면지

성평등 예술지원정책

제1차 오픈 테이블

2019. 7. 1(월) 오후 2시~6시 이음센터 5층 이음홀

14:00~14:20	**성평등 관점에서 바라본 한국문화예술위원회의 예술지원 정책** - 강윤주(한국문화예술위원회 위원, 성평등 예술지원 소위원회 위원장, 경희사이버대학교 문화예술경영학과 교수)
14:20~14:40	**성평등한 예술지원 정책 상상하기** - 박소현(성평등 예술지원 소위원회 민간위원, 서울과학기술대학교 디지털문화정책전공 주임교수)
14:40~15:00	**문화예술계의 성평등 지형, 왜 우리는 변화를 얘기하는가** - 김혜인(성평등 예술지원 소위원회 민간위원, 한국문화관광연구원 부연구위원)
15:00~15:20	**문화다양성 정책과 성평등 지표의 의미 : 영국 예술위원회의 사례** - 오세형(성평등 예술지원 소위원회 민간위원, 한국장애인문화예술원 사업운영팀장)
15:20~15:40	휴식
15:40~18:00	자유토론

목 차

1. 성평등 관점에서 바라본 한국문화예술위원회의 예술지원 정책 ····· 1

- 강윤주(한국문화예술위원회 위원, 성평등 예술지원 소위원회 위원장,
경희사이버대학교 문화예술경영학과 교수)

2. 성평등한 예술지원 정책 상상하기 ····· 33

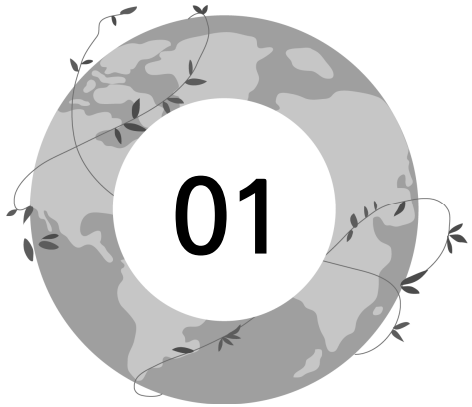
- 박소현(성평등 예술지원 소위원회 민간위원, 서울과학기술대학교 디지털문화정책전공 주임교수)

3. 문화예술계의 성평등 지형, 왜 우리는 변화를 얘기하는가 ····· 43

- 김혜인(성평등 예술지원 소위원회 민간위원, 한국문화관광연구원 부연구위원)

4. 문화다양성 정책과 성평등 지표의 의미 : 영국 예술위원회의 사례 ····· 63

- 오세형(성평등 예술지원 소위원회 민간위원, 한국장애인문화예술원 사업운영팀장)



성평등 관점에서 바라본 한국문화예술위원회의 예술지원 정책

강 윤 주

(한국문화예술위원회 위원, 성평등 예술지원 소위원회 위원장, 경희사이버대학교 문화예술경영학과 교수)

성평등 관점에서 바라본
한국문화예술위원회의 예술지원 정책

강윤주

한국문화예술위원회 예술위원,

경희사이버대 문화예술경영학과 교수

목 차

한국문화예술위원회
“성평등 예술지원
소위원회” 소개

2019 소위원회
회의
경과 보고

한국문화예술위원회
예술지원
결과 분석

소위원회 설치 배경 및 목적

- 성평등 예술지원정책의 실질적 구현과 예술현장에서 필요로 하는 기반 조성이 시급한 현 상황에서, 한국문화예술위원회의 기존의 지원정책에 대한 분석 및 향후 양성평등적 예술지원정책에 대한 개선안 마련

- 개방성·확장성·다양성이 반영된 공론의 장 마련으로 기존 정책대상에서 소외되었던 여성예술인 및 예술인 다수의 참여 확대를 유도하기 위해 필요한 연 4회 오픈테이블의 기획과 운영
  - 예술현장과의 소통체제 회복을 통한 현장기반형 정당성 확보
  - 예술위의 정책 정당성 확보와 성평등한 정책결정의 기능 지원

2019 소위원회 오픈테이블 주제 (안)

- 첫 두 번은 위원회 내부 지원사업 분석을 통해 성평등 이슈를 정리하고,
- 후반부 두 번은 현장예술인들에게 갈급한 임신, 출산 등에 따른 경력 단절 과정을 드러냄으로써 어떤 디테일한 지원들이 부족한지 찾아내고, 위원회 차원에서 그 부분을 배려한 지원구조를 어떻게 만들어 갈 것인가를 제안하는 단계임

2019 소위원회 경과 보고



2019 소위원회 경과 보고

1차 회의

- 향후 1년 간의 회의 방법 및 소위원회 설립 목적에 대한 공유
- 2019년 논의 주제에 대한 토의

2019 소위원회 경과 보고

2차 및 3차 회의

- 지원심의 운영규정에 명시되어 있는 분야별, 사업별 특성에 따른 성별, 연령별, 지역별 구성에 대한 구체적인 가이드라인 수립여부 확인 필요. 심사위원의 남녀 비율만 가지고 그 부분에 대해서 분명하게 볼 수는 없지만 의미가 없는 것은 아님. 2017년 심의위원 성별 분석표를 살펴보면 어떤 분야에서는 심의위원 성별 차이가 큼. 이 원인에 대한 분석이 필요함

- 여성의 접근성이 떨어지는 곳에 강제적인 장치를 만드는 것도 필요함. 여성들 본인이 자기검열처럼 심사위원이 되는 것에 적극성을 보이지 않는 경우도 많기 때문임

- 기존 사업의 추진 절차와 과정에 대한 점검을 하고 개선안을 도출하자는 맥락에서 지금까지 해온 제도에서 어떤 허점이 있었는지 보기 위해 지원 사업에 대한 결과 분석 검토가 필요하며, 성평등 관점이 반영된 모범적인 사업에 대한 연구 필요

2019 소위원회 경과 보고

2차 및 3차 회의

- 심의위원 성별 비율, 성인지 의식 조사가 필요하며 여성 예술인들의 경력단절이 임신, 출산, 육아로 인한 단절임을 주장할 수 있는 전형성을 만들기 위해 생애사적 특수성을 감안해야 함

- 현장에서 어떤 불평등이 있는지 증명해야 하고 차등화 되어 있는지 자세히 살펴볼 필요가 있음. 또한 사업을 기획하는 예술위 직원들의 인식조사도 중요함

- (**성평등 이슈 공시제도 마련 제안**) 성평등 관련 통계를 일일이 실적보고서를 찾아 통계를 내야 하는 상황 자체에 문제가 있음. 실적보고 시스템 안에서 성평등 관련 이슈나 과정들이 드러날 수 있게 양식을 바꾸거나, 결과 발표 시 어떤 과정을 거쳐 심의위원남녀 비율을 맞춰 선정되었다는 것을 모든 지원기관이 함께 공시하는 등의 제도적 마련 고려

2019 소위원회 경과 보고

2차 및 3차 회의

- (**구체적인 현장 이야기 노출**) 생애주기 특성들을 논리적으로 밝히고 조사하고 공표하는 것보다 우선적으로 현장 이야기를 듣고 노출하자는 의도가 강함. 여성뿐만 아니라 자녀 양육을 위해 많은 남성 예술가들도 경력단절이 이루어짐. 이런 공론화를 통해 구체적으로 어떤 지원이 필요한지, 어떤 섹터가 있었으면 좋겠는지에 대한 제안을 받아서 내년에 지원사업으로 구체화 할 수 있다면 가장 좋은 피드백이 아닐까 함

- (**개인 지원/단체 지원 간 성별 차이 원인 분석**) 대체로 개인을 지원하는 사업은 여성이 많고 단체로 지원하는 사업에서 대표자 비율은 남성이 높음. 그 원인에 대한 분석이 필요한데 일종의 문화예술계 유리천장으로 볼 수도 있음. 예술계에서 어떤 기관에 들어가지 않는 한 단체나 조직을 이끌어 가는 리더가 되는 것이 상위그룹 권력자인데 개인 예술가에 있어 여성이 압도적으로 많음에도 불구하고 단체 대표는 남성들이 많은 부분에 대한 원인 분석은 결국 질적 분석을 통해서만 가능함

- (**소액 지원/고액 지원**) 개인 예술가 지원의 경우 소액 지원, 단체 지원의 경우 고액 지원이 많음. 특히 1억 5천 이상의 지원은 뮤지컬이 대다수이며 8건 모두가 대표가 남성임. 단순히 여성이 대표로 있는 단체를 지원하지 않느냐로 접근할 것이 아니라 이러한 산업에 여성 리더들이 접근하기 어려운 구조를 문제 제기하는 것이 중요함

2019 소위원회 경과 보고

2차 및 3차 회의

*** 2019년 성평등 예술지원 소위원회 오픈테이블 일정 (안) ***

구분	일정	주제
1차	7월	지원정책 현황(지원과정,결과 포함) 분석 I
2차	9월	지원정책 현황(지원과정,결과 포함) 분석 II
3차	12월	예술인의 생애주기적 특성(임신, 출산, 육아 등) 분석 I
4차	20년 2월	예술인의 생애주기적 특성(임신, 출산, 육아 등) 분석 II

2019 소위원회 경과 보고

4차 회의

- EQUALITY, GENDER, DIVERSITY 영역에 대한 해외 연구 발제 (오세형 위원)

- 국내외 성주류화 관련 논의 발제 (박소현 위원)

2019 소위원회 경과 보고

5차 회의

- 2017년 예술위원회 지원사업 파일럿 데이터 (총 76건, 시각-17건, 공연-59건) 위원별 심층 분석
- 위원별로 질적 분석한 내용 있지만 이는 향후 진행될 보다 정교한 연구 용역을 마친 뒤 발표하고자 함

2019 소위원회 경과 보고

6차 회의

- 성평등, 성주류화 관점에 대한 발제(박소현 위원)

예술위 지원사업 파일럿 분석 규모

- 시각예술(17건) : '17년 사업 중 전시지원(11건), 전시사전연구지원(6건)

- 공연예술(59건)

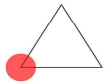
·연극(18건) : '17년 사업 중 올해의 신작(7건), 연극_올해의 레퍼토리(11건)

·무용(17건) : '17년 사업 중 올해의 신작(8건), 무용_올해의 레퍼토리(9건)

·전통예술(11건) : '17년 사업 중 올해의 신작(3개), 올해의 레퍼토리(8건)

·뮤지컬(13건) : '17년 사업 중 올해의 신작(4개), 올해의 레퍼토리(9건)

분석 결과: 분야별 빈도

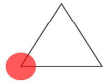


예술위
예술지원
결과 분석

구분	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
무용	17	22.4	22.4	22.4
뮤지컬	13	17.1	17.1	39.5
시각예술	17	22.4	22.4	61.8
연극	18	23.7	23.7	85.5
전통예술	11	14.5	14.5	100.0
합계	76	100.0	100.0	

15

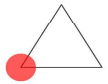
분석 결과: 단체/개인



예술위
예술지원
결과 분석

구분	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
개인	21	27.6	27.6	27.6
단체	55	72.4	72.4	100.0
합계	76	100.0	100.0	

분석 결과: 대표자 성별

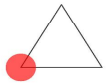


예술위
예술지원
결과 분석

구분	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
F	32	42.1	42.1	42.1
M	44	57.9	57.9	100.0
합계	76	100.0	100.0	

17

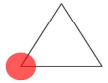
분석 결과: 연출/기획/안무 등 주요관계자 성별



예술위
예술지원
결과 분석

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
유효	F	31	40.8	43.7	43.7
	M	40	52.6	56.3	100.0
	합계	71	93.4	100.0	
결측	시스템 결측값	5	6.6		
합계		76	100.0		

분석 결과: 분야-단체/개인 비교

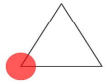


예술위
예술지원
결과 분석

			단체/개인		전체
			개인	단체	
분야	무용	빈도	2	15	17
		분야 중 %	11.8%	88.2%	100.0%
		단체/개인 중 %	9.5%	27.3%	22.4%
	뮤지컬	빈도	0	13	13
		분야 중 %	0.0%	100.0%	100.0%
		단체/개인 중 %	0.0%	23.6%	17.1%
	시각예술	빈도	14	3	17
		분야 중 %	82.4%	17.6%	100.0%
		단체/개인 중 %	66.7%	5.5%	22.4%
	연극	빈도	0	18	18
		분야 중 %	0.0%	100.0%	100.0%
		단체/개인 중 %	0.0%	32.7%	23.7%
	전통예술	빈도	5	6	11
		분야 중 %	45.5%	54.5%	100.0%
		단체/개인 중 %	23.8%	10.9%	14.5%
전체		빈도	21	55	76
		분야 중 %	27.6%	72.4%	100.0%
		단체/개인 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

19

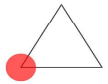
분석 결과: 분야-대표자 성별 비교



예술위
예술지원
결과 분석

			대표자 성별		전체
			F	M	
분야	무용	빈도	3	14	17
		분야 중 %	17.6%	82.4%	100.0%
		대표자 성별 중 %	9.4%	31.8%	22.4%
	뮤지컬	빈도	2	11	13
		분야 중 %	15.4%	84.6%	100.0%
		대표자 성별 중 %	6.3%	25.0%	17.1%
	시각예술	빈도	14	3	17
		분야 중 %	82.4%	17.6%	100.0%
		대표자 성별 중 %	43.8%	6.8%	22.4%
	연극	빈도	8	10	18
		분야 중 %	44.4%	55.6%	100.0%
		대표자 성별 중 %	25.0%	22.7%	23.7%
	전통예술	빈도	5	6	11
		분야 중 %	45.5%	54.5%	100.0%
		대표자 성별 중 %	15.6%	13.6%	14.5%
전체		빈도	32	44	76
		분야 중 %	42.1%	57.9%	100.0%
		대표자 성별 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

분석 결과: 분야-연출/기획/안무 등 주요관계자 성별

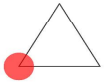


예술위
예술지원
결과 분석

			연출/기획/안무(남/녀)		전체
			F	M	
분야	무용	빈도	2	15	17
		분야 중 %	11.8%	88.2%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	6.5%	37.5%	23.9%
	뮤지컬	빈도	2	7	9
		분야 중 %	22.2%	77.8%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	6.5%	17.5%	12.7%
	시각예술	빈도	15	1	16
		분야 중 %	93.8%	6.3%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	48.4%	2.5%	22.5%
	연극	빈도	7	11	18
		분야 중 %	38.9%	61.1%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	22.6%	27.5%	25.4%
	전통예술	빈도	5	6	11
		분야 중 %	45.5%	54.5%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	16.1%	15.0%	15.5%
전체		빈도	31	40	71
		분야 중 %	43.7%	56.3%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

21

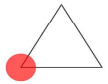
분석 결과: 단체/개인-대표자 성별



예술위
예술지원
결과 분석

			대표자 성별		전체
			F	M	
단체/개인	개인	빈도	16	5	21
		단체/개인 중 %	76.2%	23.8%	100.0%
		대표자 성별 중 %	50.0%	11.4%	27.6%
	단체	빈도	16	39	55
		단체/개인 중 %	29.1%	70.9%	100.0%
		대표자 성별 중 %	50.0%	88.6%	72.4%
전체		빈도	32	44	76
		단체/개인 중 %	42.1%	57.9%	100.0%
		대표자 성별 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

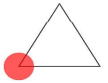
분석 결과: 단체/개인-연출/기획/안무 등 주요관계자 성별



예술위
예술지원
결과 분석

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

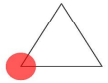
분석 결과: 단체/개인-연출/기획/안무 등 주요관계자 성별



예술위
예술지원
결과 분석

			연출/기획/안무(남/녀)		전체
			F	M	
대표자 성별	F	빈도	26	5	31
		대표자 성별 중 %	83.9%	16.1%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	83.9%	12.5%	43.7%
	M	빈도	5	35	40
		대표자 성별 중 %	12.5%	87.5%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	16.1%	87.5%	56.3%
전체		빈도	31	40	71
		대표자 성별 중 %	43.7%	56.3%	100.0%
		연출/기획/안무(남/녀) 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

