

개원 34주년 기념세미나

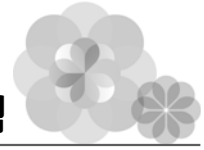
양성평등 정책의 비전과 방향

2017. 4. 20(목) 14:00~17:00

한국여성정책연구원 2층 국제회의장



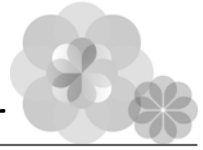
한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



사회 : 장미혜 (한국여성정책연구원 여성권익·안전연구실장)

시 간	내 용
14:00 - 14:30	개회사 이명선 (한국여성정책연구원장) 축사 남인순 (국회 여성가족위원회 위원장) 강은희 (여성가족부 장관) 정춘숙 (국회 여성가족위원회 더불어민주당 간사) 윤종필 (국회 여성가족위원회 자유한국당 간사) 신용현 (국회 여성가족위원회 국민의당 간사) 박인숙 (국회 여성가족위원회 바른정당 간사) 김준영 (경제·인문사회연구회 이사장)
14:30 - 14:40	Coffee Break
14:40 - 15:00	기조발제 ○ EU의 양성평등 정책(Policy on Gender Equality of the European Union) 미하엘 라이터러 (주한 유럽연합대표부 대사) Michael Reiterer (EU Ambassador designate to the Republic of Korea)
15:00 - 15:40	주제발표 ○ 양성평등 정책의 새로운 비전 김형준 (명지대학교 교수) ○ 양성평등 정책의 성과와 미래과제 홍승아 (한국여성정책연구원 가족·평등사회연구실장)
15:40 - 16:40	토론 사회 : 나태준 (연세대학교 행정학과 교수) 고미석 (동아일보 논설위원) 남성욱 (고려대학교 행정대학원장) 박난숙 (여성가족부 여성정책국장) 신선미 (한국여성정책연구원 여성고용·인재연구실장) 양선희 (중앙일보 논설위원) 차인순 (국회 여성가족위원회 입법심의관) 최혜경 (이화여자대학교 소비자학과 교수)
16:40 - 17:00	종합토론

*이상 가나다순



| 기조발제 |

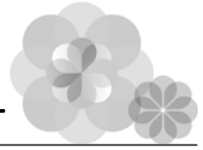
- EU의 양성평등 정책 (Policy on Gender Equality of the European Union) ... 1
미하엘 라이터러 (주한 유럽연합대표부 대사)

| 주제발표 |

- 양성평등 정책의 새로운 비전 15
김형준 (명지대학교 교수)
- 양성평등 정책의 성과와 미래과제 35
홍승아 (한국여성정책연구원 가족·평등사회연구실장)

| 토론 |

- 토론문 65



안녕하십니까?

한국여성정책연구원장 이명선입니다.

아름다운 봄꽃이 만발한 4월, 오늘은 한국여성정책연구원이 개원 34주년을 맞는 날입니다.

이를 축하해 주시기 위해 바쁘신 가운데도 이 자리에 특별히 참석해주신 존경하는 남인순 국회 여성가족위원회 위원장님, 강은희 여성가족부 장관님, 정춘숙 의원님, 윤종필 의원님, 신용현 의원님, 박인숙 의원님, 김준영 경제·인문사회연구회 이사장님을 비롯한 여성지도자 여러분들께 진심으로 감사드립니다.



특히 기조발제를 통해 EU의 양성평등 정책에 대해 좋은 말씀을 해주실 미하엘 라이터러 주한 유럽연합대표부 대사님을 비롯하여 주한 대사관에서 참석해주신 대사님과 관계자분들께도 감사의 마음을 전합니다.

한국여성정책연구원은 1983년 개원한 이래 대한민국 여성정책의 산실로서 여성과 남성 모두를 위한 양성평등 연구와 정책 개발에 중추적인 역할을 담당하여 왔습니다.

1980년대, 여성의 지위향상과 여성발전을 위한 법·제도 수립을 위한 기반을 조성하였고, 1990년대에는 여성들의 사회참여 확대를 위한 정책지원을 위해 노력하였습니다.

2000년대 이후에는 정책 전반의 성 주류화는 물론, 여성고용 활성화와 경력 유지, 일·가정양립과 가족친화문화 확산, 여성안전과 폭력예방, 양성평등의식 제고 등에서 실효성 있는 연구와 정책 개발을 위해 노력하고 있습니다.

한국여성정책연구원이 양성평등 정책 전문연구기관으로 자리매김할 수 있도록 열정과 헌신을 아끼지 않으신 역대 원장님들과 직원 여러분, 국회와 정부부처 관계자 분들, 그리고 참석해 주신 여러분들께 깊이 감사드립니다.

오늘 우리 원은 개원 34주년을 맞이하여 “양성평등 정책의 비전과 방향”을 주제로 지난 30여 년간의 정책성과를 돌아보고 이를 토대로 미래 방향을 제시해보고자 합니다.

2015년 7월 양성평등기본법 실시 이후 여성가족부를 중심으로 다양한 정책이 추진되면서 실질적인 양성평등 기반 구축을 위한 많은 성과들이 도출되고 있습니다.

이제는 이러한 성과들을 바탕으로 사회 전반에서 양성평등이 더 깊이 뿌리내릴 수 있도록 해야 할 것입니다.

그러기 위해선 몇 가지 과제가 남아있습니다.

현재 우리사회는 저성장·저출산·초고령화 사회로 접어들어 오래이며 급속도로 변화하고 있습니다.

최근 사회의 주요현안인 저출산 극복의 경우 결혼과 출산, 남성의 육아참여와 일·가정양립, 가족문화 개선 등 전반적으로 양성평등한 가족정책의 틀 속에서 심도있게 조명될 필요가 있습니다.

그리고 2030 청년여성의 실업과 생애주기별 여성의 낮은 고용률, 경력단절, 재취업 문제가 현안으로 대두되고 있습니다.

따라서 여성의 경력유지와 관리자로서의 성장을 지원하기 위한 정책이 지속적으로 강화되어야 할 것입니다.

또한 여성가족부가 발표한 「2016년 한국의 성평등보고서」에 따르면, 의사결정이나 안전 분야에서의 성평등 수준이 여전히 낮게 나타나 개선방안을 모색해야 할 것입니다.

이에 오늘 이 자리에서 우리사회 양성평등을 둘러싼 환경의 변화와 전망을 기반으로 향후 나아가야 할 방향을 모색하고 영역별 정책과제를 제안하고자 합니다.

오늘 이렇게 많은 분들이 참석해주신 만큼 이번 세미나에서 우리사회의 양성평등 실현을 위한 뜻깊은 논의들이 이루어지길 기대합니다.

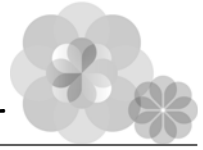
지난 34년 동안 끊임없이 지원해주셨던 것처럼 앞으로도 우리원에 지속적인 격려와 성원을 부탁드립니다.

다시 한 번, 한국여성정책연구원의 개원 34주년을 축하해주시기 위하여 이 자리에 함께 해주신 내외 귀빈 여러분께 진심으로 감사드리며, 건승을 기원합니다.

감사합니다.

2017년 4월 20일

한국여성정책연구원장 이명선



안녕하십니까? 국회 여성가족위원장 더불어민주당 국회의원 남인순입니다.

한국여성정책연구원 개원 34주년을 진심으로 축하드리며, “양성평등 정책의 비전과 방향”을 주제로 세미나를 개최해주신 이명선 원장님께 감사의 말씀 전합니다.



지난 34년간 여성정책 전문 연구기관으로 성평등 연구와 정책 개발을 위해 한국여성정책연구원이 많은 노력과 역할을 해왔습니다. 올해는 「제2차 양성평등 기본계획」을 수립하는 시점이며 새 정부가 수립되기 때문에, 새정부의 양성평등정책의 비전과 방향을 살펴보는 것이 중요할 것입니다.

한국은 세계경제포럼의 성격차지수가 점점 하락하여 145개국 중 116위로 하위권에 머무르고 있으며, 성별임금격차는 36.7%로 OECD국가 중 가장 격차가 큰 부동의 1위를 차지하고 있습니다. 여성에 대한 차별과 구조적인 불평등 속에서 저출산현상은 심화되고 있고, 여성혐오범죄 등 여성에 대한 폭력도 지속되고 있습니다. 지금 우리 사회가 처한 심각한 저출산·고령사회·양극화도 제4차 산업혁명과 더불어 악화될 것으로 예견되는 상황에서, 이제까지와는 완전히 다른 길을 걸어야 합니다. 성평등은 저출산·고령사회·양극화를 넘고, 지속가능한 새로운 시대를 열기 위해 가장 중요한 열쇠 중 하나입니다.

이런 상황임에도 불구하고, 정부는 수사적인 표현으로만 ‘성평등’을 외치고 있습니다. 실질적인 성평등을 이루기 위해서는 권한과 예산 등이 뒷받침 되어야하는데도 불구하고, 2017년 여성가족부 예산은 정부 예산안의 1%도 채 되지 않습니다.

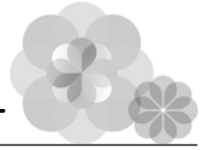
성별에 따른 불평등이 존재한다는 것을 인정하고, 차별구조를 변화시키기 위한 실천과 제도적 장치는 차기 정부의 중요한 과제입니다. 자유, 민주주의, 인권, 평등, 다양성 등이 결국 대한민국이

지향할 가치일 것이며, 성평등은 이를 위한 기본 전제입니다. 완전히 새로운 대한민국은 성평등한 세상을 만들겠다는 확고한 믿음이 있을 때 열릴 것입니다. 이 시간이 앞으로 탄생할 새로운 정부가 민주주의 실현을 위한 전향적인 성평등 정책을 만드는데 기여할 수 있길 바랍니다.

저는 국회 여성가족위원장으로서 차별과 폭력, 배제가 없는 사회, 성평등하고 정의로운 사회를 만들기 위한 역할을 충실히 하겠습니다. 다시 한 번 이 자리에 참여하신 모든 분들께 감사드리며, 건강과 행복, 평화를 기원합니다.

2017년 4월 20일

국회 여성가족위원장 **남 인 순**



여러분 안녕하십니까? 여성가족부 장관 강은희입니다.

한국여성정책연구원의 개원 34주년을 축하드립니다.

한국여성정책연구원은 지난 30여년 간 우리 사회가 양성평등한 사회로 나아가기 위한 장기적인 방향을 제시하고, 새로운 정책과제를 발굴하는 데 핵심적인 역할을 담당해 왔습니다.



우리사회는 길지 않은 세월 동안 여성의 교육수준이나 경제활동 참여 면에서 획기적인 개선을 이루며 양성평등 수준이 크게 진전되었습니다.

정부는 그동안 실질적 양성평등 실현을 위해, 여성경제활동 활성화와 여성폭력 근절에 주력해 왔습니다. 그 결과 경력단절여성 규모는 줄고 여성고용률은 지속적으로 상승추세를 보이고 있습니다. 성폭력 범죄 친고죄가 마침내 폐지되고, 성폭력·가정폭력 재범률이 감소하는 등 적지 않은 성과가 있었습니다.

그러나 생활 속으로 양성평등 문화가 확산되고 여성과 남성 모두 변화를 체감하기 위해서는 여전히 넘어야 할 많은 장애가 존재하고 있습니다.

가정 내에서는 불균형한 육아·가사부담은 많은 여성들이 경력단절의 위기를 맞닥뜨리게 합니다. 조사에 따르면 맞벌이 부부의 평균 가사노동 시간은 여성이 남성의 거의 5배(남성 40분, 여성 3시간 14분)에 달합니다. 지난 3월 발표된 ‘제1차 양성평등 실태조사’ 결과에서도 양성평등을 위한 최우선 과제로 ‘가사 및 육아에의 남성 참여’가 꼽혔습니다.

또한, 의사결정과정에서 여성 참여 비율이 지속적으로 높아지고 있으나 일터에서 고위직 진출을 가로막는 유리천장이 높은 실정이며 성별임금격차 역시 여전히 크게 나타나고 있습니다.

우리 사회는 4차 산업혁명 등 거대한 흐름의 변화에 직면해 있습니다. 또한, 저출산 고령화로 인한 인구 구조의 변화, 저성장 구조화, 가족형태의 다양화 등 정책환경 속에서 국가 차원의 효과적인 대응이 절실히 요구됩니다.

‘양성평등’은 이 모든 문제들을 함께 풀어갈 수 있는 해법으로, 우리가 선진사회로 진입하는 데 필요한 핵심 가치로 대두되고 있습니다.

여러 연구 결과에서 확인되듯, 양성평등 수준이 높아지면 여성뿐 아니라 남성의 삶의 질도 개선되고, 국가경쟁력에도 긍정적인 영향을 미칩니다. 여성경제활동이 활성화되면서 가정 내 남성의 역할이 강화되고 가족관계도 보다 친밀해져 개인의 행복감과 삶의 만족도가 높아지기 때문입니다. 사회적으로는 저출산 완화와 경제성장률 제고로 이어집니다.

올해 2017년은 향후 5년간 양성평등 정책의 근간이 될 ‘제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022년)’을 수립하는 해입니다. 폭넓은 논의 과정을 거쳐 남녀 모두 공감하고 생활 속에서 체감할 수 있는 다양한 정책 과제들을 발굴해 담아내겠습니다.

오늘 세미나가 한국 양성평등의 현실을 돌아보며 앞으로의 양성평등정책 방향을 논의하는 중요한 자리가 되길 기대합니다.

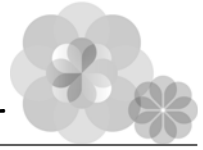
앞으로도 한국여성정책연구원이 우리 사회 깊숙이 양성평등 문화가 뿌리 내리는데 중추적 역할을 수행해 나가길 바랍니다.

다시 한 번 한국여성정책연구원의 개원 34주년을 축하드리며, 참석하신 모든 분들의 행복과 건승을 기원합니다.

감사합니다.

2017년 4월 20일

여성가족부 장관 **강 은 희**



안녕하십니까?

국회 여성가족위원회 소속 더불어민주당 국회의원 정춘숙입니다.

오늘 한국여성정책연구원 개원 34주년 기념 ‘양성평등 정책의 비전과 방향’ 세미나에 참석해주신 내·외빈 여러분들께 인사 드립니다.



올해는 「제1차 양성평등정책 기본계획」(2015-2017) 시행 마지막해입니다. 동시에 「제2차 양성평등정책 기본계획」을 준비하는 시점입니다. 또한, 19대 대통령 선거를 앞두고 그 어느 때 보다 차기정부에게 바라는 ‘성평등 정책’에 대한 관심이 커지고 있습니다.

그동안 대한민국 여성의 삶은 어떠했습니까? 육아와 돌봄을 여성에게 전가하며 돌아가는 한국 사회의 작동방식을 일컫는 신조어 ‘맘고리즘’을 알고 계시지요?

가정 내 돌봄 공백이 발생할 경우, 우리사회의 여성들은 하던 일을 그만두고 돌봄 노동에 참여할 수밖에 없습니다. 성역할 고정관념 등 우리 주변에 공기처럼 스며들어 있는 성차별적 사회구조 때문입니다.

2016 세계경제포럼(WEF)의 발표에 따르면 한국의 양성평등 수준은 전세계 144개국 중 116위로 하위권에 위치하고 있습니다. 또한, 우리나라는 OECD 회원국가 중 성별임금격차가 가장 심각한 국가입니다.

2016년도 실태조사에 따르면 한국의 여성 임금근로자 10명중 4명 이상이 비정규직이며, 2015년도 15-64세 여성 고용율은 단 55.7%로 OECD 최하위권에 머물러 있습니다.

이처럼, 우리 사회는 개인의 능력이나 노력과 무관하게 정치, 경제, 문화, 고용 등의 전 분야에서 성차별이 발생하고 있습니다. 또한 이러한 사회구조 속에서 여성의 삶은 불편할 수밖에 없었습니다.

그런 의미에서 오늘 세미나는 기존 정부의 성평등 정책을 평가하고, 나아가 성평등한 대한민국 실현을 위한 방향 모색의 계기가 되길 기대합니다. 또한, 이번 세미나를 통해 우리사회 실질적 성평등 실현을 위한 의미 있는 토론이 이루어지길 기대합니다.

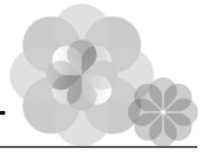
저도 여성가족위원회 소속 국회의원으로서, ‘여성의 대표성 확대를 위한 성평등 환경 조성, 일·생활 양립이 가능한 성차별적 사회관습 철폐, 폭력 없는 사회·모두가 안전한 대한민국’을 만들고자 끊임없이 노력하겠습니다.

끝으로, 토론회 준비를 위해 애써주신 관계자와 전문가 여러분들께 감사의 인사를 드립니다. 또한, 이 자리에 함께하신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2017년 4월 20일

더불어민주당 국회의원 정 춘 숙



‘남녀 모두가 고르게 행복한 사회’

1983년 개원 이래 여성정책 전문 기관으로서 국·내외 여성 정책을 선도해왔을 뿐 아니라, 여성과 남성 모두를 위한 양성평등 연구와 정책개발의 중추적 역할을 담당해온 한국여성정책연구원의 개원 34주년을 진심으로 축하드립니다. 더욱이 오늘 세미나는 지난 「제1차 양성평등 기본계획」을 돌아보고, 양성평등 정책의 향후 발전 방향을 모색하는 자리라 더욱 뜻 깊습니다.



세미나 준비를 위해 노고를 아끼지 않으신 이명선 한국여성정책연구원장님과 여러 관계자분들께 감사드립니다. 또한 발제를 맡아주신 미하엘 라이터러 주한유럽연합대표부 대사님, 주제 발표를 맡아주신 김형준 명지대학교 교수님과 홍승아 한국여성정책연구원 가족·평등사회연구실장님께도 감사드립니다.

1995년 제정된 이래 20년 동안 여성정책 추진의 기반이 되었던 「여성발전기본법」이 지난 2015년, 「양성평등기본법」으로 전면 개정되었습니다. 이는 우리 사회의 여성정책 패러다임이 ‘여성발전’에서 ‘실질적 양성평등 실현’으로의 전환기에 접어들었음을 의미합니다. 성공적인 정책 패러다임 전환을 위해 정부는 노동, 가족, 일·가정양립, 돌봄, 안전 등과 같은 분야별 정책과제를 설정, 추진해왔습니다. 또한 보다 근원적으로 우리 사회 전반에 양성평등 문화 확산을 위해, 학교·가정 등에서의 양성평등 교육을 내실화하고 방송·온라인 등 대중매체에서의 성차별 요소 등에 대한 모니터링을 강화했으며, 남녀 화장실 모두에 영유아 기저귀 교환대를 의무 설치케 하는 등 ‘일상생활에서의 양성평등 문화’를 위해 노력해왔습니다. 이러한 노력 덕분에, 남성의 육아휴직 등과 같은 우리 사회의 양성평등 정책적 틀은 어느 선진국 못지않습니다. 국가성평등지수 역시 상승해왔습니다.

그럼에도 여전히 성별간 격차만을 고려하는 ‘성 격차 지수’는 낮은 실정입니다. 우리나라는 지난해 기준, 144개국 중 116위로 하위권에 머물고 있습니다. 더욱이 2015년 한국여성정책연구원 에서 시행한 ‘양성평등정책에 대한 국민의견 조사’에서는 우리나라 국민들 스스로 우리 사회가 대체로 불평등하다 인식하고 있었습니다.

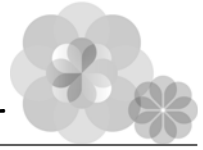
진정한 의미에서의 양성평등한 사회, 즉 모든 영역에서 여성과 남성이 동등한 권리와 책임, 참여 기회를 보장받는 사회를 위해서는 무엇보다도 학교에서의 양성평등 교육을 강화하고, 대중매체와 온라인에서의 양성평등 요소를 강화해나가야 하며, 공익광고 및 공공캠페인 활용 등을 통해 명절, 결혼과 같은 일상생활 속에서의 양성평등 문화를 확산해나가야 할 것입니다.

내실 있는 정책의 운용 역시 중요합니다. 노동시장 성차별 실태에 대한 지속적인 점검과 인식 개선, 여성의 경력단절 예방 정책의 지속적인 추진 등을 통해서도 노동시장에서의 성차별을 해소해나가야 할 것이며, 일·가정양립 지원을 위해 도입된 다양한 제도를 남녀 모두가 부담 없이 이용할 수 있는 사회적 여건을 조성해나가야 할 것입니다. 또한 공공부문에서 여성 대표성을 지속적으로 제고하여 ‘유리천장’을 깨 나가야 하며, 이를 통해 직업별 성 고정관념을 지워나가야 합니다. 이와 같은 노력들을 통해 궁극적으로는 우리 사회 전반의 격차들을 해소해나가야 할 것입니다.

여성가족위원회 간사로서 우리 사회의 양성평등 문제에 항상 지속적으로 관심을 갖고 문제해결을 위해 노력하겠습니다. 뜻 깊은 세미나에 참석해주신 모든 분들에게 감사드리며, 오늘 세미나가 ‘남녀 모두가 고르게 행복한 우리 사회’를 위한 토대가 되길 기원합니다. 감사합니다.

2017년 4월 20일

국회의원 윤종필



안녕하세요.

국민의당 전국여성위원장·국회의원 신용현입니다.

한국여성정책연구원 개원 34주년을 맞아 “양성평등 정책의 비전과 방향” 세미나를 개최하게 된 것을 진심으로 축하드리며, 참석해 주신 모든 분께 진심으로 감사드립니다.



또한 세미나 개최를 위해 애써주신 한국여성정책연구원 이명선 원장님을 비롯한 관계자분들과 발제와 토론에 참여해 주신 분들께 감사 인사를 전합니다.

2001년 여성부가 중앙부처로 신설되어, 현 여성가족부로 자리매김한지 약 15년이 흐른 지금, 우리 사회의 법적·제도적 성평등은 이루어졌을지 모르지만 현실에서 체감되는 실질적 성평등의 실현에는 한계가 있습니다.

우리나라는 OECD 국가 중 성별임금격차가 가장 큰 나라입니다. 또 지난해 세계경제포럼이 발표한 ‘2016 성격차지수’를 보면 145개국 중 116위로 최하위권에 머물고 있습니다. 여성이 임금을 비롯해 사회 전 분야에 걸쳐 지나치게 차별받고 있음이 통계적으로 드러나고 있는 것입니다.

여성에 대한 차별과 구조적인 불평등 속에 저출산 현상은 심화되고, 여성혐오와 여성 폭력으로 인한 사회 불안과 갈등이 커지고 있습니다. 또한 4차 산업혁명이 진행 될수록 고용환경의 양극화와 일자리 상실로 성불평등이 더 심해 질 것으로 예상됨에도 정부 정책은 현실을 반영하지 못하는 실정입니다.

특히 박근혜 정부에서 성평등 정책의 기획, 총괄, 조정 업무는 실종되었다 해도 과언이 아닙니다.

