

「성평등한 영화제 문화를 위한 안내서」는

영화제 현장에 대한 이해와 사례를 바탕으로

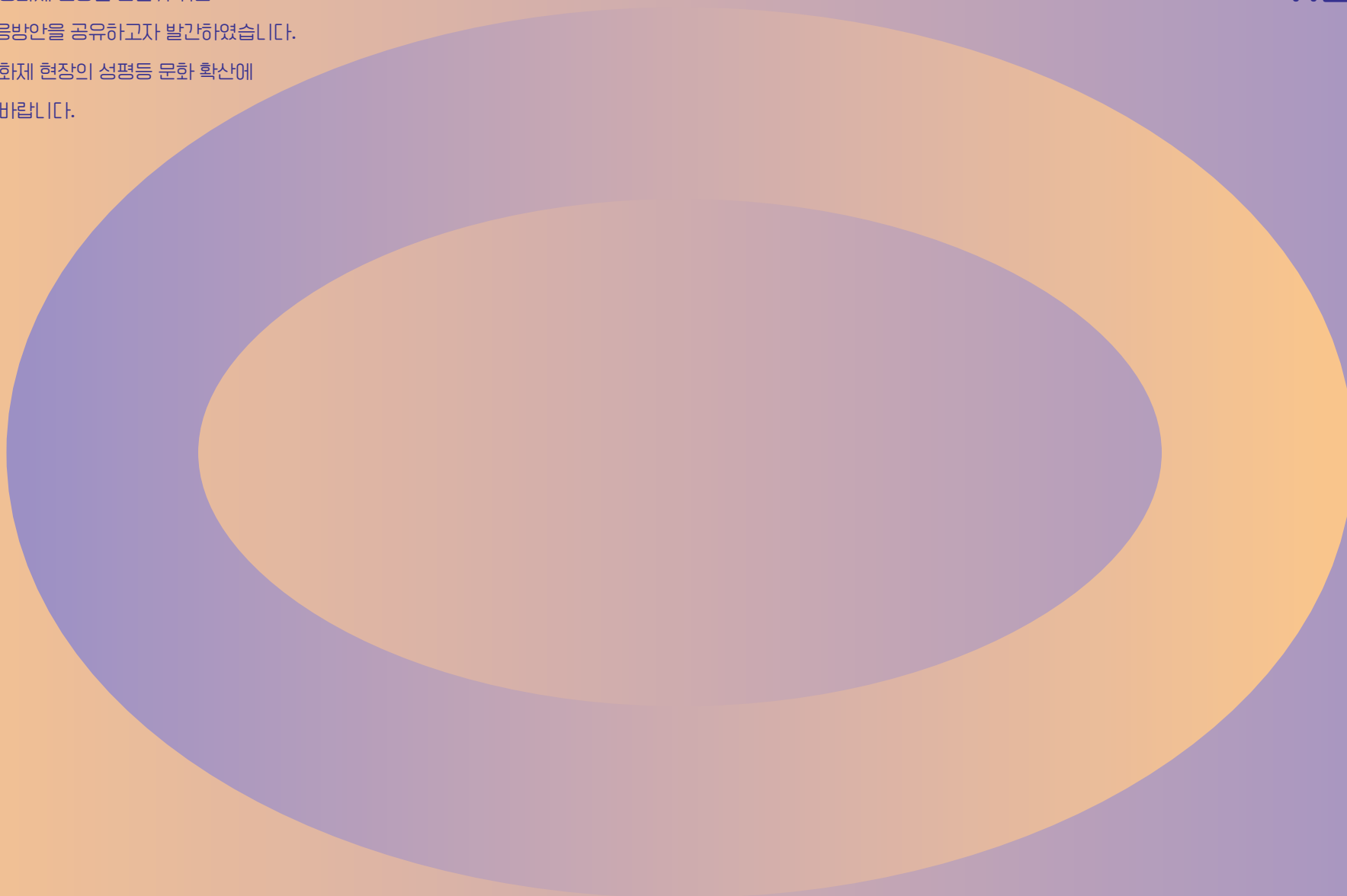
보다 성평등한 영화제 현장을 만들기 위한

실천방안과 대응방안을 공유하고자 발간하였습니다.