분석 결과: 범주별 지원결정액-분야

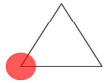


예술위
예술지원
결과 분석

구 분		분야					전체
		무용	뮤지컬	시각예술	연극	전통예술	
~1천만원 이하	빈도	0	0	6	0	1	7
	범주에 따른 액수 구분 중 %	0.0%	0.0%	85.7%	0.0%	14.3%	100.0%
	분야 중 %	0.0%	0.0%	35.3%	0.0%	9.1%	9.2%
1천만원 ~ 3천만원	빈도	6	0	2	2	6	16
	범주에 따른 액수 구분 중 %	37.5%	0.0%	12.5%	12.5%	37.5%	100.0%
	분야 중 %	35.3%	0.0%	11.8%	11.1%	54.5%	21.1%
3천만원 ~ 5천만원	빈도	8	0	4	5	2	19
	범주에 따른 액수 구분 중 %	42.1%	0.0%	21.1%	26.3%	10.5%	100.0%
	분야 중 %	47.1%	0.0%	23.5%	27.8%	18.2%	25.0%
5천만원 ~ 1억원	빈도	3	3	5	7	2	20
	범주에 따른 액수 구분 중 %	15.0%	15.0%	25.0%	35.0%	10.0%	100.0%
	분야 중 %	17.6%	23.1%	29.4%	38.9%	18.2%	26.3%
1억원 ~ 1억 5천만원	빈도	0	2	0	4	0	6
	범주에 따른 액수 구분 중 %	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	100.0%
	분야 중 %	0.0%	15.4%	0.0%	22.2%	0.0%	7.9%
1억 5천만원 초과~	빈도	0	8	0	0	0	8
	범주에 따른 액수 구분 중 %	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	분야 중 %	0.0%	61.5%	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%
전체	빈도	17	13	17	18	11	76
	범주에 따른 액수 구분 중 %	22.4%	17.1%	22.4%	23.7%	14.5%	100.0%
	분야 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0 %	100.0%	100.0%

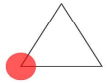
25

분석 결과: 범주별 지원결정액-단체/개인



구 분		단체/개인		전체
		개인	단체	
~1천만원 이하	빈도	6	1	7
	범주에 따른 액수 구분 중 %	85.7%	14.3%	100.0%
	단체/개인 중 %	28.6%	1.8%	9.2%
1천만원 ~ 3천만원	빈도	5	11	16
	범주에 따른 액수 구분 중 %	31.3%	68.8%	100.0%
	단체/개인 중 %	23.8%	20.0%	21.1%
3천만원 ~ 5천만원	빈도	6	13	19
	범주에 따른 액수 구분 중 %	31.6%	68.4%	100.0%
	단체/개인 중 %	28.6%	23.6%	25.0%
5천만원 ~ 1억원	빈도	4	16	20
	범주에 따른 액수 구분 중 %	20.0%	80.0%	100.0%
	단체/개인 중 %	19.0%	29.1%	26.3%
1억원 ~ 1억 5천만원	빈도	0	6	6
	범주에 따른 액수 구분 중 %	0.0%	100.0%	100.0%
	단체/개인 중 %	0.0%	10.9%	7.9%
1억 5천만원 초과~	빈도	0	8	8
	범주에 따른 액수 구분 중 %	0.0%	100.0%	100.0%
	단체/개인 중 %	0.0%	14.5%	10.5%
전체	빈도	21	55	76
	범주에 따른 액수 구분 중 %	27.6%	72.4%	100.0%
	단체/개인 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

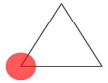
분석 결과: 범주별 지원결정액-단체/개인



예술위
예술지원
결과 분석

구 분		대표자 성별		전체
		F	M	
~1천만원 이하	빈도	6	1	7
	범주에 따른 액수 구분 중 %	85.7%	14.3%	100.0%
	대표자 성별 중 %	18.8%	2.3%	9.2%
1천만원 ~ 3천만원	빈도	7	9	16
	범주에 따른 액수 구분 중 %	43.8%	56.3%	100.0%
	대표자 성별 중 %	21.9%	20.5%	21.1%
3천만원 ~ 5천만원	빈도	9	10	19
	범주에 따른 액수 구분 중 %	47.4%	52.6%	100.0%
	대표자 성별 중 %	28.1%	22.7%	25.0%
5천만원 ~ 1억원	빈도	8	12	20
	범주에 따른 액수 구분 중 %	40.0%	60.0%	100.0%
	대표자 성별 중 %	25.0%	27.3%	26.3%
1억원 ~ 1억 5천만원	빈도	2	4	6
	범주에 따른 액수 구분 중 %	33.3%	66.7%	100.0%
	대표자 성별 중 %	6.3%	9.1%	7.9%
1억 5천만원 초과~	빈도	0	8	8
	범주에 따른 액수 구분 중 %	0.0%	100.0%	100.0%
	대표자 성별 중 %	0.0%	18.2%	10.5%
전체	빈도	32	44	76
	범주에 따른 액수 구분 중 %	42.1%	57.9%	100.0%
	대표자 성별 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

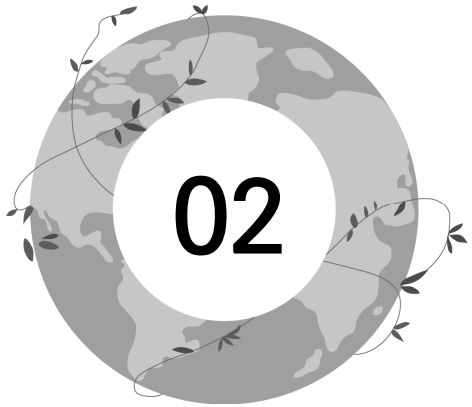
분석 결과: 범주별 지원결정액-연출/기획/안무 등 관계자 성별



예술위
예술지원
분석

		연출/기획/안무(남/녀)		전체
		F	M	
(500만원 이상)1천 만원 이하	빈도	7	0	7
	범주에 따른 액수 구분 중 %	100.0%	0.0%	100.0%
	연출/기획/안무(남/녀) 중 %	22.6%	0.0%	9.9%
1천만원 초과 3천만원 이하	빈도	6	10	16
	범주에 따른 액수 구분 중 %	37.5%	62.5%	100.0%
	연출/기획/안무(남/녀) 중 %	19.4%	25.0%	22.5%
3천만원 초과 5천만원 이하	빈도	10	8	18
	범주에 따른 액수 구분 중 %	55.6%	44.4%	100.0%
	연출/기획/안무(남/녀) 중 %	32.3%	20.0%	25.4%
5천만원 초과 1억원 이하	빈도	4	16	20
	범주에 따른 액수 구분 중 %	20.0%	80.0%	100.0%
	연출/기획/안무(남/녀) 중 %	12.9%	40.0%	28.2%
1억원 초과 1억5천만원 이하	빈도	2	3	5
	범주에 따른 액수 구분 중 %	40.0%	60.0%	100.0%
	연출/기획/안무(남/녀) 중 %	6.5%	7.5%	7.0%
1억5천만원 초과 2억원 이하	빈도	2	3	5
	범주에 따른 액수 구분 중 %	40.0%	60.0%	100.0%
	연출/기획/안무(남/녀) 중 %	6.5%	7.5%	7.0%
전체	빈도	31	40	71
	범주에 따른 액수 구분 중 %	43.7%	56.3%	100.0%
	연출/기획/안무(남/녀) 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

Thank You



성평등한 예술지원 정책 상상하기

박 소 현

(성평등 예술지원 소위원회 민간위원, 서울과학기술대학교 디지털문화정책전공 주임교수)

성평등한 예술지원정책 상상하기

박소현(서울과학기술대학교)

1. 성주류화(gender mainstreaming)와 문화예술계의 특수성?: 문화예술계 미투운동과 예술 주류화(arts mainstreaming)

1995년 북경세계여성대회 이후 전세계적으로 채택된 성주류화정책은 기존의 성평등정책(여성정책)이 여성을 정책 대상으로 하는 데에 머물렀던 한계를 넘어, 정부의 모든 정책영역에서 성차별적인 기존 제도의 부당성을 인식하고 정책의 성별 영향을 분석함으로써 정책 일반의 영향이 성차별적이지 않을 것을 목표로 삼은 것이었다. 이는 성별영향평가, 성인지 예산 등의 정책도구를 통해 뿌리 깊은 성차별 구조의 근본적 전환을 시도했다는 점에서 진일보한 정책으로 인식되었다(허라금, 2008).

한국에서도 이러한 성주류화정책의 정책도구로서 성별영향평가가 채택되었으나, 그 존재감은 매우 미미하다. 경험적으로 봤을 때, 문화정책 분야에서 활동하는 다수의 주체들이 성별영향평가를 인지하고 있는 수준도 저조하며, 문화정책의 기초자료가 되는 〈예술인 실태조사〉에 성별분석을 위한 항목이 있을 뿐이다. 그러나 성별 전업예술인 종사 현황, 성별 예술활동의 수입(수입의 유형 및 내용별), 전업예술인의 성별 고용형태, 성별 노동시간, 성별 교육성취의 수준, 성별 경력단절 경험, 예술인의 공공지원금 성별 수혜 금액, 예술인들의 성별 (공적)연금 가입 현황 등의 통계항목은 정책목표와 연동하는 지표로서의 기능을 갖지 못하는, 현실을 기술하는 차원에 그치는 것들이다. 즉 〈예술인 실태조사〉가 보여주는 이 성별통계의 현실이 최근의 문화예술계 미투운동 이전까지는 실제 문화정책의 수립과 실행과정에서 고려되거나 반영된 적은 없다고 해도 과언이 아니다.

그런 의미에서 적어도 문화정책 분야에서 성주류화는 단순히 성별영향평가와 같은 주무부처의 관리수단만으로는 성취될 수 없다. 문체부나 문화재청 내부에서 성별영향평가에 대한 수동적(또는 경합적) 대응이 아니라, 적극적으로 성평등정책의 '관점'을 공유하고 실행하는 조건들이 마련되어야 한다. 그러나 이러한 당위성에도 불구하고 성평등한 문화정책 내지 예술정책을 고민할 때 빈번하게 직면하게 되는 난점은 '문화예술계의 특수성'이라는 담론이다. 이 '특수성'의 담론이 내포하고 있는 의미의 지평은 무엇이며, 그 담론의 효과는 무엇인가? 이는 성평등한 예술정책을 상상할 때 어떻게 전략적으로 유효할 수 있는가?

문화예술에 대한 범사회적 스테레오타입 중 하나는 예술계란 "자유분방하게 욕망을 추구하고" 그럼으로써 일탈적인 것이 쉽게 '개인의 자유'로 용인되는 장으로 보는 것이다. '욕망-일탈'이라는 키워드로 과잉규정되어 온 이 담론은 그간의 예술론에서 '누구의 욕망이며, 무엇으로부터의 일탈인가'라는 질문하에서 비판적으로 검토되어 왔음에도 불구하고, 일종의 '상식'으로 박제화되어 남성 주체에 의한 성애화된 욕망('남성 판타지')과 그로부터 촉발된 윤리적·범법적 일탈을 허용하는 것이 예술인 양 오인되는 결과를 초래했다. 이러한 왜곡된 예술관은 문화예술의 범위나 '표현'의 영역이 확장됨에 따라 '표현의 자유'라는 명분을 내세우며 불법동영상의 유포와 같은 범죄행위를 방어하는 데에까지 활용되고 있다. 따라서 이 '특수성'의 문제는 문화예술에 대한 왜곡된 '상식'을 걷어내는 대항담론의 활성화를 요하는 것이라 할 수 있다. 그것은 예술의 이름으로 행해지거나 용인되는 어떠한 성희롱이나 성폭력, 성적 편견이나 차별도 더 이상 허용하지 않는 제도적 합의와 실행을 필요로 하는 것이다. '예술의 사회적 가치'가 끊임없이 질문되고 요청되는 현 시점에서, 예술이 사회를 바꾸는 힘이라는 한국문화예술위원회의 슬로건이 공식화된 지 이미 오래된 한국사회에서, 예술을 명분으로 한 성차별과 성폭력이 여전히 벌어지고 있는 현실은 이율배반적일 뿐 아니라, 우리 사회가, 예술이 더 나은 미래를 상상하고 변화를 모색하는 노력들을 무력화하는 족쇄다.

문제는, 교실에서는 물론이고, 예술현장에서, 심지어 대중매체를 통해서도 횡행하는 이 '문화예술계의 특수성'이라는 '상식'의 효과가 문화예술계의 성차

별적인 구조나 제도에 의해서 강화되면서 재생산된다는 데에 있다. 동시에 관행화된 이 성차별적 구조는 사회 전반의 가부장적 구조를 통해서 강화되고 제도적 승인을 받아왔다. 사회 속 또 하나의 사회인 예술계가 역사적으로 그 태생부터 성불평등하게 구조화된 것은 이러한 관계 속에서 가능하다.

최근 문화예술계 성폭력 문제가 공론화되는 과정에서 제기된 '문화예술계의 특수성'은 사회 일반의 가부장적 구조와의 연계성을 부정하는 것이 아니었다. 오히려 전문적인 예술교육이 안고 있는 도제적이고 폐쇄적인 사제관계, 선후배관계, 동료관계 등(인맥/학연)이 예술활동이나 예술가로서의 경력을 강력하게 규정하고 있는 현실, 대다수가 비사업장 기반의 프리랜서로서 활동하는 불안정한 노동조건, 그리고 공공지원 의존도가 높은 분야라는 특수성 하에서 성차별적인 현실 조건들을 재생산하는 방식으로 이루어지는 제도적 지원 등을 '문화예술계의 특수성'으로 규정하고, 이러한 특수성이 우리 사회의 뿌리깊은 가부장적, 가족주의적 구조 속에서 용인·유지되면서 성차별과 성폭력을 일상화시킨 중요한 조건임을 강조했다. 이러한 논의들은 각종 정책적 접근에서 관행화되어온 '문화예술계의 특수성'이라는 인식틀이 더 이상 나쁜 관행들과 제도들을 용인하고 유지하는 명분이 되어서는 안 된다는 점을 분명하게 드러내주었다.

그간의 논의에서 모아진 문화예술계의 특수성(gender-specificity)이란 일반적인 사회제도나 정책의 사각지대로 방치되어온 문화예술계의 불안정한 작업·노동방식과 불명확한 계약관계, 예술인의 취약한 사회·경제적 지위 등으로 인해 더 쉽게 고착화되고 강화된 위계구조 등이 성차별·성폭력을 일상화하는 조건이었다는 점이다. 그러나 이 특수성은 사회 전반의 가부장적인 위계구조와 성차별로 인해 발생, 유지, 강화된다는 점에서, 사회와 고립된 문제가 아니다. 따라서 국가 전반의 성주류화정책의 중요한 영역으로서 문화예술계의 성평등이 추진되어야 하는 동시에, 각종 정책이나 제도에서 특수영역 내지 사각지대로 취급되어 온 문화예술계의 성평등 실현이 우리 사회의 성평등을 실현하는 중요한 동력이자 성평등 수준을 가늠하는 지표가 되어야 할 것이다.

다른 한편, "훌륭한 예술이 우리 모두의 삶을 변화시키는 힘을 가지고 있다"는 한국문화예술위원회의 슬로건은 역으로 우리 모두의 삶을 변화시키는 힘을 발휘하는 예술인들의 활동이 사회적으로 훌륭한 활동이라는 의미로 해석될 필요가 있다. 문화예술계의 미투운동은 실질적인 정책협의와 변화를 이끌어냈고, 지금도 여전히 그러하다는 점에서, 예술이 우리 모두의 삶을, 그리고 사회를 바꾸는 힘을 실질적으로 보여준 역사적 사건으로서 평가되어야 마땅하다. 이는 문화예술계의 목소리, 또는 문화예술계로부터 제기되거나 발의되는 사회비판과 사회적 상상력이 우리 사회를 변화시키는 힘이 된다는 차원에서 '예술 주류화(arts mainstreaming)'[1]라고 부를 수 있는 또 다른 차원을 요청하는 것이다. 문화예술계 미투운동은 '근로기준법'의 바깥 또는 사각지대에서 벌어지는 성차별과 성폭력의 문제를 본격적으로 정책의 중심으로 이동시켰기 때문이다.

이러한 맥락에서 성평등한 예술지원정책은 복합적인 관점을 요한다. 즉, 국가정책 전반에서의 성주류화 전략을 문화예술 분야에 관철시키는 것뿐만 아니라, '예술 주류화' 전략을 통해 성평등의 지평을 확장시키고, 성평등한 사회로의 변화를 만들어내는 것. 성평등한 예술지원정책은 이 두 가지 방향의 정책적 관점을 통해서 비로소 온전하게 성립될 수 있다.

---

1) '예술 주류화'는 필자가 만들어낸 용어로, 기존에 예술을 정책 실현의 '수단'이나 '도구'로 간주해 온 인식틀에서 벗어나, 예술계 내부의, 예술인들의 목소리와 실천, 예술활동 등을 통해 발의되거나 제기되는 사회비판과 사회적 상상력에 정당한 시민권을 부여하고, 이를 보다 나은 사회로의 변화를 위한 정책수립과 실행에도 적극 반영하고 확산해야 한다는 뜻으로 개념화할 수 있다.

