

성평등  
2019-발간자료-01

### 3.8 세계여성의 날 기념

성평등한  
조직문화  
확산을 위한  
학자 토론회

일시 : 2019년 3월 14일(목) 14:30-17:30  
장소 : 서울혁신파크 공유동 다목적홀 (2층)

성평등 2019-발간자료-01

성평등한 조직문화 확산을 위한 토론회

서울시성평등활동지원센터

서울시성평등활동지원센터





3·8 세계여성의 날 기념

성평등한

조직문화

확산을 위한  
토론회

## 프로그램

등록 및 다과 14:00~14:30

- 1주년 활동보고 영상 상영

1부 14:30~14:40

- 인사말
- 축사

2부 14:40~17:30

발제 : 성평등한 조직 문화를 위한  
각 조직의 조사 및 실행 사례발표

- 발표1  
서울시성평등활동지원센터 (박은진 교육연구팀장)
- 발표2  
한국여성민우회 (김이오 여성노동팀 활동가)
- 발표3  
한국여성의전화 (송란희 사무처장)

라운드 테이블

- 패널 (가나다순)  
신아 (한국성폭력상담소 규정 TF 활동가)  
신혜정 (한국여성민우회 성폭력상담소 활동가)  
이병도 (서울시의회 보건복지위원회 부위원장)  
이윤슬 (슬로워크 Pitch 위원)  
전민주 (서울시마을공동체종합지원센터 센터장)



# 목차

- 인사말 / 로리주희(서울시성평등활동지원센터 센터장)
  
- 발제 : 성평등한 조직 문화를 위한 각 조직의 조사 및 실행 사례발표
  - 발표 1  
서울시성평등활동지원센터가 사업(컨설팅·교육·조사연구)을 통해 만난  
조직의 사례를 중심으로 ... 3  
서울시성평등활동지원센터(박은진 교육연구팀장)
  - 발표 2  
회사 내 성평등한 조직문화를 고민하다 ... 15  
한국여성민우회(김이오 여성노동팀 활동가)
  - 발표 3  
평등의 조건을 만드는 한국여성의전화 구성원들의 약속 ... 23  
한국여성의전화(송란희 사무처장)
  
- 라운드테이블
  - 토론 1. 김신아(한국성폭력상담소 규정 TF 활동가) ... 41
  - 토론 2. 전민주(서울시마을공동체종합지원센터 센터장) ... 49
  - 토론 3. 신혜정(한국여성민우회 성폭력상담소 활동가) ... 57
  - 토론 4. 이윤슬(슬로워크 '여성자유보장위원회 Pitch(피치)' 위원) ... 61
  - 토론 5. 이병도(서울시의회 보건복지위원회 부위원장) ... 73
  
- 부록. 서울특별시 성희롱·성폭력 예방지침(2018.05.14) ... 75



# 인사말

3.8세계여성의날을 맞아 개소 1주년 기념 토론회를 준비하였습니다.

2017년 10월 협약 이후 공간을 꾸미면서 청취의 시간을 가졌습니다. 청년활동가, 풀뿌리 여성활동가와 조직들, 여성NGO를 위해 서울시성평등활동지원센터(이하 센터)가 무엇을 어떻게 도울 것인가를 설계하는 과정이 있었습니다. 그리고 2018년 3월 27일 개소식을 시작으로 ‘성평등활동가들을 양성하고 지원하는 사업’과 서울시 공익활동가들의 성인지갑수성을 높이는 교육을 제안하고 실시하는 ‘시민사회성주류화사업’을 진행하였습니다.

다들 아시는 것처럼 2018년 3월은 #미투운동으로 뜨거웠던 시기였으므로 본 센터가 무엇을 할 수 있을지 조심스럽게 문을 두드리는 활동가와 조직들이 많았고, 특별한 홍보 없이도 밀려드는 교육요청에 천천히 준비하고(공통의 교육매뉴얼개발, 성평등한 조직진단을 위한 조사연구 실시 등) 하반기부터 시작하려던 교육이 4월부터 본격적으로 개시되기 시작했습니다.

돌아보면 1년이라는 짧은 시간이 10년의 활동처럼 느껴집니다.

덕분에 각각의 영역과 조직에 필요한 것들이 무엇인지 빨리 파악할 수 있었습니다. 함께 참여해 주셨던 서울시 중간지원조직 관계자분들 특히, 25개 자치구 활동가들이 모두 참여할 수 있도록 권역별 교육과 하반기 심화교육까지 기획하고 함께 해 준 서울시마을공동체종합지원센터에 감사의 마음을 전합니다.

특히 지난 연말 센터의 조직진단 조사연구의 최종보고서가 나오는 시점에 한국여성민우회에서 ‘시민사회단체 성평등한 조직문화 만들기 워크북’과 ‘회사의 조직문화를 고민하는 ---의 책상위에 올려놓고 싶은 책’이 발간되었습니다. 그리고 이미 이전에 긴 시간동안 한국성폭력상담소와 한국여성의전화에서 여성NGO 내의 성평등한 조직문화 만들기를 위한 자체 조직진단과 논의들이 진행되어 왔음을 알고 있었기에 이 모든 논의가 한 자리에 모이면 시너지를 낼 수 있을 거라 생각했습니다. 그래서 일반 기업뿐만 아니라, 시민사회단체, 서울시 공익활동가조직, 여성NGO의 성평등한 조직문화를 위한 그동안의 고민과 성과들을 함께 펼치고 공동의 과제들을 도출하는 자리를 마련하였습니다. 센터는 아직도 ‘청취’ 중에 있습니다. 기존의 활동들을 지속가능하게 하고 새로운 활동가들을 모아내며, 올해 세계여성의날 슬로건처럼 성평등한 사회(#BalanceforBetter/더 나은 세상을 위한 균형<sup>1)</sup>)를 만들기위해 평등하게 생각하고 스마트하게 만들어내고 변화를 위해 혁신(Think equal, build smart, innovate for change)<sup>2)</sup>하는 ‘우리’가 될 수 있도록 센터는 앞으로도 더 열심히 듣고, 더 열심히 지원하겠습니다.

오늘 성평등한 조직문화 확산을 위한 토론회가 ‘확산’의 시작이 되기를 바랍니다.

2019. 3. 14

서울시성평등활동지원센터장 로리주희

1) 세계여성의날 공식홈페이지 ‘INTERNATIONAL WOMEN'S DAY 2019’ 캠페인 주제  
2) UN WOMEN의 2019 세계여성의날 캠페인



---

발제

성평등한 조직 문화를 위한  
각 조직의 조사 및 실행 사례발표

---



발표1.

## 서울시성평등활동지원센터가 사업(컨설팅·교육·조사연구)을 통해 만난 조직의 사례를 중심으로

박은진(서울시성평등활동지원센터 교육연구팀장)

### 1. 들어가며

서울시성평등활동지원센터(이하 '본 센터')는 2018년 3월 27일 은평구 서울혁신파크에 등지를 틀고 개소했다. 여성NGO, 여성활동가들을 지원하는 별도의 지원조직이 필요하다는 여성단체들의 요구로 출발한 본 센터는 '성평등한 서울 시민사회 환경 조성'을 미션으로 정하였다. 성평등 교육확산을 통한 시민사회 성주류화에 기여하고, 차세대 성평등 활동그룹의 성장을 지원하고, 성평등 가속화를 위한 기반을 조성하는 것이 핵심목표이다.

2017년 10월 협약 이후 2018년 3월 개소이전까지 공간조성 기간 동안 사업 당사자(여성NGO, 풀뿌리활동가, 청년활동가 등)들의 요구를 청취하는 시간을 가졌다. 2017년 <센터의 비전마련을 위한 기초조사연구>를 실시하였으며, 좀 더 구체적인 현장의 소리를 듣기 위해 '풀뿌리 활동가 주체발굴 조사'사업과 '성평등한 조직 진단을 위한 조사연구'를 진행하였다. 본 센터는 중간지원조직<sup>1)</sup>으로서 활동가를 발굴, 양성하고 지속가능한 활동을 위한 교육, 컨설팅, 인큐베이팅 등의 지원을 사업으로 하고 있다.

#미투운동으로 한창 뜨거웠던 2018년 3월말에 개소한 본 센터가 문을 열자마자 조직 내 성인지 감수성의 문제를 상담해 오는 기관들이 많았으며, 상담과 컨설팅 과정에서 조직의 문화를 진단하고 개인의 감수성과 조직 문화의 변화를 위한 교육을 실시하였다. 여성단체들에서는 오래 전부터 조직내 '성평등성'에 대한 고민들을 해왔고, #미투운동 국면에서는 다양한 조직형태(일반기업, 시민사회단체, 여성단체 등)별 '성평등한 조직문화 만들기'에 대한 진단과 워크숍 매뉴얼들을 발표하였다.

개소 1주년을 기념하는 오늘 토론회에서 각 단체들의 고민의 과정과 결과물, 그리고 과제들을 논의하고, 그 동안 본 센터가 만나온 성평등한 조직문화를 만들기 위해 다양한 노력들을 해 온 단체와 활동가들의 이야기를

1) 시민을 대상으로 직접 사업을 하는 기관이 아닌 '시민을 대상으로 활동하는 단위(모임, 단체, 개인)'를 지원하는 조직을 말한다. 서울시에는 본 센터 설립 이전에 '서울시NPO지원센터', '서울시마을종합지원센터', '서울시청년활동지원센터', '서울시사회적경제지원센터' 등이 활동하고 있었다.

정리하여 나누고자 한다.

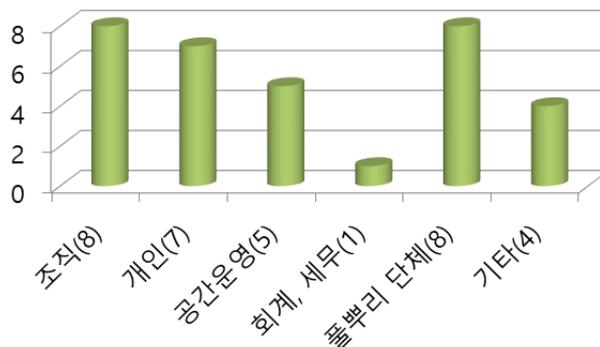
## 2. 성평등한 조직문화 확산을 위한 서울시성평등활동지원센터의 2018년 사업들

### 가. 컨설팅

2018년 검찰 내 #미투를 시작으로 배우 이명행, 연출가 이윤택의 성폭력을 고발하는 문화예술계 #미투 선언이 이어졌으며, 문화체육계 사건, 충남도지사 사건, 국회의원 사건 등이 연이어 폭로되면서 전국적인 #미투 선언에 응답하는 #위드유 운동의 확산으로 <#미투운동과 함께 하는 시민행동>이 발족했다. 중앙정부와 지방정부가 3.8 세계여성의 날을 즈음하여 각종 대책을 발표했고, 앞서도 언급했듯 #미투 운동이 고조되는 3월 말에 전국에서 최초로 ‘성평등활동을 지원’하는 본 센터가 개소하였다. 본 센터의 사업목적과 종사자의 전문 역량에 대한 기대감이 높아지면서 조직 상담, 컨설팅, 교육 요청이 이어졌다.

본 센터의 인큐베이팅 사업은 성평등 활동을 전개하고자 하는 개인이나 모임을 대상으로 다양한 자원을 연계하고, 조직을 구성, 설립, 운영할 수 있도록 지원한다. 인큐베이팅 사업의 일환이었던 ‘상담 및 컨설팅’ 사업은 2018년에 총 33건이 진행되었고, 내용은 다음의 그림과 같다.

2018컨설팅 현황(총 33건)

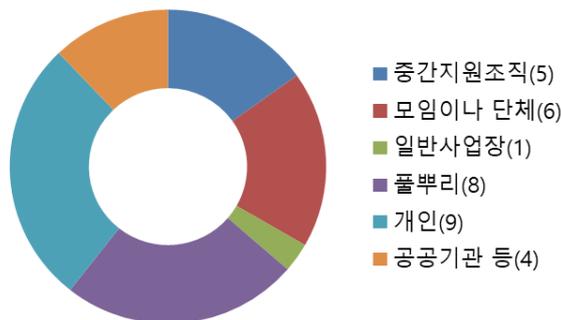


그림을 보면 조직에 대한 컨설팅과 풀뿌리 단체에 대한 컨설팅이 가장 많고, 그 다음은 개인 컨설팅이다. 이 중 개인과 풀뿌리 단체의 경우는 본 센터가 기획해서 지원한 경우이고 조직컨설팅은 조직에서 센터를 먼저 찾아 온 경우였다. 컨설팅은 처음부터 명확하게 주제를 들고 오는 경우도 있었지만, 상담을 하다가 방향이 설정되기도 하였다. <조직컨설팅>의 경우는 #미투 운동 국면에서 조직의 ‘성차별’과 조직구성원들의 ‘젠더감수성 없음’에 대해 호소하며, ‘문제’가 생기지 않게 하기 위해 취해야 할 조치나 방법들을 문의했다. <활동가 개인 컨설팅>은 한 건을 제외하고는 현재 본 센터가 진행하고 있는 ‘인큐베이팅’사업에 참여하는 모임이나 단체, 개인 활동가들의 ‘집중지원’으로 이루어진 컨설팅이었으며, 이 내용은 각 개인과 모임의 상황에 따라 달랐다. 각 상

항에 필요한 전문가를 연계하고, 공통적으로 필요한 부분이 '세무, 회계', 그리고 '프리랜서로 살아가기 위한 삶'의 기획과 전략'이었다. 그래서 개인들을 모아 단체 컨설팅을 진행하기도 하였다. 본 센터가 콘텐츠만 제공하는 것이 아니라 작지만 공간운영을 사업으로 하고 있어 센터를 '선진사례'로 공간건축과 자문을 요청하는 경우들이 있었다. 중랑구와 마포구에서는 민선7기 지자체 공약으로 '성평등센터', '여성센터'등을 기획하고 있어, 콘텐츠와 공간에 대해 상담을 하였다. 그 외에는 단체 사무공간을 위해 컨설팅을 요청하는 경우들이 있었다. 본 센터에 인큐베이팅 룸 '쌈'에 입주공간이 있지만 단체의 성격과 내용에 맞는 공간 찾기를 조언하여 50+나 혁신파크 내에 다른 공간을 추천한 사례도 있었다.

풀뿌리 단체 컨설팅은 2018년 '성평등활동가 주체 발굴'사업과 '차세대 성평등활동가 양성'사업에 맞추어 <우리동네 젠더스쿨>이라는 교육지원과 함께 사업의 기획, 운영, 사무, 행정, 네트워킹까지 각 상황에 맞게 1~3회까지 컨설팅 지원을 하였다. 풀뿌리 컨설팅에는 오랫동안 풀뿌리 사업을 진행해 온 전문가 2인이 참여하여 진행되었다. 기타에는 '프리랜서로 살아가기'와 같은 교육을 동반한 컨설팅과 서울시교육청, 은평구 협치 여성분과 등과 같은 각 주체들이 처해있는 조건에서 성평등 정책, 문화, 교육 등에 대한 컨설팅을 진행하였다.

신청자 유형별(총33건)



앞에서 이미 언급된 기관들도 있으나 컨설팅에 참여했던 조직을 임의적으로 유형화 했다. 서울시 중간지원조직은 서울시마을공동체종합지원센터, 서울혁신센터, 청년허브, 서울시청년활동지원센터가 기관별로 1회 혹은 2회 참여하였다. 6건의 단체들은 비영리 법인, 비영리민간단체(등록단체), 개인사업자를 낸 성평등 활동가들, 미등록 단체나 모임들이 포함되어 있다. 일반사업장은 오늘 토론자로 참여하는 '슬로워크'이다. 사업장의 형태가 기업이기는 하지만, 혁신적 기업문화를 지향하고 실험적 조직운영을 하며, 시민사회단체 혹은 여성단체들의 홍보물이나 홈페이지 제작 등으로 관계를 맺고 있는 사업장이다. 풀뿌리단체는 '숲:티움', '스쿨미투위드유', '밸류가든', '남서여성환경연대-더초록', '관악여성포럼', '강북여성주의모임-문'이 참여했다.

개인은 앞에서 언급했던 본 센터의 인큐베이팅으로 집중지원 받는 6명과 상담요청을 하고 찾아온 1명으로 총 7명에게 개별 컨설팅과 집단 컨설팅 2회를 포함하여 9건이 개인 컨설팅으로 진행되었다.

센터의 문을 두드리는 요청들은 일회성으로 끝나지 않고 유기적으로 연결된다. 성인지 감수성 교육으로 컨설팅을 요청했다가, 조직 문화를 이야기하면서 얻은 정보와 지식으로 활동가들끼리 결속하여 지속적인 컨설팅을 받기도 하고, 그러면서 센터가 활동의 지지기반이 되어주어 모임/활동을 지속한다. 추가 컨설팅을 요청하며 활동의 범위와 깊이를 더 해가고 있는 사례도 있다. 또한 조직의 문화를 바꾸기 위한 상담에서 시작하여 교육을 함께 기획하고, 전체 구성원이 참여하는 기본교육을 실시 한 뒤 평가를 통해 후속/심화 교육을 요청받고 실행한 사례도 있다.

때로는 단순 조직 컨설팅이 네트워크 지원 사업으로 확대되기도 한다. 성폭력반대연극인행동은 컨설팅에서 구성원들에 대한 교육과 워크숍이 제안되었으나 당시 #미투국면으로 중앙정부의 지원 체계가 일시적으로 생겨났고 문화예술계 종사자들의 특성상 집단 교육을 실시하기가 쉽지 않았던 듯하다. 그러나 문제를 해결하고 문화를 개선하려는 활동가들의 의지가 해외사례들을 발굴하기 시작했고, 국제포럼을 여는 과정에서 네트워크 지원사업으로 전환되기도 하였다. 이후 2019년에는 지속적인 컨설팅을 통해 활동가를 양성하는 교육지원으로 진행되었다. 이렇듯 자신들만의 조직문화, 특성들을 바탕으로 활동가들이 조직의 '성평등 창출'에 기여하며 성장하는 데에 본 센터가 지원하고 있고, 앞으로 그 역할이 더 많이 요구될 것으로 보인다.

## 나. 교육

본 센터의 핵심목표 중 하나는 시민사회 성주류화(Gender Mainstreaming)이다. 서울시 성평등 정책 실현을 위한 민간영역의 역량을 강화하기 위해 센터는 젠더 감수성 교육을 통해 공익활동가들의 성인지 감수성을 향상시키고 성평등한 조직 문화를 확산하는 것을 핵심 교육사업으로 정하였다. 법정의무교육인 '직장 내 성희롱 예방교육'을 '찾아가는 시민사회 성평등 교육'이라는 이름으로 보다 개인과 조직의 젠더감수성 향상과 성평등한 조직문화 확산에 초점을 맞추어 실시하였다.

