

차별과 범죄 사이 Sexual Harassment 괴롭힘의 법제화와 성희롱의 패러독스

| 신 상 숙

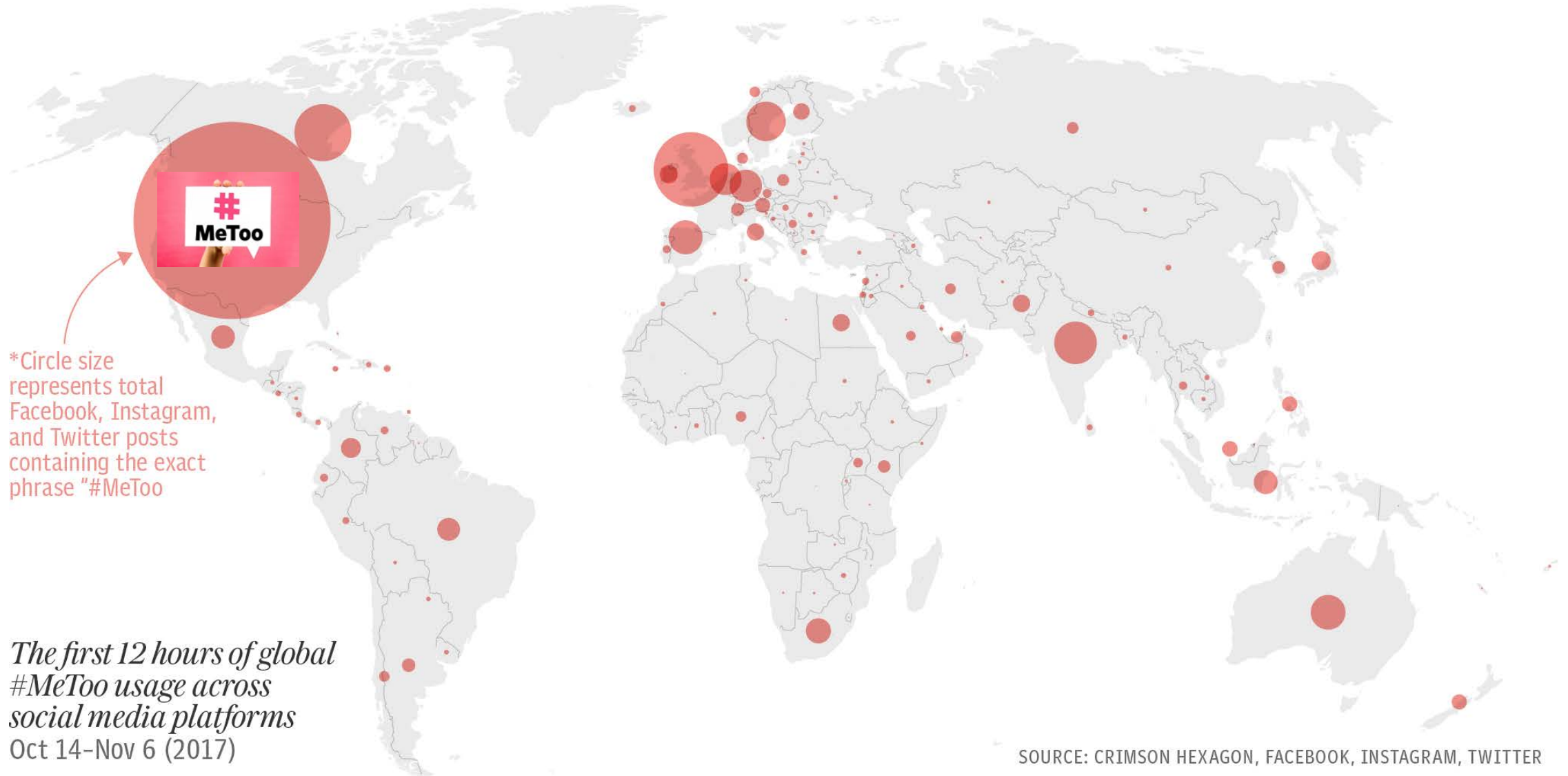
(서울대학교 여성연구소)



논의 순서

- 한국사회와 '성희롱', 그 불편한 진실
 - Sexual Harassment의 어제와 오늘
 - 한국의 반성폭력운동과 성희롱의 위상
 - 괴롭힘의 법제화와 성희롱 규제의 사각지대
 - 젠더기반 차별, 괴롭힘, 폭력의 통합적 접근
 - 페미니즘의 역설(Paradox)과 도전
-

2017년 가을, #MeToo 운동의 개시와 확산



출처: Telegraph, 2018.03.09.

