

해 외 출 장 복 명 서

출 장 자	소 속	기획조정실	직 위	연구원	성 명	정혜선
출장기간	당 초	2007. 6. 4-11	출장지	당 초	미국, 캐나다	
	변 경			변 경		
출장목적	- 외국의 선진 공여기관 방문 및 ODA 정책 조사 - 미국 및 캐나다의 국제개발원조 전문가 네트워크 구축					
경비부담	우리원 부담(연구관련사업비) (일비 2,789천원+ 항공료 2,870.5천원 = 5,659.5천원)					
주최기관	과제명: MDG 달성을 위한 ODA의 성 주류화 전략개발					
방문기관		면담자		협의사항		
Office of International Women's Issues		Deborah Emmert(Senior Advisor) 외 3인		국제개발 등 여성정책 분야 정보수집 체계		
USAID		Katherine Blakeslee 여성개발국장 외 1인		미국의 ODA 정책 및 개발원조의 성 주류화 방향성		
Rutgers University		Lucy Vidal 정보팀장 외 3인		국제개발 등 여성정책 분야 연구체계		
UN DAW		Tsu-Wei Chang 대외협력팀장 외 3인		ODA의 성 주류화와 UN의 역할		
CIDA		Tamara Sequeira 아시아 담당자 외 3인		캐나다의 ODA 정책 및 개발원조의 성 주류화 방향성		

상세한 업무처리 및 세부내용은 별도 붙임

2007. 7. 6.

출 장 복 명 자 : 정혜선

해외출장 결과 보고서

MDG 달성을 위한 ODA의 성 주류화
전략개발

2007년 6월 4-11, 미국 및 캐나다

보고자 : 동향분석센터 정혜선 연구원

1. 과제명: MDG 달성을 위한 ODA의 성 주류화 전략개발

2. 목적: 외국의 선진 공여기관 방문 및 ODA 정책 조사
미국 및 캐나다의 국제개발원조 전문가 네트워크 구축

3. 참가자: 동향분석센터 정혜선 연구원

4. 일시 및 장소: 2007. 6. 4-11, 미국 및 캐나다

날짜	출장일정	참조
6/3(일)	출국	인천-워싱턴
6/4(월)~5(화)	Office of International Women's Issues 면접조사 USAID 면접조사	워싱턴
6/6(수)~8(금)	Rutgers University 면접조사 UN DAW 면접조사	뉴욕
6/9(토)~11(월)	CIDA 면접조사	오타와
6/11(월)~13(수)	귀국	오타와-인천

5. 주요 내용

가. 면접조사 질문지

<2007년도 공여기관 방문조사 질문지>

안녕하십니까.

한국여성정책연구원은 대한민국 국무조정실 산하 정부 출연 연구기관으로서 정부의 여성정책을 전문적으로 연구하는 기관입니다. 저희 연구원에서는 “MDG 달성을 위한 ODA 성 주류화 전략개발”이라는 연구 과제를 진행 중에 있으며, ODA의 성 인지적 분석과 ODA의 성 주류화를 위한 정책 개발을

위해 귀 기관의 경험을 듣고자 합니다.

한국 정부는 최근 ODA 사업을 질과 양의 측면에서 혁신하려고 합니다. 이에 선진공여국의 원조정책에 대한 비교연구와 수원국의 입장에서 바라본 원조의 성 인지적 분석을 통해서 한국 정부에 맞는 전략을 개발하는 것이 본 연구의 목적입니다.

이번 방문조사를 통하여 선진공여국의 원조계획 단계에서부터, 집행과정, 그리고 최종적으로 수원국의 수혜자의 입장에서 평가하는 귀 기관의 원조정책 성 주류화에 대해 분석하고자 합니다. 구체적으로는 귀 기관에서 성 인지적 관점이 ODA 정책에 어떻게 통합되고 있는가와 향후 발전 가능성을 살펴보고 싶습니다. 이를 통해서 한국의 ODA의 성 주류화를 위한 전략을 개발하는데 적극 활용할 계획입니다.

귀기관의 협조에 다시 한 번 감사드립니다.

1. 정책

- 1) ODA에 성 인지적 관점을 도입한 역사적 배경
- 2) 성 주류화 추진에 영향을 미치는 세력: 정부부처 및 시민단체, 국제적 젠더 담론의 발전 등
- 3) 법 혹은 지침에서 성 주류화를 어떻게 명시하는가
- 4) 정책 추진의 장애 및 개선 사항

2. 조직

- 1) 성 주류화를 위한 변화는 어떻게 나타났는가
- 2) 재정, 예산에 어느 정도 반영되고 있으며, 이를 위한 성 인지 예산 분석은 실시하고 있는가
- 3) 젠더 전문가의 충원 혹은 양성은 어떻게 하고 있는가
- 4) 조직 및 예산, 인력과 관련하여 성 주류화를 이루기 위한 성공과 실패 요인은 무엇인가

