

# 문화정책의 성평등관점 정착과 발전방향

김혜인 · 이성민

Korea  
Culture &  
Tourism  
Institute



한국문화관광연구원  
Korea Culture & Tourism Institute



기초연구 2019-03

## 문화정책의 성평등관점 정착과 발전방향

김혜인·이성민



한국문화관광연구원  
Korea Culture & Tourism Institute





#### 연구책임

김혜인 (한국문화관광연구원 연구위원)


이성민 (한국문화관광연구원 연구원)

#### 공동연구

김지학 (한국문화관광연구원 차석전문원)

채석진 (북한대학원대학교 심연북한연구소 연구원)

홍지현 (한국여성정책연구원 부연구위원)





## 서 문

---

최근 몇 년 간 집중적으로 수면 위로 떠오른 문화예술계 성폭력문제, 미투 운동 등은 문화예술 및 문화산업계 전반의 성평등 구조의 미흡 문제를 확인시켜주었습니다. 문화예술정책 전반의 차원에서 어떤 원칙을 갖고 성평등 관점에 접근해왔고, 향후 어떻게 접근해야 하는가에 대해 심도 있는 논의가 필요한 시점인 것입니다.

이러한 문제의식에서 이 보고서는 문화 영역에서 그동안 만연했던 불평등한 성별 질서를 바로잡기 위한 성평등한 문화 정책 수립에 하나의 방향을 제시하고 있습니다. 성평등정책 관점의 변화와 한국사회의 성평등 정도를 진단하고, 문화 분야의 불평등 레짐의 특수성과 성평등 정도의 실태를 분석했으며, 문화 정책 분야에 종사하는 구성원들에 대한 현재의 인식 수준을 점검했습니다. 또한 해외 사례 검토와 전문가 자문을 통해 성평등 관점에서 본 현재 문화 정책의 한계와 개선 방안을 도출하고 문화 정책 성평등 관점 적용을 위한 방안을 도출했습니다.

성평등 이슈는 점점 국제사회에서 민주주의 사회이자 성숙한 사회의 필수 및 중요 요건으로 여겨지고 있습니다. 문화 영역에서 모든 여성과 모든 남성이 완전하고 평등하게 참여할 수 있도록 하는 것은 모두를 위한 더 나은 미래를 만들어가는 데 있어서 중요한 과업인 것입니다. 바쁘신 가운데 연구에 참여해주신 공동연구자께 감사의 뜻을 전합니다. 모쪼록 이 연구가 성평등한 문화를 만들기 위한 정책의 방향 모색에 유용하게 활용되길 바랍니다.

2019년 12월  
한국문화관광연구원  
원 장 김 대 관

---





기초연구

문화정책의 성평등 관점 정착과 발전방향

## 연구개요

Korea Culture & Tourism Institute



## 1. 서론

### 가. 연구 배경 및 목적

#### 1) 연구 배경

- ☐ 포용적 혁신국가를 위한 사회 성 불평등 해결의 중요성
  - 최근 수면 위로 떠오른 문화예술계 성폭력문제, 미투 운동 등은 문화 예술·문화산업계 전반의 성평등을 위한 구조적 장치의 미흡, 위계적 구조의 불평등이 존재하는 생태계임을 확인시켜줌
- ☐ 문화 분야의 성 불평등 해결의 어려움
  - 문화 분야의 특수성: 노동 및 고용 형태의 특성, 문화예술적 ‘능력’과 ‘평등’의 갈등
  - 정책을 구성하고 설계하는 관점에 성평등 관점이 어떻게 적용되어야 하는지에 대한 논의 부족

#### 2) 연구 목적

- ☐ 성평등정책 관점의 특징과 흐름 분석
- ☐ 한국사회와 문화분야의 성평등 이슈 분석 및 진단
- ☐ 문화 정책 사업의 성평등 관점 분석 및 시사점 도출
- ☐ 문화 정책 성평등 관점 적용을 위한 방안 도출

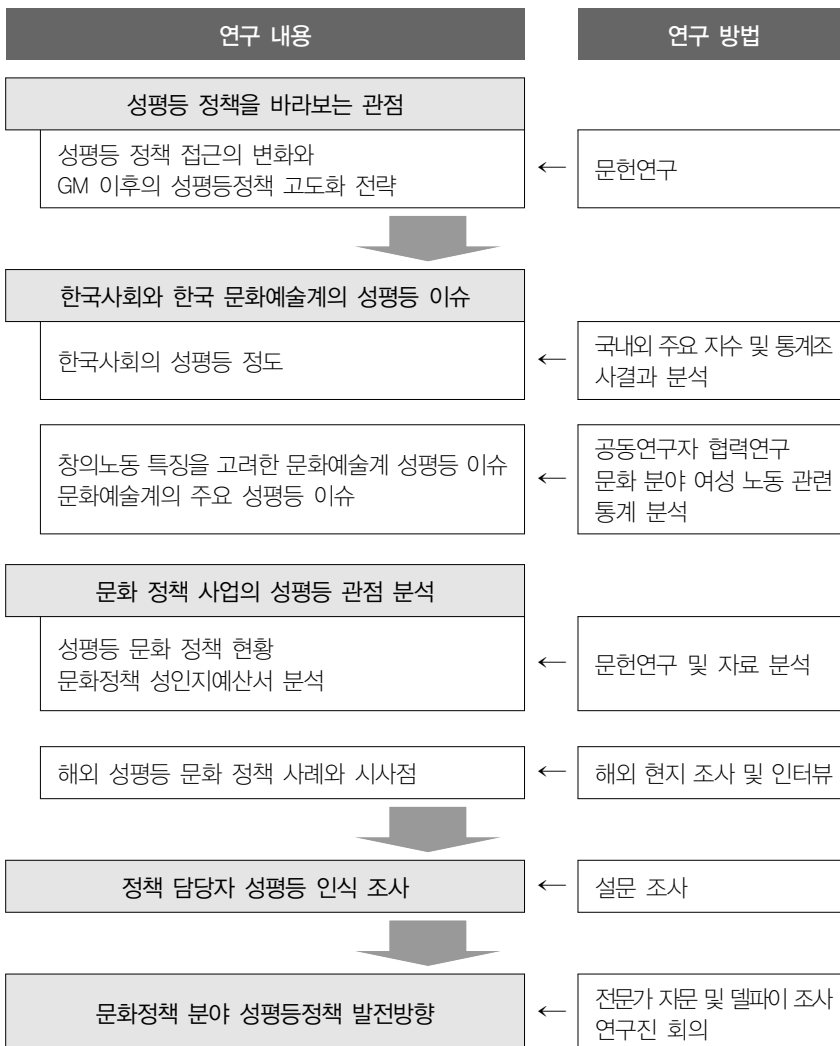
### 나. 연구 범위 및 방법

- ☐ 대상 분야 범위
  - 문화 정책 영역 전반(문화, 예술, 콘텐츠 정책)

## □ 시간적 범위

- 이론, 선행연구 및 주요 지수 분석: 2000년대 이후
- 정책 사업 분석: 2017~2019년
- 정책 담당자 인식 조사 및 정책 방향 : ~현재

## □ 내용적 범위 및 연구방법



□ 연구 기대 효과

- 문화, 예술, 문화산업정책 전반의 성평등 정책방향 수립에 활용
- 혁신적 포용국가 비전 관련 문화 정책의 사회적 가치 관련 논의 확장

## 2. 성평등 정책을 바라보는 관점: 특징과 변화

### 가. 성평등을 바라보는 개념과 논쟁의 변화

□ 동등성(sameness)을 전제로 한 ‘기회균등적 평등’

- 여성-남성의 근본적동등성(sameness)을 강조하는 자유주의적 기회 균등전략

□ 차이(difference)를 강조하는 ‘결과의 평등’

- 남녀의 차이(생물학적 차이, 사회적 조건의 차이 등)를 인정한 상태에서 실질적 평등, 또는 결과의 평등을 강조하는 입장

□ 남성중심적 사회 규칙의 변화를 통한 ‘변혁적(transformative) 평등’

- 오랫동안 많은 문화권에 축적되어온 ‘당연하게 여겨져 온’ 사회적 규칙이 가부장적 규범과 제도라는 점에 주목, 이 사회적 규칙 자체를 바라보는 관점을 변화(transformative)시켜야 진정한 성평등이 이루어질 수 있다는 관점임

### 나. 성평등 정책접근의 특징과 변화

#### 1) 여성중심적 접근(Women in Development(WID))

- 여성중심적 접근(WID)은 1970년대 중반부터 본격화된 초기의 양성 평등 패러다임으로, 여성을 생산 노동에 적극적으로 참여시킴으로써 여성의 지위를 개선하고자 한 것을 특징으로 함

## 2) 성주류화전략(Gender and Development(GAD)와 Gender Mainstreaming)

### □ GAD(젠더관계의 사회구성적 접근)

- GAD는 WID 접근에 비해 남성과 여성이란 젠더적 관계와 상대적 지위 차이를 이해한 상태에서 양성평등을 바라보는 것을 강조
- 한국의 GAD 접근은 양성평등 관련 법률의 제·개정이 이루어지는 1990년대부터 본격적으로 논의되기 시작했고, 여성정책 전담 정부 기구들의 설치와 함께 본격적으로 제도화되기 시작함

### □ GM(젠더 주류화 접근)

- GM 접근은 모든 정책(사회·경제·정치)의 설계·실행·평가 과정에 여성과 남성 모두의 관점과 경험을 통합해 반영함으로써 궁극적인 양성평등을 이루고자 하는 것이 목적으로 함
- 공공 부문의 성별 대표성의 확보는 성 주류화 관점의 양성평등개선 기여를 위해 매우 중요하게 여겨짐
- ‘성별영향평가’나 성인지예산제도, 성인지통계 구축 등이 이런 관점이 도입된 한국의 GM 관점의 대표적 정책도구라 할 수 있음

## 3) 성주류화전략의 한계와 정책검토의 틀(WPR+ WTC)

- ‘What the Problem Represented to be(WPR)와 What are we trying to change(WTC)는 현재 가장 널리 적용되고 있는 성주류화 전략이 성평등한 사회를 목표로 하는데 있어 실제로 긍정적 영향을 미치고 있는가에 대한 의구심을 제기하고, 진정한 성평등 정책을 산출하기 위한 관점으로서 제기

### 3. 한국 사회와 문화예술계의 성평등 이슈

#### 가. 한국사회의 성평등 정도

##### 1) 한국사회의 성평등 정도

##### ① 국내외 주요 성평등 지수

##### □ 국제 성평등지수

〈표 1〉 지수별 작성 목적 및 구성지표

	목적	구성지표
성불평등지수 (GII)	생식보건, 권한, 노동시장에서 성 불평등으로 인해 나타나는 인간개발의 손실을 측정	모성 사망비 청소년 출산율 여성의원비율 중등학교 이상 교육받은 비율 경제활동참가율
남녀개발지수 (GDI)	건강한 삶, 교육(지식), 소득에서의 인간개발수준의 성별격차를 측정	출생시 기대여명 평균교육년수 기대 교육년수 1인당 추정소득(GNI)
성격차지수 (GGI)	경제, 정치, 교육, 건강 지표에 대한 성격차를 측정	경제참여와 기회(5개 지표) 교육적 성취(4개 지표) 건강과 생존(4개 지표) 정치권한(4개 지표)
성평등지수 (GEI)	6대 핵심영역(노동, 돈, 지식, 시간, 권력, 건강)에 대한 성별 차이를 측정	노동 : 3개의 하위 영역, 5개 지표 돈 : 2개의 하위 영역, 4개 지표 지식 : 2개의 하위 영역, 3개 지표 시간 : 2개의 하위 영역, 4개 지표 권력 : 3개의 하위 영역, 8개 지표 건강 : 3개의 하위 영역, 7개 지표 기타 2개의 위성 영역

자료 : 한국여성정책연구원 성인지통계, 유럽여성평등협회(EIGE)의 Gender Equality Index Report

〈표 2〉 지수별 산정 방식 및 특징

	산정 방식	특징
성불평등지수 (GII)	Atkinson 불평등지수 산정방식을 원용하여 산정	남녀의 수준과 격차를 동시에 고려함 불평등이 높은 지표를 개선 시 더 높은 효과를 나타냄
남녀개발지수 (GDI)	남녀 인간개발지수의 성비 ※ HDI는 표준화된 지표를 기하평균하는 방식으로 산정	지표간 연계성을 고려하여 산정된 HDI의 성비로 측정 남녀의 성취수준이 동일할 때 GDI점수는 HDI점수와 같음
성격차지수 (GGI)	지표별 성격차(성비)와 가중치를 이용하여 산정	모든 지표를 성격차(성비)로만 측정 국가별 발전상태를 고려하여 성평등을 측정
성평등지수 (GEI)	지표별 성비차이와 가중치를 이용하여 산정	전 세계가 아닌 유럽 국가간 비교를 위한 지수

자료 : 한국여성정책연구원 성인지통계, 유럽여성평등협회(EIGE)의 Gender Equality Index Report

#### □ 국내 성평등지수

##### ■ 국가성평등지수

〈표 3〉 국가성평등지수 지표체계

정책영역	분야	지표
성평등한 사회참여	경제활동	- 경제활동참가율(15~64세), 성별 임금격차, 상용근로자비율
	의사결정	- 국회의원비율, 4급 이상 공무원 비율, 관리직 비율, 정부위원회 위원 비율
	교육·직업훈련	- 평균 교육년수, 고등교육기관 진학률, 직업교육훈련경험 비율
여성의 인권·복지	복지	- 비빈곤 가구주 비율, 공적연금 가입자 비율, 장애인 고용률
	보건	- 건강관련 삶의 질(EQ-5D), 건강검진 수검률, 스트레스 인지율
	안전	- 사회안전에 대한 전반적 안전인식, 강력범죄(흉악범) 피해자 비율
성평등 의식·문화	가족	- 가사노동시간, 셋째 아 이상 출생성비, 가족관계 만족도, 육아휴직자
	문화·정보	- 여가시간, 여가시간 만족도, 성별 정보화 격차

자료 : 주재선 외(2018), 2018 한국의 성평등 보고서



- 지역성평등지수: 지역별 성평등 수준을 비교·분석 하고 정책영역의 다양한 분야에서 여성문제를 주요 의제로 다루도록 유도할 목적으로 산정된 지수

## ② 한국사회의 성평등 현황

### □ 지수로 본 한국사회의 성평등 추이변화

- GII : 2017년 GII 점수는 0.063으로 2015년에 비해 0.004점 하락(0에 가까울수록 평등함), 순위는 10위로 유지

〈표 4〉 한국의 GII 추이

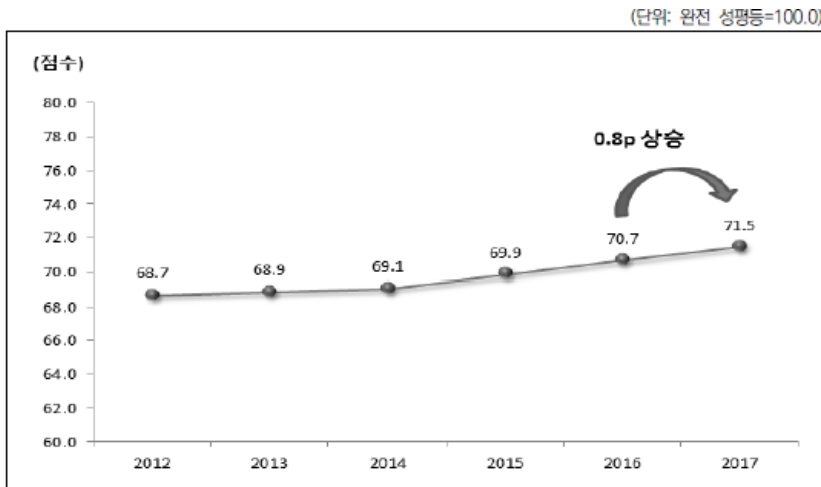
		2012	2013	2014	2015	2017
순위 (점수)		27 (0.153)	17 (0.101)	23 (0.125)	10 (0.067)	10 (0.063)
대상 국가		148	152	155	188	189
생식 건강	모성사망비	16	16	27	11	11
	청소년 출산율	5.8	2.2	2.2	1.6	1.6
여성 권한	여성의원비율	15.7	15.7	16.3	16.3	17.0
	중등교육 이상 받은 여성인구 비율(%)	79.4	77.0	77.0	88.8	89.8
	중등교육 이상 받은 남성인구 비율(%)	91.7	89.1	89.1	94.6	95.6
노동 참여	여성 경제활동참가율(%)	49.2	49.9	50.1	50.0	52.2
	남성 경제활동참가율(%)	71.4	72.0	72.1	71.8	73.2

- GGI : 2018년 GGI 점수는 0.657점으로 2017년에 비해 0.03점 상승과 함께 순위 역시 3단계 상승

〈표 5〉 한국의 GGI 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
순위 (점수)	108 (0.636)	111 (0.635)	117 (0.640)	115 (0.651)	116 (0.649)	118 (0.650)	115 (0.657)
대상 국가	135	136	142	145	144	144	149
경제참여 및 기회	116	118	124	125	123	121	124
교육적 성취	99	100	103	102	102	105	100
건강과 생존	78	75	74	79	76	84	87
정치적 권한 부여	86	86	93	101	92	90	92

- 국가성평등지수: 2017년 기준 국가성평등지수는 71.5점으로 2016년 대비 0.8p 상승했으며, 매년 소폭 상승함



자료 : 주재선 외(2018a), 2018 한국의 성평등 보고서

[그림 1] 국가성평등지수 변화 추이

## ③ 통계로 본 한국사회의 성격차 현황

□ 정치분야: 성별 정치인 비율, 광역/기초 자치단체장 비율 등

〈표 6〉 역대(최근 5대) 국회의원 성비

(단위: 명, %)

	16대	17대	18대	19대	20대
남	257	260	258	253	249
여	16	39	41	47	51
여성의원 비율	5.9%	13.0%	13.7%	15.7%	17.0%

자료: 중앙선거관리위원회 선거통계시스템 재구성

□ 경제분야: 성별 임금 격차(GPG), 경제활동 참여율 격차 등

〈표 7〉 최근 5년간 고용형태별\*성별 월임금총액

(단위: 천원)

고용형태	성별	2014	2015	2016	2017	2018
정규근로자	남	3,613	3,669	3,768	3,855	4,007
	여	2,331	2,351	2,448	2,535	2,702
비정규근로자	남	1,620	1,674	1,770	1,834	1,919
	여	1,067	1,091	1,128	1,187	1,266

자료: 고용형태별근로실태조사, 고용노동부

〈표 8〉 최근 5년간 성별 경제활동

(단위: %)

구분	성별	2014	2015	2016	2017	2018
경제활동참가율	남	74.4	74.1	74.0	74.1	73.7
	여	51.5	51.9	52.2	52.7	52.9
고용률	남	71.7	71.4	71.2	71.2	70.8
	여	49.7	50.1	50.3	50.8	50.9
실업률	남	3.5	3.6	3.8	3.8	3.9
	여	3.5	3.5	3.6	3.5	3.7

자료: 경제활동인구조사, 통계청

## □ 사회분야 : 여성에 대한 폭력(VAW), 가사(무급)노동 측정 등

〈표 9〉 최근 5년간 강력범죄 중 성범죄 관련 피해자현황

(단위: 명)

구분	성별	2013	2014	2015	2016	2017
강간	남	3,568	3,249	3,334	3,071	3,139
	여	23,150	21,729	21,687	22,000	23,499
유사강간	남	47	37	31	35	25
	여	5,706	5,026	5,117	5,090	5,176
강제추행	남	22	57	84	98	68
	여	110	317	434	481	553
기타 강간, 강제추행 등	남	912	945	1,105	1,065	1,356
	여	13,866	13,631	13,938	14,603	16,257

자료 : 경찰청범죄통계, 경찰청

〈표 10〉 가사노동시간 및 경력단절에 따른 경제활동실태 현황

(단위: %)

성별	취업자	비취업자	경제활동실태	
			가사 또는 육아	통학, 기타, 아무것도하지않음
남	76.3	23.7	2.6	21.1
여	53.4	46.6	32.2	14.5

자료 : 양성평등실태조사(2016), 여성가족부

## 2) 문화예술계를 둘러싼 주요 성평등 이슈

## ① 왜 문화예술계의 성평등 접근은 달라야 하는가? 주요이제들

□ 문화예술계는 여성가족부를 중심으로 한 성평등정책의 접근이 문화예술계에는 적용이 어렵다는 점을 지적함

- 첫째, 문화예술계는 타 영역에 비해 분야에 진입 가능한 예비인력(잠재인력) 중 여성의 비율이 어떤 타 영역보다 높은 영역으로, 일반적인 양적 평등으로서의 접근법이 적용되기 어렵기 때문에 문화예술계의 생태계에 맞는 양적/질적 평등 접근법이 필요함

- 둘째, 창의노동이라는 문화예술계 노동의 특수성, 프리랜서 중심의 문화예술인의 직업적 특징에 따라 업계의 성 인지정도 및 의사결정 구조의 성 균형 정도가 개인의 커리어형성에 크게 영향을 미치는 불평등한 노동구조를 가짐
- 셋째, 공공지원금 의존도가 타 사회영역보다 월등히 높은 분야로서 공공지원의 원칙과 결정의 파급이 큰데, 이 공공지원의 의사결정주체의 성불균형성이나 공공지원 관련주체들의 젠더 감수성 정도의 영향이 매우 큰 것을 특징으로 함

## ② 문화예술인력 성비의 특수성으로 인한 기계적 평등 적용의 어려움

### □ 경제활동인력의 남성의 약강(弱強)현상: 성 격차 심하지 않다?

- 경제활동현황, 취업률, 근로종사자 비율 결과들을 보면 문화예술계 노동시장은 한국사회 평균보다 상대적으로 적은 성 격차를 보임

〈표 11〉 전체 vs 예체능계열 전공자 경제활동 현황

		취업자	실업자	고용률
전체	남	15371992	630141	70.8%
	여	11450086	443112	50.9%
예체능 계열	남	673125	28782	76.7%
	여	806830	42260	57.5%

자료: 통계청 2018 경제활동인구조사

### □ 문화예술 예비인력: 여성 비율 압도적

- 고등교육기관에서 예능을 전공하는 재학생 중 여성 전체 총계 54.8%, 남성은 45.2%로 여성이 훨씬 많고, 특히 남성이 더 높은 비율을 차지하는 체육을 제외하면 여성 재학생 편중현상은 보다 심함
- 취업 및 경제활동인력만을 보았을 때 성비 격차가 상대적으로 적어 보이던 원인은 기본적으로 활동 가능한 예비인력 중 여성의 비율이

매우 높기 때문에 상대적으로 격차가 적게 나타나는 것처럼 보이는 것이며, 예비여성인력 중 취업 및 경제활동을 하지 못(안)하는 비율은 남성에 비해 매우 높다는 것을 추정할 수 있음

- 즉, 문화예술계 전반에서 인력의 배출 정도에 비해 취업률과 활동률의 여성비율이 줄어드는 현상이 나타남

### ③ 문화예술인 노동과정에 작동되는 공고한 불평등 프레임과 성 불평등

#### □ 창의노동자에게 씌워진 불평등 패턴

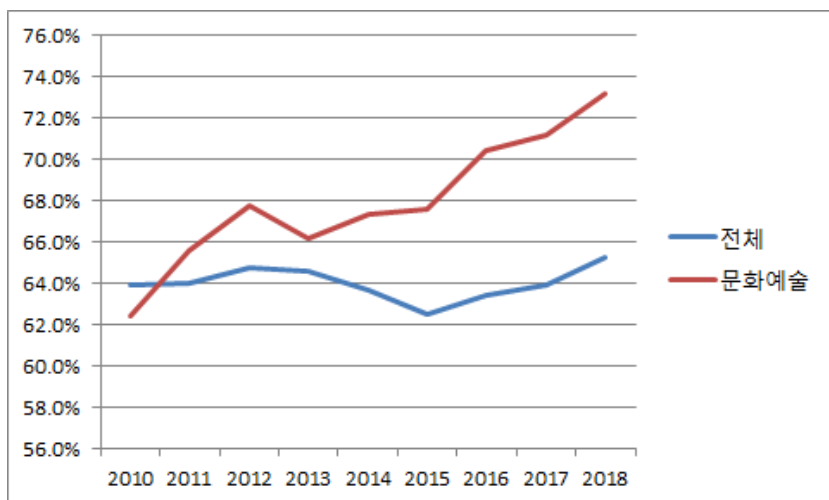
- ‘창의산업’과 연결된 ‘창의성’ 관련 정책 담론들은 이러한 산업에서 일하는 노동에 대한 스테레오타입을 형성해옴
- 창의노동 연구들은 불평등(inequality)이 지속적으로 악화되고 있으며, 불이익과 배제가 젠더화된 방식으로 이루어지고 있음을 보여줌

#### □ 문화창의노동의 진입단계별 불평등 레짐의 작동

- 진입 단계: 비공식성(Informality)과 무급 노동(Free labour)  
→ 동종선호에 따른 기존 권력 관계 강화, 성별간 임금격차 심화
- 성별화된 노동 분리
- 임금 격차

### ④ 문화예술인 노동의 질과 안정성에서 드러나는 성 격차

#### □ 크지 않은 성별 임금격차? 고용 안정성의 큰 격차



자료: 고용형태별근로실태조사

[그림 2] 전체 vs 문화예술 남성 임금 대비 여성 임금 비율

〈표 12〉 전체 vs 문화예술 근속년수 (2010-2018년)

(단위: 년)

산업	성별	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전체	계	6.2	6.1	6.2	6.4	6.0	6.2	6.4	6.3	6.5
	남	7.0	7.0	7.1	7.3	6.9	7.1	7.3	7.2	7.4
	여	4.4	4.3	4.4	4.6	4.5	4.6	4.8	4.7	4.9
문화예술	계	4.9	5.0	4.8	5.2	5.2	5.1	5.4	5.2	5.3
	남	5.5	5.7	5.5	5.9	5.8	5.7	6.0	5.6	5.9
	여	4.1	4.1	4.0	4.4	4.3	4.2	4.6	4.6	4.6

〈표 13〉 전체 vs 문화예술 고용계약기간

(단위: %)

산업	성별	1개월 미만	1개월~6개월 미만	6개월~1년 미만	1년	1년초과~2년	2년초과~3년	3년 초과	합계
전체	계	7.5	11.2	30.6	37.9	7.3	2.7	3	100
	남	11.3	10.9	24.5	37.4	7.4	3.1	4.4	100
	여	4.1	11.4	35.9	38.2	7.1	1.5	1.7	100
문화예술	계	3.2	21.9	37.6	21.6	11.6	0.2	4	100
	남	4.6	24.1	29.8	22	11.7	0.5	7.2	100
	여	2.1	20.2	43.4	21.3	11.5	0	1.6	100

자료: 통계청 2018년 경제활동인구조사

## □ 고용의 질과 연관된 성 격차

〈표 14〉 전체 vs 문화예술 고용형태 비교

(단위: %)

산업	성별	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족 종사자	합계
전체	계	51.30	18.1	5.4	6.2	14.9	4.1	100
	남	54.3	12.6	6.1	8	18.1	0.9	100
	여	47.4	25.5	4.5	3.7	10.5	8.4	100
문화예술	계	27.3	31.5	6.2	7.9	24.4	2.7	100
	남	29.6	28	6.5	9.7	25.3	0.9	100
	여	24.7	35.4	5.9	5.9	23.4	4.6	100

자료: 통계청 2018년 경제활동인구조사

## □ 불안정한 노동시장특징으로 인한 여성의 노동시장 이탈요인 심화

- 여성들이 다양한 경계들(집과 직장, 유급 노동과 무급 노동 등)을 오가며 일하기(boundary-crossing), 성차별주의(sexism), 부모역할(parenting) 요구 등의 다양한 어려움 속에서 불이익을 당하고 있고, 이는 노동시장 이탈 요인으로 작동하고 있음



## ⑤ 공공지원의 성 불평등과 의사결정구조의 불평등함: 권력화된 젠더인식의 파급

### □ 공공지원의 성 불평등 문제제기의 시작

- 최근 대표적 문화예술공공지원기구인 한국문화예술위원회는 민간위원을 중심으로 성평등소위원회를 구성하고, 그동안 문예진흥기금지원사업을 성평등 관점에서 분석하고 그 결과를 발표하고 있음
- 창작예술인을 대상으로 상대적으로 소액을 지원하는 창작지원사업들에 여성인력을 지원하는 비율이 높고, 상대적으로 고액을 지원하는 단체대상 지원사업 선정자에 남성이 다수를 차지하고 있음
- 최소액 지원(백만원~1천만원 이하)은 여성이, 고액지원(1억 5천만원 이상)은 남성 단체대표 및 주요 임원이 남성인 단체의 비중 높음

### □ 수직적 성별분리현상과 성별 권력 차이

〈표 15〉 주요 문화예술기관 직원 성비

기관명	총원 대비 여성 비율	무기계약직 여성비율	고위직 여성비율 (3급이상, 정무직 등)
A	47%	(파악불가)	0%(정무직) 0%(국장이상)
B	39%	58%	0%(3급이상)
C	45%	54%	0%(2급+위원 이상)
D	56%	(파악불가)	9%(3급이상)
E	29%	74%	14%
F	44%	61%	16%(G2급 이상)
G	53%	71%	18%(선임+수석이상)
H	52%	84.6%	27%(3급이상)
I	78%	(파악불가)	28%(3급이상)
J	76%	77%	56.2%(3급이상)

출처: 김혜인(2018) 논문 재인용. 인사혁신처 및 알리오 경영공시 자료 재가공 (2018년 4, 7월 공시 기준)

구분	세부 구분 (장르 or 지역)	전체기관장(명)	여성기관장(명)	여성비율
중앙정부 산하	문화예술일반	23	4	17.3%
	시각예술(미술관 등)	17	2	11.7%
지자체 산하	공연예술(복합 포함)	11	2	18.2%
	서울/인천/경기	68	8	11.8%
	충청도	14	2	14.3%
	전라도	16	1	6.3%
	경상도	26	1	3.8%
	강원/제주	116	0	0%
전체		192	20	10.4%

출처: 김혜인(2018) 논문 재인용. 인사혁신처 및 알리오 경영공시 자료 및 내부자료 재가공 (2018년 12월 기준)

- 이러한 조사 결과들은 문화예술계 전반에 있어 노동시장 구성→진입  
→유지→재구성 전반에 있어 성별 격차의 특수성이 무엇인지와 어떻게  
유지 및 심화되고 있는지를 확인시켜주며, 문화예술분야의 특수  
성을 고려하고 반영한 성평등정책 접근이 필요함을 보여줌

#### 4. 문화 정책 사업의 성평등 관점과 현황 분석

##### 가. 국내 성평등 문화 정책 사업 현황 및 관점 분석

###### 1) 국내 성평등 문화 정책 사업 현황

- 성폭력 관련 신고 및 해결을 위한 대응 체계 마련
  - 한국예술인복지재단 성폭력피해 신고상담지원
  - 한국영화성평등센터 ‘든든’
  - 콘텐츠성평등센터 ‘보라’

#### □ 성폭력 관련 분야별 실태조사

- 문화 분야 성인지 인권환경 실태조사 (공연예술, 출판, 대중문화) (2019.9.10.)
- 조사 결과, 공연예술, 대중문화, 출판 분야 종사자는 예술인으로서 활동 기간 중 분야별로 11%부터 높게는 34%까지 성희롱·성폭력 피해 경험이 있는 것으로 나타남

#### □ 성평등 정책 추진 체계 구축

- 문화예술계 특별조사단(2018)
- 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회의(2018)
- 양성평등정책담당관 신설(2019)

### 2) 문화 분야 성인지 예산 분석을 통해 본 성평등 관점 분석

#### □ 2017~2019년도 문화체육관광부 성인지 예산 분석

- 성인지 예산이란 예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석하여 이를 예산편성에 반영·집행하고, 여성과 남성이 동등하게 예산의 수혜를 받고 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지를 평가하여 다음연도 예산편성에 반영하는 제도임
- 문화체육관광부의 정책 영역은 1) 남녀평등 의식과 문화 확산, 2) 평등하게 일할 권리와 기회 보장, 3) 여성 대표성 제고 및 참여 활성화, 4) 여성폭력 근절에 해당함

#### □ 사업 목표의 적절성

- 개별 사업들의 목표를 살펴보면, 여성 역량 및 대표성 강화/ 양성평등 문화 확산/ 여성 경제참여(일자리) 활성화가 중심이 되어 있음
- 여성 대표성 문제를 ‘역량’ 부재의 문제로 인식, 구조 변동을 위한

개입이 부족하며, 기존에도 여성 진출이 많았던 분야를 여성 일자리 활성화 영역으로 설정하고 있다는 한계를 가진

□ 성과 지표의 적절성: 2019년 예산서 사업을 중심으로

〈표 16〉 사업별 평가(성과)지표 (2019년도 성인지예산서)

구분	사업 내용	평가지표
직접목적	양성평등 문화환경 조성	양성평등문화콘텐츠 제작(지원) 건수
간접목적	콘텐츠산업분야 창작 지원	수혜자 여성 참여율 제고/여성 참여 용이한 프로그램 확대
	문화콘텐츠 전문인력 양성	수혜자 여성 참여율 제고/여성 비율 적은 장르(게임, 애니) 교육 강화
	방송콘텐츠 제작 지원	수혜자 여성 참여율 제고/여성 참여 용이하도록 교육과정 개선
	인생나눔교실 운영	멘토 여성 참여 비율 제고(여성 대표성 확보에 기여)
	문화예술 기반 문화다양성 교육	문화다양성 교육 참가자 만족도(성별 만족도 포함)
	무지개다리 사업	여성 참여자의 문화다양성 인식제고 정도 (국회예산서 지적 사항 반영/기존에는 참여자 만족도 조사)
	남북문화 상호이해 제고	교육 여성 참가자 비율 (국회예산서 지적 사항 반영/기존에는 참가 인원수(명))
	예술인 창작안전망 구축	사업 참여자 만족도/추후 성별 통계 생산 필요 검토
	문화예술교육 활성화	프로그램 강사 중 여성 비율(83%) (국회예산서 지적 사항에서 남성 사업수혜 비율 현저히 낮은 점 지적)

- 국가 단위의 양성평등 기본계획에서 문화부의 역할로 지정된 ‘직접 목적’ 사업이 현재 문화 분야의 성평등 정책의 우선순위를 반영하지 못하고 있으며, 간접목적 사업들도 이러한 연계성에 대한 충분한 검토가 이루어지지 못하고 있음
- 대부분의 간접목적 사업들이 여성 일자리 관점에서 지표 설정이 되

어 있으나, 실제 여성 인력의 투입이 높은 분야에서 지표관리에 유리한 사업들 중심으로 기계적으로 선정되어 있음

## 나. 국외 성평등 문화 정책의 관점과 현황: 스웨덴 사례를 중심으로

### 1) 사례 분석의 대상으로서 스웨덴의 성평등 정책

#### □ 일반 개괄

- 성평등 정책은 1970년대 이래 스웨덴 정부의 국가적 의제가 되었으며, 이 과정에서 1963년 49.1%에 그쳤던 여성 노동시장 참여율이 1982년 83.5%로 급격하게 증가하였음
- 차별방지법의 도입과 함께 스웨덴 정부는 차별과 관련한 정부기관인 평등 옴부즈만(Diskriminerings ombudsmannen)을 두어 차별방지법의 이행을 감시하는 역할을 수행하도록 함
- 스웨덴 정부는 양성평등 정책의 효과적인 이행과 성평등 문제의 일관성 있고 지속가능한 관리를 위해 새로운 성평등청(Gender Equality Agency)을 2018년1월 설립한 바 있음

### 2) 스웨덴의 성평등정책 사업 현황

#### □ 노동시장에서의 성평등 정책의 특징

- 노동시장에서 양성중립적인 성격을 지닌 육아휴직, 유연근로, 관대한 실업급여, 교육, 훈련을 강조하는 적극적 노동시장 정책, 보육시설 제공 등은 노동시장 내 성별 격차를 줄이는 데 영향을 주고 있음

#### □ 성희롱, 성폭력에 대한 대응제도의 특징

- 2017년 하반기부터 스웨덴에서도 미투 운동의 열풍이 거세지면서 기존 정책의 개선 및 강화가 필요하다는 지적이 이어졌으며, 이에 따라 스웨덴 정부는 2017년 말, 피해자의 동의 여부를 중심으로 성

폭력 여부를 해석하는 성폭력법 개정안을 법률자문위원회에 제출하는 등 적극적인 대응을 시작했음

### 3) 스웨덴의 문화 분야 성평등정책의 관점

#### □ 스웨덴 예술인의 소득, 노동구조, 가정생활의 특징 조사

- 남녀의 인정해야하는 각각의 조건을 고려한 성평등관점의 적용을 강조하면서 실시한 조사보고서 〈A Survey of Artists' Income from a Gender Perspective: Economy, Work, and Family Life〉는 예술 기금위원회의 지원사업 설계 시 성평등관점 적용의 기본 원칙을 위한 자료로 활용되고 있음

#### □ 예술 분야 공공 지원에서의 성평등 원칙의 적용 사례

- 예술가에 대한 공공지원에서의 성주류화 원칙 적용 이해를 위한 가이드라인 개발(Swedish Arts Grants Committee)
- 성평등 관련 운영 및 지원원칙 수립 및 적용 (Swedish Arts Council)
- 위계적 성별직종분리현상 심한 특정 장르에 대한 지원 설계 (Swedish Arts Council)
- 공공지원을 받는 예술가, 예술단체에 대한 성평등교육 의무화 논의 이슈 (Swedish Arts Council)

#### □ 스웨덴 공연예술계에서 미투운동 이후 스웨덴 공연예술노동조합의 역할

- 〈성평등 체크리스트(Gender Equality Checklist)〉 제작 및 배포
- Center Stage-Core'(여성 예술가를 위한 활동지원자금 제공 프로그램) 운영

## 다. 소결: 국내외 정책 사업 현황 및 관점의 비교

### 1) 국내 정책 사업 현황 및 관점의 특징

- ☐ 성평등 사업: 성폭력 대응 중심의 기반 구축
- ☐ 성평등 관점: 기계적-기회의 평등 중심의 개인적 접근

### 2) 해외 성평등 정책 사례의 시사점

- ☐ 공공지원의 신청-실행-평가 과정의 성평등 공동원칙 수립 및 적용
- ☐ 노동구조, 소득구조 권력구조, 가정생활 등을 고려한 성별 불균형 이슈 파악 필요
- ☐ 극단적 불평등 발생분야의 문제해결을 위한 지원방안 개발

## 5. 정책 담당자 성평등 인식조사

### 가. 조사 개요

- ☐ 문화 정책 담당자들의 성 인식·성 인지 및 성평등 인식을 조사함으로써 해당 분야의 성평등 관련 현황 파악하고자 함
  - 조사 대상: 111개 문화분야 관련 기관 담당자 356명
  - 조사기간: 2019년 9월 27일~10월 21일

### 나. 조사 결과

- ☐ 문화분야 성인지 일반
  - 문화분야 성평등 달성 정도(5점척도)는 **문화정책(2.92)** > 문화예술(2.86) > 문화산업(2.73) 순으로 높게 나타남



- 문화분야 성평등 수준은 ‘**평등**’(매우평등+평등)이 18.5%, ‘**불평등**’(매우불평등+불평등)이 54.8%로, 대부분 문화분야의 성평등 수준은 낮게 인식하는 것으로 나타남

#### □ 문화분야 성평등 정책 이슈

- 문화분야가 직면한 가장 중요한 이슈는 **성 인식 및 성인지 감수성**(44.1%)이 가장 높게 나타났고, 성 고정관념(16.9%), 성희롱 및 성폭력(15.4%), 여성관리자 부족(12.4%), 노동구조로 인한 직장 내 성차별(11.2%) 순으로 나타남
- 문화분야의 성평등 달성을 위해 중요한 것은 **성 고정관념 탈피**(42.7%)가 가장 높게 나타났고, 직장 내 성차별 해소(21.1%), 성희롱 및 성폭력 근절(16.9%), 여성들의 고위직 진입을 막는 장벽제거(15.2%), 성평등에 대한 교육(4.2%) 순으로 나타남

#### □ 문화분야 성불평등 요인

- 문화분야 성불평등 요인은 **문화계 성인지 수준 미흡**(45.2%)이 가장 높게 나타났고, 문화분야 일자리 구조의 불공정(24.7%), 성폭력 피해 관련 안전망 부재(16.0%), 성평등 환경을 위한 인프라 부족(14.0%) 순으로 나타남
- ‘문화계 성인지 수준 미흡’의 세부 요인들 중 성불평등을 야기하는 가장 큰 요인 상위 3개로는 **프리랜서/계약직 위주의 노동시장**(29.2%), 사회진출 정도의 성불평등성에 따른 남성 중심 문화 고착(28.7%), 네트워크 중심의 업무/조직 문화(16.0%) 순으로 나타남
- ‘성폭력 피해 관련 안전망 부재’의 세부 요인들 중 성불평등을 야기하는 가장 큰 요인 상위 3개로는 **실질적 가해자 징계 방안 미흡**(36.8%), 피해자/신고자에 대한 2차가해 발생(22.2%), 성폭력 피해자 보호 미흡(13.8%) 순으로 나타남



- ‘문화계 성인지 수준 미흡’의 세부 요인들 중 성불평등을 야기하는 가장 큰 요인 상위 3개로는 **남성 중심으로 구성된 문화 분야의 가치를 옹호하는 인식 고착(30.9%)**, 문화분야의 특성을 고려한 성평등 인식의 부족(25.3%), 예술성과 성평등을 분리하는 인식의 지속(14.3%) 순으로 나타남
- ‘성평등 환경을 위한 인프라 부족’의 세부 요인들 중 성불평등을 야기하는 가장 큰 요인 상위 3개로는 **성불평등 개선을 위한 조직적 노력 부족(55.1%)**, 성평등 개선의 중장기 목표 설정 부재(16.0%), 성평등 인식 개선을 위한 교육 커리큘럼 부족(12.4%) 순으로 나타남

#### □ 업무 관련

- 성평등 관점에서 소속기관의 사업 파악 경험률은 **24.2%** 수준인 것으로 나타남
- 동료들과의 성평등 대화 경험률은 **64.9%** 수준인 것으로 나타남
- 동료들과의 성평등 대화 이후 행동변화는 ‘**긍정적으로 변화했다**’라고 응답한 비율이 **48.1%**로 부정적변화(13.4%)에 비해 크게 나타남
- 소속기관 사업의 성평등 고려 여부는 ‘**그렇다**’라고 응답한 비율이 **32.3%**로 그렇지않다(21.1%)에 비해 높게 나타남

### 다. 소결

#### □ 한국사회의 성평등 인식

- 사회전반의 4가지 영역(일터, 정치, 가정, 언론) 중 ‘정치’ 영역이 가장 낮은 성평등 성취 수준을 보임

#### □ 문화분야의 성평등 인식

- 문화분야의 성평등 수준은 다소 불평등한 수준으로 나타났으며, 남

녀간 인식의 차이가 확연히 나타남

■ 문화분야 성인지 특수성:

예술활동 관련 낮은 성인지, 예술현장에서 벌어지는 고착화된 성 역할에 따른 위계권력구조 등 남녀간 인식의 차이는 성불평등이 잠재되어 있음을 보임

□ 문화분야의 성평등 정책 이슈와 성불평등 요인

- 문화분야 성평등 정책의 중요 이슈는 ‘인식’의 개선
- 문화분야 성불평등 요인은 ‘인식’ 부족에서 비롯된 성인지 수준 미흡

## 6. 성평등한 문화정책 발전방향의 모색

### 가. 전문가 델파이 조사를 통해 본 정책 방향

#### 1) 조사 개요

- 조사목적: 정책 수립 방향성 제안을 위한 전문가 의견 조사
- 조사대상: 문화 분야 기관 종사자, 연구자 등 관련 전문가 (1차 33명, 2차 30명)

#### 2) 조사 결과

□ 문화 분야 성 불평등 요인 별 중요도 및 정책 개입 효과성 검토

- 연구진이 제안한 문화 분야 성불평등 요인은 크게 1) 문화 분야 일자리(노동) 구조의 불공정, 2) 성폭력 피해 관련 안전망 부재, 3) 문화(예술, 산업)계 성인지 수준 미흡, 4) 성평등 환경을 위한 인프라 부족으로 나누어 세부적인 요인들을 검토

## ① 1차 조사

- 중요도: **문화 노동의 불안정성(4.87)** > 성인지 수준 미흡(4.82) > 정책 인프라 부족(4.78) > 성폭력 피해관련 안전망 부족(4.77)
- 효과성: **정책 인프라 개선(4.70)** > 성인지 수준 개선(4.64) > 성폭력 피해 안전망 구축(4.64) > 문화 노동의 불안정성 개선(4.58)

## ② 2차 조사

- 노동구조의 성불평등 해소:  
**성별화된 의사결정 개선** > 성별화된 노동 시장 구조 개선 > 문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성에 대한 전반적 해소
- 성폭력 피해 관련 안전망 마련:  
**사건 해결 과정의 안전망 마련** > 신고 단계의 안전망 마련 > 사후 회복을 위한 노력 지원
- 문화(예술, 산업)계 성인지 개선:  
 (우선순위) **문화계 특수성을 고려한 성인지 개선 교육 및 홍보 확대** > 정책 관계자 성평등 인식 개선 > 성평등 인식 교육의 의무화 (효과성) **정책 관계자의 성평등 인식 개선** > 문화계 특수성을 고려한 성인지 개선 교육 및 홍보 확대 > ‘성평등 인식 교육의 의무화’
- 성평등 환경을 위한 인프라 마련:  
**문화분야 성평등정책을 위한 법률 및 제도 마련** > 문화분야 성평등 정책 예산 및 조직의 확보 > 문화분야 성평등환경에 대한 지속 통계 데이터 확보

## □ 불평등 개선을 위한 방향 검토

## ① 문화 분야 일자리(노동) 구조의 불공정

- 문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성  
 → ‘문화분야의 특수성을 반영하는 별도의 사회 안전망을 구축’

- 성별화된 노동 시장 구조

→ ‘일정 부분의 인원 할당을 강제해서라도 여성의 고급 직무 진입과 경력 형성을 지원’

- 성불평등한 의사결정 구조

→ ‘문화 관련 조직이나 심사위원 등의 성별 대표성을 개선하기 위해 관련 비율을 지정하고 강제’

## ② 성폭력 피해 관련 안전망 부재

- 신고 단계의 안전망 부족

→ ‘성폭력 관련 공익 제보 및 신고와 관련된 불이익에 대한 강력한 제재 방안을 마련’

- 사건 해결 과정의 안전망 부족

→ ‘피해/신고자에 대한 2차 가해 행위를 강력한 범죄로 규정하고 적극적인 처벌 등의 노력을 확대’

- 사후 회복을 위한 노력 부족

→ ‘피해자/신고/지원자의 직업적 복귀를 돕기 위한 컨설팅과 구직 활동 지원 방안을 마련하고 실행’

## ③ 문화(예술, 산업)계 성인지 수준 미흡

- 성평등 인식 교육의 한계

→ ‘공공 지원사업 수혜자에 대해 성평등 인식 교육을 강제하고 그 대상 사업을 점차 확대’

- 정책 영역의 성평등 인식 한계

→ ‘성평등 정책사업 적극도 정도를 정책사업 담당자 평가에 반영하여 적극적 자세를 견인’

- 문화계 고유의 성인지 인식의 특수성과 한계

→ ‘문화 정책 및 사업을 성평등을 고려한 기준으로 재편성하고 이를

평가 및 심사 시에 활용할 수 있는 기준을 마련'

#### ④ 문화(예술, 산업)계 성인지 수준 미흡

- 정책 의지 부족  
→ '성평등 예산 비율 증가에 대한 문화부 내부의 목표치를 설정, 관리'
- 정책 기반의 부족  
→ '문화분야 성평등 실현을 위한 중장기 계획을 법제화 등을 통해 강제'

### 나. 정책 개선 방향

#### 1) 성평등한 문화정책 수립을 위한 고려사항

##### □ 성평등한 문화정책 수립을 위한 기본 방향

- 문화정책의 근본적인 원칙과 기준을 변혁적 관점에서 재구성
- 성평등한 문화정책을 통해 이끌어내고자 하는 내부의 변화와 외부의 변화가 무엇인지 설정
- 문화정책의 목표, 전략, 성과 전반에 걸쳐 성주류화 관점을 바탕으로 한 개인적/시스템적, 비공식적/공식적 변화를 이끌어냄

##### □ 성평등한 문화정책 수립을 위한 고려사항

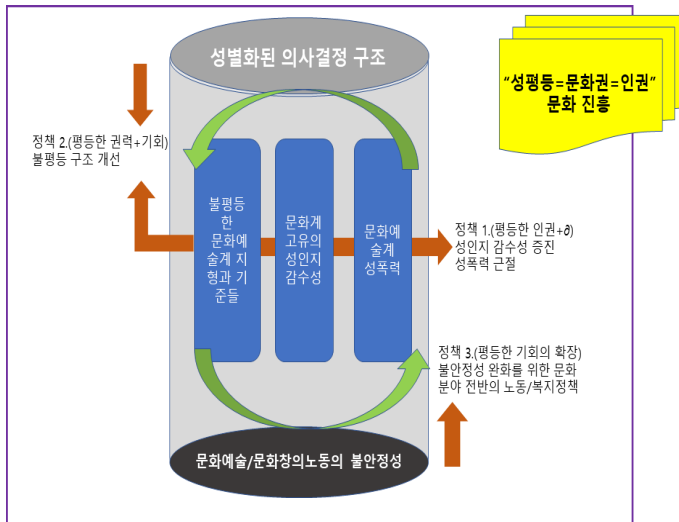
- 기계적 평등과 변혁적 평등을 동시에 추진
- 문화예술계 내부의 특수한 성인지 감수성 개선 필요
- 문화예술계 성폭력 대응책이 성평등정책의 전부가 아님
- 문화예술계 의사결정구조 전반의 성불평등성 개선방안 모색
- '성평등'을 '인권'으로 인식하게 하는 문화형성을 위한 역할 고려

## 2) 성평등한 문화정책의 원칙과 역할의 설정

### □ 성평등한 문화정책의 원칙 수립 및 공표

- 문화정책이 향후 해야 할 일 중의 장기적으로 가장 중요한 일은 ‘성평등’은 우리의 사회구성원으로서 보장받아야 하는 ‘문화권’임을 분명히 하는 것임

### □ 성평등한 문화정책의 역할과 주요 집중방향

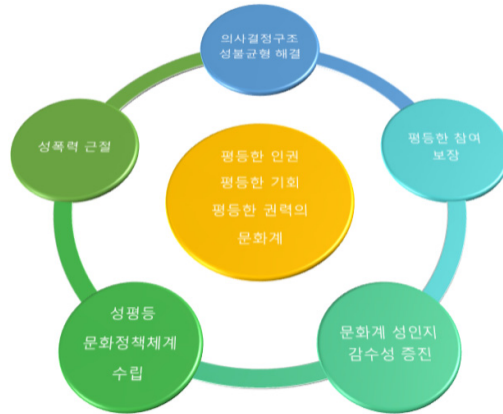


[그림 3] 성평등한 문화정책의 역할, 원칙, 집중영역

- ① 성폭력 근절 및 문화 분야 성인지 감수성 증진, ② 불평등한 의사결정 구조 및 노동시장 개선에 우선적으로 개입하되, 이러한 요인들을 악화시키는 배경이 되는 ③노동의 불안정성을 해소하기 위한 노력은 문화 노동 분야의 정책 개입을 통해 지속적으로 해소해 나갈 필요가 있음
- 평등을 문화권이자 인권으로 인식시키기 위한 문화정책의 역할 수행도 중요함

### 3) 성평등 문화정책 중장기계획 수립을 위한 제언

□ 비전과 목표: 평등한 기회, 인권, 권력에 집중



[그림 4] 성평등한 문화정책의 비전과 주요 목표(안)

□ 정책 추진방향 제언

목표		추진 방향(안)
평등한 기회	문화예술계 남녀 모두 평등한 참여 보장	① 문화예술계 생산 통계 전체의 성별 데이터 포함 ② 문화예술계 생태계에 맞는 적극적 고용 및 적극적 참여 개선 ③ 문화예술계 공공/민간 성평등고용 및 임금 공시제 도입 ④ 문화예술계 경력단절 남녀 대상 집중지원
	문화예술계 성인지 감수성 증진	① 문화예술계 공공 부문 성인지 향상교육 개발 및 컨설팅 운영 ② 문화예술인 성평등교육 실시
평등한 인권	문화예술계 성폭력 근절	① 문화예술계 성폭력 대응을 위한 공공/민간 가이드라인 제작 및 배포 ② 문화예술계 성폭력 피해자 지원 지속
	문화예술계 여성대표성 제고	① 문화예술계 공공기관, 단체, 위원회의 여성대표성 제고 ② 문화예술계 민간/기업의 양성평등 경영 지원
평등한 권력	성평등한 문화정책을 위한 체계 수립	① 문화예술 성평등 옴부즈맨제도 추진 ② 문체부+지역정부 문화예술 공공기관 성평등협력네트워크 구축





**제1장 서론**

제1절 연구 배경 및 목적 .....	3
1. 연구 배경 .....	3
2. 연구 목적 .....	4
제2절 연구 범위 및 방법 .....	6
1. 연구 범위 .....	6
2. 연구 방법 .....	7
3. 연구 기대 효과 .....	9

**제2장 성평등 정책을 바라보는 관점: 특징과 변화**

제1절 성평등을 바라보는 개념과 논쟁의 변화 .....	13
1. 동등성(sameness)을 전제로 한 ‘기회균등적 평등’ .....	13
2. 차이(difference)를 강조하는 ‘결과의 평등’ .....	14
3. 남성중심적 사회 규칙의 변화를 통한 ‘변혁적(transformative) 평등’ .....	15
제2절 성평등 정책 접근의 특징과 변화 .....	17
1. 여성중심적 접근(Women in Development, 이하 WID) .....	17
2. 성주류화전략 (Gender and Development(GAD)와 Gender Mainstreaming(GM)) .....	19
3. 성주류화전략의 한계와 정책검토의 틀 .....	21

**제3장 한국 사회와 문화예술계의 성평등 이슈**

제1절 한국사회의 성평등 정도 .....	27
1. 국내외 주요 성평등 지수 .....	27
2. 한국사회의 성평등 현황 .....	33
제2절 문화예술계를 둘러싼 주요 성평등 이슈 .....	40
1. 왜 문화예술계의 성평등 접근은 달라야 하는가? 주요 의제들 .....	40
2. 문화예술인력 성비의 특수성으로 인한 기계적 평등 적용의	

어려움 .....	42
3. 문화예술인 노동과정에 작동되는 공고한 불평등 프레임과 성 불평등 .....	46
4. 문화예술인 노동의 질과 안정성에서 드러나는 성 격차 ....	54
5. 공공지원의 성 불평등과 의사결정구조의 불평등함: 권력화된 젠더인식의 파급 .....	59

## 제4장 문화 정책 사업의 성평등 관점과 현황 분석

제1절 국내 성평등 문화 정책 사업 현황 및 관점 분석 .....	69
1. 국내 성평등 문화 정책 사업 현황 .....	69
2. 문화 분야 성인지 예산 분석을 통해 본 성평등 관점 분석 ..	76
제2절 해외 성평등 문화 정책의 관점과 현황 :	
스웨덴 사례를 중심으로 .....	90
1. 사례 분석의 대상으로서 스웨덴의 성평등정책 .....	90
2. 스웨덴의 성평등정책 사업 현황 .....	94
3. 스웨덴의 문화 분야 성평등정책의 관점 .....	99
제3절 소결: 국내외 정책 사업 현황 및 관점의 비교 .....	110
1. 국내 정책 사업 현황 및 관점의 특징 .....	110
2. 해외 성평등 정책 사례의 시사점 .....	111

## 제5장 정책 담당자 성평등 인식조사

제1절 조사 개요 .....	115
1. 조사목적 .....	115
2. 조사 설계 .....	115
3. 응답자 특성 .....	116
제2절 조사 결과 .....	117
1. 문화분야 성인지 일반 .....	117
2. 문화분야 성평등 정책 이슈 .....	120
3. 문화분야 성불평등 요인 .....	123
4. 업무관련 .....	127

제3절 소결 .....	132
1. 한국사회의 성평등 인식 .....	132
2. 문화분야의 성평등 정책 이슈와 성불평등 요인 .....	136

## **제6장 성평등한 문화정책 발전방향의 모색**

제1절 전문가 델파이 조사를 통해 본 정책 방향 .....	141
1. 조사 개요 .....	141
2. 조사 결과 .....	143
제2절 정책 개선방향 .....	169
1. 성평등한 문화정책 수립을 위한 고려사항 .....	169
2. 성평등한 문화정책의 원칙과 역할의 설정 .....	170
3. 성평등 문화정책 중장기계획 수립을 위한 제언 .....	173

<b>참고문헌</b> .....	182
-------------------	-----

<b>ABSTRACT</b> .....	190
-----------------------	-----

<b>부 록</b> 설문지 .....	191
----------------------	-----

## 표 목차

〈표 3-1〉 지수별 작성 목적 및 구성지표 .....	30
〈표 3-2〉 지수별 산정 방식 및 특징 .....	31
〈표 3-3〉 2017년 국가성평등지수 지표체계 .....	32
〈표 3-4〉 한국의 GI 추이 .....	34
〈표 3-5〉 한국의 GGI 추이 .....	34
〈표 3-6〉 역대(최근 5대) 국회의원 성비 .....	35
〈표 3-7〉 광역 및 기초단체장(의원) 성비 .....	36
〈표 3-8〉 최근 5년간 고용형태별*성별 근로일 수(월) .....	36
〈표 3-9〉 최근 5년간 고용형태별*성별 근로시간(월) .....	36
〈표 3-10〉 최근 5년간 고용형태별*성별 월임금총액 .....	37
〈표 3-11〉 최근 5년간 성별 경제활동 .....	37
〈표 3-12〉 가사노동시간 및 경력단절에 따른 경제활동실태 현황 .....	38
〈표 3-13〉 성별 성폭력 피해율(예술분야) .....	38
〈표 3-14〉 성별 성폭력 피해율(일반 국민 대상) .....	39
〈표 3-15〉 최근 5년간 강력범죄 중 성범죄 관련 피해자현황 .....	39
〈표 3-16〉 전체 vs 예체능계열 전공자 경제활동 현황 .....	42
〈표 3-17〉 전체 vs 예체능계열 전공생 취업률 (2013-2017년) .....	43
〈표 3-18〉 전체 vs 문화예술 근로자 수 및 종사자 비율 비교 .....	44
〈표 3-19〉 예체능계열 재학생 남녀비율(2018) .....	45
〈표 3-20〉 전체 vs 문화예술 근속년수 (2010-2018년) .....	56
〈표 3-21〉 전체 vs 문화예술 고용계약기간 .....	56
〈표 3-22〉 전체 vs 문화예술 고용형태 비교 .....	58
〈표 3-23〉 한국문화예술위원회 공연예술분야지원선정 단체/개인 성별 구성비 ..	60
〈표 3-24〉 주요 문화예술기관 직원 성비 .....	63
〈표 3-25〉 주요 문화예술기관 기관장 성비 .....	65
〈표 4-1〉 1차 권고와 이행 현황 .....	73
〈표 4-2〉 2차 권고와 이행 현황 .....	75
〈표 4-3〉 성인지 예산서 대상사업 선정 기준 비교(2018-2019년) .....	78
〈표 4-4〉 문화체육관광부 성평등 실행 목표 .....	80

〈표 4-5〉 연차별 성평등 목표 및 특징 .....	81
〈표 4-6〉 사업별 성평등 목표 분석 .....	84
〈표 4-7〉 사업별 평가(성과)지표 (2019년도 성인지예산서) .....	88
〈표 4-8〉 고용 및 사업으로 인한 총 소득 :	
각 소득 범주에서 남성 대 여성의 비율 .....	100
〈표 5-1〉 문화분야 성평등 인식조사 .....	115
〈표 5-2〉 조사대상 구분별 주요 기관 .....	116
〈표 5-3〉 조사대상 구분별 주요 기관 .....	116
〈표 5-4〉 영역별 성평등 성취 여부(한국) .....	132
〈표 5-5〉 분야별 예술활동 관련 주요 성 인식 .....	134
〈표 5-6〉 예술계 현장관련 성인지 .....	135
〈표 6-1〉 『문화 정책의 성평등 관점 정착과 발전을 위한 방안』 델파이 조사 ...	141
〈표 6-2〉 응답자 특성_델파이 1차 .....	142
〈표 6-3〉 응답자 특성_델파이 2차 .....	143
〈표 6-4〉 1차 조사 결과: 성 불평등 요인별 중요도 및 효과성 .....	144
〈표 6-5〉 1차 조사 결과: 세부 요인 별 중요도 및 효과성 .....	145
〈표 6-6〉 성평등한 문화정책 수립을 위한 기본 방향 .....	169
〈표 6-7〉 성평등한 문화정책 수립을 위한 고려사항 .....	170
〈표 6-8〉 성평등 문화정책의 원칙(안) .....	171
〈표 6-9〉 성평등 문화정책 추진방향(안) .....	175

## 그림 목차

[그림 2-1] What are we trying to change? 모델	23
[그림 3-1] 우리나라의 국제 성평등지수 변화 추이	33
[그림 3-2] 국가성평등지수 변화 추이	35
[그림 3-3] 전체 vs 문화예술 월 임금 총액	54
[그림 3-4] 전체 vs 문화예술 남성 임금 대비 여성 임금 비율	55
[그림 3-5] 아르고 공연예술지원 지원현황 성별 구성비	61
[그림 3-6] 아르고 공연예술지원 지원현황 성별 구성비	64
[그림 4-1] 한국예술인복지재단 성폭력피해 신고상담 지원 절차	71
[그림 4-2] 성인지예산제도 추진 경과	77
[그림 4-3] 성인지예산서 작성 사업 선정 단계별 체크리스트	79
[그림 5-1] 성평등 인식 사회전반	117
[그림 5-2] 성평등 인식 문화분야	118
[그림 5-3] 문화분야 현장에 대한 생각	119
[그림 5-4] 문화분야 성평등 수준	120
[그림 5-5] 문화분야가 직면한 가장 중요한 이슈	121
[그림 5-6] 문화분야의 성평등 달성을 위해 중요하다고 생각하는 것	121
[그림 5-7] 조사, 제도 사업 인지도	122
[그림 5-8] 성불평등 요인	123
[그림 5-9] 일자리(노동) 구조의 불공정 요인	124
[그림 5-10] 성폭력 피해 관련 안전망 부재 요인	125
[그림 5-11] 문화계 성인지 수준 미흡 요인	126
[그림 5-12] 성평등 환경을 위한 인프라 부족 요인	127
[그림 5-13] 현재 업무하고 있는 조직에 대한 느낀 점	128
[그림 5-14] 성평등 관점에서 소속기관의 사업 파악 경험 여부	128
[그림 5-15] 동료들과의 성평등 대화 경험 여부	129
[그림 5-16] 동료들과 성평등 대화 이후 행동 변화	130
[그림 5-17] 소속기관 사업의 성평등 고려 여부	131
[그림 6-1] 전문가 1차 조사 결과: 요인별 중요도 및 효과성 비교	145

[그림 6-2] 노동구조의 성불평등 해소_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 .....	147
[그림 6-3] 노동구조의 성불평등 해소_정책적 효과성이 높은 영역 .....	147
[그림 6-4] 성폭력 피해 관련 안전망 마련_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 .....	148
[그림 6-5] 성폭력 피해 관련 안전망 마련_정책적 효과성이 높은 영역 .....	149
[그림 6-6] 문화(예술, 산업)계 성인지 개선_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 .....	150
[그림 6-7] 문화(예술, 산업)계 성인지 개선_정책적 효과성이 높은 영역 .....	150
[그림 6-8] 성평등 환경을 위한 인프라 마련_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 .....	151
[그림 6-9] 성평등 환경을 위한 인프라 마련_정책적 효과성이 높은 영역 .....	152
[그림 6-10] 문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성_현상 해소를 위해 필요한 요건 .....	153
[그림 6-11] 성문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성_ 성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성 .....	153
[그림 6-12] 성별화된 노동 시장 구조_현상 해소를 위해 필요한 요건 .....	154
[그림 6-13] 성별화된 노동 시장 구조_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성 .....	154
[그림 6-14] 성불평등한 의사결정 구조_현상 해소를 위해 필요한 요건 .....	155
[그림 6-15] 성불평등한 의사결정 구조_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성 .....	156
[그림 6-16] 신고 단계의 안전망 부족_현상 해소를 위해 필요한 요건 .....	157
[그림 6-17] 신고 단계의 안전망 부족_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성 .....	157
[그림 6-18] 사건 해결 과정의 안전망 부족_현상 해소를 위해 필요한 요건 .....	158
[그림 6-19] 사건 해결 과정의 안전망 부족_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성 .....	158
[그림 6-20] 사후 회복을 위한 노력 강화를 위해 필요한 요건이 무엇인지_ 현상 해소를 위해 필요한 요건 .....	159

[그림 6-21] 사후 회복을 위한 노력 부족_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성 .....	160
[그림 6-22] 성평등 인식 교육의 한계_현상 해소를 위해 필요한 요건 .....	161
[그림 6-23] 성평등 인식 교육의 한계_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성 .....	161
[그림 6-24] 정책 영역의 성평등 인식 한계_현상 해소를 위해 필요한 요건 .....	162
[그림 6-25] 정책 영역의 성평등 인식 한계_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성 .....	163
[그림 6-26] 문화계 고유의 성인지 인식의 특수성과 한계_ 현상 해소를 위해 필요한 요건 .....	164
[그림 6-27] 문화계 고유의 성인지 인식의 특수성과 한계_ 성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성 .....	164
[그림 6-28] 정책 의지 부족_현상 해소를 위해 필요한 요건 .....	165
[그림 6-29] 정책 의지 부족_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성 .....	165
[그림 6-30] 정책 기반의 부족_현상 해소를 위해 필요한 요건 .....	166
[그림 6-31] 정책 기반의 부족_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성 .....	167
[그림 6-32] 성평등한 문화정책의 역할, 원칙, 집중영역 .....	172
[그림 6-33] 성평등한 문화정책의 비전과 주요 목표(안) .....	174



기초연구

문화정책의 성평등관점 정착과 발전방향

## 제1장

# 서론

Korea Culture & Tourism Institute



## 제1절

## 연구 배경 및 목적

## 1. 연구 배경

문재인 정부가 ‘포용적 혁신국가’를 국가 비전으로 제시하며 ‘국민의 삶을 바꾸는 포용과 혁신의 사회정책’을 강조하고 있다는 것은, 우리 사회 전반의 지금의 ‘포용성’이 부족하다는 반증이기도 하며, 이 포용성의 부족은 ‘사회통합’에 있어 강한 장애로 작용한다. 그 대표적 분야 중 하나가 우리 사회의 성 불평등의 해결 이슈이다.