성평등 정책 주무부처인 여성가족부의 위상과 철학은 한계를 보이고 있으며, 2017년 여성가족부 예산 또한 전체 국가 예산의 0.18%(7,122억 원)에 불과해 각 부처에 흩어져있는 성평등 정책을 관리하는 컨트롤타워 역할을 하기에는 너무 초라합니다.

이제 한 달도 채 남지 않은 대통령 선거는 대한민국의 미래를 결정할 중요한 선거가 될 것입니다. 향후 수 년 간 새롭게 추진될 정부의 정책은 우리 여성들의 삶과 인권을 획기적으로 변화시킬 수 있는 절호의 기회입니다. 특히 올해는 ‘제2차 양성평등 기본계획’을 수립하는 해 인 만큼 새로운 대한민국에 걸 맞는 성평등 정책과 비전 제시가 필요합니다.

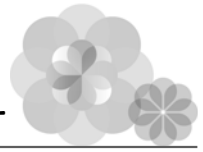
국민의당 역시 이러한 문제의식에서 출발해 여성가족부를 ‘성평등인권부’로 개편하고, 현재 국무총리 산하 양성평등위원회를 대통령 직속의 ‘국가성평등위원회’로 위상을 강화하는 공약을 발표한 바 있으며, 여성의 정치적 대표성 강화를 위해 내각의 여성 비율을 OECD 평균 수준인 30%하는 안을 선도적으로 제안하기도 했습니다.

이런 맥락에서 이번 세미나는 매우 시의적절하다고 생각합니다. 오늘 세미나를 통해 향후 여성 정책의 비전과 방향을 모색하는 뜻 깊은 자리가 되기를 바랍니다.

저 또한 오늘 참석해주신 전문가 여러분께서 주시는 의견을 잘 듣고 대선 공약에 반영하고 성별 격차 해소, 지속가능한 돌봄, 안전한 사회 조성 등 사회 전반에 걸쳐 성평등이 실현될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한 번 오늘 세미나를 준비하신 모든 분들에게 감사 인사를 드리며, 참석해주신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

2017년 4월 20일
국회의원 신 용 현



안녕하십니까?

바른정당 송파갑 국회의원 박인숙입니다.

1983년 출범 이래 ‘여성정책 전문연구기관’으로 국내외 여성정책을 선도해온 한국여성정책연구원 개원 34주년을 축하드리며 이러한 뜻 깊은 자리에 함께 하게 되어 매우 기쁘게 생각합니다. 여성정책의 성과를 점검하고, 향후 추진과제를 제시할 수 있도록 기념세미나를 마련해주신 이명선 원장님과 연구원 관계자분들께 깊은 감사를 드립니다.



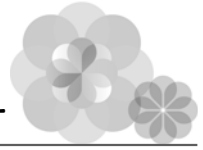
한국여성정책연구원은 그동안 양성평등 문화 확산, 여성고용 정책대안 창출, 공공·민간 여성인재 양성, 가족환경 변화에 따른 새로운 가족정책 의제 개발, 일·가정 양립지원, 성 주류화와 성 평등 실현을 위한 성인지 통계 생산 및 활용 등 주요 여성정책의 쉼크탱크 역할을 해왔습니다. 이 모든 성과들은 모두 여기 계신 여러분들의 노력 덕분입니다.

올해는 차기정부 출범을 앞두고 있는 만큼, 양성평등 이념과 정책의 연계방안 마련에 힘써온 한국여성정책연구원의 역할이 어느 때보다도 중요합니다. 통찰력 있는 비전과 뛰어난 식견을 가지고 선도적인 여성정책을 제시해 차기정부 제도마련에 근간이 되주실 것이라고 기대합니다. 저 또한 국회 안팎에서 여성들이 마음껏 기량을 발휘하고 모두가 행복한 사회를 만드는데 최선을 다할 것을 약속드립니다.

끝으로 행사 준비에 애써주신 한국여성정책연구원 이명선 원장님 이하 직원 여러분의 노고에 다시 한 번 감사드리며 한국여성정책연구원 앞날에 무궁한 발전이 있기를 진심으로 기원합니다.

감사합니다.

2017년 4월 20일
국회의원 **박 인 숙**



안녕하십니까?

경제·인문사회연구회 이사장 김준영입니다.

먼저 한국여성정책연구원의 개원 34주년을 축하드립니다.

아울러 우리나라 여성정책의 발전과 양성평등을 위해 노력해 오신 여러분들의 노고에 진심으로 감사드립니다. 그간 한국여성정책연구원은 1983년 개원 이래 지금까지 명실상부 한국 여성정책의 Think-Tank로의 역할을 수행해 왔습니다.



한국사회는 지금 저출산·고령화, 일·가정 양립과 돌봄, 사회적 양극화, 안전과 폭력에 이르기까지 다양한 문제에 당면해 있습니다. 특히 우리나라는 OECD 국가 중 남녀 임금격차가 가장 큰 회원국이자 아직도 성 격차 지수는 145개국 중 116위에 머무는 등 다양한 구조적 불평등 상황에 처해 있습니다.

지난 10여 년 간 여성정책과 관련한 많은 제도가 정비되어 왔음에도 아직까지 해결되지 않은 문제들이 많습니다. 이러한 현실 속에서 지속가능한 발전과 국가의 미래를 위해서도 양성평등은 우선적으로 해결되어야 할 문제입니다. 양성평등 사회실현을 위한 보다 실질적인 정책의 필요성이 점차 높아지고 있는 지금, 성평등의 의미를 한 번 돌아보고 양성평등 정책의 나아갈 방향을 진단해 볼 때입니다.

오늘 ‘양성평등 정책의 비전과 방향’이라는 주제로 양성평등 정책의 나아갈 방향을 적극적으로 모색할 수 있는 세미나를 개최하게 된 것은 이런 의미에서 매우 시의적절하다고 생각합니다.

먼저 ‘EU의 양성평등’을 주제로 기초발제를 해주실 미하엘 라이터러 주한 유럽연합대표부 대사께 감사드리며, 양성평등 정책의 새로운 비전, 양성평등 정책의 미래를 주제로 발표 해 주실

김형준 교수님과 홍승아 실장님, 그 밖에 토론을 맡아주시는 언론, 학계, 행정 분야 전문가 분들께도 깊은 감사의 인사를 드립니다.

오늘 세미나는 향후 여성정책의 방향을 논의하는 매우 의미 있는 자리입니다. 제도에서의 성평등을 넘어 실효성 있는 정책 제언을 통해 실질적인 양성평등이 이루어질 수 있도록 심도 깊은 논의가 진행되길 기대합니다.

다시 한 번 한국여성정책연구원의 개원 34주년을 축하드리며, 앞으로도 우리나라 양성평등 정책 추진의 중심, 국제사회에 공헌하는 기관으로의 위상 제고에 힘써 주실 것을 부탁드립니다.

한국여성정책연구원의 무궁한 발전이 있기를 기원하며, 참석하신 모든 분들의 건강과 행운을 축원합니다.

감사합니다.

2017년 4월 20일

경제·인문사회연구회 이사장 **김 준 영**

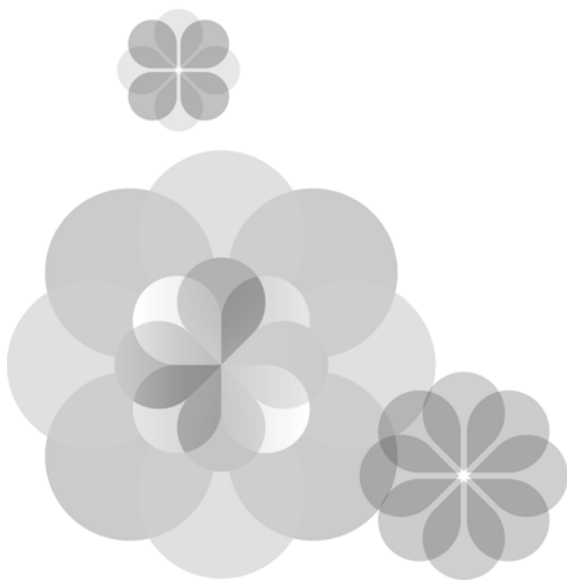
기조발제



EU의 양성평등 정책

(Policy on Gender Equality of the European Union)

■ 미하엘 라이터러 (주한 유럽연합대표부 대사)



The EU approach to Gender Equality

Ladies and Gentleman, I am very happy to present the EU approach to gender equality to such a distinguished audience.

Introduction

Gender equality is enshrined in the Treaties of the European Union as one of its core values and a fundamental right.

In addition, a number of Treaty provisions pertaining to Gender Equality and non-discrimination on the ground of sex have made it possible for the EU to adopt 15 pieces of EU legislation (known as Directives) between 1975 and 2010 covering areas such as the equal treatment of men and women at work, the prohibition of discrimination in social security schemes, minimum requirements on parental leave or the protection to pregnant workers and recent mothers.

The Treaty also provides for positive action to (I quote) *“make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers.”*

Moreover, the EU has created 2 European agencies, which monitor the situation and provides policy recommendations, namely the Fundamental Rights Agency - based in Vienna - and the European Institute for Gender Equality - based in Vilnius

The EU has made important achievements in fostering equality between women and men:

- The employment rate for women reached an all-time high level of 65.5% in 2016;
- The number of women graduating from universities, employed, active politically or holding board member positions in European companies is higher than ever before;
- Social attitudes are beginning to change regarding the role of women in politics, in business management, in the armed forces and intolerance of violence against women.

However, despite such significant progress, challenges still exist:

- Women's access to the labour market is not as high as that of men. The quality of employment for many women, who make up the majority of part time workers is lower - lower in terms of working conditions, pay and pensions and access to decision-making positions
- The gender pay gap is real - with men still earning 40% more than women, on average;
- Women are under-represented in decision making positions - with the number of women on

company boards below 30% in most EU Member States;

- While some EU Member States have more than 40% female participation in politics, in others it is less than 20% and some governments have no female Cabinet Ministers at all.
- Violence against women and girls remains a serious problem.

The five priority areas of the EU Strategic Framework for Gender Equality

In order to address those outstanding issues, the EU has adopted a Strategic Framework for Gender Equality for 2016-2019. It focusses on five priority areas.

The first priority is increasing female labour-market participation and the economic independence of women and men.

The employment rate of women in the EU is at an all-time high of 65.5%, but is still much lower than the 77% of men in employment.

A key obstacle preventing women from opportunities in the labour market are home and family care responsibilities. Women on average carry out 22 hours of unpaid care work during the week compared to an average of 10 for men. Often the unpaid work done by women is labour intensive and time restricted, which affects their access to the labour market.

Policy initiatives aimed at increasing access to the labour market therefore focus on improving work-life balance.

Projects in Italy, Austria and Poland have focussed on the implementation and impact of flexible work arrangements in companies. For example, the Italian government carried out a test project in a large company that encouraged use of parental leave by fathers and other forms of flexible working arrangements for male workers. The results of the project in terms of employee well-being and company performance were then made part of a special awareness campaign.

Another example is in Austria where the Family Time Bonus Act increases the amount of family allowance paid to families who divide child care responsibilities equally between the mother and father.

The second objective in the current strategy is reducing the gender pay, earnings and pension gaps and thus fighting poverty among women.

Inequalities in the labour market are also reflected in the gender pay gap. For every hour worked, women earn on average 16.3% less than men.

The EU approaches the gender pay gap in a number of ways:

1. The principle of equal pay is contained in the EU treaties and in a law. EU law prohibits discrimination on grounds of sex concerning aspects of remuneration or job classification.

2. The Commission encourages national authorities to use legislation on minimum wages. This can have a positive effect given the proportion of women in low paid sectors. The public sector is a major employer of women in certain sectors such as nursing and teaching. Wage levels in these sectors can influence the gender pay gap.

3. The Commission promotes wage transparency and awareness to reduce the gender pay gap.

The European Commission has a tool box to assist national governments reduce the gender pay gap. Its recommendations include:

- Allowing employees to request (gender de-segregated) information on pay levels, broken down by gender, for categories of employees doing the same work or work of equal value;
- Regular reporting by employers on wage structures by category of employee or position, broken down by gender;
- Pay audits in large companies;
- Including equal pay issues in collective bargaining.

An example of a project is the Spanish Women and Equal Opportunities Institute which developed a tool in which information is used to illustrate the wage levels for different jobs. This allows the gender pay gap in a particular organisation to be identified and recommendations developed on how to reduce it.

4. Education also offers an opportunity to counter socio-economic disparities and gender stereotypes.

Initiatives can be implemented to encourage girls to make career choices that direct them towards higher paid professions.

The Italian government organises a month of activities each year that are aimed at encouraging more girls to participate in science and technology by combatting gender stereotypes and discrimination in schools.

The third Objective in the current EU strategic framework is promoting equality between women and men in decision-making.

European women remain under-represented in political and economic decision-making.

The number of women on the boards of the largest companies has actually increased in the European Union. The 2016 figure of 23.9% of women on boards compared to 11.9% in 2010.

This illustrates the positive impact of legislative action to increase the number of women on company boards. Since October 2010 the proportion of women on boards in countries with binding legislative measures (Belgium, Germany, France and Italy) has risen by 23.8% compared to 7.6% in countries without those measures.

The European Commission allocated €5 million to 23 projects to support governments, social partners, business and NGOs in their efforts to improve the gender balance in economic positions at all management levels.

One example of an EU funded project is the European Women on Boards' network. This established an online "Talent Pool" of women ready to fill transnational, non-executive director positions. The network also runs a knowledge centre to provide resources and experience for boards that are seeking to develop more diverse representation.

Most national parliaments do not reflect the diversity of the electorate. Although the proportion of women members in single/lower houses of parliament increased from 21% to 28.7% between 2004 and 2016, the rate of progress is slow.

Strong political will and engagement by political parties is needed to put gender balance on the political agenda and overcome remaining barriers to equal access to political positions.

Formal quotas are an effective way to accelerate the pace of progress and encourage political parties to seek the participation of women.

A comprehensive strategy is needed with legislation where necessary. A broad range of actions might include measures to reconcile family work and political life, changing political culture, overcoming gender stereotypes of leadership and support / training for women candidates.

The fourth objective is combating gender-based violence and protecting and supporting victims.

In March 2014, the European Fundamental Rights Agency published a survey on violence against women across the 28 Member States of the European Union (EU), based on interviews with 42,000 women across the EU. Women were asked about their experiences of physical, sexual and psychological violence, including incidents of intimate partner violence ('domestic violence').

The results were quite shocking. Among women aged 15 and above,

- 1 in 3 women has experienced sexual violence, physical violence, or both (over 60 million women);
- 1 in 3 has experienced psychologically abusive behaviour by an intimate partner (over 60 million women);
- Over 1 in 2 (55%) have experienced sexual harassment (approx. 100 million women)
- 1 in 20 has been raped (approx. 10 million women).

The negative impact ranges from immediate physical or psychological injuries to long-term mental or physical complications, including death.

That is why combating gender-based violence and protecting and supporting victims remains a priority for the European Union. Its eradication requires greater efforts from all actors, including the Member States, to improve data availability, quality and reliability, raise awareness, change attitudes, prevent such violence, ensure better victim support and access to justice, and fully transpose and implement relevant EU legislation.

The EU is focussing on the Council of Europe convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention). The EU is also currently studying the legal impact of an accession in its own right.

The EU is also ensuring that the EU legislation on the rights of victims of violence and the laws on European protection orders, in particular to ensure access to protection, are being properly enforced in the Member States.

The EU is trying to further improve the availability, quality and reliability of data on gender-based violence through cooperation with its statistical body (Eurostat), the European Institute for Gender Equality and the Fundamental Rights Agency.

Last but not least, 2017 has been designated as the European year of focused actions to end all forms of gender-based violence, in order to promote changes in attitudes and behaviour through awareness-raising activities, including appropriate activities to mark the International Day of Zero Tolerance for Female Genital Mutilation (FGM) (6 February) and the International Day for the Elimination of Violence against Women (25 November);

Promoting gender equality and women's rights across the world

The EU wants a world where everyone is able to fulfil their potential and contribute to a more fair and just society. The EU is committed to supporting other countries establish a more enabling environment to achieve tangible improvements in gender equality.

Overall evidence shows that when women are given equal opportunities and access to resources and

to decision-making, communities are more prosperous and peaceful.

An immediate task facing the European Union is ensuring the human rights of migrants arriving at our borders. The proposed reform of the Common European Asylum System will see that migrant women arriving in Europe will be provided with medical care, legal support, trauma counselling and psycho-social care.

The European Commission will continue to monitor and make suggestions on the gender dimension of legislation and policy to prevent and combat trafficking in human beings

External EU action will focus on assisting women and girls across the world who are excluded from education, from equal access to health and family planning services, the labour market, as well as political life while facing discriminatory rules and laws on inheritance, citizenship or land-ownership.

To ensure that assistance reaches the most vulnerable around the world, the Commission will continue to systematically apply gender-sensitive approach to humanitarian aid.

The Commission will continue to lead the way on implementation of the UN Sustainable Development Goals, including on Gender Equality.

Conclusions

I am aware that Korean women face challenges that are very similar to those European women have to face to. Progress is very slow but society at large can only benefit from achieving gender equality. That is the reason why men as well as women, in the European Union as well as in the Republic of Korea need to pursue their efforts so that the diversity of talent, experience and expertise can turn our societies into more prosperous and - hopefully - happier societies where men and women can live harmoniously.

I thank you for your attention

양성 평등에 대한 EU의 접근 방식

The EU approach to Gender Equality

서론

양성 평등은 유럽 연합 조약(Treaties of the European Union)에서 핵심 가치이자 기본권 중 하나로 명시되어 있습니다.

또한, 양성 평등과 성 차별 금지에 대한 여러 개의 조약 규정을 통해, 1975년부터 2010년까지 직장 내 남녀 평등 대우, 사회보장제도 내 차별 금지, 육아 휴가 최소 기준 수립, 그리고 임신부 및 최근에 출산한 어머니들의 보호 등의 내용을 다룬 15 EU 법안들이 통과할 수 있었습니다.

EU 조약은 또한 “소외된 성별의 사람들이 직업 활동을 추구하는 것을 돕거나, 경력 상 불이익을 받는 것을 금지 또는 보상하도록 긍정적인 조치를 취할 근거를 마련하고 있습니다.

나아가, EU는 빈에 위치한 유럽연합 기본권청(Fundamental Rights Agency)과 빌뉴스에 위치한 유럽양성평등연구소(European Institute for Gender Equality) 2개의 기관을 설립하여 실태를 관찰하고 정책 제안을 하도록 하였습니다.

EU는 양성 평등 조성 분야에서 다음과 같은 중요한 성과들을 거두었습니다.

- 2016년 여성 고용률은 65.05%로 사상 최고를 기록
- 대학 졸업 후 취업, 정치 활동, 또는 유럽 내 기업에서 임원 직을 맡은 여성 수도 가장 높은 수를 기록
- 정치, 경영, 및 군대에서의 여성의 역할과 여성에 대한 폭력 불관용에 대한 사회적 태도가 변화하고 있음

이와 같은 눈에 띄는 성과도 있지만, 해결해야 할 과제 또한 남아있습니다.

- 여성의 노동시장 접근성이 남성만큼 높지 않음. 시간제 근로자 대부분을 차지하는 여성 인력의 업무 환경, 임금, 연금, 그리고 의사 결정권을 가진 직위로의 승진 가능성 등 고용 여건이 비교적 낮음
- 남성이 여성보다 평균적으로 40% 소득이 높아 성별간 소득 격차가 실존하고 있음
- 여성은 의사결정직에서 과소대표되고 있으며, 대부분 EU 회원국에서 여성 임원은 30% 미만을 차지하고 있음
- 몇몇 EU 회원국의 여성 정치 참여율이 40% 이상인 반면, 그 외 국가들에서는 20% 미만을 기록하고 있으며 여성 장관이 전혀 없는 경우도 있음
- 성인 여성과 소녀들에 대한 폭력이 아직 심각한 문제로 남아있음

EU의 양성 평등을 위한 전략적 프레임워크의 5가지 중점 영역

이러한 사안을 해결하기 위해, EU는 2016-2019년 간 다음의 5가지 중점 영역에 초점을 둔 양성 평등을 위한 전략적 프레임워크 (Strategic Framework for Gender Equality)을 채택하였습니다.

1. 여성의 노동 시장 참여, 그리고 여성과 남성의 경제적 독립 증진

유럽연합에서 여성의 취업률은 현재 사상 최고인 65.5%를 기록하고 있으나, 남성의 77%에 비하면 현저하게 낮은 비율입니다. 여성이 경제 활동에 참여하기에 가장 큰 장애물은 가사의 의무입니다. 남성의 주 평균 10시간에 비해 여성은 주당 평균 22시간의 무임금 가사 노동을 하고 있습니다. 이러한 무급 노동은 매우 노동 집약적이며 시간의 제약을 받는 일이기에 노동 시장 진입에 지장을 주게 됩니다. 따라서, 노동 시장 접근성을 높이기 위한 정책 구상은 일과 삶의 균형 (work-life balance)를 증진시키는 것에 중점을 두고 있습니다.

이탈리아, 오스트리아, 그리고 폴란드는 기업의 탄력 근무제(flexible work arrangements) 도입에 중점을 둔 프로젝트가 진행되고 있습니다. 그 예로, 이탈리아 정부는 한 대기업 대상으로 남성들의 육아 휴직 사용 및 그 외 탄력근무제의 다른 방식들을 활용하도록 장려하는 실험 프로젝트를 진행하였고, 이 프로젝트의 결과에서 직원들의 복지 및 회사 실적에 관련된 내용은 특별 인식 확산 캠페인(special awareness campaign)에 사용되었습니다.

또 다른 예로 오스트리아에서는 가족시간 보너스 법(Family Time Bonus Act)을 통해 부모가 육아 부담을 동등하게 하는 경우 가족 수당(family allowance) 지급을 늘리도록 하고 있습니다.

2. 성별 임금, 소득, 및 연금 격차 해소를 통한 여성 빈곤 문제 해결

노동 시장의 불평등은 성별 임금 격차에서도 볼 수 있습니다. 여성은 남성보다 시간당 평균 16.3% 적은 임금을 받고 있습니다. EU에서는 성별 소득 격차를 다음과 같은 다양한 방법으로 접근하고 있습니다.

- 1) 동일 임금의 법칙(principle of equal pay)는 EU조약과 법에 포함되어 있는 내용입니다. EU법에서는 성별에 따른 보수 및 직급에 대한 차별을 금지하고 있습니다.
- 2) 또한 유럽연합 집행위원회는 각 정부에서 최저임금 법안을 활용하도록 장려하고 있습니다. 이는 저임금 분야의 여성의 비중을 생각하였을 때 긍정적인 효과를 가져올 수 있습니다. 공공부문은 간호직 및 교직과 같은 분야에서 여성을 다수 고용하고 있는 주체입니다. 이 분야에서의 임금 수준이 곧 성별 임금 격차에 영향을 줄 수 있습니다.
- 3) 유럽연합 집행위원회에서는 성별 임금 격차를 해소하기 위해 임금투명성 및 인식 개선을

장려하고 있습니다. 유럽연합 집행위원회는 각 국가 정부에서 성별 임금 격차를 해소할 수 있도록 지원하기 위한 수단을 보유하고 있으며, 그 중에는 다음과 같은 권고사항들이 있습니다.

