

특 집

## 성별화된 조직의 결과물로서 법 집행: ‘피해자로서의 여성’과 경찰 성별직무분리의 효과\*

추지현\*\*

〈국문초록〉

불법촬영에 대한 “편파수사” 규탄은 법 집행 조직의 여성 비율 확대 요구로 이어졌다. 그렇다면 여성 경찰관의 채용 확대는 조직 구성은 물론 법 집행의 성평등을 가져올 수 있을까? 생물학적 여성은 성적 피해를 경험할 수 밖에 없으며 그 경험은 오직 그들만이 이해할 수 있다는 주장은 이 과정에 유효한 전략일까? 이 연구는 지난 15여년간 여성 경찰관의 채용 확대가 바로 이와 같은 논리와 성별 분리채용에 의존해 전개되어 왔으며, 그 결과 적극적 조치의 도입에도 불구하고 성별 직무분리가 지속되고 성인지 관점의 법 집행 역시 제약되었음을 설명한다. 현존하는 성차를 고정불변의 것으로 이해하는 ‘피해자로서의 여성’ 정체성 정치는 남성을 보편으로 상정하는 직무가치와 조직 논리를 변형하기 위한 페미니스트 정치로 확장되어야 함을 제안한다.

**주제어:** 성별분리채용, 성별직무분리, 정체성 정치, 성평등 전략, 적극적 조치

\* 연구에 참여해 주신 많은 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

\*\* 서울대학교 사회학과 조교수(chooja2@snu.ac.kr)

© 2019 계명대학교 여성학연구소

## 1. 문제 제기

2018년 5월 19일을 시작으로 서울 혜화역과 광화문 인근으로 여성들이 모여들었다. 이 자리에서 여성들은 불법촬영에 대한 경찰의 “편파수사”를 규탄하며 과연 여성에게 국가가 있는지를 물었다. 마스크와 모자로 얼굴을 가린 모습, 생물학적 남성의 시위 참여 배제는 불법촬영 뿐만 아니라 여성들에게 향해지는 폭력과 조롱의 일상화, 그것에 대한 두려움을 반증하고 있었다. 생물학적 여성은 성적 피해를 경험할 수 밖에 없고 또한 그 경험을 비로소 이해할 수 있다는 주장, 피해자 정체성을 기반으로 한 시위는 5차에 걸쳐 주최측 추산 참여자 25만명에 이르는 대규모로 전개되었다. 그런데 이들은 “동일수사 동일처벌” 뿐만 아니라 남성 경찰청장과 남성 검찰총장의 파면, 여성 경찰청장과 여성 검찰총장의 선출, “여남 경찰비율 9:1 확보”를 구호로 내걸었다. 즉 형사사법기관의 압도적으로 높은 남성 비율을 성차별적 법 집행의 주요 원인으로 진단하고 조직의 재구성을 요구하고 나선 것이다.

법 집행의 남성중심성에 대한 비판, 법률 및 법 해석 변경에 대한 여성들의 요구는 낮은 것이 아니다. 페미니스트들은 법 언어와 집행 방식 자체가 남성의 관점, 남성의 경험에서 추상화 되어 있기에 여성의 피해 경험이 형사절차에서 배제되고 있음을 지적해 왔다(Smart, 1989; West, 1984). 한국의 반성폭력운동 역시 이러한 문제의식에 터해 위력, 간음, 음란, 대상 청소년 등의 구성요건과 그 해석을 변경하기 위해 노력했다. 하지만 법 집행의 한계를 시정하기 위해 조직 구성의 남성중심성을 의제로 삼은 적은 없다. 물론 여성들이 사회 전반에서 경험하는 억압구조가 정치적 대표성의 보장 없이 해결될 수 없다는 페미니스트들의 문제의식은 지속되어 왔다. 대표성 확대는 역사적으로 누적되어 온 성차별을 시정하고 여성들에게 더 많은 참여의 기회를 제공하는 것을 넘어 법률과 정책의 결정 과정에서 배

제되어 온 여성 집단의 목소리를 드러내는 것(영, 1990; Phillips, 1995), 나아가 과도하게 대표되어 온 특정 집단의 목소리를 제한함으로써 모든 집단이 정치적 이해를 드러낼 기회를 누리는 것을 목표로 삼고 있다(Scott, 2005; Murray, 2014). 그러나 이러한 참여 동등은 주로 국회와 지방의회 등 선출직을 중심으로 논의되어 왔고, 그 밖의 정부부처나 민간 기업의 관리직 여성 확대를 위한 적극적 조치(affirmative action)는 대표(representation)를 통한 성평등의 수단이라기보다는 성평등 그 자체로 간주되거나 차별 시정을 위한 시혜적 조치, “할당”으로 여겨져 온 것이 사실이다. 즉 형사 사법기관의 조직 구성이 법 집행에 미치는 영향은 두 접근 모두에서 충분히 고려되지 못했으며, 사법 개혁의 프레임에서 조차 젠더 관점은 삽입되지 못하고 있다. 형사사법기관의 압도적으로 높은 남성 비율을 “편파수사”의 주요 원인으로 진단한 해화역 시위의 요구가 급진적이라 평가될만한 이유다.

그렇다면 이들의 요구와 같이 여성 경찰의 양적 확대는 남성중심적인 법 집행의 관행을 변화시킬 수 있을까? 특히 생물학적 성차에 기반하여 “피해자로서의 여성”이라는 정체성을 배타적으로 강조하는 것, 그리하여 여성의 경험은 여성만이 이해할 수 있다는 주장은 이 과정에 과연 유용할까? 이 논문에서는 여성 경찰관의 채용 확대가 이뤄져 온 과정과 시민을 대면하는 일선 경찰관의 직무 수행 방식을 통해 이 질문에 답하고자 한다.

## 2. 선행연구 검토: 성별직무분리의 효과로서 법 집행

조직에서 젠더 불평등이 어떻게 재생산되고 여성들이 배제되는지는 페미니스트들의 주요한 관심이었다. 이들은 젠더 중립적으로 보이는 직장, 대학과 같은 조직의 위계 구조, 직무, 인사 과정과 임금 체계, 노동자와 관

리자의 이미지, 일과 가족 관계 등을 통해 이에 배태된 젠더의 양상을 규명해왔다(Acker, 1990; Cockburn, 1983; West and Zimmerman, 1987). 대표적으로 조안 에커(Acker, 1990: 146)는 조직내 책임과 통제의 위계, 이와 연결된 직무 가치나 배치는 젠더중립적으로 추상화 되어 있지만 ‘노동자=남성’, 즉 전일제 근무가 가능하고 관리자 요구에 충실하며 장시간 노동을 견디어 낼 수 있고 돌봄에 대한 책임이 면제되어 있는 노동자상을 전제로 한 것임을 드러냈다. 에커는 남성(적)/여성(적)이라는 구분을 통해 그리고 그러한 관점에서 정형화 된 조직을 ‘성별화된 조직’으로 명명하면서 이러한 조직이 개인간의 상호작용을 구체화 하고 있음을 설명했다. 이후의 작업에서는 조직의 각 영역에서 생산되는 불평등이 상호 의존적이라는 점을 드러내기 위해 ‘불평등 레짐’이라는 개념을 사용하면서, 조직에 대한 젠더 분석을 정교화 하기 위해 성별직무분리와 같은 조직내 권력 부여 방식, 이를 정당화 하는 조직의 논리와 상징, 구성원들간의 상호작용과 정체성이 어떻게 상호 연관되고 있는지를 식별할 것을 요청했다(Acker, 2006).

많은 연구들은 이와 같은 조직내 성차별을 유지하는 주요한 요인으로서 여성이 지나치게 소수를 차지하는 구조적 조건에 주목해 왔다. 수적 열세의 상황에서 여성들은 직무 기회의 제약, 승진의 어려움, 남성중심적 조직 문화에 문제를 제기하기 쉽지 않을 뿐만 아니라 오히려 성희롱의 대상으로 내몰리기도 하기 때문이다(Krimmel, et al., 2003; Gustafson, 2008). 모스 칸터(Kanter, 1977)는 특정 집단이 조직에서 차지하는 비율이 15~20% 미만으로 “기울어 진 집단(skewed group)”일 경우, 이 집단에 속한 이들은 다른 사람보다 더욱 가시화 되고, 이들의 특징이 다른 집단과 극명하게 대조되며, 집단 내부의 이질성이 고려되지 못한 채 지배적인 집단에 동화될 것을 요구받는 ‘토큰’ 상황에 처하게 된다는 점을 지적한 바 있다. 경찰은 남성의 비율이 압도적으로 높은 대표적인 조직이다. 그리고 바람직한 경찰상으로 제시되어 온 것은 가해자를 진압하는 ‘범죄투사(crime-fighter)’ 모

텔이었으며 이는 곧 남성이라는 도식으로 이어졌다(Hunt, 1990; 김성언, 2006). 이와 같이 직무에 대한 성별화된 이해는 여성 배치를 제한함으로써 재강화된다. 경험연구들은 경찰 업무의 80~95%가 비폭력적인 서비스 활동과 주민과의 상호작용이라는 점에서 남성과 여성의 차이로 환원되곤 하는 신체적 역량이 주요하지 않음을 지적하고 있다(치안정책연구소, 2018; Birzer and Craig, 1996). 더구나 법 집행 과정에 필요한 신체적 역량 역시 민첩성, 지구력, 근력 등 일부에 해당하지만 경찰 체력 검정 기준과 그 측정 방식은 이를 반영하지 않은 채 남성적 편견을 정당화하고 남성에게 유리한 결과를 초래하고 있음도 지적된다(Shephard and Bonneau, 2002). 즉, 경찰관이 수행하는 직무와 역량의 다양성에도 불구하고 남성을 보편으로 상정하는 경찰 모델이 유지되면서 여성은 남성과의 차이를 통해, 그리고 그 필요에 의해서만 채용되고 배치되는 결과가 나타났다(이지은, 2003; 김은지, 2019).

