

KOREAN
WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젠더리뷰

국내·외 여성통신

- 해외
- 국내



스웨덴¹⁾, 법적 양육권 없는 배우자에 휴가 이전 가능토록 육아휴직법 개정

스웨덴은 2019년 7월 1일을 기점으로 법적 양육권이 없더라도 부모라면 자녀를 위한 육아휴가 일부를 배우자에게 이전할 수 있도록 개정된 육아휴직법을 시행하였다. 지금까지 스웨덴에서는 육아휴가를 자녀를 출산한 생물학적 부모 또는 자녀 입양 절차를 완료한 경우에만 사용 가능하였으나, 이번 법 개정을 통해 더 많은 사람들이 자녀를 위한 육아휴가를 사용할 수 있게 되었다. 스웨덴은 1974년 세계 최초로 육아휴직 제도를 도입한 국가이다. 이후 많은 변화를 거쳐 전 세계적으로 가장 가정친화적인 육아휴직제도라는 평가를 받고 있다. 이번 법 개정을 통해 생물학적 부모 중 한 사람이 새로운 파트너와 동거(Sambo Status)를 할 경우 파트너도 육아휴직을 양도 받을 수 있도록 지원하고, 자녀를 입양하는 경우에도 입양 절차가 완료되기 전 필요에 따라 부모 휴가를 신청할 수 있게 했으며, 외국에서 인공수정을 받는 커플에게도 육아휴직을 사용할 수 있도록 했다. 이러한 내용의 법 개정은 다양한 형태의 가족이 있는 스웨덴의 현실을 반영함으로써 커플 간 평등한 육아 돌봄을 통한 육아 공동 책임을 강화하는데 기여할 것으로 보인다.

• 참고문헌 •

Apolitical(2017.6.6.), “How a parental leave policy changed the way Sweden sees fatherhood”, https://apolitical.co/solution_article/parental-leave-policy-changed-way-sweden-sees-fatherhood (검색일:2019.7.12.)

TheLocal(2019.6.27.), “Chances to Sweden’s parental leave law: What do they mean for

* 해외 여성통신은 한국여성정책연구원 이 제공하는 국제동향 중 「해외통신원」 주요 기사를 정리한 것임.

1) 작성: 홍희정 울산대학교 젠더 연구 센터 객원 연구원

you?", <https://www.thelocal.se/20190627/changes-to-swedens-parental-leave-law-what-do-they-mean-for-you> (검색일:2019.7.10.)

스웨덴 양성평등청, 알메달렌(Almedalen) 성평등 정책 세미나 개최로 주요 성평등 관련 시민의견 수렴

스웨덴 양성평등청은 2019년 6월 30일부터 7월 7일까지 고틀란드 섬에서 열리는 알메달렌 축제 기간 중 3일 간(7.1~3) 성평등 정책 세미나를 개최하기로 하였다. 알메달렌 축제는 스웨덴의 독특한 정치토론회를 지칭하는 행사로 1968년 스웨덴 전 총리 올로프 팔메(Olof Palme)가 휴양차 방문한 고틀란드에서 자신의 정치적 소신 등을 밝히는 연설을 한데서 출발하였다. 이 연설 이후 스웨덴의 여러 정당 당수들은 다함께 모여 국가의 중요 의제 등을 논의하기 시작하였고, 지금은 정당뿐 아니라 정부기관, 언론인, 시민단체, 일반 시민들까지 모두 참여하는 숙의민주주의의 장으로 발전하였다(신혜라·홍희정, 2018). 이번 알메달렌에서 양성평등청이 발표·토론할 주요 의제는 총 7가지로 현재 가장 중요한 사회적 이슈이자 향후 양성평등청이 이끌어갈 주요 사업이기도 하다. 7가지 주제는 첫째, 아동의 성적 착취 및 인신매매, 둘째, 여성 할례를 예방하기 위한 방안, 셋째, 장애 여성의 경제적 평등 넷째, 젊은 여성들의 정치 참여 확보 방안, 다섯째, 남성의 여성에 대한 폭력과 명예 폭력 방지, 여섯째, 기후변화가 성평등에 미치는 영향, 일곱째, 양성평등 사업이 힘을 모을 수 있는 방안 등에 관한 것이다. 양성평등 사업의 힘을 모으기 위해서는 어떻게 해야 할지에 대한 세미나에서는 앞서 알메달렌 축제 기간 동안 논의 했던 주제들을 다시 상기하며, 향후 성공적인 사업 실행을 위한 방안을 모색하는 것으로 마무리할 예정이다.

• 참고문헌 •

알메달렌 축제 홈페이지 2019년 프로그램 <http://www.almedalsveckan.info> (검색일: 2019.7.7.)
Jämställdhetsmyndigheten(2019.6.29.), "Välkommen till Jämställdhetstorget i Almedalen", <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/nyhet/valkommen-till-jamstalldhetstorget-i-almedalen> (검색일: 2019.7.7.)

영국²⁾, 임신부 및 육아휴직자의 법적 고용 보호 기간을 2년 → 2년 6개월로 확대

영국에서는 2019년 7월 22일부터 임신부 및 육아휴직자가 부당한 정리해고를 당하지 않도록 법적으로 보호하는 기간을 2년에서 2년 6개월로 연장했다. 평등인권위원회(Equality and Human Rights Commission, EHRC)가 2016년 발간한 '임신 및 육아 휴직과 관련된 차별과 불이익: 주요 결과 요약본'에 따르면 조사에 참여한 여성 중 4명 중 3명꼴인 77%가 출산과 육아휴직 후 복직한 뒤 차별을 받았거나 직장에서 부정적인 경험을 한 적이 있다고 털어냈다. 또 9명 중 1명(11%)이 임신과 출산 때문에 직장을 떠나야 한다는 압박감을 느낀다고 답했다. 이를 영국 전체 인구로 환산하면 매년 54,000명 여성이 임신과 육아로 인해 해고 불안감에 시달리는 셈이다. 영국 정부는 이번 정책이 "여성 육아 휴직자뿐 아니라 남성 육아휴직자, 자녀 입양 때문에 휴직을 한 여성들도 복직한 뒤 최대 6개월간 해고당하지 않게 보호하는 것"이라고 의미를 부여했다. 하지만 여성 권리 보호단체들은 단순히 부당 해고 보호 기간만 늘리는 정부의 정책이 실효성이 없다고 지적하면서, 이들을 대상으로 한 부당 해고를 불법으로 만들어 고용주를 처벌하는 등 법의 실효성을 강화해야 한다고 주장하고 있다.

• 참고문헌 •

- GOV.UK (2019.7.22) "Pregnant women and new parents to get enhanced redundancy protections", <https://www.gov.uk/government/news/pregnant-women-and-new-parents-to-get-enhanced-redundancy-protections> (검색일:2019.8.7)
- GOV.UK (2019.1.24) "Plans to boost protections for pregnant women and new parents returning to work", <https://www.gov.uk/government/news/plans-to-boost-protections-for-pregnant-women-and-new-parents-returning-to-work> (검색일:2019.8.7)

영국, 대표적 음악축제에서 뮤지션 성별 균형 고려 등 업계의 남성중심적 구조 해소 노력

영국 사회 전반에 퍼지고 있는 성차별 철폐 움직임이 영국의 대표적 음악 축제인 글라스턴버리 페스티벌(Glastonbury Festival)에도 영향을 미치고 있다. 페스티벌의 간판 무대 공연을 남성 뮤지션이 독식하다시피 해 여성 뮤지션이 페스티벌에서 소외되고 있다는 목소리

