

무엇이 필요한가?
성희롱 철폐를 위한
문화 변혁을 향하여



2020 UN Women. All rights reserved

저자: 퍼나 센, UN Women 성희롱 및 성차별 부문 책임 간사 및 대변인

편집: 유니스 보르쥬, 나탈리아 튜에로, 페데리카 라카바

편집 자문: 캐런 거쓰리

번역: 윤형주

Design: Dammsavage Inc.

무엇이 필요한가?
성희롱 철폐를 위한
문화 변혁을 향하여



UN WOMEN

New York, 2019 9월



목 차

감사의 글	7	교육	37
줄임말 목록	8	교육은 어떤 모습이어야 하나?	41
서문: 품질레 음람보-응쿠카, UN Women 대표 및 유엔 사무차장	9	공동의 주인 의식	45
'무엇이 필요한가'에 대하여	11	반응들을 이해하기	45
머리말: 그 운동이 어떤 국면을 만들었다	12	최초 면담자	47
성희롱 관련 실제 자료	13	합리적 신고 절차 만들기	49
1장: 왜 문화인가?	17	신고 후에 일반적으로 벌어지는 일들	49
생각, 기준, 그리고 가치들	17	3장: 국제 기준	52
'공공연한 비밀' 없애기	19	국제적	52
법과 문화: 캐서린 맥키넨 교수	25	지역적	53
2장: 문화 변혁을 위한 실용적 방법들	29	4장: 결론	55
무관용 원칙: 절대 가만히 있지 말기	30	조직적 배신에서 조직원 모두의 용기로	55
피해자-생존자에 초점 맞추기	31	무엇을 할 것인가? 여섯 가지 실천	58
피해자 중심주의 원칙	32	5장: 무엇이 필요한가? 전문가 자문	59
피해자 중심주의 핵심 요소들	33	Jan Beagle, 유엔, 관리국 사무차장	60
		Umran Beba, 펩시코 다양성 및 직원채용 부서 대표	61
		Pennelope Althea Beckles, UN Women 이사회 의장	61

Karima Bennoune, 문화적 권리 분야 특보	62
Winnie Byanyima, 옥스팜 대표	63
Suneeta Dhar, JAGORI 수석 자문관	63
Peter Drennan, 유엔 안전/보안국 사무차장	64
Kerry Gibson, EcoCentury Technologies 대표	65
Kate Jenkins, 호주 인권 위원회 성차별 부문 담당 위원	66
Faiza Jama Mohamed, Equality Now 아프리카 사무국장	66
Ai-jen Poo, 미국 가사노동자 연합 대표 및 미국 세대간 돌봄 공동 대표	67
Monica Ramirez, 미국 가사노동자 연합 성평등 캠페인 대표 및 이민여성을 위한 사회정의 대표	68
Robin Runge, 미국 슬리대리티센터 평등 및 사회통합 분과 젠더 분야 수석 전문가	68
Gabe Scelta, UN-GLOBE 위원	69
Dubravka Šimonović, 성폭력의 원인과 결과에 대한 유엔 특별 통신원	69
Dimitri Tskitishvili, 조지아 의회 외교위원회 대표 대리	70

이스라엘 유엔 뉴욕 지부의 성희롱 근절을 위한 친구들의 모임 창립 회원	71
유엔 페미니스트 네트워크	71
UN Women 청소년 의회	72
Upasana Chauhan, 유엔 아동 청소년 분과 핵심 모임 (UNMGCY)	73
걸가이드 걸스카우트세계협회	73
성희롱 관련 자료 모음	75
주석	78



세계 성폭력 근절의 날, 여성들이 "살고 싶다"라는 구호를 외치며 행진했다. 의회에서 성폭력에 대해 논의하는 동안 여성 단체들이 이 행진을 이끌었다. 키토, 에콰도르, 2017년 11월 25일

Photo: UN Women/Martin Jaramillo



과테말라 시티에 거주하는 마리아 델 로자리오 에르난데즈 씨가 작업에 참여한 벽화 앞에서 포즈를 취했다. 한 조사에 따르면 과테말라 시티의 모든 여성들은 공공장소에서 성희롱을 일생에 한 번 이상 경험했다고 한다. 공공장소를 새롭게 바꾸기 위한 노력의 일환으로 여성들은 벽화들을 함께 그렸다. 과테말라 시티, 과테말라, 2018년 4월

Photo: UN Women/Ryan Brown

감사의 글

여성들은 대수롭지 않게 여겨져 왔던 성희롱에 대한 책임과 인식의 중요성에 대해 전세계적으로 한 목소리를 모으고 있습니다. 가해자 처벌이 이뤄지지 않았던 관행을 끝내고 권력, 차별, 그리고 폭력에 대해 우리가 기존에 갖고 있었던 태도 자체를 근본적으로 변화시킬 때라고 이 여성들은 주장합니다. UN Women은 이들 여성의 목소리와 투쟁에 경의를 표합니다. 이들이 없었다면 지금 이런 대화 자체가 없었을 것입니다.

타라나 버크¹, 애슐리 주드², 알리사 밀라노³, 타누쉬리 두타⁴, 서지현⁵, 익명의 농장 노동자들과 가사 노동자들, 변호인들, 수녀들, 지역 개발 및 원조 단체 종사자들, 과학자들, 학생들 그리고 수많은 사람들이 성희롱을 없애려는 바로 지금의 이 역행할 수 없는 흐름을 만드는데 기여했습니다. 성희롱과 그것을 마치 정상적인 것처럼 받아들이는 관행에 맞서 싸우는 것은 때로는 예상치 못한 비극적인 결과를 낳기도 합니다. 고작 19살의 나이에 누스랏 라피는 성희롱에 대해 발언한 뒤 살해당했습니다⁶. UN Women은 전세계에 진실을 전하고 큰 대가를 치러야만 했던 분들의 용기와 리더십에 경의를 표합니다. 이분들이 연대의 힘을 보여주었고 책임과 정의가 우리 공동의 노력에 있어서 중심이 될 수 있도록 여론의 내용과 방향을 이끌어주었습니다.

성희롱 근절을 위한 UN Women의 지원은 품질레 음람보-응쿠카 대표가 앞장섰습니다. 이 보고서에서 담긴 생각과 제안들은 UN Women에서 성희롱 분야 담당 간사이자 대변인인 페나 센 씨와 자문위원 캐서린 맥किन 교수로부터 나온 것입니다. 리즈 켈리 교수는 성희롱 예방 교육 프로그램 관련 연구 및 평가물들을 검토해주었습니다. 이외에도 UN Women은 21명의 저자들에게 감사를 표합니다. 문화 변혁을 어떻게 해야 성희롱을 역사의 뒤안길로 사라지게 할 수 있을까? 이는 2019년 여성 권익 실태 위원회 논의를 바탕으로 두었습니다.

또한 자료의 재사용을 허락해주신 스코틀랜드 무관용 캠페인에도 감사를 전합니다.

줄임말 목록

AU	아프리카 연합	SDG	지속가능한 개발 목표
CEDAW	여성에 대한 모든 종류의 차별 철폐에 관한 협약	SRVAW	성폭력의 원인과 결과에 대한 특보
ECOWAS	서아프리카 경제 공동체	UDHR	세계인권선언
EOSG	유엔 사무 총장 사무실	UN	유엔
EVAW	여성에 대한 폭력 근절 (캄보디아)	UN Women	성평등 및 여성 역량 강화를 위한 유엔 산하 기구
GA	유엔 총회	UNDP	유엔 개발 계획
GBW	젠더 기반 폭력	UNDSS	유엔 안전/보안국
GBVH	젠더 기반 폭력 및 성희롱	UNMGCY	유엔 아동 청소년 분과 핵심 모임
ILO	국제 노동 기구	VCA	피해자중심주의
LGBT+	레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더	WAGGGS	걸가이드 걸스카우트세계협회
NGO	비정부기구		
PTSD	외상후 스트레스 장애		

품질레 음람보 - 응쿠카 씨가 작성한 서문

성희롱은 오랫동안 정상적인 것처럼 정당화되고 비가시화되었습니다. 소녀와 여성에게 특히 성희롱은 어쩔 수 없는 삶의 일부로 받아들여져야 했습니다. 하지만 최근 세계적 운동이 성희롱 문제에 대한 책무성과 행동에 대한 새로운 기대를 대대적으로 요청하고 있습니다.

성희롱은 여성과 소녀들에 대한 폭력의 연장선에 있으며 이 모든 폭력의 기원은 불평등과 차별입니다. 꾸준히 지속될 근본적 변화를 이끌어내려면 반드시 성불평등과 교차적 형태의 차별들의 뿌리에서부터 문제 해결을 시작해야 합니다. 성희롱을 용인해왔던 갖가지 선입견, 믿음, 행동, 태도부터 바뀌어야 합니다. 젠더를 이해하기 위한 포괄적인 정책과 지침을 개발해야 합니다. 이 모든 것들은 반드시 서둘러 이뤄져야 합니다.

이는 피해자 및 생존자 중심주의를 사건의 예방부터 대응에 이르기까지 모든 단계에서 유지하는 것을 필요로 합니다. 이를 피해자 및 생존자가 발언하고 수용되고 신뢰받을 때 확실히 알아야 합니다. 문제 해결 과정이 피해자 및 생존자가 경험한 바에 따라 믿을만한 방식을 통해 구성되어야 합니다. 문제의 초점을 피해자 증언의 신뢰성에서 벗어나서 가해자의 책무성으로 전환하고, 남성들이 여성과 소녀들을 향한 모든 종류의 폭력에 대해 함께 저항

할 수 있도록 해야 합니다.

어떠한 기관도 성희롱으로부터 자유로울 수 없으며 조직 내 고위급 간부를 포함한 모든 단계에서 명확한 리더십이 굉장히 중요합니다. 리더십은 성희롱 문제의 핵심에 있는 구조적 불평등을 해소하기 위한 조직 변화를 추진할 것입니다.

UN Women은 여성 및 페미니스트 운동의 중심적 역할을 잘 알고 있고, 앞으로도 계속해서 이러한 움직임을 이끌면서 변화를 추진하고 책무성을 요청하는 이들을 지지할 것입니다. 이 점 하나는 명심하십시오. 미투 운동이 탄력을 받은 이 추세는 아직 끝나지 않았습니다. 모든 여성과 소녀들이 성희롱의 위협으로부터 자유롭게 살 수 있게 만들고자 했던 우리의 노력을, 그럼으로써 지속 가능한 개발을 위한 다섯 번째 목표로서 성평등을 실현하고 여성들의 권익을 신장시키고자 했던 우리의 노력을 다시금 새로이 해봅시다.

France's New Law Against Sexist Catcalls Gets Its First Conviction



Nusrat Jahan Rafi: Burned to death for reporting sexual harassment

By Mir Sabir
BBC Bengal, Dhaka

18 April 2019



Nusrat Jahan Rafi was doused with kerosene and set on fire at her school in Bangladesh. Less than two weeks earlier, she had filed a sexual harassment complaint against her headmaster.

WORLD
ECONOMIC
FORUM

Chile gets tough on sexual harassment in the streets



Chile's new law could encourage other governments to recognize pervasive street sexual harassment as a social problem.
Image: REUTERS/Anton Vaganov

This article is published in collaboration with
Thomson Reuters Foundation trust.org

17 Apr 2019

Anastasia Mikhey

Chile will soon start punishing rampant street sexual harassment against women and girls with fines and prison terms but getting victims to speak up will be a significant challenge, experts said on Monday.

A law passed this month and expected to come into force within weeks aims to curb street

FEATURE / SEXUAL ABUSE

The #MeToo movement has reached Muslim-majority northern Nigeria

Survivors of sexual abuse and harassment are sharing their experiences on social media, using the #ArewaMeToo hashtag.



by Linus Uneh
31 Mar 2019



A member of the #ArewaMeToo movement discusses sex education with students in the northeastern city of Maiduguri [Assana Maira/Al Jazeera]

Abuja, Nigeria - On February 3, Khadijah Adams, a 24-year-old pharmacist in the northern Nigerian city of Kano, told her Twitter followers about a harrowing case of physical abuse, detailing claims of how an ex-boyfriend almost killed her.

<https://www.aljazeera.com/story/2019/03/sexual-harassment-in-muslim-majority-northern-nigeria-19033031118987.html>

18

'무엇이 필요한가'에 대하여

본 문서는 성희롱 철폐를 위한 모든 이들, 이를 테면 고용인, 피고용인, 지지자, 대학 관계자, 학자, 비정부 단체, 학생, 정책 입안자, 노동조합, 그리고 정치인 등을 지원하는 것을 목적으로 합니다. 국제적 기준에 따르는 평등과 차별 철폐를 도모하며 지속력을 가진 근본적 변화를 추구해 온 이들에게 이 보고서는 지침과 실천적 조언 그리고 도움을 드리기를 위해 세계 곳곳에서 경험과 지식을 한데 모았습니다. 본문에 제시된 기획과 제안들은 여성들이 원하는 변혁을 효과적으로 그리고 활성화시키기 위한 것들입니다. 그러한 변혁은 성희롱이 더 이상 어쩔 수 없이 받아들여야 하는 삶의 정상적 일부가 아니라 하나의 역사적 문제로서 인식하게 하고 가해자들의 진정한 책무성이 무엇인지로 초점을 전환시킬 것입니다.

이 토론문은 2018 UN Women 출판물-성폭력 근절을 향해: 미투 시대 변혁의 성격과 시급함을 보충하며, 다양한 차원의 불평등과 교차적으로 젠더 불평등을 야기하여 인권을 침해하는 행위로서 성희롱을 이해합니다. 이는 원치 않은 성적 행위, 겉모습부터 언어, 신체 접촉, 강간, 그리고 성폭행까지 포함합니다. 성희롱은 성과 젠더 불평등의 한 형태로서 모든 회원 국가들이 문제 해결에 책임이 있으며 국제법에 따라 금지됩니다. 이는 개별 국가 이외 이해 당사자들까지 따라야 하는 기준입니다.

누구나 성희롱을 경험할 수 있지만 성희롱의 표적이 될 가능성 그리고 성희롱 가해자가 될 가능성이 모두에게 동일하진 않습니다. 성희롱이 불평등과 밀접하게 연관되어 있다는 사실에 대해 많은 증거들이 일치하고 있습니다. 성희롱의 표적은 대개 관습적으로 평등한 권리와 정의를 보장받지 못합니다. 가해자는 대개 특혜와 권력을 향유하면서도 책임을 피할 수 있습니다. 성희롱의 표적 집단 대부분은 평등을 보장받지 못하거나 차별을 당해 온 여성, 장애인, 이주민, 인종적/에스닉/성적 소수자, 불안정한 고용 관계에 있는 노동자, 나이 어린 사람들입니다.

이 문서에서는 성희롱 철폐를 위해 문화 변혁이

어째서 가장 중요한 것이며 어떻게 그것을 추진할 것인지를 다루고 있습니다. 무관용 원칙 실천과 피해자 중심주의에 대한 설명과 함께 성희롱 예방 교육 및 문화 변혁에 대한 공동체적 주인의식에 대한 실용적 조언들이 제공되었으며, 이는 성희롱의 표적이 되지 않았던 이들이 어떻게 지속성을 가진 변화를 지지할 수 있을 것인지를 포함했습니다.

UN Women 안팎에서 활동하시는 많은 분들이 본문 5장에 참여해주셨습니다. 그분들의 기여와 협력에 감사드립니다. 이는 다양한 분야의 사람들과 함께 나아가는 것이 얼마나 중요한 것인지를 보여줍니다.

(대부분은) 여성들이 전 세계를 향해 성희롱이 더 이상 어쩔 수 없는 삶의 일부분이어서 안 된다며 외면할 수 없는 정당한 요구를 하고 있으며, 가해자가 책임을 지고 성희롱이 존재하지 않는 조직이 새로운 규범으로 정착되길 원하고 있습니다. 본 출판물은 그러한 요구에 경의를 표하며 효과적인 방법에 대한 조언을 담고 있습니다. 다음과 같은 질문에 답하고자 합니다. 성희롱 철폐를 위해선 무엇이 필요한가? 성폭력을 근절하고 구체적 지침을 제공하기 위한 자원을 제공하고자 했습니다. 그래서 다소 중복된 내용이 있습니다.

머리말: 그 운동이 어떤 국면을 만들었다

성희롱에 반대하는 전례 없는 세계적 운동으로서 미투 운동의 확산은 안전, 평등, 그리고 정의를 기다리다 지쳐있던 이들로 하여금 가해자를 지목하고 진상을 규명하며 변혁과 변화를 모색하도록 했습니다.

2016년에서 2019년 사이 세계 전역에서 서로 다른 언어를 통해 미투와 그 자매격인 해시태그 운동은 소셜 미디어를 통해 3천 6백만 건 조회되었습니다. 지역화된 미투로 발생한 대화와 연결들이 온존해 온 성희롱과 권력의 체계를 뒤흔들었고, 성희롱 문제를 제기했으며 책무성에 대한 현재의 요구들을 확인했습니다. 전부는 아니지만 대다수를 차지하는 여성들이 목소리가 한데 어우러지면서 변화에 대한 기대와 사회적 변화 요구로 이어졌습니다. 미투 운동은 여론의 척도와 내용에 각인되었습니다. 전 세계적으로, 주로 가상공간을 통해, 몸과 마음이 한데 모여 힘을 합침으로써 성희롱 문제가 주목받을 수 있었습니다. 이들은 성희롱 사실을 고발하고, 얼마나 성희롱이 만연해있는지를 폭로했으며, 이를 묵인해온 현실을 바꾸기 위한 행동을 요청했습니다. 소셜 미디어는 성희롱 피해자들이 연대할 수 있는 새로운 공간으로 활용되었습니다. 지금까지 알려지지 않았던 성희롱 문제는 이제 정책 및 법적 행동의 주제입니다.

소셜 미디어 운동과 정책적 개입이 동시에 발생하면서 빚어낸 효과는 놀랍습니다. 일상화된 성희롱을 고발하고 피해자-생존자들의 목소리에 귀 기울이려는 움직임이 나타났습니다. 각종 기관, 특히 정규 고용자와 대학을 중심으로, 성희롱에 맞서는 중대한 움직임들이 나타났습니다.

미투 운동과 이와 유사한 세계 각지의 운동들은 소셜 미디어를 통해서 연대를 만들어냈고 대중의 관심을 이끌어냈습니다. 기존 언론의 일부도 미투 운동에 관심을 보였습니다. 이제 어떤 국면이 만들어졌고, 정책 입안자들, 의사 결정자들, 고용주들, 그리고 이외에 많은 이들이 이 세계적 운동이 요청하고 기대한 바에 이제 응답할 차례입니다.

성희롱 관련 실제 자료

직장 관련:

- **유럽 의회:** 40개 회원국 의회 종사자들 대상 조사 결과에 따르면 24.7%가 성폭력을 경험했고 14.8%가 물리적 형태의 성폭력을 경험했습니다⁹.(2018)
- **아프리카 연합:** 아프리카 연합 고위급 위원회¹⁰ 내사 결과 성희롱 사건이 있었음이 확인됐는데, 이에 따르면 "자신을 게이트키퍼이자 킹메이커라고 생각하는 고위 간부들이 어린 여성들로 하여금 근로 계약이 이뤄질 것처럼 믿게 만들어서, 인터뷰 대상자들에 따르면, 취직을 대가로 성적 착취를 당했다"¹¹고 합니다.(2018)
- **미국 요식업계:** 식당에서 일하는 여성의 약 80% 그리고 남성의 70%가 직장 동료로부터 성희롱을 경험했고 여성의 80%와 남성의 55%는 이용자/구매자로부터 성희롱을 당했습니다. 여성의 66%는 관리자로부터 최소 매달 성희롱을 당했습니다¹².(2014) 식당 종사자들을 최소 임금 기준으로 다른 직종에 종사하는 사람들과 비교해보면 다른 일터의 성희롱 발생률은 요식업계의 약 절반에 불과합니다¹³.
- **유엔** 직원 조사에 따르면 응답자의 33%가 최근 2년 동안 성희롱을 경험했습니다¹⁴.

대학 관련:

- **호주:** 학생들의 51%가 성희롱을 경험했는데, 바이섹슈얼의 경우는 44%, 게이, 레즈비언, 동성애자의 경우는 38%, 이성애자의 경우는 23%가 경험했습니다. 이 중 94%는 신고하지 않았습니다⁵.(2017)
- **방글라데시:** 성폭력 근절 지침이 9년 전인 2009년에 발효되었지만 학생의 87%가 이에 대해 알지 못했습니다¹⁶.(2018)
- **캐나다:** 마니토바에 있는 대학생의 80%가 재학 중인 대학에서 성희롱 신고를 심각하게 처리해 줄 것이라 믿고 있었지만 여성 원주민 참여자들의 경우 이는 약 3분의 2로 낮게 나타났습니다¹⁷.(2017) 온타리오 대학생의 63%가 성희롱 사건을 보고했다고 밝혔습니다¹⁸.(2019)
- **인도:** 대학 내 성희롱 사건이 50% 증가했습니다¹⁹.(2016-2017)
- **뉴질랜드:** 대학 기간 동안 여성의 89%가 성희롱을 경험했고, 장애를 가진 이들의 90%가 성희롱을 경험했습니다(2016). 2019년 조사 응답자의 36%가 어떤 형태로든 성폭행을 경험했습니다²⁰.
- **일본:** 대학 동문회에서 제공하는 취업 정보 모임에서 학생들이 성희롱을 경험했습니다²¹.(2019)

장애인은 너무나 자주, 어리숙하고 경험이 부족한 것처럼 비취집니다. 장애가 있다는 것만으로 "성적이지 않고," "섹시하지 않으며," "매력이 없다는" 딱지가 붙습니다. 또한 장애인은 "쉽다"고 생각됩니다. 우리에게 누군가 호감을 보여주는 것만으로도 우린 그저 감지덕지일 것이라 생각되기 때문입니다. 심지어 그 호감이 성적 착취고 동의를 구한 적 없는 형태이더라도 말입니다²².

마케레레 대학, 캄팔라, 우간다²³

- 조교수 한 명이 그의 사무실에서 그리고 이후에 한 산장에서 학생 한 명을 성희롱하는 모습이 카메라에 포착되었습니다. 보복과 낙인찍히는 것에 대해 두려움을 느껴서 피해자는 익명으로 남아 있습니다.
- 젊은 여성 교직원 세 명이 대학 이사회 간부 남성에 의해 발생한 성희롱 사건을 신고했습니다. 이들은 가해 남성이 끊임없이 성적으로 접근했으며 이를 거부하면 피해자들에게 불리한 보고를 했다고 주장했습니다.

성희롱은 누구에게나 일어날 수 있지만 불평등과 밀접하게 관련되어 있습니다. 이는 성별과 젠더, 인종과 원주민성, 장애, 이주민성, 나이, 그리고 성적 지향을 포함합니다. 자료에 의하면 성희롱은 젠더화되어 있으며, 이는 여성과 소녀들이 주요 표적이 되는 경향을 뜻하며, 장애인 및 성소수자들(이주자성과 인종) 또한 특히 이러한 차별적 행위의 표적이 됩니다. 성희롱은 무작위로 발생하는 미묘한 차별과는 다릅니다. 가해자보다 상대적으로 권력을 갖지 못한 집단에 속하는 이들이 주로 표적이 됩니다.

UN Women과 유엔 글로벌 펄스²⁴는 2015년 1월 1일부터 2019년 7월 14일 동안 트위터에서 벌어진 미투 운동을 조사했습니다. 총 195개국에서 3천 6백만 건의 트위터 메시지가 25종의 해시태그와 함께 조회되었습니다.

그림 1
글로벌 미투 해시태그

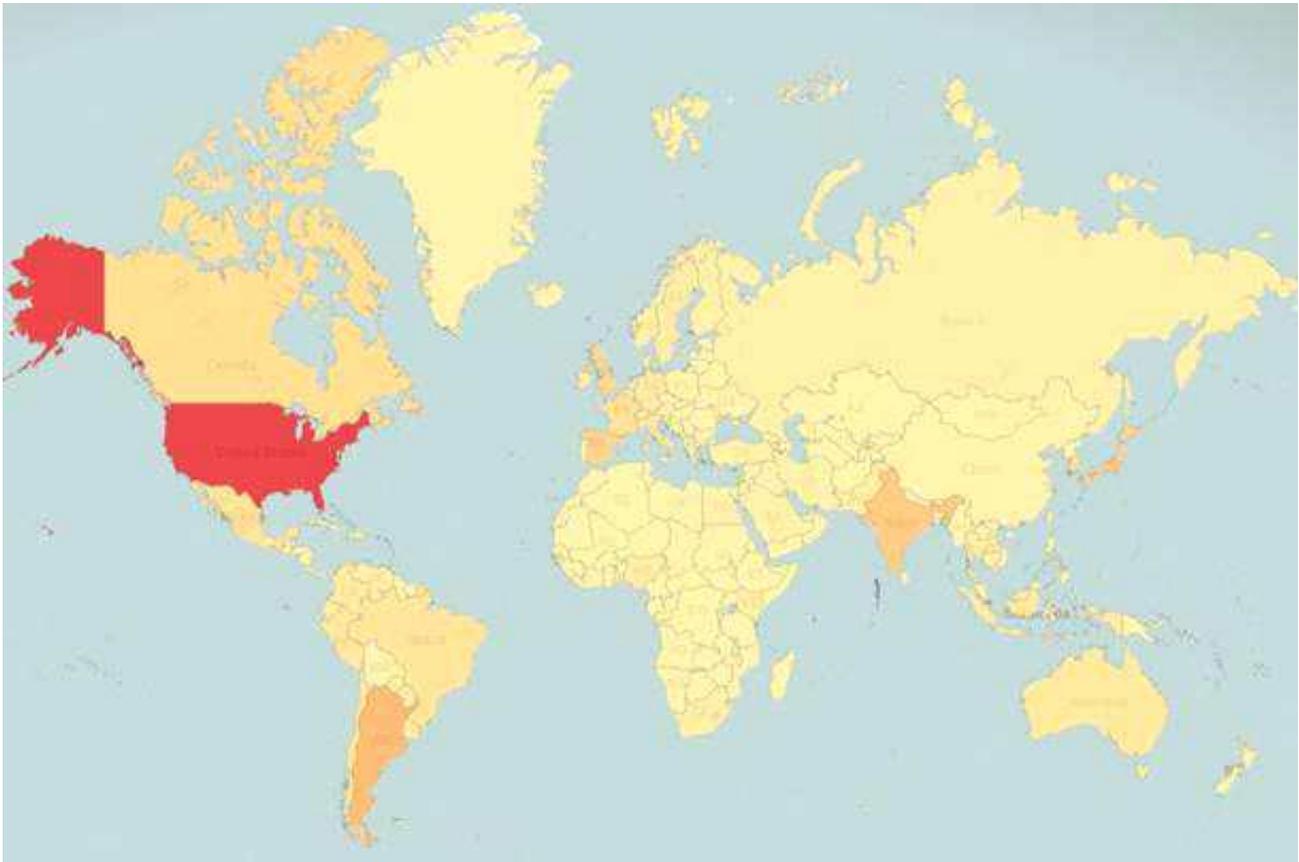
#MeToo	#YoTambien	#SendeAnlat (Turkey)	#немолчи (Kazakhstan, Central Asia)	#With you
#WeToo	#QuelleVoltaChe (Italy)	#AnaKaman (Egypt, Arab States)	#RiceBunny (China)	#米兔 (Cina)
#미투 (South Korea)	#СераКажувам (Macedonia)	#BalanceTonPorc (France)	#MeToo	#TimesUp
#TimeIsNow	#HearMeToo	#MeQueer	#MeToo	#MeTooUN
#AidToo	#PremeiroAssedio (Brazil)	#BabaeAko	#WithYou	#sexualharassment

미투는 국제적으로 영향력을 가졌고, 이는 전 세계적으로 성희롱을 드러내는 것의 중요성을 보여주는 동시에 대중적 인식이 공통적으로 긴급하다는 것을 의미합니다. 휴대폰이 널리 보급된 곳에서 소셜 미디어가 주요한 역할을 하긴 했지만, 아직도 *미투* 운동에 포함되지 못한 지역의 많은 이들의 목소리가 존재합니다.

트위터 유저는 미국, 일본, 영국, 사우디아라비아, 터키, 브라질, 인도, 멕시코, 스페인, 그리고 러시아 순으로 많습니다²⁵. 유저가 많은 곳에서 미투 해시태그도 비슷하게 많습니다(그림: 미

투의 국제적 언급건수). 그림에서 빨간색과 어두운 노란색이 트위터 미투 상호작용을 뜻합니다. 미국에서 미투 언급 건수가 가장 많았고 뒤를 이어 인도, 일본, 영국 한국, 캐나다 순입니다. 스웨덴, 프랑스, 이탈리아, 호주, 그리고 아르헨티나 또한 성희롱 및 성폭력 관련 소셜 미디어 운동을 보여줍니다. 따라서 어느 정도는 트위터 사용 빈도와 미투 운동이 관련되어 있긴 하지만 그렇게 단순하지만은 않습니다. 보다 자세한 분석은 2020년에 이뤄질 예정입니다.

