

2018 여성이 안전한 세상 만들기 지원사업
의심에서 지지로, 함께 하는 성문화운동 집담회

피해와 생계 사이, 직장 내 성폭력을 말하다

일시 2018년 4월 12일 (목) 오후 2시

장소 창비서교빌딩 50주년홀

주최 한국성폭력상담소

후원 365mc 한국여성재단

지원 서울 사회복지공동모금회

진행순서

사회 오매-한국성폭력상담소 활동가

발표 1. 기업 내 성폭력을 말했다 1

직장 내 성희롱 문제제기자에 대한 기업의 불이익조치 실태와 대안 모색

: 르노삼성자동차 직장 내 성희롱 사건을 중심으로

이가희-한국여성민우회 여성노동팀

발표 2. 연극계 내 성폭력을 말했다 8

연극을 꿈꾸는 당신이 범죄자보다 훨씬 소중합니다

황나나-페미니스트 연극인 연대

발표 3. 학교 내 성폭력을 말했다 13

나라는 이유로 내가 지워지는 학교에서 ‘나’를 말하기

오름-전국교직원노동조합 여성위원회

발표 4. 정치계 내 성폭력을 말했다 18

국회 미투는 이제 시작

이보라-국회 여성정책연구회 대표

중간 휴식

다함께 말한다 #MeToo #WithYou 22

발표 1. 기업 내 성폭력을 말하다

직장 내 성희롱 문제제기자에 대한 기업의 불이익조치 실태와 대안 모색 : 르노삼성자동차 직장 내 성희롱 사건을 중심으로

이가희_한국여성민우회 여성노동팀

1, 르노삼성 성희롱 사건, 직장 내 성희롱 불이익조치 문제를 공론화하다.

르노삼성성희롱 사건은 한국에서 미투운동이 뜨겁게 일어나고 있는 지금으로부터 6년 전인 2012년에 시작되었습니다. 새로 부임한 직속상사는 지속적으로 성희롱을 가했고, 1년 간 성희롱에 시달리던 피해자는 사직의사를 밝혔습니다. 그러자 담당임원은 “성희롱이 있었다면, 피해자가 아닌 가해자가 그만두어야 한다.”며 사직을 만류했습니다. 하지만 담당임원은 곧 태도를 바꾸며 이렇게 말합니다. “일을 가장 깔끔하게 해결하는 방법은 피해자와 가해자가 모두 그만두는 것이다.” 그리고 피해자에 대한 불리한 조치가 시작되었습니다.

사직을 권유하고, 악의적인 소문을 유포하고, 조직적인 따돌림을 겪으면서 피해자는 회사가 사건을 제대로 처리할 거라는 믿음을 잃고, 법적인 절차를 밟습니다. 그러자 회사는 본격적으로 더 많고 다양한 종류의 불이익조치를 하기 시작합니다. 대기발령, 직무정지, 형사고소, 기존에 해오던 핵심 업무에서 배제하고 공통 업무(비품 주문)를 지시, 그간 최고등급의 인사고과를 받아왔던 피해자에게 최저등급의 인사고과를 내리는 등의 불이익을 주었고, 조력자에게도 직무정지, 대기발령 등의 징계를 내렸습니다.

1년 동안의 성희롱 그리고 그 후 6년이 지난 지금까지도 이어지는 불이익. 이에 민우회를 비롯한 10여개의 단체는 <르노삼성자동차 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회>를 꾸려 꾸준히 대응을 했습니다. 사측의 불이익조치를 규탄하는 기자회견을 열고, 고용노동부에 당사자(피해자, 조력자) 진정을 넣고, 여성·노동단체로서 공동 고발을 하고, 르노삼성자동차 본사 앞에서 기자회견을 열고, 르노닛산 그룹의 책임 있는 개입을 요구하는 항의서한을 발송하고, 그리고 최근에는 4년 만에 나온 의미 있

는 대법원 판결을 르노닛산 그룹이 있는 프랑스를 비롯한 해외에 알리기 위해 외신 보도를 진행 중에 있습니다.

미투운동의 시발점이 된 안태근 검사 성추행 사건도 역시 조직적 은폐를 시작으로 하여 피해자에게 불이익조치를 가했던 사건이었습니다. 그렇기에 성희롱 문제제기 이후 조직 내에서 오히려 피해자가 불이익을 겪는 상황을 ‘불이익조치’라는 이름으로 공론화한 첫 사건으로서 르노사건은 중요한 의미를 가집니다. 또한 르노사건의 대법원 판결은 이제까지 선례가 없던 불이익조치의 판단기준을 제시했다는 점에서도 의미가 큼니다.

이 의미 있는 대법원 판결은 가해자 및 소문을 유포한 인사팀 직원, 회사 등을 대상으로 손해배상청구 소송을 한지 4년 만에 나왔습니다. 2013년 6월, 손해배상청구소송을 제기한 이후 2014년 12월, 1심 판결에서 재판부는 가해자의 성희롱 행위는 인정했지만 회사에는 아무런 책임을 묻지 않았습니다. 2015년 12월, 2심 판결에서는 상급자가 부하 직원에게 성희롱을 한 경우, 그 자체로 업무관련성이 있기 때문에 회사의 사용자 책임이 있다는 판결을 내렸지만 피해자에 대한 견책 처분, 직무정지와 대기발령에 대해서는 사측이 사유를 제시하고 있기 때문에 이를 불리한 조치로 볼 수 없다고 판결하였습니다. 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불리한 조치는 남녀고용평등법 14조 2항에 의거하여 엄격히 금지되어 있습니다. 하지만 그럼에도 1심과 2심 판결처럼 법적인 해석이 매우 협소하게 이루어지고 있기 때문에 불이익을 받고 있는 피해자들에게는 실효성 있는 법으로써 존재하지 않았습니다.

그런데 작년 2017년 12월, 피해자에 대한 각 조치에 사유가 있었다고 해도, 성희롱 피해자의 문제제기를 막고자하는 기업의 의도를 드러내는 정황이 있다면 불리한 조치로 인정해야한다는 대법원의 판결이 나왔습니다. 또한 피해자의 문제제기를 도왔던 조력자에게 정직처분을 한 것에 대해서도 사용자 책임을 인정하는 유례없는 판단을 내렸습니다. 이는 성희롱 피해자 및 조력자에게 불리한 조치를 가하면 사실상 직장 내에서 고립될 뿐더러, 결국 다른 피해자로 하여금 성희롱 피해에 대해 이의제기를 하거나 구제절차를 이용하지 못하게끔 하는 현실을 바탕으로 그간 협소하게 해석해오던 14조 6항을 확장 해석한 것입니다. 그리고 이러한 대법원의 판단은 오히려 성희롱 피해자에게 불리한 조치를 행해온 기업들에게는 경고의 의미가 피해자들에게는 대법원에서 현실을 바탕으로 기존보다 불이익조치를 폭넓게 인정한 선례로써 상징적인 의미가 될 것입니다.

또한 불이익조치 판단에 미온적이었던 고용노동부가 이에 대한 판단을 더 이상 회피할 수 없도록 하는 기준을 제시했다는 점에서도 중요합니다. 르노사건 이후, 고용노동부 고소를 통해 불이익조치 문제제기를 할 피해자들에게도 도움이 될 중요한 선례가 만들어진 것입니다. 4년간 기소를 회피해오던 고용노동부가 대법원 판결 이후 드디어 본 사건을 기소하여 현재는 사건절차가 진행되고 있기도 합니다.

2. 불이익조치, 르노삼성만이 아니라 모든 기업의 문제

한샘사건 그리고 연이어 터지고 있는 미투운동에서도 드러났듯이 성희롱 사건 이후 불이익조치는 비단 르노삼성자동차에서만 일어나고 있지 않습니다. 2016년에는 민우회에 들어온 직장 내 성희롱 상담 중 피해자에 대한 불이익조치 관련 상담 비율이 47.25%, 2017년에는 41.88%를 차지했습니다. 르노삼성자동차에서 행해졌던 성희롱 불이익조치로는 사직 종용, 조직적 따돌림, 악의적인 소문 유포, 조력자 불이익, 업무 배제 및 업무 변경, 대기발령, 견책 징계, 최하위 고과 부여, 이로 인한 임금 삭감 등 유형화하기 어려울 만큼 매우 광범위하게 불이익조치가 있었습니다만 민우회에 들어온 상담사례를 통해 다른 기업에서도 이와 유사한 방식으로 불리한 조치를 하고 있음을 확인할 수 있었습니다.

아래의 사례들에서는 성희롱 사건 이후 조직적인 성찰과 고민 없이 단지 사건을 은폐시키거나 덮을 요량으로 피해자를 회유, 압박하는 모습을 공통적으로 볼 수 있습니다. 또한 피해자에게 불이익을 줌으로써 동료들과의 관계가 단절되어 직장 내에서 고립되는 것도 불이익조치 사례에서 대개 공통적인 현상으로 드러납니다.

(사례1) 한국OO발전소

해외 교육 중 상사가 성희롱을 하였고, 피가해자 모두 해임되었다. 회사에서는 화해하면 둘 다 복귀시켜주겠다고 회유하는 한편, 외부에 절대 발설하지 말라면서 압박하였다. 또 다른 불리한 조치로 조직적인 왕따가 있었다.

- 가해자의 해임 사유 : 관리, 책임, 성추행
- 피해자의 해임 사유 : 직무상 유기, 근무지 이탈, 허위 보고

사례 1의 경우 성희롱 사건 발생 시 회사가 자신들의 역할과 책임을 망각한 채 피가해자 모두에게 책임을 묻는 모습이 르노사건과 유사성을 띠입니다. 그리고 이는 결국 사유를 만들어서라도 피해자를 해임하는 결과를 낳습니다.

(사례2) OO은행

회식 뒤 성폭력이 있었고, 경찰에 고소했는데 상사들의 회유와 압박이 있었다. 가해자와 친한 상사가 사건의 목격자이자 조력자에게 왜 증언했냐며 압박하고, 피해자에게는 위증 진술서를 쓰라고 강요, 비난, 협박했다. 경찰에 고소한 것이 1차에서 증거불충분으로 기각되자 불기소처분 받은 대기발령 중이던 가해자는 복직하

고, 도리어 피해자가 대기발령 처분을 받아 1년이 넘게 대기발령 처분을 받았습니다.

사례 2에서는 사건을 덮으려고 피해자를 회유, 협박하는 회사의 움직임이 있었고, 여기에 가해자의 인맥도 동원되었습니다. 이에 더하여 르노사건처럼 조력자에게 압박을 가하는 모습도 볼 수 있습니다.

(사례3) 정규직/500인 이상/노조 있음

성희롱 문제제기 이후, 사장이 회사의 잘못이니 책임을 지고 마무리 하겠다며 법적 공방까지 가지 않았으면 한다고 해서 사건을 마무리 했다. 그런데 가해자 권고사직 이후, 피해자를 조직적으로 왕따 시키고, 나가라고 하며, 담당 업무를 다른 사람에게 맡기며 역량평가 또한 부당하게 한다.

사례 3을 보면 사업주가 직장 내 성희롱 사건에 책임감을 가지고 사건을 제대로 처리하겠다는 의지가 엿보입니다. 그런데 사업주의 발언이 사건 처리에 대한 회사의 의지였는지 회유였는지는 결과를 보면 알 수 있습니다. 결과적으로 사례 3은 피해자와 가해자 모두 조직에서 도려내는 방식으로 종결되었습니다. ‘가해자 해고-피해자 불이익조치’라는 처분은 사건을 해결하고 예방하는 방향으로의 걸음으로 보기는 어려우며 또 다른 피해자로 하여금 이후의 문제제기조차 어렵게 합니다.

