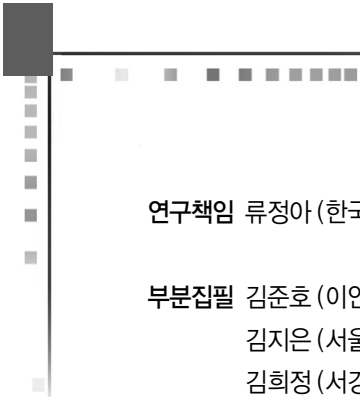


성평등 문화정책 현황 및 발전방안

류정아



한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute



연구책임 류정아 (한국문화관광연구원 선임연구위원)

부분집필 김준호 (이안전락컨설팅 대표)

김지은 (서울대학교 인류학 박사 수료)

김희정 (서강대학교 신문방송학 석사)

정다애 (한양대학교 관광학 석사)

정찬영 (한양대학교 관광학 박사)

자문위원 고은하 (DEEP Korea 대표)

김효선 (여성신문사 사장)

문현아 (서울대학교 국제학연구소 연구원)

이수연 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

이혜경 (문화체육관광부 성평등문화정책위원회 위원장)

최혜자 (문화디자인자리 대표)

서 문

미국에서 성폭력과 성희롱을 폭로하기 위해서 해시태그 달기 운동으로 시작된 미투운동(Me Too movement, #MeToo)이 우리나라에서는 한 현직 검사의 성폭력 실상 고발로 갑작스럽게 타올라 실로 상상을 초월하는 인물들에 대한 고소고발이 이어졌다. 이 현상은 더 나아가 과거 10년 가까운 시간 동안 문화정책에서 거의 소외되어 있었던 성평등 문화정책의 현주소를 재점검 해보아야 한다는 자성을 불러 일으켰다.

경제적으로나 기술적으로나 선진국 대열에 들어있지만, 오래 동안 굳어져 왔던 젠더의식이나 성편견 고정관념은 우리사회가 안일하게 대처해 온 결과이다. 지금이라도 성평등 문화를 확산시키고, 문화예술 분야에서 성평등 가치를 제고하는데 실효성 있는 정책적 대안과 방향을 세워야 할 필요가 있다.

지난 겨울 더 나은 사회를 향한 열망은 촛불시위로 나타났고, 광장으로의 참여와 소통이 더해지면서 새로운 정부의 출범을 낳았다. 앞으로 또 새로운 미래가치를 구현하는 대한민국이 되는데 문화계가 앞장서서 함께 동참해야하는 것은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다.

여디서부터 이 문제를 풀어야 하는지 고민하는 과정에서 21세기 성평등 문화정책의 방향성을 다시 재정립하고자 시작된 본 연구가, 백범 김구 선생의 말씀처럼 ‘문화로 아름다운 대한민국’을 만들어가는 과정의 중요한 디딤돌이 되기를 희망한다.

2018년 7월

한국문화관광연구원

원 장 김 정 만

연구개요 ● ●



1. 서론

가. 연구 배경 및 목적

- 성평등 문화정책의 중요성은 지속적으로 제기되어 왔음에도 불구하고, 문화체육관광부 내부에서는 시급성의 차원에서, 여성가족부에서는 예산 부족의 이유로 문화예술 분야 성차별 현상과 이로 인해 야기되는 다양한 문제에 대한 정책적 관심이 최근 10년간 거의 부재하였음
- 2018년 초부터 미투운동으로 촉발된 성·연령·계층 간 젠더 갈등 문제가 문화예술 분야에서 두드러지게 부각되면서 젠더관점의 정책 적용의 필요성과 시급성이 제기됨
- 본 연구는 최근 10년간 추진되었던 성평등 문화정책의 현황을 살펴보고, 그 성과와 한계, 문제점 등을 분석하여 향후 보다 발전적인 차원에서 성평등 문화정책이 추진될 수 있도록 정책방향과 관련 추진 사업 등을 제안하고 이를 위한 구체적인 전략을 제시하는 데에 목적이 있음

나. 연구 범위 및 방법

1) 연구의 범위

- 성평등 문화정책의 지향점, 성과와 한계
- 문화부 차원의 성평등 문화정책 추진 내용 및 관련 사업의 성과
- 성불평등 현황, 페미니즘 등 젠더 갈등의 사회문화적 환경 분석
- 성평등 문화정책 관련 전문가의 성평등 문화정책 인식조사
- 미투운동 관련 문화분야 성평등 문화정책의 위상 및 지향점

- 정부 차원의 성평등 문화정책 추진의 중요성 및 정책방향 제시

2) 연구 방법

- 선행연구·국내외 정책 및 사례 분석을 통해 성평등 문화정책의 성과와 한계 및 시사점 도출
- 전문가 자문회의 및 성평등 문화정책 관련 문화예술계 전문가 설문조사를 통해 성평등 문화정책의 추진 방향 설정

다. 연구의 기대효과

- 성평등 문화정책의 확대 및 지속적인 추진 방향 설정으로 문화예술계 성평등 문화환경 조성
- 여성문화예술인의 인권보호 및 예술활동 증진
- 일반국민 대상 성평등 문화 확산을 통해 우리 사회 내 성별 갈등 해소 및 다양성에 존중받는 사회 실현
- 문화부 내 성평등 문화정책 전담부서 설치를 위한 정책환경 조성

2. 젠더갈등의 사회문화적 환경 분석

가. 우리나라 성불평등 현황

- 2016년 기준 우리나라 국가성평등지수는 72.7로 전년대비 2.5p 상승. 그 중 의사결정분야는 26.5로 5년 간 7.6p 상승했지만 타 분야에 비해 현저히 낮은 수치
- OECD가 경제활동을 하는 성인 남녀의 여가시간과 개인 유지 시간 차이를 분석한 결과, 우리나라 남성의 여가시간은 OECD 평균보다

- 높은 반면, 여성은 조사국 중 가장 낮은 시간 기록
- 여성의 경제활동 참가율은 2017년 52.7% 기록. 우리나라 남녀 간 임금격차는 2014년 36.7%로 OECD 평균보다 22.7% 높은 결과
 - ‘2017 문화향수 실태조사’에 따르면 남성예술인의 연평균소득은 1,519만원인데 반해 여성예술인은 954만원으로 남성의 63%에 불과
 - 2015년 기준 여성예술인이 정부 및 지자체로부터 받은 평균 지원금 역시 남성의 73%에 그침

나. 페미니즘과 미투운동

- 미국 사회운동가 타라나 버크(Tarana Burke)에 의해 2007년부터 시작된 미투운동은 2017년 10월 할리우드 유명 제작자 하비 와인스타인의 성추문을 계기로 사회적으로 확산됨
- 국내의 경우 서지현 검사가 2018년 1월 말 JTBC 뉴스룸에서 검찰 내 성폭력을 폭로하면서 전국적으로 확산되었고, 정부는 ‘공공부문 성희롱·성폭력 근절 보완대책’ 발표와 ‘성희롱·성폭력 특별신고센터’ 임시 운영, ‘성폭력 대책 범정부 협의체’를 구성해 공공기관 대상 특별점검 실시
- 미투운동을 통해 아직까지 차별이 존재하는 사회구조와 사회구성원의 의식 변화 요구

다. 젠더 갈등과 디지털미디어

- 여성혐오(misogyny)는 여성을 남성과 동등한 주체로 인정하지 않으며 여성을 객체화, 타자화하는 것
- 가부장적 이데올로기 기반의 남성주의적 사고가 남성중심적 경제개발 과정에서 사회에 확산되어 왔으며, 최근 취업난 등의 경제위기와 경쟁 상황 속에서 여성혐오는 남성연대의 놀이문화이자 남성

성의 갈등과 헤게모니적 남성성의 위기, 권리와 책임의식의 부정
합성 등을 보여주는 현상으로 자리잡음

- 강남역 여성혐오 살인사건을 통해 우리사회에서도 여성혐오가 공
론화되기 시작

○ 보편화된 디지털미디어는 사회의 젠더 불평등을 자연스럽게 고착화
하고 심화시키는 한편, 동시에 문제의식을 확산하고 대항담론을 형
성하는 공론장으로써의 역할을 수행함

3. 성평등 문화정책의 내용

가. 성평등 문화정책의 의미와 가치

○ 성평등 문화정책은 문화 분야에서 성평등을 실현하기 위한 정책
- 정부가 문화와 예술의 발전을 위해 정책을 기획하고 집행해 나가
는 데 있어서 남성과 여성의 특성과 차이를 반영함으로써 정책의
효과가 양성 간에 형평성과 평등을 가져오도록 하는 성인지적 정
책의 한 분야

○ 성평등 문화정책의 목표는 여성들이 공공연한 차별과 폭력으로부터
자신을 보호하고 평등을 성취하려는 성평등 구현의 목표를 문화적
권리의 개념 안에서 포괄하는 것

나. 기존 성평등 문화정책의 추진과정과 내용

○ 문화체육관광부는 지역의 역사성과 특수성을 반영한 양성평등 관점
에서 문화콘텐츠를 발굴하는 양성평등 지역문화 확산사업과 여성리
더 발굴·소개·격려를 위한 여성문화인 네트워크 사업, 양성평등 문
화콘텐츠 제작·배포로 양성평등 문화확산에 기여하기 위한 양성평

등 문화환경 조성사업 등의 지원 사업을 추진한 바 있음

다. 성평등 문화정책 기반과 환경

- 제2차 양성평등 기본계획(2028~2022) 발표에 따라 문화체육관광부도 2018년 시행계획(안)을 수립함
 - 성평등 언어문화 기반 조성을 위한 공공언어 사용 지원
 - 언론·미디어 종사자에 대한 양성평등 교육 실시
 - 방송 예비인력 양성 단계에서 양성평등 교육 실시
 - 연차 사용 활성화
 - 여성 대중문화 예술인의 폭력 피해 지원

라. 기존 성평등 문화정책의 한계와 문제점

- 90년대 중반부터 성평등 문화정책과 관련된 연구가 지속되어 왔으나 국가적 차원의 문화정책과는 연계되지 못했음
- 성평등 문화정책 수행에 있어 두 주관부처인 문화체육관광부와 여성가족부의 문제의식, 사업방향성, 정책 필요성 등이 다르고, 성평등과 관련한 정책목표와 전략을 공유하지 않았기 때문에 정책적 사각지대에 남을 수밖에 없었음
- 또한 정책 수립 및 시행자들의 젠더 감수성의 부재와 무관심 역시 한계로 꼽힘

4. 성평등 문화정책 대내외적 추진 환경

가. 성평등 정책과 문화다양성 정책의 관계

- 유네스코는 2005년 「문화다양성의 증진과 보호를 위한 협약」을

통해 인권과 기본적 자유 증진을 위해 성평등을 핵심 지표로 삼고
모니터링하고 있음

- 문화부문에서의 성평등한 법률적 체제 보장
- 문화 상품과 서비스의 생산자로서 여성을 지원하는 정책 방안
- 문화, 활동, 상품, 서비스에 접근하는 여성의 기회를 증진하는 정책 방안

나. 문화예술분야의 성평등 증진을 위한 해외사례

- 오스트리아 의회는 2016년 11월 영화산업에서 젠더균형을 촉진하기 위한 결의안을 채택했으며, 스웨덴 필름 기관(Swedish Film Institute)은 벡델 테스트(Bechdel Test)를 스웨덴 영화 및 텔레비전 프로그램에 적극적으로 활용
- 아일랜드 연극계는 ‘여성주의자 깨우기’운동을 통해 성별 균형에 더 많은 관심을 기울이도록 요구함으로써 아일랜드 예술계의 전반적인 성평등 증진에 기여함

5. 전문가 설문조사 결과 분석

조 사 명	성평등 문화정책 관련 전문가 설문조사
조사목적	성평등 문화정책 성과와 한계 분석 및 향후 방향성 정립
조사대상	성평등 문화정책 관련 문화예술계 전문가 381명
표 본 수	102명
조사방법	온라인조사 (Online Survey)
조사기간	2018년 7월 4일 ~ 13일 (총 10일)
조사내용	· 성평등 문화정책 평가 · 성평등 문화정책 환경과 미투운동의 관련성 · 성평등 문화정책 향후 추진방향

- 성평등 문화정책 관련 전문가들을 대상으로 성평등 문화정책 평가, 성평등 문화정책 환경과 미투운동의 관련성, 성평등 문화정책의 향후 추진방향 등에 대한 의견을 수렴하였음
- 국내 문화행정에 젠더의식의 반영 정도를 묻는 질문에 “50% 이하”라고 응답한 사람이 전체의 60%에 달했고, 성평등 문화정책의 필요성에 대해서는 84%가 필요하다고 응답함. 문화계 성평등을 위해 우선적으로 고려해야 할 사항으로 “성차별 인식개선”(57%)이라고 답했고, 향후 성평등 문화정책 수립 시 가장 역점을 두어야 할 사항으로 “성차별 금지법과 같은 관련 법 제정”(28%), “고용 투명화 시스템 구축”(23%) 순으로 선택함

6. 성평등 문화정책의 추진 방향

가. 기반 조성 및 제도 개선

- 성차별 금지를 위한 법적근거 마련(예: 성평등 문화법)
- 문화정책 사업의 성별영향평가 및 성평등 평가지표 개발
- 성평등 문화정책 전담부서 설치 및 성평등 정책관 배치
- 여성문화활동 통계DB 및 일자리 플랫폼 구축
- 성평등 문화정책 예산 100억 확보
- 대통령 직속 성평등 정책위원회 설치

나. 젠더(여성)문화정책 전문인력의 체계적 양성 및 활동 지원

- 성평등 문화정책 전문인력 양성 및 활용가치 증대

- 여성문화전문인력 실태조사 및 통계 DB 구축
- 문화기획자 양성평등 프로그램 개발 및 지원
- 양성평등교육 네트워크 활동 지원사업 활성화
- 예술인 복지재단 여성예술인력 지원 전담부서 설치
- 젠더문화정책 연구센터 설립
- 젠더문화소모임 활성화 및 네트워크 지원

다. 젠더 감수성 프로그램 개발 및 선순환 효과 제고

- 정규 교과과정에서 사용되는 교과서 내용의 젠더감수성 평가
- 유아 및 초중고 교사 대상 젠더감수성 교육프로그램 이수 의무화
- 여성문화(양성평등)콘텐츠 개발 및 활용
- 여성문화와 지역 연계형 지역활성화 프로그램 개발
- 성평등 문화정책(젠더정책) 지식정보 플랫폼 구축
- 방송·SNS 등 미디어의 젠더감수성 평가시스템 개발 및 활용

라. 여성문화예술인력 고용 및 입직 안정화 방안 수립

- 여성문화예술인력의 교육/입직/이직 정보 네트워크 구축
- 문화예술분야 여성임원 할당제 및 인센티브제도 구축
- 직장 내 여성문제 전담 소통창구 설치
- 문화예술분야 고용정보 및 젠더정책 지식정보 플랫폼 구축
- 문화관련 작업장 내 젠더문제 고충처리 및 소통창구 설치 지원 사업

제1장 서론	1
제1절 연구 배경 및 목적	3
1. 연구 배경	3
2. 연구 목적	4
제2절 연구 방법	5
제3절 선행연구 분석	6
1. 정책방향 정립 관련 연구	6
2. 실태조사	7
3. 정책 지표 연구	9
4. 통계 DB 구축연구	10
 제2장 젠더갈등의 사회문화적 환경 분석	 13
제1절 우리나라 성불평등 현황	15
1. 성평등 지수	15
2. 성별 불평등 실태	19
제2절 페미니즘과 미투운동	24
1. 미투운동의 의미와 사회적 파장	24
2. 국내외 사례	26
3. 미투현상의 원인	28
4. 미투운동의 확산과 사회적 의미	30
제3절 젠더 갈등과 디지털미디어	31
1. 젠더 갈등의 양상	31
2. 디지털미디어의 영향	37
 제3장 성평등 문화정책의 내용	 43
제1절 성평등 문화정책의 의미와 가치	45
1. 성평등 문화정책의 개념과 가치	45
2. 우리나라 성평등 문화정책의 발전과정과 한계	46
제2절 기존 성평등 문화정책의 추진과정과 내용	51

1. 문체부 양성평등 지역문화 확산사업	51
2. 여성문화인 네트워크 사업	58
3. 양성평등 문화환경 조성사업	59
제3절 성평등 문화정책 기반 및 환경	63
1. 제2차 양성평등정책 기본계획과 성평등 문화정책	63
2. 문화체육관광부 성평등 문화정책위원회	69
제4절 기존 성평등 문화정책의 한계와 문제점	71
1. 성평등 문화정책에 대한 국가적 차원의 전반적 무관심	71
2. 문화체육관광부와 여성가족부 사이의 틈새 정책	72
제4장 성평등 문화정책의 대외적 추진 환경	75
제1절 성평등 정책과 문화다양성 정책의 관계	77
1. 2005 유네스코 문화다양성 협약과 성평등 정책	77
2. 대내외 문화예술 분야 성평등 현황과 문제점	83
3. UNESCO의 협약 시행을 위한 미래의 과제	86
제2절 문화예술분야의 성평등 증진 해외사례	91
제3절 전문가 설문조사 결과 분석	97
제5장 조사 개요	97
제1절 조사개요	99
제2절 조사결과	101
1. 성평등 문화정책 평가	101
2. 성평등 문화정책 환경과 미투운동의 관련성	106
3. 성평등 문화정책 향후 추진방향	109
제3절 조사결과의 시사점	114
제6장 성평등 문화정책의 추진방향	115
제1절 기반 조성 및 제도 개선	117

1. 성차별 금지를 위한 법적근거 마련	117
2. 문화정책 사업의 성별영향평가 및 성평등 평가지표 개발	119
3. 성평등 문화정책 전담부서 설치 및 성평등 정책관 배치	119
4. 여성문화활동 통계 DB 및 일자리 플랫폼 구축	121
5. 성평등 문화정책 예산 100억 확보	121
6. 대통령 직속 성평등 정책위원회 설치	122
제2절 젠더(여성)문화정책 전문인력의 체계적 양성 및 활동 지원	124
1. 성평등 문화정책 전문인력 양성 및 활용가치 증대	124
2. 여성문화전문인력 실태조사 및 통계 DB 구축	125
3. 문화기획자 양성평등 프로그램 개발 및 지원	126
4. 양성평등교육 네트워크 활동 지원 사업 활성화	126
5. 예술인 복지재단에 여성예술인력 관리 전담 부서 설치	127
6. 젠더문화정책 연구센터 설립	127
7. 젠더문화소모임 활성화 및 네트워크 지원	128
제3절 젠더 감수성 프로그램 개발 및 선순환 효과 제고	130
1. 정규 교과과정에서 사용되는 교과서 내용의 젠더감수성 평가	131
2. 유아 및 초·중·고 교사 대상 젠더 감수성 교육 프로그램 이수 의무화	132
3. 여성문화(성평등) 콘텐츠 개발 및 활용	132
4. 여성문화와 지역 연계형 지역 활성화 프로그램 개발	133
5. 성평등 문화정책(젠더정책) 지식정보 플랫폼 구축	133
6. 방송·SNS 등 미디어의 젠더감수성 평가시스템 개발 및 활용	135
제4절 여성문화예술인력 고용 및 입직 안정화 방안 수립	136
1. 여성 문화예술 인력의 교육/입직/이직 정보 네트워크 구축	136
2. 문화예술분야 여성임원 할당제 및 인센티브제도 구축	138
3. 직장 내 여성문제 전담 소통창구 설치	139
4. 문화예술분야 고용정보 및 젠더정책 지식정보 플랫폼 구축	140
5. 문화관련 직장 내 젠더문제 고충처리 및 소통창구 설치 지원 사업	141
제5절 성평등 문화정책 추진 단계	142
제7장 결론	143
참고문헌	148

CONTENTS

ABSTRACT	153
부록	155
부록-1: 성평등 문화정책위원회 운영규정	157
부록-2: 설문조사표	161
부록-3: 전문가 설문조사 결과표	169
부록-4: 성평등 문화정책 관련 추가 제언	200

표 목차

〈표 1-1〉 정책방향 정립 연구현황	6
〈표 1-2〉 여성문화활동 실태조사 현황	8
〈표 1-3〉 정책지표연구 현황	9
〈표 1-4〉 통계 DB 구축 연구 현황	11
〈표 2-1〉 남녀 경제활동 참가율 비교	21
〈표 2-2〉 2014년 주요 OECD 회원국의 남녀 임금격차	21
〈표 2-3〉 성별 예술활동 수입	22
〈표 2-4〉 전업 예술인 고용형태	23
〈표 2-5〉 지원금 수혜금액	23
〈표 3-6〉 2007년 공모에 따른 선정결과와 내용	52
〈표 3-7〉 2008년 공모에 따른 선정결과와 내용	53
〈표 3-8〉 2009년 공모에 따른 선정결과와 내용	56
〈표 3-9〉 최근 3년 간 올해의 양성평등문화상 수상 내역	60
〈표 3-10〉 양성평등 청년포럼 개요	61
〈표 3-11〉 양성평등 인식개선 콘텐츠 제작 내역	62
〈표 3-12〉 양성평등기본법의 양성평등정책 기본계획 관련 규정	63
〈표 3-13〉 2018년 시행계획 과제 총괄표	65
〈표 3-14〉 성평등 문화정책위원회 운영규정 주요내용	70
〈표 3-15〉 성평등 정책 관련 예산	71
〈표 3-16〉 성인지 성과목표 달성률	72
〈표 3-17〉 여성부와 문화관광체육부의 성평등 문화정책수행의 차이	73
〈표 4-18〉 인물사례	88
〈표 4-19〉 문화예술분야 성평등 증진 해외사례	91
〈표 5-1〉 전문가 설문조사 개요	99
〈표 5-2〉 응답자 특성(n=102)	100
〈표 6-1〉 기반조성 및 제도 개선 우선순위 결과	117
〈표 6-2〉 성차별 금지 및 성평등 실현을 위한 관련 법 현황	118
〈표 6-3〉 전문인력의 체계적 양성 및 활동지원 우선순위 결과	124
〈표 6-4〉 소모임 지원 플랫폼 예시	129
〈표 6-5〉 젠더 감수성 및 선순환 효과제고 우선순위 결과	130
〈표 6-6〉 방송심의에 관한 규정 내 관련 조항	135

〈표 6-7〉 여성문화예술인 고용 확대 및 입직 안정화 우선순위 결과	136
〈표 6-8〉 현재 운영 중인 문화예술분야 고용정보 제공 공공기관 사이트	140
〈표 6-9〉 성평등 문화정책 과제 단계별 추진(안)	142
〈부록표-1〉 기존 성평등 문화정책의 수준	169
〈부록표-2〉 문화행정 내 젠더의식 반영 수준	170
〈부록표-3〉 성평등 문화정책의 사회 기여도	171
〈부록표-4〉 여성 문화활동 지원 및 기회 확대	172
〈부록표-5〉 성평등 문화정책의 필요성	173
〈부록표-6〉 일자리 관련 성차별 문제에 대한 능동적 대처방안 마련	174
〈부록표-7〉 문화예술계 여성인력 역량 제고	175
〈부록표-8〉 문화예술분야 성폭력 대책 수립	176
〈부록표-9〉 기존 성평등 문화정책의 주요 추진주체	177
〈부록표-10〉 향후 성평등 문화정책의 주요 추진주체	178
〈부록표-11〉 문화계 성평등을 위한 핵심과제 1순위	179
〈부록표-12〉 문화계 성평등을 위한 핵심과제 2순위	180
〈부록표-13〉 문화예술인들의 젠더의식	181
〈부록표-14〉 문화예술 분야 정책 담당자들의 젠더의식	182
〈부록표-15〉 문화예술 분야 미투운동 열기 원인 1순위	183
〈부록표-16〉 문화예술 분야 미투운동 열기 원인 2순위	184
〈부록표-17〉 기존 성평등 문화정책의 실효성	185
〈부록표-18〉 향후 성평등 문화정책의 주안점 1순위	186
〈부록표-19〉 향후 성평등 문화정책의 주안점 2순위	187
〈부록표-20〉 성평등 문화정책 추진 과정의 장애요인	188
〈부록표-21〉 성평등 문화정책 효과 극대화를 위한 핵심주체	189
〈부록표-22〉 분야별 핵심 과제 : 연구·조사 1순위	190
〈부록표-23〉 분야별 핵심 과제 : 연구·조사 2순위	191
〈부록표-24〉 분야별 핵심 과제 : 기반조성 및 제도개선 1순위	192
〈부록표-25〉 분야별 핵심 과제 : 기반조성 및 제도개선 2순위	193
〈부록표-26〉 분야별 핵심 과제 : 전문인력 양성 및 지원 1순위	194
〈부록표-27〉 분야별 핵심 과제 : 전문인력 양성 및 지원 2순위	195
〈부록표-28〉 분야별 핵심 과제 : 젠더감수성 및 선순환 효과 제고 1순위	196
〈부록표-29〉 분야별 핵심 과제 : 젠더감수성 및 선순환 효과 제고 2순위	197

CONTENTS

〈부록표-30〉 분야별 핵심 과제 : 여성 문화예술인 고용 확대 및 입지 안정화 1순위 ...198	
〈부록표-31〉 분야별 핵심 과제 : 여성 문화예술인 고용 확대 및 입지 안정화 2순위 ...199	
〈부록표-32〉 성평등 문화정책 관련 추가 제언	200

그림 목차

[그림 2-1] 국가 성평등지수 변화 추이	15
[그림 2-2] 2011년과 2016년의 분야별 성평등 수준과 변화 분석	15
[그림 2-3] 성별 정부위원회 위촉직 위원 변화 추이	16
[그림 2-4] 성별 4급 이상 공무원 변화 추이	17
[그림 2-5] 근로형태별 임금근로자 수 및 성별비율	18
[그림 2-6] 현재 미취업 상태인 엄마의 미취업 이유	18
[그림 2-7] 국가별 여가와 개인유지에 사용하는 남녀의 하루 평균 시간	19
[그림 2-8] 남녀의 혼인여부에 따른 생활시간 비교	20
[그림 2-9] 미투운동 활동가 타라나 버크	24
[그림 2-10] 미투운동에 참여한 대중	24
[그림 2-11] 여성혐오 게시물-작성자 통계	32
[그림 2-12] 여성혐오 현상의 원인	33
[그림 2-13] 남혐의 미러링 방식	34
[그림 2-14] 시사 토크 프로그램 진행자 성별 분석	41
[그림 3-1] 2014년 사회 인식조사(통계청)	50
[그림 3-2] 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)의 비전 및 목표	64
[그림 4-1] 2005년 유네스코 협약의 주요 내용-1	79
[그림 4-2] 2005년 유네스코 협약의 주요 내용-2	80
[그림 4-3] 2018년 유네스코 글로벌 보고서 (성평등 부분) 요약 표	83
[그림 4-4] 협약 비준국가들의 문화예술 관련 기관들의 최고권자의 남녀 성비	84
[그림 5-1] 문화행정 내 젠더의식 반영 수준	101
[그림 5-2] 성평등 문화정책의 사회 기여도	102
[그림 5-3] 성평등 문화정책의 필요성	102
[그림 5-4] 기존 성평등 문화정책의 부문별 성과	103
[그림 5-6] 여성 문화활동 지원 및 기회 확대	104
[그림 5-6] 일자리 관련 성차별 문제에 대한 능동적 대처방안 마련	104
[그림 5-7] 문화예술계 여성인력 역량 제고	105
[그림 5-8] 문화예술분야 성폭력 대책 수립	105
[그림 5-9] 기존 성평등 문화정책의 주요 추진주체	106
[그림 5-10] 향후 성평등 문화정책의 주요 추진주체	106
[그림 5-11] 문화계 성평등을 위한 핵심과제	107

[그림 5-12] 문화예술인들의 젠더의식	107
[그림 5-13] 문화예술 분야 정책 담당자들의 젠더의식	107
[그림 5-14] 문화예술 분야 미투운동 열기 원인	108
[그림 5-15] 기존 성평등 문화정책의 실효성	109
[그림 5-16] 향후 성평등 문화정책의 주안점	109
[그림 5-17] 성평등 문화정책 추진 과정의 장애요인	110
[그림 5-18] 성평등 문화정책 효과 극대화를 위한 핵심주체	110
[그림 5-19] 분야별 핵심 과제 : 연구 · 조사	111
[그림 5-20] 분야별 핵심 과제 : 기반조성 및 제도개선	111
[그림 5-21] 분야별 핵심 과제 : 전문인력 양성 및 지원(n=102)	112
[그림 5-22] 분야별 핵심 과제 : 젠더감수성 및 선순환 효과 제고	112
[그림 5-23] 분야별 핵심 과제 : 여성 문화예술인 고용 확대 및 입지 안정화	113
[그림 6-1] 성평등 위원회 포스터	123
[그림 6-2] 성평등 위원회 출범 촉구 시위	123

제1장 ●●

서론



제1절

연구 배경 및 목적

1. 연구 배경

최근 성평등 문화인식에 대한 관심이 부족해 있던 상황에서 미투운동으로 촉발된 성·연령·계층 간 젠더 갈등 문제가 문화예술 분야에서 두드러지게 부각되었다. 그 결과 이에 대한 보다 적극적인 정책적 대응방안을 시급히 마련해야 한다는 수요가 빠르게 증가하였다.

성평등 문화정책의 필요성은 이미 수차례 제기되었음에도 불구하고, 문화체육관광부 내부에서는 시급성 문제에서 우선순위에 들지 못하였고, 여성가족부 차원에서는 문화분야 성평등 문제까지 다룰 ‘여유’가 없다는 이유로 문화예술 분야 성차별 현상과 이로 인해 야기되고 있는 다양한 문제에 대한 정책적 관심이 최근 10여 년 간 거의 부재하였다고 해도 과언이 아니다. 그러던 와중에 불행하게도 2018년 초부터 급격히 불기 시작한 미투운동에서 문화예술분야의 성폭력이 가장 심각한 것으로 드러나면서 큰 충격을 남겼다. 특히 연극 분야의 여성의 실상은 그 어떤 분야보다도 대단히 열악하다는 기존에 통계결과가 상당 정도 제시되었음에도 불구하고 이와 관련하여 어떠한 관심도 없었던 차에 미투운동의 핵심적인 분야로 등장한 것이다.

기존의 문화체육관광부의 문화예술계 남녀 활동 현황에 대한 정확한 분석과 젠더관점의 정책적용의 필요성이 그 어느 때보다도 중요하다는 현실을 인정하지 않을 수 없게 된 것이다. 여성인력이 정당하게 자신의 능력을 발휘할 수 있을 때 미래 사회의 희망을 찾을 수 있다. 특히 문화예술분야의 여성인력의 위상을 재정립하는 것이 얼마나 중요한 일인가에 대한 시대적 요구를 이제는 정면으로 수용하고 이를 구체적으로 실현해야 할 필요성이 그 어느 때보다 강력히 요구되고 있다.

2. 연구 목적

본 연구에서는 최근 10여 년 간 추진된 것으로 추정되는 성평등 문화정책의 현황을 살펴보고, 그 성과와 한계, 문제점 등을 분석하여 향후 보다 발전적인 차원에서 성평등 문화정책이 추진될 수 있도록 정책방향과 관련 추진 사업 등을 제시하고 이를 위한 구체적인 전략까지 제시하고자 한다.

본 연구의 핵심은 오랜 기간 동안 문화예술 분야에서 나타나는 성별 불평등성이나 불합리한 관행 등에 대한 체계적인 연구가 중앙정부, 특히나 문화체육관광부 차원에서 거의 수행되지 않았던 것은 물론이고, 기존에 추진되었던 정책사업들도 폐지 또는 축소된 과정을 살펴볼 것이다.

이러한 와중에 최근에 법조계에서 촉발된 미투운동의 불씨가 가장 강하게 지펴진 분야는 문화예술 분야였다는 것에 관련 분야 종사자들은 큰 충격을 받았다. 물론 이러한 문제가 문화예술 분야에서만 나타난 것이 아님에도 불구하고, 유독 문화예술 분야에서 이러한 문제가 두드러지는 것은 남녀 불평등한 권력관계에서 야기되는 성폭력적 양태의 심각성의 정도가 단기간에 해결되기 어려운 문화예술분야의 구조적인 문제와 상당한 연관성을 지니고 있기 때문으로 판단된다.

따라서 이와 관련하여 본 연구에서는, 문화예술 분야가 다른 어떤 분야보다도 월등히 많은 성폭력 신고 사례가 드러나면서 성불평등 문제가 심각하게 끓고 있었음에도 불구하고, 그 동안 정책적인 차원에서는 이 분야에 대한 관심과 연구가 활발히 시도되지도 또는 지속되지도 못한 원인, 그 과정, 그로 인해 야기된 문제들을 살펴볼 것이다. 그리고 향후 이러한 문제들을 종합적이고 체계적으로 해결하기 위한 구체적인 정책적 전략과 방향, 관련되어 추진되어야 할 정책 및 세부 사업 등을 제시하고자 한다.

제2절

연구 방법

본 연구는 4개월이라는 짧은 연구기간과 적은 예산으로 추진된다는 한계로 인해 다양한 연구방법이 활용되기 어려웠다. 주어진 여건에서 최대한 많은 자료를 수집하고, 전문가 의견을 수렴하고 이를 질적 데이터로 수집·종합하고자 하였다.

우선, 문헌자료와 관련하여서는 다음 절에서 제시되는 바와 같이 기존에 양성평등정책 관련 연구성과물, 실태조사, 언론 보도자료, 국내외 정책보고서 등을 최대한 검토, 분석하고자 하였다. 특히 최근에 이슈로 떠올라 많은 사람들에게 회자되는 다양한 이슈와 관련하여서는 아직 정리된 연구가 부족하여 언론자료들에 많이 의존할 수밖에 없었다.

둘째, 전문가 자문회의를 통해서 전체 연구의 방향과 내용, 그리고 설문조사 방향, 내용 등에 대한 의견을 수렴하였다. 오랫동안 성평등 정책 연구, 현장활동, 언론활동에 매진한 중진 전문가들로부터, 현재 문화다양성, 성평등정책 관련해서 왕성한 활동을 하고 있는 현장 전문가 까지 다양한 분야 전문가들의 의견을 연구보고서에 반영하였다.

셋째, 전문가 대상 설문조사를 수행하였다. 최소 100명 이상의 전문가들의 의견을 수렴하여 성평등문화정책에 대한 만족도, 문제점, 향후 추진되어야 할 정책방향 등과 관련하여 의견수렴을 하여 이를 성평등 문화정책의 정책방향을 제시하는데 적용하고자 하였다.

제3절

선행연구 분석

기존 성평등 문화정책 관련 선행연구들은 크게 4가지 유형으로 나누어서 설명하면 다음과 같다.

1. 정책방향 정립 관련 연구

성평등 문화정책 수립을 위한 연구는 2000년대 중반부터 본격적으로 시작되었다. 2004년 6월, 참여정부가 만든 ‘창의한국-21세기 새로운 문화의 비전’의 27대 추진 과제에 ‘양성평등 문화확립’이 포함되면서 성평등 관련 연구도 다양하게 추진되었다. 당시에는 관련 예산을 수립하고 정책을 개발하기 위한 기초연구의 일환으로 추진되었기 때문에 성인지적 관점 도입 필요성을 강조하고, 역사의 주체이자 문화적 생산자로서 여성의 존재를 강조하는 연구가 진행되었다.

그러나 이명박 정부가 들어선 2007년 이후부터는 성평등 문화정책과 관련한 연구가 추진 동력을 잃게 되었고, 최근까지도 이 기조는 계속되었다.

〈표 1-1〉 정책방향 정립 연구현황

구분	내용	비고
류정아(2004), 『여성문화정책 수립을 위한 기초연구: 성인지적 관점에서 본 문화정책』 한국문화관광정책연구원	– 여성문화와 여성문화활동, 성인지적 정책과정, 여성문화정책의 동향, 문화정책에 대한 성인지적 검토, 여성문화정책의 비전과 목표, 여성문화정책의 추진전략과 사업제안(기본조성, 평가관리와 통계체계 구축, 여성문화전문인력 양성과 지원, 여성문화예술 창조활동 지원, 여성문화 콘텐츠 개발)	여성문화정책의 출발점으로 문화정책에 성인지적 관점 도입 필요성과 방법 등을 제시

구분	내용	비고
한국여성개발원(2004), 『여성문화유산의 현황 과 지역문화자원으로서 의 활용 활성화 방안』 연구진: 양애경, 김이선, 김양희, 권순형	- 여성문화유산과 관련 정책, 여성문화유 산의 현황 및 사례, 지역문화유산으로서 활용 활성화 방안	여성문화유산이라 는 개념을 통해 역사 주체이자 문화적 생 산자로서 여성의 존 재 강조
문화관광부(2006), 『양성평등 문화정책의 비전과 정책과제』, 이화여자대학교 한국여성연구원 (연구책임: 김영옥)	- 양성평등 문화정책의 맥락과 현황, 양성 평등 관점에서 본 문화정책 평가, 정책비 전 및 추진전략	양성평등 의식 확산 과 실험적·대안적 여 성문화 창조를 위해 국민 전체를 대상으 로 하는 복합문화공 간 설립 제안
문화관광부(2007), 『양성평등 문화정책 실행 효성 제고방안 연구』, 한국여성정책연구원 (연구책임: 박선영)	- 양성평등 문화정책의 방향, 제도적 개선 방향, 양성평등문화정책 법령 현황 및 한계, 법률 제정방향	성인지적 관점에서 문화정책 추진 및 양 성평등문화진흥 육 성을 위한 독립된 추 진체계·구조 마련과 함께 법적 근거 제안
류장아, 홍7원 우주희(2008), 『미래사회의 인구구조 와 문화수요』 대왕사	- 문화적 수요의 변화분석, 인구집단별 사 회적 특성, 양성평등 지향적 문화수요 증대 가능성 등	

2. 실태조사

2005년을 기점으로 여성문화활동과 관련해 다양한 실태조사가 추진되었다. 여성의 문화예술 향수나 여성 문화예술인 활동에 관한 종합실태조사가 문화관광부 차원에서 이루어졌지만, 역시 2007년 이후 더 이상 진행되지 않았다. 이후 여성 전문인력 양성과 참여 확대를 위한 실태 연구만이 최근인 2013년까지 진행된 바 있다.

〈표 1-2〉 여성문화활동 실태조사 현황

구분	내용	비고
문화관광부(2005), 『한국여성의 문화향수 실태와 문화향수 제고를 위한 정책지원 방안』 한국여성개발원 (연구책임: 이수연)	- 문화권리와 젠더, 성인지 문화향수 실태조사, 문화향수 결정요인, 한국여성의 문화향수 및 활동의 특성	여성과 남성, 여성 내부 집단 사이 문화향수의 차이와 원인을 파악해 여성 및 전 국민의 문화향수 수준을 높이는 정책 방안 마련을 목표로 함
문화관광부(2005), 『여성의 문화예술 창조활동 실태조사 분석』 한국문화관광정책연구원 (연구책임: 류정아)	- 여성의 사회문화적 위상과 지위인식 정도, 여성의 문화예술창조활동 현황 및 실태조사(전문종사자와 잠재적 종사자의 비교), 문화예술활동 분야별 특성과 장르별 특성, 문화예술정책 만족도, 장애와 불이익 경험, 남녀 차별 견해, 정부지원 현황, 창작활동가·기획 및 제작/스텝 활동 종사자·강의/연구인력 활동 현황, 여성문화예술 창조활동 활성화를 위한 중장기 비전	여성의 문화예술활동 실태를 파악함으로써 여성의 문화예술창조 욕구를 읽어내는 한편, 여성 문화예술창조활동 현황·제약사항을 살펴봄으로써 창조활동 활성화 방안을 제시하고자 함
문화관광부(2006), 『문화산업분야 여성인력 실태 및 양성방안』 한국여성개발원 (연구책임: 장미혜)	- 문화산업의 특성과 여성인력의 현황, 여성인력양성구조의 문제점과 개선방향, 문화산업의 남성중심성과 여성종사자의 직업경험, 문화산업 성별 직무 비교분석, 문화산업 여성인력의 경력 유형, 문화산업여성인력정책의 방향	문화다양성과 문화산업 경쟁력 강화 측면에서 여성인력 양성 문제에 접근
문화관광부(2007), 『양성평등 문화활동 및 콘텐츠 개발 활성화 방안 연구』 한국문화관광연구원 (연구책임: 류정아)	- 문화콘텐츠로서의 여성문화, 양성평등 문화콘텐츠 개발과 활용사례, 양성평등 문화콘텐츠 활용의 정책적 지원현황 및 정책 제언	여성주의적 관점에서 여성의 위치를 재정립하고, 역사적 맥락을 바탕으로 문화콘텐츠의 가치를 새롭게 발견하고자 함
김주영 외(2013), 『문화콘텐츠산업 분야 여성인력 참여확대 방안』 산업연구원	- 문화콘텐츠산업 분야 여성인력 관련 정책 동향, 여성인력 참여현황과 특성, 여성종사자 심층면접 사례 분석, 여성인력 참여 확대 방안 제언	여성인력을 세 단계-입직, 종사, 경력단절-로 나뉘 여성인력 참여 현황을 조사해 현실적이고 구체적인 여성인력 참여확대 방안 제시

3. 정책 지표 연구

2000년대부터 여성부와 한국여성개발원 등을 중심으로 성 인지 평가지표가 개발되기 시작하였다. 2002년 여성발전기본법에 성별영향분석평가에 대한 근거조항이 마련되었고, 2005년에는 중앙행정기관 및 광역자치단체를 대상으로 본격 실시하게 되었다. 이에 발맞춰 문화정책의 특수성을 감안한 평가지표를 개발하려는 연구가 수행되었고, 성별영향평가의 일환으로 실제 지표를 문화축제나 문화시설, 정책에 적용한 연구도 추진되었다. 여성가족부가 수행하는 성별영향분석평가는 2011년 성별영향분석평가법 제정과 양성평등기본법 개정(2014년)에 따라 사업만이 아니라 법령까지 평가 대상으로 포함되어 시행되고 있다.

〈표 1-3〉 정책지표연구 현황

구분	내용	비고
여성부·문화관광부 (2004), 『문화기반시설과 생활체육 시설의 성별영향분석평가』 한국문화관광정책연구원 (연구책임: 정정숙)	- 문화기반시설과 생활체육시설 이용자와 관련한 성별 특성, 통계 현황, 성인지적 분석, 이용자 측면에서의 성별영향분석 평가, 외국 문화기반시설 및 생활체육시 설 정책과 프로그램 사례, 문화기반시설 및 생활체육시설의 문제점과 개선방안, 성별영향분석평가 지표에 대한 제안	성인지적 관점에서 처음 로 이루어지는 성별영향분 석평가. 시범 평가 대상으로 국민이 문화 예술·체육 정책을 체험할 수 있는 문화기반시설 및 생활 체육시설로 선정
류정아(2005), 『문화정책의 성인지 분석 평가지표 개발과 적용』 한국문화관광정책연구원	- 정책과정과 성분석, 문화정책의 성분석 평가지표 개발, 문화정책의 성분석 적용, 정책과정별 성분석 평가지표의 적용과 시 사점	성 인지 문화정책을 효율적 으로 펼치기 위한 정책도구 로 성 인지 분석 평가 지표를 개발하고자 함
신경희(2005), 『서울시 문화정책 성별영 향평가 연구』 서울시정책개발연구원	- 성별영향평가 발전과정, 수행의 문제점, 성인지적 문화정책 현황과 사례, 문화정 책 분야의 성인지적 관점, 서울시 문화정 책 성별영향평가지표 및 지침 개발, 서울 시 문화정책의 성별영향평가, 서울시 성 인지적 문화정책 기반조성 방안	서울시 문화정책 성별영향 평가를 토대로 성인지적 문 화정책을 추진, 문화도시 서 울을 목표로 함

구분	내용	비고
여성가족부(2007), 『문화관광축제의 성별영 향평가』 한국문화관광연구원 (연구책임: 류정아)	- 문화관광축제의 성별영향평가의 의미와 기본구조, 분석, 정책의 성별관련성, 정책 홍보방식의 양성평등성, 정책수혜의 양 성평등성	문화정책에 대한 성별영향 평가의 일환으로 추진
문화관광부(2008), 『양성평등 문화지표 개발 연구』 한국여성정책연구원 (연구책임: 장미혜)	- 국내 및 해외의 문화지표체계의 구성 및 특성, 양성평등문화지표의 구성체계, 양 성평등문화지표의 개발	문화지표체계는 남·녀가 처 한 문화현실의 차이를 측정 하기 위한 척도로, ▲문화생산 ▲문화향수유 형 ▲문화향수지원 ▲문화 정책 등 크게 4개의 항목으 로 구성됨
여성가족부(2013), 『문화콘텐츠 인력양성정 책 성별영향분석평가』 한국문화관광연구원 (연구책임: 윤소영)	- 문화콘텐츠 인력양성정책의 현황분석과 주요내용분석, 문화콘텐츠 전문인력양성 과정의 성인지적 분석, 성별인력수급현 황분석 등	문화산업인력의 성별격차 를 고려한 양성평등한 인력 양성 정책 추진과 여성 인력 확대를 통한 문화콘텐츠의 다양성과 여성친화성 제고 를 목적으로 추진됨

4. 통계 DB 구축연구

2008년에서 2010년까지 여성문화인력 데이터베이스 구축을 위한 연구들이 적극적으로 진행되었다. 그러나 최근에는 여성인력 현황을 총체적으로 파악할 수 있는 자료 구축이 미약했고, 이로 인해 현재 당장 문화 분야 문제점을 해결하면서 여성인력을 적극적으로 활용하기 위한 각종 정책 입안 및 추진을 위한 근거 자료를 충분히 가지고 있지 못한 상황이다.

2008년 구축방안 연구를 시작으로, 통계 데이터베이스 구축을 위한 연구(2009)와 실제 분야별-관광·체육 분야, 문화예술·문화산업 분야-데이터베이스 구축(2009, 2010)까지 이어 이어진 일련의 연구가 진행된 바 있다.

〈표 1-4〉 통계 DB 구축 연구 현황

구분	내용	비고
문화체육관광부(2008), 『여성문화인력 실태조사 및 DB 구축방안 연구』 한국문화관광연구원 (연구책임: 류정아)	- 여성문화인력 활동의 사회문화적 기반, 여성문화인력 디비의 내용과 구성, 여성 문화인력 양성 및 활동 현황, 여성문화인 력 실태조사 및 사례, 관련 분야 정책제언	DB자료체계 기본틀: 인력 양성현황, 노동시장진입, 경제활동상태, 고용현황, 단체, 전문인력
문화체육관광부(2009), 『2009 성별 문화인력 통 계DB- 통계편, II-구축방안』 한국문화관광연구원 (연구책임: 류정아)	- 성별문화인력 통계디비 구축을 위한 조 사과정 및 개요, 성별문화인력의 현황/노 동시장 진입/경제활동 상태/취업자 고용 특성/문화전문인력, 문화단체 현황	기존 문화예술 및 문화산업 분야 분류체계 재정리 및 성 인지적 관점에서 재범주화
문화체육관광부(2009), 『성별 문화인력 통계DB: 관광 체육 분야』 한국문화관광연구원 (연구책임: 류정아)	- 성별 관광인력의 특성과 DB체계 및 통계, 성별 체육인력 통계 DB, 성별문화인력 통계디비 구축방안	인력양성 및 노동시장 진입, 경제활동상태, 취업자의 고 용특성, 관광/체육 전문인력
문화체육관광부(2010), 『2010년 성별 문화인력 통계 DB: 문화예술 문화산 업 분야』 한국문화관광연구원 (연구책임: 류정아)	- 기초문화인력 통계자료 분석, 성별문화 인력 통계, 성별문화산업인력 통계, 효율 적 문화인력 통계디비 구축 방안	인력양성 및 노동시장 진입, 경제활동상태, 취업자의 고 용특성, 문화전문인력

제2장 ●●

젠더갈등의 사회문화적 환경 분석



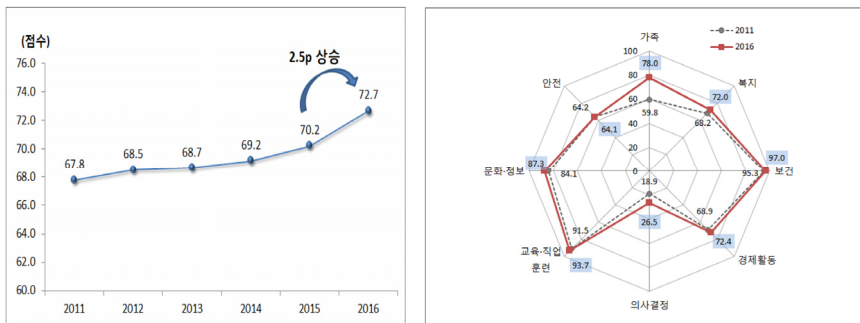
제1절

우리나라 성불평등 현황

1. 성평등 지수

2017년 현재 우리나라의 총인구(외국인 포함)는 51,779천명이며, 성별로는 여성 25,656천명, 남성 25,790천명으로 여성인구의 비율은 49.9%이다. 2016년 기준 우리나라 국가성평등지수는 72.2로 전년대비 2.5p 상승하였다.(완전 성평등=100.0)

(단위: 완전 성평등=100.0)



[그림 2-1] 국가 성평등지수 변화 추이 [그림 2-2] 2011년과 2016년의 분야별 성평등 수준과 변화 분석

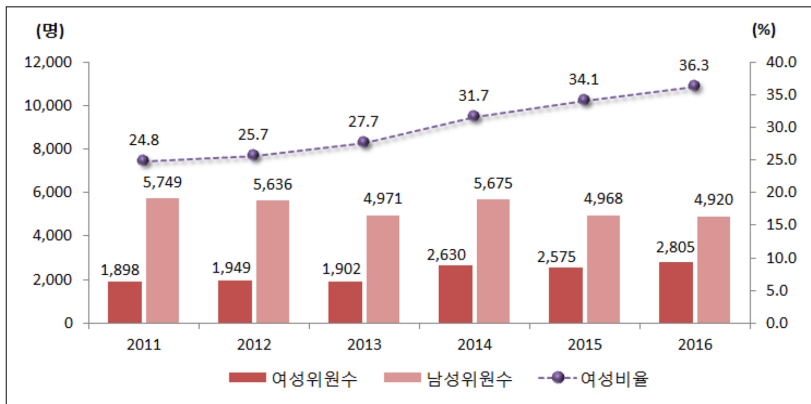
자료: 여성가족부(2017), 「2017년 한국의 성평등보고서」, 한국여성정책연구원(연구책임: 주재선, p.27)

연도별 국가성평등지수는 2011년 67.8에서 2012년 68.5, 2013년 68.7, 2014년 69.2, 2015년 70.2로 상승해 2016년의 72.7는 2011년 대비 4.9p가 상승하였다. 국가성평등지수 분야별 현황에 따르면 2011년에 비해 가장 많이 개선된 분야는 가족분야로 18.2p가 상승하였다. 다음으로 복지, 경제활동, 문화·정보, 의사결정, 교육, 보건 순으로 개선되었으며 안전 분야는

오히려 0.1p가 악화된 것으로 나타났다.

의사결정 분야는 2011년 18.9에서 2016년 26.5로 5년 간 7.6p 상승했지만 타 분야에 비해 현저하게 낮은 것으로 나타났다. 세부지표를 보면 여성 국회의원 비율은 2010년 14.7%(44명)에서 2016년 17.0%(51명)으로 증가해 국회의원 성비 지표 값은 2016년 19.8을 기록했다.

정부위원회 여성위원 비율은 2016년 2,805명 36.6%으로 2011년의 1,898명 24.8%에 비해서 상승해 성평등 수준이 개선된 것으로 나타났다.



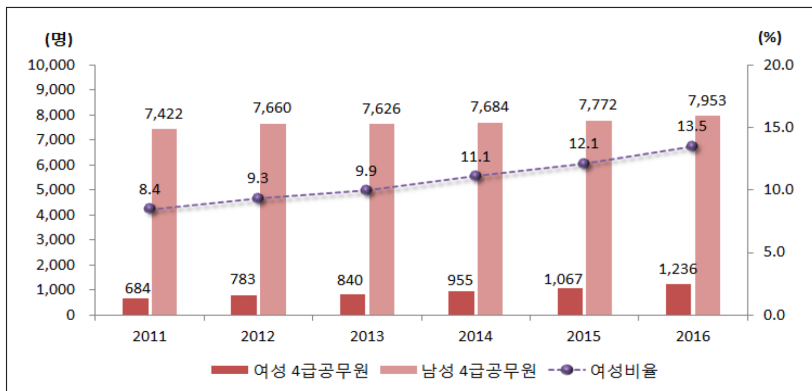
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

자료: 여성가족부(2017), 「2017년 한국의 성평등보고서」, 한국여성정책연구원(연구책임: 주재선), p.41

[그림 2-3] 성별 정부위원회 위촉직 위원 변화 추이

4급 이상 공무원의 성별 현황을 보면 여성의 경우 2011년 684명에서 꾸준히 증가하여 2015년 1,000명을 넘어 2016년에는 1,236명으로 나타났다. 2011년에서 2016년까지 남녀의 4급 이상 공무원 수 변화 추이를 보면 남성은 같은 기간에 연평균 1.4% 상승한데 반해 여성은 연평균 12.6% 급증한 것을 볼 수 있다. 4급 이상 전체 공무원 중 여성 비율도 증가해 2011년 전체의 8.4%에서 2016년에는 13.5%가 여성으로 나타났다. 이렇듯 4급 이상 여성공무원의 상승률은 남성보다 높아서, 공직부문 의사결정직의 성평

등 수준은 점진적으로 개선되는 것으로 볼 수 있다. 그러나 4급 이상의 고위직 직급별 비율에서는 여전히 여성비율이 낮아서 공무원 수에 비해서 정책결정권한의 여부에서는 여성들의 역할이 여전히 낮은 수준에 머물고 있음도 부인할 수 없다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

자료: 여성가족부(2017), 「2017년 한국의 성평등보고서」, 한국여성정책연구원(연구책임: 주재선), p.39

[그림 2-4] 성별 4급 이상 공무원 변화 추이

또한 2017년 여성의 경제활동참가율은 52.6%로 전년대비 0.8%p 상승했다.¹⁾ 2016년 여성 월평균 임금은 남성 월평균 임금의 63.4%이며, 2016년 임금근로자 19,627,000명 중에서 남성 비정규직 26.4%, 정규직 73.6%로 나타났으며, 여성은 비정규직 59.0%, 정규직은 41.0%로 나타났다.²⁾

남성은 비정규직 비율이 줄어들었지만, 여성은 오히려 더 늘어났으며, 더군다나 여성의 경우는 정규직 비율보다 비정규직 비율이 전체 여성 고용인원 비율에서 더 높은 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다. 즉 여성의 고용조건은 더 열악해지고 있음을 알 수 있다.

