

# 성 주류화 전략의 관점에서 바라본 성평등 영화정책

## Gender Equality Film Policy with the Perspective of Gender Mainstreaming Strategy

김선아

단국대학교 영화콘텐츠전문대학원

Seonah Kim(sunafree@gmail.com)

### 요약

성 주류화 전략은 1995년 베이징에서 열린 제4차 UN 세계여성회의에서 공식화되었으며 빠르게 지구적으로 확산된 새로운 성평등 전략이다. 한국영화산업은 핵심창작인력인 감독, 작가, 프로듀서의 남녀 성비가 매우 불균형하다. 스태프도 여성직군과 남성직군으로 나뉘어 있으며 남녀 임금 격차도 나타난다. 한국영화산업에서 성평등을 이루어내기 위해서는 독립적인 의제설정과 핵심성과지표가 수반되는 성 주류화 전략의 수용이 필요하다.

■ 중심어 : | 영화정책 | 성주류화 전략 | 성평등 |

### Abstract

The gender mainstreaming strategy was formulated at the 4th UN World Conference on Women in Beijing in 1995 and quickly spread globally. In the Korean film industry, the gender ratio of the key creative roles – directors, writers, and producers is very unbalanced. The staffs are divided into woman and man departments and there is a gap in wages between woman and man workers. Gender equality in the Korean film industry require the adoption of a gender mainstreaming strategy that involves independent agenda setting and key performance indicators.

■ keyword : | Film Policy | Gender Mainstreaming Strategy | Gender Equality |

## I. 서론

성평등을 이루기 위한 정책 전략은 크게 세 가지로 나눌 수 있다. 첫째, 남성과의 동등처우를 요구하는 '같음'(sameness)으로서의 평등 둘째, 남성과는 다른 여성의 '차이'(difference)를 인정하는 적극적 조치(positive action) 셋째, 기준과 규범의 전환으로서의 성 주류화(Gender Mainstreaming) 전략이다. 남녀에 차별이 없는 동등처우, 임신이나 출산과 같은 여성의

차이를 수용하는 적극적 조치의 두 가지 방식 역시 여성주의의 오랜 역사 안에서 불평등을 바로잡기 위한 실천적인 방안으로 널리 사용되어 온 전략이다. 그러나 우리 사회에서 성이란 여성이 무엇을 하고 무엇을 하지 못할지를 제한하는 사회적 현실임을 생각할 때 성차의 문제를 단순히 '같음'과 '차이'라는 문제로 바라보게 되면 사회적 권력과 위계로서의 젠더의 문제는 은폐되고 오랜 역압의 구조로서의 성 불평등의 문제를 해결하기 어렵다. 성 주류화 전략은 1995년 베이징에서 열린 제

4차 UN 세계여성회의에서 공식화되었으며 빠르게 지구적으로 수용되었다. 많은 UN 회원국이 성 주류화 의제를 채택한 베이징 행동강령(Beijing Platform for Action)을 비준했다[1]. 한국 역시 다가오는 2020년 베이징 행동강령 25주년을 맞이하여 과연 한국에서 얼마만큼의 이행이 있었는지를 점검하는 다양한 논의가 전개되고 있다[2]. 정책 영역에서 ‘같은으로서의 평등’은 법·제도적 평등이나 남성과의 동등한 처우로 구체화되고, ‘차이로서의 평등’은 모성보호와 같은 적극적 조치로 실현된다. 그러나 이러한 접근은 구조적인 불평등의 맥락에 접근하지 못하고 남성의 삶을 기준으로 여성의 같음과 차이를 판별하고 지속해서 여성을 주연인에 머물게 하는 체계에 대해 투쟁하지 못하는 한계를 갖고 있었다. 이와 달리 성 주류화 전략은 성평등을 추상적이고 이념적인 차원이 아니라 구체적인 공공정책으로 받아들인다는 점에서 차별된다. 공공정책의 구조와 결정 과정에 성인지적 관점을 통합함으로써 성평등을 제도화하는 것이 성 주류화 전략의 목표라고 할 수 있다 [3]. 베이징 행동강령은 ‘J. 여성과 미디어’에서 두 가지 전략목표를 제시했다. 전략목표 J 1)은 ‘미디어와 커뮤니케이션의 신기술에서와 그것을 통한 표현 및 의사결정에 여성의 참여와 접근을 증진한다’, J 2)는 ‘미디어의 균형 있고 비정형화된 여성묘사를 촉진한다’이며 각각의 항목은 향후 활동내용은 물론 정부와 국제기관, 매스미디어 (mass media)와 공공기관, 비정부기구와 사적 부문에 이르기까지 정책과 실행을 위한 구체적이고 자세한 관점과 내용을 기술하고 있다. 한편 한국영화산업에서의 여성의 현실은 지난 10년간 크게 나아지지 못한 것으로 나타났다. 영화진흥위원회(이하 ‘영진위’) 산하 한국영화성평등소위원회(이하 ‘성평등 소위’)에서 진행 중인 ‘한국영화산업 성평등 정책수립을 위한 연구’ 중간발표 내용에 따르면 지난 10년간 개봉한 한국영화 총 1,433편에서 여성 제작자 비율은 11.2%, 프로듀서는 18.4%, 감독은 9.7%, 각본은 17.4%, 촬영은 2.7%에 불과했으며 지난 10년간 여성의 비율이 뚜렷하게 높아진 분야는 없었다. 지난 10년간 전체 흥행순위 50 위 영화 총 468편을 대상으로 캐릭터 분석을 한 결과는 10년간 여성 주연 영화의 비율은 24.4%이고, 남성주연 영화의 비율은 75.6%를 기록했다. 마찬가지로 10년간

의 작품을 주연 1, 2의 성별에 따라 살펴보면 주연1과 주연2를 모두 남성이 한 경우는 45.1%, 모두 여성이 맡은 영화는 8.3%에 불과한 것으로 나타나 남성들이 주연을 맡은 영화가 지배적이었다는 사실이 수치로 증명되었다. 지난 10년간 여성감독의 영화는 6.2%에 불과했다[4]. 정책적 측면에서 바라보면 2017년 영화산업에서 미투운동 (Me Too movement)이 벌어지며 산업 내부의 성폭력·성추행에 대한 자성의 목소리가 높아졌다. 이어 2018년 3월 영진위가 지원하고 (사)여성영화인모임이 운영하는 한국영화성평등센터 든든(이하 ‘든든’)이 개소하여 영화산업 내 성폭력 예방교육 진행 및 피해자 지원, 성평등 영화정책 연구 및 실태조사, 정책 제안 등 다양한 활동을 시작했다. 이에 발맞춰 8월에는 영진위 산하 성평등 소위가 발족하여 성평등 영화정책 제안 등의 활동을 하고 있다. 영진위는 2017년부터 성인지적관점의 통계를 한국영화산업 결산보고서에 포함했으며 그 내용과 범위를 점차 확대하는 동시에 제2차 성평등영화정책 포럼에서 중간발표한 ‘한국영화산업 성평등 정책수립을 위한 연구’를 진행하고 있다. 불과 2, 3년의 짧은 기간이지만 한국영화산업의 성 불평등한 현실에 대해 산업 내부에서 많은 자성의 목소리가 모아진 결과 이러한 성평등 연구가 시작되고 든든과 성평등 소위 등이 설립될 수 있었다. 늦었지만 반가운 결과라고 할 수 있음에도 현재와 같은 활동만으로 한국영화산업의 성 불평등이 갖는 구조적인 문제를 해결할 수 있을 것인지에 대해서는 전망이 불투명하다. 성 불평등은 성에 따라 불평등한 권력을 분배하는 권력 구조가 만들어내는 차이라는 것을 이해하고 그 구조가 유지·재생산되는 권력 기제 자체, 즉 기준과 규범을 전환 (transformation) 시켜야 한다는 것이 성 주류화 전략의 관점이다. 지난 10년간 한국사회에서 여성의 지위가 높아지고 사회적 역할이 확대되었음에도 영화산업에서 왜 여성감독의 영화는 6.2%에 불과하고 여성의 목소리를 담은 여성 주인공 영화는 24%에 머무는지, 지난 10년간 영화산업의 다양한 분야에서 여성의 비율은 여전히 낮고, 왜 촬영을 하는 여성은 2.7%에 불과한지, 여성의 평균 임금은 왜 남성의 평균 임금보다 낮고, 여성이 휴가를 신청한 비율은 남성이 신청한 것보다 더 낮게 나타나는지, 노동환경이 많이 개선되었다고 하는 영

