KOFIC 연구 2020-16

영화현장 일터괴롭힘 대응 가이드라인 연구

KOFIC 영화진흥위원회
Korean Film Council

KOFIC 연구 2020-16

영화현장 일터괴롭힘 대응 가이드라인 연구

KOFIC 영화진흥위원회
Korean Film Council

영화진흥위원회 KOFIC 연구 2020-16

영화현장 일터괴롭힘 대응 가이드라인 연구

연구용역에 따른 결과보고서입니다.

공동연구 영화인권리증진소위원회

연구진 류은숙 (인권연구소 '창' 연구활동가/대표)
최민 (한국노동안전보건연구소 상임연구원)
모지은 (영화감독, 前 ㈔한국영화감독조합 부대표)
이진희 (프로듀서, 영화사 ㈜아토 대표)

발행인 오석근
발행일 2020년 12월 15일

영화진흥위원회
부산광역시 해운대구 센텀중앙로 55 경남정보대 센텀산학캠퍼스 13층, 14층
전화 (051)720-4700 / 홈페이지 www.kofic.kr

디자인글꼴 / 제작
부산광역시 부산진구 중앙대로 591-1 디자인글꼴빌딩
전화 (051)636-1210

ISBN 978-89-8021-180-7 [93680]
비매품/무료
©영화진흥위원회, 2020

목차

제1장 서문 ····· 3

제2장 영화현장 일터괴롭힘 대응 가이드라인 연구

1. 일터괴롭힘이란? ····· 7
2. 일터괴롭힘을 다루는 이유 ····· 11
3. 괴롭힘 방지를 위해 해야 할 일/하지 말아야 할 일 ····· 13
   3-1) 제작사가 해야 할 일/하지 말아야 할 일
   3-2) 관리자(감독, PD, Key Staff)가 해야 할 일/하지 말아야 할 일
   3-3) 영화 제작 현장의 모든 구성원이 해야 할 일/하지 말아야 할 일
4. 괴롭힘을 당했다고 생각할 때 해야 할 일 ····· 16
5. 괴롭힘을 목격하거나 알게 됐을 때 해야 할 일 ····· 18

제3장 영화현장 일터괴롭힘 대응 절차

1. 사건 처리절차 ····· 24
2. 영화현장 일터괴롭힘 체크리스트(제작사용, 스태프용) ····· 25
3. 직장 내 괴롭힘 관련 법 ····· 26
4. 일터 괴롭힘 대응 방법 ····· 31
5. 일터 괴롭힘 대응이 필요할 때 연락하세요. ····· 40

제4장 영화현장 '일터괴롭힘' 체크리스트 ····· 43

[참고자료] ····· 47

[부 록] 외국의 가이드라인 사례 ····· 48

- 영상산업에서의 불링과 괴롭힘 대처와 방지를 위한 원칙
  - 영국영화협회(BFI), 영국 영화 · 텔레비전 예술 아카데미(BAFTA)
- 가이드라인: 영화 산업에서의 괴롭힘 방지를 위한 일터 실무 지침
  - 영국영화협회(BFI), 영국 영화 · 텔레비전 예술 아카데미(BAFTA)
- 미국 프로듀서 조합 반(反)-성적 괴롭힘 가이드라인

제1장

서문

제1장

서문

영화는 대단한 스펙터클(볼거리)을 만들어냅니다. 환상적이고 아름답거나 비극적이고 고통스럽거나 세심하게 짜인 영상들은 현실을 파헤치고 상상력을 풀어놓으며 다양한 위안과 자극을 선물하곤 합니다.

그런데 그런 스펙터클을 만들어내는 사람들 자신이 스펙터클의 대상이 된다면 어떨까요?

영화제작 현장에는 과연 어떤 캐릭터들이 중심일까요? 그런 캐릭터들이 빚어내는 영화제작 현장은 과연 어떤 스펙터클이 될까요?

"창의적 분야에서 일한다는 이유로 괴롭힘이 용인될 수는 없다."

Working in a creative field does not make harassment acceptable.

- 2018 핀란드 영상산업 괴롭힘 방지 가이드라인

"올바른 과정 없이 아름다운 결과가 있을 수 없다."

- 영화배우 문소리

"카메라 뒤에 사람이 있어요. 사람을 봐주세요. 이 바닥이 원래 그렇다구요? 아뇨. '원래 그런 것'은 없어요."

- '한빛미디어노동인권센터' 이한솔 이사

"큰소리로 털어놓고, 강력하게 말하고, 또 함께 말함으로써, 우리는 [우리의] 힘을 되찾는다. 그리고 우리는 희망을 갖는다. 영화산업 내 고질적으로 만연된 약탈적 행위(성차별, 폭력, 이중 잣대)가 지금 여기서 사라질 것을."

- '할리우드 타임즈 업(Time's UP 이제 끝내야 할 때)'
영화배우이자 감독 루피타 뇽오(Lupita Nyong'o)

* 타임즈 업(Time's Up): 2018년 할리우드 여성 약 300명(배우, 작가, 감독, 프로듀서 등)이 해당 업계를 비롯 해 미국 전역의 직장 내 성폭력과 성차별 문제를 해결하기 위해 결성한 성폭력 공동대응단체

"모두가 최상의 역량으로 창의력을 발휘할 수 있는 안전하고 존중하는 일터를 만들려면 상당한 노력이 있어야 한다."

- 영국 필름 가이드라인

제2장

영화현장 일터괴롭힘 대응 가이드라인 연구

제2장

영화현장 일터괴롭힘 대응 가이드라인 연구

1. 일터괴롭힘이란?

일터(workplace)란 매장, 사무실, 공장, 세트장 등 고정된 장소만이 아니라 통근, 출장, 회식, 훈련 등이 이뤄지는 모든 장소들, 그리고 전화 대화나 전자매체를 통한 대화(가령 이메일, SNS를 통한 대화)까지도 포함하는 개념이다. 또한 여기서 맺는 '관계'를 포함한다. 특정 노동 장소와 노동 시간을 벗어나더라도 일터의 관계는 늘 사람을 따라 다닌다.

일터의 관련자는 정식으로 고용관계를 맺은 사람만이 아니다. 임시적이고 다양한 계약관계에 놓인 사람들, 프리랜서, 실습생, 인턴, 자원봉사자 등 일터를 무대로 등장하는 모든 사람들이 고려돼야 한다. 가령 채용 이전에 면접과정에서 가하는 모욕도 일터 괴롭힘이다. 한국의 법에서는 '직장 내 괴롭힘'〈'p.26.'참조〉이란 용어를 쓴다. 하지만 이 용어에서는 직장의 개념이 협소하고 직장의 안과 밖을 구분하는 문제점이 있다. 이에 이 가이드라인에서는 '일터 괴롭힘'란 표현을 사용한다.

일터에는 상급자의 지휘·명령과 노동자가 받아들이는 의무가 있을 수밖에 없다. 그런데 정당한

지휘·명령, 그리고 받아들일 수 있는 의무의 범위와 성격을 넘어서는 부당한 행위들이 흔히 벌어진다. 이것이 일터 괴롭힘이다. 일터괴롭힘이란 '일터에서 노동자의 존엄성과 인격을 모독하고 권리를 위협하는 태도와 행위'를 가리킨다.

'괴롭힘'과 병행해 쓰이는 다양한 용어에는 '불링, 모빙, 노동자학대, 집단따돌림, 정서적 횡포, 정신적 테러, 성적 괴롭힘'등이 있으며, 이들 대개가 특정 유형의 행위와 그 영향에 한정적으로 사용된다. '괴롭힘'은 이를 아우르는 포괄적이고 대표적인 용어이다. 어떤 용어를 쓰건, '어느 누구도 계약을 통해 존엄성과 인격을 포기할 수는 없다/포기하도록 강요해서는 안 된다'는 것이 대전제이다.

① 일터괴롭힘을 용인하는 통념

우리의 다양한 몸가짐, 행동거지를 규율하는 보이지 않는 공기가 있다. 같은 행위라도 어떤 맥락에서는 용납할 수 없는 게 되고, 맥락이 달라지면 머뭇거리거나 주저하지 않고 용인하게 된다. 그 맥락을 구성하는 것 중에 '통념'이 있다. 여기서 통념이란 노동 현실의 모순을 감추거나 본질을 왜곡하는 수단으로 사용되는 의식과 표현들을 말한다. 법·제도적으로는 명백히 금지된 행위일지라도, 몸에 밴(체화된) 습속과 관행 등이 현장에서 그것을 규칙으로 작동하게끔 만든다.

지배적인 통념들은 그런 일탈된 규칙을 합리화하게끔 작동한다. 어떤 통념은 괴롭힘의 피해자에게 괴롭힘을 체념하고 받아들이게끔 만든다. 가해자는 지배적인 통념을 등에 업고 대범하게 행동하고, 목격자는 통념에 기대어 방관자에 머물거나 괴롭힘에 동조하는 공모자가 되어간다. 이를 테면 다음과 같은 것들이다.

- 다 먹고 살자고 그러는 거지(가해자 옹호)
- 억울하면 성공하지 그랬어. 또는 내가 못나서(자격지심 부추기기)
- 그럴 만하니까 당했겠지(피해자 비난)
- 이 바닥이 얼마나 좁은지 알아? (피해자의 고발 막기)
- 내가 '쟤/저것'(타자화/사물화)보다야 낫지(상대적 약자를 괴롭혀서 자존심 세우기)
- 힘 있는 쪽을 따르는 게 속 편해(상대적 권력자 편들기)
- 다 그렇게 배우는 거야(교육과 통과의례로 위장하기)
- 너만 그런 거 아니야, 다들 힘들어. 배부른 소리 하고 있네(사소화하기, 무시하기)
- 아무도 여기서 일하라고 강요하지 않았어. 너의 선택이야(선택 이데올로기)

② 괴롭힘은 권력 관계에서 발생한다.

괴롭힘은 일상에서 겪는 갈등/스트레스와는 다르다. 대등한 관계에서 티격태격/툭탁거리는 것이나, 업무와 관련된 이견으로 빚어지는 갈등은 일터 괴롭힘이 아니다. 괴롭힘은 대등한 당사자 사이의 갈등이 아니라, 불균형한 권력 관계를 배경으로 벌어진다.

보통 지휘명령 관계에서 상위에 있는 사람, 직접적인 지휘명령 관계가 아니라도 현장의 직위나 직급 체계상 상위에 있는 사람이 이 권력을 행사하게 되는데, 비단 업무상의 지위뿐 만이 아니더라도 개인 대 집단과 같은 수적 측면, 연령 · 학벌 · 성별 · 출신지역 · 인종 등 인적 속성, 현장 경험이나 업무 역량, 제작 현장에서의 영향력 등이 모두 권력의 원천이 될 수 있다.

관계의 우위성은 상대적이고 복합적일 수 있기 때문에, 당사자 간의 일반적인 권력관계 및 달리 평가해야 할 특별한 사정이 있는지도 함께 확인할 필요가 있다.

괴롭힘을 일반적인 대인 갈등으로 취급해 버리면 대응방식도 왜곡된다. 가해자·피해자의 인성과 결부 지으면서 '조직에 피해 주지 말고 둘이 알아서 해라', '회사 문제가 아니라 개인 간 문제다'식으로 문제를 회피하기 쉽기 때문이다. 그러면서 권력 불균형을 악용하는 조직적 요인을 무시하게 된다.

가해자·피해자의 인성에 초점을 맞추지 말자는 말은 개인에게 책임을 묻지 말자는 말이 아니다. 다만, 조직적인 괴롭힘 구조에서는 누구나 괴롭힘의 가해자, 방관자(동조자·공모자), 피해자가 될 수 있다는 점을 분명히 인식하고, 문제적 개인이 아니라 문제되는 '상황, 이슈, 행위'에 집중해야 한다는 것이다.

③ 업무상 적정범위를 넘는다는 것?

업무상 지위와 관련된 모든 권력 행사가 괴롭힘인 것은 아니다. 일터 괴롭힘은 '업무상 적정범위를 넘는 것'으로 인정되는 경우다. 업무상 지시, 주의 · 명령에 불만을 느끼는 경우라도 그 행위가 사회 통념상 업무상 필요성이 있다고 받아들여지면 괴롭힘으로 인정되지 않는다. 반대로 팀장, 선배, 감독 등 상급자는 '업무상 필요한 지시'라고 생각한 것이, 행위를 당하는 사람 입장에서 업무상 적정범위 내의 지시가 아니라고 느낄 수 있다.

고용노동부는 어떤 행위가 업무상 적정범위를 넘는다는 것은 ① 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나, ② 업무상 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회

통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 한다고 규정하고 있다.

다음과 같은 것이 괴롭힘의 대표적 사례다. 물론 '사회 통념'이란 만들어지고 변화하는 것이다. 영화현장에서 서로가 받아들일 수 있고, 서로 존중하는 '업무상 적정범위의 지시'가 어느 정도이고, 어떤 양태인지에 대한 합의를 만들어나가는 과정이 필요하다.

- 물리적 폭행이나 협박
- 공개된 장소에서의 폭언, 욕설, 험담 혹은 지속 · 반복적인 폭언 · 욕설
- 특정인에게만 반복적으로 개인적인 심부름 시키기
- 다른 스태프들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
- 업무수행 과정에서 의도적 무시 · 배제, 따돌림
- 불가피한 사정이 없는데도 업무를 과도하게 부여하는 행위
- 근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 본인 의사에 반하여 시키는 행위

2. 일터괴롭힘을 다루는 이유

일터괴롭힘을 제기하는 목적은 서로 존중받고 신뢰하며 모두에게 안전한 영화제작환경을 만들자는 것이다. 일터괴롭힘에 대한 대표적인 오해 중 하나는 어떤 괴물 같은 사람(소위 '사이코패스', '소시오패스')이 저지르는 상상 못할 악행이란 이미지이다. 그러나 일터 괴롭힘은 괴물이 아니라 장기간 묵인되고 용인되어 몸에 밴 습속이 일터의 규칙으로 자리 잡고, 이를 잘 지키는 사람에 의해 발생한다.

'언행이 어떻든 일만 잘하면 되고, 성과를 내기만 하면 된다'는 규칙을 지키는 사람이 괴롭힘 행위자가 되고, '목격자, 방관자, 공모자'(이 셋은 별개가 아니라 서로 넘나든다)에 해당하는 사람들은 성과를 중심으로 그런 행위를 묵인해주고, 피해자를 오히려 규칙을 깬 사람으로 낙인찍고 추방하려 한다.

