

# 해 외 출 장 복 명 서

출 장 자	소 속	본원	직 위	연구위원	성명	한정원
출장기간	2008년 9월 24일(수)-10월 2일(목) 총 7박 9일		출장지	네덜란드, 벨기에, 영국		
출장목적	1. 유럽의 성주류화 경험 사례 조사 2. 성주류화 관련 전문가 면담 조사 3. 성주류화 관련제도에 대한 자료 수집					
경비부담	본원 부담(일반연구사업비) (5,387천원)					
주최기관	한국여성정책연구원 GM 본부					
면 담 자			주요활동 및 협의사항			
암스테르담 Prof. Conny Roggeband Dept. of Sociology Vrije Universiteit Amsterdam			- 네덜란드의 성 주류화 현황 - 최근의 진전 및 유효한 전략 방안			
벨기에 Prof. Petra Meier Dept. of Politics Antwerp University			- 벨기에의 성 주류화 현황 - 최근의 진전 및 유효한 전략 방안			
영국 (Leeds) Prof. Sue Yeandle Co-Director, CIRCLE (Centre for International Research on Care, Labour and Equalities) School of Sociology and Social Policy University of Leeds			- 영국의 성 주류화 현황 - 영국 지방정부의 성 주류화 방안 - 정책의 성별영향평가 현황			
영국(Manchester) Professor Jill Rubery Deputy Director for Human Resources and Head of People, Management and Organisations Division Manchester Business School			- EU의 고용정책 성 주류화 현황 - EU의 성 주류화 발전 방향			
영국(Manchester) Mr. David Perfect EHRC			- 영국의 평등정책 자료 수집			

상세한 업무처리 및 세부내용은 별도 붙임

2008. 10. 27.

출 장 복 명 자 : 한 정 원 연구위원

# 해외출장 결과 보고서

유럽의 성주류화 전략 경험과 성과 조사를 위한 전문가 면담

2008. 10. 27.

보고자 : 한 정 원  
GM연구본부 성별영향평가센터 연구위원

1. 출장명 : 유럽의 성주류화 전략 경험과 성과 조사를 위한 전문가 면담  
-네덜란드, 벨기에, 영국 3개국 방문-

## 2. 출장 목적

- ① 유럽의 성주류화 경험 사례 조사
- ② 성주류화 관련 전문가 면담 조사
- ③ 성주류화 관련제도에 대한 자료 수집

## 3. 참가자 규모 : 총 1 명

본원 한정원 연구위원

## 4. 출장 일정

날짜	일정
9/24(수)	인천공항 출발, 암스테르담 도착
9/25(목)	네덜란드 Prof. Conny Roggeband 면담
9/26(금)	벨기에 Prof. Petra Meier 면담
9/27(토) 9/28(일)	영국으로 이동
9/29(월)	영국(Leeds) Prof. Sue Yeandle 면담
9/30(화)	영국(Manchester) Prof. Jill Rubery 면담 Mr. David Perfect(EHRC) 방문
10/1(수) 10/2(목)	런던으로 출발, 한국도착

## 5. 주요내용

### 가. 네덜란드 Prof. Roggeband 면담

면담 날짜 : 2008년 9월 25일 목요일  
면담 시간 : 오후 1시 - 5시  
면담 장소 : 암스테르담  
면담자 : Prof. Roggeband (암스테르담 브리제대학 사회학과 교수)

#### ▶ 네덜란드의 성별영향평가 도입 배경

네덜란드 GIA는 정부 정책에 해방(emancipation)의 전반적인 통합을 의미하는 국면('facet') 정책의 초기 목적의 결과로 발전되었지만, 1994년까지 이러한 통합을 피하거나 발전시킬 만한 특별한 도구가 전혀 없었다. 네덜란드에는 양성 평등을 신장하기 위해, 평등 정책통합국(the Department for the Coordination of Equality Policy: DCE)가 1992년 GIA의 설립을 위임받았으며, 학자로서 본인들이 그 도구를 발전시키도록 초대받았다.

네덜란드는 북경여성대회 당시 성주류화 도구를 개발하고 (Verloo and Roggeband, 1994), 실제 실행하고 있는 국가로서는 유일했다. 네덜란드의 성별영향평가의 실행은 1970년대부터 실시된 정부의 해방 정책 기조와 이의 맥락에서 1980년대 여성의 (경제적) 독립성을 확보하기 위한 일련의 정책에 그 맥이 닿아있다.

성별영향평가의 실행 과정은 네덜란드의 독특한 행정 문화를 이해할 필요가 있다. 정책의 과정을 열려 있는 편이며, 정책의 개발은 공무원들 뿐만이 아니라 외부의 상담이나 과학자들과 연결되어 있다. 이는 정책 생산이 의사의 동의를 구하는 과정으로 특징지어지며, 다변화된 이해 집단이 포함되는 다원성을 구축하고 있다고 보여진다.

네덜란드는 사전 평가(ex-ante evaluation)를 채택하고 있는데 이는 제안이 수용, 실행되기 전에 성별관계에 대한 영향을 평가하기 위함이다. 이 도구는 주어진 정책 제안의 감시를 볼 수 있게 하며, 여성과 남성, 성별 관계에 다르게 나타나는 영향을 감시하고 평가하는 것을 목적으로 한다. 이는 모든 가능한 정책 영역의 정책 제안에 맞도록 고안되었다. 네덜란드에서 이 도구는 교육, 정의, 세금, 농업, 기간 산업에 이용이 되었으며, 이는 지역과 지방 수준에서 또한 적용되었다 (Graaf, Mossink & Gröflin, 1999).