2. 유네스코의 권고: Gender Equality - Heritage and Creativity (Unesco, 2014)

"성차별이 문화, 종교, 전통의 이름으로 너무나도 자주 옹호되다 보니, 여성만큼 문화의 이름으로 무수한 인권침해를 겪은 사회 집단은 없다 해도 무방할 듯하다."
(Frida Shaheed)

유네스코는 성평등을 보다 포용적이고 지속가능한 발전의 핵심요소로 간주하고, 인권과 문화다양성의 틀에서 접근한다. 따라서 인권의 제한/침해를 정당화하는 데 문화를 이용하는 것에 엄격히 반대하는 입장이다. 또한 모두를 위한 더 나은 미래를 만들기 위해서는 문화영역에 모든 여성과 남성이 완전하고도 평등하게 참여하는 것이 필요하다고 보기 때문에, 여성/소녀들을 사회나 공동체를 변화시키는 주체로 인정하고 그들이 이루어낸 성취의 가치를 인정해야 한다고 단언한다.

이런 관점에서 평등한 문화권의 실현이란 다층적인 의미를 갖는다.

첫째, 여성/소녀들이 남성/소년들과 동등하게 문화적 삶의 모든 국면에 접근, 참여, 기여할 권리를 보장해야 한다.

둘째, 무엇을 문화유산으로 결정하고, 문화유산을 어떻게 해석할 것인가에 관해서도 평등한 권리를 보장해야 한다. 어떤 문화적 전통, 가치, 실천이 보존되어야 하는지 결정하고, 그 문화적 의미를 해석하는 일에 여성들이 평등하게 참여할 권리를 보장해야 한다는 것이다.

셋째, 참여의 권리는 참여하지 않을 권리를 동반하는 것이어야 한다. 여성/소녀들의 인간적 존엄을 위협하는 어떤 행사, 관습, 실천도 문화의 이름으로 정당화되거나 참여를 강제해서는 안 되며, 여성/소녀들이 법적 처벌이나 폭력의 공포 없이 공동의 문화적 가치를 공유하는 새로운 모임이나 공동체를 만들 기본적 권리를 보장해야 한다.

넷째, 이러한 권리 보장에 관한 토론과 결정 과정에 여성들이 평등하게 참여할 수 있도록 보장하고, 여성들이 새로운 문화적 의미와 실천들을 창출해낼 수 있도록 보장해야 한다.

평등한 문화권의 보장이 중요한 이유는 문화가 항상 권력관계와 연관되기 때문이다. 문화적 권리는 누가 집단 정체성을 규정할 힘을 갖는가의 문제와 연관된다. 따라서 사회 내 다양한 집단들의 이해관계, 욕망, 관점들을 대변하는 모든 목소리들이 차별받지 않고 전달되어야만 평등한 문화권 보장이 가능하다는 입장이다. 또한 한 사회나 집단의 문화 정체성이 그 사회나 집단 내에 속한 특정한 집단(여성 등)에게 위해를 가하면서 만들어지거나 유지되어선 안 된다고 강조한다. 여성과 특수한 젠더 집단들의 문화적 권리를 부정하는 것은 문화의 기본적인 역동성을 훼손하는 일이자 인권에 반하는 일이 된다.

이런 맥락에서 유네스코는 모든 개인이 동시에 복수의, 다양한, 변화하는 공동체에 속한다는 점을 인정해야 한다는 입장이며, 개인들을 오직 하나의 정체성으로만 규정하도록 강제하는 일 역시 경계한다. 이와 같은 성평등의 관점은 성평등이 기존의 성역할을 변화시키면서 더 많은 창조적 표현의 공간들을 만들어 내고 더 많은 시민들에게 권리를 찾아주고 권한을 부여하는 일인 까닭에, 단순히 '여성의 문제'로만 국한되거나 치부될 수 없음을 환기시킨다. 즉 성평등은 사회의 모든 구성원을 위한 일이다.

여기에서 **'성(평등) 주류화'**가 요청된다. 성평등과 문화에 관계된 모든 정책은 성차별을 조장하는 광범위한 요소들을 고려하고 근절하는 포괄적인 성평등 전략 하에서 추진되어야 한다는 것이다. 문화영역에서의 성차별은 정치·사회·경제 영역에서 벌어지는 성차별의 징후이자 일부이다. 모든 영역에서 의사결정을 하는 지위에 여성참여가 제한되는 '유리천장', 특정한 활동들에 대한 진입차단('유리벽'), 지속적인 훈련, 역량개발, 네트워킹의 기회 제한, 가정이나 사적 영역에서뿐 아니라 공적 영역에서도 무보수 돌봄노동이 여성에게 자연스럽게 강제되는 상황, 취약한 고용/노동조건(파트타임, 계약직, 비정규직 등),

문화적·관습적으로 자연스러운 것으로 간주되는 성역할과 편견 등은 여전히 상존하는 문제이며, 문화영역도 예외는 아니다.

중요한 점은 이러한 성차별의 문제나 상황이 여성들의 동의나 합의에 근거한 것이 아니라는 것이다. 심지어 이 보고서는 문화영역에서의 성별 데이터 생산과 관리가 취약한 점이 정책을 수립하거나 그와 관련된 중요한 의사결정 과정에서 성차별 문제를 고려하지 않은 결정을 정당화하거나 성차별 문제 자체를 은폐하는 요인이 될 수 있음을 지적하고 있다.

이 보고서를 통해 유네스코는 문화와 성평등이 포용적이고 지속가능하며 인권에 기반한 발전을 위한 파트너가 되어야 한다고 강조하면서, 8개의 권고조항을 발표했다.

1. 문화영역에서 국제 협약들과 선언들의 완전한 실행을 보장할 것. 이는 다른 인권보장 수단들과 병행해서, 그리고 성평등과 다양성을 존중하면서 이루어져야 한다. 그 목적은 (1)여성들과 남성들, 소년들과 소녀들의 창조적 지평을 확장시키는 것, (2)문화적 삶에서 평등한 접근과 참여를 보장하는 것이어야 한다.

2. 국가통계기관에 의해 문화영역의 모든 분야에 관한 성별 데이터를 정규적/체계적으로 수집하고 배포함으로써 증거에 기반한 정책 수립과 집행을 강화할 것. 여기에는 문화영역의 고용, 교육, 역량개발, 참여, 소비가 포함되어야 한다.

3. 모든 사회 구성원들의 권리와 권한을 강화시키도록 문화영역에서 젠더 문제에 적극적으로 응답하는 정책과 전략을 개발하고 적용할 것. 이때 서로 다른 집단들과 개인들의 다양성이 고려되어야 하며, 불이익을 심화시킬 수 있는 보다 광범위한 사회적 요인들과 차별들이 함께 고려되어야 한다.

4. 여성들과 남성들이 문화영역에서의 의사결정과정들, 재원들, 교육에 평등하게 접근할 수 있도록 국가의 제도적 수준을 보다 강화할 것.

5. 여성 크리에이터들과 유산 전문가들의 리더십과 멘토링 권한을 강화할 것. 그리고 문화영역의 상위 리더십 부문에서 성비 균형을 보장할 것.

6. 문화적 삶의 모든 측면에서 성적 편견과 차별을 근절시키기 위한 국제적, 국가적, 지역적 차원의 인식개선 및 지지·확산 캠페인(advocacy campaigns)을 지원할 것.

7. 문화영역의 성평등을 증진시키는 전략에 사회 모든 구성원들이 참여할 수 있도록 독려할 것. 이것은 문화에 대한 성평등한 접근, 참여, 기여를 위한 지속가능한 해법들을 증진시키는 데 관련된 모든 집단들·공동체들과의 협력을 포함한다.

8. 문화유산, 문화예술, 문화산업 분야, 관련 집단이나 공동체에서의 성평등에 관한 학제간 연구를 지원할 것. 이러한 연구지원은 해당 분야에서의 젠더 관계들의 복잡성과 다양성, 그리고 그 안에서 작동하는 권력구조들을 고려해야 한다.

이와 같은 유네스코의 성평등 문화정책은 유네스코 회원국들(및 협약 비준국들)에게 이행의무(강제성)가 있는 '문화적 표현의 다양성의 보호 및 증진을 위한 협약'(2005)을 통해서 그 실효성을 높이는 방향으로 추진되고 있다. 다양성 협약의 정신 및 그 이행이라는 틀에 입각해서 유네스코가 거듭 강조하는 성평등에 관한 입장은 다음과 같다.

1. 문화예술분야에서 여성은 여전히 과소대표되고 있다; 정책결정 등에 참여하는 여성의 수가 적어, 성평등 관점에서의 정책결정 및 그 영향력이

취약하다.

2. 문화예술분야에서의 성차별은 창작자 및 향유자의 문화권을 침해한다: 차별 없는 문화 창조의 권리를 침해하고, 다양한 문화적 표현을 향유할 권리를 침해한다.

3. 성평등한 문화정책은 성차별과 성적 편견들에 효과적으로 대응할 수 있는 통계 데이터를 기반으로 해야 한다: 문화예술 분야 성차별/성평등 현황에 관한 공식적인 통계 데이터 생산이 시급하다.

4. 성평등, 문화권(인권으로서의 문화권), 문화다양성의 연계 속에서 문제해결이 필요하다: 문화다양성의 보호 및 증진, 문화권 보장은 성평등 없이는 불가능하다.

5. 문화다양성 협약은 성평등 원칙을 인권과 문화권의 초석으로 설정하고 있다: 협약은 성평등을 증진시킬 정책과 수단을 요구한다. 협약은 여성을 예술가이자 문화상품/서비스의 생산자로서 인정하고 지원할 것을 명시하고 있다.

이처럼 문화다양성의 틀 내에서 성평등의 원칙을 더욱 정교화하는 전략을 취함으로써, 유네스코는 '문화 주류화(Cultural Mainstreaming)'라 칭할 수 있는 문화정책의 흐름을 강조한다. 주요 내용은 다음과 같이 정리할 수 있다.

1. 문화의 창조, 생산, 유통/전파, 접근으로 이어지는 가치사슬의 강화를 지향한다: 창조/생산, 유통/전파, 접근/향유 등을 각각 독립적인 행위나 영역으로 취급하지 않고, 창조가 전파과정을 통해 향유에 이르게 되는 일련의 '가치사슬'을 통해 사회적으로 존재하는 방식, 의미화되는 방식과 그 연계성을 강조함으로써, 예술이 다수의 사회적 삶에 밀접한 관계와 영향을 가지고 있다는 점을 인식하게 한다.
2. 문화정책의 수단은 문화부의 정책수단과 체계만으로 한정되지 않으며, 국가 차원의 타 분야 정책수단을 포함하는 것이어야 한다.
3. 정책 모니터링과 영향평가 차원에서 시민사회와 정부영역 사이의 참여적 모델이 요구된다.

3. 한국문화예술위원회의 '예술 주류화' 및 '성 주류화' 전략

(1) '예술 주류화' 및 '성 주류화'를 위한 전제들

* 예술위는 단순히 지원금을 분배하는 기관이 아니라, 문화예술정책의 방향을 제시하고 실행하는 기관이어야 한다.
* 예술위는 우리 사회에서 예술의 중요성과 가치를 지지하고 알리는 기관이어야 한다.

> *"Imagine a world with no artists, no honest expression, no light, no beauty, no truth" (Christiane AMANPOUR / UNESCO Goodwill Ambassador for Freedom of Expression and Journalist Safety)*

* 예술위는 위의 목표를 위해서 새로운 역할과 기능을 발굴하고, 이를 실행하는 기관이어야 한다.

(2) '성 주류화'를 위한 과제들: 성평등한 예술정책을 위한 예술위의 적극적 역할

* 예술위의 성희롱·성폭력 사전예방 및 사후대응 방안에 대한 점검과 개선
- 예술위의 성희롱·성폭력 대응 제도변화 사안 공유 및 평가(공개토론회 포함)
- 예술위 내 성희롱·성폭력 관련 신고접수체제 점검 및 평가

: 성희롱·성폭력 신고접수체제와 성평등예술지원 소위의 관계설정 등 포함
- 문화예술진흥기금 보조사업 매뉴얼(보조금 운영지침) 등 검토 및 개선

* 예술위의 운영방침과 성평등의 가시적인 연계성 확립 및 홍보
- “훌륭한 예술이 우리 모두의 삶을 변화시키는 힘을 가지고 있다”는 설립목적상의 슬로건의 적극적 공유: ‘훌륭한 예술’과 성평등의 연계성 명확화
- 예술위의 각종 사업을 아우르는 원칙을 보다 명확하게 하고 널리 공유하는 작업 필수: 현재 예술위는 ‘사업’ 실행 기관으로서 매우 ‘기능적으로’ 인식되고 있는 상황
- 기능적인 사업수행기관으로서의 위상으로부터 가치적 위상의 우선성 정립 및 인식확산 필요: 예술지원대상에게 각각의 예술활동이 갖는 사회적 가치를 거듭 증명하게 하는 구조를 벗어나서, 예술위가 그 설립목적에 따라 “훌륭한 예술이 우리 모두의 삶을 변화시키는 힘을 가지고 있다”는 슬로건을 확실하게, 실천적으로 인지시키는 쪽으로 전환
- 이를 위한 예술위 홈페이지 등의 개선: 메인페이지에 예술의 사회적 가치로서 “훌륭한 예술이 우리 모두의 삶을 변화시키는 힘을 가지고 있다”를 우선적으로 노출. 기관의 arts advocacy 사명과 그 방향을 우선적으로 명시하고 지속적으로 환기시킴
- 이를 보다 구체화하는 헌장, 선언, 규정, 지침 등의 제정 및 공표. 그 안에서 성평등에 대한 예술위의 공식적인 입장을 명확하게 공언(성희롱·성폭력에 대한 단호한 입장, 성차별에 대한 거부 등)
- 예술위의 기업경영 원리에 대한 재검토: ‘경영’ ‘고객’이라는 개념으로 단적으로 드러나는 기업형 경영방식과 성과관리방식에 대한 반성 필요. 실질적으로 이러한 원칙들이 기존의 성차별적 구조를 정당화하는 것일 수 있다는 관점에서 제도개선 추진

* ‘예술 주류화’에 근거한 성 주류화 전략 및 문화다양성 확립을 위한 전략 개발
- “우리 모두의 삶을 변화시키는” “훌륭한 예술”을 위한 ‘성 주류화’ 전략 개발: 젠더차별이 뿌리깊게 구조화되고, 그로 인해 성희롱·성폭력이 만연한 예술계의 조건은 ‘훌륭한 예술’의 조건이 될 수 없으므로, 이를 시정하기 위한 적극적 조치로서 성 주류화 전략의 개발
- 창작지원과 향유지원을 독립적인 지원사업으로 운영하는 방식을 벗어나서, 양자의 연계성과 상호영향관계를 명확히 드러냄으로써, “우리 모두의 삶을 변화시키는” “훌륭한 예술”의 선순환구조를 활성화
- 성주류화 전략의 성공적 실현을 위해 문화다양성의 적극적 추진이 병행될 수 있는 구조 정립: 차별과 배제의 중첩되는 층위들, 주체들에 대한 인식과 포용전략이 문화다양성의 개념과 실천을 통해서 구현될 필요가 있음
- 예술위 지원사업이 예술계에서 성역할 고착화, 성차별, 성희롱·성폭력 등에 미친 영향에 관한 실태조사 및 연구 실시: 예술위의 각종 수행사업에 대한 구조화된 결과보고서 및 정책보고서 생산 및 공유

* 성평등한 민주주의에 기여할 수 있는 정보 공개, 문화예술 분야 지원사업의 성평등 통계 생산 및 공개, 예술위 운영 및 리더십 분야에서의 성평등 통계 및 현황 공개

* 예술위 조직 내의 성평등 실현 및 예술위 주관 지원사업의 성평등 실현: 지원사업의 의사결정, 지원사업 심사, 지원대상 선정 등에서 성평등 실현. 남녀동수의 리더십을 목표로 하고, 그 안에서 소수자 정체성의 반영 방안 개발 및 이행

* 예술위, 예술경영지원센터, 예술인복지재단, 문화예술교육진흥원, 국립극장, 미술관 등과 공동으로 문화예술기관의 성평등 지표 수립 및 적용
  - 국립 문화예술기관 공동, 예술위와 지역문화재단 공동의 투 트랙으로 진행
  - 사례: 런던박물관 gender pay gap data

Museum of London Gender Pay Gap Data at 31 March 2018			
Pay rates	Gender pay gap – the difference between women's pay and men's pay as a percentage of men's pay		
Mean hourly rate	13%		
Median hourly rate	5.7%		
Pay quartiles	Women	Men	Total
Proportion of women and men in the **upper quartile** (paid above the 75th percentile point)	58%	42%	100%
Proportion of women and men in the **upper middle quartile** (paid above the median and at or below the 75th percentile point)	73%	27%	100%
Proportion of women and men in the **lower middle quartile** (paid above the 25th percentile point and at or below the median)	74%	26%	100%
Proportion of women and men in the **lower quartile** (paid below the 25th percentile point)	61%	39%	100%
Bonus pay	Bonus Gender Pay Gap – the difference women's bonus and men's bonus as a % of men's bonus		
Mean bonus	72%		
Median bonus	95%		
Bonuses paid	Women	Men	
Who received bonus pay	13%	16%	

(3) 적극적 조치(affirmative action)로서 문화예술 분야 여성 예술활동 지원(Empowering Women in the Arts)

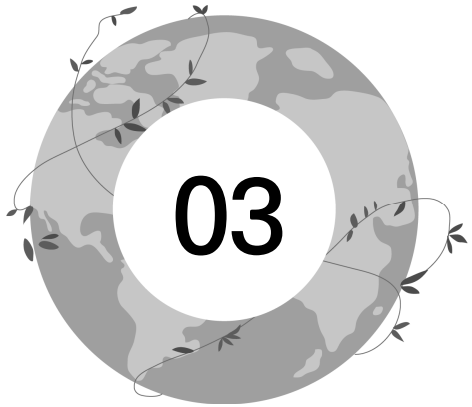
* National Museum of Women in the Arts(USA)의 실천 사례 참조
  - 여성 예술가들이 접하는 성차별적 문제에 관한 팩트 정보 수집 및 공개

➔ 연구센터 운영, 여성 예술가의 '예술활동' 알리고 지지하기, '여성의 힘&예술'이 사회를 변화시키는 동력임을 알리기, 예술교육의 변화를 위한 연구개발, 사회적 연대와 후원 확대 등

"NMWA advocates for better representation of women artists and serves as a vital center for thought leadership, community engagement, and social change. NMWA addresses the gender imbalance in the presentation of art by bringing to light important women artists of the past while promoting great women artists working today."

