

민주노총 조직내 성폭력 폭언 폭행 갈등의 유형과 후속 조치

김수경 (민주노총 여성국장)

2015년, 2016년 민주노총은 성평등강사단 양성교육을 시작했다. 진보운동조직에서 성평등 교육을 위한 본격적인 강사단 운영은 민주노동당 이후 처음이다. 교육과정도 양성평등교육원 못지 않은 시간과 질이 담보되었고, 무엇보다 다양한 직종과 고용상태에 놓여있는 조합원들을 위한 맞춤형 교육을 위한 노력을 해 왔다. 그러나 현장에서는 교육에 대한 의뢰 보다는 성희롱, 성폭력, 폭언 폭행 처리 절차에 대한 문의가 많이 오고 있다. 강사단 위촉 이후 민주노총 가맹노조에서 직장내 성희롱에 대한 대응력이 높아졌으며, 최근 들어 발생한 직장내 성희롱 대응 투쟁에서 피해자들에 대한 구제가 활발해지고 있다. 그리고 지난 1년간 민주노총 조직내 성폭력 폭언 폭행으로 인한 신고 접수가 늘어나고 있다. 이는 조직내 갈등이 증폭된 특정한 시기였다고 볼 수는 없으며 오히려 이전에는 이러한 행위들이 조직문화, 일터문화로 당연시하게 받아들여이던 것들이 문제제기 되고 바꾸고자하는 움직임이었다고 보인다. 신고율이 적은 곳이 성평등한 곳이 아니라 신고율이 많은 곳이 오히려 자구노력이 있다고 본다면, 바로 지금 이 시기가 민주노총의 조직문화를 바꿀 수 있는 분기점이 될 수 있다. 성폭력이 근절되거나 폭언 폭행이 완전히 사라지는 것은 어려운 것이다. 그러나 현재 나타나는 조직내 성폭력 폭언 폭행, 최근 제기되고 있는 사무처 활동가들의 일터 괴롭힘에 대해 재정의하고 민주적이고 성평등에 가까운 조직을 향한 계기가 되었으면 한다.

1. 민주노총내 성폭력 폭언 폭행 및 조직내 갈등의 유형

민주노총의 규정에는 성폭력, 폭언, 폭행으로 처벌할 수 있는 규정이 있다. 다른 언어가 없었을시 만들어졌던 규정으로 인해 우리는 이 모든 갈등들을 성폭력, 폭언 폭행으로 명명하여 조치를 취하고 있다. 그러나 그 이면을 보면 세 개의 언어로 표현할 수 없는 수 많은 서사들이 있다. 지난 1년간 발생한 갈등의 유형을 살펴 보면 다음과 같다.

성폭력(성폭언)

- 여성을 성적 대상화한 남성의 폭언
- 다수의 여성이 남성 1인을 대상으로 성적 비난을 포함한 신체 접촉
- 여성에 대한 차별 발언
- 직급이 높은 노조간부가 직급이 낮은 여성동지에게 물리적 마찰과 성폭언

(성)차별

- 여성이 전담하고 있는 일에 대한 무시, 지적 및 폭력 행사
- 내근 외근 업무 차별 발언

정파간 갈등에 의한 조직 갈등

- 민주적 의사소통의 부재에서 발생하는 폭력과 집단 행동
- 회의시 고성, 폭언

사무처내 폭언 폭행

- 임월간부의 일터 괴롭힘 - 폭언, 업무시간외 지시, 무시, 고성
- 사무처 간부의 지부 간부들을 대상으로 한 고성
- 사무처내 성별, 직급 위계에 따른 폭언.
- 하위 직급 여성에 대한 감금, 폭행
- 동의되지 않은 인사 배치

연대 활동가들에 대한 나이 차별 발언

- 흡연 지적

2차 가해, 2차피해

- 신고서, 제소장, 진사조사 보고서의 공개 요구. 알권리 주장
- 폭언, 폭행에 대해 업무상 갈등으로 규정
- 사전 조치 불이행으로 인한 2차 가해 발생 조건 구성
- 가해자 동정론 유포
- 피해자와 혐의되지 않은 후속 조치

2016년은 민주노총 안에서 이해하고 있는 ‘조직을 존립을 영향을 끼칠 수 있는 무시 무시한 성폭력’ 보다는 차별과 괴롭힘에 대한 피해자들의 호소가 드러난 시기이다. 실제 성폭력 사건이 발생한 이후 사업장을 폐쇄하거나 노조의 집행부 전체가 사퇴한 경우가 최근에도 있었기에 직장내 성희롱, 성폭력 사건은 발생 즉시 조치가 취해지곤 한다. 그러나 조직내 차별과 폭언 폭행은 그 경계의 모호함으로 인해 가해 행위자의

인식도 부족하고 피해자들의 신고과정이나 조치 과정에서도 제대로 이루어지기 어려운 점이 있었다.

성폭력으로 신고 되었으나 조사 과정에서 성격 규정을 달리된 경우가 많고, 일터 괴롭힘, 나이 차별, 성차별, 괴롭힘, 성폭력 2차 가해 등 갈등 지점에 대한 규정과 이해도 달라지고 있다. 과도한 성폭력 규정이라는 반발도 많고, 성폭력 규정으로 인한 양형의 과도함 논란 여부도 그치지 않고 있다. 성폭력 규정이 과도하다고 지적하는 것과 함께 2차 가해에 논란도 여전하다. 그러나 성폭력만이 아니라 괴롭힘이나 차별에 대한 규정과 이에 따른 처리 절차는 여전히 만만치 않다.

차별과 폭언 폭행, 괴롭힘은 사회문화적으로 용인되어 왔던 조직문화라는 점이 바뀔 때 까지 많은 논란이 존재할 것이다. 이로 인해 다음과 같은 문제의식들이 발전하고 있다.

2. 우리에게 더 많은 언어가 필요하다

성폭력 폭언 폭행 금지 및 처벌에 관한 규정을 개정하면서 제기되는 문제의식은 다음과 같다.

① 성폭력이라는 언어가 주는 위협이 크다. 강간, 강간미수, 추행, 성폭언, 성희롱 등 성폭력의 행위에 대한 명시를 규정에 넣어야한다.

이는 형법과 고평법의 규정들을 섞어서 민주노총 규정을 만들자는 의견이다. 성폭력으로만 명명할 시 아무도 보호할 수 없다는 점이다. 조직은 성폭력 집단, 가해자는 성폭력 범죄자, 성폭력 피해자... 낙인 효과가 크다는 점이 문제 제기 되고 있다.

또한 다른 질문은 민주노총의 조직내 강제와 자율조치가 사회일반에서 규정하는 가해자 처벌 중심의 규정에 비추어 정하는 것이 타당한가?

이러한 규정으로 인해 피해자의 인권은 어떻게 보호할 것인가? 등의 문제의식이 남을 수 있다.

규정에서 명시해야 할 언어의 정리가 필요하다.

② 차별에 대하여 부족한가?

민주노총은 조직내 성, 장애, 연령,국적, 성적 정체성에 대한 차별은 금지하고 있다. 포괄적인 차별금지를 하고 있다. 그러나 차별과 폭력의 경계의 넘나듬에 대한 해석이 어렵다.

③ 일터 괴롭힘

민주노총 사무처와 임원간부들에게 민주노총은 일터이다. 활동가이자 임금을 받고 있는 노동자로서의 민주노총 사무처, 임원 간부들에게 암묵적으로 행해왔던 위계와 직급에 따른 괴롭힘들을 보호할 조치가 필요하다.

아래의 사건들을 보면 최근 성폭력으로 신고한 사건들 대부분을 다른 언어를 사용한 것을 볼 수 있다.