2) 작성: 황수영 브리스톨대학교 공공정책 석사

리가 나오면서, 이러한 비판을 의식한 페스티벌 주최 측이 남녀 뮤지션의 성별 균형을 50대 50으로 맞추기 위해 힘쓰는 등 음악계에서도 성별 균형 맞추기가 큰 숙제로 떠올랐다. 남성중심의 공연문화는 영국 음악축제가 공통적으로 겪고 있는 문제이다. BBC는 2017년 6월, "영국을 대표하는 음악축제들의 라인업을 보면 모두 남성 일색"이라며 "주요 출연자 10팀 중 8팀 꼴로 모두 남성"이라고 비판한 바 있다. 글라스턴버리 페스티벌 측도 뮤지션의 남녀 균형을 맞추기 위해 노력하고 있으나 남성 중심적인 음악계의 구조적 문제가 이 같은 성비 불균형을 부추기는 원인으로 지적된다. 기획자인 에밀리 에비스(Emily Eavis)는 BBC 라디오와의 인터뷰를 통해 "우리는 뮤지션의 남녀 성비를 50대 50으로 맞추기 위해 최대한 노력하고 있다"면서 "라이브 음악계 자체가 매우 남성 중심적이다. 나 역시 남성으로 둘러싸인 테이블에서 회의를 하고 있고, 어떤 남성들은 여성인 나와 일하려고 하지 않는다"며 어려움을 호소했다.

• 참고문헌 •

- The Guardian(2019.6.30) "Glastonbury urged to boost number of women in headline slots",
<https://www.theguardian.com/music/2019/jun/30/glastonbury-gender-balance-performers-headline-acts-men>(검색일: 2019년 6월 30일)
- BBC (2017.6.22) "Festivals dominated by male acts, study shows, as Glastonbury begins",
<https://www.bbc.com/news/uk-england-40273193>(검색일: 2019년 6월 30일)

영국 방송광고위원회, 성 고정관념 광고 규제 규정에 따라 방영 금지 조치

미국 식품업체인 몬텔레즈와 독일 자동차 제조업체인 폭스바겐의 방송 광고가 전통적 남녀 성역할을 고착화한다며 8월 14일 영국에서 처음으로 방영 금지 조치를 받으면서 이를 규제하는 새 규정에 관심이 쏠리고 있다. 영국의 광고 규제 기구인 광고심의기구(Advertising Standards Authority, 이하 ASA)는 올해 6월부터 남녀 성별에 따른 고정관념을 담은 광고를 금지하는 규정을 실시하고 있다. 방송광고위원회(the Broadcast Committee of Advertising Practice) 규정 4항 14조에 따라 ASA는 '유해한 성 고정관념(harmful gender stereotypes)' 또는 '심각하거나 광범위한 불쾌감(serious or widespread offence)'을 일으킬 가능성이 있는 광고는 금지할 수 있다. 이 규정은 방송 광고뿐 아니라 온라인, 소셜미디어 광고 등에 광범위하게 적용된다. 몬텔레즈의 필라델피아 치즈 광고는 식당 컨베이어벨트에 실수로 아기를 방치하는 '애 못 보는' 남성의 모습을, 폭스바겐 차량 이골프(eGolf) 광고는 모험을 좋아하는 남성과 유모차 옆에 앉아있는 압전

한 여성을 대조적으로 보여주면서 광고 규제 대상이 됐다. 성 고정관념을 고착화한 광고에 ASA가 엄격한 규제를 들이대면서 광고 금지 대상이 된 두 업체는 광고 내용을 대폭 수정해야 한다. ASA는 8월 14일 발표한 심의 판결문을 통해 “성 고정관념, 전통적 남녀의 성역할, 이러한 성역할을 대조하는 내용을 광고에 담아선 안 된다. 해당 광고들은 수정이 불가피하다”고 못 박았다.

• 참고문헌 •

- Advertising Standards Authority (2017.7.13) “ASA Ruling on Mondelez UK Ltd”, <https://www.asa.org.uk/rulings/mondelez-uk-ltd-g19-1023670.html> (검색일: 2019.8.19.)
- Advertising Standards Authority (2019.8.14) “Qualitative Research For Gender Stereotyping In Advertising”, <https://www.asa.org.uk/asset/A397D8C9-F641-4EF2-948F37E1D20F958F> (검색일: 2019.8.19.)
- Advertising Standards Authority (2019.8.14) “ASA Ruling on Volkswagen Group UK Ltd”, <https://www.asa.org.uk/rulings/volkswagen-group-uk-ltd-g19-1023922.html> (검색일: 2019.8.19.)
- BBC (2019.8.14) “Philadelphia and VW ads banned for gender stereotyping”, <https://www.bbc.com/news/business-49332640> (검색일: 2019.8.19)

영국, 디지털 성범죄 피해자의 재판 과정 익명 보장 검토로 디지털 성범죄 피해자 보호 강화

최근 영국에서 리벤지 포르노(revenge porn)와 사이버 플래싱(cyber-flashing) 등 디지털 성범죄의 피해자 보호를 강화하는 방안이 논의되고 있다. 성폭행과 같은 기존의 성범죄 피해자들처럼 디지털 범죄 피해자들도 재판 과정에서 익명을 보장하는 법안을 영국 법률위원회(Law Commission)에서 검토하고 있는 것으로 알려졌다.

영국 법무부는 6월 26일 보도자료를 통해 “리벤지 포르노, 사이버 플래싱과 같은 디지털 범죄 피해자들에게 지금보다 더 나은 보호를 제공하기 위한 방안을 검토할 것”이라고 발표했다. 정부의 요청으로 디지털 성범죄 관련 법안을 검토하는 법률위원회(Law Commission)는 해당 법안의 피해자 보호 조항을 검토할 예정이다.

• 참고문헌 •

- GOV.UK (2019.6.26.) “Law around non-consensual taking, making and sharing of sexual images to be reviewed”, <https://www.gov.uk/government/news/law-around-non-consensual-taking-making-and-sharing-of-sexual-images-to-be-reviewed> (검색

일:2019.7.18.)

The Guardian (2019.6.26.) "Revenge porn and cyber flashing laws go under review", <https://www.theguardian.com/law/2019/jun/26/revenge-porn-and-cyber-flashing-laws-go-under-review> (검색일:2019.7.18.)

BBC (2019.6.26.) "Revenge porn: Government to review image-based sexual abuse law", <https://www.bbc.com/news/uk-politics-48760051> (검색일:2019.7.18.)

프랑스, 여성살해 방지 및 예방을 위한 정부대책 발표³⁾

프랑스 파리에서는 지난 7월 6일, 여성살해(femicide) 및 여성을 목표로 하는 젠더기반 폭력(gender-based violence)을 규탄하고, 법적 제도의 개혁과 정부의 보다 적극적인 정책을 요구하는 시위가 개최되었다. 이번 시위에는 피해자 가족들, 일반 시민, 시민활동가, 프랑스 여배우 줄리 가예(Julie Gayet) 등이 참여했으며 약 1,200명 이상이 참가한 것으로 추산된다. 참가자들은 다양한 구호가 적힌 피켓을 들거나 이제 그만하라는 구호를 외치며 파리 도심 광장을 가득 메웠다. 이번 시위 직후, 프랑스 정부는 발 빠르게 대응했다. 정부에서는 오는 9월부터 여성살해 감소 및 방지를 위해 범국가적 사회적 대화를 추진하겠다고 발표했다.

또 9월 3일부터는 폭력피해를 입은 여성들이 피해사실을 신고하거나 보호를 요청할 수 있는 핫라인 3919이 개통될 예정이다. 이번 시위에 대해 프랑스 정부가 적극적으로 대응한 점, 그리고 구체적인 방안으로서 사회적 협의와 캠페인을 계획했다는 점은 긍정적으로 바라볼 수 있을 것이다. 9월 이후 프랑스에서 여성살해 및 젠더기반폭력에 있어 어떤 변화가 일어날지 여부는 좀 더 시간과 관심을 갖고 지켜볼 만하다.

