



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

직장 내 성범죄, 성평등한 조직문화

박다해 한겨레21 기자

1. 들어가는 글

전례 없는 일이다. 최근 3년 간 지방자치단체장 3명이 성추행·성폭력(혐의) 등으로 자리에서 물러났다. 모두 같은 직장 안에서 자신보다 직급이 낮은 부하 직원을 대상으로 권력을 남용해 발생한 일이다. ‘페미니스트’를 자처했거나 실제로 성평등에 관심을 갖고 관련 정책을 추진해 온 이도 성범죄에서 자유로울 수 없다는 점이 드러나면서 일련의 사건들은 한국사회에 큰 충격을 안겼다.

“고인이 성폭력 가해자가 될 수 있다는 생각을 단 한 번도 해본 적이 없다. 그것이 우리 팀의 실패였다. 아무리 존경받을 만한 삶을 살았더라도 힘을 가진 사람은 폭력의 가해자가 될 수 있다”(이대호 전 서울시 미디어비서관)¹⁾는 자기반성적 고백은, 성희

롱·성폭력이 위계를 기반으로 한 권력의 문제이며 특정인이 갖고 있는 권력을 제대로 견제하거나 감시하는 장치가 없을 때 어디에서나, 누구에게나 발생할 수 있다는 점을 보여준다.

특히 직장 내 성희롱·성폭력 문제는 2018년 국내에서 시작된 ‘미투’운동의 뼈대이자 가장 빈도 높은 성희롱·성폭력 유형이란 점에서 시급하게 해결돼야 할 문제다. 서지현 검사의 용기 있는 고발 이후, 일터에서 자신이 겪은 일을 고발하는 여성들의 ‘말하기’가 꾸준히 이어지고 있지만, 고발과 연대가 확산하는 움직임에 견줘 조직의 변화는 상대적으로 더딘 편이다. 이는 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 특정 가해자만 사라진다고 해결되는 것이 아니라 조직 안에서 다양한 차별과 폭력을 만들어내는 일상 자체가 바뀌어야만 가능한 일이기 때문이다. 진상을

1) 〈한겨레〉, 2020.10.05., “[기고] 서울시장 사건 피해자를 의심하는 분들에게/이대호”
<http://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/964383.html>

구명하고 가해자를 처벌하는 것에서 그치지 않고, 성평등한 조직문화에 대한 더 많은 논의와 실천이 필요한 이유다.

2. 직장 내 성희롱·성폭력의 특성

직장 내 성희롱·성폭력은 주요 성희롱·성폭력 실태조사에서 가장 높은 비중을 차지하는 유형의 범죄다. 이는 직장 안에서 성별권력관계 뿐 아니라 직급 간 위계관계가 중층적으로 작용한다는 점, 성인인 경우 가장 오랜 시간 동안 타인과 생활하는 공간이 직장이라는 점 등이 영향을 미치기 때문인 것으로 보인다.

실제로 여성가족부의 ‘2018년 성희롱 실태조사’ 결과를 보면 최근 3년(2015년 8월~2018년 7월) 동안 전체 응답자의 8.1%가 성희롱 피해 경험이 있다고 답했는데, 성희롱 행위자로 ‘나의 상급자’(61.1%)를 꼽는 경우가 가장 많았다. 행위자 성별은 대부분 남성(83.6%)이었으며, 발생장소는 회식장소(43.7%)와 사무실 안(36.8%) 순으로 나타났다.

여성단체의 통계도 크게 다르지 않다. 한국성폭력상담소의 상담통계를 보면 28년 동안 가장 높은 비중을 차지한 ‘피해자-가해자’ 관계는 직장내와 얽혀 있었다. 2018년 상담을 진행한 성인 피해자를 기준으로 보면, 10명 중 4명(37.9%)이 직장 내에서 발생한 성희롱·성폭력 경험을 털어냈다. 가해자는 상사(43.6%), 동료(18.7%), 고용주(18.1%), 고객(10.4%), 기타(6.2%), 거래처(2%) 순으로 나타났다.