1. '000 선관위원 박00가 000노조 **지부 조합원들에게 상대방의 위치를 인정하지 않고 무시와 모욕의 언어를 사용한 행위
2. 젠더화 된 조직 문화로 저항할 수 없는 남성 개인의 몸을 다수의 여성들이 구속하고 비난의 언어로 모욕을 준 행위
3. 000노조 **지부 임원 간부 다수가 민주노총 000 선관위원을 폭언과 왜곡된 주장으로 지속적으로 모욕과 비난으로 괴롭혀온 행위
4. 000 노조 **지부 임원간부 다수가 주장을 관철하기 위해 의도적으로 민주노총 ** 본부 회의를 무산시킨 행위
5. 000 본부 사무실에서 발생한 성적 수치심 유발하는 욕설 및 위압적 환경을 조성한 상황
6. 성평등 조직문화 훼손한 00본부 운영위 폭력 사건
7. □□노조 ○○ 성폭력사건
8. ▽▽노조 ○○ 성폭력사건
9. ◇◇ 노조 사무처 폭력 사건
10. ▣▣ 노조 00지부 성폭력 사건
11. 현재 진행중인 000본부의 성차별, 성폭력, 폭언 폭행 괴롭힘에 대한 맞대응

12. 현재 진행중인 000 노조의 일터 괴롭힘

과도한 규정논란으로 인해 성폭력을 성폭력이라 명명하지 못하고 ‘감금, 폭행’으로 하기도 한다.

예를 들어 하위 직급, 저연령의 여성이 고위직급, 고연령, 만취한 남성에게 의해 감금되어 폭행 당한 경우. 대부분의 여성은 성폭력 위협을 느끼게 된다. 이를 잠정적 성폭력이 아니라고 할 수 있는가? 행위 중심으로 본다면 감금, 폭행이 지만 그 시기 여성이 겪는 공포는 죽을 수도 있거나 성폭력을 당할 수 있다는 극심한 공포 상황이다. 누구를 중심으로 상황을 읽을 것인가 문제제기 할 수 있다.

3. 처벌 양형의 논란

비슷한 유형임에도 어떠한 가맹조직은 해고하거나 권고 사직하는데 또 어떠한 조직은 정직으로 결정하기도 한다. 오히려 해고되거나 권고사직 된 경우 보다 정직, 직권 중지 된 경우에 재심 청구 요청이 많다. 그럼에도 재심 했을 시 양형이 줄어드는 경우는 없다.

처벌 양형 기준이 필요한가에 대한 고민도 있다. 재발방지 효과는 어떤 방법이 좋을지 매번 고민이 된다.

민주노총은 노동자의 해고요건 완화에 저항하는 조직이다. 해고는 살인이라고 해왔다. 그렇기에 일반 기업에서는 해고가 될 만한 요건이 노조에서는 적용되지 않는다고 ‘온정적 조직, 자기 식구 감싸기’라는 비판도 들을 수 있다. 조합원의 해고를 막기 위해서는 싸우고 있지만 또 다른 누구에게는 사퇴하라 사직하라고 한다. 우리 안에서 이 딜레마에 빠진다.

① 민주노총에서 폭력 행위자에 대한 양형은 어디까지 가능한가?

② 민주노총 활동가들에게 들이대는 잣대가 때로는 과도하거나 때로는 부족해도 되는가?

4. 여성위원회. 규율위원회. 진상조사위원회의 피로도 급증

여성위원회가 겪고 있는 고단함은 ‘여성위에 성폭력 사건으로 신고하면 절차가 간단하고 신속 처리 된다’는 오해 때문에 피해자들이 성폭력으로 속단하여 민주노총 여성위에 직접 신고가 늘고 있다. 규정상 신고 되면 바로 처리해야 하며 반려 할 수 있다는 규정은 없다. 그러나 접수한 사건들 중 성폭력으로 접수하여 처리할 만한 사건들은 많지 않았고, 여러 요인으로 여성위가 호명되고 동원되는 것에 대한 피로도가 높다.

차별과 폭언, 폭력 또한 조직 안에서 충분히 피해 사실에 대한 공감을 얻을 수 있고 해결 의지가 있음에도 조직을 신뢰하지 못하고 있는 것이 원인이다. 대부분의 가해행위자가 직급이 높기 때문에 해당 조직 안에서 처리가 어렵다는 판단을 하기

때문이기도 하기에 피해자가 과도하다고 할 수는 없다.

게다가 진상조사위원회에는 여성위원회 또는 여성위원회가 추천한 자를 포함해야하는 규정도 있다. 그나마 조직에서 성평등, 인권 감수성이 여성위원회가 가장 높다는 평가가 있기 때문이지만 다시 보면 이 또한 내부의 성역할 규정이라고 볼 수 있다.

① 노동조합내 여성위원회의 역할에 대해 재정립이 필요하다.

여성위원회 담당을 꺼려하는 임원 간부들의 속내는 ‘고생만 하고 권력은 없고 욕만 먹는 곳’ 이기 때문이다. 여성위원회가 조직내 성폭력 전담기구라는 오해 때문에 생기는 인식이다. 대체 여성위원회가 무엇을 하는 조직인가? 성폭력이 여성만의 문제인가? 진상조사 역할을 부여한다면 그만큼 사법적 권한을 갖고 있는가? 여기에 대해서는 항상 의문이다.

5. 가피해자가 특정되지 않는다

성폭력 사건의 경우 남성 가해자/ 여성 피해자 구도가 깨지고 있다.

문의 들어온 가맹노조의 사례에서도 여성상급자의 남성부하직원에 대한 성희롱이 문제된 경우도 있었고, 노조 안에서 여성들이 가해자가 되어 남성을 성적으로 모욕을 준 경우도 있다. 행위자들은 의도성이 없었다고 하지만 객관적인 사회문화적 정황상 남성이 피해자가 되는 경우도 여럿 발견된다.

폭언 폭행 괴롭힘의 경우도 임원은 가해자 사무처는 피해자. 상급자는 가해자 하급자는 피해자 구도도 다르게 해석 될 수 있다.

조사 과정에 들어가다 보면 가피해가 뒤섞이고 누구나 가해자 피해자가 되는 상황들이 발견된다. 신고와 조사 과정에서부터 시정과 처벌까지 수 많은 권력관계를 알아야했다.

5. 성폭력 처리 절차와 유사하고도 다른 폭언 폭행 사건들

괴롭힘과 폭언 폭행도 2차가해가 있다. 2차 가해는 성폭력 사건에만 있다고 여기지만 일터 괴롭힘과 사무처내 폭언 폭행도 같은 양태이다. 괴롭힘의 대상이 그럴만한 이유가 있거나 업무상 갈등이라거나 가해자에게 가혹하다는 논리는 성폭력 가해자논리와 유사하다.

괴롭힘과 폭언 폭행도 가피해가 뒤바뀌며 피해가 재생산 되고 있다. 피해주장자가 가해자를 지목하는 순간 가해자는 또 다른 피해자로 진화하고 있다. 이는 피해주장자 대부분이 약자이긴 하지만 활동가들이 갖는 투쟁성과 끈질김이 가해자에게 또 다른 폭력을 날고 있는 점이 발생하기도 한다.

가해자의 재심청구는 성폭력 가해자의 명예훼손 고소. 맞고소와 같은 유형으로 빈번하게 나타난다. 모든 사건의 가해행위자들이 재심청구를 시도한 바가 있다. 여기서 다음과 같은 질문도 하게 된다.

- ① 2차 가해 규정이 일터 괴롭힘. 폭언 폭행에서도 필요하지 않은가?
- ② 성폭력을 좀 더 큰 영역의 폭력으로 포괄해야하는가?

6. 여전히 어려운 2차 가해 / 피해자 중심주의

2차 가해는 없다? 그러나 2차 피해는 있다.

피해자는 2차 가해를 주장하는데 이를 행위자들이 인지하지 못하는 상황이 빈번해지고 있다. 익히 알고 있는 피해자 유발론, 가해자 보호 논리 외에도 ‘신고내용 공개 요구’ ‘분리조치 미이행’ ‘후속 조치 미흡’ 등이 2차 가해로 규정되어 신고 되고 있다. 분명 피해자에게 2차 피해를 주고 있음에도 예기치 못한 피해였기에 이를 2차 가해로 봐야하는지 갈등의 여지가 있음이다.