본 안내서가 영화제 현장의 성평등 문화 확산에

도움이 되기를 바랍니다.

성평등한 영화제 문화를 위한 안내서



스태프가 말하는 영화제 현장의 성평등 현실

상영관이나 부스에서 관객이나 게스트가 따로 만나자고 하거나, 핸드폰 번호를 달라고 할 때 불편해요. 거절하면 어떤 반응을 보일지 몰라서 불안하기도 하고요.



상영작으로 선정된 작품 제작진의 성폭력 사실을 알았는데, 어떻게 해야할까요? 마음이 너무 불편합니다.

상영작 심사위원 간의 성인지감수성이 너무 달라서 작품 속 여성혐오에 대한 토론이 어려울 때 답답함을 느껴요.



다 같이 도시락을 배달시켜 먹었는데 왜 나이가 제일 어린 사람만 뒷정리를 하는 걸까요?



티켓이 매진이어서 자리가 없다고 말씀드린 건데 큰 소리로 화를 내며 티켓을 달라고 하시면 당황스러워요. 제가 더 나이가 많거나 건장한 남성이어도 그렇게 하셨을까요?

현장에서 자원활동 중인데 관객이 제 사진을 촬영하는 것 같았어요. 지워달라고 했더니 도리어 큰 소리로 안 찍었다고 해요. 어떻게 해야 하나요?



여성 스태프에게만 손톱정리나 화장을 요구하는 것은 성차별이라고 생각해요.



연령차도 많고 파트너도 있는 게스트가 '따로 만나자' 좋은 데 가자'라고 말하는 건 정말 불쾌해요.

나이가 많고 인지도가 있는 감독이 게스트로 왔는데, 자원활동가에게 반말로 불필요한 지시를 해도 아무도 제지하지 않았어요.

서로 존중하고 관객에게 정중한 태도로 응대해달라고 자원활동가 교육을 하는데, 정작 대표님은 자원활동가 앞에서 스태프에게 반말을 쓰고 큰 소리로 실수를 지적하셔서 난감해요.

언론사에서 왔다는 이유로 티켓이나 프로그램북을 당연하다는 듯이 무료로 요구하는 경우가 있어요. 특히 20대 여성자원활동가에게 무례하게 대하다가 팀장님이나 프로그래머님이 오시면 태도가 달라지는 모습을 볼 때 더 화가 나요.



현장에 나갈 때마다 피곤해 보인다, 화장이 어색하다, 머리 스타일이 이상하다며 계속 지적하는 팀장님에게 뭐라고 말해야 할까요? 너무 피곤하고 바쁜데 아침마다 거울을 보며 또 무슨 소릴 들을까 걱정하곤 해요.



○ 불필요한 사적 관심이나 성적 대상으로의 접근 ○

- ◆ 개인적인 만남을 제안하거나, 연락처를 묻거나, 같이 사진을 찍자고 하는 등 업무와 관련 없는 요구 및 접근
- ◆ 직장 동료들에게 만남이나 연락의 기회를 주선해달라고 요청
- ◆ SNS 계정 등으로 접근하여 반복적으로 메시지 전송

일터에서 연애 대상으로의 관심을 받는 것은 그다지 반갑지 않은 일일 수 있습니다. 범죄의 한 유형으로 '교제 살인'이라는 표현을 사용할 정도로, 연애를 빙자하거나 친밀한 관계의 폭력 사건은 자주 발생합니다. 이런 상황에서 여성은 상대가 나의 상황을 고려하지 않은 일방적 만남을 제안할 때 자신이 안전하지 않다고 느끼게 됩니다. 우리 사회는 연애 대상으로 호감을 느꼈다는 이유로, 혹은 자신의 성적 요구를 거부했다는 이유로 가하는 젠더폭력의 심각성에 대한 인식이 아직 부족하기 때문입니다.

관객, 게스트, 동료 스태프 등 영화제 현장에서 근무하는 사람에게 불쑥 사적인 만남을 제안하거나, 주변에 만남을 도와줄 것을 요청하거나, SNS 계정을 찾아 메시지를 보내는 등의 행위를 삼가주세요. 특히 상대가 적극적 동의 의사를 밝히지 않았음에도 불구하고 반복적으로 연락을 취하고 만남을 요청하는 것은 상대방을 크게 불안하게 할 수 있는 위험한 행동입니다.