#### ▶ 지난 10년의 경험

- 작위적이며 제한된 사용
- 7개의 부처에서 21개의 성별영향평가를 진행함
- 정책 생산의 초기 단계에서 항상 시행되지는 않음
- 일부의 성별영향평가는 질적으로 불충분함
- 도구에 대한 이해가 부족
- 결과의 영향 부족

## ▶ 면담내용 요약

### <성 주류화의 효과와 변화>

네덜란드에서 성 주류화의 결과로 점차 성에 대한 이해는 높아져 왔습니다. 분명히 변화는 있었죠. 그러나 사회에서 실제적인 변화를 기대하는 것은 힘듭니다. 네덜란드에서는 여성의 67%가 노동 시장에 있으며 그러한 점에서 볼 때는 문제가 없어 보입니다. 하지만, 만일 그 수치 이면에 감추어진 점을 본다면, 여성들은 한정된 근무시간 동안만 일을 하고, 대부분 부업에 종사하고 있고 일주일에 이틀만 근무하는 경우를 볼 수 있습니다. 따라서 여성들이 의사 결정을 한다고 생각하면, 그 수치는 가히 놀랄 정도입니다. 대기업의 경우에 여성 최고 경영자는 겨우 4% 에 불과합니다. 학계의 경우, 교수직은 특히, 네덜란드에서는 여성 교수는 10%내에 불과합니다. 제 말은 정치적인 표현에서는 어느 정도 성공을 이루었고 그래서 국회에서는 약 30% 에서 40% 정도 여성들이 국회에서 의석을 차지하고 있습니다. 지방정부에서는 그 비율은 더 작아집니다. 관리직에서 여성의 비율은 남성과 같은 수준을 유지해야하지만 그 숫자는 다시 점점 줄어들고 있으며 동격의 남성 관리자에 비해 결정권도 없는 실정입니다. 있다고 해도 사회당에서 결정권이 있는 경우에 불과합니다.



### <정부의 역할과 고위직의 의지>

정부는 현실적인 입장을 취하죠, 즉, 현실에 기반한 약속을 합니다. 종합적인 성 주류화 전략을 위한 실제적인 공약은 없습니다. 네덜란드에서의 성 주류화는 종이 이야기에 불과합니다. 제도화 되지도 않았고 공약도 없으며 또한 예산도 없습니다. 양성 평등 교육에 대한 관심도 없었다고 할 수 있죠. 1982년 국무부 차관이 된 여성운동가 한분이 계셨는데, 해방 정책은 그녀가 의뢰한 첫 번째 연구들 중의 하나였습니다. 그녀는 이것을 "여성 문제 분석"이라 칭했습니다. 그녀는 연구를 계속 하였고 결론을 내리길 네덜란드는 양성불평등에 대한 최대의 불리한 점들을 가진 두 영역이 존재 한다고 하였습니다. 그 두 영역은 노동 분야와 가족 친밀과 섹슈얼리티 영역 이었습니다. 우리는 이러한 골자를 해당영역들에 연관 적용하였습니다. 고위직의 의지는 아주 중요합니다. 실제 한 사람이라도 족합니다. 어쩌면 그러한 사람의 생각이 구심점이라 할 수 있죠. 하지만 그녀 같은 경우 직위가 있고 그녀는 돈을 마련하였으며 그러니깐 저의 말은 아주 단시일 만에 말입니다. 그녀는 아주 성공적이라 할 수 있습니다. 연구를 구상했으며 어떠한 방향으로 연구가 진행되어야 하는 부분과 관련 기본적인 뼈대를 갖추게 하였습니다. 가장 중요한 것은 그녀는 정부가 오랫동안 표방할 수 있는 정책에서 양성평등 또는 여성해방 운동자에 대한 기본 틀과 개념을 갖추고 도입했다는 점입니다. 이점은 당신도 가능한 일이지요. 정부와 관련된 누군가 또는 국회에서 충분한 영향력을 행사할 수 있는 누가 필요합니다. 이 부분은 물론 국회에서 어떤 직위를 가지고 있는냐에 따라 달라질 수 있습니다.

### <전문가의 역할>

네덜란드에선 학계에 종사하는 이들은 막강한 영향력을 행사하고 있습니다. 만일 이들이 양성평등 관련 전문가 의견의 특별한 가치를 보지 못한다면 결코 이를 그들의 실제 삶에 적용하지 못할 겁니다. 그러나 이를 제도화하는 것은 다른 문제입니다. 다시 말해, 우리가 이론적으로는 여기에서 모든 것이 잘 진척된다고 하지만 양성평등은 우리 내에서 재생산해 내어야하는 부분이기도 합니다. 하지만 그러한 해결점으로도 우리가 변화해야 한다는 점을 깨닫지 못하기도 합니다. 당신도 이제 양성평등에 대한 인식의 전환과 해당 정부 부처 내에 전문가적 의견 제출이 필요하다고 봅니다. 또는 모든 정부부서장들이 참여하는 성별영향 평가를 하는 게 중요하다고 여기는 힘 있는 정부가 필요합니다.