3. 사업

- 1) 중점 분야, 지역, 주제는 무엇인가: 교육, 보건, 모성보호 등
- 2) 성 주류화 사업과 여성 대상 사업 중 어디에 비중을 두는가
- 3) 여타 사업과 성 주류화 사업 사이의 관계는 어떠한가

4) 성 주류화 정책과 원칙이 사업 수행 과정에서 충분히 적용될 수 있게 어떠한 노력을 기울이고 있는가

5) MDG 달성을 위해 특별히 주력하는 바는 무엇인가

4. 성과

1) 가장 성공적인 사례 수원국 혹은 지역은 어디인가

2) 구체적으로 어떤 성과를 이루었는가: 사업내용, 프로그램, 투입 대비 결과 등

3) 성 주류화 성공과 실패 요인은 각각 무엇이며, 장애 요인 극복 방안은 어떻게 모색하고 있는가

4) 개선될 점은 무엇인가

5) 사례 수원국과의 네트워크 구축 및 모범사례 시범연구 협조 가능성

5. 평가

1) ODA 사업의 계획, 집행, 평가 등 전 과정을 성 인지적 관점에서 평가하는 도구가 있는가: 성별영향분석, 보고서 등

2) 평가방식에서 권장할 사항

6. 기타

1) 교훈

2) 웹사이트

3) 기타 자료 등

나. 면접조사 내용

1) Office of International Women's Issues

동 국은 미 국무부 산하에 위치하여 해외 각지의 미 공관 및 미국국제개발청(USAID)과 긴밀한 협조를 통해 국제사회의 여성문제를 정치화하고 이를 통해 미국의 외교정책 수립에 이바지하는 것을 목적으로 한다. 담당자들은 한국 정부의 양성평등 정책에 큰 영향력을 갖고 있는 본원에서 직접 방문해 준 것을 매우 환영하며 정보교류 등에 있어 향후 적극적으로 네트워크할 뜻을 서로 확인하였다.

미국 연방정부에서 국무부(Department of State)는 우리나라의 외교부와 같은 성격을 갖기 때문에, 국무부 산하의 동 국 또한 국제 여성 이슈를 파악하고 이에 대한 정보를 분석, 생산하는 것을 담당하고 있다. 국내 여성 문제와 국제 여성 문제가 전혀 연관되지 않는 문제는 아니다. 어느 나라에서나 여성 문제는 첫째, 여성에 대한 다양한 폭력을 해소해야 한다는 점이 가장 큰 특징이다. 둘째, 사회 각 분야에서 불평등이 만연하며, 마지막으로, 공사양 영역에서 모두 여성의 대표성을 제고해야 한다는 문제점이 있다. 이처럼 국내 및 해외의 여성 문제는 공통점이 많다는 것을 담당자들도 충분히 인식하고 있으나, 연방정부 내의 각 기관과 부처들은 주제에 맞는 여성 문제를 별도로 다루고 있기 때문에 동 국은 국제 문제만을 업무 영역으로 하고 있다. 대신 법무부, 노동부 등에서 직원을 파견하여 한시적으로 업무를 파악하도록 하는 제도가 있다.

동 국은 클린턴 정부 시절 탄생하였으며, 처음에는 담당자 1명에서 시작하여 오늘날은 10명으로 확대되었다. 대체적으로 국무부 내에서는 부서마다 다른 일을 하게 되므로 소수 인원으로 구성하여 많이 분리된 조직을 갖고 있다. 동 국은 각국에 파견되어 있는 공관을 통해 해외 여성문제의 현안을 파악하고 이것이 미국의 외교정책에 반영될 수 있도록 정책제안을 한다. 지역별로 업무를 구분할 뿐만 아니라, 보건, 교육 등의 주제별 구분도 적용하고 있기 때문에 사안에 따라 필요시 협력하기도 한다.

특정 국가에서 어떤 여성 문제가 시급한 대책을 요하는 경우, 동 국에서는 이에 대한 정보를 수집하고 이를 상부에 보고하여 미국 정부와 해당국 정부가 맺어야 하는 협상 등에서 이를 문제제기하여 해당국 정부에게 여성 문제에 대한 압력을 행사할 수 있다. 혹은 관련 여성 전문가를 파악하여 정책을 입안할 때 함께 참여하도록 유도함으로써 더 효율적인 정책을 만들 수 있도록 한다. 국무부에는 여성 이외 분야에 대해서도 HIV/AIDS, 인신매매, 노동, 이주 등 국제 이슈를 주된 업무로 담당하는 부서들이 있다. 동 국은 수집, 분석한 정보를 토대로 보고서를 발간한다. 뿐만 아니라 국무부는 매년 인신매매 보고서와 인권 보고서를 발간한다. 북한에 대한 정보는 입수하기 어렵

기 때문에 대부분 미디어나 한국에서 제공하고 있는 논문 등을 통해서 정보를 얻게 되며, 인신매매 분야에 있어서는 북한 여성문제가 깊이 있게 다뤄지고 있다.

