

해 외 출 장 복 명 서

출 장 자	소 속	본원	직 위	선임연구위원	성 명	김영옥
출장기간	2007.11.13-18		출장지	미국 뉴욕 UN본부		
출장목적	<p>“UN 조직 내 여성지위 향상 조치 마련을 위한 전문가 회의” 참석</p> <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 국가의 민간 및 공공조직에서 성비 균형을 달성하기 위한 모범사례를 발굴하고 권고방안을 마련함으로써 궁극적으로 유엔본부의 모든 직위에서 50:50의 목표를 달성하기 위함. - 회의결과를 담은 보고서는 UN출판물로 나오며, 유엔 사무총장에게 보고되어 성비균형을 촉진하는 긍정적 변화를 이끌어낼 것으로 기대함. 					
경비부담	초청자 전액부담					
주최기관	UN 여성지위향상 특별보좌관실					
회의일정 및 주요 논의사항	<ul style="list-style-type: none"> - 개회, 회의의제 채택, UN 사무차장의 환영사 - Background paper 발제 및 논의 - Summary of Priority Issues and Discussion <ul style="list-style-type: none"> ① Special Measures and Affirmative Action ② Informal Barriers and Working Climate and Organizational Culture ③ Career Progression ④ Work Life Balance and Flexible Working Arrangements ⑤ Monitoring and Accountability ⑥ Gender Policies and Strategies - 최종보고서 논의 및 채택 - 전문가회의 평가, 추후 작업방향 논의 및 폐회 					

상세한 업무처리 및 세부내용은 별도 붙임

2007. 11. 19.

출 장 복 명 자 : 김 영 옥

해외출장 결과 보고서

- 회의명 : “UN 조직 내 여성지위 향상 조치 마련을 위한 전문가 회의”
EXPERT GROUP MEETING : “MEASURES TO ACCELERATE THE IMPROVEMENT
IN THE STATUS OF WOMEN IN THE UNITED NATIONS SYSTEM”
- 일시: 2007.11.14-16
- 장소: 미국 뉴욕시 유엔본부 Conference Room DC2-2330
- 주최: UN 여성지위향상 특별보좌관실 ·(Ms. Aparna Mehrotra)
- 회의목적: “직장에서의 성비 균형 달성”의 모범사례를 발굴하고 권고방안을 마련
함으로써 궁극적으로 유엔본부의 모든 직위에서 50:50의 목표를 달성하기 위함. 회
의결과를 담은 보고서는 UN출판물로 나오며, 유엔 사무총장에게 보고되어 성비균형
을 촉진하는 긍정적 변화를 이끌어낼 것으로 기대함.
- 회의일정(첨부자료 1)

11.14 (수요일)	8:00	등록
	오전 환영, 기조발제, 회의일정 채택	<ul style="list-style-type: none"> - 회의의제 채택 (Ms. Aparna Mehrotra) - UN 사무차장의 환영사 - 핀란드 UN대사의 강연 (H.E. Ms. Kirsti Lintonen) - Background paper 발제 및 논의 (Ms. Mary Jane Peters) - Summary of Priority Issues and Discussion
	오후 발표와 논의	<ul style="list-style-type: none"> - Special Measures and Affirmative Action(Ms. Johanna Lammi-Taskula) - Informal Barriers and Working Climate and Organizational Culture(Dr. Elizabeth Kelan and Dr. Deepali Bagati) - Work Life Balance and Flexible Working Arrangements(Ms. Deidre Anderson) - Monitoring and Accountability(Dr. Kedibone Letlaka-Rennert) - Gender Policies and Strategies(Ms. Lamia Walker)
	5:30-6:00	금일 논의사항 정리 및 내일 일정 협의

11.15 (목요일)	8:30	어제 발표 및 논의에 대한 자유논평
	<u>오전</u> 1.발표·논의 2.분과토의 3.분과토의 결과 종합	<ul style="list-style-type: none"> - Career Progression (Mr. Douglas Freeman) - Working Group 1: Special Measures and Affirmative Action - Working Group 2: Career Progression
	<u>오후</u> 1.추가발표 2.분과토의 3.분과토의 결과 종합	<ul style="list-style-type: none"> - Informal Barriers, Working Climate and Organizational Culture (Ms. Leslie Silverman) - Work Life Balance and Flexible Working Arrangements (Ms. Patricia Dragovic) - Working Group 1: Work Life Balance and Flexible Working Arrangements - Working Group 2: Informal Barriers, Working Climate and Organizational Culture
	6:30	금일 논의사항 정리 및 내일 일정 협의
11.16 (금요일)	8:30	어제 발표 및 논의에 대한 자유논평
	<u>오전</u> 1.발표·논의 2.분과토의 3.분과토의 결과 종합	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoring, Reporting and Accountability (Ms. R.De Silva) - Working Group 1: Monitoring and Accountability - Working Group 2: Gender Policies and Strategies
	<u>오후</u>	<ul style="list-style-type: none"> - 최종보고서 논의 및 채택 - 전문가회의 평가 - 추후 작업방향 논의 및 폐회

7. 참가자: 각국의 전문가, UN 여성지위향상 특별보좌관실, UN 조직내 젠더담당자 등 30여명 (첨부자료 2)

8. 주요 논의사항 (첨부자료 3)