그림 2
미투의 국가 간 트위터 언급 건수 비교



3천 6백만 건의 트위터 메시지의 모든 출처국을 확인할 순 없기 때문에, 이 지도는 모든 미투 관련 활동을 담고 있지 않습니다. 색에 따라 밀도를 표시한 이 그림은 식별 가능한 195개국에서 게시한 22,878,126 트위터 메시지를 분석했습니다(이는 2019년 8월 현재 기준 전체 메시지의 65%에 해당합니다²⁶).



여성에 대한 폭력 철폐 운동 16일째에 “젠더 기반 폭력 및 성희롱 반대 성명” 세미나가 열렸습니다. UN Women과 법적 권리 포럼 카이포루, 파키스탄, 2018년 12월

Photo credit: UN Women/Mahnoor Arshad

1장:

왜 문화인가?

생각, 기준, 그리고 가치들

믿음, 태도, 그리고 기대가 성희롱에 대한 반응을 형성하는데, 특히 이것들이 다른 사람들과 공유되거나 자주 일어나는 것 또는 굉장히 친숙한 것을 넘어서는 영역에 반영되어 있을 때는 더욱 그렇습니다. 공유된 믿음이라는 어떤 패턴이 문화를 만들고, 그 문화 속에서 힘을 가진 자와 작당할 때 안락함과 이익을 맛볼 수 있습니다. 이러한 믿음이 적법성을 획득하기도 하는데, 법적, 정치적, 또는 경제적 삶뿐만 아니라 미디어와 대중 매체에서 반복되고 재강화되거나 재생산되기 때문입니다. 워낙 세상 곳곳에 널리 퍼져있기 때문에 절대 바꿀 수 없는 것처럼 보입니다.

이러한 가치들과 믿음들은 삶의 여러 부분에 영향을 미치기 때문에 의식적이든 아니든 어떤 식으로 차별이 작동하는지 인식하기 힘듭니다. 겉으로 드러나지 않고 우리 삶의 일부인 경우에 불평등을 보거나 명명하거나 해결하기 어렵습니다.

우리가 성희롱에 대해서 생각하는 방식, 무엇이 남성적이고 여성적인 것인지, 무엇에 대해서는 맞서 싸워야하고 어떤 것은 정상적인 것으로 또는 어쩔 수 없는 것으로 단순히 받아들여지는지를 이러한 문화적 패턴과 기준들이 만들고 재생산합니다. 관용, 침묵, 묵인, 그리고 피해자 비난은 이렇게 영향력을 가지고 규범이 됩니다.

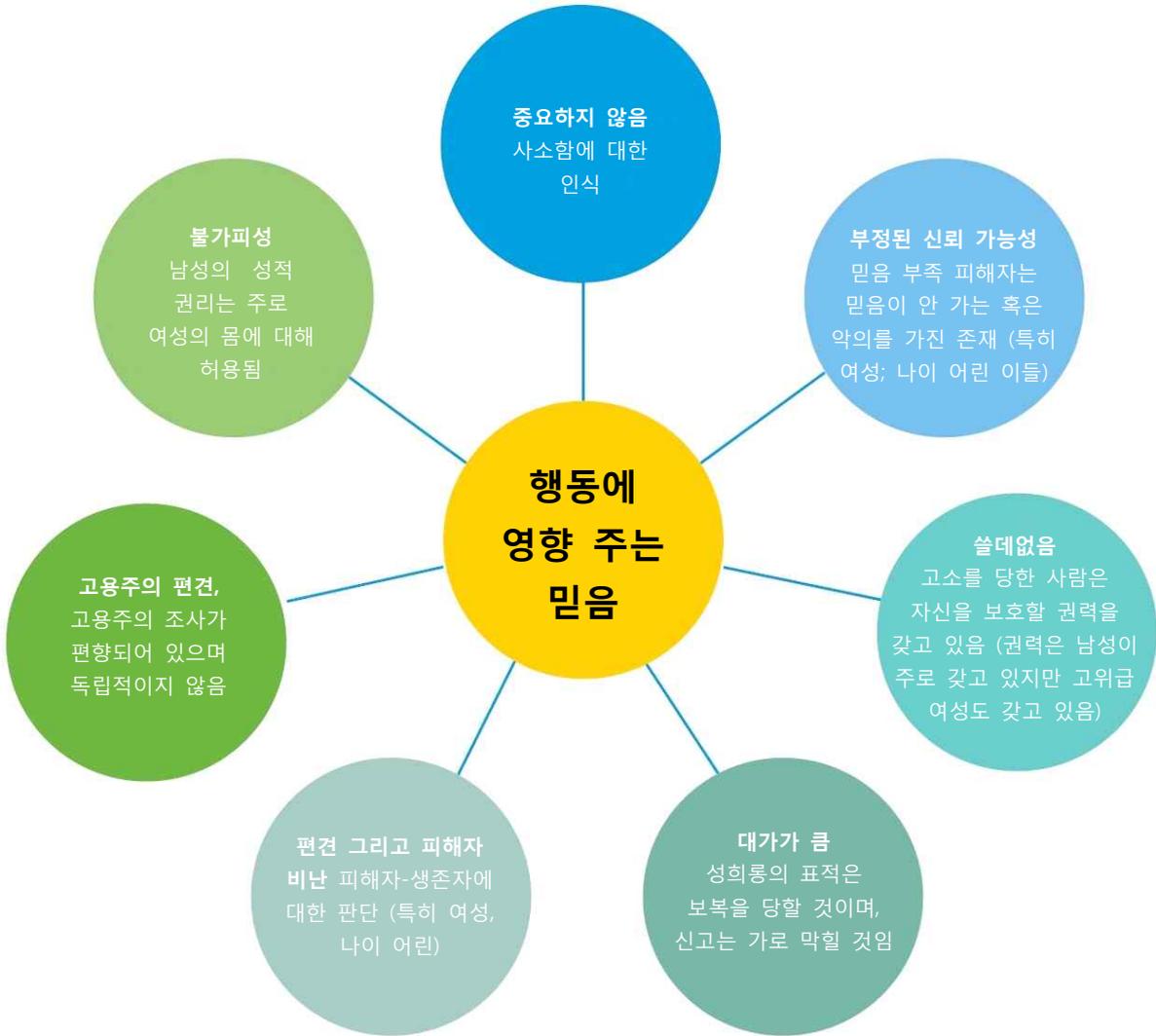
우리가 쓰는 언어부터 시작해서 가해자에게 특권 주기, 가해자를 보호하는 침묵의 규범 만들기, 불평등과 차별 그리고 성폭력에 이름을 붙인 이들을 비난하기에 이르기까지 문화적 전제와 표현이 불평등을 여러 가지로 정당화합

니다. 이러한 믿음들은 세계의 한 지역, 일터의 한 영역, 하나의 종교, 하나의 대학이나 학교, 역사의 한 단계에 국한되지 않습니다. 만연해 있습니다. 문화적으로 지리적으로 특정한 형태와 저항이 있긴 하지만, 젠더 불평등과 여성에 대한 차별은 보편적 현상입니다.

하나의 조직은 문화에 영향을 끼치는 불평등에 대한 메시지를 여러 가지 방식으로 전달합니다. 어떤 환경이 평등에 높은 가치 부여를 한다면 아마도, 이를 테면, 고위 간부급으로 올라갈수록 찾기 어려운 여성, 청년, 장애인, 이주민 등의 집단이 포함된 리더십과 경영팀을 꾸릴 것입니다. 또한 가족 지원 제도가 잘 마련되어 있을 것이며, 인턴을 잘 대우하고, 급수가 가장 낮은 직원들에 대한 계약 조건도 공평할 것입니다.

그림 3

행동에 영향을 주는 믿음들



조직문화는 지역 공동의 노력을 통해 만들어집니다. 비판을 용납하지 않는 답답한 리더십 때문에 문제에 대해 이야기하는 것이 금지됩니다. 일터의 규범이 리더에 대해 어떤 의문도 품지 못하게 만들고 그들의 말과 행동에 뒤따르는 결과에 책임질 필요 없게 합니다. 이들 리더의 대책점에 있는 나이 어린 종업원, 자원봉사자, 임시직, 계약직, 낮은 직급에 있는 직원들은 성희롱의 표적이 되며 계약 조건이 불안정하기 때문에 이를 묵인할 것을 종종 받습니다.

근로 계약뿐만 아니라 사회적 정치적 구조 속에서 다양한 불평등의 요소가 권력 위계 내에서 위치를 결정합니다. 이주자들은 착취에 더 취약할 수 있는데, 취업, 승진, 계약 조건 개선 또는 직장 내의 혜택을 대가로 성적 서비스를 제공할 것을 기대 받습니다. 민족성, 인종, 카스트, 연령, 장애 등의 요소로 권력을 덜 가진 집단들 또한 표적이 되기 쉬운데, 가해자들이 책임지지 않아도 되기 때문입니다. 교차적 불평등은 주변화 혹은 배제를 낳고, 동시에 힘 있는 사람들이 책임 혹은 면책의 경계를 결정짓습니다.

영화업계의 미투: 보복, 낙인, 그리고 조직화²⁷

할리우드의 성희롱 고발이 최초로 대중의 관심을 끈 미투 사례지만, 비슷한 사건이 다른 영화업계에서도 등장했습니다.

발리우드 여성들은 배역을 따내려면 성행위를 기대 받는데, 이를 고발하게 되면 대중의 관심이나 돈 때문에 그런 것이란 비난에 휩싸이거나 배우로서의 명성이 위태로워집니다.

- “우샤는 영화업계 젊은 여성들이 어쩔 수 없이 예라고 답한다고 밝혔습니다. 그녀는 성적 유혹을 언제나 거절했지만 몇몇 제작자들은 그녀를 위협했고, 특히 한 영화감독은 그의 성적 제안을 거절했다는 이유로 배역에서 제외시키겠다고 한 적이 있습니다.”

타누쉬리 두타는 성희롱 고발 후 지지가 부족한 가운데 공격받은 결과로 발리우드를 떠났습니다. 힘 있는 자들의 손을 뿌리치자, 그녀가 말하길, “건방진” 사람으로 낙인 찍혔습니다.

한 유명 배우의 성폭행 고발 사건 이후 인도 영화업계에서 활동하는 몇몇 여성 연기자들을 중심으로 여성 영화 조합이 설립되었습니다. 이들은 영화 산업에서 여성의 권리를 지지하고자 성폭력 관련 사연을 수면 위로 드러내고 있습니다.

성희롱은 놀리우드(나이지리아 영화)에서도 논의되고 있지만 문제가 있습니다. “배역 미끼로 성관계 요구하는 영화업계 관행이 놀리우드에도 만연하다면 어쩌서 더 많은 저항이 없었을까? 왜 쥐죽은 듯 조용할까? 아마도 가해자 그리고 전 세계가 피해자를 비난할 것이기 때문이다. 믿어주지 않을 것에 대한 공포 때문이며, 놀리우드같은 영화업계에서 힘 있는 가해자를 고발했을 때 커리어가 “파괴”될 것이기 때문이다.”

‘공공연한 비밀’ 없애기

미투는 성희롱 피해 경험과 가해자 처벌에 대한 대중의 관심을 불러 일으켰고 긴급한 대응을 촉구했습니다. 정책이 개선되고, 절차가 엄정해졌으며²⁸, 신고 전화가 개설되고, 직원 대상 조사²⁹가 이뤄졌으며 (적은 수의) 가해자들이 성희롱에 대한 책임을 졌습니다. 당연한 얘기지만, 이 정도 변화로는 충분하지 않다는 인식이 커지고 있습니다. 성희롱 철폐가 조속히

이뤄지지 않고 있습니다. 따라서 앞으로 던져질 질문은 다음과 같습니다. 지속성 있는 변화 혹은 사회 변혁을 이끌어내기 위해 공동 대응과 행동 변화를 어떻게 추진할 것인가? 공통의 가치, 원칙, 기준, 그리고 대의를 구체화시키는 직장, 교육 기관 그리고 사회가 발전을 촉진하는 것은 문화 혁신이며 이를 위해서는 다음이 필요합니다.

촉진하기

- ✓ 직장 내 평등과 존중에 대해 공유된 헌신적 노력; 권력 관계를 이해하기, 성희롱의 유형을 살피고 불평등 문제 지적하기
- ✓ 공통의 윤리적 기준과 나아가야 할 방향
- ✓ 모두에게 열린 그리고 인지된 책무성
- ✓ 안전하고 지지하는 환경

철폐하기

- X 성적인 직무 환경 - 농담, 놀리기, 풍자, 성적인 판단을 내리는 언급들³⁰
- X 성폭력 - 접촉, 불편한 관심, 부적절한 노출, 성적 착취, 학대, 폭행, 강간
- X 성차별과 젠더 차별-여성, 소수자, 장애인 그리고 성소수자들에 대한 부당한 대우

토론을 암묵적으로 금지하는 문화가 성희롱을 정상적인 것처럼 만듭니다. 흔히 공공연한 비밀로 불립니다. 공공연한 비밀이란 성희롱에 대해 알려진 바가 전혀 없음을 의미하는 것이 아니라, 어떤 (공통의) 지식 형태로서 성희롱에 반대하는 행동이나 그것에 이름 붙이는 것이 부재함을 말합니다. 권력이 피해자-생존자를 침묵시키고 가해자 지목을 방해하고 상급자의 평판을 보호합니다. 권력의 여러 층은 민족성, 이주민성, 인종, 연령, 성소수자성과 관련됩니다. 권력이 어디에 머물고 어떻게 작동하는지를 밝히고 이름 붙이는 것은 어떤 사람들이 성희롱의 표적이 되고 어째서 이들이 신고하길 꺼리는지를 이해하는데 도움이 됩니다. "권력의 고트머리"에 있거나 "업계에서 제일 끝"에 있다는 것은 성희롱이라 말하는 것에 크나큰 위협을 동반합니다³¹.

사회적 패턴과 경험을 통해 불평등의 구조를 이해하는 사회적 약자들은 다른 이들'보다 더 작게' 자신을 만들게 되는데, 이는 사회적 소외 집단 여성들이 직장이나 교육 기관에서 그들의 경험과 목소리가 다른 이들과 다를 신뢰받기 때문입니다. 이들은 상급자 또는 심지어 자신의 목소리가 진지하게 고려되지 않을 것이라 생각하거나 힘 있는 자들이 무시할 것이라 생각하기 때문에 상급자 또는 심지어 동료들에게 맞서는 것을 꺼립니다. 기관 입장에서는 종사자들 모두에게 평등하고 싶겠지만 단지 평등을 선언하는 것만으로는 소외된 이들이 경험적으로 알고 있는 것까지 바꿀 순 없습니다. 마찬가지로, 자신이 처벌받지 않으리라는 것을 특권적 경험으로 너무 잘 알고 있는 이들의 생각을 몇 마디 말로는 바꿀 수 없고 오직 실질적인 책임을 지게 해야 합니다. 보이는 것과 이야기되는 것 사이의 인지부조화는 공허한 주장 그리고 그것을 발화하는 이들에 대한 불신을 초래합니다. 동등하게 대우하는 것, 존중의 문화를 만드는 것 그리고 모두에게 평등한 것이 실질적이고 지속성 있는 변화를 위해 필요합니다.

침묵과 묵인의 대가는 금지된 행동에 이름 붙이는 것 또는 상급자 중에서 성희롱 가해자의 이름을 말하는 (것에 동참하는) 것보다 크기 때문에, 피해자-생존자에 대한 단죄로 돌아가거나 성희롱 신고를 최소화하는 것은 남성과 여성 모두에게 쉽고 편해 보일 수 있습니다. 누군가를 단죄하기란 참 쉽습니다(글상자 참조: 단죄로 돌아가기).



덴마크 코펜하겐 주민들이 성폭력 철폐 의식 각성을 위한 촛불 행진을 조직했다.

Photo credit: Nicolai Zoffmann

단죄로 돌아가기

신고한 사람을 안 믿어주기:

- 정말이지 믿을 수가 없네요.
- 그 분이 하신 말씀/행동을 당신이 분명히 착각한 거겠죠?
- 그럴 리가 없어요, 잘못 알았겠죠.
- 솔직히 제 생각엔, 당신이 주목받길 좋아하는 것 같네요.

성희롱을 신고한 사람을 추궁하며 사건과 상관없는 기준 들이밀기:

- 어째서 그 분과 사무실에 단둘이 있었죠?
- 어떤 옷차림하고 있었죠?
- 그럴 리가 없어요, 잘못 알았겠죠.
- 솔직히 제 생각엔, 당신이 주목받는 걸 즐기는 것 같네요.
- 회식 때 술 마시고 있었죠?

- 당신 얘기는 그러니까, 일이 있었는데 아무한테도 말 안 했던 건데, 그거 참 이상하네요.
- 그 분한테 당신이 호감을 표시했겠죠.
- 당신이 그 분한테 관심 없었던 거 정말 확실해요? 가끔 여자들이 싫다고 말은 해도 내심 좋아하니까.
- 유머 감각이 확실히 없으시네요.
- 그땐 신고 안 해놓고 왜 지금 와서?
- 그 여자가 그 남자한테 그만하라고 했나요? 아니잖아요. 그럼 뭐가 문제죠?

고발당한 가해자 두둔하기:

- 그 분 진짜 좋은 분이예요, 절대 그러실 리가 없죠.
- 그 분이 점잖은/교양있는/경우가 바른/친절한/신사적인 분이란 걸 제가 너무 잘 알죠.
- 제가 그 분이랑 친한데, 절대로 그럴 분이/그렇게 행동하실 분이 아니예요.
- 제가 그 분 알고 지낸지 정말 오래됐는데, 그러실 리가 없어요.
- 그 분에 대해서 그런 식으로 얘기하는 걸 단 한 번도 들어본 적이 없어서 믿기지 않아요.
- 그 분이 나쁜 뜻으로 그러셨을 리가 없어요.
- 그 분이 얼마나 일을 열심히 하시는 분이데요, 그런 위험한 행동 하실 리가 없어요.

그걸 성희롱이라고 할 순 없죠(축소시키기)

- 그 분이 그런 의도로 말씀하신 게 아니고, 제가 듣기엔 그냥 농담 같아요.
- 그건 일종의 칭찬이죠.
- 글썄, 딱 한 번 일어난 걸 가지고 문제라고 하긴 힘들죠.
- 여자들은 성희롱 안 하잖아요.
- 그 분이 그렇게 나쁜 의도로 그러신 게 아니기 때문에, 더 문제 삼지 말아요.
- 그건 그냥 장난이나 농담이죠(특히 남성에게).

조사와 증언이 일관되게 보여주듯이 성희롱 가해자 대부분은 남성이며 이들은 주로 여성을 대상으로 하지만 남성도 표적이 될 수 있습니다. 남성성이란 것과 그것의 구성이 성희롱 문제의 핵심에 있습니다. 훨씬 낮은 빈도긴 하지만 남성성이 위협받는 환경에서는 남성이 여성의 성희롱 대상이 될 수도 있으며 그들의 경험은 축소되거나 믿을 수 없는 것으로 여겨질 수 있습니다. 젠더는 남성과 여성이 어떻게

보여지고 어떤 행동이 적절한 것으로 여겨지는지를 결정하는 규범을 형성합니다. 또한 젠더는 남성 또는 남성성, 여성 또는 여성성을 정의하고 경계를 짓습니다. 성희롱 피해 남성은 성행위의 주도권을 갖지 못했다는 이유로 '진짜 사나이'에서 탈락됩니다. 남성의 성욕은 본래 통제 불능이며 성행위는 남성이 주도하게 마련이라는 믿음은 젠더 규범을 불편해하거나 거부하는 남성들의 존재를 위축시킵니다.

이성애 규범(남성이 주도하는 성행위에 복종하는 여성, 예를 들어) 또한 성차별을 잘 보여줍니다.

성희롱과 성소수자 차별³²

성소수자들은 성생활에 대해 원치 않는 질문을 받곤 합니다. 이를테면, 섹스를 어떻게 하는지 또는 어떤 성적 “역할”을 맡는지 등등. 성소수자들이 불편하게 느낄 추파를 던지곤 하는데, 예를 들면, “정상적으로 만들어 주려고” 이성과 섹스를 해보라는 충고를 듣기도 합니다(영국).

성소수자 10명 중 약 7명이 직장에서 성희롱을 경험했습니다. 동료들 사이에서 “성소수자 정체성이 강제로 폭로될까봐” 대부분 신고하지 못했습니다. 5명 중 겨우 1명꼴로 관리자에게 신고했지만 이들도 별로 달라지진 않을 것으로 생각했습니다.

정치권과 사법부에 존재하는 편견³³

성폭력이나 성희롱을 피해자들이 신고하지 않는 여러 이유 중 하나는 사람들이 자신의 말을 믿어주지 않을 것이라는 공포 또는 이후에 벌어질 일에 대해 사람들이 비난할 것에 대한 두려움 때문인데, 여기에는 법과 규칙을 정립한 사람들도 포함됩니다.

신고를 꺼리는 것은 피해자가 오히려 비난의 대상이 될 것을 두려워하기 때문입니다. “부적절한 옷차림을 한 채 남성들 곁에 있던 여자... 야한 옷을 보고 남자들이 무슨 생각하겠어.”

1999년 이탈리아 법정에서는 청바지 입은 여성은 강간당할 수 없다고 판결했는데 그 이유는 “청바지 입은 당사자가 돕지 않는 이상 청바지를 부분적으로 벗기는 것이 불가능하기” 때문입니다. 이른바 “청바지 알리바이” 또는 “청바지 방어”로 알려진 이 판결은 이탈리아 상위 항소 법원 판결로 기각되었습니다.

여성에게 성폭행을 거부하기 위해 다리를 오므리려 시도했는지 물어본 한 판사를 정직시키라고 2018년 미국 한 주의 대법원에서 권고했습니다.

극히 일부의 성폭력 범죄 신고가 무고였습니다. 예를 들어, 영국에서는 3%, 태국과 베트남에서는 1% 미만에 불과합니다. 그럼에도 불구하고 성폭력 관련 신고가 허위 신고일 가능성에 대한 의심이 많은 현상은 성희롱 관련 논의에서도 그대로 나타납니다. 이는 여성에게서 잘못을 찾는 사법 제도와 공공 정책을 결정하는 이들을 포함합니다.

권위가 있거나 존경받는 사람에게 충성심을 유지하는 것이 그 반대보다 훨씬 쉽습니다. 남들의 시샘을 살만큼 좋은 평판을 갖고 있는 지도자나 학자를 지지하던 이들이 가해자를 지목하는 것은 정말 어려운 일입니다. 그 사람이 자신을 지지하고 도와줬던 사람이거나 아니면 적어도 직접적으로 어떤 문제도 일으키지 않았던 사람이었을 것이기 때문에 지지를 철회하는 것은 부담스러운 것입니다. 가해자에게 있어서 사회적 입지, 남들의 존경과 칭찬을 잃는 것은 끔찍한 대가입니다. 너무나도 익숙했던 자신의 힘과 위세를 약화시키는 것을 잘

알기에 이들은 가해 사실을 부인하고 도리어 피해자를 공격하고 매도하기에 이릅니다.

규범과 선입견 또한 사법 제도와 정책 결정에 영향을 줍니다. 이들이 회사나 학교 밖에서 정의 구현의 움직임을 방해합니다. 판결은 공정해야 함에도 이러한 규범들 때문에 힘 있는 자들에게 유리한 것입니다(글상자 참조: 정치권과 사법부에 존재하는 편견). 문화적 혁신이 널리 퍼지고 효과적이려면 이러한 고정 관념과 편견들의 존재가 알려지고, 이를 붙여져서, 해소되어야 합니다.



인도 24개 주에서 온 5,000여 명의 여성들이 성폭력 피해자 낙인찍기 철폐를 외치며 '가리마 야트라'(존엄성을 위한 행진³⁴)에 동참했습니다. 이들은 델리를 향해 65일간 10,000km를 행진했습니다. 많은 이들이 관심을 가진 사건들로 인해 특히 아동을 대상으로 한 성폭력 가해자 처벌 강화 및 사법 정의 회복을 위한 전국적 운동이 발생했습니다. 수천의 남성들이 이들 여성의 행진을 지지했습니다. 2019년 2월 인도 델리에서

Photo: Shiv Ahuja

법과 문화

작성자: 캐서린 맥키넨 교수

문화는 성폭력을 용납하고 심지어 조장합니다. 성폭력을 정상적인 것으로, 사소한 것으로, 심지어 추켜세우기까지 하던 문화가 없어져야 성폭력도 사라질 것입니다.

초국적인 문화부터 기업 문화 또는 가족 문화에 이르기까지 문화는 여성과 소녀를 대상으로 하는 남성들의 성폭력을 조장하고 허용합니다. 다른 말로 하자면, 문화적이지 않은, 심지어 조장된 남성성과 관련되지 않은 성폭력의 형태란 존재하지 않습니다. 문화 상대주의적 관점에서 모든 문화가 정당화될 수 있고 그렇기 때문에 인권을 침해하는 성폭력이 보편성 속 다양성의 양태를 보여줄 만큼 널리 퍼져 있다는 점을 감안해 본다면, 모든 문화는 동등하게 부당합니다. 물론 문화라는 이름으로 자행되는 여성 성기 절단, 명예 살인, 여아 살해, 혼인 강간 등의 사례가 존재하지만, (강간도 포함한) 성희롱이 불평등 맥락에서 성적 억압을 의미하는 만큼 국제 기준으로 봤을 때 이들에 대한 어떠한 문화적 합리화도 용납될 수 없습니다. 어떤 문화도 비판으로부터 자유롭지 않습니다.

실제 삶을 살아낸 사람들로부터 언어를 박탈하고 그녀들이 하는 말을 신뢰할 수 없는 것으로 짓밟아버림으로써 문화는 인공적으로 만들어진 성역할에 정상성을 부여하고 젠더에 대한 고정 관념을 형성합니다. 누군가를 성적으로 학대하고 학대당하는 것은 젠더 역할입니다. 성희롱의 표적이 되는 집단은 성, 젠더, 섹슈얼리티, 인종, 민족성, 종교, 연령, 장애성, 카스트와 계급, 특히 이런 요소들이 교차하면서 예전부터 이미 정해진 것 또는 그렇게 되어야

할 것처럼 형성됩니다. 문화는 자연 발생적이지 않습니다. 기본적으로 문화는 인위적으로 만들어진 것입니다. (제인 와그너의 극, 이 우주에서 지적 생명체가 보내는 신호 찾기에 등장하는 노숙인 여성 테스의 대사처럼) 만약 현실이란 것 자체가 집합적 느낌³⁵일 뿐이라면, 문화는 바로 그런 느낌을 만들어내고 집합적인 것으로 만듭니다. 문화는, 다른 말로 하자면, 사회적 현실 감각을 형성하지만 그것 자체가 사회적 구조물입니다. 성폭력 피해자들은 바로 이 연쇄 고리에 갇혀 있습니다. 여러 나라와 다양한 역사에서 법적 소송 안팎으로 성폭력을 용인하고 조장하는 지배적 태도와 함께 강간 문화가 그러한 사회들과 지역들을 구성한 것처럼 말입니다.

위법과 법적 권리로 이해되는 성희롱은 지금까지 문화적으로 삭제되고 말할 수 없었던 사람들에게 정당성과 언어를 부여했습니다. 미투는 전 세계적 사회 운동으로서 문화적 변혁을 요구하고 있습니다. 사회 전반에 걸쳐 있으며 사법 체계 자체에 내재된 기존의 문화가 가해자의 면책을 허용해 왔던 관행에 이의를 제기하고, 성희롱 생존자들이 믿을 수 있는 진실 된 이야기를 하고 있으며 가치 있는 지식을 제공하고 존경받을 만한 시민이라는 점을 강조합니다. 문화적으로 여성이 자신의 친밀한 삶에 대해 말할 수 없다는 점이 보편적 난관으로 작동합니다. 성별 불평등이 문화적으로 전제되

어 있는 상황에서 강간이 마치 불가피한 것이고 생존하기 위해서 성을 파는 것이 정상적인 것처럼 여기는 것은 인정하긴 어렵지만 현실입니다.