### <성 주류화의 교훈>

제 생각에는 그러한 구심점을 다시 찾으려고 노력하면서 새로운 동기부여를 모색하거나 양성평등의 전망을 어느 정도 보여주는 누군가를 정부 내에서 임명하도록 해야죠. 그 예로 우린 보건을 담당하는 한명의 차관이 임명되어 있으며 그녀는 양성평등분야의 전문가이기도 하죠. 그리고 수 년 동안 양성평등에 관한 정책을 담당한 학계인사였고 지금은 정부에서 일을 하고 있습니다. 성 주류화 정책의 초기에는 주 정부 국무 차관이 그 뎀 관심을 표명했고 국내 여성해방운동가들도 많은 관심을 기울였고, 국회도 있었고 또한 NGO 활동도 많았을 뿐만 아니라 학계활동도 활발했죠. 구심점이 있었습니다. 이러한 양산물을 생산 발전시키는데 관심 있는 사람들이 많이 몰려들었지만 초기에 저지른 실수는 전략의 필요성을 일깨워 주었습니다. 하지만 효과는 없었죠. 예를 들어 설득 같은 것 말이지요. 약정이라고 해야 하나? 네 그런 것들 말이지요. 우리는 성 주류화의 도구를 잘 활용

하지 못 했던 거죠. 당신이 이일을 해야 합니다. 관련된 비용이 발생한다면 논의를 거쳐야 되겠죠. 이로 인해 얻게 될 이점도 보여 주어야하고 연구가 가져올 효과도 말입니다. 하지만 우리 그러한 부분을 충분히 보여 주질 못했죠. 우리의 경우 성공적인 경우라 할 수도 있고 동시에 실패한 것이라 할 수도 있겠네요. 그 이유는 우리 단지 20 여회의 경우에 GIA적용을 했었고 그러한 GIA적용으로 변화를 가져왔습니다. 여러 경우에 있어 해당 정책이 충분히 GIA를 통해 변화한다고 믿고 있습니다. 예를 들어, 세제 개혁부분에서, 정말 영향력을 발휘했고 이것은 아주 훌륭한 수단이었습니다. 이 부분이 좋은 예가 아닌가 생각합니다. 그리고 전에 교육 시스템에 언급했던 적이 있습니다. 왜냐하면 많은 경우에 있어 정말 양성평등의 사각지대가 많았습니다. 제 생각에는 그러한 두 가지의 성공적인 경우는 앞서 말한 세금 정책과 교육 시스템이라 생각합니다. 정말 중대한 변화인 셈이죠. 그러나 우리가 성 주류화 전략을 택한 것은 전적으로 자율적이었습니다. 그 결과 실제 이루어 질 수 있는 것은 만일 당신이 이 제안을 수행하려고 한다면 그래서 GIA를 적용하려는 경우 국회의원 몇 명이 찬성을 표하는 것뿐이었습니다. 그래서 해당 부서는 그 일을 했고 혹은 거절하였습니다. 그리고 만일 그 일을 하는 경우 거의 외부에서 누군가를 고용했고 따라서 그 정책은 철회되었습니다. 하지만 정책을 운영하는 주정부 내에는 이를 도와주었거나 조율한 어떠한 담당자 또는 기관도 없었고 존재하질 않았습니다. 그렇게 되는 거죠. 만일 법적인 의무사항이 있어 혹은 이를 도입하려고 한다면 정부기구와 알맞은 인프라를 필요로 할 것이라고 생각합니다. 우리는 그런 면을 갖지 못했습니다. 따라서 그러한 점은 제도를 개발하는 것에서부터 외부에서 약간의 문제가 되었습니다. 왜냐하면 우리 학계출신들이었기 때문입니다. 그 때문에 실제로 그 계획에 접근조차 못했습니다. 주정부에 의해 실제로 도입되지 않았기 때문에 그냥 외부에서 방치된 셈이죠.

## 나. Prof. Petra Meier 면담

면담 날짜 : 2008년 9월 26일 금요일  
 면담 시간 : 오후 3시 - 6시  
 면담 장소 : 브뤼셀  
 면 담 자 : Prof. Petra Meier (안트워프 대학 정치학과 교수)

### ▶ 면담 내용 요약

#### <벨기에의 성 주류화 현황>

성 주류화에는 우선 국내 관련 장관들이 입안한 양성 평등과 관련된 전략적 목표들의 정의, 모든 관련 장관들이 제안한 필요에 따른 양성 평등 전략의 수집, 모든 관련 장관들이 집행하는 양성 평등을 위한 예산, 중요한 입안을 위해 모든 관련 장관들이 수행하는 양성 평등 영향 평가가 포함됩니다. 또한 베이징과 관련 매 2년 마다 이루어지는 진척된 경과에 대한 보고를 포함합니다. 지난 2007년에 시작된 정책에 대한 성별영향평가는 2009년에는 첫 번째 평가를 하게 되죠. 하지만, 2009년에는 성별영향 평가와 예산에 한

합니다. 모든 장관들이 입안 초에 점검을 해봐야 합니다. 그들은 목표를 높게 설정합니다. 그리고 매년 그들은 어느 정도의 진전이 되었는지 보고하고 연말에는 마지막으로 어느 정도 경과를 보였는지 보고 해야 하는 것이죠.

