

경기녹색당 2014 당원기초교육 1강 공공영역과 성평등정의

녹색당의 성정치
젠더에 대한 관점은?
녹색당내 성평등은?
인권감수성 생각
해보는 이야기



이름이 : **권김현영**

대학 시간강사를 하며 여성학 연구를 하고 있는 일용잡급직 노동자입니다.
녹색당원이기도 하구요. 한국의 근대성 형성과정을 젠더/섹슈얼리티
관점으로 두루두루 살펴보고 있습니다.

최근 저서는 <성의 정치, 성의 권리>, <남성성과 젠더> (공저) 등이 있습니다.

일시 : 10월 14일 (화) 저녁 7시 20분~9시

장소 : 민주화운동기념사업회 민주누리 교육장 (배재정동빌딩 B동 1층)

권위주의와 가부장주의, 남성중심 문화에서 탈피하겠습니다.

성별, 성적 지향, 장애 등 차이가
차별과 권력을 만드는 문화를 단호히 거부합니다.

삶의 모든 부문에서 여성과 남성의 평등을 지향합니다.

- 녹색당 강령

실질적인 성평등을 실현하기 위하여,
원칙적으로 당의 모든 대의기관 및 위원회 구성 시에
여성비율이 50% 이상이 되도록 합니다.

- 녹색당 당헌

제3장(조직) 제1절(구성원리) 제6조(평등의 원칙) (항

공공영역과 성평등 정의

권김현영

0. 공공영역과 성평등정의

- 녹색당 여성당원 비율은 지금까지 어떤 진보정당에도 존재하지 않았던 숫자.
- 개혁국민정당 내부의 성할당제 논쟁의 핵심은 여성당원 비율 문제. 민주노동당이 여성당원 비율이 10%일 때, 30% 여성할당제를 실시한 전례를 들어, “할당제”를 여성 정치참여의 적극적 조치로 이해하고 시행되기 시작. 이후 민주당, 한나라당 등 원내 정당들에서도 도입.
- 현재 여성정치참여를 위한 제도적 정책들은 할당제를 넘어 ‘남녀동수(parite)’로 가자는 추이
- 그러나 ‘남녀동수’가 제도화되면서 급진 페미니즘 정치(급진 민주주의 정치)의 가능성이 퇴색된다는 비판이 유럽의 시민당 등에서 대두 → ‘동수’를 통해 진입하는 여성들이 이성애 가족제도의 지원을 받고 있는 경우가 대부분이며, 정당 내부의 성차별문제가 여전하다는 문제제기 → 가부장적 가족 제도에 대한 근본적 변화를 촉구하는 정책들을 채택한 페미니스트 정당들이 등장 → 기존 녹색당의 대표들이 페미니스트 정당을 창당하기도 하고, 녹색당과 연합하기도 함.
- 현실정치에 관심이 없던 여성들조차 녹색, 여성당의 창당에는 적극적인 지지와 참여를 보이는 경향이 있어.
- 좌우라는 전선을 다시 그으면서 기존의 젠더이분법, 인간중심주의 등에 대한 보다 근본적인 문제제기를 한다는 측면에서 인식론을 공유할 수 있는 가능성.

1. 명명의 역사

- 합리적 객관성을 믿은 근대주의자들은 의사소통을 통한 담화과정과 합의가 민주주의의 초석이라고 보았다. 하지만 성희롱과 같은 문제는 그 보다 더 이전의 문제, 즉 소통가능성을 확보하기 위한 최소 단위로서 “문제에 이름붙이기”라는 정치적 작업이 선행되어야 했다.
- 성희롱은 아주 오래된 악습이지만 성희롱이 “문제”로서 제기되고 “정치”적으로 개입이 필요한 범주가 된 것은 비교적 최근이다. Sexual harassment이란 단어는 미국에서 1973년 메리 로우의 책 “토성의 고리”에서 다양한 젠더 이슈 중 하나로 처음 사용되었다. 이후 미국에서는 1990년대에 본격적인 논쟁이 이루어졌고 법안이 마련되었으며, 한국은 1993년 서울대 교수 사건으로 처음 드러났고 1995년 여성발전기본법에서 최초로 언급되었다.
- 1970년대 미국의 페미니스트 그룹들은 오늘날 성희롱으로 알려진 문제를 어떻게 명명할 것인가에 대한 토론진행. 당시 제안된 단어들은 “직장에서의 성적 착취”, “성적 강제”, “성적인 위협” 등. 성희롱에 대한 한국의 번역을 둘러싸고도 여러 가지 논의가 있어. 성적 괴롭힘, 성적인 곤욕 등이 제안되었으나 너무 설명적이라는 이유로 채택되지 않았고 한국적 맥락에서 이런 종류의 문제들은 흔히 “장난”으로 치부된다는 사실에 주목하여 “희롱”이라는 번역이 선택되었다. (그러나 희롱이라는 단어선택은 이후 성희롱 문제를 사소화하는 부정적 기능을 했기 때문에 결과적으로 부적절한 선택이었다.)