또한 피해자의 의사에 반해 업무를 변경하는 불리한 조치를 1차적으로 취하고, 이를 근거로 역량평가를 낮게 주는 방식으로 2차적인 불리한 조치를 하는 모습에서 사례 3은 르노사건의 불리한 조치와 닮아있습니다. 업무 변경/배제를 통해 만들어진 평가 자료는 이후 임금 삭감, 승진 탈락, 해고의 사유라는 또 다른 불이익으로 이어지는 증거자료로 활용되고, 때문에 불이익조치로 인정받기 더욱 어려워집니다.

한편, 르노삼성 성희롱사건과는 다르게 피해자가 영세사업장에서 근무하거나 피해자의 고용조건이 수습/인턴/계약직 등으로 불안정한 경우 혹은 가해자가 사업주일 경우 해고라는 극단적인 방식으로 불리한 조치가 이루어집니다. 여기서의 해고는 부당해고뿐 아니라 계약만료, 권고사직, 퇴사, 정규직 전환 거부와 같은 형태로 드러나기도 합니다.

(사례4) 비정규직/공기업

상사가 지속적으로 성적 제안을 하며 신체접촉을 했다. 제안에 응하지 않자 상사

인 가해자가 피해자의 계약연장 평가에서 부정적으로 보고했다. 그간 관행적으로 정규직 전환이 되어왔던 업무였고, 회사에서도 구두로 계약연장을 이야기 해왔지만 결국 계약만료로 해고되었다.

(사례5) 계약직/2개월 근무

회식 후 동기가 집까지 찾아왔다. 아무리 보내려 해도 가지 않자 피해자가 밖으로 나와 상사에게 전화로 이를 알렸다. 하지만 상사는 일 크게 만들지 말라며 참으라고 했다. 이후 가해자는 발뺌을 했고, 상사는 둘 다 잘못했으니 사직서를 내라고 하여 퇴사했다.

(사례6) 1개월 근무/정규직

상사가 회식자리에서 신체접촉을 해서 불쾌감을 표현했다. 며칠 후 사장이 피해자를 따로 부르더니 그건 성추행이 아니라 그 상사의 술버릇이라고 하면서 과잉해석하지 말라고 했다. 사장이 가해자를 옹호하고, 피해자를 책망하더니 근로계약서도 쓰지 않은 상태의 피해자를 입사 한 달 만에 해고하였다.

(사례7) 전남 CBS

정규직으로 입사해서 수습으로 일하고 있었고, 내규에 따라 정규직으로 전환될 예정이었지만 성희롱을 문제제기 했더니 해고를 당했다. 이후 부당해고구제신청을 하여 다시 복직하였지만 이후 계약만료라는 사유로 2차 해고되었다.

규모가 작은 사업장일수록 사업주/상사의 권한은 크고, 사내 구제절차 시스템은 제대로 구축되어 있지 않습니다. 그리고 직장 내 성희롱은 개인 간의 문제가 아닌 직장 내 직위를 이용한 권력 관계의 문제이기 때문에 회사 내에서 약자의 위치에 놓여있는 비정규직 노동자들은 구제절차 시스템의 부재 속에 더욱이 성희롱 피해 위험에 노출되어 있으며 대응의 어려움도 함께 겪고 있습니다.

또한 성희롱 예방 의무를 가진 사업주가 가해를 한 경우, 피해자가 가해자에게 직접 문제제기하는 것과 동시에 피해에 대한 구제요청을 해야 하기에 결국 피해자가 퇴사하는 방식으로 사건이 마무리 되고 있어 이에 대한 대안이 필요한 상황입니다.

3, 직장 내 성희롱과 불이익조치 문제 해결을 위한 고민들

직장 내 성희롱이 일어났을 때, 회사는 두 사람의 사적인 해프닝 혹은 연애사건으로 치부하며 책임을 회피하려하지만 직장 내 성희롱은 대부분 상사에 의해서 일어난다는

점(직장 내 성희롱 가해자, 10명 중 8명이 상사/한국노총 조사결과/2018.03)을 통해 우리는 직장 내 성희롱이 직장 내 권력을 통해 이루어진다는 것을 알 수 있습니다. 사례들에서 볼 수 있듯이 직장 내의 근속연수, 인맥, 직위 등에서 나오는 권력은 성희롱 뿐 아니라 이후 사건 처리과정에서도 작동되기 때문에 이에 대한 보완이 필요합니다.

상담을 통해 접한 수많은 회사에서는 사건 이후 조직 내 변화를 꾀하기보다 사건의 종결에 초점을 맞추어 사건을 형식적으로 처리하고 있습니다. 이는 피해를 축소하여 사건을 사소화 시키거나 극단적으로 가해자 혹은 피·가해자 모두를 회사에서 도려내는 방식으로 행해지고 있습니다. 이로 인해 사건종결 이후 피해자는 ‘별 거 아닌 일로 회사에 논란을 일으킨’ 혹은 ‘상사를 쫓아낸’ 직원이라는 시선을 오롯이 견디며 일해야 합니다. 하지만 그럼에도 불구하고 사건을 다루었다는 이유로 피해자는 회사에 다시 책임을 묻기 어려운 것이 현실입니다. 이러한 회사의 미흡하고 책임감 없는 사건처리는 부적절한 가해자 징계에 대해 피해자가 항의할 수 있는 절차가 부재하다는 점에서 그리고 사건종결 이후 단순히 회사의 과오, 피해자의 억울함만이 아닌 피해자에게 불리한 분위기를 형성하는 결과를 낳는다는 점에서 특히나 더 문제적이며 이에 대한 대책이 필요합니다.

그리고 무엇보다 조직 안에서 성희롱 사건이 제대로 해결되었다 하더라도 이후에 피해자에게 불이익한 상황이 벌어지지 않는지 몇 개월 단위로 기업차원의 정기적인 사후 관리를 의무화하는 방안을 고민해봅니다. 나아가 고용노동부는 접수된 성희롱 사건에 한해서라도 행정조치 이후, 실제 기업 안에서 사건처리가 어떻게 되었는지, 불이익은 없는지 의무적으로 후속 근로감독을 하는 방안도 필요합니다.

이처럼 회사 안에서도 회사 밖에서도 피해자는 구제절차에 대한 신뢰를 가지고 있기 어렵습니다. 그런데 피해자가 회사 밖 구제절차로써 고용노동부에 불리한 조치로 사업주를 고소/고발 한다 하더라도 기소되는 것은 매우 드문 케이스입니다. 2012~2016년 고용평등법에 따라 불리한 조치 금지 위반으로 26건의 사건이 접수되었지만, 최근 5년 간 기소된 사건은 단 2건에 불과합니다. 일반 형사사건의 기소율이 47.3%인 것과 비교해보면 불리한 조치의 기소율 7.7%는 현저히 낮은 비율임을 알 수 있습니다. 따라서 이에 대한 고용노동부의 각성과 적극적 판단이 필요합니다.

또한 희미한 확률로 기소가 되어 기업이 형사 처분을 받는다 하더라도 불리한 조치를 문제제기 하는 피해자가 원하는 것은 사업주 처벌만이 아니라, 안정적인 노동환경을 회복하는 일일 것입니다. 따라서 불이익조치 인정을 받더라도 벌금처분 정도에서 끝날 뿐, 원직 복직, 징계철회 등의 원상회복은 동반되지 않으며 노동위원회를 통해 따로 다루어야 하는 구조이기에 이를 통합할 필요가 있습니다.

또한 위 사례에서 확인했듯이 징계나 인사조치 등의 명시적 불이익 이외에도 계약 갱신 거부, 정규직 전환 거부 등의 형태로 피해자에 대한 불리한 조치가 만연하게 벌

어지고 있습니다. 회사에서 계약만료, 심사탈락과 같이 표면적으로 ‘합리적인’ 근거를 들어 성희롱 피해자에게 불이익을 준다면, 사실상 피해자는 부당해고구제신청, 원상회복은 물론 불이익조치로 인정받기조차 어렵습니다. 그리고 이러한 현실을 알기에 불이익조치 신고는커녕 성희롱 신고조차도 망설이게 됩니다. 그렇기에 더 취약한 위치에 있는 인턴/수습/계약직에게 성희롱을 할 경우 더 엄중하게 처벌하는 것도 고려해볼 수 있겠습니다. 그리고 위에서 언급했듯이 르노삼성성희롱사건 손해배상청구소송 중 대법원 판결에서 피해자와 조력자에 대한 불리한 조치의 법적 해석이 확장되었습니다. 이처럼 회사의 합리적인 사유 뒤에 숨어있는 고의성이 겉으로 드러나진 않지만, 사실상 성희롱으로 인해 벌어지고 있는 수많은 불이익조치에 대한 처벌도 가능해야 할 것입니다.

최근 미투운동 이후, 직장 내 성희롱에 대한 해결방안과 대책을 촘촘히 세우는 것에 관심과 노력이 집중되어 있습니다. 하지만 성희롱에 대한 대책마련에 앞서 성희롱이 직장 내 권력차이에 의해 발생한다는 명제에 동의한다면, 일터 내에서 이 권력을 이동시킬 수 있는 대안에 대해 우선적으로 고민해야 할 것입니다. 이 권력 차이는 성희롱 뿐 아니라 성별임금격차, 여성의 비정규직 비율, 채용차별 등으로 노동현장에서 얼굴을 달리하며 모습을 드러내고 있습니다. 이는 모두 불안정한 고용조건 속에서 일하고 있는 여성들이 일터에서 안정적인 지위를 갖지 못하기 때문에 발생하는 문제입니다. 그렇기에 성희롱 문제를 논하기에 앞서 한국사회에서 불안정 노동 자체에 대한 고민과 대안이 필요하며, 이에 따라 여성의 불안정한 고용조건이 개선되어야 할 것입니다.

발표 2. 연극계 내 성폭력을 말한다

연극을 꿈꾸는 당신이 범죄자보다 훨씬 소중한입니다

황나나_페미니스트 연극인 연대

발제에 앞서 미투(#MeToo) 발언자분들께 존경과 응원의 마음을 전합니다. 감사합니다.

0. 발제를 시작하며

올해 2월, 연극계 내에서도 미투운동이 시작되었다. 그리고 수많은 매체를 통해 연극계 내 성폭력 사건들이 보도되었다, 오늘 이 자리에서는 연극계 내 성폭력사례를 살펴보기보단, 연극계 노동환경을 살펴보고자 한다, 이를 통해 권력구조가 어떻게 형성되었는지, 피해자가 어떤 환경에 처해있었는지 밝히고자 한다.

1. 직업 : 연극인

B : 직업! 개인이 사회에서 생활을 영위하고 수입을 얻을 목적으로 한 가지 일에 종사하는 지속적인 사회 활동.

C : 난 직업이 뭘까요?

B : 돈벌이 수단. 직업이 그런 의미라면 내 직업은 연극배우가 아니라 물류 배송 기사입니다. 조명보수요원이었고,

C : 학원 강사이기도 했고,

B : 주방보조였던 적도 있습니다.

B/C : 나는 연극배우이지만 내 직업은 비정규직입니다.