화현장에서 왜 아직도 여성을 위한 자리는 그대로이고 제자리걸음을 하고 있는지에 대해 진지한 성찰을 바탕으로 강력한 변화를 이끌기 위한 노력이 필요한 시점이다[5].

성 주류화 전략은 성평등의 실현을 정부와 공공기관을 포함한 분야별 정책실현의 과정으로 바라본다는 점에서 기존의 전략과 다르다. '같음'과 '차이'의 평등을 이야기하는 다른 두 가지의 전략 역시 여성주의 정책실현을 목표로 하며 성 주류화 전략은 젠더 이슈 (Gender issue)를 주류화의 맥락에서 바라보고 앞서 다른 두 가지의 전략을 통합적으로 실천하기 위한 진보적인 단계로 이해할 수 있다[6]. 베이징 행동강령과 성 주류화 전략의 출현 이후 성평등의 실천은 국가의 책무가 되었다. 그러나 실제 성인지적인 실천과 규범을 내재한 성평등 정책을 실현하기까지는 많은 어려움이 있는 것이 사실이다. 본 연구는 우선 성평등을 실현하기 위한 도구로서 성 주류화 전략의 담론을 소개하고 실제 정책수립 과정에서 겪는 어려움과 문제점이 무엇인가에 관한 선행연구를 살펴본다. 그리고 한국영화산업의 서사와 인적구조의 양 측면에서 나타나는 심각한 성 불균형의 문제를 설명하고 현재 한국영화산업의 성평등 정책이 오래된 관행과 고정관념에 갇혀 분명하고 뚜렷한 정책 목표와 전략이 부재한 상태라는 점을 밝힌다. 한국영화산업의 성 불평등의 문제는 영화산업의 구조적 특성과 한국사회의 성 불평등한 현실이 결합해서 일어나는 권력 구조의 문제이며 이를 해결하려면 불평등한 권력 기제의 전환을 목표로 하는 성 주류화 전략의 적극적인 수용이 필요하다. 영국의 영국영화협회(British film Institute :BFI)는 우리나라와 비슷한 거버넌스 (governance)를 갖고 있으며 스페셜라이즈드 필름 (specialized film)과 같은 다양성 영화의 개념을 선도하고, 성평등 영화정책에 있어서도 성 주류화전략의 관점에서 분명한 정책목표를 수립하고 실행한다[7]. 호주의 젠더매터(Gender Matters) 역시 한국영화산업에서 정책목표의 수립과 결행에 참가가 되는 성평등 영화정책이다. 본 연구는 성 주류화 전략의 실천이라는 관점에서 한국영화산업의 성 불평등 관련 통계 및 정책 현황, 해외의 정책사례를 살펴보고, 이를 통해 한국 영화산업에서 목표로 하고 이루어야 할 정책목표와 방

안을 구체적으로 모색해보고자 한다.

## II. 본론

### 1. 연구방법

한국 영화산업에서 성평등을 실현하기 위해서는 성 주류화 전략의 관점을 명확히 하고 정책을 구성하는 것이 필요하다는 점을 밝히기 위해 세 가지 방향에서 선행연구를 살펴보았다. 첫째, 성 주류화 전략의 정책 실현과정과 관련한 연구 둘째, 한국의 문화예술 거버넌스를 이해하기 위한 연구 셋째, 현재 성평등의 관점에서 바라본 한국 영화산업에 관한 연구를 정리한다. 이어서 영화산업에서 성평등을 달성하기 위해 성 주류화 전략을 도입하고 정책을 실행하여 일정한 목표를 성취해 나가고 있는 스웨덴, 영국, 호주의 사례를 분석한다. 마지막으로 현재 한국 영화산업 정책수립의 중심에 있는 영진위 성평등 영화정책의 현황과 문제점을 알아본다. 이를 통해 본 연구의 목표인 한국 영화산업에서의 성 주류화 전략 도입의 필요성과 방안을 밝히고 구체적인 정책 제안을 하고자 한다.

### 2. 선행연구

#### 2.1 성주류화 전략의 정책 실현과정

##### ① 전제조건

달리(Daly, 2005)에 따르면 성주류화는 기회균등 (equal opportunity), 적극적 조치(affirmative action)과 분리할 수 없고 어떤 면에서는 이를 통합하는 진보적 단계이다. 다만 분명한 것은 성 주류화는 성평등의 이슈를 추상적인 담론이나 이념 수준에서 논의하는 것이 아니라 구체적이고 실천적인 공공정책으로 실현해나가는 과정으로 공공정책의 구조와 과정에 성인지적 관점을 통합시킴으로써 성평등을 제도화하는 것이다. 이를 위해서는 성평등 관점이 정책의 모든 단계와 과정 정책 참여자 모두에게 통합되도록 하는 정책의 재구조화 작업이 필요하다. 왈비(Walby, 2005)는 정책과정에서 성주류화 전략을 실현하기 위한 전제조건으로 첫째, 법과 제도의 형식적 개념이 아닌 실질적 평등으로, 일회적인 접근이 아닌 지속적이고 종합적 접근

근으로의 개념의 전환(shift in concept) 둘째, 젠더 중립적인 정책목표와 정책수단을 젠더관점을 통해 재고하고 재규정하여 주류화의 맥락에 통합하는 것 셋째, 의사결정과정에서 여성 참여의 확대를 들고 있다[8].

## ② 추진방법

왈비와 롬바르도(Walby, 2005; Lombardo, 2005)에 따르면 성 주류화 전략의 추진방법은 크게 두 가지로 나뉜다[9]. 첫째, 의제설정 접근(agenda setting approach)이다. 기존의 패러다임(paradigm)의 본질적인 변화와 재조정을 강조한다. 또 다른 접근은 통합적 접근(integration approach)으로 기존의 정책을 포괄하는 패러다임에 도전하지 않은 상태에서 젠더 이슈를 추가하는 방식이다. 이 경우 정책의 재구조화 없이 기존의 절차를 그대로 반영하고 젠더는 하나의 변수로 고려하게 된다. 두 번째 방식은 온건한 변화를 유도함으로써 기존 질서를 유지하려는 쪽에서 반감이 적기 때문에 받아들이기 쉽지만 동시에 상징적이고 형식적인 수사(rhetoric)에 머물 위험이 크다. 이에 반해 첫 번째 방안인 의제설정-프레임(frame)확장방식은 권력 기제를 염두에 둔 정책의 재구조화 과정을 통해 실질적인 변화를 이끌 수 있다는 장점이 있다. 반면 기득권에서의 거부감과 위협의 강도가 높아진다.

