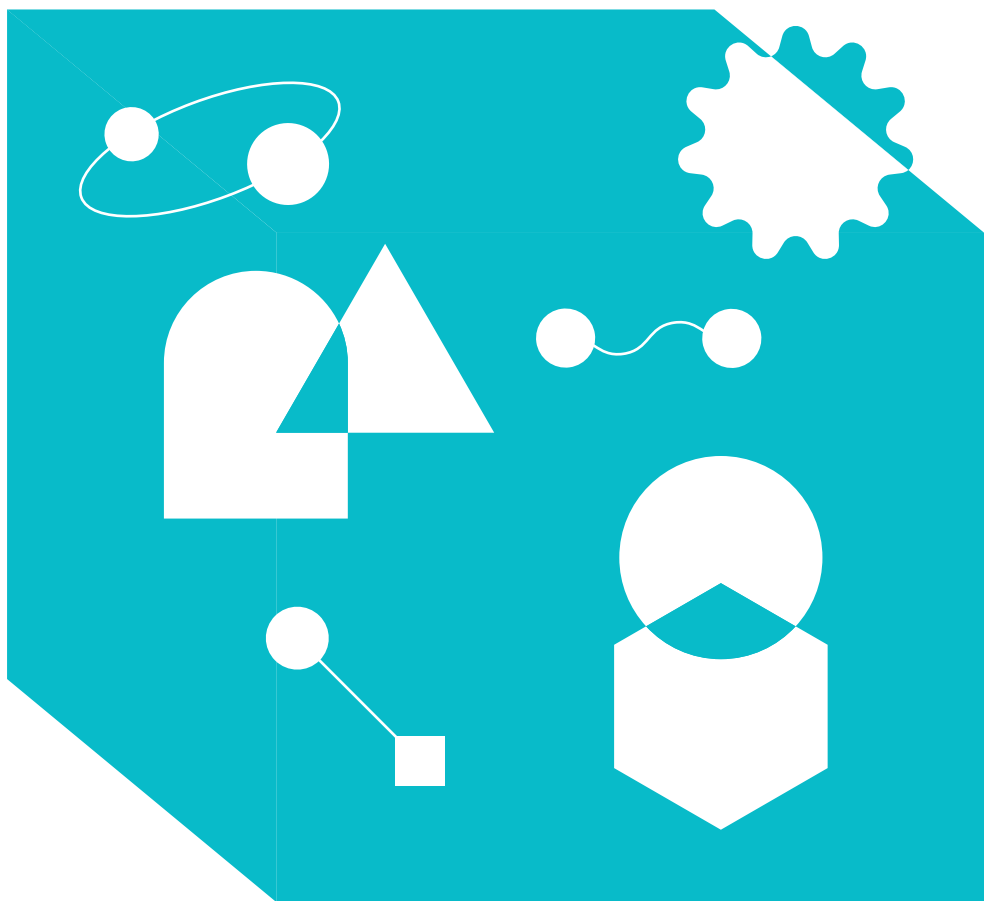


모두가 평등한 지역미디어센터를 위하여

고민 편



모두가 평등한 지역미디어센터를 위하여 고민편+해결편

발행일 2023년 11월
발행처 (사)전국미디어센터협의회

총괄 김예은
기획 손가희
참여 강신지, 김수민, 노윤아, 문연옥, 박혜림, 손가희, 이현주, 정현아
집필 김수민, 노윤아, 문연옥, 손가희, 이현주 (고민 편) | 이현주 (해결 편)
자문 이산
디자인 청년협동조합 몽땅
인쇄 예지미술

(사)전국미디어센터협의회

주소 04626 서울 중구 퇴계로36가길 18 401호
전화번호 02-6325-6430
팩스 070-7614-2206
홈페이지 www.krmedia.org

본 책자는 <2022년 문화분야 성희롱·성폭력 예방 행동강령 개발 지원사업>의 일환으로 제작되었으며, 사업 결과자료를 바탕으로 보완하여 최종 편집하였습니다.

비매품

Contents

A SIDE

모두가 평등한 지역미디어센터를 위하여 : 고민 편

들어가며

- 모두가 평등한 지역미디어센터를 위하여 06

사례 모음: 우리가 나눌 모두의 고민들

- 평등하고 안전한 조직을 위해 생각한 것들 10
- 보다 평등한 의사소통을 위한 대화의 조건들 13
- 존중과 친근감 사이, 호칭의 문제 15
- 안전하게 일하고 가르치기, 평등하게 배우기 17
- 초상권 지키기, 미디어센터 스태프는 어떻게 대처해야 할까 21
- 아직 남은 이야기들 24

설문조사: 미디어센터는 지금

- <미디어센터 성평등 내규 제약을 위한 설문조사> 결과 32
- <미디어센터 성평등 내규 제약을 위한 설문조사> 문항 수록 36

모두가 평등한 지역미디어센터를 위하여 : 해결 편

모두가 평등한 지역미디어센터 위한 매뉴얼

- STEP 1. 이해 07

: 성폭력과 성희롱, 뭐가 같고 뭐가 다르죠?

- STEP 2. 판단 17

: 센터의 성폭력 사건은요?

: 내가 성폭력 000 이라면?

- STEP 3. 대처 35

: 사건 이후 대처가 궁금하다면?

모두가 평등한 지역미디어센터 위한 약속문 43

모두가 평등한 지역미디어센터 위한 체크리스트

- 체크리스트 활용방법 47

- 체크리스트 49

모두가 평등한 지역미디어센터를 위하여

2023년 현재 전국미디어센터협의회(이하 전미협)에 가입된 전국 단위의 회원 미디어센터는 45개입니다. 미디어센터를 둘러싼 네트워크가 점점 확장되면서 미디어센터도, 전미협도 공동의 성평등 가이드라인 제작에 대한 필요성을 느끼게 되었습니다. 미디어센터와 전미협이 이러한 시도를 하지 않은 것은 아닙니다. 지난 2017-18년, 미투운동이 확산되던 당시 전미협 성평등 내규 및 가이드라인 제작을 논의하면서 관련 좌담회를 진행한 바 있으나 실제로 내규 제정 및 가이드라인 제작으로는 이어지지 못했죠.

미디어센터는 저마다 다른 운영 주체 하에서 운영됩니다. 지자체 직영, 위탁 운영, 민간 운영 등 설립 주체에 따라 각기 다른 형태로 운영되다 보니 자연스럽게 예산 규모나 행정 체계도 상이한 편입니다. 게다가 많은 센터들이 10인 이하의 소규모 사업장으로 운영되는 상황에서 자체적으로 관련 내규 및 지침을 체계화하는 데 어려움이 많았습니다. 센터의 이러한 고민을 전미협 단위에서 해결해보고자 관련 사업을 진행했고, 이 책자는 고민의 첫 번째 결과물이자 우리의 첫걸음입니다.

사업의 시작은 전미협이었지만 자료를 만들기까지는 T/F팀의 공이 컸습니다. 연차와 권역별로 안배하여 섭외한 다섯 명의 미디어센터 스태프와 미디어센터에 대한 이해가 높은 외부 전문가가 함께하지 않았다면 진행이 불가능했을 것입니다. 온·오프라인을 병행하며 2주마다 한 번씩 만나 서로의 문제의식을 공유하고, 공감대를 형성하며 미디어센터 스태프에게 필요한 내용이 무엇인지 고민했고, 이 과정을 통해 약속문, 체크리스트, 대응매뉴얼을 제작했습니다. 또한 각자가 고민했던 이슈를 확장시켜 직접 사례글을 작성했고, 회의와 워크숍을 통해 나온 이슈들을 토대로 미디어센터의 현황 설문조사의 문항도 함께 검토했습니다. 다들 처음 하는 작업인만큼 녹록지 않았지만, 차근차근 진행해가며 성평등 내규의 필요성을 새삼 확인할 수 있는 시간이었습니다.