젠더와 함께 예를 들어, 인종, 민족성, 원주민성, 종교 등이 원인이 되어 성희롱의 표적이 정해지는 과정이 대체로 교차적이라는 점을 주지할 때, 성희롱 피해자가 속해 있는 문화는 한때는 그들을 식별하고 힘을 주고 지지해줬겠지만 결국 그들을 취약한 위치에 몰아넣습니다. 대부분의 성폭력 사건은 피해 여성이 속해 있는 공동체의 남성으로부터 발생합니다. 공동체 내 영향력 있는 이들은 성폭력 당사자가 입은 피해를 사소한 것으로 그리고 성적인 것으로 만들고 또한 가해자를 공정하게 처벌하지 않고 비인간적 보복의 형태로 처리하는 등의 악폐습을 일삼기 때문에 인종적, 민족적, 종교적으로 주변화된 집단의 여성들은 대개 성폭력 피해 사실을 자신들의 공동체에 알리지 않으려 합니다. 지배 집단에서는 피지배 집단 여성들의 위반 행위는 너무 쉽게 간과하는 반면 피지배 남성들에 대해서는 무척 엄격하게 대응했으며, 특히 지배 집단 여성이 피해자일 경우 유독 심했습니다. 결국 각 집단의 문화와 지배 집단의 문화 모두 어떤 형태로든지 간에 성폭

력 피해자에 대한 악순환을 낳습니다. 따라서 피지배집단 여성이 보여주는 용기와 리더십은 반성폭력 법 및 문화 형성에 있어서 굉장히 중요합니다.

실제로 법은 문화로부터 어떤 식으로든 자유로울 수 없습니다. 법은 권력 관계의 결과물이자 그것들을 정당화하지만, 적절히 쓰이면 기존의 권력 관계에 개입해서, 성폭력 가해자의 힘을 무력화하고 그들을 법정에 세울 수 있습니다. 법과 정책을 집행하는 법원이나 다른 공간도 부패할 수 있으며, 이러한 부패는 남성적 내부 거래의 한 형태입니다. 하지만 법은 훨씬 더 광범위한 사회적 영향력을 갖고 있으며 동시에 그런 사회로부터 영향을 받습니다. 반성폭력 미투 운동은 지난 40년 동안 영향력을 발휘해 온 성평등법 없인 등장할 수 없었습니다. 하지만 이 운동의 즉각적 결과-힘 있는 남성이 자신의 영토와 영향력을 잃음-가 법적 소송 때문은 아닙니다. 오해는 하지 맙시다. 법은 영향을 받았습니다. 여성을 평가하고 신뢰함에 있어서 문화의 근본적 변화의 확장된 결과는 전 세계적으로 법의 원칙과 판결을 결정짓고 있으며 이에 따라 이제 더 이상 성폭력 생존자들을 믿지 않고 비난하던 관행은 없어졌습니다. 법적 관행은 사회의 문화를 구성하는 필수 요소로서 그 사회의 변혁에 맞춰 변합니다.

그림 4

2010년 이후 신규 제정 혹은 개정된 성희롱 관련 법³⁶





UN Women “문화 변혁을 어떻게 해야 성희롱을 역사의 뒤안길로 사라지게 할 수 있을까?” 사진 속 인물: UN Women 품질레 음람보-응쿠카 대표. 63차 여성 지위 위원회, 뉴욕, 2019년 3월.

Photo credit: UN Women/ Amanda Voisard

2장 :

문화 변혁을 위한 실용적 방법들

전 세계적으로 많은 고용주와 교육 기관들이 성희롱 불허 방침을 표명하고 문제 해결 의지를 보이고 있습니다. 이들의 메시지는 대표와 관리자뿐만 아니라 때로는 인사 전문가 또는 홍보 전문가들을 통해 전달됩니다. 이는, 종종 조직 고위 간부급에서, 성희롱 방지 환경 조성에 초점이 맞춰져 있습니다. 기관 운영진들의 명확하고 일관된 입장 표명이 의미 있는 실천으로 나아가는데 있어서 필수적이지만 이것만으로는 부족합니다. 선언에 그치지 않고 행동으로 이어지는 변혁을 통해 평등과 차별 철폐가 일상적 규준이 되게끔 만들려면 다음 다섯 가지의 과제를 달성해야 합니다. 무관용, 피해자 중심 진행, 교육, 주인 의식 함께하기(목격자의 개입 포함), 그리고 신고 절차 합리화.

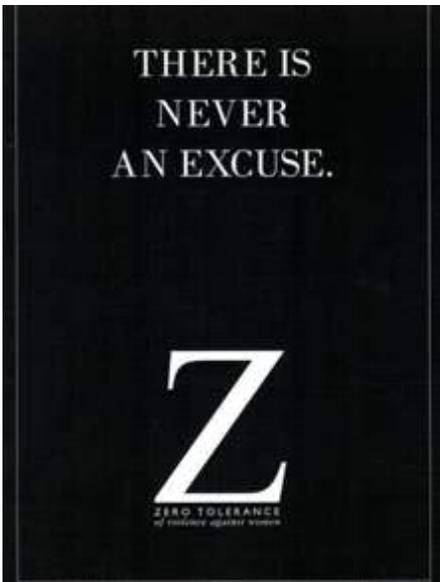
그림 5
지속성 있는 문화 혁신을 위한 다섯 가지 과제



무관용: 절대 가만히 있지 말기

무관용-스코틀랜드의 한 캠페인³⁷

여성에 대한 성폭력이 얼마나 사회적으로 만연한지에 대한 대중 의식 각성을 위한 무관용 캠페인이 선구적으로 스코틀랜드에서 1992년에 펼쳐졌습니다. 또한 이 캠페인을 통해 성폭력 이해 방식을 바꾸려 했습니다. 각 포스터마다 메시지가 명징하게 담겨 있었기에 전국적으로 여론이 형성됐습니다. 직장 내 성불평등과 여성에 대한 고정 관념으로 얼룩진 사법 체제를 동시에 상징하는 이미지를 포함해서 이 캠페인에서는 성폭력 가해자를 옹호하고 죄를 축소시키는 조직 문화를 지적했습니다. 이 캠페인은 성폭력에 대한 태도와 이해 방식을 변화시키려는 다른 운동들에 영향을 줬습니다.



미투에 대한 관심이 커지자 성희롱 무관용 원칙을 천명한 고위급 간부들이 늘어났습니다³⁸. 조직들과 기관들이 분명한 목표를 갖고 이에 대해 직원, 학생, 협력업체, 소비자, 구매자, 그리고 전 세계와 소통하는 것은 옳고 필요한 일입니다. 그러나 무관용은 희망사항이나 선언에 그쳐선 안 됩니다. 무관용은 일상적으로 의미를 가진 실천입니다. 무관용이 조직 문화에 정착되어야 합니다.

무관용 실천이란 성희롱 사건을 알게 되었을 때 해당 조직이 절대 가만히 있지 않는 것을 말하며, 신고한 사람을 언제나 지지하고, 가해자를 징계하며, 모든 절차에 평등과 차별 철폐 원칙 적용을 보장해야 합니다.

무관용 실천은 신고된 모든 사건을 심각하게 다루는 것을 포함합니다. 신고가 접수될 때마다 똑같은 대응을 하라는 말이 아닙니다. 그보

다는 어떤 원칙에 따른 징계 수위가 폭넓게 필요합니다. 무관용이란 그 어떤 상황에서라도 성희롱 사건이 무시되거나, 축소되거나, 용납되지 않도록 하고 어떤 직책 또는 계약 조건에 있는 사람이든 안전할 수 있도록 리더가 환경을 조성하는 것을 말합니다.

실천이 뒤따르지 않는 그저 말 뿐인 무관용인 경우 결국 삶에서 오는 경험이 무관용의 가치를 약화시키게 됩니다. 내부적으로나 외부적으로 조직의 명예가 실추될 것을 우려한 나머지 해당 직원 혹은 학생들의 믿음과 모순되는 바로 이 지점이 문화 혁신을 진지하게 고민할 부분입니다.

피해자-생존자에 초점 맞추기³⁹

많은 조직에서 피해자 중심주의 또는 생존자 중심주의 접근에 큰 의미 부여를 하고 있습니다. 얼마나 관련 절차가 이 원칙에 부합하는지에 따라 피해자-생존자들이 얼마만큼 자신감을 갖고 자발적으로 조직 체계를 활용할 수 있을지가 결정됩니다. 피해자 중심주의는 또한 일반적 직무 환경에도 영향을 주는데 잘못된 혹은 금지된 행동에 대한 신고가 가능해지고 높게 평가되기 때문입니다. 피해자 중심주의 접근법에 따라 피해자가 원하는 바, 안전, 그리고 행복이 가장 우선되어야 하며 그들의 이름이 붙는 모든 행동에 적용되어야 합니다.

“가장 확대받았을 사람들이 가장 발언하지 않을 것이며 권위를 갖기도 가장 힘들 것이다. 어떤 절차이든 시작하는 것이 어렵다. 자기보다 힘 있는 자들에 의해 (반복적으로) 피해 입은 사람들로부터 신뢰를 구한다는 것부터. 생존자들이 말하기 싫다는 게 아니다. 이것은 어떤 환경에서 누구를 향해 있는가의 문제다. 이런 조건을 만든

는 것이 우리의 과제다.” – 캐서린 맥키년 교수⁴⁰

성희롱은 거의 대부분의 조직이 지향하는 바에 어긋납니다. 성희롱은 조직의 목표를 부정하고 훈련 성과를 급격히 떨어뜨립니다. 법제적으로 성희롱에 책임이 있는 것은 조직입니다. 따라서 조직은 피해자 편에 서서 피해자 입지를 좁게 만드는 가해 사건의 공통 원인들을 조사할 수도 있고, 아니면 가해자 편에 설 수도 있습니다. 성희롱의 존재를 부정하는 조직은 가해자의 편에 서서 한 발 앞서 움직여 법적 책임을 피하려 들 것입니다. 이 때문에 조직들은 성희롱 사건 신고 접수 과정에서 잘못된 것, 해를 입힐만한 것을 찾는 위주로 대응하다보니 정작 성희롱 사건보다는 신고에 집중합니다. 이런 식의 대응 방식은 생존자의 업무 및 그/녀의 교육에 미칠 악영향 또한 무시합니다. 외상 후 스트레스 장애를 포함해서 피해자가 겪게 될 트라우마와 그 결과를 무시하거나 알아차리지 못하게 되고 결국 희생자가 자신의 경험에 대해서 도렷하게 이야기하거나 신고할 수 있는 역량이 지연되는 결과가 초래됩니다.

모든 조직에는 그 조직이 어떤 조직인지를 결정하는 조직의 정체성을 만드는 사람들이 있습니다. 직급이 높은 사람들은 그게 상급자라고 생각하기 쉽습니다. 상급자와 교수. 한 조직의 정체성, 가치, 장소를 만들어내는 주요 집단과는 동떨어진 일반 사원과 학생들이 주로 성희롱의 피해자입니다. 그러나 성희롱 피해는 그것의 표적이 된 사람들의 신체, 정신, 평판 그리고 전망에만 머물지 않고 조직을 대외 평판면에서나 법적으로 위기에 놓이게 합니다. 따라서 피해자 중심 원칙을 통해 기업과 교육의 문화를 재조직해서 조직 구성원 모두의 이해 관계를 분명히 해야만 조직 구성원들이 부여한 권력을 이용해 가해자가 저지른 폭력이라는 점이 명확해집니다.

피해자 중심주의 원칙들

경청: 피해자-생존자에게 귀 기울이기 (그리고 그만 말하기): 피해자가 자기 이야기할 수 있는 공간과 시간을 마련하고 (혼란이나 복잡함 때문에) 방해받지 않도록 합니다. 신고 접수는 사건에 개입하는 것과는 완전히 다릅니다. 피해자-생존자가 말하는 것을 듣는 동료, 친구, 관리자, 감독관, 대표는 자신의 역할을 해결사 또는 조사관이라고 절대 혼동하지 않아야 합니다. 심지어 이야기를 듣는 사람이 법조인이거나 법 관련 배경 지식을 갖추고 있을지라도 절대로 듣는 사람은 형사 취조하듯이 말해선 안 되고, 처음부터 피해자 이야기의 신빙성을 검증해서도 안 되며, 일부러 반대 의견을 제시해서 논쟁적으로 대화를 이끌려고 해선 안 됩니다.

피해자-생존자가 주도하면 그에 따라주세요: 괴로움을 호소할 땐 이들이 왜 괴로워하는지 깊이 생각해 보세요. 자세히 말하는 걸 꺼린다면 부담주지 마세요(조사에 관해서는 아래 조사 항목 참조)

공부하세요: 성희롱에 대해 더 많이 알게 되면 사건과 대응 과정에서 나타나는 공통적 요소들을 구분할 수 있게 됩니다. 이로써 피해자가 혼자가 아니라고 느끼게 해줄 수 있다면 이들에게는 엄청나게 큰 힘이 됩니다.

사용하는 언어를 특히 첫 면담 시에 신중하게 선택하세요. 처음 신고할 때 반응이 이차 또는 차후 면담 시도 여부를 결정 짓습니다. '(사건의) 원고'라는 말 자체가 부정적으로 들릴 수 있습니다. '신고자'로 대체해도 좋습니다.

조사: 피해자-생존자 (또는 그들의 지지자) 조사 과정 교본을 개발해서 면담 및 대화에 필요한 테크닉을 준비합니다. 이 교본은 조사가 내사로 진행되든 외부 기관과 계약을 체결해서 진행되든 적용되어야 합니다.

신고자의 **안전, 프라이버시, 행복이 최우선**입니다. 무엇을 필요로 하는지 무엇이 두려운지 물어보고, 조직원 모두가 피해자에 대한 지지 원칙을 숙지하고 있음을 확인시켜주세요. 도움을 줄 수 있는 서비스와 자원에 대해서는 다른 이들도 필요할 때 사용할 수 있도록 알려줘야 합니다.

가해의 표적인 된 사람을 절대 비난하지 마세요. 공감을 표현하는 것 또는 수용하라는 것이지 결코 지금까지 나온 얘기 모두가 정확하다고 믿으라는 것은 아닙니다. 그보다는 신고하는 사람이 하나의 인격체이므로 공정하게 경청과 지지 받을 권리가 있다는 말입니다. 그들의 권리는 반드시 인식되고, 존중받고, 보장받아야 합니다.

성희롱은 괴로움을 유발하고, 일시적으로 휴직 혹은 휴학으로 이어질 수 있습니다. 피해자-생존자가 직장 또는 대학을 때때로 떠나고 싶어 할 때가 있는데, 특히 이후 사건 해결에 별 성과가 없거나 부정적 결과가 예상될 때 더욱 그렇습니다. 이런 행동들을 예상해서 학업 또는 업무량, 실적, 기타 평가에 있어서 여유 있게 조정해 줄 필요가 있습니다.

피해자 중심주의 핵심 원칙들

1. 피해자에게 주도권을 넘기세요.
2. 사생활과 비밀 관련 문제를 명확히 하세요.
3. 물어보고 경청하세요. 잣대질하지 말고.
4. 모든 절차 진행에 앞서 피해자-생존자의 알 권리를 보장하세요.
5. 안전을 보장하세요.
6. 의사 소통 및 조사 과정의 적시성 보장을 위한 절차 및 규정을 마련하세요.
7. 조사에서 뿐만 아니라 어떤 절차에서든 피해자와 용의자에 대한 동등한 대우를 보장하세요.
8. 여러 가지 형태의 행정적 조치를 준비해서 피해자가 원하는 방식으로 적절하고 신속하게 대응하세요.
9. 무죄든 유죄든 선불리 판단하지 마세요. 피해자가 신고한 일이 실제로 일어났다는 가능성에서부터 출발하세요.

피해자-생존자 중심주의의 핵심 요소들

1. 피해자에게 주도권을 넘기세요.

성희롱 피해자의 경험이란 주도권을 상실한 채, 다른 사람이 원치 않는 행동을 해서 알 수 없는 결과를 낳는 것입니다. 그만큼 성희롱의 대상은 당시 상황에서 또는 그 이후에도 대응할 수 없다고 느끼는 경우가 많습니다. 이것은 여러 가지 이유 때문인데, 신고를 하더라도 절차가 불쾌하거나 늦을 수 있으며, 정반대의 결과를 감수해야 하거나 주도권을 상실하는 경험을 계속해야 하기 때문일 것입니다. 피해자-생존자는 신고를 할 수 있는 권리와 함께 신고하지 않을 권리도 가집니다. 이들의 결정이 어떠한 압력으로 이뤄져선 안 되며, 마음을 바꾸거나 신고를 철회할 권리도 있습니다. 피해

자-생존자가 신고를 할지 말지, 언제 할지, 누구에게 할지 결정 내리게 하세요.

공식적 신고 절차를 강요하지도 그렇다고 비공식 절차를 이용하라고 압박하지도 말고, 어떤 경로를 택하든 똑같이 보호받을 수 있다는 것을 주지시키고, 신고에 필요한 시간을 제한하지 마세요.

2. 가급적이면 상세한 내용을 듣기 전에 혹은 최대한 빨리 개인 정보 및 비밀 보호 문제를 명확히 하세요.

신고를 꺼리게 하는 이유는 직장이나 교육 기관에서 피해자-생존자의 경험을 조직 구성원 대부분이 알게 될 것에 대한 두려움입니다. 피해자-생존자는 그들의 진술이 어떻게 처리될지에 대해 알아야 합니다.

1. 상세 진술이 이뤄지기 전에 가급적 빨리 신고자가 신고 접수자의 신고 의무에 대해 알게 해줘야 합니다.

2. 비밀 보호 관련 정책 정보가 조직원 모두에게 사전에 공지되어서 신고가 이뤄진 시기가 노출되지 않도록 하세요.

3. 비공식 신고, 공식 신고, 조사, 조사 종결, 조사 중지 등 어떤 절차를 따를 때마다 주어질 각종 정보들을 신고자에게 주지시키세요.

예를 들어:

현재 내 위치에서 나는

- a. 당신이 말한 것을 그 누구에게도 보고해야 할 의무가 없거나
- b. 즉시 혹은 일정 기간(예, 1주일) 내에 보고해야만 하고
- c. 당신이 내게 말한 것을 이 사람들이 알게 될 것이고, 이 사람들은 다른 누군가와 공유해야만 하거나 또는 공유하지 않을 것입니다.

3. 물어보고 경청하세요. 잦대질하지 말고

몇몇 조직과 교육 기관에서는 피해자-생존자의 목소리가 신뢰받지 못한 경우에도 이들에게 믿음을 보여주려는 의지를 갖고 있습니다. 피해자-생존자가 일어난 일에 대해 말한 것에 대해 믿어주고자 할 때에는 많은 주의가 필요하진 않습니다. 이런 조직에서는 신고가 더 원활하게 이뤄질 것이고, 허용되지 않는 행위에 대한 신고가 접수됐을 때 이를 심각하게 고려하고자 하는 확고함이 간부들 사이에 공유되어 있을 것입니다.

이외에, 특히 내사를 진행해서 '부차적' 역할을 맡길 꺼리는 조직들의 경우에, 피해자-생존자가 신고 관련 지원과 격려를 받을 수 있는 방법은 여러 가지가 있습니다.

고립과 자기 비난은 잘 알려진 성희롱의 결과입니다. 예상하고 적절히 물리치세요.

무관용 원칙은 접수된 모든 신고를 진지하게 고려하는 것을 말합니다. 감독관, 관리자, 대표 등을 포함한 모든 조직원들이 공개된 정보나 증언된 사건/행동에 대해 지지할 수 있도록 훈련받고 준비되어야 합니다. 예를 들어:

- a. 유감이고 나한테 얘기해줘서 고마워요.
- b. 많은 사람들이 이런 성희롱 얘기를 남들한테 잘 못하는데 당신이 이렇게 용기 낸 건 정말 잘하신 거예요.
- c. 어떤 게 필요하세요?
- d. 뭐가 도움 될까요?
- e. 제가 어떻게 해드리면 될까요? 제가 원하는 모든 것을 해드릴 순 없겠지만 그래도 가능한 것들을 찾아봐요.
- f. 지금 당신이 할 수 있는 것들이예요(신고 및 지원 절차 관련 정보를 이해 가능하고 쉽게 탐색할 수 있는 형태로 공유할 것).
- g. 공식적으로 신고하기로 결정하시게 되면 이런 일들이 일어날 거예요.
- h. 지금 당장 받아들이시기 곤란하시면 나중에 다시 오셔도 됩니다. 이 정보를 다시

살펴보셔도 돼요.

- I. 다른 분하고 얘기해보고 싶으시면, 이런 것들도 가능해요.
- j. 다른 분과 얘기하고자 결정하시면, 비밀 유지와 공개 관련해서 이런 것들을 예상하시면 됩니다.
- k. 말씀하신 것 잘 들었구요. 아마 앞으로 어떻게 하실지 그리고 제가 어떻게 해드릴지에 대해 생각할 시간이 필요하실 거예요. 언제든 편하실 때 다시 오셔도 됩니다.

4. 피해자-생존자 알 권리 보장

피해자-생존자들은 사건의 진행 (혹은 그렇지 않은) 상황에 대해 계속 알 수 있어야 하며, 이는 그/녀들이 사건을 주도적인 방식으로 또한 그/녀들을 존중하는 방식으로 대화하는 것의 한 부분입니다. 고발된 가해자가 고발 접수 건을 알게 되기 전에 피해자-생존자들은 그들이 이야기한 사람이 누구와 정보를 공유할 것인지 사전에 알 권리가 있습니다. 조사가 진행될 때 신고자들은 고발된 가해자보다 늦지 않게 사건 진행 상황, 증인 진술, 결과에 대해 업데이트 받아야 하며 어떤 조사 보고서라도 열람할 권리가 있습니다.

이런 것들이 없다면, 피해자-생존자는 성희롱 피해의 한 특징인 주도권 상실을 계속해서 경험할 수 있으며 자신들에게 영향을 미치는 일련의 과정에서 배제되어 있다고 느낄 것입니다. 신고 접수 시 고용주가 취해야 할 행동 지침이 이 과정을 이끌어 줄 것입니다. 피해자가 언제든지 원할 때 다시 정보를 열람할 수 있도록

하고 필요로 하는 것이 무엇인지 찾게 도와주십시오. 모든 대화 지침은 (모든 조사를 포함한) 비밀 유지를 최소화하고 조사, 항의 그리고 신고 관련 사건 일체의 보안화(이 또한 최소화해야 합니다) 작업도 이뤄져야 합니다.

5. 건강, 보호, 안전 보장

성희롱 피해자-생존자는 피해에 잇따른 고통, 혼란, 자기 비난, 타인 불신, 초조, 수면 장애, 업무 중단 또는 학업 중단 등에 시달릴 수 있습니다. 만약 사건이 피해자에게 트라우마를 초래했거나, 신고가 무시되거나 해결되지 못했을 때, 또는 가해자가 성공하거나 승진하거나 심지어 조사 과정 중 유급 휴직을 즐기는 모습을 마주할 때, 피해자-생존자는 일터나 학교를 떠나게 될 수도 있습니다. 다른 이들에게 비난받는 것 또한 피해자-생존자를 괴롭게 하고 결국 트라우마를 유발할 수 있습니다.

이러한 유해 요소들이 사전 조치 및 지원을 통해 예방되어야 합니다. 트라우마 증상들은 즉각적으로 나타날 수도 있지만 뒤늦게 나타나거나 알아차리지 못하는 경우도 있습니다. 생존자의 경험에 주목합시다.

2차, 3차 가해, 트라우마, 초조함으로부터 생존자-지지자를 보호하려면 이들이 무엇을 어떤 맥락에서 필요로 하는지 알아내기 위해 이들 자신에게 물어봐야 합니다.

6. 적시성 보장

신고 이후 과정이 신속하고 철저할 수 있도록 사건 대응, 피해자와의 대화, 그리고 사건 조사의 적시성이 뚜렷해야 합니다. 기다림에서 오는 고통을 줄일 수 있도록 짧아야 하며 적절한

대응이 가능할 만큼 길어야 합니다. 이를 정하기 위해서는 조직 내부 대화와 조직 외부의 조언이 아마도 필요할 것입니다.

7. 동등한 대우 보장

피해자-생존자와 피의자는 각종 지원 제도, 유급 휴가(재직 중이라면), 관련 정보, 신고, 항소, 행정 조치 등에 있어서 동등한 대우를 받아야 합니다. 법제 절차 및 원칙이 일터에 적용되어야만 성희롱을 철폐할 수 있습니다. 피해자-생존자의 권리를 명시적인 형태로 일터에 널리 알린다면 권리 보장에 도움이 됩니다.

8. 행정 조치

행정 조치가 존재하며 이에 대한 정보를 제공하세요. 이를 테면 유급 휴가, 피의자와 같은 사무실 또는 공장 내 같은 장소 혹은 부서 등에서 근무하지 않아도 됨. 교육 공간인 경우에는 학업 조정 방법들이 제공되거나 적절한 행동을 취할 수 있도록 조정을 수용해야 합니다.

9. 신고에 대해 설불리 판단하지 마세요.

형법 체계는 피의자가 무죄일 수 있다는 판단에서 출발합니다. 조직 내부 감사 혹은 행정 체계가 종종 형사 사법적 접근을 다시 만들곤 합니다. 혐의를 가진 피의자가 무죄라는 입장을 고수하기 위해서 신고 접수자나 피해자-생존자로부터 이야기를 전해들은 이들이 종종 공감이나 신뢰를 가져선 안 된다는 의무감을 갖게 됩니다.

뭔가 미리 판단하기보다는 제대로 교육받은 사례 깊은 사람으로서 상대방에게 무엇이 일어났을지 경청할 열린 자세를 성희롱 피해 경험을 의논하기 위해 찾아온 이들에게 보여주면 됩니다. 이는 신고가 정확할 가능성을 포함합니다⁴³.

성희롱 피해 신고자에 대한 불신은 전 세계적으로 성희롱 관련 논의에서 반복적으로 나타나는 주제입니다. 기관 차원에서 이처럼 명백한 모순을 해결해야 하겠지만, 피해자-생존자를 참여시킴으로써 사건 혹은 행동의 사실성에 대해 결론 짓지 않는 형태로 지원할 수 있습니다.



반폭력 및 반차별 범위를 위한 오렌지 행진. 남아시아: 파키스탄, 2016년 11월

UN Women/Asfandyar Khan

교육

많은 조직들은 성희롱 예방 교육을 통해 반성폭력에 대한 책임을 진전시키고 있습니다. 성희롱 예방 교육은 중요하고 널리 이용되며 고용주와 대학에게 선호 받습니다. UN Women에서 실시한 성희롱 예방 교육 문헌 검토⁴⁴에 따르면, 성희롱 예방 교육은:

- 대개는 규격화된 형태로 제공됩니다⁴⁵(예를 들면, 교육 프로그램 개발자가 만든 일반적인 형태).
- 온라인으로 제공됩니다.

- 일회성으로 제공됩니다.

- 정책 및 절차⁴⁶ 그리고 금지되는 행동에 초점이 맞춰져 있습니다.

프로그램 평가에 따르면 성희롱 예방 교육⁴⁷은 제한적인 효과만 보이며, 입력(교육)은 30분의 발표 또는 2.5시간의 강의와 최소한의 상호작용으로 구성됩니다. 제한적 효과만을 가진 교육은 새로운 생각과 방법론⁴⁸에 대한 고민을 요구합니다. 처벌⁴⁹에 주초점이 맞춰진 '공포감 위주 모델' 성희롱 예방 교육 대신에 성희롱을 조장하는 문화에 저항하면서 평등과 존중을 촉

진하는 대안적 교육⁵⁰이 필요합니다. 금지, 정책, 절차에 초점을 맞춘 3P(Prohibition, Policy, Procedure) 모델로는 평등과 존중에 대한 논의를 전개시킬 수 없고 문화 변혁을 시도하기도 어렵습니다.

평가 및 연구에 따르면 남성 참가자들⁵¹은 성희롱 예방 교육에 대해 즉각적으로 저항을 보입니다. 남성들의 부정적 반응⁵²은 발표 방식(짧고 단지 가르치려드는)에 기인했을 것입니다. 이는 지름길로 가려다 되레 정반대의 결과가 초래되는 것을 보여줍니다. 교육 의도가 언제나 명확하게 또는 당연하게 교육 내용과 일치하진 않습니다. 예를 들어 행동을 변화시키는 것이 의도일지라도(예를 들어, 언행불일치 해소) 교육 내용이 단지 정보 전달(예를 들어, 인식 부족 타파)⁵³에 그쳐서 그 목표를 성취하지 못하게 됩니다. 의식 각성이 지식을 활용하는 방법이나 의지의 문제와 혼동될 위험도 있습니다.

고용주들이 성희롱에 대한 언급을 꺼리고 소송을 두려워하는⁵⁴ 조직에서는 교육이 체크 박스 채우기로 전락했습니다. 이로 인해 교육이 원래 위치되어야 할⁵⁵ 사회 정의 실현이나 직장 문화 혁신이라는 대의로부터 단절되는 결과가 나타납니다⁵⁶. 또한 관련 연구에 따르면, 조직 구성원들이 자신들이 일하는 조직이 윤리적이라고⁵⁷ 믿을 때 성희롱 예방 교육은 진지하게 받아들여지며, 결코 '무의미한 활동'⁵⁸으로 받아들여지지 않고, 공통의 원칙을 세우고 신고를 세심하게 다루는 태도로 이어집니다.

