

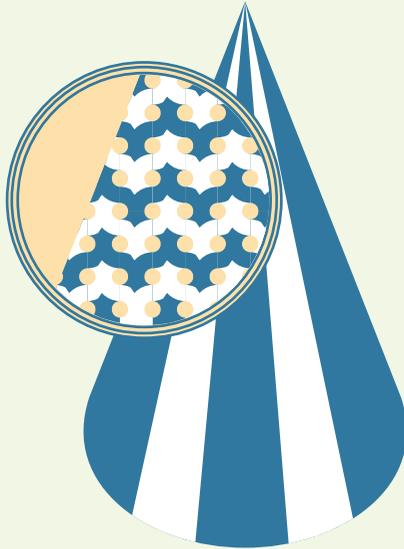
성평등 관점의 문화예술공공영역 성폭력사건처리절차를 위한 연구

활력향연

03

: 제도 깊숙이, 월담하는 말하기

_이산





이산

이산 _ genderartlab@gmail.com

여성으로 살며 겪는 삶의 이야기를 엮어 관객을 만나는 마임창작자, 연극배우.
성평등작업실 이로부터 교육내용을 개발하고 강의를 진행하는 성평등교육활동가.
문화예술계에서 발생하는 젠더폭력을 다루고 성평등한 창작환경을 만드는 활동에
늘 관심이 있다.

이 보고서는 서울시NPO지원센터의 활동가 연구지원사업 결과물로서 서울시NPO
지원센터 입장과는 다를 수 있습니다. 이 보고서에 수록된 연구결과물을 인용할 때
는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.

성평등 관점의 문화예술공공영역 성폭력사건처리절차를 위한 연구

: 제도 깊숙이, 월담하는 말하기

활력향연
03

_이산



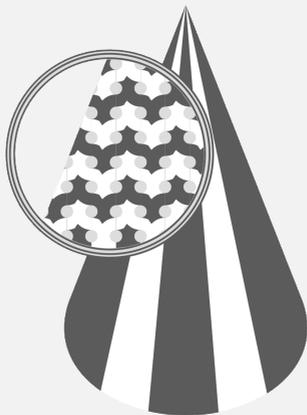
성평등 관점의 문화예술 공공영역 성폭력 사건 처리 절차를 위한 연구 : 제도 깊숙이, 월담하는 말하기

이산 (마임배우, 성평등작업실 이로)

- 1. 들어가며 1
- 2. 문화예술계 내 반성폭력 운동의 주요 이슈 5
 - (1) 불안정한 활동환경에서 상대적으로 커지는 가해자의 위력 5
 - (2) 문화예술 공공영역의 성폭력 사건 처리 절차 부재 8
- 3. 연구방법 12
- 4. 인터뷰 분석 15
 - 4-1. 문화예술계와 타 분야 공공기관 내 성폭력 관련 공통 이슈 15
 - (1) 피·가해자 활동 영역 분리의 중요성 17
 - (2) 조직 내 이해관계에 따른 가해자 비호 21
 - (3) 조직 전반의 성인지 역량 부족 25
 - (4) 가해자의 이중적인 태도 28
 - (5) 가해자 처벌과 피해자 지원 제도의 공백 30
 - 4-2. 제도의 공백을 메우는 예술계의 노력 33
 - (1) 성폭력 피해 사실을 공개하여 가해자 제재 요구 33
 - (2) 조직 내 절차를 직접 구축하며 사건을 처리 36
 - 4-3. 문화예술계 내 성폭력 사건 처리 경험에서 드러난 어려움 39
 - (1) 프로젝트 종결이 얼마 남지 않은 경우 39
 - (2) 피·가해자 분리 및 징계의 현실화를 위한 노력 41
 - (3) 사건 처리 절차와 분리되지 않는 일상 43

목차

| | |
|---|----|
| 5. 문화예술계 공공영역 사건 처리 절차 마련에서 고려해야 할 공공영역의 직장 내 성희롱 인식과 제도 운영 실태 | 47 |
| (1) 성폭력의 비가시화를 사건 해결보다 우선시하는 태도 | 48 |
| (2) 관리자급의 몰이해와 책임 회피 | 50 |
| (3) 독립성과 전문인력, 역량 강화 지원의 부족 | 51 |
| 6. 문화예술 공공영역 성폭력 사건 처리 절차 구축을 위한 제언 | 54 |
| (1) 장르·지역·산업별 성인지 역량 강화 활동 지원 | 54 |
| (2) 문화예술계 인권침해 전반에 대한 공공영역의 개입 강화 | 56 |
| (3) 공공지원 사업과 관련된 성폭력 사건 처리 규정 확보 | 58 |
| (4) 문화예술계 성폭력 예방 및 대응 지원을 위한 전문기관 확대 | 59 |
| (5) 피해자 보호 방안 구체화 및 재발 방지 교육 연계망 구축 | 61 |
| 7. 나가며 | 62 |
| 참고문헌 | 66 |



1. 들어가며

몇 년 뒤, 어느 출판사 망년회에서
옆에 앉은 유부녀 편집자를 주무르는 En을 보고,
내가 소리쳤다
“이 교활한 늙은이야!”
감히 삼십년 선배를 들이받고 나는 도망쳤다.
En이 내게 맥주잔이라도 던지면
새로 산 검정색 조끼가 더러워질까봐
코트자락 휘날리며 마포의 음식점을 나왔는데,

최영미, 「괴물」, 『황해문화』 97호 (2017년 겨울호)

2017년 11월, 『황해문화』 97호에는 시인 고은의 상습 성추행에 분노하여 자리를 박차고 나온 경험을 담은 시 「괴물」이 게재되었다. 이 시는 2016년 가을 이후 연이어 고발된 문화예술계 내 성폭력 사건의 공통점을 보여주고 있다. 「괴물」의 화자는 문단 초년생 시절 En의 옆자리에 앉지 말라는 선배의 조언을 접했고, 성추행 피해를 입으면서 그 조언의 속뜻을 알게 된다. 후일 다른 여성의 성추행 피해를 목격하고 En에게 일침을 가한 그는 En이 난폭하게 행동할 수 있다는 불안감에 서둘러 자리를 빠져나온다.

SNS와 언론을 통해 알려진 문화예술계 내 성폭력 사건은 대부분 가해자의 위력이 작동하여 장기간 지속되고, 은폐되는 양상을 띠었다. 가해자에 비해 문화예술계 내 경력이 적고 지위가 낮은 피해자는 고립되기 쉬웠으며, 가해자를 비롯한 주변인의 비난과 침묵 강요 등 2차 가해를 직·간접적으로 경험하였다. 가해 사실은 모호한 소문으로 떠돌았고, 피해를 입을 가능성이 높은 진입 초기 예술인에게 '조심하라'는 정도의 경고가 주어질 뿐이었다. 이 경고는 무엇을 조심해야 할지 알 수 없고, 상대에게 경계를 세우는 것도 허용되지 않았던 피해자에게 '조심하라고 하지 않았냐'는 책임 전가로 돌아오기도 했다. 이러한 환경에서 다수의 피해자가 주변에 도움을 요청하지 못하거나, 가해자에게 대응할 방법을 찾지 못했다. 2016년 해시태그 운동 이후 많은 피해자가 도움을 청하지 못했던 성폭력 피해를 SNS에 공개하거나 언론에 밝혔는데, 주된 계기는 또 다른 피해 발생을 알게 되거나 예상했기 때문이었다. 다행스럽게도 피해 사실을 공개한 뒤 처벌이 가능한 사례도 있었지만, 그렇지 못한 사례도 많았다. SNS의 익명성을 악용하여 가해자가 유명인이라는 이유만으로 두둔하고 피해자를 맹목적으로 공격하는 반응도 있었다. En을 대신해 피해자에게 맥주잔을 던지는 손들이었다.

문화예술계 반성폭력 활동가들은 문화예술계 내 성폭력 고발 운동의 시작을 2016년 가을에 시작된 '#오타쿠_내_성폭력' 트위터 해시태그 운동으로 짚고 있다. 1) 이후 #영화계_내_성폭력, #문단_내_성폭력, #미술계_내_성폭력 등의 해시태그 운동이 이어지면서, 문화예술계 내 성폭력 사건의 서사가 예술인과 예술을 향유하는 대중의 일상을 파고들었다. 2017년 가을 할리우드의 영화제작자 하비 와인스타인에게 성폭력 피해를 입었다고 밝힌 여성들의 명단은 100명이 넘었고, 2018년 2월 JTBC 뉴스룸에서 안태근 전 검사장의 성추행에 이어 배우 오달수의 성폭력에 대한 피해자의 증언이 있었다. 2018년 2-3월에는 극단 연희단거리패의 예술감독 이윤택에 대한 성폭력 피해 고발이 SNS에서 시작되

1) 이성미, 2018, 「문단 권력구조와 젠더 차별」, 『문화예술계 성폭력, 원인은 무엇인가?』, 국가인권위원회 주최 미투운동 연속 토론회 3차 자료집

었고, 여성예술인 20여명²⁾이 이운택의 형사처벌을 요청하는 고소장을 제출하였다.

‘#○○계_내_성폭력’ 해시태그 운동은 종교계, 체육계 등 다양한 분야에서 거의 동시에 일어났다. 해시태그 운동의 형태가 아니더라도, 수많은 직종에서 각 공동체의 특수성이 반영된 성폭력 가해 양상과 2차 피해에 관한 진술이 이어졌다. 남성중심적 조직문화나 이해관계 때문에 서로 드러내고 교류하기 어려웠던 ‘○○계’의 페미니즘 연대가 SNS의 익명성과 파급력을 타고 점점 더 강하게 이어졌다. 문화예술계 내 미투 운동은 피해 사실을 말할 곳을 찾기 어려웠던 피해자가 보다 멀리 자신의 목소리를 전하는 계기가 되었고, 예술인을 포함하여 예술을 향유하는 대중으로부터 울려오는 공감과 연대의 메아리를 경험하는 과정이 되었다. 해시태그 운동은 가해자의 성폭력을 고발하는 운동이기도 했지만, 문화예술계에서 활동하는 모두를 당사자성을 지닌 공동체의 구성원으로 호명하여 성폭력 문제의 심각성을 직시하고 함께 대응할 것을 촉구하는 운동이기도 했다.

예술인을 비하하는 사회적 인식을 여과 없이 담은 일부 언론의 보도는 ‘문화예술계’라는 호명을 문화예술계 내 성인식이 사회와 동떨어져 있는 것처럼 왜곡시키는데 사용하기도 하였다. 예술 활동의 자율성과 개방성이 윤리의식의 상실인 것처럼, 문화예술계가 통상의 사회규범보다 저하된 도덕성을 지녔기 때문에 성폭력 고발이 이어지고 있는 것처럼 보도하여, 성폭력 문제와 대중의 일상을 멀리 떨어뜨리고 왜곡된 통념을 강화했다. 이런 보도에는 성폭력 가해자가 몸담고 있던 단체, 학교, 기관의 구성원 전체를 비난하는 댓글도 많았다. 가해자와 피해자가 소속된 공동체 구성원들은 깊은 상처를 받았고, 일부 구성원들은 왜곡된 시선에 대한 방어적 태도와 성폭력 문제의 몰이해로 상처의 책

2) 언론보도에 따르면 2018년 2월 28일 16인이 공동으로 고소장 제출 후 3월 16일 1인, 3월 23일 4인이 추가로 고소장을 제출하였다. 이운택 성폭력 사건 공동대책위원회가 2019년 4월 9일 이운택 성폭력 사건 항소심 선고일에 발표한 기자회견문 ‘오랜 관행이 아니다. 성폭력이다’에 따르면 항소심 선고 당시 고소인은 총 23명이다.

임을 피해자에게 전가하기도 하였다.

문화예술계 반성폭력 운동은 성폭력 피해자에 대한 고정관념과 예술인에 대한 고정관념을 동시에 직면해야 했다. 활동가들은 예술계 동료가 성폭력과 2차 피해로 예술 활동을 포기하는 안타까운 상황을 막고자 함께 사건에 대응하고, 왜곡된 고정관념과 싸우고, 적합한 제도를 요구하며, 문화예술 현장의 인식 변화를 도모하는 활동을 펼쳤다. 문화예술계 반성폭력 운동은 문화예술계의 인식과 제도의 변화를 일으키는 동시에, '문화예술계'라는 호명이 피해자를 고립시키는 통념에 잠식되지 않고 연대의 장을 여는 열쇠로 힘을 발휘하도록 지켜내는 과정이기도 했다.

2. 문화예술계 내 반성폭력 운동의 주요 이슈

(1) 불안정한 활동환경에서 상대적으로 커지는 가해자의 위력

“이것은 비단 낮은 윤리의식을 가진 개인에게서만 비롯된 문제가 아니다. 가해지목인이 남성우월주의와 여성혐오가 만연한 사회 분위기 속에서 △기성문인이자 스승이라는 위계 권력 △피해 호소와 2차 피해에 대한 보호 장치가 없는 학교 △‘문학’과 ‘예술’이라는 이름에 업고 저지른 일이다.

따라서 우리는 고발자의 용기에 지지를 보낸다. 학생들이 제자, 습작생, 여성으로서 고발의 목소리를 내고 그 목소리가 반영되기 어려운 사회 분위기와 가해지목인의 긴 재직 기간을 고려하면, 알려진 것보다 훨씬 많은 피해자가 존재할 가능성이 매우 높다. 고발자가 자신의 목소리를 내기까지 얼마나 오랫동안 사건의 원인을 자신에게서 찾으며 사회가 주입한 잣대로 자기 검열을 했을지, 감히 헤아릴 수 없다. 이에, 우리가 그 목소리를 들을 것이며, 목소리가 울려 퍼지는 데에 힘을 실을 것이다.”

- 「#문단_내_성폭력 고발자 ‘고발자5’에 대한 고양예술고등학교 문예창작과 졸업생 연대 ‘탈선’의 지지문」 중³⁾

3) 참고문헌없음 준비팀, 『참고문헌 없음』, 2017, p12

2018년 6월 문화예술계 성희롱 성폭력 특별조사단(이하 특별조사단)이 발표한 성폭력 피해 경험 설문조사 결과 여성 응답자 2478명 중 57.7%(1429명)이 성폭력 피해를 경험한 것으로 드러났으며, 가해자는 선배 예술가(982명), 기획자·감독(794명), 대학교수·강사(537명) 순이었다. 피해자의 85% 이상은 성폭력에 대한 문제 제기를 하지 못했다. 특별조사단은 “도제식으로 일을 배우는 문화예술계에는 강한 위계 관계가 형성되고, 한번 문화예술계에 진입하면 평생 그 영역에서 공존해야 한다는 폐쇄성에서 나온 결과로 보인다.”는 분석을 제시하였다.⁴⁾

언론에 보도된 문화예술계 내 성폭력 사건은 대부분 가해자의 복합적인 지위와 위력에 따라 수차례 반복되거나 다수의 피해자가 발생하는 양상을 띤다. 복합적 지위는 협소한 인맥 안에서 느슨하면서도 동시다발적으로 얽혀있는 관계로 만들어진다. 문화예술 활동은 단일 소속의 장기적인 활동보다 단기적이고 일시적인 프로젝트의 반복으로 이루어지곤 하는데, 프로젝트의 주최나 내용이 바뀌어도 업계 내, 지역 내 협소한 인맥 안에서 참여인원이 중복되기 마련이다. 예술전공 교직이나 공공기관, 극장, 미술관, 협회 등에서 안정적인 지위를 획득한 예술인은 학계, 수상경력, 심의, 프로젝트 수행 등으로 이력, 인맥, 평판 등 비가시적 자원을 축적하여 복합적이면서도 강력한 지위를 형성하게 된다.⁵⁾⁶⁾ 인맥이 좁기 때문에 지원 사업 심의위원과 장르별·지역별 협회, 사업신

4) 최민영, 「문화예술계 성폭력 만연…“여성 절반 이상 피해 경험”」, 『한겨레』, 2018. 6. 19

5) “가해자의 지위가 대부분 예술대학 교수, 큐레이터, 평론가 등 예술계에서 명성이나 경력을 가진 예술인인 반면, 피해자는 예술계로의 진입을 꿈꾸는 예술고등학교, 예술대학 등 예술계통을 전공하는 학생, 예술인 지망생, 경력이 많이 없는 신인 예술인인 경우가 대다수인 이유는 단순한 우연이 아니다. 예술대학 교수는 학생의 학점을 결정할 뿐만 아니라 예술에 대한 지도를 하며 학생의 향후 진로에 영향을 미칠 수 있다. 등용문이 되는 문학상의 심사위원이거나, 전시의 기회를 줄 수 있는 예술계에서 결정 권한을 가진 결정권자이거나 심사자와 가까운 이들에게 부당한 일을 당했을 때 그 피해를 말하고 알리기가 쉽지 않다.”

