

여성정책동향

- 국내 · 외 여성동향
- 2013년 중점 연구과제 소개
- KWDI 동정

국내·외 여성정책 동향 (2013. 4-6)

2013년 2분기는 새로 출범한 정부의 국정과제가 수정을 거쳐 확정된 시기로 여성관련 이슈도 주로 국정과제 중심으로 다루어졌다. 여성관련 국정과제 이슈는 크게 여성대상 폭력과 일자리 문제로 구분된다. 먼저 박근혜 대통령이 강조한 4대악 근절의 핵심인 가정폭력·성폭력 예방대책 및 피해자보호 지원과 관련한 이슈들이 제기되었다. 또한 고용률 70% 달성과 관련해 여성인력활용을 위한 유연한 시간제 일자리 창출에 대한 문제가 다량 이슈화 되었다. 이에 여성부는 폭력과 관련해서는 경찰청 등과 일자리 관련해서는 고용노동부 등과 부처 간 칸막이 해소를 통한 협조 체제를 구축하는 데 노력을 기울이고 있다.

성범죄 관련법 일원화 논의 꾸준히 제기되고 있어

그동안 성범죄관련 법률들(성폭력특별법, 성매매특별법, 아동·청소년·성보호에 관한 법률, 아동복지법)의 피해자보호법과 가해자처벌법이 소관부처별로 분리되어 있어 법집행과 범죄근절에 있어 실효성이 떨어진다는 지적 계속되어 왔다.

현재 성범죄 관련해서는 형법, 성폭력특별법, 성매매특별법, 아동법, 아동복지법 등에서 규제하고 있지만 범죄행위를 특정하는데 있어 피해자 연령이나 행위 등에서 법끼리 충돌하는 경우가 빈번하고 법의 사각지대에 있는 사람들의 피해상황은 법 규범 속에서 비가시화되는 문제점이 있다. 또한 피해자 보호법과 처벌법이 나뉘어져 있는 경우에는 소관부처가 달라 법을 집행하고 범죄를 근절하는데 있어 실효성이 떨어진다는 지적도 지속되어 왔다.

이에 따라 이나영 교수(중앙대 사회학과)는 가칭 ‘성적 착취(sexual exploitation)와 폭력에 관한 법’ 처럼 성범죄와 관련, 분산돼 있는 법을 하나로 통합해 피해자를 대상화하지 않는, 가해자와 가해행위에 초점을 맞추는 법률로 정비할 필요가 있다고 주장하고 있다. 법을 일원화하고 나이나 친분관계 등으로 가중치를 둔다면 일관성을 유지하면서도 대상을 보다 명확하게 변별할 수 있다. 예를 들어 피해자의 나이가 어릴수록, 가해자와 피해자의 나이 차이가 클수록, 상대적으로 더 취약한 위치일수록 형벌의 가중치를 두게 되면 85% 이상이 친밀한 관계에서 일어나는 성추행이나 강간은 친부가 가해자인 경우 가장 가까운 관계이기 때문에 가장 무거운 가중치를 둘 수 있게 된다는 것이다. 즉 관련 법률들을 통합하면 범죄행위별 형벌의 가중치 부여를 통해 일관성을 유지하면서

처벌대상을 명확하게 변별하는 것이 가능하다는 것이다.

그러나 먼저 성범죄 관련법들을 통합하기 위해서는 섹슈얼리티 관련 법령들서 정의하고 있는 ‘성매매’, ‘성폭력’ 등에 대한 개념들부터 재정비할 필요가 있다.

특히 현행 성매매처벌법상은 그 형태가 다양화되고 있는 성매매 행위에 대한 처벌 규제력이 매우 부족한 실태임에 따라 성매매 개념을 ‘성적 착취행위’로 확대 전환해야 한다는 것이다. 또한 성폭력도 현행 ‘강간과 추행의 죄’에서 ‘성적 자기결정권 침해의 죄’로 전환할 필요가 있다.

이와 같은 처벌대상 범죄에 대한 개념 재정립은 범죄행위의 처벌 대상을 피상적 행위수준에서 근본적 침해대상(여성의 전 상애에 걸쳐 일어날 심리적·정신적·육체적·관계적 장애 등)의 수준으로 끌어올리려는 의도라고 할 수 있다. 또한 이것은 범죄행위에 대한 심각성을 범죄자 본인뿐만 아니라 사회 전체에 인식시키고자 하는 목적이 있다고 볼 수 있다. 즉 기존 가부장 사회에서 여성 대상 범죄에 대해 일정부분 피해자 여성에게 책임을 전가하려는 의도와 함께 각종 성범죄를 가해자 남성의 입장을 먼저 고려하기 위해 각 해당 상황에 맞게 제한적 규제를 해온 한국 사회 법 정서 근간에 있는 가부장적 이념에 대한 성찰의 필요성을 제기하는 것이라고 할 수 있다.

그러나 이러한 논의는 아직 논의 수준에 그치고 있으며 현행법 개정에 대한 논의단계까지 이르지 못한 상태다. 현 박근혜 정부는 출범과 동시에 4대악(가정폭력·성폭력·학교폭력·불량식품) 근절을 가장 중요한 핵심과제로 내세웠다. 특히 4대악의 중심은 바로 여성 대상 폭력 근절이라고 할 수 있다. 현 정부의 가정폭력 및 성폭력 등 여성 대상 폭력에 대한 근절 의지가 강한 만큼 실제 성범죄 발생률 감소 및 검거율 증가가 이루어질 수 있을지 주목된다. 그러나 전체 사회의 인식 전환과 실질적인 성범죄 발생 감소의 효과를 거두기 위해서는 위에 제기된 바대로 근본적인 성범죄 처벌에 관한 법체계 재정비가 필요해 보인다.