교육이, 제대로 이뤄지지 않았을 때, 피해자-생존자를 배제하거나 없는 존재로 만들고 행동과 문화 변화라는 대의를 약화시킵니다. 여러 직장에 존재하는 다양한 형태의 성희롱들의 특수

성에 대응되는 교육이 마련되지 못했고, 특정 행동 및 실천들을 당연한 것/합법적인 것으로 여기도록 만드는 지역화된 문화에 대한 대응이 부족한 실정입니다. 각 현장의 맥락에서 무엇이 정상적인 것으로 여겨져 왔는 지에서 출발해서 성희롱을 용인하거나 마치 성희롱이 아닌 것처럼 여겨지고 있는 특정 의례와 실천들을 살펴보는 맞춤형 교육이 이뤄져야 합니다⁵⁹. 정보 전달 위주 또는 책임 회피형 성희롱 예방 교육은 행동 변화를 이끌어내기 어렵습니다.

관련 문헌 검토에서 상대적으로 적게 나타나는 것들은 다음과 같습니다.

- 가해자가 자신의 행동을 허용 가능한 것으로 판단하는 것과 그것을 직장 문화가 용인해줬는지를 구별하고 인식하는 것⁶⁰. 물론 이 둘은 공존할 수도 있지만 다른 전략과 접근이 적합함.
- 직장을 조직하는 사회에 존재하는 성차별주의와 환경적 요소에 부주의함.
- 소비자/구매자로부터 발생하는 성희롱이 간과됨. 이런 형태의 성희롱이 대부분인 일터가 존재함.
- 신고보다 해결책 제시에 더 비중을 둬. 이렇게 함으로써 초점이 기관에서 피해자로 전환되고 문제 해결에 대한 책임을 지게 함.

문젯거리가 복잡할 때 교육 참여자가 능동적일 필요성에 대한 전반적인 합의가 이뤄진 상황입니다. 이때 교육은 기술이나 지식에 대한 것보다는 자신의 관점을 성찰하고 변화시킬 수 있도록 권한을 제공하는 것이며, 통찰력을 제공하고 혁신

과정에 동참하고 기여하고자 하는 공동체를 구성하는 것입니다.

성희롱 예방 교육은 필수적이지만 변화를 만들어내기 위해서는 충분하지 않습니다. 하지만 만약 새롭게 바뀌고 새로이 실시된다면 성희롱에 대한 대응과 예방 모든 면에서 조직 문화를 바꿀 수 있는 강력한 도구일 것입니다.

성폭력 철폐를 위한 문화 변혁은 3P 모델에서 확연히 벗어난 방식으로 조직 구성원들의 행동 변화를 만들기 위해 진행될 교육에 힘을 실어줄 것입니다. 기존 교육 모델은 오로지 금지, 정책 그리고 절차만 다루면서 법적 지식을 전달하는 것에 골몰했으며, 대개 비인간적으로 이뤄짐으로써, 교육 참여자들이 본인의 경험을 성찰한다거나 또는 어려움이나 난관에 대해 토로하기 어렵게 했습니다. 하지만 성희롱 예방 교육은 문화 혁신의 한 과정으로서, 평등하고 차별 없는 그리고 서로 존중하는 일터를 만들어가는 과정의 일부로 받아들여지고 실천되어야 하며 그러한 변화 과정에 대한 공동의 주인 의식을 확립해야 할 것입니다.

조직 문화 변화를 위한 공동의 노력, 그 첫 번째 단계

가치를 바탕으로 두고 맥락을 인지하는 과정으로서 문화 혁신을 이끌어 낼 교육이 되기 위해서는 두 가지 요소가 요구됩니다. 이것은 하나의 대화 과정으로서 가치를 공유하고 목표를 설정하며 성희롱의 범위, 형태, 유인 요소, 그리고 성격을 결정합니다. 여기 새로이 제시된 모델의 첫 번째 요소는 모둠토론 두 번째는 문화 진단으로 구성됩니다. 교육은 문화 진단에서 성폭력 없는 일터 또는 교육 기관으로 성장하는데 있어 핵심적 역할을 할 가능성이 있습니다

다(그림: 모둠토론, 문화 진단 그리고 교육 참고).

여기서 제안하는 모델은 문화 혁신을 위한 세 가지 접근의 일부로 일종의 성찰 방법으로서 조직 변화에 대한 공동의 주인 의식을 성립하고 정책과 절차를 통해 학습에 참여하고 이를 공유하는 방법입니다. 이 방법에서 불평등과 차별이 일터 안팎에서 어떻게 작동하는지 아는 것이 매우 중요합니다. 이 모델은 다음 세 가지 요소를 갖고 있습니다.

- **모둠토론** - 성희롱에 접근함에 있어서 어떤 가치를 견지해야 할 것인지 그리고 성희롱이 왜 불평등과 밀접한 관련이 있는지를 이해하는 것.
- UN Women 지침(기존 출판물 참고⁶¹) 및 이에 부합하는 법적 토대에 맞는 성희롱의 정의에 동의하기. 이 때 성희롱 관련 단어 선택이 조직적 맥락에 어울리도록 하고 '원치 않는' 등의 특정 요소가 명확하게 제시되어야 함. 여기서 만들어진 정의는 차후 문화 진단에서 활용될 것.
- 조직 구성원과 일터 파악. 어떤 공간에서 언제 어떤 집단이 성희롱의 표적이 될 가능성이 많은 지에 대한 논의 포함.
- 정책과 교육을 통해서 만연한 성희롱을 어떻게 근절해 나갈 것이며 발생한 사건에 어떻게 대응 방식을 변화시킬 것인지에 대한 이론 개발. 교육에는 구체적인 이정표와 기대 효과가 포함되어야 함.

변화에 대한 이론을 바탕으로 정책들을 개발하되 이해 관계자들에게 안전하고 공정하며 신뢰

할 만하다고 여겨질 수 있도록 UN Women 지침⁶²을 참조하세요. 관련 정책들은 다음을 포함합니다.

- 성희롱 피해자 지원 및 신고 접수 전략, 명확한 경로와 선택지들,
- 리더십 전략으로 조직 내 직위를 막론하고 누가 혹은 어떤 조직 내 네트워크에서 전략적으로 이에 대한 책임을 가져갈 것인지를 포함,
- 참여 전략,
- 변화에는 시간이 필요하며 지속적인 관리가 필요함을 인지하는 지속 가능성 전략.
- **문화 진단** - 조직 문화 진단을 통해 특정 맥락과 행동에 대한 증거를 찾을 수 있습니다. 경험한 것에 대해 직접 이야기하길 요구하기보다는 교육 참가자들이 문화 진단을 통해 관찰한 것에 대해 물어봄으로써 '경험적 지식'을 끌어내는 것이 좀 더 안전하고 적절한 방법입니다.
- 이러한 문화 진단은 조직에 대해 현재 알려져 있는 것을 바탕으로 학습 소재 및 프로그램 개발을 가능하게 합니다. 이러한 개발적 접근 방법은 가치와 문화를 바꾸기 위한 교육 커리큘럼으로 이어질 수 있습니다.
- 소규모 작업장 또는 팀 구성에서는 익명성을 문화 진단에서 보장하기 어렵기 때문에 주의가 요구됩니다.
- **교육** - 교육이 모둠토론 작업과 문화 진단

결과를 이어주는 역할입니다. 현재를 미래로 연결합니다. 모둠토론에서 나온 것들을 통해 교육은:

- 정책과 교육을 통해서 만연한 성희롱을 어떻게 근절해 나갈 것이며 발생한 사건에 어떻게 대응 방식을 변화시킬 것인지에 대한 이론 적용,
- 성희롱 대응 전문가가 전 과정에서 일정 역할을 맡고 인사팀, 법무팀 또는 교육팀과 함께 일할 것을 보장,
- 구체적 이정표와 기대 효과를 포함.

문화 진단 결과를 통해 교육은:

- 조직에 대해 현재 알려져 있는 것을 바탕으로 학습 소재 및 프로그램 개발이 이뤄졌음을 참여자들에게 주지시킴,
- 해당 일터에서 실제 일어나는 일을 바탕으로 경험에 대해 안전한 방식으로 위협을 느끼지 않으며 탐구할 수 있도록 함,
- 공통의 가치를 지키면서 변화를 모색하고 이 과정에서 느끼는 가능성과 한계 모두 다룰 것.

가치와 문화 변혁을 위한 교육 커리큘럼 개발이 목표일 것입니다. 조직 내 다양한 층위에서 시범 교육을 실시하고 피드백을 받아야 할 것입니다. 외부 자문과 전문가의 리더십이 이 과정에 도움이 됩니다. 다국적 기업 또는 규모가 큰 조직에서는 그 과정이 무척 복잡하기 때문에 더 주의가 요구됩니다. 소규모 사업장 또는 조직에서는 좀 더 진행은 수월하겠지만 익명성

보장이 어렵습니다. 조직 특수성에 해당 절차들을 맞추는 것이 최우선 원칙입니다.

반 성폭력 교육이 '최첨단'⁶³일 필요가 있다는 점은 각 조직 환경을 이해하고, 성희롱 전문가와 교육 참여자가 함께 경험적 지식을 획득하기 위한 방법론으로서 상호작용을 추구하여 문화적 변혁을 앞당기고, 때때로 단일 성별 세션이 필요할 수 있으며, 학습과 참여를 지속시키는 것을 말합니다.

교육은 어떤 모습이어야 하는가?

UN Women에서 성희롱 예방 교육 관련 평가들을 검토해서 행동과 문화 변화 촉진에 필요한 기초 요소들을 찾아냈습니다. 또한 즉각적이고 장기적인 교육의 효과를 강화할 수 있는 다양한 접근과 실천들 또한 제시합니다. 다음은 그러한 교육 프로그램 개발을 위한 기준입니다.

구조와 전달:

1. 교육은 1-2일에 걸쳐 진행하고 모든 이들에게 동일한 기간과 내용이 제공되는 것이 좋습니다.
2. 함께 이뤄 나가는 변화의 일부로서 교육은 의무화되어야 하며, 입사자들에게만 실시되기보다는 반복적으로 이뤄져야 합니다.
3. 다른 직원들과 마찬가지로 관리 감독자 및 대표들도 정기적으로 진지하게 참여해야 합니다.
4. 교육 진행자는 성희롱, 불평등, 차별에 대한 지식과 함께 이러한 복잡한 문제를 다룰 수

있는 기술을 갖춰야 합니다.

5. 교육은 조직의 대표가 이끌고 조직 구성원 모두가 함께 실천하는 문화적 변화에 대한 조직적 참여의 일환이 되어야 합니다.
6. 후속 세부 교육이 개별적인 변화와 참여 정도에 맞춰서 이뤄져야 합니다.
7. 여성들, 특히 소비자/구매자를 상대하는 역할을 하는 업종의 종사자들에게는 자기 옹호와/또는 자기방어 교육이 적절할 수 있으므로 이를 제공할지 고려해야 합니다.

방법:

1. 교육은 면대면으로 이뤄져야 합니다.
2. 교육 참여가 능동적으로 이뤄져서 자신들이 알고 있다고 생각하는 것들에 대해 다뤄야 합니다. 생각의 지도를 그리는 것은 소규모 집단에서 유용합니다.
3. 교육-또는 소규모 집단 활동-을 동성 집단에 실시할 것인지 그리고 조직 내 다양한 문화들에 어떻게 대처할 것인지 고민해야 합니다.
4. 논쟁, 토론을 권장하고 질문, 의구심, 고민의 여지를 만들어주세요.
5. 지위를 심사숙고하고 검토할 수 있는 공간을 제공합니다.
6. 성희롱 대책 및 예방 교육에 대한 여성과 남성의 저항에 대해 언급하고 탐구하세요.

그림 6.

모듬토론, 문화 진단, 그리고 교육

모듬토론

주요 의제, 적어도 이 내용은 다뤄야 함

- * UN Women 지침에 부합하는 형태로 공동의 가치 기준을 세우고 어떻게 성희롱이 불평등과 밀접하게 연결되어 있는지를 이해.
- * 종사자 현황을 통해 어떤 집단이 취약하며 어떻게 책무성을 향상시킬지 파악.
- * 정책 및 교육이 어떻게 변혁을 이끌지에 대한 이론 개발.
- * 이해 관계자들에게 안전하고, 공정하며, 신뢰할 수 있다고 여길 수 있는 정책들을 개발하여 지지와 리더십을 확보하고 참여와 지속 가능성 있는 보고 체제 구축.

문화 진단

- *조직 진단을 실시하여 특정 맥락과 행위에 대한 근거 마련.
- *적절하고 안전한 방식으로 참가자들의 경험된 지식을 활용.
- *진단을 통해 조직 특수성에 바탕을 둔 교육 자원 및 프로그램을 기획.

교육

- *모듬토론 결과 반영
- *진단 결과에서 더 나아가 모듬토론에서 긍정적 동기를 이끌어 내어 조직 공통의 가치 찾기

7. 새롭고 창의적인 접근을 시도해보세요. 일례로,⁶⁴ 포틀랜드 주립대학 부총장은 성희롱 예방 교육 참가자들이 '멍 때리'고 있음을 발견하고, 참가자 남성들에게 집으로 돌아가 여성을 만나 그들의 경험과 성희롱에 대해 물어보라고 했으며, 그 후 이 남성들은 완전히 다른 관점을 갖게 되었습니다. 피드백 및 평가를 받아서 참가자들이 교육에서 무엇을 배웠고 무엇이 가장 도움이 됐으며 어떤 부분을 가장 어렵게 느껴졌는지, 그리고 어떤 부분이 아직 풀리지 않는 의문으로 남아 있는지를 알아내서 활용해야 합니다. 차후 반복적인 교육을 통해 이러한 지점들에 대해 다뤄야 합니다.

교육 내용:

1. 유용하고, 적합하며, 최신의 자료를, 특정 맥락에 걸맞게 제공하세요.
2. 교육 내용과 의도된 효과/성과 사이에 긴밀한 연관 관계가 있습니다.
3. 사례 연구에는 진정성이 있어야 하고 만약 사례에 나온 인물들의 연령, 성별, 인종/민족성, 섹슈얼리티가 달랐다면 어떤 차이가 있을 것인지를 검토해야 합니다. 또한 절차가 제대로 작동하지 않는 사례들을 통해서 어떤 지점이 달라져야 하고 달라질 수 있는 지에 대해서까지 논의되어야 합니다.
4. 교육 내용은 몰입을 유도하고 안전해야 하며, 정답을 제공하기 보다는 새롭게 생각하고 행동하는 법에 초점을 맞춰야 합니다.
5. 일터에서의 사회적, 성적 윤리를 명확히 알아보고, 무엇이 허용/불허 되는지 그리고

불쾌한 행동이 어떻게 정해지는 지를 알아 봐야 합니다.

6. 형식적인 신고 이외에 다양한 행동 선택지들이 제시되어야 합니다 - 변화에 대한 공동의 주인 의식 갖기, 피해자 지지하기, 가해자의 행동에 문제 제기하기 등. 관찰자, 피해자, 그리고 가해자 입장에서 어떤 느낌을 받았을지 알아보기 위해 다양한 체험을 해보는 역할극은 매우 효과적입니다.
7. 첫 번째 신고 접수자의 개입을 독려할 시에는 어떤 지점에서 잘못될 수 있는지, 개입을 방해하는 요소는 무엇인지, 무엇이 대안적 형태의 실천인지 등을 살펴봐야 합니다.
8. 개인의 실천과 집단의 실천의 여지를 만들고 어떻게 사람들이 변화의 주체가 될 것인가를 살핍니다.

효과적인 교육이 되려면 차후에도 반복을 통해 교육 담당자와 참여자 사이에 꾸준한 학습과 피드백이 반복될 수 있도록 지속적인 사업으로 추진되어야 합니다. 조직 내규와 교육 전략을 확보해서 예상 가능한 백래시⁶⁵에 잘 대처해야 합니다.

아래는 성폭력 철폐를 위한 문화 변혁 추진 관련 교육 프로그램 개발 요점 정리입니다.

1. 교육은 진지하게 반복해서 진행할 것

성폭력 철폐를 위한 교육은 정기적으로⁶⁶ 입사 초기뿐만 아니라 이후에도 이뤄져야 합니다. 천편일률적 교육 프로그램을 모든 집단에 상관 없이 전 직원을 대상으로 실시하게 되면 각 부서의 특수성을 반영하지 못할 것입니다. 그보

다는 일터에서 층위를 나눠서 각 직무와 책임에 걸맞은 행동으로 이어질 수 있는 접근법이 낫습니다.

2. 교육은 전문가가 할 것

성희롱 문제의 해결은 인사부처나 법무팀이 아닌 모든 사람들이 함께 해야 할 일입니다. 적법성에만 초점을 맞추기보다는 문화 혁신을 추구하는 공동의 노력을 가능케 합니다. 무엇이 허용되지 않는가의 문제에서 어떤 일터와 조직을 함께 일구고 싶은가로 초점을 전환하는 것을 말합니다. 성희롱 철폐는 교육의 목적이며 전문가가 진행해야 합니다. 문화 혁신을 만들고 전달하는 과정의 일부에 인사팀과 법무팀 그리고 다른 조직원들도 함께 참여할 수 있을 것입니다.

3. 피해자 중심주의와 무관용 원칙을 모든 단계, 모든 참여자에게 적용할 것

단계별 교육 전략은 조직의 변화 이론에 접목되고, 교육은 해결책을 제시하고 변화를 모색하는 과정의 일부로 이해되어야 합니다. 관리자나 대표 역할을 맡고 있는 이들에게는 추가적인 노력이 요구되는데, 이는 신고를 어떻게 돌봄과 감수성을 갖고 처리할 것인지, 신고자가 무엇을 필요로 하며 희망하는지를 사려 깊게 살피는 것을 포함합니다. 성희롱을 근절시키려는 일터 문화를 만들어내는 것은 인사팀에서 오롯이 해낼 수 있는 것이 결코 아닙니다. 절차적 측면뿐만 아니라 가치와 적극적 참여에 대한 핵심적 고민이 중요하며, 이러한 핵심 문제를 이해하는 전문가와 피해자-생존자 그리고 그들의 지지자들이 과정을 주도함으로써 다른 모든 이들도 함께 움직일 수 있도록 하는 하나의 프로젝트라고 할 수 있습니다. 피해자 중심

주의와 무관용 원칙은 적극적 리더십과 안전한 참여를 통해 실현될 것입니다.

4. 조직의 특수성을 고려해서 교육 프로그램 설계할 것

성희롱이 발생하는, 성희롱을 조장하는 또는 용인하는 조직들 사이에는 어떤 공통점이 있지만 구체적으로 많은 차이가 있습니다. 경제 영역이나 다른 요인에 따라 행동 규범은 다를 수 있습니다. 예를 들어, 일터와 직무가 굉장히 남성화된 곳에서는 성적 허세⁶⁸가 하나의 규범일 수 있습니다. 소방서⁶⁹와 광산⁷⁰에서는 성희롱이 정상적인 것처럼 다뤄지는 특정 방식이 있음이 발견되었습니다. 이와 달리 여성화된 일부 일터들에서는 여성의 성적 대상화가 당연한 것으로 받아들여지기도 합니다. 예를 들어, 레저와 관광 산업에서 성적으로 대상화된 여성 노동자의 행동은 해당 업무 담당자들이 싫어함에도 불구하고⁷¹, 성희롱 자체가 하나의 '일의 일부'이라며 정상적인 것처럼 법적 테두리 안에서 보장받습니다. 백인, 남성, 이성애 중심주의 문화가 있는 일부 직장⁷²에서는 여성, 유색인종, 레즈비언, 게이가 '침입자'로 여겨지며, 아마도 성희롱과 함께 직장 내 괴롭힘의 한 축이 형성됩니다. 대학의 경우⁷³, 학자들이 권위를 악용해서 학생들을 적절하지 않은 시간에 만나거나 또는 자신의 집으로 불러서 성희롱이 일어날 가능성을 높이고 목격 가능성은 줄입니다.

이 때문에 성희롱의 존재를 은폐하고, 위장하고, 묵인하고, 조장해온 특정 의례와 실천들을 탐구하는 맞춤형 교육이 필요합니다. 이는 어떤 맥락⁷⁴에서 행위가 정상적인 것처럼 여겨지는지를 평가하고 이에 대항하는 집합적 노력을 추진하는 것에서부터 출발해야 합니다.

5. 가치가 교육 프로그램 바탕에 깔릴 것

공통의 가치를 초반에 정립하는 것에서 모든 교육은 시작합니다. 이는 의견이 일치하지 않을 때 교육자와 교육 참여자가 참조할 지점입니다. 앞 절에서 주장했듯이 교육이 태도와 문화를 바꾸기 위해서는 면대면 상호작용으로 이뤄져야 합니다. 자기주도형/온라인 교육은 기초적 지식과 현재 정책 및 절차를 전 직원 대상으로 전파할 때에만 제한적으로 사용되어야 합니다. 조직 내 문화 변혁을 추진하는 교육을 시행하고 설계하는 것은 쉽지 않은 일입니다. 사고방식을 바꾸는 것은 새로운 기술을 바꾸는 것과는 다릅니다. 가장 힘이 없는 이들의 목소리에 우선권을 부여하고 공동의 노력을 통해 가치와 행동을 조성함으로써 다양한 직원들 또는 학생들의 주인 의식을 함양할 수 있습니다.

공동의 주인 의식

변화를 모두가 함께 이뤄나가고자 할 때 문화 혁신은 완성됩니다. 본 문서에서 논의된 교육 모델은 변화에 대한 능동적 참여와 투자를 모색합니다. 성희롱의 표적이 된 이들에게는 공식적 혹은 비공식적 신고를 할 권리가 있으며 아예 신고를 하지 않을 권리도 갖고 있습니다. 직장 혹은 교육 기관의 동료들을 포함해 다양한 방식의 행동들을 통해 무관용 원칙을 지킴으로써 성희롱 피해자들에 대한 선제적 지원들을 제공할 수 있습니다. 이러한 대안들과 어떻게 성희롱 피해자가 초기에 반응할 것인지에 대한 이해가 널리 이뤄진다면 도움이 될 것입니다. 피해자의 초기 반응을 제대로 이해하지 못하면 혼란이 빚어질 수 있으며 이들 반응의 타당성이 약화될 수 있습니다.

반응 이해하기

성희롱의 표적이 된 이들이 최초로 보이는 반응의 범위는 고통, 혼란, 불확실함 등으로 다양합니다. 어떤 일이 일어났는지 무슨 말로 표현해야 할 지 몰라 하는 것은 드문 일이 아닙니다.

피해자 중심 절차를 통해 기관 안에 공간을 만들어 피해자들이 자신감을 갖고 무엇이 일어났는지 그리고 어떤 행동을 시작하고 싶은지 여부에 대해, 그리고 만약 하고 싶다면 그것이 무엇일지에 대해 이야기할 수 있도록 해야 합니다. 비공식적 대화를 통해 피해자-생존자들은 무엇을 할 수 있고 어떤 선택지들이 있는지를 종종 알아보기 시작할 수 있습니다. 이때, 안전과 철저한 비밀 보장이 가장 중요한 지원책입니다. 안전하게 '지켜주는 공간'을 제공해서 피해자-생존자가 갖고 있는 여러 가지 의문점들에 대해 구두로 이야기할 수 있게 해주는 것은 피해자 중심주의에서 매우 중요한 부분입니다.

진술을 듣는 사람들은 성희롱을 언어화하고 선택지에 대해 고려하는 동안에 안전한 공간을 제공해야 합니다. 이들은 사실상 최초 면담자로서 관리자와 대표 그리고 직원 또는 학생들로부터 신뢰와 지원을 받아야 하며 교육도 이수해야 합니다. 이후에는 피해자-생존자에 의해 신고가 이뤄져야 하며, 최초 면담자는 피해자-생존자가 허용한다면 자신이 들은 내용에 대해 증거를 제시할 수 있습니다.



학생들, 지역 대표들, 지역민들, 그리고 예술가들이 여성에 대한 성폭력 철폐를 외치며 마을 주변을 행진했습니다. 카공코, 탄자니아. 키고마 지역의 키봉도 구. 2017 11월

Photo credit: UN Women/Deepika Nath

언어 사용과 언어폭력

성희롱 그리고 모든 성폭력에 대한 **편견과 선입견**은 오랜 시간 여러 곳에 존재해왔습니다. 이러한 편견들은 관용 또는 거부의 문화를 조장해왔습니다. 악의를 갖고 사건을 꾸며냈을 것이라는 사고방식이 성희롱을 고발한 여성을 손가락질해왔습니다. 좋은 직장일수록 상급자들에게 접근하는 것은 대개 어렵습니다. 언어는 이러한 편견과 선입견을 반영하고 표현합니다.

고용주가 직장 내 성희롱 고발에 대한 반응을 보일 때 축소해서 이해하거나 불신할 경우 문제 또는 사태의 심각성을 놓치거나 과소평가하는 것입니다. 어떻게 하면 **적절한 언어를 사용할 수 있을지** 대안들을 알아보기 위해서 다음과 같이 사례를 제시합니다.

1. 편향된 의미를 담은 말들: '회사에는 아무 문제없어요.'

사실적 진술: 성희롱 신고가 몇 건 있긴 했습니다.

어째서 신고가 접수되지 않았을지(본 문서에 '신고 절차 합리화하기' 참조) 그 원인을 파악하고, 왜 고작 몇 건만 접수됐을 지에 대해 알아보세요. 어떻게 하면 사건 신고가 늘어날 수 있을까요? 신고 경로가 안전하고, 접근성이 높으며, 비밀 보장이 되고, 제대로 공지되어 있나요? 신고는 합리적이고 저비용의 선택여야 합니다. 신뢰성, 동등한 대우, 응대의 적시성, 책무성, 안전성, 그리고 포용성(조정 가능성) 등 모두 중요합니다. 직원들이 자신들의 경험에 대해서, 예를 들어, 직무 환경 조사가 이뤄진 적이 있나요?

성희롱 피해 신고가 없었다고 해서 성희롱이 없었던 것은 아닙니다.

2. 편향된 의미를 담은 말들: '신고는 잘못됐다.'

사실적 진술: 조사 당시 성희롱 신고가 인정되지 않았습니다.

어째서 조사가 인정되지 않고 고발이 지지받지 못했는지를 이해하세요. 사건에 대한 증거가 과도하게 어렵기 때문에 진술을 인정받기 위한 문턱이 너무 높았을 수도 있습니다. 이를 막기 위해서는, 절차가 제고되어야 하며, 조사가 독립적으로 이뤄지기 위해서 신고자의 신원이 보호되고 접근성이 높고 일정한 방식으로 소통이 보장되어야 할 것입니다. (본문 아래 신고 절차 합리화하기 참조).

최초 면담자

집단의 동의와 지지가 한 조직의 문화 및 행동 변화에 필요합니다. 이른바 '제3자 개입'은 변화를 위한 노력을 통해 동료들이 지지하는 역할을 맡도록 함에 있어서 효과적입니다.

최초 면담자를 위한 피해 사례 대비 교육은 군대⁷⁵와 학교⁷⁶에서 적극적 참여를 이끌어 냈습니다. 교육을 받은 군인들은 더 많이 성희롱에 대항할 수 있었고, 성폭력에 대한 대학생들의 태도는 교육 이수 후 변화했으며 1년이 지난 뒤에도 그 효과는 분명했습니다.

성희롱이 성폭력 또는 강간의 형태일 때 증인이 그 자리에 있었을 가능성은 낮지만 원치

않는 말이나 신체 접촉⁷⁷ 이외의 전조들 그리고 성희롱에 가까운 의도나 태도를 담은 언어 표현을 목격했을 수 있습니다. 상황에 개입하도록 사람들을 지원하게 되면 무관용 실천을 증진시킬 수 있고 가해자가 이후 상황에서 비난을 면할 거라는 자신감을 떨어트릴 수 있습니다.

제 3자에 대한 교육은 금지된 성적 행위를 인지했거나 목격했을 때 무엇을 할 수 있고 해야 하는지에 초점을 맞출 때 유용합니다. 교육 참가자들 스스로의 경험과 두려움을 바탕으로 해서 생각과 서로에 대한 지지를 활용하면 이들이 집단적 변화에 대한 책임을 느낄 수 있게 합니다. 남성 동성 집단에서 제 3자 개입을 실시할 경우에는 다른 남성에 대한 성폭력적

행동에 대해서는 문제 제기하고, 만약 여성들이 같은 공간에 없을 때는 여성 혐오적 태도를 교육 중에 전면화시킴으로서 이를 해결할 수 있어야 합니다⁷⁸. 강사는 성희롱의 젠더화된 속성을 이해하고 있어야 하며 성폭력적 행동을 구성하는 문화적 권력 관계에 대응할 수 있고 인지하고 있어야 합니다.