괴롭힘을 단지 관련된 개인(가해자든 피해자든)의 성향과 책임으로 돌리는 관행 대신, 누구든지 괴롭힘이 용인되는 환경의 지속과 재생산에 연루돼 있고 책임이 있다는 측면에서 접근해야 한다. 창의성과 협력성이 고도로 발휘돼야 할 영화제작 현장에서는 특히 그러한 상호존중과 신뢰에 기댄 시너지가 요구되지 않는가? 창의성이란 모욕과 무시에 대한 두려움이 없는 소통에서 고양되지 않는가?

무엇보다도 영화현장의 모든 구성원들의 존엄성과 인격 및 인권을 존중하기 위해 일터괴롭힘을 말해야 한다. 이런 중요한 가치들이 효율성, 관행, 사소함 등에 밀려서 무시되는 일을 더 이상 방관해선 안 된다.

영화제작 현장은 공동의 목적을 달성하기 위해 협력하는 곳이다. 각자의 목적은 생계, 창작, 성취, 명예 등 다양할 수 있지만, 공동의 목적에는 반드시 구성원의 인격과 존엄성에 대한 존중이 포함돼야 한다. 예술이든 노동이든 인간의 존엄이라는 가치에 부합해야 한다.

현재 한국의 법은 '직장 내 괴롭힘'을 규제하고 있다. (관련법의 현황은 'P.26.'참조) 그러나 괴롭힘 대부분은 위법성이 명백하게 드러나지 않는 은밀하고 교묘한 행위로 출현한다. 더군다나 법이 모든 괴롭힘을 포괄할 수 있는 것도 아니기에, 법적 해결에만 치중하는 것은 피해자의 문제제기를

막고 피해자에게 입증과 해결의 책임을 전가하게 될 위험성도 있다.

이 가이드라인의 목적은 법을 존중함과 동시에 법을 넘어서 영화산업의 모든 구성원이 일터의 구조와 문화를 함께 바꿔 나가자는 데 있다.

3. 괴롭힘 방지를 위해 해야 할 일 / 하지 말아야 할 일

3-1. 제작사가 해야 할 일/하지 말아야 할 일

○ 우리 회사/현장에서는 일터 괴롭힘을 허용하지 않겠다는 분명한 선언을 하라.

- 사용자는 구성원이 건강하고 안전한 환경에서 일할 수 있는 여건을 마련해야 할 의무가 있다. 이와 관련된 사측의 정책과 조치를 구체화하여 전 구성원에게 명시적으로 정기적으로 알린다.
- 일터 괴롭힘의 책임을 쌍방(피해자와 가해자의)관계나 개인적 문제로 몰아가지 않으며, 영화제작 현장의 조직 문제로 바라보고 있음을 공언한다.
- 일터 괴롭힘 관련하여 피해자의 고소·고발을 기다리지 마라. '법만 피해가면 된다'는 제작사의 안이함은 일터 괴롭힘을 방임하는 것이다. 또한 '하던 대로 계속해도 된다'는 신호가 된다. '억울하면 소송하라'는 식의 태도는 피해자에게 모든 부담을 전가하는 것이다. 위법·불법 여부보다 더 중요한 것은 '우리 회사/현장에서는 일터 괴롭힘을 결코 허용하지 않는다'는 원칙의 강조이다.

○ 일터 괴롭힘의 문제 제기가 있을 시 회사 차원에서 작동하는 조사와 처리절차에 관한 규정을 마련하라.

- 일터 괴롭힘으로 의심되는 행위의 정의와 이런 행위 발생 시 의사소통 절차와 담당자, 그리고 후속조치 담당자를 명확히 정한다.
- 일터괴롭힘 담당자는 제작 현장을 관리하는 직책을 맡은 사람이나, 여러 영화 현장에서 신뢰할만한 사람으로 선정한다.
- 이런 규정은 현장의 구성원들이 스태프들이 각각 자의적 판단에 따라 행동하지 않도록 방지한다. 가령, 팀장 차원에서 침묵을 종용한다거나 '바쁜데 그런 사소한 문제로 귀찮게 하지 마라', '너만 다친다'는 식으로 대응하는 것을 방지할 수 있다.
- 회사가 마련하는 절차에는 후속조치가 포함되어야 한다. 후속조치에는 단순히 징계만 포함되지 않는다. 가령 괴롭힘 행위자에게 필요한 교육 제공, 피해자에게 심신의 안정이 필요한 경우 유급 휴가나 치료 등을 보장해야 한다.
- 근로기준법에 따라, 이런 내용이 취업규칙에 담겨야 한다.

○ 현장에서 주로 발생하는 괴롭힘 사례를 파악하여 회사 차원의 대응방안을 마련하라.

- 현장의 구성원들이 미처 말하지 못한 괴롭힘 사례가 없었는지 모니터링이나 설문조사를 시행하는 등 괴롭힘 사례를 파악하라.
- 괴롭힘 사례들의 대표적 유형을 정리하고, 그에 따른 회사 차원의 대응방안을 공유하고 실천하라.

3-2. 관리자(감독, PD, Key Staff)가 해야 할 일/하지 말아야 할 일

○ 일터 괴롭힘에 관한 자신의 책임성을 숙지하라.

- 자신이 관리·감독하는 모든 영역의 모든 사람에게 괴롭힘에 대한 무관용 입장을 명확히 밝혀라.
- 제작현장에서 발생할 수 있는 괴롭힘에 대한 기준과 그 대응절차를 사전에 협의하라.
- 제작현장에서 발생하기 쉬운 괴롭힘의 사례와 양상을 파악하고, 그 대응방안의 적절성을 검토하라. 정당한 명령·지휘, 직무교육과 업무 인수인계와 그렇지 않은 관행을 구별하라.
- 일터괴롭힘은 창의적인 일의 기초적 자원인 신뢰감을 해친다는 점을 유념하라.

○ 일터괴롭힘에 관한 인식과 감수성을 키우기 위해 훈련과 교육에 참여하라.

- 관리자는 일터에서의 지위 때문에 자기도 모르게 일터괴롭힘 행위자가 될 수도 있고, 일터괴롭힘 피해자가 신고나 상담을 요청할 수도 있다. 따라서 관리자가 일터괴롭힘에 대한 인식과 감수성이 높아야 한다.
- 현장의 누구라도 문제제기를 하면 우리 관리자와 조직은 책임 있게 응답할 것이라는 신뢰를 구축하라.

○ 괴롭힘 발생 시 피해를 최소화하기 위해 가능한 모든 조치를 취하라.

- 개인 간의 문제, 쌍방의 문제로 방치하지 마라.
- 괴롭힘의 문제 제기자 또는 피해자를 비난하거나 업무에서 배제함으로써 2차 가해(사실상 새로운 가해의 시작)를 하지 마라.

3-3. 영화 제작 현장의 모든 구성원이 해야 할 일/하지 말아야 할 일

○ 괴롭힘은 개인 간의 갈등이 아니라, 영화 현장의 구조적 문제임을 인식하라.

- 가해자 또는 피해자의 특수한 성격의 문제로 몰아가지 마라. 가해자와 피해자의 캐릭터

는 고정적이지 않다. 누구나 갑과 을, 가해자와 피해자의 위치를 오가며 서로를 힘들게 만들 수 있다.

- 가해자와 피해자, 쌍방 간 문제로 만들지 말라. 일터 괴롭힘은 현장의 구성원 모두에게 책임이 있는 구조적 문제이다. 이것은 누구도 책임지지 말라는 것이 아니라 '모두가 연루돼있는 문제'라는 말이다.
- 괴롭힘을 유발하는 환경적 조건에 주목하라. 과다노동, 위계적 구조에서의 소통 부족, 권위주의적인 일방적 명령, 바쁜 스케줄에 따른 시간 압박, 취업 형태의 다양화(프리랜서, 일용직) 등이 일터괴롭힘의 요인이 될 수 있다.
- 왜곡된 현장노동문화를 반성하라. 영화 현장에서 몸에 밴 습속과 관행 등이 어떻게 괴롭힘이 되는지 들여다보라. 학습되고 강요된 악습을 행한 사람을 악으로 규정해 처벌하는 것만이 문제를 해결하는 최선의 방법은 아니다.

○ 일터괴롭힘에 대한 인식과 감수성을 키우기 위해 평상시에 훈련과 교육에 참여하라.

- 기본 원칙을 늘 유념하라. 예술도 노동도 사람이 하는 일이다. 이것이 추구해야 할 가치는 인간 존엄성의 보장이다.
- '그 정도는 참아야 하지 않느냐?'고 자신에게나 타인에게나 쉽게 말하지 마라. 우리는 이미 설정된 각종 의무를 안고 있다. 괴롭힘은 그런 의무의 명시적·암묵적 기준을 넘어서는 것이다. 정당한 업무상 지시, 지휘 이상을 받아들일 것을 기대하거나 강요하지 마라.
- "그래도 일은 잘하잖아"는 태도로 무마하지 마라. 일터에는 성취 지향적이고 공격적으로 일을 밀어붙여 대단한 성과를 내는 존재가 있기 마련이다. 그 과정에서 많은 사람들에게 신체적·정신적 상흔을 남긴다면, 이는 그의 성과와는 별도로 다뤄야 하는 문제다.
- 일터 괴롭힘을 당연히 감내해야 하는 것, 지휘·명령 과정에서 불가피한 것으로 당연시하지 마라. 우리에게는 가학·피학의 관계가 아니라 서로를 존중하는 문화 속에서 창의적이고 상호고취적인 활동을 할 수 있는 역량이 있다.
- 사소한 불평의 홍수와 인권 침해는 구별돼야 한다. 평소 기본적 인권과 노동자의 권리, 일터 괴롭힘에 대해 전 구성원이 교육하고 토론할 기회를 가져라.

4. 괴롭힘을 당했다고 생각할 때 해야 할 일

○ 괴롭힘이 의심될 때, 어떤 방식으로 문제를 제기할지를 결정해야 한다. 소속된 일터의 절차(마련돼 있다면)를 따를지, 노동조합과 협의할지, 외부기관에 진정할지, 법적 절차를 취할지 등을 결정해야 한다. 어떤 방식을 취하든, 입증 자료를 준비해야 한다.

○ 괴롭힘이라고 판단할 때, 반드시 위법/불법 여부를 따질 필요는 없다. 괴롭힘은 법에 국한되는 문제가 아니고, 자신의 인격과 존엄성에 반하는 행위이다. 불법 행위가 아니라 하더라도, 부당하다고 판단한다면 문제제기할 수 있다.

○ 법이나 의학으로 명백히 규명되지 않더라도, 괴롭힘의 피해는 분명히 존재한다.

○ 자신의 느낌과 생각, 그리고 판단을 신뢰하고 존중하라. 스스로를 존중하지 않으면 괴롭힘에 도전할 수 없다.

○ 가능하다면, 발생 현장에서 즉각 문제제기하라. 그게 여의치 않은 상황이라면, 되도록 빠른 시간 내에 사안을 묵히지 말고 문제제기할 수 있는 방안을 찾아라.

○ 독단적으로 판단하지 말고, 신뢰할 만한 전문가나 동료와 의논하라. 자기폄하나 자학은 도움이 되지 않는다.

○ 입증 자료를 기록하는 방법 등에 대해서는 〈p.31. 일터괴롭힘 대응 방법〉 내용을 참조하라.

○ '피해자화'에 저항하라. '피해자화'란 피해자 자신이 그럴만한 소지를 제공했다는 것, 피해자는 늘 고통스런 상태에 머물러야 한다는 것, 피해자다움을 늘 입증해야 한다는 것, 후유증에서 벗어날 수 없다는 것 등에 속박되는 것이다. 그런 '피해자화'에 저항하라. 당신은 권리를 침해당한 것이지, 결코 망가진 것이 아니다. 권리를 회복하고, 상처 속에서 당신은 성장할 수 있다.

○ 괴롭힘을 고발하는 것은 영화 제작 현장 환경을 개선하는 데 도움이 될 것이다. 괴롭힘 고발

은 개인적이고 사적인 권리 구제에 그치는 것이 아니라 영화 현장을 새롭게 만드는 공적인 일이다. 당신의 고발과 문제제기가 변화의 계기가 될 수 있다.

5. 괴롭힘을 목격하거나 알게 됐을 때 해야 할 일

○ 방관자, 침묵자가 되지 말라. 방관과 침묵은 괴롭힘을 묵인하는 것뿐 아니라 '계속해도 된다'는 신호가 되어 괴롭힘을 고조시킨다.

○ 피해자에게 책임을 전가하거나 피해자다움을 강요하지 말라. 괴롭힘 피해를 당하다보면 누구든지 위축된다. 사람들과의 교류에서 계속 기만을 당하다 보면 자꾸 머뭇거리고 물러서게 된다. 눈치를 보다 보면, 몸은 녹초가 되고 일처리가 힘들게 된다. 실제로 아프게 되고 그에 따라 치러야 할 대가와 비용도 만만치 않게 들어간다. 그런 상태의 피해자를 문제의 원인으로 삼지 마라.

○ 피해자의 문제제기를 '용기 있는 행위'로 치켜세우지도 말고 '껄끄러운 행위'로 무시하지도 마라. 영웅으로 치켜세우면서 피해자에게 모든 과정과 결과에 대한 책임을 전가하는 것도, 껄끄럽게 여기면서 배척하는 것도 문제해결에 도움이 되지 않는다. 필요한 것은 전 과정에서의 경청과 피해자와 동행하려는 의식과 실천이다.

○ 공적인 문제제기를 신세타령/뒷담화로 폄하하지 말라. 피해자가 문제제기를 할 수 있다는 것은 '공적으로 들어줄 사람'이 있으리란 기대와 신뢰가 있기 때문이다. 피해자의 문제제기를 존중하여 듣고, 공적인 문제제기로 받아들여라. 공적인 대응이 영화 현장을 변화시킬 수 있다.

○ 피해자에게 법적 조치를 강요하지 말라. '억울하면 소송하라'고 하지 말라. 소송은 심리적으로나 시간적·물질적으로나 엄청난 부담을 강요하는 것이며, 피해자에게 모든 부담을 떠맡도록 강요하는 것이다. 일터 괴롭힘은 법적 조치보다는 일터의 문화와 규범을 바꿔나가는 문제로 접근해야 한다. 즉, 구성원들의 책임성 있는 대응이 법적 조치보다 우선한다.

○ 피해자의 피해를 자의적으로 무시하지 마라. 일터 괴롭힘으로 인한 피해가 반드시 법이나 의학으로 명백히 규명되지 않을 수 있다.