### <추진 기구>

과거에 벨기에에는 아주 전통적인 여성 정책 담당 기구가 있었고 양성 평등을 담당하는 장관급의 정부관리가 있었죠. 그 정부 관리는 각료로서 국가 행정을 담당하고 있었습니다. 당신 나라에도 양성 평등을 담당하는 몇몇 사람들이 있는 것으로 알고 있습니다. 하지만 그 당시 그 연방 정부는 2003년에 양성 평등을 담당하는 일종의 국가 기구를 창설했습니다. 그 기구는 정계에 속한 이전 기구보다도 더 강력한 영향력을 행사할 수 있는 기관이며 역량을 가지고 있습니다. 그 예로, 양성 평등 사건을 위해 사법처리를 할 수 있으며 법률입안도 가능한 기구입니다. 그러니까, 제 말은 사법권을 가지고 있으며 우리가 일반적으로 생각하는 사건을 사법처리 할 수 있는 발안 말입니다. 대규모의 공공 정보 배포를 할 수 있는 광범위한 기능을 가지고 있습니다. 기구의 성격은 준 공공기구인데 직원들은 일종의 공사의 직원과 같은 자격으로 급여를 받고 장관을 보좌하고 마치 내각에서처럼 많은 일들을 처리합니다. 유럽에는 이와 유사한 양성 평등 담당 기구들이 너무 많다 보니 비슷한 성격의 기구가 있을 겁니다. 유럽이라는 시스템 수준에서 기원한 하나의 추세라 보면 됩니다. 유럽연합은 양성 평등 담당 기구를 창설했으며 지금은 많은 회원국들이 동일한 기구를 운영하고 있습니다. 그리고 벨기에도 유럽식의 시스템을 모방한 그러한 회원국들 중의 하나입니다. 그들은 유럽 방식 이전에도 그러한 기구를 설치한 바 있습니다. 제 말은 유럽에서 그러한 기구 창설의 필요성을 깨닫기 전부터 벨기에에서 그러한 필요성을 먼저 깨달았다는 것입니다. 그리고 벨기에에서 그러한 기구를 두려는 또 다른 이유는 인종차별 및 민족주의에 대한 문제들을 다루기 위한 연방정부 성격의 기구가 필요한 것 때문이라 할 수 있죠. 그리고 그러한 생각은 양성평등에 대한 문제를 해결하려는 목적과 동일한 것이라 할 수 있습니다. 하지만, 반민족주의 및 반인종차별을 위한 기구들 원하는 여성 운동에서 양성 평등에 대한 문제가 대두 되었고 이에 따라 또 다른 하나의 기구가 창설되었죠. 하지만 기능적인 면은 유사할 것으로 봅니다.

### <NGO의 역할>

벨기에에는 작은 나라입니다. 우리는 여성정책기구와 단체 간의 강력한 연결고리가 형성되어 있습니다. 단체운동을 하는 사람들이 정부의 정책과 깊숙이 관련지어 활동을 하고 있는 상황입니다. 성 주류화는 여성의 정치 기구들 소속의 여성 운동가들에서 나올 수 있는 전형적인 계획안이라고 할 수 있습니다. 그 이유는 정치 역학적 방식과 정치 과정화 기능과 깊은 관련이 있습니다. 아시다시피 성 주류화는 정치적 과정을 조직화하는 특정한 방식이며 결과를 이끌어 내려는 목적을 가지고 있으며 그리하여 양성 평등에 더욱더 접근 할 것이라고 믿기 때문입니다. 여성의 운동은 양성 평등을 위해 있어 왔고 투쟁해 왔으며 그들은 성 주류화가 그 목적에 접근하는 좋은 방법이라고 생각하고 있습니다. 하지만, 여성 고용 할당제처럼 쉽게 투쟁해서 얻어지는 것은 아닙니다.



### < 성 주류화의 저항>

성 주류화에 대한 저항은 벨기에에서는 거의 없었다고 봅니다. 그것은 우리의 정치적인 환경과 밀접하게 연관되어 있습니다. 벨기에에서는 만일 어떤 일을 추진하길 원한다면 당신은 대다수를 이해시켜야 합니다. 이 말은 정부에서 또는 정부 인사들이 추진 안을 자발적으로 제시해야 한다는 말입니다. 정부 내에서 어느 정도 공감대가 형성이 되면 국회에서 무난히 통과됩니다. 왜냐하면 많은 조력자들이 당신을 지원하기 때문이죠. 성 주류화도 그와 마찬가지로요. 미리 준비를 해두었고 기구 내에서 완벽히 사전준비를 마쳤으며 확실한 승인을 위해 여성부 장관과 함께 여기 저리를 뛰어 다녔습니다. 그 결과 담당 장관으로 기구가 마련했던 안에 대한 승인을 얻었으며 그 장관은 국무회의에 상정되기에 이르렀습니다. 그 뒤에 예비법안을 준비하고 여론을 살펴봅니다. 다행히 무난히 통과되었는데 전 그 부분에 대해서는 오늘까지 이해를 못하고 있습니다. 어떻게 해서 이견 없이 통과되었는지 말입니다.