직장 내에서 발생하는 성희롱·성폭력은, 해당 사

건이 발생한 장소나 상황이 피해자의 생계에 직결돼 있다는 점 때문에, 실제 발생 건수에 견줘 수면 위에 드러나는 비율이 적다는 특성이 존재한다. 앞서 여가부 실태조사에서 응답자 10명 중 8명이 성희롱 피해를 입더라도 ‘참고 넘어간다’(81.6%)고 답한 점은 상징적이다. 직장 내에서 성희롱을 목격하고도 “특별한 조치를 취하지 않았다”는 응답자 10명 중 3명(31.3%)이 그 이유로 “문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서”라고 답한 점도 주목할 만한 대목이다. 사건이 해결될 수 있을 것이란 기대보다 자신이 직장 내에서 불이익을 받을지도 모른다는, 더 나아가 아예 해당 업계에서 퇴출될 수도 있다는 두려움이 앞서는 것이다. ‘미투’운동 이후 일부 조직에선 성희롱·성폭력 고충처리 제도를 점검하거나 재정비하기도 했지만, 여전히 많은 피해자들이 직장 내 고충처리 기구를 이용하는 것조차 조심스러워 한다. 생계를 포기할 정도의 각오가 필요하기 때문이다.

“성폭력을 겪게 된다면 양가적인 생각이 들 것 같아요. 증거를 모아서 고소하고 싶다는 마음과 참고 우회적으로 해결하고 싶다는 마음. 2차 가해라는 두려움이 사건에 대한 공론화를 주저하도록 하는 것이 화가 나요. 아마 고소를 하면 이 바닥에서 일을 그만둬야 할지도 모르죠. 아마 다시 일어설지 못할 수도 있어요.”(강한님)²⁾

가해자-피해자 간 위계관계가 뚜렷하게 존재하는 탓에, 고발을 한다고 해도 사건처리 과정에서부터 불평등한 권력관계가 반영되는 점도 직장 내 성희롱·성폭력 사건의 특성 중 하나다. 여가부 실태조사에서 ‘2차 피해’를 겪었다고 밝힌 응답자들은 2차 피해 행위자(복수응답)의 57.1%가 ‘나의 동료’였으

2) <참세상>, 2020.07.27. “권력형 성폭력과 마주했을 때”

며, 사건 처리과정에서 “공감이나 지지를 받지 못하고 의심받거나 참으라는 이야기를 들었다”거나 “부당한 처우를 암시하거나 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소, 은폐하려 했다”, “조사와 정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행했다”고 밝혔다. 이는 가해자 중 ‘상사’의 비율이 10명 중 6명에 달하는 것과 무관치 않다. 직급이 높은 이들은 피해 당사자 뿐 아니라 그 동료들의 평판과 생존권까지 좌우할 수 있는 권한을 가지고 있을 가능성이 높기 때문이다. 이 때문에 ‘살기 위해서’란 이유 등으로 피해자보다 가해자의 편에 서고, 이로 인한 2차 피해가 발생할 수 있다.

3. 성별고정관념이 내포한 폭력성

오거돈 전 부산시장의 성추행 사실이 드러나기 전인 2018년, 부산시청과 산하기관 직원들이 모인 회식자리 사진이 논란이 된 적이 있다. 당시 회식자리에 동석한 사람 대부분이 남성 직원이었는에도 오 시장 양 옆에만 젊은 여성 직원이 앉아있었다. 이는 여성 직원에 대한 성차별적인 관행이 고스란히 반영된 모습으로, 비판이 뒤따랐다.

이처럼 여성 직원에게 직장 동료나 선후배가 아닌 ‘여성’으로서의 역할을 요구하고 심기보좌를 기대하는 문화는 서울시도 다르지 않았다. 서울시에서 근무했던 한 비서관은 “시장이 피로할 때는 그를 달래고 응원하는 역할이 여성 비서들의 몫이었다”며 “여성 비서들이 일정 관리 등 통상적인 비서 업무 외에도 ‘성 역할’에 기반한 감정노동과 돌봄을 요구

받았고, 이를 당연하게 여기는 분위기가 지속됐다”고 말했다.³⁾ 시장의 속옷까지 챙겨주거나 휴식시간마다 과일을 깎아 제공하고 격려와 응원을 도맡아야만 했다는 것이다. 남성 직원이 이와 동일한 역할을 수행해야 하는 경우는 드물었다.

이처럼 성 역할 고정관념을 토대로 성별에 따라 뚜렷하게 역할을 구분하고, 여성 직원에게만 여성으로서의 역할을 수행할 것을 요구하는 것은 그 자체로 성차별적일 뿐만 아니라 노동환경을 악화하는 중대한 요소다. 공사 구분을 무력화하고 권력을 행사할 수 있는 한계선을 무너뜨려 언제든지 권력형 성범죄가 발생할 수 있는 가능성을 내포하기 때문이다.