"The National Museum of Women in the Arts brings recognition to the achievements of women artists of all periods and nationalities by exhibiting, preserving, acquiring, and researching art by women and by teaching the public about their accomplishments."

* 실천 방안들(mission): 어떠한 적극적인 조치가 가능한가
  - 여성 예술가들의 예술활동 및 작품 수집
  - 여성 예술가들의 예술활동을 공유하는 전시, 공연 등의 정기적인 행사 개최
  - 여성들의 힘과 성평등한 사회로의 변화를 촉진하는 예술활동에 초점을 맞춘 공공 프로그램의 운영
  - 모든 연령대를 대상으로 한 성평등 예술교육 커리큘럼 및 프로그램 제공
  - 성평등한 예술 아카이브 운영
  - 예술에서의 성차별에 관한 자료들의 수집과 제공, 전시 등의 프로그램 운영
  - 웹사이트, 블로그, 소셜미디어 등을 통한 여성 예술가들의 활동 홍보
  - 성평등한 예술사 간행 및 보급



문화예술계의 성평등 지형, 왜 우리는 변화를 얘기하는가

김 혜 인

(성평등 예술지원 소위원회 민간위원, 한국문화관광연구원 부연구위원)

문화예술계의 성평등 지형,
왜 우리는 변화를 얘기하는가

성평등 예술지원정책 1차 오픈테이블

2019.07.01.

김혜인(문예위 성평등소위 위원)

문제의식들

① 문화예술계는 소위 말하는 여성이 상대적으로 많은 곳.
일반적 성비로 따지면, 여성의 비율이 높아 다른 분야보다 나은 곳 이란다.
그런데 왜 매번 중요한 자리에서 발견되는 성비는 반대인가?
미투는 왜 계속 나오는가?

② 그런데 이 질문 전에, 우리가 경험적으로 얘기하는 성 불평등의 실제 모습은 정확히 알고 있는가? 가장 심각한 불평등은 어디에서 일어나고 있는가?

③ 문화예술계에 적용해야 한다는 '성평등한 모습'은 과연 무엇을 말하는가?
현재 남성들이 전유하고 있다고 말하는 그 자리, 기회, 참여를 똑같이 보장받으면 되는가?
어떤 성평등을 목표로 할 지 우리 모두 비슷한 생각을 하고 있는가?

우리 사회의 차별, 성 격차

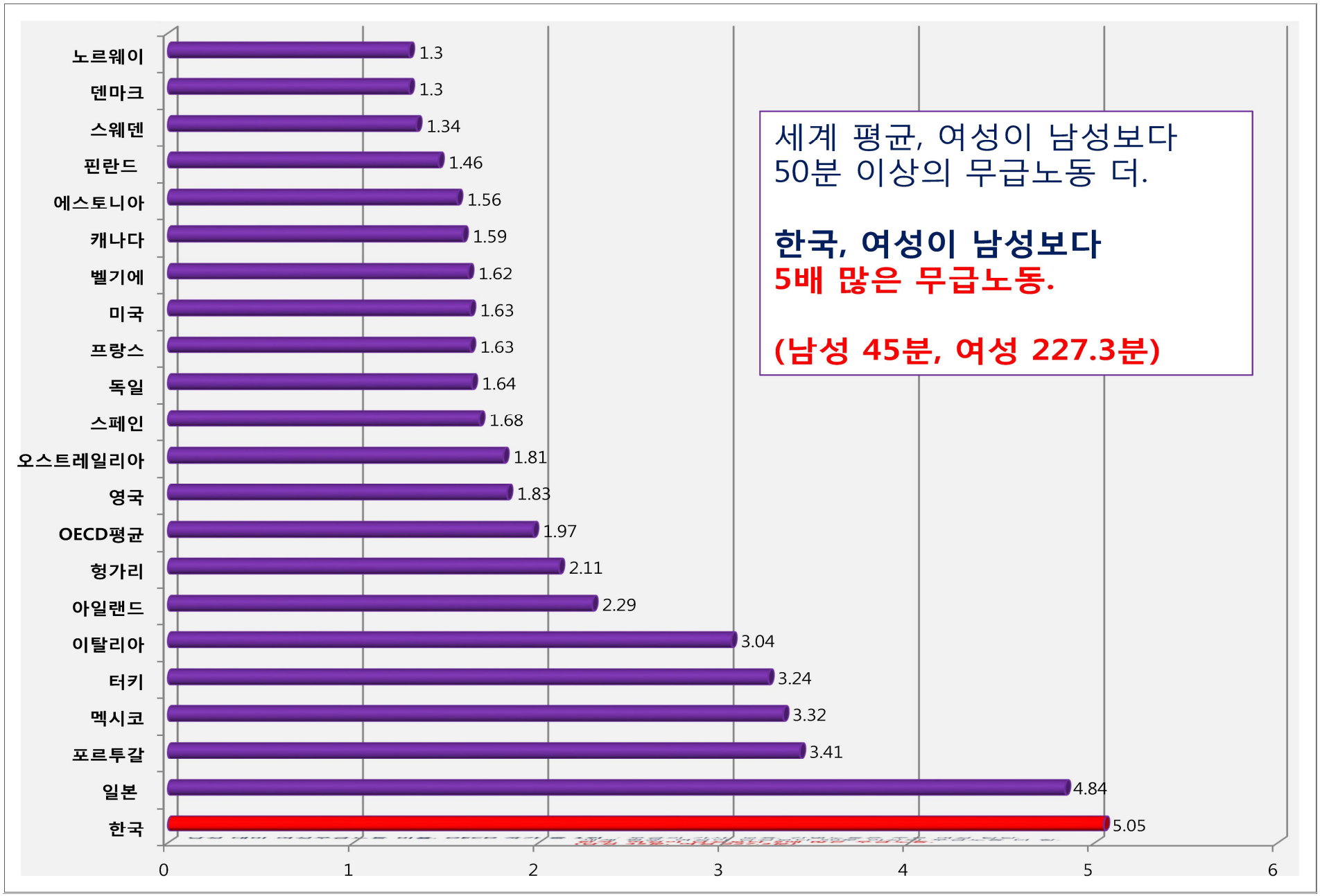
세계경제포럼(WEF), <2017 세계 성 격차 보고서> , 한국 144개국 중 118위

성 격차 지수란? 각 나라의 자원의 분배와 기회의 접근성에 대한 여성과 남성의 차이 측정
0에 가까울수록 분배가 남성에게 치우치고, 1에 가까울수록 양성 간 동일 분배
한국, 2017년 0.65점, 144개국 중 118위 (튀니지 117위, 감비아 119위 사이)

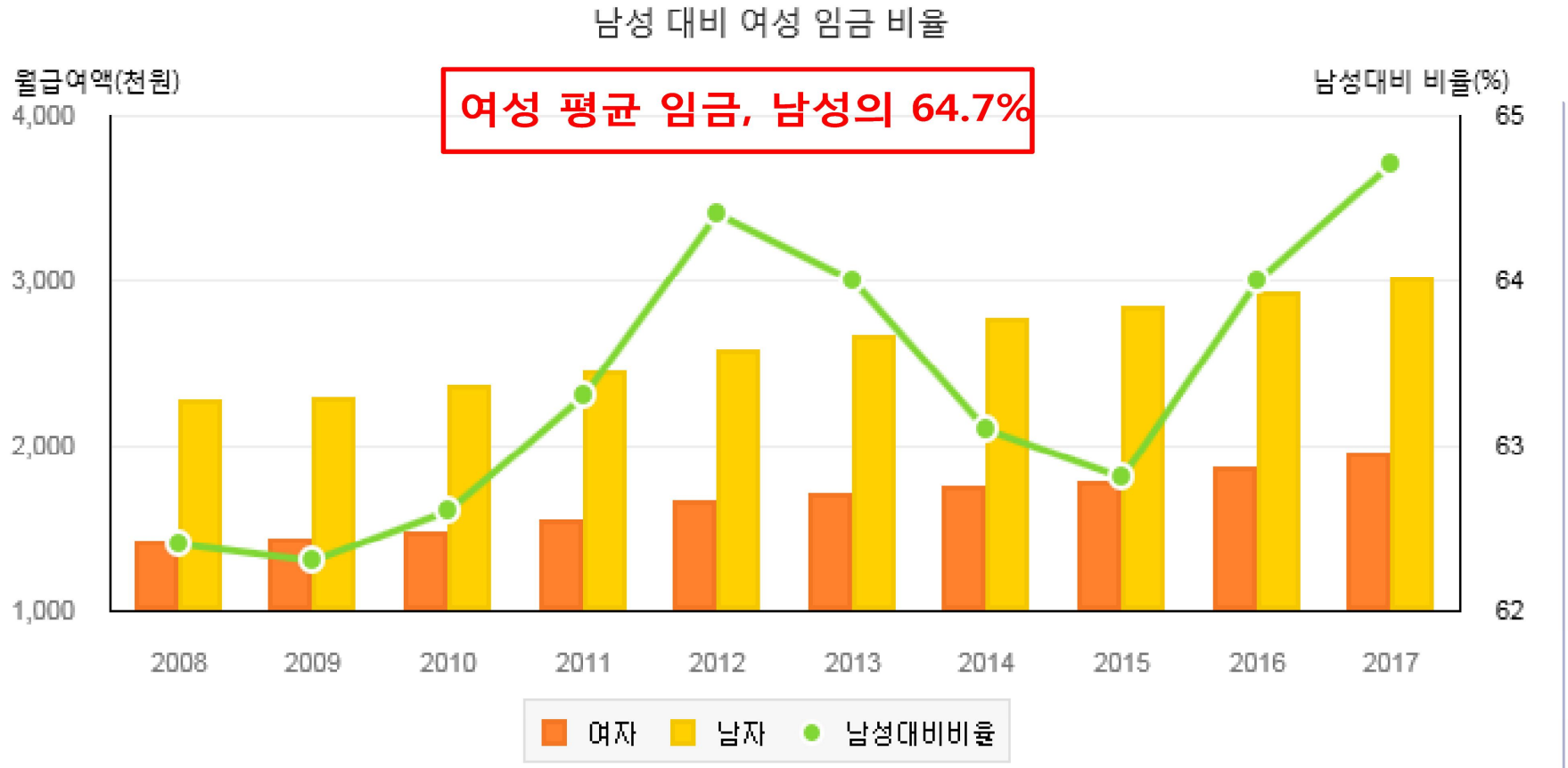
한국과 다른 나라의 성 격차 지수 비교 : 아이슬란드 1위, 영국 15위, 미국 49위, 중국 100위
한국은 교육성별 차이는 적지만, 여성의 경제적 차별 격차 큼
https://korea-ggi.github.io/smCountries


0
0.1
0.2
0.3
0.4
0.5
0.6
0.7
0.8
0.9
1
한국 118위
0.65
144개국 중 118위
아이슬란드 1위
0.65
0.878
노르웨이 2위
0.65
0.830
핀란드 3위
0.65
0.823
르완다 4위
0.65
0.822
스웨덴 5위
0.65
0.816
뉴질랜드 9위
0.65
0.791
중국 100위
0.65
0.674
일본 114위
0.65
0.657


OECD 국가 중
성별임금격차
1위
한국 0.63
에스토니아 0.72
일본 0.74
라트비아 0.79
핀란드 0.80
캐나다 0.81
포르투갈 0.81
멕시코 0.82
오스트리아 0.82
미국 0.82
영국 0.83
독일 0.83
스위스 0.83
체코 0.84
오스트레일리아 0.85
아일랜드 0.85
슬로바키아 0.86
네덜란드 0.86
아이스란드 0.86
리투아니아 0.88
스페인 0.89
폴란드 0.89
프랑스 0.90
콜롬비아 0.90
그리스 0.91
터키 0.93
노르웨이 0.94
덴마크 0.94
뉴질렌드 0.94


노르웨이 1.3
덴마크 1.3
스웨덴 1.34
핀란드 1.46
에스토니아 1.56
캐나다 1.59
벨기에 1.62
미국 1.63
프랑스 1.63
독일 1.64
스페인 1.68
오스트레일리아 1.81
영국 1.83
OECD평균 1.97
헝가리 2.11
아일랜드 2.29
이탈리아 3.04
터키 3.24
멕시코 3.32
포르투갈 3.41
일본 4.84
한국 5.05
0
1
2
3
4
5
6
세계 평균, 여성이 남성보다
50분 이상의 무급노동 더.
한국, 여성이 남성보다
5배 많은 무급노동.
(남성 45분, 여성 227.3분)

우리 사회의 차별, 성 격차



출처 : 고용노동부 고용형태별근로실태조사(1인 이상 기준)

우리 사회의 차별, 성 격차

세계경제포럼(WEF), <2017 세계 성 격차 보고서> , 한국 144개국 중 118위

비정규직 근로자의 남녀 성 비율 격차

<표2> 성 및 연령집단별 비정규직근로자비율 [단위 : %]

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
전체		**33.8**	**34.8**	33.2	34.2	33.2	32.5	32.2	32.4	32.8	**32.9**
성	남자	**28.8**	**28.1**	26.9	27.7	27	26.4	26.4	26.4	26.3	**26.3**
	여자	**40.7**	**44**	41.7	42.9	41.4	40.6	39.9	40.2	41.1	**41.2**

*출처: 통계청, <경제활동인구조사>,2017

의사결정부문 성 격차의 파급

UNDP <국가성평등지수> 의사결정 분야 점수 26.5점

<표 6> 국가성평등지수 연도별 추이

분야	2011	2012	2013	2014	2015	2016
종합지수	67.8	68.5	68.7	69.2	70.2	**72.7**
의사결정 분야	**18.9**	**20**	**21.3**	**23.6**	**24.9**	**26.5**
안전 분야	64.2	65.4	60.8	55.1	55.4	64.1
복지 분야	68.2	69.8	69.6	69	71.6	72
경제활동 분야	68.9	68.5	68.7	69.2	70.2	72.7
가족 분야	59.8	60.9	62.9	66.7	70	78
문화정보 분야	84.1	84.9	85.8	87.7	87.1	87.3
교육직업훈련	**91.5**	**91.3**	**91.5**	**93.3**	**93.4**	**93.7**
보건 분야	95.3	94.3	95.8	95.8	96.9	97

문화예술계의 성 불평등의 일부

고등교육기관 예술계 졸업자 및 취업자의 여성비율 다수

<표 3> '15년, '16년 예체능계열 취업률 현황

(단위: %)

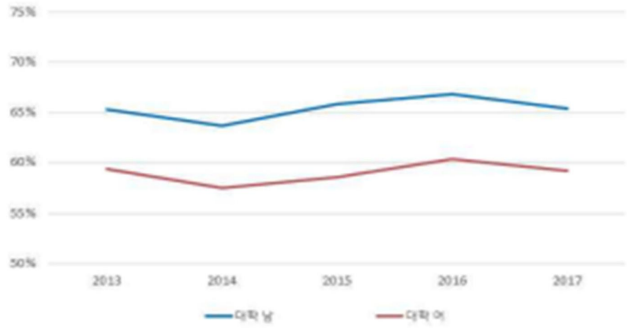
구분		2015			2016		
대계열	중계열	취업률_계	취업률_남	취업률_여	취업률_계	취업률_남	취업률_여
예체능계열	**총계**	61.9	65.7	60.0	63.6	**67.0**	**61.9**
	디자인	65.1	67.9	65.1	66.3	69.1	65.3
	응용예술	63.2	64.9	63.2	65.0	67.8	64.2
	무용・체육	65.4	67.3	65.4	66.6	68.1	63.9
	미술・조형	58.0	63.0	58.0	59.2	59.5	59.1
	연극・영화	61.9	63.9	61.9	64.7	66.5	63.4
	음악	47.7	56.6	47.7	50.8	58.2	48.0

*출처: 교육부, <2016 고등교육기관 졸업자 건강보험 및 DB 연계 취업통계조사>, 2017

문화예술계의 성 불평등의 일부

고등교육기관 예술계 졸업자 다수,but 취업은 역전





[발견되는 문제로부터의 질문들]

Q. 기계적 평등 조차 이루어지지 않고 있다. 전공은 여성이 많은데, 직업으로는 남성이 많이 간다.

→ 예술계의 경력개발에서 여성의 길이 어렵게 설계되어 있는 것이 아닌가?
→ 예술에서 '직업 ' 이란 것을 가지기 어렵다는 분야 특성에서, 일명 '생계형 ' 남성예술가를 우선 한다는 전제가 분야에 널리 영향을 미치는 것은 아닌가?
→ 혹시나, 여성들이 고등교육기관에서 졸업한 후, 스스로 직업을 갖기를 거부/포기하는 것은 아닌가? 만약 그렇다면 억지로 성비를 맞추는 것은 오히려 부작용을 가져오는 것은 아닌가?
→ 어떤 질문이 맞는지 확신할 수 있는 증거들은 가지고 있는가?