#MeToo 운동 전후의 한국과 미국

한국

2016



2017



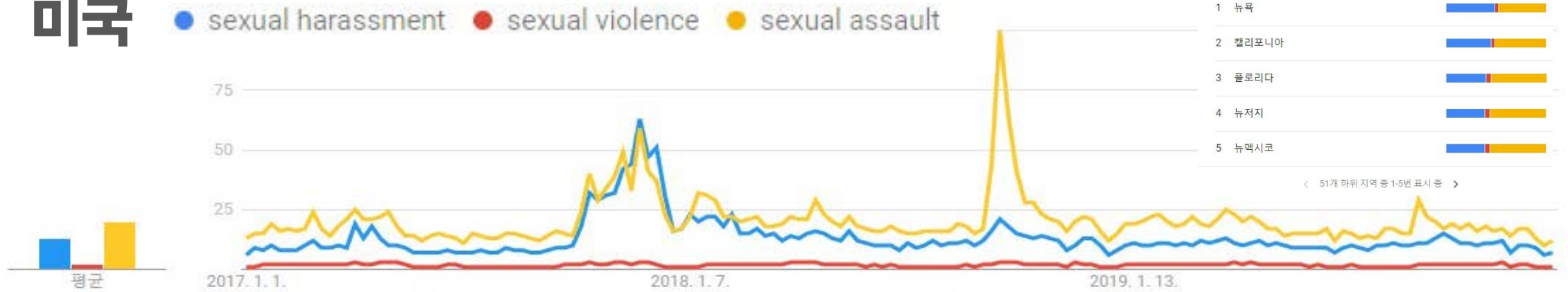
미국

2018

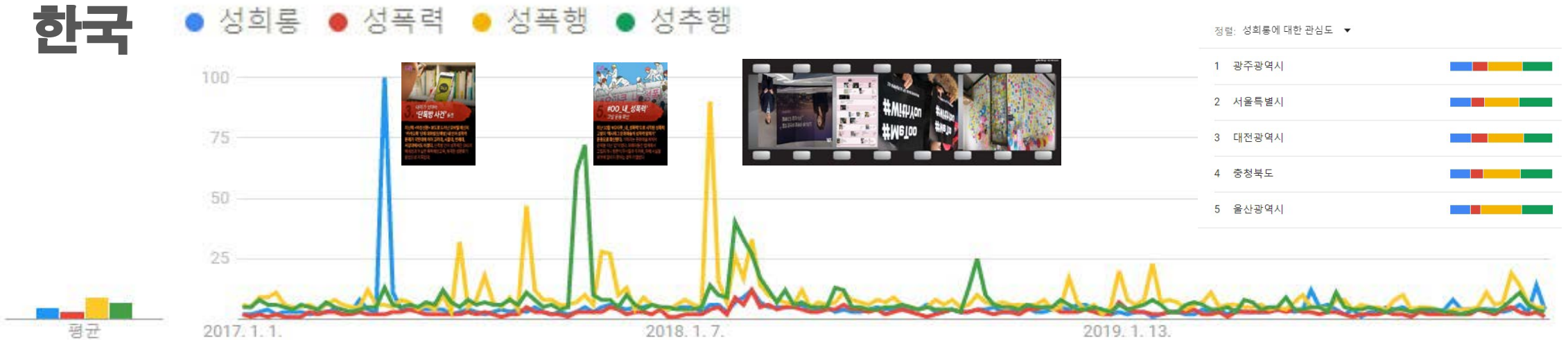


#MeToo운동기 성희롱 등 용어에 대한 관심의 비교(2017~2019)

미국



한국



자료: Google Trends 키워드 검색

- 행위자나 제3자가 대수롭지 않은 일로 오해하게 만드는,
- 피해자의 일상회복이 어렵고, 2차 피해에 노출되는,
- 그래서 누군가는 성폭력이라고 주장하지만,
- 누군가는 폭력이 아니라고 부정하고,
- 언어와 시각적인 표현만 남긴 채
- 의미의 핵심에서 멀어지는 ...

“성희롱”

“성적 괴롭힘”

“Sexual Harassment”

“Sexual Harassment”의 어제와 오늘

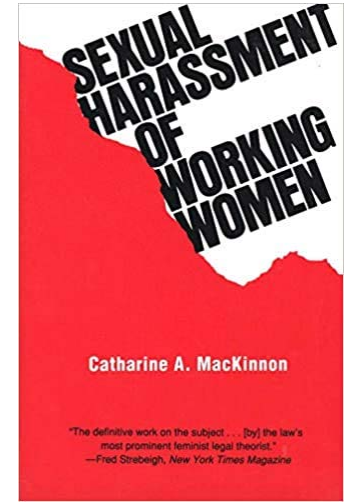
- Sexual Harassment의 현실은 늘 존재했을지라도, “법적 주장으로서의 성희롱”이라는 개념은 “페미니즘의 창안”이며, 성희롱은 역사상 처음으로 여성들이 자신의 경험을 문제로 드러내고 개념화하여 그 침해의 내용을 법에 새겨놓은 사례에 해당(Mackinnon, 1987)
- 그러나 미투운동은 한국사회에서 제도화된 ‘성희롱’ 또는 ‘직장 내 성희롱’ 사건의 조사·처리 등 피해구제 절차의 사각지대(징계와 형사처벌의 난맥상, 2차 피해, 피해자의 일상회복의 어려움 등)를 드러냄으로써 성찰과 재구성의 계기를 만듦
- 그간 성희롱, 성폭력을 비롯하여 젠더기반 여성폭력을 규율하는 관련 법령의 수가 늘어나고 국내외적으로 ‘직장 내 괴롭힘’이 법제화되는 추세에 있으나 차별, 괴롭힘, 폭력 등의 개념 이해와 관련하여 오히려 혼선이 야기되는 상황

- sexual harassment 표현이 등장하는 가장 오래된 문건 사료는 코넬대학의 인간문제 프로그램(Human Affairs Program)에서 여성섹션 담당자인 Lin Farley 등의 이름으로 나온 1975년 4월의 보도자료

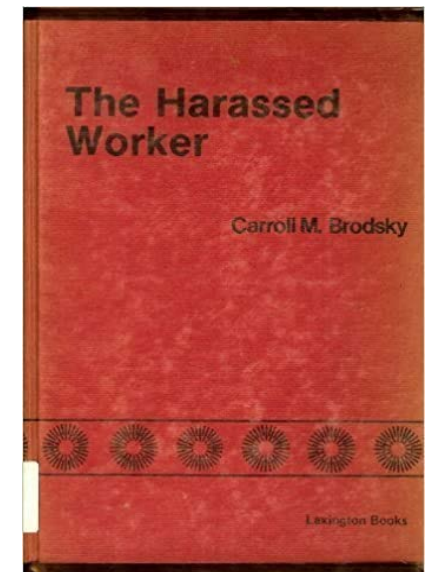
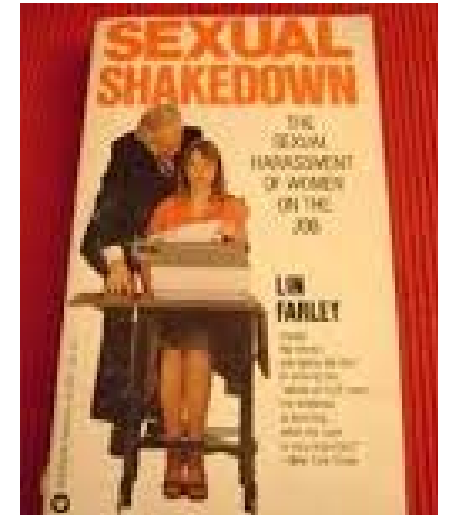
「성착취에 맞서 일하는 여성들이 모이다」