2. 공적 영역과 성희롱 문제

- 직장에서의 성평등 정의와 관련되어 성희롱 문제가 제기되고, 이후 공공영역에서 공직자의 자격여부를 둘러싼 논쟁으로 이어진 것은 몇몇 나라에서 공통적으로 발견된다. 이는 성희롱이 당사자 간의 법정 싸움만의 문제가 아니라, 민주사회에서 일반 평균 시민들을 정치적으로 대표할 수 있는 자격을 갖추었는가 의 문제로 이동했음을 의미한다.
- 미국은 1991년 미국 시민들을 대표하는 법관 임명과정에서 자격논란으로 불거졌고, 한국에서는 1993년 국립대 교수의 조교 채용상의 불이익 문제로서 제기되었다. 2013년 한국에서는 청와대 대변인인 윤창중씨가 방미 중 인턴으로 수행중인 한인교포여성을 성희롱한 사건으로 국내외적으로 큰 파장을 불러일으키기도 했다. 이는 성희롱이 민형사상의 책임을 물어야 한다는 사법적 측면 외에, 공공영역에서 성희롱과 같은 문제를 어떻게 다루어야 할 것인가라는 이슈와 연관되어있다.

- 공적 영역에서의 성차별 문제로 제기된 성희롱 문제 중 대표적인 논쟁은 클라렌스 토마스 대 아니타 힐 소송이었다. 미국사회에서 성희롱이 가장 뜨거운 정치적 이슈로 부상했던 것은 1991년 있었던 아니타 힐 교수와 클라렌스 토마스 판사¹⁾ 사이에 벌어진 소송이었다. 당시 아니타 힐 교수는 EEOC에서 클라렌스 토마스과 함께 일했는데, 그가 미국 최초의 흑인 대법관으로 지명되자 FBI와의 비공개인터뷰에서 그의 상습적 성희롱 사실을 증언한 바 있다. 이후 이 증언이 인사청문회의 막바지에 극적으로 누설되면서 본격적인 논쟁이 이루어졌다. 클라렌스 토마스가 공직자로서 부적격하다고 증언한 힐 교수의 문제제기는 민주당을 지지하는 백인 여성 vs 공화당을 지지하는 흑인 남성이라는 정치적 구도에서 미국 사회의 인종적, 성적 차별과 이에 대한 대표적인 두 정당의 정책과 정강을 비교하는 리트머스 시험장이 되었다.
- 아니타 힐은 그의 행동은 성희롱 혹은 최소한 법정의 구성원으로서 부적절한 행위였다고 증언했다. 아니타 힐 교수의 증언에 대한 공격은 왜 그녀가 성희롱에도 불구하고 클라렌스를 따라 직장을 옮겼는가에 초점이 맞춰졌다. “다른 대안이 없었으니까요. 직장을 잃을 수는 없었고, 그 자리 외에 다른 자리는 내가 준비하던 것이 아니었어요. 그리고 반복되었던 성희롱은 (암묵적 문제제기로 인해) 더 이상 일어나지 않았어요” 아니타 힐 외에도 최소 3명의 여성들이 유사한 성희롱 문제가 있다고 비공개로 증언했고, 이 과정에서 토마스의 유명한 언행, “Who has put pubic hair on my Coke?(누가 내 자지에 음모를 넣었지?)이 대중에게 알려지면서 미국 최초의 흑인 대법관의 탄생은 어려워질 것으로 보였다.
- 하지만 클라렌스 토마스는 성희롱 문제에 집중된 청문회는 그동안 미국사회에 만연해 있는 흑인 남성에 대한 전형적 편견이 관련되어있는 것이며 일종의 집단 린치라고 강력하게 반발한다. 총 3명의 여성들이 클라렌스 토마스의 지속된 성희롱 피해자로 알려졌으나 법정에서 증언을 한 것은 아니타 힐 교수 뿐이었고, 아니타 힐이 중산층 백인 여성이라는 사실은 토마스의 항변에 힘을 실어주었다. 결국 클라렌스 토마스는 대법관에 선출된다.
- 클라렌스 토마스과 아니타 힐의 소송은 성희롱의 범주와 개념에 큰 영향을 미쳤다. 특히 공적 영역의 책임자의 성희롱 문제를 어떻게 다루어야 할 것인가의 문제.