최근 몇 년 간 집중적으로 수면 위로 떠오른 문화예술계 성폭력문제, 미투 운동 등은 문화예술 및 문화산업계 전반의 성평등 구조의 미흡 문제를 확인시켜주었고, 위계적 구조적 불평등이 생태계 전반에 영향을 미치고 있다는 문제의식을 불러일으킨다. 하지만 이 문제의식의 영향은 엇갈린 파급으로 나타나고 있다. 성별 혐오표현의 심화, 남녀의 극단적 대결구도 표출, 위계적 성폭력의 인정 여부에 대한 엇갈린 시각, 남녀 모두에게 불평등한 사회 속 또 다른 불평등이란 인식 등이 혼란스럽게 나타나고 있다. 이런 현상은 남성성 vs. 여성성에 대한 이분법적 사고를 심화시키고 있고, 남녀 모두에게 필요한 적극적 조치 모두를 약화시키는 모습으로 이어지고 있다.

문화예술계에서 불거진 성희롱 및 성폭력에 대한 강력한 조치 마련에 대한 요구에도 불구하고, 이에 대한 적극적 조치가 이루어지지 못하고 있는 이유 중 하나로 문화예술계의 노동 및 고용형태로 인한 적극적 조치의 적용 대상 및 조건 마련이 까다롭기 때문이 꼽히고 있다. 하지만 그보다 사회 전반에서

강조되고 있는 성평등 정책적 접근과 조치들(고용평등제, 생물학적 차이를 인정한 여성을 위한 적극적 조치 등)은 문화예술계에 적용되기 어렵다는 논리가 우선하고 있다는 점(일자리 형태의 문제와 예술계 모두 어렵다는 인식)과 문화예술적 ‘능력’이 평등보다 중요하게 여겨져야 한다는 ‘능력우선주의’ 관점이 애매하게 적용되고 있다는 것이 문제이다.

그리고 문화예술정책을 구성하고 설계하는 관점에 성평등 관점이 어떻게 적용되어야 하는지에 대한 논쟁과 논의가 거의 없었다는 점이 문제이다. 문화예술정책과 제도를 구성하는 원칙에 성평등 관점이 적용된 바 없고, 대부분 짜깁기와 구멍 메꾸기 정도로 성평등 사업이 드문드문 적용되고 있다. 따라서 문화예술정책 전반의 차원에서 어떤 원칙을 갖고 성평등 관점에 접근해왔는지를 검토하고, 그 한계와 문제점을 진단한 후, 향후 어떻게 접근해야하는가에 대해 심도있는 논의가 반드시 필요한 시점이다.

## 2. 연구 목적

본 연구는 문화정책 전반에 걸쳐 성평등 관점을 적용하기 위해 어떤 정책적 접근과 방법이 필요한지를 진단하고, 이를 위한 원칙과 성평등 문화정책으로서의 중장기정책대안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 특히 성평등관점이 문화정책분야의 일부라는 접근을 지양하고, 문화정책 전반의 기본 원칙으로 적용되어야 한다는 인식을 기반으로 할 때, 어떤 정책적 관점이 필요하며 이를 위해 어떤 적극적 조치들이 필요한지에 대해 논하고자 한다.

그리고 본 연구가 ‘성평등’관점이란 용어를 제목부터 연구 전반에 걸쳐 사용하는 배경에는 ‘양성평등’이란 용어는 생물학적 성별 분리를 기본으로 한 개념이기 때문이다. 현재까지 정책적 용어로 ‘양성평등’과 ‘성평등’이 혼재하여 사용되고 있고, <양성평등기본법>, <양성평등정책 기본계획> 등 여성가족부의 대표적 법제도 안에서도 양성평등이 주로 사용되고 있지만 이의 배경에는 ‘성평등’의 용어사용을 반대하는 민원 및 반대의견의 영향이 강하다 볼 수 있다.

하지만 성평등은 생물학적 성별분리 외에, ‘사회적 성’을 인정하는 개념으로 볼 수 있으며, 최근 대부분의 국제사회에서 ‘정치적으로 올바른’ 표현으로서 성평등이 보다 널리 사용되고 있음을 고려할 때, 장기적 관점에서 이의 사용이 적절하다 할 수 있다. 본 연구의 직접적 분석 및 대상에 사회적 성으로 인한 성소수자문제를 다루고 있지는 않으나, 이런 관점의 중요성에 대한 인지를 바탕으로 연구를 진행한 바, 연구 전반에 걸쳐 용어를 통일하여 사용하였다.

연구내용을 통해 연구목적を 살펴보는 과정은 다음과 같다. 먼저 성평등정책 관점의 특징과 흐름 분석을 목적으로 한다. 최근까지의 성평등을 바라보는 관점의 특징의 분류화 및 흐름 분석과 함께 각 관점이 생성해 낸 정책 접근의 특징과 대표적 사례를 검토하고, 또한 각 관점이 지닌 한계와 그로 인한 부작용 등을 함께 살펴볼 것이다.

다음으로 한국사회의 성평등 정도 진단에 대한 분석을 진행할 것이다. 특히 국제사회에서 통용되는 대표적 성평등 관련 지표들에서 드러나는 한국의 성평등 정도, 한국의 양성평등지수에서 드러나는 성평등 정도의 특징과 특수성, 주목해야할 지점에 대한 분석을 진행할 것이다.

또한 문화 정책 사업의 성평등 관점 분석하고 이에 대한 시사점을 도출하고자 한다. 특히 해외 사례 검토와 전문가 자문을 통해 성평등 관점에서 본 현재 문화 정책의 한계와 개선 방안을 검토한 후, 이를 토대로 문화 정책 성평등 관점 적용을 위한 방안을 도출할 것이다.

## 제2절

## 연구 범위 및 방법

## 1. 연구 범위

## 1) 시간 및 대상 범위

본 연구의 대상 분야의 범위는 문화정책 영역 전반으로 하되, 주로 문화, 예술, 문화산업정책을 대상으로 한다. 관광과 체육 정책은 주요 분석의 대상에서 제외하되, 일부 예산 및 사업 현황 검토에서는 부분적으로 포함될 것이다.

시간적 범위는 정책사업 분석을 위한 직접 범위로 2017년부터 2019년 현재까지 최근 3년간을 대상으로 한다. 이는 2017년 하반기에 본격화된 ‘미투 운동’을 기점으로 관련 정책과 사업의 변화를 살펴보고자 하는 것이다. 다만 이론, 선행연구 및 각종 지수 분석은 정부의 성평등을 위한 적극적 역할 수행 요구가 본격화된 2000년대 초부터를 주요 대상으로 하지만 주요 이론들의 경우 20세기 이론들을 포함할 것이다.

## 2) 내용적 범위

본 연구의 내용적 범위는 다음과 같다.

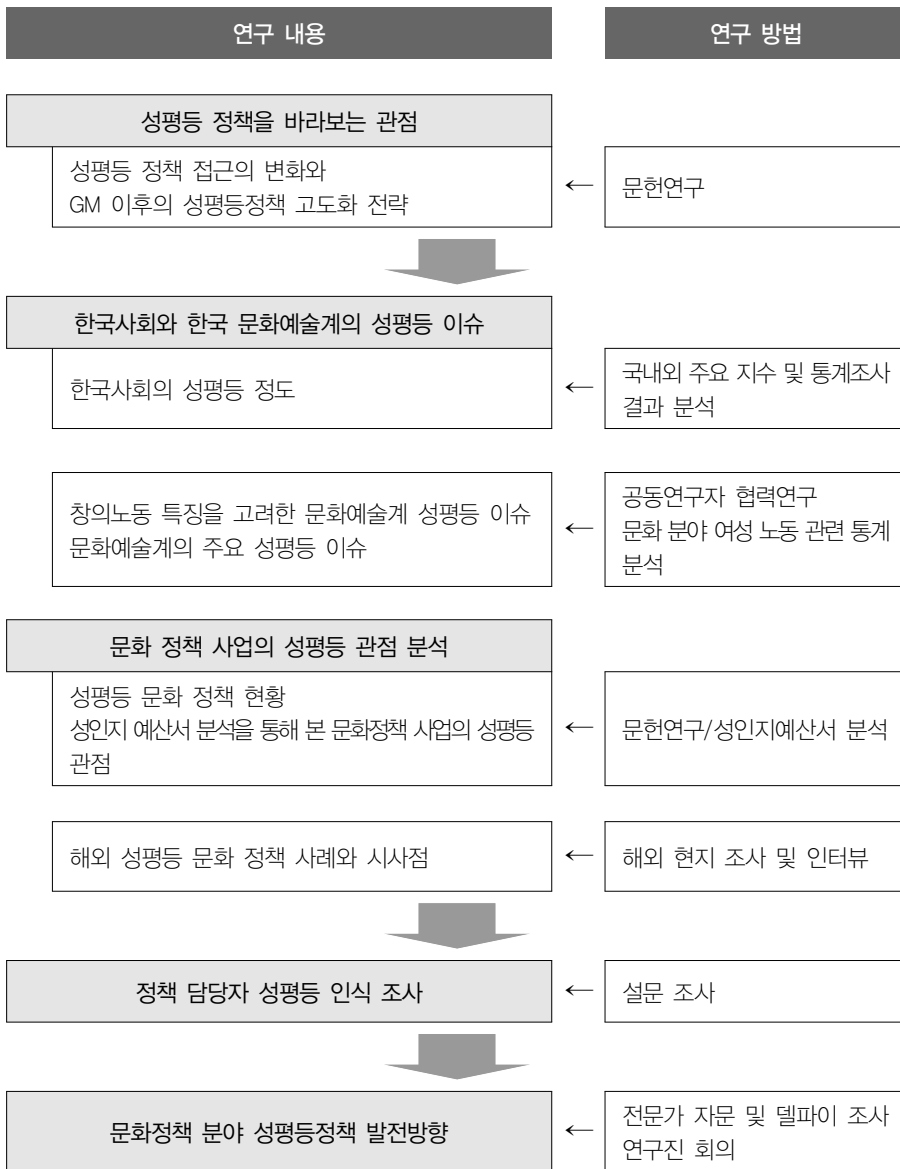
- 성평등 정책의 성인지 및 성주류화 관점의 흐름 및 특징 분석(WID, GAD, GM 등)
- 한국사회의 성평등 이슈 도출을 위한 국내·외 지수, 통계 분석
- 문화정책 분야 성평등 이슈 도출을 위한 국내외 자료 분석

- 문화정책사업 중 성평등 관련 주요 사업의 분석 (성인지예산서 등)
- 문화정책분야의 성평등 인식 수준 및 정책 방향 검토(전문가 및 공무원 인식조사)
- 성평등 문화정책 발전방향 제시

## 2. 연구 방법

본 연구는 크게 다음과 같은 연구 방법들을 활용했다.

- 문헌자료 분석
- 전문가 자문회의 및 인터뷰(성평등문화정책기획위원회, 여성인권진흥원, 등 주요 성평등 관련 기관 및 정책의사결정기구 관계자, 교수진, 선행 연구자 등으로 구성)
- 국내외 주요 지수 및 통계조사결과 분석
  - (국외) UNDP의 GII, WEF의 GGI 등
  - (국내) 국가성평등지수, 성인지 통계(한국여성정책연구원) 등
- 해외 현지 조사: 스웨덴 양성평등부서 관계자 및 Swedish Union for performing arts and films 등과의 인터뷰 및 심층조사를 통한 성평등정책 관련 접근법 분석 및 정책방향 도출
- 성평등 이슈를 반영한 성인지 문화정책 진단 및 방안에 대한 델파이 조사
  - 조사 대상: 문화분야 정책 연구자 등 관련 전문가 30명
  - 조사 내용: 문화정책 분야 성인지 접근 필요성 및 특수성, 성평등 문화정책 집중 필요 이슈 및 방법 등
  - 조사 방법: 구조화된 설문지를 통한 2회에 걸친 전문가 델파이 조사





### 3. 연구 기대 효과

문화체육관광부의 문화, 예술, 문화산업정책 전반의 성평등 정책방향 수립에 활용될 수 있을 것이다. 특히 2019년부터 성평등정책관 신설, 성평등 문화정책수립의 필요가 대두되고 있는바 성평등 문화정책의 중장기 정책방향 정립에 활용 가능할 것으로 기대된다.

또한 포용국가 사회정책의 연간 계획 발표 이후 본격화될 문화정책의 혁신적 포용국가 비전 이행을 위한 방안 수립 단계에서, 현재 제한적으로 ‘창의성’, ‘혁신성’으로만 해석된 문화예술 및 문화산업의 사회적 가치와 기대효과를 보다 폭넓게 해석할 수 있는 근거 마련에 기여할 것이다.



## 제2장

# 성평등 정책을 바라보는 관점: 특징과 변화



## 제1절

## 성평등을 바라보는 개념과 논쟁의 변화

‘성평등’ 개념은 논쟁적이었고, 여전히 논쟁적이다. ‘평등’의 정의가 무엇인가? ‘권리, 의무, 자격 등이 차별 없이 고르고 한결같음’이란 사전적 정의는 ‘동등(등급이나 정도가 같음)’이나 ‘공평(어느 쪽으로도 치우치지 않고 고름)’과 무엇이 같고 다른가? 여성학계는 오랫동안 ‘평등이 무엇이고, 어떻게 실현될 수 있는가’에 대해 논쟁해왔다.

본 절에선 성평등의 개념을 바라보는 학술적/사회적 인식이 어떻게 변화해왔는지에 대해 대표적 관점을 주요 페미니즘 이론에 바탕을 둔 선행연구들을 통해 3가지로 분류하여 살펴본다. 이는 성평등정책의 접근 특징을 살펴보기 전에, 성평등의 개념, 성평등한 사회에 대한 인식 변화가 무엇이었는지를 먼저 살펴보기 위함이다. 그 3가지는 다음과 같다. 1) 기계적 평등 2) 결과의 평등 3) 사회규칙 전체변화를 통한 평등이 그것이다. 각 입장의 특징과 한계를 살펴보는 것은 성평등 정책의 목표와 전략의 특수성을 이해하기 위해 전제되어야 할 것이다.

### 1. 동등성(sameness)를 전제로 한 ‘기회균등적 평등’

여성과 남성의 근본적 동등성(sameness)를 강조하는 자유주의적 기회균등 전략이다. 이는 19세기 중후반부터 본격화된 접근으로 자유인본주의(liberal humanism)이 근간이 되고, 시장경제체제의 발달이 남성에게만 인정하던 재산권을 여성에게도 동일하게 인정해주어야 한다는 요구와 함께 본격화되었다.

여기서 중요한 점은 남성의 권리로 자리잡은 것 중 여성에게만 불평등하게 주어지지 않는 영역들을 확인하여 법·제도적 개혁을 통해 그 차별을 제거하여, 여성에게도 똑같이 그 권리를 확대하자는 것이다(Wollstonecraft, 1792; 이재경, 2018). 선거권 획득 투쟁도 거의 동시에 전개되었는데, 선거가 지닌 정치사회적 의미, 즉 ‘이성적 판단을 할 수 있는 정치적 행위자’로서의 권리를 가질 수 있다는 점에서 매우 상징적인 일이었다(허라금, 2008; 홍기원, 2019).

이러한 관점에 의해 추진되고 변화된 대표적 정책적 접근은 ‘동일노동 동일 임금’, ‘호주제 폐지’ 등을 들 수 있다. 시장에서 동일한 능력과 동일한 일을 하는 여성에 대해 동등한 대우를 하라는 것이다(허라금, 2008). 즉 사회적으로 이루어지는 계약 관계에서 주체로 인정받지 못하던 여성들을 주체로 인식하게 만드는 변화를 이끌어냈다. 하지만 이미 ‘남성’ 중심으로 구성된 사회의 원칙과 원리를 그대로 인정한 상태에서, 남성이 가진 것 중 일부의 권한의 획득을 통해 여성이 일부 같은 대우를 받는 것 형식적 평등을 성평등한 사회로 인식하게 만들었다. 즉 남성과 여성이 그간의 사회에서 쌓아온 특성으로 인한 사회적 차이와 필수적으로 발생하는 남녀의 생물학적 다름으로 인한 차이를 인정한 상태에서의 평등과 공정함이 무엇인가에 대해 생각하지 않고, 단순히 형식적으로 똑같아 보이는 상태가 평등하다는 시각으로 보게 만든다는 위험을 내포하고 있다.

## 2. 차이(difference)를 강조하는 ‘결과의 평등’

남녀의 차이(생물학적 차이, 사회적 조건의 차이 등)을 인정한 상태에서의 실질적 평등, 또는 결과의 평등을 강조하는 입장이다. 앞서 얘기한 ‘기회균등적 평등’이 남녀를 형식적으로 똑같이 대하도록 하는 것은 오히려 남녀 모두에게 불평등한 결과를 가져올 수 있다는 문제의식으로부터 시작한다. 즉 여성과 남성의 생물학적 차이(예를 들어 임신이나 출산 등)뿐 아니라 사회적 조건의 불평등함(오랜 역사가 만들어낸 문화권 마다의 남녀의 차이(예를 들어, 한국의 남

성의 의무 군입대 등)을 인정하고 남녀 모두에게 상이한 처우가 있을 수밖에 없다는 것이다. 여기서 유의해야할 점은, 남녀 간 생물학적 차이가 있다는 점이 아니라, 그로 인한 불평등한 권력관계의 역사가 있어왔고 현 시점의 남녀 차이 중 이로 인해 발생한 불평등이나 불이익이 있다는 점이다.

정책의 차원에서 ‘차이’의 관점은 ‘차이’가 만들어내는 불평등을 보완하는 제도를 생성하는데 역할을 했다. 여성의 모성적 역할에 대한 정책적 지원(출산휴가, 육아휴직 등), 출산의 존재로서의 여성의 차이를 반영하는 정책적 지원(보건휴가, 위험직군에서의 여성고용 금지 등)이나 여성 고용에 대한 적극적 조치(affirmative action), 남성만이 요구받는 사회적 조건으로 인한 불이익에 대한 정책적 지원이나 적극적 조치 등을 모두 고려하여 남녀를 다르게 취급하는 제도들이 대표적이다(허라금, 2008). 이는 형식적으로는 달라 보이지만, 권리, 혜택, 의무, 기회 측면에서 동등(equivalent)하다고 간주한다.

‘차이’를 인정하는 ‘결과적 평등’ 관점의 취약점은 남녀간의 ‘차이’가 왜 문제가 되는 것인가, 차이를 인정하는 것이 왜 필요한가에 주목하기 보다, 차이가 있음을 그대로 인정하고 이를 보완해주는 장치로서 성평등정책이 필요하다는 논리로 받아들여지는 경우가 많다는 것이다. 즉 생물학적 차이로 인해 여성의 사회적 능력이 남성에 비해 본원적으로 부족하다는 편견을 만들어낼 수 있다는 것이다.

### 3. 남성중심적 사회 규칙의 변화를 통한 ‘변혁적(transformative) 평등’

페미니즘의 세 번째 관점은 여성만을 정의하는 본질적 속성이 있다는 생각을 부정한다. 여성만의 본질적 속성이 있다면, 남성만의 본질적 속성도 있다는 것이고, 남성성 vs. 여성성, 이분법적 사고를 벗어나 더 이상 무엇이 같고(sameness), 무엇이 다른가(difference)에 주목하지 말자는 것이다. 우리가 주목해야하는 것은 오랫동안 많은 문화권에 축적되어온 ‘당연하게 여겨져 온’ 사회적 규칙이 가부장적 규범과 제도라는 점에 주목하며, 이 사회적 규칙 자체를

바라보는 관점을 변화(transformative)시켜야 진정한 성평등이 이루어질 수 있다고 본다. 계량적 지표로 나타나는 지위 상승 등은 남성을 기준으로 한 상대적 차별의 제거일 뿐, 진정한 의미의 평등은 아니라는 것이다.

이 변혁적 평등의 관점은 성평등을 ‘공정성’이나 ‘형평성’보다 상위의 개념으로 보아야 함을 강조한다. 즉 공정성이나 형평성 개념은 젠더 간의 불평등한 권력관계, 사회적·경제적·정치적 구조에 대한 통찰적 접근을 배제하면서 성평등 접근을 축소시킨다는 것이다. 정책적 차원에서 이런 변혁적 평등 관점은 아직 많이 적용되지 못하고 있다. 주로 앞서 살펴본 2가지 관점에 따른 제도들이 생성 및 적용되고 있는데 이 제도들은 일 정 정도의 성과에도 불구하고, 여러 역차별 논란과 함께 방어적이 되어가는 경우가 많다. 예를 들어 많은 적극적인 조치들은 능력주의 논리에 의해 소극적 조치로 변해가는 모습들이 있다. 즉 경쟁관계에서 모든 개인에게 똑같은 기회를 제공해야한다는 인식이 집단 간, 혹은 집단 내에서의 불평등한 권력관계보다 더 중요하다는 주장들과 함께, 할당제나 결과의 평등은 평등 기회에 위배되는 차별이라는 논리까지 성립하게 된다. 여기서 변혁적 평등 관점을 적용해본다면, ‘업적’, ‘자격’, ‘능력’의 잣대로 적용되는 기준들이 남성 혹은 수혜를 주는 입장에 있는 집단의 자격 요건을 의미하는 것을 돌아봐야한다(Bacchi, 1999).



## 제2절

## 성평등 정책 접근의 특징과 변화

성평등정책은 앞선 절에서 살펴본 성평등한 사회를 바라보는 관점의 변화와 결을 함께 하고 있다. 각 관점이 반영된 변화를 꾀하기 위해 법·제도적 수단 마련 등의 적극적인 정책개입부터 다양한 정책적 수단이 적용될 수 있다. 그동안 우리나라는 남성과 여성의 형식적 균등을 확보하려는 접근과 남녀의 차이를 반영한 결과적 평등 접근을 적용한 제도들을 강조해오고 있다. 남녀고용평등법, 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 등을 통해 적극적 조치를 남녀 차별로 보지 않는다는 관점이 적용되고 있다. 그럼에도 불구하고, 적극적 조치를 실시한 경험이 길지 않아 젠더 개념, 성평등 관점을 어떻게 적용할 것인가에 대한 논쟁과 논의는 깊지 않다. 이에, 본 연구의 제2절에서 앞서 살펴본 성평등 관점이 어떻게 성평등정책 접근으로 이어져왔는지를 살펴보고, 이것이 우리나라에서 적극적 조치로 형성되는 과정을 살펴보면서 나타나는 쟁점을 드러내보고자 한다.

## 1. 여성중심적 접근(Women in Development, 이하 WID)

여성중심적 접근(WID)은 1970년대 중반부터 본격화된 초기의 양성평등 패러다임으로, 여성을 생산 노동에 적극적으로 참여시킴으로써 여성의 지위를 개선하고자 한 것이특징이다(김복태 외, 2016). 1975년 유엔세계여성대회에서 주요 접근으로 채택되며 널리 쓰였는데, 경제개발의 인적자원으로서 여성이 그간 활용되지 못해왔다는 점을 강조하며, 사회개발과정에 여성을 활용하는

것이 사회 전반의 통합과 발전에 유리하다는 논리 방식을 사용했다. 따라서 여성을 소외된 인적자원으로 위치시키고, 분배적 정의, 양적 기회의 공정성, 사회참여의 형식적 틀의 마련이라는 점에 집중하는 접근이다. 즉, 채용 및 고용 기회의 평등 조항을 법에 포함한다거나, 정부의 적극적 개입을 통해 여성 고용을 확대하도록 하여 그간 미활용되었던 여성을 적극적으로 노동시장으로 끌어들이고, 이러한 고용기회의 평등을 통한 결과의 공정성을 추구한 정책 방식이라 볼 수 있다(김복태 & 김영미, 2017; Jewson & Mason, 1986).

초기적 접근이라 볼 수 있지만 현재 양성평등정책 및 여성고용환경을 논할 때, 기본적으로 조직 및 해당 분야 내에 여성과 남성에 대한 공식적 차별로 규정할 수 있는 조항이 있는지를 검토한다거나, 직장 내에서 성별에 따른 급여 및 승진에 대한 차별이 공식적 조항으로 있는지를 확인할 때, 채용 기준 및 과정에서 성별에 따른 차등이 발생하는가 등을 확인하는 방법들을 통해 성별과 무관하게 여성이 공평한 기회를 보장받았는가를 확인하는 방식들은 대부분 WID 접근에 따른 것이다(김복태 외, 2016; 김복태 & 김영미, 2017). WID 접근의 가장 큰 특징은 법적·제도적 장치를 통한 개인으로서의 여성의 형식적 사회참여를 담보하려는 것이다.

이런 형식적 양성평등을 담보하려면 법적 책임성이나 계층적 책임성을 물어야 하므로 양성평등을 지켜야 하는 조직 및 직원들에게 낮은 자율성이 부여되고, 조직 외부(입법기관 및 정책기관)에서 제정 및 규정된 법과 지침에 따른 행정적 명령에 따른 대응의 방식으로 양성평등이 이루어지게 된다. 물론 법적·규범적 책임인 만큼 통제성이 강하고 사회전반 및 형식상의 빠른 변화를 꾀할 수는 있겠으나, 여성과 남성의 요구사항 및 양성평등에 대한 인식 및 문화형성을 통한 책임성 발현을 기대하기는 어렵다 할 수 있다.

## 2. 성주류화전략

### (Gender and Development(GAD)와 Gender Mainstreaming(GM))

#### 가. 젠더 관계의 사회구성적 접근(Gender and Development, 이하 GAD)

젠더 관계의 사회구성적 접근(GAD)은 WID 접근에 비해 남성과 여성이란 젠더적 관계와 상대적 지위 차이를 이해한 상태에서 양성평등을 바라보는 것을 강조한다. 즉, 남성과 여성의 다른 사회적 지위가 어떻게 구성되어왔고 어떤 구조 속에 발전되어왔는가에 주목하며, ‘여성’만을 강조할 것이 아니라 ‘여성과 남성의 관계’에 집중해 사회 전반, 국가의 모든 정책에 있어서 성중립적·성인지적·성분석적 관점의 도입이 필요함을 주장한다(권태환 외, 2005; 한국여성정책연구원, 2001). GAD 접근은 그간의 차별적 현실과 그간의 관계를 고려할 때 WID 접근방식처럼 ‘여성’을 단순히 남성과 동일한 기회 제공을 지금부터 제공한다고 해서 여성정책 자체가 사회정책 전반의 주류에 자리 잡지 못하고 주변적 위치에 머물게 된다는 점을 지적한다(권태환 외, 2005). 이는 현재 한국 사회에서도 계속해 지적되는 문제로, 여성가족부 및 여성정책의 별도 지정화는 오히려 양성평등정책을 주변화하고 고립시킬 뿐이라는 것이다.

한국의 GAD 접근은 양성평등 관련 법률의 제·개정이 이루어지는 1990년대부터 본격적으로 논의되기 시작했고, 특히 여성정책 전담 정부기구들의 설치와 함께 본격적으로 제도화되기 시작했다(권태환 외, 2005; 김복태 외, 2016). WID 접근과 유사하게 형식적 사회참여 도구를 어느 정도 필요로 하긴 하지만 여성을 개인이 아닌 집단으로 바라보고, 여성집단과 남성집단의 사회 속 위치를 바라보며 국가 정책 전반에 합리성·공정성·통합성을 지닌 양성평등정책을 반영해야 함을 강조했다라는 점이 큰 차이점이다. 그리고 GAD 접근을 가능하게 하는 수단으로 GM이 전략으로서 강조되었다.

#### 나. 성 주류화(Gender Mainstreaming, 이하 GM)

GM 접근은 1985년 나이로비 유엔 제3차 세계여성대회 이후 등장했고, 1995

년 베이징 세계여성회의에서 공식적으로 채택되었다. 모든 정책(사회·경제·정치)의 설계·실행·평가 과정에 여성과 남성 모두의 관점과 경험을 통합해 반영함으로써 궁극적인 양성평등을 이루고자 하는 것이 목적이다(김양희 외, 2000). 그간 주변화되어 있던 여성을 사회의 모든 분야에서 양적·질적으로 주류화하기 위해 모든 정책 분야 및 기관에 양성평등인지적 관점이 통합, 적용되어야 함을 강조한다.

WID 접근이 양적 기회 균등, GAD 접근이 질적 접근을 강조한 것이라고 거칠게 이양성평등문화정책 구축을 위한 문화예술계의 성 격차에 대한 탐색적 연구 구분화한다고 할 때, 성 주류화 접근은 제도와 문화의 변화, 조직 재구조화, 자원의 재배분 등을 모두 포함한 전반적인 변화를 중시하며 남성과 여성이 한 사회 속에서 모든 요소에 있어 동일한 주류 대상으로 존재해야 함을 분명히 한다(김양희 외, 2000; 한국여성개발원, 2001). 그리고 남성 중심으로 구성되어 있는 정부 및 주요 조직, 주요 위원회, 의사결정구조 등의 주류 영역이 성인지적으로 재편되어야 함을 강조하는 주류의 전환(transforming the mainstreaming)은 왜 양성평등에 있어 성별 대표성, 여성 리더십의 중요성이 강조하는지를 뒷받침해주는 관점이다.

특히 공공 부문의 성별 대표성의 확보는 성 주류화 관점의 양성평등개선 기여를 위해 매우 중요하게 여겨진다. 정부 내 의사결정, 정책집행과정에서 여성 참여가 정책의 양성평등 성취 가능성을 높이고 정부, 민간, 사회 전 영역에 긍정적인 파급력을 지닐 수 있다고 보는 것이다(이주희 외, 2007; 박천오, 2010). 특히 공무원 양성평등목표제에 따른 여성공무원의 진출 활성화에도 불구하고 여성의 진출과 여성권의 연계성을 실증 분석한 결과를 보면 여성공무원들의 ‘여성대표적 역할 수용도’가 긍정적 수준으로 나타남으로써 정책과정에서 여성의 관점과 이익 연계 가능성을 보여주고 있어 공공 부문의 성별대표성 증진의 효과성을 기대하게 한다(박천오, 2010). 단순히 공공 부문 여성공무원의 양적 확보가 아닌 정책결정 및 집행과정에서 얼마나 대표성을 펼 수 있는가, 얼마나 영향력이 있는가에 따라 양성평등정책 발현 정도에 영향을 미친다는

점은 유럽 국가들에서 의사결정 권한이 있는 리더십을 발휘할 수 있는 지위에 분포한 주요 여성 비율을 성 격차, 유리천장지수 등의 주요 지표로 반영하는 것과도 일맥상통한다.

한국에서 2002년 시작된 ‘성별영향평가’나 성인지예산제도, 성인지통계 구축 등이 이런 관점이 도입된 한국의 GM 관점의 대표적 정책도구라 할 수 있다. 이런 제도 및 정책도구들은 모두 여성의 형식적 사회참여가 아닌 ‘실질적’ 사회 참여를 강조하고, 제도뿐 아니라 문화의 변화, 공정하고 다양한 참여와 기회의 중요성을 분명히 한다. 이러한 양성평등관점은 법적·제도적 책임성뿐 아니라 특히 개인으로서 여성이 아닌 젠더 관점에서 남녀 모두의 필요에 대응하는 책임성으로 볼 수 있기 때문에, 조직과 정부의 규범과 지침에 복종하면 따라오는 책임성이 아니라 외부의 남녀 이해 관계자들에게 얼마나 반응하는가가 양성평 등에 대해 얼마나 책임 있는 조직, 기관, 커뮤니티인가로 평가된다고 볼 수 있다.

### 3. 성주류화전략의 한계와 정책검토의 틀

What the Problem Represented to be(이하, WPR)와 What are we trying to change(이하, WTC)는 현재 가장 널리 적용되고 있는 성주류화 전략이 성평 등한 사회를 목표로 하는데 있어 실제로 긍정적 영향을 미치고 있는가에 대한 의구심을 제기하고, 진정한 성평등 정책을 산출하기 위한 관점으로서 제기되었다. Bacchi & Eveline(2010)이 대표적인 학자로, 성인지통계, 성별영향평가, 성인지교육, 성인지예산편성, 임용목표제, 성비 상한도입 등 성주류화 전략의 대표적 사례들로 언급되는 적극적 제도들은 성별 차이로 인해 발생하는 불평등을 제거할 수 있는 전환적 조치들로 인식되고 있지만(Bacchi & Eveline, 2010), 성주류화 전략이 추구하는 전략 ‘어느 한 성별만을 대상으로 하는 별도의 프로젝트를 피한다’는 원칙과 사실상 상반됨을 지적한다.

즉 성주류화 전략은 사실상 지향점은 매우 전환적이지만, 해당 전략을 적용하

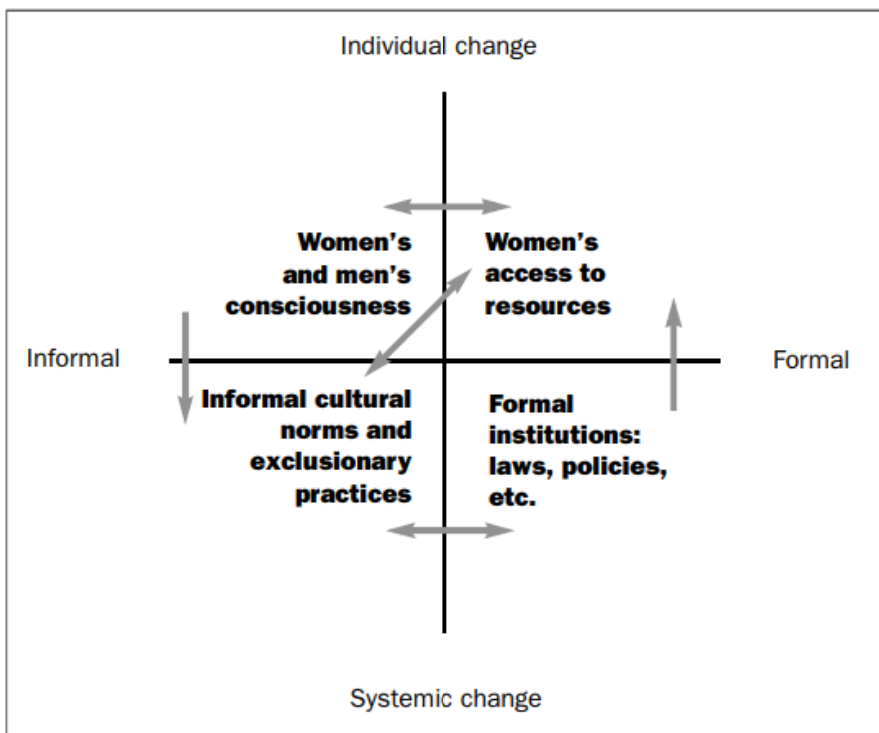
여 쓸 수 있는 방법들은 소극적으로 나타날 수밖에 없다는 것이다. 성주류화 전략은 기본적으로 모두가 성평등 이슈에 관련됨을 강조하고, 모두의 책임이라는 것을 강조하지만, 모두의 책임인 일은 결국 아무의 책임도 아니라는 논리를 증명하게 하여 그 누구도 적극적으로 나서지 않아도 되는 상황을 초래한다는 것이다. 따라서 Bacchi는 그간의 성평등정책을 형성, 분석, 집행, 평가하는 전 과정에서 기존에 내재되어있는 남성중심적 구조에서 발생하는 정책 문제들을 너무 당연하게 받아들인 상태가 유지된다는 것을 지적한다. 즉 정책구성 과정에서 젠더적 관점에서 제기되는 정책문제가 무엇인가? 이렇게 제기된 문제에 대한 대안으로 무엇이 제시될 수 있는가? 정책대안의 분석에서 젠더관점을 결합할 때 실행가능성을 타진한다면 어떻게 달라질까? 등 정책 사이클 전 과정에 대한 평가와 판단을 통해 정책설계접근 자체를 전복시켜야 함을 강조한다.

WPR 과정적 전면적 재검토를 위해 제기해야하는 근본적 질문들은 대부분 정책이 설계될 때 고려된 목표, 주체, 대상, 효과, 방법들에 작용된 전제들을 의심하기 위함으로 구성된다. 즉 그는 성평등정책을 검토함에 있어, 정책이 사람들에게 어떤 영향을 주는가에만 주목하지 말고, 정책과 관계 맺는 사람들을 만들어가는 과정에 주목할 것을 강조한다. 즉 성평등정책의 추진에 있어 민감하게 고려할 수 밖에 없다고 여겨지는 문제의 공론화 회피 때문에 정책의 순응성이 떨어진다고 지적하며, 그간의 정책이 상식이라고 믿었던 원칙이나 정책방법들이 지닌 부조리와 부조리적 구조를 드러내고, 그간의 성평등 정책의 접근이 발생시킨 부조리 또한 드러내어 현실을 알리는 것이 성공적 성평등 전략일 수 있다는 것이다.

홍기원(2019)는 WPR의 틀을 문화예술계의 성평등정책 분야에서 제기되고 있는 성비 할당제의 필요에 대한 검토를 위한 질문들의 예시를 제시한다. ① 문화예술계 곳곳의 성비 불균형은 왜 문제로 인식되어야하는가? ② 특히 그 중 직급/의사결정구조의 성비 불균형, 경력개발단계에서의 역전현상 등을 지적한다면 왜 이것이 문제가 되어야 하는 것인가? ③ 이런 문제 제기로 어떤 영향이 생기는가? ④ 성비 할당 혹은 목표제를 성비 불균형의 해결적 대안으로

제기한다면 그 방식을 통해 긍정적 영향이 정말 생기는가? ⑤ 문제의식이 어디에서 제기되었고, 확산되었으며, 방어되었는가?

Rao & Keller(2005) 또한 성평등 정책을 구성하고 평가할 때, 4개의 차원을 고려해야한다고 주장한다. 두 개의 축에 의해 구성된 4가지 차원을 고려하여 정책의 세부사항 및 영향을 검토해보는 것이다. 아래 [그림 1]이 그것으로, 2개의 축은 ‘개인의 변화-시스템의 변화’ 축과 ‘비공식적 변화-공식적 변화’의 축으로 구성된다. 그로 인해 구성된 4가지 차원은 여성과 남성의 자기인식, 여성의 자원 접근성, 비공식적 관습과 배제적 관행, 공식적 제도(법, 정책 등)로 구성된다.



[그림 2-1] What are we trying to change? 모델

이 Rao & Keller의 4가지 차원 모델은 본 연구에서 실시할 우리나라 문화정책 중 성평등 정책으로 볼 수 있는 제도 및 사업(성인지예산서 작성 사업 등)의 성평등 관점을 분석하기 위한 틀을 제시해준다. 즉 각 제도 및 사업들에서 설정하고 있는 ‘제도의 필요 및 목적’, ‘대상’, ‘대상을 둘러싼 환경 분석’, ‘기대효과’ 등을 분석함에 있어 ‘개인의 변화’, ‘관련 환경 및 사회적 변화’, ‘비공식적 변화’, ‘공식적 변화’, ‘남녀의 자기인식’, ‘여성의 자원 접근성’, ‘비공식적 관습 및 관행’, ‘제도’ 등의 면을 분석하여, 성평등 직접 사업과 간접사업 들의 현황이 과연 다각적 차원을 고려한 정책으로 볼 수 있는지를 검토할 수 있을 것이다.



### 제3장

## 한국 사회와 문화예술계의 성평등 이슈



## 제1절

## 한국사회의 성평등 정도

앞서 성평등에 대한 학술적 개념과 정책적 개념을 살펴보며 현재 한국사회 및 한국의 문화정책 차원의 접근을 위해 고려해야할 방향이, 기계적 평등부터 사회변혁적 평등으로 변화하고 있음을 검토하였다.

그렇다면 현재의 한국사회는 기계적 평등은 보장된 상태인가? 결과적 평등 접근에서 볼 때 남녀의 기본적 차이를 인정한 평등이 이루어지고 있는가? 사회 변혁적 평등이 적용되며 기존 사회의 원칙을 재고려하고 재편성하고 있는가? 라는 질문을 하게 된다. 한국 사회의 성평등 정도에 대한 진단은 우리가 어떤 성평등 접근을 강조해야하는지, 어떤 성평등 정책방안을 강구해야하는지를 파악하게 해주기 때문이다. 이를 위해 본 절에서 국내·외의 성평등 정도를 보여주는 주요 국제 및 국내 지수를 살펴보았다.

## 1. 국내외 주요 성평등 지수

성평등지수는 사회 각 분야에서 여성과 남성의 평등한 정도를 나타내는 통계로, 여성과 남성이 동등한 지위를 갖고 있는가를 판단·평가하며, 이를 토대로 성 평등을 개선시키고자 하는 정책 도구<sup>1)</sup> 이다.

성평등지수에는 국가간 비교가 가능한 국제 성평등지수뿐만 아니라, 우리나라의 성평등 수준을 측정하는 종합지수로서의 국가성평등지수도 있다. 본 절에서는 이러한 다양한 지수들이 갖는 의미를 간략히 살펴보고, 한국의 각 지수별

1) 한국여성정책연구원의 성인지통계 시스템(<https://gsis.kwdi.re.kr>) 인용

점수를 파악하여 그 위치를 가늠해보고자 한다. 또한 이러한 지표들이 포괄하지 못하는 범위의 대체가능한 통계들과 보조지표들도 살펴보고자 한다.

## 가. 국제 성평등지수

유엔개발계획(United Nations Development Programme, 이하 UNDP)은 1995년 남녀개발지수(GDI)와 여성권한척도(GEM)을 발표했다. 2010년부터는 이들을 보완한 성 불평등 지수(GII)를 사용하고 있으며, 세계경제포럼(World Economic Forum, 이하 WEF)에서는 글로벌 성 격차 보고서를 발간하고 여기에 성 격차 지수(GGI)를 매년 수록하고 있다. 또한 유럽연합(EU)은 유럽 내 국가들간의 비교를 위한 성 평등 지수(GEI; Gender Equality Index)를 2013년에 제시하였다. 각 지수별 내용과 차이점은 다음과 같다.

### 1) 주요 국제 성평등지수<sup>2)</sup>

#### ① 남녀개발지수(Gender-related Development Index, 이하 GDI)

UN개발 프로그램의 일환으로 1990년부터 매년 인간개발지수(Human Development Index, 이하 HDI)를 발표해 오던 유엔개발계획(UNDP)은 1995년 유엔 제4차 세계여성회의를 계기로 남녀평등 정도를 측정하기 위해 남녀개발지수(GDI)를 개발했다.

인간개발지수(HDI)는 각국의 교육수준과 국민소득, 평균수명 등을 조사해 인간개발 성취 정도를 평가하는 지수를 말하며, 남녀개발지수(GDI)는 유엔개발계획(UNDP)에서 국가별로 교육수준, 국민소득, 평균수명 등에 있어서 남녀평등의 정도를 측정하여 발표하는 지수를 말한다.

남녀 각각의 교육수준, 기대여명, 소득에 있어서 남녀의 역할비율 등을 근거로 남녀 간에 성취수준이 얼마나 평등하게 이루어지고 있는지 보여준다.

2) 국제 성평등지수의 명칭(한국어표기)은 일반적으로 통용되는 명칭으로 표기하였으나, 다양한 표기가 쓰일 경우 한국여성정책연구원의 성인지통계시스템에서 사용되는 용어를 사용함

## ② 여성권한척도(Gender Empowerment Measure, 이하 GEM)

유엔개발계획(UNDP)은 남녀개발지수(GDI)를 개발과 함께, 여성이 정치·경제 활동과 정책 결정 과정에 ‘참여’하는 정도를 점수로 환산한 여성권한척도(GEM)를 개발했다.

여성권한척도(GEM)는 유엔개발계획(UNDP)이 매년 발간하는 인간개발보고서(Human Development Report)를 통해 인간개발지수(HDI) 및 남녀개발지수(GDI)와 함께 발표된다.

여성권한척도(GEM)는 여성 국회의원 수, 행정관리직과 전문기술직 여성비율, 그리고 남녀소득 차를 기준으로 여성의 정치·경제 활동과 정책과정에서의 참여도를 측정하여 고위직에서의 남녀평등정도를 평가하는 것을 말한다.

## ③ 성 불평등 지수(Gender Inequality Index, 이하 GII)

유엔개발계획(UNDP)이 2010년부터 각국의 성불평등성을 측정하기 위하여 새로 도입한 지수로, 기존 여성관련 지수이던 여성권한 척도(GEM)와 남녀개발지수(GDI)가 선진국과 도시 엘리트 중심으로 편재되어 있다는 지적에 따라 이를 대체한 지표이다.

GII는 여성 권한과 노동 및 사회 참여 등이 법적·제도적으로 보장되고 있는지를 종합적으로 판단하고 평가하는 지수다. 이는 여성 관련 제도의 정책적 보장 여부와 같은 인프라 수준을 평가한 것이다.

생식 건강(reproductive health ; 모성사망률, 청소년 출산율), 여성 권한(empowerment ; 여성의원 비율, 중등 이상 교육받은 인구), 노동 참여(labour market ; 노동참여) 3개 부문 5개 지표를 통해 성불평등을 측정한다. GII의 지수값은 0~1의 범주를 가지며, 점수가 0이면 완전 평등한 상태(no inequality), 1이면 완전 불평등 상태를 의미한다.

## ④ 성 격차 지수(Gender Gap Index, 이하 GGI)

세계경제포럼(WEF)에서 발표하는 국가별 GGI는 성 격차, 즉 성별간의 차이

를 나타내는 지표이다. 즉, 한 나라에서 여성 인권과 남성 인권의 상대적인 격차를 나타낸 지표를 말하며, GGI의 평가 기준은 ‘경제 참여와 기회’, ‘교육성취’, ‘건강과 생존’, ‘정치적 권한’ 네 분야로 나뉘어 평가한다. 점수가 1이면 완전 평등, 0이면 완전 불평등을 의미한다.

#### ⑤ 성 평등 지수(Gender Equality Index, 이하 GEI)

다른 국제 지수들의 경우 한정된 영역에서 국제비교를 가능하게 해주는 장점이 있지만, 개별 국가의 상황을 정확하게 보여주지 못하는 한계가 있다(김경희, 2018). 이러한 한계를 극복하기 위해 유럽연합(EU)의 EIGE(European Institute for Gender Equality)는 2013년에 성 평등 지수(GEI)를 개발하고 제시하였다. 이후 3번의 개정을 거쳐 최종 지수체계를 반영하여 4가지 시점(2002, 2005, 2010, 2015년)에 대한 결과를 공개하였다.

GEI는 6개의 핵심영역(노동, 돈, 지식, 시간, 권력, 건강)에 대한 총 31개의 세부 지표로 구성되어있으며, 2개의 위성영역(교차 불평등, 폭력)을 별도 관리하고 있다.

### 2) 지수별 차이점

#### ① 지수 작성 목적의 다름

〈표 3-1〉 지수별 작성 목적 및 구성지표

	목적	구성지표
성불평등지수 (GII)	생식보건, 권한 노동시장에서 성불평등으로 인해 나타나는 인간개발의 손실을 측정	모성 사망비 청소년 출산율 여성의원비율 중등학교 이상 교육받은 비율 경제활동참가율
남녀개발지수 (GDI)	건강한 삶, 교육(지식), 소득에서의 인간개발수준의 성별격차를 측정	출생시 기대여명 평균교육연수 기대 교육연수 1인당 추정소득(GNI)

	목적	구성지표
성격차지수 (GCI)	경제, 정치, 교육, 건강 지표에 대한 성격차를 측정	경제참여와 기회(5개 지표) 교육적 성취(4개 지표) 건강과 생존(4개 지표) 정치권한(4개 지표)
성평등지수 (GEI)	6대 핵심영역(노동, 돈, 지식, 시간, 권력, 건강)에 대한 성별 차이를 측정	노동 : 3개의 하위 영역, 5개 지표 돈 : 2개의 하위 영역, 4개 지표 지식 : 2개의 하위 영역, 3개 지표 시간 : 2개의 하위 영역, 4개 지표 권력 : 3개의 하위 영역, 8개 지표 건강 : 3개의 하위 영역, 7개 지표 기타 2개의 위성 영역

자료 : 한국여성정책연구원 성인지통계, 유럽여성평등협회(EIGE)의 Gender Equality Index Report

## ② 지수 산정 방식의 다름

〈표 3-2〉 지수별 산정 방식 및 특징

	산정 방식	특징
성불평등지수 (GII)	Atkinson 불평등지수 산정방식을 원용하여 산정	남녀의 수준과 격차를 동시에 고려함 불평등이 높은 지표를 개선 시 더 높은 효과를 나타냄
남녀개발지수 (GDI)	남녀 인간개발지수의 성비 ※ HDI는 표준화된 지표를 기하평균하는 방식으로 산정	지표간 연계성을 고려하여 산정된 HDI의 성비로 측정 남녀의 성취수준이 동일할 때 GDI점수는 HDI점수와 같음
성격차지수 (GCI)	지표별 성격차(성비)와 가중치를 이용하여 산정	모든 지표를 성격차(성비)로만 측정 국가별 발전상태를 고려하여 성평등을 측정
성평등지수 (GEI)	지표별 성비차이와 가중치를 이용하여 산정	전 세계가 아닌 유럽 국가간 비교를 위한 지수

자료 : 한국여성정책연구원 성인지통계, 유럽여성평등협회(EIGE)의 Gender Equality Index Report

## 나. 국내 성평등지수

### ① 국가성평등지수<sup>3)</sup>

국가성평등지수는 우리나라 성평등 실태와 개선 정도, 성불평등이 심각한

3) 주재선 외(2018a), 2018 한국의 성평등 보고서 인용

분야와 그 원인을 파악할 목적으로 2009년에 첫 개발되었다. 해당 지수의 특징은 성과(Outcome) 수준과 성별 격차를 측정하며, 성 평등(Gender Equality) 달성을 목적으로 측정된다는 점이다. 국가성평등지수를 산정하기 위한 지표 구성은 ‘양성평등기본법’에 제시한 정책 영역별 분야로 구분하고, 분야별로 지표를 연계하는 방식으로 구성되었으며 <표 2-5>와 같다.

<표 3-3> 2017년 국가성평등지수 지표체계

정책영역	분야	지표
성평등한 사회참여	경제활동	경제활동참가율(15~64세) 성별 임금격차 상용근로자비율
	의사결정	국회의원비율 4급 이상 공무원 비율 관리직 비율 정부위원회 위원 비율
	교육·직업훈련	평균 교육년수 고등교육기관 진학률 직업교육훈련경험 비율
여성의 인권·복지	복지	비빈곤 가구주 비율 공적연금 가입자 비율 장애인 고용률
	보건	건강관련 삶의 질(EQ-5D) 건강검진 수검률 스트레스 인지율
	안전	사회안전에 대한 전반적 안전인식 강력범죄(홍악법) 피해자 비율
성평등 의식·문화	가족	가사노동시간 셋째 아 이상 출생성비 가족관계 만족도 육아휴직자
	문화·정보	여가시간 여가시간 만족도 성별 정보화 격차

자료 : 주재선 외(2018), 2018 한국의 성평등 보고서

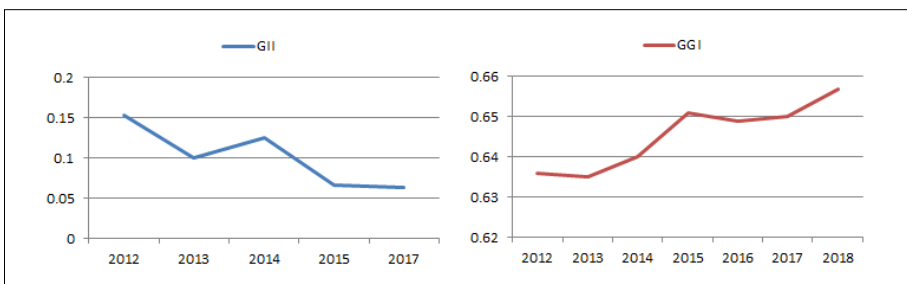


## ② 지역성평등지수

지역성평등지수는 지역별 성평등 수준을 비교·분석 하고 정책영역의 다양한 분야에서 여성문제를 주요 의제로 다루도록 유도할 목적으로 산정된 지수이다. (주재선 외, 2018b) 앞서 설명한 국가성평등지수를 기초로 하여 개발된 지수로 지표체계는 약간의 차이만이 있다. 의사결정 분야에서는 4급이 아닌 5급 이상 공무원 비율을 보며, 정부위원회가 아닌 지방자치단체 위원회 위원이다. 교육·직업훈련 분야에서는 직업교육훈련경험 비율을 보지 않으며, 복지 분야에서는 비빈곤 가구주 비율과 장애인 고용률 대신 기초생활수급자 비율을 사용한다.

## 2. 한국사회의 성평등 현황

### 1) 지수로 본 한국사회의 성평등 추이 변화



[그림 3-1] 우리나라의 국제 성평등지수 변화 추이

#### ① GII

한국의 2017년 GII 점수는 0.063으로 2015년에 비해 0.004점 하락했으며<sup>4)</sup>, 순위는 10위로 동일하게 유지되었다. 각 지표별로는 모성사망비와 청소년출산율은 동일하게 유지되었고, 여성의원비율이 0.7%p 상승하였다. 중등교육 이상 받은 비율은 남녀 모두 상승하였으나 성별차이는 5.8%p로 유지되었으며, 경제 활동 참가율의 경우는 남녀 모두 상승하였고 성별차이는 소폭 줄어들었다.

4) GII의 경우 점수가 0에 가까울수록 평등함을, 1에 가까울수록 불평등함을 의미함

〈표 3-4〉 한국의 GII 추이

		2012	2013	2014	2015	2017
순위 (점수)		27 (0.153)	17 (0.101)	23 (0.125)	10 (0.067)	10 (0.063)
대상 국가		148	152	155	188	189
생식건강	모성사망비	16	16	27	11	11
	청소년 출산율	5.8	2.2	2.2	1.6	1.6
여성권한	여성의원비율	15.7	15.7	16.3	16.3	17.0
	중등교육 이상 받은 여성인구 비율(%)	79.4	77.0	77.0	88.8	89.8
	중등교육 이상 받은 남성인구 비율(%)	91.7	89.1	89.1	94.6	95.6
노동참여	여성 경제활동참가율(%)	49.2	49.9	50.1	50.0	52.2
	남성 경제활동참가율(%)	71.4	72.0	72.1	71.8	73.2

## ② GGI

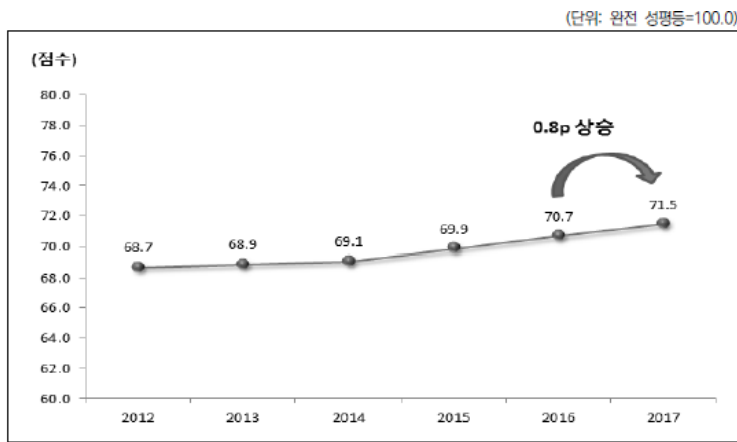
한국의 2018년 GGI 점수는 0.657점으로 2017년에 비해 0.03점 상승과 함께 순위 역시 3단계 상승하였다. 분야별로는 경제참여 및 기회와 건강과 생존은 3단계 하락, 정치적 권한 부여는 2단계 하락한 반면, 교육적 성취는 5단계 상승하였다.

〈표 3-5〉 한국의 GGI 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
순위 (점수)	108 (0.636)	111 (0.635)	117 (0.640)	115 (0.651)	116 (0.649)	118 (0.650)	115 (0.657)
대상 국가	135	136	142	145	144	144	149
경제참여 및 기회	116	118	124	125	123	121	124
교육적 성취	99	100	103	102	102	105	100
건강과 생존	78	75	74	79	76	84	87
정치적 권한 부여	86	86	93	101	92	90	92

### ③ 국가 성평등 지수

우리나라 성평등 수준과 추이를 살펴보기 위해 [그림 2-1]을 보면, 2017년 기준으로 국가성평등지수는 71.5점으로 2016년 대비 0.8p 상승했으며, 매년 소폭 상승하고 있는 것을 알 수 있다.



자료 : 주재선 외(2018a), 2018 한국의 성평등 보고서

[그림 3-2] 국가성평등지수 변화 추이

## 2) 통계로 본 한국 사회의 성격차 현황

### ① 정치

성별 정치인 비율에서 성 격차를 확연히 알 수 있다. 최근 국회의원 여성비율은 점차 높아지고 있지만 여전히 20%를 밑도는 수준이다. 각 광역 및 기초단체장과 의원 비율을 보더라도 비슷한 실정이다.

〈표 3-6〉 역대(최근 5대) 국회의원 성비

(단위: 명, %)

	16대	17대	18대	19대	20대
남	257	260	258	253	249
여	16	39	41	47	51
여성의원 비율	5.9%	13.0%	13.7%	15.7%	17.0%

자료 : 중앙선거관리위원회 선거통계시스템 재구성

〈표 3-7〉 광역 및 기초단체장(의원) 성비

(단위: 명, %)

	남	여	여성비율
광역단체장	17	0	0.0
광역의원(지역구)	639	98	13.3
기초단체장	218	8	3.5
기초의원(지역구)	2,015	526	20.7

자료 : 제7회 전국동시지방선거(2018.06.13.) 자료 재구성

## ② 경제

월 평균 근로시간은 전반적으로 남성이 여성에 비해 약 10~20% 길다. 이러한 점을 감안하더라도 월 임금 총액은 남성이 여성에 비해 40~50% 높아 그 차이가 크다. 경제활동 참가율과 고용률 역시 남성이 여성에 비해 약 20%p 가량 높게 나타나 성별에 따른 격차를 확인 할 수 있다.

〈표 3-8〉 최근 5년간 고용형태별\*성별 근로일 수(월)

(단위: 일)

고용형태	성별	2014	2015	2016	2017	2018
정규근로자	남	21.0	22.8	22.1	22.0	20.6
	여	21.0	22.7	22.1	21.9	20.4
비정규근로자	남	16.6	17.4	16.8	16.8	15.8
	여	17.8	18.7	18.3	17.9	17.2

자료 : 고용형태별근로실태조사, 고용노동부

〈표 3-9〉 최근 5년간 고용형태별\*성별 근로시간(월)

(단위: 시간)

고용형태	성별	2014	2015	2016	2017	2018
정규근로자	남	179.4	188.9	186.2	185.0	171.6
	여	174.7	184.7	182.2	180.0	166.7
비정규근로자	남	137.1	140.2	138.3	134.1	124.8
	여	120.1	123.6	120.5	116.4	108.0

자료 : 고용형태별근로실태조사, 고용노동부

〈표 3-10〉 최근 5년간 고용형태별\*성별 월임금총액

(단위: 천원)

고용형태	성별	2014	2015	2016	2017	2018
정규근로자	남	3,613	3,669	3,768	3,855	4,007
	여	2,331	2,351	2,448	2,535	2,702
비정규근로자	남	1,620	1,674	1,770	1,834	1,919
	여	1,067	1,091	1,128	1,187	1,266

자료 : 고용형태별근로실태조사, 고용노동부

〈표 3-11〉 최근 5년간 성별 경제활동

(단위: %)

구분	성별	2014	2015	2016	2017	2018
경제활동참가율	남	74.4	74.1	74.0	74.1	73.7
	여	51.5	51.9	52.2	52.7	52.9
고용률	남	71.7	71.4	71.2	71.2	70.8
	여	49.7	50.1	50.3	50.8	50.9
실업률	남	3.5	3.6	3.8	3.8	3.9
	여	3.5	3.5	3.6	3.5	3.7

자료 : 경제활동인구조사, 통계청

## ③ 사회

사회 전반에서도 성별에 따른 격차가 확연히 드러난다. 비취업자 중 가사 또는 육아를 하는 비율은 여성이 압도적으로 높아 여전히 ‘가사와 육아는 여성의 몫’이라는 사회현상은 변하지 않고 있고, 여성에 대한 폭력 관련 실태조사와 범죄통계 현황을 보면 피해자들의 대부분은 여성인 것을 알 수 있다.