위의 과정을 통해 제작된 <모두가 평등한 지역미디어센터를 위하여>의 구성은 다음과 같습니다.

먼저 T/F팀이 직접 작성한 사례글을 실었습니다. 조직 문화, 의사소통, 호칭 문제, 교육 참여자 민원 문제, 초상권 문제 등 미디어센터 스태프라면 한 번쯤 경험했거나 고민했을 법한 이슈를 담아 스태프의 직접적인 목소리를 내보고자 했습니다. 각자 경험했거나 고민하는 이슈가 조금씩 다른 만큼, 모든 원고는 직접 회의와 원고 작업에 참여했던 T/F원의 원고 원문을 가급적 그대로 살리고자 했습니다.

다음으로는 개별 원고로는 실리지 않는했으나 T/F 회의를 통해 언급된 이슈를 모아 키워드별로 정리했습니다. 원고화 되었든, 원고화 되지 않았든 언급된 모든 이야기에는 경중이 없었습니다. 언급되었던 이슈는 우리가 한 번쯤

경험했거나 고민해봤던 이야기였기 때문입니다. 꼭 나의 이야기가 아니더라도, 동료들의 마음 속에 남아있는 이야기들에 한 번쯤 귀 기울이고 공감해주는 것, 그것이 더 나은 미디어센터로 나아가는 시작일 것이라고 생각합니다.

마지막으로 미디어센터의 ‘지금’을 확인하고자 했습니다. 전 회원센터를 대상으로 실시한 <미디어센터 성평등 내규 제작을 위한 설문조사>의 전반적인 결과 내용을 정리하고, 앞으로 미디어센터가 나아가야 할 방향의 시작점을 짚고자 했습니다.

미디어센터에서 일한다는 것은 무엇일까요. 함께 일하는 사람과 가장 평등하고 민주적인 소통을 위해 나아가야 할 공간인 미디어센터에서 ‘존중’과 ‘평등’은 어쩌면 가장 중요하고 당연한 가치라고 생각합니다. 이곳에서 일하는 사람도, 이곳을 찾는 사람도, 모두가 잘 알고 있어야 하는 것이고요. 미디어센터와 함께하는 모든 사람들이 자신의 자리에서 그 자체로 존중받을 수 있도록, 그리고 그 시작에 이 책자가 있었으면 합니다.

이 책자는 미디어센터 스태프를 대상으로 평등에 대해 이야기하는 가이드이자 성희롱·성폭력 예방을 위한 최초의 대응 매뉴얼이며, 완성형이 아닌 진행형의 자료입니다. 이 책자를 활용하는 과정에서 더 많은 이야기들이 꾸준히 논의되고, 이를 통해 보완하면서 완성해가야겠죠. 열심히 활용해주시고, 향후 더 나은 방향으로 만들어보면 좋겠습니다.

우리가 나눌 모두의 고민들



- 평등하고 안전한 조직을 위해 생각한 것들
- 보다 평등한 의사소통을 위한 대화의 요건들
- 존중과 친근감 사이, 호칭의 문제
- 안전하게 일하고 가르치기, 평등하게 배우기
- 초상권 지키기, 미디어센터 스태프는 어떻게 대처해야할까
- 아직 남은 이야기들

평등하고 안전한 조직을 위해 생각한 것들

2017년 전미협에서 추진하고 진행한 <미디어센터 스태프 근로여건 실태 조사>의 결과보고서에 따르면, 미디어센터에 근무하는 구성원들의 성비는 여성 54.7%, 남성 45.3%이며, 20대부터 50대에 이르기까지 다양한 연령대로 구성되어 있습니다. 미디어센터의 구성원이 남성보다 여성이 많음에도 ‘산전후 휴가’, ‘보건휴가(생리휴가)’는 낮은 사용률을 보이고, 이직 여부 대한 질문에서 74%가 이직을 고민하고 있었고, 설문에 응답한 51%가 비정규직 스태프였습니다.

설문 결과의 숫자로만 본다면 미디어센터의 조직 구성원들은 성별 균형을 이룬 게 맞을까요? 미디어센터는 구성원의 다양성과 포용성이 공존하는 곳이라고 할 수 있을까요?

또 하나, 비정규직일수록 직장 갑질과 성차별, 성폭력에 노출될 비율이 높습니다. 불안정한 고용, 낮은 임금은 이직률과도 연관이 높고요. 안전하게 일한다는 건 다양한 의미를 포함하고 있습니다. 이런 불안정한 지수와 흐름은 우리

가 안전하지 않다는 신호가 아닐까요?

이 고민의 대안이 될 만한 몇 가지 해외사례를 소개하고자 합니다. 다양한 국가 및 단체에서 만들고 있는 미디어·콘텐츠 업계의 다양성과 포용성에 대한 지표를 살펴보면, 해결의 단초를 찾아보면 좋겠습니다.

- 영국영화협회(BFI)는 2000년대부터 '다양성 부서'를 별도로 운영하며 '다양성 및 포용 전략(Diversity and Inclusion Strategy)'을 시작으로 2018년 4월부터 새롭게 고안된 '다양성 기준(Diversity Standards)'을 적용하고 있다. BFI는 개인 및 기관이 영화자금의 지원을 받게 될 경우 다양성 기준의 4개 표준 영역 중 최소 2개 영역의 기준을 충족해야 한다고 명시하고 있다. 아래는 4개의 표준 영역별 세부 기준의 일부를 발췌한 것이다.

- 1) 창작물의 주연급 배우/출연자/성우 중 최소 한 명이 소수자 집단 출신일 것
- 2) 등장인물이나 출연자, 성우 등 조연급 및 기타 출연자들이 다음의 조건을 1개 이상 충족할 것:
 - 50:50 성별 균형
 - 20% 영국의 흑인, 아시아인, 그 밖의 인종적 소수자
 - 10% 성적소수자(LGBTQ)로 정체화 하는 사람
 - 7% 장애인
 - 런던 및 남동부지역 외 출신자
 - 저소득층

- 대표적인 OTT 서비스 중 하나인 넷플릭스는 오리지널 영화와 시리즈 콘텐츠를 분석한 다양성 보고서를 발간했다. 배역(등장인물), 감독, 핵심 인력(크리에이터)의 성별, 인종, 장애 등 22개 포용성 지표를 통해 콘텐츠를 분석했고 여성과 흑인의 참여 비율이 타 플랫폼보다 높은 편으로 나왔다. 해당 보고서의 흥미로운 점은 '카메라 앞의 포용성과 카메라 뒤의 포용성의 상관관계'다. 콘텐츠를 만드는 임원과 제작진의 포용성이 향상될 경우 출연진에 대한 포용성도 향상된다는 것이다.
- 칸, 베니스, 베를린 등 세계영화제에서 포용성과 다양성을 위한 '성평등 서약(The

Gender Parity Pledge)’을 2018년부터 체결하고 있다. 영화제에서 ①상영하는 작품의 감독, 배우, 제작진의 성별과 인종 통계 수집 ②영화제 선정위원회, 프로그래머의 성별과 인종 공개 ③영화제 상임이사과 이사회 구성원들의 성별과 인종을 공개하고 조직 구성의 평등을 위한 계획을 수립한다는 것이 서약의 내용이다.

보다 평등한 의사소통을 위한 대화의 요건들

과거 우르르- 담배를 피우러 가던 시절엔 흡연실에서 시작된 대화가 정책 결정으로 이어지기도 하고, 회식 자리에서 오간 의견들이 공식화되며, 커피를 마시며 가볍게 했던 수다가 사업의 방향이 되기도 했습니다. 특히 조직 내 특정 성별(성향)이 더 많아 주류 문화를 형성하고 있거나, 비교적 높은 직급의 직원이 자리를 주도할 경우 그 경향은 더욱 짙어지는 것 같습니다.