문화예술계의 성 불평등의 일부

대학 교원의 성 불평등

수직적 성별 직종 분리현상



[발견되는 문제로부터의 질문들]

Q. 예술가를 교육하는 대학교원의 성비, 남성이 더 많다. 직급 높은 교수일수록 더 심하다.

→ 예술계의 소위 좋은 직업, 교수가 되는 길에서 여성의 길이 어렵게 설계되어 있는 것이 아닌가?
→ 혹시나, 여성들이 고등교육기관에서 졸업한 후, 교수의 길 등을 상대적으로 덜 원했기 때문인가? 만약 그렇다면 억지로 성비를 맞추는 것은 오히려 부작용을 가져오는 것은 아닌가?
→ 어떤 질문이 맞는지 확신할 수 있는 증거들은 가지고 있는가?

문화예술계의 성 불평등의 일부

정책 및 의사결정 분야 불평등

수직적 성별 직종 분리현상

기관명	총원 대비 여성 비율	무기계약직 여성비율	고위직 여성비율 (3급이상, 정무직 등)
문화체육관광부	47%	(파악불가)	**0%(정무직)** **0%(국장이상)**
한국문화예술위원회	39%	58%	**0%(3급이상)**
한국저작권위원회	45%	54%	**0%(2급+위원 이상)**
예술인복지재단	56%	(파악불가)	9%(3급이상)
한국영화진흥위원회	29%	74%	14%
한국콘텐츠진흥원	44%	61%	16%(G2급 이상)
한국문화관광연구원	53%	71%	18%(선임 이상)
예술경영지원센터	78%	(파악불가)	28%(3급이상)

*출처: 인사혁신처 및 알리오 경영공시 자료 재가공 (2018년 4, 7월 공시 기준)

문화예술계의 성 불평등의 일부

주요 권력, 의사결정구조 상의 불균형과 역전 현상

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

[발견되는 문제로부터의 질문들]

Q. 위로 올라올 수록 격차가 더 심해진다.

→ 취업율에서 보인 격차보다 점차 심해진다. 이유가 무엇인가?
→ 대표성을 갖는 자리에 대한 방식, 조건 들은 성평등한 관점에서 설계된 것일까?
→ 이런 질문에 대해 많은 사람들이 오랜 동안 활동해온 여성 전문인이 상대적으로 부족하기 때문이란 해석을 한다. 시간이 지나면 자연스레 나아질까?
→ 혹시 여성들은 대표성, 의사결정권을 갖는 자리에 거부감이 있는가?
→ 어떤 질문이 맞는지 확신할 수 있는 증거들은 가지고 있는가?

어떤 성평등한 문화예술계를 목표로 하는가?

성 주류화(Gender Mainstreaming)적 시각을 적용해보았는가?

앞서 살펴본 지수와 수치들을 통해 어떤 생각을 하게 되는가?

"아, 우리는 역시 성 불평등한 사회에서 살고 있구나" ?

그런데 지수를 통해 차이가 많이 나지 않으면, 즉 임금이 비슷해지고 가사노동시간이 비슷해지면, 비정규직 일자리에 여성-남성 비율이 비슷해지면, 대학교수의 성비가 비슷해지면, 기관장과 의사결정권을 가진 자리에 여성이 많아지면, 우리는 성평등한 사회가 되는 것인가? 그렇게 되면 미투가 벌어지는 사태 같은 것들은 일어나지 않을까? 암묵적으로 행해진다는 불평등은 없어지는가?

성 주류화? 현재 우리 사회에서 강조하는 성평등 접근이자 목표

"성주류화는 여성만을 위한 프로젝트를 개발사업 안에서 별도로 운영하거나 여성만을 구성 요소로 하는 고용프로그램을 지양한다. 모든 사업의 모든 활동에 대해 젠더 관점이 필수적으로 반영되어야 하는 것을 의미한다. 즉 여성과 남성이 무엇을 할지 또한 이들이 어떤 의사결정과정 혹은 정책과정에 접근성이 있는지에 대하여 젠더 관점을 만들어내야 한다."

Office of the Special Advisor on Gender Issues and the Advancement of Women(OSAGI)

어떤 성평등한 문화예술계를 목표로 하는가?

성 주류화(Gender Mainstreaming)적 시각을 적용해보았는가?

'주류화'는 여성을 특정 정책 분야에서 식별되도록 하지 않고, 정책 영역 전체에서 고려되는 '주류의 요인 ' 으로 활용될 때 이루어진다는 것. 즉 여성이 모든 과정에서 주류가 되는 것은 단순히 성비의 비율을 맞추는 것으로부터 달성되지 않는다.

그렇다면 우리는 지금부터 무엇을 고민해야 하는가?

지금까지의 예술창작지원 전체에 젠더적 관점을 적용해보자.
지원의 이유, 지원의 대상, 지원대상의 선정방법, 지원방법 등은 남성/여성 예술인 모두에게 적합한 방법이었는가?

지금 구조를 유지하면서 성비만 맞추면 문제는 대부분 해결될 것인가?

여성/남성 예술인 각자의 입장에서 창작을 위해 가장 우선되어야 하는 지원은 각각 무엇인가?

문화예술계 젠더 권력의 문제를 해결함에 있어 어디에 집중해야 하는가를 논의해오고 있는가?

감사합니다.



문화다양성 정책과 성평등 지표의 의미 : 영국 예술위원회의 사례

오 세 형

(성평등 예술지원 소위원회 민간위원, 한국장애인문화예술원 사업운영팀장)

성평등과 문화다양성은 다른 정책의 영역인가? - 영국의 사례

오세형



배 경

- 국내에서는 미투운동 이후 성평등과 관련한 법령과 정책수립이 활발하나 문화비전 2030(문체부), 양성평등정책 기본계획(여가부, 2018-2022)과 같이 **성평등 문화정책은 독립적인 카테고리로 분리되어 추진**되고 있음
- 별도의 사안으로 성평등 문제를 다루는 것은 가시적 효과나 단기적 처방은 가능하나 문화비전과 같은 10년간의 장기플랜을 다루는 문화정책에서 유관한 의제와의 연계성, 통합성을 고려할 필요
- **문화다양성 정책에서 여성이나 젠더는 비활성화된 테마로** 다뤄지고 있으며 유네스코나 국제적인 권고사안을 받아들이고 있으나 구체적이고 실질적인 접근이 이루어지지 않음
- **영국은 2010년 평등법의 제정** 이후로 적극적인 문화다양성 정책을 수립하였으며 영국예술위원회에서는 젠더이슈를 **문화다양성 정책에 포함시켜 시행**하고 있음
- 양국간의 성평등과 관련한 정책 리뷰를 통해 **국내 성평등 이슈의 정책적 연계 확대, 성평등정책의 외연확장, 예술생산 측면에서의 관련성 모색, 실천적인 정책 개발 가능성** 등 모색 필요



의제2 문화예술인·종사자 지위와 권리 보장 ····· 120
01. 표현의 자유를 확대하기 위한 법·제도 기반 강화 ····· 121
02. 문화예술인·종사자(예술·스포츠·관광·콘텐츠 분야)
노동권·인권을 강화하기 위한 제도 확충 ····· 126
03. 예술인 복지 통합정책 지원체계 수립 ····· 137
04. 자율성과 협치 중심 문화예술 공공기관과 지원체계 혁신 ····· 144

의제3 성평등 문화 실현 ····· 149
01. 성차별 · 성폭력 없는 문화생태계 조성 ····· 150
02. 성평등한 문화생태계를 조성하기 위한 행정혁신 ····· 155
03. 여성친화적 생태계·성평등한 사회를 위한 문화정책 ····· 162

의제4 문화다양성 보호와 확산 ····· 169
01. 문화다양성 정책 위상 강화와 법제 정비 ····· 171
02. 문화다양성 침해(혐오표현 등) 금지와 인식 제고 ····· 177
03. 문화정체성의 다양한 표현 보장 ····· 181
04. 언어문화 다양성 실현 ····· 186
05. 전통문화유산 보호와 현대화 ····· 188
06. 문화다양성에 기반한 국내외 관광객 정책 마련 ····· 192



07 「문화비전2030_ 사람이 있는 문화」 체계



<3대 가치 : 자율성, 다양성, 창의성>

- 성평등 문화를 개인의 권리 측면에서 바라보고 자율성 가치에 포함
- 다양성 관점에서 젠더이슈가 적극적으로 다뤄지지 않음

다양성의 가치



문화다양성 정책 배경

(1) 문화다양성 협약 비준 이후 문화다양성 정책의 한계

– 2005.10.20. 제33차 유네스코 정기총회에서 '문화적 표현의 다양성 보호와 증진에 관한 협약'(UNESCO Convention on the Protection and the Promotion of the Diversity of Cultural Expressions) 채택

– 2017.09. 제62차 UN 사회권규약위원회 국가보고서 심의: '문화다양성' 관련 한국의 다문화주의 수용도가 낮고 문화다양성 제고 정책이 부족하다는 '우려' 표명. 문화다양성 가치에 관한 국민인식 제고 및 관련 정책 · 수단의 효과성 모니터링 '권고'(그 외 ① 경제적 · 사회적 · 문화적 권리에 대한 인권위의 조사 권한 강화, ② 국가에 의한 공공조달, 융자, 원조, 보조금 지급 등을 국내외 경제적 · 사회적 · 문화적 권리, 즉 인권 준수 여부와 연계할 것, ③ 포괄적인 '차별금지법' 채택 시행 및 차별의 해로운 영향에 관한 인식 제고, ④ 성적 지향 및 성별 정체성에 기반한 차별 철폐, ⑤ 외국인 및 이주노동자의 권리 보장, ⑥ 모든 노동자의 노동권 및 사회보장권 보장, ⑦ 노인빈곤, 노인학대, 아동학대 등의 문제에 대한 정책 강화, ⑧ 노숙자를 위한 주거정책 강화 및 임차인 보호, ⑨ 낙태의 비범죄화를 통한 여성의 성 및 재생산 건강 권리 보장, ⑩ 소외계층을 고려한 양질의 교육에 대한 평등한 접근권 보장 등의 우려 및 권고사항 포함)

(2) 문화다양성의 기반인 서로 다른 문화정체성은 사회의 지속가능한 발전을 위한 중요한 자원으로서 그 존엄성을 차별 없이 평등하게 존중

– 개인과 집단의 다양한 문화적 표현을 존중하는 문화다양성은 곧 인권존중과 직결되며 국적, 민족, 인종, 나이(세대), 성별(젠더), 장애, 종교, 성적 지향, 소득수준이나 직업, 지역, 언어 등과 같이 개인이나 집단의 문화정체성을 구성하는 요소들이 차별과 배제가 아니라 포용과 소통, 이해와 협력을 위한 사회적 자원이자 기반이 되는 것을 지향함



정부조직 혁신방안

다양성, 젠더관련 감수성의 필요성은 인식하나 구체적, 체계적인 정책 반영은 미흡

02 문화행정조직 혁신

현황

- ▸ 블랙리스트 사태, 미투 운동 등을 비롯하여 국가 문화행정 전반에 대한 깊은 성찰과 본질적인 대안을 모색해야 할 때
- 블랙리스트 사태는 '권력기관 중심의 문화정책 이권화', '국민들의 참여와 비판 차단 등 문화민주주의 훼손', '표현의 자유와 문화다양성 등 문화기본권 침해' 등 심각하고 지속적인 문제점이 문화행정 전반에 걸쳐 구조화되었음을 확인해 주었음
- 미투 운동의 경우 문화행정 내의 성평등 구조 확보뿐만 아니라 문화행정 전반에 걸쳐 문화다양성, 젠더 등을 둘러싼 새로운 감수성의 행정문화를 요구함
- ▸ 새로운 문화비전이 실질적으로 추진되려면 비전이 제시하는 '내용의 새로움'뿐만 아니라 '일하는 방식과 조직의 혁신'이 동반되어야 가능
- 현재 문화체육관광부를 비롯한 중앙정부 문화행정 조직들은 새로운 문화비전이 제시하는 의제들, 내용들을 추진하기에는 매우 경직되어 있고 관료화되어 있는 것이 현실
- 이에 조직 혁신은 단순히 문화체육관광부의 조직 편재를 조정하는 수준이 아니라 문화체육관광부의 사회적 정체성, 비전, 역할, 일하는 방식 등을 전면적으로 혁신하는 '또 하나의 핵심 과제'로 이해되어야 함

문화비전2030

사람이 있는 문화

의제4 문화다양성 정책

추진과제 01 문화다양성에 입각한 '문화정체성' 개념과 정책범주 정립

▸ 문화정체성의 다양한 표현을 보장하기 위한 우선적 · 핵심적 정책범주 설정

– 정책범주에 대한 다양한 사례와 국내 실태조사 등으로 우선적 · 핵심적 정책범주 설정

– 민족/인종, 나이, 종교, 장애(신체적 조건), 성적 지향, 지역, 정치적 견해, 사회적 신분, 경제적 지위 등 법률상 범주들의 검토(「문화기본법」과 「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률」 검토)

– 이에 더해 국내 현실에 기초하여 직업, 외모, 부모, 학력, 출산 여부, 혼인 여부, 거주지역 등과 같은 사회적 차별의 범주들을 해소하는 차원에서 정책적 범주와 과제 발굴



유럽 다양성헌장의 여섯 가지 핵심범주



독일 다양성헌장에서 문화다양성 범주구성

*자료: 『문화다양성 실태조사 보고서』, 문화체육관광부, 2017, 58~60쪽.