그런데 이 효과는 조직내 여성의 주변화에 그치지 않는다. 조직의 기저에 자리 잡은 전제와 관행이 성별화된 경우 그 주요한 결과물 역시 성별화될 수 밖에 없다(Acker, 1990; Krook, et al., 2011). 남성성 연구자들은 육체성과 폭력성을 강조하는 남성 경찰관이나 교정관의 젠더 수행, 이에 가치를 부여하는 조직 문화는 이들이 법 집행 과정에서 폭력적 수단을 더욱 많이 사용하도록 만들며 시민과의 불필요한 갈등을 초래하고 있음을 지적한다(Batton and Wright, 2018; Monaghan, 2002). 형사사법기관이 폭력성의 교화에 실패할 수 밖에 없는 이유 역시 남성의 폭력 행사를 사소화, 정당화하는 이와 같은 조직 문화에 기인한 것으로 설명되기도 한다(Tomsen and Wadds, 2016). 페미니스트 범죄학자들이 법을 집행하는 여성들의 위치를 통해 조직 문화를 파악해 온 이유도 그것이 피해자, 가해자, 수형자 등과 법 집행 행위자의 상호작용, 교정프로그램의 구성과 실행 과정에 영향을 미친다는 문제의식 때문이었다(Durham, 1998; Zimmer, 1988; Britton,

1997).

이러한 논의들은 조직 내 여성의 배제나 남성중심적 문화가 어떻게 조직의 결과물이라 할 법 집행에 영향을 미치는지 설명하고 있다. 다만 한국 사회에서 여성 경찰관 증원 요구와 함께 부상하고 있는 ‘피해자로서의 여성’, ‘생물학적 여성’이라는 정체성에 대한 강조가 성별로 분리된 채용과 직무 부여의 관행, 나아가 경찰의 법 집행에 어떠한 영향을 미치고 있는지는 별도의 설명이 필요한 상황이다.

### 3. 이론적 자원: ‘차이’와 성평등 전략

경찰 채용 및 직무 배치 과정에서 생산, 표지되는 성적 차이는 신체적 완력 뿐만 아니라 임신, 출산, 섹슈얼리티 등 다양하다. 남성과 여성의 차이를 어떻게 고려할 것인가는 차별과 평등을 둘러싼 페미니스트 지식에 있어 주요한 쟁점이었으며 누가 무엇을 ‘차이’로서 구성해내는지, 그리하여 누가 과연 ‘여성’인지는 페미니즘 사상사 전반을 포괄할 정도의 질문이다. 법과 정책 영역에 국한해 볼 때, 성평등을 해석하는 관점과 전략은 크게 세 가지로 구분된다. 첫째는 남성과 여성의 같음(sameness)을 추구하는 전략으로서 기회의 평등을 요구한 초기 자유주의 페미니즘이 대표적이다. 이것이 남성중심적 규범을 변화시키지 못한다는 비판과 함께 여성들의 위치와 정체성의 상이함을 고려하는 차이의 전략이 등장했으며 적극적 조치나 여성에게만 적용되는 돌봄 지원 정책이 그 예다. 하지만 이러한 접근 역시 성적 차이를 영속화함으로써 여성을 주변적 지위에 머물게 만든다는 비판에 직면했다. 마사 미노우(Minow, 1985)는 억압받는 집단이 정의를 성취하려는 경우 늘 직면하게 되는 이와 같은 상황, 차이에 초점을 맞추자 차이에 부여된 낙인이 재창출되거나 그 차이가 영속화 될 수 있는 위험

을 ‘차이의 딜레마’로 지칭했다. 이는 이후 캐럴 페이트먼(Pateman, 1988)이 ‘울스턴크래프트의 딜레마’로 진단한 것이기도 하다. 그리고 웬디 윌리엄스(Williams, 1985)는 마치 특정 성에 고유한 신체적 특성과 능력이 있고 비교 가능한 것처럼 가정하는 것은 현실적이지 않으며, 차이에 대한 특별대우를 받아들이는 것은 평등을 “헐 값에 넘기는 것”이라 비판하기도 했다.

아이리스 매리언 영은 차이에 대한 고려, 차등 대우 자체가 반드시 여성이라는 집단을 물화시키는 것은 아니라 말한다. 그리고 정체성, 지배, 권력을 개인이 소유하는 무엇이 아니라 상호작용의 과정으로서 이해할 때 비로소 집단의 속성을 고정시키지 않으면서도 지배와 억압을 식별해 낼 수 있다고 주장했다(영, 1990). 조안 스콧(Scott, 1988)은 ‘차이의 딜레마’는 단순히 차이를 무시하거나 포용하는 것으로 해결되지 않기 때문에 남성과 여성이라는 범주의 차이를 만들어 내고 위계가 설정되는 과정 자체를 드러냄으로써 현존하는 젠더 관계를 전복시킬 것을 제안한다. 미키 벌루(Verloo, 2005)는 이를 ‘전환 전략’이라 명명하면서 같음, 차이, 전환 전략은 단계적 이행이라기 보다는 상황에 따라 혼합된 방식으로 구사될 필요가 있음을 지적한다.

낸시 프레이저(Nancy Fraser)는 평등과 차이의 논쟁이 교착상태로 끝났음을 선언하면서 어느 것도 젠더 정의를 실현하는데 유용한 접근이 아니라 주장한다. 그녀는 젠더 부정의가 자본주의에 따른 분배 불평등 그리고 사회적 지위에 대한 불인정에서 초래됨을 지적하고 이를 문제 삼기 위한 수단으로서 동등참여(participatory parity)를 요청한다(프레이저, 2017). 평등과 정의 개념의 정치적 유용성에 대해서는 논의가 보다 전개되어야 할 것이지만, 프레이저의 논의에서 주목할 것은 사회적 지위와 인정에 대한 접근 방식이다. 그녀는 상처와 자아감의 훼손을 중심으로 폭력 피해자의 집단적 정체성을 형성하고, 사회로부터 존중과 대접을 받기 위한 이미

지를 구축하는 인정 요구의 정치는 여성의 종속에 얽혀 있는 다양한 축들을 모호하게 만든다는 점을 지적한다. 그리고 피해자로서의 여성이라는 정체성 그 자체에 대한 인정을 요구하기보다 동등한 시민으로서 여성의 지위를 확립해야 한다고 주장한다. 여성을 사회적 상호작용에서 완전한 파트너로서는 부족한 존재로 만드는 방식의 인정은 거부해야 한다는 프레이저의 주장은 피해자로서의 여성, 생물학적 여성이라는 정체성에 대한 인정 요구가 경찰 조직에서 직무를 수행하는 여성들의 지위를 어떻게 구성하고 있는지에 주목하도록 만든다.

#### 4. 연구방법

여성 경찰관의 채용 확대가 어떠한 성적 차이를 표지하는 방식으로 이뤄져 왔는지는 선행연구 및 경찰 생산 자료를 통해 검토했다. 그리고 그것이 현재 경찰 조직 내 여성의 위치와 직무 수행 과정에 어떠한 효과를 가져오고 있는지를 설명하기 위해 지구대, 형사과, 여성청소년과, 청문감사관실(피해자보호담당관) 등 대민 업무 부서에 근무하는 경찰관들과의 인터뷰 자료를 활용했다. 이 자료들은 필자가 2018년과 2019년에 참여한 두 연구 과정에서 생산된 것이다.<sup>1)</sup> 각 인터뷰는 경찰 수사과정에서 피해자 보호의 실태, 여성 근무자의 성차별 경험을 파악하는 것이 목적이었으며, 인터뷰 참여자는 경찰청 및 연구자 지인인 경찰관들을 통해 섭외되었다.

1) 2018년 연구("인권보호를 위한 피해자 중심 조사·면담 기법 개발에 관한 연구", 수사 기능 및 피해자 지원 부서 경찰관 21명) 및 2019년 연구("경찰 성평등 정책 중장기 비전 수립 연구", 연령, 성별, 입직 경로, 현재 근무부서를 고려한 50명의 남녀 경찰관 참여)는 모두 그 해 6월부터 8월까지 참여자의 근무지 혹은 그들이 원하는 카페 등에서 1시간 반에서 3시간 안팎으로 진행되었으며, 대다수는 이들의 회상과 발화를 촉진하기 위해 2~3명이 함께 참여하는 FGI 형태로 진행되었다.



이 글에서는 그 중 대민 부서 근무 경험을 이야기 하고 있는 남녀 경찰관 40명의 구술을 활용하였다. 인터뷰 참여자의 구성은 아래와 같다. 40명의 특성을 모두 제시할 수 없어 직급, 부서, 근무연차 등 맥락상 설명이 필요한 부분은 본문에서 부연하도록 한다. 피해자 보호 업무를 주로 담당하는 청문감사관실(피해자전담경찰 소속) 및 경무 기능(행정 업무)의 대다수는 여성, 형사 및 수사 부서 대다수는 남성으로, 성별직무분리의 현실을 반영하고 있다.

〈표 1〉 인터뷰 참여자의 일반적 특성

직급	현재 근무부서		경력					
	남	여		남	여		남	여
경감	1	1	경무	0	5	5년이하	5	8
경사	2	5	경비	0	2	10년이하	1	9
경위	4	1	교수요원	1	0	15년이하	1	4
경장	3	11	교통	0	1	20년이하	2	3
경정	0	2	기획	1	3	20년 초과	5	1
순경	4	3	수사	3	0	미상	1	
일반직	0	1	여성청소년계	0	2			
총경	1	1	지구대	3	4			
			청문감사관실	0	9			
			형사	7	1			
계	15	25		15	25		15	25

## 5. 여성 경찰의 채용 확대 과정과 성평등 전략

생물학적 성차의 강조는 경찰관 채용의 역사에서 낫선 것이 아니다. 다만 그 성차의 의미나 성평등에 대한 경찰 조직의 관점은 시기마다 변화하는 양상을 보인다.