## ③ 문제점

마경희(2007)는 성 주류화가 권력 관계보다는 차이에 주목하고 '성별영향평가'와 같은 분석 도구에 함몰되어 기술 관료적 절차로 축소되는 문제를 지적했다[10]. 왈비(Walby, 2005)는 성평등 목표가 주류정책에 통합되는 과정에서 성인지적 관점이 일반정책에 개입함으로써 남성 기준에 의해 확립된 기존의 주류정책을 변화시키지 않고 오히려 역행하게 되며, 젠더 억압구조의 해체라는 성 주류화가 추구하는 기본 정신은 사라지고, 단지 성별분리통계를 만들고 성별영향평가의 체크리스트에 표시하는 도구적 작업만 남는 현상을 지적했다. 라오와 켈러허(Rao & Kelleher)는 여성주의 정책의 실현에 있어서 성찰과 검토의 시간은 충분했고, 이제 왜 변화가 일어나지 않는지 물어봐야 한다고 말한다. 항상 더 중요한 것이 많고, 재정은 부족하며, 성장은 언

제나 더 중요하고, 경쟁과 시장주의의 힘은 공고하다.

## 2.2 문화예술지원 체계 및 자금

영국의 문화예술 지원금은 보조금(Grant-in-aid)과 국민복권(National Lottery) 중 일부로 구성되며 1993년 국민복권법의 제정으로 1994년부터 예술위원회의 예산을 상회하는 대규모의 국민복권 기금이 문화예술 부문에 투입되었다[11]. 프랑스의 문화예술 지원 재원은 국가와 지방정부의 예산을 사용한다. 한국의 문화예술 지원금은 문화예술진흥기금 및 복권기금 일부로 되어 있다. 문화예술진흥법에 의해 설치된 문화예술진흥기금은 한국문화예술위원회가 독립된 회계로 관리하도록 규정하고 있으며 복권기금의 일부에 대해 문화예술진흥사업에 사용하는 근거 규정을 마련하고 있다. 한국의 문화예술지원 거버넌스 체계는 제도적으로는 영국의 거버넌스 체계와 유사한 특성을 보이지만 운영 방식은 중앙 정부 중심의 프랑스와 유사성을 가지고 있다[12].

한국영화산업의 지원정책은 영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률 (약칭: 영화비디오법)에 따라 운영되고 있다. 영화비디오법에서는 제4조에서 영화진흥위원회의 설치를 규정하고 있으며 제23에서는 영화진흥기금의 설치를 정하고 있다. 영화진흥기금은 영화비디오법 제25조의 2(부과금의 징수)에 따라 영화상영관에 입장하는 관람객에 대하여 입장권 가액의 100분의 5 이하의 범위에서 대통령령으로 정하는 부과금을 징수할 수 있도록 하고 있다.

## 2.3 성평등 영화정책 보고서 및 연구

성평등 영화정책에 관한 연구는 크게 국내의 여성 종사자에 관한 연구(또는 보고서)와 해외의 성평등 영화정책의 사례에 관한 연구(또는 보고서)로 크게 나눌 수 있다. 문화예술계(영화산업) 여성종사자 인권상황 실태조사(2018)에 따르면 여성 다수직군에서는 남성다수직군에 비해 '개별고용계약'이 상대적으로 낮고, '팁별고용'은 반대로 높다. 여성은 남성보다 주당 근로일수 및 야간 근로일수가 더 긴 것을 확인하였는데, 정기적으로 주휴일을 사용할 수 있는가에 대한 질문에서는 여성은 남성보다 대체로 정기적으로 주휴일을 사용할 수 없다

는 응답이 많았다[13]. 특히나 비(非) 책임급이고 비정규직일수록 휴일사용의 제약이 있다는 응답이 많았다. 휴가제도와 관련하여 사용하지 않았다는 응답률은 남성이 65.3%, 여성이 75.9%로 여성이 더 높다. 직업 만족도와 관련해서 모든 지표에서 여성은 남성보다 만족도가 낮게 나타났으며, 이는 최저임금, 주관적 소득수준, 근로시간 및 휴가사용 등 여성의 노동환경이 남성보다 취약한 상황이 반영된 결과라고 볼 수 있다. 영진위 보고서(2018)는 한국의 '남녀고용평등 및 일·가정 양립을 위한 법률'에서 도입된 적극적 조치(affirmative action)에 대해 설명하며 차별금지가 현재의 차별을 중단시키는 목적이라면, 적극적 조치는 과거에서부터 누적된 차별을 시정하는 보다 적극적인 것이라고 설명한다[14]. 그리고 남녀동수 원칙에 입각해, 결정권과 대표성을 가진 집단에 더 많은 여성이 포진할 수 있도록 정책이 전개되어야 한다는 타겟제(target)의 한 예로 프랑스의 파리티테(parité)법을 예로 들고 이를 한국 성평등 영화정책의 한 방향으로 제시한다. 보고서에 따르면 영화산업 내 여성이 겪는 상황은 첫째, 남성직군과 여성직군이 뚜렷이 구분되는 현상, 즉 성별직무분리가 수직적 직무분리와 수평적 직무분리에서 동시에 나타난다. 영화과에 입학하는 여학생의 비율은 50% 이상이지만 상업영화 여성감독의 비율은 5% 정도에 불과하다. 촬영, 조명, 녹음의 기술직군은 남성의 비율이 월등히 높고 분장, 의상의 직군에는 여성이 많으며 남성직군과 여성직군 사이에 임금의 격차가 크고 스텝 사이에도 위계가 형성된다. 둘째, 여성직군의 숙련은 여러 이유로 인정되지 않고, 그에 따른 성별임금격차가 존재한다. 촬영, 조명은 기술직이라면 의상은 팀장급을 빼고는 아무나 할 수 있는 일 정도로 취급하는 방식이다. 이러한 성별직무분리와 차별적 인식은 바로 성별임금격차로 이어진다. 셋째, 여성직종에 부과되는 무급 노동인 오피스 와이프와 촬영장의 꽃 역할이다. 여성 분장팀은 배우들의 부채질, 추위를 막는 역할을 하고 전문성을 제대로 인정받지 못하는 경향이 있다. 넷째, 성별화된 권위체계와 여성혐오가 존재한다. 여성감독들은 계속해서 감독으로서의 능력을 의심받고 입증해야 하는 식이다. 다섯째, 성희롱과 성추행 경험이다. 여성에 대한 성적 공격은 영화산업만이 아니라 우리 사회 전반에 만연

한 것이지만, 영화산업의 경우는 지방촬영 등으로 몇 개월간 집을 떠나 함께 거주해야 하는 등 특수한 집단 창작이 이루어지는 노동환경이고, 업무 대부분이 도제식 관계로 이루어지고, 성별직무분리에 따라 여성이 비서처럼, 때론 업무 외의 돌봄노동을 요구받는 상황이 만들어지면서 성추행, 성희롱에 취약해질 수 있다. 여섯째, 가족 형성으로 인한 경력단절이 발생한다. 팀작업과 현장작업이 중심이 되는 제작현장에서는 여성, 특히 기혼자에 대한 배제가 일어나며 이는 자연스레 여성들의 경력단절로 이어진다. 일곱 번째, 통계의 부재, 여성영화인에 대한 기본적인 실태를 파악할 수 있는 기초자료도 부족한 상황이다[15]. 여덟 번째, 여성에 대한 부족한 지원의 문제는 여성감독에 대한 투자사나 제작사의 지원이 남성감독에 비해 현격히 부족하다는 것이다.