- 각 성별에 대해 동일 직무, 또는 동일 가치의 일을 하는 직원들의 임금 수준 관련 정보(성별 분리된 자료)를 요청할 수 있도록 허용
- 고용주의 직원 또는 직책 별로 분류된 임금구조를 각 성별로 정기적 발표
- 대기업의 임금 감사
- 단체교섭 시 동일임금에 대한 주제 포함
- 스페인 여성 및 기회 균등 기관(Spanish Women and Equal Opportunities Institute)에서는 직종별 임금 수준을 보여주는 수단을 개발함. 이를 사용하여 특정 기관의 성별 임금 격차를 확인할 수 있으며, 격차 해소를 위한 권장사항 또는 개발 가능

4) 사회·경제적 차이 및 성 고정관념은 교육을 통해서 타파할 수 있습니다. 소녀들이 고소득 직종으로 진출할 수 있는 진로 선택을 할 수 있도록 장려하는 계획을 시행할 수도 있습니다. 이탈리아 정부에서는 매년 한달 동안 학교에서 성 고정관념 및 성 차별 방지를 통해 더욱 많은 소녀들이 과학 기술 분야에 참여할 수 있도록 장려하는 활동들을 펼치고 있습니다.

3. 의사결정권의 남녀 평등 증진

유럽 여성들은 정치 경제 분야의 의사 결정 과정에서 아직 충분히 대표되지 못하고 있습니다. EU 내에서 대기업 이사회에 여성 수는 사실상 2010년의 11.9%에서 2016년에는 23.9%로 증가하였습니다. 이 수치는 기업의 여성 임원의 수를 늘리기 위한 입법조치의 긍정적 효과를 보여주는 사례입니다. 2010년 10월 이후, 구속력 있는 입법 조치를 시행한 국가(벨기에, 독일, 프랑스, 이탈리아)에서 여성 임원의 비중은 기타 국가의 7.6%에 비해 23.8%로 상승하였습니다.

유럽연합 집행위원회에서는 모든 관리 직급에서 경제적 지위의 성비 균형을 개선시키고자 하는 정부, 사회 기관, 기업 및 NGO를 지원하기 위해 5백만 유로를 23개 프로젝트에 배정하였습니다.

EU에서 지원하는 프로젝트의 한 가지로 유럽 여성 임원(European Women on Boards) 네트워크가 있습니다. 이 네트워크는 다국적기업의 비상임 이사직을 맡을 수 있는 여성들의 “인재 풀”을 인터넷에 수립하였습니다. 또 한 이 네트워크는 다양성을 발전시키고자 하는 이사회들을 위해 자원과 경험을 제공하는 지식 센터를 운영하고 있습니다.

대부분 국가에서는 전체 유권자의 다양성이 국회에는 반영되지 않고 있습니다. 단일 의회 또는 하원의 여성 의원 비중은 2004년에서 2016년까지 21%에서 28.7%로 상승하며 매우 느린 발전 속도를 보이고 있습니다. 성별 균형을 정치 논제로 지정하고, 잔재하는 여성 정치 참여의 걸림돌을 극복하기 위해서는 정당의 강력한 정치적 의지와 참여가 요구되는 바입니다.

공식적인 할당제는 현재의 발전 속도를 가속하고, 정당에서 여성의 참여를 장려하도록 하기 위한 효과적인 방안입니다. 포괄적인 전략, 그리고 필요 시 법안이 필요합니다. 가사와 정치 활동의

조화를 이루고, 대표직에 대한 성 고정관념을 극복하며, 여성 후보에 대한 지원 및 교육을 위한 방안들 등 다양한 활동이 가능합니다.

4. 젠더기반 폭력 근절 및 피해자 보호·지원

2014년 3월 유럽연합 기본권청(European Fundamental Rights Agency)은 EU 내 42,000명 여성 대상의 인터뷰에 기반하여 EU 28개 회원국 내 여성에 대한 폭력에 관한 조사를 발간하였습니다. 이 조사는, 여성들이 겪고 있는 친밀한 파트너폭력(가정폭력)을 포함하여, 신체적, 성적 및 심리적 폭력에 대한 질문에 답하는 것으로 이루어졌습니다.

그 결과는 가히 놀라운 수준으로, 15세 이상 여성의 경우,

- 3명 중 1명이 성폭행, 신체적 폭행, 또는 둘 다를 당한 경험이 있으며
- 3명 중 1명은 친밀한 파트너에 의해 심리적 학대를 당한 적이 있고 (6천만 명 이상)
- 2명 중 1명 이상 (55%)가 성희롱을 당한 경험이 있으며 (약 1억명)
- 20명 중 1명은 강간 피해자였습니다 (약 천만명)

이로 인한 부정적인 영향은 신체적 또는 심리적 외상에서 사망을 포함한 장기 정신적 또는 신체적 합병증까지 다양합니다.

이러한 이유로 유럽연합에서는 젠더기반 폭력을 방지하고, 또 피해자들을 보호하고 지원하는 것을 우선순위로 두고 있습니다. 이러한 피해를 근절하기 위해서 회원국들을 비롯한 모두가 데이터의 가용성, 품질 그리고 신뢰도를 개선하고, 인식을 높이며, 태도를 변화시키고, 폭력을 방지하고, 피해자들에게 보다 나은 지원과 사법 접근권을 보장하고, 관련있는 EU 법안을 (회원국 법률로) 전환하고 시행하기 위해 더욱 노력해야 합니다.

EU는 여성에 대한 폭력 및 가정 폭력을 방지하고 근절하기 위한 유럽평의회 협약(Council of Europe convention) (이스탄불 협약)에 집중하고 있으며, 협약 가입에 그 자체에 따른 법적 영향을 연구하고 있습니다. EU는 또한 보호받을 기회에 관하여 폭력 피해자들의 권리에 대한 EU 법안 및 유럽보호명령(European Protection Order)의 법을 회원국들이 제대로 시행하도록 보장하고 있습니다.

EU는 EU의 통계기관 유로스타트(Eurostat), 유럽양성평등연구소(European Institute for Gender Equality), 그리고 유럽연합 기본권청(Fundamental Rights Agency)와의 협력을 통해 젠더기반 폭력에 대한 데이터의 가용성, 품질 그리고 신뢰도를 더욱 개선하고자 노력하고 있습니다.

마지막으로, 2017년은 모든 형태의 젠더기반 폭력을 근절하기 위해 집중적인 조치를 취할 해로 지정되어, ‘세계 FGM(여성 할례)에 대한 무관용의 날(the International Day of Zero Tolerance for Female Genital Mutilation (FGM))’ (2월 6일) 및 ‘세계 여성폭력 추방의 날(International Day for the Elimination of Violence against Women)’ (11월 25일) 을 기념한 활동들을 포함한 각종 의식 개선 활동을 통해 태도와 행동의 변화를 촉구할 것입니다.

5. 세계 양성 평등과 여성의 권리 촉진

EU는 세계 모든 이가 잠재력을 발휘하고 보다 공정한 사회가 되도록 기여할 수 있길 바랍니다. EU는 다른 국가들이 양성 평등 문제 해결에 가시적인 성과를 이룰 수 있는 환경을 조성할 수 있도록 지원하는 것에 헌신하고 있습니다. 전반적인 근거를 보았을 때, 여성에게 동등한 기회가 주어지고 자원, 의사 결정 과정 또한 동등하게 접근할 수 있을 때 사회는 더욱 번영하고 평화롭다고 합니다.

유럽 연합이 당면한 우선 과제는 이민자들의 인권을 보호하는 것입니다. 공동 유럽 난민 시스템(Common European Asylum System) 개정안을 통해 유럽에 도착한 난민 여성이 의료 지원, 법률 지원, 트라우마 카운슬링, 그리고 심리사회학적 주의를 받을 수 있도록 할 수 있을 것입니다.

유럽연합 집행위원회는 또한 인신매매 문제를 근절하기 위한 법안과 정책의 성별 관련 측면을 지속적으로 파악하고 건의할 것입니다.

EU의 대외 활동은 교육, 보건 및 가족 계획 서비스, 노동 시장 및 정치활동에서 배제되고 상속, 시민권, 또는 토지 소유권에 대한 차별적인 규칙들을 마주하고 있는 세계의 여성들과 소녀들을 지원하는 것에 집중할 것입니다. 세계에서 가장 취약한 이들이 이러한 지원을 받을 수 있도록 보장하기 위해, 유럽연합 집행위원회에서는 제도적으로 젠더 민감성에 기반한 접근방식을 인도주의적 지원에 지속 적용할 것입니다. 유럽연합 집행위원회는 계속해서 양성 평등을 포함한 UN 지속가능 개발목표(UN Sustainable Development Goals)를 시행함에 있어 계속하여 앞장 서 나갈 것입니다.

결론

한국 여성들 또한 유럽의 여성들이 겪고 있는 것과 매우 유사한 어려움을 겪고 있다는 것을 인식하고 있습니다. 발전의 속도가 아직 더디지만, 양성 평등이 이루어진다면 사회 전반적인 혜택을 얻을 수 있을 것입니다. 그렇기에 유럽연합뿐 아니라 대한민국의 남성과 여성 모두 재능, 경험, 전문성의 다양성을 통해 우리 사회를 보다 번창하게 하고, 남성과 여성이 조화롭게 살아갈 수 있는 더욱 행복한 사회를 만들 수 있도록 노력해야 할 것입니다.

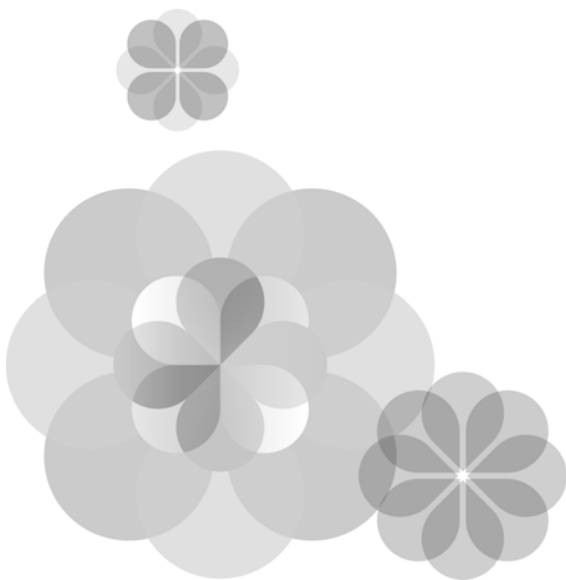
감사합니다.

주제 발표



양성평등 정책의 새로운 비전

■ 김형준 (명지대학교 교수)



I. 문제제기

유엔개발계획(UNDP)이 전 세계 188국을 대상으로 조사해 지난 3월 21일 발표한 ‘2015 성불평등지수(Gender Inequality Index·GII)’ 순위에서 한국이 세계 10위를 기록했다. 그런데, 지난해 10월 세계경제포럼(WEF)이 발표한 ‘2016 성격차지수(Gender Gap Index·GGI)’ 결과와 큰 차이가 있었다.¹⁾ 성격차지수 순위에서 한국은 144국 중 116위로 성평등 수준이 매우 낮았다. 같은 ‘성 평등’ 관련 지수인데, 이렇게 큰 차이가 난다는 것은 그 만큼 대한민국 성 평등 상황이 불안정하다는 것을 보여주는 것이다. 패러다임(paradigm)은 어떤 한 시대 사람들의 견해나 사고를 지배하고 있는 이론적 틀이나 개념의 집합체라고 정의된다. 그러나 어떤 집단이 갖고 있는 생각의 틀(방식)만을 뜻하는 것은 아니고, 어떤 한 개개인이 주어진 조건에서 생각하는 방식 또한 패러다임이라고 말한다. 다시 말하면 우리가 세상을 볼 때 시각적인 감각에서가 아니라 지각하고, 이해하고, 해석하는 관점에서 이 세상을 보는 것을 뜻한다. ‘사고의 틀’ ‘관점’을 의미한다. 패러다임을 처음 제시한 사람은 미국의 과학사학자이자 철학자인 토마스 쿤(Thomas Khun)이다. 그의 저서 《과학혁명의 구조 The Structure of Scientific Revolution》(1962)에서 처음 제시했으며, ‘사례·예제·실례’ 등을 뜻하는 그리스어(語)에서 유래한 단어로, 언어학에서 빌려온 개념이다.

본래 패러다임은 자연과학에서 출발하였으나 자연과학뿐 아니라 각종 학문 분야로 파급되어 오늘날에는 거의 모든 사회현상을 정의하는 개념으로까지 확대되어 사용되고 있다. 정치사회학적으로는 패러다임은 여러 가지 목표를 동시에 지향하며 정치, 경제, 사회, 문화, 예술 등 사회 전반에 지배적으로 영향을 미치는 틀이다. 그런 의미에서 패러다임은 하나의 목표를 지향하는 모델(model)과는 구별된다. 쿤에 따르면, 과학사의 특정한 시기에는 언제나 개인이 아니라 전체 과학자 집단에 의해 공식적으로 인정된 모범적인 틀이 있는데, 이 모범적인 틀이 패러다임이다. 그러나 이 패러다임은 전혀 새롭게 구성되는 것이 아니라 기존의 자연과학 위에서 혁명적으로 생성되고 쇠퇴하며, 다시 새로운 패러다임으로 대체된다. 쿤은 이러한 과정을 다음과 같이 설명한다. 즉 하나의 패러다임이 나타나면, 이 패러다임에서 나타나는 갖가지 문제점들을 해결하기 위해 과학자들은 계속 연구·탐구 활동을 하는데, 이를 정상과학(normal science)이라고 한다. 이어 정상과학을 통해 일정한 성과가 누적되다 보면 기존의 패러다임은 차츰 부정되고, 경쟁적인 새로운 패러다임이 나타난다. 그러다 과학혁명이 일어나면서 한 시대를 지배하던 패러다임은 완전히 사라지고, 경쟁

1) 순위를 매기는 지표와 방법이 다르기 때문에 두 기관의 수치가 다르게 나온다. UNDP의 ‘성불평등지수’는 인적 개발과 활용 측면에서 성불평등으로 인한 손실을 측정한다. ①건강(모성사망비, 청소년 출산율), ②여성 권한(여성 국회의원 비율, 남녀 중등 교육 이상 받은 비율), ③노동 참여(남녀 경제활동 참가율) 등 3개 영역 5개 지표를 이용한다. 우리나라는 전 세계적으로 모자 보건 수준과 여성 교육 수준이 우수하기 때문에 성불평등지수 순위가 높다. 반면, WEF의 ‘성격차지수’는 해당 국가의 수준은 고려하지 않고 ‘남녀 간 격차’만 본다. ‘유사 업종 내 남성 대비 여성 임금’ ‘남성 대비 여성의 경제 참여율’ ‘남성 대비 여성 전문 기술 인력 비율’ 등 14개 지표를 통해 남녀 격차가 얼마나 많이 나는지 계산한다. 이 때문에 성격차지수에서는 여성의 전반적인 지위가 높은 나라라도, 남녀 차이가 크면 순위가 떨어질 수밖에 없다. 예를 들어, 남녀 경제 참여율이 모두 비슷하게 낮은 후진국보다 전반적인 경제 참여율은 높으나 남녀 차이가 큰 선진국의 순위가 더 낮은 것이다. 그 결과 유럽의 빈국 몰도바(26위)가 미국(45위), 호주(46위), 일본(111위)보다 순위가 높다.

관계에 있던 패러다임이 새로운 패러다임으로 자리를 대신하게 된다. 따라서 하나의 패러다임이 영원히 지속될 수는 없고, 항상 생성·발전·쇠퇴·대체되는 과정을 되풀이한다. 이런 관점에서 볼 때 그동안 한국 사회를 지배했던 남성 중심적 패러다임도 양성평등 패러다임으로 발전, 대체 될 수밖에 없다. 21세기는 ‘3W시대(Web, World, Women)’임과 동시에 ‘3F시대(Feelings, Fiction, Female)’이다. 그런데 최근 양성평등이 시대정신으로 부상하고 있다. 국가미래연구원과 동아일보는 ‘2017년 핵심시대 정신은 공정’ 보고서를 통해 ‘공정 사회’ 구현을 위한 4대 시대적 과제와 12개 행동 과제를 제시했다. 이 보고서는 지난 2년 반 동안의 정치, 사회, 경제분야 187개 이슈에 대한 빅데이터 분석을 통해 핵심시대 정신 ‘공정’을 구현하기 위한 4대 시대적 과제를 제시했다. ‘정치권력의 정당성 회복’, ‘반칙과 특권 없는 사회’ ‘사회 경제적 안전망 확충’ ‘사회적 신뢰시스템 구축’ 등이 포함됐다. 그런데, 공정의 핵심 어젠다가 되어야 할 양성평등이 배제되었다. 아직까지 우리 사회엔 양성평등이 시대정신으로 인식되지 않고 있다는 방증이다. 역대 정부들도 양성평등 정책을 강조했다. 특히, ‘준비된 여성 대통령’을 슬로건으로 내걸고 당선된 박근혜 전 대통령은 여성의 대표성을 제고해 실질적인 성 평등 국가를 만들 것을 공약했다. 박 전 대통령은 지난 2016년 7월 4일 ‘2016년 양성평등주간 기념식’에서는 “이제 글로벌 스탠다드에 부합하는 양성평등 실현은 국가경쟁력을 좌우하는 핵심과제가 되고 있다”고 밝혔다. “개인의 자아실현 뿐 아니라 우리 경제가 다시 도약하기 위해서도 능력있는 여성들이 사회발전에 적극 참여할 수 있어야 한다”며 이같이 말했다. 박 전 대통령은 “그동안 정부는 일·가정 양립과 여성의 사회참여 확대를 위해 다양한 정책적 노력을 펼쳐왔다”면서 “정부와 기업, 국민이 함께 노력한 결과 육아휴직과 유연근무, 시간선택제 일자리와 같은 가족친화제도가 자리잡아가고 있으며 일·가정 양립에 대한 사회적 공감대도 크게 확산되고 있다”고 소개했다. 박근혜 전 정부는 여성 인재 10만명 DB 구축 사업도 진행했다. 그러나 과거 정부의 이런 노력에도 불구하고 아직도 양성평등 정책은 취약하다. 본 연구의 목적은 새 정부가 추진해야 할 양성 평등 정책의 새로운 비전을 제시하는데 있다. 이를 토대로 실질적으로 새 정부가 추진해야 할 양성평등정책 과제들의 방향성에 대해 고찰한다. 이 과정에서 양성평등 국가의 롤 모델 역할을 하고 있는 스웨덴의 양성 평등 구축에 대한 역사적 과정에 대해서도 분석한다.

II. 왜 양성 평등 정책인가?

양성평등이란 무엇인가? 가장 보편적인 대답은 아마도 남녀간 차별이 없는 상태라고 정의할 수 있다. 성별에 의해 차별받지 않고 누구나 보편적 인간으로 권리를 갖는 것이라고 규정할 수 있다. 구체적으로 여성들이 가정에서나 사회에서나 차별 없이 행복하게 살아가는 것, 또는 남여가 자유롭게 자신의 능력을 개발하고 선택할 수 있는 권리를 가지고 사회구성원으로 모든 영역에 평등하게 참여하고 동등하게 대접받는 것이라고 할 수 있다. 하지만 평등은 법적, 제도적 측면에서의 형식적

또는 선언적 평등과 실제 의식과 관행적인 측면에서 이루어지는 실질적인 평등으로 구분될 수 있다. 또한 평등은 ‘의사결정 과정에서의 동등한 참여로써의 평등’(equal participation in the process of decision making)과 ‘결정된 사항의 결과에 반영되는 평등’(equality reflected in the results of decision)으로 구분될 수 있다. 평등이 어떻게 정의 내려지고 유형화되든 간에 중요한 것은 양성평등 속에는 이와 같은 평등의 모든 요소가 결합되어야 한다. 즉, 제도적인 평등과 실질적 평등이 동시에 고려되어야 하고, 또한, 과정의 평등과 결과의 평등이 분리되지 않고 통합적으로 추진되어야 한다는 점이다.

평등을 어떻게 정의내리든 현대사회에서 여성들은 정치참여 확대와 정치 세력화를 통해 양성 평등 획득 ‘과정에서의 혁명’(revolution in progress)을 끊임없이 추구하고 있다. 그러나 다른 한편 양성평등성 확보와 관련하여 정치이론가들은 평등(equality)과 관련된 많은 이슈에 대한 의견의 일치를 보지 못하고 있다. 평등을 어떻게 정의해야하는지, 또는 평등은 국가의 정책에 의해 적극적으로 증진되어야 하는 것인지에 대해서 합의를 이루지 못하고 있다. 아리스토텔레스는 그의 저서 Politics에서 ‘이해의 평등한 고려(equal consideration of interests)’를 의미하는 것으로 해석할 수 있다는 주장을 편다(Grigsby, 84-85). 다시 말해, 아리스토텔레스는 ‘의사결정 과정에서의 동등한 참여’(equal participation in the process of decision making)보다는 ‘결정된 사항의 결과에 반영되는 평등’(equality reflected in the results of decision)이 더 중요하다고 주장했다.²⁾

경영학자 톰 피터스는 21세기에 ‘3W 시대의 도래’를 전망하면서 세계화(world), 웹(web)에 이어 여성(women)의 역할을 강조하고 있다. 이에 부응이라도 하듯이 최근 세계 도처에서 국가 최고 지도자 자리를 놓고 여성의 활약이 두드러지고 있다. 미래학자 페이스 팸콘은 ‘이브’(EVE)와 ‘진화’(evolution)의 합성어로 ‘이브올루션’(EVEolution) 시대가 도래할 것이라고 전망하고 있다. ‘이브올루션’이란 여성들이 생각하고 행동하는 방식이 비즈니스를 포함한 사회 전반에 큰 영향을 미친다는 뜻이다. 21세기 ‘이브올루션’(EVEolution) 시대의 명제는 명확하다. 양성 평등 실현이 국가 경쟁력을 좌우하는 결정적인 요인이 될 것이며, 양성 평등 실현 없이 선진화는 존재할 수 없다는 것이다. 김호기(2014)는 양성 간에 존재하는 사회·문화적 차이를 뜻하는 젠더(gender)는 교육과 사회화를 통한 사회적 구성물이라고 주장한다. 한마디로 남성과 여성 간의 사회적 불평등은 타고난 게 아니라 만들어진 것이며, 따라서 양성 평등은 매우 중대한 인권과 민주주의의 과제라는 것이다. 그는 “우리 사회 조직과 문화는 철저히 남성 중심적이고, 각종 매체는 물론 일상에서도 여성은

2) 만약에 평등을 참여의 관점에서 규정하면 민주주의(democracy)가 군주주의(monarchy)보다 윤리적인 것처럼 보인다. 아리스토텔레스의 분류(정의)에서 민주적인 사회란 대부분의 사회구성원이 통치에 참여해 적어도 동등한 기준(equal basis)에 의해 참여의 근접성(approximation of participation)을 갖는 것이다. 예를 들어, 모든 사람이 동일하고 평등한 참여 권리를 갖는다. 그러나 군주주의 사회에서는 참여의 평등성은 존재하지 않는다. 한 사람이 통치의 모든 것을 담당하기 때문이다. 아리스토텔레스는 민주주의 체제보다는 군주주의 체제를 선호한다. 그 이유로 군주주의에서는 의사결정의 과정에서는 평등은 없지만 결정의 결과에서는 평등이 존재하기 때문이라고 주장한다(Barker 1973, 73-91; Ball and Dagger 1991, 25-26). 아리스토텔레스에게 좋은 국가란 ‘대중의 이해’(the public’s interest)에 봉사하는 국가이다. 즉, 다수 대중의 이해(most of the public’s interest)가 아니라 전체 대중의 이해(the interests of the many AND the few)를 위해 봉사하는 것이다.