툼킨스 카운티 전역에 걸쳐 일하는 여성들이 직장 여성의 성적 착취 문제를 폭로하기 위한 캠페인을 시작하였다. 새로 결성된 워킹우먼유나이티드(Working Women United)는 지난 4월 2일에 만나 실업급여가 거부된 전 코넬대학교 직원인 Carmita L. Wood의 사건과 관련하여 캠페인을 시작하였다. **성적 괴롭힘(sexual harassment)**과, 장기화된 불안 및 긴장의 결과로 그녀가 겪은 고통스러운 신체적 부작용은 그녀가 직장을 그만둬야 했던 이유가 아니라는 판단이 나왔다. 뉴욕주 실업국은 그녀가 그만둔 이유가 "개인적이고 " "강압적이지 않은 " 사유라고 했다. Wood씨는 인간문제 프로그램 여성부의 도움을 받아 사건에 대하여 항소하고 판결이 바로잡히기를 희망하고 있다.

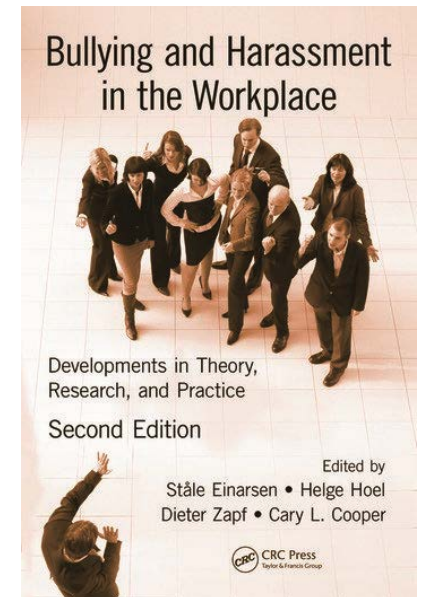
- 실업급여나 상해보험 등의 분쟁, 소송 사건 등으로 논의가 비교적 일찍 시작된 미국에서는 법여성학자의 입론(MacKinnon, 1979)과 후속 판례 등이 축적되면서 1964년 「민권법 제7편」이 금지하는 성에 기반한 차별의 한 형태라는 주장이 설득력을 얻게 됨
- 민권법 수임기관인 EEOC는 1980년 가이드라인을 통해 섹슈얼 하레스먼트의 정의를 제시(성적 언동), 이것은 미국뿐 아니라 아니라 다른 여러 나라들에서 각종 성적 인권침해를 방지하는 법령과 정책의 근거가 마련되는 데 기여
- 이후 미국은 1972년 「민권법 제9편」 교육법 수정조항에 의거하여 교육 프로그램 및 활동에서 성별로 인한 차별을 금지



- 그 연장선에서 1975년 5월에 뉴욕 이타카에서 성희롱 피해자인 C. L. Wood 등이 참석한 스피크아웃 모임(Speak Out on Sexual Harassment of Women at Work)이을 개최, Lin Farley가 1978년에 출판한 저서는 1975~6년에 걸친 이러한 현장 경험을 토대로 나온 것
- 한편, 이 무렵 캘리포니아 지역에서 활동하던 정신의 학자이자 인류학자인 Carroll Brodsky도 캘리포니아와 네바다 지역의 상해보험 신청자들의 수많은 케이스를 모아 1976년에 부당대우로 인해 질병을 앓거나 일할 수 없게 된 노동자들의 문제를 다룬 책을 출간



- 유럽에서는 남녀 동등대우의 맥락이 선행하는 가운데 1980년대부터 국가 또는 지역 차원에서 성적 괴롭힘을 정책의 의제로 부각시키려는 페미스트를 비롯한 정책 행위자들의 움직임이 시작됨(Zippel, 2006) → 1984년 유럽이사회 결의(European Council Resolution)가 sexual harassment를 인간의 존엄성(human dignity) 문제로 설정한 이래, 1990년대를 거치면서 유럽 각국은 연성법률이나 판례 등으로 관련 정책을 법제화
- 한편, 스웨덴을 비롯한 스칸디나비아에서는 직장, 학교 등 다양한 조직에서의 괴롭힘(harassment, bullying, mobbing 등)에 대한 경험적인 조사연구(스웨덴의 H. Leymann 등)가 활발하게 진행되어 유럽으로 확산 → 직장 내 괴롭힘 방지 정책의 제도화로 발전(Einarsen et al, 2011)



- 1991년에 유럽연합의 전신인 EEC는 「성희롱에 대처하기 위한 행동규범」(How to Combat Sexual Harassment at Work: A Guide to Implementing the European Commission Code Practice)과 「직장에서의 여성과 남성의 존엄의 보호에 관한 권고」(92/131/EEC)를 채택: 권고는 직장 내 성적 괴롭힘(sexual harassment in the workplace)이 양성 모두를 포괄하며, 성적 지향 관련 괴롭힘도 여기에 포괄
- 2002년에 유럽연합은 기존 지침(76/207/EEC)을 수정한 동등대우지침(Directive 2002/73/EC)을 마련하여, 더욱 강력한 효과를 발함: 지침은 개인의 성별과 연관된 괴롭힘(harassment related to sex)과 성적 괴롭힘(sexual harassment)을 구별



- UN은 성희롱과 성폭력 모두 1979년여성차별철폐협약(CEDAW)의 연장선에서 개념화된 여성폭력(violence against women)으로 포괄하는 방향으로 논의가 전개됨
- 1992년 UN 여성차별철폐위원회가 채택한 '여성폭력에 관한 일반 권고 제19호(General Recommendation No. 19: Violence against women)는 젠더에 기반한 폭력(gender-based violence)이 남성과의 "평등을 기초로 권리와 자유를 향유할 여성의 능력을 심각하게 저해하는 차별의 한 형태"라는 점을 강조하면서, EEOC의 정의와 유사한 내용으로 성희롱을 제시한 바 있음(Article 18)
- 2017년 UN의 일반권고 35호(General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19 , CEDAW/C/GC/35, 2017)는 '성별기반 여성 폭력'의 개념을 보다 명확히 강조함