### 1) 간헐적 여성 채용과 성적 ‘차이’의 구성

개인의 경찰 조직 참여는 채용 과정을 통해 이뤄진다. 그런데 경찰공무원 임용에 관한 사항을 규정하고 있는 「경찰공무원법」과 「경찰공무원 임용령」에는 현재와 같은 성별에 따른 분리 모집에 대한 조항은 없다. 즉, 성별을 구분한 경찰 채용은 법적 근거조차 없는 채용 관행이 제도화 된 것으로, 현재는 시행규칙에서 남녀의 상이한 선발 체력기준을 명시하고 있을 뿐이다.

여성 경찰관 채용은 성역할 고정관념 및 몸의 차이에 기반해 제한적으로 이뤄져 왔으며 시기별 채용 인원 역시 불안정했다. 1946년 7월, 경무부 공안국에 여자경찰과가 신설되면서 여성들이 첫 업무를 시작하게 되었고 이듬해에는 서울, 부산, 대구, 인천 등에 여자경찰서가 창설되어 인원이 확대되었다. 당시 경찰은 채용 목적을 “여성 특유의 체질과 재질을 활용하여 남자경찰관이 하기 힘겨운 업무를 담당”하기 위한 것으로 이야기했다. “체질과 재질”은 부녀자나 청소년에 대한 지도, 보호, 계몽, 그리고 남성 경찰관의 수사 활동을 보조하기에 적합한 속성을 의미했다(한국경찰사편찬위원회, 1972). 5·16 이후로는 군인들을 경찰로 채용할 정도로 경찰의 범죄투사 모델이 강력해지면서 여자 경찰서는 물론 치안국과 각 시도경찰국의 여경계, 각 경찰서의 여경반이 모두 폐지되기도 했다. ‘여자경찰 암흑기’라 불리는 이 시기(대한민국재향경우회, 2000)에는 “성매매가 여성의 성(性)

이라는 특수성을 매개로 한 행위”라는 점에서 여성 경찰관의 필요가 제한적으로 인정되었을 뿐이다(대한민국여경재향경우회, 2007: 46). 이후 국제행사를 앞두고 대테러 및 여성 호송 수요에 따라 여성 경찰의 채용이 이뤄지거나 중단되는 상황이 반복됐다. 즉 여성 경찰은 남성 경찰의 직무를 보완하기 위한 대체 인력으로서 그리고 여성의 몸과 섹슈얼리티를 상대하기 적합한 존재로서만 평가되었다.

1990년대 후반, 적극적 조치의 도입과 함께 여성 경찰관 채용은 확대되기 시작했다. 주지하다시피 1995년 제정된 「여성발전기본법」 제6조에서는 “여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위 안에서 그 참여를 촉진하기 위하여 관계법령이 정하는 바에 따라 잠정적인 우대조치를 취할 수 있다”는 “잠정적 우대조치” 조항을 신설했고, 행정자치부는 1996년부터 공직여성채용목표제를 시행하고 이후 그 목표치와 적용 대상을 확대하기 시작했다. 이에 따라 1997년부터는 경찰 간부를 양성하는 경찰대학의 입학 정원 중 여성이 10%로 확대 되었다. 1999년에는 여경기동대가 창설되었으며, 2000년 경찰특공대에 여성이 처음으로 배치되었다(경찰청, 2014). 이 시기 여성성에 기대던 여성 경찰관에 대한 홍보 방식은 남성 못지 않은 강인함, 냉철함 등을 갖춘 이미지로 변화했다(이지은, 2004). 즉, 경찰 직무의 성격과 가치에 대한 평가는 변하지 않은 채, 남성을 보편으로 상정한 직무 기준에 부합하는 여성을 이상적인 경찰로서 간주하는 ‘같음’의 성평등 이해가 나타났다.

그런데 2000년대 접어들면서 경찰청은 전통적인 범죄 투사 모델이 아닌 예방과 안전, 피해 회복 등 ‘사회봉사자(social-worker)’로서의 경찰 모델을 표방하고 나선다. 검찰과의 수사권 조정으로 갈등이 가열되기 시작한 2000년, 경찰청은 보다 인권 친화적인 경찰 이미지 구축을 위해 여성 인력을 활용하기 시작했다(추지현, 2017). 또한 이 시기 국가의 정책 수행 전반에 거버넌스 관점이 도입되면서 경찰 직무는 “대국민 서비스”로 명명되기

시작했다(김은지, 2019). 남성 “못지 않은” 여성 경찰상은 남성과 다른 “특유의 섬세함, 부드러움, 친절성” 등의 ‘차이’를 전면에 부각하는 방식으로 변화했다(이지은, 2004).

## 2) 여성의 직무 참여를 제한하는 기제로서 적극적 조치

하지만 위와 같은 직무 가치 재설정이나 “우대조치” 시행에도 불구하고 2004년, 전체 경찰공무원 중 여성의 비율은 4%에 그쳤다. 그리고 2004년 성별 구분채용에 대한 문제제기가 국가인권위원회 진정을 통해 처음으로 이뤄졌다. 한 남성이 경찰공무원 공개채용시험에서 남성과 여성의 수를 정하여 구분 모집하는 것은 평등권 침해이므로 폐지하고 여성경찰관의 채용 인원을 대폭 확대하라는 진정을 제출한 것이다.<sup>2)</sup> 국가인권위원회는 당시 경찰 업무 수행에 있어 성별은 진정 직업 자격<sup>3)</sup>에 해당하지 않으므로 성별에 따른 구분 모집이 성차별에 해당한다는 결정을 했다. 하지만 경찰청은 모든 경찰관은 강력범 체포, 주취자 처우 등 물리력을 요하는 업무가 많은 지구대 근무가 원칙이라는 점, 범죄자의 상당수를 차지하는 남성을 제압하려면 신체적, 체력적 조건이 필수적으로 요구된다는 점, 잦은 야간 업무, 장거리 출장, 불규칙한 근무시간 등으로 여성이 감당하기 어려운 직무여건이 존재하고 여성경찰관들이 임신과 육아문제 등으로 내근부서를 선호한다는 점, 출산 등으로 장기 결원 상태가 유지될 경우 남성경찰관들

---

2) 당시 이 남성의 구체적인 진정 배경은 국가인권위원회의 결정문 및 언론보도 자료를 통해서도 확인되지 않는다. 그는 여성 신장의 조건 완화와 함께 무도자격증, 관련학과 출신자에 대한 특별채용 기회 확대를 함께 진정했다(국가인권위원회, 04진기213 경찰채용시험 제도개선).

3) 진정직업자격은 고용에서의 차별 행위가 직무의 본질이나 특성에 해당하는 것으로서 합리성이 인정되는 경우를 말한다. 법과 정책의 영역에서 성별은 물론 나이, 장애 등 차이(difference)를 고려하는 것이 차별에 해당하지 않는 예외는 진정직업자격, 그리고 차별 시정을 위한 적극적 조치 두 가지다.

의 업무 스트레스가 커지는 것은 결과적으로 범죄대응력의 약화를 초래할 수 있다는 점 등을 들어 성별 구분 채용을 할 수 밖에 없다는 입장을 밝혔다(국가인권위원회, 2006). “우대조치”로서 여성채용목표제를 시행하고 있었지만 경찰청이 이를 조직의 성평등을 위한 수단으로 삼았던 것은 아님을 의미한다. 남성을 경찰관의 보편으로 상정한 상태에서 근력은 물론 출산, 육아와 가족 돌봄이 부과된 몸과 위치라는 차이를 변화가능한 것, 나아가 개선 과제로서 고려하지 않았기 때문이다. 이때 여성들은 불완전한 조직 구성원으로, 기껏해야 차이를 고려한 적극적 조치가 필요한 대상으로 상정되었을 뿐이다(Acker, 1990; Williams, 1992). 채용목표제가 오히려 여성의 비율을 일정 수준 억제하기 위한 정책이었다는 평가(김정혜, 2017)가 등장하는 것도 이 때문이다.

### 3) 젠더 폭력의 부상: 치안 수요에 의존하는 불안정한 여성 경찰의 지위

2004년 4%에 그치던 여성 경찰관의 비율은 2018년 12월 말 현재 11%로 증가했다. 이 수치에 이르기까지 경찰 창설 이래 70년이 소요되었다. 그렇다면 지난 15년간 7%에 가까운 급격한 증가는 어떻게 가능했는가? 경찰청은 수사권 조정을 둘러싸고 “인권 경찰”을 표방하고 있던 2004년, 밀양 여중생 집단 성폭행 사건에 대한 미흡한 대응으로 비판을 받게 되자 성폭력 피해자 조사를 여성 경찰관이 전담토록 제도화하기 시작했다. 뒤이어 젠더 폭력에 대한 처벌 강화 및 안전 확대를 중심으로 형사정책 전반의 변화가 초래되기 시작하자 경찰 정원 역시 확대되었고, 이 과정에서 여성 채용도 증가할 수 있었다. 즉, 젠더 폭력에 대한 대응과 예방 요구가 여성들의 경찰 직무 참여 기회를 넓힌 것이다(추지현, 2017). 경찰관의 대다수를 차지하는 순경 공채 입직자로서 주로 비간부인 여성 경찰관들은 이전에 비하여 성폭력, 가정폭력 등의 피해자 조사에 더욱 참여할 수 있게 되었다.

하지만 여성 경찰관을 수사 및 형사 부서에 배치하지 않으려는 성별직무 분리가 지속되는 가운데 이들의 관련 수사 참여 범위는 피해자 조사에 한정되기도 했으며, 수사 외 피해자 보호·지원 업무에 국한되기도 했다(이비현, 2019). 따라서 대여성 업무가 필요할 시에는 타부서에 근무 중인 여성 경찰관을 수시로 '동원'하는 상황이 초래되기도 했다. 이는 지난 70년간 여성 경찰관의 채용 확대가 이뤄져 왔음에도 불구하고 여성들이 직무를 수행할 수 있는 기능은 여전히 특정 영역에 한정되어 있다.<sup>4)</sup> 생물학적 여성의 성폭력 등 피해는 여성들만이 이해할 수 있다는 논리는 이 과정에 기여했고, 이를 통해 경찰의 성별 직무분리나 성별 분리채용 역시 지속되었다. 이러한 유리벽은 승진을 제약하는 유리천장으로 작동하고 있을 뿐만 아니라 순경 여성 공개채용의 경쟁률이 남성의 배를 웃돌고 필기시험의 합격선 역시 더욱 높은 상황을 초래했다.