주된 업무는 여성 문제에 대한 조사, 분석이며 사업을 직접 수행하는 경우는 극히 드물다. 하지만 개발도상국의 경우 여성의 세력화와 역량강화가 매우 중요하므로 동 국에서도 공식 여성에 대한 교육훈련 등을 기획하기도 한다. 대신 USAID에서 다양한 여성 사업과 교육훈련 등을 많이 제공하고 있다. USAID는 해외에 유수의 NGO 파트너를 두고 다양한 사업을 벌이고 있다. 여성정책연구원에서도 국제 여성 분야에서 해외 사업이나 연구를 계획한다면, 정부와 NGO가 함께 하는 컨퍼런스 등을 최대한 많이 개최하여 넓게 파트너십을 형성할 것을 권한다.

면담조사에 응한 인원은 총 4인으로 Deborah Emmert(Senior Advisor), Penny Rechkemmer(Foreign Affairs Officer), Siria Lopez(Senior Advisor), Aaron Hall(Intern)과 같다.

2) USAID

미국 국제개발처(USAID: United States Agency for International Development)의 여성개발국(Office of Women in Development)은 70년대 포드 대통령 정권 하에서 신설되었으나, 당시에는 기회평등국(Office of Equal Opportunity)이라는 명칭으로 여성을 담당하는 직원은 1명에 지나지 않았다. 사업이 발전하는 과정에서 여성의 경제활동 증진을 위해 수공예 제품 생산 교육훈련 등을 제공하는 기능을 수행하기도 했다. 오늘날 여성개발국은 12명의 전문가로 이루어져 있으나, 내부 사정으로 인해 2007년 현재 여성개발국 직원은 6명으로 운영되고 있다. 여성개발국은 인권의 관점에서 양성평등 사업을 정당화하고 여성을 포함하지 않는 발전은 지속가능한 발전이 아니라는 점을 강조하여 개발원조의 효과성 증대를 위한 양성평등에 대한 인식을 고취시키고 있다.

USAID의 여성개발국은 지역사무소 등에 별도의 여성정책 전문가를 파견하는 등의 제도를 두지 않는다. 대신 (1) 웹으로 각국의 여성 현황에 대한 정

보를 제공하는 등의 방식으로 현지 사무소를 지원하는데, 이 과정에서 국무부 산하 국제여성국(Office of International Women's Issues)와 정보 수집 등에 있어 상호보완적인 협력관계를 맺고 있다. 다음으로, 여성개발국은 조직 차원에서 미처 대응할 준비가 되어있지 않는 (2) 인신매매와 같은 국제적인 현안에 대한 인식 고양도 주요 업무로 한다. 또한 (3) 여타 공여국에서 수행하는 사업과 국내에서 여타 정부 부처의 현안을 수집하여 향후 여성 분야에서 USAID가 가세하여 원조의 효과성을 높일 수 있는 분야를 파악한다. 최근에는 여성에 대한 폭력 분야에 가세하고 있는데, 가정폭력과 같이 충분히 다뤄진 이슈보다는 조기결혼(child marriage)이나 학교 내 폭력 등 기존에 여성에 대한 폭력이라고 보지 못한 주제를 다루게 된다. 마지막으로 여성개발국은 (4) 기관 전체의 성 주류화와 성 감수성 고취 등의 기능을 담당한다.

인신매매와 같은 현안에 대한 여성개발국의 역할은 점차로 확대되고 있다. 여성개발국은 6년 전부터 인신매매에 중점적으로 역량을 투입하고 있으며 초기 6백만 달러에서 현재 26백만 달러 정도로 인신매매 분야에 지원되는 원조금의 규모도 확대되었다. 반면 USAID는 국제사회에서 가장 큰 규모의 공여국임에도 불구하고 여성 분야 원조의 규모조차 명확히 파악하지 못하고 있다는 점에서 국제사회의 비난을 면키 어려운 상황이다. 면접에 응한 담당자들은 데이터를 제공하지 않은 이유 중의 하나로 너무 많은 기구와 정부 부처가 원조활동을 하고 있기 때문이라고 설명한다.