직장 내에서 이뤄지는 대부분의 대화는 업무와 연결되어 있기에 비공식적 자리까지 자연스럽게 이어지고, 모든 의사소통이 공식적 절차 안에서 이루어지기도 쉽지는 않겠죠. 하지만 편하고 관행적으로 해온 방식이라고 생각하는 사이, 섭섭한 마음 혹은 불편한 마음이 생기는 구성원이 있지는 않을까요? 이런 상황에서 보통은 ‘눈치껏’ 이해하고, 불편하지만 ‘눈치껏’ 받아들이고 있을 테니.

서울시성평등활동지원센터가 발행한 <우리 대화부터 시작할까요>에서는 불편함이 일어난 상황에 적용하여 조직문화를 점검해볼 수 있는 4가지 대화의 요건을 다음과 같이 제시하고 있습니다.

1. 대화는 어떤 환경에서 이루어지나?
2. 좋은 주제가 준비되어 있는가?
3. 누가 참여하는가?
4. 기록되고 반영되는가? - 모든 사람의 발언은 가치있게 여겨지는가?

소통은 대화로부터 시작됩니다. ‘나는 불편하다고 생각하는 것을 다른 사람은 어떻게 생각할까?’ 누군가 불편함을 얘기했을 때 우리의 조직문화를 살펴보고 함께 대화 나눌 수 있는 시간, 불편함의 공론화가 필요하다고 생각합니다.

‘시민들의 민주적 소통’은 미디어센터 운영의 핵심 역할 중 하나이기도 합니다. 이를 위한 미디어센터 구성원 간의 의사소통 관계도 점검하고 더욱 배려 깊고 평등한 소통방식을 찾아보는 건 어떨까요?

존중과 친근감 사이, 호칭의 문제

서울시여성가족재단에서 성평등주간을 기념하여 만든 성평등언어사전이 있습니다. 시민과 전문가들이 참여해서 개선이 필요한 언어와 용어를 정리 하였고 시즌3까지 제작되었는데요. 결혼을 반드시 해야 하는 전제로 표현되던 ‘미혼’ 대신 결혼은 선택할 수 있는 것으로 표현한 ‘비혼’, 출산의 문제를 여성에게 돌리는 성격이 강한 ‘저출산’ 대신 ‘저출생’, ‘여직원’, ‘여교사’, ‘여교수’ 대신 ‘직원’, ‘교사’, ‘교수’로 표현했지요.

“언어의 한계는 세계의 한계다”

철학자 비트겐슈타인이 남긴 이 말은 언어가 의사소통의 가장 기본적인 수단일 뿐만 아니라 인간의 사고와 세계관을 만들고, 우리를 둘러싼 문화에도 큰 영향을 준다는 말이겠지요.

센터에서 일하는 여성 강사, 여성 스태프들에게 ‘아가씨’란 호칭은 어떤 것들을 생각하게 할까요? 친근감 있는 오래전부터 사용하던 표현이 아닌가? ‘아

가씨’를 ‘아가씨’로 부르는데 뭐가 대수인가? ‘아가씨’란 단어가 얼마나 좋은 단어인가?

그곳에서 일터와 배움터로 일하는 동료들은 ‘아가씨’란 호칭에 미묘하고 복잡한 생각들을 가지고 있습니다. ‘아가씨’라고 부르는 호칭이 불편하지만 내색하지 않거나, 그렇게 부르는 분에게 개인적으로 다른 호칭으로 불러달라고 부탁하거나, 공식적으로 이 문제에 대해서 공론화해보기도 했습니다. 안타깝게도 당사자가 아닌 경우 이 호칭의 문제를 개인적으로, 알아서, (민원이 생기지 않도록) 잘 해결하길 바라는 문화가 아직도 있는 것 같습니다.

호칭의 문제는 같이 배움을 받는 학습구성원들 사이에서도, 강사와 보조 강사 사이에도, 나이 차이가 있는 동료 그룹 안에서도, 배움을 받던 제자가 동료가 될 때도 발생합니다.

일상적이기에 꼬집어 말할 수 없었던 불편함들. 이제 꺼내서 이야기하고 조금씩 바꿔봅시다. 호칭의 문제는 일터, 배움터에서 공론화하고 불러주길 원하는 호칭으로 서로 부르면 어떨까요?

안전하게 일하고 평등하게 배우기

수업을 진행하고 있던 어느 금요일 저녁의 일입니다. 유튜브 실습 이전에 유튜브 이론을 위한 수업을 진행하고 있었습니다. 수업이 시작되고 첫 쉬는 시간, 수강생 몇 분이 담당자를 찾아와 강의실로 가보셔야 할 거 같다고 사무실로 찾아오셨습니다. 60대 남자 어르신은 이론 수업이라는 상세 내용을 전혀 살피지 않으신 채로 수업을 신청하시고 이론만 진행되는 수업내용에 대해 강사를 붙잡고 항의하고 계셨습니다. 왜 유튜브 실습은 하지 않고 이론만 설명하는 것이었습니다. 과거 영화 평론 수업에 와서 강사에게 이건 너 개인의 생각 아니냐며 한소리를 하시던 그 분이었습니다. 항의 중인 그분을 모시고 강의실 밖으로 나왔습니다. 수업의 성격을 한 번 더 설명해 드리고 이건 이론 수업이며, 후에 실습수업이 배치되어있다고 안내를 드렸습니다.

다시 수업이 시작되었고, 그분이 수업 담당자를 붙들고 한참을 이야기하고 계시기에 가봤더니 수업 담당자에게 유튜브 계정을 만들고 로그인하는 방법 등을 묻고 계셨습니다. 담당 직원을 붙잡고 개인 교습을 받고 계셨던 것입니다. 상황을 파악한 저는 이를 저지했습니다. 이 담당자는 수업 담당자로서

할 일이 있고 선생님이 원하는 교육은 후에 개설될 예정이니 그때 수업에 참여 해주시면 된다고 재차 말씀드렸습니다. 그랬더니 그분은 이 아가씨가 잘 알려 주고 있는데 왜 내가 막냐고 하시며 언성을 높이지기 시작했습니다. “아가씨가 아니라 선생님입니다”라고 했더니 그럼 본인은 박사라고 받아치셨습니다. 그 후에도 아가씨라는 표현을 계속하셔서 지지 않고, 담당자입니다! 라고 세 번을 연거푸 말씀드렸더니 그 표현은 멈추셨습니다. 저는 초지일관 수업의 의도를 설명해 드렸고 이를테면 지금은 학교 영어 시간에 왜 다른 것을 물으시냐? 라고 했더니 여기가 학교냐? 라고 대꾸하셨습니다. 여기는 본인이 내는 세금으로 운영되는 곳이고 이런 곳을 없애는 건 일도 아니다! 라며 계속 소리를 높여가셨습니다. 보다 못한 다른 강의 중이셨던 강사님이 나오셔서 조용히 해주세요! 라고 하였고 본 수업의 보조강사님은 멀리서 이 상황을 지켜보며 경찰에 신고 할 태세를 갖추고 계셨다고 후에 전해 들었습니다. 이런 옥신각신이 그치지 않고 되풀이되자 센터의 남자 직원이 와서 결국 그분의 궁금증을 모두 해결해주셨고 그분은 기분이 풀려 귀가하셨습니다.

모든 수업이 다 끝나고 조용히 해달라고 한마디 거들어 주신 강사님께서 는 나에게 집에 가서 소주 한잔하세요! 라는 작은 위로와 함께 직원을 보호할 장치가 필요하겠어요... 라며 귀가하셨습니다.