### <성별영향평가의 시행>

성별영향평가는 연방정부수준에서 시행되고 있습니다. 우리는 성 주류화의 도구로서 GIA를 강력하게요구하고 있습니다, 그러나 그런 방식으로 추진하기 위해서는 정확한 GIA 틀이 개발되거나 정의되어야 합니다. 아시다시피 그러한 요청이 있습니다. 성별영향 평가를 해야 하는 의무사항이 있습니다. 하지만 단순히 성별영향평가를 한다는 게 무슨 의미일까요? 짐작할 수 있드시피 정확히 무엇을 통제할 수 있을까요? 정교한 방법들 들이 현재 아직까지 법에 포함되지 않았고 여전히 정의되어 있지 않은 사항입니다. 그것이 바로 제가 기다리는 것입니다. 그리고 성 주류화를 담당하는 기구는 이러한 문제를 연구해 왔습니다.

### <공무원 교육>

저는 공무원의 교육과정에 대한 프로그램을 개발했습니다. 그 프로그램은 지금 실행되고 있고 해당 담당자들은 그 과정을 수행하였고 성인지예산에 대한 훈련 및 책자를 개발했

습니다. 그러나 우리의 문제는 단순히 이러한 제도를 운영하는 것이 아니라 무엇을 얼마만큼 변화해 나가야 하는지에 대한 심각하고 장기적인 숙고의 시간이 필요하다는 겁니다.

### <네덜란드와의 차별성>

네덜란드에서 사용한 성별영향평가의 초기 툴과 벨기에의 방식에서 차이점은 분명히 존재하며 그 차이점이라는 것은 네덜란드 툴의 경우 상황 전개 방식 및 새로운 법 혹은 이를 제외한 아주 중요한 분석을 수행하는데 사용 되었으며, 반면에 벨기에에서는 성별영향평가의 툴은 성 관련성이 새로운 입법 또는 정치의 영향아래서 어떻게 진보하는가를 알아보기 위한 방편입니다. 그리고 결과가 부정적일 경우, 그 방편들은 당신이 어떻게 법을 개정해야 하는가를 보여줄 수 있는 것입니다. 따라서, 이 방편들은 한 단계를 앞선 방식이라고 할 수 있습니다. 당신은 성별영향 평가 툴들을 역시 가지고 있고 이는 GIA라 지칭됩니다. 하지만, 이들은 어떤 것도 심도 있게 측정을 하질 못합니다. 우리는 지역의 성별영향 평가를 가지고 있지만 이는 단지, 해당 법은 여성과 남성에 대하여 언급을 하고 있습니까? 시민들에게 적합한 내용입니까? 남성과 여성을 위해 설계되어있습니까? 남성과 여성의 차이점을 고려하고 있습니까? 예산은 구체적입니까? 와 같은 천편일률적인 질문들로만 구성되어 있습니다. 그리고 "예"와 "아니오" 로 대답을 할 수 있습니다. 이러한 성별영향 평가 툴의 영향은 어떤 것이 있을까요?

### <성 주류화의 전망>

우린 오랜 시일이 걸리는 성 주류화를 위해 계속 활동해 나갈 겁니다. 성 평등을 위한 전략, 예산, 영향 평가, 성 평등에서 성취해야 전략적 목표 등에 대한 안도 가지고 있습니다. 결과물도 있을 것이며 그에 대한 평가도 있을 겁니다. 성 주류화는 장기적인 전략입니다. 이것이 실현되기까지 우리가 가야 할 길은 아직 멀니다.

### 다. Prof. Sue Yeandle 면담

면담 날짜 : 2008년 9월 29일 (월) 면담 시간 : 오후 2시 - 5시 면담 장소 : Sheffield 대학 면담자 : Prof. Sue Yeandle( Leeds 대학 사회정책과 교수)
---

### ▶ 면담 내용

### <영국의 성 주류화 현황>

성 주류화 정책은 실제로 유럽연합에서 시작된 것인데 유엔 보다 앞선 것입니다. 그리고 지난 10년은 여성들에게 하나의 접근 방식으로서 이것에 접근하는 중요한 시기였습니다. 1997년 블레어 정부 집권 이래 우리는 여성, 가족을 위한 아동 보육지원에 관하여, 그리고 무엇이 경제 분야에 활동 중인 여성들에게 장해요소가 되는 지를 알아내기 위한 강력한 정책을 유지하고 있었습니다. 그래서 저는 우리가 이해의 폭을 넓히고 일부 개선된 정책을 가지게 되었다고 생각합니다. 그러나 국가적 차원에서 정책수행에 성과가 이루어졌다는 신뢰감과는 거리가 멀다고 보여 집니다.