• 참고문헌 •

France 24 (2019.7.8.), "A culture of domestic violence': France's femicide problem", <https://www.france24.com/en/20190708-culture-domestic-violence-france-femicide-problem> (검색일: 2019.8.10.)

RFI (2019.7.7.), "France to launch debate to address 'flagrant' femicide figures", <http://en.rfi.fr/france/20190707-french-government-announces-national-debate-address-femicide-rates-france> (검색일: 2019.8.10.)

The Local (2019.7.11.), "Domestic violence: 'A woman is killed every three days' in France", <https://www.thelocal.fr/20190711/domestic-violence-a-woman-is-killed-every-three-days-in-france> (검색일: 2019.8.10.)

3) 작성:곽서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

유럽연합, 유럽연합 집행위원회 및 유럽중앙은행 여성 수장 최초 임명⁴⁾

유럽연합(European Union)의 핵심기구라고 할 수 있는 유럽연합 집행위원회(European Commission, EC) 및 유럽중앙은행(European Central Bank, ECB)에서 사상 최초로 여성들이 수장 자리에 앉게 되었다. 이들 기구에서는 기구 수립 이래 그동안 단 한 번도 여성이 수장직에 오른 적은 없었다. 유럽연합 집행위원회(EC)는 유럽연합 공동체와 관련된 입법 및 의사결정을 담당하는 기구이고, 유럽중앙은행(ECB)은 유로화를 사용하는 유로존 통화정책 전반을 담당하는 기구이다. 유럽연합 집행위원회(EC)에서는 지난 7월, 사상 최초로 여성 집행위원장이 선출되었다. 바로 독일의 우르줄라 폰 데어 라이엔(Ursula von der Leyen) 국방부 장관이다. 유럽중앙은행(ECB) 총재에 선출된 사람은 바로 국제통화기금(International Monetary Fund, IMF) 총재였던 프랑스 출신 크리스틴 라가르드(Christine Lagarde)이다. 여성이 한 조직의 대표가 되었다고 해서 양성평등이 진일보했다고 주장하기는 어렵다. 그러나 유럽연합의 핵심 기구인 유럽연합 집행위원회(EC)와 유럽중앙은행(ECB)에서 설립 이래 처음으로 여성이 수장으로 임명되어 조직을 이끌게 되었다는 점에서 충분히 의의가 있다고 볼 수 있을 것이다.

• 참고문헌 •

- BBC (2019.7.16.), "Von der Leyen elected EU Commission head after MEPs vote", <https://www.bbc.com/news/world-europe-49010801> (검색일: 2019.8.19.)
- Independent IE (2019.8.11.) "European Central Bank bosses approve nomination of Christine Lagarde", <https://www.independent.ie/world-news/european-central-bank-bosses-approve-nomination-of-christine-lagarde-38345527.html> (검색일: 2019.8.19.)

유럽, 성별 고정 관념을 고착화하는 성차별 광고 규제 강화⁵⁾

영국과 독일을 중심으로 유럽에서 성차별 광고를 없애는 움직임이 일고 있다. 먼저 영국은 지난 6월 14일부터 젠더에 대한 편견을 강화하는 광고를 금지했다. 국가 광고 감시기구는 젠더에 대한 편견이나 고정 관념을 담은 광고가 어린이, 청소년, 성인의 포부와 기회를 제한할 수 있다며 금지 조치를 도입했다. 예를 들어 자동차를 주차하는 데 어려움을 겪고

4) 작성: 박서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

5) 작성: 채혜원 독일통신원

있는 여성의 모습이나, 여성이 청소하는 동안 남성은 가만히 앉아 있는 모습 등의 광고 이미지가 금지된다. 가이 파커 영국 광고심의기구(ASA·Advertising Standards Authority) 대표는 BBC와의 인터뷰에서 “고정관념이 담긴 광고의 일부 묘사는 시간이 지남에 따라 사람의 잠재력을 제한하는 데 영향을 미친다.”고 말했다. 영국 결정에 이어 독일에서도 성차별 광고를 금지하는 대책이 마련돼야 한다는 목소리가 높다. 이와 관련해 독일에서 연방 차원의 움직임은 없지만 도시별로 공공장소에서 성차별 광고를 금지하기 위한 대책을 마련하고 있다. 대표적으로 뮌헨과 울름, 브레멘, 포르츠하임 등이 있다. 뮌헨에서 이뤄지는 광고 계약서에는 성차별 광고 금지 조항이 포함되어 있다. ‘성차별 광고’의 기준은 1987년 당시 오스트리아 총리실의 ‘반(反) 성차별 자문위원회’가 작성한 기준을 따르고 있다. 이 기준에 따르면, 여성이나 남성의 ‘성적 매력’이 제품의 ‘사실적 연관 관계’ 없이 사용되면 ‘성차별 광고’로 본다. 예를 들어 반쯤 벗은 여성이 식기세척기나 노트북을 광고해서는 안 된다는 것을 의미한다. 또 광고에서 여성은 ‘고정관념에 국한한 역할’ 또는 ‘남성에게 종속되어 있거나 의존하고 있는 모습’으로 보여서는 안 된다. 이와 함께 광고에서 모욕감과 비웃음은 물론 여성을 상품처럼 획득할 수 있다는 인상을 주는 것도 금지되어 있다.

• 참고문헌 •

- Pinkstinks. “Ein Gesetz gegen sexistische Werbung”,
<https://pinkstinks.de/sexismus-in-der-werbung> (검색일: 2019.6.19.)
- Deutsche Welle(2019.6.14.), “UK bans gender stereotypes in ads”,
<https://www.dw.com/en/uk-bans-gender-stereotypes-in-ads/a-49196042> (검색일: 2019.6.19.)
- Humanistischer Pressedienst(2019.3.8.), “Keine sexistische Werbung mehr auf öffentlichen Flächen”,
<https://hpd.de/artikel/keine-sexistische-werbung-mehr-oeffentlichen-flaechen-16576> (검색일: 2019.6.19.)

유네스코, 인공지능(AI)의 여성 목소리 서비스가 성별 편견을 고착한다고 지적⁶⁾

여성 목소리를 내는 스마트폰 음성 인식 서비스와 스피커 등 AI 기능이 탑재된 많은 제품이 성별 편견을 더 고착화한다는 연구결과가 공개됐다. 지시에 따라 업무를 수행하는

6) 작성: 황수영 브리스톨대학교 공공정책 석사

‘비서 역할’을 하는 AI에 여성 목소리를 사용해 친절하고, 순종적인 여성상을 재생산한다는 것이다. 유네스코(United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO)는 2019년 5월 발표한 ‘I’d blush if I could’라는 제목의 보고서를 통해 이와 같이 비판했다. 보고서의 제목은 애플사 아이폰의 음성 인식 서비스인 시리(Siri)가 당황스러운 질문을 받았을 때 “저도 얼굴이 붉어질 수 있으면 좋겠네요(I’d blush if I could)”라고 부끄러운 여성처럼 반응하는 것에 빗대 활용한 것이다. 보고서는 애플사의 시리뿐 아니라 아마존 사의 AI 스피커 알렉사(Alexa), 구글사의 스피커 구글 홈(Google Home) 등 세계적인 IT 업체가 개발한 제품이 여성 목소리를 사용해 순종적이고, 친절해야 하는 여성 이미지를 만들고 있다고 지적했다. 보고서는 AI가 여성 목소리를 장착하도록 개발된 원인으로 남성 중심의 IT 업계 문화를 지목했다. IT 업계에 종사하는 남성 비율이 여성보다 훨씬 높아 IT 제품을 만들 때 남성 중심적인 사고가 반영됐다는 것이다. 이와 함께 여성을 비하하는 욕설이나 성적인 농담에 대해 AI가 응답하는 방식도 문제라고 보고서는 지적했다. 또 “대부분 음성 서비스가 여성 목소리고, 기계의 전원을 켜거나 끝내는 명령어가 ‘hey’ 또는 ‘okay’다. 이는 마치 여성이 유순하고 다루기 쉬운 존재라는 잘못된 인식을 심어준다”고 비판했다. 보고서는 “AI 개발자들이 음성 지원 서비스를 만들 때 성 중립적인 음성을 사용하고, 성차별적 농담이나 욕설을 저지할 수 있도록 음성 지원 서비스를 프로그래밍해야 할 것”이라고 제안했다.