한국영화산업의 현실은 성별직무분리와 임금격차, 위계와 여성혐오, 경력단절이 심각한 상황이다. 이러한 성불평등을 남녀의 차이에서 비롯된 것으로 잘못 인식하고 불평등한 권위체계를 오히려 자연스레 받아들이고 있는 경향마저 보인다. 이러한 뿌리 깊은 관행과 인식의 틀은 남성과 같음을 법과 제도로 인정받거나, 남성과 다름을 해결하기 위해 적극적 조치를 시행하는 것만으로는 바뀌기 어렵다. 정책의 실행에서 분명하고 구체적인 의제설정과 목표 없이는 성평등 정책이 관료적이고 기술적인 절차로만 인식되고 본질인 권력기제의 전환과 재구조화는 이루어질 수 없기 때문이다.

### 3. 해외 성평등 영화정책

#### 3.1 스웨덴: 50:50 by 2020(FiftyFifty by 2020)

스웨덴 정부는 성평등을 민주주의, 사회정의, 인권 등의 중요한 요소로 보고 의사결정과 자원의 할당 등의 측면에서 양성평등을 실현하겠다는 의지를 갖고 이를 위해서는 남성의 적극적인 참여가 전제된다고 본다. 또한, 양성평등은 정의와 경제 발전을 이루고 현대 복지 국가의 문제와 사회적 도전에 대한 해결책의 하나라고 밝히고 있다[16]. 이를 위해 스웨덴은 '사회와 삶 속에서 남성과 여성의 권력의 동등한 분배'라는 목표 아래 6개의 하위목표를 두고 실천에 옮기고 있다. 스웨덴은 다른 많은 국가와 마찬가지로 국가의 성평등 정책목표를 달성하기 위해 성 주류화 전략을 채택하고 있으며,

이것은 모든 정책의 영역과 단계에서의 결정이 성평등 시각을 기반으로 해야 한다는 것을 의미한다고 말한다 [17].

스웨덴영화협회(Svenska Filminstitutet:SFI)는 공적지원을 받는 기관으로 1963년 설립되었으며 스웨덴의 전반적인 영화산업 분야의 정책을 총괄하는 곳이다. SFI는 2013년 남녀평등 보고서를 통해 남녀평등이 모든 분야의 일상 속에 통합되어야 한다는 것을 강조하였으며, 같은 해 영화협약 (Film Agreement)에서 협약 기간인 2015년까지 정부가 조성해서 질적 심사를 받는 모든 공적기금이 감독, 작가, 프로듀서의 분야에서 여성과 남성에게 50:50의 비율로 분배되어야 한다고 선언했다. 이 목표는 기한인 2015년보다 한 해 앞당겨진 2014년에 완수했다. 스웨덴의 선도적이고 성공적인 성평등 정책은 영국을 포함한 다른 국가에도 많은 영향을 미치고 있다. SFI와 WIFT Nordic(Women in Film & Television Nordic)은 2017년 칸 필름마켓(Cannes Film Market)에서 “50/50 by 2020”(FiftyFifty by 2020)의 국제적 달성에 관해 컨퍼런스(conference)를 열었으며, 이 자리에서 영국, 노르웨이, 아이슬란드, 미국, 캐나다의 관계자들은 영화산업에서 어떻게 더 많은 성평등을 이루어 낼 수 있을지 논의했다[18].

### 3.2 영국: 50:50 by 2020과 3장의 티켓(Three tickets)

영국영화협회(British Film Institute:BFI)와 영국감독조합(Directors UK) 등 영국의 영화단체들은 2017년 칸에서 열린 '50/50 by 2020-국제적 달성(Gloval reach)' 컨퍼런스에서 스웨덴의 영화산업 공적기금 지원제도인 50/50 by 2020 전략을 바탕으로 자국 내 영화 펀딩(funding)에서 더 많은 성평등을 향해 나아가겠다는 계획을 발표했다[19]. 이 프로그램의 목표는 스웨덴과 마찬가지로 모든 영화에 대한 공적 펀딩(public film funding)에서 여성감독의 비율을 절반 이상으로 끌어올리는 데 있다. 이와 더불어 BFI는 2014년 9월에 '3장의 티켓' 프로젝트를 선언했다. '3장의 티켓'은 장편 영화에 제작기금을 주면서 젠더, 민족성, 출신국가, 장애, 성적지향, 나이, 사회 계급적 위치와 관련해 가이드

라인을 주는 시범적인 프로그램이다. 영국감독조합의 연구보고서(2016)에 따르면 2005년에서 2014년 사이에 총 2,591편의 영화를 조사한 결과 10년 동안 여성 감독은 13.6%에 불과했다. 보고서는 영국영화산업에서 성 불평등은 무의식적으로 이루어지는 여성에 대한 편견 때문이라고 진단하며 이 문제를 해결하기 위해 첫째, 2020년까지 공적기금내에서 남녀 50대 50으로 지원할 것 둘째, 영국의 모든 다양성 영화에 세금감면을 하고, 그중 성별은 특별 그룹으로 지정할 것 셋째, 성평등을 재조정하기 위한 캠페인을 할 것을 제안하고 있다 [20]. BFI는 이러한 정책이 할당제(quota)가 아니라 타켓제임을 강조하며 2020년까지 공적 기금지원에서 감독의 성비를 50대 50으로 책정하는 등의 적극적인 조치를 하고 '여성과 영화'를 주제로 하는 프로그램과 캠페인을 적극적으로 펼치고 있다[21]. 영국 역시 스웨덴이 선도하는 성평등 영화정책인 50:50 by 2020을 적극적으로 수용하고 자국의 다양성 영화정책의 틀 안에서 성 불평등한 영화제작 환경의 문제를 바뀌어나가는 노력을 하고 있다는 것을 알 수 있다.

### 3.3 호주: NEW KPI 2022/젠더매터 핵심성과지표 2022 (Gender Matters key performance indicator 2022)

호주의 연방 영화 및 TV 자금 지원 기관인 스크린 오스트레일리아(Screen Australia)는 2015년 12월에 계획한 젠더매터 KPI가 목표를 초과하여 달성했다고 발표했다[22]. 제작지원(Production funding)을 받은 프로젝트를 대상으로 3년간 작가, 감독, 프로듀서 그리고 주인공(극영화인 경우)의 4개의 주요 역할(key creative roles)에서 여성의 비율을 절반 이상으로 하는 것이 젠더매터 KPI의 목표였으며 최종적으로 여성의 비율이 56%에 도달하여 목표 이상을 완수한 것이다. 새로운 핵심성과지표(New KPI 2022)는 기존에 제작지원을 대상으로 하던 것에서 기획개발(Development)을 추가하고 기획개발과 제작지원을 받는 프로젝트를 대상으로 3년간 여성의 비율을 50% 이상으로 하며 주요 역할의 범위는 작가, 감독, 프로듀서로 조정했다[23]. 스크린 오스트레일리아는 2015년 젠더매터 KPI를 선언하며 호주 영화산업에서의 성평등

