

국내외 여성 이슈

(2017. 7~9)

- 국외 여성 이슈
- KWDI 동정

국외 여성 이슈¹⁾

(2017.7~9)

1. 스웨덴 : 기업 내 여성이사진 쿼터제 관련 법안 도입 철회²⁾

스웨덴은 법적 강제없이 여성의 정치적 대표성을 높여온 국가로서 기업 내 여성 대표성 역시 높은 편이다. 최근 스웨덴 기업지배구조 이사회(Kollegiet for svensk bolagsstyrning)가 발표한 자료에 따르면, 2017년 6월 14일 기준 스웨덴 상장기업의 여성 이사진 비율은 33.2%를 기록해 2016년 대비 1.7%p 증가한 것으로 나타났다. 유럽연합 집행위원회(European Commission)는 회원국의 2020년 여성이사진 목표비율을 40%로 정하고 있으며, 이에 스웨덴 정부 역시 지속적인 노력을 기울여 왔다.

하지만 2017년 초 스웨덴 국회는 2019년까지 상장기업 내 여성 이사진 비율 40%를 달성하지 못한 기업에 매년 약 300만원~6억5천만원 정도의 벌금을 부과하는 법안을 철회하였다. 사회민주당 및 환경당 간의 진보연합정부가 2015년부터 지속해서 주장해 온 강경책이었지만 결국 보수정당 연합의 반대로 좌절되었다. 기업 내 여성 이사진 비율이 매우 더디게 증가하고 있다는 사실을 모두 인지하고 있지만, 법적 강제성을 통한 해결 방식에는 동의할 수 없다는 것이다.

이처럼 기업의 자발성을 강조하는 스웨덴의 입장은 이웃 국가인 노르웨이와 비교된다. 사실 2003년 이전까지 두 국가 모두 기업 내 여성 이사진 비율은 7%에 못 미쳤고, 두 국가의 대응방식은 달랐다. 노르웨이는 세계 최초로 2003년 당시 집권 중인 자유보수정권의 주도하에 여성 임원 할당제를 도입하고, 신생기업들은 2006년, 기존 기업들은 2008년부터 40%의 여성 이사진 비율을 강제했다. 이사진 비율을 충족시키지 못한 노르웨이 기업은 조직 개편의 의무가 주어질 뿐만 아니라 종국에는 상장 기업으로서의 지위를 박탈당한다. 반면 스웨덴은 2005년 기업지배구조준칙(Svensk kod for bolagsstyrning)을 마련하고, 이사진 내 양성평등을 위한 상장기업들의 자발적인 노력을 요구해왔다. 본 준칙은 법적 제제가 아닌 권고의 형태를 띠고 있어 기업법을 보완하기 위해 도입되었다는 점에서 특기할 만 하다. 이와 같은 스웨덴 정부의 입장은 기업의 액션플랜 제도에도 잘 녹아있다. 2017년 현재 근로자 수 25명 이상의 모든 스웨덴 기업들은 매년 기업 내 성 평등을 위한 액션플랜을 작성할 의무가 있다. 플랜의 범주는 차별금지법(Diskrimineringslag, 2008: 567) 제3장 적극적 조치에 명시된 내용에 따라 직장 내 근무조건, 임금 관련 규제, 임금격차, 승진, 육아 중인

1) 국외 여성 이슈는 한국여성정책연구원원이 제공하는 국제동향 중 「해외통신원 7월·8월·9월」 내용을 주요 기사를 정리한 것이다.

2) 저자 : 김연진(스웨덴 룬드대학교 사회복지학과 박사과정)

부모를 위한 조치 등의 향상을 위한 플랜을 스스로 구상하고 해당 연도 내 조직에서 이행된 각종 조치에 대한 평가를 작성해야 한다.

