

성희롱 철폐를 향해:  
미투 시대, 변혁의 본질과  
당면 과제



"2006년 타라나 버크가 성폭력 생존자, 특히 저소득층 층신의 젊은 유색 인종 여성들을 돕고 치유할 방법을 찾기 위해서 **미투** 운동을 시작했습니다. "공감을 통한 임파워먼트"라는 아이디어를 바탕으로 **미투** 운동은 생존자들이 이 싸움에서 더 이상 혼자가 아니라고 느낄 수 있게끔 든든한 버팀목이 되었습니다.

**미투** 운동은 삶의 여러 길목에 서 있던 생존자들의 공동체를 만들어냈습니다. 성폭력을 주류로 끌어올려 중요하게 다룰 수 있게 만듦으로써 수천만 여성들에게 막대한 영향을 준 성폭력 문제를 제기하고, 생존자에 대한 낙인을 없애기 위해 노력했으며, 치유할 방법을 찾던 이들을 지원했습니다. 궁극적으로, 이 운동의 맨 앞에 선 생존자들과 함께, 우리는 성폭력을 없애기 위한 투쟁을 돕고 있습니다. 우리는 사회 정의의 일환으로 이러한 급진적인 치유 공동체를 만들고자 하며 만연한 성폭력을 조장해온 모든 시스템들을 무너뜨리기 위해 최선을 다할 것입니다.<sup>1</sup>

"2015년 6월, 부에노스아이레스 의회 광장 그리고 아르헨티나 전역에 있는 광장들에 수많은 사람들의 목소리, 정체성, 그리고 깃발이 한데 모여 **Ni Una Menos**(아르헨티나 미투 운동)를 외쳤으며, 이는 끝이 아닌 새로운 출발점이 되었습니다. 이 외침은 기자, 활동가, 예술가로부터 비롯됐지만, 이것을 단체 행동으로 이끈 것은 사회입니다. **아르헨티나 미투 운동**에 전국 수천의 시민들과 학교, 정당을 비롯한 수백의 단체들이 함께 했습니다."<sup>2</sup>

2017년 10월 미국 배우 알리사 밀라노는 트위터에 그녀의 성희롱 경험에 대해서 글을 게시했습니다. 그녀의 트위터 메시지는 순식간에 퍼졌고 수많은 여성들이 동참했습니다. 할리우드 유명인들 또한 여기 동참했고 이는 **미투** 운동이 대중에게 전례 없이 폭넓게 알려질 수 있게 했습니다. 배우 밀라노의 메시지는 24,063회 리트윗됐으며 54,454 좋아요를 받았습니다.<sup>3</sup>

2017년 11월 타임지는 70만 농장 노동자들<sup>4</sup>로부터 할리우드 여성들에 공감하고 지지하는 내용이 담긴 편지 한 통을 받았습니다. 2018년 1월, 300명 이상의 할리우드 여배우들이 '이젠 끝'이라 명명한 반성폭력 연대 행동을 조직했습니다.<sup>5</sup>

2020 UN Women. All rights reserved

출판, 저술, 편집을 UN Women 성희롱 및 성차별 부문 책임 간사 및 대변인 퍼나 센, 유니스 보르쥬, 에스테 파니아 구알라, 그리고 제이드 코크란이 맡았습니다.

번역: 윤형주

Design: Dammsavage Inc.

# 성희롱 철폐를 향해: 미투 시대, 변혁의 본질과 당면 과제



UN WOMEN

New York, 2018 11월



# 감사의 글

UN Women 대표 품질레 음람보-응쿠카 씨의 리더십으로 반 성희롱 운동이 단체 내에서 확산되고 활성화됐습니다.

본 출판물은 UN Women 안팎에서 함께 해주신 분들의 노력과 협조로 만들어졌습니다.

출판, 저술, 편집을 UN Women의 성희롱 및 성차별 부문 책임 간사 및 대변인 기구에서 맡아주셨습니다.

해당 기구는 이메일 [end.sexualharassment@unwomen.org](mailto:end.sexualharassment@unwomen.org)로 연락하세요.

여성에 대한 폭력 철폐, 안전한 도시, 대학 내 폭력, 여성 정치 참여, 여성 평화 및 안전 팀, 그리고 여성에 대한 폭력 철폐를 위한 투자 신탁 등 성폭력 철폐 관련 자료를 검토해주신 단체들에 감사드립니다.

또한 UN Women과 유엔 전반에 대한 지지와 검토를 해주신 유엔 여성 청소년 의회와 유엔 페미니스트 네트워크에도 감사드립니다.

본 출판물 기획부터 전반을 검토하고 자문해주신 캐서린 맥키넨 교수에게도 감사드립니다.

마지막으로 피해자, 생존자, 그리고 여성 인권을 위해 노력하며 변화를 위해 힘써주신 많은 분들에게 감사드립니다.

저희 UN Women의 성희롱 및 성차별 담당 부서는 아래 도움 주신 분들에게 감사드립니다.

Aldijana Sisic	Charlotte Hemmestad Ludt	Julie Ballington
Alethia Jimenez	Dania Al Rashed Al Humaid	Kalliopi Mingeirou
Andrea Sunah Espinoza Kim	Dina Deligiogis	Laura Capobianco
Bradley Orchard	Gabriella Borovsky	Laura Turquet
Carlotta Aiello	Giorgina Piperone	Lizzette Soria Sotelo
		Vesna Jaric

# 목 차

감사의 글	IV	유엔에서의 성희롱, 성적 착취, 그리고 성적 학대	22
목차	1	사무총장 직속 성희롱 전담 최고위 이사회 특별반	22
요약	2	성희롱 철폐를 위한 친구들의 모임	23
줄임말 목록	4	성폭력 문제에 대한 UN Women의 대응	25
머리말: “무시 받던 이들의 반란”	5	여성과 소녀들에 대한 폭력의 예방	25
정책 및 실천의 핵심 요소들	8	정치에서 나타나는 여성에 대한 폭력	26
효과적인 성희롱 대책 및 절차의 핵심 요소들	9	안전한 도시, 안전한 공공장소	27
A) 정책	8	반성폭력 유엔 투자신탁	28
B) 절차	8	성적 착취와 성적 학대 문제 해결	29
C) 문화	12	대학 내 여성에 대한 폭력 문제 해결	31
권력과 불평등	13	성희롱의 완전 근절을 위해 무엇이 필요한가?	33
성희롱 관련 자료	14	유엔 여성 청소년 의회	33
폭력이자 차별로서의 성희롱	16	유엔 페미니스트 네트워크	34
국가 단위 대책	18	바로 지금입니다	37
직장 내 성희롱 문제 해결	20	성희롱 문제 해결: 방향 제안	37
		당면 과제	38
		관련 기사 표제	40
		주석, 링크, 참고문헌 및 자료	41

# 요약

성폭력에 맞서는 전 지구적 움직임이 그 어느 때보다 뜨겁습니다.

전 세계 각지에서 해시태그 미투<sup>6</sup>로 소셜 미디어의 힘을 활용해 여성들이 자신이 겪은 고통과 피해에 대해 폭로했습니다.

성희롱은 꼭 필요한 것도, 재미있고 웃기는 것도, 어쩔 수 없는 것도 아닙니다. 폭력과 권력 남용의 한 형태로 받아들여져야 한다고 피해자들은 요청해왔습니다. 힘 있는 사람들을 보호해왔던 기존의 권력에 근본적으로 문제제기하며 피해자들은 '이제 그만'을 외칩니다. 몇몇 의식 있는 기자들은 피해자들의 이야기를 진지하게 경청하고 심각성을 찾아냈습니다. 정책, 실천, 그리고 법적 변화가 뒤따라 이어져야 합니다.

젠더 평등 및 여성 역량 강화를 위한 유엔 기구인 UN Women은 성평등을 앞당기고 여성의 권리를 보장하며 여성에 대한 폭력을 철폐하기 위해서 노력해왔으며, 성희롱 피해자들 옆에서 그/녀들이 바라는 새로운 세상의 질서에 대한 요청을 지지합니다. 남성, 여성, 어린이도 성희롱의 피해자가 될 수 있습니다.

UN Women의 이 출판물은 기업을 평범하지 않은 방식으로 바꾸는데 기여하고자 합니다. 이는 유엔의 지속 가능 개발 목표 5, 11, 그리고 16항 실현의 일환입니다. 이는 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약에서 제시된 틀에 입각하고 있습니다. 성희롱 관련 연구의 권위자인 캐서린 맥키넨<sup>7</sup> 교수가 진행 중인 작업과 제안을 따르고 있습니다.

본 출판물은 성희롱 문제에 관한 총괄 보고서가 아닙니다. 이후에 더 많은 출판물이 나올 것입니다. 본 문서는 정책 입안자, 고용주 그리고 활동가들을 지원하고자 기획되었으며 이를 위해 이 주제에 관련한 UN Women의 다양한 작업들을 모았고 성희롱 관련 정책 및 실천에 대한 새로운 지침을 제공합니다. 이를 위해 여성에 대한 모든 폭력과 차별에 반대하며 인권 보장을 요구하는 국제 합의와 규준에 바탕을 두고 있습니다. 유엔 페미니스트 네트워크와 유엔 여성 청소년 의회에서 귀중한 목소리를 내어 함께 해주셨습니다. 두 단체 모두 학대 행위 피해자와 생존자의 목소리와 궤를 같이 하며, 이들 모두의 조언과 바라는 바를 진지하게 여기 담았습니다.

새로운 규범 정립에 필요한 당면 과제는 다음과 같습니다.

1. 성희롱은 성과 젠더로 인한 권력의 불평등의 문제이며 동시에 인종, 민족성, 나이, 장애, 성적 지향 등을 둘러싼 불평등과 교차되며 발생한다는 점을 이해해야 합니다. 성희롱은 인권 침해입니다.
2. 성희롱은 다른 성적 가해 행위와 유사하며, 그 발생 지점이 갈등 상황이건, 가정이건, 거리나 다른 곳이건 마찬가지입니다.
3. 피해자 입장에서 '원치 않음'이 성희롱 문제 이해에서 가장 중요합니다.
4. 성희롱을 절대 용납하지 않는 문화를 조성해야 하며, 이를 위해 가해 행위에 반대하고 피해자를 위해서 반복적이고 확고하게 발언하는 일관된 리더십이 요구됩니다.
5. 즉각적이고, 적절하며, 대중에 알릴 수 있는 형태로 가해자 처벌이 지위고하를 막론하고 이뤄져야 합니다.
6. 실제로 성희롱 신고자들이 각 기관(학교, 직장, 교통수단 등)이 평등 및 안전 보장의 의무를 이행하는데 도움을 준다는 점을 알아야 합니다.
7. 교육과 캠페인을 포함해서 정책과 실천을

실행해서 평등은 문화적으로 구성되며 기존의 문화를 무화시키고 새로이 하려는 꾸준하고 반복적 노력이 요구됨을 이해해야 합니다.

8. 다양한 신고 경로를 마련하고 널리 알려서, 피해자들이 자신에게 제일 적합한 방법을 택하도록 해야 합니다.
9. 사건의 제 3자 개입을 지원하고 이때 최소한 즉각적인 안전이 보장되어야 합니다.
10. 불쾌한 시선에서부터 강간에 이르기까지 성희롱은 다양한 형태로 일어나며, 그것이 불러올 피해와 트라우마를 이해하고, 치유와 변화를 지원하는 모든 개입을 구축해야 합니다. 피해자 중심주의는 그/녀들의 권리에서 출발합니다.

위 내용이 UN Women에서 제시하는 성희롱 해결을 위한 10가지 필수 요소입니다. 본 출판물은 정책 입안자들이 성희롱 정책을 재검토 및 수정에 필요한 틀을 제공합니다. 반 성희롱 특별법과 같은 성희롱 문제 해결에 관한 실천들도 제안합니다.

이 모든 행동에 있어서 UN Women은 강요된 묵인을 과감히 떨치고 세상에 진실을 알려 "이제 그만"이라 외친 전 세계 모든 피해자와 생존자에 깊은 경의를 표합니다.

# 줄임말 목록

<b>2030 AGENDA</b>	2030 지속가능한 개발 계획	<b>OIOS</b>	유엔사무국 내부감사실
<b>APDEL</b>	지역개발촉진연합	<b>OHCHR</b>	유엔 인권 고위위원회 사무실
<b>CEB</b>	사무총장 직속 최고위원회	<b>SDG</b>	지속 가능한 개발 목표
<b>CEB TASK FORCE</b>	사무총장 직속 성폭력 문제 전담 최고위원회 특별반	<b>SEA</b>	성적 착취 및 학대
<b>CEDAW</b>	여성에 대한 모든 종류의 차별 철폐에 관한 협약	<b>SGBV</b>	성적 젠더 기반 폭력
<b>CEDAW GR</b>	여성에 대한 모든 종류의 차별 철폐에 관한 협약 일반 권고문	<b>SH</b>	성희롱
<b>CRSV</b>	분쟁 관련 성폭력	<b>SHA</b>	성희롱 및 폭력
<b>CSW</b>	여성지위 위원회	<b>UN</b>	유엔
<b>EVAW</b>	여성에 대한 폭력 근절 (캄보디아)	<b>UN WOMEN</b>	성평등 및 여성 역량 강화를 위한 유엔 기구
<b>HIV/AIDS</b>	인간면역결핍 바이러스/후천면역결핍증후군	<b>UNDP</b>	유엔 개발 계획
<b>HLCM</b>	유엔 고위급 경영 위원회	<b>UNESCO</b>	유네스코; 교육, 과학, 문화 유엔 기구
<b>ILO</b>	국제 노동 기구	<b>UNFN</b>	유엔 페미니스트 네트워크
<b>INGOS</b>	정부간 국제 조직	<b>UNFPA</b>	유엔 인구기금
<b>IOM</b>	국제 이민 기구	<b>UNGA</b>	유엔 총회
<b>JJR</b>	정의신속대응	<b>UNICEF</b>	유엔 아동기금
<b>LGBTQI</b>	레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더, 퀴어 그리고 간성	<b>USA</b>	미국
<b>LRA</b>	우간다 반군 조직 (신의 저항군, 1987)	<b>VAW</b>	여성에 대한 폭력
<b>MINUSTAH</b>	유엔 아이티 안정화 계획	<b>VAWP</b>	정치에서의 여성에 대한 폭력
<b>NGOS</b>	비정부 기구	<b>WHO</b>	세계보건기구
		<b>WPS</b>	여성, 평화, 그리고 안전

# 머리말:

## “무시 받던 이들의 반란<sup>8</sup>”

여성 신체에 대한 남성의 성적 권력에 맞서 싸우는 중대한 흐름이 전 세계를 뒤흔들었으며 지칠 줄 모르고 이어지고 있습니다. 오랜 부조리를 폭로한 미투 운동은 전례 없던 대중의 관심과 참여를 이끌어냈습니다. 이는 폭력과 학대에 대항하는 투쟁의 일환<sup>9</sup>으로서 아르헨티나의 #NiUnaMenos<sup>10</sup>, 프랑스의 #BalanceTonPorc<sup>11</sup>, 이집트의 The First Time I Got Harassed I was...<sup>12</sup>, 일본의 #WithYou<sup>13</sup>, 브라질의 #PrimeiroAssedio<sup>14</sup>를 포함합니다. 미국 전역의 맥도날드 노동자들은 성희롱에 항의하는 파업을 조직했고<sup>15</sup> 전 세계 각지의 농장 노동자들<sup>16</sup>, 수녀들<sup>17</sup>과 비구니들<sup>18</sup>도 대중 앞에 서서 학대 사실을 알렸습니다<sup>19</sup>. 그/녀들은 2006년 미투 운동을 처음 시작한 타라나 버크<sup>20</sup>로부터 영감을 얻기도 했습니다.

가해자를 지목한 여성들 그리고 가해 행위에도 불구하고 대중에게 잘 알려지지 않은 이들을 지목한 여성들 사이에 유대가 형성됐습니다. 서로를 북돋아주면서 지금까지 시달려온 트라우마와 후폭풍에 대해 함께 드러냄으로써 편해질 수 있었습니다. 이들은 대중적 침묵에 저항했고, 젠더 불평등 구조 속에서 여성들을 향해 던져진 성적 표현들을 묵인해온 관행을 깨트렸습니다. 대중의 이해를 촉구하고 정의를 추구하는 과정에서 이 여성들은 세상 앞에서 피 흘리고 상처를 감내해야만 했습니다. 용감하고 헌신적인 언론인들은 여성들의 학대 피해 사실 폭로에 응답하며 뉴미디어를 이끌었습니다.

여성들은 성희롱이 낳은 고통에 이름을 붙이면서 연대의 힘을 활용했습니다. 성희롱 피해를 정상적인 것처럼 만들거나 용인하고 축소시키는 것을 끝내야한다고 외쳤습니다. 그/녀들은 성희롱이 드문 예외가 아니라 너무나도 자주 일어나서 일종의 일상에 가까우며, 권력과 권위를 가진 남성들에 의해 자행되는 경향이 있

음을 보여주었습니다. 가해자뿐만 아니라 친구, 동료, 그리고 힘없는 평범한 직원들도 사건에 공모하거나 공모를 거절하지 않을 수 없었습니다.

지금까진 성희롱 가해자들이 피해자가 누구든 시간에 여성들을 위협하여 묵인을 종용했습니다. 그러나 이제 힘 있는 자들을 보호하던 그 권력이 커다란 저항에 직면하면서 몇몇 유명 인사들이 힘을 잃고 있습니다. '보호종<sup>20</sup>'이었던 이들이 마침내 자신들이 저질렀던 행동의 결과를 실감하고 있습니다. 전대미문의 전 세계적 미투 운동이 새로운 전기를 마련해 돌파구를 만들고 변화를 이끌고 있습니다. 성희롱은 사소한 일도 예외적 일도 아닙니다. 불쾌한 시선, 언행, 물리적 폭력과 강간에 이르기까지 어디에서나 발생할 수 있는 성희롱은 여러 가지 형태입니다.

남성, 여성, 그리고 어린이 모두가 성희롱의 피해자가 될 수 있습니다. 모든 남성이 동질적

특혜나 권력을 누린 것도 아니지만, 유해한 남성성이 사회적 규범에 잔뜩 스며들어 있는 것은 사실입니다. 여성도 성희롱 가해자일 수 있습니다. 젠더 규범이 (성희롱 가해자가 되거나 피해자가 될) 권한을 성 역할에 따라 부여합니다. 남성에게 일반적으로 부여된 여성, 다른 남성, 또는 어린이를 성적 대상화하는 권한은 가장 흔하게 나타납니다. 모든 남성이 성희롱 가해자는 아니지만 대부분의 남성들은 학대에 문제 제기하고 가해자를 처벌할 수 있는 위치에 있습니다.

여타 성폭력과 마찬가지로 성희롱 피해자는 친밀한 관계에서의 신체 접촉에 대한 통제 능력을 상실하게 됩니다<sup>21</sup>. 그녀들의 경험에 이름을 붙이고 책임을 따지는 과정에서 그러한 통제 능력을 얻고 또 발휘하고자 합니다. 성적 관계에 대한 여성의 통제권 상실은 일상적이고 당연한 것처럼 여겨지며, 그녀들의 진술에 대한 부인과 거부하는 흔히 나타나고, 피해자에 대한 비난 그리고 힘 있는 자들의 좋은 의도에 대한 짐작 또한 일반적인 현상입니다. 미투 운동은 지금까지 당연한 것처럼 받아들여져 온 것들을 비판하고 이제 다른 국제적 질서를 요구하고 정립하고자 합니다. 미투 및 유사 운동들은 심대한 영향을 끼쳤습니다.