Harassment와 Sexual Harassment의 최근 동향: ILO와 미국

- 2019년 6월 21일, 국제노동기구(ILO)는 창립 100주년을 기념하는 총회에서 '일하는 세계에서의 폭력과 괴롭힘의 근절'에 대한 협약(제190호 협약)과 권고안(제206호)을 채택



(매일노동뉴스, 2019.06.24)

- 2020년 6월 15일, 미국 연방대법원은 성에 기반한 차별(discrimination on the basis of sex)을 금지하는 민권법 제7편이 동성애자, 양성애자, 트랜스젠더 노동자도 보호한다고 판결(Bostock v. Clayton County, 590 U.S. 2020).



YNA.CO.KR | 작성자: 연합뉴스

미 대법 "성적성향 고용차별은 위법"...성소수자 권리에 새분수령 | 연합뉴스

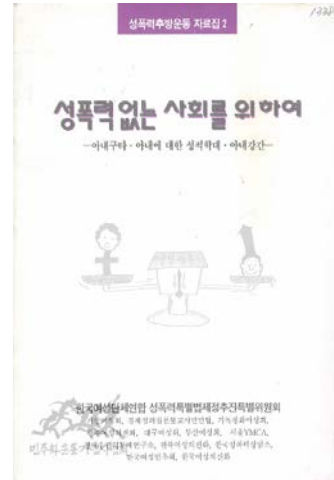
미 대법 "성적성향 고용차별은 위법"...성소수자 권리에 새분수령, 임주영기자, 국제뉴스 (송고...

反성폭력운동의 현주소와 성희롱의 위상

- 1991년부터 개시된 여성단체들의 성폭력특별법 제정추진운동의 결과로 1993년 12월에 성폭력특별법이 국회를 통과(1994년 제정)
- 한국은 1980년대에 광의의 성폭력 개념이 구성되었으나, 성폭력특별법제정운동의 진행 과정에서 조정, 더욱이 법 제정 이후 성폭력은 형법 또는 성폭력특별법상의 성적인 범죄 행위로 인식되는 경향이 강함
- 반성폭력운동 초기에는 광의의 성폭력 아래 성희롱을 '직장 성폭력', '대학 내 성폭력' 등으로 포괄하는 것이 가능하였으나, 성희롱 규제의 제도적 절차가 확장되면서 상황이 반전됨
- 최근 여성폭력방지기본법의 제정으로 성폭력의 개념적 확장성은 더욱 제약되고, 성폭력의 개념 사용은 가해자에 대한 형사절차 상 처벌에 관한 문제로 논의가 축소되기 쉬움

성폭력특별법 제정추진운동 (1991~1993)

성폭력특별법제정추진운동
초기 자료집(1992.08)의 성폭력
개념은 오늘날의 젠더기반
여성폭력에 가까울 만큼 포괄
범위가 넓은 것을 볼 수 있다



성폭력이란 무엇인가?

성폭력은 우리가 흔히 생각하는 것보다
그 범주가 훨씬 넓고 성차별적 사회구조 속에서
다양한 형태로 나타납니다.

강간 뿐 아니라 성적희롱, 성추행, 음란전화, 음란통신, 성기노출,
아내(동거자)구타, 인신매매, 강제매춘, 포르노음란영화, 비디오,
만화, 음란도서, 컴퓨터게임)제작, 판매 등이 모두 성폭력에
포함됩니다.

또한 신체에 가해지는 물리적 폭력 뿐만 아니라
음란한 말이나 눈짓, 정신적인 학대도
모두 성폭력입니다.

즉 성폭력이란 성을 매개로 하여
인간에게 가해지는 모든
신체적, 언어적,
폭력을
말합니다.

여성폭력방지기본법

법률 제16086호

(2018.12.24 제정, 2019.12.25시행)

여성폭력의 정의 (제3조의 1)

참고: 국회법사위 논란에 대한
언론보도와 별개로, 현재의 정의
조항은 유럽 등 다른 나라들과
국제기구에서 사용하는 gender-
based violence against women
으로 해석되어야 함

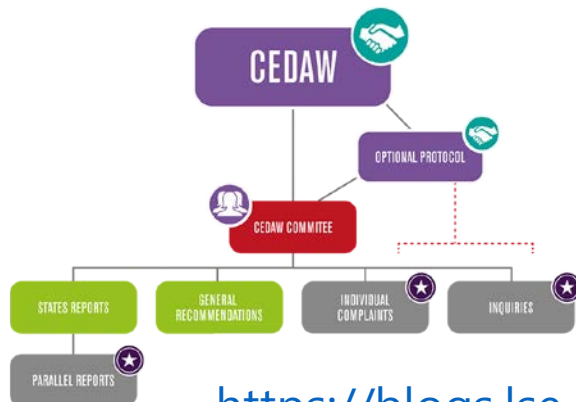
“여성폭력”이란 성별에 기반한 여성에 대한
폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수
있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법
률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력,
성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그
밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망
을 이용한 폭력 등을 말한다.”(여성폭력방지
기본법 제3조의 1)

[참고] 젠더기반 여성폭력

Gender-based violence against women



CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS
OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN (CEDAW)