노르웨이 사회학자이자 역사학자인 Heidenreich은 할당제에 대한 태도의 차이를 두 국가 내에서의 정부와 기업 간의 관계, 그리고 페미니즘 논의의 성격 차이에서 찾는다. 즉 노르웨이는 역사적으로 소규모 기업이 다수를 이뤘기 때문에 국가의 개입에 대한 저항이 크지 않았고, ‘여성은 남성과 다르다’는 입장을 중심으로 전개된 페미니즘 운동 때문에 급진적인 조치에 대한 동의가 설득력을 얻을 수 있었다는 것이다. 반면 스웨덴 기업은 정부와의 합의를 통한 연대, 자발적 규제를 강조해왔기 때문에 기업 문제에 대한 정부의 개입을 부정적으로 바라보는 인식이 강하다. 또한 노르웨이보다 더 급진적인 페미니즘 운동의 전개로 남녀의 차이를 강조하기보다 특정 젠더를 떠나 모두 전통적인 성 역할에서 해방되어야 한다는 주장이 우세하기 때문에 특정 성에 대한 할당제를 강요하는 것에 거부감이 존재한다는 것이다.

유럽연합의 목표기한인 2020년이 앞으로 3년도 채 남지 않은 상황에서, 기업과 정부 간의 연대를 통한 상생 및 자발적 규제 원칙을 중요시하는 스웨덴 일부에서는 단순히 유럽 연합이 정한 40%의 목표치를 쫓을 것이 아니라 독자적인 길을 걸어야 한다는 목소리도 제기되고 있다. 비록 기업의 여성임원 할당제를 강제할 수 있는 법안은 철회되었지만, 스웨덴 사회 내 여성 이사진 비율의 증가가 매우 더디게 진행된다는 위기감은 지속되고 있다. 당분간은 할당제 도입에 대한 미련을 뒤로한 채 기업의 자율성을 존중할 수 있는 자발적 조치에 대한 추가 논의가 이어질 것으로 보인다.

참고자료

- 스웨덴 기업지배구조 이사회,
http://www.bolagsstyrning.se/nyheter/2017/uppdaterad-statistik-avseende-konsfordel__635
- 차별금지법 법령정보
http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
- Heidenreich, V. (2012). Chapter 5 Why Gender Quotas in Company Boards in Norway-and Not in Sweden?. In Firms, boards and gender quotas: Comparative perspectives (pp. 147-183). Emerald Group Publishing Limited.
- www.dn.se/ekonomi/regeringen-drar-tillbaka-forslag-pa-kvotering-i-bolagsstyrelser/
- <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/kvinnor-ska-kvoterar-in-i-bolagsstyrelser>
- <https://www.theguardian.com/world/2017/jan/12/sweden-rejects-quotas-women-boardroom-listed-companies>
- <https://www.thelocal.se/20170112/sweden-scraps-gender-equal-boardrooms-bid>

2. 독일 : ‘통합 및 이주연구 중앙센터’ 건립³⁾

이주민과 난민수용에 적극적인 독일 사회의 가장 중요한 과제 중 하나는 ‘통합’과 ‘문화 다양성

3) 저자 : 채혜원(독일 해외통신원)

수용'이다. 독일 곳곳에 '통합 및 이주센터'가 운영되고 있지만, 독일 전체를 아우르는 이주 및 통합 중앙센터 건립에 대한 요구의 목소리가 지속되어 왔다. 이에 독일 연방의회(Bundestag)는 올해 말 베를린에 '독일 통합 및 이주연구 중앙센터(Das Deutsche Zentrum für Integrations und Migrationsforschung, 이하 DeZIM)'를 건립한다. 주요 연구 주제는 언어 및 커뮤니케이션, 문화와 종교, 교육 및 직업을 통한 사회참여, 건강과 복지 등이다. 운영은 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)가 맡고, 센터 운영에는 2017년부터 2020년까지 680만 유로의 기금을 사용할 예정이다. 카타리나 바를레이(Katarina Barley) 가족·노인·여성·청소년부 장관과 미카엘 뮐러(Michael Müller) 베를린 시장은 "DeZIM은 지속 가능한 연구 인프라 구축을 위해 중요한 역할을 할 것이며, 전국 연구기관 네트워크를 통해 관련 연구를 강화해 나갈 것"이라고 발표했다.