UN Women에서는 성희롱 문제를 정치적, 정책적 의제로 만들기 위해 용감하게 대중 앞에서 주셨던 분들에게 경의를 표하며, 이분들에게 뒤따른 비난과 2차 가해가 어떠했는지 잘 알고 있습니다. 새로운 세계의 질서를 만들기 위한 노력의 일환으로 본 출판물은 기획됐으며, 유엔의 지속가능한 개발 계획 5, 11, 16항의 실현의 일환이기도 합니다(글상자 참조). 이 과정에서 성희롱 문제 전문가 캐서린 맥키넨 교수의 연구와 조언이 큰 도움이 되었습니다.

## 지속 가능한 개발 계획<sup>22</sup>

**지속 가능한 개발 계획 5:** 젠더 평등을 이룩하고 모든 여성과 소녀들의 권익 증진.<sup>23</sup>

목표 5.2 - 여성과 소녀들에 대한 공적 사적 영역에서의 모든 종류의 폭력 철폐, 이는 납치와 성적 그리고 다른 종류의 착취를 포함함.

**지속 가능한 개발 계획 11:** 포용하는, 안전한, 탄력성 있는, 지속 가능한 도시 및 거주지로 만들기<sup>24</sup>

목표 11.7 - 2030년까지 안전하고, 포용적이며, 접근 가능한 녹지 및 공공장소를 모두에게 제공할 것, 특히 여성, 아동, 노인, 그리고 장애인에게.

**지속 가능한 개발 계획 16:** 평화롭고 포용력 있는 사회를 조성, 누구나 법에 쉽게 다가갈 수 있는 환경 건설, 모든 면에서 효율적이고 책임을 다하는 사회 제도 구축.<sup>25</sup>

목표 16.1 - 모든 형태의 폭력 근절 및 관련 사망률 모든 곳에서 대폭 줄이기.

2015년에 유엔 회원국들은 2030년까지 여성에 대한 모든 폭력 철폐를 위한 노력의 일환으로 성희롱 철폐 운동에 대한 서로의 강력한 의지를 확인했습니다. 이러한 의지에 동반되는 구체적인 실천에는 성희롱이 범죄 행위일 수 있으며 특별법 제정이 요구될 수 있다는 점을 인지하는 것이 포함됩니다. 이때 지식과 경험을 갖고 있는 분들, 즉 생존자들, 성폭력 및 젠더 불평등 관련 여성 운동가 및 전문가들에게 반드시 주의를 기울여야 합니다.

본 출판물은 성희롱에 대한 총괄 보고서가 아닙니다. 기존 작업들을 보완하며 이후에도 출판물이 이어져 나올 것입니다. 이 출판물을 통해 저희는 지금까지 UN Women에서 진행해온 성폭력 관련 다양한 작업들을 간략히 살펴보고, 직장 내 성희롱 문제 해결을 위한 정책 및 실천을 위한 하나의 틀을 제시합니다. 이는 반폭력 및 인권 보장에 관한 국제적 합의와 규준에 바탕을 두고 있습니다.

UN Women은 가해자에게 책임을 묻고 성희롱으로부터 자유로운 세상을 염원하는 전 세계 모든 여성들을 지지할 것입니다.

성희롱 피해자들에게 말씀드립니다. 우리 당신을 믿고 당신 곁에 있습니다. 성희롱과 여타 성폭력에 대해 우리는 중립적인 입장을 취하지 않습니다 - 이 모든 것들을 철폐하기 위해 최선을 다하겠다는 것이 우리의 분명한 입장입니다.

# 정책 및 실천의 핵심 요소들

성희롱은 성 불평등 및 여성 차별의 한 형태인 동시에 이들을 재강화 시킨다는 점을 이해하기 위해서 다음 문제를 이해해야 합니다. 성희롱 철폐를 위해서는 반드시 성적 젠더적 불평등을 없애야 합니다.

UN Women 성희롱 문제 자문 위원 캐서린 맥키넨 교수는 저희 단체를 위해서 성희롱 문제 대책 및 실천의 핵심 요소들을 제안했습니다. 성희롱 및 성폭력 문제에 대한 그녀의 수십 년 간의 경험을 바탕으로<sup>26</sup>, 맥키넨 교수는 이 핵심 요소들이 정책 틀과 원칙에 녹아들어 있어야 함을 강조합니다.

- a) 성희롱은 성적 젠더적 불평등의 문제인 동시에 인권에 대한 침해입니다.
- b) 형사상의 문제가 아닌 이를 테면 직장 내부 절차에서, 형사법의 일방적 적용 또는 형사 소송 절차를 따르는 것은 적합하지 않습니

다.

- c) 고발한 사람과 고발당한 사람 모두를 동등하게 대우해야 합니다.
- d) 젠더 불평등은 인종, 장애, 성적 지향, 나이 등을 둘러싼 다른 형태의 불평등과 서로 얽혀 있습니다. 이러한 성희롱의 특성이 사건 발생, 신고 대응, 구제 수단 마련 등 모든 절차에서 고려되어야 합니다.

이 핵심 요소들을 염두에 두고 UN Women에서는 향후 성희롱 관련 작업들을 검토하고 갱신해 나가고자 합니다.

## 효과적인 성희롱 대책 및 절차의 핵심 요소들

### A] 정책

**1. 성희롱이 무엇인지 정의하세요.** 일터 그리고/또는 젠더 위계처럼 불평등한 권력 관계가 저변에 깔려 있는, 성과 무관한, 젠더 기반 차별로서의 인권 침해. 성희롱은 다양한 형태를 띠 수 있는데 이는 강간, 다른 형태의 위협적 신체 접촉, 강제 포르노 관람, 음란물 소장 및 유통, 성적 언사 등이 포함됩니다. 성희롱의 정의는 말 그대로 그 행위에 대해 정의내리는 것입니다. 성희롱을 사소하게 만들거나("짜증나는" 같은 단어를 쓴다거나), 도덕적 잣대를 들이 밀거나("공격성" 같은 단어를 쓴다거나), 심리학적으로 비하하는 단어의 사용("굴욕적인" 같은 단어)을 피하세요.

**2. 젠더뿐만 아니라 인종, 민족성, 나이, 장애, 국적, 종교, 그리고 빈곤 같은 다른 사회적으로 취약해질 수 있는 요소들로 인해 어떤 사회 집단이 유난히 성폭력의 주요 표적이 되는 구조화된 사회 불평등이 성희롱과 밀접하게 얽혀 있다는 점이 성희롱의 정의에 있어서 중요하며,** 이는 가해자들이 신고 받고도 처벌받지 않는 권력의 배치와도 관련됩니다.

**3. 고용 과정에서의 성희롱은 원치 않은 일터 내 성행위의 형태로 존재합니다. 크게 두 가지 유형이 있습니다.** (1)일터의 환경적 조건으로서 끈질긴 또는 만연한 행위가 벌어지고 있거나 또는 심각한 일회적 사건으로 나타나거나, 또는 (2)일터 내 혜택에 대한

대가성 또는 그것의 제안으로서, 또는 성적으로 순응적이지 않을 때 일터에서 피해를 입는 경우입니다. 각 유형 모두 똑같이 중요합니다.

**4. 성행위가 성희롱이 되는 것은 원치 않았기 때문입니다.** 원치 않았음이 판단의 기준이 되어야 합니다. 여기서 "동의"는 기준이 될 수 없습니다. 불평등한 권력 관계에서 성행위를 강요받았을 때 형사법 상 동의는 흔히 판단 기준이 되지만 성희롱을 판단할 때는 사용하지 않아야 합니다. 동意的 기준은 평등의 기준이 요구하는 것과 정반대입니다.

### B] 절차

**5. 절차는 반드시 간단하고, 접근하기 쉬우며, 다양한 지점에서 접근 가능해야만 성희롱의 표적이 될 수 있는 집단이 실제로 이용할 수 있고, 피해자를 우선하는 환경이 만들어질 수 있습니다.** 위협적이거나 복잡한 절차는 지양해야 합니다.

신고를 꺼리게 만들기보다는 장려하기 위해서 효과적 절차를 만들어야 합니다. 이를 위해서는 피해자와 자주 성희롱의 표적이 되는 집단에게 성희롱에 대해서 물어보아야 합니다. "무엇이 필요하신가요?" 신고하지 않는 것이 일반적이며, 합리적인 이유로 대개 정당화 가능하다는 인식을 갖고서 이들의 말을 경청해야 합니다.

**6. 절차는 반드시 균등해야 합니다. 쌍방 간**

**평등이 반드시 성립되어야 하며 절차적으로도 준수되어야 합니다.** 만약 혐의를 가진 피의자에게 변호사 또는 지지자가 허락된다면, 생존자와 목격자에게도 변호사 또는 지지자를 허락해야 합니다. 피의자의 변호인이 목격자에게 질문을 할 수 있다면, 피해자의 변호인에게도 마찬가지입니다. 피의자가 관련 문건을 언제든지 만약 받을 수 있다면, 생존자들도 그럴 수 있어야 합니다. 피의자가 조사 보고서의 복사본 또는 결과를 받아볼 수 있다면, 피해자도 동시간대에 그렇게 할 수 있어야 합니다. 항소에 대한 접근도 평등하게 허용되어야 합니다.

**7. 사건 관할 범위는 피해자가 될 가능성이 있는 모두에 해당하고 동시에 시스템 내에서 가해자가 될 수 있는 모든 이를 포함합니다.** 자문위원과 인턴을 포함한 고용 계약의 어떤 형태도 시스템 내에서 면책권을 결코 보장하지 않음은 분명합니다. (피해자 말고) 가해자가 고용되어 있는 동안에는 피해자는 성희롱 소송을 진행시킬 수 있으며, 신고 사항에 대한 불충분한 답변 또는 보복 행위에 대해서 기관 차원의 고용주에 대해서도 가능합니다.

**8. 공소시효는 현실적일 필요가 있거나 아예 폐지되어야 합니다.** 성희롱 생존자들은 종종 꽤 오랜 시간 동안 트라우마 상태에 빠지기 때문에, 외상 후 상태에 있을 그녀들에게 짧은 신고 기간은 비현실적입니다.

**9. 사건 조사는 기관의 권력 구조로부터 독립적이어야 합니다.** 조사는 반드시 조직의 명령 체계로부터 분리되어 보이고 또 실제

로도 그래야 합니다. 생존자들이 신뢰할 만한 신고 절차를 구축해야 합니다.

**10. 절차를 거치는 과정이 쉽고, 간단하며, 접근이 용이하고, 포괄적이어야 합니다.** 절차들끼리 서로 겹친다거나, 관료적이거나, 미로 같다거나 해서 평범한 직원들이 접근하기 어려우면 안 될 것입니다. 교육을 제공할 때는 절차의 효과성을 검증하고 어떻게 신고하는지를 가르치세요.

**11. 임시적 조치가 제공되고, 효과적이어야 하며, 사건 계류 중에 언제든지 활용될 수 있어야 하며,** 이를 통해 신고 된 가해 행위가 발생했을 가능성을 지지하고 신고자에 대해 섬세하게 반응해야 하며, 어떤 결론을 선택하든 내려선 안 됩니다.

**12. 절차는 즉각적이어야 합니다. 일정 기한을 정해야 합니다.** 신고 후 1년이 지나서야 결과가 나오는 것을 즉각적이라 하긴 어렵습니다.

**13. 신고 후 수집된 자료는 공식적인 조치가 취해졌든 아니든 일정 기간마다 대중에게 투명하게 알려져야 합니다.** 이는 절차가 정상적으로 진행되고 있음을 보여줍니다. 하지만 자료의 내용은 생존자와 가해자 모두의 교차적 정체성을 고려해서 세분화시켜서 공개해야 합니다.

**14. 소송을 시작하려면 보복 조치 금지가 반드시 필요하며,** 제 3자와 목격자 신고를 독려하려면 내부 고발자 보호가 필수입니다.

**15. 절차 및 진행에서의 업무 분담을 명확하게, 일관적이고, 능률적인 방식으로 하고 피해자 중심주의를 그 바탕에 두어야 합니다.**

이는 비공식, 공식 과정 사이의 전환 그리고 내부 절차와 외부 절차 사이의 교환을 포함하는 바, 형사 기관도 이에 해당합니다. 생존자들은 흔히들 비공식적으로 시작해서 공식적 절차를 밟거나, 상담을 요청해서 점차 자신의 권리를 찾기 위해 노력하게 됩니다.

**16. 기밀 보장의 원칙이 피해자에 대한 효과적 구제책을 훼손 놓거나 기관의 평판을 유지하기 위한 수단으로서 사실 은폐의 논리로 남용되어선 안 됩니다.** 기밀 보장은 반드시, 그러나, 충분하게 생존자, 목격자, 그리고 혐의가 있는 가해자를 각종 소문이나 명예훼손으로부터 보호할 만큼 견고하게 지켜져야 할 것입니다. 이러한 부작용은 조사가 본격 진행되는 과정에서 충분히 나타날 수 있는 현상이기 때문에, 실로 어려운 것은 사실입니다.

**17. 범죄학적 개념들이 사용되지 않아야 합니다.** 민간 기관에서 발생한 성희롱에 대한 잠재적 처벌은 교도소 수용을 포함하지 않습니다. 무죄 추정, 범죄자 적법 절차 표준, 동의, 명백하고 확실한 증거 제시의 책임, 피해자의 성적 과거, 피고인으로부터 나온 증거에 대한 피해자 측 이외 집단에 의한 배제, 절차상 오류에 대한 피해자의 항소 등은 적절하지 않거나 관련성이 떨어집니다. 피고인과 피해자가 속해 있는 집단에서 피고인과 다른 구성원들 사이에 있었던 지난 과거의 일들을 고려하는 것이 젠더와 교차적 차별 접근에 매우 적합합니다.

**18. 피해자들은 민사 소송에서와 마찬가지로 증거 우위의 증명(증언이 거짓일 가능성보다 진실일 가능성이 단 1%라도 더 높다면 진실된 증언으로 판단하는 것)을 활용합니다.**

**19. 행위의 심각성 수준에 맞춰서 처벌도 달라져야 합니다.** 필요한 경우 가해자의 격리 또는 해고 조치가 가능해야 합니다. 단지 피해 당사자를 피해 다닐 수 있는 수준으로 가해자 부서 이동에 그쳐선 안 됩니다. 생존자는 가해 표적이 된 한 집단의 구성원 한 명입니다. 가해자 관련 기록들을 확보하십시오.

**20. 성희롱 관련 민원 심사 및 평가자 그리고 상담가는 교육을 받은 전문가여야 할 것이며,** 이들에 대해서는 가장 최신의 기준을 적용해서 그 실질적 효과성과 성과를 평가해야 합니다.

**21. 편안한 환경에서 양측의 발언을 들을 수 있는 청문회 자리를 여세요.** 청문회를 주재하는(개인이든 단체든) 측에서 증언 및 신고 내용을 듣고 제재 방법을 권고하세요.

**22. 합의는 허용됩니다.** 관련 자료뿐만 아니라 고소인과 피고인에 대한 자세한 정보 그리고 고발된 혐의 등을 주기적으로 공개하세요.

**23. 반복적으로 발생했거나 잔인한 학대 사건들의 경우에는 비공개 합의는 허용되지 않습니다.** 피고인의 행동이 반복적이었거나 잔인했다는 사실이 기관에는 알려졌지만 합

의 과정에서 공개되지 않았거나 또는 그러한 피고인의 행위가 합의 이후에 발생했다면, 비공개 합의는 무효입니다.

## C] 문화

**24. 위의 원칙들을 지키는 것뿐만 아니라, 성희롱이 해당 기관의 조직 이념에 위배된다고 주장하는 대중들의 거센 저항과 무시할 수 없는 압력을 조직의 수뇌부에서 적극 수용하는 것이 굉장히 중요합니다.**

**25. 여성들을 고위 권력직으로 승진시키는 것이 평등 규범에 부합하며, 이는 남성 지배적이고 엄격한 상하 구조를 그대로 유지시키는 것보다 더 낫습니다.**

**26. 예방은 투명한 책무성** 그리고 조직 및 시스템 전반의 평등 증진 여부에 달려 있지 않거나 은폐로 좌지우지 되지 않습니다. 사건 및 실태 관련 종단 자료를 수집 및 분석하면 조직 내에 변화가 생겼는지 따져볼 수 있습니다.

# 권력과 불평등

성희롱은 권력 불평등의 한 표현이자 그것을 재강화합니다. 힘 있는 자는 그가 가진 권력을 이용해 어떤 것(취직, 승진, 모임 참석)을 제공하는 대가로 성관계를 요구해서 성희롱을 저지릅니다. 또한 성희롱은 특정 거래라기보다는 적대적이고 위협적인 환경을 조성함으로써 발생합니다. 어떤 일정한 패턴이 수반되는 경우가 많지만, 일회적 사건의 형태로 발생할 수도 있습니다. 성희롱은 종종 순응과 복종 그리고 성 불평등을 동반하며 이는 일터, 교육 기관, 주택 또는 공공장소에서 어디서든 나타날 수 있습니다. 그리고 인종, 민족성, 이주, 나이, 장애, 성 정체성, 이외 다양한 요인들 또한 권력의 분배, 성희롱 문제 및 그 해결에 영향을 줍니다.

자신의 일을 시작한지 얼마 안 된 젊은 여성들은 일터에서 가장 힘없는 존재이며 그래서 자주 성적 학대에 노출됩니다. 성희롱은 성적 취향과 젠더 정체성에 따른 차별일 수도 있습니다. 인종, 민족에 대한 오해와 기대가 성희롱으로 이어질 수 있는 기대감, 선입견, 권한을 형성할 수도 있습니다.

---

“당신이 한 말이 얼마나 어이가 없고 증거가 불충분하다 하더라도 권력은 당신을 믿을 수 있는 존재로 만들어준다. 아무리 많은 증거를 제시하고 조리 있게 말한다 하더라도 아무도 힘없는 자들을 믿어주지 않는다.”

– 캐서린 맥키넨

---

권력은 권위와 신뢰를 만들어 주고, 다른 이들이 하는 말을 무시할 수 있는 능력을 줍니다. 성희롱에 관한 책무성은 여전히 쓰이고 있는 현재 진행형의 논란입니다. 몇몇 힘 있는 자들이 나가 떨어졌고<sup>27</sup>, 학대 행위에 대한 고용주의 책임이 주목 받고 있으며, 조직 문화 변화의 중요성에 대한 인식 각성이 높아져갑니다.

더 많은 권력을 가진 이들이 성희롱을 저지르

는 만큼, 자신들이 저지른 짓을 부인하고 축소할 때 피해자의 목소리와 진술보다 더 강력한 문화 자본을 획득합니다. 힘 있는 자들은 다른 이들이 자신을 더 믿어준다는 것을 너무나 잘 알고 있습니다.<sup>28</sup>

가해자를 지목한 피해자 여성들에게 그녀들의 동기와 의도에 대해서 묻는 척하면서 피해자들을 조직 내부의 또는 대중의 의심 대상이 되도록 합니다. 경험에 대해 발언할수록 멸시, 조롱, 그리고 2차 피해를 겪게 됩니다. 명예훼손 혐의 소송에 피소되고 모국으로부터 추방당하기도 합니다. 여전히 가해자를 지목한 여성들이 그런 행동을 한 데에는 그녀들이 어떤 다른 것을 노리고 있기 때문에 혹은 어떤 악의를 가지고, 뭔가를 혼동해서, 또는 유머 감각이 부족해서라고 많이들 오해와 의심을 거두지 않고 있습니다. 이러한 태도는 여성들이, 예를 들어 강간 사건을 신고하고 가해자를 지목했을 때, 특히 날카롭고 적대적인 방식으로 젠더화된 감정들을 들이밀면서 드러냅니다. 여성의 언어와 기억이 신뢰할 수 없는 것이라는 식의 태도는 사회 저변에 만연한 끈질긴 편견으로서 강간, 아동 학대, 성희롱 등을 포함한 성폭력의 모든 면에 영향을 주고 있습니다. 행정 체계와 사법

체제 전반에 만연한 이러한 믿음들로 인해서 성 불평등 문화에 대한 확고하고 광범위한 변화가 필요한 것입니다. 여성에 대한 모든 형태의 폭력 철폐에 대한 협약 5조에는 회원국들이 이러한 편견과 선입견의 문제를 해결하도록 촉구하고 있습니다.

