

2021년
대상별 맞춤형
양성평등 교육
표준강의안



CONTENTS

01	개요 1
	1. 주요내용
	2. 배경 및 목적
	3. 구성
02	추진현황 5
	1. 추진방법
	2. 추진실적
03	매뉴얼
	1. 기업 종사자 13
	2. 관광 종사자 45
	3. 사회복지 종사자..... 60
	4. 언론 종사자 81
	5. 마을리더..... 106



2021년 대상별 맞춤형
양성평등 교육 표준강의안

01

개 요

1. 주요내용

- 사업명 : 대상별 맞춤형 양성평등 교육 표준강의안 개발
- 주요내용
 - 지역 및 대상별 특성에 맞는, 현장에서 적용 가능한 5종의 표준강의안 제작함
 - 기업·관광·사회복지·언론 분야 종사자 및 마을 리더 대상 1시간 기준 강의임
 - 양성평등 의식향상을 위한 성인지 관점 이해, 조직문화 개선, 젠더 이슈 등 분야별 맞춤형 내용으로 구성함
 - 연구진 회의, 서면감수, 자문회의, 시범강의 등을 통한 전문가 및 관련 분야 종사자들의 의견 취합 및 반영함

2. 배경 및 목적

- 현재 제주지역은 한국양성평등교육진흥원, 교육 활동 추진단체 및 강사별로 개발한 양성평등 교육안을 사용하고 있으나 도민의 공감을 얻기에는 부족함
- 전문강사의 역량에 따른 교육내용의 편차 최소화 및 균질성 확보가 필요함
- 교육 대상 및 제주지역의 특성을 반영한 대상별 맞춤형 강의를 통해 양성평등의식 확산에 기여하고자 함

3. 구성

- 대상별 맞춤형 양성평등교육 표준강의안 매뉴얼은 다음과 같이 구성되어 있음
 - (교육목표) 해당 교육에 대한 목표를 기술함
 - (교육내용) 강의안의 목차를 보여주고 해당 슬라이드에 대한 간단한 설명을 제시함
 - (세부내용) 슬라이드별 주요내용과 강의에 참고할 수 있는 참고자료를 제시하였으며, 강의 진행 시 도움이 될 수 있는 정보를 제시함



2021년 대상별 맞춤형
양성평등 교육 표준강의안

02

추진현황

1. 추진방법

- 집필진 회의를 총 7회 진행하여 집필 주제 선정 및 강의안 작성 방안, 수정 사항 등을 논의함
 - 집필진 회의를 통해 진행된 1차 강의안을 바탕으로 서면으로 각 분야별 전문가 감수를 진행함
 - 전문가 감수를 통해 각 집필진이 내용을 보완하였으며, 각 분야별 실무진과 자문회의를 진행하여 강의안에 대한 실무진의 의견을 수렴함
 - 또한 각 분야별 종사자를 대상으로 시범강의를 진행하여 만족도 및 효과성을 측정하였으며, 시범강의 의견을 통해 강의안의 내용을 보완함
 - 집필진의 최종 결과물을 바탕으로 센터 내에서 연구진의 내용 검수 및 보완을 진행함

- 집필 및 강의안 개발 지원

연번	성명	소속 및 직위	집필 분야	비고
1	이윤아	인스에듀 강사	관광 분야	집필진
2	안소연	뜨락 사무국장/ 폭력예방 통합교육 전문강사	사회복지 분야	
3	양윤전	서강노무법인 노무사/ 폭력예방 통합교육 전문강사	기업 분야	
4	고명희	전) 제주여성인권연대 대표	마을 리더	
5	오보람	제주양성평등교육센터 팀원	언론 분야	
6	문채수연	제주양성평등교육센터 센터장	총괄, 원고 수정 및 보완	연구진
7	안현주	제주양성평등교육센터 사무보조원	원고 수정 및 편집	

○ 집필진 회의

회차	일시	참석	내용
1차	3.25(목)	이윤아, 양윤전, 안소연, 오보람, 문채수연(총5명)	-그룹별 담당 집필진 확정 -강의안 계획서 작성 후 제출 요청
2차	4.21(수)	이윤아, 고명희, 양윤전, 안소연, 오보람, 문채수연(총6명)	-교육 대상별 특성 공유 및 검토 -대상별 맞춤형 교수학습계획(안) 논의 및 피드백
3차	4.28(수)	이윤아, 고명희, 양윤전, 안소연, 오보람, 문채수연(총6명)	-수정 강의안 계획서 논의 및 피드백 -강의 매뉴얼 및 강의안 작성에 따른 논의
4차	5.28(금)	이윤아, 양윤전, 안소연, 오보람, 문채수연(총5명)	-대상별 표준강의안 수정 사항 논의 -표준강의안 작성 방안 논의
5차	6.17(목)	이윤아, 고명희, 양윤전, 안소연, 오보람, 문채수연(총6명)	-강의 매뉴얼 및 강의안 작성에 따른 논의 -집필 등 강의안 작성 추진 일정 논의 등
6차	7.9(금)	이윤아, 고명희, 양윤전, 안소연, 오보람, 문채수연(총6명)	-대상별 표준강의안 수정 사항 논의 -1차 강의안 최종 집필 완료 및 제출
7차	8.6(금)	이윤아, 고명희, 양윤전, 안소연, 오보람, 문채수연(총6명)	-1차 강의안 서면감수 의견 전달 -향후 수정방안 논의

○ 강의안 서면감수

- 일시 : 2021. 7. 23 ~ 7. 28
- 내용 : 각 분야별 강의안 전문가 서면감수

○ 자문회의

- 일시 : 2021. 8. 27(금) 10:00 ~ 13:00
- 내용 :
 - 대상별 표준강의안 작성 공유를 통한 각 분야별 현장 실무자 의견 수렴
 - 연구진 및 각 분야 실무자 참여

○ 시범강의

- 내용 : 분야별 기관 종사자 대상 시범강의 진행

일자	분야	대상
9. 23	기업	엠제이 직원
9. 16	관광	그라벨호텔 직원
10. 14	사회복지	제주지역 사회복지사
9. 27	마을 리더	여성농업인센터 센터장
9. 27	언론	불교방송 직원

2. 추진실적

- 각 분야별 종사자 의견을 반영한 대상별 맞춤형 표준강의안 5종 제작을 완료함
 - 강의안 PPT 및 매뉴얼 제작을 통해 실제 제주지역 양성평등 교육에 활용 가능하도록 함



2021년 대상별 맞춤형
양성평등 교육 표준강의안

03

매뉴얼

기업 종사자 대상 양성평등 교육 매뉴얼

1. 교육목표	<ul style="list-style-type: none">• 직장 내 성차별 사례를 통해 성역할 고정관념을 이해한다.• 성평등한 조직문화를 위한 조직과 개인의 실천방안을 인식하고 설명할 수 있다.
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. 교육내용

1) 들어가기: 성평등 교육의 필요성과 동기 부여

2) 면접 상황에서의 성차별 사례

- 채용과정에서 성별에 따라 달라지는 면접 질문과 대답에 대한 문제제기
- 최근 이슈가 되고 있는 면접 내 성차별과 사회적 변화를 설명
- 면접 매뉴얼과 노동권 및 구직자의 인권에 대한 이해

3) 취직한 상황에서의 성차별 사례

- 사례로 이해하는 직장 내 성역할 고정관념(예시: 채용, 배치, 교육 등)
- 직장 내 성역할 고정관념과 성차별에 대한 이해
- 성별 고정관념이 성차별로 이어지는 양상을 이해

4) 차별을 멈추기 위한 ‘성인지 감수성’

- 성차별을 인지하는 ‘성인지 감수성’ 함양하기
- 노동시장 내 성차별 현실에 대한 인식 제고

5) 당당하게 요구할 수 있는 ‘우리의 권리’

- 직장 내 성차별 경험에 대해서 노동자의 권리를 법으로 보장하고 있음을 설명
- 근로기준법 및 양성평등기본법 등 관계 법령들의 내용을 설명
- 조직 내 성평등 문화를 위해 적극적으로 노력해야 함을 설명

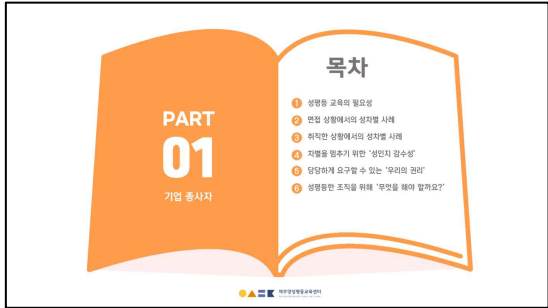
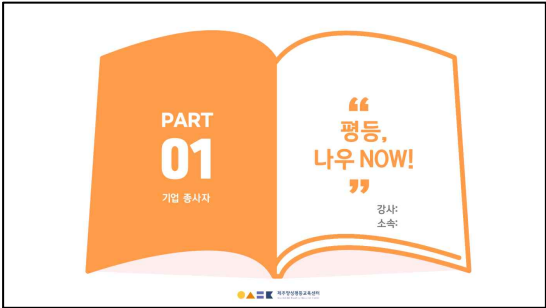
6) 마무리: 성평등한 조직문화를 위한 개인과 조직의 실천방안

3. 세부내용

평등, NOW나우!

1) 들어가기: 성평등 교육의 필요성과 동기 부여

□ 슬라이드 1



【주요내용】

- 지금, 여기에서, 우리가, 평등을 실천해야하는 주체임을 주지시키며 강의를 시작함
- 지속가능발전목표들에 대한 아이콘(이미지)을 보여주면서 '성평등'과 '성인지 감수성'을 길러야 하는 이유에 대해서 설명함
- 2015년 제70차 UN 총회에서 2030년까지 달성하기로 결의한 의제인 지속가능발전목표(SDGs : Sustainable Development Goals)는 지속가능발전의 이념을 실현하기 위한 인류 공동의 17개 목표로, 여기에 Gender Equality 즉, 성평등이 포함되어 있음을 설명함
- '성평등'은 우리가 추구해야 할 가치이며, 이를 위한 '성인지 감수성'을 길러야 함을 강조함
- 우리가 교육을 받는 이유와 목적을 명확하게 하고 특별히 기업대상 강의인 만큼 최신 트렌드 ESG 경영 및 인권경영 등에 대한 기업의 책임에 대해 설명함

※ ESG 및 인권경영에 대한 참고자료

기업의 비재무적 요소인 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance) 등을 일컫는 'ESG'가 최근 글로벌 경제의 이슈로 등장했다. 기업의 재무적 성과만을 판단하던 전통적 방식과 달리, 요즘은 장기적 관점에서 기업 가치와 지속가능성에 영향을 주는 ESG 등의 비재무적 요소를 충분히 반영해 평가한다. ESG라는 용어가 처음 등장한 것은 2006년 유엔(UN)이 제정한 '유엔 책임투자원칙(페이지p.rinciples for Responsible Investment: PRI)'을 통해서였다. 당시 코피 아타 아난(Kofi Atta Annan) 유엔 사무총장은 책임투자원칙 안에서 투자 판단을 할 때의 관점으로 ESG를 제창했다. 유엔은 책임투자원칙을 제정하면서 투자자들이 어떤 기업에 대해 투자 의사 결정을 내릴 때 재무적 요소뿐만 아니라 환경 및 사회에 대한 책임, 지배구조 등 비(非)재무적 요소를 고려하도록 촉구했다. ESG는 기업의 역할이 커짐에 따라 경제적 기여만큼이나 사회적 기여에도 적극적으로 나서야 한다는 공감대가 형성되면서 날이 갈수록 그 중요성이 더해지고 있다. 특히 기후변화에 따른 자연재해, 코로나19 등으로 세계 경기가 크게 침체된 지난해를 기점으로 ESG는 거스를 수 없는 대세로 자리매김했다.

■ ESG란 무엇인가?

ESG는 환경(environment)과 사회(Social), 지배 구조(Governance)의 앞글자를 따말로, 기업의 비재무적인 성과를 평가하는 틀이다. ESG와 관련한 개념으로는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR), 지속가능성(Sustainability), 공유가치창출(Created Social Value), 기업 시민의식(Corporate Citizenship), 지속가능발전(Sustainable Development), Triple Bottom Line 등 다양하게 존재한다. ESG는 기업의 사회적 책임(CSR) 차원을 넘어 하나의 중요한 평가 및 투자 기준으로 고려되고 있다는 점에서 사회 공헌 활동과 분명히 구별된다. 기업들에 있어 ESG는 새로운 표준이자 생존 전략으로 자리잡았다. CSR이 이미지 개선을 위한 '선택'이었다면 ESG는 '필수'라는 말이 나오는 이유다. 환경이나 사회에 관해서 시선을 끌고 있는 또 하나의 키워드가 '지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)'이다. ESG는 SDGs와 근거가 유사하기도 하여 최근에는 세트로 주목받는 경향이 있다. 2015년 9월 UN은 지속가능발전 정상회의(UN Sustainable Development Summit)에서 SDGs를 새로이 채택했다. 특히, SDGs의 17개 목표 중 목표 5(성평등), 목표 8·12(지속가능성), 목표 13(기후변화 대응) 등은 기업의 ESG 활동과 직접적으로 연관되어 있어 주의 깊게 살펴볼 필요가 있다.

현재 ESG에 대한 표준 정의는 존재하지 않으며 평가 지표에 대해서도 각 평가기관 측의 판단으로 이루어지고 있다. 법령 등에 의해 정해진 기준도 없고, '세계 공통의

판단 기준이 없다'는 것이 일정한 인식이다. ESG에서는 다양한 사회문제에 대해 기업이 리스크를 인식한 후 어떤 전략에 의해 대응해 나갈지를 묻고 있다고도 할 수 있다. 예를 들면 자동차 제조회사가 CO2 삭감을 위해 전기자동차에 주력하는 등의 대처는 기업이 가진 기술이나 노하우를 활용한 해결 방법이다. ESG는 기업의 지속가능성과 사회적 영향을 측정하는 세 가지 관점에서 기업을 평가, 분석하고 잘 경영하는 기업에 투자하는 'ESG 투자'에도 활용되고 있다. ESG 투자는 친환경적이고 윤리적이며 지배구조가 바람직한 기업에 투자하는 것을 의미한다. 또한 투자하는 기업을 선택할 때 이윤 창출뿐 아니라 사회에 미치는 영향도 함께 평가하기에 미래세대를 위한 투자라고도 볼 수 있다.

ESG를 각 항목별로 좀 더 세부적으로 들여다보면 다음과 같다. 환경(Environment)에 해당하는 세부 항목들에는 기후변화 및 탄소배출, 대기 및 수질오염, 생물의 다양성, 물 부족, 폐기물 관리, 동식물보호, 토지이용, 에너지사용(신재생에너지), 원자재 채굴, 환경 관련 법 규제 위험, 재활용 등이 있다. 기업이 친환경적인 생산, 판매, 경영을 전개한다면 우리 사회 전체에 큰 도움이 될 것이다. / 사회(Social)에 해당하는 세부 항목들에는 고객만족, 데이터보호 및 프라이버시, 성별 및 다양성, 직원참여, 인권, 노동기준 등이 있다. 사회책임이 투자에 있어 중요한 이유는 기업의 지속적인 성장을 하기 위해서는 지속적 이윤획득이 가능한 환경이 필요하기 때문이고 사회적 책임 경영은 단순한 기부활동이 아닌 기업이 활동하는 물리적 사회적 환경을 적극적으로 책임지고 관리하는 것을 의미한다. / 지배구조(Governance)에 해당하는 세부 항목들에는 이사회 구성, 감사위원회 구조, 실적 악화로 직결되는 불상사의 회피, 부패 정도, 임원 성과, 보상 및 정치기부금과 내부고발자 제도 등이 있다.

■ ESG, 왜 중요한가?

ESG가 주목받는 이유는 표면적으로 기후 변화와 지속 가능 경영, 상생 등에 대한 관심의 부상이다. 'ESG'란 단어를 검색해서 뉴스를 찾아보면 그 옆에 '착한 기업'이라는 수식어가 붙는다. 그러니까 ESG를 실행하면 착한 기업이라는 것이다. 기업이 사회환원이나 착한 일을 할 수 있다. 실제로 많이 하기도 한다. 그런데 비단 착한 일 하자고 기업이 전사적으로 사업 방향을 틀겠는가. 기업이 환경을 보존하자고 많은 비용을 소요하면서 사업구조나 생산구조를 바꾸겠는가. 그렇지 않을 것이다. 그렇다면 왜 기업은 ESG에 집중하고 또 이렇게 무게를 두는 것일까. 기업은 장기적 시각에서 ESG를 실행해야 지속가능성을 확보할 수 있다고 판단한 것이다. 자연을 생각하고 기업경영의 투명성을 위한 변화가 아니라 생존과 지속가능성을 위한 기업들의 생존전략이다. 환경을 지키면서도 기업의 지속가능성을 유지하는 일, 소위 '두 마리 토끼를 다 잡아보자' 그것이 바로 ESG이다. 김영롱 머니투데이방송 앵커는 '출연히 어른이의 배낭여행'의 저자 임병완 씨의 말을 빌어 "(경제적 불평등과 사회적

양극화라는) 자본주의의 병폐를 자본으로 고치기에는 현재 ESG가 가장 좋은 아이디어일 듯하다"고 소개했다.

■ 세계적인 트렌드를 넘어 필수요건으로

최근 밀레니얼 세대에게 환경을 보호해야 한다는 의미의 '필환경'이나 사회적 문제는 매우 중요한 가치판단의 기준이 됐다. 밀레니얼 세대들은 투자 결정에서 ESG를 중요하게 여긴다. 이들은 친환경적이며, 윤리적이고 지배구조가 바람직하면서 사회에 긍정적인 영향을 주는 회사에 투자하길 희망한다. 실제 지난 2018년 모건스탠리 설문조사 결과에 따르면 밀레니얼 세대의 86%는 시장 평균 정도의 수익률을 목표로 한다면 ESG를 추구하는 자산에 투자하겠다는 의사를 밝혔고, 75%는 자신들의 투자가 환경에 영향을 줄 수 있다고 생각하는 것으로 조사됐다. 실제로 ESG의 급부상은 숫자로도 확인할 수 있다. 글로벌지속가능투자연합(GSIA)에 따르면 올해 기관투자가가 투자 의사 결정에 ESG를 고려하는 자금 규모는 지난해 말 45조 달러(약 5경 원)에 달한 것으로 추정된다. 2016년 22.8조 달러, 2018년 31조 달러에서 매년 늘어나고 있다. 이 가운데 주식, 채권을 제외한 대체투자시장 비중은 13~15% 수준인 것으로 알려졌다. 한국의 명목 국내총생산(약 1900조 원)의 세 배가 넘는 6000조 원에 달하는 자금이 ESG를 주제로 대체투자시장에 흐르고 있는 셈이다. 이처럼 세계적으로 ESG 투자에 대한 관심이 증가하고 있는 가운데 국내 자산운용업계에서도 최근 2~3년 동안 ESG 관련 펀드를 활발히 출시하고 있다. 국내에서 설정된 ESG 펀드 순자산 규모는 2020년 7월 기준 4168억 원으로 국내주식형 공모펀드의 1% 수준이라 아직 그 시장 규모는 미미한 편이지만, 최근 3년간 연평균 47% 이상의 가파른 성장률을 보인다. 최근 코로나19사태와 정부의 그린뉴딜 기조 속에 환경, 공중보건, 사회안전망, 취약계층 지원 등 환경 및 사회 이슈에 대한 투자자 관심이 증가하고 있어 국내 ESG 펀드 시장도 향후 더 성장할 것으로 예상된다.

세계 3대 자산 운용사중 하나인 블랙락이 기후 리스크를 외면한 기업에는 투자하지 않겠다고 밝히는 등 ESG 경영은 이미 거스를 수 없는 시류가 된 가운데, 이 같은 추세는 '바이든 시대'를 업고 더욱 가속화될 전망이다. 특히 금융 투자 업계에서는 조 바이든 행정부의 출범과 함께 ESG 펀드가 더욱 부상할 것으로 예측하고 있다. 앞서 조 바이든 미국 대통령은 ▲파리 기후 협약 재가입 ▲2050년까지 온실가스 배출량 제로(0) 달성 ▲청정에너지에 2조 달러 투자 등 친환경 정책에 역점을 둔 공약을 내세운 바 있다. 한국 정부도 탈탄소, 그린뉴딜 등 ESG 관련 어젠다에 정책 역량을 집중하는 모습이다. 또한 정부는 2030년부터 모든 코스피 상장사에 ESG 정보를 반드시 공시하도록 했다. 일단 올해부터 2025년까지 지속가능경영 보고서 자율 공시를 활성화하도록 하고, 2025년부터 2030년까지는 2조 원 이상의 코스피

상장사에, 2030년부터 모든 코스피 상장사에 적용된다. ESG가 일시적 유행이 아니라 지속적 트렌드로 자리잡을 것이란 관측이 나오는 이유다. ESG는 기업에만 해당되는 게 아니다. 최근 국제신용평가사 무디스가 한국의 ESG 신용영향 점수를 최고 등급인 1등급으로 평가했다. 독일, 스위스 등 11개 나라가 한국과 같은 1등급. 미국, 영국은 2등급. 일본, 중국은 3등급을 받았다. 코로나19 시대에 ESG는 금융시장 및 산업계에서 화두 중의 화두로 급부상했다. 과장이 아니다. 2021년 경영·소비·투자 등 경제 전반에 걸쳐 ESG라는 트렌드는 이제 일상이 됐다. 과거에는 이윤 극대화가 기업의 최고 미덕으로 여겨졌으나, 이제 '기업의 사회적 책임'과 '지속가능한(Sustainable) 경영'에 대한 관심이 커지고 있다. 만약 기업들이 ESG 경영을 소홀히 하면 사업 자체뿐만 아니라 신용등급, 규제 대응에 이르는 다양한 리스크들에 직면할 것이며, 결과적으로 투자자, 고객, 파트너사, 사회 등 핵심 이해관계자들로부터 신뢰를 잃게 될 것이다. 따라서 ESG 경영을 준비하고 실행하는 것은 시간이 흐를수록 선택사항이 아닌 필수적인 생존전략이 될 것이다.

-출처: 라이프인. 2021.02.12. 'ESG, 선택이 아닌 필수적인 생존전략' 이진백기자.
<http://www.lifein.news/news/articleView.html?idxno=11909>

※ 지속가능발전목표에 대한 참고자료

2015년 제70차 UN 총회에서 2030년까지 달성하기로 결의한 의제인 지속가능발전목표(SDGs : Sustainable Development Goals)는 지속가능발전의 이념을 실현하기 위한 인류 공동의 17개 목표로, 여기에 Gender Equality 즉, 성평등이 포함되어 있음.

강의자료에 나와있는 이미지는 총 17개에 대한 심볼이며, 세부 내용은 다음과 같음. 1) 빈곤종식 2)기아해결 3)건강과 복지 4)양질의 교육 5)성평등 6)깨끗한 물과 위생 7)지속가능한 청정에너지 8)좋은 일자리와 경제성장 9)산업, 혁신과 인프라 10)불평등 해소 11)지속가능한 도시와 공동체 12)지속가능한 소비-생산 13)기후변화 대응 14)해양생태계 15)육상생태계 16)평화,정의(를 위한) 강력한 제도 17)글로벌 파트너십. /이하 뉴스기사 참고

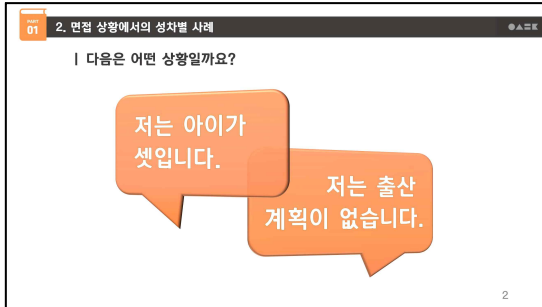
2015년 9월 27일 지속가능발전정상회의에서 사람, 지구환경, 번영, 평화 그리고 협력에 관한 범지구적 행동을 촉구하는 선언문인 '우리가 사는 세계의 변혁-지속가능발전을 위한 2030 의제'를 채택했다. 2030 의제에는 국제수준에서의 협력적이고 변혁적인 행동을 촉구하기 위해 범지구적으로 적용하고 실천할 수 있는 지속가능발전을 위한 통합적인 17개의 목표를 포함하고 있다. 이는 169개의 구체적인 세부목표(Targets)와 232개의 지표들로 이루어져 있으며, 2016년부터 203

0년까지 세계가 공통으로 추진해 나갈 목표를 지속가능발전목표(SDGs)라고 한다. SDGs는 2000년부터 2015년까지 극한 빈곤을 퇴치하기 위한 국제적 행동을 이끌었던 8개의 목표인 새천년개발목표(MDGs)를 기반으로 수립됐다. SDGs는 MDGs의 주요 목표였던 빈곤퇴치를 하나의 범주로 다루면서 글로벌 성장과 지구상 인류의 존속을 위한 보다 포괄적인 시각을 반영하고 있다. SDGs는 하나의 통합적 목표와 진행 과정에 대한 지표를 제공하면서 2030 의제를 성공적으로 이행하는데 중요한 역할을 할 것이며 향후 10년 동안의 글로벌 발전 의제와 유엔 회원국들의 국가 정책은 물론 적극적인 국제 협력을 이끌어 낼 것으로 기대된다.

-출처: e경제뉴스, 'UN이 추구하는 지속가능발전목표(UN Sustainable Development Goals: SDGs)란 무엇인가?' 2021년 7월 14일자.

2) 면접 상황에서의 성차별사례

□ 슬라이드 2



- 취직 면접에서 어떤 질문을 받았었는지 물어보면서 교육참여자들과의 라포를 형성함

※ 라포란?

강의를 시작할 때, 라포를 형성하는 것은 매우 중요함. 특히 성평등교육의 경우 무엇보다 스스로 차별을 인지하는 것이 중요하기 때문임. 단, 강의 도입부이기 때문에 면접에서 받았던 질문이 기억나는지, 내용이 무엇이었는지를 성별을 고려하며 질문하면서 교육참여자들이 스스로 대답하거나 면접 경험을 상기할 수 있도록 함.

- 면접 과정에서 성별에 따라 달라지는 질문에 대한 현실을 상기시킨 뒤, 다음의 슬라이드를 통해 ‘어떤 상황이었을 것 같은지?’ 혹은 ‘누구에게 했을 법한 질문인지?’ ‘누가 어떤 질문에 대답했는지?’를 물으며 강의를 시작함

【주요내용】

- 면접에서 성별에 따라 “저는 아이가 셋입니다.”를 자신 있게 말하는 성별도 있고, 결혼이나 출산 계획이 “무조건 없다”고 말해야 하는 상황에 놓이게 되는 성별도 있음
- 생계부양자가 남자라는 우리의 고정관념에 기대어 남성은 면접에서 자녀가 있다는 것을 강조하지만, 여성은 양육과 관련된 고정관념 때문에 면접 시 자녀 이야기를 하지 않음을 설명
- 면접 상황에서 왜 이런 일이 벌어져야 하는가? 직무에 대한 숙련도나 능력 외에 우리가 면접 상황에서 어필하는 것은 무엇인가?

※ 면접과정에서의 성차별 질문사례 추가자료

- ▷ 실제로 면접 과정에서 다음과 같은 성차별 질문을 하고 있음.
- 지원하신 업무는 여성이 하기 힘든 업무인데 할 수 있습니까?
- 출장을 자주 가야 하는데 애기를 봐줄 사람이 있습니까?
- 육아휴직 사용에 대해 어떻게 생각하십니까?(부정적인 답변을 유도하는 경우도 있음)

【Tip】

- 최근(2021년)에 이슈가 된 ○○제약 성차별 면접사례를 활용할 수 있음

※ 최근 ○○제약회사 면접 성차별 사례에 대한 뉴스기사 참고자료

제보자 ㄱ씨는 지난해 11월 신입사원 면접 자리에서 ○○제약의 인사팀장이 면접자 중 유일한 여성이었던 자신에게 ‘여성이라 군대에 가지 않았으니 남성보다 임금을 적게 받는 것에 대해 어떻게 생각하느냐’, ‘군대에 갈 생각이 있느냐고 묻는 등 성차별적 질문을 이어갔다고 폭로했다. 이후 ○○제약은 “면접관 중 한 명이 지원자에게 당사 면접 매뉴얼을 벗어나 지원자를 불쾌하게 만든 질문”이 있었다고 사과하고, 인사팀장을 보직 해임한 뒤 정직 3개월 처분했다. 하지만 ㄱ씨는 ○○제약이 사과문을 유튜브 영상에 ‘댓글’로 달고, 사과문에 ‘성차별’을 명시적으로 언급하지 않는 등 무성의하게 대응하고 있다고 보고, 공식 홈페이지를 통한 정식 사과를 요구하고 있다.

제보자 ㄱ씨는“○○제약의 면접이 명백한 성차별임을 국가를 통해 인정받고, (성차별 면접을 진행한) 기업에 처벌까지 내려지는 것을 보기 위해 민원을 넣었다. 이런 면접이 성차별이라고 (공식적으로) 인정이 되어야 다른 기업들도 조심할 것 같다”고 설명했다.

면접 과정에서 흔하게 벌어지는 성차별을 보다 효과적으로 규제할 수 있도록 대체입법을 마련하겠다는 목소리도 나왔다. 이날 기자회견에 함께한 장혜영 정의당 의원은 “고용 영역에서의 성차별은 방 안의 코끼리와 같다. 방 안에 코끼리가 들어앉아 있는데 아무도 손쓸 생각을 하지 않고 방치해온 것”이라며 “1987년에 만들어진 남녀고용평등법이 채용 성차별을 제대로 규제하지 못한다는 점이 명백해진 만큼 저와 정의당은 대체입법 마련에 적극적으로 매진하겠다”고 말했다.

-출처: 한겨레. ‘동아제약 성차별 면접 당사자, 고용부에 민원…성차별 인정 받을 것’(2021년 3월 15일자)

- 노동부에서는 성차별 면접을 근절하기 위하여 ‘표준면접가이드라인’을 제안하였고 현재 공공기관에서는 블라인드 채용을 시행하고 있음

※ 개방형 표준이력서 및 표준면접가이드라인 제작 및 보급

- ‘빈부격차·차별시정위원회’는 ‘용모와 나이를 중시하는 여성채용관행에 대한 개선방안’을 발표하였고, 개선방안으로 개방형 표준이력서(입사지원서) 및 표준면접가이드라인을 제시함.
- 표준이력서는 서류전형에서 직무와 무관한 성별이나 외모, 나이 등을 이유로 불이익을 받지 않도록 원칙적으로 사진을 부착하지 않도록 함. 또한, 기존에 있던 키, 몸무게, 나이 등의 기재란을 삭제한 이력서임.
- 현재(21년) 공공기관에 먼저 적용되었으며, 공공기관에서는 채용 면접 시 일정비율의 여성면접관을 배치할 수 있도록 지침.
- 표준면접가이드라인은 채용 시 성차별적 관행을 개선하기 위하여 기업에게 제시한 가이드라인임. 직무 중심의 ‘표준면접 가이드라인’과 ‘연령차별금지 가이드라인’을 제시하여 고용관행의 개선 방향을 제시하고 있음. 또한, ‘고용평등체크리스트’를 제작하여 자율적으로 진단과 개선을 추진 할 수 있도록 하였음.

-출처: 국정홍보처 보도자료 ‘용모, 나이 중시 여성채용 관행 개선방안 마련’(2006년 12월 28일자)

- 국가인권위원회(2012)는 면접관의 질문을 제한하는 독일법원의 사례를 제안한 바 있음

※ 면접관의 면접 질문을 제한한 ‘독일 사례’ 참고자료

면접 과정에서의 차별을 방지하기 위한 장치로 독일 법원은 채용면접에서 할 수 있는 질문을 제한하고 있습니다. 이를 토대로 국가인권위원회(2012)는 채용 면접에서 가능한 질문과 하면 안 되는 질문을 구분하여 적용할 수 있도록 보고서를 출간하였습니다. 질문의 종류는 성별, 나이, 학력, 외모 및 신체조건, 종교 및 신념, 질병과 장애 등, 가족관계 등 사생활, 임신출산 등, 전과 등의 항목으로 총 9가지 항목으로 구분되어있으며 본 강의안에 참고할 만한 부분을 발췌, 요약하면 다음과 같습니다.

- 1) 성별: 성별에 따라 다른 조건으로 질문하는 것을 금지
- 2) 외모 및 신체조건

- 직무를 수행할 수 있는 신체적 조건이 되는지 질문할 수 있음. (예: 승무원 암리치)
- 불가능한 질문: 키, 몸무게 등 업무와 관련 없는 신체 조건에 대한 질문 및 용모, 옷차림 등에 대한 언급 자체 불가.

3) 임신, 출산 등

- 임신, 출산 등에 대한 사항은 원칙적으로 불가함. 특히 현재 임신 여부, 향후 계획 등

-출처: 국가인권위원회(2012년) ‘기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사’

2) 취직할 상황에서의 성차별 사례

□ 슬라이드 3~4

01 3. 취직할 상황에서의 성차별 사례

I 누구의 일인가요?

손님이 방문했을 때 처음 응대하는 직원은?

손님에게 차를 가져가는 직원은?

외근 시 운전을 하는 직원은?

무거운 비품을 옮기는 직원은?

3

01 3. 취직할 상황에서의 성차별 사례

I 혼하게 하는 말

남자가 그 정도도 못 해?

여자치고는 잘 하네?

무슨 남자가 이렇게 말이 많아?

여자가 독하네. 그 자리까지 갈 걸 보면

여직원이 좋 못이야 분위기가 살지

남자가 육아휴직은 좋 ...

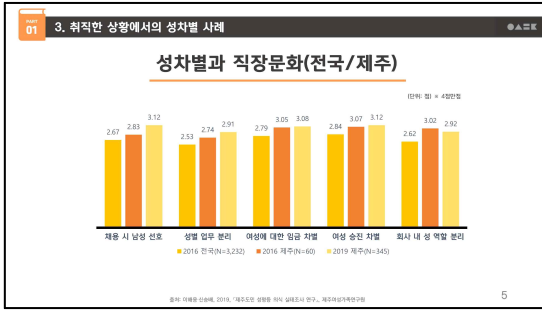
여자는 결혼하면 끝이지 뭐

4

【주요내용】

- 조직 내에서 성별 고정관념에 따라서 업무가 배분되고 있지는 않는지에 대해 질문하고, 인지할 수 있도록 함
- 여성과 남성 모두 성역할 고정관념에 대해 이야기해보도록 하며, 성차별 경험에 대한 통계자료를 통해 현실에 대한 인식을 제고할 수 있도록 함
- 성별 고정관념이나 성역할 고정관념은 너무 오랜 시간 쌓인 무의식의 결과로 당사자들은 스스로가 차별을 하고 있다고 인지하지 못하는 경우도 많고 차별인 줄 모르는 경우도 많다는 것을 인지시킴

□ 슬라이드 5



【주요내용】

- 제주지역의 직장인을 대상으로 진행한 ‘성차별 경험’에 대한 통계자료를 통해 성차별 경험을 하고 있음을 인지시킴
- 2016년과 2019년 통계자료의 비교를 통해 제주지역의 경우 오히려 2016년보다 성차별적인 환경이 조금 강화되었으며, 조직문화 개선이 필요함을 주지시킴
- (4점 척도 문항으로, 부정적 역코딩 작업을 통하여 평균 점수가 낮을수록 성차별적 직장환경임을 의미함)

【Tip】

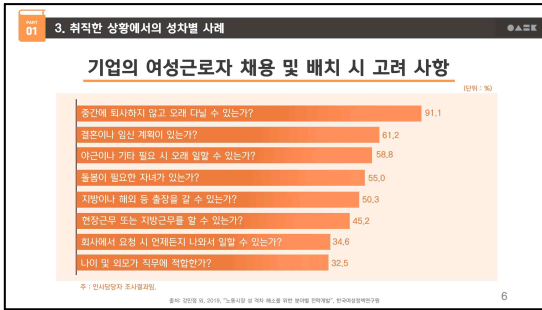
※ 제주도민 성평등의식 실태조사 연구 참고자료

‘채용 시 남성 선호’ 3.12점, ‘성별 업무 분리’ 2.91점, ‘여성에 대한 임금차별’ 3.08점, ‘회사 내 성역할 분리’ 2.92점, ‘임신, 출산 시 퇴사 강요 분위기’ 3.23점으로 모두 중간 점수(2.5점)보다 높게 나타났고, 성별, 연령별, 종사상 지위별 유의미하게 나타남.

2016년 전국/제주에 비해 거의 모든 항목에서 평균 점수가 높아 직장환경이 나아진 변화를 보이지만, ‘회사 내 성 역할 분리’와 ‘임신, 출산 시 퇴사 강요 분위기’는 (2019년의 경우) 2016년 전국보다는 높지만 2016년 제주보다는 하락하여 더 성차별적인 환경임을 알 수 있음.

-출처: 이해응신승배, 2019, 「 제주도민 성평등의식 실태조사 연구, 제주여성가족연구원

□ 슬라이드 6



【주요내용】

- 인사담당자를 대상으로 한 설문조사 결과에서 채용 및 배치 과정에서의 성차별 요인을 찾아보고, 항목이 가지고 있는 성역할 고정관념에 대해서 이해할 수 있도록 근거를 제시함

【Tip】

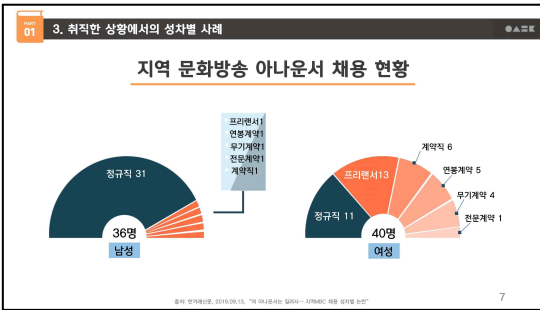
※ 인사관리 담당자 대상 설문조사 결과에 대한 참고자료

한국여성정책연구원(2019)이 인사관리 담당자를 대상으로 진행한 설문조사 결과 여성근로자를 채용하거나 배치할 때, 회사에서 중요하게 고려하는 사항에 대해 다음과 같이 응답함.

- 1) 중간에 퇴사하지 않고 오래 다닐 수 있는가 - 75.8%
- 2) 결혼이나 임신계획이 있는가? 61.2%
- 3) 야근이나 기타 필요 시 오래 일할 수 있는가? 58.8%
- 4) 돌봄이 필요한 자녀가 있는가? 55.0%
- 5) 지방이나 해외 등 출장을 갈 수 있는가? 50.3%
- 6) 현장근무 또는 지방근무를 할 수 있는가? 45.2%
- 7) 회사에서 요청 시 언제든지 나와서 일할 수 있는가? 34.6%
- 8) 나이 및 외모가 직무에 적합한가? 32.5%

-출처: 강민정 외(2019). 노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II): 직장문화를 중심으로. 한국여성정책연구원.