김현미 연세대 문화인류학과 교수는 이런 현상을 두고 “한국 사회의 ‘권력형 성범죄’는 ‘권력 과시형 성폭력’과 약자의 모습을 흉내 내는 형태로 이뤄지는 ‘화간 판타지’로 나뉜다. 지위가 높은 남성이 젊은 여성을 옆에 두고 성적인 대상으로 삼으면서 자신의 영향력을 과시하고 남성적인 조직 위계를 확인하는 경우가 많다. 한편으로는 훌륭한 리더인 자신의 외로움을 호소하는 방식으로 피해자를 은밀하게 통제하는 모습도 나타난다”고 짚은 바 있다.⁴⁾

조직 안에서 성역할 고정관념이 어떻게 작동하는지 확인하고 이를 개선하는 건 성평등한 조직문화를 만들어가는 출발점이기도 하다. 한국여성민우회는 2018년 펴낸 <시민사회단체 성평등한 조직문화 만들기 워크북> 속 ‘성평등한 조직문화 체크리스트’에서 △워크숍, 엠티 등을 갔을 때 상차림, 수저놓기 등 요리 외 식사 준비나 설거지를 하는 사람의 성별과 연차는 어떤지 △사무실 청소나 우편물 분류는 누가 하는지 △내 업무 관련 손님이 왔을 때 차, 다과 등

3) <한겨레>, 2020.07.23., “박원순 시장 힘들때 달래주는 여성 직원 몫이었다”

4) <한겨레>, 2020.07.23., “공기처럼 존재하는 ‘위력’이 권력형 성폭력을 낳았다”

접대 준비를 직접 하는지 등을 확인해볼 것을 제안하기도 했다.

4. ‘취약한 사람’ 선택하는 직장 내 성희롱

‘여성, 비정규직, 저연령층’ 이들은 여가부 <2018년 성희롱 실태조사>에서 “성희롱 피해 경험이 있다”고 응답한 비율이 높은 집단이다. 즉 남성보다 여성이, 정규직보다 비정규직이, 40대 이상보다 2030인 경우 피해를 경험한 비율이 높았다는 뜻이다.

한국여성노동자회 평등의전화의 상담사례(2018년)도 유사한 경향을 띤다. 직장 내 성희롱 상담의 내담자 연령대 가운데 ‘20~29세’미만이 36.6%로 제일 높으며, 근속 연수는 ‘3년 미만’인 경우가 74%로 제일 높다. 직급이 낮거나 경력이 짧고 상대적으로 젊은 연령일수록 피해를 겪고 상담하는 횟수가 높은 셈이다.

이러한 통계는 직장 내 기울어진 권력 구조 안에서 가장 약한 위치에 놓인 사람일수록 성희롱·성폭력의 피해 대상이 될 가능성이 높다는 점을 보여준다. 직장 내 여러 성범죄 사건을 수차례 컨설팅한 경험이 있는 권수현 여성학자 역시 “가해자가 취약한 고리에 있는 피해자를 ‘선택’하는 점”을 권력형 성폭력의 가장 큰 특성으로 꼽았다.⁵⁾ 즉, 정규직 사원보다 계약직, 파견직, 인턴, 수습, 신입사원이 피해 대상이 될 가능성이 높다. 이들은 피해를 입고도 자신에게 해고 등 불이익이 돌아올까 두려워 쉽게 고발하지 못하는 위치에 있는 사람, 권력을 가진 가해자

가 정규직 자리 등을 볼모로 손쉽게 입막음을 할 수 있는 사람들이다. 직장 안에서 발생한 권력형 성폭력 고발이 이어졌을 때 피해자에게 “왜 사건이 발생했을 때 바로 말하지 않았냐”는 식의 비난이 적절하지 않은 건, 바로 피해자에게 생존 기반을 완전히 포기하라는 말과 다르지 않기 때문이다.