순간 생각이 들었습니다. 보호받을 그 어떠한 것도 우리에게 없다는 것을... 제가 할 수 있었던 건 신입직원인 그 수업 담당자를 붙들고 그런 응대를 다 해주지 말아라... 라는 말뿐이었습니다. 그 사건 이후 저는 극심한 위장장애를 열흘 가까이 앓았고 일말의 기대로 대안도 없다는 것을 알면서도 회사에 보고했으나 방법이 없다는 답변만 들었습니다. 내가 만약 그분과 논쟁을 이어갔더라면 한 대 맞을 수도 있었을 상황이었다고 느껴지는데, 한 대 맞았어야

대안이 생겼을까? 라는 생각도 들었습니다. 다행히 그분은 이후 센터에 안 오고 계십니다. 하지만 센터에서 교육 담당 십 년 차인 나에게 크고 깊은 상처를 주었고 이 글을 쓰고 있는 지금 다시 쓰림과 통증이 올라옵니다.

워커밸(Worker and Customer Ballance)이란 말이 있습니다. 근로자와 소비자 사이의 균형을 일컫는 신조어인데 감정노동에 종사하는 직원들의 고충이 사회적 이슈가 되면서 고객도 예의를 지켜야 한다는 의미를 담고 있다고 합니다.

미디어센터에서 참여자의 요구와 지위가 어느 때보다 높아진 지금, 이제는 미디어교육 서비스에 대한 다양한 욕구와 기대가 교육 기회에 대한 권리를 넘어 하나의 권력(?)이 되어 버린 아이러니한 상황이 종종 발생합니다. 이번 사건을 계기로 미디어센터에서 악성 민원인과 센터 담당자 사이에서 일어날 수 있는 갈등과 충돌에 대해 센터 직원에 대한 보호 장치는 아무것도 없다는 사실을 확인했고 제가 가장 힘들었던 것은 물리적인 충돌이 벌어질 위험보다도 보호받지 못하는 조직에서 일하고 있는 개인으로서의 허탈감과 상실감이었습니다. 연세 지긋하신 분의 억지에 가까운 난동을 교육 참여자라는 이유로 아무 제재를 할 수 없는 현실 앞에 센터라는 조직의 구성원으로서 무력감을 느낀 것이었습니다. 가장 마음을 힘들게 한 건 그 분이 내가 남자 직원이었더라도 과연 그렇게 했을까? 라는 물음 앞에 아마 결과는 똑같았을 거라는 결론에 금세 이르지 못했다는 개운치 않음이었습니다.

한 개인의 인격적인 결함으로 치부하고 넘기기에는 지금도 어딘가에서 비슷한 상황을 반복적으로 겪으며 상처받고 있을 미디어센터 담당자들이 있을 것 같아 마음이 불편합니다. 반복적이고 악의적인 민원을 야기하는 교육 참여

자들에 대한 교육프로그램 제한 조치를 두는 매뉴얼 지정이 시급해 보이는 이
유입니다. 그것이 그나마 미디어센터 조직 구성원에 대한 최소한의 보호 및 안
전장치일 거라는 사실이 그저 씁쓸하게 느껴질 뿐입니다.

초상권 지키기, 미디어센터 스태프는 어떻게 대처해야할까

학교 미디어교육이 끝난 뒤, 강사님이 제게 말했습니다. “센터 카메라로 수업했어요. 학생들에게 하나씩 나눠주고 일주일 동안 촬영하게 했죠. 수업 끝나고 학생들이 말하길, 한 명이 몰래 다른 학생들을 촬영해서 불쾌했다고 하더라고요.”

그 학생은 다음 차시부터 수업에 들어오지 않았다고 합니다. 강사님은 그 다음 해부터 촬영 윤리 교육을 매 수업에 넣었습니다.

미디어센터에서 큰 비중을 차지하는 아동교육. 아동교육에서는 자유롭게 촬영하도록 유도합니다. 자기 시선을 기르도록 함이죠. 그런데 담당 선생님께서 ‘아이들이 마구잡이로 촬영한다.’고 우려했습니다. 아차. 당장은 타인에 미치는 피해가 크지 않겠지만, 초상권을 모른 채로 클 수도 있겠죠.

또 이런 일도 있습니다. 수업 중에 한 수강생이 계속 촬영합니다. 수업내용이 아닌, 사람을 찍는 것 같습니다. 하지만 제지하기 난감했습니다. 당사자도 아니고 성희롱이라 보기도 어려웠죠. 수강생분께 삭제를 요청하면 불쾌감을 줄

수 있겠다고 생각했습니다. 어떻게 대처해야 했을까요.

‘초상권’이란 얼굴이나 특정인임을 식별할 수 있는 신체적 특징을 함부로 촬영, 공유되지 않으며 영리적으로 이용당하지 않을 권리입니다. 초상권 침해 기준은 ①식별 가능성, ②상업적 무단 사용, ③계약 내용 위반(동의 얻지 않음)입니다.

‘성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제 14조(카메라 등을 이용한 촬영)’에서 범죄 요건은 ①카메라 이용, ②성적 욕망 또는 수치심 유발, ③의사에 반하여 촬영입니다.

초상권 동의를 얻지 않은 채 촬영하면 제지할 요건이 충분합니다. 그렇지만 ‘범죄’ 요건을 당장 판단하기 힘들기 때문에 현장에서 맞닥뜨렸을 때 딜레마에 빠지죠. 대처하기 어렵습니다. 그곳은 협력단체 교육현장일 수도 있고, 학교 미디어교육 현장일 수도 있고, 미디어센터 스태프가 보지 못한 곳일 수도 있죠. 상대방을 구속할 힘과 권리가 작고, ‘뭐 찍었는지 확인해볼까요?’ 했다가 사진 확인도 못 하고 민원만 들어올 수도 있죠. 그럼에도 미디어센터는 매체 교육을 하는 만큼, 촬영 윤리를 지키는 문화를 만들어가야 할 의무가 있습니다.

지금 여기에서 무엇을 할 수 있을까요?

- 매 수업 촬영 윤리 교육
- 수업 첫 차시에 수업 촬영 가능 범위 안내
- 수업 첫 차시에 초상권 활용동의서 배포
- 장비 대여 시 서약서 작성
- 벌점 제도 운영, 수업 첫 차시에 벌점 제도 안내

현장에서 발견했을 때는 “혹시 OO님(찍힌 사람)에게 찍어도 괜찮냐고 물어보셨을까요?”하고 확인하는 것도 좋겠죠.

미디어센터 이용자가 일상에서 초상권을 지키도록 가볍고 또 무겁게 계속 언급하면 좋겠습니다.

아직 남은 이야기들

지난 2022년 여름, 전미협 스태프와 미디어센터 스태프, 성평등 전문가로 꾸려진 T/F팀은 온라인을 통해 처음 서로를 만났습니다. 다들 각자의 자리, 위치에서 주어진 일을 해내느라 바쁜 와중에도 미디어센터의 성평등 문화를 위한 움직임이 필요하다는 취지에 동의하여 회의에 참석한 것이었죠. 각자 소개하고 어색한 인사를 건넨 것도 잠시, 회의를 거듭할수록 혼자, 혹은 동료들과 센터 내에서만 고민했던 문제들을 자유롭게 나누고 공감하며 이 회의, 이 가이드 제작의 필요성을 느끼고 연대를 확인할 수 있었습니다.

오프라인 워크숍을 포함하여 총 다섯 번의 회의를 진행하는 동안, 참 다양한 사례를 나누었습니다. 지금 소개할 이야기는 개별 원고로 작성되진 않았으나 회의를 통해 언급된 사례들이며, 이 책자를 읽을 모두에게 공유되어 우리의 이야기임을 잊지 않길 바라는 마음에서 담아보았습니다. 언급하거나 고민한 내가 예민한 것이 아니라, 우리가 모두 한 번씩은 생각해보아야 할 문제라는 의미로 크고 작은 사례까지도 모았음을 말씀드립니다.