지난 해는 #미투 국면으로 예상보다 많은 교육 요청이 있었다. 그 중 법정의무교육을 실시해야 하는 단위의 조직들은 자체 예산으로 강사 섭외를 문의하였고, 소규모 단체 및 사업장(3~5인 이하) 혹은 자체 예산 규모가 적은 단위들(중소규모 NGO)은 센터의 강사지원으로 교육을 실시했다. 서울시 공공기관과 협력하는 중소기업 및 대학 구성원 대상의 젠더감수성 교육도 실시했다. 센터는 교육대상자 특성과 조직 상황(규모, 직급, 성비 등)을 파악하여 교육참여자들의 경험과 맥락 속에서 구체적인 실천을 이끌어내기 위해 강사<sup>2)</sup>들과 워크숍을 진행하여 교육을 설계하였다. 서울시 공익활동조직에서 활동가들을 위한 교육을 기획할 때 성평등 교육을 적극적으로 유치하도록 안내하고 지원하였으며, 그 내용은 글로벌 성평등 규범과 공익활동가들이 갖추어야 할 성평등한 언어, 태도, 행동에 관한 것으로 구성하여 공익활동가들의 경험을 고려한 맞춤형 성평등 교육(젠더감수성 교육)을 체계화하고 전문성을 강화하려고 노력하였다. 젠더 감수성에 기초하여 조직문화를 성찰하고 일터에서의 언어·태도·행동에 대한 성찰을 하면서 교육 참여자가 보다 나은 조직문화를 만들어가기 위한 실천을

2) '강사'로 요청되는 교육전문가를 센터는 '성평등교육훈련전문가(Professional Gender Equality Trainers)'라고 이른다. 성평등교육훈련전문가는 여성운동 현장의 오랜 경험을 가지고 있는 현장전문가이자 이론적 토대가 준비된 전문가들로 구성되었으며, 제3섹터에 대한 충분한 이해를 바탕으로 성평등 교육콘텐츠를 마련하여 교육한다.

고민하도록 유도하였다.

작년 한 해 본 센터를 통해 교육을 실시한 조직을 분류하면 다음과 같다.

조직 분류	참여단위 수	교육시간(시간)	참여인원(명)
일반 단체 및 NGO	13	31.5	503
서울시중간지원조직	19	46	491
교육기관(대학, 대안학교)	25	49.5	1,679
구청 종사자 및 공무원 <sup>3)</sup>	9	22	216
기타	4	9	124
<b>합계</b>	<b>70</b>	<b>158</b>	<b>3,013</b>

일반 단체 및 NGO에서는 희망제작소, 전국장애인차별철폐연대, 여성환경연대 등 작은 규모의 시민사회단체 등 13개의 기관에 503명이 교육에 참여하였다. 서울시 중간지원조직으로는 서울시마을공동체종합지원센터 내 종사자들, 자치구 중간지원조직 상근자, 마을활동가 등 총 163명이 2018년 4월 중순부터 11월 심화교육까지 참여하였고, 총 7차례 교육이 진행되었다. 그 외에도 서울시사회적경제지원센터(120명, 총 5회), 서울도시재생센터(106명), 서울시청년활동지원센터(40명, 2회), 청년교류공간(22명), 서울시NPO지원센터(15명) 등 중간지원조직 종사자들의 교육이 이어졌다. 본 센터의 성평등 교육의 전문성이 알려지면서 서울시 중간지원조직들 뿐만 아니라 서울시 공공기관 및 중소기업 사업장 등으로 교육 대상이 확장되었다. 교육기관으로는 서울시립대학교를 비롯한 서울시내 대학 구성원(교원, 학생)을 대상으로 총 25회, 1,679명이 참여하는 젠더폭력예방교육을 실시하였다. 그 외 본 센터가 속한 지역사회의 요청으로 은평구청 공무원(6급~9급) 교육이 9회 진행되었고, 기타는 서울시 공공기관과 협력하는 일반사업장 등 4개 사업장에서 124명이 참여했다.

특화된 워크숍 방식의 교육과정을 통해 조금 더 일상의 성찰을 담아낸 불편사례와 차별사례들이 드러나고 변화를 위한 캠페인을 만들고자 의도하였으나 실제 교육현장에서 나오는 사례들은 너무 '정답'같은 내용들만 주로 나왔다. 그 이유에 대해서는 여러 분석이 가능하겠지만, 조직 환경에 따라 아직도 '말하면 찍히는' 상황이거나, 아니면 감수성이 낮아 각자의 경험들을 희롱이나 차별로 인식하지 못할 수도 있겠다는 생각도 든다. 이 부분은 앞으로 교육과 조사를 통해 지속적으로 분석해 볼 생각이다. 그동안 센터가 교육에서 만난 중간지원조직, 시민단체, 일반 사업장의 '불편/부당(희롱, 차별)' 사례를 유형화하면 다음과 같다.

외적 요인(화장, 외모, 체형, 옷차림)에 대한 평가 "화장하니까 훨씬 이쁘시네요", "짧으니까 예쁘게 하고 다녀", "살찐 것 같아", "많이 먹네, 똥똥해, 그만 먹어" 등이 있었다. 존중하지 않는 호칭 사용으로 "너", "개", "학생", "우리 막내"처럼 나이 위계로 부른다거나, 여성을 동료가 아닌 "아가씨"라고 부르기도 했다. 결혼과 연애

3) 본 센터의 교육대상은 공무원은 아니지만 2018년 은평구청 인권센터의 제안으로 구청 종사자(공무원)들의 인권감수성을 높이기 위한 직무교육으로 인권·성인지 감수성을 급수별로 나누어 진행하였다.

에 대한 질문으로 “남자친구 있어요? 왜 안 만나?”, “결혼 (안) 한 줄 알았어요”, “그래서 결혼하겠어?” 등 친밀감을 표현하기 위함이라는 의도 속에 스스로의 젠더감수성 없음이 드러나는 사례들이 속속 나왔다. 여성들에게 “센 언니들~”, “음식 잘해?” 혹은 같은 조직에서 일하는 동료들로부터 “애들 저녁은?”, “남편이 뭐라고 안해?” 등 여성들이 수행하는 사회적 활동(마을 활동)을 공적 일로 인정하지 않는 사례, 남성에게는 “남자가 힘이 그렇게 약해서 어디에 써”, “컴퓨터 같은 거 때문에 남자가 있긴 있어야 돼”라는 성역할 고정관념도 여실히 드러났다.

여성 리더와 남성 리더를 대하는 언어나 태도에 낮은 젠더감수성이 묻어나왔다. 업무상 직책이 높은 여성에게 “아줌마”라고 하거나, 대민 업무를 하는 여성 직원에게 마을 주민(남성 어르신)들이 일상적으로 “예쁜이”라고 부르고, 본인을 “오빠라고 해봐”라고 요구하기도 한다. 여성들이 많이 근무하는 곳에 들어와선 “여기 (얘기할 만한) 사람 없어?”라고 말하는 상황도 공통적으로 발생한다. 문제는 이런 상황에 누구도 잘 개입하지 않는다는 것이다. 그런 말들이 감수성이 없어서 불편하지 않거나, 불편해도 나서서 이러한 상황을 해결하기에 적절한 것인지 판단이 서지 않기 때문이다. 여성리더들은 ‘아줌마’ 취급에 기분이 상하면 어떻게 대응할지 난감해하면서 자기 성찰을 하지만, 남성리더들, 남성(중간)관리자들이 많은 조직에서는 스스로 문제점을 인식하지 못한다. 동의 받지 않은 스킨십, 악수나 어깨 터치는 여전히 친밀함의 표현이고, 외모품평은 칭찬과 애정을 표현하는 수단으로 여긴다.

- 호칭(회식자리에서 남자 팀장이 여자 직원에게 '애기/반말', '오빠라고 해봐', '자기야', '예쁜이')
- 외모 품평(웃차림, 화장에 대한 언급이나 시선 등 :화장하고 다녀, 스타킹 신어!)
- '여자들은~남자들은'으로 시작하는 말
- 남성/여성에 대한 고정적인 인식 및 업무 협조 요청(남자직원에게 짐을 들어 달라는 등)
- "아줌마" 업무상 직책이 있는데 남자는 아저씨라 안 부르면서 여자는 아줌마라고 부름
- 원치않는/동의받지 않은 스킨십(악수, 어깨 터치 등)
- 결혼 후, "애 언제 낳을 거야?", "일 언제 그만둘 거야?"

〈서울시성평등활동지원센터에서 진행한 중간지원조직 ‘성인지 감수성 교육 워크숍’ 사례 중에서〉

이러한 ‘찾아가는 시민사회 성평등 교육’을 진행하면서 본 센터는 서울시 공익활동가, 중간지원조직 종사자, 청년활동가 등 교육참여자들의 경험과 맥락을 고려한 맞춤형 교안을 국내 9명의 성평등교육 전문가들과 함께 개발하였다. 보다 효과적인 젠더교육을 위해 이 교안은 실제 교육에 적용하며 참여자의 피드백을 반영하여 완성도를 높였으며, 대상별, 기본과 심화교육으로 3종의 교안을 담은 ‘젠더교육매뉴얼’을 제작하였다.

#### 다. 조사연구 사업

지난 해 성평등한 조직문화 확산을 위한 지침을 마련하고자 ‘서울시 성평등한 조직진단을 위한 조사연구’를 진행하였다. 이 사업은 평등한 조직문화 연구 및 교육사업을 진행해온 ‘진저티프로젝트’와 협력하여 진행하였다. 6명의 전문가와 14명의 공익활동가를 만나 성평등한 조직문화를 주제로 심층인터뷰를 진행하였고, 온라인 설문조사(72명)를 실시하였다.



이 조사연구는 변화하는 성인지 감수성에 따라가지 못하는 조직의 문화 그리고 위계가 위력의 문제로 대두되는 현 실태를 조사하고 진단하여 구체적인 원인과 해결 방안을 모색하고자 기획되었다. 진저티프로젝트가 만난 14명의 시민사회단체 활동가들에게 일상적인 조직문화를 파악하는 질문으로 일터에서의 업무상 불만이나 불편한 점을 어떻게 혹은 자유롭게 소통할 수 있는지, 호칭은 서로 어떻게 부르는지, 소위 ‘잡무’(컵 닦기, 차심부름, 복사 등)로 불리는 일들은 누가 주로 하는지, 여성 혹은 남성이기 때문에 겪어야 하는 어려움(부당함)이 있다면 무언인지 물었다. 질문에 답하는 과정을 통해 스스로 현재의 조직 문화를 돌아보게 하면서, 보다 성평등한 조직문화를 만들기 위해서 개인, 구성원들, 조직이 실천해야 할 것들을 질문했다.

이들은 자신이 속한 조직의 특성을 잘 이해하고 있었고, 스스로의 강점을 민주적이고 수평적인 조직문화를 지향하고 실천하고 있다는 인식을 가지고 있었다. 개인들의 심층 인터뷰를 통해 활동가들은 ‘모든 사람이 성평등한 인식을 갖춰야한다’, ‘구린 사람이 되지 않겠다’ 혹은 ‘여기서 이런 말을 하면 큰일 나겠다’는 현실적인 위기 의식도 있었다. 하지만 이러한 인식과 행동이 불일치하는 지점을 토로했으며 ‘위계의 하단에 위치한 구성원은 어려움을 겪을 수 있’으니 리더의 역할이 중요함을 강조했다. 활동가들은 성인지 감수성을 갖춘 리더와 일한 경험을 ‘본받고 싶다’거나 ‘좋은 리더십’이라고 평가했다. 또한, 민주적이고 성평등한 조직의 조건으로 소통창구의 중요성을 강조했다. 조직의 내규, 감사, 고충 처리위원회 같은 소통창구가 있는 조직은 사건이 발생하더라도 해결 방법을 알 수 있는 점을 다행으로 여겼다. 소통창구는 조직문화의 일상을 점검할 수 있는 ‘공기’ 정화 장치로 기능한다고 보았다. 이를 통해 조직 구성원 개인은 안전장치로써 시스템의 유무가 중요함을 알고 있었고, 스스로의 성인지 감수성은 높은 편이라 인식하고 있음을 알게 되었다.

그럼에도 시스템을 넘어 개인들의 실천과 변화로 조직문화를 바꿀 수 있다는 상상력은 부족한 듯 보였다. 조사연구를 수행한 연구자도 개인의 인식과 개인이 실천해야 하는 행동의 범위를 좁게 설정하는 것에 연구 분석

이 어려움을 호소하였다. 또한 활동가 개인은 스스로 높은 감수성을 가졌다고 여기나 성평등한 조직문화는 추상적이고 뻔한 답을 내어놓는 상황이 현재 단체들이 봉착한 한계가 아닐까 생각한다고 보고하고 있다. 조직에서 불평등을, 차별을 명명하지 못하고 있는 것, 나의 행동이 (성)희롱이라고 인식하지 못하는 지점, 불편함을 발화하면 '까칠한 사람'으로 취급받을까봐, 혹은 '메갈'로 구획 짓기 당할까봐 고민하는 지점에서 한 발짝도 움직이지 못하는 한계가 보였다. (허구의/이상적인) 성평등한 조직을 그려놓고 나의 문제와 분리시킨 채 현재의 상태를 진단한다면 변화의 실마리를 찾기 어려울 것이다.

이 조사연구는 조직 내에서는 다양한 구성원 간 경험의 차이로 갈등이 생길 수밖에 없기 때문에 갈등을 숨기지 않고 드러내야 한다고 제안한다. 갈등을 겪고 해결하는 과정에서 신뢰도 쌓이고 조직문화도 성숙할 수 있기 때문이다. 우선 실수를 꺼내고 사과하는 문화를 공기처럼 형성해야 하며, 사건을 피해자와 가해자의 입장에서 바라보고 성찰한 후, 피해자의 요구 수용이나 절차주의라는 하나의 답이 아니라 상상력을 보태어 다양한 답을 찾을 수 있게 조직이 노력해야 한다고 말한다. 이를 위해서 조직이 스스로 자기 고민과 철학을 포함한 매뉴얼을 만들어야 하고, 구성원들의 불편함을 수용하며 내규를 발전시키는 부지런함 또한 갖추어야 함을 조언한다. 변화는 한순간에 이루어지지 않는다. 체질이 바뀌듯 조직문화가 변화하기 위해서는 일터의 일상에서 불편한 상황이 발생했을 때 조직 안에서 어떤 대화를 하는지 세부적으로 살펴보기 위해서 몇 가지 질문을 던져보길 제안한다. 어떤 환경에서 대화가 이루어지는지, 좋은 주제, 올바른 질문이 준비되어 있는지, 누가 대화에 참여하며 이것이 문제 해결에 있어 어떤 영향을 미치는지, 함께 내린 결정과 가치 있는 대화들은 안전하고 올바르게 기록되고 반영되는지를 살펴보아야 한다는 것이다. 위의 4가지 대화의 요건을 불편함이 일어난 상황에 적용하여 조직의 대화를 점검해보고, 나아가 내규나 약속문을 만들 때 이를 참고하여 각 조직의 실정에 맞는 성평등한 조직문화를 구축하는 첫걸음을 떼어보자 제안한다.<sup>4)</sup>

### 3. 성과 사례

#### 가. 서울시마을공동체종합지원센터

서울시마을공동체종합지원센터의 사례를 먼저 소개하고자 한다. 지난 해 서울시마을공동체종합지원센터는 조직의 특성과 필요를 고려한 기초설계와 평가의 과정을 센터와 함께 구상하면서 단계별 교육을 진행할 수 있었기 때문이다.

4월 중순에 진행된 첫 교육은 자치구 중간지원조직 상근자 워크숍으로 자치구마을센터 실무자, 활동가, 사업지기, 청년 활동가 등 마을활동에 참여하는 다양한 주체들이 참여하였다. 이후 6월~7월에 서울시 25개 자치구를 4개 권역으로 나누어 보수교육을 포함한 5회 교육을 진행하였다. 강의와 워크숍으로 3시간 진행된 이 교육

4) 서울시성평등활동지원센터, 진저티프로젝트(2018), "서울시 성평등한 조직진단을 위한 조사연구 : 우리 대화부터 시작할까요\_성평등한 조직문화, 이상을 일상으로 만든다", p78

은 글로벌 성평등 규범에 맞추어 조직 구성원들이 갖추어야 할 ‘성평등한 언어, 태도, 행동’에 관한 총론과 워크숍 ‘성평등한 조직을 위한 우리의 약속만들기’로 구성되었다. 듣는 강의식 교육에서 벗어나 토론하고 해결방안을 직접 모색하는 워크숍 방식으로 진행함으로써 교육참여자들의 자발적 참여를 유도하였다.

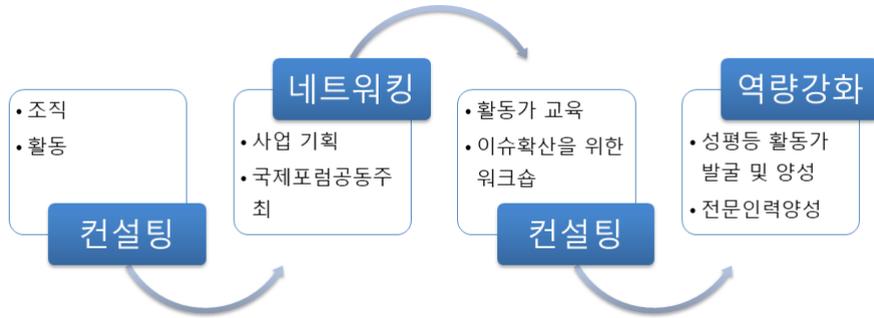
서울시마을공동체종합지원센터는 상반기에 진행된 교육의 연장선상에서 더 나은 마을문화를 조성하고자 심화된 내용의 교육을 요청했다. 이러한 흐름을 읽고, 단계별 교육이 필요하다고 판단한 본 센터는 서울시마을공동체종합지원센터와 기획회의를 통해 마을활동가 심화워크숍을 구성하였다. 기본 교육을 이수한 참여자들이 개인의 변화뿐만 아니라, 사업의 기획과 운영에 젠더감수성을 반영할 수 있도록 하기 위해 ‘성인지 감수성 장착! 사업기획서 작성하기’를 주제로 심화교육을 진행하였다. 마을사업을 기획하고 진행하는 종사자들이 보다 주체적으로 조직 활동가로써 가져야 할 가치, 태도, 감수성을 고민해보게 하면서 사업 주체들을 대상화하지 않은 방식으로 사업계획서를 작성하게 하고 피드백을 하였다. 2018년 4월 중순부터 11월까지 서울시마을공동체종합지원센터 내 종사자들, 자치구 중간지원조직 상근자, 마을활동가 등 총 163명이 교육에 참석하였고, 총 7차례 교육이 이어졌다. 2019년과 그 이후의 과제는 오늘 토론자로 발표할 서울시마을공동체종합지원센터가 고민과 과제를 제시 해 주실 것으로 생각하여 이 장에서는 생략하고자 한다.