이 때문에, 직장 내 성범죄 문제를 ‘노동권’의 문제로 인식하고 취약한 노동환경 전반을 개선하는 방식의 접근이 필요하다는 지적도 나온다. “참을 수 없는 상황”에서 ‘참지 않게 만들어주는’ 기반이 될 수 있는 “물적 토대가 만들어져야 한다”는 것이다.⁶⁾

‘성폭력반대연극인행동’ 활동을 하면서 연극계에서 안전하고 평등한 창작 환경을 만들기 위한 ‘한국형 공연예술계 자치규약’을 만드는 작업을 했던 성지수 연출가는 개선 방안 중 하나로 기본소득의 필요성을 이야기하기도 했다. 그는 “서울청년예술단 활동을 하면서 월 70만원씩 총 3년을 지원받았는데, 이런 생존 기반이 생기니 ‘밥벌이용’ 연극 창작에 매달리지 않고 성폭력반대연극인행동 같은 활동을 할 수 있는 여유가 생겼다”고 말했다.⁷⁾ 지금처럼 피해자가 퇴사까지 각오해야 직장 내 성희롱·성폭력을 고발할 수 있는 문화에선, 당장 회사를 나와도 어느 정도 생활을 이어갈 수 있는 경제적 토대가 마련돼야 피해자를 포함, 조직 내 구성원들이 성폭력을 인지한 뒤 더 적극적으로 대응할 수 있게 된다는 설명이다.

5) <한겨레>, 2020.07.28, “‘위력’ 성폭력 재발 막으려면...‘권력집단 다양성 제도화해야’”

6) 각주 5)와 동일

7) 각주 5)와 동일

5. 조직문화를 만드는 핵심은 ‘관리직의 다양성’

올해 1월 자본시장법이 개정되면서 자산 총액 2조원 이상인 상장법인은 의무적으로 이사회에 여성 이사를 최소 한 명 이상 두어야 한다. 이 때문에 주요 기업들은 올해 초부터 여성 이사를 적극 중용해나가기 시작했다. 코스피 기업 이사회에 여성 이사 비율은 2019년 말 2.7%에서 올해 6월 말 3.5%로 높아졌고, 이 기간 전체 이사 수는 5,203명에서 4,564명으로 12.3%(639명) 감소한데 견주어 여성 이사 수는 140명에서 159명으로 13.6%(19명) 증가한 것으로 나타났다.⁸⁾ 해외에서도 고위직의 다양성을 보장하도록 하는 방안이 논의 중이다. 나스닥은 12월 1일 미국 증권거래위원회(SEC)에 상장회사들이 이사진에 여성과 소수자를 반드시 포함할 것을 의무화하는 제안서를 제출했다.⁹⁾

이처럼 고위직의 인적구성을 다양화하는 건 단지 여성의 ‘유리천장’을 해소하는 차원 뿐 아니라 조직의 폐쇄성을 완화하고 조직 내 문화를 보다 다양한 방식으로 구성해나가는 단초가 된다는 점에서 매우 중요하다.

실제로 직장의 인적구성에 따라 ‘미투’운동을 수용하는 정도와 방향이 달라진다는 점을 보여주는 조사 결과도 있다. 민주노총이 2019년 1월부터 3월까지 조합원들을 상대로 직장 내 성폭력 문제에 대해 의식조사(중복응답)를 했다. 해당 조사 결과를 보면, 전반적으로 민주노총 소속 사업장에서 “농담이나 여성비하적 언행이 줄었다(52%)”, “회사의 경영진이 성폭력 예방에 관심을 갖게 되었다(38.7%)”, “성희롱

예방교육이 강화되었다(36.7%)”, “남성 노동자들이 성폭력 문제에 더 관심을 갖게 되었다(34.2%)” 등의 변화가 일어난 것으로 나타났다. 하지만 주목할 만한 변화가 없는 사업장도 있다. 바로 건설·금융·식품회사 중 P제과다.

이 세 사업장의 특징은 바로 직장 내 성별에 따른 위계구조가 뚜렷하게 나타나는 곳이란 점이다. 여성이 낮은 직급에서 저임금으로 일을 하고, 남성은 조직 내 주요 권한을 독점하는 구조다. 건설·자동차 회사에선 대다수 노동자가 남성이고, 여성은 대부분 사무직이다. P제과는 제조기사 대다수가 여성인데, 소수의 남성이 관리직으로 일한다. 관리직 남성의 임금은 여성 제조기사의 두 배에 달했으며 이들에게만 승진과 임금인상 등의 혜택이 주어진다.