- 종이별, 「우리들의 말하기는 끝나지 않았다」, 『그건 예술이 아니라 성폭력입니다』, 부산문화예술계 반성폭력연대, 2021, p51

청자 사이의 유착이 발생하기도 한다. 이러한 업계 내 지위는 활동 기회를 얻을 경로를 찾고 있는 예비 또는 신진 예술인에게 상당한 위력을 행사할 수 있는 기반이 된다. 문화예술계 내 경력을 이제 막 쌓고자 하는 예술인은 독립적으로 프로젝트를 운영하기 쉽지 않고, 타 프로젝트 참여가 가능한 경로를 찾기도 어려워 경제적 보상이 없는 일시적인 활동 기회라도 얻고자 노력하는 경우가 많다. 또한 문화예술 활동으로 얻는 경제적, 비경제적 보상은 매우 불안정하기 때문에, 제안받은 프로젝트를 거절했다가 이후 참여 기회가 끊길 수 있다는 불안에 열악한 조건의 제안을 수락하기 쉽다. 이러한 환경에서 타 예술인에게 활동 기회를 제공할 수 있는 예술인의 영향력은 상대적으로 커지게 된다.⁷⁾

가해자가 활동 기회를 제공할 수 있는 위치에 있을 경우, 피해자는 성폭력에 문제 제기하거나 주변에 도움을 청했다는 이유로 활동 기회를 박탈당할지도

-
- 6) 본 연구의 인터뷰이 J의 경우, 가해자가 국공립문화예술기관 수상 실적이 있으며 다수의 지역문화재단 프로젝트를 기획하였다. J는 지원 사업 인터뷰에서 가해자를 심의위원으로 만난 뒤 같은 해 문화재단이 주최하는 교육에서 강사와 수강생으로 다시 만나 연락처를 주고받았고, 그 후 일주일 정도 지나 그가 기획하는 지역문화재단 주최 프로젝트에서 일할 것을 제안받았다.
- 7) “문화예술 시장에서의 상품은 매년 새로운 상품으로 그 수요를 예측하기 어렵다. 영화를 예로 들자면 어떤 영화도 기존의 영화와 같은 것이 없고 따라서 새로 배포하는 영화의 흥행성적은 정확히 예측하기 어렵다. 다시 말해 문화예술은 경험의 상품이고 이 경험은 매년 새로운 것이다. 또 문화예술 상품은 시장의 취향이 성공에 결정적인 영향을 주는데 문화예술 자체가 취향의 전복을 그 양식으로 삼고 있어 번덕스러움을 내재적으로 가지고 있는 것이다. 또한 문화예술 상품은 비누나 종이처럼 연중 균일하게 생산되고 소비되는 것이 아니다. 또한 다른 소비재처럼 정해진 연중계획에 따르지 못하고 프로젝트 기반으로 생산이 이루어지는 경우가 많다. 이런 문화예술 상품의 비연속성, 돌발성, 변화무쌍함 등은 그대로 문화예술 산업 구조에 반영된다. 이는 노동시장에 있어 고용의 비정형화라는 특성을 초래한다. 즉, 다른 소비재 생산업체처럼 생산을 위해 필요한 자원을 고정적으로 유지하는 것이 아니라 프로젝트 단위로 생산 요소를 외부에서 조달하여 고정비용을 낮추고 시장의 가변성에 대응하게 된다. 특히 생산 인력을 기업에서 고용하고 정기적인 교육과 복지 등을 제공하는 것이 아니라 프로젝트마다 필요한 인력을 외부에서 찾게 된다.
- 『문화예술계 성희롱성폭력 특별 신고 및 상담(2018. 3. 12.~6. 19)분석 보고서』, 2018, 서울해바라기센터, p17

모른다는 불안을 느낄 수 있다. 용역계약, 지원 사업, 작품 발표, 수업 개설 등 예술 활동을 직접 개최하거나 참여자 선정에 개입하는 예술인이 가해자와 인맥이 있는 경우에도 자신에게 불이익을 줄 수 있다는 예상을 하게 된다. 이와 같이 인맥의 영향이 크고 지위가 불안정한 예술 활동 환경의 특성은 성폭력 발생 시 가해자의 위력을 뒷받침하고 사건을 은폐하는 토대로 작용한다.

(2) 문화예술 공공영역의 성폭력 사건 처리 절차 부재

2020년 6월 언론에 보도된 미술작가 양철모의 성희롱 사건은 문화예술 공공 지원 사업이 예술인들의 공적 활동 및 고용의 장임에도 불구하고 직장 내 성희롱 구제 절차에 해당하는 제도를 전혀 마련하지 못한 채로 진행되고 있다는 점을 보여주었다. 이 사건은 서울문화재단과 용역계약을 맺고 예술감독으로 활동하던 가해자가 해당 사업 내 단기 고용을 제안하는 과정에서 벌어졌으나, 문제 제기 당시에는 가해자가 재단 임직원이 아니며 재단과 맺은 용역계약이 종료되었다는 이유로 아무런 조치도 할 수 없었다. 피해자와 연대하는 문화예술계 반성폭력단체들은 서울문화재단, 한국예술인복지재단, 한국문화예술위원회 등 가해자가 지원 사업에 참여했거나 심의위원으로 위촉되었던 기관들에 성희롱 사실을 밝히고 이에 대한 조치를 촉구하였다.

문화체육관광부는 2018년 5월 10일 개정된 국고보조금 통합관리지침에 성폭력 범죄로 형 또는 치료감호의 선고를 받은 자를 보조사업자에서 배제할 것을 명시하였다.⁸⁾ 그러나 범죄경력조회에 관한 구체적인 지침이 없기 때문에

문화예술보조사업을 관리하는 기관은 공모 신청자 본인의 서약서에 의존하여 범죄사실 여부를 확인할 수밖에 없었고, 범죄사실 여부가 확인된 이후의 구체적 절차나 배제 기간 기준 등의 세부내용이 마련되어 있지 않았다. 형 또는 치료감호 신고를 받은 자를 보조사업자에서 배제하는 것은 성폭력 피해자의 권리구제와 성폭력 예방을 위한 조치 중 극히 일부분일 뿐인데, 이조차 실현할 기반이 없는 셈이다. 그 후 공모 신청자의 서약서는 보조사업 내에서 성희롱·성폭력 예방을 위해 노력할 것, 발생 시 사건 조사에 협력하고 피해자 신원 보호, 인사상 불이익 등 2차피해 발생에 주의할 것 등 사업주로서의 의무사항을 서약하는 내용으로 바뀌었다.⁹⁾ 성희롱을 인식하지 못할 수도 있고, 설령 인식하더라도 본인의 이해관계로 인해 말하지 않은 가능성이 높은 신청자 본인의 서약으로 성희롱 발생 여부를 확인하고, 성희롱 예방을 위한 관리감독에 힘쓰겠다는 약속을 받는 것만으로 예방효과를 기대하기는 어려운 것

8) 개정 「국고보조금 통합관리지침」 2018. 5. 10.

제7조(보조사업자 선정기준)

④ 주관부서의 장은 보조사업자가 다음 각 호에 해당하는 경우 보조사업자 선정에서 제외하여야 한다.

1. 「보조금법」제31조의2에 따라 보조사업 또는 간접보조금의 수행대상에서 배제되거나 보조금 또는 간접보조금의 교부를 제한받은 경우
2. 제7조의2에 제1항에 따라 중복수급에 해당되는 경우
3. 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」제2조의 죄로 형 또는 치료감호의 신고를 받은 자 또는 그 자가 구성원에 포함된 단체의 경우(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외)

9) 한국문화예술위원회 공모사업 신청자가 의무 제출하는 성희롱·성폭력 예방 등에 관한 서약서 내용은 다음과 같다.

본 신청인(개인)은, 성희롱·성폭력에 대한 예방, 관리조치가 당해 사업의 운영에 있어 중요한 사항임을 충분히 인지하며 아래와 같이 서약합니다.

1. 성희롱·성폭력의 예방을 위해 사업 수행자 전원에 대하여 성희롱·성폭력 예방교육 의무 이수 등 필요한 조치를 반드시 실시하겠습니다.
2. 사업과 관련하여 성희롱·성폭력 사건이 발생할 경우, 신속하고 객관적인 조사가 이루어질 수 있도록 협력하겠습니다.
3. 성희롱·성폭력 피해자의 신원을 보호하고, 인사 상 불이익 등 2차 피해가 발생하지 않도록 최선을 다하겠습니다.
4. 문화예술계의 성희롱·성폭력 근절 및 양성평등 문화 조성을 위해 노력하겠습니다. 위 서약사항을 숙지하고 성실히 준수하며, 위반 시 관련 법령에 따른 처벌 및 공모선정 취소, 향후 사업에의 참여 제한 등 처분을 감수할 것임을 확인합니다.

이 현실이다.¹⁰⁾ 예방 노력이나 사건 조사를 위한 가이드나 이를 지원할 수 있는 방안 마련이 시급하다.

양철모 성희롱 사건 이후 여성문화예술연합은 예술 활동 중 발생한 성희롱 사건 처리시스템 필요성을 명시한 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회와 국가인권위원회의 권고가 이행되지 않은 점을 짚어 ‘문체부가 진작 예방대책위와 국가인권위의 권고를 이행했다면 이번 성희롱 사건은 제도적 해결 절차를 밟을 수 있었을 것’이라는 성명을 발표했다.¹¹⁾ 여성문화예술연합은 해당 성명에서 서울문화재단의 사건 조사 및 지원 사업에서 발생하는 성희롱·성폭력 고충처리체계 마련과 심사위원 및 예술감독 선정 기준 강화, 서울문화재단에 대한 서울시의 모니터링 및 서울시 규정 정비, 한국예술인복지재단의 예술인파견지원사업¹²⁾ 내 성희롱·성폭력 고충처리체계 마련, 문화체육관광부의 성

10) 영화진흥위원회는 공모사업 신청 시 성범죄로 형 또는 치료감호의 판결이 확정된 사실, 성범죄로 수사나 재판이 진행 중인 사실, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 제2호상의 직장 내 성희롱(이하 ‘성희롱’)을 한 사실 3가지를 있음/없음으로 확인하고 확인 내용이 사실이 아니거나 성범죄로 인해 향후 형 또는 치료감호의 판결이 확정될 경우에 지원 결정이 취소될 수 있음을 고지하는 성범죄·성희롱 사실확인서와, 지원 사업 대상으로 확정될 시 지원 사업 기간 중 해당 작품에 참여하는 모든 구성원을 대상으로 한 성범죄·성희롱 예방을 위한 관리·감독에 힘을 쓸 것을 다짐하는 성범죄·성희롱 예방서약서의 제출을 의무화하고 있다.

11) 「Y 성희롱 사건은 전형적인 미술계 위력에 의한 성폭력이다: 사건해결을 위한 제도 개선 요구- 가해자가 창작을 그만두기만 하면 사건이 해결되는가?」 Y성희롱 사건에 대한 WACA: 여성문화예술연합 성명(2020. 6. 22)중 일부.

“문체부 성희롱·성폭력 예방대책위원회는 1차 권고(2018년 7월), 2차 권고(2018년 11월), 4차 권고(2019년 6월)에서 예술인권리보장법 제정 이전에 예술인의 성희롱을 불공정행위로 규정하여 사건 처리 시스템을 만들라고 문체부 장관에게 권고하였지만 만들어지지 않았다. 이에 국가인권위원회는 2020년 2월, 예술인권리보장법 제정 이전의 법적 사각지대에 대한 보완책으로 “모든 예술인에 대한 성희롱이 예술창작활동을 곤란하게 하는 불공정행위에 해당함을 관련 지침에 명시할 것, 성희롱을 이유로 하는 불공정행위를 심사하기 위하여 ‘(가칭)문화예술 성희롱·성폭력 심의위원회’를 신설할 것, 신고사건의 조사와 처리를 위한 전담부서를 두거나 전담인력을 확충할 것, 성희롱 관련 형사처벌과 과태료 처분을 받은 자도 보조사업자 선정에서 제외할 것” 등을 문체부 장관에게 권고했지만, 문체부는 지금까지 이 권고를 이행하지 않았다. 국회가 예술인권리보장법안을 처리하여 처리해서 예술인의 성희롱 규제의 법적 사각지대를 해소하는 것이 근본적인 대책이지만, 문체부는 법이 제정되지 않았다는 핑계만 계속했다. 문체부가 진작 예방대책위와 국가인권위의 권고를 이행했다면 이번 성희롱 사건은 제도적 해결절차를 밟을 수 있었을 것이다.”

희롱·성폭력 심의위원회 신설 및 제도 정비, 예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률 제정 등을 요구하였다. 여성문화예술연합의 성명서가 이토록 다양한 요구안을 담게 된 이유는, 예술인이 예술 활동을 하면서 겪는 성희롱·성폭력 사안을 다룰 수 있는 공식 절차가 전무하기 때문이다. 2016년부터 상당 수의 문화예술계 내 성폭력 사건이 폭로되었지만 형사소송이 아닌 소속 기관의 공식 조사 및 징계 절차가 있었다는 내용은 찾아보기 어렵다. 대부분의 기관과 협회는 언론보도 후 물의를 일으켰다거나 기관의 명예를 훼손하였다는 등의 포괄적인 항목으로 가해자를 징계했을 뿐, 성희롱·성폭력에 대한 조사·심의 또는 재발 방지대책 수립을 위한 토론 등 해당 사안에 다각적으로 접근하여 사건 처리 역량과 예방 역량을 강화하려는 움직임은 보이지 않았다. 이는 성폭력 문제를 예술인들이 일상적으로 겪을 수 있는 인권침해로 보기보다 특수한 개인의 도덕성 문제로 취급하고, '우리 조직에는 그런 일이 없다'는 비현실적 바램을 선언하는 데 그칠 뿐이다. 성폭력은 여성에게 지극히 일상적인 문제이며 가족, 학교, 종교, 직장 등 개인이 몸담고 있는 공동체와 미디어에서 지속적으로 재생산되는 성별권력과 성에 대한 왜곡된 통념의 영향으로 발생하는 문제임을 고려하지 않는 단편적 대응에 그친 것이다.

-
- 12) 예술인파견지원사업은 예술인이 6개월 동안 기업·기관과 협업하면서 활동비를 수령하는 한국예술인복지재단의 지원 사업이다. 본 사건의 피해자가 한국예술인복지재단 예술인성폭력피해신고상담센터에 상담하였으나 사건 조사 및 징계 조치를 할 수 있는 공식 절차가 없었기 때문에 상담에 그쳤고, 같은 해 가해자는 해당 예술인파견지원사업의 심의위원으로 위촉되었다.

3. 연구방법



공공기관, 국가기관, 대학 등 성희롱·성폭력 예방 및 처리 시스템이 법제화되어 있으며 독립적인 규정과 절차, 전담인력을 확보하고 있는 조직의 성폭력전문 상담원 5인(가A-가E)을 1인 또는 2인 그룹으로 심층 면접하였다. 규정이나 절차가 마련되어 있지 않은 상태에서 문화예술계 성폭력 사건 해결을 모색하며 일련의 절차를 수행하거나 조력한 경험이 있는 문화예술인 7인 (나A-나G)을 면접 또는 전화로 인터뷰했으며, 이 중에는 피해 당사자가 사건 해결 과정을 직접 모색하거나 수행해야 했던 경우가 포함되어 있다. 그와 함께 2017년 이후 설립된 문화예술계 내 성폭력상담·신고창구 상담원 3인(다A-다C)에 대한 심층 면접을 수행하였다.