서울시 여성폭력 없는 안전마을 선정현황

서울시가 여성대상 폭력 문제 대책의 일환으로 마을주민, 시민단체, 경찰, 구청 등의 네트워크 형성을 통해 여성들이 안심할 수 있는 마을을 조성하겠다고 밝혔다. 중구는 ‘가정폭력 제로 스쿨’, 은평구는 ‘가정폭력 없는 움직이는 마을’, 금천구는 ‘안심이 할머니’ 위촉, 중랑구는 ‘마을주민 젠더강사양성과정’, 서대문구는 ‘마을 살피미 골목지킴이 사업’ 등을 계획 중이다. 특히 여성 대상 성폭력이 많이 발생하는 마포구는 ‘합정동 여성·아동지역연대’와 함께 주 1회 정기 순찰 및 월 1회 경찰과 합동 순찰을 할 계획이다. 또한 여성 1인가구와 유흥업소가 밀집된 관악구·중랑구·강동구 등 3개 구에서는 ‘여성 안심 귀가코스’가 운영된다. 이렇게 계획된 서울시의 ‘여성 안심

귀가코스' 서비스는 6월부터 현재 운영 중이다. 그러나 안심귀가스카우트의 70% 이상이 여성이고 그 중 40대 이상 중년 여성들이 56% 이상인데다 착용한 복장만이 안심스카우트를 증명할 수 있는 유일한 방법이라서 안심귀가서비스 자체의 취약성이 드러나고 있다. 그러나 안심귀가서비스는 서울시의 '여성1인가구 종합지원정책(싱글여성 전용 주택 건설, 여성안심택배함, 여성안심귀가 서비스, 서울시 홈 방법 서비스 등)'에 포함되어 6월에 UN 공공행정상 우수상을 수상하기도 한 만큼 중앙정부 차원의 협조와 함께 이번 시행착오를 통해 좀 더 나은 정책으로 발전할 수 있기를 기대해 본다.

● '갑을관계'에서 벌어지는 직장 내 성희롱, 피해 구제 힘들어

전체 성희롱의 70.6%가 30인 미만 사업장에서 일어나는 가운데 한국여성노동자회 성희롱 상담 분석 결과 4인 이하 영세사업장에서 발생한 성희롱 10건 중 7건의 가해자가 사업주인 것으로 나타났다.

직장 내 성희롱은 상관과 부하직원이라는 '갑을 관계'에서 벌어지기 때문에 피해를 당한 후에도 제대로 구제받기가 어렵다. 민간 기업, 특히 영세한 기업은 더욱 문제가 심각하다. 공공부문이나 대기업과 달리 징계 체계가 갖춰져 있지 않은 경우가 대부분이고 접촉은 더 빈번하기 때문이다.

그러나 이들이 피해를 구제받을 수 있는 방법은 거의 없다. 직장 내 성희롱 문제는 주로 회사의 인사담당자나 고충처리위원이 사건을 조사, 징계절차를 밟는다. 그러나 30인 미만 사업장은 고충 처리위원이 의무화되어 있지 않다.

사내에서 해결하지 못할 경우 지방고용노동청이나 국가인권위원회에 진정해 피해 구제를 요청할 수는 있지만 실제 가해자를 징계할지 여부는 사업주 자율이다. 여기에서 인권위원회의 결정 역시 강제성은 없다. 특히 영세사업장의 경우 징계권자인 사장이 가해자인 경우가 많기 때문에 이런 구제절차로 사장을 처벌하기란 사실상 불가능하다. 10인 미만 영세 사업장은 직장 내 성희롱 예방교육이 의무 사항이 아니며 여성 대다수는 이런 소규모 영세업체의 비정규직으로서 완벽한 '을'로 일하고 있는 실정이기 때문이다¹⁾.

또한 공공기관 경영정보 공개시스템 자료에 따르면 공공부문 여직원 10%가 성희롱 피해를 당했고 피해자의 92%는 업무·고과상의 불이익 등을 우려해 참는 것으로 나타났다. 공공기관은

1) 14일 한국여성노동자회 평등의 전화에 따르면 지난해 성희롱 상담 전체 354건을 분석한 결과 4인 이하 영세사업장에서 발생한 성희롱 10건 중 7건의 가해자가 사장이었다. 사장에 의한 성희롱은 4인 이하 사업장에서 66.7%, 5~9인 사업장은 42.9%, 10~20인 사업장은 41.9%로 규모가 작을수록 사장들의 위력에 의한 성희롱이 많았다. 실제로 전체 성희롱의 70.6%가 30인 미만 사업장에서 일어났다.

민간 기업에 비해 상대적으로 여성의 지위가 보장돼 있고 성희롱 및 성폭력 예방 시스템이 갖춰져 있을 것이라고 예상되는 데 비해 여직원의 10%가 성희롱 피해를 당했다고 응답한 것을 보면 그 밖에 응답하지 않는 등 누락된 수치까지 감안하면 상당히 많은 수의 여성이 공공기관 안에서 성희롱 피해를 당하고 있는 것으로 보인다. 공조직 안에서도 비공식적인 갑을관계, 즉 남성 상사의 여성 직원에 대한 억압적 관계가 형성되어 있다는 증거이다.

관련하여 국회예산정책처가 발표한 2012년 전체 공공기관 대상 성희롱·성매매예방교육 참석률²⁾을 보면 15개 중앙부처 평균 74.8%, 74.5%, 15개 지자체 평균 79%, 88%(세종시와 전북 제외)를 기록했으며 성희롱·성매매예방교육 참석률이 가장 낮은 중앙부처는 두 가지 교육 모두에서 교육부(16%, 16%), 지방자치단체에서는 경상남도(37%, 41%)가 가장 낮은 것으로 나타났다. 아직 공직자들의 성희롱 및 성폭력에 대한 인식이 부족하다는 반증이라고 볼 수 있다.

특히 대통령의 성폭력 근절 강조가 무색하게 윤창중 전 청와대 대변인 사건 및 김학의 전 법무부 차관의 성접대 사건 등이 새 정부 출범 직후 터짐으로서 대통령의 의지만으로는 역부족인 뿌리 깊은 잘못된 성의식이 심각한 수준이라는 것을 확인하게 되었다.

이에 조윤선 여성가족부 장관은 올해를 '성폭력 예방교육 원년'으로 삼겠다고 밝혔다. 국민 모두가 접할 수 있도록 홍보콘텐츠를 개발하여 이동통신사, 카드회사, 대형할인점 등에서 고객들에게 보내는 편지나 학교에서 학부모에게 보내는 문자 메시지, 은행창구 모니터 등 전달 가능한 모든 채널을 통해 인식 개선 메시지를 전달할 계획이라 말했다. 메시지 내용은 성폭력, 다문화, 미혼모, 일·가정양립 등이 될 예정이다.

공직사회는 철저한 성희롱·성폭력 및 성매매에 대한 예방 교육 필수화 및 범죄가 일어났을 때 지위 고하를 막론한 처벌 조치 등을 통해 4대악 근절 중 핵심적인 여성 대상 폭력 근절과 관련된 국정과제와 여성가족부 관련 세부 사업들이 모두 제 결실을 볼 수 있도록 모범을 보여야 할 것이다.

