

‘위력’의 구조 진단하기

성별화된 노동, 성별화된 조직

김원정(한국여성정책연구원 부연구위원)

목차

- 최근 성희롱 관련 논의에 대한 비판적 고찰
- ‘위력’의 구조 진단하기 ... 조직적 접근의 필요성
- 직장내 성희롱과 성평등 조직, 어떤 연구와 실천이 필요한가

최근 성희롱 관련 논의 경향

조직문화, 성인지 감수성, 매뉴얼

- 조직문화, 성인지 감수성, 대응 매뉴얼
 - 이 세 가지 키워드는 2018년 미투, 그리고 최근 잇단 지자체 단체장 사건 이후 성희롱·성폭력에 관한 논의의 핵심 주제어로 부상
- 현재 우리사회 성희롱 문제를 진단하고 해법을 제안하는 하나의 틀을 구성하며, 동시에 페미니스트 연구와 실천의 경향성을 보여줌.
 - 이하에서는 각각이 의미하는 바가 무엇인지 간략히 살펴보고 한계를 고찰함.

문제는 조직문화?

- “성평등한 조직문화 … 성차별과 성폭력 문제에 엄정하게 대응해야”

“성평등한 조직문화를 만들기 위해서는 성별·세대별 소통과 더불어 성차별과 성폭력 문제에 대해 엄정하고 책임 있게 대응하는 것이 무엇보다 중요하다(연합뉴스 2020.7.31.).”

- “권력을 무기로 삼은 성폭력 … 조직문화부터 바꿔야”

“한국 사회 권력구조에 녹아있는 군대 문화가 조직 내 성폭력을 ‘관행’이라는 이름으로 용인한 측면이 있다” … “군사주의 문화가 너무나 오랫동안 한국 사회 전반을 지배해왔다. 상명하복을 최고의 가치로 여기는 조직 안에서 어떻게 약자인 피해자가 목소리를 낼 수 있겠느냐(연합뉴스 2018.2.28.).”

조직이 빠진 조직문화

- ‘조직문화’라고 하지만 실은 더 넓은 사회 일반의 문화를 주로 지적
 - 군사주의 문화, 뿌리깊은 가부장성, 강요되는 성역할, 집단주의 문화 등
 - 특정한 조직 고유의 특징적인 문화를 지적하는 경우는 많지 않음.
 - 문제의 원인을 지나치게 추상적인 수준으로 상정
 - 성평등 조직문화는 성차별·성희롱이 없는 상태?
-
- 성희롱 실태 진단에 초점을 둔 연구 경향(서상희 2017)과 조응
 - 변화 가능성에 대한 회의감 조성, 변화를 위한 실천 의지를 무력화
 - 조직 스스로의 성찰과 자기 진단, 개선 책임을 면제

문제는 성인지 감수성?

- “누구나 가해자가 될 수 있다”

“서울시장 비서로 일하면서 위력(힘)에 따른 성희롱·성추행으로 고통받았다고 호소하는 피해자에게서 ‘나’를 보는 사람들이 있다. 반면 ‘4년이나 참았다가 왜 이제 말하냐’ ‘결정적 한 방을 내놓으라’며 피해자에게 비난을 쏟아내는 사람들이 있다. 이런 차이는 왜 발생하는 것일까. 여러 요인 중 하나는 성차별, 성적 괴롭힘을 인지하는 민감성(성인지 감수성)이 성별·세대별로 다르기 때문으로 풀이된다.”

“일상을 변화시키기 위한 첫걸음은 우리에게 위력이 있음을 인정하는 것이다. 교수 사회에서 시간강사는 약자이지만 강의를 듣는 학생들과의 관계에선 위력을 발휘할 수 있다. 강의실에 앉은 대학생은 교수에 견줘 약자이지만 과외 교사 위치에선 강자가 될 수 있다. 결국 누구나 상대방을 존중하는 언어와 태도가 무엇인지 끊임없이 점검해봐야 한다(한겨레21 2020.7.24.).”

문제 진단과 해결의 개별화

- 성희롱의 원인을 개인의 인성 문제로 간주
 - 성희롱은 개인이 위력(힘)를 행사할 것인가 제어할 것인가의 문제?
 - 행위자의 의도를 과잉 해석하는 경향도 같은 맥락
 - 문제의 해결 또한 개별화, 개인화
 - 가해자·피해자 조치에 초점을 둔 대책
 - 인식 개선을 위한 예방교육과 캠페인 위주의 근절 대책
- 특정 젠더 이론, 여성운동의 경향과 조응(성역할 사회화, 젠더폭력 의제 중심)
- 효과 보증이 어려운 예방 수단에 의존하는 결과 초래
- “공공기관 성폭력 고충심의 담당자가 직원 성추행(한겨레 2020.9.16.)”