□ 슬라이드 7



【주요내용】

- 지역 문화방송 아나운서 현황은 방송인에 대한 성별 고정관념을 나타냄
- 우리가 TV에서 흔히 보는 중년 남성 아나운서와 젊은 여성 아나운서 조합에 대한 문제를 제기함
- 성별에 따라 남성은 정규직으로 채용하고, 여성은 비정규직으로 채용하는 문제를 설명함

【Tip】

- 취직을 한 상황에서의 성차별 사례를 제시하면서 면접 이후에도 성차별적인 인사나 배치가 만연하고 있음을 설명함
- 취업을 한 경우에도 성별에 따라 노동지위를 다르게 차별하는 사례(방송국 사례)를 참고하여 노동지위 및 인사배치에 대한 차별에 경각심을 갖도록 함

※ 지역방송국의 채용 성차별 사례에 대한 뉴스기사 참고

16개 <문화방송>(MBC) 지역계열사에 근무하는 여성 아나운서 40명(8월 기준) 가운데 정규직은 11명(27.5%)뿐인 반면 남성 아나운서는 전체 36명 가운데 31명(86.1%)이 정규직인 것으로 나타났다. 남성 아나운서 정규직 비율이 3배 이상 높다. 아나운서들은 지난 6월 이런 고용 형태가 “여성이라는 이유로 한 차별”이라며 국가인권위원회에 진정서를 제출했다.

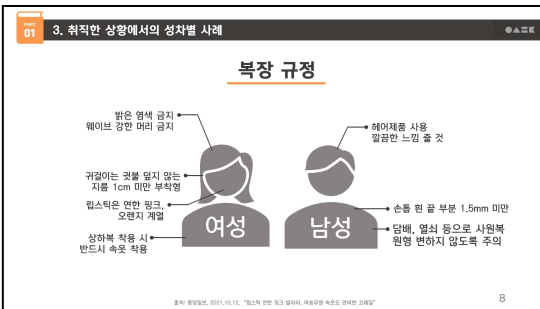
지난해 국정감사에서 여성 프리랜서 아나운서의 노동 환경을 고발했던 김도희 전 지역 민영방송 아나운서는 2일 <한겨레>와의 통화에서 “여성 아나운서는 ‘수명이 짧다’는 얘기를 대놓고 하는 분위기”라며 “인사권자가 대부분 남성이다 보니 그 안에서 살아남을 수 있는 여성 아나운서는 별로 없었다.”고 말했다. 그는 “같은 조건으로 근무하던 아나운서 중 남성만 국장과의 면담을 거쳐 계약직으로 채용한 뒤

정규직으로 전환됐다. 여성 아나운서는 부당해고를 당했다가 지방노동위원회에 구제신청을 넣은 뒤에야 무기계약직으로 전환됐다”고 설명했다. 배진경 한국여성노동자회 대표는 “채용 단계별로 성비를 공개하는 일이 필요하다”고 비판했다.

실제로 지역계열사의 방송국 담당자들은 “차별적인 부분이 있다”고 일부 인정하면서도 “관행”과 “관례”라고 답했다. 한 지역계열사 편성제작국의 ㄱ씨는 “시청자들의 반응을 보면 남성 아나운서보다 여성 아나운서에게 (빨리) 질리고 거부감도 강하다”며 “80년대 후반~90년대 초반 시작된 차별이 아이엠에프(IMF)를 지나 지역방송사 경영 상황이 어려워지면서 고착화됐다”고 설명했다. 또 다른 지역계열사의 보도국장 ㄴ씨는 “‘여성은 숙직도 못한다.’는 생각이 있던 시절 여성들이 불이익을 받았는데 그런 관행이 남아 있기 때문”이라고 설명했다.

- 출처: 한겨레, ‘여 아나운서는 질려서...지역 MBC 채용 성차별 논란’(2019년 9월 3일자)

□ 슬라이드 8



【주요내용】

- 같은 업무를 함에도 불구하고 여성과 남성에게 요구되는 복장이 다르다는 것을 설명함
- 여성과 남성 모두에게 주어지는 복장 규정이 있더라도 내용이 다르다는 것을 설명함
- 코레일의 경우 같은 업무를 하는 여성에게는 헤어, 메이크업, 액세서리, 속옷에 대한 내용이, 남성에게는 깔끔한 헤어, 손톱, 사원복 변형에 대한 것을 담고 있음
- 서비스직의 경우(사례: 코레일) 복장 규정이 있을 수 있지만, 성별에 따라 다른 경우 성차별적 직장문화라는 것을 상기시킴

※ 코레일 승무원의 복장규정에 대한 뉴스기사 참고

한국철도공사(코레일)가 고속철도 승무원의 구시대적인 복장 규정을 여전히 고수하고 있다는 지적이 나왔다. 12일 김희재 더불어민주당 의원이 코레일로부터 제출받은 ‘코레일 서비스 매뉴얼’에 따르면 코레일은 열차 객실 승무원에게 ‘용모 및 옷차림 기준’을 적용하고 있다.

여성 승무원은 ▶색이 밝은 염색, 웨이브가 강한 머리 모양은 하지 않을 것 ▶립스틱은 연한 핑크, 오렌지 계열 색상을 사용할 것 ▶성하(盛夏)복 착용 시 반드시 속옷을 착용할 것 등이 포함돼 있다. 또 “귀걸이는 귓볼을 완전히 덮지 않는 지름 1cm 미만의 부착형으로 한다”고 명시했다.

남성 승무원의 경우에는 ▶헤어제품을 이용해 깔끔한 느낌을 줄 것 ▶손톱 끝 흰 부분은 1.5mm 미만 길이를 유지할 것 ▶담배, 핸드폰, 열쇠 등 (을 사원복 주머니에 넣어) 사원복 원형이 변하지 않도록 주의할 것 등을 규정했다.

김 의원은 “화장이 고객 편의와 관련이 있느냐”며 “코레일의 여성 승무원 용모 관련 규정이 업무의 본질과 벗어나 있다”고 지적했다. 이어 “단정함을 추구하는 것을 넘어 머리 모양을 비롯해 화장품의 종류나 손톱의 길이, 액세서리의 모양과 크기, 속옷 착용까지 명문화해 적용하는 것은 근로자 입장에서는 과도한 제약으로 느껴질 수 있다”며 “그 기준 또한 구시대적이라는 비판을 면하기는 어려워 보인다”고 지적했다. 그러면서 “과거 국정감사에서 비슷한 지적이 이어질 때마다 코레일은 개선을 약속했으나 나아진 게 없는 상황이다. 이런 규정들은 지금 시대의 관점에서 재검토돼야 한다”고 덧붙였다.

김 의원은 “코레일은 15년 전인 2006년에도 승무원 남녀 분리 채용 등으로 인해 인권위로부터 성차별적 고용 구조를 개선하라고 권고 받은 바 있다”며 “승무원의 가장 중요한 업무는 고객 안전 업무라고 생각한다. 그 가치를 어떻게 지킬 수 있을지 고민해달라”고 요청했다.

-출처: 중앙일보. ‘립스틱 연한 핑크 발라라, 여승무원 속옷도 관여한 코레일.’(2021년 10월 12일자)

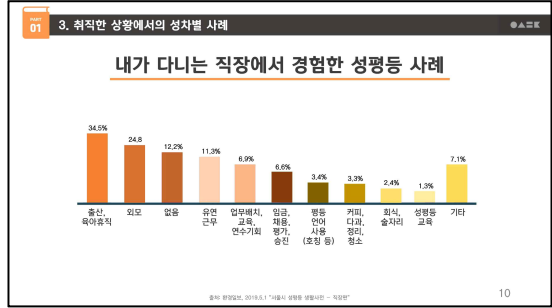
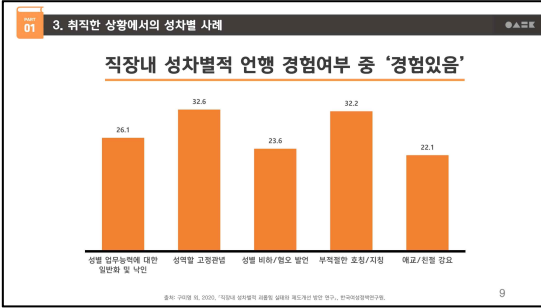
【Tip】

- 동일한 업무를 수행하고 있지만 다른 복장 규정이 적용되는 다른 사업장을 예시로 들 수 있음 (예시: 은행의 경우, 여성에게만 유니폼이 있음)

【주의사항】

- 여성의 생물학적 차이로 인한 권리: 생리휴가 및 산전휴가 등에 대하여 역차별이라는 피드백이 나오지 않도록 주의함

□ 슬라이드 9~10



【주요내용】

- 남, 여 2,000명을 대상으로 진행한 ‘직장 내 성차별적 언행 경험 여부’에 대한 통계자료를 통해 성차별 경험이 여성과 남성 모두에게 만연해 있음을 인지시킴
- 사생활에 대한 간섭, 잡무나 허드렛일에 대한 요구, 성역할 고정관념, 부적절한 호칭이나 지칭 등을 경험하는 비율이 가장 높아 근로자들이 일반적으로 경험하는 성차별적 언행 유형임을 확인할 수 있음

※ 서울시 성평등 생활사전에 대한 뉴스기사 자료

서울시여성가족재단(대표이사 강경희)이 2019년 5.1 근로자의 날을 맞아 직장에서 흔히 겪는 성차별 말과 행동을 바꿔보자는 시민 참여 캠페인 ‘서울시 성평등 생활사전-직장편’ 결과를 발표했다. 서울시여성가족재단은 4월4일~4월15일 기관 홈페이지를 통해 ‘내가 일하는 곳의 문화 속에서 흔히 겪는 성차별적 말과 행동 바꾸기’ 관련 시민 의견 제안을 받았다. 설문은 총 4가지 질문으로 ▷직장 내 성차별 경험 여부(객관식) ▷성차별을 경험한 직무 상 부분(객관식) ▷직장에서 그만했으면 하는 성차별적 말과 행동 제안(주관식) ▷내가 다니는 직장(일터)의 성평등 직장문화 소개(주관식) 등을 물었다.

설문조사 결과 ‘직장에서 그만했으면 하는 성차별적 말이나 행동을 어떻게 바꾸고 싶은가요?’라는 주관식 질문엔 총 1414건의 의견이 제안됐다. 여성이 경험하는 성차별 말과 행동 중 ‘결혼, 출산, 육아(21.3%)’ 관련 내용이 1위를 차지했다. 아이 때문에 연차를 쓸 때 “여자는 이래서 안 돼”라거나 “여성은 결혼을 하면 끝” 등의 말을 듣기 싫다고 지적했다. 2위로 “이런건 여자가 해야지” 등 성별고정관념에 기반한 ‘태도, 성격(15.2%)’이 뒤를 이었으며, 3위는 ‘외모(13.3%)’로 화장, 옷차림, 몸매와 관련된 칭찬 또는 잔소리를 아무렇지 않게 하는 직장 문화를 꼬집었다. 4위는 같은 일을 해도 여성이라는 색안경을 끼고 보는 “여자치고는 잘하네”, “독해서 승진한거다” 등의 ‘능력(12.6%)’이, 5위는 ‘커피, 다과, 정리, 청소(12.2%)’로

회사에서도 여성에게 다과준비, 청소 관련 일을 강요하는 상황이 끊겼다. 이 외에도 접대 자리에 예쁜 여직원을 데려가는 행동과 “술은 여직원이 따라야 제 맛이” 등의 말과 행동 관련 의견도 제기됐다.

남성이 경험하는 성차별 말과 행동 주제 1위도 역시 ‘결혼, 출산, 육아(22.5%)’였다. “남자가 무슨 육아휴직이야” 등 남성이라서 육아를 위한 휴직 또는 탄력근무제도를 이용할 수 없는 분위기, 결혼과 육아 관련 차별 언어 등이 꼽혔다. 2위는 “남자가 그것도 못 해” 등 남자라서 어떤 일을 하거나 하지 말아야 한다는 ‘능력(18.0%)’, 3위는 “남자가 왜 그렇게 말이 많아” 등 남성이라는 성별 고정관념적 ‘태도, 성격(17.6%)’ 관련 내용이었다. 4위는 ‘힘(14.3%)’ 쓰는 일 관련 말과 행동, 5위는 ‘호칭, 단어(9.8%)’ 관련된 지적이 이어졌다.

한편 응답자들은 직장에서 경험하는 성평등 사례도 제시했다. 전체 응답 1221건(복수응답) 중 ▷출산·육아 휴직을 자유롭게 사용하는 문화(30.3%) ▷유연근무제도·정시퇴근(11.3%) 등 ‘워라벨(Work and Life Balance)’ 직장 문화가 약 42%로 가장 많았고 ▷화장·몸매·옷차림 관련 언급을 하지 않는 문화(14.8%) 등도 성평등 사례로 제시됐다. 서울시여성가족재단 강경희 대표이사는 “성평등 노동시대, 직장 내 성차별적 말과 행동에 대해 모두가 경각심을 갖고 스스로 점검해 볼 시점”이라며 “남성과 여성 모두 차별 없이 일과 생활의 균형을 누리고 서로를 배려하는 말과 행동을 할 때 모두가 즐겁게 직장 생활을 할 수 있을 것”이라고 말했다.

-출처: 환경일보. ‘서울시 성평등 생활사전-직장편’(2019년 5월 1일자)

※ 직장내 성차별에 대한 자료

‘성별 업무 능력에 대한 일반화 및 낙인’에 대한 경험이 있다는 응답자는 26.1%, ‘성역할 고정관념’ 경험을 응답한 경우는 32.6%, ‘성별에 따른 비하나 혐오발언’을 경험한 응답자는 23.6%, ‘부적절한 호칭이나 지칭’을 경험한 응답자는 32.2%임. 그리고 ‘애교 및 친절 강요는 22.1%임’

-출처: 구미영 외, 2020, 「직장내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구」, 한국여성정책연구원

- 결혼과 출산, 육아, 외모 등의 차별적인 말이나 행동에는 무엇이 있을지에 대하여 설명함
- 성차별적인 말과 행동을 겪은 적이 있는지, 내가 하지는 않았을지에 대해 인식을 할 수 있도록 함

【Tip】

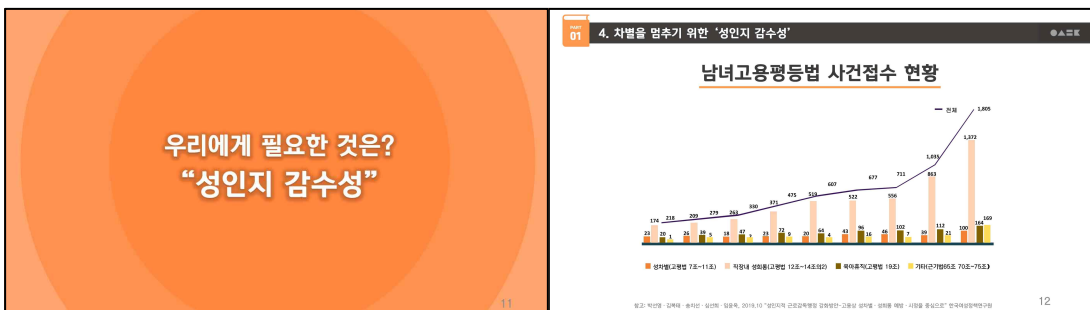
- 직장 내 성차별적 행동과 말에 대해서 스스로 인지할 수 있도록 강의를 진행함

【주의사항】

- 직장 내 성차별적 경험을 나누되, 가해자를 추측하는 등의 분위기가 되지 않도록 함
- 본 강의를 통해 조직문화를 개선하기 위한 시작이 될 수 있도록 독려하되 사안에 따라 성평등위원회 혹은 고충처리위원회를 운영하는 것도 방안이 될 수 있음을 설명함

3) 차별을 멈추기 위한 ‘성인지 감수성’

□ 슬라이드 11~12



【주요내용】

- ‘성인지 감수성’에 대한 개념을 이해할 수 있도록 설명함
- ‘성인지 감수성’이란 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 성별에 미치는 영향을 인식하는 능력을 의미함(양성평등기본법 제18조 참고)
- 또한, 여성과 남성이 직면한 조건의 차이를 인식하고 성별에 따른 차별과 권력관계 위계를 알아차리고 분별할 수 있는 능력을 의미함
- ‘성인지 감수성’을 통해 차별적인 상황 속에서 문제를 문제로 인식할 수 있어야 함
- ‘성인지 감수성’은 시대의 변화에 따라 법과 정책, 사회문화 전반에 영향을 미치는데 다음 통계자료는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률이 제정된 이후, 위반 사항에 대한 신고 건수 통계임

※ 남녀고용평등법에 따른 사건접수에 대한 참고자료

정부는 2017년 12월 27일 ‘여성일자리 대책’을 발표하였음. 이 대책에는 2018년부터 47개 지방관서별로 고용평등 전담 근로감독관 1~2명 단계적 배치, 성차별 근로감독 강화 등이 포함되어 있음. 또한 2018년 7월 3일에 국무회의에 보고된 ‘성희롱·성폭력 근절 보완 대책’에는 ①민간 사업장에 근로감독관을 늘리고 남녀고용평등 전담 근로감독관 단계적 배치 확대, ②소규모 사업장은 노무사 등 외부전문가가 명예고용평등감독관으로 활동할 수 있도록 위촉대상 범위 확대, 여성위원 위촉 비율 상향, ③근로기준법 개정하여 직장내 성희롱 예방과 발생 시 조치사항을 취업규칙에 기재. 임금체불 외에도 직장내 성희롱으로 사회적 물의를 일으킨 사업장에 대한 특별 근로감독 제도화를 위한 근로감독관 직무규정 개정, ④지방고용노동관서에 외부전문가가 참여하는 ‘성희롱·성차별 전문위원회’ 운영, ⑤민간 고용평등상담실의 심층상담 지원 등 상담 기능을 강화, 2차 피해에 대한 근로감독관 사후행정지도 강화 등의 내용이 포함됨.

관련 대책에 따라 익명신고센터를 설치하였으며 2010년부터 2018년도의 사건접수현황은 다음과 같음.

연도	유형별 접수(건수)				
	계	성차별 (고평법 7조~11조)	직장내 성희롱 (고평법 12조~14조 의2)	육아휴직 (고평법19조)	기타 (근기법65조 70조~75조)
2010	218	23	174	20	1
2011	279	26	209	39	5
2012	330	18	263	47	2
2013	475	23	371	72	9
2014	607	20	519	64	4
2015	677	43	522	96	16
2016	711	46	556	102	7
2017	1,035	39	863	112	21
2018	1,805	100	1,372	164	169

-출처: 박선영 외(2019), 성인지적 근로감독행정 강화방안-고용상 성차별·성희롱 예방·시정을 중심으로. 한국여성정책연구원

- 항목을 보면, 성차별, 직장 내 성희롱, 육아 휴직 사용 등에 대한 사건 접수가 점점 증가하고 있음을 주지시킴
- 과연 과거에는 위반 사례가 없어서 신고 건수가 적었던 것일까? 통계가 증가한 요인에 대해 교육참여자들에게 질문을 던지고, ‘성인지 감수성’이 높아짐에 따라 같은 상황을 다르게 바라볼 수 있음을 이야기하면서 ‘성인지 감수성’에 대한 개념을 확실히 인식하도록 함

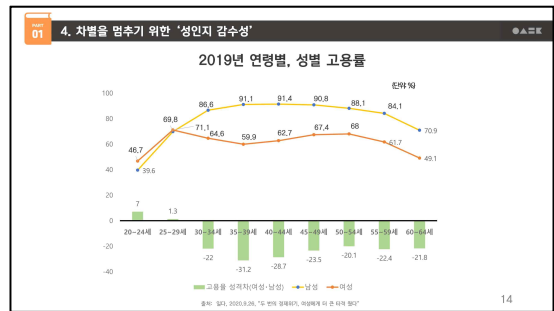
[[Tip]]

- ‘성인지 감수성’이라는 개념을 이해시키기 위해 교육참여자의 이해 수준에 맞추어 설명함

[[주의사항]]

- 신고 건수가 낮고 높음의 변화 요인을 다른 인구 사회학적인 요인들로 설명하기보다는 ‘성인지 감수성’으로 초점을 맞출 필요가 있음
- 법위반 신고가 적었던 것과 문제가 이슈화되지 않았던 것에 대해서 현재에 비해 과거가 살기 좋았던 환경이어서가 아니라, 성인지 감수성이 낮은 환경이었기 때문이었으므로 설명함
- 예를 들어 우리가 어떤 불편을 호소하지 않는다고 해서 불편이 존재하지 않았던 것이 아님

□ 슬라이드 13~14



[[주요내용]]

- 2014년에 방영된 드라마 ‘미생’의 한 장면을 시청함

※ 드라마 <미생>의 한 장면에 대한 추가자료

tvN 미생 제5화의 한 장면이다. 임신한 상태로 야근과 새벽 출근을 일주일간 하던 직원이 쓰러졌다. 남성 부장은 “대체, 애를 몇이나 낳는거야?”라고 하자, 다른 남성 직원들이 “여자들은 의리가 없어서 그래”, “진짜 여자들이 문제야”라고 이야기한다. 육아를 병행하는 여성 선배는 신입 여성 후배에게 “워킹맘은 죄인인야. 일 계속할 거면 결혼하지마”라고 한다. 임신, 출산, 육아에 대한 부담을 여성 개인이 떠안아야 하는 현실이다. 이는 임신, 출산, 육아 등으로 인한 누군가의 업무 공백이 다른 직원들에게 업무 과중을 일으키기 때문이다. 임신, 출산, 육아와 관련된 문제를 개인의 문제로

바라보고 끝날 것이 아니라 이에 대한 조직적인 접근이 필요하다.

다시보기: <https://www.youtube.com/watch?v=yPjRo0HwNw>

- 방영 당시로부터 몇 년이 지난 지금은, 이러한 차별적 시선이 사라졌을까?
- 드라마 '미생'의 장면 속에서 임신과 출산, 육아와 관련된 책임이 여성에게 있다고 강조함
- 돌봄을 여성 개인의 문제로 바라보는 인식과 조직문화, 성차별적인 환경 및 성별·연령별 고용률 자료를 통해 출산과 육아가 여성에게 미치는 영향, 현실적으로 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 없는 분위기와 맞닿아 있음을 설명함

※ 성별·연령별 고용률에 대한 추가자료

작년 35-39세의 성별 고용률 격차는 31.2%p나 된다. 29세 이하 구간에서는 여성이 남성을 상회하지만 30세부터 여성고용률이 급락하는 것을 알 수 있다. 남성의 경우 노동시장에서 경력 집중 형성 시기인 30~40세 연령 구간에서 성별 고용률 격차가 20%~31%까지 벌어지는 것이다. 이는 노동에서 성격차의 원인이자 동시에 결과이다.

20대 여성이 남성보다 높은 고용률을 보이는데 30대에 급락하는 것은 여성의 결혼, 임신, 출산, 육아로 인한 경력단절이 가장 큰 원인이다. 한국에서 남성에게 결혼은 안정적인 경력 형성의 출발이 되지만 여성은 전혀 다르다는 것이 '연령별 성별 고용률' 통계에서 수년간 증명되고 있다.

경력단절을 경험하고 노동시장에 재진입하는 시기에는 경력단절 이전의 일자리로 취업이 가능할 리 없다. 여성들은 경력단절 이전 일자리보다 임금이 낮고 경력을 인정받지 못하는 일자리로 취업하게 된다. 시장에서는 경력단절로 유급노동을 떠나 있던 40대 이후 여성들이 노동시장에 재진입하는 것에 영리하게 반응하여, 경력단절 여성이라는 이유로 이들이 제공하는 노동을 저평가하며 이용하고 있다.

-출처: 일다, 2020.9.26, “두 번의 경제위기, 여성에게 더 큰 타격 줬다”

□ 슬라이드 15~17 : 코로나19의 영향에 대한 추가자료

01 4. 차별을 멈추기 위한 '성인지 감수성'

코로나19로 인한 불안 불이익
코로나19로 인한 직장에서의 불이익 경험 여부
(다중응답, 응답자 대비 비율 총 134.3%)

출처: 한국노동연구원, 2020년 12월 15일부터 17일까지 3일간 전국 1000명 대상 설문조사 결과

15

01 4. 차별을 멈추기 위한 '성인지 감수성'

코로나19의 영향

코로나19 이후 성별 취업자 수

자료: 경제활동인구조사 (자료제공=한국고용조사연구원)

감염병 시기 우리 사회의 자녀돌봄 인식(n=1,082)

연령	남성 (%)	여성 (%)
00.9	80.8	75.7
10.9	76.5	68.6
20.9	74.6	67.1

자녀 돌봄 부담 정도 (자녀 돌봄 부담 정도)에 따른 응답자 비율 (%)

부담 정도	남성 (%)	여성 (%)
아무런 부담도 없음	3.2	1.7
일부 부담 있음	2.5	39.4
중도 부담 있음	5.2	54.2
중고 부담 있음	4.2	40.7
매우 부담 있음	82.9	71.0

출처: 한국노동연구원, 2021년 1월 15일부터 17일까지 3일간 전국 1000명 대상 설문조사 결과

16

01 4. 차별을 멈추기 위한 '성인지 감수성'

돌봄 다시 보기

돌봄 재가축화에 따른 여성 부담 증가
(여성 부담 늘었으나 배우자 돌봄 참여 증가폭 크지 않아)
코로나19 이후 자녀 돌봄 부담 및 배우자 돌봄 참여 정도 변화(유저너 여성)

출처: 한국노동연구원, 2021년 1월 15일부터 17일까지 3일간 전국 1000명 대상 설문조사 결과

17

- 코로나19로 인한 '직장에서의 불이익 경험 여부'에 대한 자료임. 다양한 불이익을 호소하고 있지만, 코로나라는 특수한 상황에서 목소리를 높일 수 없는 현실임. 코로나로 인한 불이익들을 개인에게 부담지우고 있지 않는지 문제제기함
- 코로나19로 인한 성별 취업자 수 감소자료임. 돌봄의 공백이 여성의 취업을 낮추고 있음을 설명. 특히 코로나19의 영향(예: 자가 격리, 재택근무, 비대면 수업 준비 등)으로 인해 돌봄 부담이 증가한 현실에 대해 설명함
- 과거에도 현재에도, 여전히 돌봄은 여성(또는 여성노동자)에게 요구되고, 있으며 이에 대한 문제의식을 인지하도록 설명함

[[Tip]]

- 수강생 전체의 성별, 나이 등을 고려하여 질문을 다양하게 활용함
- 월차 및 휴가 사용에 있어서 자유롭게 사용 가능한 분위기인지 묻고 시작하는 것도 좋음
- 돌봄의 여성화 문제에 대해서 이해하지 못하는 경우, 어린 시절 누구의 돌봄을 받고 자랐는지에 대해 질문하고 성별이 대부분 여성이었음을 인지하도록 함

[[주의사항]]

- 가족 유형이 다양해지는 현실을 감안하여, 가족 관련 호칭 발언에 유의함

□ 슬라이드 18~19

01 4. 차별을 멈추기 위한 '성인지 감수성'

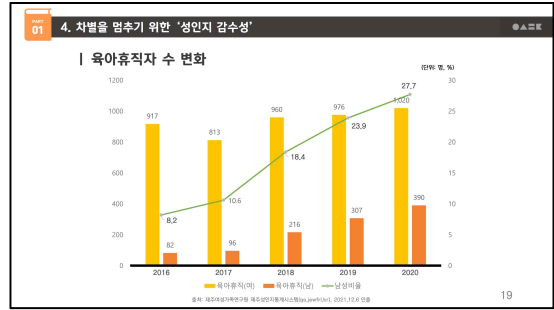
육아기 근로시간 단축 제도
근로자가 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직으로 인해 결근한 경우를 반영하기 위한 근로시간을 단축하여 사용할 수 있도록 하는 제도

가족돌봄휴직
부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모에 해당하는 가족이 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 경우에 사용할 수 있는 휴직제도

가족돌봄휴가
근로자가 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 신청하는 휴가

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축
근로자가 본인의 필요에 따라 사업주에게 근로시간 단축을 요구할 수 있도록 제도적으로 보장하는 것으로, 요양을 중대한 근로조건인 선양가능

18



【주요내용】

- (가족친화인증)기업에서 이용할 수 있는 돌봄 관련 제도의 종류를 설명함. 이 제도는 ‘성별에 관계없이’ 누구든지 이용할 수 있음을 강조함
- 실제로 성별에 따른 성별 육아휴직자 수 변화 데이터를 통해 남성도 육아휴직을 사용할 수 있고 실제 사용하는 사람들의 수를 공유함
- 여성도 남성도 돌봄 관련 제도를 활용할 때, 직장 내 성평등한 분위기가 형성됨을 설명함
- 2016년부터 2020년까지 제주지역의 육아휴직자 수 변화를 보면, 여성의 경우 2016년 917명에서 2020년 1,020명으로 증가를 보였으나, 남성의 경우 2016년 92명에서 2020년 390명으로 약 4.75배 증가하여 여성 대비 남성의 증가세가 높음
- 하지만 남성의 육아휴직자 수가 증가함에도, 남성의 육아휴직자 수 비율은 2016년 8.2%, 2020년 27.7%로 아직도 여성 대비 남성의 육아휴직은 미미한 실정임

【Tip】

- 남성의 육아휴직을 강제하여 활성화시킨 북유럽의 아버지쿼터제와 한국 기업의 사례를 활용함

※ 북유럽 국가들의 ‘아버지쿼터제’에 대한 참고자료

‘아버지쿼터제(일명: 파파쿼터제)’란 육아휴직의 일정 기간을 반드시 아버지가 사용하도록 의무화 하는 제도로, 저출산 사태를 겪는 일부 선진국에 도입돼 있다. 보육의 책임을 아버지가 나눠 갖게 하고 노동시장에서 남녀 불평등의 원인을 제거함으로써 저출산 문제를 극복해보자는 것이 이 제도의 뜻이다.

현재 우리나라에서도 원칙적으로는 1년 범위에서 아버지든 어머니든 한쪽이 육아휴직을 할 수 있다. 하지만 지난해 육아휴직을 이용한 1만700여명 가운데 남성은 겨우 208명(2%)에 불과했다. 보육은 여성의 몫이라는 성고착적인 인식과

낮은 육아휴직수당으로 인한 경제적 부담, 육아휴직 사용을 억압하는 직장문화 때문이다. 전북대 윤희식 교수(사회복지)는 “이는 지금의 육아휴직제도가 남성에게는 선언적 의미에 그치고 있음을 의미한다”며 “아버지의 보육 참여를 확대할 실효성있는 정책이 필요하다”고 지적했다. 천준호 청년연합회 대표는 “아버지의 육아휴직을 의무화하되, 현재의 육아휴직 기간 12달과 별도로 아버지가 반드시 사용해야 할 1달을 추가하는 방식을 제안한다”며 “아버지든 어머니든 육아휴직 최초 1달에 대해서는 평균임금의 100%를 보전해 실효성도 높여야 한다”고 말했다.

여성가족부도 장기적으로 이 제도 도입을 추진할 계획이지만, 재정 부담과 재계의 반발 등이 걸림돌로 지적되고 있다. 청년연합회 측은 재원을 고용보험으로 충당하되 부족한 부분은 정부·사업자·근로자가 분담하는 방안을 제안했다.

외국에서는 크게 두 가지 방식으로 제도화돼 있다. 노르웨이, 스웨덴, 덴마크 등은 육아휴직의 일부를 아버지에게 할당하고 있으며, 오스트리아, 핀란드 등은 육아휴직의 일부를 아버지가 사용할 경우 전체 휴직 기간을 연장해준다. 가장 성공적인 사례로 평가받는 노르웨이는 1993년 기존 육아휴직을 4주 연장하고, 이를 아버지에게 할당하는 제도를 도입했다. 휴가급여도 평소 임금의 100%를 보장해줬다. 성과는 경이적이었다. 제도시행 이전인 1986년 25%에 머물던 아버지의 육아휴직 비율이 2001년에는 70~80%로 늘어났다.

-출처: 한겨레. 2006.09.03. ‘부성애 보일 권리 달라, 아빠들이 나섰다.’

※ 한국기업의 사례 (롯데기업)

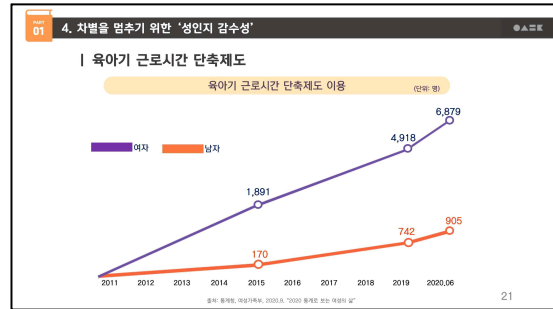
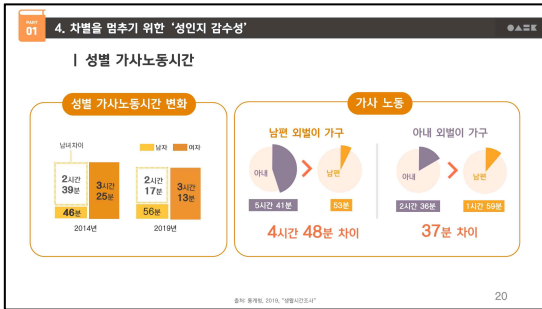
롯데그룹은 2017년 1월부터 남성육아휴직 의무화 제도를 도입했다. 롯데그룹에서 근무하는 남성 직원들은 배우자가 출산을 하면 최소 1개월 이상 의무적으로 육아휴직을 사용해야 한다. 휴직 첫 달에는 통상임금의 100%를 보전해준다. 또한 남성 육아휴직자들을 위한 교육 프로그램인 “롯데 대디스쿨”을 2017년 4월부터 도입하여 운영중이다. 롯데 대디스쿨에서는 육아휴직 신청 직원들에게 육아에 실질적으로 도움이 되는 노하우를 공유한다. 롯데그룹이 시행한 남성 육아휴직 의무제에 대해 배우자를 상대로 만족도를 조사한 결과 육아휴직이 육아에 실질적인 도움이 되었다는 답변이 91%였고, 육아휴직 전후 가사분담 시간이 일평균 2.4배로 증가하였다고 했다.

-출처: 연합인포맥스. ‘롯데, 남성도 육아휴직의무화 일하고 싶은 회사 만든다.’

【주의사항】

- 돌봄 문제의 해결방안은 공적 돌봄 제도의 마련, 믿고 맡길 수 있는 서비스기관의 확충 등 여러 가지가 있으나, 현재 '가족친화인증기업'에서 활용할 수 있는 것을 제안하고 있음을 주지시켜야함

□ 슬라이드 20~21



【주요내용】

- 성별에 따른 가사노동 시간 비교 및 육아기 근로시간 단축제도 이용 현황 데이터 제시함
- 직장에서의 (임금)노동과 함께 가사노동을 부담해야하는 현실, 그리고 자녀 및 가족 돌봄의 어려움과 '여성의 이중부담'에 대해 설명함
- 돌봄으로 인한 휴가제도 뿐 아니라, 근무시간 단축 및 조정을 보장하는 것도 대안이 될 수 있음을 설명함

【Tip】

- 가족친화제도 이용 여부를 질문하고 기업 내 분위기에 맞춰 강의 진행함

※ 가족친화인증이란?

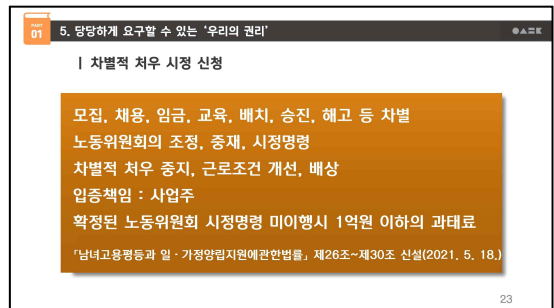
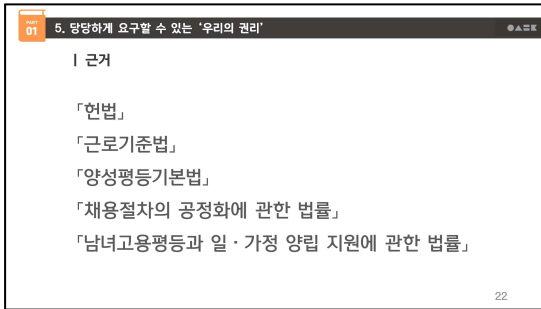
- “가족친화인증”이란 가족친화제도(자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 등)를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도이다(근거: 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 제15조).
- 인증 주체는 여성가족부장관이며, 매년 4월 가족친화지원사업 홈페이지와 여성가족부 홈페이지에 사업공고를 한다. 신청/접수 후 예비심사, 서류심사, 현장심사를 거쳐 인증위원회에 상정 후 인증 심의의 과정을 거친다.
- 인증기업은 가족친화우수기업 정부표창의 대상이 될 수 있고, 가족친화경영

컨설팅과 가족친화 직장교육을 무료로 받을 수 있다. 또한 각종 사업 참여나 신용평가에 가점을 받는 등 중앙부처와 지자체의 다양한 인센티브를 받을 수 있다.

-출처: 가족친화지원사업 사이트 <https://www.ffsb.kr>

4) 당당하게 요구할 수 있는 ‘우리의 권리’

□ 슬라이드 22~23



【주요내용】

- 우리 「헌법」과 「근로기준법」은 원칙적으로 차별을 금지하고 있음을 설명함
- 헌법의 양성평등 이념 실현을 위해 정치, 경제, 사회, 문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하는 것을 목적으로 「양성평등기본법」이 개정되었음을 설명함
- 「채용절차의 공정화에 관한 법률」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 채용, 임금, 교육, 배치, 승진 등에서 차별을 금지하고 있음을 설명함
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 고용상 성차별을 한 경우 피해 근로자가 노동위원회에 구제 신청을 할 수 있도록 2021년 법률이 개정되었음을 설명함

※ 노동위원회 구제 신청 절차에 대한 참고자료

<1> 노동위원회 구제절차 도입 (시행: 공포 후 1년)

- 남녀고용평등법상 ①고용상 성차별, ②직장 내 성희롱 피해에 대한 사업주의 조치 의무 위반 등을 대상으로 피해 근로자가 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있도록 시정절차를 신설하였다.
- ① 노동위원회에서 고용상 성차별이 인정된 경우, 차별적 행위의 중지, 취업규칙·단체협약 등의 근로조건 개선, 적절한 배상 등을 내용으로 하는 시정명령이 가능해진다.

* 모집·채용, 임금, 교육·승진, 정년·퇴직 등에서의 성차별 금지(동법 제7조~제11조)

② 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 적절한 조치의무를 미이행하거나 불리한 처우가 인정된 경우*는 보호 조치, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 통하여 피해 구제가 가능해진다.