USAID의 사업은 각 현지 사무소에서 자체적으로 사업을 기획, 운영하는 분권화된 방식으로서, 중앙에서 별도로 여성 정책을 개발하지는 않는다. USAID의 사업에서는 성 주류화를 중점적으로 다루며 여성을 수혜 대상으로 특정화하는 사업(women-directed program)은 적은 편이다. USAID에서 현지 사무소에 요구하는 유일한 성 인지 분석 도구는 성 인지 평가(gender review) 제도이다. 그러나 그나마 유일한 제도인 성 인지 평가제도가 최근 몇 년 새에 삭제될 조짐이 보이고 있어 여성개발국에서는 이를 계속 유지하기 위해 노력하고 있다. 일부 국가에서는 5개년 젠더 전략(gender strategy)을 수립하여 이에 따라 사업을 수행하고 있다.

그 외 본부에서 운영하는 성 주류화 규정은 각 부서별로 웹을 통한 공지 사항 등에서 여성 문제를 자주 언급하도록 하는 것이다. 본부에서는 각 분야 별로 분기마다 무작위로 2주간의 웹 게시물을 분석하고 젠더 이슈가 등장하

는 순위를 매기게 된다. 이처럼 본부에서의 노력이 실질적인 양성평등 분야의 발전을 가져오게 된다는 예시는 최근의 한 내부 보고서에서도 나타난 바 있다. USAID에서는 지난 2003년 본부에서는 모든 분야에서 여성 문제가 우선시되어야 한다는 원칙을 발표한 바 있는데, 내부 분석에 따르면 75개국을 대상으로 한 동 연구에서 2003년의 발표 이후에 양성평등 사업의 효과성이 제고되었다는 결과가 나타났다.

현재 USAID는 조직적으로 큰 변화를 겪고 있는데 그 중 하나는 USAID의 예산이 국무부의 예산과 통합될 전망이다. 이는 사업의 기획과 보고에 있어 기존과 달리 매우 중앙 집중적인 방식이 요구된다는 것이다. 안타까운 것은 이 새로운 업무체계 하에서 여성 문제에 대한 고려가 부족하며 사업의 단기적인 결과물을 중심으로 보고하되 그 궁극적인 영향에 대한 고려가 부족하다는 것이다.

면접에 응한 담당자는 총 2인으로 여성개발국의 국장 Katherine Blakeslee와 Mary Hughes Knox(Program Analyst)이었다.

3) Rutgers University

동 대학은 과거 여학교에서 시작하여 여러 대학(college)과 통합되는 과정을 거쳐 현재 남녀공학이 되었다. 동 대학은 Center for Women's Global Leadership(CWGL)과 Institute for Research on Women(IRW)을 두어 여성학 연구의 선두에 있을 뿐만 아니라 뉴욕이라는 지리적 이점을 활용하여 유엔을 통한 국제적인 여성 문제에도 적극적인 활동을 펴고 있다.

여성리더십센터(CWGL)와 여성연구소(IRW)는 인문과학 단과에 속해 있으며, 다양성, 보건, 이주, 여성주의 운동, 여성주의 학문, 노동 등 다양한 주제 영역을 포괄한 연구를 진행하고 있다. IRW의 연구의 특징은 국제적인 주제라는 점과 영문학과, 역사학과, 노동과 고용관계연구, 여성과 젠더 연구, 현대문화비평센터, 라틴 문화연구센터, 역사분석센터, 국제노동 일하는 계급 역사연구회, 아시아미국인문화센터 등과 함께 다양한 사업을 수행한다는 점이다.

리더십센터는 오늘까지 7년 정도 공공 및 사적 영역에서 일하고 있는 여성들에게 리더십 교육을 수행해왔다. 길게는 6개월까지 걸리는 리더십 교육에 매년 25명 정도가 참가하고 있으며 사기업에서 참가하는 경우에는 기업이 참가자의 비용을 지불한다. 다행인 것은 미국의 경우 사회적 분위기로 인해 기업이 여성을 위해 기꺼이 비용을 지불해야 한다는 압력이 있다. 따라서 한국의 경우에도 이같은 문화를 조성하기 위해 처음부터 기업과 정부가 함께하는 사업에서부터 시작하는 것이 중요하다.

리더십센터는 뉴욕에 위치한 동 대학의 지리적 이점을 최대한 활용하여 유엔 메카니즘을 통한 활동도 활발히 벌이고 있다. 매년 봄에 뉴욕 유엔 본부에서 개최되는 여성지위위원회(CSW)에 연구자와 관련 전문가들이 참여하여 해당연도 주제에 대한 세미나 등을 개최하고 있으며, 연중에도 지속적으로 국내외 전문가들과 네트워킹을 통해 다양한 사업을 계획한다. ODA의 성주류화도 리더십센터에서 담당하고 있는 주제 중 하나이며, 여성정책연과 함께 지속적인 논의가 가능하기를 희망한다.