■ 가사노동시간 및 경력단절에 따른 경제활동실태 현황

〈표 3-12〉 가사노동시간 및 경력단절에 따른 경제활동실태 현황

(단위: %)

성별	취업자	비취업자	가사 또는 육아		통학, 기타, 아무것도 하지 않음
			가사 또는 육아	통학, 기타, 아무것도 하지 않음	
남	76.3	23.7	2.6	21.1	
여	53.4	46.6	32.2	14.5	

자료 : 양성평등실태조사(2016), 여성가족부

### ■ 성폭력 관련 실태조사

〈표 3-13〉 성별 성폭력 피해율(예술분야)

(단위: %)

구분	2017 문학, 미술, 사진 분야		2018 공연예술 분야		2018 출판 분야	
	남	여	남	여	남	여
시각적 성희롱	8.1	37.4	3.4	24.7	0.0	2.5
언어적 성희롱	18.0	59.2	6.7	43.1	1.3	14.6
스토킹	6.3	15.1	1.1	5.9	0.5	1.6
불법촬영	0.5	2.7	0.2	1.6	0.3	0.9
성추행(폭행/협박 미수반)	5.0	30.2	2.0	18.2	0.3	9.2
성추행(폭행/협박 수반)	1.0	11.7	0.9	9.1	0.0	0.8
강간 미수	0.1	6.5	0.2	4.4	0.0	0.5
강간	0.4	3.1	0.2	3.6	0.0	0.5

자료 : 각 분야별 성폭력실태조사, 문화체육관광부

이 중 2017년은 문학, 미술, 사진 분야를 대상으로 실시한 '예술분야 성폭력 실태 시범조사' 임

〈표 3-14〉 성별 성폭력 피해율(일반 국민 대상)

(단위: %)

피해자 성별	구분	2010	2013	2016
여성	가벼운 성추행	3.3	2.4	1.5
	심한 성추행	2.1	0.4	0.0
	강간미수	0.4	0.1	0.0
	강간	0.2	0.1	0.0
	성희롱	2.4	1.9	0.9
	성기노출	2.7	3.0	1.6
	스토킹	1.0	0.5	0.3
남성	가벼운 성추행	0.8	0.3	0.1
	심한 성추행	0.2	0.0	0.0
	강간미수	0.0	0.0	0.0
	강간	0.1	0.0	0.0
	성희롱	0.2	0.0	0.1
	성기노출	1.1	0.3	0.4
	스토킹	0.2	0.0	0.0

자료 : 성폭력실태조사, 여성가족부

#### ■ 범죄 죄종별 피해자(성별) 특성

〈표 3-15〉 최근 5년간 강력범죄 중 성범죄 관련 피해자현황

(단위: 명)

구분	성별	2013	2014	2015	2016	2017
강간	남	3,568	3,249	3,334	3,071	3,139
	여	23,150	21,729	21,687	22,000	23,499
유사강간	남	47	37	31	35	25
	여	5,706	5,026	5,117	5,090	5,176
강제추행	남	22	57	84	98	68
	여	110	317	434	481	553
기타 강간, 강제추행 등	남	912	945	1,105	1,065	1,356
	여	13,866	13,631	13,938	14,603	16,257

자료 : 경찰청범죄통계, 경찰청

## 제2절

## 문화예술계를 둘러싼 주요 성평등 이슈

앞 절에서 한국사회 전반의 성평등 정도를 각종 지표와 조사결과를 통해 살펴보았다면, 본 절은 문화예술계의 성평등 정도에 대한 논의로 좁혀 논의해본다. 한국사회는 전반적으로 국제사회 수준에 못 미치는 성평등 정도를 가지고 있다고 평가받고 있다. 특히 의사결정구조의 불평등, 조직구조 상의 불평등, 경제활동정도의 불평등 등이 높은 것으로 파악되고, 교육정도나 건강과 관련된 기본적 평등조건은 갖추고 있는 것으로 나타난다.

그렇다면 이런 질문이 가능하다. 한국사회는 의사결정구조, 경제활동진입 및 유지, 조직구조의 성평등 개선에 집중해야하고, 이 중 정책적 조치 및 개입이 필요한 부분을 분석하여 정책적 방안을 모색하면 된다. 이는 사회 전반과 문화예술분야라고 다를 바가 없다. 그런데 왜 문화예술계 및 문화정책의 성평등정책 접근에 대해 별도로 논의해야하는가? 그 필요가 있는가? 이런 질문에 대한 논의로서 본 절은 문화예술계의 별도의 성평등 접근의 필요성과 그 필요성을 뒷받침하는 특수성과 이슈가 무엇인지 살펴보았다.

## 1. 왜 문화예술계의 성평등 접근은 달라야 하는가? 주요 의제들

1절에서 살펴본 한국사회의 성불평등 이슈에 바탕을 두고 사회 전반의 성불평등 개선을 위한 정책은 여성가족부를 중심으로 실행되고 있다. 여성가족부가 작년에 발표한 <제2차 양성평등정책 기본계획, 2018-2022>에서 발견되는 현재 한국사회의 성평등에 대한 이슈는 ①성별 고용격차 해소 및 여성 대표성



제고를 위한 정책 ② 남녀평등 의식과 문화확산 필요 ③일·생활 균형 직장문화 정착 ④여성폭력 예방 및 대응 강화로 요약된다. 그리고 그 최우선과제로 ‘가사·육아에의 남성 참여’, ‘성별임금격차 해소’, ‘대중매체에서의 성차별적 표현 개선’을 꼽고 있다. 이러한 여가부 중심의 정책은 우리사회 전반에 대한 접근으로 문화예술계 또한 이런 정책적 접근과 이슈에 해당된다 볼 수 있다.

그런데 문화예술계는 여성가족부를 중심으로 한 성평등정책의 접근이 문화예술계에는 적용이 어렵다는 점을 지적하고 있다. 대표적 이유는 다음과 같다. 첫째, 문화예술계는 타 영역에 비해 분야에 진입 가능한 예비인력(잠재인력) 중 여성의 비율이 어떤 타 영역보다 높은 영역이라는 점이다. 이는 일반적인 양적 평등으로서의 접근법이 적용되기 어렵기 때문에 문화예술계의 생태계에 맞는 양적/질적 평등 접근법이 필요하다는 주장으로 연결된다(김혜인, 2018; 홍기원, 2019). 일반적으로 고용정도의 기계적 평등을 주장하며 양적 비율의 균형성을 강조하는 접근은 오히려 문화예술계의 고용환경을 고려할 때, 기형적 결과해석을 낳을 수 있다는 것이다.

둘째, 창의노동이라는 문화예술계 노동의 특수성, 프리랜서 중심의 문화예술인의 직업적 특징은 개인의 커리어형성과정이 사적·인적네트워크에 의해 상대적으로 크게 영향을 받기 때문에 업계의 성 인지정도 및 의사결정구조의 성 균형 정도가 개인의 커리어형성에 크게 영향을 미치는 불평등한 노동구조를 스테레오타입화해온 특수성이 있기 때문이다(이성미, 2019; 채석진, 2019). 노동시장구조에 대한 논의가 아닌 성평등 논의를 할 때에도, 성불평등의 원인으로 프리랜서 중심이라는 문화예술계 특유의 노동시장구조가 지닌 한계에 대한 지적이 반복적으로 나오는 이유라 볼 수 있다<sup>5)</sup>.

셋째, 공공지원금 의존도가 타 사회영역보다 월등히 높은 분야로서 공공지원의 원칙과 결정의 파급이 큰데, 이 공공지원의 의사결정주체의 성불균형성이나 공공지원 관련주체들의 젠더 감수성 정도의 영향이 매우 크다는 점 등을 들

5) 이성미(2019)는 미투 이후 문화예술계 반성폭력 정책활동의 성과와 한계에 대한 글에서 문화예술계의 프리랜서 위주의 조건이 노동법상 근로자 지위가 인정되지 않게 만들고, 이것이 문화예술계 성폭력에 대한 법적대응과정에서 근로자와 고용자의 관계설정에 대한 논란부터 시작되게 만든다고 지적한다.

수 있다. 이것이 문화예술계 성평등을 이루기 위해 다루어져야 할 여성대표성 제고와 공공주체의 젠더 감수성 강화를 포함한 정책적 접근이 타 영역보다 더 강조되어야 하는 이유라 할 수 있다. 이런 이슈들에 대해 현재 확인 가능한 실증 자료를 최대한 활용하여 살펴보도록 한다.

## 2. 문화예술인력 성비의 특수성으로 인한 기계적 평등 적용의 어려움

### 가. 경제활동인력의 남성의 약강(弱強)현상: 성 격차 심하지 않다?

우선 전제할 것은, 문화예술계의 정확한 고용차별을 논하기 위한 전반적 통계데이터는 없다는 점이다. 2019년 기획재정부 예산신청사업에 ‘여성문화인력 고용정보 DB구축’이 신규 사업으로 신청되어있으나, 현재 구체 진행은 이루어지지 않고 있어 기본 통계는 없는 상태에서 기존의 몇 가지 통계를 통해 문화예술계의 여성 경제활동인력에 대한 정보를 추정해보아야 한다.

예체능을 전공한 예비인력들의 경제활동 현황을 우선적으로 살펴보자. 통계청의 〈2018년 경제활동인구조사〉에 집계된 예체능계열 전공생은 남성이 673,125명, 여성은 806,830으로 여성의 취업자 비율이 더 높았다. 이에 따라 고용률은 남성이 76.7%, 여성이 57.5%로 나타났으며, 이는 사회 전체 평균(남성 70.8%, 여성 50.9%) 보다 조금 높은 수준으로 나타났다. 중계열 상 체육 분야를 정확히 나누어볼 수 없어, 문화예술계 인력만을 정확히 나누어볼 수는 없지만 사회 일반 평균보다 성 격차는 적게 나는 것으로 보인다.

〈표 3-16〉 전체 vs 예체능계열 전공자 경제활동 현황

		취업자	실업자	고용률
전체	남	15371992	630141	70.8%
	여	11450086	443112	50.9%
예체능 계열	남	673125	28782	76.7%
	여	806830	42260	57.5%

자료: 통계청 2018 경제활동인구조사

또한, 고등교육기관 졸업생에 한하여 예체능계열 전공생의 취업률은 다음 <표>에서 확인할 수 있다. 2013년 예체능계열 전공생 남성의 취업률은 63.7%, 여성은 57.7%로 남성이 6%정도 취업률이 높게 나왔다. 2017년도 자료에서는 예체능계열 남성 취업률이 65.8%, 여성이 61.6%로 증가하여 취업률 성별 차이가 4.2%로 좁혀졌다.

〈표 3-17〉 전체 vs 예체능계열 전공생 취업률 (2013-2017년)

전공	성별	2013	2014	2015	2016	2017
전체	계	67.4	67.0	67.5	67.7	66.2
	남	69.9	69.0	69.0	69.0	67.8
	여	65.1	65.2	66.1	66.4	64.8
예체능 계열	계	59.6	59.6	61.9	63.6	63.0
	남	63.7	63.2	65.7	67.0	65.8
	여	57.7	57.8	60.0	61.9	61.6

자료: 2017 고등교육기관졸업자 취업통계연보

취업 외에, 프리랜서로 활동하는 예술인들의 활동 정도를 파악하기 위해 현재 활용 가능한 자료는 <예술인활동증명제도>에 의해 활동증명을 받은 예술인 현황 데이터가 있다. 2018년 말 기준으로 예술인활동증명을 받은 예술인의 성비는 대략 5:5 비율이다. 공연예술은 남성 51.4%, 여성 48.6%, 시각예술은 남성 57.2%, 여성 42.8%이다. 여기서도 보면 남성이 좀 더 높은 활동 현황을 보이고 있다. 하지만 한국사회 일반 평균과 비교해보면 여전히 성 격차가 상대적으로 적게 나는 것으로 보인다.

본격적으로 문화예술 분야 산업 종사자와 전체 노동시장의 종사자를 비교해보면, 전체 노동시장에서의 2018년 총 근로자 수 10,510,220명 중 문화예술 종사자 수는 99,627명으로 이는 전체 노동시장의 0.93%를 차지한다. 전체 노동시장에서의 남성 비율은 61.8%, 여성이 38.2%였다면 문화예술 분야의 남성은 56%, 여성이 44%로 일반 노동시장과 비교했을 때, 문화예술분야에 여성이 상대적으로 더 많이 종사하는 것을 볼 수 있다. 그러나 2014년과 2018년 사이

성별 종사자 비율의 추이를 살펴보면 전체 노동시장에서의 여성 비율은 점차 증가하였으나 문화예술 분야의 여성비율은 크게 변동이 없었음을 확인할 수 있다. 즉 여성의 노동시장 참여비율이 한국사회 전반적으로 증가하는 추세와 관계없이, 어느 정도의 비율에 고정되어있다는 뜻이다. 왜일까?

〈표 3-18〉 전체 vs 문화예술 근로자 수 및 종사자 비율 비교

(단위: 명, %)

산업	성별	단위	2014	2015	2016	2017	2018
전체	남	명	5,926,427	6,166,738	6,489,668	6,504,718	6,494,543
		%	64.20	63.90	63.50	62.80	61.80
	여	명	3,300,803	3,476,950	3,731,673	3,849,064	4,015,677
		%	35.80	36.10	36.50	37.20	38.20
문화 예술	남	명	48,251	48,792	52,328	52,345	55,201
		%	56.70	56.60	58.40	56.60	56
	여	명	36,852	37,443	37,239	40,215	43,426
		%	43.30	43.40	41.60	43.40	44

자료: 고용형태별근로실태조사

경제활동현황, 취업률, 근로종사자 비율 결과들을 보면 문화예술계 노동시장은 한국사회 평균보다 상대적으로 적은 성 격차를 보이며 상대적으로 좋은 상황으로 해석될 여지를 보인다. 실제로 보통 이런 통계들이 문화예술계 고용현황들이 상대적으로 낮기 때문에 크게 성평등 접근이 필요 없다는 논리에 활용되기도 한다. 과연 그럴 것인가?

#### 나. 문화예술 예비인력: 여성 비율 압도적

앞서 살펴본 경제활동인력은 남성이 약간 강한 상태를 보여주며, 문화예술계는 사회 일반보다 성 격차에 있어 나은 상황처럼 보인다. 하지만 〈표 〉를 보면 예능계열 재학생 성비격차는 그것이 심각한 문제임을 보여준다. 고등교육기관에서 예능을 전공하는 재학생 중 여성 전체 총계 54.8%, 남성은 45.2%로

여성이 훨씬 많다. 특히 남성이 더 높은 비율을 차지하는 체육을 제외하면 여성 재학생 편중현상은 보다 더 심하다.

〈표 3-19〉 예체능계열 재학생 남녀비율(2018)

			전체	여	남	여성 비율	남성 비율
예체능 계열	계		237,696	130,274	107,422	54.81%	45.19%
	디자인	계	67,445	44,514	22,931	66.00%	34.00%
		디자인일반	11,220	7,444	3,776	66.35%	33.65%
		산업디자인	9,784	5,706	4,078	58.32%	41.68%
		시각디자인	12,174	8,667	3,507	71.19%	28.81%
		패션디자인	9,648	7,054	2,594	73.11%	26.89%
		기타디자인	24,619	15,643	8,976	63.54%	36.46%
	응용예 술	계	38,373	25,083	13,290	65.37%	34.63%
		공예	4,586	3,699	887	80.66%	19.34%
		사진·만화	6,759	3,794	2,965	56.13%	43.87%
		영상·예술	27,028	17,590	9,438	65.08%	34.92%
	무용· 체육	계	61,902	16,619	45,283	26.85%	73.15%
		무용	4,979	4,025	954	80.84%	19.16%
		체육	56,923	12,594	44,329	22.12%	77.88%
	미술· 조형	계	18,970	14,613	4,357	77.03%	22.97%
		순수미술	13,964	10,883	3,081	77.94%	22.06%
		응용미술	1,824	1,444	380	79.17%	20.83%
		조형	3,182	2,286	896	71.84%	28.16%
	연극· 영화	계	14,569	7,423	7,146	50.95%	49.05%
		연극·영화	14,569	7,423	7,146	50.95%	49.05%
	음악	계	36,437	22,022	14,415	60.44%	39.56%
		음악학	8,876	5,874	3,002	66.18%	33.82%
		국악	2,183	1,538	645	70.45%	29.55%
		기악	8,810	6,362	2,448	72.21%	27.79%
		성악	3,283	1,949	1,334	59.37%	40.63%
		작곡	2,017	1,250	767	61.97%	38.03%
		기타음악	11,268	5,049	6,219	44.81%	55.19%

자료: 고등교육통계조사 재가공, 2018.

문화예술관련 고등교육과정의 전공재학생비율, 취업률, 경제활동인구수의 남녀비율을 종합해보면 다음과 같다. 노동시장에 진입 가능한 예비인력은 압도적으로 여성비율이 높으나, 취업 및 경제활동인구인력은 남성이 비율이 높다. 즉 취업 및 경제활동인력만을 보았을 때 성비 격차가 상대적으로 적어보이던 원인은 기본적으로 활동 가능한 예비인력 중 여성의 비율이 매우 높기 때문에 상대적으로 격차가 적게 나타나는 것처럼 보인다는 것을 의미하며, 예비여성인력 중 취업 및 경제활동을 하지 못(안)하는 비율은 남성에 비해 매우 높다는 것을 추정할 수 있다.

즉 문화예술계 전반에서 인력의 배출 정도에 비해 취업률과 활동률의 여성비율이 줄어드는 현상이 나타나는데, 문화예술계를 특정하지 않았지만 성평등에 대해 연구한 선행연구자들(Bacchi & Eveline; Cavaghan, 2018; Rand Institute, 2005)로부터 그 원인으로 다음의 몇 가지를 추정해볼 수 있다. ① 문화예술계 경력유지 세계에서 남성 중심 원칙이 작용할 것이다? ② 분야 특성상, 중도 포기가 많고, 여성이 이에 해당하는 경우가 다수일 것이다? ③ 고정적 성 관념에 의해 ‘생계형’자리에 대한 남성 우선주의가 작용할 것이다. 이런 추정이 발현되고 있는가에 대한 판단은 다음에 다룰 문화창의노동에 대한 신화적 추상이 만들어낸 창의노동의 불평등 패턴과 불평등 레짐에 대한 논의를 통해 살펴볼 수 있다.

### 3. 문화예술인 노동과정에 작동되는 공고한 불평등 프레임과 성 불평등

#### 가. 창의노동자에게 씌워진 불평등 패턴

문화예술 및 문화산업 분야는 ‘문화창의산업(culture and Creative Industries)’ 분야로 통칭할 수 있다. ‘창의 산업/경제’ 정책의 이론적 틀을 제공 하였던 플로리다(Florida, 2002)는 “창의적인 재능을 기반으로 기술적, 문화적, 사회적 혁신을 이끄는 비물질적 활동들을 이끄는 사람들”이 지배적인 계급으로 떠올랐다고 주장하며, 이러한 사람들을 “창의 계급”이라고 정의했다. 많은 국가

들은 이러한 문화창의산업에 대한 정책적 접근과 함께, 여기서 일하는 노동 및 노동자에 대한 강력한 스테레오타입을 형성해왔다. 영국을 중심으로 호주, BRIC 국가들, 한국을 포함한 동아시아 국가들은 애플 창의산업을 국가경제를 활성화시키고, 침체된 도시 지역을 재생시키며, 사회적 통합을 도모하고, 고용 창출을 할 수 있는 방대한 능력을 가진 산업으로 찬양해왔다(Coner, Gill, & Tailor, 2015, p. 2).

그리고 전형적인 ‘창의노동자’는 “자신이 사랑하는 하는 것에 대한 열정으로, 오랜 기간 동안 저임금 심지어 무급으로 일한 준비가 되어 있는, 최소한의 지원만을 요구하는” 노동이다(Coner, Gill & Tayler, 2015). ‘창의 노동’은 기업가주의 담론 등을 통해서 ‘멋지고, 창의적이고, 평등적인’(cool, creative and egalitarian work) (Gill, 2002) 이상적 노동으로 묘사되며, ‘창의적인 프리랜서’는 ‘새로운 모델 노동자’(Ross 2009)로 부상하였다. 코너, 질, 테일러(2015)는 이러한 전형적인 창의 노동자상이 문화창의산업 내의 노동 조건과 실천들에 대한 중요한 질문들을 제기하는 것을 방해해왔고, 이러한 상황에서 평등, 다양성, 사회적 정의에 대한 이슈들에 대한 문제제기를 가로막아왔다고 비판한다.

창의노동에 대한 찬양적인 언설과 대조적으로, 지난 십 년 간 축적되어온 또한 이러한 연구들은 이러한 불평등을 생산하는 불이익과 배제가 젠더화된 방식으로 이루어지고 있으며, 이는 계급, 장애, 인종, 민족 등의 요소들과 복잡하게 결합하여 작동하고 있음을 보여준다. 코너, 질, 테일러(2015)는 이러한 모순된 현상을 “문화창의산업의 패러독스”라고 표현한다(p. 1). 즉, 담론적 차원에서는 문화창의산업을 둘러싼 평등과 다양성의 신화가 광범위하게 작동하고 있는 반면, 실제 노동 과정에서는 계급적, 성적, 인종적 불평등과 배제가 두드러지게 작동하고 있다는 것이다.

에이커(Acker, 2006, 2009)는 불평등과 배제가 다양한 사회적 요소들과 결합하여 작동하고 있는 복잡한 방식을 분석하기 위한 개념들로 ‘불평등 레짐’을 제안한다. 불평등 레짐은 “불평등을 기반으로 유지되는 권력 장치”로, 조직의 특성에 따라 상이한 요소들이 서로 결합하며 다양하고 복잡한 패턴을 보인다.

이 중에서 계급, 젠더, 인종, 섹슈얼리티 등은 광범위한 유형과 특성의 조직에서 보편적으로 작동하고 있는 주요한 기본 요소들이다(Acker, 2006). 에이커는 ‘계급’(class)을 “양식과 생존에 필요한 자원들, 그리고 제품과 서비스의 생산에 접근하고 통제하는 과정에 존재하는 지속적이고 체계적인 차이들”(Acker, 2009, p. 202)로 정의한다. 이러한 자원들은 우선적으로 돈과 자산으로, 임금 및 다른 방식의 이전을 통하여 불균등하게 분배된다. 이러한 분배는 대부분 조직을 통해서 이루어기 때문에, 계급적 차이는 조직에서 이루어지는 생산과 분배의 핵심적인 과정을 통해서 형성된다(Acker, 2009). 이러한 계급화 과정은 동시에 젠더화되고 인종화된 방식으로 이루어진다. 여기서 ‘젠더’는 “남성과 여성 사이의 사회적으로 구성된 차이들과 이러한 차이와 불평등을 지지하는 신념 및 정체성”(2009: 203)으로, 조직의 계급 구성에 통합되어 있는 주요한 요소이다. 즉, 관리자들은 절대 다수가 남성이고, 말단 사무직은 대부분 여성들이고, 노동자 계층 생산 노동자들은 보통 남성들로 구성된다. 이러한 분류들은 동시에 인종에 따라 분리되어 있다. 예컨대, 여성노동자들이 집중되어 있는 대표적인 여성 직종인 비서는 직장에서 흔히 “오피스 와이프”(Kanter, 1977)로 간주되어 왔다. 보다 넓은 차원에서 많은 조직에서 남성들과 여성들에게 기대되는 적절한 행동 방식들은 이성애적인 규범에 맞추어져 있다. 이는 여성들이 남성들을 보좌하는 역할을 하는 것을 자연스럽게 만들 뿐만 아니라, 동일한 업무를 맡게 되더라도 요구되는 역할과 관계의 속성이 달라진다. 안희정 성폭력 사건의 피해자인 김지은 씨의 사례가 이를 보여주는 사례로, 이성애적 규범으로 직장에서의 적절한 행동이 정해지는 상황은 성차별과 성폭력을 이성애적인 관계에서 발생한 것으로 규정하는 증거로 사용되어, 직장 내에서의 성차별/ 성폭력적인 행동을 인식하고 문제제기하기 어렵게 한다. 이러한 이성애적 규범을 기준으로 작동하는 적절한 행동에 관한 인식은 직장에서 동성애자들에게 불이익을 생산하고 있다.

에이커가 제안하는 ‘불평등 레짐’(Acher, 2006, 2009) 개념은 문화창의산업 내에 존재하는 성차별을 단순히 개개인의 문제가 아닌 구조적인 문제로 이해하는데 유용할 뿐만 아니라, 이러한 불평등과 폭력이 어떠한 방식으로 재생산되고 있는지를 분석하는 것을 가능하게 해준다. 성폭력을 포함한 광범위한 성차



별적인 실천들은 단지 개개인의 ‘젠더 감수성’ 차원의 문제가 아니라, 인종, 연령, 섹슈얼리티 등의 위계적인 사회적 범주들과 상호교차(intersect)하며 형성되어 있는 사회구조적인 권력구조를 통해 재생산되고 유지 및 강화된다. 에 이커는 조직 내에서의 성차별적 구조를 포착하는데 광범위하게 사용되어 온 ‘유리천장’ 개념이 이러한 상호교차성 속에서 이루어지는 성차별적인 권력구조를 이해하는 데 한계가 있음을 지적하며, 이러한 한계를 보완하기 위한 개념틀로서 ‘불평등 레짐’ 개념을 제안한다.

### 나. 문화창의노동의 진입단계별 불평등 레짐의 작동

문화창의노동에 있어 어떤 성별화된 ‘불평등 레짐’이 연령, 계급적인 요소와 결합하여, 노동시장의 진입단계에 따라 다르게 작동하고 있는가를 보여주는 실증적 연구들은 영국을 중심으로 발견된다(e.g. Skillset, 2008, 2009, 2010a, 2010b, 2012).

#### ① 진입 단계: 비공식성(Informality)과 무급 노동(Free labour)

진입단계에서 문화창의산업의 불평등 레짐을 드러내는 대표적인 패턴은 고용의 비공식성과 무급 노동이다. 문화창의산업의 대표적인 산업적 특성 가운데 하나는 관련 산업들이 주로 중·소규모의 조직들로 운영되고 있는 점이다. 이러한 중소규모 조직들에서 고용은 주로 비공식적인 통로, 즉 평판, 추천, 지인을 통한 소개 등의 비공식적 사회망을 통해 진행된다. 위레이포드(Wreyford, 2015)는 이러한 비공식적 고용 형태가 기존에 산업에 종사하는 사람들과 “비슷한 사람들”(birds of a feather)을 추천하는 방식으로 이루어지며, 결과적으로 노동력 구성에 있어서 ‘동종선호’(homophily)를 강화하는 결과로 이어지고 있다고 지적한다. 동종선호는 인종, 성, 계급과 같은 속성을 기반으로 자신과 유사한 사람들과 상호작용하는 것을 선호하는 것(Gill, 2014, p. 520)으로, 이러한 동종선호는 기존의 권력 관계를 강화시키는 핵심적인 과정으로, 남성 중심적인 공간에서 여성들을 배제하거나 주변화 하는 결과를 생산한다.

한국의 문화예술 및 문화산업 분야도 유사한 특성을 보인다. 특정한 프로젝트

트에 참여하는 사람들은 주로 ‘학연’이나 ‘지연’ 등의 비공식적인 연결망을 통해서 고용이 주로 이루어지고 있다. 이는 실제 관련 예술학교의 수업 운영 방식에도 직접적으로 연결되어있다. 관련 학과 학생들은 학교 때부터 선배들의 졸업 작품을 도와주는 무급 제작진으로 일하고, 이러한 무급 노동은 향후 자신이 일할 노동산업 내의 ‘인맥’을 만드는 과정으로 정당화된다. 이러한 비공식적 연결망을 통해 이루어지는 고용 방식은 노동과정에서 이루어지는 불합리한 절차들에 대한 문제제기를 어렵게 만듦으로써, 기존의 불평등한 권력구조를 재생산하고 강화한다.

무급노동 또한 이런 불평등한 구조를 보여주는데, 현재 사회의 다양한 영역에서 젊은이들의 노동시장 진입경로의 일상적 요소로 자리잡고 있지만(Neff, 2011, 2012; Shade & Jacobson, 2015), 문화예술/문화창의산업 영역은 저임금 심지어 무급으로 일하는 방대한 노동력이 있다는 특징을 보인다. 웨이드와 제이콥슨(Shade & Jacobson, 2015)은 캐나다의 창의산업(디자인, 패션, 출판, 영화, 텔레비전, 음악, 상업연극 등)에 관한 연구에서, 젊은 세대들이 직면하고 있는 취약한 고용은 이러한 무급 인턴십의 확산에 기여하고 있다고 지적한다. 정규 유급 노동시장에 진출하기 위한 경험을 쌓기 위해서, 많은 젊은이들은 무급 노동을 받아들이고 있다는 것이다. 그 중 가장 대표적 형태인 무급 인턴십은 한편으로 대학 재학생 혹은 대학을 졸업한 젊은이들에게 전문적인 직업 세계를 경험할 수 있는 기회를 주는 것으로, 이는 실제 유급 노동 시장으로 진입하는 과정에서 경쟁력을 확보할 수 있다(Shade & Jacobson, 2015, p. 190). 특히 상위 노동시장에서의 인턴경험은 향후 공식적인 고용 과정에 접근할 수 있는 주요한 관계망을 형성하는 기회가 되며, 고용 과정에서도 주요한 스펙으로 작동하기도 한다.

이러한 점에서 네프(2011)는 인턴십 제도의 계급적 속성을 지적한다. 즉, 무급 인턴십이 고용 단계에서 사회적 관계망으로 통하여 주로 진출한다. 예컨대, 부모 혹은 부모의 친구가 PD여서 방송국 인턴을 하게 되거나, 예술대학교수여서 미술관 인턴을 하게 된다거나 하는 등의 이야기는 경력진입과정에서 작동하는 계급적 차이를 보여준다는 것이다. 디자인, 패션, 출판, 영화와 텔레비전, 음악, 상업

연극 등을 아우르는 창의산업 분야의 무급 노동 경험에 관한 다른 연구들 또한 무급 인턴십이 인종적, 계급적, 성적으로 불평등하게 분배되고 있음을 보여준다(Neff, 2011; Shade & Jacobson, 2015; Allen and Hollingworth, 2013). 이러한 연구들은 고임금, 비소수자 배경을 가진 사람들이 무급 인턴십을 차지하는 경향이 높음을 보여준다.

또 한편, 로스(Ross)는 많은 경우 무급 인턴십이 정규 노동시장으로의 진입으로 이어지지 못하고 있음을 지적하며, 인턴십이 ‘영구적인 불확실한 상태’로 구성되면서 계급적 차이를 더욱 강화시키고 있다고 지적한다. 로스는 여성들은 특히 이러한 희생적인 일들을 하는데 적합하도록 더 많이 사회화되어 있어서, 더욱 착취당하기 쉽다(2013: 177)고 지적한다. 웨이드와 잭슨도 젊은 여성들이 창의산업의 무급 노동에 지배적으로 고용되고 있고, 저임금 혹은 무급 노동으로 더 착취당하기 쉬운 여성들이 이러한 형태의 노동에 헌신하며 남성과 여성 간의 임금 격차를 심화시키고 있다(Shade & Jacobson, 2015, p. 192)고 지적한다. 또한 무급 인턴으로 담당하는 역할과 직무의 성격 또한 젠더에 따라 불균등하게 배분되어 있다. 예컨대, 여성 인턴들이 회의 도중에 마실 커피를 준비한다면 남성 인턴들은 회의를 진행하는 역할을 맡는다(Shade & Jacobson, 2015, p. 199). 이러한 점에서, 보비(Bovy, 2013)는 “무급 인턴십이 부유한 젊은 여성들의 문제이자, 현실적인 문제”라고 주장한다.

윙파이, 질, 랜들(Wing-Fai, Gill, & Randle 2015)의 연구 또한 동일한 경향을 뒷받침한다. 이들은 영국 문화창의산업의 여성 프리랜서 경험 연구를 통해 프로젝트 기반, 취약한 노동, 비공식적 고용 관행들이 증가하고 있는 영국 영화 및 텔레비전 산업에서 성차별이 나이와 결합하여 작동하고 있음을 주장하며, 젊은 여성들이 문화창의산업에서 저임금 혹은 무급으로 쉽게 착취당하고 있음을 보여준다. 이 연구에 따르면, 젊은 여성들은 저임금 혹은 무급 노동의 형태로 문화창의산업 진입에 비교적 쉽게 진출하지만, 이후 유급 직장에 진입하고 유지하는 과정에 존재하는 상당 수준의 성차별주의 속에서 남성보다 짧은 기간 내에 직장에서 이탈하는 경향을 보인다.

이러한 문화창의산업의 여성노동자들의 경험에 관한 연구들은 노동시장 진입 비율을 중심으로 이루어지는 대중적 논의(“노동시장에서의 남녀차별은 더 이상 존재하지 않는다.” 혹은 더 나아가 “여성들이 남성을 초월하고 있다” 등)의 허구를 드러낸다. 문화창의산업의 많은 여성들이 단기간동안 저임금 노동으로 진입하였다가 이후 이탈하기 때문이다. 따라서 여성들이 문화창의산업에 진입한 이후에 경험하는 성차별주의와 노동시장 이탈요인에 대한 고려가 필요하다.

## ② 성별화된 노동 분리

노동 시장 진입 이후 여성들이 경험하는 불평등은 주요하게 성별화된 노동 분리의 형태로 이루어진다. 직장 내의 성별화된 노동 분리는 대단히 복잡하게 이루어진다. 노동 분리(segregation)는 조직들 간에 존재하는 다양한 계급적 수준들을 가로질러, 동일한 수준의 일들을 가로질러, 그리고 동일한 수준의 일 내에서 위계적으로 존재한다(Acker 2009:204).

이러한 다양한 층위를 가로질러 작동하는 성별화된 노동을 구별해내기 위한 하나의 방식으로, 에이커는 ‘직업’(occupation)과 ‘직장’(job)을 구분할 것을 제안한다. ‘직업’이 특정한 종류의 일이라면, ‘직장’은 특정한 일터에서 주어지는 업무를 의미한다. (예를 들면, 촬영감독이 직업의 한 종류라면, MBC 교양부서에서 일하는 촬영감독은 직장이다.) 에이커에 따르면, 대부분의 통계 자료는 ‘직업’을 기준으로 조사되는데, 실제 조직 내의 노동 분리는 ‘직장’ 차원에서 더욱 광범위하게 이루어지고 있다. 즉, 남성과 여성이 동일한 직업에 종사하고 있다고 하더라도, 다양한 직장에서 일하고 있을 가망성이 높다. 텔레비전이나 영화 산업의 촬영감독을 예로 생각해보자. 촬영감독은 직업명(camera man)에서 드러나듯 전통적으로 남성들의 영역이었다. 촬영 현장에서 장시간동안 무거운 카메라 장비를 들로 뛰거나 높은 위치에서 촬영해야하는 업무의 특성상, 전통적으로 키 크고 체격 좋은 남성들이 이 직업에 적합하다고 인식되어왔다. 최근 여성 촬영감독의 수가 늘어나는 현상은 흔히 이러한 성적인 타부와 금기가 깨지고 있으며 여성에 대한 ‘유리천장’이 무너지고 있는 대표적인 사례로 이야기 된다. 하지만, 남성들과 여성들은 동일한 직업군에 있더라도 다른 수준

의 직장으로 분리되어 있는 경향이 강하다. 여성 촬영감독들은 많은 경우 소규모의 독립 제작사에 속하여 프로젝트 단위로 계약하여 일하는 경우가 더 많다.

또한, 동일한 수준의 직장에서 일하는 경우라 하더라도, 전통적으로 남성이 지배적이었던 직업군에 여성들이 진출할 경우 직업의 특성 자체가 재조립되는 경향이 강하다(Reskin and Roos, 1990). 미국 사례를 예로 들면, “관리직”라는 직업군은 다양한 분야의 일들을 포괄하는 대단히 광범위한 항목으로, 미국 사회에서 이 항목은 성적 평등을 향한 상당한 진전이 이루어진 분야로 꼽힌다. 하지만, 이러한 ‘통계상의 진전’은 이전에는 관리직으로 분류되지 않았던 직업들이 관리직으로 재분류되는 과정을 통해서 이루어진 것으로, 실제 그 속에 있는 성적 분화를 가리고 있다고 지적한다(Acker, 2009: 204). 즉, 이전에 ‘관리직’이라는 항목은 상위직위를 가리키는 항목이었지만, 현재 ‘관리직’은 노동시장 말단에 위치해있는 노동자까지 포함된다. 특히 노동과정의 자동화가 진행되면서, 많은 말단 노동자들이 실제 관리를 하는 일을 하게 되었다. 따라서 이러한 관리직 노동자의 확산이 노동자들의 지위상승을 동반하는 것은 아니다.

### ③ 임금 격차

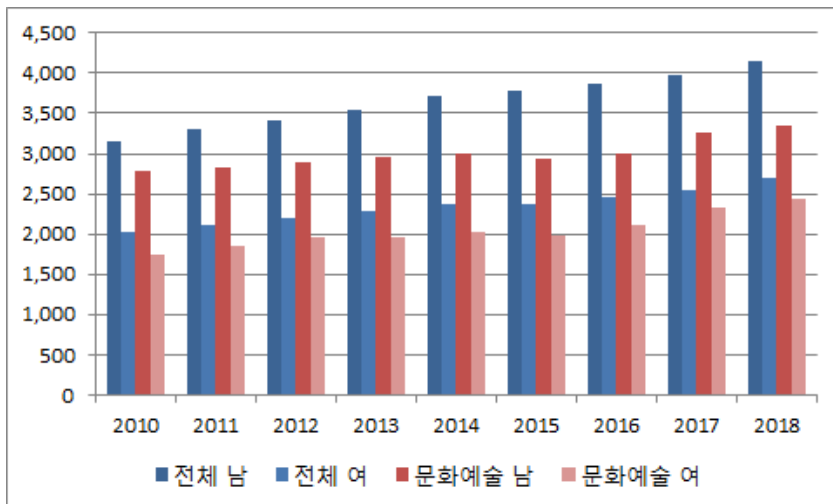
신자유주의라는 말로 광범위하게 지칭되는 사회변화 속에서 조직 내의 서열에 따른 임금 격차를 급격하게 증가시켜왔다(예컨대, CEO와 일반 노동자들간의 임금 격차). 이 가운데 성과 인종에 따른 임금 격차는 상대적으로 줄어들고 있지만, 남성과 여성 간의 임금 격차는 여전히 지속되고 있다. 성차에 따른 임금 격차는 다양한 층위에서 존재한다. 같은 업무를 하는 경우 남성과 여성 간에 임금 격차가 존재하고, 여성들이 주로 담당하는 분야의 경우 전체 임금 수준이 낮게 책정된다. 즉, 여성이어서 임금이 낮아지고, 임금이 낮은 직종에서 여성들을 고용하고 있다고 말할 수 있다. 문화예술/문화창의산업분야에서 나타나는 성별 임금격차에 대한 분석과 논의는 다음 ‘4. 문화예술인 노동과정에서 드러나는 성 격차’에서 보다 자세히 다루도록 한다.

#### 4. 문화예술인 노동의 질과 안정성에서 드러나는 성 격차

##### 가. 크지 않은 성별 임금격차? 고용 안정성의 큰 격차

전체 노동시장에서 2010년부터 2018년도까지 근로자의 월 임금 총액의 추이를 살펴보면, 남녀 임금 모두 지속적으로 상승하였다. 그러나 남성의 월 임금 상승률이 여성보다 높아 임금 차이 간격이 점차 벌어지는 것을 볼 수 있다. 전체 노동시장에서 남성의 월 임금 총액은 4,144천원, 여성은 2,703천원으로 월평균 임금의 남녀 차이는 2,703천원으로 나타났다.

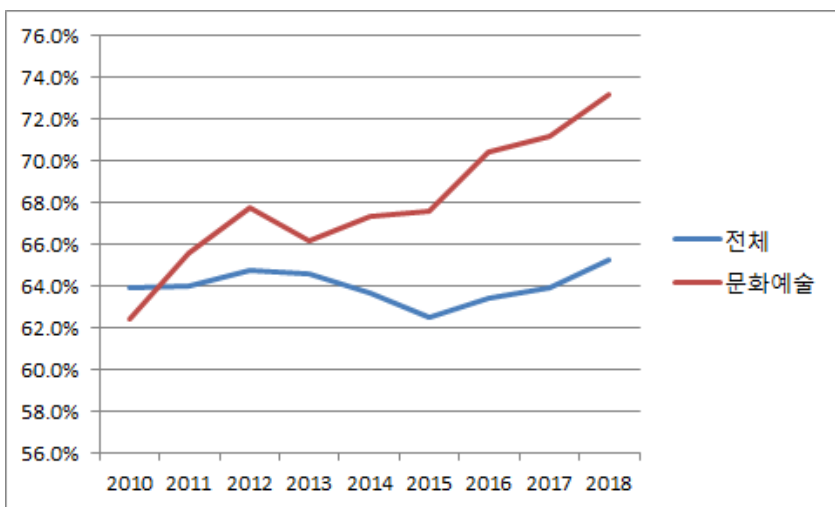
문화예술 분야에서 근로자의 월 임금총액 역시 2010부터 꾸준히 상승하여 2018년 남성의 월평균 임금은 3,338천원, 여성은 2,444천원으로 나타났다. 조금 더 상세하게 성별 임금의 차이를 살펴보기 위해 전체 노동시장과 문화예술 분야의 남성 임금 대비 여성 임금의 비율 각각 계산하여 [그림]에서 제시하였다.



자료: 고용형태별근로실태조사

[그림 3-3] 전체 vs 문화예술 월 임금 총액

2010년 남성대비 여성 임금의 비율은 전체 노동시장이 62.9%, 문화예술분야가 62.4%로 전체 노동시장에서의 남성대비 여성 임금비율이 조금 더 높았다. 그러나 2011년부터 문화예술 분야 근로자의 남성대비 여성 임금 비율이 점차 상승하여 2018년에는 전체 노동시장은 65.2%, 문화예술 분야는 73.2%로 문화예술 분야의 남성대비 여성 임금 비율은 평균 보다 높게 나타났다. 이 결과는 문화예술계의 남녀 임금격차는 상대적으로 크지 않다는 것으로 해석될 수 있는데, 그렇다면 해당 분야의 남녀 고용환경은 문제가 크지 않다고 보면 되는 것일까(물론 여전히 남성의 임금 평균이 훨씬 높은 상태이지만).



자료: 고용형태별근로실태조사

[그림 3-4] 전체 vs 문화예술 남성 임금 대비 여성 임금 비율

앞선 질문에 대해 고용 안정성의 확보라는 이슈에서 큰 차이가 나는 통계결과를 통해 임금격차의 이슈가 전부가 아니라는 것을 확인할 수 있다. 문화예술계 종사자의 근속년수 성별 차이는 남성은 5.9년, 여성은 4.6년으로 나타났다.

〈표 3-20〉 전체 vs 문화예술 근속년수 (2010-2018년)

(단위: 년)

산업	성별	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전체	계	6.2	6.1	6.2	6.4	6.0	6.2	6.4	6.3	6.5
	남	7.0	7.0	7.1	7.3	6.9	7.1	7.3	7.2	7.4
	여	4.4	4.3	4.4	4.6	4.5	4.6	4.8	4.7	4.9
문화예술	계	4.9	5.0	4.8	5.2	5.2	5.1	5.4	5.2	5.3
	남	5.5	5.7	5.5	5.9	5.8	5.7	6.0	5.6	5.9
	여	4.1	4.1	4.0	4.4	4.3	4.2	4.6	4.6	4.6

자료: 고용형태별근로실태조사

그리고 문화예술계 근로자의 고용계약기간은 6개월-1년 미만(37.6%), 1개월-6개월 미만(21.9%), 1년(21.6%) 순으로 나타나 전체 노동시장에 비해 고용계약기간이 짧았다. 문화예술분야에서는 특히 성별에 따라 고용계약기간의 차이가 두드러졌는데, 남성은 상대적으로 '3년 초과'에 분포하는 비율이 여성보다 높았던 반면 여성은 '6개월-1년 미만'에 해당하는 비율이 남성보다 훨씬 높았다.

〈표 3-21〉 전체 vs 문화예술 고용계약기간

(단위: %)

산업	성별	1개월 미만	1개월~6개월미만	6개월~1년미만	1년	1년초과~2년	2년초과~3년	3년 초과	합계
전체	계	7.5	11.2	30.6	37.9	7.3	2.7	3	100
	남	11.3	10.9	24.5	37.4	7.4	3.1	4.4	100
	여	4.1	11.4	35.9	38.2	7.1	1.5	1.7	100
문화예술	계	3.2	21.9	37.6	21.6	11.6	0.2	4	100
	남	4.6	24.1	29.8	22	11.7	0.5	7.2	100
	여	2.1	20.2	43.4	21.3	11.5	0	1.6	100

자료: 통계청 2018년 경제활동인구조사

결국 고용 안정성에 있어서 전체 노동시장에서 볼 때, 여성은 남성보다 고용기간이 짧은 쪽에 비율이 더 많아 상대적으로 불안정하다고 할 수 있는데 문화



예술 분야의 여성은 특히 더 안정성이 떨어진다고 할 수 있다.

#### 나. 고용의 질과 연관된 성 격차

문화예술인들의 고용형태를 통해 살펴보는 직업의 질은 어떠할까. 한국사회 전체 노동시장의 고용형태는 상용근로자(51.3%), 임시근로자 (18.1%), 고용원이 없는 자영업자(14.9%), 고용원이 있는 자영업자(6.2%), 일용근로자 (5.4%), 무급가족종사자(4.1%) 순으로 나타났다. 성별로 비교했을 때 남성의 상용근로자, 일용근로자, 자영업자의 비율이 여성보다 높았던 반면, 여성은 임시근로자와 무급가족종사자 비율이 남성보다 높게 나타났다. 임시근로자 여성은 25.5%, 남성은 12.6%로 약 13% 차이가 났고 무급가족종사자 남성이 0.9%인 반면 여성은 8.4%로 차이가 매우 크게 나타났다. 즉 상대적으로 고용의 질이 낮은 형태에 여성이 쏠려있는 현상이 확인되는 것으로, 경제활동인구에서의 남녀 성비 정도 외에 노동시장 안에서 어떤 형태와 질로 활동하고 있는가에 있어서의 격차가 추가적으로 이슈화됨을 볼 수 있다.

문화예술분야 종사자의 경우는 전체 노동시장과 비교할 때, 임시근로자와 자영업자의 비율이 매우 높고, 상용근로자의 비율이 낮다. 문화예술 종사자 총합을 보면 임시근로자(31.5%), 상용근로자(27.3%), 고용원이 없는 자영업자 (24.4%), 고용원이 있는 자영업자(7.9%), 일용근로자(6.2%), 무급가족종사자(2.7%)이다. 성별 비교를 해보면, 남성은 상용근로자, 자영업자의 비율이 상대적으로 높고, 여성은 임시근로자, 무급가족종사자 비율이 높다. 결국, 고용계약기간과의 결과와 마찬가지로 고용형태에 있어서 문화예술 분야는 임시근로자와 고용원이 없는 자영업자의 비율이 많기 때문에 고용 안정성이 상대적으로 떨어지며 특히 문화예술 분야에 종사하는 여성 근로자는 같은 업종의 노동시장에서 남성에 비해 더 열악한 상황에 있다고 할 수 있다.

〈표 3-22〉 전체 vs 문화예술 고용형태 비교

(단위: %)

산업	성별	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족 종사자	합계
전체	계	51.30	18.1	5.4	6.2	14.9	4.1	100
	남	54.3	12.6	6.1	8	18.1	0.9	100
	여	47.4	25.5	4.5	3.7	10.5	8.4	100
문화 예술	계	27.3	31.5	6.2	7.9	24.4	2.7	100
	남	29.6	28	6.5	9.7	25.3	0.9	100
	여	24.7	35.4	5.9	5.9	23.4	4.6	100

자료: 통계청 2018년 경제활동인구조사

#### 다. 불안정한 노동시장특징으로 인한 여성의 노동시장 이탈요인 심화

프리랜서, 자영업자, 짧은 고용계약 위주인 문화창의노동자 중 여성은 특히 노동시장에서 이탈할 수 밖에 없는 각종 요인에 쉽게 노출된다. 선행연구들은 문화창의산업에서 일하는 여성들이 다양한 경계들(집과 직장, 유급 노동과 무급 노동 등)을 오가며 일하기(boundary-crossing), 성차별주의(sexism), 부모역할(parenting) 요구 등의 다양한 어려움 속에서 불이익을 당하고 있고, 이는 노동시장 이탈 요인으로 작동하고 있다(Goner, Gill & Taylor, 2015)고 말한다. 대표적 요인 중 하나는 자녀가 있는 문화창의노동을 하는 여성의 경우, 공적 생활과 사적 생활의 경계가 무너지면서 겪게 되는 자녀 양육과 부모 노릇에 대한 사회 전반의 성별화된 역할 분리로 인한 요구사항을 더 강하게 겪게 되기 때문이다.

특히, 앞서 지적한 바와 같이 자신의 모든 삶과 일을 동일시하는 헌신을 요구받고 당연시되는 ‘신화화’된 문화창의노동시장에서 임신, 출산, 양육 등을 위한 무급 및 재생산 노동은 병행되기 어려운 상황이다. 문화창의노동을 하는 여성들이 “공연준비가 한참인 중에 아이를 낳았는데, 그 중 며칠 오전만 일하겠다거나 출산휴가를 다녀오겠다 얘기할 수 없다. 그 프로젝트에서 완전히 빠져야할

테니까. 그래서 아이 낳고 하루 만에 공연 현장에 복귀했다”는 식의 이야기를 하는 것은, 표면적으로는 개인의 선택처럼 보이게 하지만 실제로는 다른 선택사항이 없는 상황에서 행해지는 강요된 노동으로 볼 수 있다.

주목할 것은 이러한 아이 양육에 대한 책임이 남녀에 따라 불균등하게 작동하고 있는 사회적 상황 속에서 많은 여성들은 “집에서 일할 수 있는”(Working at home) 형태의 프리랜서 형식의 노동 조건을 선호하게 되고, 이는 결과적으로 상황을 더욱 악화시키게 된다.

## 5. 공공지원의 성 불평등과 의사결정구조의 불평등함: 권력화된 젠더인식의 파급

### 가. 공공지원의 성 불평등 문제제기의 시작

공공지원금 의존도가 타 사회영역보다 월등히 높은 분야로서 공공지원의 원칙과 결정의 파급이 큰데, 이 공공지원의 의사결정주체의 성불균형성이나 공공지원 관련주체들의 젠더 감수성 정도의 영향이 매우 크다는 점 등을 들 수 있다. 이런 문제의식 하에, 최근 대표적 문화예술공공지원기구인 한국문화예술위원회는 민간위원을 중심으로 성평등소위원회를 구성하고, 그동안 문예진흥기금지원사업을 성평등 관점에서 분석하고 그 결과를 발표하고 있다.

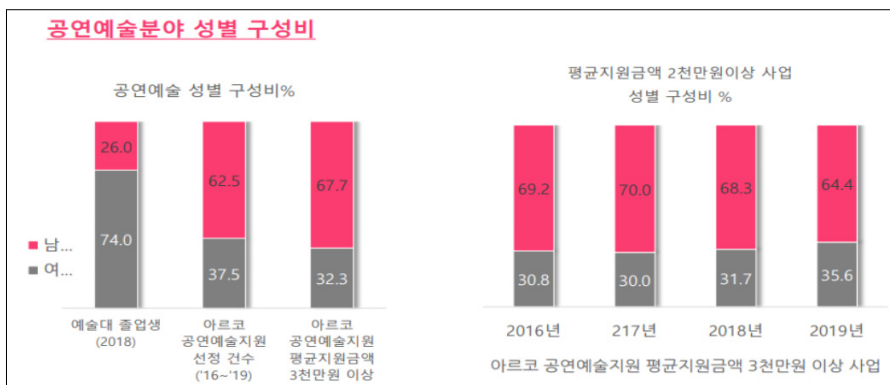
분석 결과를 살펴보면, 창작예술인을 대상으로 상대적으로 소액을 지원하는 창작지원사업들에 여성인력을 지원하는 비율이 높고, 상대적으로 고액을 지원하는 단체대상 지원사업 선정자에 남성이 다수를 차지하고 있다. 최소액 지원(백만원~1천만원 이하)은 여성이, 고액지원(1억 5천만원 이상)은 남성 단체대표 및 주요 임원멤버가 남성인 단체의 비중이 높다고 지적하고 있다.

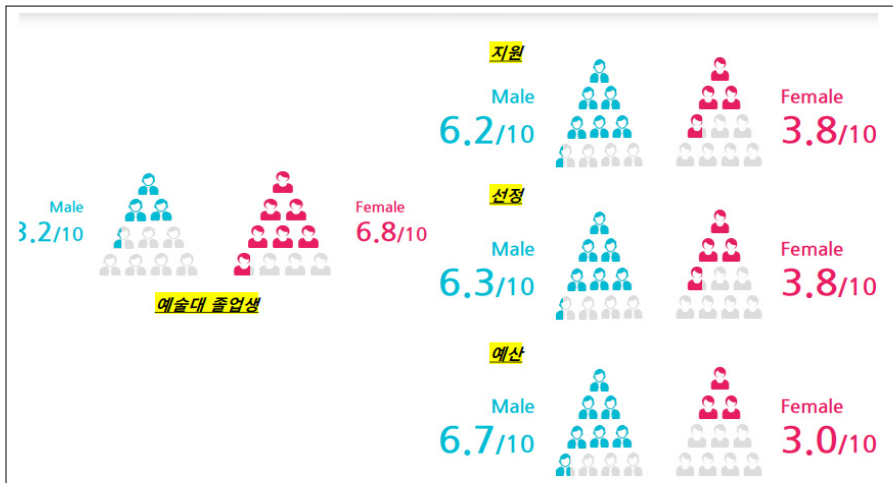
〈표 3-23〉 한국문화예술위원회 공연예술분야지원선정 단체/개인 성별 구성비

			연출/기획/안무(남/녀)		전체
			F	M	
단체/개인	개인	빈도	17	3	20
		단체/개인 중 %	85.0%	15.0%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	54.8%	7.5%	28.2%
	단체	빈도	14	37	51
		단체/개인 중 %	27.5%	72.5%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	45.2%	92.5%	71.8%
전체		빈도	31	40	71
		단체/개인 중 %	43.7%	56.3%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

자료: 한국문화예술위원회 성평등소위원회 1차 오픈테이블 자료(2019), 문예위 내부자료 재구성 (2019년)

특히 공연예술분야 지원사업의 성별 구성비를 보면 분석 결과를 살펴보면, 해당 분야 예술대 졸업생 여성편중에 비해, 급격하게 역전현상이 나타나는 공공지원 선정 건수 및 고액지원 건수의 비율을 비교하며 공공지원금 수혜의 성별 불균형 문제에 대해 지적하고 있다.





[그림 3-5] 아르코 공연예술지원 지원현황 성별 구성비

자료: 한국문화예술위원회 성평등소위원회 2차 오픈테이블 자료(2019), 문예위 내부자료 재구성 (2019년)

이런 분석의 시도들은 그간 예술창작에 대한 공공지원수혜가 공평하게 이루어졌는가에 대한 문제제기일 뿐만 아니라, 불안정한 노동시장구조에 놓여있는 문화예술인들의 중요한 재원이자 경력유지를 위한 프로젝트 지속을 위한 중요 요건으로 여겨지는 공공지원이 어떤 원칙에 따라 이루어져야하는가에 대한 중요한 이슈 제기라 할 수 있다.

#### 나. 수직적 성별분리현상과 성별 권력 차이

문화예술분야의 여성대표성 정도와 권력 차이는 어떠한 모습인가를 살펴보자. 문화예술분야 전반에서 뚜렷한 성에 따른 일의 분리가 존재함을 지적한 선행연구 및 조사들은 심각한 수직적 성별 분리현상에 대해 문제를 제기하고 있다. 영화 및 텔레비전 산업의 경우, 여성들은 특히 주요한 창의적인 역할과 결정을 내리는 역할에서 주변화되어 있다(Conor, Wreyford, 2015). 매해 250개 영화사의 고용을 검사하는 셀루로이드 천장 보고서(Lausen, 2012)에 따르면, 미국에서 여성 노동자 비율은 감독의 5%, 스크린 작가의 14%, 촬영기사의 4%만이 차지하고 있다. 영국에서도 유사한 패턴을 보인다. 8.8%의 영화만이

여성이 감독하였고, 13.4%만이 여성이 썼다. (또한 13% 카메라 부서, 5% 조명 부서, 13% 음향 부서). 반면에 여성들이 집중되어 있는 부서인 의상(73%), 분장 및 헤어(81%) 분야는 가장 취약하고 가장 높은 프리랜싱 비율을 가지고 있다 (Creative Skillset, 2012: 15). 상대적으로 텔레비전 제작 분야는 여성들이 전반적으로 많이 진출해 있지만, 여전히 지위, 계약 상태, 임금 등에서 불평등은 드러난다.

한국의 경우 권력구조의 차이와 수직적 성별분리현상에 대해서 최근 몇 년 사이에 지적이 계속되고 있다. 김혜인(2018, 2019)과 홍기원(2019)은 공공문화예술기관의 고위직 및 대표자의 성비 분균형 문제와 예술계열 성별 교원의 불균형 문제를 지적하며 문화예술계의 수직적 성별분리현상에 대해 문제를 제기한다. 인사혁신처, 공공기관 경영공시 자료 등을 활용하여 문화체육관광부 산하 주요 기관 중 무작위로 10곳의 총원 대비 여성 비율, 무기 계약직 여성 비율 조사 결과에 따르면(김혜인, 2018)<sup>6)</sup>, 대부분의 기관이 절반에 육박하는, 혹은 2/3가까이의 직원이 여성으로 구성되어있는데, 직급별 여성비율을 살펴보면 특히 무기계약직 비율 상 여성비율이 압도적으로 많다는 것을 확인할 수 있다. 총원대비 여성비율 보다 무기계약직 여성비율이 높은 기관은 조사대상 기관 모두였고, 비정규직의 여성 비율을 조사할 수 없었지만 여성 직원들의 근로환경, 임금격차, 직급격차, 임금격차 등이 발생할 것이라는 것을 추정할 수 있다.

6) 원래 비정규직 여성비율도 조사하고자 하였으나, 공시 자료에 비정규직 여성비율을 명기하지 않고 있고, 비공식적 조사를 통해 확인하였으나 비정규직 비율이 변동한다는 이유로 조사에 응하지 않거나 공개를 꺼리는 기관이 많아 본 연구에 포함하지 않았다.

〈표 3-24〉 주요 문화예술기관 직원 성비

기관명	총원 대비 여성 비율	무기계약직 여성비율	고위직 여성비율 (3급이상, 정무직 등)
A	47%	(파악불가)	0%(정무직) 0%(국장이상)
B	39%	58%	0%(3급이상)
C	45%	54%	0%(2급+위원 이상)
D	56%	(파악불가)	9%(3급이상)
E	29%	74%	14%
F	44%	61%	16%(G2급 이상)
G	53%	71%	18%(선임+수석이상)
H	52%	84.6%	27%(3급이상)
I	78%	(파악불가)	28%(3급이상)
J	76%	77%	56.2%(3급이상)

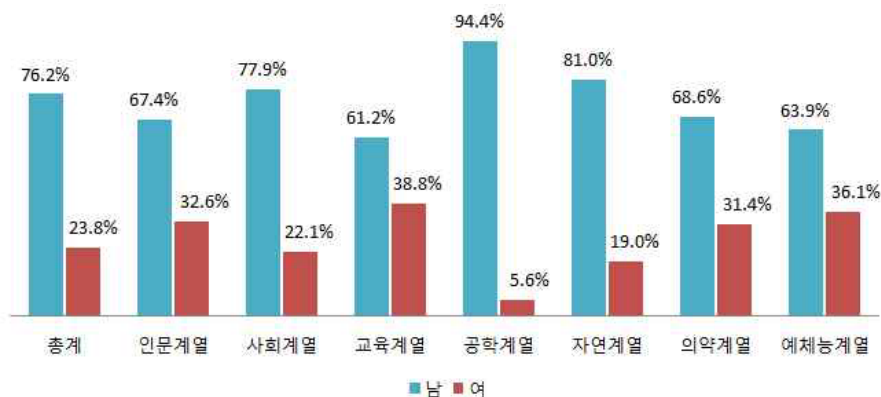
자료: 김혜인(2018), 양성평등문화정책 구축을 위한 문화예술계의 성 격차에 대한 탐색적 연구, 문화정책논총

또한 고위직 여성비율을 보면 총원 대비 여성비율과 사뭇 다른 결과를 볼 수 있다. 절반을 넘는 여성비율에도 불구하고, 0%부터 56%정도까지가 분포되어 있다. 특히 0%를 보이는 기관들의 경우, 총원 대비 여성비율이 절반에 가까운 수준임에도 불구하고 고위급 여성비율이 0%라는 점은 물론 기관 내 전체 남성과 여성 직원의 근무연차 차이 등이 현저하게 나타날 가능성으로 인한 승진대상 직원 중 여성이 0명이었을 가능성이 있다는 점을 고려한다고 해도, 과연 그런 일이 해당 기관들 모두에게 발생할 수 있을 것인지는 납득하기 어렵다고 지적한다.

의사결정 권한이 있는 리더십 지위에 분포한 문화예술계 여성의 비율 또한 문제의 심각함을 보여준다. 여성대표성 정도는 성 격차 및 성 평등정도를 진단하기 위한 국제 지수 및 많은 국가들의 연구보고서에서 활용되는 방법이다. 이를 문화예술 분야에 적용할 경우, 문화예술 관련주요 공공기관 및 정책결정기구들의 기관장에 여성의 포함 정도, 주요 정책자문기구 및 정책심의기구의

임원 및 이사회 등의 지도부에 여성의 포함 정도, 문화예술관련 고등교육기관의 여성 교수 및 디렉터 비율 등이 이에 포함될 수 있다. 2장에서 확인한 한국 사회 전반의 성 격차 지수들에서 의사결정 분야 지수, 정치적 참여분야, 여성 리더쉽 지위 비율의 격차가 크게 나타나는 모습이 문화예술분야의 성별대표성 부분에서 어떻게 나타나고 있을까. 이를 확인하기 위해 선행연구들은 고등교육기관의 예체능계열 성별 교원 비율, 주요 문화예술기관 192개관 기관장 중 여성 포함 비율을 조사한 바 있다(김혜인, 2018; 홍기원, 2019).