피해자 중심주의를 주장함이 과도하다는 의견도 만만치 않다보니 원가해자가 아닌 주변인들이 피해자와 대립하는 경우도 발생한다. 의도하지 않았던 발언과 행위들이 결국 피해자에게 피해를 주는 결과를 낳는다는 것을 매 시기 사전에 예방한다는 것은 어려운 일들이다. 대체 피해자 중심주의가 뭘데 과도한 피해자의 요구를 들어야하는가? 라는 불만은 반성폭력 운동진영에서 매번 듣는 하소연이고 우리안에서도 마찬가지다.

- ① 2차 가해에 대한 처리 규정을 동일시 한다고 해도, 사회문화적으로 이해하지 못하는 점을 공동체 안에서 어떻게 설득할 것인가?
- ② 피해자의 요구는 과도한가? 과도하다면 어떻게 조정할 것인가?

7. 조직 안팎으로 확대 되는 피해

민주노총 간부들의 연대 단체 활동가. 주변인에 대한 폭력과 차별에 대해 어떻게 대응 할 것인가?

민주노총 조직내 성폭력은 사라지고 있으나 연대하고 있는 구성원에 대한 폭력이 늘고 있고, 나이 차별. 성추행이 자주 발생하는 것이 그 것이다.

민주노총에서 연대 활동에 나서고 있는 대부분이 고연령의 남성인데 연대하고 있는 대상은 저연령. 여성인 경우가 많다. 이 때 발생하는 성과 연령에 따른 권력관계를 미처 인식하지 못하고 있다. 더 많이 연대하고 더 많이 접하는 방법 밖에 없겠으나 매번 난감하고 부끄럽다.

8. 사과하는 방법과 후속 조치

사과하는 방법을 모르겠다.

남자들 문화가 그렇다.

쑥스러워서 못하겠다.

대체 어떻게 해야 진정한 사과가 되는 것인가?

진심이 느껴지지 않아서 사과를 받지 못하겠다.

후속 조치 이행마다 겪는 문제들 또한 산적해 있다. 우선 가장 먼저 내리는 후속 조치가 '교육 이수'이다. 인권 교육, 대화법, 성평등 교육, 성폭력 가해자 교육... 가해 행위 유형에 따라 권고하는 교육 내용이 다르다. 그러나 막상 가해 행위자들이 받을 만한 교육 기관이나 프로그램도 적절하지 않다. 가해자 교육을 의뢰하면 “ 어차피 안 바뀔 가해자 교육 할 시간에 피해자 지원을 하련다”는 답변을 듣는다. 1:1 상담교육을 보내면 그나마 효과적인데 비용 지출이 만만치 않다. 이전에는 이 비용을 전부 공동체안에서 부담했는데 이제는 가해자 자부담. 피해자 치료도 가해자에게 구상권을 청구하는 움직임이다. 적절한 교육을 찾지 못하다보니 가해자들은 이평게 저 평게 대고 후속조치 이행을 미루고 있다.

피해자가 원하는 사과를 하라고 한다. 피해자에게 원하는 것이 무엇이나고 물으면 “진정한 사과면 된다”라고 한다. 그러나 과연 이것이면 되는건지. 진정한 사과는 무엇인지 매번 고민되는 지점이다. 최근에는 진정한 사과, 당신이 원하는 사과는 없으니 적절한 시점에 내가 원하는 내용이 담긴 사과를 받고 마무리하라고 한다. 아니면 사과 받고 싶을 때 받거나 사과 받을 준비가 되면 사과를 받으라고 싸인을 보내라고 한다. 그리고 후속 조치 중 가해자가 이행해야 할 의무를 이행하면 일단락 하고자 한다.

진상조사가 마무리 되고 가해자의 징계 기간이 끝났음에도 여전히 교육 이수와 피해자가 원하는 진정한 사과는 이루어지지 않고 있다. 이럴 경우 원칙으로 복귀가 가능한가라는 문의가 들어온다. 답은 '아직은...' 이었다. 당신은 아직 사과를 할 준비가 아니라고 보인다고.

이행이 가능한 후속조치. 징계 위주가 아닌 당사자가 바뀌고 또다른 당사자가 치유되고 공동체가 지속 될 수 있는 방법에 대한 고민이 그것이다.

① 진정한 사과는 왜 어려운가? 시기의 문제인가?

② 사과하는 방법도 가르쳐줘야 한다?

그래도 민주노총 많이 바뀌었네. 라는 말을 들을때면 민주노총의 여성간부로서 많은 보람과 고마움을 느낀다. 이런 토론회가 준비되기까지 공동체안에서 우리가 얼마나 치열하게 고민하고 투쟁해 왔는지 지켜봤기에 당사자들에게 감사하다. 폭력의 성격 규정 하나를 두고 투쟁하고 논쟁하거나 양형이 결정되기까지 담당자들이 수 없이 임원들과 토론하고 중앙집행위원회, 대의원대회까지 설득해야했던 고통은 '벽에 대고 외치는' 답답함이었다고 한다. 이렇게 답답함을 토로하고 함께 모색할 용기가 생길수 있어서 다행이다. 앞으로 하나씩 풀어가며 좀 더 발전하는 민주노총을 기대하셔도 좋

겠단.

메모장



성폭력 개념과 규정 다시쓰기 : ‘성폭력’과 이별하기는 너무 쉬웠다더라..

김홍미리 (여성주의 연구활동가)

토론에 앞서, 성평등을 고민하는 민주노총 조합원 분들께 따뜻한 연대의 인사를 전합니다. 이 토론문은 발제문을 읽으며 들었던 질문 중심으로 작성하였습니다. 성평등한 조직문화란 무엇인지를 고민할 때, 이하의 질문들이 함께 검토되기를 기대해 봅니다.

성폭력이 한국사회에 ‘문제’로 등장한 시기는 1980년대로 거슬러 올라갑니다. 그 이전에도 ‘성폭력’이 없었던 것은 아니지만, 그것은 문제로 인식되지 않거나, ‘문제’로 여겨지더라도 운없는 개인의 비참하고 난감한 경험 정도로 여겨졌던 것이 사실입니다. ‘전화기 한 대’로 시작했다는 여성의전화가 1983년 여성에게 일어나는 (온갖) 폭력들을 한국사회에 알리기 시작했을 때, 사회는 깜짝 놀라기 시작합니다. 그런데, 그 놀라움의 이유는 그런 일이 발생했다는 사실에서가 아니라(세상에 이런일이!) 그걸 사회라는 공적 공간으로 들여왔기 때문이 아닐까 생각합니다(이런 것도 사회문제가 되는구나!). ‘그런 일’이 흔히 일어난다는 것을 몰랐던 것이 아니라 몰라도 됐던 거였고, 문제로 삼지 않는 것이 당시 사회의 상식(‘정상’)범주였다는 겁니다. 하지만 누군가 그것은 (개인의 문제가 아니라 사회) 문제라고 말하기 시작했고, 이것을 해결하지 않는 한 민주주의는 없다라고 외치기 시작합니다.

이후 한국사회는 직장내외, 가정안팎, 학교내, 버스·지하철·택시안, 회식자리, 길거리 등 때와 장소를 가리지 않고 일어나는 여성에 대한 폭력과 직면하고, 그것이 ‘어떤 문제인지’ 탐색하기 시작합니다. 구타, 감금, 욕설을 포함해서 추행, 지분거림, 위협, 희롱(누군가의 언어로는 ‘농담’), 강제삽입 등 괴롭힘의 다양한 형태가 드러나고, 그것이 단지 ‘농담’일 수 없고, ‘거친 섹스’ 일 수 없다는 것을 알아가기 시작합니다. 그리고 이후 30년이 넘는 시간이 지났습니다. 그 사이 성적자기결정권이나 피해자중심주의라는 말이 (법이 아닌) 삶의 가까운 곳에서 회자되고 있고, 어쩌면 ‘낮설고’ 동시에 ‘익숙한’ 그 말을 각기 다른 결로 사용하고 있는 게 아닌가 합니다. 소화되지 않은 음식을 먹은 것 같은 더부룩함과, 삼키고 싶지만 쉽게 삼켜지지 않는 무언가처럼 성폭력은/자기결정권은/피해자중심주의는/그리고 성평등은 여전히 불편한 어떤 것으로 주변을 맴돌고 있습니다. 왜 그것은 편치 않고 불편할까요.