DeZIM은 크게 연구소(DeZIM-Institut)와 연구 공동체(DeZIM-Gemeinschaft)로 나뉜다. 연구소는 베를린에 건립되고, 연구 공동체는 독일에서 저명한 통합 및 이주연구기관 간의 네트워크로 이뤄진다. 특히 DeZIM은 훔볼트(Humboldt) 대학에 위치한 '베를린 통합 및 이주센터(Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung, BIM)'와 긴밀한 협력을 통해 설립될 예정이다. 이 외에도 뉘른베르크에 있는 '노동시장 및 직업 연구원(Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB)', 오스나브뤼크(Osnabrück)에 위치한 '이주 및 다문화 연구소(Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien, IMIS)' 등 전국 연구기관과 공동체를 이룰 계획이다. 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부는 향후 통합 및 이주 연구에 관심 있는 주와 협정을 체결할 계획으로, 니더작센(Niedersachsen) 주 학술·문화부와 서명한데 이어 노르트라인베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen) 주, 바덴-뷔르템베르크(Baden-Württemberg) 주 등과도 협정을 논의 중이다.

참고자료

- 독일 가족·노인·여성·청소년부 '통합 및 이주센터' 2017년 6월 28일 발표 자료
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/auftritt-zur-gruendung-des-deutschen-zentrums-fuer-integrations-und-migrationsforschung/117080>
- 과학 관련 뉴스포털 2017년 2월 8일 자 보도, <https://idw-online.de/de/news667667>
- 독일 베를린 일간지 'tagesspiegel' 2016년 11월 1일 자 보도,
<http://www.tagesspiegel.de/wissen/millionenfoerderung-fuer-neue-forschungszentren-berlin-bekommt-bundesinstitut-fuer-migrationsforschung/14827198.html>

3. 스웨덴 : 2017년 1분기 젠더기반 폭력 신고 약 4만 건의 의미⁴⁾

스페인에서는 최근 여성대상 폭력(violence against women, VAW) 사건들이 사회 문제로 대두되고 있다. 올해 2월에는 4일 동안 무려 5명의 여성이 남편 또는 배우자에게 살해당했는데, 이를 계기로 약 천여 명이 정부의 대응을 촉구하는 시위를 벌이기도 했다. 시위대는 "우연한, 개별적 사건이 아닌 남성이 권력을 가진 남성중심주의적 가부장제(patriarchy)에서 비롯된 문제", "우리는 살고 싶다" 등의 슬로건을 외치며 마드리드 시내를 행진하였다.

스페인 일간신문 엘 파이즈(El Pais) 보도에 따르면, 2017년 1분기 가정폭력 및 젠더폭력 감시기구(State Observatory of Domestic and Gender Violence) 통계 결과, 젠더기반 폭력으로 신고된 건수가 2017년 1분기에만 약 40,509건을 기록했고, 이는 작년에 비해 20.1%p 증가한 수치이다. 1분기에만 12,858건이 법정에서 다뤄졌으며, 이 중 66.22%가 유죄 판결이 나왔다. 가정폭력 및 젠더폭력 감시기구의 수장인 앙헬레스 까르모나(Angeles Carmona)는 "젠더폭력에 대한 인식이 확산됨에 따라 적극적으로 신고하는 목소리가 높아진 것"이라고 하면서도, 동시에 "정부의 노력보다 시급하다"고 주장하였다.

스페인 내 여성인권 관련 활동가들은 현재 법안은 존재하지만, 법안의 기여 정도는 미미하다고 주장하고 있다. 스페인은 2004년 '젠더 폭력방지를 위한 종합보호대책법(Organic Act 1/2004 on Integrated Protection Measures against Gender Violence)' 제정과 더불어, 여성대상폭력 전담 법정(Courts for Violence Against Women)을 설치·운영해 왔으며, 젠더폭력방지를 위한 국가위원회(National Delegation on Gender Violence) 및 국가 상설기구인 가정폭력 및 젠더폭력 감시기구(State Observatory of Domestic and Gender Violence)를 설립하는 등 젠더폭력이나 가정폭력에 대한 정보수집 및 모니터링, 분석 및 평가 등을 실시해오고 있다.