남성 교원의 비율은 예체능계열 전체에서 여성이 남성이 절반 수준으로 나타난다. 앞서 살펴본 재학생 비율 등을 고려해볼 때, 규모가 컸던 여성의 풀이 또 다시 역전됨이 확인된다(홍기원, 2019). 그리고 김혜인(2018)은 중앙정부 및 지자체 산하 주요 192개의 문화예술기관의 기관장의 성비를 조사하였는데, 전체 중 약 11.4%가 여성기관장으로 나타난 바 있다.



[그림 3-6] 아르코 공연예술지원 지원현황 성별 구성비

자료: 홍기원(2019), 문화예술정책 성주류화전략의 적용을 위한 시론적 연구, 문화와 정치



〈표 3-25〉 주요 문화예술기관 기관장 성비

구분	세부 구분 (장르 or 지역)	전체기관장(명)	여성기관장(명)	여성비율
중앙정부 산하	문화예술일반	23	4	17.3%
	시각예술(미술관 등)	17	2	11.7%
지자체 산하	공연예술(복합 포함)	11	2	18.2%
	서울/인천/경기	68	8	11.8%
	충청도	14	2	14.3%
	전라도	16	1	6.3%
	경상도	26	1	3.8%
	강원/제주	116	0	0%
전체		192	20	10.4%

자료: 김혜인(2018), 양성평등문화정책 구축을 위한 문화예술계의 성 격차에 대한 탐색적 연구, 문화정책논총

이러한 조사 결과들은 문화예술계 전반에 있어 노동시장 구성→진입→유지→재구성 전반에 있어 성별 격차의 특수성이 무엇인지와 어떻게 유지 및 심화되고 있는지를 확인시켜준다. 그리고 이는 문화예술분야의 특수성을 고려하고 반영한 성평등정책 접근이 반드시 필요함을 보여주고 있다.



## 제4장

# 문화 정책 사업의 성평등 관점과 현황 분석



## 제1절

## 국내 성평등 문화 정책 사업 현황 및 관점 분석

## 1. 국내 성평등 문화 정책 사업 현황

본 절에서는 문화체육관광부가 현재까지 추진해온 성평등 정책 사업들의 현황을 검토하고, 이를 통해 현재 성평등 문화 정책이 도달한 위치를 파악하여 향후 발전 방향을 도출하기 위한 기준점을 잡고자 한다. 검토의 대상은 ‘성평등’을 목표로 하는 직접 목적 사업으로 하며, 최근 3년간 문화체육관광부에서 발표된 중장기 계획 및 보도자료 등을 근거로 그 내용을 정리했다.

문화 정책에 있어서 ‘성평등’을 목표로 한 직접 목적 사업이 본격화 된 것은 2018년의 ‘문화비전2030’으로 부터라고 할 수 있다. 그 이전까지의 문화부 정책 방향을 요약적으로 보여주는 연간 업무 계획을 기준으로 본다면, 2016년과 2017년, 2018년의 업무계획 상에서 성평등, 성폭력 관련 정책 사업은 전혀 발견할 수 없었다. 이후 2018년 5월 발표된 ‘문화비전2030’에서 3대 방향과 9대 의제 중 ‘개인의 자율성 보장’의 방향 하에 ‘성평등 문화 실현’이란 의제가 제시됨으로써 문화부 정책의 큰 틀 안에 ‘성평등’ 본격적으로 자리 잡기 시작한 것이다.

2018년이 성평등 문화 정책의 시작점이 된 것은 ‘미투 운동’과 관련되어 있다. 2017년 10월 미국에서 시작된 미투 운동은 2018년 1월 서지현 검사의 폭로를 시작으로 한국에서도 본격화되기 시작했다. 2018년 2월이 되면서 음악계, 문학계, 연극계 등 문화계 전반에서 미투 운동이 시작되면서 정책적 대응의 필요성에 대한 목소리도 함께 높아졌다. 이에 따라 ‘문화비전2030’의 2017년 12월의 중간 발표 당시에만 해도 구체적인 방향성이 제시되지 않았던 성평등 문화 정책이

2018년 5월의 발표 단계에서는 9대 의제의 하나로 부상하게 되었던 것이다.

(참고) 문화비전 2030 중 '성평등 문화 실현' 의제 관련 세부 추진 과제

- 성차별·성폭력 없는 문화생태계 조성 : 법적 근거 마련
- 성평등한 문화생태계를 조성하기 위한 행정혁신 : 성차별·성폭력 실태조사 정기실시, 피해자 보호·지원을 위한 통합센터 설립추진, 가해자 공적지원·공모사업 참여 제한
- 여성친화적인 성평등 문화정책 실현 : 이사회·임원·심사위원 등의 구성에서 여성대표성 실현

2018년 문화예술계 미투가 시작점이 된 문화체육관광부의 성평등 정책은 문화예술계 성폭력의 실태 조사와 대응 체계의 구축을 위한 노력에 모든 관심이 집중되었다. 그리고 2019년에 들어와서 연간 업무계획에 성평등 및 성폭력 관련 대응이 처음으로 전면에서 제시되었다. 이러한 흐름을 고려할 때, 현재 문화체육관광부의 성평등 정책은 아직 미투 이후 발견된 문제들에 대한 즉각적 대응 체계의 구축에 집중하는 과정 중에 있다고 보아야 할 것이다.

### 1) 2017년 이후 성평등 문화 정책 사업 현황

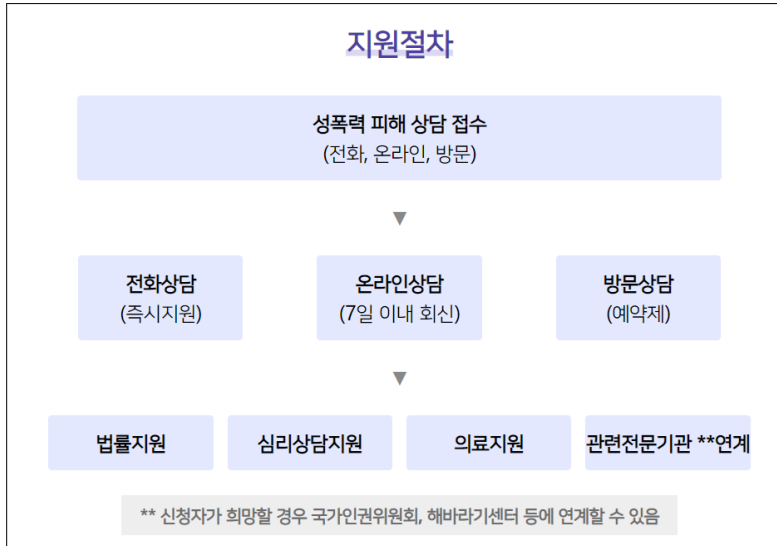
구체적인 검토를 위해 미투 운동 이후 문화 분야에서 진행된 성평등 정책은 크게 1) 성폭력 관련 신고 및 해결을 위한 대응 체계 마련, 2) 성폭력 관련 분야별 실태조사, 3) 성평등 정책 추진 체계 구축, 이렇게 3가지로 나누어 볼 수 있다.

#### ① 성폭력 관련 신고 및 해결을 위한 대응 체계 마련

문화체육관광부는 2018년 이후 분야별 신고 상담 지원 센터를 설립, 운영하고 있다. 각각 예술인복지재단의 신고상담지원 센터와 영화진흥위원회의 '든든', 한국콘텐츠진흥원의 '보라'를 운영함으로써 예술, 영화, 콘텐츠 분야의 성폭력 관련 신고 및 해결을 위한 대응 체계를 갖추고 관련 사업을 진행 중에 있다.

## (a) 한국예술인복지재단 성폭력피해 신고상담지원

한국예술인복지재단에서는 예술인에 대한 성폭력 피해 지원을 위해 전화, 온라인, 방문 상담을 지원하고 있다.



[그림 4-1] 한국예술인복지재단 성폭력피해 신고상담 지원 절차

출처: 한국예술인복지재단 홈페이지

## (b) 한국영화성평등센터 ‘든든’

사)여성영화인모임이 운영하고, 영화진흥위원회가 지원하는 한국영화성평등센터 ‘든든’은 영화산업 내 성평등 환경조성을 목적으로 설립되었다. 주요 활동으로는 영화산업 내 성폭력 예방교육 진행 및 피해자 지원, 성평등 영화정책 연구 및 실태조사, 정책 제안 등을 계획하고 있다.

▲영화 산업 내 성희롱 성폭력 예방 교육 ▲영화 산업 내 성희롱 성폭력 상담 및 신고 (중재, 권고 등) ▲영화 산업 내 성희롱 성폭력 피해자 지원 (법률 및 의료 지원)

출처: 한국영화성평등센터 든든 2018 활동 결산 내용을 토대로 재구성

### (c) 콘텐츠성평등센터 ‘보라’

한국콘텐츠진흥원 산하에 설치된 ‘보라’의 주요 업무 계획은 다음과 같다.

▲성폭력 피해자 신고·상담·사후관리 원스톱 서비스 ▲정신과 전문의 및 임상심리상담사와의 1:1 심리 상담과 미술·음악치료 지원 ▲법률전문가 상담 및 민형사상 소송 자문지원 ▲인식 개선을 위한 성폭력 예방 캠페인 및 성평등 교육 실시 ▲성평등 산업 정책 연구 및 성폭력 피해 실태조사 ▲가해자에 대한 보조금 지원사업 참여 제재 조치 등

출처: 한국콘텐츠진흥원 보도자료(2018.3.29.)

이들 3개 기구는 공통적으로 문화 분야 성폭력 방지 및 성평등 인식 확산을 위한 예방 교육과 관련 인력 양성을 위한 교육을 운영 중에 있다.

### ② 성폭력 관련 분야별 실태조사

미투 운동 이후 문화 분야에서 가장 활발히 이루어진 정책 사업 중 하나는 문화 정책 분야 별 성폭력 관련 실태 조사였다. 현재까지 발표된 실태조사는 다음과 같다.

- 문학·미술·사진 분야 실태조사(2017)
- 영화 분야 실태조사(2017)
- 프로스포츠 성폭력 실태조사(2019)
- 문화 분야 성인지 인권환경 실태조사(공연예술, 출판, 대중문화) (2019.9.10.)

이중에서도 2019년 9월 10일 발표된 ‘문화 분야 성인지 인권환경 실태조사’는 분야별로 실시된 실태 조사 결과를 종합한 것으로서 의미를 갖는다. 조사 결과, 공연예술, 대중문화, 출판 분야 종사자는 예술인으로서 활동 기간 중 분야별로 11%부터 높게는 34%까지 성희롱·성폭력 피해 경험이 있는 것으로 나타났다.

### ③ 성평등 정책 추진 체계 구축

지난 2년간 문화부의 성평등 정책에 있어서 중요한 진전 중 하나는 성평등



문화 정책을 추진하기 위한 체계의 제도화 과정이 진행되었다는 점이다.

먼저 2018년 3월에는 문화예술계 특별조사단이 조직되어 운영되었다. 이는 문화예술계에서 폭로된 성희롱·성폭력 사건을 조사하기 위해 문체부와 인권위가 협력해 2018년 3월 12일부터 100일간 운영된 것이었다.

다음으로는 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회가 조직되었다. 변혜정 위원장(한국여성인권진흥원장)을 비롯해 위원 12명 중 10명이 외부 민간위원으로 구성된 대책위는 문화예술 분야 성희롱·성폭력 대책 이행 점검, 현장 의견 수렴, 보완과제 발굴을 위해 지난 2018년 3월 19일 출범했으며, 같은 해 7월 2일 1차 권고문, 11월 13일 2차 권고문을 발표했다. 3차 권고문은 스포츠 영역을 대상으로 발표되었다.

문화예술계를 대상으로 발표된 1,2차 권고문에 대한 문화부의 이행 사항을 정리<sup>7)</sup>하면 다음과 같다.

〈표 4-1〉 1차 권고와 이행 현황

주요 권고 사항	이행 현황
<b>I. 성희롱·성폭력 고충처리 시스템 설치</b>	
성평등문화정책 전담부서 설치	- 부서발족('19.5.7/양성평등정책담당관실)
민간 전문가가 참여하는 성평등위원회 설치	- 예방대책위원회 및 성평등문화정책위원회 운영 중
성희롱·성폭력 신고상담센터 운영	- 문화예술계 성희롱·성폭력 특별신고·상담센터 기능과 역할을 승계하여 한국예술인복지재단에 신고·상담센터 운영 중 - 예술인 성폭력 피해 상담창구 운영을 통한 상담 및 법률지원, 심리상담, 의료비 지원, 성폭력 예방교육 지원 등
「예술인복지법」 제6조2 불공정행위 처리시스템과 유사한 성희롱금지 규정 신설	- 문화예술용역계약 관계에서 성희롱 등의 행위로 예술창작활동 방해행위가 있을 경우 불공정행위 규정 위반으로 심사 가능*하며, 필요시 수사기관 연계 및 피해자 지원제도 운영 * 「문화예술용역 관련 불공정행위 심사지침」(문화체육관광부 예규 제43호)

7) 이한본(2019). 문화예술계 성희롱·성폭력 방지 정책의 법·제도적 과제, 발제문에서 인용

성희롱·성폭력 예방과 성평등 문화정책 추진을 위한 예산 확보	- '19년 예산 12억 확보
<b>II. 성희롱·성폭력 행위자에 대한 공적 지원 및 공공참여 배제</b>	
성희롱·성폭력 행위자에 대한 공적지원 및 공공사업 참여 배제	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 문제부 국고보조금 관리운영 지침을 개정, 성폭력 가해자·단체에 대하여 보조금 지원 배제 명문화('18.3.30)</li> <li>- 성폭력자가 포함된 단체에 대한 지원 배제는 성폭력자 이외의 구성원의 권익침해 가능성을 고려하여 예외 조치 마련('18.5.10)</li> <li>- 성폭력범죄자 대상 명확화, 성폭력 등으로 품위 손상 자의 위원 자격 제한 명시('18.12.4.)</li> </ul>
문화예술분야 보조사업 심사 시 가해자 심사위원 자격제한	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국고보조금 운영관리지침 개정('18.12.4)</li> <li>- 보조사업자선정위원회 위원 선정 시 성희롱·성폭력 가해자 제외</li> </ul>
성희롱·성폭력 행위자에 대해 문화예술진흥법 상 정부시상 추천 배제	'18년 문화예술발전 유공 포상 후보자추천 공고 시 추천 제한 반영(기반영)
<b>III. 대상별 성희롱·성폭력 예방 및 성인지감수성 교육 실시</b>	
가. 문화예술계 분야별 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육 프로그램 개발 및 운영	
공적지원 신청, 공공사업 참여 시 성희롱·성폭력 예방교육 의무화	- 분야별로 의무화 완료
분야별 대상별 교육 콘텐츠와 프로그램 개발·운영	- 교육콘텐츠와 프로그램 개발 용역 진행 영화, 대중문화, 출판, 체육 등 예방교육 지속적으로 추진
나. 문화예술계 성희롱·성폭력 예방 전문강사 양성 및 예방 조력자를 위한 교육프로그램 운영	
문화예술계 성희롱·성폭력 예방 전문강사 조력자 양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1기 강사 양성 완료</li> <li>- '19. 하반기 2기 강사 및 조력자 양성 과정 운영 예정</li> </ul>
다. 성인지감수성 교육 등 문화예술계 전반의 성평등 문화확산에 노력	
성인지 감수성 교육, 포럼, 워크숍 등을 통해 문화예술계 전반, 나아가 국민전체에 성평등 문화 확산 노력	<ul style="list-style-type: none"> <li>- '18년 성평등 문화정책 포럼 개최(2회) 및 여성문화예술인 네트워크 구축</li> <li>- '19년 포럼, 워크숍 등 지속 추진</li> <li>* 성평등 문화 확산 네트워크 지원, 성평등문화상 시상 및 홍보·캠페인, 성평등 콘텐츠 발굴 및 활용 지원 등</li> </ul>
<b>IV. 성희롱·성폭력 실태조사 정례적 실시</b>	
전문가 참여 등 현장 특성을 고려한 설문 구성 및 윤리적으로 정례적 진행	<ul style="list-style-type: none"> <li>- '18년 분야별 실태조사(공연, 출판, 대중문화, 스포츠) 실시</li> <li>* 향후 예산 확보 등 정례적 실시방안 마련 예정</li> </ul>

출처: 이한본(2019). 문화예술계 성희롱·성폭력 방지 정책의 법·제도적 과제, 발제문

〈표 4-2〉 2차 권고와 이행 현황

주요 권고 사항	이행 현황
<b>I. 성희롱·성폭력 고충처리 시스템 설치</b>	
(가칭) 예술인 권리보장법 제정 적극 지원	- 국회 법제실 사전 검토 완료(‘19.3월) 국회 토론회(4.18) 및 법안 발의(4.19)
예술인 복지법 상 불공정행위 적극 해석으로 성희롱 고충처리 시스템 구축	예술인 복지법 개정(‘18.10월)으로 불공정행위의 금지에 '계약조건과 다른 활동을 강요하는 행위' 포함 - 구제 및 시정조치가 포함된 「예술인의 지위와 권리보장법안」 발의(4.19)
<b>II. 성희롱·성폭력 신고상담센터 연계 방안 마련</b>	
피해자 관점의 (가칭) '문화분야 통합 신고상담센터' 운영 준비	- 상시 신고상담창구 마련(‘18.6월~) * 한국예술인복지재단, 영화진흥위원회, 한국콘텐츠진흥원, 대한체육회 * 문체부 스포츠비리신고센터 운영 중 - 상담센터 간 연계체계 구축 * 매뉴얼 및 지원 내용 등 공통 적용 및 피해자지원 연계체계 구축
전문가 풀과 분야별 신고상담센터 업무 총괄 부서 및 인력 구성	전담부서 신설 및 담당인력 구성(‘19. 5.7)
<b>III. 체육분야 성희롱·성폭력 예방 및 근절방안 마련</b>	
체육계 특수성을 고려한 성희롱·성폭력 근절을 위한 독립기구 설립	- 국민체육진흥법 개정 추진(‘19.1.11 안민석의원 발의) * 스포츠윤리센터 설립
체육계 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육 및 캠페인 실시	- (체육) 국가대표선수 및 지도자 대상 스포츠인권교육 연회 이상 이수 의무화(국가대표 훈련관리 지침개정, ‘18.4.12) ☞ 국가대표(2회 이상) 및 일반 선수(1회 이상) 대상 교육 강화, 교육프로그램 신규 개발 추진
<b>IV. 표준계약서의 개정 및 활성화 방안 마련</b>	
성차별 금지, 성희롱·성폭력 금지와 책임규정이 포함된 표준계약서 마련	- 표준계약서상 관련 조항 포함 : 대중문화(3개), 만화(1개), 출판(5개), 예술(3개), 미술(9개) - 분야별 의견수렴 및 협의 지속
표준계약서 사용 확대 방안 마련	- 표준계약서 활용 시 정부지원 우대 적용
<b>V. 지역의 성희롱·성폭력 예방 정책 확산</b>	
지방자치단체에 성희롱·성폭력 예방대책 홍보 및 자료 공유	- 지자체 정책 간담회를 통한 권고 내용 안내, 권고내용 공문 송부(‘18.11월)

	- '18년에 양성된 제1기 예방교육 전문강사풀 공유
지역문화재단의 예방교육 및 피해 규제사업 협력	- '19년 성평등 네트워크 지원 사업 시 협력 추진
문체부 후원의 지역문화사업에 성 희롱·성폭력 근절 대책 적용	- 국고지원사업 참여자에 대한 예방교육 이수, 표준계약 서 사용, 성폭력 행위자 배제에 대한 방침 적용

출처: 이한본(2019). 문화예술계 성희롱·성폭력 방지 정책의 법·제도적 과제, 발제문

이상의 과정을 토대로 문화체육관광부는 본격적인 성평등 문화 정책 시행을 위한 추진 체계로서 성평등 전담부서를 신설했다. 기획조정실 정책기획관 산하에 신설된 '양성평등정책담당관'을 신설한 것이다. 문화체육관광부 홈페이지에 소개된 양성평등정책 담당관의 업무는 다음과 같다.

1. 문화체육관광 분야 양성평등 관련 정책 및 계획의 수립·총괄 및 조정
2. 문화체육관광 분야 성차별적 정책 모니터링 및 개선에 관한 사항
3. 문화체육관광 분야 성 주류화(性主流化) 제도 운영 및 성인지 관점을 반영한 정책 발굴·지원
4. 문화체육관광 분야 성희롱·성폭력 피해구제에 대한 관리 및 지원 총괄
5. 문화체육관광 분야 성희롱·성폭력 방지 정책의 수립·점검 및 예방 교육에 관한 사항
6. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 양성평등 문화 확산 및 성인지 교육에 관한 사항
7. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방에 관한 사항
8. 양성평등정책 및 성희롱·성폭력 관련 대내외 협의에 관한 사항

## 2. 문화 분야 성인지 예산 분석을 통해 본 성평등 관점 분석

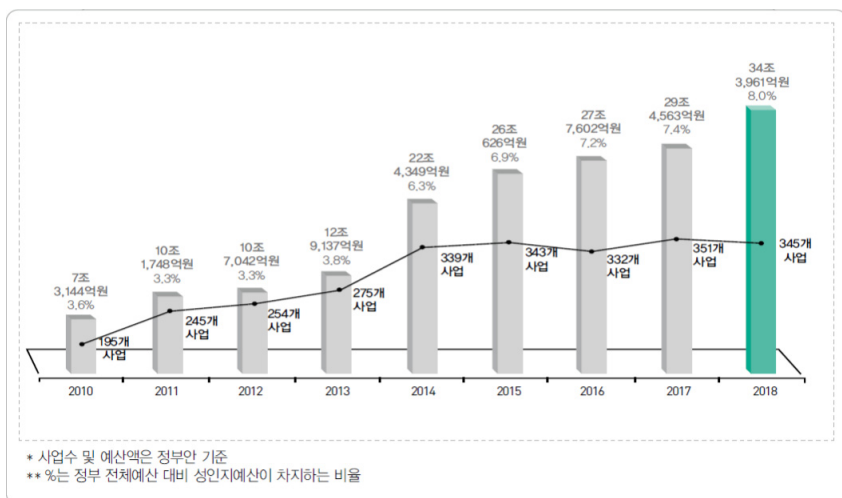
문화 정책 분야는 성평등 관점 도입에 있어서 공공 분야의 중요성이 높고, 관련 사업들의 현장에 대한 파급력이 높은 분야에 속한다. 특히 예산-사업 수준의 적용을 검토하는 것을 통해 실제 정책 기획 및 집행 단계에서 구조적으로 나타나는 불평등의 문제를 확인할 수 있을 것이다.

핵심은 성평등 문화를 만드는 데 있어서 제일 핵심적인 사업을 고르는 '기준'이 무엇이나의 문제가 될 것이다. 문화정책은 어떠한 성평등의 관점에서 사업을 구상하고 집행해야 할지, 어떤 사업을 중요한 핵심 사업으로 선정하고, 이를 어떤 기준에서 평가하고 집행할 것인지에 대한 검토가 필요한 것이다. 이를

위해 본 장에서는 문화체육관광부의 성인지 예산 관련 사업으로의 선정 과정에서 기준의 문제를 검토하는 것을 목표로 한다.

### 가. 성평등 관점 분석의 대상으로서 성인지 예산 사업 분석

성인지 예산이란 예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석하여 이를 예산편성에 반영·집행하고, 여성과 남성이 동등하게 예산의 수혜를 받고 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지를 평가하여 다음연도 예산편성에 반영하는 제도다<sup>8)</sup>. 2006년 국가재정법에 성인지예산서, 결산서 제출 조항이 마련된 이후 2010년도부터 이어져오고 있다. 국가재정법에 따르면 정부는 예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석한 ‘성인지(性認知)예산서’를 작성해야 하며, 여기엔 성평등 기대효과, 성과목표, 성별 수혜분석 등을 포함해야 한다(국가재정법 16조 5항, 제26조 1,2항).



[그림 4-2] 성인지예산제도 추진 경과

출처: 2019년 성인지 예산서 작성 매뉴얼, 8쪽

8) 2019년 성인지 예산서 작성 매뉴얼, 6쪽

성인지예산의 작성은 구체적으로 여성가족부의 성인지예산서 작성 매뉴얼에 기초하여 담당 부처에서 작성하게 된다. 이때 매뉴얼이 제시하는 기준을 고려하여 문화체육관광부는 관련 사업을 선정하고, 각각에 해당하는 성평등 목표의 선정과 예산 분석, 개선 목표 등을 제시하도록 되어 있다.

분석기간(2017~19) 중 나타난 변화 중 하나는 2019년도 성인지예산서부터는 제2차 양성평등 기본계획(2018~2022)에 기초하여 ‘직접목적 사업’과 ‘간접목적 사업’을 구분하여 예산서 작성을 하도록 지침이 마련되었다는 점이다. 직접목적 사업은 부처 성평등 목표 달성에 직접적으로 기여하는 사업으로, 2차 양성평등 기본계획 상에 포함된 해당 부처 추진 사업에 해당한다. 간접목적 사업은 부처 성평등 목표 달성에 간접적으로 기여하는 사업으로, 주로 성별영향분석평가 결과 개선이 필요한 사업이나, 해당 분석이 가능한 사업을 대상으로 선정하게 된다<sup>9)</sup>.

〈표 4-3〉 성인지 예산서 대상사업 선정 기준 비교(2018~2019년)

	2018년도 성인지 예산서		2019년도 성인지 예산서	
대상사업 선정 기준	1. 양성평등정책 기본계획 추진사업		1. 직접목적 사업 - 제2차 양성평등정책 기본계획 추진사업 등	
	2. 전년도 성인지예산서 작성사업			
	3. 기타 성별영향분석이 가능한 사업		2. 간접목적 사업	
	3-① '17년 성별영향평가 대상사업		2-① '18년 성별영향평가 결과 개선이 필요한 사업	
	3-②기타사업(자율선정)		2-② 기타 성별영향분석이 가능한 사업	

출처: 2019년 성인지 예산서 작성 매뉴얼, 12쪽

이러한 예산서 작성 기준의 변화에 따라 전년도 작성 사업과의 연결성의 고려는 상대적으로 약화되었으며, 성별영향평가와 양성평등정책 기본계획과의 연계가 더욱 강화되었다. 이러한 점들이 실제 예산서 작성에도 반영되었음을

9) 2019년 성인지 예산서 작성 매뉴얼, 10쪽

확인할 수 있다.

① 단계 : 사업에 '여성'을 나타내는 명칭 포함		
<input type="checkbox"/> ↓ No	<input type="checkbox"/> Yes ⇒	성인지예산서 작성
② 단계 : 여성을 주로 대상으로 하는 사업		
<input type="checkbox"/> ↓ No	<input type="checkbox"/> Yes ⇒	성인지예산서 작성
③ 단계 : 여성·가족과 밀접한 분야		
<input type="checkbox"/> ↓ No	<input type="checkbox"/> Yes ⇒	성인지예산서 작성
④ 단계 : 여성·가족을 주요대상으로 하지 않더라도 성 격차를 개선할 수 있는 사업		
<input type="checkbox"/> ↓ No	<input type="checkbox"/> Yes ⇒	성인지예산서 작성
⑤ 단계 : 상기 이외에 성별영향분석이 가능한 사업(개인에 대한 지원 사업-위탁 사업 포함)		
<input type="checkbox"/> ↓ No	<input type="checkbox"/> Yes ⇒	성인지예산서 작성

[그림 4-3] 성인지예산서 작성 사업 선정 단계별 체크리스트

출처: 2019년 성인지 예산서 작성 매뉴얼, 81쪽

구체적인 선정의 기준은 다음과 같다. 먼저 해당 부처의 사업 중 ①‘여성’이라는 명칭이 있거나, ②여성을 주로 대상으로 하는 사업을 선정하고, 다음 단계로는 ③여성·가족과 밀접한 분야 사업(보육, 신생아 지원, 자녀 교육, 돌봄 등)을 선정한다. 다음으로 ④여성·가족을 주요대상으로 하지 않더라도 성 격차를 개선할 수 있는 사업을 선정하며, 마지막으로 ⑤상기 이외에 성별영향분석이 가능한 사업을 선정한다.(2019 성인지예산서 매뉴얼, 81~82쪽) 이때 성격차 개선의 기준은 국제적 성평등 지수의 성격차 순위가 낮은 분야(교육, 노동, 보건)를 우선으로 하게 된다.

또한 성인지 예산서 작성 시 부처별 성평등 실행 목표를 고려하는 것이 권장된다. 문화체육관광부는 크게 3가지 정책 영역에서의 성평등 실행목표를 제시한 바 있다.

〈표 4-4〉 문화체육관광부 성평등 실행 목표

정책영역	실행목표
남녀평등 의식과 문화 확산	• 문화예술, 언론, 미디어, 광고에서 양성평등 콘텐츠 확산
평등하게 일할 권리와 기회 보장	• 문화·예술, 전문체육 분야의 여성 경제 활동 참여 증진
여성 대표성 제고 및 참여 활성화	• 문화, 관광, 체육 분야 여성 대표성 증진
여성폭력 근절	• 문화예술·전문 체육·관광산업의 성폭력 예방 및 대응체계 강화

출처: 2019년 성인지 예산서 작성 매뉴얼, 121쪽

여기에서는 2017년부터 2019년까지 3년간 작성된 성인지예산서와 성인지 기금운용 계획서를 바탕으로 문화체육관광부의 정책 사업 중 성인지 관련 예산이 어떻게 선정되고 어떠한 기준에서 평가를 하고 있는지를 분석하고자 한다. 최근 3년의 기간은 미투 운동의 확산 등 문화 영역의 성평등 관련 이슈가 크게 부각된 시기이며, 정권의 교체 등으로 인한 정책 목표의 전반적인 변화가 나타나는 시기였다는 점에서 분석의 대상으로 삼고자 했다.

성인지 예산서 분석은 크게 성인지 예산 사업의 목적과 수단, 평가지표로 구분하여 분석하고자 했다. 이때 사업 목적에 대한 분석은 Rao & Keller(2005)의 틀을 활용했다. 정책의 영향을 개인의 변화와 시스템의 변화, 그리고 비공식적 변화와 공식적 변화를 축으로 나누고, 이들이 구성하는 4가지 차원(사분면)을 각각 ①여성의 자원접근성(공식적/개인적 변화), ②여성과 남성의 자기인식(비공식적/개인적 변화), ③비공식적 관행 및 관습(비공식적/사회적 변화), ④공식 제도(공식적/사회적 변화)로 구분하는 것이다. 이를 활용하여 구체적인 성인지 예산 사업들이 각각 어떤 영역의 변화와 영향을 목표로 하고 있는지를 검토하고자 했다.

다음으로 사업의 수단의 적절성은 은 해당 사업의 수행 전략과 관련하여 검토한다. 이는 평가 지표와 관련되어 있다는 점에서 이들이 KPI( Key Performance Indicator, 핵심성과지표)를 검토하고자 했다.



## 나. 2017~2019년도 문화체육관광부 성인지예산서 분석 결과

## 1) 사업 목표의 적절성

## ① 연차별 성평등 목표 및 특징

〈표 4-5〉 연차별 성평등 목표 및 특징

	2017	2018	2019
예산서 (일반회계)	<p>□ 양성 평등한 문화 정책 추진</p> <p>○ 문화활동 활성화 및 잠재적 문화인력을 양성하여 양성평등 문화가치 확산 및 다양성에 대한 수용성 제고</p> <p>– 정책 사각지대의 성별 소외 계층 중심 문화예술 활동 전개</p> <p>– 다문화, 지역문화 등 문화다양성의 범주 중 양성평등 문화의 가치</p> <p>반영되도록 사업추진</p> <p>– 문화분야에 성평등 정책기반을 강화함으로써 평등문화 분위기 확산</p> <p>○ 여성일자리를 확대하고 여성의 사회진출을 위한 제반여건을 조성</p> <p>– 문화분야의 여성인력 활용 강화</p>	좌 동	<p>□ 양성 평등한 문화가치 확산 및 문화환경 조성</p> <p>○ 문화활동 활성화 및 잠재적 문화인력을 양성하여 양성평등 문화가치 확산 및 다양성에 대한 수용성 제고</p> <p>– 다문화, 지역문화, 세대문화 등 문화 다양성 범주 및 정책 사각지대의 성별 소외계층 중심 문화예술 활동 전개</p> <p><b>– 인문·문화예술·방송제작 분야 여성 전문인력 양성으로 양성평등한 문화환경 조성 및 여성의 사회기여도 제고</b></p>
	<p>□ 문화콘텐츠분야의 양성 평등한 정책 추진</p> <p>○ 여성의 취업영역 확대 및 문화분야 내 여성의 대표성 제고</p> <p>– 문화콘텐츠 분야 여성전문인력 양성</p> <p>– 영상산업 현장의 여성인력 진출을 위한 교육 확대</p>	좌 동	<p>□ 문화분야의 양성 평등한 정책으로 여성 복지 및 일자리 확대 추진</p> <p>○ 여성의 취업영역 확대 및 문화분야 내 여성의 대표성 제고</p> <p><b>– 창의력과 경쟁력을 갖춘 여성 콘텐츠 핵심인력 및 현장인력 양성</b></p> <p>– 영상산업 현장의 여성인력</p>

	2017	2018	2019
	<p>□ 문화정책 및 예술분야 여성 대표성 제고</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 전통예술분야의 여성의 대표성 제고</li> <li>- 여성인력의 취업기회 확대 및 일자리 확보</li> <li>○ 한국공예의 경쟁력을 확보하고 공예디자인 문화계승에 이바지</li> <li>- 공예디자인분야의 여성전문인력 양성</li> </ul>		<p>진출을 위한 영화제작교육 확대</p> <p><b>- 예술인 자녀 시·공간·돌봄 지원 등을 통한 여성예술인의 예술활동 지원으로 창작·경제활동 보장</b></p> <p><b>- 문화예술교육의 활성화를 위해 여성인력을 활용함으로써 여성의 취약한 경제적 지위를 향상하고 여성의 경제참여 활성화를 도모</b></p>
기금운용계획	<p>□ 여성의 사회 진출 제고 및 역량 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 문화예술 관광 및 체육분야의 진출을 위한 평등한 기회부여를 통해 여성의 일자리 확대</li> <li>- 아동, 여성, 노인 등 다양한 계층의 수요에 부응하여 체육활동 참여의 유인을 제공하고, 남녀 체육전공자에 대한 균형 있는 일자리 창출</li> <li>- 장애인 국가대표 선수들에 대한 훈련서비스 지원확대 및 교육의 양성평등 지원을 강화함으로써 여성장애인의 역량 강화</li> </ul>	<p>□ 여성의 사회 진출 제고 및 역량 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 문화예술 관광 및 체육분야의 진출을 위한 평등한 기회부여를 통해 여성의 일자리 확대</li> <li>- 아동, 여성, 노인 등 다양한 계층의 수요에 부응하여 체육활동 참여의 유인을 제공하고, 남녀 체육전공자에 대한 균형 있는 일자리 창출</li> <li>- 장애인 국가대표 선수들에 대한 훈련서비스 지원확대 및 교육의 양성평등 지원을 강화함으로써 여성장애인의 역량 강화</li> <li><b>- 영화산업에의 여성 전문인력 양성 등을 통한 여성 진출분야 확대</b></li> </ul>	<p>□ 여성의 사회 진출 제고 및 역량 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 문화예술 관광 및 체육분야의 진출을 위한 평등한 기회부여를 통해 여성의 일자리 확대</li> <li>- 아동, 여성, 노인 등 다양한 계층의 수요에 부응하여 체육활동 참여의 유인을 제공하고, 남녀 체육 전공자에 대한 균형 있는 일자리 창출</li> <li>- 장애인 국가대표 선수들에 대한 훈련서비스 지원 확대 및 교육의 양성 평등 지원을 강화함으로써 여성 장애인의 역량 강화</li> <li><b>- 문화관광, 영화산업 등 분야의 여성 인력의 역량 강화를 통하여 여성 인력의 경력 형성 기회 제공 및 진출 분야 확대</b></li> </ul>
	<p>□ 여성에 대한 인식제고 및 여성의 인권보장</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 다양하고 전문적인 관광서비스 제공을 통한 여성인권 보호 및 안전한 여행환경 조성</li> <li>- 전문적인 여행정보 제공 등을 통해 여성의 안전한 여행환경 조성</li> </ul>	좌 동	<p>□ 안전에 대한 인식 제고 및 여성의 인권 보장</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 다양하고 전문적인 관광서비스 제공을 통한 여성인권 보호 및 안전한 여행환경 조성</li> <li>- 전문적인 여행정보 제공 등을 통해 여성의 안전한 여행</li> </ul>

	2017	2018	2019
	□ 평등 의식 문화의 확산 ○ 평등하고 여성친화적인 문화예술, 관광 및 체육환경 조성을 통해 여성의 역량 강화를 위해 - 스포츠강좌 이용권 지원을 통한 유청소년의 건강한 생활 환경 조성	□ 평등 의식 문화의 확산 ○ 평등하고 여성친화적인 문화예술, 관광 및 체육환경 조성을 통해 여성의 역량 강화를 위해 - 스포츠강좌 이용권 지원을 통한 유청소년의 건강한 생활 환경 조성 및 <b>여성이 스포츠 활동 증진</b>	□ 평등의식 문화의 확산 ○ 평등하고 여성친화적인 문화예술, 관광 및 체육환경 조성을 통해 <b>평등 문화에 대한 인식 제고</b> <b>- 스포츠 활동 등에 대한 공평한 접근 기회 보장</b>

2017년도에는 양성 평등 정책 추진 자체를 목표로 설정하고 있으며, 양성평등 가치 및 다양성에 대한 수용성 제고 등 포괄적 목표 설정이 특징으로 하고 있다. 또 문화 콘텐츠, 공예 등 분야를 특정한 정책을 추진하고 있으며 주로 성별 대표성, 여성 일자리 확대를 고려하고 있다.

2018년도에는 2017년도와의 연결성이 강한 시기이다. 다만 2017년과 거의 동일한 목표 설정이나, 여성 일자리 관련 항목 추가된 것이 특징할만 하다.

2019년도에는 성인지 예산서 작성 지침이 개선된 시점이란 점에서 기존 예산서와는 다소 변경이 나타났다. 양성 평등 가치(문화) 확산을 위한 ‘문화’의 역할이 강조된 것이 특징인데, 특히 여성 문화 인력 양성을 통한 ‘성평등 가치’의 문화적 확산에 주목하고 있다. 또한 여성 일자리 관점의 목표가 설정되어 있는데, 이는 문화분야가 여성 친화 일자리라는 점을 전제하고 있는 것으로 보인다. 즉 문화 영역을 여성 일자리 창출에 유리한 영역으로 이해하고 이를 위한 정책을 전개하는 것이다.

## ② 사업별 성평등 목표 및 특징

구체적으로 사업별 성평등 목표를 앞서 2장에서 제시한 Rao & Keller 모델을 바탕으로 제시한 분석 틀(개인-사회, 공식-비공식)을 고려하여 살펴보면 다음과 같다.

〈표 4-6〉 사업별 성평등 목표 분석

(단위: 백만원, %)

회계	세부사업	2017	2018	2019	성평등 목표	개인-사회/비공식-공식			
						여성자원 접근성	여성남 성자기 인식	비공식 적관행 관습	공식 제도 변화
일반 회계	콘텐츠산업생태계 조성								
	(문화)콘텐츠전문인력양성	1,730	1,730	2,000	전문력양성/취업영역확대/대표성제고	0		0	
	콘텐츠코리아랩운영(창작지원)	1,200	1,200	1,200	역량강화/대표성제고	0		0	
	대중문화콘텐츠산업 육성								
	대중문화예술인지원센터 운영	1,500	1,493			0			
	방송영상콘텐츠 제작지원								
	사이버방송영상아카데미	217	204	184	역량강화	0			
	인문정신문화 사회적 확산지원								
	인생나눔교실 운영			3,300	성인지 관점 도입/여성 사회기여도 제고	0	0		
	문화여가 정책개발 및 진흥								
	문화예술기반 문화다양성 교육	160	160	160	다양성 수용성 확대		0		
	무지개다리 사업	2,275	2,584	2,200	문화 가치 반영 및 확산/소외계층 문화 활동활성화	0	0		
	남북문화 상호이해 제고	95	95	295	교육 수혜의 성차별 없는 지원	0			
	양성평등문화환경 조성 (직접)	109	109	620	정책기반 조성/문화 확산		0	0	0

회계	세부사업	2017	2018	2019	성평등 목표	개인-사회/비공식-공식			
						여성자원 접근성	여성남 성자기 인식	비공식 적관행 관습	공식 제도 변화
	국민문화활동지원								
	문화가 있는 날 운영		17,622			0			
	어르신 문화프로그램 운영	4,209	3,788		서비스 성차별 없는 지원	0			
	문화예술단체 운영지원								
	공예디자인전문인력양성	262	262		여성전문인력양성	0			
	예술인 창작안전망 구축	25,111	28,053	31,319	여성예술인 경제활동 보장(시간제보육)	0			
	문화예술교육 활성화								
	문화예술교육 활성화	98,538	105,530	95,990	여성 경제참여 활성화	0		0	
	국민문화향유권 확대	29,376	31,472		여성 사회진출 여건 조성/다양성 수용 성 제고/여성 권익보호	0	0		
	국립극장 운영								
	전속단체 연수단원 운영	515	594		연수단원 성평등비율 확보	0			
	국립국악원 운영								
	전통예술인턴단원 운영	228	228		여성 대표성 제고	0			
	국립지방국악원 운영								
	민속국악원 전통예술인턴단원 운영	90	90		여성 대표성제고	0		0	

회계	세부사업	2017	2018	2019	성평등 목표	개인-사회/비공식-공식			
						여성자원 접근성	여성남 성자기 인식	비공식 적관행 관습	공식 제도 변화
	남도국악원 전통예술인턴단원 운영	90	90		여성 대표성제고/전문인력 양성	0		0	
	부산국악원 전통예술인턴단원 운영	90	90		여성 대표성제고	0		0	
국민 체육 진흥 기금	생활체육 프로그램 지원	77,286	68,782		남녀 균형있는 일자리 창출	0			
	스포츠강좌 이용권 지원	17,897	19,600	21,504	여성 체육역량 강화 기회 제공(불균형 해소)	0		0	
	국민체육센터 건립지원								
	개방형 다목적 체육관 건립지원	13,374	22,520		국민 생활체육 활성화 기여(여성 접근성)	0			
	장애인 체육활성화 지원								
	장애인 국제 체육지원(국가대표훈련지원)	9,226	9,516	10,527	여성 선수 저변/비율 확대(선수 육성/참여활성화)	0		0	
문화 예술 진흥 기금	예술인력 육성								
	문화예술기관연수단원지원	4,016	1,269		남녀 평등 기회 부여	0			
관광 진흥 개발	문화관광해설사운영(지자체, 사회서비스)	5,117	6,735	5,930	평등한 기회제공/역량강화/경력형성	0			
	관광전문인력 양성 및 단체 지원								

회계	세부사업	2017	2018	2019	성평등 목표	개인-사회/비공식-공식			
						여성자원 접근성	여성남 성자기 인식	비공식 적관행 관습	공식 제도 변화
기금	관광전문인력 양성(관광전문인력 교육)	110	110		여성문화인력 양성(기회제공)	0			
	관광안내인력교육	97	97	97	여성 전문인력 역량강화 (경력형성/성 인지적 문화해설)	0	0		
	관광통역안내사 교육(관광통역안내 사교육사업(통합))	514	514		역량강화/경력형성	0			
	카지노리조트아카데미	53	53	53	역량강화/경력형성	0			
	관광숙박종사원 교육 및 진흥(관광 숙박종사원 교육)	60	60		역량강화/경력형성	0			
영화 발전 기금	영화제작지원(콘텐츠산업생태계 조성) *19년도 부터 기금으 로 이관								
	차세대 영화기술 인력 양성	1,200	1,200	600	역량강화/전문인력확대/양성평등문 화확산	0	0	0	
	영화정책지원								
	한국영화아카데미운영 및 형장영화 인력양성(인적자원육성관리)	4,568	4,019	3,127	역량강화/전문인력확대/양성평등문 화확산	0	0	0	
예산 및 기금 총계		299,313	329,869	179,106		31(15)	8(7)	11(7)	1

개별 사업들의 목표를 살펴보면, 여성 역량 및 대표성 강화/ 양성평등문화 확산/ 여성 경제참여(일자리) 활성화가 중심이 되어 있음을 확인할 수 있다. 여기에선 여성 대표성 문제를 ‘역량’ 부재의 문제로 인식, 구조 변동을 위한 개입이 부족함을 확인할 수 있다. 또한 양성 평등을 ‘다양성’의 하위 영역으로 설정하고 있으며, 기존에도 여성 진출이 많았던 분야를 여성 일자리 활성화 영역으로 설정하고 있다.

#### 다. 성과 지표의 적절성: 2019년 예산서 사업을 중심으로

다음으로 각각의 사업에 대한 성과 지표의 적절성을 살펴보겠다. 해당 사업의 핵심 성과 지표는 실제 실현하고자 하는 목표와 사업 수행의 전략을 연결시키는 역할을 한다는 점에서 중요하다.

〈표 4-7〉 사업별 평가(성과)지표 (2019년도 성인지예산서)

구분	사업 내용	평가지표
직접목적	양성평등 문화환경 조성	양성평등문화콘텐츠 제작(지원) 건수
간접목적	콘텐츠산업분야 창작 지원	수혜자 여성 참여율 제고/여성 참여 용이한 프로그램 확대
	문화콘텐츠 전문인력 양성	수혜자 여성 참여율 제고/여성 비율 적은 장르(게임, 애니메이션) 교육 강화
	방송콘텐츠 제작 지원	수혜자 여성 참여율 제고/여성 참여 용이하도록 교육과정 개선
	인생나눔교실 운영	멘토 여성 참여 비율 제고(여성 대표성 확보에 기여)
	문화예술 기반 문화다양성 교육	문화다양성 교육 참가자 만족도(성별 만족도 포함)
	무지개다리 사업	여성 참여자의 문화다양성 인식제고 정도 (국회예산서 지적 사항 반영/기존에는 참여자 만족도 조사)
	남북문화 상호이해 제고	교육 여성 참가자 비율 (국회예산서 지적 사항 반영/기존에는 참가 인원수(명))
	예술인 창작안전망 구축	사업 참여자 만족도/추후 성별 통계 생산 필요 검토
	문화예술교육 활성화	프로그램 강사 중 여성 비율(83%) (국회예산서 지적 사항에서 남성 사업수혜 비율 현저히 낮은 점 지적)



2019년도의 성인지 예산서 해당 사업들의 주요 성과 지표들을 검토하면, 대부분 사업 참여자의 기계적 성비나 만족도 조사 결과의 목표치를 제시하는 방식을 취하고 있다. 구체적으로 직접 목적 사업은 ‘양성평등문화콘텐츠’ 제작 건수가 평가 지표로 선정되어 실질적인 콘텐츠 활용의 성과 등에 대한 평가가 부재하며, 사회 전반의 인식 제고를 위한 홍보 역할에 치중되어 있어 문화 영역 자체를 위한 사업으로서는 한계가 있다. 또한 대부분이 간접목적 사업의 평가 지표가 사업 참여자(수혜자)의 여성 비율을 기준으로 이루어져 있으며, 일부 참가자 만족도와 인식조사가 진행되고 있다.

문제는 단순한 교육 참여 등의 성비를 성과 지표로 제시할 경우, 전반적인 종사자 및 참여자의 성별 비율이 상대적으로 여성이 높게 나타나는 문화 예술 분야의 특수성을 충분히 반영하지 못한다는 점이다. 예를 들어, 문화예술교육 활성화 사업은 여성 비율이 이미 높은 상황에서 역설적으로 남성 성비를 높여야 하는 부분이 문제로 제기되는 등 지표 설정에 한계가 드러나고 있다. 수혜자 대상 비율에서 이미 여성 비율이 높은 상황에 대한 고려가 부족한 상황에서 해당 사업의 구체적인 발전 방향이 제시되기란 어려운 상황인 것이다.

이를 해결하기 위해선 단순 사업 참여율이 아닌 분야별 특수성을 고려한 지표 설정이 필요하다. 예를 들어, 전문인력 양성 중 게임, 애니 등 여성 인력 비중이 낮은 장르에 대한 진입 확대는 적절하나, 경력 유지 과정의 어려움에 대한 별도 사업이 부재한 상황에서 공급만을 확대하고 비율만으로 평가하는 것에는 한계가 있는 것이다.

또한 사업 참가자 만족도의 방향성에 대한 질적 고려 없는 양적 평가에 치중한 점 역시 한계로 지적할 수 있을 것이다. 다만 성과 지표에 인식 조사를 도입하고 있다는 것은 긍정적인 변화의 시작으로도 평가할 수 있을 것이다.

## 제2절

**국외 성평등 문화 정책의 관점과 현황  
: 스웨덴 사례를 중심으로**

앞서 1절에서는 현재 문화 정책의 성평등 사업 현황과 관점에 대해 검토해보았다. 그 결과 ‘무엇을 위해 성평등 문화 정책을 추진해야 하는가’에 대한 중장기적인 방향성과 전략이 구체적이지 않은 상태에서, 미투 운동 이후 현안 대응을 중심으로 정책 사업이 추진되어 왔음을 확인할 수 있었다. 그렇다면 앞으로의 문화 정책은 어떤 방향성을 가지고 성평등 정책을 추진해야 할까?

**1. 사례 분석의 대상으로서 스웨덴의 성평등정책**

문화정책 전반으로의 성평등 관점의 적용을 위해 국가 단위의 정책 사례의 검토 및 비교를 통한 시사점 도출을 위해 선진국의 정책사례 조사가 필요하다. 이를 위해 본 연구에서는 사회 전반의 성평등 수준의 증진과 더불어 영역 고유의 문제들에 대한 구체적인 정책적 대응의 경험을 가진 스웨덴을 사례 분석의 대상으로 삼고자 했다.

스웨덴은 OECD 국가 29개국 중 ‘유리천장 지수’가 2위에 해당하는 대표적인 성평등 국가로 관련 정책이 발전해 있으며, 특히 최근 문화계 #미투 사태에 따라 ‘18년 Fatta 법(동의 없는 성관계를 강간으로 규정)이 발효되는 등 적극적인 정책 개입이 이루어진 바 있다.

사회 전반의 성평등 수준 증진과 문화 영역 고유의 문제 해결을 동시에 고민한 선례를 가진 해당 국가의 관계자들의 심층 인터뷰 및 현지 조사를 통해 정책

적 시사점을 얻고자 했다. 특히 문화예술정책 차원의 특이점과 정책적용 원칙과 파급효과 사례를 파악하기 위해 대표적인 공공지원기구인 Swedish Arts Grant Committee와 Swedish Arts Council을 방문하여 조사했다<sup>10)</sup>.

이상의 조사를 토대로 먼저 스웨덴의 일반적인 성평등 정책의 개요를 살펴본 뒤, 문화 분야 정책의 사례 들을 통해 시사점을 제시할 것이다.

## 가. 일반 개괄

### 1) 1970년대 이후 본격화된 원인과 스웨덴 사회 내 논의의 특징

스웨덴의 유럽연합(EU) 성평등지수(EU Gender Equality Index, 2012년 기준)는 74.2로 유럽연합 국가들의 평균인 52.9보다 상당히 높다. 2014년 세계경제포럼(World Economic Forum)에서 측정한 성격차지수(Global Gender Gap Index)에서도 스웨덴은 아이슬란드, 핀란드, 노르웨이에 이어 4위를 차지했다. 이러한 지수들은 스웨덴이 성평등에 있어 가장 선진적인 국가 중 하나임을 보여준다. 스웨덴 헌법(1974) 내 정부조직법 2조(Regeringsformen)에 명시된 바와 같이 스웨덴 사회는 성평등 및 성별 간 동등 대우를 가장 기본적인 가치 중 하나로 여기고 있다. 또한 스웨덴 사회민주노동당(Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti)과 녹색당(Miljöpartiet de Gröna)이 연정을 구성하고 있는 스웨덴 정부는 스스로를 페미니스트 정부라 일컬을 만큼 양성평등 문제에 많은 노력을 기울이고 있다(Government Offices of Sweden, 2019a).

성평등 정책은 1970년대 이래 스웨덴 정부의 국가적 의제가 되었다. 특히, 1970년대 초반 스웨덴에서는 여성의 노동시장 참여가 확대되었다. 1970년대

10) Swedish Arts Grant Committee는 예술인 개인에 대한 지원을 중심으로 하는 곳이자, 예술지원과 관련된 각종 조사 및 연구 기능이 활성화된 곳으로 유의미한 연구 및 데이터 확보가 가능하다. Swedish Arts Council은 예술기관 및 단체에 대한 지원기구이자, 스웨덴 문화정책의 발현의 중심에 있는 곳으로서 예술기관 및 단체에서 성평등 관점의 원칙을 어떻게 적용할 것인가에 대한 사례와 고려사항에 대한 시사점을 얻을 수 있었다.

The Swedish Union for Performing Arts and Film은 공공지원기구가 아닌 예술인들의 노동조합으로 정책 공급자 차원의 관점 및 제도에 대한 시각뿐만 아니라, 정책 수요자 차원의 관점 및 민간 차원의 자발적 장치가 무엇이 있는지에 대해 조사할 수 있었다.

들어 여성의 가사와 육아활동을 보조하여 노동시장참여를 유도할 수 있는 공공 보육시설이 확대되었다. 1974년 학령 전 아동의 보육시설이 확대되면서 여성의 보육부담이 줄어들게 되었다. 특히 기혼여성의 경제활동 참여가 증가했는데 기혼여성의 직장생활을 지원하기 위해 과거에 가사노동의 일부로 수행되었던 돌봄, 보육서비스를 국가가 담당하기 시작했기 때문이다(Government Offices of Sweden, 2019b). 이를 통해 1963년 49.1%에 그쳤던 여성 노동시장 참여율이 1982년 83.5%로 급격하게 증가하였다.

## 2) 차별방지법 관련 특징과 성평등 관련 주요 내용

스웨덴 노동시장 성평등을 강조하는 법은 1980년 시행된 평등기회법에서 그 기초를 찾을 수 있다. 평등기회법은 스웨덴 자유인민당과 중앙당의 연정을 통해 도입된 것이다. 평등기회법은 1991년, 1994년, 2001년의 개정을 거치며 구직 단계에서부터 성차별 금지, 임금차별에 대한 제소, 성희롱 금지 명시, 직·간접적 차별 금지, 고용주의 평등계획 작성 의무화, 평등옴부즈만의 감독범위 확대 등의 내용을 포함하게 되었다. 이후 2009년 우파연정으로 구성되어 있던 스웨덴 정부는 국민에게 동등한 권리와 기회를 제공하는 것을 가장 중요한 목표로 삼고 새로이 개정된 차별방지법(Diskrimineringslagen, 2008: 567)을 시행하였다.

차별방지법은 차별에 대한 법적근거를 제공함과 동시에 기업 및 조직들에게 적극적 조치를 취할 것을 요구하고 있다. 25인 이상의 노동자를 고용하고 있는 고용주는 매3년마다 직장 내 성평등을 위해 어떠한 노력을 기울이고 있고 성평등한 일터를 위해 어떠한 계획을 가지고 있는지 계획서를 작성해야 한다(Diskriminerings ombudsmannen, 2018).

차별방지법의 도입과 함께 스웨덴 정부는 차별과 관련한 정부기관인 평등옴부즈만(Diskriminerings ombudsmannen)을 두어 차별방지법의 이행을 감시하는 역할을 수행하도록 했다. 평등 옴부즈만은 차별을 받았다고 주장하는 개인을 대신하여 관련 소송을 진행하기도 한다. 이 밖에도 차별방지법을 이행

하지 않은 기업, 교육기관 등에 벌금을 부과할 수 있다.

예를 들어, 옴부즈만이 차별행위와 관련하여 요구한 정보공개를 거부한 경우, 기업 면접에 참가한 사람들의 자격정보 공개를 거부한 경우, 차별사건과 관련해 옴부즈만과의 대화를 거부한 경우, 옴부즈만 직원의 직접 방문을 거부한 경우 등에 대해 벌금을 부과할 수 있다(European Commission, 2015).

### 3) 페미니스트 정부 수립 이후 보다 강화된 정책적 방향과 도구의 특징

사민당과 녹색당이 연립하여 구성한 스웨덴 정부는 페미니스트 정부를 자임했다. 정부는 젠더 정책과 관련하여 크게 네 가지 기본적인 목표를 두었는데 이는 첫째, 권력 및 영향력을 차별 없이 제공하여 양성에게 사회 참여와 의사 결정에 있어 동등한 권리를 부여한다. 둘째, 개인의 장기적인 경제적 독립성을 확보하기 위해 교육 및 기회를 양성에게 동등하게 제공한다. 셋째, 가사 및 돌봄 업무의 동등한 분배와 동등한 책임을 부여한다. 넷째, 여성을 향한 남성의 폭력을 종식한다 이다(Government Offices of Sweden, 2019a).

이밖에도 현 스웨덴 정부는 1994년 이후 등장한 개념인 성 주류화(Gender Mainstreaming)를 더욱 전면에 내세워 정부의 전 정책 영역에 성평등의 가치를 심는 것을 목표로 삼았다. 이를 실천하기 위해 스웨덴 정부는 2014년 정부선언문 발표 때, ‘성(인지) 예산(Gender Budgeting)’이라는 개념을 강조하며 정부 예산 구상에 있어 성평등적 시각을 담을 것이라 밝혔다(Government Offices of Sweden, 2019b).

현 정부에서 강조하고 있는 성평등 정책과 관련해서 눈여겨 볼 만 한 정책은 페미니스트적 시각을 담은 외교정책이다. 현 정부는 성평등 분야에서 선진국으로 평가받는 스웨덴이 롤모델로서 국제사회에서 여성인권 및 양성 간 갈등 문제가 있을 때 적극적으로 개입하고 또 해결책을 제공하는 역할을 담당할 수 있을 것이라 주장하고 있다. 특히 전세계의 여성인권을 보호하고 여성의 역할을 강화하는데 기여하는 시행계획을 두고 있다(Government Offices of Sweden, 2019b).

이밖에도 스웨덴 정부는 양성평등 정책의 효과적인 이행과 성평등 문제의 일관성 있고 지속가능한 관리를 위해 새로운 성평등청(Gender Equality Agency)를 2018년1월 설립했다. 성평등청은 크게 두 가지 역할을 담당한다. 우선, 성평등청은 정부가 시행하는 성평등 정책 및 국가전략 등의 인식 확대를 위해 관련 지식 및 정보를 민간 및 공공부문에 제공한다. 또한 성평등청은 정부의 정책 목표 설정과 평가에 도움을 주기 위하여 다양한 영역의 성별 통계를 제공한다. 예로 현재 성평등청은 2016년 11월 정부가 발표한 남성의 여성을 향한 폭력 종식을 목표로 한 국가전략(A national strategy to end men's violence against women)에 대한 지식 및 통계 제공에 집중하고 있다 (Swedish Gender Equality Agency, 2019).

## 2. 스웨덴의 성평등정책 사업 현황

### 가. 노동시장에서의 성평등정책

#### 1) 일반적 직장 고용인들을 위한 성평등 제도의 특징

스웨덴 노동시장에서 성평등을 도모하는 제도들은 일반 사회보장제도와 관련이 있다. 양성중립적인 성격을 지닌 육아휴직, 유연근로, 관대한 실업급여, 교육, 훈련을 강조하는 적극적 노동시장 정책, 보육시설 제공 등은 노동시장 내 성별 격차를 줄이는 데 영향을 주고 있다.

육아휴직의 경우, 1974년 이전에는 여성에게 한정된 육아휴직 제도만이 존재했지만 1974년에 양성중립적인 육아휴직 제도로 개정되었다. 이러한 양성중립적인 제도는 서유럽에서 최초로 시행된 것이다. 1990년대와 2000년대를 거치면서 육아휴직의 성평등한 사용을 더욱 활성화하는 방향으로 제도가 개선됐다. 특히 육아휴직 사용자 다수가 여전히 여성이라는 점이 성평등을 지향하는 육아휴직 정책과 불일치한다는 지적이 이어지면서 스웨덴 정부는 1995년에 각 부모에게 육아휴직을 1개월씩 할당하는 일명 부모할당제(mammamånader',

‘pappamånader’)를 도입했다<sup>11)</sup>. 이후 2016년1월에 육아휴직제도를 다시 개정했다. 스웨덴 정부는 여성이 남성보다 육아휴직을 더 많이 사용하게 됨으로써 가사 부담과 양육 부담이 여성에게 편중되고, 여성이 노동시장에서 오랫동안 배제되는 결과를 초래했다고 주장했다. 따라서 2016년에 개정된 육아휴직제도는 60일이던 각 부모의 육아휴직할당 기간을 30일씩 추가해 90일로 확대했다<sup>12)</sup>.

이밖에도 스웨덴의 노동시장에는 유연근로를 택하는 노동자들이 다수 존재한다. 유연근로 역시 노동시장 내 성평등에 기여하는 측면이 있다. 직장마다 약간의 차이가 있겠지만 보통 스웨덴 내 기업 및 기관들은 유연근로를 보장하여 노동자들이 자녀의 보육기간 중 출퇴근 시간을 조정한다거나 근로시간을 조정할 수 있게끔 한다<sup>13)</sup>.

학령 전 아동 1~6세 아동을 위한 보육시설 역시 여성의 노동시장 참여를 독려하는데 있어 큰 영향을 주었다. 1966년 전일제 보육시설에 대한 정부보조금이 증가하면서 반일제 보육시설보다 전일제 보육시설이 급속도로 증가하였는데 이로 인해 다수의 여성이 노동시장에 참여할 수 있게 되었다(김혜원 외 2007: 108)<sup>14)</sup>.

## 2) 프리랜서, 단기계약직등의 불안정 고용형태의 노동자를 위한 제도

스웨덴 여성의 노동시장참여율은 2012년 기준 71.8%로 유럽연합 국가들의 평균인 58.6% 보다 훨씬 높다. 하지만 스웨덴 여성 노동자의 비정규직, 시간제,

11) 부모할당제는 당시 450일이었던 전체 육아휴직 기간 중 부모 각자에게 30일 씩 육아휴직을 할당한 제도이다. 처음에 30일로 시작던 아버지쿼터와 어머니쿼터는 2002년에 전체 육아휴직기간이 480일이 되면서 각각 60일로 늘어났다. 부모할당제의 도입과 확대에 따라 총육아휴직 기간 중 남성이 육아휴직을 사용하는 비율은 1990년 7%에서 2013년 25%로 증가했다.