과거보다 조금은 더 성숙한 모습으로 성폭력 혹은 성평등한 조직문화를 이야기하고

있는 이 자리는 지난 30년의 시간을 배경으로 하고 있습니다. 그리고 조직내 성평등에 대한 진단이 어떻게 평가가 어떻고 틀려나, 무엇이 달라졌고 달라지고 있는지, 시기마다 제기되었던 질문은 무엇인지, 지금 우리에게 필요한 질문은 무엇인지를 늘어놓을 수 있는 시간이 마련되었다는 것은 그것만으로도 의미있는 일입니다. 다만, 이 자리가 물꼬를 여는 자리가 되기 위해서는 여기저기에서 울리는 목소리들을 기각하지 않는 방식으로 말하고 행동하는 일은 무엇인지에 대해서 보다 급진적으로 고민할 수 있어야 하고, (더부룩하고 불편하다면) 내가 가진 불편감의 내용과 원인이 무엇인지 구체적으로 질문하고 해석하는 시간을 가져야 한다는 생각입니다. 그러한 회고(돌아보기) 혹은 성찰의 과정에 이러한 질문들이 보탬이 될 것 같습니다.

질문1. 성폭력은 누구의 문제인가.

이 질문은 이미 식상합니다. 이 질문을 던지면 사람들은 성폭력을 ‘여성문제’가 아니라 우리 모두의 문제이자 사회문제라고 재빨리 답하며, 이런 식상한 질문은 그만하라고 말하기도 합니다. 하지만 그것을 우리의 문제라고 생각하는 것(explicit knowledge)과, 그것을 여성문제가 아닌 누구나의 보편적인 이슈로 나에게 초대하는 것(implicit knowledge)에는 차이가 있습니다. ‘성폭력이라는 언어가 주는 위협’을 고민하는 경우라면, 이 둘 사이의 간극은 더 심할 거라 생각합니다.

성폭력 관련규정을 개정하면서 제기되는 문제를 지적하면서 발제문은 “성폭력이라는 언어가 주는 위협이 크다”고 적고 있습니다. 발제문에 적힌 이 문장의 맥락을 짧은 글을 통해 정확히 이해하기는 어렵고, 다만 조직내 사건처리과정에서 나온 문제의식일 거라고 추측해보지만, 그렇다하더라도 ‘성폭력’이라는 단어를 위협으로 표현하는 것에 대한 우려는 매우 큼니다.

성폭력이라는 언어가 주는 위협은, 그것을 강간, 강제추행, 추행, 성폭언, 성희롱 등 ‘행위에 대한 명시’를 통해 줄여가야하는 것이 아니라, 성폭력의 보편성과 일상성을 조직구성원이 알아가는 방식으로 해소될 수 있습니다. 가해자의 행위 정도에 따라 피해의 경중을 추측하는 방식은 성폭력 피해를 설명하지 못한다는 오랜 논의가 있어왔습니다. 여성의 생애 경험을 통해 ‘성폭력연속선’을 논의한 L.켈리는 이때의 연속선은 심각성을 기준으로 구축되는 것이 아니라는 점을 강조한 바 있습니다. 예를 들어 ‘희롱부터 강제삽입까지’의 연속선 개념이 아니라는 겁니다. ‘강간은 성희롱보다 피해가 클 것인가, 강제추행은 강간보다 덜한 피해를 가져올 것인가, 성폭언 가해자는 그러므로 강제추행보다는 덜한 징계를 받아야 마땅한 것인가.’ 성폭력 생존자들이 일관되게 증언해왔듯이, ‘그런 피해자는 없’고, 피해경험은 단지 ‘그날/그시각/그 사건’에 귀속되지 않습니다.

사실 이 질문들에 대한 적절한 응답은, ‘예 또는 아니오’가 아니라, “그 질문은 잘못

됐다”여야 할 것입니다. 우리가 관심을 가져야할 것은 ‘경험의 연속선’에 대한 것이어야 합니다. 피해의 경험이 어떻게 달라지고 있는지를 살피고 그것에 내가/나를 포함한 주변인들이 어떻게 기여하고 있는지를 확인하는 질문으로 바뀌어야 합니다. 이런 질문들이 가능할 수 있겠습니까. 1) 이 사건은 피해를 회복하고 가해자의 성찰을 도모하는 방향으로 이동하고 있는가, 2) 나는/조직은 피해를 최소화하고 가해자의 직면을 돕는 방향으로 움직이고 있는가, 3) 징계는 그 과정에서 어떤 역할을 담당하고 있는가.

성폭력을 누구나의 문제로 생각한다는 것은 ‘성폭력은 나쁘다’라거나 ‘성폭력은 굉장히 중요한 문제지’의 수준을 넘어서야 한다는 걸 의미합니다. 소화가 되지 않았던 건 그걸 씹어삼키지 않았기 때문이고, 씹을 수 없었던 건 (발제자님의 말대로) 씹을 수 있는 언어가 없기 때문이기도 합니다. 하지만 피해자들은 꾸준히 같은 이야기를 반복해왔고 그 발화에 근거해서 성폭력을 설명하는 많은 언어들 이 나와 있는 바, 이 중에서 간편한 언어를 취사선택하거나 왜곡하는 방식으로 성폭력을 주변화하고 ‘특수하게’ 취급해온 조직문화를 돌아봐야 할 때가 아닐까 합니다. <성폭력은 일부 특별한 개인이 벌이는 일회적/특수한 사건이 아니다>라는 말이 나와/조직과 어떤 관련성이 있는지를 찾아가는 것이 그 시작일 수 있겠습니까. 이때 ‘성폭력이라는 말이 주는 위협’이라는 말의 주어, 그 주어와 나의 관계를 찾아가면서, ‘성폭력은 누구의 문제인가’라는 질문의 끝을 꼭잡고(!) 물고늘어지시기를 고대합니다..

- ① 성폭력이란 상대방의 의사에 반한 불쾌한 성적인 언사, 몸짓, 신체적 접촉, 추행, 강간 등 성적 자율권을 침해하는 모든 행위를 말하며, 법적으로 예시된 이외에 다음의 내용도 포함된다.
1. 개인의 성적 자율권 및 성정체성을 침해하는 모든 언어적, 정신적, 물리적, 환경적 폭력 행위
 2. 성적 호의를 조건으로 타인의 경력, 급여, 보직, 고용 등에 영향을 미치거나, 기타 일방적으로 만남이나 교제를 강요하는 행위
- ② 폭언.폭행이라 함은 상대방의 인권을 훼손하는 언어적, 정신적, 물리적, 환경적 폭력행위를 의미하며, 다음 행위를 포함한다.
1. 심한 욕설이나 모욕적인 언사
 2. 구타, 기물파손 등의 물리적 폭력행위
- ③ ‘2차 가해’라 함은 사건 이후 가해자나 그 주변인, 제3자가 피해자가 원치 않는 접촉이나 합의 시도 및 사건접수자 또는 제3자가 피해자를 부당하게 추궁하고 특정 행동을 강요하는 행위, 고의적으로 사건 해결을 지연시키거나 은폐·축소하는 행동 등으로 피해자에게 부당한 피해를 주는 모든 행위를 말한다

질문2. 성적수치심, 누구의 어떤 수치인가.

성적수치심에 대한 이야기를 하고자 합니다. 2014년 한국여성민우회는 <성폭력 피해

를 구성하는 ‘성적수치심’, 이대로 괜찮은가>라는 제목의 토론회를 엮는다. 정하경주는 발제문을 통해 성적수치심을 둘러싼 고민들을 이렇게 던집니다.

