

익숙한 풍경 속 숨은 성차별 찾기

문가람 회원, 노무사

최근 노동교육 강사들을 대상으로 한 역량 강화 과정에서 성희롱을 주제로 강의를 진행했다. 강의 처음과 끝에는 같은 질문을 띄웠다. “‘운동화 예쁘다’가 성희롱인가요?” 이 질문만으로는 정답을 내릴 수 없다. 누가 누구에게, 어떤 관계에서, 어떤 장소와 상황에서, 어떤 맥락으로 한 말인지를 알아야 비로소 답에 ‘가까워’질 수 있다. 사실관계를 한 문장, 한 단어로 조각내어 성희롱 여부를 묻는 것은 무지하고 무성의한 일이라는 메시지를 두 시간 내내 녹여내려 애썼다. 준비에도 정말 많은 공을 들였고, 당일에도 자꾸 욕심이 나서 결국 시간을 꼭 채우고 부랴부랴 마무리하던 참이었다. 강사단 중 한 명인 중년남성이 손을 들었다. “근데, ‘클럽 가냐’가 성희롱인가요?”

권력과 위계를 문제삼지 않는 발언들

질문의 방식부터 들여다보자. 방금까지 ‘한 문장짜리 질문에는 답이 없다’는 설명을 들은 사람이 정확히 그 형식으로 되물었다. 고작 열 글자 남짓한 질문에서 묘한 저항감이 느껴졌다. 내 오해이길 간절히 바라며, 당황한 마음을 그대로 내비친 채 웃으며 되물었다. “너무도 정확히 성희롱적인 발언 아닌가요?”

“그럼 이것도 성희롱이냐”, 질문으로 포장된 비꼼은 너무도 익숙하다. 성희롱 판단이 자의적이라 믿고, 성희롱이라는 개념 자체를 유난이나 과잉으로 희화화하며 소비하는 방식이다. 내 반문에도 아랑곳없이, 그는 지칠대로 지친 수강생들을 모두 앉혀둔 채 집요하게 사실관계를 덧붙이며 ‘이게 무슨 성희롱이냐’는 자신의 판단을 관철하려 했다. 사장인 남성이 여성 직원의웃차림을 보고 “클럽 가냐”고 묻은 것 말고는 정말 아무것도 없었다, 원

래도 옷차림에 이러쿵저러쿵하는 사장이다, 요즘 클럽은 이상한 곳이 아니다….

맥락이 채워질수록 당황은 확신에 가까워졌다. 사장과 직원, 일터에서 명백한 권력비대칭이 존재하는 관계다. 게다가 직원들의 옷차림은 평소에도 사장의 스물토크 소재였다. 그가 덧붙인 ‘맥락’은 발언을 가볍게 만들기는커녕, 그 말이 우연한 한마디가 아니라 반복된 외모평가의 일부였음을 증명하고 있었다. 이것이 정말 평등한 대화라면, 그 반대도 가능해야 한다.

“사장님, 오늘 클럽 가세요?”

그는 기어코 한마디를 더 보탰다. “심지어 유부녀예요.”

‘유부녀한테 무슨 성적 의도가 있었겠냐, 미혼이었다면 모를까’가 생략된 이 문장에는 성희롱을 ‘성적 매력에 이끌린 충동’쯤으로 여기는, 전형적이고 위험한 편견이 깔려 있다.

성희롱은 매력의 문제가 아니라 권력의 문제다. 사장이 직원의 옷차림에 이러쿵저러쿵할 수 있었던 건 직원의 매력 여부와 무관하게 그런 말을 해도 되는 위치에 있다고 여겼기 때문이다. 이 본질을 매력의 문제로 바꾸는 순간, 성희롱의 성립 여부는 가해자의 언행이 아니라 피해자의 외모와 조건에서 찾아진다. 피해자가 남성이었다면 “심지어 유부남이예요”라는 말이 나왔을까. 성희롱 사안에서 결혼 여부는 유독 여성이 피해자일 때는 판단의 변수로, 남성이 가해자일 때는 징계양정의 변수로 소환된다. 혼인 여부와 나이, 외모로 피해자의 ‘자격’을 심사하는 것, 전형적인 피해자 비난의 흐름이다.