해시태그로 분류한 다음의 이야기들이, 누군가에게는 현재 진행되는 이야기일 수 있음을, 특정 센터 안의 한 명의 개인이 아닌 우리가 모두 고민해보아야 한다는 생각으로 읽어주시면 감사하겠습니다.

#조직_문화 #의무_이행

- 사내 성희롱·성폭력 예방 의무교육이 있지만 내용과 형식 모두 유명무실한 상태로 운영되고 있어요. 심지어 의무교육임에도 대표 및 임원급은 불참하는 경우가 많고요.

- 5인 이상 사업장의 경우 성희롱·성폭력 예방 교육은 필수 이수 교육입니다. 그러나 10인 이하 사업장의 경우 자료 배포/비치로도 가능하기 때문에, 이 방법을 택하는 경우가 많아요. 미디어센터는 소규모 사업장이 대다수라, 예방 교육을 필수 이수해야 하는 상황이 아니면 자료 배포/비치로 끝날 가능성이 높죠.

#내규_및_사내_문화_정비

- 센터 이용자로부터 성희롱 발언을 들었으나, 내부적으로 매뉴얼이 없었고 다른 동료들도 당황하여 제대로 대처하지 못했어요.

- 직원들 간에 성평등 문제를 되짚어볼 기회도, 시간도, 문화도 없어요. 그러다 보니 문제 상황이 생길 경우 서로의 상황이나 입장을 이해하기 어렵고, 적극적으로 사건 해결을 위해 노력하기 쉽지 않아요.

- 문제 상황에서 문제를 일으킨 사람(가해자)과 감정적 피해를 본 사람(피해자)이 부딪치지 않도록 분리해야 하는데, 분리해줄 수 있는 사람이 없어요. 지정되어 있지도 않고, 지정되어 있더라도 그 사람이 가해자 혹은 피해자가 될

수도 있으니까요. 중간에서 소통/조정/해결을 해줄 수 있는 중재자가 필요해요. 복수로 지정될 수 있다면 더 좋겠고요.

#차별_또는_역차별

- 남성 결정권자가 여성 스태프와 남성 스태프를 대하는 태도가 달라요. 조직 내에서 같은 역할을 맡아서 하고 있는데도 여성 스태프에겐 조심스럽게 대하고 위계를 없애려고 하지만, 남성 스태프에게는 엄격하고 서열에 따라 수직적/위계적으로 대하는 경우가 있어요. 누구에게는 소통을 요청하고 누구는 명령 받는 분위기는 조금 이상하다고 생각해요.
- 이성 스태프에게는 조심하는 분위기가 형성되어 있어 외모 이야기를 하지 않는데, 동성 스태프에게는 편히 얘기해요. 우스갯소리라도 누군가가 불편할 수 있다는 걸 염두하면 좋겠어요.
- 남성 스태프의 부모님이 아플 때와 여성 스태프의 자녀가 아플 때, 연차 사용을 하는 스태프를 대하는 태도에서 은근한 차이를 느껴요. 여성 스태프가 육아 문제로 연차를 사용할 수밖에 없을 때는 유독 눈치를 보게 되기도 하고요.
- 미디어센터의 경우 스태프는 여성 비율이 높은 반면, 임원은 남성 비율이 높아요.
- 2010년대 초, 전미협 및 미디어센터 설립 초창기에 남성 중심의 담배 문화가 있었어요. 중요한 이슈가 담배를 피우는 동안 논의되고, 회의 주제로도 이어지는 경우가 있었어요. 당시엔 잘 인지하지 못하거나 불편함을 느끼지 못했지만 이후 내부에 깊숙하게 자리 잡은 문화들에 대해 다시 생각하게 되었습니다.

- 스몰토크가 익숙한 여성 스태프와 달리 남성 스태프는 대화에 끼기 어려운 경우가 있어요. 특정 성별이 소외감은 느끼고 있지 않은지 점검할 필요가 있다고 생각해요.

#성인지_감수성

- 특정성별/성소수자/비혼 등에 대한 프로그램의 기획/운영 참여에 불편함을 느끼는 스태프가 존재하더라고요. 센터 내에도 성인지 감수성의 격차가 다양하다보니 다 함께 사업 기획이나 운영에 대해 얘기할 때 조심스러워요.
- 동료 스태프 간, 동성과 이성을 가리지 않고 '익숙하고 편하다는 이유로' 외 모를 지적하는 게 불편해요.

#성비_불균형

- 특정 직군에 특정 성별이 몰려있는 경우가 많아요. (기술/장비 직군). 미디어 센터뿐만 아니라 방송, 영화 현장에서 해당 분야가 남성 중심으로 이루어져 있는 것이 영향을 미치는 것 같아 관련해서도 고민이 필요해요.

#위계적_구조

- 젊은 여성이 높은 직책을 맡고 있거나 여성 위주의 조직일 경우, 보수적인 조직 혹은 그러한 조직 내 장과 소통하는 상황에서 종종 무례한 태도를 느끼기도 해요. 그렇게 하고 싶진 않지만, 본의 아니게 호칭으로 방어할 수밖에 없는 상황이 생겨요.

#서비스_제공 #민원

- 연령대 높은 수강생이 젊은 여성 교강사에게 커리큘럼 이상의 가르침을 요구해요. 커리큘럼 이상의 가르침을 요구하더라도 적절한 응대를 하지 않으면 수강생의 민원으로 연결될 수 있기 때문에 애초 무대응으로 일관할 수도 없어요.
- 직함이 있음에도 젊은 여성 스태프 및 교강사에게 ‘아가씨’ 혹은 ‘OO(주로 성) 양’으로 부르는 등 특정 성별/연령 등을 지칭하는 호칭을 사용하는 경우가 있어요.
- 시니어 수강생의 경우 정정 요청을 드려도 ‘아가씨 선생님’으로 부르는 등 문제라고 인식하지 못해요. 호칭 정정을 요청해도 상황이 개선되지 않거나 정정하는 과정에서 거세게 저항해요. 상부 기관에 상황 공유해도 ‘할 수 있는 게 없다. 맞춰야 한다’는 이유로 적절한 조치를 취하지 못했어요.
- 센터 내 문제 수강생의 경우 ‘몇 회 이상 위반 시 3~6개월간 이용 정지 조치’ 등 자체 규정이 필요하고, 서비스업 관련 보호 법률처럼 사전적으로 먼저 안내, 대응할 수 있지만 실제로 그렇게 하는 건 쉽지 않은 것 같아요.
- 상영사업 GV 중 관람객이 감독에게 ‘예쁘다’는 표현을 한 경우가 있었어요.
- 상영회, 영화제에서 관객 등 외부 관계자와 문제 생길 시 미디어센터 내규로 처리할 수 없음을 인지하고, 개인의 문제로 번지지 않기 위한 주의가 필요해요.
- 사업에 참여한 시민프로그램매가 교강사에게 사적인 소통을 요청해 함께 고민한 적이 있어요. 교강사는 불편해했지만 업무의 일환일 수도 있다고 생각하

여 시민프로그램을 제지하기도, 강사에게 사적인 대응을 요청하기도 어려운 상황이었다고 해요.

- 사업 운영이 종료되어도 연락을 이어가려는 시민들이 있어 대처가 쉽지 않아요. 교강사 성향에 따라 수업 종료 후 사적인 대화를 나누는 것이 도움이 된다고 생각하는 사람도 많아요. 사람마다 상황을 받아들이는 부분이 다르다 보니 정하기가 어려워요.

- 활동가와 네트워크 하는 자리, 술자리에서 나이 든 여성 활동가가 젊은 남성 스태프에게 “젊은 남자가 따르는 술을 마셔야지”라고 말한 적이 있어요.

- 사업 운영을 위해 공유한 개인 연락처나 단체 카톡방을 통해 남성 수강생이 여성 스태프에게 사적인 얘기를 시도하거나 맛있는 걸 같이 먹자는 등의 얘기를 해요.