○ 여성을 비롯한 소수자에 대한 차별·폭력 ○

- ◆ 외모 등 신체조건에 대한 평가, 조롱
- ◆ 특정 성적지향이나 정체성에 대한 혐오가 담긴 표현
- ◆ 임신, 출산, 육아를 비하하거나 평가절하
- ◆ '아가씨', '학생', '어이' 등으로 부르거나, 반말 사용
- ◆ 티켓이 매진이거나 상영 시간이 지나 입장할 수 없다는 이유로 소리를 지르거나 상대를 밀치는 행위

현장에서 활동 중인 스태프에게 '아가씨', '학생' 등의 호칭을 사용하는 것은 연령이나 성별에서 오는 자신의 특권을 암시하여 상대에게 불쾌감이나 위축감을 유발할 수 있습니다. 자신의 의사를 관철하기 위해 상대에게 지나치게 가까이 다가가거나 고성을 지르는 것, 몸을 밀치는 것은 불법행위입니다. 주변에서 목격하게 될 경우 촬영 등 증거 수집을 권장합니다.

트랜스젠더를 포함한 퀴어에 대한 혐오 표현 역시 이성애자의 특권을 이용하여 상대에게 위협감을 느끼게 할 수 있습니다. 성소수자는 어디에나 있으며, 대화를 나눌 때 상대방 및 주변 사람을 모두 이성애자로 상정하지 않는 태도가 필요합니다.

혐오나 차별 표현을 사용하지 않도록 유의하고 상대방에게 존중의 표현을 사용하는 것은 누구나 즐길 수 있는 영화제를 만드는 첫걸음입니다. 점점 더 많은 영화제가 성적체성, 성적지향, 장애, 인종, 신체적 조건, 임신과 출산, 질병 등 다양한 상황에 처한 관객, 게스트, 스태프 모두가 존중받으며 영화제에 참여할 수 있는 방안을 모색하고 있습니다. 관객과 게스트 역시 이러한 노력에 동참하여 '모두를 위한 영화제'를 만드는 데 기여할 수 있습니다.

○ 업무상의 성차별 ○

- ◆ 업무와 직접적인 연관이 없는 복장 지시, 화장 등 꾸밈노동 지시
- ◆ 과도한 친절 요구 또는 표정 지적
- ◆ 청소, 뒷정리, 연락 등을 특정 스태프에게만 지시
- ◆ 같은 업무를 하는데도 여성 스태프의 노동을 평가절하

‘감정노동’이라는 말을 들어보신 적 있으신가요? 고객을 응대하는 업무, 업무 지시나 결재를 받는 과정, 회의나 업무 관련 의사소통 과정에서 자신의 감정과 상관없이 요구받는 감정을 표현해야 하는 상황을 설명하기 위해 만들어진 용어입니다. 업무와 직접적으로 관련이 있는 복장이나 고객 응대에 명확한 기준이 있어야 하며, 협의한 기준 외에 임의로 복장, 화장, 표정 등 일상적인 부분에 개입하는 것을 삼가야 합니다.

특히, 상대방의 언행이나 태도가 폭력적이거나 권위적임에도 불구하고 친절한 응대를 강요하는 운영방식은, 폭력의 대응을 방해하여 더 큰 폭력의 위험을 불러올 수 있습니다.

청소나 정리정돈 등은 공식적인 업무에 포함되지 않거나, 공식업무처럼 분담하지 않는 경우가 많습니다. 성과로 남지 않는 업무일수록 구성원 모두가 분담하고, 성별·연령·직책에 상관없이 수행하고 있는 일의 성과를 합리적으로 평가하는 노력이 필요합니다.