12) 최근 스웨덴 사회보장청(Forsakringskassan)은 2016년 육아휴직 개정안 이후 남성의 육아휴직 사용 비율이 조금씩 증가하고 있다는 통계를 발표했다. 사회보장청의 통계자료를 보면 남성이 2016년 분기 전체 육아휴직 기간 중 27%를 사용했다. 스웨덴 정부는 육아휴직 제도의 동등한 사용이 여성의 경제활동 참여를 촉진하고 또 경력단절의 위험을 낮추는 데 기여할 것이라 기대하고 있다.

13) 예를 들어, 전일제로 일하는 노동자가 회사와 협의 후 근로시간을 60~70%로 줄여 자녀 돌봄에 시간을 더욱 많이 쓰는 경우도 있으며 출퇴근 시간을 일반적인 오전 9시~오후 6시가 아닌 오전 7시~오후 4시로 조정하여 자녀의 보육시설과의 일정을 맞추기도 한다. 유연근로를 보장하는 직장문화는 남성, 여성 모두의 일-생활 균형에 도움을 주고 특히 여성의 노동시장 이탈을 막는데 기여한다.

14) 현재 스웨덴의 보육시설은 공공보육의 일환으로 기초지방자치단체에서 관리하고 있으며 보육시설 이용에 대한 금액 부담이 관대한 아동수당으로 인해 부모들의 금전적 부담은 거의 없는 상황이다.

계약직 비율은 높은 편이다. 2012년 기준 비정규 근로의 형태로 근무하는 여성 노동자의 비율은 38.6%로 유럽연합 평균인 32.1%보다 높게 나타났다(Eurostat, 2013). 스웨덴 정부는 2020년까지 여성의 노동시장참여율을 80%까지 높이고, 비정규직 여성의 비율을 낮추기 위해 전일제 및 정규직 일자리를 여성 일자리의 표준으로 만드는 것을 목표로 삼고있다(Government Offices of Sweden, 2019b)<sup>15)</sup>.

스웨덴 내 남녀 임금격차를 임금수준에 따라 자세히 살펴보면, 월35,000크로나(한화494만 원가량) 이상의 구간에서 남녀 임금격차가 두드러진다. 특히 45,000크로나(한화636만 원가량) 이상의 임금을 받는 근로자 가운데 70%가 남성, 30%가 여성으로 그 격차가 가장 크게 나타난다. 한편 저임금 구간에는 여성의 비율이 높게 나타나고 있다(송지원, 2016: 68). 이는 스웨덴 남녀 노동자의 주요 산업 종사 분야가 다르기 때문이기도 하지만 여성노동자가 시간제를 비롯한 비정규노동을 택하는 경우가 많아 대체로 적은 임금을 수령하게 되는 것이다. 한편 차별방지법은 성별 임금격차를 금지하고 있다. 차별방지법이 담고 있는 적극적 조치에 따라 25인 이상 노동자를 고용하고 있는 기업들은 성별 임금격차 해소를 위한 계획서를 매 3년마다 제출해야한다<sup>16)</sup>.

15) 스웨덴 남녀 노동자의 근로시간을 살펴보면, 2005년부터 2015년까지 남녀의 격차는 약 10시간가량으로 꾸준히 유지되고 있다. 이는 스웨덴 여성의 높은 시간제 근로비율과 관련이 있다(Anxo, 2009). 앞서 다뤘듯, 2012년 기준 스웨덴 여성의 시간제 근로 비율(38.6%)은 남성(12.5%)에 비해 3배가량 높다. 또한 이 비율은 2002년과 2012년 사이 16.3%포인트 증가하는 등 그 격차가 증가하는 추세이다. 유럽연합위원회(European Commission)의 보고서(2013)는 스웨덴 여성의 높은 시간제 근로 비율은 스웨덴 여성이 유연근로제도(flexible working time)를 많이 활용하기 때문이라고 설명했다. 또한 스웨덴의 높은 시간제 비정규직 여성의 비율은 양성 간 임금 격차의 원인으로 꼽히곤 한다. 스웨덴의 양성 간 임금격차는 OECD 평균보다 약간 낮은 15.1%로 나타났다. 이 수치는 지난 2007년에 조사된 16.4%에 비해 조금 낮아진 것이다.

16) 차별방지법에서는 근로형태와 관련한 차별을 금지하고 있다. 따라서 프리랜서, 비정규직 등 불안정 고용형태로 근무하는 노동자 역시 정규직과 같은 동등한 대우, 혜택을 받을 수 있다. 차별방지법이 근로형태로 인해 생기는 차별을 금지하는 법적근거를 제공한다면 구체적인 내용은 노동조합과 사용자단체 간의 단체협약에서 다룬다. 비정규직, 단기계약직 역시 노조에 가입할 수 있으며 처우나 혜택에서의 차별이 있을 시, 노조의 보호를 받을 수 있다. 비정규직 노동자도 기본보장 실업급여 뿐 아니라 소득연계 실업급여를 받을 수 있는데 비정규직으로 종사하면서 실업급여를 담당하는 실업보험기금(Unemployment Insurance Fund)에 일정 금액(100~150크로나/월)을 12개월 이상 납부하면 실업 시, 소득연계 실업급여(직전 급여의 약 80%)를 받을 수 있다. 노동자가 실업보험기금에 납부한 기간이 짧거나 실업보험기금에 가입하지 않았다면 기본보장 실업급여(최대 365 크로나/일)를 받을 수 있다.



### 3) 경력단절 여성을 위한 별도의 제도 여부 및 특징

스웨덴에는 경력단절 여성을 위한 별도의 제도는 없다고 볼 수 있다. 예를 들어 육아휴직 이후 노동시장에 복귀하는 여성을 위한 맞춤형 노동시장 프로그램이 존재하지 않는다. 남녀 불문하고 육아휴직 후에 직장을 옮기고자 하는 이들은 적극적 노동시장 정책인 교육훈련 프로그램에 등록하고 직장을 옮기지 않는 이들은 자연스럽게 원 직장으로 복귀하면 되기 때문이다<sup>17)</sup>. 앞서 다뤘듯, 스웨덴의 노동시장 정책과 사회보장정책의 지향점은 남성, 여성 모두 노동시장에서 이탈하지 않으면서 직장 내 동등한 기회를 부여받고, 일-생활 균형을 달성하는 것이다. 따라서 스웨덴에서는 경력단절 여성, 남성을 위한 특별한 정책을 시도한다기 보다는 지속적으로 일할 수 있는 환경을 제공하는 등 경력단절을 방지하는 정책을 시행한다고 할수 있다.

### 4) 최근 성평등 관련해 강조되는 이슈

이밖에도 최근 스웨덴에서 성평등 관련 주목받고 있는 이슈는 2017년 ‘미투’ 운동 이후 직장 내 성폭력, 성차별 문제를 어떻게 다룰 것인가 에 대한 문제이다. 스웨덴 역시 2017년 10월부터 시작된 ‘미투’운동으로 인해 성폭력, 성차별 이슈에 있어 새로운 전기를 맞았다. 스웨덴 내 언론, 문화, 정치, 학계, 스포츠 등 분야를 가리지 않고 확산된 미투 운동은 성범죄의 고발 및 제보를 통해 가해자의 처벌, 직위 해제를 이끌어내는 것뿐 아니라 성범죄에 대한 인식 변화, 사회 내부에 여전히 남아 있는 양성 불평등의 개선을 요구하는 여성의 목소리를 담았다는 점에서 주목을 받았다.

평등 옴부즈만은 미투 운동 당시 여성들의 고발, 폭로가 있었던 언론, 문화예술, 법률 산업 내 40개의 주요 기업들을 대상으로 사내 성적 차별 및 괴롭힘에 대한 규약이 올바르게 지켜지고 있는지 조사할 것이라고 밝혔다. 특히 기업

17) 1974년부터 시작된 지역개발원조 프로그램의 남녀고용할당제(sex-based employment quotas)는 몇 안 되는 특별 조치였다. 이 제도는 신규 채용과 결원 보충시 남성과 여성의 비율이 최소40%가 되도록 할 경우 이 기업에 대해 지역개발원조 프로그램을 통한 재정적 지원을 주는 제도이다. 현재 이러한 남녀고용할당제는 시행되고 있지 않다(김혜원 외 2007: 115).

내 괴롭힘 및 성희롱을 예방하기 위한 지침이 마련되어 있는지 여부를 살피고 근로자가 괴롭힘을 당했을 때 고용주가 어떤 방식으로 대처하는지에 대해서도 조사하기로 했다.

미투 운동 외에 스웨덴 정부가 성평등 관련하여 관심을 두고 있는 정책 영역은 개선된 근로환경 제공이다. 2016년1월 스웨덴 정부는 스웨덴의 근로환경 문제를 보다 장기적이고 성평등적 시각에서 다루고자 다양한 개선방향을 담은 2016-2020 근로환경 전략을 발표하였다<sup>18)</sup>.

## 나. 성희롱, 성폭력에 대한 대응제도 현황

양성평등 선진국으로 알려진 스웨덴은 성폭력과 관련한 법제도를 잘 갖추고 있는 편이다. OECD는 2014년 여성에 대한 폭력에 대한 연구를 통해 세계 각국의 직장 내 성적 괴롭힘에 대한 법적 보호장치를 비교 조사해보았다. 조사대상국의 법제도를 0-1 범주(0은 직장 내 여성을 향한 성적 괴롭힘에 대한 법적 보호장치를 갖춘 경우, 1은 법적 보호장치를 갖추지 못한 경우)로 측정한 결과, 스웨덴은 .25로 나타나 비교적 법적 보호장치를 잘 갖추고 있는 것으로 나타났다 (OECD, 2014).

2007년 매춘 및 인신매매를 방지하기 위한 시행계획 (Action plan against prostitution and human trafficking for sexual purposes) 가 시행된 이래, 스웨덴 정부는 다양한 종류의 성폭력 문제를 종식시키기 위해 노력해왔다 (19)20).

18) 특히 최근 들어 직업병을 앓고 있거나 산업재해로 인한 병가를 내는 여성 노동자의 비율이 증가하고 있는데 이를 해결하기 위해 정부는 세 가지 분야에 집중할 것을 약속했다. 1. 사망재해에 대한 무관용 원칙 및 산업재해 예방, 2. 지속가능한 근로환경 구축, 3. 사회심리적으로 편안한 근로환경 제공에 집중하여 특히 여성들의 근로환경을 적극적으로 개선할 것임을 강조했다. 2013년 발표된 근로환경보고서는 여성 노동자가 정신적 직업병을 앓고 있는 경우가 많다는 점을 지적하면서 직장에서 겪는 괴로움과 스트레스 때문에 수면에 어려움을 겪는 여성의 비율이 2011년 21%에서 2013년 28%로 7%포인트 상승했다고 밝혔다. 특히 여성노동자가 다수 포진되어 있는 보육, 돌봄 사회서비스 분야에서 여성 노동자들의 이직 및 병가가 증가하고 있는 점을 주목하여 근로환경청은 2015년 사회복지부문 종사자 300여명을 대상으로 근로환경조사를 실시하였다(송지원, 2016).

19) 2007년의 Action plan의 다섯가지 주요 중점 분야는 다음과 같다. 1) 위험에 놓인 사람들을 보호하고 지지할 것 2) 예방 조치에 힘쓸 것 3) 처벌에 있어 높은 기준과 효율성을 갖추도록 할 것 4) 국내, 국제적인 협력에 힘쓸 것 5) 사회 전반적으로 성폭력 문제에 대한 지식과 인지 수준을 높일 수 있도록 노력할 것이다.

하지만 2017년 하반기부터 스웨덴에서도 미투 운동의 열풍이 거세지면서 기존 정책의 개선 및 강화가 필요하다는 지적이 이어졌다. 이에 따라 스웨덴 정부는 2017년 말, 피해자의 동의 여부를 중심으로 성폭력 여부를 해석하는 성폭력법 개정안을 법률자문위원회에 제출하는 등 적극적인 대응을 시작했다<sup>21)</sup>. 다음에서 보다 구체적으로 문화 분야에서의 진행되는 성평등 정책의 현황과 특징을 검토할 것이다.

### 3. 스웨덴의 문화 분야 성평등정책의 관점

#### 가. 스웨덴 예술인의 소득, 노동구조, 가정생활의 특징

스웨덴 예술기금위원회의 역할 중 하나가 예술가의 재정적, 사회적 조건을 모니터링하고, 예술적 활동과 관련된 정책개발과 사회보장 시스템의 이행을 모니터링하는 것이다. 남녀의 인정해야 하는 각각의 조건을 고려한 성평등관점의 적용을 강조하면서 실시한 조사보고서 <A Survey of Artists' Income from a Gender Perspective: Economy, Work, and Family Life>는 예술기금위원회의 지원사업 설계 시 성평등관점 적용의 기본 원칙을 위한 자료로 활용되고 있다<sup>22)</sup>.

20) 이외에도 현 스웨덴 정부는 여성에 대한 남성의 어떠한 폭력도 용인하지 않겠다는 정책 목표를 두고 있다. 특히, 직장 내 성폭력, 괴롭힘을 고발한 내부자들의 권리를 보호하고 인사상 불이익을 당하지 않도록 하는 내부고발자법<sup>2017년 1월 도입되었고, 2016~17년 동안 차별방지법 내 직장 내 차별의 범위를 확대하는 법 개정이 있었다. 이 밖에도 직장 내 성범죄를 비롯, 일반 성범죄에 대한 수사 방식 선진화를 돕기 위해 스웨덴 정부는 경찰청에 2017~20년간 총 98억 크로나를 투입하는 계획을 발표했다. 장기적인 교육을 통해 성적 괴롭힘, 범죄에 대한 경각심을 일깨우기 위한 정부의 재원 투입도 있었다. 정부는 아동복지재단에 50만 크로나를 제공하여 초, 중등, 고등학교 학생들에게 제공될 성폭력 관련 수업 자료 및 정보를 만들고 배포하도록 했다 (Government Offices of Sweden, 2018).</sup>

21) 그동안 스웨덴 법상, 강간은 협박이나 폭력적 상황에서 진행되는 성폭력 범죄로 다루어져왔다. 하지만 이 법안이 통과될 경우, 협박 및 폭력적 상황이 아닌, 그리고 동의 없이 이루어지는 모든 성폭력 사례를 기소, 처벌할 수 있게 된다. 다수의 정치인들은 이를 통해 사회 전반적으로 성범죄에 대한 경각심이 확대될 것이라 기대하고 있다. 한편 스웨덴 총리 스테판 뢰벤은 이 개정안이 성범죄 피해자의 이익을 우선시하는 법 개정으로의 첫걸음이라며 관련 법률의 추가 개선 및 강화가 뒤따를 것이라 언급했다.

22) 스웨덴 예술기금위원회는 다양한 장르의 예술가들을 대상으로 지원금을 분배하는 기관인데, 스웨덴 문화부 산하의 공공지원기구들 중 한국의 예술인복지재단+한국예술위원회의 역할이 혼합된 기관으로 이해할 수 있다. 예술기금위원회는 주요 임무를 ① 시각예술, 디자인, 음악, 무용, 공연, 영화분야 예술인을 위한 지원

이 조사는 2012년 20세~71세의 예술인 21,185명을 대상으로 실시한 것으로, 스웨덴 예술가의 남녀비율, 고용 및 자영업 등을 통한 총 수입, 근로소득 및 교육 수준에 따른 분배 방법, 자산, 가정생활의 관계를 분석하고 있다.

주요 결과로 예술가의 총 수로는 남녀의 균형 된 성별이 있는 상황(46%의 여성, 54%의 남성)이라 볼 수 있는데, 예술 장르별로 무용 분야는 70%가 여성, 음악은 71%, 뮤지컬은 64%가 남성으로 나타났다. 평균 소득 수준은 여성이 남성의 대략 85~90% 수준인데, 상위 소득층 예술가의 남녀 성비는 남성 67%:여성 33%로 매우 차이가 난다. 특히 음악 분야는 최상위 소득층의 남녀 비율이 2:8로 심각하게 차이가 난다.

〈표 4-8〉 고용 및 사업으로 인한 총 소득 : 각 소득 범주에서 남성 대 여성의 비율

Table 8. Total Income from Employment and Business, Artist Group Studied, Aged 20 to 64, 2007: Ratio of Women to Men in Each Income Bracket (amounts in SEK thousands).

Art Field	0			0,1-79,9			80,0-159,9			160,0-239,9			240,0-399,9			400,0-		
	Total	Women	Men	Total	Women	Men	Total	Women	Men	Total	Women	Men	Total	Women	Men	Total	Women	Men
Musicals	8	38%	63%	80	41%	59%	159	88%	62%	231	42%	58%	196	29%	71%	32	88%	72%
Word & Literature	84	36%	64%	278	53%	47%	478	48%	52%	531	48%	52%	777	47%	53%	320	37%	63%
Music	60	27%	73%	551	88%	72%	863	30%	70%	1301	32%	68%	2233	30%	70%	485	20%	80%
Dance	26	62%	88%	79	70%	30%	154	77%	23%	241	75%	25%	280	68%	33%	44	59%	41%
Visual Arts & Design	332	58%	42%	1135	59%	41%	1421	58%	42%	1346	62%	38%	963	53%	47%	153	39%	61%
Theatre	40	63%	88%	186	59%	41%	884	57%	43%	878	58%	42%	1323	49%	51%	370	42%	58%
Film	49	49%	51%	161	42%	58%	213	45%	55%	264	42%	58%	310	43%	57%	73	34%	66%
Total	599	51%	49%	2470	50%	50%	3672	49%	51%	4787	50%	50%	6082	42%	58%	1477	33%	67%

출처: Swedish Arts Grant Committee(2012). A Survey of Artists' Income from a Gender Perspective: Economy, Work, and Family Life

특이한 점은 이 조사에서 예술인들의 소득 외에 자산 정도를 조사한다는 것인데, 여성 예술인들의 순 자산이 남성보다 높게 나타나고 있다. 이를 스웨덴

② 스웨덴 예술인들의 국제활동과 문화교류활동을 지원하고 장려하는 것 ③ 예술인들의 재정적, 사회적 상황에 대한 정보를 파악하는 것으로 명시하고 있다. 또한 〈Artists in Sweden: Demographics, Earnings and Social Status〉와 같은 한국의 〈예술인실태조사〉와 유사한 조사보고서를 발간하고 있다. 주요 임무이자 원칙 중 하나로 예술계에 성평등 관점을 적용하는 임 또한 주요 원칙으로 포함하고 있었으나, 최근 2~3년 동안 특히 성평등 관점 적용의 중요성을 보다 강조하고 있고, 이 때 남녀의 각각의 조건을 고려한 성평등 관점의 적용을 중시하고 있다.

예술기금위원회는 자체 소득수준이 낮은 여성 예술인들은 어떤 형태로든 대체 가능한 일정 자산을 소유한 경우만 여성예술인으로 살아남을 수 있다는 것을 의미한다고 해석하며, 이를 매우 부정적 젠더 효과에 대한 논의로 이어가고 있다.

또 다른 주목할 점은 예술가들이 불확실한 소득, 고용상황, 일반적이지 않은 노동시간 등으로 인해 가족구성을 늦추거나 아예 하지 않는 특징이 있다는 점에 주목한다는 것이다. 또한 남녀 예술인의 근로구조 및 소득수준의 불평등과 연관하여 가족구성원의 수의 차이가 나타날 수 있는지를 조사 하고 있다. 그 결과, 자녀가 0명인 예술가 가정(34%)은 일반가정보다 2% 높고(32%), 1명 자녀가정은 일반 가정(16%)보다 예술가 가정이 5%높았다(21%). 하지만 여성예술가 가정 중 35%가 무자녀로 일반 여성인 가정(27%)보다 8% 높았던 것에 비해, 무자녀 남성 예술인 가정(32%)은 일반 남성인 가정(35%)보다 3% 높았다. 그리고 3명 이상의 자녀가 있는 예술인 가정의 비율은 남녀 차이가 크게 나타나면서, 이를 기금위원회는 예술인의 전문적 정체성은 개인적 헌신을 수반하고, 이는 여성예술인들에게 전문적 예술경력을 추구하는 것과 가족을 구성하는 것 중 선택을 해야 하는 상황에 더 크게, 더 자주 직면하게 만든다고 보고 있다.

## 나. 예술 분야 공공 지원에서의 성평등 원칙의 적용 사례

### 1) 예술가에 대한 공공지원에서의 성주류화 원칙 적용 이해를 위한 가이드라인 개발(Swedish Arts Grants Committee)

2018년 예술기금위원회는 공공지원에서 예술인들의 성평등을 위해 공공지원종사자들이 이해해야하는 성 주류화 원칙, 성주류화 원칙을 지원사업 설계 및 진행 시 어떻게 적용해야하는가에 대한 방법론을 담은 가이드라인을 제작했다. <Artistic Quality with demographic Perspectives: Gender equality integrated assessment of application for grants & scholarships>는 면담자이자 예술기금위원회는 성평등 컨설턴트인 Eva가 작성한 것으로 크게 3가지 내용이 담겨 있다: ① 예술기금위원회 직원이 이해해야하는 성주류화 원칙이

무엇인가 ② 기금지원신청서를 리뷰 및 평가할 때 성주류화 원칙을 적용하기 위한 원칙과 방법 ③ 예술인들의 성평등을 증진시키기 위해 예술기금위원회가 해야할 일

특히 ② 기금지원신청서를 리뷰 및 평가할 때 성주류화 원칙을 적용하기 위한 원칙과 방법은 주목할 만한데, 총 4가지 기준을 복합적으로 적용해야함을 강조하고 있었다.

#### 1. 예술적 평가

: 지원대상자의 작업에 대한 전문적 평가로 성평등 관점을 적용하지 않은 예술적 평가만을 우선으로 복수의 리뷰어가 개별적으로 평가해야함. 개별 평가가 끝난 후, 평가자들이 다 모여 공동의 1차 결정을 내림

#### 2. 예술 전체, 장르별 성비의 양적 특징을 고려한 예술적 평가

: 1번의 기준만으로 과연 예술전체, 장르별 양적 특성을 고려하여 성평등한 결과가 도출될 것인가에 대해 평가. 예) 남성편중이 심한 음악분야, 여성편중이 심한 무용분야에서 1번 기준에 따라 음악지원 대상에 남성이 여전히 편중되어있다면? 무용지원대상에 여성이 여전히 편중되어있다면? 편중현상을 부정적으로 심화시킬 것이 예상된다면 조정해야함

#### 3. 예술인들의 일상생활과 예술의 질 연관을 고려한 예술적 평가

: 소득수준이 매우 낮다면, 가정생활에 투여해야하는 시간이 상대적으로 많다면, 예술의 질에 집중할 환경의 다름으로 인한 발생할 수 있는 질적 차이를 고려한 예술적 평가. 예) 남녀간 소득수준이 크게 발생하는 장르라면 소득수준이 낮은 성의 예술인에게 기회를 더 줄 필요, 가정생활에 투여해야 하는 필요시간이 더 요구되는 성의 예술인에게 기회를 더 줄 필요를 고려한 예술적 평가

#### 4. 비평적 성별인식의 질을 고려한 예술적 평가

: 평등을 유지 및 발전하는 것이 스웨덴 사회 전체의 중요 가치란 점에서, 보존해야할 중요한 작업 중 하나는 비평적 시선을 담은 작업에 힘을 실어주는 것임. 즉 성평등 관점에서 이를 논한다면, 예술작품 중 비평적 성별인식을 담은 작품에 대해 기회를 줄 필요를 고려한 예술적 평가

## 2) 성평등 관련 운영 및 지원원칙 수립 및 적용 (Swedish Arts Council)<sup>23)</sup>

23) 스웨덴의 Swedish Arts Council은 한국의 문화예술위원회와 유사한 역할을 하는 기관이지만, 스웨덴은 예술가 개인을 지원하는 기구와 예술단체를 지원하는 기구가 분리되어있다. 스웨덴 예술위원회는 공공 및 민간예술단체를 지원하는 역할을 수행하고 있다. 공연예술, 시각예술, 음악, 문학, 출판, 공공도서관, 박물관 및 미술관, 지역문화활동, 소수민족문화활동에 대한 보조금을 지원한다.

〈스웨덴 예술위원회에 대한 규정, ANSLUTNINGSKONTRAKT〉(2012:515)의 제3항(예술위의 의무)에 성평등을 포함한 평등 관점을 적용해야함과 함께 이런 활동을 진흥해야한다고 규정하고 있다.

2. integrate gender equality, diversity and children and youth perspectives and also promote international and intercultural exchange and cooperation in their activities;

이 조항은 예술에 대한 공공지원에 있어 적용되어야 하는 원칙이 무엇이라는 논란이나 혼란이 발생 시, 위원회 차원의 가장 근본 원칙이 되는 조항으로서의 역할을 하고 있다. 예술위원회는 예술지원에 성평등을 포함한 평등 이슈가 지원의 원칙에 포함되는 것에 이유에 대해 대국민 공개를 하고 있는데, 이는 최근 몇 년 간 예술의 독립성이나 자율성을 제1원칙이라 할 때, 평등 관련 원칙들이 이를 훼손하고 있다는 일부 비판에 대한 입장표명으로 볼 수 있다<sup>24)</sup>.

이에 대해 예술위원회는 이런 문화예술계의 모순된 주장은 오랜 역사동안 ‘남성편중’으로 흘러온 문화유산의 전문단체, 문화예술계의 권력구조를 고려할 때 성평등을 논하는 것은 예술의 정의로운 자유와 질의 담보를 위해서 오히려 중요하게 다뤄져야 하는 의제임을 명확히 밝히고 있다.

또한 성평등 주제를 포함한 각종 평등 주제를 다루는 작품이 우선적으로 지원될 것이란 것은 오해이며, 제1순위는 예술의 질이고 이것이 담보된 상태 중 불평등한 이슈로 인해 사회에 악영향을 미칠 수 있는 경우 제외되는 기준이 적용됨을 밝히고 있다.

보조금을 신청하는 기관 및 단체는 모든 신청서에 단체대표부터 모든 구성원

○ 스웨덴 문화민주주의부와 함께 주요 문화정책을 설계 및 집행하는 역할을 수행하고 있으며, 최근 문화민주주의 부에서 발표한 〈Agenda 2030〉의 목표에 집중하고 있다.

1. 지속가능한 발전을 위해 예술과 문화는 어떤 역할을 할 것인가?

2. 예술위원회는 목표 1을 위해 구체적으로 무엇을 해야 하는가?

특히 ‘강력하고 독립적인 문화예술이 제대로 기능하는 민주주의’가 평화롭고 포용적인 공동체에 기여한다는 점에 주목하며, ① 모든 사람들에게 지식과 문화예술경험을 할 수 있는 기획의 제공을 위한 지원 ② 창조적 능력을 개발하는데 도움을 주는 지원을 예술위원회의 2대 역할로 규정하고 있다.

24) 이러한 비판들은 “Equality threatens artistic quality”, “Gender equality threatens cultural heritage”, “Equality threatens artistic freedom” 등으로 대표된다.

의 성비, 직급별 성비, 특정 프로젝트에 참여하는 구성원의 성비와 역할을 명시하게 되어있다. 그리고 신청대상 기관 및 단체가 성평등 및 모든 평등을 위해 어떤 노력을 하고 있는지에 대해 서술하도록 하며, 특정 프로젝트나 작업 중 성평등에 대해 비평적(critical) 관점이 적용되는 경우 이에 대해 상세히 서술하게 한다.

혹은 성평등에 대한 부정적 파급효과가 나타날 우려가 있는 작품이라고 자체적으로 판단하는지의 여부와 그럼에도 이를 지원해야하는 이유를 작성하게 되어있다.

### 3) 위계적 성별직종분리현상 심한 특정 장르에 대한 지원 설계 (Swedish Arts Council)

스웨덴은 특히 음악과 영화 분야의 남성 편중 및 위계적 독점 현상이 심한 것으로 파악되고 있다. 예술기금위원회가 실시한 조사결과 상에서도 음악 및 영화 분야는 성비 상 남성 편중이 심한 것으로 나타났는데, 그보다 더 심한 수치는 예술위원회가 파악하고 있는 위계적 성별분리현상이다. 비공식적 데이터이지만, 예술위가 신청서를 중심으로 파악한 바로 2004년 기준으로 음악분야의 권력구조 상위가 볼 수 있는 작곡가, 지휘자, 음악감독의 남성 비율은 90%를 상회하였다.

이런 성별 분리현상 해소를 위해 예술위는 음악 관련 지원 시, 여성 작곡가, 지휘자, 음악감독 등이 활동하는 기관 및 단체의 경우에 대한 집중 지원을 실행했다. 또한 국립오케스트라 등에서 ‘women compose repertory’ 프로그램을 운영하며 여성작곡가들의 작품이 재조명받을 수 있도록 진흥했다. 그 결과 2004년 10%미만이었던 여성 작곡가, 지휘자, 음악감독 비율이 최근 30~35%를 상회하는 수준으로 개선되었음을 내부 데이터를 통해 확인하고 있었다.

이런 방식의 지원은 극단적 형태이기는 하지만, 극단적 성별분리현상이 나타나는 분야에는 효과적 방법임을 경험하고 있으며, 이는 남녀 반대현상이 일어나는 분야가 있다면 동일하게 적용될 것이다.



#### 4) 공공지원을 받는 예술가, 예술단체에 대한 성평등교육 의무화 논의 이슈 (Swedish Arts Council)

공공 보조금 및 각종 기금을 받는 예술인 및 예술단체에게 성평등 교육 “Green Card”를 의무화하는 제도 적용에 대해 예술위원회, 예술기금위원회, 그리고 필름 인스티튜트가 공동으로 논의하고 있는 중이다. 이 성평등교육은 현장 등의 작업환경에 적용되어야 할 성평등 구조뿐만 아니라 “표준 창조성(norm creativity)”란 표현으로 상징되는 작업의 내용 측면에서의 성불평등 요소에 대한 교육내용을 포함하는 것으로 스웨덴 예술인들 사이에서 ‘예술 내용에 대한 정치적 통제’가 될 수 있다는 비판이 일었다.

내용의 통제에 대한 비판에 따라, 현재 지원기구들은 “표준 창조성”부분을 제외한 교육으로 수정하기로 했다. 또한 지원기구에서 제공하는 교육(미디어를 통한 교육 포함)뿐만 아니라, 각 기관 및 단체 등에서 성평등과 관련해 합의한 원칙이나 지식/경험을 담은 내용을 제공하거나, 이에 대한 자체교육을 한 것에 대해 인증하면 인정하는 것으로 수정 방향을 잡고 있다. 하지만 해당 담당자는 여전히 이러한 교육 등이 이루어졌음이 확인되어야 공공지원을 받을 수 있도록 하는 방식은 추진할 생각임을 표명하고 있었다.

#### 다. 스웨덴 공연예술계에서 미투운동 전개(We stand together like sister) 및 후속과정 지원의 특징

##### 1) 스웨덴 공연예술계 미투 운동의 전개

미투가 벌어질 수 없는 나라라고 여겨지는 스웨덴 또한 공연예술계 중심의 성폭력 및 성차별 문제가 벌어지고 있고, 전 세계적인 #MeToo운동과 비슷한 시기에 미투운동이 전개되었다.

타 국가들과 다른 특징은 ‘익명’의 미투운동으로 전개했다는 점이다. 익명운동으로 전개한 이유는 초기에 성폭력 가해자/피해자가 지명된 미투가 벌어지자, 가해자(해당 분야 권력자)가 아닌 피해자가 직장을 잃거나 계약을 갱신하

지 못하는 사례가 나타났기 때문이다. 이에 공연예술계 사람들은 미투운동을 ‘개인 vs 개인’이 아닌 ‘공연예술계의 구조적 차원의 근본적 문제’로 보여지게 할 필요에 동의하며 이를 공동체 차원에서 진행하기 시작했다.

익명 미투의 가장 큰 효과는 특정인에게 언론의 관심이 쏠리지 않고, 공연예술계에 벌어진 일과 원인에 언론이 집중하게 만들었다는 것이다. 스웨덴 제1일간의 여성탐사 저널리스트와 함께 “We have had enough of sexual violence”란 제목의 특집 기사를 457명의 여배우 서명과 함께 게재했다. 이 기사 이후 추가 미투자들이 빠른 속도로 추가되고(3000명 이상), 여성정치인 단체가 항소를 진행하는 등 총 65개의 여성단체들이 항소에 참여하고, 6천여명의 변호사들이 변호의사를 밝히기 시작했다.

결과적으로 스웨덴의 문화민주주의 장관은 공공극장 및 영화 경영진, 노조 대표 및 전문위원으로 구성된 ‘평등 특별위원회’를 구성하고 지속 진행 중에 있다. 평등 특별위원회는 문화민주주의 장관의 특별 고문 역할을 수행하며, 노동조합은 이 위원회의 멤버로 참여하며 ‘예술계 평등과 다양성을 위한 상호협의회’를 극장과 함께 구성한다.

이러한 평등 특별위원회는 기존의 ‘차별금지법’을 개정할 것을 제안하고, 일명 파타법(FATTA)이라 불리는 법의 발효를 이끌어낸 주역이었다. 이 개정안의 핵심 내용은 ‘명시적 동의 없는 성관계는 강간’이라는 강간의 재정의였다.

스웨덴 공연예술노동조합(Swedish Union for Performing Arts and Film)은 이런 법제도적 참여 및 제안 외에도, 제도권 밖의 공연예술단체, 소규모 제작사 및 배우들을 위한 성평등 관련 매개자 역할을 지속하고 있다.<sup>25)</sup>

25) 스웨덴 공연예술노동조합은 단체 협약을 협상하는 공연예술분야 대표 노동조합으로 특히 최저임금보장, 고용조건, 보험, 연금 및 저작권 보수 지급을 위한 보장과정을 지원한다. 노조의 최고 의사결정기구인 총회로 2~4년 단위로 총회를 개최하며, 의사결정구조는 크게 3개 위원회로 구성됨. 연방위원회(노조의 집행기관으로 노조 운영지역의 여러 지역의 전문가로 구성), 지명위원회(노조의 최고 의사결정기구인 총회를 통해 선출되는 분야별 전문가 그룹으로 노조회장과 지명위원회 멤버가 국회에 의견제출이 필요할 시 참석함), 지역위원회(문화 정책, 노동시장 문제 및 기술개발을 위한 협력하는 위원회로 3개의 지역위원회가 있음)로 구성된다. 모든 회원은 각종 전문부서의 전문그룹으로 활동할 수 있으며, 전문 부서는 16개로 구성(제작자, 공연예술이티스트일반, 영화관 및 극장 직원, 캐스팅디렉터, 무용분야, 드라마제작분야, 영화스텝, 사운드분야, 뮤지컬분야, 교육자, 세트디자이너, 의상디자이너, 공연예술감독, 연기자, 감독, 음악가)되어있음. 이는 공연예술노동조합이

스웨덴의 평등관련 감시감독장치인 ‘옴부즈맨제도’가 작동하기 어려운 상황인 예술인을 위해 노조는 특별신고 창구를 운영하고 있으며, 미투 이후 변호의사를 표명한 전문변호인들과의 매칭 서비스를 제공하고 있다.

## 2) 미투 운동 이후, 스웨덴 공연예술노동조합의 역할

### ① 〈성평등 체크리스트(Gender Equality Checklist)〉 제작 및 배포

성평등 체크리스트는 노조의 전문가그룹과 미투관련 관계자들이 공동작업을 통해 개발한 것으로, 중요한 점은 고용주의 위치에 있는 전문가들과 고용인의 위치에 있는 전문가들이 함께 작성했다는 것이다.

이 체크리스트의 목적은 관련 기관 및 단체의 대표, 팀장, 매니저, 평등 어드바이저 등 성평등과 관련된 책임을 질 수 있는 자리에 있는 사람들이 고용이나 예술작업진행과정의 일상적 업무 전반에서 성평등 이슈를 적극적으로 적용하고, 토론하고, 자체 확인하게 하기 위한 것이다.

이 체크리스트는 예술인뿐만 아니라 업계에서 활동하는 기술인력, 행정인력 등 모든 인력을 포함하며, 고용 관련 계약이 존재하는 모든 사람을 위함이다.

이 성평등 체크리스트 특히 공연예술 및 영화분야 특성을 고려하여, 어떤 상황에서 체크해야하는지를 구체화하여 제시하고 있다. 예를 들어, season planning을 할 때, 첫 대본연습을 할 때, 개인 연습을 할 때, 단체연습을 할 때 등으로 분류하고, 자신의 행동과 다른 사람의 행동 모두를 체크해보도록 하고 있다.

포괄하는 관련 직업 분야가 매우 넓음을 의미한다.

스웨덴의 노동시장은 노동조합과 고용주 조직의 동등성 원칙이 매우 중요하게 지켜지는 특징을 가지고 있으며, 이는 예술계에서도 마찬가지임. 노동조합과 고용주 조직 간의 협상을 통한 계약이 모든 부문의 기본 과정으로 정착되어 있으며, 공연예술계에서는 이 노동조합이 이 협상과정을 진행하고 고용주가 결과에 따른 조건을 유지하도록 감시하는 기구로 작동한다.

노조는 ①공연예술영역 ② 영화, TV 및 라디오영역 ③기타 영역으로 구분하여 고용주와 서명한 단체협약서를 제공하고, 각종 작업환경과 관련된 계약, 계약보험과 관련한 사항, 급여문제, 연금, 초과근무, 휴일 등에 대한 조건, 여행/수당/세금과 관련한 협약사항에 대한 가이드와 사례에 대한 정보를 제공한다.

노조는 또한 공연예술분야 저작권 가이드와 함께 저작권관련한 노조가 인정한 계약서 샘플을 제공하며, 계약에 명시된 조건에 따라 저작권을 받을 수 있도록 하는 전문가 지원그룹을 통해 세부계약조건의 조정 및 협의를 지원한다.

체크리스트를 활용한 개인별 체크 이후, 공동작업을 하는 팀 단위나 동료들과 함께 결과에 대한 토론을 하도록 권장하며, 토론의 결과나 질문 등을 노조 홈페이지를 통해 공유하거나 새로운 제안을 할 수 있도록 하는 서비스를 제공하고 있다. 아래가 체크리스트의 일부 내용을 발췌한 것이다.

<Sample Checklist>

## Daily work

**This section is suited for discussion/reflection about individual productions, for use at various staff meetings and in planning of the coming year's repertoire or activities. We recommend group discussion/reflection around the significance of each alternative, and then filling in the resulting answer.**

**It is my/our understanding that questions of gender equality and genus are an important part of the activities of this theatre.**

☐ YES ☐ NO

**It is my/our understanding that** questions of gender equality and genus are regularly put forward and discussed in this organization, leading to increased consciousness.

☐ YES ☐ NO

**It is my/our understanding that** at our theatre, men and women have equal conditions and opportunities to practice their profession, develop in their profession and to influence their work and place of work.

☐ YES ☐ NO

**It is my/our understanding that** at our theatre it is possible to combine work and parenthood and that there are clear guidelines for this in our plan for gender equality.

☐ YES ☐ NO

**It is my/our understanding that** the theatre has routines to ensure that all employees, regardless of position or contract type, are made aware of the contents of the theatre's plan for gender equality, as well as policies concerning sexual abuse, policies which the theatre is compelled by law to establish.

☐ YES ☐ NO

**It is my/our understanding that** the theatre has routines to ensure that all employees, regardless of position or contract type, have knowledge of that which defines sexual or gender related abuse, that these forms of abuse are forbidden by law and that the employer has the responsibility to see that no occurrences of this sort take place. Also, that the theatre has identified certain individuals that can be approached by anyone who feels that they are the victim of such abuse, and has explained actions taken in the event of reported sexual abuse.

☐ YES ☐ NO

## ② ‘Center Stage-Core’(여성 예술가를 위한 활동지원자금 제공 프로그램) 운영

Center Stage-Core는 조합에서 댄스, 연극, 음악 분야에서 활동하는 여성 예술인들의 국제활동을 돕기 위한 지원프로그램으로 EU의 Creative Europe 자금과 노조의 자체예산과 매칭하여 지원되고 있다.

이런 별도 지원프로그램을 운영하는 이유는 먼저 여성예술인들의 국제활동이 남성예술인들보다 상대적으로 적다는 노조의 자체조사결과에 따른 것임. 또한 해당분야 예술단체 및 기관들의 의사결정 지위(감독 등)의 남성편중 현상이 지속되고 있다는 예술위원회 및 예술기금위원회의 분석에 근거하여 여성의 예술계 리더로서의 경험과 역량강화를 위해 실시된다.

이 과정은 약 1년반 동안 진행되고, 스페인, 아일랜드, 스웨덴에서 각각 4개의 코스 회의에 참석하고, 유럽산업회의, 박람회, 각종 네트워킹 행사에 참여할 수 있다.

## 제3절

## 소결: 국내외 정책 사업 현황 및 관점의 비교

## 1. 국내 정책 사업 현황 및 관점의 특징

## 가. 성평등 사업: 성폭력 대응 중심의 기반 구축

문화체육관광부의 성평등 정책 사업은 미투 운동 이후로 본격화된 성희롱성폭력에 대한 대응의 차원에서 긴박하게 그 추진의 틀을 갖추 것에 노력이 집중되어 있었다. 그리고 단기적으로 긴급한 성폭력 피해의 발생과 관련한 대응 체계는 분야별로 구축되었으며, 이를 둘러싼 실제 현실에 대한 조사 역시 진행되었다. 미투로 촉발된 성폭력 관련 대응 체계를 구축하는 것이 성평등 문화 정책 사업의 주류를 이루었던 것이다.

이러한 정책 사업들은 가시적으로 드러난 ‘증상’을 해결하기 위한 대응 체계의 구축이란 점에선 긍정적으로 평가할 수 있을 것이다. 그러나 ‘성평등’한 문화의 실현은 단지 성폭력의 발생 이후 이에 대한 처벌과 대응만으로 이루어질 수 있는 것은 아니다. 앞서 논의한 문화 분야 노동의 특수성과 관련하여 ‘불평등 레짐’을 해소하기 위한 총체적인 접근이 이루어져야 하나, 아직 이러한 고민의 단계로는 진입하지 못하고 있음을 사업 분석을 통해 확인할 수 있었다.

## 나. 성평등 관점: 기계적-기회의 평등 중심의 개인적 접근

문화체육관광부의 성인지 예산서 사업에 대한 검토 결과, 양성평등 기본계획의 방향성에 기초한 사업의 선정이 부분적으로 이루어져 있으나, 이들이 실제

문화 분야의 성평등 실현을 위해 가장 우선적으로 검토되어야 할 ‘성인지 예산’ 대상 사업인가에 대해선 의문이 남는 것이 사실이다. 특히 검토한 시기가 미투 운동 이후 성평등 문화 정책에 대한 문제제기와 사회적 요구가 늘어난 기간이었음에도, 실제 관련하여 실행되었던 성평등 관련 정책들은 아직 성인지 예산 사업에 반영되지 못한 상황이다.

국가 단위의 양성평등 기본계획에서 문화부의 역할로 지정된 ‘직접목적’ 사업이 현재 문화 분야의 성평등 정책의 우선순위를 반영하지 못하고 있으며, 간접목적 사업들도 이러한 연계성에 대한 충분한 검토가 이루어지지 못하고 있다는 점은 한계로 지적할만한 부분이다. 대부분의 간접목적 사업들이 여성 일자리 관점에서 지표 설정이 되어 있으나, 실제 여성 인력의 투입이 높은 분야에서 지표관리에 유리한 사업들 중심으로 기계적으로 선정된 측면이 성과 지표 등에서 드러나고 있는 것이다.

성인지 예산서는 문화 정책의 성평등 관점의 적용 정도를 예산의 측면에서 파악할 수 있게 해주는 중요한 제도이다. 그러나 현재로서는 문화부의 정책 방향과 우선순위를 반영하지 못하고 있는 것이 현실이다. 향후 문화부 성평등 정책의 방향성이 구체화되는 것을 바탕으로 이를 반영할 수 있는 직접-간접 목적 사업들의 선정과 적절한 성과지표의 선정이 필요하다.

## 2. 해외 성평등 정책 사례의 시사점

### ① 공공지원의 신청-실행-평가 과정의 성평등 공동원칙 수립 및 적용

스웨덴의 예술위원회 운영규정에서 보이듯, 한국예술위원회, 와 같은 기본은 영규정 등에 기본 적용 원칙으로 ‘예술의 수월성’ 외에 적용 및 고려되는 원칙 ‘성평등, 세대다양성, 인종다양성, 지역균형 등’이 명시될 수 있도록 하는 규정 권고 방안의 고민이 필요하다.

또한 예술지원의 평가기준 간의 복합관계 설정 및 원칙 설정 필요하다. 예술의 질과 예술의 수월성을 제1원칙으로 한 상황에서, 고려 가능한 다양한 성평

등 관련 지원평가기준을 마련하고 기준 간의 관계와 충돌 발생 시의 대처방안 등을 담은 지원의 복합원칙의 개발이 필요할 것이다.

이는 한국의 각종 문화예술관련 기관들에서 발생하는 지원기준의 모호성 문제, 성평등을 포함한 사회가치로 여겨지는 원칙들의 적용 정도 및 가능성 문제, 각종 정책적 중요 이슈들이 명확한 기준없이 적용되는 문제 등의 해결을 위해 서라도 반드시 고려해보아야 할 것이다.

## ② 노동구조, 소득구조 권력구조, 가정생활 등을 고려한 성별 불균형 이슈 파악 필요

한국의 <예술인실태조사>의 조사항목 구성의 개선안으로서 예술인들의 실태가 남성, 여성별로 어떻게 다르게 나타나는지를 파악하고, 추정가능한 원인을 분석할 수 있는 방안으로서 스웨덴의 실태조사 구성과 분석 방향은 많은 시사점을 준다. 이 문항과 연관관계 해석을 반영한 조사 개선방안을 마련할 필요가 있다.

## ③ 극단적 불평등 발생분야의 문제해결을 위한 지원방안 개발

문화예술분야별로 극단적인 불평등이 발생하는 분야의 경우, 현장의 불균형성을 해소하기 위한 정책적 지원으로서 직접적으로 불균형 부분에 대한 집중지원을 신설하는 방안을 모색할 수 있을 것이다. 실제 스웨덴의 경우 극단적 불평등 노동구조 및 성별분리현상이 정부의 집중지원이 지속되면서 완화되는 모습을 보이는 등의 효과를 보인만큼 국내에서도 이런 시도를 해볼 필요가 있다.

## ④ 공공기관/민간 활용을 위한 성평등 체크리스트 개발 및 적용

공공기관 및 민간 활용을 위해, 자기체크 및 상대체크 방식을 종합한 체크리스트를 예술장르별 특성을 살려 다양한 형태로 개발 및 제작할 필요가 있다. 특히 장르별 특성을 살려 상황별 체크리스트 등을 만드는 스웨덴 노조의 사례를 참고하여 시각예술, 공연예술 등으로 장르별 유사성을 고려하여 만드는 방식을 생각해볼 수 있다.



## 제5장

# 정책 담당자 성평등 인식조사



## 제1절

## 조사 개요

## 1. 조사목적

정책 담당자 성평등 인식조사는 문화 정책 분야의 특수성을 고려하여, 담당자들의 성 인식·성 인지 및 성평등 인식을 조사함으로써 해당 분야의 성평등 관련 현황을 파악하고자 했다. 또한 문화 분야의 성불평등 요인과 정책 이슈 등을 파악하여 성평등 문화정책 수립을 위한 기초자료로서 인식 조사를 진행했다.

## 2. 조사 설계

〈표 5-1〉 문화분야 성평등 인식조사

조사 대상	111개의 문화분야 관련 기관 담당자
표본수	356명
조사 방법	구조화된 설문지를 이용한 온라인조사
표본추출방법	조사 URL 발송 후 자율 응답
자료처리방법	수집된 자료는 Editing-Coding을 거쳐 자료 파일 산출 산출된 자료파일은 통계패키지인 SPSS에 의해 통계처리
조사 기간	2019년 9월 27일~ 10월 21일

※ 조사 대상은 다음과 같음

〈표 5-2〉 조사대상 구분별 주요 기관

구분	주요 기관
문화예술지원기관 (5개)	한국문화예술위원회, 한국예술인복지재단 등
문화산업지원기관 (3개)	만화영상진흥원, 경기콘텐츠진흥원 등
지역문화재단 (103개)	광역 및 기초 문화재단 등

### 3. 응답자 특성

〈표 5-3〉 조사대상 구분별 주요 기관

		사례수	%
전체		(356)	100.0
성별	남성	(96)	27.0
	여성	(207)	58.1
	밝히고 싶지 않다	(53)	14.9
연령	20대	(101)	28.4
	30대	(171)	48.0
	40대	(63)	17.7
	50대	(18)	5.1
	60대 이상	(3)	0.8
학력	고졸이하	(4)	1.1
	전문대졸	(15)	4.2
	대졸	(172)	48.3
	대학원이상	(165)	46.3
성평등 업무 경험	있다	(57)	16.0
	없다	(299)	84.0
근무경력	1~2년	(98)	27.5
	3~5년	(108)	30.3
	6~10년	(91)	25.6
	11년 이상	(59)	16.6
직급	관리자	(63)	17.7
	담당자	(293)	82.3

## 제2절

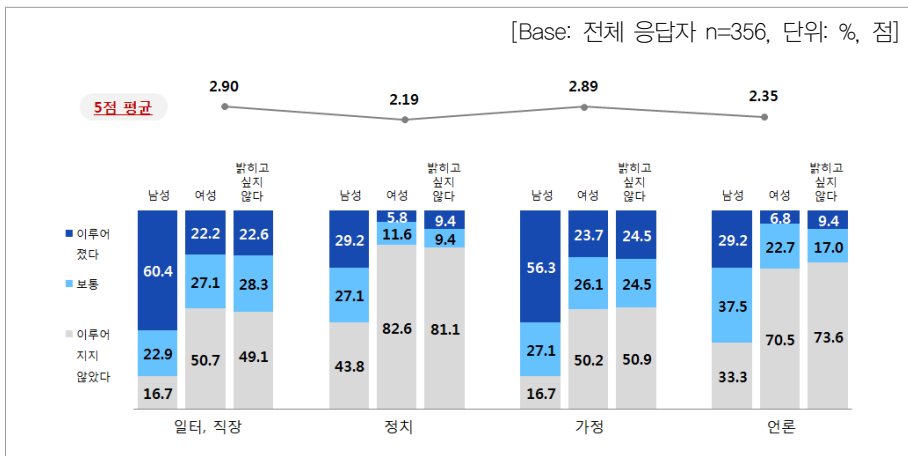
## 조사 결과

## 1. 문화분야 성인지 일반

## 가. 성평등 인식

## 1) 사회전반

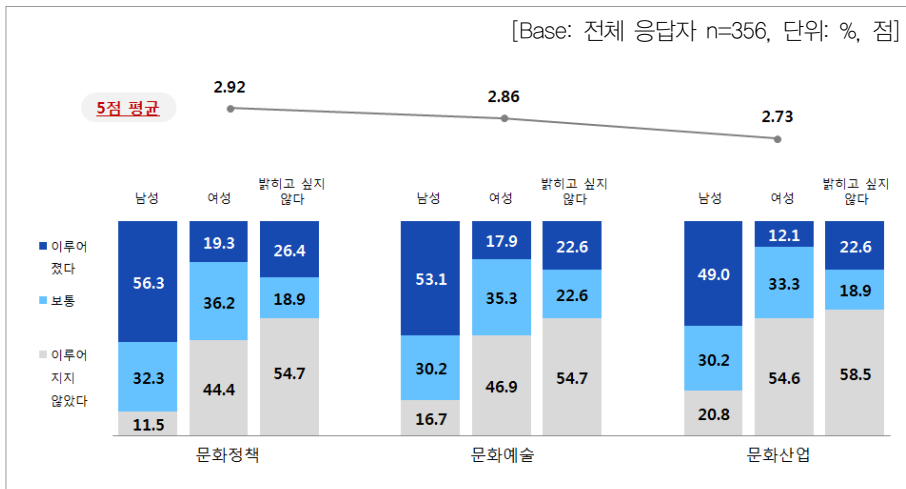
사회전반에서 성평등 달성 정도는 ‘일터’, ‘가정’, ‘언론’, ‘정치’ 순으로 나타났다. 상대적으로 성평등 달성 정도가 낮은 ‘언론’과 ‘정치’의 경우 남녀 모두 부정 응답(성평등이 이루어지지 않음) 비율이 높은 반면, 상대적으로 높게 나타난 ‘일터’, ‘직장’, ‘가정’의 경우, 남자는 긍정이 높게, 여자는 부정이 높게 나타나, 성별간의 인식 차이가 크게 나타났다.



[그림 5-1] 성평등 인식 사회전반

## 2) 문화분야

문화분야에서 성평등 달성 정도는 ‘문화정책’, ‘문화예술’, ‘문화산업’ 순으로 높게 나타났다. 특히, 각 문화분야에서 성평등 달성 정도에 대한 인식이 남녀간에 모두 다르게(반대의 경향) 나타났다.

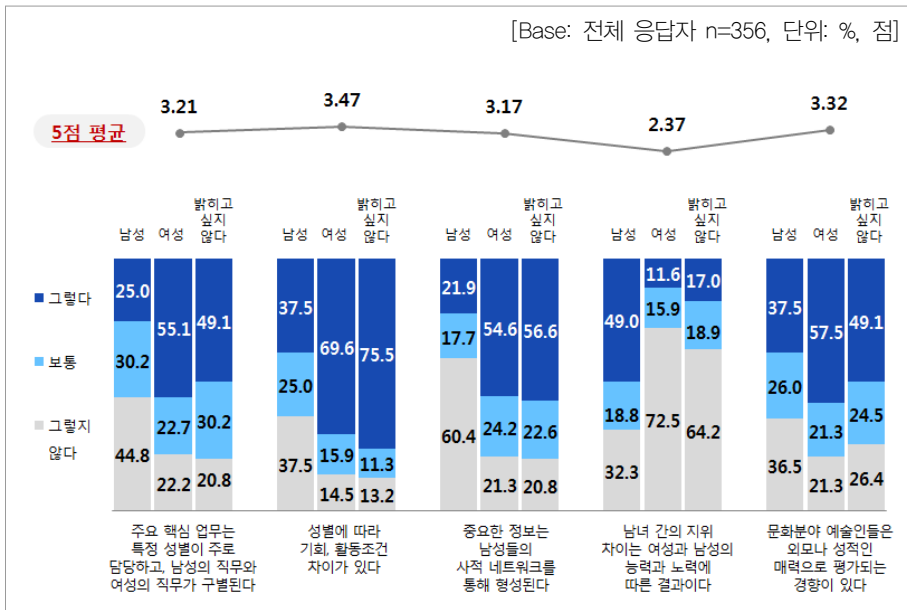


[그림 5-2] 성평등 인식\_문화분야

### 나. 문화분야 현장에 대한 생각

문화정책사업 진행 시 성별 변수에 대한 의견 중 ‘문화분야의 종사자는 대부분 여성이지만 관리직의 비율은 남성의 비율이 높다’에서 ‘그렇다’(매우 그렇다: 35.4% + 그렇다: 41.0%)가 76.4%, ‘문화분야에 진입을 위해서는 학벌, 지연, 사제 관계 등의 인맥이 중요하다’에서 ‘그렇다’(매우 그렇다: 27.9% + 그렇다: 44.9%)가 72.5%로 차별인식이 높게 나타났다.

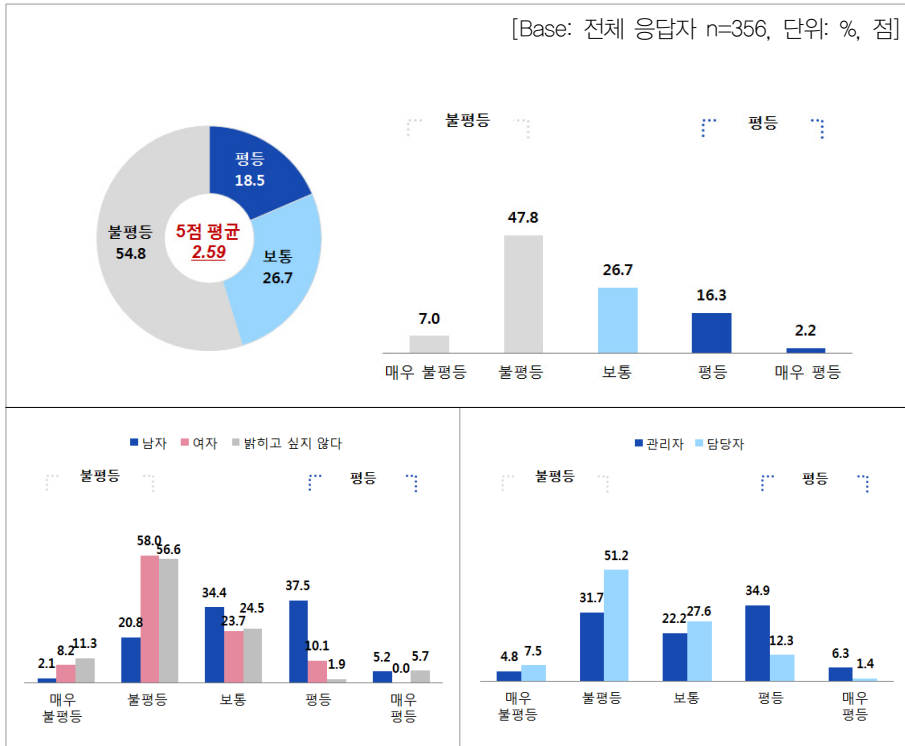
다음으로, ‘성별에 따라 기회, 활동조건 차이가 있다’(61.8%), ‘문화분야 예술인들은 외모나 성적인 매력으로 평가되는 경향이 있다’(50.8%) 등의 순으로 나타났다.



[그림 5-3] 문화분야 현장에 대한 생각

#### 다. 문화분야 성평등 수준

문화분야에서 성평등 수준은 ‘평등’(매우 평등: 2.2% + 평등: 16.3%)이 18.5%로 ‘불평등’(불평등: 47.8% + 매우 불평등: 7.0%) 54.8% 보다 낮게 나타났다. 성평등 인식과 마찬가지로 문화분야내 성평등 수준 역시 성별간 큰 차이를 보였는데, 여성은 불평등이, 남성은 평등하다는 생각이 높게 나타났다. 이러한 인식의 차이는 직급간에서도 유사하게 나타나는데, 관리직은 평등이 불평등에 비해 다소 높은 반면, 담당자는 불평등하다는 생각이 평등보다 높게 나타났다.



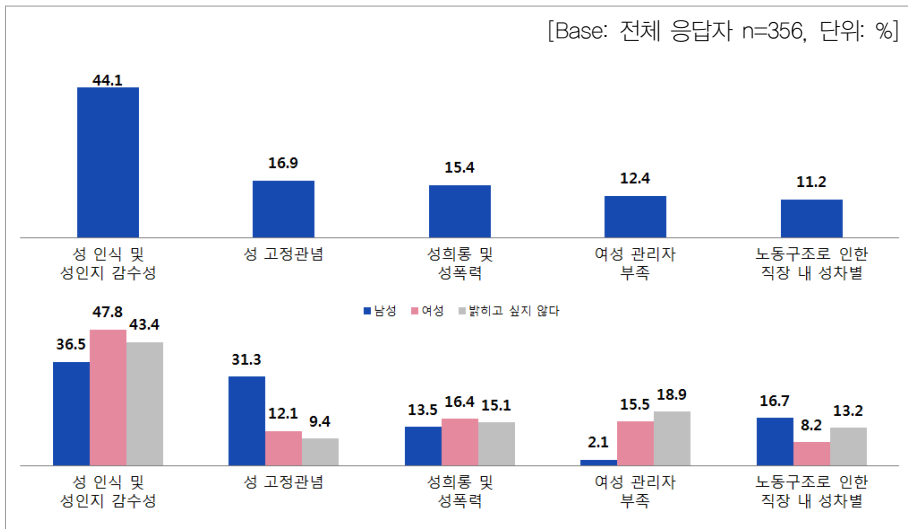
[그림 5-4] 문화분야 성평등 수준

## 2. 문화분야 성평등 정책 이슈

### 가. 문화분야가 직면한 가장 중요한 이슈

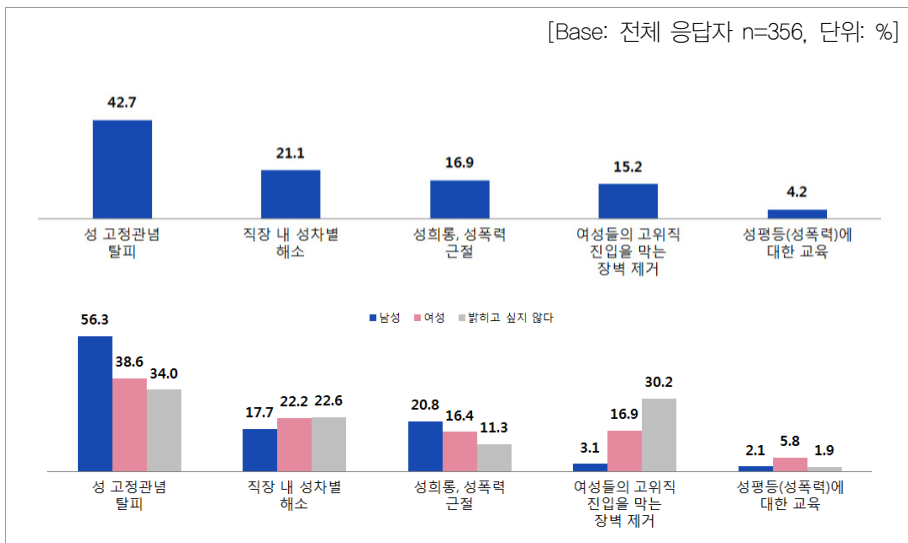
문화분야가 직면한 가장 중요한 이슈는 ‘성 인식 및 성인지 감수성’이 44.1%로 높게 나타났다. 다음으로, ‘성 고정관념’(16.9%), ‘성희롱 및 성폭력’(15.4%), ‘여성 관리자 부족’(12.4%), ‘노동구조로 인한 직장내 성차별’(11.2%)의 순으로 나타났다.





[그림 5-5] 문화분야가 직면한 가장 중요한 이슈

## 나. 문화분야의 성평등 달성을 위해 중요하다고 생각하는 것

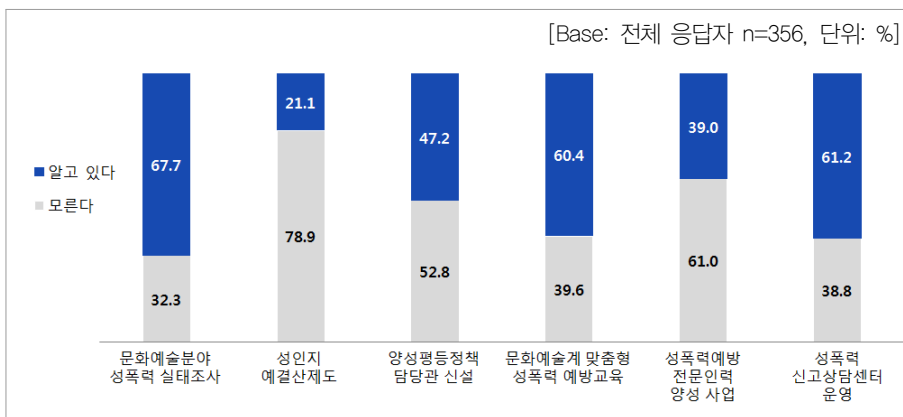


[그림 5-6] 문화분야의 성평등 달성을 위해 중요하다고 생각하는 것

문화분야의 성평등 달성을 위해 중요하다고 생각하는 것은 ‘성 고정관념 탈피’가 42.7%로 높게 나타났다. 다음으로, ‘직장 내 성차별 해소’(21.1%), ‘성희롱, 성폭력 근절’(16.9%), ‘여성들의 고위직 진입을 막는 장벽 제거’(15.2%), ‘성평등(성폭력)에 대한 교육’(4.2%)의 순으로 나타났다.