#### 협약 제 5조<sup>29</sup>

당사국은 다음을 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 하나의 성이 열등 또는 우수하다는 관념 또는 남성과 여성의 고정적 역할에 근거한 편견, 관습 및 기타 모든 관행을 없앨 목적

으로, 남성과 여성의 사회적 및 문화적 행동 양식을 수정할 것

성희롱은 사적 장소와 공적 장소를 막론하고 제기되고 있으며 공식, 비공식 기관, 교육 및 취업, 비정부 기관과 유엔에서도 나타나고 있습니다. 대중의 폭로가 이어지고 있으며, 피해자와 생존자가 가해 행위를 지목할 수 있는 힘을 요청하는 상황에서, 어떠한 조직도 성희롱으로부터 완전히 자유로울 수 없습니다. 활동가, 학자, 피해자, 생존자를 포함해서 성희롱 및 성폭력에 대해 잘 알고 있는 이들에게 경청해서 조심스럽고 신중한 접근법을 취해야 합니다.

#### 성희롱 관련 자료

- 유럽연합에서 실시한 42,000명에 대한 조사에 따르면, 최소 15세 이후 2명 중 한 명(55%)은 성희롱을 경험했고, 응답자 다섯 명 중 한 명(21%)은 최근 12달 이내에 성희롱을 당했습니다. 15세 이후 성희롱 피해 경험이 있는 여성들 중 32%는 일터에 가해자가 있었는데, 이는 직장 동료, 상사, 또는 소비자를 말합니다.<sup>30</sup>
- 남아프리카의 한 조사에 따르면, 여성의 77%가 직장생활 도중 성희롱을 경험한다고 응답했습니다.<sup>31</sup>
- 호주 여성들의 약 2명 중 한 명(53% 또는 5백만)은 일생동안 남성 또는 여성 가해자로 인한 성희롱을 경험했습니다.<sup>32</sup>
- 약 2억 4천 6백만 명의 소녀, 소년들이 학교 폭력을 매년 경험하고 있는데, 자료에 따르면 소녀들이 소년들보다 성폭력, 성희롱, 성착취에 훨씬 더 취약합니다.<sup>33</sup>
- 방글라데시의 8개 대학을 대상으로 실시한 한 조사에 따르면, 여대생의 76%가 성희롱을 경험했다고 응답했습니다.<sup>34</sup>
- 스페인 대학생의 62%가 어떤 형태로든 젠더 기반 폭력을 대학 캠퍼스에서 보았거나 경험했습니다.<sup>35</sup>

- 한 조사에 따르면 전 세계 여성의 약 3분의 2가 직장 내 인간관계에서 어떤 형태의 위협이나 학대를 당했습니다.<sup>36</sup>
- 2016년에 5개 지역 39개국을 대상으로 실시된 한 조사에 따르면, 여성 국회의원의 82%가 성차별적 발언, 제스처, 이미지에 대한 경험이 있거나 성적으로 모욕이나 위협당한 경험이 있다고 밝혔습니다. 응답자들은 이러한 폭력이 주로 소셜 미디어를 통해 전달됐으며, 그 중 거의 절반(44%)은 그녀들 또는 그녀들의 가족들에 대한 살해, 강간, 폭력, 납치 위협을 받았습니다.<sup>37</sup>
- 미국 워싱턴에서 이뤄진 한 조사에 따르면, 대중교통 운전자 여성 중 27%가 어떤 형태의 성희롱을 경험했습니다.<sup>38</sup>
- 르완다, 키갈리에서 이뤄진 기초 연구에 따르면 여성의 55%가 어두울 때 통학하는 것이 두렵다고 응답했습니다.<sup>39</sup>
- 파푸아 뉴기니, 포트 모레스비에서 UN Women이 2013년에 실시한 탐사 연구에 따르면 최소 90%의 여성과 소녀들이 버스나 택시 등의 대중교통을 이용하려고 정류장에서 기다리는 동안, 승차장으로 이동하는 동안, 그리고 버스 안에서 성희롱을 경험했습니다.<sup>40</sup>
- 호주 대학생 3만 명을 대상으로 실시한 조사에서 여성의 32%가 학내 또는 통학 도중에 성희롱을 경험했지만, 남성의 경우 17%에 불과했습니다.<sup>41</sup>

여성을 대상으로 하는 폭력이 3명 중 1명꼴<sup>42</sup>로 발생한다는 사실이 전 세계적으로 확인되었습니다. 연인 관계 또는 친밀한 관계에서의 성폭력을 포함합니다. 성희롱은 포함하지 않은 수치입니다. 위에서 살펴본 자료들을 바탕으로, 성희롱을 포함시킨다면 수치는 크게 상승할 것입니다. 이는 모든 공간에서 발생하는 성희롱을 포함해서 여성에 대한 전 세계적 폭력을 포괄적으로 집계할 수 있다면 아마도 3명 중 1명보다 월등히 높은 기록을 보일 것을 시사합니다.

성희롱은 그저 잘못된 생각을 가진 또는 악의를 지닌 일부 개인들이 벌이는 악행에 불과한

것이 아닙니다. 만연한 성희롱의 실태 그리고 성희롱 가해자에 대한 공공연한 묵인은 구조적인 문제와 연결되는 것으로서 넓은 차원에서 사회적, 경제적, 정치적 권력의 분배 문제, 즉 대부분의 권위, 의사 결정, 그리고 신뢰를 남성이 독점하고 있다는 점으로 귀결됩니다. 이것은 차별입니다. 성희롱을 비롯한 다른 성폭력이 종식되고 지속 가능 개발 계획이 실현되려면 이러한 불평등의 문화와 사회 구조를 인식하고 해체해야만 합니다. 성희롱은 피해를 입히고 트라우마를 유발하며 불쾌한 시선, 언행, 그리고 강간에 이르기까지 여러 형태로 발생합니다. 성희롱은 작거나 사소한 문제가 아니라, 진지한 관심과 지적 노력을 요구하는 중대한

문제입니다. 성희롱은 여성에 대한 폭력으로서 성폭행, 성착취, 그리고 성적 학대와 그 궤를 같이 하고 있는 문제입니다.

성폭력 생존자들은 자신들이 겪은 일을 비밀로 하고 극소수의 믿을 만한 사람이나 심리치료사들에게만 털어놓게 되는데, 이는 그녀들이 어떤 상황에 놓여있든지 간에 그 경험에 대해 말하는 것만으로도 큰 대가를 치를 것이라 판단하기 때문입니다. 가해 행위를 고발하거나 가해자를 지목할 용기를 낸 여성들은 너무나도 잦은 사람들의 불신이나 진술에 대한 의심과 마주해야 하고, 자신들이 경험한 사실과 바라는 바를 사소하게 여기거나 무시 받는 경험을 하게 되고, 심지어 보복을 당하기도 합니다. 성희롱을 저지른 남성이 응당 그 대가를 치러야 한다는 생각은 성공적이기 어려웠는데, 이는 가해자의 주변인들부터 성희롱을 쌍방이 즐겼고, 충분히 협상의 여지가 있었으며, 그저 유머에 지나지 않는 것으로 간주되기 때문입니다. 마땅히 성희롱 피해에 대해 논의해야 할 자리에서 대화의 초점이 (피해자) 여성의 유머 감각 부족이나 직장에서의 개념 부족, 예를 들어 일반적 남녀 관계에 대한 이해 부족 등으로 옮겨 갔습니다.

유엔에서도 성희롱 고발 사례가 있었으며, 피해자들은 피해를 입었거나 가해자가 처벌받지 않았기 때문에 직장을 떠나야 했습니다. 또한 UN Women에서도 성희롱 사건이 고발되어 우리 모두 충격에 휩싸였습니다.<sup>43</sup>

제도적 문화적 규범들뿐만 아니라 권력 차이로 인해 여성들은 성차별과 성폭력을 구성하는 행위들을 묵인해야만 했습니다. 묵인은 허용도 용납도 아닙니다. 어쩔 수 없어서 참는 것입니다. 여러 면에서 힘없는 이들이 변화를 만드는

방법입니다. 이러한 규범들이 성적 학대 행위들을 용서하거나, 부인하거나, 은폐해왔습니다; 이러한 규범들이 성적 학대 행위들을 통해서 드러나는 동시에 구현되는 구조적 젠더 불평등이라는 틀을 만들고 지속시켜온 것입니다. 이 규범들은 남성의 성적 욕망은 원초적으로 공격적이며 여성은 이를 수용해야 한다는 관념에 바탕을 두고 있습니다. 이런 것들을 변화시켜야 한다는 요청이 2030 아젠다와 지속 가능한 개발 목표에 포함되어 있습니다.

## 폭력과 차별로서의 성희롱

성희롱을 차별이자 여성에 대한 폭력으로 그리고 젠더 기반 폭력으로 이해하는 것은 세계적, 지역적, 그리고 몇몇 국가적 기준들에 이의를 제기합니다. 성희롱은 인권을 침해합니다. 라틴 아메리카, 아프리카, 그리고 유럽 등 세계 각지에서 마련한 지역적 합의와 규약에 이런 내용이 담겨있습니다.

- 라틴 아메리카 - 파라 협약: "여성에 대한 폭력"은 젠더에 기반해서 사망 또는 물리적, 성적, 심리적 피해 또는 고통을 여성들에게 겪도록 하는 공적 또는 사적 영역의 모든 행위로 이해된다.<sup>44</sup>
- 아프리카 - 마푸토 규약: "여성에 대한 폭력"이란 여성을 대상으로 물리적, 성적, 심리적, 경제적 피해를 일으키거나 일으킬 수 있는 모든 행동을 의미하고, 이때 그러한 행동을 취하겠다는 위협도 이에 포함된다. 사적 혹은 공적 삶, 평화 기간 또는 분쟁 지역 또는 전쟁 중에 임의적으로 기본권을 제한 또는 박탈하는 행위를 벌이는 것도 포함한다.<sup>45</sup>

· 유럽 - 이스탄불 협약: “여성에 대한 폭력”은 인권 침해이자 여성에 대한 차별의 한 형태로서 젠더에 기반을 둔 모든 폭력 행위를 의미한다. 이는 여성에게 물리적, 성적, 심리적, 또는 경제적 피해 또는 고통을 야기하거나 야기할 수 있는 행위로서 그러한 행위를 벌이겠다는 위협 및 압박, 그리고 자유의 임의적 박탈을 포함하고, 이는 공적 또는 사적 세계에서 일어나는 모든 행위를 말한다.<sup>46</sup>

아프리카 인권 위원회에서 마련한 성폭력 및 후속 피해 대응 방침은 성희롱을 포함한 성폭력 철폐를 담고 있습니다.<sup>47</sup> 미국에서는 성희롱을 직접 언급한 법 초안을 마련하여 정치권에서 여성에 대한 폭력에 대응하고자 합니다.<sup>48</sup>

유엔 총회, 인권 위원회 그리고 여성 지위 위원회에서 제시된 여성에 대한 폭력 철폐에 대한 권고안들을 각국 정부들이 채택했습니다. 이는 문제 예방 및 대응에 대해 각국의 다양한 조치를 당부하는 직장 내 성희롱 예방 및 근절에 관한 특정 권고안<sup>49</sup>이 포함됩니다. 성희롱 문제는 여성 언론인<sup>50</sup> 및 정치권 여성<sup>51</sup>에 대한 온라인 안전 문제라는 맥락에서도 중요하며, 사이버 괴롭힘과 사이버 스토킹<sup>52</sup>에 대한 조치가 필요한 상황입니다. 인권 위원회를 비롯해서 인권을 다루는 여러 유엔 기구들에서는 회원국들이 디지털 공간에서 벌어지고 있는 여성과 소녀에 대한 폭력과 성희롱을 예방하고 대응할 수 있도록 권고안을 채택했습니다.<sup>53</sup>

여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐 협약은 국제 조약으로서 여성에 대한 차별 구성 요소를 자세히 설명하고 그 의미와 적용에 대한 감독 기관을 갖고 있습니다. 유엔 회원국들이 초안

을 마련한 이 조약은 189개국에 의해 비준되었고 성 불평등에 대한 세계 협약을 구성합니다.

여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐 협약 권고안 19조<sup>54</sup>는 여성에 대한 폭력이 여성들을 굴복시키고 억압해 온 젠더 기반의 폭력의 한 형태이자 구체화로 규정합니다. 11조는 성희롱에 대해 다음과 같이 문제 제기합니다.

*19조 11항 17번째 단락 - 직장 내 성희롱 같은 젠더 기반 폭력에 여성이 노출되는 것은 고용 평등에 심각하게 위배된다.*

*19조 11항 18번째 단락 - 성행위는 원치 않는 신체 접촉 및 접근, 성적 언행, 포르노 보여주기, 말 또는 행동을 이용한 성적 요구 등의 성적인 행위들을 포함한다. 이와 같은 행위는 모욕적일 수 있으며 건강과 안전 문제를 야기한다. 이를 여성이 거부할 때 본인의 직업, 채용, 승진 또는 적대적 근무 환경으로 이어질 수 있다고 믿는 경우 이는 명백한 차별에 해당한다.*

여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐 협약은 첫 번째 권고안 발효 후 25년 뒤 새 권고안을 제시했습니다. 일반 권고안 35조<sup>55</sup>에서는 이러한 형태의 폭력이 젠더에 기반 한 속성을 갖고 있음을 명확히 밝히기 위해 협약 위원회 및 여타 국제 인권 관련 기관의 진행 상황, 그리고 국가, 지역, 국제 단위에서 이뤄진 발전 내용들을 바탕으로 뒀습니다.<sup>56</sup> 여성 정치인들이 마주하고 있는 성희롱 문제 관련 언급도 포함시켰습니다.

노동법이 최소한으로 적용되는 비공식 분야에서 특히 성희롱 문제는 복잡성을 띠니다. 그곳

에서 노동자들은 권력 남용에 훨씬 취약한 위치에 있고 대부분 여성들이 이곳에서 그들의 경험과 피해 사실은 너무나도 형편없는 수준으로 인식되거나 기록됩니다. 어떤 경우에는, 심지어 아주 기본적인 처벌 기관도 부재합니다. 공식 분야<sup>57</sup>에서 일하는 노동자들과는 다르게 심지어 소변이나 대변을 보고 싶어도 참아야 하고 생리혈이 흐를 것 같은데도 불구하고 개방된 공간에서 성적 학대에 취약한 채 방치되어 있기도 합니다. 고용주의 가정에 거주하기 때문에 고립되어 있고 동료가 없는 가사 노동자들에게 성희롱은 일의 일부분이라고 할 수 있을 정도입니다. 신고나 대응을 할 수 있는 공식적 경로가 없고 책임을 물을 수 있는 상황도 불가능합니다.

성희롱은 정서적 고통, 불면증, 초조함, 성폭력에 의한 물리적 상해를 동반할 수 있습니다. 성행위를 거절했을 때 피해자들은 취직이나 승진을 못하게 되거나 트라우마 없이는 공공장소에 드나들 수 없게 됩니다.

일터에서 발생한 성희롱과 성폭력이 발생시키는 피해는 개인에게도 큰 부담이지만 결과적으로 그 대가는 사건이 발생한 해당 조직 그리고 사회에서도 사회적 비용과 공공 서비스 등을 통해서 크게 부담할 수밖에 없습니다. 조직 입장에서 보면 성희롱 사건 때문에 퇴사와 결근이 늘어나게 되어, 개인과 조직 능률이 떨어지고, 신고 건 조사 관리에 시간이 소모되며, 소송과 피해자에 대한 보상 등의 법적 비용도 듭니다.<sup>58</sup> 자료<sup>59</sup>에 의하면 성희롱이 만연하면 사업 이익에 부정적 영향을 끼칩니다.<sup>60</sup> 국제 노동 기구에서는 2019년에 채택할 예정인 폭력 및 괴롭힘에 대한 새로운 지침을 개발하고 있습니다. 이는 성희롱과 가정 폭력을 포함한 일터에서의 폭력과 괴롭힘 문제에 대한 의무를

확장시킬 것으로 전망됩니다.

학교, 대학을 포함한 교육 부문에서는 성희롱은 교육권을 침해하고 학습을 저해시킵니다. 안전하지 않은 환경과 학대 행위는 피해자가 공부하기 어렵게 만들고 낮은 집중력과 저조한 학업 성취로 이어집니다. 학교라는 공간에서 성적으로 침해당한다는 것 자체가 학습에 정면 충돌합니다. 특정 수업들 또는 학업 자체에서 이탈할 수도 있습니다.

## 국가 단위 정책들

189개국에 여성에 대한 폭력 철폐 협약을 비준했습니다. 하지만 35개국에는 성희롱 대책법이 없고, 59개국에는 직장 내 성희롱 관련법이 없으며, 123개국에는 교육 현장에서의 성희롱 관련법이 없고, 157개국에는 공공장소에서의 성희롱 관련법이 없습니다.<sup>61</sup> 나라마다 큰 차이는 있지만, 인도를 비롯한 몇몇 국가에는 관련 특별법이 마련되어 있습니다.

성희롱은 학교와 대학 생활 그리고 일터를 황폐화시킵니다. 교육 부문에서 바베이도스, 캄보디아, 카보베르데 등의 국가에서는 초중등 교육에서 성희롱 관련 워크숍 등의 특정 조치를 활용하고 있습니다. 교육 과정 개편을 통해 자메이카에서는 젠더 선입견을 불식시키고자 하며 그리스에서는 인권 교육을 추진하고 있습니다.<sup>62</sup>

공공장소에서 발생하는 성희롱 문제 해결을 위해 몇몇 나라들에서 나서고 있습니다. 멕시코는 공공장소 디자인에 여성과 소녀들의 참여를 위해 애쓰고 있습니다. 베네수엘라 대중교통에서는 여성의 안전과 성희롱 문제가 부각되고 있습니다.

## 인도에서 2013년에 제정된 성희롱 특별법

- 직장 내 여성에 대한 성희롱(예방, 금지, 대응)법, 2013은 여성에게 안전한 일터 환경을 제공하고자 합니다. 본 법안은 사적, 공적 영역 모두에서 조직되거나 조직되지 않은 모든 직장을 포함하며, 연령이나 고용 상태에 상관없이 모든 여성들을 직장 내 성희롱으로부터 보호합니다. 가사 노동자들도 본 법에 보호를 받습니다. 이 법에 따라 성희롱 사건 대응을 위해 내부 및 지역 고발 위원회의 형태로 해결 절차를 지원합니다. 또한 고용주들이 직원들의 의식 제고를 위한 프로그램 및 워크숍을 제공하도록 합니다.<sup>63</sup>
- ‘이브 티징’이란 표현은 남아시아 국가들의 공공장소에서 여성을 대상으로 남성들이 벌이는 성적 가학 행위를 지칭하는 말입니다. 대중문화에서 이브 티징은 관계를 트는 일종의 ‘추파 던지기’로 정당화되거나 무해한 것처럼 다뤄집니다. 그러나 인도 법은 이러한 행위를 폭행으로 규정합니다. 2013년 벌어진 한 젊은 여성<sup>65</sup>에 대한 집단 강간에 이은 살해 사건<sup>64</sup>은 인도뿐만 아니라 전 세계를 충격에 빠트렸고, 많은 나라의 여성들이 성폭력 관련 인도 법의 개정을 촉구했습니다. 이는 산성 물질을 이용한 신종 폭력(실제 또는 시도), 여성의 옷을 벗기려는 행동, 관음증과 스토킹 등을 포함합니다. 성희롱도 폭행에 추가됐고, 이는 원치 않는 명백한 성적 행위, 강제로 포르노 보여주기와 성적 항응 요구를 포함합니다.<sup>66</sup>

성희롱 관련 특별법이 도입되거나 현행법을 개정한 나라들의 사례가 있습니다. 바베이도스와 프랑스에는 성희롱 특별법이 새로 도입되어 적용되었습니다.<sup>67</sup> 카메룬, 크로아티아, 사이프러스, 독일, 아이티에서는 성희롱 관련 조항을 추가하기 위해 형법 개정이 이뤄졌습니다. 캄보디아, 이란, 리투아니아에서는 인권, 차별 금지 또는 노동법에 성희롱 관련 규정이 있습니다. 이스라엘에는 언어적 성희롱을 포함한 포괄적 법이 있어서 구속을 포함한 처벌이 가능합니다. 캐나다와 리투아니아에서는 고용주와 교육 기관이 반드시 성희롱 예방 조치를 취해야 하며, 이를 어길 시에 고용주에게 책임을 묻습니다. 인도네시아, 자메이카, 에스와티니(전 스와질랜드), 말리 그리고 사우디아라비아에서는 성희롱 관련 법 초안을 고려 중입니다. 덴마크, 에콰도르, 엘살바도르, 케냐, 한국, 아랍에미리트에서는 온라인 성희롱 관련 법 도입을 모색 중입니다.

