

## 5/26 반폭력워크샵 오후2시 경의선 공유지

- 의제를 읽고 관심가는 의제에 이름을 적어봅시다

### 의제

1. 말할 수 있는 공간. 변화는 모두가 안전하게 말할 수 있을 때 시작된다
  - a. 수평적인 조직이라면 문제의식을 가지고 있는 걸 꼭 힘을 어렵게 내서 전체회의에서 막 조심하며 자신의 말을 다 논리적으로 반박할 준비할 필요도 없이 '어우, 문제이지 않을까요. 고민해 볼까요?'할 텐데 현실은 그렇지 않다는 거죠.
2. 익숙한 것을 낯설게 보기
  - a. 평소에 불만이 있고 할 말을 못했던 사람들도 말을 하는 과정 속에서 얘기가 정리되지 때문에 의도적으로 듣는 기회를 갖지 않는다면 그런 얘기를 들을 기회가 없을 거예요. 그러니까 그 말에 무슨 의미가 내포되어 있는지 파악하는 것이 조직 문화에서 되게 중요한 지점이라 생각해요.
3. 허용되는 것과 허용되지 않는 것. 갑분싸의 의미
  - a. 명시적으로 우리 조직에서 무엇이 안 되는지, 만약에 그것을 할 경우 우리 조직에서 경고가 들어갈 수 있다는 식으로 공유돼야지 안 그러면 저 사람이 소리지르는 것 때문에 너무 스트레스 받고 불안하고 답답하지만 이거에 대해서 우리가 이야기 한 것이 없어서 제지해도 되는지를 모르는 거예요.
  - b. 어떤 얘길 했을 때 갑자기 분위기가 싸해지잖아요. 그게 문화를 제대로 형성하고 있는거죠. 허용되지 않는 일이 많다고 해서 나쁜 문화가 아니잖아요.
4. 소통. 의미를 잘 전달하기 위한 말하기와 의미를 놓치지 않는 듣기
  - a. 소통은 의지가 중요해요. 그러니까, "너는내말을들어야돼" 이걸 벌써 수직적이잖아요. 근데 소통이라는 것은 "나는 이렇게 생각하는데 너는 어떻게 생각해?" 이게 소통이잖아요.
  - b. 실무라는거 자체가 공유가 되지 않으면 이해하기가 어렵다는 생각이 들더라고요. 어떻게 보면 대표단은 되게 작은 실무들이나 그런 것을 몰라도 되죠. 하지만 사소해 보여도 공유할 때 제가 이 사무실이라는 공간에서 어떤 일을 하는지, 일을 하면서 어떤 고민이 드는지를 알 수 있으니까. 반대로 대표단이 대표라는 직책을 가지면서 갖게 되는 고민들에 대해서도 저는 고민을 해야 된다고 생각해요. 권한과 운동경험이 많은 분들의 책임감이 필요하다. 근데 그분들이 다 책임지라는게 아니라 그런 책임감을 드러내고

책임감에 대한 고민이 생기면 활동가들이랑 나누고 하는게, 그게 결국은 활동가를 길러내는 작업이라고 생각하거든요.

## 5. 결과보다 과정

- a. 단체에서 들어온 지 별로 안 된 활동가한테 줄 수 있는 일이라든지, 그런 현실적인 지점이 있다고 생각을 하거든요. 근데 현실적인 지점만 고려해서 일을 준다고 했을 때 성장한다는 느낌이 없죠.
- b. 단체 계획을 목표할 때 활동가들의 노동환경이라든지, 활동가들의 삶이라든지, 성장이라든지 그런 키워드가 애초에 없잖아요. 근데 저는 그게 문제라고 생각을 하거든요. 빨리 해야될 때 의사결정구조 같은 것들이 무너지기 쉽고, 활동가 개개인에 대해서 조직에서 서로 관심과 애정을 갖으려면 시간적 여유가 있어야 되는데, 그 여유가 담보되기가 너무 어려운 상황.