#### 4) 청년 세대와 '같음'으로서의 성평등 요구

2005년 국가인권위원회는 경찰의 모든 직무가 범죄자 제압능력 등 신체적, 체력적 우위를 요구하지 않고, 체력을 요구하는 직무라 할지라도 모든 여성이 이를 수행할 수 없다고 볼 수 없으며, 남성과 여성에게 할당된 채용 인원의 산출 근거 역시 불분명하다는 점을 들어 경찰의 성별분리모집이 헌법의 평등권을 침해하는 것이라 판단하고 폐지를 권고한 바 있다(04진기213).<sup>5)</sup> 2017년, 경찰개혁위원회 인권보호 분과에서도 같은 취지로 성별

4) 2018년 12월 현재, 여성 경찰관이 가장 많이 배치된 곳은 민원실, 청문(피해자전담경찰관) 등 감사 기능으로 전체의 23.5%를 차지하며, 그 다음은 여성청소년 관련 수사 및 홍보 등 생활안전 21%, 외사 20.3% 순이다. 여성 경찰관의 진입이 가장 어려운 곳으로서 그 비율이 낮은 곳은 집회 및 시위 진압 등 경비 기능 4.0%, 정보 6.8%, 정보화·장비 8.2%, 교통 8.8%, 지역경찰 9%, 수사 11% 순이다. 경찰에서 심사 승진에 도움이 되는 것으로 여겨지는 주요 기능인 경비와 정보나 수사 업무에 배치되는 비율은 여전히 낮다.

통합모집을 실시할 것, 경찰대학 신입생 및 경찰 간부후보 채용시 성별제한을 우선 폐지할 것을 권고하였다(경찰청, 2017). 경찰청은 이 권고를 수용하고 성평등위원회를 발족하며 조직내 성평등 실태 진단에 나서기 시작했다.

그러자 이러한 움직임에 대한 반발 역시 대두되었다. “여남경찰 성비 9:1을 만들라”는 요구와 함께 해화역 시위가 한창이던 2018년 6월, 경찰청 성평등정책담당관은 ‘여성폭력’에 대응할만한 인력조차 갖추지 못한 경찰조직의 인사 관리를 비판하며, 경찰 신규 임용의 대다수를 차지하는 순경 일반 공채에서 이뤄지고 있는 남녀 분리 모집의 관행을 폐지해야한다는 의견을 밝혔다(『머니투데이』, 2018.6.29). 앞선 경찰위원회의 권고를 적극 이행하겠다는 의지를 보인 것이었다. 그러자 청와대 국민청원 게시판에는 “진정한 평등은 기회와 과정의 평등이지 결과의 평등이 아닐 것”이라는 주장이, 그 밖의 온라인 공간에서는 여성이 경찰, 소방, 군인 등 직무에 적합하지 않음을 주장하려는 영상들과 “여경 무용론”, 여성 경찰을 “치안조무사”라 비하하는 표현 등이 등장했다. 그리고 2019년 5월, 술에 취한 남성을 제압하는 여성 경찰관의 대응 과정을 촬영한 영상이 온라인에 유포되고 직무 역량을 비판하는 글이 쏟아지면서 해당 여성을 지칭하는 “대립동여경”이 포털 사이트의 실시간 검색어 1위를 차지하기에 이른다.

당시 여성 경찰관의 직무 수행 능력이 이 논란의 핵심이 아니라는 점은 분명하다. 남성 경찰관들이 처한 유사한 상황은 “공권력 경시 풍조”의 문제로 진단되었고, 심지어 그들이 범죄와 연루되었을 때조차 남성 경찰관 집단의 직무 역량이 도마 위에 오르지는 않았다. 이러한 반응과 비교할 때, 이 논란에는 여성 경찰이 개인이 아닌 여성으로서만 존재하게 되는 조직내 토크적 지위, 성별 통합모집에 대한 일부 청년 세대 남성들의 역차별

5) 국가인권위원회는 2013년 경찰간부후보생모집(13진경0093000)과 2014년 경찰대 신입생모집(13진경0701900)과 관련하여서도 같은 취지의 의견을 밝혔다.

피해 의식이 작동한 것임이 분명해진다. “여경 무용론”을 지지하는 영상과 글은 경찰공무원 수험생들의 인터넷 커뮤니티에서도 생산되었는데, 전체 국가공무원의 신규 임용 중 순경 공개채용을 비롯한 경사 이하 경찰 채용은 20%에 달하는 수준이다.<sup>6)</sup> 즉 취업준비생들의 공무원 자리를 둘러싼 불안이 가속화 되고 일자리의 상당 비율을 경찰이 차지하고 있는 상황에서 청년 남성들의 경찰 성별통합모집에 대한 반발의 목소리가 강력하게 표출된 것이다. 청년의 이름으로 명명되는 남성들의 삶의 불확실성과 두려움이 이와 같이 성별화된 방식으로 나타난 것은 새로운 것도 아니다(배은경, 2015; 김수아, 2017).

이들은 여성이 경찰관이 되려면 남성을 기준으로 설정된 현재의 체력검정 기준에 부합해야 하며 그 ‘같음’이 기회와 과정의 평등이라 주장했다. 그러자 일부 여성들조차 “얼마든지 할 수 있으니” 현행 체력 기준을 강화하라는 반응을 보이기도 했다(『동아일보』, 2019.5.22). 여성들은 남성 경찰관과 ‘같음’을 증명하면 충분할까? 범죄와 수사 환경이 디지털화되고 검거와 제압을 위한 도구 역시 효율화 되며 피해자 보호와 예방의 요구가 강화되고 있는 상황에서 모든 경찰관들에게 그와 같은 체력이 과연 필요한가? 경찰관에게 필수적인 직무 역량은 도대체 무엇인가? 체력 뿐만 아니라 선발 절차, 나아가 직무 평가 체계 전반에 대해 젠더 관점의 재검토가 필요한 상황이다.

---

6) 일반직, 그리고 교육, 소방, 외무, 검사 등 특정직을 포함한 국가공무원의 신규 임용 규모는 (직급 불문) 2013년 2만명에서 이후 3만명 안팎을 보이고 있다(e-나라지표, 2019). 경찰 입직 경로의 대다수를 차지하는 순경 공개채용을 비롯한 경사 이하 신입 채용은 연간 3,000명 수준에서 2013년에는 4,000명을 넘어섰으며 2014년 6,200명, 2015년 6,900명에 이르고 있다(경찰청, 2018: 52).



## 6. “피해자로서의 여성”과 성별직무분리의 강화

경찰관으로서의 직무 능력이 임신과 출산, 가족 돌봄으로부터 자유로운 몸과 근력을 기준으로 평가되는 가운데 법 집행 현장에서 여성 경찰관은 동등한 직무 수행의 주체로서는 불완전한 존재, 그리고 여성 시민을 대면하고 피해자를 보호하는 등 남성 경찰관의 직무 공백을 보완하기 위한 존재로서 간주되어 왔다. 때문에 여성들의 경찰관으로서의 존재 이유는 남성들과 달리 늘 치안 수요와 필요의 측면에서 설명되어야 했고 동등하게 일할 기회에 있어서 성차별은 지속되었다. 그렇다면 생물학적 여성은 언제나 성적 피해를 경험할 수 있고 이는 여성들만이 이해할 수 있다는 주장은 이와 같은 경찰 조직내 성별직무분리의 관행에 어떠한 영향을 미치고 있을까?

### 1) 보호 대상으로 존재하는 여성 경찰

2019년의 인터뷰는 “대립동 여경” 논란이 발생한지 한 달 여후 시작되었다. 해당 여성 경찰관의 직무 수행이 정당하다는 의견에는 남녀 경찰관 모두 동의했다. 그런데 남성 경찰관들은 신체적 완력을 사용해야 하는 상황에서 여성보다는 남성과 함께 일하는 것이 더욱 편하다는 의견도 덧붙였다. 예컨대 4년차로 지구대 근무중인 남성, <사례 35>은 술에 취한 주취자 한명을 이동시키는 것은 남성 경찰 둘이서도 버거운 일인데 여성과 함께 해야 한다면 더 힘들 것이라 주장했다. 그런데 이러한 반응을 내놓은 이들이 여성들과 함께 직무를 수행하면서 실제 어려움을 겪어본 것도 아니었다. 많은 여성 경찰관들은 남성 경찰관들의 이러한 인식은 여성 경찰관들의 체력문제라기 보다는 “노파심”에서 비롯된 것이라 주장했다. 구체적으로 어떤 노파심일까?

여성청소년과에 근무하는 여성 <사례 23>은 남성 경찰관들이 여성 경찰관 역시 여성인 이상 법 집행 현장에서 남성 시민으로부터 여하한 피해를 당할 수 있다는 것을 우려하고 있으며, 이러한 피해로부터 여성을 보호해야 한다는 부담을 갖고 있다고 이야기 했다. 그래서 여성들과 함께 현장 대응을 하기 꺼려하고, 관리자들은 여성을 해당 부서에 배치하려는 “모험” 조차 하지 않고 있다는 것이다. 남성 경찰관들 역시도 조차내 이러한 문화가 존재한다는 것에 동의하고 있었다. 경력 4년차인 40대 남성, <사례 34, 35>는 현장에서 시민으로부터 성희롱 등 피해를 경험하게 된다면 여성 경찰관들이라 할지라도 “그래도 여잔데 힘들지 않을까”라는 온정적인 생각을 갖고 있었다.