• 참고문헌 •

- UNESCO (2019) “I’d blush if I could: Closing Gender Divides in Digital Skills Through Education”,
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416.page=1>(검색일: '19.6.15)
 BBC (2019.5.21.) “Female-voice AI reinforces bias, says UN report”,
<https://www.bbc.com/news/technology-48349102> (검색일: 2019.6.15.)

독일⁷⁾, ‘민트와 함께 하자(Komm mach MINT)’ 추진 등 STEM 분야 여성비율 제고 노력

최근 STEM(과학, 기술, 공학, 수학) 분야 여성 비율이 낮은 문제를 해결하기 위해 ‘주요 보조금 확대’, ‘연구 분야 고위직 여성 확대’, ‘청소년기 성평등한 직업교육 실시’ 등이 이뤄져야 한다는 목소리가 높다. 최근 독일 언론 ‘도이치벨레’는 STEM 분야 여성 비율이

7) 작성: 채혜원 독일통신원

낮은 이유와 이를 해결하기 위해 필요한 조치에 대해 보도했다. 유네스코 자료에 따르면, 여성 과학 연구자는 전 세계 과학 연구자의 30% 미만을 차지하고 있다. 수적으로 적을 뿐만 아니라 이 영역에서 고위직을 맡는 일이 적으며, 남성 동료에 비해 적은 임금을 받고 있다. 이렇게 여성이 남성보다 파이프라인에서 누출될 가능성이 큰 이유로 '고용 과정에서 여성에 대한 부정적인 고정 관념', '여성 스스로 갖는 자기 고정 관념', '임신 및 출산' 외에도 여성에 대한 다양한 차별 요인이 존재한다고 지적했다. 한편 과학·공학·의학 국립 아카데미 자료는 STEM 분야 여성 연구자가 부족한 원인 중 하나로 리더십 역할을 담당하는 여성이 부족하기 때문이라고 지적했다. 이와 관련해 독일 연방 교육연구부는 MINT(수학, 정보통신, 자연과학 공학) 분야 여성 지원에 집중하고 있다. 특히 직업교육 과정에 있는 젊은 여성들이 기술 직업군에서 일할 기회를 제공하기 위해 노력하고 있다. 예를 들어 이니셔티브 '민트와 함께 하자(Komm mach MINT)'는 여성이 학교나 회사 등에서 MINT 교육에 적극적으로 참여하고 네트워크를 맺을 수 있도록 여러 프로그램을 지원하고 있다. 연방 교육 연구부는 '민트와 함께하자'에 매년 약 3백만 유로(한화 약 39억 6,291만 원)를 제공하고 있으며, 자연과학과 공학 영역의 1학년 여학생 비율을 5% 늘리는 것을 목표로 하고 있다.

• 참고문헌 •

Die Bundesregierung, "Frauen in MINT-Berufen", <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/bildung/frauen-in-mint-berufen-437948>(검색일: 2019.7.6.)
 Deutsche Welle(2019.6.17.), "Women are less visible in STEM: Why?", <https://www.dw.com/en/women-are-less-visible-in-stem-why/a-49235781>(검색일: 2019.7.6.)

독일, 독일여성이 직장 내에서 겪는 다양한 성차별 경험 조사결과 발표

독일 여성이 직장에서 다양한 형태의 차별과 성희롱을 경험하고 있는 것으로 드러났다. 독일 언론 '디차이트'는 지난 3월부터 약 1,500명의 독자를 대상으로 직장에서 여성들이 경험하는 차별에 대해 조사했다. 그 결과, 모든 영역의 직장에서 다양한 나이의 여성이 남성 동료보다 임금을 적게 받거나 임신으로 인해 부당한 대우를 받는 등 여러 차별을 경험하고 있었다. 설문 내용을 보면, 여성이 직장에서 겪은 차별 유형에 관해 묻는 질문(총 1,346명 참여, 중복 선택 가능)에 '성별 임금 격차'가 40%로 가장 높게 나타났다. 이어 '임신·출산이나 육아휴직에 대한 차별(37%)', '성희롱(31%)', '차별 대우(21%)', '채용 과정에서 차별(19%)' 순으로 나타났다. '디차이트'는 직장에서 여성으로서 차별을 겪은

당시 응답자의 나이(총 1,228명 참여)에 대해서도 조사했다. 그 결과 '21~30세'가 540명으로 가장 많았고, 이어 '31~40세' 536명, '41~50세' 129명 순으로 나타났다. '16~20세'에 차별을 경험한 여성은 47명, '50세 이상'은 36명이었다. 설문에 응한 여성들은 법률 사무소와 여행사, 수공업, 자동차 그룹 등 다양한 영역에서 일하고 있다. 또 교수와 교육자, 엔지니어 또는 의사 등 높은 수준의 교육 과정을 수료한 이들이 많았다. 직위도 다양했는데 직업훈련 중인 여성도 있고, 수년간 해당 영역에서 일했거나 고위직인 여성도 있었다. '디차이트'는 여러 여성을 심층 인터뷰했으며, 그 내용 중 일부를 언론에 공개했다.

• 참고문헌 •

- ZEIT (2019.8.14.). Was Frauen im Job erleben. <https://www.zeit.de/2019/34/diskriminierung-arbeitsplatz-frauen-job-sexismus-gleichberechtigung> (검색일:2019.8.21.)
- ZEIT (2019.8.15.). "Wenn du schwanger bist, bist du eh nichts mehr wert". <https://www.zeit.de/arbeit/2019-08/diskriminierung-ungleichheit-arbeitsplatz-sexuelle-belastigung-gender-pay-gap-elternzeit> (검색일:2019.8.21)

캐나다⁸⁾ 여성부, 남성의 성평등 인식 강화 프로그램 확대

지난 8월 16일 캐나다 여성부(Status of Women)는 어떻게 소년들과 남성들을 성평등 실현을 위한 노력에 동참시킬 수 있을 것인가에 대한 연구 결과를 담은 보고서 "남성들과 소년들의 참여를 요청한다—우리가 들은 것: 성평등 진전을 위한 남성과 소년들의 참여에 대한 라운드 테이블 보고서(Calling Men and Boys In What We Heard: Report from the Roundtables on Engaging Men and Boys to Advance Gender Equality)"와 이에 따른 재정 지원 계획을 공개했다. 이 보고서는 2018년 캐나다 여성부가 토론토와 위니펙 등 캐나다 전역에서 지역별로, 또한 테마별로 약 200여명의 학계와 시민사회 전문가, 기업 및 지역사회 대표들로 구성된 라운드 테이블 형식의 포커스 그룹 면접을 실시한 결과를 요약한 것이다. 이 보고서는 성역할에 대한 고정관념을 젠더 불평등의 핵심 요소로 규정하면서, 남성들로 하여금 어떻게 모두에게 해로운 구시대적인 성 고정관념에서 벗어나게 할 수 있을지가 남성들의 성평등 의식을 고양하는데 중요한 과제라고 밝혔다. 또 보고서는 남성 페미니스트들을 양성하고, 서로의 지식과 경험을 공유할 수 있는 페미니스트 남성 리더들 간, 또한 그들과 여성단체들 간 네트워크를 강화할 필요성을 강조하고 있다. 이번

8) 작성: 김양숙 캐나다 토론토대학 사회학 박사과정

보고서와 정책적 지원 관련하여 8월 15일 토론토 스타지에 보낸 공개서한에서 여성부 장관은 “성평등은 모두를 이롭게 한다. 성평등은 더 건강하고 더 행복한 관계, 덜 스트레스 받는 강한 가족, 더 생산적인 일터를 만들며 궁극적으로는 더 강한 캐나다를 만든다”며, 지원을 받게 된 프로젝트들이 남성들의 성평등 인식 향상에 기반이 될 것이라 밝혔다.