○ 업무상의 괴롭힘 ○

- ◆ ‘일을 못한다, 태도가 틀렸다, 내가 이런 것까지 알려주어야 하나’는 등의 비난
- ◆ 소리를 지르거나 욕설, 멸칭을 사용
- ◆ 업무에 필요한 정보를 공유하지 않거나 식사 자리 등에서 따돌림
- ◆ 타인의 책상 정리나 자리 청소, 사적인 심부름 등 부당한 업무 지시

성적인 불쾌감을 일으키는 내용이 아닌 괴롭힘도 성희롱·성차별 예방과 관련이 있을까요? 물론입니다. 상급자나 동료들이 어떤 구성원에게 무례한 대우를 하거나, 정보 공유나 유대감을 형성할 수 있는 자리에서 배제하거나, 개인적인 심부름이나 자리 정리 등 공적 업무에 포함되지 않는 일을 요구한다면 그 사람은 점점 폭력에 취약해지고, 성희롱·성폭력이 발생해도 이를 말하지 못하게 됩니다. 조직에서 존중받은 경험이 없다면, 자신의 피해 호소 역시 비난받으리라 예상하기 쉽습니다.

업무상 괴롭힘은 대부분 직위가 높거나 장기간 근무했던 구성원에 의해 발생하기 때문에, 이를 다루기 위해서는 조직 구성원 모두의 노력이 필요합니다. 괴롭힘을 인식할 때 주변 구성원과 대화를 시도하는 노력, 피해자에게 무엇이 필요인지 상의해보는 노력, 공식대응에 대비하기 위해 증거를 남기는 노력 등이 필요합니다.

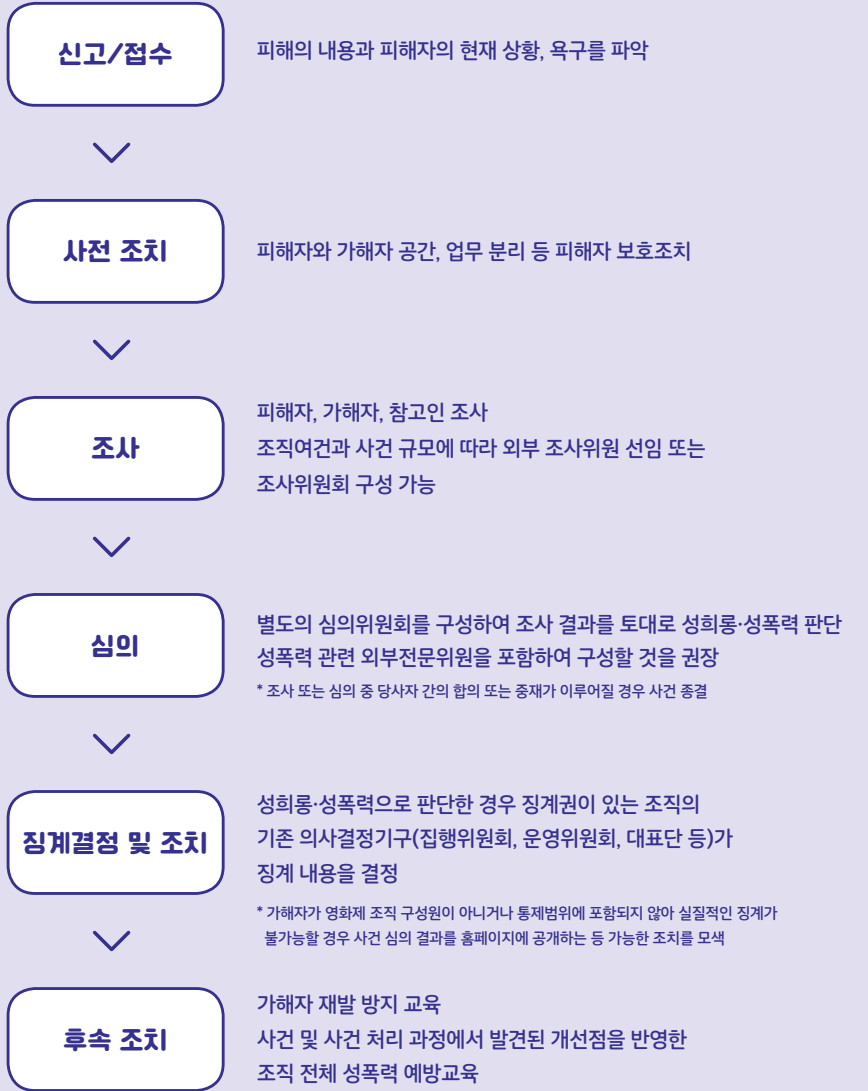
글·그림 윤다솜



만화는 p12-13 '성평등한 영화제 현장을 위한 모두의 실천' 중 일부 내용을 바탕으로 제작하였습니다. ILLUSTRATION BY DASOM YUN

성희롱·성폭력 사건 처리 절차 예시

* 여성가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 참고



성희롱·성폭력 대응 Q&A

가해자를 징계할 수도 없는데 영화제에서 성희롱·성폭력 사안을 판단하는 게 의미가 있나요?