2018년 문화체육관광부 내부 자료³⁾에 따르면, 고위공무원(국장급 이상)

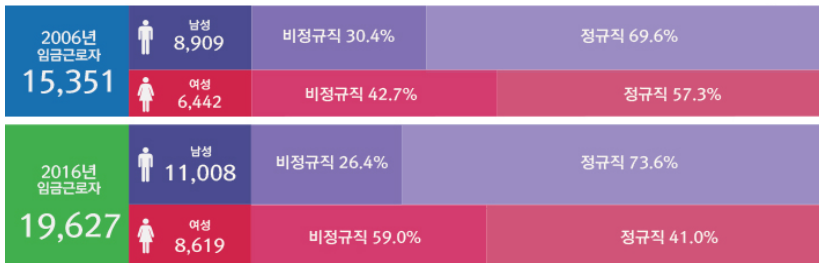
1) 한국여성정책연구원 성인지통계 홈페이지(<https://gsis.kwdi.re.kr>)

2) 한국여성정책연구원(2018), 『2017 한국의 성인지 통계』(연구책임 주재선), p.51

3) 문화체육관광부 내부 조사 자료 (2018.6.30.기준)

중 여성비율은 목표 10.3% 대비 현재 7.4%(4명⁴⁾), 본부과장급은 목표 25.9% 대비 21.2%(11명)로 나타나고 있다. 전체 4급 이상의 고위공무원의 여성비율 13.5%에 비해 문화체육관광부는 7.4%로 나타나, 상대적으로 낮은 점유율이라 볼 수 있다.

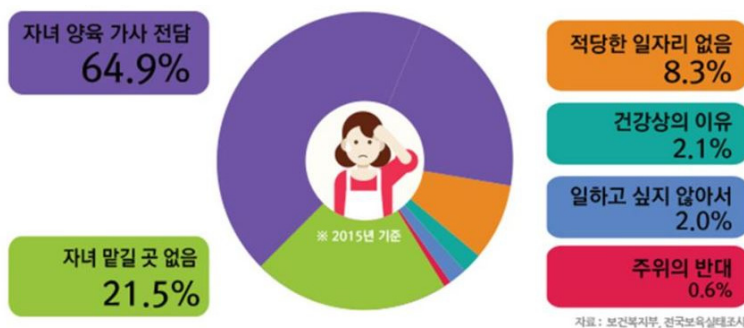
(단위: 천 명)



자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사

[그림 2-5] 근로형태별 임금근로자 수 및 성별비율

현재 미취업 상태인 엄마의 미취업 이유는 자녀 양육 가사 전담이 64.9%로 가장 중요한 이유로 나타났으며 21.5%가 자녀 맡길 곳이 없음으로 대답해 결국 자녀 육아 부담 문제가 미취업 이유의 86.4%로 볼 수 있다.



자료: 보건복지부, 한국보육실태조사

자료: 한국여성정책연구원 성인자통계 홈페이지(<https://gsis.kwdi.re.kr>)

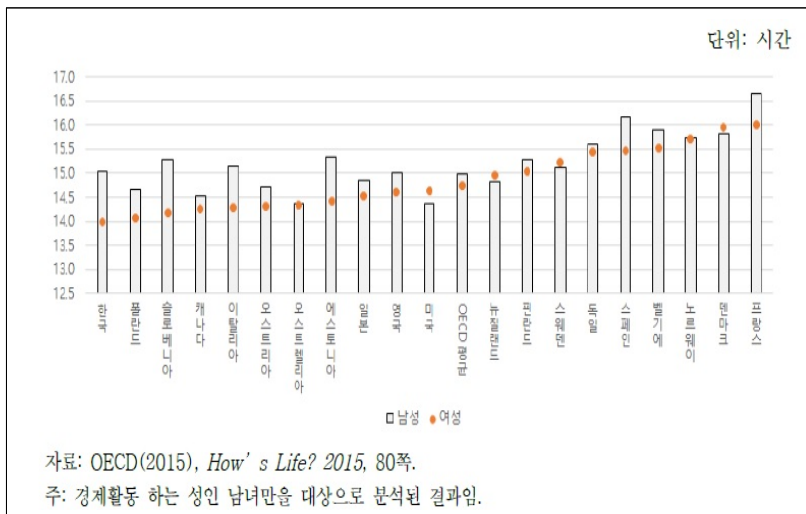
[그림 2-6] 현재 미취업 상태인 엄마의 미취업 이유

4) 문화체육관광부 차관보, 국립중앙도서관 자료관리 부장, 한국예술종합학교 사무국장, 국립국악원 국악연구실장

2. 성별 불평등 실태

가. 성별 여가시간 불평등

남녀 간 여가시간 사용 분석은 성별 불평등 실태를 나타내는 중요한 사례이다. 시간사용에 대한 자결권은 지위와 가족에 대한 책임의 정도에 따라 달라지므로, 여가시간의 사용은 완전한 개인의 자율적 선택을 따르기보다는 구조적 조건 하에서 가능할 수밖에 없기 때문이다. 특히 여가시간은 의무 시간 외의 시간이어서 시간 사용에 있어 성별 불평등이 여과 없이 드러나는 영역이다.

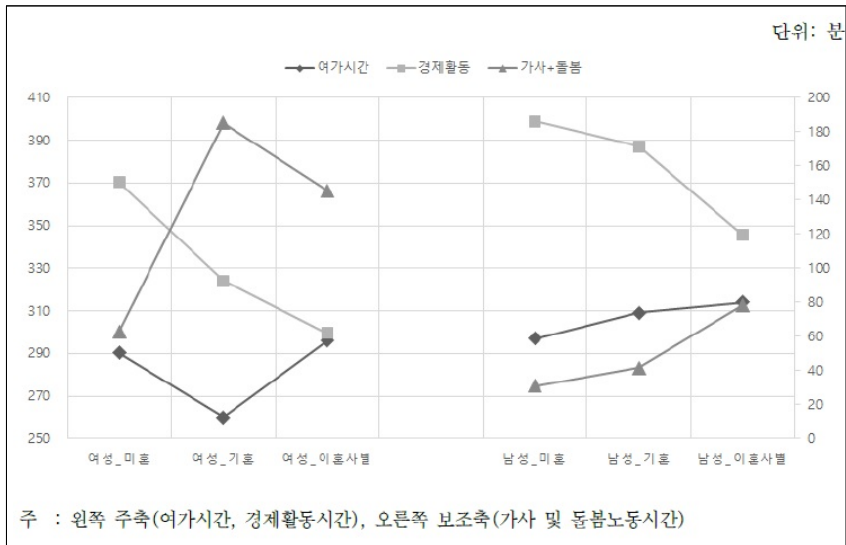


자료: 민경성(2016), 「한국인의 여가생활과 만족감」, 연세대학교대학원 박사학위논문, p.27

[그림 2-7] 국가별 여가와 개인유지에 사용하는 남녀의 하루 평균 시간

OECD(2015)는 경제활동을 하는 성인 남녀의 여가시간과 개인 유지시간의 차이를 국가별로 비교하였다. 한국 남성의 여가시간은 OECD 평균보다 높은 반면, 여성의 여가시간은 조사국 중 가장 적어서 여가시간 양에서 가장 큰 남녀 격차를 나타냈다. 한국 남성의 여가시간은 여성보다 1시간 이상 많았던 반면, 스웨덴, 뉴질랜드, 덴마크, 그리고 미국은 여성의 여가시간이

오히려 남성보다 많았고, 특히 미국 여성은 남성보다 18분 이상 많은 여가시간을 갖는 것으로 나타났다.



자료: 민경성(2016), 「한국인의 여가생활과 만족감」, 연세대학교대학원 박사학위논문, p.61

[그림 2-8] 남녀의 혼인여부에 따른 생활시간 비교

국내에서 경제활동을 하는 26세 이상 남녀의 혼인여부를 구분하여 이들의 여가시간, 경제활동시간, 가정관리 및 돌봄(가사노동) 시간을 비교하여 보면, 여성의 여가시간은 이혼이나 사별의 혼인상태일 때 가장 많았고 미혼인 경우 이보다는 적었으나 비슷한 수준을 나타냈다. 그러나 기혼 여성의 여가시간은 분석의 비교대상에 포함된 남녀 집단 모두를 통틀어 가장 적었다. 남성의 경우는 미혼 남성보다 기혼 남성의 여가시간이 많아서 여성 집단과 차이를 보인다. 또한 남성의 경우 혼인상태에 따른 생활시간의 변화는 여성처럼 크지 않았다. 반면 여성이 경제활동을 하는 시간은 미혼일 때보다 기혼일 때 크게 감소하여 결혼 이후 여성들이 이직하는 일자리는 시간제나 비정규직일 가능성이 높을 것임을 예상할 수 있다.

주목할 점은 기혼 여성의 가사노동 시간이 크게 늘어난다는 것이다. 이

를 통해 여성의 여가시간 변화는 유급 노동시간보다는 가사 노동시간 양에 의존적임을 알 수 있으며, 남녀의 여가시간과 동시에 경제활동 시간, 가사노동 시간에서도 심각한 성별 불평등이 존재함을 확인할 수 있다.

나. 성별 임금격차 불평등

1950년대 한국전쟁, 1970년대 산업화, 1990년대 외환위기 등을 거치며 우리나라의 여성 경제활동 참가율은 지속적으로 상승하였다.

〈표 2-1〉 남녀 경제활동 참가율 비교

(단위: 경제활동참가율 %)

성별	2017	2015	2012	2009	2006	2003	2000
계	63.2	62.8	61.6	61	62.2	61.6	61.2
남자	74.1	74.1	73.5	73.2	74.5	74.9	74.4
여자	52.7	51.9	50.1	49.3	50.5	49.1	48.8

자료: 통계청(2017), 「경제활동인구조사:성별 경제활동인구 총괄」 참고 하여 재구성

여성의 경제활동 참가율은 2000년에는 48.8%를 기록하였으며 2017년에는 52.7%로 총 3.9%p 상승하였다. 이에 반해 남성의 경제활동 참가율은 2000년 74.4%로 시작하여 2017년에는 74.1%로 오히려 0.3%p 감소하였다. 이를 통해 여성의 경제활동이 우리나라 사회경제 발전에 있어 중요한 역할을 차지하고 있다는 사실을 확인할 수 있다.

〈표 2-2〉 2014년 주요 OECD 회원국의 남녀 임금격차

(단위: %)

연도	평균	한국	일본	캐나다	체코	미국	영국
2014	14.03	36.65	25.87	19.22	16.25	17.45	17.38
연도	오스트레일리아	멕시코	슬로바키아	아일랜드	헝가리	노르웨이	뉴질랜드
2014	15.35	18.3	14.3	15.17	3.77	6.28	6.08

자료: 김민길·조민호(2017), 「한국의 남녀임금격차 추세 및 원인 분석」, 한국행정논집 29(4), p.663 재구성

그럼에도 불구하고 한국의 남녀 간 임금격차는 세계적으로 매우 높은 수준이다. 2014년 한국의 남녀 임금격차 비율은 36.7%로 OECD 국가들 중 가장 높다. 이는 OECD 평균보다 약 22.7%p 높은 수치로, 한국의 남녀 임금격차 불평등의 심각성을 보여주는 일례이다. 주요 OECD 국가의 남녀 임금격차 비율을 살펴보면, 미국 17.45%, 영국 17.38%, 오스트레일리아 15.35%, 노르웨이 6.28% 등이다.

다. 성별 문화예술 창작여건 불평등

‘2017 문화향수 실태조사’에 따르면 문화예술행사 참여율과 참여 의향, 문화예술교육 경험 등 각 부문에서 여성의 문화예술 향유 수준이 남성과 비슷하거나 오히려 더 우수한 편으로 나타난다. 그러나 창작여건의 경우 여성이 남성에 비해 매우 열악한 것으로 조사되는데, 단적인 예로 남성 예술인의 연 평균소득이 1,519만원인데 비해 여성의 평균소득은 954만원으로, 남성의 63% 수준에 머무르고 있다. 또한 여성 예술인들 중 연 소득규모가 2천만 원 미만인 저소득층의 비율은 약 86%로, 이는 남성(75%)에 비해 10%p 이상 높은 수준이다.

〈표 2-3〉 성별 예술활동 수입

(단위: %, 만원)

구분	없음	5백만원 미만	5백~ 1천만원 미만	1천~2천 만원 미만	2천~3천 만원 미만	3천~4천 만원 미만	4천~5천 만원 미만	5천~6천 만원 미만	6천만원 이상
전체	36.1	18.9	10.1	15.0	7.2	5.0	1.9	1.4	4.3
남	34.7	16.2	10.0	14.4	8.0	6.2	2.4	2.2	6.0
여	37.8	22.0	10.3	15.7	6.3	3.6	1.3	0.6	2.4

자료: 문화체육관광부(2016), 「2015 예술인 실태조사」, p.63. 재구성

문화예술분야 성별 불평등은 단순 소득차이 뿐만 아니라 고용형태에서도 나타난다. 국내 전업 예술인들 중 비정규직의 비율은 약 84%인데, 남성 예술인과 여성예술인의 비정규직 비율은 각각 81%, 89%로, 여성의 비정규직 비율이 남성에 비해 8%p 더 높다.

〈표 2-4〉 전업 예술인 고용형태

(단위: %)

구분	포맷서	기간제/계약직/임시직	고용주	정규직	파트타임/시간제	일용직	파견/용역	기타
전체	72.5	9.8	6.5	6.4	1.5	0.6	0.1	2.5
남	68.9	9.5	9.7	7.7	1.2	0.9	0.2	1.9
여	76.1	10.1	3.4	5.1	1.9	0.4	0.0	3.1

자료: 문화체육관광부(2016), 「2015 예술인 실태조사」, p.80. 재구성

문화예술분야의 성별 불평등은 예술인 지원사업 규모면에서도 발견된다. 2015년 기준 남성예술인이 정부 및 지자체로부터 받은 평균 지원금은 1,251만원이지만 여성예술인은 916만원으로, 남성의 73%에 그치고 있다. 또한 공공기관으로부터의 평균 수혜금액 732만원, 기업과 개인으로부터의 평균 수혜금액 1,032만원으로, 이는 남성예술인 대비 69%, 53% 수준이다.

〈표 2-5〉 지원금 수혜금액

(단위: 만원)

구분	중앙·지방자치단체			공공기관			기업			개인		
	평균	중앙	표준 편차	평균	중앙	표준 편차	평균	중앙	표준 편차	평균	중앙	표준 편차
전체	1,101	500	1,525	916	500	1,288	884	500	1,215	627	295	1,475
남	1,251	500	1,692	1,063	500	1,464	1,118	598	1,489	818	300	1,979
여	916	400	1,270	732	400	999	595	279	671	437	200	633

자료: 문화체육관광부(2016), 「2015 예술인 실태조사」, p136. 재구성

제2절

페미니즘과 미투운동

1. 미투운동의 의미와 사회적 파장

미투운동(#MeToo·나도 당했다)은 사회적 약자 계층을 중심으로 자신들이 겪은 불행한 사실을 사회에 당당히 밝힐 수 있도록 공감하고 독려하기 위해 만든 운동이다. 미투운동의 시작은 사회 운동가인 타라나 버크(Tarana Burke)의 제안으로 시작하였다. 버크는 2006년 성폭력 희생자들을 위한 비영리 단체를 설립하고, 미투운동을 본격적으로 시작했다고 언론과의 인터뷰에서 밝혔다. 타라나 버크는 성폭력을 경험한 한 아이의 이야기를 들으면서 그 당시 제대로 도움을 주지 못한 점을 후회하였다.



자료: blacknews.com

자료: <https://post.naver.com>

[그림 2-9] 미투운동 활동가 타라나 버크

[그림 2-10] 미투운동에 참여한 대중

이후 버크는 그런 상황이 다시 온다면 어떻게 도움을 줄 것인가에 대하여 고민하기 시작했으며, ‘ME TOO’운동을 생각하게 되었다. 미투라는 단어는 다양한 의미를 함축한다. ‘나도 당신처럼 성폭력을 당했다’, ‘당신이 느끼는 수치심과 절망에 공감한다’, ‘당신의 슬픔과 고통을 줄이는데 나도 동참한다’라는 의미로 해석된다.⁵⁾

미투운동은 2017년 10월 할리우드 유명 제작자인 하비 와인스타인이 30년 동안 할리우드 배우와 업계 종사자를 대상으로 자신의 지위를 이용하여 지속적인 성추행을 해온 사실이 밝혀지면서 본격적으로 확산 하였다. 특히, 하비 와인스타인의 성폭력에 대한 할리우드 배우 애슐리 주드의 폭로가 유명 언론을 통해 보도되면서 그의 성추행에 대한 폭로가 이어졌다.

이와 같은 사회적 움직임에 배우 알리사 밀라노는 본인의 트위터를 통해 SNS에 미투운동을 제안하였다. 밀라노의 제안으로 수많은 유명인사와 대중들이 자신의 겪은 성폭력에 대한 상황을 당당히 밝히고, 미투운동의 참여를 촉구하면서 해시태그를 사용하기 시작하였다. 이와 같은 움직임이 미국 전역에 전파되면서 한 주 만에 미투 슬로건은 페이스북에 1,200만회가 사용됐으며 2주 만에 85개국으로 확산되었다. 이후 미국 사회에서는 하비 와인스타인 성추문 외에 다른 배우, 정치인 등 유명인사로부터 우월적 직위와 권력관계에 의해 성폭력을 당한 사람을 중심으로 폭로가 이어졌다.

타라나 버크는“피해자들은 수치심 때문에 제대로 말하지 못했지만, 미투라는 말 한마디가 가진 힘은 피해자의 수치심을 털어버릴 수 있게 한다.”고 주장했다.⁵⁾ 또한 사회 전반에 퍼져있는 권력자가 비권력자에게 무차별적으로 휘두른 권력형 성폭력을 멈추게 할 수 있다는 사회적 여론이 형성되었다는 점에서 의미가 있다.

5) 주간동아(2018.03.09.) 미투운동의 기원 백인 여배우가 아니라 흑인 여성이 시작

6) 중앙일보(2017.12.20.) 한 흑인 여성의 10년 전 외침, 2017년 혁명이 되다.

2. 국내외 사례

가. 미국

"성추행이나 성폭력을 당한 적이 있다면 ME TOO라고 써 달라"
 할리우드 배우 알리사 밀라노 2017년 10월 16일

미국은 사회 운동가인 타라나 버크(Tarana Burke)에 의해 2007년부터 미투운동이 시작되었지만, 그 당시 큰 주목을 받지 못하였다. 하지만 2017년 10월 할리우드 유명 제작자 하비 와인스타인의 성추문을 계기로 배우인 알리사 밀라노가 SNS에 미투운동을 제안하고, 유명인사들이 미투운동에 직접 참여하면서 사회적으로 확산되었다.

하비 와인스타인이 몰락한 이후 유명배우인 케빈 스페이스, 방송인 찰리 로즈, 정치인 앨 프랭컨 등 다양한 분야에서 활동하던 유명인사들이 미투 사건에 연루되었다. 특히 미투운동은 정치에 영향을 미쳤다. 요컨대 미투운동 이후 첫 번째 선거인 앨라배마주 상원의원 보궐선거에서 공화당 후보가 패한 것이다. 공화당 후보인 로이 무어는 미성년자 성추행 의혹을 받게 되면서 민주당 후보에게 패하였다. 이 사건이 주목을 받게 된 이유는 앨라배마주가 전통적으로 공화당의 정치적 기반이라고 할 수 있는 강한 지역이었으나, 미투운동의 영향으로 인하여 선거결과가 변화했기 때문이다. 이처럼 미투운동은 미국 사회에 많은 변화를 일으키고 있다.

나. 스웨덴⁷⁾

스웨덴은 세계적으로 성평등한 국가임에도 불구하고 2017년 10월 중 유명 컬럼니스트 프로드릭 비르타넨(Fredrik Virtanen)과 방송인 마킨 티멜이 SNS에서 성범죄 가해자라고 지목되면서 확산되기 시작하였다. 이후

7) 송지원(2018) 스웨덴의 미투운동: 깨져버린 양성평등 선진국의 신화? 국제노동브리프 75쪽-78쪽 참고

스웨덴 전역에서는 성범죄를 당한 여성을 중심으로 가해자에 대한 폭로와 고발이 지속적으로 발생하고 있다.

스웨덴의 미투운동도 SNS 상에서 활발히 일어나고 있는데, 성폭력 피해자들은 각 분야에서 자주 사용되는 표현과 특수성을 반영한 해시태그를 분야별로 다르게 표현하고 있다. 예를 들면 영화 분야는 #silenceaction, 음악분야 #whenthemusicends, 법조분야 #withwhatright, 정치분야 #inthecorridorsofpower, 종교분야 #lettherebelight, 스포츠 분야는 #timeout을 사용하고 있다. 이와 같이 해시태그를 달리 사용한 점은 대중들의 관심을 높이고 해당 분야에 종사하는 피해자들을 결집 시키는 효과를 높이기 위해서였다.

스웨덴의 미투운동은 다른 나라 미투운동과 차이점을 보인다. 스웨덴은 개인이 아닌 단체를 중심으로 연대하는 방식으로 미투운동을 추진하고 있다. 특히 미투운동 참여자들은 온라인과 오프라인에서 모임을 운영하면서 해당 산업에 종사하는 피해자들을 대상으로 비공개를 원칙으로 사례를 수집하고, 탄원서 제출을 위한 서명 운동을 추진하였다. 그리고 미투운동 참여자들은 각 분야 및 산업에서 발생한 성범죄를 추방하고 법적 보호제도를 신설하는 것이 시급한 문제임을 강조하고 있다. 스웨덴은 7만여 명의 여성이 60개 이상 산업에서 미투운동에 서명하고 연대하고 있다.

스웨덴 정부는 2017년 말에 성폭력 기소 요건을 완화하는 법률을 개정하겠다고 발표하였다. 이 법률의 핵심내용은 당사자끼리 명시적으로 동의를 구하지 않은 성관계는 모두 강간으로 간주하겠다는 점이다. 기존 법률은 피해자가 원치 않는 성관계를 당했어도 입증하지 못하면 강간죄가 성립되지 않았다. 그러나 개정된 법률은 피해자가 성관계 전 동의 의사를 밝히지 않았다는 사실만 입증하면 된다는 것이다. 스웨덴 언론은 이번 개혁안이 통과된 배경에는 스웨덴 전역에 불고 있는 미투운동이 있다고 보고 있다. 미투운동은 성폭력 법률을 보다 강화시키면서 사회적으로 중요한 전기를 가져오고 있다.

다. 한국

*"성폭력 피해자분들께 '결코 당신의 잘못이 아니다'라는 것을 얘기해 주고 싶다.
그것을 깨닫는 데 8년이 걸렸다."*

서지현 검사 2018년 1월 29일 JTBC 뉴스룸 인터뷰에서

우리나라의 미투운동은 해외에 비해 비교적 늦게 출발하였다. 우리나라에서 미투운동이 본격적으로 촉발한 계기는 서지현 검사가 2018년 1월 말 JTBC 뉴스룸에서 검찰 내 성폭력을 폭로하면서 전국적으로 확산되었다. 이후 한국사회는 다양한 분야에서 종사하는 여성들이 피해 사실을 폭로하기 시작하면서 문화예술계, 학계, 종교계, 정치계 등 다양한 분야로 확대되는 중이다.

이에 따라 정부는 지난 2월 '공공부문 성희롱·성폭력 근절 보완대책' 발표와 '성희롱·성폭력 특별신고센터'를 임시 운영하고, '성폭력 대책 범정부 협의체'를 구성하여 공공기관을 대상으로 특별점검을 실시하였다.

하지만 미투운동 관계자들은 이러한 정부의 움직임에도 불구하고 한국 사회에 만연한 성폭력 문제를 완전히 해결하지 못한 미봉책이라고 주장하고 있다. 또한 미투운동은 조직 내 만연한 성폭력 문제를 다루는 내부고발 운동이지만, 내부고발에 대한 부정적인 사회인식과 음모론적 시각이 유입되면서 남녀 간 갈등을 조장하는 정치적인 문제로 나타나고 있다.

3. 미투현상의 원인

가. 성폭력을 바라보는 인식에 대한 사회적 문제 제기

2016년 EU가 발표한 통계에 의하면 유럽 남성의 약 27%가 특정 상황에서는 동의 없는 성관계가 정당화될 수 있다고 응답하였다⁸⁾. 이러한 성에

8) 경향신문(2017.12.21) "동의 없는 성관계는 성폭행이다" 스웨덴 개정 성폭력법 추진

대한 성불평등 고정관념으로 여성은 피해를 경험하고도 공개를 할 수가 없었다. 또한 주변에서도 피해자가 성폭력을 당했다는 사실을 알고도 조용히 넘어가고자 하는 분위기가 강했다.

이에 가해자는 피해자의 저항이 없으므로 자기 권리를 계속 유지할 수 있었으며, 성폭력을 자행해 왔다. 이와 같은 관점은 피해자에게 원인이 있다는 관점으로 내재화시킨 것이다. 왜냐하면 성폭력이라는 아픔을 경험한 여성들에게 자신들 기억을 스스로 꺼내고 주변에 공유하기보다는 그 기억을 숨기도록 만드는 것이다, 이는 피해자가 사회에 어떠한 긍정적 작용을 하지 못하게 만드는 강력하면서 구조적인 억압이 작용한 결과이다. 사회적으로 성폭력의 대다수 사례는 강자와 약자의 입장에서 펼쳐져 약자가 강자에게 대항하는 것이 불가능한 구조로 이루어졌다.

즉 사회의 부정적인 시선이 작용하기 때문이다. 이러한 관점은 성폭력에 대하여 남녀 간 성에 관한 불평등한 고정관념으로 오랜 시간 남을 수 있었다. 다시 말해 성폭력에 대한 수치와 책임은 가해자가 아닌 피해자에게 있다는 인식이 끊임없이 작용하였다.

그러나 미투운동을 통해 성폭력의 수치와 책임이 피해자가 아닌 가해자에게 있다는 인식으로 문제로 변화시켰다는 점이다. 즉 피해자들은 그동안 사회적으로 작용하였던 부정적인 시선이 미투운동을 통해 제거되기 시작하면서 말하지 못한 경험을 폭로하기 시작하였다. 대중들은 더 이상 피해자의 잘못이 아니다 라는 인식을 가지게 되면서 피해자가 말할 수 있는 용기를 갖게 되었고 사회적으로 파급력이 나타나게 되었다. 이를 통해 그동안 개인적인 문제라고 여긴 성폭력에 대하여 개인의 문제가 아닌 사회의 책임이라는 인식이 대중적으로 나타나기 시작한 것이다.

나. 사회에 만연된 성에 대한 불평등한 요소 제거 요구

미투운동의 형성원인은 사회 내부 속에서 그동안 불평등하고 비민주적인 권력 관계가 형성된 사회적 현상에 대하여 여성을 중심으로 사회 변화를

요구한 것이다. 즉, 피해자의 용기 있는 폭로로 인하여 그동안 감춰져 있던 성범죄 행위에 대한 가해자의 처벌과 함께 성별 권력구조와 성차별에 대한 불평등한 요소를 제거해야 된다는 목소리가 사회에 지속적으로 누적되면서 사회로 표출된 것이다.

4. 미투운동의 확산과 사회적 의미

2017년 미국에서 시작된 미투운동은 피해자들의 용감한 발언을 통해 대중들의 지지를 얻으면서 전세제로 확산되었다. 이에 유명 시사주간지인 타임지는 미투운동에 동참한 사람들을 대상으로 '침묵을 깬 사람들'(Silence Breakers)으로 칭하고 2017년 올해의 인물로 선정하였다.

연예계에서 미국 골든글로브 시상식과 영국 아카데미상 시상식에 참석한 배우들과 관계자들은 미투운동에 참여한다는 의미로 검은색 의상을 착용하여 참석하였다. 에드워드 펠센털 타임지 편집장은 미투운동의 확산에 대하여 수십 년간 본 것 중 가장 빠른 사회 변화라고 설명하였다⁹⁾.

미투운동을 통해 권력을 가진 가해자가 사회적 비난을 받으면서 완전히 몰락할 수 있다는 상황으로 전환된 것이다. 그리고 폐쇄적인 구조에서 발생한 성폭력에 대하여 동조한 침묵한 방관자들에게 이제는 묵인하면 안 된다는 생각으로 전환하게 되었다.

따라서 사회는 성범죄를 당한 피해자에 대한 적극적인 지지와 보호도 필요하지만, 성범죄에 대한 인식과 제도개선 및 불평등한 성 구조 변화가 사회적으로 필요한 시점이다. 즉 미투운동을 통해 아직까지 차별이 존재하는 사회에 사회 구성원들의 변화와 의식을 요구하는 중요한 계기가 된 것이다. 또한 기득권과 폭력에 대하여 모두가 인식하고 성폭력 근절을 위한 제도적 장치 마련이 필요한 시점이다.

9) 오마이뉴스(2017.12.07.) 타임 선정 올해의 인물은 '침묵을 깬 사람들'

제3절

젠더 갈등과 디지털미디어

1. 젠더 갈등의 양상

가. 젠더 갈등의 배경 및 원인

① 여성혐오의 등장 및 확산

여성혐오(misogyny)는 여성을 외모나 외모의 일부로 축소하거나 환원하여 남성의 성적 도구로 다루는 모든 표현과 행위들을 말한다.¹⁰⁾

현대 한국사회에서 여성혐오 역사의 시작점은 2005년 ‘된장녀’라는 신조어로부터이다. 이 신조어는 한 끼 밥값에 육박하는 스타벅스 커피를 손에 쥐고 명품으로 치장한 젊은 여성들의 사치 풍조를 비난하는 용어로 만들어진 것이다. 이후 개똥녀(2005), 강사녀(2006), 군삼녀(2007), 신상녀(2008), 루저녀(2009)등의 여성을 비하하는 신조어들이 만들어지며 여성혐오 담론 배경이 형성된다.

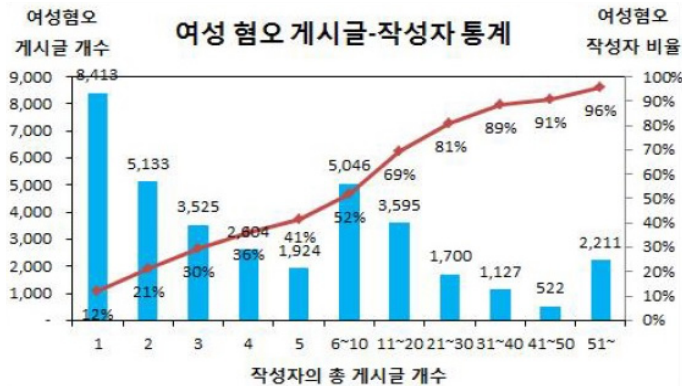
여성혐오가 비평용어로서 그 지위를 확보하게 된 것은 2012년 4월이다. 당시 최초의 여성혐오 담론을 다룬 우에노 치즈코의 단행본 『여성 혐오를 혐오한다』¹¹⁾가 번역·출간된 것이다. 이어서 ‘프레시안’의 서평 ‘압구정 가슴녀와 분당선 대변녀, 공통점은...’이라는 제목의 기사¹²⁾가 예상치 못하게 큰 화제가 되면서, 여성혐오는 가장 영향력 있는 ‘시사용어’중 하나로 급부상

10) 김수아(2015), 『페미니즘 연구』(한국여성연구소), p.283; 백승대·안도현(2017), 『여성의 사회진출에 대한 태도가 여성혐오 의식에 미치는 영향』, 사회과학연구 56(1), p.209 참조

11) 우에노 치즈코, 나일동 역(2012), 『여성 혐오를 혐오한다』(은행나무)

12) 자료 : 프레시안(2012-04-27) <http://www.pressian.com/news/article.html?no=67603>

한다. 그리고 지금까지 대중과 대중매체가 충분히 설명할 수 없었던 어떤 불가사의한 ‘온라인 마초문화’를 설명하기 위한 적절한 용어로 선택된다. 20년간 온라인상에서 축적되어 온 여성에 대한 멸시와 조리돌림의 문화 덕분에 숭배의 문화보다는 멸시의 문화가 여성혐오 안에서 더 주목받았던 셈이다.¹³⁾



자료: 한국여성정책연구원(2015), 『남성의 삶에 관한 기초연구(II)』(연구책임: 안상수), p.54

[그림 2-11] 여성혐오 게시물-작성자 통계

② 여성혐오의 원인 및 사회문화적 환경

여성혐오의 가장 기본적인 원인에는 1960년대 경제개발 과정에서 ‘가부장적 가족주의’와 함께 그 기반이 형성되었다고 볼 수 있다. 빠르게 진행된 산업화와 경제개발 과정이 남성주의적 사고를 유지하는데 중요한 이데올로기 역할을 하였다. 군사주의 체제 내 남북 분단의 현실 속에서 훈육 과정을 통해 학습된 남성성은 사회 속에서도 그대로 남성주의적 사고로 이어졌다.¹⁴⁾

그러나 경제개발 과정에서 형성된 남성주의적 사고는 남성들만의 전유물이 아니었다. 가부장제 사회에서 교육받고 자란 여성들 또한 여성의 열등성과 함께 여성이 남성을 유혹하는 유혹자로서 위험성을 지닌 존재라는 여

13) 손희정(2018), 『혐오 담론 7년』, 계간 문화/과학(봄호), p.26-27

14) 한국여성정책연구원(2015), 『남성의 삶에 관한 기초연구(Ⅰ)』(연구책임: 안상수), p.48-49 참조

성혐오 사상을 지속, 강화, 정당화시키는 주체 역할을 하였다.¹⁵⁾



자료: 한국여성정책연구원(2015), 「남성의 삶에 관한 기초연구(II)」(연구책임: 안상수, 발간사

[그림 2-12] 여성혐오 현상의 원인

자본주의 경쟁사회에서 전문직과 대기업, 공직 등 일부 상류 계층의 남성을 제외한 나머지 남성들은 스스로의 힘으로 가정을 꾸리는 조건을 갖추기 어렵다. 학자금 대출, 결혼 비용, 집값, 출산과 육아, 사교육비, 노후 대비 등의 모든 조건들이 ‘일반적인 인생’이라는 현실 안에 들어 있지만, 현대 사회에서 일반적인 남성은 이것들을 스스로 해결하기 어렵다. 결국 이 시점에서 남성은 전통적 ‘가장’으로서의 관념과 역할을 포기하고 여성에게 협조를 구할 수밖에 없다.

③ 남성혐오의 등장 및 확산

남성혐오는 남성을 대상으로 한 성차별, 명예훼손, 성폭력, 성적 대상화 등 다양한 방법으로 발현될 수 있다.¹⁶⁾ 온라인 공간에서 이루어지던 여성혐오 표현은, 2015년을 기점으로 한국 대중문화의 각종 사건들과 맞물리면서¹⁷⁾ 일종의 정치, 사회, 문화의 의제로 부상했다. 그리고 2016년 강남역

15) 이경희(2017), 『여성혐오와 윤리상담』, 윤리교육연구 44, p.225-226 참조

16) Peter West(2014-09-05) <http://theconversation.com/>

17) ‘김치녀 페이지’(한국 여성들을 비하하거나 해외 여성들과 비교하는 글과 사진을 올린 페이스북 페이지), 방탄소년단 가사 내 여성혐오 논란, ‘김군사건’(고등학생 김군이 한국 사회의 남성 역할의 이유로 이슬람 테러단체인 IS에 가입한 사건)

여성혐오 살인사건과 넥슨 성우 해고사건¹⁸⁾을 여성혐오에 따른 범죄와 해고로 규정 내리면서, 여성혐오를 혐오로 맞대응하는 메갈리아(megalia)라는 사이트가 2015년 8월에 개설되었다.

2015년 6월 호흡기 바이러스 메르스(MERS)의 유행으로 생겨난 메르스 갤러리(mers gallery)와 여성주의 소설 『이갈리아(egalial)의 딸들』의 합성어로 이름 붙여진 메갈리아는 여성의 인권 신장을 위해 활동하는 것을 목표로, 여성 혐오적 표현이 실린 글들이 인터넷상에 올라오는 것에 대해 인터넷에서 생산되는 글 내용의 주체인 여성을 남성으로 바꾸어 대응하는 ‘미러링(mirroring)’이라는 방식으로 활동하였다. 미러링이란, 여성혐오 표현이 주로 등장하는 온라인 사이트 DC인사이드, 일일베스트 등에 대응하여 동일한 방식으로 혐오를 되돌려주는 전략을 말한다.¹⁹⁾



자료: 경향신문 2016년 8월 3일 기사(<http://h2.khan.co.kr/201608030948001>)

[그림 2-13] 남혐의 미러링 방식

④ 남성혐오의 원인 및 사회문화적 환경

첫 번째 맥락은 남성중심주의 자본주의에 대한 분노에서 찾을 수 있다. 한국은 IMF 경제위기를 겪으면서 심화된 신자유주의 경제체제를 받아들이

18) 게임회사 넥슨이 '메갈리아'에서 제작한 티셔츠를 입은 사진을 트위터에 올렸다는 이유로 하루 만에 여성 성우를 해고한 사건. 자료: 여성신문(2016.07.22) <http://www.womennews.co.kr/>

19) 김은주(2016), 『여성 혐오 이후의 여성주의의 주체화 전략』, 한국여성철학 26, p.2; 장소연·류웅재(2017), 『온라인 커뮤니티와 혐오의 문화정치』, 스피치와 커뮤니케이션 16(1), p.55; 김선희(2018), 『혐오담론에 대응하는 여성주의 전략의 재검토』, 한국여성철학회 2018년 봄 정기 학술대회 발표논문, p.116 참조

게 되었고, 남성 혼자서는 가정을 꾸릴 수 없는 상황이 되었기에 여성의 사회진출은 국가적·사회적으로 강조되었다. 남성혐오 또는 반 (反)여성혐오 담론을 주도하는 세대들은 주로 사회 전반에 평등과 자유에 대한 인식이 생겨나기 시작한 1980년대 이후 출생자들이다. 이들은 상대적으로 높은 수준의 교육을 받았던 첫 세대이며, 과거 ‘장남을 위해 여자 형제들이 희생’할 것을 강요받았던 부모 세대와는 달리 여자라도 충분히 자신의 일을 찾고 독립적 삶을 살아가도록 격려 받으며 자란 세대이다.²⁰⁾

여성의 사회진출이 과거보다 많이 활발해졌다고는 해도 결혼, 임신으로 인한 고용의 불안함은 여전히 한국 사회의 문제점으로 남아있다. 이러한 상황은 일상에서 이중적 역할의 분담과 협업을 회피하는 남성에게 대한 분노로 이어진다.

남성혐오의 두 번째 촉발 계기는 여성혐오 담론에 대한 저항에서 배태되었다. 메갈리아 이용자들의 남성혐오적 태도는 남성들의 여성혐오적 태도로 인한 분노와 불안함을 내포한다. 이들은 남성들을 여성에게 책임과 의무, 순종과 절제 등 고정된 성역할을 강요하는 존재로 인식하고 있으며, 여성의 인권 신장이라는 사회적 변화와 맥락에서 남성에 대한 성적 비하 표현을 희화화해 쏟아내고 있다.

그러나 문제는 이러한 가벼운 유희의 성격이 점점 강해지고 있는 상태에서 한국 남성에 대한 부정적이며 성적인 발화 패턴은 젠더에 대한 사회적 편견을 조장하며, 한국 남성에 대해 배타적이고 공격적인 정체성을 형성하고 강화한다는 것이다.²¹⁾

나. 젠더 갈등 사례

① 강남역 여성혐오 살인사건

20) 하수정(2017), 『메갈리아 논쟁에 관한 단상들』, 레프트 대구 12, p.77-78 참조

21) 장소연·류웅재(2017), 『온라인 커뮤니티와 혐오의 문화정치』, 스피치와 커뮤니케이션 16(1), p.67

2016년 5월 17일 오전 1시 7분경 서울 강남역 인근 서초구의 노래방 건물 화장실에서 한 여성(23세)이 일면식 없는 남성에게 주방용 식칼로 좌측 흉부를 4차례 찔려 살해당한 사건이다.

많은 시민들은 강남역 살인사건을 단순 ‘묻지마 살인’이 아닌 여성을 타깃으로 한 ‘여성혐오’ 범죄라고 분노하며, 여성혐오 실태의 심각성을 알리기 위해 사건 다음날인 18일 강남역 10번 출구 앞에서 추모행렬을 진행하였다. 해당 범죄 사건에 대해 표창원 더불어민주당 국회의원은 “피의자의 정신질환 경력 등 ‘여성혐오 범죄’로 단정 짓기 어려운 것은 분명하다.”면서도 “관계 없는 여성을 대상으로 한 범죄임은 분명하며 그 저변에는 비뚤어진 남성중심주의 하위문화가 존재하는 것도 사실이다”라고 밝혔다. 홍성수 숙명여대 법학부 교수는 “그냥 ‘아무 사람’이 아니라 ‘여성 중 아무 사람’을 대상으로 한 사건이기 때문에 여성혐오 사건으로 보기에 무리가 없다”고 분석했다.²²⁾

② 홍대 누드크로키 모델 사진 유출사건

‘홍대 누드크로키 모델 사진 유출사건’은 2018년 5월 1일 홍익대학교 미대 누드크로키 수업 도중 여성모델이 동료 남성모델의 사진을 찍어 위마드(남성혐오 사이트)에 올린 사건이다.²³⁾

이후 체포된 남성모델 사진 유포자의 구속과 관련해 다시 한번 성차별 논란이 확산되었다. 일상적으로 몰카 범죄에 노출된 여성 피해자들에 관해서는 경찰 수사가 더딘 것에 비해 남성 피해자에 대해서 수사가 속전속결로 이루어진다는 이유로 한 청원자는 5월 11일 청와대 홈페이지에 ‘여성도 대한민국 국민입니다. 성별 관계없는 국가의 보호를 요청합니다.’라는 제목의 청원글을 올렸다. 해당 청원글은 3일 만에 추천 29만 명을 돌파했다. 청원자

22) 중부일보(2018.05.18) <http://www.joongboo.com/>
 월드투데이(2016.05.20) <http://www.iworldtoday.com/>
 중앙일보(2016.05.22) <http://news.joins.com/>
 MBN(2016.05.26) <http://news.naver.com/>

23) 뉴스투데이(2018-05-08) <http://www.news2day.co.kr/103631>; 01데일리(2018-05-10) [http://www.edaily.co.kr/한국일보\(2018-05-11\) http://www.hankookilbo.com/](http://www.edaily.co.kr/한국일보(2018-05-11) http://www.hankookilbo.com/)

는“성범죄의 92%는 남성 가해자와 여성 피해자로 발생한다. 피해자가 여성이기 때문에 아무렇지 않게 넘어가고 피해자가 남성이기 때문에 재빠른 수사를 하는 것은 옳지 못하다. 여성과 남성 둘 다 동등한 대한민국의 국민이기 때문”이라며 청원 배경을 전했다.²⁴⁾

③ 호주 아동 성폭행 주장 논란 사건

2017년 ‘호주 남자 어린이를 성폭행했다.’는 취지의 글과 함께 해당 어린이의 사진을 위마드에 게시한 혐의로 20대 한국여성이 호주 경찰에 체포돼 기소되었다. 호주연방경찰을 해당 여성을 “아동착취물 제작 혐의로 체포했다.”고 밝혔다. 이 여성은 위마드 사이트에 자신을 호주 휴양시설 직원이라고 소개한 뒤, 호주 남자 어린이에게 수면제를 먹이고 성폭행했다고 주장하는 글과 사진을 게시했다. 해당 게시물에 첨부한 영상들에는 자신이 성폭행했다고 주장한 어린이의 신체 일부가 노출되어 있었다. 호주 경찰 당국은 언론 보도에 ‘아동 포르노’라는 용어 대신 ‘아동에 대한 성적학대 관련 이미지’라는 용어를 써줄 것을 요구해, 해당 여성이 가지고 있는 사진이 단순 조작 사진이 아니라 실제 성폭행 당한 아동의 사진이었다는 사실이 밝혀지기도 했다. 당국은 이에 대해 ‘포르노’라는 단어가 당사자의 합의하에 찍은 이미지라는 의미를 내포하고 있다며, 여성이 가지고 있던 사진들은 모두 실제 아동이 학대당하는 상황을 담고 있어 포르노가 아니다”라고 설명했다.²⁵⁾

2. 디지털미디어의 영향

디지털미디어의 보편화는 다양한 정보의 전달 및 습득을 가속화 시켰을 뿐만 아니라 수많은 담론과 가치관이 실시간으로 전 세계에 전파되고 공유되는 시대를 열었다. 요컨대 디지털미디어 시대가 도래한 것이며, 이는 ①빠

24) 서울경제(2018-05-14) <http://www.sedaily.com>

25) 국제신문(2018-05-09) <http://www.kookje.co.kr/>

른 확산 속도, ②물리적 경계의 소멸, ③끊임없는 정보 재생산, ④다양한 수용방식 및 강도 등의 특징을 지니고 있다. 이러한 디지털미디어는 우리 사회의 젠더 불평등을 자연스럽게 고착화 시키며 더욱 심화시키는 역할과, 반대로 이에 대한 문제의식을 확산시키며 대항담론을 형성하는 역할을 동시에 수행해오고 있다.

미디어는 개인 혹은 집단의 성 고정관념을 다양한 콘텐츠와 이미지를 통해 표출하고, 수용자는 각각의 환경 및 특성에 따라 서로 다른 강도의 거부감을 보이며 관련 내용을 받아들인다. 2016년 중앙선거관리위원회는 ‘설현의 아름다운 고백 - 화장품 편’을 제작해 제20대 국회의원 선거 홍보 광고로 활용했다. 당시 광고는 여성들이 화장품을 고를 때 여러 기능을 꼼꼼히 체크하는 내용을 언급하며 “언니, 에센스는 이렇게 꼼꼼하게 고르면서... 4월 13일 아름다운 선택 기대할게요”라는 대사를 한다. 다양한 집단의 유권자들 중에서도 여성 유권자를 타깃으로 투표를 독려한 것인데, 이를 접한 한국여성단체연합은 선관위의 성차별적 영상 배포 중단과 공식 사과를 요구하는 성명을 냈다. “여성이 정치, 사회 문제만큼 중요시 하는 것이 화장품, 즉 외모라는 성별 고정관념에 기반을 두고 있다. 여성을 소위 ‘개념 없는’ 유권자, 시민의식 없는 시민으로 묘사해 여성의 정치·사회적 인식을 비하하고 왜곡할 수 있다”는 것이 주장의 요다.

반면 드라마 ‘라이브’의 한 장면은 여성 네티즌들의 공감을 사기도 했는데, 면접관이 주인공인 한정오(정유미)에게 “가령 시장보기, 애 보기 같은 업무도 할 수 있느냐”라는 차별적 발언을 하자 “면접관님은 개인적 신분이란 대표자 성격을 띠고 그 자리에 앉아 있는 것”이라며, “만약 개인적 질문을 받는 자리라면 구직자인 내가 앉아 있을 필요가 없다”고 응수한다. 이에 여성 네티즌들은 한정오에게 대리만족을 느낀다며 열광했다.

2009년 KT올레 광고 성차별 논란은 여성혐오라는 단어를 처음으로 공론화시키는 계기가 되었다. 한국여성민우회 미디어운동본부에서 “여성의 몸을 남성의 성적 유희거리로 전락시키고 여성 혐오적 관념을 유포한다”는

이유로 두 편의 광고를 문제 삼으며 광고 중단을 요청했던 것이다. KT가 2009년 배포한 올레광고 시리즈 중 ‘금도끼와 선녀편’은 나무꾼이 쇠도끼를 던지자 선녀가 금도끼를 안고 다리를 들어 올려 각선미를 보여 주고 나무꾼이 ‘올레’를 외치는 스토리인데, 여성의 몸을 남성의 성적 유희거리로 전락시키고 있다는 지적을 받았다. ‘백만장자와 섹시녀편’은 젊은 여성이 젊고 잘생긴 백만장자보다 노쇠한 백만장자를 더 좋아한다는 잘못된 관념을 확산시킨다는 지적을 받았다.



자료: 동아일보, 2009년 8월 2일 기사²⁶⁾

[그림 2-14] 2009년 올레 광고 이미지 : ‘금도끼와 선녀편’(좌) 및 ‘백만장자와 섹시녀편’(우)

이러한 사례들은 성 고정관념이나 성차별 가치관이 아무런 위화감 없이 불특정 다수의 수용자에게 전달될 수 있는 가능성, 반대로 우리 사회에 깊이 뿌리박힌 성 고정관념을 여실히 보여줌으로써 의식전환의 요구를 일으키는 기폭제가 될 수 있는 가능성을 동시에 보여준다. ‘남성은 강하고 적극적이고 추진력이 있어야 한다’, ‘여성은 전통적 성역할 고정관념에 따라 남편과 가족을 배려하고 자기희생 하며 욕구 표현을 눌러야 한다’ 등의 가치관들이 거부감 없이 확산되기도, 혹은 적극적인 대항담론을 형성하기도 한다는 것이다.

콘텐츠의 접근이 쉽고 확산 속도가 빠르며, 그 범위가 제한적이지 않는

26) 자료 : <http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=101&oid=020&aid=0002069646>

다는 점에서 미디어가 다루는 남녀의 성역할은 매우 중요하다. 여성 인권과 성평등에 대한 관심은 높아졌으나, 미디어 속에서는 여전히 성별에 대한 고정관념을 심화시키고, 남녀관계를 위계적이고 종속적으로 그리고 있는 많은 프로그램이 존재한다. 국가인권위원회가 2017년 미디어의 성차별 실태를 모니터링한 결과, 드라마의 경우 등장인물의 성비가 남성(55.8%)이 여성(44.2%)보다 많았으나 그 차이가 크지 않았다. 하지만 남성 등장인물의 약 47%가 의사, 변호사, 검사, 판사 등 전문직 종사자였으나, 여성 등장인물 중 전문직 종사자는 약 21.1%에 불과했다. 남성은 사회 내에서 의사 결정 위치에 있는 인물로 표현되는 반면, 여성은 남성의 지시를 따르는 보조적 역할로 표현되는 경우가 많았다.

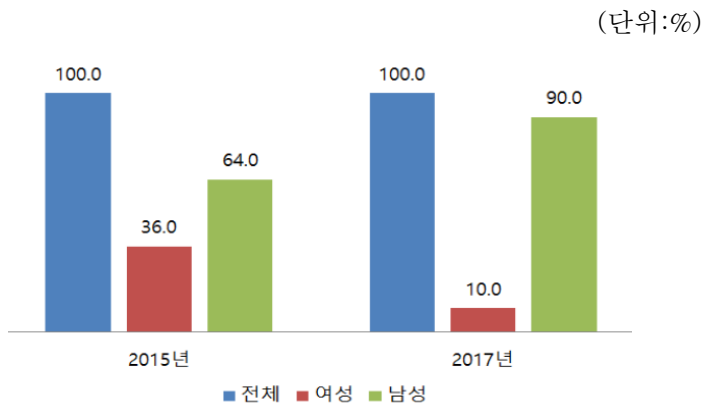
리얼리티를 표방하는 뉴스 장르에서도 성별 차이가 나타났다. 중년 남성 앵커와 젊은 여성 앵커의 조합도 쉽게 찾아볼 수 있는데, 여성과 남성의 위계질서를 그대로 보여주며 남성은 나이 들어도 메인 앵커가 될 수 있지만, 여성은 젊어야만 뉴스를 진행할 수 있는 불평등한 현실을 보여준다고 분석했다.²⁷⁾

한국여성정책연구원(2015)의 『남성의 삶에 관한 기초연구(II)』에 따르면 온라인 공간 안에서 이루어지는 여성혐오 표현방식은 매우 심각한 수준임을 알 수 있다. 남성들이 온라인 공간을 통해 여성을 비난하는 주된 범주는 ‘직장 및 결혼 생활’, ‘여성 의식’, ‘제도적’, ‘군대 문제’ 등 4가지로 나타나는데, 혐오표현 접촉 경험에 있어 김치녀 등 여성혐오 표현 접촉 경험은 대학생 89.3%, 청소년 84.8%, 여성 83%의 순이었고, 전체 응답자의 83.7%가 접촉 경험이 있다고 응답하였다. 혐오표현에 공감하는 정도에 있어서는 남성의 54.2%가 공감한다고 응답하고, 여성의 24.15가 공감한다고 응답하였다. 여성혐오 표현을 포함하여 여성 또는 남녀 갈등과 관련한 게시글 통계를 분석하면, 여성혐오 표현 관련 게시글은 전체의 12%를 차지하고 있으며, 여성을 비난하는 게시글을 한 번이라도 작성한 사람은 전체 게시글

27) 국가인권위원회(2018), 미디어의 성차별 실태 모니터링

작성자 중 21%를 차지한다.