## 6. 신뢰. 변화에 대한 믿음. 0.1만큼의 변화를 읽어내는 것.

- b. 신뢰가 굳이 친구가 되지, 친해진다는 건 아닌 거 같아요. 문제가 있음을 서로 동의하고, 해결해 나갈 거라는 것에 대한 신뢰인 것 같아요.
- 서로를 살피기. 동료와 허심탄회하게 이야기할 수 있어야 조직문화는 변할 수 있다.
    - a. 일 자체에 대해서 교류를 하거나 공감 별로 안 하는 것 같아요. 현안에 대해 얘기를 많이 하죠. 현안이 중요하니 빨리 기자회견을 하고 피켓 만들어야 된다는 이야기는 하는데 정작 활동가들이 현안에 대해 어떤 생각을 가지고 있는지 공유하거나 이 일이 활동가에게 어떤 의미를 가지고 있는지, 집회가 주말에 연달아 이어졌을 때 활동가들의 삶에 어떤 영향을 미치는지에 대해서 궁금해 하지 않고, 관심을 갖지 않는 거 문제인 것 같아요. 만약에 기업에 다니고 직장인이라는 정체성으로 일을 하면 노동이라든지 급여라든지 그런 문제가 뚜렷하게 보이고 그냥 거칠게 얘기하면 선악, 내가 문제제기를 할 대상이 정확히 보이는데, 시민사회는 뚜렷하게 보이기 어렵고, 내 노동의 힘들이 현안이랑 맞달아 있다 보니까, ‘낭장에 누가 죽고, 누가 힘드데, 그럼 너 이거 미룰 거야?’라는 식으로 스스로 몰아세울 수밖에 없는 거예요. 근데 그렇게 했을 때 소진되기 너무 쉽고 문제가 뭔지 보이지가 않고 그러다보면 ‘나는 사명감이 덜하고, 운동할 사람이 아닌가봐.’로 스스로를 몰아세우기 쉬운 공간이라는 생각이 들더라고요.

## 취영

- 서로의 대나무숲: 동료와 허심탄회하게 얘기할 수 있어야 조직문화는 변할 수 있다.
  - 한 번 두 번 만나다 보면 이 사람이 적어도 나한테 해를 끼칠 사람은 아니고, 약간의 힘이 될 사람이라면 얘기할 수 있는 거잖아요.
  - 어떤 문제가 발생했을 때 조직 내에서 문제제기 했지만 그게 안되면 저는 포기해야 된다고 생각해요. 그럼에도 불구하고 중요한게, 문제제기 할 수

있는 용기와 소통할 수 있는 한 사람의 유무, 딱 한 사람만 있으면 된다, 이런 얘기를 했거든요.

- “조직에 동기가 네 명 이상 들어가야 된다. 그래야지 그들이 뭉칠 용기가 생긴다”

#### 휘영 비거니즘

- 모두의 몫: 조직문화는 소수의 노력만으로 바뀌지 않는다.
  - 듣는 사람이 가져야 할 태도: 일단 듣기.
  - 문제제기 하는 사람의 몫: 스스로에게도 질문해보기. 모두가 조직문화를 만들어가는 당사자.
  - “문제제기 하는 사람이 조직과 자신을 분리하는 상황이 생기기도 해요. ‘나도 조직 안에 있는 사람이다’를 아는 데에는 시간이 좀 필요하더라구요. 기존의 문화가 맞다는 게 아니라, 스스로에게도 지켜보고 조금 익숙해지는 과정이 필요한 거죠. 자기 몫이라는 게 항상 있으니까. 그 몫이 없이 나는 참 철저한 사람이고, 질문이 다른 사람에게만 계속 향하는 얘기는 좀.. 설득력을 갖기 힘들 거 같아요. 만약 내가 이 조직에 들어온 지 삼 개월이 되었다고 하고, 삼 개월 때가 제일 그런 마음이 올라오거든요. 그런 이야기를 막 하게 되겠죠? 그랬을 때, 일단 조직 안에서 그 얘기가 굉장히 소중한 얘기라는 게 기본 전제로 깔려 있어야 돼요. 근데 말하는 사람도 긴장하고, 뭐랄까 긴장해서 하기 때문에 화가 난 투로 얘기하는 경우가 많아요. 그건 어쩔 수 없고. 그래서 듣는 사람은 그것을 감안해서 듣는 것이 필요하고, 얘기하는 사람도 얘길 할 때 ‘이 조직이 안 들을 것이다’라고 방어벽을 치고 얘기하지 말고 처음엔 얘기를 그냥 다 해봐요.”
- 지속적인 점검: 좋은 조직문화를 가진 공동체도 한 순간에 흔들릴 수 있다. 구성원도 공동체로 꾸준히 점검하고 갱신해야 한다. 성평등한 조직문화는 ‘선언’만으로 만들어지지 않는다.