문제는 대응 매뉴얼?

- “성폭력 대책, 단체장 가해 고려되지 않아”

“2018년 5월 개정된 <충남도청 성희롱 예방 대응 매뉴얼>에 따르면, 직장 내 성희롱 사건 발생 시 필수적으로 도지사의 검토를 받는다. 매뉴얼 하단에 나와 있는 <충청남도 성희롱·성폭력 예방 지침>에도 도지사가 성희롱·성폭력 사건의 당사자일 때의 내용이 전무하다(일다 2020.8.28.).”

- “서울시 성폭력 처리 매뉴얼엔 ‘외부신고 규정’ 없었다”

“서울시가 운영 중인 ‘직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼’에 피해자가 경찰 등 외부 기관에 피해 사실을 신고할 경우 어떻게 처리할 것인지에 대한 규정이 없는 것으로 확인됐다. 내부에서 피해 사실이 은폐될 가능성을 배제하고 매뉴얼이 만들어진 것이다(서울신문 2020.7.16.).”

조직의 역할·책임을 ‘사건 처리’로 축소

- 조직의 역할과 책임을 성희롱 사건의 올바른 처리로 축소
 - 신고, 조사, 처리 등의 절차 마련과 이행 문제에만 초점
 - ‘빈틈없는 매뉴얼 마련’이 조직, 나아가 사회 전체의 궁극적 목표가 되는
- 성희롱의 법적 개념, 정책·법률 중심의 연구 동향(서상희 2017)과 조응
- 사건 발생의 배경이나 매커니즘에 대한 관심 축소

무엇이 간과되나 ... 조직적 맥락

성희롱 발생의 조직적 맥락

- “성희롱을 행하는 것은 개인이지만, 그들은 조직의 맥락 안에서 그렇게 하는 것(Chamberlain et al. 2008)”
 - 사회문화적 현실도 성희롱의 배경을 이해하는 데 중요하지만, 조직적 속성은 그 발생과 형태의 중요한 결정 요소
 - 다시 말해 가부장제, 성역할 사회화는 성희롱과 피해자의 대응을 둘러싼 문화적 기저를 설명하는 데 도움이 되지만, 조직적 맥락은 성희롱이 실제 주어진 작업장에서 어떻게 발생하는가를 좌우
- 누가 성희롱을 저지르는가 → 어떤 조직에서 성희롱 발생 위험이 상대적으로 높거나 혹은 낮은가로 질문을 전환할 필요

위력의 ‘구조’ – 젠더화된 조직

- 젠더화된 조직 이론과 조직의 젠더 체계
 - 조직은 젠더를 원리로 구성되며, 젠더를 (재)생산하고 젠더 정체성을 주조하는 장(Acker 1990)
 - 조직의 젠더 체계는 지속되는 조직 내 젠더 관계의 패턴으로, 특정한 사건, 구성원들 간의 관계, 개별적 실천들에 맥락을 제공(Connell 2006)
- 성희롱은 젠더화된 조직에서 이루어지는 비공식적 상호작용(Acker 2006)
 - 부정적 상호작용, 성적 요소가 포함된 갈등적 관계를 만들어내는 조직의 구조, 관행, 문화에 주목해야

조직의 젠더 체계 분석 틀



참고: Acker (1998; 2006), Connell (2006)

어떤 조직에서 성희롱이 발생하나

- **남녀의 수적 불균형**

- 남녀가 마주치는 정도(Gutek, Cohen, & Konrad, 1990), 여성이 ‘여성’으로 가시화되는 정도(김향아·권혜원 2019)

- **수직적 분리와 젠더 권력관계**

- 여성의 조직 내 권한이 낮고 주변적 지위에 있는 경우(Chamberlain et al. 2008)
- 여성이 남성의 독점적 권력을 위협하는 지위에 오른 경우(McLaughlin, Uggen, and Blackstone 2012)

어떤 조직에서 성희롱이 발생하나

- 성차별적 인사 제도·관행

- 채용, 승진, 배치 등 인사 상 성차별이 심한 조직일수록 성희롱 발생 가능성 큼 (김수한 2017; 김향아·권혜원 2019; 정진성·심희섭 2018)
- 합리적이고 투명한 인사관리 관행이 자리잡은 조직일수록 성희롱 발생 가능성 낮아(김수한 2017)