실현을 위해 5가지 계획(Five Point Plan)을 도입했는데, 2가지는 즉각적 조치, 3가지는 장기적 계획으로 지속 가능한 비즈니스 인프라(infrastructure)와 전문가로서의 발전 기회, 독립가능한 지속경로 등으로 구성했다고 발표했다[24]. 즉각적 조치로는 첫째, 여성을 대상으로 하는 스토리텔링(storytelling)에 대해 여성감독, 작가, 주연, 프로듀서 중 적어도 3가지를 충족하는 프로젝트 지원작품 중 선발하여 최대 100,000달러까지 지원한다. 둘째, 여성기업인의 지속 가능한 비즈니스와 인프라 구축에 대하여 최대 250,000달러까지 지원한다. 장기적 계획으로는 셋째, 여성을 위한 취업지원과 실수를 확대하기 위한 것으로 500,000달러 이상 지원받는 작품은 스크린 오스트레일리아가 여성을 프로젝트에 참여시킬 것을 요구할 수 있도록 했다. 넷째, 배급보장 지원은 국내 외 패키징(packaging), 마케팅 프로모션(Marketing Promotion)을 위해 최대 300,000달러를 제공한다. 다섯째, '평가 기준의 변경'은 스크린 오스트레일리아 기금을 사용하는 프로그램은 성별과 문화 다양성을 기준으로 선정되도록 평가 기준을 점검하고 변경하는 것이다.

호주 스크린 오스트레일리아의 성평등 영화정책은 정부의 기금을 활용하여 재원을 확보하고 스웨덴과 마찬가지로 성 주류화 전략의 관점을 도입, 구체적이고 분명한 정책목표인 젠더매터 KPI를 제시하고 이를 실현하기 위해 프로그램을 즉각적 조치와 장기적 목표로 나누어 설계했다. 그리고 이를 성공적으로 수행하여 호주 영화산업에 새로운 변화와 성장의 바람을 불어일으켰다. 이에 멈추지 않고 New KPI 2022를 연이어 발표하고 계속하여 호주 영화산업에서의 성평등을 실현하기 위해 노력하고 있다.

### 3.4 캐나다: 캐나다미디어펀드 KPI/텔레필름

#### KPI(CNF KPI/Telefilm KPI)

캐나다는 스크린 오스트레일리아와 유사한 영화기관이 캐나다 미디어 펀드(Canada media fund: CMF)와 텔레필름(Telefilm Canada)으로 나뉘어 있으며 실제 산업에 미치는 영향력은 매우 강력하다. 2017년 3월, CMF는 CMF의 자금지원을 받는 프로젝트에서 키-롤(key roles)를 맡는 여성의 수를 늘리기 위한 일련의

실질적인 조치를 발표했다. 여기에는 CMF의 지침 및 정책에 대한 구체적인 변경, 프로젝트를 평가하게 되는 모든 심사위원에서 성평등 달성을 위한 노력, 아카데미의 여성 감독 실습 등의 지원이 포함된다[25]. CMF KPI는 2017/18년 회계연도부터 2019/20까지의 계획에서 단계별 할당량(quota) 시스템을 사용했으며 2019/20년까지 방송사는 여성주도 프로젝트(female-led projects)가 수행범위(\$)의 50%가 될 것을 목표로 하고 최소 35%를 달성할 것을 요구했다. 2017/18년도의 결과는 CMF의 자금 지원을 받는 방송국의 프로젝트의 40% 이상에서 여성이 주요 역할을 맡은 것으로 나타나 목표 이상을 달성했다. 텔레필름은 2020년까지 감독, 작가, 프로듀서의 주요 역할에서 성별 평등을 반영하는 균형 잡힌 제작 포트폴리오 (모든 예산의 수준에서)를 달성하는 목표를 세웠다. 2019년 8월 1일 텔레필름은 2018/2019 회계연도에 자금을 지원한 프로젝트에 대한 성평등 결과를 발표했다[26]. 전반적으로, 주요 역할 (감독, 프로듀서 및 / 또는 시나리오 작가)에서 여성이 참여한 프로젝트에 대한 자금지원이 금액과 규모의 측면에서 모두 증가했다. 회계연도에 총 한 명 이상의 여성이 주요 역할을 하는 영화에 총 4,550만 달러가 투자되었으며 이는 텔레필름의 총 제작 자금의 59%를 차지한다.

## 4. 한국영화산업 성평등 현황 및 정책

### 4.1 한국의 성평등영화정책 현황

영진위는 지난 10월 5일 제2차 한국영화 성평등 정책 포럼에서 지난 10년간 개봉한 한국영화 총 1,433편의 전수조사를 통해 성인지 연구 결과를 중간 발표했다[27]. 2018년 대학교 연극영화과 입학생의 여성 비율은 59%지만 영화진흥위원회가 운영하는 한국영화아카데미(KAFA) 입학생의 여성 비율은 30.4%이고 국내 3개 국제영화제(부산, 전주, 부천)의 한국영화 상영작 중 (회고전 등의 특별전 제외) 여성 감독 영화 비율은 27.8%에 불과하다. 2018년 총제작비 10억 원 이상 또는 최대 스크린 수 100개 이상의 상업영화는 총 77편이며, 그중 여성 참여 영화 편수는 감독 10편으로 13.0%로 전형적인 갈매기의 모양은 더 좁혀진다. 한국영화의 성 불평등한 현실은 해에 따라 다소 차이는 있

지만 큰 흐름에서 정체된 상태로 개선되지 않고 있음을 알 수 있다. 법과 제도의 측면에서 바라보면 근로기준법과 모성보호법에서는 여성의 무급생리휴가와 출산, 양육 휴가 등을 인정하고 있고 표준근로계약에 생리휴가가 명시되어 있음에도 실제 영화촬영현장에서 여성이 생리휴가를 신청하기란 쉽지 않고 거의 신청사례가 전무하다시피 하다. 출산휴가 역시 영화현장의 특성상 단기간 고용계약이 이루어지게 되므로 출산은 휴가의 개념이 아닌 고용배제 또는 자발적 퇴직이 되고 대개 육아 기간까지 경력단절로 이어진다. 영화산업은 네트워크와 팀작업 형태로 취업이 이루어지기 때문에 경력단절이 일어난 이후에 재진입이 매우 어렵다. 법과 제도가 문서로만 남아 현실의 장벽을 깨부수지 못하고 허울 좋은 말에 그치고 있다. 한국 영화산업에서 여성의 비율이 낮은 것은 여성의 능력에 대한 편견, 고정관념과 더불어 한국사회에서 여성이 처한 현실에 바탕을 두고 있다. 영화산업과 제작현장은 사회적 권력과 위계, 오래된 억압구조로서의 젠더 문제가 남김없이 나타난다.