#### <지역 정부의 성 주류화 정책에 참여한 경험>

저는 영국에서 몇 가지 경제발전 프로그램에서 성 주류화를 강조했다고 여기는데, 특히 유럽의 지역적 구성에서 시작된 프로그램에서 특히 강조된 듯합니다. 그리고 실증적 사례로서 요크셔 프로그램에 자문을 맡았기 때문에 저 자신이 이 문제에 가장 가깝게 관련된 바 있습니다. 거기서 우리가 한 일은 여성에 대한 노동시장에서의 불균형 문제를 제기한 것입니다. 그래서 노동시장에 상당한 초점을 맞추었는데, 여성이 노동시장에 접근하는데 있어서의 어려움이나, 시장 내에서의 진전 사례 그리고 일부 사회조직의 상층부에는 여성이 거의 없다는 것 등입니다. 여성들이 가족이나 자신의 개인 생활과 더불어 직장생활을 관리할 수 있도록 어떻게 지원할 것인가 하는 문제도 있었고, 조직 기구 내에서 어떻게 균형을 유지할 것인가 하는 중요한 문제도 있었습니다. 그것이 바로 계획을 발전시키는 방식이었습니다. 그러나 영국의 많은 지역에서 아직도 특정 영역에 대한 성 분석에 전념하지 못하고 있음을 말씀 드려야겠군요. 예를 들면, 우리의 개혁 정책을 들 수 있습니다. 우리는 사회적 소외나 소수민족 그룹이 경험한 불이익에 관련된 문제에 집중하려는 경향이 있습니다. 그리고 흔히 우리가 제기해야만 하는 목표를 만들어 왔지만 여성과 실제로는 남성에게도 특별한 문제도 있을 수 있다는 점은 자주 말하지 않고 있습니다. 남성과 여성은 서로 다른 방식으로 어려움과 난관을 경험하는데, 저는 우리 시스템 내에서 적절히 구체화된 접근 방식을 찾기 위해 많은 일을 해 왔다고 생각합니다. 저는 지난 10년간 우리가 한 일은 여성들의 상황을 심각하게 받아들이고 현 정부 하에서 정책적 발전을 꾀하는 것이었다고 생각합니다. 대부분의 지역 노동시장 분석에서 우리는 성에 관하여 상당히 피상적으로 보고 있었던 것입니다. 우리는 노동시장의 어떤 부분에 여성이 밀집하며, 어떤 부분에 여성들이 진입하는데 전혀 어려움이 없는지를 알아내기 위해 그 이면을 보려고 시도하지는 않고 있었던 것입니다. 노동시장의 특정 범위에서 여성

에 대한 특별한 문제가 있는 것일까요? 그래서 그런 것들이 우리로 하여금 어느 분야에서 실적이 발생하고 있는지를 보여줌으로써, 우리의 노동시장 통계가 실직과 취업이 일어나는 경제 분야를 알 수 있다고 말할 수 있게 해주는 것입니다. 그런 직업이 정규직인 것이 아니면 임시직인가, 또는 여성을 위한 것인가 아니면 남성을 위한 것인가를 알게 해주며, 그런 직업들을 살펴봄으로써 그것이 우리에게 의미하는 바를 알게 되는 것입니다. 그것은 매우 중요한 정보를 제공해 주며 국가적 차원에 있는 것으로서 남성과 여성에 대한 변화양상도 크게 다르지 않았습니니다. 지방경제에서 일어나고 있는 세부사항에서 그러한 국가차원의 통계수치의 이면을 살펴보면 그런 경험이 다양하게 변하고 있음을 알게 될 것입니다. 그리고 아시다시피 엔지니어링이나 가공업체에서 까지도 여성들이 실직하는 일부 경제분야가 있는 반면에, 우리는 국가차원에서 널리 가공업체가 남성고용에 의해 좌우되는 것으로 생각하는 경향이 있습니다. 따라서 아마도 가공업은 남성에 의해 주도되어야 할 것입니다. 그러나 실제로 1990년대와 21세기 초반에 많은 실직이 발생한 일부 엔지니어링 부문과 가공업체에 여성이 고용되는 경향이 있습니다. 그래서 여성을 위한 노동시장의 평등문제를 제기하기 위해 무엇이 필요한지 생각하게 되었습니다. 지방경제의 세부적 차원을 이해하지 못하면 여성이 노동시장에 진입하거나 그들이 어려움을 만날 때 그곳에 남아 있도록 지원할 수 없기 때문입니다. 그것이 우리가 관찰하고 문제를 다룬 사례 중 하나입니다.

#### <성인지 통계 자료의 활용>

우리 노동시장 통계에서는 상당히 좋은 통계자료를 가지고 있습니다. 오래 동안 우리는 노동시장 참여자 조사를 수행 할 때 및 전 인구의 100%를 대상으로 시행하는 국가통계 조사에서 성별 자료를 수집했어요. 그럴 때는 성을 포함한 개인적 자료를 수집해오고 있었어요. 실제로 통계자료에 나오지 않기 때문에 성에 따른 분석을 항상 할 수 있는 것은 아니죠. 그래도 그런 자료를 잘 사용하고 있습니다. 물론 국가의 통계가 항상 효율적으로 사용되는 것은 아닙니다. 통계적 평균치는 지역 차원에서 무슨 일을 할 수 있는가에 대해서는 훌륭한 상황분석을 제공해 줄 수 없는 것입니다. 여성에 관련해서 나타나는 많은 정책적 반응은 지역 차원에서 제공되어야 할 서비스나 행동을 포함하는데, 여기에는 아동보육, 건강관련 조항, 또는 노동시장에 더 이상 존재하지 않는 부문에 관련된 기술을 습득한 근로자에 대한 것들이 포함됩니다.