영화제가 가해자에 대한 관리감독 권한이 없어 가해자에 대한 실질적인 조치가 불가능하다 하더라도, 성희롱·성폭력에 대한 조사와 심의 기록을 남겨두는 것이 필요할 수 있습니다. 직위 해제나 활동 제한 조치가 불가능할 경우 사건 내용과 처리 절차, 판단 결과의 핵심적인 내용을 공개하는 것으로 조치도 가능합니다. 공식적인 판단과 조치를 위해서는 사건 처리 규정이 필요합니다. 규정 마련 과정을 통해서도 조직의 성인지감수성을 높일 수 있고, 규정을 기준으로 각 사안에 대한 조치의 필요성과 가능성을 보다 원활하게 논의할 수 있습니다.

가해자가 기억이 안 난다고만 진술하거나 조사를 거부하면 어떻게 하나요?

성희롱·성폭력 조사 절차는 당사자들의 말을 단순히 듣기만 하는 것은 아닙니다. 보다 구체적인 설명이 필요한 부분을 짚고, 당사자 간의 진술이 다를 경우 이를 비교하여 질문하고, 설명 음주 등을 이유로 기억이 안 난다고 진술하더라도 기억하는 전후 상황과 왜 이러한 신고가 있었다고 생각하는지를 질문해야 합니다. 조사와 심의과정에서 가해자는 진술을 거부하거나 진술이 모호한 데 반해 피해자가 구체적이고 합리적인 진술을 하고 있다면, 피해자의 진술을 근거로 사건을 판단하는 방향으로 논의할 수 있습니다.

가해자가 손해 배상 청구나 명예훼손 고소를 할 우려는 없을까요?

성폭력 사건 처리 절차가 종결된 후 가해자가 자신을 징계한 조직을 상대로 손해 배상 청구를 하거나 피해자를 상대로 명예훼손 소송을 하는 경우가 있습니다. 본인이 저지른 잘못을 반성하지 않고 오히려 피해자와 조력자를 공격하는 행위이기에 '역고소'라고 부릅니다. 피해자의 진술이 상세하였고 이를 조사·심의하는 절차가 조직의 내부 규정에 맞게 공식적으로 이루어졌다면 충분히 소송에 방어할 수 있습니다. 만약 그와 같은 상황이 발생할 경우, 가까운 성폭력상담소에 역고소 대응 법률지원을 문의하시길 권합니다.

왜 성희롱·성폭력에만 별도의 대응절차가 필요한가요?

성희롱·성폭력 예방 및 대응지침 마련이 확산되고 있는 이유는 기존의 조직 내 윤리기준 위반 처리 절차가 성희롱·성폭력에 제대로 작동하지 않기 때문입니다. 조직의 윤리기준 관련 규정과 절차의 대부분은 사회적 소수자나 조직 내 취약한 위치에 있는 구성원의 입장을 충분히 고려하지 못하고 있습니다. 사회 전반에 퍼져있는 차별과 조직 내 권력관계 및 이해관계에 따라 윤리기준이 기울어져 온 역사를 이해하고, 성희롱·성폭력을 비롯하여 조직 내 어떤 괴롭힘이나 인권침해에도 대응할 수 있는 절차를 점차 확보해나가는 것이 필요합니다.

공식 절차보다는 대표가 빠르게 가해자를 해임하거나 행사에서 배제하는 것이 더 좋은 방법 아닌가요?