노동교육 강사들도 가진 익숙한 편견

다시 말하지만, 이 강의는 전문가를 위한 자리였다. 성희롱 예방교육이며 사건조사며, 실무를 직접 맡는다는 사람의 입에서 나온 질문 앞에서 나는 실망할 겨를도 없이 그저 ‘몹시 당황’했을 뿐이다. 그 당황스러움의 정체를 제대로 마주한 건, 얼마 뒤 2차 피해 조사에서였다.

성희롱 2차 피해 조사를 진행했다. 피해자는 두어 가지 피해 사실을 신고했다. 그런데 조사를 진행할수록 신고서에 없던 말들이 쏟아져 나왔다. “별 것도 아닌 걸로 일을 키웠다”, “너 좋아하는 사람이 조직에 하나도 없다.” 이런 말을 한 사람은 한둘이 아니었다. 급기야 2차 피해 신고로 조사가 진행 중이라는 사실이 피해자가 새로 전보된 부서의 상사에게까지 전해졌고, 피해자는 그 상사에게서 “어지간하면 적당히 넘어가라”는 말을 들어야 했다.

피해자를 향한 비난은 특정한 누군가의 행위라기보다 조직 전체에 퍼진 분위기에 가까웠다. 누가 처음 말했는지 알 수 없는 소문, “다들 그렇게 생각한다”는 말로 전해지는 평가, 걱정을 가장한 충고. 한 사람 한 사람의 말은 ‘개인적인 의견’으로 흩어지지만, 그 말들이 모인 자리에서 피해자는 숨 쉴 곳을 잃었다.

익숙함에서 벗어나야 비로소 보이는 것

가해는 드물 때 선명하다. 가해가 흔해지면 배경이 되고, 백색소음이 된다. 그 안에서 피해자는 숨은그림찾기를 하듯, 그나마 도드라지는 장면 몇 개를 겨우 골라낼 뿐이다. 피해를 피해로 보지 않고 “우리 회사가 좀 그래요”라고 넘기는 것. 어쩌면 그것이 그 조직에서 살아남기 위해 배워야 했던 감각이었을지도 모른다.

문제는 이런 일이 특별한 사건으로만 존재하지 않는다는 데 있다. 오히려 우리가 너무 자주 보아 아무렇지도 않게 넘기는 장면 속에 차별은 숨어 있다. 우연한 일탈처럼 보이는 장면들이 반복되어 일상이 되는 순간, 개인의 문제가 아니라 구조의 문제를 의심해야 한다. 이달 초 발표된 성평등가족부의 성별임금격차 통계를 보면 공시 대상 회사의 성별임금격차는 29.3%로 전년보다 1.4%포인트 줄었다. 남성 1인당 평균임금이 1억203만 원일 때 여성은 7216만 원이었다. 공공기관의 격차도 19.0%로, 2020년 통계 공표 이후 처음으로 20% 아래로 내려왔다. 격차가 줄어든 것은 분명 변화다. 그러나 29.3%라는 숫자 자체는 여전히 거대하다. 격차가 줄었다는 사실이 곧 격차가 사라졌다는 뜻은 아니다. 그런데 우리는 이상하게도 오래된 불균형이 조금 개선되지만 해도 그것을 평등의 증거로 읽곤 한다.

불균형이 오래되면, 그 불균형이 조금 덜해진 상태가 공정으로 읽힌다. 그래서 평등은 때로는 새로운 것을 배우는 일이 아니라, 너무 오래 보아 아무렇지도 않게 된 것을 다시 문제삼는 일이다. “운동화 예쁘다”는 말 뒤의 맥락을 지우는 시선을, “다들 그렇게 생각한다”는 말 뒤에 숨은 2차 피해를, “요즘은 여자가 일하기 더 편하다”는 말 뒤에 남아 있는 격차를 새삼스럽고 유난스럽게 들춰내는 일. 너무 익숙해서 풍경처럼 보이는 것에 잠시 멈춰 서서, 다시 질문하는 일.

평등은 어쩌면 익숙함을 의심하는 데서 시작되는 것이 아닐까. 