#미디어교육

- 관계의 정도가 각기 다르다 보니 상황을 감정으로 받아들이는 경우가 있어요. 사업에 재참여한 청소년이 강사진과 친한 걸 보고 처음 참여한 타 참여자들이 부러워하는 경우가 있어요. 청소년, 어르신 교육의 경우 특정 수강생과 교강사의 친분에 대해 질투 등의 감정이 유발되는 경우 있어요. 그래서 사적으로 알더라도 교육 진행 때는 거리를 두자고 해요.

- 촬영이 불필요한 상황에서의 무분별한 촬영이 발생해요. 대상별 촬영 윤리 교육이 필요해요.

- 교육 시 남성 수강생이 여성 강사 및 스태프를 클로즈업하며 집중적으로 촬영한 적이 있어요. 난감하고 의문이 들었지만, 문제 제기 시 불쾌감을 줄 수도 있을 것 같아 제대로 대처하지 못했어요.
- 장애 아동의 휴대전화 활용 교육 이후 아무 데서나 사진을 찍는다는 의견을 들었어요.
- 장비 대여를 해준 청소년 제작팀 중 1인이 일베를 하는 남학생이었어요. 이후 그 학생이 마음대로 촬영해 불편하다는 이야기를 듣고 촬영 윤리 수업을 했으나 해당 학생은 그 수업을 듣지 않았어요.

미디어센터는 지금



- <미디어센터 성평등 내규 제약을 위한 설문조사> 결과
- <미디어센터 성평등 내규 제약을 위한 설문조사> 문항

<미디어센터 성평등 내규 제작을 위한 설문조사>를 진행하며

전미협은 지난 2022년 6월부터 11월까지 문화체육관광부와 한국예술종합학교 예술과젠더연구소의 지원을 받아 <2022 문화분야 성희롱·성폭력 예방 행동강령 개발사업 - 미디어센터 성평등 문화를 위한 약속문 만들기>를 운영했습니다. 사업을 운영하는 과정에서 대부분의 논의는 T/F팀과 함께했고요. 함께 논의하고 추진하는 과정에서 가장 많이 했던 고민은, ‘이렇게 하는 게 맞나?’ 였습니다. 열심히 논의하고 의견을 나누었음에도 불구하고 때번 우리가 나아가는 방향이 적절한지, 정말 센터에게 필요한 내용인지, 전부는 아니어도 대다수의 센터를 포괄할 수 있는 내용인지, 무엇보다 미디어센터의 현 상황을 잘 알고 반영하고 있는지 도무지 알 수 없었습니다.

설문조사는 위와 같은 고민에서 출발했습니다. 처음에는 미디어센터 스태프의 성인지 감수성을 확인하고 성평등 문화 조성에 대한 의향을 알아보는 것으로 조사 방향을 설정해보려 했습니다. 그러나 본 사업이, 본 가이드가 미디어센터를 대상으로 진행하는 최초의 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 내규 사업이라면, 관련한 설문조사도 ‘최초’에 적합한 내용으로 구성하는 것이 맞겠다고

판단했습니다. 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 문화 조성과 관련한 이야기를 할 수 있는 기반이 센터에 마련되어 있는지를 확인하기 위해서는, 먼저 지금의 센터가 어떤 환경에서 운영되고 있는지를 확인하는 것이 필요하다고 생각했습니다. 아울러, 성희롱·성폭력 예방 및 성평등을 이야기할 수 있을 만한 관련 제도나 내규가 구비되고 시행되고 있는지 실태 파악이 필요하다는 결론을 내게 되었습니다.

본 설문조사는 이러한 배경에서 T/F 회의를 통해 나온 내용을 바탕으로 문항의 초안을 설계하고 피드백을 받아 진행한 미디어센터 대상 최초의 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 내규/제도 기초 현황 조사입니다. 앞서 언급한 대로 미디어센터의 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 내규/제도 현황을 확인하고, 아울러 향후 함께 보완해야 할 부분과 구체적 개선 방안을 모색해보고자 했습니다.

설문조사는 2022년 10월 11일부터 10월 20일까지, 당시 39개 회원센터를 대상으로 진행했으며, 총 23개 센터에서 응답했습니다.

응답 센터 중 과반수가 넘는 곳이 10인 미만의 사업장이었습니다. 규모가 작다는 건, 그만큼 여러 제도나 내규를 준수하고 시행하기 어렵다는 것을 의미합니다. 연내 예정된 사업을 수행하기에도 모자란 인력과 시간 속에서 조직 운영 업무에 집중하기엔 현실적으로 쉽지 않은 상황이기 때문입니다.

많은 센터가 직장 내 성희롱·성폭력 예방 교육 이행을 잘 시행하고 있었으나, 성희롱·성폭력 예방 교육 자료의 경우 자유롭게 열람할 수 있도록 비치되어 있지 않거나 성희롱·성폭력 문제 상황 시 처리하는 전담자가 센터 내부에 지정되어 있지 않은 경우가 많았습니다.

운영 규정 내 모성 보호 제도(임산부 보호, 임신기 근로 시간 단축, 육아 휴직, 출산 전후 휴가) 명시 여부의 경우 응답한 센터의 절반가량만 명시되어 있다고 밝혔으며, 제도는 있으나 사용하지 않는다는 답변도 있었습니다. 생리 휴가의 경우 운영 규정 내에는 포함되어 있으나 실제로는 사용하지 않는 경우가 많았으며, 실질적으로 사용하거나 권할 만한 여건이 마련되어 있지 않다는 이유가 가장 많았습니다.

미디어센터에서 성희롱·성폭력 예방을 위한 내부 규정을 확인할 수 있는 자료가 있는지에 대해서는 과반수가 그렇지 않다고 답했으며, 문제 발생 시 처리할 수 있는 규정 자료 유무 역시 그렇지 않다고 답한 경우가 많았습니다.

미디어센터 내 사업 진행 시 사업 참여자를 대상으로 센터 자체적으로 제작한 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 관련 자료가 있는지에 대한 질문의 경우 대부분 자료가 없다고 답했습니다. 사업 참여자들의 성희롱·성폭력 예방 자료가 필요한지를 물어보는 질문에는 대부분 그렇다고 답했습니다.

마지막으로, 성평등한 미디어센터를 위해서는 성평등 제도 보완 및 조직 문화 도입을 위한 미디어센터와 스태프의 전면적 인식 개선이 필요하다는 의견이 많았습니다.

결과를 정리하고 보니, 소규모 사업장이라는 미디어센터의 태생적 한계가 드러남과 동시에, 한계를 감안하더라도 법/제도적 개선을 위한 미디어센터와 스태프의 인식 개선이 필요하다는 내용이 확인되었습니다.

본 설문은 앞서 언급했던 대로 미디어센터의 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 실태를 파악하기 위한 최초의 기초 설문조사였습니다. 센터의 세부적인 상

황을 언급할 수는 없기에 자세한 데이터보다는 대략의 상황을 설명하고 미디어센터의 ‘지금’을 함께 확인할 수 있기를 바랍니다. 짧은 글로 미디어센터의 모든 상황을 이해할 수는 없을 테지만, ‘지금’을 시작으로 향후 어떻게 나아가야 할지 단초가 될 수 있길 바랍니다.

지난 몇 달간 여러 스태프가 함께 고심하여 만들어낸 이 가이드가 미디어센터에서 필요로 하는 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 관련 자료로 충실히 쓰일 수 있길 바라며, 이것이 끝이 아니라 시작이라는 생각으로, ‘더 나은, 성평등한 미디어센터’로 나아가기 위한 첫걸음이 되면 좋겠습니다.

미디어센터 성평등 내규 제작을 위한 설문조사

안녕하세요, 사단법인 전국미디어센터협의회 (이하 전미협) 입니다.