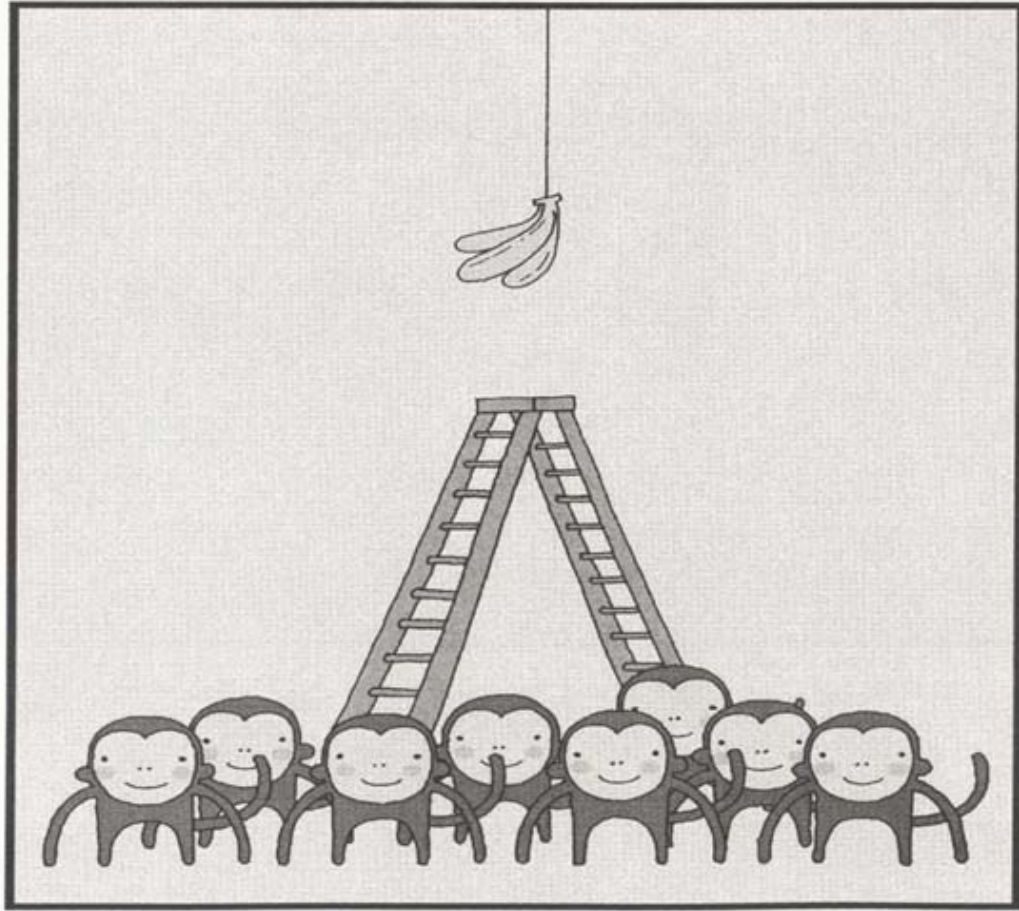
‘볼 수 있는 존재’라기보다 ‘보여 지는 존재’로 나타난다.”고 주장한다. <그림 1>은 그동안 역대 정부들이 양성평등 정책을 추진하면서 정립했던 ‘비전-목표-전략-과제’을 도식화 것이다. 양성평등 정책의 새로운 비전은 기존의 정책 패러다임과 내용을 이해하고 이를 토대로 새로운 통찰력(insight)을 도출하는 것이다.



〈그림 1〉 역대 정부의 양성평등 정책 분석

Ⅲ. 양성평등 정책의 새로운 비전을 위한 방향과 과제

1. 인식의 대전환: 다르게 보면 다른 것이 보인다



출처: 이어령, 『기업문화의 재구축』

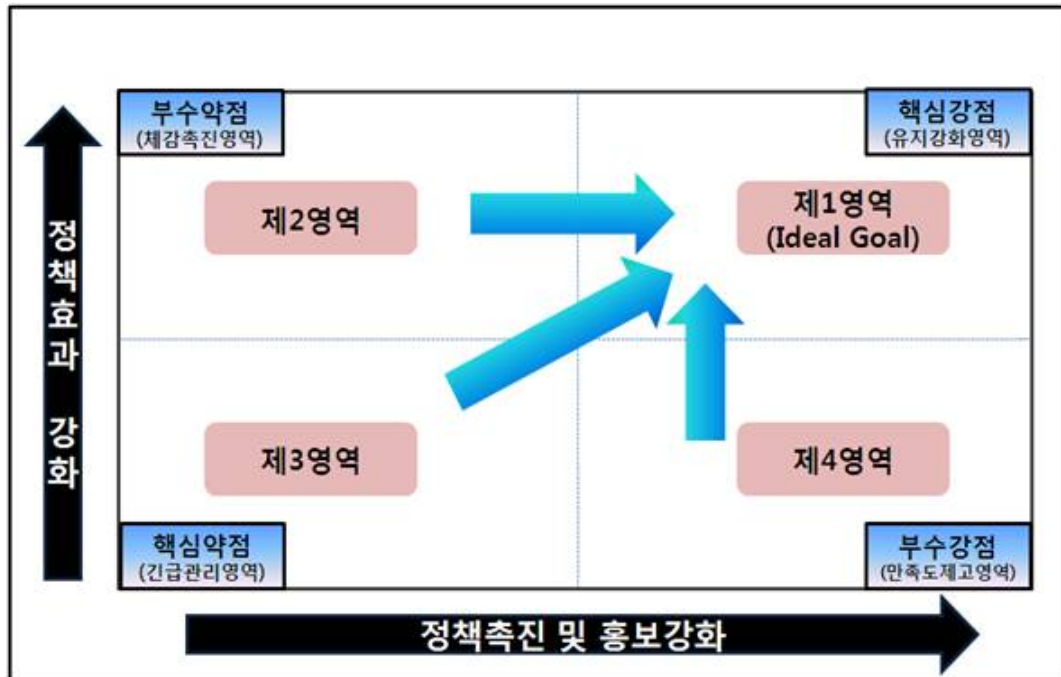
양성평등 정책의 새로운 비전을 세우기 위한 제일 과제는 우리 사회에 만연된 ‘인식적 오류’ (cognitive error)에서 벗어나는 것이다. **첫 번째 오류**는 “양성평등은 이미 이뤄졌다”는 착각이다. **과거에** 여성 대통령이 탄생하고, 사법 시험등 공무원 시험에서 여성들의 활약이 두드러지면서 우리 사회에서는 “양성 평등은 이미 이뤄졌다”고 착각하고 있다. 그런데 우리 사회에서는 ‘여성’이라는 이유로 눈에 보이는 차별을 경험한다. 고용에서 차별, 정규직과 비정규직 간 임금 격차, 비정규직에 몰려있는 여성노동자. 결혼, 임신, 출산으로 경력단절은 여성의 삶의 일부분이고, 가사와 자녀 양육은 온전히 여성의 몫인 ‘독박 육아’까지. 그런데도 여전히 ‘역차별’이니 ‘여성 상위 시대’라는 기만적 말들이 아무렇지도 않게 흘러 다닌다. 남녀간의 임금 격차는 100대 64이다. 남자가 100만원을 벌 때 여자는 고작 64만원을 번다는 뜻이다. 노동시간으로 환상하면 여성은 오후 3시부터 무급으로

일하는 셈이다. 남녀 임금 격차는 OECD 회원국 중 15년째 1위다. 회원국 평균(100:85)의 2배에 달한다. 경제협력개발기구(OECD)가 지난 4월 15일 발표한 것에 따르면 지난해 우리나라의 고용률(15~64세)은 66.1%였다. 성별로 보면 남성은 75.8%인 반면, 여성은 이보다 20%정도 포인트 정도 낮은 56.2%였다. OECD 회원국 중에서는 터키(31.2%), 그리스(43.3%), 멕시코(45.1%), 이탈리아(48.1%), 칠레(52%), 스페인(54.3%) 등에 이어 일곱 번째로 낮았다. 더욱 심각한 것은 여성의 경력 단절 현상이다. 통계청의 2015년 인구주택 총 조사에 따르면 결혼 전 직장 경험이 있는 20세 이상 기혼여성 928만9천명 중 결혼·육아 등으로 경력단절이 있는 여성은 696만명(44.0%)이었다. 경력 단절 사유는 결혼이 58.5%로 가장 많았고 임신·출산(28.4%), 양육(7.2%) 등이 뒤를 이었다. 경단녀들은 재취업에 8.4년 걸리고 월급 27만원 줄어드는 것으로 조사됐다. 그러나 많은 경단녀들은 결국 경력 단절을 극복하지 못하고 취업을 포기하는 것이 현실이다. 이런 결과는 능력 있는 여성들이 출산과 육아부담, 그리고 보이지 않는 차별에 좌절하여 경제활동을 포기하는 경우가 많기 때문이다(연합뉴스 2017). 2015년 기준 OECD 국가의 여성 장관 비율은 평균 29.3%인 반면 한국은 5.9%이다. 상황이 이렇는데 어떻게 양성평등이 이미 이뤄졌다 할 수 있겠는가? **두 번째 오류는 양성 평등은 여성만을 위한 것이다.** 공공재(公共財)는 어떠한 경제 주체에 의해서 생산이 이루어지면 구성원 모두가 소비 혜택을 누릴 수 있는 재화 또는 서비스를 말한다. 맑은 공기(fresh air), 국방, 치안, 지상파 TV 방송 등이 이에 해당된다. 경제학적으로 이런 공공재는 비배제성(non-excludibility)과 비경합성(non-competition in consumption)을 특징으로 한다. 가령, 맑은 공기와 같은 공공재가 공급 되면 이 재화가 공급되는 데 기여했던 하지 않았든 상관없이 모든 사람들은 배제 없이 맑은 공기를 마실 수 있다. 더구나, 한 사람이 맑은 공기를 마셨다고 전체의 양이 줄어들지 않기 때문에 서로 경쟁하지 않아도 된다. 양성평등은 여성만을 위한 것이라는 편견을 버리고 양성 평등이 실현되어 ‘좋은 사회’가 만들어지면 이는 공공재(public goods)로써 누구도 배제하지 않고 남녀 모두에게 혜택이 돌아간다. 따라서 양성 평등은 여성만을 위한 것이라는 생각은 잘못된 것이다. 단언컨대, 여성의 사회 진출을 막아 온 유리천장이 부서지면 남성들이 혜택을 볼 수 있다. 다시 말해, 니컬러스 크리스토프 뉴욕타임스 칼럼니스트의 말처럼 “여성이 출세해야 남성도 잘 된다”. 생산인구의 감소로 인적자원이 부족한 고령화 사회에서 여성의 경제활동 참여는 경제 활성화의 핵심 정책이다. 경제활동에서 여성과 남성의 격차를 줄이게 되면 미국 국내총생산(GDP)가 9%, 유로지역 GDP가 13% 증가할 것이라는 연구결과가 있다. 에스터 듀플로 MIT대 교수는 팀별 성과를 분석했다. 그는 IQ 높은 남성 또는 여성으로만 이뤄진 팀보다는 성별·인종별로 다양한 사람이 섞인 팀이 더 큰 성과를 낸다는 결과를 발표했다. 가장 이상적인 성과를 낸 팀은 여성 55%, 남성 45%로 이뤄진 팀이었다고 한다. 이런 분석은 “차별은 사회 전체에 손실을 가져 온다”는 주장과 맥을 같이한다. 분명, 차이가 차별을 낳은 것은 죄악이다. **세 번째 오류는 젠더 이슈는 그리 절박하지 않다.** 성 평등이 이뤄지지 않으면 국가 경쟁력은 추락한다는 것이 정설이다. 따라서, 젠더 이슈는 경제 이슈이고 동시에 절박한 사회 이슈다. 이런 중대한 젠더 이슈를 등한시 한 채 노동 개혁 등 다른 경제 살리기

이슈에만 매달리면 성과를 기대하기 어렵다. 스웨덴의 양성평등정치는 소위 ‘두 명당 한 명꼴로 여성을’이라는 내용을 담고 있는 ‘바르안난 다메르나스(Varannan damernas)’로 대표된다. 이것은 스웨덴 양성평등 정책의 상징으로 1990년대 들어 세계에서 가장 앞서가는 양성평등 국가를 지향하기 위한 국가적 목표로 자리 잡은 후 현재까지 스웨덴의 모든 정책분야에 필수적으로 적용되고 있다. 결과적으로 스웨덴의 국가 경쟁력은 최상위에 포진되어 있다. **네 번째 오류는 여성의 참여를 확대시키려고 해도 여성 인재가 없다.** 여성의 참여를 가로 막고 있는 걸림돌은 여성에 대한 잘못된 편견이다. 그중에서도 여성 인력에 대한 전문성과 경쟁력을 의심하는 것이다. 가령, 정치권에서는 지역구 30% 여성 할당을 하려고 해도 여성의 본선 경쟁력이 떨어지기 때문에 공천하기 힘들다는 말을 공공연하게 한다. 전문성과 대중성을 갖춘 여성이라도 조직과 자금에서 열세인 경우 선거에 나가기 힘들다는 것이다. 이럴 경우, 당선 가능성이 높은 지역에 여성을 전략 공천을 하면 문제는 해결된다. 1997년 영국 보수당으로부터 18년만에 정권 교체에 성공한 토니 블레어 영국 총리는 여성 후보 리스트를 만들어 노동당 의원 퇴임 지역에 여성 후보를 추천했다. 총리의 이런 의지와 결단으로 블레어 정부는 양성 평등의 기틀을 마련했다. 여하튼 이런 인식적 오류에서 벗어나지 못하면 양성 평등 정책은 실효성이 없다.

2. 성 평등 국가를 국가 최우선 과제로 선정

<그림 2>는 ‘정부의 직무 수행 능력 만족도’(X축)와 ‘정부 수행능력 만족도 결정 계수’(Y축)를 두 축으로 정부 직무수행능력 분석을 위한 포트폴리오 분석 틀을 보여주고 있다. X축은 정부의 직무수행능력 만족도’에 대해 100점 만점으로 환산한 점수를 활용한다. Y축을 구성하기 위해서는 ‘정부의 직무수행능력에 대한 만족도를 종속변수, 정부의 국정운영평가를 독립변수로 해서 회귀 분석(regression analysis)을 실시해서 얻어진 ‘표준화된 회귀계수’(standardized coefficient: 베타 값)를 활용한다. 제1영역은 정부의 직무수행능력 만족도에 대한 체감도도 높고, ‘정부의 국정운영 평가’에도 긍정적으로 영향을 미치는 ‘유지·강화 영역’이다. 이 영역은 정부의 국정운영의 핵심 강점으로 여겨지는 이상적인 영역이다. 제2영역은 정부의 직무수행능력 만족도는 낮지만 ‘정부의 국정운영평가’에도 긍정적으로 영향을 미치는 ‘단기 추진 영역’이다. 정책 홍보를 강화하면 제1영역으로 편입 될 가능성이 크다. 제3영역은 정부의 직무수행능력 만족도도 낮고 ‘정부의 국정운영 평가’에도 별로 영향을 미치지 못하는 ‘장기관리 영역’이다. 이 영역은 정부의 국정운영의 핵심 약점 영역으로 분류할 수 있다.



〈그림 2〉 정부 직무수행능력 포트폴리오분석

제4영역은 정부의 직무수행능력 만족도는 높지만 ‘정부의 국정운영평가’에 별로 영향을 미치지 않는 ‘정책 홍보 효과 강화 영역’이다. 이 영역은 정부의 국정운영에서 부수 강점으로 취급될 수 있기 때문에 정책 효과를 집중 홍보할 경우, 제1영역으로 편입 될 개연성이 크다.

이번 대선에 출마한 5당 대선 후보들은 중앙선거관리위원회에 10대 공약 제출했다. 문재인 민주당 후보는 ‘일자리를 책임지는 대한민국’을 1번 공약으로 내걸고 공공 부문 일자리 81만개 창출과 대통령 직속 ‘4차 산업혁명위원회’ 설치를 제시했다. 여성가족부의 권한을 강화하고 비정규직 여성 차별을 금지하는 ‘성 평등한 대한민국’도 공약에 포함시켰다. 국공립 보육 시설 확대를 포함한 ‘아이 키우기 좋은 대한민국’ 공약도 있었다. 안철수 국민의당 후보는 ‘튼튼한 자강 안보와 한반도 비핵화’를 1번 공약으로 하고 한·미 동맹 강화와 동북아 평화 체제 병행을 추진하고 4자·6자회담을 재개하겠다고 했다. 한편, 여성 폭력 피해자 지원 예산확대, 아동 폭력발견 시스템 강화가 포함된 ‘성 평등 대한민국’ 공약도 제시했다. ‘임금 격차와 고용 불안 없는 미래 일자리’ 공약도 포함되었다. 홍준표 자유한국당 후보도 ‘강한 안보, 강한 대한민국’을 1번 공약으로 앞세워 엄중한 안보 위기 상황 속에서 전술핵을 재배치해 국방 정책을 공세적으로 전환하겠다고 했다. ‘대한민국에 활기를’이라는 공약에서는 둘째부터 1000만원 지급, 청년·신혼부부 100만호 주택 지원을 제시했다. 유승민 바른 정당 후보는 ‘아이 키우고 싶은 나라’를 1번 공약으로 내세우고 육아 휴직 기간을 3년으로 늘리고 최대 20만원인 가정양육수당도 2배로 인상하겠다고 했다. 심상정 정의당 후보는 1번 공약으로 ‘국민주권형 정치 개혁’을 앞세우고 국민소환·발안제를 도입하고 국민투표 대상을 확대하는 등 직접민주주의 요소를 강화하겠다고 밝혔다. 그밖에 ‘성평등 사회

실현' 공약에서 '출산 전후 휴가, 배우자 출산 휴가 기간 확대'를 제시했다. 또한, '고용 안정·차별 없는 사회 구현' 공약에선 '비정규직 정규직화·차별해소, 고용 안정, 소득 불평등 해소'를 제시했다. 여성 비정규직에겐 큰 희망이 될 수 있는 내용이다. 여하튼 새 정부는 성 평등 국가 구축을 위한 핵심 과제들을 국정 운영의 핵심 강점 영역으로 편입되도록 해야 한다. 무엇보다 양성평등 정책의 핵심이라고 할 수 있는 일과 가정의 양립을 정부의 최우선 정책 항목(immediate priority)으로 선정해야 한다. 유엔은 1995년 제4차 세계여성회의(북경,1995)를 기점으로 '성 주류화(Gender mainstreaming)'를 여성 정책의 새로운 전략적 패러다임으로 채택한 바 있다. 성 주류화는 '정치적·경제적·사회적 영역의 모든 정책과 프로그램의 디자인, 실행, 모니터와 평가에 여성과 남성의 관심과 경험을 통합함으로써, 양성이 동등하게 혜택 받고 불평등이 조장되지 않도록 하기 위한 전략이며, 그 궁극적인 목적은 성 평등을 이루는 것'으로 정의된다 (UN/DAW/ECLAC,1998). 성 주류화는 성 평등을 위한 유일한 수단은 아니지만 주류 발전 영역에서 실질적인 성 평등과 여성의 임파워먼트(empowerment)를 보장하도록 하는 매우 중요한 수단이다. 이는 사회의 성 불평등 구조를 근본적으로 전환하는 장기적 전략이므로 위로부터의 정치적 의지가 관건이다. 북경행동강령은 성 주류화를 촉진하는 방법으로 각국 정부의 정책과 프로그램에 성별영향평가와 성인지 예산을 적용하도록 책무를 부여하고 있다. 성별 영향 분석 평가 분석의 목적은 정책의 성차별적 원인을 합리적으로 개선하고 성별에 미치는 영향을 체계적·종합적으로 분석 평가하여 실질적인 양성평등 정책 실현하기 위해서이다.³⁾ 성인지 예산이란 여성과 남성에게 미치는 효과를 예산과정에서 고려하여 자원이 성 평등한 방식으로 사용될 수 있도록 예산의 분배구조와 규칙을 변화시키고자 하는 일련의 활동을 말한다. 성인지 예산은 예산의 특정 범주가 아니라 성 평등한 자원분배의 과정이다. 이런 성인지 예산은 “성인지적 예산분석”과 “예산과정에서 성인지 관점의 통합”이라는 두 가지 활동으로 구성된다. 예산분석은 예산이 여성과 남성에게 미치는 효과의 차이를 검토하는 것이며, 이를 통해 성 중립적으로 보이는 예산의 성불평등 효과를 가시화할 수 있다. 예산과정으로의 통합은 예산의 편성, 심의, 집행, 평가 등 예산의 모든 과정에 성인지적 관점을 적용하는 것으로 이러한 과정을 통하여 예산의 분배구조에 영향을 미치게 된다. 성인지 예산은 예산을 여성과 남성을 위한 예산으로 구분하고자 하는 것이 아니며, 단순히 여성을 대상으로 하는 사업의 예산을 늘리는 것을 목적으로 하지 않는다. 성인지 예산은 첫째, 정책과 재정운용에 있어서 성 평등에 대한 인식 제고, 둘째, 성 평등에 대한 정부의 책임성 강화, 셋째는 성 평등과 여성의 지위 향상을 위해서 예산과 정책을 실질적으로 변화시키는 것을 목적으로 한다. 우리나라는 2002년 성별영향평가의 법적 근거를 마련하고 2004년도에 시범적용을 거쳐 2005년부터 제도로 도입하였다. 아울러 2006년에는 성인지 예산을 명시한 국가재정법을 공포하는 등 성 주류화를 위한 제도도입의 획기적인 기회를 마련하였다. 이 같은 발전은 선진적인 것이며 충실하게 적용되기만 한다면 우리 사회의 성 평등 혁신을 이루는데 크게 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

3) 추진 근거는 성별 영향 분석 평가법 및 동 시행령, 양성평등기본법 제15조이다. 적용 기관은 중앙행정기관 및 지방자치단체(시·도 교육청 포함)다.