표1 <인터뷰 일람표>

※ 인터뷰 인용시 인터뷰어의 말은 'Q'로 표기하였다.

| 분류 | 인용명 | 직업 | 현 소속단 체경력 | 업계 종사 경력 | 비고 |
|-----------------------|-----|---------------|-----------|----------|--------|
| 공공기관 등 성폭력전문 상담원 | 가A | 공공기관 인권센터 | 약 3년 | 약 10년 | |
| | 가B | 대학 성고충상담기관 | 약 7년 | 약 12년 | |
| | 가C | 국가기관 성고충상담기구 | 약 5년 | 약 14년 | |
| | 가D | 정부기관 고충처리기구 | 약 1년 | 약 10년 | |
| | 가E | 공공기관 성평등센터 | 약 15년 | 약 3년 | |
| 성폭력 사건 처리 절차를 경험한 예술인 | 나A | 공연예술인 | 약 4년 | 약 13년 | |
| | 나B | 문화예술단체 | 1년 미만 | 약 2년 | |
| | 나C | 공연예술인 | / | 약 19년 | 전화 인터뷰 |
| | 나D | 문화예술단체 | 약 16년 | 약 24년 | |
| | 나E | 시각예술인 | / | 약 7년 | |
| | 나F | 문화예술공간 | 약 3년 | 약 20년 | |
| | 나G | 문화예술공간 | 약 11년 | 약 11년 | |
| 문화예술계 상담창구 성폭력전문 상담원 | 다A | 문화예술계 성폭력상담창구 | 약 3년 | 약 4년 | |
| | 다B | 문화예술계 성폭력상담창구 | 약 2년 | 약 8년 | |
| | 다C | 문화예술계 성폭력상담창구 | 1년 미만 | 약 7년 | |

공공기관 성폭력전문상담원 인터뷰이의 소속 기관은 가장 오래된 경우 2000년, 가장 최근의 경우 2018년부터 성고충업무를 전담하는 센터를 운영하고 있다. 성평등센터나 인권센터 등 별도의 센터를 설립한 경우에도 성폭력상담이 가능한 전담인력은 대부분 1인이다. 전담인력이 있을 경우 보직으로 성고충상담원을 맡는 경우보다 예방교육 및 상담, 사건 발생 시 조치의 폭이 훨씬 넓어지게 된다. 각 인터뷰이가 속한 기관의 근무 환경은 다양했는데, 대학처럼 상당수의 구성원이 임시적으로 기관에 머무는 경우도 있고, 한 번 입사하면 정년퇴직까지 근무하는 정규직이 대부분인 기관도 있으며, 비정규직 비율이 높지만 정규직과 비정규직의 인식이나 대우 격차가 매우 큰 기관도 있다. 임시적인 신분의 구성원이 있거나, 동종업계 내 좁은 인맥의 영향이 큰 기관 등 문화예술계의 활동 환경과 유사점이 있는 기관의 상담원 중심으로 인터뷰를 진행하였다.

문화예술계 내 성폭력 사건 처리 절차 경험은 피해자가 소속된 단체나 프로젝트 내에서 발생한 성희롱·성폭력 사건의 해결을 민·형사 소송 외의 방법으로 모색한 사례를 중심으로 인터뷰하였다. 자신이 활동하고 있는 문화예술축제나 문화예술공간, 협회 등을 기반으로 한 커뮤니티에서 성폭력 가해자를 징계하고 피해자의 권리를 보호하기 위한 방법을 모색한 경우도 있고, 피해당사자가 직접 해당 과정을 주체적으로 이끌어온 경우도 있었다.

마지막으로 문화예술계 내 성폭력 사건의 양상 및 지원방안에 대한 의견을 구하고자 문화예술계 내 성폭력상담창구에서 근무하는 상담원을 인터뷰하였다. 3인의 인터뷰이 모두 특정 업계를 대상으로 하지 않은 성폭력상담 또는 사례관리 경력이 있기 때문에 문화예술계 내 성폭력 사례에서 새롭게 발견되는 지점을 나눌 수 있었다.

4. 인터뷰 분석

4-1. 문화예술계와 타 분야 공공기관 내 성폭력 관련 공통 이슈

위에서 언급한 문화예술계 내 반성폭력운동의 주요 이슈는 사회 전반의 성폭력 관련 이슈와 그 양상이 다를 뿐, 문제의식은 일치한다고 볼 수 있다. 경제적 보상이 낮고 단기 고용 중심인 활동환경 때문에 문화예술계에서는 업계 내 지위 관계가 생계에 미치는 영향이나 구속력을 실제보다 낮게 인정받는 경향이 있는 것은 사실이나, 문화예술계 종사자가 아니더라도 업무상 위력에 의한 성폭력에 대한 법적 판단이나 권리구제를 받는 것은 상당히 어렵다. 2018년까지만 해도 업무상 위력에 의한 성폭력의 사회적 인식은 상당히 낮았고, 법원의 성폭력 범죄는 폭행·협박을 동반한 경우에만 성립한다는 최협의설의 영향은 지금도 판결 곳곳에 남아있다. 2018년 8월 서울서부지법 형사합의11부(조병구 부장판사)는 안희정 전 도지사가 자신의 비서를 성폭력한 사건을 판결하면서 ‘위력이 있으나 행사되었다고 볼 수 없다’는 이유로 무죄를 선고하였고, 이는 업무상 위력에 의한 성폭력을 성인지관점으로 판결할 것을 촉구하는 사회적 여론 형성의 중요한 계기가 되었다. 안희정 성폭력사건의 2심과 3심 과정에서 시민사회단체를 비롯한 다수의 시민들이 피해자의 고발에 연대하고 재판부를 견제하지 않았더라면, 위력 성폭력에 의한 법제도의 인식은 지금도 현저히 낙후된 상태에 머물러 있었을지 모른다.

성폭력 사건 처리에 대한 공식절차 미비 역시 사회 전반에 걸친 문제라고 볼 수 있다. 직장 내 성희롱에 대한 사업주의 조치가 제도 구축 초기부터 의무화된 정부기관이나 공공기관도 대부분 고충상담원을 보직으로 임명하고 있을 뿐, 성희롱·성폭력 사건 처리를 위한 별도의 시스템을 갖추었다고 보기는 어렵다. 공공기관 등의 성폭력전문상담원으로 근무하고 있는 인터뷰이 가A-가E 중 가A, 가D, 가E 사례의 경우 독립적인 센터 설립과 전문인력 고용은 2018년에야 이루어졌다. 미투운동이 활발해지면서 성폭력 사건 신고접수가 늘어나자 부랴 부랴 성폭력 사안을 처리할 전문 부서의 필요성을 실감하고, 각 부처와 기관의 성폭력 대응정책이 쏟아져나오던 시기에 성폭력 사건 처리시스템을 가시적 성과의 하나로 확보한 것이다. 시스템은 확보했으나 이를 합리적으로 운영할만큼의 성평등 관점과 자원이 확보되지 못한 상태이기 때문에 인터뷰이 모두 한계와 소진을 느끼고 있었다.

문화예술계와 대학 및 공공기관 모두 성폭력 사건 처리 절차의 수행을 방해하는 공통적인 환경은 성폭력에 관한 문제 제기를 위축시키는 조직과 공동체의 문화이다. 성폭력의 책임을 여성에게 돌리고 피해를 감수할 것을 요구하는 뿌리 깊은 남성중심적 사고의 영향 때문에, 피해자는 성폭력에 대한 문제 제기를 하기 전부터 문제 제기 후 생계, 진로, 사회적 관계 등에서의 불이익을 염려하게 된다. 또한 성폭력 재발 방지를 위한 방안으로 조직문화의 개선이 아닌 빠른 가해자 배제, 피해자의 일상 회복 지원이 아닌 성폭력 근절 천명으로 한정짓는 구태의연한 모습은 피해자로 하여금 문제 제기 이후에도 조직의 변화를 기대하기 어렵다는 회의감을 갖게 한다.

(1) 피·가해자 활동 영역 분리의 중요성

가E : 여기는 본인이 (직장을) 나가면서 신고한 사건이 아닌 경우는 대부분 다 다녀요. 왜냐하면 분리가 되기 때문에. 본인이 신고했다고 굳이 일을 안 하거나 그만둘 필요는 없어요. 프리랜서가 문제 제기를 하는 경우에는, 프리랜서들은 나갔다가 다시 들어오는 경우도 있고 여러 가지 상황이 있으니까 정규직처럼 안정적으로 분리가 안 될 수도 있어요. 그래서 권고할 때 되게 촘촘하게 하는 편이에요. 피해자가 재취업할 때 면접에 가해자가 들어오지 않게 부서장이 신경을 써야 한다고 하거나, 참고인으로 조사를 받은 경우도, 조사하면서 이 사람이 참고인 조사 받은 걸 가해자가 알게 되는 경우가 있거든요. 그러면 참고인도 같이 분리 조치에 들어갈 수 있게 해요. 이 사람도 보호가 돼야 하니까, 가해자랑 근무하지 않게 하라고 권고를 하죠.

가E가 근무하는 공공기관은 지역 지부가 있고 다양한 직군이 모여 있기 때문에 피해자와 가해자의 업무영역 분리가 가능하다. 주로 가해자의 근무지를 변경하거나 근무 직군을 변경하여 피해자와 마주치지 않도록 조율하게 된다. 직장 내 성희롱 피해를 입은 응답자 103명 중 72%가 성희롱 피해 뒤 퇴사한 것으로 집계된 서울여성노동자회의 2016년 설문조사¹³⁾ 결과를 고려했을 때 재직 중 성희롱 피해를 호소한 피해자 중 대다수가 직장생활을 유지하는 것은 몹시 이례적인 상황이다. 현실적으로는 기관 구성원 모두가 같은 건물, 또는 같은 층에서 근무를 하거나 직군이나 활동 분야 변경이 사실상 불가능한 경우가 비일비재하다. 그러나 가E의 사례는 피해자와 가해자의 영역 분리가 피해

13) 최윤아, 「'성폭력 경력단절'을 아시나요?」, 『한겨레』, 2021. 9. 9

자의 불이익을 줄이는데 큰 영향력을 발휘할 수 있음을 보여주고 있다.

예술인과 문화예술계 성폭력 상담원들이 지속적으로 발견하는 문화예술계 성폭력 사건 처리의 주된 어려움 중 하나는 피해자와 가해자의 분리가 좀처럼 이루어지지 않는다는 점이다. 가해자가 피해자보다 프로젝트에 참여할 기회를 더 많이 얻거나 관리감독직을 맡는 경우가 대부분이기 때문에 피해자는 어느 프로젝트에 참여하든 가해자와 마주칠 가능성을 배제할 수 없다. 설령 활동 영역이 겹치지 않더라도 언론보도나 홍보물을 통해 가해자의 활동 내용을 접하기도 한다.

다A : 제일 많이 호소하시는 거는 ‘가해자와 마주치지 않았으면 좋겠다, 내가 활동하고 있는 범위 안에서는 가해자와 분리되길 원한다.’ 직장 내 성희롱이랑 비슷해요. 직장 내 성폭력 피해자분들도 제일 우선적인 조치로 원하는 건 가해자와의 분리 조치잖아요. 예술인 분들도 활동 영역이 겹치거나 같은 작업 현장에 있었을 때 가장 먼저 요구하는 건 가해 예술인과의 분리 조치인 거죠.

문제 제기 후에도 가해자를 어디서든 마주칠 수 있고 가해자가 활동 분야 내에서 피해자와 피해자 주변인에게 영향력을 발휘할 수 있다면, 피해자는 자신의 활동 분야에서 가해자가 영구적으로 배제되기를 바랄 수 있다. 가해자가 문제 제기 이후에도 자신의 행동을 반성하지 않는 경우 더욱 그렇다. 그러나 영구적 활동 중단이라는 징계나 이를 조건으로 하는 합의는 불가능할뿐더러, 설령 합의한다 하더라도 합의 이행 여부를 지속적으로 확인할 수 없는 것이 현실이다.

다B : (합의 시도 시) 모든 일을 내려놓고 영원히 활동을 하지 말라든지, 사실 이런 것들은 가해자가 받아들이지 않을 가능성이 굉장히 높잖아요. 피해자가 그런 걸 원한다고 하면 기간을 어떻게 둘 것인지 논의가 필요한 것 같아요. 기간이 없다고 하면 굉장히 모호한 부분이 있더라고요. 저희가 팔로우업하는 것도 한계가 있고. 그렇다고 피해자분이 그걸 매년 쫓아다니면서 확인할 수도 없는 부분인 거고.

다A : 여러 피해자분들이 같은 가해자로부터 피해를 당해서 오는 경우가 많기 때문에 가해자의 활동 범위를 제한하는 게 다른 피해를 예방하는 것도 있는 것 같고요. 그리고 무엇보다도 그걸 제재하지 않으면, 세상에 알리지 않으면 그 가해 예술인은 자기 활동 분야에 대한 자부심이라든가 명예 이런 것들(로 형성되는) 위력을 이용해서 성폭력을 많이들 하잖아요. 그러다보니 이걸 알리지 않으면 이 위력이 멈추지 않을 것이라는 두려움이 좀 있으신 것 같고, 실제로도 그런 것 같아요.

다C : (가해자가) 자신이 한 행동에 대해서 정말 안하무인이고, 너무 잘 살고 있는 거예요. 그리고 또 다른 동료, 혹은 다른 후배들한테 혹은 제자들한테 비슷한 행동을 또 거리낌없이 하는 그런 모습을 봤을 때. (피해자는) '아 정말 없어졌으면 좋겠다, 저 사람이.' 하는 마음을 갖게 되는 것 같아요.

피해자와 가해자의 분리는 해당 기관의 공간과 조직 규모가 작아서 어려운 경우도 있지만 문화예술계처럼 활동 기회를 얻는 데 평판과 인맥의 영향이 크거나,

업계 종사자 수가 적어 인맥이 협소하거나, 폐쇄적인 환경에서 근무하는 경우 등 다양한 어려움이 있다. 활동이나 근무를 유지하는 한 가해자와 분리가 불가능하다고 예상하는 피해자는 성폭력 문제 제기 자체를 꺼리게 된다.

가B : 20대 중반에 입사를 하면 거의 40년 가까이 볼 사람들이예요. 특히 같은 부서에 있으면, 대학은 건물도 다 떨어져 있잖아요. 그 부서끼리만 거의 계속 만나는데, 인사 평가도 그 부서 안에서만 한단 말이에요. 그러면 대부분 그 부서 안에서 성희롱이 벌어지면 인사 평가자가 가해자일 가능성이 높는데 그러면 신고를 못할 수 밖에 없을 것 같아요.

가A : 이 사람이 전문으로 담당했었던 어떤 파트가 있는데, 그 분야에 있어서 그래도 좀 자문을 할 수 있는 전문가로 여겨지는 사람이라는 이유로 해임된 후에 외부전문가로 부르는 상황... 그러다보니 피해자들은 (가해자가) 단순히 해임되는 것 뿐 아니라 자신이 이 영역에 계속 있을 때 자기 커리어에 대해 생각할 수 밖에 없고, 그게 사건을 어떤 식으로 대응할 건지 고민하는데 중요한 요소기도 해요.

(2) 조직 내 이해관계에 따른 가해자 비호

여성가족부가 2021년 1월 25일에 발표한 「여성폭력 2차 피해 방지 지침 표준안」¹⁴⁾은 성폭력 피해자를 비롯한 신고자, 조력자에 대한 2차 피해 행위 유형을 「여성폭력방지기본법」 제3조 3항에 의거하여 구체적으로 제시하고¹⁵⁾ 성희롱 사건과 마찬가지로 고충심의위원회 등 조사, 판단 절차를 거쳐 징계 조치를 하도록 명시되어 있다. 박원순 전 서울시장 성희롱 사건 피해자가 고소사실 누설, 신상 유출 등 심각한 2차 피해에 시달린 것이 계기였다. 여성폭력방지기본법에 명시된 항목이 피해자와 참고인, 조력자가 업무와 관련하여 입을 수 있는 실질적인 불이익을 고려하였다면, 지침 표준안 제8조 구성원들의 책

14) 「여성폭력 2차 피해 방지 지침 표준안」 마련, 여성가족부 배포 보도자료, 2021. 1. 25.

15) 「여성폭력방지기본법」 제3조 (정의) 3항

“2차 피해”란 여성폭력 피해자(이하 “피해자”라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

- 가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해
- 나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)
- 다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치
 - 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
 - 2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
 - 3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 - 5) 교육 또는 훈련 등 자기개발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
 - 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
 - 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
 - 8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
 - 9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

무에 명시된 2차 피해의 내용은 보다 광범위하다. 사건을 은폐하거나 축소하려는 행위, 행위자와 합의를 강요하는 행위, 피해자의 고충 내용이나 인적 정보 및 평판에 관한 내용을 타인에게 전달하는 행위, 피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위, 정당한 이유없이 행위자를 옹호·두둔하거나 피해자에게 피해 사실 언급 및 피해 사실을 확인하려는 행위 등이 포함된다.

그러나 가해자를 비호하는 언행이 2차 피해로 명명되고 공식적 문제로 언급되는 것은 현실적으로 아직 요원해 보인다. 성폭력은 피해자보다 가해자의 지위가 상대적으로 높은 경우가 대부분이며, 가해자의 지위가 높다는 것은 조직 안팎으로 가해자와 이해관계가 일치하는 사람이 더 많다는 것을 의미한다. 가해자가 소속된 기관이나 유관단체의 관리자들이나 가해자에게 선망을 가진 이들이 자신의 욕구와 이해관계에 따라 가해자를 비호할 때, 피해자는 가해자가 가해를 멈추지 않을 것이라는 불안감이나 조직이 가해자의 행위를 용인하고 있다는 분노와 혼란 등을 느끼게 되며, 사건 처리 과정에서 정당한 권리를 보장받기 어렵게 된다.