* 적절한 조치 의무 및 불리한 처우 금지 의무 위반(법 제14조제4항, 제6항 등)

- 시정명령의 이행력 확보를 위해 확정된 노동위원회 시정명령을 미이행한 경우, 1억원 이하의 과태료가 부과되도록 하였다.
- 아울러, 근로자의 고용상 성차별, 성희롱 피해에 대한 노동위원회 시정신청 등을 이유로 한 불리한 처우 금지 의무를 두어 구제를 신청하였다는 이유로 추가적인 불이익을 받지 않도록 하였다.

<2> 임신 중 육아휴직 도입 (시행: 공포 후 6개월)

- 임신 중 육아휴직은 유·사산 위험이 있는 임신 중 여성 근로자를 보호하기 위해 임신기에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 하는 것이다.
- 육아휴직 총 기간(1년) 범위 내에서 사용이 가능하며, 임신 중 사용한 육아휴직은 분할 횟수에서 차감하지 않는다.

<3> 채용 시 “모든 근로자”에 대한 미혼 등 조건 제시 금지 (시행: 공포 후 3개월)

- 현행 남녀고용평등법은 모집·채용에 관해 여성 근로자에 대해서만 채용 시 신체적 조건, 미혼 조건 등의 제시를 금지하고 있었다.
- “여성 근로자”를 “근로자”로 개정하여 여성뿐만 아니라 남성 근로자에 대해서도 고용상 불합리한 차별 대우를 방지하도록 하였다.

-출처: 고용노동부. 2021.04.29. ‘국회본회의 통과 보도참고자료(필수법 등 8개)’
고용노동부 보도자료.

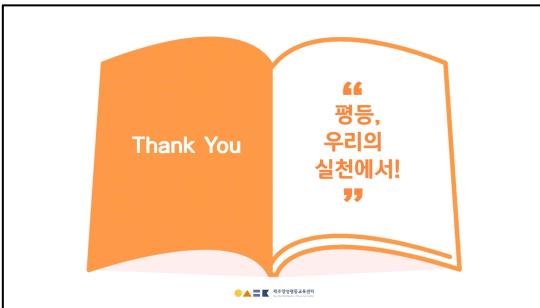
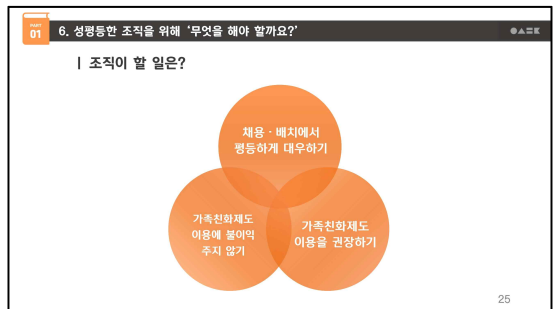
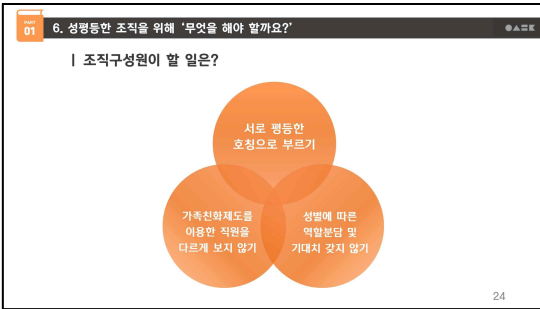
- 노동위원회는 고용상 성차별이 인정된 경우 차별적 행위 중지, 적절한 배상을 하도록 시정명령을 내릴 수 있고, 시정명령의 이행력 확보를 위해 확정된 노동위원회 시정명령 미이행시 1억원 이하의 과태료가 부과될 수 있음을 설명함

[[Tip]]

- 교육참여자의 직장 내 직급 등을 고려하여 법령이 보장하는 권리와 기업의 책임 중에서 방점을 두어 강의를 진행함

5) 마무리: 성평등한 조직을 위해 ‘무엇을 해야 할까요?’

□ 슬라이드 24~26



【주요내용】

- 서로 어떤 호칭을 이용하여 부르고 있는지 점검하도록 함
- 업무에 있어서 성별에 따른 역할 분담과 기대치가 있지 않는지 돌아볼 수 있도록 함
- 가족친화제도를 이용하는 근로자에게 개인적인 불만을 갖고 있지는 않았는지, 조직 문화를 만드는 임원의 경우, 채용과 인사배치 과정에서 차별을 한 적은 없는지, 조직 차원에서 일·생활 균형을 위해 가족친화제도의 이용을 독려하고 있는지 돌아볼 수 있도록 함
- 가족친화제도를 이용한 근로자에 대해 혹시 불이익을 주지 않았는지 돌아보고 시정할 수 있도록 권고함
- 일상의 평등을 지금, 여기에서, 우리가 실천할 수 있다는 내용으로 마무리 함

【Tip】

- 수강생의 직장 내 직급 등을 고려하여 교육참여자가 직접 실천할 수 있는 개선사항을 더욱 중점적으로 강의를 진행함

【주의사항】

- 가족친화제도를 이용한 것을 이유로 차별해서는 안 됨을 강조함

- 인사고과에서 가족친화제도 이용자에게 평가 점수를 낮게 주고 승진에서 배제하는 것을 포함하여 사내 분위기 등의 불이익 모두를 포함함
- 돌봄에 따른 공백기를 어떻게 해석하고 있는지 여부도 함께 고민할 수 있도록 함

※ 최근 돌봄 기간을 경력으로 인정한 서울시 성동구 관련 뉴스기사 참고자료

두 아이 엄마 장○○씨는 8년 동안 화장품 업체 등에서 일했습니다. 둘째를 낳고 2017년 육아를 위해 퇴사를 한 뒤, 3년 동안 경력 공백이 생겼습니다. 특히 코로나19 첫 1년 동안 여성 취업자 수 감소율은 남성보다 2배쯤 높았습니다. 일을 그만둔 여성의 95% 이상이 기혼 여성이었는데, 육아를 이유로 든 비율이 코로나 전보다 8% 늘었습니다.

서울 성동구가 이런 경력단절자들을 위해 돌봄 노동의 가치를 인정하는 조례를 마련했습니다. 13세 미만 어린이나 65세 이상 고령층, 환자 등을 대상으로 돌봄 노동을 한 경우 성별 구분 없이 경력으로 인정해주는 내용인데 국내에서는 첫 시도입니다. 구청 확인을 거쳐 교육 훈련을 마치면 경력인정서를 발급해줍니다. 채용 때 경력으로 인정하는 것은 물론, 입사 후 임금·승진 결정에도 고려하도록 했습니다. 성동구 산하 공공기관 등 공공 부문에서는 바로 적용합니다.

- 출처 : SBS 뉴스. '돌봄노동 경력 첫 인정. 채용·임금·승진반영' 2021년 10월 31일자

4. 참고자료

강민정·이승현·권소영·강경주·김영옥·임희정·서형도(2019), 노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II): 직장문화를 중심으로, 한국여성정책연구원.

고용노동부(2011), 「여성과 취업」

고용노동부(2012), 「여성과 취업」

국가인권위원회(2012), 「기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사」.

김명숙(2020), 「코로나가19가 여성의 임금 노동과 가족 내 돌봄 노동에 미친 영향」, 한국여성노동자회

박선영·김복태·송치선·심선희·임윤옥(2019), 성인지적 근로감독행정 강화방안-고용상 성차별·성희롱 예방·시정을 중심으로, 한국여성정책연구원

최유진 외(2020), 「2020년 성평등 전략사업」, 한국여성정책연구원

〈인터넷 자료〉

가족친화지원사업 사이트 <https://www.ffsb.kr>
고용노동부 <http://www.moel.go.kr>
서울특별시 www.seoul.go.kr
여성가족부 <http://www.mogef.go.kr>
지속가능발전포털 <http://ncsd.go.kr>
통계청 kostat.go.kr
한국고용정보원 www.keis.or.kr
한국보건사회연구원 <https://www.kihasa.re.kr>
한국양성평등교육진흥원 <http://www.kigepe.or.kr>

〈언론보도〉

고용노동부, 2021.04.29., “0429 국회본회의 통과 보도참고자료(필수법 등 8개)”, 고용노동부 보도자료
국정홍보처, 2006.12.28, “용모, 나이 중시 여성채용 관행 개선방안 마련”, 국정홍보처 보도자료
뉴스웍스, 2021.08.22., “사표 쓴 여성 42.5%육아 때문에…초등생 공적 돌봄 서비스 강화 절실”, 김남희기자
라이프인, 2021.02.12, “ESG, 선택이 아닌 필수적인 생존전략.”, 이진백기자
연합인포맥스, 2019.12.24., “롯데, 남성도 육아휴직 의무화 일하고 싶은 회사 만든다.”, 이현정 기자
중앙일보, 2021.10.12. “립스틱 연한 핑크 발라라. 여승무원 속옷도 관여한 코레일”, 한영혜기자
한겨레신문, 2006.09.03, “부성애 보일 권리 달라, 아빠들이 나섰다.”, 이재명기자
한겨레신문, 2019.09.13., “여 아나운서는 질려서...지역 MBC 채용 성차별 논란”, 박다해기자
한겨레신문, 2021.3.15., “동아제약 성차별 면접 당사자, 고용부에 민원…성차별 인정 받을 것”, 임재우기자
환경일보, 2019.04.29, “서울시 성평등 생활사전 - 직장편”, 이정은기자
e경제뉴스, 2021.07.14., “UN이 추구하는 지속가능발전목표(UN Sustainable Development Goals: SDGs)란 무엇인가?”
SBS, 2021.10.31., “돌봄노동 경력 첫 인정. 채용·임금·승진반영”, 전형우기자

관광 종사자 대상 양성평등 교육 매뉴얼

1. 교육목표	<ul style="list-style-type: none">• 사례를 통해 직장 내 성차별에 대해 인지한다.• 성차별이 개인의 삶과 조직문화에 미치는 영향을 알고, 성평등을 실천하기 위한 방법을 두 가지 이상 말할 수 있다.
----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. 교육내용

1) 들어가기: 성인지 감수성 체크를 통한 교육의 필요성과 동기부여

2) 남다른씨의 직장생활 탐구

3) 직장 내 성차별 사례

- 사례를 통해 직장 내 성차별적 호칭과 언어에 대한 문제 인식
- 사례를 통해 직장 내 성차별적 역할 분담에 대하여 설명
- 사례를 통해 직장 내 성차별적 복장 규정에 대한 인식 제고

4) 마무리: 모두가 평등하기 위한 우리의 노력

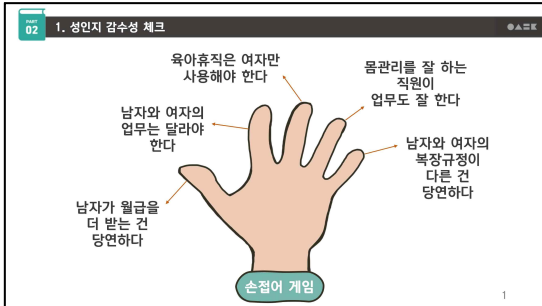
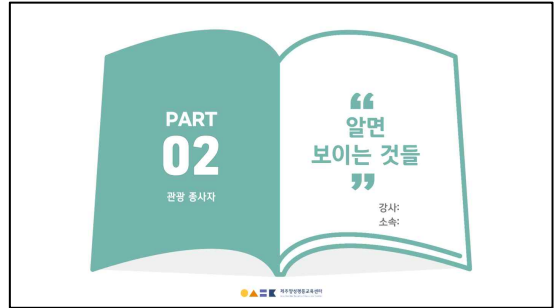
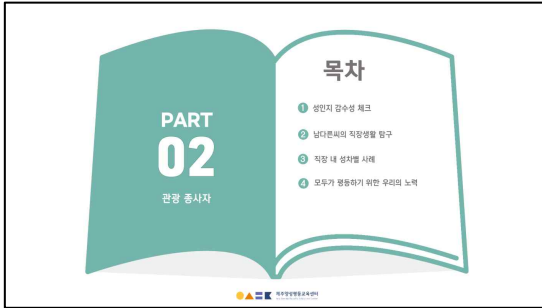
- 성평등한 직장문화 조성을 위한 개인과 조직 차원의 대안을 설명
- 성차별적인 현실에 대한 이해 및 인식 제고
- 모두가 평등한 사회를 위한 방향 제시

3. 세부내용

알면 보이는 것들

1) 들어가기: 성인지 감수성 체크를 통한 교육의 필요성과 동기부여

□ 슬라이드 1



【주요내용】

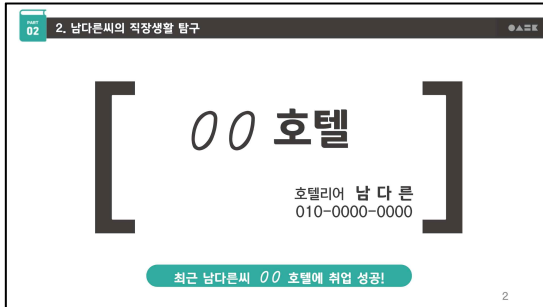
- 성차별이나 성불평등은 어찌면 ‘알고 싶지 않은 불편한 진실’이기도 함을 설명함
- 직장 내에서 발생하는 성차별이나 성불평등에 대하여 ‘알아차리는 것이’ 중요함을 주시시키며 강의를 시작함
- 강의 전 성인지 감수성 정도를 알아 볼 수 있는 ‘손 접어 게임’을 진행함

※ 손 접어 게임 설명

모두 한손을 높이 들고 손가락을 다 편 상태로 게임을 시작한다. 강사가 지문을 한 개씩 읽어 주면, 교육참여자가 듣고 해당되는 내용에서 손가락을 접는다. 너무 깊이 생각하지 않고 제시된 지문을 읽어본 후 바로 손을 접게 지시한다. 다만, 교육 시작 전 성인지 감수성을 체크하고 흥미를 유도할 수 있는 정도로만 진행하고, 성인지 감수성이 많은지 적은지를 구분 짓지 않도록 주의하여 진행한다.

2) 남다른씨의 직장생활 탐구

□ 슬라이드 2~3



【주요내용】

- 가상의 인물 남다른씨를 간단히 소개하고, 교육참여자들에게 직장(호텔)생활에 대한 조언을 구하는 등의 다음과 같은 질문을 통해서 라포를 형성함

※ 가상인물 남다른씨에 대한 추가 자료

본 강의는 가상의 인물 남다른씨를 따라가면서 직장 내 성차별 사례와 성불평등 사례를 인식하도록 구성되어있습니다. 다음과 같이 남다른씨를 ‘첫 출근 하는 성별 미상의 직원’으로 설정하여 강의에 대한 흥미와 문제의식을 유발할 수 있도록 해주십시오.

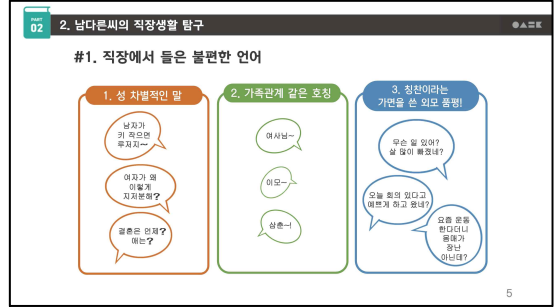
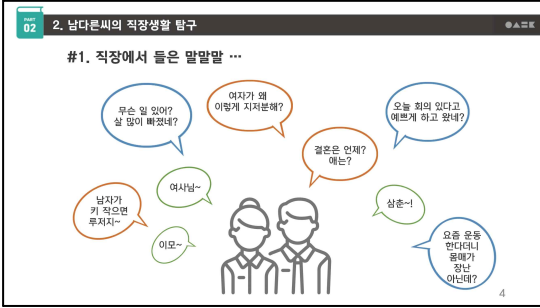
▷ 세부 질문의 예시는 다음과 같습니다.

남다른씨는 최근 ○○○에 취업을 했습니다. (강의하는 기업의 이름을 넣어서 활용)

- 직장 선배로서 남다른씨에게 어떤 조언을 하시겠습니까?
- 남다른씨의 첫 출근 모습입니다. 비슷한 말을 하거나 들은 적이 있습니까?
- 첫 출근 한 남다른씨를 어떻게 부르시겠습니까?
- 남다른씨의 복장은 어땠으면 좋겠습니까?

- 첫 출근을 한 남다른씨가 본 직장의 모습을 살펴보면서 교육참여자들에게 직관적인 생각, 불편하거나 이상한 점은 없는지 질문하면서 직장 내에서 사용하는 말들에 대해 환기시킴

□ 슬라이드 4~5



【주요내용】

- 말풍선의 말들을 들은 경험이 있는지 교육참여자들의 생각을 질문하면서 성차별적 경험에 대해 상기시킴
- 말풍선의 색깔은 어떤 의미가 있는지에 대해 설명하면서 성차별적 언어와 호칭, 외모폼평 등의 사례를 구분하여 인지할 수 있도록 설명함(주황색:성차별, 초록색:호칭, 파란색:외모폼평)
- 성차별적 언어: 남자가~ 여자가~ 라는 성차별적인 말들. 주황색 말풍선
- 성차별적 호칭: 마치 가족관계와 같은 호칭들. 초록색 말풍선
- 직장이라는 곳은 공적인 공간임에도 불구하고, 서로를 부르는 호칭이 여사님, 삼촌(제주방언), 언니, 형, 이모 등은 사적인 관계에서 사용하는 호칭임을 인식할 수 있도록 설명함
- 외모폼평: 칭찬이라고는 하지만, 분명 개인에 대한 평가나 침해로 여겨지는 현실을 인지시키고 명백히 차별적 언행임을 설명함
- 직장 내에서 이런 말을 들은 적이 있는지 생각해 보고, 혹시 내가 이런 말을 하고 있지는 않는지 스스로의 언어를 성찰해 볼 수 있도록 함
- 나와 함께 일하고 있는 사람들은 사적인 관계가 아닌 직장동료임을 강조하면서 호칭에 대한 문제의식을 갖도록 설명함

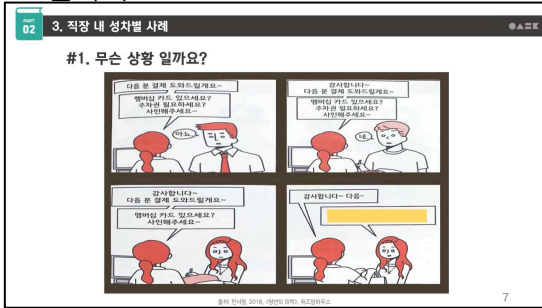
【Tip】

- ‘불편하다는 것은 그 사람이 예민한 게 아니라 말 그대로 불편한 것!’임을 설명할 필요가 있음. 누군가 불편함을 이야기하면 그것을 존중하고 변화하기 위한 노력이 필요하다는 것을 상기시켜야함

- 실제 고객들 중 ‘남성’이 객실관리를 할 때 불편하다는 컴플레인을 하는 경우가 있음. 강의 중에 이와 같은 사례도 언급하되, 누가, 왜 그럴까? 라는 질문을 하면서 불법촬영에 대한 불안, 안전에 대한 불안이 작동하고 있음을 이해시킴

3) 직장 내 성차별 사례

□ 슬라이드 7



【주요내용】

- 제시된 그림을 보고 마지막에 들어갈 대사가 무엇일지 생각해 보고 답변을 유도함
- 남성고객에게는 주차권에 대한 안내가 있지만 여성고객에게는 주차권에 대한 안내가 없음을 알아차리도록 설명함
- 같은 상황이지만 직원의 응대가 다른 이유가 무엇일지 함께 이야기 나눠보고 직장에서 고객을 응대할 때 ‘나는 모든 고객을 평등하게 응대하고 있는지 생각해 볼 수 있도록 함

【Tip】

- 강의 자료의 맥락 상 이미지 속 종업원은 모두 여성인 것도 지적이 가능함
- 직장에서 성별에 따라 업무를 구분하는 것도 성차별이지만, 등장인물의 성별에 따라 남자는 의사로, 여자는 간호사 등으로 인식하는 것도 명백한 성차별임을 설명할 수 있음

※ 노동시장 내 성별직종분리에 대한 참고자료

2017년 여성·남성 7대 일자리

자료: 통계청 지역별고용조사, 한국노동사회연구소 분석

여성 일자리		남성 일자리	
경영관련 사무원	62만3천명	경영관련 사무원	151만2천명
매장판매종사자	60만9천명	자동차운전원	49만명
회계 및 경리 사무원	58만6천명	건설 및 광업 단순종사원	41만1천명
청소원 및 환경미화원	52만5천명	영업종사자	34만명
주방장 및 조리사	36만4천명	매장판매 종사자	30만2천명
사회복지관련 종사자	35만2천명	행정사무원	28만5천명
의료복지관련 서비스 종사자	32만7천명	전기/전자 및 기계공학 기술자	26만5천명

정경은 한국노동사회연구소 선임연구위원이 작성한 ‘여성과 남성의 15대 직업’을 보면 지난해 여성이 가장 많이 종사한 직업 1위와 2위는 일반 기업의 사무직인 경영 관련 사무원(전체 노동자 수 대비 7.1%)과 매장 판매 종사자(7%)로 나타났다. 이어 회계 및 경리 사무원(6.7%), 청소원 및 환경미화원(6%), 주방장 및 조리사(4.2%), 사회복지 관련 종사자(4%) 등의 차례였다. 반면 남성은 경영 관련 사무직에서 일하는 비중이 13.7%로 압도적으로 높았다. 자동차 운전원(4.4%)이 2위를 차지했고, 건설 및 광업 단순종사원(3.7%), 영업 종사자(3.1%) 등이 그다음 차례였다. 이는 2012년과 2017년 통계청의 지역별 고용조사 원자료를 분석한 결과다. 특정 직업군으로 노동자가 몰리는 ‘직업 쏠림’ 현상은 5년 새 강화됐다. 지난해 상위 15대 직업에서 일하는 여성 비중은 63.4%로 5년 전(62.6%)에 견줘 0.8%포인트 늘었다. 남성도 5년 전보다 1.3%포인트 늘어난 49.1%로 집계됐다. 특히 여성의 경우 복지 서비스 강화 추세와 맞물려 복지 관련 직업들의 순위가 대부분 오른 모습이다. 5년 전보다 순위가 오른 여성의 직업이 6개였는데, 사회복지 관련 종사자, 의료복지 관련 서비스 종사자, 간호사, 보건의로 관련 종사자 등 복지 분야가 대부분이었다.


직업 구성은 다소 달라졌지만 여성 일자리의 임금과 안정성은 개선되지 않았다. 15대 직업의 남성 평균 월급은 287만원인 데 반해 여성은 172만원에 그쳤다. 성별 임금격차는 115만원으로, 2012년(114만원)보다 늘었다. 또 여성의 근속연수는 4년, 남성의 근속연수는 6년으로 5년째 제자리걸음이었다. 다만 15대 직업을 가진 여성의 비정규직 비율이 2012년 62.9%에서 5년 뒤 49.6%로 크게 줄었다. 그러나 여전히 ‘음식 관련 단순종사원(90.8%) 등 8개 직업은 전체 노동자의 평균 비정규직 비율(40.6%)을 크게 앞질렀다. 정경은 선임연구위원은 “전반적인 일자리 질이 나아지며 비정규직 비율이 줄어들긴 했지만 여성 직업이 주로 저임금·불안정 일자리에 편중돼 있고 경력단절 등 다양한 이유로 근속연수가 남성에 견줘 짧은 상황은 여전히”라고 지적했다.

-출처: 한겨레. 2018.04.11. '여성노동력, 불안정 직업군에 쏠려있다.'방준호기자.
https://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/840197.html#csidxb015c8af36dc0bc96028d367281e555

- 무의식적으로 나타나는 성차별적인 상황들을 광고나 매체 등을 활용해서 설명할 수 있음

※ 광고나 매체에서 나타나는 성차별적 표현/재현에 대한 참고자료


#2.같은 집밥 인데...



백선생

VS

수미네



▷ 성역할 고정관념으로 인해 여성과 남성이 '하는 일'에 대한 사회적 평가가 차별적으로 다뤄지는 사례임

- 예를 들어 사업가 백종원은 '백선생'으로, 배우 김수미는 '수미네'로 다르게 표현되고 있음. 이와 같은 차이를 인지할 수 있도록 설명
- 음식을 만드는 프로그램에서 남성 백종원은 '선생'으로 호칭되며 사회적으로 인정받는 것으로 표현되는 반면, 김수미는 주부 혹은 '수미네'로 인식되고 요리가 아닌 '반찬이나' 만드는 사람으로 인식됨

- 프로그램의 긍정적인 측면도 함께 설명할 수 있음. '집밥 백선생'의 경우 여자의 역할로 간주된 '요리프로그램'을 남자가 진행하였으며 '수미네 반찬'에서는 비전문가로 여겨진 여자의 요리비법을 전문가들(요리사, 셰프)에게 가르쳐 주는 방식으로 진행됨

□ 슬라이드 8~9

02 3. 직장 내 성차별 사례

#2. 유니폼과 부서




어느 부서로 배치 할까요?

8

02 3. 직장 내 성차별 사례

#3. 유니폼 ...

유니폼(uniform)이란 말은 라틴어 unus(하나의)와 포르마(forma:형태)가 합성된 단어로 동조성과 차별성을 동시에 표출한다



직업군의 개성
소속감
의무감
통일감

9

【주요내용】

- 주어진 복장의 이미지를 보고 부서배치에 대한 질문을 통해 부서배치에서도 성별에 따른 복장을 다르게 함을 인지시킴
- 근무복(유니폼)의 정의와 목적에 대해 설명하면서 본래의 취지에 맞는 복장인지에

대해 인식을 제고할 수 있도록 함

- 고객과 대면해야 하는 직원의 근무복(유니폼)이 직원의 업무 편의성과 근무효율을 높이고 있는지에 대해 질문하면서 혹시 신체적 불편함은 없는지 점검할 수 있도록 함

□ 슬라이드 10~11



【주요내용】

- 업무와 관련 없는 복장 규정과 근무효율을 저해하는 근무복에 대한 사례를 제시함.
- 아나운서의 사례: 아나운서의 업무는 정확한 정보전달에 있음. 그러나 '안경'을 착용하지 않고 '렌즈'사용을 권고하는 직무규정이 있었음을 설명함
- 승무원의 사례1: 항공기내 승무원 역시 '안경'을 착용할 수 없다는 복무규정이 있었으나, 코로나19이후 '고글착용을 의무화'하였음을 설명함
- 승무원의 사례2: 항공기내 승무원의 경우 사고 발생 시 승객의 안전을 책임져야 하지만 현재 승무원의 근무복(유니폼)은 이와 같은 상황을 고려하지 않고 있음

【Tip】

- 최근 취업포털 '커리어'에서 552명을 대상으로 진행한 설문조사 자료에 '회사에서 여직원에게 렌즈 착용을 요구하거나 안경을 쓰면 눈치를 준적이 있냐?'라는 질문에 '있다'라고 답한 직장인이 15.8%였음
- 직장 내에서 여성과 남성에게 복장규정이 다른 사례도 있음

※ 직장 내 안경착용 등에 대한 참고자료

나안시력 0.7 이하 청소년이 53.9%에 달할 만큼 시력 교정이 필요한 사람이 많은 우리나라. 그러나 안경을 착용한 모습이 '예쁘지 않다'거나 '성의없다'는 편견이 널리 퍼져 있습니다. (출처: 교육부 '2017년도 학생 건강검사 표본통계')/"이제 모든 걸 내려놓았구나?" 직장인 A씨가 안경을 끼고 출근한 날 들은 말입니다. 그는 '

연말뉴스
나안시력 0.7 이하 청소년이 53.9%에 달할만큼 시력 교정이 필요한 사람이 많은 우리나라. 그러나 안경을 착용한 모습이 '예쁘지 않다'거나 '성의없다'는 편견이 널리 퍼져 있습니다.

나안시력 0.7 이하인 청소년 비율
53.9%
나안시력 0.7 이하

직장인 대상의 설문조사 결과
'회사에서 직원에게 렌즈 착용을 요구하거나 안경을 쓰면 눈치를 준 적이 있다'는 응답이 15.8%, '안경을 쓰면 채용을 하지 않는다'는 응답이 4.6%나 나왔습니다.

분위기가 이렇다 보니 특히 여성들은 중요한 자리에 갈 때 '알아서' 안경을 벗습니다.
구직자 대상의 설문조사에서 '면접·근무시 렌즈를 착용한다'고 응답한 사람의 80%가 여성이었습니다.

면접·근무시 렌즈를 착용한다'고 답한 사람중 여성 비율
80 여성

출처: 연합뉴스, 2017.5.5. 학생 건강조사 결과공개
출처: 취업포털 커리어
출처: 연합뉴스, 2018.05.02. '금기를 깨는 안경잡이가 늘어난다.'전승엽·이한나기자·김지원작가. https://www.yna.co.kr/view/AKR20180427114300797

안경을 쓰면 눈이 작아 보이는 건 사실이지만, 렌즈든 안경이든 내 선택인데 외모 지적을 받아 황당했다'고 말합니다.

직장인 대상의 설문조사 결과 '회사에서 직원에게 렌즈 착용을 요구하거나 안경을 쓰면 눈치를 준 적이 있다'는 응답이 15.8%, '안경을 쓰면 채용을 하지 않는다'는 응답이 4.6%나 나왔습니다.(출처: 취업포털 커리어)

분위기가 이렇다 보니 특히 여성들은 중요한 자리에 갈 때 '알아서' 안경을 벗습니다. 구직자 대상의 설문조사에서 '면접·근무 시 렌즈를 착용한다'고 응답한 사람의 80%가 여성이었습니다.(출처: 취업포털 커리어)

그러나 임 아나운서의 안경 착용에 대한 긍정적 여론처럼, 변화의 조짐도 보입니다. 최근에는 승무원 복장 규정이 엄격한 항공 업계에서 승무원의 안경 착용을 허용한 회사가 등장했습니다. '여자 아나운서의 안경 착용이 뉴스가 되는 것 자체가 웃기다'는 반응도 있죠. 조금씩 시작된 변화로 우리 사회가 더 이상 '웃기지 않은 곳'이 되길 바라는 희망과 기대감이 커져 갑니다.

-출처: 연합뉴스. 2018.05.02. '금기를 깨는 안경잡이가 늘어난다.'전승엽·이한나기자·김지원작가. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20180427114300797>

【주요내용】

- 유니폼은 직원들의 결정만으로 바뀔 수 있는 사항이 아니기 때문에 참여자들의 복장을 직접적으로 지적하지 않고 비슷한 환경의 다른 곳과 비교하여 설명함
ex) 호텔 종사자 교육 일 경우 백화점, 항공사 직원들의 사례 활용

4) 마무리: 모두가 평등하기 위한 우리의 노력

□ 슬라이드 12



【주요내용】

- 남다른씨의 첫 출근 모습을 다시 보고 성불평등에 대해 지적함
- 성차별적 현실에 대한 사례를 상기시키면서 이에 대한 우리의 노력을 제시함

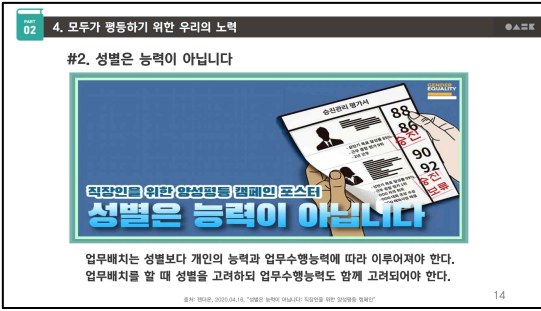
□ 슬라이드 13



【주요내용】

- 서로에게 시너지를 주는 직장문화를 위해서는 존중하는 태도가 필요하며 그 시작은 언어에 대한 변화로 시작함을 설명함
- 언어에 대한 변화로 3가지를 제안함
 - ① 성차별적 언어에 대해: 성은 생물학적 차이를 의미하는 것이지 차별의 대상이 아니다. 성적 차이로 인한 성차별이 없는 조직문화가 만들어져야 함을 강조함
 - ② 호칭에 대해: 조직 내에서 모두가 합의 하에 호칭에 대한 변화를 이끌어 낼 수 있음을 강조하면서 서로에 대한 배려와 존중이 담겨 있는 호칭 사용을 독려함
 - ③ 외모품평에 대해: 외모 언급이나 외모 품평 등은 화자가 누구인지에 따라서 다르게 해석될 수 있음을 주지시킴

□ 슬라이드 14



【주요내용】

- 업무배치는 성별보다 개인의 능력과 업무수행능력에 따라 이루어져야 함을 주지시킴
- 성별 혹은 외모보다 업무수행능력이 우선적으로 고려되어야 하며, 업무능력에 따른 업무배치가 조직 전체의 효율을 높인다는 것을 강조하며 설명함

□ 슬라이드(페이지p. 15~16)



【주요내용】

- 성차별적 복장규정 문제가 제기되면서 승무원 복장 규정에 변화가 생겼음을 설명함
- 객실 승무원은 비상시 승객의 안전을 책임져야 함. 본래의 직무에 맞는 복장으로 변경하는 사례를 제시함
- 복장변경 외에도 복무규정을 수정하는 사례도 있음 (예: 대한항공-현재 승무원 바지 추가됨. 제주항공-현재 승무원 안경착용 가능)
- '젠더리스' 근무복(유니폼)을 착용한 승무원의 인터뷰 동영상을 시청하고, 업무에 맞는 유니폼의 사용이 근무효율을 높인다는 것을 주지시킴

※ 에어로케이의 유니폼 및 복장규정에 대한 참고자료

지난달 23일 공개된 저비용항공사(LCC) ‘에어로케이’의 ‘젠더뉴트럴’ 유니폼이 화제다. 에어로케이는 청주국제공항을 거점으로 오는 8월 첫 운항에 들어가는 신생 항공사다. 젠더뉴트럴(gender neutral)은 성을 구분하지 않고 중립적으로 여기는 태도를 말한다. 여성 승무원의 유니폼은 지금까지 격식을 갖춘 단정한 차림새의 치마 정장이 일반적이었다. 타이트하게 몸을 조이고 운동화보다는 구두를 신는다. 하지만 에어로케이는 고정관념에서 탈피해 새로운 유니폼 디자인을 제안했다. 가장 큰 특징은 여성성을 강조하지 않는다는 점이다.

기존 항공사 유니폼의 전형적인 형태를 뒤집어 보면 어떨까. 이 과정에서 가장 집중한 가치는 아름다움보다는 ‘안전’이었다고 한다. 이씨는 “하늘에서 이뤄지는 서비스의 핵심은 안전을 책임지는 것”이라며 “움직임을 방해하는 불편한 옷보다는 기능적이고 활동적인 옷을 입고 승객들의 안전을 살피는 승무원들을 떠올렸다”고 했다.

에어로케이의 새로운 유니폼 디자인이 공개된 후 반응은 뜨겁다. 기존 여성 승무원 복장에 대해 불편함을 느꼈던 많은 이들이 호응했다. 기내 안전을 책임지는 전문가로서 여성 승무원에 합당한 복장이라는 반응이 많다. 단순하면서도 미래적인 디자인에 호감을 표한 이들도 있다. 박씨는 “페미니즘, 젠더뉴트럴 이슈가 화두가 된 지 꽤 됐기 때문에 상징적인 항공사 유니폼을 제안한다면 신선하겠다는 생각을 한 게 적중했다”며 “무엇보다 기존 항공사와 완전히 다른 느낌을 주고 싶다는 에어로케이의 의지가 중요했다”고 말했다.

이번 유니폼 프로젝트를 총괄한 에어로케이 김상보 마케팅본부장은 “안전에 위협이 되지 않는 선에서 임직원들이 편하게 일할 수 있도록 배려하는 것이 우리의 방식”이라고 했다. 실제로 에어로케이에는 용모 복장 가이드가 따로 없다. 보통의 승무원들은 헤어스타일이나 염색, 타투 등 용모에 관한 디테일한 내부 규정을 따른다. 하지만 에어로케이에선 안전 조건에 어긋나거나 승객들에게 혐오감을 주지 않는 선에서 타투도 허용된다.

이번 유니폼 디자인에 대해 김 본부장은 “성 역할을 고착화하지 않는다는 측면에서 신선한 변화를 위한 깜빡이 신호 정도로 봐줬으면 좋겠다”고 했다.

-출처: 중앙일보. 2020.07.07. ‘여성승무원 옷, 조여야 하나? 디자인반란 일으킨 이 항공사’유지연기자. <https://www.joongang.co.kr/article/23819021#home>

【Tip】

- 젠더 뉴트럴(gender neutral)복장에 대해 설명할 수 있음

※ 젠더 뉴트럴(gender neutral)복장에 대한 뉴스기사 참고자료

몇몇 직군의 유니폼을 보면 직업을, 그리고 시대상을 엿볼 수 있다. 2020년 6월, 신생 항공사 에어로케이는 기존 성적 고정관념에서 탈피해 새로운 유니폼 디자인을 제안했다. 성을 구분하지 않고 중립적으로 여기는 젠더뉴트럴(gender neutral) 사고를 유니폼에 적용한 것이다. 이렇듯 시대가 바뀔에 따라 유니폼 디자인도 변화한다.

60년 전 승무원 유니폼은 어땠을까? 항공산업을 이끌던 미국에서는 인종차별에 대한 변화의 목소리가 나왔고, 따라서 항공사들도 성별, 인종 차이에 대한 규정을 개정하기 시작했다. (중략)남성 승무원의 사진은 찾아보기 어려운데 실제로는 남성 승무원의 수가 더 많았다고 한다. 여성 승무원을 항공사 마케팅에 이용하며 미니 스커트 유니폼 디자인을 선보였다. 1970년대 초반에는 미니스커트가 핫팬츠로 바뀌고 고고 부츠를 착용했으며 이런 분위기는 후발주자인 사우스웨스트항공에 큰 영향을 끼쳤다.

▷뉴스 본문에 나와 있는 승무원 유니폼 사례

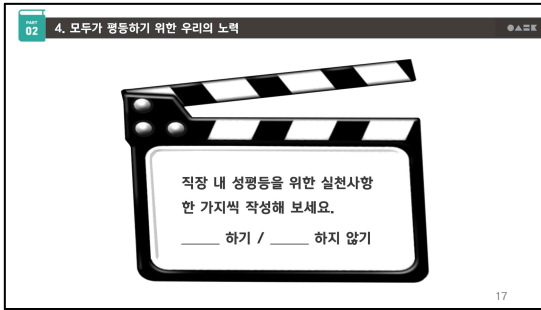


▷최근 젠더 뉴트럴 유니폼을 디자인한 에어로케이 항공사 유니폼

-출처: 매일경제. 2021.01.13. '승무원 유니폼을 미니스커트로? 60년 전 한 항공사가 쏘아올린 도발.'장주영기자.