물론 법 집행 과정에서 시민들이 여성 경찰관을 여성이라는 이유로 하대하는 상황이 종종 발생하기도 한다. <사례 19, 21>은 자신을 “아가씨”라 지칭하며 법 집행에 관여하지 말 것을 요구하는 남성들의 행태를 가장 흔한 사례로 들었다. 19년차 관리직급 여성인 <사례 12>는 지구대에 근무하는 여성들 대다수가 채용 직후의 짧은 경력을 가진 저연령이기에 그러한 상황에 보다 많이 직면하게 됨을 주장했다. “여경은 빠져”라든지, “여경, 너 범조항 뭐야, 뭔지 알아?”라는 식의 반응이 대표적이다. 더구나 여성을 때려도 된다는 인식을 갖고 있는 가정폭력 등 가해자의 경우에는 “여경이 감히” 자신에게 뭐라 하는 것을 참지 못한다는 점이 지적되기도 했는데, 이러한 상황은 여성 경찰관들이 가해자들을 제압할 신체적 능력이나 법적 통제의 수단을 결여하고 있기 때문이 아니라 공고화 된 젠더 위계에 기인한다. <사례 30>은 한 술취한 시민이 자신의 다리를 쓰디듬은 상황에서 함께 현장 출동한 남성 경찰관이 다른 남성 동료들로부터 비난 받을 것을 걱정했던 것을 예로 들었다. 여성 경찰관을 보호하지 못한 무능에 대한 비난이다. 여기에는 여성을 보호하는 것이 진정한 남성이라는 관념 뿐만 아니라 ‘피해자로서의 여성’이라면 그 상황에 스스로 대응할 수 없고 누군가에

의존할 수 밖에 없다는 관점이 전제되어 있다. 이러한 상황은 주취자 대응에 국한된 것이 아니었다. 4년차인 20대 여성, 〈사례 24〉는 집회 및 시위 현장에서 무전기를 잡고 상황을 지휘해보고 싶다. 하지만 경비 업무를 맡고 있는 부서에서 자신에게 주어지는 것은 채증을 하는 일, 카메라를 들고 시민들 “뒤에 빠져” 있는 일이다. 그녀 역시 이러한 상황이 여성을 보호 대상으로 삼는 남성 관리자들의 “노파심”이 초래한 것으로 평가했다.

그런데 인터뷰에 참여한 어떤 여성 경찰관도 시민으로부터 입게 되는 피해에 대응할 수 없다고 생각하거나 자신을 보호받아야 할 대상으로만 생각하고 있지도 않았다. 오히려 많은 여성들은 이미 경찰로서 “제 몫”을 다 하고 있음에도 불구하고 남성 동료들이 가진 그와 같은 시선을 힘들어 했다. 경력 9년차 남성 경찰관인 〈사례 36〉 역시 남성 경찰관들이 여성 경찰관을 보호해야한다는 책무감을 갖고 있는 것을 비판하면서, 여성 경찰관들 역시 이미 “한 사람의 경찰관으로서 업무를 할 수 있다는 자신감”에 경찰이 된 것임을 인정해야 한다고 주장했다.

즉, 남성 경찰관들이 여성들과 함께 일하기를 저어하는 것은 여성들의 체력이 주취자나 폭력을 행사하는 시위 참여자 등 법 집행에 저항하는 이들을 제압하기에 불충분해서라기보다는 행여 그러한 상황이 발생했을 때 여성 경찰관 “까지” 지켜줘야 한다는 부담감 때문이었다. 현장의 불확실성을 특징으로 하는 경찰관의 업무 수행 과정에서 동료와의 상호 의존과 돌봄은 핵심이다. 하지만 이를 유독 여성에게 있어서는 동료애나 연대가 아닌 부담으로 느끼고 있는 것이다. 여성을 언제나 피해로 당할 수 밖에 없는, 보호받아야 할 존재로서 구성하고 현존하는 성적 피해와 경험의 차이를 불가역적인 것으로 영속화 하는 것은 피해에 대항하고 또한 경찰관으로서 직무를 수행할 수 있는 여성의 역량을 비가시화시키고 이들의 다양한 직무 참여 기회 역시 제약하게 된다.

## 2) ‘가해자로서의 남성’에 대한 두려움과 “펜스룰”

그런데 많은 남성 경찰관들은 여성을 잠재적인 피해자, 그리하여 함께 일하기 어려운 존재로 간주하는 자신들의 행태에 여성 경찰관들이 어려움을 호소하고 있다는 점을 알지 못하고 있었다. 남성인 <사례 34, 35>는 정말 그럴 수 있느냐는 듯 연구자에게 되묻기도 했다. 그리고 여성 동료들과 솔직한 속내를 드러내고 소통해 볼 기회가 없었음을 토로했는데, 그 과정에서 자신이 “여성혐오” 발언을 하는 가해자로 지목될 것을 우려했기 때문이다. 많은 여성 경찰관들은 이러한 이유로 남성들이 여성들과 함께 자리하거나 일하는 것을 기피하는 배제와 분리가 경찰 조직 안에서 더욱 강해졌다고 평가했다. 9년차 여성 경찰관인 <사례 33>은 이것이 여성 경찰관들을 “내부고발자처럼 불편한 존재”로 간주하는데서 비롯된 것이라 평가했다. <사례 32>는 남성들만 존재하던 현재의 근무 부서에 배치될 당시 “썸씽”이 날 것을 우려하며 인사 발령을 꺼려했던 관리자의 사례를 들었다. 여성을 남성을 유혹하는 위험한 존재로 여기며 그 귀인을 여성들에게서 찾는 행태는 성별직무분리 관행에서 새로운 것은 아니지만, 여성이 언제고 피해를 호소할 수 있다는 불안, 즉 “썸씽”을 “피해”로서 주장할 수 있다는 두려움이 크다는 것이다. 때문에 여성들은 <사례 32>가 말하듯 “내부고발자”로 여겨진다. 위험 요인을 차단하기 위해 여성들과 거리를 두려는 “펜스룰”은 많은 남성들이 여성 경찰관을 배제하고 직무를 부여하지 않으려는 태도로 나타나기도 했다.

## 3) 직무 배제의 기제이자 연대 자원인 ‘피해자로서의 여성’

그렇다고 남성 경찰관들이 조직 안팎의 여성을 실제로 보호하는 것만도 아니다. 여성 경찰관들과의 인터뷰 과정에서는 남성 경찰관의 성희롱 사례가 빠지지 않고 언급됐다. 지구대에서 3년을 넘게 근무하다 이제 막 교통

관리반에서 일하게 된 <사례 25>는 여성 경찰관들이 순찰차를 타야하는 지구대 및 파출소 근무를 꺼려하는 이유는 사람들이 생각하듯 외근이 힘들어서가 아니라 폐쇄된 공간 혹은 둘만이 함께하는 상황에서 이뤄지는 남성 경찰관들의 성희롱 때문이라 주장했다. 그녀는 모텔에서 발생한 신고 상황에 출동하며 돌아 오는 길에 남성 경찰관이 “여기서 쉬다 갈래”라고 말했던 상황을 예로 들었다. 현재 6년차인 여성, <사례 17> 역시 형사과에서 3년간 근무하면서 반복된 성희롱 피해를 경험을 했다. 문제제기를 하지 못한 채 버텼던 것은 그렇지 않아도 여성들에게 참여 기회가 제한된 형사과에 여성 경찰관을 배치했더니 “도망간다”는 평가를 듣고 싶지 않아서였다. 7년차 20대 여성으로서 형사과에 근무하고 있는 <사례 14> 역시 해당 부서의 남성중심적 분위기가 결국 여성을 배제하는 주요한 요인임에도 불구하고 마치 여성 경찰관들이 “감당 못해서 (일일) 폭파시키고 간다”는 식으로 평가받는 것을 안타까워했다. 19년차로 관리자급 여성인 <사례 12>는 이와 같은 성적 괴롭힘이 여성들의 직무 제한의 핵심적 기제이자 “악순환”의 요인이 되고 있다고 평가했다. 마찬가지로 직급의 <사례 18> 역시 대학에서 체육을 전공하고 체력이 단련된 여성들조차 형사과 근무 기회를 부여받지 못하는 것은 그들의 현장 대응 역량이나 체력이 아니라 “야한 농담”을 할 남성들의 자유가 우선되기 때문이라 진단했다.

<사례 17>은 형사과에서 반복된 성희롱 피해를 경험한 후 여성들만이 근무하는 여경기동대에 자원하여 왔다. 그곳을 “도망”치듯 나와 그토록 하고 싶었던 직무를 수행할 수 없게 되었지만 지구대 및 형사팀에서는 경험해 볼 수 없었던, 다른 여성경찰관들과 함께 근무해 보는 경험 중이다. 피해를 신고 조차 하지 못한 자신과 달리 이에 문제를 제기하고 2차 피해를 우려하여 기동대로 “도망”온 <사례 18>의 용기를 크게 평가했다. 많은 여성들이 성적 피해에 노출되어 있고 경찰 조직 역시 예외는 아니다. 그리고 피해의 공통된 경험은 여성들이 문제 의식을 버리고 연대할 수 있는 자원

이 되고 있었다. <사례 17, 18>은 남성들의 성차별적 행태를 비난하고 조롱하면서도 “메갈”로서 어떤 조직을 만들어 나갈 것인지, 어떤 경찰관이 될 것인지를 상상하고 있으며, 이 과정에서 페미니스트로서의 정체성 역시 강화되고 있었다. 이곳에서 여성 경찰관들은 서로의 경험을 토로하고, 성희롱 피해를 신고한 이를 지지해주고, 대응 전략을 공유하기도 하며 여성 관리자의 롤 모델을 그려보기도 했다.

그런데 성차별적 문화에 문제 의식이 강고한 여성들 중에서는 여성 경찰관의 채용 확대에 반대 하는 이들도 많았다. 심지어 여성이 “필요 이상으로 많아졌다”고 평가하기도 했는데, <사례 23>은 여경들끼리 “피 튀”기는 상황, <사례 26, 30>은 “자리싸움”, <사례 19>는 “시기질투”라 표현하며 채용 확대가 여성들에게 이미 제한된 직무기회를 둘러싼 갈등으로 이어지고 있음을 지적했다. 물론 여성이라는 이유로 직무 역량을 의심받거나 남성 동료에게 보호의 부담을 줄까 눈치를 보았던 자신의 경험을 다른 여성들이 겪지 않았으면 하는 안타까움 역시 이유가 되기도 했지만 말이다. 이러한 상황은 경찰 조직의 여성 채용 확대와 함께 성별화된 직무분리 관행을 개선하는 것이 주요한 과제임을 의미한다.