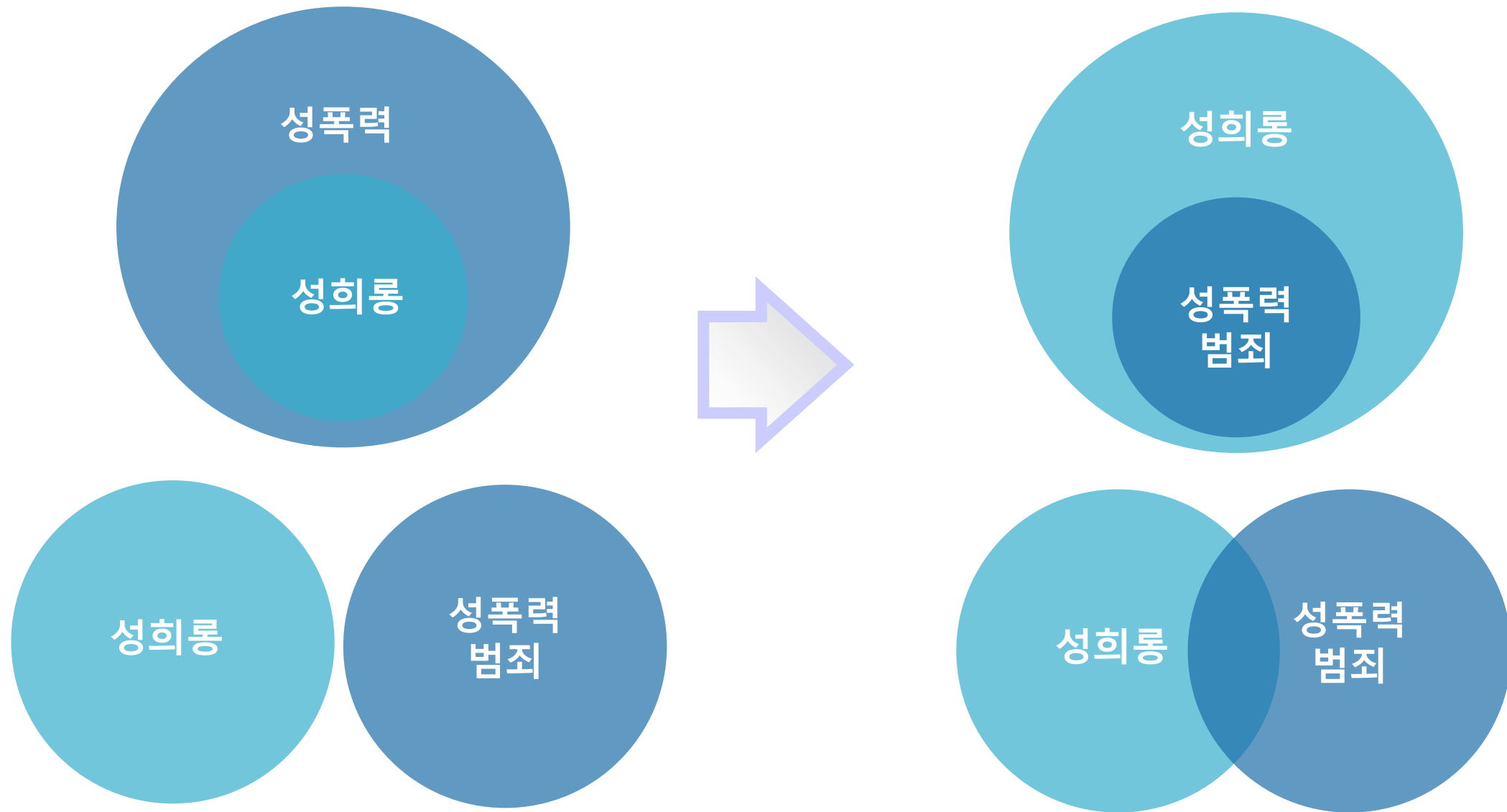
General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19 (CEDAW/C/GC/35, 2017)

"The concept of 'violence against women' in general recommendation No. 19 and other international instruments and documents has emphasised that this violence is genderbased. Accordingly, **this document uses the expression 'gender-based violence against women', as a more precise term that makes explicit the gendered causes and impacts of the violence.**

This expression further strengthens the understanding of this violence as a social - rather than an individual-problem, requiring comprehensive responses, beyond specific events, individual perpetrators and victims/survivors."

<https://blogs.lse.ac.uk/vaw/int/cedaw/>

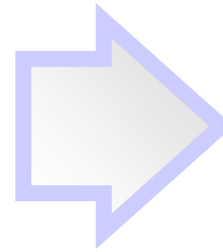
법제화 이후 성폭력과 성희롱: 개념적 인식의 변화 방향





개인의 폭력성

- 행위자의 양태(신체적, 언어적, 정신적, 성적, 경제적...)
- 폭행 또는 협박에 준하는 물리적인 힘의 행사에 초점
- 침해로 결과된 피해에 대한 협소한 해석과 2차 피해 방치
- 엄벌주의와 온정주의의 기형적 결합: 징계·처벌의 부담 회피



집단·조직의 권력관계

- 집단, 조직, 공간의 특성(공공/민간, 각급학교, 가정, 친밀한 관계, 마을, 온라인 네트워크)
- 비가시적인 통제, 그루밍, 가스라이팅, 우월한 지위권력
- 교차적 위치와 복합적 피해를 고려한 피해자보호와 2차 피해 방지, 피해자의 권리와 일상의 회복
- 징계·처벌의 확실성과 한정 책임, 사후관리

괴롭힘(Harassment)의 법제화와 성희롱

- 2019년 1월 「근로기준법」 등의 개정과 2020년 1월 「산업재해보상법」 등의 개정으로 '직장 내 괴롭힘' 방지의 법제화가 이루어짐

근로기준법

제6장의2 직장 내 괴롭힘 금지 신설(제76조의2~3), 제93조, 제 109조 개정

산업재해보상보험법

제37조(업무상 재해인정 기준)에 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 질병에 포함

산업재해보상보험법

제37조(업무상 재해인정 기준)에 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 질병에 포함

01 직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니된다.