의제3 성평등 문화실현

▸ 여성의 전문적 · 직업적 문화 · 체육 활동을 활성화하기 위한 중장기 계획 수립 · 실행

– ▲여성 예술가/체육인 활동 활성화, ▲경력단절 여성 예술가, 여성 체육인의 활동 재개 지원, ▲분야별 여성단체/조합 결성 및 활동 지원 등

– 양적 · 질적 차원에서 분야별 진출 및 활동이 활성화될 수 있는 중장기 지원계획 수립 · 이행

– 여성 속의 다양성과 차이를 존중하는 지원방식의 설계: 나이, 지역, 국적/민족/인종, 장애, 소득수준 등을 반영한 '포용적 지원' 설계 및 개발

▸ 문화예술, 문화산업, 체육 등 각 분야에서 여성의 활동과 지위를 보장하기 위한 법률적 근거 마련

– (가칭) '예술가의 사회적 지위 및 권리 보호를 위한 법률' 제정 시 반영

– 기존 문화예술, 문화산업, 체육 등의 분야별 법률 제정 · 개정을 통한 법제화 추진

– 예술가나 체육인으로서 기본적 권리 및 사회적 역할, 예술 표현의 자유 등을 보호 · 보장하기 위하여 여성 예술가와 체육인에 대한 권리 보장 명시

– 이를 위한 국가와 지방자치단체의 지원 의무 등을 명시: 「지역문화진흥법」과 지자체의 생활문화진흥에 관한 조례에 성평등 진흥 활동 보장 명시 포함

– 문체부 본부 및 산하기관, 지원대상기관 등에 「양성평등기본법」과 성평등 관련 법률의 실질적 적용 여부를 각종 평가에 반영

영국의 문화예술 조직 및 예산

- 영국은 우리의 문체부격인 디지털문화미디어스포츠부(DCMS)와 산하의 비정부공공기관인 영국 예술위원회(Art Council England, ACE)가 문화정책을 이원화하여 담당
- 거시적인 문화예술 정책은 DCMS가 담당하고 영국의 예술, 미술관, 박물관, 도서관 지원은 ACE가 맡고 있음
- DCMS는 BBC나 영국복권기금 등의 기관부터 예술위원회, 대영박물관, 내셔널 갤러리, 테이트 등 43개 산하기관을 관할
- 6조 5천억 정도의 DCMS의국고보조금(Grant-in-aid)중 BBC등 미디어 분야가 70%이고 문화예술분야가 23%에 달함
- 영국예술위원회(ACE)는 2017년 약 6,800억원(68%)을 보조받고 있으며 복권기금에서 약 3,350억을 받음

(출처 : 예술향유정책 현황 및 개발방안 연구, 2018))

DCMS 산하 기관 국고보조금 비중

(단위: 천 파운드)

지원 영역	2016/17		2015/16	
	금액	비율(%)	금액	비율(%)
문화예술	1,023,739	22.7	977,299	22.2
미디어(방송)	3,263,512	72.3	3,208,596	73.0
스포츠	165,281	3.7	137,986	3.1
기타(게임, 관광 등)	59,511	1.3	69,626	1.6
합계	4,512,043	100.00	4,393,507	100.00

DCMS 산하 유관기관 국고지원금 세부내역 (일부)

(단위: 천 파운드)

DCMS 산하 기관	2016/17		2015/16	
	금액	비율(%)	금액	비율(%)
Arts Council England	460,526	10.21	468,991	10.67
BBC PSB Group	3,156,700	69.96	3,115,800	70.92
British Film Institute	23,965	0.53	22,225	0.51
British Library(Includes Public Lending Right)	93,911	2.08	93,043	2.12
British Museum	53,569	1.19	41,768	0.95
Churches Conservation Trust	2,749	0.06	3,208	0.07
Historic England	87,806	1.95	90,191	2.05
Sub-total Grant in Aid	4,512,043	100.00	4,393,507	100.00

영국 예술위원회

- 주요사업은 4분야이며 NPOs, MPM, 전략기금, 예술보조금으로 구성
- NPOs 지원은 663개의 예술기관 및 단체를 지원하며 가장 큰 비중을 차지
- MPM 지원은 21개 박물관 미술관을 지원
- 전략기금은 예술위원회의 5대 목표를 성취하기 위한 사업비이며 Creative Case for Diversity 등 문화다양성 사업이 여기에 포함
- 예술보조금은 개인과 단체를 지원하며 국내의 예술지원사업과 유사

(출처 : 예술향유정책 현황 및 개발방안 연구, 2018)

ACE 주요 사업(2015-2018 계획)

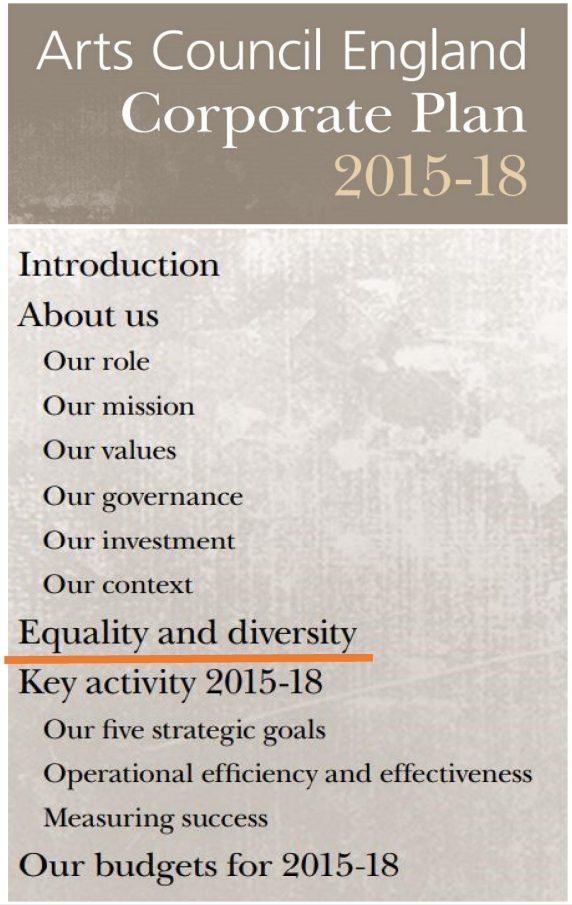
구 분	금액(천파운드)	비율
내셔널포트폴리오(National Portfolio Organizations) 지원	978,300	62%
박물관 · 미술관 지원 (Major partner Museums)	67,800	4%
전략기금(Strategic Funds)	312,000	20%
예술보조금 지원 (Grant for the Arts)	210,000	14%
총 지출규모[36]	1,568,100	100.00

내셔널 포트폴리오 (NPOs)

- 영국의 대표적인 연극, 시각예술, 음악, 통합예술을 하는 단체와 기관을 지원하는 사업
- Royal Opera House, London Symphony, Southbank Center 등 지원

박물관 미술관 지원 (MPMs)

- 연간 방문자수 15만 명 이상인 박물관, 미술관을 대상으로 총 21개 기관에 지원
- National Gallery, Tate Modern, British Museum 등



미션 : 모두를 위한 문화예술

- 5대 목표-

- 예술적 수월성
- 모두를 위한 예술
- 변화대응성 및 지속가능성
- **다양성**과 기술
- 차세대 교육

Equality and diversity - 5대 목표

- <Creative Case for diversity> 활성화
- 더욱 '다양한' 관객의 참여에 투자
- 다양성있는 리더를 지원하고 투명하고 공정한 기회제공을 통한 다양성 인력 확대
- 평등과 다양성에 관한 평가에 반영되는 수치의 질 개선
- 평등과 다양성 의제에 대응하도록 예술위원회 역량을 지속적 개발

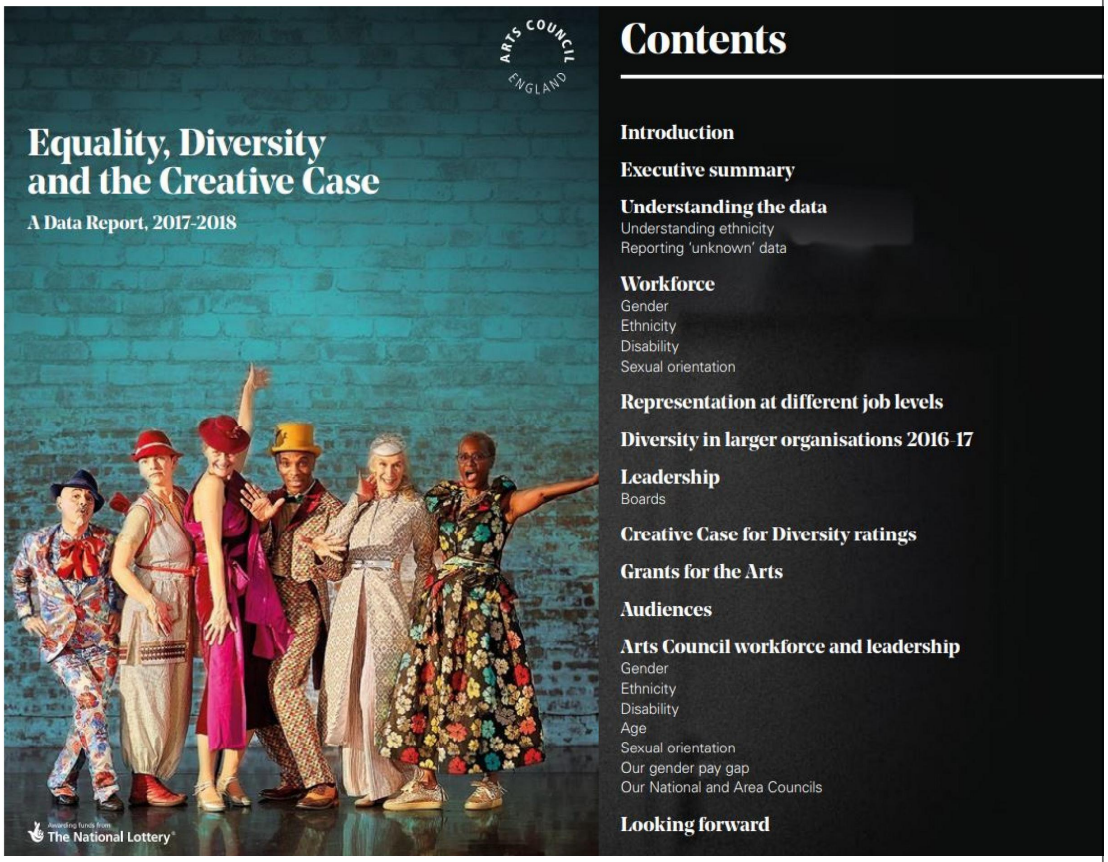
(출처 : Art Council England 홈페이지)

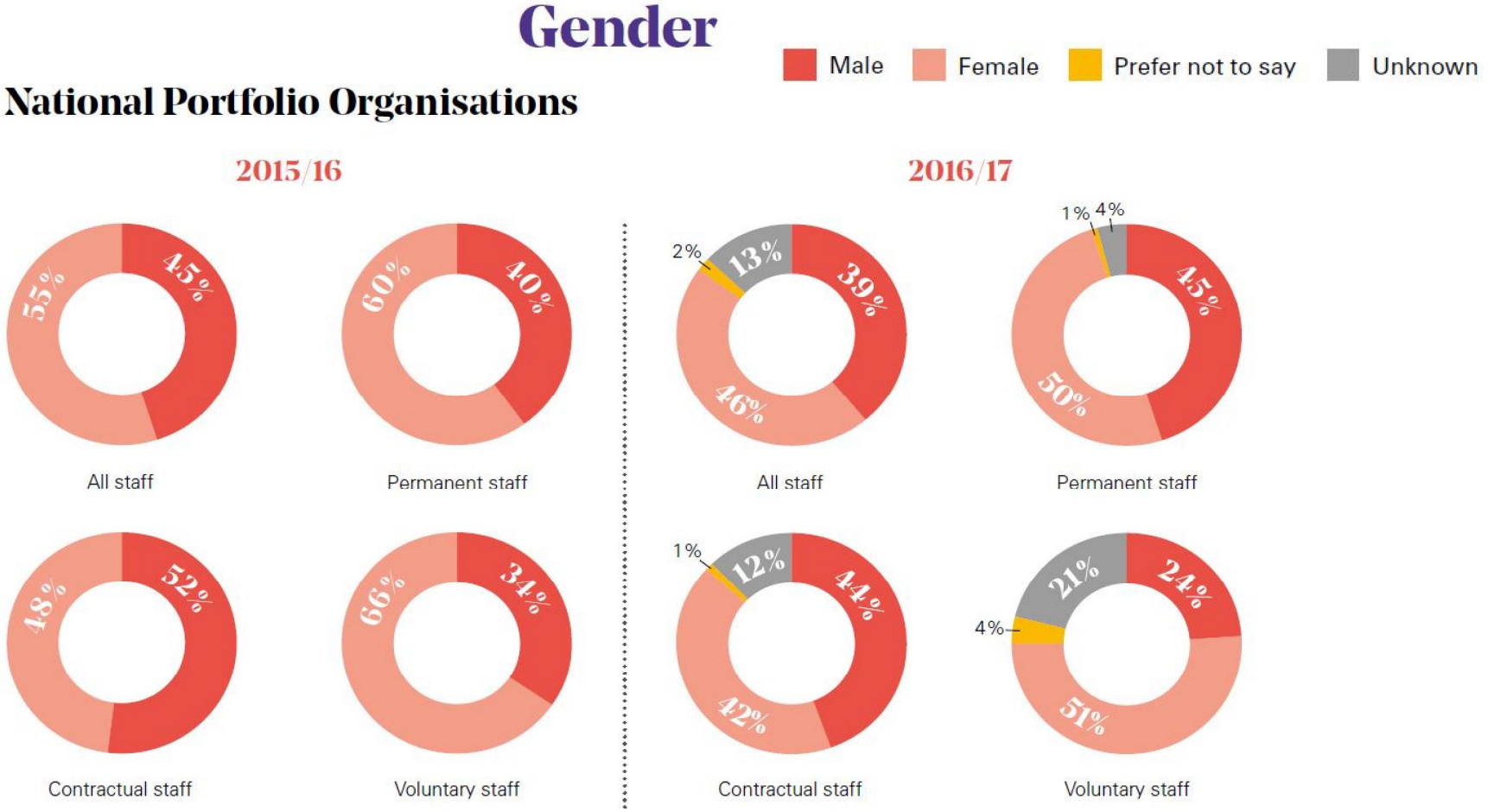
Section 04 문화다양성 정책과 성평등 지표의 의미

- <Creative Case for Diversity> 정책의 일환으로 매년 '평등과 다양성 보고서'를 발간
- 50인 이상 기관, 단체의 사업 및 운영, 인력구성의 다양성, 평등성을 평가하여 기금지원에 환류
- 젠더이슈는 주로 고위직의 비율확대에 초점

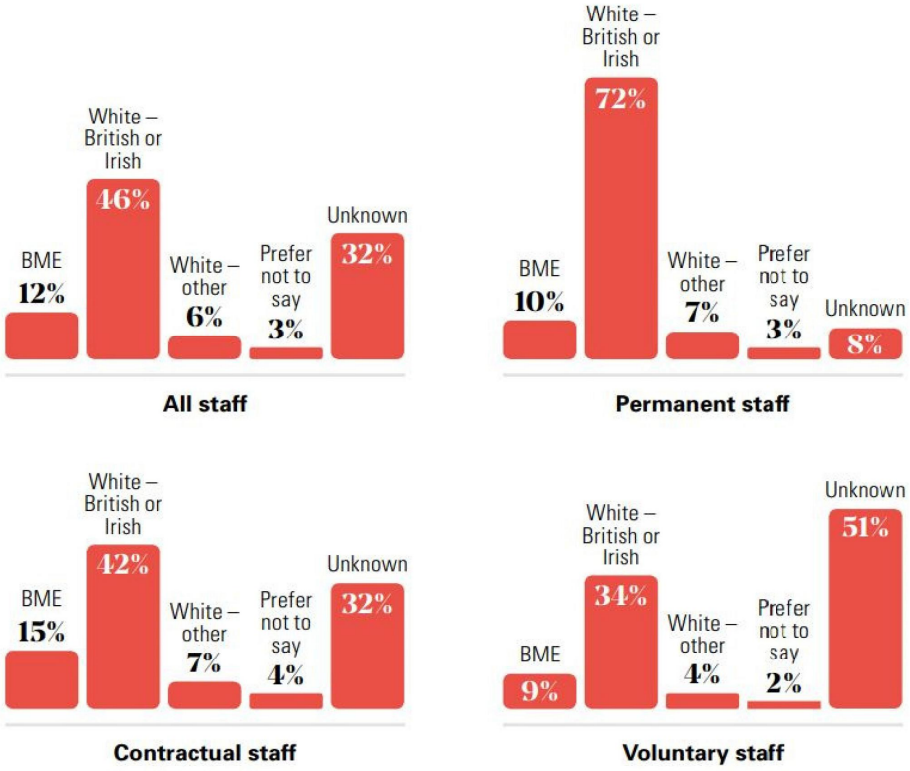
<Creative Case for Diversity 평가>

- 평가 : '탁월함', '우수', '적합', '부적합' 의 4단계 지표로 지원기관을 평가하며 지원받는 NPO의 개별평가표는 공개됨
- '우수(Good)'평가를 받은 NPOs가 2015/16의 33%에서 2016/17에는 45%로, 2017/18에는 51%로 비율증가
- 부적합 평가기관은 2015/16년의 4%에서 2017/18에는 1% 이하로 감소




Gender
Male
Female
Prefer not to say
Unknown
National Portfolio Organisations
2015/16
2016/17
55%
45%
All staff
60%
40%
Permanent staff
2%
13%
39%
46%
All staff
1%
4%
45%
50%
Permanent staff
48%
52%
Contractual staff
66%
34%
Voluntary staff
1%
12%
44%
42%
Contractual staff
4%
21%
24%
51%
Voluntary staff

Ethnicity of staff – 2017/18

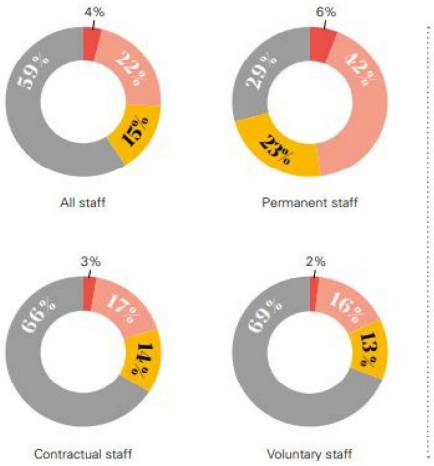


Sexual orientation[7]

In the working age population, 2% of people identify as lesbian, gay or bisexual. 4% of the NPO workforce and 2% of the MPM workforce identifies as lesbian, gay or bisexual[8].