연극 <잡온론 Job on Loan> 中

2017년 하반기에 연극인 실태조사 [연극인, 우리 스스로의 복지] 사업이 진행되었다. 875명의 연극인이 설문에 참여하여 연극인의 삶과 작업환경이 어떤 상황에 처해 있는지 진단하고 분석하는 사업이었다. 연극인 1인이 한해 평균 4.6편의 작업에 참여하고 작품 한 편당 평균 70일을 할애하는데 연평균 총수입이 1,300만 원 정도다. 그러나 1,300만 원이라는 수치는 연극만 해서 얻은 수익이 아니다. 이 수치는 예술과 무관한 활동을 해서 번 394만 원이 더해진 수치다. 이 말인즉, 1년 중 322일 동안 연극을 해서 906만원을 벌었다는 말이다.¹⁾ 연극이 생계를 책임져 줄 수 없다. 그러나 부족한 수입 대신, 경력과 예술적 성취를 얻는다. 그렇다면 연극은 직업이 될 수 있을까?

“니가 좋아서 하는 일이잖아.” 연극인들은 이런 맥락의 말을 참 많이 듣는다. 두 가지 상황에서 주로 듣는데, 한 상황은 연극하지 않는 친구들과 만났을 때다. 조금의 푸념이라도 할라치면 어김없이 “그래도 너는 니가 좋아하는 일 하잖아” 라는 말이 돌아온다. 또 다른 상황은 연극에 공공지원이 필요한가에 대해 논의 할 때다. “니가 좋아서 하는 일에 왜 우리 세금으로 지원해야 하나” 하는 얘기가 어김없이 나온다. 전자는 부러움 섞인 말이고 후자는 공격의 말이지만, 그 말의 기저에 깔린 메시지는 동일하다. “너의 연극은 그저 취미다.”

연극으로는 생계를 유지할 수 없기 때문에, 연극은 좋아서 하는 일이기 때문에. 연극인의 예술노동을 하찮게 보고 있는 건 아닌지 점검해봐야 한다. 미디어에 연극계 미투운동이 보도된 이후, 연극인들은 단지 연극에 종사한다는 이유만으로 “왜 연극을 계속 하나”는 추궁을 당해야 했다. 연극인의 예술노동을 모독하지 말자. 연극은 직업이다.

2. 배우를 꿈꾼 A의 취업기

A는 체험학습을 통해 처음 연극을 보고 났이 나갔다. 조명 아래 반짝이는 눈빛으로 연기하는 배우가 너무 멋있었다. 나도 배우가 되고 싶다! 네이버 지식인에 물어보니 일단 연극영화과를 가라고 알려줬다. 부모님께 사정해서 입시학원에 등록했다. 각 학교에서 사전 공개하는 입시용 희곡을 분석하고 달달 외웠다. 뮤지컬 넘버도 익히고, 무용과 자유연기도 준비해야 한다. 힘이 들긴 하지만 이미 배우가 된 것 같다. 가끔 연습 중에 선생님이 이상한 얘기를 하는데 내가 왜 불쾌한지 모르겠다. 입시 선생님이 내가 가고 싶어 하는 학교 출신이라 따지기도 애매하다. 심사위원한테 이상한 말

1) 연극인 - 연극인 스스로가 만들어 낸 875명의 빅 데이터 (정안나 연출가)

하지 않을까?

수시 때는 100:1, 정시 때는 50:1이 넘는 경쟁률을 뚫고 연극영화과에 입학했다. 입학 첫날 전 학년이 극장에 모였다. 신입생들이 한명씩 무대에 올라가 장기자랑을 하고, 선배들이 웃거나 욕을 한다. 어...뭐지? 어느 날 선배가 자기 아래 학번들에 집합을 걸었다. 나 때문이었다. 학교에 화장하고 오면 안 된다고 했는데 벌써 여러 번 걸렸다. 전체 앞에서 계속 갈굼당했다. 드럽고 치사해서 다 때려치고 싶었지만, 여기서 그만두면 연극을 할 수 없을지도 모른다는 생각에 꼭 참았다.

이제 곧 학기말 공연이다. 무대를 제작하고 홍보물을 만드는데 돈을 모아야 한다고 했다. 1인당 100만원? 등록금은 이미 냈는데, 이 돈이 왜 필요하지 모르겠다. 다음 주에는 단체 알바도 예정되어 있다. 알바비는 제작비로 쓰인다. 오늘 수업 때 교수님이 남자는 양복 입었을 때 조폭처럼 보이고, 여자는 드레스 입었을 때 창녀처럼 보여야 한다는 말을 했다. 오늘 연습 끝나고 교수님이랑 회식이다. 가고 싶지 않지만... 다음 연습 때 갈굼당하지 않으려면 가야한다.

학교 졸업하고 막막하던 차에 학교 선배가 연출하는 팀에 조명 오퍼레이터를 하기로 했다. 페이지 얘기는 따로 없었지만 그래도 후배인데 좀 챙겨주겠지... 오퍼레이팅을 하면서 선배들의 연기를 유심히 본다. 선배들에 비하면 나는 많이 부족하다. 나는 언제쯤 데뷔할 수 있을까? 공연이 끝나고 술자리에 따라가 조언을 구했다. 나의 막막한 마음이 통했는지, 선배님이 내 손을 쓰다듬으며 연희단거리패를 추천한다. 연희단에서 운영하는 워크숍에 참여하면 예비단원이 될 수 있다고 했다. 잠시 화장실에 간다고 하고 손을 뺐다. 연희단이라... 연희단 생활은 힘들다던데... 워크숍 참가비용도 너무 비싸다. 일단 알바로 돈을 모으면서 고민해보기로 했다. 다음날 SNS에 연희단거리패 이윤택에 대한 고발 글이 올라왔다.

위 내용은 지나치게 단순화된 경향이 있고, 모든 연극인에게 적용될 수 있는 이야기는 아니다. 그러나 연극계가 어떤 과정을 통해 불합리한 문화를 유지해왔는지 엿볼 수 있다. 국공립단체의 공연이나 대형 자본이 투입된 공연이 아니라면 오디션을 거의 보지 않고, 대부분 소개나 추천을 통해 섭외가 진행된다. 교수, 선배, 연출을 대하는 A의 처세가 A가 가질 수 있는 기획의 척도가 된다. A는 꿈을 지키기 위해 저항할 수 없었다. A가 배우가 아니라 연출을, 디자이너를 꿈꿨어도 이 진실은 바뀌지 않는다.

3. 지원제도 위에 세워진 권력의 피라미드

연극 연출은 작품의 제작을 추진하며 모든 배우와 스태프의 캐스팅 권한을 갖는다. 작품 평가 역시 연출력을 중심으로 이루어진다. 기회의 열쇠를 쥔 것만으로도 연출에게 권력이 집중되지만, 예술지원제도 역시 연출의 권력을 더 공고히 하는데 기여한다.

연극은 노동집약적 예술이다. 2인극 한편을 올린다고 해도, 작가, 연출, 배우 2명, 기획, 무대/조명/의상/음향/홍보물 디자이너가 필요하다. 꼭 필요한 인력 10명만 꾸려 이들에게 100만원이라도 지급하려면 1,000만원이 필요하다. 인건비 외의 제작비는 추가하지 않은 예산이다. 그렇다면 연극으로 1,000만원을 벌 수 있을까? 내가 연극 기획자로 독립한 이후 4년간 참여했던 공연들 중 가장 높은 매출 기록은 약 1,500만원이었다, 참고로 그 공연의 배우 수는 12명이었다. 관객층은 좁고, 그 안에서 얻을 수 있는 수입은 한정되어 있다, 수익률을 기대할 수 없으니 기업투자는 꿈도 꿀 수 없다. 다른 제작비까지 마련하려면 공적 지원금에 의존할 수밖에 없다.

지난 3월, 서울문화재단 예술작품지원사업 심의결과가 발표되었다. 심사에서 탈락한 팀들이 예약했던 대관을 취소하는 바람에 연극 관련 사이트에는 긴급, 할인대관 공고가 넘친다. 지원사업 탈락은 공연불가 결정이나 마찬가지다. 그래서 배우, 스태프들은 지원금이 될 만한 연출과 함께 작업하기 위해 노력한다.

만약 내가 가까스로 지원금에 선정된 작품에 합류했다고 치자. 그런데 연습 과정에서 연출에 의한 폭력이 발생했고, 그 부분에 대해 문제 제기를 했다. 제대로 된 집단이라면 연출에게 제재를 가하고 피해자가 원하는 절차를 밟아야 한다. 그런데 지원사업에 선정된 작품은 연출을 바꿀 수 없다. 연출가를 변경하면 지원금이 취소되기 때문이다. 지원금의 취소는 기회의 박탈을 의미한다. 다른 동료의 기회를 지키기 위해 피해자가 피해사실을 알리는데 주저하게 된다. 만약 용기 내어 피해 사실을 알리더라도, 누군가 자신의 기회를 잃지 않기 위해 가해자를 보호한다면 피해자는 더 큰 상처를 입게 된다.

주요 참여자	연출가 변경	지원금 취소 (익년도 지원신청배제) 또는 삭감	연극
---------------	--------	---------------------------------	----

그림 1. 2017 서울문화재단 예술창작지원사업(작품지원사업) 지원금 집행요령 - 지원사업 변경관련 조치기준

4. 연극을 꿈꾸는 당신이 범죄자보다 훨씬 더 소중한니다

그동안 연극은 대중의 관심 밖에 있었다. 오늘 참석자분들도 연극이 생소할 것이다. 연극에 대한 환상이나 오해를 품고 있을지도 모른다. 그래서 크게 봤을 때 연극제작 환경이 직장문화와 크게 다르지 않음을, 연극계의 이야기가 다른 세계의 이야기가 아

님을 알리고 싶었다. 취업에 유리한 학과 입학에 준비하고, 학교 성적을 관리한다. 사무실 인턴처럼, 공연 팀의 잡다한 일들을 맡아 하고, 눈치로 일을 배워간다. 토익 시험을 꾸준히 보고, 컴퓨터 자격을 따듯이 끊임없는 수련을 통해 능력치를 쌓는다. 조직 안에서 정치도 하고, 오래 살아남기 위해 노력한다. 우리는 모두 행복을 꿈꾼다.

이제 연극계도 변화를 준비해야 한다. 성폭력예방교육은 기본이다. 계약 시 피해자의 권리를 보호하고 가해자에게 제재를 가할 수 있는 조항을 삽입해야 한다. 물리적 평등을 위한 최소한의 장치들이다. 한쪽에 집중된 권력을 분산시키는 방법도 찾아야 한다. 배우들로 구성된 극단을 만들어보면 어떨까? 이렇게 되면 연출이 선택받는 위치에 놓이게 된다. 연출이 아니어도, 단체의 대표가 아니어도 받을 수 있는 지원금의 종류가 다양해지면 연극계에도 새로운 시도가 많아지지 않을까. 배우와 스태프를 구할 때 소개받지 않고, 공개모집을 진행한다면? 배우는 오디션을, 스태프는 포트폴리오를 통해 실력으로 기회를 쟁취한다면, 인맥을 위해 불합리함을 참아야 할 일도 줄어들지 않을까? 당연한 말이지만, 피해자가 외부 환경의 영향 없이 피해 사실을 밝히고, 가해자를 배제시키는 문화가 만들어져야 한다. 페미니스트연극인연대는 성평등한 연극제작환경을 위해 끊임없이 담론을 생성하고, 연극계 내 위계, 폭력의 구조와 싸워나갈 것이다. 범죄자보다 함께 연극을 꿈꾸는 당신이 더 소중하기 때문이다.

들어주셔서 감사합니다.

발표 3. 학교 내 성폭력을 말하다

나라는 이유로 내가 지워지는 학교에서 ‘나’를 말하기

오름_전국교직원노동조합 여성위원회

1.