• 참고문헌 •

Toronto Star (2019.8.16), Ottawa kick-starts push to bring men and boys into fight for gender equality, <https://www.thestar.com/politics/federal/2019/08/16/ottawa-kick-starts-push-to-bring-men-and-boys-into-fight-for-gender-equality.html> (검색일: 2019. 8. 19)

Catalyst, <https://www.catalyst.org> (검색일: 2019.8.19.)

FOXY, <https://arcticsmash.ca> (검색일: 2019.8.19.)

Alberta Council of Women's Shelters, <https://acws.ca> (검색일: 2019.8.19.)

Next Gen Men, <https://nextgenmen.ca> (검색일: 2019.8.19.)

캐나다 밴쿠버주 칠리악 교육청, 젠더중립적인 복장 규정 가이드라인 발표

지난 5월 캐나다 밴쿠버주 칠리악 교육청(the Chilliwack School District)은 관내 학교들의 복장 규정에 대한 가이드라인을 발표했다. 이 가이드라인은 ‘포용적이고 (inclusive) 젠더 중립(gender neutral)이어야 하며 단정함보다는 안전에 중점을 둘 것 (safety over modesty)’을 모든 칠리악 학교들에서 따라야 할 복장 규정 원칙으로 정했다. 칠리악 교육청의 행보는 최근 몇 년 간 캐나다에서 꾸준히 대두되고 있는 여학생들의 목소리, 즉, 학교의 복장 규정이 여학생들에게 차별적이라는 주장에 대한 응답이다. 실제로 최근 캐나다에서는 학교에 어깨가 끈으로 된 민소매나 배꼽이 드러나는 상의 혹은 레깅스를 착용한 여학생들에게 학교 측에서 복장규정을 적용하여 제재 한 것에 대해 여학생들이 단체로 짧은 반바지와 배꼽티를 입고 등교 하는 등의 단체행동을 한 사례가 몇 차례 있어왔다. 이러한 일련의 사건들에서 학생들이 주장해온 바의 요지는 남학생들의 복장에 대한 규정은 희소하고 여학생들에 대한 금기사항만이 즐비한 학교의 복장규정이라는 것이 교육 환경에 관련되어 있기 보다는 사실은 여학생들의 몸과 자기표현에 대한 통제를 하는 차별적인 규정이라는 것이다. 칠리악 교육청은 그간 개별 학교들의 복장 규정들이 끈 민소매나 치마 길이 등에 치중함으로써 여학생들에게 수치심을 느끼게 하고 수업을 빠지게 하는 등의 결과를 초래 했다는 것을 지적하면서 앞으로 관내 학교들의 복장 규정이 여성들의 몸에 대한 통제 수단이 되어서는 안된다고 밝혔다. 새 가이드라인은 또한 학생들이 복장규

정을 어길 경우 이를 대처 하는 방식이 징벌적이어서는 안된다는 원칙을 강조했다. 따라서 앞으로 칠리악의 학교에서 학생이 그날의 학업에 적절치 못한 의상을 착용하고 등교하는 등 해당 학교의 복장규정을 어긴다 해도 이에 대해 학생에게 수치심을 주거나 해당 학생의 배울 기회를 박탈하는 등의 징벌적 방식으로 제재해서는 안된다. 지난 3월 칠리악 교육청에서 이 사안이 발의된 이후 5월에 최종 결정이 있기 까지 교육청 내외에서 진통이 없었던 것은 아니다. 그러나 새 가이드라인은 최종 의결에서 압도적인 찬성으로 통과되었다.

• 참고문헌 •

Gender neutrality part of new student dress guidelines for Chilliwack schools, CBC, <http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/gender-neutrality-part-of-new-student-dress-guidelines-for-chilliwack-schools-1.5154784>

Motion to change school dress codes in Chilliwack faces backlash, City News, <https://www.citynews1130.com/2019/03/12/chilliwack-school-board-trustees-debate-dress-code-motion/>

Mum's plea for girls to ditch leggings sparks protests, BBC, <https://www.bbc.com/news/uk-47738053>

스위스, 기업 임원직의 여성할당제 도입으로 상위직 여성 대표성 확대 노력⁹⁾

지난 6월 19일, 스위스 상원의회는 기업 임원직에서의 여성 할당제 도입안을 가결하였다. 이는 작년 6월 하원에서 통과해서 상원에 상정된 지 1년만이다. 이번에 통과된 여성 임원 할당제 도입안 내용을 간략하게 요약하면 다음과 같다. 스위스 내 대기업들은 향후 5년 내에 이사회(boards of directors) 30 퍼센트를, 10년 내에 집행이사회(executive boards) 20 퍼센트를 여성으로 채워야 한다는 것이다.¹⁰⁾ 이번 도입안이 실제 발표되면 영향을 받게 되는 스위스 내 기업들은 약 200에서 250여 곳에 이를 것으로 추산된다. 위와 같은 여성 임원 할당제 도입안이 상원 의회를 통과했다는 점은 매우 고무적이라고 생각할 수 있다. 작년에 발표된 한 연구는 2008~2018년 기간 동안 약 90만여 개의 스위스 기업을 대상으로 여성의 기업 경영에 있어서의 의사결정적 참여에 관해 연구한 결과, 여성이 주요 의사결정을 맡는 직급에 있는 경우가 약 23.6 퍼센트 정도에 지나지 않았으

9) 작성: 광서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

10) 각 사회의 맥락이나 기업 경영구조에 따라 번역되는 바가 조금씩 상이할 수 있는데, 본 원고에서는 boards of directors를 이사회, executive boards를 집행이사회로 표기하였음.

며, 이사회 내 여성 임원의 비율은 약 16.68 퍼센트 정도인 것으로 나타났다. 여성이 사장인 경우는 그보다 더욱 낮은 수준인 8.9퍼센트로 나타났다. 그렇다면 할당제를 도입한 이후로는 어떻게 변할까? 앞으로 이번 여성 임원 할당제 도입안이 스위스 사회에서 실질적으로 이행될지, 어떤 변화를 가져올지 귀추가 주목된다.