1) 성적 수치심을 느껴야 성폭력인가? 2) 도덕적 기준에 미달했을 때 느끼는 감정 혹은 부끄러움을 느끼는 마음인 ‘수치심’이 성폭력 피해 경험 시의 중요한 감정으로 사용되고 설명되는 것이 맞는가. 이 영향으로 인해 성폭력 피해는 여전히 부끄러운 일로 인지되는 문제점을 놓고 있으며, 수치심으로 인해 주변에 피해 사실을 알리지 못하다보니 피해가 장기화되는 사례도 접하게 된다. 즉, 성폭력이 부끄러운 일이라는 잘못된 통념을 강화하는 면이 있다고 생각한다. 3) 과연 성폭력 피해 순간의 감정이 성적수치심인가, 실제로 수치심이라는 감정은 언제, 어떻게 구성되는가 이다. (정하경주, 2014:2)¹⁾

민우회 성폭력상담소 활동가이기도 한 그는 “사실 성폭력 피해 상황의 그 순간에 느끼는 감정은 수치심이라기 보다는 오히려 분노이기도 하고 공포나 당황에 더 가까울 수 있다”고 후술합니다. “수치심이라는 감정은 도리어 성폭력 피해의 순간이 아니라 피해 경험을 누구에게 말해야 할 때, 사회로 내보내야 할 때 느끼게 되는 경우가 많다”는 겁니다. 설명을 보태자면 이런 경우를 생각해볼 수 있습니다. 성폭력 상황을 공포로 경험한 어떤 피해자는 주변인들이 피해자 본인을 창피해한다는 사실을 알게 될 때, 그때 수치스러워 집니다. 회식에서 직장동료의 성적 언동에 모욕감과 분노, 혹은 수치심을 느낀 A씨는 성적수치심으로 성폭력을 입증하는 제도안에서 모욕감과 분노보다 수치심을 피해의 언어로 채택합니다. 물론 수치심은 피해자의 주요한 감정상태 중 하나이긴 합니다. 수치심은 외부에서 작동하는 규범과 시선을 통해 작동한다고 할 때(나영정, 같은책 2014:14) 성적으로 안전하게 보존되어야 할 여성이 보존되지 못했을 때 규범에 어긋나는 피해자를 향한 시선 속에서 수치심은 피해자의 몫이 되기 쉽기 때문입니다. 문제는 성적수치심 외에 피해로 경험하는 온갖 감정 상태들이 생략되거나 감춰지고 지양된다는 데에 있습니다. 이를테면 분노(분노하는 피해자), 배반감(조직에 배신감을 느끼는 피해자), 불안(불안한 피해자), 괴씸한(가해자를 괴씸해하는 피해자) 등의 감정은 피해를 설명해내는 감정에서 분리해내고, 점차 이런 감정을 호소하는 피해자들에 대해서는 신뢰와 지지를 거두는 상황이 벌어지기도 합니다(그리고 그것은 다시 피해자를 취약하게 하고 고립시키는 방향으로 이동합니다).²⁾

한편으로 수치심은 남성들이 자신의 명예를 훼손당했을 때 느끼는 감정이라는 것이 함께 고려되어야 합니다. “그리고도 니가 남자냐?”, “남자 새끼가.” 등의 말은 남성에게 성적인 ‘수치’로 돌아옵니다. 그는 곧장 자신이 지녀야 할 남성성(규범)이 그 말로

1) 한국여성민우회(2014), <성폭력 피해를 구성하는 ‘성적수치심’, 이대로 괜찮은가?> 토론회 자료집.
2) “많은 피해자들이 성적수치심을 느꼈다고 말하지만 상담 과정에서 그 당시 느꼈던 감정을 다시 짚어 보면 ‘분노, 고통, 괴씸한, 괴로운, 구역질나는, 기분 상하는, 끓어오르는, 모욕적인, 배반감, 불쾌함, 속상한, 공포, 불안한, 불편한, 비참한, 증오하는, 참담함, 고립된, 어이없는, 언짢은’ 등의 다양한 감정들을 확인할 수 있다(정하경주, 2014:7).

인해 훼손당했다고 인식하며 훼손된 남성성으로 인해 수치심을 느낍니다. 흔한 예로 이성연애 관계에서 여자친구가 이별을 고할 때, 아내나 여친이 섹스에 응하지 않을 때, 여자들에게 제압당할 때 등의 상황이 있고, 이때가 남성들에게는 성적수치심이 이는 때라 할 수 있습니다.

여성의 수치가 성적 대상인 여성의 몸에 일어나는 '정조/순결/몸에 대한 침해'와 연결된다면, 남성의 수치는 남성(만)이 갖는 성적지위에 대한 거부와 관련되어 있습니다. 그리고 성적지위에 대한 거부를 훼손으로 인식하고, 그러한 훼손을 수치로 경험하는 남성들은 훼손된 남성성을 회복하기 위한 방법으로 여성에 대한 폭력('성폭력')을 선택하기도 한다는 사실을 기억할 필요가 있습니다. 그 방법은 남성성을 회복하는 데에 가장 쉽고 간편하기 때문에 곧잘 애용됩니다. 남자들의 세계로 불리는 일련의 '남성문화'-음담패설(淫談悖說), 여성비하, (집단)성구매 등-가 여성을 착취하는 형태를 띄고 있는 것은 우연이 아닙니다.

이런 질문도 해볼 수 있을 것 같습니다. '거부당한 성적지위/ 훼손된 남성성/ 성적수치심'을 성폭력이라고 말할 수 있을까요? 더 논의해봐야 하겠지만 구체적인 피해를 결과한다는 점에서 이것은 '폭력'이라고 할 수 있겠습니다. 하지만, 만약 이것을 '성폭력'으로 호명한다면, 성적지배구조 안에서 일어나는 여성에 대한 성/폭력과는 구별되는 다른 방식으로 탐구될 필요가 있습니다. 마지막으로, 이미 젠더화되어 있는 성적수치심을 고려한다면, 관련 규정 등에 '성적수치심'으로 성폭력을 입증하거나 설명하는 것은 지양될 필요가 있겠습니다.

질문3. 피해자는 지나친가. (누구에게, 무엇이, 어쩌다..)

2016년 10월 소르디스와 톰은 함께 테드 무대에 오릅니다. 소르디스는 데이트폭력 피해자이고 톰은 소르디스의 성폭력 가해자입니다. 이 둘은 어떻게 함께 무대에 오르게 되었을까요? 오를 수 있었을까요? 소르디스는 자신이 겪은 일을 해석하고 그것을 성폭력으로 명명하는 데에 9년이라는 시간을 보냅니다. 고통의 이유를 묻고, 홀로 답하고, 직면을 거부하고 부정하기를 반복하다가 드디어 진실과 직면하고, 톰에게 편지를 보냅니다. 톰은, 9년 후에 소르디스로부터 '9년전 그것은 성폭력이었어'라는 이야기를 듣게 되는 상황을 맞이합니다. 우리가 톰이라면, 9년만에 '너는 성폭력 가해자야, 그건 강간이었어! 나는 고통스러운 시간을 보냈어. 바로 너 때문에.'라는 분노에 찬 편지를 받았다면, 우리는 그 편지를 들고 어떤 생각과 행동을 하게 될까요.. 톰은 이렇게 했다고 합니다.

