

# 차별금지법 연속 쟁점토론회

## “평등을 토론하라”

### 1차 | 서울시장·부산시장 위력 성폭력 사건

### <성희롱과 차별의 구제, 여성노동자의 권리로 정의하기>

일시 • 2021년 4월 6일(화) 오후 2~4시 | 진행 • 온라인 유튜브 중계 (<https://youtu.be/EdRc9Vo53a4>)

주최 • 차별금지법제정연대 | 지원 • 본 행사는 인권재단사람의 지원으로 진행됩니다.

#### ♪ 차별금지법 연속 쟁점토론회

현재 한국사회의 주요 차별 이슈들을 통해

포괄적 차별금지법안의 구체적인 쟁점과 의미, 제도의 역할을 살펴보고

평등을 위한 사회적 과제를 함께 찾아갑니다!

평등을 토론하라 • 1차 사회 : 몽 (차별금지법제정연대, 인권운동사랑방)

|    |                      |   |
|----|----------------------|---|
| 1차 | 4월 6일(화)<br>오후 2~4시  | 1차   서울시장·부산시장 위력 성폭력 사건<br><성희롱과 차별의 구제, 여성노동자의 권리로 정의하기><br>• 발제   배진경 (서울시장위력성폭력사건공동행동, 한국여성노동자회)<br>• 발제   조혜인 (차별금지법제정연대, 공익인권변호사모임 희망을만드는법)<br>• 토론   이산 (마임창작자, 성평등작업실 이로) |
| 2차 | 4월 13일(화)<br>오후 2~4시 | 국가인권위원회 트랜스젠더 혐오차별 실태조사<br><차별금지사유로서 ‘성별정체성’이 드러낸 의미>   |
| 3차 | 4월 27일(화)<br>오후 2~4시 | 건강가정기본법 개정 건<br><복합차별, 차별을 두텁게 보호하고 평등을 재구성하기>  |
| 4차 | 5월 11일(화)<br>오후 2~4시 | 능력주의와 공정담론<br><차별금지법, 능력주의를 넘어>   |

## 발제문 1.

---

# 노동현장에서의 성차별, 성차별적 괴롭힘의 현재

- 배진경 (서울시장위력성폭력사건공동행동, 한국여성노동자회)
- 

## 1. 들어가며

한국은 OECD 국가 중 성별임금격차가 심각한 나라로 성별임금격차 통계가 집계된 이래 늘 1위를 달러왔다. 이렇듯 심각한 성별임금격차는 여성들이 노동시장에서 겪는 성차별이 종합된 결과이다. 하지만 여성노동자들이 현장에서 성차별의 문제를 제기하고 이를 해결하는 것은 쉬운 일이 아니다. 기존에 성차별을 규율하고 있는 법을 적용하여 차별로 판단 받고 차별로 인한 피해를 구제받는 일은 많은 시간과 노력, 비용을 요구한다. 법원이 성차별에 대해 판단하는 기준은 매우 엄격하다. 예를 들어 동일가치 노동에 대한 동일임금 조항이 법에 명시되어 있지만 이를 인정받기 위해서는 기술, 노력, 책임, 작업조건이라는 4가지 기준을 중심으로 검토한 후 한 가지라도 차이가 있다고 판단되면 동일가치노동이 아니라고 결론 내리고<sup>1)</sup> 있다. 성차별의 의미를 넓게 판단하는 것이 아니라 협소하고 엄격하게 판단하기 때문에 이에 대한 문제 제기를 하기가 쉽지 않다. 역으로 문제제기가 적기 때문에 다양한 판례나 결정례가 쌓이기 어려운 문제들도 존재한다. 게다가 고용상 성차별의 경우 구제절차가 명확히 존재하지 않기 때문에 더더욱 어려운 측면이 있다.

최근에는 ‘성차별적 괴롭힘’<sup>2)</sup>에 대한 문제제기가 현장에서 제기되고 있다. 이는 미투운동 이후 여성들이 노동현장에서 겪는 다양한 성차별의 문제들을 더 이상 참지 않겠다는 움직임과 결부되어 있다. 그간 직장문화나 여성의 역할 등으로 부여되거나 요구당해 왔던 것을 문제화하고 있는 것이다. 이 문제들 중에는 직장 내 성희롱·성폭력과 직·간접적 영향을 주고받는 경우도 많다. 그러나 성차별적 괴롭힘은 현재 법상에서 명시적으로 규율할 수 있는 조항이 없는 문제들이 있다.

본고에서는 이러한 다양한 고용상 성차별의 문제들에 대한 현황을 살펴보고자 한다. 이를 통해 성차별과 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있는 법적 대안을 어떻게 만들어 갈 수 있을 것인지에 대한 고민을 던지고자 한다.

---

1) 정형욱(2010), “성별에 근거한 임금차별 판단기준과 쟁점”, 『한국여성학』 제26권 1호, 170-171쪽.

2) 성차별에 기반한 괴롭힘에 대해 국내에서 합의된 용어는 없다. 몇몇 국가에서는 이를 규율하는 법제도가 있으며 이는 gender harassment 또는 harassment based on sex로 칭해지고 있다. 2018년 젠더갑질 실태조사 결과 발표 토론회에서 폭넓은 문제들을 묶어 ‘젠더갑질’이라 칭했으며, 2020년 서울시장위력성폭력사건공동행동이 주최한 성차별 조직문화 개선을 위한 토론회에서 박귀천 교수는 ‘젠더 괴롭힘’으로, 최미진 여성노동법률지원센터 대표는 ‘성차별적 괴롭힘’이라 하였다. 구미영은 2020년 『직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구』 보고서를 통해 이를 ‘성차별적 괴롭힘’이라 부르고 있다. 본고에서는 임의적으로 ‘성차별적 괴롭힘’이라 칭하도록 하겠다.

## 2. 「남녀고용평등법」이 규율하고 있는 성차별

여성노동자회는 전국 11개지부에서 여성노동상담실 ‘평등의전화(1670-1611)’를 운영하고 있다. 본 상담실에 접수되는 상담은 근로조건, 모성권, 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 성차별, 기타로 나뉘어 기록된다. 직장 내 성희롱·성폭력과 모성권의 경우는 각각의 분류를 형성할 만큼 상담이 많다. 2020년 한 해 동안 평등의전화에 접수된 전체 상담은 3,515건(남성상담, 재상담 제외)으로 모성권 상담은 904건(25.7%), 직장 내 성희롱·성폭력 상담은 827건(23.5%)이다. 모성권과 직장 내 성희롱·성폭력은 분명 성차별로 인해 발생하는 일이며 성차별로 분류되어야 마땅하다. 그러나 이 두 문제는 오랜 시간 동안 여성노동자들의 문제제기를 통해 문제의식이 성숙해 왔다. 다양한 투쟁을 통해 판례와 결정례를 만들며 법·제도까지도 변화시켜 온 역사가 있다.

상담이 많이 접수되는 이유는 여러 가지로 해석해 볼 수 있다. 첫째는 그 문제에 대해 사회적으로 문제라는 공감대가 존재하는 것이다. 2018년 미투운동 이전 직장 내 성희롱·성폭력은 문제제기해도 문제해결의 책임이 있는 사업주들이 이를 적극적으로 해결하려는 의지나 문제의식이 부족했다. 그러나 미투운동이 거세게 불어 닳친 후 각 사업장에서는 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 경각심이 생기며 사건처리 시스템을 정비했고, 사건 예방을 위한 교육과 제도적 정비가 진행되었다. 직장 내 성희롱 상담은 미투운동 이후 지속적으로 증가추세에 있는데<sup>3)</sup> 이는 여성노동자들이 문제를 제기하면 문제라고 인식하며 수용되는 경험을 했기 때문이다. 그동안 참아왔지만 더 이상 참지 않아도 된다는 사실을 경험한 것이다. 모성권의 경우에는 2001년 산전후휴가 90일, 육아휴직 부모 각각 1년, 비용의 사회분담화를 이루어 내면서 현장에서 조금씩 자리를 잡아왔다. 모성권은 임신 중 보호 조항을 제대로 지키고 있는가, 산전후휴가와 육아휴직을 제대로 부여하고 있는가, 휴가와 휴직 후 차별 없는 복귀를 보장하는가 등의 문제로 다른 성차별 문제에 비해 판단의 기준이 비교적 명확하다. 고용노동부 입장에서는 법 적용을 제대로 하도록 현장을 감독하는 것이 관건이다. 또한 저출산 문제와 맞물리면서 모성권 보장에 대한 사회적 목소리가 높아진 것도 긍정적 영향을 주었다 볼 수 있다.

두 번째로는 문제를 제기하면 문제가 해결되는 경험을 했기 때문이다. 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 문제제기를 통해 피해자로서 당연히 받아야 할 보호와 권리 보장을 경험하였다. 그 결과 사건이 발생하면 문제제기를 통해 해결하려는 움직임이 일반화된 것이다.

세 번째로는 문제를 해결하는 절차와 구조가 과거에 비해 체계화되었기 때문이라는 해석도 가능하다. 미투운동 이전에는 사건을 무마하고 덮으려는 움직임이 일반적이었다. 지금은 사건이 발생하면 외부 자문을 통해 가해자 처벌과 피해자 보호는 물론, 대표의 사과, 향후 재발방지 대책까지 수립하는 사업장도 종종 만나볼 수 있다. 행정기관들도 많이 변화되었다. 피해자의 행실과 외모에 책임을 묻던 과거와 결별하고 사건 자체에 집중하면서 피해자다움을 묻지 않는 경향을 찾아볼 수 있다. 물론 그렇다고 직장 내 성희롱·성폭력 사건들의 피해자들이 모두 제대로 자신의 권리를 100% 찾고 있다고 말할 수는 없다. 하지만 적어도 이 문제가 여성이 안전한 노동을 할 권리의 측면에서 사고되어야 하며 사회정의의 문제라는 사회적 합의가 만들어지기 시작한 것이다. 그렇기에 여성노동자들이 용기를 내고 있는 것이다.

3) 미투운동 직전인 2017년 평등의전화에 접수된 직장 내 성희롱 상담은 692건이었으나 미투운동이 시작된 2018년 접수된 직장 내 성희롱 상담은 763건으로, 2019년도에는 894건으로 지속적으로 증가추세에 있다.

반면 성차별에 대한 문제제기와 해결은 매우 저조하다. 평등의전화에서 해마다 가장 낮은 상담건수를 기록하는 것이 성차별이다. 성차별 상담은 2019년에는 51건, 2020년에는 16건이다. 성차별이란 분류 안에는 「남녀고용평등법」에서 규율하고 있는 교육, 배치, 승진, 임금, 모집, 채용, 퇴직, 정년, 해고 등을 포괄하는 개념이다. 포괄하고 있는 조항에 비해 지나치게 적은 상담 건수이다. 그렇다고 성차별이 현장에서 드문 일인 것은 아니다.

이것은 비단 평등의전화 상담만의 문제는 아니다. 실제 과거 여성고용 대상별 정기감독 시 주요 위반 사항은 「남녀고용평등법」 제13조(성희롱 예방교육)가 가장 높게 나왔고 그 외에는 「근로기준법」의 계약체결, 임금, 근로시간 등 위반과 「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직) 위반이 대부분이다. 「남녀고용평등법」상 제10조(교육·승진·배치 차별), 제12조(성희롱 금지), 제11조(정년·퇴직·해고 차별) 등은 여성고용평등 근로감독의 범위반 적발사항 중 각각 0.05~0.1%로 낮은 수치에 불과하다.<sup>4)</sup> 이는 노동현장에서 발생하는 성차별을 성차별로 인식하지 않고 있기 때문이며 문제를 제기해도 해결되는 경험을 하지 못 했기 때문이다. 또한 이와 관련한 해결절차가 제대로 갖추어져 있지 않은 탓도 있다.

고용상 성차별을 규율하는 「남녀고용평등법」은 노동위원회를 구제기관으로 하는 다른 노동관계법들과 달리 특정한 구제기관이 없다. 규정(근로기준법의 균등처우 규정과는 달리 모집·채용, 승진·배치, 임금 기타 근로조건, 해고 등 각 영역에서 상당히 구체적인 금지 규정을 두고 있다) 자체가 문제라기보다는 이를 판단하는 행정 시스템의 문제라고 볼 수 있다. 현재 「남녀고용평등법」 적용·집행의 문제는, 차별 판단의 어려움에도 불구하고 별도의 판단 기구나 절차에 관한 별도 지침 없이 근로감독관과 일선 노동행정관청에 모든 것이 일임되어 있다는 점 때문이라고 할 수 있다.<sup>5)</sup>

성차별 여부를 판단하려면 조사에 상당한 시간과 노력이 소요되고, 판단기준을 적용하는데 전문성이 요구되는 등 사업장 감독을 통해 성차별 관련 법 위반을 가려내는데 어려움이 크다. 이는 여성고용분야 사업장 근로감독 시 성차별과 관련한 위반점검이 거의 이루어지지 못하고 법 위반 점검사항의 대부분이 절차적인 사실 확인만으로 바로 위반 여부를 알 수 있는 사안들에 집중되어 있는 것을 통해서도 성차별 근로감독이 제대로 이루어지지 못하고 있다는 점을 쉽게 확인할 수 있다.<sup>6)</sup> 실제 고용노동부에 성차별로 신고된 사건이 어떻게 처리되었는가 현황을 살펴보면 2019년 신고된 사건은 총72건이다. 이 중 시정완료된 것은 5건(6.9%)이며 기소된 것은 1건(1.3%)인 반면 위반없음으로 행정종결된 건은 21건(29.2%)이며 불기소 처리된 것이 4건(5.5%)이며 기타종결이 대부분을 차지해 39건(54.2%)이다.<sup>7)</sup> 최근 나타나는 성차별의 경향은 대체로 매우 교묘하다. 성차별이 아니라 다른 사유로 인한 차이로 포장되는 경우도 많다. 제도상으로 드러난 성차별은 잡아내기 힘들며 인사과정 전반에서의 누적된 차별에 대한 판단을 요하는 경우, 직접적인 성차별이 아니므로 판단에서의 어려움을 갖게 된다.

2017년부터 지원직으로 변경되어 있었다는 것을 이제 확인하게 되었고 당황스럽다. 지원직에는 여성들만 배치되어 있다. 현재 근무하는 부서에 같은 업무를 하는 남성 직원들은 사무 관리직인데 여성은 혼자인데 지원직으로 되어있다. 회사에서 직군을 분리한 것이 불합리한 것

4) 전용일, 김성태, 박원주(2010), 『사업장 근로감독 결과 평가 및 활용도 제고방안 연구』, 고용노동부 연구용역보고서, 67쪽. <표 3-21> 5대 취약계층 위반법조항 분포 참조.

5) 박선영(2008), 『고용상차별관련 정책의 효율성 제고방안』, 노동부 연구용역보고서, 15-16쪽.

6) 박주영(2020), “고용상 성평등 행정제도의 현황과 개선과제”, 『고용 성평등 꼼꼼히 보기』, 민주노동연구원, 210쪽.

7) 박주영(2020), 위 자료, 237쪽.

같은데 어떻게 할 수 있는가?