여성연구소(IRW)는 다학제간 여성연구의 최선봉에 있는 연구기관으로서 IRW의 프로그램은 학제간 포럼, 강의, 컨퍼런스 등으로 미국 국내와 해외의 최고 석학들과 함께 여성과 젠더에 대한 혁신적인 학문을 장려하고 있다. 매년 연구계획서를 제출한 학자들 중 우수 계획서를 선발하여 장학금을 제공, 더욱 다양한 연구가 가능하도록 하는 제도를 완비하고 있다. 매년 새로운 주제로 새로운 구성원을 구성하며, 정교수에서부터 박사과정 수료생들까지 이 세미나에 참여하기 위한 경쟁이 치열하다. 면접에 응한 인원은 총 4인으로 전체 연구부를 책임지는 Mary Hartman(Director of Institute for Women's Leadership), Lucy Vidal(Information Manager of CWGL), Nancy Hewitt(Director of IRW), Beth Hutchison(Associate Director of IRW) 등이었다.

4) UN DAW

유엔 여성국(United Nations Division for the Advancement of Women)은

유엔 경제사회이사회에서 여성 문제를 담당하는 주무 부서이다. UN의 여성 문제 쟁점화와 여성 세력화를 위한 일과 여성지위위원회 등 각종 여성 회의를 담당한다. 각국 정부 및 시민사회와의 네트워크를 통해 국제적인 여성 현안에 대한 목소리를 전달하며, 정부간 조사 분석을 통해서 일하고 있다. 주지하다시피 여성차별철폐협약은 협약문과 선택의정서로 이루어져있으며 최근 한국도 선택의정서에 가입한 바 있다. DAW는 선택의정서에 의한 개인의 청원을 처리하는 것도 주된 업무로 하고 있으며, 각국의 성차별적인 제도에 대해 지난 5년 간 15건의 청원을 받았다. 이중 7건이 이미 해결되었으며 정부와의 대화를 통해 해당국에 압력을 가하게 된다.

DAW는 국제적 협약이 각국에 양성평등하게 적용되도록 하며 그 방법을 논의한다. 다양한 보고서를 발간하며, 전문가 그룹 미팅, 포럼 등을 통해 여성지위위원회를 보조하는 조사 분석 기능이 가장 큰 역할이다. 각기 입장이 다른 국가들의 조율이 국제사회에서는 가장 중요한 문제이며, 국제개발원조는 이러한 측면에서 볼 때 큰 역할을 하고 있다. 여성정책연구원이 ODA 연구를 통해 DAW와 계속적으로 정보를 교류하는 것이 중요할 것이다. 여성정책연구원 등의 연구기관과 네트워크를 활성화하기 위한 별도의 제도를 두지는 않는다. 주로 전문가 회의를 통해 정보를 교환한다. UN의 여성정책담당관 회의 등에 본원의 전문가가 참석할 수 있도록 정보를 제공할 수 있으며, 6월 말에 시작되는 ODA 관련 온라인 토론회에 본원의 관련 전문가들을 초청할 수 있다. 면접에 응한 인원은 Tsu-Wei Chang(대외협력팀장 대리) 외 3인으로 향후 본원과의 연락을 책임지게 될 사람은 Sylvia Hoedosch이다.

5) CIDA

캐나다 국제개발청(Canadian International Development Agency, 이하 CIDA)은 1960년 외무성 산하의 대외원조사무국이 1968년 확대 개편된 조직이다. 국제협력부의 장관이 수장인 CIDA의 조직구조는 양자원조를 담당하는 지역사무소(geographic branches), UN 및 영연방을 통한 다자간 원조를 담당하는 사무소(Multilateral Programs Branch), 시민사회협력 사무소(Canadian Partnership Branch) 등을 중심으로 한다. 주요 사업 분야는 빈곤철폐, 인간

기본육구, 기반구축(infrastructure services), 인권 및 민주화와 가버넌스, 민간분야육성, 환경, 여성(equality between women and men)으로서 정책 사무소(Policy Branch)는 여성, 환경, 보건, 교육, 민간분야육성, 인도주의적 원조 등 6개 하위 국(division)으로 나뉜다. 정책 사무소의 양성평등국은 총 5명의 여성정책 전문가로 구성되며, 그 외 양자간 원조 지역사무소, 다자간 원조 사무소, 시민사회협력 사무소는 각각 1인의 여성정책 담당관(gender specialist)를 두고 있다.

2005-2006년 캐나다의 국제원조 규모는 미화 37억 달러였으며 이중 CIDA를 통해 집행된 금액은 전체 예산의 78%인 28억 달러에 달한다. 캐나다 연방정부는 2003년부터 매년 10월 말을 국제협력의 날(International Cooperation Days)로 지정하고 국제개발 관련 주제를 정하여 전문가와 일반 시민들이 만날 수 있는 행사를 개최하고 있다. 지난 2006년에는 “Working Together for Effective Aid”라는 주제 하에 워크숍을 개최하였는데, 이를 통해 국제협력부 장관이 양성평등 분야의 예산을 인상하겠다고 밝힌 바 있다.