한국여성단체연합이 2014년 12월 발표한 ‘온라인상에 여성혐오 모니터링 보고서’에 따르면, 보슬아치 등 여성혐오 표현은 정치적으로 극우인 일베(일일베스트) 뿐 아니라 보통 사람들이 쉽게 접하는 정상적인 온라인 공간(네이버, 오늘의유머, 네이트 판 등)은 물론 진보적인 인터넷 페이지에서도 광범위하게 관찰되는 것으로 나타났다.²⁸⁾



자료: 국가인권위원회(2018), 미디어의 성차별 실태 모니터링

[그림 2-15] 시사 토크 프로그램 진행자 성별 분석

28) 한국일보(2015.05.28) <http://www.hankookilbo.com/>

제3장 ●●

성평등 문화정책의 내용



제1절

성평등 문화정책의 의미와 가치

1. 성평등 문화정책의 개념과 가치

우리나라 성평등정책의 근간인 양성평등기본법(2015년 개정) 제2조의 기본이념에서 양성평등을 “여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등과 책임과 권리를 공유하는 것”이라고 규정하고 있다. 성평등 문화정책은 문화분야에 있어 성평등을 실현하기 위한 정책을 의미한다. 개념적으로 성평등정책 전체의 지향성에 부합함과 동시에 문화정책의 성평등 측면에서 양성평등과 문화의 접점에 이르는 부분을 뜻한다.

좀 더 자세히 풀어보면, 성평등 문화정책이란 정부가 문화와 예술의 발전을 위해 정책을 기획하고 집행해 나가는 데 있어서 남성과 여성의 특성과 차이를 반영함으로써 정책의 효과가 양성 간에 형평성과 평등을 가져오도록 하는 성인지적 정책의 한 분야를 가리킨다.²⁹⁾

문화적 권리는 교육의 권리, 언어와 정보의 자유, 그리고 사생활과 종교적 자유뿐만 아니라 예술적이고 문화적 창조의 결과를 보호할 수 있는 권리를 포함한 인간 존엄과 개발에 필수적인 권리를 포함한다.³⁰⁾ 이는 문화에 참여할 수 있는 개인적 권리보다 더 큰 개념으로, 보다 근본적으로 새로운 가치생산과 패러다임의 전환, 즉 사회적 삶을 정치·경제 중심에서 문화적 삶으로 전환하는 적극적 제안인 셈이다.³¹⁾

따라서 여성들의 생활의 모든 면과 공공연한 차별 또는 폭력으로부터

29) 여성문화예술기획협회(2003), 『새정부 양성평등 문화정책 제안』, p.1

30) Danielle Cliche, Ritva Mitchell, Andreas Joh. Wiesand(1998), *Preparatory Paper*, 5.2 「Cultural rights and Women's rights」

31) 최준영(2003), 『주5일 근무제 도입과 문화권 확대를 위한 정책과제』(문화포커스·문화연대), p.1

자신들을 보호하고 평등을 성취하려는 여성발전과 성평등 구현의 목표는 궁극적으로 문화적 권리의 개념 안에서 확보될 필요가 있으며, 이 점이 성평등 문화정책의 목표를 가리키는 핵심적 주제어이다.

2. 우리나라 성평등 문화정책의 발전과정과 한계

가. 우리나라 성평등 문화정책의 발전과정

우리나라 성평등 정책의 시발점은 1983년 정부의 여성정책 심의위원회 설립과 함께 ‘제6차 경제사회발전 5개년 계획’(1987-1991)의 보건사회부문에 ‘여성개발부문’이 포함되기 시작하면서부터다. 여성개발의 기본 목표는 여성 자신과 가정, 국가 및 사회의 발전에 기여할 수 있는 바람직한 여성상을 구현하는 것이었으며, 이러한 방향 하에서 주요 시책과제들이 설정되었다.³²⁾

당시 여성정책의 목표는 인력활용, 능력개발, 복지증진 등을 통한 여성개발에 의해 궁극적으로 바람직한 여성상을 창출하는 데 두어지고 있었다. 바람직한 여성상의 핵심이 자아를 갖춘 주체적 인간이자 국가 및 사회발전에 동참하는 사회적 주체로서의 여성이라는 점에서, 이는 전통적 성역할 고정관념에 의해 정형화된 여성상으로부터의 탈피를 의미하는 것이며 나아가 남성중심의 사회문화로부터 새로운 문화형성을 예고하는 것이기도 하였다. 이렇게 보면 ‘제6차 경제사회발전 5개년 계획’ 당시의 여성정책에서 문화분야가 지니는 의미는 일견 매우 각별하다. 그럼에도 불구하고 이를 정책과제로서 구체화하였던 흔적은 전혀 찾아볼 수 없다.

국가계획에 포함된 여성정책으로 문화분야가 수용된 것은 사실상 ‘제7차 경제사회발전 5개년 계획-여성부문’(1992-1996)부터이다. 보건사회부문의 하나로 포함되었던 이전과 달리 별도로 독립되어 제시된 제7차 5개년계

32) 보건사회부(1987), 『제6차 경제사회발전 5개년계획 보건사회부문계획 1987-1991』, p.333

획 중 여성개발부문 계획은 21세기를 조망하면서 전반적이며 실질적인 여성 발전을 위한 1990년대를 설계하려는 계획이었다. 이로써 문화분야는 지역 사회발전을 위한 여성의 문화·사회활동 참여확대, 제반 사회문제 특히 아동·청소년·환경보존의 문제에 대한 관심고조 등의 여건과 전망에 기초하여 사회활동 분야와 함께 묶여 문화·사회활동 분야의 정책과제로서 비로소 제시되기 시작하였다.³³⁾

1995년에 ‘여성발전 기본법’이 제정되었고, 1998년은 대통령직속 여성특별위원회가 구성, 같은 해 중앙정부의 6개 부처에 여성정책담당관실을 설치하고, ‘여성정책 기본계획’을 수립하였다.

제1차 여성정책기본계획(1998~2002년) 중 문화 관련 추진과제는 여성의 문화활동 활성화로, 각종 문화수준 평가 시 여성 관련 평가요소 도입, 다양한 여성 참여 문화프로그램 개발 보급, 문화시설의 보육서비스 제공을 위한 지원책 마련, 여성의 문화교류 활성화를 세부과제로 설정하였다. 그러나 제1차 계획시기에는 ‘문화향유실태조사’ 및 ‘문화예술인실태조사’ 시 남녀별 평가요소를 2000년도부터 도입하기로 한 것 외에는 별다른 성과를 거두지 못하였다.

제2차 여성정책기본계획(2003~2007년) 중 문화 관련 추진과제는 여성의 문화예술 활동 참여확대로, 각종 문화예술 실태조사 시 여성 관련 평가요소 도입, 여성 참여 문화예술 활동의 활성화, 문화산업 분야 여성 인력양성 지원, 여성 역사인물 및 여성 관련 문화재 발굴 확대를 세부과제로 설정하였다.³⁴⁾

제3차 여성정책 기본계획(2008~2012)에서는 본격적으로 ‘성평등 정책 추진기반 강화’가 주요 내용으로 등장한다. 이와 관련한 문화 관련 추진과제는 ‘평등문화 확산’이다. 세부과제로 1) 남녀차별 현안의 발굴·개선, 평등한

33) 한국여성개발원(2003), 『여성문화정책의 방향과 실행과제 개발 연구』(연구책임: 양애경), p.21~23

34) 한국여성정책연구원(2007), 『양성평등 문화정책 실효성 제고 방안 연구』(책임연구원: 박선영), p.47~48 참조

가족문화 조성 등 평등문화 확산·정착, 2) 매체 모니터링 지원, 양성평등한 미디어 제작환경 조성 등 매체 환경의 사회적 감시체계 정비, 3) 학교의 양성평등교육 및 지역차원의 여성 평생교육 강화, 4) 다양한 문화에 대한 이해증진 및 여성문화활동 활성화 지원, 5) 남북한 여성 공동주관 프로그램 추진 및 평화정착을 위한 여성네트워크 구축, 6) 성평등한 공적개발원조 및 세계한민족여성네트워크 강화 등 여성국제협력 확대가 제시되었다.³⁵⁾

제4차 여성정책 기본계획(2013-2017)은 ‘함께 참여하고 성장하는 성평등 사회’라는 비전과 함께 ‘평등의식과 문화의 확산’ 및 ‘성평등 정책 추진역량 및 책무성 강화’를 주요 정책과제로 포함하였다. ‘평등의식과 문화의 확산’에 대한 세부 추진과제는 1) 초·중등 및 고등교육에서의 양성평등 강화와 2) 평등하고 여성 친화적인 방송·문화예술 환경조성이며, ‘성평등 정책 추진역량 및 책무성 강화’에 대한 세부 추진과제는 1) 성인지적 정책 추진을 위한 제도 운영 내실화, 2) 성평등 정책 추진주체의 역량 강화, 3) 성평등 정책 추진기반 정비이다.³⁶⁾

2015년 7월, 「여성발전기본법」이 「양성평등기본법」으로 전면 개정되면서 여성가족부에서는 2015년을 기준으로 양성평등정책 기본계획을 재수립할 의무를 갖게 된다. 이에 따라 이전의 여성정책 성과를 계승하면서 정책 환경 변화와 법 개정 취지를 고려한 새로운 정책수립의 필요에 따라 제1차 양성평등정책 기본계획(2015-2017)이 발표된다.

제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017)은 ‘여성·남성이 함께 만드는 양성평등 사회’를 비전으로 삼았다. ‘성별 격차 해소’, ‘일과 가정의 조화’, ‘차이와 인권 존중’의 세 가지 목표를 기준으로 성평등을 위한 7개의 대과제를 제시하였다. 대과제는 1) 양성평등 문화 확산 2) 일·가정 양립 확산 3) 고용 격차 해소 4) 공공·국제 분야 여성 참여 확대 5) 폭력근절과 인권보호 6) 건강과 복지 증진 7) 양성평등정책 추진기반 강화이다.

35) 여성가족부(2012), 『2009 여성정책연차보고서』, p.6-9 참조

36) 여성가족부(2012), 『제4차 여성정책 기본계획(2013~2017)』, p.19-22 참조

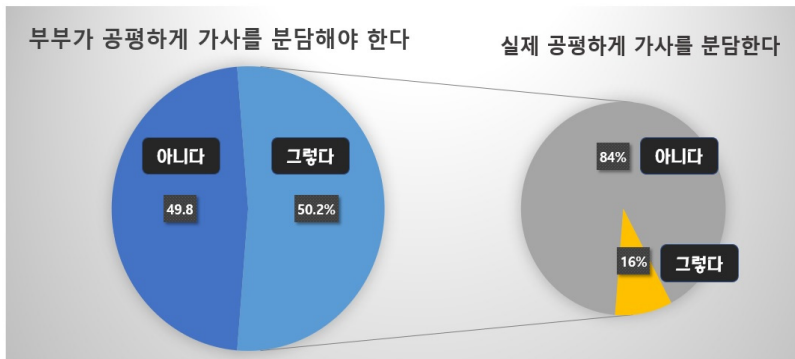
2017년 말에는 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)이 수립 발표되었다. 남녀평등 의식·문화 확산필요, 성별 고용격차 해소 및 여성 대표성 제고, 일·생활 균형 직장문화 정착, 여성폭력 예방 및 대응 강화 등의 필요성이 제기됨에 따라, “여성과 남성이 함께 만드는 평등하고 지속가능한 민주사회”를 비전으로 설정하였다. 제 2차 양성평등정책 기본계획에서 “1. 남녀평등 의식과 문화의 확산”이 첫 번째의 과제로 제시된 것은 중요한 시사점을 주는 것이라 판단된다. 이 점에 대해서는 뒤에서 좀 더 자세히 다루도록 할 것이다.

나. 우리나라 성평등 문화정책의 한계³⁷⁾

우리나라 성평등 문화정책의 한계점은 첫째, 아직까지 남녀 동반 성장을 위한 정책이 아닌 여성 중심 정책에 머무르고 있다는 점이다. 2015년 제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017)이 수립되었으나 아직까지 양성을 위한 정책이라는 인식이 부족하다. 정부에서 실시하는 여성정책이 ‘여성대상’ 정책과 동일시되면서 ‘여성만을 위한’ 정책이라는 인식이 형성되어 남성과 무관하다는 오해가 남성 국민들 사이에서 확산된 실정이다. 또한 성 격차가 존재하나 여성의 능력개발과 역량강화를 위한 여성특화적인 정책 접근으로는 실질적 성평등 사회 구현에 한계가 있다.

둘째, 양성평등에 대한 국민의 인식 변화가 아직까지 미흡하다. 양육과 가사의 사회적 분담 강화, 일·가정 양립 지원 정책 확대 등 성평등 사회 구현을 위한 법과 제도는 일정 정도 정비되었으나, 아직까지 국민들의 인식 변화를 모색하는 성평등 문화 확산 정책은 부족하다. 가정과 직장에서의 남녀 간 역할 차이 등에 대한 고정관념이 여전하고, 여성정책과 국민 인식 간의 괴리가 존재하고 있다.

37) 여성가족부(2015), 『제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017)』, p.17 참조



[그림 3-1] 2014년 사회 인식조사(통계청)

2014년 실시된 사회 인식조사에 따르면, 부부가 공평하게 가사를 분담해야 한다는 의견은 50.2%(여성 54.6%, 남성 45.9%)였으나 실제 가사를 공평하게 분담한다는 비율은 16% 수준에 불과했다.

셋째, 성평등 정책의 확산을 위한 시스템은 도입되었으나 실효성이 미흡하다. 현재 우리나라에 성별영향분석평가, 성인지 예산 제도 등이 도입되어 실제 발전은 하였으나, 정책 입안자의 인식 변화와 성과 도출에는 한계가 있다. 또한 성별영향분석평가, 성인지 예산 제도, 성평등지수 등 사업의 양적 확충에도 불구하고 전문적 분석시스템과 제도 간 연계가 부족하다.

제2절

기존 성평등 문화정책의 추진과정과 내용

1. 문체부 양성평등 지역문화 확산사업

가. 사업중단 사유

문화체육관광부는 2007~2009년까지 지역의 역사성과 특수성을 반영한 양성평등 관점의 문화콘텐츠를 발굴하여 지역의 문화적 자원으로 활용하고, 지역문화 주체로서 지역여성을 견인할 수 있도록 지역의 여성문화활동 활성화를 위한 ‘양성평등 지역문화 확산’ 사업을 추진하였다. 다양한 여성문화단체 참여 및 사업발굴을 위해 공모방식을 추진하여 선정된 기관단체를 대상으로 보조금을 지원하는 등 지역별 다양한 사업을 추진하였다.

그러나 2009년 보조사업 운용평가 결과 예산감축 및 지자체 중심사업에서 중앙부처 차원의 사업으로 추진해야 한다는 지적을 받았으며, 일몰제 심층검토 대상 사업이라는 결과 10년도 기준 3년 이상 지원한 민간보조라는 이유로 중앙부처 차원에서 전국단위의 상징적이고 의미 있는 사업으로 개선하고자 ‘올해의 여성문화인상 및 네트워크 사업’으로 변경 추진하게 되었다. 결국 전체 예산 총액이 상당한 정도 삭감되고 단지 문화체육관광부 차원의 하나의 보조사업으로 사업의 의미와 규모가 격하되었다. 즉 전국적인 관심을 받을 수 있는 재정적인 여건을 상실하게 된 것이다.

나. 2007~2009년간 진행한 사업내용

각 연도별 공모에 따른 선정결과와 사업내용을 정리하면 다음과 같다.

〈표 3-1〉 2007년 공모에 따른 선정결과와 내용

보조 사업자	보조사업명	사업내용 및 결과	사업 예산
여성 영상 집단 움	지역미디어센터와 연계한 지 역미디어활동가 양성을 위한 실무워크숍	- 내용 : 여성미디어활동가 양성, 지역여성미디어 활동 실천 기반 마련, 전국지역 여성미디어활동가 워크숍 등 추진 등 정책적 기반 마련 - 효과 : 양성평등 한 사회를 만들어 가는 데 큰 영향력을 가진 미디어 영역을 활용하여 양성평등한 사회인식이 저조하고, 여성문화 기반이 열악한 지역에서 지역미디어센터와 연계하여 지역 여성 미디어 활동가 양성 워크숍을 진행함으로써 미디어를 통한 양성평등 한 지역문화 확산 기반 구축 - 주요성과 : 지역여성미디어활동 현황 조사 및 보고서 발간, 서울, 대구, 제주 지역여성미디어활동가 양성 실무 워크숍, 파일럿 프로젝트 운영, 사례집 발간 및 배포, 네트워크 결성	22백 만원
(사)여성 문화예 술기획	여성문화기획자 양성 전문 아카데미	- 내용 : 교육과정 운영 및 여성문화인력 현장 연계 트레이닝 네트워크 구축 - 효과 : 공연예술제작/전시기획 분야에서 현장기 회력을 펼쳐 나갈 수 있는 여성문화기획자 양성을 위한 전문 교육 - 주요성과 : 여성문화기획인력 양성 및 강의 자료집 발간, 기획강좌 운영	15백 만원
(사)한국 여학사 협회	여성문화유산해설사 양성과정	- 내용 : 이론 및 현장답사 강좌 - 효과 : 감추어진 여성 역사의 재인식과 왜곡된 여성상 바로잡기, 균형잡힌 양성평등 관점의 문화 유산해설사의 양성, 여성문화유산의 발굴과 관광 코스의 개발 (Herstory Tour) - 주요성과 : 45명 해설사 양성, 여성답사코스 14개 개발	19백 만원
유성문 화원	문화창조자, 여성-대전지역 여성문화자원 프로그램 개발	- 내용 : '호연재 김씨' 극 제작 및 공연, 교육 실시 - 효과 : 대전지역의 양성평등적 의식을 지닌 인물을 발굴하여 문화예술적으로 형상화하고 문화유산해설사를 통해 일반인들에게 널리 홍보 - 주요성과 : 마당극 '봉수 엄마, 김호연재를 만나다' 제작 및 홍보, 프로그램 개발, 문화유산답사 운영, 자료집 발간	11백 만원
(사)인산 여성노	이야기가 있는 달빛음악회(차 별, 그 뿌리깊은 장벽을 넘어)	- 내용 : 소모임 공연, 마당극, 다큐멘터리, 문화행사 등 추진	24백 만원

동자회		- 효과 : 차별의 장벽에 사장된 신화와 역사 속 여성의 모습을 재조명하고, 오늘을 살아가는 우리 주변 소외된 여성의 모습을 발굴하여 마당극과 다큐멘터리로 제작하여 알려냄으로서 뿌리 깊게 자리 잡고 있는 차별을 인식하고 우리 사회의 가치를 보다 인간중심적으로 변화할 수 있도록 유도함으로써 양성평등 한 지역문화 확산에 기여 - 주요성과 : 문화제 개최, 다큐멘터리 제작, 마당극 제작 및 운영, 음악회 개최 등	
(사)울산 여성회	2007 울산은 무지개빛 평등으로 빛난다! 양성평등으로 행복한 울산	- 내용 : 양성평등 문화 확산 활동가 워크숍, 여성영화제, 여성문화제 등 추진 - 효과 : 양성평등을 주제로 하는 문화사업을 활성화 하여 울산지역에 양성평등 지역문화를 확산 - 주요성과 : 양성평등 지역문화 확산을 위한 활동가 워크숍, 양성평등 여성영화제 '아름다운 시선, 행복한 삶', 양성평등 여성문화축제 '열려라! 평등 세상' 등 운영	24백만원
(사)김해 여성복지회	여성관광 김해투어로 성평등을 체화한다-가야여왕 허황옥을 찾아서	- 내용 : 허황후 등 김해의 여성유적지와 문화예술 체험을 통한 여성문화투어교육 프로그램 운영 - 효과 : 고대 허황옥이란 역사적 인물을 찾아 여성적 관점에서 새롭게 접근하여 이를 춤, 연극, 투어, 파티, 워크숍 등에 투여함으로써 자연스럽게 재미있게 투어를 하면서 성인지 감수성을 체화 - 주요성과 : 허황옥이란 역사적 인물을 재조명하여 지역문화를 여성적 관점에서 바라보고 현재의 남성중심적 유물관리에 대한 대안을 마련, 투어를 통한 교육이라는 새로운 방식의 성인지 교육방법을 제시 등	15백만원
총계			130백만원

〈표 3-2〉 2008년 공모에 따른 선정결과와 내용

보조사업자	보조사업명	사업내용 및 결과	사업예산
여성영상집단움	2008 지역여성미디어운동 활성화	- 내용 : 지역여성미디어운동 활성화를 위한 네트워크 구축 - 효과 : 양성평등 한 사회를 만들어 가는데 큰 영향	18백만원

		력을 가진 미디어 영역을 활용하여 양성평등한 사회인식이 저조하고, 여성문화 기반이 열악한 지역에서 지역미디어센터와 연계하여 지역 여성 미디어 활동가 양성 워크숍을 진행함으로써 미디어를 통한 양성평등 한 지역문화 확산 기반을 구축 - 주요성과 : 지역여성미디어 활동가 역량 강화를 위한 심화워크숍(5~6월 서울, 제주, 대구 등 '07년도 참여단체 여성미디어센터 교육), 지역여성 미디어 활동가 양성 워크숍(7~9월, 원주, 광주, 청주 등 '08년 참여 희망단체 워크숍 실시), 지역 여성미디어운동 네트워크 워크숍 개최 및 사례집 발간배포(10월)	
(사)문화를 나누는 사람들	여성예술인들의 네트워크 및 신인예술인 발굴	- 내용 : 지역 여성예술인의 소통의 장 마련과 신인 여성예술인의 발굴, 지원을 위한 포럼과 시상식 개최(여성신문가 협력) - 효과 : 여성문화예술인들의 사기진작 및 양성평등 문화환경 조성 - 주요성과 : 여성예술인 현황 파악(6~7월), 여성 문화예술인 네트워크를 위한 포럼(8~9월) : 포럼 개최, 신인 여성예술인 추천을 통한 발굴, 시상식 개최(11.14) : 전문예술인들의 심사를 통한 여성 예술인 지원, 격려(10인 시상)	17백만원
(사)한국여성사학회	여성문화유산의 문화자원화를 위한 현황조사와 자료집 발간	- 내용 : 국내 여성 유적지 개발을 통해 DB화 - 효과 : 감추어진 여성 역사의 재인식과 왜곡된 여성상 바로잡기, 여성문화유산의 발굴과 관광코스 개발 (Herstory Tour) 및 db화 - 주요성과 : 자료집 발간, 심포지엄 개최, 유산답사 과정 운영	20백만원
유성문화원	양성평등 구현한 평등가족 발굴-김호연재 가족과 오늘의 가족사례	- 내용 : '호연재 김씨' 극 제작 및 공연, 교육 실시 - 효과 : 대전지역의 양성평등적 의식을 지닌 인물을 발굴하여 문화예술적으로 형상화하고 문화유산해설사를 통해 일반인들에게 널리 홍보 - 주요성과 : ①양성평등한 가족문화에 대한 모범사례로서 김호연재의 부모(김성달 부부)와 형제 사례를 연극화하여 제작, 공연(2회) ②양성평등 실천 가족을 지역에서 발굴, 다큐멘터리로 제작하여 상영, 보급 ③양성평등의식 실천가족 프로그램 개발을 위한 워크숍, 모니터링 실시: 김호연재 부모인 김성달 부부를 통해서 본 양성평등 가족사	14백만원

		레 발굴, 양성평등 문화해설사 양성 프로그램 개발 (대덕문화원과 연계), 김성달 부부를 통한 문화유산 답사와 해설(유성문화원, 한밭문화마당 등)	
전주시 민미디어 어센터	지역사회단체와 연계한 지역 여성미디어컨텐츠 제작교육	- 내용 : 지역 여성(여성가장, 비혼여성 등)을 위한 미디어교육을 실시, 제작물 상영 - 효과 : 미디어 교육을 통한 성인자적 관점 제고 및 양성평등 문화환경 조성 - 주요성과 : 협력기관 담당자 워크숍(여성단체와 미디어어센터), 여성미디어제작교육(강좌당 15명 내외), 지역방송을 통한 퍼블릭엑세스(시청자제작 프로그램) 참여, 수료 작품 발표회, 평가워크숍 및 지역 여성 퍼블릭엑세스 제작단 구성활동	7백 만원
독립영 상미디 어센터 진주	열려라, 평등세상! 아줌마의 힘 으로 양성평등 미디어 만들기	- 내용 및 효과 : 30~40대 여성(20여명)을 대상으로 양성평등 미디어 구현을 위한 미디어교육, 맞춤형 제작지원 교육, 결과물의 상영회 실시 - 주요성과 : 비판적 미디어 읽기 교육(4~6월, 총12회), 맞춤형 제작 지원 교육(7~월, 총24회), 찾아가는 상영회 “열려라 평등세상”(10월)	7백 만원
(사)김 해여성 복지회	지역여성문화유산-총체극 허황옥 제작 및 공연	- 내용 : 허황후 등 김해의 여성유적지와 문화예술 체험을 통한 여성문화투어교육 프로그램 운영 - 효과 : 고대 허황옥이란 역사적 인물을 찾아 여성적 관점에서 새롭게 접근하여 이를 춤, 연극, 투어, 파티, 워크숍 등에 투여함으로써 자연스럽게 재미 있게 투어를 하면서 성인지 감수성을 체화 - 주요성과 : 허황옥이란 역사적 인물을 재조명하여 지역문화를 여성적 관점에서 바라보고 현재의 남성중심적 유물관리에 대한 대안을 마련, 투어를 통한 교육이라는 새로운 방식의 성인지 교육방법을 제시 등	13백 만원
(사)제주 여민회	나, 시공간을 넘어 길을 찾다!	- 사업내용(요약) : 제주 지역 여성문화 답사와 강좌를 통해 지역문화콘텐츠를 개발하여 여성문화 기행 매뉴얼 제작, 배포함. 여성주의 문화발굴 기획팀 구성, 운영(5명 내외), 여성주의 문화 공개 강좌(총 11강), 여성문화콘텐츠 개발을 위한 자료수집 및 답사(백제문화권 답사), 매뉴얼 제작 및 배포(1000부)	14백 만원
총계			110백 만원

〈표 3-3〉 2009년 공모에 따른 선정결과와 내용

보조사업자	보조사업명	사업내용 및 결과	사업예산
여성영상집단 움	2009 지역여성미디어운동 활성화 프로젝트	- 내용 : 지역여성미디어콘텐츠 제작, 지역순회상영회 개최 - 효과 : 지역 여성미디어콘텐츠 발굴을 통해 지역의 여성미디어활동 역량을 강화하고, 지역여성미디어운동 지원 네트워크 시스템을 효과적으로 구축하여 지역여성미디어운동을 활성화함으로써 양성평등 지역 문화 확산에 기여 - 주요성과 : 지역여성미디어운동 지원 네트워크 시스템 구축, 지역여성미디어활동가 역량 강화 및 지역여성미디어운동의 안정적 기반 마련, 향	30백만원
(사)서울국제여성영화제	소외지역 네트워크 구성을 통한 치유와 소통의 찾아가는 영화상영 프로젝트	- 내용 : 소외지역의 이주민, 노인, 장애인 등 대상 여성영화 상영 - 효과 : 여성문화예술인들의 사기진작 및 양성평등 문화환경 조성 - 주요성과 : 여성예술인 현황 파악(6~7월), 여성문화예술인 네트워크를 위한 포럼(8~9월) : 포럼 개최, 신인 여성예술인 추천을 통한 발굴, 시상식 개최(11.14) : 전문예술인들의 심사를 통한 여성 예술인 지원, 격려(10인 시상)	20백만원
(사)부산여성사회교육원	양성평등, 관객을 만나다	- 내용 : 부산 지역의 특성을 살린 여성영화제 개최 - 효과 : 쉽고 재미있게 즐길 수 있는 영화제를 개최하여 시민들이 여성 문제를 고민하고 성찰하는 계기를 마련 - 주요성과 : 다양한 연령과 성별이 영화제에 참여하고 즐기는 것을 통해 여성주의 시선을 공유하는 기회를 마련하고 이를 통해 양성평등의 장 마련	12백만원
한밭문화마당	충청권 여성문화유산의 관광자원화 프로그램 개발	- 내용 : 충청권 여성문화인물 관광자원화 콘텐츠 발굴, 양성평등 지역문화해설사교육 - 효과 : 2006년 ~ 2008년까지 대전·충청지역 여성문화관련 네트워크 활성화와 여성문화자원(김호연재, 김성달 가족 등 발굴 및 조영, 양성평등 지역문화해설사 양성)의 개발과 양성사업 승계 및 확대 - 주요성과 : 대전, 충청권 여성문화유산을 발굴하고 탐방하는 투어경로와 내용을 개발하고 이를 널리 확산시킴으로써 충청권 여성문화유산의 관광자원화(김입벽당, 오정취당, 남평 조씨, 윤지임당, 강정일당 등)를 위한 기반을 마련	20백만원

부안문화원	춤 붓으로 다시 태어나 부안여성과 만나는 매창	- 내용 : 시인 매창의 삶을 춤과 그림(벽화)을 통해 재조명 - 효과 : 기생의 신분으로 당대의 남성(유학경, 하균 등)과 동등한 위치에서 문화예술 활동을 함으로써 후세에 기생이 아닌 여류시인으로 이름을 남긴 매창의 삶을 춤과 그림을 통해 그의 문화정신을 후손들에게 보여 매창을 통해 신분사회에서의 여성의 위치를 재조명하고자 함 - 주요성과 : 부안지역 대표적 여성인물인 매창에 대한 문화적 형상화를 통해 지역 주민에게 매창이라는 인물에 대한 이미지를 확산하고 매창 문화제와 매창 이미지를 디딤돌로 해서 천혜의 관광자원을 갖고 있는 부안을 널리 홍보함으로써 부안군민들의 자긍심을 높임	18백만원
강진문화원	음악(국악)의 선구자 함정동월	- 내용 및 효과 : 국악인 함정동월을 지역문화콘텐츠로 발굴 - 주요성과 : 지역 내의 문화원 향토사 관계자, 여성단체 회원들 간의 네트워킹으로 양성평등적인 지역 문화 사업을 계속적으로 운영, 군민들의 인식 제고는 물론, 전국단위 여성단체들 간의 교류와 네트워킹으로 양성평등적 여성 선구자 기리는 지역 사고 발전 도모	25백만원
(사)김해여성복지회	가야여왕 허황옥 보원제작 및 순회공연	- 내용 : '08년 제작한 허황옥 공연을 보완하여 인근지역 순회공연 - 효과 : 작년에 지역 문화 예술인과 김해여성복지회가 결합하여 제작 공연함으로써 지역민의 호평과 문광부장관상을 받은 “가야여왕 허황옥”을 당시 제작비 문제로 부족했던 부분을 보완·제작하여 콘텐츠의 질을 높이고 재공연과 순회공연을 통해 양성평등 문화를 확산 - 주요성과 : 역사 속에 소외된 지역여성인물 발굴 및 재현을 통한 지역민의 여성에 대한 의식과 자긍심 증대, 지역민이 모여 지역 예술작품을 만드는 과정을 통해 지역 예술가의 발굴 및 창작의식 고양으로 자신감 충전, 양성문화적인 지역문화콘텐츠를 개발, 다른 지역 공연을 통해 양성평등문화의 전국적 확산, 성인 및 학생 등 양성평등교육의 방식을 춤과 노래 등 총체극으로 재미있게 표현함으로써 접근성과 이해를 도모하여 양성평등교육의 새로운 지표를 마련함	25백만원
총계			150백만원

2. 여성문화인 네트워크 사업

본 사업은 문화 분야에서 활발히 활동 중인 여성리더를 발굴소개격려함으로써 여성문화인들의 네트워크 기반을 마련하는 것이 목적이다. 특히 문화 분야에 대한 관심이 커짐에 따라 전공 학생, 예비 새내기 등 젊은 세대와 각 분야 여성 문화기획자 간의 만남의 장을 마련하여 효과적인 멘토링 기회를 제공하고 있다.

본 사업의 소요예산은 약 95백만원(민간경상보조와 자부담 포함)이다. 구체적인 사업내용으로 첫째는, 문화예술계의 “신나는 언니들”이라는 이름으로 추진된다. 이것은 여성문화예술계 리더와 젊은 세대 간 소통을 통해 미래지향적인 여성리더십 모델을 제시하고 문화예술 산업에 관한 비전을 제시하는 멘토링 프로그램³⁸⁾으로 온라인 네트워크, 여성문화인 멘토링 토크 콘서트³⁹⁾, 멘토링 소책자 ‘신나는 언니들’ 발간, 올해의 여성문화인상, 여성문화계 이슈 발굴과 소통을 위한 문화포럼 운영(자부담) 등의 세부 사업을 포함하고 있다.

두 번째는 “올해의 여성문화인상 시상”(장관표창 2점, 상금 5백만원 지원)이다. 다양한 분야에서 활동 중인 신진여성문화인, 우수 여성문화인을 발굴포상함으로써 여성문화활동을 지원하고, 21세기 지식기반사회의 성장 잠재력을 지닌 문화예술분야 여성인력 네트워크 기반을 마련하고자 하는 것이다.⁴⁰⁾

38) 온라인 멘토링 강연 제작(총 3회) 및 온라인 블로그 활용 확산, 여성 문화기획자 멘토링 강연 팟캐스트 영상 제작(전시, 지역문화축제, 광고 기획자), 여성 문화기획자 경험담과 사진 게재(연극, 콘서트, 뮤지컬, 출판, 여행, 패션, 뉴미디어콘텐츠, 방송, 웹툰, 영화제 기획 등), 여성문화인 네트워크 사업 및 기타 문화 관련 풍부한 정보 제공(오프라인 멘토링 토크 콘서트 현장촬영 영상, 올해의 여성문화인상 수상자 활동소개 및 인터뷰 영상, 여성이 만드는 문화공연, 문화산업분야 새로운 직업 소개, 문화계 채용정보 등), 대학생 홍보기획단 활동 연계(온라인·오프라인 사업 현장 참여 후기 및 홍보콘텐츠 제작 업로드 지원), 여성문화계 이슈 발굴(8228:소통을 위한 문화포럼 운영(올해의 여성문화인상 수상자, 문화예술 전문인 등 150여명 참석))

39) 2012년 토크콘서트 참석자: 최영인 SBS CP(힐링캠프), 손지애 아리랑국제방송 대표, 서수민 KBD PD(개그콘서트), 황정민 KBS 아나운서, 이지나 연출가, 김선영 뮤지컬배우, 신유진 現) CJ미디어 스타일사업국장, 前) ELLE 코리아 편집장, 송경아 모델, 장소영 음악감독, 고희경 홍익대학교 공연예술대학원 교수, 신애라 배우(특별강연)

3. 양성평등 문화환경 조성사업

사업비는 약 1억1천만원이었던 본 사업은 양성평등 문화콘텐츠를 제작·배포하여 양성평등 문화확산과 양성평등 가치확산에 기여한 콘텐츠 및 문화인들을 발굴하여 긍정적인 양성평등 문화 환경을 조성하는 것을 목적으로 한다. 또한 일반국민을 대상으로 양성평등문화 콘텐츠 보급 및 확산을 통해 우리사회의 성별갈등을 해소하는데 기여하고자 한다.

사업내용으로는, 다양한 미디어 품을 이용한 양성평등문화 정책 홍보[대중매체_TV방송, 인터넷(모바일)방송, SNS매체], 양성평등 인식제고를 위한 캠페인(여성신문 특집기획 기사연재를 통한 인식제고, 양성평등문화 인식제고를 위한 청년포럼 개최), 문화콘텐츠 발굴을 통한 양성평등 문화 환경 조성(올해의 양성평등문화상 시상식 개최) 등이 있다. 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, ‘올해의 양성평등문화상’⁴¹⁾은, 문화예술종사자 및 양성평등문화를 확산시키고 있는 단체를 대상으로 공모를 진행해서 양성평등 문화 확산에 기여한 인물을 포상한다. 본 사업을 통해 긍정적인 양성평등 문화 환경 분위기를 조성하고, 콘텐츠제작을 독려하는 계기를 만들었다. 뿐만 아니라 일반인들에게도 양성평등 문화를 인식하고 제고하는 데 일조하였으며 문화 콘텐츠들이 재조명될 수 있었다.

40) 2012년 수상자: 장관상(2명) : 서수민 프로듀서(올해의 여성문화인상), 한국여성의 전화(여성문화에 솔인 후원상); 신진여성문화인상(5명, 여성신문사장상) : 김영순(연출가), 김재연(해녀), 정민아(가야금 연주자), 정연경(영화감독), 홍세희(무용가); 문화예술 특별상(을주상) : 이프토피아, (사)평양예술단; 청강문화상 : 출판사<아디봄>; 참석자 : 문체부 문화예술국장, 강은희 의원(새누리당), 전순옥 의원(민주통합당), 김광웅 명지전문대학 총장 및 여성문화인, 언론인 등 총 100여명

41) 2008년도부터 진행하던 ‘올해의 여성문화인상’이 2014년 여성발전기본법이 양성평등기본법으로 개정되는 등의 정책 환경이 변함에 따라 양성평등 문화확산을 위해 ‘올해의 양성평등문화상’으로 명칭을 변경하여 진행하고 있다.

〈표 3-4〉 최근 3년 간 올해의 양성평등문화상 수상 내역

수상년도	수상내역	수상자
2017 (제10회)	올해의 양성평등문화인상	- 한태숙 연출가(연극 〈하나코〉, 〈엄마이야기〉, 창극 〈장화홍련〉, 〈레이디 맥베스〉 등 연출)
	올해의 양성평등문화 콘텐츠상	- 〈82년생 김지영〉
	청강문화상	- 공연예술단체 뭉
	문화예술특별상	- 여성문화예술단체 문화기획달
	신진여성문화인상	- 강명순 전시기획가, 래퍼 슬릭, 봄로야 시각 예술가, 김형희 미술작가, 박윤주 설치미술가, 양윤정 바이올리니스트, 윤서원 콘텐츠기획가, 이은희 캘리그래퍼, 정혜윤 공연예술가, 황혜정 미술작가 등 10명
2016 (제9회)	올해의 양성평등문화인상	- 이경미 영화감독(2016 영화 〈비밀은 없다〉 연출)
	올해의 양성평등문화 콘텐츠상	- EBS 연중기획 〈엄마의 두 번 출근〉
	청강문화상	- 정진호 그림책작가
	문화예술특별상	- 제주여민회 · 제주여성영화제
	신진여성문화인상	- 김수정 영화감독, Y.zin 사진작가, 로나드 마테오 배우, 박서혜 연출/극작가, 싸넝 일러스 트레이터, 최고은 싱어송라이터 등 6명
2015 (제8회)	올해의 여성문화인상	- 한복려 사단법인 궁중음식연구원 이사장
	여성문화예술인후원상	- 박영숙 트렁크갤러리 대표
	청강문화상	- 김현정 한국화가
	문화예술특별상	- 한국입양어린이합창단
	신진여성문화인상	- 김분선 무용가, 김희정 JTBC 프로듀서, 선우정아 가수, 송세진 바이올리니스트, 이길보라 다큐멘터리 감독, 이정민 한국화가, 조인선 국악인, 천은영 극작가 등 8명

둘째, ‘양성평등 청년포럼 기획’은, 문화예술계 내 젠더인식의 수준을 문화예술계 현직종사자들에게 들어보고 문화계 내 양성평등문화 환경의 발전방향을 논의하며, 문화예술인들을 통해 양성평등문화가 일반인들에게 편견 없이 인식될 수 있도록 다양한 주제를 소통할 수 있는 장이다. 또한 양성평등 문화정책 이론 및 실천사례 공유를 통해 남녀 모두가 공감할 수 있는

담론형성을 목표로 하며, 우수 사례자를 양성평등 청년포럼대상으로 선정하여 양성평등문화 확산과 홍보에 기여하고자 한다.

〈표 3-5〉 양성평등 청년포럼 개요

구분	주제	참석자	일시/장소
2017	문화예술이 젠더를 묻다	문화평론가 손희정, 뮤지션/작가 오지은, 스타일리스트 이윤정, 소설가 손아람	2017.11.24. 한국장애인문화예술원 이음센터
2016	연(年)애(愛)를 말하다	문화평론가 손희정, 서강대 교육문화학과 교수 정유성, '강남역 10번 출구' SNS 운영자 이지원, 작가 유민석, '이기적 섹스' 저자 은하선, 잡지 '젊은여자' 편집장 홍승은, 성소수자 활동가 케이, 한국여성익전화 활동가 신유진, 월간 '잉여' 편집장 최서윤	2016.12.10. 대학로 아츠플레이씨어터

셋째, ‘양성평등 인식개선 콘텐츠 제작 및 배포’는, 대중에게 접근도가 높은 인터넷 플랫폼을 활용하여 남녀가 모두 공감하고 생활 속에서 실천할 수 있는 양성평등문화 환경조성을 위한 영상 콘텐츠 제작하고 보급한다. 네이버TV에 성평등 인식 개선 프로젝트로 채널⁴²⁾을 개설해 성평등 인식 개선 프로젝트 수상작이나 청년포럼 등과 관련된 콘텐츠를 등록해 배포하고 있다.

42) <https://tv.naver.com/networkwin>

〈표 3-6〉 양성평등 인식개선 콘텐츠 제작 내역

제목	제작 및 배포 일시	비고
불필요한 두려움 ⁴³⁾	2017.07.05. 네이버 TV 등록	
양성평등의 시작, 바로 지금입니다. ⁴⁴⁾	2017.07.05. 네이버 TV 등록	
그 변화의 시작 #MeToo ⁴⁵⁾	2017.12.18. 네이버 TV 등록	
웹툰 '재미의 거리' ⁴⁶⁾	2017.10.16.~2018.01.07.	총 7화로 여성신문을 통해 연재됨
Glass Ceiling	2017.11.23. 네이버TV 등록	성평등 인식개선 프로젝트 영상공모전 최우수상 수상작
같은 음 다른 뜻	2017.11.23. 네이버TV 등록	성평등 인식개선 프로젝트 영상공모전 우수상 수상작
말이 우리를 얹매지 않도록	2017.11.23. 네이버TV 등록	성평등 인식개선 프로젝트 영상공모전 장려상 수상작
누구에게나 좋은 성평등	2017.11.23. 네이버TV 등록	

43) 평범한 일상에서 일어나는 일들에 대한 남녀의 감정에 대한 차이를 젠더적 관점을 통해 바라보고, 실제 커플들이 서로에 대한 이해의 과정을 보여줌으로써 영상을 보는 이에게 양성평등에 대한 인식개선을 유도하고자 하였다.

44) 양성평등사회로 가기위한 나와 주위사람들의 변화의 시도와 나와 내 아이의 미래를 위해 더 이상 늦춰질 수 없는 시간의 촉박함을 이야기 하고자 하였다.

45) 최근 SNS에서 화제가 된 미투(# MeToo) 캠페인, '나도 성폭행·성희롱 피해자'란 뜻을 담은 해시태그 '#MeToo'를 붙이는 것으로 시작 됨. 본 캠페인은 피해자들이 자신의 아픈 경험을 털어놓을 수 있는 계기 마련. 우리나라에서는 피해사실을 털어 놓으면 궁지로 몰리는 사회적 분위기로 인해 미미한 확산효과. 이에 한국 사회의 인식전환과 왜곡된 문화를 바로 잡는 계기를 삼고자 영상을 제작되었다.

46) 여성의 삶으로 겪게 되는 성장과정 안에서의 불평등한 시선과 인간관계에 대한 이야기를 작가적 시점을 통해 풀어내고자 하였다.

제3절

성평등 문화정책 기반 및 환경

1. 제2차 양성평등정책 기본계획과 성평등 문화정책

양성평등법 제 7조에 의하여 여성가족부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 양성성평등정책 기본계획을 5년마다 수립하게 되어 있다. 제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017)이 만료되는 시점으로 제2차 양성평등정책 기본계획의 수립이 필요하게 되었고, 이에 따라 2017년 12월 20일 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)을 발표하였다.

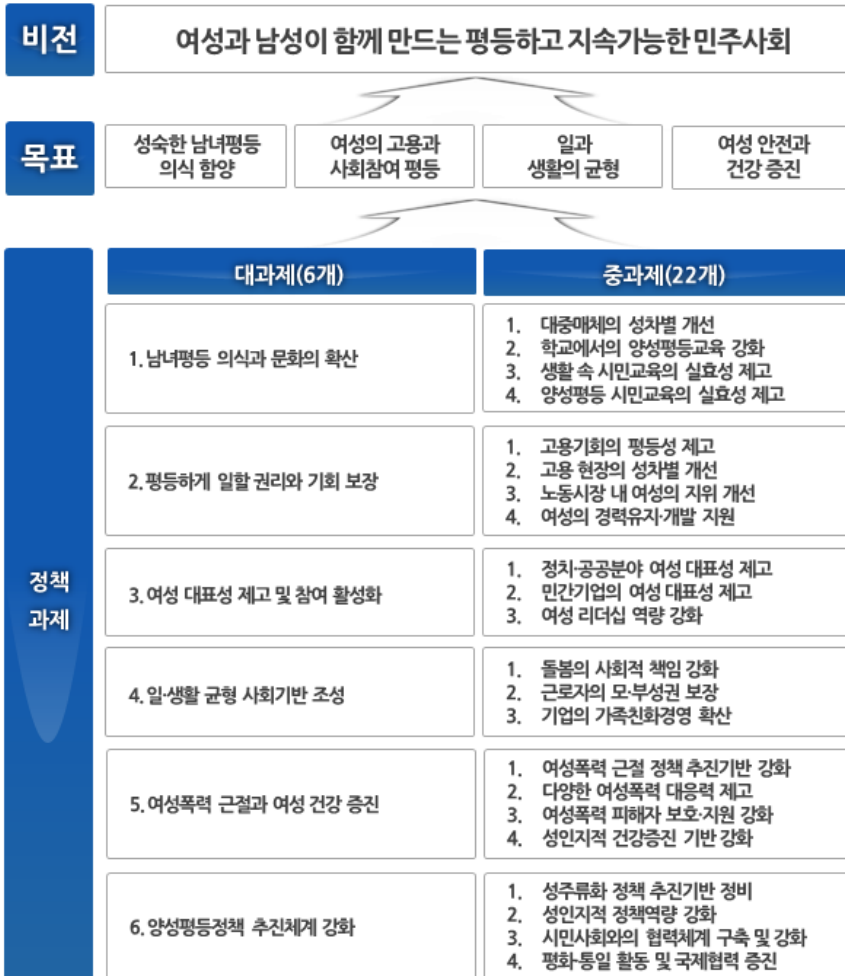
〈표 3-7〉 양성평등기본법의 양성평등정책 기본계획 관련 규정

조항	주요내용
제7조 양성평등정책 기본계획의 수립	① 여성가족부장관은 양성평등정책 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다. ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 양성평등정책의 기본 목표와 추진방향 2. 양성평등정책의 추진과제와 추진방법 3. 양성평등정책 추진과 관련한 재원의 조달 및 운용 방안 4. 그 밖에 양성평등정책을 위하여 필요하다고 대통령령으로 정하는 사항 ③ 여성가족부장관은 기본계획을 수립할 때에는 미리 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여야 한다.

제2차 양성평등정책 기본계획의 비전은 ‘여성과 남성이 함께 만드는 지속가능한 민주사회’이다. 구체적인 4대 목표로 ▲성숙한 남녀평등 의식 함양 ▲여성의 고용과 사회참여 평등 ▲일과 생활의 균형 ▲여성 안전과 건강 증진으로 정했다.

제1차 양성평등정책 기본계획에서 생애주기별로 고용 지원과 일·가정 양립 지원하는 부분을 강조했다면, 이번 제2차 기본계획에서는 고용환경

자체의 근본적인 성 차별 문제를 개선을 하고, 그리고 특히 ‘돌봄의 남성참여 지원’ 부분을 보다 강화하는 정책을 포함하고 있다. 또한 1차 양성평등정책 기본계획에서는 우월적 지위를 위한 여성폭력이 주로 오프라인에서 이루어졌고, 오프라인에서의 폭력 근절정책이 주를 이루었다면, 제2차 양성평등정책 기본계획에서는 사이버 성폭력을 포함한 디지털 성범죄 등 온라인에서 발생하는 신종 성범죄에 대한 근절 및 피해자 지원 대책을 포함되었다는 점에서 차이가 있다.



[그림 3-2] 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)의 비전 및 목표

이에 문화체육관광부도 2018년 1월 31일자 기준으로 제2차 양성평등정책 기본계획의 2018년도 시행계획(안)을 수립하였다. 그 내용을 표로 정리하면 다음과 같다.

〈표 3-8〉 2018년 시행계획 과제 총괄표

과제명	예산(백만원)	비고
총 5 건		
성평등 언어문화 기반 조성을 위한 공공언어 사용 지원	-	비예산
언론미디어 분야 종사자에 대한 양성평등 교육 실시	-	비예산
방송 예비인력 양성 단계에서 양성평등 교육 실시	198	드라마프로듀서스쿨 사업은 고용노동부로 이관(예산 없음)
언차 사용 활성화	2,500	기업(20억), 근로자(40억) 적립금 별도
여성 대중문화 예술인의 폭력 피해 지원	1,493	

가. 성평등 언어문화 기반 조성을 위한 공공언어 사용 지원

본 사업은 공공언어 사용 지원을 통한 성평등 언어문화 기반을 조성하고자 하는 것으로 국어기본법 제14조(공문서의 작성) 제1항에 근거한 사업이다.

사업의 내용으로는, 공공기관에서 사용하는 어렵고 낯선 용어, 권위적, 차별적 언어, 공공성이 떨어지는 언어로 인해 국민과의 소통을 어렵게 해왔다는 문제의식에서 출발해 정책 홍보를 위한 보도자료 등의 공공언어가 성평등 표현을 사용하고 공공기관 등의 공문서를 일반 국민이 알기 쉬운 용어와 문장으로 쓰며, 어문규범에 맞추어 한글로 작성하도록 지원하는 것이다. 좀 더 구체적으로는 시만전문가 평가 또는 상시 점검 시 성평등 관련 기준 적용, 행정기관의 보도자료 실태 진단감수 및 평가 시 성평등 언어 표현 사용에 대한 기준, 즉“권위적·차별적 표현 없이 공공성을 갖춘 언어를 사용했는가”를 적용하여 감수하는 것이나 대국민 대상 공공언어 감수 시, 성평등

언어 표현 사용을 권장하는 것 등이 여기에 포함된다. 그러나 이와 관련하여 구체적인 사업을 추진할 수 있을만한 예산은 책정되어 있지 않아 구체적인 실행력의 여부를 확신할 수 없다. 단순한 선언적인 내용으로 끝날 가능성이 높다.

나. 언론미디어 분야 종사자에 대한 양성평등 교육 실시

본 사업은 언론미디어 종사자 및 방송영상 예비인력 교육 시 양성평등 교육을 실시하고자 하는 것은, 한국언론진흥재단을 중심으로 추진될 예정이다. 신문등의진흥에관한법률 제31조(한국언론진흥재단의 직무)를 근거로 하고 있다.

사업 내용으로는, 수습기자 대상 양성평등 관련 윤리 교육을 실시하는 것이 주 내용이다. 예를 들어서 ‘여성 관련 보도, 어떻게 할 것인가(가제)’ 프로그램을 연중 편성한다거나 여성 대상 범죄를 보도하거나, 성차별 관련 사건 보도 시 유의해야 할 점 등을 주지시키는 것도 여기에 해당된다. 드라마 프로듀서 예비인력 및 방송영상콘텐츠사업 종사자 대상 양성평등 교육 프로그램을 개발하고 및 확산하는 것도 포함한다. 제1차 양성평등 실태조사(‘17.3월 여가부) 결과, 양성평등 의식 함양을 위한 언론보도의 중요성은 증가하고 있으며, 양성평등 실현을 위해 우선 개선해야할 과제로 ‘대중매체에서의 성차별적 표현’이 높은 응답으로 나타났다. 하지만 기자PD 등 언론미디어 분야 종사자에 대한 양성평등 교육은 중요성에 비해 실시 횟수가 많이 부족한 상황으로, 최근 3년간 실시한 ‘성범죄 보도 윤리 관련 교육’은 연 평균 4건 실시한 것으로 나타났다.

이 사업도 마찬가지로 별도 예산이 책정되지 않아 한국언론진흥재단 자체 법인예산을 활용(연간 1백만원 소요)할 수밖에 없다.

다. 방송 예비인력 양성 단계에서 양성평등 교육 실시

본 사업은 한국콘텐츠진흥원, 드라마제작사협회 등에서 방송법 제94조(방송전문인력의 양성 등)에 근거하여 추진될 예정이다. 예비 드라마 PD를 대상으로 양성평등 교육을 실시하고, 콘텐츠 잠재인력에 대한 온라인 교육인 사이버 아카데미에 양성평등 교육 신설, 문화산업의 핵심 장르인 드라마 시장 경쟁력 강화 및 방송영상산업 종사자를 대상(드라마프로듀서스쿨 수강생 연평균 80명)으로 한 양성평등 의식 개선을 위한 교육을 추진할 계획이다.

라. 연차 사용 활성화(근로자 휴가지원)

본 사업은 중소기업 근로자 휴가를 지원하여 일·생활 균형 사회기반 조성하고자 하는 사업으로, 관광기본법 제2조(정부의 시책), 제13조(국민관광의 발전), 국민여가활성화기본법 제5조(일과 여가의 조화)에 근거한 사업이다.

사업내용으로는, 근로자 휴가지원 제도를 시행하고 안정적으로 정착할 수 있도록 하는 것이 양성평등 기본계획에 포함되는 사업으로 정리되어 있다. 이것은 기업과 근로자가 공동으로 여행자금을 적립하고 정부가 10만원 을 한도로 추가 적립 지원(분담비율 : 2(근로자) : 1(기업) : 1(정부))을 하는 것을 의미한다. 일과 삶의 균형에 요구 증가와 성장·소득 중심의 양적 패러다임에서 개인행복과 현재의 삶을 우선시 하는 방향으로 국민 인식이 전환됨에 따라 근로자가 휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 기업 분위기를 조성하여 일과 휴식이 균형을 이루는 쉽표가 있는 삶을 실현하도록 추진한다.

그러나 이 사업이 성평등 문화정책에 포함될 수 있을지에 대한 검토는 충분하지 않은 것으로 판단된다. 성별 요인을 고려한 세부적인 사업내용이 추가로 명시되어야 할 것으로 판단된다. 본 사업이 양성평등정책 사업에 포함되면서 문체부의 사업비를 증대시키는 효과는 주고 있으나, 본질적인 양성평등에 기여할지 여부는 확신할 수 없다.