긍정적 개입은 근본적으로 피해자가 원하는 바를 확인하고 존중하는 것입니다. 피해자 중심주의를 견지함으로써 피해를 입은 이들에 대한 지원을 최우선으로 해야 합니다. 아래 제시된 여섯 범주의 행동들은 직접적인 성희롱 피해를 입진 않았지만 문화적 변화를 위해 노력한 이들을 위한 것입니다⁷⁹(제 3자 개입 요령 글상자 참조).

제 3자 개입 요령

지지 - 성폭력 피해자와 연락하고 지내세요, 시간이 어느 정도 지났을 때라도. 어떻게 지내는지, 도움이 혹시 필요한지, 누구와 이야기하고 싶은지 물어보세요. 본 문서 32-33 페이지에 나온 지침을 대화할 때 참고하세요.

나눔 - 다른 사람들을 참여시키세요. 직장의 경우 상사나 동료에게 알리는 것을 말합니다. 대학의 경우 다른 학생이나 교직원이 참여해서 지지 또는 제재를 가할 수 있습니다.

거리두기 - 피해자와는 시간이 조금 지나서 연락하면서 예를 들어 어떻게 지내는지 묻거나 자원을 공유하세요. 마찬가지로, 안전하다는 판단을 전제로 가해 혐의를 가진 피의자에게는 시간이 좀 지난 뒤에 접근하고, 예를 들어 일어난 일에 대해 걱정하는 모습을 보여주세요.

기록 - 어떤 사건 관련 기록은 한 조직의 문화와 행동들을 관찰할 때 언제나 도움이 됩니다. 이후에 벌어질 사건 신고에도 도움이 됩니다. 당시 현장 사건에 연루된 사람들은 어떤 형태로든 도움이 될 만한 기록물(사진, 영상)을 확보할 만한 시간이나 능력이 부족했을 것이기 때문입니다. 시각 자료에 대한 피해자-생존자의 허락은 반드시 구해야 합니다.

주의를 딴 데로 돌리기 - 주의를 분산시킬 수 있도록 말하거나 행동하세요. 예를 들어, 종이를 떨어트린다거나, 음료수를 쏟는다거나, 가해자와 피해자-생존자 사이로 걸어감으로써 주의를 분산시킬 수 있습니다.

직접 개입 - 성희롱 가해자에게 '당신이 저지른 짓이 난 불쾌해요'라고 간단명료하게 전달하는 것을 말합니다. 상급자가 저지른 금지된 행동에 대해서 하급자가 증언하는 경우 이것은 굉장히 어려울 수 있으며, 상황이 악화된다거나 표적이 될 수 있으며, 가볍게 대응해선 안 됩니다. 적대나 불복종으로 받아들여질 수도 있습니다.

신고 절차 합리화하기

성희롱 신고를 안 할 만한 이유들⁸⁰

지켜보는 사람들은 종종 묻습니다. 왜 피해자-생존자가 신고하지 않았나요? 그들에겐 너무나 당연해 보이는 일일 수 있습니다. 하지만 피해자에게는 너무나도 복잡한 선택지입니다.

피해자와 생존자는 신고할지 말지 고민 끝에 결정 내릴 때 뒤따를 결과들에 대해 깊이 생각하게 됩니다. 그래서 일종의 손익 계산⁸¹을 합니다. 신고를 독려하기 위해서는 신고 절차를 안전하고, 접근 가능하게 해야 하며 뒤따를 결과들에 대해서도 고려해야 합니다. 그렇지 않을 경우에는 신고는 그저 부담을 이미 안고 있는 성희롱 피해자에게 더 많은 부담을 떠안기는 것일 뿐이며, 신고 절차를 오히려 이용해서 합목적적이지 않은 방식으로 그/녀들에게 기관 차원의 문제 해결을 떠맡기는 것입니다. 특정 성희롱 행위는 그것이 알려졌을 때 대처할 수 있지만 신고가 접수되지 않은 경우에는 조직들이 왜 그리고 어떻게 바꿀 것인지를 고민해야 합니다.

피해자-생존자가 신고를 하지 않는 이유는 많이 있습니다. 문화적으로 형성된 자기 판단에서 비롯될 수도 있고 신고 절차를 혼동해서 일 수도 있으며, 힘 있는 자들로부터 보복을 당하고 공정한 결과가 나올 것에 대한 믿음이 없기 때문일 수도 있습니다. 신고를 꺼리게 하는 믿음들(그림 3. 행동에 영향을 주는 믿음들 참고)이 우연히 나타난 것도 추상적인 것도 아닙니다. 사람들의 경험과 세상에 대한 관찰 결과에

서 나온 것으로, 타인의 몸과 성적 접근이 관례적으로 어떤 젠더에게 차별적으로 허용되어 왔는지에 관해 사회화된 것입니다. 지속성 있고 의미 있는 문화적 변화를 만들기 위한 노력은 그러한 믿음들이 어떻게 하면 사라지거나 뒤집힐 수 있을지에 대한 고민들을 조직적 차원에서 평가하는 것부터 출발합니다.

피해자-생존자는 다음과 같은 뒤따를 일들 때문에 대부분 신고를 꺼립니다.

신고 후에 일반적으로 벌어지는 일들

신고에 대한 인식 전환을 위해서는 의도에 반하여 뒤따를 일들에 대한 두려움부터 없애야 합니다. 개인이 감당한 '손해'는 없애고 이익은 늘리며, 조직 변화에 대한 책임 주체를 신고자가 아닌 조직으로 전환해야 합니다. 50쪽 글상자 안의 각 항목을 까다롭게 점검하고, 신고자를 믿는 것이 흔한 일은 않지만 하나의 기준이 되어서, 진정한 비밀 보장이 이뤄져야 하며 그렇지 않을 경우 경각심을 가져야 합니다.

높은 직위에 있는 사람들일지라도 그들을 상대로 이뤄진 고발이 심각하게 여겨지고 혐의가 증명된다면, 이들이 그에 뒤따를 일들을 경험하면서 조직 내 모든 사람이 평등하다는 점이 명백해질 것입니다. 해당 문제를 다루고 가치를 조성할 때 도움이 될 수 있으므로 금지된 행위의 신고자를 '원고'라고 부르진 않는 것이 좋습니다. 이렇게 할 때 신고는 더 합리적이게 되고 더 많은 이들이 참여할 수 있을 것입니다.

그림 7.

신고 후에 일반적으로 벌어지는 일들

믿어주지 않음

- 나한테 일어난 일 아무도 안 믿을 거예요.
- 다른 사람들이 내 동료 안 믿어주던 걸 난 봤으니까, 나도 마찬가지겠죠.

낙인과 손가락질

- 나를 보고 사람들이 그래요. 우는 소리 해대는 여자라고, 불평만 늘어놓는다고, 남자 공격한다고, 남자 싫어한다고, 사고뭉치라고, 좋은 동료 아니라고, 좋은 팀원 아니라고
- 나더러 그래요. '이렇게 되도록 뭐했냐고?'
- 나보고 물어요. 옷 어떻게 입고 있었냐고, 밤에 혼자 나다니는 거 아니냐 혼자 야근한 거 아니냐고, 술 마신 거 아니냐고, 그 사람처럼 같이 출장 간 거 아니냐고, 택시나 비행기에서 옆자리 앉은 거 아니냐고
- 나보고 사람 구실 못 한다고들 그래요.

불명료함

- 어디서 어떻게 신고하죠?

불확실함

- 낙인이나 보복으로부터 보호받을 수 있나요?
- 신고 결과가 뭐죠?
- 누굴 믿고 말하죠?

사생활이 없어짐

- 내 직장/학교에 얼마나 많은 사람들이 있었던 일/내가 신고한 내용을 알게 되나요?

보복에 대한 두려움

- 승진/여행/조직을 대표해서 어딘가에 참석할 기회/차후 업무나 학업이 위태로워지겠죠?
- 내 평판이 바닥으로 떨어지겠죠?
- 내 가족들이 위험해질까요?

공정하지 않은 결과에 대한 두려움

- 내 동료가 상사에게 자기 애길 했지만 아무 것도 안 바뀌었대요.

직장 상사를 상대로 싸워 이길 순 없다는 믿음

- 그런 사람은 전혀 책임 안 지게 될 것 같아요.
- 그/녀는 직급이 너무 높아요.
- 상사들/상관들/관리자들이 그를 굉장히 좋게 평가해요.
- 그/녀는 직급도 너무 높고 너무 존경받는 사람이예요, 돈도 엄청 많아요.

길어지고 복잡해지는 것에 대한 불만

- 더는 못 하겠어요 - 제 친구는 2년 내내 이 절차 밟으면서 그 가해자 옆에서 일해야 됐어요.
- 난 대학에 공부하러 왔지, 생산적이지 않은 이 과정에 몇 년이고 쏟아 붓고 싶지 않아요.

3장 :

국제 기준

세계적 기준에 따르면, 국제적으로나 지역적으로 성희롱은 인권 문제이자 성 및 젠더 차별의 문제입니다. 이 기준은 또한 여성에 대한 차별 철폐에 있어 문화 변혁의 중요성을 명확히 하고 있습니다. 그 내용이 아래 상세히 나와 있습니다.

국제적

CEDAW(여성에 대한 모든 종류의 차별 철폐에 관한 협약, 1979)⁸²는 성평등 관련 국제 조약입니다. 이는 남성보다 권리와 자유에 있어 여성이 평등함을 누리지 못하게 만드는 배제와 제한을 여성 차별로 규정합니다. 이 조약은 각국 정당들이 적절한 조치를 통해 모든 분야에 모든 종류의 차별을 철폐할 것을 권고하는데, 이는 법적, 행정적, 정치적, 일터에서의, 교육적, 건강 및 보건 면에서의, 그리고 다른 공적이고 사회적인 생활 모든 면에서의 평등을 포함합니다. 조약 2항에서는 그 중에서도 '여성에 대한 차별을 만드는 관례와 실천'을 폐지하거나 개선하길 요구하며, 5항에서는 한 성이 다른 성보다 열등한 것으로 여기게 만드는 문화적 경향과 남성과 여성에게 부여된 고정관념을 변화시킬 것을 촉구합니다.

CEDAW 일반 제언 19⁸³(1992)와 **35**⁸⁴(2017)에서는 젠더로 발생하는 차별적 폭력의 성격에 대해 더 자세히 논의합니다. 주로 여성을 대상으로 하는 또는 여성에 영향을 주는 것으로 젠더에 기반을 둔 폭력을 정의하는 것은 차별적이며 CEDAW의 취지에 위배됩니다. 일반 제언 19는 직장 내 성희롱이 고용 평등에 위배된다는 점을 명확히 확인합니다.

베이징 행동 강령⁸⁵(1995)과 **여성에 대한 폭력 철폐 선언**⁸⁶(1993)에서는 성희롱을 포함해서 폭력이 하나의 연속체임을 강조합니다. 이 1995년의 선언은 정부, 고용주, 노동조합, 시민 사회를 포함한 여러 분야에 걸쳐 성희롱 철폐 행동을 촉구했습니다.

2015년에 회원국들은 2030년까지 **지속 가능 개발 목표**⁸⁷ 달성을 다짐했습니다. 지속 가능 개발 목표의 5, 11, 16항은 젠더 기반 폭력과 성희롱 철폐와 관련된 구체적 목표가 담겨 있습니다. 목표 5항은 성평등과 모든 여성의 권익 신장을 성취하고자 하며 여성과 소녀에 대한 모든 종류의 폭력 철폐를 담고 있습니다. 안전하고 지속 가능한 도시를 다루는 목표 11항은 안전한 공공장소 접근권을 목표로 하는데, 이는 특히 여성, 어린이, 노인, 그리고 장애인을 위함입니다. 목표 16항은 평화롭고 포용력 있는 사회 건설을 다루며 동시에 정의 구현을 담고 있습니다. 따라서 모든 종류의 폭력과 관련 사망률을 줄이는 것을 목표로 합니다.

2018년 11월, 유엔 총회에서는 오롯이 괴롭힘과 성희롱에 대응하고자 하는 결의안이 채택되었습니다. 이 '**여성과 소녀에 대한 모든 형태의 폭력을 철폐하고 예방하기 위한 강화된 노력에 대한 유엔 총회 결의안**⁸⁸'은 강력하게 여성과

소녀에 대한 어떠한 형태의 폭력도 불허하며, 여기에는 성희롱이 포함됩니다. 이 결의안은 회원국들이 성희롱의 구조적 원인을 찾아서 해결하고 성희롱을 철폐하고 예방하기 위한 효과적 노력을 취할 것을 권고합니다.

사상 최초로, 2019년에 국제 노동 기준에 일의 세계에서 폭력, 괴롭힘, 성희롱에 대한 조치가 언급되었습니다. **폭력 및 괴롭힘 관련 2019년 국제노동기구의 규약⁸⁹과 권고안⁹⁰**은 폭력과 괴롭힘 그리고 성희롱으로부터 자유로운 세상을 위한 행동들을 제시합니다. 협약에서는 성희롱을 인권 침해로 규정함으로써 모든 이들이 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로울 수 있음을 확립했습니다. 이 협약에서는 공식 및 비공식 영역에서 노동자와 그들을 지지하는 이들이 정책과 실천을 이끌어내는데 참여할 것을 강조하고 피해자-생존자에 대한 지지를 천명하고 일의 세계에서 벌어지는 폭력의 범주에 가정 폭력도 포함했습니다. UN Women과 국제노동기구(ILO)에서 편찬한 일의 세계에서 벌어지는 여성에 대한 폭력과 성희롱 안내서에서는 여성의 노동 시장 진입과 성취 그리고 권익 신장의 중요성이 강조되어 있습니다.⁹¹

지역적

아프리카 인권위원회에 제출된 **아프리카 인권 헌장 초안(마푸토 초안 1995)⁹²**에서는 당사국에 여성에 대한 모든 차별 철폐를 위한 조치를 취하고 평등한 교육권을 보장할 것이 담겨있습니다. 학교와 직장에서 모든 종류의 학대(성희롱 포함)로부터 보호하는 것이 포함됩니다(12-13조).

아프리카의 일부 지역에서도 성희롱에 대해 언급했습니다. ECOWAS⁹³(서아프리카 경제 공동

체) 소속 국가들은 **직장 및 교육 기관에서의 성희롱에 관한 지역 단위의 정책**을 채택했습니다. 아프리카 남부 개발 공동체에서는 **젠더와 개발에 관한 아프리카 남부 개발 공동체 의정서⁹⁴**를 채택했습니다. 이 두 가지 지역 단위의 정책과 공동체 의정서 모두 당사국들에 대해 법적 근거를 마련하고 정책, 전략, 프로그램을 개선 및 보완할 것을 요청합니다. 여기에는 성희롱의 정의와 모든 범위에서의 성희롱을 금지, 그리고 성희롱 가해자에 대한 억지력을 포함합니다(22조).

여성에 대한 폭력 근절, 가해자 처벌, 그리고 예방에 관한 전미 협약(파라 협약)⁹⁵을 통해 미국에서 활동하는 여러 단체들이 성희롱을 여성에 대한 폭력의 문제로 접근합니다(1995). 이 규약은 직장 및 다른 맥락에서 발생하는 성희롱을 포함한 폭력으로부터 여성이 자유로운 권리를 강조하고 미국 각주로 하여금 여성들을 보호하기 위한 법적 조치와 처벌 마련을 촉구합니다.

여성에 대한 폭력과 가정 폭력 철폐 및 방지에 관한 유럽 의회 협약(이stanbul 협약, 2011)⁹⁶은 성폭력과 가정 폭력에 관해서 법적 구속력을 가진 유럽 최초의 문서입니다. 이stanbul 협약은 당사국들이 법을 개정하고 실용적인 조치를 취해 피해자를 돕고, 무엇보다 중요한 것은 성폭력과 가정 폭력에 실효성 있는 대응을 위해 필요한 자원들을 모으도록 했습니다.

2019년 3월, 유럽 의회는 **성차별주의 철폐 및 예방을 위한 권고안⁹⁷**을 채택했습니다. 이에 따르면 성차별주의란:

“공적 또는 사적 영역에서, 온라인 또는 오프라인에서, 한 사람 또는 한 집단이 성별 때

문에 열등하다는 생각을 바탕으로 둔 모든 행위, 제스처, 이미지, 구두 또는 서면으로 전달되는 말, 실천 또는 행위 등이 다음과 같은 목적 또는 효과를 갖고 이뤄지는 것. 그 사람 혹은 그 집단의 존엄성 또는 권리를 침해하려고, 물리적, 성적, 심리적, 사회경제적 불이익 또는 고통을 주려고, 위협적, 절대적, 모욕적, 굴욕적 또는 공격적 환경을 조성하려고, 자율성과 인권 실현을 막으려고, 성 고정 관념을 유지 및 강화하려고.”

또한 이 권고안은 당사국들이 “직장 내 성희롱과 성차별주의를 포함한 성차별적인 모든 것들의 부정적 효과 및 관련 사건 자료들을 성별, 연령별로 분류 및 구조화하여” 만들고 배포하도록 했습니다. 처벌을 비롯한 성차별주의에

대한 대응 방안들을 마련함에 있어서도 교육 기관에서는 특히 학생의 교육과 직업 선택에 잇따를 수 있는 잠재적 영향력에 대해서도 고려할 것을 당부했습니다. 당사국들은 또한 사립학교들의 책무성을 보장하고 종교적 교육 기관에도 예외가 발생하지 않도록 해야 합니다.

유럽연합 기본권 헌장⁹⁸(2012)은 “성에 기반을 둔 차별로부터 자유로울 권리”를 규정하고 당사국들이 모든 분야에서의 여남평등을 보장할 것을 촉구하며, 이는 고용 및 직업 교육도 포함합니다. 이 원칙은 성희롱 대처 관련 지시 사항들에 더 구체화되어 있으며 이는 고용 기회 평등을 포함합니다⁹⁹.



디미트리 츠키스쉬빌리, 조지아 외교위원회 대표 대리가 UN Women의 여성 지위에 관한 제 63차 총회 “문화 변혁을 어떻게 해야 성희롱을 역사의 뒤편길로 사라지게 할 수 있을까?”에서 발언하는 모습. 뉴욕에서 2019년 3월

Photo credit: UN Women/ Amanda Voisard

4장:

결론

조직적 배신에서 조직원 모두의 용기로¹⁰⁰

성희롱 피해자-생존자가 원하는 조직은 자신들을 지지해주고, 가해자에게 철저히 책임을 물으며, 더 이상의 성희롱이 없는 환경을 만드는 곳입니다. 이들이 배신감을 느낄 수밖에 없는 것은 조직이 종종 상급자나 또는 '업적이 월등히 좋은 사람-스타퍼포머'를 보호하는 반면 피해자에게는 잘 알려지지 않게 대가를 치르게 했기 때문입니다. 근본적이고 지속성을 가진 방법으로 이러한 문제를 해결하기 위해서는 일상적 관행이나 언어, 생각에서 미묘하게 때로는 복잡하게 드러나는 불평등과 차별의 구조와 형태들부터 바뀌어야 합니다. 관행을 온존시키고 권력 남용을 모른 채하는 것은 쉽습니다. 하지만 이 선택지는 평등과 차별 철폐에 대한 공감대를 형성할 수 없습니다. 희생자-생존자에 대한 조직적 배신을 멈추고 그 대신 성폭력 철폐를 향해 조직원 전체가 용기 내는 것은 하나의 도전입니다.

한 조직의 문화는 구성원 개개인에게서 드러납니다 - 누가 고용되고 조직 어디에 배치되는지에 따라 다르지만 관리자 및 대표들은 특히 그렇습니다. 이들 집단은 특히 평등과 다양성에 대한 문서 상의 다짐을 실제로 구현해야 하며 또한 그것을 잘 이행해야 합니다.

이 출판물에서는 어떻게 직장 내 평등과 존중을 향한 공통의 노력이 조직적 문화 변혁의 시작점인지를 다룹니다. 조직 대표가 일관된 노력을 기울이고 조직원들과 꾸준히 제때 소통한다면 이런 것들이 가능해지고 실현될 것입니다. 성과 젠더 불평등에 이름을 붙이고 언급하며 다른 차원의 불평등 이를 떼면 인종, 민족성, 이주자성, 카스트, 성적 지향 및 성 정체성, 장애, 그리고 나이에도 관심을 기울여야 합니다. 조직은 사건들이 어떻게 해결되고 그 결과가 무엇인지를 기록하고 공유해야 하며, 이 때 최대한 각 사건을 자세히 다루도록 하되 필요

시에는¹⁰¹ 자료를 종합할 필요도 있습니다. 조직의 노력과 관련해서, 어떻게 평등이 보장되었고, 피해자-생존자에 대한 지원이 얼마나 효과적이었는지, 그리고 조직이 사건에 대처함에 있어서 진지함에 대해 피해자가 신뢰와 믿음을 갖기에 충분했는지 등을 투명한 방식으로 피해자로 하여금 평가하게 해야 합니다.

개인과 조직은 책임질 각오를 해야 합니다. 조사 절차와 적시성은 해당 과정을 겪어 본 사람들로 부터 의미 있는 피드백을 받아 검토되고 보완되어야 합니다. 피해자 중심주의 접근법을 통해서 모든 조직적 노력에 있어 피해자 그/녀들의 경험과 지식이 이정표로 활용될 수 있길 바랍니다.

이 출판물은 기존의 3P 모델(Prohibition, policy, procedure)에서 더 나아가 성희롱 철폐 교육을 어떻게 발전시킬 것인지를 다룹니다.

상호 존중하고, 안전하며, 차별 없는 조직, 그렇게 우리가 바라는 조직 문화로 바뀌어나가기 위해서는 공통의 가치를 정립하고 실현시키는 것이 가장 중요한 부분이며, 그러기 위해서는 기존의 문화적 규범을 바꾸고 성희롱을 철폐해야 합니다. 이 과정에서 성희롱 예방 교육은 필수적입니다. 문화 혁신을 위한 공동의 주인의식은 성희롱을 목격했거나 의식한 사람들이 이를 방관하지 않고 개입할 수 있도록 하고 이를 지지해야 합니다.

조직은 신고 절차를 합리적으로 만들어야 합니다. 낙인과 비난을 없애고, 직원들을 교육해서 진정성을 갖고 경청하도록 하며, 신속하고 피해자-중심적 조사와 소통을 보장하고, 필요할 때 쓸 수 있도록 다양한 행정 조치들을 마련해야 합니다. 신고를 통해 조직은 성희롱 문제를 드러내고 해결할 수 있게 되지만 그러한 상황을 정립하는 또 다른 방법도 있습니다(조직 환경 조사나 문화 진단 등이 본문 앞부분에 서술되어 있습니다). 개인적으로 신고하는 것은 문제를 식별하고 변화를 모색하는 책임 모두를

피해자 개인에게 떠넘길 수 있기 때문에 개인적 차원 신고가 유일한 경로여선 안 됩니다.

조직은 사건들의 결과에 대해 소통하는 방법을 개발해야 합니다. 절차, 정책 적용 및 항의 접수에 있어 투명성을 지키는 것은 회사 또는 교육 기관에 대한 피드백의 일부입니다. 실명 공개는 불필요할 수 있으며 성폭력 철폐를 위해 투명성과 신뢰를 정립하는 것은 반드시 피해자-생존자와 상의되어야 합니다.

마지막으로 성희롱에 대해서 가장 많이 아는 사람, 그것이 어떻게 작동하고, 어떻게 숨겨지며, 어떻게 만연해졌는지에 대해서 가장 잘 아는 사람들은 피해자-생존자들입니다. 그/녀들에게 올바르게 질문하고 경청하는 것이 가장 중요합니다. 미묘하게 혹은 공공연하게 우리의 일터와 학교를 잠식하고 있는 성희롱을 용인해 온 문화적 환경을 변화시키기 위한 노력에 있어서 피해자들의 지식과 경험은 출발점이자 변함없는 기준입니다.



성희롱에 대한 소셜 미디어 담론에 영향을 받은 이집트의 사회운동가들이 오프라인에서 대화의 포문을 열었다. 사진 속 여성이 손에 쥐고 있는 종이에선 상처 주는 말 듣지 않으며 산책 다니고 싶습니다. 카이로, 이집트, 2012년 5월

Photo credit: UN Women/Fatma Elzahraa Yassin

무엇을 할까? 여섯 가지 행동들

1. 리더십과 의사 전달

성희롱 없는 조직을 만들고자 하는 명확하고 반복적인 의사 전달은 필수입니다. 이 때 상부에서 내려온 메시지가 일반 직원 또는 학생들이 경험한 조직과 합쳐져야 할 것입니다. 그리고 조직의 리더십은 여성, 장애인, 원주민, 이주민 등 권력을 덜 가진 이들도 헤아려야 합니다.

2. 무관용 원칙 이해 및 실천

무관용은 반드시 이룩해야 할 목표이며 꾸준히 실천되어야 합니다. 무관용 원칙을 일관되게 추진하기 위해서는 성희롱 신고 접수가 들어오지 않는 이유가 금지된 행동에 대한 묵인 또는 아무런 행동도 하지 않음 때문일 수 있음에 대한 경계를 요청합니다.

3. 피해자 중심 원칙 이해 및 적용

성희롱이 어떻게 작동하고 어떻게 은폐되고 만연한지에 대해 제일 잘 아는 것은 피해자-생존자들입니다. 의사소통, 정책, 절차, 그리고 여타 개입을 통해 성희롱 철폐를 추진함에 있어서 피해자-생존자 그리고 지지자들의 지식이 핵심적 역할을 해야 한다는 점을 명심하십시오.

4. 최신화된 교육

교육은 진지하게, 자주, 그리고 성희롱 전문가와 함께 하세요. 교육은 3P에 그쳐선 안 되며, 조직에 존재하는 규범과 기대에 대해서 함께 이해한 후 성희롱 철폐를 위해 이상과 가치 그리고 행동 등을 공유하는 수단이 되어야 합니다.

5. 공동의 주인 의식 실천 및 촉진

성희롱의 존재를 의식하거나 증언하는 사람 그리고 성희롱 예방을 위해 조직 내 규범을 바꾸고 무관용 원칙을 촉진하고자 개입하는 이들이 더 늘어나게 하려면 문화 변화에 대한 공동의 주인 의식이 요구됩니다. 제 3자와 목격자에 대한 교육을 제공하고 이들의 사건 개입을 지원하세요.

6. 조직 투명성

사건 결과에 대해 소통할 수 있는 방법들을 조직은 반드시 개발해야 합니다. 절차, 정책 적용 그리고/또는 항의 공개에 있어서 투명성을 확보하는 것은 회사 또는 학교 전체에 대한 피드백의 일환입니다. 실명 공개는 불필요할 수 있으며 성희롱 철폐를 위한 조직 투명성과 신뢰 확립에 있어서 피해자-생존자와 반드시 상의하세요.

5장 :

무엇이 필요한가-전문가 자문

UN Women에서는 몇몇 분야 전문가, 정치인, 활동가, 기업인, 유엔 회원국으로부터 성희롱 철폐를 위한 문화적 변화를 위해 무엇이 필요한 것인지에 대해 자문을 구했습니다. 아래는 이분들이 기여해주신 내용들입니다. 워드 클라우드가 보여주는 것은 이분들이 작성해주신 내용에서 가장 많이 언급된 단어들입니다 - 특히, 폭력과 권리가 가장 많았고, 피해자, 지원, 권력, 젠더, 노동자도 많이 언급됐습니다.



전문가 분들의 자문 내용은 UN Women 출판물과 여러 면에서 합치합니다. 인권에 기초한 분석틀 및 주장은 Gabe Scelta, Penneolpe Beckels, Dubravka Šimonović께서도 언급하셨고, 또한 여성에 대한 모든 종류의 차별 철폐에 관한 협약, 아젠다 2030, 유엔 개발 기구와 유엔 헌장에도 나와 있습니다. Karima Bennoune, 유엔 문화적 권리 분야 특보께서는 '인권 기준에 맞는 문화 혁신은 문화적 권리의 일부다.'를 작성해주셨습니다. Kate Jenkins 씨는 조직 대표가 변화에 있어서 중요하다는

점을 강조해주신 반면, Jan Beagle 씨는 유엔 사무총장을 비롯한 고위 간부들의 역할을 강조 하셨습니다. 성희롱 근절의 중요성은 기 (Umran Beba)과 유엔(Peter Drennan)에서도 중요한 과제입니다. Winnie Byanyima 씨는 '여성 신체에 대한 남성의 지배권을 정당화하는 규범'을 하나의 문화적 문제로 지적하셨습니다. 또한 카스트 집단에서 다른 이들보다 천한 존재들에 대한 문화적 재현이 그들을 권리를 누릴 '자격'이 덜한 또는 그렇게 믿어지는 존재로 전락시킴으로서 성희롱의 표적이 되기 쉽게 만들었다고 주장합니다(Ai-jen Poo). Kerry Gibson 씨는 '문화를 구성하는 마음들, 특히 성문화되지 않는 기관의 규칙들에 스며들어 있는 정신'을 바꾸는 과정에서의 난점에 대해서 다뤄주셨습니다. Dimitry Tskitishvili 씨는 '평범한 남녀 관계로 성희롱이 문화적으로 정당화되는 경향에 문제 제기하셨고, 유엔 이스라엘 지부는 문화적 특수성과는 별개로 여남평등 확립의 중요성에 대해 서술했습니다.