놀랍게도 소르디스는 톰에게 답장을 받았다. 톰은 편지에 사과와 후회하는 마음을 담았다. 그로부터 두 사람은 8년간 편지를 주고받았다. 소르디스는 편지를 통해 "나는 지지 말았어야 할 짐을 내려놨고, 톰은 그의 행동에 대한 죄값을 오롯

이 받아들였다"고 말했다. 마지막으로 두 사람은 실제로 케이프타운에서 직접 만나 일주일동안 솔직한 대화를 나눴다. 톰은 진실된 마음으로 소르디스에게 거듭 사과했고, 소르디스는 비로소 모든 짐을 내려놨다. 톰은 "가해자가 스스로 '난 성폭행 가해자'라고 말하는 것은 큰 의미가 있다"고 말했다. 톰은 "그 순간, 소르디스가 지고 있던 부끄러움, 비난 등이 고스란히 나에게 넘어왔다"고 전했다. 그는 "현대 사회에서 성폭행에 대한 심리적 짐은 모두 피해자가 지고 있다"며 "가해자가 자신의 행동을 인정하지 않고 의도적으로 피하는 순간, 진실은 멀어져버린다"고 말했다.³⁾

‘피해자가 너무한다’라거나 ‘그렇게까지 해야하나’라는 류의 이야기는 성폭력 사건을 접하면서 흔하게 듣게 되는 말들입니다. 성폭력 사건해결과정의 특징이라고 한다면, 1) <끝나지 않는다(혹은 언제 끝날지 모른다)>는 것, 그리고 시간이 길어짐에 따라 2) <피해자는 너무하다>는 공감대와 3) <가해자는 불쌍하다>는 공감대가 형성된다는 점이라 할 수 있습니다. 웃프다는 표현이 이때만큼 적합할 때가 없습니다. 피해의 정도와 강도가 불어나는 것은 ‘적당히 요구하는 피해자 되기’를 지속적으로 요구받는 것과 관련됩니다. 특히 조직내/가족내 폭력일 경우 공생의 조건으로 ‘적절함/적절한 수위 조절’을 요구받는 측은 가해자가 아니라 피해자입니다.

우리는 여기에서, 왜 가해자가 아니라 피해자인가? 라는 질문을 던져야만 합니다. 공동체를 더 나은 방향으로 이동시키는 일은 *피해자의 인내가 아니라 가해자의 성찰을 통해서* 가능함에도 불구하고, 왜 공동체는/가족은/조직은 가해자에게 온정을 베푸는 일이 공동체를 회복하는 길이라고 여기게 되는 것일까요? 톰은 이 질문에 대한 힌트를 제공합니다. "그 순간, 소르디스가 지고 있던 부끄러움, 비난 등이 고스란히 나에게 넘어왔어요"

톰의 진정한 사과와 반성은 비난의 시선을 피해자로부터 거두어들이는 전환점이 됩니다. 소르디스에 대한 미안함, 톰이 스스로에게 느끼는 부끄러움은 진실을 드러나게 하는 열쇠이자 서로의 말을 들리게 해주는 연결통로가 되어줍니다. 그 위에서 피해자가 고립될 리 없고 가해자가 동정을 구할 리 없습니다. 정도를 ‘지나친 피해자’가 될 리 없고 가해자가 역올할 리 없습니다. 둘은 같은 방향으로 나란히 서있기 때문입니다.

3) 위키트리 2017.02. 17. '성폭행 가해자와 피해자가 '함께' 강연을 했다'
http://m.wikitree.co.kr/main/news_view.php?id=291899 (검색일. 2017. 03. 01)



그림 2 소르디스 엘바와 톰 스트랜저

Thordis Elva and Tom Stranger: Our story of rape and reconciliation

너무한 피해자가 있다면, 그 바로 옆에는 너무한 가해자(들)과 너무(불평등)한 조직문화가 버티고 있지는 않은지 질문해봐야 합니다. 사실 조직의 변화와 성찰이 배경이 되어주고, 가해자가 재빨리 부끄러움을 제몫으로 가져온다면, 피해는 커질 틈이 없을 겁니다. 예를 들어 이런겁니다. “니미 씨벌”이라는 말을 내뱉은 경우, 그 말을 내뱉은 이가 금새 그 말을 한 스스로를 부끄러워할 수 있다면, 그리고 그 부끄러움을 상대에게 전할 수 있다면, 이것은 성폭력이긴 하나 그리 큰 피해를 결과하지 않을 수 있습니다. 불쾌감을 표현한 상대에게 이렇게 말할 수 있다면 말입니다.

“무심코 한 말이었는데 저도 말해놓고 깜짝 놀랐습니다. 죄송합니다. 그리고 알려주셔서 감사합니다. 제가 많이 부끄럽네요”

소위 ‘남성문화’가 만연하고 여성에 대한 홀대가 흔한 세계에서 성폭력이 흔하지 않을 방도는 없습니다. (누구나 피해자가 될 수 있듯이) 누구나 가해자가 될 수 있고, (피해자가 영원한 피해자가 아니듯이) 가해자도 영원한 가해자가 아닐 겁니다. 영원한 가해자로 살지 않기 위해서 부끄러움을 자기몫으로 삼을 줄 알고 성적 지배에 대한 이해를 벗 삼는, 그런 연습, 그런 실천을 해나갈 필요가 있습니다. 물론, 이런 실천은 조직문화가 뒷받침 되어야 하겠지요.

질문4. 여성위원회로의 위탁은 최선인가.

마지막으로, 조직문화에 대한 이야기를 하려고 합니다. 다양한 방안은 토론회 이후 민주노총에서 아이디어를 모아주실 것이라 믿으며, 딱 한가지만 제안 드리려고 합니다. 발제문에도 나와 있듯이 조직 안에는 비단 젠더만이 아니라 직급이나 지위, 나이와

같은 수많은 권력관계가 얽혀있는 바, 드러나는 문제들을 보다 입체적으로 조명하고, 분석하고, 논의해갈 필요가 있습니다. 그런데 지금과 같이 여성위원회로 집중되는 구조는 이러한 시도를 원천적으로 불가능하게 하는 것으로 보입니다. 편의적으로 '성폭력'으로 통치거나 애매한 건들을 여성위원회에 위탁하는 양상을 보이기도 해서 이것이 관행으로 굳어질 것이 우려됩니다 (이러한 위탁은 사건을 본질에서 멀어지게 할 뿐 아니라, '성폭력'에 대한 집단적인 외면과 왜곡으로 이어지기도 쉽습니다. 이미 우리는, '피해자마음대로주의'라는 비아냥, '2차 가해자'가 되지 않기 위한 집단적 침묵 행동 속에서 '성폭력'을 고립시키고 결국엔 '성폭력'과 이별하는 비극을 슬하게 보아 왔습니다).

또한 이것은 비단 사건이 몰려 여성위원회의 피로도가 급증하는 것의 문제가 아니라, 민주노총이 조직 내 평등문화 확산 및 정착을 위한 활동을 제 역할로 삼지 않고 여성위원회에 의존하는/위탁하게 되는 것의 문제, 즉 조직 전체가 해야할 고민과 역할을 *여성위원회에 위탁하고 끝내* 책임지지 않는 문제 인식합니다. 민주노총은 이후 여성위원회에 성폭력/위계폭력을 위탁할 것이 아니라 조직에서 성폭력/위계폭력 문제를 최우선 과제로 받아 안고, 여성위원회는 내용적/조직적 뒷받침을 하는 기구로 기능해야 할 것입니다.

이후 더 많은 질문과 대화, 조직적 결의와 실천이 일어나기를 기대합니다. 감사합니다. <끝>

메모장



민주노총 사무처, 일터의 노동권으로 다시 보기

민대숙 (서울시금천직장맘지원센터장)

민주노총이 성평등한 조직문화를 이루기 위하여 어떠한 고민들을 하고, 어떠한 노력들을 하는지를 느낄 수 있었던 발제문, 잘 들었습니다. 현실에 안주하지 않고 노동조합에서 선도적으로 성평등하고 인권 존중의 조직문화를 이루어내기 위한 노력을 기울이고 있다는 점은 사회적으로도 상당히 의미가 있고, 노동운동이 나아가야 하는 방향점을 분명히 보여주는 활동이라고 생각합니다.

조직문화는 조직의 특성과 조직에 속한 개인의 가치관 및 세계관들이 복합적으로 작용하여 형성된 집단적인 것으로서, 조직문화의 특성에 대하여 일반적으로는 단순하게 표현하지만(보수적-진보적, 개방적-폐쇄적, 수평적-수직적), 다양한 개인들을 포괄하고 있는 조직 속에서 발생하는 여러 사건들에 대한 다양한 시각들과 입장들은 계속적으로 부딪치기 때문에 모두가 공감하는 가치관을 형성하는 것은 상당히 어려운 작업이라고 봅니다. 조직문화를 바꾸려는 노력들이 상당한 시간과 많은 고민들이 필요한 작업임은 자명합니다.