2017년 한국영화산업에도 미투운동이 전개되어 한국영화산업 내의 구조적이고 관행적인 성희롱과 성폭력에 대한 고발이 이어졌다. 이에 영진위는 업계의 의견을 모아 여성영화인 모임과 연계하여 2018년 3월 든든을 개소했다. 든든에서는 영화제작현장에서 성폭력 예방 교육을 하고 피해자 지원을 하는 등의 활동을 하고 있다. 그리고 지난해 8월 1기 출범한 성평등소위는 영화진흥위원회의 지원 사업 심사관리 규정을 개정해 심사위원 성비를 5:5로 맞추고, 영화진흥위원회 지원 사업 참여자의 성비 통계자료 제출 의무화를 이끌었다 [28]. 2019년 10월 5일의 제2차 한국영화 성평등정책 포럼에서 중간발표한 성평등 정책연구 역시 성평등소위가 주도하는 사업이다. 이제 이러한 영진위와 영화인들의 노력이 한국영화산업에서 실질적인 성평등과 여성에 대한 억압과 편견이 없는 영화제작환경을 만들 수 있는지에 대한 솔직한 점검과 대답이 필요하다. 성인지 통계의 구축, 심사위원 동수제, 성폭력 예방 교육은 성평등한 한국영화산업을 만들어 나가기 위한 필수적인 조치임이 분명하지만, 이것만으로 오랜 시간 동안 쌓인 구조적이고 본질적인 권력 기제의 작동에 의한 불평등

은 해소되기는 쉽지 않기 때문이다[29]. 지난 10년간 한국영화산업이 한국영화 시장점유율 50%를 넘으며 호황을 누리는 환경에서 핵심창작 분야인 감독, 작가, 프로듀서의 여성 비율이 늘어나지 않고 있는 수직적 분리와 영화현장에서 분장, 의상 등의 여성직군과 촬영 등의 남성직군의 수평적 분리가 그대로 유지되고 있다는 것을 볼 때 실질적인 성평등을 실현하기 얼마나 어려운지 알 수 있다. 든든의 성폭력 예방 교육은 2시간으로 진행되어 오다가 제작현장에서 시간을 줄일 것을 요청하여 현재는 1시간으로 줄여서 진행되고 있다. 그리고 현장에서 성희롱, 성폭력의 문제가 조수 스텝 간의 문제보다는 감독, 촬영감독, 주연배우 등 위계의 상층부에 있는 핵심창작인력들에 의해 일어나는 경우가 빈번함에도 '든든'의 성폭력 예방 교육에는 조수 스텝들이 주로 참석하고 감독, 주연배우, 촬영감독, 프로듀서 등은 다른 업무를 이유로 교육에 불참하는 상황이 빈번하다[30]. 성평등소위는 앞서 밝힌 대로 정책수립을 위한 연구와 심사위원의 남녀성비를 50대 50으로 맞추는 성과를 이뤘으나 그동안 꾸준히 제기되어 온 영진위 기획개발 및 제작지원에서의 여성(주요창작자)의 비율을 높이기 위한 심사기준 개선, 경력단절 여성의 재교육과 재취업을 위한 별도의 예산 확보를 하지 못했다. 라오와 켈리허(Rao, A & Kelleher, D, 2005)가 말한 대로 '거시적으로 성 주류화 전략은 점점 정의와 공정성에 대해 적대적이고 혹독한 정책환경에 놓인다. 기관에서 성 주류화는 다양성 전략과 활동의 무작위적인 모음으로 변해가고, 성평등 어젠더를 향한 움직임은 표면적이 되고 우리가 생각한 것처럼 되지 않는' 상황에 부딪힌다 [31]. 이제 한국영화산업의 젠더이슈가 단순히 구호에 머물러 있지는 않은지, 이해관계자에 대한 설득의 어려움을 이유로 표면적이고 걸치레의 변화만 시도할 뿐 성평등을 구현하기 위한 규범과 기준의 전환은 점점 멀어지고 있는 것은 아닌지 돌아봐야 한다.

#### 4.2 성 주류화 전략을 바탕으로 하는 성평등정책의 필요성

##### ① 성주류화 전략의 방향

젠더이슈는 다양성 이슈와 혼합될 수 있다. 다만 BFI의 다양성 목표가 말해주듯, 남성과 여성의 50대 50의



균형을 전제로 한국사회가 요구하는 여타의 다양성 이슈가 함께 포섭되어 나가야 한다. 이미 영화산업에서 성평등을 이루기 위해 성 주류화 전략을 실천하고 있는 스웨덴, 영국, 호주, 캐나다의 경우는 다음의 공통점을 가진다. 첫째, 젠더이슈는 독립적 의제이며, 성 주류화 전략은 선택이 아닌 사회발전을 위한 인류 공통의 책무인 성평등을 이루기 위한 실천이라는 것이다. 둘째, 스웨덴, 영국, 호주, 캐나다 모두 명확하고 분명한 핵심성과지표 KPI를 통해 목표와 기간 등을 명시하고, 해당연도 이후 공식적으로 결과를 발표하는 시스템을 갖고 있다는 것이다. 스웨덴의 50:50 by 2020, 영국의 50:50 by 2020과 3장의 티켓, 호주의 젠더매터 New KPI 2022 그리고 캐나다의 캐나다미디어펀드 KPI와 텔레필름은 모두 독립적인 젠더이슈 의제화와 더불어 수치로 환산되는 명확한 핵심성과지표 KPI를 설정하고 이를 완수하는 것을 국가 영화산업의 목표로 하나로 하고 있다. 셋째, 성평등이 단순한 수사(rhetoric)에 그치지 않기 위해서는 분명한 의제와 핵심성과지표를 설정한 후에 이를 수행하기 위한 자금의 확보가 필요하다. 성 주류화 전략의 실천은 기존의 성 불평등한 패러다임에 대한 도전이며 커커이 쌓인 고정관념과 편견을 전환시키는 실제적인 과정이다. 이를 성취하기 위해서는 포괄적이고 두루뭉술한 예산집행의 한계에서 벗어나야 한다. 이러한 의제설정 접근방식(agenda setting approach)은 기존의 패러다임을 지키며 젠더이슈를 부수적으로 취급하는 통합적 접근(integration approach)과 차별된다. 앞서 사례로 든 국가 모두 통합적 접근이 아닌 의제설정 접근방식을 채택하고 이에 필요한 자금의 출처와 금액, 사용 목적 등을 분명히 했다는 점을 눈여겨 봐야 한다.

2019년 10월 문화체육관광부가 발표한 <한국영화산업발전계획>에 따르면 정부는 현재 한국영화산업이 공정근로환경과 관련하여 임금격차 등 근로환경 불안정, 남성중심 제작관행의 문제를 갖고 있으며 영화계 성폭력 문제 등 지속성장을 위한 영화산업 공정환경 조성이 필요하다고 밝히고 있다. 그러나 실제 양성평등한 영화 창작환경 지원과 관련해서는 이미 시행하고 있는, '든든'에 의한 성폭력 예방 교육과 피해자 지원, 양성평등 영화연구 및 통계 분석, 지원 사업에서 심사위원 남녀

동률제만을 제시하고 있다. 추가로 영진위 지원 사업 심사 시 양성평등 관점 평가 강화, 창작자·스태프(감독, 작가, 촬영, 프로듀서) 및 주연배우 등 참여 인력 성비 균형성이 높은 작품의 심사 인센티브(incentive) 도입을 언급하고 있으나 구체적인 시기와 방법, 인센티브 반영비율, 목표 등은 불명확하다[32]. 앞서 밝혔듯이 심사위원 남녀동률이나 정책연구 등은 향후의 변화를 위한 초석은 될 수 있지만 오래되고 낡은 관습과 편견을 끊어내고 성평등한 영화산업이라는 새로운 미래를 만들어내기엔 부족하다. 영진위 지원 사업에서의 양성평등 관점의 인센티브 도입이 구색 맞추기와 다양성의 하나로만 다루어진다면 앞서 소개한 해외의 사례들과는 전혀 다른 맥락의 정책이 되고 성평등은 그저 듣기 좋은 수사에 머물 위험이 있다. 분명한 의제와 핵심성과지표의 제시, 자금의 확보가 같이 이루어질 때 영화산업에서의 성평등을 이루기 위한 기준과 규범의 전환을 이끌 수 있다.