1) 클라렌스 토마스는 레이건 시대에 미국의 고용기회평등위원회(EEOC) 좌장을 맡고, 1991년 조지 부시가 임명한 대표적인 “공화당맨”이었는데, 성희롱 소송으로 인한 인사청문회에서 상원의원 52:48로 겨우 임명될 수 있었다. EEOC 재임 당시 클라렌스 토마스는 전통적인 EEOC의 접근 법이었던 집단 차별(인종, 계급, 성별 등 특정 집단범주에 대한 차별)을 개선하는 법안을 개정하여 차별을 보다 개인적 차원에서 구제하는 방향을 선호했다. 이같은 클라렌스 토마스의 정책은 미국 사회의 차별 문제에 대한 구조적 접근의 해결보다는 개인 소송을 증가시키게 된다. 이후 레 이건과 정치적으로 결별하며 흑인들의 동등한 시민권 문제에 관심을 가지다가 1991년 부시 행정 부에서 대법관 후보자로 지명되었다.

- 1993년 서울대 조교 성희롱 사건은 교수가 조교에게 불필요한 신체접촉, 만남 요구, 연구실에서 단둘이 입방식을 하자는 등의 성적 언동을 지속하다가 거절하자 조교 재임용을 취소한 사건. 1년 계약직으로 근무하던 조교는 특별한 문제가 없으면 재임용 되는 것이 관례였는데 재계약을 하지 않은 것은 보복성 조치였다며 문제제기. 총 4번의 재판 동안 2심을 제외하고는 모두 교수의 성희롱을 인정. 2심 재판에서는 서울고법 부장판사인 박용상 판사만이 “일반인의 상식”에 준하여 성희롱을 처벌하는 것은 법감정에 맞지 않는다는 판결을 내려 여성 및 시민단체의 반발을 사기도. 이 사건은 6년간의 법정공방 끝에 벌금 500만원 형으로 확정. 이후에도 신고수의 교수자격이 유지되었고 수업을 진행. 2002년 서울대 총장이었던 정운찬은 “조교도 아니고 조수였던 사람이 재계약에 탈락하자 음해한 사건”이라고 말해 파장이 일기도. 좌우고하를 막론하고 한국 사회에 성희롱 문제가 발생하면 여전히 서로 감싸주는 일이 많아. (1994년 4월 18일 서울민사지법 93가합77840: 원고승소피고교수에게 3천만원의 손해배상 지급 명령. / 1995년 7월 25일 서울고법 94나15358: 원고 패소. / 1998년 2월 10일 대법원 95다39533: 원심판결중 피고교수에 대한 부분 파기, 서울고등법원 환송. / 1999년 6월 25일 서울고법 98나12180: 피고에게 원고의 정신적 손해에 대한 배상책임으로서 5백만원의 손해배상지급 명령)

3. 질문 : 성차별주의자들은 공적 영역에 종사해서는 안되는가?