현재 CIDA의 양성평등 정책에 근간이 되는 것은 1999년 개발된 Policy on Gender Equality(양성평등 정책)이다. 이는 지속가능한 발전을 위해 여성과 남성이 평등을 이룰 수 있도록 지원해야 한다는 것을 목표로 하는 정책으로서, 개발 과정에서의 의사결정에 있어서의 여성의 참여와 자원과 개발의 혜택을 여성이 동등하게 사용하고 누릴 수 있도록 보장할 것, 여성과 여아의 인권 보장 등을 목적으로 한다. 동 정책은 1976년 개발된 양성평등 지침과 1984년 발표된 여성정책(Policy on Women in Development)에서 발전한 것이다. 캐나다는 1995년 연방정부 차원의 양성평등 계획(Federal Plan for Gender Equality)을 발표하였는데, 국제협력을 포함한 모든 영역에 있어 정부 부처는 성 분석(gender analysis)을 실시하고 양성평등을 실현하기 위해 노력할 것을 명시하고 있다. 이에 따라 같은 해 CIDA는 여성정책을 수정하여 양성평등과 여성의 세력화에 더욱 힘을 실어주게 되었는데, 이는 여성과 양성평등 정책(Policy on WID and Gender Equity)이라고 불린다.

1999년 정책은 올해로 9년째 시행되고 있는 정책으로서 CIDA의 양성평등 성과가 지속가능할 수 있도록 성과지향적 관리 정책에 맞추어 1995년 정책을 수정한 것이다. 수정본은 1995년 베이징행동강령과 OECD의 개발협력 지침(Shaping the 21st Century: The Contribution of Development Co-operation)과 1998년 DAC 양성평등 및 여성의 세력화를 위한 개발협력 지침(Guidelines on Gender Equality and Women's Empowerment in Development Co-operation)을 근간으로 하고 있다. 동 정책의 특징은 다음과 같이 요약해볼 수 있다. 첫째, 기존에 gender equity를 목적으로 하던 것에 반하여 gender equality를 목적으로 명시하고 있다. 즉, 여성과 남성에게 공평하게 자원을 배분하고 기회를 제공하는 것은 평등으로 가기 위한 과정으로 보고, equity(공평)을 발전의 수단적 단계로 활용하여 궁극적으로 equality(평등)를 이룩하겠다는 질차적 개념을 포함한 것이다. 둘째, 성 불평등을 제거하여 여성과 남성의 평등을 이루지 않고서는 인류의 빈곤이 척결될 수 없으며 이는 곧, 지속가능한 발전이 될 수 없음을 명시하고 있다. 셋째, 개발의 효과성과 사회 정의를 위해 여성과 여아의 인권을 실현해야 한다는 것을 크게 강조하고 있다. 넷째, 성과지향적 관점을 통합하여 실질적인 변화를 꾀하고 있다. 즉, 모든 사업의 계획 및 보고 단계에 있어 젠더 관점에서 기대하는 변화를 사업 담당자가 구체적으로 예측하도록 관련 도구를 제공하여 실질적인 변화를 이끌어낼 수 있도록 장려하고 있다. 다섯째, CIDA의 여타 발전 과제와 빈곤척결 정책 등과 양성평등 정책을 효과적으로 연결하여 모든 정책과 프로그램 및 사업에서 젠더가 다뤄질 수 있도록 한다. 여섯째, 양성평등을 달성하기 위한 사업의 지침과 성과 관리 도구 등을 제공한다. 일곱째, 양성평등을 위한 여덟 가지 원칙을 명시하고 있다.

현재 CIDA의 각 분야별 정책은 Performance Knowledge Management Branch에서 총괄적인 검토를 진행하고 있으며, 1999년도 양성평등 정책에 대한 검토 의견도 금년도 안으로 내부적으로 발표될 것으로 예상된다. 동 보고서에서는 기존의 정책을 가장 잘 구현한 모범사례들을 선정하여 향후 사업에 도움이 되도록 할 방침이다. 검토된 정책은 그 결과에 따라 다시 수정 보완되어 향후 CIDA의 방향성을 제시하는 새로운 정책으로 제시될 것이다. 정

책 개발 및 수정은 정책부서와 협의를 거쳐 경영진에서 결정하게 된다. 새로운 정책 개발은 내부 및 외부 전문가에 의해 이루어지는데, 이 과정에서 각 지역사무소의 전문가로 이루어진 핵심 그룹(gender equality core group)과의 협의가 필수적으로 추가된다. 핵심 그룹이란, 양자원조 담당 각 지역사무소, UN 및 영연방을 통한 다자간 원조 담당 사무소, 시민사회 협력 사무소(Canadian Partnership Branch) 등의 양성평등 전문가로 이루어진다. 이들의 역할은 개발 과정에 동등하게 참여하거나 검토의견만을 전달하는 등 다양한 수위로 이루어질 수 있다. 핵심 그룹이 검토한 정책 초안은 외부 전문가의 자문회의를 거치게 되는데, 이때 국제개발연구소(IDRC: International Development Research Center) 등 관련 정부 기관의 참여를 경영진에서 결정하게 된다. 또한 OECD/DAC의 GenderNet을 통해서도 여타 공여기관 등 외부 전문가의 의견을 최대한 반영할 수 있게 된다. 최종 정책안은 정책심의 위원회(policy committee)의 심의를 통과하면 CIDA 본부의 정책으로 발효된다.