- 평등의전화 상담사례 중

위 사례는 명확한 성별직군분리로 보여지나 이에 대한 판단은 어렵고 복잡한 문제가 된다. 회사는 얼마든지 다른 핑계를 댈 수 있다. 회사가 일을 분리하는 다른 요인을 만들어 주장할 수 있다. 지원직에 남성이 배치전환되거나 추가채용이 되면 성차별을 주장하는 일은 어렵고 지난해 질 수밖에 없다.

여성이라는 이유만으로 전화 받기, 음식 주문 등을 시키며 직무교육 기회 주지 않는다.

- 평등의전화 상담사례 중

위 사례 역시 '여성이라는 이유'로 보조업무로 배치하고 교육 기회를 박탈한 것으로 판단해 상담해 온 것이다. 하지만 여성이라는 이유로 그러했다는 사실을 입증하는 것은 매우 어렵고 힘든 일이 된다.

현재 고용상 성차별에 대한 구제를 담당하는 기관은 국가인권위원회, 고용노동부, 법원 세 곳이다. 국가인권위원회는 권고만 가능하기 때문에 행정 처분의 집행력을 두고 있지 않아 실효성이 떨어지는 단점이 있다. 고용노동부는 앞서 서술한 대로 사업장 근로감독만으로 성차별을 판단하는데 어려움을 겪고 있다. 법원은 소극적 태도로 성차별을 협소하게 판단하고 있다. 이러한 문제 때문에 성차별 사건을 제기하기도 판단받기도 어렵게 된다.

콜텍 여성노동자들의 경우, 이러한 미비한 구제절차 탓에 성차별임금 문제를 다루는 과정에서 6번의 소송을 해야만 했다. 성차별 판단을 받기 위한 형사소송을 1심부터 대법까지 진행해야 했다. 성차별 판단 이후 차액임금 청구소송을 1심부터 대법까지 다시 치러야 했던 것이다. 만약 「남녀고용평등법」이 명시하고 있는 구제절차가 명확히 있었다면 좀 더 쉽게 해결되었을 수도 있다. 이런 이유로 광복 이후 2012년 까지 고용분야에서 여성이 차별받았다고 문제를 제기하여 판례나 결정례를 받아낸 것은 186건으로 이중 차별로 인정된 것이 115건, 불인정된 것이 71건<sup>8)</sup>이라는 지나치게 적은 숫자는 어쩌면 당연한 결론일 수 있다.

### 3. 서울시장 위력성폭력 사건에서 마주한 '성차별적 괴롭힘'

노동현장에서의 성차별은 여성의 자립을 가로막으며 사회적 지위의 획득을 방해하는 심각한 문제이다. 성차별은 여성들이 노동현장에서 위치한 다양한 자리에서 다양한 경로와 방식으로 마주하고 있다. 성차별은 늘 성폭력과 동전의 양면처럼 함께 존재한다. 서울시장 위력성폭력 사건에서도 어김없이 성차별, 그리고 '성차별적 괴롭힘'을 발견하게 된다.

성차별적 괴롭힘이 난무하는 일터에서는 성희롱도 발생하는 경향이 있다. 직장 내 성희롱 행위자는 직장 내 성희롱만 하는 것이 아니라 폭언, 폭행, 감시, 사생활 침해, 사적 업무지시, 모욕 등의 여타 괴롭힘도 병행한다. 인간에 대한 존엄성, 노동자에 대한 존중과 노동권이 없는 일터에서 성희롱은 상징적으로 터

8) 김엘림(2013), 『성차별 관련 판례와 결정례 연구』, (사)한국방송통신대학교 출판부, 55쪽.

지는 것이다. 그렇기 때문에 피해자가 겪는 고통은 단순히 직장 내 성희롱에 의한 것만은 아니다.<sup>9)</sup> 평등 의전화 상담자들 역시 마찬가지이다. 처음엔 임금체불로 시작한 상담은 성차별로 괴롭힘으로 직장 내 성희롱까지 이어지기도 한다. 한 가지 문제만 있는 사업장은 많지 않다. 여성노동자들은 여러 가지 문제 중 시급한 문제를 해결하기 위해 상담을 의뢰해 오고 있다.

본 사건의 국가인권위원회 결정문을 살펴보면 성차별과 관련하여 인정한 사실은 아래와 같다.

- 박시장 취임 이후 피해자와 같은 업무를 해 온 직원은 열두 명으로 모두 2-30대, 7-9급 여성으로 확인된다.
- 설날 및 추석 명절에 박시장 공관에서 사용할 물품을 피해자가 대신 장을 보고 이를 보고했다.
- 박시장의 혈압을 재거나 약 복용을 챙긴 사실이 있고, 피해자는 ... 총 5회에 걸쳐 박시장의 약을 대리처방받기 위해 00병원으로 출장을 다녀왔다.
- 박시장이 일정이나 마라톤으로 집무실에서 샤워할 경우 속옷을 준비하거나 샤워 후 벗어 놓은 속옷을 챙겨서 공관으로 보냈다.
- '심기 보좌'라는 말을 직접 하지는 않았어도 대부분 알고 있었다고 하고, 다른 비서실 직원은 비서실장으로부터 심기 보좌 해야 한다는 얘기를 들은 적이 있다고 진술하는 등 시장이 최적의 컨디션으로 업무를 수행할 수 있도록 보좌하는 것이 비서의 역할로 인식되어 왔다.

위 인정사실에 따른 판단은 아래와 같다.

- 1) 성역할 고정관념에 따른 비서 배치
  - 서울시는 기관장을 가까이에서 보좌하는 비서를 2-30대 여성으로 배치해 왔다. 애초 이 직무는 숙련도나 전문성이 아니라 여성에게 적합하다는 성역할 고정관념이 반영...
  - 젊은 여성이 수행하는 것이 훨씬 효과적이고, 타인을 챙기고 돌보는 노동은 여성에게 적합하다는 인식과 관행이 반영된 결과...
- 2) 공사 구분이 모호한 비서업무
  - 비서 직무에 대한 명확한 기준이 없는 상황에서 이 업무가 여성에게 적합하다는 성역할 고정관념이 결합되면 공사의 경계를 쉽게 넘나들 수 있을 뿐만 아니라 업무범위 또한 무한정 확장된다. 피해자 또한 새벽 6시에 출근하여 시장과 비서실장의 아침식사를 준비하고 월70시간의 초과근무를 한 바, 서울시는 이를 개선하기보다 비서 개인이 감당해야 할 몫으로 취급하고 이런 일을 잘 감내할 사람을 선발하는 방식으로 대응했다.

9) 윤지영(2021), “직장갑질119 제보 사례 전수 분석을 통해 본 직장인 성희롱, 괴롭힘 실태”, <직장갑질119 제보 전수 분석을 통해 본 직장인 성희롱+ 괴롭힘 실태와 대안 토론회> 자료집, 직장갑질119, 2021년 2월 16일자, 15쪽.

또한 종합판단에서 아래와 같이 밝히고 있다.

- 시장의 일정관리 및 하루일과의 모든 것을 살피고 보좌하는 업무 외에 아침식사 준비, 샤워 전후 속옷 관리, 약을 복용하도록 챙기기, 약 대리처방이나 혈압제기, 명절 장보기 등 시장이 최상의 컨디션으로 일할 수 있도록 공사를 가리지 않고 열심히 일했다. 그러나 피해자는 비서업무를 열심히 수행할수록 돌봄 노동과 사적 노무에 기여하게 되었는데, 그 업무를 수행하는 자와 받는 자의 친밀성에 영향을 주는 감정노동과 돌봄노동의 특성, 성역할 고정관념, 공사가 구분되지 않는 비서업무를 불명확함이 비서를 공적관계의 직원이 아닌 사적 존재로 인식하게 만들었으므로 성희롱 발생의 토대가 되었다.

본 사건에서 피해자가 겪은 일은 우리 법에서 일반적으로 성차별로 인정해 왔던 사건들과는 약간 성격이 다르다. 기존에 「남녀고용평등법」에서 성차별은 모집과 채용, 임금, 임금 외의 금품, 교육배치 및 승진, 정년퇴직 및 해고의 영역에서 발생하고 있는 문제를 규율하고 있다. 그러나 본 사건에서 피해자가 겪은 것은 열거된 영역 아래의 문제가 아니라 괴롭힘에 가깝다. 피해자는 ‘성차별적 괴롭힘’을 경험하였고 이 문제가 성희롱으로 이어진 것이다. 성역할 고정관념에 의거하여 여성에게 요구되는 일과 직장 안에서 개인이 처리해야 할 사적 영역의 일들이 공적 업무화 되어 여성에게만 요구되는 것은 성차별에 의한 괴롭힘이라는 이슈를 던지고 있다.

본 결정문이 밝히고 있는 ‘관련 규정’은 이러한 ‘성차별적 괴롭힘’에 관한 근거로서 「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」을 언급하지 않고 있다. 「남녀고용평등법」은 모집과 채용, 임금, 임금 외의 금품, 교육배치 및 승진, 정년퇴직 및 해고에서의 평등한 기회보장과 대우를 명시하고는 있으나 이러한 ‘성차별적 괴롭힘’에 대한 명시적인 조항은 없기 때문이다. 한국의 「남녀고용평등법」이나 「국가인권위원회법」은 성차별적 괴롭힘이 차별에 해당하는지 명확하게 규정하지 않는다. 반면에 영국, 프랑스, EU, 캐나다 등은 성희롱과 구별되는 성차별적 괴롭힘도 금지되는 광의의 성차별 중 하나라고 명시적으로 규정한다.<sup>10)</sup>

서울시장 위력 성폭력사건에서 드러난 ‘성차별적 괴롭힘’의 판단 근거로서 채택된 것은 국내법에서는 「국가인권위원회법」과 「헌법」에서의 평등권 항목으로 보인다. 하지만 이보다 더욱 명확한 근거로 활용할 수 있는 것은 ILO 일의 세계에서의 폭력과 괴롭힘 제거에 관한 190호 협약으로 그 내용은 다음과 같다.

### 190호 협약

제1조 (a) 일의 세계에서의 폭력과 괴롭힘이라는 용어는 그것의 발생이 일회성이든, 반복적이든, 신체적·정신적·성적·경제적 피해를 목표로 하거나, 초래하거나, 초래할 개연성이 있는 용납할 수 없는 일련의 행위나 관행, 혹은 위협을 뜻하며 젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘을 포함한다.

(b) ‘젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘’이라는 용어는 성별과 젠더를 이유로 인간에게 향하는 혹은 특

10) 구미영(2020), 『직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구』, 한국여성정책연구원, 28쪽.

정 성별 혹은 젠더에 편중되게 영향을 주는 폭력과 괴롭힘을 의미하며, 성적 괴롭힘을 포함한다.

제9조 각 회원국은 젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘을 포함하여 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 예방하기 위해, 특히 합리적으로 실행 가능한 범위에서 사용자가 그들의 통제의 수준에 상응하는 적절한 조치를 취하도록 요구하는 법령을 채택해야 한다.

그러나 현재 190호 협약은 국내 기준이 되어 있지 않은 상태이며 국내법상 ‘성차별적 괴롭힘’을 규율하는 명확한 근거법령은 정리되어 있지 않은 상태이다. 그러나 서울시장 위력성폭력 사건에서 보듯이 아직 정확한 이름조차 없는 ‘성차별적 괴롭힘’으로 인한 여성들의 고통은 상당하며 이는 직장 내 성희롱성폭력과 같은 다른 문제를 불러오기도 한다. ‘성차별적 괴롭힘’의 현황을 살펴보고 향후 개선 방향을 모색해 보겠다.

#### 4. 성희롱인가, 아닌가만이 중요한 현실

직장 안에서 벌어지는 성차별의 문제는 예전부터 지금까지 죽 그래왔던 문제들이 많다. 당하는 이들은 문제라고 생각하지만 적극적으로 문제제기하지 않아 왔다. 조직 안에서 가진 권력이 약하고 지위가 낮기 때문이다. 한편 행하는 이들은 문제라고 인지하지 않는다. 그러다가 기존 조직문화와는 다른 신념과 생각을 가진 신입직원이 들어오거나 더 이상 참을 수 없다고 판단한 이들로부터 문제제기가 터져 나오게 된다.

미투운동은 직장 내 성희롱성폭력에 대한 여성들의 문제의식을 폭발적으로 표출하는 계기가 되었다. 이와 동시에 직장에서 여성이기 때문에 당연히 요구되었던 다양한 부당 대우, 요구들에 대한 문제제기를 시작하는 계기가 되었다. 그러나 이러한 ‘성차별적 괴롭힘’은 문제를 제기해도 수용되기 어려운 현실이다. 반면 직장 내 성희롱성폭력은 심각한 문제로 인지되는 현실이다 보니 이를 성희롱이라는 이름으로 문제제기하는 경우가 많다. 최근 평등의전화에는 이모티콘에 대한 상담이 늘어나고 있는 추세다. 하트 이모티콘을 남발하는 경우가 많아 매우 부담스럽다는 내용이다. 이에 대한 응답을 해야 할지 말아야 할지, 응답을 뭐라고 해야 하는지에 대한 고민들이다. 하지만 이러한 이모티콘만으로 성희롱이라고 판단하기에는 애매하지만 분명 여성들은 이로 인해 고통 받고 있다. 평등의전화에 접수되는 상담 중 이러한 내용을 살펴보면 아래와 같다.

직장 상사가 회식 대신 문화 회식을 제안하고 이를 시행하고 있다. 상사가 오페라를 좋아하여 본인 돈으로 티켓을 끊는다. 그런데 젊은 여성 직원들만 데리고 간다. 거절하기도 어렵고, 상사 옆 자리에 앉아서 장시간 오페라를 보는 것이 너무 싫고 힘들다.

- 평등의전화 상담사례 중

업무 이야기 중에 언성이 조금 높아지는 일이 있었는데 서로 감정적으로 대화하는 중에 상대가 ‘아, 누나’라는 호칭을 쓰며 이야기했다. 사무실 분위기가 누나, 언니 하는 분위기가



아닐뿐더러 해당 발언을 한 상사와는 더더욱 그런 말을 한 적이 없다. 상대가 ‘누나’라고 부르는 순간, 업무 관계가 아닌 내가 여성이라는 이유로 하대하고 있다는 생각이 들어 불쾌하였다.

- 평등의전화 상담사례 중

입사 선배인데 매일 아침 출근하면 ‘못 생겼는데 화장도 안 하나’, ‘뭘 믿고 무슨 자신감으로’, ‘여자는 화장을 해야 된다’, ‘회사에서 화장 안 하면 예의가 아니다’ 하면서 외모를 가지고 매일 아침 스트레스를 주어 너무 힘들다.

- 평등의전화 상담사례 중

위의 상황은 성희롱이라고 보기에는 모호하지만 여성노동자들이 겪는 괴롭고 힘든 상황이다. 여성노동자들이 부당하게 겪는 경험이고, 괴롭힘으로 분류될 수 있다. 하지만 직장 내에서 이러한 문제에 대한 분류가 아직까지 존재하지 않으며 문제라는 인식 자체가 없다. 그러다 보니 여성노동자들은 직장 내 성희롱으로 문제제기하게 된다. 회사는 직장 내 성희롱이라는 문제 제기를 받게 되면 이 사건이 성희롱인가, 아닌가에 대한 판단에 집착하게 된다. 그 결과 성희롱이 아니라고 판단을 내리게 되면 이 문제는 아무것도 아닌 것이 되고 만다. 분명 직장에서 여성노동자들이 겪는 고충임에도 불구하고 성희롱이 아니라고 결론이 나는 순간 피해자인 여성은 지나치게 예민하고 까칠한 사람이 되고 만다. 아무것도 해결하지 못한 채 피해자는 더욱 피해해져 간다. 문제를 문제로 인정하기 위한 명명이 필요하다. ‘성차별적 괴롭힘’의 명명과 법적 규율이 필요한 부분이 여기에 있다.