02 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치의무

03 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항에 관한 취업규칙 필수 기재의무

04 직장 내 괴롭힘 발생의 신고·주장을 이유로 해고 등 불이익 조치 시 형사 처벌

- 타국의 예, 타국의 예로 프랑스의 직장 내 괴롭힘 방지법과 비교할 때, 정의에 우월적 지위 등 권력 관계가 고려된 점이 차이(장다혜, 2018)
- 19대 국회에서 「남녀고용평등법」을 직장 내 성희롱을 괴롭힘 전체로 확대하는 입법안이 제출되었으나 폐기됨
- '직장 내 괴롭힘'의 법제는 「남녀고용평등법」에 의해 규율되는 '직장 내 성희롱'과 대단히 유사함(표 참조)
- 성적의 함의가 뚜렷한 젠더 기반 차별적 괴롭힘을 규율할 수 있게 되었으나, 젠더기반성의 의미 희석이 우려되고 실제 사건처리에 있어 요구되는 성인지적 역량의 확보가 과제로 남아 있음

직장 내 성희롱과 괴롭힘의 비교

| | 직장 내 성희롱 | 직장 내 괴롭힘 |
|--------------|--|--|
| 정의 | 「남녀고용평등법」 제2조2호 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다. | 「근로기준법」 76조의2 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 |
| 행위자 | 사업주·상급자 또는 근로자 | 사용자 또는 근로자 |
| 대상자 | 다른 근로자 | 작동 |
| 업무관련성 또는 우위성 | 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 | 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 |
| 행위 태양 | 성적 언동 등으로 | 업무상 적정범위를 넘어 |
| 행위의 결과 | 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것 | 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 |

출처: 문강분(2020: 53)에서 인용

- 현재 우리나라의 법령들에 제시된 성희롱·성폭력 관련 용어의 표현은 매우 다양한 편임
- ‘성희롱’(국가인권위원회법, 양성평등기본법), ‘직장 내 성희롱’(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률), ‘성폭력범죄’(성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법), 그리고 ‘성폭력’(성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 학교폭력예방 및 대책에 관한 법률) 등, 여러 가지 용어가 사용되고 있으며, 최근 여성가족부의 예방지침 표준안에서는 ‘성희롱·성폭력’이란 표현이 사용되고 있음
- 2018년에 제정되어 2019년 12월부터 시행되고 있는 「여성폭력방지기본법」은 ‘여성폭력’의 정의 안에 성희롱 등을 포괄하고 있음
- 그러나 다수의 법령이 존재함에도 불구하고, 젠더기반성 뿐 아니라 조직과 집단의 내의 지위격차로 인한 권력관계가 상시로 존재하는 맥락이 적절히 규율되지 못하는 상황

“위력은 존재하나 행사하지 않았다” ?

| | 김지은 측 주장 | 안희정 측 주장 | 법원 판단 |
|----------------------|---|--------------------------------------|---|
| 두 사람 간에 '위력' 존재 여부 | 81가지 수칙 적힌 수행비서 매뉴얼 있을 정도로 수직적 관계 | 도청 내 분위기는 수평적이었고 김지은과 격의 없는 대화 | 차기 대권주자·도지사와 수행비서는 '위력 관계'에 해당 |
| 위력을 행사해 성폭행·추행했는지 여부 | 하늘 같은 지사 요구 거부 못 해 머뭇거리는 게 최대한의 거절 표현 | 충분한 동의 있었고 합의하에 이뤄진 성관계 | 안희정이 위력을 항시 행사·남용했다고 볼 수 없고, 각 사건에서도 위력 행사 입증 안 돼 |
| '성적 자기 결정권' 침해 여부 | 위력 관계에서 성적 자기결정권 행사 못 했고, 성폭력 피해자로서 그루밍 등 현상 겪음 | 김지은은 스마트하고 주체적인 여성으로 성적 자기결정권 충분히 행사 | 김지은은 성적 주체성과 자존감을 갖췄고, 성적 자기결정권 행사 가능 |

안희정 전 충남지사 핵심 혐의별 1·2심 판단

| 공소사실 | 구체적 행위 | 1심 판단 | 2심 판단 |
|---------------|----------------------|---|--|
| 피감독자 간음 | 17.7.30 간음 (러시아호텔) | 무죄 -안희정 요구 따라 살짝 안기도 -텔레그램 대화 삭제 의심. | 유죄 -비서 임명 불과 한달 무렵, 동의하에 성관계했다고 인정하기 어려움 -순두부집 등 알아본 건 비서로서의 역할 수행. |
| | 17.8.13 간음 (강남 노보텔) | 무죄 - “씻고 오라” 는 말에 순응. | 유죄 -피해자, 짐 풀고 씻고 오란 말로 이해. -비서로서 지시 거절 어려움. |
| | 17.9.3 간음 (스위스 호텔) | 무죄 -객실 교체해가며 안희정과 같은 숙소 지정. | 유죄 -숙소 근거리 변경은 업무상 당연. |
| | 18.2.25 간음 (마포 오피스텔) | 무죄 - 피해자 의지로 심야에 대전에서 올라옴. -오피스텔 안에서 저항 안 함. | 유죄 -안희정의 반복적인 연락에 서울로 올라옴. -안희정 지시에 따라 저항 못 함. |
| 업무상 위력에 의한 추행 | 17.11.26 추행 (카니발) | 무죄 - 피해자가 스스로 벨트 풀러 범행이하게 함. | 유죄 -운전기사에게 추행 알려질까 두려워서 나온 행동. |

- 평등권 기반 차별행위로서의 특징은 개인을 넘어 집단에 대하여 괴롭힘 방지의 의무를 부과할 수 있다는 점이고, 이 때문에 공공기관과 민간사업장 모두에 대하여 기관장과 사업주의 역할에 처리절차가 의존하게 됨
- 따라서 상위기관의 영향력이 미치기 어려운 조직의 경우에는 최상위 권력자의 결재, 판단, 처결 앞에서 피해구제 절차가 정지됨: 안희정 이후 지방자치단체장 사건들의 경우가 대표적인 사례
- 2차 피해 방지와 불이익 금지가 법제화되었으나, 지위권력의 맥락을 고려한 성희롱 조사절차가 마련되어야 하고, 프랑스의 경우처럼 형사처벌의 가능성을 열어놓기 위하여 형법 개정 등이 필요
 - 공무원에 대하여 직권남용죄가 존재하지만, 성희롱을 비롯한 젠더기반 괴롭힘은 직무 범위를 한참 벗어난 권력의 남용이기 때문에 오히려 직권남용죄를 적용할 수 없는 아이러니
 - 형법상 강요죄와 피감독자 위력 간음죄 등을 적용할 수 있더라도, 조직과 관계의 맥락에 대한 고려의 여지가 별로 없기 때문에 결국 직권에 수반되어 상시로 작용하는 위력의 맥락성이 법률의 해석론으로 정립되기보다 개별 사건들에서 개인의 위력 '행사' 여부 등으로 논의가 왜곡됨