• 참고문헌 •

- Schlaeppli, F., Berent, J., Skumiewski, A. (2018). "Swiss company leadership and the gender divide 2008-2018: A comprehensive analysis of 900,000 Swiss companies", Business Monitor report, https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/business-monitor-production/reports/2018_Swiss-company-leadership-and-the-gender-divide_Business-Monitor.pdf (검색일: 2019.6.23)
- Swiss Info (2018.6.14.), "Parliament approves gender quotas for big business", https://www.swissinfo.ch/eng/equal-representation_parliament-approves-gender-quotas-for-big-business/44192496 (검색일: 2019.6.23)
- Swiss Info (2019.6.19.), "Parliament approves quotas for women on company boards", https://www.swissinfo.ch/eng/minimum-representation_parliament-approves-quotas-for-women-on-company-boards/45042736 (검색일: 2019.6.23)
- The Local (2019.6.19.), "Swiss senate green-lights quotas for women at top levels of business", <https://www.thelocal.ch/20190620/swiss-senate-backs-quotas-for-women-at-top-levels-of-business> (검색일: 2019.6.23)

네덜란드, 에인트호벤 공대 여성만 지원가능한 교수 채용으로 여성교원 비율 증대 노력¹¹⁾

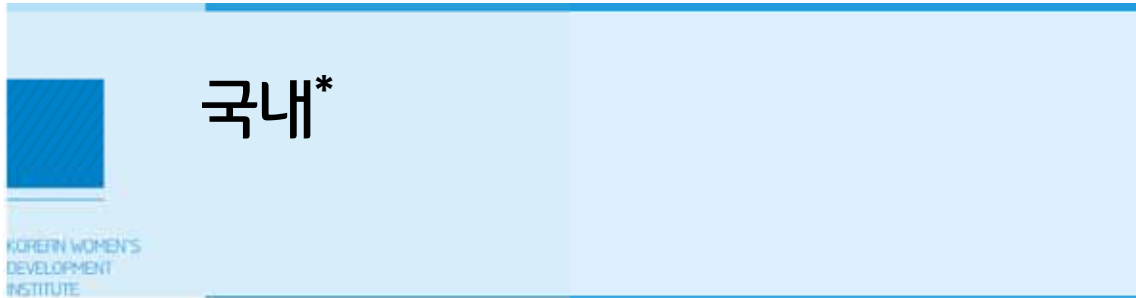
지난 6월, 에인트호벤 공과대학교(Eindhoven University of Technology)는 앞으로 최소 약 18개월 동안 여성만 지원할 수 있는 교원 공개채용을 실시하겠다는 방침을 발표했다. 이는 바로 이번 7월 1일부터 시작되었으며, 공식적으로는 이렌 큐리 펠로우십(Irène Curie Fellowship)이라 불린다. 현재 에인트호벤 공대 정교수(full professor)의 약 16퍼센트, 부교수(associate professor)의 약 15퍼센트, 조교수(assistant professor)의 약 29퍼센트가 여성이다. 에인트호벤 공대는 앞으로 5년 동안 새로 임명되는 부교수의 최소 50퍼센트, 그리고 부교수 및 정교수의 경우 여성 교수 비율이 최소 35퍼센트가 될 수 있길 기대한다고 밝혔다. 에인트호벤 공대는 그동안 남녀 교수 비율 불균형 문제를 해결하

11) 작성 : 광서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

기 위해 다각도로 노력해왔으나 크게 성공적이지 않았고, 보다 적극적인 정책을 마련하기에 이른 것이다. 이번 프로그램을 시행한 뒤 18개월 이후, 이번 정책의 성과 여부에 따라 여성만 지원 가능한 공석 비율은 조정될 예정이다. 에인트호벤 공대는 세계적으로도 널리 알려진 공과대학으로, 1956년 설립되었으며, 네덜란드를 포함하여 약 80여개 이상의 국가에서 온 약 1만1천여 명의 학사 및 석사과정 학생이 수학하고 약 1,800여명의 교수 및 연구 인력을 갖춘 공립대학이다(2017년 기준). 이제까지 약 4만여 명의 학생들이 졸업했는데, 83퍼센트 가량이 남성, 17퍼센트 정도가 여성이라고 한다. 이번 네덜란드 사례는 한국에게도 관심 있게 지켜볼 만하다.

• 참고문헌 •

- Dutch News (2019.6.18.), “Eindhoven University opens academic jobs to women only”,
<https://www.dutchnews.nl/news/2019/06/eindhoven-university-opens-academic-jobs-to-women-only/> (검색일:2019.7.18.)
- Eindhoven University of Technology 공식 웹사이트, <https://www.tue.nl/en/> (검색일:2019.7.18.)
- The Guardian (2019.7.18.), “Top engineering university to open jobs exclusively to women”,
<https://www.theguardian.com/education/2019/jun/18/top-engineering-university-to-open-jobs-exclusively-to-women> (검색일:2019.7.18.)



[여성가족부]

「2019년 성폭력 안전 실태조사」 실시

- 여성가족부는 전국 성인 남녀를 대상으로 성폭력 실태를 파악하고 성폭력 방지 및 예방에 관한 정책 수립을 위한 「2019년 성폭력 안전 실태조사」를 실시함. 이번 조사는 불법촬영 등 디지털 성범죄의 피해를 확인하기 위한 불법촬영물 유포 피해 여부 항목과 2차 피해 경험 실태를 보다 명확하게 파악하기 위해 일상생활 및 직장(학교)에서의 불이익 경험 항목과 그간 추진한 정책의 효과를 파악하기 위해 성폭력 발생 위험 정도와 그 이유, 새롭게 달라진 성폭력 정책에 대한 문항을 추가함[여성가족부 보도자료, 2019. 08.20.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706495

성폭력 피해 신고되면, 조사절차 전이라도 피해자 보호조치 진행 필요

- 여성가족부가 250여개 공공기관 등을 대상으로 실시한 조직문화개선 자문상담 결과를 바탕으로 성폭력 피해자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 등을 권고[여성가족부 보도자료, 2019.08.23.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706497

* 한국여성정책연구원이 제공하는 「국내동향」 중 관계부처 및 유관기관의 주요 보도자료를 정리한 것임.

16세 미만의 궁박한 상태를 이용한 간음·추행 시 합의와 무관하게 처벌

- 여성가족부는 13세 이상 16세 미만 아동·청소년의 궁박한 상태를 이용하여 간음·추행 시 처벌하고, 위계·위력에 의한 13세 미만 아동·청소년대상 간음·추행죄의 공소시효 폐지를 주요 내용으로 하는 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률(이하 '청소년성보호법')」(법률 제16275호)이 16일(화)부터 시행된다고 밝힘[여성가족부 보도자료, 2019.07.12.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706451

디지털 성범죄 피해방지, 인공지능(AI)이 돕는다

- 과학기술정보통신부와 여성가족부는 웹하드 사이트를 통한 디지털 성범죄 피해영상물의 유포를 효율적으로 방지하기 위해 7월 22일(월)부터 여가부의 '디지털 성범죄 피해자 지원센터'(이하 '지원센터', 한국여성인권진흥원 소재) 업무에 인공지능 기술을 시험 적용[여성가족부 보도자료, 2019.07.22.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706463

첨단 기술, 디지털 성범죄 피해방지의 열쇠로!

- 과학기술정보통신부, 여성가족부, 경찰청은 디지털 성범죄 방지를 위해 과학기술과 정보통신기술(ICT) 활용의 중요성을 강조하고 다양한 기술개발에 대한 아이디어 공유·확산하기 위한 컨퍼런스 개최[여성가족부 보도자료, 2019.06.20.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706413

디지털성범죄피해자지원센터, 2019 상반기 피해영상물 4만6천여 건 삭제 지원

- '디지털 성범죄 피해자 지원센터'의 2019년 상반기(1.1.~6.30.) 실적을 분석한 결과, 총 1,030명의 피해자에게 상담·삭제지원, 수사지원 등 총 49,156건의 지원 실시[여성가족부 보도자료, 2019.08.27.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706500

폭력피해 이주여성 지원을 위한 긴급지원팀 구성 및 실태파악 추진

- 여성가족부는 최근 발생한 이주여성 가정폭력 사건을 엄중하게 인식하고, 이번 사건으로 피해를 당한 이주여성과 아동이 조속한 시일에 회복될 수 있도록 적극 지원하고, 이 같은 일이 재발하지 않도록 지원체계 점진 예정[여성가족부 보도자료, 2019.07.08.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706443