○ 비방, 중상, 따돌림 등을 하지 마라. 이것은 새로운 가해의 시작(흔히 '2차 가해'라 하지만, 1차

가해와 연관되는 동시에 별도의 새로운 가해가 시작되는 것)이다. 고발된 문제에 대해 증언하고 공적으로 토론하는 것과 뒷담화로 비방하고 은밀하게 정보를 나누고 피해자를 고립시키는 것은 전혀 다른 행위이다.

제3장

영화현장 일터괴롭힘 대응 절차

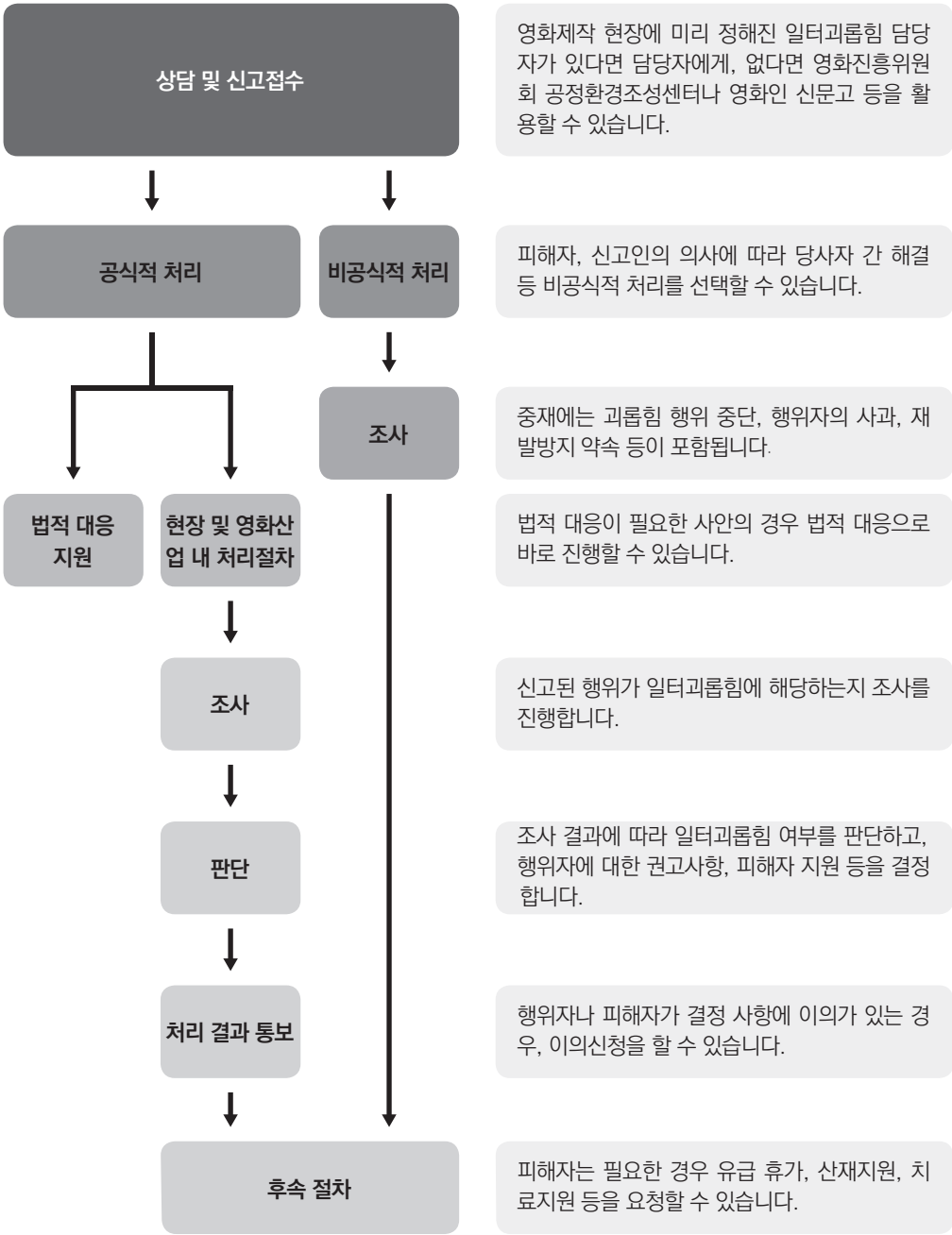
제3장

영화현장 일터괴롭힘 대응 절차

일터괴롭힘을 직접 경험했거나 목격했을 때, 혼자 고민하지 말고 상담을 통해 문제 해결에 필요한 정보와 적절한 도움을 받으십시오.

1 사건 처리절차

- 각 영화제작사는 다음과 같은 일터괴롭힘 대응 절차를 마련해두어야 합니다.
- 해당 제작사에 대응 절차가 없는 경우 영화진흥위원회 공정환경조성센터(전화: 1855-0511)나 영화인신문고(02-2272-1505) 등을 활용할 수 있습니다.



2. 영화현장 일터괴롭힘 대응 체크리스트

영화현장 일터괴롭힘 대응 체크리스트

① 제작사용: 영화제작 현장에서 일터 괴롭힘을 예방하고, 발생 시 제대로 대응하기 위해 다음 내용을 준비해야 합니다.

1	일터괴롭힘 예방지침을 제정하여 시행하고 있다.
2	근로기준법에 따라 취업규칙에 괴롭힘 예방 정책을 포함하고 있다.
3	영화 제작 현장에서 괴롭힘 예방 교육을 실시하고 있다.
4	괴롭힘 상황 발생 시, 피해자나 목격자가 신고나 상담할 수 있는 체계가 마련되어 있다.
5	괴롭힘 신고 시, 대응 절차와 담당자가 정해져 있다.
6	영화 제작 현장에서 일하는 노동자들에게 이런 신고 체계와 담당자에 대해 알리기 위한 활동을 하고 있다.(회의, 온라인 공지, 팜플렛 등)
7	괴롭힘 신고자 및 피해자 보호 정책이 마련되어 있다. (상담, 휴가, 법률 및 의료 지원, 산재 신청 등)
8	괴롭힘 행위자 대상 정책이 마련되어 있다. (교육, 징계, 상담 등)
9	영화제작 현장에서 괴롭힘, 성희롱 등 발생을 감지하기 위한 활동을 하고 있다.(설문조사, 모니터링 등)

② 스태프용: 일과 관련된 관계에서, 누군가가 다음 중 어느 하나라도 나에게 반복하고 있다면 괴롭힘을 의심할 수 있습니다.

1	나의 업무 능력이나 성과를 인정하지 않았다.
2	나에게 다른 동료보다 힘들고 과도한 업무를 주었다.
3	누군가 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다.
4	허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않았다.
5	나에게 업무관련 중요 정보를 알려주지 않거나 나를 의사결정에서 제외했다.
6	나의 업무 능력이나 성과와 관련해 조롱하고 폭언을 했다.
7	일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시했다.
8	사고 위험이 있는 작업을 할 때, 나에게 주의 사항이나 안전장비를 전달해주지 않았다.
9	누군가 내 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다.
10	나에게 신체적인 위협이나 폭력을 가했다.(예 물건 던지기, 주먹질 등)
11	성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 나에게 했다.
12	나를 의심하거나 누명을 씌웠다.
13	누군가 내 물건을 허락 없이 가져가거나 망가뜨렸다.
14	누군가 나에게 모욕감을 주는 말이나 행동을 했다.
15	내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요했다.
16	내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요했다.
17	나를 업무 외의 대화나 친목 모임에서 제외했다.

3. 직장 내 괴롭힘 관련 법

직장 내 괴롭힘 관련 법

직장 내 괴롭힘 관련 법(2019. 7. 16.부터 시행) 소개

2018년 12월 국회가 직장 내 괴롭힘을 규율하는 법과 제도의 도입을 의결하였다. 이에 따라 직장 내 괴롭힘을 금지하는 「근로기준법」과 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 재해로 인정하는 「산업재해보상보험법」, 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 정부의 책무를 규정한 「산업안전보건법」이 2019년 7월 16일부터 시행되었다.

1. 근로기준법 [법률 제17185호, 2020.3.31, 일부개정]

[직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지]

※ 직장 내 괴롭힘의 금지 조항 신설 2019.1.15. / 시행 2019.7.16.

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

고용노동부는 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 · 대응 매뉴얼」을 2019년 발표(2019.2.22.)했다. 이에 따르면, 직장 내 괴롭힘 행위는 ① 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ② 업무상 적정범위를 넘어 ③ 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로 위 세 요건에 모두 해당해야 직장 내 괴롭힘 행위로 볼 수 있다고 하면서 다음과 같은 판단기준을 제시하였다.

① 근로기준법에서 규정하고 있는 '직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위'는 행위자가 피해 근로자가 저항 또는 거절하기 어려운 개연성이 높은 상태를 이용하는 것을 의미하고, '지위의 우위'란 기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말하나, 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위 직급 체계상 상위에 있음을 이용한다면 지위의 우위성 인정 가능하다고 설명하고 있다. 또한 '관계의 우위'에는 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있다고 하면서, 주로 개인 對 집단과 같은 수적 측면, 연령 학벌 성별 출신 지역 인종 등 인적 속성, 근속연수 전문지식 등 업무역량, 노조 직장 협의회 등 근로자 조직 구

성원 여부, 감사 인사부서 등 업무의 직장 내 영향력, 정규직 여부 등의 요소 등이 문제될 수 있다고 설명하고 있다.

② '업무상 적정범위를 넘는 행위'인지 여부에 관하여 위 매뉴얼은 문제된 행위가 업무관련성이 있는 상황에서 발생한 것이어야 한다고 봤고, 다만, 여기서의 업무관련성은 '포괄적인 업무관련성'을 의미한다고 보아야 할 것이므로 직접적인 업무수행 중에서 발생한 경우가 아니더라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 경우 업무 관련성이 인정될 수 있다고 설명하고 있다. 또한 문제된 행위가 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위해 서는 1) 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정 되지 않거나, 2) 업무상 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 한다. 위 매뉴얼은 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되는 행위로 폭행 및 협박행위 폭언, 욕설. 험담 등 언어적 행위, 사적 용무지시, 집단 따돌림, 업무수행과정에서의 의도적 무시 배제, 업무와 무관한 일의 반복 지시, 과도한 업무부여, 원활한 업무수행을 방해하는 행위 등을 제시하였다.

③ '신체적 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화 시키는 행위'는 피해자가 능력을 발휘하는데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을 의미하고, 근무공간을 통상적이지 않은 곳으로 지정 (예, 면벽근무 지시) 하는 등 인사권의 행사범위에는 해당하더라도 사실적으로 볼 때 근로자가 업무를 수행하는 데 적절한 환경 조성이 아닌 경우 근무환경이 악화된 것으로 볼 수 있다고 설명하고 있다. 또한 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로 신체적 정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다면 신체적 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로 인정될 수 있다.

[직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치 의무]

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는

피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금의 제재를 받게 된다.(근로기준법 제109조(벌칙) 제1항)

[직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항에 관한 취업규칙 필수 기재의무]

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

2. 산업재해보상보험법 [법률 제16272호, 2019.1.15, 타법개정]

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 업무상 질병

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

그리고 「산업재해보상보험법」은 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 재해로 포함하여 규정하였다. 이는 직장 내 괴롭힘으로 인해 정신적으로 어려움을 겪는 노동자들에게 산업재해가 인정될 수 있는 기반이 마련된 것이다.

3. 산업안전보건법 [법률 제17187호, 2020.3.31, 일부개정]

제4조(정부의 책무) ① 정부는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

3. 「근로기준법」제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도, 지원

4. 직장 내 괴롭힘의 대응 및 구제

○ 일터에서 직장 내 괴롭힘을 당했다면, 피해 노동자는 새롭게 도입되는 위 법률 뿐 아니라 괴롭힘 행위의 유형이나 성격에 따라 기존 노동관계법이나 민법, 형법 등을 활용하여 대응할 수 있다.

○ 우선 새롭게 도입되는 위 법률에 따라 직장 내 괴롭힘을 당한 피해 노동자는 사용자에게 피해 발생 사실을 신고할 수 있고, 사용자는 위 법률에 규정된 조치의무에 따라 조사 및 징계 등의 절차를 진행해야 한다. 만약 사용자가 위법을 위반하여 피해 노동자에게 불리한 처우를 하는 경우, 피해 노동자는 이를 지방노동관서에 고소할 수 있고 사용자는 처벌받을 수 있다.

○ 또한 직장 내 괴롭힘 행위가 임금(수당, 퇴직금 등 포함) 체불이나 근로계약서 미교부 등의 근로기준법 위반이나 성희롱(남녀고용평등법 위반)의 경우 노동조합 활동을 이유로 한 부당노동행위에 해당하는 경우, 피해 노동자는 지방노동관서에 진정 또는 고소를 할 수 있다.

○ 그리고 사용자가 노동자를 괴롭히기 위한 목적으로 해당 노동자를 해고·휴직·정직·전직·감봉·그 밖의 징벌과 같은 처분을 하였다면 피해 노동자는 부당함을 이유로 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.(근로기준법 제28조) 또한 노조활동을 이유로 한 사용자의 괴롭힘·불이익은 부당노동행위이므로 피해 근로자와 노동조합이 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다.(노동조합법 제81조)

○ 또한 괴롭힘 행위가 근로기준법상 폭행금지조항(제8조), 노동조합법상 부당노동행위(제81조)의 벌칙 조항 외 직장 괴롭힘 행위들이 형법상 범죄에 해당하는 경우에는 각각 이에 근거한 처벌을 검토해볼 수 있다. 주로 문제되는 범죄들은 상해죄(제257조), 폭행죄(제260조),

협박죄(제283조), 모욕죄(제311조), 명예훼손죄(제307조), 강요죄(제324조)이고, 성적 괴롭힘으로 확장하여 보면 강제추행죄(제298조), 업무상위력등에의한 간음죄(제303조)등도 성립할 수 있다.

○ 그리고 직장 내 괴롭힘 피해를 입은 노동자가 그로인한 정신적 스트레스로 질병이 발생했다면 산업재해를 신청할 수 있다.

4. 일터 괴롭힘 대응 방법

일터 괴롭힘 대응 방법

일터괴롭힘을 다루는 법률 전문가와 상담가는 다음과 같은 상황에 안타까워한다.