나E : 몇 달 남은 기간 동안 같이 일을 해야하는데 어떻게 해야할지 모르겠고 굉장히 혼란스러웠어요. 재단 직원분하고 일하다가 둘만 있을 때 때 용기내서 얘기를 했죠. 그 날 (가해자의) 행동에 대해서 어떻게 생각하시는지, 그게 일반적인 행동인지. 여쭙보니까 한참을 생각하시다가 ‘그러게요 그분이 그날 유독 작가님한테 왜 그랬을까요’, ‘그분은 그래도 하지 말라고 하면 안 하세요’ 하면서, 자기가 다른 사람들한테서 받았던 여러가지 폭력에 대해 얘길 하면서 더 심한 사람도 있다, 그분 정도면 아무것도 아니라는 식으로 얘길 했어요. 그분은 그래도 하지 말라고 하면 하지 않으니까 괜찮다, 그분 정도면 되게 준수한 편이다.

나C : 당시 (협회) 회장이, ‘그래도 (가해자가) 능력이 있지 않냐, 네가 개를 아예 죽여버리고 싶은 건 아니지 않냐, 능력도 있고 한테’ 이런 이야기를 술자리에서 했었어요. ... ‘후배들 중에도 능력 있는 후배들이 많다. 그런데 선배님들이 자리나 기회를 주지 않을 뿐이다. 그런 사람을 계속 써야 되는 이유가 있느냐’라고 했더니 뜨아해하시더라고요. ‘어, 이런 반응이 나올 줄 몰랐는데’라는 느낌이었어요. 그러면서 본인이 어떤 기자가 (기사)쓰려고 하는 걸 겨우 막았다는 이야기를 저한테 하더라고요.

가E : 퇴직자가 내부 사람이라 인맥을 갖고, 재고용 TO가 있으면 (내부에서) 바로바로 얘기해줘서 아는 사람을 쫓는 거예요. 그런 정치가 퇴직한 후에도 있다는 데 너무 놀랐죠. 그러니까 누가 어떤 행위를 했을 때 징계를 제대로 받아야 된다는 목소리를 내기도 너무 힘들고 실제로 탄원서도 내주고.

가C : 가해자가 상급자인 경우가 많으니까 그 상급자의 인맥이 있어서, 가해자를 징계처분하고 다른 데로 보내도 피해자가 근무하는 환경이 너무 열악한 거죠. 워낙 직급이 높았던 사람들이 가해자인 경우가 많으니까 여전히 가해자 쪽 탄원서 써 주고.

가B : 대부분 연령이 좀 있고 지위도 있고 그 직장에 오래 다닌 사람이 가해를 했으면 이미 (직장 내에서) 다 알고 있어. 맨날 술을 먹으면서 이런저런 하는 짓을 다 봤기 때문에, 그래서 다 가능성이 있다는 걸 알아. 근데 그냥 넘어가는 거죠. 증거가 있냐 없냐만 따지는데 사실은 다 암묵적으로 (가해자가) 그랬겠네...

가해자를 비호하는 주변인은 피해자가 겪는 불이익과 정신적 고통보다 가해자의 지위가 보전되는 것을 중요하게 여긴다. 가해자의 지위와 활동이 자신의 활동에 영향을 미치지 때문에 의식적으로, 또는 무의식적으로 가해자를 방어하는 것이 곧 자신을 방어하는 것이라 여긴다. 위에 인용된 나E의 인터뷰는 지역문화재단에서 개최하는 프로젝트에서 감독직을 맡고 있던 가해자가 술자리에서 성희롱을 한 이후의 상황을 설명하고 있다. 재단 측은 가해자가 ‘하지 말라’는 말을 해야하는 상황을 자주 만드는 사람임에도 불구하고 ‘하지 말라고 하면 안 하니깐 괜찮은’ 사람이라는 비합리적인 평판을 재생산하고 있다. 나C는 성폭력 피해를 밝힌 후 협회 회장으로부터 사건에 대한 기사가 나가려는 것을 막았다는 말을 듣게 된다. 가해자를 비호하는 조직 구성원은 성폭력 사실을 인지했음에도 불구하고 가해자 징계의 필요성을 외면한다. 가해자의 이해와 조직의 이해를 분리해야 성폭력에 대한 합리적 판단이 가능하다는 것, 성폭력에 대한 적절한 조치가 가능한 조직문화가 장기적으로 조직의 모든 구성원을 보호한다는 것을 학습하거나 경험하지 못했기 때문이다. 가해자의 이해와 조직의 이해가 일치한다고 보는 주변인에게 성폭력은 당사자 간의 개인적인 문제가 되고, 피해자는 조직과 이해관계를 달리하며 조직에 부담을 주는 사람이 된다. 일부 구성원은 피해자가 자신의 이해관계를 위해 성폭력을 고발한 것처럼 악의적으로 상황을 왜곡하기도 한다.

나D : (가해자 제명 후) 빈 곳이 생기니까, 후배들이 밀어내려고 했다고 말도 안되는 얘기를 하죠. 그 얘길 옮기는 사람이 (협회) 회장님이었어요. 그러니까 더 화가 나죠. 가해자들이 없어진 자리로 피해자들이 이득을 봤다는 식으로 말하는 사람이 있다는 게 너무 충격인 거죠.

나C : 왜 나를 가해자 취급하는지 묻고 싶다고 전화를 했더니 자기의 세계를 망쳤다는 거예요. 자기도 피해자라고 그러면서 ‘내가 너한테

그런 이야기까지 해야 되는지 모르겠다, 나는 너한테 전화받는 게 불편하고 이야기할 필요를 못 느끼니 전화 끊겠다' 해서 '정확히 알아라, 나는 너를 원망하고 싶어서 전화를 한 게 아니다. 그냥 왜 날 가해자 취급했는지가 궁금해서 전화를 했다' 하니까 '그렇게까지 했으면 마음이라도 편하게 살아라' 하더라고요. 제가 '정확히 알아라 당신의 세계를 망가뜨린 건 내가 아니고 그 사람들이고 그 가해자들이다'라는 걸 문자로 남겼는데 봤을지는 모르겠어요.

(3) 조직 전반의 성인지 역량 부족

성폭력이 발생한 조직의 구성원이 성인지 관점을 갖지 못한 경우, 사건을 처리하고 재발 방지 방안을 찾는 과정은 더욱 어렵다. 조직 내 성폭력 피해자가 느낄 불편함을 헤아리거나 조직문화를 되돌아보는 태도를 기대하기 어렵기 때문이다. 성폭력 사건을 가십거리로 소비하거나 남성 중심적 관점으로 피해자의 언행에 주목하는 태도는 피해자와 고충상담원 모두를 위축시킨다. 피해자는 문제 제기를 고민하거나 사건 처리 과정에 협조하는 과정 내내 주변인의 부정적인 반응을 신경쓰게 되고, 고충상담원 역시 공고한 조직문화 때문에 난감한 상황을 맞이한다.

가E : 그런 부담이 있어요. 저 사람(가해자)을 그렇게까지 안 하겠다는 마음. 여기가 워낙 그런 인맥과 인정에 기대서 움직이는 곳이기 때문에, 100% 소문이 안 난다면 몰라도 그런 불안이 늘 있는 거예요. ‘어쩌다 한 사람이라도 알게 되면(어떡하지), 나 때문에 저 사람이 잘렸다고 생각하면 어떡하지.’

나B : 사실 공론화까지는 아니라고 생각하긴 하는데. 그냥 여기 공동체에 고발한 상태인 거죠. 제가 직접적으로 뭔가 입장문, 피해호소문. 이런 걸 쓴 적은 없으니까. (하지만) 아무래도 예민한 사람이라는 정도의 평판이 있지 않을까 생각은 돼요.

나E : 한 두 달 더 괴로워하면서 참다참다 주변 사람들에게 얘기했을 때, 같은 여성이고 같은 업계에 있는 작가인데도 불구하고 오히려 ‘제가 무슨 행동을 잘못된게 아니냐’는 질문을 받기도 했고, ‘그 사람이 널 정말 좋아하는 건 아닐까’ 이런 어처구니 없는 말을 듣기도 했어요.

가A : 최근 해임 건은 행위자를 위시한 유사한 직종 직급에 있었던 남성 연대가 반발하는 분위기가 굉장히 심했던 걸로 알고 있어요. 제가 직접 그 반응을 접하지는 않았어요. 제 앞에서까지 그럴 정도는 아니라서. 하지만 간접적인 루트로 온갖 얘기가 들어오는 거죠. 신고한 피해자가 여러 명이고, 참고인으로 들어온 사람 중에서도 자기 피해에 대해 이야기한 사람이 있었고, 오랜 기간 많은 피해자가 있을 거라고 추정되는 건이어서 부서에서 (재발 방지) 교육을 했는데, 행위자와 동일시하는 그룹 대상으로 했을 때는 저항감이 심했

죠... ‘어느 한 쪽이 해줄 일이 아닌 양쪽이 같이 노력해야하는 거 아니냐’, ‘하급 직원도 상급자가 뭔가를 지시하고 얘기할 때 왜 이렇게 해야하겠는지 좀 헤아리고 거기에 맞춰서 잘 해줬음 좋겠다’ 이라는 거예요.

가C : 보수적이고 폐쇄적이고, 어디서든 성폭력이 발생했다고 하면 너무 소문이 나고 이러니까. 피해 입은 사람이나 어려움이 있는 사람이 상담원을 만나려고 해도 상담원을 만나는 것만 보면 ‘재 무슨 일이야’ 이러니까 상담원도 활동하기 너무 어렵고...

가A : (직장) 안에서 사람들하고 관계 맺는 것도 최소화하려고 해요. 저도 사람인지라 교류에 대한 욕구가 있고 마음 터놓고 얘기하고 싶은 사람도 있는데... 이렇게 조심하는데도 불구하고 오해하는 사람은 여전히 있을 거라고 생각해요. 다들 그냥 자기가 생각하고 싶은 대로 연결해서 생각하기 마련이니까. 전혀 상관없이 어떤 분하고 식사하러 갔는데 그 즈음에 어떤 사건 처리하고 있으면 ‘저 사람에게 그 얘기 했을 수 있겠다’(생각할 수 있고), 만에 하나 저하고 친한 분이 문제를 일으키면 그분으로부터 피해 본 사람은 저한테 상담을 쉽게 못하겠죠.

(4) 가해자의 이중적인 태도

피해자와 가해자의 활동 영역이 분리되지 않고, 조직 구성원 중 다수가 가해자와 이해관계를 같이하며, 조직의 성인지 역량이 부족할 때, 가해자는 사건 처리 절차를 반성의 기회로 활용하기보다 이러한 주변 상황을 이용하여 책임을 회피하기가 더 쉬워진다. 자신의 조직 내 위력을 행사하며 성폭력을 부인하거나, 공식 처리 절차에서는 잘못을 인정하는 듯 진술하고 피해 사실이나 사건 처리 과정을 모르는 주변인에게 거짓말을 하여 피해자의 명예를 훼손하기도 한다. 자신과 동질적인 집단에 속하거나 자신에게 이익을 줄 수 있는 사람들에게는 친절하게 대하고 피해자에게만 폭력적인 태도를 보이는 경우도 흔히 찾아볼 수 있다. 아래 인용된 인터뷰 중 나C의 경우, 가해자가 ‘형, 동생’ 하는 사이의 협회 임원에게 제명 취소를 요청했다가 거절당하자 자신의 성폭력을 ‘불륜’으로 주장하며 자신의 제명 취소 또는 피해자의 제명을 요구하며 소송을 제기하기도 했다. 가해자는 피해자에게 불이익을 끼침으로써 성폭력을 할 수 있었던 자신과 피해자의 권력 관계가 바뀌지 않음을 증명하고자 한다. 이러한 가해자의 태도로 피해자는 사건 해결 과정에서 불안과 부담이 커질뿐더러, 향후 활동 지속에 위협을 받거나 주변 관계에서 고립감을 느낄 수 있다.

나B : 건너건너 인맥이 있다 보니까 다 들리거든요. 밖에서는 다른 밴드 친구들한테 ‘쟤가 나 꼬셨다’, ‘나는 그런 적 없다. 이거는 오해로서 일어난 일이다.’ 이런 식으로 얘기를 많이 하고 다니고, 그거를 또 같은 인디계 사람들은 많이 옹호하고 있는 상황이라고 전해 들었어요... 처음에는 굉장히 우호적으로 긍정적으로 반응을 하시면서 ‘아, 내 인식이 미흡했고 이 기회에 교육을 받았겠다. 좋은 기회인 것 같다.’ 라고 말씀을 하셔가지고 ‘그래 괜찮겠다’ 싶었는데 우리 대표님들한테는 그렇게 말을 하고, 저한테 개인적으로 전화를 거는 거예요, 가해자 측이.

가E : 가해자들이 같은 공간에 있어도 정규직한테 (성희롱을) 절대 안 하고 비정규직한테 하는 경우가 많고, 그래서 참고인 조사해보면 같은 가해자인데 평판이 너무 달라요. 같이 있어도 정규직한테는 절대 안 그러는 경우가 너무 많거든요.

나C : 그때 (가해자를 제명할) 당시 회장이 임기가 끝났어요. (증략) 현 회장은 그나마 좀 많이 소통을 해주시는 분이여가지고 제 이야기도 많이 들어주시고 하는데 (회장이) 이 분으로 바뀐 뒤에 (가해자가) '형, 나 알잖아 형' 막 이렇게 (활동을 재개하려고) 했나 봐요. 근데 현재 회장이 '나는 그런 거 모른다' 하면서 딱 선을 그으니까 고소를 한 거예요. 협회를. (Q : 제명을 취소해 달라는 거였던 거예요?) 네. 혹은 저도 같이. 애도 똑같이 나하고 불륜 저질렀으니 애도 제명해라.

다B : 다 반성한다고 해서 가해자교육도 받고 반성문도 쓰고 했는데 나중에 가서는 딴 소리를 한다든지, 일정의 피해보상금을 주고 나서 '그냥 돈주고 끝냈어' 이런 식의 발언을 하고 다닌다든지, 그런 것들이 지속되다보니까. ... 가해자가 미투 이후 활동하는데 지장을 많이 받는 것에 대해 보복성의 연락을 해온다든지 해서 피해자가 위협을 느끼는 경우들도 있었고.

(5) 가해자 처벌과 피해자 지원 제도의 공백

직장 내 성희롱 구제 절차는 남녀고용평등법에 의거하여 사업주가 고충상담원을 통해 신고를 접수한 뒤 가해자와 피해자를 분리하고, 유급휴가 등 피해자에게 필요한 보호조치를 하고, 조사 후 결과에 따라 가해자를 징계하도록 되어 있다. 성희롱 사건은 성희롱 행위를 용인하는 사회 전반의 문화를 바탕으로 발생하기 때문에, 구제 절차가 제대로 작동하는지 감시·견제하는 제도적 장치가 반드시 필요하다.

이러한 현실을 반영하여 남녀고용평등법에는 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치를 상세히 명시하여 금지하고 있으며, 사업주가 제대로 조치하지 않을 경우 노동위원회에 시정 신청을 할 수 있게 되어 있다. 성희롱 등 차별 행위에 대해 국가인권위원회에 진정하여 구제 절차를 신청할 수도 있다. 그러나 일차적으로는 소속 기관, 기업, 학교에 신고하여 조치를 요구하도록 되어 있기 때문에 소속 조직의 규정과 실무자의 인식이 초기 조치 및 사건 처리 과정 전반에 큰 영향을 미치며, 노동위원회나 국가인권위원회에 구제 절차를 신청한다 하더라도 성희롱 행위 및 불이익조치의 입증에 쉽지 않은 경우가 많다.

가D : 형사처벌과 민사소송 이렇게 큰 갈래로 가는 사건은 거기에 관한 지식을 체득하면 되는데, 직장 내 성희롱은 (성폭력전문상담원교육에서) 배울 때도 너무 조직 내 규정이나 절차가 다양하고 노동위원회나 회사 밖 구제 절차도 많아가지고 (성폭력상담소에서) 상담할 때도 약간 구체적인 답변을 하기 어려웠던 부분이었어요. 기관의 규정을 모르면 해결루트를 모르니까. 복잡한 사건이라고 생각하곤 했는데 기관에서 업무를 실제로 해보니 정말 복잡하고 갈래가 많다는 생각이 들어요. (Q: 처리 창구가 여러 군데라는 것이 어떻게

보면 어느 한 곳에서도 제대로 하고 있지 못하다는 상황이기도 한
가요?) 맞아요. 그리고 이 각각의 기능의 장단점을 구체 신청하는
사람이 알아야 되는 거죠. 본인이 원하는 해결이 가능한 절차로 신
청을 해야 하는데 사실 해보기 전에는 모르죠. 기관 담당자들은 자
기 업무에 해당하는 부분만 알고 있기 때문에 피해자가 어떤 루트
를 밟아야 하는지 전문적인 안내나 비교 분석을 해주는 정보를 얻
기가 어려워요. 채널이 많다는 것이 여기서도 구체받을 수 있고 저
기서도 구체받을 수 있고 많아서 좋은 느낌이라기보다는, 도대체
어디에서 어떻게 구체받을 수 있다는 것인지 혼란스러움을 주는
것 같아요.