- 성희롱 문제가 공론화된 장이 주로 공적 영역인 이유는 국민을 위해 봉사하고 국가의 손발이 되는 “공적 조직”이 성평등과 인권에 대한 민감성(gender sensitivity)을 지니고 이를 개선할 책무가 있다는 전제를 공유하고 있기 때문.
- 질문. “성차별적인 언행을 한 사람은 성차별주의자인가?” “그 발언은 성차별/성희롱적인 발언인 것인가 아니면 흑인 남성하위문화를 친숙하게 표현한 것뿐인가?”
- 성희롱(주로 발화행위와 관련된)적 발언을 한 사람을 “처벌”하고 “교정”해야 한다는 생각은 다음 세 가지 전제를 가진다. 첫째, 성차별/성희롱적 발화는 올바르지 않다는 것. 둘째, 개인의 언어행위는 곧 개인의 사상을 반영하므로 언어 자체에 개입하는 것은 곧 현실에 개입하는 것이다 (사피어-워프2)의 언어학적 가설에 대한 수용) 셋째,

2) “각 언어의 배경 언어체계(즉 문법)는 생각을 표현하기 위한 단순한 복제 수단이라기보다는 오히려 그 자체가 생각을 형상화한다” (벤자민 리 워프, 1940) 사피어-워프 이론은 이누이트족이 눈을 뜻하는 단어가 4천개나 된다는 것을 들어, 언어는 곧 현실이라는 가설을 설명한다. 다만, 성희롱을 뜻하는 단어가 없다고 해서 성희롱이 없다는 것이 아니라 성희롱을 뜻하는 단어를 “만들어내면”, 성희롱이라는 범주에 대한 사회적 현실이 명백하게 가시화될 수 있으며 그러한 단어가 없으면 실제로 성희롱 문제를 제기할 수 있는 틀 자체가 사라진다는 점에서 언어=현실의 단순한 일치가 아니라 동등한 상호관계를 가진다.

성차별주의는 이데올로기이며 성희롱은 그러한 이데올로기의 실천이라는 가설. (즉, 성희롱은 여성에 대한 남성의 억압이며 예외적인 경우에는 계급역전이 되었을 경우로 간주.)

- 첫째, 올바르지 않다면 어떻게 올바르지 않은가? 어떤 문제를 범법적 행위로 만들어 내려면, 먼저 올바르지 않을 뿐만 아니라 피해를 유발한다는 것을 증명해야 한다. 성차별적/성희롱적 발화는 여성 집단에 대한 차별이라는 점에서 여성 집단에게 부당한 피해를 야기한다. 그러므로 이러한 발화는 올바르지 않다. 그런데 만약 성차별주의(혹은 가부장체제)가 남성권력체제와 조응하는 지배 이데올로기라면, 이러한 이데올로기를 “금지”하는 것은 어떻게 가능한가? 자본주의 사회에서 자본주의를 금지하는 것이 가능한가? 이성애중심사회에서 이성애주의를 금지하는 것이 가능한가? 남성중심사회에서 남성연대를 금지하는 것은 가능한가? 그렇지만, 여성, 장애인, 동성애자에 대한 혐오 발화를 “금지”하는 것은 가능하다. 이러한 혐오발화들이 “금지”를 통해 멈추는 것이 가능하다면 그것은 이데올로기라기보다는 “담론적 실천”에 가깝다고 보아야 하는 것이 아닌가? 이러한 발화들이 담론적 실천이라면, 이러한 발화들을 “금지”하는 것은 이러한 발화가 가능케한 조건들을 변화시키는데 어떻게 기여할 수 있는가? 다시 말하자면, 어떤 사람이 성차별적 발언을 했다는 그는 성차별주의자인가? 만약 그가 성차별주의자라면 그러한 발언이 “공공연하게 발화되는 것”을 금지하는 것을 통해 그의 사상이 변화가능한가?
- 사피어의 말을 다시 인용해보자. 그는 “현실 세계는 상당한 정도로 그 집단의 언어습관의 기반 위에 형성된다.”고 한 바 있다. 한 사람의 발화 이상의 맥락, 즉 그러한 발화가 가능한 조건과 맥락을 변화시키기 위해서는 어떻게 해야 하는가?
- 커네일과 스웨인은 의사소통능력을 (1) 문법적 능력(grammatical competence) : 어휘와 문법에 관한 능력 (2) 사회언어적 능력(sociolinguistic competence) : 사회적 맥락에 맞게 의사소통을 진행할 수 있는 능력 (3) 담화 능력(discourse competence) : 의사소통이 전체 담화에서 어떤 위치에 있는가를 파악하는 능력 (4) 전략적 능력(strategic competence) : 의사소통의 방향을 바꾸거나 시작하거나 멈추는 능력으로 구분한다. 이때, 성차별적/성희롱적/혐오적 “발화”라는 문제는 그러한 발화로 “의사소통”이 불가능하게 되도록 사회적 맥락에 개입하고, 변화시킬 수 있는 능력을 통해 변화가능할 것이다. “금지”는 이때 하나의 임시방편일 뿐, 근본적인 해결책도 즉각적인 해결책도 되지 않는다. “금지”에 대한 전략적 남용은 “정치적 올바름”이 농담거리로 전략하여(사실상 이 용어는 그 자체로 농담에서 시작되기도 했는데) 역반응을 더 많이 생산하게 된다.