괴롭힘을 당했던 매일매일의 기억이 본인에게는 바로 지금 당한 것처럼 생생하겠지만 막상 맞서 싸우기 위한 무기가 없는 경우가 대부분이기 때문이다. 피해자로서는 일터괴롭힘이라는 것이 많이 알려지지 않았기 때문에 무엇을 준비해야 할지 잘 모른다. 괴롭힘 초기에는 '이게 무슨 상황인가'조차 파악이 안 돼 혼란스러울 수밖에 없었을 것이고, 괴롭힘이 한참 진행되어 몸과 마음에 상처를 입을 대로 입은 후에 대책을 찾아 나선 시점에는 피해자의 진술과 사실 별 도움이 되지 않는 녹취 파일 몇 개만이 피해자가 가진 자원의 전부인 경우가 많다. 괴롭힘이 심화될수록 함께 있던 동료와 지지자도 많이 사라지기 때문에 고립된 피해자는 오로지 자신의 기억과 앙상한 자료 몇 가지만으로 버티거나 싸워야 한다. 기록이 남아 있지 않은 사실들은 본인에게는 분명한 존재했던 '진실'이지만 제삼자에게는 '일방적 주장'이거나 '누구의 말이 사실인지 알 수 없는 것'일 뿐이다.

일터괴롭힘으로 인한 피해의 배상 등 법적 조치를 고민하는 적극적인 측면에서나, 일터괴롭힘의 일환으로 행해지는 징계나 해고 등을 방어하기 위한 측면에서나 모두 맞서 싸울 무기가 있어야 한다. 괴롭힘의 문제를 제기하는 순간 개인은 '조직'에 맞서야 하는 경우가 많으므로 길고 외로운 싸움에서 자신을 보호하기 위한 대비를 하는 것도 중요하다. 한 걸음 내딛을 경우 그것이 초래하는 결과들을 신중하게 생각하고 자신이 어느 정도 감당할 수 있을지를 객관적으로 점검하는 것도 필요하다.

그렇다면 무엇을 준비해야 할 것인가, 가해자로부터 역공을 당하지 않기 위해 무엇을 유의해야 할 것인가.

1. 기록을 해야 한다

○ 기록은 차분하게 해야 한다.

'사실관계'를 기록하기 위해서는 내가 중요하게 생각한 사실만이 아니라 객관적인 정보들을 모두 기록해야 한다. 목격자 입장이라고 생각하고 기록하는 것은 상황을 객관화해서 보는

방법이기도 하다. 일자, 장소, 상황, 함께 있었던 사람, 관련 자료 등은 이때 기록해야 할 가장 기초적인 정보다.

○ 기록하는 정보들은 구체적일수록 더욱 좋다.

일자뿐 아니라 시간, 날씨까지 기록하면 좋다. 당시 가해자가 입었던 옷 색깔, 내가 입었던 옷, 그때 걸려온 전화 등 당시 있었던 일을 모두 기록하면 가장 좋다. 가해자 측에서 날조라거나 피해자의 주관적인 기억일 뿐이라고 공격할 때 당시 현장에 있지 않았다면 알 수 없었을 정보가 담겨 있다면 기록의 신빙성을 높여준다.

○ '추상어'가 아닌 '구체어'로 기록해야 한다.

'팀장이 오늘도 모욕적인 말을 했다.'이렇게 기록하면 '모욕적인 말'이 무엇인지 논쟁이 된다. '모욕적인 말'이라고 기록하는 대신 그 내용까지 보다 구체적인 말로 기록해야 한다(나중에 제삼자 증언이 필요할 때도 '그 날 팀장이 모욕적인 말을 했나요?'라고 물으면 기억하지 못하는 사람이 많지만 '그 날 팀장이 밥값도 못 하면서 밥 먹는다는 취지의 말을 했나요'라고 물으면 기억해낼 가능성이 높다.)

○ 정황, 함께 있던 사람, 증거 등도 기록한다.

기록하는 당시의 정황, 즉 결재를 받으러 간 상황인지, 담배 피우면서 쉬고 있던 상황이었는지, 그때 함께 있었던 사람은 누구였는지, 그 사실을 입증할 증거가 무엇인지 등도 기록해야 한다. 한꺼번에 정리하려고 미루지 말고 그날그날 정리해야 한다. 당시 함께 있었던 사람도 구체적으로 이름까지 기록하면 나중에 증언이 필요해졌을 때 요청하기가 쉽다. 물론 동료가 증언을 하지 않겠다고 돌아서는 경우는 항상 있다. 기억나지 않는다고 하는 경우도 있다. 그럼에도 기록은 해야 한다. 기록을 근거로 한 번 더 설득을 할 수도 있고 구체적인 기록 자체로 증거가 될 수 있기 때문이다.

○ 매일의 기록 또는 일기 형식으로 감정을 기록한다.

'사실관계'를 기록할 때는 제삼자가 된 것처럼 차분하고 객관적으로 써야 한다. 그렇다고 감정을 아예 적지 말라는 말은 아니다. 다만 사실관계를 감정과 섞지 말아야 한다. 객관적인 정보를 앞 부분에 쓴 후 뒤에 감정을 따로 정리해도 좋다. 매일의 감정이 함께 적혀 있으면 나중에 기록을 보는 사람이 '이성적'으로뿐만 아니라 '정서적'으로 괴롭힘의 고통을 함께 느낄

수도 있어서 피해자의 입장에 더욱 공감할 수 있다. 매일 감정을 기록하는 일이 힘들면 정말 감정을 토로해야 하는 날 가끔 일기를 쓰는 방법도 있다. 객관적인 기록을 하는 문서와 별도로 일기는 감정을 얼마든지 주관적으로 써도 된다.

○ 가장 중요한 것은 어떤 방식으로든 빼먹지 않고 기록하는 것이다.

잘 쓰려고 하다가 아무것도 쓰지 못하는 것보다는 일상적으로 기록하는 일이 가장 중요하다. 기록에 감정이 많이 투여되고 기록하는 과정에서 스트레스를 많이 받는 사람에게는 엑셀로 기록하는 방법을 권하고 싶다. 표에 항목을 미리 지정해놓고, 그에 맞는 정보를 입력한다고 생각하면 조금 더 표준화가 되면서 거리감을 유지하기 쉽기 때문이다.

○ 기록의 보안도 중요하다.

업무용 컴퓨터로 기록을 남기는 경우가 있다. 기록이 실제로 사용되어야 할 때에 나와 사측은 대개 적대적 관계에 들어선다. 사측이 이 기록들을 다 들여다보고 있었다면 전문가의 조언을 얻어서 자료를 없애거나 함께 있었던 목격자를 회유하는 등 필요한 조치를 다 했을 것이다. 본인의 기록이 상대방이 방어를 준비하는 데 쓰인 셈이다. 모든 세상이 날 지켜보고 있다는 과도한 상상을 할 필요는 없지만 주의하고 섬세하게 대비하는 자세가 반드시 필요하다. 기록은 사적인 장소에서 해야 한다. 기록은 반드시 신뢰할 수 있는 사람에게만 보여준다.

2. 증거를 수집할 때 유의해야 할 사항

본인의 기록이 있지만 이를 뒷받침하는 객관적인 자료가 없으면 제삼자로서는 피해자의 주장을 그대로 인정하기 어렵다. 특히 소송까지 간 경우는 '입증책임'이라는 것이 있는데 이것은 증거가 없을 때 패소할 위험을 말한다. 피해자가 괴롭힘을 상세하고 구체적으로 진술해도 그와 관련한 객관적 증거가 없다면 소송에서 패소할 가능성이 아주 높다는 것이다. 따라서 증거를 확보하는 일은 매우 중요하다. 그러나 '증거'를 오해하는 경우가 많다.

○ 그때 주변에 사람들이 다 봤다?

이를 증거라고 생각하는 경우가 흔하다. 일터괴롭힘은 증언해줄 사람을 찾는 일이 정말 어렵다. 그들이 특별히 비겁하거나 나쁜 사람이라서가 아니다. 증언을 하는 순간 본인에게 닥

칠 위험을 예상하면서도 선뜻 승낙하기란 누구에게나 쉽지 않다. 또 증언은 증거로서 다른 물증보다 가치가 낮다. 물증은 (조작이 개입되지 않는 한) 변함이 없는 데 반해 사람의 기억은 정확하지 않을 수 있고 작정하고 하는 거짓말을 밝혀내는 일도 쉽지 않기 때문이다.

○ CCTV에 다 찍혀 있기 때문에 수사하면 다 밝혀질 것이다?

CCTV는 일반적으로 보관 기간이 있다. 한 달 이상 지난 사건은 CCTV 기록이 없는 경우도 많다. 미리 확보하지 않는 한 증거도 없다.

○ 내가 다 녹음했다?

스마트폰이 발달하면서 증거로 녹취 파일을 엄청나게 많이 가지고 오는 경우도 있다. 그러나 증거 취득(녹취)을 잘못하면 오히려 본인이 범법행위자로 몰릴 수 있다. 또 아무리 녹취가 많아도 내 말만 있으면 증거로 쓸모가 없다. 상대방이 사실관계를 진술하는 내용이나 당시 상황 자체가 기록된 녹음은 증거로서 가치가 높다. 그러나 본인의 억울함을 토로하고 상대방은 거기에 드문드문 호응해주는 내용의 녹취는 괴롭힘에 대한 증거가 되기 어렵다. 또 이런 녹취록을 자료로 제출하더라도 오히려 “이 사람(피해자)은 원래 불만이 많은 사람이구나” 하는 선입견을 제삼자에게 줄 수도 있다.

[문서, 이메일, 문자메시지(카톡 등)]

○ 문서를 주의해서 보고 수집해야 한다 .

괴롭힘이 조직적으로 행해진 경우 ‘업무지시’ 형태의 문서가 발견되는 경우가 있다. 문서 하나로는 조직적 괴롭힘을 직접 확인하기 어렵지만 여러 업무지시서를 모아보면 문제가 발견될 때도 있다. 따라서 과도하고 불가능한 업무지시나 징계로 이어지는 괴롭힘을 두고 다툴 때 이런 문서가 매우 중요한 증거로 사용된다.

○ 이메일은 반드시 보관하고 문제제기도 이메일로 한다.

이메일/문자 메시지 등을 일상적으로 쓰다 보면 괴롭힘의 흔적이 거기에 남아 있는 경우도 있다. 이 경우 반드시 이메일을 보관해야 한다. 또 부당한 지시에 차분하고 합리적으로 문제를 제기하려면, 단순히 말로 하는 대신 이메일로 써서 기록을 남기면 좋다.

○ 전후 내용까지 보관하고 수시로 백업한다.

문자메시지나 카톡 등도 중요한 증거가 된다. 특히 문자는 숙고하지 않고 순간적으로 보낸다는 특성이 있기 때문에 가해자 측의 감정이 그대로 드러나는 경우가 많다. 맥락을 알 수 있도록 전후 내용까지 포함해서 대화 내용을 확보해두어야 한다. 증거로 사용할 문자들은 백업해두면 좋다.

[녹음 또는 녹화]

○ 타인간의 대화를 제3자가 녹음하면 형사처벌을 받을 수 있다.

내가 직접 참여하는 대화를 녹음하는 것은 형사처벌을 받는 행위가 아니지만 타인간의 대화를 제3자가 몰래 녹음할 경우 형사처벌을 받을 수 있다(통신비밀보호법 제3조 제1항, 제16조 제1항 제1호). 그리고 이는 위법하게 수집된 증거이므로 형사소송에서 증거로 사용할 수 없다.

○ 상대방 동의 없이 녹음하는 것은 사생활의 비밀과 음성권을 침해할 수 있다.

내가 직접 참여하는 대화를 녹음하는 행위는 형사처벌 대상은 아니다. 그러나 상대방의 동의 없이 대화를 녹음하는 것은 상대방의 사생활의 비밀 또는 자신의 의사에 반하여 음성이 녹음, 재생, 녹취, 배포 되지 않을 권리에 대한 침해에 해당한다. 따라서 이에 대하여 대화의 상대방이 손해배상을 청구한다면 이에 대한 책임을 져야할 수도 있다. 다만 녹음을 한 정당한 목적이 있고, 필요한 범위 안에서만 이루어진 경우, 형사범죄 증거를 확보하기 위해 불가피한 경우, 해당 녹음을 징계절차나 재판절차에서만 제한적으로 사용한 경우에는 손해배상 책임이 인정되지 않을 가능성이 높다.

○ 전문적인 법률 조언을 받으면 좋다.

녹취 내용을 공개하거나 증거로 사용할 경우 상대방의 동의를 받기 위한 사전 작업을 해야 하고, 만약 동의를 받지 못할 경우 과연 이 녹취를 사용할 수 있느냐를 판단할 때는 전문적인 법률 조언을 받아야 할 것이다. 영상을 녹화하는 경우에도 녹음과 마찬가지로 법적 문제가 있다는 점을 염두에 두어야 한다.

[사진]

○ 부당한 상황이나 보관이 어려운 경우 반드시 사진을 남긴다.

하루종일 벽만 바라보게 하거나, 출근을 했더니 내 장비가 내팽겨쳐져 있거나 하는 상황은 언어적으로 표현하는 것보다 시각적으로 기록하면 더 효과적일 수 있다. 부당한 업무 환경

등 시각적 자료가 말보다 많은 것을 설명할 수 있는 경우라면 사진을 꼭 남겨두는 것이 좋다. 우연히 발견한 메모, 피해자를 모욕하는 글 등 그것을 취득하여 보관하기 어려운 경우에도 꼭 사진으로 남겨두어 기록해야 한다.

[진단서, 의사의 조언 기록]

○ 병원 진단 등은 산재, 손해배상의 중요 자료가 된다.

일터괴롭힘이 정신건강에 미치는 영향은 매우 크다. 이때 병원에 가서 진단을 받고 그 기록을 남기는 일은 나중에 혹시 있을지 모르는 산재 신청이나 손해배상 액수를 산정할 때 중요한 고려 사항이 된다. 길고 외로운 싸움에서 본인을 보호하기 위해서도 의사의 조언을 받는 일은 필요하다. 그냥 참고 넘기지 말고 의사의 조언을 받아보고 자료를 남겨야 한다.

3. 제도를 이용한 사측의 괴롭힘 방어하기

사측이 어느 순간 갑자기 나에게만 근태관리, 태도 불량, 복장 위반 등을 엄격하게 문제 삼는 상황을 발견할 수 있다. 이것이 불법은 아니므로 이를 '괴롭힘'이라고 주장하기도 어렵다. 그러나 근태 문제가 '시말서'로 돌아오고 다시 이것이 징계, 부당해고로 이어질 가능성은 매우 높다. 나의 허점은 바로 가해자의 정당화 근거가 된다.