마. 여성 대중문화 예술인의 폭력 피해 지원

본 사업은 여성 대중문화 예술인의 폭력 피해를 지원하고자 하는 사업으로 대중문화예술인 지원센터(한국콘텐츠진흥원), 유관단체(한국자살예방협회, (사)한국연예제작자협회, (사)한국연예매니지먼트협회 등) 등을 중심으로 추진될 예정이다.

사업내용으로는, 대중문화예술인 지원센터를 통한 교육·상담 프로그램 운영(연중 수시)과 같이 대중문화예술기획업자를 대상으로 한 법정 교육을 실시한다. 또한 확인단체와의 협력을 통해 대중문화예술산업 종사자를 대상으로 심층 실태조사를 실시하고 대중문화예술산업 종합정보시스템(모바일서비스 포함)을 통한 관련법규 및 제도 안내와 성희롱, 성폭력 등에 대한 피해지원, 그리고 인권보호에 대한 홍보가 모두 이 사업에 포함된다.

성폭력 실태 조사 시 여성 대중문화예술인의 성희롱, 성폭력 등 피해 실태 조사항목 추가를 검토하고, 성희롱, 성폭력 등 피해지원 및 인권보호를 위한 전문상담·신고창구 마련, 연예기획사에 대한 정기적인 폭력예방교육 실시(강화) 및 성희롱, 성폭력 방지 매뉴얼 제작과 배포도 추진된다. 대중문화예술산업발전법 시행으로 대중문화예술 분야 법적 시스템을 구축하고, 청소년 대중문화예술인의 권리 보호를 위한 규정을 마련하며, 성폭행·성희롱·성매매 알선 등 성범죄 관련 금지행위 규정도 마련될 예정이다. 연예기획사의 자체 교육프로그램이 미비한 경우가 많기 때문에 청소년 연예인을 대상으로 한 성교육 등을 포함한 기본 소양교육 프로그램을 지원하고 연예산업과 관련한 정확한 정보를 제공할 수 있는 창구(한국콘텐츠진흥원 대중문화예술지원센터)를 운영할 예정이다.

여성·청소년 연예인의 권익침해 방지를 통한 공정거래 환경을 조성해 사회적 약자인 여성과 육체적·정신적·인격적 성장기에 있는 청소년의 건전한 연예활동을 위해 국가사회적으로 보호하고, 상대적 약자인 여성과 청소년을 불공정 계약으로부터도 보호하고자 한다. 또한 여성·청소년 연예인을

대상으로 한 심리상담을 통해 자살·우울증 등 문제발생을 사전에 예방할 계획이다.

2. 문화체육관광부 성평등 문화정책위원회

위원회 구성은, 근거규정으로 「성평등 문화정책위원회 운영규정」 문화체육관광부 훈령 제323호 제5조 위원회의 구성이다. 위원장은 민간위촉위원 중 호선하고, 내부위원 7인(정책기획관, 문화정책관, 예술정책관, 콘텐츠정책국장, 미디어정책국장, 관광정책국장, 체육국장), 외부 위촉위원 9인(여성 5명, 남성 4명)으로 구성되어 있다.

위원회의 심의사항은 성평등 문화정책의 수립 및 시행 등에 관한 사항, 연도별 성평등정책 주요업무계획에 관한 사항, 성평등 문화정책사업의 성과에 관한 분석 및 평가에 관한 사항, 성평등 강화에 필요한 사항 등이다. 성평등 문화정책위원회 운영규정은, 문화예술(종무 분야 포함)·콘텐츠·미디어·체육·관광 등 문화체육관광부 소관 정책분야별로 성평등 관점이 통합된 정책을 수립하기 위하여 성평등 문화정책위원회 및 성평등 문화정책 실무협의회의 구성·운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정하는 것으로 명시되어 있다. 성평등 문화정책위원회는 위원회의 업무를 효율적으로 수행하기 위해 성평등 문화정책 실무협의회를 설치해 성평등 문화정책 사업의 발굴 및 영역 개발, 성평등 문화정책 중장기 계획 수립 지원 등의 업무를 맡으며, 실무협의회의 회장은 성평등 문화정책 담당부서의 장이 담당한다.

〈표 3-9〉 성평등 문화정책위원회 운영규정 주요내용

조항	주요내용
제1조 목적	이 규정은 문화예술(종무 분야를 포함한다)·콘텐츠·미디어·체육·관광 등 문화체육관광부 소관 정책 분야(이하 '각 분야'라 한다)별로 성평등관점이 통합된 정책을 수립하기 위하여 성평등 문화정책위원회 및 성평등 문화정책 실무협의회의 구성·운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
제2조 정의	‘성평등’이란 성별에 따른 차별·편견·비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에서 동등하게 참여하고 대우받는 것을 말한다.
제3조 위원회의 설치	성평등 정책 수립과 이의 효율적 추진을 위하여 문화체육관광부장관 소속하에 성평등 문화정책위원회(이하 ‘위원회’라 한다)를 둔다.
제10조 성평등 문화정책 실무협의회의 설치·기능	① 위원회는 위원회의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 성평등 문화정책 실무협의회(이하 ‘실무협의회’라 한다.)를 둘 수 있다. ② 실무협의회에서는 다음 각 호에 해당하는 사항을 협의한다. 1. 성평등 문화정책사업 발굴 및 영역 개발 2. 성평등 문화정책 중장기 계획 수립 지원 3. 기타 위원회의 위원장이 회의에 부의한 사항

성평등 문화정책위원회 운영규정 전문은 부록 참조 바람

제4절

기존 성평등 문화정책의 한계와 문제점

1. 성평등 문화정책에 대한 국가적 차원의 전반적 무관심

2018년 우리나라 전체 국가예산 301,417,203,000천원 중 여성가족부의 성평등 정책과 관련된 예산 총액은 24,595,000천원(약 0.008%)에 불과하다. 2013년 전체 국가예산 236,225,288,000천원 중 성평등 정책 예산이 25,341,000천원(약 0.010%)이었던 점과 비교하면 5년 사이에 성평등 정책 관련 예산이 오히려 746,000천원 감액되었다. 문화체육관광부에서 성평등과 관련하여 독립적으로 책정한 금액은 거의 전무한 실정이다.

〈표 3-10〉 성평등 정책 관련 예산

항목	2018년	2013년
전체 국가예산	301,417,203,000천원	236,225,288,000천원
성평등 정책 관련 예산	24,595,000천원	25,341,000천원
비율	0.008(100%)	0.010(100%)

자료: 기획예산처(2013), 『2013년 나라살림 예산』, 『2013 나라살림 예산개요 참고자료』
기획예산처(2018), 『2018년 나라살림 예산』, 『2018년 나라살림 예산개요 참고자료』

게다가 국가예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 미리 분석해 모두에게 고루 혜택이 돌아가도록 예산을 편성하는 성인지예산제는 올해 시행 9년 차임에도 정부의 무관심 속에 여전히 실질적으로 수행되고 있지 않다.

국회 예산정책처가 42개 부처에서 집행한 339개 사업(22조 6097억원)을 분석한 「2014 회계연도 성인지 결산서 분석」 보고서에 의하면 2014년도 성인지 성과목표 달성률은 68.8%에 그쳤다. 성인지 성과목표 420개 중 131개를 달성하지 못한 것이다. 2013년에 비해 4.2%p 하락했고, 2011년(63.9%) 수준과 비슷하다.

〈표 3-11〉 성인지 성과목표 달성률

2014년	2013년	2011년
68.8%	73%	63.9%

자료: 예산정책처(2015), 『2014 회계연도 성인지 결산서 분석』

부처별로는 기획재정부, 국회, 공정거래위원회, 금융위원회, 원자력안전위원회, 통계청 등 6개 기관의 성과목표 달성률이 0%였다. 이 중 통계청은 2년 연속 성과목표 달성률 0%를 기록했다. 외교부, 법무부, 문화체육관광부, 보건복지부, 환경부, 국가인권위원회 등 6개 부처는 2012년~2014년 3년 동안 성과목표 달성률이 계속 떨어졌다. 외교부의 경우, 2012년 85.7%에서 2013년 70.0% 2014년에는 50.0%로 급격히 하락했다. 법무부도 2012년 86.7%에서 지난해 69.2%로, 문화체육관광부는 같은 기간 77.8%에서 68.6%로 달성률이 떨어졌다.

90년대 중반부터 성평등 문화정책과 관련된 연구들이 계속 진행되고 있지만 실제 사회에 적용하여 시행되는 국가적 차원의 문화정책들은 성평등적 쟁점과 연계되지 못하고 있다. 그러한 이유는 오랫동안 형성되어 온 불균형한 사회구조와 성별간의 편견 등에서 비롯한다. 남성주의적인 사회구조로 인해 우리나라에서 수립되고 시행되는 정책들은 사실상 남성 중심으로 고려되고 있으며, 이 때문에 여성정책이나 성평등 정책은 정책수립 및 시행자들의 무관심 속에 정책고려에 있어 우선순위에 들지 못하는 실정이다. 또한 국가정책을 수립·시행하는 정책담당자들은 성평등적 관점과 문화정책과정의 연계를 잘 이해하지 못하고 있다. 이것은 성평등 문화정책 연구들이 실질적으로 정책과정에 효과적으로 활용·확산되지 못하였기 때문으로 판단된다.

2. 문화체육관광부와 여성가족부 사이의 틈새 정책

문화정책은 대상이 다양하고 범위가 넓으며 추진체계가 분산적인 것이

특징이다. 정책의 영역이 광범위하고 때로는 서로 직접적인 관련을 가지기 어렵기 때문에 모든 정책을 포괄하는 하나의 정책 비전과 전략을 제시하기도 쉽지 않다. 특히 목표나 전략이 서로 다르거나 때로 상충될 수도 있기 때문에, 목표와 전략이 국가 차원의 모든 성평등 문화정책에 일원적으로 적용되기 어려울 수 있다. 또한 정책을 주관하는 주체가 다원적이어서 하나의 명령체계가 작동하기 어렵다.⁴⁷⁾

〈표 3-12〉 여성부와 문화관광체육부의 성평등 문화정책수행의 차이

구분	여성부	문화관광부
문제의식	사회적 공감대 안정적 조성	사회적 공감대 불안정
사업목표달성	사업목적달성 투명성 (보건, 출산, 육아, 교육 등)	사업목적달성의 불명확성 (예술성, 삶의 질, 문화향유 등)
사업방향성	단선적, 직선적	복선적, 곡선적
지향성	목적지향성	과정지향성
예산확보	독립된 예산운영 전체예산증가경향	여성독립예산 거의 없음 전체부처 예산 감소
정책적 사회적 필요성	생존적 필요성 현재적 욕구충족	질적 삶을 위한 필요성 미래지향적 욕구 충족

자료: 한국문화관광정책연구원(2004), 『여성문화정책 수립을 위한 기초연구』(연구책임: 류정애), p.5

우리나라에서 성평등 문화정책을 수행하는 대표적인 정부기관으로 여성가족부와 문화체육관광부 두 부처가 있다. 그러나 여성가족부와 문화체육관광부는 성평등 문화정책 수행에 있어 문제의식, 사업방향성, 정책필요성 등 그 성격이 매우 다르다. 독립적으로 정책을 수립 집행하고 있는 두 부처는 성평등과 관련한 정책목표와 전략을 서로 공유하고 있지 않기 때문에 성평등 문화정책을 수행하는 과정에서 반드시 틈새가 생길 수밖에 없다.

문화체육관광부 내에서는 성평등 문화정책이 마치 여성친화적인 문화정

47) 한국여성정책연구원(2007), 『양성평등 문화정책 실효성 제고 방안 연구』(연구책임: 박선영), p.69-71

책을 추진하는 것이라는 오해가 있는 것이 사실이다. 문화예술 분야는 이미 남성들보다 여성들이 상당한 혜택을 보고 있으며 또한 다양한 활동 기회도 여성에게 더 많이 주어지고 있다는 오해 또는 편견이 젠더개념이 투여된 문화정책을 추진하는 것에 적극적인 관심을 두지 않았다. 당연히 책정된 예산은 극히 미미하다. 반면 여성부의 경우 여성의 생존과 직결된 문제를 해결하는데 급급한 나머지 여성의 문화향유나 창조활동과 관련한 정책을 펼치는 데까지 정책적 관심을 둘 수 없는 상황이었다. 이러한 와중에 여성문화활동 관련 분야는 정책적 사각지대에 남을 수밖에 없었다.

불행하게도 연극, 문학, 대중예술 등에서 심각한 미투운동이 전개되면서 두 부처의 정책의 사각지대가 바로 핵심적인 문제 영역이었다는 점이 적나라하게 드러나게 된 것이다.

제4장 ●●

성평등 문화정책의 대외적 추진 환경



제1절

성평등 정책과 문화다양성 정책의 관계

1. 2005 유네스코 문화다양성 협약과 성평등 정책

가. 보편인권의 강조

성평등은 「2005년 문화 다양성의 증진과 보호를 위한 UNESCO 국제협약」⁴⁸⁾ (UNESCO convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions/ 이하 2005 유네스코 협약)⁴⁹⁾의 부분적 달성 목표일뿐만 아니라 협약 시행을 위한 모든 문화정책의 기본조건으로서 명시되어 왔다. 문화 다양성 증진을 위한 전반적인 법제적, 정책적 시행에 있어서 달성 목표일뿐만 아니라 다른 목표의 기본 조건으로 전제된 것이다. 구체적으로 살펴보면, 2005년 유네스코 협약의 서문에는 “전체적으로는 사회적 통합의 기제로서, 부분적으로는 여성의 사회적 지위와 역할을 향상시키는 기제로서의 문화의 중요성의 강조”⁵⁰⁾가 명문화되어 있다.

더 나아가 2005년 유네스코 협약의 제 7조⁵¹⁾는 유네스코 협약의 조항 중에서 ‘권리와 의무’에 해당하는 부분에 귀속되어 있으며, 협약은 비준국들

48) 2005년 협약은 문화 다양성의 증진과 보호를 목적으로 맺어진 협약으로서, 문화다양성 제고를 위한 문화 정책의 중요한 국제 환경의 기준점으로 작용해왔다. 유네스코는 협약의 목표로서 예술가, 문화 분야 종사자, 문화 예술 실천가, 시민들의 광범위한 문화적 자원, 서비스, 활동들을 창조, 생산, 배분, 향유의 보장과 증진을 그 목적으로 한다.

49) 이처럼 2005년도에 협약된 내용을 토대로 협약을 체결한 국가들은 4년마다 문화다양성의 보호 및 증진을 위한 조치를 취한 결과를 보고하여야 한다. 우리나라는 2010년 4월 1일 주 유네스코 한국대표부를 통해 ‘문화적 표현의 다양성 보호와 증진에 관한 협약’ 비준서를 제출함으로써 110번째 비준국이 되었다.

50) 2005 UNESCO CONVENTION on the promotion and protection of cultural diversity, P.2

51) *ibid.*, P. 6

이 문화다양성 증진을 위하여 협약이 제시한 조취들을 준수할 것을 의무사항으로 제시하고 있다. (유네스코 협약 제 5조) 이에 따른 제 7조의 사항은 다음과 같다.

1. 비준국들은 개인과 특정 인구들에게 다음의 사항들을 장려하는 환경을 조성하는 데에 노력을 기울여야 한다.
 - a) 문화적 표현의 창작, 생산, 배포, 분배와 이를 시행하는 데에 있어서 여성을 포함한 소외된 사람들 (원주민 포함)의 요구와 그들이 처한 특별한 사회적 조건들에 대한 특별한 고려.
 - b) 본인의 영토 안에서 다양한 문화에 대한 접근.
2. 비준국들은 예술가들과 문화예술 창작활동가들 및 문화의 다양성을 육성을 위하여 개인들을 지원하는 문화적 공동체 및 단체들의 중요한 기여를 인식하기 위한 노력을 기울여야 한다.

이처럼 2005년 유네스코 협약은 여성을 소외된 집단의 한 부분으로 이해하고, 소외된 집단의 구성원들이 문화적 향유를 증진시킬 뿐만 아니라 문화적 표현의 창조, 생산, 배분, 분배, 접근의 증진을 위하여 다양한 층위에서의 방안을 강구할 것을 명시하고 있다.⁵²⁾

2005년 협약은 네 가지의 핵심 원칙과 목표로 구성된다. 네 가지 목표 중 “인권과 기본적 자유를 증진”을 위하여 사회의 두 가지 분야를 모니터링하게 되는데, 그 중의 한 분야가 바로 ‘성평등’인 것이다. 성평등 증진을 위한 핵심 지표의 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 문화적 영역에서의 성평등 보장을 위한 법제적 틀
- 문화 상품과 서비스의 창조자와 생산자로서의 여성을 지원하는 정책과 방안

52) 2018 Reshaping Cultural Policies, 2005 Convention Global Report, p194

· 문화 활동, 상품, 서비스에 여성의 접근 기회를 증진하는 정책과 방안

이와 같이 협약이 다루는 성평등의 주요 내용은 여성이 문화예술의 창작, 생산, 소비의 생태계 속에서 소외받는 집단이라는 전제 하에, 여성 문화 예술인 지원 및 문화생활 향유의 증진을 주된 골자로 하고 있다.

문화적 표현의 다양성 보호와 증진을 위한 2005년 협약	핵심원칙	정보 전달이 정확히 이루어지고, 참여 과정이 투명하고 거버넌스 체제를 기반한 문화적 표현의 다양성을 보호하고 증진시키기 위한 정책을 채택하고 실행하는 국가의 정책이 보장되어야 함			
	목표	지속가능한 문화 거버넌스 체계 지원			
	기대효과	창조성, 생산성, 배급을 증진하고 다양한 문화 상품과 서비스에 접근할 수 있으며, 문화 거버넌스와 관련한 정보가 정확하게 전달되고, 투명하고 참여적인 체계에 기여하기 위한 국가적 정책과 방안이 실행되어야 함			
	모니터링 분야	문화정책	공공서비스 미디어	디지털 환경	시민사회와의 협력
	핵심지표	다양한 문화 상품과 서비스의 창조, 생산, 배급, 접근에 대한 국가적 차원의 문화 정책 지원	미디어의 자유와 다양성을 위한 법률 지원	인터넷의 보편적인 접근을 위한 법률 지원	시민사회에 대한 법률 및 재정 지원
		정책 결정에 다수의 정부 관계 기관의 참여	공공서비스 미디어 목표의 법적 규정과 보장	디지털 환경에 시민사회 참여 증진과 디지털 문화 산업 창조를 격려하는 정책 방안	정책 계획과 실행에 시민사회의 참여
		고지된 정책 결정 과정에 당사국의 적극적인 지원	모든 사회 단체의 욕구에 충족하는 공공서비스 미디어 정책 방안	역동적이고 다양한 디지털 문화 산업 시장을 지원하는 정책 방안	협약을 비준하고 증진하는 데 시민사회의 적극적 참여

자료: UNESCO, 2015, 『글로벌 리포트: 문화정책의 재구성』(요약본, 번역:한국문화관광연구원), p.6

[그림 4-1] 2005년 유네스코 협약의 주요 내용-1

문화 상품과 서비스 공급의 평등적 접근, 개방, 균형, 그리고 예술인과 문화 전문가의 자유로운 이동이 촉진되어야 함			경제와 문화 측면의 상호성에 대한 지속가능한 발전이 확보되어야 함		다양한 문화적 표현의 창조와 배급을 위해 표현과 정보, 소통의 기본적인 자유와 인권에 대한 존중이 전제 조건으로 보장되어야 함	
문화 상품과 서비스를 균형적으로 공급하고 예술가와 문화 전문가들의 이동성을 증진함			지속가능한 개발 체제로 문화를 통합함		인권과 기본적인 자유를 증진함	
문화 상품과 서비스를 균형적으로 공급하기 위해 특히 규정이 실행되고, 세계 모든 예술가와 문화 전문가의 이동성이 증진되어야 함			지속가능한 개발 정책과 전략적 측면에서 문화와 통합된 국제적 지원 프로그램이 실행되어야 함		인권과 기본적인 자유와 연관된 국제적·국가적 제정법이 예술적 자유와 예술가의 사회적·경제적 권리 증진을 위해 실행되어야 함	
예술가와 문화 전문가의 이동성	문화 상품과 서비스의 공급	조약과 협정	국가적으로 지속가능한 개발 정책과 계획	국제적으로 지속가능한 개발 프로그램	성평등	예술적 자유
이동의 자유를 보장하는 법률적 기반	문화 상품과 서비스 공급을 지원하는 법률적 기반	여러 포럼에서 협약의 목적과 원칙을 증진하는 당사국	국가적으로 지속가능한 개발 정책과 계획에 문화를 통합함	국제적으로 지속가능한 개발 프로그램에 문화를 통합함	문화부문에서 성평등한 법률적 체제 보장	표현의 자유를 보장하는 법률 지원
글로벌 사우스(south)에서의 이동을 지원하는 정책 방안	문화 상품의 국제적 공급을 지원하는 정책 방안	국제적·지역적 조약과 협정에 본 협약을 분명히 참조	문화 자원의 배급에서 지역적 형평성을 지원하는 정책 방안	개발도상국의 문화와 창조 산업 분야의 인간과 구조적 역할을 강화하는 기술적 지원 프로그램	문화 상품과 서비스의 생산자로서 여성을 지원하는 정책 방안	예술적 자유를 증진하고 보호하는 정책 방안
글로벌 사우스에서의 이동을 실행하는 비정부 기구의 계획	문화 서비스의 국제적 공급을 지원하는 정책 방안	협약을 참조하는 국제적 지역적 조약과 협정을 실행하는 정책 방안	소수집단이 문화 자원에 평등하게 접근할 수 있도록 지원하는 정책 방안	개발도상국의 창의성을 지원하는 재정적 지원	문화 활동, 상품, 서비스에 접근하는 여성의 기회를 증진하는 정책 방안	예술가의 사회적 경제적 권리를 증진하는 정책 방안

자료: UNESCO, 2015, 『글로벌 리포트: 문화정책의 재구성』(요약본, 번역:한국문화관광연구원), p.6

[그림 4-2] 2005년 유네스코 협약의 주요 내용-2

이와 같은 성평등에 대한 2005 유네스코 협약의 강조는 세계 인권 선언(UDHR)에서 제시된 ‘문화권’의 개념에 기초한다. 세계 인권 선언의 27조항과 2조항이 함께 여성의 문화권을 보장 하도록 명시한다. 27조항은 인권으로서의 문화권으로 내용은 다음과 같다.

“모든 이는 예술을 즐기고 과학의 진보와 그로 인한 혜택을 공유하기 위하여 공동체의 문화적 삶에 자유롭게 참여할 권리를 가진다.”(세계 인권 선언 27항) 그리고 선언문의 제 2항은 권리와 자유의 평등성을 보장하는 것으로 “인종, 피부색, 성, 언어, 종교, (정치적) 견해, 국적과 사회적 출신,

재산, 출생 혹은 다른 지위”가 개인의 권리를 침범할 수 없다고 명시한다.

이처럼 UNESCO 문화다양성 협약과 세계인권 선언을 통하여 국제적 협약에서 나타난 성평등과 조항이 명시된다. 한편, Culture Action Europe 에서 출판한 한 보고서⁵³⁾는 성평등 증진과 문화다양성 간의 모순적인 측면에 질문한다. 예를 들어, 특정 문화 집단에서 남성들에 의하여 이루어져야 하는 의례가 있다고 치자. 이를 문화 행사 참여의 측면에서 여성의 참여만을 강조하는 것은 곧 해당 민족의 문화적 관습을 무시하는 결과가 되어 버리기 때문이다. 혹은, 여성의 사회적 참여가 오히려 사회적 통합을 저해 할 수도 있지 않을까? 이러한 비판적 의견과 관련하여 UNESCO의 Shaheed⁵⁴⁾는 문화 다양성 협약에서 인권을 문화의 우위에 두자는 것이 아니며, 문화의 개념을 본질주의적인 시각에서 구성주의적인 시각으로 전환시켜, 집단의 정치학과 사회 구성의 원리가 작용하면서 끊임없이 발전하는 것으로 이해해야 한다고 말한다. 이러한 문화의 개념위에서, 특정 관습에 의하여 희생되거나 고통 받는 여성이 있다면 그들이 특정 관습을 거부하거나 참여하지 않을 권리조차도 인정하는 것이 바로 유네스코 협약이며, 그 문화는 지속적으로 변화를 거듭할 것이라고 강조한다.

나. 사회를 재생산 또는 변화시키는 문화의 힘⁵⁵⁾

문화 정책에 있어서 성평등의 가치를 제고해야 하는 또 다른 이유에는 바로 문화가 가지는 사회 변혁의 힘에 있다. 문화 및 예술 창작 결과물은 사회구조를 반영하기도 하지만, 이를 왜곡하고 풍자하는 등 현존하는 관습에 대하여 의문을 제기하게끔 하는 비판적인 사고의 영역을 열어주기도 한다. 이와 관련하여 2018년 유네스코의 글로벌 레포트는 창작 결과물 만큼이

53) *Gender Inequality in the Cultural Sector*, Culture Action Europe, 2005 p.5

54) “Gender Equality: Heritage and Creativity”, UNESCO Special Rapporteur 의 서문의 내용을 *Gender Inequality in the Cultural Sector*, Culture Action Europe, 2005 p.7에서 재인용 및 요약

55) *ibid.*, pp.5, 10~13의 내용 부분 참고하여 작성

나 창작의 여러 과정들 (창작, 유통, 판매 등을 포괄)에서의 여성의 참여의 증진이 중요해 졌다고 지적한다(Joseph: 2018⁵⁶⁾).

“다양한 형식에서의 문화적 표현- 영화, 공연, 시각예술, 문학, 디자인-은 성적 정체성의 인지와 젠더 관계에 많은 영향을 주기 때문에 성적 평등에 대한 직·간접적 영향력을 발휘한다. 문화를 창조하는 행위자들 간의 남녀불평등은 문화의 결과물(내용)에도 나타나게 마련이다.”⁵⁷⁾

영화계에서는 이미 콘텐츠에 나타나는 차별적인 성인식과 재현의 문제들이 지적되어 왔으며, 최근에 들어서는 영화의 생산과정에서의 불평등의 해소 문제가 더욱 부각되어 왔다.⁵⁸⁾ 작업 현장에 남성인력이 주를 이루고, 여성 창작자의 참여율이 미진하거나 있다고 하더라도 결정권이 없는 보조직에 머물 경우, 남성우월주의적인 시각이 특정한 제재 없이 재현 될 수 있다. 따라서 창작 결과물에서 의도하지 않더라도 성 고정관념을 오히려 재생산하게 된다. 결국, 예술 문화 창작품의 생산 과정에 있어서 반영된 불평등한 경험과 관점은 젠더 정체성, 관계, 그리고 더 나아가 성평등에 대한 왜곡된 개념을 고착화 시키는 위험을 안게 된다. 오히려 이러한 문제들을 성찰적이고 반성적인 시각으로 재현 할 수 있기 위해서는 결정권자 위치에 있는 여성인력의 경험과 기획 능력이 필수적일 것이다.

다른 한편으로는 문화예술 활동, 유통, 판매 등의 다양한 분야의 여성 참여는, 가정 내 그리고 더 나아가 사회 내부에서의 여성의 정치적 권한을 증진시킬 수 있는 기회를 마련한다. 전통문화의 보존과 활용과 관련하여 여성의 참여(생산, 판매 등)를 통하여 공동체의 경제적 이익에 이바지 하고, 결국 여성의 권한을 높이는 결과로 이어지기도 한다. 따라서 문화예술 분야

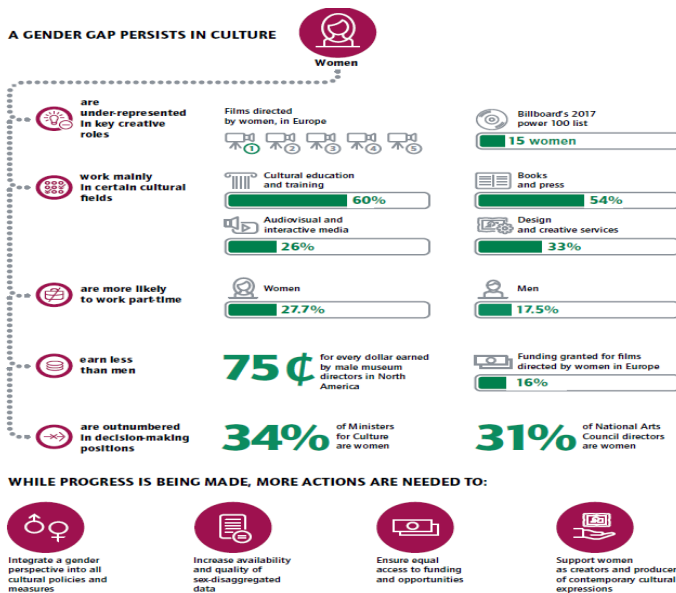
56) Joseph, Ammu (2018), “Gender equality: missing in action, 2018 Reshaping Cultural Policies”, 2005 Convention Global Report, UNESCO

57) ibid, p. 194

58) ibid, p. 191

에서의 여성 참여는 창작물의 젠더 재현의 문제 뿐만 아니라 기존의 여성의 정치적, 경제적 지위를 변화시킬 수 있는 원동력이 될 수 있다.⁵⁹⁾ 문화예술 생산, 유통 등에 성평등이 중요하게 다루어져야 하는 이유가 바로 여기에 있다.

2. 대내외 문화예술 분야 성평등 현황과 문제점⁶⁰⁾



Gender Equality: missing in action 자료: 2018 Reshaping Cultural Policies, 2005 Convention Global Report, P. 190

[그림 4-3] 2018년 유네스코 글로벌 보고서 (성평등 부분) 요약 표

가. 고위직책 및 창작활동에서의 낮은 여성 비율

Joseph(2018)은 성평등의 문제가 문화다양성 협약에서 중요한 분야로

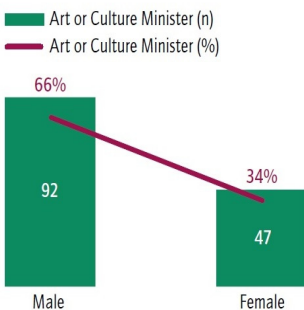
59) *Gender Inequality in the Cultural Sector, Culture Action Europe*, 2005 p.13 사례 참고하여 작성

60) Quadrennial Periodic Reports (4년주기 보고서)의 약자로서, *2018 Reshaping Cultural Policies, 2005 Convention Global Report*는 협약국들이 2016-2017년에 제출한 정책 현황을 분석한 결과물이다.

다루어지는 이유는 문화예술 분야에서의 여성 노동, 사회경제적, 문화적 인권의 문제가 지적되어 왔기 때문이라고 강조한다. 2015년 글로벌 리포트에 강조되었듯이, 현재 여성들은 문화 예술분야에서의 핵심적, 창조적 역할이나 의사 결정을 할 수 있는 직책에서 여전히 낮은 비율을 보이고 있다. 기존의 통계자료에서 보여 주듯이, 창작활동과 관련한 공적인 지원의 수혜율이 낮으며, 남녀 간의 실질적인 임금 격차가 크게 나타나고 있다는 것이다. 최근에 발표한 2018년 유네스코 문화다양성 협약의 4년 주기 보고서(Quadrennial Periodic Reports(QPRs))는 최근의 문화예술 창조자 및 기획자의 비율을 검토하고, 여성이 창조적 혹은 결정권을 가진 직책으로의 진출이 여전히 낮은 수치를 기록하고 있다고 보고하였다.

Figure 9.4

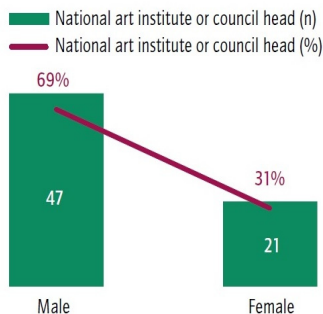
Proportion of male and female Ministers of arts and/or culture of Parties to the Convention, 2017



Source: BOP Consulting (2017).

Figure 9.5

Proportion of male and female heads of national arts or cultural councils of Parties to the Convention, 2017



Source: BOP Consulting (2017).

자료: 2018 Reshaping Cultural Policies, 2005 Convention Global Report, 그림 9.4/ 그림 9.5

[그림 4-4] 협약 비준국가들의 문화예술 관련 기관들의 최고권자의 남녀 성비

예를 들어, 유럽의 영화 산업에 있어서 여성이 감독, 작가, 제작자 등이 주요한 인력으로 자리매김 한 비율은 약 24%를 차지하는 등 (『유럽 여성 영상 네트워크』 2016년 보고서 재인용) 여성 인력의 참여가 저조하며, 임금

에 있어서도 큰 격차를 보인 것으로 나타났다. 영국의 경우에는 여성의 교육 수준이 더 높고, 남성과 같은 지위에 있다고 하더라도 여성의 임금이 남성보다 현저히 낮게 나타난다. 영국에는 예술사 분야에서 여성의 졸업자 수가 더 많은 반면, 2013년 조사에서는 예술가로 활동하여 런던의 상업 갤러리에서 작품을 전시한 예술가들 중에서 여성은 오직 31%만을 차지하고 있는 실정이다. 이처럼 고위 직책 및 창조자 역할에서의 여성의 낮은 비중을 보이고 있다.

나. 여성의 창작, 예술적 표현, 향유에 있어서 자유 보장의 문제

앞서 문화예술 분야에서의 여성의 낮은 참여율이 문제로 지적되었다면, 여성 창작가 및 관객에 대한 공격, 디지털 기술 환경에서의 제약 등 문화적 표현에 있어서의 성평등 또한 2005년 협약이 중요하게 다루는 문제다. 2018년 유네스코 글로벌 보고서는 문화 예술적 창작 활동 및 표현에 있어서 환경적인 요인이 성평등 증진에 적합하지 않다고 지적한다. 온라인 작업이 증가함에 따라서 디지털 기술과 관련한 훈련 기회 등이 동등하게 보장되지 않는다면, 예술적 표현의 자유가 위협받고 있는 등 여성 창작자의 창작 과정과 표현과정에 있어서 성적 불평등이 보고되었다. Joseph(2018)에 따르면, 여성 배우 및 가수 등이 자신의 외모 및 의상 때문에 도덕적 비판 및 협박을 경험하거나, 여성주의자의 예술작품에 벌금형이 구형되거나, 성소수자와 관련한 영화 및 음악 등이 억압을 받는 등 예술의 표현에 있어서 성적으로 불평등한 관행은 여전히 만연해 있는 실정이다. 즉, “여성 예술가들은 언제 어디서나 두려움 없이 자기 자신을 예술적으로 표현 할 수 있어야 하며, 사회는 여성이 예술가로 성장하는 데에 지장을 초래하는 모든 사회 문화적 편견과 싸워야 할 책임이 있다.”⁶¹⁾

마찬가지로, 문화의 향유 차원에서 여성 예술가들뿐만 아니라 여성 시민의 문화예술 향유의 자유의 문제가 있다. 예술문화 활동의 참가 비율을 성별

61) 2018 Reshaping Cultural Policies, 2005 Convention Global Report, p199

로 정리한 데이터가 부재한 반면, 2005년 협약은 여성의 문화적 향유를 제한하는 환경에 대한 개선을 촉구하고 있다.

다. 성평등 정책을 위한 자료의 양적, 질적 개발의 문제

Joseph(2018)은 2018년의 글로벌 보고서를 통하여 2015년 글로벌 보고서에서와 마찬가지로 자료의 양적, 질적 부족으로 인하여 협약 시행을 위한 정책이 매우 힘든 상황이라는 점을 강조하였다. 협약의 시행을 위하여 선행되어야 할 성별로 분류된 사회 현황 자료가 매우 미비한 상황이라는 점이다. 정확한 정보 없이는 성평등의 증진을 위한 정책 또는 방안을 마련하기가 매우 힘들기 때문에, 성별로 분석된 자료들의 양적, 질적 증대의 필요성을 제기하였다.

기존의 다른 연구 등을 통해서 국가단위에서의 성별로 분류된 자료들을 어렵지 않게 발견할 수 있지만, 국가별로의 편중이 심하다. 특히 협약국들이 제출한 4년 주기 보고서를 보면, 특히 성별로 분석된 자료는 북미 또는 유럽 지역에만 한정된다.

3. UNESCO의 협약 시행을 위한 미래의 과제⁶²⁾

가. 협약시행을 위한 세부 과제

Joseph (2018)은 2018년 글로벌 보고서를 통하여 2005년의 협약의 시행을 위한 사전작업과 과제를 다음과 같이 제안하였다.

협약 시행을 위한 사전 작업

- 문화정책 또는 문화 관련 법들이 성평등의 중요성을 인정하고 있는지에 대한 검토
- 동등한 기회보장 증진을 평가하기 위한 재정적, 제도적, 공적인 자원들에 대한 검토

62) 2018 Reshaping Cultural Policies, 2005 Convention Global Report, p 206-207 참조

- 성평등의 육성 또는 방해 여부를 평가하기 위하여 정부 또는 국가의 문화 기관 내의 선별 기능 및 과정에 대한 평가
- 다양한 문화적 직업과 산업에 있어서 여성 및 성적 소수자들의 존재와 지위 등에 대한 연구
- 문화 영역에서의 성평등을 증진하기 위한 미래 지향적 실천전략들의 검토
- 문화 영역의 성평등 증진을 위해 다중 관계자들로부터의 컨설팅과 의견 청취

성평등 증진을 위한 전략적인 방안

- 문화 정책 또는 관련법들이 성평등의 증진에 부합하지 않을 경우, 문화 다양성의 주요한 측면으로서의 성평등에 대한 분명한 확인과 지지를 포함하도록 수정
- 자원 분배가 여성에게 불평등하게 이루어진 경우, 자원 접근에 있어서의 평등성을 위한 수정 조치를 필수적으로 취하며, 진입 장벽을 가르는 직책에의 남녀 불평등이 확인될 경우, 즉각적인 수정 조치가 이루어져야 함
- 특정 문화관련 직책 또는 산업에서 여성의 수가 현저히 적게 나타날 경우, 이를 높이기 위한 방안이 마련되어야 함
- 여성이 선호하는 문화적 직책으로의 참여 또는 승진을 방해하는 장애물이 있을 경우, 즉시 이를 제거하는 조치가 만들어져야 함
- 여성이 젠더와 관련된 제약으로 인하여 문화 활동에 참여하지 못하게 되는 경우, 그들의 권리와 자유를 보호하고 증진시킬 수 있는 계획이 수립되어야 함
- 예술가, 음악가, 작가 등 문화관련 직업을 가진 여성 및 성적 소수자들이 성폭력, 남용, 위협, 검열 등에 노출되어 있을 경우, 확고한 행동을 통하여 그들의 표현의 자유와 기본적 권리를 사수해야 함

문화다양성 정책 전반에서 고려되어야 할 사항

- 공공 서비스 미디어를 지원하는 계획은 관련 기관에서 일하는 남녀 모두에게 평등한 기회가 보장되도록 구성되어야 하며, 그 결과에서도 성평등을 장려해야 함
- 디지털 환경의 잠재력을 높이기 위한 방안들은 디지털 환경에서의 남녀차이를 좁히기 위하여 노력하여야 함
- 시민사회와의 협력에 있어서 여성과 성적 소수자들, 그리고 그들을 대표하는 기관들과 그들의 이익을 포함시켜야 함
- 예술가들과 다른 문화관련 직업 종사자들의 이동성을 지원하기 위한 노력들에도 모든 젠더들이 그러한 기회에 대한 접근이 보장 되도록 해야 함
- 예술가의 표현적, 예술적, 사회경제적 자유를 보장하기 위한 계획들에서 젠더와 관련한 위협들을 고려해야 함
- 마지막으로 문화를 지속가능한 개발 정책 및 사업으로, 그리고 문화 관련 직업 및 산업에서의 생산적인 고용률을 달성하기 위해서는 모든 젠더들에 동등한 기회가 보장되어야 함

Joseph(2018)은 이와 같이 젠더 영역을 위해서 시행된 정책들과 방안들이 진정한 문화 표현의 다양성이라는 목표와 조화를 이루기 위해서는 무엇보다도 젠더 기준으로 생성된 정확한 자료에 기초해야 하며, 그 범위가 포괄적이며, 다른 정책들과도 어우러져서 문화정책 전반에서의 성평등 증진의 노력이 이루어져야 한다고 강조한다.

나. 창작자로서 여성과 성평등을 강조한 인물 사례

〈표4-1〉 인물사례

인물 정보	활동 내역	주요내용
 디아 칸 (Deeyah Khan) 자료: sister-hood.com/deeyah-khan/ welcome-to-sister-hood	- 파키스탄계 노르웨이 여성 영화감독으로 현재 창조성 및 예술적 표현의 자유를 위한 UNESCO 굿월 대사 - 바나즈의 사랑이야기 (BANAZ: A LOVE STORY)라는 다큐멘터리로 데뷔하여 피보디(peabody) 및 에미상 등 수상	- ‘바나즈의 사랑이야기’는 영국에서 발생한 명예살인의 피해자인 바나즈의 일생을 그린 영화로, 여성폭력을 집중 조명 - 디아칸은 여성뿐만 아니라 전반적으로 소외된 집단에게 발생하는 폭력 등에 대한 관심을 가져왔고, 2017년 Unesco에서 여성의 날을 맞아 개최한 “창조할수 있는 용기 (Courage to create)”라는 포럼에서 “단순히 재현의 문제가 아닌 (여성)권한에 대한 문제이다. 여성은 그들의 예술적인 분야로의 진출과 성장에 있어서 항상 진압장벽을 만난다. - 여성은 자기 자신에 대한 결정권을 시행할 수 있어야 할 뿐만 아니라, 사회를 위한 결정에 있어서도 남성과 동등한 참여를 해야 한다⁶³⁾”라고 말했다.

63) 2017년 여성의날 기념 유네스코 포럼, 2017년 3월 10일, 자료:

64) ibid.

65) Cinema and the Second Sex: Women's Filmmaking in France in the 1980s and 1990s, P.7

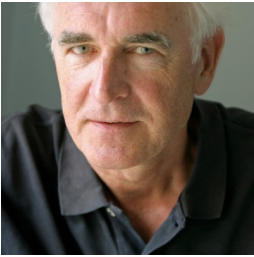
66) 2017년 여성의날 기념 유네스코 포럼, 2017년 3월 10일, 자료:

67) ibid

68) “CIAM Joins Discussions on Gender Equality in the Arts at the Uruguay House of Representatives and at UNESCO in Paris,” 2017년 3월 15일자 뉴스기사. The International Council Of Music Authors (CIAM),

69) ‘Ang lique Kidjo: Singing to Educate Africa’s Girls’ Newsweek 2016년 5월 8일 기사 내용 요약.

70) UNESCO, 2015, 『글로벌 리포트: 문화정책의 재구성』(요약본, 번역:한국문화관광연구원), p.16

 올 레토브(Ole Reitov) 자료: en.unesco.org/world-press-free-dom-day-2016/ole-reitov	- Freemuse(예술의 자유를 주창하고 수호하는 국제단체 1998년 설립)설립자 - “위협 받는 예술”이라는 보고서 발간 예술에 대한 검열 등을 검토하고, 특히 이로 인하여 고통받고 있는 여성 예술가들에 대한 이야기를 알림	- 그는 창작활동을 위협하는 요소들을 감지하고 알리는 ‘조기 문화적 경고 시스템’을 마련할 것을 요구했다. 특히 여성 창작자들은 예술 표현의 자유에 대한 위협에 노출되어 있다고 말하면서 “전 세계의 모든 국가가 ‘문화다양성의 증진을 위한 2005년 UNESCO 협약’을 시행해야 한다. 이 협약이 아마로 예술의 창조적 자유와 다양성을 보장할 수 있는 강력한 정책적 도구라고 할 수 있다⁶⁴⁾”고 강조한다.
 재키 부에(Jackie Buet) 자료: 르몽드, Regards de femmes, cin ma de femmes,	- 프랑스의 크레테유 국제 여성 영화제 총감독 - 1979년 프랑스 외곽 지역 중 하나인 쏘(Sceaux)에서 최초로 여성 국제 영화제를 설립, 1985년에 크레테유라는 파리의 외곽지역으로 이동시킨 장본인 - 당시 부재했던 여성관련 영화가 배경이 됨	- 크레티유 여성 국제영화제는 성공적인 국제영화제로 성장 했다. ⁶⁵⁾ 그녀는 주로 영화의 재현과 생산 과정에서 여성의 참여를 높여야 한다고 줄곧 주장 해 왔다. 그가 여성 국제 영화제를 개최하는 이유는 “이러한 축제를 통하여 여성이 그들의 문화적 생산을 다시금 인정하고, 변화를 이끌어내는 그들의 창작활동을 지원하기 위해서다.”⁶⁶⁾ 라고 밝히고 있다.
 수잔 콤보(Suzanne Combo) 자료: millisboa.com,mil/mil/speaker/suzanne-combo	- ‘예술 음악가의 길드’라는 단체의 설립자	- “여성은 결정권이 부여되는 직책에서 여전히 두각을 나타내고 있지 못하다. 예를 들어 위원회 등에 참가할 때 나 자신만이 여성인 경우가 하다하다. 문화적 삶에 있어서의 여성의 관점과 기여는 이제 외곽에서 중심부로 이동될 필요가 있다.”⁶⁷⁾ - 한편 여성이 마주해야 하는 성차별주의는 이러한 직책뿐만 아니라 일상에 만연해 있다고 강조한다. “여성 창작자는 본인의 의상, 목소리, 수행에서의 성차별을 일상적으로 경험하며, 이러한 일상적 경험이 축적되어서 불안함과 자신감의 상실로 이어진다. 특히 남성 권력이 주류로 자리 잡은 예술 문화 분야의 산업에서 이러한 현상은 더욱 악화될 뿐이다.”⁶⁸⁾

 젠프뭇바 (Jephumba) 자료: https://creativdisturbance.org/people/jephumba/	- 케냐의 여성 예술가로서 2012년 아프리카의 20명의 영향력 있는 젊은 여성 중 한명으로 선정 - African Digital Art의 창시자	- 디지털 예술과 웹디자이너인 젠프뭇바는로서 디지털 예술가들이 모여서 영감을 얻고 그들의 작업을 함께 전시하는 활동을 지원한다. 아프리카의 예술, 기술, 창의성의 증진을 위하여 전 세계를 누비며 다양한 활동을 하고 있다. - 그는 명실상부 아프리카의 여성 디지털 예술가를 대표하고 있으며, 아프리카의 소녀들이 디지털 기술 환경에 익숙해 저서 창작활동을 할 수 있도록 하는 훈련 프로그램도 운영하고 있다.
 안젤리크키조(Angélique Kidjo) 자료: BBC NEWS AFRICA트위터 2017년 11월 9일	- 아프리카의 '디바(diva)' - 2011년 영국의 가디언지가 발표한 영감을 주는 세계의 100명의 여성 중 한명 - BBC가 발표한 아프리카 대륙의 50명의 유명인사 - 2016년 국제 암네스티 대사로 선정 - 아프리카의 여성의 교육 문제에 대해서 목소리를 높여 왔음⁶⁹⁾	- “아프리카의 여성으로서, 창작자로서 그리고 유니세프(UNICEF)의 대사로써, 나는 매일 젠더 격차를 고민하고 있다. 우리는 인구의 반을 대표하고 있지만, 여전히 우리의 목소리와 기여도는 무시되고 있다. 이 상황을 개선하기 위해서 많은 일들을 할 수 있고, 그 중 문화는 긍정적인 방향으로 이끌어가기에 좋은 방법이다. - 유네스코 문화적 표현의 다양성 보호와 증진을 위한 협약은 이러한 목표를 성취하는데 도움을 줄 것이다. 이러한 힘은 여성들의 세계관을 바꿀 것이고, 젊은 여성들이 내가 했던 것처럼, 그들 자신의 목소리를 찾고, 그들의 유산을 자랑스러워하며, 그들의 문화를 새롭게 하는 데 기여하고 세상과 공유해야 한다. - 이것은 인류 자체에 카란 혜택을 부여할 것이고, 세상을 더 나은 곳으로 인도할 것이다.”⁷⁰⁾

제2절

문화예술분야의 성평등 증진 해외사례

〈표 4-2〉 문화예술분야 성평등 증진 해외사례

분야	국가	주요 내용
영화계의 여성 참여 증진	오스트리아 71)	- 프로그램: 여성 영화인들을 위한 멘토링 프로그램 - 주최: 오스트리아의 영화 학교 (Austrian Film Institute) - 주요 내용: 오스트리아 영화산업에서 여성은 큰 두각을 나타내고 있지 못하는 가운데, 오스트리아의 영화 학교 (Austrian Film Institute)는 2015년 오스트리아의 여성 제작자들을 지원하기 위하여 1주일간의 워크샵과 장기간의 멘토링을 실시하였다. 두 번째 행사는 2017년 3월 비엔나에서 열렸다. 2015년 12월 비엔나 영화 기금 (Vienna Film Fund)은 국가의 가장 큰 지역 단체로서, 특히 텔레비전 분야에서 공적 지원 자원에 대한 성적 불균형 해소를 위한 규정들을 도입하였다. 해당 펀드는 분배에 있어서의 성적불균형과 관련한 데이터뿐만 아니라 자원 받은 프로젝트에 투입된 양적 불균형까지 분석함으로써 성평등을 증진시킬 수 있는 정확한 데이터에 의거하여 정책을 마련하였다는 것이 특징이다.
	스웨덴	- 프로그램명: FiftyFifty - 주관: 스웨덴 영화 연구소(SFI) - 주요 내용: 본 프로그램은 2020년까지 영화산업에서의 여성 인력을 절반 수준으로 끌어 올린다는 내용을 목표로 한다. 목표 달성을 위하여 다음의 네 가지 전략을 세워서 시행하였다. - ‘노르딕 여성(Nordic Women)’이라는 이름의 웹사이트 개설: 여성 영화 제작자들의 이야기를 수집하고 공개함으로써, 영화 역사에 있어서 스칸디나비아 반도 지역의 여성 제작자들의 역할을 적극적으로 드러내고자 만들어 졌다.⁷²⁾ - 무비먼트 (Moviement) 멘토링 프로그램: 여성 영화제작자들의 지도력과 직업 전략을 향상시키기 위하여 지원하는 프로그램 - 젊은 영화감독 및 제작자들 사이에서의 성평등을 증진시키기 위한 다양한 프로젝트의 실시했다. - 기금 지원을 결정하는 데 필요한 감사와 모니터링의 과정을 보다 강화 - 스웨덴 필름 기관(Swedish Film Institute)은 벡델 테스트(Bechdel Test)를 스웨덴의 영화 및 텔레비전 프로그램에 적극적으로 활용하였다. 벡델 테스트는 영화산업에 있어서의 성차별, 특히나 여성이 적게 나타나는 현상을 지적하기 위해서 고안된 테스트로서, 테스트를 통과하기 위한 최소 요건은 ①이름을 가진 여성 캐릭터를 최소 2명 포함할 것 ②서로 이야기를 나눌 것 ③ 남성에 대한 것 이외에 다른 대화를 나눌 것으로 구성되어 있다.⁷³⁾ 현재 스웨덴 정부는 Goal 2020이라는 또 다른 이름의 성평등 증진 활동 전략을 발표 한 바 있다.