Umran Beba 씨는 펍시코에서 매년 의무적으로 제공되는 교육의 중요성에 대해 강조하였고, 유엔 페미니스트 네트워크와 UN Women 청소년 의회에서는 성희롱 피해자 경험으로부터

터 얻은 특별하고 귀중한 지식을 인용합니다. Monica Ramirez 씨는 저임금 이주 여성들에게 귀 기울여야 한다고 강조했다, Robin Runge 씨는 사건들에 영향 받은 이들을 포함시키지 않은 해결책은 실패할 수 있다고 주장한 반면, 걸가이드 걸스카우트세계협회는 어린 소녀와 젊은 여성들에게 귀 기울여야 한다고 강조했습니다.

Peter Drennan 씨는 개인과 조직에 미치는 영향 사이의 상관관계를 폭넓게 살폈습니다. Faiza Mohammed 씨는 전 직원이 생존자의 지식에 기반을 둔 접근법을 택해야 한다고 주장했습니다.

Suneeta Dhar, Gabe Scelta, Robin Runge, Monica Ramirez, Ai-jen Poo 그리고 UN Women 청소년 의회를 포함한 많은 분들께서 교차적 접근을 택해야 한다고 강조해 주셨습니다.

“법적 틀은 한 사회의 핵심 가치를 반영하며, 어떤 행위가 비난받을 것인지, 어떠한 피해가 인정될 것인지, 누가 보호되고 누구의 목소리를 들은 것인지, 그리고 누가 책임을 질 것인지를 정합니다. 성희롱 문제 해결을 위해 문화적 변화를 추진함에 있어서, 여러 방법 중에서도 지속적이고 비판적인 방식으로 법적 틀과 그 작동 방식을 면밀하게 검토함으로써 성희롱 철폐에 효과적으로 작용하고 있는지 확인하는 것이 필요합니다.”

-미겔 드 세르파 수아레즈, 유엔 사무차장 및
법무실장

Jan Beagle - 유엔 관리국 사무차장¹⁰²

성적 위법 행위 문제에 관해서 현재 주요한 문화적 변화가 일어나고 있습니다. 성희롱 무관용 원칙을 바탕으로 안전하고, 포용적이며, 평등한 직장 문화를 만들기 위해서 유엔 내부에서도 조직 문화 진단을 진행했습니다. 이는 변화를 이끌어내기 위한 시급하며 집중된 노력으로서 유엔 사무총장이 앞장서고 있습니다.

2017년 유엔 고위급 이사회는 유엔 산하 기구 조직 내 성희롱 문제 전담 특별반을 구성했으며, 유엔 산하 모든 단체는 현재 정책 조정 및 최상의 실천 방안을 찾기 위해 노력하고 있습니다. 이러한 정책들이 완전히 정착되고 기구 전반에 교육이 활성화되면 그 실천들의 효과성을 신속히 검토 및 평가할 것입니다.

그러나 두려움과 불신이 영향을 주는 조직 문화가 온존하는 이상 한 두 가지 대책만으로는 성희롱 철폐에 역부족입니다. 조직 문화의 일부로서 성희롱 문제를 이해한다면, 성희롱 관련 정책은 성평등, 내부 비리 고발자 보호, 직장 예절을 포함한 조직 문화 개혁과 긴밀하게 연계를 이뤄야 합니다.

성희롱 전담 특별반에서는 조직 문화 혁신 일환으로 조사 역량과 조사의 질을 강화하고 있으며, 새로이 여성 조사관과 교육 전문가를 채용하여 가해자 처벌 및 피해자 지원을 보장하고자 합니다.

상부의 명확한 리더십, 회원국들의 지원, 성희롱 철폐를 위한 친구들의 모임, 그리고 직원들 간의 협동 등을 통해서 유엔 내부에 무관용 원칙을 실현시키고자 최선을 다하고 있으며 이제 성희롱을 역사책에서나 찾아볼 수 있는 단어로 만들기 위한 세계적 운동에 동참하고자 합니다.

Umran Beba - 펩시코 다양성 및 직원 채용 부서 대표

직장 내 괴롭힘을 없애기 위해서 모든 기업은 무관용 원칙을 지키고, 괴롭힘 신고 절차를 마련하며, 신고에 대해 효과적으로 조사하고, 괴롭힘이 발견됐을 시에 적절히 대응하며, 보복을 방지하는 환경을 조성하고, 윤리적 기업 문화를 만들어야 합니다.

세계적으로 윤리적인 기업들 중 하나인 저희 펩시코는 13년 연속 Ethisphere 기관으로부터 인정받았습니다. 저희 기업은 성희롱 관련 법 일체뿐만 보다 엄격한 사규를 적용하고 이를 준수하고 있습니다.

저희 기업의 행동 규약¹⁰³은 윤리적 문화에 있어 심장과도 같습니다. 매년 전 직원이 행동 규약 교육에 참여합니다. 이 교육의 일환으로, 철저히 비밀을 보장하며 널리 쓰이고 있는 신고 전용 핫라인에 대해 직원들을 상기시킵니다.

보복 행위는 펩시코의 윤리적 문화뿐만 아니라 세계 반-보복 정책에도 위배됩니다. 펩시코는 인종, 피부색, 종교, 성별, 성적 취향, 젠더 정체성, 나이, 국적, 장애 또는 군복무 경험 그리고 관련법에 따라 보호받아야 할 모든 범주의 집단에 대한 괴롭힘 또는 차별에 대해 무관용 원칙을 지킵니다.

행동 규약과 신고 핫라인과 함께 저희 회사는 다른 메커니즘도 제공합니다.

- 신고 전용 핫라인에 접수된 내용들을 각 회사 대표들을 포함한 준법 위원회가 분기별로 검토합니다.
- 조직 상부를 포함한 전반의 직무 환경과 분위기 관련 기업 감사를 진행합니다.
- 문화적 차이를 이해할 수 있도록 직원들에게 문화 마법사 교육을 진행합니다.
- 직장 내 괴롭힘에 대한 온라인 교육을 실시해서 문제 인식 및 예방을 돕고 있습니다.

저희 회사는 쌍방 대화를 촉진할 수 있는 환경을 조성하고 있습니다. 2018년 여성이 이끄는 토론 집단을 만들어 그녀들의 직장 경험과 일하기 좋은 펩시코 만들기 위해 특 터놓고 솔직하게 이야기하는 자리를 마련했습니다. 또한 회사의 꾸준한 발전에 대한 혜안을 직원들로부터 얻고자 관련 소모임을 권장합니다.

Pennelope Althea Beckles, UN Women 이사회 의장

너무나도 오랫동안 성희롱 피해자들은 고통을 겪고도 침묵 속에 참아야 했으며, 파렴치하고 용납할 수 없는 짓을 저지른 가해자들은 협박, 모욕, 권력 남용을 동원해 처벌을 피해왔습니다. 이 현상은 오래 지속되어온 권력 불균형의 문화 때문에 발생하며, 이는 사회적 활동과 직업 세계 전반에 걸쳐 존재하는 남성성에 대한

인식에 바탕을 둔 어떤 체계를 포함합니다. 성희롱은 나이, 피부색, 젠더, 민족성, 또는 재산과 무관하지 않습니다. 영향력과 권력을 갖고 있는 사람들은 변화를 이끌 의무가 있으며 악랄한 범죄의 피해자들이 목소리를 높여 발언할 수 있도록 힘을 실어줘야 합니다! 성희롱 피해자들을 위한 치유와 대화가 이뤄질 수 있는 안전한 공간을 계속해서 만들어야만 합니다.

UN Women 이사회 대표로서 저는 우리 기관의 역할이 성희롱 철폐를 실현시키기 위해서 여성에 대한 폭력과 차별을 해소시키려는 국제적 노력과 기준을 전파함으로써 문화적 변혁을 앞당기고 지원하는 촉매라 믿습니다.

또한 저는 이 분야에 필요한 변화를 지지하고, 교육하며, 의식 각성을 촉구하기 위해 모두가 합심해서 지금의 노력을 계속해 나가야 한다는 점을 강조하고 싶습니다. 하지만 국가 단위의 노력도 중요합니다. 국가 단위의 정책, 법제화, 행동을 추구하는 제도적 틀, 그리고 전 분야의 이해 당사자뿐만 아니라 개선된 협력 관계와 UN Women 등을 포함한 네트워크 전반을 통합하는 시스템의 구축 등이 중요할 것입니다.

Karima Bennoune - 문화적 권리 분야 특보

전 세계에서 벌어진 미투 관련 소셜 미디어 캠페인으로 여성들의 성희롱 경험이 몇몇의 이야기에 지나지 않는 것도 아니며 또한 결코 우연히 발생하는 사건도 아니라는 사실이 증명되었습니다. 여성을 업신여기고 모욕하는 것을 당연하게 여기는 복종의 문화가 만연해 있고 성희롱은 그 일부분입니다. 성희롱 철폐를 위해 새

로운 법과 실천 그리고 가해자 처벌 강화도 중요하지만, 교육, 의식 각성, 그리고 무엇보다도 세계 문화의 변혁이 중요합니다. 하지만 후자는 너무나 쉽게 잊히곤 합니다.

성희롱 철폐 관련 국제법에서 가장 중요한 것 중 하나가 여성에 대한 모든 종류의 차별 철폐에 관한 협약 5조 a항인데, 이는 회원국들이 "일방의 성이 열등 또는 우수하다는 관념 또는 남성과 여성의 고정적 역할에 근거한 편견, 관습 및 기타 모든 관행을 없앨 목적으로 남성과 여성의 사회적 및 문화적 행동 양식을 수정할 것"을 요구합니다. 인권 규약에 바탕을 둔 문화 변혁은 문화적 권리의 한 부분입니다.

문화적 권리 분야 특보로서 우리는 문화가 여성의 권리를 침해하는 것이 아니라 평등을 조건으로 문화적 권리를 여성들이 누릴 수 있도록 돕는 문화로 일종의 패러다임 전환을 모색하고 있습니다. 모든 여성은 문화적 삶 전반에 걸쳐 참여하고 기여할 권리를 갖고 있으며, 이는 어떠한 전통, 가치, 문화적 실천이 보존되고, 변경되거나 아예 폐기되어야 할지 결정하는 것을 포함하며, 여성들은 보복에 대한 두려움 없이 이를 해낼 수 있어야 합니다. 성희롱 철폐를 위해서 우리는 평등한 새로운 문화를 만들고 여성과 남성이 이러한 변화를 달성하기 위한 힘들지만 꼭 필요한 과정에 동참할 수 있도록 해야 합니다.

저는 성희롱과 전통이 강제한 모욕적 결혼에 저의 할머니가 어떻게 저항했는지 기억합니다. 저는 저의 어머니가 조혼으로부터 소녀들을 보호하기 위해 마을 여성 단체를 만드신 것을 기억합니다. 가부장적 문화-관습과 불문율-이 있는 모든 지역에 대해 생각합니다.

가정에서, 공동체에서, 학교에서, 그리고 직장 에서, 성폭력 철폐를 위한 투쟁에 요즘 활력이 불어넣어졌습니다. 사람들이 함께 목소리 높여 저항할 때마다 그 끔찍했던 침묵-쉽게 눈에 띄진 않지만 성희롱의 제일 중요한 요인이자 결과-이 깨지고 있습니다. 미투, 나아진 교육 수준, 기술적 혼란, 이런 것들이 해로운 문화를 바꾸고자 했던 페미니즘 운동 이후 우리가 추구해 왔던 변화에 힘을 실어주고 있습니다. 이들 덕분에 만연한 성폭력을 지탱해 온 사회 저변의 권력 구조를 폭로하고 해체할 수 있게 되었으며 새로운 사회를 꿈꿀 수 있는 공간이 창출되었습니다. 여성 신체에 대한 남성의 통제권을 보장해 온 규범이 널리 퍼져 있고 이 규범이야말로 우리가 반드시 바꿔야 할 것입니다.

이러한 접근이 옥스팜에 지대한 영향을 주었습니다. 저희 단체의 "이젠 그만" 캠페인은 여성과 소녀에 대한 폭력을 종식시키고자 합니다. 저희는 사회규범 변화에 초점을 둡니다. 사회적 규범을 재구성하는 새로운 아이디어를 장려하고, 디지털 미디어, 영화, 축제 등을 통해 확산시키며, 지역 단체와 연대합니다. 볼리비아에서 저희는 청소년들의 온라인 및 거리 행동에 함께 했습니다. 러시아에서 가상현실을 활용했습니다. 모로코 거리에서의 성희롱을 거리-극장에서 폭로했습니다. 파키스탄에서 저희는 인력거 노동자와 함께 행진했습니다. 이것은 마

음과 정신을 위한 페미니스트 투쟁입니다.

이러한 접근으로 여성 보호에 미진했던 과오를 따르지 않고 옥스팜을 재탄생시킬 것입니다. 우리 단체에도 여성을 억압한 가부장적 문화가 있었고 이를 근본적으로 변화시키고 있습니다. 연대, 정의, 평등에 기반을 둔 페미니스트 문화가 성희롱을 예방하고 세계를 더 잘 변화시킬 수 있게 도울 것입니다. 이것이 옥스팜 내에서 그리고 사회 전 분야에서 우리가 수호하는 바로 그 가치입니다.

Suneeta Dhar, JAGORI 수석 자문관

여성들은 더 이상 여성 혐오, 일상적 성 차별과 성폭력을 참지 않습니다. 여성들의 권리와 존엄성은 침해될 수 없습니다. 델리에서 벌어진 끔찍한 집단 강간 사건 이후¹⁰⁵, 젊은 여성들이 자유를 외치며 가부장적 사고방식을 끝내기 위해 거리에 모였습니다. '내가 뭘 입어야 한다고 간섭하지 마세요, 당신 아들한테 강간하지 말라고 하세요.' #미투, #인권의3월, #외출할테다 그리고 인도의 다른 사회 운동들은 성폭력에 대한 목인을 끝내고자 비사카 지침을 만들었습니다.

조직들은 정치적 의지를 보여주기 위해서 '젠더 및 다양성 정책'을 정립해야 합니다. 젠더 포용 정책은 고위급 직위(최소 33%)에서 여성의 비중을 늘리고, 성별 임금 평등을 실현하고, 평등한 고용 기회를 제공하고, 폭력으로부터 자유로울 수 있게 합니다. 이는 기관 차원에서 직장인들 간의 관계에서 젠더, 카스트, 성정체성에 대

한 교차적 접근을 채택하도록 합니다.

조직들은 매년 성평등 및 인권 교육을 전 직원을 대상으로 의무화해야 합니다(일회성 교육은 형식적인 것에 불과합니다). 간부 회의에서는 업무뿐만 아니라 여성 및 소수자를 가로막는 장애물들에 대해서도 논의해야 합니다. 일상적인 권리 침해에 대해 의문을 제기하고 두려움 없이 평등을 직원들이 실천하는 것을 권장함으로써 어떤 공감대가 형성될 것입니다.

경험을 공유하고 연대의식을 구축할 수 있는 안전한 공간이 여성들에게 필요합니다. 조직들은 법적인 지원, 상담 자원, 비밀 보장을 제공해야 합니다. 기관 차원에서 '젠더 전문가' 인재풀을 구성하는 것도 효과적입니다. 젠더 전문가는 멘토이자 지지자로서 모범이 될 것입니다. 여성들은 온정주의적 보호를 찾지 않습니다. 노동자로서의 권리를 주장하는 것입니다.

투명성과 함께 책무성이 핵심입니다. 예방과 구제 조치에 대한 명확한 기준과 제한이 필요합니다. 정기적 젠더 감사와 직원 환경 조사는 공통의 가치가 적용되고 그에 대한 저항 사이에 존재하는 간극을 밝힘으로써 대표들의 신속한 조치를 돕는 자료를 제공합니다. 좋은 사례는 기록되고 공유되어야 합니다. 중요한 상황 때마다 전달해서 성희롱에 대한 무관용 원칙이 완전히 자리 잡도록 해야 합니다.

지금이야말로 해방적이고, 평등하며, 우리의 목소리와 행동에 힘이 실리는 그런 일

터를 다시 꿈꿀 때입니다!

Peter Drennan, 유엔 안전/보안국 사무차장¹⁰⁷

어떻게 성희롱을 역사의 뒀안길로 사라지게 할 것인지에 대한 저의 성찰은 전통적으로 남성이 대부분인 직장에서 40여 년을 보낸 제 경험에서 비롯됐습니다. 처음 직장은 경찰이었고 지금은 유엔 안전/보안국 사무차장으로서 말입니다. 다행히도, 그리고 많은 분들의 노력 덕분에 경찰 및 치안 관련 조직들의 인적 구성에 변화가 생기고 있으며 오랫동안 성희롱을 온존시켜왔던 지긋지긋한 문화적 요소들을 없앨 수 있을 것입니다.

하지만 뭔가가 일어나길 가만히 앉아 지켜볼 수만은 없습니다. 성희롱 철폐는 단지 여성이나 성소수자 집단의 책임이 아닙니다. 우리 모두가 책임져야 합니다. 이것이 제 리더십의 핵심입니다. 전직 경찰로서 범죄 예방이 사건 후 처리보다 훨씬 낫다는 것을 저는 잘 알고 있습니다. 성희롱도 마찬가지입니다. 괴롭힘은 용납할 수 없는 행동이기 때문에 그것이 아예 일어나지 않는 곳을 만들고자 하는 것이 목표입니다.

유엔 안전/보안국에서는 성희롱 문제 정면 대응의 일환으로 무의식적 편견에 대한 선제적 대응을 했습니다. 성희롱의 저변에 깔린 문화적 요소에 대한 이해를 증진함으로써 사람들이 가진 믿음의 근본이 무엇인지를 알게 하고 자신들의 행동이나 동료들의 행동들 중에서 용납할 수 없는 요소들이 무엇인지를 알아내도록 했습니다. 저희 안전/보안국에서는 성희롱 예방에 대한 메시지를 극대화시키기 위한 다양한

학습을 촉진했고 직원들의 이해를 도왔습니다. 성희롱 구성 요소와 그러한 행위에 뒤따를 결과에 대해서 더 이상 불명확한 점이 없도록 했습니다.

대표들-특히 남성 대표들-은 뒷전에서 구경만 해선 안 됩니다. 성희롱 무관용의 메시지를 반복적으로 전달해야 하는 것이 상부에 있는 사람들입니다. 이렇게 했을 때 모든 직위의 직원들이 성희롱의 존재와 그것이 피해자뿐만 아니라 조직 전체에 미칠 수 있는 해악을 이해할 것입니다.

Kery Gibson - EcoCentury Technologies 대표

지속성 있는 문화 변화를 위해서는 내부 고발자와 피해자를 지지하는데 실패한 침묵의 문화를 바꾸는 것부터 시작해야 합니다. 고위급 직원들은 반드시 진실을 이야기하고 포용하는 면에서 모범을 보여야만 합니다. 성희롱에 이름을 붙이고, 취약함을 각오하는 정직한 행위들이 결코 부끄러운 일로서 받아들여져선 안 되며, 그런 사실이 단순히 말뿐이 아닌 행동으로 보여야 합니다.

적법 절차는 확실한 응징으로 이어져야 하며, 이것이 소곤거림과 빗겨가는 정도로 그쳐선 안 됩니다. 확실한 응징은 범죄 행동에 대해 알고 있었으면서도 추가 피해를 방치한 이들에 대해서도 이뤄져야 합니다. 내부 고발, 피해자 지지에 대한 낙인찍기를 멈추기 위한 발판을 마련하고, 신속한 조사 과정과 절차, 그리고 모

든 사건에 대한 철저하고 적절한 조치가 이뤄질 수 있도록 상부에서부터 확고한 의지를 갖고 대응해야 합니다.

밴쿠버에서 활동하는 사업가 피터 블레이크 씨는 최근 에델만 진실 척도를 언급하면서, 효과적인 리더십은 이를테면 “주변을 맴도는 관리자”로 모든 수준의 책임과 책무성을 보장하는 것으로 표현될 수 있습니다. 리더십은 조사와 조치 모든 단계에 직접 나서서 편향되지 않아야 할 것이고 진실, 윤리적 행동, 그리고 정의에 대해서 확고하게 반복해야 합니다. 어떠한 소문, 의심, 또는 보복도 예외 없이 심각한 문제로 다뤄져야 합니다. 생산성을 추구하고 감사를 진행해서 뒤를 봐주거나 호의를 베푸는 물밑 거래가 이뤄질 수 없게 해야 합니다.

우리는 공지하고, 정책을 제정하고, 과정을 지시할 수 있습니다. 마음과 정신을 움직이고, 문화를 새로이 하며, 특히 불문율이 많이 뿌리내린 기관들, 예를 들어 군대, 남성연대, 또는 심지어 유엔에서 그것을 실행하는 것은 훨씬 힘든 일입니다. 비난이 되돌아올 것에 대해 경계하고 사건에 휘말린 모든 피해자, 증인, 그리고 진실을 말한 이들이 안전하고 지지받고 있다고 느낄 수 있게 해야 합니다. 수동적 대응보다 선제적 접근만이 유일한 성공 방법입니다.

이것은 여성의 일이 아니기 때문에 남성 대표들도 뒤에서 지켜만 보면 안 됩니다. 도덕성, 윤리, 그리고 투명성이 직장 문화

에 재통합되어야 하며, 이 과정이 암묵적인 방식이어선 더 이상 안 됩니다. 모두가 함께 보편적으로 이해하며 받아들이고 진실을 향해 나아가야 합니다.

Kate Jenkins - 호주 인권 위원회 성차별 부문 담당 위원

미투 운동 덕분에 호주를 포함한 전 세계 일터에 만연한 성희롱이 얼마나 해로운지 드러났습니다.

해결책을 찾기 위해서는 먼저 문제의 범위와 속성을 이해해야 합니다. 이런 맥락에서 저는 2018년 6월에 호주 여성부와 함께 호주 직장 내 성희롱 전국 조사를 시작했습니다. 전국 조사는 국가인권기관에서 시행하는 사회 전반에 퍼져있는 차별과 인권 침해에 대한 것입니다.

전국 조사는 성희롱의 성격과 심각 정도, 발생 요인과 영향, 현행 법제의 적합성, 그리고 성희롱 해소 방법에 대해 살펴봅니다.

호주 최초의 전국 조사는 실용적이고 증거에 바탕을 둔 새로운 해결책을 제시하여 직장 내 성희롱 예방 및 효과적 대응에 이바지할 것이라 저는 확신하고 있으며, 올해 후반에 보고서가 나올 것입니다.

해결책 제시가 능사는 아닙니다. 정부, 기업, 그리고 지역 공동체의 대표들이 이 해결책을 수용하고 성희롱이 결코 용납되지 않는 세상을 만들기 위해 변화를 모색해 줄 것을 당부 드립니다.

여성과 소녀들의 권리를 보호하고 촉진하는 법과 정책을 저희들은 중요하게 생각합니다. 평등을 방해하는 구조적, 심리적 장애물들을 없애기 위한 변화에 큰 영향을 미칠 수 있는 여러 가지 정책 사업을 시작해야 합니다. 성희롱이 이렇게 사회에 만연하게 된 원인을 깊이 파헤치고 어떻게 하면 이런 현상을 효과적으로 없앨 수 있는지 그리고 어떻게 리더십이 이러한 계획을 진전시킬 수 있을지 생각해봐야 합니다.

아직 갈 길이 멀지만, 저는 우리가 지금처럼 해나간다면, 변화를 촉진하고, 오랜 시간에 걸쳐 성희롱을 역사의 뒤안길로 완벽하게 사라지게 할 수 있으리라 확신합니다.

Faiza Jama Mohamed - Equality Now 아프리카 사무국장

성희롱 철폐의 길에 놓여 있는 장애물들은 마치 하나로 연결되어 있는 사슬과도 같습니다. 하나를 제거할 수 있다면 다른 것들도 없앨 수 있습니다. 묵인, 침묵의 문화, 2차 3차 피해에 대한 두려움이 그것들입니다. 조직의 평판에 흠이 잡히는 것을 두려워하고 책임 회피에 골몰하는 조직이 가해자(들)을 고발하길 꺼리는 피해자(들)의 침묵을 종용합니다. 다른 사건들만 보더라도, 목격 후 대응 부족이 이러한 현상을 빚습니다.

성희롱 문제 해결은 효과적 예방 전략 개발을 요청합니다. 지역 단위와 국제적 단위를 포함한 조직들에서 모든 직원이 피해자 중심 정책을 지지해줘야 합니다. 각

종 정책이 직원들에게 잘 전달되고 정기적으로 검토되어야 합니다. 또한 어떠한 사건의 출현 가능성을 염두에 두고 대표들은 부단히 노력해서 찾아내야 합니다.

성희롱 사건이 발생했을 때 조직은 신속한 조치를 취할 준비를 해둬야 합니다. 신고된 사건을 검토하고 조직에 조언할 독립적 기구가 필요합니다. 그 기구는 신고된 가해 행위가 벌어진 조직으로부터 독립적이어야 하며 진실된 인물들로 구성되어야 합니다.

성희롱을 범죄 행위로 규정하는 국가의 수는 주목할 만합니다. 하지만, 위법 행위에 대한 대응을 어렵게 만드는 것은 단지 관련법과 정책의 부재뿐만 아니라 종종 그것들이 제대로 적용되지 않는다는 점에 있습니다. 성희롱 사건의 생존자들이 효과적이고 의미 있는 방식으로 정의를 추구하고, 이때 이들이 다시 성희롱 피해를 입거나, 괴롭힘을 당하는 것 또는 복수를 당하는 것, 그리고 불필요한 방해를 받게 되는 것으로부터 자유로울 수 있도록 확실한 지원 제도와 절차가 마련되어야 할 것입니다. 경계 태세를 취해 예방에 필요한 조치를 마련하고 신고 접수 시 신속한 대응을 취한다면 조만간 성희롱은 역사의 뒤안길로 사라질 것입니다.

Ai-jen Poo - 미국 가사노동자 연합 대표 및 미국 세대간 돌봄 공동 대표

타라나 버크의 미투 운동으로 젠더 기반 폭력과 관련해서 사회적, 정치적, 문화적 변화가 시

작됐습니다. 권리 확립을 위한 정책과 사회 전반의 변화, 성희롱 피해자를 지원하는 책임 있는 조치와 자원의 필요성이 많은 관심을 받았습니다. 2017년 10월 이후 미국 전역에 관련 법안이 소개되고 주정부와 연방 정부 차원에서 성희롱으로부터 보호받지 못했던 가사노동자 등의 집단까지 확대되고 있습니다. 미국 각지의 개인 가정에서 일하는 가사 노동자 2백 50만 명이 노출된 가해 행위에 대한 기존에 없던 관심이 생길 수 있었습니다.

정책 변화만으로는 문제를 해결할 수 없습니다. 문화적 전환이 유색 인종 여성, 이주민, 저임금 노동자 이외의 많은 이들을 성희롱으로부터 보호하기 위해서 필요합니다.

대중문화, 미디어 그리고 다른 형태의 문화적 재현물들은 너무나도 자주 부정적 서사를 야기하거나 강화시킵니다. 이들은 어떤 사람들의 집단을 약하거나 덜 가치 있게 묘사하여 비인간화시킴으로써 폭력의 대상이 되기 쉽게 만들 뿐만 아니라 존중, 정의, 그리고 존엄성을 보장받지 못하게 합니다. 여성, 가난한 사람들 그리고 가사노동자를 포함해서 다른 집단을 둘러싼 이야기들과 편견들이 인간은 어떻게 대우 받아야 하며 그들이 권리를 갖고 있는지 그리고 어떻게 그들을 믿어야 하는지에 대한 메시지를 전합니다.

또한 남성과 소년을 지배적이고 강력하게 묘사하는 것 또한 해로운 영향을 주고 있습니다. 이들이 우리 문화에서 남성성을 이용해 폭력과 학대가 용납되는 맥락을 만들고 있습니다.