3. 체계적이고 실천 가능한 양성평등 로드맵 구축

<표 1>은 스웨덴이 어떤 절차와 과정을 거쳐 양성평등 정책을 정착시켰는지를 보여준다(김형준·최연혁·서경고, 2007: 23-48). 스웨덴에서 여성의 지위가 획기적으로 신장되기 시작한 것은 여성의 사회진출에 따른 사회문제의 해결을 위한 복지제도의 구축과정이 본격적으로 논의되기 시작하면서 부터였다. 즉 1950-60년대 여성의 노동시장참여 비율이 점차 확대되면서 육아, 양육 등에 있어 국가적 책임이 강조되기 시작했다. 여성이 직장생활과 가정생활을 병행할 때 파생되는 문제점을 해결하기 위해 지방자치 taxa소를 의무화함으로써 여성이 자유롭게 직장생활과 가정생활을 동시에 추구할 수 있는 계기가 되었다. 이와 더불어 가족정책의 일환으로 추진된 부모 출산 휴가제를 도입함으로써 가정 내 노동과 육아 등을 전통적으로 여성에게만 맡겨져 있던 것을 남성에게도 책임을 부여함으로써 여성의 자유로운 활동을 보장할 수 있었다. 즉 여성이 직장생활을 영위하면서도 가사 노동과 육아 등이 여성에게 있다는 일반적 통념을 가족정책의 일환으로 남성에게 책임과 의무를 부여해 줌으로써 가정 내 균형 잡힌 권력관계가 자연스럽게 이루어질 수 있게 하는 결과를 낳았다. 결국 여성이 기존의 가족관계에서 자연스럽게 사회적 가치로 정의되었던 출산, 육아, 가사노동 등이 남성과 동일하게 분담할 수 있게 됨으로서 가정을 벗어나 경제활동 및 정치활동을 자유롭게 할 수 있는 계기가 마련되었다. 스웨덴에서 양성평등 정책이 국가적 과제로 정치 사회에 가장 폭넓게 영향을 미친 것은 무엇보다도 1987년 제출된 국가연구보고서(SOU, Statens Offentlig Utredning; National Investigation Report)라고 할 수 있다. 이 연구가 스웨덴 정부의 관심을 끌게 된 직접적 계기는 무엇보다도 나이로비에서 1985년에 개최된 제2회 유엔 여성회의가 21세기 정책 아젠다로 여성문제를 설정하면서 부터였다. 이 회의는 여성문제를 전 세계 각국의 정책 아젠다로 설정해 선진 산업국가가 국제원조기금을 제공하기 위한 전제조건으로 원조국에 양성평등을 요구하도록 권장했다. 1985년부터 1987년까지 2년에 걸쳐 완성된 이 국가연구보고서(SOU)는 몇 가지 여성관련 정책을 아래와 같이 제안했다.

- 성의존적 분리 교육제의 폐지
- 성의존적 분리 직업선택제의 폐지
- 직장 내 여성의 노동조건과 환경의 개선
- 양성 간 동일노동 동일임금제 실시
- 육아 및 가사의 공동책임제
- 성폭력으로부터의 자유에 대한 보장확대
- 정책결정기관 및 정부산하기관의 여성비율 확대⁴⁾

4) SOU 1987:19. *Varannan damernas: Kvinnorepresentation i styrelser och kommittéer.*

스웨덴 정부의 양성평등 정책결정에 중요한 기초자료가 되는 이 연구보고서는 양성평등을 지향하는 학교교육, 양성평등 직업교육, 직장내 성평등, 양성 동일 임금제, 성평등을 위한 가정정책, 성폭력으로부터의 보호 등과 같은 여성의 권익신장에 대한 총체적 사회경제 및 교육정책목표까지 총망라하고 있다. 스웨덴이 지속적으로 양성평등국가로 진행되어 나갈 수 있었던 중요한 요소는 1980년대 사민당 정권의 역할이다. 사민당 정권은 양성평등정치를 민주주의내 권력관계의 개념과 연관시켜 권력의 독점 혹은 편중현상을 해결하는 것이 민주주의의 가장 중요한 목표라는 점을 국민에게 지속적으로 부각시키고, 이와 관련한 조사연구결과를 적극적으로 정책결정에 반영하였다.

〈표 1〉 스웨덴의 양성평등정치의 발전과정 (1970-1990)

연도	현 안
1970	<ul style="list-style-type: none"> 헌법개정. 양원제에서 단원제로, 사회발전의 기폭제. 팔메(Olof Palme) 수상 2인의 여성장관 임명.
1971	<ul style="list-style-type: none"> 여성과 남성의 독립적 연말정산 제도 도입. 가정내에서 여성의 경제적 독립권 보장. 여성의 사회진출을 촉진시켰던 기폭제 역할을 함.
1972	<ul style="list-style-type: none"> 팔메수상 양성평등을 위한 특별위원회를 수상직속으로 임명. 양성평등이 정치적으로 중요한 정책분야로 자리잡음. 양성평등에 대한 사회의 요구에 부응하기 위해 여성의 문제가 개별적 사안이 아니라 사회의 모든 분야, 정책부서가 함께 제시하고 해결해야 할 포괄적 정책목표로 제안. 양성평등위원회는 변화된 사회를 주도적으로 양성평등실현을 위한 연구와 정책제안을 주도함.
1973-74	<ul style="list-style-type: none"> 여성의 전화 개설.
1974	<ul style="list-style-type: none"> 부모양육휴가제도 도입. 8년간의 정부조사연구의 결실. 직장여성이 출산휴가, 양육 등을 동시에 해결하면서 사회 활동을 할 수 있도록 뒷바침한 중요한 가정정책. 부모양육휴가제도는 남성에게도 가정의 육아, 가사 등에도 여성과 동일하게 책임과 의무를 부여함으로써 양성평등의 중요한 역할을 함.
1975	<ul style="list-style-type: none"> 낙태권 인정. 여성의 선택권으로 인정. 국제연합(UN)이 주체한 1차 여성회의. 10년 내 여성정책이 사회의 중요한 아젠다로 설정될 것을 목표로 함. 국제 행동강령(Action Plan) 채택과 함께 각국의 구체적 실천계획을 입안하도록 권고함.
1976	<ul style="list-style-type: none"> 2차대전 이후 최초 우익정권 입각. 수상직속 양성평등위원회를 폐지하고 의회 노동시장상임위원회 산하에 양성평등 위원회를 둬, 국제연합이 제시한 양성평등 행동강령 실천을 위한 정책제안의 임무를 부여. ‘그룹 8’이라는 사회단체가 세가지 중요한 정책제안. 1. 여성의 노동에 관한 권리, 경제적 독립보장. 2. 가정생활의 권리장전 (즉 여성이 직장생활과 함께 가정을 이루고, 가정을 지탱할 수 있도록 국가가 보장해야 한다는 내용). 이에 따라 유아 1인당 탁아소 자리 보장요구. 3. 여성의 사회적 책임과 적극적 시민역할의 도입. 즉 여성의 정당활동, 노조활동, 시민단체 활동을 적극적으로 지원할 수 있는 제도적 장치요구. ‘그룹22’란 정치단체는 당시 사민당과 중도적 위치에 있던 국민자유당 당원모임으로 그룹8의 내용을 구체적으로 입안하고 정책제안을 위한 정치모임으로 발전.
1979	<ul style="list-style-type: none"> 1975년 국제연합의 권고안에 따라 스웨덴의 양성평등실천계획을 위한 정책제안을 양성평등위원회에서 내놓음. 양성 평등의 단계적 발전을 위한 제안 (Steg på väg). 남성과 여성을 동등한 사회구성원으로 기술. 젠더가 사회적 이슈가 되는데 중요한 역할을 수행. 양성평등법 제정
1980	<ul style="list-style-type: none"> 양성평등 옴부즈만(Jämställdhetsrådet Ombudsman JämO Equal Opportunities Ombudsman) 임명. 스웨덴 최초 양성평등법 제정. 고용주와 노동자 의 관계를 젠더적 개념으로 규정해서 여성을 남성과 동일한 조건으로 고용해야 한다고 명시.
1982	<ul style="list-style-type: none"> 사민당 정권교체. 팔메수상 양성평등위원회를 노동시장부에 존속시키고 개인 양성평등정책자문관을 임명. 정부연구지원 사업인 ‘남성의 양성평등에 관한 시각’이라는 보고서는 양성평등을 위해 남성의 시각이 먼저 변화해야 실현가능하다고 봄. 대다수의 남성들은 양성평등에 본질적으로 찬성하고 있다고 결론지음. 가정 내 남편의 폭력은 피해자의 신고없이도 구속 가능.

연도	현 안
1985	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등정치를 권력의 관계로 규정하고 권력조사위원회를 구성하여 보고서 제출케 함. 권력과 민주주의의 관계를 규정한 스웨덴의 국가조사위원회 연구. 이 1990년에 제출된 연구보고서(SOU 1990: 44)는 스웨덴의 1990년대 이후 민주주의를 심화발전시킨 중요한 보고서로 활용됨. 사회의 각 구성원을 권력의 개념에서 사회 각 세력주체간의 평등적 개념, 양성평등적 시각에 입각한 연구보고서. • 건강 및 기초의료보험은 여성의 권익신장에 중요한 자원임을 천명.
1985	<ul style="list-style-type: none"> • 제 2회 유엔 여성회의 나이로비 개최. 21세기 정책아젠다로 설정. 여성문제를 국제원조와 연관지음.
1985	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 대의성을 대폭 늘릴 수 있도록 특별조사연구팀 임명. 국가연구조사위원회 “Varannan damernas” 보고서 제출.
1987-88	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 집행위원회 (Jämställdhetsrådet Council for Gender Equality) 설립. • 양성평등 법안인 '1990년대를 위한 양성평등정책' 정부에서 의회에 제출. 1998년까지 실천계획인 이 법안에서 정부 임명직의 50퍼센트를 여성에게 50 할당할 것을 정책목표로 정함.
1988	<ul style="list-style-type: none"> • 1988년 총선 의회에서 여성의원 비율 38% 기록.

1985년 사민당 정권은 남녀의 권력관계뿐만 아니라, 스웨덴 민주주의 하에서 여러 세력의 권력 관계를 점검해 보는 연구보고서를 제출할 것을 결의하는 정부교서를 작성했다. 이에 따라 결성된 국가조사연구팀은 페테르손(Olof Petersson) 옅살라 대학 정치학교수를 팀장으로 하여 작성된 최종 보고서 “스웨덴의 민주주의와 권력”(SOU 1990: 44)를 통해 스웨덴 민주주의에서 정당, 노조, 남성, 여성, 소수민족, 지역 및 각 세력간의 권력관계가 어떻게 행사되는지를 규명하고자 했다. 이 보고서의 제3장은 ‘스웨덴의 양성평등 관계’를 다루고 있는데 이 장에서 여성은 남성에 비해 상대적으로 낮은 정치적 영향력을 가지고 있으며, 정치적 효능이 낮아 참여가 낮다고 결론짓고 있다. 따라서 이 같은 남성과 여성 간의 불균형적 권력관계를 해소하기 위해 우선으로 해결해야 할 사안이 중앙 및 지방의회 내에서의 여성의원율의 지속적 증가와 함께 사회 전방 면에 걸쳐 여성의 지위향상을 위해 노력해야 한다고 강조하고 있다. 따라서 이 연구는 남성과 여성의 사회적 위상에서의 불균형이 결국 정치참여에 있어 불균형관계와 연관이 있다고 규정하면서 여성의 권력 확대를 위해 양성평등 문제가 사회에서 중요한 아젠다로 자리 잡아야 한다고 주장하고 있다는 점에서 매우 의의가 크다고 할 수 있다.

박근혜 전 정부는 2016년 6월 10일 제3차 양성평등위원회를 열어 ‘제1차 양성평등정책기본계획 (2015년~2017년)’ 중 ‘2016년 시행계획’을 이날 심의·확정했다. 그중에서 양성평등 문화 확산을 위한 학교에서 양성 평등 강화, 대중매체의 양성 평등성 제고, 생활 속 양성 평등 실천이 포함되어 있다. 구체적인 과제로 학생, 교사, 학부모 대상 양성 평등 교육자료 및 프로그램 개발 보급, 통합적인 폭력 예방 교육 확대 등이 있다. 온라인 등에서 확산되고 있는 성별 대립 양상을 개선하기 위해 학교, 직장, 가정 등 전 생애에 걸친 양성 평등 교육을 활성화하고, 양성평등 대중 매체 확산을 위한 법, 제도 개선을 추진한다고 되어 있다. 양성 평등 정책 추진 기반을 강화하기 위해 성인지 교육 도입 등을 통해 공무원의 성 인지 역량을 강화하고, 시행 계획 추진 실적을 평강하여 기본 계획의 실행력을 제고하기로 했다.

기존 정부의 양성평등정책 기본 계획과 스웨덴의 양성평등 국가 보고서를 벤치마킹해서 새 정부는

집중적(concentration) 지속적(consistency)이며 돌이킬 수 없는 보다 정교한 양성평등 로드맵을 만들어야 한다. 제1단계는 ‘양성평등 촉진 단계(기초단계)’로 여기서는 여성할당제 강화 및 여성 의원 수 확대 등을 통해 현재 왜곡된 여성 충원구조를 획기적으로 변화시키고 여성에게 불리하게 구조화되어 있는 각종 제도에 대한 개혁을 추진해야 한다. 제2단계는 ‘양성평등 활성화 단계(도약 단계)’로 강도 높은 시민의식 운동을 전개하여 여성들의 자율적이고 능동적인 참여가 확대되는 것을 제도화해야 한다. 제3단계는 ‘양성평등 정착 단계(성숙단계)’로 남성과 여성간에 완전한 자유 경쟁체제를 구축하여 확실한 양성 균형시대를 열어가야 한다. 여성계, 학계, 정부 등에서 이와 같은 로드맵을 세심하게 준비하고 강력하게 추진할 때 ‘남성에 의해 여성이 선택되는 시대’를 넘어 ‘양성에 의해 여성이 선택되는 시대’를 맞이하게 될 것이다.

4. UN의 지속가능발전목표’ 실천

유엔이 추구하는 양성평등 목표와 부합하는 정책을 수립하고 실천해야 한다. 지난 8월 2일, 미국 뉴욕 유엔본부에 모인 193개 회원국은 내년부터 2030년까지 이뤄 낼 15년간 계획으로 ‘지속가능 발전목표’(SDGs: Sustainable Development Goals)를 도출했다. 17개 의제와 169개 세부 항목으로 구성된 SDGs는 유엔 개발정상회의에서 공식 채택됐다. 2001년 시작해 2015년까지 진행되었던 ‘새천년개발목표’(MDGs: Millenium Development Goals)의 경우 개발도상국의 경제 개발을 통해 기본적 생존 문제를 해결하는 것에 중점을 뒀다. 새로운 목표인 SDGs는 MDGs 의제 중 빈곤 근절, 초등 교육 제공, **성평등 촉진 등에 관한** 목표는 계승하고 국가 간 불평등 완화, 지속가능 경제 발전 등 사회통합과 환경보호에 관한 의제를 새롭게 추가했다. ‘포스트 2015년 개발의제’ ‘유엔 2030 어젠다’로도 불리는 17개 SDGs는 크게

새천년개발목표 (MDGs)		지속가능발전목표 (SDGs)
2001~2015년	기간	2016~2030년
개발도상국의 경제 발전	목적	경제·사회·환경의 균형 발전
최빈국의 빈곤 문제 해결	관심사	모든 국가의 지속가능 발전
빈곤 근절, 초등 교육 제공 등 8개	주요 목표	빈곤 근절, 국가 간 불평등 감소, 기후변화 대응 등 17개
선진국 재원으로 개발도상국 지원	방법	선진국·개발도상국 공동 협의
실천 과정 자발적 보고	평가	이행 과정·성과의무 보고

세 가지로 나눌 수 있다. 첫째는 경제 성장과 관련된 분야다. 빈곤 문제 해결, 건강과 교육, 지속 가능한 에너지, 사회기반 시설 증축 등 8개 목표가 해당된다. **둘째는 사회통합 분야다. 양성평등 달성**, 국가 간 불평등 감소 등 3개 목표가 여기에 속한다. 마지막 분야는 지속가능성, 즉 환경보호에 관한 것이다. 지속가능한 소비와 생산, 기후변화에 대한 대응 등 6개 목표가 있다. 각국 정부와 여성 시민단체들은 이런 SDGS의 비전과 국가 목표를 정확하게 이해하고, 이를 실현하기 위해서는 세부적인 전략을 수립해야 한다.

5. 여성의 실질적 대표성 제고

여성의 삶의 질과 깊은 관련이 있는 건강, 교육, 보육 정책들은 여성 정치 참여의 강도와 여성 정치세력화의 수준에 크게 영향을 받을 수밖에 없다. 특히, ‘지배 엘리트 모델’에서 지적인 바와 같이 중요하고 실질적인 정책결정 과정에서 여성의 비율이 높아지면 높아질수록 ‘양성친화적 정책’들이 만들어 질 수 있는 가능성이 커지게 된다. 여성들의 요구는 여러 경로를 거쳐 정부에 투입되는데 정부는 이러한 요구를 정책으로 전환(conversion)할 때 이해 당사자의 참여 강도에 의해 영향을 받는다. 다시 말해, 선출직 여성의원들의 확대를 통한 여성의 대표성 강화는 궁극적으로 효율적인 양성평등 정책을 수립하는 데 크게 기여할 수 있다. 여성의 정치 대표성 제고와 이에 따른 양성평등 정책의 실현은 무엇보다 국가 경쟁력의 원동력이 될 수 있다. 정치권은 선거때만 되면 표를 얻기 위해 정치 개혁 공약들을 급조해 쏟아낸다. 가령, 여성의 대표성 재고 등 각종 쏜신안을 제시했다. 하지만 선거가 끝나면 대부분 흐지부지해졌다. 한국 정치에서 “새 정치를 하겠다”고 “혁신하겠다”고 말하지 않은 적이 있었는가. 그런데 모든 정치 혁신은 실패로 끝났다. 왜 그럴까? 가장 중요하고 반드시 해야 할 혁신을 하지 않았기 때문이다. 그것이 바로 여성의 정치 참여 확대와 여성의 대표성 제고이다. 여성이 주요한 의사 결정 과정에 참여해서 목소리를 내면 소모적인 갈등은 줄어들고, 부패는 사라지며, 생산성은 높아지고 도덕성이 살이 숨 쉬게 된다. 이것이 국가 경쟁력의 원동력이 된다. 세계적으로 가장 깨끗하고 국가 경쟁력이 높은 북유럽 국가들의 공통점은 바로 여성의원들의 비율이 세계에서 가장 높다는 것이다. 우리 사회에서도 중앙과 지방에서 여성의 대표성을 획기적으로 제고시키는 과제를 이룩하면 진정한 혁신이 이뤄 질 것이다.

6. 4차 산업 혁명 시대에 맞는 양성 평등 정책 수립

인공 지능 등의 디지털 혁신 기술을 기반으로 세계는 1700년대의 산업 혁명 이후 4차 산업혁명 시대로 진입 하고 있다. 4차 산업혁명을 선도하는 국가와 기업이 세계 경제를 석권 할 것이다. 현재 초등학교 입학생의 65%는 지금 존재 하지 않는 직업을 갖게 된다고 한다. 우리는 IT 강국의 이미지는 있으나 실질적으로 4차 산업혁명에 적응 지수가 25위에 머무르고 있다 (1위-5위)스위스, 싱가포르, 네덜란드, 핀란드, 미국, 일본 12위, 중국 28위). 그러나 우리나라는 초고속 통신망으로 대변되는

앞선 디지털 인프라, 적은 면적에 높은 인구 밀도, 새로운 기술을 사용하기를 좋아하는 소위 얼리 어댑터들이 많은 친 디지털 환경을 갖추고 있다. 이러한 잠재력을 바탕으로 혁신적 기술들을 먼저 체험하고 세계시장으로 진출 하는 4차 산업혁명의 선도 국가 건설이 필요하다. 문제는 4차 산업혁명이 진행되면 될수록 고용 환경의 양극화와 일자리 상실로 인하여 성불평등이 더 심해질 수 있다. 4차 산업 혁명 맞춤형 여성 일자리 창출 정책도 시급한 핵심 과제라 할 수 있다.

IV. 결론

프랑스는 2000년 「남녀동수법」으로 불리는 일명 「빠리티법」(laParite)을 제정함으로써 여성할당제를 도입했다. 「남녀동수법」의 적용을 받는 모든 선거에서 정당은 남성후보와 여성후보를 동수로 추천해야 한다. 프랑스에서 최초로 여성할당제가 정치권의 의제로 제기된 것은 1974년 사회당 전당 대회에서 2인의 여성당원이 사회당 지도부와 선출직 후보자에 10% 여성할당제를 도입하도록 당헌·당규 개정을 요청한 것이다. 사회당을 중심으로 여성할당제의 입법이 시도되었지만, 1982년에 프랑스 헌법위원회는 이에 대해 위헌이라는 판결을 내리면서 입법이 좌절된 바 있다. 따라서 프랑스 정치권은 2000년 「남녀 동수법」을 제정하기에 앞서서 1999년에 「헌법」을 개정함으로써 선거법이나 기타 법에서 여성할당제를 규정하는 것이 위헌성 논란에 휩쓸릴 수 있는 여지를 없앴다(김민정 2006). 개정된 「헌법」 제3조는 ‘법은 선출직 공무원과 선출직 의원직에 여성과 남성이 동등하게 진출하도록 한다’, 제4조는 ‘정당과 정치집단은 법이 정한 조건하에서 이 원칙을 현실화하도록 노력해야 한다’고 규정하고 있다. 프랑스의 정당들이 「남녀동수법」에서 규정하고 있는 할당제를 준수할 수밖에 없는 이유는 이를 따르지 않을 경우에 상당한 불이익을 당하기 때문이다. 여하튼 여성의 정치 대표성을 제고해 실질적인 양성 평등을 실현하기 위해서는 헌법을 개정해서 헌법에 양성평등 규정을 포함시키는 운동을 펼쳐야 한다. 최근 정치권에서 헌법 개정 논의가 활발하게 진행되고 있다. 하지만 논의 핵심이 4년 중임 대통령제, 분권형 대통령제 등 권력 구조 개편에 맞춰져 있다. 국회 여성가족위는 성평등 실현을 위한 헌법 개정 관련 의견서를 국회 개헌 특위에 제출했다. 실질적인 성 평등 보장을 국가의 의무 규정을 신설하고, 성 평등 관점에서 여성에 대한 특별 보호 규정 개정이 필요하고, 여성과 남성의 동등한 정치 참여를 보장하는 규정을 신설하고, 여성과 아동 등이 안전하게 살 권리를 보장할 것을 요구했다. 헌법은 문서가 아니라 정신이다. 헌법 정신에 성 평등권이 포함되고 사회 전반에 양성평등 문화가 확산되어야 양성 평등 정책이 성과를 낼 수 있을 것이다. 누구나 볼 수 있는 것은 비전(vision)이 아니다. 지도자는 남이 볼 수 있는 것을 봐야 비전을 만들 수 있다. 그런 의미에서 양성평등 정책의 새로운 비전이란 기존의 판에 박인 백가쟁명(百家爭鳴)식 정책이 아니라 반드시 이룩해야 했지만 그동안 하지 못했던 것을 찾아내어 실천하는 것이다. ‘빈곤의 종말’ 저자인 하버드대 제프리 삭스 교수는 빈곤을 끝내기 위한

열쇠는 “극단적인 빈민들이 ‘발전의 사다리’에 발을 올려놓을 수 있도록 도와주는 것이다”고 주장했다. 더불어 “빈곤의 종말이 불가능하다고 외치는 운명론자들의 구슬픈 외침을 단호하게 거부하라”고 충고한다. 우리 사회도 여성의 지위를 향상시키고 여성의 정치 세력화를 통해 실질적인 양성 평등을 실현하기 위해서는 이러한 ‘발전의 사다리’가 필요하다. 새 정부의 역할이 여기에 있다.