그런데 현실에서는 이러한 제도적 정비가 여성대상 폭력 감소에 얼마나 기여하였을까? 작년 발생한 44건의 여성대상 살인 사건 중 절반가량이 사건 발생 전 경찰에 신고가 된 적이 있었지만, 경찰이 심각성을 간과하였고, 결국 여성대상 살인사건으로 이어졌다. 또한 최근 6년간 젠더폭력 예방관련 정부예산이 2010년 약 3천1백만유로(한화 약 402억 원)에서 2016년 2천5백만 유로(한화 약 325억 원)로 축소되었다는 점은 지속적으로 비판의 대상이 되고 있다.

더불어 여성대상 폭력이 어떠한 것인지, 또는 적절한 대응방식은 무엇인지에 대한 인식 변화 역시 해결할 과제로 남아있다. 2016년 발표된 스페인 내 6개 대학 내 여성대상 폭력 및 인식 현황 연구결과에 따르면, 조사대상 1,083명(67% 여성, 33% 남성) 중 대학생활에서 여성대상 폭력 사례를 알거나 폭력 피해를 경험한 경우가 62%에 달했고, 이중 피해자의 92%가 여학생인 것으로 나타났다. 또 폭력 피해자 중 91%가 사건을 외부에 알리지 않았는데, 64%의 응답자가 '당시에는 여성대상 폭력으로 받아들이지 않아서'를 그 이유로 대답했다.

4) 저자 : 박서희(로테르담 에라스무스대학 국제개발학 박사과정)

UN Women의 공식 데이터베이스에 따르면, 배우자로부터 일생동안 신체적 또는 성적 폭력을 당하는 여성의 비율(lifetime Physical and/or Sexual Intimate Partner Violence)은 13%, 최근 1년 내 폭력을 당한 비율(Physical and/or Sexual Intimate Partner Violence in the last 12 months) 2% 인 것으로 드러났다. 이는 이웃국가 포르투갈이 같은 지표에서 각 19%와 5%, 이탈리아가 19%와 6%, 프랑스는 26%와 5%로 나타났다는 점에서 스페인이 유럽 내에서 가장 심각한 수준이라고 단언하기는 어렵다.⁵⁾ 또한 본 국가별 데이터 자료는 가까운 배우자에 대한 정의, 폭력 범위 및 인식 수준이 국가별 사회, 문화적 맥락, 또한 개별적인 인식 차이로 인해 달라질 수 있음을 감안해야 한다. 하지만 법안 또는 전담기구가 존재함에도 불구하고 지속적으로 발생하고 있는 여성대상 폭력 및 강력범죄, 그리고 보다 포괄적인 면에서 불평등한 젠더 권력관계를 바탕으로 행해지는 젠더기반 폭력은 보다 실질적인 정책 이행이 필요하다는 점을 시사하고 있다.

참고자료

- "Murdered for being Women: Spain Tackles Femicide Rates: Women are Protesting as Rates of Violence against Them Rise, Forcing the Government to Act," 2017년 4월 5일자, <http://www.aljazeera.com/indepth/features/2017/03/murdered-women-spain-tackles-femicide-rates-170319132509999.html> (접속일: 2017년 7월 24일)
- El Pais, "Five Women Killed in Four Days as Gender Violence Spikes in Spain," 2017년 2월 23일자, https://elpais.com/elpais/2017/02/23/inenglish/1487840255_431872.html (접속일: 2017년 7월 24일)
- El Pais, "Las denuncias por violencia de género se disparan en un 20% en el primer trimestre," 2017년 6월 21일자, https://politica.elpais.com/politica/2017/06/21/actualidad/1498033710_943171.html (접속일: 2017년 7월 24일)
- UN Women, "Global Database on Violence against Women: Spain", <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/europe/spain> (접속일: 2017년 7월 24일)
- Valls, R., Puigvert, L., Melgar, and Garcia-Yeste, C. (2016), Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings From the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain, Violence Against Women 22(13): 1519-1539.

4. 아이슬란드 : 남녀 동일노동 동일임금 인증제 도입⁶⁾

작년 10월 24일 오후 2시 38분, 수천 명의 아이슬란드 여성들은 직장을 나와 도심에 모였다. 동일임금을 하루로 환산했을 때 여성들은 오후 2시38분 이후 무임금으로 일하고 있다는 점을 널리 알리기 위해서였다. 이 대규모 행진은 1975년 처음 일어났으며, 이후 다른 나라에서도 이 아이슬란드의 사례를 벤치마킹을 하여 남녀 임금격차 철폐 시위를 추진할 만큼 널리 알려져 왔다. 그리고 올해 상반기, 아이슬란드에서는 또 한 번 중대한 변화가 일어났다.