#### <성 주류화 정책에 대한 저항>

저항에 대한 설득 및 조정이 가장 중요한 점이라고 말씀 드리겠습니다. 때로는 일어나서 성에 관련된 문제를 발언해야 합니다. 때로는 약간 조용히 이끌어 가야만 합니다. 그것은 반드시 분석을 통해 이끌어 내야 하지만 처음부터 큰 소란을 떨 필요는 없습니다. 일부 사람들이 돌아서 가버릴 수도 있기 때문입니다. 저의 경험을 비추어 볼 때 변화를 일으키기 원한다면 사람들이 의식을 개혁하도록 만들어야 하는데, 그들이 요점을 파악 할 수 있어야 하며 그렇지 못하면 개선될 수 없습니다. 이야기를 해주거나 연구를 통해 발표된 내용을 보여 줄 수도 있습니다. 그래도 이해하지 못한다면 그들은 아무것도 하지 않을 것입니다. 이런 방식으로 문제를 제기하면 큰 변화가 생길 것입니다. 그리고 인종에 관한 문제를 고찰해 보면 그것이 명확해집니다. 그 이유는 소수 민족으로서 겪는 경험이 남성과 여성 사이에 큰 차이가 있으며, 그것은 그들이 직면하는 도전이자 어려움이기 때문입니다.

니다. 예를 들어 그 문제가 성희롱이나 차별인 한에 있어서는 공통적인 특징이 있습니다. 그러면 남성과 여성 모두 그들이 노동시장의 어느 분야에 있는가, 가족생활은 어떤가, 희망은 무엇이고 행실은 어떠한가라는 관점에서 그런 문제들을 겪어야 하는 것입니다. 그런 소수 민족에게는 남성과 여성 사이에 매우 다른 점이 있으며, 그런 합법적인 비애가 있다는 점에 주목해야 합니다.

### <추진 기구 및 법>

최근 영국에서는 평등과 인권위원회라 불리우는 위원회가 발족 하였는데 약 30년이라는 기간의 과거로부터 나오는 것을 한데 묶은 것입니다. 이 안에는 3개의 섹션이 있는데 평등과 인권위원회는 성차별문제를, 장애자 인권위원회는 장애인 문제를, 인종관련위원회는 인종에 관련된 일을 합니다. 그리고 2년 전인 2006년에 새 평등법이 발효되었는데, 그 법이 이들을 하나의 위원회로 묶었으며, 그 목적은 이들을 더 강화시키고 효과적으로 운영하는 것입니다. 또 그들이 허가한 단체들의 많은 이해관계들을 보호하려는 것인데 그들을 합친 것이 도움이 된 듯 합니다. 과거에 있던 각 단체를 구성한 각각의 입법 내용이 있습니다. 그 법안은 각 기구에 특정임무를 부여했어요. 예를 들면, 인종 보고평가를 하기 위해서는 장애 인권 평가를 해야 합니다. 현재 우리는 너무 많은 관료적 권한 행사가 있다는 것을 지적하려고 하고 있습니다. 우리는 그런 지적 사항에 가능한 목표 설정, 목표의 달성, 평등에의 주의 집중, 평등에 대한 이해 및 불평등 근절 등이 담겨지기 바랍니다. 그것이 지나치게 관료적인 과정이 되기 원치 않으며, 책임을 지며, 적절한 일정표와 목표를 설정하며 진정으로 원하는 결과를 얻도록 보장 받는 것입니다. 위원회가 최근에 설립되었으며, 설립 당시 상당한 검토가 이루어졌는데, 당시의 수상이었던 Tony Blair에 의해 설립된 것입니다.

### 라. Prof. Jill Rubery 면담

면담 날짜 : 2008년 9월 30일 (화)  
면담 시간 : 오후 2시 - 5시  
면담 장소 : Univ. of Manchester  
면담자 : Prof. Jill Rubery (만체스터대학 경영대학원 교수)



#### ▶ 영국의 성주류화 현황

영국의 성별영향평가는 2007년 4월부터 시행되고 있는 양성평등의무(Gender Equality Duty)에 그 법적 준거를 지니고 있다. 양성평등의무는 공공 서비스 영역에서 성평등을 제고하고 성차별을 금지하도록 한 제도로서, 이는 평등에 대한 근본적인 새로운 접근이 필요하다는 점을 인지하고 도입되어, 성차별법 도입 이후 지난 30년간의 성평등 입법안에서 생긴 가장 큰 변화라 할 수 있다. 개개인들이 나쁜 관행을 도전하게 내버려두기 보다, 서비스 제공자에게 좀더 많은 책임을 부여하고 성 평등에 대해서 전략적으로 사고할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다. 이 규약은 차별과 희생을 제거하기 위한 1975년 성차별 금지법(Sexual Discrimination Act 1975), 임금 차별을 없애기 위한 1970년 동일임금법 (Equal Pay Act 1970)을 반영하며, 남성과 여성 내 기회의 평등을 도모하기 위한 2006년 평등법에 전반적으로 걸쳐 만들어진 수정안을 통합시킨 결과이다. 따라서 양성평등의무는 공적 기구들이 이 의무를 실현하기 위해서 적극적인 방법을 취하도록 요구한다. 이 세 개의 법령은 각자를 보조하며, 실천 과정에서는 중첩될 수 있다. 양성평등의무는 더 정확한 정보로 정책의 결정하고 개발하며, 서비스 이용자의 요구에 대한 명확한 이해, 다양한 요구를 충족시킬 수 있는 향상된 질의 서비스, 정책과 자원의 보다 효과적인 목표 설정, 공적인 서비스 내에 보다 나은 결과와 더 큰 자신감을 주기 위함, 일터 내 재능을 가진 이들의 보다 효과적인 활용 등을 목적으로 도입되었다. 양성평등의무는 “법적으로 강제할 수 있는 양성평등을 조직의 핵심적인 사업의 사고와 과정에 통합하여 건설하는 ‘성주류화’”로 일컬어지고 있다 (EOC, 2006: 7-8).