## 5. ‘성차별적 괴롭힘’의 현황

### 1) 사내 돌봄노동

가사, 돌봄노동이 여성의 일로 성역할 고정관념 속에서 사내 돌봄노동은 자연스럽게 여성의 몫이 되고 있다. 무언의 압력으로 수행하는 경우도 있고, 당연하게 요구되고 지시하는 경우도 있다. 돌봄노동의 종류는 매우 다양한데 회사에서 전체적으로 수행해야 하는 사무실 청소, 탕비실 관리, 컵 씻기, 환경미화, 화초 돌보기 등의 사무실을 정리정돈하고 가꾸는 종류의 노동이 존재한다. 이런 종류의 일들은 개별적으로 자신의 영역을 정리, 정돈하면 되는 일이지만 하지 않고 여성들이 하도록 요구되는 일들이다. 아무도 하고 싶어 하지 않는 보조적 업무에 대한 역할분담을 여성들에게 요구하는 일도 많다. 회의실 세팅이나 정리, 차 접대, 간식 준비, 음식 주문과 같은 일들이다.

- 직장에서 다과를 준비할 때는 항상 여직원들에게 시켰음.
- 사무실 청소, 정리일은 여성이 꼼꼼해.
- 차 타는 여직원은 있어도 차 타는 남직원은 없었음.
- 서빙 하는 업종이었는데 간단한 설거지거리를 하는 업종이었습니다. 여직원이라 함게하면 그런 일이 없었는데 남직원과 하면 항상 설거지는 제 몫이었고 제가 미뤄두자 저를 지목하며 하라고 했습니다.

이런 일들은 누군가는 해야 하지만 업무로 인정되지 않는 과외업무이면서 여성노동자들의 시간과 노력을 값어치 않는다. 문제는 이러한 업무들이 사내에서 노동으로 인정하지 않으면서 역할 분담 시에 자연스럽게 여성에게 배정된다는데 있다. 여성들은 본연의 업무 이외에 부가적 노동으로 이러한 노동을 수행하도록 요구받지만 이를 노동시간으로 인정해 주거나 이러한 역할 수행에 대한 감사인사를 듣는 일은 없다. 자연스럽게 여성의 노동으로 배정된 상황에서 업무 배분에 대한 문제제기는 쉽지 않다. 사내에서 이미 여성의 업무로 굳어진 상태이기 때문에 더더욱 어려운 문제가 된다.

이러한 돌봄노동들이 필요 이상으로 비대해져 과도하게 요구되는 경우도 있다. 아래는 학교 비정규직 중 행정실무사들이 겪은 일이다.

아침에 출근을 하면 일과가 열무다듬기, 또는 교감선생님이 장을 봐와서 열무 다듬으라고 주는 거예요. 열무를 다듬어서 그거를 이렇게 다듬으라고 하시는 거죠. 밭이 천 평 학교 안에 있어요. 그러면 아이들이 김장을 한다고 김장체험 말은 그럴싸한데 그 김장을 다듬어서 관사에서 계신 관리자분이랑 집으로 싸가지고 가지거나 그런 분들이 있었고... 기말고사 시험 보는데 급식이 없어요. 그럼 교사들이 배가 고프니 토스트하고 커피를 세팅해서 아침에 먹을 수 있게끔... 비오는 날 전 부치고... 학교 뒷밭에서 깻잎이나 상추를 저희 비정규직들을 불러서 다 따요. 가져가는 사람은 부장, 관리자들인 거예요. 방학 때 같은 경우는 밥이 안 나오니까 밥을 해 먹자는 분들도 많아요. 학기 중에 교무선생님이 밥 남은 거 누룽지를 그렇게 만들어서 냉장고에 얼려 놓고 그걸 방학 때 일용할 양식으로...<sup>11)</sup>

- 젠더갑질실태조사 토론회 사례 중

위와 같은 일들은 심각한 과노동을 수반할 수밖에 없지만 여성노동자들은 비정규직이라는 취약한 위치 때문에 문제 제기하기도 쉽지 않다. 행정실무사처럼 여성집중직종의 경우, 이러한 부당한 돌봄노동이 여성이기 때문에 요구된다기 보다는 그 역할을 수행하는 이들에게 부과된 당연한 노동으로 인지되는 경우가 많다. 청소나 컵 씻기 등의 노동이 신입사원에게 부과된 노동으로 여기고 수행해 오던 여성이 대리가 되어서도 남성 신입사원에게 이를 넘기지 못한 경우도 종종 찾아볼 수 있다.

사무실로 찾아오시는 손님들 생과일 사오면 솔직히 집어던지고 싶어요. 누구더러 깎으라고 하는지 다들 여성 직원의 손만 바라보고 있더라고요.

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

회식자리에서 자꾸만 수저 세팅을 기대함. 자기 앞접시에 하나하나 놔 주길 바라는데 왜 그러는지 모르겠음.

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

11) 박선영(2018), “젠더갑질 실태조사 결과 발표: 면접조사 결과”, 젠더갑질조사팀 <일터에서 여성들이 겪는 갑질을 보라! - 젠더갑질 실태조사 결과 발표 토론회> 자료집, 2018년 12월 18일자, 96쪽.

점심시간에 여직원들은 전화를 받으라며 사무실에 있으라고 해요. 남자들끼리만 식사하러 나가고 여직원들은 식사도 못 하고 사무실을 지켜야 합니다.

- 평등의전화 상담사례 중

이런 일들이 반복되게 되면 노동자로서의 존중을 박탈당하는 경험을 하게 된다. 이런 경험을 통해 여성들은 사내 돌봄노동을 수행하는 자신에게 자괴감을 느끼게 되며 자기존중감을 값아 먹게 된다.

## 2) 성적 대상으로 요구

돌봄노동은 때로 성적 대상으로서의 서비스와 혼용되어 요구된다. 주로 젊은 여성들에게 요구되는 서비스들이다. 차 접대나 과일 접대를 젊은 여성을 지목하여 요구하는 것은 젊은 여성들이 가진 여성적 특성과 젊음을 전시하여 이를 취하려는 의도에서 발현된 것이다. 이것은 사내 돌봄노동으로 분류되지만 실상은 여성을 성적 대상으로 바라보고 요구하는 접대 서비스에 다름 아니다. 이러한 경우는 밥과 술 사이에 여성들을 배치하는 것에서 쉽게 찾아볼 수 있다.

- 사장의 점심식사 메이트를 여자 직원들만 조를 짜서 담당한다.
- 회사 남대표와의 카페에 가서 맞춰주기식 대접을 해야 했다.

- 성차별 조직문화 개선을 위한 토론회 사례 중, 12쪽

이러한 요구는 회식자리에서 빈번하게 발생한다.

- 회식에서 회식자리에 여직원이 끼어 있으니 이게 행복이지 뭐냐라는 말을 들었다.
- 회식이 있을 때 부서장은 양 옆에 늘 여자직원을 앉힌다.
- 회식에서 여직원들은 상사와 섞어 앉도록 한다.
- 여자가 술을 따라야 술 맛이 난다.

- 성차별 조직문화 개선을 위한 토론회 사례 중, 12쪽

회식은 업무의 연장선상이라는 미명 아래 여성의 자리는 술잔과 상사 사이로 배정된다. 회식자리에서 여성은 노동자로서의 존재를 탈각당한 채 성적 대상으로 취급된다. 하지만 이런 말 한마디 한마디를 성희롱으로 지적하고 문제제기하는 것은 어려운 일이다. 이러한 회식이 반복되는 회사는 분명 성차별적 조직문화가 팽배한 곳이지만 스스로 이러한 사실을 인정하지 않는다. 그저 조직문화 정도로만 인지될 뿐이다. 오거돈 전 부산시장이 무심코 페이스북에 올린 회식자리 사진에서 성차별을 발견하고 이에 대한 거센 문제제기가 벌어졌던 경험을 하였다. 고위직 남성들 사이사이에 배치된 젊은 여성노동자들의 사진은 익숙한 이들에게는 당연한 풍경이지만 여성들은 고통과 차별을 읽는다. 하지만 한국사회에서 이것은 여전히 일상이다.

- 미인계를 이용해서 일을 따내라는 발언을 들은 적이 있음
- 약 2년 전에 갑자기 당일에 PT하는데 같이 가자고, 여자도 한 명 가야 분위기가 밝아진

다나? 비슷한 뉘앙스에 말을 하면서 개인일정에 없던 외부 일정에 따라가야 했다.

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

이런 일들은 때로 여성으로서의 매력을 이용하여 업무 성과를 내라는 요구로 이어지기도 한다. 이런 일들을 매우 당연하고 자연스러운 일로 여기는 분위기가 팽배하다.

### 3) 장식, 분위기 메이커로서의 역할

사내에서 여성은 업무 외에도 사무실 내 장식으로서의 존재할 것을 요구받는다. 밝은 표정, 나긋나긋한 말투와 행동, 여성스러운 옷차림과 몸짓을 요구한다. 이는 자연스럽게 꾸밈노동의 강요로 이어진다. 화장을 하라, 여성스럽게 입어라는 말들을 여성들은 끊임없이 듣고 있다. 옷차림, 몸매 등에 대한 외모 평가는 계속된다. 심지어 이런 말들이 여성 자신을 위한 것이라는 말이 오간다.

- 밝게 일하라고 함
- 여자는 직장의 꽃이니 나긋나긋 해야 한다는 말을 들었을 때
- 여성다운 옷차림 강요, 커피 심부름, 살쪼다며 몸매 타박
- 남자처럼 왜 바지만 입고 다녀, 화장도 좀 하고 꾸미지
- 여자를 뽑아야 역시 사무실 분위기가 산다니까!
- 살 빠지면 예쁘겠다고 외모 평가
- 옷차림과 외모에 대한 개선 어드바이스를 계속 받는다. 불편한 티를 내면 다 나 잘되라고 하는 소리라 한다.

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

웃지 않는 여성, 상냥하지 않은 여성, 애교가 없는 여성들에게 가차 없이 제재가 가해진다. 그저 진지하게 일하고 있는데 웃지 않는다는 표정 지적에 여성들은 황당하기 그지없다. 이는 여성을 동료로서 존중하지 않으면서 장식으로서의 대상으로 여기기 때문이다. 여성들은 본연의 업무 외에 감정노동의 압박 속에 놓인다.

- 진지하게 일을 하고 있을 뿐인데 웃으라고 강요당하거나 표정을 지적받음.
- 업무에 대해서 이야기 할 때 상냥하게 애교를 섞어서 말하지 않으면 남자들이 기분 나빠함.

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

이런 분위기 속에서 장기자랑이라는 이름으로 섹시 춤을 요구받는 일도 발생한다. 그러나 상사들의 요구이기 때문에 거절하기도 어려운 현실이다.

- 남자간부진들 앞에서 여성평사원들이 섹시 춤을 춰야했던 송년회 장기자랑

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

#### 4) 사적 업무 요구

하급직 여성에게 상사가 요구하는 사적 업무는 매우 다양하다. 물품 구입, 기호식품 구매, 각종 심부름, 기념일 챙기기, 심지어 과외까지 요구하는 경우도 있다. 사적 업무의 범위가 광범위한 만큼 요구되는 일들도 다양했다. 상사가 가진 권력에 하급자인 여성이 대항하기 어렵다. 문제는 이 요구들을 여성들에게 하는 이유가 상대가 여성이기 때문이라는 것이다. 여자가 사오는 게 맛이 좋다거나 커피 심부름을 굳이 여성에게 요구하는 경우, 여자니까 잘 알 것이라면서 여성에게 부당한 요구들을 일상적으로 하고 있는 것이다.

- 여자가 사오는 게 맛이 좋다는 이유로 꼭 음료 심부름이나 담배 심부름을 시켰다. 기념일도 필수는 아니었으나 빼빼로데이 같은 그런 날에는 꼭 여자인 나에게 뭔가를 받아야만 히스테리를 부리지 않았다.
- 상사가 병원, 약국 갈 때 함께 가야 했다.
- 상사 집까지 방문해서 자녀의 학교 숙제를 해 준다.
- 아침마다 올라오는 길에 있는 스벅을 굳이 여자직원에게 커피 심부름을 시킨다. 여자니까 잘 알 것이라며 가족 기념일 물품을 사오게 한다.

- 성차별 조직문화 개선을 위한 토론회 사례 중, 17쪽

#### 5) 남성생계부양자 이데올로기에 기반한 성차별 언동

한국사회에서 남성은 당연히 가장으로 호명되고 있다. 여성은 실제로 한 가족의 생계를 책임지고 있어도 가장으로 호명되지 않는다. '가장'이라 불리고 싶은 것이 아니다. 역할에 대한 인정이 필요한 것이다. 그러나 여성이라는 이유만으로 생계를 책임지고 있는 역할마저 부정 당한다.

미혼여성이지만 부모님을 모시고 살고 있고 부모님은 은퇴하셔서 정기적인 소득이 있는 건 저 하나입니다. 그러나 성과 평가할 때 제가 동료 남직원보다 평가가 좋았음에도 남직원은 결혼을 앞두고 있고 저는 결혼할 계획도, 자녀도 없다는 이유로 남직원에게 평가를 몰아주라는 상사의 지시가 있었습니다. 제게 유감은 없지만 남자는 아무래도 가정이 생기면 돈이 더 필요하다는 말 같지도 않은 이유였어요. 저도 먹여 살릴 가정이 있는데 그 가정은 오로지 남자에게만 유효한 정의인가 봅니다.

- 2019년 3시stop '나의 페이미투' 설문 응답 중

노동자의 임금은 당연히 각자의 생계비이며 노동은 생존을 위한 전략이다. 그러나 이것조차 성별에 따라 다른 용도, 다른 쓰임으로 평가 당한다. 여성의 임금은 반찬값, 생계보조비로 전락하며 이를 통해 저임금이 당연시 되는 분위기가 형성된다.

“여자가 그 정도 받으면 됐지 뭐, ‘반찬값’은 보태겠네”, “남편이 벌어들이지 않아? 애들 학원비는 빠지겠네” ... 저는 지금도 그렇고 앞으로도 제가 가장이거든요. 이 월급으로 밥 먹고 살아야 하는데, 아무 것도 아닌 것처럼 쉽게 이야기해요.

- 오마이뉴스, 임금 인상 말 꺼내니 “여자가 그 정도 받으면 됐지 뭐”, 2019년 5월 20일자  
(생계에 성별은 없다 시리즈 기사 중)

이러한 언동은 여성의 노동을 저평가하며 낮은 임금을 수용하도록 압박한다. 가장이 아니라는 이유로 승진에서는 후순위 퇴직에서는 앞순위를 배정받는다.