공공장소에서 발생하는 성희롱에 대한 법적 규제는 제한적이지만, 몇몇 나라 및 도시에서는<sup>68</sup> 관련 규제가 존재합니다. 벨기에 국법은 공공장소 성희롱을 처벌합니다.<sup>69</sup> 또한, 아르헨티나, 칠레, 에콰도르, 필리핀의 도시들에서는 이와 유사한 법이 채택되었습니다.<sup>70</sup> 부에노스아이레스 시에서는 교육 캠페인을 요청합니다.<sup>71</sup>

많은 나라들에는 성희롱 신고 접수를 맡고 있는 독립된 평등 관련 단체들, 공익 기관들 또는 국가인권위원회들이 있습니다. 호주 인권 위원회는 얼마 전(2018년에) 제 4차 성희롱 관련 전국 조사를 완료했습니다.

조지아와 한국에는 공공 기관 근로자들을 대상으로 하는 교육 프로그램이 있습니다. 일본에서는 고위 공직자들의 승진 심사에서 성희롱 예방 교육 이수를 반영합니다. 케냐의 한 프로그램은 (섭취하는) 차 산업계 성희롱 문제를 해결하고자 합니다.

# 직장 내 성희롱 문제 해결

성희롱 문제 해결을 모색해 온 고용주들은 성희롱에 대한 불관용 원칙을 천명하고 이를 위한 교육을 제공합니다.

최근 성희롱 예방 교육은 문제를 해결하지 못했을 뿐만 아니라, 심지어 부정적 영향을 끼쳤다고 몇몇 전문가들은 분석했습니다.<sup>72</sup> 몇몇 고용주들은 성희롱 예방 교육을 통해 조직 내 행동 및 문화를 개선하기보다는 단지 필수 교육 이수 조건만 충족시켜서 법적 책임을 면하기에 급급했습니다. 문제 대응에 있어서 별다른 성과를 기대하기 어려운 경미한 처벌(대화 한 번, 편지 한 통)을 할 경우 성희롱이 굉장히 사소한 문제에 불과하며 심각한 제재 조치 없이 넘어갈 수 있을 것이라는 메시지를 전하게 됩니다.

성희롱 문제를 해결하는 가장 좋은 방법이 무엇인지는 여전히 계속해서 발전시켜야 할 문제입니다. 수단에 상관없이 그리고 장기적으로도 지속될 수 있는 효과가 증명된 어떤 해결책이 아직 나온 것은 아닙니다. 하지만 **기대를 걸어볼만한 좋은 방법들이** 등장하고 있습니다.

긍정적 효과를 가질 것으로 보이는 전략들은 다음과 같습니다(효과적인 순서로 나열된 것은 아닙니다).

- a) 여성을 동등하게 대우하고 직장 동료들 간 상호 신뢰 조성,
- b) 분명하고 용감한 리더십,
- c) 제 3자들이 문제 상황 예방, 피해자 보호, 가해자 지목을 할 수 있도록 독려 및 지원.

제 3자는 사건 이후 피해자와 이야기하거나, 동료와 상의할 수 있음,

- d) 일터 맞춤형, 면대면, 상호작용 있는 교육 제공. 최소 몇 시간 동안 정기적으로 반복해서 제공. 권력과 성규범과 관련된 뿌리 깊은 문화적 규범을 단기성/1시간짜리, 일회성, 온라인 교육으로 결코 바꿀 수 없음,
- e) 여성 및 소수자에 대한 관심과 지원 강화. 여성 관리자가 많은 일터일수록 성희롱 신고율 낮음. 이러한 직원 인구 분포가 젠더에 따른 권력 분배에 변화를 일으킴. 하지만 조직 내에서 권위를 갖지 못하고 차별당하거나 권력에서 배제되는 경험을 했던 사람들도 권력과 권위를 직접 행사해보면 바뀔 수 있음. 이는 원주민, 성소수자, 소수인종, 젊은 또는 나이든 직원, 장애인 등도 포함,
- f) 신고를 장려할 것. 신고를 원하는 이들이 택할 수 있는 다양한 경로를 열어줄 것. 여러 가지 경로 중에서도 피해자들은 보통 얘기 꺼내기 편한 상대를 택함. 가해자의 이름, 사건 발생 횟수 및 날짜 관련 피해자 진술을 기록으로 남겨두고, 만약 동일한 가해자에 대한 신고가 접수됐을 경우(기존 비공식적 기록은 공식 신고가 요청 또는 이뤄지기 전까지 제 3자가 안전하게 보관해야 함) 이를 공식 신고의 형태로 전환시킬 수 있도록

함.  
성희롱이 조직에 미치는 영향에 관한 메타 분

석에 따르면, 직장 내 성희롱 발생에 가장 큰 영향을 미치는 요소는 성희롱에 대한 조직적 차원에서의 용인입니다.<sup>73</sup>

# 유엔에서의 성희롱,

# 성적 착취, 그리고 성적 학대

유엔에서 성평등과 여성 권익 신장을 이끄는 UN Women은 여성에 대한 폭력을 남성과 여성 간의 구조적 불평등의 표현으로 바라봅니다. 여성에 대한 폭력 철폐는 우리 단체의 이념과 사업의 핵심입니다. UN Women은 여성과 소녀들의 안전 확립이 평등을 이룩하는 핵심이라고 믿습니다. 이러한 폭력을 예방하고 대응하려는 노력을 지지하며 생존자들에 대한 지원을 강화하고 가해자의 책임 회피를 없애고자 합니다.

유엔에서는 성희롱(SH)과 성적 착취 및 학대(SEA)가 구분되어 있어서 신고 및 정책 영역에 있어서 구분이 되어 있습니다. 요약하자면, SH는 직원들 간 성적 가학 행위이지만 SEA는 유엔 직원(또는 유엔이라는 이름 아래 운영되는 모든 기관의 직원)이 유엔 외부에 대해 벌인 성폭력 가해 행위를 뜻합니다. 성희롱뿐만 아니라 성적 착취와 가해 행위 대응 절차 및 정책 등을 유엔은 마련했습니다. SEA에 관한 **피해자 권리 접근법**의 개발이 진행 중이며 UN Women은 성희롱 피해자 권리 헌장을 만들고 있으며, 이는 SEA에 일치할 것입니다. 유엔 사무총장 직속 성폭력 문제 전담 최고위원회 특별반(CEB Task Force)에서는 문제의 원인을 다음과 같이 명백하게 인식하고 있습니다.

---

“성희롱은 성적 학대 및 성폭력과 마찬가지로 권력의 역사적 불균형과 남성 지배적 문화가 정부, 사적 영역, 국제기구 그리고 심지어 시민 사회에까지 스며들어 있기 때문에 발생합니다.”

- CEB Task Force<sup>74</sup>

---

성희롱 문제는 성폭력 문제 전담 사무총장 직속 최고위원회 특별반에서 담당합니다. 유엔 사무총장은 성적 학대 행위에 대한 무관용 전략<sup>76</sup>을 수립하고 성적 착취 및 가해 행위의 피해자 권리 특별 보호관<sup>77</sup>을 임명했습니다. 사무총장 소식지에서는 성희롱 및 성적 착취에 대해 자세하게 언급했습니다.<sup>78</sup>

## CEB Task Force

*2017년 11월, 유엔 최고위원회의 후원 아래, 사무총장은 CEB Task Force를 유엔에 마련했습니다. 이 절은 안 비글 유엔 사무차장이자 CEB Task Force의 대표이자 최고위급 경영 위원회 대표와 그녀의 팀이 작성했습니다.*

CEB에서 내놓은 성명서(2018년 5월)<sup>79</sup>에서는 성희롱에 대한 무관용 원칙 준수, 피해자 중심적 지원 강화, 그리고 안전하고 포용하는 일터 문화 조성의 필요성이 재차 강조되었습니다. 10월에 최고위 경영 위원회에서는 CEB를 대표해서 다음 내용을 채택했습니다.

- 이 성희롱 대책 모델은 모든 유엔 조직에 적

용된다. 이를 통해 유엔 조직들 전반에 걸쳐 성희롱 정책이 강화될 것을 기대하며, 모든 유엔 기구가 공동의 조화로운 정책 틀을 일터에 활용할 수 있도록 한다.

- 성희롱 가해 사실 기록 심사의 “명확한 확인” 절차를 통해 성희롱 가해 사실이 있는 인물에 대한 유엔 기관에 재임용을 피한다. 기록 지침에 따라 성희롱 혐의 사실이 있었지만 조사가 지연되었거나 사건 해결 이전에 휴직 또는 퇴직한 이들도 포함한다.
- 적기에 정확한 신고와 증거 기반 정책 마련을 위해 유엔 전반에 걸친 자료 수집 및 분석 방법을 개발한다. 이는 유엔 직원들에 대한 설문 결과도 포함한다(아래 참조).
- 지원 기구 마련을 위해 이뤄진 2018년 11월 CEB Task Force와 인도적 지원 기간 간 상임위원회의 회의를 포함해서 유엔의 성희롱 피해 조사 기구의 능률 향상을 위해 노력한다.
- 유엔 내부 및 관련 이벤트에서의 성희롱 예방을 위한 행동 규약 초안을 마련한다.
- 최선의 해결 방법 틀을 개발하기 위해 지원 상담전화/핫라인을 평가한다.
- 31개 유엔 기구 및 관련 조직들의 직원 및 참고인들의 인식 조사를 실시한다.

유엔은 성희롱 문제 해결을 위해 범기관 차원의 노력을 진행 중입니다. 사무총장은 신속대응팀을 임명해서 문제 대응에 나섰으며 고위 관리자들도 대응에 열을 올리고, 직원들을 위한 관련 지침, 정보, 지원책을 강화하고 있으

며, 혐의 사실이 입증된 사건에 대해서는 적절한 징계 조치를 확실히 취했습니다. 우리 유엔 사무국은 증거에 바탕을 둔 강력한 정책 틀을 적용하기 위해 노력하고 있으며, 이는 새로이 채택된 정책 모델과 소통과 교육을 통한 직원들의 의식 함양에 바탕을 두고 있습니다. 일례로 2018년 10월말 기준 17,500명이 넘는 직원들이 1월부터 실시한 의무 교육을 이수했습니다. 서로 다른 지역에서 훈련된 인원이 근무하는 24시간 운영 다언어 사무국 상담 전화는 2018년 2월에 개설되었고 성희롱 피해자들을 지원하고 있습니다.

유엔은 직원들로부터 신뢰받는 조사 시스템을 강화하고 있으며, 이를 통해 신고된 건 모두에 대해 적시에 조사를 진행하여 공정적 결과로 이어지도록 하고자 합니다. 2018년 2월부터 모든 신고 건을 조사하고 최대한 절차를 빠르게 진행하고 있습니다. 성희롱 조사 특별팀에 새로이 채용된 인원 대부분 여성입니다. 성희롱 관련 특별 교육은 전 직원을 상대로 실시됩니다. 성희롱의 실태, 속성, 경험에 대한 직원 인식 조사를 실시하여 증거에 기반 한 정책 및 지원 대책에 힘쓰고 있습니다.

이러한 유엔의 성희롱 문제 해결 노력은 보다 넓게는 문화와 리더십에 연관된 조직 혁신에 관련됩니다. 인사 관리팀, 의료팀, 윤리팀, 교육 및 직원 상담팀 모두 힘을 합쳐 문제에 초부서적 방식으로 대응하고 있습니다. 회원국을 비롯한 유엔 안팎과의 협력은 특히 정보 공유와 강화된 노력에 있어서 중요합니다.

## 성희롱 철폐를 위한 친구들의 모임

2018년 9월 유엔 회원국들이 뉴욕에 모여 성희롱 철폐를 위한 친구들의 모임을 창립했습니다

다. 이것은 성희롱 철폐를 위한 그들의 노력과 공동 대응이 큰 결실을 맺을 것을 보장합니다. 프랑스, 이스라엘, 네덜란드, 케냐가 설립한 이 모임에서는 참가국들의 열띤 토론이 이어졌습

니다. 각국의 경험에 바탕을 두고 이뤄진 이 토론을 통해 친구들의 모임은 유엔 안팎에서의 문제 해결에 크게 기여할 것입니다.

# 성폭력 문제에 대한

# UN Women의 대응

다양한 맥락에서 발생하는 성희롱에 대한 UN Women의 대응 노력은 UN Women의 2018-2121 전략적 계획 보고서에 명시된 것처럼, 여성에 대한 폭력 철폐에 관한 주제별 기준 설정 작업이 그 바탕을 이루고 있습니다. 본 출판물의 다음 절에서는 그 범위를 다룹니다. 맥키넨 교수가 제시한(본 보고서에 나와 있는) 핵심 요소들은 성희롱, 성착취, 그리고 성적 학대에 대한 UN Women의 향후 작업들의 기본 틀이 될 것입니다. 피해자의 목소리뿐만 아니라 유엔과 UN Women 안팎 전문가들의 목소리들이 한데 모여서 시스템 안팎에서의 노력을 빚어낼 것입니다.

## 여성과 소녀에 대한 폭력 예방

여성에 대한 폭력은 이 세계에 가장 만연한 인권 침해의 하나로써 젠더 불평등, 차별, 유해한 문화적 사회적 규범에서 비롯됩니다. UN Women에서는 법과 정책, 자료 수집 및 분석, 양질의 생존자 지원 서비스를 강화하고 노력함에 있어서 이러한 구조적 요인들을 해결하고자 합니다. 저희 단체는 기관 차원의 규범과 사회적 규범을 바꾸고자 하며, 개개인의 마음가짐에 변화를 만들어서 차별을 없애고 모든 이들의 노력에 인권과 평등이 그 중심에 서길 바랍니다.

UN Women은 초기관적 문제 대응의 틀을 마련해서 여성들에 대한 폭력을 예방하고자 하며<sup>80</sup>, 이는 성폭력의 근본 원인, 위험 요소 및 예방 조건들을 이해하는 증거 중심의 접근법입니다.<sup>81</sup> 또한 이는 개별 국가, 지역, 공동체, 업계 또는 분야를 넘어서 이해 관계자들이 함께 취할 수 있는 성희롱 철폐 방법의 지침을 제공합니다.

이처럼 성희롱 예방에 대한 포괄적 접근법에 있어서 제도적 변화는 매우 중요한 요소입니다. 공적이건 사적이건, 공식적이건 비공식적이건, 제도들은 흔히 여성과 소녀에 대한 폭력의 근저에 있는 차별과 젠더 불평등을 구성하는 해로운 태도, 믿음, 그리고 실천들을 반영하고 있습니다. 그러한 제도들이말로 성희롱과 여성과 소녀들에 대한 학대 행위를 가능케 하는 사회 구조와 문화가 자리 잡고 있는 곳이며, 해로운 사회 규범이 존속하여 그러한 생각과 행동들을 재강화 시키는 곳입니다.

UN Women은 각 분야 또는 맥락에 맞는 지침 개발에 도움을 드리고자 성희롱 및 성적 학대 예방에 관한 정책 및 프로그램 개발 관련 주요 연구 및 실천 사례들을 아래와 같이 소개합니다.

- 학교 관련 젠더 기반 폭력 문제 해결에 대한 국제 지침(유네스코와 함께)<sup>82</sup>
- 여성과 소녀에 대한 폭력과 스포츠 안내서(유네스코와 함께)

- 여성에 대한 폭력과 미디어 안내서(유네스코와 함께)
- 대학 캠퍼스에서 발생하는 여성에 대한 폭력에 관한 지침서

제도적 변화의 밑바탕이 되는 두 원칙은 **피해자 중심성**과 **인권 기반 접근법**으로, 여성의 권리, 요구, 그리고 바라는 바를 최우선으로 상정하며, 그녀들의 안전과 자율적인 의사 결정, 그리고 비밀 보호를 가장 중요하게 여기는 것을 말합니다. 여성들의 다양한 경험은 교차적 접근법을 통해서 인종, 나이, 장애, 성적 지향, 계급, 이외의 다양한 요소들을 포함해서 구성됩니다.

이러한 틀 안에서, 제도적 접근은 성희롱 및 성적 학대에 대한 무관용 원칙 확립을 포함하며, 이는 확고한 고위 간부들의 리더십을 필요로 합니다. 무관용은 실천과 문화인 동시에 우리가 지향하는 원대한 이상입니다. 이는 다음을 필요로 합니다.

- 젠더 평등을 이룩하기 위해 제도적 구조를 재조정하고 의사 결정 기구 및 절차에 여성을 반드시 포함시키는 것을 명시한 정책, 규약, 지침을 마련하여 성희롱 및 성적 가해 행위에 단호히 대처해야 함.
- 성희롱 및 학대 경험을 한 여성 및 소녀들에게 조직 내에 또는 추천할 수 있을만한 경로로 지원 서비스(의료, 심리적, 안전, 법적 요구를 위한) 제공
- 가해자 책임을 확실히 물을 수 있는 효과적인 신고, 조사, 처벌 대책 마련

- 생산된 내용, 메시지, 제품(뉴스, 엔터테인먼트, 커리큘럼, 광고, 교육)에 대한 평가
- 개인이나 그/녀들의 공동체에서 차별, 불평등, 남성성, 젠더 기반 폭력과 연관된 유해한 태도, 믿음, 실천들을 살펴보고 이야기 나눌 수 있는 기회를 제공, 상호 존중의 관계를 구축하고 제 3자로서 어떻게 하는 것이 긍정적인지를 알게 하는 능력 필요

## 정치권 여성에 대한 폭력

정치권력이 어떻게 행사되느냐는 문제는 젠더에 따른 것입니다. 정치권에서 여성들은 성희롱, 성적 학대, 그리고 폭력을 수도 없이 경험합니다. 여성이 공인이 되면 그녀들의 생계는 크게 위협받습니다. 그녀들이 의사 결정에 참여하는 것만으로도 기존 정치 구조가 흔들리기 때문입니다. 정치권 여성들이 성희롱 경험에 대해서 발언하려고 하면 그녀들 스스로가 위험을 무릅쓰고 그 직업을 택했다는 것을 상기시키며 사람들이 그녀들을 침묵시키려합니다.

폭력은, 그러나, 정치적 절차와 제도에 발붙일 수 없습니다. 각국의 정책과 법적 틀로 자주 번역되는 국제적 합의에서 차별받지 않고 정치에 참여할 수 있는 여성의 권리가 잘 보장되어 있습니다.<sup>83</sup> 여성들이 사회 정책이 만들어지는 공적인 삶에 기여할 권리를 반드시 행사할 수 있어야 합니다. 일부 예외를 제외하고 대다수의 회원국들은 의사 결정에서 성별 균형 및 여성의 평등한 정치 참여 권리에 관한 목표를 달성하지 못했거나 아직 갈 길이 너무나도 멉니다.<sup>84</sup> 세계적으로 국회의원의 25%만이 여성입니다.<sup>85</sup> 이 수치가 역대 최고이긴 하지만 매년 고작 0.5% 정도의 상승률을 보이고 있습니다. 여성들이 의사 결정 영역에 없다면, 젠더 평등

과 지속 가능한 개발을 통해 우리가 이룩해냈던 것들을 잃게 될 위기에 처할 것입니다.