CIDA의 분야별 정책은 앞서 설명된 바와 같이 본부에서 개발되고, 이를 근간으로 하여 전 세계 각국에 파견되어 있는 현지 사무소(country mission)에서는 국가개발계획(country development programming framework)을 수립하게 된다. 동 계획에 따라 다양한 사업을 추진하게 되는데, 이때 양성평등은 총괄적이고 다차원적인 문제로서 우선순위를 부여받게 된다. 본부의 양성평등 정책에 따라 CIDA의 각 현지 사무소는 해당 국가에 대한 성 분석을 실시하여 국별 계획을 수립하게 된다. 현지에서는 성 분석의 결과를 포함하여 국별 계획을 수립하고 기대효과에 젠더적 관점에서의 변화를 구체적으로 명시하거나, 별도의 양성평등 전략을 수립하기도 한다. 현지 사무소들은 관할 지역사무소(geographic branch)와 함께 양성평등 정책의 수행을 평가하게 되는데, 이를 위해 각 지역사무소에는 젠더 전문가가 필수적으로 파견될 뿐만 아니라 각 지역사무소장(vice president)은 양성평등 정책을 포함한 CIDA 본부의 모든 정책의 수행을 책임지게 된다. 정책 사무소의 분야별 정책국(division)에서는 각각 성 분석을 수행하고 구체적으로 기대하는 양성평등 결과를 기획과 평가 단계에서 명시하게 된다. 양성평등 정책국의 주요 임무는

각 정책국과 지역사무소를 지원하는 것으로서, 각 사업 단위가 소기 책무를 다할 수 있도록 내부 역량 강화를 장려하거나 요구되는 젠더 전문가를 계약 파견하기도 한다.

내부 역량 강화는 본부 및 지역 사무소에서 주최하는 성 인지 훈련(gender training)을 통해 이루어지는데, 이 또한 1999년 발표된 양성평등 정책의 주요 내용 중 하나이다. 역량 강화 훈련 프로그램은 현재 본부에서 그동안의 참가자 의견을 종합하여 좀 더 실용적으로 현장에서 활용할 수 있는 내용으로 수정 보완하고 있는데, 이에 따라 성 인지 훈련도 수정 중에 있다. 교육 훈련은 평생교육국(Continuous Learning Division)에서 담당하지만, 성 인지 훈련은 양성평등국에서 함께 담당하여 내용성을 확보하도록 하고 있다. 훈련은 내부 및 외부 전문가에 의해 진행된다. 뿐만 아니라 각 지역사무소에서도 별도의 성 인지 훈련을 기획하여 직접 국별 사무소 등에 가서 교육훈련을 제공하기도 한다. 예를 들어, 지난 2006년에는 사하라이남 아프리카 지역사무소는 지역 내에서 양성평등 사업을 추진하고 있는 국가 사무소를 위한 양성평등 워크숍을 기획, 케냐 나이로비에서 개최하기도 하였다.

CIDA는 성 주류화 추진에 조직 전체의 참여를 크게 강조한다. 이를 위해 다양한 혁신을 추진하고 있는데, 그 예로서 매년 공무원 주간에 양성평등 사업에 가장 크게 공헌한 직원을 선정하여 수상(CIDA Staff Gender Equality Award)함으로써 그 업적을 기린다. 또한 조직도 상에서 가장 상위에 있는 Executive Vice President에게 양성평등 추진의 일차적인 책임을 부여하고 이를 조직의 Gender Champion이라고 명명하였다. 이는 성 주류화 혹은 양성평등이 원칙의 차원에서 머무를 때 공허한 메시지로 남아 매일 매일의 업무에서 잘 소화되기 어려울 뿐만 아니라 장기적인 목표로만 인식되어 빠른 시일 내에 가시적인 효과를 생산할 수 없게 된다는 기존의 딜레마를 적극적으로 해소하기 위한 방안이다.