**나. ‘상담, 컨설팅(인큐베이팅 사업)’에서 시작하여 ‘활동가 역량강화 워크숍(성평등활동가 양성 교육사업)’을 통해 한국판 CTS (시카고 극단 스탠다드) 마련**

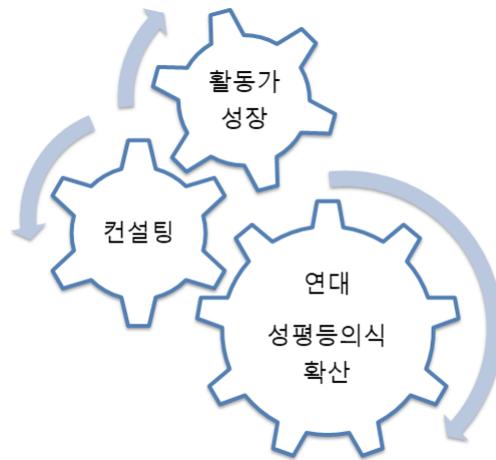
대내외적 환경요인	사업진행내용	성과(우수사례)
- 2018년 2월 <연극계 #미투선언> '성폭력반대연극인행동' 발족 - 2018년 3월 <#미투운동과 함께하는 시민행동(이하 미투시민 행동)>발족 - 2018년 3월 <서울시성평등활동지원센터> 개소	- 2018/5/11 <성폭력반대연극인행동> 컨설팅 : 구성원들에 대한 성인지감수성 교육 컨설팅 - 2018/9/27 <성폭력반대연극인행동> 국제포럼 운영컨설팅 - 2018/10/7 국제포럼 <스웨덴 미투 운동을 이끈 '수잔나 딜버' 초청 포럼 : 연대의 힘이 만들어내는 새로운 동력, 자발적 연대는 어떻게 가능한가> 공동 주최	- 2019/01/09 연극계 성평등활동가 양성 및 교육 워크숍 <시카고 극단 스탠다드 코디네이터 초청 워크숍> 컨설팅 : 워크숍 기획 및 방향성 컨설팅 - 2019/02/08~09 활동가 워크숍 (삼일로 참고극장) - 2019/02/11 공연예술계 종사자 오픈 워크숍 (서울연극센터) → 한국공연예술자치규약 제작기반 마련 → 워크숍 언론보도 7건

2018년 배우 이명행, 연출가 이윤택의 성폭력을 고발하는 문화예술계 #미투 선언이후 ‘성폭력반대 연극인 행동’이 출범하게 되었다. #미투 선언이후 <성폭력반대연극인행동> 구성원들의 피해자 지원 방안과 조직 내

의사소통, 문화예술 창작 종사자들의 성인지감수성을 높이는 방안에 대한 컨설팅이 이루어졌으며, 교육과 조직 운영 관련 내용으로 컨설팅이 진행되었다.



그리고 2018년 9월에 <성폭력반대연극인행동>에서 해외사례<sup>5)</sup>를 소개하며 구성원들의 감수성을 높이고, 나아가 한국의 공연예술계 자치규약에 대한 논의를 시작하는 국제포럼을 기획하고 있는데 이에 대한 센터의 지원을 요청하는 컨설팅이 2차로 진행되었다. 그 결과 스웨덴 미투운동을 이끈 ‘수잔나 딜버’초청 국제포럼 <연대의 힘이 만들어내는 새로운 동력, 자발적 연대는 어떻게 가능한가?>(서울 대학로 이음센터 이음홀)를 공동주최하게 되었다. 이 포럼에서는 이후 <성폭력반대 연극인 행동>에서 시카고 극단 스탠다드(이하 ‘CTS’)를 완역하고 시카고 극단의 ‘로라피셔’ 대표를 초청하여 연극계 #미투 운동 1주년 기념행사로 한국형 CTS를 만들어가는 포문 열기를 기획하였다. 2019년 1월에 다시 컨설팅을 진행하여, 한국의 문화예술계 종사자 중 성평등활동가(한국형 스탠다드 만들기를 위한 퍼실리테이터)를 양성하는 워크숍을 미국의 ‘로라피셔(시카고극단대표)’를 초대하여 2월에 진행하였다.

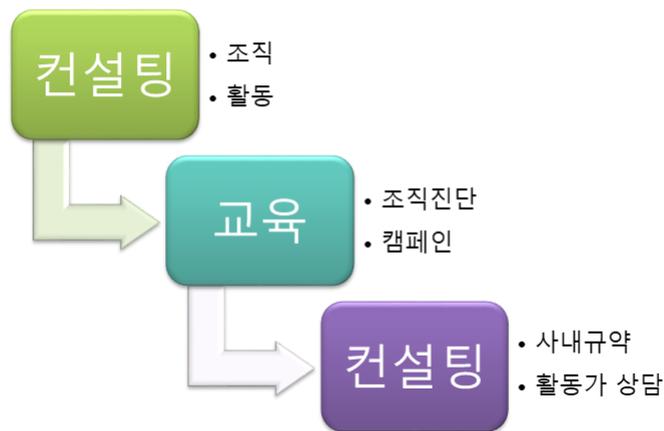


5) 서울시성평등활동지원센터, 진저티프로젝트(2018), "서울시 성평등한 조직진단을 위한 조사연구 : 우리 대화부터 시작할까요\_성평등한 조직문화, 이상을 일상으로 만든다", P78

본 센터가 진행하는 컨설팅의 목적중 하나는 성평등활동가들이 활동의 지속가능성을 담보할 수 있도록 돕는데 있다. 따라서, 컨설팅은 단시간에 성과를 내기 어려운 사업의 형태 중 하나이다. 이 사례는 본 센터의 목적 사업과 센터 인력의 전문성이 시너지를 낼 수 있었던 사례 중의 하나로 컨설팅을 통해 짧은 기간에 개별화된 문화예술계 종사자들 안에서 활동가 주체를 발굴하고 확대할 수 있는 사업이었다. 이 과정에서 컨설팅을 통해 활동가들(성폭력반대연극인행동 구성원들)이 직접 기획하고 운영할 수 있도록 지원함으로써 활동가 역량강화에 기여하였다고 평가한다.

위의 톱니바퀴 표와 같은 전 과정을 통해 2019년에는 문화예술계의 성폭력 없는 안전한 창작환경을 만들기 위한 한국형 자치규약(이하 'KTS')을 만드는 기획이 이루어졌으며, KTS를 만드는 과정은 전문활동가를 양성하여 해당 영역 종사자들의 성평등 의식을 제고하는데 기여할 예정이다.

#### 다. 슬로워크 'Pitch(피치)



디자인 전문회사 '슬로워크'의 '여성자유보장위원회 Pitch(피치)'(이하 'Pitch(피치)')는 조직 내 성평등한 조직문화 구축, 성인지 감수성 증대, 성희롱/성폭력 예방을 위해 2017년에 만들어진 사내 공식 위원회이다. 2년 전, Pitch(피치)의 활동가들은 조직의 성평등한 문화를 만들어내기 위해 고심하는 과정에서 본 센터를 찾았고, 보다 실효성 있는 기업 의무 성희롱예방교육을 진행하고자 하였다. 전 직원의 젠더감수성 수준이 천차만별이라 일단 초보적인 인식전환의 필요를 설득하는 교육을 진행하기로 하였고, 기존에 진행하던 온라인 성희롱예방교육을 대체하여 진행할 수 있게 되었다. 최근에는 사내 성희롱/성폭력 사건 처리 체계를 구축하는 과정에서 다시 본 센터를 찾았다. 이들은 공공기관도, 민간단체도 아닌 사업장에서 조직에 적합한 형태의 시스템을 만드는 과정에서 고군분투하고 있다. 이후에도 Pitch(피치)는 나름의 방식으로 다양한 활동을 하고 있는데, 더 상세한 활동과 고민과정은 오늘 토론자가 발표하게 될 것 같아 이 글에서는 생략한다. 이 컨설팅 사례는 일반 사업장에서 젠더감수성을 가진 조직문화를 만들기 위해 활동가들이 에너지 낭비를 덜하도록, 지쳐서 중단하지 않도록 활동을 지원한 사례이다. 앞으로 본 센터에 요구되는 역할이 점점 더 커질 것이라는 예상을 해본다.

#### 4. 현황과 과제

지난 1년간 교육사업과 컨설팅 사업을 진행해 오면서 본 센터는 조직 내에서 실천할 수 있는 ‘문화 바꾸기’의 방법으로 교육, 약속, 지침, 캠페인 등의 다양한 방식을 제안하였고, 실제 실천하고 있는 단위들도 생겨났다. 앞으로 더 많은 도구와 매뉴얼을 개발하고 제안하는 것이 하나의 과제로 남는다.

또 다른 하나는 조직 내에 차별이나 희생을 개선할 수 있는 시스템을 만드는 것이다. 그 시스템의 틀을 조직 상황에 맞게 어떻게 구축하고 지원해야 할지에 대해서는 오늘 토론에서 많은 제안이 나오기를 기대해 본다.

오늘 이 자리를 빌어 그동안 여성 NGO에서 축적해 온 활동의 결과들이 공유되고, 이후에 본 센터가 수행하고 지원해야 하는 과제들이 잘 모아져, 누구 하나의 변화가 아닌 우리 모두가 좀 더 나은 변화를 위해 함께 할 수 있기를 바란다.

발표2.

## 회사 내 성평등한 조직문화를 고민하다

김이오 (한국여성민우회 여성노동팀)

### 1. 들어가는 말

2019년 현재, 수많은 직장에서 일을 하며 살아가고 있는 사람들은 자신이 몸담은 곳의 조직문화에 대해 어떤 생각을 갖고 있을까? 어느 정도나 만족하고 있을까? 그것에 대해 깊이 고민해본 적이 있을까? 예상컨대 대답이 그리 긍정적이지는 않을 것 같다. 한편 일을 하고 있는 여성들로 한정하여 질문해본다면 어떨까? 남성과 많이 다를까? 다르다면 어떤 차이가 있을까?

일터에서의 성차별을 방지하기 위하여 남녀고용평등법이 1987년에 제정된 이후 30여년의 시간이 흘렀다. 그 시간동안 모집과 채용에서부터 임금과 승진까지 일을 할 때 여성이라는 이유로 부당하게 차별받지 않도록, 그리고 직장 내의 성희롱을 방지하기 위하여 필요한 제도적 요건들이 어느 정도 갖추어지게 되었다. 하지만 이러한 제도적 장치들이 여성들로 하여금 내가 일하는 곳에는 성차별이 없다고 체감할 만큼 잘 기능하고 있을까?

최근 한국 사회를 뒤흔들고 있는 미투운동은 회사라는 공간에서 여전히 성희롱이 일어나고 있고 그곳은 여성들이 일하기에 안정적이지 않다는 현실을 드러내는 계기가 되었다. 아무리 법과 제도, 그리고 시스템이 잘 갖추어져 있더라도 그것을 직접 운용할 구성원들의 인식 변화가 뒷받침되지 않는다면 무용할 수 있다는 점을 새삼 떠올려 본다. 그렇다면 지금이야말로 오랫동안 성희롱과 성차별을 허용해왔던 조직문화에 대한 근본적인 점검이 필요한 시점이 아닐까? 과연 우리 사회에서 통용되는 회사 내 조직문화는 소속 구성원들에게 어떻게 영향을 미치고 있고, 특히 여성들에게는 어떤 의미로 다가가고 있을까?

## 2. '성평등한 조직문화를 고민하다' 사업을 기획하며

회사의 조직문화가 여전히 성차별적이라면 어느 영역에서 어떤 모습으로 작동되고 있는지 궁금해졌다. 일하는 여성들이 현장에서 겪은 구체적인 경험을 통하여 확인하고 싶었다. 그래서 '조직문화'에 대해 할 말 많은 여성직장인들이 한 자리에 모여 평소에 불편함을 느껴왔던 부분에 대해 말하고 변화를 제안할 수 있는 장, 이들의 생생한 목소리를 직접 들을 수 있는 장으로써 집담회라는 방식을 기획하게 되었다.

여성들의 목소리를 잘 듣기 위한 방법을 구상하기 위하여 기획회의와 외부 자문회의를 여러 차례 가졌다. 노동조합에서 활동을 하며 평소 조직문화에 대해 고민을 해온 여성노조원, 기업 대상의 교육 현장에서 강의를 해온 성희롱예방교육강사, 그리고 여성노동 관련한 연구자들을 만나보았다. 조직문화를 점검하기 위해 검토해야 할 항목에는 무엇이 있을지, 그리고 여성들의 경험을 보다 잘 이끌어낼 수 있는 질문은 어떻게 구성되어야 할지, 실제 기업에서 조직문화를 바꿔나가기 위해 더 효과적인 제안방식은 무엇일지? 등에 대해 의견을 나누며 방향을 잡아나갔다.

인상 깊었던 대목에는 이러한 내용이 있었다. 그동안 흔히 기업 내 조직문화를 개선하기 위해 나왔던 방안 들에는 개인의 역할과 노력의 필요성을 강조하는 방식이 많았는데, 개인의 실천도 물론 중요하지만 이는 기업이라는 구조 안에서 한계적일 수밖에 없는 지점이 있다는 사실을 간과해서는 안 된다는 것이었다. 따라서 개인의 행동보다는 조직의 구조를 살피고 조직 전체가 고민해야 하는 부분이 잘 드러날 수 있게 다가가고자 하였다.

## 3. 일하는 여성들의 목소리를 들어보다.

지금 우리 사회의 여성노동자들이 직장문화 전반에서 문제라고 생각하는 부분을 직접 듣고 잘 엮어서 기업과 사회에 던지고 싶었다. 직장을 다니면서 "빡쳤던" 순간들, 더이상 버티기 어렵게 만드는 조직문화에는 어떤 것들이 있는지, 만약 가능하다면 바꾸고 싶은 조직문화는 무엇인지를 물었다.

흥미로웠던 부분을 살짝 살펴보면, 공통 질문으로 이런 내용이 있었다. '내가 매겨보는 우리 회사에 대한 근무 만족도 점수는?' 그리고 덧붙여 '성평등 점수를 매긴다면 몇 점인지?' 결과는 어땠을까? 대다수의 참여자들이 근무 만족도 점수보다 성평등 점수를 낮게 매겼다. 그나마 일하기에 만족스러운 구석이 있는 회사라도, 아직은 성평등이 너무나 멀게 느껴진다는 차별적인 노동현실의 반증이 아닐까?



[2018년 8~9월 “여성직장인 집담회 : 여자도 일 좀 하자!” 키워드토크 사진]

집담회는 ‘키워드 토크’ 방식으로 진행되었는데 사전에 다양한 키워드를 준비하였다. 이야기의 마중물이 될 수 있는 키워드를 만들기 위해, 여성단체 활동을 하고 있는 우리의 상황에도 대입하여 생각해보았다. 도대체 조직문화란 무엇일까? 어떤 질문이 각 조직의 다양한 위치에 있는 사람들의 경험과 고민을 모두 아우를 수 있을까? 그리고 무엇이 그 조직의 문화의 단면을 들여다볼 수 있는 매개가 될 수 있을까? 머리를 싸매고 회의를 하는 과정에서 ‘회의 때 못한 이야기’, ‘조직생활을 잘 한다는 건?’, ‘어떤 동료가 좋은 동료로 인정받는가?’, ‘내 생각은 다른데...’ 등의 키워드들이 탄생하였다.

흔히들 회사의 조직문화라는 주제에 있어서 ‘조직문화가 문제야’라는 인식은 곧잘 하지만, 무엇이 문제인지를 구체적으로 떠올리거나 어떤 것을 점검해야 할지 설정하는 단계로까지는 나아가기 어려운 것 같다. 키워드를 준비하는 과정의 경험을 통해 ‘조직문화’라는 주제가 막연하고 답하기 어렵게 느껴진다 하더라도, 각 구성원들이 무엇을 조직문화라고 부를지, 무엇을 문제로 설정하여 변화해나갈지 등 ‘조직문화’를 논의의 주제로서 다루어보는 것부터 시작하는 것이 중요하겠다는 생각이 들었다.

총 5회에 걸쳐 16명의 여성이 집담회에 참여하였다. 공공기관, 사회복지사, 인사노무직, 출판사, 마케팅회사, 금융회사, 디자인회사, 로펌, 유통업MD, 제조회사 등 다양한 직종에, 연차 또한 다양한 여성들이 모였다. 다종다양한 사람들이 모인 만큼 100가지의 각자 다른 이야기가 나올 줄 알았다. 그런데 희한하게도 누군가 말을 시작하면 다른 사람들도 곧바로 이해한다는 듯한 공감의 눈빛을 보냈다.

장면 하나를 소개하자면, 키워드로 제시하지 않았는데 매 회 빠짐없이 회자된 소재로 ‘담배’가 있었다. 사전에 키워드를 준비할 때 활동가들은 ‘담배’에는 ‘회사에서 주로 남자들끼리 모여서 중요한 사내정보와 의사결

정을 주고받으며 유대감을 강화하는 의미가 있을 것이라고 추측하였지만, “설마 아직도 그럴까? 이젠 좀 변하지 않았을까?”라고 생각하며 키워드로 넣지는 않았다. 하지만 막상 뚜껑을 열어보니, 지금까지도 일터의 여성들에게는 여전히 영향력있는 중요한 이슈구나, 하는 점을 알게 되었다. 참가자들은 담배 이야기에 입을 모으며 함께 분노하고 웃고 떠들었다.

그리고 여성들은 이미 알고 있었다. 조직문화 전체를 통찰하며 문제의 핵심을 간파하고 있었다. 본인과 같이 입사한 어느 남성 신입동기가 “한 달이 넘도록 대리직급의 여성 상사에게 직급이 아닌 ~씨로 부른다”며 누군가 분노하였는데, 이에 다른 참여자가 “여성에게는 계급도 없는 거죠.”라는 말로 상황을 명쾌하게 정리하는 것이었다. 인상적인 장면이었다. 그렇기 때문에, 지금도 늦었지만 더 이상은 안 된다는 생각이 들었다. 기업과 사회는 지금 당장 여성들의 목소리에 진지하게 응답하고 변화를 시도해야 할 것이다.

#### 4. 구조가 그려지는, 공통된 이야기가 있었다.

집담회 이후에는 몇 차례의 개별 인터뷰와 더 듣고 싶은 영역에 대한 온라인 설문조사를 추가로 진행하였다. 그동안의 사례에서 비어있는 부분을 보충하고, 주로 나온 내용들을 더 많은 사람들의 목소리로 확인하기 위해서였다. 여러 이야기를 모으는 과정이 끝나고서는 사례분석회의를 집중적으로 해나갔다. 이 많은 이야기들을 어떻게 다듬어서 잘 정리할 것인가? 어떻게 하면 ‘문화’로만 보여지는 것이 아니라 ‘구조’로도 연결되어 함께 조망될 수 있을까? 또 책이라는 매체에는 어떻게 잘 담을 수 있을까?

10여 차례 동안 계속되는 지난한 회의 속에서 이야기들이 점점 몇 가지의 주제로 묶여지고 있음을 알 수 있었다. 드디어 구조가 나타나기 시작했다. 활동가들은 ‘여성의 회사 내 위치가 어디인지’가 노동현장의 일상적인 문화를 통해서 드러날 수 있기를 바랐다. 문화가 구조와 떨어져 존재하는 것이 아니라는 점이 여성들의 경험과 말에서 체감될 수 있기를 기대한 것이다. 계속 들여다보니 기업에서 애초부터 세팅된 문화와 구조 모두가 남성중심적이라는 총체적인 문제가 선명하게 드러났다. 그 어디에도 여성이 있을 만한 곳은 없었다.

예를 들어, 참가자들이 많이 이야기했던, 외모평가, 사생활 참견, 실패한 농담, 반말/호칭 등 직장에서 일상적으로 불쾌함을 겪어야 했던 이유는, 그 말을 건네는 상사(주로 남성)가 이들을 간섭할 수 있는 위치의 권력을 갖고 있기 때문인 것으로 이해 될 수 있었다. 또한 여기에 상사가 대부분 남성인 현실은 유리천장이라는 성차별적인 구조적 문제에서 비롯되는 것이기도 하였다.

정리해보면, 첫째로 여성들은 여성이기 때문에 ‘여성’으로 취급받고, 기존의 남성중심적인 문화가 공유됨으로써 저절로 배제되고 바깥으로 밀려나고 있었다. 둘째로 이러한 조직문화가 여성의 기업 내 진입(채용)과 성장(승진)을 막는 일련의 구조적인 성차별(유리벽)과 연결되어 있었다. 즉, 성차별적인 노동시장의 구조문제와 일상에서 공기처럼 여성을 압박하는 조직문화는 서로를 지탱하며 강화시키고 있다는 것이었다. 이러한 분석을 바탕으로 책을 써나갔다.