- 가장이 아니니 급여 조금만 받아도 살림에 보탬 되지 않느냐.
- 너처럼 일하는 남자 직원이 필요한데, 그럼 돈을 많이 줘야 해서 안 되겠지.
- 남성인 직장동료는 곧 결혼을 앞뒀다고 승진을 먼저 시켜줌.
- 취업 전에는 드라마에서만 보던 광경이었음. 미국 드라마, 영화에서도 이런 장면이 수도 없이 나왔는데 그때는 몰랐죠. 그게 허구가 아니라 현실인 것을... 이것은 승진이 아닌 회사가 어려울 때 해고과정에서도 적용됩니다. “남자 직원은 가정이 있고 아내와 아이가 있다”라던지...
- 반찬값 벌러 나왔냐 라는 농담 너무 싫다

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 ‘성별임금격차 해소를 위한 3분 설문’ 응답 중

## 6) 의도적 하대, 사적 호칭과 반말

직장은 공적 공간이다. 공적 공간에서는 이에 적합한 호칭을 사용해야 하지만 여성들이 직장에서 듣게 되는 호칭은 직급이나 공식 호칭이 아니라 사적 호칭이다. 쉬운 예로 식당에서 흔히 찾게 되는 ‘이모님’이란 호칭이다. 식당에서 서빙을 하는 나이든 여성노동자를 일컬어 우리는 ‘이모님’이라고 부르는데 이 노동자들을 칭하는 정확한 명칭이 존재하지 않기 때문이기도 하다. 나이든 청소노동자들을 존중하여 부르는 말은 ‘어머님’이다. 하지만 남성들이 공적 공간에서 사적 호칭으로 불리는 일은 거의 없다.

회사라는 공간으로 옮겨오면 나이가 어린, 하급자, 여성들은 손쉽게 반말의 대상이 된다. 그러나 여성들이 직장 내에서 공적인 직함으로 불리지 못하는 것은 연령이나 직급이 낮은 여성들에게만 한정되는 문제가 아니다.<sup>12)</sup>

- 어린 여성 직원들에게는 유독 동의 없이 ‘00야’로 부르거나 반말 사용.
- 20년 가까이 일한 직원에게도 실장님이라는 호칭이 아니라 이름만 부르거나 00씨라고 함.
- 여자들이 많은 팀을 팀명이 아닌(로비 직원이 아닌데) 데스크, 여직원이라 통칭해서 부름.

- 성차별 조직문화 개선을 위한 토론회 사례 중, 25쪽.

12) 장주리(2020), “직장 내 성차별 문화, 성희롱·성폭력에 대한 설문조사 결과 발표”, <성차별 조직문화 개선을 위한 토론회 “그 안에 성폭력을 야기하는 성차별적 조직문화가 있다”> 자료집, 서울시장위력성폭력사건공동행동, 2020년 12월 22일자. 24쪽.

한국사회에서 호칭은 관계를 정의한다. 상대방과 나와 의 관계를 따져 부르는 것이 호칭인데 이렇게 공적 공간에서 여성을 사적 호칭으로 부르는 이유는 상대를 상급자로 인정하기 싫거나 하대하기 위한 목적이다. 평등의전화에 접수된 상담 중에는 평소에는 공적 호칭으로 부르다가도 언쟁이나 다툼이 생기면 상대를 누나, 아줌마 등의 사적 호칭으로 부르거나 이름을 부르는 경우도 있었다. 이는 의도적으로 여성을 낮추기 위함으로 풀이된다. 여성들이 집중되어 있는 팀을 데스크나 여직원으로 부르는 것 역시도 여성들이 집중되어 있는 팀에 대한 하대 때문이다. 이는 의도적일 수 있으나 습관적으로 굳어진 성차별의 발현일 수도 있다.

또한 반말에 대한 문제도 자주 제기된다.

입사했을 때부터 지금까지 야, 누구야, 반말을 합니다. 반면에 또래의 남자 직원에게는 존댓말을 합니다.

- 성차별 조직문화 개선을 위한 토론회 사례 중, 24쪽

설문조사 응답자 중에는 신입사원인데 여성인 자신에게는 반말을 하고 같은 신입사원인 남성 동기에게는 존댓말을 한다는 호소를 한 이도 있었다. 한국사회에서 존댓말은 상대에 대한 존중을 반영한다. 회사라는 공적 공간에서 여성은 존중받지 못하는 존재로 각인되어 있으며 하대를 해도 괜찮은 존재로 인지된다. 말에서 시작된 하대는 계속적으로 다른 차별들로 이어진다.

## 7) 여성의 일, 남성의 일

성별에 따라 다른 일을 배정하는 경우가 많은데 이럴 경우 여성에게 돌아가는 일은 업무 중요도가 낮고 보조적인 일들이 대부분이다. 반면 남성에게 배정되는 일은 업무 중요도가 높은 주요 업무이다. 결국 이는 승진에 영향을 미치게 된다. 주요 업무를 수행한 경험이 있는 남성이 보조 업무 경험만 있는 여성보다 먼저 승진 되는 것은 어쩌면 당연한 일이다. 업무 경험에서의 성차별은 그러나 정당한 업무분장이라는 이름으로 덮여 버린다. 리포트 작성과 같은 업무는 여성에게 시키고 정작 보고는 남성이 하는 경우도 있었다. 티 나지 않는 일은 여성에게, 성과가 드러나는 일은 남성이 하는 성차별적 괴롭힘일 수밖에 없다.

- 업무분장 시 여성의 업무로 총무, 회계, 선전 등만 배정할 때
- 여직원은 민원실, 남직원은 주요부서 배정으로 승진에서 밀릴 때
- 같은 업무를 하면서 여직원이 임금을 덜 받는 것으로 추측됨. 돈을 많이 받는 요직은 남직원들로 채워지고 상대적으로 인정 못 받는 업무들은 여직원 배치. 또한 그런 식의 업무 분담. 업무 지원금도 여직원들은 남직원들에 비해 상대적으로 타기 힘들.
- 리포트 작성은 여자가 보고는 남자가 하는 일

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

성별로 업무를 분리하면 여성들의 일을 낮게 평가하고 남성들이 하는 일은 중요도가 높은 일로 인지하는 경향이 있다.

- 남직원들은 힘든 일(몸이 힘든 일 아님...) 한다고 올려치기 하는 회사 문화. 남자들은 '고차원' 이고 '더 중요한' 일을 한다고 올려치기 해 줘. 옆에서 지켜보면 맨날 주식이랑 땅 투기 얘기만 하고 있음.
- 사무실 내근 및 총무 업무는 당연히 여성의 일이라고 여기고 있는 분위기. 사무실 내근은 굉장히 편하고 널널(?)하다고 생각하며 외근하는 남성들은 사적인 일을 보러 다니는 것에도 제약이 없고 내근하는 여성은 사적인 일에 시간을 내는 데에 제약이 많음.

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

업무를 배정할 때 같은 일을 하고 있음에도 불구하고 여성과 남성의 직군을 달리 분류하여 임금이나 직책에 차등을 두는 경우가 있다. 이는 임금에서의 직접적인 불이익으로 연결되지만 서로 다른 직군이라는 이유로 합리화된다.

- 똑같은 업무를 하는데 입사 시 사무보조직 직종으로 분류되어 명칭과 임금이 차별받고 있음.

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

성역할 고정관념에 기반하여 가사노동을 여성이 잘 하고 남성들은 하지 못할 것이라 생각하고 이에 기반하여 업무분장을 한다.

- "이런 건 여자가 잘하지 않아?" 라고 성별분업을 공고히 하는 말을 하면서 가사노동이나 섬세한 일들을 떠맡기는 경우가 있음
- 제가 일하는 아동복지기관에 여1 남1 실습생이 오셨는데 관리자가 당연하게 여자 실습생 분에게는 설거지를 시키고 남1에게는 남자아이를 놀아주라고 시켰습니다. 그걸 보고 뻑친 저는... 업무 분장을 짜서 내던졌고 왜 이렇게 예민하냐는 지적을 받았습니다. 남자는 설거지 가르쳐야 돼서 에너지 빨린다는 낱아빠지다 못 해 헐어버린 주장을 하길래 그래서 여자는 애초에 잘 하나 남자도 뭘 해 봐야 하지 난리치니 입을 삐죽대더군요.

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 '성별임금격차 해소를 위한 3분 설문' 응답 중

## 8) 여성의 능력에 대한 편파

직장에서 여성들은 때로 여성이라는 존재만으로 그 능력을 폄하 당한다. 무슨 일이든 제대로 해내지 못할 것이고 도움이 반드시 필요할 것이라고 생각한다. 공대 졸업자인 여성에게 선배들이 과제 많이 도와줬겠다는 언설은 여성이 공대 수업을 제대로 해 내지 못할 것이고 스스로의 능력과 노력으로 높은 학점을 받을 리 없다는 편견이 깔려 있다. 여성이라는 이유만으로 능력을 폄하당하는 것이다.

- 도움이 필요할 것이라는 편견
- 여자는~ 여자니까~ 라는 말로 한계를 그음
- 공과 대학을 나온 여성입니다. 제 첫 면접 자리에서 들은 말이 아직도 기억납니다. 남성



면접관이 “여자면 남자 선배들이 과제도 많이 도와 줘겠다” 따위의 말을 했습니다. 그는 여성이 이렇게 높은 성적을 받은 이유가 남자 선배한테 꼬리를 쳤기 때문이라 생각했던 것이지요. 몇 년이 지난 지금도 아직 그 모멸감이 생생합니다.

- 2020년 3.8세계여성의날 기념 ‘성별임금격차 해소를 위한 3분 설문’ 응답 중

심지어는 여성을 폄훼하는 미신 같은 속설 탓에 업무 기회마저 박탈당한 경우도 있었다.

선박에이전시에서 근무할 때 여자가 배에 오르면 재수가 없다며 업무 이해 기회조차 당연하게 박탈당했습니다.

- 2019년 3시stop ‘나의 페이미투’ 설문 응답 중

## 6. ‘성차별적 괴롭힘’, 어떻게 규율할 것인가

‘성차별적 괴롭힘’은 분명히 존재하는 문제이며, 이에 대한 제재가 필요하다. 그러나 현실적으로 이를 어떤 방법으로 규율할 것인가에 대한 문제는 아직 합의된 해법이 없다. ‘직장 내 성희롱’에 대한 오랜 문제 제기에 힘입어 이와 관련한 법제가 발달해 왔다. 하지만 ‘성희롱’이라는 용어에 대해 많은 이들이 문제를 희화화시키며 그 심각성을 희석시킨다고 지적한다. 이것은 ‘sexual harassment’는 ‘성적 괴롭힘’이라는 용어가 정확하다는 주장이다. 이 주장에 대해 맞는 말이나 현실적으로 성희롱이라는 용어의 사회적 의미와 문제의 심각성 등에 대해 대중적 합의를 끌어내느라 고생한 역사를 생각하면 쉽사리 바꿀 수 있는 문제는 아니라는 의견도 동시에 존재한다. 직장 내 성희롱이라는 문제의 범주를 만들어 내고 이 심각성에 대해 사회적 합의를 만들어 온 역사가 분명 존재한다. 이를 하루아침에 다른 용어로 바꾸게 되면 혼란이 생길 것을 우려하는 것이다.

이와 같은 맥락으로 ‘gender harassment’ 또는 ‘harassment based on sex’라는 문제에 대해 ‘성차별적 괴롭힘’으로 명명하고 기존에 발달해 온 성희롱 관련 법제를 확장하자는 의견이 있다. ‘성차별적 괴롭힘’이라는 범주로 확장시키고 그 안에 성희롱을 넣는 방법을 제안하는 것이다. 이는 이미 발달해 온 성희롱 관련 법제를 심분 활용하자는 의도이다. 그러나 이에 대해 성차별적 괴롭힘이나 성희롱의 개념이 일반이 구분하여 이해하기 어려울 수 있으며 성희롱 관련 법제는 그 자체로서의 의미를 갖기 때문에 다른 법의 적용 혹은 새로운 법의 제정을 고민해야 한다는 주장도 있다.

기존 법제를 활용하는 다른 방법으로는 현재 있는 ‘직장 내 괴롭힘’을 규율하는 법제 안에 넣자는 의견도 있다. 이는 같은 괴롭힘의 범주로서 이해되기 쉽다. 이미 고용노동부의 괴롭힘 예방 매뉴얼 안에 ‘업무상 우위 관계’에 성별이 포함된다고 예시하고 있기는 하다. 그러므로 직장 내 괴롭힘으로의 포괄이 가능하다는 측면도 있다. 허나 직장 내 괴롭힘은 현재 자율규제조항으로 사업장 내에서의 해결만 가능한 법이다. 최근 과태료 조항이 추가되어 행정적 조치가 가능해졌으나 여전히 실효성에 의문이 제기되는 현실이다. 자율규제에 맡겨져 있는 직장 내 괴롭힘 안에 성차별적 괴롭힘이 포괄되어 논의되는 것은 쉬운 일이 아니다. 사건이 일어나는 곳은 이미 성차별적 조직문화가 팽배한 곳이다. 이런 환경에서 성차별적 괴롭힘에 대한 문제제기가 들어온다 한들 이를 문제로 인지하는 일은 쉽지 않기 때문이다. 관행으로 인지되어

은 성차별적 조직문화 안에서 이를 문제로 인정받는 것은 불가능에 가깝다. 피해자는 오히려 2차 피해에 노출되거나 아무런 소득 없이 사건이 무마될 가능성이 높다.

이러한 기존법의 개념 확장 혹은 해석 범위 확장을 통한 규율 방안은 여러 가지 쟁점을 만들 것이다. 가장 큰 문제는 성차별을 성차별로 인정할 수 있는 구조를 어떻게 만들 것인가이다. 현장에서 문제를 문제로 인지할 수 있는 확실한 근거가 필요하다. 이는 성차별을 포괄적으로 인정하고 ‘성차별적 괴롭힘’을 법으로 정확하게 규율하는 방안이 필요로 하는 것이다. 또 이와 동시에 기존에 「남녀고용평등법」에서 정확히 명시되지 않은 구제 방안과 성차별적 괴롭힘의 구제방안을 마련해야 할 필요가 있다. 현장의 여성노동자들이 보다 손쉽게 자신의 어려움을 구제받을 수 있는 행정적 절차를 마련해야 하는 문제가 남는 것이다.

2020년 국가인권위원회는 「차별금지법」에 관한 의견을 표명한 바 있다. “가. 적대적, 위협적 또는 모욕적 환경을 조성하는 행위, 나. 수치심, 모욕감, 두려움 등을 야기하는 행위, 다. 멸시, 모욕, 위협 등 부정적 관념의 표시, 또는 선동 등의 혐오적 표현을 하는 행위”를 괴롭힘으로 규정한 후 성별 등을 이유로 한 괴롭힘을 차별로 간주하였다. 「차별금지법안」에 차별에 기반한 괴롭힘을 규제할 것을 주문한 것이다. 「차별금지법안」이 현재 있는 「남녀고용평등법」을 강화하고 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있는 유일한 수단이라고 말할 수는 없다. 하지만 성차별 자체가 발생시키는 심각한 문제들에 대한 사회적 합의를 이끌어 낼 수 있는 유용한 수단일 수 있다. 또한 문제를 문제로 인지할 수 있게끔 기준을 명확히 확립하는 역할을 할 것이라 기대할 수 있을 것이다.