이러한 서사와 우리가 이야기하는 방법에 대한 결정을 바꾸지 않고서는 우리는 젠더 기반 폭력을 예방할 수도 종식시킬 수도 없습니다. 다

큰 이에 대한 이해와 폭력의 경험이 더욱 복잡해지고 인도적 차원에서 이뤄지고 있습니다. 젠더 기반 폭력 없는 세상을 만들기 위해서는 문화적 전환과 정책 변화 모두 필요합니다.

Monica Ramirez - 미국 가사노동자 연합 성평등 캠페인 대표 및 이민 여성을 위한 사회정의 대표

여성과 여성이 맡아온 직업은 사회적으로 저평가되어 왔습니다. 이 직업들에 대한 대중적 시선을 통해서 드러날 뿐만 아니라 그러한 직장에 여성들이 집중되어 있으며, 흔히 낮은 수준의 권리와 혜택이 주어집니다. 그러므로 여성들이 열악한 처우를 경험했고, 전 세계 경제 모든 분야에 걸쳐 이러한 직장에 다니는 엄청난 수의 많은 여성들이 성희롱 피해를 경험했다는 점은 그렇게 놀랄 일이 아닙니다.

타라나 버크의 미투 운동이 2017년에 비약적으로 발전하면서, 수천의 노동자들이 그동안 참고 견뎌야만 했던 고용인, 상사, 상급자, 동료 그리고 다른 이들의 성희롱을 폭로했으며, 이들은 농업, 가사 노동, 요식업, 호텔 서비스 그리고 다른 많은 업종에서 일하고 있었습니다. 유색 인종 여성, 이주 여성, 저임금 노동자들은 그 중에서도 성희롱에 가장 많이 노출되어 있었음에도 대중들의 관심을 그동안 받지 못했습니다. 고임금 노동자와 저임금 노동자 사이의 간극은 산업계 전반에 남아 있는 문제점을 고스란히 보여줍니다.

2018년 골든 글로브 시상식 레드 카펫에

서 서로 다른 직종의 여성들이 어깨동무하고 함께 걸으며 이 문제 해결에 있어서 매우 중요한 순간이 만들어졌습니다. 그녀들 덕분에 문화적 전환이 어떤 모습일지를 보여주었으며 그 가능성을 짐작케 했습니다.

노동자들의 동등한 권리와 보호를 위한 의미 있는 변화를 이끌어내기 위해서는 전 세계에 있는 모든 노동자들과 연대해야 합니다. 또한 사회적 관점, 규범, 법에서 변화를 만들어내기 위해서는 궁극적으로 집단행동과 목표를 향한 집단적 노력이 중요합니다. 그러므로 이러한 행동들이 정치인들, 법조인들, 사업가들 그리고 대중들에게 모든 종류의 일과 모든 노동자는 귀하며 성희롱과 폭력으로부터 자유롭게 일할 권리가 있다는 메시지를 전달할 것입니다.

Robin Runge - 미국 솔리대리티센터 평등 및 사회통합 분과 젠더 분야 수석 전문가

직장 내 젠더 기반 폭력과 괴롭힘(GBVH)은 모든 업종의 수천만 여성 노동자들이 겪고 있는 문제이며, 이들에게 경제적, 정서적, 물리적 피해를 입히고 경제적 안전을 위협합니다. 남성과 여성 모두 직장 내 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 피해자가 될 순 있지만, 대부분의 피해자는 여성입니다.

일터에서의 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 존재는 피해자뿐만 아니라 가해 행위와 폭력을 목격한 이들이 목소리를 냈을 때 보복이나 복수를 당할까 두려운 다른 이들에게까지 침묵시킵니다. 그

렇기 때문에 침묵은 노동자 연대의 자유를 제한하는 가장 효과적인 위협 방법 중 하나입니다. 억압과 위협 기제로서 젠더 기반 폭력과 괴롭힘이 남아 있는 한 모든 노동자의 요구와 경험을 반영하는 포용적이고 민주적인 구조를 만드는 것을 불가능합니다. 고용주에게도 이는 큰 부담이 될 수 있으며 국가 경제 발전도 저해시킵니다. 일터의 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 제거하기 위해서는 특히 많은 영향을 받은 노동자들이 중심이 되어 직장 내 노동조합의 혁신적 변화를 최우선시해야 합니다. 또한 젠더 불평등을 합리화하는 그리고 불평등한 직장 내 권력 관계를 온존시켜온 사회적 규범에 맞서는 전략을 도입해야 합니다. 가장 많은 영향을 받은 이들의 목소리를 포함하지 않고 개발된 해결책은 효과적일 수도 지속성 있을 수도 없습니다. 오직 연대와 집합 행동을 통해서 이 사태를 극복할 수 있습니다.

Gabe Scelta - UN-GLOBE 위원

성희롱은, 근본적으로, 권력 그리고 권력에 대한 젠더화된 기대 때문에 발생합니다. 성희롱을 조장하거나 억제하는 체제 근처에는 조직의 위계, 교차적 취약성 그리고 문화적 의무에 대한 전제들이 깔려 있고, 성소수자를 상대로 일어나는 모든 폭력과 괴롭힘은 그러한 권력 구조에 뿌리내리고 있습니다. “여자라면 어떻게 보여야 한다,” “남자라면 어떻게 행동해야 한다,” 또는 “누군가의 배우자는 어떤 사람이어야 한다” 등에 대한 개인의 그리고 문화적인 전제들은 가해자들이 너무나도 쉽게 활용할 수 있는 기반이 되어 줍니다.

이러한 사회적 구성물, 의무, 그리고 이분법을 부셔트려야만 2030 아젠다에 강조된 불평등을 해결할 수 있습니다. 우리들 중에서도 가장 주변부에 위치할 수밖에 없었던 이들, 이를테면 트랜스젠더와 젠더 비순응자, 그리고 성소수자 개인 및 공동체는 유엔 헌장에 입각한 보편 인권 선언을 따르는 바로 그 기관들에서조차 주변부에 위치하고 있다는 실패의 경험부터 살펴보고 시작해야 합니다.

이러한 실패를 살펴보기 위해서는 이것들에 이름을 붙이고 신고를 해야 합니다. 가장 강력한 정부에서부터 가장 소규모의 가족적 유대관계에 이르기까지 본래는 이들을 지지하기 위해 역사적으로 구조화된 기관과 위계들로부터 오히려 보복받을 수 있다는 두려움 없이 말입니다. 이것은 기념비적인 업적입니다. 오드리 로드가 “주인의 도구로는 결코 그가 살던 집을 부술 수 없다”고 말한 것처럼 우리는 반드시 공평한 장소 하나하나부터 다시 만들어 가야합니다. 하나의 국가 또는 기관에 대한 의무가 없는 유엔은 이러한 우리들의 고결한 목표를 추구하기 좋은 유일한 위치에 있으며, 기회의 평등과 두려움으로부터 자유로움을 추구하는 여정을 시작하기에 사실상 안성맞춤입니다.

Dubravka Šimonović - 성폭력의 원인과 결과에 대한 유엔 특보

1994년 유엔 성폭력 특보 설치 이래로 성희롱을 포함한 여성에 대한 모든 형태의 폭력은 인권 침해로 규정하고 성폭력 문제 해결을 위한

각국의 의무 기준 이행에 주의를 기울였습니다. 여성에 대한 폭력 철폐 선언 2항에 언급된 성희롱은 여성에 대한 폭력의 한 형태로서 여성에 대한 차별 철폐 협약의 완전 이행으로 예방 및 근절되어야 할 것입니다. 이는 또한 여성에 대한 젠더 기반 폭력에 관한 일반 권고 제 35항(여성에 대한 폭력 철폐에 대한 유엔 선언문 19조 일반 권고사항을 갱신한 것) 그리고 마푸토 협약, 파라 협약, 이스탄불 협약을 포함한 지역 단위의 제도뿐만 아니라 각국에 대한 유엔 성폭력 특보의 권고안으로도 적용 가능합니다. 보다 일반적 차원에서 성희롱은 인권 기준과 여성에 대한 차별과 성평등의 원칙을 적용함으로써 근절되어야 할 것입니다. 여성에 대한 성희롱은 문화의 한 표현일 수 있지만, 여성에 대한 폭력을 용인하는 한 형태이며 앞서 언급된 UN 인권 기구의 인권 기준안을 위반하는 것에 대한 노골적 무시이기도 합니다. 성희롱을 용인해온 사회적 규범을 바꾸기 위해서는 성희롱이 인권 침해임을 분명히 하고 국제적 인권 보호 의무에 따라 기존 규범을 바꿔야 합니다. 각국이 인권 보호 의무를 저버린다면 젠더 기반 폭력과 같은 사례들은 적절한 유엔 신고와 항의 절차를 통해 문제 제기될 것이며, 이는 성폭력 특보, 여성에 대한 모든 종류의 차별 철폐에 관한 협약 위원회 그리고 다른 기구들도 포함합니다.

Dimitri Tskitishvili - 조지아 의회 외교위원회 대표 대리

성희롱은 오랜 기간 존재해왔지만 조지아의 정치적 담론에서 성희롱은 상대적으로 새로운 주제입니다. 다른 형태의 젠더 기반 폭력들과 비교해봤을 때, 성희롱은 가

장 많은 피해자들이 숨겨야만 했던 그리고 문화적으로 뿌리 깊게 합리화됐던 형태의 폭력으로 지금까지 그저 평범한 남녀 관계로 이해되어 왔습니다.

UN Women과 조지아 국립통계청이 2017년에 실시한 조사에서 성희롱에 대한 충격적 사실들이 드러났습니다. 조사에 따르면 여성 5명 중 1명이 성희롱의 피해자였습니다. 만약 이 조사가 미투 이후에 이뤄졌다면 그 수치는 더 높아질 것이라 확신합니다.

조지아 의회 성평등 위원회는 모든 정당의 회원들로 구성되어 있어서 여당의 기초로부터 자유롭게 공통적으로 양당 간 토론이 가능합니다. 2018년 초에 우리 위원회는 실용적이고 효과적 절차를 통해 성희롱 대책을 마련하고자 관련 법안을 시민 사회 단체, 정부 부처, 국제 기구, 국선 변호사, 그리고 다른 관련 이해 당사자들과 함께 준비했습니다.

그 결과, 초안에 대한 공청회가 꽤 성공적으로 끝나고 최종 입법안이 2019년 5월 조지아 의회에 채택되었습니다. 이것은 엄청난 진전으로서 성희롱에 맞서 싸울 수 있는 주요 법적 틀이 되어줄 것이며 주요한 성희롱 예방 절차를 도입할 수 있을 것입니다. 의회에서 정부에 이르기까지 성희롱은 결코 용납될 수 없으며 성희롱을 정상적인 것으로 만들려는 어떠한 시도 또한 용납될 수 없다는 것이 명백하게 전해졌습니다.

이제 겨우 시작에 불과하지만 저는 밝은 미래를 꿈꿉니다. 우리의 노력이 이 사회의 정치적 문화적 변화를 가져올 것이며, 이를 위해서 성희롱 철폐는 최우선 과제가 될 것입니다.

이스라엘 유엔 뉴욕 지부의 성희롱 근절을 위한 친구들의 모임 창립 회원

성희롱은 전 세계를 걸쳐 오랫동안 이어진 역사적 권력 불균형에 뿌리내리고 있는 문화적 현상입니다. 권력이 불평등할 때 더 많이 나타나는데, 이를테면 성인과 미성년, 의사와 환자, 교사와 학생, 고용주와 고용인 등의 관계에서 그렇습니다. 한 사람의 성별이나 섹슈얼리티, 성 정체성에 대한 업신여기기 또는 모욕하기 또한 성희롱입니다. 괴롭힘은 온라인에서도 나타납니다.

성희롱 철폐에 필수적인 문화적 변화는 성평등을 위한 공동의 노력입니다. 문화적으로 성역할이 다른 것처럼 느끼지만 남성과 여성은 동등하게 대우받아야 합니다. 다음과 같은 절차들이 그러한 문화 변화를 만드는데 필요합니다.

- 성희롱이 무엇이며 다양한 상황에서 어떤 형태를 띠는지를 교육하되, 개별 사회 맥락에 맞춰 교육 내용은 조정되어야 합니다.
- 공교육 체계, 정부 기관, 공공 단체, 군대 등의 공식적 기관을 활용해서 지향점을 구축합니다.
- 성희롱 신고에 있어서 목격자의 역할을 강조

하고 피해자에게 지원을 제공합니다.

- 잠재적 범죄 억제 수단으로서 가해자에 대한 조치를 홍보합니다.

문화 혁신을 이끌고 이런 행동들을 종식시키려면 성희롱이 허용되지 않는 사회가 필요합니다. 모두가 동등하게 존엄성을 가진 존재로 대우받는 다양하고 포용적이며 상호 존중하는 환경을 이룩해야만 합니다.

일례로 이스라엘에서는 성희롱 예방 및 근절을 위해서 고용주의 책무성이 법에 포함됩니다. 이런 연유로 이스라엘은 직장 내 성희롱 예방 및 철폐를 위한 유엔의 첫 번째 결의안을 발의했으며, 이는 2017년 제 61차 유엔 여성 지위 위원회에서 채택되었습니다.

마지막으로 유엔이 세계를 선도하는 정부 간 국제기구로서 모범이 되고자 성희롱에 대한 대응을 계속해서 개선해야 한다고 저희 이스라엘은 믿고 있으며 이는 각국의 도움과 협조로 가능할 것입니다.

유엔 페미니스트 네트워크

유엔처럼 크고 다양한 기관 내에서 성희롱을 근절하기 위해서는 문화 개편이 반드시 필요합니다.

성희롱을 용인해온 문화를 제대로 바꾸기 위한 해결책 마련은 두 가지 차원에서 가능할 것입니다. 폭력의 피해자 그리고 생존자, 유엔 제도 안팎의 젠더 기반 폭력 전문가. 피해자와 생존자의 목소리에 귀

기울이는 것은 영향 받은 이들의 요구와 경험에 대응할 수 있는 반응들을 설계할 수 있는 유일한 길입니다. 하지만 우리가 사용하고자 하는 도구는 비인격적이고 완벽하지 않으며 효과적이지 않을 것입니다.

또 하나의 주요 자원은 유엔 안팎에 젠더 기반 폭력에 대한 전문가들입니다. 우리 조직 문화의 뿌리 깊은 불평등한 젠더 권력 구조를 근본적으로 바꿔야만 지속성 있는 변화가 만들어집니다. 무척 어려운 작업이지만 불가능한 것은 아닙니다. 유엔의 핵심 자원 중 하나는 힘을 모으는 것입니다. 성희롱 문제 해결을 위해 앞장 서고자 한다면 우리는 정부, 시민 사회, 노동조합, 대학, 미디어에서 복잡한 맥락에서 비슷한 문제를 다뤘은 이들과 함께 행동해야 합니다. 그렇지 않으면 배움의 기회를 놓친 채 같은 실수를 반복하게 될 것입니다.

무엇보다도, 피해자의 삶에 변화를 진정 만들고자 한다면, 우리는 목인의 문화부터 해결해야 합니다. 고위 간부들은 정책과 절차를 강화해서 유엔을 위해 혹은 유엔과 같이 일하는 모두가 행동에 책임감을 갖게끔 해야 합니다. 또한 우리는 회원국들이 혐의를 가진 피의자가 기소당하지 않게 하는 외교적 면책 사용을 포기함으로써 책무성을 강화하도록 해야 합니다.

당면 문제를 해결하기 위해서 유엔은 긴급하게 요청되는 급진적 변화에 관한 불

편한 대화를 진행해야 하고 비판을 겸허히 받아들여야 할 것입니다. 시간이 없습니다.

UN Women 청소년 의회

성희롱을 역사의 뒤안길로 사라지게 하기 위해서 우리는 가해자들이 활개 칠 수 있었던 제도를 만든 구조적 불평등을 인식해야 합니다. 모두가 평등과 존중의 문화를 만들어갈 책임이 있으며 그것을 즐길 권리가 있습니다. 관리자와 상급자들은 '모범적으로' 그러한 책임을 지고 기준을 만들어가야 합니다.

직장 내에서 어떤 문화적 변화가 필요한지 이해하려면 우리는 지금까지 우리가 경청하지 않았던 이들의 작은 목소리에, 특히 젊은이들, 대부분 간부나 정규직이 아니어서 보호받지 못하는 인턴이나 계약직들에게 귀 기울여야 합니다. 젊은이들은 성희롱 신고를 대개 꺼리는데, 그 이유는 직업 전망, 고용계약 갱신, 평판 등이 위협받을 것에 대한 실질적, 인식적 위기감 때문입니다. 이들이 생각하는 바는 직원회의에 반영되지 못했으며 강력한 대책 그리고 대응 서비스 접근에 자기주장을 할 수 있는 이들의 능력은 의사 결정에 참여하지 못하기 때문에 제한되었습니다.

청년 세대의 취약성은 이들이 유색 인종, 장애인, 또는 성소수자에 해당할 경우에 더욱 심각해집니다. 유엔 내부에서의 성희롱을 철폐하기 위해서는 식민주의, 인종 차별, 성차별, 장애인 차별, 동성애 혐오, 트랜스젠더 혐오 등이 현재의 권력 남용과 긴밀하게 연결되어 있음을 인지해야 합니다.

성희롱의 구조적 배경을 이해한다면 문화 변혁을 향해 나아갈 수 있습니다. 정책과 실천 모든 면에서 안전한 환경에서 일할 권리를 동등하게 보장받게 될 것입니다. 위계적이고 부당한 직장 내 권력 분배에 이의 제기해야 합니다. 그래야만 청년 세대 생존자들이 성희롱을 신고할 수 있게 될 것이며, 이들이 성희롱 피해 지원 서비스들을 위협, 잦대질, 모른척하기에 대한 두려움 없이 이용할 수 있게 될 것이고, 이를 위해 가해자의 잘못된 행동은 결코 정당화되거나 사소한 것으로 다뤄지거나 무마되지 않을 것이라는 점을 확신시켜줘야 합니다.

**Upasana Chauhan - 유엔 아동 청소년
분과 핵심 모임(UNMGCY)**

유엔에는 책무성 및 인사 기록 관리 체제가 필요할 뿐만 아니라 사건 은폐, 장기 조사를 막는 체제도 필요하고, 잘못된 행동을 신고하고 내부 비리를 고발하는 것을 보호하는 제도도 필요합니다.

우리는 아동 및 청소년들이 유엔 각 기구를 통해서 성희롱 신고 절차를 알아볼 수 있는 것을 도울 수 있는 프로토콜/툴킷을 유엔에서 소개해줄 것을 요청했습니다.

성희롱에 관련해서 가장 흔한 통념 중 하나는 성희롱이 비공식 부문 또는 할리우드 또는 다른 산업 영역에서 더 많이 나타날 것이라는 생각이지만, 안타깝게도 다른 산업 분야만큼이나 유엔에도 성희롱은 깊이 뿌리내리고 있습니다. 여성들이 여전히 성적 젠더적 폭력과 괴롭힘으로부터 매우 취약한 상황임을 강조하는 것도

중요하지만, 모든 젠더의 사람들의 안전을 보장하고 폭력을 해소하며 피해자와 생존자를 보호하기 위한 절차들을 적용하기 위한 대응을 취하는 것도 중요합니다. 예방 프로그램을 개발하고 성폭력 생존자들에 대한 지원을 강화해야 합니다.

또한 우리는 더욱 엄격하게 성폭력 사건에 있어서 "무관용 원칙"을 적용해서 즉각적 효과가 나타날 수 있는 적절한 대응을 반드시 취해야 합니다. 고용 기준에 강화된 신원 조사가 이뤄져야 할 것이며 학력보다 인성을 더 우선해야 할 것입니다.

걸가이드 걸스카우트세계협회

2011년부터 걸가이드 걸스카우트세계협회는 세계적 '폭력 철폐' 캠페인을 통해서 소녀와 젊은 여성의 권리 보장을 위해 노력해왔습니다. 피해자 지지, 교육, 의식 각성에 방점을 두고 걸가이드 걸스카우트는 세계 70여 개국에서 공동체 내 젠더 기반 폭력 철폐를 위한 세계적 운동에 동참했습니다.

소녀와 젊은 여성은 남성과 소년들로부터 너무나도 자주 원치 않는 접근을 받아 왔습니다. 성적 야유부터 원치 않는 신체 접촉에 이르기까지 이들은 협박, 적대, 멸시, 존엄성 침해 등을 공적 및 사적 공간과 장소에서 경험해왔습니다. 어릴 때 시작한 이 경험은 성인이 되어서도 이어집니다.

걸가이드 걸스카우트세계협회는 비형식 학습과 또래 학습이 뿌리 깊은 젠더 기반 폭력의 원인

을 제거하고 소녀들과 젊은 여성에 대한 위법 및 억압 행위들을 정상적인 것으로 둔갑시켜왔던 사고방식을 바꾸는 것이 중요하다고 생각합니다. 35여 개국 소녀, 소년들이 우리 단체와 UN Women에서 개발한 '폭력에 맞서는 목소리들' 교육 과정을 경험했고, 그 중 많은 이들이 자신들의 공동체에서 이 문제에 대해 교육하고, 의식을 각성시키고, 지지하는 행동을 이어가고 있습니다.

목인의 문화를 바꾸기 위해서 여성 및 소녀들에 대한 성희롱을 형사 처벌할 수 있는 법의 제도화 그리고 효과적인 법 집행 및 가해자 처

벌이 중요합니다. 법제화가 이뤄지면 피해자를 보호하고 법의 심판으로 인도해야 할 의무가 주어집니다. 성희롱은 결코 용납될 수 없으며 성희롱 철폐를 위한 문화 변혁에 힘을 실어 줄 수 있는 명확한 메시지가 전달 될 것입니다.

끝으로, 가장 중요한 것은, 소녀와 젊은 여성들에게 반드시 경청해야 한다는 점입니다. 가장 취약한 집단으로서 그녀들의 목소리와 경험이 주목받아야 마땅하며, 이를 통해 성희롱 철폐를 위한 문화적 전환을 만들고 이끌어내야 할 것입니다.

성희롱 관련 자료 모음

2019년 1월

- 전쟁 중 성폭력 재판에서의 강간 신화: 생존자에서 가해자에게 책임 넘기기¹⁰⁸
- 성적 억압, 동의, 그리고 협상: 르완다 인다쉬 키르와 프로그램 참여 부부/연인들에게서 나타난 변화 과정¹⁰⁹
- 소유물로서의 파트너: 시에라 리온, 프리타운에서 연인을 대상으로 발생한 성폭력에 대한 질적 연구¹¹⁰
- 우린 지금 어디로 가고 있고 또 어디에 있었나: 성희롱 예방 사례 만들기¹¹¹
- 아동기 성적 학대 경험 이후 성인이 되어 겪는 친밀한 관계 형성에서의 어려움에 대한 문헌 분석¹¹²
- 강간 생존 여성들의 과테말라 보건 서비스 경험에 대한 연구¹¹³
- 미국-직장 내 성희롱 & 성폭력: 피해 규모와 피해액 이해하기¹¹⁴
- 유라시아-헌행법은 어떻게 성폭력 생존자를 실망시키는가: 정의를 향한 길¹¹⁵

2019년 2월

- 데이트 성폭력 상황에 유의미한 제 3자 대응을 위한 청소년 전략: 측정 및 프로그램 개발

에 대한 제언¹¹⁶

- 모잠비크 청소년기 소녀와 젊은 여성들의 남성 섹스 파트너의 특징들: 자료 활용 촉진을 위한 개입¹¹⁷
- 여성에 대한 성폭력 피해자 지원 의료 기관의 수용력 평가를 위한 새로운 접근법: 예비 연구¹¹⁸
- 여러 개의 대학 캠퍼스에서 이뤄진 제 3자 기반 성폭력 예방 프로그램의 적합성 측정 예비 조사: 음주 행위가 제 3자 행동에 미치는 영향 탐구¹¹⁹
- 주제 분석: 점들을 잇기-성적 착취 피해 아동의 회복과 사회 적응 지원¹²⁰
- 성폭력에서의 권력과 신뢰 관계: 미국 체조 협회 주치의였던 성폭력 가해자 나사르 사건의 피해자들 관련 진술 및 트위터 미투 언급에 대한 텍스트 분석¹²¹
- 아동 성착취 예방: 성인 생존자들의 통찰¹²²
- 권력, 불평등, 그리고 침묵: 성폭력에 대한 교차적 접근¹²³
- 성폭력의 디지털 서사: 디지털 공간에서 성폭력을 느끼고 알리게 하기¹²⁴
- 기업 내에서 성희롱, 성적 비행, 성폭력 관련 신고들을 어떻게 각각 분류할지 도와드립니다

다.¹²⁵

- 직장 내 성희롱과 성폭력: 피해 규모와 피해액 이해하기¹²⁶

2019년 3월

- 공동체 규범에 인식 그리고 데이트 성폭력에 대한 청소년들의 대응적, 선제적 제 3자 행동¹²⁷
- 연애 관계에서 발생한 성폭력 피해자 청소년 및 청년이 바라는 것: 도움 요청을 막는 요인들에 대한 혼합 연구¹²⁸
- 왜 여성들은 그것에 대해 말하지 않고 있나: 성폭력 피해 경험 비공개와 원인상 후 스트레스성 장애와 우울증 관련 증상들¹²⁹
- 성폭력 피해 여성을 위한 통합적 트라우마 정보 기반 돌봄 모델: 참여하고, 독려하며, 보호하고, 조직하고, 자존감을 이끌고, 교육하며, 존중하여 (힘내게 하는) 의료 기관¹³⁰
- 외로이 그리고 위험한: 아동, 이주, 성폭력과 젠더 기반 폭력¹³¹
- 아동 대상 성폭력: 케냐 법과 정책 검토¹³²
- 10대들 사이의 학대와 성폭력 상황에서 교직원의 제 3자 행동: 실태와 상관 관계¹³³
- 성고문 생존자 난민에 대한 연구에서 보건 전문가들의 문지기 행동: 윤리적 문제에 대한 고찰¹³⁴

2019년 4월

- 토론문 149, 프로젝트 107, 성폭력: 포르노와 아동. 남아프리카법제개선위원회, 2019¹³⁵
- 연애 관계에서 발생한 성폭력 피해자 청소년 및 청년이 바라는 것: 도움 요청을 막는 요인들에 대한 혼합 연구¹³⁶
- 대학 입학 전 발생한 성폭력의 특징과 대학 재학 중 발생한 성폭력과의 관계¹³⁷
- 약물 복용 경험 있는 남아프리카 여성을 대상으로 물리적, 성적 젠더 기반 폭력 경험과 HIV 간 연관성에 대한 연구: 행위자성과 알코올의 역할¹³⁸

2019년 6월

- “어쨌거나 당신이 여자들 중에서 첫 번째는 아닙니다”: 니카라과에서 성기능 및 재생산 관련 건강권에 영향을 미치는 맥락적 위험 요소들에 대한 사례 연구¹³⁹
- 성폭력 예방을 위한 제 3자 개입에 대한 구조적 문헌 조사 연구¹⁴⁰
- 청소년들의 성폭력, 약물 복용, 정신 건강의 동시 발생에 대한 잠재 집단 분석¹⁴¹
- 그 조그만 세포 조직으로는 어쩔 수 없는-처녀막이 성경험과 성폭력을 결정 짓는다는 근거 없는 믿음 없애기¹⁴²
- 아동기 성적 학대 이후 모욕을 경험한 성인 생존자들에 대한 문헌 분석¹⁴³
- 말라위 소녀와 젊은 여성들에게 발생한 성폭력: 자기보호 교육에 대한 무작위 집락 통제

배정 실험 연구¹⁴⁴

- 카부무의 사례: 의약 협동 모델¹⁴⁵

2019년 7월

- 케냐 나이로비 초/중학생 대상 비공식 학습
장에서의 청소년 성폭력 예방 차원의 임파워
먼트 개입에 대한 무작위 집락 통제 실험 연
구를 위한 프로토콜¹⁴⁶

- 남성과 소년을 대상으로 하는 성폭력 조사에
있어서 윤리와 책무성¹⁴⁷
- 인권 위원회 결의안 A/HRD/41/L.5/Rev.1. 여
성과 소녀에 대한 모든 종류의 폭력 근절을
위한 노력 강화하기: 일의 세계에서 여성과
소녀에 대한 폭력을 예방하고 대응하기¹⁴⁸
- 성폭력과 안전: 온라인 포럼에서의 트랜스
여성들의 서사¹⁴⁹