<https://www.mk.co.kr/news/culture/view/2021/01/38268/>

□ 슬라이드 17



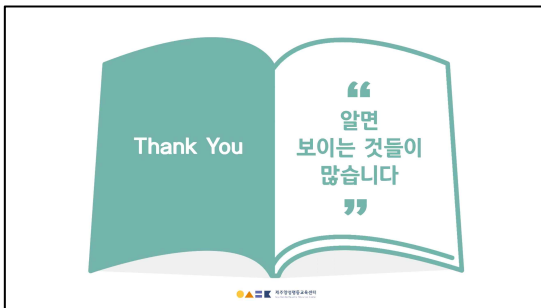
【주요내용】

- 성평등이 가져올 변화를 생각해보며 성평등한 직장 생활을 위한 액션 플랜을 작성하고 작성 내용을 토대로 상황에 맞게 솔루션을 제시함
- 액션 플랜은 각자 지금 바로 실천할 수 있는 목록으로 한 가지 이상 작성할 수 있도록 함

※ 액션 플랜에 —하기, —하지 않기에 해당되는 예시

- 있는 그대로의 모습을 존중하기 / 남자가~ 여자가~ 라는 말로 시작하지 않기
- 개인의 능력에 맞는 업무하기 / 성별로 업무 분담하지 않기
- 공식적이고 존중이 담긴 호칭 사용하기 / 가족관계를 의미하는 호칭 사용 하지 않기
- 능력, 태도, 노력에 대해 칭찬하기 / 외모 품평하지 않기

□ 슬라이드 18



【주요내용】

- 다른 사람의 입장이 되어 생각해 본다는 건 결코 쉽지 않은 일임. 강의를 듣고 타인의 입장에서 생각해 볼 수 있는 기회가 된다면 그것만으로도 변화의 시작

이라는 것을 알게 해줌

- 강의 중에 살펴봤던 성차별 언어, 호칭, 외모품평, 성역할 분담, 성차별적 복장 규정에 대한 이야기를 총정리 하는 시간이 되도록 함
- 생각의 변화가 행동의 변화까지도 만들어 낼 수 있다는 것을 주지시키면서, 성불평등은 개인의 문제가 아닌 우리 모두의 문제라는 것을 상기시킴. 모두 함께 노력할 때 평등한 세상이 만들어 진다는 점을 강조하며 마무리 함

4. 참고자료

고용노동부, 2019.02.15., “직장 내 성차별, 이제 참지 마세요!”

민서영(2018), 쌓년의 미학, 위즈덤하우스

한국여성민우회, 2019.12.05., “회사 내 성평등한 조직문화 만들기 캠페인”

변신원(2020), 이야기로 풀어가는 성평등 수업, 비엠케이

한국양성평등교육센터, 2020.04.16., “직장인을 위한 양성평등 캠페인 포스터-성별은 능력이 아닙니다.”

여성가족부-한국양성평등교육진흥원, 2017, 대한민국 성평등 가이드북: 유쾌한 변화, 성평등!

한국양성평등교육진흥원, 2021, 2020 통계로 보는 한국여성의 삶

<언론보도>

연합뉴스, 2018.04.14., “[카드뉴스]여객기 여성 승무원은…왜, 타이트한 치마 입어야 하나요”, 이상서 기자

이데일리, 2021.04.27, ““내가 더 불공평해”…MZ세대 男女의 동상이몽”, 이소현기자.

중앙일보, 2018.05.04, “여성 아나운서나 승무원의 안경 착용이 특별한 일?”

중앙일보, 2020.07.07, “여성 승무원 옷, 조여야 하나? 디자인 반란 일으킨 이 항공사”, 유지연기자

사회복지 종사자 양성평등 교육 매뉴얼

1. 교육목표	<ul style="list-style-type: none">• 사회복지 현장의 사례를 통해 성차별을 알아차릴 수 있다.• 성평등한 사회복지 현장을 위한 실천방안을 2가지 이상 말할 수 있다.
----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. 교육내용

1) 들어가기: 교육에 대한 소개와 동기부여

2) 사회복지 현장에서 마주하는 차별

- 사회복지 현장의 사례를 통해 사회복지사들의 감수성을 인지
- 사회복지 현장에서의 차별 언어를 통해 문제의식 갖기

3) 성평등한 사회를 위한 필수 요소, 성인지 감수성

- 성차별적인 현실, 만연한 차별에 대한 이해 및 인식 제고
- 사례를 통해 성인지 감수성, 인권 감수성 함양

4) 마무리: 성평등한 사회를 위한 실천방안

- 성평등한 사회복지 현장을 위한 실천방안 제시

3. 세부내용

성평등한 사회복지사의 무게

1) 들어가기: 교육에 대한 소개와 동기부여

□ 슬라이드 1



【주요내용】

- 강의 제목에 대해 소개함. 사회복지를 현장에서 실천하는, 사회복지사가 가져야 할 성평등 관점의 필요성과 중요성을 강조하기 위해 ‘성평등한 사회복지사의 무게’라는 제목으로 구성하였음을 설명함
- 사회복지사 윤리강령에서도 “사회복지사는 인본주의·평등주의 사상에 기초하여, 모든 인간의 존엄성과 가치를 존중하고 천부의 자유권과 생존권의 보장활동에 헌신한다.”고 시작됨을 주지시킴
- 본 강의를 통해 사회복지 현장에서 마주하는 차별을 인식하고, 사회복지사와 이용자 모두의 성평등을 보장하기 위해 성인지 감수성을 함양해야 함을 강조하여 설명함

※ 사회복지사 윤리강령 전문

사회복지사는 인본주의·평등주의 사상에 기초하여, 모든 인간의 존엄성과 가치를 존중하고 천부의 자유권과 생존권의 보장활동에 헌신한다. 특히 사회적·경제적 약자들의 편에 서서 사회정의와 평등·자유와 민주주의 가치를 실현하는데 앞장선다.

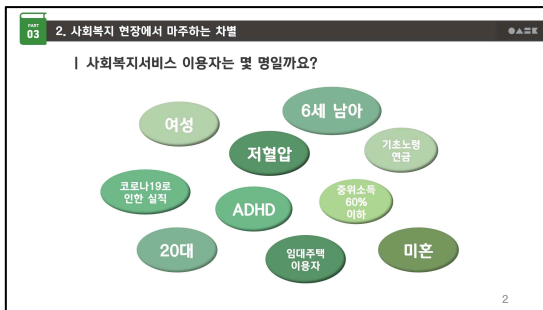
또한 도움을 필요로 하는 사람들의 사회적 지위와 기능을 향상시키기 위해 저들과 함께 일하며, 사회제도 개선과 관련된 제반활동에 주도적으로 참여한다.

사회복지사는 개인의 주체성과 자기결정권을 보장하는 데 최선을 다하고, 어떠한 여건에서도 개인이 부당하게 희생되는 일이 없도록 한다. 이러한 사명을 실천하기 위하여 전문적 지식과 기술을 개발하고, 사회적 가치를 실현하는 전문가로서의 능력과 품위를 유지하기 위해 노력한다.

이에 우리는 클라이언트·동료·기관 그리고, 지역사회 및 전체사회와 관련된 사회복지사의 행위와 활동을 판단·평가하며 인도하는 윤리기준을 다음과 같이 선언하고 이를 준수할 것을 다짐한다. (후략)

2) 사회복지 현장에서 마주하는 차별

□ 슬라이드 2



【주요내용】

- ‘사회복지서비스 이용자’는 몇 명일지 생각해보도록 질문하고 답변을 유도함
- 답변을 통해 ‘어떤 이용자’가 있는지 또 ‘어떤 서비스를 지원할 것인지’ 질문하면서, 교육참여자들과 라포를 형성함

※ 강의 관련 참고 자료

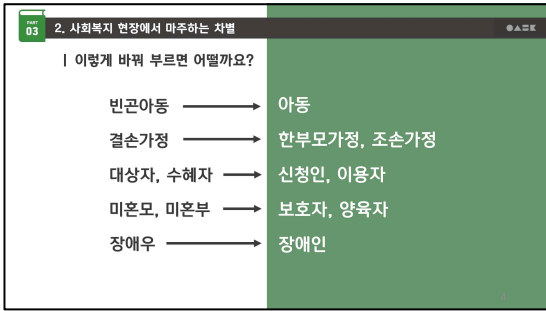
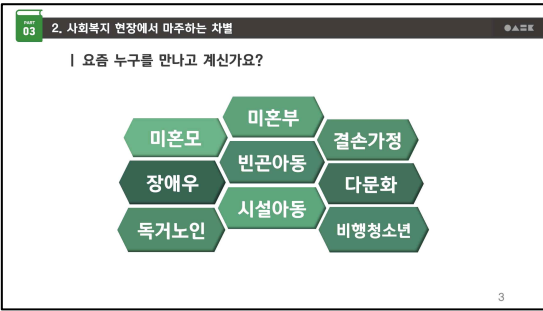
- ▷ 정답/ 1명: 강의안 제작 당시 이용자는 1명으로 설정하였음.
- ▷ 미혼의 20대 여성이 ADHD를 가진 6세 자녀와 기초노령연금을 받고 있는 조부모(할머니/할아버지)와 함께 생활하고 있음. 여성은 저혈압의 질병을 가지고 있으며, 중위소득 60%이하의 경제활동을 하고 있었으나 코로나19로 인해 실직하여 현재는 수입이 없는 상태. 주거는 임대주택에서 생활하고 있음.
- ▷정답을 유도하기보다 라포 형성을 위한 자료로 활용할 수 있도록 함.
특별히 사회복지사는 성별, 연령, 사회적 지위, 결혼형태, 학력, 직업, 소득, 장애여부

및 국적(지역), 피부색 등 다양한 정체성을 고려할 수 있어야 함을 강조함

【Tip】

- 답변을 통해서 각 교육참여자들이 현재 담당하고 있는 서비스 이용자의 특징이나 호칭 등을 자연스럽게 말 할 수 있도록 진행함

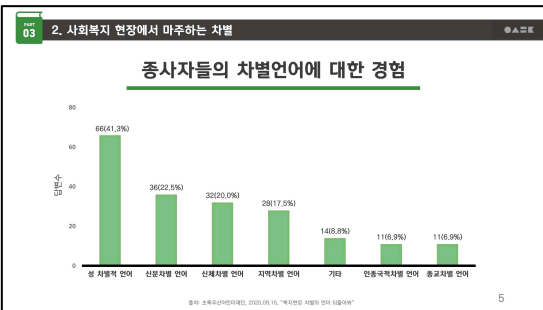
□ 슬라이드 3~4



【주요내용】

- 현재 담당하고 있는 이용자에게 대해 질문하면서 ‘특징’ 혹은 ‘어떤 문제적 상황’을 중심으로 한 명칭(이름붙이기)에 대해 문제 인식을 갖도록 설명하고, 다른 호칭을 제안함
- 특히 사회복지사가 ‘이용자(당사자)들의 복지를 보장하고 권리를 옹호’하는 사람이면서 차별 언어를 사용하고 있지는 않는지 인식하도록 함
- 차별 언어와 호칭은 불평등, 비하, 편견의 의미가 담겨있음을 인식하도록 함
- 소득계층별, 생애주기별, 가구유형별 등 복지 이용자를 구분 하는 방식 자체가 ‘지원을 하는 입장에서 편의’를 위한 구분임을 인지할 수 있도록 하며 ‘이용자의 입장에서 고려해볼 수 있도록 함

□ 슬라이드 5



【주요내용】

- 2020년 어린이재단에서 실시한 사회복지종사자들의 차별 언어에 대한 설문조사 결과임
- 사회복지현장에서의 언어적 차별에 대해 사회복지사가 직접 응답한 결과임
- 누군가를 지칭하는 언어사용에서 편견과 차별이 생기지 않도록 유의해야함을 설명함
- 사회복지 프로그램에 참여하는 이용자를 어떻게 대하는지, 정말 자신과 동등하게 이 사회를 살아가는 동료 시민으로 생각하는지 성찰하도록 함. 특별히 ‘이용자의 특성’이라며 ‘사회적 편견’을 갖고 있지 않는지 성찰하도록 함
- 예를 들어, 나이가 어리다고 의견을 가볍게 여기고, 학력을 이유로 능력을 판단하고, 성별을 이유로 일을 구분하고, 이주민의 진로에 한계를 두고, 장애인의 요구를 무리하다고 여기고, 노숙인의 말을 믿지 못하고, 성소수자라고 불편한 감정을 가지는 등 사회에 만연한 온갖 종류의 차별에 얼마나 익숙해져 있는지 돌아보고 점검할 수 있도록 함

※ 사회복지종사자들의 차별 언어에 대한 뉴스기사 참고

사회복지 분야 종사자 5명 중 3명은 현장에서 차별적 언어를 경험했고, 그중에서도 성차별 언어가 가장 빈번한 것으로 조사됐다. 4일 초록우산어린이재단은 사회복지종사자들이 마주하는 차별의 언어에 대해 설문조사 결과를 발표했다. 이번 조사는 7일 사회복지의 날을 앞두고 사회복지 종사자 160명을 대상으로 진행됐고, 여성 112명(70%), 남성 48명(30%)이 응답했다. 현장에서 차별 언어를 경험한 응답자는 97명으로 전체의 60.6%를 차지했다.

차별 언어의 유형별(중복응답)로는 성차별 언어(66명)가 가장 많았고, 신분차별 언어(36명), 신체차별 언어(32명), 지역차별 언어(28명) 순이었다. 이 밖에 다문화가정, 한부모가정 등 가족 형태에 대한 차별, 정치적 지향에 대한 차별, 결혼 여부에 대한 차별 등도 있었다.

현장에서 접하는 차별 언어의 빈도를 1점(전혀 없다)~5점(매우 많다)으로 수치화한 결과, 평균 3.06점으로 나타났다. 세부적으로는 ▲전혀 없다(17명·10.6%) ▲없다(20명·12.5%) ▲보통이다(71명·44.4%) ▲많다(40명·25%) ▲매우 많다(12명·7.5%) 등으로 조사됐다.

이번 조사에는 사회복지 현장에서 사용되는 차별의 언어 사례도 포함됐다. 성차별 언어로는 여성명칭(미혼모, 된장녀), 여성강조(여대생, 여배우), 여성신체(처녀작, 꿀벅지), 여성비하(김치녀, 삼일한) 등이 대표적으로 조사됐다. 신체차별 언어로는 장애비하(애자, 병신크리), 외모비하(얼창, 루저), 외모강조(베이글녀), 연령차별(노처녀, 틀딱) 사례가 많았다. 이 밖에 종교비하(중놈, 개독교, 개슬람), 인종비하(검둥이,

흑형, 똥남아), 자국중심(토종, 단일민족, 조선족) 언어도 문제로 지적됐다.

아동을 대상으로 한 차별 언어도 많았다. 대표적으로 ‘자립대상아동’이라는 표현의 경우 자립을 대상화 한다는 것이 아동들에게 상당한 폭력이 될 수 있고 지적했다. 아동복지 관련 일부 논문에서 ‘시설아동’과 ‘정상아동’을 비교해 마치 시설에서 자란 아이들은 정상적이지 않다는 의미로 쓰이기도 했다. 또 가출청소년은 청소년 스스로 가출을 택한 상황이 아닌 경우가 대부분이고 낙인감을 줄 수 있는 표현이다. 어린이재단 관계자는 “빈곤아동이라는 언어는 아동이 빈곤하다는 언어로 작용한다”면서 “아동의 경제적 여건이 빈곤한 것이지만 아동 자체가 빈곤한 것은 아니다”고 했다.

이제훈 초록우산어린이재단 회장은 “차별의 언어는 자칫 개인과 우리 사회의 발전 가능성을 가로막는 장벽으로 작용할 수 있기 때문에 언어사용에 보다 긍정적인 방향을 모색할 필요가 있다”면서 “이번 사회복지의 날을 맞아 우리가 사용하는 언어를 되돌아 볼 필요가 있다”고 했다.

-출처: 더나은미래. 2020.09.04. ‘복지현장서 차별 언어 심각 빈곤아동이라는 표현도 자제해야’문일요기자. <https://futurechosun.com/archives/50273>

□ 슬라이드 6



【주요내용】

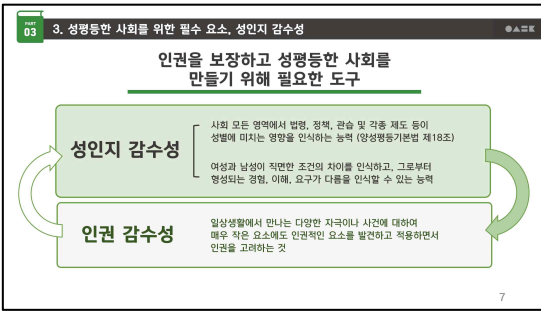
- 먼지차별은 우리 눈에 잘 띄지 않지만 도처에 깔려있고, 유해하며, 늘 치우지 않으면 쌓이는 ‘먼지’와도 같은 차별을 말함
- 한국여성의전화에서 제작한 ‘먼지차별’ 동영상을 시청함
- 사회복지현장에서 성별, 나이, 인종, 성적체성, 장애 등의 이유로 먼지차별을 겪은 적은 없는지 그리고 먼지차별을 한 적은 없는지 생각해 보게 함
- 먼지차별의 사례를 보면서, 이용자들 혹은 다른 직원들이 이와 같은 차별 언어를 사용하는 것을 본 적이 있는지 질문하면서 차별 언어 사용이 만연해있음을 지적함

※ 먼지차별의 사례들

- 대학을 다녔는지 안 다녔는지 확실하게 모르는 상태에서 “무엇을 전공했냐”고 물어보는 것.
- “너는 조금 더 꾸미면 관찰을 텐데” “살 좀 빼 훨씬 낫겠다. 너를 생각해서 하는 말이야”
- “장애인도 저렇게 일 할 수 있어. 장애는 극복해야지”
- “여자(남자)는 다 그래. 여자(남자)들은 왜 그래?”
- “안 그렇게 생겼는데 담배를 피워?”, “넌 왜 사투리 안 고쳐?”
- “역시 여자라 섬세하시네요”, “역시 남자라 힘이 세시네요”
- “장애가 있는데 정말 대단하시네요”
- (여자에게) “남자친구 있어요?”, “(남자에게) 여자친구 있어요?”

3) 성평등한 사회를 위한 필수 요소, 성인지 감수성

□ 슬라이드 7



【주요내용】

- 인권을 보장하고 성평등한 사회를 만들기 위해 필요한 도구 중 하나가 ‘인권 감수성과 성인지 감수성’임을 설명함. 차별을 알아차리기 위한 성인지 감수성이 필요함을 설명함
- ‘성인지 감수성’과 ‘인권 감수성’에 대해 간단히 설명하면서 생각이 변해야 행동도 변하고, 복지현장에서도 적용 가능 할 수 있음을 설명함

□ 슬라이드 8



【주요내용】

- 서울시에서 제작한 동영상 ‘착한 탐정이 되어주세요’을 시청하고 사례를 통해 인권 감수성에 대해 함양할 수 있도록 함
- ‘어려운 이웃’을 표현하는 방식에 대해 설명하면서 어려운 이웃은 ‘신고’해야 할 대상인지에 대해 질문함
- 본 사업과 홍보물의 취지는 코로나19로 인해 ‘경제적으로 어려워진 사람 혹은 소외된 사람’이 적절한 복지를 받을 수 있도록 불특정 시민들에게 도움을 요청하는 것으로 판단됨
- 그러나 ‘탐정’ 혹은 ‘신고’ 라는 언어를 사용하면서 본래의 취지와 달리 ‘경제적으로 어려운 당사자와 ‘착한 탐정으로 호명된 시민은 서로에게 사회적 거리감을 느낄 수 있음
- 사회복지사로서 내가 만나는 이용자들을 어떻게 생각하고 있는가를 점검할 수 있도록 함(서비스를 받는 수혜자, 새로운 시도를 하고자 하는 참여자 등)

※ 서울시 사례: ‘어려운 이웃을 찾는 착한 탐정이 되어주세요.’ 관련 참고자료

서울시가 어려운 이웃에 대한 시민의 관심이 실질적 지원으로 이어질 수 있도록 천만시민의 눈으로 복지사각지대를 발굴하는 ‘착한 탐정 캠페인’을 실시한다. 그동안 찾아가는 복지로의 전환을 통해 지난 한 해 총 91만 위기가구를 발굴하고 103만 건의 지원을 펼친 시는 보다 촘촘한 위기가구 발굴 및 지원·시스템 개선은 물론, 시민 참여를 통한 복지 지원을 활성화하고자 ‘착한 탐정 캠페인’에 나섰다.

‘착한 탐정 캠페인’은 최근 코로나19로 심화된 돌봄 공백을 해소하는 동시에 사회적으로 고립된 시민을 지원해 범사회적인 위기를 극복하고자 마련됐다. 시는 동주민조직 위원이나 통·반장, 또는 우체국 집배원·편의점 업주 등 생활업종에 종사하는 시민들이 업무 중, 또는 일상에서 알게 된 주변 위기가구 사례를 제보할 수 있도록 약 10만 명의 명예사회복지공무원과 약 8,600명의 이웃살피미를 임명한다. 약 11만 명의 주민 복지공동체 구성원 외에도 어려운 이웃을 발견했을 때 주저 없이 공공 지원을 요청할 수 있도록 시작한 홍보 운동이 바로 ‘착한 탐정’이다. 서울시민이라면 누구나 생계가 어려워 보이거나 인기척이 없는 등 주변의 위기가구를 발견했을 때 전화 통화만으로도 ‘착한 탐정’이 될 수 있다. 거주지 동주민센터 및 다산콜센터(02-120)를 통해 일상의 탐정이 되는 것이다. ‘착한 탐정’에 대한 자세한 사항은 서울복지포털(<https://wis.seoul.go.kr/>)을 통해 확인할 수 있다. 김선순 서울시 복지정책실장은 “복지의 취지는 사람과 사람의 공감이가 이어져 어려운 곳에 두루 온정을 베푸는 것”이라며, “많은 시민 여러분께서 위기에 놓인

이웃에 대한 관심과 공감, 온정으로 ‘착한 탐정’ 대열에 동참해주시기 바란다”고 말했다.

-출처: 내 손안에 서울. 2021.03.16. 복지사각지대 찾는 ‘착한 탐정’이 되어주세요. 서울특별시. <https://mediahub.seoul.go.kr/archives/2000935>

□ 슬라이드 10

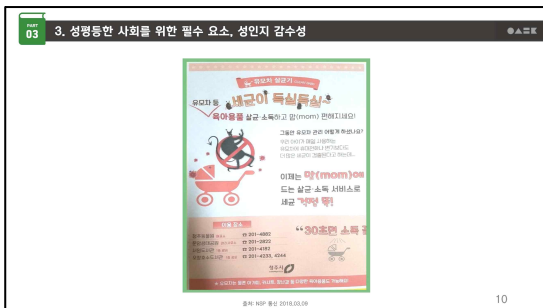
- 사회복지서비스에 대한 지자체 출산장려정책(맞춤형 지원서비스) 홍보물



【주요내용】

- 복지서비스 이용자를 모집하는 홍보물을 통해 다양한 유형의 차별을 알아차리도록 함
- 사례는 ‘세종특별자치시 보람동 지역사회보장협의체’가 출산·양육 가구를 대상으로 배포한 홍보물임. 이 홍보물은 출산·양육 가구를 대상으로 이용할 수 있는 사회서비스에 대한 정보를 담고 있으며, 보건복지 안내문을 포함한 출산 축하선물을 각 가정에 전달하는 사업임을 설명함

□ 슬라이드 11



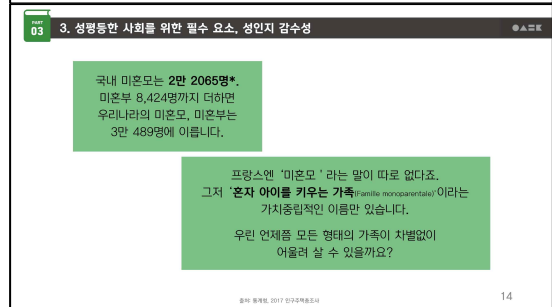
【주요내용】

- 청주시의 유아차 소독에 관한 홍보물임. 이 홍보물은 엄마, 아이 그리고 유아차의 이미지를

사용하면서 아이를 돌보고 육아용품 등을 관리해야 하는 주체가 ‘엄마, 여성’임을 강조하고 있음(최근 유모차는 성차별적 용어로 유아차로 변경하여 사용할 것을 권고하고 있음)

- 출산장려정책과 보육서비스의 이용자는 ‘여성’인가? ‘양육자들’인가? 혹은 ‘아동’인가에 대해 질문하면서 ‘돌봄의 주체를 여성’으로 간주하는 사회적 환경적 요인에 대해 인식하도록 함
- 사회복지 프로그램의 이용자를 모집, 선정하고 서비스를 지원하는 과정에서 성별 혹은 성역할 고정관념을 강화하고 있는지 점검해볼 것을 요청함

□ 슬라이드 11~14



[[주요내용]]

- 최근 발의된 ‘일명 사랑이법’에 대한 사례를 설명하면서 ‘미혼부’ 즉, 혼자 아이를 키우는 아버지가 미디어에 어떻게 재현되는지에 대해 설명함
- 혼자 아이를 키우는 여성 즉, ‘미혼모’는 사회가 어떻게 인식하고 있는지를 대비하여 설명함
- 국내 ‘미혼부·미혼모’의 통계자료와 일명 ‘비혼모 사유리씨’의 사례와 ‘조카를 입양한 홍석천씨’ 사례 등을 설명하면서 앞으로 더 다양해질 가족유형에 대해 설명함
- 가족유형이 다양해지고 있는 현실에서 사회복지사로서 ‘돌봄의 주체’를 여성으로 한정해서는 안 됨을 강조함

※ 미혼부의 자녀 혼인신고에 대한 참고자료

대법원이 지난해 6월 미혼부의 출생 등록 권리를 폭넓게 인정하는 판결을 내린 데 이어 국회 법제사법위원회에 “유전자 검사를 통해 친자 관계가 확인되면 출생신고를 할 수 있도록 하자”는 의견서를 제출했다. 최근 혼외자에 대한 출생신고 요건을 확대한 국회의 관련 법안 통과와 맞물리면서 미혼부의 출생 등록 보장에도 탄력이 붙을 것으로 전망된다. 28일 법조계에 따르면 지난해 6월 대법원이 처음으로 미혼부의 출생신고 권리를 인정하며 파기 환송한 사건의 당사자 A씨가 올해 1월 자녀에 대한 출생신고를 마친 것으로 나타났다. 아이는 태어난 지 2년 4개월 만에 법적으로 ‘이름’을 갖게 됐다.

2015년 일명 ‘사랑이법’(가족관계등록법 개정안)이 통과됐지만 ‘출생모의 이름과 등록기준지·주민등록번호를 알 수 없는 경우’에만 법원의 확인을 받을 수 있다는 단서 때문에 A씨의 사례처럼 많은 미혼부가 자녀의 출생 등록에 어려움을 겪고 있다. 생모의 이름까지 모르는 경우는 드문 데다 생모가 다른 혼인 관계에 있지 않음을 증명하는 것도 미혼부의 몫이다. 실제 사랑이법 통과 이후 신청자 500여명 가운데 등록에 성공한 아이는 70여명 남짓에 불과한 것으로 전해졌다.

지난해 대법원 판결로 해당 단서에 대한 폭넓은 해석이 가능해졌지만 여전히 친부라는 사실을 증명하는 것만으로는 출생 등록을 하지 못한다. 그 사이 사실혼 관계의 친모가 출생신고를 하지 않은 채 8살 난 딸을 방치하다 살해하고, 이 소식을 들은 친부가 딸을 지키지 못했다는 죄책감에 스스로 목숨을 끊는 사건이 일어나기도 했다. 대법원은 이런 폐단을 막기 위해 지난 23일 국회 법사위에서 “미혼부가 친모의 인적사항을 알고 있더라도 유전자 검사를 통해 법률상 아빠의 지위를 보장할 수 있도록 혼외자 등록을 허용해 주자”는 내용의 의견서를 제출했다.

한편 국회는 지난 26일 본회의를 열고 미혼부가 친모를 특정하지 않고 혼외자에 대한 출생신고를 할 수 있는 요건을 확대하는 내용의 가족관계의 등록 등에 관한 법률 개정안을 처리했다. 개정안은 친모가 소재 불명이거나 출생신고에 필요한 서류 제출에 협조하지 않으면 미혼부가 가정법원의 확인을 받아 친모를 특정해 출생신고를 할 수 있도록 했다. 개정안은 공포 후 1개월 뒤 시행으로, 이르면 이달 말부터 시행될 것으로 전망된다.

-출처: 서울신문. 2021.03.01. ‘미혼부 유전자 맞으면 출생신고’ 만나리기자.
<https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20210301009014>

※ 미혼모에 대한 참고자료

서울 가양동에 거주하는 미혼모 이지영(가명, 32세)씨는 사이드뷰와의 인터뷰에서

“미혼모를 바라보는 시선 때문에 죄지은 사람처럼 모든 일에 움츠러들게 되요”라며 본인의 이야기를 시작했다.

그는 현재 5살짜리 아이를 혼자 키우고 있다. 아이 아빠와는 아르바이트에서 만나 교제 후 4년 연애 끝에 헤어지게 되었고 헤어진 후 아이의 존재를 알고 아이 아빠를 찾아 갔으나 책임질 수 없으니 낙태를 제안 받았다. 오랜 시간 갈등한 이지영씨는 부모님들의 반대에도 불구하고 아이를 혼자 낳아 기르기로 결심했다고 했다. 아이를 낳기로 결정하면서 가족과 관계가 단절되었으며, 3년 동안 일한 어린이집에서는 미혼모의 처지가 된 지영씨에게 권고사직을 강요 했다. 이에 아이를 출산하기 전까지는 미혼모 지원 시설에 들어가 생활할 수밖에 없었다.

2018년 한 부모 실태조사 통계에 따르면 미혼모는 약 2만4000명으로 30~40대가 36%로 가장 많으며, 20대가 19%, 10대가 1.7%를 차지했다. ‘미혼모’하면 비행청소년을 떠올리지만 일반적인 인식과 달리 30~40대의 미혼모의 비중이 높은 것으로 집계됐다. 30~40대는 한참 경제 활동을 할 시기이지만 2015년 전국 출산력 및 가족보건실태조사결과 미혼모의 월 평균 소득액은 고작 92만 3천원으로 나타났다. 해당 소득은 근로소득에 복지 급여를 합친 소득이지만 기혼 여성의 월 평균 자녀양육비용 지출액이 평균 65만8천원인 것을 감안한다면 자녀양육과 생활비로 턱없이 부족한 금액이다. 더군다나 미혼모는 아이의 친부한테 양육비를 받기도 힘들 뿐 아니라 미혼모에게 지급되는 정부 지원 양육비 또한 지급기준이 까다로워 경제적인 어려움에 처한 미혼모가 많다.

경제적 어려움이 반복되는 원인, 사회적 차별과 부당한 대우

2018년 양육인구보건복지협회의 양육미혼모 실태 및 욕구 조사 결과, 응답자의 82.7%가 미혼모가 아이를 양육하는 것에 대해 부정적인 이야기를 들었다고 답했다. 또한 직장에서 권고사직 권유가 27.9%, 학교에서 자퇴를 강요받은 경험이 11.6%로 나타났다. 회사에서 공공연하게 미혼모에 대한 차별이 자행될 뿐만 아니라, 일상생활에서도 미혼모라는 이유로 편견차별을 당하고 있다. 미혼모에게 도움을 줘야 하는 의료기관에서 35.7%, 주민센터 및 구청에서 35.4%, 주거계약 관련해서 17.0%로 미혼모라는 이유로 편견 차별을 경험한 것으로 나타났다.

경제적 어려움보다 더 고통스러운 정신적 상처, 그들의 시선.

이지영(가명, 32세)씨는 3살 때부터 아이를 어린이 집에 보냈는데, 그때 미혼모에 대한 부정적인 시선을 느꼈다.

다른 학부모들이 “아이 아빠는 뭐 하는 사람 이에요?”, “아이 아빠가 많이 바쁜가봐요?”라는 질문에 솔직하게 대답 하니 그때부터 수군거림이 시작했다. 이 수군거림이 아이한테 피해가 되지 않을지 걱정이 앞섰다. 또한 아이가 어린이 집에서 친구랑 놀다 다쳐도 미혼모의 아이라서 항상 먼저 고개를 숙이게 되는 것 같다. SNS 아이 사진을 올리면 응원 댓글도 있지만 30%정도는 ‘사고친 게 뭐가 자랑이라고’,

‘아이가 불쌍하다’는 등 댓글이 달리기도 한다. 그는 “미혼모도 똑 같은 시민이고, 남들과 똑 같은 엄마인데 부정적이고 싸늘한 시선으로 바라보니 미혼모들은 계속 숨게 될 수 밖에 없다”고 전했다. 덧붙여 “미혼모가 책임감이 없다라고 말하는 사람들도 있는데 책임감이 있어서 아이를 혼자서도 양육하는 것이다”라고 사회적 편견에 대해 자신의 의견을 말했다.

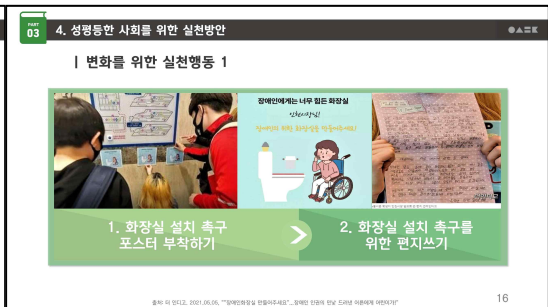
이에 인구보건복지협회 조경애 사무총장은 “대다수 미혼모들은 양육과 직장, 학업을 병행하는 경우가 많아 경제적으로 어려움을 겪는다”며 이어 “사회적인 편견과 차별로 일상에서 불이익을 경험 하기도 한다” 덧붙여 ”누구나 차별 받지 않고 행복한 양육이 이뤄질 수 있도록 다양한 목소리에 귀 기울이고 해법을 찾기 위해 노력하겠다”고 전했다.

미혼모에 대한 복지제도 및 정책은 다소 나아지고 있으나 정작 미혼모들을 바라보는 불편한 시선, 그리고 ‘편견’과 ‘차별’은 여전히 문제가 있다. 정부에서는 다양한 정책과 지원을 통해 미혼모의 고통을 들어주고 자녀 양육을 도와주고 있지만 이러한 굵지 않은 사회적 시선이 개선되지 않는 이상 그들의 고통은 계속 이어질 것이다.

이제 미혼모도 사회의 구성원으로서 평범하게 가족을 이루고 사는 우리의 이웃이라는 인식을 가져야 할 때이다.

-출처: 사이드뷰. 2020.05.15. ‘미혼모의 시선에서 보는 사회적 편견을 재조명하다.’윤진욱기자. <https://www.sideview.co.kr/news/articleView.html?idxno=4284>

□ 슬라이드 15~16



【주요내용】

- 2021년 3월 개관한 인천시청 신관에 ‘장애인 화장실’이 없다는 언론보도가 있었음
- 기사를 접한 인천의 ○○초등학생들이 문제해결을 위한 시민행동을 함
- 초등학생들은 ‘인권 감수성’을 통해 공공건물에 장애인 화장실이 없다는 것 자체가

문제라는 인식을 하게 되었음

- 인식에서 멈추는 것이 아니라 ‘인천시장에게 편지를 쓰고 포스터를 제작 하는 등’ 실천을 통해 문제를 해결하고자 함
- ‘인권 감수성’은 장애인들의 이동권에 대한 공부를 하게 함과 동시에 ‘거동이 불편했던 과거의 나’의 사례와 ‘거동이 불편한 노인들’의 사례로 확장되면서 ‘저상버스 확충’의 문제로 계속 넓혀짐
- 변화를 위한 실천행동은 ‘알아차리는 것’으로 시작해서 ‘공유’하고 ‘행동하는 것’으로 이어져야 함을 강조함

※ 인천시청 신관 장애인 화장실 설치에 대한 뉴스기사 참고

‘어린이날’을 하루 앞둔 4일 오후, 인천서흥초등학교 6학년 5반 학생들이 어른들이 만든 ‘차별’을 지적하며 회초리를 들었다. 이날 초등학생 3명은 담임교사와 함께 인천시청 신관 복도와 엘리베이터, 화장실 등에 “인천시장님, 장애인을 위한 화장실을 만들어 주세요”라고 적힌 포스터를 붙였다. 또 친구들과 인천시장 앞으로 쓴 편지를 모아 시청 관계자에게 전달했다.

앞서 초등학생들이 장애인의 화장실 문제로 나선 계기는 이 반 담임인 송한별 교사가 최근 ‘장애인 화장실 없는 인천시청 신관’ 기사를 학생들에게 알려주면서 시작됐다고 한다.

인천시청은 현 시청사 맞은편 건물(신영구월지웰시티 오피스동)의 5층~16층을 260억 원에 사들여 지난 3월 29일 문을 열었다. 신관 오피스동에는 31개 부서 600여 명이 근무하고 있지만, 장애인 화장실이 한 곳도 없다. 시청 장애인 직원이나 민원인이 화장실을 가려면 엘리베이터를 타고 지상 1~3층으로 내려와 통로를 통해 상가동 같은 층으로 이동을 해야 한다. 시 관계자에 따르면 시가 매입 전까지는 오피스동과 상가동 총 4동은 민간소유였다. 설계 및 인허가 당시 하나의 건물로 인식, 장애인 화장실 설치의 최소한의 법적 기준만 충족한 채 상가 건물로 몰아넣었다고 한다.

하지만 시가 매입 과정에서 장애인의 편의를 고려하지 못했다는 것은 장애인 인권 감수성에 대한 시 관계자들의 인식이 그대로 드러난 셈이다. 이에 인천지역 장애인 인권단체들은 “2008년 장애인차별금지법 시행 이후 가장 어처구니없는 차별 사례”라며 항의했고 이 문제가 언론 등을 통해 널리 알려지게 됐다.

기사 내용을 접한 학생들의 반응이 어땠는지 송한별 교사에게 물었더니 “공공건물에 장애인 화장실이 없다는 것 자체가 문제라는 인식을 하게 됐고, 그럼 어떻게 고칠 수 있을까라는 생각에 이르자 학생들과 함께 ‘인천시장님께 화장실을 만들어 달라’는 내용으로 포스터 제작과 편지를 쓰자고 결정했다”고 말했다.

그러면서 아이들에 대한 고마움과 당부도 잊지 않았다. 송 교사는 “장애인이 접근권이나 차별 등에 진지하게 고민해준 것 자체도 기특한데 실천까지 나서주니 아이들이 참 고맙다”며 “앞으로 살아가면서 장애인 등 사회적 약자와 이웃에 대한 관심을 잊지 않았으면 좋겠다”고 덧붙였다.