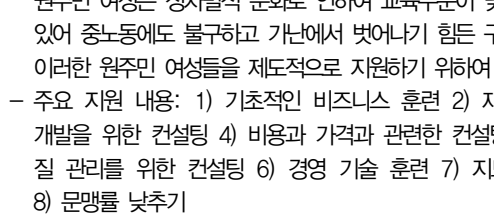
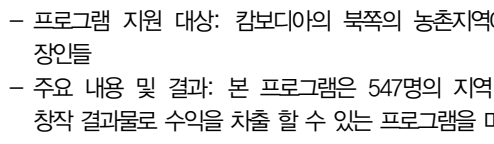
<http://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>

- 프로그램명: 여성주의자 깨우기 (Waking the Feminists)
- 배경: 2015년 10월 아일랜드의 국립극장(애비 극장, Abbey Theatre)에서는 1916년 아일랜드 독립 100주년을 기념을 위하여 'Waking the Nation'이라는 프로그램이 기획되었다. 여기에 10개의 공연 중 1개의 공연만이 여성 작가에 의하여 쓰여 졌다는 사실에 문제제기가 되면서 “여성주의자 깨우기” 운동이 시작되었다.
- 주요 내용: 본 운동은 연극 및 공연계의 예술가들이 자신의 SNS에 'Waking the Feminists'라는 태그를 다는 일종의 캠페인이다. 이를 통하여 여성의 참여 증진을 위한 사회적 논의가 진행되었고, 결국 애비 극장(Abbey Theatre)이 성평등을 보장하기 위한 새로운 정책과 계획을 개발할 것을 약속하게 되었다. 본 캠페인이 미친 사회적 영향은 지속적으로 이어졌는데 2016년 3월 국제 여성의 날에는 7개 극장이 행정 사무소와 이사회 내에서 전대평등을 증진하기 위해 취업 관행을 바꾸겠다고 약속하였고, 2016년 8월, 애비 극장은 이사회가 채택한 전대평등을 위한 8가지 원칙을 발표 했을 뿐만 아니라 #WakingTheFeminists 멤버를 이사회 멤버로 임명하였다.
- 성과: Waking the Feminists는 극장에서 뿐만 아니라 아일랜드 예술계의 전반적인 성평등 증진에 기여했다. 2015년 아일랜드 영화계에서는 여성 참여를 절반 가까이 끌어올리기 위한 전략을 발표하였고 2016년 #WakingTheFeminists는 아일랜드 예술 위원회로부터 연극계의 성 다양성에 대한 연구 기금을 지원받게 되었다. 본 연구의 기초 자료를 보면, 상위 10개의 연극계 기금 수혜 현황 중 작가 부분에서 여성은 17%, 감독은 20%, 디자이너는 34%, 캐스팅에는 20%를 각각 차지하는 것으로 나타났다.⁷⁴⁾



사진 출처: www.irishitimes.com

	카메룬	- 프로그램 명칭: 카메룬의 문화산업 분야 여성장애인들에게 기회 제공 - 주최: 카메룬의 장애 여성 협회 The Association des Femmes Handicapées Actives du Cameroun (AFHAC - Cameroon Association of Active Women with Disabilities) - 시행기간: 2013년 3월 - 2014년 1월 - 주요 활동: 본 프로그램은 장애를 겪고 있는 젊은 여성들에게 디자인, 예술, 공예분야의 전문적인 훈련을 제공하는 프로그램으로써, Yaoundé 시내에서 행해졌다. 본 프로그램은 장애를 겪고 있는 여성 단체, 즉 이중적으로 소외된 단체를 지원한다는 의의를 지닌다. ① 30명의 여성 장애인 실업자들이 디자인, 예술, 공예와 관련된 직업분야에서의 기술 증진 여성장애인들에게 6개월 동안 디자인, 예술, 공예 관련 직업군 관련 훈련 프로그램을 시행. 추후 사업 계획, 상품화, 그 외의 대안 탐색을 위한 코스를 시행할 계획이 있음 ② 카메룬의 정책 결정권자들 사이에서 문화산업의 인력의 현황에 대한 이해를 높이기 위한 인력 협의체 구축 ③ 문화예술 산업 분야의 다양한 인력들이 모일 수 있는 공공 컨설팅 플랫폼 구축, 카메룬의 정책입안자들, 공공, 매체들 사이에 문화산업에 대한 인식을 높일 수 있는 캠페인 시작 ④ 본 프로그램 중 생산된 창작물들을 위한 전시 개최, 창작물 전시와 도록 발간  사진 (왼쪽): http://neoindpendance.canalblog.com/archives/2015/08/04/32443541.html 사진 (오른쪽): http://mbolocameroon,blogs.lalibre.be/handicap-cameroon/
네트워킹, 교육, 취	미국	- 프로그램명: 뉴욕 퀴어 예술가 멘토링 프로그램 (Queer Art Mentorship) - 주최: 퀴어 아트 (비영리기관) - 배경: 본 프로그램은 예술 분야에서 동성애 예술가들이 보다 안정적으로 창작활동에 전념하고 예술가로서의 커리어를 쌓아 갈 수 있도록 지원하기 위하여 기획되었다. - 목적: 퀴어 예술가 멘토링 프로그램은 뉴욕시에서 활동하는 전분야 및 전 레벨의 예술가들의 상호교류 및 지식의 증진을 위하여 시행되고 있다. 한편 본 프로그램을 통해서 동성애 예술가 단체뿐만 아니라 이를 넘어서 창작활동 범위를 넓힐 수 있도록 하고자 계획되었다. - 주요 지원 내용: 퀴어 아트에서는 매해 영화, 연행, 문학, 시각예술부분의 신진예술가들의 지원을 받고 선정하여 기존의 멘토들과 연결을 시켜준다. 그들은 매달 한번씩 정기적으로 만나서 작품에 대하여 토론하고 다른 예술가 집단과 연결시켜주게 된다. 단체에서는 일년에 2번씩 멘토들과 신진예술가들 모두를 위한 만찬을 개최한다. 본 프로그램에 선정된 예술가들은 전시를 통하여 창작물을 선보일 기회를 가지게

	되며 QAM Annual이라는 출판물을 통하여 자신의 작품을 선보이게 된다.  사진: http://www.queer-art.org/queer-art-mentorship/	
업종진관련 과테말라	- 프로그램명: 수공업 발전 (Artisan Development) - 기간: 2009 ~ - 주최기관: 마야 전통문화 재단 (Maya Traditions Foundations) - 배경 및 목적: 과테말라는 수공업업은 주로 원주민 여성들이 생산자 및 판매자로 큰 비율을 차지하고 있지만, 이들을 위한 제도적인 지원이 거의 없는 실정이다. 특히 원주민 여성은 성차별적 문화로 인하여 교육수준이 낮고, 상업 행위에 미숙한 부분이 있어 중노동에도 불구하고 가난에서 벗어나기 힘든 구조에 처해 있다. 본 프로그램은 이러한 원주민 여성들을 제도적으로 지원하기 위하여 계획 및 실행되고 있다. - 주요 지원 내용: 1) 기초적인 비즈니스 훈련 2) 재정 관리를 위한 교육 3) 제품 개발을 위한 컨설팅 4) 비용과 가격과 관련한 컨설팅 5) 수출 시장을 위한 제품의 질 관리를 위한 컨설팅 6) 경영 기술 훈련 7) 지도력과 갈등 조절을 위한 훈련 8) 문맹률 낮추기  자료: https://mayatraditions.org/	
캄보디아	- 프로그램명: 창조적 산업 지원 프로그램 - 시행 주체: UNESCO, ILO (International Labour Organization), FAO(Food and Agriculture Organization for the United Nations), UNDP (United Nations Development Programme) 공동 시행 - 배경 및 목적: 캄보디아의 전통 문화 관련 여성 공예업자들의 예술품 판매를 위한 마케팅 전략, 자원 관리 등에 관한 훈련을 실시함으로써, 지역의 문화를 보존하면서도 지역경제를 부흥 시킬 수 있는 전략 마련 - 프로그램 지원 대상: 캄보디아의 북쪽의 농촌지역에 산재한 마을의 여성 수공업 장인들 - 주요 내용 및 결과: 본 프로그램은 547명의 지역 여성 수공업 장인들이 자신의 창작 결과물로 수익을 창출 할 수 있는 프로그램을 마련하였다. 결과적으로 판매량이 33% 증가하였으며, 여성들이 프로그램을 통하여 획득한 지식과 정보가 마을의 생산자 모임을 통하여 전달 될 수 있도록 하였다. 여성들의 수입 증가는 가정 내에서의	

	지위의 향상을 가져 올 수 있고, 자녀들에게 젠더 학습 효과를 불러일으킬 수 있다는 점에서 고무적이라고 평가되는 사업이다.   자료: https://www.sdgfund.org
여성의 문화향유 증진	코트디부아르 - 프로그램명: ‘장벽없는 도서관 (No Walls Library)’ - 시행 주체: 코트디부아르 문화부 - 배경 및 목적: 코트디부아르의 열악한 독서 현실을 개선하고자 시행. 특히 여성이 가정에서 독서에 시간을 내는 것이 쉽지 않은 현실인 것을 감안하여 여성 독서율 증진을 목표로 한다. - 주요 내용 및 결과: 본 프로그램은 여성의 직장 또는 여성들이 자주 모이는 장소인 미용실 등에 책을 배달하는 것을 주요 내용으로 한다. 본 정책에는 총 7개의 미용실이 본 프로그램에 참여하였다. 미용실에 작은 책장이 배치되었으며, 총 34,600권의 책이 대여된 것으로 나타났다. 여성들의 도서관 이용률은 매우 높게 나타났다. 미용실을 이용하는 여성들은 배치된 책들이 바뀌기 전에 기존의 책들을 빨리 읽으려 한 것으로 조사 되었다. 또한 미용실의 특정 고객들은 배치된 도서들을 더욱 즐겁게 읽기 위하여 저녁시간에 문학 강좌를 등록한 사례가 있을 정도로 성공적인 인기를 끌게 되어서, 현재 참여 미용실의 개수가 늘어난 상황이다.   :https://gulfnews.com/news/africa/hair-salon-library-novel-time-for-ivory-coast-women-1.1956055 http://graphittinews.blogspot.com/2017/01/hair-salon-library-novel-time-for-cote-divoire-women.html

71) 2018 Reshaping Cultural Policies, 2005 Convention Global Report, p. 191 내용 정리

72) 영화계의 노르딕 여성 홈페이지 내용 참조: <http://www.nordicwomeninfilm.com/about/>

73) 자료: 백델테스트 위키백과

https://ko.wikipedia.org/wiki/%EB%B2%A1%EB%8D%B8_%ED%85%8C%EC%8A%A4%ED%8A%B8

74) www.wakingthefeminists.org/research/ 요약 정리

제5장 ●●

전문가 설문조사 결과 분석



제1절

조사 개요

본 연구는 기존 성평등 문화정책의 성과와 한계를 분석하고 향후 추진방향을 모색하기 위해 관련 분야 전문가들의 의견을 수렴하였다. 의견수렴은 온라인조사를 통해 이루어졌으며 조사기간은 2018년 7월 4일부터 13일까지 총 10일간 진행되었다.

조사내용은 크게 세 가지로, ‘기존 성평등 문화정책의 한계’, ‘성평등 문화정책 환경과 미투운동과의 관련성’, ‘성평등 문화정책의 향후 추진방향’이며, 조사결과 381명의 조사대상 중 102명이 응답하였다.

〈표 5-1〉 전문가 설문조사 개요

조 사 명	- 성평등 문화정책 관련 전문가 설문조사
조사목적	- 성평등 문화정책 성과와 한계 분석 및 향후 방향성 정립
조사대상	- 성평등 문화정책 관련 문화예술계 전문가 381명
표 본 수	- 102명
조사방법	- 온라인조사 (Online Survey)
조사기간	- 2018년 7월 4일 ~ 13일 (총 10일)
조사내용	- 성평등 문화정책 평가 - 성평등 문화정책 환경과 미투운동의 관련성 - 성평등 문화정책 향후 추진방향

응답자 특성을 살펴보면 전체의 64.7%가 남성이었으며, 연령분포는 40대가 53.9%로 가장 많고 이어서 50대, 20대 순으로 나타났다. 직업군으로

는 문화예술기관 종사자(52.0%)의 비율이 가장 높게 나타났고, 문화예술활동 행정·재정 지원 분야의 전문가들이 전체 응답자의 45.1%로 가장 높은 비율을 차지했다.

〈표 5-2〉 응답자 특성(n=102)

구분		사례수(명)	비율(%)
전체		102	100.0%
성별	남성	66	64.7%
	여성	36	35.3%
연령	20대	0	0.0%
	30대	14	13.7%
	40대	55	53.9%
	50대	32	31.4%
	60대 이상	1	1.0%
직업	문화기획자	6	5.9%
	문화예술창작자	1	1.0%
	문화예술기관 종사자	53	52.0%
	교직원	16	15.7%
	공무원	7	6.9%
	연구원	12	11.8%
	기타	7	6.9%
전문 활동분야	교육·강의·연구	29	28.4%
	문화예술기획·제작	15	14.7%
	문화예술 창작활동	1	1.0%
	현장스텝	1	1.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	46	45.1%
	여성문화·여성정책	2	2.0%
	기타	8	7.8%
전문분야 활동기간	1~5년	12	11.8%
	6~10년	24	23.5%
	11~15년	26	25.5%
	16~20년	24	23.5%
	21년 이상	16	15.7%

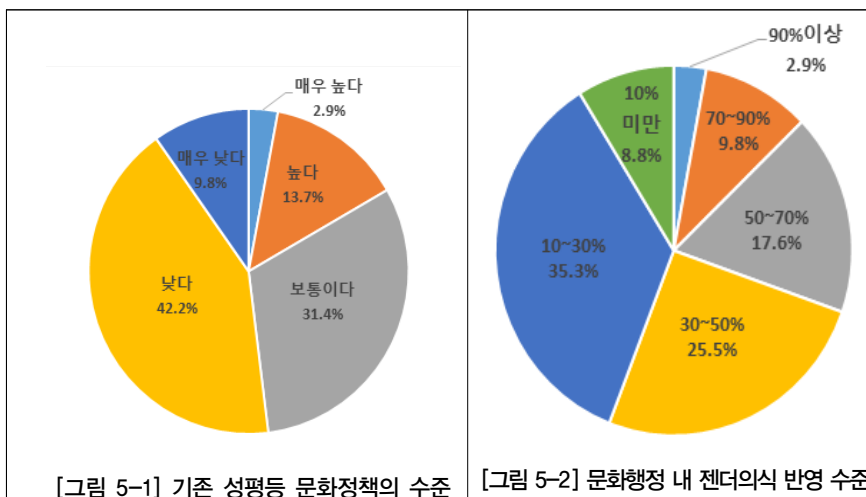
제2절

조사결과

1. 성평등 문화정책 평가

1) ‘기존 성평등 문화정책의 수준’과 ‘문화행정 내 젠더의식 반영 수준’

‘기존 성평등 문화정책의 성과 및 수준’을 묻는 질문에 전체 응답자의 52.0%가 낮다고 평가했으며, 높다는 의견은 16.6%(17명)로 나타났다. 특히 여성의 69.5%가 정책 성과를 저평가하는 반면 남성은 42.5%가 낮다고 응답해 성별 차이가 큰 것으로 조사됐다. 직업에 따른 응답결과도 차이가 나타나는데, 문화기획자, 문화예술창작자, 문화예술기관 종사자 등 대부분의 직업군에서 과반수 이상이 기존 정책 성과를 낮게 평가하고 있으나, 공무원 집단의 경우 저평가 응답률이 14.3%(고평가 42.9%)에 그치는 것으로 조사되었다.

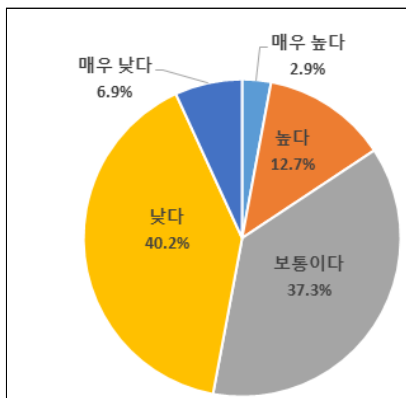


‘국내 문화행정에 젠더의식’이 어느 정도 반영되어 있다고 보는지 묻는

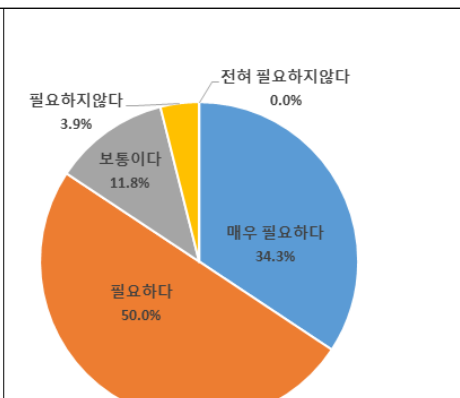
질문에 50% 이하라고 응답한 사람이 전체의 60%로, 과반수 이상의 응답자가 문화행정 내 젠더의식 반영 수준이 낮은 것으로 평가했다. 한편 ‘젠더의식 반영 수준 70% 이상’이라는 답변은 전체의 13%, ‘50~70%’라는 응답은 전체의 18%를 각각 차지했다. 여성 응답자의 경우 91.7%가 국내 문화행정 젠더의식 반영 수준을 ‘50% 이하’로 평가했으며, ‘50% 이상’이라는 응답은 8.3%에 불과한 것으로 나타나, ‘젠더의식 반영 수준 50% 이하’ 응답률이 57.7% 수준인 남성 그룹과 대비를 이루었다.

2) ‘성평등 문화정책의 사회기여도’ 및 ‘성평등 문화정책의 필요성’

성평등 사회가 구현되는데 성평등 문화정책이 어느 정도 기여했다고 보는지 묻는 질문에 ‘기여도가 낮다’는 응답이 전체의 47%로 나타났으며, 높다는 의견은 16% 머물렀다. 여성 응답자 중 ‘성평등 문화정책의 기여도가 높다’는 의견은 없었으며, 37.3%가 ‘보통이다’, 58.3%가 ‘(매우)낮다’고 각각 평가했다. 반면 남성 응답자의 24.2%는 ‘성평등 문화정책의 기여도가 높다’고 응답했으며, ‘낮다’와 ‘매우 낮다’는 응답률은 각각 37.9%, 3.0%로 나타났다.



[그림 5-3] 성평등 문화정책의 사회 기여도



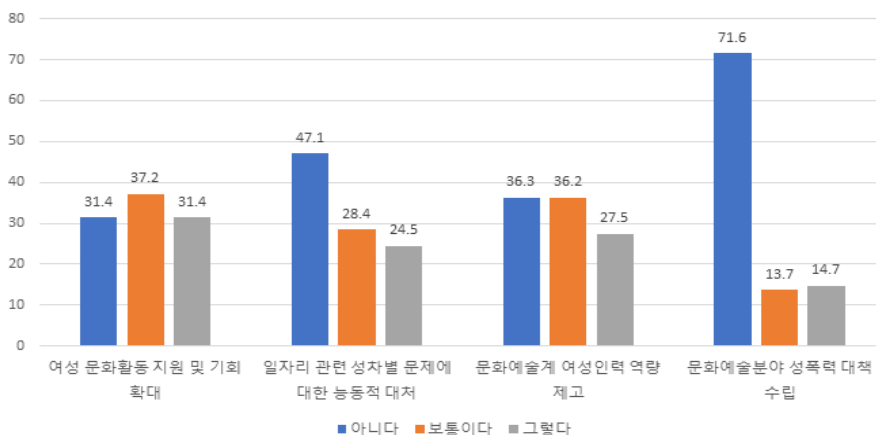
[그림 5-4] 성평등 문화정책의 필요성

‘성평등 문화정책의 필요성’을 조사한 결과 필요하다는 의견이 전체 응답자의 84%로 나타나, 대부분의 전문가들이 관련 정책의 필요성에 공감하고 있음을 확인할 수 있다. ‘전혀 필요하지 않다’는 의견은 없었으며, ‘필요하지 않다’고 응답한 사람이 4%, ‘보통이다’ 11.8%로 각각 조사됐다.

3) 기존 성평등 문화정책의 부문별 성과

최근 10년간 중앙정부에서 추진한 성평등 문화정책의 성과를 크게 4개 부문(여성 문화활동 지원 및 기회 확대, 고용·급여수준 등 일자리 관련 성차별 문제에 대한 능동적 대처방안 마련, 문화예술계 여성인력 역량 제고, 문화예술분야 성폭력 대책 수립)으로 구분해 조사하였다.

10년 동안 가장 성과가 없다고 조사된 분야는 ‘문화예술분야 성폭력 대책 수립’으로 전체 응답자의 71.6%가 ‘성과 없다’고 평가하였으며, 성과가 있다는 응답은 14.7%에 머물렀다. 4개 부문 중 가장 성과가 높다고 조사된 분야는 ‘여성 문화활동 지원 및 기회 확대’로 전체 전문가의 31.4%가 ‘성과가 있다’고 응답했으며, 이어서 ‘문화예술계 여성인력 역량 제고’(성과 있음 27.5%), ‘일자리 관련 성차별 문제에 대한 능동적 대처방안 마련’(성과 있음 24.5%)로 각각 나타났다.

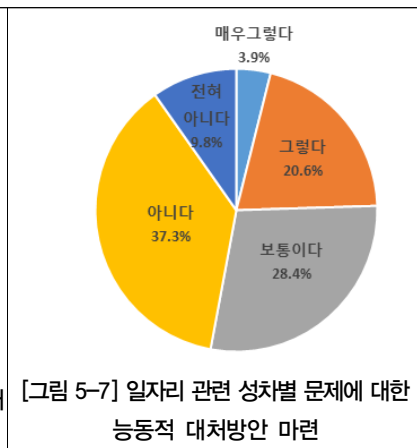
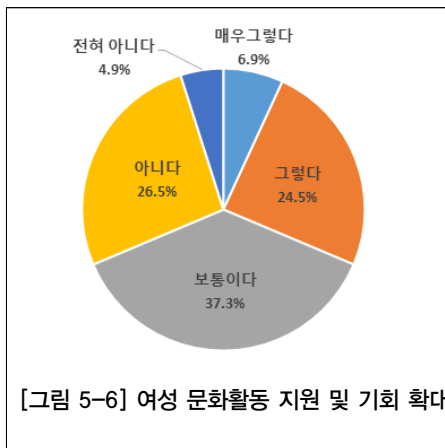


[그림 5-5] 기존 성평등 문화정책의 부문별 성과

① ‘여성 문화활동 지원 및 기회 확대’와 ‘고용·급여수준 등 일자리 관련 성차별 문제에 대한 능동적 대처방안 마련’

전체 응답자의 32%가 지난 10년간 여성 문화활동 지원 및 기회 확대가 이루어진 것으로 평가했으며, 그렇지 않다는 응답은 31%, ‘보통이다’ 37%로 각각 나타났다.

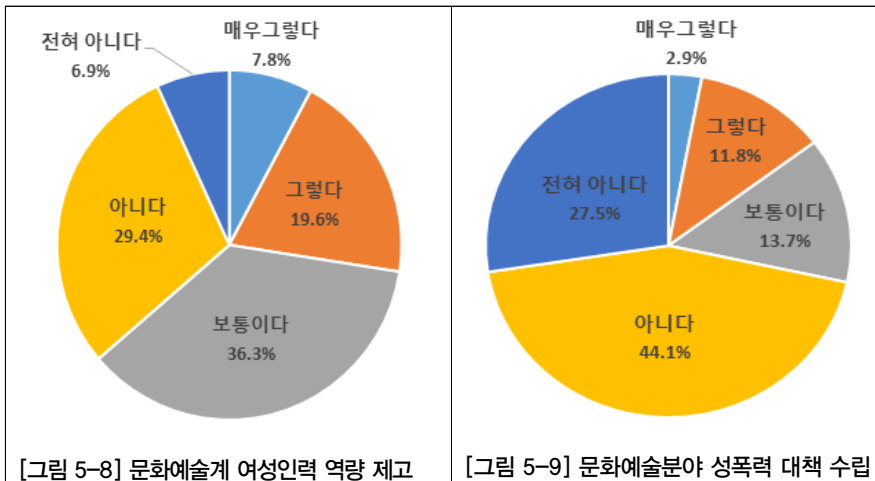
또한 ‘지난 10년간 고용·급여수준 등 일자리 관련 성차별 문제에 대해 정부가 능동적으로 대처방안을 마련했다’고 평가한 응답자는 전체의 25% 수준에 그쳤으며, 그렇지 않다고 응답한 전문가가 47%, ‘전혀 그렇지 않다’는 응답이 전체의 10%를 차지했다.



② ‘문화예술계 여성인력 역량 제고’와 ‘문화예술분야 성폭력 대책 수립’

응답자의 28%가 10년간 문화예술계 여성인력의 역량이 제고되었다고 평가했으며, ‘보통이다’는 응답이 36%, ‘제고되지 않았다’ 29%, ‘전혀 제고되지 않았다’ 7%로 각각 나타났다.

문화예술분야 성폭력 대책 수립 성과가 있었다고 평가한 응답자는 전체의 15% 수준에 그쳤으며, 그렇지 않다고 응답한 전문가가 71%, ‘전혀 그렇지 않다’는 응답이 전체의 27%를 차지했다.



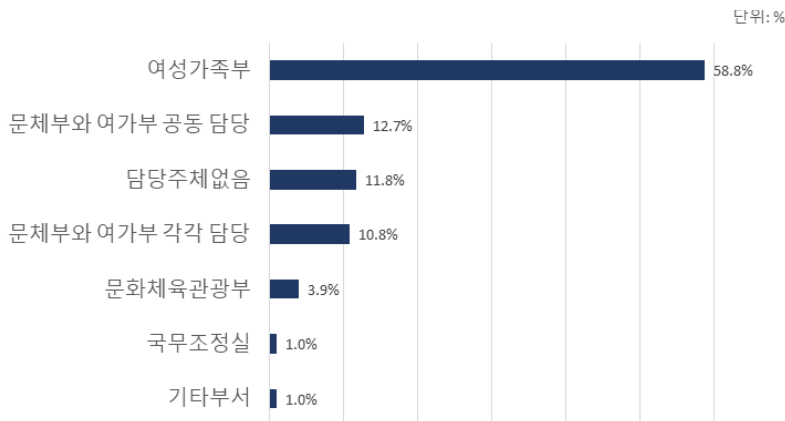
③ 기타의견

앞서 살펴본 4개 부문 이외에 기존 성평등 문화정책의 성과로 ‘성평등 교육 확대 및 활성화’, ‘성인지 예산 등 여성의 권익 신장을 위한 각종 제도적 기반 마련’, ‘성평등 관련 다양한 콘텐츠 개발 및 육성’ 등이 제시되었다.

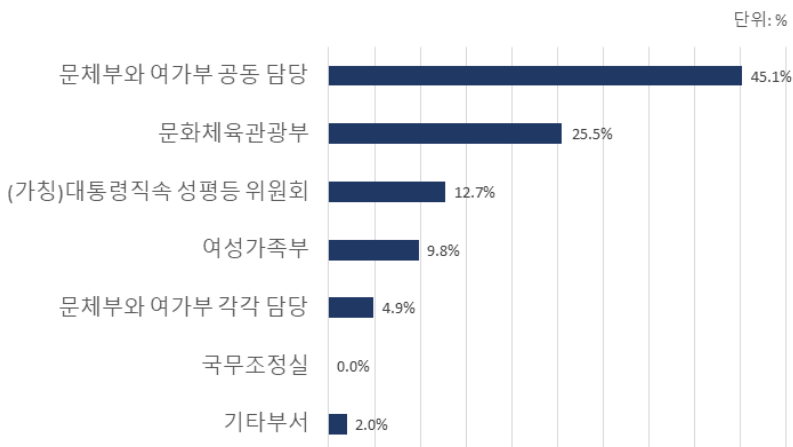
4) 성평등 문화정책의 기존 추진주체 및 향후 추진주체

전문가들에게 ‘지금까지 성평등 문화정책을 주로 담당해온 주체가 누구라고 생각하는지’ 묻은 결과 전체 응답자의 60%가 여성가족부라고 답했으며, 이어서 ‘문화체육관광부와 여성가족부 공동 담당’이라는 의견이 13%로, ‘어디서도 담당하지 않았다’ 12%, ‘문화체육관광부와 여성가족부가 각각 담당’ 11%로 조사됐다.

그러나 앞으로 성평등 문화정책을 주로 담당해야 할 주체가 누구인지 조사한 결과 ‘문화체육관광부와 여성가족부 공동 담당’이라는 의견이 46%로 가장 많았으며, 이어서 ‘문화체육관광부’ 26%, ‘(가칭)대통령직속 성평등 위원회’ 13%, ‘여성가족부’ 10%로 각각 나타났다.



[그림 5-10] 기존 성평등 문화정책의 주요 추진주체

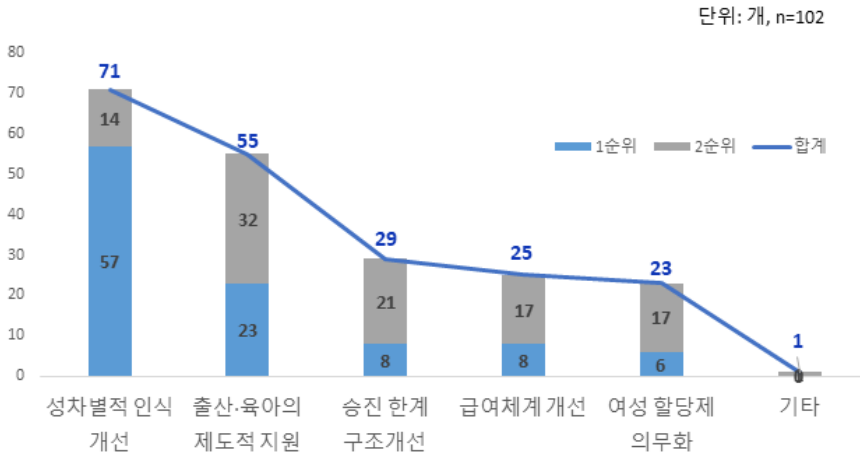


[그림 5-11] 향후 성평등 문화정책의 주요 추진주체

2. 성평등 문화정책 환경과 미투운동의 관련성

1) 문화계 성평등을 위한 핵심과제

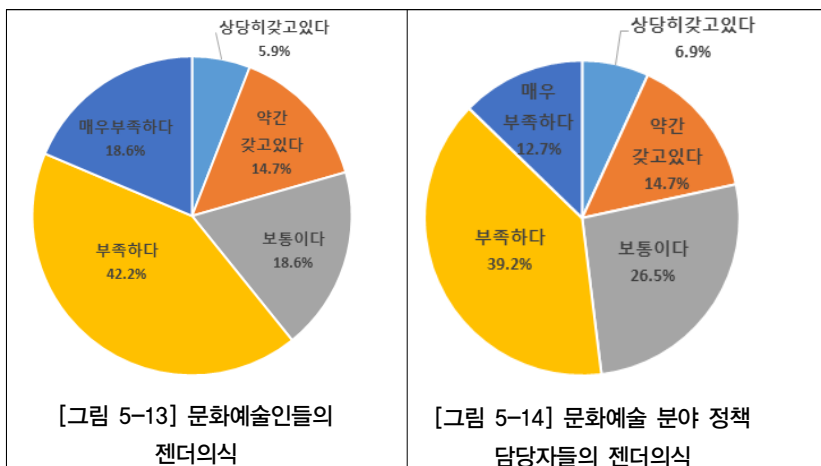
문화계 성평등을 위해 우선-적으로 고려해야할 사항을 조사한 결과 1순위는 '성차별적 인식 개선'(56%)과 '출산·육아의 제도적 지원'(23%)이 가장 높게 나타났으며, 2순위는 '출산·육아의 제도적 지원'(32%), '승진 한계구조 개선'(21%)로 조사됐다.



[그림 5-12] 문화계 성평등을 위한 핵심과제

2) 문화예술인 및 문화예술 분야 정책 담당자들의 젠더의식

현재 활동 중인 문화예술인들의 전반적 젠더의식은 전체 응답자의 60%가 부정적으로 답했으며, 젠더의식을 지니고 있다는 응답은 21% 수준으로 나타났다. 정책 담당자들의 젠더의식 수준은 과반수 이상의 응답자(52%)가 부정적으로 응답했으며, ‘보통이다’ 26%, ‘약간 갖고 있다’ 15%, ‘상당히 갖고 있다’ 7%로 각각 나타났다.

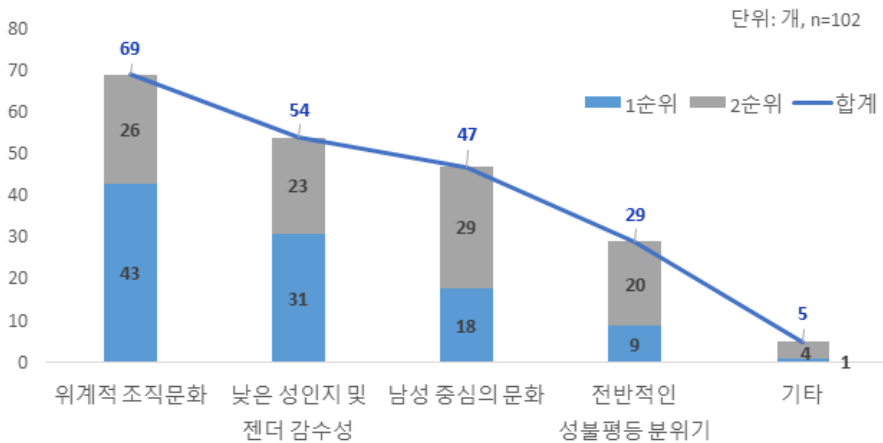


[그림 5-13] 문화예술인들의 젠더의식

[그림 5-14] 문화예술 분야 정책 담당자들의 젠더의식

3) 문화예술 분야 미투운동 열기의 원인

문화예술분야에 미투운동이 유난히 활발했던 원인 1순위는 ‘상하관계를 거스르기 어려운 위계적 조직문화’(43%), ‘문화예술 분야의 낮은 성인지 및 젠더 감수성’(31%) 등으로 나타났으며, 2순위로 가장 많이 꼽힌 요인은 ‘지인·인맥으로 구성된 남성중심의 문화로 인해 여성의 정보 및 접근성 한계’(29%)로 조사되었다.

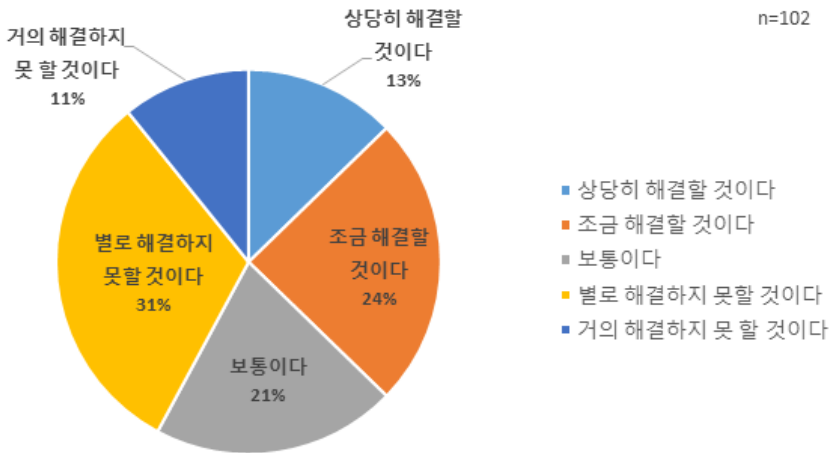


[그림 5-15] 문화예술 분야 미투운동 열기 원인

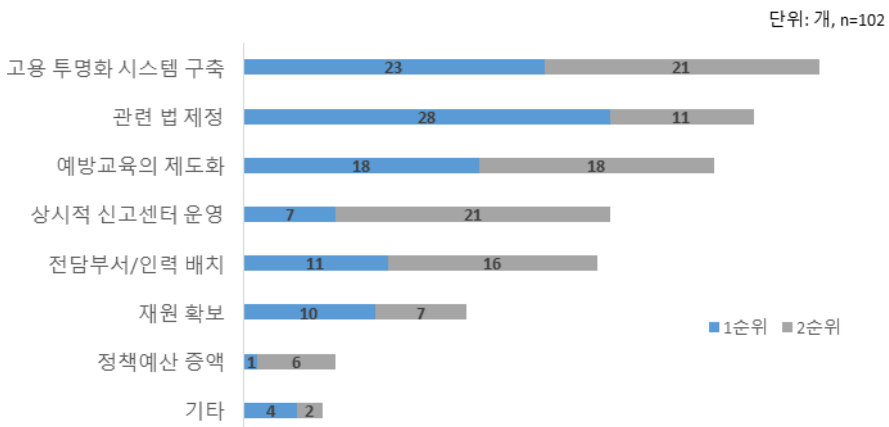
4) 기존 성평등 문화정책의 실효성 및 향후 정책의 주안점

기존 성평등 문화정책이 문화예술계 성폭력 문제를 얼마나 해결해 줄 수 있을 것인지를 묻은 결과 긍정적인 응답 37%, 부정적 응답 42%로 각각 나타났다.

성평등 사회 구현을 위한 문화정책 수립 시 가장 역점을 두어야 할 사항으로 1순위는 ‘성차별 금지법과 같은 관련 법 제정’(28%), ‘고용 투명화 시스템 구축’(23%)이, 2순위는 ‘고용 투명화 시스템 구축’(21%), ‘상시적 신고센터 운영’(21%), ‘예방교육의 제도화’(18%)가 각각 꼽혔다.



[그림 5-16] 기존 성평등 문화정책의 실효성

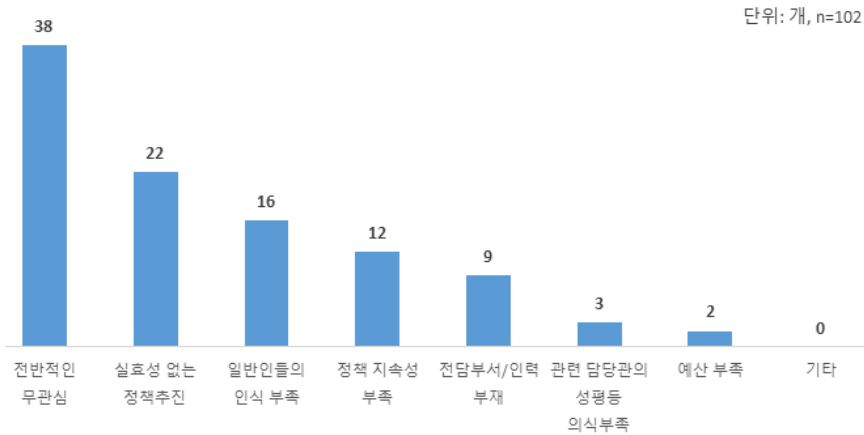


[그림 5-17] 향후 성평등 문화정책의 주안점

3. 성평등 문화정책 향후 추진방향

1) 성평등 문화정책 추진 과정의 장애요인

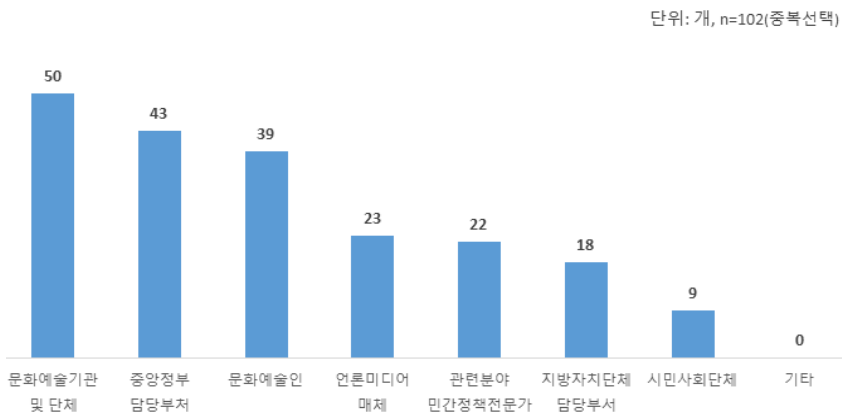
성평등 문화정책이 추진되는데 가장 큰 장애요인이 무엇이라고 생각하는지 묻는 질문에 ‘성평등 문화정책에 대한 전반적 무관심’이 38%로 가장 높게 나타났으며, 이어서 ‘실효성 없는 정책 추진’(22%), ‘일반인들의 인식 부족’(16%), ‘관련 정책 및 사업의 지속성 부족’(12%) 순으로 조사되었다.



[그림 5-18] 성평등 문화정책 추진 과정의 장애요인

2) 성평등 문화정책 효과 극대화를 위한 핵심주체

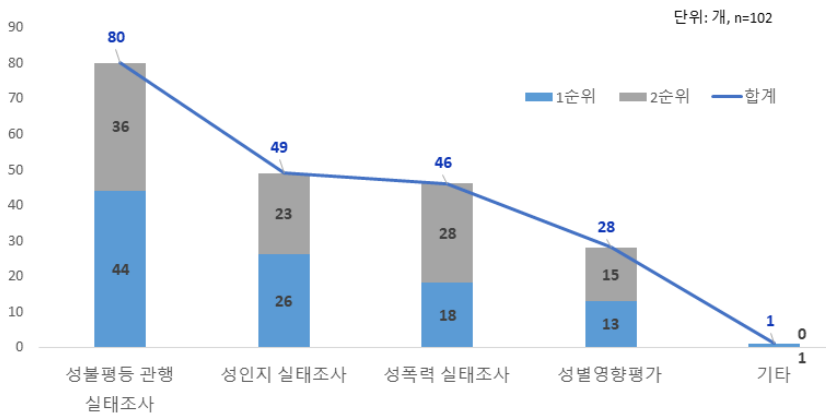
성평등 문화정책 효과를 극대화하는데 가장 중요한 역할을 누가 담당해야 하는지 묻은 결과 ‘문화예술기관 및 단체’라는 응답이 24.5%로 가장 높게 나타났으며, 이어서 ‘중앙정부 담당부처’(21.1%), ‘문화예술인’(19.1%), ‘언론미디어 매체’(11.3%), ‘관련분야 민간정책전문가’(10.8%) 순으로 조사되었다.



[그림 5-19] 성평등 문화정책 효과 극대화를 위한 핵심주체

3) 분야별 핵심 과제 : 연구·조사

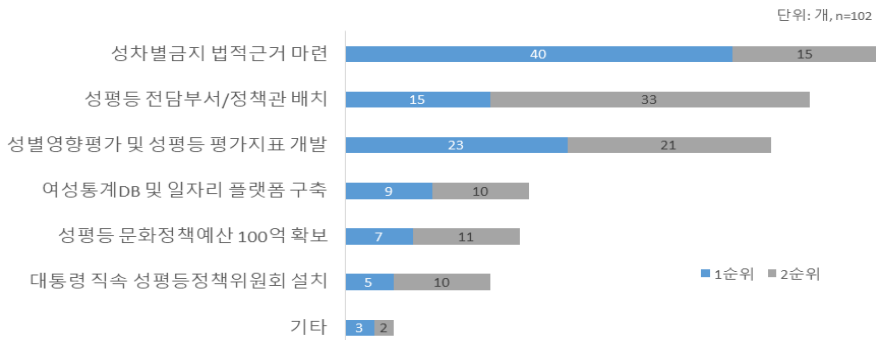
문화예술 분야 성평등 문화정책 수립과 관련해 가장 시급한 연구·조사 분야 1순위로 ‘성불평등 관행 실태조사’(43.1%), ‘성인지 실태조사’(25.5%)가 꼽혔다.



[그림 5-20] 분야별 핵심 과제 : 연구·조사

4) 분야별 핵심 과제 : 기반조성 및 제도개선

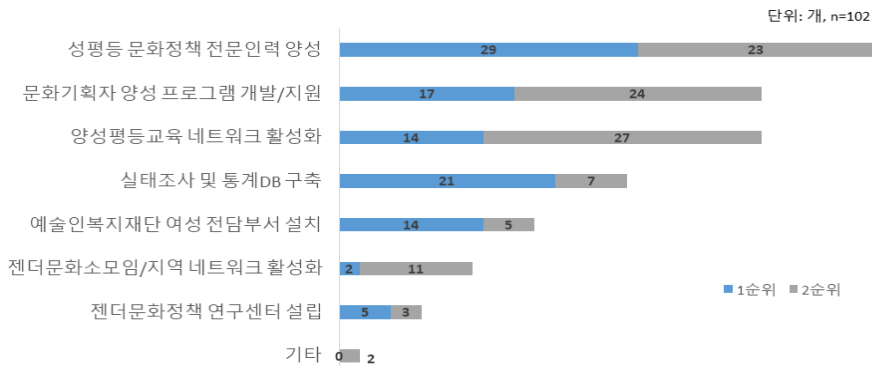
성평등 기반조성 및 제도개선을 위해 시급한 사업 1순위는 ‘성차별 금지 를 위한 법적 근거 마련’(39.2%)과 ‘성별영향평가 및 성평등 평가지표 개발’(22.5%)이었다.



[그림 5-21] 분야별 핵심 과제 : 기반조성 및 제도개선

5) 분야별 핵심 과제 : 전문인력 양성 및 지원

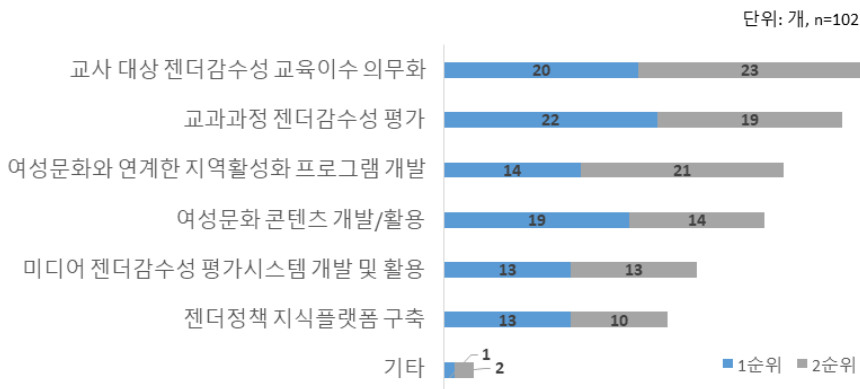
성평등 전문인력 양성 및 지원을 위해 시급한 사업 1순위는 ‘성평등 문화 정책 전문인력 양성 및 활용가치 증대’(28.4%), ‘여성문화전문인력 실태조사 및 통계 DB 구축’(20.6%) 등인 것으로 나타났다.



[그림 5-22] 분야별 핵심 과제 : 전문인력 양성 및 지원(n=102)

6) 분야별 핵심 과제 : 젠더감수성 및 선순환 효과 제고

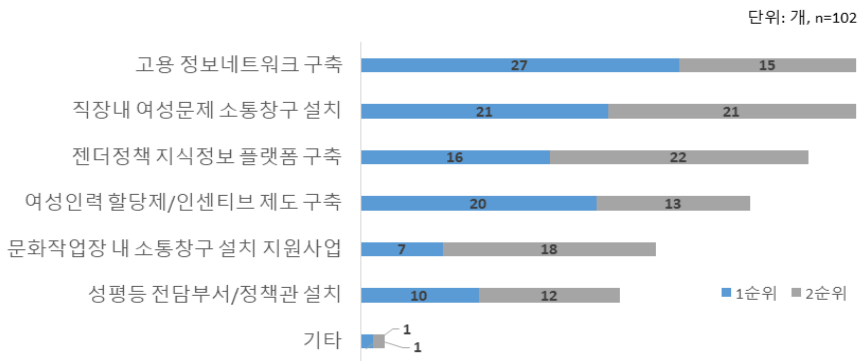
젠더감수성 및 선순환 효과 제고 관련 핵심사업 1순위로 ‘교과과정 젠더 감수성 평가’(21.6%), ‘교사 대상 젠더감수성 교육이수 의무화’(19.6%)로 나타났다.



[그림 5-23] 분야별 핵심 과제 : 젠더감수성 및 선순환 효과 제고

7) 분야별 핵심 과제 : 여성 문화예술인 고용 확대 및 입지 안정화

여성 문화예술인 인력고용 확대 및 입지 안정화를 위한 사업 1순위는 ‘여성인력의 교육, 입직, 이직의 효율적 연계 및 정보네트워크 구축’(26.5%), ‘직장내 여성문제 전담 소통창구 설치’(20.6%), 2순위는 ‘문화 예술분야 고용정보 및 젠더정책 지식정보 플랫폼 구축’(21.6%), ‘직장내 여성문제 전담 소통창구 설치’(20.6%)로 각각 나타났다.



[그림 5-24] 분야별 핵심 과제 : 여성 문화예술인 고용 확대 및 입지 안정화

제3절

조사결과와 시사점

전반적으로 볼 때, 문화예술계의 전문가들은 우리나라 문화정책의 내용, 실행 과정, 사회적 효과에 있어서 성평등의 가치 실현이 매우 저조하다고 평가했음을 알 수 있다. 성평등 문화 정책 평가 부분에 있어서 기존의 성평등 문화 정책의 수준이 낮게 평가되었고 (여성응답자의 69.5%성과를 저평가, 문화매개분야의 직업군의 과반수이상이 저평가), 문화 행정 내의 젠더 의식의 반영 정도 또한 과반수이상이 저평가를 하는 것으로 나타났다. 한편, 성평등 문화정책의 사회적 기여도 또한 매우 ‘낮다’라고 평가 되어 (‘낮다’라고 평가한 이가 응답자 전체의 47%를 차지하고, 높다는 의견은 16%에 머무는 등) 정책의 실효성 또한 매우 요원한 상태에 있다고 말할 수 있다.

본 조사를 통해서 볼 때 앞으로의 정책을 구상함에 있어서 겉으로는 잘 드러나지 않는 성불평등 실태에 대한 조사를 통하여 성평등 문화정책에 대한 전반적인 관심 증대를 높이고, 정책의 핵심 주체로서 현장 (문화 시설, 단체, 문화예술인)의 영향력을 높일 수 있는 정책을 구상해야 할 것으로 보인다. 또한 구체적인 내용으로서는 성평등 문화 정책의 기반 및 제도를 조성하는 기초적인 사항, 여성 문화예술인들에 대한 다각적인 지원체제 마련, 이러한 정책들을 고안하고 실행시킬 수 있는 성평등 문화 정책 전문인력을 양성 방안 등이 중점적으로 제시 되었다. 한편, 젠더감수성을 높이기 위한 다양한 사회적 분야에서의 정책 (교과서, 교육적 콘텐츠 개발 등)등이 중요성이 강조되었다. 이를 미루어 볼 때에 사회 전반적인 성평등 의식의 함양을 위한 정책들이 함께 고안되고 실행 전체적인 정책들의 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것으로 보인다.

제6장 ●●

성평등 문화정책의 추진방향



제1절

기반 조성 및 제도 개선

성평등 기반조성 및 제도개선과 관련하여 다음과 같은 사업들을 제안하고자 하였고, 전문가 설문조사 결과 다음과 같이 1순위 사업의 우선순위가 도출되었다.

〈표 6-1〉 기반조성 및 제도 개선 우선순위 결과

순위	사업명
1	성차별 금지를 위한 법적근거 마련
2	문화정책 사업의 성별영향평가 및 성평등 평가지표 개발
3	성평등 문화정책 전담부서 설치 및 성평등 정책관 배치
4	여성문화활동 통계 DB 및 일자리 플랫폼 구축
5	성평등 문화정책 예산 100억 확보
6	대통령 직속 성평등정책위원회 설치
7	기타()

성평등 기반조성 및 제도개선이 추진되기 위해 우선적으로 관련 법적근거마련을 통해 성차별 및 성폭력 행위자에 대한 효력 있는 법적 징계, 배제방안을 마련하고 피해자의 취업 및 사회활동을 보장할 수 있는 보호와 지원을 제시하는 것이 우선적으로 필요할 것으로 보인다.

위의 표에서 제시한 사업들의 내용을 간단히 정리하면 다음과 같다.

1. 성차별 금지를 위한 법적근거 마련

미투(Me too)운동을 통해 드러난 바와 같이 문화예술분야에 만성화된 성차별과 위계적인 성폭력이 만연한 상황에서 성평등을 실현하고 여성 친화적인 문화생태계를 조성하기 위해 성차별 금지를 위한 법적근거를 마련해야 하는 필요성은 분명하다. 관련 법령 및 제도 정비를 통해 사회의 성평등

문화의 확산 가능성이 높아지기 때문이다.

〈표 6-2〉 성차별 금지 및 성평등 실현을 위한 관련 법 현황

양성평등기본법 (2014.05.28. 전부 개정 ⁷⁵⁾)	- 제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 양성평등 이념을 실현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하는 것을 목적으로 한다. - 제2조(기본이념) 이 법은 개인의 존엄과 인권의 존중을 바탕으로 성차별적 의식과 관행을 해소하고, 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유함으로써 실질적 양성평등 사회를 이루는 것을 기본이념으로 한다.
성별영향평가법 (2011.09.15. 제정)	- 제1조(목적) 이 법은 국가 및 지방자치단체의 정책에 대한 성별영향평가에 관하여 기본적인 사항을 정하여 정책의 수립과 시행에서 성평등을 실현하는 것을 목적으로 한다.
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (1987.12.04. 제정)	- 제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

따라서 본 사업은 문화예술, 문화산업, 관광, 체육 등의 관련 개별 법률에 성차별 금지 및 성평등 실현을 위한 내용을 보완하거나 (가칭) 「성평등 문화법」을 제정함으로써 성차별 금지를 위한 법적근거를 마련하는 것을 기본적인 내용으로 한다. 성차별 및 성폭력 행위자에 대한 행정제재나 징계, 공직·공적 자원에서의 배제 방안을 마련하고, 피해자의 취업 및 사회활동 보장을 위한 보호와 지원 방안이 포함되어야 할 것이다.

문화체육관광부는 문화비전 2030⁷⁶⁾의 주요 의제 중 하나로 ‘성평등 문화의 실현’으로 꼽고 대표과제로 문화계 성적 자기결정권 보호와 침해 구제 등 법제화를 추진할 예정이다.

75) 여성정책의 패러다임이 ‘여성발전’에서 ‘실질적 양성평등 실현’으로 전환되고, 세계적으로 여성정책의 패러다임이 ‘성 주류화’로 바뀌어 가고 있는 상황에서 「여성발전기본법」(1995년 제정)이 이러한 변화를 포함하지 못하고 있어 양성평등 정책의 기본법 성격에 맞게 법체계에 재정비

76) 20108년 5월 16일 발표된 문재인정부의 문화정책

2018년 6월자로 제정된 <문화체육관광부 예술가의 지위 및 권리보호에 관한 법률(가칭)>⁷⁷⁾에서는 사각지대 해소를 위한 예술가의 지위 및 권리 보호에 관한 법률(가칭)을 제정함으로써 성희롱·성폭력에 대한 국가 보호 책무를 명시하고, 사각지대 해소를 위한 예술인 정의 조항 및 관련 규정을 확대하며, ‘성희롱·성폭력 금지 및 예방조치’에 대한 별도의 장 마련을 제안했다.

현재 국회 및 예술계에서 법 제정 형태를 두고 논의 중에 있으며, 향후 예술계·국민의 의견수렴을 통해 법안 마련할 예정이다.

2. 문화정책 사업의 성별영향평가 및 성평등 평가지표 개발

현재 문화정책을 추진하는 과정에서 성별요인들에 대해 적절하게 고려가 되어 있는지 판단하기 어려운 상황이다. 따라서 문화정책 사업의 성별영향평가 및 성평등 평가지표를 개발함으로써, 문화정책의 성별 특성에 기반한 정책실행을 추진하며 이에 따른 정책효과가 높게 나타날 수 있도록 해야 할 것이다.

비전과 목표, 전략 및 중점과제를 대상으로 문화정책 사업별 중·장기 성별영향분석평가 지표 개발 사업으로 성별요인에 따른 정책개선 사항에 대한 분석을 정기적으로 시도해야 한다. 문화예술분야별 성평등 수준측정평가 및 환류를 위한 지표개발 관련한 연구도 적극 추진되어야 할 것이다.

3. 성평등 문화정책 전담부서 설치 및 성평등 정책관 배치

기존의 정부 부처별 성평등정책 전담인력 제도는 여성정책담당관제 도입(1998년/국민의정부)부터 시작되었으며, 담당관제 도입 이후 부처별로 여성정책 중장기 계획이 수립되고, 양성평등관점에서 새로운 정책을 개발

77) 문화체육관광부 내부 자료 참고(예술정책과)

하는 성과를 거두었다. 하지만 성주류화 기능을 제대로 수행하기 위한 인력과 예산, 위상이 취약하고 부처 내 인식 및 권한이 미흡했으며, 양성평등 국가계획 수립 및 예산편성, 정책담당자의 성인지력 향상 훈련 등 과제관련 부처의 소관 정책으로 채택되지 못한 한계가 있었다.