공공기관 고위관리자 폭력예방교육 참여율 매년 증가...부진기관은 176곳

- 여성가족부는 공공기관의 「2018년 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육 실적」 점검결과를 국무회의에 보고함.
 - 정부는 국정과제의 일환으로 공공기관장을 대상으로 한 폭력예방교육을 추진해왔으며, 지난해 폭력예방교육 참여율은 기관장이 99.8%, 공공부문 관리자가 88.1%로 고위직의 참여율이 최근 5년간 지속적으로 증가한 것으로 나타남
 - 기관장이 교육에 참여하지 않거나, 고위직 참여율 50% 미만인 176개 부진기관의 경우, 관리자 특별교육 실시 등 관리 강화 예정임[여성가족부 보도자료, 2019.07.08.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706441

보편적 가족서비스 확대, 여성·청소년 안전 강화에 중점 두고 2020년 예산편성

- 여성가족부는 안전한 돌봄과 보편적 가족서비스 제공, 여성폭력방지정책 기반 구축, 위기청소년 사회안전망 강화를 중심으로, 2020년 예산 및 기금운용계획(안) 총 1조 1,191억 원 편성[여성가족부 보도자료, 2019.08.28.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706501

양육비 지급 회피하는 비양육부·모의 동의 없이도 주소·근무지 조회 가능

- 양육비 청구소송을 위해 필요한 경우 행정안전부, 국민건강보험공단 등 관계 기관의 장에게 비양육부·모의 동의 없이 주소나 근무지에 관한 자료를 요청할 수 있도록 하는 『양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률(18.12.24 개정)』을 시행[여성가족부 보도자료,

2019.06.25.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706420

아이돌보미 아동학대 실태 점검 결과 발표

- 여성가족부는 4월 8일(월)부터 6월 30일(일)까지 과거사례를 포함한 아동학대 의심 사례를 신고할 수 있는 「아이돌봄 아동학대 실태점검 특별신고」 창구를 한국건강가정진흥원 내에 개설 및 운영하고, 그 결과를 7월 5일(금) 발표[여성가족부 보도자료, 2019.07.04.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706440

다양한 가족을 위한 온라인 소통 창구 개설

- 다양한 가족을 포용하는 사회적 인식 확산을 위한 온라인 기반 국민 소통 공간인 ‘세상 모든가족함께 플랫폼(‘www.families.kr’ 또는 ‘www.세상모든가족함께.kr’)' 개통[여성가족부 보도자료, 2019.08.29.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706504

성평등 역량강화 위한 양성평등정책담당관 대상 교육 실시

- 8개 정부부처(교육부, 법무부, 문화체육관광부, 보건복지부, 고용노동부, 국방부, 대검찰청, 경찰청)에 ‘성평등정책 추진체계 강화’를 위해 양성평등 전담부서의 역할과 기능을 효과적으로 수행하기 위한 교육 실시[여성가족부 보도자료, 2019.08.28.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706502

‘2018년 성별영향평가 종합분석 결과’ 발표

- 지난 2018년 중앙부처와 지방자치단체에서 추진한 법령·사업 등 33,195건에 대한 성별영향평가 실시 결과, 개선계획 8,835건을 수립하고, 2,613건 개선 완료[여성가족부 보

도자료, 2019.08.26.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706499

매출액 500대 기업 여성임원 비율 3.6%

- 여성가족부가 ㈜시이오스코어에 의뢰해 매출액 상위 500대 기업의 여성임원 현황을 조사·분석 결과에 따르면, 2018년 해당 기업의 여성임원 비율은 3.6%로, 여성 임원의 수와 비율이 최근 5년간 매년 증가한 것으로 나타남[여성가족부 보도자료, 2019. 07.25.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706468

지자체 위원회 위촉직 여성참여율 평균 광역 44.4%, 기초 39.1%

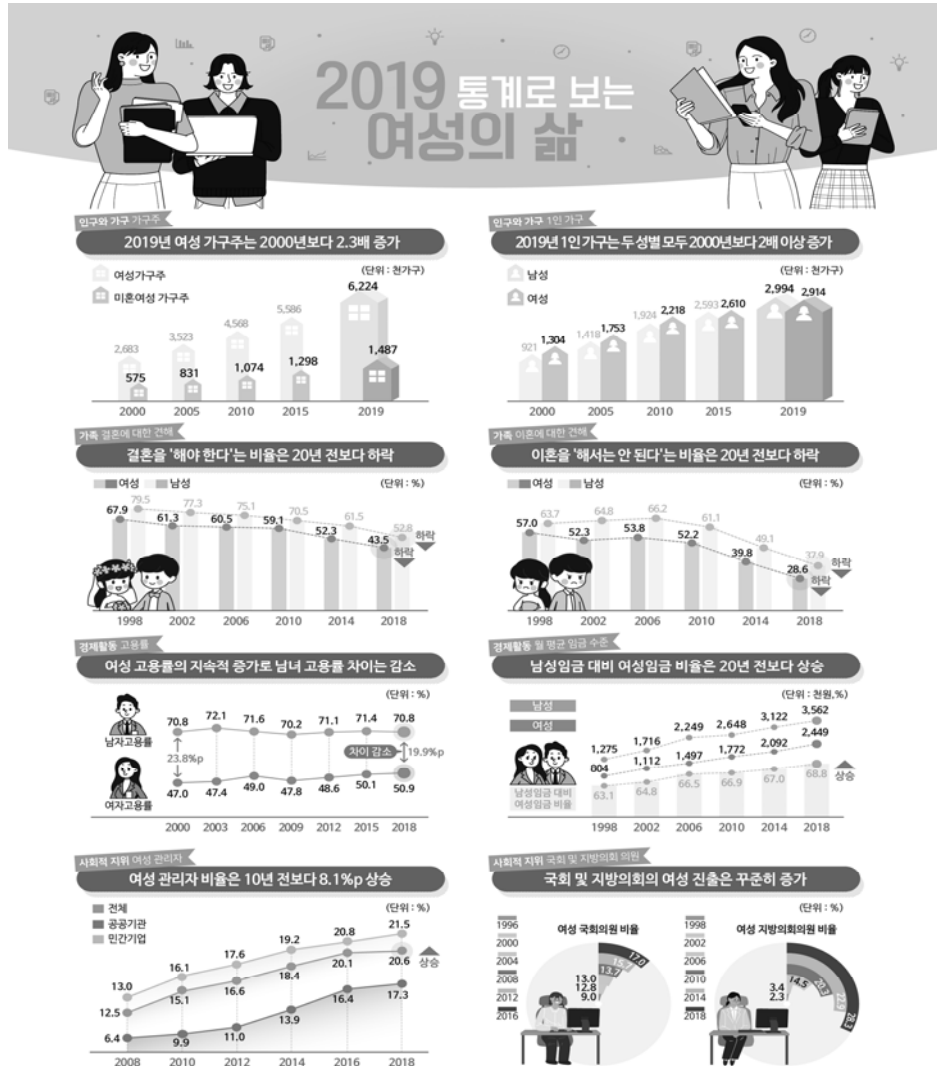
- 정부가 국정과제인 '실질적 성평등 사회 실현'을 위해 공무원, 공공기관, 정부위원회 등 공공부문 내 여성대표성 제고를 위해 노력하는 가운데, 광역 및 기초 자치단체 위원회 위촉직 여성참여율 평균이 매년 상승한 것으로 나타남[여성가족부 보도자료, 2019. 07.29.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706471

「2019 통계로 보는 여성의 삶」 발간

- 통계청과 여성가족부는 양성평등주년을 맞아 여성의 모습을 부문별로 조명하는 「2019 통계로 보는 여성의 삶」 발간



[통계청 · 여성가족부 보도자료, 2019.07.01.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706432