이러한 문제를 선생님이 전해주시는 것 말고 또 접해본 경험이 있는지를 묻자 김수민 학생이 나섰다. 김수민 학생은 “장애인 화장실이 없다는 것 말고도 휠체어 사용자가 탑승할 수 있는 버스 등 여러 뉴스를 봤다”며 “선생님이 이야기해주시고 친구들과 같이 논의하면서 장애인 이동권 등도 관심 있게 살펴봤다”고 말했다.

실제 포스터를 만들고 붙이는 과정에서 어떤 생각이 들었는지에 대해서는 “장애인뿐 아니라 할머니 할아버지, 혹은 저도 다쳤을 경우 버스를 이용하거나 계단을 오르내리기가 쉽지 않다는 것을 알게 됐다”며 “시장님이 빨리 화장실 설치와 누구나 버스도 편안하게 타고 길거리도 마음 놓고 다닐 수 있게 해주셨으면 좋겠다”고 말했다.

홍서윤 학생은 “인천 시청에 장애인분들이 있다는 것도 알면서 장애인 화장실을 안 만들었다는 게 너무 화가 납니다. 그런 인천시청 태도에 여러 기사도 많이 났는데, 그 기사를 못 봤을 일이 없는데 아직까지 안 만들고 있습니다. 그래서 아무 힘이 없는 저 같은 초등학교생이라도 이렇게 요구하고 있습니다. 꼭 장애인 화장실 설치 부탁드립니다”고 썼다. 이어 “장애인 분들 중에 몸이 불편한 분들이 있어서 버스 같은 대중교통을 이용하기 어렵습니다. 특히 버스를 타거나 내릴 때 계단으로만 되어 있어서 휠체어를 이용하신 분들이 큰 어려움을 겪습니다. 장애인 화장실, 저상버스 등 만들어 주시면 감사하겠습니다”라고 적었다. 한편 학생들은 더 많은 학생이 오고 싶었지만 코로나19 때문에 선생님과 자신들 3명만 참석한 것에 대해 아쉬움을 드러냈다.

-출처: 더인디고. 2021.05.05. ‘장애인 화장실 만들어주세요. 장애인 인권 민낯 드러낸 어른에게 어린이가. 조성민기자. <https://theindigo.co.kr/archives/19599>

□ 슬라이드 17~18



【주요내용】

- 건축물에 ‘인권 감수성’과 ‘성인지 감수성’이 적용된 광주 야구장 사례를 설명함
- 광주에 있는 ‘광주-기아챔피언스필드’는 친환경 건축물 인증, 무장애 건축물 인증을 모두 받은 건축물임. 야구장을 이용하는 사람들(예: 야구선수들, 기자, 여성, 장애인, 아이들 등) 모두의 안전한관람을 위해서 의견을 수렴하고 설계 및 디자인에 반영한 사례임
- 제주도의 경우 ‘사려니숲길’이 ‘무장애나눔길’로 재조성 됨. 장애인, 노인, 임신부, 아동을 동반한 여행객 등이 숲을 누릴 수 있도록 개선하였으며, 앞으로도 무장애나눔길 사업이 확대될 예정임을 설명함
- 모든 이용자들이 차별 없이 편리하고 쾌적하게 시설물을 이용할 수 있도록 사회복지사의 역할을 고민해보도록 함

※ 광주-기아챔피언스 필드에 대한 보도자료 참고

▷ 새 야구장 건립 추진과정

당초 야구장 건립에 대한 지역민들의 큰 바람 속에서 돔구장 건립 논의 등이 표류하는 과정에서 새 야구장 건립은 민선 5기 가장 중요한 공약사업의 하나가 되었다. 광주시는 전문가, 시민단체 등을 중심으로 ‘광주야구경기장 건립 시민추진위원회’(위원장 : 조용준 교수)를 구성하여 건립 위치, 규모, 비용 등을 관한 전반적인 사항을 검토했다. 전문가 용역, 일본 및 국내 야구장 답사, 공청회, 토론회 등을 거쳐 무등경기장 내 종합운동장을 철거하고 그 자리에 2만2000석 규모의 개방형 야구장으로 건립하기로 결정했다. 사업에 필요한 예산 확보를 위해 광주시는 2010년 10월 개정된 ‘국민체육진흥법 시행령’을 적용할 때에 기존 축구장 일부를 살려 야구박물관으로 리모델링하면서 야구장을 건립하는 아이디어로 체육진흥투표권(일명 ‘토토복권기금’)에서 298억원을 확보하였고, 2010년 12월15일 기아자동차와의 장기 위·수탁협약을 통해 기아로부터 300억원의 부담을 이끌어 냄으로서 총 사업비 994억원의 새 야구장 건립사업이 가시화되도록 했다.

▷ 설계와 시공 과정에서 ‘시민의, 시민에 의한 구장’이 될 수 있도록 폭넓은 소통을 통해 소소한 의견가지도 귀담아들어 최대한 반영하였다. ▲시민 아이디어 공모(710건) ▲공청회 및 주민 설명회(4회) ▲트위터리언과의 대화(2회) ▲전문가와 선수단 자문 ▲여성과 장애인, 노약자 등 이동 약자들과의 직접 면담을 통한 의견반영 ▲시민의 이름과 소원을 새긴 바닥돌 설치(2,233건) ▲사전 견학을 통한 시민 의견 수렴 등을 통해 다양한 의견들이 반영되도록 하였고, 인터넷과 SNS를 통해 의견들을 수시로 접수받아 피드백하면서 끊임없이 시민들과 소통한 결과물이 새 야구장의 곳곳에 담겨 있다.

▷ 새 야구장의 특징

강운태 광주시장은 2010년 12월 15일 새 야구장 건립 기자회견을 통해 새 야구장을 ‘시민이 주인 되는 아름다운 야구장’으로서 ▲관중 친화적 야구장 ▲여성 친화적 야구장 ▲무장애 야구장 ▲친환경 야구장 등으로 건립하겠다고 밝혔다. 새 야구장은 설계단계에서부터 이러한 콘셉트를 반영하여 진행되었으며, 남녀노소 누구나 이용하기에 편리한 야구장으로 건립됐다.

▷ 관중 친화적 야구장

기존 무등야구장의 가장 큰 불편은 관람석 앞뒤 간격이 좁아서 이동이 힘들뿐 아니라 관중들을 위한 편의시설이 너무 열악하다는 것이었다. 그러나 새 야구장의 관람석은 국내 여타 야구장과 달리 하부 관람석의 각도를 16°의 완만한 접시형 구장으로 건립하였고, 관람석 앞뒤 간격을 85cm로 지그재그 배치함으로써 편안한 경기 관람이 가능하도록 하였다. 뿐만 아니라 관람석을 필드에 최대한 가깝게 접근 배치하였고, 포수 뒤 백스탑의 경우 홈플레이트로부터 18.5미터밖에 이격되어 있지 않아 국내 최단거리로서 박진감 넘치는 경기 관람이 가능하도록 하였다. 아울러 단체 관람이 가능한 스카이박스 32실을 비롯한 다양한 이벤트 좌석을 분산 배치하여 선택의 폭을 넓혔고, 국내 야구장 최초로 콘코스를 설치하여 매점이나 화장실 등 이용 중에도 지속적인 경기 관람이 가능하도록 한 것이 특색이다.

▷ 여성 친화적 야구장

새 야구장의 중요한 특징 중의 하나는 ‘여성 친화형 야구장’이다. 기존 무등야구장은 다른 여성친화시설은 고사하고 여성화장실도 부족하여 화장실 앞에 길게 줄 서 있는 모습을 종종 보이곤 했지만 새 야구장은 기본계획 초기부터 남성과 여성의 신체적 특성과 생애주기 등을 감안, 여성친화형 야구장 건립을 위한 설계안을 마련·시행함으로써 여성화장실 개수를 남성의 1.77배 이상으로 설치하였고, 수유실 6개소, 유아놀이방 2개소, 모래 놀이장 2개소 등을 설치하였으며, 그 외 여성들과 이동 약자들에게 필요한 시설들을 확충하였다. 이러한 성과를 인정받아 2013년 말 여성가족부로부터 성별영향분석평가 우수 사업으로 선정되기도 하였다.

▷ 무장애(Barrier Free) 야구장

새 야구장은 각종 장애인 편의시설을 장애인 관련 법령에서 규정하고 있는 시설 규모 이상으로 확충하였으며, 편의시설을 설치한 이후에는 장애인단체에서 직접 시설점검을 실시하도록 하였고, 장애인단체 대표와 강운태 시장과의 면담을 통해 실제 이용에 불편한 사항이 수용 개선되도록 하였다. 그 결과 장애인석 229석, 장애인전용주차장 60면, 장애인용 승강기 4개소 설치와 아울러 장애인화장실 28개소를 각 층별로 분산 배치하고 각종 장애인 편의시설을 설치함으로써 2012년 말 ‘장애 없는 생활환경(BF)’ 최우수예비인증을 획득하였고, 현재는 본인증 심사가 진행 중이다.

▷ 친환경 야구장

새 야구장의 주요한 특징 중의 하나는 ‘다양한 친환경 설비를 반영한 친환경 야구장’이다. 친환경설비로는 1,242kw(생산량 382,000kw/년) 규모의 지열시스템, 120㎡(생산량 65,000kw/년) 규모의 태양열, 52kw(생산량 7만kw/년) 규모의 태양광발전설비, 2000톤 규모의 빗물이용설비, LED 조명 등 도입으로 연간 6500만원 가량의 비용 절감을 가져왔으며, 2013년도에는 ‘친환경 건축물 인증’을 받았다.

▷ 그리고 그 외에도 야구장을 직접 이용할 야구선수들을 위한 시설들도 선수 입장에서 계획하여 홈팀은 물론 원정팀 선수들을 위한 각종 편익시설들을 설치하였고, 독립적으로 확보된 중계보도공간도 마련되었다.

-출처: 2014.03.06. 광주광역시. ‘최첨단 명품 야구장 광주-기아챔피언스 필드 개장’.광주광역시 체육진흥과 보도자료. 사무관 이효상.

※ 제주도 ‘무장애나눔길’사업에 대한 참고자료

연간 40만명 이상이 찾는 사려니숲길에 장애인과 노인 등 보행약자를 돕는 무장애나눔길이 확대 조성될 수 있을 지 주목된다. 서귀포시가 내년도 사업으로 산림복지진흥원의 녹색자금공모에 사업비 10억원(녹색자금 6, 자부담 4)을 투입하는 사려니숲 무장애나눔길사업을 신청했다. 2일 시에 따르면 무장애나눔길 사업 예정지는 1.22km 구간으로 남조로변 숲길 입구에서 사려니숲 구간으로 이어지는 곳이다. 앞서 시는 지난해 8억6100만원을 들여 입구 주변에 무장애나눔길 1.2km를 조성했고, 2020년 녹색자금 지원사업 나눔길 조성평가에서 최우수상을 수상했다.

시 관계자는 "지난 8월 27일 사업 예정지에 대한 현장실사가 이뤄졌고, 선정결과는 오는 10월 중 이뤄질 예정"이라며 "숲길과 기존의 무장애나눔길 구간을 연계해 데크 등 산림체험활동 시설을 설치해 보행약자층과 이용객들의 편의를 제공할 수 있도록 하겠다"라고 말했다.

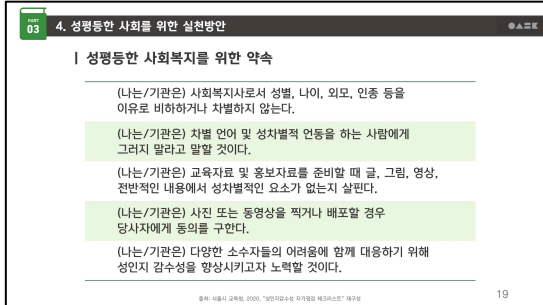
지난해 사려니숲길 탐방객은 43만여 명으로 최근 코로나19 확산 속에서도 산림휴양 수요가 꾸준히 증가하고 있다. 이에 시는 무장애나눔길을 추가로 조성해 이용객의 수요를 충족하고 탐방객 분산으로 쾌적한 숲길 조성에 나선다는 계획이다. 올해 사려니숲길을 찾은 탐방객은 지난 7월 기준 31만6000여명이다. 이 가운데 삼나무숲 유아숲 프로그램에 참여한 인원도 3249명으로 인기가 높다.

시는 2017년부터 올해까지 31억5800만원을 투자해 무장애나눔길 4.77km를 조성했다. 연도별로는 ▷2017년 치유의숲 노고록 무장애나눔길(1km, 4억3000만원) ▷2018년 서귀포자연휴양림 무장애나눔길(0.67km, 5억원) ▷2019년 붉은오름 휴양림 무장애나눔길(1.1km, 7억5000만원) ▷2020년 사려니숲 무장애나눔길(1.2km, 8억6100만원) ▷2021년 치유의숲 노고록 무장애나눔길(0.8km, 6억1700만원) 등이다.

-출처: 한라일보. 2021.09.02. '사려니숲길 무장애나눔길 확대 조성되나.'
백금탁기자. <http://m.ihalla.com/article.php?aid=1630567643713297048>

4) 마무리: 성평등한 사회를 위한 실천방안

□ 슬라이드 19



【주요내용】

- 성평등한 사회복지사를 위한 가이드라인 내용을 설명함
- 사회복지사 개인이나 기관의 수준에서 변화할 수 있는 것을 인식할 수 있도록 함
- (나는/기관은) 사회복지사로서 성별, 나이, 외모, 인종 등을 이유로 비하하거나 차별하지 않는다.

※ 사회복지사 윤리강령 중 자료 참고

사회복지사는 클라이언트의 종교·인종·성·연령·국적·결혼상태·성취향·경제적 지위·정치적 신념·정신, 신체적 장애·기타 개인적 선호, 특징, 조건, 지위를 이유로 차별 대우를 하지 않는다.

-출처: 사회복지사 윤리강령

- (나는/기관은) 차별 언어 및 성차별적 언동을 하는 사람에게 그러지 말라고 말할 것이다.

※ 추가자료 참고

일상에서 설평등 실천은 아주 작은 일에서부터 출발할 수 있다. 나의 말이나 행동이 내가 처한 위치나 상황, 맥락에 따라 다르게 인식되고 받아들여질 수 있다는

것을 인식하고 타인의 감정을 살피는 것은 무엇보다 중요하다.

-출처: 서울시교육청. 2020. 성인지 감수성 자가점검 체크리스트 문항 및 상세설명 자료 「교직원용」

- (나는/기관은) 교육자료 및 홍보자료를 준비할 때 글, 그림, 영상, 전반적인 내용에서 성차별적인 요소가 없는지 살핀다.

※ 국가인권위원회, 2019, ‘2018년 초·중등 교과서 모니터링’ 결과 자료 참고

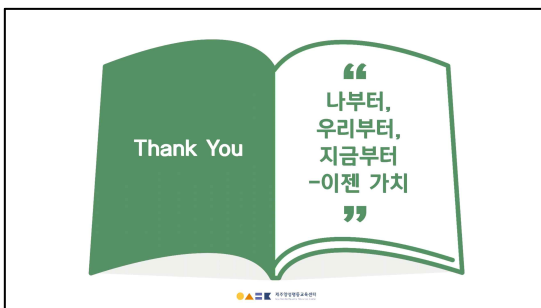
국가인권위원회는 2018년 초·중등 교과서 모니터링을 통해 가부장제 사회의 성별에 대한 전통적인 성역할 고정관념(녹색 어머니회, 돌봄노동주체를 여성으로 묘사)을 강화하거나, 성별에 따라 특정 성향과 행위를 묘사하는 식의 편견이 나타나지 않은 이미지나 내용을 사용하지 않을 것을 권고했다. (예: 여성은 아름다움 추구, 기업의 대표 등 경제활동 주인공은 남성으로 묘사하는 것 등)

-출처: 국가인권위원회. 2019.02.28. ‘2018년 초·중등 교과서 모니터링’, 서울시교육청. 2020. 성인지 감수성 자가점검 체크리스트 문항 및 상세설명 자료 「교직원용」

- (나는/기관은) 사진 또는 동영상을 찍거나 배포할 경우 당사자에게 동의를 구한다.

- (나는/기관은) 다양한 소수자들의 어려움에 함께 대응하기 위해 성인지 감수성을 향상시키고자 노력할 것이다.

□ 슬라이드 20



【주요내용】

- 나부터, 우리부터, 지금부터, 성평등의 가치를 ‘이젠 가치’, 사회복지 현장에서 성평등한 사회복지사로서 역할을 수행해주길 당부하면서 교육을 마무리함

4. 참고자료

한국사회복지사협회, “사회복지사 윤리강령”

국가인권위원회, 2019.02.27, “2018년 초·중등 교과서 모니터링”

서울시 교육청, “2020 성인지 감수성 자가점검 체크리스트” 교직원용

〈언론보도〉

광주광역시 체육진흥과 보도자료, 2014.03.06., “최첨단 명품 야구장 광주-기아챔피언스 필드 개장”, 사무관 이효상

뉴스타운, 2018.03.09, “의왕시 찾아가는 자전거 이동수리센터. 유모차 소독서비스 운영”, 이종민기자
내 손안에 서울, 2021.03.16., “복지사각지대 찾는 ‘착한 탐정’이 돼주세요”

더나은미래, 2020.09.04, “복지현장서 차별 언어 심각 빈곤아동이라는 표현도 자제해야”, 문일요기자
더인디고, 2021.05.05, “장애인 화장실 만들어주세요. 장애인 인권 민낯 드러낸 어른에게 어린이가”, 조성민기자

사이드뷰, 2020.05.15, “미혼모의 시선에서 보는 사회적 편견을 재조명하다.”, 윤진욱기자
서울신문, 2021.03.01, “미혼부 유전자 맞으면 출생신고”, 민나리기자

세종의 소리, 2020.08.12, “보람동 출산가구에 보람동이 희망편지 띄운다”, 문지은기자

어린이재단, 2020.09.15, “[특집기사]사회복지의 날 맞아 복지현장 차별의 언어 되돌아봐”

월페이뉴스, 2018.06.12, “사회복지사 인권침해, 차별 만연, 가해자 사회복지사 자격 박탈 등 검토해야”, 전진호기자

인천투데이, 2021.04.06, “장애인화장실 없는 인천시청 신관, 가장 어이없는 차별사례”, 장호영기자

조선일보, 2021.01.18, “미혼父라 출생신고 못한다는 내 딸, 아기띠 매고 택배일하며 지켰죠.”, 남정미기자

한라일보, 2021.09.02., “사려니 숲길 무장애 나눔길 확대 조성되나.”, 백금탁기자

SBS뉴스, 2018.11.26, “21살 미혼모가 당당히 세상과 마주하기로 한 이유”, 하현중기자

〈인터넷 자료〉

서울특별시 공식 블로그(<https://blog.naver.com/haechiseoul>),

한국여성의전화 유튜브, “먼지차별”

언론 종사자 양성평등 교육 매뉴얼

1. 교육목표	<ul style="list-style-type: none">• 언론과 미디어의 역할을 알고, 성인지적 보도의 필요성을 인식한다.• 성평등한 언론을 위한 조직과 개인의 실천방안을 이해하고, 적용할 수 있다.
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. 교육내용

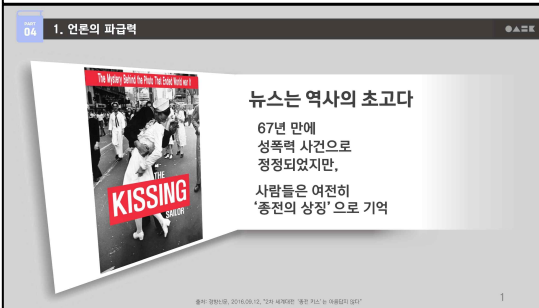
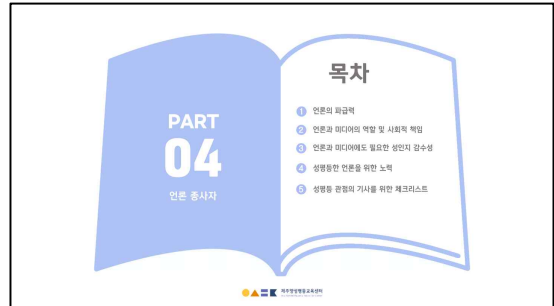
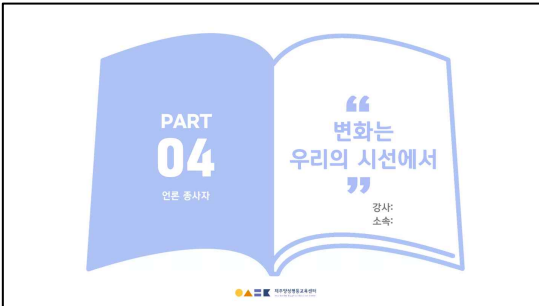
- 1) 들어가며 : 사례를 통해 언론의 파급력에 대해 환기하며 강의 열기
- 2) 언론과 미디어의 역할 및 사회적책임
 - 인권보도준칙의 내용과 좋은 기사의 조건에 대해 설명
 - 언론과 미디어의 역할 및 사회적 책임에 대한 인식 제고
- 3) 언론과 미디어에도 필요한 성인지 감수성
 - 언론에서 사용하는 성차별 언어에 대한 문제 인식
 - 사례를 통한 성범죄 사건 보도에 대한 문제 제기
- 4) 성평등한 언론을 위한 노력
 - 성평등한 언론을 위한 국내·외 사례
 - 성평등한 언론을 위한 제주도 사례
- 5) 마무리 : 성평등 관점의 기사를 위한 체크리스트 설명 및 실천방안 제시

3. 세부내용

변화는 우리의 시선에서

1) 들어가며 : 사례를 통해 언론의 파급력에 대해 환기하며 강의 열기

□ 슬라이드 1



【주요내용】

- 언론의 시선을 통해 시청자들의 시선도 변화할 수 있으며, 이는 언론의 시선이 사회적 변화에 중요한 역할을 한다는 것을 주지시키며 강의를 시작함
- 일명 ‘종전키스’라고 알려진 사진을 통해 언론의 파급력에 대해 설명. 1945년에 발간된 미국 잡지 ‘라이프’에 실린 사진으로 2012년에 사진 속 남자의 성폭력 사건으로 정정보도가 났지만, 정정보도보다 ‘종전을 축하하는 커플의 키스’로 역사에 남음
- 해당 사례를 통해 언론이 사회적으로 상당한 파급력을 갖고 있음을 강조함

※ 일명 ‘종전키스’에 대한 참고자료

일본의 항복 선언으로 태평양 전쟁이 끝난 1945년 8월14일. 축제 분위기로 가득한 뉴욕 타임스 스퀘어에서 해군과 간호사 복장을 한 남녀가 껴안고 키스를 하고 있다. 사진 ‘수병과 간호사의 키스’다. 미군 장교였던 알프레드 아이젠슈타트가 촬영해 미국 잡지 ‘라이프’에 실린 이 사진은 역사상 가장 로맨틱한 사진의 하나로 칭송받는다.

사진 속 여성인 그레타 짐머 프리드먼은 지난 8일(이하 현지시간) 92세의 일기로 사망했다. 그의 별세와 함께 사진을 둘러싼 논란이 다시 불거졌다. 사진이 찍힐 당시 상황은 전혀 로맨틱하지 않았으며 실상은 술 취한 남성이 동의 없이 여성에게 입맞춤을 한 성폭력의 한 장면일 뿐이라는 것이다.

사진 속 남성은 조지 멘도사다. 두 사람은 사진이 찍힐 당시 서로 전혀 모르던 사이였다. 두 사람은 타임스 스퀘어에서의 ‘불멸의 키스’ 이후 67년만인 지난 2012년 5월21일 다시 만났다. 두 사람의 재회를 보도한 ‘데일리 메일’에 따르면 당시 멘도사는 나중에 결혼하게 되는 여자친구 리타 페트리와 처음으로 데이트를 나왔을 때였다. 멘도사는 바에서 페트리와 술을 마시던 중 일본의 항복으로 종전이 선언되자 거리로 뛰어나왔다. 거리에서 간호사복을 입고 있는 여성을 발견한 그는 페트리를 남겨 둔 채 그녀에게 달려가 곧장 포옹을 했다. 조지는 CBS 방송과의 인터뷰에서 “전쟁이 끝났다는 기쁨에 더해 약간의 술기운이 더해졌다”며 “그래서 그 간호사를 보고 그녀를 붙잡은 뒤 키스를 했다”고 말했다. 프리드먼 역시 당시를 회상하며 “나는 그가 다가오는지 보지 못했다. 무슨 일이 일어난 지 알았을 땐 이 사람에게 붙잡혀 꼼짝할 수가 없었다”고 덧붙였다. 뉴욕포스트 보도에 따르면 그레타는 또 “그는 매우 억냈고, 내가 그에게 입을 맞춘 것이 아니라 그가 나에게 입을 맞췄다”고 말했다. 프리드먼은 2005년 ‘참전군인 기록물 작업’을 위해 진행된 인터뷰에서도 “내가 포옹하는 걸 선택한 것이 아니었다”며 “그가 다가와서 나를 껴안았을 뿐이다”고 말했다. 그는 “로맨틱한 순간은 아니었다”며 “단지 종전을 축하하는 하나의 행위였을 뿐이었다”고 회상했다. 프리드먼은 당시 21살로 치위생사로 일하고 있던 때였다. 프리드먼은 1960년대 아이젠슈타트의 사진집을 보기 전까지 이 사진의 존재를 전혀 몰랐다고 주장했다.

양성평등을 지향하는 웹진 크레이츠앤리본스(Crates and Ribbons)는 2012년 9월30일자 기사에서 프리드먼의 이 인터뷰 내용으로 판단할 때 멘도사의 행동은 현대적인 관점에서 성폭력의 하나로 간주될 수 있다고 밝혔다. 그러나 이 사진을 다룬 대부분의 기사에서 이 키스가 강제로 이뤄진 것이며 성폭력으로 여겨질 수 있다는 내용은 포함되지 않았으면서 성폭력에 대한 ‘선택적인 망각’을 지적했다. 남자의 행동은 로맨틱한 것으로 포장·미화되고 여성의 입장은 망각됐다는 것이다. 미국 역사가 이렇게 ‘선택적인 망각’에 빠진 이유는 무엇 때문일까.

크레이츠앤리본스는 이 사진이 2차대전 참전 군인들과 그 가족들에게 그들이 행한 영웅적 행동과 그로 인해 찾아온 평화와 일상의 복원을 상징하기 때문이라고 설명했다. 국가적 기념일을 상징하는 사진이 실은 성폭력의 현장을 찍은 사진이라는 것은 이들에게 인정하기 어려운 불편한 진실이다.

그레타의 아들 조슈아 프리드먼은 10일 뉴욕타임스와의 인터뷰에서 “어머니는 그런 논란도 잘 알고 있었지만, 그 사진에 대해 부끄러워하지 않았고, 그 사진을 그런

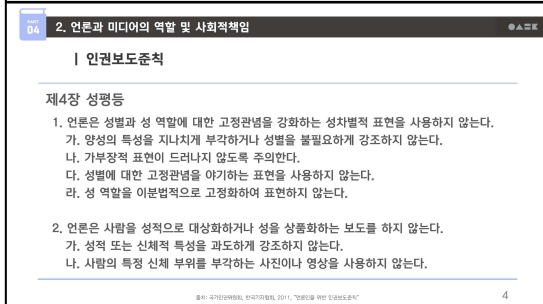
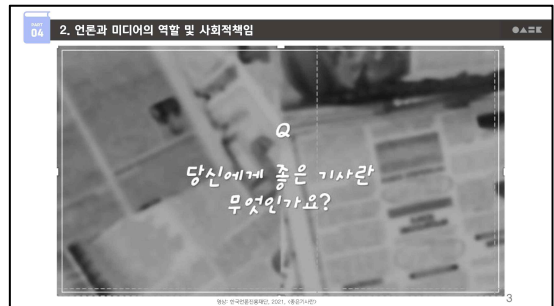
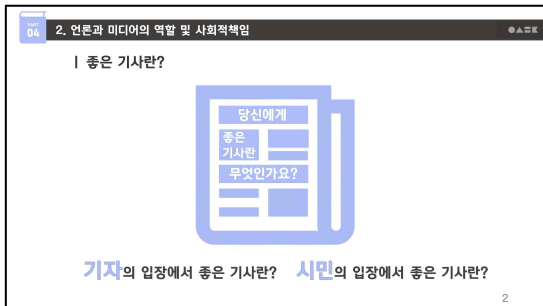
식으로 여기지 않았다”고 말했다. 강제적인 입맞춤에 피해자가 처벌을 원치 않는다면 해당 행위가 정당화되고 심지어 이 사진처럼 칭송을 받는 역사적 기록물이 될 수 있는 것일까? 크레이츠앤리본스는 다음과 같은 입장을 보였다. “수병이 종전의 기쁨에 열정을 표현하는 것은 당연한 일이지만 그 열정이 다른 사람의 신체적 자율성을 침범하는 행위로 확장된다면 정당화될 수는 없다는 점을 알아야 한다.”

이 사진에서 우리가 볼 수 있는 것은 남성의 열광과 열정일 뿐이다. 여성이 당시 어떤 느낌을 받았을 지에는 아무 것도 설명되지 않았고, 관심받지도 않았다. 크레이츠앤리본스는 기사 말미에서 “우리가 성폭행의 문화를 없애고 여성에 대한 만연한 폭력을 줄이는 데 진지한 태도를 갖고 있다면, 동의 없이 다른 누군가와 성적으로 관계를 맺는 것이 올바르지 않다는 점을 분명히 해야 한다”고 지적했다.

-출처: 경향신문. 2016.09.12. ‘2차 세계대전 ‘종전 키스’는 아름답지 않다.’주영재기자.

2) 언론과 미디어의 역할 및 사회적 책임

□ 슬라이드 2~4



[[주요내용]]

- 한국언론진흥재단(2021)의 ‘좋은 기사란?’ 동영상 시청하면서 좋은 기사의 조건에 대해 환기함
- 국가인권위원회와 한국기자협회가 2011년 제작(2014년 12월 15일 개정)하여 발표한 ‘언론인을 위한 인권보도준칙’등의 노력이 있음을 상기시킴

- 인권보도준칙 제4장 성평등에 대한 내용을 소개하면서 언론이 성역할 고정관념을 강화하거나 성차별적 표현을 사용하지 않고, 사람을 성적 대상화하는 등의 표현을 사용하지 않을 것을 명시하고 있음을 설명함

【Tip】

- ‘언론인을 위한 인권보도준칙’의 내용을 참고하여 강의에 활용할 수 있도록 함

※ ‘언론인을 위한 인권보도준칙’에 대한 참고자료

국가인권위원회(위원장 현병철)와 한국기자협회(회장 우장균)가 <언론인을 위한 인권보도준칙>을 제정함. 현병철 위원장과 우장균 회장은 9월23일(금) 오전 11시 국가인권위원회 13층 전원위원회의실에서 인권보도준칙 서명식을 갖고 이를 확정 발표함. 인권보도준칙은 전문, 총강(10조), 주요 분야별 요강(8장)으로 구성되었고, 주요 분야별 요강에 대해서는 보도 사례 등을 포함해 실천 매뉴얼을 별도로 마련함. 분야별 요강은 민주주의와 인권, 인격권, 장애인 인권, 성평등, 이주민과 외국인 인권, 노인 인권, 아동 인권, 성적소수자 인권 등.

이번 준칙은 국가인권위원회와 기자협회가 사회적 의제 설정과 여론 형성 기능을 수행하는 언론이 보도과정에서 준수해야 할 최소한의 인권적 관점과 원칙을 제시하자는 공감대에서 공동으로 추진한 것임. 이에 따라 지난 4월 27일부터 총 5회에 걸쳐 기자협회보를 통해 언론의 인권관련 보도양상을 분석한 기획 기사를 연재했음. 이어 언론계, 학계, 법조계, 시민사회단체 등 각계 전문가 6명으로 ‘인권보도준칙위원회’(위원장 김주언 전 한국기자협회장)를 구성해 준칙안을 마련하였고 총 9개 언론시민단체의 자문의견을 받았으며 각계 전문가들이 참석한 가운데 세미나 등을 거쳐 수정·보완함.

앞으로 국가인권위원회와 기자협회는 인권보도준칙을 현직 언론인들에게 알리기 위해 ‘인권보도수첩’을 제작해 배포하고, 언론인을 대상으로 한 인권교육을 확대할 예정. 또한 매년 좋은 인권보도 사례를 선정해 시상하는 방안도 추진할 계획임.

-출처: 국가인권위원회. 2011.09.22. ‘인권위-한국기자협회 인권보도준칙 제정’. 국가인권위원회보도자료.

▷인권보도준칙의 전문

-언론은 모든 사람이 사람답게 사는 세상을 위해 인류 보편적 가치인 인권의

증진을 목표로 삼는다.

- 언론은 이를 위해 인권문제를 적극 발굴·보도하여 사회적 의제로 확산시키고 인권보장을 위한 제도가 정착되도록 여론형성에 앞장선다.
- 언론은 일상적 보도과정에서 인권을 침해하는 내용이 포함되지 않도록, 주의를 기울인다. 아울러 ‘다름’과 ‘차이’가 차별의 이유가 되지 않도록 노력한다.
- 언론은 인권의 증진이 기본적 사명임을 깊이 인식하여 국민의 인권의식 향상과 인권존중문화 확산에 기여한다.
- 이에 따라 한국기자협회와 국가인권위원회는 다음과 같이 인권보도준칙을 제정하여 이를 준수하도록 권고한다.

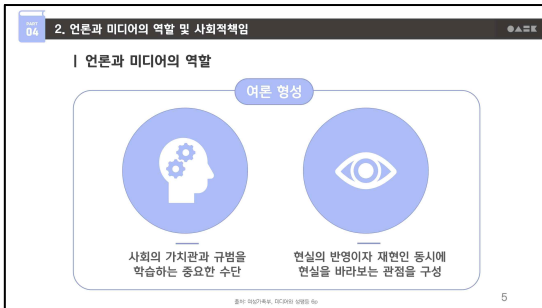
▷인권보도준칙의 목차

1. 인권보도준칙

2. 인권보도준칙주요 분야별 요강 매뉴얼

제1장 민주주의와 인권/ 제2장 인격권/ 제3장 장애인 인권/ 제4장 성평등/ 제5장 이주민과 외국인 인권/ 제6장 노인 인권/ 제7장 어린이와 청소년 인권/ 제8장 성적 소수자 인권/ 제9장 북한이탈주민 및 북한 주민 인권/ 부록: 성폭력 범죄 보도 세부 권고 기준, 세계인권선언

□ 슬라이드 5



【주요내용】

- 언론과 미디어는 사회의 가치관과 규범을 학습하는 중요한 수단으로 이용되고 있으며 교육 자료로 활용되는 공공재이기도 함
- 현실을 반영하고 재현하는 매체이면서도 동시에 현실을 바라보는 관점을 구성하는데 영향력을 행사함
- 언론과 미디어는 기사와 매체를 생산하면서 ‘여론’을 형성하는 등 불특정 다수의 독자들에게 사회적 규범과 인식형성에 영향을 미치고 있음

- 사회적으로는 ‘여론’과 ‘담론’을 형성하기도 하고 사회·문화적으로는 ‘규범’을 재생산하고 있음을 설명하면서 언론과 미디어의 역할이 중요함을 강조함

□ 슬라이드 6

04 2. 언론과 미디어의 역할 및 사회적 책임

I 언론과 미디어의 역할

성차별적 여론을 만들거나,
차별적 여론을 재생산하게 됨

- 1 성별에 따른 행동을 유도함
- 2 성별에 따르지 않는 행동을 비난 할 가능성
- 3 성차별 및 혐오표현, 차별을 재생산

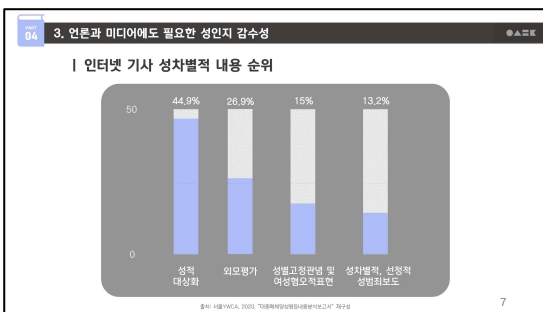
6

【주요내용】

- 불특정 다수의 독자들에게 직접적인 영향을 주는 만큼, 언론과 미디어의 양성평등 관점이 중요함을 설명함
- 미디어에 성차별적인 장면이 반복해서 재현되는 경우 성차별적인 규범을 답습하게 되는데 성별에 따른 행동을 유도하거나, 그렇지 않은 경우 ‘비정상’으로 간주하여 비난할 가능성이 있음. 또한, 성차별을 보편적인 것으로 인식하게 하며 성차별을 재생산하며, 성차별 뿐 아니라, 타인종, 타문화, 소수자를 타자화하고 차별하는 관점을 전달할 위험성도 존재함을 설명함

3) 언론과 미디어에도 필요한 성인지 감수성

□ 슬라이드 7-8



04 3. 언론과 미디어에도 필요한 성인지 감수성

I 언론에 노출되는 성차별적 용어

- 성적 대상화**
갈락시 개미아리, 드려넌, 글래머갈만왕, 매물임, 5라인 등
- 외모에 대한 평가**
(여성외 거지름, 뺨기잡는대 중요하다는 인식으로 연결)
‘물오른 비주얼’, ‘목보정 폼메’, ‘무보정 폼메’, ‘역대급 미모’ 등
- 성별 고정관념 조장**
파랑=남성, 핑크=여성 등의 이분화, 결혼과 나이 등을 여성의 중요한 가치로 인식, 여성 혐오적 묘사
- 남성중심호칭**
독자(시청자)를 ‘남성’으로 전체한 표현, 말형, 누이 등

8

【주요내용】

- 인권보도준칙 제4장에서 성역할 고정관념을 강화하거나 성차별적 표현을 사용하지 않고, 사람을 성적 대상화하는 등의 표현을 사용하지 않을 것을

명시하고 있으나, 현실에서는 그렇지 않다는 지적과 문제 인식을 갖도록 함

- 언론과 미디어 중 가장 접근성이 높은 인터넷 기사(227건)를 대상으로 성차별적 표현을 분석할 결과, 여성을 성적 대상화하는 기사가 44.9%로 가장 많았음
- 다음으로는 여성의 신체일부를 강조하며 외모를 평가하거나 ‘미모’ 등의 관행적인 표현을 사용하는 등의 사례가 26.9%임. 다음은 성별고정관념을 강화하면서 불필요한 성별표기를 제목과 내용에서 사용하는 사례가 15%로 나타남. 성범죄보도에 대해 성차별적이고 불필요한 표현을 사용하는 등, 가해자의 입장에서 서술되는 사례가 13.2%였음

(※ 아래 참고자료를 숙지하여, 본 강의안에서는 여성혐오 표현 및 성별표기사례를 ‘기타’가 아닌 성별고정관념 사례로 간주하여 작성하였음을 인지하고 강의할 수 있도록 주의 요망)

※ 서울YWCA의 인터넷 기사 분석에 대한 참고자료

서울YWCA에서는 2020년 ‘대중매체 양성평등 모니터링단’을 운영하여 2020년 6월 10일부터 16일까지 네이버포털 기준 주요 언론사 48개를 선정, 메인화면에 노출되는 기사만을 대상으로 모니터링을 진행하였고 분석결과를 발표함. 수집된 자료는 총233건이었으며, 주제와 내용이 성평등적인 사례는 6건 이었으며, 이를 제외한 성차별적인 사례 227건에 대해 /성범죄 보도 관행/성적대상화/외모평가/성별고정관념/기타: 여성혐오표현사용 및 성별표기사례/ 5가지 항목으로 분석함.