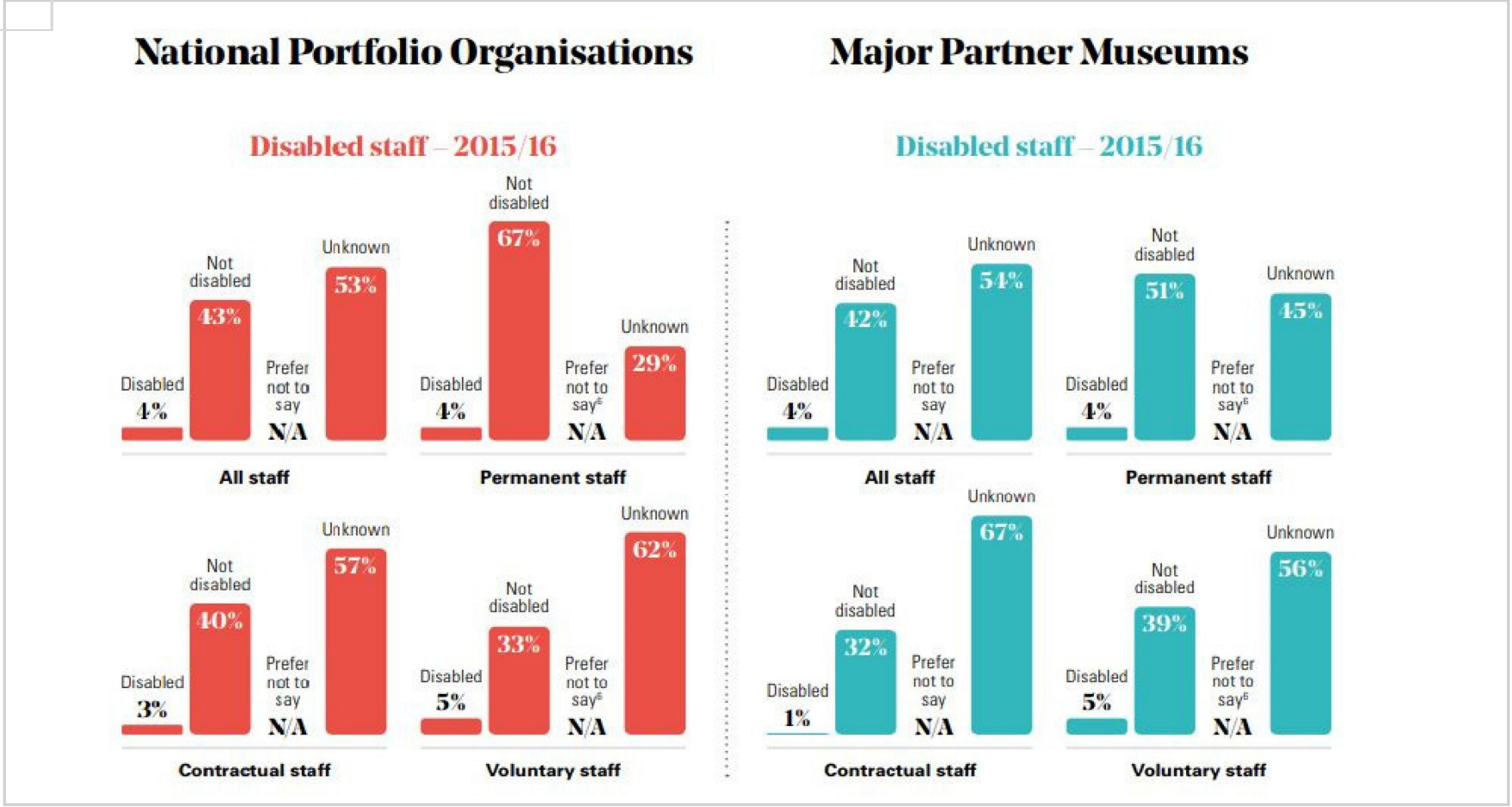
There are however significant data gaps. 58% of the total workforce at NPOs and 62% of the total workforce at MPMs is categorised as 'unknown'.

National Portfolio Organisations 2016/17



Major Partner Museums 2016/17




National Portfolio Organisations
Disabled staff – 2015/16
Disabled 4%
Not disabled 43%
Prefer not to say N/A
Unknown 53%
All staff
Disabled 4%
Not disabled 67%
Prefer not to say[6] N/A
Unknown 29%
Permanent staff
Disabled 3%
Not disabled 40%
Prefer not to say N/A
Unknown 57%
Contractual staff
Disabled 5%
Not disabled 33%
Prefer not to say[6] N/A
Unknown 62%
Voluntary staff
Major Partner Museums
Disabled staff – 2015/16
Disabled 4%
Not disabled 42%
Prefer not to say N/A
Unknown 54%
All staff
Disabled 4%
Not disabled 51%
Prefer not to say[6] N/A
Unknown 45%
Permanent staff
Disabled 1%
Not disabled 32%
Prefer not to say N/A
Unknown 67%
Contractual staff
Disabled 5%
Not disabled 39%
Prefer not to say[6] N/A
Unknown 56%
Voluntary staff

Leadership

Alongside small increases for BME and disabled Chief Executives and Artistic Directors, we have also seen a significant increase in the number of female Artistic Directors.

Our gender data reflects a decrease in unknown responses from the previous year which is likely to be a significant contributing factor to the increase we are seeing in this area.

	Chief Executive			Artistic Director			Chair		
Ethnicity	2015/16	2016/17	2017/18	2015/16	2016/17	2017/18	2015/16	2016/17	2017/18
White	75%	82%	85%	58%	72%	78%	80%	84%	85%
BME	8%	8%	9%	10%	10%	12%	9%	10%	10%
Prefer not to say	17%	3%	3%	32%	4%	3%	11%	2%	2%
Unknown	–	6%	3%	–	14%	7%	–	4%	3%
Disability									
Yes	5%	6%	7%	5%	6%	8%	5%	6%	6%
No	70%	76%	82%	57%	69%	77%	70%	74%	78%
Prefer not to say	25%	6%	5%	38%	6%	4%	25%	5%	4%
Unknown	–	12%	6%	–	18%	11%	–	15%	12%
Gender									
Female	40%	46%	51%	28%	35%	46%	32%	35%	37%
Male	43%	44%	45%	40%	47%	46%	57%	58%	59%
Prefer not to say	16%	2%	1%	31%	4%	2%	11%	1%	2%
Unknown	–	8%	2%	–	14%	6%	–	5%	2%

성평등과 리더쉽

- NPO에서 전체 여성종사자의 비율이 2015/16의 55%에 비해 2017/18에는 50%로 감소하는 등 고용평등은 이루어짐
- 젠더측면에서는 고위직 여성의 낮은 비율을 올리는데에 초점을 맞추고 조사/평가
- 여성 이사진(Board Membership) 구성에서 NPO는 전년의 47% 유지, MPM에서 38%에서 39%로 소폭 증가
- 지난 3년간 최고경영자(Chief Executive)는 40%에서 51%로 증가, 예술감독은 28%에서 46%로, 위원장(Chair)급은 32%에서 37%로 증가

Equality and diversity within the arts and cultural sector in England

- 장르별로 조사한 다른 보고서에는 NPOs/MPMs의 정규/계약직의 여성비율과 함께 상대적으로 낮은 이사진 등 고위직 비율을 강조하여 직급에 따른 성평등 지적
- 정규직의 여성비율은 51%로 파트타임 업무의 66.2%와 대비
- 전반적으로 문학분야의 여성비율(70.7%)이 가장 높은데 비해 이사진에서는 46.7%의 비율임
- 이사진 구성에서 MPMs의 여성비율이 31.7%로 가장 낮고, 평균 43.5%로 구성

Table 21 – Gender profile of other staff across Arts Council England's 2012–15 National portfolio organisations/Major partner museums

	Permanent staff				Contract staff		Total	
	(Full time) men	(Full time) women	(Part time) men	(Part time) women	Men	Women	Men	Women
Combined arts	51.4%	48.6%	36.3%	63.7%	50.5%	49.5%	47.6%	52.4%
Dance	44.6%	55.4%	26.2%	73.8%	53.1%	46.9%	45.9%	54.1%
Literature	34.7%	65.3%	19.4%	80.6%	31.0%	69.0%	29.3%	70.7%
Major partner museum	52.6%	47.4%	31.5%	68.5%	34.7%	65.3%	42.3%	57.7%
Music	49.1%	50.9%	37.3%	62.7%	50.6%	49.4%	48.0%	52.0%
Not artform specific	34.3%	65.7%	31.4%	68.6%	25.4%	74.6%	29.1%	70.9%
Theatre	48.9%	51.1%	32.7%	67.3%	46.3%	53.7%	43.8%	56.2%
Visual arts	41.6%	58.4%	34.9%	65.1%	47.0%	53.0%	41.2%	58.8%
Grand total	**49.0%**	**51.0%**	**33.8%**	**66.2%**	**48.1%**	**51.9%**	**44.8%**	**55.2%**

Table 22 – Gender profile of board members of Arts Council England's 2012–15 National portfolio organisations/Major partner museums

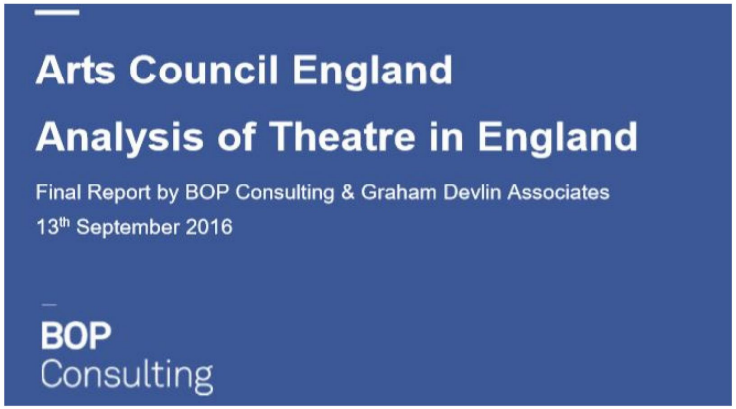
	Men	Women
Combined arts	56.0%	44.0%
Dance	45.5%	54.5%
Literature	53.3%	46.7%
Major partner museum	68.3%	31.7%
Music	65.3%	34.7%
Not artform specific	55.1%	44.9%
Theatre	52.7%	47.3%
Visual arts	57.7%	42.3%
Grand total	**56.5%**	**43.5%**

Source: Arts Council England 2012/13 Funded Organisation Survey – workforce profile

Boards

	National Portfolio			Major Partner Museums		
Ethnicity	2015/16	2016/17	2017/18	2015/16	2016/17	2017/18
White	70%	68%	67%	29%	38%	32%
White – other	4%	5%	5%	0%	2%	2%
BME	12%	14%	15%	1%	2%	3%
Prefer not to say	–	3%	3%	–	46%	30%
Unknown	14%	10%	10%	70%	12%	32%
Age						
0-19	0%	0%	0%	0%	0%	0%
20-34	7%	5%	6%	1%	1%	2%
35-49	29%	22%	29%	7%	4%	5%
50-64	38%	28%	35%	19%	7%	16%
65+	14%	11%	14%	11%	5%	11%
Prefer not to say	–	2%	4%	–	31%	30%
Unknown	12%	32%	12%	62%	53%	36%
Gender						
Female	45%	47%	47%	40%	38%	39%
Male	55%	51%	50%	60%	58%	58%
Prefer not to say	–	1%	1%	–	0%	0%
Unknown	–	1%	2%	–	3%	4%
Disability						
Disabled	7%	7%	7%	4%	4%	2%
Not disabled	57%	59%	63%	27%	15%	11%
Prefer not to say	-	7%	6%	-	46%	33%
Unknown	36%	27%	25%	69%	35%	54%
Sexual orientation						
LGBT	–	5%	6%	–	1%	1%
Heterosexual	–	45%	48%	–	10%	14%
Prefer not to say	–	17%	12%	-	56%	33%
Unknown	–	33%	34%	-	34%	52%

영국 공연장 실태분석(2016)



- 남녀고용비중은 동등하거나 여성이 약간 높아졌으나 **고위관리직에서 남성의 비중이 높은** 경향이 지속됨
- 영국예술위가 2016년부터 다양한 출신의 고위급 직원에 관한 정보를 수집함을 알림
- 여성채용에서도 동등한 기회제공이 이루어지지 않고 일부에서는 급여의 차이도 발견됨

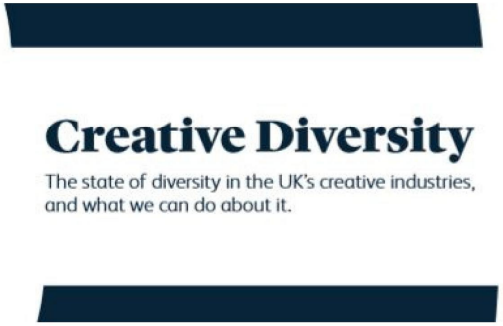
Gender distribution among the theatre workforce overall is balanced, but there are still imbalances at the top

Analysis of the longitudinal theatre NPOs sample indicated that the amount of men and women working in theatre is fairly equal, with a slight increase in the number of women in recent years. However, looking at the gender balance in more detail shows up some ongoing discrepancies:

— There continue to be significantly more men than women in senior management positions. While the current data does not provide any fine-grain information as to the precise seniority of the female staff in theatre, the Arts Council will be collecting data on the diversity profiles of the leadership of their funded organisation from 2016.

— There is some evidence that women in some areas of the sector tend to have lower salaries (e.g. at executive level), their shows have shorter runs, and productions tend to take place in smaller houses than those of their male counterparts. This suggests that there continue to be considerable discrepancies in terms of opportunity between men and women in the sector.