## ② 성평등 영화산업으로 나아가기 위한 전략

성 주류화 전략의 관점에서 한국영화산업의 성 불평등한 현황과 해외의 실천사례를 살펴보고 한국영화산업에서 성평등한 제작환경을 만들어 나가기 위한 아래의 정책 방향을 제안한다.

### 첫째, 성평등 핵심성과지표(KPI)의 수립

지난 10년간 한국영화산업의 수직적, 수평적 남녀의 직무분리는 큰 변화를 보이지 않았다. 핵심창작인력인 감독, 작가, 프로듀서 등의 남녀 성비는 유의미한 변화를 보이지 않고 절대적으로 여성의 비율이 낮다. 수평적 직무분리 역시 촬영, 조명 등의 기술직군은 남성이 분장, 의상 등의 직군은 여성이 하는 관행이 그대로 유지되고 있다. 심지어 촬영에서 여성의 비율은 지난 10년간 고작 2.7%에 불과하다. 여성 주연 영화의 비율은 24.4%이고, 남성주연영화의 비율은 75.6%로 서사의 불균형 역시 심각한 것으로 나타났다. 성 주류화 전략을 도입하고 영화산업에서 실제적인 변화를 이끈 스웨덴, 영국, 호주, 캐나다의 경우에서 보듯이 성평등한 영화제작환경을 만들기 위해서는 젠더이슈의 독립적인 의제설정과 분명한 핵심성과지표를 제시하는 것이 필

수적이다. 앞서 문체부의 한국영화산업발전계획에서 밝히 성평등 관련 정책들은 이미 실행 중인 것이 대부분이고, 인센티브의 도입 역시 검토 단계에 불과하다. 이런 식으로는 영화산업의 성평등 실현은 정책보고서의 듣기 좋은 말로만 그치게 될 수 있다. 성평등의 실현은 산업의 기준과 규범의 변화를 이끌 때만 가능하다. 이를 위해서는 한국영화산업의 성평등을 독립적 의제로 설정하고 기간과 목표를 명시하여 핵심성과지표로 제시하는 것이 필요하다.

둘째, 성평등 정책의 대상과 목표의 구체성

호주의 사례에서 보듯이 젠더매터는 핵심창작인력인 여성 감독, 프로듀서, 작가로 핵심성과지표의 대상을 재조정할 동시에 여성에 대한 임금보조(paid attachment for woman)을 통해 신진영화인력의 양성 및 재진입을 적극적으로 지원하고 미래의 변화를 준비하고 있다. 임금보조와 같은 지원제도는 한국영화산업에서도 여성의 진입장벽이 높은 촬영과 같은 기술 분야에 적용할 경우 큰 효과를 볼 것으로 기대된다. 실제 지난 성평등 영화정책 포럼 2부의 <현장 여성영화인의 목소리를 듣다>에서 김성령 촬영감독은 '임금보조정책, 이런 임금지원정책이 가장 현실적으로 와닿는 것 같다. 고정관념을 깨는 최선은 여성들이 많이 현장에 진입하는 것이다. 여성의 실력을 보여줄 기회가 일단 주어지도록 해야 한다. 이런 정책적 지원이 현실변화를 가능하도록 만드는 시작점이 될 수 있을 것'이라고 평가했다. 진민경 분장실장은 '저도 2년 공백을 가졌다. 혼자서 유행에 민감한 분장교육을 다시 받는 것보다는 그런 제도적 지원이 도움이 될 것 같다'고 말했다[33]. 즉, 여성에 대한 임금보조프로그램은 여성의 진입이 막혀있는 기술 분야에 진입하기를 원하거나 출산, 육아와 같은 이유로 경력단절을 겪고 현장에 복귀하려는 여성스태프에게 기회를 줄 수 있다는 점에서 긍정적인 산업의 변화를 이끌 수 있다는 것이다. 공적자금을 받는 프로젝트에서 여성에 관한 서사, 여성핵심인력의 비율을 50%까지 올리기 위한 지원제도와 경력단절을 겪거나 촬영 등 여성의 비율이 절대적으로 낮은 기술분야에 진입하고자 하는 여성영화인을 육성하고 지원하기 위한 임금보조 및 재교육 등의 프로그램은 모두 현재의 성불평등을 해소하려는 적극적 조치이면서 동시에 미래

의 지속 가능한 성평등 환경을 구축하려는 성 주류화 전략의 실천으로 이해할 수 있다.

셋째, 성평등 예산 편성과 배분

성평등 영화정책의 수립과 실천에는 명확한 예산의 확보와 배분이 필요하다. 적당한 배려 수준의 정책 지원으로는 한국영화산업에 변화의 바람을 불러오기 어렵다. 앞서 밝혔듯 성평등 의제 및 핵심성과지표의 발표는 반드시 이를 위한 예산의 확보로 이어져야 하며, 예산의 배분은 핵심성과지표의 수행을 위해 사용되어야 한다. 성 주류화 전략이 단순한 기술 관료적 절차로 끝나는 것을 막기 위해서, 성평등 핵심성과지표를 수행하기 위한 예산의 확보와 배분 기준을 명확히 해야 하며, 이런 실제적 행위 없이 이야기되는 성평등 정책의 수립은 결국 무의미하게 끝나고 어떤 변화도 만들기 어렵다. 그만큼 그동안 쌓여온 성 불평등한 현실의 벽이 높고 공고하다는 점을 정확히 인식해야 한다. 성공적인 변화를 만들고 있는 스웨덴, 영국, 호주, 캐나다의 영화기관(기구) 모두 공적자금을 운용하고 있으며 자신들이 운용하는 공적자금을 활용하여 성평등 정책의 실현을 위한 예산을 확보하고 규모와 사용 기간, 대상, 목표 등을 핵심성과지표로 만들어 제시한다.

### III. 결론

2017년 한국영화산업에 큰 충격을 안긴 미투운동의 영향과 꾸준히 한국영화의 성평등을 위해 노력해온 영화인과 연구자의 노력이 뒷받침되어 영화산업에서 성폭력을 예방하고 피해자를 지원하기 위해 든든이 설립되고 영진위 내부의 정책개발을 위해 성평등소위가 출범하는 등 표피적으로 한국영화산업의 성평등은 빠르게 이루어지고 있는 것처럼 보인다. 그러나 한국영화산업의 통계가 말해주듯 핵심창작인력 분야에서의 여성의 비율, 현장여성스태프의 직무분리와 같은 공고한 틀은 그다지 변화를 보이지 않고 있다. 현재 영진위가 도입한 심사위원 남녀동률과 같은 제도는 남녀의 '갈음'을 법·제도적으로 보장하려는 취지로 이해할 수 있다. 그러나 진정한 의미의 '갈음'은 핵심창작인력의 성비균형, 스테프간의 직무분리와 같은 은폐된 차별과 억압을 해