# 서울시장 위력 성폭력 사건과 차별금지법은 어떻게 만나는가

- 조혜인(차별금지법제정연대, 공익인권변호사모임 희망을만드는법)

## 1. 들어가며

다양한 영역에서 용기 있는 피해자들의 등장으로 우리는 위력 성폭력, 권력형 성폭력의 문제를 보다 깊이 이해할 수 있게 되었다. 고용 관계, 사제 관계, 그밖에 사회적으로 영향력 있는 가해자에 의한 성폭력들이 드러나면서 극히 협소하게만 적용되어오던 ‘업무상 위력에 의한 성폭력’ 조항이 보다 적극적으로 적용되기 시작했으며, 피해자에게 실제적인 위력을 행사할 수 있는 지위에 있는 가해자의 ‘권력형 성폭력’을 제대로 해석하기 위해 어떤 성인지감수성이 필요한지가 다각도로 논의되고 있다.

이러한 위력 성폭력 사건들에서 간과되지 않아야 할 지점의 하나는 이러한 사건들이 많은 경우 심각한 ‘차별’의 문제를 동반하고 있다는 것이다. 예를 들어 노동의 영역에서 또는 대학과 같은 교육의 영역에서 발생한 위력 성폭력은 피해자가 문제된 공간에 동등한 노동자/학습자/구성원으로서 온전하게 참여하지 못하도록 만든다는 점에서 ‘차별과 노동권/학습권 침해’의 성격을 동시에 가지고 있다. 이러한 경우 피해자의 피해 복구는 가해자에 대한 형사처벌만으로 완성될 수 없다. 피해자가 다시 온전한 구성원으로 참여할 수 있도록 차별을 시정하고 문제된 환경을 바꾸는 적극적인 조치, 그 공간에서의 2차 피해를 막고 재발을 방지하기 위한 조치들이 반드시 동반되어야만 한다.

2020년 부산시장과 서울시장의 위력 성폭력 사건 역시 피해자의 성적자기결정권을 침해한 형사범죄이면서 동시에 시장과 보좌진, 시장과 비서직 공무원이라는 관계에서 발생한 성희롱 사건이기도 하다. 온전한 피해의 복구, 부정의의 시정을 위해서는 이러한 차별과 노동권 침해의 측면이 함께 다루어져야 한다는 점에서, 여성노동자의 권리 침해로서 이 사건들을 읽기 위한 사회적 노력이 필요하다. 서울시장 사건의 경우에는 가해자의 사망으로 ‘가해자를 수사하거나 처벌할 수 없어 종결될 수밖에 없는 사건’이라는 프레임으로 사건의 의미를 축소하고 사회적 논의를 서둘러 종결시키려는 흐름 또한 존재하는 상황이다 그러나 앞서 보았듯이 위력 성폭력이 만들어낸 부정의의 시정이 가해자에 대한 형사처벌 가부 문제로만 축소될 수는 없다. 서울시장 위력 성폭력 사건의 피해자와 피해자 지원단체들(서울시장 위력성폭력사건 공동행동) 또한 형사고소와 더불어 이 사건이 내포하고 있는 성차별과 성희롱 문제를 드러내며 그에 대한 시정 요구를 꾸준히 해왔다. 이 사건에서 피해자가 여성노동자로서 성차별과 성희롱에 대해 문제제기한 내용은 특히 국가인권위원회에 직권조사를 요구하는 과정을 통해 잘 드러난 바 있다.

본 발제문은 여성노동자로서 차별받지 않을 권리, 괴롭힘·성희롱 없는 환경에서 일할 권리, 2차 피해로부터 보호받을 권리를 요구하는 피해자/공동행동의 주장이 차별금지법의 ‘고용상 차별, 괴롭힘, 성희롱, 불이익조치’ 개념과 조우하는 지점을 확인하고, 차별금지법이 제안하는 각 개념이 지금 우리 사회에서 어떠한 의미를 가질 수 있는지 살피고자 한다. 이를 위해 먼저 「차별금지법안」의 내용을 개관한 후, 2021. 1. 21. 국가인권위원회에 제출된 피해자지원단체들의 ‘국가인권위원회 서울시 사안 직권조사 의결에 대한 의견서(이하 의견서)’<sup>13)</sup>를 통해 이 사건의 차별/성희롱에 대한 문제제기 내용을 살피고, 의견서의 문제의식이 차별금지법상 차별 개념들과 만나는 지점들을 차례로 검토한다.

## 2. 「차별금지법안」의 개관

### 1) 차별금지법상 차별의 개념(총칙 제3조)

2020. 6. 29. 「차별금지법안(장혜영의원 대표발의안, 의안번호 2101116)」이 7년 만에 새롭게 발의되었으며, 그 다음 날인 6. 30. 국가인권위원회는 「평등 및 차별금지에 관한 법률(이하 평등법 시안)」을 제정할 것을 국회에 의견표명하였다.

위 법안들이 정의하고 있는 차별의 일반 개념을 「차별금지법안」 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

- 차별금지사유 : 현행 「국가인권위원회법」에 규정된 19개 차별금지사유에 성별정체성, 고용형태, 언어, 국적을 추가한 23개 사유를 예시적으로 규정<sup>14)</sup>
- 차별금지영역 : ①고용, ②재화·용역·시설 등의 공급이나 이용, ③교육, ④행정서비스 등의 제공이나 이용<sup>15)</sup>
- 차별의 유형: ①직접차별, ②간접차별, ③괴롭힘, ④성희롱, ⑤차별을 표시·조장하는 광고, ⑥복합차별<sup>16)</sup>

### 2) 차별의 개념 확대

위와 같이 차별을 포괄적으로 정의함으로써 차별금지법은 차별금지사유, 차별의 유형, 차별금지영역의 각 측면에서 차별에 관한 현행 법제의 공백을 메우고 있다.

먼저 차별금지사유의 측면에서 현재 성별<sup>17)</sup>, 장애<sup>18)</sup>, 나이<sup>19)</sup>, 일부고용형태<sup>20)</sup> 등에 관한 개별적 차

13) 「[보도자료] 서울시장위력성폭력사건 피해자지원단체, 국가인권위원회에 의견서 제출」 첨부 의견서

[http://www.sisters.or.kr/load.asp?sub\\_p=board/board&b\\_code=2&page=2&f\\_cate=&idx=5799&board\\_md=view](http://www.sisters.or.kr/load.asp?sub_p=board/board&b_code=2&page=2&f_cate=&idx=5799&board_md=view)

14) 평등법 시안은 「국가인권위원회법」 19개 차별금지사유에 성별정체성, 고용형태를 추가하여 21개 사유를 예시적으로 규정하고 있다.

15) 「차별금지법안」, 평등법 시안 모두 공통적으로 4가지 차별금지영역을 제시하고 있다.

16) 평등법 시안은 ①~⑤까지를 차별의 개념에 포함시키고 있으며, 복합차별에 대한 명시적인 규정을 별도로 두지는 않았다.

17) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 「남녀고용평등법」)」에서 성별, 혼인, 가족지위, 임신출산률 이유로 한 차별을 규율하고 있다.

18) 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 「장애인차별금지법」)」

별금지법들이 제정되어있으나, 인종, 성적지향, 성별정체성, 병력, 학력, 출신지역 등 다양한 차별금지사유들에 관해서는 차별 및 그 구제에 관한 단행법이 존재하지 않는 상황이다. 차별금지영역과 관련하여, 현재 고용 영역에서의 차별을 규율하는 개별적 차별금지법들은 다수 존재하고 있으나, 재화·용역, 교육 영역에서의 차별을 다루고 있는 개별적 차별금지법은 「장애인차별금지법」이 유일하다. 「국가인권위원회법」은 위 4개 영역에서의 차별을 모두 규율하고 있으나, 차별의 유형과 관련하여 괴롭힘에 대한 근거 규정이 없고 성희롱 역시 고용 및 교육 일부 영역에 적용되는 형태로 규정되어 있다.

차별금지법은 앞서 본 4개의 차별금지영역에서 20여개의 차별금지사유를 이유로 한 불합리한 차별을 포괄적으로 금지할 뿐만 아니라, 차별의 유형으로서 괴롭힘 개념을 신설하고 성희롱 개념을 확장한다. 이에 따라 고용 영역뿐만 아니라 교육기관에서 발생하는 직간접 차별·괴롭힘·성희롱, 진료를 받거나 상업시설을 이용하는 경우와 같이 재화·용역을 제공받는 과정에서 일어나는 직간접 차별·괴롭힘·성희롱이 널리 법의 규율을 받을 수 있게 된다. 또한 차별금지법은 ‘근로자’와 ‘사용자’를 근로기준법보다 넓게 정의함으로써 고용과 관련하여 발생하는 제반 차별을 보다 폭넓게 규율하고자 한다. 즉, ‘근로계약을 체결하지 아니한 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자’와 ‘근로계약의 체결 여부와 상관없이 해당 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는 자’ 역시 차별금지법의 적용을 받는 근로자와 사용자에게 각각 해당한다.<sup>21)</sup>

### 3) 차별의 구제수단

차별금지법에서 괴롭힘, 성희롱 등을 ‘차별로 본다’고 규정함으로써 차별의 유형으로 포섭하는 규정이 법률상 갖는 효과는 법안 제4장에서 정하고 있는 차별의 구제수단이 괴롭힘, 성희롱 등의 피해를 입은 경우에도 그대로 적용된다는 것이다. 법안 제4장에서 정하고 있는 구제수단은 크게 두 가지이다. 첫째는 국가인권위원회에 진정을 하여 시정권고 나아가 시정명령을 받는 방법이고, 두 번째는 법원에 차별에 관한 소를 제기하는 방법이다. 후자와 관련하여 법안은 차별 피해자의 불리한 지위를 보완하기 위해 법원의 적극적 조치 판결, 악의적 차별에 대한 징벌적 손해배상, 입증책임의 배분, 고용과 관련한 정보공개 의무 등의 다양한 특례조항을 두고 있다.

### 4) 소결

19) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

20) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」

21) 이와 같이 차별금지법상 근로자, 사용자 정의규정이 근로기준법과 다를 수 있는 것은 두 법률의 목적, 취지 및 성격이 다르기 때문이다. 근로기준법이 근로자와 사용자를 근로계약 중심으로 좁게 정의하는 근거는 이 법이 근로계약을 중심으로 한 권리와 의무를 규정하는 법률이라는 점에 있다. 반면 차별금지법은 사회의 주요한 공공 영역에서 발생하는 불합리한 차별을 널리 규율하고자 하는 법률이다. 따라서 고용과 관련한 차별 규율의 범위 역시 근로계약만을 중심으로 좁게 사고하기보다 현실에서 차별의 역관계(力關係)에 놓일 수 있는 사실상의 근로자와 사용자까지도 그 보호와 규율대상으로 삼는 것이 법의 취지에 부합한다. 외국의 차별금지법제 또한 고용 차별로부터 보호받거나 규제를 받는 근로자, 사용자의 범위를 노동법상 근로자, 사용자의 범위보다 넓게 규정하고 있는 것이 일반적이다. 조혜인 (2020), “차별금지영역에 대한 제 문제”, <평등법의 올바른 제정을 위한 전문가 토론회> 자료집, 서울지방변호사회, 42-43쪽 참조.

이와 같이 차별금지법은 차별을 포괄적으로 정의함으로써 개념의 범위를 넓히고 체계적으로 정비하며, 위 차별 전반에 대해 실효성 있는 구제수단을 통일성 있게 제공한다. 이러한 내용을 바탕으로 서울시장 위력 성폭력 사건에서 드러난 차별의 문제를 보다 의미있게 읽어내는 과정에서 어떠한 차별의 개념이 사회적으로 더 풍부하게 논의해야 할지를 아래에서 살펴보고자 한다.

### 3. 서울시장 위력 성폭력 사건, 차별의 관점에서 다시 읽기

#### 1) 고용 성차별 구체적으로 드러내기

서울시장 비서실 근무자를 직무 역량기준이 아닌 ‘여성’을, 용모 등을 중심으로 뽑았다는 점은 이번 사건에서 드러난 매우 중요한 성차별입니다. ... 이번 사안의 피해자는 ... 서울시 산하 사업소에서 시보로 근무하던 중 6월 말 서울시장 비서실 면접을 당장 그 날 오후에 보러 오라는 연락을 받았으며, 시정 현황 파악이라든지 직무에 대한 질문이나 안내는 없고 “사업소에 있기는 아까운 인재”라는 말을 들었다고 말했습니다. ... 경향신문은 2020년 7월 16일자 기사에서 “서울시에 젊은 여성의 ‘비서 차출’ 악습”이라고 보도했습니다. 기사에 따르면 서울시는 “박 시장 이전 정치인 출신 민선시장들은 원래 함께 일했던 비서들을 그대로 채용하는 경우도 흔했지만 2011년 시민운동가 출신인 박 시장 취임 이후엔 내부 차출 방식이 관행이 됐다”고 설명했고, 서울시 관계자는 “해당 비서들이 어떤 특별한 일을 하는 것이 아니냐”라며 “채용할 때 솔직히 외모도 보고 성격도 보게 되는 것이 아니냐”고 말했다고 보도되었습니다.

[의견서 2-4면]

의견서는 서울시장 비서실 데스크에 젊은 여성들만이 배치되었던 것을 국가인권위원회 직권조사에서 반드시 짚어지고 시정되어야 할 중대한 성차별로 꼽았다. 실제로 국가인권위원회는 이 사건 직권조사 결과 나온 결정문<sup>22)</sup>에서 2011. 박시장 취임 이후 시장실 데스크에서 비서로 근무한 직원은 12명으로 모두 20~30대, 7~9급 여성이었다는 사실을 확인하였다. 국가인권위원회는 ‘20~30대, 여성, 신입’이라는 기준으로 시장 비서실 데스크 비서가 배치된 것은 서울시의 얼굴 역할을 하고 타인을 챙기고 돌보는 노동은 여성에게 적합하다는 인식과 관행이 반영된 결과라고 보면서, 직무의 숙련도나 전문성이 아닌 성역할 고정관념에 따른 비서 배치가 있었다고 판단하였다.

서울시의 이러한 배치 성차별 행위는 서울시가 시장 비서실의 데스크 업무를 어떻게 성차별적으로 인식하고 있었는지를 보여준다. 이후에 짚어볼 성차별적인 비서 노동의 요구, 서울시장의 성희롱 행위 모두 이러한 ‘젊은 여성 비서노동자들의 업무’에 대한 성차별적인 인식과 떼어놓고 생각할 수 없다. 수면 위로 보이는 성희롱·성폭력의 문제 아래에는 언제나 차별적인 조직문화와 관행이 함께 존재한다는 점에서,<sup>23)</sup> 일터에서의 (성)차별, 괴롭힘, 성희롱은 완전히 동떨어진 별개의 현상이 아니며 차별금지의 관점에서 차별

22) 국가인권위원회 2021. 3. 8.자 20직권0001600 결정

23) 서울시장위력성폭력사건공동행동은 이러한 문제의식 아래 2020년 12월 22일 <성차별 조직문화 개선을 위한 토론회 “그 안에 성폭력을 야기하는 성차별적 조직문화가 있다”>를 주최한 바 있다.