## 7. 성별직무분리로 인한 남성중심적 법 집행의 지속

조직에서 함께 일하는 여성들에게도 성차별적인 발언과 배제를 행하고, 이들의 피해 호소나 가해자 지목을 우려하는 남성들이 법 집행 현장에서 만나게 되는 여성들을 달리 대할리 만무하다. 조안 에커(Acker, 1990: 146)는 성별화된 조직은 그 주요한 결과물조차도 성별화된다는 점을 지적한 바 있다. 많은 여성 경찰관들은 여성 시민에게 성차별적으로 대응하는 남성 경찰관들의 행태가 자신들에게 보이는 모습과 다르지 않음을 주

장했다. 그런데 여성을 성적 피해의 잠재적/피해자로서 간주하고 그 경험은 여성만이 이해할 수 있다는 관점은 그와 같은 법 집행 관행을 개선하는데에도 제약이 되고 있었다.

## 1) 시민에 대한 성별화된 대응 관행과 한계

앞서 살펴본 바와 같이 이전과는 달리 많은 여성들이 수사 업무에 참여할 기회를 얻게 되었다. 하지만 이것은 ‘피해자로서의 여성’을 이해할 수 있는 ‘생물학적 여성’으로서다. 물론 여성 피해자들은 여성 경찰관을 통해 사건 조사를 받고 싶어 하는 경우가 많으며 남성들의 상대적으로 낮은 성인지 관점을 고려할 때 그 필요성도 인정된다. 여성 경찰관의 부족은 피해 여성들이 이들을 만나 조사에 참여하기까지 상당 시간이 소요되도록 만드는 문제 역시 초래하고 있기에 여성 인력 확보는 여전히 필요한 상황이다. 성폭력, 가정폭력 등을 수사하는 여성청소년과의 경우 상황은 개선되었지만 여성들이 피해자 혹은 피의자로서 조사의 대상이 되고 시민과 경찰의 관계가 여성과 남성의 관계로 전환되는 경우는 이러한 수사 기능에 국한되지 않는다. 그럼에도 불구하고 여성 경찰관들에게 수사에 접근할 기회는 주지 않은 채 수사 과정에 필요한 라포형성, 조사, 호송, 신체수색 등 대여성업무가 필요할 때마다 동원하는 형태의 성별직무분리가 지속되고 있었다. 피해자전담 경찰관인 <사례 8>은 정작 피해 현장에서 필요한 조치에 대한 의견을 담당 수사관에게 제시할 수도 없음에도 불구하고 밤낮없이 여성 시민을 응대해야 하는 상황을 남성들이 자신을 “빌려”가는 것, “이용당하는 느낌”이라 표현했다.

여성들을 해당 부서에 배치하지 않으면서 필요시 동원하는 현재의 방식은 피해자 조사의 전문성 약화를 초래한다는 점에서도 문제적이다. 남성 경찰관으로 경력 28년차인 형사팀장 <사례 6>은 필요시 동원되어 여성을

조사하는 여성 경찰관들의 수사 전문성이 없다는 점을 한탄하면서 결국 수사의 전문가인 자신이 다시 조사를 할 수 밖에 없는 상황이라 말했다. 3년차 남성인 <사례 7> 역시 마찬가지다. 이들은 경찰로서의 전문성의 부족을 “여경”의 문제로 일축하고 있었지만, 정작 그러한 전문성 제고의 기회가 남성에게만 부여되고 있다는 점은 인지하지 못하고 있었다. 더구나 <사례 6>은 “수사관의 감각”을 가진 자신이 진정한 피해자를 선별할 수 있다고 주장하면서 왜곡된 강간 통념을 부끄러움 없이 드러내기도 했다.

피해 여성에 대한 1차 조사와 가해자 검거 등 그 밖의 수사가 분리되는 것은 형사 업무를 처리하는 대부분의 남성들이 여성과 대면하여 언어화 되지 못하는 피해자의 상황을 헤아릴 수 있는 기회조차 차단한다. 피해자 전담 경찰관인 여성, <사례 9>는 가해자 검거를 중시하는 형사들이 가해자의 말에 더욱 귀를 기울이고 피해자의 상황을 고려하지 않은 채 범죄 사실을 이해하고 그 진위를 확인하려는 한계가 있다는 것, 특히 젠더 폭력에 있어서는 남성 경찰관과 남성 가해자 사이의 연대가 나타나고 있는 것 같다고 평가했다. <사례 30>은 형사들이 자신의 처지가 부당함을 주장하는 피해자 보다는 아쉬워서 고분고분한 태도를 보이는 피의자들과 더욱 많이 대면하게 되면서 그들의 편을 들게 되고 “동맹”을 이루게 된다고 말했다. 젠더 폭력에 대한 이해 결여는 경찰관들의 한계로 지적되어 온 것이지만, 여성의 피해 경험은 여성만이 이해할 수 있다는 논리가 여성 전담조사라는 해법으로 귀결되고 누군가에게는 성인지 관점을 배양하기 위한 노력조차 불필요하게 만드는 것이다. 그렇다고 피해자 보호와 그 밖의 수사가 분리되는 것도 아니다. 가해자를 검거하고 증거를 확보하는 과정에서 피해자에 대한 이해는 필수적이기 때문이다. 피해자의 특성, 삶의 맥락에 대한 이해 없이 그들의 행동 방식이나 진술을 이해할 수 없고 그러한 이해를 삭제한 채 사건 수사의 방향을 설정하게 된다면 그에 부합하지 않는 많은 증거들을 놓쳐버릴 수도 있다. 이와 같이 성별화된 수사 절차와 이원화는 2차



피해, 남성 경찰관의 피해자 조사 기회 배제로 인한 수사 전문성 약화를 초래할 수 밖에 없다(이비현, 2019).

여성의 성적 피해는 여성 경찰관이 보다 잘 이해할 수 있다는 통념에는 많은 여성 경찰관들이 이의를 제기하기도 했다. <사례 13>은 신체수색과 같이 여성 경찰관에게 기대될 수 밖에 없는 역할이 있기는 하지만, 생물학적 여성이라고 모두 젠더 평등한 관점에서 법 집행을 하는 것도 아니라며 이들이 하필 “여경”으로서 느끼는 문제를 이해하고 젠더에 대한 문제의식을 버릴 수 있게 하는 것이 자신과 같은 여성 관리자의 책임이라 생각하고 있었다. 마찬가지로 관리자급 여성인 <사례 15, 16>이나 30년차 관리직 남성인 <사례 40> 역시 남성 경찰관들도 여성폭력 관련 업무를 하도록 해야 훈련을 통해 성인지 역량이 강화될 수 있을 것이라 주장했다. <사례 30>은 여성청소년과에 여성 경찰관 배치가 확대되고 남성과 여성 경찰관이 소통할 기회가 마련되자 이 곳에서 일하는 남성들의 젠더에 대한 이해도가 타 부서 근무자들보다 훨씬 높아졌다고 평가하고 있었다. <사례 9>는 심리 상담의 오랜 경력을 가진 자신보다 젠더에 대한 이해도가 더욱 높았던 남성 경찰관의 예를 들면서 경찰관의 성별은 운명이 아님을, 그리고 노력 여하에 따라 젠더 관점의 수사가 충분히 가능하다는 주장을 했다.

여성이라면 언제든 성적 피해를 호소할 수 있다는 두려움과 ‘펜스틀’ 역시 법 집행 과정에 한계를 초래하고 있었다. <사례 20, 22>는 남성 경찰관들이 현장 출동을 했다가 언제든 술 취한 여성을 추행했다는 민원을 받을 수 있다는 두려움을 가지고 있다는 것, 이에 여성들과 신체 접촉 조차하지 않으려는 행태가 초래되고 있다고 평가하면서, 한국 사회가 남녀를 구분하고, 여성 피해자는 여성 경찰관이 조사를 해야한다는 식의 구분에 너무 “예민”해져 있는 것 같다고 지적했다. 여성 경찰관의 채용이 확대된다 하더라도 여성의 피해 경험은 여성만이 이해할 수 있다는 인식에 터해 시민과 경찰관의 성별에 따라 직무가 분리된다면 남성 경찰관들이 여성 시민

이 놓인 위치를 이해하고 고려하여 필요한 개입 수단과 방법을 강구하거나 책무성을 느낄 수 있는 기회는 제약될 수 있다. 2018년 8월, 지하철 역사에 만취한 채로 앉아 있는 여성을 깨우려던 남성 경찰관이 여성의 몸에 손을 대지 못한 채 그녀의 머리채를 잡아 흔들며 깨워 논란이 되었던 경우처럼 말이다(『인사이트』, 2018.8.3).

## 2) 피해자 보호 및 지원 업무에 대한 가치 절하

많은 인터뷰 참여자들은 경찰의 직무수행이 여전히 형사사법기관의 행위자와 피의자, 2차 관계 중심이라는 점을 지적했다. 가해자 검거를 목표로 삼는 전통적인 경찰상을 수용하는 만큼, 형사절차상 기소가 어려운 상황에서 대한 개입, 주로 여성들에게 부과되고 있는 피해자 보호·지원 업무를 경찰관 본연의 직무가 아닌 것으로 부차화 하는 오랜 조직 논리가 지속되고 있는 것이다. 피해자 전담 경찰관인 여성, <사례 30>은 경찰관들의 “기소 중심 마인드” 때문에 유죄 판결에 이르기 힘들다고 판단되는 사안에서는 피해자가 어떠한 상황에 놓여 있는지를 고려하지 않은 채 “안돼 안돼”만을 이야기 하여 돌려 보내려 하면서 2차 피해를 야기하고 있다고 주장했다. <사례 10>은 두개골이 깨진 성폭력 피해 여성의 머리를 동여매고 그녀를 병원이 아니라 진술 확보를 위한 해바라기 센터로 데리고 왔던 남성 형사들의 예를 들면서, 응급실로 가서 필요 조치를 하는 것 보다 가해자에 대한 구속 영장 신청을 우선하는 행태를 비난했다. 그리고 이러한 관점이 여전히 경찰 조직에 팽배해 있음을 지적했다. 경찰관직무집행법에 따른 경찰의 임무는 “국민의 생명, 신체, 재산에 대한 안전 보장”으로서 검거나 진압에 국한되지 않는다.