민주노총이 그간 겪은 경험들을 통하여 조직 내 불평등함을 해결하기 위하여 다양하게 고민을 나누고 제언을 듣기 위한 이번 토론회는 조직의 문제를 풀어나가는 해결절차에 있어서도 상당히 유의미하다고 봅니다.

현재 민주노총에서는 폭언, 차별적 언행, 업무내외적인 괴롭힘들을 다 포괄하여 성폭력이라고 명명하고 있습니다. 별도의 규정에서 성폭력의 정의 규정을 하고 있다고 하더라도, 사회적으로 받아들여지는 성폭력의 의미는 상당히 심각한 수준의 폭력을 상상하게 되기 때문에 조합원들이 일반적으로 수긍하지 못하는 부분도 충분히 공감합니다. 따라서 발제문에서 제기하는 것처럼 다양한 형태의 불평등한 행위들에 대하여 새롭게 정의내릴 용어들이 필요하다는 문제에 공감합니다. 이와 관련해서는 보다 많은 논의들을 통하여 단어들의 공백을 메울 수밖에 없으며, 그러한 많은 논의들이 조합원들에게 끊임없이 고민을 안겨주며, 자신의 인식을 점검하는 계기들로 순작용할 것으로 기대합니다.

법적 영역으로 본다면, 현재의 노동법은 인권에 대한 깊이 있는 가치관을 내포하고 있지는 않습니다. 그러하다보니, 법적 수준을 상회하는 성평등에 대한 민주노총의 합

의 도출은 자연스레 어려울 것이라 예상하게 됩니다.

최초로 1995년 ‘여성발전기본법’에 성희롱(성적 괴롭힘)이 규정된 지 20여년이 지났지만, 아직까지 성적 괴롭힘의 sexual에만 한정되며 젠더차별을 포괄하지 못하고 있음이 단적으로 노동법에서의 인권의 보호가 얼마나 미미한 수준인가를 보여줍니다. 성희롱에 있어서도 아직까지 2차 피해에 대하여 명확한 개념 정의를 갖지 못하며, 성희롱의 정의 규정에서 ‘성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것’에서의 ‘고용에서 불이익을 주는 것’은 괴롭힘이나 업무의 축소, 인격적 모욕같은 괴롭힘은 포함되지 않으며, 명시적인 인사명령 등 분명한 인사결과를 뜻합니다. 노동법에서조차 포괄하고 있지 못한 2차 피해 및 괴롭힘을 인정하고, 이에 대한 개선을 이끌어낸다는 것은 분명 쉽지 않은 일일 것입니다. 그러나, 노동법에서 포괄하고 있지 못하는 괴롭힘 등에 대한 사례들을 발굴하면서 그에 대한 대응을 하는 것은 법보다 앞서서 사회적 이슈를 생산해내면서 향후 괴롭힘 등 인권의 침해에 대하여 노동법에서 어떻게 규제할 것인가에 대한 롤모델을 제시할 수 있지 않을까 기대해봅니다.

마지막으로 피해자 중심주의를 어떻게 해석할 것인가에 대한 고민을 해봅니다. 피해자가 발생하는 문제에 있어서는 피해자를 중심으로 문제 해결방법을 찾는 것은 매우 중요하다고 생각합니다. 우리가 피해자의 발생에 주목하는 이유는 그가 정신 또는 육체적 피해를 입었기 때문이며, 타인으로부터 원치 않는 피해를 입은 경우 피해자가 그러한 피해를 복구하는 것을 돕는 것이 인권의 존중이기 때문입니다. 가해-피해의 상황에서는 피해자가 온전히 피해를 복구하는 것, 가해자의 행위의 잘못을 짚어 재발의 가능성 내지는 타인의 인권 침해 가능성을 최소화하는 것이 문제 해결의 목표로 제시되어야 합니다. 그렇기 때문에 민주노총에서도 피해자 중심주의를 견지하는 것이리라 생각합니다.

피해자 중심주의는 피해자의 피해를 복구하고자 하는 것이지, 피해자 편들기 내지는 피해를 도구화하는 피해자를 용인하는 것은 아닙니다. 피해자 중심주의에 대한 비판들은 피해자 편들기 또는 피해의 도구화를 용인하는 태도에 대하여 집중합니다. 이러한 비판들이 지적하는 왜곡된 피해자 중심주의의 모습은 철저하게 지양해야 할 것이며, 조직원들에게 피해자 중심주의가 정확하게 무엇을 의미하는지 적확하게 교육을 시키는 것은 중요합니다. 사회적으로 일정한 인식의 합의를 이루어내기 위해서는 끊임없는 설득이 필요합니다. 그 설득의 다른 말이 교육이겠지요! 불평등의 피해자를 만들어내지 않는 최선의 방법은 잠재적 가해-피해자를 예방하는 것이며, 이는 주기적인 교육과 조직 내 발생한 사례처리의 경험들을 공유하는 것이 가장 효과적일 것입니다.

흔히 가해자를 양상하지 않는 방법은 발생한 가해 사실에 대하여 강력하게 처벌하여 ‘일벌백계’하는 것이라고 생각합니다. 성희롱과 관련된 설문조사에서 일정한 비율을 차지하는 것이 이러한 답변입니다. 그런데, 정말로 가해자를 강력하게 처벌하는 것이

가해-피해사실을 줄이는데 도움이 될까요? 피해자의 피해를 복구하는데 가해자에 대한 강력한 처벌이 정말로 유의미할까요? 이에 대하여는 많은 논의가 필요하다고 생각합니다. 사건으로는 흔히들 판단하기 어려운 사례들에 대하여는 징계 또는 처벌을 강력하게 하는 것은 바람직하지 않다고 봅니다. 오히려 가해자의 인식의 전환을 가져올 수 있도록 ‘가해자 교육프로그램 이수’와 같은 처분이 조직 내에서 불평등한 조직문화를 개선하는데에 좀더 많은 시사점들을 줄 수 있지 않을까 생각합니다.

메모장



토론문 : 성 평등 조직문화 정착을 위한 조직구조의 개선

박인숙 (정의당 인천계양을지역위원장)

1. 조직 내부 성 평등 감수성 향상

- 직장 내 성희롱(성폭력) 사건의 연속선 : 상급자 역할, 중단 개입 중요.

잠재적 문제 상황 ⇒ **지속, 반복, 점진**
⇒ **문제 상황**

- 상급자 인식 재고를 위한 교육 강화 : 현행 규정 강화 (규정 3조 2. 민주노총 임원, 실장 및 위원회 위원장은 당선 또는 인준받는 날로부터 6개월 이내에 민주노총에서 주관하는 성평등 교육을 이수해야 한다. => 사후 교육이 아닌 사전 교육으로 전환)
- 각 조직 활동 내부 실천 일상적 노력 필요. 아주 구체적인 성 평등 실천 행동 마련 등. (장소, 역할배치, 투쟁 참여 방법...)
- 예방 교육의 혁신 : 질문, 토론 강화 * 2차 가해 우려에 따른 가해 방지의 노력은 중요하지만 질문과 토론 역시 심층적으로 보장해야 한다.
- 뒷풀이, 회식 등 조직문화 개선 : 지속적 캠페인 등.

2. 새로운 변화, 조직 상태에 맞는 대책 마련

- 과거 성평등 미래전략위원회와 같은 중장기 대책 기구 설치 : 일터 괴롭힘, 여성혐오, 감정노동, 폭언폭행 등 새롭게 등장하는 젠더 의제 또는 다양한 형태로 나타나는 성차별과 성폭력에 대한 구체적인 대책을 마련하기 위한 중장기적인 연구와 점검단위 필요.
- 정기적인(3년 주기?) 조직내부 성평등 평가 지수 발표 : 예방 교육, 여성할당제, 성폭력, 성차별 사건 처리 현황, 여성할당제 및 여성 의결권 참여, 여성 고용 참여 등 평가 지표를 마련

하여 각 산별, 지역본부별 이행보고 및 평가 지수 발표.