로서 서로 어떻게 연관되어있는지가 함께 검토되고 규율되어야 한다는 문제의식이 필요하다.

그렇다면 차별금지법은 고용 차별을 구체적으로 어떻게 규율하고 있는지 간략히 살펴보자. 앞서 차별금지법 제1장(총칙) 제3조에 규정된 차별의 일반개념을 개관하였다. 차별금지법은 이러한 총칙상 차별의 일반조항과 더불어 제3장 제1절에서 고용 영역에서의 차별들을 다시 구체적으로 규율하고 있다. 고용과 관련한 모든 단계, 즉 노동관계의 성립 전후의 단계(모집·채용, 근로계약), 유지단계(근로조건, 임금·금품, 임금외 금품, 교육·훈련, 배치, 승진), 종료단계(해고·퇴직 등)에서 문제되는 차별들을 각각 규율하는 구체적인 조항들을 두고 있다. 이는 기본적으로 「남녀고용평등법」 제2장 제1절<sup>24)</sup>과 유사한 체계이며, 각 규정의 내용은 남녀고용평등법보다 대체로 자세하다. 예를 들어 서울시장 위력 성폭력 사건에서 문제된 배치 차별과 관련하여 차별금지법안 제16조는 ‘성별등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위’ 등을 배치상의 차별로 명시하고 있는데,<sup>25)</sup> 이는 교육·배치·승진에 관해 일반적인 차별금지 조항을 둔 남녀고용평등법 제10조에 비해 무엇이 금지되는 차별행위인지를 보다 구체적으로 예시한 것이다.

| 「차별금지법안」<br>제3장 차별금지 및 예방조치<br>제1절 고용   | 「남녀고용평등법」<br>제2장 고용에서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우등<br>제1절 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 |
|---|---|
| 제10조(모집·채용에서의 차별금지)   | 제7조(모집과 채용)   |
| 제11조(근로계약)  | *대응되는 규정 없음   |
| 제12조(근로조건)  | *대응되는 규정 없음   |
| 제13조(임금·금품지급상의 차별금지)  | 제8조(임금)   |
| 제14조(임금외의 금품 등)   | 제9조(임금 외의 금품 등)   |
| 제15조(교육·훈련 상의 차별금지)   | 제10조(교육·배치 및 승진)<br>사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다       |
| 제16조(배치상의 차별금지)<br>사용자는 배치를 할 때에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.<br>1. 성별등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위<br>2. 성별등을 이유로 특정 보직을 부여하지 아니하거나 근무지를 부당하게 변경하는 행위 |   |
| 제17조(승진상의 차별금지)   |   |
| 제18조(해고·퇴직 등에서의 차별금지)   | 제11조(정년·퇴직 및 해고)  |
| 제19조(노동조합에서의 차별금지)  | *대응되는 규정 없음   |
| 제20조(직업소개기관 등)  | *대응되는 규정 없음   |

24) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2장 고용에서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우등 제1절 남녀의 평등한 기회보장 및 대우

25) 평등법시안 제14조도 유사한 내용을 배치 차별로서 예시하고 있다. 의견서는 평등법시안 제14조를 서이 사건에서의 배치 차별을 설명하기 위한 근거의 하나로서 인용하면서 국가인권위원회의 차별시정권고를 촉구하였다.

「남녀고용평등법」, 「근로기준법」 등 현행 고용차별금지법제가 고용 차별을 다루기에 부족하다고 평가할 수는 없다. 현행법들은 고용 차별을 규제하고 시정할 충분한 근거가 될 수 있고 되어야만 한다. 그러나 법조항이 보다 추상적으로 규정되어있을 때 그 문구들이 구체적인 차별을 규율할 근거조항이 될 수 있는지가 소모적으로 다투지는 것도 사실이다. 차별금지법 제3장의 규정들은 무엇이 고용과 관련하여 금지되는 차별 행위인지를 현행 법률들에 비해 보다 자세하게 규정함으로써 그동안 제대로 규율되지 못했던 차별행위와 관행들을 ‘차별’로 명확하게 개념화할 수 있는 근거를 보다 풍부하게 제공할 수 있을 것이다. 예를 들어 차별금지법은 모집·채용 차별금지 조항에서 채용의 각 단계별로 차별로서 문제되는 행위들을 구체적으로 나열하고 있는데, 그 중 면접과 관련하여 직무 수행에 필요하지 아니한 성별 등에 대한 질문을 하거나 정보 제시를 요구하는 행위가 금지된다는 내용을 두고 있다.<sup>26)</sup> 이번 동아제약 채용성차별 사건에서처럼 면접에서 차별적인 질문을 하는 행위 자체가 차별행위에 해당한다는 점을 명확히 하고 있는 것이다.

| 「차별금지법안」   | 「남녀고용평등법」   |
|--|---|
| <p>제10조(모집·채용상의 차별금지) 사용자는 모집·채용을 할 때에 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 아니하거나 제한하는 행위</li> <li>2. 모집·채용 광고 시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위</li> <li>3. 서류지원 및 면접 시 직무와 관련 없는 성별 등의 정보를 제시 요구하거나 채용 시 성별 등을 평가 기준으로 하는 행위</li> <li>4. 채용 이전에 응모자로 하여금 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위. 다만, 직무의 성질상 불가피한 경우는 제외한다.</li> <li>5. 성별 등을 기준으로 채용인원수를 구분하는 행위</li> </ol> <hr/> <p>■ 평등법 시안 제11조(모집·채용에서의 차별금지)</p> <p>3. 모집·채용시 직무 수행에 필요하지 아니한 성별 등에 대한 질문을 하거나 성별 등과 관련된 조건을 제시 또는 요구하거나, 성별 등을 기준으로 평가하는 행위</p> | <p>제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>② 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다</p> |

차별금지법에 대한 사회적 논의가 본격화된 지금 중요한 것은, 「차별금지법안」의 이러한 구체적인 차별 규정들이 이런 행위도 차별로서 문제될 수 있다는 사회적 가이드라인으로 풍부하게 읽히도록 만드는 일이다. 차별금지법이 제정되는 경우 법이 실제로 가장 많이 적용될 수 있는 분야는 고용-성차별이다. 그럼에도 차별금지법에 어떠한 내용이 고용 차별로 규정되어 있는지, 법 제정 시 반드시 들어가야 할 내용이 무엇인지에 대한 사회적인 관심과 논의는 그동안 상대적으로 저조했다. 법의 제정이 실효성 있는 차별의 시정으로 이어지기 위해서는 법 제정 과정에서 차별금지법상 고용 차별 규정들의 내용과 쟁점이 사회적으로 충분히 알려지고 논의되고 검토되는 과정이 반드시 필요하다.

26) 「차별금지법안」 제10조 제3호, 평등법 시안 제11조 제3호



## 2) 차별금지사유를 이유로 한 ‘괴롭힘(harassment)’의 가시화

한겨레신문은 2020년 7월 23일 서울시장실에서 1년 남짓 근무한 ㄱ씨와의 인터뷰를 보도했습니다. 기사에 따르면 ㄱ씨는 “여성 비서들은 박 시장을 만나러 온 방문객의 퇴장을 유도해야 할 때 그들이 불쾌해하지 않도록 ‘상냥하게’ 응대하는 역할을 요구받았다”며 “시장이 피로해할 때는 그를 달래고 응원하는 역할도 이들의 몫이었다”고 말했습니다. ... 장주리(2020)는 이를 ‘심기’ 노동·‘감정수발’ 노동으로 일컬으며, ‘개인이 자신의 감정을 통제하는 것을 넘어 일상적이고 지속적으로 상사의 심기를 보좌하고 조직적으로 이를 관리하도록 요구받는 성별화된 노동’이라고 정의합니다.

... 여기서 짚고 넘어가야 할 것은 “누가 봐도 이상한 이 인력배치에 대해서 관리자들이 이 인력배치를 공식적으로 개선하려는 노력이 있었는가에 대한 부분”입니다. ... 성별화된 심기 노동, 감정수발 노동이 공공연히 이루어지고, 이것이 해당 노동자나 직군에 소속된 개인들에게 불리한 결과를 일으켜 왔음에도 불구하고, 이를 시정하지 않아온 것은 명백한 차별 시정 권고 대상이 되어야 합니다.

[의견서 6-10면]

의견서는 서울시가 여성 비서들에게만 상사의 심기보좌, 감정수발 성격의 노동을 기대하고 요구해왔음을 지적하며, 이러한 성별화된 노동 요구로 인해 피해자가 결과적으로 차별적인 노동환경에 놓이게 되었음을 지적하였다. 국가인권위원회는 비서 직무에 대한 명확한 기준이 없는 상황에서 이 업무가 여성에게 적합하다는 성역할 고정관념이 결합된 결과, 피해자는 시장의 일정을 보좌하는 업무 외에 속옷관리, 약 관리, 혈약 재기, 명절 장보기 등 사적 영역에 대한 노무까지 수행하고, 새벽 6시에 출근하여 아침식사를 준비하고 월 70시간의 초과근무를 하는 등 공·사구분이 모호한 돌봄노동과 감정노동을 하게 되었음을 지적했다.<sup>27)</sup>

차별적인 ‘처분’이 있는 것은 아니지만 노동환경이 전반적으로 차별적으로 구성됨으로써 노동권을 동등하게 누리지 못하거나 존엄을 침해받게 되는 상황에 이르게 될 때, 이러한 차별 상황을 설명하기 위한 개념의 하나로 차별금지법의 ‘괴롭힘(harassment)’이 등장하게 된다.<sup>28)</sup> 차별금지법상 ‘괴롭힘(harassment)’은 차별금지사유를 이유로 인간의 존엄성을 침해하거나 적대적, 위협적, 모욕적 또는 굴욕적 환경을 조성하는 행위를 의미한다. 본래 괴롭힘은 직장 내 괴롭힘 행위 등에서 잘 드러나듯이 일반적으로 자유권, 인격권 등을 침해하는 행위이다. 그러나 고용, 교육, 재화용역의 제공, 행정 등의 영역에서 차별금지사유를 이유로 행해지는 괴롭힘은 특정 개인 또는 집단을 그가 속한 조직이나 사회로부터 고립·배제하려는 목적을 갖거나 그러한 효과를 만들어내는 행위다. 이는 결국 차별금지사유를 이유로 누군가가 조직이나 사회에 동등한 구성원으로서 참여하지 못하도록 만드는 행위이므로 차별금지사유를 이유로 한 차별행위와 마찬가지로 의미를 갖는다. 따라서 외국의 차별금지법들은 대부분 차별금지사유를 이유로 한 괴롭힘을 차별의 한 유형(또는 차별금지법에 의해 금지되는 행위)으로 보아 차별과 마찬가지로 규제하고 있다.<sup>29)</sup>

27) 국가인권위원회 2021. 3. 8.자 20직권0001600 결정

28) 2020년 12월 22일 <성차별 조직문화 개선을 위한 토론회 “그 안에 성폭력을 야기하는 성차별적 조직문화가 있다”>는 이러한 문제의식을 바탕으로 ‘성차별적 괴롭힘’ 개념을 주요하게 논의하고 있다.

| 「차별금지법안」/평등법 시안 - (차별적) 괴롭힘  | 「근로기준법」 - 직장 내 괴롭힘   |
|--|--|
| <p>■차별금지법안 제3조(금지대상 차별의 범위) ①이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.</p> <p>4. 제1호 각 목의 영역에서 성별등을 이유로 적대적·모욕적 환경을 조성하는 등 신체적·정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위</p>   | <p>제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.</p> |
| <p>■평등법 시안 제2조(용어의 정의) 7. “괴롭힘”이란 특정 개인이나 집단에 대하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위로 인하여 신체적·정신적 고통을 주는 경우를 말한다.</p> <p>가. 적대적, 위협적 또는 모욕적 환경을 조성하는 행위<br/>나. 수치심, 모욕감, 두려움 등을 야기하는 행위<br/>다. 멸시, 모욕, 위협 등 부정적 관념의 표시, 또는 선동 등의 혐오적 표현을 하는 행위</p> <p>제3조(차별의 개념) ③제1항 각 호의 영역에서 성별등을 이유로 한 괴롭힘은 차별로 본다.</p> |  |

2019년 「근로기준법」에 직장 내 괴롭힘 조항이 도입됨으로써 ‘괴롭힘’ 개념은 사회적으로 친숙한 개념이 되었다. 일터에서 차별금지사유를 이유로 한 괴롭힘이 발생한다면 이 역시 현행법상 직장 내 괴롭힘 조항을 통해 규율될 수 있는 괴롭힘이다. 다만, 근기법상 직장 내 괴롭힘 규정의 존재에도 불구하고, 차별금지법에서 괴롭힘을 차별의 한 유형으로 다시 규정하는 것에는 독자적인 의미가 있다. 직장 내 괴롭힘 금지가 ‘인격권 침해’에 초점이 맞추어져 있는 반면, 차별금지법은 ‘평등권 침해’의 관점에서 괴롭힘을 차별의 한 유형으로 보면서 차별과 동일하게 규율하는 데 그 의의가 있기 때문이다. 이 때문에 차별금지법제상 차별적 괴롭힘은 개인에 대한 인격권 침해의 의미를 넘어 차별금지사유를 둘러싼 차별적인 구조를 드러내는 의미를 갖는다. 성별, 인종, 장애, 성적지향 등과 같은 사유 뿐만 아니라 비정규직과 같은 고용형태, 노동조합원이라는 사회적 신분 등을 이유로 하여 괴롭히는 경우도 차별금지사유를 이유로 한 괴롭힘에 해당하며 우리는 이러한 괴롭힘의 원인이 어떠한 구조적인 차별에 기대어 있는가를 보다 명확하게 물을 수 있게 된다. 사회 안에서 구조적인 차별이 심각할수록 차별적 괴롭힘은 그 자체로 문제적 행동으로 읽히지 않고 “정상적인” 언동이나 문화로 여겨지기 쉽다는 함정이 있다. 따라서 차별의 문제의식과 관련 없이 차별적 괴롭힘을 포착하는 것 자체가 쉽지 않을 수 있다. 이 사건 위력 성폭력 사건에서 성별화된 노동 요구가 ‘당연하고 정상적인’ (여성) 비서의 업무로 여겨진 것이 그러하다. ‘성차별적 괴롭힘’이 조직 내 성차별, 그리고 뒤에서 볼 ‘성적 괴롭힘(성희롱)’과 어떻게 연결되는지를 설명할 수 있기 위해서는 차별금지의 문제의식과 관점이 필수적이다.

아직까지 한국 법제 중 차별금지사유를 이유로 한 괴롭힘 개념을 독립된 ‘차별의 유형’으로서 명확하게 도입된 예는 없었다.<sup>30)</sup> 이로 인해 성차별적 괴롭힘을 포함한 많은 차별적 괴롭힘들이 법적으로 개념

29) 국내 연구들은 차별금지사유를 이유로 한 괴롭힘을 특화하여 ‘차별적 괴롭힘’이라고 부르기도 한다. 홍성수 외 (2017), 『직장 내 괴롭힘 실태조사』, 국가인권위원회 인권상황 실태조사 연구용역보고서 등 참조.