4. 판단 기준 : 비판적 읽기 연습

- strange test³⁾ : 다음 중 성희롱이 아닌 것은?
 - (1) 회식자리에서 과장이 신입 여직원에서 부르스를 추자고 한 행위
 - (2) 면접심사관이 구직자에게 임신계획을 물어본 행위
 - (3) 공사장 인부가 여자 행인에게 브래지어를 안했냐며 가슴이 흔들린다고 말한 행위
 - (4) 학교에서 교감이 기간제 여교사에게 미스 김이라고 부른 행위
- 이런 문제들이 통용되는 첫 번째 이유는 질문이 잘못 되어있기 때문이고 두 번째 이유는 맥락을 읽어내는 능력이 없기 때문이며 세 번째 이유는 당사자성에 대한 잘못된 이해 때문. 이것이 성희롱인가 아닌가라는 질문은 왜 이런 행동들이 **누구의 입장에서 어떤 문제가 되어야 하는가**에 대한 질문 속에 위치.
- 맥락적/성찰적 문맥 파악 능력 없이는 정치적 올바름은 불가능
- 맥락적 읽기의 핵심은 우리가 살고 있는 사회에 대한 지식과 이에 대한 입장 없이는 불가능. 맥락적 읽기는 “case by case”가 아님. 맥락적 읽기는 case의 위치, 사회적 맥락을 시간, 공간, 당사자의 위치, 사회에 대한 입장을 통해 가능. 맥락적 읽기는 “비판적” 읽기이자, 입장론적 읽기 방법.
- 성희롱의 판단기준에서 제시되었던 “합리적 여성” 관점 역시 맥락적 읽기 방법 중 하나. 그러나 “합리적 여성”이라는 말 자체 내부 모순으로 인해 오래 사용할 수 있는 전략은 아니었음. 성희롱은 해당사건의 가해자와 피해자만의 문제, 즉 “협약의 당사자성”을 벗어나야 “성평등 정의”의 문제로 이해가능. “협약의 당사자성”을 벗어나야 한다는 의미는 피해자에서 가해자로의 낙인의 이동과 가해 행위의 금지, 피해자중심주의 등의 한계를 모두 말하는 것임.
- 성희롱 판단기준은 “피해당사자의 기분” 혹은 “가해자의 의도”가 아니라, 그러한 행동에 대해 조직/사업장/공동체가 용납하지 않는다는 점에서 출발해야.

3) 이 소제목은 클라렌스 토마스 대 아니타 힐 소송을 그린 다큐멘터리 strange justice(1999)를 변형하여 인용한 것이다.

5. 당사자(개인) 문제에서 모두(사회)의 문제로4)