바로 지난 4월, 세계 최초로 남녀 동일노동 동등임금 인증 제도를 의무화하는 법안이 의회를 통과한 것이다. 본 법안은 내년 1월부터 발효할 예정이며, 25명 이상의 피고용주가 근무하는 공공 및 민간 기업들을 대상으로 한다. 2008년 제정된 남녀평등지위권익법(the Act on Equal

5) UN Women에서 발표한 본 수치는 스페인, 포르투갈, 이탈리아, 프랑스 국가들의 경우 European Union Agency for Fundamental Rights 2014년 자료에 기반함.

6) 저자 : 박서희(로테르담 에라스무스대학 국제개발학 박사과정)

Status and Equal Rights of Women and Men) 내에도 노동 분야에서의 남녀 동등대우 및 임금 차별 금지를 명시하고 있지만, 남녀동등 임금 내역을 직접 증명하고 정부의 인증을 받도록 하는 법안을 발표했다는 점에 의의가 크다.

법안에 따르면, 기업들은 매년 재무 보고서와 함께 동일임금을 증명하는 서류를 제출해야 하며, 동일임금을 실제 이행한 경우 인증(certification)을 받게 된다. 기업들이 받는 감사 결과 보고서는 투명하게 공개되며, 피고용주 및 노동조합 측에도 전달된다. 임금 격차가 있는 것으로 나타나면, 개인 피고용주들은 보상(compensation)을 요구할 권리가 있고, 해당 기업은 벌금을 내야한다.

사실 본 법안이 통과되기까지 반대의 목소리도 있었다. 이미 있는 남녀평등법이 그 역할을 다하고 있는데, 의무화까지 하는 것은 사회에 부담이 될 수 있다는 것이었다. 사회평등장관(Minister of Social Affairs and Equality)인 솔스테인 비글룬손(Thorsteinn Viglundsson)은 AFP 통신과의 인터뷰를 통해 “유감스럽게도 성별 임금 격차가 우리 사회에 여전히 남아 있다. 이제는 이를 바로 잡기 위한 급진적인 조치를 취할 때가 됐다”고 언급했다. 이어 “평등은 기본 인간의 권리이며, 남녀는 직장에서 평등한 기회를 누려야 하고, 이는 정부의 책임”이라고 강조했다. 또한 영국 언론사 i News에 따르면, 솔스테인 비글룬손 장관은 “기업들은 본 제도에 반대했으나, 남녀임금격차가 줄지 않는 상황에서 이는 필요한 조치였다”고 하였으며, “이러한 체계적인 절차를 공고화함으로써, 결국 기업들은 감사를 받기 전에 남녀 임금 격차를 줄이고자 할 것이다.”라고도 언급 하였다.

아이슬란드는 세계경제포럼(World Economic Forum)이 매년 발표하는 성 격차 보고서(Global Gender Gap Report)에서 2009년부터 2016년까지 8년 연속 종합 순위 1위를 차지하였는데, 2016년 발표에 따르면 여성의 경제 참여 및 기회 분야 중 동일노동 동일임금 지표는 11위로 나타나 남녀 임금 격차 문제가 해결되지 못한 것이 현실이다. 사실 아이슬란드는 인구 약 33만 명의 매우 작은 국가로 한국과 사회 및 경제적 구조의 차이가 존재해 아이슬란드 사례를 한국에 바로 접목하기는 현실적으로 어렵다. 하지만 국가 고유의 맥락을 고려하더라도, 남녀 임금 평등을 제도적인 차원에서 정부가 적극적인 조치를 취했다는 점만큼은 현재 남녀 임금격차 문제가 지속적으로 제기되어 온 한국에서도 주목할 만한 가치가 있을 것이다.