이후 참여정부 때 여성정책담당관제 확대 실시를 통한 6개 부처와 국방부에 여성정책 담당조직(국방여성정책팀)을 신설하고, 중앙인사위원회(균형인사과), 과학기술부(인력기획조정과) 등으로 확대⁷⁸⁾ (2003년 ~ 2005년 문화관광부 여성문화태스크포스팀 운영)되었으나, 이명박 정부 때 7개 부처에 설치된 여성정책담당관제가 폐지되었고 이후 박근혜 정부에 들어서서 4개 핵심부처(기획재정부, 안전행정부, 보건복지부, 교육과학기술부) 여성정책전담인력을 배치하였다.

문화체육관광부 내에 성평등 정책관을 배치해 성평등 문화정책을 총괄하고 성평등 문화정책 전반에 대한 관리·감독을 담당하도록 하는 것이 기본적인 내용이다. 성평등 문화정책에 관한 종합계획의 수립 및 추진과 문화예술통한 성평등 인식 제고 및 가치 확산을 담당하도록 한다. 또한 성평등 문화정책 전담부서 설치를 통해 타부처의 문화관련 정책사업 협의체의 중심 역할을 수행하고, 젠더정책평가지표를 문화정책에 적용 및 관리하도록 한다. 문화체육관광부는 대통령 지시사항⁷⁹⁾에 대한 이행 방안으로 성평등문화정책담당관(1개 과/6명) 신설 제안한 바 있다.

문화예술계 성폭력 문제가 대두되면서 성평등에 기반 한 문화정책 수립의 필요성이 증가함에 따라 현재와 같이 문화체육관광부 문화인문정신정책과 내 소수의 담당자⁸⁰⁾가 성평등 문화정책을 담당하는 구조로는 효과적인 업무 추진에 한계가 있다. 증가하는 성평등 문화 관련 업무를 담당할 전담조

78) 여성신문(2013.04.24.일자) 여성정책 전담인력 신설 실효 거두려면

79) 2018.02.26. 대통령 주재 수석보좌관 회의에서 젠더폭력에 대한 근원적 대책 마련 지시

80) 2018년 7월 현재, 문화인문정신정책과에서 성평등 문화정책을 담당하는 인원은 5급 1명, 무기계약직 1명으로 총 2명. 성평등 문화정책 외에도 문화다양성 확대 및 남북문화교류 업무 등을 함께 담당하고 있음

직과 인력을 확보해 성평등 정책관을 배치함으로써 지속성 있는 전문적인 행정서비스 제공이 가능할 것으로 기대된다.

4. 여성문화활동 통계 DB 및 일자리 플랫폼 구축

2008년 『여성문화인력 실태조사』 이후로 여성 인력에 대한 통계 자료가 생성되지 않고 있다. 이에 따라서, 정책의 정확한 수요를 예측하고 방향성을 설정하기 위한 통계 데이터의 마련이 요구된다. 문화예술분야에서 여성인력들의 활동 및 특성을 보다 세분화하여 조사하고 분석함에 따라 향후 여성 문화예술 인력의 일자리 정확한 수요를 예측하고 파악할 필요가 있다. 이를 통해 여성 문화예술 인력의 일자리 DB 플랫폼 구축에 필요한 기초자료로 활용 가능할 것이다.

본 사업의 내용으로는 예를 들어서, (18년)여성 문화활동 DB 구축하고 (19년)여성 일자리 플랫폼 구축을 위해 기존 예술문화분야의 여성 네트워크와 포럼 및 자문회의(여성문화네트워크/ 여성인력개발원/ 문화체육관광부/ 한국문화관광연구원/ 한국여성정책연구원) 등을 수행하는 것을 포함하다 이후 (20년)여성 일자리 플랫폼 오픈 및 운영(여성 문화예술인들 및 문화행정가들의 구직, 구인을 위한 허브시스템으로 으로 발전시켜야 할 것이다. 이후 (21년)지속적 운영과 플랫폼의 실제적인 효과를 검토하고 개선방안을 마련한다.

5. 성평등 문화정책 예산 100억 확보

현재 성평등 문화정책예산은 1억 정도가 확보되어 있으며, 10여 년간 비슷한 수준의 예산이었다. 성평등 문화정책의 예산 확대가 구조적으로 쉽지 않지만, 여성가족부 등 타 부처와의 협업을 통한 신규정책 발굴 및 예산 조정, 분배 등을 통해 전략적으로 예산을 확보하고 운용할 필요가 있다.

현재 여성가족부에서 추진하고 있는 성평등 사업과 연계된 신규 문화정책 사업 발굴 및 부처간 협업과제를 추진하고, 성평등 인식개선을 위한 교육과 문화사업 장려 관련 프로그램 개발에 투자할 수 있는 방안을 마련하기 위해서 예산 확보는 필수적이다.

6. 대통령 직속 성평등 정책위원회 설치

현재 여성가족부의 ‘양성평등 위원회’는 국무총리의 자문기능을 맡고 있으며, 개별부처의 성평등 관련 정책을 조정하고 총괄 할 수 있는 영향력을 발휘하기 힘든 구조이다. 2017년 문재인 정부는 공약에 따라 성평등 위원회를 설치하기 위한 TF를 마련하였지만, 결국 무산되었다.

한편, 정부 부처별 양성평등 정책 부서를 신설하고 전담인력을 별도로 배치하기 위한 계획이 수립되고 일부 수행 중에 있으며, 이러한 전담부서들을 총괄할 수 있는 컨트롤 타워가 필요하다.

주요기능은 모든 부처의 성별 영향 평가를 위한 각 부처 간 협력체계 구축 및 정부-민간 합의체를 구성하여 모든 정책의 성불평등적인 요소를 감별하고 즉각 권고 및 수정 조치를 하고, 성평등 증진을 위한 모든 사항에 관해 대통령 자문에 응하는 구조를 마련한다.

장관급 (5명) 문화체육관광부, 여성가족부, 보건복지부, 고용노동부장관, 국무 조정실장 /간사 (1명) / 관련 단체 인사 (4명): 한국 여성 단체연합, 한국 여성 단체 협의회, 한국여성인력개발원, 여성신문사/ 행정, 노동, 성평등 정책 등의 분야별 민간전문가 (5명) 등 총 15명 정도로 구성된다.



자료: 대한민국 정부24 웹사이트

[그림 6-1] 성평등 위원회 포스터



자료: 한국여성민우회 웹사이트

[그림 6-2] 성평등 위원회 출범 촉구 시위

제2절

젠더(여성)문화정책 전문인력의 체계적 양성 및 활동 지원

〈표 6-3〉 전문인력의 체계적 양성 및 활동지원 우선순위 결과

순위	사업명
1	성평등 문화정책 전문인력 양성 및 활용가치 증대
2	여성문화전문인력 실태조사 및 통계 DB 구축
3	문화기획자 양성평등 프로그램 개발 및 지원
4	예술인 복지재단 여성예술인력 지원 전담부서 설치
4	양성평등교육 네트워크 활동 지원사업 활성화
6	젠더문화정책 연구센터 설립
7	젠더문화소모임 활성화 및 지역 네트워크 지원

성평등 문화정책 전문인력 양성 및 활용가치가 가장 중요한 우선순위로 나타남에 따라 기존의 문화예술분야의 성평등 관련 전문 인력 또는 조직이 현저히 부족하며 이를 우선적으로 활용해야할 필요성이 나타난 것으로 보인다.

따라서 우선순위의 사업을 통해 현존하는 여성문화정책의 한계를 극복하고, 문화정책의 고유성과 특수성을 고려하여 젠더문화정책의 질을 높일 필요가 있다. 위에서 제시한 사업들의 세부 내용을 정리하면 다음과 같다.

1. 성평등 문화정책 전문인력 양성 및 활용가치 증대

문화체육관광부에서는 성평등 문화정책 위원회 운영을 위한 규정을 마련 (2017.08.30.)함으로써 문화정책에서의 성평등의 제고를 위한 노력을 기울이고 있다. 한편, 문화 예술 분야에서 성평등관련 전문가가 많지 않은

실정이다. 따라서 성평등 문화정책의 지속성의 확보를 위하여 전문 인력을 양성하고 활용 가치를 증대해야 할 필요성이 있다.

이를 위해서 한국문화관광연구원 및 문화체육관광부 내에서 성평등 연구 강좌를 이수하여 보다 전문적인 연구진으로 성장할 수 있도록 지원하는 방식을 생각해 볼 수 있다. 성평등 강좌 이수 프로그램은 학기제로 운영되고, 좋은 성적을 거둘 경우 성평등 관련 정책 연구에 적극적으로 투입되어 전문적인 연구 역량을 기를 수 있는 기회가 주어진다. 이렇게 양성된 인력들이 서로간의 연구 역량을 늘리고 보다 도전적이고 새로운 정책들을 고안하는 일종의 썩크탱크로 성장해 갈 수 있도록, 세미나비, 강연 초청비, 재료비 등을 매달 지원할 수 있다. 또한 이처럼 구성된 성평등 썩크 탱크는 국책 연구뿐만 아니라 전국의 문화예술 관련 기관들의 사업을 검토하고, 성평등 가치를 증진시키기 위한 새로운 사업 등을 발굴하는 컨설팅 역할 또한 수행할 수 있다.

2. 여성문화전문인력 실태조사 및 통계 DB 구축

성평등 가치가 국정과제로 선정되고 문화예술 분야의 인력고용에 있어서도 이러한 가치를 적용하는 추세가 점점 높아질 것으로 예상되지만, 여성 문화 전문인력에 대한 실태조사는 2008년 (『여성문화인력 실태조사 및 DB 구축방안 연구』, 문화체육관광부) 이후로 갱신이 되고 있지 않은 상황이다. 특히 성평등 가치가 국정과제로 선정되고, 문화예술 분야의 인력 고용에 있어서도 이러한 가치를 적용하는 추세가 점점 높아질 것으로 예상되는 가운데, 여성 문화전문인력의 실태조사를 업데이트 할 필요가 있다.

본 실태조사는 기초 통계 DB 구축을 통해 타 분야와의 연계될 수 있는 방안을 모색하고, 이를 통해 문화 전문 인력을 위한 지원이 다른 분야까지 확장 가능할 수 있는 기초자료 생성이라는 목적을 가진다. 더 나아가 문화 예술 분야의 여성인력이 위치한 구조적 문제점들을 밝힘으로써 성평등 관련

정책의 실효성을 제고해야 한다.

실태조사는 1) 기존의 문화 예술 분야의 여성인력 현황과 관련한 통계 지표 검토 및 개선 2) 다양한 분야의 문화예술 관련 기관 및 기업 인력에 대해 성별지표 분석 3) 유의미한 지표를 통한 문화예술분야 여성 인력에 대한 실태조사 4) 문화예술 분야의 여성인력의 경력 개발 현황, 건의사항 조사, 5) 양성평등관련 교육기회조사 5)양성평등 문화 구현을 위한 정책제언 등으로 구성될 수 있다.

3. 문화기획자 양성평등 프로그램 개발 및 지원

문화분야(공연, 전시, 축제, 스포츠 이벤트 등)에서 활동하는 기획인력은 대부분 남성들이 독점하고 있는 상황이며, 주로 기존의 인맥을 중심으로 기획 역할이 주어져서 현재의 시스템으로는 여성의 창의적 역량이 제대로 발휘하기 힘든 상황이다. 스텝인력에 집중되어 있는 여성문화인력 비중을 기획/경영/행정 인력으로 확장함으로써 여성의 창의적 기획역량을 충분히 발휘할 수 있는 기획인력을 양성하고 이들이 활동할 수 있는 다양한 영역을 개발해야 한다.

여성문화기획자 양성 프로그램 개발 연구 및 교육계획안 연구, 공연, 전시, 축제, 영화, 드라마, 뮤지컬, 스포츠, 메가 이벤트 등 다양한 분야전문가가 교육자로 참여하는 고품질 여성문화기획자 양성프로그램 기획 및 운영, 교육, 체험, 창작 등으로 단계별로 역량을 강화할 수 있는 프로그램 운영, 국내외 교육현장 및 구현 현장 방문, 문화기획안 공모 및 선정 이후 실제 기획 기회 제공 등이 포함될 수 있다.

4. 양성평등교육 네트워크 활동 지원 사업 활성화

국제화 시대 양성평등 의식함양 교육의 필요성이 대두됨에 따라 실질적

인 양성평등 교육과 문화조성을 위한 다양한 방안을 마련해야 한다. 연령대별, 문화예술 분야별 맞춤형 양성평등교육을 수립함으로써 지속가능한 양성평등 의식 함양 및 공감대 형성 강화와 연결되어야 할 것이다.

공감하고 체감할 수 있는 교육방향 설정 및 분야별 담당자 네트워크 구축을 통한 교육 프로그램 공유하는 것, 생활 밀착형 및 업무 특성별 사례를 통한 직접적인 활용과 적용이 가능할 수 있도록 기획 추진할 필요가 있다.⁸¹⁾

5. 예술인 복지재단에 여성예술인력 관리 전담 부서 설치

문화산업 내 여성의 인력은 타 산업에 비해 높음에도 불구하고, 산업내의 성별직무분리, 경력단절 등 여러 한계점들이 나타나고 있다.⁸²⁾ 이에 여성예술활동의 고유성과 특수성을 반영한 재단 지원시스템 구축이 필요하다. 따라서 예술인 복지재단 내에 여성예술인력 관리 전담부서 설치를 통해 활동지원과 애로사항 접수 등 전반적인 여성예술인력 관리하는 역할 수행하도록 해야 할 것이다.

여성예술인력 관리 전담부서 설치를 위한 근거법령 검토 및 설치를 위한 정기적 여성예술인력 실태조사 실시하고, 여성예술인력들의 활동지원 뿐만 아니라 애로사항 접수, 성폭력 고발포함 등 현재 지원되고 있는 부분보다 더 세부적으로 관리 및 지원함으로써 전반적인 여성예술인력 관리 전담부서로써 역할기능 강화하는 내용이 포함되어야 한다.

6. 젠더문화정책 연구센터 설립

여성문제에 대한 종합적인 연구를 수행하는 국책연구기관으로 한국여성정책연구원이 있지만 주로 여성정책 일반과 여성능력개발, 여성 정보 제공

81) 경기도가족연구원(2016). 경기도 성평등 교육사업의 활성화 방안 연구

82) 문화관광부(2006). 문화산업분야 여성인력 실태 및 양성방안

등을 중심으로 연구가 이루어지고 있어 젠더문화정책에 대한 연구는 상대적으로 소외되어 왔다. (가칭)“젠더문화정책 연구센터” 설치를 통해 여성부와 여성정책연구원 중심의 여성문화정책의 한계를 극복하고 문화정책의 고유성과 특수성을 고려하여 젠더문화정책의 질을 높일 수 있을 것으로 본다. 문화정책 연구의 지속가능성을 담보할 수 있으며 관련 전문인력풀의 관리와 활용의 거점으로서의 역할도 기대할 수 있다.

젠더문화정책 관련 성인지 기초 통계 DB 구축, 여성문화활동, 전문인력 실태조사 및 통계 DB 구축, 여성문화예술활동 통계 DB 및 검색 시스템 구축, 통계자료집 발간 배포, 문화체육관광부 중심의 성평등 문화정책 연구 수행 및 문화를 통한 성평등 문화정책 확산 방안 수립 등의 활동이 가능할 것으로 판단된다.

7. 젠더문화소모임 활성화 및 네트워크 지원

양성평등정책은 성편견으로 야기되는 의도치 않은 오해와 불신을 제거하고자 하는 것으로 젠더문화소모임이나 네트워크 형성 등 다양한 활동으로 문제가 해소될 수 있다. 젠더문제를 논의하는 다양한 단체와 기회를 제공함으로써 남성과 여성이 함께 젠더문제를 논의하고 해결방안을 찾아낼 수 있도록 해야 할 것이다. 젠더문제는 저출산 고령화 문제나 고용불평등 문제 등 다양한 사회적인 문제들과 긴밀히 연결되어 있는 바, 관련 주제를 선정하여 지속적으로 논의하는 소모임이 활성화 될 경우 다양한 사회문제들이 공론화 될 수 있는 기회가 제공될 수 있을 것이다.

젠더문제 관련 소모임 그룹의 활동지원 사업 공모(중고대학생, 젠더문제 전문가 및 활동가, 지역활동가, 일반인 대상 등), 젠더문화 동호회 플랫폼 구축, 정보 탑재 및 네트워킹(블로그, 카페 등 SNS 활용), 향후 예산 증액되는 경우 정식 플랫폼 구축, 소모임 활동 평가 및 우수 소모임 선정 시상, 소모임 결과 정기 토론회 개최 등의 세부 내용이 있다.

〈표 6-4〉 소모임 지원 플랫폼 예시

같은 관심사로 모여 오프라인 활동
이제 여가시간을 의미있게 보내요

25
오프라인 중심 관심사 상세지역 프리미엄 모임

▷ 모바일 커뮤니티 플랫폼서비스 소모임
(<http://www.friendscube.com/>)

▷ 오픈문화 플랫폼 온오프믹스
(<https://onoffmix.com/>)

제3절

젠더 감수성 프로그램 개발 및 선순환 효과 제고

젠더감수성 및 선순환 효과 제고 우선순위 사업의 조사결과에서 1순위로 선택된 결과는 다음과 같다.

〈표 6-5〉 젠더 감수성 및 선순환 효과제고 우선순위 결과

순위	사업내용
1	정규 교과과정에서 사용되는 교과서 내용의 젠더감수성 평가
2	유아 및 초중고 교사 대상 젠더감수성 교육프로그램 이수 의무화
3	여성문화(성평등) 콘텐츠 개발 및 활용
3	여성문화와 지역 연계형 지역활성화 프로그램 개발
5	성평등 문화정책(젠더정책) 지식정보 플랫폼 구축
6	방송·SNS 등 미디어의 젠더감수성 평가시스템 개발 및 활용

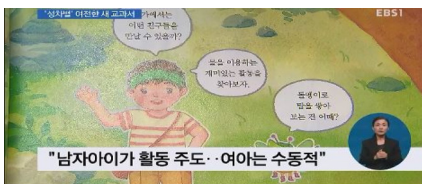
교과과정 젠더감수성 평가가 높게 나타난 것은 결국 정규 교과 과정 교과서는 성차별 및 성 고정관념의 확대, 재생산에 기여할 뿐만 아니라, 진로 및 직업을 선택하는 데에 크게 기여한다는 것을 의미하며, 이러한 성 불평등한 교육은 성별 직종 분리, 임금 격차 등으로 악순환 되기 때문에 더욱 우선순위로 추진해야할 사업 결과라 볼 수 있다.

유아 및 초중고 교사 대상 젠더감수성 교육프로그램 이수 의무화 사업의 경우도, 젠더 감수성 교육 프로그램 이수를 통해서 불평등한 성 인식을 예방하고 교육계의 양성평등문화 확산에 기여에 필요한 우선순위 사업으로 추진해야 할 것으로 보인다. 위의 표에서 제시하고 있는 사업들을 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1. 정규 교과과정에서 사용되는 교과서 내용의 젠더감수성 평가

2014년 국가인권위원회에서는 초·중등학교의 교과서 내용에서의 성 차별적인 요소들을 점검하고 교육부에 이를 수정할 것을 권고 하였다. 그 결과 17개의 시도 교육청이 수용의사를 통보하였다. 하지만 당시 수정 대상 내용은 ‘집안일을 여성이 담당하는 것으로 표현한 부분’에 그쳐, 교과서에는 여전히 성차별적 내용이 난무하는 것으로 드러났다. 특히 성역할, 활동, 옷의 색 등과 같이 미묘한 성차별적인 요소들이 지속적으로 지적되어 왔다.⁸³⁾ 하지만 현재까지 교과서 내용에 대한 젠더 감수성 평가는 부분적으로 이루어져 왔을 뿐, 총체적 (각 교육 단계 및 과목 별)으로 이루어지지 않았다.

이에 따른 사업 내용으로는 첫째, 교과서에 나타난 성 차별 및 고정관념에 대한 선행 연구가 분석되어야 한다. 이러한 기초적인 검토를 토대로 각 정규 교육 단계 (초, 중등, 고등) 및 교과별 교과서의 글과 삽화를 분석하는 사업인 진행되어야 한다. 본 사업에서는 성차별적인 성 역할 및 남성 우월적인 시각을 반영하는 문구 및 삽화를 선별하는 과정이 수반된다. 셋째, 성차별적 고정관념을 재생산하는 부분에 대한 수정 권고 및 개선 내용 제안이다. 본 사업을 위해서 문화체육부, 여성가족부, 국가 인권위원회의 전문가들로 팀을 구성하고, 수정 방안 마련과 관련하여서는 교육부와 협의하여 선정하도록 한다.



<http://v.media.daum.net/v/20171011141221590?f=p>



http://edu.chosun.com/site/data/html_dir/2017/10/27/2017102700950.html

83) 김미정 외, (2004) 양성평등적 관점에 기초한 제 7차 교육과정 중학교 家政 교과서 삽화의 단원별 계량적 내용분석, 한국가정과교육학회지 제16권 4호, 2004.12, 27-41 (15 pages)

2. 유아 및 초중고 교사 대상 젠더 감수성 교육 프로그램 이수 의무화

2017년 교육부에서는 남녀평등 교육 심의회의 기능을 강화함으로써 양성평등 교육 정책에 있어서 성평등 가치를 제고하고자 하는 노력을 기울이고 있다. 또한 각 학교에 초중등 양성평등 평가지표 매뉴얼과 교사들을 위한 양성평등 교육 학습 자료를 배포하고 있다. 하지만 정책 심의나 교육 학습 자료 배포 등의 방식은 수동적이고, 교사들이 이를 얼마만큼 수행하는지에 대한 평가에도 어려움이 있다. 따라서 교사들을 대상으로 젠더감수성 교육 프로그램을 더욱 체계적으로 고안하고, 이를 필수적으로 이수하는 체계를 마련함으로써 양성평등 교육을 적극적으로 실천할 필요가 있다.

이를 추진하기 위해서는 다양한 기관들이 협력을 하고 교육부에서는 이를 필수적으로 이수 할 수 있는 체계를 만들어야 한다. 현재 한국 양성평등 교육진흥원에서는 공무원들을 대상으로 다양한 교육 사업을 진행하고 있다. 이와 관련하여, 교사들을 위한 교육 프로그램을 개발하여, 한국 양성평등 교육진흥원이 수행의 주체 기능을 담당할 수 있다. 교육부는 이러한 프로그램을 교사들의 연수에 포함시켜 모든 교사가 본 프로그램을 이수 할 수 있도록 제도적인 장치를 만들 수 있을 것이다.

3. 여성문화(성평등) 콘텐츠 개발 및 활용

여성 또는 양성평등 가치와 의미를 전달하는 콘텐츠를 발굴하고 다양한 방식으로 활용된 사례 또는 활용 가능한 방법을 제시한다. 역사, 전설, 인물 등 일반들에게 익숙한 콘텐츠에는 이미 남성우월적, 성차별적, 여성 비하적 편견이 내재된 채로 수세기 동안 전해 내려온 경우가 많으며, 이로 인해 일반인들은 자연스럽게 이러한 왜곡된 성관념에 익숙해져 있는 경우가 많다. 여성문화 콘텐츠의 발굴과 활용방안을 다양한 현대적 테크놀로지와 융합하여 새롭게 개발한다면 영화, 드라마, 게임, 교육프로그램, 축제콘텐츠

등으로 활용해야 할 것이다.

(조사연구) 동서고금의 다양한 여성콘텐츠 발굴 및 DB 구축, 국내외 활용사례와 그것이 가치 및 파급효과 분석, (사례 공모 및 미디어 콘텐츠 제작 지원) 영상물, 만화, 게임, 드라마, 소설 등의 소재로 활용한 사례 공모 및 선정 수상, 최종성과물 생산 지원, (여성문화콘텐츠 활용 국제 심포지움 개최) 최근의 미투운동 등과 연계하여 여성문화콘텐츠 활용 사례 관련 성공 사례 등과 관련 다양한 국제적 사례 심포지움 개최, ‘여성문화선언문’ 발표 등이 세부 내용이 될 수 있다.

4. 여성문화와 지역 연계형 지역 활성화 프로그램 개발

지역의 균형발전과 지역 내 인재 활용이 최근 국정기조에서 차지하는 비중이 커져가고 있음. 지역 내 활동 인력이 인구감소폭보다 더 큰 비율로 감소되면서 지역공동화 현상이 일어나고 있으면서 지방민의 지역 소속감이 더욱 더 낮아지는 상황이다. 지역 활성화의 가장 중요한 역할을 할 수 있는 여성인력이 지역재생과 도시재생에서 핵심적인 역할을 할 수 있도록 여성적 감수성을 중요한 지역활성화 발전전략을 활용할 필요가 있다.

세부적인 사업내용으로는, 지역 내 여성 활동가 인력 현황 조사 및 인력 풀 구성, DB 구축, 공론의 장 마련(세미나, 토론회 등), 지역의 여성문화특성을 활용한 지역 활성화 프로그램 계획 공모 및 선정 여성문화 활용 지역연계 활성화 시범사업 지원 등이 포함될 수 있다.

5. 성평등 문화정책(젠더정책) 지식정보 플랫폼 구축

성평등 정책에 관한 관심도는 높아지고 있으나 정책을 한 눈에 찾아볼 수 있는 플랫폼은 부재한 실정이다. 국립중앙도서관에서 국내외 정책정보 자료와 정책정보서비스를 제공하는 POINT 정책정보포털(policy.nl.go.kr)

이 있지만 방대한 정책 전반을 다루고 있기 때문에 접근성이 낮고 정보의 깊이가 면에서 활용도가 낮다.



POINT 정책정보서비스

POINT 서비스 콘텐츠

POINT는

총 **406,890,775**건의
콘텐츠를 제공합니다.

온라인 정책보고서	299,934건
학술자료	405,734,368건
웹사이트	959건
협력기관소장자료	610,537건

▷ **POINT 정책정보포털(policy.nl.go.kr)**

- 국내·외 발간 최신 보고서 정보 제공
- 혁신성장, 일과 생활의 균형, 국가균형발전, 기후변화, 일자리정책, 2018 정부 업무계획, 도시재생, 평창동계올림픽, 4차 산업혁명 등 POINT 큐레이션 정보 제공
- 과학기술, 교육, 농림, 문화체육관광 등 정책분야별 주제 가이드 제공
- 특히 국립중앙도서관에서 운영하는 민문 도서관과 연계되어 자료대출 서비스 등을 제공하고 있음

주요 성평등 문화정책(젠더정책)을 누구나 쉽게 검색하고 공유할 수 있는 플랫폼을 구축해 중요한 젠더 관련 지식들을 모으고 조합해 정리된 내용을 정부 및 공공기관, 정책결정권자, 정책연구자는 물론 일반사용자도 활용할 수 있는 형태로 제공할 필요가 있다.

세부적인 사업내용으로는, 성평등 문화정책(젠더정책)의 개념, 이론, 정책수단, 지표, 각국 사례, 방법론, 링크 등을 포괄한 성평등 문화정책의 종합 포털 구축, 정부 및 공공기관, 정책결정권자, 정책연구자, 일반사용자 등이 활용할 수 있도록 홍보하는 것 등이 포함될 수 있다.

6. 방송·SNS 등 미디어의 젠더감수성 평가시스템 개발 및 활용

온라인 플랫폼, 방송프로그램 등에 젠더감수성 평가 및 심사과정을 도입하여 기존의 “인신매매, 유괴, 매매춘, 성폭력, 노인 및 어린이 학대 등 비인간적인 행위를 묘사할 때에는 신중을 기하여야 한다.”(〈방송심의에 관한 규정〉 제26조 2항)라는 항목에서 제시하는 물리적이고 신체적인 폭력 이외에도 간접적인 여성비하, 여성혐오, 남녀불평등 등의 문제들이 사전에 검증될 수 있는 시스템을 구축할 필요가 있다.

〈표 6-6〉 방송심의에 관한 규정 내 관련 조항

제29조 (사회통합)	방송은 지역간, 세대간, 계층간, 인종간, 종교간 차별·편견·갈등을 조장하여서는 아니 된다.
제30조 (양성평등)	① 방송은 양성을 균형있고 평등하게 묘사하여야 하며, 성차별적인 표현을 하여서는 아니 된다. ② 방송은 특정 성(性)을 부정적, 희화적, 혐오적으로 묘사하거나 왜곡하여서는 아니 된다. ③ 방송은 특정 성을 다른 성보다 열등한 존재로 다루거나 객관적인 근거없이 특정 성의 외모, 성격, 역할 등을 확립적으로 규정하는 내용으로 성역할에 대한 고정관념을 조장하여서는 아니 된다. ④ 방송은 성폭력, 성희롱 또는 성매매, 가정폭력 등을 정당화할 우려가 있는 내용을 방송하여서는 아니 된다. ⑤ 방송은 성폭력, 성희롱 또는 성매매 등을 지나치게 자세히 묘사하거나 선정적으로 재연하여서는 아니 된다.

직접적인 폭력은 당연히 제지해야 하지만, 간접적인 비하, 불평등 관념 등이 지속적으로 전파될 때 일반적인 사고에 미치는 영향이 대단히 크고, 이것이 확장되어 보다 더 심각한 문제를 야기할 수 있으므로, 일반 대중들에게 전파력이 막대한 대중 미디어의 젠더감수성 평가는 대단히 중요하고 시급하다.

세부사업 내용으로는, 미디어 젠더감수성 평가지표 연구 개발, 방송프로그램, 온라인 플랫폼, 만화, 게임 등 대중접근성이 높은 콘텐츠에 젠더감수성 평가지표 적용 평가, 젠더감수성을 적극적으로 고려한 모범콘텐츠 선정 및 수상/ 홍보 등이 포함될 수 있다.

제4절

여성문화예술인력 고용 및 입직 안정화 방안 수립

여성 문화예술인 고용 확대 및 입직 안정화 방안 우선순위 사업에 대한 1순위 선택을 우선순위로 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 6-7〉 여성문화예술인 고용 확대 및 입직 안정화 우선순위 결과

순위	사업내용
1	여성인력의 교육/입직/이직의 효율적 연계 및 정보네트워크 구축
2	문화예술분야 여성인력 할당제 도입 및 관련 분야 인센티브 제도 구축
3	직장내 성폭력/성차별/불평등 해소를 위한 여성문제 전담 소통창구 설치
4	문화예술분야 고용정보 및 젠더정책 지식정보 플랫폼 구축
5	문화관련 작업장 내 젠더문제 고충처리 및 소통창구 설치 지원 사업

여성의 경우, 남성에 비해 정규직 취업 비율이나 급여 및 소득 부분에서도 매우 낮게 나타나며 특히 가사에 대한 부담감이 구직 시 애로사항이 되고 이직의 사유가 되는 비율이 남성보다 월등히 높은 것이 현실이다. 따라서 여성 문화예술 인력이 보다 전문적인 교육을 통해 자기계발과 자유롭게 입직 및 이직을 할 수 있는 안정적인 구직 경로를 개발 할 수 있는 플랫폼 구축이 우선적으로 필요할 것으로 보이는 결과이다. 위에서 제시한 사업들의 세부내용을 정리하면 다음과 같다.

1. 여성 문화예술 인력의 교육/입직/이직 정보 네트워크 구축

문화예술 분야에서 여성이 49.1% 차지하고 있어 성비 균형을 이루는 것처럼 보이나, 정규직 취업 비율에 있어서 남성이 57.33%, 여성이 48.24%

로 더 낮게 나타나고 있으며 급여 역시 여성은 저임금대에 많이 분포되고 고소득 비율도 매우 낮게 나타난다.⁸⁴⁾

여성과 남성 모두 일자리 관련 정보획득이 어렵고, 특히 여성은 가사에 대한 부담감을 구직 시 애로사항으로 꼽았으며, 이직 시에도 이직의 사유가 되는 비율이 남성에 비하여 월등히 높은 것으로 나타난다. 따라서 여성 문화예술 인력이 보다 전문적인 교육을 통해 자기계발과 자유롭게 임직 및 이직을 할 수 있는 안정적인 구직 경로를 개발 할 수 있는 플랫폼 구축이 필요하다.

현재 문화예술 분야의 여성 인력이 경력 개발을 할 수 있는 곳은 그리 많지 않다. 한국 여성 인력개발센터의 경우 국비 지원 프로그램으로 문화예술 관련한 프로그램을 운영 중이지만 취미생활과 관련한 강좌가 주를 이루고 있으며 문화예술 분야의 전문 강사진이 부재한 실정이다.

이를 위하여, 부산광역시와 부산 지방 고용 노동청이 함께 고안한 ‘크리에이티브(creative) 플랫폼’을 참고하여, 여성을 대상으로 하는 유사한 방식의 프로그램을 생각 해 볼 수 있다. ‘크리에이티브 플랫폼’은 청년들의 문화예술 취업 및 창업을 지원하기 위한 정책 사업으로 문화기획자 양성, 문화예술 분야 창업 지원 등 문화예술 분야/ 청년에 특화된 사업이다. 문화예술 분야의 여성에 특화된 사업 프로그램을 개발하여 한국 여성 인력 개발원에서 시행하는 방식을 고려해 볼 수 있다.

프로그램의 세부 내용으로는 ‘여성 예술 창작자’ ‘여성 문화예술 기획자’ ‘여성 문화예술 교육자’ 등으로 지원 대상을 세분화 시킨 다음, 예술창작자들에게는 문화예술인 초청강연을 통한 창작 동기 및 네트워크 구축, 창작물의 판매 및 창업을 위한 공공 컨설팅을 지원한다. 여성문화예술 기획자들에게는 관련 구직 정보 제공 및 연계, 문화예술 분야의 행정가 및 전문가 강연 개최, 관련 포럼 개최를 통한 네트워크 확대, 문화 기획 관련한 훈련 강좌를 제공한다. 여성문화 예술분야 교육자를 대상으로는 전국의 문화예술 관련

84) 2010 성별 문화인력 통계(한국문화관광연구원, 2010), IV-V, 참고

기관 리스트 및 구직정보 제공, 관련 자격증 등을 취득할 수 있는 프로그램 및 경로 안내, 선배 교육자와의 멘토링 프로그램 운영 등이 포함될 수 있다.

2. 문화예술분야 여성임원 할당제 및 인센티브제도 구축

문화산업 종사자의 인적 특성을 살펴보면, 여성은 20-30대에 고용 비율이 높지만 40대 이후에는 남성이 압도적으로 높게 나타나고, 계약직, 프리랜서 일자리가 남성보다 더 많이 차지하고 있다.⁸⁵⁾ 노르웨이는 당시 논란이 많았던 ‘여성임원 할당제’의 도입을 통하여 공기업과 민간기업 이사회의 여성 비율의 40%를 달성 하였으며, 기업의 성과 또한 늘어 나 긍정적 효과를 입증한 바 있다.⁸⁶⁾ 문화예술분야 공기업에서의 여성임원의 비율을 30%선으로 끌어올림으로써 현장 여성 인력들에게 동기 부여 및 이를 위한 구체적인 사업이행이 필요하다.

현재 우리나라의 여성 할당제는 정부 위원회, 중앙 행정기관 여성 관리자, 여성 교장 및 교감, 정치 분야에서 시행중이나, 문화예술 분야에서 시행되고 있지는 않다. 이를 위하여 문화예술 관련 공공기관에서 여성임원 할당제를 실시하고, 민간 문화예술 기관 및 재단에서 이를 시행 할 시에 지원금을 제공하는 방식으로 제도를 구축 할 필요가 있다.

보다 세부적으로 고안 해 본다면, 전국 문화예술분야 공공기관에서는 현재 임용에서의 성비를 보고하고, 임원의 비율이 30%가 되지 않을 시에는 차기 임용 과정에서 여성 임원 할당제를 시행해야 한다. 그리고 여성할당제를 통하여 임용 할 시에는 이를 공지하여 지원자들이 미리 숙지할 수 있도록 해야 한다. 한편 여성 할당제를 준수하는 민간 또는 준 공기업의 경우 정부와의 용역 계약 시 인센티브를 부여하는 방식을 도입하는 것 등이 포함될 수 있다.

85) 김복태 (2011), 한국행정학회 2011년도 공동학술대회, 301-314 (14 pages)

86) “노르웨이 여성임원할당제 도입 10년 “더 이상 유리천장은 없다,” 여성신문 2013년 9월 12일

3. 직장 내 여성문제 전담 소통창구 설치⁸⁷⁾

문화예술인의 경우 프리랜서나 작가와 같이 특수한 신분관계인 경우가 많기 때문에 업무상 벌어지는 성폭력 문제에 대해 직장 내 성폭력 처리절차를 통해서 해결하는 데에 어려움이 있다. 여성가족부를 중심으로 2018년 7월 성희롱·성차별 감독을 강화하기 위한 방안으로 ‘성희롱·성차별 전문위원회’ 운영 및 남녀고용평등 전담 근로감독관 배치 등의 내용이 발표되었으나 마찬가지로 직장 내에서 발생하는 성차별/불평등에 한해 활용 가능한 대안으로 문화예술인은 소외되고 있다.

또한 문화예술계의 광범위한 미투운동의 여파로 문화체육관광부는 문화예술계 성희롱·성폭력 특별 신고상담센터를 운영한 바 있으나 2018년 3월 12일부터 6월 19일까지 100일간 한시적으로 운영되어 상설 운영이 필요하다.

구체적인 사업 내용으로는, 문화예술계의 특수한 상황을 감안한 성폭력/성차별/불평등 해소를 위한 전담 신고상담센터 상설 운영, 신고상담센터는 상담, 의료·법률 지원과 피해자를 보호하고 돕는 원스톱 지원체계 구축 등이 포함될 수 있다.

문화체육관광부 내부 자료⁸⁸⁾에 따르면, 문화예술계 성폭력 전담기구 설치를 통해 관련내용 수사 및 관계기관을 연계하는 원스톱 지원체계 구축과 정기적인 모니터링 실시 및 시스템 구축을 검토하고 있는 상황이다. 현재 문화예술계 성희롱 성폭력 특별신고 상담센터 기능과 역할을 승계(영화진흥위원회(든든), 한국콘텐츠진흥원(보라), 한국출판산업진흥원 및 예술인복지재단으로 예술계 장르별 창구 운영)하여 한국예술인 복지재단에 신고/상담센터가 운영 중에 있다.

87) 문화체육관광부 성희롱·성희롱 예방 대책위원회(위원장 최영애)는 2018년 7월 2일, 성희롱·성폭력 고충처리 시스템 설치를 포함한 문화예술 분야 성희롱·성폭력 예방을 위한 권고문 발표

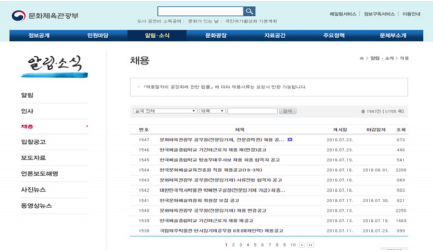
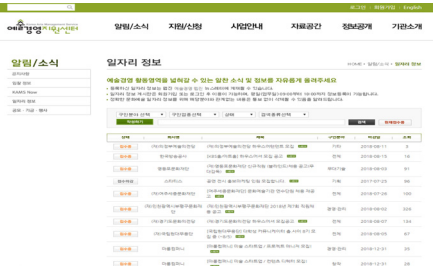
88) 문화체육관광부 내부자료(예술정책과)

4. 문화예술분야 고용정보 및 젠더정책 지식정보 플랫폼 구축

문화예술분야 고용정보는 문화체육관광부 채용정보, 예술경영지원센터 일자리 정보, 한국문화예술위원회연합회, 문화재단 등 공공기관과 민간단체 등 사설 기관의 홈페이지에서 찾아볼 수 있다. 그러나 기관 및 단체의 성격에 따라 게시되는 정보가 다르고 산재해 있기 때문에 정보의 유통 및 접근성에 한계가 있다. 문화예술분야 고용정보와 젠더정책을 담은 지식정보 플랫폼 구축한다면 흩어져 있던 정보에 접근하기가 쉬워질 뿐 아니라 정보에 대한 활용도도 높일 수 있을 것으로 판단된다.

구체적인 사업 내용으로는, 문화예술 전 분야 구인 및 구직 정보를 망라하는 종합 포털 플랫폼 구축, 플랫폼 등록 구직자, 등록 구인 정보, 월별 통계 등 통계정보도 함께 제공, 젠더정책과 지식정보도 함께 구축해 정부 및 공공기관, 정책결정권자, 정책연구자, 일반사용자 등이 활용할 수 있도록 홍보하는 것 등이 포함될 수 있다.

〈표 6-8〉 현재 운영 중인 문화예술분야 고용정보 제공 공공기관 사이트

▷ 문화체육관광부 채용정보 (http://www.mcst.go.kr/web/s_notice/notice/jobList.jsp) 주로 문화체육관광부 산하 기관의 채용정보 게시	
▷ 예술경영지원센터 일자리 정보 (https://www.gokams.or.kr:442/01_news/job_list.aspx) 가장 광범위한 분야의 채용 정보 게시 분야별(경영·관리/교육/기획/무대기술/업무보조/인턴/전체/창작/행정 등), 업종별(공연·전시 기획/공연장/문화재단·공공기관/박물관·미술관/예술단 등)로 정보 검색 가능	

▷ 한국문화예술회관연합회 구인게시판
(<http://www.kocaca.or.kr/Pages/Community/JobBoard/JobBoard.aspx>)
주로 지역문화재단, 연합회 회원사 등의 채용
정보 게시

번호	제목	학력	직종	최종일자
1476	지역문화재단(구인) 2019년 7월 15일(수) 14:00 ~ 15:00 (수요일)	학사	문화기획	2019-07-15
1475	지역문화재단(구인) 2019년 7월 15일(수) 14:00 ~ 15:00 (수요일)	학사	문화기획	2019-07-15
1474	지역문화재단(구인) 2019년 7월 15일(수) 14:00 ~ 15:00 (수요일)	학사	문화기획	2019-07-15
1473	지역문화재단(구인) 2019년 7월 15일(수) 14:00 ~ 15:00 (수요일)	학사	문화기획	2019-07-15
1472	지역문화재단(구인) 2019년 7월 15일(수) 14:00 ~ 15:00 (수요일)	학사	문화기획	2019-07-15
1471	지역문화재단(구인) 2019년 7월 15일(수) 14:00 ~ 15:00 (수요일)	학사	문화기획	2019-07-15
1470	지역문화재단(구인) 2019년 7월 15일(수) 14:00 ~ 15:00 (수요일)	학사	문화기획	2019-07-15
1469	지역문화재단(구인) 2019년 7월 15일(수) 14:00 ~ 15:00 (수요일)	학사	문화기획	2019-07-15
1468	지역문화재단(구인) 2019년 7월 15일(수) 14:00 ~ 15:00 (수요일)	학사	문화기획	2019-07-15
1467	지역문화재단(구인) 2019년 7월 15일(수) 14:00 ~ 15:00 (수요일)	학사	문화기획	2019-07-15

5. 문화관련 작업장 내 젠더문제 고충처리 및 소통창구 설치 지원 사업

문화예술 현장 내에서 발생하는 전반적인 성차별적 문제에 대해 실질적으로 상담해주거나 해결할 수 있는 전담기구가 부재한 상황이며, 관련 매뉴얼 및 경험부족으로 곤란을 겪는 상담자도 있다.⁸⁹⁾ 이러한 문제를 해결하기 위해서, 신고상담센터 운영, 예방교육, 피해자 지원(심리상담, 법률·소송지원), 예방 교육콘텐츠 개발 및 교육프로그램 운영, 전문적 자격을 갖춘 상담자 배치 및 상담자 성인지력·전문역량 강화를 위한 세부교육 추진⁹⁰⁾ 등이 사업내용들이 포함될 수 있다.

89) 한국여성정책연구원(2015), 대학 내 성희롱 성폭력 예방 및 피해자 보호강화 방안 연구

90) ibid.

제5절

성평등 문화정책 추진 단계

〈표 6-9〉 성평등 문화정책 과제 단계별 추진(안)

구분	사업내용	단기	중기	장기
기반 조성 및 제도 개선	성차별 금지를 위한 법적 근거마련		●	
	문화정책 사업의 성별영향평가 및 성평등 평가지표 개발		●	
	성평등 문화정책 전담부서 설치 및 성평등 정책관 배치	●		
	여성문화활동 통계 DB 및 일자리 플랫폼 구축	●		
	성평등 문화정책 예산 100억 확보			●
	대통령 직속 성평등정책 위원회 설치		●	
전문인력 체계적 양성 및 활동지원	성평등 문화정책 전문인력 양성 및 활동가치 증대		●	
	여성문화전문인력 실태조사 및 통계 DB 구축	●		
	문화기획자 양성평등 프로그램 개발 및 지원		●	
	예술인 복지재단 여성예술인력 지원 전담부서 설치	●		
	양성평등교육 네트워크 활동 지원사업 활성화		●	
	젠더 문화정책 연구센터 설립			●
젠더 감수성 프로그램 개발 및 선순환 효과제고	젠더문화소모임 활성화 및 지역 네트워크 지원	●		
	정규 교과과정에서 사용되는 교과서 내용의 젠더 감수성 평가		●	
	유아 및 초중고 교사 대상 젠더 감수성 교육프로그램 이수 의무화		●	
	여성문화(성평등) 콘텐츠 개발 및 활용		●	
	여성문화와 지역 연계형 지역활성화 프로그램 개발		●	
	성평등 문화정책(젠더정책) 지식정보 플랫폼 구축			●
여성문화 예술인 고용확대 및 입직 안정화	방송 SNS 등 미디어의 젠더감수성 평가시스템 개발 및 활용	●		
	여성인력의 교육/입직/이직의 효율적 연계 및 정보네트워크 구축		●	
	문화예술분야 여성인력 할당제 도입 및 관련 분야 인센티브제도 구축			●
	직장내 성폭력/성차별/불평등 해소를 위한 여성문제 전담 소통창구 설치	●		
	문화예술분야 고용정보 및 젠더정책 지식정보 플랫폼 구축		●	
	문화관련 작업장 내 젠더문제 고충처리 및 소통창구 설치 지원 사업	●		

제7장 ●●

결론



최근 우리나라의 성평등 문제가 중요한 화두가 된 가운데, 본 연구는 문화예술 분야의 성평등 실현을 위한 정책을 점검하고 그에 걸 맞는 정책 방안을 마련하고자 시행되었다. 이를 위해서 우리나라의 젠더 갈등의 사회적 배경을 검토 하고, 그 동안 정부에서 시행해 온 성평등 문화정책의 현황 및 해외 성평등 문화정책의 사례를 살펴보았다. 전문가 설문조사 및 자문회의를 통하여 성평등 문화 정책의 추진 방향을 설정하고, 그에 부합하는 세부 사업들을 개괄적으로 제안하였다.

한국사회에서 나타나는 젠더 갈등의 주된 사회문화적 배경의 뿌리는 유교사상에 기초한 가부장제에 기초한다. 그러나 그것보다 더 중요한 것으로 현대사회로 발전되어 오면서 변화되어 온 발전의 속도 대비 인식수준의 변화 정도는 그 속도가 더뎠고, 젠더 인식은 여전히 전통적인 성 고정관념에 머물러 있다는 점이다.

양성 대치 구도는 자주 심각한 수준에 이르렀고, 양성 혐오로 인한 범죄는 사회적 문제로 대두되었다. 양성 혐오는 디지털 미디어라는 기술과 온라인이라는 공간적 특성으로 빠른 속도로 확산 및 재생산되고, 그 표현의 수위에서도 자극적인 양상으로 치닫고 있다.

2015년에는 양성 여성 발전 기본법이 양성평등 기본법으로 전면 개정됨에 ‘양성평등 정책 기본계획’을 수립하였고, 2017년에는 제 2차 양성평등 정책 기본계획 (2018-2022)이 발표되었다. 일반적 성평등 정책이 추진되는 동안 문화예술 분야의 성평등 문화정책은 국가적 차원의 전반적 무관심 속에서 결국은 미투운동이라는 심각한 사태로 그 문제점이 적나라하게 노출되었다. 여성가족부와 문화체육관광부 두 부처의 틈새에서 어느 쪽으로부터도 적극적인 관심을 갖지 못한 사각지대에 머물렀다.

성평등 문화정책은 2005년 유네스코 문화다양성 협약의 중요한 기본 조건이자 목표로 선정됨에 따라서 문화다양성 정책과도 깊은 관계를 지닌다. 2018년 유네스코 4년 주기 보고서와 해외에서 추진되는 성평등 관련 사업 및 프로젝트들과 비교해 보면, 우리나라 성평등 문화정책이 가지는

한계는 분명히 드러난다.

전문가 설문조사 결과, 우리나라 문화정책의 내용, 실행 과정, 사회적 효과에 있어서 성평등 가치 실현이 매우 낮다고 평가되었고, 이와 관련하여 보다 밀도 있는 실태조사, 성평등 문화정책에 대한 전반적인 관심 증대, 현장 중심의 정책 구상 등이 후속 과제들로 제시되었다.

이처럼 기존의 정책, 사회문화적 환경, 해외 사례 등을 종합적으로 검토하여, 1)기반 조성 및 제도 개선 2)젠더 문화정책 전문인력의 체계적 양성 및 활동 지원 3)젠더 감수성 프로그램 개발 및 선순화 효과 제고 4) 여성 문화예술 인력 고용 및 입직 안정화 방안 수립이라는 큰 틀을 잡고 각각의 분야에서 필요하다고 여겨지는 사업들이 구상되었다. 가장 우선적으로 고려되어야 하는 사업들로는, ‘성차별 금지를 위한 법적 근거 마련’, ‘성평등 문화정책 전문 인력 양성 및 활용가치 증대’, ‘정규 교과 과정에서 사용되는 교과서 내용의 젠더 감수성 평가’, ‘여성 인력의 교육/입직/ 이직의 효율적 연계 및 정보 네트워크 구축’등의 정책사업 등이 우선적으로 추진되어야 할 것들로 조사되었다.

지난 10년간 성평등 문화정책 관련 연구성과물도 상당히 저조하였으며, 그 결과 실질적으로 추진된 사업들도 매년 축소되어 급기야는 문화체육관광부 내에서 추진하는 성평등 예산이 1억 정도에 머무는 상황에까지 이르렀다. 따라서 본 연구는 이러한 상황을 극복하기 위한 첫 번째 단계로 최신의 데이터, 연구 성과물들을 가능한 정리하고, 이와 관련한 전문가들의 견해들을 취합하여 향후 성평등문화정책을 구체적으로 추진하기 위한 방향성을 정립하는 차원에서 추진된 연구이다. 4개월이라는 짧은 시간 동안 수행하기에는 버거운 내용들을 다루어야 하는 한계를 안고갈 수밖에 없었다. 따라서 본 연구는 성평등 문화정책의 구체적인 발전 방안이라기보다는 추진 방향을 위한 사업의 구상 정도에 머무는 연구로 마무리 될 수밖에 없었다. 후속 연구를 통하여 보다 구체적인 로드맵과 장기적인 계획을 위한 연구와 정책방안의 실효성 제고를 위한 보다 밀도 있는 연구가 시행되어야 할 것이다.

성 불평등 문제에 대한 원인은 우리 사회의 심층적인 부분 (수직적 조직 문화, 전반적인 성 인식)과 관련 되어 있는 것으로 나타나, 범 부처간 협력을 통하여 문화 개혁의 수준으로 반영되지 않는다면 어떠한 정책 방안도 그 실효성을 발휘하기란 쉽지 않아 보인다. 따라서 성평등 문화를 확산시키고, 문화예술 분야에서의 성평등 가치를 제고하기 위해서는 부처 간의 협력은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 이에 본 연구가 그러한 미래의 밑그림을 그리고 기반을 구축 하는 데에 작은 도움이 되기를 기대한다.

참고문헌

- 김민길·조민효(2017), “한국의 남녀임금격차 추세 및 원인 분석”, 『한국행정논집』 29(4), 659-663.
- 김선희(2018), “혐오담론에 대응하는 여성주의 전략의 재검토”, 한국여성철학회, 2018(4) : 115-124.
- 김수아(2015), 『페미니즘 연구』, 한국여성연구소, p283.
- 김은주(2016), “여성 혐오 이후의 여성주의의 주체화 전략”, 『한국여성철학』 26: 103-130.
- 김주영 외(2013), 『문화콘텐츠산업 분야 여성인력 참여확대 방안』, 산업연구원.
- 기획예산처(2018), 『2018 나라살림 예산개요』.
- 기획예산처(2013), 『2013 나라살림 예산개요』.
- 류정아 외(2008), 『미래사회의 인구구조와 문화수요』, 대왕사.
- 류정아(2005), 『문화정책의 성인지 분석평가지표 개발과 적용』, 한국문화관광정책연구원.
- 류정아(2004), 『여성문화정책 수립을 위한 기초연구: 성인지적 관점에서 본 문화정책』, 한국문화관광정책연구원.
- 문화체육관광부(2017), 『2017 문화다양성 실태조사 보고서』, 한국문화관광연구원(연구책임: 김면).
- 문화체육관광부(2010) 『2010년 성별 문화인력 통계 DB: 문화예술 문화산업 분야』, 한국문화관광연구원(연구책임: 류정아).
- 문화체육관광부(2009), 『2009 성별 문화인력 통계DB-I 통계편, II-구축방안』, 한국문화관광연구원(연구책임: 류정아).
- 문화체육관광부(2009), 『성별 문화인력 통계DB: 관광 체육 분야』, 한국문화관광연구원(연구책임: 류정아) .
- 문화관광부(2008), 『양성평등 문화지표 개발연구』, 한국여성정책연구원(연구책임: 장미혜).