○ 내 일을 제대로 했음을 증명해야 한다.

징계는 괴롭힘이 아니라 업무를 성실하게 수행하지 않은 데 따른 결과라는 주장은 항상 존재한다. 쉽지 않지만 이미 적대적 관계에 들어섰을 경우는 본인의 전투적인 방어가 불가피하다.

○ 출퇴근 시간부터 외근 지시자, 만난 사람 등 최대한 상세하게 기록한다.

상사의 지시로 외부 업무를 먼저 수행하고 출근한 경우, 상사의 지시가 공식적으로 이루어지지 않았다면 지각 기록만 남을 수 있다. 매일 출퇴근 시간, 본인이 한 업무를 상세히 기록해야 한다. 증빙할 자료도 남겨야 한다. 외근한 경우라면 만난 사람, 누가 어떤 지시를 내려서 외근을 수행했는지도 함께 기록해야 한다.

○ 자투리 업무까지도 기록해야 한다.

내근의 경우도 사소한 일들을 처리하다가 정작 주 업무를 빨리 끝내지 못하는 경우가 있고 이것이 빌미가 될 수 있다. 사소한 업무는 기록에 남지 않지만 여러 가지 일을 처리하다 보면 시간이 많이 투여되기 때문에 이를 괴롭히는 방법으로 이용하기도 쉽다.

○ 시말서는 함부로 써서는 안 된다.

사소하다고 생각해서 회사가 요구하는 대로 시말서를 썼다가 나중에 돌이킬 수 없는 경우가 있다. 전후 사정이 있었다면 차분하고 간결하게 설명하는 것이 좋다. 부당한 시말서를 써야 할 때는 사실관계를 정확히 적고 이 부분은 본인의 잘못이 아니라는 기록을 남겨야 한다. 항상 '내 잘못을 내가 인정하는 것'은 나중에 모두 나에 대한 정당한 징계의 근거가 될 수 있다는 점을 생각해야 한다.

4. 전략 세우기

문제가 공개되고 강하게 제기될수록 근본적인 해결이 될 가능성이 높지만 결과가 나오기까지 시간이 오래 걸린다. 단단히 마음을 먹어도 힘든 과정인데, 준비가 안 된 상태에서 시작했다가 나중에는 함께 싸우자고 했던 사람들이 더 원망스러울수도 있다. 내가 어디까지 할 수 있고 함께 할 사람들은 누구이며 싸우는 과정에서 가해질 수 있는 2차, 3차 피해 가능성을 어떻게 대처할 것인지도 생각하고 점검해야 한다.

○ 내부 절차를 이용한다

가장 바람직한 것은 일터 내에 반괴롭힘 정책과 절차가 존재해서 이것을 활용할 수 있는 것이다. 기업이 명확하게 '일터괴롭힘은 용납되지 않는다'는 정책을 취하고 내부 절차를 통해 피해자가 보호받으면서 문제가 해결되는 사례들이 쌓이면 일하는 사람들도 자신의 조직에 더 신뢰를 갖게 될 것이다.

○ 노조와 상담한다.

홀로 싸우는 것이 아니라는 지지와 조직적 문제제기가 가능하다는 장점이 있다. 특히 피해자가 노출을 원하지 않고 일터괴롭힘이 가해자 한 명의 문제라기보다는 조직 전반에 걸쳐 있는 경우 노조 차원에서 실태조사를 제안할 수 있다. 본인이 노출되지 않았기 때문에 가해자의 사과나 '그 사안 자체'에 대한 직접적인 문제 해결은 불가능하겠지만 같은 가해가 반복

되는 것을 조금이라도 줄일 가능성이 있다.

○ 기자회견 등 언론과 접촉한다.

언론에서 문제가 되면 압박의 수위는 훨씬 높아진다. 여러 가지 위험요소도 많다. 공개되기 전과 후는 피해자가 통제할 수 있는 범위도 많이 달라진다. 기자회견에서는 사실관계에 대한 폭로가 수반되는데 사측에서는 이 폭로, 발언에 명예훼손이나 모욕죄를 문제삼을 수 있다. 구체적인 사실을 말할때는 근거자료를 확보해두는 것이 안전하다.

○ SNS를 통한 폭로는 조심해야 한다.

피해자가 무관계한 사람들한테까지 괴롭힘을 당할 수 있는 공간이다. 전혀 무관한 쟁점으로 번져갈 수 있다. 본질이 왜곡되는 경우도 많다. 폭로한 '개인' 또는 가해자라 지목된 '개인'에 대한 인상비평과 진실공방이 이어질 가능성 그리고 피해자의 사생활이 모두 노출될 가능성까지 있다.

○ 소송은 오래 걸린다는 점을 고려해야 한다.

어느 쪽이든 지는 쪽에서 거의 불복하고 상소하기 때문에 대법원까지 가야 결론이 난다고 예상하면 몇 년이 걸릴 수 있다. 그 기간을 피해자는 오롯이 견뎌야 한다. 승소 가능성은 얼마나 있을지, 승소할 수 있을 증거들은 구비되어 있는지 법률적 조언을 반드시 받아야 한다.

○ 고소에 필요한 자료를 구비해야 한다.

일터괴롭힘이 모두 처벌되는 것은 아니다. 수사에서 무혐의 결정을 한다면 가해자 측은 이를 근거로 자신이 정당했다고 주장하거나 '무고'등으로 역고소할 수 있다. 또 고소를 한 사람이 처벌할 수 있는 근거자료들을 수사기관에 줘야 한다. 고소 이후 수사 중간에 새로운 사실이 발견되거나 추가 주장을 할 필요가 있을 때는 '의견서'형태로 주장과 자료를 정리한 문서를 제출하면 좋다.

○ 법적 문제를 제기하는 기간에는 제한이 있다.

괴롭힘의 최종 단계로 부당해고를 당해서 노동위원회에 구제신청을 하는 경우 '3개월 이내'에 해야 한다. 그 이후에 부당해고를 다투고 싶으면 '해고무효확인소송'으로 법원에 가야 한다. 이 경우도 '실효의 원칙'이라는 특별한 판례 이론이 있어서 일정한 기간이 지나면 소송

을 받아들여주지 않는다. 또 하나, 가해행위로부터 3년이 지나면 손해배상을 제기할 수 없다. 나중에 부당해고라는 결론이 나도 이미 기간이 지나가버려 정신적 고통에 대한 손해배상을 받기 어려울 수 있다.

5. 일터 괴롭힘 대응이 필요할 때 연락하세요.

일터 괴롭힘 대응이 필요할 때 연락하세요.

① 영화진흥위원회 공정환경조성센터
- 홈페이지: www.kofic.or.kr
- 전화번호: 1855-0511
- 이 메 일: justice@kofic.or.kr

② 영화인신문고(전국영화산업노동조합)
- 홈페이지: www.sinmungo.kr
- 전화번호: 02-2272-1505
- 이 메 일: admin@sinmungo.kr

③ 한국영화성평등센터 든든
- 홈페이지: www.solido.kr
- 전화번호: [상담신청]1855-0511(내선번호2), [예방교육안내] 02-730-1087
- 이 메 일: with@solido.kr

④ 직장갑질 119
- 이 메 일: gabjil119@gmail.com
- 카카오톡: 오픈채팅방 직장갑질 119

⑤ 서울노동권익센터
- 홈페이지: www.labors.or.kr
- 전화번호: 02-376-0001

⑥ 고용노동부
- 사업장 관할 지방고용노동청 방문 신고
- 인터넷으로 진정 제기
  고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)
  ☞ (왼쪽상단)민원마당 → 민원신청 → 기타 진정신고서 → 회원 가입 후 작성 또는 공인인증서로 로그인 후 신청
- 직장 내 괴롭힘 상담센터

권역	운영기관	센터 전화번호
서울 · 강원	한국공인노무사회	070-4712-2670(~1)
서울 · 강원	(사)여성노동법률지원센터	0505-055-1350
인천 · 경기북부	한국노동조합총연맹	032-654-9987
경기남부	한국노동조합총연맹	031-375-9986
대전 · 충청	(사)한국이에이피협회	042-484-0140
광주 · 전라	한국공인노무사회	062-714-2306
대구 · 경북	한국공인노무사회	070-7404-5569
부산 · 경남	한국공인노무사회	051-507-4442

제4장

영화현장 ‘일터괴롭힘’ 체크리스트

제4장

영화현장 '일터괴롭힘' 체크리스트

영화현장 '일터괴롭힘' 체크리스트

이런 행동이 벌어지고 있지 않는지 살펴보고 적절히 대처합시다.

1. 일터 괴롭힘이란?

○ "일터(직장, 제작 현장)에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위"를 말합니다. (근로기준법)

○ 일터 괴롭힘은 어떤 괴물 같은 사람(소위 '사이코패스', '소시오패스')이 저지르는 상상 못할 악행을 말하는 것이 결코 아닙니다. 일터 괴롭힘은 소위 괴물이 아닌 일터의 노동조건, 구조와 관행이 강요하거나 조장하는 것이며, '상상 못할' 악행이 아니라 반-인권적인 행위(때로는 범법행위)이지만 각종 권력관계의 우위를 이용해 침묵을 강요하거나 관행으로 무시돼온 행위입니다. 장기간 묵인되고 용인되어 몸에 밴 습속이 일터의 규칙으로 자리 잡은 것입니다. 가해자는 '언행이 어떻든 일만 잘하면 되고, 성과를 내기만 하면 된다'는 가치관을 갖고 있고,

(명확하게 구분되지 않고 서로 넘나드는) '목격자, 방관자, 공모자'에 해당하는 사람들은 성과를 중심으로 그런 행위를 묵인해주고, 피해자를 오히려 집단적 성취에 방해가 되는 문제 있는 사람으로 낙인찍고 배제하려 합니다.

○ 일터 괴롭힘에 대해서는 누구든지 이런 문화의 지속과 재생산에 연루돼있고 책임이 있다는 생각으로 접근해야 합니다. 괴롭힘을 단지 관련된 개인(가해자든 피해자든)의 성향과 책임의 몫으로만 돌리는 관행을 깨야 합니다. 일터 괴롭힘을 제기하는 목적은 영화현장의 소위 '괴물'을 잡아내겠다는 것이 아니라 누구라도 범할 수 있는 타자에 대한 무시와 비존중의 규칙과 문화를 걷어내고 서로 존중받고 신뢰하며 모두에게 안전한 작업환경을 만들자는 것입니다.

2. 일터 괴롭힘을 좀 더 세부적으로 살펴보면 다음과 같습니다.

- 고함지르기, 독설, 겁주기, 위협하기, 물건 집어던지기
- 누군가가 제시하는 의견을 하찮게 취급하거나, 의견을 밝히지 못하게 하기
- 부당하게 비난하기(가령, 누군가의 실수에 대해 사적으로나 회의에서나 동료, 관련자, 외부인들 앞에서 모욕하고 놀리기)
- 악의적인 소문 퍼뜨리기, 말이나 행위로 모욕하기
- 누군가에 대한 비판적인 내용을 알 필요가 없는 타인들에게 퍼뜨리기
- 놀리거나 품위를 손상시키기, 흠을 들추기
- 빈정거리기
- 위협, 폭행, 괴롭히기, 뒷말, 희롱, 못된 장난
- 원치 않는 성적인 접근 - 터치하기, 너무 가까이 서기, 폭력적인 물건을 전시하기, 성적 취향 묻기, 수용되거나 거절당한 성적 접근이 의사결정에 영향을 끼치는 경우
- 동성애 혐오, 인종주의, 성차별적 코멘트, 불쾌한 제스처
- 개인이나 집단을 배제하기, 사회적으로 고립시키기
- 부당한 처우 (가령 맞출 수 없는 데드라인을 고의로 설정한 업무)
- 고압적인 관리감독
- 근거 없이 일자리 유지에 대한 위협이나 코멘트하기
- 과도한 업무 부과로 그 일을 맡은 노동자를 고의적으로 힘들게 하기
- 지속적인 비난으로 무너뜨리기

- 고의적으로 훈련이나 승급의 기회를 막아서 개인의 발전을 방해하기
- 방해, 염탐, 스토킹으로 개인의 프라이버시 침범하기
- 개인의 사적 소유물이나 작업 장비로 장난치기
- 이메일, 온라인 메시지, 사회적미디어채널(SNS) 등을 통해 이뤄지는 사이버 괴롭힘(불쾌한 언어, 당혹스러운 사진이나 동영상, 허위 프로필, 심한 협박 등)

3. 안전사고, 일터 괴롭힘, 성희롱•성폭력 등을 예방하고 일단 유사시 적절한 조치를 취하기 위한 역할을 부여 받은 현장 안전관리 책임자가 누구인지 확인하십시오.

(이름: / 연락처:)

참고자료

△ 위의 일터 괴롭힘에 대한 세부사항은 BFI Film Forever와, '영국 영화·텔레비전 예술 아카데미'가 만든 '영상산업에서의 불링과 괴롭힘 대처와 방지를 위한 원칙'에서 제시한 '괴롭힘 사례'를 토대로 정리했습니다.

△ 더 자세한 사항은 영화진흥위원회의 〈영화현장 일터괴롭힘 대응 가이드라인 연구〉(2020년 12월)를 참고하십시오.

일터 괴롭힘 대응이 필요할 때 연락하세요.