공공부문 여성고용률도 낮고 여성관리자 비율도 낮아

우리나라 기업과 공공분야의 여성관리자 저(低)비율이 매우 심각한 수준인 것으로 나타났다. 여성 노동자나 관리자 비율이 동종 업종 평균 60% 이하인 기업이 5개 중 한 곳 꼴인 것으로 나타났다. 공공부문의 여성 임원 비율은 민간보다 더 낮았다.

2) '2012 회계연도 재정사업 성과평가' 보고서

기업은 관련법에 따라 적극적 고용개선조치³⁾를 해야 하지만 2008년 이후 5년간 이들 기업의 여성 고용·관리자 비율은 크게 개선되지 않았으며 여성 관리자가 있더라도 생색내기에 그친 기업도 있었다. 특히 롯데쇼핑-롯데 슈퍼사업본부는 여성 노동자가 5,016명으로 전체의 71.5%를 차지했지만 임원은 3명(0.7%)뿐이었다.

여성 노동자 비율이 절반에 육박하는 은행과 금융권도 여성 관리자는 찾아보기 힘들다. 여성 비율이 40%를 넘는 은행 및 금융권(부산은행, 미래에셋증권 등)도 여성 관리자 비율이 5%를 넘지 못했다.

그러나 더욱 심각한 것은 민간기업의 모범이 돼야 할 공공분야에서 오히려 민간기업보다도 여성관리자 비율이 더 낮게 나타났다는 것이다. 고용노동부의 '2012년 적극적고용개선조치 기준 미달 사업장 현황' 조사결과, 공기업과 공공기관의 여성고용률은 32.35%로 민간기업(35.74%)보다 낮았으며 여성 관리자비율도 11.01%로 민간(17.59%)보다 낮은 것으로 드러났다. 관련하여 박근혜 정부 초기에는 공직 내 여성 관리자 임용비율을 30%대까지 늘리는 방안을 논의했지만 국정과제에서 나온 결과는 2017년까지 15%로 축소됐다.

공공분야 여성관리자 비율은 2001년부터 시작된 여성관리자 임용 확대 5개년 계획에 따라 2001년 4.8%, 2002년 5.5%, 2003년 6.4%, 2004년 7.5%, 2005년 8.7%, 2006년 10.0%로 설정되었다. 2002년까지 임용실적이 목표비율을 상회하였으나 2003년부터 목표비율에는 미치지 못했고, 2006년에도 8.7%에 불과해 목표비율인 10.0%에 미치지 못하였다. 제2차 중앙행정기관 여성관리자 임용확대 5개년 계획은 관리자 대상을 5급에서 4급으로 조정하고 하였으며 이에 따라 4급이상 여성관리자 임용확대 5개년 계획 첫째인 2007년 4급이상 여성관리자는 전체 관리자 중 7.09%로 당초 목표치인 6.2%를 상회했으며, 2008년에는 7.56%로 목표치 6.9%를 상회, 2009년 8.36%로 목표치 7.7%를 상회, 2010년 8.82%로 목표치 8.8%를 상회하였으나 2011년에는 9.62%로 목표치 10.0%에 미달하는 것으로 나타났다.

최근 발표된 「제3차 여성관리자 임용확대 5개년계획」(2012-2016)은 140개 국정과제 중 여성 역량 강화를 목적으로 한 '미래여성인재 10만 양성' 계획을 반영해 안전행정부에서 계획 추진 중에 있다. 안전행 정부는 중앙행정기관의 여성관리자 확대를 위해 ① 각 기관의 연도별 임용목표비율을 포함한 중장기 계획을 수립하여 시행할 수 있으며, ② 중앙행정기관장은 이 계획에 따라 관리직 공무원 중 여성의 비율을 확대하기 위하여 노력하고, 임용목표비율을 변경해야 하는 경우에는 안전행정부와 사전에 협의하여야 한다. 또한 ③ 중앙행정기관의 장은 고위공무원과 과장(급) 직위에 여성이 1명 이상 임용되도록 노력하고, 이들 직위에 여성 임용이 확대되도록 지속적으로

3) 적극적고용개선조치 대상 기관 및 기업은 여성노동자나 관리자 비율이 동종 업종 평균 60% 이하인 공공기관(50인 이상) 및 민간기업(500인 이상)을 말한다.

노력하여야 한다는 기본방침을 정했다. 이에 따른 2017년까지의 임용 목표치는 2012년 현황 9.0%에서 출발하여 2013년 9.8%, 2014년 10.8%, 2015년 12.0%, 2016년 13.4%, 2017년 15.0%로 설정됐다. 목표치 10.0%는 2006년 처음 설정되었지만 지난 6년간 한 번도 달성되지 못했다. 10% 목표치는 다시 2014년까지로 연장된 셈이다.

세계적으로 여성 고위 공직자의 비중이 가장 높은 나라는 캐나다로 45%(2012년 현재)를 기록하고 있으며, 미국은 31%, 한국은 매우 열악하여 8.6%(4급이상)에 불과한 실정(Ernst & Young 2013)이다⁴⁾. 선진국들의 경우에도 아직 전체 인구 성비에 기반해 공공분야 여성관리자 쿼터제를 실시하는 나라들은 없으나 미국과 캐나다의 경우 적어도 30%~45%라는 비율을 기록하고 있어 전체 인구 성비를 적용할 여지가 있어 보인다. 그러나 한국의 경우 여성인구가 1970년 49.4%, 1990년 49.7%, 2013년 50%⁵⁾ 인 것에 비해 입법부의 여성의원 비율이나 행정부의 여성관리자 비율 모두 국민의 절반(2012년 통계청 조사결과, 여성 50%)인 여성의 대표성을 갖기 매우 힘든 수준이다. 이러한 상황에서 공공분야의 여성관리자 비율 확대는 민간기업의 유리천장 해소에 견인차 역할을 할 것이다. 그러므로 박근혜 정부는 ‘미래여성인재 10만 양성’ 계획의 당초 목표치인 9.8% 달성을 위해 노력해야 할 것이다.

정부부처 합동, 여성고용확대 제고 등 고용률 70% 달성 로드맵 확정

정부부처 합동으로 고용률 70% 달성을 위해 2017년까지 238만개 일자리 창출 목표를 제시하였다. 이 중 93만개를 시간제 일자리로 확충할 계획이며 여성 고용률 향상을 위해 휴직 분할사용 횟수 증가(1회→3회) 및 휴직대상 아동연령 상향 조정(6세→9세) 등과 돌봄·요양 등 사회서비스 일자리 25만개를 만들 계획이라고 밝혔다.