참고문헌

- 김재인. 2007. “성별영향평가와 성 인지 예산정책,” 김재인 외(편), 『성 평등정책론』, 서울 : 교육과학사.
- 김형준·서경교·최연혁. 2007. 『여성정치선진화와 양성평등사회 구현을 위한 정책대안』, 국회여성가족위원회 정책 연구 07-2.
- 김형준·장미혜·최연혁·박수미. 2008. 『‘성평등지표’(GEI: Gender Equality Index) 개발을 위한 기초연구』, 여성부 연구 보고 2008-30.
- 김혜원. 2007. “스웨덴, 덴마크의 여성 고용 정책” 『남녀고용평등토론회』 자료집.
- 노동부. 2004. 『임금구조기본통계조사』.
- 송인자. 2008. “양성평등, 왜 필요한가” 한국양성평등교육원 발표 자료.
- 연합뉴스. 2017. “출산·육아에 경력단절…女고용률 OECD 평균에도 못 미쳐”(2017/04/15)
- 통계청. 2004. 『경제활동인구연보』.
- 통계청. 200, 『경제활동인구조사』.
- Barker, Ernest. 1973. The Politics of Aristotle, (New York: Oxford University Press).
- Grigbsy, Ellen. 2002. Analyzing Politics: An Introduction to Political Science. Belmont: Washington Publishing Company.
- OECD. 2003. Employment Outlook 2005 - Statistical Annex

김형준 프로필

최종 학력:

미국 아이오와 대학(University of Iowa) 정치학 박사
(계량정치학: 의회, 선거 및 리더십 전공)

주요 경력:

(현) 명지대 인문교양학부 교수(정치학)

- (현) 정부 양성평등위원회 위원
- (현) 국회 개헌특위 자문위원
- (현) 한국여성정책연구원 자문위원
- (현) 여성신문 외부 편집 위원
- (전) 대통령실 여성 정책 자문위원
- (전) 여성가족부 정책자문위원회 위원
- (전) 한국선거학회 회장
- (전) 한국정치학회 부회장

저서 및 논문:

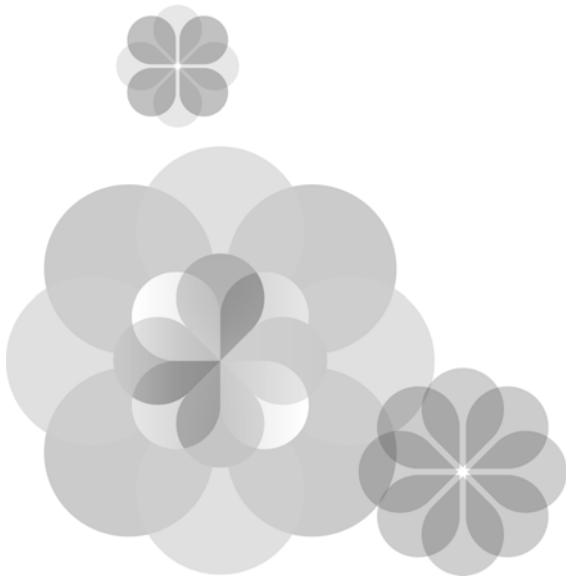
- “여성 유권자의 정치 성향과 투표 행태 추이에 대한 고찰: 2012년 대통령 선거를 중심으로” (2014).
- “한국사회의 갈등고찰과 정치발전 방향 모색”(2010)
- “대통령의 국정운영 리더십 고찰”(2009년)
- “정치참여를 통한 여성의 정치 세력화에 대한 고찰” (2008) 등 다수

주제 발표



양성평등 정책의 성과와 미래과제*

■ 홍승아 (한국여성정책연구원 가족·평등사회연구실장)



* 본 발표문은 본원의 홍승아, 장미혜, 김경희, 문미경, 박선영, 이미정, 전기택 박사의 공동작업으로 준비하였습니다.

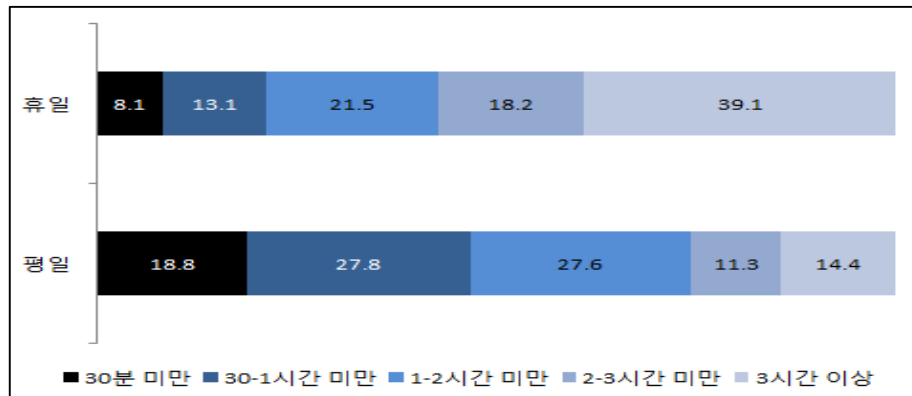
I. 여성과 가족을 둘러싼 정책환경의 변화

- 우리사회의 사회·경제적 환경은 급속도로 변화하고 있으며, 이러한 노동시장, 가족, 사회변화에 따른 양성평등 정책방향 수립 및 추진전략의 모색이 필요함
- 이에 당면한 현실의 여성관련 다양한 이슈를 분석하고 지금까지의 **정책성과**와 더불어 **정책과제**를 제안하도록 함
- **양성평등 정책의 주요 방향은 젠더 혁신과 격차 해소**
 - 2015년 「양성평등기본법」의 시행으로 본격적인 양성평등 정책의 새로운 출발점이 됨
 - 양성평등 정책의 패러다임 전환 및 확대 필요. 이를 위하여 젠더혁신과 격차 해소를 주요한 정책방향으로 제안함
 - 젠더 혁신: 모든 정책의 영역에 성평등, 젠더의 관점을 통합하여 젠더혁신을 이루어 냄
 - 격차 해소: 빈부 격차, 남녀 격차, 세대간의 격차, 가족간 격차, 노동시장내 성격차, 지역간의 격차 등을 해소

1. 가족의 변화와 전망

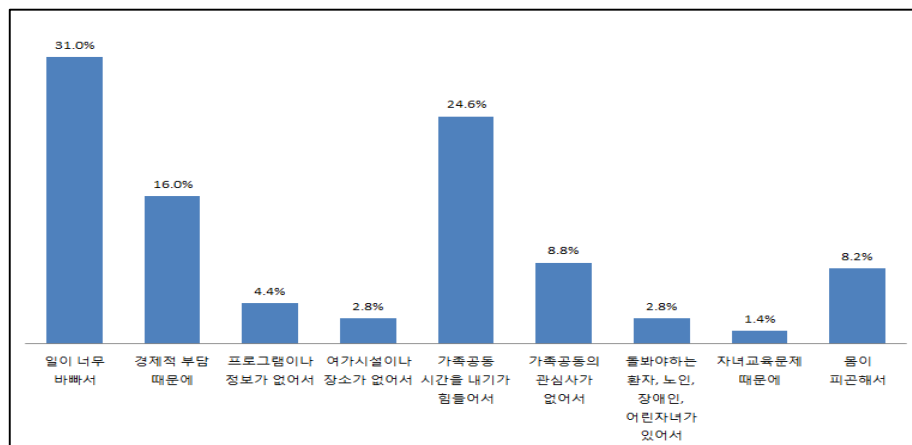
- **가족구성의 단순화, 가족형태의 다양화 증가**
 - 핵가족은 전체 가구 중 큰 비중을 차지하고 있지만 그 비율은 감소하고 있으며, 동시에 한부모가족, 다문화가족, 1인가구, 이혼 및 재혼가족, 비혼·동거가족 등 다양한 가족형태가 증가하고 있음
 - 이러한 변화를 기반으로 통계청의 2035년 인구전망에 의하면 부부와 미혼자녀로 구성된 가족은 20.3%로 감소, 1인가구와 부부가구가 각각 34.3%와 22.7%로 증가할 것으로 전망됨 (통계청, 2012)
- **가족형성의 지연과 안정적인 가족생활 유지의 어려움**
 - 교육, 취업 등으로 초혼연령이 상승하고 있으며 만혼화 경향, 혼인율의 저하가 나타나고 있음. 동시에 취업, 주거, 가족부담은 가족형성을 어렵게 하는 요인으로 작용하고 있음. 이에 가족관점에서의 저출산대응정책이 필요함
 - 부모의 장시간 근로와 자녀의 과도한 학습시간으로 인하여 가족과 함께 보내는 가족시간 매우 부족
 - OECD, “더 나은 삶의 지수”(Better Life Index)에 의하면, 2016년 한국의 ‘일과 삶의 균형’ 지표는 조사대상 38개국 중 36위

- 평일 가족과 함께 보내는 시간은 30분~1시간 미만(27.8%), 1~2시간 미만(27.6%), 휴일에는 3시간 이상(39.1%)로 나타남. 이유는 “일이 바빠서”(31%), “가족공동 시간을 내기 어려워”(24.6%), “경제적 부담 때문”(16%)으로 나타남
- 이러한 배경에서 직장생활과 가정생활의 균형을 맞출 수 있는 제도적 환경과 사회문화를 마련하는 것은 삶의 질 향상에 매우 중요한 요소임



자료: 여성가족부(2015). 『2015 가족실태조사』

[그림 I -1] 평일과 휴일의 여가시간 분포



자료: 여성가족부(2015). 『2015 가족실태조사』

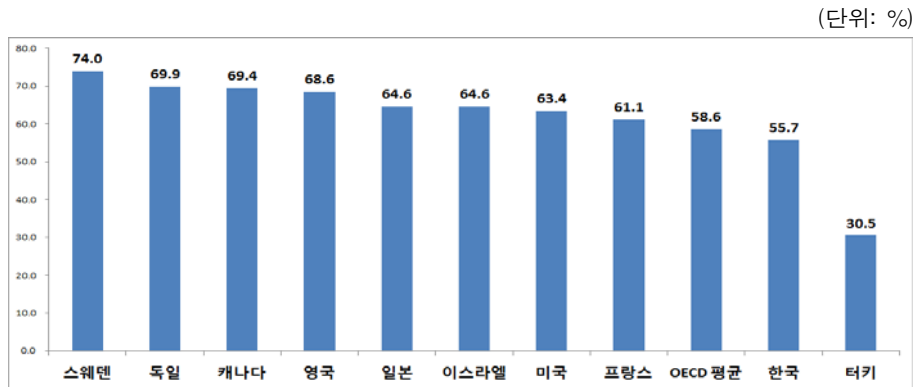
[그림 I -2] 여가시간을 가지기 어려운 이유

2. 여성 노동의 변화와 전망

□ 여성 노동시장 변화와 전망

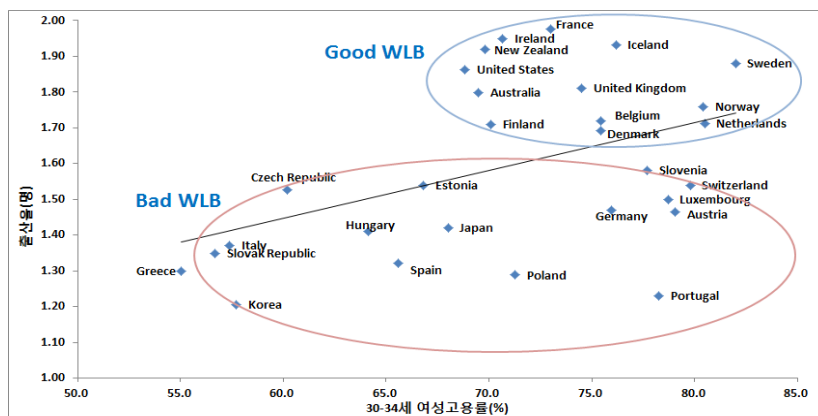
- 2000년 이후 여성고용률의 증가에도 불구하고 주요 선진국에 비해 여성 노동시장 현황은 여전히 낮음

- 여성고용확대와 노동시장에서의 성차별 해소를 통해 국가경쟁력강화와 저출산·고령화에 적극적으로 대처해야 함
- 2015년 현재 우리나라 여성 고용률은 OECD 35개 회원국 평균에도 미치지 못하고 29개위에 머물고 있음
- 적극적 고용개선조치(AA) 사업장의 여성 관리자 비율 20.09%(2015년)



[그림 I-3] 주요 OECD 국가의 15-64세 여성 고용률

- 여성의 경력단절, 비정규직 여성 근로자의 증가 등으로 인해 노동시장에서의 성별 격차와 성차별이 지속되고 있음.
- 여성 임금 근로자 중 비정규직 비율 41.1%(2016년 8월 현재)
- 5인 이상 사업장의 성별 임금 비율 62.5%(2015년 현재)
- 결혼·출산·육아기에 경험하는 여성의 경력단절 현상 지속 & 여성고용에 부정적 영향
- 특히 30~34세 여성고용률과 출산율의 상관관계를 살펴보면 일·가정양립이 잘되어 있는 국가들에서 출산율과 고용률 간의 정의 관계 나타남

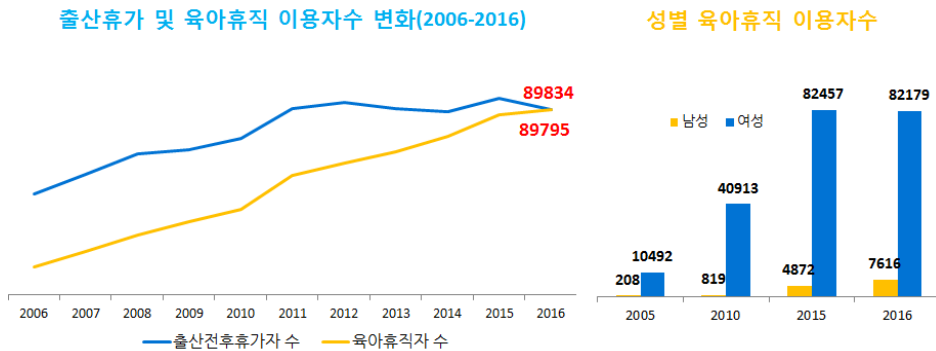


[그림 I-4] 여성고용률과 출산율의 관계

□ 맞벌이가족의 증가로 일·가정양립 지원수요는 더욱 증가

○ 성평등 일·가정양립으로의 전환

- 출산휴가 및 육아휴직 이용자수는 지속적으로 증가하고 있음
- 그러나 성별 육아휴직 이용자수는 여전히 여성에게 크게 편중되어 있음(남성 비율은 8.5%, 2015)



자료: 고용보험

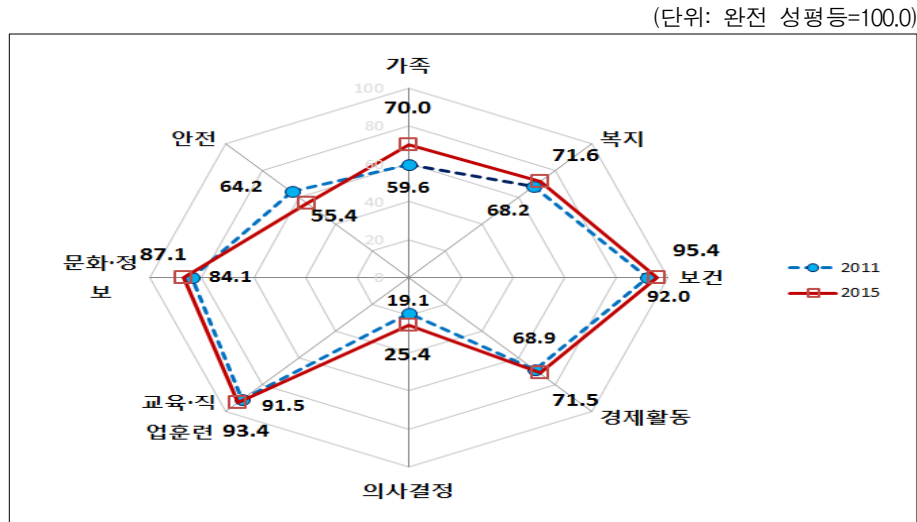
3. 젠더폭력 변화와 전망

- 새로운 형태의 젠더폭력 증가 양상과 적극적 대응방안 강화 필요
 - 여성폭력 및 젠더폭력을 규제하는 법률이 제정된 이후 이에 대한 사회적 인식이 높아졌고, 피해자 보호와 가해자 처벌을 강화하는 관련법과 제도가 제정되어 확산됨
 - 성폭력·가정폭력 피해자 보호 관련법 제정 이후 피해자 지원을 위한 정부예산이 투입·확대되면서 피해자 지원 서비스는 지난 20여년간 꾸준히 개선되었음
- 2004년 성매매특별법 도입 이후 “성매매피해자” 개념이 등장하고, 이들을 지원하고 보호하는 제도와 서비스가 도입됨. 성매매 예방 및 탈성매매를 지원하는 다양한 프로그램이 진행되고 있음
- 최근의 여성혐오, 새로운 형태의 젠더폭력 양상이 증가하면서 이에 대한 적극적 대응 방안 강화 필요

4. 성평등수준 변화와 전망

- 우리사회의 전반적인 성평등수준 제고 필요
- 여성가족부의 「2016년 한국의 성평등보고서」에 의하면, 보건 분야가 95.4로 성평등 수준이 가장 높고 다음으로 교육·직업훈련 분야, 문화·정보 분야, 복지 분야, 경제활동 분야, 가족 분야 순임. 성평등 수준이 가장 낮은 분야는 의사결정 분야, 다음은 안전 분야임

- 2015년 분야별 성평등 수준을 2011년과 비교하면 성평등 수준이 가장 많이 개선된 분야는 가족 분야로 10.4p가 증가됨. 그 다음은 의사결정, 보건, 복지, 문화·정보, 경제활동, 교육·직업훈련 순으로 개선되었으며 안전(8.8p 감소) 분야는 오히려 악화



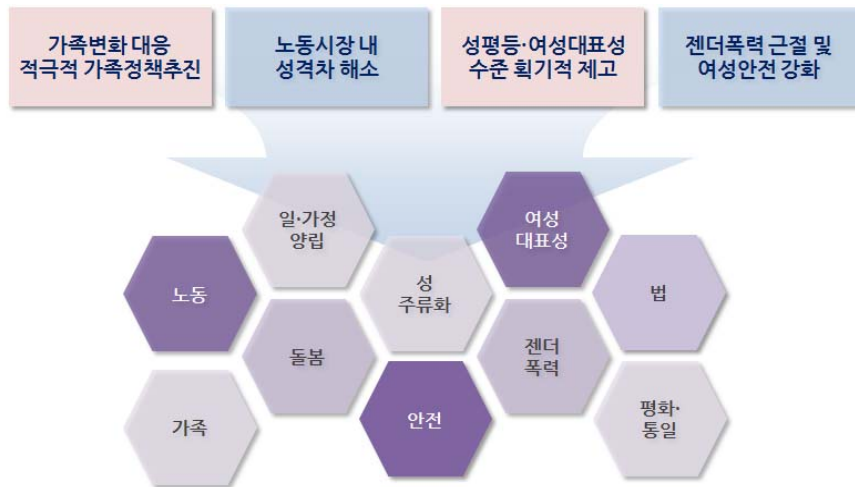
주: 국가성평등지수는 사회참여, 인권·복지, 의식·문화 3개 영역, 경제활동, 의사결정, 교육·직업훈련, 복지, 보건, 안전, 가족, 문화·정보 8개 분야, 23개 세부지표로 측정

[그림 I -5] 분야별 성평등 수준(2011~2015년)

Ⅱ. 양성평등 정책 주요 과제

- 우리나라의 여성을 둘러싼 사회, 경제, 정책환경의 변화와 향후 전망에 기반하여 향후 역점적으로 추진할 주요한 정책의제를 다음과 같이 제안함
 - 가족변화 대응 적극적 가족정책 추진
 - 노동시장 내 성격차 해소
 - 성평등, 여성대표성 수준 획기적 제고
 - 젠더폭력 근절 및 여성안전 강화

□ 이를 위하여 정책영역을 10개로 구성하여 각 영역별 정책과제를 제안하고자 함



[그림] 양성평등 정책영역과 정책과제

1. 성별임금격차 해소를 통한 노동시장 양성평등 실현

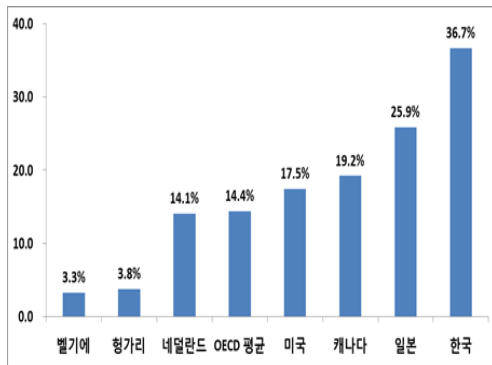
가. 주요 이슈

□ 성별임금격차의 지속

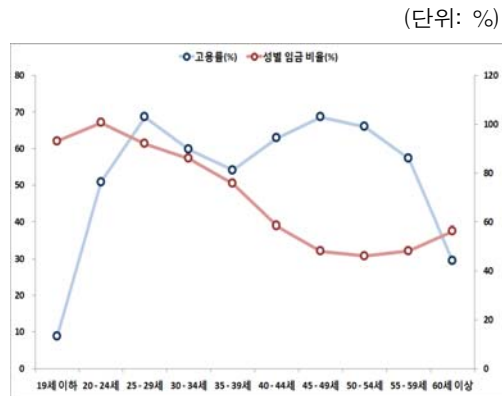
- 우리나라는 OECD 회원국 가운데 성별임금격차가 가장 큰 국가임.
 - 우리나라의 성별 임금 격차는 2000년 41.7%, 2005년과 2010년 39.6%, 2014년 36.7%로 해당 년도의 성별 임금 격차 통계가 존재하는 OECD 회원국 가운데 가장 높게 나타남.
- 비정규직 취업, 저임금 단순 직종 취업 등 여성고용 구조 취약
 - 우리나라의 성별임금격차가 크게 나타나는 주된 원인은 경력단절로 인한 여성 생애 임금의 감소, 여성 임금근로자 10명 중 4명 이상이 비정규직에 취업하고 있는 현실(2016년 8월 현재)과 저임금 직종 취업 등 여성고용 구조의 취약성과 밀접한 연관이 있음.
 - 특히 경력단절 이전인 20대에는 비교적 남성과 비슷한 임금 수준을 나타내지만, 경력 단절이 본격화되는 30대부터 성별임금 격차 증가

□ 여성 고용 성장의 한계

- OECD 회원국 가운데 하위권에 머물고 있는 우리나라 여성 고용률
 - 우리나라는 여성 경제활동 참여 확대를 위해 사회적, 정책적 노력을 기울여 왔으나, 우리나라 여성 고용률은 OECD 회원국 가운데 하위권을 벗어나지 못하고 있음.
 - 2015년 현재 우리나라의 15~64세 여성 고용률은 55.7%로 OECD 회원국 평균 58.6%에 미치지 못하고, 35개 OECD 회원국 가운데 29위 수준에 머물고 있음.