이러한 이유로 경찰청은 피해의 회복과 공동체 통합을 목표로 삼는 ‘회복적 경찰활동’을 직무 모델로 표방하고 나섰다. 또한 ‘지역사회 경찰활동’

과 같이 범죄 투사가 아닌 새로운 경찰 직무 모델을 표방해 온지 20여년이 흘렀다. 그럼에도 현장에서는 가해자를 체포, 검거하여 기소 의견으로 송치하는 전통적인 경찰 모델을 ‘본연의 임무’로 생각하는 경향이 지속되고 있었다. 오히려 피해자 보호와 지원에 애를 쓰는 것은 경찰 조직에 충분히 적응하지 못한 미숙한 행태로 평가되기도 했는데 <사례 31>은 “상당하는 사람”처럼 군다. “아직까지 자기 정체성을 못 찾고 있다”는 평가를 받기도 했다고 한다. <사례 9> 역시 마찬가지로의 평가를 받으면서 스스로 “내가 상당관인가 경찰관인가”를 두고 오랜 기간 고민을 했다고 말했다. 여성으로서 피해자 지원의 전담 업무를 맡고 있는 <사례 8, 9> 모두 “니가 수사를 알아?”, “조사 해봤어?”, “니가 형사야?”라는 식으로 피해자 보호 업무를 수사와 분리시키고 사건에 대한 의견 제시를 가로막는 남성 경찰관들의 사례를 열거했다. 인터뷰 과정에서도 29년차 남성 경찰관인 <사례 1>은 가정폭력, 성폭력 등 피해자와 가해자가 서로 이는 관계에서 발생한 사건들을 “잡사건”이라 지칭하며 예전에는 그와 같은 사건을 강력팀에서 다루지도 않았다고 사소화 했다. 이들에게는 피해자에 대한 “배려”는 필요하되 수사 경찰 본연의 임무는 아니다.

가해자 검거를 핵심 목표로 삼는 전통적인 경찰상과 이를 지지하는 조직 논리가 강고한 만큼, 여성들은 이에 부적절한 존재로 여겨졌다. 이러한 상황에서는 여성에게 공감하고 적절한 대응을 할 수 있다는 이유로 ‘생물학적 여성’인 경찰관의 채용 확대가 이뤄진다 하더라도 이들의 직무 수행은 조직 내에서 저평가 되고 또한 이들이 관리자로서 성장하여 법 집행 과정 전반을 성인지 관점에서 감독하고 변화시킬 수 있는 기회 역시 제약될 수 밖에 없다. 즉, 남성들이 독점해 온 직무에 여성 경찰관들이 참여할 기회를 부여하는 것을 넘어 피해자 보호를 경찰의 부차적인 활동으로 간주하고 ‘여성적’이라 가치 절하하는 성별화된 직무 평가 기준 자체를 변형시키는 것이 필요하다. 그때 비로소 경찰관에게 필수적인 역량이 무엇인지가

명확해 질 수 있으며 다양한 직무를 수행하는 경찰관들의 채용 기준을 성별 혹은 체력 하나로 환원하는 것 역시 문제삼을 수 있다.

## 8. 결론

여성 피해자의 목소리에 귀 기울일 수 있는 여성 경찰을 확보하라는 “해화역”의 요구와 여성이 과연 경찰 직무를 수행할 신체적 역량을 갖추고 있는가를 되묻는 “대립동”의 응답 사이에는 청년 세대의 불안정한 노동 현실이나 폭력 피해 두려움 등 성별화된 불안과 페미니즘에 대한 상이한 태도가 자리하고 있다. 양측은 대립하고 있는 듯 보이지만 외관상 “성별 관계 없는” 법 집행과 “성별과 무관한 경찰” 채용을 요구하되 자신들의 정체성을 몸에 귀속시키고 그 차이를 자원 삼아 평등을 요구한다는 점에서는 공통점이 있다. 이 과정에서 신체적, 성적 차이는 남성과 여성의 강고한 차이로 구성되고, 여성이라는 집단이 경험할 수 있는 피해자로서의 동일시 역시 강화되고 있다. 물론 이러한 동일시는 부정의한 현실에 도전하는 정치적 자원이 되고 있으며, 공통의 억압 경험을 본질화 하지 않더라도 연대를 위한 정체성 정치는 가능하다(Butler, 1997; 영, 2016). 다만 이 글에서는 남성과 여성을 잠재적 가해자와 피해자로 할당하고 영속화 하는 것이 조직 내에서 여성을 동등한 성원으로서 불완전하게 만든다는 것, 나아가 성평등한 법 집행에 있어서도 걸림돌이 되고 있음을 설명했다. 이러한 인식이 지속되는 한 여성 경찰관의 채용 확대는 성별직무분리를 완화시킬 수 있을지언정 넘어설 수는 없게 된다. 이 때 ‘피해자로서의 여성’이라는 관념은 조직이 여성을 포섭하되 배제할 수 있는 유효한 명분이 되어버린다.

페미니스트들은 차이와 평등을 대립항으로 놓는 이분법을 넘어 바로 그

와 같은 프레임을 만들어 내는 남성 규범과 제도에 도전하는 변혁의 전략 역시 제안해 왔다. 이를 위해 차이의 맥락화, 집단간 차이에 대한 관계적 이해가 요청되어 왔으며(Scott, 1988; 영, 2017), 이것은 무엇이 '피해자로서의 여성', '무능한 여경', 나아가 경찰 직무의 가치와 역량의 평가 기준을 만들어 내고 있는지를 물으라는 요청이었다. 여기에 생물학적 성별로 답하는 것은 현상을 원인으로 환원하는 것일 뿐만 아니라 복잡한 현실을 개선할 것을 포기하는 것이기도 하다. 경찰 조직의 동등한 성원으로서 여성의 지위 확립을 어렵게 만드는 요인은 단순히 섹스가 아니라 비공식적 상호작용 과정에서 강화되고 있는 성별직무분리 관행, 이를 둘러싼 상징, 남성들이 독점하고 있는 네트워크와 권력, 나아가 여성의 경험에 귀 기울이는 것을 사회 정의의 실현에서 부차적인 것으로 간주하는 조직 논리와 이것을 구성하는 원리로서 젠더다.

이 연구는 그간 페미니스트 기획이 법 집행의 성평등을 요구하면서도 그 조건이 되는 조직의 젠더 동학을 충분히 고려하지 못했다는 문제의식에서 출발했다. 단지 지배적인 젠더 질서가 형사사법기관에서도 반복되고 있다는 것을 드러내는 것이 아니라, 사회적 차원의 젠더 정치가 법적 실천과 어떻게 상호작용을 하고 있는지, 성별직무분리와 이를 정당화 하는 상징 질서에 젠더가 어떠한 방식으로 기여하고 재구성 되는지에 대한 연구는 경찰 뿐만 아니라 검찰, 법원 등 여타의 법 집행 조직에 대한 연구로 확장될 필요가 있다. 법을 넘어 보다 큰 사회적 맥락에서 젠더 분업과 그 상징체계에 주목할 때 비로소 법 또한 변화시킬 수 있기 때문이다.

경찰의 직무는 억압적 권력 행사로부터 시민의 안녕을 도모하는 것으로 변화하라는 요청에 직면해 왔고, 바로 그 요청을 통해 조직 확장이 이뤄져 왔기에 이에 응답할 책무가 있다. 오늘날 여성 경찰관들은 스스로를 성적 피해를 당할 수 밖에 없는 보호의 대상으로 상정하고 있지 않으며, 동등한 경찰관이 되고자 하는 자신의 삶에 걸림돌이 되는 성차별의 요소들을 문제삼

기 시작했다. 이러한 행태를 구조적 변혁을 피하려고 보다 손쉬운 해법, 개인화 된 선택을 하고 있는 것이라 단정할 수 없다. 일찍이 마틴은 여성이 남성중심적 경찰 조직에서 살아 남는 방법으로서 남성적이라 간주되는 자질을 갖추려는 ‘같음’의 전략(POLICEwomen 되기)과 조직 내의 직업적 성공을 포기하고 여성성을 지키면서 예외적 존재로 남기를 수용하는 ‘차이’의 전략(policeWOMEN 되기) 두 가지로 설명한 바 있다(Martin, 1979). 하지만 지금 여성 경찰관들은 여성됨을 지우거나 성적 차이에 호소하지 않으면서도 자신의 여성됨과 공존 가능한 경찰상을 만들어 가려 한다. 이들에게 여성과 경찰관은 이미 공존가능한 기획이며 차이와 같음의 딜레마도 아니다. 이들의 기획이 지속가능하기 위해서는 현재의 조직 논리와 직무 가치, 역량의 평가 기준을 재설정하는 정치가 활성화 되어야 한다. 많은 페미니스트들이 경찰로 유입되고 있는 지금, 법 집행과 그 조건으로서 경찰 조직의 변화를 위한 젠더 정치가 필요한 이유다.

## 참고문헌

- 경찰청(2014), 『한국경찰사 제6권』, 서울: 경찰청.
- \_\_\_\_\_(2018), 『경찰통계연보 2017』, 서울: 경찰청.
- 국가인권위원회(2014), 『경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사』, 서울: 국가인권위원회.
- 김성언(2006), “경찰활동과 성차-경찰 하위문화와 여자경찰관의 지위갈등에 대한 경험적 접근”, 『형사정책연구』, 139-208쪽.
- 김수아(2017), “남성 중심 온라인 커뮤니티에서의 페미니즘 주제 토론 가능성 : “역차별” 담론 분석을 중심으로”, 『미디어, 젠더 & 문화』, 제32권 3호, 5-45쪽.
- 김은지(2019), “지역경찰의 ‘서비스 지향적 경찰 역할 모델’ 수용”, 서울대학

교 대학원 사회학과 석사학위 논문.