정부는 2014년부터 ‘시간제 일반직 공무원(7급 이하)’을 공공 부문에 처음으로 도입할 예정이다. 이 방안은 기존의 시간제 활용 방식을 넘어 처음부터 임금과 근로조건의 차별이 없는 정규직 공무원을 시간제로 채용하겠다는 것이다.

현재 우리나라의 전체 공무원 대비 시간제 공무원 비중은 0.4%에 불과한 수준이며 이는 OECD 평균 15%에 한참 못 미치는 수준이다.

기존에 정부에서 채용하는 시간제 일자리는 보통 1~2년 단위의 계약직으로 운영됐으며 연장은

4) 많은 국가들이 여성 대표성 확보를 위해 쿼터를 적용하고 있으나 정확한 비례 대표성에 기반해 쿼터를 적용하는 나라는 아직 없다(한국여성정책연구원 개원 30주년 기념 국제세미나 “국제사회의 적극적 조치 현황과 발전방안” 자료집).

5) 정부가 공식 인구 추계를 시작한 1960년 이후 처음으로 올해 대한민국 여성인구가 2500만 명을 넘어 전체 인구가 남녀 50:50이 된 것으로 추산됐다(통계청, 2012).

최대 5년까지만 가능했다. 하지만 내년부터 도입되는 시간제 정규직은 주당 근로시간만 15~35시간으로 전일제 근로자에 비해 짧은 뿐 정년이 그대로 보장된다는 점에서 신분에서는 기존 공무원과 다를 바가 없다. 임금 역시 ‘동일노동 동일임금’의 원칙을 적용 받게 된다.

정부가 시간제 일자리 확충을 핵심 목표로 삼고 있는 가장 큰 이유는 이 방안이 경력단절 여성을 고용시장에 적극적으로 끌어들이는 유인이 될 것으로 기대되기 때문이다.

실제로 통계청 경제활동인구조사에 따르면 지난해 기준으로 20~29세의 여성 고용률은 58.8%로 남성(57.3%)보다 오히려 높다. 하지만 30~39세 남성 고용률은 90.3%에 달하는 반면 여성은 54.5%로 무려 35.8%포인트의 격차가 벌어졌다.

올해 고용노동부의 ‘남녀고용평등 전국민 의식조사’에 따르면 여성 취업자의 69.4%가 시간제 일자리로 일할 의사가 있다고 답했다.

고용률 70%를 이미 달성한 해외 사례를 보더라도 시간제 일자리가 핵심 기폭제 역할을 했다는 것이 정부의 설명이다.

그러나 정부가 일자리 로드맵을 통해 고용률 70% 목표를 달성하기 위해서는 민간의 참여를 얼마나 끌어낼 수 있을지가 관건으로 지적되고 있다.

또한 아직까지 정부는 93만개 중 얼마만큼의 비중을 공공 부문에서 확보할 것인지 정확한 규모를 내놓지 않고 있어 2017년까지 5만 명이상은 힘들 것이며, 비정규직에 대한 문제가 해결되지 않은 상황에서 시간제 일자리 확대가 질 나쁜 일자리를 양산할 수 있다는 관측이 지배적이다.

관련하여 스웨덴 데시리 페트루스 의원(현 집권당 기독교민주당 여성 정치인)은 서울신문과의 인터뷰에서 한국 정부의 ‘시간제 일자리’는 여성들을 ‘2류 노동자’로 전락시킬 수 있다며 신중한 접근이 필요함을 조언했다. 기업에 시간제 일자리를 강요하면 기업 경쟁력에도 나쁜 영향을 미치며 여성의 육아·직장생활을 병행할 수 있도록 하는 근본적 처방은 정부의 보육 책임을 늘리고 남녀가 똑같이 육아를 책임지도록 정책을 만드는 것이라고 강조하였다.

현실을 보면 고용시장을 한번 떠났던 여성들이 양질의 일자리로 재취업하기란 쉽지 않다. 이전 직장의 경력을 살릴 수 있는 기회는 거의 없다. 대부분 경력단절 여성들은 임금과 고용이 불안한 일자리를 택한다. 안정된 일자리를 가졌던 여성들이 가사와 양육을 이유로 고용시장을 떠났다가 질 낮은 일자리로 재취업하는 악순환이 반복되는 것이다.

고용시장에 있다 해도 대부분 질 낮은 일자리로 유입된다. 지난해 여성 임금 근로자의 47%는 임시·일용직이었다. 주로 서비스·판매·단순노무 업종으로 재진입했다. 우리나라에서 ‘반듯한’ 시간제 일자리가 전체의 0.2%에 불과한 가운데 기혼여성 임금근로자의 18%(943,000명)는 주 36시간 이하의 저숙련, 저임금에 임시직 위주의 ‘나쁜 일자리’에서 일하고 있는 것이다.

이러한 여성의 열악한 재취업현실은 결국 비정규직을 비롯한 노동전반의 문제가 되고 있으며

여성의 경력단절은 비단 여성들만의 문제가 아니라 사회전체가 심각한 문제로 인식할 필요가 있다.

가장 중요한 것은 여성들이 기존 직장을 그만두지 않도록 만드는 것이며 기존 일자리에서 시간제와 전일제를 유연하게 사용할 수 있는 시스템을 갖춰야 할 필요가 있다. 이렇게 되기 위해서는 조직 내 성차별적이지 않은 여성들의 직무능력에 대한 평가가 이루어질 수 있도록 균형 잡힌 평가 지표 마련과 조직적 차원의 합의가 선행될 필요가 있다. 이것은 비정규직, 정규직을 떠나 여성 노동력에 대한 오랜 저평가의 근간을 바꾸는 일이 될 것이고 이것이 전제되지 않는 시간제 일자리 확대는 또 다시 여성들을 2류 노동력으로 환원시키는 결과를 초래하게 될 것이다. 정부는 이를 위한 노사정 합의를 이끌어낼 수 있어야 할 것이다. 이는 양적인 시간제 일자리 확대가 아닌 양질의 시간제 일자리 확대를 위해 더 늦게 전에 정부가 고민해야 할 문제이다.