[그림 II-1] OECD 주요 국가의
성별임금격차(2014)



[그림 II-2] 여성 연령대별 고용률 및
성별 임금 비율(2015)

□ 4차 산업혁명 시대 미래 여성 일자리 창출 필요성 증가

○ AI, 로봇공학 등 신기술 발전에 따른 일자리의 전반적인 감소 전망

- 인공지능, 로봇공학 등으로 대표되는 신기술의 발전에 따라 여성 일자리를 포함한 다양한 일자리 소멸의 전망이 대두되고 있으나, 4차 산업혁명 시대의 도래가 여성고용에 미치는 효과에 대한 본격적인 대비가 이루어지지 않고 있음.

○ 과학기술분야 여성 인력 진출 미비

- 특히 4차 산업혁명 시대를 주도하는 과학기술분야의 여성인력 진출을 위해 지속적인 노력을 기울여 왔으나, 획기적인 개선 필요

나. 정책성과

□ 경력단절 예방 및 여성 고용유지 지원 강화

- 경력단절 여성 취업 지원 기관인 여성새로일하기센터를 지속적으로 확충하여 왔으며, 고부가가치 직종 직업교육훈련 확대, 여성창업자에 대한 창업단계별 서비스 확대, 청년여성 특화 경력개발 프로그램 매뉴얼 보급, 임신기 근로시간 단축제도 등 전환형 시간선택제 확산, 여성 경력유지 위한 정책현장 모니터링 등을 실시하였음.

□ 노동시장 성차별 개선

- 또한 노동시장 성차별 개선을 위해 공공부문 비정규직 여성 등의 정규직 전환, 출산·육아기 비정규직 재고용지원금 상향 조정, 고용형태 공시제를 시행하고, 스마트근로감독, 모성보호 제도 알리미 서비스 등을 통해 취약업종 모성보호 사각지대를 해소하고, 적극적 고용개선 조치 위반사업장 명단 공표를 통해 적극적 고용개선조치 이행을 강화하였음.

다. 정책과제

□ 성별임금격차 해소

- 개별기업을 대상으로 해당 기업의 성별임금 격차 현황을 파악하고, 자체적으로 개선 계획을 수립·추진하는 프로그램 시행
- 여성경력단절 예방 강화를 통한 생애주기별 성별임금격차 해소

□ 여성일자리의 획기적인 확대

- 새로운 사회서비스 일자리 및 미래 여성 일자리 창출
 - 사회, 경제적 변화에 따라 새로운 수요가 만들어지는 사회서비스 일자리 창출, 신기술 발전에 대응 미래 일자리의 여성 진출 확대
- 지역 산업 밀착형 재취업 여성 일자리 창출
 - 경력단절 여성 생활권 내에서 접근 가능한 일자리를 확대할 필요가 있음. 이를 위해 지역 산업 수요에 밀접하게 연계한 재취업 여성 일자리를 창출할 필요가 있음.

□ 노동시장 양성평등 강화

- 여성고용확대기본계획(가칭) 수립·추진
 - 현재 정부의 여성일자리 확대 업무를 체계적으로 추진할 기본계획이 미비한 상태임. 따라서 여성일자리의 획기적 확대를 위해 여성고용확대기본계획(가칭)을 수립·추진할 필요가 있음.
- 정부조달제도를 활용한 노동시장 양성평등 개선 추진

2. 가족변화 대응 적극적 가족정책 추진

가. 주요 이슈

□ 가족구성의 단순화, 가족형태의 다양화 증가

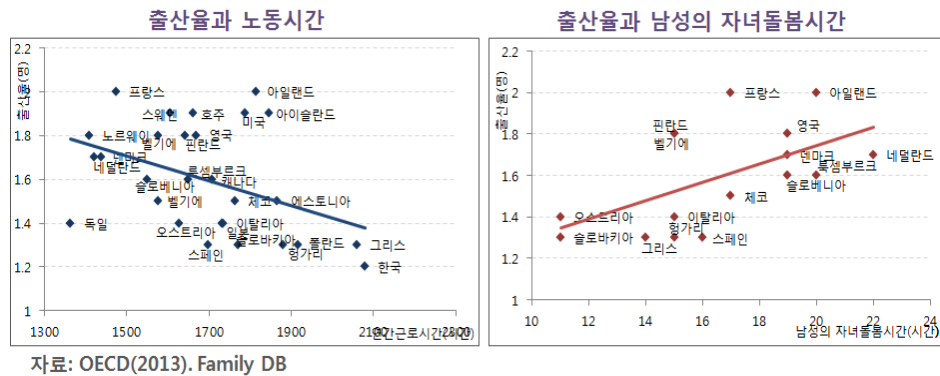
- 핵가족은 전체 가구 중 큰 비중을 차지하고 있지만 그 비율은 감소하고 있으며, 동시에 한 부모가족, 다문화가족, 1인가구, 이혼 및 재혼가족, 비혼·동거가족 등 다양한 가족형태가 증가하고 있음
 - 이러한 변화를 기반으로 통계청의 2035년 인구전망에 의하면 부부와 미혼자녀로 구성된 가족은 20.3%로 감소, 1인가구와 부부가구가 각각 34.3%와 22.7%로 증가할 것으로 전망됨 (통계청, 2012)

□ 가족형성의 지연과 안정적인 가족생활 유지의 어려움

- 교육, 취업 등으로 초혼연령이 상승하고 있으며 만혼화 경향, 혼인율의 저하가 나타나고 있음. 동시에 취업, 주거, 가족부담은 가족형성을 어렵게 하는 요인으로 작용하고 있음. 이에 가족관점에서의 저출산대응정책이 필요함

□ 새로운 가족관계와 평등가족 모델에 대한 욕구 증가

- 결혼의 가치는 상대적 가치로 변하고 있으며, 가족의 구성과 형태에 있어서도 개인의 선택에 의한 삶의 방식으로 만들어나가는 추세가 증가하고 있음. 또한 남성중심의 가부장적 가족관계와 전통적인 성역할에 대한 저항 등 가족가치관과 가족관계에서도 큰 변화
- 남성의 자녀돌봄시간은 출산율에 긍정적인 영향, 반대로 연간 근로시간이 길수록 출산율은 감소하는 경향을 나타냄



나. 정책성과

□ 자녀돌봄 지원 강화

- 자녀돌봄을 위한 다양한 돌봄수요에 따라 지원방식의 다양화를 추구함과 동시에 부모의 자녀돌봄 지원을 위한 부모교육 제공
 - 보육교육 부담완화를 위하여 보육료 지원대상을 확대하였음(2013)
 - 가정내 돌봄지원을 위하여 아이돌봄서비스를 체계화하고 지원을 확대하였음. 동시에 시설 미이용 아동을 대상으로 양육수당을 지원함
 - ※ 아이돌봄서비스 예산 확대: '11년 62,498,468천원→'14년 122,976,672천원
 - ※ 양육수당 지원대상 확대: 만 2세 미만('09)→ 만36개월('11) → 0~5세 전계층('13)
- 지역사회 돌봄망 확충을 위하여 가족품앗이 활동과 공동육아나눔터 운영 등을 통하여 이웃간 돌봄 활성화
- 초등돌봄교실, 엄마품온종일돌봄교실 확대 운영을 통하여 방과후 돌봄서비스 지원 확대

□ 다양한 가족의 역량 강화

○ 한부모가족 지원정책 확대

- 「한부모가족지원법」개정(2011) 등을 통하여 저소득 한부모가족 아동양육비 증액 및 지원 대상 확대, 양육비이행 강화 지원, 한부모가족을 위한 통합서비스 체계 운영, 미혼모부자 위기지원망 구축, 청소년 한부모 보호 및 지원서비스 등

○ 다문화가족 정착 장기화에 따른 자녀세대 지원 강화

- 생애주기별 다문화가족 역량강화 방문교육서비스 확대, 다문화가족 자녀세대 지원, 다문화 가족의 사회통합 지원 등을 통하여 다문화 가족의 정착 및 가족생활 지원

□ 생애주기별 부모교육 활성화

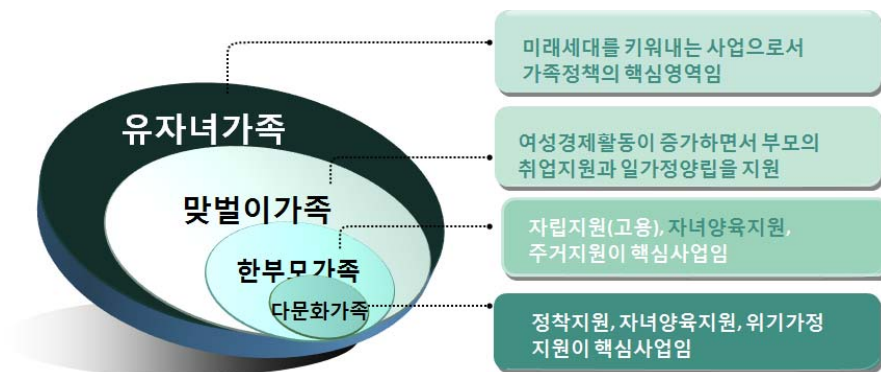
- 대상별 맞춤형 찾아가는 부모교육 확대와 생애주기별 부모교육을 위한 매뉴얼콘텐츠 개발
- 도움이 필요한 가정 등 대상별 맞춤형 부모교육 제공 및 기관별 부모교육 전문강사 보수 교육 실시

※ “가족행복드림” 서비스 전국 확대 실시(17개 시도)

다. 정책과제

□ 보편적 가족정책으로서 자녀양육 지원

- 가족형태의 다양화가 진행되고 있지만 가족정책의 가장 핵심적인 부분은 가족의 자녀양육 지원임. 가족정책은 자녀양육 지원을 중심에 두고, 그 기반 위에서 다양한 가족변화에 따라 요구되는 가족유형별, 가족특성별 정책수요를 수용하는 방향으로 확대



□ 포용적 가족정책 추진

- 표준가족모델, 보편적 가족모델에 대한 고정된 가족개념과 가족정책의 틀을 넘어서서 가족 정의와 가족정책의 범주 확장 필요함
- 나아가 한부모가족, 다문화가족, 재혼가족, 입양가족, 국제결혼가족, 1인가구, 동거가족

등 다양한 유형의 가족들의 다양성을 존중하고 인정하는 사회적 수용성을 확대해 나가는 포용적 가족관 형성이 중요함

- 1인가구, 북한이탈 가족 등 새로운 정책대상 증가에 따른 가족정책의 대응방안 필요
 - 가족구성이나 가족형태에 대한 개방적 태도를 가지고 사회적 논의를 시작함으로써 다양한 가족형태와 가족생활 방식을 편견과 차별 없이 수용
 - 고용, 소득보장, 사회보장제도에서의 차별을 해소하고, 그 외 생활상의 법적 권리를 부여하는 방식 등 중장기적인 정책적 지원을 모색해 나가야 함

□ “아버지 지수” 개발하여 남성육아 확대

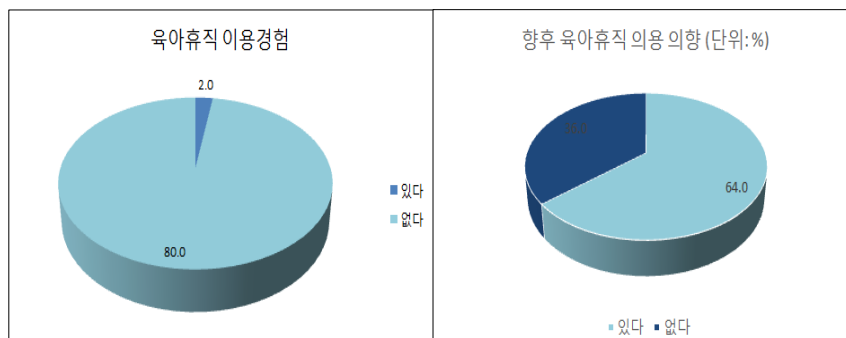
- 21세기 가족의 변화 중 가장 큰 이슈는 남성의 육아 및 가족생활 참여를 장려, 유도하는 것이며, 이를 위하여 “아버지 지수”를 개발하여 매년 발표함으로써 남성과 사회적 인식개선 및 문화 변화

3. 양성평등 일·가정양립 지원 강화

가. 주요 이슈

□ 양성평등 일·가정양립 정책방향 수립

- 그동안 여성을 주요대상으로 진행된 결과 남성의 일·가정양립 문제에 대한 관심 부족. 남녀 근로자 모두가 함께 이용할 수 있도록 양성평등 일·가정양립 지원을 위한 사회적 여건 조성 필요
 - 남성육아에 대한 사회적 관심이 높아지면서 남성의 육아참여를 지원할 제도적, 문화적 변화과제가 큼. 실제로 13세 미만 자녀가 있는 남성의 육아휴직 이용경험을 2%에 불과하지만 64%가 향후 육아휴직 사용의향을 밝히고 있어 남성의 육아휴직을 활성화할 제도적, 사회적 지원이 필요함



자료: 한국여성정책연구원(2014). 「남성의 일·가정 양립 현황과 개선방안 연구」

[그림 II -3] 남성의 육아휴직 이용경험과 이용의향

□ 근로시간과 가족시간의 균형

- 우리사회의 장시간 노동문화와 일중심적 사회문화, 그리고 가족내 성불평등한 역할 및 책임분담, 시간사용의 불균형 등의 문제로 인하여 적절한 가족시간 확보가 어려움
- 정시퇴근 문화 확산, ‘가족사랑의 날’ 주1회 의무적용 제도화 등을 통하여 적절한 근로시간 문화 확산

□ 중소기업 대상의 일·가정양립 실효성 강화

- 일·가정양립제도의 기업규모별 운영현황을 살펴보면, 100인 미만 기업에서는 제도 운영 실적이 저조함. 우리나라 기업 중 100인 미만 기업이 전체의 99.5%, 근로자 기준으로 75%를 구성하고 있는 현실에서(통계청, 2013b, 전국사업체조사) 이들 기업의 제도운영 확산 노력이 중요함

나. 정책성과

□ 출산 및 육아휴직 관련 제도의 발달

- 육아휴직제도의 개선: 배우자출산휴가 도입(2007년), 육아휴직 대상 자녀연령 확대(3세(‘06) → 6세(‘10) → 8세(‘13), 육아휴직 급여액 인상, 육아휴직 급여액 정률제로 전환(2011년)
- 남성 육아휴직 이용을 위한 제도개선
 - ‘부모순차육아휴직제’ 도입: 부모 중 두 번째로 육아휴직을 사용한 사람의 급여액을 인상함 (통상임금의 100%, 상한액 150만원)으로써 부모 공동의 육아휴직 이용을 장려

□ 가족친화 직장환경 조성

- 가족친화기업 및 기업문화 확산을 위한 가족친화인증제도의 확대로 인증기업의 수, 중소기업 참여수 크게 증가하였음
 - ※ 가족친화인증기업수: 15개소(‘09) → 544개소(‘14) → 1,363개소(‘15) → 1,828개소(‘16)

□ 일·가정양립에 대한 사회적 인식개선을 위하여 경제단체와의 협력을 통해 일·가정양립 문화 확산

다. 정책과제

□ 남성 육아휴직 활성화를 통하여 성평등 일·가정양립 확대

□ 육아휴직제도의 개선

- 현재 통상임금의 40%(상한액 100만원)의 소득대체율과 상한선을 인상하여 육아휴직 기간 중 실질적인 소득보전이 되도록 함

〈표 II-1〉 2015년 최저생계비

	1인가구	2인가구	3인가구	4인가구	5인가구	6인가구
최저생계비	617,281	1,051,048	1,359,688	1,668,329	1,976,970	2,285,610

☐ 중소기업 특성별 제도의 실효성 강화방안 마련

- 중소기업 대상 “일·가정양립지원기금”을 설치하여 기업별 특성과 애로사항을 분석하고 컨설팅 지원, 관련제도 시행 등을 지원함

☐ 가족친화적 기업문화 확산

☐ 유연근무제도 활성화를 통한 일·가정양립 기반 구축

- 유연근무제도의 도입률이 10% 내외로 매우 낮은 현실에서(2014 일·가정양립실태조사) 출산휴가 및 육아휴직 이후의 여성근로자의 경력유지에 어려움이 있고, 남성의 일·가정양립 지원이 현실적으로 어려운 요인으로 작용하고 있음

4. 정부-가족-지역사회 연계를 통한 돌봄지원 강화

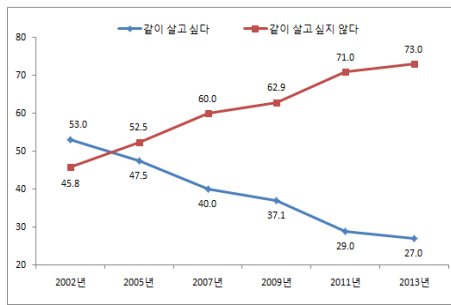
가. 주요 이슈

☐ 자녀양육의 사회적 책임 기반 위에서 다양한 돌봄수요에 따른 지원방식의 다양화

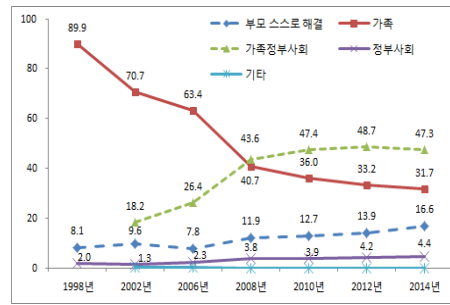
- 보육서비스를 기반으로 가족의 돌봄부담 완화, 지역사회 기반 돌봄지원 인프라 구축 등 다양한 돌봄지원체계 구축
- 양육친화적인 지역사회 환경조성으로 지역내 서비스 접근성 강화

☐ 고령화와 더불어 노인돌봄에 대한 사회적 지원체계 마련

- 가족의 노인부양에 대한 의견은 크게 감소한 반면, 가족·정부·사회의 공동책임이라는 의식은 크게 증가하고 동시에 노인 스스로의 책임이라는 의식도 증가하고 있는 추세를 보임. 고령화가 진전되면서 노인돌봄의 문제 더욱 심각한 사회문제가 될 것임



주: 조사대상 전국의 60세 이상 성인
자료: 통계청, 사회조사, 해당연도



자료: 통계청, 사회조사, 해당연도

[그림 II-4] 노인의 자녀와 동거희망 의견 [그림 II-5] 부모부양의 책임 소재

나. 정책성과

□ 자녀돌봄 지원의 다양화

- 보육·교육 부담 완화를 위하여 보육료 지원대상을 확대하였고 2013년 0~5세 전(全) 계층 교육·보육료 지원하게 됨
 - ※ 소득하위 70% 이하('11) → 영아 무상보육, 5세 누리과정('12) → 3~4세 누리과정 도입('13)

〈표 II-2〉 연도별 보육예산

(단위: 억원, %)

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
보육재정	계	61,411	73,299	86,845	121,887	130,341	138,414
	정부사업	49,404	57,568	76,956	111,524	119,497	123,046
	지자체특수시책	12,007	15,731	9,889	10,363	10,844	15,368
GDP대비 보육재정 비율		0.49	0.55	0.63	0.85	0.88	0.89

자료: e-나라지표 - GDP대비 보육재정 비중 http://index.go.kr/potal/visual/VisualDtlPageDetail.do?idx_cd=3020 접속일: 2017.3.31.

- 가정내 돌봄지원을 위하여 아이돌봄서비스를 체계화하였고 지원을 확대하였음. 우선, 서비스 지원을 확대하였고, 서비스 이용에서의 취업모 우선순위 적용, 서비스 유형 다양화 등을 추진함. 동시에 시설 미이용 아동을 대상으로 한 비용지원을 확대하였음
 - ※ 아이돌봄서비스 예산 확대: '11년: 62,498,468천원 → '14년: 122,976,672천원(여성가족부, 2011; 2014a)
 - ※ 양육수당 지원대상 확대: 만 2세 미만('09) → 만 36개월 미만('11) → 0~5세 전(全)계층('13년)
- 지역사회 돌봄망 확충을 위하여 이웃간 돌봄을 활성화하였음. 가족품앗이 활동과 공동육아 나눔터 운영 및 확산을 추진
 - ※ 공동육아나눔터: '11년: 23개 → '14년: 전국 35개 지역, 76개(건강가정지원센터, 2015)

□ 부모역할 지원 강화

- 생애주기별(예비부부 및 신혼부부 교육, 부모교육 및 상담 등) 대상별 맞춤형, 대상 적합성 제고(저소득층, 맞벌이 가구 참여 제고 등) 등을 통하여 부모교육 지원체계 효율화를 모색 하였으며 이를 통하여 부모역량 강화

다. 정책과제

□ 아동연령별 및 부모여건에 맞춘 효율적 지원체계 마련

- 보육서비스를 중심으로 자녀돌봄지원이 가능한 돌봄지원체계가 기본적으로 구축되어야 함. 이를 위해서는 보육서비스의 안정적인 공급, 보육서비스 운영시간의 합리화, 정시퇴근을 통한 부모시간 지원 등이 체계적으로 조화되어야 함

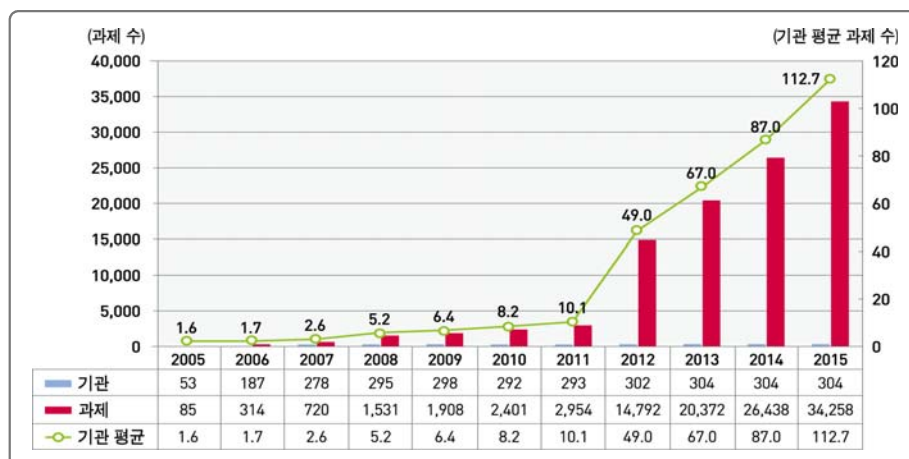
□ 지역사회 기반 다양한 돌봄인프라 확충

- (아동) 공동육아나눔터, 육아종합지원센터 등 보육시설의 부모와 자녀가 함께 이용할 수 있는 돌봄인프라를 확충
- (노인) 지역사회 노인돌봄공동체 조성 및 파트너십 강화 & 맞춤형 가족돌봄자 지원체계 구축

5. 공공정책의 성평등을 위한 성 주류화 정책

가. 주요 이슈

- 성별영향분석평가는 2012년에 「성별영향분석평가법」이 시행되면서 대상정책이 법령과 중장기 계획, 사업으로 확대되면서 양적으로 크게 증가했지만 분석평가서의 질적 수준이 향상되고 있지 못함.