소할 때만 이루어진다. '여성'에 관한 이야기는 관객이 들지 않는다, 여성은 기술직에 적합하지 않다, 여성은 분장, 의상 같은 직무에 적합하며 돌봄 노동은 일의 일부이다, 여성은 큰 예산 규모의 영화를 다루기 어렵다, 여성의 리더십(leadership)은 영화현장에 적합하지 않다와 같은 편견과 고정관념은 여전히 강력하다. 영진위의 소수자 영화정책 연구보고서(2018)는 이러한 성 불평등을 해결하기 위해 적극적 조치 (affirmative action)을 제안한다. 그러나 문화체육관광부가 발표한 한국영화산업발전계획(2019)에는 보고서가 제시한 적극적 조치가 제대로 반영되지 않았다. 현재의 영화정책은 성평등을 한국영화산업의 성장과 발전에 뒤따르는 하위목표, 다양성 이슈 가운데 하나, 여러 가지 세부계획 중 일부로 이해하고 있다. 이런 상황에서 성평등을 실현하기 위한 예산을 확보하고 구체적인 지원제도와 목표를 설정하기란 불가능하다. 성 주류화 전략의 효과적인 실천방안은 '같음'과 '적극적 조치'를 모두 통합하여 성평등을 의제화하고 구체적이고 분명한 공공정책으로 만드는 것이다. 무엇보다 앞서 성평등 영화정책을 실현하고 있는 해외의 사례들은 독립적 의제설정과 핵심성과지표의 제시, 예산의 확보와 배분이 성평등 영화정책의 필수요건임을 말해준다. 한국영화산업의 성평등은 의제(Agenda)인가 수사(Rhetoric)인가? 통계와 자료는 충분하다. 논의와 토론은 무리였다. 이제 우리는 한국영화산업에서 성평등을 이룰 것인가, 아니면 은폐되고 오랜 억압의 구조를 지켜보기만 할 것인지 이제 대답해야 한다.

\* 본 연구는 영화진흥위원회 한국영화성평등소위원회의 활동과 2019년 10월 5일 부산에서 열린 <성평등 영화정책 포럼>을 통해 발전시킨 것입니다. 함께 토론하고 소중한 의견 나눠주신 모든 분께 감사드립니다.

#### 참고 문헌

- [1] 한국여성개발원, *제4차 세계여성의 북경선언-행동강령*, pp.236-240, 1995.
- [2] "베이징 행동강령' 25주년...12~13일 이행점검 국제여성포럼," 연합뉴스, 2019.8.11.
- [3] Mary Daly, "Gender Mainstreaming in Theory and Practice," *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol.12, No.3, pp.433-450, 2005.
- [4] 영진위 한국영화성평등소위원회, "성평등정책 포럼 1부-2부," CBS노컷뉴스, 2019.10.7.
- [5] 영화진흥위원회, "제2회 한국영화 성평등정책 포럼 개최," 일요신문, 2019.9.30.
- [6] C. Booth and C. Bennett, "Gender Mainstreaming in the European Union," *European Journal of Women's Studies*, Vol.9, No.4, pp.430-446, 2002.
- [7] <https://www.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/bfi-definition-of-specialised-film-bfi-neighbourhood-cinema.pdf>, 2019.11.10.
- [8] Sylbia Walby, "Gender Mainstreaming : Productive Tensions in Theory and Practice," *Social Politics*, Vol.12, No.3, pp.453-470, 2005.
- [9] Emanuela Lombardo, "Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making Process," *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol.12, Issue.3, pp.412-432, 2005.
- [10] 마경희, *국가와 젠더-성주류화의 이론과 실천-제3장 성평등전략으로서 성 주류화의 딜레마와 위협들*, 이화여자대학교 한국여성연구원, 도서출판 한울, pp.74-92, 2010.
- [11] 이해경, "공공 예술지원과 예술의 공공성," *문화정책논총*, 제13권, pp.255-270, 2001.
- [12] 한승준, 박치성, 정창호, "문화예술지원 거버넌스 체계에 관한 비교 연구: 영국, 프랑스, 한국 사례를 중심으로," *행정논총*, 제50권, 제2호, pp.257-291, 2012.
- [13] 김동식, 박선영, 김난주, 김인순, 김숙이, *문화예술계(영화산업) 여성종사자 인권상황 실태조사*, 한국여성정책연구원, pp.31-52, 2018.
- [14] 김영, 계운경, *소수자 영화정책 연구: 성평등 영화정책을 중심으로*, 영화진흥위원회, pp.24-72, 2018.
- [15] 영화진흥위원회, *2018년 한국영화산업결산보고서*, 2019.
- [16] <https://www.government.se/government-policy/a-feminist-government>, 2019.11.9.
- [17] Ministry of Education and Research(Sweden), "Fact sheet produced by the Ministry of Education and Research," Article no.U14.001,

2014(1).

[18] <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>, 2019.11.1.

[19] <https://www.hollywoodreporter.com/news/cannes-uk-industry-targets-gender-894246>, 2019.11.1.

[20] 영화진흥위원회, *BFI 2022: Supporting UK Film*, Kofic 리포트 2017.

[21] <https://www.bfi.org.uk/2022/>, 2019.11.8.

[22] <https://variety.com/2019/film/asia/australia-progress-on-female-gender-equality-in-film-and-tv-1203307370/>, 2019.11.8.

[23] <https://www.screenaustralia.gov.au/sa/media-centre/backgrounders/2019/08-14-gender-matters-2019>, 2019.11.8.

[24] <https://www.screenaustralia.gov.au/sa/new-directions/gender-matters>, 2019.11.6.

[25] <https://www.cmf-fmc.ca/programs-deadlines>, 2019.11.8.

[26] <https://telefilm.ca/en/news-releases/telefilm-canada-releases-update-on-gender-parity-initiatives>, 2019.11.5.

[27] [http://ilyo.co.kr/?ac=article\\_view&entry\\_id=349018](http://ilyo.co.kr/?ac=article_view&entry_id=349018), 2019.11.3.

[28] <https://www.kofic.or.kr/kofic/business/rsch/findPublishIndexInfoDetail.do>, 2019.11.6.

[29] 이갑숙, “공무원 양성평등의식 교육의 경험 및 태도 조사-대전시공무원을 대상으로,” 한국콘텐츠학회논문지, 제10권, 제2호, pp.345-349, 2010.

[30] 한국영화성평등소위의 정책연구를 목적으로 연구책임연구원과 본 연구자가 진행한 전국영화산업노동조합 이상길수석부위원장 인터뷰, 2019.10.29.

[31] A. Rao and D. Kelleher, “Is there Life After Gender Mainstreaming?,” *Gender & Development*, Vol.13, No.2, pp.57-69, 2005.

[32] [https://www.mcst.go.kr/kor/s\\_notice/press/pressView.jsp?pSeq=17537&pMenuCD=0302000000&pCurrentPage=3&pTypeDept=&pSearchType=01&pSearchWord=](https://www.mcst.go.kr/kor/s_notice/press/pressView.jsp?pSeq=17537&pMenuCD=0302000000&pCurrentPage=3&pTypeDept=&pSearchType=01&pSearchWord=), 2019.11.4.

[33] [http://star.ohmynews.com/NWS\\_Web/OhmyStar/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0002578300&CMPT\\_CD=P0010&utm\\_source=naver&utm\\_medium=newssearch&utm\\_campaign=naver\\_news](http://star.ohmynews.com/NWS_Web/OhmyStar/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002578300&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newssearch&utm_campaign=naver_news), 2019.11.7.

저 자 소 개

김 선 아(Seonah Kim)

정회원



- 1992년 : 이화여자대학교 법학과 졸업
- 2006년 : 중앙대 첨단영상대학원 MFA
- 2012년 ~ 현재 : 단국대학교 영화콘텐츠전문대학원 부교수

〈관심분야〉 : 영화, VR영화, 성평등정책