① 영화진흥위원회 공정환경조성센터
- 홈페이지: www.kofic.or.kr
- 전화번호: 1855-0511
- 이 메 일: justice@kofic.or.kr

② 영화인신문고(전국영화산업노동조합)
- 홈페이지: www.sinmungo.kr
- 전화번호: 02-2272-1505
- 이 메 일: admin@sinmungo.kr

③ 한국영화성평등센터 든든
- 홈페이지: www.solido.kr
- 전화번호: [상담신청]1855-0511(내선번호2), [예방교육안내] 02-730-1087
- 이 메 일: with@solido.kr

④ 직장갑질 119
- 이 메 일: gabjil119@gmail.com
- 카카오톡: 오픈채팅방 직장갑질 119

⑤ 서울노동권익센터
- 홈페이지: www.labors.or.kr
- 전화번호: 02-376-0001

⑥ 고용노동부
- 사업장 관할 지방고용노동청 방문 신고
- 인터넷으로 진정 제기
  고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)
  ☞ (왼쪽상단)민원마당 → 민원신청 → 기타 진정신고서 → 회원 가입 후 작성 또는 공인인증서로 로그인 후 신청
- 직장 내 괴롭힘 상담센터

권역	운영기관	센터 전화번호
서울 · 강원	한국공인노무사회	070-4712-2670(~1)
서울 · 강원	(사)여성노동법률지원센터	0505-055-1350
인천 · 경기북부	한국노동조합총연맹	032-654-9987
경기남부	한국노동조합총연맹	031-375-9986
대전 · 충청	(사)한국이에이피협회	042-484-0140
광주 · 전라	한국공인노무사회	062-714-2306
대구 · 경북	한국공인노무사회	070-7404-5569
부산 · 경남	한국공인노무사회	051-507-4442

[참고자료]

○ BFI Set of Principles and Guidance
(https://www.bfi.org.uk/about-bfi/policy-strategy/bullying-harassment-prevention)

○ Finnish Film Producers, Guidelines for the prevention of sexual harassment in the film and television industries(2018.2.)
(https://ses.fi/fileadmin/dokumentit/Guidelines_for_the_prevention_of_sexual_harassment_in_the_film_and_tv_industries.pdf)

○ The Time's Up Guide to Working in Entertainment
(https://timesupfoundation.org/wp-content/uploads/2019/12/TUF-Safety_Packet-Reporting-V3-20191222_FINAL.pdf)

○ Producers Guild of America, Anti-Sexual Harassment Guidelines(2018.1.19.)
(https://www.producersguild.org/blogpost/923036/293121/Producers-Guild-of-America-Anti-Sexual-Harassment-Guidelines)

○ 공익인권변호사 모임 희망을 만드는 법 [2019 기획_일터괴롭힘 이슈브리핑]
2019.7.16. 시행되는 직장 내 괴롭힘 관련 법 소개
(www.hopeandlaw.org/2019-기획_일터괴롭힘-이슈브리핑-2019-7-16-시행되는-직장-내)

○ 여성영화인모임, 영화산업 내 성희롱 · 성폭력 예방 가이드북

○ 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 · 대응 매뉴얼, 2019

○ 류은숙 외,『일터괴롭힘, 사냥감이 된 사람들』, 코난북스, 2016

[부록]

외국의 가이드라인 사례

영상산업에서의 불링과 괴롭힘[1] 대처와 방지를 위한 원칙

Set of Principles: To tackle and prevent bullying and harassment in the screen industries

- 영국영화협회, 영국 영화·텔레비전 예술 아카데미

BFI Film Forever, British Academy of Film and Television Arts

영상 산업에서 괴롭힘은 용인될 수 없다. 이 원칙은 그런 인권침해를 뿌리 뽑기 위한 것이다. 또한 고용주(회사)가 법적 요건을 충족시키고, 영상 산업 내에서 일하는 모든 사람에게 더 안전하고 포용적인 일터 환경을 증진하고 유지하기 위한 공동의 비전을 제공하기 위함이다. 모든 고용주, 피고용인, 담당공무원, 노동자, 에이전시(대행사) 노동자, 실습생, 자원봉사자, 임원, 프리랜서는 다음의 원칙을 준수해야 한다.

- 모든 사람은 긍정적이고 협력적인 포용적 일터를 만들고 유지할 책임이 있다.
- 2010 평등법(the Equality Act)에 의거하여 괴롭힘은 불법행위일 수 있음을 인식한다.
- 고용주들은 1974 산업건강안전법(the Health and Safety at Work)에 따른 책임을 수용한다.
- 성적 괴롭힘을 포함하여 괴롭힘을 관용하지 않으며, 이러한 심각한 문제들을 보고하고 조사하는 절차가 제대로 기능하도록 보장할 것이다.
- 괴롭힘 은 그 피해자들의 생산성, 장기적 건강과 복지에 중대한 악영향을 끼칠 수 있다는 것을 인식하고 그것을 퇴치하기 위해 노력한다. 이는 고발자와 피해자에게 적절한 보호를 제공하고, 괴롭힘이 발견되면 가해자에게 적합한 조치를 취할 것이란 의미이다.
- 포용성을 중시하고, 차이(다양성)를 인정하며, 타인에게 배우기를 환영하며, 편견 또는 선호 없이 사람들을 평등하게 고려한다. 상호 존중에 입각한 관계를 수립한다. 건설적인 방식으로 피드백

---

1) 역자 주: 일터괴롭힘 련하여 불링(bullying), 모빙(mobbing), 괴롭힘, 성적 괴롭힘(한국법에서는 '성희롱'이라 지칭), 심리적 테러 등 다양한 용어가 혼재되어 쓰인다. 각 용어의 쓰임새는 국가와 맥락에 따라 조금씩 다르다.
넓은 의미에서는 괴롭힘이 차별과 병행하여 쓰이기도 한다. 하지만 '공식화'된 차별이 기존의 차별금지 범주(가령 성별, 성적지향, 장애, 나이, 국적, 피부색, 종교 등)에 국한되어 다뤄진다면, 괴롭힘은 기존의 차별금지 범주와 겹칠 수도 있지만 그 범주에 해당하지 않는 다양한 정체성의 구별과 교차에 따라 이뤄지기도 한다. 또한 차별과 괴롭힘이 다루는 초점이 다르다. 차별은 주로 '특정 집단의 성원이라는 이유로 부당한 취급을 받는 것'을 다룬다면, 괴롭힘은 괴롭힘 대상이 특정 집단의 성원인지가 반드시 고려되지는 않는다. 즉 누구나 괴롭힘을 당할 수 있다. 일터괴롭힘과 관련 깊은 일자리 간, 기업 간, 노동자 간, 세대 간 불평등 등은 전통적으로 고려돼온 차별 범주와는 차이가 있다. 따라서 차별과 괴롭힘은 구별될 필요가 있다.
이 문서에서는 불링, 괴롭힘, 성적 괴롭힘 등이 나란히 열거되는 경우가 많은데, 읽기의 편의를 위해 '괴롭힘'으로 묶어서 지칭한다.

을 주고받는데 매진할 것이며, 이것이야말로 창조성과 생산성을 증진할 것이다.

- 괴롭힘을 알리는 것이 두려운 일일 수 있음을 이해한다. 가능한 한 비밀이 보장되도록 할 것이며 보고 과정을 명확하고 철저하게 할 것이다. 누구든지 괴롭힘 행위를 한 것으로 보고된다면, 객관적으로 조사하고자 노력할 것이다. 괴롭힘을 고발한 사람 또는 선의로 조사에 참여한 사람은 어떤 형태로든 보복이나 피해자화(victimisation)[2]의 고통을 겪어서는 안 된다.
- 조직 내 역할의 위계와 관계없이 서로의 존엄성을 존중할 것이다.

1) 원칙에 대한 주석 (Notes to the Principles)

영국영화협회(BFI)는 아래와 같은 기구[3]들과 제휴하여 이 원칙을 인준한다.

BAFTA(the British Academy of Film and Television Arts, 영국 영화 텔레비전 예술 아카데미), BBC Films(BBC 영화 제작 부문), BECTU Sector of Prospect(방송 · 예능 · 영화 · 극장 노동조합), British Film Commission(영국영화위원회), British Society of Cinematographers(영국촬영감독협회), Creative England, Creative Scotland, Creative Skillset(창조산업인력위원회), the Cinema and Television Benevolent Fund(영화 및 텔레비전 자선 기금), Directors UK(영국 영화감독들의 모임), the Edinburgh International Television Festival(에든버러 국제 텔레비전 페스티벌), Equity(영국 엔터테인먼터산업노동조합), Ffilm Cymru Wales, Film4, Film London, Independent Cinema Office(독립영화 사무소), Into Film, Motion Picture Association(영국영화협회), Northern Ireland Screen(북아일랜드 스크린), Pact(영국 영화방송제작사협회), The Production Guild, Sheffield Doc/Fest(셰필드 국제 다큐멘터리 페스티벌), UK Interactive Entertainment(영국 게임 및 인터랙티브 엔터테인먼트 산업 무역협회), UK Screen Alliance, Women in Film & TV(영국 여성 영화 · TV인 모임), and Writers' Guild of Great Britain together(영국 시나리오 작가 조합), 컨설턴트(평등, 다양성 및 포용성 훈련 및 정책 개발 전문가)와 함께 합니다.

영국영화협회(BFI)는 공적 기금의 혜택을 받거나 앞서 열거한 영상산업 조직(단체)들과 제휴하

2) 역자 주: '피해자화'한다는 것의 의미는 다음과 같다. ① 피해자가 그럴만한 원인을 제공했다고 피해자에게 책임을 전가하는 것, ② 피해자다움을 강요하는 것. 가령 울거나 우울하거나 고통스러워만 해야지, 당당하거나 활발하면 피해자답지 않다고 보는 것, ③ 피해자 비난에 합세함으로써 피해자가 저항할 수 있는 힘을 상실토록 하는 것, ④ 피해자의 '미래'는 보지 않고, 괴롭힘이 벌어진 '과거'의 바로 그 순간에만 머물도록 하는 것. 가령 '망가졌다', '끝났다'는 식으로 피해자를 묘사하는 것 등이다.

3) 역자 주: 기구의 명칭은 이해하기 쉽게 번역하여 명기하였으며, 일부 기구의 명칭은 원문 그대로 명기합니다. 공식 명칭과는 약간의 차이가 발생할 수 있음을 우선 밝힙니다.

는 모든 프로젝트는 이 원칙에 서명하고 원칙 위배에 무관용의 입장을 취할 것을 요구한다.

2) 이 원칙은 무엇인가?

이 원칙은 가이드라인과 함께 읽어야 한다. 이 둘은 함께 일터에서의 괴롭힘에 관한 포괄적인 정보를 제공한다. 무엇보다도, 이것은 영상 산업에서 필수적인 행위의 기준을 제시하여, 개인에게 해를 야기할 수 있고 조직이 법적 소송을 당할 수 있는 행위를 정의하고 금지하는 데 목적이 있다.

적절한 행위의 구체적 경계를 정함으로써, 우리는 조직, 모든 고용주, 피고용인, 담당공무원, 노동자, 에이전시 노동자, 실습생, 자원봉사자, 임원, 프리랜서가 긍정적인 분위기와 문화를 만들도록 돕고자 한다.

3) 왜 원칙이 중요한가?

무엇이 수용불가한 행위에 해당하는지를 이해하는 것은 영상 산업 전반에 포용적인 문화를 수립하는데 중요한 초석이다. 특히 영상 산업에서 큰 비중을 차지하는 프리랜서와 임시직 노동자들이 이러한 원칙들에 의해 보호받는다는 것을 확실히 하는 것이 중요하다. 회사나 조직, 프로젝트나 제작사를 위해 일하는 모든 사람은 용인될 수 있는 행위로 인한 기대효과를 충분히 이해하고, 역할 수행에서의 태도가 기술적 능력이나 창의적 역량 못지않게 성공을 보장하는데 중요한 것임을 인식해야 한다.

4) 영상 산업계 리더들의 약속

영상 산업 전반에서 포용적인 문화 수립을 위한 업계 선임 리더들의 책임 있는 자세가 중요하다. 이 원칙에 대한 지지 표명은 괴롭힘에 대한 무관용적 태도를 의미한다. 우리는 모든 고용주들이 이 원칙을 적극적으로 장려할 것을 권장한다.

5) 원칙에 대한 접근성 높이기

이 원칙은 원격 노동자, 프리랜스, 임시 노동자 뿐 아니라 팀장과 매니저 등 선임 리더를 포함하여 조직이나 조직과 함께하는 프로젝트에서 일하는 모든 사람들이 이용가능 하도록 해야 한다. 인쇄물 형태나 이메일, 온라인 포스팅 등 가능한 눈에 잘 띄고 다양한 형태로 모두에게 알려져야 한다. 모든 피고용인, 노동자, 프리랜스는 계약과 함께 이 원칙의 사본을 제공받아야 하며, 일의 착수 시에 이 원칙을 지킬 것을 선언하는 서명을 요구받아야 한다. 고용주, 피고용인, 담당공무

원, 노동자, 에이전시 노동자, 실습생, 자원봉사자, 임원, 프리랜스 등과 모든 계약에는 다음과 같은 조항이 포함돼야 한다.

1. 개인은 이 원칙(수정될 수 있음)을 준수해야 한다.
2. 원칙의 위반 시 징계 또는 계약 철회가 가능하다.
3. 개인은 원칙과 지침을 숙지해야 하고 정보와 조언에 따라 행동해야 한다.

이상 일련의 원칙은 BFI와 제휴단체인 BAFTA의 위임을 받아 작성되었으며 주요 영상 산업 조직과 평등, 다양성, 포용 훈련과 정책 개발 전문가들로 이뤄진 'Challenge Consultants'의 의견과 일터 전문 조정 · 중재기관(Acas ; the Advisory, Conciliation and Arbitration Service)의 조언에 따랐다.

가이드라인: 영화산업에서의 괴롭힘 방지를 위한 일터 실무 지침

Guidance: A practical workplace guide for the prevention of bullying and harassment in the screen industries

- 영국영화협회, 영국 영화·텔레비전 예술 아카데미

BFI Film Forever, British Academy of Film and Television Arts

서 문

최근 미디어의 의혹이 영상 산업에서의 괴롭힘에 쏟아지고 있다. 영상 산업은 오랫동안 보다 포용적인 일터를 만들기 위해 협력해왔다. 그럴수록 분명해진 것은 모두가 최상의 역량으로 창의력을 발휘할 수 있는 안전하고 존중하는 일터를 만들기 위해서는 많은 작업이 이뤄져야 한다는 것이다.

동시에 문제해결에 나서서 부적절 행위를 근절하고자 하는 강력한 집단적 의지 또한 급속하게 부상했다. 그 결과, 처음으로, 각 부문을 망라한 영상 산업 조직들은 물론 제작 현장의 무수한 영화인들이 함께 모여 나름의 지식, 전문성, 경험을 한데 모아 모든 규모의 조직들이 공유할 수 있는 일련의 원칙과 지침을 개발하고 만들게 되었다.

이 같은 협의를 통해 해결되어야 할 영상 산업의 구체적 이슈들이 드러나기 시작했다. 영상 산업은 대규모의 프리랜스와 임시노동자에 기대고 있을 뿐 아니라, 세트장과 스튜디오는 장시간 노동과 상시적인 인력교체로 인해 스트레스가 많고 험한 환경이다. 이런 조건하에서는, 만약 일이 잘못되면, 누구의 책임인지, 또는 무엇을 해야 하는지 불분명할 수 있고, 이는 가뜩이나 경쟁적이고 그 본성상 불안정한 노동시장에 놓인 노동자들을 불안하게 만든다. 부당 처우에 노출돼있는 대부분의 노동자들은 피해사실을 털어놓고 말한다면 장차 구직 기회를 잃을 것이라 두려워한다. 은밀하게 문제를 제기할 수 있는 경로가 불충분하기 때문에 침묵의 문화가 더욱 확산된다.