## 5. 그래서 책에 담긴 이야기들

『회사의 조직문화를 고민하는 \_\_\_의 책상 위에 올려놓고 싶은 책』

- 목차 -

### 1부

[조직문화를 진단하는 9개의 키워드]

- 1 외모평가 : 출근하자마자 인사말처럼 듣는 말
- 2 반말 : 친근함과 무례함 사이
- 3 호칭 : '여'직원이란 말의 의미
- 4 막내역할 : '과자 까는 건 네가 잘 하니까~'
- 5 평가하는 말 : 남자가 하면 열정, 여자가 하면 욕심
- 6 농담 : 사실은 '권력자의 스물토크'
- 7 흡연 : 담배의 또 다른 이름, '우리끼리만'
- 8 술자리 : 결코 '술'만 마시지 않는다.
- 9 군대문화 : 회사가 군대는 아니잖아요?

\* 덧붙이는 이야기 : 누군가는 달을 수 없는, 블루라인

※ [부록] 이 모든 문화가 일상이 되었기 때문에

- 직장 내 성희롱
- 성희롱예방교육

### 2부

[4개의 유리벽]

- 첫 번째 벽 <채용 성차별>  
: 남녀 구분 없이 모두 지원 가능합니다. (하지만 남자만 뽑을 예정입니다)
- 두 번째 벽 <성별직종분리>  
: 여자를 '뽑아주는' 일은 따로 있다
- 세 번째 벽 <성별화 된 업무분장>  
: '물 아래 오리발' 처럼 티 안 나는 업무
- \* 덧붙이는 이야기 : 같은 회사 안에서도 여성과 남성의 업무는 다르다
- 네 번째 벽 <유리천장>  
: 단단한 유리벽이 겹쳐 그어진 상한선
- \* 덧붙이는 이야기 : 유리벽을 가리고 있는, 임신 출산 양육 원인론

### 3부

#### [조직문화가 바뀌려면]

- 바꾸고 싶은 조직문화는 이렇게나 많다.
- 혹시, 당장 오늘부터 해볼 수 있는 일은 없을까?  
: <첫사람 되기 실천 제안>
- 그럼에도 불구하고, 키를 쥔 사람은 상사  
: <우리는 이런 상사를 원한다>.
- 그리고 회사만 할 수 있는 일

※ [부록] 당신의 조직문화를 체크하는 100·GROUND

책의 구성은 크게 일상의 조직문화를 진단할 수 있는 9개의 키워드와, 성차별적인 노동시장의 구조를 읽을 수 있는 4개의 키워드로 나누어 보았다. 먼저 키워드 1번 ‘외모평가’부터 ‘반말’, ‘호칭’, ‘막내역할’, ‘평가하는 말’, ‘농담’까지 6개의 키워드는 여성이기 때문에 주로 겪게 되는 장면을 보여준다. 남성이었다면 애초에 겪지 않을 가능성이 큰 차별적인 문화에 가까운 것이다. 두 번째로 7번 ‘흡연’, 8번 ‘술자리’, 9번 ‘군대문화’는 여성이기 때문에 해당되지 않고 그래서 배제되어 버리는, 회사에서 기본적으로 작동하고 있는 남성중심적인 문화를 보여준다. 특히 이 3개의 키워드는, 같이 모여서 담배를 피우고 술자리를 의전하고 여성을 성적 대상화하며, 소위 ‘군대문화’를 공유하는 방식을 통하여 회사라는 공적 공간을 ‘남자들의 세계’로 만들어버리기 쉽다는 뜻에서 ‘블루라인’이라는 이름을 붙여보았다. 야심차게 만든 신조어인데 많은 사람들이 공감할 수 있을지 어떨지 궁금하다.

2부는 ‘회사는 남자들의 세계’라는 말의 실체를 확인할 수 있는, 여성의 진입과 성장을 막는 노동시장의 구조를 보여준다. 남자만 뽑거나 혹은 남자를 더 뽑으려고 하는 ‘채용성차별’, 급여가 낮고 전도유망하지 않은 직종에 여성들이 몰려있는 ‘성별직종분리’, 꼭 필요하지만 티 안나는 일은 여성이, 보고서를 발표하는 등의 주목 받는 일은 주로 남성에게 맡겨지는 ‘성별화된 업무분장’, 첫 시작부터 계약직이거나 성별분리 직군이라 승진체계가 남성보다 불리하거나, 좋은 인사고과로 이어지지 않는 업무를 맡아 승진이 어려운 ‘유리천장’이 바로 그것이다. 여성이라면 누구나 일터에서 부딪혀본 경험이 있는 4개의 벽일 것이다. 분명히 존재하지만 사람들에게 잘 보이지 않기에 <유리벽>이라 불려보았다.

사업 초반의 자문회의에서 실제 노동현장에서는 실천 수칙과 같은 형태의 매뉴얼에 대한 수요가 크고, 그것은 어떤 상황이 발생하였을 때 쉽게 문제제기 할 수 있는 매개로도 활용이 가능하다는 의견들이 있었다. 다만 이것이 조직문화를 개선해 나가는 데 있어서 ‘조직’을 지워버리고 개인의 책임만 남는 방식이 된다가, 단순히 하게 무엇을 되고 무엇을 안 된다는 식으로 행동만을 규율하는 형태로 되는 것에 대한 우려가 있었다. 조직문화는 ‘행동’의 문제가 아니라 그 안에서 어떠한 ‘가치관’을 공유할 것인가에 대한 문제라고 생각했기 때문이다.

따라서 3부 <조직문화가 바뀌려면>에서는 개인의 실천 뿐만 아니라 특히 회사 내에서 큰 영향력을 미치게 될 상사의 인식과 회사의 역할이 중요하다는 메시지를 담았다.

## 6. ‘여성노동자의 목소리’를 어떻게 확산시킬까?

작년 한 해 동안, 집담회와 인터뷰를 통해 일하는 여성들을 직접 만나며 그들의 입장에서 변화가 필요하다고 생각되는 조직문화의 문제점들을 확인 할 수 있었다. 이들에게서 전해들은 수많은 경험과 목소리를 한국 사회와 기업에 어떻게 잘 전달할 수 있을까? 최근 몇 년간 한국의 여성들은 성차별과 성폭력 없는 평등한 사회로 나아가야 한다는 공감대를 바탕으로, 이를 실질적인 변화의 힘으로 모아내며 실제로 사회를 바꾸는 경험을 해 나가고 있는 중이다. 회사 내 조직문화도 마찬가지다. 일터의 성평등을 위한 제도적인 시스템은 이미 갖추어져 있지만, 이를 제대로 작동시키기 위해서는 더 많은 사람들의 문제제기와 공감대를 형성할 수 있는 사회적 분위기를 만들어나가는 것이 중요할 것이다. 성평등한 가치에 대해 응답할 수 있는 사람들의 힘이 예전보다 커져가고 있음이 곳곳에서 체감되고 있기 때문이다. 그래서 올해는 <2019 바뀔 때도 됐으니까~!: 반말부터 업무 분장까지, 직장 내 성평등한 조직문화 만들기>라는 제목으로 대사회적인 메시지를 전하는 캠페인 활동을 가열차게 해볼 계획이다.

회사 내 조직문화를 주제로 거리 퍼포먼스를 기획해볼까 구상중인데, 이와 함께 성차별적인 조직문화로 인해 어려움을 겪고 있는 직장인이 있다면, 신청을 받아 그 회사 건물 앞으로 활동가들이 출동하여 입구를 오가는 구성원들에게 변화를 촉구하는 메시지를 전하는 액션도 고민 중이다. 공공장소에 광고도 하고, 책자의 별책부록인 포스터(① 첫사람 되기 실천 제안 ② 우리는 이런 상사를 원한다!)를 나눠주고, 회사가 밀집된 동네의 거리를 오가는 직장인들의 이목을 끄는 등 회사 내에서 ‘조직문화’가 화제가 될 수 있도록 시끌시끌한 장면을 만들기 위한 여러 활동들을 준비중이다.

이상이 대중과 같이 리액션을 주고받을 수 있는 캠페인이라면, 다른 한 축으로는 실제 기업에 영향력을 미칠 수 있는 단위와의 공동 캠페인도 생각하고 있다. 노동조합이나 성희롱예방교육강사 단위를 대상으로 기업 내 교육이나 현장에서 반영될 수 있도록 ‘조직문화 교안’을 만들어 워크숍을 진행할 계획이다.

## 7. 나가는 말

여성들은 오랫동안 여성에게 적대적이었던 한국의 노동시장에서 온갖 성차별과 성희롱을 겪으면서도 살아남기 위하여 고군분투해왔다. 여성들도 마음껏 일할 수 있는 노동환경을 만들어야 한다고 끊임없이 목소리를 내왔다.

어느 조직에서나 어떤 문제가 발생할 수 있다. 그럴 때 중요한 것은, 자신의 의견 혹은 피해에 대해 말했을 때 누군가 공감하거나 응답할 것이라는 믿음이 있을 때에만, 문제제기와 변화가 이어질 수 있다는 점이다. 그러한 가치관의 공유와 신뢰를 쌓는 것이 바로 조직문화를 돌아보고 점검하며 가꾸어 나가야 하는 이유가 될 수 있을 것이라 생각한다.

작년에 진행한 <회사 내 성평등한 조직문화를 고민하다> 활동은, 그래서 여성만이 아니라 모두에게 해당되고, 해당되어야 하는 이야기라고 생각하였다. 이번 작업의 결과물을 바탕으로, 회사의 일상을 구성하는 조직문화에서 배제되는 사람 없이, 모두를 위한 평등한 노동문화를 조성하기 위하여 사회와 기업이 '조직문화'를 근본적으로 점검하고 변화를 위한 노력을 해나갈 수 있길 기대해본다.

발표3.

## 평등의 조건을 만드는 한국여성의전화 구성원들의 약속

송란희 (한국여성의전화 사무처장)



## 평등의 조건을 만드는 한국여성인전화 구성원들의 약속

# 약속의 시작

지속가능한  
조직

미투 운동

평등한 관계란  
무엇인가?

## 약속을 함께 만든 사람들

강릉여성의전화  
강화여성의전화  
광명여성의전화  
광주여성의전화  
군산여성의전화  
김포여성의전화  
김해여성의전화  
대구여성의전화  
목포여성의전화  
부산여성의전화  
부천여성의전화  
서울강서양천여성의전화  
성남여성의전화  
수원여성의전화  
시흥여성의전화  
안양여성의전화

영광여성의전화  
울산여성의전화  
익산여성의전화  
인천여성의전화  
전주여성의전화  
진해여성의전화  
창원여성의전화  
천안여성의전화  
청주여성의전화  
한국여성의전화  
한국여성의전화 회원 소모임 결다리  
한국여성의전화 회원 소모임 녹두소  
한국여성의전화 상담회원 사례회의  
한국여성의전화 회원 소모임 판례연구모임  
한국여성의전화 회원 소모임  
평등한문화를가꾸는 남성모임

## 약속을 함께 논의해 온 시간들

\* 평등문화를 위한  
토론 방향 논의

\* 2차 한국여성의전화  
평등문화 설문 조사  
\* 지부별 평등규약 토론

2차 사례 토론 시작

3/19      4/4      6/26      7/11      11/8      12/10

\* 1차 한국여성의전화  
평등문화 설문 조사  
\* 직급별 직무연수에서  
평등규약 워크샵 실시

\* 정책토론회: 설문 결과 공유 및  
향후 과정 논의

사례 토론 결과 취합

2019/1/24

←

\* 정기총회: 평등규약 선언

## 1차 평등문화 설문

- 성찰과 토론을 원활하게 하기 위한 도구로써 설문조사 기획
- 주요 질문 분야
  - 외모/나이/생애주기/성소수자에 대한 언행(나/타인)
  - 조직신뢰도/소통/활동 환경
- 그러나!!!
- 신체, 외모 언급 ○ -> 외모지상주의자 -> 인권감수성 낮음 -> 조직 퇴출 -> ??????

## 2차 평등규약 설문

- 1차 설문지 수정, 보완
- 활동가용, 회원용 구분 제작
- 2차 평등규약 설문 결과 회신
- 설문 결과를 토대로 평등규약 만들기 토론 실시
- 그러나!!!
- 토론 실패

## 사례 토론

“ 조직 내 평등 문화는 전국 조직이 중요하게 다루어야 한다는 것을 느낄 수 있었다. ”

“ 무심코 행하는 나 자신의 언행에 대해 객관적으로 바라볼 수 있는 시간이 되었다. ”

“ 여러 세대가 어우러져 자유로운 토론을 하는 특별한 경험이 되었다. ”

“ 참여한 구성원들의 생각에 공감하는 시간이 되었다. ”

“ 나의 참여가 중요하다는 것을 인식할 수 있었다. ”

“ 서로에 대한 존중과 긍정적인 관계형성을 위한 의식을 점검할 수 있었다. ”

“ 만남의 장, 이야기의 장을 만드는 한국여성의전화의 역할이 내년에도 계속되었으면 좋겠다. ”

“ 내가 옳다고 생각했던 나의 껍질을 벗을 수 있는 시간이 되었다. ”

**평등의 조건을  
만들어가는  
한국여성의전화  
구성원들의 약속**



평등의 조건을 만들어가는 한국여성의전화 구성원들의 약속

**하나. 한국여성의전화의 구성원인 우리는  
성평등한 세상을 함께 만들어가는 사람들이다.**

평등의 조건을 만들어가는 한국여성의전화 구성원들의 약속

**하나. 한국여성의전화의 구성원인 우리는 성평등한 세상을 함께 만들어가는 사람들이다.**

**둘. 우리 중 누구도 성별, 나이, 가족 형태, 혼인 여부, 임신 및 출산,  
성별정체성, 성적지향, 신체조건, 장애, 병력, 출신 및 거주 지역,  
학력, 경제적 상황, 사회적 지위, 인종, 종교 등을 이유로 구별되거나  
배제되지 않도록 다양성이 공존하는 공동체를 만든다.**

평등의 조건을 만들어가는 한국여성인턴화 구성원들의 약속

**하나. 한국여성인턴화의 구성원인 우리는 성평등한 세상을 함께 만들어가는 사람들이다.**

둘. 우리 중 누구도 성별, 나이, 가족 형태, 혼인 여부, 임신 및 출산, 성별정체성, 성적지향, 신체조건, 장애, 병력, 출신 및 거주 지역, 학력, 경제적 상황, 사회적 지위, 인종, 종교 등을 이유로 구별되거나 배제되지 않도록 다양성이 공존하는 공동체를 만든다.

**셋. 활동 연차, 역할, 직책, 친밀도, 상근 여부 등에 따른 자신의 권력을 인지하고, 누구나 제약 없이 자유롭게 활동할 수 있는 환경을 만든다.**

평등의 조건을 만들어가는 한국여성인턴화 구성원들의 약속

**하나. 한국여성인턴화의 구성원인 우리는 성평등한 세상을 함께 만들어가는 사람들이다.**

둘. 우리 중 누구도 성별, 나이, 가족 형태, 혼인 여부, 임신 및 출산, 성별정체성, 성적지향, 신체조건, 장애, 병력, 출신 및 거주 지역, 학력, 경제적 상황, 사회적 지위, 인종, 종교 등을 이유로 구별되거나 배제되지 않도록 다양성이 공존하는 공동체를 만든다.

**셋. 활동 연차, 역할, 직책, 친밀도, 상근 여부 등에 따른 자신의 권력을 인지하고, 누구나 제약 없이 자유롭게 활동할 수 있는 환경을 만든다.**

**넷. 시간과 장소, 먹거리 등에서 누구도 배제되지 않고 참여할 수 있는 활동 환경을 만든다.**

평등의 조건을 만들어가는 한국여성의전화 구성원들의 약속

넷. 시간과 장소, 먹거리 등에서 누구도 배제되지 않고 참여할 수 있는 활동 환경을 만든다.

**다섯. 신체 접촉, 성적인 말과 행동에 대한 허용 기준은 사람마다 다르며 여러 조건에 의해 달라질 수 있음을 알고, 서로에게 불편함을 주지 않도록 노력한다.**

평등의 조건을 만들어가는 한국여성의전화 구성원들의 약속

넷. 시간과 장소, 먹거리 등에서 누구도 배제되지 않고 참여할 수 있는 활동 환경을 만든다.

다섯. 신체 접촉, 성적인 말과 행동에 대한 허용 기준은 사람마다 다르며 여러 조건에 의해 달라질 수 있음을 알고, 서로에게 불편함을 주지 않도록 노력한다.

**여섯. 나에게 익숙하고 당연한 것이 상대방에게는 그렇지 않을 수 있음을 알고 배려한다.**

평등의 조건을 만들어가는 한국여성역사학회 구성원들의 약속

**넷. 시간과 장소, 먹거리 등에서 누구도 배제되지 않고 참여할 수 있는 활동 환경을 만든다.**

**다섯. 신체 접촉, 성적인 말과 행동에 대한 허용 기준은 사람마다 다르며  
어려 조건에 의해 달라질 수 있음을 알고, 서로에게 불편함을 주지 않도록 노력한다.**

**여섯. 나에게 익숙하고 당연한 것이 상대방에게는 그렇지 않을 수 있음을 알고 배려한다.**

**일곱. 내가 느낀 불편함에 주목하고, 함께 해결방법을  
찾아갈 수 있다는 믿음을 가지고 이야기한다.**

평등의 조건을 만들어가는 한국여성역사학회 구성원들의 약속

**일곱. 내가 느낀 불편함에 주목하고, 함께 해결방법을 찾아갈 수 있다는 믿음을 가지고 이야기한다.**

**여덟. 누군가의 불편함을 사소하게 여기지 않고,  
잘 듣고 성찰하여 변화를 위해 노력한다.**

평등의 조건을 만들어가는 한국여성의전화 구성원들의 약속

**일곱. 내가 느낀 불편함에 주목하고, 함께 해결방법을 찾아갈 수 있다는 믿음을 가지고 이야기한다.  
여덟. 누군가의 불편함을 사소하게 여기지 않고, 잘 듣고 성찰하여 변화를 위해 노력한다.**

**아홉. 구성원들 사이에서 문제가 발생했을 경우  
당사자들만의 문제가 아닌,  
우리의 문제로 인식하고 해결을 위해 함께 노력한다.**

평등의 조건을 만들어가는 한국여성의전화 구성원들의 약속

**일곱. 내가 느낀 불편함에 주목하고, 함께 해결방법을 찾아갈 수 있다는 믿음을 가지고 이야기한다.  
여덟. 누군가의 불편함을 사소하게 여기지 않고, 잘 듣고 성찰하여 변화를 위해 노력한다.**

**아홉. 구성원들 사이에서 문제가 발생했을 경우 당사자들만의 문제가 아닌,  
우리의 문제로 인식하고 해결을 위해 함께 노력한다.**

**열. 모두를 위한, 누구나 존중 받는, 더 나은 공동체를 위해  
한국여성의전화 구성원 모두는  
꾸준히 평등의 조건을 만들어 나간다.**

## 평등의 조건을 만들어가는 한국여성의전화 구성원들의 약속

하나, 한국여성의전화의 구성원인 우리는 성평등한 세상을 함께 만들어가는 사람들이다.

둘, 우리 중 누구도 성별, 나이, 가족 형태, 혼인 여부, 임신 및 출산, 성별경제성, 성적지향, 신체조건, 장애, 병력, 출신 및 거주 지역, 학력, 경제적 상황, 사회적 지위, 인종, 종교 등을 이유로 구별되거나 배제되지 않도록 다양성이 공존하는 공동체를 만든다.