정치권 여성에 대한 폭력(VAWP)이 여성의 정치적 권력 행사를 막는 주요 방해 요인이라는 점에 대한 의식이 높아지고 있습니다. 국회 또는 지방 정부같은 정치적 기관에서 내놓는 정책이나 성과를 약화시킵니다.<sup>86</sup> 증언과 관련 조사에 따르면, VAWP는 모든 나라의 여성들에게 영향을 미치는 현상이며 정치적 참여의 모든 수준에서, 즉 투표권에서부터 후보자에 이르기까지 그리고 임명된 공직자에서 국가수반에 이르기까지 발생합니다. 물리적, 심리적, 성적으로 나타나며 온라인과 오프라인 모두에서 발생합니다. 소셜 미디어는 자기 목소리를 내는 여성에 대한 성희롱에 불을 지폈습니다. 효과가 있을 때 표현의 자유가 줄어듭니다. 젊은, 유색 인종의 인권을 옹호하거나 야당 인사인 여성들에 대한 공격이 더 많습니다.<sup>87</sup>

UN Women은 유엔 회원국들 그리고 유엔 기구들과 함께 VAWP를 해결하기 위해서 정책 개발 및 의식 각성의 일환으로 이 문제를 성폭력 관련 유엔 특보, 인권 고위 위원회, 그리고 다른 국제 기구들과 협조하여 정책을 의제화하고 있습니다. 이제 유엔 권고안과 사무총장 보고서에서 VAWP는 명백하게 언급됩니다.<sup>88</sup> UN Women과 유엔 국제개발기구 공동 프로그램에서는 선거에서 벌어지는 여성에 대한 폭력 예방 지침<sup>89</sup>을 마련하여 40여 개국으로부터 폭력 및 정책적 대응에 대한 사례들을 수집하여 분석했습니다.

유엔 성폭력 특보, 인권 고위 위원회, 국회 간 국제 연합, 그리고 국립 민주주의 연구소가 함께 자리한 2018 국제 전문가 회의에서는 그 원인과 결과들에 대한 이해 증진을 통해 문제

해결을 위해 힘썼습니다. 회의 결과는 특보에서 유엔 총회에 제출한 2018년 보고서에 담겨 있습니다.<sup>90</sup> 유엔 선거 보조 부서와 공동으로 선거 과정에서 나타나는 여성에 대한 폭력에 대한 교육 모듈이 개발되었습니다.<sup>91</sup> 각 정부 당국 간에<sup>92</sup> 좋은 실천 사례들과 연구 및 사업 과제들을 교환하는 것<sup>93</sup>은 국가 단위에서 VAWP 해결에 큰 도움이 됩니다.

## 안전한 도시와 안전한 공공장소

전 세계의 도시와 시골에서 많은 여성과 소녀들은 거리에서, 일터 안팎에서, 등하교 길에, 시장에서, 여러 대중교통 이용 시, 공공장소에서의 성희롱을 두려워하고 경험합니다. 문제의 성격과 심각성에 대한 증거들이 증가하고 있음에도 이에 대한 지역 및 국가 단위 자료는 여전히 부족한 실정이며, 국가 간 비교 가능한 자료도 많지 않고, 관련 정책 및 실천들도 적습니다. 또한 문제가 정상적인 것처럼 다뤄지고, 문제에 대한 관련 당국 및 공동체 협조자들의 문제 관련 의식 수준이 낮아 문제 해결을 더욱 어렵게 하고 있습니다.

안전한 도시와 안전한 공공장소 사업은 2011년 UN Women 창설과 함께 시작했습니다. 다섯 개 도시의 지방 정부, 유엔 협력 기관, 풀뿌리 여성 및 여성 인권 단체들이 공공장소에서 벌어지는 여성과 소녀들에 대한 성희롱 예방 및 대처에 초점을 맞췄습니다. 이집트의 카이로, 르완다의 키갈리, 파푸아 뉴기니의 포트 모르즈비, 에콰도르의 키토, 그리고 인도의 델리입니다. 2018년에 35개 도시<sup>94</sup>에서 이 프로그램에 참여했고 선진국 및 개발도상국의 많은 도시들에서 참여 의사를 밝히고 있습니다.

이 프로그램에 참여하는 개별 도시는 지역 및

국가 맥락에 맞게 국제적 틀을 적용합니다. ‘공공장소에서 여성과 소녀들은 사회적, 경제적, 정치적으로 그 권익이 신장되어야 하며, 성희롱 및 어떠한 형태의 성폭력으로부터 자유로워야 한다’는 공통된 이해를 바탕으로 안전한 도시를 추구합니다. 지방 정부와 협력체들은 이 모델이 지속 가능한 개발 의제와 목표 적용에 도움을 준다고 밝혔습니다. 특히 지속 가능 개발 계획 4조(포용적이고 공평한 양질의 교육 보장 및 모두를 위한 평생 학습 기회 증진)<sup>95</sup>, 5조(성평등 달성 및 모든 여성과 소녀의 권익 신장)<sup>96</sup>, 11조(포용적이고 안전하며 회복력 있고 지속 가능한 도시와 정주지 조성)<sup>97</sup>, 그리고 16조(모든 수준에서 지속 가능 개발을 위한 평화롭고 포용적인 사회 증진, 모두에게 정의에 대한 접근 제공 및 효과적이고 책임 있으며 포용적인 제도 구축)<sup>98</sup>에 도움을 줍니다.

모든 도시는 관련 지침을 구비하고 전 세계적으로 각 지역에서 발생한 관련 지식과 실천을 서로 나누고 있습니다. 공공장소에서의 성희롱 철폐를 위한 **종합적 증거와 인권 기반 접근법**을 개발, 적용, 평가하는데 필요한 절차들을 하나하나 밟아 나갈 수 있도록 기술 지원도 제공합니다.<sup>99</sup>

여러 분야에 걸친 협력 관계를 통해서 각 도시들은 다양한 수준(공동체, 정책, 제도)에서 성과를 거뒀습니다. 예를 들어, 이집트 카이로에서는 공동체 청소년들과 거주자들을 중심으로 성폭력 예방 및 대응 관련하여 강력한 공동체 참여 절차가 만들어졌고 운영 중에 있습니다. 상인의 80%가 여성인 파푸아 뉴기니의 포트 모르즈비에서는 주지사의 지도 아래 국립 수도 위원회(지방 정부)가 도시 계획에 각 지역구에 맞는 방식의 **젠더 접근**을 활용해서 여성들의 보호에 적극 힘쓰고 있습니다. 에콰도르 키토

는 지역 조례를 2012년에 수정하여 공공장소 성희롱 대응 조치를 강화하고 2016년에 지자체에서는 안전한 도시 프로그램이라는 상징적 정책을 채택하여 전략, 개입, 예산 편성으로 해당 정책의 지속 가능성을 보장했습니다. 또한 이집트의 카이로, 필리핀의 퀘존 시티, 인도의 델리 등의 도시에서는 공공장소 성희롱 관련 법제를 최근 수정 또는 통과시켰고, 이는 증거에 기반한 지역 사회의 지지를 바탕으로 안전한 도시 정책에 대한 지지를 얻어서 가능했습니다.

## 반성폭력 유엔 투자 신탁

성폭력 예방 및 철폐를 위한 여러 가지 프로젝트들에 반성폭력 유엔 투자 신탁이 투자하고 있습니다. 물론 경쟁이 치열하지만, 2018년 기준 최소 3개의 성희롱 예방 및 철폐 관련 신규 프로젝트가 투자를 받았습니다. 아래는 투자를 받고 있는 이집트와 카메론의 반성폭력 프로젝트 사례입니다.

카메룬 서부의 지역개발촉진연합(APDEL)은 “침묵 깨기”라는 프로젝트를 시작해서 학교 환경에서 발생하는 성희롱을 줄이고자 하는데, 이는 전국적인 문제이며 소녀들이 학업을 마치지 못하게 막는 주요인입니다. 프로젝트를 진행한 2년 동안 APDEL은 지방 정부 및 학교들과 공동으로 학교 폭력 관련 윤리 행동 규약을 개발 및 완성했습니다. APDEL과 함께 일한 15개 협력 학교에서는 2,542명의 소녀, 소년들과 63명의 학부모, 교직원을 교육했습니다.

이집트 카이로에 약 백만명이 거주하는 에스벳 엘-하가나 및 엘-마르그 빈민 거주 구역에 여성과 소녀들은 빈곤, 높은 문맹률, 의료, 법, 경제 지원 접근 장애 등의 면에서 매우 열악한

조건에 살고 있습니다. 2015년부터 유엔 투자 신탁의 지원을 받는 “포괄적인 개발을 위한 알-쉐하브 기구”에서는 지역민 방문 센터를 열고 성폭력 생존자 여성과 소녀들, HIV/AIDS 여성, 폭력에 노출될 위기에 있는 여성들과 가사 노동자 여성들에게 필수 서비스를 제공하는데 주력하고 있습니다. 이들의 목표는 안전하고, 사회적 낙인으로부터 구애받지 않고 자유롭게 이용 가능한 서비스입니다.

이 프로젝트는 1,662명의 여성들에게 반폭력 프로그램을 통해 건강, 법, 심리 지원 서비스를 제공했습니다. 이 프로젝트는 여성에 대한 폭력은 결단코 용납될 수 없다는 의식을 제고했습니다. 프로젝트에 참여하기 전까지 여성 35명은 길거리에서 그리고 가정에서 마주하는 성희롱과 성폭력을 자신들의 삶의 정상적인 일부분으로 받아들여 왔지만, 프로젝트 이후에 이 여성들은 더 이상 가정 폭력을 용납하지 않겠다고 응답했습니다.

---

“오늘, 난 자신감이 넘치고 누군가와 어울리거나 의견을 내는 것이 두렵지 않아요”, 사라 파우지(유엔 투자 신탁 지원 반 성폭력 프로그램 참가자).

---

## 성적 착취와 성적 학대 문제 해결

UN Women에서 진행 해온 평화 및 안전 관련 사업은 여성, 평화, 안전(WPS) 아젠다의 네 가지 핵심 요소를 포함합니다. 참여, 보호, 예방, 평화 구축 및 회복<sup>100</sup>. 폭력 가해자에게 책임을 묻고 생존자들이 포괄적인 대응에 접근 가능할 수 있다면, 스스로의 안전을 도모하는 것이 여성들에게 더 안전한 방법일 것입니다.

UN Women 각국 및 각 지역 사무실은 WPS 전 분야에 걸친 사업들을 진행 중입니다. 우리는 분쟁 관련 성폭력(CRSV) 문제가 인권 피해 감시 활동, 안전 분야 개혁, 전환기의 사법 정의, 평화 협상, 그리고 평화 구축의 최전선에 있다고 생각합니다. 회원국, 지역 단체, 시민 단체들에게 WPS 문제 대응 관련 기존 및 신규 틀과 관련하여 리더십과 협조를 제공하고 있고, 특히 여성이 이끄는 단체들을 적극 지원하여 모든 연령의 여성들이 분쟁 예방, 해결, 및 평화 구축에 참여할 수 있는 자리를 마련하고 있습니다.

다른 유엔 기구와 마찬가지로 UN Women은 무관용 원칙을 준수하고, 성을 대가로 해서 이뤄지는 금품, 일자리, 상품, 서비스, 및 이외 모든 물건의 교환을 엄금하며, 어떠한 상황에서도 18세 이하와의 성관계를 금합니다. 무관용 정책은 유엔 직원과 지원 수혜자 사이에 발생하는 관계를 결코 권하진 않지만, 그렇다고 금지하는 것은 아닙니다. 하지만 이들 사이에 발생하는 비-교환적 성적 관계들은 “애초부터 불평등한 권력 관계에 바탕을 둔” 그리고 “유엔이 그간의 사업들을 통해 쌓아 온 신뢰와 진정성을 약화시킬” 수 있다는 우려를 갖고 있습니다.

SEA 행위는 권력과 특혜의 남용으로서 우리 조직의 가치, 지향하는 바, 그리고 정책에 반합니다. 또한, 많은 경우에, 이러한 행위는 범죄입니다. 우리 조직의 대응은 이러한 이중적 속성을 파악하고 내부 처벌 및 행정적 제제가 사건의 종결을 의미하지 않음을 알아야 합니다. 우리의 협조와 지원을 통해서 범죄 행위는 관할 기관에서 다뤄져야 할 것입니다.

UN Women은 SEA 해결을 위해 나선 사무총

장을 적극 지지합니다. 특별 대응은 다음을 포함합니다.

- 유엔 개발기구, 유엔 인구 기금, 유니세프 전 직원 대상 의무적 SEA 예방 e-러닝 수업 개발
- 전 세계 및 지역 사무실에 '용서하지 않겠습니다 카드'를 배치했습니다. 이 카드에는 SEA 예방 및 신고 관련 책임과 의무에 대해서 적혀 있습니다.
- UN Women의 본부 및 전 지부에 SEA 예방 집중 센터를 설립했습니다.

2009년부터 UN Women은 100개 회원국 및 기관의 다자간 조직인 정의신속대응(JRR)<sup>101</sup>과 협력을 맺고 전 세계 성폭력 및 젠더 기반 폭력 조사에서 국제적, 지역적, 국가적 책무성 체제를 마련하고자 했습니다. 현재 JRR와 UN Women은 70여개 국적을 가진 200명의 전문가를 보유하고 있으며, 그 중 거의 절반은 개발도상국 출신입니다. 사법 전문가 명단에 있는 이들은 다양한 분야의 전문 지식, 즉 조사, 기소, 법제 개혁, 해석, 사회심리적 지원 및 법의학 등을 다룹니다. 이들은 성희롱과 성적 착취 그리고 성적 학대에 대한 사건 조사 경험을 갖고 있으며, 이는 국내 및 국제적 수사 모두를 포함합니다. 이들 전문가 명단은 신원 보호 차원에서 JRR 사무국을 통해서 요청하실 수 있습니다.

세계 각지에서 UN Women은 분쟁 관련 성폭력(CRSV)을 예방하고 대응하고자 했습니다.

보스니아 헤르체고비나에서 UN Women은 유엔 개발 기구, 유엔 인도 기금, 국제 이민 기구

와 함께 생존자들이 겪는 분쟁 관련 성폭력을 막고자 노력했습니다. 이 프로젝트는 사법 및 서비스에 대한 접근성을 향상시키고 사회적 낙인을 없애고자 합니다. UN Women은 생계 프로그램과 배상금을 통해서 생존자들의 경제력 향상을 지원합니다. 또한 우리는 판결 전, 도중, 후에 전쟁 기간 중 강간 피해 생존자와 목격자들에 대한 포괄적이고 효과적인 지원을 제공하고, 판사와 검사에 의한 피해자 처우를 감시하고 기록합니다.

말리에서 UN Women은 내전 중 성폭력 활용에 대한 첫 번째 진상 조사를 진행했습니다. UN Women은 다른 유엔 기구들과 함께 CRSV 피해 생존자들을 지원하고 여성과 소녀들을 보호할 수 있는 경비팀을 훈련시키고 있습니다.

콜롬비아에서 UN Women은 CRSV 피해 생존자들의 발언권을 강화하고 지원을 제공하며 이들의 존재를 드러내기 위해서 2011년 쿠바 하바나에서 개최된 평화 협상에서 제시된 피해자 및 토지 복구법, 그리고 법무부 장관실과의 협조를 추진하는 등 다양한 개입을 시도했습니다.

우간다에서 UN Women은 유니세프와의 협력을 통해서 반군 조직(LRA)에 납치됐던 수백 명의 여성과 소녀들이, 그 중에 상당수는 강간으로 태어난 아이와 함께었는데, 수입을 얻을 수 있는 활동과 토지에 대한 접근을 통해 사회에 재통합될 수 있도록 노력했습니다. 이 프로그램으로 통해 여성들은 성공적으로 생계를 꾸리면서 교육 및 의료 부문에 생활비를 쓸 수 있었습니다.

## 대학 내 여성에 대한 폭력 문제 해결

각종 연구와 사례를 통해서 VAW가 전 세계 대학들에서 심각한 문제임이 드러났습니다.<sup>102</sup> 대학<sup>103</sup> 캠퍼스는 여성들이 폭력에 노출되고 폭력을 경험하게 된다는 측면에 있어서 독특한 형태의 위협을 만들어 내는데, 성희롱이 그 예라 할 수 있으며, 특별한 해결책이 요구됩니다. 이에 관련해서 UN Women에서 곧 출간할 “대학 캠퍼스에서 발생하는 여성에 대한 폭력 해결” 지침서와 “대학 내 폭력 해결을 위한 10가지 선결 과제”에서 자세히 다룰 예정입니다.

캠퍼스에서의 VAW에 대한 윤리적이고 효과적인 대응은 몇 가지 핵심 원칙에 따라 이뤄져야 합니다. 여기에는 권리, 요구, 원하는 바를 최우선시 하는 **생존자 중심주의 접근법**입니다. 또한 모든 개입은 반드시 **인권**에 기반 한 접근법에 따라 이뤄져야 하며, 이는 다양한 형태의 차별에 직면한 생존자들의 요구를 들어주기 위함입니다. 대학은 가해자에게 확실히 책임을 묻는 동시에 생존자가 신고하지 않을 권리도 보장해야 합니다. 대학 캠퍼스 내 VAW에 대한 효과적 대응은 **포괄적인 접근법**에 바탕을 두고 다양한 층위에 걸맞게 조정해야 하는데, 이는 개인, 관계, 공동체, 기관의 층위를 말합니다.

성희롱을 포함한 VAW 철폐를 향한 제도적 환경 조성을 위해 대학이 취해야 할 조치들은 다양합니다. 효과적인 개입은 무엇보다도 캠퍼스 안팎에서 발생하는 VAW의 범위와 속성에 대한 이해를 위한 상황 파악에서부터 먼저 시작됩니다. 이는 철저한 조사 또는 덜 형식적인 평가, 이를 테면 포커스 그룹 토론, 공동체 대화, 그리고 일대일 면담을 통해 이뤄질 수 있습니다. 상황 파악이 끝난 후 정립된 무관용 원칙을 명백한 학칙으로 전환시켜서 모든 학

생, 교수, 교직원에게 적용해야 합니다. 학칙의 일부로서 자세한 단계 및 절차들을 규정하는 세부 규약들도 필요합니다. 여기에는 대학 교직원과 교수를 위한 행동 규약, 신고 및 신원 보호 규약, 피해자 지원, 중간 조처 및 조사와 조정에 대한 규약 등이 포함됩니다. 장기적 효과성을 위해서 학칙과 규약은 정기적으로 (대개는 매 2-3년마다) 검토되어 일어난 일로부터 학습한 내용이 재적용될 수 있어야 하며, 이 작업을 위한 대학 담당자가 임명되어야 합니다. 생존자가 사건을 신고하고 지원을 요청할 때, 이를테면 숙박, 출석, 시험 일정 등과 관련해서 충분한 지원 조치를 취해야 하고, 생존자와 주변인들의 안전을 확보해야 합니다. 추가적으로, 모니터링과 평가는 학칙과 규약의 적용과 성과를 효과적으로 감시하는 방편입니다. 이러한 제도적 방법들을 통해서 캠퍼스 내 VAW 근절을 위해 결코 모자람 없이 충분한 자원과 이를 위한 예산을 마련해야 합니다.