- 문화체육관광부(2008), 『여성문화인력 실태조사 및 DB 구축방안 연구』, 한국문화관광연구원(연구책임: 류정아).
- 문화관광부(2007), 『양성평등 문화정책 실효성 제고방안 연구』, 한국여성정책연구원(연구책임: 박선영).
- 문화관광부(2007), 『양성평등 문화활동 및 콘텐츠 개발 활성화 방안 연구』, 한국문화관광연구원(연구책임: 류정아) .
- 문화관광부(2006), 『문화산업분야 여성인력 실태 및 양성방안』, 한국여성개발원(연구책임: 장미혜).
- 문화관광부(2006), 『양성평등 문화정책 실효성 제고방안 연구』, 한국문화관광정책연구원(연구책임: 박선영).
- 문화관광부(2005), 『여성의 문화예술 창조활동 실태조사 분석』, 한국문화관광정책연구원(연구책임: 류정아).
- 문화관광부(2005), 『한국여성의 문화향수 실태와 문화향수 제고를 위한 정책지원 방안』, 한국여성개발원(연구책임: 이수연).
- 민경성(2016). “국인의 여가생활과 만족감”, 연세대학교 박사학위논문.
- 박선영(2007), 『양성평등 문화정책 실효성 제고 방안 연구』, 한국여성정책연구원.
- 백승대·안도현(2017) “여성의 사회진출에 대한 태도가 여성혐오 의식에 미치는 영향”, 『사회과학연구』, 56(1): 205-235.
- 보건사회부(1987), 『제6차 경제사회발전 5개년계획 보건사회부문계획 1987-1991』.
- 손희정(2018), “혐오 담론 7년”, 『문화과학』, 93 : 20-49.
- 송지원(2018). 『스웨덴의 미투운동: 깨져버린 양성평등 선진국의 신화?』, 한국노동연구원.
- 신경희(2005), 『서울시 문화정책 성별영향평가 연구』, 서울시정개발연구원.
- 안상수(2015), 『남성의 삶에 관한 기초연구(I)』, 한국여성정책연구원.
- 안상수(2015), 『남성의 삶에 관한 기초연구(II)』, 한국여성정책연구원.
- 양애경(2003), 『여성문화정책의 방향과 실행과제 개발 연구』, 한국여성개발원.
- 양애경 외(2004), 『여성문화유산의 현황과 지역문화자원으로서의 활용 활성화

- 방안』, 한국여성개발원.
- 여성가족부(2018). 『2018~2022 제2차 양성평등정책 기본계획』.
- 여성가족부(2017). 『2017년 한국의 성평등보고서』, 한국여성정책연구원(연구책임:주재선).
- 여성가족부(2015). 『제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017)』.
- 여성가족부(2012). 『제4차 여성정책 기본계획(2013~2017)』.
- 여성가족부(2012). 『2009 여성정책연차보고서』.
- 여성가족부(2007). 『문화관광축제의 성별영향평가』, 한국문화관광연구원(연구책임: 류정아).
- 여성문화예술기획협회(2003). 『새정부 양성평등 문화정책 제안』.
- 여성부·문화관광부(2004). 『문화기반시설과 생활체육시설의 성별영향분석평가』.
- 예산정책처(2015). 『2014 회계연도 성인지 결산서 분석』.
- 우에노 치즈코, 나일동 역(2012). 『여성 혐오를 혐오한다』, 은행나무.
- 이경희(2017). “여성혐오와 윤리상담” 『윤리교육연구』 44 : 219-247.
- 이수연(2016). 『양성평등정책 수용성 및 실효성 제고 방안에 관한 연구』, 한국여성정책연구원.
- 장소연·류용재(2017). “온라인 커뮤니티와 혐오의 문화정치”, 『한국소통학보』 16(1) : 45-85.
- 최준영(2003). 『주5일 근무제 도입과 문화권 확대를 위한 정책과제』, 문화포커스·문화연대.
- 통계청 『경제활동인구조사』, 성별 경제활동인구 총괄.
- 통계청 『경제활동인구조사』, 성별 정부위원회 위촉직 위원 변화추이.
- 통계청 『경제활동인구조사』, 성별 4급이상 공무원 변화추이.
- 하수정(2017). 『메갈리아 논쟁에 관한 단상들』 레프트대구 12 : 70-83.
- Carrie Tarr, Brigitte Rollet(2001), *Cinema and the Second Sex : Women's Filmmaking in France in the 1980s and 1990s*, Film and Media Studies.

- Danielle Cliche, Ritva Mitchell, Andreas Joh. Wiesand(1998), *Preparatory Paper*, 5.2 「Cultural rights and Women's rights」.
- Ibid, *"Why Bother About Gender"*.
- UNESCO(2018) *RESHAPING CULTURAL POLICIES: Advancing creativity for development*, 2005 Convention Global Report.
- UNESCO(2015), 『글로벌 리포트: 문화정책의 재구성』(요약본, 번역:한국문화관광연구원).
- UNESCO(2014), *Gender Equality: Heritage and Creativity*.
- UNESCO(2005), *Convention on the protection and promotion of the diversity of cultural expressions*. p6.

기사 및 보도자료

- 경향신문(2018.03.19.일자) [장은주의 정치시평] “깊은 민주주의”
- 경향신문(2017.12.21.일자) “동의없는 성관계는 성폭행이다” 스웨덴 개정 성폭력법 추진
- 국제신문(2018.05.09.일자) <http://www.kookje.co.kr/>
- 뉴스투데이(2018.05.08.일자) ‘홍대 누드크로키’ 남성혐오 ‘워마드’는 어떤곳? ‘메갈’과 차이는
- 동아일보(2009.08.02.일자) “KT 올레(olleh) 광고 은근슬쩍 성(性)차별?”
- 서울경제(2018-05-14) <http://www.sedaily.com>
- 여성신문(2016.07.22.)<http://www.womennews.co.kr/>
- 여성신문(2013.04.24.일자) 여성정책 전담인력 신설 실효 거두려면
- 오마이뉴스(2017.12.07.일자) 타임 선정 올해의 인물은 ‘침묵을 깨 사람들’
- 월드투데이(2016.05.20) <http://www.iworldtoday.com/>
- 주간동아(2018.03.09.일자) “미투운동의 기원 백인 여배우가 아니라 흑인 여성이 시작”
- 중부일보(2018.05.18) <http://www.joongboo.com/>

중앙일보(2016.05.22) <http://news.joins.com/>

중앙일보(2017.12.20.일자) “한 흑인 여성의 10년 전 외침, 2017년 혁명이 되다”

중앙일보(2016.05.22) <http://news.joins.com/>

프레시안(2012.04.27.일자) [프레시안 books] “우에노 치즈코의 <여성 혐오를 혐오한다>”

한겨레(2017.10.09.일자) <http://www.hani.co.kr/>

한국일보(2015.05.28.일자) <http://www.hankookilbo.com/>

CIAM(2017.03.15.일자) “Joins Discussions on Gender Equality in the Arts at the Uruguay House of Representatives and at UNESCO in Paris,”

Newsweek(2016.05.08.일자) ‘Ang lique Kidjo: Singing to Educate Africa’s Girls’

MBN(2016.05.26.일자) <http://news.naver.com/>

Peter West(2014.09.05.일자) <http://theconversation.com/>

웹사이트

국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/>

한국여성정책연구원 성인지통계 홈페이지(<https://gsis.kwdi.re.kr>)

성평등인식개선프로젝트 <https://tv.naver.com/networkwin>

UNESCO <https://en.unesco.org/creativity>

<https://creativedisturbance.orge/people/jepchumba/>

Nordic Women in Film <http://www.nordicwomeninfilm.com/about/>

위키백과

Swedish Film Institute <http://www.filminstitutet.se/en/>

Waking the feminists www.wakingthefeminists.org/research/

ABSTRACT

Current Status and Future Solutions: Cultural Policy for Gender Equality in South Korea

RYOO, Jeungah

The ‘#me too’ campaign in Korea has caused a stir in public awareness and discussion on prevailing gender inequality. Accordingly, the government is taking steps to strengthen gender equality through advancing the national policies. With these as the backdrop, this study reviews current cultural policy strategies and major legislations with regard to gender equality. Furthermore, it seeks to lay out prospective measures in order to better promote gender equality. In doing so, the following aspects were covered with focus: contemporary status of gender perception, conflicts and the analysis of it, recent cultural policies and legislations, international conditions, as well as a survey on opinions for prospective measures among the relative experts.

The statics says that the conventional issues such as gender gap and sexual violence remain unresolved. Recently, they closely interrelate with the infamous misogyny and misandry expressed with verbal aggression and contempt in some of the online communities. The cultural policy for gender equality, on the other hand, has been overlooked and thus remained underdeveloped due to the absence of the singular policy control tower. When compared to the oversea policies for gender equality, the Korean ones are relatively less encompassing with little social impact. The experts, thus, unanimously urge active and comprehensive engagement in the gender issues and insist that gender equality is the

cornerstone for the growth of culture and art of the society.

Taking everything into consideration, the final section of this study puts forward four major orientations for cultural policy and exemplary programs in details. It is advised that the cultural policies require advancement in 1) legal and institutional ground 2) professionalism in human resource for policy enactment 3) gender sensibility among the popular 4) stability of women's participation in cultural and artistic fields. Our results simultaneously stress cooperation and communication among the various government divisions and committees in ensuring advancement, social influence, continuity of the cultural policies for gender equality.

부 록

Korea Culture & Tourism Institute



부록-1: 성평등 문화정책위원회 운영규정

폐지제정 2017. 8. 30. 문화체육관광부훈령 제323호

개정 2017. 12. 08. 문화체육관광부훈령 제332호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 문화예술(종무 분야를 포함한다)·콘텐츠·미디어·체육·관광 등 문화체육관광부 소관 정책 분야(이하 ‘각 분야’라 한다)별로 성평등관점이 통합된 정책을 수립하기 위하여 성평등 문화정책위원회 및 성평등 문화정책 실무협의회의 구성·운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) '성평등'이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것을 말한다.

제2장 성평등 문화정책위원회

제3조(위원회의 설치) 성평등 정책 수립과 이의 효율적 추진을 위하여 문화체육관광부장관 소속하에 성평등 문화정책위원회(이하 ‘위원회’라 한다)를 둔다.

제4조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의하고 정책을 건의한다.

1. 성평등 문화정책의 중·장기 계획의 수립 및 시행 등에 관한 사항
2. 연도별 성평등 정책 주요업무계획 및 여성정책기본계획에 관한 사항
3. 성별영향평가, 성인지 교육 등 정책의 성 주류화 강화에 필요한 사항
4. 성평등 문화정책사업의 성과에 관한 종합분석 및 평가에 관한 사항
5. 기타 위원이 제출한 안건 논의 및 성평등 제고를 위한 사항 등

제5조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 20인 이내의

위원으로 구성한다.

- ② 위원은 내부위원과 민간위촉위원(이하 ‘위촉위원’이라 한다)으로 구성하되, 위촉위원은 일방의 성이 전체위원 구성의 60%를 넘을 수 없다.
- ③ 내부위원은 정책기획관, 문화예술·콘텐츠·미디어·체육·관광의 정책을 관장하는 국장급 공무원이 된다.
- ④ 위촉위원은 문화정책의 각 분야에서 전문지식과 경험이 풍부하며 성인지적 관점을 갖춘 전문가로서 문화체육관광부 장관이 위촉하는 자가 된다. 이때 각 분야별 위촉위원은 1명 이상으로 한다. 다만, 문화예술 분야는 2인 이상으로 한다.
- ⑤ 위원장은 위촉위원 중에서 호선한다.
- ⑥ 위원회에 2명 이내의 부위원장을 둘 수 있으며, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

제6조(위원의 임기) 내부위원의 임기는 그 직에 재직하는 기간으로 하고, 문화체육관광부 장관이 위촉한 위촉위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다. 다만, 위원이 궐위한 경우 후임위원의 임기는 전임자의 잔여임기로 한다.

제7조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고 위원회의 업무를 총괄한다.

- ② 위원회의 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 부위원장 중에서 연장자가 그 직무를 대행한다.

제8조(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 분기 1회 개최를 원칙으로 하되, 위원장 또는 위촉위원 2/3 이상의 요구가 있는 경우 수시로 개최할 수 있다.

- ② 위원장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의의 일시·장소 및 부의사항을 정하여 회의개최일 5일 전까지 각 위원에게 서면 또는 전자우편으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수로 의결한다.
- ④ 제5조 제3항의 내부위원이 부득이한 사유로 회의에 출석하지 못할 때에는 해당 실국의 과장급 이상이 대리 출석할 수 있다.

제9조(위원회의 간사 등) ① 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 및 서기 각 1인을 둔다.

- ② 제1항에 의한 간사는 성평등 문화정책 담당부서의 장으로 하고, 서

기는 성평등 문화정책 담당자로 한다.

- ③ 간사는 위원장의 회의 진행을 보좌하고 위원회의 사무를 처리한다.
- ④ 위원회의 원활한 운영과 성평등 정책업무를 지원하기 위한 전문인력을 채용하여 활용할 수 있다

제3장 성평등 문화정책 실무협의회

제10조(성평등 문화정책 실무협의회 설치·기능) ① 위원회는 위원회의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 성평등 문화정책 실무협의회(이하 ‘실무협의회’라 한다.)를 둘 수 있다.

② 실무협의회에서는 다음 각 호에 해당하는 사항을 협의한다.

- 1. 성평등 문화정책사업 발굴 및 영역 개발
- 2. 성평등 문화정책 중장기 계획 수립 지원
- 3. 기타 위원회의 위원장이 회의에 부의한 사항

제11조(실무협의회의 구성) ① 실무협의회는 협의회 회장 1인을 포함하여 각 분야별 내부위원과 위촉위원으로 총 20인 이내로 구성한다.

② 실무협의회의 내부위원은 성평등 문화정책 담당자 부서의 장 및 위원회 내부위원이 각 실·국별로 지명한 자로 한다.

③ 실무협의회의 위촉위원은 각 분야에서 전문지식과 경험이 풍부하며 성인직적 관점을 갖춘 전문가로 위원회 위원장의 추천을 받아 위촉하는 자가 된다. 이때 각 분야별 위촉위원은 1명 이상으로 하며 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

④ 실무협의회의 회장은 성평등 문화정책 담당부서의 장으로 한다.

제12조(실무협의회의 회의) ① 실무협의회의 회의는 분기 1회 개최를 원칙으로 하되, 회장의 요구가 있는 경우 수시로 개최할 수 있다.

② 실무협의회의 회장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의의 일시·장소 및 부의사항을 정하여 회의개최일 5일 전까지 각 위원에게 서면 또는 전자우편으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수로 의결한다.

제13조(실무협의회의 간사 등) ① 실무협의회의 사무를 처리하기 위하여 간사를 둔다.

② 제1항에 의한 간사는 성평등 문화정책 담당자로 한다.

- 제14조(실무협의회의 분과회의) ① 실무협의회의 효율적 운영을 위하여 각 분야별로 분과회의를 둘 수 있다.
 ② 분과위원회의 운영에 관한 사항은 실무협의회의 회장이 정한다.

제4장 보칙

제15조(협조요청) 위원회는 업무 수행에 관하여 필요하다고 인정될 때에는 관계 공무원 또는 외부 관계 전문가를 출석시켜 안전에 대한 의견을 청취하거나, 관계 행정기관 및 관련 단체에 자료 및 의견 제출 등 필요한 협조를 요청할 수 있다.

제16조(수당 등) 위원회와 실무협의회에 출석한 위원과 제15조의 규정에 의하여 출석한 자에게는 예산의 범위 내에서 수당 및 기타 필요한 경비를 지급할 수 있다. 다만, 그 소관업무와 직접 관련되는 공무원이 출석한 경우에는 그러하지 아니하다.

제17조(운영세칙) 기타 위원회의 운영에 관하여 이 훈령에 정한 것 외에 필요한 사항은 위원장이 따로 정할 수 있다.

부 칙 (2017. 12. 08.)

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙 (2017. 8. 30.)

제1조(시행일) 이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(종전 훈령의 폐지) 이 규정 발령됨과 동시에 종전 「양성평등문화정책위원회 운영규정」(문화체육관광부 훈령 제312호)은 폐지한다.

제3조(경과조치) 이 규정 시행 이전에 위촉된 위원의 임기는 종전 「양성평등문화정책위원회 운영규정」(문화체육관광부 훈령 제312호) 제5조를 적용한다.

부록-2: 설문조사표

Code

ID

--	--	--	--

성평등 문화정책 관련 전문가 설문 조사

본 설문조사는 문화체육관광부 산하 국책연구기관인 한국문화관광연구원의 수시과제인 <성평등 문화정책 현황 및 발전방안>의 일환으로 수행되는 조사입니다. 귀하의 답변은 성평등 문화정책을 수립하는데 소중한 자료로 활용될 것입니다. 응답하신 내용은 연구목적으로만 이용될 것입니다. 많은 협조 부탁드립니다. 대단히 감사합니다.

한국문화관광연구원

연구과제명: 『성평등 문화정책 현황 및 발전방안』

연구책임: 류정아(010-8702-7687)

담당자: 정다애(010-8011-3203)

조사업체 : 이안전략컨설팅(070-4367-6969)

※이 조사에서 조사된 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용될 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 **통계법(제13조 및 제14조)**에 규정되어 있습니다.

성별	① 남 ② 여
연령	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상
직업	① 문화기획자 ② 문화예술창작자 ③ 문화예술기관 종사자 ④ 교직 (교수, 교사, 강사 등) ⑤ 공무원 ⑥ 연구원 ⑦ 기타 ()
전문 활동분야	① 교육/강의/연구 ② 문화예술기획/제작 ③ 문화예술 창작활동 ④ 현장 스텝 ⑤ 문화예술활동 행정/재정 지원 ⑥ 여성문화/여성정책 분야 ⑦ 기타 ()
활동기간	① 1~5년 ② 6년~10년 ③ 11년 ~ 15년 ④ 16년 ~20년 ⑤ 21년 이상

I. 성평등 문화정책 관심도 및 수준에 관한 질문입니다. 해당항목에 √ 표시 하세요

※ 우리나라 성평등 문화정책 관련 현황

- 1995년부터 본격적으로 ‘여성발전 기본법’에서 성평등 이념이 생활 속에서 이루어지도록 국가 및 지방자치단체의 책임 명시
- 1998년 대통령 직속 여성특별위원회 구성 및 여성정책담당관실 설치
- 2004년 ‘창의한국-21세기 새로운 문화의 비전’의 27대 추진과제에 ‘양성평등문화 확립’이 포함되면서 성평등 문화정책 관련 연구 추진
- 2007년 이후 10년간 문화예술분야 관련 성평등 정책 및 연구는 거의 부재한 상황
- 2015년 「여성발전기본법」이 「양성평등기본법」으로 전면 개정

※ 젠더관련 정의

- 젠더 : 성별의 개념과 관계. 사회적으로 정의된 성(위키백과)
- 젠더감수성 : 다른 성별의 입장이나 사상 등을 이해하기 위한 감수성(나무위키)
- 젠더의식 : 젠더에 관련한 관념, 가치관, 믿음 등을 포함하는 개인의 젠더해석

(한국여성정책연구원, 2009)

1. 귀하는 지난 우리나라의 성평등 문화정책 성과 및 수준에 대해 전반적으로 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 낮다 ② 낮다 ③ 보통이다
④ 높다 ⑤ 매우 높다

2. 귀하는 우리나라의 문화행정에 젠더의식이 어느 정도 반영되어 있다고 생각하십니까?

- ① 10% 미만 ② 10% ~ 30% ③ 30% ~ 50%
④ 50% ~ 70% ⑤ 70% ~ 90% ⑥ 90% 이상

3. 귀하는 우리나라의 성평등 문화정책이 실질적인 성평등에 충분

히 기여했다고 생각하십니까?

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

4. 귀하는 현재 성평등 문화정책수립이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 필요하지 않다 ② 필요하지 않다 ③ 보통이다
④ 필요하다 ⑤ 매우 필요하다

5. 귀하께서는 최근 10년 동안 중앙정부 차원에서 아래의 성평등 문화정책들이 충실히 수행되어왔다고 생각하십니까?

번 호	내용	평가				
		전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
5-1	여성 문화활동 지원 및 기회 확대	①	②	③	④	⑤
5-2	고용·급여수준 등 일자리 관련 성차별 문제에 대한 능동적 대처방안 마련	①	②	③	④	⑤
5-3	문화예술계 여성인력 역량 제고	①	②	③	④	⑤
5-4	문화예술분야 성폭력 대책 수립	①	②	③	④	⑤
5-5	기타정책,의견()	①	②	③	④	⑤

6. 귀하는 현재까지 “성평등 문화정책”을 주로 어느 부처에서 담당해왔다고 보십니까?

- ① 문화체육관광부 ② 여성가족부
③ 문체부와 여가부 공동 담당 ④ 문체부와 여가부 각각 담당
⑤ 국무조정실 ⑥ 어디서도 담당하지 않았다
⑦ 기타부서()

7. 향후 문화예술분야의 성평등 문화정책을 주로 담당해야할 부처는 어디라고 생각하십니까?

- ① 문화체육관광부 ② 여성가족부
③ 문체부와 여가부 공동 담당 ④ 문체부와 여가부 각각 담당
⑤ 국무조정실 ⑥ (가칭)대통령직속 성평등 위원회
⑦ 기타부서()

II. 성평등 문화정책 환경과 미투운동 관련 질문입니다. 해당항목에 √표시 하세요

8. 귀하는 문화계 성평등을 위해 우선적으로 고려해야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?(우선순위로 2가지 선택) 1순위(), 2순위()

- ① 특정성별 승진 한계 구조 개선
- ② 임금 및 급여체계 개선
- ③ 성차별적 인식 개선
- ④ 출산·육아 제도적 지원
- ⑤ 기업이나 정부 고위직 또는 위원회 여성 할당제 의무화
- ⑥ 기타(구체적으로 :)

9. 귀하는 현재 활동중인 문화예술인들의 전반적인 젠더의식은 어느 정도 라고 추정하십니까?

- ① 매우 부족하다 ② 부족하다 ③ 보통이다
④ 약간 갖고 있다 ⑤ 상당히 갖고 있다

10. 귀하는 현재 문화예술분야 정책 담당자들의 젠더의식은 어느 정도라고 추정하십니까?

- ① 매우 부족하다 ② 부족하다 ③ 보통이다
④ 약간 갖고 있다 ⑤ 상당히 갖고 있다

11. 문화예술분야에 ‘미투운동’이 유난히 활발했던 원인은 무엇이

라고 생각하십니까? (우선순위로 2가지 선택) 1순위(),
2순위()

- ① 주로 지인·인맥들로 구성된 남성중심의 문화로 인해 여성의 정보 및 접근성 한계
- ② 문화예술 분야의 전반적인 낮은 성인지 및 젠더 감수성
- ③ 상하관계를 거스르기 어려운 위계적 조직문화
- ④ 전반적인 문화예술분야의 성불평등 분위기(성차별, 승진, 낮은 임금 등)
- ⑤ 기타(구체적으로 :)

12. 기존의 성평등 문화정책이 미투운동으로 촉발된 문화예술계의
성폭력 문제를 어느 정도 해결해 줄 수 있을 것으로 생각하
십니까?

- ① 거의 해결하지 못할 것이다 ② 별로 해결하지 못할 것이다
- ③ 보통이다 ④ 조금 해결할 것이다
- ⑤ 상당히 해결할 것이다

13. 향후 성차별, 성폭력 등의 문제를 해결하기 위해서 문화정책
차원에서 어떤 부분에 가장 역점을 뒀야 할 것으로 생각하
십니까?(우선순위로 2가지 선택) 1순위(), 2순위()

- ① 정책사업 재원의 확보
- ② 전담부서 및 전담 전문인력 배치
- ③ 정책 및 조사(R&D)예산 증액
- ④ 고용 및 입직과정의 투명화 시스템 구축
- ⑤ 문화예술분야 성차별 금지법과 같은 관련 법 제정
- ⑥ 상시적 신고센터 운영
- ⑦ 예방교육의 제도화
- ⑧ 기타 ()

Ⅲ. 성평등 문화정책 운영 방향에 관한 질문입니다. 해당항목에 √ 표시 하세요

14. 성평등 문화정책이 추진되는데 가장 큰 어려움은 무엇이라고
생각 하십니까?

- ① 성평등 문화정책에 대한 전반적인 무관심
- ② 관련 정책 및 사업의 지속성 부족
- ③ 실효성 없는 정책추진
- ④ 관련 전담부서/전담인력 부재
- ⑤ 책정된 예산의 절대 부족
- ⑥ 일반인들의 인식 부족
- ⑦ 관련 담당관의 성평등 의식부족
- ⑧ 기타()

15. 귀하께서는 성평등 문화정책사업의 효과를 극대화 하는데 가
장 중요한 역할을 누가 담당해야 한다고 생각하십니까?(2가지
선택)

- ① 관련분야 민간정책전문가
- ② 중앙정부 담당부처
- ③ 지방자치단체 담당부서
- ④ 언론미디어 매체
- ⑤ 시민사회단체
- ⑥ 문화예술인
- ⑦ 문화예술기관 및 단체
- ⑧ 기타()

16. 다음 중 문화예술 분야 성평등 문화정책 수립을 위해 가장 시
급한 ‘연구 · 조사 분야’를 2개 선택하여 주십시오. 1순위(
) , 2순위()

사업명	사업내용
① 문화예술분야 성인지 실태조사	- 문화예술 분야에서 활동하는 인력들의 현황을 장르별, 지위 별 등의 실태를 다양한 각도에서 조사하여 각 분야별 성의식 및 성인지 현황을 살펴보고 이를 바탕으로 정책을 추진하기 위함
② 문화정책의 성별영향 평가	- 문화정책을 추진하는 과정에서 성별 요인이 효과적으로 고려되었는 지를 점검하여 정책의 효과가 높게 나타나기 위한 것
③ 문화예술 분야 성불평 등 관행 실태조사	- 노동환경, 활동여건, 조직구조 등에서 드러나는 다양한 성불평등 관행, 제도, 지원, 자원 등의 문제들을 조사하여 성불평등성을 최소 화 할 수 있는 정책을 추진하기 위함
④ 문화예술 분야 성폭력 실태조사	- 여전히 미미한 수준에서만 드러나고 있는 문화예술분야 성폭력 실태를 가능한 다양한 분야에서 조사하여 근본적인 원인을 분석하

	고 해결방안을 제시하기 위함
⑤기타()	-

17. 다음 중 문화예술 분야 성평등 기반조성 및 제도개선을 위해 가장 시급한 사업을 2개 선택하여 주십시오. 1순위(), 2순위()

① 문화정책 사업의 성별영향평가 및 성평등 평가지표 개발
② 여성문화활동 통계DB 및 일자리 플랫폼 구축
③ 성차별 금지를 위한 법적근거 마련(예 : 성평등 문화법)
④ 성평등 문화정책 전담부서 설치 및 성평등 정책관 배치
⑤ 성평등 문화정책 예산 100억 확보(현재 문화부 성평등 문화정책 예산 1억원)
⑥ 대통령 직속 성평등정책위원회 설치
⑦ 기타()

18. 다음 중 성평등 전문인력의 양성, 지원을 위해 가장 시급한 사업을 2개 선택하여 주십시오. 1순위(), 2순위()

① 여성문화전문인력 실태조사 및 통계 DB 구축
② 예술인 복지재단 여성예술인력 지원 전담부서 설치
③ 성평등 문화정책 전문인력 양성 및 활용가치 증대
④ 문화기획자 양성 프로그램 개발 및 지원
⑤ 양성평등교육 네트워크 활동 지원사업 활성화
⑥ 젠더문화정책 연구센터 설립
⑦ 젠더문화소모임 활성화 및 지역 네트워크 지원
⑧ 기타()

19. 다음 중 젠더 감수성 및 선순화 효과 제고를 위해 가장 우선적으로 추진되어야 할 사업을 2개 선택하여 주십시오. 1순위(), 2순위()

① 여성문화(양성평등) 콘텐츠 개발 및 활용
② 여성문화와 지역 연계형 지역활성화 프로그램 개발
③ 방송·SNS 등 미디어의 젠더감수성 평가시스템 개발 및 활용
④ 정규 교과과정에서 사용되는 교과서 내용의 젠더감수성 평가
⑤ 유아 및 초중고 교사 대상 젠더감수성 교육프로그램 이수 의무화
⑥ 성평등 문화정책(젠더정책) 지식정보 플랫폼 구축

⑦ 기타()

20. 여성문화예술 인력고용 확대 및 입지 안정화를 위해 가장 우선적으로 추진되어야 할 사업을 2개 선택하여 주십시오. 1순위(), 2순위()

- ① 여성인력의 교육/입직/이직의 효율적 연계 및 정보네트워크 구축
- ② 직장내 성폭력/성차별/불평등 해소를 위한 여성문제 전담 소통창구 설치
- ③ 문화예술분야 고용정보 및 젠더정책 지식정보 플랫폼 구축
- ④ 문화예술분야 여성인력 할당제 도입 및 관련 분야 인센티브 제도 구축
- ⑤ 성평등 정책 전담부서 설치 및 성평등정책관 배치 지원
- ⑥ 문화관련 작업장 내 젠더문제 고충처리 및 소통창구 설치 지원 사업
- ⑦ 기타()

21. 귀하의 활동분야에서 성평등 문화정책에 필요한 사업 및 기타 제언 할 내용에 대해 자유롭게 작성하십시오

*** 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다. ***

부록-3: 전문가 설문조사 결과표

〈부록표-1〉 기존 성평등 문화정책의 수준

구분		전체	매우 낮다	낮다	보통이다	높다	매우 높다
전체		102	10	43	32	14	3
		100%	9.8%	42.2%	31.4%	13.7%	2.9%
성별	남자	64.7%	6.1%	36.4%	34.8%	18.2%	4.5%
	여자	35.3%	16.7%	52.8%	25.0%	5.6%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	21.4%	28.6%	28.6%	21.4%	0.0%
	40 대	53.9%	5.5%	49.1%	30.9%	12.7%	1.8%
	50 대	31.4%	12.5%	37.5%	31.3%	12.5%	6.3%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	33.3%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	5.7%	52.8%	30.2%	7.5%	3.8%
	교직	15.7%	18.8%	37.5%	43.8%	0.0%	0.0%
	공무원	6.9%	0.0%	14.3%	42.9%	28.6%	14.3%
	연구원	11.8%	16.7%	25.0%	16.7%	41.7%	0.0%
	기타	6.9%	0.0%	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%
전문활동분야	교육/강의/연구	28.4%	17.2%	37.9%	31.0%	13.8%	0.0%
	문화예술 기획/제작	14.7%	20.0%	40.0%	26.7%	13.3%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정/재정 지원	45.1%	0.0%	47.8%	32.6%	13.0%	6.5%
	여성문화 /여성정책 분야	2.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%
전문활동기간	1~5 년	11.8%	16.7%	25.0%	58.3%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	12.5%	29.2%	41.7%	16.7%	0.0%
	11~15 년	25.5%	7.7%	61.5%	7.7%	19.2%	3.8%
	16~20 년	23.5%	4.2%	41.7%	41.7%	8.3%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	12.5%	43.8%	18.8%	18.8%	6.3%

〈부록표-2〉 문화행정 내 젠더의식 반영 수준

구분		전체	10% 미만	10~30%	30~50%	50~70%	70~90%	90%이상
전체		102	9	36	26	18	10	3
		100%	8.8%	35.3%	25.5%	17.6%	9.8%	2.9%
성별	남자	64.7%	6.1%	25.8%	25.8%	22.7%	15.2%	4.5%
	여자	35.3%	13.9%	52.8%	25.0%	8.3%	0.0%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	7.1%	71.4%	7.1%	7.1%	7.1%	0.0%
	40 대	53.9%	7.3%	34.5%	25.5%	20.0%	10.9%	1.8%
	50 대	31.4%	12.5%	21.9%	31.3%	18.8%	9.4%	6.3%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	5.7%	39.6%	26.4%	13.2%	11.3%	3.8%
	교직	15.7%	18.8%	37.5%	25.0%	18.8%	0.0%	0.0%
	공무원	6.9%	0.0%	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%
	연구원	11.8%	8.3%	41.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%
	기타	6.9%	0.0%	42.9%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%
전문 활동분야	교육/강의/연구	28.4%	10.3%	41.4%	24.1%	17.2%	6.9%	0.0%
	문화예술 기획/제작	14.7%	20.0%	33.3%	20.0%	26.7%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정/재정 지원	45.1%	2.2%	32.6%	28.3%	15.2%	15.2%	6.5%
	여성문화 /여성정책 분야	2.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	37.5%	25.0%	25.0%	12.5%	0.0%
전문 활동기간	1~5 년	11.8%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	4.2%	45.8%	33.3%	4.2%	12.5%	0.0%
	11~15 년	25.5%	11.5%	38.5%	19.2%	15.4%	11.5%	3.8%
	16~20 년	23.5%	4.2%	33.3%	16.7%	29.2%	12.5%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	6.3%	25.0%	37.5%	18.8%	6.3%	6.3%

〈부록표-3〉 성평등 문화정책의 사회 기여도

구분		전체	매우 낮다	낮다	보통이다	높다	매우 높다
전체		102	7	41	38	13	3
		100%	6.9%	40.2%	37.3%	12.7%	2.9%
성별	남자	64.7%	3.0%	37.9%	34.8%	19.7%	4.5%
	여자	35.3%	13.9%	44.4%	41.7%	0.0%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	14.3%	64.3%	7.1%	14.3%	0.0%
	40 대	53.9%	5.5%	38.2%	41.8%	10.9%	3.6%
	50 대	31.4%	6.3%	31.3%	43.8%	15.6%	3.1%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	16.7%	50.0%	16.7%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	5.7%	45.3%	35.8%	11.3%	1.9%
	교직	15.7%	12.5%	56.3%	25.0%	6.3%	0.0%
	공무원	6.9%	0.0%	14.3%	42.9%	28.6%	14.3%
	연구원	11.8%	8.3%	33.3%	33.3%	16.7%	8.3%
	기타	6.9%	0.0%	28.6%	57.1%	14.3%	0.0%
전문화 활동분야	교육/강의/연구	28.4%	13.8%	44.8%	24.1%	13.8%	3.4%
	문화예술 기획/제작	14.7%	13.3%	33.3%	40.0%	13.3%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정/재정 지원	45.1%	0.0%	41.3%	39.1%	15.2%	4.3%
	여성문화 /여성정책 분야	2.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%
전문활동 기간	1~5 년	11.8%	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	8.3%	41.7%	29.2%	20.8%	0.0%
	11~15 년	25.5%	3.8%	53.8%	26.9%	11.5%	3.8%
	16~20 년	23.5%	0.0%	37.5%	50.0%	8.3%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	12.5%	25.0%	37.5%	18.8%	6.3%

〈부록표-4〉 여성 문화활동 지원 및 기회 확대

구분		전체	전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우그렇다
전체		102	5	27	38	25	7
		100%	4.9%	26.5%	37.3%	24.5%	6.9%
성별	남자	64.7%	3.0%	19.7%	37.9%	28.8%	10.6%
	여자	35.3%	8.3%	38.9%	36.1%	16.7%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	0.0%	35.7%	28.6%	28.6%	7.1%
	40 대	53.9%	7.3%	23.6%	41.8%	20.0%	7.3%
	50 대	31.4%	3.1%	28.1%	31.3%	31.3%	6.3%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	0.0%	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	5.7%	26.4%	39.6%	20.8%	7.5%
	교직	15.7%	6.3%	37.5%	37.5%	18.8%	0.0%
	공무원	6.9%	0.0%	0.0%	42.9%	42.9%	14.3%
	연구원	11.8%	8.3%	16.7%	33.3%	25.0%	16.7%
	기타	6.9%	0.0%	28.6%	28.6%	42.9%	0.0%
전문 활동분야	교육/강의/연구	28.4%	6.9%	27.6%	41.4%	20.7%	3.4%
	문화예술 기획/제작	14.7%	6.7%	40.0%	20.0%	33.3%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정/재정 지원	45.1%	2.2%	21.7%	39.1%	26.1%	10.9%
	여성문화 /여성정책 분야	2.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	25.0%	50.0%	12.5%	12.5%
전문 활동기간	1~5 년	11.8%	8.3%	25.0%	58.3%	8.3%	0.0%
	6~10 년	23.5%	0.0%	29.2%	37.5%	33.3%	0.0%
	11~15 년	25.5%	3.8%	26.9%	30.8%	19.2%	19.2%
	16~20 년	23.5%	8.3%	25.0%	41.7%	20.8%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	6.3%	25.0%	25.0%	37.5%	6.3%

〈부록표-5〉 성평등 문화정책의 필요성

구분		전체	전혀 필요 하지않다	필요 하지않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
전체		102	0	4	12	51	35
		100%	0.0%	3.9%	11.8%	50.0%	34.3%
성별	남자	64.7%	0.0%	6.1%	15.2%	59.1%	19.7%
	여자	35.3%	0.0%	0.0%	5.6%	33.3%	61.1%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	0.0%	7.1%	7.1%	28.6%	57.1%
	40 대	53.9%	0.0%	1.8%	14.5%	50.9%	32.7%
	50 대	31.4%	0.0%	6.3%	9.4%	56.3%	28.1%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	0.0%	7.5%	11.3%	43.4%	37.7%
	교직	15.7%	0.0%	0.0%	6.3%	62.5%	31.3%
	공무원	6.9%	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	42.9%
	연구원	11.8%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%
	기타	6.9%	0.0%	0.0%	14.3%	85.7%	0.0%
전문 활동분야	교육/강의/연구	28.4%	0.0%	0.0%	20.7%	48.3%	31.0%
	문화예술 기획/제작	14.7%	0.0%	0.0%	13.3%	46.7%	40.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	문화예술활동 행정/재정 지원	45.1%	0.0%	8.7%	8.7%	45.7%	37.0%
	여성문화 /여성정책 분야	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	기타	7.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
전문 분야 활동 기간	1~5 년	11.8%	0.0%	8.3%	16.7%	50.0%	25.0%
	6~10 년	23.5%	0.0%	0.0%	12.5%	33.3%	54.2%
	11~15 년	25.5%	0.0%	3.8%	7.7%	65.4%	23.1%
	16~20 년	23.5%	0.0%	8.3%	12.5%	45.8%	33.3%
	21 년 이상	15.7%	0.0%	0.0%	12.5%	56.3%	31.3%

〈부록표-6〉 일자리 관련 성차별 문제에 대한 능동적 대처방안 마련

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용				
			전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
전체		102	10	38	29	21	4
		100%	9.8%	37.3%	28.4%	20.6%	3.9%
성별	남성	64.7%	1.5%	42.4%	25.8%	25.8%	4.5%
	여성	35.3%	25.0%	27.8%	33.3%	11.1%	2.8%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	21.4%	50.0%	0.0%	21.4%	7.1%
	40 대	53.9%	10.9%	29.1%	34.5%	21.8%	3.6%
	50 대	31.4%	3.1%	43.8%	31.3%	18.8%	3.1%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	0.0%	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	13.2%	34.0%	30.2%	20.8%	1.9%
	교직원	15.7%	6.3%	68.8%	18.8%	6.3%	0.0%
	공무원	6.9%	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	0.0%
	연구원	11.8%	16.7%	8.3%	16.7%	33.3%	25.0%
	기타	6.9%	0.0%	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%
전문 분야	교육·강의 ·연구	28.4%	13.8%	48.3%	13.8%	17.2%	6.9%
	문화예술 기획·제작	14.7%	0.0%	46.7%	26.7%	26.7%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	8.7%	28.3%	34.8%	26.1%	2.2%
	여성문화 ·여성정책	2.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	37.5%	50.0%	0.0%	12.5%
전문 분야 활동 기간	1~5 년	11.8%	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	16.7%	33.3%	20.8%	25.0%	4.2%
	11~15 년	25.5%	11.5%	30.8%	26.9%	19.2%	11.5%
	16~20 년	23.5%	4.2%	33.3%	33.3%	29.2%	0.0%
	21 년 이상	15.7%	0.0%	50.0%	31.3%	18.8%	0.0%

〈부록표-7〉 문화예술계 여성인력 역량 제고

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용				
			전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
전체		102	7	30	37	20	8
		100%	6.9%	29.4%	36.3%	19.6%	7.8%
성별	남성	64.7%	0.0%	27.3%	33.3%	28.8%	10.6%
	여성	35.3%	19.4%	33.3%	41.7%	2.8%	2.8%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	14.3%	28.6%	42.9%	7.1%	7.1%
	40 대	53.9%	7.3%	29.1%	36.4%	21.8%	5.5%
	50 대	31.4%	3.1%	31.3%	31.3%	21.9%	12.5%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	0.0%	50.0%	33.3%	0.0%	16.7%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	7.5%	32.1%	32.1%	20.8%	7.5%
	교직원	15.7%	6.3%	43.8%	37.5%	12.5%	0.0%
	공무원	6.9%	0.0%	0.0%	71.4%	28.6%	0.0%
	연구원	11.8%	16.7%	16.7%	25.0%	16.7%	25.0%
	기타	6.9%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%	0.0%
전문분야 전문화분야	교육·강의·연구	28.4%	6.9%	34.5%	37.9%	13.8%	6.9%
	문화예술 기획·제작	14.7%	6.7%	40.0%	26.7%	20.0%	6.7%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	4.3%	26.1%	39.1%	21.7%	8.7%
	여성문화·여성정책	2.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	12.5%	50.0%	25.0%	12.5%
전문분야 활동기간	1~5 년	11.8%	8.3%	25.0%	66.7%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	8.3%	29.2%	37.5%	16.7%	8.3%
	11~15 년	25.5%	7.7%	26.9%	30.8%	23.1%	11.5%
	16~20 년	23.5%	8.3%	29.2%	29.2%	25.0%	8.3%
	21 년 이상	15.7%	0.0%	37.5%	31.3%	25.0%	6.3%

〈부록표-8〉 문화예술분야 성폭력 대책 수립

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용				
			전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
전체		102	28	45	14	12	3
		100%	27.5%	44.1%	13.7%	11.8%	2.9%
성별	남성	64.7%	16.7%	48.5%	16.7%	15.2%	3.0%
	여성	35.3%	47.2%	36.1%	8.3%	5.6%	2.8%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	71.4%	14.3%	0.0%	7.1%	7.1%
	40 대	53.9%	18.2%	47.3%	20.0%	12.7%	1.8%
	50 대	31.4%	25.0%	50.0%	9.4%	12.5%	3.1%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	26.4%	47.2%	13.2%	13.2%	0.0%
	교직원	15.7%	37.5%	56.3%	6.3%	0.0%	0.0%
	공무원	6.9%	14.3%	28.6%	14.3%	42.9%	0.0%
	연구원	11.8%	25.0%	25.0%	25.0%	8.3%	16.7%
	기타	6.9%	28.6%	57.1%	0.0%	0.0%	14.3%
전문분야 전활분야	교육·강의·연구	28.4%	41.4%	37.9%	10.3%	3.4%	6.9%
	문화예술 기획·제작	14.7%	26.7%	33.3%	13.3%	26.7%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	21.7%	52.2%	13.0%	13.0%	0.0%
	여성문화·여성정책	2.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	50.0%	25.0%	12.5%	12.5%
전문활동기간	1~5 년	11.8%	41.7%	41.7%	8.3%	8.3%	0.0%
	6~10 년	23.5%	29.2%	37.5%	12.5%	16.7%	4.2%
	11~15 년	25.5%	23.1%	46.2%	11.5%	15.4%	3.8%
	16~20 년	23.5%	20.8%	54.2%	20.8%	4.2%	0.0%
	21 년 이상	15.7%	31.3%	37.5%	12.5%	12.5%	6.3%

〈부록표-9〉 기존 성평등 문화정책의 주요 추진주체

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용						
			문화체육관광부	여성가족부	문체부와여가부공동담당	문체부와여가부각각담당	국무조정실	담당주체 없음	기타 부서
전체		102	4	60	13	11	1	12	1
		100%	3.9%	58.8%	12.7%	10.8%	1.0%	11.8%	1.0%
성별	남성	64.7%	6.1%	57.6%	16.7%	10.6%	0.0%	9.1%	0.0%
	여성	35.3%	0.0%	61.1%	5.6%	11.1%	2.8%	16.7%	2.8%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	7.1%	42.9%	14.3%	14.3%	7.1%	14.3%	0.0%
	40 대	53.9%	3.6%	63.6%	7.3%	10.9%	0.0%	14.5%	0.0%
	50 대	31.4%	3.1%	59.4%	21.9%	9.4%	0.0%	3.1%	3.1%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	5.7%	52.8%	11.3%	9.4%	1.9%	17.0%	1.9%
	교직원	15.7%	0.0%	62.5%	12.5%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%
	공무원	6.9%	0.0%	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	연구원	11.8%	8.3%	66.7%	8.3%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%
	기타	6.9%	0.0%	42.9%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%
전문활동분야	교육·강의·연구	28.4%	3.4%	55.2%	6.9%	24.1%	0.0%	10.3%	0.0%
	문화예술 기획·제작	14.7%	0.0%	46.7%	33.3%	6.7%	0.0%	13.3%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	6.5%	60.9%	10.9%	4.3%	2.2%	13.0%	2.2%
	여성문화·여성정책	2.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	75.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
전문활동기간	1~5 년	11.8%	0.0%	41.7%	0.0%	16.7%	8.3%	33.3%	0.0%
	6~10 년	23.5%	12.5%	45.8%	16.7%	16.7%	0.0%	8.3%	0.0%
	11~15 년	25.5%	0.0%	69.2%	11.5%	11.5%	0.0%	7.7%	0.0%
	16~20 년	23.5%	4.2%	70.8%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%
	21 년 이상	15.7%	0.0%	56.3%	18.8%	12.5%	0.0%	6.3%	6.3%

〈부록표-10〉 향후 성평등 문화정책의 주요 추진주체

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용						
			문화체육관광부	여성가족부	문체부와여가부공동담당	문체부와여가부각각담당	국무조정실	(가칭) 대통령직속성평등위원회	기타 부서
전체		102	26	10	46	5	0	13	2
		100%	25.5%	9.8%	45.1%	4.9%	0.0%	12.7%	2.0%
성별	남성	64.7%	28.8%	12.1%	47.0%	3.0%	0.0%	6.1%	3.0%
	여성	35.3%	19.4%	5.6%	41.7%	8.3%	0.0%	25.0%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	28.6%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	21.4%	0.0%
	40 대	53.9%	20.0%	16.4%	41.8%	7.3%	0.0%	12.7%	1.8%
	50 대	31.4%	34.4%	3.1%	46.9%	3.1%	0.0%	9.4%	3.1%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
	문화예술창작자	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술기관 종사자	52.0%	28.3%	15.1%	34.0%	3.8%	0.0%	18.9%	0.0%
	교직원	15.7%	18.8%	0.0%	68.8%	6.3%	0.0%	6.3%	0.0%
	공무원	6.9%	28.6%	14.3%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	연구원	11.8%	33.3%	0.0%	41.7%	8.3%	0.0%	8.3%	8.3%
	기타	6.9%	0.0%	14.3%	57.1%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
전문분야	교육·강의·연구	28.4%	17.2%	3.4%	55.2%	3.4%	0.0%	17.2%	3.4%
	문화예술기획·제작	14.7%	13.3%	13.3%	53.3%	6.7%	0.0%	6.7%	6.7%
	문화예술창작활동	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동행정·재정 지원	45.1%	34.8%	10.9%	37.0%	4.3%	0.0%	13.0%	0.0%
	여성문화·여성정책	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
	기타	7.8%	25.0%	12.5%	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
전문야활동기간	1~5 년	11.8%	25.0%	8.3%	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
	6~10 년	23.5%	20.8%	8.3%	45.8%	8.3%	0.0%	16.7%	0.0%
	11~15 년	25.5%	15.4%	7.7%	46.2%	3.8%	0.0%	19.2%	7.7%
	16~20 년	23.5%	25.0%	20.8%	41.7%	8.3%	0.0%	4.2%	0.0%
	21 년 이상	15.7%	50.0%	0.0%	43.8%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%

〈부록표-11〉 문화계 성평등을 위한 핵심과제 1순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용					
			승진한계 구조개선	급여체계 개선	성차별적 인식 개선	출산·육아 의 제도적 지원	여성 활동제 의무화	기타
전체		102	8	8	57	23	6	0
		100%	7.8%	7.8%	55.9%	22.5%	5.9%	0.0%
성별	남성	64.7%	6.1%	6.1%	59.1%	24.2%	4.5%	0.0%
	여성	35.3%	11.1%	11.1%	50.0%	19.4%	8.3%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	14.3%	14.3%	50.0%	21.4%	0.0%	0.0%
	40 대	53.9%	9.1%	5.5%	52.7%	27.3%	5.5%	0.0%
	50 대	31.4%	3.1%	6.3%	65.6%	15.6%	9.4%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	16.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	9.4%	7.5%	60.4%	15.1%	7.5%	0.0%
	교직원	15.7%	0.0%	6.3%	50.0%	37.5%	6.3%	0.0%
	공무원	6.9%	0.0%	0.0%	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%
	연구원	11.8%	8.3%	16.7%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	기타	6.9%	14.3%	0.0%	28.6%	42.9%	14.3%	0.0%
전문 활동분야	교육·강의 ·연구	28.4%	6.9%	10.3%	41.4%	37.9%	3.4%	0.0%
	문화예술 기획·제작	14.7%	13.3%	6.7%	53.3%	26.7%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	6.5%	8.7%	58.7%	17.4%	8.7%	0.0%
	여성문화 ·여성정책	2.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	12.5%	0.0%	75.0%	0.0%	12.5%	0.0%
전문 활동기간	1~5 년	11.8%	0.0%	16.7%	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	16.7%	12.5%	50.0%	20.8%	0.0%	0.0%
	11~15 년	25.5%	7.7%	3.8%	57.7%	30.8%	0.0%	0.0%
	16~20 년	23.5%	4.2%	4.2%	54.2%	20.8%	16.7%	0.0%
	21 년 이상	15.7%	6.3%	6.3%	56.3%	18.8%	12.5%	0.0%

〈부록표-12〉 문화계 성평등을 위한 핵심과제 2순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용					
			승진한계 구조개선	급여체계 개선	성차별적 인식 개선	출산·육아의 제도적 지원	여성 활동제 의무화	기타
전체		102	21	17	14	32	17	1
		100%	20.6%	16.7%	13.7%	31.4%	16.7%	1.0%
성별	남성	64.7%	16.7%	19.7%	18.2%	30.3%	15.2%	0.0%
	여성	35.3%	27.8%	11.1%	5.6%	33.3%	19.4%	2.8%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	7.1%	21.4%	0.0%	50.0%	21.4%	0.0%
	40 대	53.9%	32.7%	18.2%	18.2%	18.2%	10.9%	1.8%
	50 대	31.4%	6.3%	12.5%	12.5%	46.9%	21.9%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	0.0%	0.0%	66.7%	16.7%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	26.4%	11.3%	15.1%	28.3%	17.0%	1.9%
	교직원	15.7%	0.0%	12.5%	18.8%	50.0%	18.8%	0.0%
	공무원	6.9%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	42.9%	0.0%
	연구원	11.8%	16.7%	33.3%	8.3%	33.3%	8.3%	0.0%
	기타	6.9%	28.6%	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
전문 분야 전활동분야	교육·강의·연구	28.4%	6.9%	17.2%	20.7%	34.5%	17.2%	3.4%
	문화예술 기획·제작	14.7%	20.0%	20.0%	0.0%	46.7%	13.3%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	26.1%	10.9%	17.4%	26.1%	19.6%	0.0%
	여성문화·여성정책	2.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	37.5%	25.0%	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%
전문 분야 활동 기간	1~5 년	11.8%	8.3%	33.3%	0.0%	25.0%	33.3%	0.0%
	6~10 년	23.5%	20.8%	12.5%	12.5%	37.5%	16.7%	0.0%
	11~15 년	25.5%	23.1%	15.4%	11.5%	30.8%	15.4%	3.8%
	16~20 년	23.5%	37.5%	16.7%	16.7%	25.0%	4.2%	0.0%
	21 년 이상	15.7%	0.0%	12.5%	25.0%	37.5%	25.0%	0.0%

〈부록표-13〉 문화예술인들의 젠더의식

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용				
			매우 부족하다	부족하다	보통이다	약간 갖고 있다	상당히 갖고 있다
전체		102 100%	19 18,6%	43 42,2%	19 18,6%	15 14,7%	6 5,9%
성별	남성	64,7%	7,6%	43,9%	21,2%	19,7%	7,6%
	여성	35,3%	38,9%	38,9%	13,9%	5,6%	2,8%
연령	20 대	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	30 대	13,7%	28,6%	57,1%	7,1%	0,0%	7,1%
	40 대	53,9%	12,7%	47,3%	20,0%	16,4%	3,6%
	50 대	31,4%	21,9%	28,1%	21,9%	18,8%	9,4%
	60 대 이상	1,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
직업군	문화기획자	5,9%	16,7%	33,3%	16,7%	33,3%	0,0%
	문화예술 창작자	1,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	문화예술 기관 종사자	52,0%	17,0%	50,9%	13,2%	11,3%	7,5%
	교직원	15,7%	31,3%	43,8%	6,3%	18,8%	0,0%
	공무원	6,9%	28,6%	14,3%	14,3%	28,6%	14,3%
	연구원	11,8%	8,3%	33,3%	41,7%	16,7%	0,0%
	기타	6,9%	14,3%	14,3%	57,1%	0,0%	14,3%
전문 활동분야	교육·강의 · 연구	28,4%	24,1%	41,4%	20,7%	13,8%	0,0%
	문화예술 기획·제작	14,7%	20,0%	20,0%	26,7%	26,7%	6,7%
	문화예술 창작활동	1,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	현장스텝	1,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45,1%	15,2%	54,3%	10,9%	10,9%	8,7%
	여성문화 · 여성정책	2,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	기타	7,8%	0,0%	12,5%	50,0%	25,0%	12,5%
전문 분야 활동 기간	1~5 년	11,8%	33,3%	41,7%	16,7%	8,3%	0,0%
	6~10 년	23,5%	16,7%	50,0%	20,8%	8,3%	4,2%
	11~15 년	25,5%	23,1%	38,5%	11,5%	19,2%	7,7%
	16~20 년	23,5%	8,3%	45,8%	25,0%	16,7%	4,2%
	21 년 이상	15,7%	18,8%	31,3%	18,8%	18,8%	12,5%