2013년 중점 연구과제 소개

연구과제명 | 100세 시대 노년기 여성의 생산적 삶을 위한 정책과제: 학습 · 일 · 여가 참여 실태와 요구

과제책임자 : 박성정 선임연구위원

인생 100세 시대가 예견되면서 개인과 사회 차원에서의 대책 마련이 절실해지고 있다. 은퇴 후 노년기의 10년 내지 20년을 잔여 인생으로 생각하고 수동적 복지정책의 대상으로 간주하던 정책패러다임이 은퇴 후 40년 내지 50년의 제2의 인생을 준비해야 하는 상황에 대비하는 적극적 패러다임으로 전환되어야 하는 상황이다. 늘어난 기대수명은 개인차원에서 의미 있는 삶을 유지하기 위한 계획과 준비를 필요로 하다. 정부와 가족에 의존하는 노후설계는 현실성이 저하되고 있어, 자신의 삶을 스스로 유지하고 책임질 수 있는 노후설계를 요구하고 있다. 또한 학력 수준과 문화 욕구가 높은 베이비부머 세대가 노인세대로의 진입이 본격화 되면, 생산적이고 활동적인 삶, 사회참여에 대한 욕구가 더욱 커질 것이다. 이러한 노년기의 자립적 삶의 양식은 “활동적 · 생산적 노년”이라는 개념으로 접근되고 있다. 그러나 생산적 노년에 대한 비전의 제시에도 불구하고 비전을 구체화할 수 있는 정책 개발은 매우 미흡하다. 따라서 100세 시대는 복지대책과 함께 노년기의 생산적 삶의 영위 및 능력개발을 지원하는 교육, 고용, 문화정책에 대한 요구가 크다.

우리나라는 저출산 · 고령화에 대응하는 정책을 마련하고 있으나 여전히 노인은 복지의 대상이라는 관점에서 크게 벗어나고 있지 못하다. 100세 시대 화두가 부각되면서 고령자고용정책과 평생교육정책, 여가문화정책이 새삼 주목을 받고 있으나, 각 부처에서 고령자대상 정책은 여전히 주변에 머물러 있는 상황이고 각각의 정책들은 유기적 · 통합적으로 운영되지 못하고 있는 상황이다. 노년기의 생산적 삶을 위해서는 급변하는 사회적 환경에의 적응과 노동시장 참여 및 역량개발을 위한 재교육, 고령친화적 일자리 확대 및 취업지원, 여가의 생산적 활용 등이 요구되며, 노년기의 삶은 그러한 요소들이 각각 분리되는 것보다 통합적으로 연계되는 것이 바람직하다. 즉, 학습 · 일 · 여가의 통합과 순환이 잘 이루어져야 노년기의 행복과 삶의 질이 제고될 수 있다.

특히, 노년기 이전 직업경력이 부족하고, 연금가입 비율 및 금액도 적은 노년기 여성은 100세 시대 사회에서 더욱 취약한 계층이 될 가능성이 크다. 여성들은 노후준비 비율이 낮고, 인터넷 활용력도 낮아 경제적 빈곤과 사회적 고립에 처할 가능성이 높다. 고학력 경력여성의 경우도 길어진 노년기에 무위의 삶을 보내는 것은 개인적으로는 물론 저출산으로 인적자원이 부족한 우리 사회의 손실이라고 할 수 있다. 따라서 100세 사회를 맞아 여성들이 40-50년 가까운 노년기의 삶을 생산적으로 의미 있게 보낼 수 있도록 지원하는 정책 및 사업이 요구된다. 빈곤 고령여성들에게 자립과 사회참여, 문화향유, 학습의 기회를 제공하여 노년의 삶의 질을 제고할 수 있도록 지원해야 한다. 또한, 앞으로 노년세대에는 인재로서의 역량을 가진 여성비율이 증가할 것이므로, 다양한 삶의 경험을 가진 고령여성들이 경제활동은 물론, 여가문화 활동, 지역봉사활동 등에 생산자이자 리더로서 적극적으로 참여하고 지속적으로 자기계발을 할 수 있도록 하는 정책이 마련되어야 할 것이다.

본 연구는 100세 시대 학습·일·여가의 연계를 통해 노년기여성의 생산적 삶을 지원할 수 있는 정책 방안을 모색하고자 한다. 이를 위해 현재 노년기 여성의 학습·일·여가 참여실태와 정책요구를 분석하여 성별 특성, 여건, 요구를 고려한 정책을 개발하고, 교육·고용·문화·여성정책의 통합과 연계를 통해 사회적, 경제적, 문화적 참여를 활발하게 지속할 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

연구과제명 | 중소기업의 여성고용비중 변화와 인력활용 지원 방안

과제책임자 : 김영옥 선임연구위원

우리나라가 탈산업화 단계에 진입하면서 업종과 기업규모의 분포가 크게 바뀌고 있다. 특히 기업규모를 보면 외환위기를 거치면서 30대 기업집단이 재편되고 전반적으로 대기업의 고용 비중이 감소하고 있다. 구체적으로 통계청의 전국사업체조사 결과에 의하면, 종사자 수 기준으로 300인 미만 중소기업의 비중이 1993년에 77.9%에서 2009년에 85.2%로 확대된다. 한편 외환위기 이후 특히 제조업부문에 대기업은 경쟁력 강화를 위해 최소필요인력만을 정규직으로 유지하고 나머지는 비정규직화함으로써 노동시장의 이중구조화 심화되고 있다(유경준, 2012). 다시 말해 대기업/정규직과 중소기업/비정규직의 임금 및 근로조건 격차가 점점 더 벌어져 비교적 높은 임금과 근로조건, 안정적인 고용을 제공하는 소수의 일자리와

그렇지 못한 다수의 일자리로 나뉘는 노동시장 이중구조의 패턴이 심화되고 있는 것이다.

여성근로자들은 상대적으로 영세사업장에 종사하는 비중이 높은 것으로 알려져 있다. 고용노동부의 2009년 사업체노동력조사에 의하면 남성근로자의 16.2%가 300인 이상 대기업에 종사하였는데, 여성의 경우 이 비율이 11.9%에 그친다. 여성 신규대졸자들은 빠르게 늘어나지만 비교적 양질의 일자리인 대기업, 정규직 일자리는 그에 상응하여 증가하지 않는다. 기업규모별 노동시장의 이중구조 심화로 여성근로자 중에서 양질의 일자리에 종사할 비중은 오히려 감소할 가능성이 농후하다. 따라서 여성고용의 질적 개선을 위한 기초자료로서 2000년 이후 기업규모별 여성인력의 비중과 고용구조의 변화를 세밀하게 분석할 필요가 있다.