셋, 활동 연차, 역할, 직책, 친밀도, 상근 여부 등에 따른 자신의 권력을 인지하고, 누구나 제약 없이 자유롭게 활동할 수 있는 환경을 만든다.

넷, 시간과 장소, 먹거리 등에서 누구도 배제되지 않고 참여할 수 있는 활동 환경을 만든다.

다섯, 신체 접촉, 성적인 말과 행동에 대한 허용 기준은 사람마다 다르며 여러 조건에 의해 달라질 수 있음을 알고, 서로에게 불편함을 주지 않도록 노력한다.

여섯, 나에게 익숙하고 당연한 것이 상대방에게는 그렇지 않을 수 있음을 알고 배려한다.

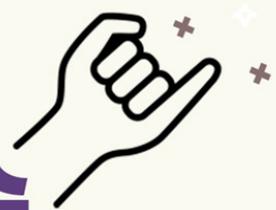
일곱, 내가 느낀 불편함에 주목하고, 함께 해결방법을 찾아갈 수 있다는 믿음을 가지고 이야기한다.

여덟, 누군가의 불편함을 사소하게 여기지 않고, 잘 듣고 성찰하여 변화를 위해 노력한다.

아홉, 구성원들 사이에서 문제가 발생했을 경우 당사자들만의 문제가 아닌, 우리의 문제로 인식하고 해결을 위해 함께 노력한다.

열, 모두를 위한, 누구나 존중받는, 더 나은 공동체를 위해 한국여성의전화 구성원 모두는 꾸준히 평등의 조건을 만들어 나간다.

**평등의 조건을  
만들어가는  
한국여성의전화  
구성원들의 약속**



모두를 위한,  
누구나 존중받는,  
더 나은 공동체를 위해



**여성의전화는**

**나부터 먼저 평등을  
실천하겠습니다.**

- \* 차이와 다양성을 인정하겠습니다.
- \* 평등한 마음으로 상대방의 목소리를 경청하겠습니다.
- \* 먼저 미소로 인사하고 높임말을 사용하지 않습니다.
- \* 따뜻한 시선으로 서로 존중하겠습니다.
- \* 우호성 성차별을 하지 않습니다.
- \* 반말하지 않기를 실천하겠습니다.
- \* 작은 목소리에 귀 기울이겠습니다.
- \* 여성의 경제 평등을 모색하겠습니다.
- \* 마음을 모으고, 화합과 사랑을 실천하겠습니다.

- \* 상대방의 말을 경청하고, 내가 원하는 것을 솔직히 말하겠습니다.
- \* 생활정치를 실천하겠습니다.
- \* 소통을 최우선으로 여기겠습니다.
- \* 서로 다름을 인정하고 존중하겠습니다.
- \* 가치와 의미를 함께 찾고 책임과 긍정으로 실천하겠습니다.
- \* 역지사지를 실천하겠습니다.
- \* '소통'하겠습니다.

- \* 나를 우선순위로 하겠습니다.
- \* 다른 의견을 귀담아 듣고 서로 이해하기 위해 노력하며, 존댓말을 실천하겠습니다.
- \* 평등하게 이야기하고 튼튼하게 조직문화를 가꾸겠습니다.
- \* 일상 속의 성평등을 실천하겠습니다.
- \* 생각과 행동을 일치하겠습니다.
- \* 잘못을 인정하고 나와 다른 생각을 받아들이도록 노력하겠습니다.

**2019년에도 이어지는  
평등의 조건을 만드는  
한국여성의전화**

**지속적인 전국 지부  
평등문화 토론**

**조직 내  
평등의 조건을  
만드는 워크북 제작**

**모두를 위한, 누구나 존중받는,  
더 나은 공동체를 위해  
평등의 조건을 만드는 한국여성의전화**



---

# 라운드테이블 토론

---



## 토론1.

# 성평등한 조직문화 확산을 위한 토론회

김신아(한국성폭력상담소 규정 TF 활동가)

## 들어가며

Metoo 운동 이후 인권운동이나 모임, 여러 업계, 기업에서 성평등한 조직 문화를 만들기 위한 내부 규정을 만드는 곳이 많아졌다. 상담소에 문의와 자문을 요청하는 곳이 늘었고, 상담소 활동가 개개인들이 소속된 다른 조직에서 인적 자원으로서 역할하기도 했다. 그 과정에서 조직과 해당 분야의 맥락에 대한 치열한 고민과 멋진 사례들을 만나기도 했으며, 이것이 역으로 상담소의 규정 마련 과정에 영향을 미치기도 했다. 하지만 단체 내부의 규정을 마련하는 데에는 무엇보다도 내부적인 필요성이 더 핵심 동력이었다. 이 글에서는 현재 17명의 상근활동가 일하는 상담소가 어떤 과정을 거쳐 성평등한 조직문화를 위한 규정을 만들었고, 어떤 고민들을 했는지 나누고자 한다.

## 상담소 규정 소개

성평등 주제와 관련한 규정으로는 ‘이 공간의 약속’과 ‘인권침해 문제해결 및 평등문화 증진에 대한 규정’이 있다.

### 1. 이 공간의 약속

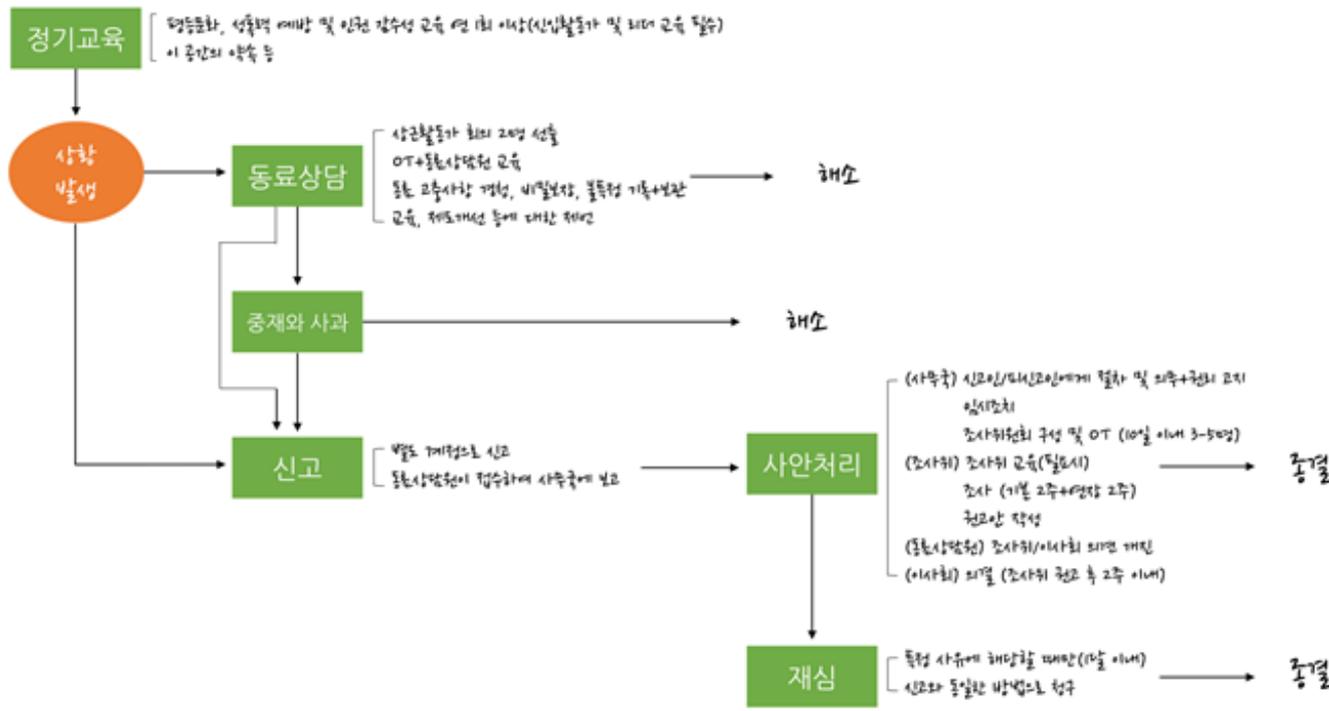
#### 〈이 공간의 약속〉

1. 우리는 나이, 상근여부, 직책, 활동기간, 지원-피지원 관계 이전에 동등한 사람이며 여성인권운동에 참여하는 주체이다
2. 성별정체성, 성적지향, 외모표현, 신체조건, 피부색, 병력, 장애, 연애와 결혼여부 및 형태, 임신출산여부 등에 관하여 ‘정상적, 이상적’ 기준을 세워두고 판단하거나 표현하지 않는다
3. 위와 같은 다양한 사람과 함께 활동함을 인지하고 그에 맞는 의사소통을 위해 노력한다
4. 신체접촉 친숙도는 사람에 따라 매우 다르며, 나의 접촉이 상대방에게 불편할 수 있음을 유의한다
5. 차별, 배제, 혐오표현에 공동으로 대처하고, 자유롭게 문제제기하며, 제기받은 사람은 적극 시정한다
6. 모든 활동에서 구성원이 배제되지 않고 참여할 수 있도록 장소, 도구, 음식 등을 준비한다
7. 평등하고 자유로운 공간을 만들기 위해 노력하고 있다는 신뢰의 태도로 함께 변화해간다

‘이 공간의 약속’은 2016년에 만들어진 이후 상담소의 인권침해 사안 처리를 위한 규정을 제정하는 논의 전반 속에서 한 차례 개정되었다. 총회나 이사회를 통해 승인받지 않은 자율원칙이지만 상근활동가뿐만 아니라 이사, 자원활동가, 소모임/행사/교육 참가자 등 상담소 활동에 참여하는 모든 구성원들에게 적용된다. 주로 상담소에서 이루어지는 활동을 시작할 때 상근활동가들이 ‘이 공간의 약속’을 공유하고 설명한다. 경우에 따라서는 활동시 참고할 수 있도록 안내문으로 게시한다. 상근활동가들의 일상적인 상호작용에서는 나의 발언이 누군가를 차별하거나 혐오하지는 않는지 되돌아보도록 하며, 젠더감수성의 차이가 크고 위치가 다양한 사람들이 모여 있을 때에는 효과적인 성평등한 활동의 교육 자료가 되기도 한다. 성평등한 활동을 지향한다는 추상적인 가치를 상호작용의 차원에서 사고하고 실천하는 장치로서 기능하고 있다.

## 2. 인권침해 문제해결 및 평등문화 증진에 대한 규정 구조도

<인권침해 문제해결 및 평등문화 증진에 대한 규정> 구조도



‘인권침해 문제해결 및 평등문화 증진에 대한 규정’(이하 인권침해규정)은 ‘이 공간의 약속’과 달리 상담소의 처무규정 등과 같이 이사회와 총회를 거친 별도 규정으로 위치하고 있다. 신고-조사-징계 절차의 적용대상은 상담소라는 공간의 모든 구성원이 아니라 피신고인이 상근활동가인 경우로 한정된다. ‘이 공간의 약속’이 일상에서 지키고 실천해 가야할 내용을 다루고 있고 더 자주 소환된다면, ‘인권침해규정’은 갈등/인권침해/성폭력/차별 ‘문제의 해결’에 더 초점이 맞춰져 있다.<sup>1)</sup> 우리는 인권침해규정을 논의하면서 규정의 필요성을 논의했다.

1) <인권침해 문제해결 및 평등문화 증진에 대한 규정> 제1조(목적) 이 규정은 조직 내 갈등 문제를 동료 및 조직관계에서 공동으로 해결해나가고, 인권침해 사안을 처리하는 기준을 정립함으로써 한국성폭력상담소의 평등문화를 지속하고 증진하는데 기여함을 목적으로 한다

규정이 없어서 문제해결이 불가능한 것은 아니지만 문제가 발생했을 때 문제를 보고하고 처리하는 프로토콜, 어려움을 이야기해도 된다는 안내판, 사안해결에 대한 논의의 조건이 필요하다고 판단했다.

인권침해규정은 크게 교육, 동료상담, 신고, 조사, 징계 부분으로 구성되어 있다.<sup>2)</sup> 동료상담제도<sup>3)</sup>를 제외하고는 일반적인 사안처리규정의 구조와 크게 다르지 않다. 여기서 동료상담제도는 갈등이나 인권침해 문제가 있을 때 신고 이전에 또는 신고와 별도로 해결을 도모할 수 있는 장치이다. 고충이 있을 때 상근활동가 회의를 통해 선출된 상담원(2인, 임기 1년)에게 상담을 요청할 수 있으며, 상담원은 동료의 신상이 특정되지 않도록 유형화해서 기록한다. 인권침해사안의 경우 동료상담원에게 상담할 수 있고 사과 및 중재를 요청할 수도 있지만 공식적인 신고는 서면을 통해 하도록 규정되어 있다. 동료상담원은 평등문화 확산을 위한 교육, 제도개선 등에 대해 제언할 수 있고, 동료상담한 사안이 신고절차를 밟았을 때 조사위원회나 징계위원회에서 의견을 개진할 수 있다.

## 인권침해 문제해결 및 평등문화 증진에 대한 규정 제정 과정

2016년 7월 조직 내에서 성희롱 사안을 계기로 조직문화 전반을 점검하고 평등한 조직문화를 만들기 위한 구체적인 실천방안을 마련하게 되었다. ‘이 공간의 약속’이 마련되었으며 2017년 26차 총회에서 ‘조직 내 인권침해 사안 처리의 건’이 채택되었다. 이후 2017년 한 해 동안 사무국이 담당하여 사안의 후속 조치가 이루어졌다. 조직 문화 점검을 위한 내부인권침해실태조사(2016년 12월-2017년 3월)와, 성평등 교육, 여성주의 세미나가 진행되었고 ‘이 공간의 약속’도 조금 더 촘촘하게 실천할 수 있도록 개정했다. 인권침해규정 제정은 2017년도 진행했던 논의와 자료를 바탕으로 2018년 규정 TFT에서 작성하였고 2019년 총회에서 승인되었다.

### 1. 진행과정

2016 7월 조직 내 성희롱 사안 발생
2017 1월 총회 안건 <조직 내 인권침해 사안 처리의 건> 인준
2017 성희롱 예방 교육, 여성주의 내부 세미나 진행
2017 10월~ 2018년 1월 1차 TF 활동 (자료 조사, 규정안 마련, 토론, 자문의견 수렴, 이사회 의견 수렴)
2018 5월 2차 TF 모집

2) 규정은 다음 14개조로 구성되어 있다. (1조-목적, 2조-기본원칙, 3조-적용범위, 4조-정의, 5조-교육, 6조-동료상담, 7조-중재와 사과, 8조-신고, 9조-신고 관련인의 권리 및 책임, 10조-임시조치, 11조-조사위원회의 구성, 12조-조사위원회의 역할, 13조 징계 처분, 14조-징계)

3) 동료상담원제도는 녹색연합에서 운영되고 있는 ‘우리아이상담소’ 제도를 참고하였다. 이 과정에서 녹색연합 녹색연합 활동가들에게 도움을 받았다.

<p>2018 2차 TF 활동</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9/6 1차회의, 9/13 2차회의 9/20 3차회의, 10/18 4차회의, 10/25 5차회의, 11/15 6차회의(타단체 탐방), 12/10 7차회의(원고작성) 12/18 8차회의</li> <li>- 12/15 자문</li> <li>- 12/20 상근활동가논의</li> <li>- 1/4~8 자문</li> <li>- 1/18 9차회의</li> </ul> <p>2019 1월 22일 이사회 논의</p> <p>2019 1월 24일 총회</p>
---

## 2. 규정 TF

규정제정을 위한 논의는 2016년 말부터 지속되어 왔으나, 직접적으로 규정을 완성한 TF팀의 활동(2018년 9월부터 2019년 1월까지 활동)에 대해 다루고자 한다.

규정 TF는 1)상담소 규정 마련을 위한 논의 및 초안 마련, 2)전체 논의 및 의견수렴(상근활동가, 이사회 등) 진행, 3)작은규모 사안처리 규정 만들기 프로세스 가이드 수합을 목표로 5명의 상근활동가가 참여하였다. 상담소는 사무국, 상담팀, 성문화운동팀, 부설 연구소 올림, 부설 성폭력피해자보호시설 열림터로 구성되어 있는데, 상담소의 모든 팀과 기관에서 한 사람 이상이 규정TF로 활동하였으며, 관리자, 중간관리자, 당시 연차가 가장 낮은 활동가가 고루 참여하였다. (추후 연구소 올림은 사정상 참가하지 못했다)

TF팀원들의 참가 동기를 간단하게 조사하였는데, 구성원들은 각각 ‘우리 조직에도 필요하기 때문에’, ‘직접 참여하지 않으면 어떤 규정이 나오더라도 충분히 이해되고 수긍할 수 없을 것이기 때문에’, ‘조직의 미래를 결정하는 데 우리팀이 빠질 수 없으므로’, ‘규정 만들면서 조직을 알아가고 만들어가고 싶기 때문에’, ‘이전 사건에 대한 부채감 그리고 사안이 발생했을 때 논의하고 해결할 수 있는 조건을 만들고 싶기 때문이라고 답하였다. 참여 동기는 서로 다르지만, 참가의 의무가 있는 것이 아님에도 조직 구성원으로서의 책임감과 더 나은 환경 조성에 대한 의지를 갖고 있었던 것으로 파악할 수 있다.

TF에 참여했던 어느 활동가의 이야기대로 같은 공간 안에서 조직 문화와 규정에 대해 다른 의견을 가진 사람들이 있다는 것을 확인하고 논의를 통해 맞춰가며 하나의 규정을 만들어낸 과정이 TF 활동의 큰 성과라고 할 수 있다. 이 과정에서 상담소 전 활동가와 이사, 정회원들에게 피드백을 받으면서 상담소가 가진 자원을 확인하고, 이미 규정과 제도를 만들어 놓은 다른 단체들의 사례를 참고하거나 직접 도움을 받을 수 있었던 점들 역시 조직이 지원받고 확장되고 연결되어 있다는 느낌을 받을 수 있는 지점들이었다.

## 나누고 싶은 고민과 논의

### 1. 우리 같은 작은 조직에 적용되는 규정과 제도는 어떤 형태여야 할까?

2017년 인권침해 규정을 만들어가는 과정에서 상근자 모두가 참여했던 전체회의에서 서울대학교 인권센터 규정을 토대로 작성된 규정 초안을 논의했다. 신고/상담기관-조사기관-징계기관의 분업과 업무 프로세스가 상세하게 기술되어 있는 서울대 인권센터 규정은, 성폭력 사안을 지원하는 상근활동가들에게도 익숙한 형태였다. 당시 상근자는 14명(당시, 현 17명)이었는데, 논의를 진행하다보니 신뢰관계인, 대리인, 조사위원, 신고접수담당 등의 신고, 조사, 징계 절차에 필요한 모든 역할을 16명 안에서 나누는 것이 불가능에 가까웠다. 구성원 간의 친밀함 정도 또는 조직내 지위 등을 고려하다보면 기피, 제척 사유에 해당되어 문제해결을 모두가 신뢰할 수 있도록 진행하는 것은 어렵다고 판단되었다. 당일의 논의는 공동체 내에서 교육, 조치, 임시조치, 피해자 보호, 2차 피해 방지 등에 충실하되, 신고와 조사 부분은 '서울시 시민인권보호관이나 국가인권위원회에 신고 및 진정하는 것'으로 마무리 되었다. 그러나 '공동체 자체 해결이 가능한, 구성원들이 예측가능한 내부 절차 마련'에 대한 필요성이 제기되었고 우리는 2018년 규정TF를 만들면서 다시 '신고 및 조사' 부분을 논의하게 되었다.