이렇듯 현행 직장 내 성희롱 제도 역시 많은 공백이 있으나, 문화예술계에는
현행 제도조차도 적용이 어렵다는 문제 제기가 이어져왔다. 문화예술계 반성폭
력 운동단체들의 노력으로 문화체육관광부 불공정행위 신고 및 처리 절차를
통한 성희롱·성폭력 사건 처리가 가능해졌으나, 세부지침과 조사·심의 절차가
제대로 마련되지 않아 사실상 활용되지 않고 있다.

다C : 극단 같은 큰 단체에서 직장 내 성희롱이 생겼다고 하면 저희가
사실 조사권은 없으니까 ‘문체부에서 조사를 담당해 주실 수 있으
니 얘기를 한번 해 보시라’ 하는데 뭔가 조사가 잘 진행되고 있다
는 피드백을 받은 적이 없어요. (Q : 문체부가 단체 내에서 조사
하라고 하지 않나요?) 네 맞아요. 그게 실질적으로 신고를 하신 분
들이나 피해를 당하신 분들에게 얼마나 체감이 얼마나 될까 싶기
는 해요. (Q : 그런 걸 자체적으로 조사할 수 있는 단체가...) 거
의 없어요.

문화예술계 반성폭력운동단체들은 결국 예술단체 내 성희롱·성폭력 사건에 문화체육관광부가 개입할 수 있는 보다 명확한 법적 근거 마련을 위해 꾸준한 입법운동을 펼쳤고, 그 결과 2021년 8월 31일 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」(이하 '예술인 권리보장법') 제정안이 국회 본회의를 통과했다.¹⁶⁾ 2020년 6월 김영주 의원이 대표 발의한 예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률안의 취지에는 '예술인이 예술 활동을 하는 과정에서 성희롱 사건이 발생하였을 때, 직장 내 성희롱의 처리와 유사한 처리 절차가 필요하다는 점은 누구도 부인할 수 없다'라고 쓰여 있다.¹⁷⁾ 예술인 권리보장법에 근거하여 향후 예술인권리침해행위 및 성희롱·성폭력을 조사하는 예술인보호관 제도가 마련될 예정이다. 문화예술계 내 성희롱·성폭력 제도는 직장 내 성희롱 제도 시행 과정에서 축적된 경험과 이미 드러난 개선점을 참조하고, 직장 내 성희롱 제도는 예술인보호관 제도 구축과정에서 제기될 고민과 문제의식을 참조하여 한계를 넓히는 연대가 필요한 시점이다.

16) 2021. 8. 31. 문화체육관광부 배포 보도자료 '예술인의 권리, 법률로 보장한다'

17) 2020.6.1. 발의 '예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률안', 의안번호 0043
발의자 : 김영주, 도중환, 신동근, 조정식, 전해철, 홍익표, 이상호, 백혜련, 임오경, 박정, 송옥주, 박광운, 한준호 의원 (13인)

4-2. 제도의 공백을 메우는 예술계의 노력

문화예술계 반성폭력운동단체들은 예술인 권리보장법 제정과 공공영역의 개입을 촉구하는 동시에, 확장된 연대의 힘으로 제도 밖에 놓인 성폭력 사건의 해결을 모색해왔다. 제도는 충분하지 않거나 기반조차 없었지만, 긴 시간 이어졌던 피해자와 목격자들의 침묵을 깨고 제도의 한계를 넘는 시도가 이어졌다. 피해자와 조력자는 승소 가능성을 짐작하기 어려운 소송을 시작하고, 단체, 협회 등 가해자가 소속된 조직에 가해자 징계를 요구하고, SNS와 언론에 피해자와 가해자 모두의 신원을 밝히며 가해 사실을 폭로하기도 했다.

(1) 성폭력 피해 사실을 공개하여 가해자 제재 요구

피해자가 자신의 신원을 노출하며 피해 사실을 알리게 된 배경에는 2018년 초 JTBC 뉴스룸에 모자이크나 음성변조 없이 출연하여 피해 사실을 알린 피해자들의 용기와 앞 다투어 사건 보도를 하고자 했던 언론의 움직임이 있었다. 물론 이에 앞선 동력은 피해자의 증언보다 가해자의 변명을 더 빠르게 받아들이고 피해자의 고발을 신뢰하지 않았던 사회 전반의 편향성에 대한 분노와 변화에 대한 욕구였다. 언론에 보도된 사건은 대부분 가해자의 상습성을 짐작할 수 있는 경우였으며, 어딘가에 있을 다른 피해자와 연결되어 가해자 제재에 함께 힘을 실을 가능성을 높이고 또 다른 피해를 막겠다는 피해자의 강력한 의지와 용기, 주변인의 조력이 있었기에 폭로 가능했다.

나D : JTBC에서 고은 시인에 대한 미투, 인터뷰하는 그 시인님을 보고 다음 날 오전에 (피해자에게) 바로 연락을 하게 된 거예요. 이거를

봤냐, 마음이 있으면 뭔가 같이 해봤으면 좋겠다는 의견을 전했어요. ○○씨(피해자)도 ‘그리고 싶다, 안 그래도 그런 마음이 있었다’고 해서 방법을 한번 찾아보자 … 기자회견 할 때 저는 뒤에서 스케줄 관리하고, 이동을 안내하는 역할을 했던 것 같아요. 도청으로 갈지, 시청으로 갈지, 아니면 경찰청으로 갈지 친한 기자님에게 물었더니 경찰청 기자실로 가자, 엠바고라고 보도하지 않는 조건으로 내부적으로 정리하는 게 있다고 해서 기자단에게 연락해서 그날 모이게 해 주십시오. ‘(했죠.) 주변에서 전화가 오더라고요. ‘뭘 일 있어?’ 그러길래. ‘어 저는 모르는데요.’(라고 했어요.) ‘(전화한 사람들이) 이걸 어떻게 (알고) 전화를 하지?’, 불안해지기 시작하더라고요. 그래서 시청 소통 담당관에게 얘기를 했어요. 우리가 이런 걸 준비할 건데 시청에서도 바로 대응해줬으면 좋겠다.

나D의 사례는 지역 예술계에서 단체 대표로 활동하던 가해자의 성추행을 공소시효가 도과한 사건 피해자 1인이 기자회견을 통해 폭로한 경우이다. 기자회견 후 경찰의 인지 수사가 시작되었고, 다행스럽게도 공소시효가 도과하지 않은 사건이 드러나 가해자는 법적 처벌을 받을 수 있었다. 이 기자회견은 이후 해당 지역 문화예술계 반성폭력 운동에 불씨를 지피는 시작이 되었다.

나E : 뉴스를 통해 처음에 알게 됐고, 그러다 페이스북에서도 보게 되고, 그랬어요. 피해 당사자가 누군가 신뢰할 만한 사람하고 조직적으로 긴 시간 준비해서 터뜨린 거더라고요. 계속 얘기를 해도 아무도 안들어주다가 언론사에 빵빵 터지니까, 그 정도까지 이슈가 되니까, 페이스북에 여성예술인들이 난리를 피우니까, 그제야 뭔가 움직임이 좀 시작된 거 같고. 제보를 받는다고 해서 저도 제 피해 상황을 자세하게 써서 그분들에게 이메일로 보냈고.

... Y 성폭력 사건에 대해서 조사하라고 Y가 일했던 곳에서는 전부 다 지시가 떨어졌나 봐요. ‘당시 같이 일했던 사람들에게 연락해서 피해 상황이 있는지 알아보라고 해서 작가님한테도 연락을 했다. 작가님도 그런 피해 사실이 있으시냐.’ 해서 제가 너무 당황해서 ‘아시잖아요. 그때 얘기드렸잖아요, 저도 피해있었잖아요.’ 이러니까는 한숨을 푹 쉬면서 ‘아, 작가님 저 지금 되게 곤란해진 거 알죠? 피해사실이 있었다고 하면 이거 다 제 책임이잖아요, 제가 해결해야 되는 문제잖아요.’ 이러면서 한숨을 크게 쉬면서 막, 제가 피해 사실이 있었다는 것보다 자기가 처할 곤경에 대해서 하소연을 늘어놓는데 되게 황당했어요.

나E는 자신이 성희롱을 했던 예술감독에 의한 또 다른 성희롱 사건이 2020년 6월 언론에 보도된 것을 보았고, 비상대책위원회에 자신의 피해 사실을 제보했다. 피해 당시 가해자를 비호하던 재단 직원이 언론 보도 후 연락을 해왔지만, 뒤늦게라도 성희롱에 대한 조치를 하겠다는 의지는 전혀 없었고 오히려 피해자가 피해 사실을 말하면 자신이 곤란해진다는 부적절한 태도를 보였다. 인터뷰이는 재단 담당자의 사과와 자신의 심리적 피해에 대한 상담서비스 제공을 요구했고, 재단 측이 이를 받아들여 이메일로 직원의 사과를 받고 심리상담을 지원받아 자신의 피해를 다루는 시간을 마련했다. 재단 직원의 은폐 시도에 위축되지 않고 자신의 입장과 요구사항을 정리하여 밝히는 피해자의 노력이 선례를 만든 것이다.

(2) 조직 내 절차를 직접 구축하며 사건을 처리

직장 내 성희롱 처리 지침 마련이 공공기관이 아닌 개별 사업장까지 의무화된 것은 불과 3년 전인 2018년이다.¹⁸⁾ 직장 내 성희롱 제도의 적용조차 어려운 문화예술계에서 단체나 조직이 자체적인 사건 처리 절차를 사전에 구축해둔 경우는 매우 드물다. 인터뷰에 참여한 예술인들은 제도의 공백에도 불구하고 성폭력 사건을 반드시 공식적으로 처리하여 해결하겠다는 의지가 확고했다. 한정된 시간과 자원 안에서 논의 체계를 만들고, 자문을 요청하며, 직접 절차를 구성해나가는 동시에 사건 처리까지 진행하는 과정은 결코 쉽지 않았다.

나C : 미투를 했을 때 협회 측에서 ‘우리 안에서 해결할 수 있으면 좋겠다’는 이야기들이 오갔다고 들었어요. 그렇다면 이 일을 처리해 달라고 했고 협회에서 비상대책위원회를 만들었어요. 그래서 그쪽을 통해 이야기를 전달했죠. ... 정해져 있는 것이 전혀 없었던 상황이라 서로 많이 혼란스러웠고 많이 지쳤어요. 이런 일을 처리해 나가는 것에 대해서. 근데 어쨌든 피해자 같은 경우는 어떻게 해서든

18) 성희롱 고충상담 및 처리에 대한 내용을 담은 예방지침을 의무화하는 「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제5조의2는 2018년 5월 28일 신설되었다.

제5조의2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치)

- ① 사업주는 법 제13조제4항에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.
- ② 제1항에 따른 성희롱 예방지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
 2. 직장 내 성희롱 조사절차
 3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
 4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
 5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

일을 마무리해야 하는 상황이니까 (제가) 계속 움직일 수 밖에 없었죠. 누구를 만나고 막 누구를 만나고 부회장을 만나고… 또 누구를 만나고….

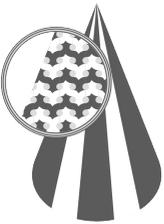
나A : 같이 얘기한다, 이런 것까지만 있었죠. 조직의 대표로 각 팀에서 한 명씩 해서 같이 사건 조사하고 얘기하고, 결정하자. 그 정도만 놓고 시작을 했죠. 있을 줄 몰랐지! …그게, 2주… 12일밖에 안 됐더라고요, (사건 처리 시작하고) 최종 공지하는 데까지. 사안도 증대하고 일이 급박하게 돌아가니까 스트레스가 쫓겼죠.

사전에 약속되거나 검증된 절차가 없는 상태에서 선례를 만들어가며 사건을 처리하는 과정은 절차를 수행하는 구성원에게 큰 부담일 수밖에 없다. 조직에 다른 유형의 윤리적 문제를 처리한 경험이나 안정적인 의사 결정 구조가 없고, 전문인력을 고용할 수도 없다면, 모든 것은 절차를 수행하는 개개인의 역량에 달려있게 된다. 축적된 선례가 없어 자신의 의견에 확신을 갖기도 어려운 상태에서 선례를 만든다는 부담을 지고, 피해자와 가해자 입장의 격차뿐 아니라 구성원 간의 인식 차이를 해소해가며 결론을 도출하는 것은 상당히 지난한 과정이었다.

나F : 논의하느라고 시간도 되게 많이 걸리고 또 안에서 합의하느라고 시간도 많이 걸리고…. 그런 생각을 했던 것 같아요. ‘아 누가 좀 알려줬으면 좋겠는데. 누가 좀, 이런 순간에’. 물론 자문도 많이 받았지만, 우리가 하고 있는 것과 방향이 많이 다른 경우도 있고 우리 요구하고 좀 다른 경우도 있다 보니까. 우리가 생각하는 이 방향에서 누가 좀, ‘이렇게 하면 돼’ 하고, 뭐가 좀 있으면 좋을 텐

데. 이런 생각 정말 많이 했거든요.

나B : 이걸 누구 때문이라고 말하기가 좀 애매하다고 느꼈어요. 이 공동체의 어떤 미숙함과 성폭력상당소의 늦은 일 처리 이런 것들이 너무 복합적으로 분배가 돼 있으니까 딱 꼬집어서 누가 잘못했다고 얘기하기도 그렇고. 모두가 너무 지지부진하다보니까 서로가 서로에게 ‘저쪽이 좀더 잘했으면’ 이런 생각을 갖고 있는 것 같은 거예요.



4-3. 문화예술계 내 성폭력 사건 처리 경험에서 드러난 어려움

(1) 프로젝트 종결이 얼마 남지 않은 경우

성폭력 가해자의 주된 활동이 창작 작업인 경우, 예술단체로서는 해당 프로젝트 참여나 작품 발표를 중단·취소하는 것이 거의 유일한 실질적 제재 조치이다. 그러나 대부분 6개월에서 1년 미만인 문화예술 공공지원 사업의 수행 기간을 고려했을 때, 피해자가 문제 제기를 고민할 수 있는 기간, 사건 처리를 완료할 수 있는 기간에 한계가 있다. 특히 프로젝트 종결이 얼마 남지 않은 상태에서 성폭력 사실을 인지할 경우 사건 처리를 진행하는 예술인은 전체 프로젝트를 조율함과 동시에 한 번도 경험해 본 적 없는 성폭력 사건 처리를 수행해야 하는 무리한 상황에 놓이게 된다.

나A : 성폭력 사건 해결에 대한 피해자 입장의 책을 많이 읽어 왔지만 그건 그냥 읽은 거고. 막상 이렇게 닥치니까 뭐가 그냥 흐릿한 거죠. 그래서 뭘 먼저 해야 되지? 물론 다시 책을 끄집어내서 보면서 하나하나 할 수도 있어요. 근데 상황이 되게 급했잖아요. 공연이 2주 남은 상황에서 어떤 판단을 내려야 하는데 그걸 하나하나 짚어가면서 하기에는 일단 너무 느렸고, 그러기엔 시간이 너무 많이 걸리는 일이었고.

나A의 사례는 공연예술축제 기간 중 참가 프로덕션 내 예술인의 성폭력 사실이 밝혀진 경우이다. 축제의 기획총괄을 맡고 있던 인터뷰이는 자신이 가해자와 이미 신뢰관계에 있는 상태에서 사건 처리를 주도적으로 추진하는 것은 불가능하다는 판단을 내리고 당시 축제에 참가하는 공연자였던 인터뷰어를 전문 인력으로 섭외하였다. 인터뷰이, 축제 운영팀 1인, 인터뷰어가 함께 당사자 면담 및 해당 작품 참여 인력 면담을 진행하며 상시적으로 처리 방안을 논의하였다. 12일 동안 피해자 면담 2회, 최종 결정사항 고지를 포함한 가해자 면담 3회, 공연 참여 인력 면담 3회를 긴급하게 진행한 뒤 공연 취소를 결정, 공지하였다.

나A : 가해자랑 너무 가깝고, 어쨌든 심정적으로, 작업을 많이 같이 하거나 그렇지는 않았지만 축제 관련해서 계속 소통을 하고 그 전에 공연도 보고, 어떤 심정적인 관계가 가까우니까 일단 내가 직접 하면 안 되겠다, 다른 사람이 있어야 된다는 게 있었던 것 같아요. (내가) 편향될 수도 있으니까. 만약에 내가 편향성이 있었으면 (조치하지 않고) 넘어갔을 수도 있을 것 같다는 생각도 해요. (Q: 그런데 피해자를 만나니까 좀 확신이 있었고, 우리가 봐도 이게 판단의 어떤 근거를 대기가 쉽지 않아서 다른 사람들까지 만나서 얘기를 들어봤던 거죠?) 맞아요. (Q: 그런 판단을 어떻게 했어요?) 같이 했잖아요 (웃음) 근데 우리가 그때 (성폭력 여부를) 판단하려고 했던 게 아니라 일단 같은 팀이니까 이 상황을 공유하려고 했던 것 같아요. 공연이 2주 남았는데 어떻게 해야 될지 일단 얘기를 들어보려고 했는데 제보가 속출한 거죠.