김정혜(2017), “경찰공무원 성별 구분 모집의 정당성에 대한 고찰”, 『법학논집』, 제22권 2호, 67-104쪽.

대한민국재향경우회(2007), 『한국여자경찰60년사』, 서울: 대한민국재향경우회.

대한민국재향경우회여경회(2000), 『한국여자경찰50년』, 서울: 두루.

배은경(2016), “‘청년 세대’ 담론의 젠더화를 위한 시론: 남성성 개념을 중심으로”, 『젠더와 문화』, 제8권 1호, 7-41쪽.

영, 아이리스 매리언(2016), “제멋대로의 범주들: 낸시 프레이저의 이원론 비판”, 낸시 프레이저 외(2016), 『불평등과 모욕을 넘어-낸시 프레이저의 비판적 정의론과 논쟁들』, 케빈 올슨 엮음, 이현재·문현아·박건

욱김, 서울: 그린비, 141~169쪽, Young, I. M.(2008), “Unruly Categories: A Critique of Nancy Fraser’s Dual System Theory”, in

*Adding Insult to Injury*, ed. K. Olson, London: Verso, pp. 89-106.

\_\_\_\_\_ (2017), 『차이의 정치와 정의』, 서울: 모티브북, Young,

I. M.(1990), *Justice and the Politics of Difference*, Princeton: Princeton University Press.

이비현(2019), “경찰조직 내 성별직무분리와 성폭력 사건처리 과정”, 서울대학교 대학원 여성학협동과정 석사학위 논문.

이지은(2003), “경찰 조직 내 양성관계에 관한 연구”, 서울대학교 대학원 여성학협동과정 석사학위 논문.

추지현(2017), “사법민주화와 엄벌주의”, 서울대학교 대학원 사회학과 박사학위 논문.

프레이저, 낸시(2017), 『전진하는 페미니즘』, 서울: 돌베개, Fraser, N(2013), *Fortunes of Feminism*, New York: Verso Books.

한국경찰사편찬위원회(1972), 『한국경찰사(I)』, 서울: 내무부치안국.

Acker, J.(1990), “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”, *Gender and Society*, 4(2), pp139-158.

\_\_\_\_\_ (2006), *Class Questions: Feminist Answers*, Lanham, MD:

Rowman & Littlefield.

Batton, C. and E. M. Wright(2018), "Patriarchy and the Structure of Employment in Criminal Justice: Differences in the Experiences of Men and Women Working in the Legal Profession, Corrections, and Law Enforcement", *Feminist Criminology*, 21, pp. 1-20.

Birzer, M. L. and D. E. Craig(1996), "Gender Differences in Police Physical Ability Test Performance", *American Journal of Police*, 15(2), pp. 93-108.

Britton, D. M.(1997), "Gendered Organizational Logic: Policy and Practice in Men's and Women's Prison", *Gender and Society*, 7, pp. 204-226.

Butler, J.(1997), "Merely Culture", *Social Text*, 52, pp. 271-273.

Cockburn, C.(1983), *Brothers: Male Dominance and Technical Change*, London: Pluto Press.

Durham, C. M.(1998), "Thoughtful and Worldly Women: Women Judges and the Law", in *Women in Law*, ed. S. Shetreet, London: Kluwer Law International.

Gustafson, J. L.(2008), "Tokenism in Policing: An Empirical Test of Kanter's Hypothesis", *Journal of Criminal Justice*, 36(1), pp. 1-10.

Hunt, J.(1990), "The Logic of Sexism Among Police", *Women & Criminal Justice*, 1(2), pp. 3-30.

Kanter, R. M.(1977), *Men and Women of the Corporation*, New edition, New York: Basic Books.

Krimmel, J. T. and P. E. Gormley(2003), "Tokenism and Job Satisfaction for Policewomen", *American Journal of Criminal Justice*, 28(1), pp. 73-88.

Krook, M., K. Celis, and P. Meier(2011), "The Rise of Gender Quota Laws: Expanding the Spectrum of Determinants for Electoral Reform", *West European Politics*, 34, pp. 514-530.



- Martin, S. E.(1979), "Policewomen and policeWomen: Occupational Role Dilemmas and Choices of Female Officers", *Journal of Police Science and Administration*, 7, pp. 314-323.
- Minow, M.(1985), "Learning to Live with the Dilemma of Difference", *Law and Contemporary Problems*, 48(2), pp. 157-211.
- Monaghan, L. F.(2002), "Hard Men, Shop Boys and Others: Embodying Competence in a Masculinist Occupation", *The Sociological Review*, 50(3), pp. 334-355.
- Pateman, C.(1988), *The Sexual Contract*, London: Oxford Handbooks.
- Phillips, A.(1995), *The Politics of Presence: The Political Representation of Gender, Ethnicity, and Race*, New York: Oxford University Press.
- Scott, J.(1988), "Deconstructing Equality-versus-Difference: Or, the Uses of Poststructuralist Theory for Feminism", *Feminist Studies*, 14(1), pp. 33-50.
- Shephard, R. J. and J. Bonneau(2002), "Assuring Gender Equity in Recruitment Standards for Police Officers", *Canadian Journal of Applied Physiology*, 27(3), pp. 263-295.
- Smart, C.(1989), *Feminism and the Power of Law*, London: Routledge.
- Tomsen, S. and P. Wadds(2016), "Nightlife Ethnography, Violence, Policing and Security", in *Australian Violence: Crime, Criminal Justice and Beyond*, ed. J. Stubbs and S. Tomsen, Sydney: The Federation Press, pp. 194-209.
- Verloo, M.(2005), "Mainstreaming Gender Equality in Europe: A Critical Frame Analysis Approach", *Greek Review of Social Research*, 117, pp. 11-34.
- West, C. and D. Zimmerman(1987), "Doing Gender", *Gender & Society*, 1, pp. 125-151.
- Williams, W.(1985), "Equality's Riddle: Pregnancy and the Equal

Treatment/Special Treatment Debate”, *N.Y.U. Review of Law & Social Change*, 13(2), pp. 325-380.

\_\_\_\_\_ (1992), “The Equality Crisis: Some Reflections on Culture, Courts, and Feminism”, *Women’s Rights Law Reporter*, 14(2/3), pp. 151-174.

Zimmer, L.(1988), “Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory”, *Social Problems*, 35(1), pp. 64-77.

#### 〈신문기사〉

『동아일보』, 2019.5.22, “여성경찰 체력기준 높여도 걱정 없다” 남성과 나란히 땀 뻘뻘”, <https://soda.donga.com>.

『머니투데이』, 2018.6.29, “경찰, 팔굽혀펴기 꼭 필요하나… 성평등, 여경 늘려야”, <https://news.mt.co.kr>.

『인사이트』, 2018.8.3, “강남 한복판서 만취 여성 깨우려 머리채 움켜 잡고 혼든 경찰”, <https://www.insight.co.kr>.

#### 〈인터넷 검색자료〉

국가인권위원회(2006), “경찰 채용시 성별 구분모집은 평등권 침해”, <https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=001004002001&boardtypeid=24&boardid=555022>(검색일: 2019.7.1).

경찰청(2017), “경찰개혁위원회 대국민 중간보고회 실시 보도자료”, [https://police.go.kr/cmm/fms/FileDown.do?atchFileId=FILE\\_00000000098516&fileSn=1&bbsId=B0000011&type=0](https://police.go.kr/cmm/fms/FileDown.do?atchFileId=FILE_00000000098516&fileSn=1&bbsId=B0000011&type=0)(검색일: 2019.7.1).

여성가족부 외(2017), “「공공부문 여성대표성 제고 5개년 계획」 수립 합동 보도자료”, [http://www.index.go.kr/com/cmm/fms/FileDown.do?apnd\\_file\\_id=1575&apnd\\_file\\_seq=10](http://www.index.go.kr/com/cmm/fms/FileDown.do?apnd_file_id=1575&apnd_file_seq=10)(검색일: 2019.7.1).

치안정책연구소(2018), 『미국 여성경찰 현황 및 시사점』, <https://m.police.ac.kr/>

pds/professor/1537436970648.pdf(검색일: 2019.7.1).

e-나라지표(2019), “행정부 국가공무원 신규임용 현황”, [www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1018](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1018)(검색일: 2019.7.16).

Murray, R.(2014), “Quotas for Mem”, pdf<https://qmro.qmul.ac.uk/xmlui/bitstream/handle/123456789/7875/Quotas%20for%20Men%20final%20for%20publication.pdf?sequence=9>(검색일: 2019.7.1).

(논문 투고일: 2019.10.31, 심사 확정일: 2019.12.02, 게재 확정일: 2019.12.19)

〈Abstract〉

## Law Enforcement as the Result of Gendered Organization:

The Effect of 'Women as Victims' and  
Police Gender Segregation

**Choo, Jihyun\***

The denunciation of the “biased investigation” into illegal filming has led to calls for a greater proportion of women in law enforcement organizations. However, the question must be asked whether recruiting more female police officers would result in gender equality in the law enforcement process as well as in policing organizations. Furthermore, the argument that biological females are the ones who experience forced sexual harm and therefore only they can understand it, must also be examined as to its validity. This study shows that the increase in the number of female police officers recruited over the past 15 years was in fact based on this gender equality policy logic, as a result of which occupational gender segregation continues and has become a factor limiting law practices from a gender perspective. This study suggests that there is a need for a shift away from 'the female as victim' identity politics, arguing that police organizational logic should change from the current model in which it is assumed that men should be responsible for arresting offenders.

**Key words:** sexual recruitment segregation, sexual task segregation, identity politics, strategy of gender equality, affirmative action

---

\* Assistant Professor, Department of Sociology, Seoul National University