30) 「장애인차별금지법」은 제3조 제21호에서 ‘괴롭힘등’을 ‘집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위’로 정의하고 제32조에서 이러한 ‘괴롭힘등’을 금지하고 있다. 따라서 장애를 이유로 한 괴롭힘(harassment)이 「장애인차별금지법」에 의

화되지 못하는 공백 상태에 놓여있었다. 차별금지법에서 괴롭힘을 차별의 하나로써 법제화하는 의미가 적극적으로 알려져야 하며, 차별금지법 제정 과정이 그동안 정확히 이름 붙여지지 못했던 차별적 괴롭힘의 경험들을 본격적으로 드러내는 중요한 계기가 될 수 있도록 만들어야 한다.

### 3) 차별의 한 유형으로서 ‘성희롱(sexual harassment)’의 의미

서울시장 위력 성폭력 사건에서 사회적 관심이 집중되었던 문제는 성폭력 판단의 문제였으며, 차별의 관점에서 이는 일터에서의 성희롱 문제가 된다. 국가인권위원회는 서울시장 위력 성폭력 사건 결정문에서 성희롱 인정 여부는 성적 언동의 수위나 빈도가 아니라 공적 영역에서의 업무관련성 및 성적 언동이 있었는지 여부, 고용환경의 악화 등이 관건이라고 강조하였다. 국가인권위원회는 직권조사과정에 제출된 증거 자료, 참고인들의 진술, 피해자 휴대폰 디지털 포렌식 결과 등을 토대로 피해자 주장이 사실임을 확인한 후 박시장의 행위는 성희롱에 해당된다고 판단하였다.

‘성희롱’은 ‘sexual harassment(성적 괴롭힘)’의 번역어로 한국에서는 1993년 서울대 조교 성희롱 사건에서부터 본격적으로 논의되기 시작하여 1995년 「여성발전기본법」에 처음으로 법률용어로서 도입되었다. 현재 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등법」, 「양성평등기본법」에서 성희롱을 규율하고 있다.

성희롱(sexual harassment)은 1970년대 미국에서 남성 사용자나 상급자들이 권력을 남용하여 성적인 말과 행동으로 여성들을 괴롭히고 불이익을 주는 현상을 표상하기 위한 개념으로 고안되었다.<sup>31)</sup> 미국 여성주의 법학자들은 이러한 성희롱이 민권법(Civil Rights Act) 제7편에서 금지하는 성차별에 해당한다고 주장하였고, 이러한 주장과 이론은 미국 연방대법원 판례, 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 성희롱에 관한 지침(Guidelines on Sexual Harassment) 등에 수용되며 정착되었다. 성희롱은 이와 같이 노동 영역에 여성이 동등하게 참여하지 못하게 만드는 고용 성차별 문제의 일환으로 규율되기 시작하였고, 고용 뿐만 아니라 교육, 재화·용역 등의 다른 사회 영역에서도 성희롱을 성차별의 일환으로 다루는 문제의식이 발전하였다. 이에 따라 현재 대부분의 외국의 차별금지법제들은 ‘괴롭힘(harassment)’과 ‘성적 괴롭힘(sexual harassment)’을 차별의 한 유형(또는 그에 준하여 법에서 금지하는 행위)로 명시하여 차별과 마찬가지로 규율하고 있다. 한국에서도 2005년 폐지된 남녀차별금지법이 ‘성희롱은 남녀차별로 본다’는 규정을 두고 있었고, 현행 「국가인권위원회법」 역시 「평등권 침해의 차별행위」의 정의에 성희롱을 명시하며 성희롱이 차별행위의 한 내용으로 규율되는 것임을 법문상으로도 명확히 하고 있다.

그런데 성희롱이 차별의 관점에서 규율되는 행위라는 점이 사회적으로 잘 인식되고 있는지는 다소 의문스럽다. ‘성희롱’을 형사법상 ‘성폭력’의 연장선상에 있는, 하지만 그에 못 미치는 사소한 행위로서 오해하는 경우가 여전히 존재하는 듯하다. 그러나 형사법상의 ‘성폭력’과 차별금지법제상의 ‘성희롱’은 형사법과 차별금지법이라는 전혀 별개의 취지를 가진 각 법제의 접근방법에 따라 차이가 생기는 개념일 뿐, ‘성폭력’과 ‘성희롱’에 해당하는 행위들이 서로 배타적인 범주인 것도 아니요, 행위/피해의 중한 정도에서

해 금지되는 행위임이 분명하나, 「장애인차별금지법」이 괴롭힘을 차별의 한 유형으로 명확하게 규정하고 있지 않으며 제3조, 제32조에 규정된 ‘괴롭힘등’은 학대와 폭력행위까지 모두 포함하는 보다 큰 개념이어서 차별의 한 유형으로서의 괴롭힘 개념과 일치한다고 보기에 다소 애매한 지점이 있다.

31) 김엘림(2015). “성희롱의 법적 개념의 형성과 변화”. 『젠더법학』 6(2), 4-8쪽 참조.

위계를 이루는 관계에 놓여있는 것도 아니다. 성폭력특별법/형법상의 성폭력은 ‘성적 자기결정권’의 침해에 그 초점이 있으며 형사상 범죄행위로서 가해자의 고의가 기본적인 구성요건으로 요구된다. 이에 비해 성희롱은 앞서 보았듯이 차별의 일환으로서 문제가 된다. 성희롱의 관점으로 접근할 때 가해자의 의도성은 문제되지 않고, 성적 언동으로 인해 피해자가 차별적인 노동환경에 놓이게 되었는지가 관건이 되며, 이에 대한 구제에서도 조직 안에서 어떻게 이러한 차별을 제거하고 재발을 방지할 것인가의 문제가 중요해진다. 서울시장 위력 성폭력 사건과 같이 피해자의 성적 자기결정권을 침해한 행위가 ‘업무와 관련하여’ 발생하는 경우 이 행위들은 형사법적으로 ‘성폭력’에 해당하는 동시에 노동법/차별금지법제상의 ‘성희롱’에 해당하게 된다. 따라서 이러한 경우 가해행위로 인한 부정의를 온전히 바로잡기 위해서는 가해자에 대한 형사처벌과 조직 내 차별의 시정 및 재발 방지라는 양 측면의 접근이 모두 필요하다.

그런데 성희롱이 성차별의 일환으로서 문제되는 것임을 간과하는 경우에는 성희롱을 조직 내 구조적인 차별과 노동권 침해의 문제로 바라보기보다 개인 간의 ‘성적’인 문제로 사소화하는 경향이 발생하게 된다. 따라서 차별금지법에 괴롭힘과 성희롱(성적 괴롭힘)이 차별의 한 유형으로 나란히 명시되는 것은 성희롱이 개인의 성적 문제가 아니라 조직적·구조적인 차별의 문제라는 점을 다시 한 번 사회적으로 인식하게 만드는 중요한 계기가 될 수 있다.

| 「차별금지법안」/평등법 시안  | 「국가인권위원회법」 <sup>32)</sup>  |
|--|--|
| <p>■차별금지법안 제3조(금지대상 차별의 범위) ①이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.</p> <p>3. 제1호 각 목의 영역에서 성적 언동이나 성적 요구로 상대방에게 피해를 주거나 피해를 유발하는 환경을 조성하는 행위, 그리고 그러한 성적 요구에 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사 표시를 하는 행위</p> <hr/> <p>■평등법 시안 제2조(용어의 정의) 8. “성희롱”이란 업무, 고용, 교육, 그 밖의 관계에서 사용자, 근로자 또는 업무관련자, 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자의 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.</p> <p>가. 그 지위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 행한 성적 언동 또는 요구</p> <p>나. 성적 언동이나 요구를 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 불이익의 의사표시를 하는 경우</p> <p>다. 성적 언동이나 요구를 따르는 것을 조건으로 이익을 주거나 이익공여의 의사표시를 하는 경우</p> <p>제3조(차별의 개념) ④성희롱은 차별로 본다.</p> | <p>제2조(정의) 3. “평등권 침해의 차별행위”란 ... 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.</p> <p>라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위</p> |

32) 이외 「남녀고용평등법」 제2조 제2호, 「양성평등기본법」 제3조 제2호도 성희롱에 대한 정의규정을 두고 있으며, 각 조항의 문구는 약간의 차이가 있다.

2020년 「차별금지법안」 및 평등법 시안이 규율하는 성희롱은 현행법상 성희롱 규율보다 그 범위가 넓다. 기본적으로 법의 적용을 받는 사용자, 근로자의 개념에 사실상의 사용자, 근로자까지 포함되며, 고용뿐만 아니라 재화·용역, 교육, 행정서비스의 영역에서까지 적용되도록 넓게 규정되었다는 점, 양 법안 모두 성희롱의 정의 규정에서 그간 논란이 되어왔던 ‘고용상 불이익’, ‘성적 굴욕감 또는 혐오감’ 등의 문구를 삭제했다는 점에서 그러하다. 다른 차별 유형들과 달리 성희롱은 2020년 두 법안에서 처음으로 차별의 유형의 하나로 명시된 것이다.<sup>33)</sup> 그만큼 차별금지법에 성희롱이 명시되는 의미가 무엇인지, 성희롱을 다루는 여러 법들 사이에서 성희롱에 대한 규율을 어떻게 체계화할 것인지에 대한 더욱 많은 사회적 논의가 필요한 상황이다.

#### 4) ‘2차 피해’와 ‘불이익조치’의 규제

피해자는 서울시장 비서실 재직 시절 동료 및 상사에게 박원순 서울시장이 밤늦게 연락하고, 속옷 사진을 보내며, 셀카를 찍을 때 밀착된 신체접촉을 하고, 피해자의 손을 만지고, 무릎에 뽀뽀를 하는 것에 대해서 이야기 하였으나, ‘시장님은 그럴 분이 아니다’는 반응을 듣거나, 이를 희화화하는 반응을 받았다고 말합니다. ... 성고충을 당시 듣지 못했다는 주장을 백번 이해한다 하더라도, 최소한 2020년 7월 8일 피해자가 서울시장을 상대로 고소장을 제출하며 자신의 피해를 말하기 시작했다면, 이에 대해서 피해자로서 대우하고 피해 내용을 청취하고, 지침에 따른 조치를 해야 마땅합니다. 그러나 2020년 7월 8일 피해자가 시장을 성추행 등으로 고소한 사실이 알려진 이후에도 “시장님은 그럴 분이 아니다”는 서울시 관계자들의 반응은 사실상 계속되고 있습니다.

... 서울시장에 의한 위력성폭력 사건은 ... 무엇보다 피해자에 대한 2차 피해가 극심한 사건입니다. 서울시장이 실종, 사망하고 서울특별시장으로 5일장이 시작되면서부터 피해자의 실명과 소속을 ‘색출’하겠다는 선동이 인터넷 상에서 시작되었으며, 피해자 근무시 사진, 영상, 필적, 업무 자료 등이 무차별하게 공개되었고, 피해자의 얼굴과 실명이 유출, 유포되었습니다. ... 서울시는 이 사건의 피해자를 유사 상황과 ‘동등하게’ 조차 대우하고 있지 않습니다. 서울시는 이 사건 피해자에 대해 ‘피해호소직원’이라는 신조어로 호칭했습니다. ... 또한 박원순 전 시장에 대한 5일장 기간 중 피해자를 색출하겠다고, 전혀 무관한 여성 직원의 사진이 유출, 유포되었을 때 서울시는 이에 대해 고발조치를 했습니다. 그러나 실제 피해자의 업무시 영상이나 사진, 필적 등 자료가 유출, 유포되었을 때는 서울시는 어떠한 고발조치도 진행한 바가 없습니다.

[의견서 15-16, 19-20면]

의견서는 피해자의 고소 이후 피해자의 피해를 부정하고 공격하는 심각한 2차 피해가 계속되고 있음에도 서울시가 그에 대해 아무런 조치도 취하지 않고 있음을 지적하였다. 현재 이러한 ‘성희롱 2차 피해’에

33) 2006년 국가인권위원회가 권고한 차별금지법안은 제2조 ‘금지대상 차별의 범위’에 직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 차별을 표시·조장하는 광고라는 4가지 차별 유형만을 포함시키고 성희롱을 포함하지는 않았으며, 그 후 발의된 차별금지법안들 역시 마찬가지였다.

대해 직접 규율하고 있는 법률은 없다. 그러나 「남녀고용평등법」은 ‘성희롱 피해를 주장하는 근로자 및 피해자와 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자에 대한 불리한 처우’를 금지하고 있는바, 이러한 불리한처우 금지 규정이 실질적으로 성희롱 2차 피해를 금지하는 규정으로 작용한다.

차별금지법 또한 불이익조치 금지 규정을 두고 있다. 차별금지법상 불이익조치란 ‘차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 진정 또는 소의 제기, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치’를 의미한다. 따라서 차별금지법상의 불이익조치 금지는 성희롱에 한정되지 않고 차별금지법상 차별 전반과 관련하여 진정, 소제기를 하거나 그에 조력했다는 이유로 당하는 불이익조치 전반을 포괄한다.

■ 「차별금지법안」 제55조(불이익 조치의 금지) ① 사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 “사용자 등”이라 한다)은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 진정 또는 소의 제기, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. 이 경우 불이익한 조치에는 「공익신고자 보호법」 제2조제6호 각 목에 규정된 사항이 포함된다.

② 제1항의 사용자 등의 불이익 조치는 무효로 한다.

제56조(벌칙) 사용자등이 제55조를 위반하여 불이익 조치를 한 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제57조(양벌규정) (생략)

■ 평등법 시안 제37조(불이익 조치의 금지) ① 사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 ‘사용자 등’이라 한다)은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

② 제1항의 사용자 등의 불이익 조치는 무효로 한다.

③ 제1항을 위반한 사용자 등은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자에 대하여 제34조 제4항의 손해배상 책임을 부담한다.

제38조(벌칙) 사용자 등이 제37조 제1항을 위반하여 불이익 조치를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제39조(양벌규정) (생략)

차별에 대해 문제제기하고자 할 때 현실적으로 가장 문제될 수 있는 것은 차별에 대해 진정, 소제기를 하거나 그에 조력하는 행위를 했다는 이유로 다양한 불이익을 당하는 것이다. 이러한 불이익조치는 차별 피해자에게 추가적인 피해를 줄 뿐더러, 불이익조치에 대한 두려움으로 차별에 대해 문제제기하거나 그에 조력하는 것을 원천봉쇄하는 효과가 있으므로 매우 강력한 예방과 구제책을 필요로 한다. 2020년 양 법안은 모두 불이익조치를 금지하면서 그 조치를 무효로 하고 있으며 불이익조치를 한 사용자에 대해 형사 처벌 규정 또한 두고 있다. 평등법 시안은 나아가 징벌적(가중적) 손해배상 책임까지 규정하였다.

앞서 보았듯이 피해자가 배제되었던 공간에 다시 온전하게 참여할 수 있도록 만드는 것까지가 차별의 피해와 부정의를 온전히 바로잡는 길이다. 많은 사건들에서 차별과 성희롱에 대한 문제제기 이후 겪게 되는 2차 피해 내지 불이익조치가 피해자의 피해 복구에 큰 걸림돌이 된다. 따라서 ‘불이익조치’는 ‘차별’과 1차적으로는 구별되는 개념이되, 차별 피해 회복에 불이익조치의 금지와 예방이 필수불가결하다는 점이 상기되어야 할 것이다.