참고자료

- BBC (2017), "Iceland set to tackle gender pay gap with world's toughest law," 2017년 4월 5일자, <http://www.bbc.com/news/world-europe-39501616> (접속일자: 2017년 9월 19일)
- Heather Saul (2017), "Iceland to become first country in the world to make companies prove equal pay by law," i News 2017년 3월 8일자, <https://iNews.co.uk/essentials/news/world/iceland-become-first-country-world-make-companies-prove-equal-pay-law/> (접속일자: 2017년 9월 19일)
- Nanna Arnadottir (2017), "Fair Pay, Fair Play: Closing The Gender Wage Gap In Iceland," The Reykjavik Grapevine, 2017년 6월 18일자, <https://grapevine.is/mag/articles/2017/06/18/fair-pay-fair-play-closing-the-gender-wage-gap-in-iceland/> (접속일자: 2017년 9월 19일)
- The Guardian (2017), "Iceland to enshrine equal pay for women and men in law," 2017년 4월 5일자, <https://www.theguardian.com/world/2017/apr/05/iceland-equal-pay-women-men-law> (접속일자: 2017년 9월 19일)

KWDI 동정 (2017. 7 ~ 9)

제9차 개발과 젠더에 관한 아태개발협력포럼(7.4)



우리 연구원은 양성평등주년을 맞아 7월 4일(화) 한국프레스센터 기자회견장에서 '지속가능개발목표와 젠더: 지역 및 국가적 관점'을 주제로 제9차 개발과 젠더에 관한 아태개발협력포럼을 개최하였습니다. 이번 포럼은 국제사회의 새로운 개발목표로 설정된 지속가능개발목표(Sustainable Development Goals, 이하 SDGs)와 관련하여 아태지역과 주요 국제기구 등 국제사회의 협력과 지원현황을 공유하고, 향후 한국의 SDGs 달성과 개발도상국의 젠더 관련 목표 지원에 기여하기 위한 향후 방안을 모색하고자 마련되었습니다.

2017년 젠더폭력 방지 국제 컨퍼런스 개최(7.5)



연구원은 7월 5일(수) 한국여성정책연구원 국제회의장에서 2017년 양성평등주년을 기념해 온라인과 오프라인에서 아동·청소년 성보호 방안에 대한 2017년 젠더폭력 방지 국제 컨퍼런스를 개최하였습니다. 이번 행사는 온라인과 오프라인에서의 아동·청소년 성폭력 발생, 피해 예방 및 성폭력 피해자 지원개선 방안에 대해 모색하고자 마련되었습니다.

제109차 양성평등정책포럼 개최(7.6)



연구원은 7월 6일(목) 한국여성정책연구원 국제회의장에서 2017년 양성평등주간을 맞아 “양성평등정책의 추진 방향과 과제”를 주제로 제109차 양성평등정책포럼을 개최하였습니다. 이번 포럼은 제2차 양성평등정책 기본계획의 수립을 비롯해서 향후 성평등 정책 추진 방향에 대한 사회 각계의 의견을 폭넓게 수렴하고자 마련되었습니다.

한국여성정책연구원-아시아개발은행(ADB) 지역세미나 공동개최



우리 연구원은 아시아개발은행(ADB)과 공동으로 7월 26일(수)~7월 28일(금) 3일에 걸쳐 연구원 국제회의장에서 ‘기후 변화와 재난 위기관리에서의 양성평등-불확실한 미래 극복’에 대한 지역세미나를 개최하였습니다. 이번 행사는 아태지역에서 기후변화에 대한 영향을 감소시키고 여성의 역량과 양성평등 강화를 위한 환경과 협력공동체를 구축하기 위한 방안을 심도있게 모색하고자 마련되었습니다. 행사에는 밤방 수산토노(Bambang SUSANTONO) 아시아개발은행(ADB) 지식경영 및 지속가능개발 부총재를 비롯하여 아시아 태평양 25개 국가 내 정부부처 공무원, 학계, 민간부문, 시민사회, 국제기구 및 환경 네트워크 관계자 약 100명이 참석하였습니다.

고위급 여성전문가 국제교류 간담회 개최



— 우리 연구원은 8월 17일(목) 연구원 3층 회의실에서 고위급 여성전문가 국제교류 간담회를 가졌습니다. 본 간담회에는 이명선 원장을 비롯, 인도네시아 고위급 여성전문가, 김정숙 세계여성단체협의회 회장, 최금숙 한국여성단체협의회 회장 등이 참석하였습니다.