- UN 여성차별철폐협약(1979)

“여성에 대한 차별(discriminations against women)”이란 정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼여부에 관계없이 남성과 여성의 평등이란 기반 위에서 인권과 기본적 자유를 인식 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 갖는 성에 근거한(on the basis of sex) 모든 구별, 배제, 또는 제한을 뜻한다.(여성차별철폐협약 제1조)

- UN 여성폭력철폐선언(1993)

“여성에 대한 폭력(violence against women)이란 공적 생활과 사적 생활의 어디서든지 여성에게 신체적, 성적, 심리적 침해와 고통을 초래하거나 그럴 가능성이 있는 위협, 강제 또는 자유의 독단적 박탈을 포함하여 성별에 기반한 폭력(gender-based violence)의 모든 행위를 뜻한다.(여성폭력철폐선언 제1조)

- 여성학에서 섹스/젠더의 개념과 관련된 철학적 인식론 차원의 치열한 논쟁과 별개로 초국적 페미니즘의 정책 현장에서 차별, 괴롭힘, 폭력 관련 용어의 선택(on the basis of sex /gender-based)은 오히려 역사적 시간, 협약의 경직성 정도, 언어문화의 차이 등에 좌우되는 경향이 있음
- 오히려 괴롭힘(harassment)의 정책과 관련하여 실질적 쟁점은 성별(sex or gender) / 섹슈얼리티(sexuality)의 구분을 유지할 것인가, 이 구분의 의미에 어느 만큼 비중을 둘 것인가의 문제

- 성별 기반성의 강조

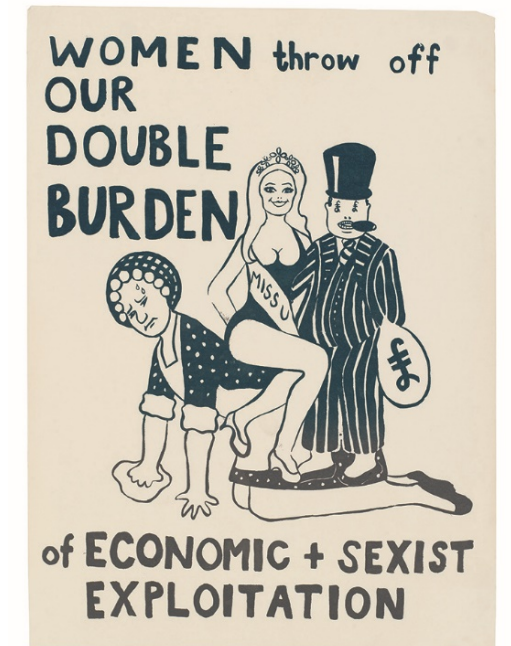
: 조직의 책임성, 평등권 침해, 차별규제 정책으로 견인되는 경향

- 성적 언동의 강조

: 행위자 개인의 책임성, 인격권, 자유권 침해, 형사처벌로 기울어지는 경향

성희롱은 젠더기반 차별과 폭력의 핵심적 특성을 보여줌

- 행위자의 선택을 구조적으로 제약하는 불평등이 폭력의 원인이자 결과로 작용하고, 면식자와의 관계에서 발생하기에 즉시 피해를 인지하거나 대처하기 어려우며, 생애 전반에 걸쳐 경험하는 빈도가 높고, 피해자보다 가해자의 성별 특성이 동질적이라는 점에서 남성중심적 성문화와 결합되어 있음을 보여줌
- 고용관계의 유연화와 더불어 사회생활의 영역이 다원화되고 유동화되는 만큼 젠더기반 차별과 폭력의 차원에서 성희롱의 문제의식을 사회 전반의 젠더기반 폭력의 문제해결로 확장하는 것이 필요: 불완전 고용계약과 플랫폼 노동자, 예술계 프리랜서 등의 경우에는 직장 내 해결이 곤란한 경우가 많기 때문에 권역별로 사건의 신고 접수 및 처리 절차를 진행할 수 있는 기관들이 늘어날 필요가 있음



[참고] 비동의의 강간죄 신설 논의 '동의'로 충분할까?

“불평등한 관계에선 ‘동의’도 강압적일 수 있어”
“강간죄 성립요건에 ‘동의’ 넣는건 충분치 않아”
“인종·계급·장애여부·성적지향 등 불평등 요소 포괄해야”

젠더 기반 폭력을 제대로 포괄할 수 있도록 법 조항을 어떻게 바뀌나갈 것이냐에 대한 논의도 이뤄졌다. 특히 미투 이후 강간죄 구성 요건의 핵심으로 거론된 요소가 바로 상대방의 '동의'다. 한국에선 형법 297조에 명시된 강간죄의 구성요건을 현재의 '폭행 또는 협박' 여부가 아닌 '동의' 기준을 포함해 개정하라는 목소리가 높았다. '비동의 간음죄' 신설을 뼈대로 하는 형법 개정안도 이미 발의된 상태다. 성폭력 개념의 확장과 재정립은 세계적인 문제여서 네덜란드도 최근 명백하게 상대방의 동의를 구하지 않은 성관계는 성폭력으로 간주하는 법안을 추진한다고 밝힌 바 있다.