CIDA의 양성평등 사업은 양성평등을 주요 목표로 하는 사업(gender-specific)과 양성평등을 관련 목표로 하는 사업(gender-integrated)으

로 나뉜다. 후자는 교육, 보건 등의 분야에서 젠더를 다차원적 주제로 다루는 경우를 일컫는다. 그 예시로는 교육 분야 사업에서 커리큘럼 개발을 추진할 때 양성평등한 시각을 반영하는 사업이 있다. 전자는 그러나 여성 대상 사업(women-only-targeted)만을 의미하는 것이 아니다. 예를 들어, 여성과 여아에 대한 교육 기회 확대는 양성평등을 주요 목표로 하는 사업(gender-specific)이지만 그 대상은 굳이 여학생만이 아니라 남자 선생님이나 아버지 등도 포함할 수 있다는 의미이다. 실제 이러한 사업 중에는 아프가니스탄 여성 교육 증진, 중국 여성 경제활동 증진, ILO와 연계한 여성 기업활동 증진, 각국의 여성 담당 정부기구 육성 등의 예시가 있다. CIDA의 양성평등 8대 원칙에 따라 모든 사업은 양성평등을 목적으로 하여 성 주류화를 추구해야 하지만, 주류화는 오랜 시간에 걸쳐 그 변화를 읽어낼 수 있다는 점과 여성들의 당면한 요구에 반응할 수 없다는 단점이 있기 때문에 CIDA에서는 이차원적 접근(two-pronged approach)을 추구한다.

사업의 평가 과정에서는 현지 사무소의 담당 직원이 양성평등 평가 양식을 작성하고 이를 지역사무소의 여성정책 전문가가 검토하게 된다. 동 양식은 사업을 수행하는데 있어 본부에서 제공하는 양성평등 목표를 달성할 수 있도록 논리구조(Logical Framework)를 마련하도록 유도하며, 단순히 성 주류화에 노력한다는 막연한 진술보다는 사업에서 구체적으로 기대하는 변화가 무엇인가를 담당자가 미리 구체적으로 예측하도록 유도한다. 이를 통해 단순히 성 주류화를 위한 또 하나의 전략을 개발하는 등의 보여주기식 사업을 하는 것이 아니라 진정한 발전의 의미에 맞는 성과를 산출하도록 동기를 부여하게 된다. 또한 감독 및 평가 과정에서는 지속적으로 관련 기구의 의견을 수렴하거나 정부 및 시민사회와 자문회의를 진행함으로써 참여적 평가를 추구한다. 마지막으로 최종 평가된 사업은 실질적으로 양성평등 분야에 산출해 낸 성과에 따라 CIDA의 주요 사업 분야별로 양성평등을 관련 목표로 하는 사업(gender-integrated project)이라는 코드를 부여받게 된다. 면접조사에 참여한 인원은 총 4인이며 아시아 담당자인 Tamara Sequeira가 향후 본원과의 연락을 담당하게 된다.

6. 수집자료 목록

CIDA's Framework for Assessing Gender Equality Results, CIDA
CIDA's Policy on Gender Equality, CIDA
Gender Equality and Trade-Related Capacity Building, CIDA
Branch Performance Report 2004-2005, CIDA
USAID Primer, USAID
Women, Men and Development, USAID
Trafficking in Persons, USAID
SCR 1325 and the Peacebuilding Commission, United Nations
Ending Violence against Women from Words to Action, United Nations
Gendering Disability, Smith and Hutchison

7. 관련인사목록

Deborah Emmert, Senior Advisor, Office of International Women's Issues,
US Department of State, +1-202-312-9664, emmertdl@state.gov
Saundra J. Lonick, Director of Special Projects, Office of International
Women's Issues, +1-202-312-9633, lonicksj@state.gov
Katherine Blakeslee, Director of the Office of Women in Development, US
Agency for International Development, +1-202-712-0570,
kblakeslee@usaid.gov
Mary Hughes Knox, Program Analyst, Office of Women in Development,
US Agency for International Development, +1-202-712-0978,
mknox@usaid.gov
Mary Hartman, Director of Institute for Women's Leadership, Rutgers
University, +1-732-932-1463, msh@rci.rutgers.edu
Lucy Vidal, Information Manager, Center for Women's Global Leadership,
Rutgers University, +1-732-932-8782, lvv@rci.rutgers.edu
Nancy Hewitt, Director of the Institute for Research on Women, Rutgers
University, +1-732-932-9072, nhewitt@rci.rutgers.edu

Beth Hutchison, Associate Director, Institute for Research on Women,
Rutgers University, +1-732-932-9072, bhutch@rci.rutgers.edu

Tsu-Wei Chang, Acting Chief of the Coordination and Outreach Unit,
Division for the Advancement of Women, Department of Economic and
Social Affairs, United Nations

Sylvia Hordosch, Division for the Advancement of Women, Department of
Economic and Social Affairs, United Nations, +1-212-963-8370

Tamara Sequeira, Gender Equality Advisor, Strategic Planning and Policy
Division, Asia Branch, +1-819-994-4147, tamara_sequeira@acdi-cida.gc.ca