‘학교는 성평등한 공간인가? 그리고 여성에게 안전한 공간인가?’ 이 자리에 계신 분들은 학창 시절을 떠올리면 어떤 생각이 드시나요?

저는 중학교 1학년 때부터 ‘여성’이라는 성/정체성을 이유로 소외되고 주변에 위치하고 있다는 것을 알게 되었습니다. 담임 선생님은 급우들이 저를 부반장으로 뽑았음에도 불구하고 며칠 후 다른 학생을 부반장으로 임명했습니다. 그 이유는 반장과 부반장 모두 여학생이면 대부분 남학생들이 반장의 말을 잘 듣지 않고 제멋대로 행동할 수 있다고 생각했기 때문이라고 친구에게 전해 들었습니다. 담임 선생님은 학급을 통솔하기 위해서는 남성의 목소리가 필요하다고 생각하셨고, 당사자인 제 의견을 물어보지 않았으면서 보호자에게 제가 부반장을 하지 않는 것에 동의했다고 전달했습니다. 처음에는 의아하게 생각했지만 보호자 입장에서 학급경영에 대한 담임교사의 권한에 이의를 제기하기 어려웠기 때문에 저는 갑자기 부반장이 아닌 학습부장이 되었습니다.

그리고 저는 중학교에 입학하면서 제 몸을 바라보는 이중적인 시선을 느꼈습니다. 교복 치마를 입고 의자에 앉아 공부를 하다보면 저도 모르게 다리를 벌리고 있는 경우가 있었습니다. 평소에 거의 치마를 입지 않았는데 중학교에 입학하면서 강제적으로 입으면서 생활하기 매우 불편했습니다. 국어 선생님은 수업을 하시다가 갑자기 제게 ‘다리를 모아 앉아라. 팬티까지 다 보인다’며 정색하셨고 몸가짐을 바르게 할 것을 강조하였습니다. 저는 선생님의 지적 뒤에 이어지는 친구들의 웅성임에 얼굴이 화끈 거릴 정도로 당황했었고 수치심을 느꼈습니다.

또한 저는 중3 때 성별에 관계없이 친구나 동료로서 우정을 만들기가 어렵다는 것을 알게 되었습니다. 단체 채팅방에서 남학생들과 어울리며 편하게 대화하던 중 제가 나간 것으로 착각하고 한 남학생이 '제 가슴이 크다'며 얘기하는 것을 본 적이 있습니다. 일상생활을 편하게 대화할 수 있는 평등한 사이인줄 알았지만 남성의 시선에서 여성을 신체부위로 단편화시켜 성적인 자극과 호기심을 충족하려는 남학생들의 욕망이 보이기 시작했습니다. 지금까지 살아오면서 남성중심 사회와 남성연대문화가 제 몸을 통제하려고 수치스럽게 여기게 하는 큰 이유가 되었던 것 같고, 이것이 그대로 반영되어 '학교'에서 재생산되어 일어나고 있다는 생각이 들었습니다.

2.

저는 대기업 취업이나 대학원 진학 대신 교직을 선택했습니다. 임용고시라는 비교적 공정한 절차를 거쳐 선발되고 비교적 '성평등'한 근로 환경이라고 평가되는 곳이었습니다. 성별과 관계없이 정년이 보장되고, 육아를 위해 휴직을 신청하는 것에 인사 상 불이익을 걱정하지 않아도 되고, 회식에 꼭 참여하지 않아도 되는 분위기인 것을 주변에서 많이 들었습니다. 하지만 학교는 성별과 나이에 따른 권력과 위계질서가 분명하였고, 특히 주변적 위치에 있을수록 차별과 폭력을 일상에서 많이 목격했습니다.

제가 불과 작년까지 근무했던 학교는 전문계열 남자 고등학교였습니다. 저는 가장 낮은 점수대로 입학하는 학과의 인문계 과목을 담당하게 되었는데, 발령받은 지 한 달이 되어갈 무렵 2학년 학생으로부터 치마가 들리는 일을 당하기도 했습니다. 수업이 끝나기 전 학생 한 명이 제게 질문을 하여 다가가서 답하던 중에 옆에 앉아 있던 학생이 갑자기 말을 걸어와서 고개를 돌리려던 중이었습니다. 그 순간 또 다른 학생이 제 뒤를 지나가면서 치마 뒷자락을 살짝 들어 올리는 것을 느꼈습니다. 순식간에 당한 일이라 제 느낌이 맞는지 확신하기 어려웠을 뿐더러 공개된 장소였기 때문에 수치심이 들었습니다. 학생들이 계획적으로 벌인 일이라면 전혀 신뢰할 수 없는 관계가 될 수도 있기 때문에 앞으로 한 학기 수업시간을 어떻게 만들어 갈 수 있을지 막막해졌습니다. 그래서 저는 교실에서 이 일을 반 학생들에게 공개적으로 이야기하고 문제를 해결하기 위해 노력하는 것에 대해 망설였습니다. 이 일을 저지른 학생에게 감정적으로 대처하지 않기 위해서만 노력하다보니 교사로서 적절한 대응을 바로 생각해내기가 쉽지 않았습니다. 또한 학생들의 행동에 대해 진위를 파악하기 위한 절차를 밟으려고 생각하니 동료교사와 관리자로부터 부정적인 시선 혹은 평가를 받을까봐 두려움이 커졌습니다.

바로 전년도에 학생이 기간제로 근무했던 미술 선생님의 치마 속을 핸드폰으로 촬

영하여 사진을 유포했던 사건이 있었는데 해당 학생을 조사하는 과정에 학생부장교사가 피해 교사의 옷차림을 탓하는 발언을 한 적이 있었다고 합니다. 심지어 동료 남교사가 그런 일이 있었던 후에도 피해 교사가 어떻게 치마를 계속 입고 다닐 수 있는지 말하는 경우가 종종 있었고 구성원들이 피해자를 단속시켜 이와 비슷한 문제를 해결하고자 하는 것을 봤습니다. 학생들이 계단 밑에서 선생님의 치마 속을 훑쳐보는 것을 예방하기 위해 짧은 치마를 입지 않도록 권고하는 업무 메시지를 교감이 경력 이 많은 여교사에게 보내도록 요구하거나, 교직원 회의 시간에 여교사의 옷차림에 대해 지적하면서 학생들의 문제 행동을 예방하기 위해 단정히 입을 것을 공식적으로 주문하기도 하였습니다.

이처럼 학교 관리자와 교사 구성원들은 학생들이 여교사를 성적인 대상으로 보고 함부로 신체 일부를 엿보고 촬영하는 것을 놀이 문화로 즐기는 것에 대해 심각하게 다뤄야 할 문제로 보지 않을 뿐만 아니라 이러한 남성연대의 '강간문화'를 근본적으로 개선해야겠다는 의지조차 없었습니다.

학기 초 교직원 회식자리에서 전입한 젊은 여교사에게 '술은 여자가 따라줘야 맛이 난다', '예쁜 여자가 좋아'라고 말하며 술 따르기를 강요하는 부장급의 남교사들이 많았습니다. 그들은 주변에서 쉽게 만날 수 있는 친밀한 얼굴을 하고 있었습니다. 예를 들어 선생님들이 새로운 학교 환경에 적응할 수 있게 도움을 주거나 학과 사무실에서 협조를 많이 요청하는 편입니다. 그리고 평소 담임교사로서 학생들을 생활지도하거나 학과 교육에 대해 의논하거나 조언을 구할 일이 많아 연락을 하는 사이입니다. 그러나 그들은 회식에서 대화 도중 '네덜란드 남자는 동양 여성들에게 인기가 많다. 그 이유는 키가 커서 밤일을 잘하기 때문이다'와 같이 술자리에 초대된 젊은 여교사에게 서슴없이 성희롱을 하는 경우가 자주 있었습니다.

전공이 같은 학교 선후배들이 함께 하는 자리에서 나이와 성별에 따른 위계가 높고 학교 관리자의 선배인 경우가 많아 그의 잘못을 바로 지적하기가 쉽지가 않습니다. 또한 이에 대한 사과를 요구하더라도 남성 간의 연대가 뿌리 깊게 자리 잡고 있어 학교 관리자가 자신의 선후배를 조사하거나 처벌해야 하는 불편한 상황을 피하려고 합니다. 교육청에 신고가 되거나 인사나 승진에 불이익을 받지 않게끔 애초에 성희롱 피해를 고발한 사람을 '예민하고 감정적인 사람'으로 정의하고 사건을 은폐하거나 축소하는 경우를 많이 보았기 때문입니다.

저는 수업시간마다 학생들이 말하는 비하, 욕설, 폭언, 성희롱을 거의 매번 들어야만 했습니다. 그럴 때마다 저는 문제 발언을 한 학생을 직접 제지하고 그것을 목격한

학생들에게도 문제 상황을 ‘차별과 폭력’의 관점에서 해석하여 공감대를 형성하기 위해 노력합니다. 그러나 개인 차원의 교육활동으로는 애초에 학생들의 ‘강간 문화’에 맞서기 매우 어렵습니다. 가부장적인 가족과 학교 문화 속에서 억압적인 훈육을 받을 때 생기는 스트레스를 해소하는 방식이기도 합니다.

저는 학생들의 취업에 영향력이 적은 과목을 담당하고 있고 나이가 어린 ‘여성’이었기 때문에 학생들로부터 ‘힘’으로 도전을 받는 경우가 많았습니다. 반에서 힘을 과시하는 몇 명의 학생이 의도적으로 수업 진행을 방해하거나, 남학생 간의 연대를 강화하면서 교사를 고립시키기도 하였습니다. 남학교에서 분명 ‘성별 권력’이 존재했습니다. ‘여성’의 존재는 성적인 호기심을 해소하는 관음의 대상이거나 외모로 평가하여 서열 순위를 매기는 대상이었습니다. 수업 시간에 일부의 남교사가 남학생들과 함께 여교사를 ‘나이 어린 예쁜 여자, 나이 많은 예쁜 여자, 나이 어린 못생긴 여자, 나이 많은 못생긴 여자’로 분류하고 성격이 좋고 나쁨까지 평가한다는 것을 들었습니다. 또한 학생들은 수업이 시작했을 때 여학생 이름이 나오면 누가 ‘강간’을 했는지 공개적으로 대화를 하는 경우도 있었습니다. 여교사가 학생을 생활지도 하는 과정에서 ‘선생님 생리 중이시냐’라고 질문을 받거나, 임신한 여교사에 대해 ‘선생님 남편이 아직 능력이 있네요’라며 농담을 하여 자기들끼리 깔깔거리며 웃는 분위기가 되었다고 합니다. 그리고 담임교사를 자기들끼리 이름으로 부르며 공공연하게 ‘걸레’라고 혐오하는 발화를 계속해서 생산하며 친구들과 함께 즐기고 농담했다고 합니다. 이렇게 학생들 사이에서 강간 문화는 죄의식 없이 쾌락으로 소비되고 있었습니다.