성평등 채용, 책자로 쉽게 확인한다

- 여성가족부와 '성별균형 포용성장 파트너십(동반관계)' 참여 10개 경제단체는 2019년 양성평등주간을 맞아 성평등 채용을 통한 우수인재 확보 및 성평등 실현을 위한「성평등 일자리, 차별 없는 채용이 만듭니다!」를 제작·배포[여성가족부 보도자료, 2019.07.02.],

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706435

여성가족부, 주요 정책결정과 추진과정 공개로 행정 투명성과 책임성 제고

- 한부모가족 지원, 성폭력 실태조사, 학교밖 청소년 지원확대 등 국민 관심도가 높고 국민생활에 직접적으로 영향을 미치는 사업 25개를 ‘2019년도 정책실명제 공개과제’ 선정 [여성가족부 보도자료, 2019.06.21.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=706416

[보건복지부]

포용국가 아동정책·서비스 기관 통합

- ‘포용국가 아동정책’ 구현을 위한 정책·서비스의 통합 지원 기관인 「아동권리 보장원」이 7월 16일(화) 출범
 - 아동권리보장원은 그동안 민간에 흩어져 분절적으로 수행되던 아동 관련 중앙지원업무를 통합하여 아동보호서비스를 통합적·체계적으로 지원하고자 신설되는 기관으로, 요보호아동지원(중앙입양원, 중앙가정위탁지원센터), 요보호아동자립지원(아동자립지원단, 디딤씨앗지원단), 아동돌봄(지역아동센터, 드림스타트사업지원단), 아동학대 대응 및 예방(중앙아동보호전문기관), 아동실종대응(실종아동전문기관) 업무를 통합적으로 수행[보건복지부 보도자료, 2019.07.16.]

• 참고문헌 •

http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=2&CONT_SEQ=350180

보건복지부 2018년도 보육실태조사 및 표준보육비용 계측결과 발표

- 부모가 선호하는 최우선 육아정책은 ‘국공립어린이집 확충’(35.9%)으로 나타났으며, 표준보육비용은 0세반 기준 1,017천 원으로 3년 전보다 22% 증가함. 정부는 국공립어린이집 매년 550개 이상 확충 등 조사결과를 정책에 적극 반영 계획임.
 - 보육실태조사는 영유아 가구의 양육 형태, 보육서비스 이용 실태 등을 조사한 것으로

2004년부터 3년 주기로 실시해 왔으며 이번이 5번째 조사임.[보건복지부 보도자료, 2019.06.20.]

• 참고문헌 •

http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=3&CONT_SEQ=349832

아동권리보장원 출범(7.16.)에 맞춰 아동권리보장원에서 수행할 사업 등 규정

- 아동권리보장원에 위탁하여 수행할 업무 등을 규정한 「아동복지법 시행령 일부개정령안」이 국무회의에서 의결됨에 따라 법률로 입양, 아동학대 예방, 가정위탁사업 활성화, 지역 아동복지사업 운영지원 업무 등을 아동권리보장원 사무로 정하였고, 나머지 지원 업무는 시행령에서 반영[보건복지부 보도자료, 2019.07.09.]

• 참고문헌 •

http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=350088

아동수당, 9월부터 만 7세 미만까지 연령 확대

- 보건복지부는 오는 9월부터 아동수당을 만 7세 미만(9월 기준으로 '12년 10월생까지) 아동까지 연령을 확대하여 지급 계획 발표
 - 9월 추가되는 아동은 기존 아동수당을 받다가 만 6세가 되어 중단되었던 40만 여명('12.10월생~'13.8월생)이 될 것으로 예상[보건복지부 보도자료, 2019.07.22.]

• 참고문헌 •

http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=350248

난임부부 시술비 지원 연령제한은 폐지되고, 지원 횟수는 확대된다

- 난임치료시술에 대한 건강보험 적용기준이 확대됨에 따라, 7월부터 「난임부부 시술비 지원사업」에 대해서도 연령 기준을 폐지하고, 지원횟수를 최대 17회까지 확대[보건복지부 보도자료, 2019.07.04.]

• 참고문헌 •

http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=2&CONT_SEQ=350033

[국가인권위원회]

〈성희롱 시정 권고 사례집 제8집〉 발간

- 국가인권위원회는 2016년 1월부터 2017년 12월까지 시정권고한 성희롱 결정례 및 관련 통계자료를 수록한 〈성희롱 시정 권고 사례집 제8집〉 발간[국가인권위원회 보도자료, 2019.07.10.]

• 참고문헌 •

<https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?currentpage=1&menuid=001004002001&pagesize=10&boardtypeid=24&boardid=7604296>

성범죄 신고 여중생 사망까지 경찰 보호기능 미작동

- 국가인권위원회는 의붓아버지의 성범죄를 경찰에 신고한 여중생(만12세, 이하 ‘피해자’ 또는 ‘피해아동’)이 신고한지 18일 만에 의붓아버지에 의해 살해된 사건에 대하여 직권 조사한 결과, 피해자 신고이후 사망까지 피해 아동의 안전에 대하여 살피는 노력이 거의 없는 등 피해자 보호에 공백이 있었다고 판단, ○○경찰서장 및 ○○지방경찰청장에게 관련 직원들을 대상으로 경고 및 주의 조치를, 경찰청장에게 재발방지와 피해자 보호기능이 실효성 있게 작동될 수 있도록 업무개선 조치를 마련하여 시행 권고[국가인권위원회 보도자료, 2019.07.18.]

• 참고문헌 •

<https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=001004002001&pagesize=10&boardtypeid=24&boardid=7604321>

[고용노동부]

2019년 상반기 육아휴직자 5명 중 1명은 아빠

- 2019년 상반기 전체 육아휴직자 중에서 20.7%는 남성이었으며, 민간부문의 남성 육아휴직자는 11,080명으로 지난해 같은 시기와 비교해 30.9% 증가.
‘아빠육아휴직보너스제’ 이용자도 4,833명(남성 4,258명)으로 지난해 같은 시기 대비 56.2% 늘어 한 아이에 대해 부모 모두 육아휴직을 활용한 사례가 증가[고용노동부 보도자료, 2019.07.29]

• 참고문헌 •

http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10154

소득활동을 하고 있으나 고용보험의 출산전후휴가 급여를 지원받지 못하는 출산여성에 ‘월 50만원 × 3개월’출산 급여 지급

- 소득활동을 하고 있음에도 고용보험의 출산전후휴가 급여를 지급받지 못했던 여성(이하 ‘고용보험 미적용자’)도 2019년 7월 1일부터는 월 50만 원씩 3개월 동안 총 150만원의 출산 급여를 지급받을 수 있게 됨.[고용노동부 보도자료, 2019.06.24.]

• 참고문헌 •

http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10028

직장 내 성희롱 익명신고 지난 1년간 717건

- 2018년 3월부터 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr)에서 운영한 직장 내 성희롱 익명신고센터는 직장인과 구직자 등을 대상으로 사업주, 상급자·노동자(구직자 포함) 및 고객에 의해 발생한 성희롱 피해 사실을 익명으로 신고할 수 있도록 만들어진 것이며, 월 평균 60건, 하루 평균 2건 꼴로 꾸준히 신고가 접수되고 있음[고용노동부 보도자료, 2019.06.20.]

• 참고문헌 •

http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10017

[통계청]

통계청, 2018년 하반기 지역별고용조사 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용 현황 발표

- 2018년(10월 기준) 유배우 가구는 1,224만 5천 가구이며, 이중 맞벌이 가구는 567만 5천 가구로 전년대비 21만 9천 가구(4.0%) 증가하였으며, 미취학 자녀 및 초·중·고등 이상 재학자녀가 있는 25~49세 유배우 여성가구는 447만 5천 가구로, 이중 맞벌이 가구 비중은 51.9%로 나타남[통계청 보도자료, 2019.06.25.]

• 참고문헌 •

http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=375478&pageNo=2&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=