#### 다. 조사, 제도, 사업 인지도

조사, 제도, 사업을 알고 있는지를 물어본 결과, ‘문화예술분야 성폭력 실태조사’가 67.7%, ‘성폭력 신고상담센터 운영’이 61.2%, ‘문화예술계 맞춤형 성폭력 예방교육’이 60.4%가 ‘알고 있다’고 나타났다. 다음으로, ‘양성평등정책 담당관 신설’(47.2%), ‘성폭력예방 전문인력 양성 사업’(39.0%), ‘성인지 예결산제도’(21.1%)의 순으로 알고 있는 것으로 나타났다.

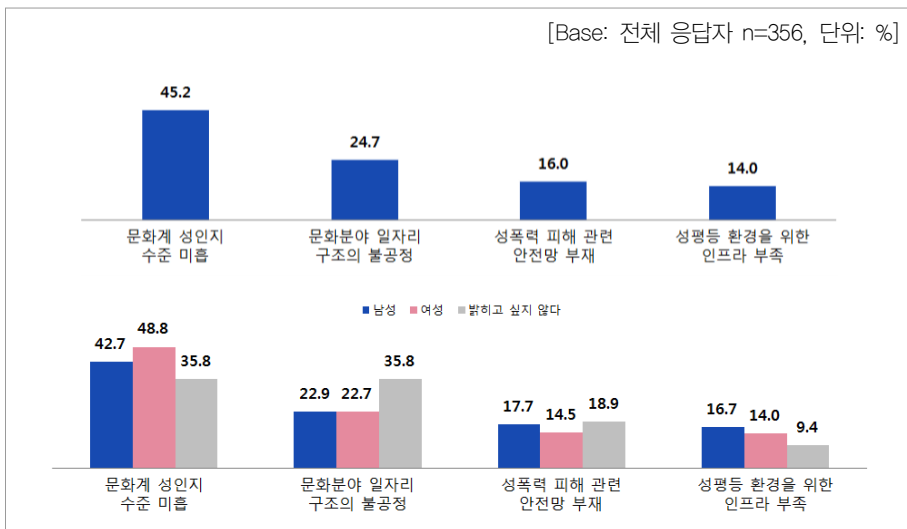


[그림 5-7] 조사, 제도 사업 인지도

### 3. 문화분야 성불평등 요인

#### 가. 성불평등 요인

문화분야에서 성불평등 요인은 ‘문화계 성인지 수준 미흡’이 45.2%로 높게 나타났다. 다음으로, ‘문화분야 일자리 구조의 불공정’(24.7%), ‘성폭력 피해 관련 안전망 부재’(16.0%), ‘성평등 환경을 위한 인프라 부족’(14.0%)의 순으로 나타났다.



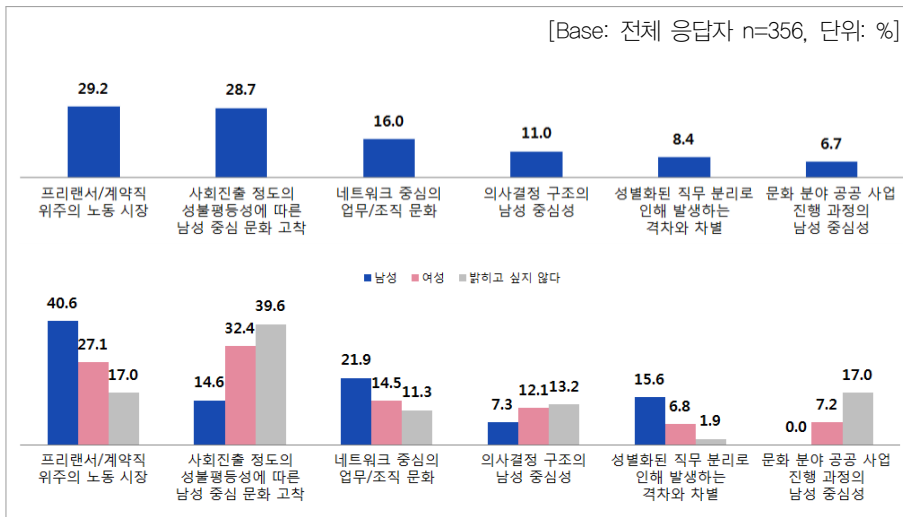
[그림 5-8] 성불평등 요인

#### 나. 일자리(노동) 구조의 불공정 요인

일자리(노동) 구조의 불공정 요인은 ‘프리랜서/계약직 위주의 노동 시장’이 29.2%, ‘사회진출 정도의 성불평등성에 따른 남성 중심 문화 고착’이 28.7%로 상대적으로 높게 나타났다.

다음으로, ‘네트워크 중심의 업무/조직 문화’(16.0%), ‘의사결정 구조의 남성 중심성’(11.0%), ‘성별화된 직무 분리로 인해 발생하는 격차와 차별’(8.4%), ‘문

화 분야 공공 사업 진행 과정의 남성 중심성'(6.7%)의 순으로 나타났다.

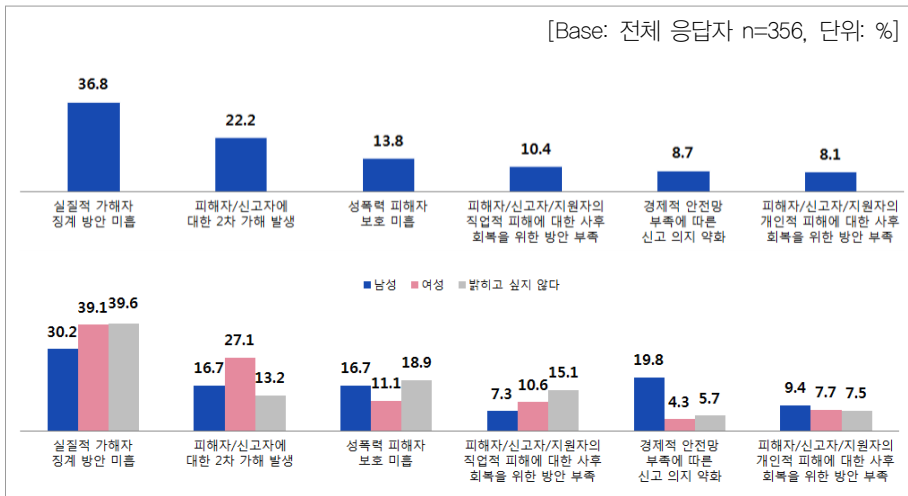


[그림 5-9] 일자리(노동) 구조의 불공정 요인

#### 다. 성폭력 피해 관련 안전망 부재 요인

성폭력 피해 관련 안전망 부재 요인은 ‘실질적 가해자 징계 방안 미흡’이 36.8%로 나타났다.

다음으로, ‘피해자/신고자에 대한 2차 가해 발생’(22.2%), ‘성폭력 피해자 보호 미흡’(13.8%), ‘피해자/신고자/지원자의 직업적 피해에 대한 사후 회복을 위한 방안 부족’(10.4%), ‘경제적 안전망 부족에 따른 신고 의지 약화’(8.7%), ‘피해자/신고자/지원자의 개인적 피해에 대한 사후 회복을 위한 방안 부족’(8.1%)의 순으로 나타났다.

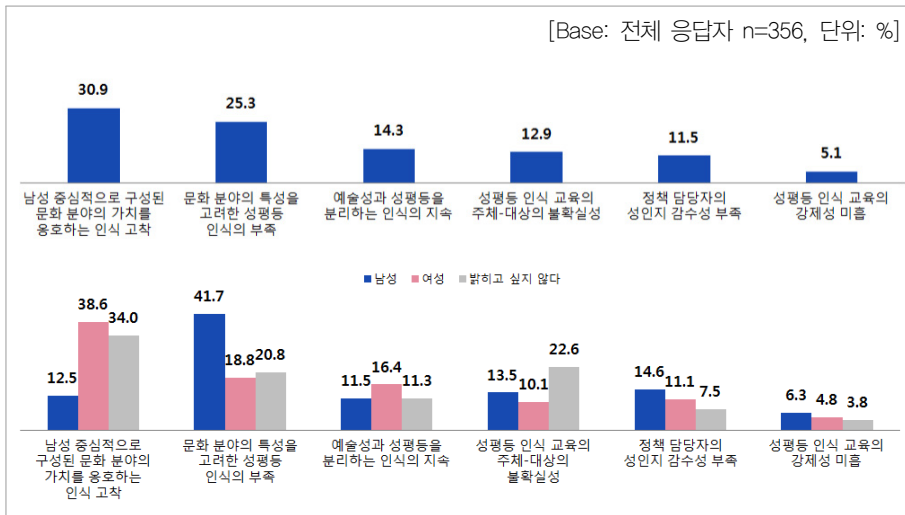


[그림 5-10] 성폭력 피해 관련 안전망 부재 요인

## 라. 문화계 성인지 수준 미흡 요인

문화계 성인지 수준 미흡 요인은 ‘남성 중심으로 구성된 문화 분야의 가치를 옹호하는 인식 고착’이 30.9%, ‘문화 분야의 특성을 고려한 성평등 인식의 부족’이 25.3%로 나타났다.

다음으로, ‘예술성과 성평등을 분리하는 인식의 지속’(14.3%), ‘성평등 인식 교육의 주체-대상의 불확실성’(12.9%), ‘정책 담당자의 성인지 감수성 부족’(11.5%), ‘성평등 인식 교육의 강제성 미흡’(5.1%)의 순으로 나타났다.

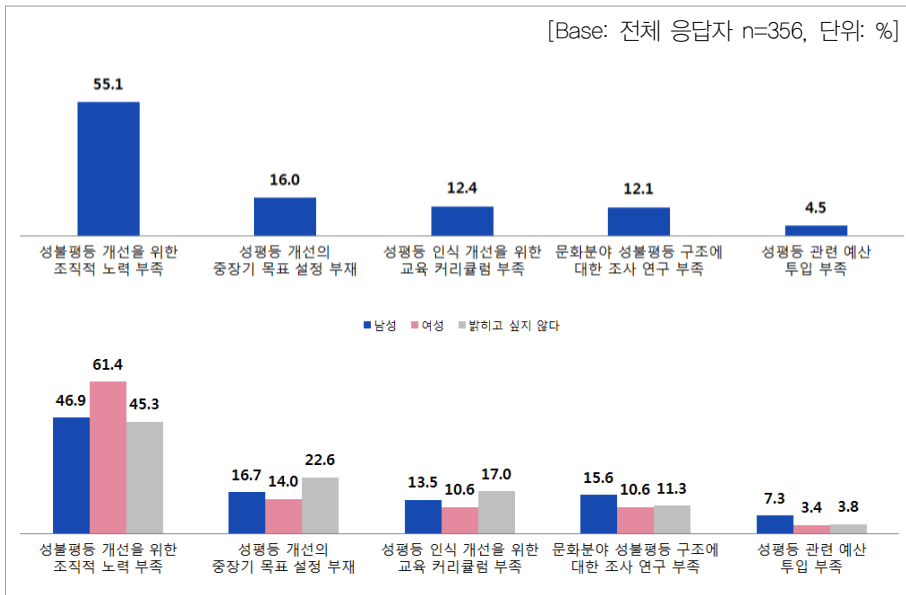


[그림 5-11] 문화계 성인지 수준 미흡 요인

## 마. 성평등 환경을 위한 인프라 부족 요인

성평등 환경을 위한 인프라 부족 요인은 ‘성불평등 개선을 위한 조직적 노력 부족’이 55.1%로 높게 나타났다.

다음으로, ‘성평등 개선의 중장기 목표 설정 부재’(16.0%), ‘성평등 인식 개선을 위한 교육 커리큘럼 부족’(12.4%), ‘문화분야 성불평등 구조에 대한 조사 연구 부족’(12.1%), ‘성평등 관련 예산 투입 부족’(4.5%)의 순으로 나타났다.



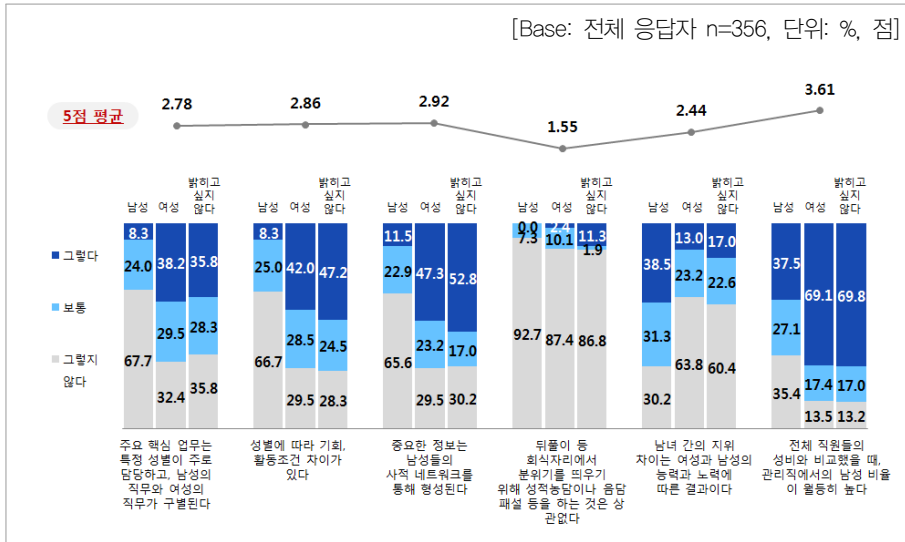
[그림 5-12] 성평등 환경을 위한 인프라 부족 요인

#### 4. 업무관련

##### 가. 현재 업무하고 있는 조직에 대한 느낀 점

현재 업무하고 있는 조직에 대한 느낌 점 중 ‘전체 직원들의 성비와 비교했을 때, 관리직에서의 남성 비율이 월등히 높다’에서 ‘그렇다’(매우 그렇다: 25.3% + 그렇다: 35.4%)가 60.7%로 높게 나타났다.

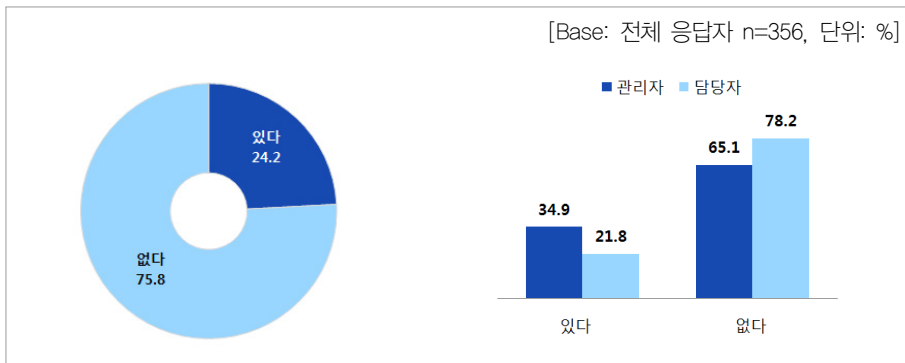
다음으로, ‘중요한 정보는 남성들의 사적 네트워크를 통해 형성된다’(38.5%), ‘성별에 따라 기회, 활동조건 차이가 있다’(33.7%), ‘주요 핵심 업무는 특정 성별이 주로 담당하고, 남성의 직무와 여성의 직무가 구별된다’(29.8%) 등의 순으로 나타났다.



[그림 5-13] 현재 업무하고 있는 조직에 대한 느낀 점

## 나. 성평등 관점에서 소속기관의 사업 파악 경험 여부

성평등 관점에서 소속기관의 사업 파악 경험 여부를 물어본 결과 응답자의 24.2%가 ‘있다’고 응답하였으며, ‘없다’고 응답한 비율은 75.8%로 나타났다. 성별에 따른 차이는 거의 나타나지 않았으나, 직급별 차이 즉 관리직의 경우 담당자에 비해 해당 경험률이 13.1%p 더 높은 것으로 나타났다.

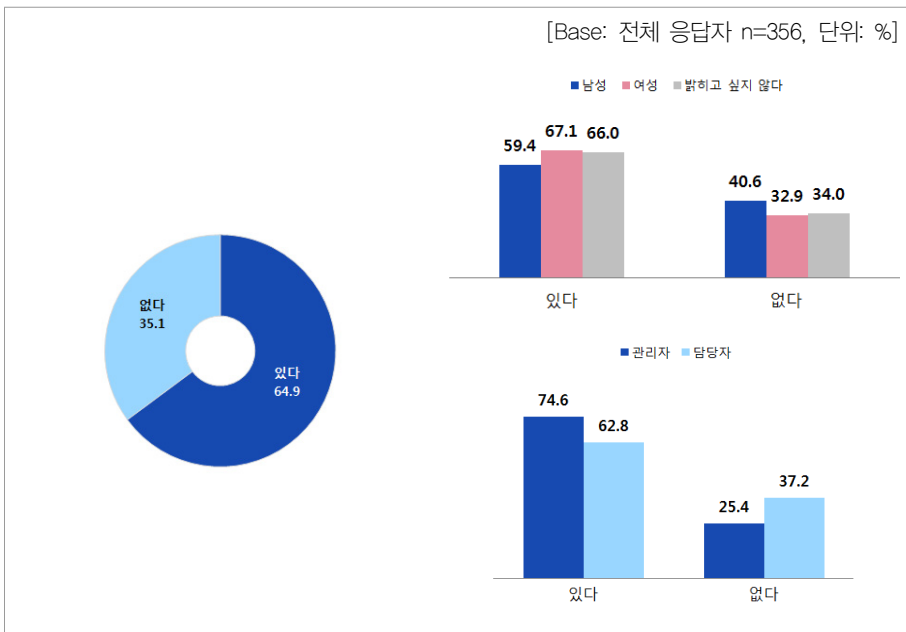


[그림 5-14] 성평등 관점에서 소속기관의 사업 파악 경험 여부



### 다. 동료들과의 성평등 대화 경험 여부

동료들과의 성평등 대화 경험 여부를 물어본 결과 응답자의 64.9%가 ‘있다’고 응답하였으며, ‘없다’고 응답한 비율은 35.1%로 나타났다. 이러한 성평등 대화 경험은 여성이 남성에 비해 다소 높고(7.7%p), 직급별로는 관리직이 담당자에 비해 경험률이 더 높은(11.8%p)것으로 나타났다.

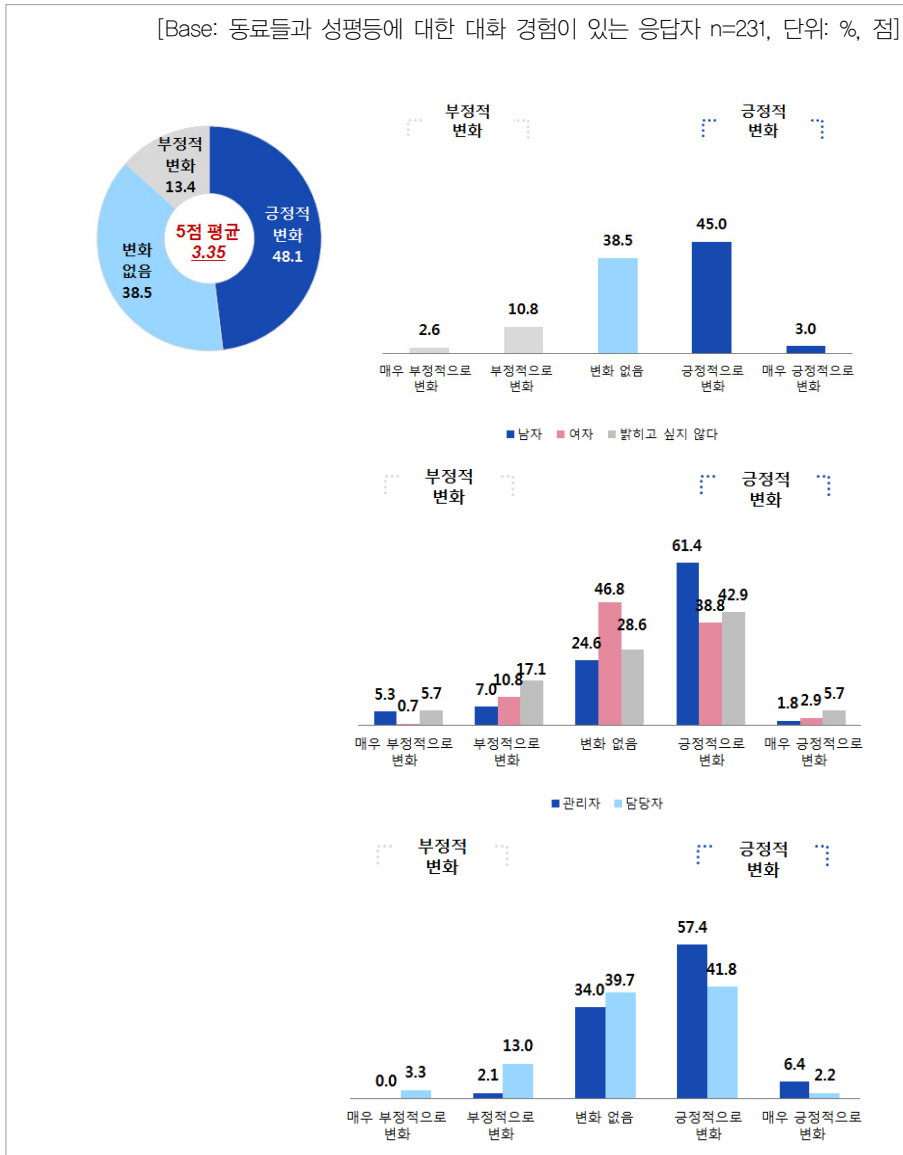


[그림 5-15] 동료들과의 성평등 대화 경험 여부

### 라. 동료들과 성평등 대화 이후 행동 변화

동료들과 성평등 대화 이후 행동 변화는 ‘긍정적 변화’(매우 긍정적으로 변화: 3.0% + 긍정적으로 변화: 45.0%)가 48.1%로 ‘부정적 변화’(부정적으로 변화: 10.8% + 매우 부정적으로 변화: 2.6%) 13.4% 보다 높게 나타났다. 특히 관리직의 경우 담당자에 비해 긍정적 변화에 대한 응답이 높았는데 이는 동료들과의 성평등 대화 경험률이 높을수록 행동변화에 있어 긍정적변화가 올

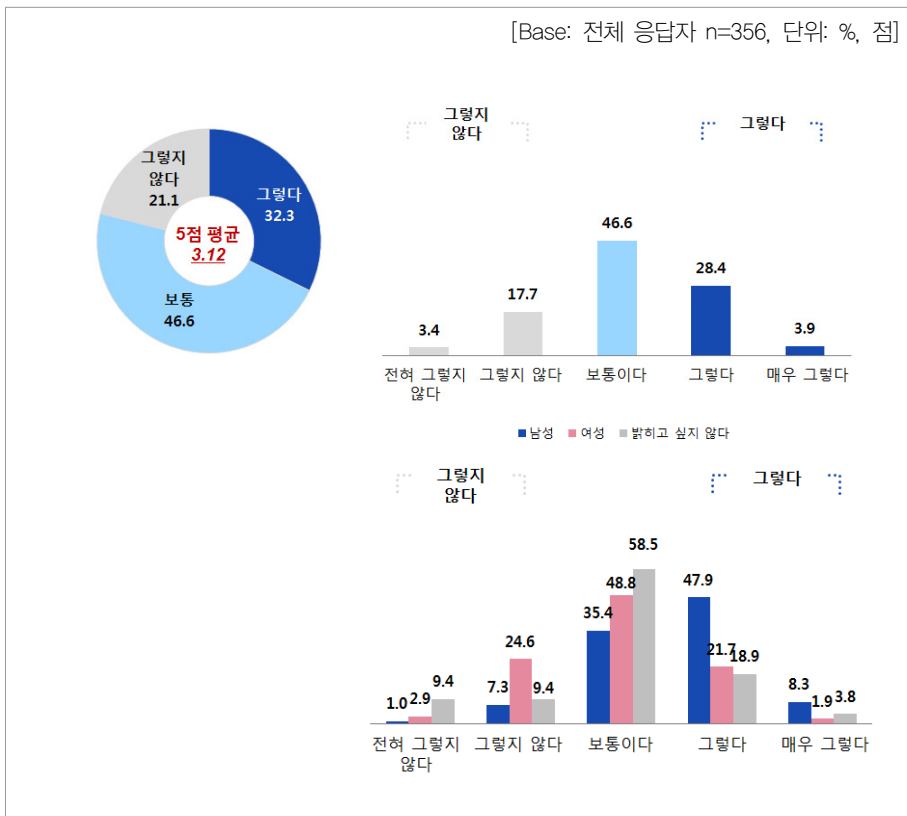
수 있음을 보여준다.



[그림 5-16] 동료들과 성평등 대화 이후 행동 변화

### 마. 소속기관 사업의 성평등 고려 여부

소속 기관 사업의 성평등 고려 여부는 ‘그렇다’(매우 그렇다: 3.9% + 그렇다: 28.4%)가 32.3%로 ‘그렇지 않다’(그렇지 않다: 17.7% + 전혀 그렇지 않다: 3.4%) 21.1% 보다 높게 나타났다.



[그림 5-17] 소속기관 사업의 성평등 고려 여부

## 제3절

## 소결

## 1. 한국사회의 성평등 인식

## 가. 사회전반에서 ‘정치’ 영역이 가장 낮은 성평등 성취 수준

사회전반의 4가지 영역(일터, 정치, 가정, 언론) 모두에서 성평등 달성이 다소 이루어지지 않은 것으로 나타났으며, ‘일터’, ‘가정’, ‘언론’, ‘정치’ 순으로 나타났다. 다만, 정치와 언론 영역은 남녀가 모두 성평등이 이루어지지 않았다고 생각하는 반면, 일터와 가정의 경우 남녀 간에 차이가 확연히 드러났다. 남성은 ‘성평등이 이루어졌다(약 50~60%)’가 ‘이루어지지 않았다(약 16%)’에 비해 훨씬 많은 반면, 여성은 반대로 ‘이루어지지 않았다(약 50%)’가 ‘이루어졌다(약 22~23%)’에 비해 높은 비율을 보였다.

〈표 5-4〉 영역별 성평등 성취 여부(한국)

	일터, 직장	정치	가정	언론
남성	29	4	62	28
여성	3	-24	34	11

\*해당 점수(Net Score)는 성취-미성취 응답비율의 차이를 의미함

자료: 2018 WWS(WIN World Survey)의 한국조사 중 ‘성평등에 대한 인식’ 부분 재정리

이에 반해 2018년 대한민국 성인남녀를 대상으로 조사한 WWS(WIN World Survey)의 결과를 보면, 정치부분을 제외한 나머지 영역에서 남녀 모두가 성평등 성취 비율이 높게 나타났다. 물론 두 결과 모두 남성이 여성에 비해 성평등

성취 정도를 높게 보는 동일한 경향을 보이기는 하지만, 정책 담당자들이 우리나라 사회전반의 성평등 성취 정도를 일반 국민들에 비해 더 낮게 바라보고 있으며, 남녀간의 인식 차이도 더 큰 것을 보여준다.

### 나. 문화분야의 성평등 수준은 남녀간 인식차이 확연

문화분야의 성평등 수준은 다소 불평등한 수준(평등 18.5%, 불평등 54.8%)인 것으로 나타났다. 성평등 성취 수준 역시 문화분야의 3가지 세부 영역(정책, 예술, 산업) 모두에서 아직은 성평등이 이루어지지 않은 것으로 나타났다. 하지만 조사결과에서도 보여지듯 사회전반에서와 마찬가지로 문화분야에서도 남녀 간에 바라보는 성평등 수준의 차이가 확연하게 달랐다(물론 직급간에도 어느정도 차이를 보였지만, 성별에 따른 차이에 비해 적은 격차를 보임). 본 연구의 인식조사 특성 상 조사대상과 범위를 명확히 정의하여 추출할 수 없고, 이로 인해 성별\*연령별\*직급별 등 교차 쿼터에 대한 통제가 불가능하여 성별에 따른 차이와 직급간의 차이간에 영향을 미치는 한계는 존재하지만, 해당 분야에는 여성 종사자가 많고, 관리직은 남성이 대다수라는 점을 감안한다면, 조사결과에서 나온 성별격차는 성평등 관련 인식에 대한 문화분야의 현재위치 라고 볼 수 있다. 따라서 문화분야의 성평등 관련 정책 이슈와 성불평등 요인 등 남녀간에 어떤 차이가 있는지 살펴 볼 필요가 있다.

### 다. 문화분야 성인지 특수성

#### ① 예술활동 관련하여 남녀 간 성 인식에 확연한 차이

기존 조사에서 예술인들의 성 인식 문항(성적인 표현 용인, 성적 자유로움이 나 성경험과 예술의 관계)등에 대해 전반적으로 여성에 비해 남성은 성인지가 낮은 것으로 나타났다.

특히 성적 표현, 성적 자유로움, 예술에 있어 성경험의 긍정적 영향 등에 대해 남녀 모두 긍정보다는 부정응답이 높았으나, 남성은 여성보다 긍정의 비율

이 2배 가량 높았다. 이러한 긍정응답에서 남녀간의 확연한 차이는 성 인식의 차이에서 발생할 수 있는 성불평등이 잠재되어 있음을 보인다.

〈표 5-5〉 분야별 예술활동 관련 주요 성 인식

(단위: %)

분야	구분	성별	부정	보통	긍정
문화분야 (본 연구의 인식조사)	예술안에서는 모든 성적인 표현이 용인될 수 있다	남	58,3	25,0	16,7
		여	77,8	16,4	5,8
	예술인들은 성적으로 자유로워야 한다	남	41,7	33,3	25,0
		여	51,2	32,9	15,9
	다양한 성격함이 예술을 표현하는데 도움이 될 수 있다	남	43,8	35,4	20,8
		여	63,8	29,5	6,8
공연예술 분야 (2018년 실태조사)	예술안에서는 모든 성적인 표현이 용인될 수 있다	남	72,5	17,0	10,5
		여	82,6	13,0	4,4
	예술인들은 성적으로 자유로워야 한다	남	67,4	22,1	10,5
		여	75,3	18,2	6,5
	다양한 성격함이 예술을 표현하는데 도움이 될 수 있다	남	57,5	27,5	15,0
		여	72,7	20,2	7,0
문학, 미술, 사진 분야 (2017년 시범조사)	예술안에서는 모든 성적인 표현이 용인될 수 있다	남	54,9	22,2	22,9
		여	63,8	20,5	15,7
	예술인들은 성적으로 자유로워야 한다	남	73,1	18,7	8,2
		여	78,1	17,0	5,0
	다양한 성격함이 예술을 표현하는데 도움이 될 수 있다	남	59,4	25,7	14,9
		여	71,2	21,7	7,1

자료 : 정책담당자 성평등 인식조사(2019), 한국문화관광연구원  
공연예술분야 성인지 인권환경 실태조사(2018), 문화체육관광부  
예술분야 성폭력 실태 시범조사(2017), 문화체육관광부

## ② 현장의 역할 분리, 기회 및 조건, 네트워크 형성에 대한 성인지 차이

〈표 5-6〉 예술계 현장관련 성인지

(단위: %)

분야	구분	성별	부정	보통	긍정
문화분야 (본 연구의 인식조사)	주요 핵심 업무(역할)는 특정 성별이 주로 담당한다	남	44,8	30,2	25,0
		여	22,2	22,7	55,1
	성별에 따라 기획, 활동조건에 차이가 있다	남	37,5	25,0	37,5
		여	14,5	15,9	69,6
	중요한 정보는 남성들의 사적 네트워크를 통해 형성된다	남	60,4	17,7	21,9
		여	21,3	24,2	54,6
공연예술 분야 (2018년 실태조사)	주요 핵심 업무(역할)는 특정 성별이 주로 담당한다	남	51,8	25,4	22,8
		여	30,1	28,6	41,4
	성별에 따라 예술활동의 기획, 활동조건에 차이가 있다	남	43,0	24,4	32,6
		여	17,0	22,3	60,7
	중요한 정보는 남성들의 사적 네트워크를 통해 형성된다	남	62,5	21,8	15,6
		여	32,0	27,6	40,4
문학, 미술, 사진 분야 (2017년 시범조사)	주요 핵심 업무(역할)는 특정 성별이 주로 담당한다	남	42,4	30,6	26,9
		여	22,5	24,3	53,2
	성별에 따라 예술활동의 기획, 활동조건에 차이가 있다	남	47,1	23,5	29,4
		여	22,8	20,5	56,7
	중요한 정보는 남성들의 사적 네트워크를 통해 형성된다	남	56,9	25,4	17,7
		여	25,3	22,4	52,2

자료 : 정책담당자 성평등 인식조사(2019), 한국문화관광연구원  
 공연예술분야 성인지 인권환경 실태조사(2018), 문화체육관광부  
 예술분야 성폭력 실태 시범조사(2017), 문화체육관광부

문화분야(예술계 내) 현장의 역할 구성, 기획 제공, 네트워크 형성에 대한 성인지에서 남성은 상대적으로 큰 차이가 없다고 인식하고, 여성은 큰 차이가 있다고 인식하는 것으로 나타났다. 특히, 각 항목별 남녀 간의 긍·부정 응답이 반대의 경향을 나타냈으며, 예술활동 현장을 바라보는 이러한 시각의 차이는 예술 현장에서 벌어지는 고착화된 성 역할에 따른 위계권력구조에 대해 남녀가

매우 다르게 인식함을 보여주고 있다.

## 2. 문화분야의 성평등 정책 이슈와 성불평등 요인

### 가. 문화분야 성평등 정책의 중요 이슈는 ‘인식’의 개선

문화분야가 직면한 가장 중요한 이슈는 ‘성 인식 및 성 인지 감수성(44.1%)’으로 나타났다. 조사 결과 문화분야 현장에 대한 인식 대부분에서 남녀간의 차이가 유의미하게 나타났으며, 12개 항목 중 5개 항목은 반대의 결과가 나타나, 남녀의 성 인식이 전반적으로 다른 양상을 보이고 있었다.

특히, 남성의 경우 ‘성 인식 및 성 인지 감수성’ 다음으로 ‘성 고정관념(31.3%)’과 ‘노동구조로 인한 직장 내 성차별(16.7%)’을 꼽은 반면, 여성은 ‘성희롱 및 성폭력(16.4%)’과 ‘여성 관리자 부족(15.5%)’을 꼽았다. 이는 남성의 경우 성불평등이 나타나게 되는 ‘원인’을 당면한 문제로 삼는 반면, 여성은 그로 인해 발생한 ‘결과’를 당면한 문제로 삼고 있음을 보여 준다.

또한 문화분야의 성평등 달성을 위해 가장 중요한 것으로는 ‘성 고정관념 탈피(42.7%)’인 것으로 나타나, 구조적 해결 이전에 성에 대한 인식 개선이 먼저 필요할 것으로 보인다.

### 나. 문화분야 성불평등 요인은 ‘인식’부족에서 비롯된 성인지 수준 미흡

문화분야에서 가장 큰 성불평등 요인으로는 성인지 수준 미흡(45.2%), 일자리 구조의 불공정(24.7%), 성폭력 피해 관련 안전망 부재(16.0%), 성평등 환경을 위한 인프라 부족(14.0%) 순으로 나타났다.

특히, 이 중 가장 높게 나타난 ‘문화계 성인지 수준 미흡’에 대한 세부내용 중 문화분야 성불평등을 야기하는 가장 큰 요인은, 남성의 경우 ‘문화분야의 특성을 고려한 성평등 인식의 부족(41.7%)’, ‘정책 담당자의 성인지 감수성 부족(14.6%)’ 순으로 나타났고, 여성의 경우 ‘남성 중심으로 구성된 문화 분야



의 가치를 옹호하는 인식 고착(38.6%)', '문화분야의 특성을 고려한 성평등 인식의 부족(18.8%)' 순으로 나타났다. 결국, 문화분야의 성불평등 요인 역시 제도적, 구조적 문제보다 성에대한 잘못된 인식과 인지에서 비롯된 것이 크다는 것을 말하며, 이는 앞서 성평등 달성을 위한 방안과 마찬가지로 결국 제도나 구조적인 변화보다 인식의 개선이 선행되어야 함을 보여준다.



## 제6장

# 성평등한 문화정책 발전방향의 모색



## 제1절

## 전문가 델파이 조사를 통해 본 정책 방향

## 1. 조사 개요

## 가. 조사 목적

앞서 5장까지의 논의를 통해 문화 정책의 성평등 관점 적용에 있어서 고려해야 할 한국의 현실과 정책적 쟁점들, 기존 사업의 현황과 정책 담당자의 인식 수준을 파악할 수 있었다. 이를 토대로 본 장에서는 성평등한 문화의 실현을 위한 정책 수립을 위한 구체적인 방향성을 제안하고자 한다. 이를 위해 먼저 문화 분야의 성평등 정책과 관련하여 전문가를 대상으로 정책적 쟁점과 우선순위에 대한 방향성을 델파이 조사를 통해 도출하고자 했다.

## 나. 조사 설계

〈표 6-1〉 『문화 정책의 성평등 관점 정착과 발전을 위한 방안』 델파이 조사

조사 대상	문화 분야 연구자 등 관련 전문가
표본수	1차 - 33명 2차 - 30명
조사 방법	구조화된 설문지를 이용한 온라인조사
자료 처리 방법	수집된 자료는 Editing-Coding을 거쳐 자료 파일 산출 산출된 자료파일은 통계패키지인 SPSS에 의해 통계처리
조사 기간	1차 - 2019년 9월 4일~ 9월 30일 2차 - 2019년 10월 7일~ 10월 25일

델파이 조사를 위한 문항은 문화 분야 현장에서의 불평등 요인 도출과 정책 대안 검토를 목적으로 작성되었다. 조사 문항 도출을 위해 연구진은 이론 및 문헌 검토를 통해 핵심 영역을 도출하고, 한국여성커뮤니케이션학회와의 협력을 통해 전문가 토론회<sup>26)</sup>를 개최하여 문화 생산자 및 관련 전문가의 의견 수렴을 진행했다. 그 결과를 토대로 연구진 회의를 거쳐 1차 질문지를 작성했으며, 1차 설문 결과를 토대로 정책 방향성 도출을 위한 2차 질문지를 작성하였다.

#### 다. 응답자 특성

델파이 조사의 응답자는 여성계, 문화산업, 문화예술, 그리고 예술 및 문화산업 현장에 종사하는 전문가로 구성되었다<sup>27)</sup>. 총 2회의 조사를 진행하는 과정에서 일부 인원의 이탈이 발생하여 최종 2차 조사의 사례수는 30명으로 완료되었다.

〈표 6-2〉 응답자 특성\_델파이 1차

		사례수	%
전체		(33)	100.0
구분	여성계	(14)	42.4
	문화산업	(4)	12.1
	문화예술	(9)	27.3
	현장	(6)	18.2

26) 2019년 8월 9일, ‘문화 생산자 성평등 노동을 위한 정책 방향’ 토론회, 한국여성커뮤니케이션학회

27) 조사에 참여한 전문가 집단의 구성은 다음과 같다.

여성계: 성평등 관련 정책 연구기관 연구자, 문화 분야 성폭력 대응 관련 법률가, 여성학자 등  
문화산업: 문화산업 분야 성폭력대책위 대표, 방송 작가, 문화산업 여성 노동 관련 연구자 등  
문화예술계: 문화 분야 정책연구기관 연구자, 문화 재단 및 관련 기관 대표 등  
현장: 미술평론가, 무용단 대표, 예술분야 칼럼리스트 등

〈표 6-3〉 응답자 특성\_델파이 2차

		사례수	%
전체		(30)	100.0
구분	여성계	(11)	36.7
	문화산업	(4)	13.3
	문화예술	(9)	30.0
	현장	(6)	20.0

1차와 2차 조사는 먼저 문화 분야의 성평등 정책 적용을 위해 고려해야 할 핵심적인 특성을 우선순위를 두어 선정하는 것을 목표로 했으며, 각각의 특성에 맞는 정책 방향을 도출하고자 했다. 2차 조사에서는 이러한 1차 조사 결과를 토대로 다수의 의견이 모인 정책 방향에 대한 보다 구체화된 방향성의 도출을 시도하고자 했다.

## 2. 조사 결과

### 가. 문화 분야 성 불평등 요인 별 중요도 및 정책 개입 효과성 검토

#### 1) 1차 조사

1차 조사의 목적은 연구진이 검토한 문화 분야의 성 불평등 요인들의 중요도와 정책 개입 효과성에 대한 전문가 의견을 통해 해당 요인들과 관련 정책 방향에 대한 적절성을 검토하는 것을 1차적인 목표로 삼았다.

연구진이 제안한 문화 분야 성불평등 요인은 크게 1) 문화 분야 일자리(노동)구조의 불공정, 2) 성폭력 피해 관련 안전망 부재, 3) 문화(예술, 산업)계 성인지 수준 미흡, 4) 성평등 환경을 위한 인프라 부족으로 나누어 세부적인 요인들을 검토했다.

〈표 6-4〉 1차 조사 결과: 성 불평등 요인별 중요도 및 효과성

(5점 만점)

	중요도	효과성
노동 구조의 불안정성	4.87	4.58
성폭력 피해 관련 안전망 부족	4.77	4.64
성인지 수준 미흡	4.82	4.64
인프라 부족	4.78	4.7

조사 결과, 모든 요인에 있어서 중요도가 평균 4.81, 효과성이 평균 4.64(각 5점 만점 기준)으로 나타나 성 불평등 요인으로서 검토해야 할 내용 들이라는 점을 확인할 수 있었다.

중요도를 기준으로 문화 노동의 불안정성(4.87), 성인지 수준 미흡(4.82), 정책 인프라 부족(4.78), 성폭력 피해관련 안전망 부족(4.77)의 순으로 나타났으며, 효과성 측면에서는 정책 인프라(4.70), 성인지 수준 미흡(4.64), 성폭력 피해 안전망(4.64), 문화 노동의 불안정성(4.58) 순으로 나타나, 중요도와 효과성 측면에서 서로 다른 평가를 내리고 있음을 확인할 수 있었다.

이러한 결과는 상대적으로 문화 노동 전반의 불안정성을 해결하는 일은 장기적인 구조 변화를 위한 노력을 요구하는 분야인 반면, 정책 인프라의 구축과 성인지 개선 분야가 보다 즉각적인 효과를 기대할 수 있을 것으로 전문가들이 평가하고 있음을 드러내는 것이다.

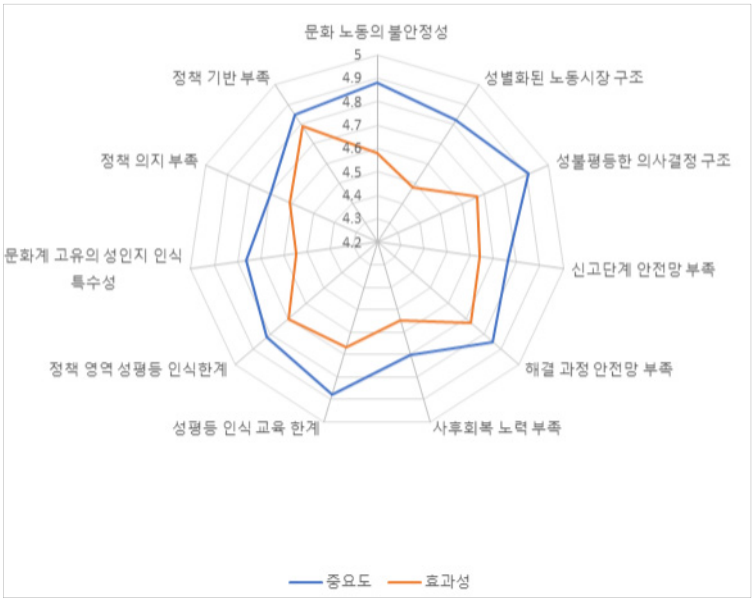
세부 항목을 기준으로 보면, 중요도 측면에서 성불평등한 의사결정 구조의 문제가 높게 나타났고(4.91), 성평등 인식교육의 한계(4.88), 문화 노동의 불안정성(4.88) 등이 그 뒤를 이었다. 효과성 측면에서는 정책 기반 부족(4.79), 성폭력 해결 과정의 안전망 부족(4.73), 정책영역 성평등 인식의 한계(4.7) 순으로 나타났다.



〈표 6-5〉 1차 조사 결과: 세부 요인 별 중요도 및 효과성

(5점 만점)

		중요도	효과성
노동 구조의 불안정성	문화 노동의 불안정성	4.88	4.58
	성별화된 노동 시장 구조	4.82	4.48
	성불평등한 의사결정 구조	4.91	4.67
성폭력 피해 관련 안전망 부족	신고단계 안전망 부족	4.76	4.64
	해결과정 안전망 부족	4.85	4.73
	사후회복 노력 부족	4.70	4.55
성인지 수준 미흡	성평등 인식교육 한계	4.88	4.67
	정책영역 성평등 인식 한계	4.82	4.70
	문화계 고유의 성인지 인식 특수성	4.76	4.55
인프라 부족	정책 의지 부족	4.70	4.61
	정책 기반 부족	4.85	4.79



[그림 6-1] 전문가 1차 조사 결과: 요인별 중요도 및 효과성 비교

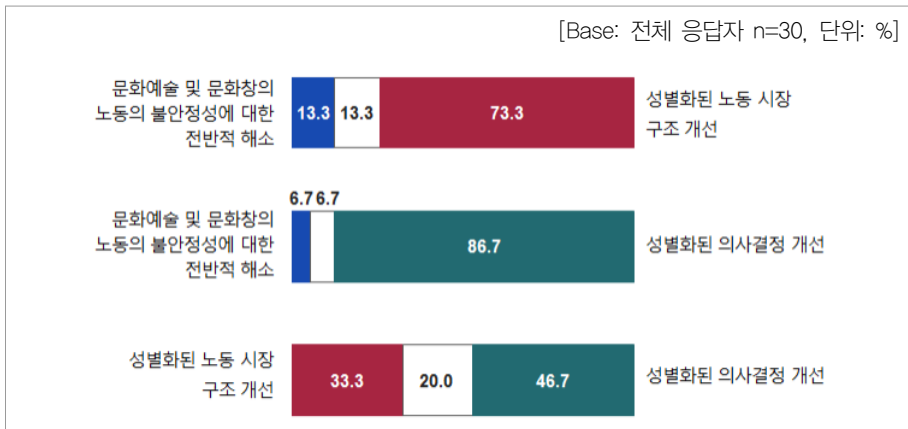
## 2) 2차 조사

이상의 조사 결과를 토대로 2차 조사에서는 각각의 영역별로 세부 요인에 대해 문화(예술, 산업) 분야 성불평등 해소를 위한 정책 영역 우선순위 및 효과성에 대한 질문을 제시했다.

### ① 노동구조의 성불평등 해소: 성별화된 의사결정 구조 개선 필요

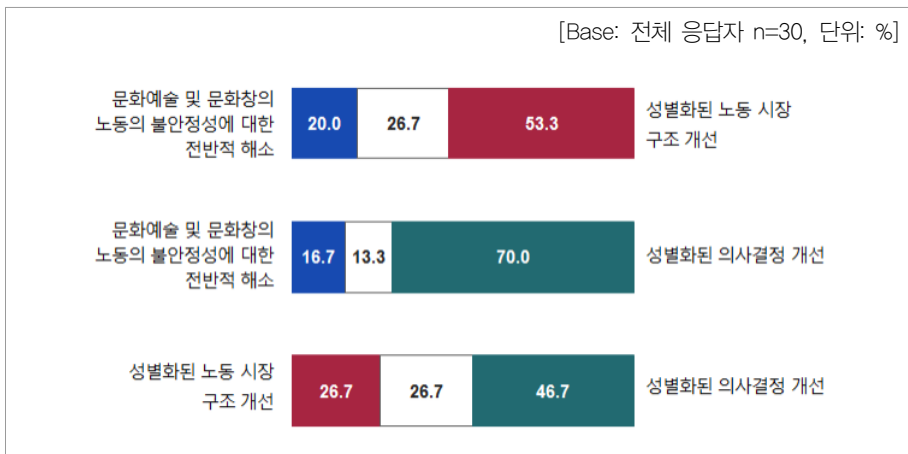
먼저 문화 분야 노동 구조의 성불평등 측면에서의 세부 요인에 대해서 전문가들은 우선순위와 효과성을 측면에서 모두 **성별화된 의사결정 구조의 개선**이 중요하다고 답변했으며, 다음 순위로 성별화된 노동 시장 구조의 개선을 선택했다. 문화 분야 전반의 불안정성의 해소에 대해선 상대적 중요성과 효과성 측면에서 낮은 평가를 주었다. 이는 개별 항목의 중요도와 효과성을 질문했던 1차 조사에서 불평등한 노동시장 구조에 비해 문화 노동의 불안정성이 근소하게나마 높은 점수를 받았던 것에 비교하면 우선순위 측면에서 중장기적 대응이 필요한 불안정성의 문제는 다소 후순위의 과제로 평가받고 있음을 보여준다.

구체적으로 노동구조의 성불평등 해소의 성평등정책적 접근으로서 우선되어야 한다고 생각하는 정책 영역은 ‘성별화된 의사결정 개선’, ‘성별화된 노동 시장 구조 개선’, ‘문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성에 대한 전반적 해소’ 순으로 나타났다.



[그림 6-2] 노동구조의 성불평등 해소\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역

노동구조의 성불평등 해소에서 정책적 효과성이 높다고 생각하는 정책 영역은 ‘성별화된 의사결정 개선’, ‘성별화된 노동 시장 구조 개선’, ‘문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성에 대한 전반적 해소’ 순으로 나타났다.

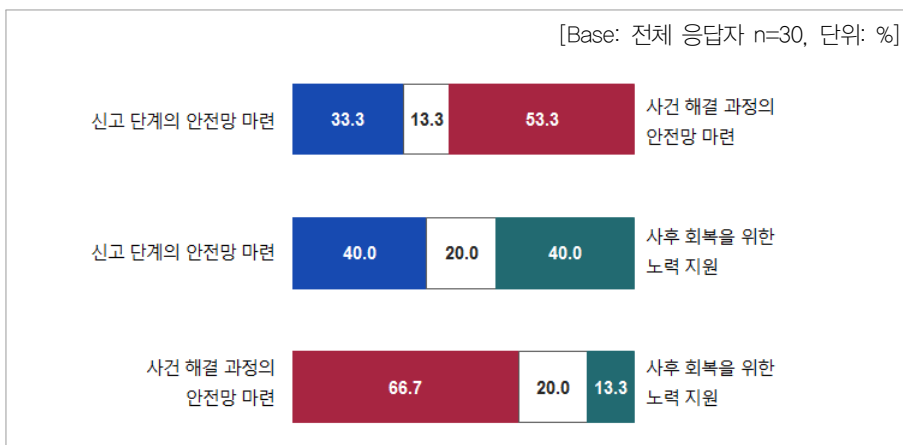


[그림 6-3] 노동구조의 성불평등 해소\_정책적 효과성이 높은 영역

## ② 성폭력 피해 관련 안전망 마련: 사건해결과정의 안전망 마련 필요

다음으로 성폭력 피해 관련 안전망에 대해서는 전문가들은 우선순위와 효과성을 측면에서 모두 **사건해결과정의 안전망 마련**이 중요하다고 답변했으며, 다음 순위로는 **신고 단계의 안전망 부족**을 선택했다. 이는 1차 조사와도 같은 순위를 나타내고 있어, 전문가들이 성폭력 피해와 관련해서는 일관된 인식을 드러내고 있음을 확인할 수 있었다. 단, 성폭력 피해 관련해서는 각 항목 별 차이가 크지 않아서, 전문가들이 각 세부 요인을 유사한 수준으로 중요하게 평가하고 있다는 점을 확인할 수 있었다.

구체적으로 성폭력 피해 관련 안전망 마련의 성평등정책적 접근으로서 우선되어야 한다고 생각하는 정책 영역은 ‘사건 해결 과정의 안전망 마련’, ‘신고 단계의 안전망 마련’, ‘사후 회복을 위한 노력 지원’ 순으로 나타났다.



[그림 6-4] 성폭력 피해 관련 안전망 마련 성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역

성폭력 피해 관련 안전망 마련에서 정책적 효과성이 높다고 생각하는 정책 영역은 ‘사건 해결 과정의 안전망 마련’, ‘신고 단계의 안전망 마련’, ‘사후 회복을 위한 노력 지원’ 순으로 나타났다.

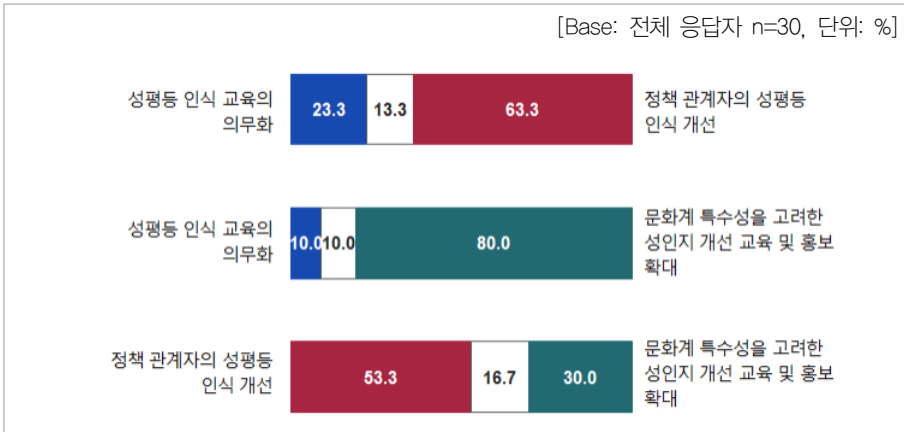


[그림 6-5] 성폭력 피해 관련 안전망 마련 정책적 효과성이 높은 영역

### ③ 문화(예술, 산업)계 성인지 개선: 정책 관계자의 성평등 인식 개선 필요

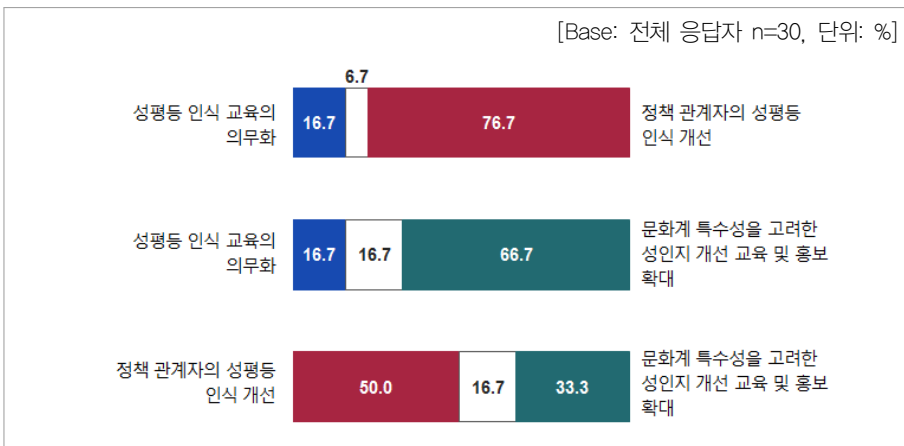
다음으로 문화계 성인지 개선과 관련해서는 전문가들은 우선순위와 효과성을 측면에서 모두 **정책 관계자의 성평등 인식 개선**이 중요하다고 답변했으며, 다음 순위로는 **문화계 특수성을 고려한 성인지 개선 교육 및 홍보 확대**를 선택했다. 1차 조사와 비교하면, 성평등 인식 교육의 중요성은 상대적으로 낮은 평가를 받았고, 문화계 특수성을 고려한 성인지 개선의 필요성이 상대적으로 1차에 비해 높은 평가를 받은 것으로 나타났다. 특히 정책 관계자의 성평등 인식 개선에 대한 우선순위와 효과성은 다른 요인과 비교하여 높은 격차를 보였다.

구체적으로 문화(예술, 산업)계 성인지 개선의 성평등정책적 접근으로서 우선되어야 한다고 생각하는 정책 영역은 ‘문화계 특수성을 고려한 성인지 개선 교육 및 홍보 확대’, ‘정책 관계자의 성평등 인식 개선’, ‘성평등 인식 교육의 의무화’ 순으로 나타났다.



[그림 6-6] 문화(예술, 산업)계 성인지 개선\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역

문화(예술, 산업)계 성인지 개선에서 정책적 효과성이 높다고 생각하는 정책 영역은 ‘정책 관계자의 성평등 인식 개선’, ‘문화계 특수성을 고려한 성인지 개선 교육 및 홍보 확대’, ‘성평등 인식 교육의 의무화’ 순으로 나타났다.



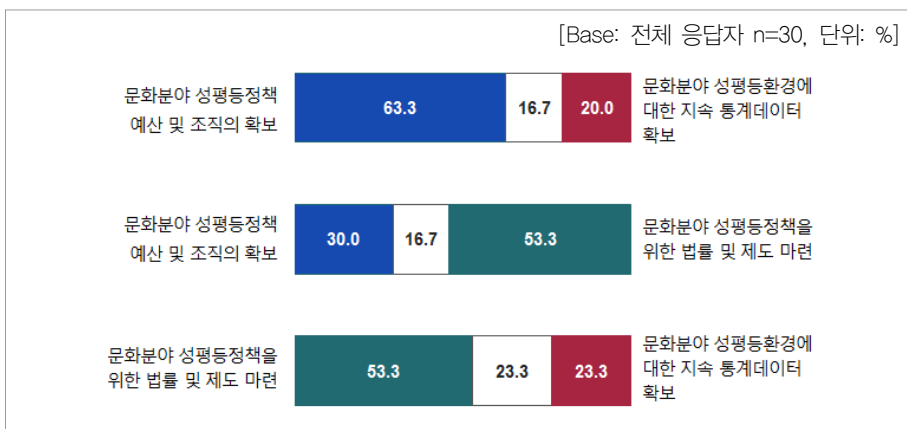
[그림 6-7] 문화(예술, 산업)계 성인지 개선\_정책적 효과성이 높은 영역

#### ④ 성평등 환경을 위한 인프라 마련: 법률 및 제도 마련 필요

마지막으로 성평등 환경을 위한 인프라 마련과 관련해서 전문가들은 우선순

위와 효과성 모두 **문화 분야 성평등 정책**을 위한 법률 및 제도 마련을 최우선으로 선택했다. 다음으로는 **관련 예산 및 조직의 확보**를 선택했다. 이는 1차 조사의 결과와도 호응하는 것이었다. 반면 1차 조사에서는 중요도와 효과성 모두에서 정책 기반의 측면에서 추가한 통계 데이터 분야는 상대적으로 낮은 평가를 받았다.

구체적으로 성평등 환경을 위한 인프라 마련의 성평등정책적 접근으로서 우선되어야 한다고 생각하는 정책 영역은 ‘문화분야 성평등정책을 위한 법률 및 제도 마련’, ‘문화분야 성평등정책 예산 및 조직의 확보’, ‘문화분야 성평등환경에 대한 지속 통계데이터 확보’ 순으로 나타났다.



[그림 6-8] 성평등 환경을 위한 인프라 마련\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역

성평등 환경을 위한 인프라 마련에서 정책적 효과성이 높다고 생각하는 정책 영역은 ‘문화분야 성평등정책을 위한 법률 및 제도 마련’, ‘문화분야 성평등정책으로 나타났다.



[그림 6-9] 성평등 환경을 위한 인프라 마련\_정책적 효과성이 높은 영역

## 나. 불평등 개선을 위한 방향 검토

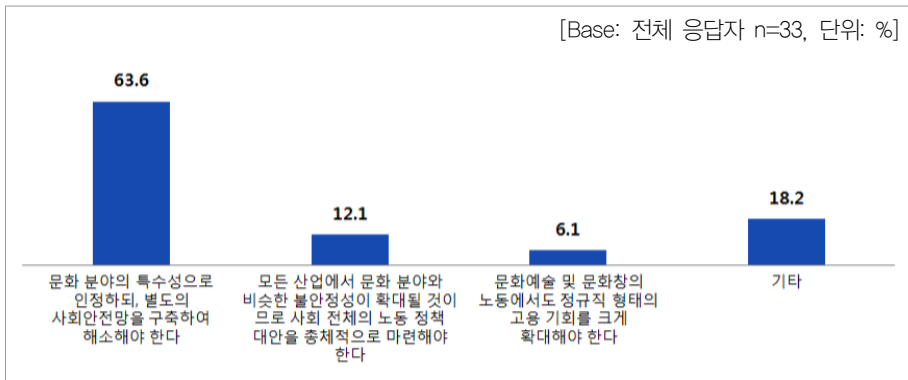
다음으로는 각각의 세부 요인 별로 불평등 개선을 위한 구체적인 정책 방향에 대한 의견을 1차와 2차에 걸쳐 질문했다. 1차에는 해당 요인별로 구체적인 정책 방향들을 나열하여 그 중요도와 효과성을 질문했고, 2차 조사에서는 1차 조사 결과 상위의 순위를 받은 정책 방향 중 상대적 중요성에 대한 의견을 수렴했다.

### 1) 문화 분야 일자리(노동) 구조의 불공정

#### ① 문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성: 문화 분야 별도의 사회안전망 구축

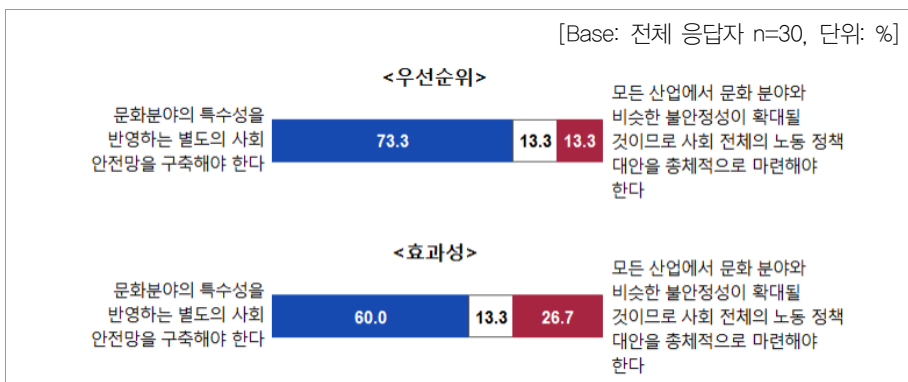
먼저 1차 조사에서는 ‘모든 산업에서 문화 분야와 비슷한 불안정성이 확대될 것이므로 사회 전체의 노동 정책 대안을 총체적으로 마련해야 한다’(12.1%), ‘문화예술 및 문화창의 노동에서도 정규직 형태의 고용 기회를 크게 확대해야 한다’(6.1%)의 순으로 나타났다.