사건 조사 결과에 따라 취소해야 할지도 모르는 공연이 불과 2주 남은 시점이었고 다른 축제 공연들이 이미 진행 중이었기 때문에, 위원회 구성 등의 절

차는 생략하고 운영팀과 인터뷰어가 조사와 심의를 모두 진행하였다. 해당 작품의 참여 인력 면담 과정에서 가해자에 의한 성희롱 사실이 추가로 밝혀졌고, 이를 근거로 공연 취소를 결정한 후 축제 참가팀 전체에 고지했다. 공연 참여 인력 중 소수라도 공연 취소가 부당하다는 의견을 제시하거나, 추가 피해에 대한 진술이 없었더라면 취소 조치는 훨씬 어려웠을 것이다. 그 당시 공연 전이었지만 참여자 사례비가 이미 지급된 상태였는데, 만약 사례비 지급 전이라면 공연 참여자들은 공연 취소 논의에 부담을 느꼈을 수 있다. 만약 가해자가 공연을 강행했다면, 참여자들은 성폭력 문제가 해결되지 않은 상태에서 공연에 참여한다는 자책감과 사례비 지급을 받지 못할지도 모른다는 불안감 사이에서 공연 참여 여부를 선택하는 상황에 놓일 수 있었다.

(2) 피·가해자 분리 및 징계의 현실화를 위한 노력

공식 절차를 통한 징계 후에 조직이 사건을 공개하거나 가해자가 스스로 조치 결과를 밝히지 않는 이상, 해당 사실을 아는 사람은 사건 관계자나 해당 조직의 구성원뿐이다. 피해자와 조력자는 가해자의 반성과 피해 회복에 필요한 분리 기간을 확보하기 위해 가해자에게 활동 기회를 부여하는 여러 단체와 기관에 반복적으로 연락을 취해야 했다. 문제 제기를 해도 해당 조직이 아무런 조치를 하지 않으면 속수무책인 경우도 대부분이다. 또한 성폭력 사건의 공식 절차가 종결되기 전에 가해자가 지원 사업 포기 신청을 하거나 사퇴 의사를 밝히고 기관이 이를 수용하면, 이후 성폭력 사건에 관한 조치는 불가능해진다.

나D : 초기에 (지역연극협회에서) 제명되고, 한국연극협회에서도 제명됐다는 공문을 받아서 도문화재단과 공유하고, 시청과도 공유하고, 이

분들이 제명됐다, 시 유관 사업에 절대 참여하면 안 된다, 계속 압박 가했어. 처음에는 협회에서 제명된 거 가지고 뭐 특별한 거 있겠어, 생각했다가 점점 커지니까 (가해자가) 갑자기 소송을 건 거예요. 자기가 아무것도 못하게 되니까 그랬던 것 같아요.

나A : 원래 (가해자의 다음 공연) 대관이 돼 있었어요. 내가 그 작업을 같이 하기로 돼 있었는데 그 프로젝트는 안 했죠. 극장에서도 대관을 취소했던 것 같아요. 우리가 낸 공연 취소 공지를 보고 그 프로젝트를 지원하는 □□문화재단에서 연락이 왔었어요. △△(가해자가 소속된 다른 단체)이 제명 공지하기로 한 걸 알고 있었으니까 기다리라고 했는데 그 사이에 (가해자가 문화재단에) 사업 포기 신청을 한 거죠.

다A : 형사고소를 하기 전에 가해자에게 요구 사항을 먼저 전달해 보고 싶다거나, 가해자가 소속된 기관에 어떤 요청을 해보고 싶다거나, 혹은 가해자와 내가 같이 소속되어 있는 기관과 면담을 해서 내가 보호받게 해달라고 한다든지... 물론 기관이 요구에 응해 주면 소통이 잘 돼서 우리가 조사 위원으로 참석하기도 하고 사건이 잘 해결되도록 (지원)하지만, 응답이 없는 기관이라든지 이런 경우는 사실 우리가 뭐 경찰도 아니고 강제성이라는 부분이 없잖아요. 그렇기 때문에 응하지 않는 기관에 대해서는 또 어떻게 해야 하나, 이런 고민이 생기거든요.

(3) 사건 처리 절차와 분리되지 않는 일상

단체 내에서 가능한 성폭력 사건 처리 절차를 탐색하고 선택하는 과정에서 전문 인력을 확보하기란 쉽지 않고, 확보한다 하더라도 해당 전문 인력이 모든 절차를 진행할 수는 없다. 결국 예술 활동을 하는 동료예술인이 당사자의 진술을 듣고, 이를 판단하고, 조치를 취하는 역할을 하게 된다. 이들은 사건 처리 진행 중에도 동료인 당사자와 주변인의 고통을 계속 마주하고, 사건 처리 절차와 예술 활동을 수행하는 일상이 분리되지 않는 어려움을 겪게 된다. 조사와 판단 과정에서 겪는 불안감과 혼란, 2차 피해나 또 다른 가해가 발생할 수 있다는 우려, 앞으로도 예술 활동을 함께 지속할 동료들 간의 신뢰나 관계 변화 역시 이들이 감내하게 되는 부담이다.

나C : (Q : 비상대책위원회의 위원들이 다 안면이 있는 분들이셨어요?)
네, 모두 알아요. 여기는 좁아서 다 알아요. 한 1, 2년만 작업 활동해도 열심히 하면 서로서로 다들 얼굴을 익힐 정도로. 네트워크가 잘 형성돼서라기보다는 좁아서. (Q : 그럼 가해자도?) 다 알죠.

나B : 가해자랑 직접적으로 마주치지는 않았는데 가해자와 친한 분들이 항상 계셨고 마주치고 하는데... ○○계(가해자 소속 장르)에 소속된 친구도 있고 그래서 좀 서먹서먹해졌죠, 아무래도. 서로 서로 다 아니까. 어떤 분은 ‘그 형이 그럴 사람이 아닌데’ 이런 얘기를 하면서 다니고...그게 다 들리고...

나A : 일반 관객도 있지만, 알다시피 예술가들 공연 보러 엄청 많이 오잖아요. 여기에 또 관계성이 있는 사람이 있는 거예요. 그게 좀 어려웠어요. 그리고 그때 고민했던 게 가해자가 학교에서 하기로 했던 공연에 출연하기로 되어 있던 배우랑 내가 친한데, (가해자 실명 공개를 하지 않았기 때문에) 가해자가 누군지 이 사람한테 얘기해 줄 수가 없는 거야. 그래서 그냥 그렇게 됐다(공연 취소되었다) 얘기하고….

나D : 피해사례를 사실 안 들어도 됐었는데… 업무상으로 하다 보니까 또 듣게 되고 공식적인 업체에다 녹취를 맡겨야 하는 사건들도 있고 그러다 보니 사실 고민했어요. 조력자가 사건을 너무 구체적으로 아는 것이 피해자에겐 좋지 않은 것 같은 거예요. (Q: 그 관계 외에 다른 관계가 있으셔서 그런 거겠죠?) 그렇죠. 그러니까 예를 들면 선생님이 제 후배면, (후배인) 피해자에 대해서 너무 많이 개인적으로 깊게 알 필요는 없다고 생각…어려웠어요. (Q: 어렵죠.) 기억을 지울 수는 없잖아요. 그걸 듣는 순간 기억에 누적되어있고….

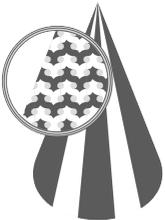
나F : 지인들이 다 이 그룹 안에 있고, 지인을 개인적으로 만나서 얘기하다 보면 사실은 2차 피해 계속 쌓이는 거고, 사안이 정리되기 전에 일종의 파벌 싸움이 될 수도 있는… 이 사람이랑 더 친한 사람, 저 사람이랑 더 친한 사람, 이렇게 나눌 수 있는 상황들이잖아요. … 사안에 관련돼서 이야기해야 하는 것과 사적으로 친구를 만나서, 동료들을 만나서 하는 건 좀 구분해달라 이렇게 당부를 하고 시작했음에도 불구하고, 뒤로 전달되는 이야기가 있을 수밖에 없잖아요.

나G : 대책위 활동 하면서 제일 어려웠던 게 너무너무 친한 동료들 어떻게 해야 될지 모르겠더라고요. 감정 없이는 말할 수가 없고, (감정 때문에) 가벼워질까 봐 걱정되고. 제가 이렇게 화를 내서 가벼워져 버릴까 봐. 이 사안이 그냥 우리가 티격태격해서 싸우고 말았던 일로 받아들여질까봐. 걱정돼서 거리를 두면 들수록 더 멀어지고, 상대는 더 예민하게 각을 세우고 자기를 지키기 위해 뭔가를 하려고 하고. 그게 되게 어렵더라고요.

나F와 나G의 사례는 문화예술 공간을 함께 운영하며 활동하는 공동체에서 발생한 성희롱에 대해 비상대책위를 구성하여 해결 절차를 진행한 경우이다. 예술 활동이 일상생활에서 큰 비중을 차지할수록 공적 활동과 사적 관계는 서로 긴밀하게 영향을 끼친다. 비상대책위원회는 공동체의 공식적인 입장을 도출하기 위한 과정이지만 조직문화 특성상 사적 관계의 영향을 받을 수밖에 없었고, 논의 과정에서 구성원이 정서적으로 부정적인 영향을 받거나 공동체의 신뢰를 잃지 않도록 힘쓰는 것 역시 대책위원들의 몫이 되었다.

나G : (대책위 구성원 중) ‘이게 왜 잘못됐는지 모르겠다’, ‘그게 뭐?’ 이렇게 되는 사람도 있는 거예요. 그럼 그 사람을 설득해야 하는 과정이 또 지치는 거예요. 우리끼리 약간 의견 충돌이 있을 때도, 엄청난 에너지를 쓰고 스트레스가 되었던 것 같아요. 근데 살면서 어떻게 하나로 타 뭉쳐서 얘기를 해요. 서로 설득하는 시간이 필요하고 나중에 지쳐서 ‘그래 저걸로 가자’ 이렇게 될 때도 있고 그렇잖아요.

나F : 크게 두 가지가 굉장히 많은 시간과 조심성을 가지게 했는데 아까 얘기한 회복적 정의. 피해 당사자가 처음에 이야기할 때 가해 당사자를 배척하는 것이 아니라 일정 기간이 지나면 우리 다시 작업할 수 있어야 된다고 생각한다고 제안했고 그 말에 우린 동의했어요. 그래서 가해 당사자를 배척하거나 상처 내는 방법이 아닌 우리가 계속 공생할 수 있는 방법을 모색하자가 1원칙이었던 거예요. 그러다보니 논의하는 과정에서도 조심해야할 게 굉장히 많아지더라고요.



5. 문화예술계 공공영역 사건 처리 절차 마련에서 고려해야 할 공공영역의 직장 내 성희롱 인식과 제도 운영 실태

문화체육관광부는 2018년 3.8 여성의 날을 맞아 성폭력 범죄의 진상을 국가가 조사하고 피해자 신변 보호와 2차 피해 예방에 앞장서며, 피해자의 2차 피해가 없도록 지원하고, 위계·위력에 의한 간음과 추행죄의 법정최고형 및 공소시효 상향을 추진하겠다는 카드뉴스¹⁹⁾를 배포했다. 국가가 어떤 성폭력 범죄의 진상을 어떤 절차로 조사한다는 것인지, 과연 피해자는 어떻게 신변 보호와 2차 피해 방지에 대한 지원을 받을 수 있는지에 관한 내용은 찾기 어렵다. 카드뉴스 내용 중 위계·위력에 의한 간음과 추행죄의 법정최고형 상향만이 실현되었고, 공소시효 역시 이에 비례해 상향되었을 뿐이다.²⁰⁾

문화체육관광부의 국고보조금 관련 지침은 성희롱·성폭력 사안을 면밀히 다루어 실질적인 예방에 기여하기 보다는, 가해자의 보조금 등 공공지원을 취소·중단하겠다는 엄벌주의적 사고방식만을 보여주고 있다. 성폭력 사안 발생 여부의

19) 대한민국정부 트위터 계정 (@hellolicy) 2018. 3. 8

20) 2018년 10월 16일 공포된 형법과 성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법 개정 내용에 따르면 ‘업무상 위계·위력에 의한 간음죄’의 법정형이 ‘5년 이하의 징역 또는 1,500만 원 이하의 벌금’에서 ‘7년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금’으로 상향, ‘업무상 위계·위력에 의한 추행죄’의 법정형은 ‘2년 이하의 징역 또는 500만 원 이하의 벌금’에서 ‘3년 이하의 징역 또는 1,500만 원 이하의 벌금’으로 상향 조정되었다.

파악은 피해자 및 주변인의 신고가 있어야 가능한 경우가 대부분인데, 정작 신고인이 알아야 할 신고 이후 절차에 관한 내용은 발표되지 않았다. 보조금 관련 조치 과정에서 보조금에 포함되어 있을 가해자 외 구성원의 인건비는 어떻게 보장되는지, 조치과정에서 이들의 의사는 어떻게 청취하는지 등에 관한 내용도 전혀 찾아볼 수 없다. 피해자와 주변인의 협조 없이는 불가능한 처리 방안을 제시하면서도, 자신의 행위를 성희롱·성폭력으로 인정하지 않고 이들에게 불이익을 줄 수 있는 가해자의 권력에 대응하는 방안은 전혀 준비되어있지 않은 것이다.

이러한 준비 과정에서 공공영역의 직장 내 성희롱 제도의 한계점이 반드시 고려되어야 한다. 직장 내 성희롱 제도 운영에서 드러나는 조직의 성평등 관점 부족과 자원 및 운영구조의 부실에 따른 담당 인력의 소진, 예방 교육으로 명색만 유지하려 할 뿐 사건 처리에 따라오는 책임은 회피하는 관리자급의 방어적인 태도 등이 인터뷰에서 드러났다.

(1) 성폭력의 비가시화를 사건 해결보다 우선시하는 태도

정부부처나 공공기관의 성희롱·성폭력 관련 정책에는 ‘근절’이라는 단어가 익숙하게 사용된다. 특히 불법행위 단속에서 뿌리를 뽑아 없앤다는 의미의 근절이라는 단어가 문제를 해결하겠다는 강한 의지를 피력하는 표현으로 쓰이곤 한다. 그러나 성폭력을 뿌리 뽑겠다는 구호는 성폭력 문제에 접근하는 구체적이고 현실적인 계획이 없을 때 오히려 성폭력을 은폐하는 도구로 쓰이기도 한다. 성폭력 사건은 사고처럼 일상 곳곳에서 발생한다. 사안을 면밀하게 판단하는 과정 없이 ‘발생하지 않아야 한다’는 당위만으로 이미 발생한 성폭력을 ‘없는 일’, 또는 ‘없는 것처럼 보여야 하는 일’로 취급할 때, 성폭력 사건에 대응

하는 피해자와 상담원은 마치 성폭력 행위가 아닌 사건 대응이 문제로 취급받는 것 같은 위축감을 느낄 수 있다. 공공기관의 상담원들은 신고 접수한 사건을 '문제'로 만들지 않으면서 '해결'은 도모해야 하는 처지에 놓여있음을 공통적으로 호소하였다.

가D : 이 업무(성희롱·성폭력 고충상담)가 잘되길 바라는 사람은 아무도 없어요. 밝혀지면 어쨌든 조직 내 수치나 잘못이라고 생각하는 종류의 데이터를 만들 수밖에 없으니까. 내부적으로는 이 일이 활발하게 잘 되는 것을 바라지 않지만 동시에 외부 비판을 피하기 위해 적당한 운영 성과가 필요하기도 하죠. 이런 게 내부적으로 상충하면서 더 추진이 안 돼요.

가A : 작년에 ○○시 공무원의 성폭력 사건이 뉴스에 보도된 게 있었어요. 그 때 갑자기 ○○시가 대책을 세워서 기관에 뿌렸는데, 대비책 중 하나로 기관에서 사건 발생이 보고되면 기관경영평가 점수를 감점하겠다는 계획이 있었던 거예요. ... 부적절한 사건 처리를 했다는 게 확인될 경우 감점할 수 있는 기준이 있는 건 좋다고 생각해요. 물론 이게 유명무실한 조항일 수 있기 때문에 조금 더 적극적으로 할 수 있는 방안을 모색하는 건 좋지만, 발생했다고 감점을 하면 누가 발생했다고 얘길 해요.