〈부록표-14〉 문화예술 분야 정책 담당자들의 젠더의식

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용				
			매우 부족하다	부족하다	보통이다	약간 갖고있다	상당히 갖고있다
전체		102	13	40	27	15	7
		100%	12.7%	39.2%	26.5%	14.7%	6.9%
성별	남성	64.7%	9.1%	30.3%	30.3%	19.7%	10.6%
	여성	35.3%	19.4%	55.6%	19.4%	5.6%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	28.6%	50.0%	7.1%	7.1%	7.1%
	40 대	53.9%	9.1%	34.5%	34.5%	18.2%	3.6%
	50 대	31.4%	9.4%	43.8%	21.9%	12.5%	12.5%
	60 대 이상	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	7.5%	39.6%	28.3%	15.1%	9.4%
	교직원	15.7%	18.8%	62.5%	12.5%	6.3%	0.0%
	공무원	6.9%	0.0%	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%
	연구원	11.8%	16.7%	33.3%	33.3%	16.7%	0.0%
	기타	6.9%	28.6%	28.6%	42.9%	0.0%	0.0%
전문화예술 분야	교육·강의·연구	28.4%	20.7%	41.4%	31.0%	6.9%	0.0%
	문화예술 기획·제작	14.7%	20.0%	20.0%	26.7%	26.7%	6.7%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	4.3%	41.3%	26.1%	15.2%	13.0%
	여성문화·여성정책	2.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	12.5%	37.5%	25.0%	25.0%	0.0%
전문가 활동기간	1~5 년	11.8%	25.0%	33.3%	33.3%	8.3%	0.0%
	6~10 년	23.5%	16.7%	41.7%	16.7%	12.5%	12.5%
	11~15 년	25.5%	11.5%	34.6%	19.2%	30.8%	3.8%
	16~20 년	23.5%	4.2%	50.0%	37.5%	4.2%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	12.5%	31.3%	31.3%	12.5%	12.5%

〈부록표-15〉 문화예술 분야 미투운동 열기 원인 1순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용				
			남성 중심 문화	낮은 성인지 및 젠더 감수성	위계적 조직문화	전반적인 성 불평등 분위기	기타
전체		102	18	31	43	9	1
		100%	17.6%	30.4%	42.2%	8.8%	1.0%
성별	남성	64.7%	12.1%	31.8%	45.5%	9.1%	1.5%
	여성	35.3%	27.8%	27.8%	36.1%	8.3%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	7.1%	28.6%	50.0%	14.3%	0.0%
	40 대	53.9%	20.0%	25.5%	45.5%	7.3%	1.8%
	50 대	31.4%	18.8%	37.5%	34.4%	9.4%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	50.0%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	17.0%	26.4%	47.2%	7.5%	1.9%
	교직원	15.7%	6.3%	56.3%	31.3%	6.3%	0.0%
	공무원	6.9%	28.6%	28.6%	42.9%	0.0%	0.0%
	연구원	11.8%	16.7%	25.0%	50.0%	8.3%	0.0%
	기타	6.9%	14.3%	0.0%	57.1%	28.6%	0.0%
전문화예술 분야	교육·강의 ·연구	28.4%	6.9%	34.5%	44.8%	13.8%	0.0%
	문화예술 기획·제작	14.7%	40.0%	26.7%	20.0%	13.3%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	17.4%	30.4%	45.7%	4.3%	2.2%
	여성문화 ·여성정책	2.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	12.5%	12.5%	62.5%	12.5%	0.0%
전문 활동 기간	1~5 년	11.8%	16.7%	25.0%	33.3%	25.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	16.7%	20.8%	50.0%	12.5%	0.0%
	11~15 년	25.5%	19.2%	42.3%	30.8%	7.7%	0.0%
	16~20 년	23.5%	12.5%	25.0%	58.3%	0.0%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	25.0%	37.5%	31.3%	6.3%	0.0%

〈부록표-16〉 문화예술 분야 미투운동 열기 원인 2순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용				
			남성 중심 문화	낮은 성인지 젠더 감수성	위계적 조직문화	전반적인 성 불평등 분위기	기타
전체		102	29	23	26	20	4
		100%	28.4%	22.5%	25.5%	19.6%	3.9%
성별	남성	64.7%	27.3%	18.2%	25.8%	22.7%	6.1%
	여성	35.3%	30.6%	30.6%	25.0%	13.9%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	35.7%	28.6%	21.4%	14.3%	0.0%
	40 대	53.9%	25.5%	27.3%	25.5%	16.4%	5.5%
	50 대	31.4%	31.3%	12.5%	25.0%	28.1%	3.1%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	24.5%	24.5%	24.5%	22.6%	3.8%
	교직원	15.7%	43.8%	0.0%	37.5%	12.5%	6.3%
	공무원	6.9%	42.9%	0.0%	28.6%	28.6%	0.0%
	연구원	11.8%	33.3%	41.7%	16.7%	8.3%	0.0%
	기타	6.9%	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%
전문 분야	교육·강의 · 연구	28.4%	34.5%	17.2%	24.1%	17.2%	6.9%
	문화예술 기획·제작	14.7%	13.3%	33.3%	33.3%	13.3%	6.7%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	30.4%	17.4%	23.9%	26.1%	2.2%
	여성문화 · 여성정책	2.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%
전문 활동 기간	1~5 년	11.8%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	29.2%	25.0%	20.8%	20.8%	4.2%
	11~15 년	25.5%	23.1%	15.4%	30.8%	26.9%	3.8%
	16~20 년	23.5%	29.2%	29.2%	20.8%	16.7%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	31.3%	12.5%	25.0%	25.0%	6.3%

〈부록표-17〉 기존 성평등 문화정책의 실효성

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용				
			거의 해결하지 못할 것이다	별로 해결하지 못할 것이다	보통이다	조금 해결할 것이다	상당히 해결할 것이다
전체		102	11	32	21	25	13
		100%	10.8%	31.4%	20.6%	24.5%	12.7%
성별	남성	64.7%	9.1%	27.3%	21.2%	27.3%	15.2%
	여성	35.3%	13.9%	38.9%	19.4%	19.4%	8.3%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	14.3%	35.7%	7.1%	42.9%	0.0%
	40 대	53.9%	7.3%	25.5%	29.1%	21.8%	16.4%
	50 대	31.4%	15.6%	37.5%	12.5%	21.9%	12.5%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	16.7%	0.0%	33.3%	33.3%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	7.5%	30.2%	24.5%	24.5%	13.2%
	교직원	15.7%	31.3%	31.3%	18.8%	12.5%	6.3%
	공무원	6.9%	0.0%	28.6%	14.3%	42.9%	14.3%
	연구원	11.8%	8.3%	41.7%	16.7%	25.0%	8.3%
	기타	6.9%	0.0%	28.6%	28.6%	28.6%	14.3%
전문 활동 분야	교육·강의 ·연구	28.4%	31.0%	24.1%	20.7%	17.2%	6.9%
	문화예술 기획·제작	14.7%	6.7%	26.7%	26.7%	13.3%	26.7%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	2.2%	30.4%	21.7%	32.6%	13.0%
	여성문화 ·여성정책	2.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	37.5%	12.5%	37.5%	12.5%
전문 활동 기간	1~5 년	11.8%	8.3%	66.7%	8.3%	16.7%	0.0%
	6~10 년	23.5%	12.5%	20.8%	12.5%	50.0%	4.2%
	11~15 년	25.5%	15.4%	19.2%	26.9%	26.9%	11.5%
	16~20 년	23.5%	8.3%	29.2%	29.2%	8.3%	25.0%
	21 년 이상	15.7%	6.3%	43.8%	18.8%	12.5%	18.8%

〈부록표-18〉 향후 성평등 문화정책의 주안점 1순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용						
			자원 확보	전담부서/ 인력배치	정책 예산 증액	고용 투명화 시스템 구축	관련 법 제정	상시적 신고센터 운영	예방 교육 제도화
전체		102	10	11	1	23	28	7	18
		100%	9.8%	10.8%	1.0%	22.5%	27.5%	6.9%	17.6%
성별	남성	64.7%	10.6%	7.6%	1.5%	24.2%	22.7%	7.6%	19.7%
	여성	35.3%	8.3%	16.7%	0.0%	19.4%	36.1%	5.6%	13.9%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	14.3%	14.3%	7.1%	21.4%	28.6%	0.0%	14.3%
	40 대	53.9%	7.3%	14.5%	0.0%	21.8%	25.5%	10.9%	16.4%
	50 대	31.4%	12.5%	3.1%	0.0%	25.0%	28.1%	3.1%	21.9%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	9.4%	11.3%	0.0%	20.8%	28.3%	9.4%	15.1%
	교직원	15.7%	6.3%	6.3%	0.0%	18.8%	25.0%	6.3%	37.5%
	공무원	6.9%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	42.9%	14.3%	0.0%
	연구원	11.8%	8.3%	25.0%	0.0%	25.0%	8.3%	0.0%	33.3%
	기타	6.9%	28.6%	0.0%	0.0%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%
전문 분야	교육·강의 ·연구	28.4%	6.9%	6.9%	0.0%	24.1%	24.1%	3.4%	31.0%
	문화예술 기획·제작	14.7%	6.7%	6.7%	0.0%	40.0%	26.7%	13.3%	6.7%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	8.7%	13.0%	2.2%	17.4%	30.4%	6.5%	15.2%
	여성문화 ·여성정책	2.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	37.5%	12.5%	0.0%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%
전문 분야 활동 기간	1~5 년	11.8%	8.3%	16.7%	0.0%	25.0%	33.3%	0.0%	16.7%
	6~10 년	23.5%	16.7%	12.5%	4.2%	29.2%	25.0%	8.3%	4.2%
	11~15 년	25.5%	3.8%	15.4%	0.0%	11.5%	42.3%	3.8%	23.1%
	16~20 년	23.5%	8.3%	4.2%	0.0%	29.2%	16.7%	12.5%	20.8%
	21 년 이상	15.7%	12.5%	6.3%	0.0%	18.8%	18.8%	6.3%	25.0%

〈부록표-19〉 향후 성평등 문화정책의 주안점 2순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용						
			재원 확보	전담부서/ 인력배치	정책 예산 증액	고용 투명화 시스템 구축	관련 법 제정	상시적 신고센터 운영	예방 교육 제도화
전체		102	7	16	6	21	11	21	18
		100%	6.9%	15.7%	5.9%	20.6%	10.8%	20.6%	17.6%
성별	남성	64.7%	6.1%	15.2%	4.5%	18.2%	10.6%	25.8%	16.7%
	여성	35.3%	8.3%	16.7%	8.3%	25.0%	11.1%	11.1%	19.4%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	21.4%	14.3%	7.1%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%
	40 대	53.9%	1.8%	12.7%	7.3%	12.7%	12.7%	27.3%	23.6%
	50 대	31.4%	9.4%	21.9%	3.1%	37.5%	6.3%	9.4%	9.4%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	5.7%	11.3%	5.7%	17.0%	13.2%	18.9%	24.5%
	교직원	15.7%	6.3%	18.8%	0.0%	43.8%	0.0%	25.0%	6.3%
	공무원	6.9%	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%
	연구원	11.8%	8.3%	8.3%	16.7%	8.3%	8.3%	41.7%	8.3%
	기타	6.9%	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%	14.3%	28.6%	14.3%
전문 활동분야	교육·강의 ·연구	28.4%	6.9%	17.2%	3.4%	27.6%	3.4%	31.0%	10.3%
	문화예술 기획·제작	14.7%	6.7%	13.3%	0.0%	20.0%	6.7%	26.7%	26.7%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	8.7%	15.2%	6.5%	13.0%	15.2%	13.0%	23.9%
	여성문화 ·여성정책	2.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	12.5%	12.5%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%
전문 활동기간	1~5 년	11.8%	8.3%	0.0%	16.7%	41.7%	0.0%	16.7%	16.7%
	6~10 년	23.5%	12.5%	20.8%	4.2%	4.2%	20.8%	20.8%	16.7%
	11~15 년	25.5%	0.0%	15.4%	3.8%	26.9%	11.5%	19.2%	23.1%
	16~20 년	23.5%	4.2%	20.8%	4.2%	8.3%	12.5%	29.2%	16.7%
	21 년 이상	15.7%	12.5%	12.5%	6.3%	37.5%	0.0%	12.5%	12.5%

〈부록표-20〉 성평등 문화정책 추진 과정의 장애요인

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용							
			전반적인 무관심	정책 지속성 부족	실효성 없는 정책추진	전담부서/인력부재	예산 부족	일반인들의 인식 부족	관련 담당관의 성평등 인식 부족	기타
전체		102	38	12	22	9	2	16	3	0
		100%	37.3%	11.8%	21.6%	8.8%	2.0%	15.7%	2.9%	0.0%
성별	남성	64.7%	31.8%	10.6%	24.2%	9.1%	3.0%	18.2%	3.0%	0.0%
	여성	35.3%	47.2%	13.9%	16.7%	8.3%	0.0%	11.1%	2.8%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	14.3%	14.3%	28.6%	21.4%	0.0%	21.4%	0.0%	0.0%
	40 대	53.9%	38.2%	12.7%	20.0%	7.3%	3.6%	14.5%	3.6%	0.0%
	50 대	31.4%	43.8%	9.4%	21.9%	6.3%	0.0%	15.6%	3.1%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	26.4%	9.4%	30.2%	5.7%	1.9%	22.6%	3.8%	0.0%
	교직원	15.7%	56.3%	12.5%	18.8%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	공무원	6.9%	28.6%	0.0%	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%
	연구원	11.8%	50.0%	8.3%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%
	기타	6.9%	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
전문분야	교육·강의·연구	28.4%	55.2%	13.8%	20.7%	3.4%	0.0%	3.4%	3.4%	0.0%
	문화예술 기획·제작	14.7%	46.7%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	23.9%	10.9%	30.4%	10.9%	2.2%	17.4%	4.3%	0.0%
	여성문화·여성정책	2.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	25.0%	25.0%	12.5%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
전문분야 활동기간	1~5 년	11.8%	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	45.8%	8.3%	12.5%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
	11~15 년	25.5%	26.9%	15.4%	26.9%	11.5%	0.0%	15.4%	3.8%	0.0%
	16~20 년	23.5%	37.5%	12.5%	25.0%	4.2%	0.0%	16.7%	4.2%	0.0%
	21 년 이상	15.7%	56.3%	6.3%	0.0%	6.3%	6.3%	18.8%	6.3%	0.0%

〈부록표-21〉 성평등 문화정책 효과 극대화를 위한 핵심주체

*2개 항목 선택 (단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용							
			관련분야 민간정책 전문가	중앙정부 담당부처	지방 자치단체 담당부서	언론 미디어 매체	시민 사회 단체	문화 예술인	문화예술 기관 및 단체	기타
전체		204	22	43	18	23	9	39	50	0
		100%	10.8%	21.1%	8.8%	11.3%	4.4%	19.1%	24.5%	0.0%
성별	남성	64.7%	8.3%	16.7%	9.1%	10.6%	4.5%	23.5%	27.3%	0.0%
	여성	35.3%	15.3%	29.2%	8.3%	12.5%	4.2%	11.1%	19.4%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	7.1%	32.1%	10.7%	14.3%	0.0%	10.7%	25.0%	0.0%
	40 대	53.9%	11.8%	20.9%	6.4%	10.0%	6.4%	20.0%	24.5%	0.0%
	50 대	31.4%	10.9%	15.6%	12.5%	12.5%	3.1%	21.9%	23.4%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	16.7%	8.3%	25.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	12.3%	22.6%	4.7%	11.3%	5.7%	18.9%	24.5%	0.0%
	교직원	15.7%	12.5%	9.4%	3.1%	15.6%	6.3%	25.0%	28.1%	0.0%
	공무원	6.9%	14.3%	14.3%	21.4%	14.3%	0.0%	21.4%	14.3%	0.0%
	연구원	11.8%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%
	기타	6.9%	4.2%	16.7%	12.5%	4.2%	4.2%	8.3%	8.3%	0.0%
전문화 분야 활동분야	교육·강의 · 연구	28.4%	6.9%	19.0%	8.6%	8.6%	5.2%	22.4%	29.3%	0.0%
	문화예술 기획·제작	14.7%	16.7%	16.7%	6.7%	13.3%	3.3%	13.3%	30.0%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	13.0%	21.7%	6.5%	13.0%	5.4%	18.5%	21.7%	0.0%
	여성문화 · 여성정책	2.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	37.5%	18.8%	6.3%	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%
전문 활동 기간	1~5 년	11.8%	4.2%	12.5%	8.3%	20.8%	4.2%	20.8%	29.2%	0.0%
	6~10 년	23.5%	10.4%	25.0%	12.5%	8.3%	2.1%	18.8%	22.9%	0.0%
	11~15 년	25.5%	11.5%	25.0%	9.6%	13.5%	1.9%	17.3%	21.2%	0.0%
	16~20 년	23.5%	14.6%	18.8%	4.2%	10.4%	12.5%	14.6%	25.0%	0.0%
	21 년 이상	15.7%	9.4%	18.8%	9.4%	6.3%	0.0%	28.1%	28.1%	0.0%

〈부록표-22〉 분야별 핵심 과제 : 연구·조사 1순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용				
			성 인지 실태조사	성별 영향 평가	성 불평등 관행 실태조사	성폭력 실태조사	기타
전체		102	26	13	44	18	1
		100%	25.5%	12.7%	43.1%	17.6%	1.0%
성별	남성	64.7%	27.3%	10.6%	43.9%	16.7%	1.5%
	여성	35.3%	22.2%	16.7%	41.7%	19.4%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	21.4%	21.4%	50.0%	7.1%	0.0%
	40 대	53.9%	25.5%	7.3%	47.3%	18.2%	1.8%
	50 대	31.4%	28.1%	15.6%	34.4%	21.9%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	24.5%	13.2%	45.3%	15.1%	1.9%
	교직원	15.7%	12.5%	12.5%	31.3%	43.8%	0.0%
	공무원	6.9%	14.3%	14.3%	71.4%	0.0%	0.0%
	연구원	11.8%	16.7%	16.7%	58.3%	8.3%	0.0%
	기타	6.9%	42.9%	0.0%	28.6%	28.6%	0.0%
전문 활동 분야	교육·강의 · 연구	28.4%	20.7%	10.3%	48.3%	20.7%	0.0%
	문화예술 기획·제작	14.7%	33.3%	13.3%	46.7%	6.7%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	26.1%	15.2%	39.1%	17.4%	2.2%
	여성문화 · 여성정책	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	기타	7.8%	25.0%	12.5%	50.0%	12.5%	0.0%
전문 활동 기간	1~5 년	11.8%	16.7%	33.3%	25.0%	25.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	20.8%	8.3%	62.5%	8.3%	0.0%
	11~15 년	25.5%	34.6%	7.7%	42.3%	15.4%	0.0%
	16~20 년	23.5%	20.8%	8.3%	37.5%	29.2%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	31.3%	18.8%	37.5%	12.5%	0.0%

〈부록표-23〉 분야별 핵심 과제 : 연구·조사 2순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용				
			성 인지 실태조사	성별 영향 평가	성 불평등 관행 실태조사	성폭력 실태조사	기타
전체		102	23	15	36	28	0
		100%	22,5%	14,7%	35,3%	27,5%	0,0%
성별	남성	64,7%	22,7%	13,6%	33,3%	30,3%	0,0%
	여성	35,3%	22,2%	16,7%	38,9%	22,2%	0,0%
연령	20 대	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	30 대	13,7%	28,6%	28,6%	42,9%	0,0%	0,0%
	40 대	53,9%	20,0%	10,9%	29,1%	40,0%	0,0%
	50 대	31,4%	25,0%	15,6%	40,6%	18,8%	0,0%
	60 대 이상	1,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
직업군	문화기획자	5,9%	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%
	문화예술 창작자	1,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	문화예술 기관 종사자	52,0%	26,4%	9,4%	37,7%	26,4%	0,0%
	교직원	15,7%	18,8%	18,8%	43,8%	18,8%	0,0%
	공무원	6,9%	28,6%	28,6%	14,3%	28,6%	0,0%
	연구원	11,8%	16,7%	8,3%	25,0%	50,0%	0,0%
	기타	6,9%	28,6%	28,6%	14,3%	28,6%	0,0%
전문 활동분야	교육·강의 ·연구	28,4%	13,8%	13,8%	34,5%	37,9%	0,0%
	문화예술 기획·제작	14,7%	20,0%	13,3%	26,7%	40,0%	0,0%
	문화예술 창작활동	1,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
	현장스텝	1,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45,1%	26,1%	17,4%	39,1%	17,4%	0,0%
	여성문화 ·여성정책	2,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
	기타	7,8%	37,5%	0,0%	25,0%	37,5%	0,0%
전문 활동 기간	1~5 년	11,8%	8,3%	25,0%	50,0%	16,7%	0,0%
	6~10 년	23,5%	20,8%	20,8%	29,2%	29,2%	0,0%
	11~15 년	25,5%	19,2%	15,4%	26,9%	38,5%	0,0%
	16~20 년	23,5%	20,8%	4,2%	41,7%	33,3%	0,0%
	21 년 이상	15,7%	43,8%	12,5%	37,5%	6,3%	0,0%

〈부록표-24〉 분야별 핵심 과제 : 기반조성 및 제도개선 1순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용						기타
			성별 영향평가 및 성평등 평가지표 개발	여성 통계 DB 및 일자리 플랫폼 구축	성차별 금지법 적거 마련	성평등 전담부서/ 정책관 배치	성평등 문화정책 예산 100억 확보	대통령 직속 성평등 정책 위원회 설치	
전체		102	23	9	40	15	7	5	3
		100%	22.5%	8.8%	39.2%	14.7%	6.9%	4.9%	2.9%
성별	남성	64.7%	25.8%	10.6%	30.3%	19.7%	6.1%	3.0%	4.5%
	여성	35.3%	16.7%	5.6%	55.6%	5.6%	8.3%	8.3%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	7.1%	0.0%	64.3%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%
	40 대	53.9%	25.5%	5.5%	32.7%	20.0%	5.5%	7.3%	3.6%
	50 대	31.4%	21.9%	18.8%	40.6%	6.3%	6.3%	3.1%	3.1%
	60 대 이상	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	16.7%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	28.3%	7.5%	45.3%	11.3%	1.9%	3.8%	1.9%
	교직원	15.7%	12.5%	18.8%	31.3%	12.5%	12.5%	12.5%	0.0%
	공무원	6.9%	14.3%	0.0%	14.3%	28.6%	28.6%	0.0%	14.3%
	연구원	11.8%	25.0%	0.0%	33.3%	25.0%	8.3%	8.3%	0.0%
	기타	6.9%	14.3%	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%
전문 활동 분야	교육·강의 ·연구	28.4%	20.7%	10.3%	31.0%	10.3%	13.8%	10.3%	3.4%
	문화예술 기획·제작	14.7%	26.7%	6.7%	46.7%	13.3%	6.7%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	28.3%	8.7%	41.3%	15.2%	2.2%	2.2%	2.2%
	여성문화 ·여성정책	2.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
	기타	7.8%	0.0%	12.5%	37.5%	25.0%	12.5%	0.0%	12.5%
전문 분야 활동 기간	1~5 년	11.8%	33.3%	8.3%	41.7%	0.0%	8.3%	8.3%	0.0%
	6~10 년	23.5%	16.7%	8.3%	45.8%	20.8%	4.2%	0.0%	4.2%
	11~15 년	25.5%	7.7%	7.7%	38.5%	23.1%	15.4%	7.7%	0.0%
	16~20 년	23.5%	37.5%	4.2%	29.2%	16.7%	4.2%	4.2%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	25.0%	18.8%	43.8%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%

〈부록표-25〉 분야별 핵심 과제 : 기반조성 및 제도개선 2순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용						기타
			성별 영향평가 및 성평등 평가지표 개발	여성 통계 DB 및 일자리 플랫폼 구축	성차별 금지법 근거 마련	성평등 전담부서 /정책관 배치	성평등 문화정책 예산 100억 확보	대통령 직속 성평등 정책 위원회 설치	
전체		102	21	10	15	33	11	10	2
		100%	20.6%	9.8%	14.7%	32.4%	10.8%	9.8%	2.0%
성별	남성	64.7%	22.7%	12.1%	15.2%	22.7%	12.1%	12.1%	3.0%
	여성	35.3%	16.7%	5.6%	13.9%	50.0%	8.3%	5.6%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	30 대	13.7%	14.3%	7.1%	7.1%	57.1%	7.1%	7.1%	0.0%
	40 대	53.9%	20.0%	10.9%	12.7%	30.9%	10.9%	10.9%	3.6%
	50 대	31.4%	25.0%	9.4%	21.9%	25.0%	9.4%	9.4%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	33.3%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	18.9%	11.3%	15.1%	34.0%	9.4%	9.4%	1.9%
	교직원	15.7%	25.0%	0.0%	12.5%	31.3%	6.3%	18.8%	6.3%
	공무원	6.9%	28.6%	14.3%	0.0%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%
	연구원	11.8%	16.7%	16.7%	16.7%	41.7%	8.3%	0.0%	0.0%
	기타	6.9%	14.3%	14.3%	28.6%	0.0%	28.6%	14.3%	0.0%
전문 분야 활동 분야	교육·강의 연구	28.4%	20.7%	6.9%	20.7%	31.0%	3.4%	13.8%	3.4%
	문화예술 기획·제작	14.7%	33.3%	13.3%	6.7%	26.7%	6.7%	13.3%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	17.4%	13.0%	10.9%	32.6%	15.2%	8.7%	2.2%
	여성문화 · 여성정책	2.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	12.5%	0.0%	25.0%	37.5%	25.0%	0.0%	0.0%
전문 분야 활동 기간	1~5 년	11.8%	8.3%	16.7%	16.7%	33.3%	16.7%	8.3%	0.0%
	6~10 년	23.5%	29.2%	4.2%	12.5%	45.8%	4.2%	4.2%	0.0%
	11~15 년	25.5%	19.2%	0.0%	19.2%	34.6%	15.4%	11.5%	0.0%
	16~20 년	23.5%	20.8%	16.7%	12.5%	20.8%	12.5%	8.3%	8.3%
	21 년 이상	15.7%	18.8%	18.8%	12.5%	25.0%	6.3%	18.8%	0.0%

〈부록표-26〉 분야별 핵심 과제 : 전문인력 양성 및 지원 1순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용							
			실태조사 및 DB 구축	예술인 복지재단 여성 전담부서 설치	성평등 정책 전문인력 양성	문화 기획자 양성 프로그램 개발/지원	양성평등 교육 네트워크 활성화	젠더 문화 연구소 설립	젠더 문화 소모임/ 지역 네트워크 활성화	기타
전체		102	21	14	29	17	14	5	2	0
		100%	20.6%	13.7%	28.4%	16.7%	13.7%	4.9%	2.0%	0.0%
성별	남성	64.7%	24.2%	15.2%	27.3%	18.2%	10.6%	3.0%	1.5%	0.0%
	여성	35.3%	13.9%	11.1%	30.6%	13.9%	19.4%	8.3%	2.8%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	7.1%	28.6%	14.3%	7.1%	21.4%	21.4%	0.0%	0.0%
	40 대	53.9%	21.8%	10.9%	30.9%	18.2%	10.9%	3.6%	3.6%	0.0%
	50 대	31.4%	25.0%	12.5%	28.1%	18.8%	15.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	0.0%	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	22.6%	7.5%	30.2%	18.9%	9.4%	9.4%	1.9%	0.0%
	교직원	15.7%	25.0%	12.5%	18.8%	25.0%	12.5%	0.0%	6.3%	0.0%
	공무원	6.9%	14.3%	42.9%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	연구원	11.8%	16.7%	16.7%	33.3%	8.3%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	6.9%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%
전문 활동 분야	교육·강의 ·연구	28.4%	24.1%	10.3%	17.2%	17.2%	20.7%	6.9%	3.4%	0.0%
	문화예술 기획·제작	14.7%	26.7%	13.3%	20.0%	20.0%	13.3%	6.7%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	17.4%	8.7%	39.1%	19.6%	8.7%	4.3%	2.2%	0.0%
	여성문화 ·여성정책	2.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	25.0%	37.5%	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
전문 활동 기간	1~5 년	11.8%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	16.7%	16.7%	33.3%	12.5%	8.3%	12.5%	0.0%	0.0%
	11~15 년	25.5%	15.4%	11.5%	15.4%	26.9%	23.1%	3.8%	3.8%	0.0%
	16~20 년	23.5%	16.7%	8.3%	33.3%	16.7%	16.7%	4.2%	4.2%	0.0%
	21 년 이상	15.7%	31.3%	6.3%	31.3%	18.8%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%

〈부록표-27〉 분야별 핵심 과제 : 전문인력 양성 및 지원 2순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용							
			실태조사 및 DB 구축	예술인 복지재단 여성부서 전담부서 설치	성평등 문화정책 전문인력 양성	문화 기획자 양성 프로그램 개발/지 원	양성평등 교육 네트워크 활성화	젠더 문화센터 연구 설립	젠더 문화 소모임/ 지역 네트워크 활성화	기타
전체		102	7	5	23	24	27	3	11	2
		100%	6.9%	4.9%	22.5%	23.5%	26.5%	2.9%	10.8%	2.0%
성별	남성	64.7%	6.1%	4.5%	25.8%	24.2%	24.2%	3.0%	10.6%	1.5%
	여성	35.3%	8.3%	5.6%	16.7%	22.2%	30.6%	2.8%	11.1%	2.8%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	7.1%	7.1%	14.3%	35.7%	7.1%	7.1%	21.4%	0.0%
	40 대	53.9%	7.3%	3.6%	21.8%	21.8%	27.3%	1.8%	12.7%	3.6%
	50 대	31.4%	6.3%	6.3%	28.1%	18.8%	34.4%	3.1%	3.1%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%	16.7%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	9.4%	7.5%	20.8%	18.9%	26.4%	3.8%	9.4%	3.8%
	교직원	15.7%	0.0%	6.3%	18.8%	25.0%	31.3%	6.3%	12.5%	0.0%
	공무원	6.9%	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	연구원	11.8%	8.3%	0.0%	33.3%	25.0%	25.0%	0.0%	8.3%	0.0%
	기타	6.9%	14.3%	0.0%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%
전문 분야	교육·강의 ·연구	28.4%	6.9%	6.9%	24.1%	17.2%	24.1%	0.0%	17.2%	3.4%
	문화예술 기획·제작	14.7%	6.7%	0.0%	20.0%	13.3%	26.7%	6.7%	26.7%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	6.5%	6.5%	17.4%	26.1%	32.6%	4.3%	4.3%	2.2%
	여성문화 ·여성정책	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	12.5%	0.0%	37.5%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
전문 활동 기간	1~5 년	11.8%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	25.0%	8.3%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	8.3%	4.2%	12.5%	29.2%	29.2%	0.0%	16.7%	0.0%
	11~15 년	25.5%	7.7%	7.7%	26.9%	11.5%	30.8%	0.0%	11.5%	3.8%
	16~20 년	23.5%	4.2%	4.2%	20.8%	33.3%	16.7%	4.2%	12.5%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	12.5%	6.3%	25.0%	12.5%	31.3%	6.3%	6.3%	0.0%

〈부록표-28〉 분야별 핵심 과제 : 젠더감수성 및 선순환 효과 제고 1순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용						기타
			여성 문화 콘텐츠 개발/활용	여성 문화와 연계한 지역 활성화 프로그램 개발	미디어 젠더 감수성 평가 시스템 개발 및 활용	교과과정 젠더 감수성 평가	교사 대상 젠더 감수성 교육 이수 의무화	젠더 정책 지식 플랫폼 구축	
전체		102	19	14	13	22	20	13	1
		100%	18.6%	13.7%	12.7%	21.6%	19.6%	12.7%	1.0%
성별	남성	64.7%	21.2%	13.6%	13.6%	24.2%	12.1%	15.2%	0.0%
	여성	35.3%	13.9%	13.9%	11.1%	16.7%	33.3%	8.3%	2.8%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	21.4%	0.0%	21.4%	7.1%	35.7%	14.3%	0.0%
	40 대	53.9%	23.6%	14.5%	7.3%	23.6%	20.0%	9.1%	1.8%
	50 대	31.4%	9.4%	18.8%	18.8%	21.9%	12.5%	18.8%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	18.9%	15.1%	13.2%	24.5%	15.1%	11.3%	1.9%
	교직원	15.7%	6.3%	12.5%	12.5%	25.0%	37.5%	6.3%	0.0%
	공무원	6.9%	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%
	연구원	11.8%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%
	기타	6.9%	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%
전문 분야	교육·강의·연구	28.4%	20.7%	6.9%	10.3%	20.7%	17.2%	20.7%	3.4%
	문화예술 기획·제작	14.7%	13.3%	20.0%	6.7%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	15.2%	17.4%	15.2%	28.3%	13.0%	10.9%	0.0%
	여성문화·여성정책	2.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	37.5%	12.5%	12.5%	0.0%	12.5%	25.0%	0.0%
전문 분야 활동기간	1~5 년	11.8%	25.0%	0.0%	25.0%	33.3%	8.3%	8.3%	0.0%
	6~10 년	23.5%	25.0%	8.3%	4.2%	20.8%	25.0%	16.7%	0.0%
	11~15 년	25.5%	15.4%	11.5%	15.4%	19.2%	15.4%	19.2%	3.8%
	16~20 년	23.5%	12.5%	25.0%	4.2%	25.0%	29.2%	4.2%	0.0%
	21 년 이상	15.7%	18.8%	18.8%	25.0%	12.5%	12.5%	12.5%	0.0%

〈부록표-29〉 분야별 핵심 과제 : 젠더감수성 및 선순환 효과 제고 2순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용						기타
			여성 문화 콘텐츠 개발/활용	여성 문화와 연계한 지역 활성화 프로그램 개발	미디어 젠더 감수성 평가 시스템 개발 및 활용	교과과정 젠더 감수성 평가	교사 대상 젠더 감수성 교육 이수 의무화	젠더 정책 지식 플랫폼 구축	
전체		102	14	21	13	19	23	10	2
		100%	13.7%	20.6%	12.7%	18.6%	22.5%	9.8%	2.0%
성별	남성	64.7%	16.7%	27.3%	9.1%	12.1%	25.8%	7.6%	1.5%
	여성	35.3%	8.3%	8.3%	19.4%	30.6%	16.7%	13.9%	2.8%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	0.0%	14.3%	7.1%	28.6%	35.7%	14.3%	0.0%
	40 대	53.9%	14.5%	23.6%	12.7%	18.2%	16.4%	10.9%	3.6%
	50 대	31.4%	18.8%	18.8%	12.5%	15.6%	28.1%	6.3%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	0.0%	33.3%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	13.2%	20.8%	9.4%	18.9%	26.4%	7.5%	3.8%
	교직원	15.7%	12.5%	12.5%	25.0%	18.8%	12.5%	18.8%	0.0%
	공무원	6.9%	0.0%	42.9%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%
	연구원	11.8%	8.3%	25.0%	0.0%	16.7%	25.0%	25.0%	0.0%
	기타	6.9%	42.9%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
전문분야	교육·강의·연구	28.4%	13.8%	13.8%	10.3%	24.1%	17.2%	17.2%	3.4%
	문화예술 기획·제작	14.7%	6.7%	20.0%	13.3%	20.0%	20.0%	13.3%	6.7%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	17.4%	23.9%	13.0%	13.0%	28.3%	4.3%	0.0%
	여성문화·여성정책	2.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
	기타	7.8%	12.5%	37.5%	12.5%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%
전문활동기간	1~5 년	11.8%	0.0%	0.0%	25.0%	41.7%	16.7%	16.7%	0.0%
	6~10 년	23.5%	8.3%	25.0%	12.5%	25.0%	20.8%	8.3%	0.0%
	11~15 년	25.5%	15.4%	30.8%	7.7%	15.4%	19.2%	7.7%	3.8%
	16~20 년	23.5%	25.0%	12.5%	16.7%	0.0%	29.2%	12.5%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	12.5%	25.0%	6.3%	25.0%	25.0%	6.3%	0.0%

〈부록표-30〉 분야별 핵심 과제 : 여성 문화예술인 고용 확대 및 입지 안정화 1순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용						기타
			고용정보 네트워크 구축	직장 내 여성 문제 소통창구 설치	젠더 정책 정보 플랫폼 구축	여성 인력 활당제/ 인센티브 제도 구축	성평등 전담부서 /정책관 설치	문화 작업장 내 소통창구 설치 지원사업	
전체		102	27	21	16	20	10	7	1
		100%	26.5%	20.6%	15.7%	19.6%	9.8%	6.9%	1.0%
성별	남성	64.7%	28.8%	18.2%	15.2%	19.7%	9.1%	7.6%	1.5%
	여성	35.3%	22.2%	25.0%	16.7%	19.4%	11.1%	5.6%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	14.3%	28.6%	21.4%	14.3%	21.4%	0.0%	0.0%
	40 대	53.9%	30.9%	20.0%	16.4%	20.0%	7.3%	3.6%	1.8%
	50 대	31.4%	25.0%	18.8%	12.5%	18.8%	9.4%	15.6%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	16.7%	0.0%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	26.4%	20.8%	24.5%	20.8%	1.9%	5.7%	0.0%
	교직원	15.7%	25.0%	12.5%	0.0%	25.0%	18.8%	12.5%	6.3%
	공무원	6.9%	14.3%	42.9%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%
	연구원	11.8%	25.0%	25.0%	16.7%	8.3%	25.0%	0.0%	0.0%
	기타	6.9%	42.9%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%
전문분야	교육·강의·연구	28.4%	24.1%	17.2%	10.3%	20.7%	13.8%	10.3%	3.4%
	문화예술 기획·제작	14.7%	13.3%	20.0%	26.7%	20.0%	13.3%	6.7%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	28.3%	19.6%	17.4%	21.7%	6.5%	6.5%	0.0%
	여성문화·여성정책	2.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	50.0%	37.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
전문야 활동 기간	1~5 년	11.8%	41.7%	50.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	29.2%	33.3%	16.7%	8.3%	12.5%	0.0%	0.0%
	11~15 년	25.5%	15.4%	15.4%	23.1%	26.9%	15.4%	3.8%	0.0%
	16~20 년	23.5%	25.0%	12.5%	20.8%	29.2%	4.2%	4.2%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	31.3%	0.0%	6.3%	18.8%	12.5%	31.3%	0.0%

〈부록표-31〉 분야별 핵심 과제 : 여성 문화예술인 고용 확대 및 입지 안정화 2순위

(단위: 개, %)

구분		전체	응답 내용						기타
			고용정보 네트웍 구축	직장 내 여성 문제 소통창구 설치	젠더 정책 지식정보 플랫폼 구축	여성 인력 활용제/ 인센티브 제도 구축	성평등 전담부서 /정책관 설치	문화 작업장 내 소통창구 설치 지원사업	
전체		102	15	21	22	13	12	18	1
		100%	14.7%	20.6%	21.6%	12.7%	11.8%	17.6%	1.0%
성별	남성	64.7%	15.2%	19.7%	21.2%	10.6%	9.1%	22.7%	1.5%
	여성	35.3%	13.9%	22.2%	22.2%	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%
연령	20 대	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30 대	13.7%	21.4%	14.3%	35.7%	7.1%	14.3%	7.1%	0.0%
	40 대	53.9%	12.7%	23.6%	14.5%	12.7%	9.1%	25.5%	1.8%
	50 대	31.4%	15.6%	15.6%	28.1%	15.6%	15.6%	9.4%	0.0%
	60 대 이상	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
직업군	문화기획자	5.9%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	33.3%	16.7%	0.0%
	문화예술 창작자	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술 기관 종사자	52.0%	17.0%	18.9%	22.6%	11.3%	13.2%	17.0%	0.0%
	교직원	15.7%	0.0%	31.3%	31.3%	6.3%	6.3%	18.8%	6.3%
	공무원	6.9%	14.3%	14.3%	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%
	연구원	11.8%	25.0%	16.7%	16.7%	8.3%	8.3%	25.0%	0.0%
	기타	6.9%	14.3%	28.6%	14.3%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%
전 문 분 야	교육·강의 ·연구	28.4%	13.8%	24.1%	31.0%	6.9%	3.4%	17.2%	3.4%
	문화예술 기획·제작	14.7%	26.7%	13.3%	6.7%	13.3%	13.3%	26.7%	0.0%
	문화예술 창작활동	1.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	현장스텝	1.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	문화예술활동 행정·재정 지원	45.1%	13.0%	23.9%	21.7%	10.9%	15.2%	15.2%	0.0%
	여성문화 ·여성정책	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	기타	7.8%	12.5%	0.0%	12.5%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%
전 문 분 야 활 동 기 간	1~5 년	11.8%	8.3%	25.0%	16.7%	41.7%	8.3%	0.0%	0.0%
	6~10 년	23.5%	8.3%	16.7%	33.3%	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%
	11~15 년	25.5%	23.1%	23.1%	7.7%	7.7%	11.5%	26.9%	0.0%
	16~20 년	23.5%	12.5%	12.5%	16.7%	8.3%	12.5%	33.3%	4.2%
	21 년 이상	15.7%	18.8%	31.3%	37.5%	0.0%	6.3%	6.3%	0.0%

부록-4: 성평등 문화정책 관련 추가 제언

〈부록표-32〉 성평등 문화정책 관련 추가 제언

1	젠더감수성이 성인이 되어서 바로 생길 수 있는 게 아니라고 봄. 성장과정에서 갖게 되는 가치관의 하나인만큼 어린 시절부터, 또한 어린 아이들을 교육하는 교육자들이 먼저 갖추어야 할 것 -> 때문에 관련 교육 사업이 우선시 될 필요가 있겠음.
2	불평등 해소를 위한 전담소통창구 설치 지원등이 가장 효율적이라고 생각합니다
3	대학 내에서의 성평등 교육 강화 및 성인지 정책 연구 지원 강화
4	성평등정책은 문화정책 뿐 아니라 대한민국 전 국가적으로 전 국민 대상으로 민주시민의 요건으로서 학습해야 할 영역임. 문화예술분야 미투가 활발하다고 거기에 한정할 것이 아니라 개개인이 다 소중하고 존중받아야 한다는 자존감 + 생물학적 성을 넘어서 모든 성이 중요하다는 젠더 감수성까지 시민교육일환으로 전개되어야 함. 해외에선 기업 투자에서조차 젠더렌즈가 강조되는 바, 민주발전을 위한 아젠다로서 젠더 감수성이 키워드가 될 수 있도록 전 국가적 차원의 캠페인 및 예산 지원, 입법화 노력이 병행되어야 함
5	설문구성이 현재 문화부에서 해결해야 할 문제로 이미 설정된 시책과제 중심으로(ex. 여성예술가 인력고용 등...)이 문제가 성폭력, 젠더 문제와 얼마나 연관 있는지 의구스러움) 설정되어 있어 근본적인 한계를 느낍니다. 그리고 젠더문제와 성폭력 문제를 혼합하여 대처하는 방식이 매우 부적절해 보입니다.
6	초점을 매우 잘못 잡은 설문. 이미 문화예술분야의 거의 모든 분야는 여초현상이 매우 심각. 물론 early career 단계에 비해 mid-career나 late-career에서의 여성인력비율이 상대적으로 떨어지는 것은 사실이나, 이 또한 외국의 사례를 볼 때 점진적으로 해결될 것으로 전망. 더구나 점차 관리직 성격을 띄게 되는 mid-, late- career level에서 여성인력비율의 상대적 감소를 문화예술계내의 문제만으로 접근하면 문제해결을 위한 큰 그림을 놓치게 되고 부작용만 일으킬 가능성이 높음. 현재 문화예술계 내에서 가장 문제가 되는 것은 연희단 거리패내 일련의 성폭력 사태에서 보듯 문화예술의 교육, 훈련이 여전히 도제식에 크게 의존하고 있다는 것. 거기에서 우리나라 특유의 위계질서 중시문화가 이러한 도제식 교육/훈련의 장점보다는 폐해를 더 부각시키고 있다는 것. 그러나 본 설문에서 이러한 교육, 훈련 시스템에 대한 고민은 어디에서도 찾아 보기 힘들. 오히려 다른 분야에서의 문제접근 및 해결방식을 아무 고민없이 앞에 "문화" 혹은 "문화예술분야"만 붙여놓고 "복불"해놓은 매우 성의없고 형식적인 질문들로 구성. 다른 문항들도 모두 그렇지만, 예를 들어 20번 문항의 경우, 설문제작자가 과연 우리나라 문화기업들(혹은 문화관련작업장)의 실상을 조금이라도 이해하고 만든 안들인지 매우 의문.
7	문화예술계에 성불평등이 존재해 왔다고 특별히 생각하지 못했으나 미투운동을 통해 알게 되었음. 따라서 특별한 사람들의 행태였던것으로 판단되므로 모든 정책은 양성평등을 위한 정책이어야 하며, 사회문화 전반에 인식이 개선될 수 있도록 하는 정책이 필요할 것으로 사료됨

8	성희롱 성추행 성폭력에 관련된 가해자들에 대해 불관용의 원칙이 적용되어야 한다고 봅니다. "합의"는 상하 관계에서 절대 불가능한 개념임을 문화계가 인식함으로써 가해자들의 입지를 없애야 합니다.
9	문화예술분야에서 여성이 차지하는 비율이 남성에 비해 상당히 높은 것으로 판단, 그럼에도 불구하고 문화예술분야 여성인력 할당제 도입 및 관련 분야 인센티브제도가 합리적인가에 대해서는 좀 생각해 볼 필요가 있음
10	공공기관 인력채용 시 성차별 금지를 위한 법적제도강화
11	성평등 문화에 대한 인문학강의(?)로 교육으로 인한 인식개선필요 홍보성 캠페인으로 일반인들의 의식개선
12	여성이 남성과 평등한 사회적 지위와 활동을 보장받으려면 가정과 병행하면서도 사회 생활을 원활히 할 수 있는 제도가 뒷받침되어야 결혼과 출산을 병행할 수 있으며 능력을 발휘하고 승진하여 남성중심의 담론을 벗어날 수 있다고 봅니다. 단기적 안목의 접근이 아닌 보다 근본적인 정책과 해결이 필요해보입니다.
13	문화예술의 가치 창조를 위해 성을 이용하는 기성세대 예술인들의 인식이 우선 개선되어야 할 것이며, 이를 법적이거나 제도적으로 가둔다기 보다는 이에 대한 교화 교육이 필요하다고 생각됨. 성평등이라는 말 자체가 필요없는 말로써 인간은 성적이든 뭐든 평등하다고 생각하며 많이 개선되고 있다고 생각됨
14	우선, 경력단절 여성의 근본해결 대책이 시급하다. 성적으로 피할 수 없는 육아에 전념 한 후 사회생활을 하고 싶어 하는 여성에게 1~7년 정도는 상황에 따라 굉장히 치명적인 약점이 된다. 이것은 곧바로 승진과 급여로 연결되며, 절대 따라 잡을 수 없다. 자력으로 자립하고, 지위에 오를 수 있는 환경구축이야말로 자연스럽게 성차별의 본질을 해결할 열쇠라고 본다. 따라서, 막연한 정책수립과 홍보같은 개도보다는 작지만 현실적이고 실현가능한 실천과제 중심의 과제와 지속연속성을 담보할 자원 마련이 필요하다고 본다.
15	성평등의 문제에 대하여 양성평등의 차원에서의 접근이 요구되고, 형식적 균형 보다는 실질적 균형의 유지와 함께 적대적 인식 하의 남성 혐오 보다는 사회 공존주체로서의 남녀 성평등 사고로의 인식 전환을 통해 사회통합 기반의 조성과 적대적 성평등 의식 및 향후 남녀 역차별 위험성의 방지에 초점을 맞춘 미래지향적 정책 수립의 필요성이 강조될 필요가 있음.
16	여전히 여성에 대한 차별이 존재하지만 성평등 문화정책이 여성만을 위한 것으로 인식되지 않게 하는 정책. 권력의 관계에서 약자의 권리 보호하고 획득하게 하는 정책이 마련되어야 할 것임.
17	문화재단의 직원 비율을 보면 지원자의 상당수가 여성 비율이 높다(여초현상). 그러나 승진의 기회는 여성보다는 남성에게 편중되는 현상이다. 특히 이런 현상은 고위직 승진에서 두드러진다. 문화예술계에도 만연하게 퍼져있는 남성 지도자설~
18	다만 문화정책만 변화해서 성평등이 이뤄지긴 어렵기에 사회전반적인 인식과 젠더감수성의 변화를 어떻게 만들어낼지에 대한 깊은 고민이 더 필요한 설문같습니다. 설문 에 원하는 답이 정해져 있는 느낌을 받았습니다.
19	인센티브
20	열악한 지역현장 문화시설 등에 대한 깊이있는 성인지 교육, 성폭력 실태조사 필요
21	고발 및 사후조치에 대해 안심할 수 있는 시스템 적인 대책

22	문화예술기관이나 단체에 대한 성평등 교육이 필요함
23	여성이 많이 참여하는 조직의 대화 및 행동에 관한 올바른 교육사업
24	성평등 정책은 가치관과 의식의 전환이 필수적으로 요구됨으로 문체부가 컨트롤타워를 하되 교육부 및 기타 관련부처와 체계적으로 연계하여 진행하는것이 타당하리라 보여짐
25	성평등 문화정책의 수혜 대상이 여성으로만 한정할 경우 정책추진 과정에서의 역풍이 예상되는 만큼 성평등이 문화계에 만연하고 있는 다양한 구조적 불평등 - 남녀갈등을 넘어 지위와 권력에 따른 불평등의 해소 차원에서 다루어질 필요가 있음.
26	본인의 활동분야 내에서는 고용이나 정책에 대한 차별등은 크게 없으나, 분야를 바라보는 외부의 시선이 왜곡되는 상황을 여러차례 경험했음. 잘못된 젠더의식에 대한 전반적인 교육이나 인식개선을 위한 방안이 필요해보임. 예) 서울-뉴욕 홍보 포스터에 한복입은 여성이 등장했는데, 웃고름에 손을 올리는 실루엣을 보고 속을 들여다보는 것 같다 서울을 여성을 매매의 대상으로 본다는 등의 일부 왜곡된 반발로 결국 서울뉴욕 홍보포스터에 전통문화유산인 한복이미지는 최소화되고, 치명적인 이미지 손상을 입게 되었다.
27	문화관련 기업/기관의 경우, 정부의 시책으로 교육 의무화를 통해 성평등 문화정책을 어느정도 각인할 수 있지만, 일반 예술인들의 경우, 집단적 교육이 불가능함으로, 협회차원의 교육 또는 예술인 중등교육, 넓게는 초중고 교육에 젠더 감수성 교육을 강화 해야 된다고 생각함
28	“여성***”으로 여성에게 초점 맞춰지고 집중되어 오히려 고립되어버리는 정책이 아닌, 진정한 성평등을 위한 정책이 만들어져야 한다
29	여성문화전문인력 양성 프로그램개발.
30	시민들이 직접 전시에 참여 젠더, 성평등 등 주제에 대해 공감하고 참여할 수 있는 프로그램을 추진, 문화예술분야 연계한 교육 체험 등 참여프로그램을 추진
31	문화예술인 전체에 대한 성평등 교육이 필요하고, 특히 이 분야의 행정공무원의 인식 변화 시급
32	평등이 오인되어 여성인권에만 치중되는 정책은 오히려 역효과가 나타날 우려가 있음. 양성평등에 대한 개념정립을 기반으로 한 진정한 의미의 평등이 실현되는 정책이 기초법에서 부터 실효화 되기 까지 많은 실험이 필요함
33	도시재생 사업 중 물리적인 사업은 남성이, 프로그램적인 사업에는 여성이 상대적으로 많은 활동들을 하고 있는데, 역지로 비율을 맞추는 것 보다는 서로의 활동분야에서 특성을 살릴 수 있는 방안을 모색하는 것이 좋을것 같음.
34	성평등 의무교육 확대
35	이분법의 젠더정책보다 불합리한 위계구조의 개선정책이 필요
36	꼭 필요한 문화정책이지만, 효율적으로 정책 입안, 집행하기가 쉽지 않은 만큼, 잘 준비되고 실행되기를 바랍니다. '성평등 문화정책'을 실제로 구현할 수 있는 문화예술 프로그램(공연, 축제 등)도 지역별로 많이 필요할 것입니다.
37	남녀가 다 같이 평등하게 수혜를 받을 수 있는 정책을 펼쳐주셨으면 합니다.
38	여성만 앞세우지말고 남성에 대한 복지도 만들어주세요
39	성평등 문화정책 시스템이 안정화 되기 위해서는 성별을 떠나 기획 및 제작능력에 의

	한 투명한 문화예술 지원정책이 필요함, 프로세스에 투명화가 중요함.
40	조직내에 성희롱 상담소 운영과 담당자를 지정하고 있음
41	성평등 관련 다양한 문화예술교육프로그램 개발 및 지원
42	문화예술분야 대학교수 상대 젠더감수성 함양하는 프로그램 설계하여 필히 이수하도록 강제 조치해야 함
43	여성종사자들의 직업안정성 보장을 위한 지원체계구축

참여 연구진

연구책임 : 류정아 (한국문화관광연구원 선임연구위원)

부분집필 : 김준호 (이안전락컨설팅 대표)

김지은 (서울대학교 인류학 박사 수료)

김희정 (서강대학교 신문방송학 석사)

정다애 (한양대학교 관광학 석사)

정찬영 (한양대학교 관광학 박사)

자문위원 : 고은하 (DEEP Korea 대표)

김효선 (여성신문사 사장)

문현아 (서울대 국제학연구소 연구원)

이수연 (여성정책연구원 선임연구위원)

이혜경 (문화체육관광부 성평등문화정책위원회 위원장)

최혜자 (문화디자인자리 대표)

성평등 문화정책 현황 및 발전방안

발 행 인 김 정 만

발 행 처 한국문화관광연구원

서울시 강서구 금남화로 154

전화 02-2669-9800 팩스 02-2669-9880

<http://www.kcti.re.kr>

인 쇄 일 2018년 7월 31일

발 행 일 2018년 7월 31일

인 쇄 인 더크리홍보 주식회사

ISBN : 978-89-6035-717-4 93300