이를 참다못해서 학과 부장선생님과 동료 남교사에게 이야기하면 ‘남학생들이 크면서 그런 장난도 치기도 해, 아직 어려서 그래’, ‘내 앞에서는 절대 그렇지 않은데, 선생님이 장악력이 부족해서 그래’라며 자신들은 직접 수업시간에 겪어보지 못한 피해를 제대로 들어보려고 하지 않았습니다. 또한 제가 도저히 담임을 맡고 있는 학급에 들어가기 어려운 지경에 이르렀을 때에는 ‘누가 주동자인지 말하면 내가 처벌하겠다’, ‘학급에 그런 조짐이 있을 때 미리 처벌을 하면 예방할 수 있지 않았나, 문제해결의 시기를 놓쳤다’, ‘교사는 학생을 사랑으로 감쌀 줄 알아야 한다’, ‘교권보호위원회가 4차례 이상 열리면 교감 연수를 받으러 가야 한다’ 라고 말하면서 학교 자체의 대대적인 교육과 캠페인 활동과 피해 교사를 상담하고 치유하는 의무는 전혀 생각조차 하지 못하고 있습니다.

특히 올해 2월 페이스북에 개설된 학교 내 성폭력 고발창구 ‘스쿨미투’의 제보가 80건 이상 접수되어 그중에서 심각한 사안은 경찰조사와 교육청 특별 장학 및 감사를 진행하고 있다고 합니다. 최근 한 제보에서 가해자로 지목된 교사의 제자들이 제보자

와 페이지 관리자를 명예훼손으로 고소하겠다는 댓글과 메시지가 폭주하는 일이 있었습니다. 결국 제보자와 관리자에게 가해지는 2차 가해로부터 보호하기 위해 게시물을 삭제하는 결정을 내렸으며, 제보의 수도 현저하게 줄어들었습니다. 이어서 지난 3월 초에 교육부 성희롱·성폭력 온라인 신고센터 제보 페이지가 개설되고 사건들이 접수되었지만 피해자들은 7~10일 이상 지나도 아직 교육부로부터 답변을 받지 못했다고 합니다.

저는 사회와 문화에 깊숙하게 형성된 ‘강간 문화’가 학교 수업 현장에서 직접적으로 드러나고 있는데도 국가, 교육청, 학교 관리자, 남성 교사들이 ‘강간 문화’를 익숙한 것으로 치부하고 이것을 정상적인 사회생활로 누리는 것이 가장 큰 문제라고 생각합니다. 그래서 수업을 비롯한 학교에서 행하고 있는 모든 교육활동에서 ‘성별’과 ‘나이’에 의한 차별과 폭력에 대한 법적인 접근, 사회 규범 변화를 위한 페미니즘 교육이 있어야 합니다. 모두가 인간답게 배우고 가르칠 수 있도록 피해자의 상처를 치유하고 회복할 수 있어야 합니다. 그리고 사회와 그 구성원들이 모두 함께 피해자의 목소리에 귀를 기울이며 차별과 폭력의 구조적인 연대를 해체해야 한다고 생각합니다.

발표 4. 정치계 내 성폭력을 말한다

국회 미투는 이제 시작

이보라.국회 여성정책연구회 대표

1. '이어말하기'의 책임

- 3월 5일 국회 첫 번째 #미투의 '공간': 발 딛고 선 자리를 확인하는 계기 (국회 홈페이지 '소통마당-국민제안' or 페이스북 대나무숲)
- '일상적 업무' 사이에 무수히 많은 성차별, 성폭력을 분리해내는 재배치의 시간
- 3월 19일 '이어말하기'의 의미로서의 <국회 여성정책연구회> 성명

(전략) “국회는 국민들의 대의기관인 만큼 앞서서 사회의 변화를 이끌어야 국민 삶의 변화를 만들어낼 수 있다. 그러나 국회 내부조직은 사회를 이끌기는커녕 최소한의 변화도 따라가지 못하는 도태한 현실을 마주하게 된다.”

“국회는 피감기관과 기업을 상대로 성희롱 고충처리 실태, 여성 임원비율 확대 등의 시정요구는 잘 하지만 정작 국회 자체는 내부를 정화할 시스템이 전혀 없다. 말 그대로 치외법권시대이다. 그러는 사이 가해자들은 아무 탈 없이 승승장구하고, 피해자들은 소리 없이 사라져갔다.”

“국회에서 성폭력 피해자들의 목소리에 귀 기울이고 보호하는 구조는 전무하기 때문에 전적으로 피해자들의 직을 걸고, 삶을 건 용기에 기댈 수밖에 없는 것이 지금 우리의 현실이다. 이에 우리는 다음과 같이 요구한다.”

- ▶ 각 당 보좌진협의회 소속 성희롱·성폭력 피해 신고·상담 기구 신설
- ▶ 의원별 보좌진 채용현황에 대한 성별 분리 통계 작성·공개
- ▶ 성평등 의정활동지원센터 설립을 통한 장기·지속계획 수립 및 상시 점검

2. 압도적인 남초공간인 국회, 생사여탈권을 쥔 남성 의원/보좌관

- 국회의원의 스탠다드는 60대 남성 (실제 평균 55.5세 - 20대국회 개원(2016.5) 기준) / 보좌관의 스탠다드는 50대 남성 (실제 평균 47세- 2017년 10월 기준)
- 남성들의 인맥과 취향의 견고한 카르텔
- “(계산할 때) 가슴을 모아서 카드 긁어라”, “남자들끼리 돈독하게 2차 가자”, “애기 있는 여성 보좌관을 어떻게 채용하나”, “지역구 관리해야 해서 남성 보좌관이 필요하다”라는 ‘일상적’ 폭력과 차별
- 보편자의 언어는 주체의 의도와 목적을 가린다 : “고도의 정치적 행위”, “정무적 판단”, “의정활동”이라는 언설
-
- 여성의원 및 여성보좌관 비율 (제16대~20대 국회)²⁾

	16대 국회 (2000)	17대 국회 (2004)	18대 국회 (2008)	19대 국회 (2012)	20대 국회 (2016)
여성의원 비율	5.9%	13%	13.7%	15.7%	17%
여성보좌관 비율	2.8%	4.6%	5.5%	6.8%	6.7%

2) 김은주(2018), “성평등 국회 만들기 점검과 향후 과제”, <3.8세계 여성의날 기념 토론회-성평등한 국회 더 좋은 민주주의>
 “2000년 정당법 개정을 통하여 국회 비례대표 30% 여성할당제가 도입되었고 2004년에는 비율을 30%에서 50%로 확대하였다. 또한 2005년 공직선거법 개정을 통해 홀수번호를 여성후보에게 부여하는 비례대표 남녀교호순번제를 실시하였다. 지역구 공천에서도 2004년 지역구 30% 여성할당제가 실시되었고 여성정치발전기금(2004), 공직후보자 여성추천보조금제도(2002) 등을 도입하는 등 여성의원수의 증가는 여성 대표성을 확대하려는 여성운동계의 지속적인 노력의 결과임”

- 16대 국회 ~ 20대 국회의 국회의원 보좌진 직급별 여성비율³⁾

여성비율	여성 보좌관 4급상당	여성 비서관 5급상당	여성비서 6급상당	여성비서 7급상당	여성비서 8급상당	여성비서 9급상당	인턴	총원대비 여성비율
16대 국회 2002년 보좌진	2.8%	7.5%	12.8 %	17.8 %	-	91.9 %	-	22.7 %
17대 국회 2006년 보좌진	4.6%	9.2%	18.2 %	21.4 %	-	85.5 %	-	24.0 %
18대 국회 2010년 보좌진	5.5%	16.1 %	19.9 %	30.5 %	-	75.2 %	-	24.1 %
19대 국회 2014년 보좌진	6.8%	16.9 %	20.5 %	37.5 %	-	74.4 %	60.9 %	25.8 %
20대 국회 2018년 보좌진	6.7%	19.5 %	27.2 %	36.0 %	62.2 %	66.6 %	56.0 %	32.8 %

- 그러나, “여성할당제는 여성계 전반의 노력을 통해 이룬 성과”임. 여성비례대표 의
원 중심으로 여성보좌진 적극적 채용의 결의 및 실행이 중요함.

3. 백래쉬 : 심각해지는 펜스를

- “여자들 무서워서 보좌관 못 쓰겠다”, “여기자들과 약속 다 취소했다”는 남성의원,
보좌관들의 비아냥, 조롱성의 발언들
- 기자들의 자극적 취재 열풍으로 2,3차 가해 심화

4. ‘완성의 서사’에 대한 저항, 그리고 권력지형의 새 역사 쓰기

- #MeToo 운동의 맥락화 : 2015년 강남역 10번 출구 앞에서 진행된 ‘성폭력 필리
버스터’, 2016~7년 ‘#OO계_내_성폭력’ 해시태그 운동 등

3) 상동

- 일련의 운동을 통해 탄생된 '여성들'
- 한편 이를 담지 못하는 주류 정치의 자기 서사화 : '87체제 이후'를 쓰는 한국남성 586의 건국신화
- #MeToo는 완성형의 민주주의에 맞선 현재 진행형으로서의 민주주의 투쟁
- 리스크 많은 남성중심정치의 재평가 필요
- 기존 정치권력의 생성-분배-활용의 메커니즘에 대한 이해를 통한 균열내기 및 권력 지형의 새 역사 쓰기 작업 중요

[플로어토론] 다함께 말한다 #MeToo #WithYou

사회자 - 오매 (한국성폭력상담소 부소장)
속기 - 표소휘&조훈제 (한국성폭력상담소 자원활동가)
편집⁴⁾ - 앎 (한국성폭력상담소 성문화운동팀)

사회자 2017년 한샘 직장 내 성폭력 사건이 있었다. 성폭력 처리 담당자에 의해 서도 성폭력이 연쇄적으로 이어진 사건이었다. 공분도 있었지만 인터넷 검색창에서는 피해자 실명과 얼굴을 찾는 연관검색어가 떴다. 피해자를 지지한다는 대원칙이 상식으로 자리 잡고 있다고 얘기는 하지만, 그것을 방해하는 것들이 많이 있다. 그래서 <의심에서 지지로, 함께 하는 성문화운동>이라는 프로젝트를 시작하게 되었다.

지금까지 네 곳의 업계가 어떤 환경으로 구성되어 있는지, 그 안에서 어떻게 성폭력이 일어나는지, 말하고 나면 어떤 일이 일어나는지에 대한 발표를 들었다. 다른 환경에서 일어나는 일에 대해서도 이야기 많이 해주시기 바란다.

각 발표 내용을 살펴보면,

<기업 내 성폭력을 말한다> 부분에서는 르노삼성자동차 직장 내 성희롱 사건을 중심으로, 한국여성민우회 고용평등상담실의 상담 사례들을 함께 말씀 해주셨다. 불이익조치에 대한 상담 사례 자체가 45%를 넘어선다고 한다. 많은 사람들이 불이익조치 관련 상담을 하고 있는데 아직 다루지는 것이 부족한 것 같다. 가해자에게 신속한 조치를 취하는 회사들이 뒤에서는 피해자의 목소리를 지우고 있다. 가해자를 징계했다고 해서 회사의 역할이 끝나는 게 아니다. 업무 배치를 바꾸는 것이 피해자에 대한 불이익조치의 1단계였다.

<연극계 내 성폭력을 말한다> 부분에서는, 발표를 듣기 전에는 연출이 어떤 힘을 가졌는지 막연히 생각했던 것 같다. 모든 지원금이 없으면 극 자체를 올릴 수 없고, 수입이며 일 자체가 없어지는데, 연출에게 문제제기를 하면 모든 지원이 사라지는 구조라는 얘기를 듣고 보니까 얼마나 말하기까지 힘들었을까 하는 생각이 든다. 말하고 나서도 지금 대관이 줄줄이 취소되거

4) 집담회의 속기록을 바탕으로, 주제별로 발언 내용 및 순서를 편집한 내용입니다.