TF팀원이라는 책임감을 가진 구성원들이 모여서 규정이 있으면 좋은 점과 안 좋은 점, 문제해결의 지향, 다루고자 하는 문제 등을 이야기했다. 그동안 상담소에서 겪었던 '문제'들을 펼쳐놓으니 인권침해나 폭력으로 규정되기 이전 단계의 상황들도 존재했다. 동료상담원제도는 상담소처럼 구성원들이 일상을 공유하고 상호작용이 활발한 작은 조직에서 문제를 다루고 해소할 수 있는 중간단계로서 고안된 제도이다. 신고는 이메일로, 신고된 사안은 조사를 거치며 징계는 처무규정 수정을 통해서 이사회에서 다루고자 했다. 조사위원을 구성할 시에는 외부위원이 포함될 수 있으며, 피해자와 가해자가 위원을 기피할 수 있음을 명시했다. 조항을 하나하나 써가면서 피해자, 가해자, 교섭자로서의 주변인, 동료상담원의 역할을 상상하고 논의했다. '작은 조직 안에서 어떻게 우리끼리 갈등을 해결하는 일이 가능한가에 대한 문제는 불가능하다는 입장에서 가능하다는 입장으로, 공동체 내에서 문제해결을 준비하는(정기적인 교육)쪽으로, 동료상담원제도를 기대하는 방향으로 논의가 진전되었다.

### 2. 발생할 수 있는 문제를 최대한 자세하게 정의하는 것이 좋을까?

상담소 규정에서 다루는 문제의 정의는 다음과 같다.

- ②갈등문제란 다양한 이유로 본연의 업무활동에 대한 의지 및 업무역량을 제한당하고 있는 상태를 말한다
- ③인권이란 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나, 가입 비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다. 아직 법률이나 조약, 관습법에 명시되지 않았더라도 공공적 이해에 도달하고 있는 인간으로서의 권리 개념을 포함한다.
- ④성폭력이란 개인의 성적통합성 및 자율권을 침해하는 모든 행위를 의미한다.
- ⑤차별이란 정당한 사유없이 성별, 종교, 장애, 나이, 언어, 인종, 피부색, 국적, 출신 국가, 출신 민족, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인상황, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족 상황, 사상 또는 정치적 의견, 성적 지향, 성별정체성, 학력, 출신학교, 경제적 상황, 병력 또는 건강상태, 유전형질, 형의 효력이 실효된 전과·고용형태 등 사회적 신분을 이유로 업무관계에서 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 경우를 의미한다

위의 조항은 사안 처리 과정과 규정에서 등장할 개념들을 명확히 하는 정의 조항이지만, 구체적으로 어떤 행위가 침해이고 폭력인지를 명시하기보다는 포괄적으로 적음으로써 개념의 논의 가능성을 열어두고자 했다. 어떤 침해인지, 어떤 문제인지를 판단할 때에는 때 건 토론이 발생하고 이것은 해석 투쟁의 영역이기 때문이다. 토론 시에는 현재의 공론장에서 논의되고 있는 정의를 참고할 수 있도록 했다.

많은 규정과 마찬가지로, 개인이 제기한 문제는 일터, 공동체의 문제와 연결되어 있고 함께 해결해야 한다는 점을 지향했다. 성폭력 가해자의 행위가 사적인 일이라는 이유로 공적 업무를 지속할 수 있도록 이해받고 배려받는 상황을 봐왔기에, 인권침해 사안에서도 개인의 문제가 평등한 문화와 성평등 내지는 인권의 가치를 훼손하는 것이라면 공동체의 문제로 다룰 수 있다는 전제가 밑바탕에 있다.

### 3. 내가 가해자가 된다면?

- ④신고인, 피신고인, 조직은 공동체적 문제해결을 위해 노력하여야 한다.
- ⑤피신고인이 된 상근활동가는 책임감을 가지고 전 과정에 성실하게 임한다.

규정을 만들면서 우리는 자연스럽게 문제를 제기하는 사람이 되었을 때, 신고를 당했을 때, 이들의 주변인, 또는 동료상담원이 되는 상황을 시뮬레이션했다. 반성폭력운동을 하는 활동가가 가해자가 되는 일은 불명예스러운 일이라고 여겨지기 쉽지만 그러한 인식이 가해자가 반성하거나 책임을 지기보다는 수치심만 남는 이유라고도 보았다. 규정TF는 피신고인이 '사안처리과정 중에 제출한 사직서는 수리 하지 않는다'는 문장을 넣으려다가 9조 신고 관련인의 권리 및 책임 부분에 위와 같은 조항을 마련하였다. 사안처리 과정을 책임있게 이행해야 할 주체는 피신고인만이 아니므로 신고인과 조직도 공동체적 문제해결을 위해 노력해야 한다고 명기했다.

## 남은 과제

남은 과제는 이 규정이 사문화되지 않도록 지속적으로 교육하고 규정의 맥락을 전달하고 새로운 필요가 생기면 그에 맞게 수정하고 적용해 가는 것이다. 상담소에서 처음 시도해보는 동료상담원제도가 안정적으로 안착될 수 있어야 한다. '이 공간의 약속'을 앞으로의 활동들에서도 유용한 지침으로 활용하는 것, 우리의 일상생활을 점검하는 도구로 활용하는 일도 필요하다. 무엇보다도 지난 과정에서 조직과 개인에게 남은 경험을 이야기로, 역량으로, 운동으로 만들어야 할 것이다.

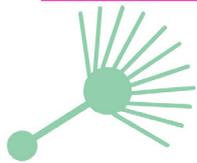
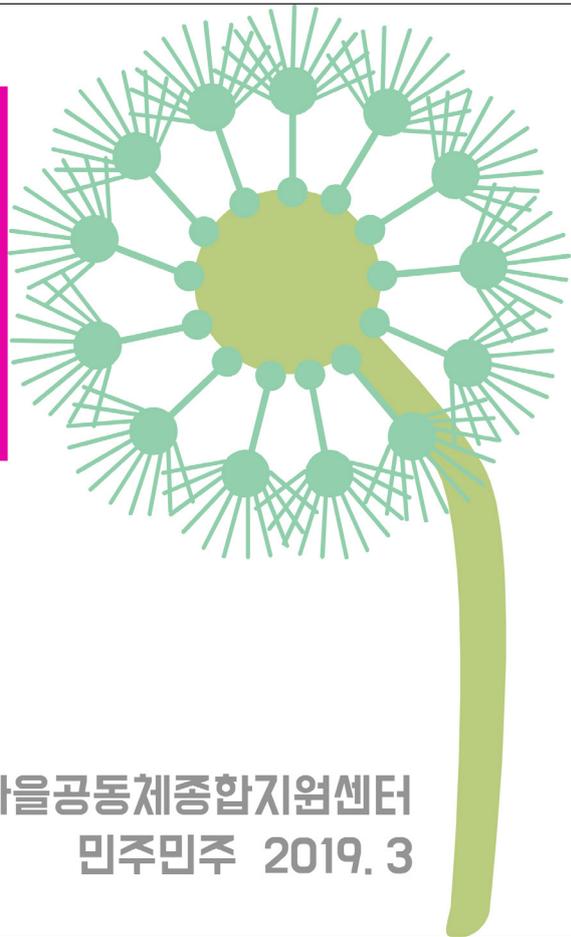


토론2.

## 성평등조직문화 마을, 일상에서 조성하기ing

전민주(서울시마을공동체종합지원센터 센터장)

# 성평등조직문화 마을, 일상에서 조성하기ing



서울시마을공동체종합지원센터  
민주민주 2019. 3



## 2012년 서울마을변곡점



조직이  
존재하는  
이유  
-설립목적-

서울특별시마을공동체만들기지원 등에 관한 조례 제22조

주민자치 실현과  
민주주의 발전에 기여하기 위하여  
주민이 주도하는  
마을공동체 만들기 **의** 체계적 지원

마을정책  
지향

마을1기 계획(2012-2017)

마을사람  
키우기

사람

마을살이  
함께하기

삶

협력

마을지향적인  
민관협력 만들기

# 마을2기 계획(2017-2021)

• Vision **"마을과 자치, 시민이 만드는 서울"**

• 목표 **마을공동체의 성장과 생활자치 활성화**

• 핵심가치	<b>사회적 우정</b>	<b>주민자치</b>	<b>지속가능</b>	<b>분권·협치</b>
• 전략과제	<b>연대와 협력의 경험 축적</b>	<b>일상의 민주주의 실현</b>	<b>공동체의 사회적 자본축적</b>	<b>주민중심 민관협력 체계구축</b>
• 추진과제	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 공동체 참여자 확대 · 다양화</li> <li>2 교육을 통한 정책 공감대 확산</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3 주민자치회 설립지원</li> <li>4 주민자치회 권한 · 책임 강화</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5 공동체 자원 확보 · 축적 촉진</li> <li>6 공동체 전문가 양성 · 배치</li> <li>7 역량강화를 위한 지원 강화</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8 마을자치 통합 지원체계 구축</li> <li>9 마을공동체 지원사업 연계</li> <li>10 사회문제해결형 모델 발굴 · 제시</li> </ol>

**민주적인 마을이 되려면?**  
-질문-

**집합적 운동 초점**



# 마을이 성평등 하려면? -실천-

1. 주민제안공모사업  
성별분리통계 여건마련  
(신청/결과보고서 양식 개정,2013-)
2. 마을 속 젠더관점에 대한  
공론 제기 (2016 ~ 현재)
  - 서울마을공동체위원
  - 풀뿌리여성센터 바람
  - 서울시 젠더거버넌스

단체소개 * 단체만 입력	기관명		대표자		
	운영진수	명	회원수	명	
	설립일자		단체등록번호		
	연락처		이메일		
	주소	서울시 구 동			
주민 모임 소개 (주민 모임만 입력)	모임현황	모임명	설립일자		
		운영진수	명	회원수	명
	대표제안자 ①	성명	생년월일	성별	
		핸드폰	이메일		
		집주소	서울시 구 동 (등본상 주소를 기재)		
	대표제안자 ②	성명	생년월일	성별	
		핸드폰	이메일		
		집주소	서울시 구 동 (등본상 주소를 기재)		
	대표제안자 ③	성명	생년월일	성별	
		핸드폰	이메일		
		집주소	서울시 구 동 (등본상 주소를 기재)		
	실무책임자 * 대표제안자와 같을 경우 성명만 기입	성명	생년월일	성별	
핸드폰		이메일			
집주소		서울시 구 동 (등본상 주소를 기재)			

개인정보 처리방침에 동의합니다. (개인정보 처리방침 <http://www.seoulmaeil.org/programs/user/member/register.asp>)

# 마을이 성평등 하려면? -실천-

- 청년뉴딜 참여자  
젠더감수성교육(2016년 이후-현재)
- 민주시민 가이드북 제작(2017)
  - 시민공론장 "마을에서  
민주시민으로 살아간다는 것은?" 운영
  - 활동가가 제안하는 민주시민되기  
: 삶의 주인됨, 세대평화, 젠더감수성
- 가족친화기업 인증(2017)



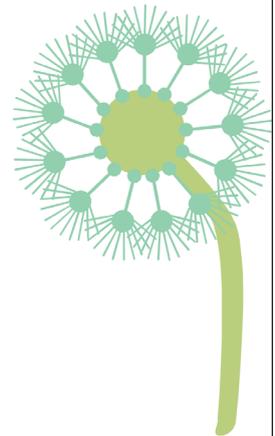
## 마을이 성평등 하려면?

-실천-

### • 자치구중간지원조직워크숍과 실천을 위한 약속 (2018)

- 현장진단 워크숍(마을/조직) (3월-4월)
- 우리들의 약속 10가지 (4월)
- 일에서 젠더관점 반영 심화워크숍(11월)
- 아동/주민자치 활동가 젠더교육

- 평소 내가 무심코 한 말(농담 등)과 태도를 돌아보는 계기가 됨
- 생활, 마을현장 속의 젠더감수성의 실태를 돌아봄
- 성평등 뿐만 아니라 인권 전반에 대한 필요성 필요함
- 성평등에 대한 체계적인 학습이 단계별로 이뤄지길 바람
- 성평등을 문화조성을 위한 약속, 규칙의 필요성 공감
- 강의가 아니라 대화식 워크숍이라 효과적
- 추상적이고 막연한 당위성보다 “구체적인 사례” 학습이 효과적
- 마을 속 젠더활동가들의 발굴과 강사풀 조성 필요
- 마을자치 사업계획에 젠더관점 접목하기  
(마젠다- 마을에서 젠더감수성 입히기/ 젠더감수성 필터링으로  
마을교육, 마을워크숍, 마을축제 등 모니터링하기)



## 워크숍을 대하는 우리의 약속 10가지

1. 존대어로 말하기
2. 호칭은 “-쌤”이나 “-님”으로 부르기
3. 술을 권하지도 말고, 따라 달라 강요하지도 말아요
4. 외모에 대한 칭찬 말고 다른 걸 칭찬해주세요
5. 불편한 상황을 마주했을 때, 당당하게 표현하기!
6. 대화를 나눌 때는 경청하기
7. 성 역할에 대한 발언 자제하기
8. 불필요한 신체 접촉은 조심하기
9. 할 말이 있을 때는 내가 직접 이야기하기
10. 우리 약속 9가지를 잘 지키기!

2018. 4 자치구 마을센터 워크숍에서 합의

## 향후방향 1

### 마을 속 민주주의 확산을 위한 활동콘텐츠개발/교육/ 실천

- 마을에서 인권, 젠더, 다양성을 증진하기 위한 시민 교육개발과 시범교육
- 자치구별 주민제안공모사업 시민참여자의 민주시민교육 촉진  
(생활자치, 젠더와 인권, 다양성 존중 등 기본교육 의무화 권장)
- 장애인, 비혼가구, 직장맘-대다 등 다양한 주체의 지역사회 참여 활동 독려  
(공모지원사업, 주민자치위원 및 분과원에 참여독려)

## 향후방향 2

- 서울-자치구 마을자치센터 실무자의 시민성과 갈등조정역량 증진  
(젠더 리더십(센터장/모법인 책임이사) 역량증진, 실무자 교육체계화)
- 마을 속 인권존중(성평등 등)을 위한  
“우리약속” 확산, 마을중간지원조직문화 약속, 규약 제정공론화



**마을 속 성평등 조직문화 조성으로**

**2022년 마을성장지표가  
서울에서 이루어지도록  
실천하겠습니다.**

토론3.

## 성평등한 조직문화, 누가 만들어주면 좋겠는데 누가 만들어주는 게 아니니까

신혜정(한국여성민우회 성폭력상담소 활동가)

2016년 말, 온라인에서는 #00계\_성폭력 해시태그 운동이 활발하게 진행되었다. 그 중에서도 특히 문학계, 영화계, 사진계 등 문화·예술계 내 성폭력에 대한 이야기가 활발하게 진행되었다. 이에 한국여성민우회 성폭력상담소(이하 상담소)는 개인으로 작업하거나, 혹은 굉장히 폐쇄적인 집단에서 활동하게 되는 문화·예술계의 ‘특수성’을 확인하고 해당 업계에서 성폭력이 발생했을 때 활용할 수 있는 매뉴얼을 발간하고자 하였다.

문화·예술계 내에서 성폭력 사건을 경험한 11명의 조력자를 인터뷰하며, 매뉴얼이 아무리 잘 구성되더라도 모든 공동체가 매뉴얼에 적힌 대로 사건을 해결할 수는 없겠다는 생각을 하게 됐다. 공동체가 처한 상황과 조건이 다르기 때문에 매뉴얼은 달리 작동할 터였다. 또, 매뉴얼이 등장하는 순간 매뉴얼을 넘어서는 고민이 지속되지 않고 매뉴얼 그 자체에 집중하는 상황을 마주기도 했기 때문이었다. 예를 들면, 이미 상당수 공동체에서는 ‘평등문화 약속문’이나 ‘반성폭력 내규’ 등을 가지고 있었다. 하지만 내용 하나하나를 어떻게 소화하고 녹여낼지에 대한 깊은 고민을 하지 않는/못하는 상황 속에서 그것은 징계 근거로 ‘만’ 기능하기 십상이었다. 이는 상담소 활동 속에서도 하게 됐던 고민 중 하나였다. 여성운동 단위는 꾸준히 성폭력이 가해자 개인의 문제만이 아니라고 이야기 해왔다. 상담소도 그런 문제의식을 바탕으로 2009년 <성평등한 조직문화 만들기> 교육, 2012년 <성폭력을 직면하고 다시 사는 법> 토론회 등을 진행해온 바가 있다. 또, 상담소는 피해자 지원의 맥락에서 오랫동안 성폭력 가해자 교육을 진행해왔다. 가해자교육은 공동체 내에서 사건이 다 마무리된 후 가해자가 사건을 복기하며 더 나은 공동체 구성원이 될 수 있도록 자신의 행동을 되돌아보고 위치를 점검하는 내용으로 구성되어 있다. 의미 있게 교육이 진행되기 위해서는 가해자 개인에게도, 공동체에게도 상당히 높은 수준의 결합을 요하는 과정이다. 하지만 이런 의도와는 다르게 교육을 징계 그 자체로 생각하고 교육을 문의 주는 경우가 있어왔다. 혹은 ‘성폭력이 가해와 피해자 간 개인적인 문제가 아니라는 것을 알게 됐고, 공동체 문화를 점검해야 한다는 생각에 ‘성폭력을 직면하고 다시 사는 법’ 토론회 자료집도 읽었다. 그런데 나아가서 어떻게 문화를 점검하고 변화를 만들어가야 할지 어렵다’라는 상담전화를 종종 받기도 했다. 해서 더욱이 매뉴얼이 아니라 하나부터 열까지 찬찬히 조직문화를 점검해볼 수 있는 도구가 필요하다고 생각했고 매뉴얼이 아닌 워크북

형태를 고민하게 되었다.