- 한국의 성폭력 발생건수는 신고된 사건을 기준으로 하루 58.5건, 한시간에 2.4건 발생(2013년 대검찰청 범죄통계). 국제사회와 비교했을 때 연간발생율이 OECD 국가 평균 2배, 발생건수가 지난 10년간 3.6배 증가, 그럼에도 불구하고 신고율은 6-10% 내외.
- 성희롱/성폭력은 피해자의 행실 혹은 가해자의 인격적 문제 등 개인적 차원의 문제가 아니라 사회 구조적인 문제. 개인적 차원의 편견, 불평등한 가족, 지역공동체의 약화, 사회양극화의 심화 등 사회적 불평등과 부정의는 결국 성희롱/성폭력이 빈번하게 일어나게 하는 환경을 만들어냄.
- 피해자/가해자 대상 교육의 한계, 지금까지 성폭력/성희롱 예방교육은 피해자 대상 예방교육과 가해자 재발방지교육에 초점이 맞춰져 있었음. 이러한 교육은 첫째, 피해자가 겪는 후유증 및 고통을 강조하거나 피해가 빈번하게 발생할 수 있는 시간과 장소를 밤늦은 시간, 어두운 골목길, 노출이 심한 여름철에 빈번하게 발생한다는 점을 강조함으로써 피해에 대한 두려움을 가중시키고 피해자의 행동반경을 결과적으로 제한하는 역효과를 거둔 측면이 있음. 둘째, 피해 상황에서 피해자가 대응할 수 있는 방법을 “거부의사를 확실하게 표명”하라는 식으로 단편적으로 제시함으로써 주로 아는 사람에 의해 많이 발생하고 위계나 지위 등을 이용하여 강제되는 성폭력의 일반적 특성 상 거부의사의 표명이 불가능하거나 어려울 수 있다는 현실이 제대로 반영되지 않고 있었음. 셋째, 유죄판결이 확정된 가해자를 대상으로 하는 가해자 중심 예방교육의 경우, 재발방지교육에 한정되는 한계가 있었음.
- 성범죄는 아는 사람에 의해 피해를 입는 경우가 대부분(82%)이라, 주변인들이 개입을 꺼리고 가해자가 피해자를 협박하거나 위계를 이용, 신고를 하지 못하게 하는 사례가 많음(영화 <한공주>, <내게 사랑은 너무 써> 등)
- 2009년, 캘리포니아주 리치몬드에 있는 한 고등학교에서 일어난 집단강간 사건에서 24명의 학생들이 사건을 목격했지만 아무런 행동도 취하지 않음. 미국 켄터키 대학의 폭력예방개입센터의 관계자는 “사람들은 내가 거기에 있었으면 그들과는 달리 무엇인가 행동을 취했을 것이라고 생각하지만, 대부분 사람들은 범죄를 목격할 경우 별다른 행동을 취하지 못한다.”고 말함. 이 사건을 계기로 미국 전역에서는 방관자가 되지 않을 수 있도록 하는 구체적인 예방 프로그램이 필요하다는 문제제기가 심화됨.

4) 이 부분의 강의안은 2014년 성폭력예방교육원의 의뢰를 받아 연구한 “소상공인 대상 예방교육 매뉴얼”에 있는 내용은 본 강의에 맞게 발췌, 편집하였다.

(Johannah Cornblatt, 'Bystanders No More: Teaching Kids to Respond to Violent Crime', Newsweek, Oct 30, 2009.)

- Say No / No means No / It's not your fault 캠페인의 문제
- 누가 No라고 말할 수 있는가. 누구에게 No라고 말하라고 해야 하는가? 이 문제가 개인 간에 일어나고 있다고 말해지는 한, 피해자에게 No를 “제대로” 말하라고 하는 교육은 계속될 것. 또한 성차별적/성희롱적인 “발화행위”는 곧 성차별주의자라는 증거로 채택되면서, 성차별주의가 전혀 나아지지 않고 있다는 무기력한 확인만을 반복하게 될 수도 있어.