가D : 실무를 할 때 사소한 부분이지만, 사건 처리를 위해 전문가 비용을 지급하거나 회의 문서를 작성할 때도 혹시나 외부에서 괜히 문제가 많아 보일 수 있으니 사건을 직접 언급하는 표현을 사용하지 않도록 하고 있어요. 외부에서 볼 때 이런 일은 없는 것처럼 일을 해야 하는 거죠.

(2) 관리자급의 몰이해와 책임 회피

앞에서 살펴보았듯이 문화예술계와 공공기관 내 성폭력 모두 주변인의 가해자 비호와 반성하지 않는 가해자의 태도가 사건 처리 방해 요인의 일부였다. 특히 가해자의 이해와 조직 내 관리자급의 이해가 일치할수록 피해자를 비롯한 주변인은 곤란을 겪었다. 평등과 혁신은 표어에만 존재할 뿐, 고정관념에 도전하기보다 현재의 시스템을 견고하게 유지하여 위험 요인을 만들지 않으려는 정부 및 공공기관의 경향성을 습득한 관리자들은 성폭력 사건 처리 과정에 필요한 기본적인 전제조건을 이해하지 못하고 있었다. 성에 대한 왜곡된 통념과 가해자의 권력에 도전하는 과정을 지원해야 하는 사건 처리 절차의 특성을 이해할 수 없기 때문이다. 따라서 관리자들은 매뉴얼로 제시된 내용만을 수행하는 것으로 자신의 책임을 한정 짓고 책임을 회피하거나, 때로는 사건 처리에 부적절하게 개입하려 하기도 하였다.

가D : (이전 기관에서 근무할 때) 출장을 가야하니까 결재를 받아야 되는 데, 사건이 있어서 조사차 나간다고 하면 너무 궁금해하는 거예요. 조직의 고위직과 연관되었는지 알고 싶어서 계속 불러다 물어보고 누가 연관됐냐, 전화로 계속 물어봐요. 말씀드릴 수가 없다고 세 번쯤 말했는데 그럼 누구누구가 엮였냐, 안 엮였냐만 말해달라는 거예요. 정말 괴로웠어요. 압박도 심하고. 사람들이 다 지켜보고 있고. 그런 상황에서 고충 처리를 하는 건 거의 불가능한 일이었다고 생각해요. 그땐 그런 것들이 보장이 안 되어서 오래 일을 못했어요. 이러다 결국 비밀 유출한 사람으로 끝이 날 거라는 공포에 시달리면서.

가C : 상담이든 조사든 할 수 있는 기관이나 기구로 연계하거나 하는 역할이 너무 중요한데, 일하다 보니 뭐가 아쉬웠냐면, 신고의무 있고, 묵인하는 것보다 신고해서 제대로 처리가 되면 좋긴 하지만, 신고하면 사건에 대한 지원은 다 끝났다고 생각하는 거예요. ...부서장의 마인드에 따라서 피해자가 어떻게 지낼 수 있느냐는 엄청나게 달라요.

가D : 서면 자문을 받으면 여러 가지 중요한 내용을 받으니까 좋긴 한데, 충분히 내부 검토로 결정할 법한 일들에 대해서도 그렇게 진행하고 있어요. 내부 검토할 역량이 되는 결정권자가 없고, 내부 검토로 민감한 결정을 내리기가 부담스러운 거죠. 결정 하나하나가 대단히 민감한 업무니까. 자문 결과에 따라 이렇게 한다, 기관에도 그렇게 통보해요.

(3) 독립성과 전문인력, 역량 강화 지원 부족

직장 내 성희롱 예방과 처리에 개입할 수 있는 전문 인력의 수는 상당히 부족하다. 공공기관 성폭력전문상담원 인터뷰이들은 성평등센터 또는 인권센터라는 독립된 명칭이 있어도, 전담 상근 인력은 자신 한 명뿐인 소규모 부서의 형태로 근무하고 있었다. 이들은 모두 독립성과 인력의 확보, 재교육과 사례회의, 네트워킹의 필요성을 강조했다.

가C : 큰 조직인데 한 두 사람이 상담원으로 근무하다 보니까 권한도 별로 없고, 얼마나 이 인력들이 중요한지도 못 느껴요. 독립된 기구가 반드시 명확히 있어야 한다고 생각해요. 어느 정도 기구로서의 역할을 할 수 있는 인력이나 이런 것들이 좀 보강이 되어야지, 그러지 않으면 상담원 혼자서 독을 메꾸는 것처럼 되고. 백래시며 뭐며 상담원이 혼자 다 감내해야 하는 부분이 있잖아요. 그런 부분이 좀 잘되었으면 좋겠어요. 처음에 만들었던 것들이 생색내기가 되지 않고, 조직의 의의나 설립 가치가 퇴색되지 않고 계속 이어질 수 있도록 어딘가에 관리감독하는 역할이 있어야 해요. 그러지 않으면 어느 순간 변질되는 부분이 있어요.

가B : 조직에 힘이 생겨야 되는 거예요, 내가 일하는 부서가. 내가 거의 혼자 일한다고 했잖아요. 내 부서에 나 혼자 일하는 게 아니고 다섯 명, 열 명으로 조직화하면 훨씬 일을 잘할 수 있고 이 학교에서 안 되는 걸 되게 할 수 있는데….

가A : 성희롱 고충상담원 같은 경우는 지금은 (한국양성평등교육)진흥원에서 여가부 예산을 받아서 상담원들을 교육하는 두 개의 과정을 운영하고 있어요. 처음 고충상담원이 되면 전문과정을 듣고, 전문과정을 듣고 나면 심화과정을 들을 수 있는데 꼼꼼히 챙겨서 들었어요. … 근데 그보다 더 잘하려면 결국 상담원이 계속해서 자기 훈련이 돼야 할 수 밖에 없는데 과연 다른 본업이 있으면서 상담원으로 지정만 하고 일 년에 이틀 교육만 받고, 엄청 많은 유형의 케이스를 그때그때 상담가로서의 스킬도 포함하고 성희롱·성폭력 관련 지식과 관점까지 가지고 있으면서, 일종의 갈등상황에서 그때 그때 변수들까지 잘 해결하면서 끝까지 끌어가는 게 과연 가능할

까. 고충상담원으로 지정된 사람들에게 너무 무리한 요구를 하는 것 같다는 생각이 들더라고요.

가E : 우리처럼 이런 사람들(고충상담원)이 점점 늘어나면, 토론하고 재교육할 수 있는 시스템이 있으면 좋겠다는 생각이 들어요. ... 그게 없으면, 우리 같은 사람도 조직문화에 젖을 수 있는 확률이 높아요. 어느 정도의 수준만 계속 맞출 수도 있고. 저도 사건 하면서 외부 노무사나 변호사한테 얘기 들으면 확실히 더 환기되는 것이 있어요. 제도도 많이 바뀌잖아요, 빨리빨리. 그래서 노무 관련 교육이나 이런 것도 필요해요.

6. 문화예술 공공영역 성폭력 사건 처리 절차 구축을 위한 제언

(1) 장르·지역·산업별 성인지 역량 강화 활동 지원

예술 활동 중 발생하는 성폭력을 감소시키고 피해로 인한 손실을 최소화하기 위한 문화예술 공공영역의 가장 중요한 개입은 문화예술 커뮤니티 전반의 성인지 역량 강화를 지원하는 것이다. 조직 내 고충처리창구는 성폭력 관련법 및 직장 내 성희롱 제도의 사각지대에 있는 유형의 피해나 입증이 어려운 피해를 다루기도 하는데, 이때 사건처리는 매우 지난한 과정일 수 있고, 피해자가 2차 피해를 입을 확률도 높다. 이러한 어려움을 절차 수행 인력에만 맡기지 않고 조직 구성원 전체가 가해자의 반성과 피해자의 예술 활동 지속이 가능한 환경을 조성하는데 기여할 수 있도록 인식을 개선하는 활동이 반드시 필요하다. 성폭력 발생 시 조직 구성원으로서의 책무를 질 수 있는 준비된 주변인은 성폭력 피해의 후유증을 감소시키는데 핵심적인 역할을 해낼 수 있다.

문화예술 공공지원 사업은 장르, 지역, 산업 형태, 지원 유형 등 다양한 범주와 다양한 규모로 시행되고 있다. 같은 커뮤니티의 구성원이라도 각각 다를 수밖에 없는 성희롱·성폭력에 대한 문제 인식을 토론할 수 있도록 촉진하는 교육과 컨설팅이 필요하다. 이를 위해서는 문화예술계 반성폭력운동단체와 예

술단체들에서 활동하고 있는 성고충담당자나 안전조력자²¹⁾, 대표자들이 소속 지역, 장르, 산업 안팎에서 교류할 수 있는 네트워크 형성 및 커뮤니티 운영에 대한 지원이 폭넓게 이루어져야 한다. 예술계 내 젠더 이슈를 다루는 기획사업, 교류 활동, 아카이빙을 지원하여 파급효과를 높이는 방안 역시 문화예술계 전반의 성인지 역량 강화에 필수적이다.

나G : 이번에 입장문을 쓴다든지 뭔가 준비를 하는 과정에서 사례를 찾아왔고, 극단 신세계의 입장문²²⁾이나 이런 것들이 사고를 바꿔 주는 데 도움이 됐거든요. 사건 자체를 조명하는 거 말고 그들의 생각, 입장들이 문제가 터졌을 때 기존에 대응하던 방식을 바꾸게 만드는 힘을 줬다고 생각해요. 그런 것들을 잘 공유할 수 있으면 좋겠다. ... 우리가 그 사람들이 한 방식대로 할 수 없어도, 거기서 지향하고 있는 언어는 저한테 크게 다가온 것 같아요.

연 1회 의무적으로 시행하는 성희롱 예방교육 외에도 사건 처리 절차 관련 실무와 쟁점, 다양한 사회적 차별, 노동권 관련제도 등 여러 영역의 교육이 선택지로 제공될 필요가 있다. 의무 수강하는 성희롱 예방교육 콘텐츠 역시 심의 위원이거나 대표자, 감독직에 있는 예술인 대상 교육과 신진 예술인 대상 교육, 장르나 지역별 교육 등 활동조건에 맞게 세분화하는 것이 효율적이다. 여성예술인연대와 페미플로어, 부산문화예술계 반성폭력연대가 워크숍을 거쳐 공동으로 작업한 무용계, 미술계, 인디음악계 행동강령²³⁾을 살펴보면 장르마다

21) 「한국공연예술자치규약(KTS)」에서는 프로덕션 내에 인권침해 발생시 내용을 정리하고 의사소통을 담당하는 ‘안전조력자’를 둘 것을 권장하고 있다.

22) 극단 신세계 연극 <공주들>팀은 공연 기간 (2019년 5월) 중 대표소에서 발생한 공연계 종사자의 성희롱 발언과 극단의 후속 대응 내용을 극단 SNS에 공론화하여 공연계 선배라는 지위를 이용한 성적 언동의 비윤리성에 관한 경각심을 불러일으켰다.

성폭력에 대한 설명에 다소 차이가 있는데, 이는 각 장르에서 활동하는 예술인이 겪는 젠더폭력의 현실을 정확히 짚기 위한 것이다. ‘문화예술계’로 묶어서 설명할 수 없는 다양한 양상과 필요를 교육에 반영할 때, 성인지 역량 강화 촉진 효과는 더욱 높아진다.

(2) 문화예술계 인권침해 전반에 대한 공공영역의 개입 강화

문화체육관광부 「국고보조금 운영관리지침」은, 보조금을 허위 신청하거나 교부 후 다른 용도에 사용한 경우, 같은 사업으로 중복하여 받은 경우 등 보조금

23) 『예술계 행동강령-무용계, 미술계, 인디음악계』, 여성예술인연대, 페미플로어, 부산문화예술계 반성폭력연대, 2019

[무용계 내 성희롱·성폭력이란?]

무용연습이나 공연, 뒤풀이 등에서 상대방의 동의 없이 물리적, 신체적, 심리적 공간을 침범함으로써 불쾌, 모욕, 공포를 조장하고, 이 모든 것들에 불편함을 드러낼 수 없는 분위기 상황을 용인하는 것이다. 또한, 무용 교육, 공연 기획, 창작, 관람 시에 획일화된 미적 기준을 강요하고 몸의 다양성을 존중하지 않으며 고정화된 성역할로 개인을 규정하고, 기대하고, 의무를 강요하는 것이다. 그로 인해, 상대방의 학습권, 창작권, 노동권, 성적 자기결정권을 훼손하는 모든 행위를 말한다.’

[미술계 내 성희롱·성폭력이란?]

동의 없는 신체 접촉 및 불쾌감을 유발하는 모든 언행과 이를 허용하고 묵인하는 상황 전체를 말한다. 그중에서도 개인적인 성생활을 일방적으로 노출하거나 성적 일탈을 예술가적 태도라고 강권하는 것, 전시 등의 기회를 빌미로 성적인 요구를 하는 것이 미술계 성희롱·성폭력의 전형적인 유형이다. 이는 특정 매체 및 기법을 여성적인 것으로 규정하는 태도에서부터, 작품보다 작가의 성별, 외모, 나이 등 사적인 배경에 관심을 두는 것, 성별 고정관념을 잣대로 작가의 삶과 역량을 평가절하하는 것에 이르기까지 미술계에 만연한 성차별에 기반한다.’

[인디음악 내 성희롱·성폭력이란?]

합주, 공연, 뒤풀이, 온라인 등에서 위계와 성별 권력을 이용하여 상대방이 원하지 않는 외모와 신체에 대해 폄평하고, 성적 농담과 신체 접촉, 성적 제안과 스토킹 등으로 상대방에게 정신적, 물리적 위해를 입히는 것을 말한다. 또한 인디음악 향유자인 관객들을 잠재적 연애 대상, 성적 대상으로 왜곡하는 행위, 성적 일탈과 욕망을 자유롭게 드러내는 것을 예술적 표현으로 정당화하고 부추기는 문화를 말한다.’

신청과 수령, 사업 수행 과정에서 부정행위와 성희롱·성폭력 관련 법령 위반을 각각 교부 취소 요건에 포함하고 있다. 문화예술 공공지원 사업이 다수 예술인들의 예술 활동 전망과 생계에 영향을 미치는 공적 활동의 장임을 고려한다면 성희롱·성폭력뿐 아니라 폭언·폭행을 포함한 괴롭힘이나 부당계약, 인건비 미지급 등 현장에서 발생할 수 있는 다양한 인권침해 사안에 대한 실질적 개입이 가능하도록 제도 개선이 이루어져야 한다.

다A : 문화예술계 성폭력 사건을 지원하면서 이런 생각을 많이 했던 것 같아요. 결국 이게 문화예술인의 권리라든지 현장의 열악함과 연결되는 문제잖아요. 그래서 성폭력 사안도 사안이지만 문화예술인이 갖고 있는 권리 자체가 보장되는 게 가장 근원적인 해결 방식이 아닐까? 처해 있는 환경이 하나씩 개선되다 보면 성폭력도 해결을 할 수 있는 시점이 오지 않을까? 이런 생각을 많이 해요. 그래서 모든 현장에서 계약 형태라든지 임금이라든지 예술인의 환경이 개선되었으면 좋겠다는 생각이 큼니다.

가A : 인권침해라는 개념이 훨씬 넓은 개념이기 때문에 그 안에 성희롱·성폭력도 포함될 수 있고, 다만 이게 중요하게 다루어지지 않았던 맥락이 있기 때문에 이걸 강조하는 건데, 그렇다고 해서 끝까지 성희롱·성폭력 문제만 특별히 남아야 된다고 생각하는 입장은 아니거든요. 오히려 그런 식의 사고방식이 성희롱·성폭력 문제를 더 해결하기 어렵게 만드는 길로 작용하는 게 있다고 생각해서. ... 궁극적으로 섞여서 가는 게 맞고 현실에서 일어나는 문제의 양상이 그런 식으로 존재하기도 하고.

조직 내 성희롱·성폭력은 조직 내 권력관계를 이용한 괴롭힘 및 부당대우와 맞물려 발생할 가능성이 높다. 또한 지위가 낮거나 여성 혹은 소수자라는 점을 이용한 폭력적인 언행을 성적인 언동이 아니라는 이유로 조치할 수 없다면, 제도의 공백을 교묘하게 이용한 괴롭힘을 지속하는 것이 가능하게 된다. 약속된 활동 내용과 인건비 보장 관련 문제는 그 자체로 예술 활동 영위에 큰 영향력을 미칠뿐더러, 성폭력을 포함한 괴롭힘을 문제 제기하지 못하게 만드는 조건이 될 수 있다.