국가인권위원회는 직권조사 결정문에서, 현재 이 사건과 관련하여 성희롱·성폭력 사건 뿐 아니라 박시장 사망의 책임까지 피해자에게 돌리며 비난하는 2차 피해가 지속되고 있음을 지적하였다. 그리고 서울시장과 여성가족부장관에게 이러한 2차 피해의 시정과 예방을 위한 조치를 매우 상세하게 권고하였다.<sup>34)</sup> 서울시와 여성가족부는 이러한 권고에 따라 서울시장 위력 성폭력 사건의 피해자가 업무에 온전히 복귀할 수 있을 때까지 각자의 책무를 다해야 할 것이다. 또한 이러한 차별과 부정의가 제대로 시정되는지 과정을 지켜보고 촉구하는 것이 사회 전체의 책임일 것이다.

#### 4. 종합하며

본 발제문은 서울시장 위력 성폭력 사건을 중심으로, 차별/괴롭힘/성희롱의 시정을 여성노동자의 권리로서 이야기하는 과정이 차별금지법상 고용 성차별, 괴롭힘, 성희롱, 불이익조치의 개념과 어떻게 만날 수 있는가를 살펴보았다.

차별금지법은 차별의 개념을 확장하고 포괄적·체계적으로 정비하며 그에 대한 구제수단을 통일성 있게 제공하고자 한다. 그러나 「남녀고용평등법」, 「양성평등기본법」 등 고용 영역에서의 성차별, 성희롱과 관련한 기본적인 법제는 이미 오래 전부터 시행되어 왔으며, 법률의 제정, 특정 개념의 도입이 그 자체로 차별의 철폐를 담보할 수는 없다. 차별금지법 제정의 과정이 차별을 없애나가는 실제적인 기반이 되기 위해서는 우리가 무엇을 차별로서 드러내고자 하는지가 사회적으로 논의되고 그 논의가 다시 법을 성안시키는 순환 과정을 만들어낼 수 있어야만 한다. 차별금지법상 차별, 괴롭힘, 성희롱, 불이익조치와 같은 개념이 어떠한 의미를 담보해야 할지 다각도로 논의함으로써 ‘차별금지법의 사회적 성안’을 이루어내야 할 때이다.

---

34) 서울시장에게 피해자가 안전한 근로환경에서 업무에 복귀할 수 있도록 피해자에 대한 적극적 보호방안 마련, 구성원의 인식 제고 등 성희롱 2차 피해 예방을 위한 세밀한 조치의 시행, 성희롱·성폭력 사건처리의 모든 단계에서 피해자 보호 원칙이 견지될 수 있도록 사건처리절차를 점검, 2차 피해 관련 각 주체별 행동수칙 마련 등을, 여성가족부장관에게 2차 피해 예방을 위한 법령 정비와 매뉴얼 마련등을 권고하였다.

## 문화예술계 반성폭력 운동의 관점으로 본 예술작업현장의 차별적 구조

• 이산 (마임창작자, 성평등작업실 이로)

---

사회적 합의의 기준을 제시하고 변화를 모색하는 정치적 책임을 외면하고 도리어 사회적 합의가 충분하지 않다는 이유를 들어 ‘나중에’를 말하는 정부에 맞서 ‘바로, 지금’을 외치는 차별금지법제정연대의 활동을 지지합니다. 이 자리를 포함하여 앞으로도 지속될 활동과 논의가 차별금지법 제정을 앞당길 뿐 아니라, 법 제정 이후 일어날 변화를 주시하고 또 다시 드러날 한계들을 넘어설 역량을 키우고 있다고 생각합니다.

앞서 이루어진 두 발제는 성희롱 법제화 이후에도 여성노동자들이 여전히 겪고 있는 차별의 현실을 제도과 실태, 최근 이슈가 된 서울시장 위력 성폭력 사건의 사례를 들어 풍부히 설명하고 있습니다. 한국여성노동자회 배진경님은 여성노동자를 향한 부당한 언행과 환경을 성희롱 기준으로만 판단할 경우 무수한 성차별적 괴롭힘 사건들이 아무것도 아닌 것이 되는 문제적 상황을 이야기하며, 여성노동자들이 겪고 있는 성차별적 괴롭힘을 사내 돌봄노동, 성적 대상화, 남성생계부양자 이데올로기에 의한 차별, 하대와 폄하 등으로 상세히 분류하고 이를 규율하기 위한 법제화 등의 방안을 모색하고 있습니다. 공익변호사모임희망을만드는법 조혜인님은 서울시장 위력 성폭력 사건에서 드러난 고용상의 차별, 피해에게 강요된 감정수발 성격의 노동, 개별 피해자의 권리침해구제에 그치는 것이 아니라 피해자가 놓였던 차별적 노동환경 개선의 필요성, 2차 피해와 불이익조치를 다룰 수 있는 방안의 필요성 등을 설명하고 있습니다. 이를 위하여 법제와 개념의 도입 뿐 아니라 법제로 미처 다 규율되지 않는 노동현장의 성차별을 의제화하여 제도개선과 선순환을 이루도록 하여 제도의 빈틈을 메꿔야한다는 점에 대해서는 두 발제자 모두 공통된 의견을 제시했다고 볼 수 있습니다.

문화예술계 반성폭력운동은 2016년 ‘○○계 내 성폭력’ 해시태그 운동 이후 장르 또는 지역을 중심으로 여러 단위에서 각자의 노력을 해나가고 있습니다. 보다 너른 범위를 다루고 싶지만 준비 시간이 다소 부족했기에 이 자리에서는 제가 몸담고 있는 연극계의 사례를 중심으로 말씀드리겠습니다. 미투운동이 활발해지면서 문화예술계에서도 다수의 성폭력피해 고발이 있었고, 특히 장르별 지도자나 감독의 권한이 있는 가해자가 장기간 반복적으로 여러 명에게 성폭력을 해온 사건들이 사회의 주목을 받았습니다. 2018년 연극계에서는 3대 거장이라 불리던 극작가 및 연출가 중 2인에 대한 성폭력 고발이 있었습니다. 예술대학에 교수로 재직하는 방송연예인, 인지도 높은 배우들에 대한 고발 역시 이어졌습니다.



어느 예술분야든 인터넷에서 거장을 검색하면 남성 예술인의 얼굴이 등장합니다. 음악의 어머니라고 불리는 클래식 음악가 바흐조차 남성입니다. 바흐의 길고 곱슬곱슬한 헤어스타일에 음악의 어머니라는 명칭을 보고 바흐가 여성이라고 생각했다는 초등학교 시절 일화를 여러 차례 들곤 했습니다. 물론 고전 예술 영역에 한정되는 문제가 아닙니다. 국립, 도립 예술기관과 각종 예술협회에서는 ‘우리 시대를 대표하는’, ‘현대 ○인 작가’, ‘한국’이나 ‘대한민국’ 등으로 수식하는 전시, 공연, 축제를 엮습니다. 신진이든, 중견이든, 원로이든 메인 프로그램 홍보사진 속 얼굴이 전원 남성인 경우를 흔히 찾아볼 수 있습니다. 미투 운동이 활발해진 이후 예술계의 성비불균형 문제가 수면 위로 드러나고 여성예술인들의 작품이 전보다 훨씬 주목받고 있음에도 불구하고 공공지원의 영역, 특히 대표성을 부여하는 영역에서는 이러한 변화가 너무나 느리게 감지되고 있습니다. ‘연출가’, ‘작가’라고 하면 희끗한 머리에 담배를 피워 물고 심각한 표정으로 어딘가를 응시하는 주름진 비장애인 이성에 남성의 얼굴을 클로즈업하고 명암을 강조한 사진의 이미지를 떠올리기 쉽습니다. 문학작가나 미술작가, 영화감독의 전형적인 이미지도 비슷할 것입니다. 여성인 공연단체대표들은 축제나 지원사업 관련 회의에서 ‘대표님은 어디 계시냐’는 질문을 받기도 합니다. 상대가 여성이기 때문에 누구냐고 묻지도 않고 대표의 소재를 말해줄 사람이라고만 생각하는 것입니다. 공식 회의 참석자라면 우선 참석자의 한 명으로 누구인지 묻고 대우해야 하는데도 말입니다.

이러한 현상은 단순히 이미지에 그치는 것이 아닙니다. 주류의 이미지가 고정되면 그 이미지와 동질성을 가진 이들이 권력을 얻게 되고, 이 권력은 착취나 불공정으로 이익을 얻는데 남용될 수 있습니다. 문화예술계 반성폭력 운동은 ‘대표적 예술인’ 다수의 업적이 후배나 제자들에게서 착취한 시간과 돈, 감정 위에 쌓아올려져 있음을 드러내는 장을 열었습니다. ‘저 사람은 예술 밖에 모른다’는 무심한 평가의 뒤편에서, 젊은 예술인들은 그의 일정, 행정서류, 홍보, 업무환경, 네트워킹, 가족의 안위, 재정을 돌보며 입맛, 음주, 흡연 등의 기호, 위생, 수면, 의사소통, 정서적 지지까지 살피는 일이 비일비재했습니다. 보상은 커녕 자신의 시간과 돈을 들이는 경우가 허다했습니다. 어떤 이들은 스승이나 감독의 폭력을 앞장서서 받아내면서도 그의 체면이 손상되지 않도록 노력하며, 그의 입장에 서서 주변 사람들과 소통하여 폭력의 피해를 입는 동시에 폭력의 구조를 공고히 만드는데 기여하기도 합니다. 작업현장에서 발생하는 여성예술인들에 대한 성폭력과 성적, 정서적 착취는 이러한 일련의 과정과 맞닿아있습니다.

그러나 이를 차별로, 착취로 표현하는 저의 언어는 어떤 예술현장에서는 아예 통용되지 않습니다. 언어가 통용되지 않는 곳에서는 문제제기를 시도하기조차 어렵고, 문제제기 없이는 변화가 일어날 수 없습니다. 2018년 앞서 말한 연극계 3대 거장으로 불려졌던 남성예술인 중 한 명인 이운택 연출가는 서울, 밀양, 부산에 공간을 가진 대규모 극단을 운영하고 있었습니다. 그 극단에 몸담았던 예술인 한 분을 지원하던 중 같은 연극인으로 작업현장에 대한 대화를 나눈 적이 있습니다. 그는 이운택 연출로부터 피해를 입은 것은 아니었으나, 자신이 만약 이운택의 요구로 안마를 하러 가게 되었다면 안마를 하는 것도, 안마를 하다 갑자기 성폭력을 하는 것도 막을 방법이 떠오르지 않는다고 했습니다. 저 역시 그 말에 공감했습니다. 극단의 단원이 된다는 것은 신체와 감정, 정신의 영역을 모두 사용하는 노동을 요구하는 것이었습니다. 숙식을 함께 하는 경우 연습의 횟수와 시간, 식사나 수면시간조차 협의할 수 없으며, 숙식을 함께 하지 않아도 작품에 쏟는 시간을 근무시간처럼 협의하는 것은 상상하기 어려웠습니다. 내 노동을 조건을 협의할 수 없고 그 노동이 내 모든 영역을 사용하는 것일 때, 성적 접촉에 대해서 ‘안 됩니다’라고 말하는 것을 상상하기 어려웠습니다. ‘이걸 갑자기 안 된다고 해도 되나?’라는 비상식적인 질문을 스스로에게 하게 되는 것입니다.

이러한 맥락은 예술단체 내부에서만 발생하는 것이 아닙니다. 사회에서 소위 ‘명작’이라 일컫는 예술 작품 속의 가부장적 사고는 예술작업을 수행하는 환경에 그대로 흡수됩니다. 다수의 작품에서 여성의 신체, 여성의 고통, 여성의 사랑이 남성 서사에 변곡점을 주거나 장식적인 역할을 하기 위해 이미지로만 등장합니다. 수많은 여성 인물들이 관계에 대한 경계도 의사도 없는 무색무취의 존재로 성을 제공하거나, 죽임을 당하거나, 뇌질환을 얻어 소외됩니다. 중장년 비장애 이성애자 남성의 얼굴로 정형화된 ‘대가’의 이미지와 그로 인해 실제로 얻는 자원과 권력이 남성 대표를 우위에 둔 수직적인 구조의 작업현장을 만듭니다. 업계 진입이나 작품 발표의 기회를 빌미로 여성에게 보상 없는 돌봄 노동을 수행하고 쉽게 모욕의 대상이 될 것을 요구합니다.

배진경님은 앞선 발제에서 직장 내 성희롱·성폭력과 모성권 상담이 많은 이유는 사회적으로 문제라는 공감대가 존재하고 문제제기를 했을 때 해결되었던 경험이 있기 때문이라고 하였습니다. 문화예술계 반성폭력 운동진영 역시 예술계 내 성폭력문제에 대한 공감대를 확장하고, 실질적으로 피해자의 권리를 구제하고 가해자를 제재하는 해결의 경험을 위해 노력하고 있습니다. 예술인권리보장법 제정과 문화체육관광부 산하 공공기관의 독자적인 사건처리절차마련을 통해 계약관계 밖에 있고 법에 저촉되지 않아 제재할 수 없는 성적 괴롭힘과 성차별을 공공영역에서 다루고 해결할 것을 촉구합니다. 2019년 공공용역으로 수행하는 사업의 예술감독 Y작가가 계약 제안을 하는 과정에서 여성예술인에게 가한 성적 괴롭힘을 서울문화재단과 한국문화예술위원회 등이 공식적으로 처리하기를 요구하는 과정이 지금도 계속되고 있습니다. 조혜인님의 발제에서 언급된 ‘근로자’와 ‘사용자’를 근로기준법보다 넓게 정의함으로써 고용과 관련하여 발생하는 제반 차별을 보다 폭넓게 규율하고자 하는 차별금지법 입법안이 통과된다면 여성예술인들이 겪는 차별과 괴롭힘 문제 해결에 한층 가까이 갈 수 있으리라 기대하고 있습니다.

예술작업현장의 성차별과 성폭력을 줄이고 보다 안전한 작업환경을 만들고자 하는 예술인들은 성별권력의 구조를 드러내는 여성주의적 관점을 바탕으로 개별 예술인의 권리를 보장하는 구체적인 실천방안들을 찾고 있습니다. 작업이 최우선, 작품이 최우선이라고 말할 때의 그 작업과 작품의 범위는 누가 결정하는지, 그 범위가 편견으로 설정되어 있거나 특정인의 이익을 포함하고 있지 않은지 보다 예민하게 살피는데 시간과 노력을 기울입니다. 존경하고 애정했던 교육자, 관리자, 예술인들의 행보를 다른 관점으로 해석하는 것이 혼란과 갈등을 가져오기도 하지만, 더 선명한 안전의 기준들을 함께 구축하는 과정을 거치며 이를 소화해냅니다. 여성의 성적대상화와 성착취가 그 토대라 해도 과언이 아닌 대형문화예술산업, 모든 사회문제를 개인의 차원으로 돌리는 신자유주의의 흐름, 성범죄를 낭만화시키며 정당화하는 남성우월주의적인 시각에 맞서는 동시에 각계각층의 반차별 운동과 함께 연대하고자 합니다.