제14대 이명선 원장 이임식 개최



— 이명선 제14대 원장 이임식이 9월 1일(금) 연구원 국제 회의장에서 열렸습니다.

이 원장은 3년간의 임기를 마무리하는 소회가 담긴 인사 말을 통해 연구원의 건승을 기원한다고 밝혔습니다.

아태지역 여성개발을 위한 맞춤형 정책컨설팅 워크숍(SSAGE) 개최(9.4~9)



우리 연구원은 오는 9월 4일(월)~9월 9일(토)에 한국 여성정책연구원 및 서울 서머셋 팰리스 호텔 등에서 “아태 지역 여성개발을 위한 맞춤형 정책컨설팅 워크숍(Set and Share the Agenda for Gender Equality (SSAGE))”을 개최하였습니다. 이번 행사는 캄보디아, 인도네시아, 미얀마, 베트남 4개 협력국의 정부 및 연구기관의 여성정책 전문가와 실무자 30여명을 초청해 현지 여성 및 여아 관련 정책기반 및 참석자들의 역량 강화방안을 모색하고자 마련되었습니다.

제110차 양성평등정책포럼 및 2017년 양성평등 기반구축 포럼 개최(9.18)



우리 연구원은 여성가족부와 9월 18일(월) 연구원 국제회의장에서 “성 주류화 정책의 현황과 발전방향”을 주제로 제110차 양성평등정책포럼 및 2017년 양성평등 기반구축 포럼을 공동 개최하였습니다. 이번 포럼은 성별영향 분석평가 및 성인지예산 제도의 현황과 문제점을 살펴보고, 지역사회의 젠더 거버넌스 확대와 실질적인 성평등 사회 실현을 위한 개선방안을 모색하고자 마련되었습니다.

2017년 여성관리자패널 학술심포지움 개최(9.21)



우리 연구원은 9월 21일(목) 연구원 국제회의장에서 2017년 여성관리자패널 학술심포지움을 개최하였습니다. 이번 행사는 연구자들과 패널 전문가를 초빙하여 한국여성정책연구원에서 공식 배포된 여성관리자패널조사 1~6차 웨이브 자료의 활용도를 높이고, 관련 연구결과를 공유하여, 의미있는 여성정책과제를 모색하고자 마련되었습니다.

21세기 여성·평화·안보에 관한 국제컨퍼런스 개최(9.2)



우리 연구원은 프리드리히 에버트 재단(Friedrich-Ebert-Stiftung Korea), 국제평화유지저널(the Journal of International Peacekeeping)과 오는 9월 22일(금) 오전 9시 개회식을 시작으로, 이틀에 걸쳐 한국여성정책연구원 국제회의장에서 “21세기 여성·평화·안보에 관한 국제컨퍼런스”를 개최하였습니다. 남인순 국회여성가족위원장의 후원 하에 열린 이번 컨퍼런스는 성평등한 관점에서 국제 사회의 평화활동과 한국의 국가행동계획 이행 현황 등을 살펴봄으로써, 여성과 평화, 안보에 대한 사회인식을 제고하고, 사회 각 분야의 관심과 참여를 확대시키기 위한 방안을 모색하고자 마련되었습니다.

2017년 여성가족패널조사 학술심포지움 개최(9.22)



우리 연구원은 한국사회학회와 9월 22일(금)에 서울대학교 호암교수회관에서 2017년 여성가족패널 학술심포지움을 공동 개최하였습니다. 이번 행사는 연구자들과 패널 전문가를 초빙하여 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사를 활용한 연구결과물을 공유하고 이를 통해 실생활에서 체감할 수 있는 다양한 정책과제들을 도출하고자 마련되었습니다.

베트남 국방부 여성위원회 방문(9.25)



9월 25일(월)에 베트남 국방부 여성위원회 방문단이 우리 연구원을 방문하여 연구원 국제회의장에서 간담회를 가졌습니다. 박성정 원장 직무대행 등이 참석한 이번 간담회에서는 우리 연구원의 현황과 한국 여성정책 등에 대한 소개가 진행되었습니다.