영상 산업의 일터 문화는 천차만별이다. 절차가 항상 탄탄한 것도 아니다. 현재 Acas(일터 전문 조정 · 중재기관) 지침은 인사팀 등을 갖춘 정식업체들에게는 가치가 있다. 하지만 영화, 게임, 텔레비전 산업에서는 그 이상의 지침이 필요하다는 것이 분명해졌다. 이들 산업에서 노동자들은 흔히 프리랜스로서 세트장이나 제작 사무실에서 상이한 고용주와 단기 계약으로 일하고 있기 때문이다.

BFI와 BAFTA는 핵심 투자관계자와의 협의를 지속하는 일련의 산업 파트너들과 함께 작업해왔고, 영상 산업에서 장 · 단기적으로 더 나은 일터 문화 변화를 지원하기 위해, 영화, 게임, 텔레비전 사업의 압박감 높고 비형식적인 노동환경에서 실현하기 용이한 일련의 원칙과 지침을 마련했다.

이 원칙과 가이드라인은 수개월 내에 운용될 조치들의 일환임을 유념해야 한다. 이 원칙은 BFI의 기금 지급 조건이 될 것이며, 업계가 채택하고 있는 'BFI 다양성 기준'(BFI's Diversity Standards)과 앞으로 개발될 훈련 및 자원, CTBF(영화 · TV 우호기금)가 착수하고 제작사협회(The Production Guild)와 BFI가 후원하는 '영화 · TV 지원라인'(Film & TV Support Line)에 포함될 것이다.

BFI, BAFTA와 영화산업 파트너들은 이 문제를 우리의 공통 과제의 우선 순위에 둘 것을 서약한다. 이 원칙과 가이드라인은 지속적으로 갱신되는 문서이며 매 6개월마다 그 현재성을 보장하기 위해 검토될 것이다. 우리는 여타의 파트너들이 가까운 장래에 동참하기를 기대한다.

협의에 참여하고 영상 산업에서 쌓아온 경험에 대한 귀중한 식견을 제공해 준 우리 구성원과 동료들에게 감사한다. 이번 영상업계 전반을 포함하는 새로운 기준의 발표는 모든 사람에게 포용적인 일터 창조를 위해 우리 모두가 함께 할 수 있다는 것을 보여준다.

1. 용어 정의

Acas가 제공하는 용어정의는 다음과 같다.

- **괴롭힘(harassment)**: 2010년 평등법이 보호하는 특성(나이, 성별, 장애, 젠더 전환, 결혼과 시민적 파트너쉽, 임신과 모성, 인종, 종교 또는 신념, 성적 지향)과 관련된 원치 않는 행위, 사람의 존엄성을 침해하려는 목적 또는 효력을 갖는 행위, 또는 겁주고, 적대적이고, 비하하고, 모욕하거나 공격적인 환경을 조성하는 것
- **불링(bullying)**: 공격적이고 겁에 질리게 하고 중상모략하거나 모욕적인 행위, 상대방에게 해를 가하고 수치심을 주고 모욕하거나 상처 입히는 수단을 통해 권력을 오남용하는 것

○ 불링과 괴롭힘은 아래와 같은 것일 수 있다:

- 의도적이거나 비의도적이거나, 개인 또는 집단을 겨냥한 행위
- 특별한 표적은 없으나 부정적인 노동환경을 조성하는 데 전반적인 영향을 끼치는 행위

- 일정 기간 동안 반복되는 행위 또는 단 한 번의 사건일 수도 있다.
- 조직 내 같은 지위 또는 상이한 지위에 있는 노동자와 관리자 사이, 노동자 또는 관리자 사이에서(벌어지는 일)
- 같은 부서 또는 다른 부서 내에서, 조직 내부 또는 바깥의 노동 영역에서(벌어지는 일)
- 조직 안팎의 피고용인, 노동자와 외부 계약자, 클라이언트 사이에서(벌어지는 일)
- 모빙(mobbing) - 한 명 이상의 사람이 연루될 때
- 방임 또는 주변부화
- 일상적인 노동활동 중에, 현장 또는 현장 밖에서 벌어진 업무 관련 사건, 노동 시간 안에서 또는 노동시간 외에(벌어지는 일)
- 대면해서, 전화, 이메일, 문자 메시지와 온라인(소셜미디어플랫폼 등)을 통해(벌어지는 일)

○ 모든 괴롭힘이 성적인 것은 아니지만, 성적 괴롭힘과 관련해 다음 사항을 유념하는 것이 중요하다.

- 허그, 뽀뽀에 키스, 우연한 터치가 반드시 성적 괴롭힘은 아니다. 핵심은 그 행위가 원치 않는 것이거나 모욕적/불쾌하냐(offensive) 여부
- 그 행위가 성적인 성격을 가졌고 원치 않는 불쾌한 것이라면, 행위자가 대상자에게 성적 감정을 가졌느냐 여부는 문제되지 않는다.
- 성적 괴롭힘은 젠더 중립적이고 성적 지향성 중립적이다. 성적 괴롭힘은 어떤 젠더에 의해서도 어느 젠더를 향해서나 자행될 수 있다.

2. 괴롭힘 사례

아래의 사례는 모든 걸 망라한 것은 아니나 '원치 않는 행위'또는 부적절한 행동의 범위를 보여준다.

- 고함지르기, 독설, 겁주기, 위협하기, 물건 집어던지기
- 누군가의 창의적 의견을 하찮게 취급하기, 또는 일단 의견을 표현하지 못하게 하기
- 부당하게 비난하기(가령 기술적 실패에 대해; 사적으로나 회의에서나 동료/소비자/클라이언트 앞에서 모욕하고 놀리기)
- 악의적 소문 퍼뜨리기, 말이나 행위로 모욕하기
- 누군가에 대한 비판적인 내용을 알 필요가 없는 타인들에게 퍼뜨리기

- 놀리거나 품위를 손상시키기, 흠을 들추기
- 빈정거리기
- 위협, 폭행, 괴롭히기, 뒷말, 희롱, 못된 장난
- 원치 않는 성적인 접근 – 터치하기, 너무 가까이 서기, 폭력적인 물건을 전시하기, 성적 취향에 대해 묻기, 수용되거나 거절당한 성적인 접근이 의사결정에 영향을 끼치는 경우
- 동성애혐오, 인종주의, 성차별주의적 코멘트, 불쾌한 제스처
- 개인들 또는 집단들을 배제하기, 사회적으로 고립시키기
- 부당한 처우(가령 맞출 수 없는 데드라인을 설정한 업무)
- 고압적인 관리감독
- 근거 없이 일자리 유지에 대한 위협이나 코멘트하기
- 과도한 업무 부과로 유능한 노동자를 고의적으로 해치기
- 지속적인 비난으로 무너뜨리기
- 고의적으로 승진이나 훈련기회를 막아서 개인의 발전을 방해하기
- 방해, 염탐, 스토킹으로 개인의 프라이버시 침범하기
- 개인의 사적 소유물이나 작업 장비로 장난치기
- 이메일, 온라인 메시지, 온라인 게임, 사회적미디어채널을 통해 이뤄지는 사이버 괴롭힘(가령 불쾌한 언어, 당혹스러운 사진이나 비디오, 허위 프로필, 죽이겠다는 협박)

특히 '극도의 긴장이 필요한 때'(crunch times), 즉 모두가 데드라인을 맞추기 위해 장시간 노동할 때에, 갑자기 화내기 쉽고 사람들은 기진맥진할 수 있기 때문에 경계하고 민감해야 한다.

3. 고용주를 위한 지침

○ 관리자, 부서장과 팀장의 의무와 책임

- 긍정적인 일터 문화를 보장하고 변화를 만들겠다고, 필요하다면, 전반적인 구조를 바꾸겠다고 명시적으로 약속할 것
- 피드백을 받고 적절한 피드백을 주는 데 개방적으로 임할 것
- 만약 존재한다면, 고용주가 정한 절차를 따르고, 제기된 혐의를 신속하게 조사함으로써 즉각적 행동을 취할 것
- 가능한 비밀유지 존중을 유지하고 문제 제기자를 지원할 것. 무엇을 필요로 하며 원하는 진행 절차가 무엇인지, 비공식적으로 또는 공식적(고충처리접수)으로 이뤄지기 원하는지, 당

사자에게 물을 것

- 조기 진정과 열린 중재 – 공식 절차가 없다면, 노동자를 보호할 당신의 의무를 인정하고 피고용인이 단계를 밟을 수 있는 절차를 제공할 것
- 문제 제기자에게 가능한 비밀보호가 존중될 것이며 당사자가 제공한 정보는 조사 책임자와 '꼭 필요한 경우'에만 타자(가령 목격자)에게 공유된다는 점을 확신시킬 것
- 각 사안은 적시에 적절하게 최대한 철저하게 조사될 것임을 재확인시킬 것. (반괴롭힘)정책에 제시된 시간 범위를 준수하려 노력하고, 문제 제기자에게 정보를 업데이트하고 빠른 응답을 주도록 노력할 것. 특히 시간이 관건인 상황일 때, 신속하게 사안을 다룰 것
- 방문자이건, 풀타임 또는 파트타임 고용 스태프이건, 노동자이건 프리랜스건, 연예인 또는 프로덕션 제3자이건, 당신들이 대하는 모든 사람을 평등하게 대우할 것. 그들 모두는 효과적인 괴롭힘 방지 정책과 절차로 동등하게 보호받아야 한다.
- 문제 제기자, 보고서를 작성하거나 조사를 돕는 사람을 겨냥한 어떠한 보복, 위협, 피해자화도 관용하지 않겠다는 메시지를 모든 사람에게 확인시킬 것
- 문제가 선의로 제기됐고 진정성 있으며 그 성격상 악의적인 것이 아니라면, 문제 제기자가 불이익을 겪지 않을 것임을 보장할 것
- 문제 제기자가 익명으로 머물기를 선택한다면, 사건을 충분히 조사하고 피드백 하는 것이 특정 상황에서는 제한될 수 있다. 이점을 당사자에게 충분하게 호의적으로 설명할 필요가 있다. 익명을 선택한 것이 신뢰할만한 문제제기를 묵살할 구실로 이용될 수는 없다. 하지만 법적으로 보호조치가 확실하게 마련되어 있다면 익명을 택할 필요는 없을 것이다. 이런 점이 세심하게 설명돼야 한다.
- 조직 내에서 지속적으로 절차를 개선하고 효과적으로 고발을 해결하기 위해서는, 자신들의 역할을 신뢰할 수 있는 매개자로 인식하고 있는 조합(길드)이나 노조와 적극적으로 작업하라.(문제 제기자가 외부의 도움을 구할 필요성을 느낀다면, 현행 절차에 대한 신뢰의 결여를 가리키는 것임에 주목하라. 결과적으로 현행 절차가 재고될 필요가 있다)

4. 부서장과 팀장을 위한 최우선 팁

1) 당신의 책임을 알라.

관리자로서 당신에게 기대 되는 바 또는 고용주로서의(프리랜스 스태프에 대한 것을 포함하여) 당신의 의무에 대해 명확히 하라. 일터에서의 괴롭힘을 방지하기 위해 모든 합리적인 조치를 취하라. 당신이라면 어떤 대우를 받고 싶은지를 생각하라.

2) 관련 정책을 수립하라.

어떤 규모든지 사람을 고용하는 조직을 운영하고 있다면, 우리가 권하는 바는 정책을 마련해 서면화하거나 이미 관련 정책이 있을 경우 그 정책을 이 지침의 견지에서 재고하는 것이다. Acas(자문, 조정, 중재 서비스) 웹사이트에는 자유롭게 참조할 수 있는 자료들이 있다.

○ 괴롭힘 방지 정책은 아주 간결하더라도 다음을 포함해야만 한다:

- BFI가 제시한 원칙
- 괴롭힘을 관용하지 않겠다는 명확한 발언, 용어들의 정의(앞의 정의 참조), 관용하지 않겠다는 행위들의 구체적 사례
- 문제 제기를 조사하겠다는 약속 – 괴롭힘에 대한 무관용 접근을 취하는 것이 최상의 실천이다 – 이 약속이 의미하는 바는 누구든 부적절한 행위를 한 것으로 의혹이 제기되면, 자신의 행위에 대한 설명을 요구받을 것이며 징계될 수 있다는 것이다.
- 당신이 고용하는 모든 사람이 누구에게 문제를 보고할 수 있는지 알 수 있도록 보장하겠다는 약속
- 소셜 미디어나 온라인에서의 괴롭힘(사이버 괴롭힘)이 반괴롭힘 정책의 범위 안에 포함된다는 명확한 언급
- 괴롭힘 문제를 제기함으로 인해 '피해자화'를 초래하지 않으며, 그러한 '피해자화'는 불법이라는 점에 대한 명확한 약속
- 무관용 접근, 즉 위계나 지위 또는 피고용인이나 프리랜스로서의 지위와 상관없이 모든 사람이 동등하게 처우될 것이라는 약속의 강조

○ 반괴롭힘 정책은 정기적으로 재검토돼야 한다.

3) 절차를 규정하기

조사 절차를 실행하기 전에, 명확한 책임선이 있는 명확한 조사 절차가 구비되었는지 확인하라. Acas에는 당신의 일터나 프로젝트에서 채택 가능한 지침이 있다.

○ 실행가능하다면, 적어도 한명(이상적으로는 두 명의 서로 다른 젠더)을 복지 자문가/관리자 또는 담당자로 임명해서, 세트장이나 기타 작업장에의 사고 처리를 돕게 하라. 세부적인 업무는 촬영계획서(call sheet)에 포함시켜라. 이들이 적절한 자문과 훈련을 받

도록 보장하라.(아래 참조)

○ 대안으로서 인사부가 지원하는 제3자를 둘 수도 있다.

4) 원칙, 정책 및 절차를 알려라

원칙, 정책, 절차를 모든 곳에서 볼 수 있도록 하고, 콜 시트, 팀 미팅, 또는 프로젝트 · 페스티벌 · 프로덕션의 첫째 날 등 연관된 곳에 의식적으로 포함시켜라.