하지만 매किन 교수는 이날 발표에서 나아가 '동의'가 강간죄 성립의 기준이 돼선 안 된다고 주장했다. 그는 “동의 역시 강요나 강압의 형태가 될 수 있다”고 지적했다. 권력이 균등하지 않은 관계에선 동의를 표시했더라도 암묵적이거나 문화적으로 강요된 동의일 수 있고 오히려 권력을 가진 이들이 성착취를 정당화하는 수단으로 동의가 오용될 수 있다는 것이다. 이렇게 '동의'의 개념을 사회가 어떻게 정의하고 인식하느냐도 관건이다. 이는 성폭력 반대 운동이 제기한 문제이기도 하다. 일본 인권단체 '휴먼 라이츠 나우'의 이토 가즈코 사무총장은 <엔에이치케이>(NHK)가 실시한 설문조사 결과를 소개하며 “일본에선 여전히 여성이 만취한 것, 남성과 함께 술을 마시거나 드라이브를 가는 것 등을 성관계에 대한 여성의 동의로 간주하는 양상이 있다”고 밝혔다.

(중앙일보, 2020.05.24)

“강간을 가능하게 만드는 모든 형태의 불평등을 법적으로 포괄할 수 있어야 한다”



성희롱에 대한 법적인 개념을 처음 정립한 미국의 페미니스트 법률가 캐서린 매किन 미시간대 교수가 2020년 5월 14일 열린 '#미투—성폭력·성희롱에 대한 전세계적인 저항' 콘퍼런스에서 성폭력 구성 요건 등에 대해 발표

페미니즘의 “역설(Paradox)”

“페미니즘은 여성을 정치적으로 배제하는 것에 맞선 항변이었고, 그 목표는 정치에서 성차를 제거하는 것이었다. 하지만 “성차”를 받아들이고 또한 거부해야 하는 이러한 역설이 오랜 역사를 통틀어 페미니즘을 하나의 정치 운동으로 구성해왔다.”

“페미니즘의 역사가 역설의 역사인 이유는, 근대 서구의 페미니즘이 역사적으로 개인성과 남성성을 동등하게 여겨온 민주주의 정치의 담론적 실천으로 구성된 것이기 때문이다.” (Joan W. Scott, 2006: 38, 40)

- 18c 프랑스시민혁명기 두 선언의 권리 표현: des droits de l ' homme et du citoyen(1789 선언) / des droits de la femme et de la citoyenne(1791선언_Olympe de Gouges)
- 19c Sara Grimké의 서신: "나는 남성의 권리나 여성의 권리에 대하여 전혀 알지 못한다. 내가 인식하는 모든 것은 인권(human rights)이다."
- 20c UN의 세계 인권선언(Universal Declaration of Human Rights) 논의 과정 중 여성활동가의 제안과 제2조 표현의 수정: "All men are born free and equal" → "All human beings are ... "
- 그리고 1980s 이후, 1995년 UN의 베이징 세계여성대회: "여성의 권리는 인권이다(Women's rights are human rights)"

**미투운동의 고발 사건들은 형법상 처벌 여부를 떠나서 발생
의 맥락으로 보면 Sexual Harassment에 해당되는 사건들이다!**

- 각국의 제도에 따라 상이한 형사 처벌 여부나 가능성과 별개로 여성들의 보이지 않는 경험을 발견하고 명명한 Sexual Harassment의 핵심적 주장에 부합하는 사건임
- Sexual Harassment의 주장에 담긴 페미니즘의 문제의식과 상상력은 피해구제의 현실적 요구(practical gender needs)뿐 아니라 형사절차, 공법/사법의 구분 등, 근대 법치국가의 원칙과 자기이해에 대한 근본적인 도전과 불평등한 구조 변화의 전략적 요구(strategic gender needs)를 내포함

- 페미니즘과 여성운동이 만들어내는 역동성은 인권과 평등권의 심화와 확장에 기여하지만, 불평등한 구조의 위계적 격차가 감소되고 탈중심화되지 않는 한, 운동의 확장 국면은 여성에 대한 배제, 주변화, 비가시화의 백래시가 다시 시작되는 출발점이 될 수 있음
- 젠더기반을 대체하는 포괄성의 두 가지 가능성: 기존의 자유주의적 성중립성으로의 회귀 v. 복합 차별에 대응할 수 있는 교차적 관점의 발전과 인권 감수성 역량의 향상
- 젠더기반 차별과 폭력이 포괄적 차별과 괴롭힘 등의 인권 문제로 확장될수록, 이를 뒷받침할 수 있는 젠더 관점의 주류화와 성인지 역량 확보 수준을 질문하고 긴장을 늦추지 말아야 하는 이유, 페미니즘의 확장과 함께 여성의 이름으로 새롭고 과감한 도전이 지속되어야 하는 이유

- 스콧, 조앤. (2006). *페미니즘 위대한 역설*. 공임순. 이화진. 최영석 역. 앨피.
- 신상숙. (2017). 젠더와 평등의 관점에서 본 성매매 처벌의 프레임 경합: 성매매처벌법 제 21 조제 1 항 위헌법률심판을 중심으로. *한국여성학*, 33(4), 1-37.
- 신상숙. (2018). 젠더에 기반한 차별과 폭력의 연속선: 통합적 접근의 모색. *페미니즘 연구*, 18(1), 267-301.
- 문강분. (2020). "직장 내 괴롭힘 법제화와 여성노동." *이화젠더법학* 12(1): 37-68.
- 장다혜. (2018). 한국사회에서 직장 괴롭힘의 법적 개념 구성과 분쟁해결절차에 대한 고찰. *아세아여성법학*, 21, 13-46.

- Hoel, Helz & Maarit Vartia. (2018). Bullying and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces, and in Political Life in the EU. the European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality.
- Leymann, Heinz. (1990). “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces,” Violence and Victims 5: 119-126.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination* (No. 19). Yale University Press.
- Swirsky, Hannah(2018), “The Women Behind The Universal Declaration of Human Rights”, Human Rights News, Views & Info, 2018.12.10. (<https://rightsinfo.org/the-women-behind-the-universal-declaration-of-human-rights/>).
- Zippel, K. S. (2006). Gender Equality Politics in the Changing European Union: The European Union Anti-Discrimination Directive and Sexual Harassment. CES Working paper, no. 134, 2006.

감사합니다