나 이런 일들이 생겨나고 있다고 하는데, 이런 연쇄적인 구조를 많이 소개해주신 것 같다.

〈학교 내 성폭력을 말하다〉 부분에서는, 학교 현장에서 성별 권력이 어떻게 작용하는지 말씀해주셨다. 남성인 고등학생들이 여성인 선생님을 추행하고 성희롱했을 때, 다른 남성 교사들이 학생들을 지도하는 멘트를 공유하고 있는가, 아니면 남성 교사들이 학생들과 함께 ‘못생기고 나이 어린’ 교사들을 리스트업하고 있는가. 학교 안의 성별 권력에 대해 자세한 사례들을 말씀해주셨다.

〈정치계 내 성폭력을 말하다〉 부분에서는, 정치가 일이신 만큼 반성폭력운동이 나아갈 정치에 대한 이야기도 해주셨다. 여성대표성 확대, 남녀동수 의제도 있지만, 여성 비서랑 보좌진 비율과 대비해서 보니 어떻게 세밀하게 굴러가는지 보게 된 것 같기도 하고, 선거 국면에서 많은 여성 비서 및 보좌진이 면직된다는 이야기는 놀라웠다. 성폭력을 ‘고도의 언설’, ‘정치적 행위’로 포장하는 것을 들으니 김어준이 왜 그렇게 ‘정치적 행위’ 운운 하는가 떠올릴 수 있었다.

서로 만나보지 않았던 세계와 서로 만나보는 시간이다. 이제부터는 참여자 여러분과 함께 이야기 나누는 시간을 가지려고 한다. 질문이 있거나 내가 소속된 공간, 내가 일하는 환경에 관하여 이야기 나누고 싶은 분 있으면 말씀해주시기 바란다.

1. 불이익조치 인정받아도 직장으로 되돌아가기 힘든 피해자

참여자 르노 사건 대법원에서 승소했고 불이익 조치로 인정받았음에도 불구하고 피해자는 계속 피해를 받고 있다. 해고 이후 직장으로 돌아가지 못하는 피해자도 많은 것으로 알고 있다. 그런데 가해자는 직장으로 돌아갈 수 있는 절차가 있지 않나. 예를 들어 대학교 안에서 가해자인 교수가 징계를 받았을 때, 소송을 한 후 학교로 돌아가는 경우가 있는데 부당하다. 피해자도 다시 노동하는 공간으로 돌아갈 장치가 필요할 것 같다.

이가희 해고는 사업주가 가해자인 경우에 주로 일어난다. 여기서 말하는 해고는 부당해고, 계약 만료, 권고사직 등이 포함된다. 거기에 대해서는 발표 원고에도 있듯이 구제절차가 있다. 부당해고가 인정되면 노동위원회에서 원직복

귀 절차를 할 수 있다. 직장 내 성희롱으로 인한 불이익조치 판단과정은 별도인데, 이러한 절차를 하나로 통합하는 시스템이 필요하다.

참여자 해고를 당했을 때 노동위원회 절차 거쳐 복직 가능하다고 했는데, 어려울 것 같다. 실제 사례가 있는지 궁금하다.

이가희 먼저, 부당해고 복직 신청사례는 발표문 중 사례 7을 보면 있다. 전남 CBS 사건인데, 지금 대응 중인 사건이다. 수습으로 들어갔고, 내규에 따라 정규직 전환 예정이었다. 성희롱 문제제기 사유로 해고당했다. 이후 구제신청을 했고 복직했다. 그런데 계약 만료로 2차 해고 되었다. 복직하기 어려운 것은 사실이다. 복직한다고 해도 조직 안에서 일하기 어려운 환경이다. 이 피해자 같은 경우에는 명예를 회복하겠다는 취지가 더 큰 것 같다. 한 번 잘렸는데 다시 들어가기 힘든 것에 대한 문제의식 가지고 있다.

사회자 '정규직'이었는데 계약만료로 2차 해고된 이유에 대해서 더 말씀해주시면 좋겠다.

이가희 전남 CBS 편법 때문에 가능했다. 근로자 모두가 같이 1년 짜리 계약서 쓰고 매년 당연하게 계약을 다시 했다. 피해자는 복직할 때도 본인은 한 번 해고당한 경험이 있으므로 굉장히 불안해했다. 나만 다시 계약 안 해줄 것 같다고. 다들 계약하는데 혼자 계약 만료라고 해고당한 경우다. 명예회복을 사유로 복직 원하는 상태다. 그런데 법적으로 다툼이 있다. 회사에서는 계약이 만료되었으니까 정당하다고 주장한다. 다른 동료들은 다 계약서 다시 썼고, 복직할 때 세 명이서 계약서를 썼는데, 한 명은 기간을 다른 식으로 설정하는 등의 편법을 저지른 것도 있다. 법적 다툼의 소지는 있으나 저희는 2차 해고라고 보고 있다. 다시 복직 위해 싸울 예정이다.

2. 직장 내 성폭력, 산업재해로 보상 받을 수 없나

참여자 질병판정위원회에 계신 분에 의하면 직장 내 성폭력 산재 신청 들어오면 적극적으로 승인한다고 한다. 그런데 산재 신청으로 접수가 많이 안 되더라는 이야기를 들었다. 질병판정위원회 같은 경우 좋은 제도지만 누가 대표인가, 누가 들어와 있는가에 따라 산재 승인에 영향을 미치는데 지금은 대표나 시스템이 관찮은 상황인 것 같다. 지금 미투 운동 뜨겁고 지금 좋은 사례 남기고 싶다. 여성단체에 제안해도 산재 신청 잘 하지 않는 것 같아 안타깝

다. 산재 신청 안 하는 맥락이 있을 것 같다. 그런 내용에 대해서도 들어보고 싶다.

이가희 상담 과정에서 산재 신청을 권해드린 적은 없지만, 먼저 산재가 인정되는 지 문의하는 분들이 계신다. 직장 내 성폭력은 한 명의 개인적인 일탈이나 피해자, 가해자 두 사람만의 일이 아니다. 사실 조직문화가 바뀌어야 한다. 그래서 먼저 회사 내 절차를 물어보곤 한다. 구제 절차가 있는지, 도와줄 동료가 있는지. 산재를 적극적으로 인정받을 수 있다면 권해볼 수 있을 것 같다. 다른 여성단체 입장은 잘 모르겠다.

사회자 피해 이후 제도적으로 받을 수 있는 지원은 여성가족부의 의료비 지원도 있고, 범죄피해 지원 등. 산재 신청 같은 경우에는 많이 활용하고 선례를 남기고 디테일하게 제도를 개선하는 것이 필요하다는 말씀일 듯 하다.

참여자 본인은 민우회에서 활동하는 활동가다. 최근에 상담한 사례를 통해 참언하고 싶다. 5인 미만 사업장에서 성희롱이 있었다. 회사는 피해자에게 ‘저 상사와 팀워크를 맞춰야 하는데 왜 문제를 일으키냐’고 했고, 피해자가 미투로 문제제기하자 ‘네가 그 상사를 만날 자리를 만들어줄 테니 사과를 요청해라, 공개 사과로 (성희롱 사건을) 끝내겠다’고 했다. 피해자는 그 회사에서 인민재판을 하는 사람이 돼버렸다. 하지만 회사는 이게 최선이라는 말만 반복했다.

영세 사업장 생각하면 노동 조건이 좋지 않다. 피해자는 굳이 직장을 지키고 싶은 마음이 없었다. 퇴사하고 싶다고 했다. 이걸로 실업급여를 받아야겠다고 했는데, 문제는 자진 퇴사는 실업급여를 지급해주지 않는다. 산재도 비슷한 문제가 있다. 산업재해를 심판하는 기관은 성희롱 사건에 대한 판단 권한을 가지고 있지 않다. 성희롱이라는 자료를 요구한다. 누구한테 요구하면, 사업주에게 요구하거나 노동부에 요구한다. 이 피해자 같은 경우에는 사업주와 협조적인 관계가 아니니 안 되고, 노동부에 진정한 상태가 아니기 때문에 노동부에서도 증빙이 안 나온다. 이 피해자는 회사를 그만두었지만 실업급여를 받기 위해 노동부에 진정을 하고 있다. 이런 절차 상 문제가 있다.

이런 경우에 부당한 해고를 당하더라도 지킬 만한 밥그릇이 아니라서 놔버리는 경우들이 있다. 크게 보면 이것은 성희롱 문제가 아니라 근로기준법이나 비정규직 문제다. 5인 미만 사업장은 부당해고를 해도 구제 받은 권리가 보장되지 않는다. 근로기준법 자체의 범위가 바뀌어야 한다. 계약직은 계약 만료된 것을 근거로 부당해고를 당한다. 성희롱 피해자만 겪는 문제가 아니

라 한국에 비정규직이 생긴 이후로 생긴 문제다. 형식적으로는 합리적이지만 노동법 체계 자체에 문제가 있다. 그 비정규직에 여성들이 많이 일한다.

이보라 질병판정위원회를 어떻게 젠더 구성비 다르게 만들까 고민하게 됐다. 산재 승인 절차 법적으로 만들어졌으나 이행 과정에 여러 장벽이 있는 것, 연대가 만들어진 것이 확인된 것 같다. 돌아가면 꼼꼼하게 챙겨보려고 한다.

3. 비인기 분야, 폐쇄적 업계에 페미니즘 어떻게 확산시켜야 할까?

참여자 본인도 비인기 종목 공부하고 있는데, 연극계 발표 내용과 연구 환경이 비슷한 것 같다. 페미니스트 연극인 연대 꾸린 것이 본인에게는 고무적으로 보인다. 어떻게 꾸리게 되었으며 목표는 무엇인지, 어떤 활동 하시는지 구체적으로 듣고 싶다.

황나나 아이러니하지만 페미니스트 연극인 연대에도 연출가가 제일 많다. 페미니스트는 페미니스트를 알아보는 법이라 좁은 연극계에서 서로에게 관심을 가지고 있었다. 연극계 미투 터지기 전에 피해자가 저희한테 도움 요청한 적이 있다. 구체적인 절차 위해서라기보다는 누군가에게 얘기하기 위해 전화했고, 전화 받은 분이 아는 페미니스트 모아서 이야기하기 시작했다. 피해 사실에 대한 법적 절차를 밟지는 않았지만 변화를 만들어야 하지 않을까 하는 생각으로 연대체를 꾸리기로 마음먹었다.

그러던 중 미투 운동이 시작됐다. 미투 운동 이후 연극계 대표적인 연대체로 성폭력 반대 연극인 행동이 생겼다. 그 연대체 만드는 자리에 페미니스트 연극인 연대도 참석해서 활동을 선언했다. 페이스북에 페미니스트 연극인 연대 검색하면 글 볼 수 있다. 피해 사례 수집, 동료 상담 진행을 위해서 교육도 받고 공개적으로 피해 사실 접수하시면 된다고 알렸지만 사실 메일은 오지 않고 있다. 연극계 내 어떤 담론 생성할 수 있을까 고민하는 차원에서 돌아가면서 글을 올리고 있다. 연극인으로서, 여성으로서 일상을 살아가는 것, 연극인으로서 느끼는 것들, 기존의 연극계에 질문을 올리는 그런 글들을 올리고 있다. 그런 활동을 하고 있다.

4. 대안적 극단 상상해보기, 어떤 권력 구조를 바꿔야 하나

참여자 <연극계 내 성폭력을 말하다> 발표문에 대안적 극단으로 제시된 ‘배우들로 구성된 극단’이란 어떤 것인지? 어떤 연극 사회를 만들고 싶은지 궁금하다.