[그림 6-10] 문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성\_현상 해소를 위해 필요한 요건

이를 토대로 2차 조사에서 우선순위와 효과성에 대해 질문했다. 그 결과 우선순위와 효과성 측면에서 모두 ‘문화분야의 특수성을 반영하는 별도의 사회 안전망을 구축해야 한다’(73.3%, 우선순위/60.0%, 효과성)이 높은 평가를 받았다.



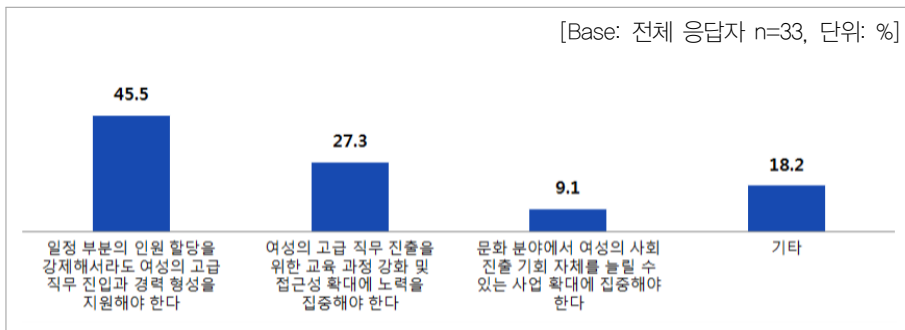
[그림 6-11] 성문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성

## ② 성별화된 노동 시장 구조: 강제 할당을 통한 여성 경력 형성 지원

1차 조사에서는 성별화된 노동 시장 구조의 현상 해소를 위해 필요한 요건은

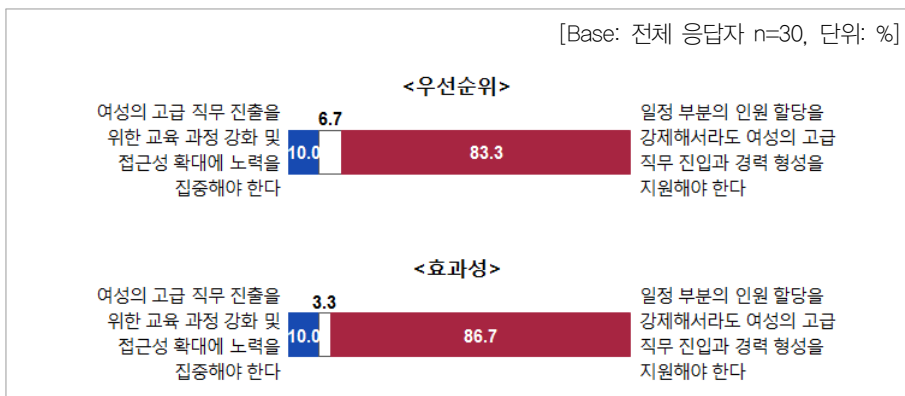
‘일정 부분의 인원 할당을 강제해서라도 여성의 고급 직무 진입과 경력 형성을 지원해야 한다’가 45.5%로 높게 나타났다.

다음으로 ‘여성의 고급 직무 진출을 위한 교육 과정 강화 및 접근성 확대에 노력을 집중해야 한다’(27.3%), ‘문화 분야에서 여성의 사회 진출 기회 자체를 늘릴 수 있는 사업 확대에 집중해야 한다’(9.1%)의 순으로 나타났다.



[그림 6-12] 성별화된 노동 시장 구조\_현상 해소를 위해 필요한 요건

2차 조사 결과 우선순위와 효과성 측면에서 모두 ‘일정 부분의 인원 할당을 강제해서라도 여성의 고급 직무 진입과 경력 형성을 지원해야 한다’(83.3%, 우선순위/86.7%, 효과성)이 높은 평가를 받았다.

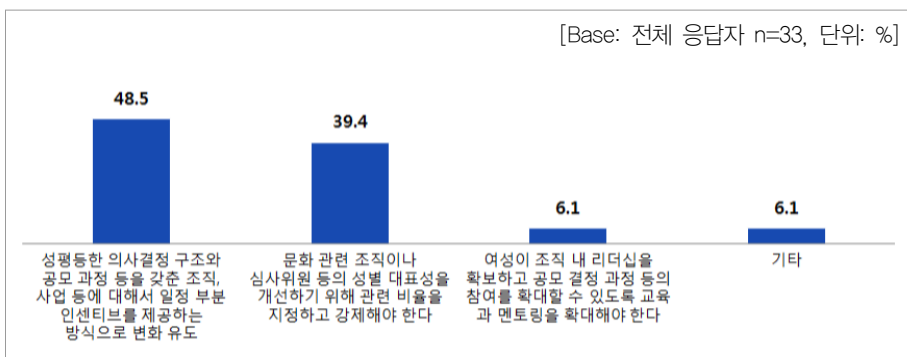


[그림 6-13] 성별화된 노동 시장 구조\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성

## ③ 성불평등한 의사결정 구조: 성별 대표성 비율 개선 노력

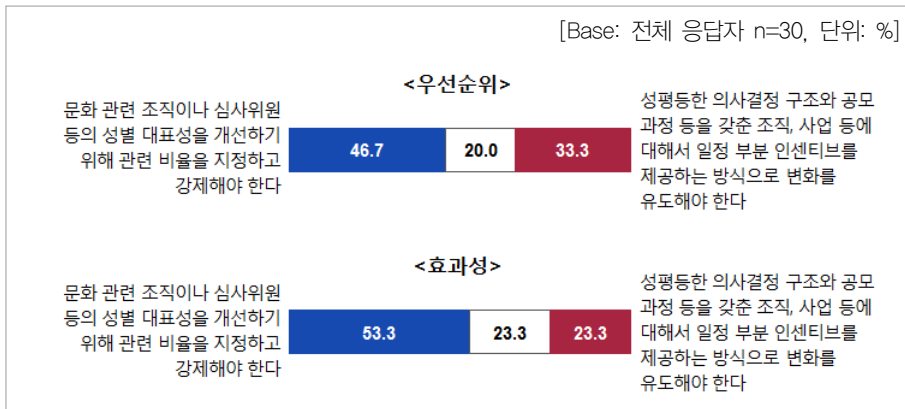
1차 조사에서는 성불평등한 의사결정 구조의 현상 해소를 위해 필요한 요건은 ‘성평등한 의사결정 구조와 공모 과정 등을 갖춘 조직, 사업 등에 대해서 일정 부분 인센티브를 제공하는 방식으로 변화 유도’가 48.5%로 높게 나타났다.

다음으로 ‘문화 관련 조직이나 심사위원 등의 성별 대표성을 개선하기 위해 관련 비율을 지정하고 강제해야 한다’(39.4%), ‘여성이 조직 내 리더십을 확보하고 공모 결정 과정 등의 참여를 확대할 수 있도록 교육과 멘토링을 확대해야 한다’(6.1%)의 순으로 나타났다.



[그림 6-14] 성불평등한 의사결정 구조\_현상 해소를 위해 필요한 요건

2차 조사 결과 우선순위와 효과성 측면에서 모두 ‘문화 관련 조직이나 심사위원 등의 성별 대표성을 개선하기 위해 관련 비율을 지정하고 강제해야 한다’(46.7%, 우선순위/46.7%, 효과성)이 높은 평가를 받았다. 이는 1차 조사에 비해 강제적인 조치의 필요성을 강조한 것이란 점에서 특기할만 하다. 다만 우선순위 측면에서는 두 요인의 차이가 크게 나타나지는 않았다.



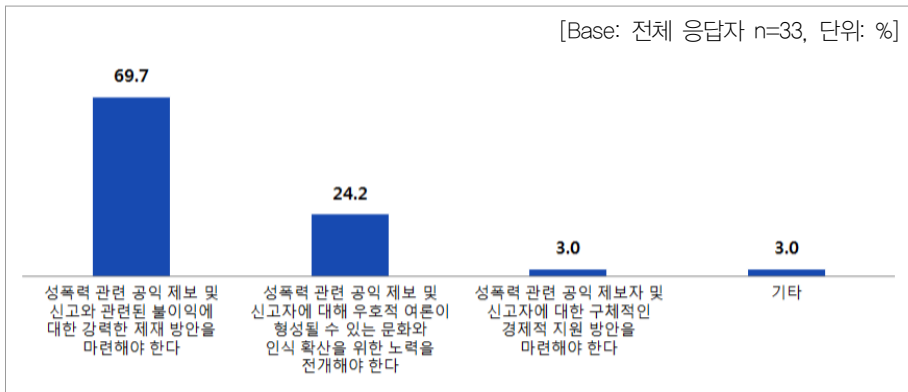
[그림 6-15] 성불평등한 의사결정 구조\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성

## 2) 성폭력 피해 관련 안전망 부재

### ① 신고 단계의 안전망 부족: 신고자 불이익에 대한 강력한 제재

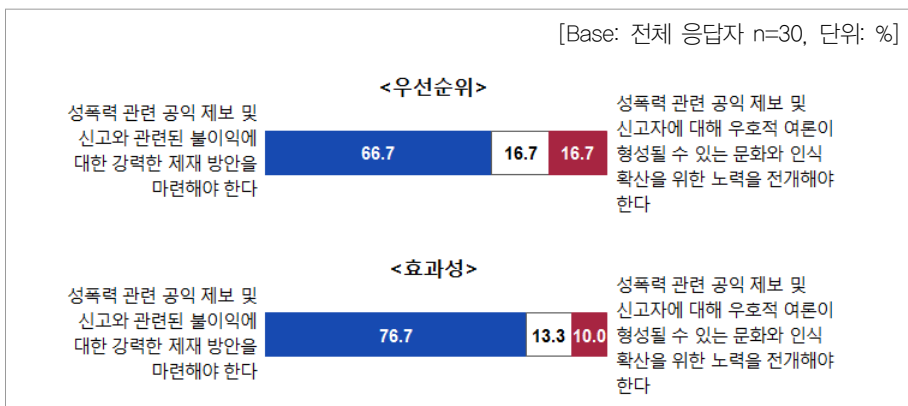
1차 조사에서는 신고 단계의 안전망 부족의 현상 해소를 위해 필요한 요건은 ‘성폭력 관련 공익 제보 및 신고와 관련된 불이익에 대한 강력한 제재 방안을 마련해야 한다’가 69.7%로 높게 나타났다.

다음으로 ‘성폭력 관련 공익 제보 및 신고자에 대해 우호적 여론이 형성될 수 있는 문화와 인식 확산을 위한 노력을 전개해야 한다’(24.2%), ‘성폭력 관련 공익 제보자 및 신고자에 대한 구체적인 경제적 지원 방안을 마련해야 한다’(3.0%) 순으로 나타났다.



[그림 6-16] 신고 단계의 안전망 부족\_현상 해소를 위해 필요한 요건

2차 조사 결과 우선순위와 효과성 측면에서 모두 ‘성폭력 관련 공익 제보 및 신고와 관련된 불이익에 대한 강력한 제재 방안을 마련해야 한다’(66.7%, 우선순위/76.7%, 효과성)이 높은 평가를 받았다.



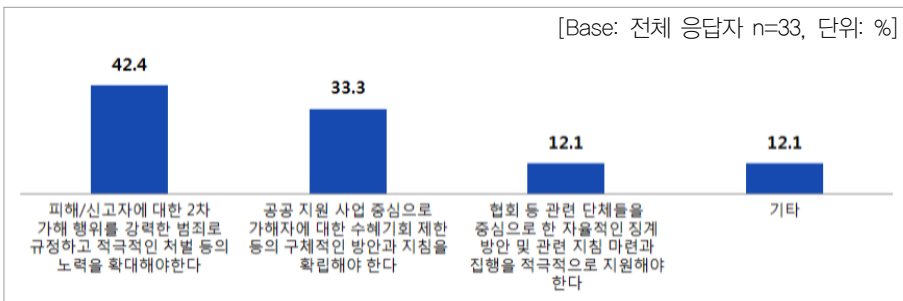
[그림 6-17] 신고 단계의 안전망 부족\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성

## ② 사건 해결 과정의 안전망 부족: 2차 가해에 대한 적극적 처벌

1차 조사에서는 사건 해결 과정의 안전망 부족의 현상 해소를 위해 필요한 요건은 ‘피해/신고자에 대한 2차 가해 행위를 강력한 범죄로 규정하고 적극적

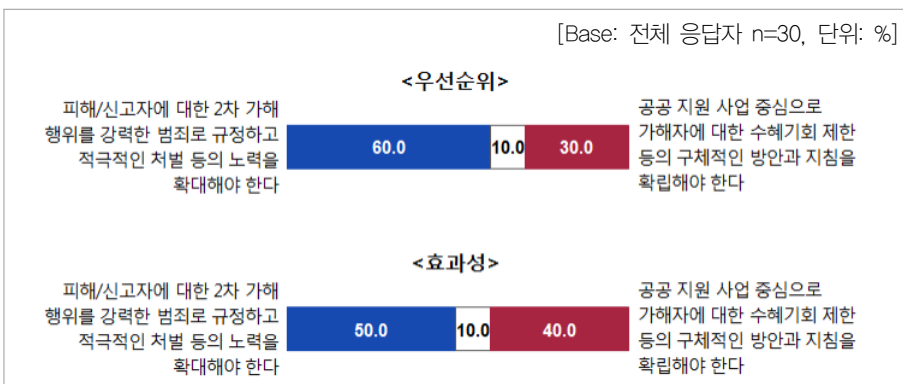
인 처벌 등의 노력을 확대해야 한다'가 42.4%로 높게 나타났다.

다음으로 '공공 지원 사업 중심으로 가해자에 대한 수혜기회 제한 등의 구체적인 방안과 지침을 확립해야 한다'(33.3%), '협회 등 관련 단체들을 중심으로 한 자율적인 징계 방안 및 관련 지침 마련과 집행을 적극적으로 지원해야 한다'(12.1%) 등의 순으로 나타났다.



[그림 6-18] 사건 해결 과정의 안전망 부족\_현상 해소를 위해 필요한 요건

2차 조사 결과 우선순위와 효과성 측면에서 모두 '피해/신고자에 대한 2차 가해 행위를 강력한 범죄로 규정하고 적극적인 처벌 등의 노력을 확대해야 한다'(60.0%, 우선순위/50.0%, 효과성)이 높은 평가를 받았다. 다만 효과성 측면에서는 두 요인의 차이가 크게 나타나지는 않았다.

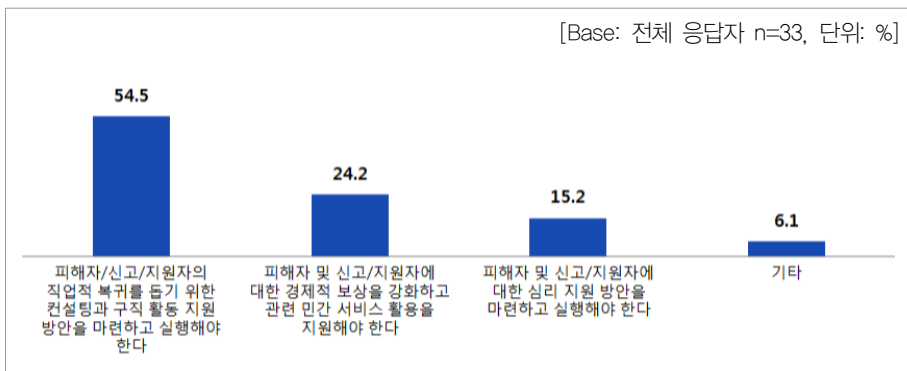


[그림 6-19] 사건 해결 과정의 안전망 부족\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성

### ③ 사후 회복을 위한 노력 강화: 피해자의 직업적 복귀 지원

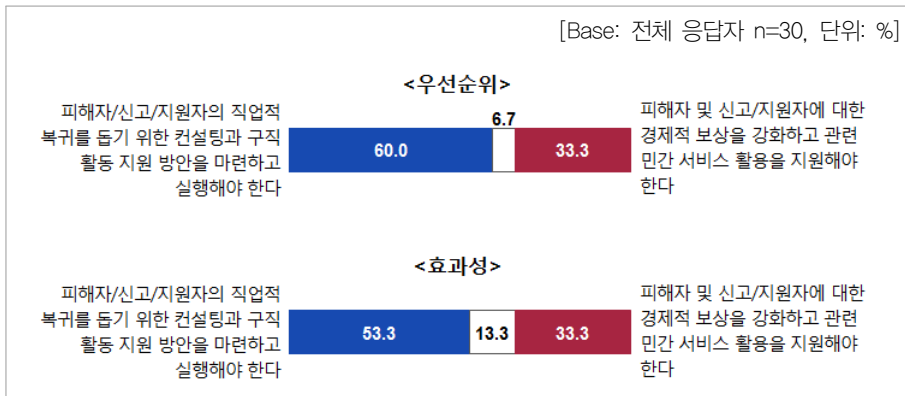
1차 조사에서는 사후 회복을 위한 노력 강화를 위해 필요한 요건이 무엇인지의 현상 해소를 위해 필요한 요건은 ‘피해자/신고/지원자의 직업적 복귀를 돕기 위한 컨설팅과 구직 활동 지원 방안을 마련하고 실행해야 한다’가 54.5%로 높게 나타났다.

다음으로 ‘피해자 및 신고/지원자에 대한 경제적 보상을 강화하고 관련 민간 서비스 활용을 지원해야 한다’(24.2%), ‘피해자 및 신고/지원자에 대한 심리 지원 방안을 마련하고 실행해야 한다’(15.2%) 등의 순으로 나타났다.



[그림 6-20] 사후 회복을 위한 노력 강화를 위해 필요한 요건이 무엇인지  
현상 해소를 위해 필요한 요건

2차 조사 결과 우선순위와 효과성 측면에서 모두 “피해자/신고/지원자의 직업적 복귀를 돕기 위한 컨설팅과 구직 활동 지원 방안을 마련하고 실행해야 한다”(60.0%, 우선순위/53.3%, 효과성)이 높은 평가를 받았다.



[그림 6-21] 사후 회복을 위한 노력 부족\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성

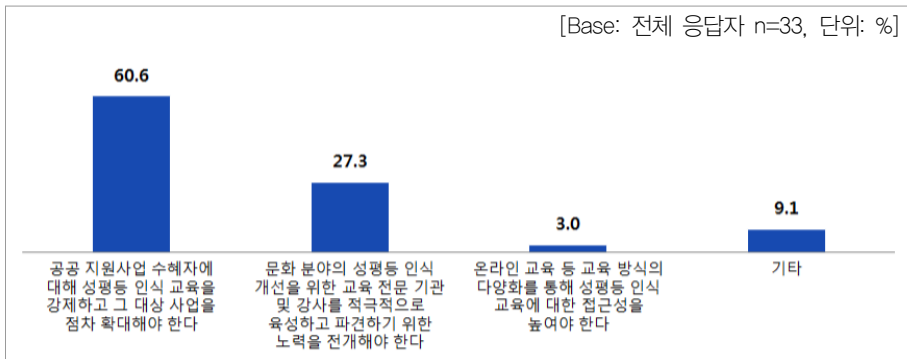
### 3) 문화(예술, 산업)계 성인지 수준 미흡

#### ① 성평등 인식 교육의 한계: 공공 지원 수혜자 대상 성인지 교육 강화

1차 조사에서는 성평등 인식 교육의 한계의 현상 해소를 위해 필요한 요건은 ‘공공 지원사업 수혜자에 대해 성평등 인식 교육을 강제하고 그 대상 사업을 점차 확대해야 한다’가 60.6%로 높게 나타났다.

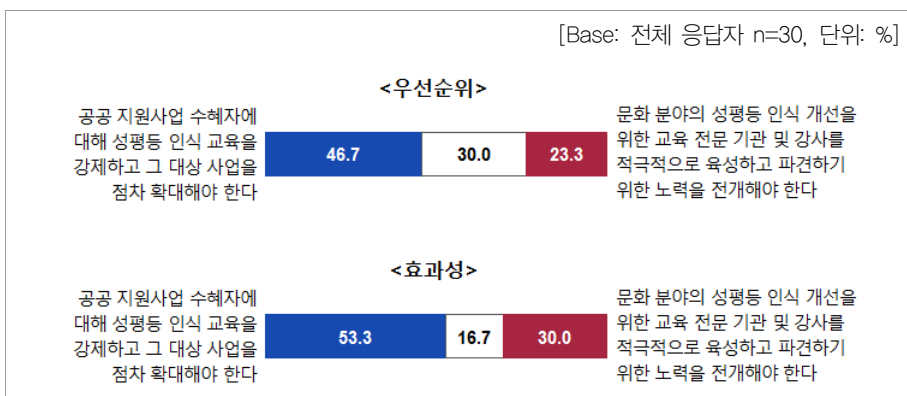
다음으로 ‘문화 분야의 성평등 인식 개선을 위한 교육 전문 기관 및 강사를 적극적으로 육성하고 파견하기 위한 노력을 전개해야 한다’(27.3%), ‘온라인 교육 등 교육 방식의 다양화를 통해 성평등 인식 교육에 대한 접근성을 높여야 한다’(3.0%) 등의 순으로 나타났다.





[그림 6-22] 성평등 인식 교육의 한계\_현상 해소를 위해 필요한 요건

2차 조사 결과 우선순위와 효과성 측면에서 모두 ‘공공 지원사업 수혜자에 대해 성평등 인식 교육을 강제하고 그 대상 사업을 점차 확대해야 한다’(46.7%, 우선순위/53.3%, 효과성)이 높은 평가를 받았다.



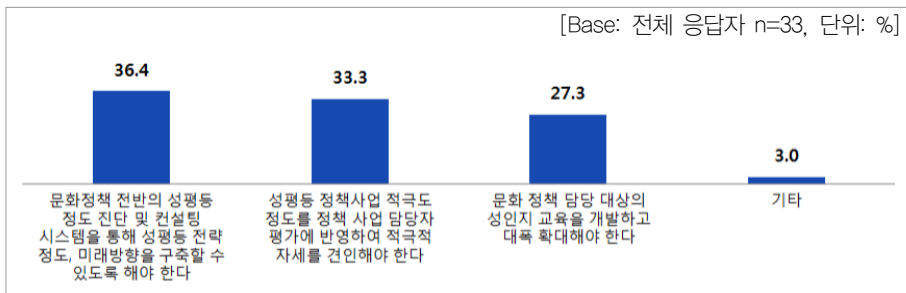
[그림 6-23] 성평등 인식 교육의 한계\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성

## ② 정책 영역의 성평등 인식 한계: 성평등 담당자의 인식 개선 유도

1차 조사에서는 정책 영역의 성평등 인식 한계의 현상 해소를 위해 필요한 요건은 ‘문화정책 전반의 성평등 정도 진단 및 컨설팅 시스템을 통해 성평등 전략 정도, 미래방향을 구축할 수 있도록 해야 한다’가 36.4%로, ‘성평등 정책

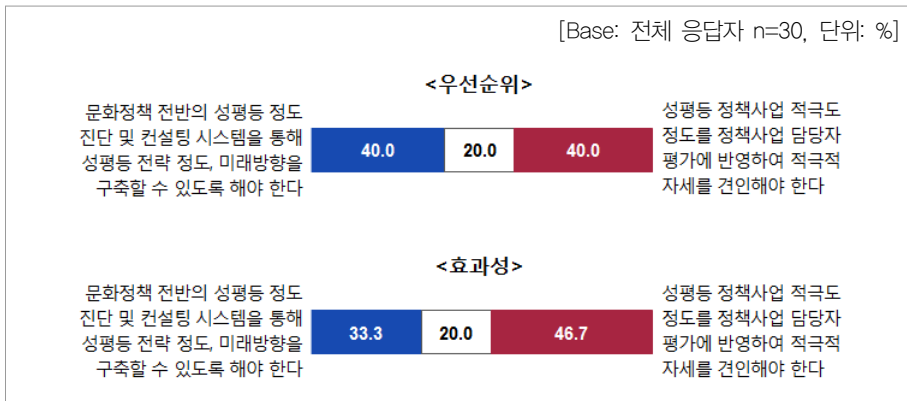
사업 적극도 정도를 정책 사업 담당자 평가에 반영하여 적극적 자세를 견인해야 한다'가 33.3%로 나타났다.

다음으로 '문화 정책 담당 대상의 성인지 교육을 개발하고 대폭 확대해야 한다'가 27.3%로 나타났다.



[그림 6-24] 정책 영역의 성평등 인식 한계\_현상 해소를 위해 필요한 요건

2차 조사 결과는 우선순위와 효과성에서 다소 상이한 결과가 나타났다. 우선 순위 측면에서는 '문화정책 전반의 성평등 정도 진단 및 컨설팅 시스템을 통해 성평등 전략 정도, 미래방향을 구축할 수 있도록 해야한다'와 '성평등 정책사업 적극도 정도를 정책사업 담당자 평가에 반영하여 적극적 자세를 견인해야 한다'가 40.0%로 동등하게 나타났다. 효과성 측면에서는 '성평등 정책사업 적극도 정도를 정책사업 담당자 평가에 반영하여 적극적 자세를 견인해야 한다'(46.7%)가 높게 나타났다.

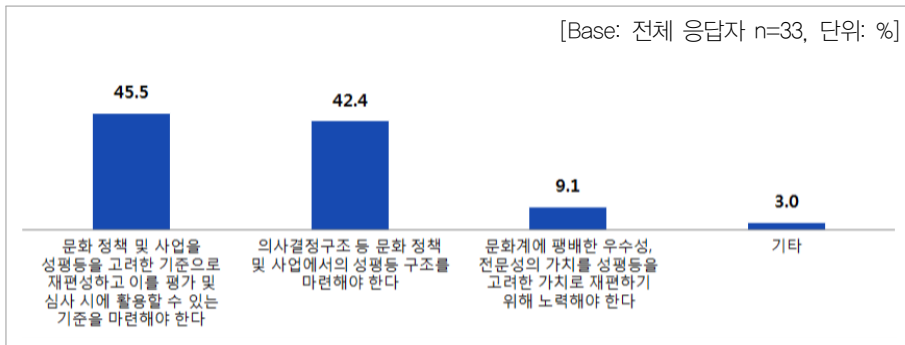


[그림 6-25] 정책 영역의 성평등 인식 한계\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성

### ③ 문화계 고유의 성인지 인식의 특수성과 한계: 문화 정책 및 사업의 기준 재편성

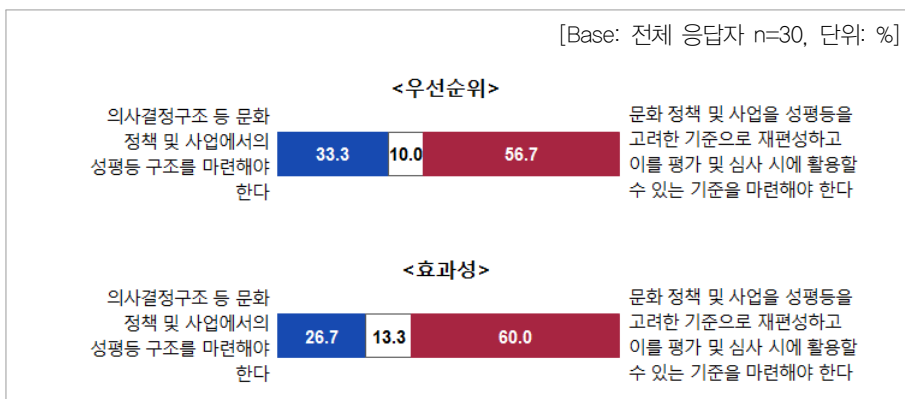
1차 조사에서는 문화계 고유의 성인지 특수성과 한계의 현상 해소를 위해 필요한 요건은 ‘문화 정책 및 사업을 성평등을 고려한 기준으로 재편성하고 이를 평가 및 심사 시에 활용할 수 있는 기준을 마련해야 한다’가 45.5%, ‘의사 결정구조 등 문화 정책 및 사업에서의 성평등 구조를 마련해야 한다’가 42.4%로 높게 나타났다.

다음으로 ‘문화계에 팽배한 우수성, 전문성의 가치를 성평등을 고려한 가치로 재편하기 위해 노력해야 한다’(9.1%) 등의 순으로 나타났다.



[그림 6-26] 문화계 고유의 성인지 인식의 특수성과 한계\_현상 해소를 위해 필요한 요건

2차 조사 결과 우선순위와 효과성 측면에서 모두 ‘문화 정책 및 사업을 성평등을 고려한 기준으로 재편성하고 이를 평가 및 심사 시에 활용할 수 있는 기준을 마련해야 한다’(56.7%, 우선순위/60.0%, 효과성)이 높게 나타났다.



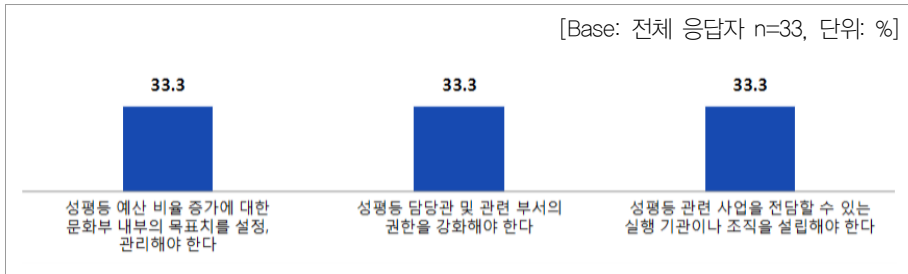
[그림 6-27] 문화계 고유의 성인지 인식의 특수성과 한계\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성

#### 4) 성평등 환경을 위한 인프라 부족

##### ① 정책 의지 부족: 성평등 예산의 확보

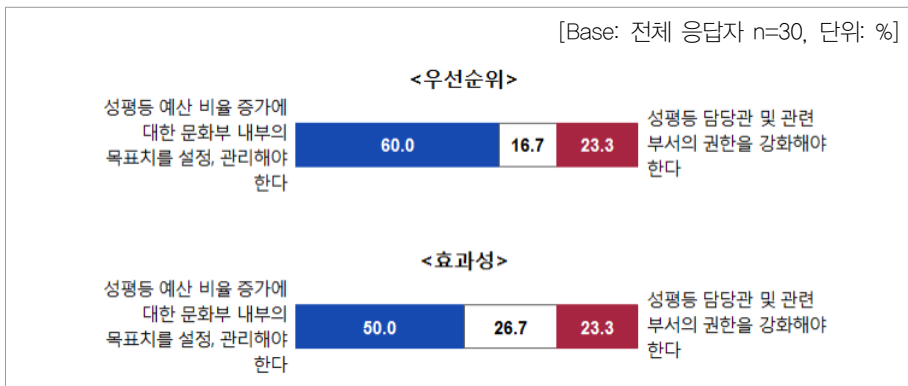
1차 조사에서는 정책 의지 부족의 현상 해소를 위해 필요한 요건은 ‘성평등 예산 비율 증가에 대한 문화부 내부의 목표치를 설정, 관리해야 한다’, ‘성평등

담당관 및 관련 부서의 권한을 강화해야 한다’, ‘성평등 관련 사업을 전담할 수 있는 실행 기관이나 조직을 설립해야 한다’가 각각 33.3%로 나타났다.



[그림 6-28] 정책 의지 부족\_현상 해소를 위해 필요한 요건

2차 조사 결과 우선순위와 효과성 측면에서 모두 ‘성평등 예산 비율 증가에 대한 문화부 내부의 목표치를 설정, 관리해야 한다’(60.0%, 우선순위/50.0%, 효과성)이 높은 평가를 받았다. 이는 1차 조사에서 각 요인별 우선순위가 유사하게 평가되었던 것에 비해 예산의 중요성을 강조하는 결과로 전문가 의견이 이동한 것으로 볼 수 있을 것이다.



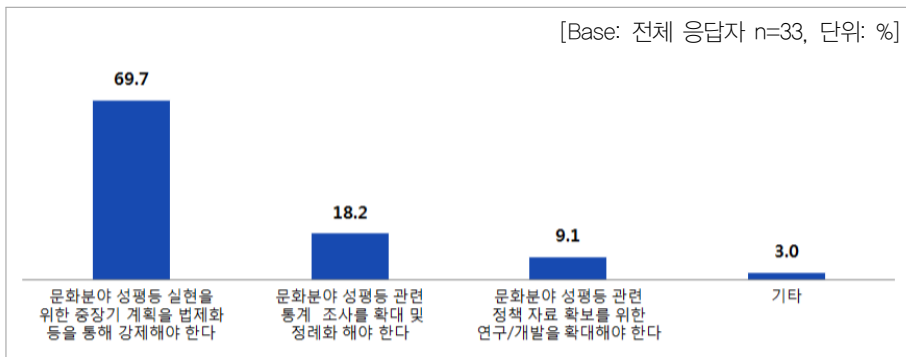
[그림 6-29] 정책 의지 부족\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성

## ② 정책 기반의 부족: 중장기 계획 법제화

1차 조사에서는 정책 기반의 부족의 현상 해소를 위해 필요한 요건은 ‘문화분

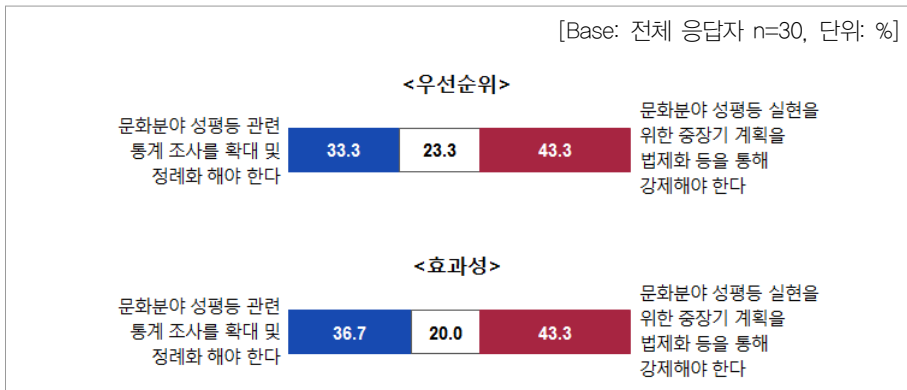
야 성평등 실현을 위한 중장기 계획을 법제화 등을 통해 강제해야 한다'가 69.7%로 높게 나타났다.

다음으로 '문화분야 성평등 관련 통계 조사를 확대 및 정례화 해야 한다'(18.2%), '문화분야 성평등 관련 정책 자료 확보를 위한 연구/개발을 확대 해야 한다'(9.1%), 등의 순으로 나타났다.



[그림 6-30] 정책 기반의 부족\_현상 해소를 위해 필요한 요건

2차 조사 결과 우선순위와 효과성 측면에서 모두 '문화분야 성평등 실현을 위한 중장기 계획을 법제화 등을 통해 강제해야 한다'(43.3%, 우선순위/43.3%, 효과성)이 높은 평가를 받았다. 다만 상대적으로 두 항목간 차이는 1차 조사와 비교했을 때도 낮게 나타났다.



[그림 6-31] 정책 기반의 부족\_성평등정책적 접근으로서의 우선 시 되는 영역 및 효과성

#### 다. 소결

이상으로 문화(예술, 산업) 분야 성불평등 해소를 위한 정책 영역 우선순위 및 효과성을 노동구조의 성불평등 해소, 성폭력 피해 안전망 마련, 문화계 성인지 개선, 성평등 환경을 위한 인프라 마련의 차원으로 나누어 살펴보았다.

먼저 영역 별로 나누어 보면, 전문가들은 중요도와 효과성 모든 측면을 고려했을 때 문화계 전반의 성인지 수준 개선의 필요성을 높게 평가했으며, 이 중에서도 정책 영역의 성인지 수준 개선의 필요성을 강조했다라는 점을 확인할 수 있다.

이상의 조사 결과를 5장의 정책 담당자 성평등 인식 조사와 비교하면, 문화분야의 성인지 수준의 개선에 대해 중요도와 우선순위, 효과성 측면에서 높은 점수를 주었다는 점에서 일치되는 방향성을 지지하는 것으로 볼 수 있다.

개별 요인의 측면에서는 성별화된 의사결정 구조의 개선, 사건 해결 단계의 안전망 구축, 정책 영역의 성인지 수준 개선, 문화 분야 성평등 정책을 위한 법률 및 제도 마련이 우선순위와 효과성 측면에서 높은 평가를 받았다.

이러한 결과는 문화계 노동의 불안정성이 기존 문헌 연구에서 불평등 레짐의 근본적인 원인으로 제기되고 있음에도, 성평등한 문화를 만들어나가기 위한

구체적인 노력에 있어서는 직접적인 불평등한 의사결정 구조 및 노동시장에 대한 개입이 우선되어야 한다고 전문가들이 인식했음을 의미한다. 이는 근본적인 문제 해결을 위한 기반의 구축(불안정성 해소)과 불평등 구조 개선을 위한 직접적 개입이 함께 보완적으로 이루어질 필요가 있음을 보여준다.

또한 구체적인 정책 방향에 대해서 전문가들은 강제적인 성별 비율 할당이나 예산의 확립, 중장기계획의 법제화 등 강력한 직접적 조치를 중심으로 정책의 우선순위와 효과성을 평가하고 있음이 나타나 성평등 문화 정책이 전반적으로 시급하며 직접적인 방식으로 확대될 필요가 있음을 보여주었다.

이상의 내용을 종합하면, 문화 분야의 성불평등 요인에 대한 개선을 위해서는 불평등한 의사결정 구조와 성인지 수준의 개선을 위한 적극적인 조치가 선행되는 가운데, 이를 지지하기 위한 중장기 계획 등 제도적 기반을 마련해나가야 하며, 성폭력 피해와 관련해서는 2차 가해나 신고자 불이익에 대한 적극적 제재와 처벌을 통해 관련 안전망을 확충해 나가야 한다는 방향성을 도출할 수 있었다.



## 제2절

## 정책 개선방향

## 1. 성평등한 문화정책 수립을 위한 고려사항

앞서 5장에서 살펴본 바와 같이, 문화정책은 그동안 성평등한 관점이 아닌 성폭력 문제에 대한 최소한의 대응책 마련 정도의 소극적 자세를 견지해왔으며, 문화정책의 성평등 관점 정착 및 발전을 위한 정책적 관점의 개발과 접근은 매우 부족했다 지적할 수 있다. 그렇다면 이제 우리는 무엇을 해야 하는가? 본 연구의 2장(성평등의 관점과 성평등정책적 관점)에서 강조한 바를 바탕으로 하여 문화정책수립의 기본 방향을 요약해보면 다음과 같다.

## 〈표 6-6〉 성평등한 문화정책 수립을 위한 기본 방향

1. 문화정책의 근본적인 원칙과 기준이 변혁적 관점에서 재구성되어야 한다.
2. 성평등한 문화정책을 통해 이끌어내고자 하는 내부의 변화와 외부의 변화가 무엇인지 설정되어야 한다.
3. 문화정책의 목표, 전략, 성과 전반에 걸쳐 성주류화 관점을 바탕으로 한 개인적/시스템적, 비공식적/공식적 변화를 이끌어내야 한다.

그리고 3장, 5장, 6장에서 살펴본 우리의 문화예술계의 성평등 지형도와 성인지 정도 및 특수성을 고려하고, 6장 1절에서 분석한 관련 전문가 의견조사결과 (강제적인 성별 비율 할당이나 예산의 확립, 중장기계획의 법제화 등 강력한 직접적인 조치의 필요의 강조)를 고려한 성평등한 문화정책 수립을 위한 기본 고려사항은 다음의 표와 같다. 이러한 원칙과 고려사항들을 바탕으로 성평등한 문화정책을 위한 정책 개선방향들을 살펴보도록 하겠다.

〈표 6-7〉 성평등한 문화정책 수립을 위한 고려사항

1. 기계적 평등과 변혁적 평등을 동시에 추진해야한다. 이때 기계적 평등의 기준은 문화예술계 인력특징을 고려한 평등으로 설정되어야 한다.
2. 문화예술인, 각종 지원관계자, 공무원, 전문가 대부분이 문화예술계에 대한 특수한 성인지 감수성을 보인다. 이 성인지 감수성은 예술활동/예술계에 대한 특수인식과 맞물리며 선입견을 생성하는 바, 이를 개선하는 방안마련이 필요하다.
3. 문화예술계 성폭력 대응책이 성평등정책의 전부가 아님을 분명히 한다.
4. 문화예술계 의사결정구조 전반의 성불평등성 개선방안을 모색해야 한다.
5. ‘성평등’을 ‘인권’으로 인식하게 하는 문화형성에 문화정책은 역할해야 한다.

## 2. 성평등한 문화정책의 원칙과 역할의 설정

### 가. 성평등한 문화정책의 원칙 수립 및 공표

“성평등한 문화예술계를 만들면 문화분야 및 사회전체에 어떤 도움이 되는가?” 성평등한 문화정책의 필요성과 가치에 대한 사회적 공감대 형성을 위해 이 질문은 중요하다. 성평등은 여전히 쉽게 ‘여성의 문제’로 치부되거나 ‘여성의 권리 주장’으로 여겨지기 때문이다. 문화정책이 향후 해야 할 일 중의 장기적으로 가장 중요한 일은 ‘성평등’은 우리의 사회구성원으로서 보장받아야 하는 ‘문화권’임을 분명히 하는 것이다. 따라서 문화권으로서 성평등을 보장하기 위해, 문화정책에서 주목할 성평등 이슈에 바탕을 둔 성평등 문화정책의 원칙을 수립하고 대국민에게 공표할 필요가 있다.

이 원칙은 유네스코의 성평등 원칙<sup>28)</sup>에 근거함을 밝히며, 국제사회에서 통용되고 강조되는 원칙과 연계됨을 분명히 하여야 할 것이다. 참고로 유네스코의 성평등 원칙은 총 8가지 권고사항을 포함하고 있으며, ① 문화적 삶에서 성평등한 접근과 참여를 보장할 것 ② 국가통계기관에서 문화분야 관련 모든 성별데이터를 수집하고 배포하여 정책수립에 활용할 것 ③ 문화영역의 의사결

28) 유네스코의 권고(Gender Equality—Heritage and Creativity)(Unesco, 2014)는 성평등이 ‘포용적’ 이고 ‘지속가능한 발전’의 핵심요소임을 전제하며, 인권과 문화다양성의 틀에서 성평등을 접근해야함을 밝히고 있다. 모두를 위한 더 나은 미래로서 문화영역에 모든 여성과 모든 남성이 완전하고 평등하게 참여하는 것은 당연한 것임을 강조한다.

정과정, 재원, 교육에 성평등한 접근과 참여를 보장할 것 ④ 문화영역 상위 리더십의 성비 균형을 보장할 것 ⑤ 문화영역의 성평등 증진전략수립 및 실행에 모든 구성원의 참여를 독려할 것 ⑥ 성평등 관련 학제간 연구를 지원할 것이 그것이다.

국제적 권고와 한국 문화예술계의 상황적 특징을 고려한 한국적 성평등 문화정책의 원칙의 중요 내용(안)은 다음과 같다.

〈표 6-8〉 성평등 문화정책의 원칙(안)

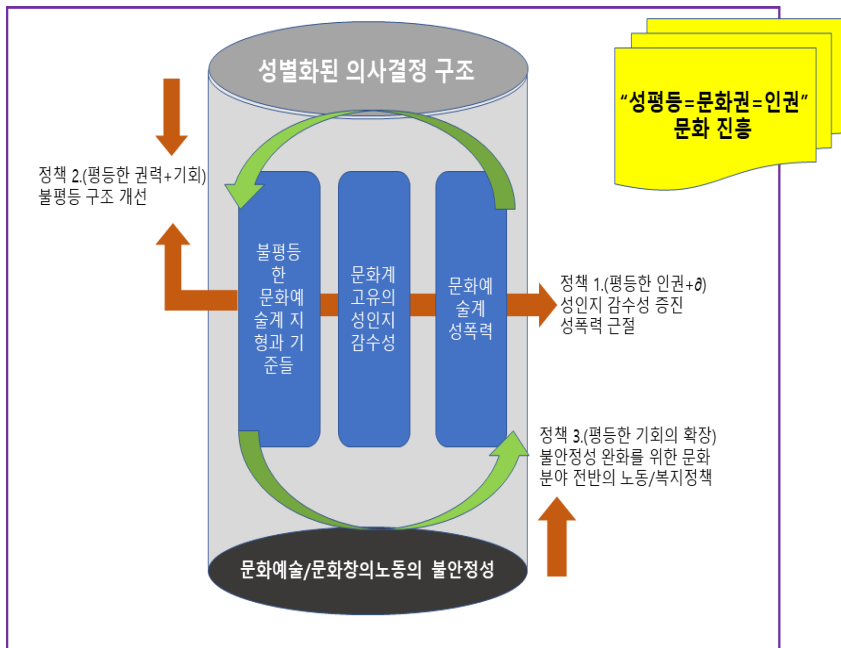
성평등 문화정책의 원칙

1. 문화예술분야에서의 성차별은 창작자 및 향유자의 문화권을 침해한다. 차별 없는 문화창조의 권리를 침해하고, 다양한 문화적 표현을 향유할 권리를 침해한다. 따라서 문화예술분야의 성평등을 통해 차별없는 문화창조와 차별없는 문화향유를 통한 문화권의 실현을 도모해야한다.
2. 성평등, 문화권, 문화다양성은 모두 연계된 문제로 성평등은 정책의 특정정책분야로 다루어서는 안된다. 모든 사회구성원의 권리와 권한 보장의 차원에서 성평등 정책은 성주류화 원칙에 따라 문화에 관계된 모든 정책에서 성평등 요소를 고려하는 전략을 적용한다.
3. 문화예술분야 전반 및 인력에 걸친 특유한 성인지 감수성의 긍정적 변화를 위해 성인지감수성 증진을 위한 교육을 강화한다.
4. 문화예술분야 전반의 노동의 불안정성과 노동시장지형의 성불평등성, 지원기준 및 원칙의 고착화는 연관이 깊다. 따라서 노동 불안정성 개선, 노동시장 성불평등 해소, 지원설계 및 원칙의 재구성을 위한 정책방안을 마련한다.
5. 문화예술분야에서 여성은 과소 대표되고 있다. 정책결정과정 및 여성대표성 제고를 통해 성평등한 정책결정을 진흥한다.
6. 성평등한 문화정책은 성차별과 성적 편견들에 효과적으로 대응할 수 있는 통계를 기반으로 한다. 따라서 문화예술 분야 성평등 현황에 관한 공식적 통계를 생산할 것이다.

## 나. 성평등 문화정책의 역할과 주요 집중방향

성평등한 문화정책의 역할과 집중 분야를 살펴보기 위해, 우선 고려해야할 것은 문화분야 전반에 걸쳐 성불평등 상황을 만들어 온 선입견과 기준들(변혁과 변화가 필요한)을 요건으로 하여, 정책적 개입을 통해 기대하는 역할이 무엇인지, 그리고 그를 통해 무엇을 달성하고자 하는지를 설정하는 것이다. 다음의 그림은 연구 전반에 걸쳐 강조해 온, 문화 분야 전반에 걸쳐 성불평등을 심화 혹은 유지시켜온 주요 요인들을 중심으로 가장 큰 문제가 무엇인지를 중심에

놓고, 이를 개선하기 위한 정책적 역할이 무엇인가를 시각화한 것이다.



[그림 6-32] 성평등한 문화정책의 역할, 원칙, 집중영역

성평등 문화 정책이 우선적으로 개입해야할 부분은 앞선 전문가 의견조사결과에서도 강조된 것처럼, 적극적 개입과 개선이 필요한 부분을 우선해야할 것이다. 이때 적극적 개입 및 개선의 필요성은 첫째, 제도적 강제나 권고 장치를 통해 개선을 도모할 수 있고, 적극적 조치를 통한 기계적 평등 상황을 우선 달성시킬 필요가 있는가, 둘째, 정책지원이나 제도적 기준이나 원칙들이 암묵적 합의 및 기준으로 오랜 기간 정착되면서 성불평등구조를 공고화하는데 역할 해왔기 때문에, 이의 변혁적 변화를 꾀하여 성평등 구조 안착을 목표로 하여야 하는가 등을 고려하였다. 따라서 ① 성폭력 근절 및 문화 분야 성인지 감수성 증진, ② 불평등한 의사결정 구조 및 노동시장 개선에 우선적으로 개입하되, 이러한 요인들을 악화시키는 배경이 되는 ③노동의 불안정성을 해소하기 위한 노력은 문화 노동 분야의 정책 개입을 통해 지속적으로 해소해 나갈 필요가

있다.

그리고 성평등을 문화권이자 인권으로 인식시키기 위한 문화정책의 역할 수행도 중요하다. 최근 UN의 2019 Summit에서 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, 이하 SDGs)의 국가별 이행과 향후 목표에 대해 논의하며, ‘문화다양성은 인권의 차원에서 강조되어야 함’을 분명히 하였다. 이런 흐름 속에서 한국은 이미 ‘문화적 표현의 다양성의 보호 및 증진을 위한 협약(2005)’ 비준국일 뿐만 아니라 국가위원회 위원국으로서 이를 강조하고 있다. 그리고 성평등은 그 문화다양성에서 중요하게 다뤄야 할 목표로 설정되어있지만 현재 까지 이 분야에 대한 정책적 강조, 인식개선의 노력은 매우 미흡했다 할 수 있다.

또한 한국은〈문화기본법〉을 제정하며, 한국의 구성원은 누구나 평등한 문화권을 보장받아야 함을 강조하고 있는 사회이다. 이때 평등한 문화권은 사회 내 다양한 집단들의 이해관계, 욕망, 관점들이 공존하고 전달될 때 가능하다. 여성을 포함한 특수한 젠더 집단들의 모든 부분에서의 평등한 참여, 문화적 실천이 보장되지 않는 것은 문화의 기본적 역동성을 훼손하고, 인권에 반하는 일이다. 즉, 성평등은 한국사회의 일원으로 당연히 보장받고, 강조되어야 하는 모든 사회 구성원을 위한 일이라는 사회적 가치를 강조하고, 공유하는 것은 성평등한 문화정책의 기본 역할이자 장기적/최우선 과제라 할 것이다.

### 3. 성평등 문화정책 중장기계획 수립을 위한 제언

#### 가. 비전과 목표: 평등한 기회, 인권, 권력에 집중

본 연구는 성평등 문화정책의 중장기계획을 수립하는 연구는 아니지만, 성평등 문화정책의 로드맵 및 정책계획에 대한 제안의 일환으로 대략의 중장기계획(안)을 제시하고자 한다. 특히 〈양성평등기본법〉에 근거하여 전 부처에 양성평등정책관이 신설되고 있고, 문화체육관광부 또한 개방형 직위로 양성평등정책관을 모집하고 있는 현 시점에 성평등 문화정책 중장기계획의 수립은 필수적

이라는 시의성을 고려할 때 본 연구의 결과물로 중장기계획의 열개로서 무엇을 목표로 하고, 어떤 정책과제들을 추진해야하는가를 제안하는 것은 의미가 있을 것이다.



[그림 6-33] 성평등한 문화정책의 비전과 주요 목표(안)

아래의 그림은 성평등한 문화정책을 위해 무엇을 비전으로 삼아 어떤 목표를 달성해야할 것인지를 시각화한 것이다. ‘평등한 인권, 평등한 기회, 평등한 권력의 문화계’를 돕는 것을 문화정책의 비전으로 삼고, 그 바탕이 되어야 하는 가장 중요하고 장기적 2가지 목표를 ‘문화계 성인지 감수성 증진’과 ‘성평등 문화정책체계 수립’으로 삼아야 할 것이다.

## 나. 정책 추진방향 제안

〈표 6-9〉 성평등 문화정책 추진방향(안)

목표		추진 방향(안)
평등한 기회	문화예술계 남녀 모두 평등한 참여 보장	① 문화예술계 생산 통계 전체의 성별 데이터 포함 ② 문화예술계 생태계에 맞는 적극적 고용 및 적극적 참여 개선 ③ 문화예술계 공공/민간 성평등고용 및 임금 공시제 도입 ④ 문화예술계 경력단절 남녀 대상 집중지원
	문화예술계 성인지 감수성 증진	① 문화예술계 공공 부문 성인지 향상교육 개발 및 컨설팅 운영 ② 문화예술인 성평등교육 실시
평등한 인권	문화예술계 성폭력 근절	① 문화예술계 성폭력 대응을 위한 공공/민간 가이드라인 제작 및 배포 ② 문화예술계 성폭력 피해자 지원 지속
	문화예술계 여성대표성 제고	① 문화예술계 공공기관, 단체, 위원회의 여성대표성 제고 ② 문화예술계 민간/기업의 양성평등 경영 지원
평등한 권력	성평등한 문화정책을 위한 체계 수립	① 문화예술 성평등 옴부즈맨제도 추진 ② 문체부+지역정부 문화예술 공공기관 성평등협력네트워크 구축

## 1) 목표 1. 문화예술계 남녀 모두 평등한 참여 보장 [평등한 기회]의 추진방안

## ① 문화예술계 생산 통계 전체의 성별 데이터 포함

앞서 언급한 유네스코의 2014년 보고서에서 성평등 관련 통계구축의 중요성을 강조하며, 문화 영역에서의 성별 데이터 생산과 관리의 취약성을 보이는 국가들은 정책의 수립, 중요한 의사결정 과정에서 성차별 문제를 고려하지 않는 결정을 한 것을 정당화하는 수단으로 활용될 수 있음을 지적하고 있다. 이는 현재 그동안 한국이 보여온 상황과 매우 유사하며, 특히 문화예술계 분야의 성별 데이터 생산 및 관리의 취약성 문제는 그동안 문화예술정책의 설계 및 결정 과정에 성평등한 관점 적용이 얼마나 미흡했었는가를 반증한다 하겠다.

따라서 평등한 참여를 위한 제도설계 및 인식 개선의 첫 단계는 그 무엇보다 현 상황을 그대로 보여줄 수 있는 통계의 생산이라 할 것이다.

따라서 평등한 기회를 보장하기 위한 정책적 수단의 기본 바탕으로서 문화예술인 실태조사, 문화기반총람, 문화향유실태조사, 문화산업실태조사, 예술시장 실태조사(미술/공연), 국제문화교류실태조사 등 문화예술 관련 공식통계데이터에 성별 데이터를 수집하고 분석하도록 한다. 고용, 교육, 참여, 소비 분야가 전반적으로 포함될 수 있도록 하며, 이를 종합한 문화예술계 성별통계현황자료를 연간 발표하도록 한다.

## ② 문화예술계 생태계에 맞는 적극적 고용 및 적극적 참여 개선

문화예술, 문화산업은 창조, 생산, 유통/전파, 접근으로 이어지는 생태계사슬을 통해 이루어지고, 각 영역별 성평등 정도는 각기 다르다. 따라서 분야 및 영역별 성평등 정도 및 성평등 지형적 특수성을 고려하여 적극적 고용 및 참여 개선이 필요한 분야 및 영역, 그리고 집중대상을 선정한다. 이때 분야, 장르별 성별구성비 및 성별구성 특징, 고용 및 직업유지방식 등을 고려하여 수적 비율의 강제할당 방식의 우선 적용이 필요한 적극적 집중지원대상을 결정하도록 한다. 예를 들어, 음악과 영화 분야는 대표적으로 리더십 지위(극장장, 예술감독, 영화감독 등)의 성비 불균형이 심하여 창작과정 전반의 성불평등이 발생한다고 지적되는 영역이다. 해당 분야의 성평등 정도에 대한 통계조사를 전제한 상태에서, 창작지원 대상 중 여성리더십 단체 및 리더십 분야 활동 인력에 대한 우선지원 혹은 인센티브 지원방식을 고려할 수 있다.

실제 스웨덴은 음악 분야 여성리더십 불균형 현상의 적극적 개선이 필요하다는 정책적 판단 하에, 예술창작지원금 중 여성 음악감독, 여성 작곡가 등에 대한 우선지원프로그램을 지난 8년간 시행해왔다. 그 결과 8년전 음악 분야의 여성 작곡가, 여성 음악감독의 비율이 7~8%수준이었던 것이 2018년말 조사 기준으로 38%수준까지 향상되었다. 이런 집중지원은 적극적 개선조치가 필요한 영역과 대상에 대해 선택적으로 적용되어야 하며, 일정 기간이 지나 양적인 성평등



개선이 이루어지면 질적 성평등으로 정책 수단을 변화시켜야 할 것이다.

### ③ 문화예술계 공공/민간 성평등고용 및 임금 공시제 도입

문화예술계 공공기관 및 주요 민간기관들의 고용 성평등 정도에 대한 실태조사를 실시하고, 고용인 성비, 직급별 성비, 임금 격차 등을 포함한 데이터를 공시하는 공시제를 도입할 필요가 있다. 이를 통해 양적 강제할당이 아니라할 지라도 각 기관 내부자들은 성평등 정도에 대한 각성 및 필요성에 대한 인식개선이 일어날 수 있고, 기관 외부자 및 분야 관계자들은 해당 기관들의 성평등 정도에 대한 정보와 요구의 구체화를 할 수 있을 것이다.

### ④ 문화예술계 경력단절 남녀 대상 집중지원

문화예술계는 프리랜서 위주의 고용구조로 인해 남녀 모두 가정의 출산, 육아 등의 원인으로 경력단절이 발생할 경우, 출산휴가, 육아휴직 등의 고용보장 제도의 보호를 받을 수 없다. 이로 인해 경력단절이 경력중단 및 포기로 이어지는 경우가 많고, 이것이 문화예술계 전반의 성불평등한 고용 선호 현상에 영향을 미친다. 따라서 예술인복지지원의 일환으로 출산, 육아 등의 원인으로 일정 기간 예술활동을 지속하기 어려운 문화예술인을 대상으로 육아휴직제도와 유사한 정도의 지원금을 제공하는 방법을 고려해볼 수 있다. 또한 출산 및 육아 등으로 인한 경력단절 후 예술활동을 재기하는 문화예술인에 대한 지원 인센티브를 적용하는 방법도 가능할 것이다.

## 2) 목표 2. 문화예술계 성인지 감수성 증진 [평등한 인권]

### ① 문화예술계 공공 부문 성인지 향상교육 개발 및 컨설팅 운영

본 연구에서 실시한 문화예술 공공기관종사자의 성인지 조사 결과에서도 나타나듯, 문화예술 관련기관 종사자들은 여전히 문화예술에 대해 ‘육망-일탈-성적 자유로움’이 용인되는 분야라는 왜곡된 성인지를 갖고 있는 경우가 많다. 그리고 성희롱 및 성폭력에 대한 대응책 마련의 수준이 공공기관으로서의 역할

이자 의무라고 생각하고 있으며, 문화예술계 성평등 진흥을 위해 공공부문에서 해야 할 역할이 무엇인지에 대한 인식 정도가 낮다.

따라서 공무원 및 공공관계자를 대상으로 한 문화예술계 특수성을 반영한 성인지 교육, 성인지 정책 리더십 교육 개발 및 실행이 필요하다. 또한 공공기관 및 단체의 자기사업의 구성, 대상, 설계, 실행과정 전반이 성평등 환경 조성에 어떤 영향을 미치는지, 어떻게 정책사업을 설계하고 실행해야 하는지에 대해 분석하고 조언하는 컨설팅 사업을 신설할 필요가 있다.

## ② 문화예술인 성평등교육 실시

현재 논의 중인 지원사업 선정자를 대상으로 한 성희롱 성폭력 예방교육을 성평등교육으로 변경하여 추진하여야 한다. 성희롱 성폭력예방교육은 최소한의 행동원칙에 바탕으로 둔 것이라면, 성평등교육은 보다 넓은 차원의 성평등 인식개선 및 성평등 정도에 대한 인식개선이라는 차원에서 문화예술계 남녀모두에게 성희롱 성폭력을 하지 않으면 괜찮다는 메시지를주는 것보다, 성평등한 환경을 조성하는데 모두의 역할이 중요하다는 메시지를주는 것이 중요할 것이다.

그리고 지역의 문화예술인에게도 동일한 교육이 실행될 수 있도록, 중앙-지역기관이 협력하여 문화예술인 성평등교육커리큘럼 및 교육자료를 개발하고 지원사업 실행과정의 필수과정으로 포함시키는 방안을 모색해야 할 것이다.

## 3) 목표 3. 문화예술계 성폭력 근절 [평등한 인권]

### ① 문화예술계 성폭력 대응을 위한 공공/민간 가이드라인 제작 및 배포

문화예술계 성폭력의 근절을 위해서는 공공과 민간 차원에서 각각 수행해야 할 과업들과 절차들에 대한 공감대 형성과 실질적 시행이 함께 이루어져야 한다. 이를 위해 공공의 측면에서는 문체부 기금, 예산으로 운용되는 보조사업 전반의 사업자 대상 예방교육 의무화 및 이행 점검이 필요하며, 성폭력 관련자 공공 지원중지 강제화 등을 위한 기준을 확립하여 가해자 제제를 위한 정책

기반을 강화해 나갈 필요가 있다.

또한 민간의 차원에서도 피해자 지원의 효율성을 위해 신고 이후의 지원 절차에 대한 가이드라인을 구축하고, 신고 상담과 이후 공공 지원과의 연계에 대한 이해를 높이고 실질적으로 사건에 대한 통합적 관리가 이루어질 수 있도록 해야 한다.

## ② 문화예술계 성폭력 피해자 지원 지속

성폭력 피해자에 대한 지원을 체계화 하고 지속해야 할 필요가 있다. 성폭력은 신고 이후에도 지속적인 주변인들의 2차 가해가 발행할 수 있으며, 사건 해결 과정에서 발생하는 경제적 어려움과 해결 이후의 취업 기회 제한 등의 비공식적인 불이익도 만연해 있는 것이 현실이다. 이를 개선하기 위해서는 신고 단계의 안전함의 보장을 넘어서서 사건의 해결 과정에서 발생하는 2차 가해에 대한 법적 대응 지원, 해결 과정에서의 경제적 어려움에 대한 지원 등을 체계화 하고, 지원 기간 역시 이러한 사건 해결 절차의 특수성을 고려한 방식으로 확장될 필요가 있다.

## 4) 목표 4. 문화예술계 여성대표성 제고 [평등한 권력]

### ① 문화예술계 공공기관, 단체, 위원회의 여성대표성 제고

문화예술계 종사자의 성비에 비해 턱없이 낮은 여성대표성 문제 개선을 위해 문화예술계 공공기관장 및 단체장, 주요 위원회(문화예술위원회, 콘텐츠위원회, 영화진흥위원회, 문화재위원회, 박물관미술관평가위원회 등), 그리고 각종 정책심의위원회, 지원심사위원회 등의 성비 균형을 위한 성비구성 원칙을 정립하여 적용하도록 한다.