피해 신고 이후 조직 대표나 상급자가 가해자와 협의하여 해임 등의 징계를 임의로 결정하는 경우가 있습니다. 당장의 상황만 보면 피해자가 조사 과정에서 진술을 하거나 심의과정을 기다려야 하는 어려움이 없어 피해자에게 유리한 듯 보입니다. 그러나 가해자가 징계 사실을 부인하고 자발적 퇴직인 것처럼 주변에 알리거나 거짓 소문을 유포할 경우, 공식적 기록이나 결과가 없기 때문에 이에 대응하기가 매우 어려워집니다. 또한 해당 결정을 내린 상급자가 이직이나 퇴직을 한 이후 결정이 뒤바뀌기도 하며, 무엇보다 대표의 성희롱·성폭력에 대해서는 해당 방식으로 대응하는 것이 불가능합니다. 그 후 다른 성희롱·성폭력이 발생했을 때 이전의 사건 처리 내용을 참조할 수 없어 늘 처음부터 다시 시작하게 되는 어려움도 있습니다. 공식기록을 남기며 절차를 진행하는 데 시간과 노력이 필요하지만, 그만큼 탄탄한 사건 처리가 가능해집니다.

피해자가 동료에게만 피해 사실을 이야기하고 상급자나 대표에게 알리지 말라고 부탁할 때 어떻게 해야 하나요?

성희롱·성폭력 사건을 공식적으로 처리하는 절차와 담당자가 있을 경우 피해자는 담당 인력을 통한 공식적인 신고와 주변 동료에게 고민을 털어놓는 것을 선택할 수 있게 됩니다. 공식 절차에 대한 안내가 없으면, 피해자는 상급자가 알게 된 이후에 어떤 일이 벌어질지 예상하기 어려워 공식화를 더욱 꺼릴 수 있습니다. 개인적인 고민 상담에 그칠 경우 동료의 입장에서는 상황을 알고 있음에도 불구하고 피해자를 보호하거나 사건에 개입할 수 없기 때문에 마음이 불편하거나 불안할 수 있습니다. 피해자뿐 아니라 동료 구성원을 위해서도 조직의 개입 기준과 절차가 필요합니다.

성평등한 영화제 현장을 위한 모두의 실천

○ 스태프의 실천 ○

영화제 업무 중에는 업무상 호칭과 존댓말을 사용합니다

상대의 동의 없이 반말을 사용하지 않고, 업무와 관련된 대화는 존댓말로 나눕니다. 언니, 오빠, '~야' 등 사적 호칭이 해당 호칭을 사용하지 않는 사람을 소외시키거나 수직적 관계를 형성할 수 있다는 점을 고려하여, 직급 또는 이름 뒤에 '님'을 붙인 호칭을 사용합니다.

영화제 현장에서 차별적 표현을 사용하지 않도록 유의합니다

영화제 현장에서 배포하는 발간자료, 안내문, 관객 응대를 위한 대화 등에서 누구나 자신도 모르게 차별적 표현을 사용할 수 있음을 인식하고, 의문이 생기면 동료와 상의합니다.

불필요한 감정노동이나 꾸밈노동을 요구하지 않습니다

특정 성별이나 나이, 성향을 이유로 꾸밈노동을 요구하지 않습니다. 업무상 의사소통과 관객 응대 시 필요한 배려나 존중 이상으로 불쾌한 상황에서까지 친절할 것을 요구하거나 항상 긍정적인 반응을 보일 것을 요구하지 않습니다.

누군가의 연애, 결혼, 가족관계 등을 자신의 가치관으로 판단하는 발언을 하지 않습니다

개인의 선택을 충분히 존중받아야 하는 영역에 대해 답을 정해두고 묻거나, 자신의 가치관으로 판단하여 조언하거나, 농담의 소재로 삼지 않습니다.

회식 자리에서 발생하는 젠더폭력에 함께 대응합니다

여럿이 있는 술자리에서 폭언, 부적절한 발언, 성추행 등이 발생할 때 적극적으로 행위자를 제지하며, 술에 취했다는 이유로 '그럴 수 있다'고 수용하지 않고 합당한 책임을 요구합니다.

업무가 원활하지 않을 때에도 반드시 서로의 인격을 존중합니다

업무가 느리게 진행되거나 실수가 반복되더라도 상대의 인격을 침해하는 발언을 하거나, 언성을 높이거나, 정보를 공유하지 않고 따돌리는 등의 괴롭힘 행위를 하지 않습니다.