기업규모별 여성고용구조가 어떤 추세를 나타내는지를 분석하는 것은 학문적 및 정책적인 측면에서 모두 의미 있는 작업이 될 것이다. 통계청의 전국사업체조사 결과, 2009년 현재 사업체 수를 기준으로 중소기업의 비중이 99.9%, 근로자 수를 기준으로 85.2%라는 것은 현행의 중소기업 범주의 유용성에 커다란 의문을 제기한다. 중소기업을 근로조건, 안정성 등의 측면에서 세분화하여 범주로서의 기능을 회복시켜야 할 것이다. 이 작업은 최근 우리나라 산업 성장에서 대안으로 심심찮게 거론되는 ‘기술력을 갖춘 창의기업,’ ‘성장력 있는 중소기업,’ ‘중견기업’ 등을 이론적으로 개념화하고, 나아가 현재 중소기업정책의 대상이 되는 중소기업의 범위도 조정할 수 있게 할 것으로 기대된다.

정책적인 유용성도 크다. 예컨대 일·가정 양립의 경우 관련 제도는 발전했지만 정작 수혜를 받지 못하는 거대한 사각지대가 형성되어 있고 이 사각지대가 크게 줄어들지 않는데, 그 이유는 다수의 가임기 여성이 영세사업장에 종사하거나 비정규직으로 고용되어 있어 출산휴가, 육아휴직 등의 제도 수혜를 받지 못하기 때문이다(김영옥외, 2011). 성별 임금격차도 유지되고 있는데 이 또한 임금과 근로조건이 열악한 중소기업에 여성이 집중되어 있는 것과 무관하지 않다. 중소기업 내에서 하위집단별로 여성인력 활용방식을 개선하고, 일·가정 양립 제도 등 경력지원조치의 운용을 가능케 하는 방안이 무엇인지를 찾는 것은 여성고용구조를 개선하는데 의미 있는 기여를 할 것이다.

이 연구에서는 탈산업화와 급격한 경기변동에 따라 기업규모별 고용비중과 인력구조가 변화하고, 대기업/정규직과 중소기업/비정규직으로 노동시장의 이중구조가 심화되는 가운데 다수 여성임금근로자가 중소기업/비정규직으로 통합되는 상황에서 2000년 이후 기업규모별 여성인력의 비중과 고용구조의 변화를 분석하고, 중견기업 또는 강소기업의 여성인력 활용 역량을 진단하여 향후 지원방안을 모색함으로써 여성고용의 질 개선을 도모하고자 한다.

연구과제명 | 여아와 여성이 안전한 지역사회 환경 조성방안(V): 여아 및 여성안전 관련 정책 점검 및 향후과제

과제책임자 : 장미혜 연구위원

안전한 사회환경은 건강한 삶을 영위하기 위한 인간의 기본 요건인데, 최근 성폭력 등 여아 및 여성을 대상으로 한 일련의 범죄는 우리사회 안전에 대한 불안감을 증가시키고 있다. 최근 여성과 아동 안전에 대한 사회적 관심이 높아지면서 관련 정책에 대한 요구도 증가한다(장미혜 외, 2009; 이미정 외, 2009; 이미정 외, 2011). 인간의 안전을 위협하는 다양한 요인에 대해여 여성은 남성에 비해 성폭력, 성희롱, 가정폭력 위협에 대해서 더 민감하게 인식하고 피해 가능성도 높다고 생각하고 있다(장미혜 외, 2009). 안전한 사회를 만들기 위해서 여성과 아동이 성폭력과 가정폭력의 위협으로부터 안전한 사회를 만드는 것이 중요한 정책과제이다. 안전한 사회 환경 조성을 위해서 여성 관련 범죄를 감소시키고 여성대상 폭력을 퇴치시키는 것에 대한 국민적 관심이 높아지고 있는데, 이러한 경향은 외국에서도 공통적으로 관찰되고 있다. 개인별 폭력 피해의 다양성에도 불구하고, 최근 영연방 정부에서는 성폭력이나 신체적 폭력에 취약한 여성을 지원하기 위한, 법·정책·프로그램을 개발하는데 점점 더 많은 관심을 기울이고 있다(Mclennan, 1996). 이들 국가에서 여성 폭력을 감소시키기 위해 진행되는 프로그램은 지역 사회의 의식을 높이는 노력과 병행되고 있다.

여성폭력 이슈화 초기에는 성인 여성 피해를 중심으로 문제의 심각성과 대책 방안이 논의되었는데, 성폭력 등 위협으로부터의 안전의 중요성이 점차 아동이슈로 확산되었다. 여성의 안전을 위협하는 주요 요인으로 꼽히는 성폭력 및 가정폭력에 대한 사회적 대응은 1980년대 초반부터 여성운동의 맥락에서 시작되었다. 가부장제하에서의 아내구타, 성적 자율권 침해에 대해 도전하며, 많은 법적·제도적 성과, 인식변화, 예방 및 피해자 지원에 대한 정부예산 지원이라는 성과를 이끌어냈다(신상숙 2007; 이미정 외, 2008). 성폭력과 가정폭력 이슈가 초기에는 성인 여성 피해를 중심으로 제기되다가, 2000년 중반이후 아동을 대상으로 한 일련의 잔혹한 성폭력 범죄가 국민의 공분을 일으키면서, ‘아동안전’ 확립이라는 정책적 맥락에서 아동성폭력이 논의되기 시작하였다. 우리나라에서 “아동안전”이라는 용어는 아동성폭력에 대한 정책적 대응과정에서 등장하였다(이미정 외, 2011). 아동 대상의 잔혹한 성폭력범죄가 발생하면서 아동안전에 대한 사회적 우려가 증가하였고, 이들을 대상으로 한 성폭력이 명백한 범죄행위라는 점에 대한 국민적 공감대가 확산됨에 따라 아동성폭력에 대한 사회적 불안에 대응하여, 다양한 정책방안이 제시되었다. 아동대상의 잔혹한 범죄에 분노하는 여론에 대응하여 가해자 처벌강화가 호응을 얻고 법제화되는 경향을 보이는데, 성폭력 재발방지나 아동

에게 안전한 사회 환경을 제공하는 등 예방적 조치를 취하는 것도 중요한 과제이다(이미정 외, 2010).

이 연구에서는 여아와 여성을 대상으로 한 성폭력이나 가정폭력 위험으로부터의 피해를 예방하고 피해자를 보호하기 위한 다양한 법제도 및 정부정책 및 서비스를 점검하고, 관련 개선 방안을 제시하려고 한다. 특히 제5차 년도인 2013년에는 지난 4년간 수행한 연구를 총괄 종합하고, 지역사회 차원의 여아 및 여성안전 등을 포함한 관련 정책을 총체적으로 점검하고 개선 방안을 제시하고자 한다.