생존자 중심주의 그리고 **인권이 바탕이 되는 접근법**은 대학에서 폭력을 경험한 모든 이들에 대한 지원과 서비스 제공에 대학이 최선을 다할 것을 요청합니다. 가능한 서비스에 대한 정보들은 충분히 고지되어야 하고 캠퍼스 안팎의 서비스 제공자들, 이를 테면 보건소, 쉼터, 비정부 기관, 경찰, 법적 사회적 공공 서비스 기관 등을 통해 접수된 이용자들의 반응은 효과적으로 수합되어야 합니다. 24시간 핫라인/상담전화와 함께 긴급 대응 체제를 포함한 절차들이 마련되어야 하며, 이는 최초 면담자 확인 및 교육, 명백한 추천인 체제 확보, 서로 다른 기관으로부터 이해 각서 승인 받기, 캠퍼스 내 위기 센터/여성 지원 센터 설립 등을 포함합니다.

마지막으로 피해자를 위한 양질의 서비스 제공

뿐만 아니라 사건이 발생하기 전에 예방하기 위한 모든 노력을 포함한 포괄적인 접근법이 필요합니다. 이는 VAW를 용인하고 조장해 온 사회적 규범, 행동, 실천, 젠더 고정 관념 등의 변혁에 필수적입니다. 이를 위해서는 다양한 수준에서 다중 전략을 활용하는 것이 중요합니다. 모든 여성을 존중하고 믿어주는 캠퍼스 공동체 건설에 있어 VAW 근절은 꼭 필요합니다. 예방을 위한 노력은 다음을 포함합니다.

- 의식 각성

- 전 교직원 대상 교육
- 제 3자 프로그램
- 공동체의 지지 그리고
- 성희롱에 대해 확실한 책임 묻기

VAW 예방은 또한 성별 고정 관념과 역할을 해소함으로써 상호 존중하는 관계를 촉진하고 유해한 남성성에 대한 문제 제기를 요청합니다.

# 성희롱의 완전 근절을 위해

## 무엇이 필요한가?

이 장에서는 성희롱 철폐에 관심을 가진 분들의 목소리를 직접 담아 구성했습니다. 청소년 의회는 2018년에 설립됐고 페미니스트 네트워크는 유엔의 개별 기관들의 경계를 넘어서 2016년에 만들어졌습니다. 각 단체에서 각 절을 작성했습니다.

### 유엔 여성 청소년 의회

*우리는 젊은 전문가 집단으로서 UN Women 내부에서 청소년의 시각을 정책에 반영하고 젠더 평등을 이룩하며 여성과 소녀 그리고 다른 소수자 젠더 집단 모두를 위한 2030 아젠다 실현을 목적으로 합니다. 우리 단체는 직장 내 성희롱 문제 책을 포함해서 청소년들만이 해낼 수 있는 또 우리들이 해내야만 하는 역할이 UN Women 사업 전반에 있다고 생각합니다.*

사무총장 지시로 유엔의 성희롱 예방 및 대책이 검토되었습니다.<sup>104</sup> 성희롱이 구조적 불평등의 한 증상이라는 점을 감안해 볼 때, 특히 구조적으로 뿌리내리고 있는 인종 차별, 성차별, 동성애 혐오, 장애인 차별, 연령주의 등을 고려한다면 성희롱 사건에 대해 적절한 예방 및 대응을 위해서 나이 어린 사람들의 취약한 상태에 대한 이해가 중요하다고 생각합니다. UN Women이 젠더 평등과 여성 권익 신장을 이끌고 있기 때문에 모든 청소년과 청년들에 대한 지지의 필요성과 함께 우리가 함께 살아갈 안전한 공적, 사적, 디지털 공간을 확보하는 것에 대한 책임감을 우리는 느낍니다.

미투 그리고 유사 운동이 보여준 것처럼 성희

롱 발생으로부터 자유로운 나라나 조직은 어디에도 없습니다. 어디서나 누구에게든 일어날 수 있으니까요. 하지만 청소년과 청년들은 남성들이 여전히 대부분의 권력을 갖고 있는 환경에서 경력의 첫 단계를 시작해야 한다는 부담을 갖고 있습니다. 여성들은 이러한 권력의 표현을 조용히 수용하라고 기대받기 일쑤였고, 너무나도 자주 이것이 성희롱의 형태로 나타났습니다. 많은 젊은이들이 일터에서 불안정한 위치에 있습니다, 이를 테면 UN Women의 하급 직원들 중 태반은 인턴이나 단기직, 혹은 불안정적 단기 계약직입니다. 경제적으로나 직업적으로 취약한 위치에 있어서 재계약, 추천, 향후 취직 가능성 등이 가해자의 손에 잠재적으로 달려 있는 경우가 많기 때문에 생존자들은 성희롱에 대해서 발언하는 것을 꺼릴 수밖에 없습니다. 유색 인종, 장애인, 여성 혹은 젠더 소수자, 부양가족이 있는 성소수자 젊은이들은 성희롱으로부터 훨씬 취약할 수 있고 동시에 피해 신고를 더욱 꺼리게 됩니다. 이처럼 가해 행위의 보이지 않는 복잡한 특성을 이해하기 위해서는 진정한 의미에서의 교차적 접근이 없이는 문제를 해결할 수 없을 것입니다.

최근 성희롱에 대한 대화의 흐름이 변화하고 있는데, 이는 특히 젊은 세대에게 많은 영향을

주고 또 그/녀들에게 영향 받는 디지털 공간에서 나타납니다. 미투의 영향을 받아 이뤄진 세대 간 조사에 따르면 성희롱과 관련해서 사회 인식이 긍정적으로 바뀌었다고 응답한 비율이 가장 많은 인구 집단은 35세 미만 여성들이었습니다. 뿐만 아니라 이들은 성희롱 사건을 신고하는 것이 중요하다고 생각하며, 가해자의 책임을 묻는 것이 당연하다고 생각하고, 정계에서 여성의 비중이 늘어나는 것의 중요성도 인식하고 있습니다. 이 결과로 미루어 봤을 때, 사회적 규범의 개혁을 위한 전 세계적 운동에서 청소년, 청년의 역할이 중요하다는 것을 알 수 있습니다.

따라서 청소년, 청년들은 특히 취약한 집단인 동시에 해결책의 중요한 일부입니다. 이러한 목적으로 유엔 여성 청소년 의회는 전 직원을 평등하게 대하는 동시에 청소년, 청년 그리고 다른 취약 집단의 처우에 민감한 정책 틀을 만들고자 합니다. 우리는 아래와 같은 중요한 역할과 책임을 가집니다.

- 젊은이들이 성희롱 피해 신고를 못 하게 막는 요소들에 대한 의식 각성
- 성희롱 무관용 원칙을 촉진하는 직장 문화 개혁 지지
- 정책 틀, 교육 자원, 신고 절차에 있어서 피해 생존자를 중심에 둠

UN Women의 강력한 페미니스트 리더십에 대한 지지의 일환으로 우리는 성희롱 대책 책임 공동 간사 회의, 성희롱에 대한 유엔 여성 페미니스트들의 공간, 고위 경영자 회의, 인적 자원 워크숍, 그리고 성차별법 철폐 UN Women 사업 등의 주요 의사 결정 및 대표들이 모이는

자리에 개입하고자 합니다.

UN Women에서 가장 소외되고 위태로운 위치에 있는 이들에 귀 기울이는 것은 굉장히 중요한 것이며, 그/녀들의 목소리, 특히 생존자들의 목소리는 이러한 토의 과정에 적극 수용되어야 합니다. 우리는 이러한 목소리들을 지지하고 귀 기울임으로써 다음 세대 젊은이들에게 안전한 세상과 일터를 만들고자 합니다.

## 유엔 페미니스트 네트워크(UNFN)

*2016에 만들어진 UNFN은 유엔에 근무하는 페미니스트들을 위한 비공식적 공간으로서 젠더 평등과 여성의 권리에 대한 유엔 기구의 사명을 돕고자 교류하며 전략을 모색합니다. 우리 네트워크 설립 당시 원칙 중 하나는 유엔의 서로 다른 기관 그리고 시민 사회에서 일하는 페미니스트들이 함께 한다면 변화를 이룩하는데 훨씬 효과적일 것이라는 점입니다. 그리고 더 효과적으로 함께 일하기 위해서는 만나서, 서로의 강점과 위치를 이해하고, 관료제에서 벗어나 더 큰 젠더 정의를 확인할 수 있는 정치적 공간이 필요했습니다.*

*첫 해에 차기 사무총장을 위해 우리는 페미니스트 아젠다를 제출했고<sup>105</sup>, 이는 유엔 기구 전반 그리고 시민 사회에서 활동하는 페미니스트들로부터 열렬한 지지를 이끌어 냈으며, 유엔 대표 및 고위 간부들과의 대화를 이끌어냈습니다. 우리의 제안 사항 중 상당수가 2017년 9월에 나온 성평등을 위한 유엔 기구 사무총장의 전략에 반영되었습니다. 그 기획이 나왔을 당시에 유엔 조직 내부의 젠더 평등을 진전시키고자 하는 유엔의 사명을 잘 보여주는 것임에도 불구하고, 만약 만연한 성희롱과 권력 남용이 해결되지 않는다면 모든 노력은 수포로 돌*

아갈 수 있다고 우리는 지적했습니다.

2018년 3월 미투 운동의 여파 속에서 비정부 기구, 유엔, 그리고 유엔 인도 기금은 100여 명의 페미니스트들이 함께 모이는 회의를 주재해서 다자간 개발 기구들에서 여전히 발생하는 성희롱, 성폭행, 그리고 권력 남용 문제 해결의 의지를 모았습니다. 이 회의에서 우리 네트워크는 핵심 원칙<sup>106</sup>과 권고안을 성희롱 문제 해결을 위한 사무총장 직속 고위 위원회 특별반에 제출했고, 이 기획은 30여 개 유엔 조직 및 각 부처에 있는 페미니스트들과 수백의 시민 사회 단체 및 개인들부터 지지를 받았습니다.

역사적으로 유엔은 젠더 기반 폭력을 차별의 한 형태이자 인권 침해로 규정하는데 앞장서왔으며 문제 예방과 대응 노력에 관한 국제 표준 채택에 노력해왔습니다. 유엔은 이제 조직 내부 성희롱 및 젠더 기반 괴롭힘과 학대에 대응하는 최전선에 서서 유엔 직원들과 유엔이 봉사하는 이들 모두에게 안전한 일터를 확보하고, 핵심 가치를 반영한 모델을 제시해야 합니다. 우리는 사무총장 직속 고위 위원회 특별전담팀이 이 기회를 반드시 잘 이용할 것이라 믿습니다.

그렇게 하기 위해서는 뿌리 깊은 구조적 문제가 있음을 유엔이 알고, 문제 해결을 위해서는 아직 갈 길이 참으로 멀다는 것을 인정하고, 지난 수십 년간 벌어진 학대 행위에 대한 예방과 대응에 실패했음을 고개 숙여 과거와 현재의 직원들에게 사과해야 합니다. 해결책을 찾고 (가해자의) 면책 행태를 없애는데 우리 고위급 대표들이 확고한 입장을 보여줘야 합니다.

두 가지 경로를 활용해서 강력한 해결책을 만

들 수 있습니다. 학대 행위의 피해자와 생존자들 그리고 유엔 기구 안팎의 젠더 기반 폭력에 대한 전문가. 현재까지, 전자의 집단에 대해서는 의미 있는 대화가 이뤄지지 못했습니다. 사무국 직원에 대한 조사가 계획됐지만, 물론 이는 환영받을 일이지만(그리고 모든 기구와 부처에서도 이뤄져야 하지만), UNFNU가 원하는 것은 훨씬 더 포괄적이고 선제적인 접근을 통해서 세계 전역 유엔 내부의 피해자와 생존자들의 목소리에 더 귀 기울임으로써, 진정으로 피해자 중심주의적 정책과 실천들을 고안하고 적용하여, 다양한 유엔 직원들의 의견에 화답하고, 유엔의 특성 중 하나인 복잡한 업무 환경들에 대한 맞춤형 대응을 하길 바랍니다. 결코 단 한 번으로 그쳐서는 안 됩니다. 생존자들의 피드백과 경험을 절차에 지속적으로 반영하고 통합시킴으로써 해당 정책과 실천들이 제대로 작동하는지를 살피고, 필요한 부분에서는 조정이 이뤄져야 합니다. 생존자들의 목소리에 경청하기 위해 특별히 고안된 접근 방식은 회복적 정의의 한 절차로서 쓰일 수도 있을 것입니다.

유엔 안팎의 젠더 기반 폭력 전문가들은 또 다른 주요한 지적 자원인데, 이 때문에 UN Women은 새로운 정책 모델을 만드는 곳에서 인적 자원 관리 부서와 함께 공동 대표를 맡고 있는 것이며, 이는 탁월한 결정입니다. 성희롱은 불평등한 젠더 권력과 남성 우월주의 문화에 기반하며, 따라서 조직 문화 변혁을 목표로 하는 대책을 필요로 합니다. UNFNU와 유엔 기구 전반에 걸친 젠더 전문팀은 유엔에서 정책 모델을 개발하는 과정에 참여하여 이러한 문화적 변화를 달성하고자 했으며, 우리가 바라는 바가 관련 최종 문건에 확실하고 명백하게 포함되길 희망합니다.

그러나 유엔이 전 세계 성희롱 문제 해결에 앞서고자 한다면, 또한 응당 그러는 것이 마땅함으로, 정부, 시민 단체, 노동조합, 대학, 그리고 미디어 등의 다양하고 복잡한 기관들에서 성희롱 문제를 다뤄왔고 그에 걸맞은 지식과 경험을 갖추고 있는 페미니스트들과 함께 이 문제를 해결해야 합니다. 유엔이 가장 잘하는 것은 힘을 한데 모으는 것이며, 역사적으로 그리고 오늘날 가장 중요한 지점이 바로 여성 운동입니다. 지속적으로 우리는 생존자 중심주의 정책, 젠더 인지적 조사, 설문 조사 그리고 다른 자료 수집 방법들을 활용해야 합니다.

가해자의 면책을 근절하는 차원에서 유엔 내부 권력 남용 및 성희롱 문제 해결을 위해서 어떤 의미 있고 지속력을 가진 효과를 만들어내려면, 전 기구 및 부처의 리더들이 정책과 절차를 확충해서 유엔에서 혹은 유엔을 위해서 일한 모든 이들이 자신의 행동에 책임을 질 수 있게 해야 합니다. 조직을 보호하는 것은 당연

히 우선시되어야 합니다. 하지만 가해자를 보호하는 것은 우리 기관에 대해 직원들과 대중이 갖고 있는 신뢰를 파괴할 것입니다. 그렇게 되면 나중에 발생하는 가혹 행위를 예방할 수도 없고, 미디어를 통해 끊임없이 이미지가 안 좋아질 것입니다. 또한 우리는 회원국들이 이러한 사건들에 올바른 방식으로 우려를 표하고 자신들이 할 수 있는 책임을 해주길 바랍니다. 이는 혐의가 있는 성폭력 가해자들에 대한 기소를 막기 위해 외교적 차원의 면책 사용을 거부하는 것입니다.

유엔이 진정 우리들 스스로의 문제를 해결하고자 한다면 열린 자세로 조사에 임할 수 있도록 용기를 내고, 생존자들의 목소리와 전문가들의 조언에 귀 기울이고, 시급하게 단행되어야 할 근본적 변화에 대한 어려운 대화를 시작해야 합니다. UNFN은 이 절실하게 필요한 과정을 지원하기 위해 매순간 최선을 다할 것입니다.

# 바로 지금입니다

그 어느 때보다도 예감이 좋습니다. 지금야말로 해묵은 성희롱 문제를 해결할 수 있는 근본적이고 지속성 있는 변화로 나아가는 역사적 순간입니다. 리더십과 문화의 변화가 영향을 줌으로써 영구적으로 의미 있는 변화로 가는 토대가 마련될 것이라는 인식이 많은 이들 사이에 갈수록 커져가고 있습니다.

## 성희롱 문제 해결 - 방향 제안

- **문제에 이름 붙이는 것부터 시작하세요.** 성희롱은 원치 않는 성적 행위로서 외양에서부터 강간까지 다양한 범위를 포함하고 있습니다. 젠더 불평등에서 비롯된 것이지만 이외에도 다양한 불평등 이를 테면 민족성, 원주민성, 인종, 성적 취향, 나이, 장애, 계급 등에서도 발생합니다. 권력 남용이자 인권 침해입니다. 누구나 피해자가 될 수 있지만, 남성들이 주로 권력을 가진 위치를 점하고 있는 사회 구조적 젠더 불평등 때문에 남성 가해자가 대부분입니다. 모든 남성이 가해자는 아닙니다. 하지만 모든 남성이 성폭력에 문제 제기할 수 있습니다.
- **누가 이 문제에 대해서 잘 아는 지에 대해 알고 그녀들로부터 배우세요.** 문제에 대해 잘 아는 사람 또는 전문가들을 찾고 이들을 귀한 조언자 또는 귀중한 자원이라고 생각하세요. 이들은 학자, 활동가, 피해자/생존자를 포함합니다. 관련 절차 및 체제 구축, 검토, 수정에 이들이 필요합니다.
- **정책과 절차들이 있겠지요. 그런데 과연 그것들이 목적에 부합합니까?** 성희롱 철폐를 하려면 발생한 사건을 부인하거나 축소시킴으로써 조직을 보호하기보다는 행동과 문화

를 바꿔야 합니다. 말하자면, 한 쪽으로 쏠린 채 꼼짝 않던 권력 배치를 없애는 것입니다. 이는 변화를 일으키려고 마련된 것들이 제대로 작동하는지 검토하는 것을 말합니다. (이 출판물에 있는) 핵심 요소들을 기준으로 삼아서 정책과 실천들을 다시 살펴보고, 평가하고, 재조정하세요.

- **상호 존중의 문화 구축, 평등의 실천, 그리고 간부급 직원의 다양성 확충.** 이는 조직 내에서의 권력과 권위에 대한 토론 경로를 구축하고 유지하는 어려운 작업이며, 이를 위해 간부들에게는 달갑지 않은(변화를 일으키는) 발언을 직원들이 할 수 있어야 합니다.
- **확고한 리더십을 발전시키고 보여주세요.** 무관용 원칙 및 선언에 걸맞은 메시지와 행동을 명백하고 일관되게 보여줘야 합니다. 예를 들어 성희롱 피해 신고를 묵살하거나 가해자에 대한 의미 있는 처벌이 이뤄지지 않는다면 이러한 원칙 및 선언이 약화됩니다. 어떤 누구에게도 면책이 허용되어선 안 됩니다. 아마도 성희롱이 발생했을 것이라는 가능성을 열어두고, 적절한 절차를 마련해서, 고발한 사람을 신뢰를 갖고 대우해야 하며, 결코 불신해선 안 됩니다. 결론을 예단하지 마세요. 무관용 원칙을 반드시 실천하고, 사건 조사를 외부 기관에 수주하거나 관련 수

사팀이 미디어를 통해 보여질 때도 이 원칙을 견지합니다.

- **증거와 연구를 통해 배우세요.** 교육의 접근법과 내용을 업데이트하고 제 3자 프로그램에 투자하고 문화를 바꾸는데 모두가 함께하고 있다고 느낄 수 있도록 지원하세요. 여성과 모든 피해자/생존자들은 믿기 어렵고 남성은 신뢰할 만하다는 잘못된 믿음을 없애야 합니다.
- **즉각적이고 적절한 신고 대응을 마련하고 절차와 결과에서 투명성을 보장하세요.** 이는 얼마나 많은 신고가, 어느 정도의 기간에 걸쳐서, 누구에 의해, 누구를 향해(적어도 직위, 사회경제적 자료, 적절히 개인 정보는 보호하고), 얼마나 많은 신고가 조사로 이어졌는지, 그리고 그 조사 결과가 무엇이었는지에 대한 정보를 포함합니다. 이 정보가 직원, 학생(정보 공개가 이들에게 적절한 수준이라면), 이해 관계자, 대중에게 공개되어야 합니다.
- **피해자/생존자들의 권리를 확실히 명문화된 방식으로 그녀들에게 알리고 보장하세요.** 신고를 원하는 사람들에게 다양한 신고 경로가 주어지야만 그 중에서 고를 수 있고 또한 보복으로부터 보호받아야 합니다. 가해 혐의로 고발당한 이와 신고자는 조사 과정에서 결론에 이르기까지 모든 과정에서 동등하게 정보와 상담을 제공받아야 합니다.