-출처: 서울YWCA. 2020. 대중매체양성평등 내용분석 보고서:인터넷기사. 요약기술.

【Tip】

- 이 외에도 인권보도준칙에 명시된 성차별적 언어표현의 사례를 설명하거나 서울시 성평등언어사전 등을 소개하면서 대안을 제시함

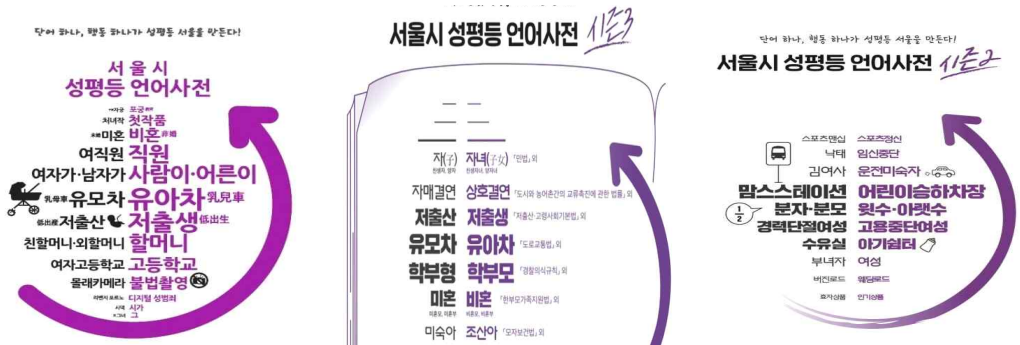
※ 서울시 성평등 언어사전에 대한 참고 자료

서울시 여성가족재단에서는 성평등주간(9.1.~9.7.)에 서울시 성평등 언어사전 시즌 3를 발표하였으며, 법령·행정 용어 중 성차별적 언어 사례 및 대안을 제시함.

- 학교, 사회 등에서는 쓰지 않는데 법령에만 여전히 남아 있는 학부형 ⇨ 학부모
- 정책현장 등에서 이미 바뀌 부르고 있는데 여전히 저출산 ⇨ 저출생
- 남성 중심 가족문화 바뀌는데 여전히 자, 양자, 친생자 ⇨ 자녀, 양자녀, 친생자녀

- 결혼 중심 사회문화 바뀌는데 여전히 미혼, 미혼모, 미혼부 ⇨ 비혼, 비혼모, 비혼부
- '축첩제도' 사라졌는데 법령에만 여전히 남아 있는 '첩을 둔 사람' ⇨ 조항 삭제
- 성착취는 불법인데 '손님의 유희를 돕우는 부녀자인 유희접객원' 조항 ⇨ 조항 삭제
- 실생활에서는 이제 쓰지 않는데 서식에만 여전히 편부·편모 ⇨ 한부모
- 세대주는 남성만 아닌데 긴급 생활비 신청서는 세대주+처 ⇨ 세대주+배우자

▷ 서울시 성평등언어사전 시즌1, 시즌2, 시즌3 홍보이미지 참고



-출처: 서울시. 아직도 법령에 이런단어가?...서울시 성평등 언어사전 시즌3. 서울시 보도자료. 담당자 신나윤.

□ 슬라이드 9

04 3. 언론과 미디어에도 필요한 성인지 감수성

I 성인지 감수성 X 언론&미디어 1

왜 자꾸 이런 일이 생길까?
인권보도준칙을 지키지 않아서?

독자(시청자)를 '남자'로 간주하고 있기 때문이다.

언론과 미디어는 누구든지 언제든지 접할 수 있다는 특성이 있다.

출처: 한국언론진흥재단, 2020. "언론과 미디어의 성인지 감수성"

【주요내용】

- 언론과 미디어에도 성인지 감수성이 필요함을 설명하면서, 언론과 미디어가 더 이상 '중년 남성'의 전유물이 아님을 설명함
- 불특정 다수의 사람들이 누구나 언제든지 접할 수 있는 특성을 가진 '역사적 시료'이자 '공공성을 가진 자료'임을 강조하면서 언론인으로서의 사회적 책임을 주지시킴
- 평등과 다양성을 장려해야 할 책무가 있으며, 다양한 시각의 확보는 질 높은 콘텐츠로 이어지고 있음을 강조함

※ ‘미디어를 위한 젠더 균형 가이드’에 대한 참고자료

강의 말미에 소개될 ‘미디어를 위한 젠더 균형 가이드’는 2020년 4월 WIN(우먼 인 뉴스)이 뉴스 속 여성의 리더십과 발언권의 확대를 목표로 제작한 가이드로 한국에서는 같은 해 12월 전국언론노조 성평등위원회에 의해 번역, 보완되어 무료로 배포되었다. 참고가 될 ‘1장. 젠더 균형이 중요한 이유’를 발췌하면 다음과 같다.

▷언론은 평등과 다양성을 장려해야할 책무를 지닌다.

언론은 우리가 무엇에 대해 생각해야 할지, 무엇을 믿어야 할지, 그리고 무엇을 해야 할지에 대해 영향을 미친다. 이는 관련 종사자들과 업계를 주도하는 사람들의 결정이 극히 중요하다는 것을 의미한다. 언론이 여성을 평등하게 재현하지 못하고, 그들의 직업과 사회적 역할, 특성을 정형화한다면 결과적으로 젠더 불균형을 더욱 강화시키고 영원히 지속되게 만들 것이다. 이는 단지 여성뿐 아니라 트랜스 피플과 섹슈얼리티, 인종, 계급, 종교와 민족성 등의 이슈에도 적용된다.

오늘날 대부분의 뉴스 미디어에서 여성이 보도의 대상이 되거나 전문가로 인용될 가능성은 남성과 비교해 현저히 낮다. 젠더평등트래커(Gender Equality Tracker)에 따르면 미국 언론계에서 남성이 언급되는 비중은 여성의 두 배에 달하는 것으로 나타난다. 노르웨이의 미디어그룹인 아메디아(Amedia)는 그룹에서 발간하는 64개 신문이 21개월간 보도한 66만여 건의 기사 가운데 남성의 이름과 여성의 이름 등장 비율이 64% 대 34%라는 사실을 발견했다. 이를 통해 뉴스가 역사적으로 남성에게 의해, 남성을 위해 만들어졌고, 남성의 이해를 증진했다는 것을 알 수 있다.

▷여성은 성장 가능성이 높은 독자이며, 이는 사업적으로도 중요한 의미를 갖는다.

더욱 포용적이고 다양한 기사를 만들기 위해 의도적으로 노력을 기울이는 것은 사업적 관점에서도 타당하다. 여성이 전 세계 인구의 50%를 구성하고 있다는 점에서도 그렇다. 만약 어떤 특정 사회 집단이 대표성이 부족하다고 느끼거나 당신이 생산한 콘텐츠에 공감할 수 없다면, 그것은 해당 집단이 언론에 제대로 표출되지 않고 다루는 소재가 그들에게 어떠한 반향도 일으키지 못했기 때문일 것이다. 그로 인해 해당 콘텐츠를 소비하려는 시도조차 하지 않을 수 있다. 이런 현실 때문에 오늘날 많은 언론사가 더 효과적으로 여성 독자들을 참여시키기 위해 노력하고 있다. BBC의 R&D팀이 영국의 28~45세 여성을 대상으로 조사한 결과, 이들은 자신의 삶과 직접 관련된 사안, 실질적인 가치를 지닌 정보가 담긴 뉴스에 대한 소비 욕구가 강한 것으로 나타났다. 또 여성이 아이를 갖게 되면 지역 뉴스를 점점 더 중요시하는 것으로 나타났다. 사우스 차이나 모닝 포스트의 경우 외교, 지역뉴스와 교육, 평등과 문화 트렌드를 아우르는 사회 분야 뉴스가 여성 독자에게 큰 관심을 끄는 것으로 나타났다.

타 매체들 또한 여성을 언급하거나 다루는 빈도가 높을수록 수익 증가와 직결되는 것으로 나타났다. 노르웨이 미디어 기업인 아메디아(Amedia)의 경우 여성 취재원이 언급된 기사를 여성 독자들이 많이 보는 것으로 나타났다. 파이낸셜 타임스(Financial Times)에서는 여성을 대상으로 한 뉴스레터 서비스를 시행했는데 다른 뉴스레터 서비스보다 개봉률이 높았다. 블룸버그(Bloomberg)에서도 여성의 관점을 반영해 취재한 뉴스일수록 다른 뉴스들보다 더 경쟁력이 높은 것으로 나타났다.

▷다양한 시각의 확보는 더 나은 콘텐츠와 상품으로 이어진다.

다양한 목소리와 관점이 더 높은 수준의 창의력과 질 좋은 콘텐츠로 이어지게 하며, 이는 궁극적으로 미디어가 문화적 관련성을 유지하고 재정적으로도 생존하기 위해 노력하는 시대에 기업에도 도움을 준다. (중략) 보도국 인력 가운데 젊은 직원들 간에 인종, 민족, 성별 다양성이 비교적 더 높은 것으로 나타났지만, 많은 뉴스룸이 독자층의 인구 분포를 반영하지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 일부는 그러한 현상을 개선하기 위해 적극적으로 노력하고 있다. 뉴욕타임스는 더욱 다양한 독자를 참여시키고 젠더 이슈를 더욱 심층적으로 다루기 위해 젠더 이니셔티브를 출범시켰다. 아웃사이드 매거진(Outside Magazine)은 좀 더 다양하고 포용적인 조직이 되기 위해 노력하고 있다. 각 분야별 편집자들은 남성과 여성 필진의 기사 수를 동일하게 하고, 사진과 삽화에 여성과 다양한 체형이 등장하도록 했다. 잠비아의 데일리 네이션(Daily Nation)이 창간한 루사카 선(Lusaka Sun)지는 70%의 직원이 여성이다. 그것은 의도된 결정이었다. 데일리 네이션의 편집국장에 따르면 여성 기자들은 지역 내에서 다른 여성들과 더 잘 접촉하고 신뢰를 얻고 있어, 여성들이 자신의 이야기와 경험을 공유할 수 있을 만큼 편안함을 느끼게 한다는 것이다

▷성차별은 비즈니스에 부정적으로 작용한다.

전 세계적으로 성차별주의와 성 고정관념을 다룬 콘텐츠에 대해 더 잘 인지하게 됐고, 더 민감해졌다. 이제 그러한 내용을 담은 뉴스를 게재하려 한다면, 그 언론사는 독자를 잃게 될 것이다. 미투 운동(#MeToo)은 전 세계적인 규모로 성평등 인식을 촉발시켰고, 권력을 이용해 성차별과 성폭력을 자행하는 사람들에게 어떠한 방식으로 책임을 물을 것이며, 이 문제를 효과적으로 해결할 수 있는지, 여성(그리고 남성)에게 보여주었다. 독자들은 더 이상 언론사의 성차별적 내용의 뉴스나 여성 혐오적인 콘텐츠에 침묵하지 않는다. (중략) 특별히 미투 운동 이후 노골적이고 여성 혐오적인 발언은 더는 용납되지 않게 된 오늘날의 분위기다. 이코노미스트의 연구 결과에 따르면 사내 성희롱 스캔들에 휩싸인 언론사들은 주가가 크게 떨어지는 것으로 나타났다. (후략)

-출처: 전국언론노조. 2020. 미디어를 위한 젠더 균형 가이드. 전국언론노조 성평등위원회.

□ 슬라이드 10~11

04 3. 언론과 미디어에도 필요한 성인지 감수성

I 성인지 감수성 X 언론&미디어 2

외모에 대한 평가	외모에 대한 평가 - 성적대상화
44kg 찍더니 겹이 다니는게 신기만 것가락 다라... '말뼌뼌, 총쿠만'	올라보게 강마은 뒤래..깜작 놀랄 개미허리
11kg 감량 후 뒤장은 '00' 시절 미모... 청순함에 '갈탄'	탈아시안급 글래머 '짱놀'
"아이 돌 얼마 맞아?" ○○○, 비웃 바람맞은 청량美	물랐던 '반전 볼륨감'... 청순미로 가졌던 세식미
	'벗을 듯 말 듯' 티셔츠 올리고 볼륨감 흥넌 모델

출처: 새문나라이스, 2020. '언론매체와성인지감수성' 107쪽, 108쪽

04 3. 언론과 미디어에도 필요한 성인지 감수성

I 성인지 감수성 X 언론&미디어 3

성별 고정관념 강화	-女 사용하는 등 여성혐오표현
재벌가 시집가도 될 미모..볼륨 몸매에 착플 드레스 완벽 소화	여직원의 '300억 뒤통수'... 동료들은 치열었다
시집가도 되겠네! 얼굴만큼 예쁘게 빛은 만두 인증샷!	동료 의원과 볼륨 인정, '女의원 남편에 사퇴압박'
순애보 상남자 매력 시적..남자친 매력 토포	女영커 과거 어영길래?... 폭로 인기 폭발
최고의 귀를 "남자다운 매력"	女공무원 주먹질로 실신 시켜놓고... 태연히 이이스크림먹는 남성

출처: 새문나라이스, 2020. '언론매체와성인지감수성' 107쪽, 108쪽

【주요내용】

- 성적 대상화 기사와 외모 품평, 성별 고정관념 및 여성혐오표현 사례를 통해 문제를 제기함
- 특히 마지막 사례(여성 공무원 주먹질로 실신시켜놓고..)를 통해 성폭력 및 범죄를 다루는 기사에 대한 문제를 인식할 수 있도록 설명함

□ 슬라이드 12~13

04 3. 언론과 미디어에도 필요한 성인지 감수성

I 성인지 감수성 X 언론&미디어 4

무엇이, 왜 문제일까요?

출처: 새문나라이스, 2020. '언론매체와성인지감수성' 107쪽, 108쪽

04 3. 언론과 미디어에도 필요한 성인지 감수성

I 성인지 감수성 X 언론&미디어 5

제목에 가해자의 변명이나 서사를 활용	→ "구치소에서 반성,후회"... ○○○, 거의 매일 반성문 냈다.
기사 제목과 내용에서 상징적인 표현 사용	→ '밤에 물레'....., 유영음악 PD...성폭행
가해자를 비정상적인 존재로 묘사	→ 짐승만도 못한, 개무 징역
성범죄 및 여성혐오 범죄를 사소화 시키는 표현 사용	→ 음란물, 문가, 성인물, 물지마 폭행 등의 언어 사용

출처: 새문나라이스, 2020. '언론매체와성인지감수성' 107쪽, 108쪽

【주요내용】

- 성범죄 기사 이미지의 경우,
 - ① 성범죄가 마치 '사소한 일'이나 '개인적인 불운'으로 해석되거나 피해자들이 숨거나 괴로워하는 이미지를 사용하지 않아야 함을 설명함
 - ② 범죄를 재현하는 이미지는 피해자에게 2차 피해가 될 수 있음을 강조함
- 피해자의 성별을 강조할 필요가 있을지 생각해보고, 범죄와 관련한 기사에서 피해자의 모습이 나타난 사진이나 이미지가 필요한지 생각해 볼 수 있도록 함
- 성범죄 관련 기사의 문제점 4가지와 예시를 설명하면서 성범죄 관련 보도 시 주의해야 할 점을 상기하고 문제를 인식할 수 있도록 함

【Tip】

- 강의자료에 있는 4가지 이미지는 모두 성범죄 기사에 사용된 이미지로 상단의 3개 이미지는 다음과 같은 문제를 가지고 있음을 설명함
 - ① 성범죄 피해자들이 괴로워하거나 숨는 이미지를 사용하여 무기력하게 재현되는 문제를 갖고 있음
 - ② 성범죄 가해자들이 비정상적인 존재로 그려지고 있음. 2,3)성범죄 가해자가 침을 흘리는 등의 묘사가 있음
 - ③ 성범죄 가해자들이 어떤 누군가에게 유혹당하는 이미지를 사용하고 있음
- 하단에 사용된 이미지는 2020년 한국 디지털성범죄 사건을 다룬 외국 언론이 사용한 이미지임. 좋은 사례로 비교하기보다 이미지에서 말하고자 하는 메시지가 가해자를 향하는지, 피해자를 향하는지 혹은 방관자를 향하는지에 대한 차이를 인지할 수 있도록 설명함

※ 성범죄 기사의 댓글창 폐쇄에 따른 뉴스기사 참고

네이버가 각 언론사에 개별 기사 댓글 창 온·오프(ON·OFF) 기능을 제공하기로 했다. 포털 성범죄 기사 댓글 창이 '2차 피해'의 공간이 되고 있다는 지적에 따른 것이다. 네이버는 그동안 언론사에 섹션별 댓글 창 온·오프 기능만 제공해 특정 기사 댓글 창만 골라 닫는 것은 불가능했었다. 이제 댓글을 통한 2차 피해 예방이 기술적으로 가능해졌다. 이에 따라 <한겨레>는 2차 피해가 예상되는 기사를 선별해 댓글 창을 닫는 등 책임 있는 조치를 취하기로 결정했다. (중략)

<한겨레>는 지난 5월 방송인 정준영 불법촬영 피해자 ㄱ씨와 최초로 대면 인터뷰를 해 포털 성범죄 기사의 댓글창이 사실상 '2차 피해'의 공간이 되고 있다는 점을 지적했다. ㄱ씨는 당시 인터뷰에서 “성범죄 기사 댓글 창은 불특정 다수 누리꾼이 성범죄 피해자에게 2차 가해를 행하는 창구로 쓰이고 있다”며 “포털 사이트가 댓글 창을 제대로 관리하지 못할 거면 아예 없애야 한다. 포털이 댓글 창을 그대로 두는 건, 살인을 방조하는 것과 다를 게 없다”고 지적했다. ㄱ씨는 이런 내용을 담은 청와대 국민청원을 올렸고 5만9428명이 동의했다.

지적이 있자 국민권익위원회는 여론을 수렴하기 위해 설문조사를 진행했다. 권익위원회는 지난 5월31일부터 6월13일까지 2주간 남성 5663명, 여성 8296명 등 1만3959명을 대상으로 '성범죄 피해자의 2차 피해 예방을 위해 관련 기사에 댓글을 다는 것을 제한하자는 의견에 대해 어떻게 생각하냐'고 물었다. 남성은 68.9%(3903명), 여성은 86.4%(7168명)이 찬성한다고 응답했다. 그 근거로는 △무분별한 악성 댓글로 인한 2차 피해 예방 △피해자 인적사항 유출 방지(신변보호)

△익명성 뒤에 숨어 막말하는 사람들 때문 등이 거론됐다. 실제 현장에서 디지털 성범죄 피해자를 상담해 온 활동가 김영서씨는 “댓글 창에는 피해자 행실을 탓하는 2차 가해성 발언이 너무 많고, 불법촬영물 정보 공유의 창구로도 이용되고 있다”고 지적한 바 있다.

〈한겨레〉는 네이버의 공지 뒤 내부 논의를 거쳐 성범죄 기사 등으로 빚어지는 2차 피해를 예방하기 위한 조치를 마련했다. 〈한겨레〉는 △성범죄 사건 등 피해자의 2차 피해가 예상되는 기사의 경우 △기사에 피해자가 부득이 등장해 해당 피해자의 2차 피해가 우려되는 기사에 한해 개별기사 댓글 창 닫기 기능을 활용할 방침이다. 댓글 서비스 중단은 전 세계적인 흐름이기도 하다. 미국 공영라디오 〈엔피아르〉(NPR)는 지난 2016년 웹사이트의 댓글 서비스를 폐지했다. 전체 이용자의 0.06%에 불과한 소수가 댓글에 각종 혐오발언을 쏟아내 건강한 공론장으로서의 역할을 하지 못한다고 판단했기 때문이다. 〈시엔엔〉(CNN), 〈비비시〉(BBC) 등 언론사도 댓글 서비스를 중단했다. 일본 최대 포털인 야후재팬도 지난달 19일 인공지능(AI)이 판정하는 위반 댓글의 수가 기준치를 넘어서면 자동으로 댓글 창이 사라지는 ‘댓글창 숨기기’ 기능을 도입했다.

출처: 한겨레, 2021.11.17. ‘네이버에 뜬 한겨레 성범죄 기사 댓글창 닫습니다.’ 최윤아가자.

□ 슬라이드 14

3. 언론과 미디어에도 필요한 성인지 감수성

I 성범죄 사건 보도 시 주의사항

성희롱·성폭력 사건보도 공감기준

1. 성희롱·성폭력에 대한 잘못된 통념 벗어나기
- 성희롱·성폭력 피해자를 침해당한 인권침해의 문제로 바라보고 보도해야
2. 피해자 보호 '우선' 하기
- 가해자와의 관계, 나이, 주소, 근무지 등 피해자 관련 정보 공개하지 않아야
3. 선정적, 자극적 보도 지양하기
- 가해 방법을 자세하게 묘사하거나, 피해자를 '성적 행위의 대상'으로 인식하게 할 수 있는 선정적 묘사 하지 않아야
4. 신중하게 보도하기
- 수사기관으로부터 얻은 정보라도 내용 공개가 필요한지 신중을 기해야
5. 성폭력 예방 및 구조적인 문제해결을 위해 노력하기
- 사건 자체에 대한 관심을 넘어 조직문화 및 사회구조적인 문제에도 주목해야

14

【주요내용】

- 기사를 작성하며 주의할 사항은 많지만 그 중에서도 성희롱·성폭력 사건보도 시 사회적 공감을 얻기 위해 필요한 몇 가지 기준들에 대해 설명함
- 성희롱·성폭력에 대한 잘못된 통념 벗어나기, 피해자 보호 우선하기, 선정적·자극적 보도 지양하기, 신중하게 보도하기, 성폭력 예방 및 구조적인 문제해결을 위해 노력하기 등이 필요함을 설명함

【Tip】

- 자료 <여성가족부·한국기자협회·여성노동법률지원센터, 2018, 성희롱 성폭력 사건, 이렇게 보도해주세요! >42-45p를 참고하여 내용을 재구성해도 좋음

※ 성폭력 범죄 보도 세부 권고 기준

▶ 한국기자협회·국가인권위원회의 성폭력 범죄 보도 세부 권고 기준(2012)

<전문> 언론의 범죄사건 보도는 범죄 예방과 사회정책적 대책 마련 등 공익적 목적달성을 위한 본연의 임무이다. 그러나 범죄 보도는 필연적으로 특정인의 인격권, 무죄추정원칙, 공정하게 재판받을 권리 등 헌법상 기본권과 충돌하며 다양한 인권문제를 야기할 가능성이 많다. 특히 성폭력 범죄(이하 성범죄) 보도는 사건의 특성상 취재와 보도과정에서 피해자와 그 가족 등이 2차 피해를 볼 수 있고, 사회 전반에 미치는 영향이 크다는 점에서 매우 신중히 접근해야 한다. 이에 한국기자협회와 국가인권위원회가 제정한 ‘인권보도준칙’(2011. 9. 23.)의 세부 기준으로 성범죄 보도 가이드라인을 마련해 언론인들이 준수해줄 것을 권고한다.

<실천 요강>

1. 언론은 취재와 보도과정에서 성범죄 피해자와 그 가족의 2차 피해를 유발하지 않도록 피해자의 신상을 식별할 수 있는 정보를 공개하지 않는다.
2. 언론은 성범죄 사건의 본질과 무관한 피해자의 사생활 등을 보도함으로써 피해자에게 범죄 유발의 책임이 있는 것처럼 인식되도록 하지 않는다.
3. 언론은 가해자 중심적 성 관념에 입각한 용어 사용이나 피해자와 시민에게 공포감과 불쾌감을 주고 불필요한 성적인 상상을 유발하는 표현은 사용하지 않는다.
4. 언론은 성범죄 사건의 이해와 상관없는 범죄의 수법과 과정, 양태, 그리고 수사과정에서의 현장 검증 등 수사 상황을 지나칠 정도로 상세히 보도하지 않는다.
5. 언론은 성범죄의 범행 동기를 개별적 성향·가해자의 포르노, 술, 약물 등 탐닉, 자제할 수 없는 성욕 등-에 집중함으로써 성폭력의 원인에 대한 잘못된 통념을 강화하거나 가해자의 책임이 가볍게 인식되지 않도록 주의한다.
6. 언론은 성범죄 피의자의 얼굴과 이름 등 신상 정보를 관련 법률에 의해 공식적으로 공개된 경우를 제외하고는 원칙적으로 보도하지 않는다.
7. 언론은 수사기관이 제공하는 정보라도 그 공개의 적절성 여부를 판단해 자기 책임 하에 보도한다.
8. 언론은 미성년자 성범죄 사건을 취재, 보도하는 데 있어 미성년자의 인권에 미칠 영향을 세심히 고려해야 한다.

9. 언론은 사진과 영상 보도에서도 피해자 등이 2차 피해를 당하지 않도록 주의한다. 특히 삽화, 그래픽, 지도 제공이나 재연 등에 신중을 기한다.
10. 언론은 성범죄 예방을 위해 법률적 정보 등의 제공과 성범죄에 대한 인식 제고를 위한 사항을 적극 보도한다.

▶ 여성가족부·한국기자협회의 성폭력사건 보도의 실천요강-기사 작성 시 주의사항

1. 피해자 등의 신원이 노출되지 않도록 주의하여야 한다.
2. 피해자가 실명 및 얼굴을 공개하거나 직접 피해사실을 진술하는 방식보다는 피해자를 보호하기에 적합한 보도방식을 고민하여야 한다.
3. 사건과 무관한 피해자 등의 사생활(피해자의 습관, 기호, 질병, 장래희망, 성적 이력, 주변인들의 피해자에 대한 평가 등)에 대한 보도는 하지 않아야 한다.
4. 피해자의 피해 상태를 자세하게 보도하거나 피해자에 대한 편견이 반영된 보도를 하지 않아야 한다.
5. 성폭력·성희롱 사건에 ‘피해자 측(피해자 개인, 가정환경)에 책임이 있다’는 인식을 심어줄 수 있는 보도를 하지 않아야 한다.
6. 가해자의 가해행위를 자세히 또는 선정적이고 자극적으로 묘사하거나 사건의 심각성을 희석시키는 보도를 하지 않아야 한다.
7. 가해자의 사이코패스 및 변태적 성향, 절제할 수 없는 성욕 등을 지나치게 강조하여, 성폭력·성희롱 사건의 원인이나 범행 동기에 대하여 잘못된 통념을 심어주는 보도를 하지 않아야 한다.
8. 사실에 입각하여 정확하고 신중한 보도를 하여야 한다.
9. 성폭력·성희롱 사건 및 당사자에 대한 잘못된 사회통념이 재 확산되게 하거나 잘못된 인식을 갖게 하는 보도를 하지 않아야 한다.
10. 성폭력·성희롱을 근절하기 위하여 피해를 유발하는 조직문화 및 사회구조적인 문제, 피해자 보호 및 구제대책, 예방대책 등에 대하여 적극적으로 보도한다.

4) 성평등한 언론을 위한 노력

□ 슬라이드 15



【주요내용】

- WIN(Women in news)은 전 세계 신문과 신문 출판사로 구성된 WAN-IFRA라는 글로벌 조직의 이니셔티브로서 뉴스 속 여성의 리더십과 발언권의 확대를 목표로 네트워킹 사업을 하고 있음. 2010년 언론계의 심각한 성불평등이 존재한다는 것에 대한 문제인식으로 출발한 조직으로, 언론과 미디어에 실질적인 가이드라인이 없다는 것에 착안하여 2020년 4월 해당 가이드 'A gender balance guide for media'를 제작하여 무료로 배포함
- 2020년 12월 한국의 언론 노조 성평등위원회에서 이를 번역하고 한국의 상황에 맞게 보완하여 '미디어를 위한 젠더균형가이드'를 배포함
- 기자협회와 여성가족부 등이 만든 성폭력 관련 보도지침은 있지만 일상적인 보도에서 성평등을 추구하기 위한 가이드라인은 존재하지 않았기 때문에 이를 활용할 것을 제안함

【Tip】

- 2020년 12월 전국언론노조 성평등위원회에서 발간한 '미디어를 위한 젠더균형가이드'를 숙지하고 강의에 임할 것을 권장함. 해당 가이드는 전국언론노조 성평등위원회 게시판에서 다운 받을 수 있음

※ 성평등한 언론을 위한 대안들

'미디어를 위한 젠더균형가이드'에 제시된 대안들을 요약해 보면

- 1)여성의 목소리를 미디어에 반영하는 것(예: 여성 섹션을 신설하는 것 등)
- 2)뉴스 및 방송 제작 과정에서 여성과 남성의 패널, 전문가, 인터뷰이 등의 성비를 맞추는 것
- 3)성차별적인 언어를 사용하거나 혐오담론을 재생산하지 않는 것을 대안으로 제시하고 있음.

이를 위해 해외언론들은 자사콘텐츠 분석프로그램을 이용하여 여성의 이름과 남성의 이름이 언급된 횟수를 분석하거나 소수인종 및 다양성을 고려하여 수동적으로 성비를 맞추는 등의 노력(예:BBC)을 하고 있음. 한국에서도 논란이 되었던'이루다' 사건에서 볼 수 있듯이, 빅데이터 기반의 프로그램은 혐오담론을 답습하고 있기 때문에 FT(파이낸셜타임즈)를 포함한 언론사들은 분석프로그램을 사용하면서 동시에 수동으로 성비를 맞추고 다양한 사람들의 목소리가 미디어에 반영되고 있는지 확인하고 고려하고 있음.

현재 강의 매뉴얼은 여성의 목소리를 미디어에 반영하는 것을 목표로 작성된 것이 아니라, 미디어가 재생산하고 있는 차별과 혐오담론에 대한 문제인식과 언론의 파급력을 주지키는 것에 있음. 따라서 언론과 미디어가 ‘인권보도준칙’을 준수할 수 있도록 권고하며 더 나아가 성인지 감수성을 함양할 수 있도록 작성되어있음. 여러 대안들이 있다는 것을 소개하되, 주제에 벗어나지 않도록 유의해야 함.

□ 슬라이드 16~17



【주요내용】

- 성평등한 언론을 위하여 ‘A gender balance guide for media’에서는 해외 언론들의 사례를 제시하고 있음
- 해외언론들은 자사 콘텐츠들의 성차별적 내용을 SI프로그램으로 분석하고 이를 보완하기 위해 적극적으로 노력하고 있음
- 예를 들어 뉴욕타임즈는 2017년부터 성평등 관련 보도의 비중을 높이기 위한 젠더 이니셔티브를 출범하여 ‘젠더 소사이어티’섹션을 운영하여 성평등한 젠더 관점의 뉴스를 제작함

※ 해외 사례에 대한 참고자료

2016년 ‘강남역 살인사건’과 뒤이은 미투 운동 등으로 언론사에서도 젠더관련 기사가 늘고, 언론사 내 성평등 이슈가 부각되고 있는 가운데 한국언론진흥재단에서 ‘젠더 이슈 보도 실태와 개선방안(김세은, 장은미, 최이숙, 2019)’을 연구한 보고서를 발간했다.

이 보고서는 영국, 프랑스, 핀란드, 미국 언론의 성평등 보도를 위한 노력을 △정책 △개별 미디어 조직 △보도 가이드라인 △언론유관단체 △교육 및 생산 시스템 차원에서 파악했다. 그 결과, 각 국에서 언론사 성별 균형뿐 아니라 인터뷰 대상인 정보원 성별 균형까지 고려하고 여성 정보원 데이터 베이스를 확대하는 등의 노력이

포착됐다. 젠더 보도 개선을 위해 보도 가이드라인을 업데이트하기도 했다.

우선 젠더 보도 개선 방향을 위한 정책적 노력을 살펴보면 대표적인 것이 영국에서 2017년 오프콤(영국의 방송통합 규제기구, Office of Communications)의 규제를 받게 된 공영방송 BBC다. BBC는 2020년까지 여성 인력 비율을 전 직원의 50%를 확보해야하며 여성뿐 아니라 장애, 성소수자 직원들의 비율도 설정에 맞춰야 한다.

프랑스 문화부에서도 올해 4월3일 ‘2019~2022 평등 로드맵’을 제시하면서 공영방송사에 대한 남녀동수 목표 달성을 정책 중 하나로 꼽았다. 참고로 2016년 프랑스 공영방송사 프랑스 텔레비지옹(France Television)은 여성 대표 취임 이후 남녀비율 30%를 기록했다.

핀란드 공영방송 윌레(yle)에서도 2017년 3월8일 여성의 날을 맞아 5050 프로젝트를 시행했다. 미디어에 등장하는 인터뷰이와 진행자의 성별을 50:50으로 맞추는 프로젝트다.

개별 미디어 조직의 노력도 돋보인다. 영국 가디언의 경우 2015년 캐서린 바이너(Katharine Viner)가 여성으로는 처음으로 가디언의 편집국장에 올랐는데 이는 가디언의 194년 역사상 최초였다. 이후 1면에 게재된 기사 가운데 43%가 여성 기자에 의한 것으로 가시화됐는데 이런 수치는 2012년에 비해 2배다. 프랑스 공영방송 프랑스 텔레비지옹은 2001년에 첫 방송을 시작한 시사토론 프로그램 ‘요즘 우리는’(C dans l’air) 진행자를 18년 만에 여성으로 교체했다.

방송사나 신문사의 인력에 여성을 배치하는 것 외에도 전문가 풀에 여성을 늘리는 노력도 공통적이었다. BBC는 언론사 내 여성 인력뿐 아니라 전문가 풀에서도 50:50 룰을 적용했다. 프랑스 민영방송 TF1의 경우 2015년 테러 방송 이후 뉴스특보에 전문가가 모두 남성임을 지적받고 분야별 3000여명의 여성 전문가의 연락처를 확보해 여성 전문가 비율을 늘리기 위한 프로젝트에 착수했다. 미국의 경제전문매체 블룸버그는 2018년 ‘뉴보이스 이니셔티브’(New Voice Initiative)에서 뉴스원의 성비를 지속적으로 추적할 수 있는 기술적 장치를 마련하고 여성 전문가 데이터 베이스를 500명에서 2300여명으로 늘렸다.

핀란드의 종합 일간지 중 가장 많은 발행 부수를 기록하는 헬싱긴 사노마트(Helsingin Sanomat)은 ‘기계적 성별 맞추기’를 넘어서려는 노력을 하고 있다. 정보원의 성별을 맞출 경우에도 정치, 경제, 외교, 스포츠에서 남성 정보원이 많고 육아, 연애, 건강, 일상 분야에 많은 여성 정보원이 많은데 정보원 성별 비율을 맞출 때도 분야를 의식해 맞춘다. 이러한 인터뷰이 비율에 근거한 성평등 지수를 계속해서 모니터링해서 언론사 내외부에 공유한다.

각 매체나 언론유관단체에서 보도가이드라인에 성평등 보도를 위한 부분을 추가하기도 했다. 프랑스 통신사 AFP는 2018년 자체적으로 통신사 뉴스에서의 보도 권고사항을 제시했다. 이 보도 가이드라인을 살펴보면 △사건사고 보도에서 여성

폭력을 보도할 때 맥락을 함께 제시할 것 △정보원 활용 시 성별 균형을 맞출 것 △신체적 묘사에 대해 여성만 적용하는지 주의할 것 △여성에게만 가족관계를 언급하는 언어(누구의 딸, 어머니 등)를 사용하는지 주의할 것 등이 담겼다.(중략)

한국언론진흥재단의 보고서는 해외 사례를 종합한 뒤 “언론유관단체 및 시민단체, 관련부처, 개별 언론사 조직, 저널리즘 스쿨 등이 유기적으로 관계를 맺으며 성인지적 보도를 위해 노력하고 있음을 알 수 있다”고 평가했다.

-출처: 미디어오늘. 2019.12.16. 해외언론, 정보원 성별 균형 맞추려 여성 전문가 업데이트. 정민경기자.

□ 슬라이드 18~19



【주요내용】

- 우리나라에서도 성평등한 언론을 위한 노력이 있음을 설명함
- KBS의 성평등센터를 시작으로 한겨레, 서울신문 등이 젠더 전담기구를 설치하였고, 이를 운영 중에 있음
- 예를 들어 한겨레는 2019년 ‘젠더데스크’라는 직책을 신설하였고 2020년 젠더팀을 신설하여 ‘젠더 보도 가이드라인’을 공개한 바 있음. 이와 같은 노력에 따라 2021년 성범죄 기사의 댓글창 운영 중단을 결정하였고, 젠더 미디어 ‘슬랩(slap)’을 운영하면서 젠더 이슈와 관련된 영상들을 제공하고 있음

※ 성평등한 언론을 위한 국내 사례 참고자료

KBS 성평등센터, 한겨레 젠더 데스크, 서울신문 젠더 연구소, 한국일보 젠더 뉴스레터 ‘허스토리’. 각 언론사에서 형태는 다르지만 조직 내 젠더 문제와 갈등을 어떻게 해결할지, 또 저널리즘적 해법은 무엇일지 고민하고 실행하는 움직임이다. 지난 3일 미디어오늘이 주최한 ‘저널리즘의 미래’ 컨퍼런스 ‘젠더와 저널리즘

라운드 테이블'에 참가한 서영주 KBS 성평등센터장, 이정연 한겨레 젠더데스크, 이슬기 서울신문 젠더연구소 기자, 이혜미 '허스토리' 기획자(한국일보 기자)가 각자의 경험을 발제했다. 발제자들은 각 조직의 역할, 조직이 만들어지게 된 과정과 변화에 대해 짚었다.

2018년 방송사 최초로 만들어진 KBS 성평등센터. KBS 성평등 문화조성에 관한 공적 책임을 이행하는 플랫폼으로 △임직원 등의 성인지 감수성 향상 △성평등 조직 문화 구현 및 성차별 개선 △성희롱 성폭력 예방 및 사건 조사 업무를 맡고 있다. 성평등 기본규정 제정, 성평등위원회 구성, 성평등 제작 현장 가이드라인 등을 제작했다.