전미협은 지난 6월부터 문화체육관광부와 한국예술종합학교 산학협력단의 지원을 받아 <2022 문화분야 성희롱·성폭력 예방 행동강령 개발사업 - 미디어센터 성평등 문화를 위한 약속문 만들기> 를 운영하고 있습니다.

본 사업은 미디어센터 및 센터 스태프 네트워크가 확장됨에 따라 전미협 회원센터의 내·외부적 관계/환경에서 벌어질 수 있는 다양한 층위의 성평등 이슈 관련 문제 의식을 공유하고, 이를 예방할 수 있는 실질적 해결 방안을 모색해 보고자 기획했습니다.

현재는 회원센터 일부 스태프들과 함께 시범적으로 T/F를 꾸려 운영 중이며, 미디어센터 스태프 대상의 성평등 약속문과 대응 매뉴얼, 미디어센터를 이용하는 이용자들 대상의 체크리스트를 시범 제작하고 있습니다. 제작되는 결

과물을 토대로 향후 회원센터 전 스태프들과 함께 전국의 미디어센터에 적용 가능한 성희롱·성폭력 예방 가이드라인 및 성평등 내규를 체계적으로 보완하며 관련 프로그램/네트워크를 지속적으로 추진해나갈 예정이오니 많은 관심 부탁드립니다.

금번 설문조사는 사업 운영 과정의 일환으로 추진되었습니다. 조사를 통해 미디어센터의 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 내규/제도의 운영 실태를 파악하고, 미디어센터 내부에서도 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 내규/제도 현황을 자체적으로 진단하고 점검하는 계기로 마련될 수 있도록 진행하고자 합니다.

설문조사는 익명으로 진행되며, 구체적인 통계 및 분석내용은 공개되지 않습니다. 다만 조사 결과를 토대로 미디어센터가 함께 고민하고 나아가야 할 방향에 대해 모색하는 차원에서, 제작 중인 대응 매뉴얼 내에 미디어센터의 전반적인 관련 내규/제도 운영 현황이 언급될 수 있음을 안내 드립니다.

본 설문조사는 전미협에서 최초로 시행하는 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 내규/제도 현황 조사로, 본 조사를 통해 미디어센터의 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 내규/제도 현황을 확인하고, 향후 함께 보완해야 할 부분과 구체적인 개선 방안을 모색하고자 합니다.

각 센터의 상황과 특성을 고려하여 모든 문항을 필수 응답으로 설정하지는 않았으나, 센터의 실태를 명확히 파악하고자 하는 설문조사의 취지를 감안하여 모든 질문에 응답해주시면 감사하겠습니다.

업무로 바쁘신 와중에 설문조사에 참여해주셔서 감사드리며, 참여해주신 모든 분께는 기프티콘을 보내드립니다.

(*휴대전화번호 기입 필수, 개인정보활용동의 필수)

설문 및 사업에 대해 궁금한 점 있으시면 아래의 연락처로 문의 바라며, 향후 사업 내용에 바라는 점 혹은 활용 형태에 관한 의견 있으시면 작성 부탁드립니다. 감사합니다.

- 설문링크 : <https://forms.gle/BTSs1oUr4omj8mMa7>
- 설문기간 : 10월 20일(목)까지
- 진행방식 : 센터 당 1인 참여 (아래 설문대상 확인), 소요시간 20분, 익명
- 설문대상 : 관련 내용 실무 담당자*가 대표로 작성하며, 센터 당 1인으로 한정
*인사노무/운영지원/성희롱·성폭력 문제 관련 담당자 등 관련 직무 담당 or 관련 제도/운영 규정을 잘 알고 있는 스태프 1인
- 설문내용 : 조직기본정보, 관련제도 유무-성희롱·성폭력 예방 제도/모성보호제도/생리휴가, 관련 사안 처리 매뉴얼유무 - 센터 직원 대상 내부 규정 및 자료/ 사업 참여자(교육수강생/이용자) 대상 사전 교육 자료 유무, 성희롱/성폭력 예방 및 성평등 가이드/약속문/체크리스트 활용 및 제도 개선 관련 의견

조직 기본 정보

1. 운영 주체 구분

☐ 지자체 직영 ☐ 위탁 운영(공기관 위탁, 민간 위탁) ☐ 기타

2-1. 인력 구성

*총 00명, 남 00명 / 여 00명

2-2. 대표자 성별

☐ 남 ☐ 여

2-3. 실무책임자 (사무장/사무국장/사무처장) 성별

☐ 남 ☐ 여

3. 답변자의 직무 영역에 표시 부탁드립니다.

☐ 대표자/사무국장 ☐ 인사노무/운영 ☐ 미디어교육
☐ 상영 ☐ 장비/제작지원 ☐ 홍보

4. 답변자의 근무 연차를 표시 부탁드립니다.

☐ 1년 이상 ~ 3년 미만 ☐ 3년 이상 ~ 5년 미만
☐ 5년 이상 ~ 10년 미만 ☐ 10년 이상/기타

성희롱·성폭력 예방 제도

관련 제도 유무

1. 우리 센터는 10인 (미만/이상) 사업장이다. ☐
2. 10인 이상 사업장에서 직장 내 성희롱·성폭력 예방교육 연 1회 이상 정기적으로 실시하는 것이 의무 사항임을 알고 있나요?
☐ 알고 있다 ☐ 모른다
3. 직장 내 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 정기적으로 실시한다.
☐ 그렇다 ☐ 그렇지 않다

Y-1. 참여하는 스태프의 범위를 표시해주세요.

☐ 실무스태프 ☐ 팀장 ☐ 사무국장 ☐ 대표자 ☐ 기타 _____

Y-2. 일부 스태프만 교육에 참여하는 이유는 무엇인가요?

N-1. 직장 내 성희롱 예방교육 실시 위반 시 과태료 부과 대상임을 알고 있나요?

☐ Yes ☐ No

N-2. 성희롱 예방교육을 실시할 수 없거나, 실시 하지 않는 이유는 무엇인가요?

6. 성희롱·성폭력 예방 교육 및 제도를 위한 예산이 책정되어 있거나, 필요한 경우 책정이 가능하다.

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

7. 6번 문항에 (그렇다/그렇지 않다/기타)라고 답변한 이유는 무엇인가요?

8. 성희롱·성폭력 예방 교육을 실시하기 위해서 할 수 있는 방법은 무엇이 있을까요?

모성보호제도, 생리휴가

관련 제도 유무

1. 운영 규정 내 모성보호 제도 (임산부 보호/ 임신기 근로시간 단축/ 육아 휴직/ 출산전후 휴가)와 생리휴가가 명시되어야 하는 것을 알고 있나요?

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

2. 운영 규정 내 모성보호 제도 (임산부 보호/ 임신기 근로시간 단축/ 육아 휴직/ 출산전후 휴가)가 빠짐 없이 명시되어 있다.

☐ 그렇다 ☐ 일부만 명시 ☐ 명시되어있지 않음 ☐ 기타 _____

Y-1. 미디어센터의 모든 직원은 모성보호 제도가 있음을 알고 있다.

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

Y-2. 미디어센터의 모든 직원은 자유롭게 관련 규정을 열람할 수 있다.

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

Y-3. 미디어센터의 모든 직원은 성별에 구애받지 않고 자유롭게 쓸 수 있도록 제도가 시행되고 있다.

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

Y-4. 모성보호 제도를 실제로 사용한 직원이 있다.

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

YN-1. 제도가 있으나 사용하지 않은 이유는?

- ☐ 제도 사용과 관련 있는 직원이 없음
- ☐ 제도는 있으나 실질적으로 사용하거나 권할 만한 여건이 마련되어 있지 않음
- ☐ 자유롭게 사용할 수 있는 분위기가 아님
- ☐ 기타 _____

N-1. 모성보호 제도 중 일부만 명시되어 있다.