이들 사업장에선 ‘미투’운동을 계기로 여성을 배제하거나 분리하는 이른바 ‘펜스룰’ 현상도 나타난 것으로 확인됐다. 실태조사에 응한 G건설노조 간부는 “(미투이후) 남성 위주의 조직들은 채용이나 회식자리에서 아예 여성을 배제하려고 한다”며 “최근 제가 소속돼있는 회사도 여성이 입사를 지원했는데 면접대상으로 아예 안 뽑았다. 성평등을 생각해서 형식적으로라도 (성별을) 맞추는 고려도 없이 여성은 그냥 배제했다”고 밝혔다.

남성들만의 연대도 공고화되는 경향을 보인다. P제과노조의 한 여성간부는 조직 내에서 별다른 변화가 나타나지 않은 이유로 이른바 ‘브라더 문화’(남성 집단이 자신들의 이해관계를 배타적으로 추구하는 현상)를 꼽았다. 남성이 진급, 승진 등을 위해 서로를 ‘끌어주고 밀어주는’식의 연줄을 형성하고 이를 통해 일터 안에서 성별 위계와 불평등이 지속

8) 〈조선일보〉, 2020.12.07. “기업들 ‘여성 이사 모십니다’”

9) 〈연합뉴스〉, 2020.12.02. “나스닥, 상장회사 이사진에 ‘여성·소수자 포함해야’”

된다는 것이다.

이번 실태조사를 분석한 신경아 한림대 사회학과 교수는 “‘미투’운동에 대한 남성들의 반발이 실제로 존재하며, 이들이 여성을 기피하는 이유로 ‘미투’를 꼽는 경우가 늘었다”고 밝혔다. 또 “이런 사업장에서는 성희롱·성폭력 행위에 대한 불안감 자체보다는 기존의 성차별적 관행을 합리화하는 데 ‘미투’의 맥락을 끌어들인다. 즉, 이러한 상황은 ‘미투’운동으로 인한 부정적인 결과로서 ‘펜스룰의 확대’가 나타난다기 보다 기존의 여성배제 관행을 강화하는데 ‘미투’를 부정적으로 활용하고 있다고 해석할 수 있다”고 짚었다.

고위직에 여성과 성소수자 등을 의무적으로 포함하는 조치만으로는 직장 내 젠더위계가 모두 사라지긴 어렵다. 하지만 적어도 ‘브라더 문화’가 지속되거나 조직 내 주요 의사 결정과정에서 여성이 배제되는 일이 반복되는 걸 줄이는 데는 도움이 될 수 있을 것으로 기대된다.

6. ‘관리자의 의지’에 달린 재발방지 조치

직장 내 성범죄와 관련해 다른 어떤 제도보다 효과
적인 예방책은 바로 사건과 관련해 제대로 된 진상규
명과 처벌이 이뤄지는 것이다. 관련 사건이 발생했을
때 조직이 이를 용인하지 않는다는 명확한 시그널(신
호)이 존재할 때 비로소 예방이 가능해진다.

이 때문에 이러한 ‘시그널’을 만들고 전하는 관리자의 의지가 매우 중요하다. 문재인 대통령이 안희정 전 충남도지사의 모친상 빈소에 공식 조화를 보낸 점이나, 이정옥 전 여가부 장관이 내년에 치러질 서울·부산 보궐선거와 관련해 “전 국민의 성인지 학습

기회"라고 말한 점이 매우 큰 비판과 질타를 받은 건 그들이 갖고 있는 권한과 지위, 그리고 그에 따르는 책임 때문이다. 공직자가 성범죄에 대해 취하는 입장이나 발언 등은 곧 해당 사회가 성범죄를 바라보는 척도로도 작용할 수 있어 더욱 신중할 필요가 있다.

직장 안에서도 마찬가지다. 관리자가 어떤 의지를 표명하느냐가 곧 해당 조직의 문화와 규범을 형성하는 핵심 기준이 된다. 여가부와 한국여성인권진흥원은 <성희롱·성폭력 근절을 위한 조직문화개선 컨설팅 사례집>에서, 직장 내 성희롱·성폭력 재발방지를 위해 “평소 기관에서 성별, 나이, 직급 등에 의한 차별적 언행을 지양하고 상호의사소통이 원활한 분위기가 형성돼야 한다. 구성원들이 직접 참여하여 일상 속에서 실천할 수 있도록 구체적인 조직문화개선방안을 마련해야 한다”면서도 “조직문화는 기관장의 의지에 따라 많이 좌우된다”는 점을 강조하고 있다. “기관장이 성희롱·성폭력에 대하여 무관용 원칙을 천명하고 이를 주도적으로 실천하는 모습을 보이는 것”이 조직문화를 바꿔나갈 때 핵심 요소란 설명이다.