한겨레 젠더데스크는 2019년 5월 만들어진 직책으로 성인지 감수성을 바탕으로 한 모니터링, 가이드라인 등 내부점검 업무를 맡는다. 이정연 젠더데스크는 이 직책이 생긴 이후의 변화로 △기준의 공유 △답습 아닌 학습 △질문의 시작 △데스크의 변화를 꼽았다. 젠더 보도를 하며 이전에는 누구한테 질문해야할지 몰랐던 구성원들이 데스크가 생긴 이후 질문할 곳이 생겨, 더욱 적극적으로 고민할 수 있게 됐다고 한다. 이러한 경험들을 정리해 '한겨레 젠더보도 가이드라인'도 만들게 됐다.

이정연 데스크는 "가해행위를 사실대로 쓰는 것이 문제인지, 가해자의 발화 내용은 무조건 배척해야하는지 등 성평등 보도에 대한 논쟁은 끝이 없다"며 "정답이 있을 수 없지만, 위력에 의한 폭력이나 성차별과 피해자다움 등에 대한 비판적 고려 없이 정답만을 요구하는 태도는 안일하다"고 지적했다. 이어 "성평등 보도를 위한 설득과 설명은 당분간 과제일 수밖에 없으며 의사 결정권자의 의지가 무엇보다 중요한 부분"이라고 강조했다.

서울신문의 젠더연구소(소장 김균미)도 독특한 조직이다. 2019년 6월 설립된 서울신문 젠더연구소는 사장 직속 기구로 △여성 서사 가시화 △성평등을 위한 방안 모색 △색다른 콘텐츠를 위한 고민 △사내 젠더감수성 제고 역할을 맡고 있다. 기획 기사인 '더 많은 여성 서사가 필요해', '이슬기의 대담한 언니들'을 발행하고 이슈에 대한 포럼을 열고 사내 강연도 만든다.

한국일보 '허스토리'는 젠더 이슈를 다루는 뉴스레터다. 올 1월 한국일보 사내공모 기획을 통해 출범했다. 구독자수는 수천명 수준이며 오픈율은 40% 안팎의 뉴스레터다. 타 조직의 사례처럼 조직적 인사를 통해 만들어진 것은 아니지만 성평등을 위한 목소리를 내는 언론사 내 움직임으로 분류했다.

이혜미 '허스토리' 기획자는 뉴스레터를 기획한 이유로 "기성 매체의 한계를 극복하는 연결의 경험을 만들고 싶었으며 포털 전송을 통한 일방적 노출이 아닌 공유하는 가치관으로 독자와 관계를 만들고 싶었다"며 "파편화된 뉴스 생태계에서 사회 의제들이 조각조각 났다. 타깃 독자에게만이라도 공동체 유지를 위한 저널리즘의 역할을 할 수 있을지(궁금했다)"고 밝혔다.

성평등 의식 낮은 언론사 조직, 독자 신뢰 잃을 수밖에

이러한 조직들이 언론사 내 다양성을 높이는 측면뿐 아니라, 언론사의 경쟁력과 신뢰도를 높이는 수순으로 이어질 수 있을까. 서영주 KBS 성평등센터장은 “시청자 상담실에 접수되는 성평등 관련 건수가 전년 대비 3배로 늘었다”며 “최근 시청자분들의 젠더 감수성 상승과 이슈에 대한 관심이 높아졌다. 대중의 수준이 높아진 만큼 언론사 조직도 꾸준히 목소리를 내야하고 이것이 경쟁력에 기여를 한다고 생각한다”고 밝혔다. 서 센터장은 통계와 데이터를 가지고 논리를 개발하는 것이 중요하다고 강조했다. 이슬기 서울신문 기자는 “서울신문에 젠더연구소가 있다는 것만으로도 ‘성평등을 지향하는 보도를 위해 노력하는구나’ 인식시킬 수 있다”며 “젠더연구소 역시 여성가족부처럼 언론사 내 성평등이 이뤄진다면 존치하지 않아도 된다고 생각한다. 그러나 성차별 문제가 여기저기 터져 나오는 시점에서 성평등을 추동하는 기구가 필요하다”고 말했다. 이어 “일방적 주장을 하기보다는 ‘연구소’인 만큼 과연 성평등한 보도가 무엇인지 토론하는 장을 내외부에서 만들고 피드백을 받자는 것”이라고 덧붙였다. 이혜미 ‘허스토리’ 기획자는 ‘성평등한 언론사 조직은 언론 신뢰도를 높일 수 있는가’라는 질문을 바꿔 ‘성평등하지 않은 언론사 조직은 독자에게 신뢰를 받을 수 있는가’ 되물었다. 이 기자는 “성평등이라는 가치는 이제 ‘민주주의’라는 가치처럼 사회의 디폴트, 기본값이 됐다”며 “젠더 감수성이 떨어지는 기사를 내는 언론사는 독자들에게 질책을 받을 수밖에 없으며, 뒤처지고 있다는 평을 듣게 할 수도 있다”고 말했다.

성평등과 관련한 조직에서 업무를 할 때 스스로가 속한 조직을 비판해야하거나, 외부에서의 비판이나 공격을 감수해야하는 경우도 많다. 이러한 어려움은 어떻게 극복해야 할까. 이슬기 기자는 “어떤 조직이든 젠더 이슈에서 완전히 일치된 의견을 만들기는 어려울 것으로 보인다”며 “다만 조직 내에서 참여한 논쟁이 진행될 때 서로 많은 이야기를 할 수 있어야 한다. 이러한 과정은 기사를 써서 목소리를 높이는 것과 같다는 생각을 한다”고 말했다. 언론사 조직 내에서 변화를 위한 목소리를 내는 것도 기사를 쓰는 것만큼 중요하다는 것이다. 서영주 센터장은 “최근 넷플릭스에서 공개한 다양성 보고서를 보면 여성 주인공이 과반을 넘었다고 한다. 그 원인은 핵심 제작 인력에 여성 인력이 많아졌다는 것”이라며 “여성이 다양한 분야에서 적절하게 배치되고 일할 수 있는 조직 분위기를 만드는 것이 중요한 이유”라고 밝혔다. (후략)

-출처: 미디어오늘. 2021.09.08. ‘성평등조직문화는 어떻게 언론 신뢰도를 높이는가’ 정민경기자.

【Tip】

- 2020년 12월 전국언론노조 성평등위원회에서 발간한 ‘미디어를 위한 젠더균형가이드’ 59페이지에 한겨레 ‘젠더데스크’의 운영 과정이 담겨져 있음

※ ‘젠더데스크’에 대한 참고자료

상기에 제시된 가이드 59페이지에는 한겨레 ‘젠더데스크’를 신설하고 운영했던 과정이 기술되어있으며, 강의에 필요한 부분을 요약하면 다음과 같음.

2019년 한겨레에서 ‘젠더데스크’를 신설하였으나 ‘뉴스룸 데스크’와 같은 영향력과 결정권을 갖고 있던 것은 아님. 신설 당시에는 사내 ‘소통기구’의 역할도 담당해야했기 때문에 업무 상 ‘젠더이슈’에 집중할 수 있는 것은 아니었고 상기 기사자료에도 나와 있는 것처럼 사내 ‘성평등기구’의 역할도 수행해야 했음. 한겨레신문 내 ‘젠더데스크’담당자들의 노력으로 지금까지 이어져 올 수 있었음. 또한, 2021년 상반기에는 ‘슬랩’채널의 존폐 논란도 있었기 때문에 ‘한겨레’에 초점을 맞추기보다 성평등한 언론을 만들기 위한 사례로 소개할 수 있도록 함.

강의 대상에 따라서 ‘젠더데스크’신설을 강조하거나 ‘젠더이슈’를 다루는 섹션을 신설하는 등의 구조적인 대안부터 개인적인 차원의 대안까지 성평등한 언론을 위한 방향을 제시하는 강의를 할 수 있도록 함.

□ 슬라이드 20~21

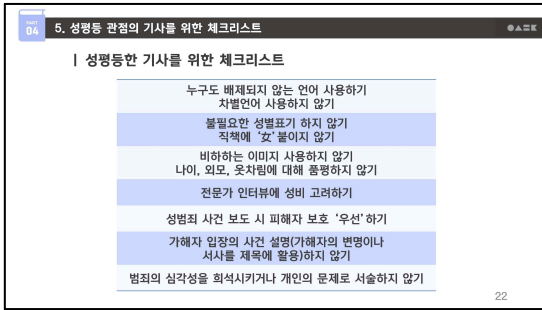


【주요내용】

- 제주지역에서도 성평등을 위한 많은 노력이 이루어짐
- ① 서귀포YWCA에서 대중매체 양성평등 모니터링을 실시하여 보고서를 발간하고 있음
- ② 도 성평등정책관에서 성평등미디어상을 공모, 수여함
- 성평등을 위한 언론을 위해 제주도에서 노력을 하고 있으나, 제주도 내에 시스템의 변화는 없음. 제주도 내 언론사 및 방송국이 시청자위원회나 신문 독자위원회를 운영하고 젠더 전문가를 운영위원회에 포함하는 등의 대안이 필요한 현실임

5) 마무리 : 성평등 관점의 기사를 위한 체크리스트 설명 및 실천방안을 제시함

□ 슬라이드 22



【주요내용】

- 성평등한 기사를 위한 체크리스트를 소개하면서 언론인으로서 실천할 수 있도록 함
- 더 나아가 인권보도준칙과 성범죄 보도에 따른 권고사항을 준수할 수 있도록 독려함

【Tip】

- 한국기자협회에서는 '성폭력 범죄 보도 세부 권고기준' 및 '성폭력·성희롱 사건보도 공감기준 및 실천요강'등을 포함하여 여러 보도 기준과 준칙 등(21년 12월 현재 총 11개)을 만들었음. 궁극적으로는 언론인으로서 보도준칙을 실천해야할 것을 강조함
- 상기 체크리스트는 여성가족부의 포럼, 서울YWCA보고서 그리고 전국언론노조 성평등위원회에서 공통적으로 논의된 것 축약하여 작성됨. 교육참여자들의 특성에 맞게 체크리스트를 수정하여 활용하도록 함
- '인터뷰이 성비고려'에 대한 부분은 본 강의에서 주로 언급된 부분이 아니고, 해외사례(BBC의 50:50챌린지 등)에 간단히 소개 되어있는 부분임. 미디어 속 여성은 고객이나 일반 시민으로 인터뷰를 진행하고 남성은 해당 분야의 전문가로 출연하기 때문에 개선이 필요한 사항임. 따라서 해외사례를 소개하고 체크리스트를 설명할 때, 적절하게 설명할 수 있도록 함

□ 슬라이드 23



【주요내용】

- 언론과 미디어의 역할과 사회적 책임을 상기시킴. 성평등한 언론을 위해 성인지적 관점이 평등과 다양성을 고려한 좋은 콘텐츠를 보장한다는 것을 설명하고 좋은 기사에 대한 기대감을 전하면서 강의를 마무리함

4. 참고자료

서울YWCA(2020), 「대중매체 양성평등 내용 분석보고서」

전국언론노조 성평등위원회(2020), 미디어를 위한 젠더 균형 가이드

여성가족부·한국기자협회(2018), 「성폭력·성희롱 사건 보도 공감기준 및 실천요강」

전국언론노동조합 성평등위원회(2020), 「미디어를 위한 젠더 균형 가이드」

한국기자협회·국가인권위원회(2011), 「인권보도준칙」.국가인권위원회.

한국기자협회·국가인권위원회(2012), 「성폭력 범죄 보도 세부 권고 기준」

<보도자료>

경향신문, 2016.09.12, “2차 세계대전 ‘종전 키스’는 아름답지 않다.”, 주영재기자

국가인권위원회, 2011.09.22, “인권위·한국기자협회 인권보도준칙 제정”, 국가인권위원회보도자료

미디어오늘, 2019.12.16, “해외언론, 정보원 성별 균형 맞추려 여성 전문가 업데이트”, 정민경기자

미디어오늘, 2021.09.08, “성평등조직문화는 어떻게 언론 신뢰도를 높이는가”, 정민경기자

서울시 보도자료, 2020.09.01, “아직도 법령에 이런단어가?...서울시 성평등 언어사전 시즌3”

한겨레, 2021.11.17, “네이버에 뜬 한겨레 성범죄 기사 댓글창 닫습니다”, 최윤아가기자.

<인터넷 자료>

서귀포YWCA 홈페이지(<http://www.sgpoYWCA.or.kr/>)

슬랩 유튜브(<https://www.youtube.com/c/whatheslap/featured>)

마을 리더 양성평등 교육 매뉴얼

1. 교육목표	<ul style="list-style-type: none">• 사례를 통해 마을 내 불평등한 현실을 인식한다.• 성인지 감수성 향상을 통해 성평등한 마을을 만들기 위한 다양한 변화를 시도할 수 있다.
----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. 교육내용

1) 들어가기: '성평등 마을'의 필요성과 동기부여

2) 마을에도 필요한 '성인지 감수성'

- 마을 내 불평등한 현실을 인식할 수 있도록 사례 및 문제제시
- '성인지 감수성'에 대한 이해
- 마을활동 및 생활공간에 '성인지 감수성' 적용하기

3) 안전한 일상을 위한 성평등한 마을 공간 만들기

- '성인지 감수성'을 고려한 공간 변화의 취지와 목적에 대한 설명
- 마을 내 공간에 '성인지 감수성'을 고려한 사례
- 일상생활에 '성인지 감수성'을 적용한 사례

4) 성평등 마을과 여성친화도시

- '성평등 마을'과 '여성친화도시'에 대한 이해
- 제주도의 '여성친화도시' 관련 주요 정책 설명
- 제주도 사례를 통한 '여성친화도시' 사례 제시

5) 마무리: 모두에게 스며드는 성평등 마을

- '성평등 마을 체크리스트' 설명 및 개인과 마을 차원의 실천방안 제시

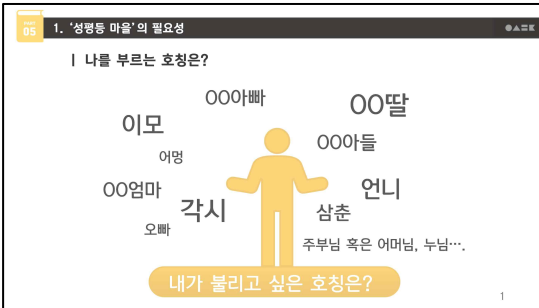
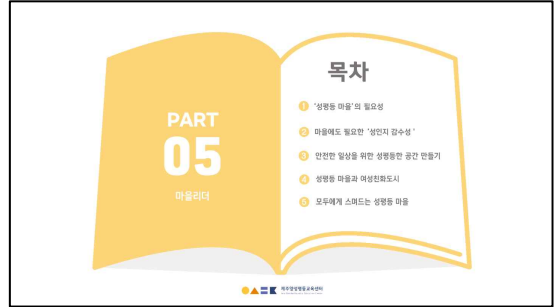
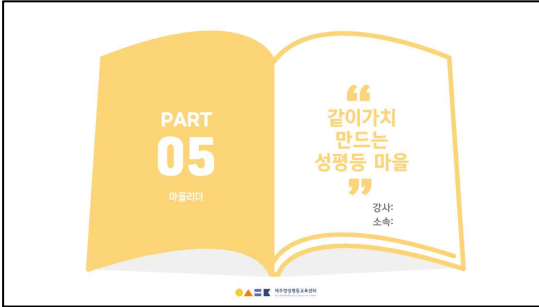
별첨: 마을리더 대상 심화 교육 활용자료

3. 세부내용

같이가치 만드는 성평등 마을

1) 들어가기: '성평등마을'의 필요성과 동기부여

□ 슬라이드 1



【주요내용】

- 성평등 마을의 필요성과 해당 교육에 대한 동기부여를 위해 마을 사람들이 같이, 성평등한 마을의 가치를 함께 만들어가자는 의미를 설명함
- 마을에는 다양한 가족, 다양한 사람(성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 학력, 경제적 상황 등)이 함께 살아가고 있음을 환기. 누군가 소외되거나 배제되지 않고 모두에게 편리하고 안전한 마을이 되는 것이 중요함을 강조함
- 그렇게 되기 위해서 '인권'과 '성평등'의 가치가 마을에 스며들어야 하며, 마을 사람들 모두가 '같이' 해야 함을 설명함
- 마을에서 '나(서로)'를 어떻게 부르는지, 어떻게 부리고 싶은지, 호칭에 대한 질문으로 강의 전 라포를 형성함

2) 마을에도 필요한 '성인지 감수성'

□ 슬라이드 2



【주요내용】

- 마을 행사와 관련한 역할 분담 과정에서 성별 고정관념이 뚜렷해지는 경향을 띠고 있음
- 최근 사례를 제시하면서 '우리 마을'은 어떤지에 대해 인식할 수 있도록 설명함. 부녀회 사업으로 마을 어르신들에게 전복죽 나눔 행사를 진행하였음. 마을 사업이라고 하나 실질적으로 전복죽 재료를 준비하는 과정에서부터 전복죽을 끓이고 담는 등 모든 과정은 부녀회 회원들이 참여해서 진행하였음
- 이 사업은 마을 이름으로 진행되는 사업이긴 하나 부녀회의 사업이라고 할 수 있음. 그럼에도 불구하고, 행사의 취지 등과 관련한 인터뷰는 마을 이장이 함. 마을 행사에서 보이는 사람과 보이지 않는 사람이 있음을 지적함
- 마을 사업에서 남성이 대표성을 갖고 주도적으로, 여성이나 부녀회의 역할은 보조적인 것으로 보도되는 현실에 대한 점검함
- 그리고 마을에서 행사나 문화 교육 프로그램 등에 대해 여성들의 참여율이 높은 반면, 행사 개최 여부 등에 대한 결정은 주로 남성 중심으로 이루어짐
- 마을 행사에 대한 결정권은 누가 갖는지, 이를 결정하는 과정에 참여하는 성비는 어떠한지, 역할 분담은 어떻게 이뤄지는지 등을 질문하면서 문제인식을 갖도록 함

※ 위미1리 사례에 대한 기사자료 참고

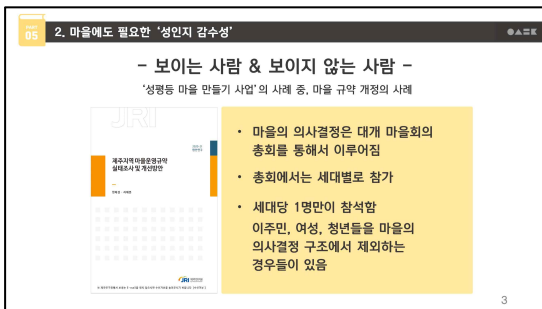
남원읍 위미1리 마을회(이장 김봉현)가 13일 동주민공동체 활동지원 사업으로 마을 어르신들을 위한 전복죽 나눔행사를 개최했다. 코로나19로 주민간 소통에 제한이 오래도록 지속되자 마을회가 어르신들의 안부도 확인하고, 위문도 하자는 취지로 마련한 행사다. 위미농협(조합장 김영근)과 위미신협(이사장 고창세) 및 마을 주민들이 나눔사업을 위해 십시일반으로 후원했다.

위미1리새마을부녀회(회장 현갑열) 회원들은 전날에 장을 보고 13일 새벽부터 전복죽과 반찬을 만들었다. 그리고 전복죽과 반찬에 커피와 바나나 등을 더해 선물세트를 구성하고 어르신이 계신 집마다 방문해 전달했다. 그리고 위미에덴요양원도 방문해 어르신들을 위해 선물세트를 전달했다. 부녀회원들이 이날 전달한 전복죽 선물세트가 350개에 달한다.

김봉현 위미1리 이장은 “작년에 이어 올해도 코로나19로 어르신들이 외부활동에 제약을 받고 있다”라며 “집에 계신 어르신들의 안부도 확인하고 젊은 주민들과 유대감도 유지하기 위해 사업을 추진했다”라고 말했다. 그리고 “코로나19로 어르신이나 생활이 취약한 주민들이 자칫 소외될 수 있는데, 마을회가 소외되는 주민이 없도록 자주 살피겠다”라고 말했다.

출처: 서귀포신문. 2021.06.15. ‘어르신들 힘내세요, 위미1리 사랑나눔 전복죽 350 그릇.장태욱기자. <https://www.seogwipo.co.kr/news/articleView.html?idxno=206814>

□ 슬라이드 3



【주요내용】

- 제주도의 '성평등 마을 만들기 사업'의 사례 중 마을 규약 개정의 사례를 제시하면서 기존 마을규약의 여성 배제에 대한 문제 등을 설명함
- 마을규약이란 마을 사람들 간 기본 질서를 잡는 자치규범으로 마을총회, 이장 선출, 임원조직으로서의 개발위원회 구성 등을 규정하고 있음
- 그러나 실태조사 결과 현행 규약은 마을의 실질적인 운영 현황을 따라가지 못하고 있었으며, 의사결정 참여과정에서 여성을 배제하거나 이주민을 배제하는 등의 문제가 있었음을 설명함
- 민주주의적인 방식으로의 개정을 진행함. 예를 들어 여성 참여 확대, 마을선거 1인 1표제, 여성들이 행사 준비 등으로 총회 참석을 실질적으로 방해받지 않도록 할 것 등을 개정함

※ 성평등 마을규약 개정에 대한 참고자료

마을규약이란 마을 사람들 간 기본 질서를 잡는 자치규범으로 마을총회, 이장 선출, 임원조직으로서의 개발위원회 구성 등을 규정하고 있다. 그러나 실태조사 결과 현행 규약은 마을의 실질적인 운영 현황을 따라가지 못하고 있었다. 특히, 중요한 의사결정기구인 개발위원회 구성의 성별 불균형을 해소해나갈 수 있는 조항들이 전무했다.

여성들의 마을 내 의사결정 참여를 확대할 수 있도록 제도적 기반을 마련하기 위해 개발위원회 여성 참여 확대, 마을선거 1인 1표제, 여성들이 행사 준비 등으로 총회 참석을 실질적으로 방해받지 않도록 할 것 등을 제도화할 필요가 있었다.

이를 위해 선진사례 탐방과 전문가 인터뷰를 한 결과 “성평등 마을규약 표준조항을 통해 마을의 의사결정과정에서 좀 더 평등한 관점에서 운영되도록 만드는 것도 중요하지만, 여성들이 주체적으로 참여할 수 있게 하는 것이 관건”이라는 결론을 냈다.

제주도는 2019년부터 시민참여단을 구성하고 성평등마을 모니터링 및 교육, 성평등마을지정, 성평등마을규약 표준안을 마련했다. 이후 시범마을 별로 부녀회장, 이장, 부녀회원 2인으로 테스크포스를 구성해 성평등 마을규약 개정안 및 성평등 프로그램을 함께 만들었다. 제주도는 “마을 공동체에서 여성이 과소대표되는 일상적 구조에 변화의 근간을 마련할 수 있도록, 전국 최초로 성평등마을규약 표준조항들을 마련한 것에 의의가 있다”고 평가했다.

마을규약의 존재 자체도 몰랐던 여성들이 주체가 돼 성평등적인 부녀회안을 만들어 내, 마을에서 살아갈 자식 세대, 미래 세대까지 생각하면서 마을 운영의 기초를 다지는 실천 주체로 거듭나는 경험을 여성들에게 선사했다. 제주도는 “올해도 5개 마을을 성평등 마을로 지정하고 성평등 강의, 여성영화 관람 등의 활동을 펼쳤다”면서 “이들 마을은 내년 마을총회를 열고 규약을 변경할 예정”이라고 밝혔다. 한편, 제주도는 2018년 행정부지사 직속으로 전국 첫 ‘성평등정책관’ 직제를 신설했다. 이후 주민 일상과 정책 등 도정 전반에서 성평등을 실현하기 위한 다양한 작업을 진행하고 있다.

출처: 여성신문. 2020.12.31. '제주도, 여성주도적 마을규약 제정 등으로 성평등 일궈내.' 전성운기자. <http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=204919>

【Tip】

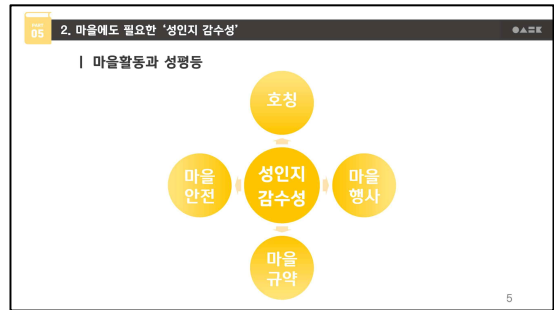
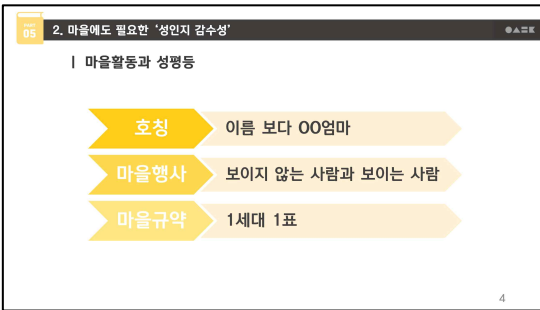
- 각 읍면동별 주민자치위원회 구성 현황자료를 활용하여 ‘여성대표성’에 대한 현실을 설명하면서 ‘마을의 리더’로 활동할 수 있도록 독려함

※ 주민자치위원회 현황에 관한 참고 자료

‘사이버주민자치센터 홈페이지(<http://www.jeju.go.kr/jumin/index.htm>)’에 들어가서 각 동별 주민자치위원회의 성별을 확인할 수 있음.

-교육에 참여하는 마을의 주민자치위원회의 성비를 확인하여 참고자료 활용할 것을 제안함.

□ 슬라이드 4~5

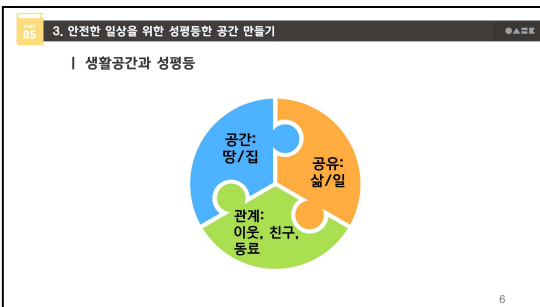


【주요내용】

- 마을 활동에 대한 경험이 성별에 따라 다름을 인식하도록 성인지 감수성에 대해 설명함
- 성인지 감수성 향상을 통해서 마을에서의 활동을 다른 시선으로 바라볼 수 있도록 함

3) 안전한 일상을 위한 성평등한 공간 만들기

□ 슬라이드 6



【주요내용】

- 도시디자인은 성역할을 고착화 하는데 기여한 대표적 분야라고 할 수 있음. 정치, 상업, 노동 등 공적영역을 남성의 것으로, 육아, 가사 등의 사적 영역을 여성의 것으로 고착된 성역할을 기본으로 도시 공간에 대한 담론이 재생산 되어 왔음


- 특히 도시계획이 시작된 근대 시기에는 도시와 문명은 생산적인 것으로 남성의 영역으로, 자연은 여성의 영역으로 분리하여 남성-생산, 여성-재생산으로 이분화 하고, 이를 ‘생물학적 차이’라는 근거로 정당화하였음. 이처럼 남성과 여성의 대립은 공적/사적, 생산/재생산, 문명/자연, 이성/감성 등의 끝없는 이분법의 결합으로 공고히 구축되었음
- 하지만 최근에는 이러한 이분법적 도시 공간의 구분 방식이 젠더 불평등을 심화시키고 있다는 문제제기와 함께 도시 생활공간과 성평등에 대한 논의들이 진행되고 있음
- <슬라이드 6>은 기존 도시 디자인이 젠더 이분법적 공간 분리였다면, 이를 성평등한 생활 공간으로 재구성되는 과정을 보여주고자 함. ‘공간’은 문명과 자연의 분리가 아니라 ‘땅(도시)을 기반으로 한 집’으로서 구조적인 공간을, 이 ‘공간’을 통한 직장과 주거, 생산과 재생산의 성역할적 분리가 아니라 ‘삶과 일’이 통합되는 ‘공유’하는 일상을 그리고 이 둘을 통해 공적-사적 영역으로 분리된 관계 맺음이 아닌 공동체를 통한 ‘관계’ 형성의 확장성을 이야기하고 있음. 즉 도시-자연, 직장-주거, 개인-공동체가 도시-직장-개인, 자연-주거-공동체인 이분법적 분리된 방식이 아닌 다층적이고 다양한 방식의 결합이 교차적으로 발생할 수 있음
- 마을 공유 공간은 모든 주민들이 이용할 수 있는 공간을 의미함
- 마을 내 공유 공간에는 경로당, 마을회관 및 마을 카페, 도서관, 육아를 위한 공간, 놀이터, 공원, 공유주방, 회의실, 커뮤니티센터, 주민센터 등이 있음
- 모두가 사용할 수 있는 공간을 이용하면서 불편했던 경험이 없었는지 질문하면서 성차별적인 경험에 대해 인식할 수 있도록 함

□ 슬라이드 7

05 3. 안전한 일상을 위한 성평등한 공간 만들기

I 성인지 감수성 X 공원 및 놀이터

- 다양한 활동이 가능하도록 되어 있는가?
- 프라이버시가 보장되는 휴식 시설이 있는가?
- 안전을 위한 시야 확보와 야간 조명의 설치
- 화장실의 청결과 접근성
- 보호자가 아동을 잘 볼 수 있는 충분한 수의 벤치와 테이블 등



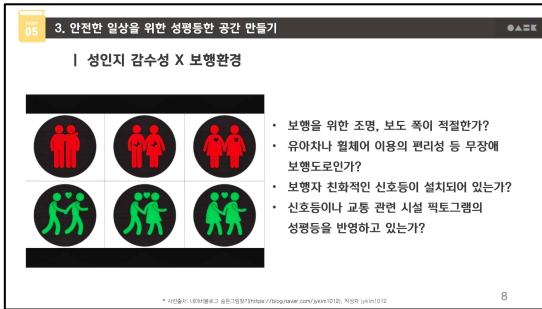
7

【주요내용】

- 성인지 감수성을 가지고 공원 및 놀이터를 살펴보고 차별 요소와 배제의 요소, 안전의 요소를 점검할 수 있도록 설명함

- 공원 및 놀이터 점검 가이드 : 다양한 활동이 가능하도록 되어 있는가?, 프라이버시가 보장되는 휴식 시설이 있는가?, 안전을 위한 시야 확보와 야간 조명의 설치, 화장실의 청결과 접근성, 보호자가 아동을 잘 볼 수 있는 충분한 수의 벤치와 테이블 등을 점검함

□ 슬라이드 8



- 성인지 감수성을 가지고 마을 내 보행환경을 살펴보고, 차별의 요소와 배제의 요소, 안전의 요소를 점검할 수 있도록 설명함
- 보행 환경에 대한 점검 가이드 : 보행을 위한 조명, 보도 폭의 적절성, 보행자 친화적인 보행도로와 신호등, 신호등이나 교통 관련 시설 픽토그램의 성평등 반영 여부 등을 점검함

□ 슬라이드 9



【주요내용】

- 제주 시내 '탐동 청소년 푸른 쉼터' 사례를 설명하면서 1)충분한 시야확보 2)야간 조명의 밝기 정도 3)조명의 색깔 4)조명 기구의 높이 5)조명의 개수 등이 적합했음을 설명함
- 추가로 공원 내 통행로의 경사도나 경사로 등이 적합한지 살펴볼 필요성과

유아차나 (전동)휠체어 이동이 가능한지 등 여러 방면에서 생각해 볼 필요가 있음을 설명함

- 각 읍면동의 ‘주민참여예산사업’으로 개선할 수 있으며 실제로 변화된 사례도 많음을 설명함

【Tip】

※ 주민참여예산에 대한 참고자료

▷정방로 걷고 싶은 문화거리 조성사업

2020년 주민참여예산(사업비 약 1억원)으로 추진된 이번 사업은, 정방로 일부구간(가야밀면 ~ 서복전시관 입구)의 옹벽과 담벼락에 정방동을 상징하는 예술과 문화, 설화 등이 어우러진 5가지의 볼거리를 입혀 새로운 도보 여행지로서의 공간을 조성하고자 마련되었다.

총 5가지의 테마로 이루어진 문화거리는 ①‘문화와 예술이 살아 숨쉬는 정방’이란 타이틀로 시작하여 초가, 정낭, 섬, 바람의 이미지와 제주방언, 정방의 영문 알파벳을 벤치로 제작하여 배치한 정방의‘타이틀 테마 zone’을 시작으로, ②정방동의 대표 예술인인 대항 이중섭과 소암 현중화에 관한 사진과 글을 타일로 표현한 ‘예술가 소개 zone’, ③인근의 주요 관광지를 귀여운 심볼로 표현한 특색 있는 ‘관광지 소개 zone’ ④정방동의 보름웃도 설화와 그 이야기 구성에 맞는 삽화를 적절히 배치하여 흥미로운 ‘설화소개 zone’ 마지막으로 ⑤정방폭포와 이중섭의 작품을 적절히 조합하여 조형화하고, 야간에는 반짝이는 하늘의 달과 별, 빛이 내리는 폭포를 즐길 수 있는 ‘그래픽 테마 zone’으로 구성되어 눈길을 끈다.

-출처: 장애인복지뉴스. 서귀포시 정방로, 별빛 수놓은 야간 명소로 탈바꿈. 유태복기자. <https://www.dwbnews.kr/news/articleView.html?idxno=1599>

4) 성평등 마을과 여성친화도시

□ 슬라이드 10

4. 성평등 마을과 여성친화도시

I 여성친화도시란?

- 지역정책에 여성과 남성이 평등하게 참여하고 여성의 역량강화, 돌봄 및 안전이 구현되도록 정책을 운영하는 지역
- 여성친화도시에서 “여성”은 사회적 약자를 대변하는 상징적 의미
- 아동, 청소년, 장애인, 노인 등에 대한 고려를 포함하여 지역주민 모두 살기 좋게 만들어가는 도시
- 제주도는 2011년 광역자치단체로서는 전국 최초 ‘여성친화도시’ 로 지정

10

【주요내용】

- 제주도는 2011년 광역자치단체서로는 전국 최초로 ‘여성친화도시’로 지정됨
- 여성친화도시 사업 정책수요 조사 결과 및 ‘여성친화도시조례’를 마을 사업 특히 도시재생사업과 같이 마을 기반 조성이나 공원, 놀이터 등 공유 공간 조성 시 반영할 수 있도록 하고, 성인지 감수성을 기반으로 한 도시 환경 변화의 필요성에 대해 강조하고 있음

□ 슬라이드 11~12

<p>09 4. 성평등 마을과 여성친화도시</p> <p>제주도의 여성친화도시 정책</p> <table border="1"> <tr> <td>안전 여건</td> <td>1. 범죄예방을 위한 안전 서비스 등 장치 마련 2. 야간 및 시골적 위치가 안전하게 거리를 다닐 수 있도록 환경 조성 3. 무장애 보행 환경 조성</td> </tr> <tr> <td>불안 정도</td> <td>1. 어두운 지하주차장 2. 인도와 차도가 분리되지 않은길 3. 새벽에 출애김, 오물 등</td> </tr> <tr> <td>이동 여건</td> <td>1. 도보 환경 개선 (인도를 정형하고 있는 자동차, 인도와 차도가 분리되지 않은 길, 사람이 걸어 다니기 좋은 인도 폭) 2. 대중교통 개선 (버스노선 소요시간 등 불편함, 길 막힘 등 목적지까지의 거리, 대중교통의 너무 긴 배차시간) 3. 승용차 이용 개선 (도보 양쪽 주차로 인해 좁스했던 주차공간 확보, 운전, 주차공간의 부족, 등하교시 차도와 인도가 분리되지 않은 학교 근처)</td> </tr> </table> <p>11</p>	안전 여건	1. 범죄예방을 위한 안전 서비스 등 장치 마련 2. 야간 및 시골적 위치가 안전하게 거리를 다닐 수 있도록 환경 조성 3. 무장애 보행 환경 조성	불안 정도	1. 어두운 지하주차장 2. 인도와 차도가 분리되지 않은길 3. 새벽에 출애김, 오물 등	이동 여건	1. 도보 환경 개선 (인도를 정형하고 있는 자동차, 인도와 차도가 분리되지 않은 길, 사람이 걸어 다니기 좋은 인도 폭) 2. 대중교통 개선 (버스노선 소요시간 등 불편함, 길 막힘 등 목적지까지의 거리, 대중교통의 너무 긴 배차시간) 3. 승용차 이용 개선 (도보 양쪽 주차로 인해 좁스했던 주차공간 확보, 운전, 주차공간의 부족, 등하교시 차도와 인도가 분리되지 않은 학교 근처)	<p>09 4. 성평등 마을과 여성친화도시</p> <p>제주도의 여성친화도시 정책</p> <table border="1"> <tr> <td>제주여성친화도시 지속 추진과제</td> <td>1. 안전하고 편리한 도시환경 조성 - 유니버설디자인 활성화 등 2. 재워안거린 지역은 정역인물 청년여성 취업지원 3. 여성친화도시 도민참여단 구성 및 모니터링 활성화</td> </tr> <tr> <td>여성친화적인 지역이 되기 위해 가장 필요한 정책</td> <td>1. 사회적 약자에게 충분한 일자리 제공 2. 안전한 주거 환경 조성 (CCTV 설치, 마을단위 자율방범 강화 등) 3. 취약업 지원 서비스 강화 (취업상담소 직업상담, 직업교육, 취업컨설팅 등)</td> </tr> </table> <p>12</p>	제주여성친화도시 지속 추진과제	1. 안전하고 편리한 도시환경 조성 - 유니버설디자인 활성화 등 2. 재워안거린 지역은 정역인물 청년여성 취업지원 3. 여성친화도시 도민참여단 구성 및 모니터링 활성화	여성친화적인 지역이 되기 위해 가장 필요한 정책	1. 사회적 약자에게 충분한 일자리 제공 2. 안전한 주거 환경 조성 (CCTV 설치, 마을단위 자율방범 강화 등) 3. 취약업 지원 서비스 강화 (취업상담소 직업상담, 직업교육, 취업컨설팅 등)
안전 여건	1. 범죄예방을 위한 안전 서비스 등 장치 마련 2. 야간 및 시골적 위치가 안전하게 거리를 다닐 수 있도록 환경 조성 3. 무장애 보행 환경 조성										
불안 정도	1. 어두운 지하주차장 2. 인도와 차도가 분리되지 않은길 3. 새벽에 출애김, 오물 등										
이동 여건	1. 도보 환경 개선 (인도를 정형하고 있는 자동차, 인도와 차도가 분리되지 않은 길, 사람이 걸어 다니기 좋은 인도 폭) 2. 대중교통 개선 (버스노선 소요시간 등 불편함, 길 막힘 등 목적지까지의 거리, 대중교통의 너무 긴 배차시간) 3. 승용차 이용 개선 (도보 양쪽 주차로 인해 좁스했던 주차공간 확보, 운전, 주차공간의 부족, 등하교시 차도와 인도가 분리되지 않은 학교 근처)										
제주여성친화도시 지속 추진과제	1. 안전하고 편리한 도시환경 조성 - 유니버설디자인 활성화 등 2. 재워안거린 지역은 정역인물 청년여성 취업지원 3. 여성친화도시 도민참여단 구성 및 모니터링 활성화										
여성친화적인 지역이 되기 위해 가장 필요한 정책	1. 사회적 약자에게 충분한 일자리 제공 2. 안전한 주거 환경 조성 (CCTV 설치, 마을단위 자율방범 강화 등) 3. 취약업 지원 서비스 강화 (취업상담소 직업상담, 직업교육, 취업컨설팅 등)										

【주요내용】

- 제주여성상담소는 2007년부터 2015년까지 ‘여성과 아동이 안전한 마을 만들기’ 사업을 추진하면서 여성친화도시와 맞물려 도시 공간에서의 안전 환경을 셉테드와 연동하여 골목길 가로등 환경개선(조명의 개수보다 조도와 조명의 색깔의 중요성, 조명의 설치 및 높이 등이 범죄 예방에 효과성과의 연관성 등을 통한 개선), CCTV 설치에서의 설치 시 주거 및 일상 공간 침해 최소화하기 위한 방안 마련, 건물 주차장 조명 설치 요구, 공원 야간 산책 환경 개선 등에 대해 실태조사 및 캠페인 등을 통해 지속적으로 활동을 전개하기도 하였음
- 이러한 공동의 활동을 통해 가로등 환경 개선이 우선적으로 이루어지고 있으나 현재는 셉테드의 원칙 적용이 아니라 무분별한 가로등 개설이 야간 보행환경을 보호하는 측면 보다는 야간 운전자에 대한 고려, 주거 공간의 침해 등의 문제로 전환되면서 과도한 예산 사용 및 예산 낭비의 문제를 낳고 있음

【Tip】

- 제주도 여성친화도시의 전개 과정에 대해 이해하기

2011년 제주도는 여성친화도시로 지정되었고, 제주도는 △연속성 △생애주기 △공동체 △맘시티 △정주를 핵심 키워드로 선정했음. 2013년 ‘제주특별자치도

여성친화도시에 대한 인식 확산을 위한 워크숍에서 정영태 제주발전연구원 여성정책연구센터장은 ‘도시 공간별 모니터링과 제주여성친화도시 조성 연계 방안’이라는 주제 발표에서 ‘공간·분야별 모니터링’이 진행된 결과로 “46개소의 관공서 여성화장실내 변기수가 남성화장실의 변기수를 초과하는 곳은 5곳에 불과했다”며 상대적으로 취약함을 밝혔다. 이어 “관공서의 경우 유모차나 휠체어 등 여성과 가족을 배려하는 시설이 상대적으로 미흡”하다고 개선의 필요성을 강조했다. 특히 “화장실 내 응급 비상벨 및 CCTV 등 안전 관련 시설이 부족하다”며 전반적인 시설개선을 제시했다. 관광지 92개소에 대한 공간모니터링 결과는 “여성 우선 주차면 및 임산부 배려 주차면 설치가 상대적으로 미흡하다”며 아쉬움을 드러냈다. 정 센터장은 “가족단위 방문이 많은 박물관 등의 경우 어린이 전용 변기나 커버, 영유아보조 의자, 수유실 등 편의시설이 부족하다”며 지속적인 시설보강의 필요성을 역설했다. 이와함께 정 센터장은 “공원과 도서관, 주차장 등 도내 전반적인 공간에서 여성우선주차면, CCTV 등의 설치가 미흡한 수준”이라고 지적했다.