- 작업장 문화

- 집단적 조직문화에서 성희롱 발생 가능성 높아(김수한 2017)
- 조화로운 수직적 관계, 연공서열보다 개인성과 중시(김수한 2017), 일가족양립에 지원적 문화는 억제 효과(김향아·권혜원 2019)

어떤 문제제기가 필요한가 (예)

- 지자체의 높은 성희롱 발생 빈도는 타 조직과 다른 어떤 젠더 특성과 관련 있나
 - 뚜렷한 성별직무분리, 폐쇄적 인간관계, 전인적 헌신 요구 등

	성희롱 피해경험 있음	외모 성적 비유·평가	음담패설· 성적농담	회식 중 술따르기, 옆에앉히기	신체접촉 강요	특정 신체부위 쳐다보기
전체	8.1	5.3	3.4	2.7	1.2	1.5
민간	6.5	3.8	2.7	2.3	1.0	1.2
공공	16.6	12.6	7.0	4.8	2.6	3.2
지자체	28.1	20.0	12.3	10.4	5.1	4.4

출처: 황정임 외. 2018년 성희롱 실태조사, 여성가족부

어떤 문제제기가 필요한가 (예)

- 비서·지원 업무를 조직도 상에 어떻게 배치할 것인가
 - 고위직-비서, 교수-조교 등의 일대일 매칭은 불가피한가
 - 두 직무를 어떻게 나누고 그 관계를 어떻게 배치해야 성희롱 발생 위험을 낮출 수 있나
- 여성적 직무의 수행은 성희롱 발생 위험을 어떻게 증가시키나
 - 감정노동, 수발노동 등 이른바 ‘여성적 직무’를 수행하는 이들은 어떻게 성희롱 위험에 노출되나

향후 연구 및 실천 과제

향후 연구 및 실천 과제

- 성희롱의 조직적 맥락, 조직의 젠더 체계 연구
 - 어떤 조직 특성이 성희롱 발생을 강화/억제하는가
 - 이와 관련된 분석이 가능한 조직 변수들이 관련 조사에 포함되어야
 - 불평등 체계로서 조직의 성격, 권력 작동의 방식 등을 다뤄야
- 조직의 자율적 역량 제고, 성평등 조직 개선 추진체계 마련
 - 조직이 스스로 자신의 젠더 특성과 문제점을 진단할 수 있는 역량을 갖추도록 지원하는 제도 마련
 - 성평등 정책 추진체계와는 별도로, 성평등 조직 개선을 추진하는 체계 마련(정부, 지자체, 공공기관 내 기구 설치)

향후 연구 및 실천 과제

- 성희롱·성평등 교육의 접근방식 전환
 - 개인의 인식 개선이나 언행 교정, 수칙 공유에 초점을 둔 교육 지양
 - 자신의 조직·부서 현실을 젠더 관점에서 진단하고 개선 과제를 자율적으로 도출할 수 있는 역량 강화
 - ‘남녀 모두 일하기 좋은 일터’를 만들어가는 능동적 주체 형성의 과정으로서 교육 배치

참고문헌

- Acker, Joan. 1998. "The Future of 'Gender and Organizations': Connections and Boundaries." *Gender, Work & Organization* 5(4):195–206.
- Acker, Joan. 2006. "Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations." *Gender & Society* 20(4):441–464.
- Chamberlain, Lindsey Joyce, Martha Crowley, Daniel Tope, and Randy Hodson. 2008. "Sexual Harassment in Organizational Context." *Work and Occupations* 35(3):262–95.
- Connell, Raewyn. 2005. "Advancing Gender Reform in Large-Scale Organisations: A New Approach for Practitioners and Researchers." *Policy and Society* 24(4):5–24.
- Connell, Raewyn. 2006. "Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites." *Public Administration Review* 66(6):837–849.
- Gutek, Barbara A., Aaron Groff Cohen, and Alison M. Konrad. 1990. "Predicting Social-Sexual Behavior at Work: A Contact Hypothesis." *Academy of Management Journal* 33(3):560–577.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen, and Amy Blackstone. 2012. "Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power." *American Sociological Review* 77(4):625–47.
- 김수한. 2017. "조직문화와 여성관리자의 성희롱 피해 경험." *여성연구* 94(3):3–35.
- 김향아·권혜원. 2019. "여성 관리자에 대한 조직 내 성희롱 영향요인과 그 결과에 대한 연구." *한국여성학* 35(1):79–119.
- 정진성·심희섭. 2018. "직장 내 성희롱 피해 원인에 대한 연구." *경찰학연구* 18(3):133–163.
- 황정임 외. 2018. 2018년 성희롱 실태조사. 여성가족부.

감사합니다