## 당면과제

세계 각지의 피해자들이 공통 원인에 대해 한 목소리로 말했습니다. 성희롱이 폭력적이라는 점이 알려지고, 면책이 문제 제기되고, 가해자

의 책임에 대한 요구가 이어지고 있습니다. 대중 매체 일각에서 여성들의 목소리에 귀 기울임으로써 성희롱에 대해 그 전보다 더 많은 대중적 대화가 가능했습니다. 여성들과 주요 피해자들이 선봉에서 싸워준 덕분에 **모든** 피해자들을 괴롭혀 온 그러한 가혹 행위들의 해악성을 알게 한 공간이 열렸습니다.

회원국들은 여성에 대한 모든 폭력 철폐에 대한 노력을 통해 새로운 세상에 대한 염원을 표현했습니다. 성폭력의 한 부분으로서 성희롱을 해결하기 위해 각국에서는 많은 조치들이 취해졌습니다.

성희롱 문제 관련 유명 학자와 법 전문가들에 의해 성희롱의 젠더적 특성 그리고 ‘원치 않음’이 핵심 개념으로 확립되었습니다. 성희롱 문제 해결을 검토하고 기존 노력들의 효과성을 검증하기 위한 여러 가지 학문적 작업들이 진행되었습니다. 성적 학대가 만연해 있음을 증명하는 자료들이 점차 늘어나고 있습니다.

이러한 요구, 지식, 그리고 헌신적 노력들 덕분에 우리의 미래는 긍정적 가능성으로 가득 차 있습니다. 하지만 사회적 기대와 행동을 젠더와 다른 불평등의 차원에 따라 구조화하는 규범을 깨부수지 못한다면 그 가능성은 결코 현실이 될 수 없습니다. 청년, 흑인과 원주민 여성, 장애인, 성소수자들은 그/녀들이 경험한 특수한 취약성을 바탕으로 우리 운동의 가장 든든한 지지자가 되어줄 것입니다. 그/녀들이 경험으로 얻은 지식, 상대적으로 권력을 갖지 못하는 위치에서 얻어진 지혜는 성희롱 철폐 운동에 필수적이며 그것들이 발휘될 수 있는 위치에 있는 대표를 찾아야만 합니다. **“누구도 배제하지 않는다”**는 전 세계적 신념은 이 거대한 흐름에 그/녀들의 영향력 있는 참여를 바라

는 것입니다. 이것은 거대한 문화적 변화를 만들어낼 것입니다.

본 출판물은 공동의 노력에 필요한 자원을 제공하고 만들어졌으며, 성적 학대가 어떤 식으로 일어나고 이들에 어떻게 대응해야 하는지에 관한 개요를 담고 있습니다. UN Women과 협력 기관들이 벌인 사업들을 여기에 공유합니다. 여기 포함된 핵심 요소들은 미래의 정책 및 실천 사업들에 적용할 수 있는 틀을 제공하며, 이는 모든 단체 대표, 고용주, 대학 캠퍼스,

그리고 다른 이들이 만들어갈 것입니다. UN Women은 전문성과 조언을 바탕으로 계속해서 성희롱 철폐 지원에 힘쓰겠습니다.

전 세계의 피해자들은 새로운 세상으로 가는 문을 열어젖혔습니다 - 이제 정책 입안자, 회원국, 고용주, 그리고 다른 이들이 그 문을 열고 나아가 각자의 역할을 해야 할 때입니다. 그 길은 우리가 요구해왔고, 약속해 왔으며, 그리고 마땅히 우리가 누릴 자격이 있는 바로 그 미래로 향합니다.

# 관련 기사 표제

로이터 통신, 2017년 10월 20일  
"아프리카의 성적 학대 용인해 온 타부에 저항하는 미투 운동"

파키스탄의 일간지 돈, 2018년 8월 29일  
"성희롱 처벌 요구하는 알 아즈하"

인터넷 뉴스 매셔블, 2018년 6월 26일  
"월드컵 기자 아직도 TV 생방송에서 성희롱 겪어"

아웃사이드, 2018년 7월 24일  
"등산 업계 미투 운동에 맞서다"

파이낸셜 뉴스, 2018년 7월 25일  
"국회의원들, 직장 성희롱에 맞서 개헌 요구"

가디언지, 2018년 7월 25일  
"국회의원들, 고용주의 성희롱 해결 의무 주장"

씨티뉴스, 2018년 7월 22일  
"바티칸, 미투를 만나다: 신부들에 의한 성적 학대 수녀들 폭로"

핀 24, 2018년 9월 1일  
"남아프리카 기업의 '경악스러운' 성희롱 수준"

알자지라, 2018년 9월 15일  
"성희롱 대책법 마련, 중국은 언제쯤?"

ABC 뉴스, 2018년 9월 15일  
"과학계 성희롱 근절, '심각한 체제 변화' 없인 어려워, STEM(과학, 기술, 공학, 수학계) 여성들

이 말하다"

데일리 프린스턴, 2018년 9월 24일  
"대학 관계자, 성희롱 가해자 벌금 수준 최저"

BBC-로이터-슬레이트, 2018년 9월 25일  
"논란의 성희롱 법 일환으로 프랑스 남성 벌금형"

뉴욕 타임즈, 2018년 9월 26일  
"아니타 힐에게 무슨 일이 있었나"

알자지라, 2018년 9월 12일  
"모로코, 여성에 대한 폭력 및 성희롱 범죄로 규정"

트리뷴, 2018년 10월 9일  
"미투 인도에서 열렬히 환영받아"

뉴욕커, 2018년 10월 10일  
"미투 1년: 식당업계 성희롱 문제 대책을 위한 겸손한 제안"

타임 매거진, 2017년 11월 10일  
"70만 여성 농장 노동자들, 할리우드 배우들과 함께 성폭행에 맞서겠다 밝혀"

# 주석

- 1 Text from the me too site. Accessed on 10.02.2018 <https://metoomvmt.org>
- 2 #NiUnaMenos (Not One Less), Argentina – Text edited from NiUnaMenos site. “Ni Una Menos is a collective cryout against gender violence. It arose from the need to say “enough femicides”, because in Argentina every 30 hours they kill a woman just because she is a woman. The call was born of a group of journal-ists, activists, artists, but grew when society made it their own and turned it into a collective campaign. Ni Una Menos was joined by thousands of people, hundreds of organizations across the country, schools, militants from all political parties. Because the request is urgent, and change is possible, Ni Una Menos was installed in the public and political agenda. On June 3, 2015, in the “Plaza del Congreso”, in Buenos Aires and in hundreds of squares all over Argentina, a multitude of voices, identities and flags showed that Ni Una Menos is not the end of anything but the beginning of a new road”. Free translation from NiUnaMenos site, access on 10.02.2018 <https://niunamenos.com.ar/> Ni Una Menos twitter, Accessed on 10.02.2018 <https://twitter.com/NiUnaMenos>
- 3 Alyssa Milano’s tweet Accessed on 10.02.2018 [https://twitter.com/alyssa\\_milano/st](https://twitter.com/alyssa_milano/st)
- 4 [atus/919659438700670976?lang=en](https://www.timesupnow.com/atus/919659438700670976?lang=en)
- 5 The Time’s Up initiative begun with a letter of solidarity sent by 700,000 female farmworkers to a legion of Hollywood actors. The Time’s Up site mission states that “TIME’S UP™ is an organiza-tion that insists on safe, fair and dignified work for women of all kinds. We want women from the factory floor to the floor of the Stock Exchange to feel linked as sisters as we shift the paradigm of workplace culture. Powered by women, TIME’S UP addresses the systemic inequality and injustice in the workplace that have kept underrepresented groups from reaching their full potential. We partner with leading advocates for equality and safety to improve laws, employment agreements, and corporate policies; help change the face of corporate boardrooms and the C-suite; and enable more women and men to access our legal system to hold wrongdoers accountable. No more silence. No more waiting. No more tolerance for discrimination, harassment or abuse. TIME’S UP™” Accessed on 10.02.2018 <https://www.timesupnow.com/>
- 6 For information about hashtags #MeToo, #NiUnaMenos, #BalanceTonPorc, #PrimeiroAssedio, #Babaeko and #WithYou see ENDNOTES 9], 10], 11], 12], 13 and 14].
- 7 Catharine A. MacKinnon is Elizabeth A. Long Professor of Law at the University of Michigan and James Barr Ames Visiting Professor of Law at Harvard Law School (since 2009). She holds a B.A. from Smith College, a J.D. from Yale Law School, and a Ph.D. in po-litical science from Yale. She writes and practices law widely, focusing on equality issues, especially sex equality, including and together with racial issues, under interna-tional and domestic (including comparative, constitutional, and criminal) law administration, and in political theory. She cre-ated the legal claim for sexual harassment as sex discrimination and the concept “gender crime,” which she implemented with the International Criminal Court as the first Special Gender Adviser to the Prosecutor (2008-2012). Among the schools at which she has taught are Yale, Stanford, Minnesota, Chicago, Osgoode Hall (York University, Canada), Basel(Switzerland), Hebrew University (Jerusalem), and Columbia. She was awarded residential fellowships at the Institute for Advanced Study, Stanford, the Wissenschaftskolleg

- zu Berlin, and the University of Cambridge, UK. Professor MacKinnon's thirteen scholarly books include *Sexual Harassment of Working Women* (1979), *Feminism Unmodified* (1987), *Toward a Feminist Theory of the State* (1989), *Only Words* (1993), *Women's Lives, Men's Laws* (2005), *Are Women Human?* (2006), *Sex Equality* (3d ed. 2016), *Traite, Prostitution, Inegalité* (2014), and *Butterfly Politics* (2017). In 2014, she was awarded the Ruth Bader Ginsburg Lifetime Achievement Award by the Women's Section of the American Association of Law Schools and is an elected member of the American Law Institute (ALI). Empirical studies document that Professor MacKinnon is among the most widely-cited legal scholars in the English language and the most widely-cited woman.
- 8 'uprising of the formerly disregarded' is an expression taken from an OP-ED by Catharine A. MacKinnon about the #Me Too movement - "#MeToo Has Done What the Law Could Not" *The New York Times*. 02.04.2018, Accessed on 10.02.2018 <https://www.nytimes.com/2018/02/04/opinion/metoo-law-legal-system.html>
- 9 "Women are uniting against sexual violence – and we won't be stopped". Article by Purna Sen for *The Guardian*, Accessed on 10.02.2018 <https://www.theguardian.com/global-development/2018/jul/06/women-sexual-violence-harassment>
- 10 #NiUnaMenos (Not One Less), Argentina – Access on 10.02.2018 <https://niunamenos.com.ar/> Ni Una Menos twitter, access on 10.02.2018 [https://twitter.com/NiUnaMenos\\_](https://twitter.com/NiUnaMenos_)
- 11 #BalanceTonPorc (Rat Out Your Pig), France – Balance Ton Porc is the only website that allows victims of sexual harassment, sexual assault or rape to anonymously post their testimonials and interact with each other. Free translation from Balance Ton Porc site. Accessed on 10.02.2018 <https://www.balancetonporc.com/> BalanceTonPorc twitter, Accessed on 10.02.2018 <https://twitter.com/balancetonporc>
- 12 The First Time I Got Harassed I Was..., Egypt – "Over the past few days, a hashtag, where Egyptian women reveal the age and stories of when they first got sexually harassed, went viral on Egypt's social media. Most users were shocked to learn the naked truth about sexual harassment in Egypt, which, in this case, should just be called what it is, child molestation and abuse." This article published in 05.04.2017 translates some tweets from the hashtag, which literally translates to #TheFirstTimeIGotHarassedIWas" access on 10.02.2018 <http://cairoscene.com/Buzz/Egyptian-Women-Reveal-When-They-Were-Sexually-Harassed-for-the-First-Time>
- 13 #WithYou: How women journalists in Japan are fighting harassment- *Columbia Journalism Review*. Accessed on 10.02.2018 <https://www.cjr.org/analysis/japan.php>
- 14 #PrimeiroAssedio (My first harassment), Brazil - In the midst of Chega de FiuFiu (Enough with Catcalling) 2015 campaign about sexual harassment in public spaces, Juliana the executive director of Think Olga told her story on TEDxSaoPaulo. She received several comments accusing her that her personal story about SH was not true. Later, when a 12-year-old girl who was the subject of sexual comments on the internet during her participation in a Brazilian reality cooking show, Think Olga created the hashtag #primeiroassedio and, in Juliana's words "started a cathartic and gigantic women's movement" inviting readers to share their stories of their first harassment. It went viral and they had 82,000 tweets and retweets. In the 3,111 analysed stories, the medium age of the first harassment in Brazil is 9,7 years and 67% of women were harassed by people they already knew. My first harassment site. Accessed on 10.02.2018 <https://thinkolga.com/2018/01/31/primeiro-assedio/> Enough with Catcalling site, Accessed on 10.02.2018 <http://chegadefiu.com.br/> Enough with Catcalling documentary, <https://www.youtube.com/watch?v=S-P-tfkGAeQ>
- 15 "McDonald's Workers Are Going on Strike Over Sexual Harassment" *Time* Article.

- Accessed on 10.03.2018  
<http://time.com/5393771/mcdonalds-strike-sexual-harassment/> and  
 "McDonald's Workers Are Striking Over Sexual Harassment, But Will The Company Act?" Forbes Article Accessed on 10.03.2018  
<https://www.forbes.com/sites/kimlessner/2018/09/17/mcdonalds-workers-strike-over-sexual-harassment-but-will-mcdonalds-act/#24f536dd3f26>
- 16 "There's a Sexual-Harassment Epidemic on America's Farms" the Atlantic Article Accessed on 10.03.2018 <https://www.theatlantic.com/business/archive/2018/01/agriculture-sexual-harassment/550109/>
- 17 "Vatican meets #MeToo: Nuns denounce their abuse by priests" – The Chicago Tribune article. Accessed on 10.03.2018  
<http://www.chicagotribune.com/news/nationworld/ct-vatican-metoo-nun-abuse-20180727-story.html>
- 18 "Top Chinese Buddhist monk sexually harassed nuns, investigators say" CNN, article. Accessed on 10.03.2018  
<https://www.cnn.com/2018/08/23/asia/china-buddhist-monk-investigation-intl/index.html>
- 19 Tarana Burke is the founder of the me too. movement and senior director Girls for Gender Equality, Accessed on 10.02.2018  
<https://www.ggenyc.org/2018/06/gge-and-me-too-movement-launching-an-online-community-for-survivors/> MeToo site, Accessed on 10.02.2018  
<https://metoomvmt.org/>
- 20 'Protected species' is an expression taken from an article about sexual harassment in the legal professions - 'I had this hand go up my skirt': Female lawyers speak out about sexual harassment in law firms article on ABC, Accessed on 10.02.2018  
<http://www.abc.net.au/news/2016-10-27/female-lawyers-routinely-subjected-to-sexual-harassment-at-work/7964328>
- 21 Sexual violence includes any physical, visual, verbal or sexual act that is experienced by the woman or girl, at the time or later, as a threat, invasion or assault, that has the effect of hurting her or degrading her and/or takes away her ability to control intimate contact. Kelly, 1988, p. 41.
- 22 Women and the Sustainable Development Goals (SDGs), SDG 5. Accessed on 10.02.2018  
<http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>
- 23 Sustainable Development Knowledge Platform- SDG 5, Target 5.2, Indicator 5.2.1. and 5.2.2. Accessed on 10.02.2018  
<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>
- 24 Sustainable Development Knowledge Platform -SDG 11, Target 11.7, Indicator 11.7.2. Accessed on 10.02.2018  
<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg11>
- 25 Sustainable Development Knowledge Platform - SDG 16, Target 16.1, Indicator 16.1.1, 16.1.3, 16.1.4. Accessed on 10.02.2018  
<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg16>
- 26 See Professor Catharine A. MacKinnon bio in ENDONTE #7
- 27 Harvey Weinstein timeline: How the scandal unfolded" - BBC Article. Accessed on 10.03.2018  
<https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-41594672> and "Bill Cosby found guilty of sexual assault: A look at the case" Fox News Article, Accessed on 10.03.2018  
<https://www.foxnews.com/entertainment/bill-cosby-found-guilty-of-sexual-assault-a-look-at-the-case>
- 28 Alleged perpetrators have taken legal action for defamation e.g. Pakistan or for damage e.g. China. –See "Cracking the Ali-Meesha legal conundrum"- The Express Tribune Pakistan. Accessed on 10.03.2018  
<https://tribune.com.pk/story/1755950/4-cracking-ali-meesha-legal-conundrum/> and "High-ranking Chinese monk accused of sexually harassing nuns" - BBC. Accessed on 10.03.2018  
<https://www.bbc.com/news/world-asia-china-45040888>
- 29 Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) article 5 - Accessed on 10.03.2018  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article5>
- 30 European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against women: an EU-wide survey, 2014. - European Union Agency for Fundamental Rights. Accessed on 10.03.2018  
<http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

- 31 International Trade Union Confederation (ITUC), 2008. - Stopping Sexual harassment at work. Accessed on 10.03.2018 [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ENG\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf)
- 32 Experience of Sexual Harassment, Australian Bureau of Statistics, Accessed on 10.03.2018 <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Lookup/by%20Subject/4906.0~2016~Main%20Features~Experience%20of%20Sexual%20Harassment~29>
- 33 Data taken from (i) Education for All Global Monitoring Report (EFA GMR), UNESCO, United Nations Girls' Education Initiative (UNGEI) (2015). School-related gender-based violence is preventing the achievement of quality education for all, Policy Paper 17, and (ii) UNGEI (2014). End School-related gender-based violence (SRGBVB) infographic.
- 34 UN Women, "Situational Analysis in Bangladesh" (2013). Accessed on 10.03.2018 <http://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2015/11/female-university-students-tackle-sexual-harassment>
- 35 Rosa Valls, Lidia Puigvert, Patricia Melgar, and Carme Garcia-Yeste, "Breaking the Silence at Spanish Universities," Violence Against Women 22, no.13 (January 2016)
- 36 Inter-Parliamentary Union (2016). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, p. 3. Accessed on 10.03.2018 <http://archive.ipu.org/pdf/publications/issuesbrief-e.pdf>
- 37 Inter-Parliamentary Union (2018). Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe. Accessed on 10.03.2018 <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>
- 38 Washington Metropolitan Area Transit Authority (2016). Understanding Sexual Harassment on Public Transportation, in UN Women (2017), Corporate Brief Safe Cities and Safe Public Spaces.
- 39 UN Women (2013). Baseline Survey Report: Kigali Safe City for Women and Girls. Accessed on 10.09.2018 [https://www.researchgate.net/profile/Pamela\\_Abbott3/publication/316042043\\_Kigali\\_Safe\\_City\\_for\\_Women\\_and\\_Girls/links/58ee1f3a458515c4aa52885a/Kigali-Safe-City-for-Women-and-Girls.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pamela_Abbott3/publication/316042043_Kigali_Safe_City_for_Women_and_Girls/links/58ee1f3a458515c4aa52885a/Kigali-Safe-City-for-Women-and-Girls.pdf)
- 40 UN Women (2014) Ensuring Safe Transport with and For Women and Girls in Port Moresby. Papua New Guinea: UN Women. Accessed on 10.09.2018 [https://unwomen.org.au/wp-content/uploads/2017/05/UNW\\_safe\\_public\\_transport.pdf](https://unwomen.org.au/wp-content/uploads/2017/05/UNW_safe_public_transport.pdf)
- 41 Experience of Sexual Harassment, Australian Bureau of Statistics, Accessed on 10.03.2018 <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Lookup/by%20Subject/4906.0~2016~Main%20Features~Experience%20of%20Sexual%20Harassment~29>
- 42 UN Women interactive multimedia resource about Violence Against Women. Accessed on 10.03.2018 <http://interactive.unwomen.org/multimedia/info-graphic/violenceagainstwomen/en/index.html#nav-1>
- 43 Statement: Final decision on the sexual misconduct investigation at UN Women. Accessed on 10.03.2018 <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2018/9/state-ment-ed-final-decision-on-sexual-misconduct>
- 44 Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence Against Women "Convention of Belem do Para" adopted 1994 Organization of American States (entered into force Mar. 5, 1995). Accessed on 10.03.2018 <http://www.oas.org/juridico/english/treaties/a-61.html>
- 45 Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa adopted July 11, 2003 African Union (entered into force Nov. 25, 2005). Accessed on 10.03.2018 <http://www.achpr.org/instruments/women-protocol/>
- 46 Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence "Istanbul Convention" adopted May 11, 2011 (entered into force Aug. 1, 2014). Accessed on 10.03.2018 <https://rm.coe.int/168046031c>
- 47 Guidelines on Combating Sexual Violence and its Consequences in Africa (the Guidelines). Accessed on 10.03.2018 [http://www.achpr.org/files/instruments/combating-sexual-violence/achpr\\_eng\\_guidelines\\_on\\_combating\\_sexual\\_violence\\_and\\_its\\_consequences.pdf](http://www.achpr.org/files/instruments/combating-sexual-violence/achpr_eng_guidelines_on_combating_sexual_violence_and_its_consequences.pdf)
- 48 Inter-American Model Law on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence Against