황나나 단편적인 이야기이기는 하다. 대안적인 환경을 찾아가는 극단도 많이 있다. 극단은 사업체가 아니라 대부분 개인 사업자다. 실질적으로 1명만 있는 극단도 많다. 개인 사업자로 지원서를 써서, 지원이 되면 추천을 받아서 배우들을 섭외하는 식으로 팀이 꾸려진다. 그런데 사실 지원서는 누구나 쓸 수 있는 것이다. 예를 들면 배우들이 하고 싶은 작품을 정하고 연출을 섭외할 수도 있는 것이다. 그러면 권력이 연출에게만 있지 않게 된다. 하고 싶은 작품이 있으면 누구나 지원서를 쓰고 지원금을 받을 수 있게 되어야 한다. 배우도 주변 사람에게 ‘그 배우 어때?’라고 추천 받는 방식이 아니라 오디션을 통해 ‘이런 역할이 있는데 하고 싶은 사람?’ 이렇게 모아서 뽑아야 하지 않을까.

참여자 본인도 연극인이다. 구조적 문제를 바꾸기 쉽지 않다는 것에 통감한다. 첨언하자면, 연극계라는 것은 예를 들면 기업이라 할 수 있다. 수많은 연출이 대기업, 중소기업, 영세기업의 사장과 같다. 배우들은 사원이라 할 수 있다. 그 곳에서의 위계와 폭력은 사회와 똑같다. 연기라는 전문 기술을 연마하는 사람들은 유사한 것을 연마하는 사람들이 많기 때문에 쉽게 자르고 다른 사람으로 대체할 수 있다. 권력 구조의 문제 심각하다.

5. 가해자인 교사를 옹호하는 학생들? 명예훼손 고발 협박에 대하여

참여자 최근 어느 고등학교에서 성폭력 미투 운동이 일어난 것으로 알고 있다. 포스트잇으로 미투, 위드유 붙이고 졸업생과 재학생 연대하면서 미투 고발했다. 졸업생과 재학생이 같이 연대하는 것을 보며 그럴 수도 있겠구나 생각했다. 그런데 <학교 내 성폭력을 말하다> 발표문에 보면 스킴미투 페이스북 페이지에 가해자의 제자들이 명예훼손으로 고발한다고 협박한 경우도 있다고 하는데. 도대체 어떤 제자들이……그런 제자들이 있다는 것 보면서 놀라고 궁금하다.

오름 해당 고등학교와 같이 미투 운동하고 있다. 학생 인권 침해가 아주 심한 곳이라고 들었다. 아무렇지 않게 학생 체벌 가하는 곳. 특히나 전교조 교사 탄압, 교감 성추행 신고, 재단 비리, 학생 인권 침해 등 심하고, 치마 길이도 무릎 아래 삼, 오 센티미터로 규정하고 학교 자체로도 수시 전형 생각하는 학생들은 교사에게 자신의 생각 이야기하기 어려운 지역이다. 창문에 미투, 위드유라고 포스트잇 붙여서 학교 현실 알리고 있다고 알고 있다. 그런

데 내부 방송으로 포스트잇 떼라고 하기도 했다. 페이스북을 통해서 내부 사정이 공유되고 있고, 졸업생과 재학생이 고통에 공감하는 한편 앞으로 들어올 신입생에 대한 인권 탄압 방지를 위해 운동하는 것 같다.

스쿨 미투에서, (피해자가) 지방 사립학교에서 20년 전에 있었던 일을 제보했다. 그런데 굉장히 좋은 선생님, 힘들 때 손을 내밀어준 선생님이라며 가해자를 옹호한 학생들 많았다. 제보 내려달라, 명예훼손으로 고발하겠다는 내용도 있었다. 실명은 초성으로만 있었지만 사립학교에 오래 근무한 분이라 명예훼손까지 말이 나온 것 같다. 제보자 2차 피해 문제도 있어서 결국 전교조 여성위원회에서 삭제하기로 결정했다. 제자들 대부분 성별이 여성이라는 점도 놀라웠다. 사립학교는 소통이 굉장히 가부장적이고 권위적이다. 선생님에 대해 가족적인 정으로 연결되어 있다는 생각도 강한 것 같다.

6. 학교에서부터 성평등 교육, 성인권 감수성 교육이 실현되어야 한다

참여자 중고등학교 때 운동선수로 생활했다. 당시 성폭력 피해 경험 잊을 수 없다. 지금의 여러 문제들 결국 학교에서 시작된다고 생각한다. 스무 살 이전까지 성교육을 받는 곳이 학교와 가정이다. 그런 의미에서 학교에서 이루어지는 성교육, 성폭력 근절 교육의 수준이 궁금하다. 교사 분들이 받으시는 교육 수준도 궁금하다. 교육 받았을 때 여자사람친구를 놀린다든지, 여성 교사를 놀린다든지 하는 반응이 아니라 진지하게 왜 아버지는 집에서 앉아 계시고 어머니는 일을 하는지에 관한 의심들이 들어야 한다고 생각한다. 본인은 모교에서 성폭력 미투 학생에 대한 학교 차원의 은폐 시도가 있어서 재학생들과 함께 바꾸려고 하고 있다. 그래서 더욱 교육 부분에서 바뀌는 것이 중요하다고 생각한다.

참여자 동아리 활동하면서 본 사례도 있고, 당한 사례도 있다. 이런 사례 겪은 분들 많을 것 같아서 발언한다. 사회가 잘못됐다고 생각한 때 본인은 중학교 2학년이었다. 반 남학생이 남학생으로부터 성폭력을 당했다는 사실이 밝혀졌고, 학교에 얘기가 퍼져서 전학 간 것으로 알고 있다. 개인 사정으로 전학갔다고 알려졌지만 성폭력 때문이었다. 그 이후부터 사회를 바라보니, 사람들은 성폭력에 대해서 가볍게 생각한다. 가해자는 잘못 없다는 식으로 넘어가는 사회.

고등학교 진학 후 성교육은 다 아는 내용, 뻔한 내용이었고 여성들을 아래로 보는 교육들이었다. 고등학교 가니까 처음으로 남자 선생님이 여자 선생님과 같이 들어와서 ‘여자는 바르게 살아야지, 가만히 있으면 남자들이 알아

서 할 거야' 라는 말을 했다. 그때부터 인권 문제에 관심 가지고 생활했다.

고등학교 3학년 때 그 남자 선생님이 반에 들어와서 여학생 40명을 상대로 '여자들 수능 봐서 뭐해, 대학 가서 뭐해, 남자들에게 귀속되어서 살 텐데' 라고 말했다. 그렇게 1년 동안 말해서 3명의 학우는 전학을 택하고 학교를 떠났다.

대학교 들어온 후, 한 학우가 우리 학교에 이상한 교수님 계신다고 말했다. 그리고 그 교수님은 현재도 성추행 등 수많은 가해를 하고 있고, 어떤 학우에게 손을 대기도 했다는 이야기도 있다. 그런 사례들 많이 봤다. 그런 사례들을 보면서, 피해자는 절대 잘못이 없다, 가해자는 우리도 모르는 사이에 가해를 할 수도 있다는 생각을 했다. 피해자가 입을 닫는 사회를 우리가 만든다는 생각을 많이 했다.

(성차별적인) 남자 선생님의 말을 담임에게 말하니 그 선생님이 나쁜 거니까 귀 닫고 잊어버리면 그만이라는 식으로 대답했다. 그런데 잊어버리지 못하는 기억이 있지 않나. 그 부분에 대해서 모두가 기억을 지우는 것이 아닌 서로가 이것에 대해서 이야기하는 사회를 만들어가야 한다고 생각한다.

오름 학교라는 공간은 폭력이 일상적인 공간이다. 어떻게 보면 사회 분위기 자체가 과열된 경쟁을 부추기고 개인의 정체성을 살리는 교육이 아니라 성적에 의해 나의 정체성이 결정되고 미래가 결정되는 분위기다. 결국 직장에 가서도 비정규직 아니면 아르바이트도 하기 힘든 청년 세대로 많고, 사회 구조가 그렇게 '정상범위'를 규정하고, 학업을 제대로 못하면 '정상적'인 길을 따라가기 힘든 구조로 내몰기 때문이라고 생각한다. 학생들의 마음도 굉장히 이해가 된다.

학교에서 남학생 간의 성폭력, 수업 시간에도 자주 목격한다. 서로를 욕할 때도 놈 대신 년이라는 표현을 쓴다. 지적해도 설명하기 너무 힘들다. 인터넷 BJ들이 너무 많이 발화하고 있고 그런 발화를 통해 돈을 번다. 혐오 표현으로 돈을 버는 것을 학생들이 목격하고 있다. 그러한 BJ가 되는 것을 장래희망으로 꿈꾸기도 한다. 무엇이 잘못인가 생각했을 때, 학생들 사이의 일상적 폭력을 드러내고 이야기하지 못할 뿐더러, 드러내더라도 선생님이 학생들 내부 문제로 끝내려고 하는 시도도 많다. 선도위원회를 열고 학교폭력위원회를 열고 하면 교감에게 영향이 가기도 하기 때문이다. 그러나 민원이 제기되고 하기 때문에 최대한 열려고 한다.

학교 내에서 젠더 교육이 전혀 안 된다. 청소년의 섹슈얼리티, 성적 자기결정권을 전혀 인정하지 않고 있다. 성교육표준안을 바탕으로 보건 교육, 성폭력 예방 교육이 이루어지는데, 성교육의 표준이 어디에 있느냐 라는 생각이

든다. 여성과 남성을 이분법적으로 나누고 성폭력을 피하기 위해 밤거리를 걷지 않는다는 식의 교육 내용을 버젓이 넣고 있다. 포괄적 성교육, 여성과 남성 뿐 아니라 간성, 성소수자까지도 이야기해야 한다. 내가 바라보는 세상이 젠더 이분법적인 프레임이었구나 느낄 수 있게 하는 교육이어야 하고, 이를 위해 교사도 교육을 받아야 한다. 개인적인 차별 경험이 있으면 개인적으로 찾아서 할 수밖에 없다. 그래서 전교조 여성위원회에서 페미니즘 교육 관련해서 활동하고 있기도 하다. 기본적으로 학교 내에서 자연스럽게 성별 구분이 이루어지는 것을 개선하려는 시도 자체를 불편해하는 교사들의 인식이 변화를 막고 있다는 생각도 든다. 출석번호나 교복에 젠더 구분이 없는 것으로 바꾸려고 하고 있고, 어머니회를 보호자로 전환시키고 있다. 하지만 여전히 교실 환경을 가부장적으로 규정하려고 하는 교장 선생님이나 교감 선생님이 있다. 교육부 내에서 성평등 관련 부서가 없다는 것이 제일 문제라고 생각하기도 한다. 성교육이란 인권과 연결되어야 한다. 지금은 교사 스스로 성인지 감수성 찾아서 배우고 교육 현장에서 적용시켜야 하는 현실이다.

7. 여성 보좌진, 근로계약 상 보호받을 수 있는 조치나 근거 없나

참여자 <정치계 내 성폭력을 말하다> 발표에서 보좌진 직책은 전적으로 국회의원에 의해서 결정된다고 들었다. 근로계약법이 있는 건지, 보호받을 수 있는 조치나 근거가 없는지 알고 싶다.