(3) 공공지원 사업과 관련된 성폭력 사건 처리 규정 확보

문화예술계 반성폭력운동단체들은 2017년부터 문화재단 및 국·공립예술공간을 포함한 공공기관이 문화예술 공공영역에서 성폭력 사안을 접수하고 공식적인 절차를 거쳐 가해자를 제재할 것을 지속적으로 요구해 왔다. 예술인권리보장법이 시행되면 예술단체 역시 직장 내 성희롱 제도에 준하여 단체 내 성폭력 사건에 대한 조사 및 징계 의무를 지니게 된다. 그러나 성폭력 사건 처리 절차 수행에는 규정과 세부 지침 마련, 인력 확보 및 청구 운영, 전문 인력으로 이루어진 위원회 구성 등 여러 단계가 필요하다. 개별 예술단체가 사건 처리를 위한 자체 기준을 마련하고 필요한 지식과 경험을 습득하기까지는 예술인권리보장법 시행 후에도 상당한 기간이 걸릴 것으로 예상된다. 문화예술지원을 수행하고 있는 공공기관들이 예술인의 인권을 보장하는 문화예술 생태계 조성에 대한 책무를 인식한다면, 각 기관의 책임 범위에 있는 지원 사업 참여자 대상의 사건 처리 규정을 확보하여 성폭력을 포함한 인권침해 사안을 다루는데 앞장서야 한다. 대다수의 예술인이 공공을 통해 예술 활동을 영위하는 현

실을 고려해볼 때, 공공을 수행하는 한국문화예술위원회를 비롯한 영화진흥위원회, 한국콘텐츠진흥원, 한국예술인복지재단, 각 지역 문화재단 등이 공공과 관련하여 발생한 성희롱·성폭력 사건 처리 경험과 사례를 축적하고, 개별 예술단체에게 사건 처리 절차의 모델을 제공해야 하는 시점이다.

또한 문화예술 관련 공공영역에서는 이미 성폭력 가해를 사유로 한 공공지원 선정 배제, 심의위원 배제 등이 이루어지고 있다. 현재까지의 가해자 제재는 피해자의 공론화, 언론보도 등을 주요 근거로 하여 임의적인 절차로 이루어져 왔는데, 이 같은 과정을 기관의 자체 규정 및 전담인력으로 안정화하는 것이 매우 중요하다. 임의 절차는 문제를 제기하는 예술인과 그 주변에 있는 예술인, 기관 실무자 모두의 불안을 야기하고 절차적 정당성을 충분히 확보할 수 없으며, 절차 종결 후 적절한 후속 조치나 돌발 상황 대비가 불가능하다.

(4) 문화예술계 성폭력 예방 및 대응 지원을 위한 전문기관 확대

현재 문화체육관광부 산하에는 4개의 문화예술계 성폭력상담창구가 운영되고 있다. ‘한국영화성평등센터 든든’은 (사)여성영화인협회가 설립하여 영화진흥위원회 공정한경조성센터가 운영지원을 하고 있으며, 한국콘텐츠진흥원에서는 ‘콘텐츠성평등센터 보라’를 운영하고 있다. ‘부산문화예술계 성희롱·성폭력예방센터’는 부산성폭력상담소가 부산시와 부산문화재단의 지원을 받아 위탁운영하고 있으나, 예산 편성이 안정적이지 않아 해마다 지속 운영 여부를 알 수 없는 상황이다. 한국예술인복지재단은 성폭력피해상담창구와 불공정행위를 신고할 수 있는 ‘예술인신문고’를 함께 운영하고 있다.

2021년 6월을 기준으로 한국예술인복지재단에 예술 활동 증명을 완료한 예술인은 약 11만명이며, 그중 비서울 지역 인구는 71,984명이다.²⁴⁾ 실제로 예술 활동을 수행하고 있는 예술인 수는 더 많을 것이라 예상해 보면 상담창구가 턱없이 부족할뿐더러, 예술 활동 증명을 완료한 예술인 중 70% 이상이 비서울 지역에 거주하는 점을 고려할 때 비서울 지역에 단 2개의 상담창구 (콘텐츠성평등센터 보라, 부산문화예술계 성희롱·성폭력예방센터)가 운영되고 있는 점은 개선이 시급하다. 한국성평등센터 든든을 제외하면 각 상담창구의 전담 인력은 1인에서 최대 1.5인(1인 상근, 1인 반상근)이다.

향후 예술인권리보장법상의 예술인보호관 제도를 통해 예술 활동 현장의 성희롱·성폭력을 포함한 인권침해를 신고하여 조사 절차를 진행하게 되더라도, 사건 처리 절차와 피해자의 일상이 함께 지속될 수 있도록 하기 위해서는 사건의 재해석과 증거 확보 등 신고를 위한 준비와 심리지원, 상담통계 및 분석을 통한 담론 제시, 예방 활동을 수행하는 독립기구의 역할이 필수적이다. 사건 판단 과정에서 문화예술계 활동 환경의 특성과 피해자가 속한 환경의 개별성을 반영하되, 피해자 지원에서는 젠더관점의 통합적 접근을 추구하며 제도 개선에 기여할 수 있는 전문성을 갖춘 지원 기관이 늘어날 필요가 있다. 최소한 지역별·장르별로 피해 대응을 지원하고, 예술 활동 현장의 반성폭력 운동과 연대할 수 있는 전문기관이 필요하다.

24) 「한국예술인복지재단_예술활동증명 통계 정보」, 공공데이터포털(data.go.kr), 2021.8.1.0. 등록.

(5) 피해자 보호 방안 구체화 및 재발 방지 교육 연계망 구축

성폭력 사건 처리 절차는 성폭력의 공식적 판단과 조치를 한다는 점에서 매우 중요하나, 당사자와 주변인의 일상 회복까지를 사건 해결의 전 과정으로 본다면 그 중 극히 일부분에 불과할 뿐이다. 피해자가 조사 및 심의 과정에 협력하는 중에도, 사건 종결 후에도 일상을 유지하고 예술 활동을 지속하려면, 신고접수 직후부터 피해자 보호 조치가 필요하다. 대부분의 공공지원 사업 관련 일자리는 계약 기간이 짧거나 계약 내용이 포괄적인데, 이러한 불안정성을 이용하여 가해자 또는 주변인이 피해자에게 경제적 손해나 경력상 손해를 입히는 것을 방지할 수 있어야 한다. 피해자에게 일정 기간의 휴식이 필요한 경우 지원 사업 결과보고 기간 연장을 협의하거나, 보조금 지급에 변동이 있어도 피해자의 인건비를 보전하는 등 구체적인 보호 조치를 고안할 필요가 있다. 또한 성폭력 사실로 인한 선정 취소·중단 가능성이 있는 경우 가해자 외 사업 참여 예술인의 상황을 파악하고 필요한 조치를 모색하는 것 역시 중요하다. 사업 취소·중단의 여파가 피해자나 조력자를 향한 비난으로 이어지는 것을 방지하기 위함이다.

후속 조치인 재발 방지 교육 역시 지원이 필요하다. 재발 방지 교육은 수행인력이나 기관을 찾기 어렵기 때문에 연계망을 구축할 필요가 있다. 사건 처리 중 조사 협조와 소명 과정에서 가해자가 자신의 행위를 충분히 돌아볼 수 있는 계기를 마련하는 것이 이상적이거나, 현실에서는 가해자가 사건 처리 중 자신에게 돌아오는 불이익을 최소화하는 데만 집중할 가능성이 높다. 사건 종결 후 가해자가 교육 및 상담을 통해 자신의 행위를 반성하고 제재 기간 후 복귀할 수 있도록 돕는 지원이 필요하며, 이러한 재발 방지 교육은 조직 전체 구성원 또는 당사자의 주변인에게도 필요할 수 있다.

7. 나가며

“#OO계_내_성폭력 해시태그 운동과 문화예술계 미투 운동의 당사자이자 조력자였던 예술인들은 피해자로서 자신이 겪은 일들을 말하기도 했지만, 부당함에 맞서는 ‘발화’ 행위의 주체로서 스스로를 위치시켰다. 여성들의 ‘발화’ 행위 자체에 이제는 성폭력에 대해 침묵하지 않겠다는 운동적 지향이 담겨 있다. 그 의미를 담아서 우리는 ‘불’을 일어나게 하는 발화(發火), 수면 아래에 식어 있던 불씨를 지핀 사람들, 불을 밝힌 사람들이라는 의미로 ‘발화자(發火者)’라는 말을 쓰게 되었다. 그래서 우리는 피해자이기 이전에 ‘발화자’로서 서로를 인지하고 서로를 도왔다. 우리의 발화가 시작되고, 이 발화가 너와 나의 삶을 바꾸는 불씨가 되고 활활 타올라 이곳의 담장을 훌쩍 뛰어넘기를, 간절히 바란다.”

송진희, 『부산 문화예술계 성폭력을 고발한다』, 『그건 예술이 아니라 성폭력입니다』, 부산문화예술계 반성폭력연대, 2021, p46.

문화예술계 미투운동이 한창 타오르던 시기, 많은 여성예술인은 활동 현장에서 ‘무서워서 말을 못 하겠다’, ‘이런 것도 미투냐’는 비아냥거림에 맞서야 했다. 언론에서는 연일 은폐되어있던 피해자의 진술을 보도하고, 가해자의 부인과 변명 역시 함께 보도되었다. 성폭력의 서사를 말할 수 있는 자리는 너무나 좁았

다. 피해 당사자, 의혹을 밝혀줄 진실한 피해자, 자신의 일상을 희생해서라도 피해를 폭로하는 고발자의 자리만이 여성들에게 주어졌다. 피해 사실을 말하는 것은 너무나 중요하지만, 사실을 알리는 것만으로 문제를 해결할 수는 없다. 변화의 기준과 목표를 설정하고 방법을 제안하는 위치와 당사자의 위치를 필요에 따라 분리하고 통합하는 힘, 불평등을 전제한 ‘객관성’의 보이지 않는 벽을 뛰어넘고 뚫고 부수는 힘이 필요했다. 이 연구는 그 힘을 키우고, 나누기 위한 고민의 시작이다.

더는 성폭력으로 동료로 잃지 않겠다는 예술인들의 의지와 법제도의 온도는 차이가 컸다. 현장의 이야기를 제도의 언어로 엮다 보면 종종 뜨거운 수증기와 얼음물에 연달아 몸을 담그듯 호흡이 가빴다. 가쁜 호흡을 정리해 주는 것은 동료와 공존할 방법을 기꺼이 찾고, 그 길을 성큼성큼 걷는 인터뷰이들의 울곧은 의지였다.

나G : 그냥 연대하는 마음. 저보다 나이가 훨씬 어린 튕겨져 나가거나 무너질 것 같은 그런 느낌이 있어서 더, (옆에 있는 동료 인터뷰이에게 바짝 붙으며) 나는 너 옆에 있어, 안전해, 이런 걸 하고 싶어서 손을 들게 된 것도 있고. 그랬죠.

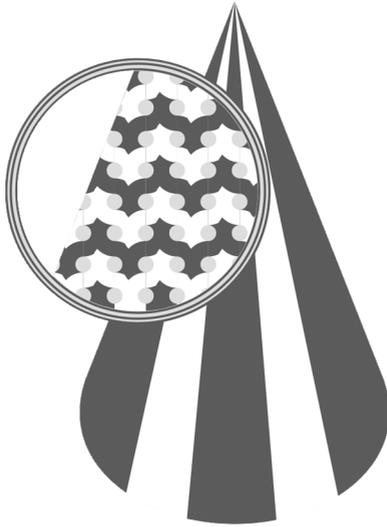
나A : 분명히 피해자라고 하신 분이 어떤 도움이 필요한 상황일 거라는 판단도 있긴 있었고. 그리고 그 때 제일 큰 게, 피해자가 자리를 잃는 것에 대한 고민이었어요. 그 당시 저한테 개인적으로 피해자가 활동하지 못하는 것에 대한 생각들이 있었던 것 같아요. 또 이런 일이 생기겠구나, 우리 그동안 많이 봤기 때문에, 또 자리를 잃은 사람이 생기겠구나, 이런 생각이 들었어요.

나D : 그 후배들이 나에게 이렇게 얘기할 용기는 과연 어떻게 났는지 모르겠지만, 후배들이 나에게까지 얘기했다는 것은 정말 도움이 필요하다는 건데, 그걸 내가 외면하면 그냥 사라지는 이야기일 수도 있고, 내가 그걸 외면함과 동시에 이 친구가 더는 용기를 못 낼 수도 있는 거잖아요.

문화예술계 내 반성폭력운동이 일으켜온 변화는 제도를 통해, 예술을 통해 더 많은 사람의 일상으로 스며들고 있다. 예술인의 활동환경이 달라짐으로써 인접한 다른 분야의 근로환경이 달라지고, 작품의 시각이 달라지면 작품을 접하는 사람들의 일상에 새로운 질문을 던질 수 있다. 문화예술계 공공영역의 성폭력 사건 처리 절차가 구축되는 과정이 법제도에 익숙한 성평등의 기준만이 아닌 새로운 예술의 가치, 새로운 예술을 향한 욕망을 품고 빚어지기를 간절히 바라며 글을 맺는다.

성평등관점의 문화예술 공공영역 성폭력 사건 처리 절차를 위한 기초 연구

제도 깊숙이, 월담하는 말하기



참고문헌

- 송진희·종이별·김혜미·송원·sue·아무·최은순·전찬영·김유리, 『그건 예술이 아니라 성폭력입니다』, 부산문화예술계 반성폭력연대, 2021.
- 디담, 브장 글·그림, 『나, 여기 있어요』 교양인, 2020.
- 참고문헌없음 준비팀, 『참고문헌없음』, 2017.
- 「2019 영화계 성희롱성폭력실태조사」, 중앙대학교 산학협력단, 영화진흥위원회, 2021.
- 「한국공연예술자치규약 (Korea theatre Standards)」, KTS워킹그룹, 2020.
- 「안전하고 평등한 창작환경을 위한 부산연극계 스탠다드 (Safe On Stage)」, 부산문화예술계 반성폭력연대, 2020.
- 「서울시 소규모 사업장 내 성희롱성폭력 현황 분석 연구」, 서울시직장성희롱성폭력예방센터, 2020.
- 「아동·청소년 대중문화예술인 노동인권 개선 토론회-‘대중문화예술산업 발전법’ 개정 방향을 중심으로-」자료집, 아동청소년 대중문화예술인 노동인권 개선을 위한 팝업(Pop-Up), 2020.
- 2020연극의해 「공정보상 체계 마련을 위한 기초연구」, 공연예술인노동조합, 2020.
- 「그림자 속에서 길을 찾다 :성폭력 상담활동가의 소진과 회복 경험에 관하여」, 김지현, 서울시NPO지원센터, 2020.

- 「에이~이거 그냥 예술이에요」, 서서희·설륜성·전은희·최미현·최아현, 전 북여성문화예술인연대, 2020.
- 「예술계 행동강령-무용계,미술계,인디음악계」, 여성예술인연대·페미플로어·부산문화예술계 반성폭력연대, 2019.
- 「‘미투’가 말한 것, 말하지 못한 것」, 성폭력피해상담과 지원과정 분석 연구포럼 자료집, 한국성폭력상담소부설연구소 울림, 2019.
- 「분노가 지나간 자리, 다시 무대에 서다」, 이운택 성폭력사건 대응의 의의와 쟁점 토론회 자료집, 이운택성폭력사건공동대책위원회, 2019.
- 「미투운동 이후 문화예술계 대학생의 성폭력 피해 현황과 향후 대응과제」, 이미정·윤덕경·전혜상·정수연·이성미, 한국여성정책연구원, 2019.
- 「불편한 연극 - 연극하는 사람들이 전하는 불편한 장면들」, 성폭력반대연극인행동, 한국양성평등교육진흥원, 2018.
- 「문화예술계 성폭력, 원인은 무엇인가?」 미투운동 연속 토론회 3차 자료집, 국가인권위원회, 2018.
- 「문화예술계 성희롱·성폭력 특별신고 및 상담(2018.3.12.~6.19) 분석보고서」, 서울해바라기센터, 2018.
- 「성희롱 실태분석과 형사정책적 대응방안 연구」, 윤정숙·박미숙, 한국형사정책연구원, 2016.
- 「문화예술계(영화산업) 여성종사자 인권상황 실태 조사」, 한국여성정책연구원, 국가인권위원회, 2018.

활력향연 2021

이산

2021 활력향연

활동가 역량 향상을 위한 연구지원사업 <활력향연>은
공익활동가들이 스스로 연구주제를 탐색하고 개발하여
필요한 역량을 키울 수 있도록 지원합니다.
이를 통해 활동의 지속가능한 성장 기반을 만듭니다.

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울시NPO지원센터의 정책과는 다를 수 있습니다.

펴냄 | 서울시NPO지원센터

발행 | 2021년 11월 26일

주소 | (04523)서울시 중구 남대문로 9길 39 부림빌딩 1-2층

전화 | 02-734-1109

전송 | 02-734-1118

메일 | contact@snpo.kr

홈페이지 | www.snpo.kr