주석

- 1 See the *MeToo website*. - Accessed 08.24.2019 at <https://metoomvmt.org/about/>
- 2 Ashley Judd talks about what #MeToo movement means for her. - Accessed 08.24.2019 2019 at <https://www.tennessean.com/story/news/local/2018/12/01/ashley-judd-talks-what-metoo-movement-means-her/2163610002/>
- 3 *A year ago, Alyssa Milano started a conversation about #MeToo.* These women replied. - Accessed 08.24.2019 at <https://www.nbcnews.com/news/us-news/year-ago-alyssa-milano-started-conversation-about-metoo-these-women-n920246>
- 4 *Tanushree Dutta on Bollywood Accepting #Metoo Accused: 'They Are C-Grade Human Beings'.* - Accessed 08.24.2019 at <https://www.masala.com/tanushree-dutta-on-bollywood-accepting-metoo-accused-they-are-c-grade-human-beings-289865.html>
- 5 *#MeToo Begins to Gain Traction In South Korea's Entertainment World.* - Accessed 08.24.2019 at <https://www.billboard.com/articles/columns/k-town/8216864/metoo-south-korea-movement>
- 6 *Nusrat Jahan Rafi: Bangladesh charges 16 for burning girl alive.* - Accessed on 08.24.2019 at <https://www.aljazeera.com/news/2019/05/nusrat-jahan-rafi-bangladesh-charges-16-burning-girl-alive-190529113838342.html>
- 7 *Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #MeToo.* - Accessed on 05.08.2019 at <http://www.un-women.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- 8 Total # of impressions on social media 37,880,715 - posts including Twitter (96%), Tumbler (2.9%) and Reddit (0.4%) up to July 14, 2019.
- 9 *Report by Inter-Parliamentary Union and Parliamentary Assembly of the Council of Europe: Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe.* - Accessed on 10.04.2019 at <http://website-pace.net/documents/19879/5288428/20181016-WomenParliamentIssues-EN.pdf/7d59e7c5-4a88-4d23-a6cd-7404449fd45f>
- 10 *Report by High-Level Committee (HLC) of the African Union Commission: Outcome of the Investigation of allegations of harassment against women and other institutional malpractices in the African Union Commission.* -

- Accessed on 10.04.2019 at <https://au.int/en/pressreleases/20181122/outcome-investigation-allegations-harassment-against-women-and-other>
- 11 *Outcome of the Investigation of allegations of harassment against women and other institutional malpractices in the African Union Commission; Pg. 3.* - Accessed on 10.04.2019 at <https://au.int/en/pressreleases/20181122/outcome-investigation-allegations-harassment-against-women-and-other>
 - 12 *Report by The Restaurant Opportunities Centers United: The Glass Floor- Sexual Harassment in the Restaurant Industry.* - Accessed on 07.31.2019 at http://rocunited.org/wp-content/uploads/2018/02/OneFairWage_W.pdf
 - 13 Address by Saru Jayaraman at Berkeley conference on Global Resistance to sexual harassment and violence - Accessed on 08.24.2019 at https://www.kultura.com/index.php/extwidget/preview/partner_id/1368891/uiconf_id/41443412/entry_id/0_ngbf90kz/embed/iframe?
 - 14 *Survey Finds One Third of UN Workers Experienced Sexual Harassment in Last Two Years.* - Accessed on 08.24.2019 at <https://sdg.iisd.org/news/survey-finds-one-third-of-un-workers-experienced-sexual-harassment-in-last-two-years/>
 - 15 *Change the Course: National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities (2017).* - Accessed on 07.31.2019 at <https://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual>
 - 16 *Sexual Harassment at Educational Institution and work-places: Implementation Status of the 2009 Supreme Court Guideline* ActionAid Bangladesh, Dhaka Tribune - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.dhakatribune.com/bangladesh/court/2018/05/08/supreme-court-guidelines-sexual-harassment-largely-ignored> and <https://www.dhakatribune.com/bangladesh/nation/2019/01/17/actionaid-87-students-unaware-of-sc-guidelines-on-sexual-harassment> (Note: Guidelines or study not found in English)
 - 17 *University of Manitoba sexual violence survey summary* - Accessed on 07.31.2019 at <https://umanitoba.ca/student/media/Sexual-Violence-Survey-Summary-2019.pdf>
 - 18 *Survey Student Voices on Sexual Violence, CCI Research on behalf of the Ministry of Training, Colleges and Universities.* - Accessed on 05.08.2019 at <https://files.ontario.ca/tcu-summary>

- report-student-voices-on-sexual-violence-survey-en-2019-03.pdf
- 19 *50% increase in sexual harassment cases on campuses in 2017: Ministry of Human Resource Development*, Times of India. - Accessed on 07.31.2019 at http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/63383234.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst
- 20 *A third of NZ university students are sexually assaulted, a study suggests.* - Accessed on 07.31.2019 at <https://www.stuff.co.nz/national/113090659/a-third-of-women-university-students-report-being-sexually-assaulted-what-do-we-owe-them>
- 21 *Cases highlight female students' risk of sexual harassment by alumni when seeking jobs in Japan*, The Japan Times. - Accessed on 07.31.2019 at <https://www.japantimes.co.jp/news/2019/04/08/national/social-issues/cases-highlight-risk-female-students-japan-sexual-harassment-alumni-seeking-jobs/#.XUh2JehKg2w>
- 22 *I'm Disabled and I Get Sexually Harassed — Here's Why That Matters.* - Accessed on 07.31.2019 at <https://www.endabusepwd.org/news-article/im-disabled-get-sexually-harassed-heres-matters/>
- 23 *Report on investigation of sexual harassment at Makerere University* - Accessed on 07.31.2019 at <https://news.mak.ac.ug/sites/default/files/downloads/Makerere-Committee-Investigating-Sexual-Harassment-FINAL-Report-June2018.pdf>
- 24 Global Pulse is an innovation initiative of the UN Secretary-General on big data. Its Data Fellows programme provides a bridge between academia and the UN Agencies. In this context, Global Pulse and UN Women are analysing the global outreach of the #MeToo movement. From Global Pulse website. - Accessed on 07.31.2019 at <https://www.unglobalpulse.org/news/global-pulse-launches-data-fellows-programme-connect-doctoral-researchers-un-entities>
- 25 *Leading countries based on number of Twitter users as of July 2019.* - Accessed on 08.05.2019 at <https://www.statista.com/statistics/242606/number-of-active-twitter-users-in-selected-countries/>
- 26 Image has been generated from 22,878,126 Twitter posts with identifiable location across 195 countries on 09.08.2019. Not all the 36 million tweets have identifiable location.
- 27 For more information on #MeToo in Hollywood see *Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era*

of #MeToo, UN Women. - Accessed on 05.08.2019 at <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>

- For information on Tanushree Dutta case see: *What the Zaira Wasim controversy reveals about contemporary India.* - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.aljazeera.com/indepth/opinion/zaira-wasim-controversy-reveals-contemporary-india-190703092002011.html> ; *Tanushree Dutta files sexual harassment complaint against Nana Patekar.* - Accessed on 05.08.2019 at <https://economictimes.indiatimes.com/magazines/panache/tanushree-dutta-files-sexual-harassment-complaint-against-nana-patekar/articleshow/66105059.cms>
- For information on Women Cinema Collective see: *Kerala Women Filmmakers Fighting Patriarchy Get 3 Crores In State Budget.* - Accessed 08.05.2019 at <https://www.ndtv.com/kerala-news/keralas-new-budget-gives-3-crores-to-women-film-makers-fighting-patriarchy-1990168>
- For information on MeToo in Nollywood see: *Sexual harassment in Nollywood is an epidemic; but who will speak up?* - Accessed 08.05.2019 at <https://www.pulse.ng/en-tertainment/movies/casting-couch-sexual-harassment-in-nollywood>

[od-is-an-epidemic-but-who-will-speak-up/y9zz46q](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment)

- 28 *See Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #MeToo on core elements of policy and practice, UN Women.* - Accessed on 05.08.2019 at <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- 29 *One in five women sexually harassed at work: survey (Hong Kong).* - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.scmp.com/news/hong-kong/article/1518099/one-five-women-sexually-harassed-work-survey> and *One in three UN workers say they've been sexually harassed.* - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.cnn.com/2019/01/16/us/united-nations-sexual-harassment-survey/index.html>
- 30 Work against sexual harassment is not about ending welcome relationships at or arising from the workplace.
- 31 In relation to education, these terms are used in CBC article *Women of colour face different battle in sexual harassment scandal* - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.cbc.ca/news/entertainment/sexual-harassment-minorities-1.4408840>
- 32 *NHS workers including nurses and cleaners raped and groped at*

work, finds new report - Accessed on 05.08.2019 at https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/nhs-sexual-assault-harassment-rape-nurse-health-report-union-a8965761.html?fbclid=IwAR3J1rDna8jVZLnGirO6_fbuv1SFJn58kkZs41kTTTBouq2rMEZF5WM9iG4

- 33 The politician's comments have been attributed to comments from the Indonesian House of Representative speaker Marzuki Alie in response to an announcement from parliament that rules are being drafted to ban female lawmakers from wearing "provocative" clothing such as miniskirts to work. See also: *Break the Silence on Sexual Assault: IDidNotReport* Twitter Hashtag. - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.care2.com/causes/break-the-silence-on-sexual-assault-ididnotreport-twitter-hashtag.html>; *United Kingdom Rape Awareness Campaigns Says "We Believe You"*. - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.mumsnet.com/campaigns/we-believe-you-mumsnet-rape-awareness-campaign> and *Rape, Blue Jeans, and Judicial Developments in Italy*. - Accessed on 05.08.2019 at [https://digitalcommons.law.ggu.edu/pubs/104/False allegations data are from the United Kingdom Home Office study A Gap or a](https://digitalcommons.law.ggu.edu/pubs/104/False%20allegations%20data%20are%20from%20the%20United%20Kingdom%20Home%20Office%20study%20A%20Gap%20or%20a)

Chasm? Attrition in re-reported rape cases by Kelly, Lovett and Regan.

- Accessed on 08.24.2019 at <http://paladinservice.co.uk/wp-content/uploads/2013/07/gap-or-chasm-rape-report.pdf>; UNODC report *The Trial of Rape- Understanding the criminal justice system response to sexual violence in Thailand and Viet Nam*. -

Accessed on 08.24.2019 at https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Gender/Trial-of-Rape_YC_27-Sept-2017.pdf. For overview see also End Violence Against Women International. - Accessed on 08.24.2019 at <https://www.evawintl.org/Best-Practices/FAQs>

- 34 For more information about the Garima Yatra' 'Dignity March' please see Dignity March site. -

Accessed on 08.24.2019 at <https://dignitymarch.org/>

- 35 This references the bag lady Tess in Jane Wagner's play, *The Search for Signs of Intelligent Life in the Universe* 18 (1986)

- 36 Draws on: World Bank, *WBL 2019* pg. 16. - Accessed 08.05.2019 at <http://pubdocs.worldbank.org/en/702301554216687135/WBL-DECADE-OF-REFORM-2019-WEB-04-01.pdf>; For additional information about laws passed in 2019 see: *Sexual Harassment Is Now Illegal in the Country of Georgia*. - Accessed

- on 08.05.2019 at <https://www.globalcitizen.org/en/content/georgia-a-sexual-harassment-law-passes/>; Chile gets tough on sexual harassment in the streets. - Accessed on 08.05.2019 at <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/chile-gets-tough-on-sexual-harassment-in-the-streets/>; French courts have handed down 447 fines in the past 8 months under a new law punishing harassment of women. - Accessed on 08.05.2019 at <https://www.cnn.com/2019/04/30/europe/france-sexual-harassment-laws-intl/index.html>
- 37 *Zero Tolerance Campaign*, Scotland, United Kingdom. - Accessed on 08.05.2019 at <https://www.zerotolerance.org.uk/about/>
- 38 *UN leaders vow to stamp out workplace sexual harassment*, UN News. - Accessed on 08.05.2019 at <https://news.un.org/en/story/2018/05/1008962>
- 39 Many organizations have worked to spell out what victim focused approaches involve, including on campuses, in domestic violence provision and in trafficking. Their work is reflected and built on here including Washington University in St Louis. See *Sexual Harassment and Sexual Violence - Resource Guide for Faculty, Staff, and Assistants*. - Accessed on 08.05.2019 at https://teachingcenter.wustl.edu/wp-content/uploads/2017/09/Responsible-Employee_Resource_Guide_2017.pdf
- 40 Professor MacKinnon is UN Women's advisor on addressing sexual harassment. This quote is taken from her address at the UN *Women Feminist Think Space on sexual harassment*, 2018
- 41 This excludes those in the sex industry.
- 42 Example: *Employer's Responses to Sexual Harassment*. - Accessed on 08.05.2019 at <https://www.umass.edu/employmentequity/employers-responses-sexual-harassment>
- 43 *Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #MeToo*. - Accessed on 05.08.2019 at <http://www.un-women.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- 44 *Stepping up to the challenge: towards international standards on sexual harassment training*, Kelly, Liz (2019). - Accessed on 05.08.2019 at LINK
- 45 Pilgram, M. & Keyton, J. (2009). *Evaluation of Sexual Harassment Training Instructional Strategies*. NASPA Journal about Women in Higher Education, 222-240. doi: 10.2202/1940-7890.1032); Keyton, J., Clair, R., Compton, C. A.,

- Dougherty, D. S., Berthoud, D. F., Manning, J., & Scarduzio, J. A. (2018) *Addressing sexual harassment in a sexually charged national culture: a Journal of Applied Communication Research forum*, Journal of Applied Communication Research, 46(6), 665-683. doi: 10.1080/00909882.2018.1546472
- 46 Lauren Edelman, *What's the point of sexual harassment training? Often, to protect employers*, Washington Post, November 17, 2017. - Accessed on 08.24.2018 at https://www.washingtonpost.com/outlook/whats-the-point-of-sexual-harassment-training-often-to-protect-employers/2017/11/17/18cd631e-c97c-11e7-aa96-54417592cf72_story.html
- 47 There is little research which seeks to explore medium to longer term impacts of training Roehling & Huang (2017). Roehling, M. V. & Huang, J. (2018). *Sexual harassment training effectiveness: An interdisciplinary review and call for research*. Journal of Organizational Behavior, 39, 134-150. doi: 10.1002/job.2257
- 48 McCann, B. (2018). *Does Sexual Harassment Training Work?* (2018) EASNA Annual Institute Handout
- 49 Accountability is essential and this must be disseminated but training for culture change must be much more
- 50 Tippett, E. C. (2018). *Harassment Trainings: A Content Analysis*. Berkeley Journal of Employment & Labor Law. - Accessed on 08.24.2018 at https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2994571
- 51 Tinkler, J. E. (2012). *Resisting the Enforcement of Sexual Harassment Law*. Law & Social Inquiry, 37(1), 1-24.
- 52 Bingham, S. G. & Scherer, L. L. (2001). *The Unexpected Effects of a Sexual Harassment Educational Program*. The Journal of Applied Behavioral Science, 37(2), 125-153.
- 53 Bainbridge, H. T. J., Perry, E. L., & Kulik, C. T. (2018). *Sexual harassment training: explaining differences in Australian and US approaches*. Asia Pacific Journal of Human Resources, 56, 124-147. doi:10.1111/1744-7941.12169
- 54 For a review of the limitations of liability-focus training see *The Culture of Compliance: The Final Triumph of Form over Substance in Sexual Harassment Law*. - Accessed on 05.08.2019 at https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2865996
- 55 Tippett, E. C. (2018). *Harassment Trainings: A Content Analysis*. Berkeley Journal of Employment & Labor Law. - Accessed on 24.08.2019 at https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2994571

com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2994571

- 56 Whilst provision of training has served to mitigate the level of compensation/fines, it has not protected organisations from litigation as such, with compensation payments a regular occurrence – Osborn (2018). Thus, even at the level of the business case, current training models have proved ineffective. Lauren Edelman, *What's the point of sexual harassment training? Often, to protect employers*, Washington Post, November 17, 2017. - Accessed on 24.08.2019 at https://www.washingtonpost.com/outlook/whats-the-point-of-sexual-harassment-training-often-to-protect-employers/2017/11/17/18cd631e-c97c-11e7-aa96-54417592cf72_story.html
- 57 Hilary Brueck, *Members of Congress now have to do sexual-harassment training — here's what would actually make it effective*, Business Insider, November 18, 2017. - Accessed on 24.08.2019 at <https://www.businessinsider.com/sexual-harassment-training-effective-2017-11?r=US&IR=T>
- 58 Vicki Magley and Joanna Grossman, *Do Sexual Harassment Prevention Trainings Really Work?*, Scientific American, November 10, 2017. - Accessed on 08.24.2018 at

<https://blogs.scientificamerican.com/observations/do-sexual-harassment-prevention-trainings-really-work/>

- 59 McDonald, P. (2011). *Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature*. International Journal of Management Reviews, 14(1), 1-17. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- 60 Rhana Natour, *Does sexual harassment training work?*, PBS NewsHour, January 8, 2018. - Accessed on 08.24.2019 at <https://www.pbs.org/newshour/nation/does-sexual-harassment-training-work>
- 61 *Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #MeToo*, UN Women. - Accessed on 05.08.2019 at <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- 62 *Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #MeToo*, UN Women. - Accessed on 05.08.2019 at <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- 63 Perry, E. L., Kulik, C. T., & Field, M. P. (2009). *Sexual Harassment Training: Recommendations to Address Gaps Between the Practitioner and Research*

- Literatures*. Human Resource Management, 48(5), 817-837. doi: 10.1002/hrm.20316
- 64 Kathy Gurchiek, *Sexual Harassment Prevention Training Should Involve Real Conversations*, *Society for Human Resource Management*, May 30, 2018. - Accessed on 08.24.2019 at <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/behavioral-competencies/global-and-cultural-effectiveness/pages/sexual-harassment-prevention-training-should-involve-real-conversations.aspx>
- 65 McDonald, P. & Charlesworth, S. (2019). Academic Evidence on the Causes, Manifestations and Responses to Workplace Sexual Harassment. Submission to the Australian Human Rights Commission's National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplace.
- 66 Voluntary training has not brought universal engagement e.g. in the United Kingdom only 34 out of 650 MPs and 135 out of 3,200 MPs' staff attended or booked into such training. See in 'Significant' bullying and harassment in Commons, says report. - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.bbc.com/news/uk-politics-48948901>
- 67 Research and evaluations of sexual harassment training or initiatives in the global south are regrettably scarce at this time.
- 68 McDonald, P. (2011). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- 69 Baigent, D. (2005). Fitting in: the conflation of firefighting, male dominance and harassment. In Gruber J & Morgan P (Eds) *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*. Boston, North Eastern University Press, 45-64.
- 70 Yount, K. (2005). Sexualization and work roles among men miners: structural and gender-based origins of harassment. In Gruber J & Morgan P (Eds) *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*. Boston, North Eastern University Press, 65-91.
- 71 Adkins, L. (1995). *Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market*. Buckingham: Open University Press.
- 72 McDonald, P. (2011). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x

- 73 Report on investigation of sexual harassment at Makerere University. - Accessed on 07.31.2019 at <https://news.mak.ac.ug/sites/default/files/downloads/Makerere-Committee-Investigating-Sexual-Harassment-FINAL-Report-June2018.pdf>
- 74 McDonald, P. (2011). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x)
- 75 Bringing in the Bystander In-Person Prevention Program to a U.S. Military Installation: Results From a Pilot Study. - Accessed on 07.31.2019 at <https://search.proquest.com/openview/f252c2e8f0064718f33e4e8f968399cc/1?pq-origsite=gscholar&cbl=7561>
- 76 Changing attitudes about being a bystander to violence: translating an in-person sexual violence prevention program to a new campus. - Accessed on 07.31.2019 at http://www.azrapevention.org/summaries_cares_2015
- 77 *Sexual Harassment Training Doesn't Work. But Some Things Do.* Accessed on 08.24.2019 at <https://www.nytimes.com/2017/12/11/upshot/sexual-harassment-workplace-prevention-effective.html>
- 78 See eg Katz, *The Macho Paradox: Why Some Men Hurt Women and How All Men Can Help*, Jackson Katz (2006)
- 79 These steps draw on and modify the approach of Hollaback: Bystander intervention training. - Accessed on 08.24.2019 at <https://www.ihollaback.org/resources/bystander-resources/>
- 80 NHS workers including nurses and cleaners raped and groped at work, finds new report. - Accessed on 07.31.2019 at https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/nhs-sexual-assault-harassment-rape-nurse-health-report-union-a8965761.html?fbclid=IwAR3J1rDna8jVZLnGirO6_fbuv1SFJn58kkZs41kTTTTBouq2rMEZF5WM9iG4
- 81 Workplace sexual harassment and the culture of silence. - Accessed on 07.31.2019 at <https://execed.economist.com/blog/industry-trends/workplace-sexual-harassment-and-culture-silence>
- 82 *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women.* - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>
- 83 *CEDAW General Recommendations (GR) 19.* - Accessed on 05.08.2019 at https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GE/C/3731&Lang=en
- 84 *CEDAW General Recommendations (GR) 35.* - Accessed on 05.08.2019

- at https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en
- 85 *Beijing Platform for Action*. - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- 86 *Declaration on the Elimination of Violence Against Women - General Assembly Resolution 48/104*. - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>
- 87 *Development Sustainable Goals by 2030*. - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>
- 88 GA resolution A/RES/73/148 - Intensification of efforts to prevent and eliminate all forms of violence against women and girls: sexual harassment. - Accessed on 05.08.2019 at <https://undocs.org/en/A/RES/73/148>
- 89 *C 190 - Violence and Harassment Convention*. - Accessed on 05.08.2019 at https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO
- 90 *R 206 - Violence and Harassment Recommendation*. - Accessed on 05.08.2019 at https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4000085
- 91 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>
- 92 *Maputo Protocol - Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa*. - Accessed on 05.08.2019 at https://www.un.org/en/africa/osaa/pdf/au/protocol_rights_women_africa_2003.pdf
- 93 Economic Community of West African States includes Benin, Burkina Faso, Cape Verde, Cote d'Ivoire, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea Bissau, Liberia, Mali, Niger, Nigeria, Senegal, Sierra Leone, and Togo
- 94 The Southern African Development Community Protocol on Gender and Development - has been signed by Angola, Democratic Republic of Congo, Lesotho, Madagascar, Mauritania, Mozambique, Namibia, South Africa, Swaziland, Tanzania, Zambia, and Zimbabwe. - Accessed on 05.08.2019 at https://www.sadc.int/files/8713/5292/8364/Protocol_on_Gender_and_Development_2008.pdf
- 95 *Convention of Belem do Para: Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence Against Women*. - Accessed on 05.08.2019

at <http://www.cidh.org/Basicos/English/basic13.Conv%20of%20Belem%20Do%20Para.htm>

- 96 *Istanbul Convention: Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence.* - Accessed on 05/08/2019 at <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>
- 97 *Recommendation on preventing and combating sexism.* - Accessed on 05.08.2019 at <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894>
- 98 Charter of Fundamental Rights of the European Union. - Accessed on 05.08.2019 at http://www.europarl.europa.eu/charter/default_en.htm
- 99 *Directive 2004/113/EC of the Charter of Fundamental Rights of the European Union.* - Accessed on 05.08.2019 at <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:EN:PDF>
- 100 *In Power in the academy: staff sexual misconduct in UK high-er education.* - Accessed on 05.08.2019 at https://web.uni-can.es/unidades/igualdad/SiteAssets/guia-de-recursos/aco-so/NUS_staff-student_misconduct_report.pdf
- Drawing on Smith and Freyd (2014, 577), the term institutional betrayal refers to 'institutional action and inaction that exacerbate[s] the impact of

traumatic experiences". See Smith, Carly Parnitzke, and Jennifer J. Freyd. 2014.

"Institutional Betrayal." *American Psychologist* 69 (6): 575–87. 101
In a small organisation aggregation may not be possible so details would need to be reserved.

- 102 At the time this contribution was written Jan Beagle was Under-Secretary-General, United Nations Department of Safety and Security.
- 103 PepsiCo Global Code of Conduct. - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.pepsico.com/about/global-code-of-conduct>
- 104 Winnie Byanyima was Executive Director at Oxfam.
- 105 Leaders' Response Magnifies Outrage in India Rape Case. - Accessed on 05.08.2019 at <https://www.nytimes.com/2012/12/30/world/asia/weak-response-of-india-government-in-rape-case-stokes-rage.html>
- 106 The Vishakha guidelines laid the foundation for the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013, India. See more at "Dalit woman's rape in '92 led to India's first sexual harassment law – but justice still eludes her".

- Accessed on 05.08.2019 at <https://scroll.in/article/899044/dalit-wom-ans-rape-in-92-led-to-indias-first-sexual-harassment-law-but-justice-still-eludes-her>
- 107 At the time this contribution was written Peter Drennan was Under-Secretary-General, United Nations Department of Safety and Security
- 108 <https://trialinternational.org/wp-content/uploads/2018/01/20180112-TRIAL-Rape-Myths-ENG-WEB.pdf>
- 109 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30547723>
- 110 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10926771.2018.1506854?journalCode=wamt20>
- 111 https://www.raliance.org/wp-content/uploads/2018/08/BMSG_MessagingGuide_FINAL508.pdf
- 112 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30040596>
- 113 <https://www.tandfonline.com/eprint/GdJiFifvbzMiDjW8EigK/full>
- 114 https://iwpr.org/wp-content/uploads/2018/10/IWPR-sexual-harassment-brief_FINAL.pdf
- 115 https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/equalitynow/pages/1581/attachments/original/1547485403/EN-Eurasia_Rpt_ENG_-_Web.pdf?1547485403
- 116 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_605700_20
- 117 <https://www.measureevaluation.org/resources/publications/tr-19-321>
- 118 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_605450_20
- 119 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30770026>
- 120 <https://riselearningnetwork.org/wp-content/uploads/2019/02/Access-to-Justice-Thematic-Report-Connecting-the-dots.pdf>
- 121 <https://journals.humankinetics.com/doi/abs/10.1123/jcsp.2018-0056>
- 122 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_603582_24
- 123 <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-073117-041410>
- 124 <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1461444818820069>
- 125 <https://www.nsvrc.org/helping-industries-classify-reports>
- 126 https://iwpr.org/wp-content/uploads/2018/10/IWPR-sexual-harassment-brief_FINAL.pdf
- 127 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_606248_20
- 128 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_605700_20

- ewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_607388_20
- 129 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_608447_20
- 130 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_608423_20
- 131 <https://riselearningnetwork.org/wp-content/uploads/2019/03/181126-AloneUnsafe-Report-EN-web.pdf>
- 132 <https://tandfonline.com/doi/full/10.1080/26410397.2019.1586815>
- 133 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_608886_20
- 134 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_608825_20
- 135 <http://www.justice.gov.za/salrc/dpapers/dp149-prj107-SexualOffences-PornographyChildren2019.pdf>
- 136 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0145213419300390>
- 137 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_609283_24
- 138 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30939899>
- 139 <https://bmcmomenshealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12905-019-0771-9>
- 140 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/31204606>
- 141 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_613783_24
- 142 https://www.biomedcentral.com/epdf/10.1186/s12978-019-0731-8?shared_access_token=Tuie17J1EDTambhLRBptAW_BpE1tBhCbnbw3BuzI2RMlh5r-3s_la_rIE89IBe311Ngr4epjqPw1BmG0YhTQc1huTwE-uPnHkz7_KsTrQWg8hBb11TfRsNUuOTHavyx-wrejQLAepNNYg6zC5Oxq1gw%3D%3D
- 143 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_614240_24
- 144 <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-018-6220-0>
- 145 [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(19\)30649-X/fulltext?utm_campaign=lancet&utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_term=infographic](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(19)30649-X/fulltext?utm_campaign=lancet&utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_term=infographic)
- 146 https://www.safetylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_616359_24
- 147 <https://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/ethics>

148 [/chynoweth-martin.pdf
https://documents-dds-ny.un.org/
doc/UNDOC/LTD/G19/213/17/PDF
/G1921317.pdf?OpenElement](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G19/213/17/PDF/G1921317.pdf?OpenElement)

149 [https://www.tandfonline.com/doi/
full/10.1080/13691058.2019.16274
20](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13691058.2019.1627420)



UN WOMEN IS THE UN ORGANIZATION DEDICATED TO GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN. A GLOBAL CHAMPION FOR WOMEN AND GIRLS, UN WOMEN WAS ESTABLISHED TO ACCELERATE PROGRESS ON MEETING THEIR NEEDS WORLDWIDE.

UN Women supports UN Member States as they set global standards for achieving gender equality, and works with governments and civil society to design laws, policies, programmes and services needed to implement these standards. It stands behind women's equal participation in all aspects of life, focusing on five priority areas: increasing women's leadership and participation; ending violence against women; engaging women in all aspects of peace and security processes; enhancing women's economic empowerment; and making gender equality central to national development planning and budgeting. UN Women also coordinates and promotes the UN system's work in advancing gender equality.



220 East 42nd Street
New York, New York 10017, USA
Tel: 212-906-6400
Fax: 212-906-6705

www.unwomen.org
www.facebook.com/unwomen
www.twitter.com/un_women
www.youtube.com/unwomen
www.flickr.com/unwomen