워크북 작업을 위해 시민사회 단체에서 활동하고 조직문화를 고민하는 11명의 활동가를 인터뷰 하였다. 공동체 안에서 함께할 수 있는 동료들 만나 고민을 이어가고 있는 사람, 공동체와 조금씩 합을 맞춰가고 있는 사람, 공동체 조직문화 한복판에서 '싸우고' 있는 사람, 공동체 생활에 익숙해진 사람으로서 새로운 구성원과 어떻게 만나야할지 고민하는 사람 등 다양한 '경험치'를 가진 다양한 연차의 공동체/구성원을 만나고자 하였다. 인터뷰 내용은 11개의 키워드로 핵심을 뽑아 낼 수 있었는데, 다음과 같다. <말할 수 있는 공간/익숙한 것을 낯설게 보기/허용되는 것과 허용되지 않는 것/소통/결과보다 과정/신뢰/공동의 감각/서로를 살피기/ 서로의 대나무숲/모두의 몫/지속적인 점검> 이외에도 중요하게 등장했던 키워드 중 하나는 구성원의 의지였다. 특히 '리더'가 갖는 의지의 중요성이 많이 이야기 되었다. 앞서 살펴본 여성의 전화 '평등의 조건을 만들어가는 한국여성의전화 구성원들의 약속'은 26개 본지부와 6개의 소모임이 함께 1년이라는 시간을 두고 천천히 여러 사례를 두고 토론하며 만들어왔다고 한다. 당면한 여러 현안으로 바쁜 상황 속에서도 해당 사업을 진행해온 데에는 조직적 차원의 결의가 있었을 것이라 생각된다. 의지와 함께 언급 됐던 키워드 중 하나는 '익숙한 것을 낯설게 보는 것'이었다. 워크북을 만들면서 조직문화가 무엇인지 감을 잡지 못 하고 있을 때 상담소, 민우회 조직문화는 무엇이라고 느끼는지 우리 이야기부터 해보자며 두 차례 내부 집담회를 진행한 바 있다. 이야기를 신나게(!) 하던 중 새삼 상담소 활동가는 이미 최소 3년, 길게는 17년 동안 활동을 해온, 민우회가 익숙해진 사람은 아닐까 하는 생각이 들었다. 하여 당시 1-2년차 활동가와도 인터뷰를 진행해보게 되었다. 아나나 다를까(?) 조직문화라고 감지하는 것에 다소 차이가 있었다. 한 인터뷰이는 "무엇이 낯선지에 대한 이야기는 자꾸 들어야 되죠. 평소 애에 불만이 있고 할 말을 못 했던 사람들도 말을 하는 과정 속에서 얘기가 정리되기 때문에 의도적으로 듣는 기회를 갖지 않는다면 그런 얘기를 들을 기회가 없을 거예요"라고 말했다. 즉, 모두에게 몫이 있는 것이다. 말을 듣는 사람은 말하는 사람이 전하고자 하는 메시지, 그 의미를 놓치지 않기 위해 애써야 하고 말하는 사람은 말하고자 하는 바가 잘 전달 될 수 있도록 고민해야 한다. 이 두 가지가 함께 갈 때 소통이 가능하다. 한국여성민우회 여성노동팀은 일반 기업에서 일하는 여성 노동자를 대상으로 조직문화 인터뷰를 진행하였고 그를 바탕으로 조직문화를 진단하는 9개 키워드를 뽑아내었다. 시민사회가 무엇인지는 정의하기 나름이겠지만, 일반 기업과 차이를 찾아본다면 시민사회는 '정의'라는 가치를 중심으로 한 집단이라고 볼 수 있겠다. 하지만 사실 상담소에서 진행했던 인터뷰 내용과 여성노동팀의 인터뷰는 크게 차이점이 있지 않다. 시민사회단체도 여전히 담배 이슈가 이야기 되고, 다과는 여성 활동가의 몫으로 여겨진다. 많은 사람들이 (아마도) '우리는 다르다', '회사와는 다를 것이다' 생각하겠지만 사실 그렇지 않다. 그리고 그렇기 때문에 시민사회단체에서 조직문화에 문제의식 느끼는 구성원은 더 어려움을 겪는다. 문제제기 하는 것이 '조직'에 대한 문제제기로, 조직이 공유하는 '가치'에 대한 공격으로 여겨질까 문제제기를 꺼리게 되고, 그러한 상황 자체에 또 어려움을 느낀다. 사회를 변화시키기 위해 운동을 하고 있는데, 조직에서조차 목소리를 내지 못 하고 있다는 무력감을 마주하기도 한다. 그렇기 때문에 시민사회가 더 풍성하게, 가치를 지향하면서 지속가능한 운동을 해가려면 조직문화에 대한 점검

이 반드시 필요하고, 성평등한 조직문화를 향해 가야할 것이다.

작년 12월 말부터 지금까지 400여권의 워크북이 배포되었다. 공동체에서 워크북이 이용되길 바라며 “해당 워크북은 조직 구성원 중 조직문화에 문제의식을 느낀 누군가‘만’이 읽는 것이 아니라, 구성원 모두가 함께 읽고 점검해나가길 바라며 제작 되었습니다” 홍보하였지만 신청자 대부분은 1권을 요청하였다(같은 공동체에서 여러 사람이 각 1권을 신청한 사례도 있었다) 어떤 영역에서 조직문화를 고민하는지 파악해보고자 신청 시 소속을 밝힐 수 있도록 하였는데, 시민단체/마을공동체/정당/노조/대학 내 모임이 주요한 단위였다. 워크북을 만드는 작업이 쉽지만은 않았다. 하지만 활동을 평가하며 상담소 활동가들이 빼놓지 않고 했던 이야기는 “힘들지만 재밌었다”였다. 이렇게 워크북을 내보내도 되나, 이 워크북을 만든 우리는 지금 성평등한 조직문화를 만들어가고 있는가, 최종 원고를 디자이너에게 넘기기 직전까지도 상당히 고민스러웠다. 그럼에도 이 작업이 즐거웠다고 기억하는 건 ‘내’ 경험, ‘내’ 고민, ‘내’ 이야기를 나눴다고 느꼈기 때문일 것이다. 워크북 제목은 <누가 만들어주면 좋겠는데 누가 만들어주는 게 아니니까 \_\_\_ 이/가 직접 만드는 조직문화> 이라는 구구절절한 제목을 갖고 있다. 상담소가 했던 고민을 한 문장으로 정리하면 사실 저 제목일 테다. 조직문화는 습관 같은 것이라 단숨에 바뀌지 않는다. 그리고 (힘 빠지는 말이지만) 끝이 있지도 않다. 어딘가(?) 완벽하게 성평등한 조직문화가 있을 것이고 그것을 향해 달려간다? 불가능한 목표다. 지향이 선언에 그치지 않고 내 안에, 나와 동료의 관계 속에 녹아나기 위해서는 무엇이 필요할지 개인과 공동체 차원에서 꾸준히 살펴봐야한다. 조직문화는 이미 만들어져있는 것이기도 하지만 동시에 만들어가는 것이기도 하기 때문이다. 현재 성평등한 조직문화를 가진 공동체도 언제, 어떤 순간 ‘무너질지’ 모른다. 구성원 모두가 각자에게 몫이 있음을 알고 고민할 때 조직문화는 변화하고 갱신될 수 있다. 성평등한 조직문화를 만들기 위한 고민이 공동체 안과 밖에서 활발히 토론 될 수 있길 바란다.



토론4.

## 슬로워크 여성자유보장위원회 Pitch 사례 공유

이윤슬(슬로워크 '여성자유보장위원회 Pitch(피치)' 위원)

# 슬로워크 여성자유보장위원회 Pitch 사례 공유

이윤슬, 슬로워크 Pitch



## 1. Pitch 소개

### 슬로워크 여성자유보장위원회 Pitch

슬로워크 내 성평등한 조직문화 구축,  
성인지 감수성 증대, 성희롱/성폭력 예방을 위해  
만들어진 사내 공식 위원회입니다

1. Pitch 소개

**슬로워크는 이러한 미션을 가진 조직입니다**

디자인과 테크놀로지의 시너지를 통해  
조직과 사회의 변화에 기여하는 크리에이티브 솔루션을 제공합니다

창의적이고 영감을 주는 솔루션을 통해  
조직과 사회의 변화에 기여하고  
이러한 변화를 지향하는 사람들의 네트워크를 확대합니다

3

1. Pitch 소개

**피치도 미션을 가지고 있습니다**

**미션**

조직 내 여성의 자유를 보장하고  
이를 통해 조직 외부에 긍정적인 영향을 준다

**Pitch**

사전적으로 [던지다, 내던지다]라는 뜻으로  
투수가 공을 멀리 던지듯, 조직 내 성평등에 관한 이슈를 멀리 던져  
그 사이사이의 감수성을 놓치지 않겠다는 의지를 담고 있습니다

4

## 2. Pitch 히스토리

### 어느날 갑자기 자발적으로 생겨난 조직은 아닙니다

- **2016.5** CSO의 제안으로 슬로워크 여성고충위원회 출범
- **2017.2** 여성고충위원회 재정비 시작
- **2017.4** 여성고충위원회의 새로운 이름, 여성자유보장위원회 Pitch

5

## 2. Pitch 히스토리

“제가 여성으로서 슬로워크에서 겪는 고충은 사회에서 일상적으로 겪는 것 그 이상도 이하도 아닙니다. 그럼에도 슬로워크에 여성고충위원회가 필요한 이유는 구성원 절반이 여성이기 때문입니다. 제가 생각하는 여성고충위원회의 일은 여성이 사회에서 겪는 고충을 슬로워크가 당연시하지 않도록 만드는 일입니다. 여성이 도전하기를 주저하는 이유를 모든 구성원이 공감하고 그들의 든든한 지지자가 되도록 만드는 일입니다.”

\* 슬로워크 블로그 글 '조직 내 여성 인권, 한 발 더 내딛기로 했습니다' 중

6

### 3. Pitch 활동

#### 피치는 이런 활동을 했습니다

- 기존의 온라인 교육보다 효과성 높은 기업 의무 성희롱 예방교육 진행
- 육아휴직 규정 정리 및 해당 내용 라이프핸드북에 추가
- 성희롱·성폭력·성차별 관련 고충 수집 및 대응(현재 피치를 통한 공식 공개 채널은 없음, 성희롱/성폭력 사건 처리 가이드에 따라 고충처리 진행 예정)
- 성희롱/성폭력 사건 처리 체계 구축 및 가이드 작성(진행 중)
- 슬로워크 내 정기 설문조사 진행 및 결과 공유
- 페미니즘 영화 상영회 진행
- 페미니즘 도서 스터디 진행
- 피치 코스터 제작 및 배포
- 성인지 관점 체크리스트 제안 및 타운홀 배포
- 외부 조직 및 개인과의 네트워크(BIYN 등)
- 비공개 고충 진행 등 기타

7

### 3. Pitch 활동

#### 피치는 이런 활동을 했습니다

##### 1. 고충 수집 및 대응

- 성희롱·성폭력·성차별 관련 고충 수집 및 대응  
(현재 피치를 통한 공식적 공개 채널은 없음, 성희롱/성폭력 사건 처리 가이드에 따라 고충처리 진행 예정)
- 슬로워크 내 정기 설문조사 진행 및 결과 공유

##### 2. 사내 규정/가이드 작성 및 검토

- 육아휴직 규정 정리 및 해당내용 라이프핸드북에 추가
- 성희롱/성폭력 사건 처리 체계 구축 및 가이드 작성(진행 중)

8

### 3. Pitch 활동

#### 피치는 이런 활동을 했습니다

##### 3. 사내 교육 및 프로그램 진행

- 기존의 온라인 교육보다 효과성 높은 기업 의무 성희롱 예방교육 진행
- 페미니즘 영화 상영회 진행
- 페미니즘 도서 스터디 진행

##### 4. 도구 제작 및 기타 활동

- 피치 코스터 제작 및 배포
- 성인지 관점 체크리스트 제안 및 타운홀 배포
- 외부 조직 및 개인과의 네트워크

9

### 3. Pitch 활동

#### 기업 의무 성희롱 예방교육 진행

[공지] 2018 성희롱예방교육 일정 안내  
작년 설문을 통해 교육진행 적정시기로 선택받은 2분기 중 의무교육 진행 안내 합니다.  
올해에는 특별히 우리와 크게 지향하는 바가 다르지 않은 헤이그라운드 체인지 메이커 이웃들과 함께 공동교육으로 진행합니다.  
강연 TITLE : 1993 법정으로 간 Me too, 2018 광장으로 온 Me too  
-루트 임팩트, 슬로워크, 아쇼카 한국 공동 교육 (7.13.순)-

[공지] 2017년 성희롱예방교육을 이렇게 진행합니다(12.13 수 오후)  
기존에 온라인으로만 진행되던 성희롱예방교육, 우리의 일상에 좀 더 도움이 되는 시간으로 만들면 어떨까요? 올해에는 Pitch에서 전문가를 모셨습니다. '성희롱 예방'이라는 틀에서 확장하여, [공존의 인문학]이라는 주제의 강의 및 워크숍을 통해 우리 조직 내 다양한 개인의 공존 가능성에 관해 함께 모색해보길 기대합니다. (이 안건은 11.29 제로회의의 확인을 거쳤습니다.)

- 기존의 온라인 교육보다 효과성 높은 기업 의무 성희롱 예방교육 진행
- 2018 <1993 법정으로 간 Me too, 2018 광장으로 온 Me too>
- 2017 <공존의 인문학>

10

### 3. Pitch 활동

## 정기설문 조사 진행 및 결과 공유

### 2018 하반기 Pitch 정기 설문조사(~12.18)

안녕하세요, 슬로워크 여성자유보장위원회 Pitch입니다.

'지금 문제삼으면 더 불편할 것 같아.' '내가 예민한건가.' 동료나 고객의 말이나 행동이 나를 불편하게 했지만, 이런 생각에 별다른 이야기 없이 흘러보낸 때가 있지는 않은가요?

'방금 분위기 좀 세했던 것 같은데.' '내가 실수한건가.' 반대로 누군가를 불편하게 한 것 같은 느낌을 받은 적이 있나요?

아니면 도대체 불편한 일이 어떤 건지 모르겠어서 답답하고 알고싶다고 느낀 적이 있나요?

—

Pitch는 지난 2018년 4월, 첫번째 정기 설문조사를 통해 젠더감수성, 성차별, 성희롱의 관점에서 조직 내에 있었던 불편한 일들을 알아보고, 그 결과를 조직에 공유했습니다. (첫번째 정기 설문조사 결과 보러가기: <https://slowalk.parti.xyz/posts/24832>)

우리는 앞으로도 이 설문을 통해,

- 1) 어떤 일들이 타인을 불편하게 하는지 알아보고
- 2) 상대를 불편하게 만드는 일들이 반복되지 않도록 미연에 방지하며
- 3) 조직문화적인 해결을 위해 Pitch가 어떤 역할을 할 수 있는지 적극적으로 고민해보고자 합니다.

- 조직 내 공유 가능한 수준으로 설문 진행

- 조직문화적 관점에서 해결책 모색

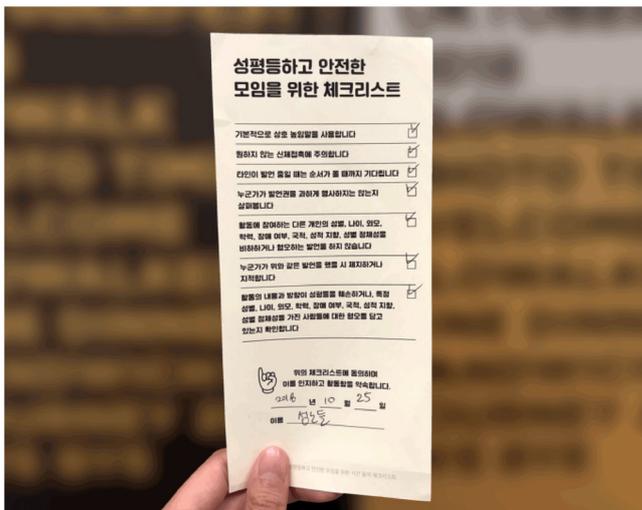
- 사건 처리 과정은 HQ와 함께 하는 성희롱/성폭력 사건 처리 가이드(가칭)을 통해 진행 예정

\*현재 가이드 작성 중

11

### 3. Pitch 활동

## 성인지관점 체크리스트 제안 및 타운홀 배포



\* 이미지 출처: 슬로워크 블로그 '우리는 서로의 용기가 될 거야'

- BIYN의 자료에서 차용한 '성평등하고 안전한 모임을 위한 체크리스트' 제작

- 타운홀 때 배포하여 함께 약속하는 시간을 가짐

12

### 3. Pitch 활동

#### 피치 코스터 제작 및 배포

“피치는 연 2회 사내 정기 설문조사를 실시합니다. 직장생활을 하며 젠더감수성, 성차별, 성희롱의 관점에서 측면에서 불편한 일이 있는지 확인하고 공유하며 개선점을 찾기 위해서죠. 피치코스터는 이 설문문의 결과를 바탕으로 만든, 성차별적이거나 무례한 언행을 향한 메시지입니다. 회식하다 한번쯤, 빨간 피치볼의 메시지에 주목해 보세요.”

\* '피치 코스터 소개문' 중

13

### 3. Pitch 활동

#### 피치 코스터 제작 및 배포



\* 이미지 출처: 슬로워크 블로그 '우리는 서로의 용기가 될 거야'

• 정기설문조사 결과를 바탕으로, 성차별적이거나 무례한 언행을 향한 메시지를 담은 코스터 제작(5종 1SET)

• 조직 내 회식 진행 시 배포

14

### 3. Pitch 활동

## 3.8 여성의 날 이벤트 - 피치 코스터 온/오프라인 배포



• 이미지 출처: 카우앤독 인스타그램(@cowndognyou)

#### • 오프라인 코스터

- 회식 자리(특히 술이 동반된)에 미리 깔아두세요.
- 부장님이 커피 심부름을 시킨다면 컵을 코스터와 함께 놓아주세요.
- 특별히 고통 받는 부분에 관한 메시지가 있다면, 사무실 내 자리 등에 게시해주세요.

#### • 온라인 코스터

프로필 이미지, 휴대폰 배경화면 제작 및 배포

- SNS 프로필로 활용하세요.
- 3.8 세계 여성의 날에 여성을 지키는 메시지로 공유하세요.
- 크게 프린트해서 책받침으로 만들어 사용하세요.

15

### 3. Pitch 활동

## 온라인 피치코스터는 지금도 사용하실 수 있습니다

슬로워크 블로그 글 '우리는 서로의 용기가 될 거야'

<https://slowalk.tistory.com/2566>



16

#### 4. 앞으로의 계획

### 앞으로는 이렇게 활동하려 합니다

모든 일을 내부에서 소화하려 끄끙대기 보다, 협업하는 방향으로  
거대 담론을 해결하려 하기보다, 손에 잡히는 가까운 이슈부터  
내실을 위한 자발적 고립보다, 일단 만나보며 네트워킹 하는 방향으로  
원래 힘든 거래요, 가능하면 즐겁게

17

#### 5. 건네는 말

### 우리는 서로의 용기가 될 거예요

“꽃이 아니다 우리는 목소리다”라는 책에 ‘성차별은 있거나 없을 뿐 덜한 건 없다’는 말이 있어요. 저는 그게 맞는 말 같아요. 그래서 나의 속도와 세상의 속도가 같지 않다는 걸 인정하는 마음의 준비가 필요해요. 함께하는 동료도 정말 중요하고요.”

“추상적인 선을 쫓지 말고 구체적인 악을 없애라”는 말이 있는데, 저는 그런 방식으로 가는 게 지속가능한 방법이라고 봐요. 관점을 바꿔야겠다는 식으로 크게 접근하면 영원히 안 끝나요. 가늘게 할 수 있는 만큼만, 가능하면 즐겁게 하는 게 좋지 않을까요.”

\* 슬로워크 블로그 글 '우리는 서로의 용기가 될 거야' 중

18





토론5.

이병도(서울시의회 보건복지위원회 부위원장)



**부록. 서울특별시 성희롱·성폭력 예방지침**  
**(2018.05.14)**

---



# 서울특별시 성희롱·성폭력 예방지침

제정 2004. 3. 5

개정 2006. 5.12

개정 2009. 3. 3

개정 2011.11.11

개정 2012. 1.13

개정 2014. 10. 1

개정 2015. 4.13

개정 2016. 4. 8

개정 2018. 5.14

제1조(목적) 이 지침은 양성평등기본법 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 서울특별시 성평등 기본조례 제21조의 규정에 따라 서울특별시의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 지침은 서울특별시와 소속기관 구성원(서울특별시장 또는 소속기관의 장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)에게 적용되며, 서울특별시와 소속기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.

② 이 지침의 피해자 보호는 피해자 뿐 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제3조(정의) ① 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. '성희롱'이란「양성평등기본법」제3조제2호의 규정에 의한 성희롱을 말한다.
2. '성폭력'이란「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. '2차 피해'란「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제14조제6항에 규정된 불리한 처우를 말한다.