3. 성폭력, 성차별 등 젠더 폭력 처리 절차 혁신

- 성폭력·성차별 등 젠더 폭력은 하나로 묶어 규정으로 재정립하고 폭언·폭행은 분리하여 젠더 폭력을 제외한 일터 괴롭힘 내용과 결합하여 별도 규정을 마련하는 방안. (가칭 : 폭언·폭행 등 일터 괴롭힘 방지 및 처벌에 관한 규정). 현재 규정이 폭언·폭행과 묶여 있으면서 젠더 폭력을 둘러싼 혼란 지속됨.

- 성폭력, 성차별 처리 과정에서 진상조사위원회를 규율위원회로 이관 : 현행 규정은 여성위원회에서 진상조사위원회를 구성하고 조사하여 징계는 규율위원회가 처리하도록 되어 있다. 이로 인하여 여성위원회는 이중삼중으로 고통을 당하고 있는 상황. 따라서 규율위원회는 내부에 성폭력·성차별 조사위원회를 만들어 조사와 규율을 일치시켜 내는 노력이 필요하다. (예: 민주노동당 처리 과정 참조) * 조사위원에 대한 교육 중요. 외부 전문가 지원 개방적 운영 등

- 규율위원회의 상벌 과정도 재검토 되어야 한다 : 정당과 같이 의결기구와 분리하여 독립적인 규율위원회로 정립하는 방안 검토 필요. 산하 조직을 징계하는 문제에 대해서는 의결기구를 통하여 규율하지만, 나머지 개인들의 징계에 대해서는 규율위원회가 독립적인 징계권을 가질 때 처리가 신속하고 객관성이 유지될 수 있다. * 재심에 대해서는 조직내부 의결기관이 아니라 외부전문가와 내부전문가(책임자)가 결합된 별도 독립기구를 검토할 수 있다. 그동안 중집, 중앙위, 대의원대회로 이어지는 과정에서 민주노총 조직 자체가 대 혼란에 빠졌던 과거에 대한 평가와 대책이 필요하다.

[참고]

* 민주노총 성폭력, 폭언.폭행 금지 및 처벌 규정

*제6조(접수 및 처리절차) ① 민주노총은 성폭력(2차 성폭력을 포함한다) 피해자(대리인)로부터 직접 또는 서면, 전화, 통신 등 방법으로 신고 받은 경우 다음 각 호에 따라 처리한다.

1. 위원장은 사건을 접수한 즉시 민주노총 여성위원회의 의견을 들어 진상조사위원회를 구성하고, 진상조사를 진행하여야 한다.
2. 진상조사위원회는 진상조사 결과를 중앙집행위원회에 보고하여야 하며, 중앙집행위원회는 징계처분이 필요하다고 판단하는 경우 규율위원회로 징계의결요청하여야 한다.
3. 징계처리는 상벌규정에 따른다.
4. 징계위원회는 피해자의 요청이 있는 경우, 징계 결과를 7일 이내에 공표하여야 한다.

다.

② 성폭력사건에 해당하지 않는 폭언·폭행사건의 처리에 관한 사항은 규율위원회로 이관한다.

제7조(진상조사위원회 구성과 운영) ① 진상조사위원회는 다음 각 호의 1에 해당하는 자 중 위원장이 임명한 5명 이내로 구성한다.

1. 여성위원회 1명
2. 임원 1명
3. 기타 여성위원회가 추천하는 자 3명

② 진상조사위원장은 제1항제2호의 임원이 담당한다.

③ 진상조사위원회 구성과 별도로 진상조사위원회 실무 지원을 위한 담당을 실장급으로 1인 배치한다.

④ 진상조사위원회는 사건을 접수한 날로부터 1달 이내에 처리할 수 있도록 하여야 하며, 피해자 및 가해자에게 소명의 기회를 주어야 한다.

⑤ 진상조사위원장은 위원회를 대표하여 진상조사 활동결과(징계회부여부, 징계종류와 방법 등)를 중앙집행위원회에 보고하여야 한다.

⑥ 당해 사건이 징계에 회부된 경우, 진상조사위원장은 해당 징계위원회에 출석하여 발언할 권리가 있다.

⑦ 진상조사위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원회에서 정하는 자가 그 직무를 대행한다.

* 민주노총 상벌규정

제15조(징계의 절차) 가맹·산하조직 징계의 절차는 다음과 같다.

① 규율위원회는 위원장, 중앙집행위원회, 상임집행위원회의 징계요청이 있거나, 규율위원회 제보사건 중 징계사유에 해당한다고 판단되는 경우 30일 이내에 사실관계 조사 및 징계의 종류와 방법에 관한 방침 결정을 위한 회의를 개최하여야 한다.

② 규율위원회는 1호의 회의 개최일 20일 전까지 징계대상 조직에게 그 사실을 <별표4> 서식에 따라 통보하고, 증인신청을 포함한 소명기회를 주어야 한다.

③ 규율위원회는 1호에 의한 회의에도 불구하고, 징계안의 심의를 위해 구체적인 경위파악이 필요하다고 인정될 때에는 30일 이내의 기간을 정하여 구체적인 진상조사를 할 수 있으며, 진상조사는 다음 각 호에 따른다.

1. 조사를 위해 필요한 자료제출, 현장실태조사, 관계인의 출석을 요구할 수 있다.
2. 징계대상의 직접 출석요청이 있으면 출석시킬 수 있다.
3. 대상조직은 진상조사에 성실히 응하여야 한다.

④ 규율위원회는 조사결과 및 징계의 종류와 방법에 대한 방침을 결정하여 위원장에

게 보고하여야 한다.

⑤ 위원장은 규율위원회의 조사결과 및 징계의 종류와 방법에 관한 방침에 따른 징계의결요구안을 가맹·산하조직 징계위원회(중앙위원회)에 회부하고, 징계대상조직에게 징계위원회 개최일시·장소·사유를 기재하여 출석을 통보하여야 한다.

⑥ 가맹·산하조직 징계위원회(중앙위원회)가 징계처분을 결정하면, 위원장은 지체없이 <별표2>서식에 따라 징계결정을 통보하여야 한다.

* 민주노동당 성차별·성폭력·가정폭력 방지와 처리에 관한 규정

제7조 (성차별·성폭력·가정폭력 조사위원회의 설치 및 구성) 성차별·성폭력·가정폭력 사안의 처리에 관한 사항을 조사, 처리하기 위하여 중앙 및 광역당기위원회 내에 성차별, 성폭력, 가정폭력 조사위원회(이하 성차별조사위)를 둔다. (2006.7.8 4차 중앙위원회 개정)

① 구성

1. 성차별조사위는 당기위원 3인으로 구성한다.
2. 성차별조사위 조사위원장과 위원은 해당 당기위원회 위원장이 임명하되, 과반수는 반드시 여성으로 한다.

② 역할

1. 성차별조사위는 제소 된 사건에 대한 조사, 상담을 수행하고 조사결과 및 사건 처리에 대한 의견을 당기위원회에 제출한다.
2. 성차별조사위는 제소 된 사건의 조사 과정에서 관련 전문가의 의견을 청취하여야 하며 성소수자가 피해자인 사건의 경우 당 성소수자위원회가 추천하는 전문가이어야 한다.
3. 성차별조사위 위원은 연 1회 이상 성차별·성폭력·가정폭력에 관한 전문교육을 이수해야 한다.

③ 성차별조사위는 사건의 조사, 처리 과정에서 해당 사건의 피해자의 요구를 최대한 수용해야 하며, 피해자에게 사건의 조사, 처리 과정을 통보해야 한다.

④ 기타 사건 처리 기간 등에 대하여는 당규 제6호 당기위원회 규정에 따른다.

메모장



토론문

윤은정 (보건의료노조 정책국장)

토론문

박찬미 (공무원노조 성평등위원장)