-출처: 제주도민일보. 2013.10.08. “제주여성친화도시, 가이드라인 세워야.”. 이은혜기자.

□ 슬라이드 13~18



사진1)

-제주시청 주차장 내 ‘임산부 주차면’ 지정
-제주도가 2011년 여성친화도시로 지정이 되면서 제주공항 및 제주시청 등 공공시설에 시범적으로 ‘임산부 주차면’을 설치함



사진2)

-여성장애인 참여형 ‘관광지 여성친화도시 모니터링’
-여성장애인들의 다양한 사회활동에 대한 기회를 확장시키고 제주를 찾는 장애인 관광객에게 무장애 관광을 위한 정보 제공함



사진3)
 범죄예방(CPTED) 환경개선(2013년~2015년)
 -무근성 방삿길
 -CCTV(2개), 보안등 교체·신설등(40개), 위급 비상벨 설치(3개), 지킴이집 지정(대피공간), 골목길 야광등 설치 등



사진4)
 -삼무공원길 우리마을 안심지도(2020년)
 -“제주도는 지난 5월 디자인 설계와 시설물 설치 설계 후 공사를 착공해 10월 현재 폐쇄회로(CCTV), 비상벨 등 시설이 정상 운영되고 있다”



사진5)
 -여성안심 지킴이세트 지원사업
 -제주특별자치도와 제주여성상담소가 여성가구의 안전한 주거 생활을 지원을 위한 여성안심 지킴이세트 사업을 진행함
 -호신벨,실내용 홈캠, 문열림센서 등 물품지원



사진6)
 -무인택배함
 -택배 기사를 사칭한 여성대상 범죄 발생을 사전에 예방하고 1인 가구·맞벌이 부부 등 자택에서 택배를 수령하기 어려운 도민들에게 편의를 제공하기 위해 시행함

【주요내용】

- BF(barrier free, 무장애)인증, 유니버설디자인 등과 연계, 여성친화도시의 근본적 취지는 ‘여성’만을 위한 공간이 아니라 ‘성별, 연령, 장애’ 등 도시 공간에서의 취약한 주체들에 대한 고려와 누구나 동등하게 안전하고 편리한 도시 환경을 개선하는 것임을 강조하여 설명함

※ 각 사례에 대한 추가 설명

사진1) 제주시청 주차장 내 ‘임산부 주차면’ 지정

제주도가 2011년 여성친화도시 지정이 되면서 제주공항 및 제주 시청 등 공공 시설에 시범적으로 ‘임산부 주차면’을 설치함. 임산부 주차면은 이후 임산부만이 아니라 유아 동반자 배려 주차면으로 확대 이용할 수 있도록 변화의 과정이 있음. 그럼에도 공공 기관 주차면에서는 여전히 ‘임산부 전용 주차면’으로 인식되어 다양한 주체들의 이용에 대해 제한적으로 적용되고 있는 한계가 있음. 핑크색 주차면은 임산부와 유아 동반자 우선 이용주차면으로 변화가 필요함. “제주시는 출산을 장려하고 임산부를 배려하기 위해 청사를 방문한 임산부들의 주차난을 덜어주기 위해 전용 주차장을 청사 내에 설치했다”

-출처: “제주시청사내 분홍색 주차장은? ‘임산부 전용’”(제주의소리 2012. 11. 11)

사진2) 여성장애인 참여형 ‘관광지 여성친화도시 모니터링’

“제주특별자치도지체장애인협회 서귀포시지회에서 2020. 7.1. ~ 2020. 11. 30. 기간 동안 진행한 사업으로 “두 바퀴로 가는 제주, 스마트폰으로 여성친화도시 제주를 알리다”임. 여성장애인들의 다양한 사회활동에 대한 기회를 확장시키고 제주를 찾으시는 장애인 관광객에게 무장애관광을 위한 정보 수집, 여성장애인에 대한 인식개선을 위함“

-출처: 두 바퀴로 가는 제주, 스마트폰으로 여성친화도시 제주를 알리다. |작성자 파란 제주

사진3) 범죄예방(CPTED) 환경개선 사업(2013년~2015년) -무근성 방삿길

△CCTV(2개) △보안등 교체·신설등(40개) △위급 비상벨 설치(3개)
△폐가·노후건물등 벽체도색(트릭아트 방식) △지붕 및 담장정비(야광페인트)
△지킴이집지정(대피공간) △골목길 야광등 설치

-출처 : “제주, 원도심 첫 범죄예방 환경개선사업 완료(아주경제 2015. 02.22)

사진4) 삼무공원길 우리마을 안심지도(2020년)

“제주도는 올해 1월 도의회와 제주지방경찰청, 자치경찰단 및 연동주민센터와 협업으로 주민설명회를 개최해 시설물·주민참여 프로그램·안심마을 브랜드 이름짓기 등 다양한 의견을 수렴했다. 또한, 지난 5월 디자인 설계와 시설물 실시설계 후 공사를 착공해 10월 현재 폐쇄회로(CCTV), 비상벨 등 시설이 정상 운영되고 있다”

-출처: “연동 삼무공원 일대 범죄예방 환경설계 사업 마무리”(뉴스제주 2020. 10.19)

사진 5) 여성안심 지킴이세트 지원사업

제주특별자치도와제주여성인권연대 제주여성상담소가 여성가구의 안전한 주거

생활을 지원을 위한 여성안심 지킴이세트 사업 신청 접수를 오늘부터 시작한다. 2021년 여성안심 지킴이세트 지원 사업은 여성을 대상으로 하는 주거침입, 도난, 성폭력 등의 범죄로부터 여성들의 불안감을 해소하고 안전한 일상생활을 지원하기 위해 마련됐다. 지원 물품은 호신벨, 실내용 홈캠, 무선동작감지센서, 문열림센서 등으로 개인별 희망하는 3종을 지원할 계획이라고 한다. 여성안심 지킴이세트 지원을 원하는 여성은 오늘부터 7월 13일까지 제주여성인권연대 제주여성상담소로 신청서를 제출하면 된다. 대상은 주민등록상 제주도에 거주하는 여성 세대주로 200여명까지 지원할 계획이다. 신청 방법은 제주여성인권연대 홈페이지에서 신청서를 다운받아 작성해 이메일 또는 팩스로 접수 하면 된다. 접수된 신청서는 서류심사 및 현장 확인 등을 통해 종합적으로 심사한 뒤 8월 중 선정된 대상자에게 문자로 개별 안내할 계획이다.

이현숙 제주특별자치도 성평등정책관은 “제주지역 성평등 지수 중 상대적으로 낮게 나타나고 있는 안전 부문에서 도민들이 체감할 수 있는 정책을 실현하고, 더불어 성평등 평화 도시를 조성하는 데에도 힘쓰겠다”고 전했다. 또한 여성안심 3종세트 지원 사업은 지난해 처음으로 추진됐다. 작년 사업 종료 후 지원 대상자를 중심으로 한 만족도 조사에서는 사업지속 필요성 80%, 불안감 해결 도움 65%의 응답률을 보인 것으로 나타났다. 물품에 대한 선호도는 호신벨이 가장 높다. 이러한 의견을 반영해 올해에는 호신벨을 포함해 물품을 3종에서 4종으로 확대했으며, 개인별 원하는 맞춤형 세트 3종으로 구성하도록 운영할 계획이다.

-출처: 정보통신신문. 2021.05.24. ‘여성안심지킴이 3종 세트 오늘부터 신청-접수.’ 김한기기자. <https://www.koit.co.kr/news/articleView.html?idxno=84569>

사진6) 무인택배함

제주특별자치도는 제주시 애월읍사무소와 탐라장애인종합복지관 2곳에 안심 무인택배 보관함을 추가 설치했다고 19일 밝혔다. 지난 2014년 4월 외도동 주민센터에 안심 무인택배 보관함을 처음 설치하면서 처음 시작한 안심 무인택배 서비스는 택배 기사를 사칭한 여성대상 범죄 발생을 사전에 예방하고 1인 가구·맞벌이 부부 등 자택에서 택배를 수령하기 어려운 도민들에게 편의를 제공하기 위해 시행되고 있다. 특히 낯선 사람과 마주하지 않고 집 근처에 설치된 무인 택배함을 통해 24시간 언제든지 안심하고 택배를 받아볼 수 있어 이용객들이 크게 늘고 있다. 지난해 이용건수는 1만 7093건, 2014년 도입 후 현재까지 누적 이용건수는 9만 2265건에 달한다. 이번 추가 설치로 제주내 안심 무인택배 보관함이 운영되고 있는 곳은 총 10곳으로 늘었다. 안심 무인택배는 택배 신청 시 수령 장소를 안심 무인택배함 주소로 기재하고, 이후 택배기사가 물품을 택배함에 보관하면 보관 장소와 인증번호가 신청인 휴대전화로 전송된다. 신청인은 해당 택배함을 찾아

인증번호를 입력하면 택배를 찾을 수 있다. 안심 무인택배함은 누구나 무료로 이용할 수 있다. 다만, 물품 보관 후 72시간이 지나면 1일당 1,000원의 보관료가 부과된다.

-출처: 헤드라인제주. 2021.07.19. '제주, 안심무인택배 서비스 호응에 2곳 보관함 추가설치' 윤철수기자. <https://www.headlinejeju.co.kr/news/articleView.html?idxno=456811>

[[Tip]]

- 강의 시간 및 대상을 고려하여 사례를 선택, 설명하도록 함

5) 마무리: 모두에게 스며드는 성평등 마을

□ 슬라이드 19

5. 모두에게 스며드는 성평등 마을

| 성평등 마을을 만들기 위한 체크리스트

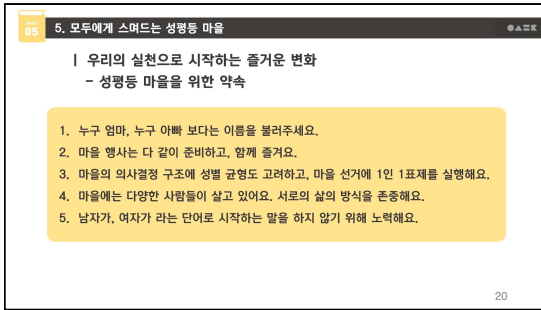
- ✓ 서로를 어떻게 부르고 있는가?
- ✓ 마을 행사 기획은 누가 하는가?
- ✓ 마을 행사의 역할 분담에 성별 고정관념이 반영되어 있는가?
- ✓ 마을의 상징물이나 홍보물에 성별, 연령, 장애에 대한 차별이 발생하고 있는가?
- ✓ 마을 사업 추진 등을 위한 위원회 구성 시 참여자의 성별 균형은 잘 맞추고 있는가?
- ✓ 마을 공원이나 마을 길(4.3길, 올레길, 둘레길, 마을 테마길 등) 조성 시 홍보물이나 주요 소개글에 성차별적 요소가 있는가?
- ✓ 마을의 보행환경은 누구나 안전하게 이용할 수 있는가?
- ✓ 마을의 가로등이나 CCTV 는 적절한 조도와 조명의 색감 등이 사용되었으며, 설치 장소는 범죄 예방의 효과 있으며, 사생활 보호가 가능하도록 적절하게 설치되어 있는가?

19

[[주요내용]]

- 성평등한 마을은 모두에게 이로운 마을임을 설명하면서 체크리스트를 활용하여 우리 동네 혹은 우리 마을을 보다 성평등한 마을로 만들기 위한 점검을 해 보기로함
- 마을 사업 축제나 행사 추진 시 점검 해 볼 만한 사항에 대해 제시함. 이미 조성되어 있는 마을길이나 공원 등에 대해 모니터링하고 함께 고민할 수 있도록 함
- 보행환경이나 마을의 공간이 모두를 고려한 안전한 공간인지 함께 고민할 수 있도록 함

□ 슬라이드 20~21



【주요내용】

- 성평등한 마을을 만들기 위해 함께 실천해야 할 내용 다 함께 큰 소리로 읽어 가며 즐거운 변화를 다짐하는 것으로 마무리함

【Tip】

- ‘서울시 마을공동체 종합지원센터’ 약속문의 내용을 숙지하여 각 마을에 맞는 실천방향을 찾아가는 것도 방법이 될 수 있음

※ 성평등한 마을을 만들기 위한 우리의 약속 제안 예시

<p>1 처음 보는 사람에게는 무조건 존댓말! 우리는 마을 안에서 평등한 사이예요. 여러 보인다고 함부로 반말하지 않아요.</p> <p>2 마을에는 다양한 사람이 살고 있어요. 서로의 삶의 방식을 존중해요! 마을에는 여자/남자, 기혼자, 아이 있는 가족은 물론 비혼, 성소수자, 비출산 가족 등 다양한 사람들이 살고 있어요. 다양성을 존중하는 마을이 되어요.</p> <p>3 고정된 성역할은 NO! 일은 같이 해요! 여지니가, 남지니가 해야 하는 일이란 없어요. 여자라서, 남자라서 할 수 있는 일도 없어요. 남녀 구별 없이 일은 같이 해요.</p> <p>4 외모에 대한 칭찬을 하지 않아요! ‘잘생겼다’, ‘예뻐졌다’는 칭찬이 아니에요. 우리에게 더 많은 칭찬할 거리가 있어요. 외모 말고 다른 걸 칭찬해주세요!</p> <p>5 차별과 비하 발언을 하지 않아요. 회화화도 하지 않아요. 중풍하다고, 키가 작다고 놀려도 되는 게 아니에요. 우스꽝스러운 여장, 하나도 안 웃겨요. 외모도 차별하고 놀리는 건 안돼요.</p>	<p>6 과도한 관심은 이제 그만. ‘취업했니?’ ‘사집가도 되겠다’, ‘언제 결혼하니?’, ‘아이는 언제 낳을거야?’ 등 이런 관심이 아니에요. 가까운 사이더라도 사생활은 지켜주세요.</p> <p>7 발언 순서의 기준은 성별이 아니에요. 남자라서 먼저 말시키지 않아요. 여자라서도 안 돼요. 발언 순서도 평등하게, 발언 비율도 평등하게!</p> <p>8 반갑더라도, 귀찮더라도 터치하지 않아요. 불쾌함을 느끼는 기준은 사람마다 다르답니다. 사소한 신체접촉도 조심해요.</p> <p>9 술을 권하지도, 따라 달라고도 하지 않아요. 우리는 같이 해서 즐거운 거지, 술을 같이 마셔서 즐거운 게 아니에요. 주랑 것 알아서 마시고 함께 즐겨요.</p> <p>10 불쾌하면 불쾌하다고 말할 수 있는 마을이 되어요! 상대방의 말과 행동이 나에게 불쾌감을 주었다면 이제 당당하게 말해요. 모르고 한 행동이라면 이제부터 조심하면 돼요. 나의 경고가 더 좋은 마을을 만들 거예요.</p> <p><small>※ 2018 성미산 마을축제 : 성미산아빠 배지 모으고 함께 성평등한 마을축제 만들어요! 캠페인</small></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

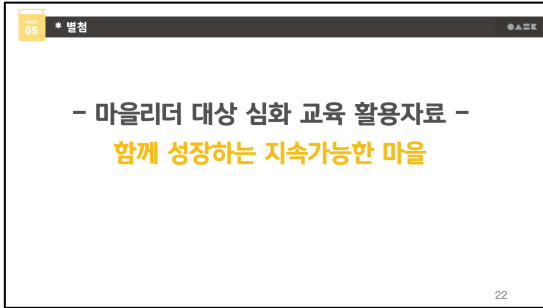
*본 내용은 ‘2018 성미산 아빠페미 모임과 함께 성평등한 마을축제 만들어요’를 참조하여 서울시 마을공동체 종합지원센터가 각색한 내용입니다.

-출처: 서울시 마을공동체 종합지원센터. 2018.06. ‘서울마을이야기 뉴스레터 제67호’

http://www.seoulmaeul.org/programs/user/board/webzin/index_cover.asp?index_page_no=4&cover_idx=76

별첨: 마을 리더 대상 심화 교육 활용자료

□ 슬라이드 22~23



분야	여성비율
역대 도지사	0%
역대 기초단체장	0%
국회의원	0%
11대 도의원	18.6%(43명 중 8명, 지역구 3명, 비례 5명, 2018년)
위원회 여성위원	45.3%(2020년)
어촌계장	23.5%(102개 어촌계 중 24명, 2019년)
마을이장	2.9%(172개 마을 중 5개 마을, 2021년)

23

【주요내용】

- 제주의 마을은 평등한가? 제주여성의 경제활동은 전국 1위 그러나 여성의 대표성은 전국 17개 시도 중 10위를 보임
- 제주도내 172개 자생마을에서의 여성이장은 2021년 현재 5개 마을(2.9%)에 불과함
- 2021년 현재, 제주의 여성이장은 애월읍 애월리, 대정읍 동일2리, 한경면 금등리, 한림읍 대림리, 한림읍 귀덕3리 총 5개 마을에서 선출되었음
- 102개의 어촌계 중 여성 어촌계장은 2021년 현재 24곳 임
- 마을을 견인하는 여성리더십은 차별을 인식하고 이에 대해 비폭력적으로 수정하고 변화를 끌어가는 것임. 남녀의 경험과 가치를 동등하게 존중하는 것으로, 차별을 인식하고 이를 통한 변화를 만들어가는 것을 말함
- 이를 위해 개인을 포함 조직 차원의 실천에 대한 고민, 상호 간의 성별에 의한 위계가 아닌 마을 주민 또는 단체 활동에서의 평등한 관계를 유지하기 위한 훈련 등이 함께 수반되어야 함
- 또한 여성리더십은 변화를 위한 영향력이며, 성찰을 통해 나의 변화를 만드는 것과 그 변화가 주변으로 확장되는 것이라고 할 수 있음

【주의사항】

- ‘여성성’의 긍정성을 부각하면서 ‘돌봄, 자기희생’ 등과 같이 성역할 고정관념을 강화하는 단어 사용은 지양할 것

□ 슬라이드 24

05 함께 성장하는 지속가능한 마을

I 마을 만들기 단계에서 생각해보기

- 우리 마을의 테마는?
- 테마 거리가 있다면, 어떻게 구성되어 있는가?
- 여성의 역사와 현재가 반영되어 있는가?
- 새판짜기 and 끼어들기

24


【주요내용】

- 우리 마을의 테마, 혹은 테마 거리가 있는지 질문하면서 어떻게 구성되어 있는지 상기시킴
- 마을의 관광지 개발 및 도시재생사업 등 공공기관이 협조를 구하는 사례도 있지만, 마을 협동조합 등과 같이 다양한 마을 사업의 이슈들이 있음을 설명함
- 마을길 만들기 등에 대해 고려한다면, 다크투어리즘, 그린투어리즘 등의 사례를 고려할 수 있도록 설명함
- 예를 들어, 마을 투어 코스를 마련한다고 할 때 ‘여성 인물, 당, 생활터, 노동, 4.3’ 등을 연결하여 여성과 관련한 주제들로 코스를 만들어 <새판짜기>를 할 수 있음
- 혹은 기존 마을길에 ‘여성’ 관련 주제를 추가해서 다시 해석한다면 <끼어들기>라고 할 수 있음
- 마을 리더들이 기존의 여행 코스를 성인지 관점에서 스토리텔링하거나, 새로운 여성들의 이야기를 여행 코스로 개발할 수 있음을 주지시킴

□ 슬라이드 25

05 함께 성장하는 지속가능한 마을

I 마을 역사에서 기록되지 않는 여성들



* 출처: 새판짜기, 2019.10.19. '기' 출판사 '새판짜기', '향토지음' 제공

산지천과 도시재생

- 산지천의 역사 속 여성들의 삶의 모습은 어디로?
- 기록되지 않는 여성들, 허락되지 않는 기억들...
- 공간을 기록하고 기억하는 작업에서 배제되는 여성들의 이야기

25

【주요내용】

- <끼어들기>의 사례로 산지천 셋물골여관길 사업을 설명함
- 산지천의 공간 재구성 과정에서 주로 ‘고씨 건물’과 같이 건축물의 역사성에 대해서는 뒤늦게 문제제기가 있으면서 철거하지 않는 등 보존의 방식으로 진행되었음

- 그러나 산지천 골목이 갖는 있는 또 다른 역사성 즉, 제주도의 유일한 성매매집결지 형태의 업소 공간과 그 공간에서 일상을 살았던 여성들의 이야기는 배제되거나 대상화되는 방식으로 진행됨
- 당시 여성들의 일상을 기록하고 아카이빙 공간을 마련하는 것에 대해 여성단체의 요구가 있었으나 이에 대해 고려되지 않음
- 현재도 그 공간들에 여성들은 일상을 이어가고 있음을 간과하지 않도록 함

※ 현재 셋물골여관길 활용에 대한 참고자료

제주아트페어가 열리는 장소는 지난해와 마찬가지로 제주시 원도심에 오래된 숙박업소인 대동호텔, 포레스트 게스트하우스, 동성장, 옐로우 게스트하우스 등의 30여 개 객실과 이 거리에 자리한 수제화상점 YOON과 카페 '달빛 머금은'이다.

작가들은 제주아트페어 기간 동안 셋물골여관길(관덕로 15길) 주변 숙박업소나 상점에서 판매전을 열게 된다. 회화, 조각, 공예, 디자인 등 시각예술 전 분야에 걸친 작품들로 가득하다. 아울러 '예술가를 위한 TALK 세미나'도 열린다. 예술정책, 미술시장, 공공미술, 미술품보존 분야의 전문가들이 모여 젊은 예술인들의 창작환경에 대한 대안을 모색하는 자리다. 세미나는 30일 일도일동 복지회관 2층 세미나실에서, 31일에는 비아트 갤러리에서 각각 진행된다. 주최 측은 "제주아트페어는 상업성을 추구하는 갤러리 중심이 아닌, 작가가 주체가 되는 아트페어를 꿈꾸며, 청년미술인들이 자신의 작품을 알리고, 대중과 소통하는 자리를 만들려고 한다"며, "이번 제주아트페어에서 젊은 미술인들의 열정과 능력을 만끽해 볼 수 있길 기대한다"고 전했다.

-출처: 헤드라인제주. 2015.10.19. '더 젊어진 제주아트페어, 청춘미술시장으로.'오미란기자.
<http://www.headlinejeju.co.kr/news/articleView.html?idxno=255193>

□ 슬라이드 26



【주요내용】

- <새판짜기>의 사례로 여행 루트 ‘허스토리, 그녀들의 과거, 현재, 미래’를 소개함
- 2008년 제주여민회 회원 모임에서 제작한 여행 루트로 여성의 발자취를 따라갈 수 있는 여행코스를 개발하여 제작함
- 2005년부터 시작한 이 사업은 ‘제주여성문화발굴’을 위한 교육 사업을 시작으로, 2006년 여성의 노동, 인물, 일상 등에 대해 발굴하고 답사 등의 활동을 전개함. 이후 2008년에는 문화체육관광부 지원 사업으로 진행한 ‘나, 시공간을 넘어 길을 찾다’를 통해 ‘여성 역사 답사 코스’를 개발함
- 그림은 답사 코스를 ‘인물, 노동, 4.3, 당과 신화, 생활터’로 분류하여 지역에 따라서 혹은 주제에 따라서 등 답사 일정 등을 고려하여 다양한 코스를 만들어 볼 수 있도록 함

※ 제주도 ‘여성문화발굴단 허스토리’에 대한 참고자료

‘여성문화발굴단 허스토리’의 활동 내용 및 답사 코스와 관련한 설명 내용 등은 다음카페 “허스토리- 그녀들의 과거, 현재, 미래”에서 볼 수 있음.

제주도와 여성의 주제를 ‘여성인물, 여성과 생활, 4.3과 여성, 당과 신화, 여성과 노동’으로 분류하고, 이를 지역과 주제를 연결하여 6개의 기본 코스를 개발함. 제주여성문화 답사시 이 코스를 응용하여, 답사나 여행 지역 또는 주제에 맞춤형으로 단체 일정에 맞춤형으로 재구성 가능하도록 구성됨.

** 기본 코스

- 첫째 판 : 모흥혈(삼공주신화) - 자연사박물관(생활유적) - 김만덕기념관(여성인물) - 곤을동(4.3 유적) - 함씨할망(여성인물) - 황사평천주교묘역(여성인물) - 안봉려관(여성인물)
- 둘째 판 : 4.3평화공원(4.3유적) - 와흘본향당(당과신화) - 김시숙묘(여성인물) - 낙선동성터(4.3유적) - 너븐숭이애기무덤/옴팡밭(4.3유적) - 김녕 불래낭할망당(당과신화) - 해녀박물관(노동) - 하도리불턱(노동)
- 셋째 판 : 성읍리 원님물(노동) - 표선민속촌(생활유적) - 당케할망당(당과신화) - 한모살(4.3유적) - 현씨일월당(당과신화) - 혼인지(삼공주신화) - 온평리 불턱(노동)
- 넷째 판 : 위미동백숲(여성인물) - 소남머리(4.3유적) - 지장샘(노동) - 운랑천(노동) - 막숙물(노동) - 법환본향당(당과신화) - 천제연(4.3유적)
- 다섯째 판 : 무동이왓(4.3유적) - 동광헛묘(4.3유적) - (삼밭구석) -노랑굴/검은굴(생활유적) - 산방산(설화) - 사계청밭할망당(당과신화) - 사계소금밭(노동) -

송악산진지동굴(일제전적지) - 백조일손지묘(4.3유적)

- 여섯째 판 : 흥윤애묘(여성인물) - 황다리래당(당과신화) - 구엄리소금밭(노동) - 시냇물(노동) - 김천덕묘(여성인물) - 무명천할머니삼터(4.3유적) - 절부암(여성인물) - 수월봉(설화)

-출처: 다음카페 “허스토리- 그녀들의 과거, 현재, 미래” (<https://cafe.daum.net/her8tory>)

□ 슬라이드 27



【주요내용】

- 서대문구의 여성역사테마길 ‘여기로’ 사례를 설명함
- 2007년 여성친화도시 특화사업으로 조성된 ‘여성친화 테마길’임

※ 서대문구 여성 역사 테마 길 ‘여기로’ 사례

‘여기로’는 ‘여성에 대한 기억을 담고 있는 길’의 줄임말이다. 서울시 서대문구 봉원동에 있는 안산 자락길에서부터 서대문형무소역사까지 2km 구간이다. 한국 역사를 빛낸 여성 위인들의 역사와 이야기를 널리 알리기 위해 지난 2017년 조성됐다. (중략)구는 여기로 곳곳에 역사 속 여성 인물의 이야기가 담긴 8개의 스토리보드를 만들어 배치했다. 최초의 여성비행사 권기옥부터 성평등의 길을 연 이태영 인권운동가, 현대문학의 대표 작가 박완서 등이다. ‘위안부’에 대한 설명도 포함됐다.

여기로에는 여성안심화장실(비상벨)과 유모차 및 휠체어 대여소가 설치됐다. 누구나 여기를 안전하고 쉽게 이용할 수 있도록 하기 위해서다. 구는 여기로 기획을 위해 여성친화테마길 조성을 위한 TF팀을 구성했다. 민·관 협력사업으로 여기를 추진해 ‘여성친화도시조성협의회’, ‘허스토리마실협동조합’ 등과 협력했다. 여기로 명칭은 주민의 의견을 반영해 만들어졌다. 명칭 온·오프라인 공모에 주민 476명이 참여한 결과 ‘여기로’가 최종 선정됐다.

구는 2018년 여기로 투어를 위한 주민해설사를 양성하고, 2019년부터 ‘여기로 투어’를 실시하고 있다. 서울시 공공서비스 예약 사이트를 통해 ‘여성친화테마길 역사산책’ 투어 프로그램을 이용할 수 있다. 올해는 코로나19로 인한 사회적 거리두기를 고려해 해설사 없는 ‘여성친화테마길 온라인 스탬프 투어’를 실시했다. 걷기 좋은 길을 추천하는 ‘워크온’ 앱을 활용해 여기로에 전시된 한국 여성 소개 내용을 볼 수 있게 했다.

-출처: 여성신문. 2020.12.17. ‘여성 역사 테마길 여기로 만든 서대문구. 더 많은 구민 참여 도모하겠다.’ 김규희기자. <https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=205073>

□ 슬라이드 28



- 파리의 시티투어 ‘파리의 여자들’ 사례를 설명함
- 시티투어 <파리의 여자들>은 19세기 말부터 20세기 중반까지 ‘예술의 도시’ 파리에서 활약했던, 그러나 주류 관광코스에서는 전혀 언급하지 않는 여성들의 발자취를 따라가는 투어 프로그램들을 직접 개발함

※ ‘파리의 여자들’ 사례에 대한 참고자료

파리 시청사 외벽에 시몬 베유(Simone Veil, 1927~2017)를 기리는 표지판들이 붙어 있다. 시몬 베유는 민주연합 정당 소속 정치인이자 법조인으로, 보건부 장관을 역임하면서 임신중절 합법화, 피임 문화 정책에 기여했다. 하이디의 페미니스트 투어에 등장하는 인물이기도 하다. 미투 운동 이래, 프랑스 사회 전반에서 여성 리더를 재조명하는 움직임이 있다. /이하 인터뷰기사 요약 발췌

하이디 에반스는 2014년, ‘프랑스와 불어에 대한 사랑과 동경’이라는 다소 평범한 동기 때문에 파리로 이주한, 런던 출신의 여성이다. ‘샴페인 소셜리스트’라고 불리는, 한국으로 치면 ‘강남 좌파’와 비슷한 사람들이 모여 사는 런던 북부 머스웰 힐(Muswell Hill)에서 나고 자랐다. 대학에서는 문학과 언어를 전공했다. 이후 하이디는

파리에서 영어 관광 가이드로 일하면서 전 세계에서 몰려든 관광객들 틈에서 식견을 넓혔다. 경쟁이 치열한 관광업계에서 가이드로 살아남기 위한 기술도 체득했다.

그러다가 2016년, ‘파리의 여자들’이라는 자신만의 시티투어 브랜드를 만들어 독립했다. 19세기 말부터 20세기 중반까지 ‘예술의 도시’ 파리에서 활약했던, 그러나 주류 관광코스에서는 전혀 언급하지 않는 여성들의 발자취를 따라가는 투어 프로그램들을 직접 개발한 것이다. 하이드의 시티투어는 콘텐츠의 차별성만 가지고 그야말로 ‘길바닥’에서 시작한 프리랜서 1인 사업이었는데, 나름 승승장구했다. 이듬해 글로벌 미투(#MeToo) 운동이 시작되어 페미니즘 콘텐츠 수요가 커졌고, 숙박 공유 플랫폼 에어비앤비가 ‘Experience’ 섹션을 론칭했을 때 초창기 파트너로 발탁되기도 했다. 독특한 콘셉트 덕분에 유명 언론에도 소개되고, 외교관들의 비상한 관심을 받아 파리의 영국대사관에서 발표를 하기도 했다.

〈파리의 여자들〉은 파리에 살았던 여성들의 이야기를 들려주는 시티투어예요. 파리 사회에 존재했고 심지어 당대 영향력 있었던 이데인데, 관광업계에선 완전히 외면하고 있어요. 시티투어는 보통 동상, 기념비, 생가 같은 곳들을 소개하는데 나폴레옹, 루이 14세, 빅토르 위고로 같은 남성 영웅들 이야기로 도배되어 있죠. 알리스 기-블라쎬(Alice Guy-Blaché)라는 인물을 아시나요? 19세기 후반 최초로 서사 영화를 만든 감독인데, 지금은 사람들이 잘 몰라요. 비교적 최근인 영화산업 발달사에서도 남성 인물들만 살아남았어요. 저는 파리 역사 속에서 여성들의 이야기를 발굴해 들려주고, 이들을 같이 기억하고 여기서 영감을 얻자는 취지에서 투어 프로그램을 만들었어요. 어떤 구체적인 정치 캠페인은 아니고, 스토리텔링이 핵심이에요.

파리에 여러 도서관을 돌아다니면서 자료를 읽고 투어 스크립트를 직접 썼어요. 온라인에서 기사도 많이 찾아보고, 〈파리는 여자였다〉(페이지p.paris was a woman, 그레타 실러 감독, 미국, 1996년) 다큐멘터리도 참고했어요. 제 스스로 이야기를 쓸 수 있을 만큼 인물들에 대해 충분히 정보를 모은 다음에, 이들이 삶에서 어떤 고난을 겪었고, 남기고 간 유산이 무엇인지가 중요한 리서치 질문이었어요.”

-출처: 일다. 2021.07.03. ‘파리에서 살았던 여성들의 스토리텔링을 따라가는 투어 운영자 하이드 에반스 인터뷰’. 하리타기자. <https://m.ildaro.com/9083>

4. 참고자료

이해응 외(2020), “제주특별자치도 제3차 여성친화도시 기본계획 수립 연구”, 제주여성가족연구원
현혜경, 라해문(2020), “제주지역 마을운영규약 실태조사 및 개선방안”. 제주연구원

〈언론보도〉

뉴스제주, 2020.10.19, “연동 삼무공원 일대 범죄예방 환경설계 사업 마무리”

서귀포신문, 2021.06.15, “어르신들 힘내세요, 위미1리 사랑나눔 전복죽 350그릇”, 장태욱기자

아주경제, 2015.05.22, “제주, 원도심 첫 범죄예방 환경개선사업 완료”

일다, 2021.07.03, “파리에서 살았던 여성들의 스토리텔링을 따라가는 투어 운영자 하이디 에 반스 인터뷰”, 하리타기자

장애인복지뉴스, 2020.07.19, “서귀포시 정방로, 별빛 수놓은 야간 명소로 탈바꿈”, 유태복기자

정보통신신문, 2021.05.24, “여성안심지킴이 3중 세트 오늘부터 신청·접수”, 김한기기자

제주도민일보, 2011.12.07, “환경도시 제주, 여성친화도시 되다”, 장정욱기자

제주도민일보, 2013.10.08, “제주여성친화도시, 가이드라인 세워야.”, 이은혜기자

제주의소리, 2012.11.11, “제주시청사내 분홍색 주차장은? ‘임산부 전용’”

젠더앤더시티, 2020.11.9, “성평등을 위한 도시 디자인 가이드- Agenda_ 젠더 앤 더 시티 : 젠더와 도시디자인”, 작성자 요즘도시

한국건설신문, 2017.04.26, “〈건설인문학26〉 젠더 차별을 넘어 희망의 도시 상상하기”, 정현주칼럼

한국건설신문, 2017.05.31, “〈건설인문학28〉 페미니즘 도시연구… 남/여 대립시키던 ‘젠더 이분법’ 극복 중”, 정현주 칼럼

헤드라인제주, 2021.07.19., “제주, 안심무인택배 서비스 호응에 2곳 보관함 추가 설치”, 윤철수기자

헤드라인제주, 2015.10.19, “더 젊어진 제주아트페어, 청춘미술시장으로”, 오미란기자

〈인터넷 자료〉

다음 카페 “허스토리-그녀들의 과거, 현재, 미래” (<https://cafe.daum.net/her8tory>)

블로그 ‘파란제주’, 2020.12.08, “두 바퀴로 가는 제주, 스마트폰으로 여성친화도시 제주를 알리다.” (<https://blog.naver.com/khjyoung1/222166802727>)

블로그 ‘서대문구 건강가정·다문화가족지원센터’, 2021.8.10, “[서대문출동대]서대문 출동대, 여성역사 테마길 ‘여기로’ 투어 가다!” (<https://blog.naver.com/sdmfc2006/222464365531>)

서울시마을공동체종합센터, 2020.05.29, “[서울마을 이야기-91호_3_1] 마을N_‘성평등’한 마을을 만드는 아빠들” (https://blog.naver.com/seoul_maeulstory/221982874967)