영국문화산업 분야 고용실태(2015)



- 문화예술분야에 비해 여성의 활동율이 낮은 편에 속함
- 가장 낮은 분야는 IT(19.7%), 건축(26.6%), 영화, TV, 방송, 사진분야(35.1%)순
- 박물관, 미술관, 도서관 종사 비율이 상대적으로 높으나 이는 문화예술 분야의 높은 여성비율을 사회 전체적인 고용구조의 맥락에서 분석할 필요성 시사

Additional data from **Creative Industries: Focus on Employment, DCMS, June 2015**

	Creative Industries Group	% Change 2013-14	% Change 2011-14	% Female (2014)
Female	Advertising and marketing	1.5%	3.1%	41.90%
	Architecture	1.7%	-2.4%	26.60%
	Crafts	15.6%	34.9%	*
	Design: product, graphic and fashion design	-1.5%	31.8%	43.50%
	Film, TV, video, radio and photography	-9.8%	-4.3%	35.10%
	IT, software and computer services	6.6%	25.1%	19.70%
	Museums, galleries and libraries	-11.4%	-17.3%	61.30%
	Music, performing and visual arts	16.2%	37.0%	51.20%
	Publishing	8.8%	0.7%	54.50%
	Creative Industries	**3.5%**	**11.2%**	**36.70%**

	Creative Industries Group	% Change 2013-14	% Change 2011-14
Male	Advertising and marketing	12.4%	19.8%
	Architecture	9.9%	11.7%
	Crafts	-15.1%	-49.6%
	Design: product, graphic and fashion design	20.8%	35.0%
	Film, TV, video, radio and photography	2.9%	16.4%
	IT, software and computer services	5.5%	25.7%
	Museums, galleries and libraries	21.1%	15.0%
	Music, performing and visual arts	17.2%	29.7%
	Publishing	-13.0%	-17.2%
	Creative Industries	**6.8%**	**18.6%**

Total permanent staff:

Part one – gender and ethnicity

Organisation	Female	Male	Non Binary	Prefer not to say	Not known	White	White – other	BME	Prefer not to say	Not known
Aldeburgh Music	61%	39%	0%	0%	0%	90%	6%	4%	0%	0%
Almeida Theatre Company Ltd	64%	36%	0%	0%	0%	78%	6%	10%	2%	5%
Baltic Centre For Contemporary Arts	57%	43%	0%	0%	0%	91%	2%	2%	3%	1%
Barbican Centre	52%	48%	0%	0%	0%	64%	12%	13%	0%	10%
Battersea Arts Centre	66%	34%	0%	0%	0%	65%	11%	24%	0%	0%
Beamish The Living Museum of the North	49%	51%	0%	0%	0%	62%	1%	0%	0%	37%
Belgrade Theatre Trust (Coventry) Limited	52%	48%	0%	0%	0%	85%	6%	8%	1%	0%
Birmingham Museums Trust	64%	37%	0%	0%	0%	56%	3%	16%	4%	22%
Birmingham Repertory Theatre Limited	37%	31%	0%	0%	32%	91%	0%	9%	0%	0%
Birmingham Royal Ballet	51%	49%	0%	0%	0%	74%	16%	11%	0%	0%
Black Country Living Museum	59%	41%	0%	0%	0%	97%	1%	1%	0%	0%
Book Trust	84%	16%	0%	0%	0%	88%	5%	7%	0%	0%
Bournemouth Symphony Orchestra	56%	31%	0%	0%	13%	76%	10%	1%	2%	11%
Brighton Dome and Festival Ltd	53%	47%	0%	0%	0%	44%	3%	2%	3%	48%
Bristol Music Trust	49%	51%	0%	0%	0%	47%	4%	3%	46%	0%
Bristol Old Vic And Theatre Royal Trust Limited	60%	40%	0%	0%	0%	94%	2%	3%	0%	0%
Bristol's Museums, Galleries & Archives (BMGA)	69%	31%	0%	0%	0%	84%	6%	4%	5%	0%
Cheltenham Festivals	70%	30%	0%	0%	0%	93%	5%	2%	0%	0%
Chichester Festival Theatre	65%	35%	0%	0%	0%	77%	1%	4%	10%	8%
City Of Birmingham Symphony Orchestra	55%	45%	0%	0%	0%	36%	2%	4%	1%	58%
Colchester Mercury Theatre Limited	60%	40%	0%	0%	0%	94%	0%	6%	0%	0%
Contact Theatre	45%	23%	0%	0%	32%	49%	0%	15%	3%	32%
Contemporary Dance Trust	55%	45%	0%	0%	0%	56%	7%	29%	4%	4%
Corby Cube Theatre Trust	59%	41%	0%	0%	0%	84%	3%	7%	3%	2%
Cornerhouse	51%	49%	0%	0%	0%	82%	1%	17%	0%	0%
Customs House Trust Ltd	65%	35%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
De La Warr Pavilion	60%	40%	0%	0%	0%	75%	2%	2%	8%	14%
Derby Museums	64%	36%	0%	0%	0%	86%	2%	4%	7%	0%
Derby Quad Limited	58%	43%	0%	0%	0%	85%	6%	6%	3%	0%
Design Museum Ltd	46%	23%	0%	0%	31%	33%	10%	1%	21%	35%
English National Ballet	56%	44%	0%	0%	0%	50%	22%	14%	0%	14%
English Stage Company Ltd	63%	33%	1%	0%	3%	70%	12%	14%	4%	0%
Farnham Maltings Association Ltd	79%	21%	0%	0%	0%	95%	3%	2%	0%	0%

- NPOs나 MPM의 직원구성에 대한 조사내용을 바탕으로 성별, 인종, 나이, 성적취향, 장애 등 5개 수치가 비교되고 평가됨
- 지원받는 문화기관과 단체는 '적합'이상의 평가를 받기 위해 수년간 프로그램 개발과 인적 구성원의 다양성에서 개선사항을 조사하여 출판

Grants for the Arts

There has been little change in the percentage of total Grants for the Arts awards from 2015/16 to 2017/18 overall. However male has gone down from 41% to 33% in that time period; female has increased from 39% to 43% and disability has increased from 3% to 6%.

Grants for the Arts awards[12]									
	Number			Value			% of total grants[13]		
	2015/16	2016/17	2017/18	2015/16	2016/17	2017/18	2015/16	2016/17	2017/18
BME	453	517	543	6,965,537	8,394,187	8,326,242	9%	11%	11%
White – other	219	275	246	2,817,790	3,937,180	3,613,403	4%	5%	5%
Disability	147	290	301	2,275,855	4,148,484	4,357,413	3%	5%	6%
Female	1733	1945	1880	29,280,485	33,406,796	33,272,112	39%	43%	43%
Male	1494	1588	1374	30,784,308	29,448,340	25,659,873	41%	38%	33%

	Offered			Ineligible			Rejected		
	2015/16	2016/17	2017/18	2015/16	2016/17	2017/18	2015/16	2016/17	2017/18
All applicants	37%	44%	37%	12%	12%	15%	51%	44%	48%
BME	34%	42%	37%	17%	17%	21%	49%	41%	43%
White – other	29%	37%	31%	21%	12%	17%	50%	51%	52%
Disabled	34%	43%	34%	17%	15%	18%	49%	42%	48%
Female	38%	44%	39%	14%	11%	13%	49%	45%	48%
Male	35%	43%	35%	12%	14%	18%	53%	43%	48%

예술지원

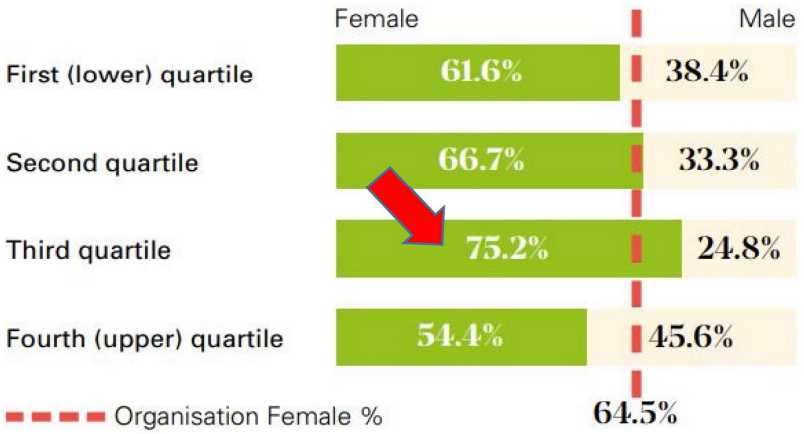
- 신청비율 : 2015/16부터 3년 사이에 여성지원자는 39%에서 43%로 증가한 반면 남성지원자는 41%에서 33%로 감소
- 선정율 : 남성이 3년간 53%에서 48%로 하락한 반면 여성지원자는 49%에서 48%로 소폭하락
- 장애인의 지원신청이 3년간 3%에서 6%로 상승하였고 BME지원자는 9%에서 11%로 상승

영국 예술위원회 2018년 성별 임금격차

2018 stats:	
Mean gender pay gap – Ordinary pay	6.7%
Median gender pay gap – Ordinary pay	-0.6%
Mean gender pay gap – Bonus pay in the 12 months ending 31 March	7.4%
Median gender pay gap – Bonus pay in the 12 months ending 31 March	0.0%
The proportion of male and female employees paid a bonus in the 12 months ending 31 March	Male 76.7% Female 77.8%

- 2017년 영국정부는 250인 이상 조직의 시간당 임금 차이 공시하는 법률 제정
- 2018년 예술위 급여대상자 521명중 남녀간 평균 임금격차는 6.7%(17년과 동일), 중간층 급여 차이는 -0.6%(17년 2.6%)로 조사
- 분석에서는 급여차 6.7%가 실제 남녀급여의 차이보다 낮게 드러나는데, 그 이유로 75.2%인 3분위의 여성수가 지나치게 과대대표되어 높은 급여를 받는 4분위 고위급 남성의 비율을 상쇄한 것이라 분석함

Proportion of male and female employees in each quartile:		
Quartile	Female %	Male %
First (lower) quartile	61.6%	38.4%
Second quartile	66.7%	33.3%
Third quartile	75.2%	24.8%
Fourth (upper) quartile	54.4%	45.6%



Guide to producing
Equality Action Objectives and Plans for NPOs

Putting equality and diversity into action

NPO를 위한 평등활동 목표과 계획수립 가이드

1. 평등-활동계획 개요
2. 평등-활동계획 작성법
3. Creative Case for Diversity 실천계획
4. 다양성 관객 유치
5. 평등/다양성을 이끌 이사진 구축
6. 다양성 인력의 채용과 역량강화

사례) 바비칸센터 <평등과 다양성 활동계획>
http://democracy.cityoflondon.gov.uk/documents/s55845/EqualityDiversityActionplan-Barbican2015finalversion.pdf

사례) 국립 초상화미술관 <평등과 다양성 활동계획>
https://www.npg.org.uk/assets/migrated_assets/docs/about/corporate/NPGEqualitySchemeActionplan.pdf

https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Equality%20Action%20Guide%20-%20Putting%20equality%20and%20diversity%20into%20action_0.pdf

<Creative Case for Diversity> 평가기준

- **탁월 :** <다양성을 위한 창의적 사례>에 탁월한 공헌을 하고, 다양성 평가를 위한 창의적인 사례 평가 체제의 ' 우수 ' 기준에 맞는 강력한 증거를 제공한 리더 단체
- **강함(우수)** : 벤치 마킹 등급. 모든 주제에 걸친 적극적인 이사회 참여와 강력한 예술 및 문화 프로그램을 포함하여 다양성 창의적 사례에 대한 증거를 보여줌.
- **적합** : 이 단체들은 최소한 하나의 범주에서 우수한 성과를 드러냄. 여러 주제에 걸쳐 <다양성을 위한 창의적 사례>에 대한 기여를 높힐 수 있는 기회가 부여됨
- **부적합** : <다양성을 위한 창의적 사례>에 대한 실적이 부족하며 기여도를 높히는 방법을 개발하려는 노력이 최우선으로 요구됨

NPO대상 연간사업성과 조사표 (인력부분)

WORKFORCE

PERMANENT STAFF

A1 Please complete the table to show the gender identity of the paid, permanent staff in your organisations as at 31 March. Please split this into full t

	Specialist: Full Time	Specialist: Part time	Managers: Full time	Managers: Part tine	Artists: Full time	Artists: Part time	Other: Full time	Other: Part time	Total
Female									0
Male									0
Non-binary									0
Prefer not to say									0
Not known									0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0

A2.1 Please complete the table to show the sexual orientation of the paid permanent staff in your organisation at 31 March (Full Time and Part Time)

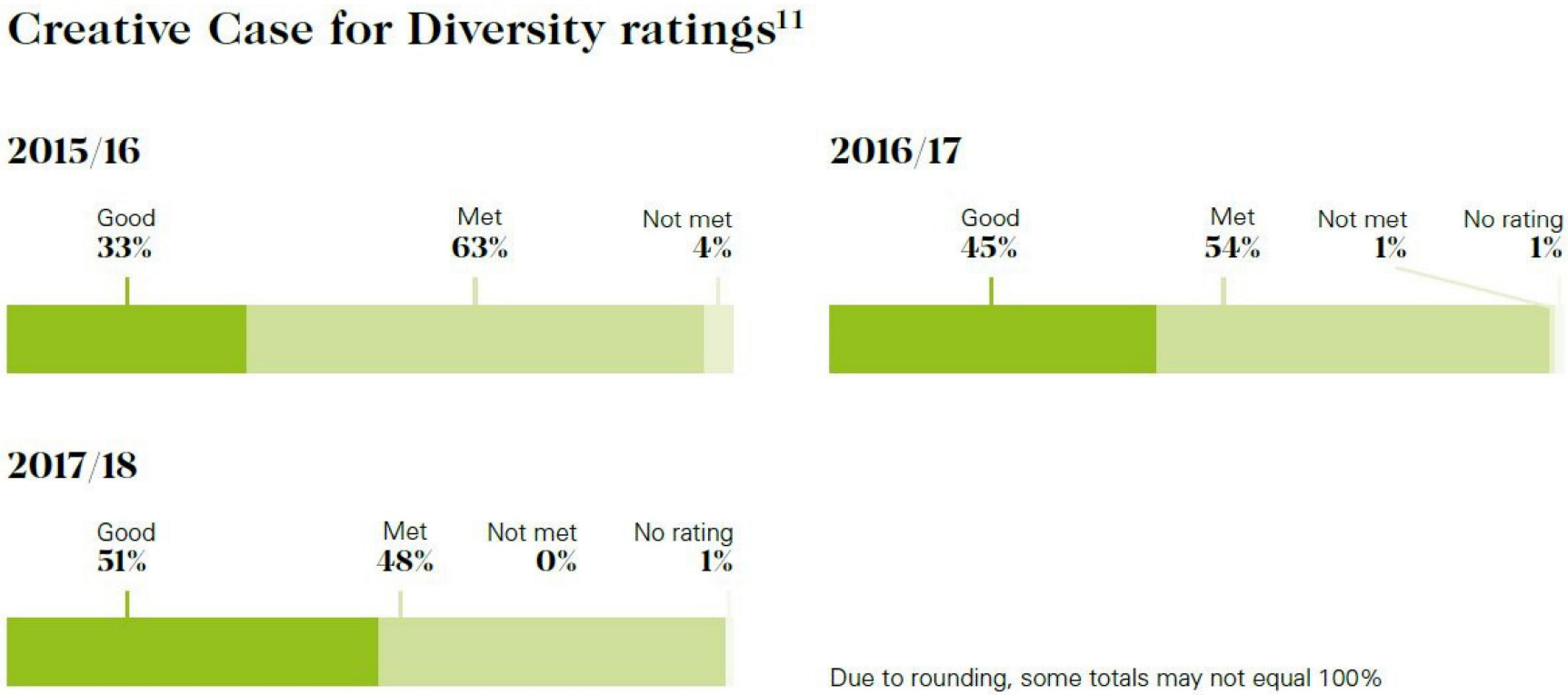
	Specialist staff	Managers	Artists	Other staff	Total
Bisexual					0
Gay Man					0
Gay Woman/Lesbian					0
Heterosexual/Straight					0
Prefer not to say					0
Not known					0
TOTAL	0	0	0	0	0

https://www.artscouncil.org.uk/national-portfolio-2018-22/npo-2018-22-helpful-documents

평가서 구성

1. 조직구성/인력
2. 재정상태
3. 재정확보활동
4. 관객현황
5. 교육 및 참여
6. 국외활동
7. 해외유통
8. Sector Support
9. 네트워크 기관

다양성 정책 평가 비중의 연도별 추이



오늘의 상식은 내일의 편견이다!

- 영국의 문화다양성 정책은 의제를 발굴하고 실현하는 수단인 법령-제도-추진체계-평가 등을 일관성있고 체계적으로 추진하는 역량이 인상적임.
- 2010년 평등법 제정 이후로 영국의 다양성 정책은 사회구성원의 다원화에 맞춰 예술계 종사인력의 적극적 변화부터 프로그램의 변화에 걸쳐 구조적 전환을 주도하고 있으며 이는 차별금지라는 소극적 차원이 아니라 창조적 변화라는 긍정적 비전을 드러내고 있음
- 사회적 맥락에서 심화되어온 차별과 배제의 부정적 문화를 긍정적이고 역동적인 문화예술 자원으로 전환시키려는 발상의 전환과 정책적 의지는 국내 젠더정책과 문화다양성 정책에 참고할만한 사례임
- 영국의 문화정책이 빈번하게 참조되었음에도 불구하고 현재 영국문화정책의 근간을 이루는 문화다양성 정책의 핵심적인 역동성과 성과가 모니터링된 사례는 많지 않은 점은 사실상 양성평등 관점에서 다뤄지는 국내 성평등정책과 문화다양성 정책에 시사하는 바가 많음
- 예술계 내에서 여성과 소수자의 실질적인 역할제고와 참여비중 확대를 지향하는 문화다양성 정책이 영국예술 지형도의 변화뿐만 아니라 예술창작물과 미학의 다양화와 다원화에 지대한 기여를 할 것으로 보임
- 예를 들어 최근 해외의 여성문화운동가나 소수자활동가에게서 제기되는 상호교차성(Intersectionality, 두 가지 이상의 소수자의 정체성을 가진 주체)의 의제는 현재의 문화정책 범주에 포함되기 힘들며 두개의 문체부 부서에서 서로 미룰 사안임
- (https://www.youtube.com/watch?v=rc7VUoytoU4)
- 국내에서도 성평등정책에서 논의되는 성주류화를 넘어 예술주류화가 거론되는 시점에서 성평등문제와 문화다양성이 서로 다른 영역에서 분할되어 다뤄지는 문화정책의 관점의 숙고가 필요