6. 조직문화의 변화를 위한 제안

- 성평등한 직장일수록 성희롱 발생빈도 낮고 빠른 해결 (Babara Guteg)
- 성평등 정의로서의 성희롱 문제는 여성노동에 대한 가치평가에 성적 능력이 부착되어 있을 때 생기는 문제의 한 단면이라는 점을 기억해야. 즉, 성희롱은 성희롱을 당한 당사자 뿐만 아니라 여성들의 능력에 대한 가치절하와 성공한 여성들에 대한 혐오, 여성들간의 차별 문제와도 연관되어 있기 때문에 중요. 이런 맥락에서 모두가 사건의 “당사자”로서 개인적으로 또한 집단적으로 행동할 수 있어야.
- 유엔 대 여성폭력 예방 캠페인 “침묵하지 마십시오. 여성들에 대한 폭력을 목격했다면 방관하지 마십시오. 행동합시다.”
- 예방적 개입을 독려하는 조직문화가 가능한가?
- 유엔에 따르면 전 세계 각국의 여성들은 최소 15%부터 많게는 76%에 이르기까지 일생에 한번 이상의 성폭력 혹은 남자에 의한 신체적 폭력을 경험하는 것으로 나타남. 유엔여성발전기금(UNIFEM)에서는 2009년 11월부터 홍보대사인 니콜 키드만과 함께 전 세계적인 성폭력 예방 캠페인 “여성에 대한 폭력에 안된다고 말합시다, 함께 합시다”(SAY NO TO VIOLENCE AGAINST WOMEN-UNITE)⁵⁾을 벌이고 있음. “함께 하면 달라집니다, 여성에 대한 폭력 철폐를 위해 지금 행동하세요.(Let us count you in to make a difference-take action NOW to end violence against women)”라는 내용으로 전개되는 이 캠페인은 현재 전 세계에서 560여만 명 참여⁵⁾.

5) 유엔여성폭력추방캠페인 홈페이지 <http://saynotoviolence.org>

- 예방적 개입이란 폭력의 예방, 감소, 개선을 위한 일련의 계획과 그 계획을 시행하는 행동들을 말함. 예방적 개입을 위한 방법으로는 주변 환경을 변화시키기, 행동을 시행하기, 대화를 통해 개입하기, 정책의 가이드라인과 법률적 예방을 위한 개선안을 제안하는 등의 다양한 행동들이 있음. 예방적 개입은 아이들이 열 수 없게 만든 안전약통처럼 사물과 환경에 안전한 디자인을 적용하는 방식도 있고, 안전벨트를 채우는 법률과 같이 위험을 줄이기 위해 개인들에게 행동의 변화를 요구하는 방식도 있음.
- 성폭력과 관련된 예방적 개입으로는 범죄예방환경설계(CPTED)를 통해 위험환경요소를 제거하는 방식, 밤길안전도우미와 같이 적극적 주민참여를 통해 위험환경을 안전한 환경을 변화시키는 방식, 목격자들이 성폭력 목격 시에 중단을 요구하고 신고를 하는 등과 같이 개별적인 행동변화를 요청하는 방식 등이 있음.
- 본인이 성적으로 불쾌한 표현(abusive speech)에 직접 노출되었을 때 상대방과의 관계와 상황에 따라 즉각 대응하기 어렵다. 여기에서 필요한 것은 “주변인”들의 인식과 변화, 그리고 적절한 예방적 개입 행동. (목격자의 예방적 개입전략을 본격적으로 도입한 성폭력 예방 프로그램은 1993년 Northeastern 대학과 Jackson Katz가 공동으로 개발한 MVP 프로그램으로, 교육효과의 우수성이 보고되고 있음. Rebecca Greco Kone, et al., “Injury and violence prevention policy: Celebrating our successes, protecting our future”, Journal of safety research. vol. 43 no. 4, p.265-270, Elsevier.)
- 예방적 개입의 세 가지 방식
 - (1) “즉각 행동”(direct action) : 직접 개입하고 상황을 종결하기
 - (2) “위임”(delegation) : 경찰, 상관 등에게 상황을 위임시키기
 - (3) “분산”(distraction) : 문제 행동이 벌어지려 할 때 주의를 다른 곳으로 돌리기
- 즉각 행동+위임, 위임+분산, 즉각 행동+분산 등 각기 다른 조합으로 행동 가능, “내가 무엇을 할 수 있고/하기 어려워하는 사람인가”
- 예방적 개입의 원칙 “의심스러운 것으로 충분하다”
- 성차별적/성희롱적 행동을 지속적으로 지켜보게 되는 “방관자 스트레스”가 예방적 개입을 할 수 있도록 만드는 동력. (Bystander Stress → Bystander Approach)



퍼낸이 경기녹색당
 주소 경기도 안양시 만안구 성결대학로22, 202호
 전화번호 031-466-1711
 팩스번호 031-469-9034
 전자우편 kgreenparty@daum.net
 퍼낸날 2014년 10월 14일