8.1. UN 기관에서 전문직과 고위급 레벨에서의 여성들의 대표성에 대한 개관

- UN 사무국과 다른 조직들의 전문직과 고위급 레벨에서의 여성대표성은 2004-2006년 간 36.3%에서 36.9%로 0.6% 상승하여 개선속도가 느리며 이 속도로 갈 때, 젠더균형 (50:50)은 2060년경에야 이루어질 전망이다. 특히 고위직으로 갈수록 대표성이 낮아진다.
- 이에 대한 대처방안을 마련함과 동시에 향후 10년 안에 고위급에서의 은퇴가 많이 이루어질 전망이므로 공석에 많은 여성들이 진출하도록 하는 조치가 마련되어야 한다.
- 유엔기관 중 오직 UNITAR, UNFPA 두 개의 기관만이 성비의 균형을 맞추고 있다.

8.2. UN 시스템 안의 여성의 위치 향상의 느린 진보에 대한 분석

- 유엔 시스템 안에서 성비 균형에 영향을 미치는 조직적 및 개인적 요소들을 규명하고, 이 상황의 개선을 막는 도전들을 극복하는 방법을 논의하였다.
- 세 가지 주요요인으로 ①성 주류화와 성비 균형 간의 구별 ②적극적 조치를 제도화하려는 고위급의 의지 ③성비 균형을 위한 accountability 시스템의 제도화가 논의되었다.
- 젠더 이슈에 관한 책임은 현재 인적자원 관리와 gender focal points(또는 gender bureau)가 나눠 갖는 경향을 보인다.
- 남녀 모두가 성비 균형을 받아들이게끔 하는데 있어서 중요한 점은 이것이 조직 내 효과성을 향상시킨다는 것을 증명하는 것이다. talent 관리 전략의 주요부분으로서 강력하고 진취적인 젠더전략을 갖는 것이 중요하고, 젠더계획 통계, 모집, 채용, 승진, 경력개발, 이동, 근무분위기와 문화, 책무성 등의 영역에서 구체적 조치들이 마련되어야 할 것이다.

8.3. 개선을 위한 향후 조치들

- 6가지 우선영역별 도전/모범사례/권고사항을 논의하였는데, strategic levers와 roadmap에 대해서도 성찰이 있었다.
- ①특별조치와 적극적 조치, ②비공식 장애, 근무분위기, 조직문화 ③일가정 병행 및 탄력근무조치 ④경력개발 ⑤모니터링, 보고, 책무성 ⑥젠더정책과 전략

9. 주요 역할: 전체 세션과 분과토의에 참석하여 분야별 모범사례 등을 발표하고, 논의에 적극적으로 참여하였으며, 마지막 분과토의에서는 회의기록자(Rapporteur)로 활동하였다.

10. 성과

- UN의 전문가회의(EGM)의 진행방식은 특별한 점이 있다. 즉 참가자들이 전문가임을 상정하고 있기 때문에, 사례발표나 Rapporteur 중 1개 이상의 역할을 담당하도록 요구하며, 회의진행은 매우 자유롭게 가능하면 많은 사람들이 의견을 내놓을 수 있도록 유도한다. 전문가의 의견과 자율성을 존중하기 때문에 회의 초기에 참가자중 의장과 부의장을 선출하여 그들이 회의를 이끌어가도록 한다. 또한 회의 마지막에는 그간의 논의 결과를 담은 보고서를 채택하도록 하고 있다. 본 회의에서도 이 모든 과정이 매끄럽게, 또한 충실하게 이루어지는 것을 주의깊게 관찰할 수 있었다. 보통 회의에 대한 평가를 서면으로 하기도 하는데, 본회의에서는 1시간 가까운 시간을 할애하여 3일간의 회의진행 상태에 대한 자체평가와 본회의 이후 follow-ups에 대한 세미나를 개최하는 것도 인상적이었다.
- 금번회의의 특징은 조직내 성비균형의 모범사례를 찾으려는 주제에 맞춰 민간기업에서 이루어지고 있는 새로운 변화를 포착하고자 CISCO 등 기업, 대학내 기업연구소

등 전문가를 많이 초청하여, 공공부문 참가자들과 좋은 배합을 이루었다는 것이다.

- 젠더문제는 보편성과 특수성을 갖는데, UN 사무국과 산하 조직에서의 성비균형 달성의 도전과 조치문제는 공공과 민간부문의 여타 조직에서의 문제와 많은 유사성을 갖는다. 따라서 이번 회의에서 논의된 다양한 모범사례와 대처방안들이 우리나라의 공공 및 민간부문의 성비균형 달성을 위해서도 이식될 수 있는 가능성이 높다. 이와 관련하여 특히 CISCO 등 민간조직에서 여성인력을 보유하기 위해 이루어지고 있는 선진 조치들을 배울 수 있는 성과가 있었다.
- 아울러 본회의에 참가한 다양한 전문가들과 인적 네트워크를 마련하는 성과가 있었다. 조직내 여성인력 관리, 다양성 관리, 일가정양립정책, 젠더전략 등의 측면에서 풍부한 실행경험과 연구실적을 갖고 있는 전문가들과의 연계는 향후 우리 원의 연구사업에서도 중요한 자원이 될 것으로 기대한다.