☐ Yes ☐ No

NY-1. 어디까지 명시되어 있는지

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ 임신부 보호 | ☐ 임신기 근로시간 단축 |
| ☐ 육아 휴직 | ☐ 출산전후 휴가 |

NY-2. 일부만 명시한 이유는?

NN-1. 아무 것도 명시되지 않은 이유는?

NN-2. 관련 제도 사용이 필요한 직원이 있을 경우 필요한 것이 무엇일까요?

- ☐ 대체근무자 채용
- ☐ 관련 예산 책정
- ☐ 조직 문화 개선(제도의 필요성에 대한 합의 등)
- ☐ 업무분담 또는 조직개편
- ☐ 기타 _____

2. 운영 규정 내 생리 휴가가 포함되어 있다

- ☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

Y-1. 생리 휴가는 (유급 / 무급) 이다.

Y-2. 생리 휴가를 자유롭게 사용할 수 있으며, 실제로 사용 중인 스태프가 있다.

- ☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

YN-1. 사용하지 않는 이유는 무엇인가요?

- ☐ 제도 사용과 관련 있는 직원이 없음
- ☐ 제도는 있으나 실질적으로 사용하거나 권할 만한 여건이 마련되어 있지 않음
- ☐ 자유롭게 사용할 수 있는 분위기가 아님
- ☐ 기타 _____

N-1. 생리 휴가가 없는 이유는 무엇인가요?

센터 직원 대상 매뉴얼 유무

관련 사안 처리 매뉴얼

직장 내 성희롱 예방을 위한 센터 스태프 약속문 등 내부 지침이 있다.

1. 미디어센터 내 성희롱·성폭력 예방을 위한 내부 규정과 관련 내용을 확인할 수 있는 자료가 있다.

☐ Yes ☐ No

2. 미디어센터에서 성희롱·성폭력 문제가 발생했을 때 처리할 수 있는 내부 규정 및 관련 내용을 확인할 수 있는 자료가 있다.

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

Y-1. 모든 직원은 내부 규정 및 자료의 내용을 알고 있으며, 필요할 경우 언제든지 확인할 수 있도록 열람이 가능하다.

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

Y-2. 모든 직원은 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생했을 때, 어떻게 대처할지 잘 알고 있다.

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

Y-3. 모든 직원은 매뉴얼을 통해 사건 처리가 원활히 가능하다고 생각한다

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

사업 참여자 (교육수강생/이용자) 대상 매뉴얼/가이드 유무

관련 사안 처리 매뉴얼

사업 (상영/제작/교육 등) 진행 시 사업 참여자를 대상으로 한 약속문/가이드/체크리스트 등 성희롱·성폭력 예방을 위한 자체 매뉴얼이 있다.

☐ Yes ☐ No

1. 사업 (상영/제작/교육 등) 진행 시 사업 참여자를 대상으로 센터에서 자체적으로 제작한 성희롱·성폭력·성평등 관련 사전 교육 자료가 있다.

Y-1. 공유가 가능할 시 이메일로 공유 부탁드립니다.

Y-2. 교육/사업 시작 전에 성희롱/성폭력 예방을 위한 자료를 함께 보거나, 이를 교육하는 시간이 있다.

☐ Yes ☐ No

Y-3. 사업 참여자들의 성희롱/성폭력 예방을 위한 자료가 필요하다고 생각한다.

☐ Yes ☐ No

→ 위의 답변이라고 표기한 이유는 무엇인가요?

2. 사업 (상영/제작/교육 등) 진행 시 성희롱·성폭력·성평등 관련 사안 혹은 문제가 생긴 적이
있나요?

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

Y-1. 구체적인 해결을 위해 활용한 자료가 있다.

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

YY-1. 문제 해결 시 도움을 받은 외부 단체나 자료가 있다면 기재해주시고, 공유가 가능할 시
이메일로 공유 부탁드립니다.

☐ Yes ☐ No ☐ 기타 _____

YN-1. 활용한 자료가 없다면 어떤 방법을 통해 문제를 해결하였나요?

3. 사업 참여자들의 성희롱·성폭력 예방을 위한 자료가 필요하다고 생각한다.

☐ Yes ☐ No ☐ 기타

→ 위의 답변이라고 표기한 이유는 무엇인가요?

4. 전미협에서는 올해 성희롱/성폭력 예방 및 성평등 가이드/약속문/체크리스트를 시범 제작
하고 있습니다. 센터에서 해당 자료를 활용할 경우, 가장 필요한 대상에 표시해주세요.

(복수선택 가능)

☐ 대표자	☐ 사무국장
☐ 내부 스태프	☐ 사업 참여자(이용자)

5. 성희롱/성폭력 예방 및 성평등 가이드/약속문/체크리스트를 어떻게 활용하면 좋을지 조언 부탁드립니다.

성희롱·성폭력 예방 및 성평등 가이드/약속문/체크리스트 활용 및 미디어센터 제도 개선 관련 의견

1. 전미협에서는 올해 성희롱/성폭력 예방 및 성평등 가이드/약속문/체크리스트를 시범 제작하고 있습니다. 센터에서 해당 자료를 활용할 경우, 가장 필요한 대상에 표시해주세요.

☐ (스태프 대상) 약속문

☐ (이용자 대상) 체크리스트

☐ (미디어센터 통합) 가이드 및 대응 매뉴얼

☐ 기타

2. 성희롱/성폭력 예방 및 성평등 가이드/약속문/체크리스트를 어떻게 활용하면 좋을지 조언 부탁드립니다.

3. 성평등한 미디어센터를 위한 제도 개선을 위하여 필요하다고 생각되는 것 있다면 무엇인가요?

☐ 운영·컨설팅 항목에 '성평등 제도·문화' 항목 추가

☐ 지자체·센터 내부 관련 예산 확대

☐ 조직 내부의 '성평등 제도' 관련 합의

☐ 기타

- 본 설문조사는 문화체육관광부 - 한국예술종합학교 산학협력단의 지원을 받아 진행 중인 문화분야 성희롱·성폭력 예방 행동강령 개발 사업 <미디어센터 성평등 문화를 위한 약속문 만들기> 의 일환으로 진행됩니다. 본 사업을 통해 미디어센터 성평등 내규를 시범 제작, 향후 매년 회원 센터들과 논의하며 전국 미디어센터에 적용 가능한 가이드라인을 보다 체계적으로 제작해나갈 예정입니다.

- 바쁘신 와중에도 설문에 응해주신 회원센터 스태프 분들께 감사드리며, 향후 사업 내용에 포함되었으면 하는 내용 및 활용 형태 관련 의견 있으시면 작성 부탁드립니다.

● 참고자료

p.10~12

- 공유진 예방교육위원 (한국영화성평등센터 든든), 해외영화계 성평등 정책 사례: 영국영화협회 (BFI) 다양성 기준, 한국영화성평등센터 든든 이슈 브리프, 2021.06
- 다양성과 형평성, 포용성(DEI) 특집, 인디앤임팩트 미디어 뉴스레터
- "Festivals that have committed to the gender parity pledge by Rachel Montpelier" Women and Hollywood, Aug28, 2018, <https://womenandhollywood.com/resources/festivals-that-have-committed-to-the-gender-parity-pledge/>

p.13~14

- <우리 대화부터 시작할까요 - 성평등한 조직문화, 이상을 일상으로 만든다>, 서울시성평등활동지원센터, 2018, p.80~81

p.15~16

- "내가 쓰는 언어가 차별적이라고?" 서울시 성평등 언어사전을 중심으로 살펴보는 언어를 둘러싼 차별, 서울시NPO지원센터 아카이브, 2021.04.23. 작성, 2021.04.30. 수정, https://www.seoulpa.kr/bbs/board.php?bo_table=npo_aca&wr_id=4529