나의 언행에 대한 누군가의 불편함이 느껴지면 바로 행위를 중단하고 문제제기를 수용합니다

명시적인 거부가 아니더라도 경직됨, 거리를 둠, 침묵 등의 비언어적인 반응을 인식합니다. 행위의 의도를 설명하거나 젠더 폭력이 아니라고 주장하는 방어적인 태도를 내려놓고 상대의 불편함을 먼저 경청합니다.

○ 게스트와 관객의 실천 ○

스태프의 역할과 안내를 존중합니다

내가 요구하는 바와 영화제 스태프가 안내하는 바가 일치하지 않을 때 스태프에게 위협적인 언어를 사용하거나 언성을 높이지 않습니다.

상대방을 존중하는 호칭을 사용하고 차별적 언행에 유의합니다

'아가씨' '학생' '야' 등의 호칭을 사용하지 않으며, 외모나 나이, 성별, 성정체성과 관련된 차별적, 혐오적 언행을 하지 않습니다.

불필요한 신체접촉이 발생하지 않도록 주의합니다

동의 없는 신체접촉을 하지 않으며, 입-퇴장 및 객석 간 이동 시 신체접촉에도 유의합니다. 상대방이 불편감을 느낄 수 있는 상황이 발생할 경우 즉시 중단하고 사과합니다.

스태프에게 사적 만남을 요구하지 않습니다

스태프의 개인 연락처를 요구하거나 업무 시간 외의 만남을 제안하지 않습니다. 스태프에게 영화제 이후의 업무를 제안하는 경우 사무국으로 연락주시면 전달해드리겠습니다.

상대에게 동의를 구하지 않은 촬영이나 촬영물 게시를 하지 않습니다

촬영 시 반드시 동의를 구하며, 동의 하에 촬영한 사진이라 하더라도 SNS 계정 등에 업로드하거나 타인에게 전송하는 것에 대해서는 별도의 동의를 구합니다.

성희롱, 젠더 폭력을 목격할 경우 증거확보를 돕습니다

영화제 현장에서 성희롱 또는 젠더 폭력이 발생하는 것을 목격할 경우 함께 행위자를 제지하거나 촬영, 목격자 진술 등 증거 확보에 협조해주시길 부탁드립니다.

상대방의 문제 제기를 적극적으로 수용합니다.

나의 언행에 대한 문제 제기가 있을 경우 우선 해당 언행을 중단한 뒤 문제의 내용을 파악하는 시간을 갖습니다.

본 안내문은 (사)한국독립애니메이션협회가 주관하는 영화제 성희롱·성폭력 예방 행동강령 개발사업의 일환으로 제작되었으며, ○○영화제가 함께 하고 있습니다.

성희롱·성폭력 상담창구

피해자 본인뿐 아니라 주변인, 사건 처리 담당자도 상담이 가능합니다.

성폭력 사건 처리 규정 제정이나 사건 조사·심의 과정의 자문을 요청할 수 있습니다.

한국영화성평등센터 든든

전화상담 1855-0511

solido.kr

한국예술인복지재단

전화상담 02-3668-0266

kawf.kr/social/sub11.do

부산문화예술계 성희롱성폭력 예방센터

전화상담 051-558-8858

한국콘텐츠진흥원 콘텐츠성평등센터 보라

전화상담 1670-5678

bora.kocca.kr

한국성폭력상담소

전화상담 02-338-5801

www.sisters.or.kr

한국여성민우회

전화상담 02-2263-6464,5

hotline.or.kr

장애여성공감 성폭력상담소

전화상담 02-3013-1367

wde.or.kr

여성가족부 홈페이지 www.mogef.go.kr

자주 찾는 정보 중 시설찾기 메뉴를 이용하면

상담을 원하는 지역의 성폭력상담소를 찾을 수 있습니다.

발행일 2021년 11월 30일

발행처 사단법인 한국독립애니메이션협회

발행인 최유진

연구원 이산(성평등작업실 이로)

자문 김승환 최김하나 황혜림

디자인 디오브젝트

한국독립애니메이션협회

주소 서울시 마포구 동교로 276, 4층 (연남동, 대웅빌딩)

전화 02-313-1030

홈페이지 <http://www.kiafa.org>, <http://www.ianifest.org>