특정 성이 2/3이상을 차지하지 않도록 하는 원칙, 과반수를 넘지않게 하는 원칙 등을 고려할 수 있으며, 기관장 및 단체장의 경우 중앙정부 차원의 임명 기관장의 기존 성비를 고려하여 목표 균형성비를 제시하는 방법도 고려 가능할 것이다(30%이상 등).

## ② 문화예술계 민간/기업의 양성평등 경영 지원

민간단체 및 민간기업의 경우, 여성대표 혹은 여성리더십 그룹의 양성을 위해 노력하는 단체 및 기업, 양성평등 조직문화 정착 및 발전을 위해 노력하는 단체 및기업 등에 대해 (가칭) 문화예술계 양성평등경영상을 신설하여야한다. 이런 수상방식은 우리 사회에서 어떤 경영문화를 가치있게 여기는지를 보여주는 방법 중 하나로, 여가문화를 강조하기 위해 여가친화기업을 시상한다거나, 환경보호를 강조하기 위해 녹색친화기업을 시상하는 것들이 이런 방법을 적용한 경우이다.

## 5) 목표 5. 성평등한 문화정책을 위한 체계 수립 [평등한 권력]

### ① 문화예술 성평등 옴부즈맨제도 추진

실질적인 성평등 환경 조성을 위한 제도로써 ‘성평등 옴부즈맨’ 제도의 도입을 검토해볼 필요가 있을 것이다. 성평등 옴부즈맨 제도는 스웨덴에서 차별방지법의 이행을 감시하는 역할로 제도화된 ‘평등 옴부즈만(Diskrimineringsombudsmannen)’을 성평등 문화 정책 분야에 적용하려는 시도다. 이때 옴부즈맨은 차별을 받았다고 주장하는 개인을 대신하여 소송을 진행하거나, 관련 정보의 공개 및 조정을 수행할 수 있는 권한을 부여 받은 조직이다. 스웨덴에서는 옴부즈만이 관련 사건과 관련하여 조정 절차를 진행할 때 이를 거부할 경우에 대한 처벌(벌금 부과) 규정을 포함하는 강력한 제도로 운영하고 있다.

이러한 사례를 참고하여, 문화예술계에도 성평등 옴부즈만 제도를 운영할 경우, 다양한 문화 현장에서 발생하는 차별과 불평등한 상황에 대한 실질적 개선 조치를 수행할 수 있는 집행력을 확보할 수 있을 것으로 기대된다. 물론 이를 위해서는 실제 실행을 위한 강제력을 갖는 법적 기반의 마련도 병행되어야 할 것이다.

### ② 문체부+지역정부 문화예술 공공기관 성평등협력네트워크 구축

문화 분야의 성평등 환경 조성이 효과적으로 이루어지기 위해서는 분야와

현장에 따라 다양하게 발생하는 사안의 특수성과, 선도적인 개선 노력에 대한 공감 및 공유의 작업들이 필요하다. 또한 공공 지원의 역할이 중요한 문화예술계의 특성을 고려할 때, 문화 분야에서 공공 부문에 종사하는 담당자들의 성인식 개선과 성평등 제도의 도입이 문화계 전반에 미칠 수 있는 긍정적인 영향력이 크다.

따라서 위해 중앙정부와 지역정부의 문화 예술 분야 공공기관들이 상호 정보 교류와 사업 연계 등을 위한 성평등 협력 네트워크를 구축할 수 있을 것이다. 이러한 교류를 통해 지원 사업 등에 있어서의 성평등한 운영에 대한 가이드라인의 공유, 현장의 특성에 대한 정보와 이해 공유 등을 진행할 수 있을 것으로 기대할 수 있다. 이를 통해 보다 효과적으로 문화 분야 전반에 성평등한 정책의 파급이 나타날 수 있는 기반을 구축할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 권태환 외(2005). 한국 여성정책의 쟁점과 전망, 함께있는 책
- 김복태, 이계만, 박범준(2016), 사회적경제 조직의 네트워크 역량이 조직성과에 미치는 영향 연구: 한국의 협동조합을 중심으로. 한국정책학회 춘계학술대회 발표논문집
- 김복태, 김영미(2017), 정부의 양성평등 책임성 강화: 적극적 조치 확대를 중심으로, 이화젠더법학 9(1), 95-133.
- 김경희(2018). 성(불)평등의 측정 가능성과 한계: 젠더 지수(index)를 중심으로. 한국여성학, 34(4), 35-68.
- 김양희 외(2000), 기업 내 남녀 관리자의 리더십 비교 연구, 한국여성개발원
- 김혜인(2018), 양성평등문화정책 구축을 위한 문화예술계의 성 격차에 대한 탐색적 연구, 문화정책논총 32(3), 33-58
- 박천오(2010). 한국 여성공무원의 여성대표적 역할 인식에 관한 탐색적 연구. 한국행정연구, 19(1). 177-200.
- 여성가족부(2019). 2019년 성별영향평가 지침
- 여성가족부(2018). 2018년 한국의 성평등보고서
- 여성가족부(2018). 2018년 지역별 성평등 수준 분석 연구
- 이재경(2018), 젠더 간의 공정성과 성평등. 지식의 지평 25, 대우재단, 1-15.
- 주재선(2017). 2017 한국의 성인지 통계. 한국여성정책연구원
- 주재선(2017). 국가 성평등 수준 점검 지표 개발. 한국여성정책연구원
- 진종순, 문미경(2018). 남녀 간 동등한 기회부여가 공공조직에 미치는 영향에 관한 공무원의 인식 연구. 정책분석평가학회보, 28(3), 1-25.
- 허라금(2008). 여성주의 성평등 개념을 통해 본 성주류화. 한국여성학, 21(1), 115-145.
- 황정임(2014). 지방자치단체 성인지 예결산제도 발전을 위한 공무원 의견조사

- 분석. 한국여성정책연구원
- 홍기원(2019), 문화정책의 성주류화전략의 적용을 위한 시론적 연구, 문화와 정치 6(2), 37-63.
- 한국문화예술위원회(2019). 성평등소위원회 1,2차 오픈테이블 자료
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *ScienceDirect*, 51, 199 - 217.
- Ahl, H. and Marlow, S., (2012), 'Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end?', *Organization*, 19 (5): 543-562.
- Ahl, H. (2006). 'Why research on women entrepreneurs needs new directions', *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30 (5): 595-621.
- Allen, K., & Hollingworth, S. (2013). "Sticky subjects" or "cosmopolitan creatives"? Social class, place and urban young people's aspirations for work in the knowledge economy *Urban Studies*, 50(3), 499 - 517.
- Bain, A., (2004), 'Female artistic identity in place: the studio', *Social & Cultural Geography*, 5 (2): 171-193.
- Bacchi, C. (1999). *Women, policy and politics: The construction of policy problems*. Sage Publications.
- Bacchi, C & Eveline, J. (2010), *Mainstreaming Politics: Gendering practices and feminist theory*, Adelaide: Adelaide University Press.
- Bovy, P. M., (2013), 'Unpaid internships are a rich-girl problem - and also a real problem', *The Atlantic*, 13 February.
- Conor, B., Gill, R., & Taylor, S. (2015). Gender and creative labour. *The Sociological Review*, 63(S1), 1 - 22.

- Cavaghan, R.(2018). European economic governance in 2017: A recovery for whom? *Journal of Common Market Studies*, 56(1), 96–108.
- Dex, S., (2009), ‘Review of future of paid and unpaid work, informal work, homeworking, the place of work in the family (women single parents, workless households), benefits, work attitudes motivation and obligation’, *Beyond Current Horizons: Technology, Children, Schools and Families*, available at: [www.beyondcurrenthorizons.org.uk](http://www.beyondcurrenthorizons.org.uk)
- Douglas, S. (2010a). *Enlightened sexism: The seductive message that feminism’s work is done*. New York: Times Books.
- Douglas, S. (2010b). *Girls Go Anti-Feminist*. *These Times*, February 22, 2010.
- European Institute for Gender Equality(2017). *Gender Equality Index 2017: Methodological Report*.
- European Institute for Gender Equality(2017). *Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005–2015*.
- Florida, R. L. (2002). *The rise of the creative class: And how it’s transforming work, leisure, community and everyday life*. New York: Basic Books.
- Frenette, A., (2013). Making the intern economy: role and career challenges of the music industry intern, *Work and Occupations*, 40 (4): 364–397.
- Gill, R. (2002). Cool, creative and egalitarian? Exploring gender in project-based new media work in Europe. *Information Communication and Society*, 5(1), 70–89.
- Gill, R. (2011). Sexism reloaded, or, it’ time to get angry again! *Feminist Media Studies*, 11(1), 61 – 71.
- Gill, R. (2006). Technobohemians or the new cybertariat? *New media work*



- in Amsterdam a decade after the web, network notebooks. Amsterdam: Institute of Network Cultures.
- Gill, R. (2010). Life is a pitch: Managing the self in new media work. In *Managing media work*, ed. M. Deuze, 249-62. London: Sage.
- Gill, R. (2014). Unspeakable inequalities: postfeminism, entrepreneurial subjectivity, and the repudiation of sexism among cultural workers. *Social Politics*, 21(4).
- Gregg, M. (2010). Friday night drinks: Workplace affect in the age of the cubicle. In *The affect theory reader*, ed. M. Gregg, and G. Seigwoth. Durham: Duke University press.
- Gregg, M. (2011). *Work's intimacy*. Cambridge: Polity.
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2015). Sex, gender and work segregation in the cultural industries. *The Sociological Review*, 63(S1), 23-36.
- Ipsos(2019). International Women's Day 2019: Global attitudes towards gender equality.  
<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-03/international-womens-day-2019-global-attitudes-towards-gender-equality.pdf>.
- Jewson, N. & Mason, D.(1986), The theory and practice of equal opportunities policies: liberal and radical approaches. *The Sociological Review*: 23(2), 307-334.
- Jones, D. & Pringle, J. K. (2015). Unmanageable inequalities: sexism in the film industry. *The Sociological Review*, 63(S1), 37 - 49.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.
- Kelan, E. (2009). *Performing gender at work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Kelan, E. (2013). From Biological Clocks to Unspeakable Inequalities: The Intersectional Positioning of Young Professionals. *British Journal of Management*.
- Krings, B. 2006-7. Make like a man: The demands of creative work, gender and the management of everyday life. *Work Organisation, Labour & Globalization*, 1 (1):90-108.
- Lauzen, M. (2012). *The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 250 Films of 2012*. San Diego: Center for the Study of Women in Television & Film.
- Lloyd, R. (2006). *Neo-bohemia: Art and commerce in the post-industrial city*. London and New York: Routledge.
- Neff, G. (2012). *Venture Labour*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Neff, G., (2011), 'The competitive privilege of working for free: rethinking the roles that interns play in communication industries', Conference presentation at International Communication Association, Boston, May.
- Nixon, S. (2003). *Advertising Cultures: Gender, Commerce, Creativity*. London: Sage.
- Oakely, K. 2013. Absentee workers: Representation and participation in cultural industries. In *Theorizing cultural work: Labour, continuity and change in the creative industries*, ed. M. Banks, R. Gill, and S. Taylor. London: Routledge.
- Perlin, R. (2012). *Intern nations: How to earn nothing learn little in the brave new economy*. London: Verso Books.
- Proctor-Thomson, S. (2013). Feminist Futures of cultural work? Creativity, gender and difference in the digital media sector. In M. Banks, R. Gill, & S. Taylor (Eds.), *Theorizing Cultural Work*:

- Labour, Continuity and Change in the Cultural and Creative Industries (pp. 137–148). London and New York: Routledge.
- Randle, K., Leung, W., & Kurian, J. (2007). Creating Difference: Overcoming Barriers to Diversity in UK Film & Television Employment (Report to European Social Fund).
- Rao, V. & Keller, K. (2005). Linking brand equity to customer equity, *Journal of Service Research*, 9(2), 125–138.
- Rosin, H. (2012) The end of men and the rise of women. New York: Riverhead books.
- Ross, A. (2008). The new geography of work: Power to the precarious?. *Theory, Culture & Society*, 25(7–8), 31–49.
- Ross, A. (2013). Theorising cultural work: an interview with the editors. In M. Banks, R. Gill, & S. Taylor (Eds.), *Theorizing Cultural Work: Labour, Continuity and Change in the Cultural and Creative Industries* (pp. 137–148). London and New York: Routledge.
- Ross, A., (2009) Nice Work if You Can Get It: Life and Labour in Precarious Times, New York: New York University Press.
- Shade, L. R. & Jacobson, J. (2015). Hungry for the job: gender, unpaid internships, and the creative industries. *The Sociological Review*, 63(S1), 188–205.
- Skillset. (2008). Balancing Children and Work in the Audio Visual Industries. [http://www.creativeskillset.org/uploads/pdf/asset\\_11941.pdf?2](http://www.creativeskillset.org/uploads/pdf/asset_11941.pdf?2).
- Skillset. (2009). Employment Census: The Results of the Seventh Census of the Creative Media Industries. [http://www.creativeskillset.org/uploads/pdf/asset\\_14487.pdf?5](http://www.creativeskillset.org/uploads/pdf/asset_14487.pdf?5).
- Skillset. (2010a). Women in the Creative Media Industries. [http://www.creativeskillset.org/uploads/pdf/asset\\_15343.pdf?3](http://www.creativeskillset.org/uploads/pdf/asset_15343.pdf?3).

- Skillset. (2010b). Women Working in Television.
- Skillset. (2012). Creative Skillset Employment Census.  
[http://www.creativeskillset.org/research/activity/census/article\\_9235\\_1.asp](http://www.creativeskillset.org/research/activity/census/article_9235_1.asp)
- Taylor, S. (2011). Negotiating oppositions and uncertainties: gendered conflicts in creative identity work. *Feminism and Psychology*, 21(3), 354 - 371.
- Taylor, S. (2015). A new mystique? Working for yourself in the neoliberal economy. *The Sociological Review*, 63(S1), 174-187.
- Taylor, S., & Littleton, K. (2012). *Contemporary Identities of Creativity and Creative Work*. Farnham: Ashgate.
- Taylor, S., & Reynolds, J. (2005). Narrating singleness: life stories and deficit identities. *Narrative Inquiry*, 15(2), 197 - 215.
- Wajcman, J. (1998). *Managing like a man: Women and men in corporate management*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Wajcman, J. (2011). Gender and work: a technofeminist analysis. In E. Jeanes, D. Knights, & P. Yancey Martin (Eds.), *Handbook of Gender, Work and Organization* (pp. 263 - 275).
- Wendell, "The Social Construction of Disability", In Susan J. Ferguson (eds.) *Race, Gender, Sexuality, & Social Class: Dimensions of Inequality*. Sage (pp. 48-54).
- Wetherell, S. & Potter. (1987). Unequal egalitarianism: A preliminary study of discourse concerning gender and employment. *British Journal of Social Psychology*, 26: 59-72.
- Wing-Fai, Leung, Gill, Rosaline, & Randle, Keith. (2015). Getting in, getting on, getting out? Women as career scramblers in the UK film and television industries. *The Sociological Review*, 63(S1), 50 - 65.

- Wreyford, Natalie. (2015). Birds of a feather: informal recruitment practices and gendered outcomes for screenwriting work in the UK film industry. *The Sociological Review*, 63(S1), 84–96.
- Wollstonecraft, M. (1792). *A vindication of the rights of women: With structures on political and moral subjects*, English Ver. Google E-book Ver.
- Worldwide Independent Network of Market Reserch(2018). WIN World Survey.  
[http://www.winmr.com/wp-content/uploads/2019/03/WIN\\_2018\\_Gender-Equality.pdf](http://www.winmr.com/wp-content/uploads/2019/03/WIN_2018_Gender-Equality.pdf)

## ABSTRACT

### A Study on the Establishment of Gender Equality Perspective in Cultural Policy

The recent issue of sexual violence in the cultural sector through the Me too movement has confirmed the inequality structure of the cultural sector as a whole. In terms of cultural policy, we have approached gender equality with a principle and in-depth discussion about how to approach it in the future.

With this in mind, the report provides a direction for establishing gender-equal cultural policies to correct the unequal gender order that has prevailed in the cultural sector. Diagnosing changes in gender equality policy perspectives and the degree of gender equality in Korean society, analyzing the specificity of gender inequality regimes and the status of gender equality, and examining the current level of awareness of members in cultural policy areas. In addition, through the review of overseas cases and expert consultations, we identified the limitations and improvement measures of current cultural policies from the perspective of gender equality, and the methods for applying the cultural policy gender equality perspective.

부 록

설문지





## 문화분야 성평등 인식조사

안녕하세요. 한국문화관광연구원에서는 성평등 문화정책 수립을 위해 케이씨에프파트너스와 함께 『문화분야 성평등 인식조사』를 실시하고 있습니다.

응답하신 모든 내용은 「통계법」 제 33조 및 제 34조에 의거하여 통계목적 이외에는 절대 사용되지 않으며, 개인신상에 대한 사항은 비밀이 철저히 보장됨을 약속드립니다.

혹시 조사에 대한 문의사항이나 궁금한 점이 있으실 경우, 아래 담당자에게 연락주시면 상세히 답변 드리겠습니다. 조사 중에 언제든지 문의사항이 있으시다면 연락 부탁드립니다.

담당자 : 한국문화관광연구원 김혜인 박사 : hkim@kcti.re.kr

이성민 박사 : sky153@kcti.re.kr

김지학 차석전문원 : jihak82@kcti.re.kr

### I. 문화분야 성인지 일반

1. 현재 우리나라의 다음 각 영역에서 성평등이 얼마나 이루어졌다고 생각하십니까?

영역		전혀 이루어지지 않았다	별로 이루어지지 않았다	보통	어느 정도 이루어졌다	확실히 이루어졌다
사회전반	① 일터, 직장	①	②	③	④	⑤
	② 정치	①	②	③	④	⑤
	③ 가정	①	②	③	④	⑤
	④ 언론	①	②	③	④	⑤
문화분야	② 문화정책	①	②	③	④	⑤
	③ 문화예술	①	②	③	④	⑤
	④ 문화산업	①	②	③	④	⑤

## 2. 문화분야 현장을 바라본 본인의 생각을 솔직하게 그 정도를 표시해 주십시오

행동	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
① 주요 핵심 업무(역할)는 특정 성별이 주로 담당하고, 남성의 직무와 여성적 직무가 구별된다	①	②	③	④	⑤
② 성별에 따라 기회, 활동조건 차이가 있다	①	②	③	④	⑤
③ 중요한 정보는 남성들의 사적 네트워크(인맥 등)를 통해 형성된다	①	②	③	④	⑤
④ 뒤풀이 등 화식 자리에서 분위기를 띄우기 위해 성적농담이나 음담패설 등을 하는 것은 상관없다	①	②	③	④	⑤
⑤ 남녀 간의 지위 차이는 여성과 남성의 능력과 노력에 따른 결과이다	①	②	③	④	⑤
⑥ 문화분야 예술인들은 외모나 성적인 매력으로 평가되는 경향이 있다	①	②	③	④	⑤
⑦ 문화분야에 진입을 위해서는 학벌, 지연, 사제 관계 등의 인맥이 중요하다	①	②	③	④	⑤
⑧ 문화분야의 종사자들은 대부분 여성이지만 관리직(임원, 연출, 감독 등)의 비율은 남성의 비율이 높다	①	②	③	④	⑤
⑨ 예술안에서는 모든 성적인 표현이 용인될 수 있다	①	②	③	④	⑤
⑩ 예술에서의 여성은 성적대상화가 가능하며 여성성이 강요된다	①	②	③	④	⑤
⑪ 예술인들은 성적으로 자유로워야 한다	①	②	③	④	⑤
⑫ 다양한 성경험이 예술을 표현하는데 도움이 될 수 있다	①	②	③	④	⑤

## 3. 문화분야에서의 성평등은 어느 정도 수준이라고 생각하십니까?

매우 불평등	←-----→			매우 평등
①	②	③	④	⑤

## II. 문화분야 성평등 정책 이슈

4. 문화(예술, 산업)분야가 직면한 **가장 중요한 이슈**는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 성희롱 및 성폭력
- ② 성 인식 및 성인지 감수성
- ③ 노동구조로 인한 직장 내 성차별
- ④ 성 고정관념
- ⑤ 여성 관리자 부족

5. 문화(예술, 산업)분야의 **성평등 달성**을 위해 **가장 중요하다고** 생각되는 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 성희롱, 성폭력 근절
- ② 성평등(성폭력)에 대한 교육
- ③ 직장 내 성차별 해소(성별에 따른 직무 분리, 임금격차 등)
- ④ 성 고정관념 탈피
- ⑤ 여성들의 고위직 진입을 막는 장벽 제거

6. 다음의 각 조사, 제도, 사업 등에 대해 알고 계십니까?

	알고 있다	모른다
① 문화예술분야 성폭력 실태조사	①	②
② 성인지 예결산제도	①	②
③ 양성평등정책담당관 신설	①	②
④ 문화예술계 맞춤형 성폭력 예방교육	①	②
⑤ 성폭력예방 전문인력 양성 사업	①	②
⑥ 성폭력 신고상담센터 운영 (보라, 든든 등)	①	②

### III. 문화분야 성불평등 요인

7. 문화(예술, 산업)분야에서의 **가장 큰 성불평등 요인**은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 문화 분야 일자리(노동) 구조의 불공정
- ② 성폭력 피해 관련 안전망 부재
- ③ 문화(예술, 산업)계 성인지 수준 미흡
- ④ 성평등 환경을 위한 인프라 부족

7-1. 다음은 '**문화 분야 일자리(노동) 구조의 불공정**'에 대한 내용입니다. 이 중 문화분야의 성불평등을 야기하는 가장 큰 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 프리랜서/계약직 위주의 노동 시장
- ② 네트워크 중심의 업무/조직 문화
- ③ 사회진출 정도의 성불평등성에 따른 남성 중심 문화 고착
- ④ 성별화된 직무 분리로 인해 발생하는 격차와 차별
- ⑤ 의사결정 구조의 남성 중심성
- ⑥ 문화 분야 공공 사업 진행 과정의 남성 중심성

7-2. 다음은 '**성폭력 피해 관련 안전망 부재**'에 대한 내용입니다. 이 중 문화분야의 성불평등을 야기하는 가장 큰 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 성폭력 피해자 보호 미흡
- ② 경제적 안전망 부족에 따른 신고 의지 약화
- ③ 실질적 가해자 징계 방안 미흡
- ④ 피해자/신고자에 대한 2차 가해 발생
- ⑤ 피해자/신고/지원자의 개인적 피해에 대한 사후 회복을 위한 방안 부족
- ⑥ 피해자/신고/지원자의 직업적 피해에 대한 사후 회복을 위한 방안 부족

7-3. 다음은 ‘문화(예술, 산업)계 성인지 수준 미흡’에 대한 내용입니다. 이 중 문화분야의 성불평등을 야기하는 가장 큰 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 성평등 인식 교육의 주체-대상의 불확실성
- ② 성평등 인식 교육의 강제성 미흡
- ③ 문화 분야의 특성을 고려한 성평등 인식의 부족
- ④ 정책 담당자의 성인지 감수성 부족
- ⑤ 남성 중심으로 구성된 문화 분야의 가치를 옹호하는 인식 고착
- ⑥ 예술성과 성평등을 분리하는 인식의 지속

7-4. 다음은 ‘성평등 환경을 위한 인프라 부족’에 대한 내용입니다. 이 중 문화분야의 성불평등을 야기하는 가장 큰 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 성불평등 개선을 위한 조직적 노력 부족
- ② 성평등 관련 예산 투입 부족
- ③ 성평등 개선의 중장기 목표 설정 부재
- ④ 문화분야 성불평등 구조에 대한 조사 연구 부족
- ⑤ 성평등 인식 개선을 위한 교육 커리큘럼 부족

## IV. 업무관련

8. **현재 업무를 하시면서** 본인이 소속된 조직에 대해 느끼신 생각을 솔직하게 그 정도를 표시해 주십시오

행동	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
① 주요 핵심 업무(역할)는 특정 성별이 주로 담당하고, 남성의 직무와 여성적 직무가 구별된다	①	②	③	④	⑤
② 성별에 따라 기회, 활동조건 차이가 있다	①	②	③	④	⑤
③ 중요한 정보는 남성들의 사적 네트워크(인맥 등)를 통해 형성된다	①	②	③	④	⑤
④ 뒤풀이 등 회식 자리에서 분위기를 띄우기 위해 성적농담이나 음담패설 등을 하는 것은 상관없다	①	②	③	④	⑤
⑤ 남녀 간의 지위 차이는 여성과 남성의 능력과 노력에 따른 결과이다	①	②	③	④	⑤
⑥ 전체 직원들의 성비와 비교했을 때, 관리직에서의 남성 비율이 월등히 높다	①	②	③	④	⑤

9. 성평등 관점에서 소속기관의 사업을 파악해 본 적이 있으십니까?

- ① 있다    ② 없다

10. 평소 동료들과 **성평등(성불평등)에 대해** 얘기한 적이 있으십니까?

- ① 있다    ☞ Q10-1  
 ② 없다    ☞ Q11

10-1. 그렇다면 그 이후 본인 혹은 동료들의 행동(혹은 생각)에 어떤 변화가 있었습니까?

매우 부정적으로 변화	부정적으로 변화	변화 없음	긍정적으로 변화	매우 긍정적으로 변화
①	②	③	④	⑤

\* 부정적변화 : 젠더갈등 심화 등

\* 긍정적변화 : 성불평등을 인지하고 이를 해결하기 위한 노력 혹은 그러한 생각 등

11. 소속기관의 사업들이 전반적으로 성평등이 고려되었다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

①②③ → Q12

④⑤ → DQ1

12. 그렇다면 전반적인 사업의 기획, 진행, 평가에서 성평등이 고려되기 위해서 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 사업의 기획
- ② 사업의 진행
- ③ 사업의 평가

## V. 통계분류를 위한 질문

DQ1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까

- ① 남성      ② 여성      ③ 밝히고 싶지 않다

DQ2. 귀하의 나이는 어떻게 되십니까

만 (                      )세

DQ3. 귀하의 학력사항을 기입해 주시기 바랍니다

- ① 고졸이하      ② 전문대졸      ③ 대졸      ④ 대학원이상

DQ4. 성평등 관련 업무담당 경험 여부

- ① 있다      ② 없다

DQ5. 근무경력

총 (                      )년

**DQ6. 직급**

- ① 관리자 (과장급(4급) 이상) / (연구위원/부장/팀장 등)
- ② 담당자 (사무관(5급) 이하) / (연구원/대리/주임/사원 등)



「문화 정책의 성평등 관점 정착과 발전을 위한 방안」  
델파이 1차 설문지

안녕하십니까?

1. 본 '문화 정책의 성평등 관점 정착과 발전을 위한 방안' 연구를 위한 델파이조사에 참여하여 주셔서 진심으로 감사드립니다.  
본 조사에 끝까지 참여하시어 좋은 결과를 얻을 수 있도록 도움 부탁드립니다.
2. 본 델파이조사는 **성평등 문화정책 분야의 전문가를 대상으로** 성평등한 문화 정책의 수립과 실행을 위한 우선순위 및 방향성을 알아보는 조사로 총 2회에 걸쳐 진행되며, 본 조사는 1차에 해당됩니다.
3. 성불평등 요인에 대한 질문은 완벽하게 본인의 의견과 동일하지 않으셔도 가장 가까운 의견으로 선택해주시기 바랍니다.
4. 마지막으로 본 조사에 대한 응답 내용은 연구의 목적으로만 사용할 것을 약속드립니다.

2019년 8월  
한국문화관광연구원

담당자 : 한국문화관광연구원

이성민 연구원(한국문화관광연구원 연구원, 02-2669-6971)

김혜인 연구위원, 김지학 차석전문원

## 문화예술 및 문화산업분야 창작매개활동의 성불평등 요인

## 1. 문화 분야 일자리(노동) 구조의 불공정

## 1) 문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성

☐ 프리랜서/계약직 위주의 노동 시장

: 문화예술 및 문화창의 산업은 정규 고용의 형태보다 비정규 형태의 계약직이나 프리랜서(자유계약) 중심의 불안정한 노동이 보편화 되어 있음. 여성은 이러한 고용 불안정성으로 인한 피해에 상대적으로 더 취약한 상황에 놓여있음

☐ 네트워크 중심의 업무/조직 문화

: 문화 분야에서 일자리(일거리) 획득에는 평판과 인맥이 중요하게 작용하는 특징이 있음. 여성들은 상대적으로 네트워크 자본의 부족으로 인해 일자리의 기회에서 상대적으로 불리한 상황에 놓이거나, 평판을 의식하여 불평등한 상황에 대한 문제 제기를 제한받게 됨

## 1-1. 위의 현상들이 성불평등 해소를 위한 정책 목표에서 있어서 얼마나 중요하게 다루어져야 한다고 생각하십니까?

전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	다소 중요하다	매우 중요하다
① _____	② _____	③ _____	④ _____	⑤ _____

## 1-2. 위의 현상들에 대한 정책적 개입이 이루어진다면 성불평등 개선에 얼마나 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

전혀 효과 없다	별로 효과 없다	보통이다	다소 효과 있다	매우 효과 있다
① _____	② _____	③ _____	④ _____	⑤ _____

1-3. 문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성을 해소하기 위해 필요한 요건이 무엇인지 한 가지만 선택해주세요. 선생님의 의견과 완벽하게 동일하지 않아도 가장 가까운 것을 선택해주시기 바랍니다.

- ① 문화예술 및 문화창의 노동에서도 정규직 형태의 고용 기회를 크게 확대해야 한다.
  - ② 문화 분야의 특수성으로 인정하되, 별도의 사회안전망을 구축하여 해소해야 한다.
  - ③ 모든 산업에서 문화 분야와 비슷한 불안정성이 확대될 것이므로 사회 전체의 노동 정책 대안을 총체적으로 마련해야 한다.
  - ④ 이 외에 필요한 요건이 있다고 생각하시면, 구체적으로 작성 부탁드립니다.
- ( )

## 2) 성별화된 노동 시장 구조

☐ 사회진출 정도의 성불평등성에 따른 남성 중심 문화 고착

: 여성의 사회 진출 비중 자체가 남성에 비해 낮기 때문에 발생하는 직업 활동 문화 전반에 깔려 있는 남성중심성이 지속되고 있음

☐ 성별화된 직무 분리로 인해 발생하는 격차와 차별

: 고숙련, 고임금을 받는 직무를 남성이 대부분 차지하고, 여성의 일자리는 주로 저숙련, 저임금 분야에 집중됨으로써 고용의 질과 안정성, 조직 내 영향력 등에 있어서 여성이 열위에 놓임

2-1. 위의 현상들이 성불평등 해소를 위한 정책 목표에서 있어서 얼마나 중요하게 다루어져야 한다고 생각하십니까?

전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	다소 중요하다	매우 중요하다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

2-2. 위의 현상들에 대한 정책적 개입이 이루어진다면 성불평등 개선에 얼마나 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

전혀 효과 없다	별로 효과 없다	보통이다	다소 효과 있다	매우 효과 있다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

2-3. 성별화된 노동시장 구조를 해소하기 위해 필요한 요건이 무엇인지 선생님의 의견과 완벽하게 동일하지 않아도 가장 가까운 것을 선택해주시기 바랍니다.

- ① 문화 분야에서 여성의 사회 진출 기회 자체를 늘릴 수 있는 사업 확대에 집중해야 한다.
- ② 여성의 고급 직무 진출을 위한 교육 과정 강화 및 접근성 확대에 노력을 집중해야 한다.
- ③ 일정 부분의 인원 할당을 강제해서라도 여성의 고급 직무 진입과 경력 형성을 지원해야 한다.
- ④ 이 외에 필요한 요건이 있다고 생각하시면, 구체적으로 작성 부탁드립니다.  
( )

## 3) 성불평등한 의사결정 구조

## □ 의사결정 구조의 남성 중심성

: 조직의 의사 결정 구조에서 여성이 배제되거나 상대적으로 적은 기회를 얻게 됨으로써 남성이 보다 강한 영향력을 갖게 됨.

## □ 문화 분야 공공 사업 진행 과정의 남성 중심성

: 문화 분야의 각종 공모 사업 등의 제안자나 심사위원, 집행위원 등의 남성 중심적 구성과 네트워크가 강하게 작동하고 있음.

## 3-1. 위의 현상들이 성불평등 해소를 위한 정책 목표에서 있어서 얼마나 중요하게 다루어져야 한다고 생각하십니까?

전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	다소 중요하다	매우 중요하다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

## 3-2. 위의 현상들에 대한 정책적 개입이 이루어진다면 성불평등 개선에 얼마나 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

전혀 효과 없다	별로 효과 없다	보통이다	다소 효과 있다	매우 효과 있다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

## 3-3. 성불평등한 의사결정 구조를 해소하기 위해 필요한 요건이 무엇인지 선생님의 의견과 완벽하게 동일하지 않아도 가장 가까운 것을 선택해주시기 바랍니다.

- ① 문화 관련 조직이나 심사위원 등의 성별 대표성을 개선하기 위해 관련 비율을 지정하고 강제해야 한다.
- ② 여성이 조직 내 리더십을 확보하고 공모 결정 과정 등의 참여를 확대할 수 있도록 교육과 멘토링을 확대해야 한다.
- ③ 성평등한 의사결정 구조와 공모 과정 등을 갖춘 조직, 사업 등에 대해서 일정 부분 인센티브를 제공하는 방식으로 변화를 유도해야 한다.
- ④ 이 외에 필요한 요건이 있다고 생각하시면, 구체적으로 작성 부탁드립니다.  
( )

## 2. 성폭력 피해 관련 안전망 부재

### 1) 신고 단계의 안전망 부족

#### ☐ 성폭력 피해자 보호 미흡

: 인맥과 평판이 중요한 문화 분야의 특성상 피해자의 신고 이후 신상 보호에 한계가 존재함.

#### ☐ 경제적 안전망 부족에 따른 신고 의지 약화

: 불안정한 고용 조건 속에서 경력단절 등의 위험을 고려하여 적극적인 신고나 개선의 노력이 제한됨.

### 1-1. 위의 현상들이 성불평등 해소를 위한 정책 목표에서 있어서 얼마나 중요하게 다루어져야 한다고 생각하십니까?

전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	다소 중요하다	매우 중요하다
① _____	② _____	③ _____	④ _____	⑤ _____

### 1-2. 위의 현상들에 대한 정책적 개입이 이루어진다면 성불평등 개선에 얼마나 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

전혀 효과 없다	별로 효과 없다	보통이다	다소 효과 있다	매우 효과 있다
① _____	② _____	③ _____	④ _____	⑤ _____

### 1-3. 성폭력 신고 단계의 안전망 부족을 해소하기 위해 필요한 요건이 무엇인지 선생님의 의견과 완벽하게 동일하지 않아도 가장 가까운 것을 선택해주시기 바랍니다.

- ① 성폭력 관련 공익 제보자 및 신고자에 대한 구체적인 경제적 지원 방안을 마련해야 한다.
- ② 성폭력 관련 공익 제보 및 신고와 관련된 불이익에 대한 강력한 제재 방안을 마련해야 한다.
- ③ 성폭력 관련 공익 제보 및 신고자에 대해 우호적 여론이 형성될 수 있는 문화와 인식 확산을 위한 노력을 전개해야 한다.
- ④ 이 외에 필요한 요건이 있다고 생각하시면, 구체적으로 작성 부탁드립니다.  
( )

## 2) 사건 해결 과정의 안전망 부족

☐ 실질적 가해자 징계 방안 미흡

: 느슨한 연대 형태의 집단이나 개인이 다수인 문화 분야의 특성 때문에 사건 이후 징계를 할 수 있는 주체가 분명하지 않거나 실질적 징계 효과를 줄 수 있는 수단이 부재한 경우가 많음.

☐ 피해자/신고자에 대한 2차 가해 발생

: 신고 이후 가해자와 연결된 세력의 2차 가해가 다수 발생하며, 이는 평판과 네트워크의 중심의 노동 시장 특성과 결합하여 피해자/신고자의 복귀를 더욱 어렵게 만드는 요인이 됨.

2-1. 위의 현상들이 성불평등 해소를 위한 정책 목표에서 있어서 얼마나 중요하게 다루어져야 한다고 생각하십니까?

전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	다소 중요하다	매우 중요하다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

2-2. 위의 현상들에 대한 정책적 개입이 이루어진다면 성불평등 개선에 얼마나 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

전혀 효과 없다	별로 효과 없다	보통이다	다소 효과 있다	매우 효과 있다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

2-3. 사건 해결 과정의 안전망 부족을 해소하기 위해 필요한 요건이 무엇인지 선생님의 의견과 완벽하게 동일하지 않아도 가장 가까운 것을 선택해주시기 바랍니다.

- ① 피해/신고자에 대한 2차 가해 행위를 강력한 범죄로 규정하고 적극적인 처벌 등의 노력을 확대해야 한다.
- ② 공공 지원 사업 중심으로 가해자에 대한 수혜기회 제한 등의 구체적인 방안과 지침을 확립해야 한다.
- ③ 협회 등 관련 단체들을 중심으로 한 자율적인 징계 방안 및 관련 지침 마련과 집행을 적극적으로 지원해야 한다.
- ④ 이 외에 필요한 요건이 있다고 생각하시면, 구체적으로 작성 부탁드립니다.

( )

### 3) 사후 회복을 위한 노력 강화를 위해 필요한 요건이 무엇인지

☐ 피해자/신고/지원자의 개인적 피해에 대한 사후 회복을 위한 방안 부족

: 해당 사건의 해결 이후 지속될 수 있는 트라우마 등의 정신적 피해의 회복이나 경제적 피해를 회복하기 위한 사회적 지원이 부족함

☐ 피해자/신고/지원자의 직업적 피해에 대한 사후 회복을 위한 방안 부족

: 사건 이후 피해자의 직업, 노동으로의 복귀를 도울 수 있는 구체적인 방안이나 노력이 부족함

### 3-1. 위의 현상들이 성불평등 해소를 위한 정책 목표에서 있어서 얼마나 중요하게 다루어져야 한다고 생각하십니까?

전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	다소 중요하다	매우 중요하다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

### 3-2. 위의 현상들에 대한 정책적 개입이 이루어진다면 성불평등 개선에 얼마나 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

전혀 효과 없다	별로 효과 없다	보통이다	다소 효과 있다	매우 효과 있다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

### 3-3. 사후 회복을 위한 노력 부족을 해소하기 위해 필요한 요건이 무엇인지 선생님의 의견과 완벽하게 동일하지 않아도 가장 가까운 것을 선택해주시기 바랍니다.

- ① 피해자 및 신고/지원자에 대한 심리 지원 방안을 마련하고 실행해야 한다.
- ② 피해자/신고/지원자의 직업적 복귀를 돕기 위한 컨설팅과 구직 활동 지원 방안을 마련하고 실행해야 한다.
- ③ 피해자 및 신고/지원자에 대한 경제적 보상을 강화하고 관련 민간 서비스 활용을 지원해야 한다.
- ④ 이 외에 필요한 요건이 있다고 생각하시면, 구체적으로 작성 부탁드립니다.  
( )



### 3. 문화(예술, 산업)계 성인지 수준 미흡

#### 1) 성평등 인식 교육의 한계

##### ☐ 성평등 인식 교육의 주체-대상의 불확실성

: 개인과 느슨한 연대 중심으로 이루어진 문화 분야의 특성상 성평등 인식 교육을 실행할 수 있는 주체와 교육의 대상이 불확실함.

##### ☐ 성평등 인식 교육의 강제성 미흡

: 일부 사업 참여자를 제외하면 문화 분야 종사자에 대해 성평등 인식 교육을 강제할 수 있는 수단이 제한됨.

#### 1-1. 위의 현상들이 성불평등 해소를 위한 정책 목표에서 있어서 얼마나 중요하게 다루어져야 한다고 생각하십니까?

전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	다소 중요하다	매우 중요하다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

#### 1-2. 위의 현상들에 대한 정책적 개입이 이루어진다면 성불평등 개선에 얼마나 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

전혀 효과 없다	별로 효과 없다	보통이다	다소 효과 있다	매우 효과 있다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

#### 1-3. 성평등 인식 교육의 한계를 해소하기 위해 필요한 요건이 무엇인지 선생님의 의견과 완벽하게 동일하지 않아도 가장 가까운 것을 선택해주시기 바랍니다.

- ① 공공 지원사업 수혜자에 대해 성평등 인식 교육을 강제하고 그 대상 사업을 점차 확대해야 한다.
- ② 온라인 교육 등 교육 방식의 다양화를 통해 성평등 인식 교육에 대한 접근성을 높여야 한다.
- ③ 문화 분야의 성평등 인식 개선을 위한 교육 전문 기관 및 강사를 적극적으로 육성하고 파견하기 위한 노력을 전개해야 한다.
- ④ 이 외에 필요한 요건이 있다고 생각하시면, 구체적으로 작성 부탁드립니다.  
( )

## 2) 정책 영역의 성평등 인식 한계

### ☐ 문화 분야의 특성을 고려한 성평등 인식의 부족

: 성평등 논의에서 문화 분야의 특성에 대한 이해와 고민이 충분히 이루어지지 못하고 있으며, 이에 대한 정책적 관심도 부족한 상황임

### ☐ 정책 담당자의 성인지 감수성 부족

: 문화 정책 담당자의 성평등 관련 인식의 한계로 인해 사업 기획과 집행 과정에서 성인지적 노력이 적극적으로 이루어지지 못함.

### 2-1. 위의 현상들이 성불평등 해소를 위한 정책 목표에서 있어서 얼마나 중요하게 다루어져야 한다고 생각하십니까?

전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	다소 중요하다	매우 중요하다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

### 2-2. 위의 현상들에 대한 정책적 개입이 이루어진다면 성불평등 개선에 얼마나 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

전혀 효과 없다	별로 효과 없다	보통이다	다소 효과 있다	매우 효과 있다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

### 2-3. 정책 영역의 성평등 인식 한계를 해소하기 위해 필요한 요건이 무엇인지 선생님의 의견과 완벽하게 동일하지 않아도 가장 가까운 것을 선택해주시기 바랍니다.

- ① 문화 정책 담당 대상의 성인지 교육을 개발하고 대폭 확대해야 한다.
- ② 문화정책 전반의 성평등 정도 진단 및 컨설팅 시스템을 통해 성평등 전략 정도, 미래방향을 구축할 수 있도록 해야 한다.
- ③ 성평등 정책사업 적극도 정도를 정책 사업 담당자 평가에 반영하여 적극적 자세를 견인해야 한다.
- ④ 이 외에 필요한 요건이 있다고 생각하시면, 구체적으로 작성 부탁드립니다.  
( )

## 3) 문화계 고유의 성인지 인식의 특수성과 한계

☐ 남성 중심으로 구성된 문화 분야의 가치를 옹호하는 인식 고착

: 표현의 자유, 예술적 자율성 등의 가치를 남성 중심 문화를 옹호하거나 정당화하기 위한 전략으로 활용하는 인식의 고착.

☐ 예술성과 성평등을 분리하는 인식의 지속

: 수월성, 예술성 등의 가치를 성평등의 가치보다 우선시하는 인식이 지속되면서 예술적 성취를 얻은 이들의 성불평등 행위에 대한 정당화나 영향력의 확대가 용인되는 상황이 반복됨.

3-1. 위의 현상들이 성불평등 해소를 위한 정책 목표에서 있어서 얼마나 중요하게 다루어져야 한다고 생각하십니까?

전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	다소 중요하다	매우 중요하다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

3-2. 위의 현상들에 대한 정책적 개입이 이루어진다면 성불평등 개선에 얼마나 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

전혀 효과 없다	별로 효과 없다	보통이다	다소 효과 있다	매우 효과 있다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

3-3. 문화계 고유의 성인지 인식의 특수성과 한계를 해소하기 위해 필요한 요건이 무엇인지 선생님의 의견과 완벽하게 동일하지 않아도 가장 가까운 것을 선택해 주시기 바랍니다.

- ① 의사결정구조 등 문화 정책 및 사업에서의 성평등 구조를 마련해야 한다.
  - ② 문화계에 팽배한 우수성, 전문성의 가치를 성평등을 고려한 가치로 재편하기 위해 노력해야 한다.
  - ③ 문화 정책 및 사업을 성평등을 고려한 기준으로 재편성하고 이를 평가 및 심사 시에 활용할 수 있는 기준을 마련해야 한다.
  - ④ 이 외에 필요한 요건이 있다고 생각하시면, 구체적으로 작성 부탁드립니다.
- ( )

#### 4. 성평등 환경을 위한 인프라 부족

##### 1) 정책 의지 부족

☐ 성불평등 개선을 위한 조직적 노력 부족

: 성평등 관련 사업을 위한 인력의 확보나 사업의 발굴, 집행 등을 위한 노력에 소극적임

☐ 성평등 관련 예산 투입 부족

: 성평등 실현을 위한 예산(성인지예산) 확보를 위한 노력이 미흡하며 관련 예산 규모 역시 부족함

1-1. 위의 현상들이 성불평등 해소를 위한 정책 목표에서 있어서 얼마나 중요하게 다루어져야 한다고 생각하십니까?

전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	다소 중요하다	매우 중요하다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

1-2. 위의 현상들에 대한 정책적 개입이 이루어진다면 성불평등 개선에 얼마나 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

전혀 효과 없다	별로 효과 없다	보통이다	다소 효과 있다	매우 효과 있다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

1-3. 정책 의지 부족을 해소하기 위해 필요한 요건이 무엇인지 선생님의 의견과 완벽하게 동일하지 않아도 가장 가까운 것을 선택해주시기 바랍니다.

- ① 성평등 예산 비율 증가에 대한 문화부 내부의 목표치를 설정, 관리해야 한다.
- ② 성평등 담당관 및 관련 부서의 권한을 강화해야 한다.
- ③ 성평등 관련 사업을 전담할 수 있는 실행 기관이나 조직을 설립해야 한다.
- ④ 이 외에 필요한 요건이 있다고 생각하시면, 구체적으로 작성 부탁드립니다.

(

)

## 2) 정책 기반의 부족

☐ 성평등 개선의 중장기 목표 설정 부재

: 문화분야 고유의 성평등 환경 조성을 위한 중장기 목표가 부재함

☐ 문화분야 성불평등 구조에 대한 조사 연구 부족

: 문화 분야의 성불평등 구조를 개선하기 위한 조사, 통계 등의 기반이 부족하여 관련 정책 수행을 위한 양적-질적 근거 마련에 한계가 있음

☐ 성평등 인식 개선을 위한 교육 커리큘럼 부족

: 성평등 인식 개선을 위한 교육에 활용할 수 있는 커리큘럼, 교육 자료 등이 충분히 마련되어 있지 못함

## 2-1. 위의 현상들이 성불평등 해소를 위한 정책 목표에서 있어서 얼마나 중요하게 다루어져야 한다고 생각하십니까?

전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	다소 중요하다	매우 중요하다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

## 2-2. 위의 현상들에 대한 정책적 개입이 이루어진다면 성불평등 개선에 얼마나 효과가 있을 것이라고 생각하십니까?

전혀 효과 없다	별로 효과 없다	보통이다	다소 효과 있다	매우 효과 있다
① —————	② —————	③ —————	④ —————	⑤ —————

## 2-3. 정책 기반의 부족을 해소하기 위해 필요한 요건이 무엇인지 선생님의 의견과 완벽하게 동일하지 않아도 가장 가까운 것을 선택해주시기 바랍니다.

- ① 문화분야 성평등 관련 통계 조사를 확대 및 정례화 해야 한다.  
 ② 문화분야 성평등 관련 정책 자료 확보를 위한 연구·개발을 확대해야 한다.  
 ③ 문화분야 성평등 실현을 위한 중장기 계획을 법제화 등을 통해 강제해야 한다.  
 ④ 이 외에 필요한 요건이 있다고 생각하시면, 구체적으로 작성 부탁드립니다.  
 ( )

## 「문화 정책의 성평등 관점 정착과 발전을 위한 방안」 델파이 2차 설문지

안녕하십니까?

1. 본 ‘문화 정책의 성평등 관점 정착과 발전을 위한 방안’ 연구를 위한 델파이조사에 참여하여 주셔서 진심으로 감사드립니다. 본 조사에 끝까지 참여하시어 좋은 결과를 얻을 수 있도록 도움 부탁드립니다.
2. 본 델파이조사는 성평등 문화 정책 분야의 전문가를 대상으로 성평등한 문화 정책의 수립과 실행을 위한 우선순위 및 방향성을 알아보는 조사로 총 2회에 걸쳐 진행되며, 본 조사는 2차에 해당됩니다.
3. 성불평등 요인에 대한 질문은 완벽하게 본인의 의견과 동일하지 않으셔도 가장 가까운 의견으로 선택해주시기 바랍니다.
4. 마지막으로 본 조사에 대한 응답 내용은 연구의 목적으로만 사용할 것을 약속드립니다.

2019년 10월

한국문화관광연구원

담당자 : 한국문화관광연구원

이성민 연구원(한국문화관광연구원 연구원, 02-2669-6971)

김혜인 연구위원, 김지학 차석전문원

**Part 1 문화(예술, 산업) 분야 성불평등 해소를 위한  
정책 영역 우선순위 및 효과성**

**1. 노동구조의 성불평등 해소**

1) 성평등정책적 접근으로서 어느 영역이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책영역)	1	2	3	4	5	(B 정책영역)
문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성에 대한 전반적 해소	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성별화된 노동 시장 구조 개선
문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성에 대한 전반적 해소	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성별화된 의사결정 개선
성별화된 노동 시장 구조 개선	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성별화된 의사결정 개선

2) 정책적 효과성이 높은 영역은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책영역)	1	2	3	4	5	(B 정책영역)
문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성에 대한 전반적 해소	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성별화된 노동 시장 구조 개선
문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성에 대한 전반적 해소	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성별화된 의사결정 개선
성별화된 노동 시장 구조 개선	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성별화된 의사결정 개선

## 2. 성폭력 피해 관련 안전망 마련

1) 성평등정책적 접근으로서 어느 영역이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책영역)	1	2	3	4	5	(B 정책영역)
신고 단계의 안전망 마련	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	사건 해결 과정의 안전망 마련
신고 단계의 안전망 마련	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	사후 회복을 위한 노력 지원
사건 해결 과정의 안전망 마련	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	사후 회복을 위한 노력 지원

2) 정책적 효과성이 높은 영역은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책영역)	1	2	3	4	5	(B 정책영역)
신고 단계의 안전망 마련	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	사건 해결 과정의 안전망 마련
신고 단계의 안전망 마련	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	사후 회복을 위한 노력 지원
사건 해결 과정의 안전망 마련	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	사후 회복을 위한 노력 지원

## 3. 문화(예술, 산업)계 성인지 개선

1) 성평등정책적 접근으로서 어느 영역이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책영역)	1	2	3	4	5	(B 정책영역)
성평등 인식 교육의 의무화	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	정책 관계자의 성평등 인식 개선
성평등 인식 교육의 의무화	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화계 특수성을 고려한 성인지 개선 교육 및 홍보 확대
정책 관계자의 성평등 인식 개선	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화계 특수성을 고려한 성인지 개선 교육 및 홍보 확대



## 2) 정책적 효과성이 높은 영역은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책영역)	1	2	3	4	5	(B 정책영역)
성평등 인식 교육의 의무화	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	정책 관계자의 성평등 인식 개선
성평등 인식 교육의 의무화	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화계 특수성을 고려한 성인지 개선 교육 및 홍보 확대
정책 관계자의 성평등 인식 개선	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화계 특수성을 고려한 성인지 개선 교육 및 홍보 확대

## 4. 성평등 환경을 위한 인프라 마련

## 1) 성평등정책적 접근으로서 어느 영역이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책영역)	1	2	3	4	5	(B 정책영역)
문화분야 성평등정책 예산 및 조직의 확보	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화분야 성평등환경에 대한 지속 통계데이터 확보
문화분야 성평등정책 예산 및 조직의 확보	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화분야 성평등정책을 위한 법률 및 제도 마련
문화분야 성평등정책을 위한 법률 및 제도 마련	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화분야 성평등환경에 대한 지속 통계데이터 확보

## 2) 정책적 효과성이 높은 영역은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책영역)	1	2	3	4	5	(B 정책영역)
문화분야 성평등정책 예산 및 조직의 확보	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화분야 성평등환경에 대한 지속 통계데이터 확보
문화분야 성평등정책 예산 및 조직의 확보	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화분야 성평등정책을 위한 법률 및 제도 마련
문화분야 성평등정책을 위한 법률 및 제도 마련	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화분야 성평등환경에 대한 지속 통계데이터 확보

## Part 2 문화(예술, 산업) 분야 성불평등 해소를 위한 정책사업 우선순위 및 효과성

### 1. 문화 분야 일자리(노동) 구조의 불공정

#### 가. 문화예술 및 문화창의 노동의 불안정성

##### 1) 성평등정책적 점

근으로서 어느 방향이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
문화분야의 특수성을 반영하는 별도의 사회 안전망을 구축해야 한다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	모든 산업에서 문화 분야와 비슷한 불안정성이 확대될 것이므로 사회 전체의 노동 정책 대안을 총체적으로 마련해야 한다

##### 2) 정책적 효과성이 높은 것은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
문화분야의 특수성을 반영하는 별도의 사회 안전망을 구축해야 한다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	모든 산업에서 문화 분야와 비슷한 불안정성이 확대될 것이므로 사회 전체의 노동 정책 대안을 총체적으로 마련해야 한다

##### 3) (OOO)을(은) 문화정책 사업으로 기획/운영할 때, 고려해야 할 부분에 대해 말씀해주세요

## 나. 성별화된 노동 시장 구조

1) 성평등정책적 접근으로서 어느 방향이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
여성의 고급 직무 진출을 위한 교육 과정 강화 및 접근성 확대에 노력을 집중해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	일정 부분의 인원 할당을 강제해서라도 여성의 고급 직무 진입과 경력 형성을 지원해야 한다.

2) 정책적 효과성이 높은 것은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
여성의 고급 직무 진출을 위한 교육 과정 강화 및 접근성 확대에 노력을 집중해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	일정 부분의 인원 할당을 강제해서라도 여성의 고급 직무 진입과 경력 형성을 지원해야 한다.

3) (OOO)을(은) 문화정책 사업으로 기획/운영할 때, 고려해야 할 부분에 대해 말씀해주세요.

## 다. 성불평등한 의사결정 구조

1) 성평등정책적 접근으로서 어느 방향이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
문화 관련 조직이나 심사위원 등의 성별 대표성을 개선하기 위해 관련 비율을 지정하고 강제해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성평등한 의사결정 구조와 공모 과정 등을 갖춘 조직 사업 등에 대해서 일정 부분 인센티브를 제공하는 방식으로 변화를 유도해야 한다.

## 2) 정책적 효과성이 높은 것은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
문화 관련 조직이나 심사위원 등의 성별 대표성을 개선하기 위해 관련 비율을 지정하고 강제해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성평등한 의사결정 구조와 공모 과정 등을 갖춘 조직 사업 등에 대해서 일정 부분 인센티브를 제공하는 방식으로 변화를 유도해야 한다.

## 3) (OOO)을(은) 문화정책 사업으로 기획/운영할 때, 고려해야 할 부분에 대해 말씀해주세요.

## 2. 성폭력 피해 관련 안전망 부재

## 가. 신고 단계의 안전망 부족

## 1) 성평등정책적 접근으로서 어느 방향이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
성폭력 관련 공익 제보 및 신고와 관련된 불이익에 대한 강력한 제재 방안을 마련해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성폭력 관련 공익 제보 및 신고자에 대해 우호적 여론이 형성될 수 있는 문화와 인식 확산을 위한 노력을 전개해야 한다.

## 2) 정책적 효과성이 높은 것은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
성폭력 관련 공익 제보 및 신고와 관련된 불이익에 대한 강력한 제재 방안을 마련해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성폭력 관련 공익 제보 및 신고자에 대해 우호적 여론이 형성될 수 있는 문화와 인식 확산을 위한 노력을 전개해야 한다.

3) (OOO)을(은) 문화정책 사업으로 기획/운영할 때, 고려해야 할 부분에 대해 말씀해주세요.

#### 나. 사건 해결 과정의 안전망 부족

1) 성평등정책적 접근으로서 어느 방향이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
피해/신고자에 대한 2차 가해 행위를 강력한 범죄로 규정하고 적극적인 처벌 등의 노력을 확대해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	공공 지원 사업 중심으로 가해자에 대한 수혜기회 제한 등의 구체적인 방안과 지침을 확립해야 한다.

2) 정책적 효과성이 높은 것은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
피해/신고자에 대한 2차 가해 행위를 강력한 범죄로 규정하고 적극적인 처벌 등의 노력을 확대해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	공공 지원 사업 중심으로 가해자에 대한 수혜기회 제한 등의 구체적인 방안과 지침을 확립해야 한다.

3) (OOO)을(은) 문화정책 사업으로 기획/운영할 때, 고려해야 할 부분에 대해 말씀해주세요.

#### 다. 사후 회복을 위한 노력 부족

1) 성평등정책적 접근으로서 어느 방향이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
피해자/신고/지원자의 직업적 복귀를 돕기 위한 컨설팅과 구직 활동 지원 방안을 마련하고 실행해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	피해자 및 신고/지원자에 대한 경제적 보상을 강화하고 관련 민간 서비스 활용을 지원해야 한다.

2) 정책적 효과성이 높은 것은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
피해자/신고/지원자의 직업적 복귀를 돕기 위한 컨설팅과 구직 활동 지원 방안을 마련하고 실행해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	피해자 및 신고/지원자에 대한 경제적 보상을 강화하고 관련 민간 서비스 활용을 지원해야 한다.

3) (OOO)을(은) 문화정책 사업으로 기획/운영할 때, 고려해야 할 부분에 대해 말씀해주세요.

### 3. 문화(예술, 산업)계 성인지 수준 미흡

#### 가. 성평등 인식 교육의 한계

1) 성평등정책적 접근으로서 어떤 사업이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
공공 지원사업 수혜자에 대해 성평등 인식 교육을 강제하고 그 대상 사업을 점차 확대해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화 분야의 성평등 인식 개선을 위한 교육 전문 기관 및 강사를 적극적으로 육성하고 파견하기 위한 노력을 전개해야 한다.

2) 정책적 효과성이 높은 사업은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
공공 지원사업 수혜자에 대해 성평등 인식 교육을 강제하고 그 대상 사업을 점차 확대해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화 분야의 성평등 인식 개선을 위한 교육 전문 기관 및 강사를 적극적으로 육성하고 파견하기 위한 노력을 전개해야 한다.

3) (OOO)을(은) 문화정책 사업으로 기획/운영할 때, 고려해야 할 부분에 대해 말씀해주세요.

## 나. 정책 영역의 성평등 인식 한계

1) 성평등정책적 접근으로서 어떤 사업이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
문화정책 전반의 성평등 정도 진단 및 컨설팅 시스템을 통해 성평등 전략 정도, 미래방향을 구축할 수 있도록 해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성평등 정책사업 적극도 정도를 정책 사업 담당자 평가에 반영하여 적극적 자세를 견인해야 한다.

2) 정책적 효과성이 높은 사업은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
문화정책 전반의 성평등 정도 진단 및 컨설팅 시스템을 통해 성평등 전략 정도, 미래방향을 구축할 수 있도록 해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성평등 정책사업 적극도 정도를 정책 사업 담당자 평가에 반영하여 적극적 자세를 견인해야 한다.

3) (OOO)을(은) 문화정책 사업으로 기획/운영할 때, 고려해야 할 부분에 대해 말씀해주세요.

## 다. 문화계 고유의 성인지 인식의 특수성과 한계

1) 성평등정책적 접근으로서 어떤 사업이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
의사결정구조 등 문화 정책 및 사업에서의 성평등 구조를 마련해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화 정책 및 사업을 성평등을 고려한 기준으로 재편성하고 이를 평가 및 심사 시에 활용할 수 있는 기준을 마련해야 한다.



2) 정책적 효과성이 높은 사업은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
의사결정구조 등 문화 정책 및 사업에서의 성평등 구조를 마련해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화 정책 및 사업을 성평등을 고려한 기준으로 재편성하고 이를 평가 및 심사 시에 활용할 수 있는 기준을 마련해야 한다.

3) (OOO)을(은) 문화정책 사업으로 기획/운영할 때, 고려해야 할 부분에 대해 말씀해주세요.

#### 4. 성평등 환경을 위한 인프라 부족

##### 가. 정책 의지 부족

1) 성평등정책적 접근으로서 어떤 사업이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
성평등 예산 비율 증가에 대한 문화부 내부의 목표치를 설정, 관리해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성평등 담당관 및 관련 부서의 권한을 강화해야 한다.

2) 정책적 효과성이 높은 사업은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
성평등 예산 비율 증가에 대한 문화부 내부의 목표치를 설정, 관리해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	성평등 담당관 및 관련 부서의 권한을 강화해야 한다.

3) (OOO)을(은) 문화정책 사업으로 기획/운영할 때, 고려해야 할 부분에 대해 말씀해주세요.

#### 나. 정책 기반의 부족

1) 성평등정책적 접근으로서 어떤 사업이 더 우선되어야 한다고 생각하십니까?

※ A정책이 더 우선순위가 있다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 우선순위가 있다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
문화분야 성평등 관련 통계 조사를 확대 및 정례화 해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화분야 성평등 실현을 위한 중장기 계획을 법제화 등을 통해 강제해야 한다.

2) 정책적 효과성이 높은 사업은 어느 쪽이라고 생각하십니까?

※ A정책이 더 효과성이 높다-1,2 / 중간-3 / B정책이 더 효과성이 높다-4,5

(A 정책)	1	2	3	4	5	(B 정책)
문화분야 성평등 관련 통계 조사를 확대 및 정례화 해야 한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	문화분야 성평등 실현을 위한 중장기 계획을 법제화 등을 통해 강제해야 한다.

3) (OOO)을(은) 문화정책 사업으로 기획/운영할 때, 고려해야 할 부분에 대해 말씀해주세요.

Part 3. 정책 방향에 대한 의견

1. 성평등한 문화 정책 수립 및 집행을 위한 의견을 자유롭게 기술하여 주십시오.



## 참여 연구진

### 연구책임자

김혜인 (한국문화관광연구원 연구위원) : 연구총괄, 제1장, 제2장, 제3장 제2절 일부,  
제4장 제2절, 제6장 제2절

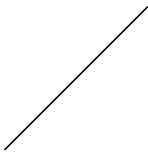
이성민 (한국문화관광연구원 연구원) : 제1장, 제4장, 제6장 제1절

### 공동연구자

김지학 (한국문화관광연구원 차석전문원) : 제3장 제1절, 제5장

채석진 (북한대학원대학교 심연북한연구소 연구원) : 제3장 제2절 일부

홍지현 (여성정책연구원 부연구위원) : 제3장 제2절 일부



## 문화정책의 성평등관점 정착과 발전방향

발 행 인 김 대 관

발 행 처 한국문화관광연구원

서울시 강서구 금남화로 154

전화 02-2669-9800 팩스 02-2669-9880

<http://www.kcti.re.kr>

인 쇄 일 2019년 12월 12일

발 행 일 2019년 12월 12일

인 쇄 인 (주)디자인여백플러스

ISBN : 978-89-6035-799-0 93300





[www.kcti.re.kr](http://www.kcti.re.kr)