제4조(기관장의 책무) ① 서울특별시장(이하 '시장'이라 한다)은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치 및 운영
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방 조치
5. 성희롱·성폭력 근절 의지 및 행위자 무관용 원칙 천명
6. 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② 시장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치에 관한 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

제5조(산하기관에 대한 관리·감독) ① 시장은 아래 각 호에 해당하는 기관의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.

1. 시가 출자 또는 출연하여 설립한 기관
2. 시의 사무위탁기관(시의 위탁사무에 한한다)
3. 시의 지원을 받는 사회복지시설

② 성희롱·성폭력 행위자가 위 각호의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 지체없이 서울특별시로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 서울특별시의 지휘·감독을 받도록 한다. 행위자가 기관장이나 임원급에 있는 자가 아닌 경우에도 피해자 등이 요청할 경우에는 즉시 서울특별시로 조사를 이관하여 처리하도록 하여야 한다.

③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 한다.

제6조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담 접수 처리를 위해 서울특별시 성평등 기본조례 제21조제3항의 규정에 의한「성희롱·성폭력 고충상담창구」(이하 '고충상담창구'라 한다)를 시 본청·직속기관·사업소별로 설치한다.

② 고충상담창구 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 '고충상담원'이라 한다)을 2인 이상 지정하되, 반드시 남성 및 여성이 1인 이상 포함되도록 구성한다.

③ 시장 및 소속기관장은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 하며, 신규로 지정된 고충상담원은 관련 전문교육을 지정된 날부터 3개월 이내에 이수하여야 한다.

④ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수

2. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협의·조정 에 관한 사항
3. 제12조의 규정에 의한 성희롱·성폭력 고충심의위원회 운영
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무

⑤ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충상담 및 사건접수대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다. 다만, 사이버 신고창구를 운영하는 경우에는 온라인 게시판과 게시물로 이를 갈음할 수 있다.

제6조의2(사이버신고창구) 시장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버 신고창구를 설치·운영한다.

제7조(예방교육) ① 시장 및 소속기관장은 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각교육, 사이버교육 등 다양한 방법으로 매년 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

③ 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ 시장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 관리자를 대상으로 별도의 교육을 실시 할 수 있다.

⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육 내용 등에 관한 실시 결과를 기록하고 관리하여야 한다.

제8조(고충 신청) ① 성희롱·성폭력 등과 관련하여 상담을 원하거나 고충의 처리를 원하는 피해자, 대리인, 목격자 등은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구 또는 인권담당관에 상담을 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 고충 상담의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.

제9조(상담 및 조사) ① 고충상담원 또는 인권담당관은 성희롱·성폭력과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 시민인권보호관에서 필요한 조사를 하도록 하여야 한다.

② 시민인권보호관은 신청을 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 30일 이내에 이를 완료하고 서울특별시 인권 기본조례 제18조제1항의 규정에 의한 시민인권침해구제위원회(이하 '구제위원회'라 한다)에 상정한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.

③ 시민인권보호관의 조사 수행방법 및 절차 등은 서울특별시 인권 기본조례 제22조 및 동 조례 시행규칙에서 규정하는 바에 따른다.

제10조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 시장(인사, 복무 등에 관한 권한을 시장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱·성폭력 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사 조치
4. 성과평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우

② 피해가 발생한 기관·부서의 장은 피해자와 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호하여야 한다.

③ 시장은 피해자 등의 요청이 있을 경우 피해자 치료 지원과 소송 진행 의사가 있는 피해자에 대한 법률서비스를 지원하며, 피해자 또는 행위자 소속 기관·부서가 원하는 경우 2차 피해 예방교육을 실시한다.

④ 고충상담원, 인권담당관, 시민인권보호관 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등을 누설하여서는 아니된다.

제11조(조사결과의 보고 등) ① 인권담당관은 성희롱·성폭력 사안에 대한 시민인권보호관의 조사 및 구제위원회 의결 완료 시, 그 결과를 시장에게 보고하여야 한다.

② 시장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리 및 2차 피해 예방을 위하여 제12조의 규정에 의한 성희롱·성

폭력 고충심의위원회에 이를 상정하여 처리 할 수 있다.

제12조(위원회 설치 및 기능) ① 성희롱·성폭력 사안의 처리, 2차 피해 예방 및 관련 정책방향 결정 등을 위하여 서울특별시 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하“위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의, 조정, 이행한다.

1. 시민인권침해구제위원회 결정사항 적정이행 여부
2. 2차 피해 예방조치 적정 여부
3. 피해자 보호 및 사건 예방을 위한 정책방향 결정
4. 그 밖에 성희롱·성폭력과 관련된 중요한 사항으로서 위원장이 회의에 상정하는 사항

제13조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장을 포함하여 10인 이상 15인 이하의 위원으로 구성한다.

② 행정1부시장과 외부 전문가 중 1인이 공동 위원장이 되며, 외부 전문가인 위원장은 위원회에서 호선으로 선출한다.

③ 위원의 구성은 남성 또는 여성의 비율이 전체위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 내부위원과 외부위원의 수를 동수로 구성하도록 노력한다.

④ 내부위원은 여성가족정책실장, 행정국장, 감사위원장과 3인 이하의 공무원 노동조합에서 지명하는 자로 하며, 매년 연 4시간 이상의 성희롱·성폭력 예방교육을 이수해야 한다.

⑤ 외부위원은 성희롱·성폭력 등 분야의 전문지식과 경험이 풍부한 인사 중에서 시장이 위촉한다.

⑥ 위원회 사무를 처리하기 위해 간사 1인을 두되, 간사는 여성정책담당관이 되며, 필요 시 구제위원회 결정사항에 대한 이해를 돕기 위해 인권담당관이 회의에 참석할 수 있다.

⑦ 위원의 임기는 내부위원의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고 외부위원의 경우 2년으로 하되 연임할 수 있다.

⑧ 시장은 위원이 질병, 장기출타 또는 품위손상 등으로 직무를 성실히 수행할 수 없는 때에는 임기 중이라도 해촉할 수 있다.

제14조(위원회 운영) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

② 위원회를 소집하고자 하는 경우에는 회의의 일시·장소 및 안건을 미리 각 위원에게 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 위원은 자기와 직접 이해관계가 있는 안건 심의에는 참석할 수 없다.

④ 위원회 회의는 재적위원 과반수 출석으로 개최하고 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.

제15조(징계) ① 시장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱·성폭력에 대해서는 특별한

사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 제10조제1항 각 호의 불이익 조치에 해당하는 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계 할 수 있으며, 제10조제2항에 따른 적절한 조치 또는 제10조제4항에 따른 비밀유지 불이행으로 인한 추가 피해에 대해서도 관련자에게 책임을 물을 수 있다.

③ 성희롱·성폭력 등을 저지른 자의 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

제16조(재발방지조치 등) ① 시장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 재발 방지대책을 수립·시행한다.

② 시장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 부서전환, 전산시스템을 활용한 인사관리, 사건 발생 기관·부서에 대한 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에 협력하는 자에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

③ 제15조 제1항 및 제2항, 제16조 제1항 및 제2항의 규정에 의한 성희롱·성폭력 사안의 처리 후에는 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

## 부 칙

이 지침은 2006년 5월 12일부터 시행한다.

이 지침은 2009년 3월 3일부터 시행한다.

이 지침은 2011년 11월 11일부터 시행한다.

이 지침은 2012년 1월 13일부터 시행한다.

이 지침은 2014년 10월 1일부터 시행한다.

이 지침은 2015년 4월 13일부터 시행한다.

이 지침은 2016년 4월 8일부터 시행한다.

이 지침은 2018년 5월 14일부터 시행한다.

< 서식 >

[별지 제1호 서식]

성희롱·성폭력 고충상담 및 사건 접수대장											
접수 번호	접수		신청인		고충 내용	처리결과				담당자	
	접수 일자	접수 방법	성명	소속 부서		상담종결		성희롱 고충사건으로 접수		이름	확인
						일자	종결사유	처리일자 및 결과	신청인 회신일자		





## 행사 안내

# INTERNATIONAL WOMEN'S DAY 2019 #BalanceforBetter

2019 세계여성의날을 축하합니다. #더 나은 세상을 위한 균형을 위해  
서울시성평등활동지원센터는 여러분과 함께 나아가겠습니다.



출처 : UN WOMEN

여성주의 관점으로 기술과 이론을 배운다  
세상과 소통하는 페미니스트를 위한 젠더아카데미  
수강생 전격 모집

시즌1

1인 미디어 시대,  
성평등 쏘다큐로 먹고 살기

일시: 2019.4.1.-4.29 | 월요일, 수요일 |  
2시-5시 / 총 9강(주2회)  
강사: 김나리(김리) (영상IN 대표)



시즌1

일머리는  
어떻게 생기나요?  
'일잘러는 글잘러'



일시: 2019.5.15.-6.12 | 수요일 | 2시-5시 | 총 5강(주1회)  
강사: 박효원(열풍) (전직 기자, 비영리 홍보 담당)

시즌2 이론 편



국제사회 젠더규범과  
성주류화 전략 편  
7월~9월 예정, 추후공지



시즌2 몸 활동 편

7월~9월 예정, 추후공지

2019년 4월 1일~ 6월 12일 (총14강)  
서울시성평등활동지원센터 숨1

**신청방법** <http://event-us.kr/6147> 혹은 하단의 QR코드

**신청대상** 영상기술과 글쓰기로 성평등 활동을 지속하고자 하는 자

**신청마감** 3월 25일(월) 자정까지

**참가인원** 최대 15명

**참가비** 무료

**문의** 02.6258.1025

※ 자세한 사항은 서울시성평등활동지원센터 홈페이지를 참고하시기 바랍니다.

※ 부분 강좌 신청을 원하시는 경우 별도 문의 바랍니다.



가정폭력 피해 여성이 직접 만드는 문화공연

# '마음대로, 점프!'

## 프로젝트



### 프로젝트 소개

가정폭력 피해 당사자들이 폭력 피해를 벗어나는 과정에서 스스로 폭력의 경험을 말하고, 다시 해석하는 과정은 무엇보다 중요한 일입니다. 그러나 아직도 자신의 피해 경험을 드러내기란 쉽지 않습니다. 본 '마음대로, 점프!'는 가정폭력피해당사자들이 예술 치유 프로그램을 통해 자신의 삶에 대한 통제력을 회복하고, 자신의 폭력 경험을 다시 쓰는 과정을 함께 합니다. 이를 통해 가정폭력 피해 당사자들이 다른 삶을 꿈꿀 수 있도록 정서적 지원을 지원하는 프로젝트입니다.

### 프로그램 소개

■ 문화-예술 치유 프로그램  
참여자 모두가 모듬 안에서 피해 경험을 나누고, 노래-춤-연극을 통해 풀어내는 프로그램입니다. 이 속에서 피해당사자들이 지지받고 존중감이 향상되는 경험을 할 수 있도록 구성될 예정입니다. 더 나아가 자신의 이야기를 바탕으로 한 작품을 만들고, 이를 통해 무력한 피해자의 이미지를 넘어 다양한 모습으로 존재하는 당사자들의 이야기를 전하려 합니다.

■ 생존자가 만드는 문화공연  
문화-예술 치유 프로그램을 통해 만들어진 노래와 춤, 연극을 하나의 공연 작품으로 엮어 외부인 대상 공연을 진행합니다.

■ 다큐멘터리 제작 및 촬영  
• 문화-예술 치유 프로그램부터 문화공연까지, 프로그램의 전 과정과 참여 인터뷰를 영상으로 기록하여 다큐멘터리를 제작합니다. 가정폭력 피해 당사자들이 직접 전하는 이야기를 보다 많은 사람과 나누고, 이를 통해 더 많은 가정폭력 피해 당사자들에게 응원하는 마음을 전하는 작품이 될 예정입니다.  
• 다큐멘터리 촬영에 참여하는 것이 의무사항은 아니며, 개인정보 공개 범위 및 촬영 범위 등은 참여자에 의사에 따릅니다. 누구든 자신의 이야기를 대중에게 공개하는 것이 쉬운 일은 아니기에, 자신이 원하는 만큼 조정할 수 있습니다.

### 지원 대상

- 가정폭력 피해 경험이 있는 20대 이상 서울-경기 지역 거주 여성
- 문화 예술 활동을 통해 가정폭력 피해 경험을 나누고 싶은 모든 분들

※ 가정폭력 피해 경험 예시  
- 남편, 부모, 형제-자매 등 가족 구성원에 의한 폭력 피해 경험  
- 신체적-정서적-경제적-성적인 폭력 피해 경험(체벌, 위협, 협박, 감시, 행동 통제, 폭언, 위협 상황에 방치, 경제적 지원 중단, 동의 없는 성적 접촉, 다른 가족 구성원의 폭력 목격 등)

### 참여 프로그램

구분	내용	세부 내용	일정	장소
문화-예술 치유 프로그램	오리엔테이션	인사 및 프로그램 안내	3/23	한국여성연화
	모듬별 프로그램	노래, 춤, 연극으로 모듬별 치유 프로그램 진행	3/30, 4/13, 4/20, 5/11 (격주 토요일)	한국여성연화
	문화체험	희망 공연 단체관람	4월 말	미정
	1박 2일 워크숍	모듬별 집중 훈련	5/25-26	미정
	모듬별표회	모듬별 공연	6월 중	미정
생존자가 만드는 문화공연	합동연습	공연 기획 및 합동 연습 진행	7/6, 7/20, 8/17, 8/31, 9/7, 9/21(격주 토요일)	미정
	공연	외부인 대상 공연	9/25	미정
다큐멘터리 촬영	다큐멘터리 촬영	프로그램 전 과정 다큐멘터리 촬영	3-9월	미정
	사업보고회		11월	미정

※ 프로그램 일정과 운영시간은 변동될 수 있으니, 신청 전 반드시 홈페이지(www.hotline.or.kr)에 공지된 최신 일정을 참고해주시기 바랍니다.  
※ 프로그램에 참여하시는 분께는 소정의 활동비가 지급됩니다.  
※ 모듬별 프로그램 및 연습 참여 시 별도의 동반아동 프로그램(취학 아동 대상)을 이용하실 수 있습니다.

### 접수방법

- 지원서, 자기소개서, 추천서(단체 또는 개인, 선택), 개인정보 수집-이용 동의서 각 1부
- 이메일 및 우편 동시 접수, 3월 19일(화) 18시 도착분에 한함
- 이메일: [counsel@hotline.or.kr](mailto:counsel@hotline.or.kr)
- 우편: (03369) 서울시 은평구 진흥로16길 8-4, 1층 한국여성연화 '마음대로, 점프!' 담당자 앞
- ※ 서류 접수 마감일을 지켜주세요.
- ※ 신청서는 주어진 양식으로만 작성하여 주시기 바랍니다. 제출된 서류는 반환되지 않습니다.

### 선발기준

- 프로그램 참여 의지 및 프로그램 전체 참석 여부
- 본 프로그램을 통한 지원자의 치유와 자립의 가능성
- 영상 촬영 및 다큐멘터리 상영에 대한 허용 범위

### 선발일정



※ 진행상의 문제로 부득이하게 선발 인원이 제한되어 있음을 양지해 주시기 바랍니다.  
※ 접수 현황과 심사상황에 따라 일정이 변경될 수 있습니다.  
※ 신청서에 기재한 내용과 사실과 다를 경우, 선정이 취소될 수 있습니다.

### 유의사항

- 선정자 사연은 이후 사업홍보 및 보고서에 사용될 수 있습니다.
- 선정자는 참여 전후 설문 및 후기 작성에 반드시 참석해주셔야 합니다.
- 선정자는 전 프로그램을 필수로 참석하셔야 합니다. 일정이 변동될 수 있으니 홈페이지의 최신 일정을 꼭 확인하시기 바랍니다.
- 치유 프로그램과 문화공연 준비 과정은 영상으로 기록됩니다. 단, 영상 기록 과정에서 개인 정보 공개되는 범위는 협의하실 수 있습니다.
- 활동비의 지출 및 정신방비 등은 분회에서 정한 별도기준에 따르며 아래에 해당할 경우 지급이 제한될 수 있습니다.
  - 선정이 취소되거나 지원조건을 위반하였을 때
  - 교육과 참여 프로그램에 불성실하게 참여하였을 때

### 문의

한국여성연화 '마음대로, 점프!' 담당자  
- 전화 : 02-3156-5415, 5463  
- 이메일 : [counsel@hotline.or.kr](mailto:counsel@hotline.or.kr)  
- 홈페이지 : [www.hotline.or.kr](http://www.hotline.or.kr)

### 한국여성연화의

폭력 없는 세상, 성평등한 사회를 위해 1983년 첫발을 내디뎠습니다. 한국 사회 최초로 폭력피해 여성을 위한 상담을 도입하였고 실터를 개설하였습니다. 가정폭력, 성폭력, 성매매 등 여성에 대한 모든 폭력으로부터 여성 인권을 보장하고 지원하는 활동을 합니다. 전국 25개 지부, 1만 회원이 함께합니다.

'마음대로, 점프!'는 사회복지공동모금회가 지원합니다.



# 지역문제 해결을 위한 로컬랩 추진결과 공유회

## □ 로컬랩 결과 공유회 개요

**삶의 현장인 동 단위에서 생활권을 기반으로 하는 문제를 발견하고 지역사회 당사자(주민 등)가 전문가와 협업하여 사회문제를 해결하는 혁신 프로세스인 로컬랩 추진 결과 공유회**

- 일 시 : 2019. 3.27.(수) 13:30~15:00
- 장 소 : 서울시청 신청사 8층 다목적홀
- 참 석 : 200여명(시장, 구청장(강북·금천구), 지역 주민, 마을활동가, 전문가 등)
- 내 용 : 지역문제 해결을 위한 로컬랩 추진결과 공유 및 실행방안 토론 등

❖ 로컬랩 추진 현황(2018.11~2019. 3) : 강북구 삼양동, 금천구 독산1동·가산동  
 — 추진상황 : 문제 발견·정의, 공론장 등을 통해 의제선정, 전문가 협력 의제심화, 민(주민·활동가·전문가 등)·관 협력 의제 실행안 마련 중

## □ 진행순서(안)

(사회자 : 김수경 전략사업실장)

주요 내용	비고
- 로컬랩 추진 영상	영 상
- 개 회	사 회 자
- 로컬랩이 추구하는 문제 해결	유 창 북
- 마을 주민이 바라본 로컬랩	주민·활동가(강북·금천)
- 인 사 말 씀	시 구청장(강북·금천) 장
- 강북 삼양동 로컬랩 추진 과정 성과	연 구 자
- 금천 독산·가산동 로컬랩 추진 과정 성과	이재경(강북), 김미현(금천)
- 로컬랩 실행 방안 토론	시 구청장(강북·금천) 장
- 로컬랩 향후 일정 안내	유 창 북 사 회 자

☎ 문의 : 서울시 마을공동체종합지원센터 마을성장지원팀 02-352-9276

## 성평등한 조직문화 확산을 위한 토론회

성평등 2019-발간자료-01

인쇄일 2019년 3월 14일

발행일 2019년 3월 14일

발행인 노주희

발행처 서울시성평등활동지원센터

기획진행 김예은, 김지은, 박은진

편집 김지은

주소 서울 은평구 통일로 684 서울혁신파크 공유동 6층

전화 02-6258-1010

홈페이지 [www.seoulgenderequity.kr](http://www.seoulgenderequity.kr)

인쇄처 녹인이디컴(02-2268-4763)