연구과제명 | 한국의 적극적 평등실현조치(Affirmative Action)에 관한 연구(Ⅰ)

과제책임자 : 문미경 선임연구위원

민주주의 국가에서 정부정책은 ‘인간의 존엄성’ (human dignity)을 향상시키는 것을 궁극적인 목적으로 한다(Lasswell, 1951). 인간 존엄성 향상을 위한 수많은 노력들 중에서도 사회에 만연한 차별과 불평등을 제거하는 것은 대단히 중요하다. 사회적 차별과 그로 인한 사회 소수집단에 대한 불평등한 처우 문제는 시장에 맡겨 자연스럽게 해결할 수 있는 성질의 것이 아니기 때문에 ‘시장실패’ (market failure)의 성격을 가진다. 따라서 사회 소수집단에 대한 시장경쟁구조가 가지고 있는 한계를 극복하기 위해서는 정부가 이 문제에 적극적으로 개입할 필요성이 인정된다. 이렇게 사회 소수집단의 과거 혹은 현재의 차별적 관행을 제거하고 소수집단의 불평등한 처우를 개선하여 사회전반적인 평등을 증진시킬 목적으로 정부가 적극적으로 인사 혹은 인사정책에 개입한 적극적 평등실현조치(affirmative action)는 우리 정부에서도 1990년 이후 ‘여성공무원채용목표제’ 도입을 시작으로 공공과 민간부문에서 그 적용범위를 확대해 왔다.

적극적 평등실현조치란 단순히 반차별정책(antidiscrimination policy)을 넘어 고용, 승진, 직무, 임금을 막론하고 정치 또는 고등교육제도 내에서 역사적으로 소외된 집단의 대표성(representation)을 높이려는 적극적 시도이다. 이에 따라 적극적 조치는 반차별정책에 비해 논쟁의 여지가 많고 수동 또는 능동적 저항을 유발하기 쉬운 정책이다. 2010년 기준으로 여성 경제활동참가율 49.4%, 고등학교에서 대학으로의 대학진학률은 여학생(80.5%)이 남학생(77.6%)을 앞지르고, 공직에서의 여성공무원 비율이 41.0%가 됨에 따라 그 동안 시행해 왔던 적극적 고용개선조치(AA)는 사회적으로 정책목표가 달성되었다는 인식과 함께 혁신과 효율,

성과를 강조하는 사회분위기 속에서 적극적 고용개선조치가 시대적 패러다임에 부응하는 인사정책인가에 대한 의문으로 점점 그 필요성을 잃어가고 있다.

또한 적극적 평등실현조치를 시행하는 과정에서 제기되고 있는 남성집단의 역차별 문제, 성과와 평가주의 속에서의 업적주의 침해 문제, 그리고 공평한 기회를 제공하려는 본래의 목적을 달성하고 있는가와 같은 효과성의 문제 등에 부정적인 견해가 제시되고 있다. 그럼에도 적극적 평등실현조치는 기회·성과·평등 보장이라는 궁극적 목표를 달성하는데 있어 급진적인 변화를 이끌어 낼 수 있는 정책이기 때문에 여전히 필요한 정책이라는 주장도 제기된다.

따라서 본 연구에서는 공공부문(행정기관, 공공기관)에서 여성을 대상으로 적극적 평등실현조치가 시행된 지 10여년이 지난 현 시점에서 현재 적극적 평등실현조치의 발달단계는 어디쯤에 있는가?, ‘그 동안의 성과는 무엇이며 우리는 여전히 이 제도를 필요로 하는가?’, ‘만약 필요하다면, 적극적 평등실현조치와 관련한 현재의 핵심적 이슈는 무엇인가?’, 또한 ‘향후 노동시장에서 여성의 지위향상을 성공적으로 실현하기 위해 이 제도가 갖추어야 할 필요조건들은 무엇인가’에 대한 답을 통해 적극적 평등실현조치에 대한 방향과 과제를 제시하고자 한다.

이를 위해 현재까지 분야별로 이루어졌던 적극적 평등실현조치에 관한 개별적 연구 차원을 뛰어 넘어 행정기관과 공공기관에서 이루어지고 있는 우리나라의 적극적 고용개선조치 과정을 2차 년도에 걸쳐 종합적으로 개괄한다. 1차 년도인 2013년 연구에서는 1995년부터 우리나라에서 가장 먼저 적극적 평등실현조치를 시행해 왔던 행정기관을, 2차 년도에는 행정기관보다 늦게 이 제도를 도입한 후 이에 대한 점검이 세부적으로 거의 이루어지지 않고 있는 공공기관을 대상으로, 제도의 구조와 집행과정, 그리고 적극적 조치에 따른 쟁점들을 필요성, 효과성, 정당성, 역기능의 관점에서 분석한다. 아울러 외국의 사례를 통한 시사점 도출과 적극적 평등실현조치에 발전방안에 대한 조사를 실시함으로써, 정부의 보다 체계적인 여성 고용 및 인사정책을 정립시키는데 기여할 것으로 예상된다.

KWDI 동정(2013. 4~6)



2013년 제4기 생활체감정책단 발대식 (2013. 4. 17.)

우리 연구원은 4월 17일(수) 연구원 국제회의장에서 2013년도 제4기 생활체감정책단 발대식을 개최하였습니다. 한국여성정책연구원은 여성과 남성 모두가 일상생활에서 느끼는 성불평등 문제를 파악하고 정책에 반영하기 위하여 의견을 수렴하여 생활공감 여성정책을 만들고자 지난 2010년부터 생활체감정책단을 운영하고 있습니다.



한국여성정책연구원 개원 30주년 기념행사 (2013. 4. 18.)

우리 연구원은 4월 18일(목)에 연구원 공동의 장 다목적홀, 국제회의장에서 우리 연구원 개원 30주년을 기념하여 “여성정책 30년, 대한민국의 미래를 품다”를 주제로 개원 30주년 기념식과 심포지엄, 홈커밍 행사 등을 개최하였습니다. 이번 행사는 우리 연구원의 30년 활동의 성과와 여성정책 소통·연대·협력의 가치들을 되돌아보고자 마련되었습니다.

2013년도 제1차 여성친화도시 포럼 (2013. 4. 24)



여성가족부와 우리 연구원은 4월 24일(수)에 우리 마포복지관에서 2013년도 제1차 여성친화도시 포럼을 개최하였습니다. 여성친화도시 포럼은 여성친화도시에 대한 각계의 관심과 이해를 확산시키고 여성친화도시 사업의 안정적 정착을 지원하고자 지속적으로 개최되고 있습니다.