이보라 서류상의 계약은 국회 사무처와 한다. 국회의원의 임기가 끝나는 4년 이후에 자동으로 면직된다. 형식적으로 계약서는 쓰지만 실질적으로는 면직될 때 국회의원의 도장 하나로 끝난다. 소청 같은 구제절차도 없다. 채용과 면직이 도장 하나로 된다. 근로기준법 적용 안 되고, 저항 사례도 전무하다. 임금, 휴가 규정도 국회사무직 규정에 의해서 있지만, 한 번도 적용 받아본 적 없다. 노동법의 사각지대다.

왜 이렇게 취약한가에 대한 고민을 한다. 기본적으로 국회의원 보좌진에 대한 법적 근거가 부족하다. 현재 국회의원 보좌관의 법적 근거는 ‘국회의원수당 등에 관한 법률’에 있는데, 법제의 명칭을 보면 보좌진에 대한 내용은 ‘등’에 해당하고, 법률상에 보좌관의 권리나 의무에 관한 사항은 전혀 없다.

하나의 국회의원실이 중소기업처럼 배타적으로 운영된다. 보통 기업에서는 해고 한 달 전에 예고해야 하지만 보좌관은 아침에 해고 통보 받고 저녁에 바로 짐 싸서 나가는 일이 비일비재하다. 국회의원 중심의 일이기 때문에 사적인 기분 때문에, 혹은 사적인 방식으로 해고되는 일이 허다하다. 기본적인

임면직 자체가 불안하기 때문에 성폭력에 대한 이야기 자체가 힘든 상황이다.

8. 2차 피해를 유발하는 책임자들에 대한 처벌/대응도 필요하다

참여자 친밀한 관계, 서로 의지를 나누는 단체, 이런 곳에서 벌어지는 성폭력 사건을 고발하거나 공론화하는 경우 가해자는 사법 처리를 통해 제외된다. 그런데 조직 문화 속에서 사건을 은폐하고 해결을 방해하는 사람들이 있다. 이걸 해결할 수 있는 가장 책임 있는 사람들이 오히려 피해자중심주의를 따르지 않고 은폐하는 것이 문제다. 그런 사람들의 권력을 유지해주는 것이 바로 '절차에 맞게 처리했다. 할 수 있는 일이 없다. 원칙대로 했고 거기에 개입하는 게 문제다'라는 말인 것 같다. 피해자를 만나서는 '성실하게 처리했다'고 말하고 뒤에서는 방관하거나 가해자를 편드는 식이다. 자기 책임을 방기하고 피해자에게 더 큰 고통을 주는, 예를 들면 노동조합이나 단체의 책임자들이 벌이는 2차 가해 행위를 법적으로 처벌할 수 있는 근거가 현재는 없는 것 같다. 그 부분에 관해 어떻게 할 수 있는가, 운동단체뿐만 아니라 기업이나 그런 곳까지 확장해서 책임을 물을 수 없는가 하는 의문이 든다.

그런 책임자들이 국회에도 입성하고 승승장구하고 그러는 경우도 있다. 공직 선거 출마 검증 과정 자체가 너무 허술하다. 눈에 띄는 경우에는 검증하지만 그렇지 않으면 검증하지 않는 것이 문제다. 교육감 선거도 검증하기 어려운 선거이고, 문제제기하면 고소 고발로 대응한다. 최근 모 사건에서는 문제제기했던 다섯 분 중 네 분이 교사였는데 교직 잃고 5년 동안 공직을 할 수 없게 되었다. 자신의 야망을 실현하기 위해 조직원을 고발하고 혼돈의 도가니다. 이런 식으로 책임자들에 대해서 어떻게 처벌 가능한지, 이런 부분 대책을 어떻게 마련해야 하는지 고민이다.

9. 마무리하며

사회자 이제 마무리 발언하면 좋을 것 같다. 오늘 서로 각각 몰랐던 이야기를 들었다. 그런데 보편성과 특수성의 공존에 대한 고민이 있다. 일반 성폭력 상담이라든지 기존 지원 제도들 있고 많이 활용했으면 좋겠는데, 문화예술계 성폭력 지원하면서 들은 이야기 중에, (성폭력 상담원들이) 업계의 특수한 환경 이해할 수 있는지 관심이 안 된다는 이야기도 있다. 가해자가 계속해서 돌아오는 문제에 대해서 업계 당사자들만이 이야기할 수 있는 문제라며 당사자성을 강조하는 이야기도 있고, 너무나 많은 피해자와 가해자가 얽혀있기

때문에 말하기 어렵다는 이야기도 있다.

마지막으로 발표자들께서 서로의 보편적인 것들을 만들어가는 것과, 자기 일에 대한 것들 유지하면서 과정을 만들어나가는 것에 대한 이야기를 들려 주셨으면 좋겠다.

이가희 불이익 조치 문제 해결을 위한 고민들 발표문에 적기도 했다. 성희롱은 조직이 변해야 하는 문제다. 사업주의 책임지고 해결하려는 의지가 무엇보다 중요하다. 사업주가 가해할 때 특별히 징역 또는 벌금 가하는 벌칙 조항도 있다. 사업주 처벌이 중요하기는 하지만, 아직 정리된 대안은 없고 아이디어를 소개해보겠다.

가해자가 부당 징계라며 불복할 때 노동위원회에 부당 징계 신청 절차가 있다. 형식적으로 사측에서 절차 처리 끝났다는 식으로 나왔을 때 피해자가 문제를 더 이어갈 수 있는 절차가 필요하지 않은가 생각이 든다. 책임감이 떨어지는 사업주라도 징계를 확실히 할 수 있도록 징계 매뉴얼을 만들어야 하지 않은가 아이디어도 있다.

지금까지 얘기 들으면서 각각의 분야는 다르지만 결국 성폭력은 권력의 문제라는 사실이 실감됐다. 영역은 다르지만 여성의 지위라는 것이 너무나 열악하다는 생각이 들어 안타까웠다.

해결 방식은 분야별로 다르겠으나, 기업 내 성폭력의 경우 미투운동 이후로 상담이 쏟아진다. 이전에도 많았지만 더 많은 상담이 말 그대로 쏟아진다. 사건 이후 흔히 벌어지는 ‘네가 참아라’, ‘꽃뱀이다’ 소문이 두렵기도 하고, 피해자가 참고 넘기는 경우가 정말 많았다. 심지어는 10년 전 사건이 상담 전화로 왔다. ‘방법을 몰랐다. 미투 운동 보면서 나도 사회적인 목소리를 만드는 것에 동참하는 느낌이었다’고 말하는 노년 여성이셨다. 멋있다고 생각했다. 그 분의 경우에는 사실 해결 방법은 없었다. 너무 오래된 사건이기도 했고. 하지만 미투운동이 정말 많은 사람에게 영향을 미치고 힘으로, 행동으로 드러나고 있구나 체감했기에 나누고 싶었다.

황나나 사회자가 말씀해주신 보편성과 특수성에 대해서 말씀드리자면, 오늘 발표는 보편성에 근거해서 설명하려고 했으나, 사실 문제제기 가장 많이 해준 특수성을 지닌 곳이 연극계이기도 하다. 발표문에서 A의 사례를 보면, A가 선배가 되었을 때 과연 후배에게 어떻게 했을까? 같겠는지. 그리고 연희단 추천한 선배도, A가 손을 빼기는 했지만, 그 선배의 연기에 대해 존경하는 마음도 있었을 것이다. 이런 상황에서 피해자와 가해자를 정확히 분리해내기 어렵다.

오태석 교수는 학교 1회 졸업생이기도 하고 20년 동안 교수를 했다. 그럼 (피해자가 아닌) 다른 제자들은 존경과 신뢰의 마음과 교수의 가해 사실을 어떻게 분리해낼 수 있을까. 예술이라는 특수성 때문이기도 한 것 같다. 배워온 문학, 희곡 작품 속에서 이걸 당연하게 생각해 온 작품도 많고. 그렇다면 젠더적으로 바른 작품들을 하는 것이 생각을 바꾸는 방법이지 않나. 관객들도 그런 작품을 요구하고 있다. 그런 것들 쌓이다 보면 바뀔 수 있지 않나. 작업들 쌓아 나가려고 노력하고 있다. 확산 시키다 보면 바꿀 수 있다고 생각한다.

오름 경험을 다시 복기해 쓰는 과정은 정말 힘들었다. 엄청난 눈물을 미리 흘려야만 이 자리에서 눈물을 흘리지 않고 이야기할 수 있다는 사실을 체험했다. 동료 남교사에게 성적 접촉을 당한 적도 있는데 이에 대해서는 글을 쓰기 너무 힘들었다. 그런 부분에 대해서 아직 해결할 부분들이 있는 것 같다. 집담회 통해 교사가 제일 사회와 어울려 많은 대화를 나눠야 한다는 생각을 했다. 더 다양한 분들과 이야기 나누도록 하겠다.

이보라 국회 여성 보좌진, 우리의 노동권이 높아져야 국회 정치라는 공공재의 질이 높아지는 것이다. 국회 스탠다드가 5-60대 남성에게 의해 만들어지는 순간, 우리 여성, 또는 소수자가 국회라는 공공재를 이용할 가능성은 낮아진다. 끊임없이 균열의 목소리를 내는 것이 중요하다. 여성 보좌진 중심으로 집합적으로 만들어가려는 작업을 하고 있다.

본인이 미투 얘기 하다 보니까 기자들에게서 연락이 엄청나게 오는데, 마치 채무 요청 마냥 자극적인 사실들을 요구해온다. 채무 독촉형이 있고, 또 읍소형도 있다. 읍소형은 성과 경쟁으로 이 현재의 상황을 이용하게 되는 것을 볼 수 있다. 취재 올 때마다 보도 윤리 지키라고 문책하지만 여러 일들이 벌어지는 현실이다. 다 차치하고 보면 결국 프레임의 문제다. 카더라 통신이 횡횡하는 시점. 어디까지가 사실인지 우리도 모른다. 쌍방이 경쟁 속에서 소설을 생산하기도 하고, 그러다 보니 실질적인 사실의 집적 자체가 문제 해결의 시작이기도 하다.

국회 여비서들은 #나는_여비서다 해시태그 운동을 하고 있다. 일 잘해서 승진하면 안 되는 건지 물음을 던지고, 여성 비서와 남성 의원을 성적인 관계로, 이상하게 매칭시켜서 왜곡된 방식으로 기사를 생산해나가는 것들을 여성 비서 네트워크에서 규탄하고 있는 상황이다. 대략적 성폭력 유형이나 권력 관계 유형 어떤지 알리는 방식으로 활동할 예정이다. 우리 힘으로 부족하므로 연대 요청 드린다.

사회자 이 자리에 함께해 주신 네 분의 발표자와 참여자 여러분께 감사드립니다. 앞으로도 <의심에서 지지로, 함께 하는 성문화운동> 사업에 많이 관심 갖고 참여해주시기 바랍니다.

<끝>

2018 여성이 안전한 세상 만들기 지원사업
의심에서 지지로, 함께 하는 성문화운동 집담회

〈피해와 생계 사이, 직장 내 성폭력을 말했다〉

발행일 2018년 4월 12일

발행인 이미경

발행처 사단법인 한국성폭력상담소

편집인 박아름

주소 (04072) 서울특별시 마포구 성지1길 32-42 2층

전화 (사무) 02-338-2890~2

(상담) 02-338-5801

이메일 kcvrc@sisters.or.kr

홈페이지 www.sisters.or.kr

S N S 블로그 stoprape.or.kr

트위터 @stoprape

페이스북 페이지 /ksvrc1991

후원계좌 우리은행 441-04-107528 (사)한국성폭력상담소

문자후원 #2540-1991(건당 3,000원)