특히 최근 여러 조직에선 성별, 나이, 직급에 따라 성인지각수성에 차이를 보이고, 이 때문에 직장 내 성희롱·성폭력 사건을 처리하는 과정에서 갈등을 겪을 가능성도 존재한다. 이런 간극을 조율해나갈 때도 해당 조직 관리자의 의지가 주요하게 반영될 수밖에 없다.

실제로 서울시 여성가족정책실이 2018년 10월 서울시청과 자치구 공무원 등 직원 6,810명에게 실시한 ‘성평등 및 성희롱 실태조사’의 결과 보고서를 보면, 직장에서 성희롱이 발생할 경우 사내 처리에 대한 신뢰 정도는 성별과 연령에 따라 큰 차이를 보

였다. 여성은 33.4%, 20대는 34.8%만이 ‘사내에서 적절한 처리를 해줄 것’이라고 답한 반면, 같은 답변을 한 남성은 74.6%, 50대는 76.3%로 무려 2배가 넘는다. 젊은 여성일수록 조직 내 제도와 문화에 대한 신뢰도가 낮은 것이다. ‘적절한 처리가 되지 않을 것’이라고 응답한 이들은 그 원인(복수 응답)으로 ‘성희롱을 조직이 아닌 개인 문제로 보는 경향(50.7%)’, ‘직장 내 묵인·방관 문화(47.2%)’, ‘체계적인 규정이 없고 성희롱고충처리 전담창구의 전문성이 낮음(43.1%)’, ‘이전 성희롱 사건이 적절하게 처리되지 않음(31.1%)’ 등을 꼽았다.¹⁰⁾

이들의 응답처럼 성희롱은 개인이 아닌 조직적인 차원의 문제임을 관리자가 인지하고, 관리자가 먼저 나서서 성희롱·성폭력에 단호한 조치를 취할 때 비로소 각종 성희롱·성폭력 예방조치나 고충처리 제도 등도 실효성 있게 작동할 수 있을 것이다.

7. ‘미투’운동의 불씨가 ‘민주주의의 완성’으로 이어지려면

2018년 ‘미투’운동이 만들어낸 변화의 흐름은 뚜렷하다. 그동안 취재 현장에서 직장 내 성희롱·성폭력 사건을 담당하는 활동가나 직접 자신의 피해 경험을 고발하고 회사와 싸우고 있는 많은 여성들을 만났다. 이들은 공통적으로 “‘미투’가 많은 변화를 가져왔다”고 말했다. 자신 또는 동료의 피해 경험을 들었을 때 “더 이상 참지 않겠다”, “적극적으로 말하겠다”고 나서거나 피해자와 적극적으로 연대하는 이들이 늘어났다는 것이다. 지난 7월 박원순 사건이

알려진 당일 ‘박원순 시장을 고소한 피해자와 연대한다’는 해시태그가 빠른 속도로 SNS에서 퍼지고, ‘서울특별시장(葬)’을 치르는 것에 반대 청원이 약 60만 명에 달한 것 역시 그 사례 중 하나다.

하지만 직장 내 성희롱·성폭력을 근절하고, 피해자가 일상으로 돌아와 삶을 이어갈 수 있으려면 여성들의 변화로만 그쳐선 안 된다. ‘남성, 50대 이상, 높은 직급’에 있는 이들까지 이러한 변화의 필요성을 수긍하고 재발방지를 위해 적극 동참하는 일이 필수적으로 뒤따라야 한다.

우선 직장 안에서 발생하는 성희롱·성폭력이 피해자와 가해자 단 둘만의 문제가 아니라 차별과 폭력을 묵인하는 조직문화 때문임을 알고, 구성원 모두가 해당 사건과 관련된 ‘당사자’임을 인지해야 한다. 이를 위해선 평등한 조직문화를 만들어내기 위해 어떤 변화가 필요한지 조직원들과 함께 보다 적극적으로 논의할 수 있는 공론장이 만들어질 필요가 있다.