[한국여성정책연구원-한국여성사학회 공동 심포지엄]

한국 여성의 글로벌 연대와 교류의 성과와 전망 : 국가와 지역을 넘어 (2013. 5. 23)



우리 연구원은 5월 23일(목)에 연구원 국제회의장에서 한국여성사학회와 공동으로 심포지움을 개최하였습니다. '한국 여성의 글로벌 연대와 교류의 전망 : 국가와 지역을 넘어'를 주제로 진행된 이번 행사는 여성들이 글로벌 차원에서 연대하고 교류했던 과정을 살펴보고, 향후 과제를 제시하고자 마련되었습니다.

[국제 심포지움]

변화하는 가족, 돌봄 그리고 복지국가재편 : 사회투자접근, 적절한가? (2013. 5. 24.)



우리 연구원은 국민대학교 복지국가와사회적돌봄 SSK사업단과 공동으로 5월 24일(금)에 연구원 국제회의장에서 "변화하는 가족, 돌봄 그리고 복지국가재편 : 사회투자접근, 적절한가?"를 주제로 국제심포지움을 개최하였습니다. 이번 행사는 한국의 돌봄정책 발전 방향을 모색하고자 마련되었습니다.

제15회 서울국제여성영화제-한국여성정책연구원 공동주최 국제학술대회 (2013. 5. 25)



우리 연구원은 제15회 서울국제여성영화제와 공동으로 5월 25일(토)에 이화여자대학교 삼성교육문화관 101호 소강당에서 국제학술대회를 개최하였습니다. 이번 학술대회는 “여성영화제의 새로운 지도 그리기-산업, 정책, 네트워크”를 주제로 할리우드와 미국, 한국, 스웨덴 등의 영화 산업과 여성 영화 정책, 그리고 프랑스, 독일, 이스라엘 대만 등 세계여성영화제의 문화정치학과 국제네트워크를 살펴보고, 향후 전망을 모색해보고자 마련되었습니다.

[해외학자 초청 국제심포지움]

가족의 미래와 여성 · 가족정책전망(III) (2013. 5. 28)



우리 연구원은 삼성경제연구소와 5월 28일(화) 플라자호텔 다이아몬드홀에서 해외학자 초청 국제심포지움을 개최하였습니다. 이번 행사는 OECD, EU국가 (오스트리아, 핀란드)들의 가족미래시나리오 사례를 살펴보고, 이를 통해 한국의 미래가족에 대한 정책방향을 모색하고자 마련되었습니다.

[2013 가정의 달 기념 토론회]

기업과 함께 하는 가족친화 직장문화 만들기 (2013. 5. 30)



여성가족부와 우리 연구원은 가정의 달을 맞아 5월 30일(목)에 한국프레스센터 국제회의장에서 “기업과 함께 하는 가족친화 직장문화 만들기”를 주제로 2013년 가정의 달 기념 토론회를 개최하였습니다. 이번 토론회는 현재 시행 중인 가족친화기업의 성과를 검토하고, 근로자의 일 · 가정양립과 가족친화기업의 확산방안을 모색하고자 마련되었습니다.

[2013년 제2차 젠더와 입법 포럼]

가사노동자 제도화 방안에 대한 국제컨퍼런스 (2013. 6. 4)



우리 연구원은 6월 4일(화)에 “가사노동자 제도화 방안 국제컨퍼런스”를 개최하였습니다. 이번 행사는 가사노동자 보호 제도가 발달한 홍콩, 벨기에의 전문가를 초청하여 그 사례를 공유하고, 한국의 가사서비스노동자의 실태를 파악함으로써, 향후 입법과제와 정책방안을 모색하고자 마련되었습니다.

[한일 여성 포럼]

성희롱 문제 한·일 비교 (2013. 6. 5)



우리 연구원은 6월 5일(수)에 연구원 3층 회의실에서 “성희롱 문제 한·일 비교”를 주제로 한일 여성 포럼을 개최하였습니다. 이번 포럼은 한·일 양국의 성희롱 사건 및 관련법 현황, 판례 경향을 살펴보고, 개선 방안을 도출하고자 마련되었습니다.

[국정과제 추진을 위한 제80차 여성정책포럼]

기업의 여성리더 육성 현황과 전략 (2013. 6. 5)



우리 연구원과 현대경제연구원은 6월 5일(수)에 연구원 국제회의장에서 미래 여성인재 육성을 위한 과제와 전략 모색(1)의 세부주제인 “기업의 여성리더 육성 현황과 전략”을 주제로 국정과제 추진을 위한 제80차 여성정책포럼을 개최하였습니다. 이번 포럼은 기업 여성인재의 육성 현황과 사례, 그리고 걸림돌을 진단하고, 여성인재 육성 및 활용을 위한 정책방안을 도출하기 위해 마련되었습니다.

[2013 한국여성학회 춘계학술대회]

‘여성’ 주의: 패러다임의 전환 (2013. 6. 15)



우리 연구원은 개원 30주년을 맞아 6월 15일 중앙대학교 서라벌홀에서 한국여성학회가 주최하고, 우리 연구원, 한국여성학회, 중앙대학교 중앙사회학연구소가 공동 주관하는 2013 한국여성학회 춘계학술대회에 참여하였습니다. 우리 연구원은 제3세션인 개원 30주년 기획세션에서 “한국의 성 주류화 정책과 거버넌스”를 주제로 성 주류화 정책의 주요 도구인 성별영향분석평가와 성인지 예산 제도의 성과를 점검하고 향후 과제를 제시하였습니다.

[제1차 한·아세안 젠더와 개발 국제컨퍼런스]

한국과 아세안 국가의 개발과정에서 여성발전경험 (2013. 6. 27-28)



우리 연구원은 지난 6월 27일과 28일 양일에 걸쳐 롯데호텔 서울 에메랄드룸과 연구원 국제회의장에서 제1차 한·아세안 젠더와 개발 국제컨퍼런스를 개최하였습니다. 이번 국제컨퍼런스는 2013년 1월 아세안의 대학교수와 연구자들이 모여 개최한 싱가포르 워크숍의 후속행사로 아세안 각국 여성들의 발전경험을 공유하고 이를 바탕으로 향후 대학 내 젠더와 개발 커리큘럼의 발전방안을 모색하고자 마련되었습니다.