○ 당신의 약속을 공지하기 위한 몇 가지 아이디어는 다음과 같다.

- 콜 시트에 첨부, 포함시키기: 누가 복지 자문가/관리자 또는 담당자인지를 명시하고 BFI 원칙과 기타 관련된 정보나 전화상담서비스를 제공하라.
- 모든 부서장, 팀장과 노동자에게 안내하고 그들이 원칙과 정책에 친숙해지도록 만들어라.
- 괴롭힘 방지 정책, 절차, 원칙을 웹사이트 등에 게시하라.
- 모든 피고용인에게 원칙을 읽고 이해했다는 확인 서명을 받아라.
- 프로덕션이나 프로젝트 착수 시에 의무적인 모임을 가져라. 그 모임은 괴롭힘 방지 원칙과 공정성과 평등성에 대한 당신의 약속을 소개하고 당신이 원하는 작업환경이 어떤 것인지를 상세히 말하기 위한 것이다.
- 가능한, 프로젝트 진행 도중에 사람들에게 그들의 권리와 책임과 문제제기의 기회를 상기시킬 수 있도록 중간 검토를 가져라.
- 가능한, 계약서에 BFI 원칙을 준수할 의무를 포함시켜라.

5) 방관자가 되지 마라.

일터에서 위협적이고 모욕적인 농담은 관용되지 않음을 분명히 하라. 부적절한 농담에 웃거나 거들지 마라. 부적절한 행위를 목격하거나 부적절한 코멘트를 듣게 되면 이의를 제기하라(다음에 나오는 '부적절한 행위에 도전하기' 참조). 문제 제기를 기다리지 마라. 아무것도 하지 않는 것은 당신을 공모자로 만드는 것이며 상황이 악화된다면 법적으로 책임을 져야할 수도 있다.

6) 훈련을 받아라.

부적절한 행위에 이의를 제기하고, 어려운 상황을 다루고, 괴롭힘으로 야기되는 갈등을 관리할 줄 아는 것은 자신감을 준다.

BFI와 BAFTA는 문제 행위를 조사하고 문제제기를 접수하는 책임을 맡은 담당자들에 대한 훈련을 개발하고 제공할 것이다.

5. 피고용인, 노동자, 프리랜서를 위한 지침

○ 당신 또는 다른 누군가가 일터에서 괴롭힘을 당했다면 아래 사항이 도움이 될 것이다.

- 자신의 걱정거리가 무엇이며 왜 괴롭힘 당했다고 느끼는 지를 생각해보기
- 문제가 어떤 식으로 해결되길 원하는지 생각해보기. 그리고 해결책을 논의할 용의가 얼마나 있는지 토론하기
- 행동을 취할 수 있는 정확한 사람에게 문제를 제기하라. 가령 복지 자문가/관리자, 노동조합 대표 등이다.
- 사건 당시나 직후에 당신이 안정된 상태라면, 가해자로 느끼는 사람에게 말을 해서 멈추라고 요구하라.
- 관련 당사자에게 말할 수가 없다면, 당신의 부서장이나 팀장 등과 비공식적으로 문제를 해결해 보도록 하라. 하지만 이 방법이 언제나 가능할 수는 없다. 특히 당신의 팀장이 괴롭힘 행위에 연루돼있다면 그렇다. 그런 경우엔, 팀장의 상관이나 다른 선임자 또는 담당자에게 문제를 제기하도록 하라.
- 괴롭힘을 알리는 일은 당신이 스태프냐 프리랜서이냐에 따라 어려운 일일 수 있다. 프리랜서는 누구에게 말해야 할지나 절차가 어떤지에 대해 모를 수 있다. 또한 행동을 취할 시간이 없다고 느낄 수도 있다. 당신의 문제나 계약적 지위가 무엇이건 간에, Acas나 조합에 연락할 수 있다. 문제제기에 관한 자문을 원하거나 문제를 제기하고 싶은 사람은 누구나 신속하게 행동을 취해야만 한다.
- 무슨 일이 벌어지고 있는지에 대해 기록하라. 또한 다른 피고용인과 상이한 취급을 받고 있다고 느끼면 기록을 해라. 사건을 분명한 순서대로 기록해라. 이것은 사건의 보다 근본적인 시발점에서부터 공식적인 조치를 취하는데 도움이 될 수 있다. 당신이 덜 공식적인 노동 환경에서 일하고 있다면, 이런 기록은 훨씬 더 중요하다.
- 당신이 공식적으로 문제를 제기할 수 있다면, 공적인 절차를 통해 고충을 제기하라.
- 적절한 절차를 거친 후 3개월 이내에 고용재판소에 소를 제기할 수 있다.
- 어떤 형태로든 신체적 위협, 폭행이나 범죄적 행위가 있다면, 경찰에 연락할 것을 권한다.

6. 노동자를 위한 최우선 팁 (프리랜서와 임시 노동자를 포함하여)

1) 당신의 권리를 알 것

모든 사람은 일터에서 괴롭힘 당하지 않을 권리가 있다. 피해자화(문제를 제기했다는 이유로 찍히는 것) 또한 불법이다.

2) 방관자가 되지 마라.

일터에서의 부적절한 농담은 용납되지 않는다는 점을 명심할 것. 부적절한 농담에는 웃거나 거들지 마라. 부적절한 행위를 목격하거가 들었을 경우 이의를 제기하라(다음에 나오는 '부적절한 행위에 도전하기' 참조). 아무것도 하지 않는 것은 당신을 공모자로 만드는 것이다.

3) 약속을 공식화하라.

모든 사람은 BFI 원칙에 서명할 수 있고 포용적인 일터 문화를 건설하겠다고 명시적으로 약속할 수 있다. 당신의 웹사이트나 sns 등에 이 원칙을 연계시켜라.

4) 문제를 제기하라.

괴롭힘을 보거나 경험한다면, 문제를 제기할 기구를 찾아내고 부서장이나 팀장, 담당 복지 자문가/관리자, 조합 간부 등을 접촉하라. 직속상사와 동료들은 부적절한 처우를 받은 사람에게 지원을 제공할 수 있다.

또한, 당신이 조합, 전문가 협회나 노동조합의 구성원이라면, 문제제기 절차에서 당신을 지원하도록 요구할 수 있으며 그들이 당신 편에서 신뢰할만한 중재자가 될 수 있는지 강구할 수 있다. 피해자가 익명을 유지하길 원한다면, 신뢰할만한 중재자가 고용주가 관심 갖도록 문제제기를 도울 수 있으며, 특히 동일한 개인을 둘러싼 다수의 불만을 알게 되었을 때 그러하다.

5) 자문과 지원을 구하라.

부적절한 행위가 발생할 때 그것에 대해 비공식적으로 이의를 제기할 수 없다고 여겨지면, Acas, 조합, 또는 구제 기구 등에 자문을 구하라.

7. 부적절한 행위에 도전하기

부적절한 행위를 목격하거나 경험할 때 즉각적으로 인식하고 이의를 제기하라. 타인이 부적절한 대우를 받고 있는 것을 보면 개입하라. 이의를 제기하는 것은 사람들로 하여금 자신의 행위를 변화시킬 기회가 된다. 사람들은 이의 제기가 팀에 해를 끼칠까 두려워 이의제기를 꺼려할 수 있다. 하지만 결과적으로 모두를 위해 일터 환경을 개선하는 방법이라고 여긴다면, 이의제기가 가능하다.

○ 당신이 발견한 용납할 수 없는 행위를 명확하게 기술하라.

○ '그것은 부적절하다', '그런 행위는 나를 불편하게 만든다', '당신이 그 사람에게 그런 식으로 말할 필요는 없었다' 등과 같은 분명한 언어를 사용하라.

○ 행위의 효과에 대해 얘기 나누는 것이 유용할 수 있다. 가령 '당신은 거만하다/멸시한다'라고 하기 보다는 '당신이 내가 말하는 것을 막을 때면, 내 견해에 관심이 없는 듯 느껴진다.' 라고 말한다.

○ 사태가 나쁘게 흘러갈 때면, 무엇을 해야 할 지에 대해 동료에게 실제적인 조언과 전략을 제공하라. 가령 누구에게 문제 제기해야할지를 알려준다. 장차 어떤 변화가 생기길 원하는 지를 생각하도록 함으로써 용기를 준다.

○ 형편없는 행위를 목격했는데, 한참 마감의 압박을 받는 와중이라 그때 그곳에서 문제를 다룰 시간이 없다면, 연루자에게 그런 행위는 용납될 수 없는 것이며 일이 완수된 후에 만나서 그 문제에 대해 이야기하고 싶다고 말하라. 나쁜 행위가 기록되었고 대가를 치를 것이며 사건으로 다뤄질 것이라는 점을 보여라.

미국 프로듀서 조합 반(反)-성적 괴롭힘[4] 가이드라인

(Producers Guild of America, Anti-Sexual Harassment Guidelines) 2018.1.19.

※ 부분 발췌 번역

일터에서 성적 괴롭힘을 근절하기 위한 핵심은 예방이다.

1. 성적 괴롭힘 규정하기

○ 대가성 괴롭힘

성적인 접근이나 여타의 성에 근거한 행위에 대한 복종을 일자리, 승진, 기타 직업적 혜택의 조건으로 삼는 것, 여타의 연애나 성적인 행위에 참여하기를 거부하는 개인에게 그러한 혜택을 거부하는 것

[사례] 프로듀서가 그/그녀가 성적인 요구에 복종해야만 배역을 주는 데 동의하는 것. 자본가가 어떤 개인이 성적인 요구에 대한 복종을 거절했다는 이유로 프로젝트 펀딩을 철회하겠다고 협박하는 것

○ 적대적인 노동 환경

달갑지 않은 언어적, 신체적, 시각적인 행동으로 심각하거나 만연된 것, 이런 행동은 모욕적이고 적대적이고 위협적인 노동환경을 만들며 작업 수행을 방해한다. 위협적인 행동이 당신을 직접 겨냥하지 않은 것일지라도 당신은 그런 식의 성적 괴롭힘을 경험할 수 있다.

[사례] 성적으로 노골적이거나 경멸적인 코멘트나 농담하기, 큰 소리로 하거나 이메일을 통해서나, 부적절한 터치나 그룹나누기, 성적인 암시가 담긴 몸짓을 취하거나 노골적인 이미지를 공개적으로 전시하기를 포함한 시각적인 행위

○ 성적 괴롭힘에 관한 흔한 오해

- 허그, 뽀뽀 키스, 우연한 터치가 반드시 성적 괴롭힘인 것은 아니다. 핵심은 그런 행위가 달갑지 않거나 위협적/모욕적이냐이다.
- 혹자가 대상인에게 성적인 감정을 갖는 것은 문제되지 않는다. 단, 성적인 특성을 가진

4) 역자 주: 한국에서는 '성희롱'이라 하나 '성적 괴롭힘'이 적합한 표현이라 여겨짐

행위가 달갑지 않거나 위협적/모욕적이지 않은 경우에서만 그렇다.

- 성적 괴롭힘에 관한 법률이 일반적인 “예의” 규범을 만들어내는 건 아니다. 성격적 갈등이나 성적이지 않은 둔감한 행동이 그 자체로 성적 괴롭힘을 구성하지는 않는다.

성적 괴롭힘은 젠더 중립적이며 성적지향 중립적이다. 어느 젠더에 의해서나 어느 젠더를 대상으로나 자행될 수 있다.

2. 권고

성적 괴롭힘은 연방법이 불법화했고 개별 주의 법률을 위반하는 성차별의 형태이다. ...프로듀서 조합은 다음과 같이 권고한다.

○ 무엇보다도, 모든 프로덕션은 괴롭힘에 관한 법을 준수해야 한다.

○ 각 프로덕션은 어떤 미디어이든 어떤 예산 수준이든지, 반-성적 괴롭힘 훈련을 제작 착수 전에, 지속되는 제작의 경우 각 시즌 착수 전에, 실제적으로 배역과 종사자 모두에게 제공해야 한다. 효과적인 훈련은 단지 법적 책임을 모면하는데 있는 것이 아니라 상층부에서부터 시작되는 존중의 문화의 일환이 되어야 한다.

○ 각 프로덕션은 제작 과정 중에 성적 괴롭힘을 방지하려는 노력을 지속적으로 방심하지 말아야 한다.

○ 각 프로덕션은 문제를 제기할 수 있는 절차를 제공해야 한다.

○ 괴롭힘에 대한 보고는 주의 깊게 공감으로 경청돼야 한다.

○ 프로듀서는 괴롭힘 문제를 제기한 피고용인에 대한 어떠한 보복의 가능성도 경계해야 하며 그런 보복이 발생하지 않도록 보장하기 위한 조치를 취해야 한다. 보복은 불법적이며 문제 제기자에게 심각한 문제가 된다.

○ 프로듀서는 개인 간 권력의 역동성에 세심해야 하며 우연한 질문 또는 요구가 은연중에 권

위적일 수 있음에 민감해야 한다.

3. 피해자, 목격자, 프로듀서를 위한 규칙

○ 즉각 적절한 관계자와 접촉하라.

○ 서면 기록을 만들고 유지하라. 겪거나 목격한 괴롭힘, 가해자와의 대화 등을 날짜, 시간, 장소, 구체적 행위로 기록하라. 사건이 발생하자마자 가능한 빨리, 기억이 생생할 때 기록하라. 기록을(또한 사본을) 일터 바깥 장소에 보관하라. 가능하다면, 신뢰할 만한 친구에게 관련 정보를 직접 시간이 표시된 이메일로 보내라. 관련된 텍스트, 이메일, 사진, 기타 문서를 보관하라.

○ 문제 행위가 범죄에 해당하는 행위가 아니고, 당신이 그렇게 할 수 있다면, 유발자에게 말해보는 것을 고려하라. 당신을 불편하게 만드는 행위에 대해 구체적으로 말하고 대화하고 왜 불편하고 불안하게 만드는 지를 이해시키도록 하라.
가령, “당신이 요전 날에 나에게 한 코멘트는 나를 불편하게 했다. 비슷한 코멘트를 앞으로는 하지 말 것을 요구한다.”

○ 프로덕션에서 지명된 사람에게 사건을 보고하라.

○ 팀 구성원이 괴롭힘 당하고 있고 가해혐의자에게 말하는 것을 불편하게 느낀다는 걸 인지하면, 프로듀서는 팀 구성원의 편에서 개입할 필요가 있다. 괴롭히는 언사에 대하여 혐의자와 솔직하게 논의하고 그런 행위가 당장 중단돼야함을 이해시켜야 한다.