‘평등문화 약속문’과 같은 형태로 조직 구성원들의 자치규약을 갖고 있는 여러 시민사회단체들은 참고할만한 모델이다. 일부 단체들은 구성원이 함께 준수해야 하는 사항으로 “성차별, 성폭력, 성적 자기결정권 침해, 성별고정관념 강화, 원치 않는 신체 접촉, 성적 대상화, 여성·성소수자 혐오, 성역할을 고정하는 발언, 소수자를 배제하는 발언, 외모, 학력, 나이에 대한 발언에 반대한다”(기본소득청 ‘소’년네트워크), “당내 평등문화를 훼손하는 사건에 대해서는 평등한 관계를 지향한다”(녹색당), “조직에 대한 문제제기를 부정적으로 보거나 화합을 꾀하는 등의 이유로 덮지 않기”(참여연대), “모두가 공평하게 발언할 수 있는 환경을 만들도록 노력한다”(한국독립

10) <한겨레21>, 2020.07.21., “박원순 피해자는 왜?...비서를 예스맨으로 몰아넣는 ‘열셋말’ 3가지”

영화협회) 등을 두고 있다.

한국여성민우회는 “조직문화는 인간관계를 맺는 방식, 친밀성을 나누는 언어와 행동, 허용되는 일과 그렇지 않은 일 사이의 경계, 사람에 대한 평가와 인정의 기준, 조직체계의 구조와 일상의 놀이문화, 시간과 공간을 운영하는 방식 등에서 나온다. 소속감과 조직의 정체성에 기반해 구성원으로 하여금 무엇이 바람직한 행동인지를 알게 하고 구성원의 행동과 태도를 결정한다”며 “좋은 조직문화는 무엇인지 끊임없이 질문돼야 한다”고 지적하기도 했다.

피해 사실을 고발했다는 것만으로도 비난의 대상이 되지 않도록 ‘2차 피해’로부터 피해자를 적극 보호하는 방안도 더 고민해야 한다. 마침 지난 11월 20일부터 직장 내 성희롱이나 불법촬영 등 행위에 대한 신고도 ‘공익신고’로 보고 신고자가 비밀 보장, 신분보호, 책임감면 등의 조치를 받을 수 있도록 개정된 ‘공익신고자 보호법’이 시행된다. 이 개정안에

따르면 내부 공익신고자는 변호사 이름으로 공익 신고하는 ‘비실명 대리신고’도 가능해진다. 다만, 박원순 사건 당시 적나라하게 드러난 것처럼 “피해자의 얼굴과 실명을 공개해야만 그의 주장을 믿을 것”이란 고정관념을 변화시켜나가는 작업도 함께 이뤄져야 비로소 해당 법 개정안이 효과적으로 작동할 것이다.

“성평등한 조직문화는 공동체의 다양한 구성원들이 원한다면 자신의 위치에 얽매이지 않고 공동체에 진입하고, 소통하고, 활동하고, 결정하는 것을 가능하게 하는 것”(한국여성민우회)이다. 이러한 문화를 만들기 위해 노력할 때 조직 안에서 권력의 쏠림현상이 완화될 수 있고, 위력을 기반으로 발생하는 직장 내 성희롱·성폭력도 예방할 수 있다. ‘미투’운동 이후 재점화된 여성들의 ‘말하기’가 이처럼 성평등한 조직 문화를 만들어가기 위한 첫 불꽃이라면, 다양한 집단의 노력과 실천이 이 불을 이어갈 수 있길, 이를 통해 더 나은 민주주의에 도달할 수 있기를 바란다.

• 참고문헌 •

- 김혜정(2019), ‘일터 내 젠더 지형을 흔드는 힘’, 2019년 민주노총 조합원 의식조사 발표 및 조직문화 혁신 토론회
 신경아(2019), “미투운동 1년, 일터는 어떻게 달라지고 있나? -민주노총 조합원 실태조사 보고서, 2019년 민주노총 조합원 의식조사 발표 및 조직문화 혁신 토론회
 여성가족부(2019), 〈2018년 성희롱 실태조사〉
 여성가족부·한국여성인권진흥원(2019), 〈성희롱·성폭력 근절을 위한 조직문화개선 컨설팅 사례집〉
 한국여성민우회·성폭력상담소(2018), 〈누가 만들어주면 좋겠는데 누가 만들어 주는 게 아니니까 □□이/가 직접 만드는 조직문화-시민사회단체 성평등한 조직문화 만들기 워크북〉