#### ▶ 면담 내용 요약 (유럽의 고용정책 성 주류화 경험)

저는 유럽연합고용전략(European Employment Strategy: EES)에 적용된 GM의 성과분석을 보고하는 책임자로 지난 2년 동안 일했습니다. 이것의 목표는 각 국가별로 EES에 맞추어 국가실행계획(National Action Plans: NAPs)을 작성하여야 하며, 따라서 GM의 확산양상을 살펴볼 수 있는 자료를 제공하는 것이었습니다. 우리는 전체 수준에서의 진척상황을 4개로 나누어 분석하였는데 그것은 EU/국가 수준의 정치 역학, GM관련 국가행정조직, Governance의 변화, GM관련 새로운 정책 수단 소개 등을 포함하며 고용 정책 세부 분야에서의 성과 분석 등입니다. 우리는 항상 성 주류화안에서 정책이 여성과 남성을 포함하여 전 사회에 어떤 영향을 미치는 지 미리 분석하고 계산하여야 하는데 이것을 고용정책에 적용한 것입니다. 왜냐하면 고용정책은 유럽연합 회원국안에 가장 관심사를 두는 정책이며 각 나라가 참여하기 쉬운 정책이었습니다. 또한 여성과 남성을 차별이 가장 두드러지게 나타나는 정책이라고 볼 수 있습니다. 모든 회원국들이 큰 관심을 갖고 이 프로젝트에 참여하였습니다. 우리는 나라별로 차이가 있기는 하지만 스칸디나비아 나라들을 제외하고는 남성과 여성의 노동 강도, 직업군 등이 다르다는 공통점을 갖고 있습니다. 특히 여성은 일시직이나 시간제 직업에 몰려있습니다. 이러한 차이점을 개선해 나가는데 성인지 관점은 필수적입니다.

지금 고용정책은 두 가지 특징이 있는데 첫째는 유연한 노동시장이라는 점입니다. 이것은 문제를 많이 발생시키고 있지만 거대한 흐름이라는 것은 부인할 수 없습니다. 둘째는 사회정의라는 것을 노동시장 안에 포함하는 것입니다. 유럽이 가지고 있는 노동시장의 모델을 현대화하는 것인데 이 또한 여성에게 유리하기도 불리하기도 합니다. 문제는 여성들이 이 안에서 어떻게 대처해나가야 할지 잘 살펴보아야 하는데 이것을 보는 것은 정말 어렵습니다. 또한 프로젝트에 참여했던 회원국들 간에 이러한 것들을 논의할 만한 충분한 시간이 없었다는 것이 정말 아쉬웠습니다. 무엇보다 시간이 절대적으로 부족했고 결과 보고서를 제출하는 것도 너무나 짧은 시간 안에 이루어져서 어떤 평가를 받을 만한 여유도 없었습니다. 고용정책의 성 주류화라는 프로젝트는 사실 좀 어려운 면이라는 것이 항상 노동시장에서도 드러나지만 고용의 원칙과 평등의 원칙이 항상 부딪힌다는 면입니다. 어떤 고용정책이 이 사회에 적합한 것인지 판명하기보다 그것에 대한 연구를 지속함으로써 뭔가 시사점을 계속 던진다는 것에 의미가 있다고 봅니다. 고용정책에 대한 성 주류화는 실제로 큰 10년 전인 1997년부터 준비되어 온 것입니다. 15개의 회원국들이 유럽연합에서 합의한 가이드라인을 가지고 각기 추진해온 것이고 이를 고용가능성, 기업가 정신, 적응성, 평등한 기회 등 중점 분야에 성 주류화를 적용한 것입니다. 성 주류화에 대하여 제가 느끼는 것은 이것은 무엇보다도 정치적인 것이라는 겁니다. 굉장히 역동적이고도 미묘한 것입니다. 영국만 해도 노동당의 집권 이후 여성들이 노동시장에서 더 활발해진 결과가 있습니다. 또 일하는 엄마를 위한 혜택도 다양해지고 더 좋아졌습니다. 평등평가라던가 성 주류화라는 개념이 사람들의 일상에 얼마나 큰 영향을 미쳤는지는 모르겠습니다. 사실 말하기 어렵습니다. 여성들이 노동시장에 더 진출했다고 해도 이를 성 주류화의 영향이라고 지금 평가할 수는 없습니다. 그러나 성 주류화가 사회를 변화시키지 못한다고 말하는 것은 아닙니다. 중요한 것은 사람들간의 합의이며 이를 실천할 수 있는 정확한 정치 영역이 있어야 한다는 것입니다.

## 6. 참가자 역할

- 가. 방문인사 선정, 섭외
- 나. 전문가 면담시 논의
- 다. 한국의 성 주류화 제도 홍보
- 라. 전문가와 네트워킹 및 향후 협력방안 논의
- 마. 관련자료 문의 및 수집