- Women in Political Life.  
Accessed on 10.03.2018  
<http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/LeyModeloViolenciaPolitica-EN.pdf>
- 49 Commission on the Status of Women (CSW) - Report on the sixty-first session (24 March 2016 and 13-24 March 2017) - Resolution 61/1. Preventing and eliminating sexual harassment in the work-place - Accessed on 10.03.2018  
<https://undocs.org/E/2017/27>
- 50 A/RES/72/290 - 278 - Resolution adopted by the Human Rights Council on 22 May 2018 The pro-motion, protection and enjoyment of human rights on the Internet. Accessed on 10.09.2018  
<http://undocs.org/A/HRC/32/L.20>
- 51 A/RES/72/278 - Resolution adopted by the General Assembly on 22 May 2018 on Interaction between the United Nations, national parliaments and the Inter-Parliamentary Union. The General Assembly, (...) Recognizing further the work of the Inter-Parliamentary Union in the areas of democracy and human rights, gender equality, the empower-ment of women, combating vio-lence against women, including against women in politics, youth empowerment, peace and securi-ty, disarmament, non-proliferation, sustainable development and in-terfaith and inter-ethnic dialogue, as well as countering terrorism and preventing violent extrem-ism as and when conducive to terrorism, (...) 9. Encourages the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women) and other relevant bodies of the United Nations system to work closely with national parliaments and the Inter-Parliamentary Union in accordance with their respective mandates and, upon request, in such areas as gender equality and the empowerment of women, including in conflict prevention and peace processes, institutional gender mainstreaming, support to parliaments in promoting gender-sensitive legislation, increasing the representation of women in parliaments, combat-ing violence against women, including women in politics, and implementing relevant United Nations resolutions; (...) Accessed on 10.09.2018 <https://undocs.org/A/RES/72/278>
- 52 E/2018/27-E/CN.6/2018/20 - Report of the Commission on the Status of Women - Report on the sixty-second session (24 March 2017 and 12–23 March 2018) - Chapter I -Matters calling for action by the Economic and Social Council or brought to its attention in A. Agreed conclu-sions of the sixty-second session of the Commission on the Status of Women/ Strengthen norma-tive, legal and policy frameworks: (i) Pursue, by effective means, programmes and strategies for preventing and eliminating sexual harassment against all women and girls, including harassment in the workplace and in schools, and cyberbullying and cyberstalking, including in rural areas, with an emphasis on effective legal, pre-ventive and protective measures for victims of sexual harass-ment or those who are at risk of sexual harassment; (...) Accessed on 10.09.2018 <https://undocs.org/E/2018/27>
- 53 A/HRC/38/L.6 - Human Rights Council - Thirty-eighth session (18 June–6 July 2018) Agenda item 3: Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development - 38/... Accelerating efforts to eliminate violence against women and girls: prevent-ing and responding to violence against women and girls in digital contexts. Accessed on 10.09.2018  
<http://undocs.org/A/HRC/38/L.6>
- 54 CEDAW General Recommendation No. 19 (1992) on gender-based violence against women Accessed on 10.04. 2018  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3731&Lang=en)
- 55 CEDAW General Recommendation No. 35 (2017) on gender-based violence against women, updating General Recommendation No. 19. Accessed on 10.04. 2018  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en)
- 56 Launch of CEDAW General Recommendation 35 on gender-based violence against

- women, updating General Recommendation 19. Accessed on 10.04. 2018 <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/gr35.aspx>
- 57 Overview of a Report of Special Task Force on Women in the Informal Economy in Bihar, May 2014. Accessed on 10.04. 2018 <http://sewabharat.org/wp-content/uploads/2014/08/SHRAM-JEEVA-NI-in-English.pdf>
- 58 Adapted from the Report of the Secretary-General - Intensification of efforts to eliminate all forms of violence against women and girls" (3 August 2018) Accessed 09.10.2018 <https://undocs.org/en/A/73/294> and Joni Hersch, "Sexual Harassment in the Workplace", Institute for the Study of Labour (IZA), issue. 188 (2015). Accessed on 10.04.2018 <https://ideas.repec.org/a/iza/izawork/journly2015n188.html>
- 59 Data from the joint ILO/International Finance Corporation (IFC) Better Work Programme. Accessed 09.10.2018 <https://betterwork.org/about-us/the-programme/>
- 60 Ending violence and harassment against women and men in the world of work. Accessed on 10.04. 2018 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_553577.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf)
- 61 World Bank Group. 2018. Women, Business and the Law 2018. Washington, DC: World Bank. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. Accessed on 10.04. 2018 <http://pubdocs.worldbank.org/en/999211524236982958/WBL-Key-Findings-Web-FINAL-2.pdf>
- 62 Adapted from the Report of the Secretary-General - Intensification of efforts to eliminate all forms of violence against women and girls" (3 August 2018) Accessed 09.10.2018 <https://undocs.org/en/A/73/294>
- 63 The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 at Global Database on Violence against Women. Accessed on 10.03.2018 <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/india/2013/sexual-harassment-of-women-at-workplace-prevention-prohibition-and-redressal-act-2013>
- 64 The Nirbhaya Rape Case That Rocked India. NDTV site Accessed on 10.03.2018 <https://www.ndtv.com/india-news/the-nirbhaya-rape-case-that-rocked-india-1880338>
- 65 "Women dies after a gang rape that galvanized India" Article New York Times. Accessed on 10.03.2018 <https://www.nytimes.com/2012/12/29/world/asia/condition-worsens-for-victim-of-gang-rape-in-india.html>
- 66 Amendments introduced in the Indian Penal Code, 1860, Code of Criminal Procedure, 1973 and the Indian Evidence Act, 1872 through the Criminal Law (Amendment) Act, 2013 at Global Database on Violence against Women. Accessed on 10.04.2018 <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/india/2013/criminal-law-amendment-act-2013>
- 67 France's New Law against sexist catcalls get its first conviction Accessed 09.10.2018 <https://www.nytimes.com/2018/09/27/world/europe/france-sexual-harassment-law.html>
- 68 Safe Cities and Safe Public Spaces: Global results report at UN Women Digital Library. Accessed on 10.04.2018 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/10/safe-cities-and-safe-public-spaces-global-results-report>
- 69 UN Women, Guidance note: Legislation on Sexual Harassment in Public Spaces, (Forthcoming, 2018)
- 70 Ibid.
- 71 Ibid.
- 72 Perceptions of Legitimacy: The Sex of the Legal Messenger and Reactions to Sexual Harassment Training: Legal Messengers, Gender, and Sexual Harassment Policy Training in Law & Social Inquiry 40(1) (April 2014) Accessed 09.10.2018 [https://www.research-gate.net/journal/1747-4469\\_Law\\_Social\\_Inquiry](https://www.research-gate.net/journal/1747-4469_Law_Social_Inquiry)
- 73 Adapted from the Report of the Secretary-General - Intensification of efforts to eliminate all forms of violence against women and girls" (3 August 2018 ) Accessed 09.10.2018 <https://undocs.org/en/A/73/294> and Chelsea R. Willness, Piers

- Steel and Kibeom Lee, "A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment", *Personnel Psychology*, vol. 60, No. 1 (February 2007). Accessed on 10.04.2018  
[https://www.researchgate.net/publication/229573693\\_A\\_meta-analysis\\_of\\_the\\_antecedents\\_and\\_consequences\\_of\\_work-place\\_sexual\\_harassment](https://www.researchgate.net/publication/229573693_A_meta-analysis_of_the_antecedents_and_consequences_of_work-place_sexual_harassment)
- 74 From Secretary-General's Chief Executives Board statement May 2018. Accessed on 10.04.2018  
[https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement\\_0.pdf](https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement_0.pdf)
- 75 Update of the Secretary-General's Chief Executives Board (CEB) Task Force on addressing sexual harassment in the organizations of the UN system First Regular Session of 2018 Accessed on 10.03.2018  
<https://unsceb.org/CEBPublicFiles/CEB%20Sexual%20Harassment%20Task%20Force%20UPDATE%202106.pdf>
- 76 Preventing Sexual Exploitation and abuse UN site including information about zero tolerance policy - Accessed on 10.03.2018  
<https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/>
- 77 Information about Victims' Rights Advocate at site Preventing Sexual Exploitation and abuse UN. Accessed on 10.03.2018  
<https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/victims%20rights-advocate>
- 78 Secretary-General's Bulletins: Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority - ST/SGB/2008/5 Accessed on 10.03.2018  
<https://undocs.org/ST/SGB/2008/5> and Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse ( ST/SGB/2003/13) Accessed on 10.03.2018  
<https://oios.un.org/resources/2015/01/ST-SGB-2003-13.pdf>
- 79 Statement of the Secretary-General's Chief Executives Board (May 2018) Accessed on 10.04.2018  
[https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement\\_0.pdf](https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement_0.pdf)
- 80 Fight against sexual harassment: It's time for a #UNToo movement: Launch of the Group of Friends to Eliminate Sexual Harassment - Introductory remarks by Mr. François Delattre, Permanent Representative of France to the United Nations (13 September 2018). Accessed on 10.03.2018  
<https://onu.delegfrance.org/Group-of-Friends-to-Eliminate-Sexual-Harassment>
- 81 UN Women. 2016. A Framework to Underpin Action to Prevent Violence against Women (with ILO, UNDP, UNESCO, UNFPA, WHO, OHCHR). Accessed on 10.03.2018  
<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/11/prevention-framework>
- 82 Global Guidance on Addressing School-related Gender-based Violence. Accessed on 10.03.2018  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002466/246651E.pdf>
- 83 These include, among others, the Universal Declaration of Human Rights (Articles 3, 13, 19, 20, 21); Convention on the Political Rights of Women; International Covenant on Civil and Political Rights (Article 25); CEDAW (Articles 7 and 8).
- 84 The Beijing Declaration and Platform for Action established the goal of gender balance in political decision-making over 20 years ago. SDG Target 5.5 commits national governments to "ensure women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making" by 2030. Sustainable Development Knowledge Platform - SDG 5.5, Accessed on 10.02.2018  
<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>
- 85 Inter-Parliamentary Union, Women in National Parliaments: Situation as at 1st October 2018. Accessed on 10.02.2018  
<http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>
- 86 UN Women and OHCHR, Report of the Expert Group Meeting on Violence Against Women in Politics 8-9 March 2018, New York. Accessed on 10.03.2018  
<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/egm-report-violence-against-women-in-politics>
- 87 Ibid. UN Women and OHCHR, 2018
- 88 See, for example: 2013 UN Secretary-General's Report on "Measures taken and progress achieved in the promotion of women and political participation" (A/68/184); 2017 UN Secretary-General Report on

- Electoral Assistance (2017)
- 89 Preventing violence against women in elections: A pro-gramming guide. Accessed on 10.02.2018 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/11/preventing-violence-against-women-in-elections>
- 90 Violence against women in politics: Expert Group Meeting report and recommendations. Accessed on 10.02.2018 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/egm-report-violence-against-women-in-politics>
- 91 The training module was delivered as part of UNEAD/DPA's Political Approach to Preventing and Responding to Electoral Violence training programmes in 2018.
- 92 Including electoral tribunals and gender parity observatories in Bolivia and Mexico
- 93 Including in Afghanistan, Pakistan, Sierra Leone, Tanzania and Zimbabwe
- 94 Participating cities include: Cairo, New Delhi, Kigali, Port Moresby, Quito, Cape Town, Marrakech, Rabat, Quezon City, Mexico City, Dublin, Winnipeg (jointly with the Province of Manitoba in Canada), Edmonton (jointly with the Province of Alberta in Canada), London, and Vancouver (Canada), Sakai, New York, Brussels, London (United Kingdom), Madrid, Guatemala City, Maputo, Cuenca, Ho Chi Minh, Santo Domingo, Montevideo, the cities of Puebla, Torreón, Monterrey and Guadalajara (Mexico), and the cities of Medellín, Bogotá, Villavicencio, Cali, Popayan (Colombia).
- 95 Sustainable Development Knowledge Platform SDG 4 - Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. Accessed on 10.03.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg4>
- 96 Sustainable Development Knowledge Platform- SDG 5, Target 5.2, Indicator 5.2.1. and 5.2.2. Accessed on 10.02.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>
- 97 Sustainable Development Knowledge Platform -SDG 11, Target 11.7, Indicator 11.7.2. Accessed on 10.02.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg11>
- 98 Sustainable Development Knowledge Platform - SDG 16, Target 16.1, Indicator 16.1.1, 16.1.3, 16.1.4. Accessed on 10.02.2018 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg16>
- 99 Corporate Brief "Safe Cities and Safe Public Spaces". Accessed on 10.02.2018 [http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/un%20women-safecities-brief\\_us-web%20\(1\).pdf?la=en&vs=4851](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/un%20women-safecities-brief_us-web%20(1).pdf?la=en&vs=4851)
- 100 These four pillars were outlined in UN Security Council resolution 1325 (2000) and strengthened and expanded in the seven subsequent Security Council resolutions on WPS.
- 101 Justice Rapid Response (JRR) is a creative answer to a gap in the effective delivery of human rights and international justice. (...) Being a multilateral platform, together with the diversity of its roster, is key to making JRR's assistance relevant and politically attractive. Every year, JRR reports back to its constituency of over 100 participating States, institutions and organization on its annual results and future goals. From Justice Rapid Response (JRR) site. Accessed on 10.04.2018 <http://www.justicerapidresponse.org/>
- 102 See for example: Bureau of Justice Statistics, "Rape and Sexual Assault Higher Among College-Age Nonstudent Females than Female College Students in 1995-2013," (December 11, 2014) Accessed on 10.02.2018 <https://www.bjs.gov/content/pub/press/rsavcaf9513pr.cfm>; UN Women, "Situational Analysis in Bangladesh" (2013), <http://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2015/11/female-university-students-tackle-sexual-harassment>; "University sexual assault report: Half of all students harassed at least once in 2016," ABC News, (1 August 2017) Accessed on 10.02.2018 <http://www.abc.net.au/news/2017-08-01/uni-sexual-assault-hrc-report-released/8762638>; Rosa Valls, Lidia Puigvert, Patricia Melgar, and Carme Garcia-Yeste, "Breaking the Silence at Spanish Universities," Violence Against Women 22, no.13 (January 2016); Abdullah Ali

- and Nourhan Abdunnasser, "Cairo University in 2015 ... 70% Report Sexual Harassment after Year-Long Efforts at Combating It," Shafaff, (December 31, 2015), Accessed on 10.02.2018 <http://www.shafaff.com/article/17038>; David Cantor, Bonnie Fisher, Susan Chibnall, Reanne Townsend, Hyunshik Lee, Carol Bruce, and Gail Thomas, 2015. "Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct," The Association of American Universities (Rockville, MD: Westat, 2015), Accessed on 10.02.2018 [https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/AAU\\_Campus\\_Climate\\_Survey\\_12\\_14\\_15.pdf](https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/AAU_Campus_Climate_Survey_12_14_15.pdf); and Christopher Krebs, Christine Lindquist, Marcus Berzofsky, Bonnie Shook-Sa, Kimberly Peterson, Michael Planty, Lynn Langton and Jessica Stroop, "Campus Climate Survey Validation Study: Final Technical Report," Bureau of Justice Statistics Research and Development Series (January 2016), Accessed on 10.02.2018 <https://phys.org/news/2017-01-university-students-spain-experienced-gender.html#jCp>
- 103 For the purposes of this paper, the word "university" refers to an institution of higher learning that offers an advanced degree beyond secondary education. University students are most commonly 18 years of age or older— the legal age of adulthood in most contexts.
- The word "university" is used here interchangeably with other terms that describe the same institution, such as "college" (in the U.S.)
- 104 UN News, (2018), UN Leaders Vow to Stamp Out Workplace Sexual Harassment, on-line]. Accessed on 10.02.2018 <https://news.un.org/en/story/2018/05/1008962>
- 105 A Feminist Agenda for the new UN Secretary-General. Accessed on 10.04.2018 <https://www.gopetition.com/petitions/a-feminist-agenda-for-the-new-un-secretary-general.html>
- 106 End sexual harassment and assault at the United Nations. Accessed on 10.04.2018 <https://www.gopetition.com/petitions/end-sexual-harassment-and-abuse-at-the-united-nations.html>
- 107 "UN Women chief: Sex abuse cases tip of iceberg", AP Interview with Phumzile Mlambo-Ngcuka, United Nations Under-Secretary-General and Executive Director of U.N. Women (03.08.2018) Accessed on 10.04.2018 <https://www.apnews.com/ba34af27b-fea4f659a40c905009ebc6b/AP-Interview:-UN-Women-chief:-Sex-abuse-cases-tip-of-iceberg-ex-abuse-cases-tip-of-iceberg>

## 링크

### **Global Database on Violence against Women**

<http://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/india/2013/sexual-harassment-of-women-at-workplace-prevention-prohibition-and-redressal-act-2013>

Accessed on 10.03.2018

### **The Virtual Knowledge Centre to End Violence against Women and Girls**

<http://www.endvawnow.org/en/>

Accessed on 10.03.2018

### **Violence against women in politics: Expert Group Meeting report and recommendations**

<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/egm-report-violence-against-women-in-politics>

Accessed on 10.03.2018

### **Safe Cities and Safe Public Spaces: Global results report**

<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/10/safe-cities-and-safe-public-spaces-global-results-report>

Accessed on 10.03.2018

### **UN Trust Fund to End Violence against Women**

<http://untf.unwomen.org/en>

Accessed on 10.03.2018

### **Note to Correspondents and CEB Statement on Addressing Sexual Harassment within the Organizations of the UN System (3 May 2018)**

[https://www.unsystem.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement\\_0.pdf](https://www.unsystem.org/CEBPublicFiles/Note%20and%20CEB%20statement_0.pdf)

Accessed on 10.03.2018

“The millennials who are rising up in the companies and are destined for the corner office, will know that the corner office doesn't come with a girl — that you will get in trouble ... that the boards of organizations cannot afford these cases and the stigma, and the public will punish you.<sup>107</sup>”

— Phumzile Mlambo-Ngcuka, United Nations Under-Secretary-General and Executive Director of UN Women

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.



**Planet 50-50 by 2030**  
**Step It Up for Gender Equality**

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

[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)  
[www.facebook.com/unwomen](https://www.facebook.com/unwomen)  
[www.twitter.com/un\\_women](https://www.twitter.com/un_women)  
[www.youtube.com/unwomen](https://www.youtube.com/unwomen)  
[www.flickr.com/unwomen](https://www.flickr.com/unwomen)