자료: 여성가족부, 「성별영향분석평가 종합분석 결과보고서」, 해당연도.

[그림 Ⅱ-6] 연도별 성별영향분석평가 추진 결과 변화 추이

- 성별영향분석평가와 성인지 예산제도, 성인지 통계 등의 성 주류화 정책이 상호 유기적으로 연계되어 운영되고 있지 못하며 이를 총괄할 수 있는 기구의 권한이 미약한 상태임.
 - 중앙성별영향분석평가위원회가 여성가족부 산하에 있지만 차관급으로, 고용노동부와 보건복지부 등 여성관련 정책이 많은 부처의 정책을 성 평등한 방향으로 개선하는데 한계가 있음.
 - 「성별영향분석평가법」제13조(중앙성별영향분석평가위원회의 설치 및 기능)에 의하면, 분석평가 제도의 운영 및 개선 등에 관한 사항을 심의·조정하기 위하여 여성가족부장관 소속으로 중앙성별영향분석평가위원회를 두도록 함.
 - 중앙성별영향분석평가위원회의 위원장은 여성가족부 차관임.

나. 정책성과

- 성별영향분석평가제도의 법적 기반 강화
 - 성별영향분석평가법이 2011년에 제정된 이후 광역자치단체 뿐 아니라 기초자치단체가 성별영향분석평가 조례를 활발하게 제정해 왔음. 2016년 기준 전국적으로 성별영향분석평가 조례를 제정한 기관은 총 157개이며, 17개 광역자치단체 중 3개 기관을 제외한 14개 기관이 성별영향분석평가 조례를 제정하였음.
 - 광역자치단체가 성별영향분석평가 조례를 제정한 현황을 보면, 2012년 5개 기관 2013년 4개기관, 2014년 3개기관, 2016년 2개 기관임
 - 시도별 기초자치단체 조례 제정현황을 보면, 2012년 9개 기관, 2013년 7개 기관, 2014년 50개 기관, 2015년 56개 기관, 2016년 21개 기관임
- 성별영향분석평가 대상과제의 확대와 공무원 교육
 - 성별영향분석평가법 제정 이후 성별영향분석평가의 대상정책이 사업 뿐 아니라 법령과 계획으로 확대되었고, 2016년부터는 정부홍보사업에 대한 성별영향분석평가도 실시하도록 되어 있어 대상과제의 수는 계속 증가하고 있음.
 - 성별영향분석평가 대상과제 수가 증가하면서 담당 공무원이 업무 수행을 위해 교육을 받게 되고 그에 따라 공무원들의 성 인지력이 향상될 것으로 기대됨.
- 성별영향분석평가 정책개선 이행과 환류 강화
 - 성별영향분석평가 개선의견의 수용정도 변화를 보면, 기관유형별로 차이가 있으나 전체적으로 개선의견 수용정도가 높아지고 있음.
- 성별영향분석평가센터의 지정과 민관협력의 확대
 - 성별영향분석평가법이 시행된 이후 두드러진 변화 중의 하나는 시도별로 지역성별영향분석평가센터가 설치되고 지역 성 주류화정책의 허브기능을 하고 있음.

다. 정책과제

- ☐ 기관별 성평등 목표 및 성 주류화 계획의 수립
- ☐ 정부업무평가에 성 주류화 정책 평가지표 포함
 - 정부업무평가는 3년을 주기로 수립하는 정부업무평가기본계획에 따라 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체장이 매년 시행하는 자체평가, 평가의 객관성 및 신뢰성에 문제가 있는 경우에 실시되는 재평가, 국무총리가 중앙행정기관을 대상으로 국정을 통합적으로 관리하기 위한 정책 등을 평가하는 특정평가가 있음.
- ☐ 성별영향분석평가센터를 성 주류화정책센터로 확대 개편
 - 성별영향분석평가센터는 성별영향분석평가 뿐 아니라, 성인지예산제도의 활성화를 위해서 전문가의 컨설팅 제공 및 관련 연구사업을 수행하고 있음. 따라서 현행 성별영향분석평가센터 명칭을 성 주류화정책센터로 변경하고 성 주류화 정책 활성화를 위해 센터를 확대 개편할 필요가 있음.
- ☐ 성 주류화 정책의 실효성 제고를 위해 대통령 직속 성 주류화위원회 신설
 - 중앙행정기관이 성 주류화 정책을 적극적으로 수행하도록 하여 공공정책의 성평등 향상과 여성의 역량강화를 위해서는 대통령 직속 성 주류화위원회가 신설되어야 함.

6. 여성대표성 성과와 과제

가. 주요 이슈

- ☐ 21세기는 여성인력의 활용정도에 따라 국가경쟁력이 좌우될 수 있는 중요한 시기이지만, 우리나라의 경우 공공부문과 민간부문 영역에서 의사결정 부문의 여성참여 비율이 현저히 낮은 것이 현실임.
- ☐ 세계경제포럼(WEF)에서 전 세계 144개국을 대상으로 발표한 2016년 세계 성격차 보고서에서 우리나라 성격차지수(GGI: Gender Gap Index)는 0.649점으로 116위를 기록함.
 - 성격차 지수 지표 중 의사결정직위에서의 여성대표성이라 할 수 있는 정치적 권한이 가장 떨어짐.
- ☐ 우리나라는 영국 주간지 이코노미스트가 고등교육과 기업 임원, 여성 국회의원 비율 등을 종합한 ‘유리 천장 지수’도 25.0으로 OECD평균 56.0에 비해 상당히 낮음.

나. 정책성과

☐ 4급 이상 여성관리자 임용목표제

- 전반적으로 5개년 계획 속에 수립된 4급 이상 여성관리자 임용목표율을 상회하고 있음. 여성관리자 임용목표제가 긍정적으로 정착되고 있는 것으로 나타남.

☐ 정부위원회 여성참여

- 2015년 기준 중앙행정기관 소속 437개 정부위원회의 여성참여율은 34.5%로 30%대를 넘어섰고 2010년 대비 12.2%p 증가하여 역대 최고치로 높은 수치를 나타냄.

☐ 공공기관 및 민간 여성참여 확대

- 2006년부터 실시하고 있는 적극적 고용개선조치를 통해 여성고용 및 여성 관리직비율도 꾸준히 증가하고 있음. 공공기관에서의 전체 여성고용율은 1,000인 이상과 미만 모두에서 30%대에 진입함. 2016년 기준 과장급 이상 관리직은 1,000인 이상 기관에서는 17.59%, 1,000인 미만에서는 21.04%임. 임원급은 1,000인 이상에서는 9.49%, 1000인 미만은 10.84%임. 민간기업 또한 공공기관에서처럼 전체 여성고용률과 관리직에서의 여성비율이 서서히 증가하고 있음.

☐ 정치 분야 여성참여 확대

- 2005년 8월 「공직선거법」 제47조 제3항 및 제4항 개정을 통해, 정당이 비례대표 국회의원 선거 및 비례대표 기초의회 의원선거에 후보를 추천할 때에는 후보자 중 50% 이상을 여성으로 추천해야 하고, 지역구 국회의원선거 및 지역구 지방의회 의원선거에 후보자를 추천할 때에는 각각 전국 지역구 총수의 30%이상을 여성이 추천되도록 함. 「정치자금법」 제26조 등 개정을 통해 선출직 국회의원 선거에 지역구 총수의 30% 이상 여성을 추천하도록 한 제도의 실효성 제고를 위해 여성추천보조금제도를 규정함. 2010년 3월 「공직선거법」 제47조 제5항 및 제52조 제2항을 신설하여 국회의원 지역구마다 광역의회 후보 또는 기초의회 후보 1명 이상을 여성으로 추천(군지역 제외)하고, 위반 시 후보자 등록을 모두 무효화 하도록 함.
- 관련 제도를 개선한 결과, 2014년 6월 전국동시지방선거에서 여성후보자 1,825명 중 854명(21.7%)이 당선됨. 이는 2010년 제5회 지방선거의 745명(20.0%)보다 109명이 증가(1.6%p)한 것임. 또한, 2012년 19대 국회의원 여성 비율은 15.6%로 18대 13.7%에 비해 1.9%p 상승함.

다. 정책과제

☐ 여성대표성 확보를 위한 유리천장 깨기

- 행정부 「여성총리/부총리제」 및 「여성 장/차관제」 도입
 - 국무총리/부총리 임용 시 국무총리가 남성이며 부총리는 여성으로 임용
 - 장관이 남성일 때 차관은 여성, 여성이 장관이면 차관은 남성으로 임용
 - 차관이 2명인 부처는 남녀 각 1인 임용
- 고위공무원단 균형인사 도입 및 개방형 직위 성별 다양성 증대
 - ‘고위공무원단의 설계’를 행정의 생산성, 대응성과 효율성 외에 ‘다양성’을 높여 정부 경쟁력을 강화’한다는 가치 재정립 필요
 - 고위공무원단으로의 승진 시 여성비율 할당
 - 직위공모제인 개방형 직위에서 공직사회 다양성을 증대시킬 수 있는 성별 50:50 원칙 설정
- 정부위원회 여성참여 확대 지속
 - 정부위원회 당연직에서의 여성비율 확대 지속
 - 여성비율 30% 미만 정부위원회 집중관리
- 여성이사 임용확대 5개년 계획 수립 운영
 - 공공기관 및 민간기업 이사에 핀란드나 노르웨이, 스웨덴에서처럼 30%나 40% 같은 강력한 할당제를 도입하거나 호주처럼 최종 시한과 목표율을 제시한 후 매년 기관의 특성을 반영하여 자율적으로 목표율을 정하고 이를 달성하도록 하는 함.

□ 여성정치인 30%을 넘어 남녀동수 확보¹⁾

- 지역구 30% 여성할당 강화
 - 실질적으로 지역구에서의 여성대표성은 여전히 미흡함. 지역구 여성대표성 확대를 위한 지역구 여성 30% 추천의무화 도입
- 국회 및 지방의회 후보 공천심사위원회 여성참여 확대
 - 선거에서 후보 공천은 당선으로 직결되는 중요 사안임. 후보 공천심사위원회 남녀 동수 참여 확보
- 선거구 재획정에 따른 신설지역구 여성의무공천제
 - 선거권이 남녀 모두에게 주어지듯이 국민의 대표가 될 수 있는 권리 또한 남녀에게 동등하게 부여되어야 함. 선거구 재획정으로 신설되는 선거구에 여성을 우선적으로 공천

□ 역량강화지원을 통한 여성대표성 실효성 확보

- 개인 맞춤형 역량강화 프로그램 운영
 - 조직에서 필요한 역량을 보완하고 개발하기 위한 개인맞춤형 역량강화프로그램 개발 및 실시

1) 김원홍 외(2016). 여성의 정치적 대표성 확대를 위한 선거법·제도 개선방안 pp.279-315 발췌하여 정리함.

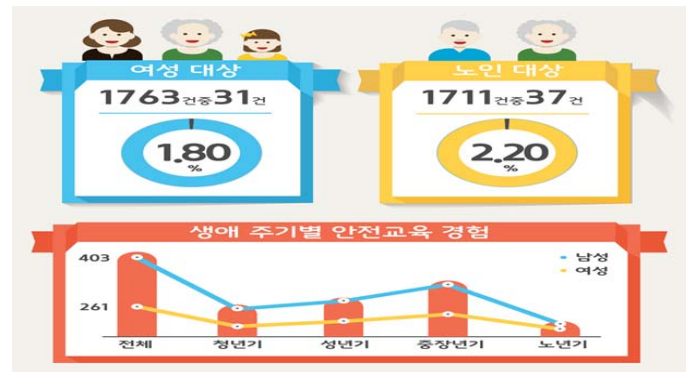
- 기회 및 파워에서의 불평등 해소
 - 승진과 주요 보직에서의 동등한 기회부여
- 경력 파이프라인(pipeline)에서의 장애 제거
 - 국가 및 조직차원의 일·가정양립 및 경력성공 요인 지원

7. 여성안전정책의 성과와 미래과제

가. 주요 이슈

- ☐ 안전사고 발생에 대한 국가적 대응체계 마련에 대한 국민적 공감대형성
- ☐ 안전사고 발생 이후 사후대응 보다는 사고발생 이전의 사고예방 중심으로 안전정책의 방향전환
 - 국민 안전교육 진흥 기본법 제정(2016. 5. 29)
- ☐ 재난이나 안전사고 발생시 남녀별 피해현황의 차이나 위험대처능력의 생애주기별 성별 차이에 대한 실태파악에 어려움이 있음
 - 국민안전처의 신설과 전국민을 대상으로 하는 생애주기별 안전정책 시행하고 있으나 여성을 대상으로 하는 별도의 안전정책은 시행하고 있지 않음
 - 주부와 노인, 영유아의 부모등 대다수의 여성이 안전교육의 사각지대에 놓여 있으나 이들에 대한 안전교육을 전담하고 있는 부서는 없는 실정임
- ☐ 여성안전에 대한 업무를 전담할 수 있는 부서가 현재 정부내에 부재
 - 국민안전처, 여성가족부, 경찰청, 국민안전처, 여성가족부, 경찰청에 분산되어 있는 여성안전 관련 업무에 대한 컨트롤타워가 필요함
- ☐ 여성은 남성에 비해서 안전교육을 받을 기회가 현저히 떨어지고, 여성 대상의 안전교육 콘텐츠가 부족한 실정임
 - 전체 안전교육 콘텐츠중 여성대상 안전교육 콘텐츠는 1.80%, 노인대상 안전교육 콘텐츠는 2.2%에 불과함
 - 생애주기별 안전교육경험율을 보면 여성(39.3%)은 남성(60.7%)에 비해서 훨씬 떨어짐

나. 정책과제



□ 안전 패러다임의 전환: 국민의 권리로서의 안전을 보장할 의무

- 안전을 위협하는 다양한 요인들을 관리하기 위한 합리적이고 효율적 접근을 추구할 필요가 있음.
- 국가 시스템과 공적 투자를 통하여 여성과 어린이의 안전을 보장하여 사적인 관계가 제공하는 가부장적 보호에 의존하는 상황을 탈피하도록 함으로써 안전의 개인화, 민간화를 방지함.
- 급변하는 사회환경에 따라 위험이 단일화되지 않고, 다양화되는 점을 고려한 종합적인 정책 필요
- 안전정책 전반에 대해 젠더 관점(gender perspective)을 주류화하는 것이 필요함

□ 안전취약계층에 대한 안전교육 강화를 통한 안전역량 증진

- 생애주기별 및 성별 안전대처능력의 성별차이를 보여줌으로써 안전역량이 취약한 집단에 대한 위험대처능력 향상 방안 강구
- 노인과 영유아를 돌보는 돌봄자를 포함시킨 가족단위의 안전교육 실시
- 전국민 대상 안전교육의 의무화방안을 강구해서 여성노인과 같이 안전교육 대상의 사각지대 발굴과 해소

□ 생애주기별 성별 위험 노출도를 파악할 수 있는 통계 생산

- 생활안전, 교통안전, 자연재난안전, 사회기반체계안전, 범죄안전, 보건안전 등 각 안전영역별 여성의 위험노출도를 보여줄 수 있는 통계의 생산 필요

8. 젠더폭력 사각지대 개선

가. 주요 이슈

- ☐ 여성폭력 방지 정책의 성과에도 불구하고, 데이트 폭력, 디지털 성폭력, 스토킹과 같은 범죄는 사안의 심각성에도 불구하고 정책의 사각지대에 있음. 관련 범죄에 대해 현황을 파악하고 이를 규제하는 조치가 필요함.
- ☐ 데이트 폭력의 심각성 및 피해자 보호 방안 미비
 - 데이트 폭력은 살인으로도 이어질 수 있는 범죄인데, 이의 심각성에 사회적 인식이 부족함. 대검찰청 범죄분석 자료에 의하면 2005년부터 2014년 기간 살인범죄 피해자 10,283명 중 가해자가 연인인 경우는 1,059명으로 전체 10.3%를 차지함.
 - 데이트 폭력에 대한 수사기관 및 사법기관이 인식이 부족하고(홍영오 외, 2015), 데이트 폭력 피해자를 보호하는 효과적인 제도가 미비한 실정임.
- ☐ 스마트폰 등 전자기기 사용 확대에 의한 디지털 성범죄 급증
 - 데이트 스마트폰 등 전자기기 사용 확대에 카메라 등을 이용한 촬영 성범죄가 증가함.
 - 대검찰청의 범죄분석 자료에 의하면 2006년부터 2015년 기간 동안 카메라 등 이용 촬영을 통한 성범죄가 3.6%에서 24.9%로 급증함.
- ☐ 스토킹 범죄의 심각성과 처벌의 미약
 - 스토킹은 상대 의사에 반하여 지속적으로 접근을 시도하여 면회나 교제를 요구하거나 따라다니는 등의 행위로 상대에게 공포와 불안을 야기하며 극단적인 경우 살인을 초래하기도 함.
 - 성인남녀 대상 설문조사에서 여성의 10%는 결별 후 상대방으로부터 스토킹 피해를 당한 경험이 있음(홍영오 외, 2015).
 - 현재 스토킹에 대한 처벌이 매우 미약함. 경범죄처벌법에 의해 8만원 범칙금이 부과되어 사안의 중대성에 비해 처벌이 미약함.

나. 정책성과

- ☐ 여성폭력 방지 및 피해자 보호 관련법 제정 이후 피해자 지원을 위한 정부예산이 지속적으로 확대되면서 피해자 지원 서비스는 지난 20여년간 꾸준히 개선되었음. 여성폭력 피해자 지원 정부예산은 2006년 40,483 백만원에서 2016년 77,683 백만원으로 증가함.
- ☐ 1994년 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 시행 이후 피해자 지원 및 보호와 관련된 제도와 서비스가 확대됨

- 2013년 6월부터 친고죄가 폐지되고, 강간의 객체가 부녀자에서 사람으로 확대되고, 국선 변호사 지원서비스가 성범죄피해자에게 제공
 - 성폭력 피해자 지원 서비스 개선으로 신고율 증가
 - 상담·의료·법률·수사 등 통합 지원서비스를 제공하는 해바라기센터 확대
 - 성폭력 상담소 및 보호시설을 통한 피해자 지원
 - 2012년 12월 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 개정으로 유치원 및 보육시설에서의 성폭력 예방교육 실시 근거 마련
- 1998년 가정폭력방지법 시행 이후 가정폭력이 범죄라는 인식이 확산되고, 최근 경찰의 초기 대응에 대응이 적극적으로 변화함. 가정폭력 피해자를 위한 지원 서비스가 제공됨
- 가정폭력 사건에 대한 최근 경찰의 대응이 적극적으로 변화하여, 검거건수, 응급조치, 긴급 임시조치 건수가 증가함
 - 가정폭력 피해자를 위한 상담소와 쉼터가 제공됨. 이주여성을 위한 별도의 핫라인과 쉼터도 제공됨
 - 2013년 7월 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 개정으로 공공기관에서의 가정 폭력 예방교육 의무화 및 교육 실시 결과 점검

다. 정책과제

- 데이트 폭력의 심각성 홍보 및 근절
- 데이트 폭력의 심각성에 대한 교육 및 국민의식 제고
 - 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 개정을 통해 데이트 폭력 피해자 보호 근거를 확립하는 것이 필요함(홍영오 외, 2015)
- 디지털 성폭력 심각성 홍보 및 근절
- 온라인 매체 및 소셜 미디어에 대한 자율 규제 강화 유도
 - 아동 및 청소년 대상 온라인 매체 및 소셜 미디어 사용 시 주의할 점 등을 포함하여 디지털 성폭력 예방 교육 강화
 - 디지털 성폭력 피해자를 위한 지원체계 구축
- 스토킹 범죄의 심각성과 처벌의 미약
- 스토킹 예방 교육 및 캠페인을 통한 스토킹의 위험성 및 심각성에 대한 국민인식 제고
 - 경범죄처벌법에 의한 스토킹 규제에는 스토킹 피해의 중대성이 전혀 반영되지 못하였음. 스토킹 피해의 심각성을 반영하여 관련 행위를 규제하는 스토킹 처벌법 제정이 시급함.

9. 입법을 통한 양성평등정책 추진 강화²⁾

가. 주요 이슈

- ☐ 스토킹 등 여성폭력 사각지대 해소를 위한 입법적 대응 필요
 - 스토킹 피해자의 대다수가 여성임에도 불구하고 아직 이에 대한 법적 규제가 미약하여 여성폭력 규제의 사각지대로 평가됨.
 - 스토킹 피해자를 보호하고 스토킹이 심각한 폭력 범죄로 발전하기 이전에 효과적인 피해 예방, 피해자 보호 등을 위한 입법적 대응이 필요함.
- ☐ 여성폭력 예방 및 지원을 위한 기본법 제정 필요
 - 그간 여성폭력 피해자에 대한 보호와 지원정책은 피해자 특성을 고려하여 다양화, 전문화되어 왔으나 여성폭력 피해자 지원 인프라 간의 통합적 연계가 이루어지지 않아 지원 체제 간의 시너지를 강화시키지 못하다는 한계를 노정하고 있음. 여성폭력 방지를 위한 국가의 책무와 정책 방향을 명확하게 하고, 관련 정책을 체계적으로 수립·집행할 수 있는 구조 필요
- ☐ 성별임금격차 해소를 위한 입법적 대응 필요
 - 여성의 낮은 고용률, 경력단절, 성별임금격차, 여성의 비정규직화, 여성의 저임금화 등의 문제는 노동시장이 성별 불평등의 결과임.
 - 성별임금 격차의 원인은 성별, 고용형태별 임금격차가 크기 때문임. 성별, 고용형태별 임금격차 해소를 위한 입법적 접근이 요구됨.
- ☐ 유리천장 해소를 위한 입법적 대응 필요
 - 여성의 사회참여 및 경제활동 참여는 증가하고 있으나 정치적·경제적 의사결정과정에서의 여성의 대표성이 여전히 낮은 것이 현실임. 사회 각 영역에서의 여성의 대표성 제고를 위한 입법 강화 필요

나. 입법 과제

- ☐ 「성차별 금지 및 구제에 관한 법률」 제정
 - 정부(또는 여성가족부)로 하여금 성차별시정정책기본계획의 수립 및 연도별 시행계획의 수립하게 함.
 - 성차별시정 등을 위한 주요정책을 심의하기 위해 국무총리실 소속의 성차별시정정책위원회 설치 운영하게 함.

2) 박선영·박복순·송효진·김정혜·박수경·김명아(2016). 「여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(IV): 제20대 국회 여성·가족 관련 입법과제」의 일부분을 수정·보완하여 작성함

- 모집·채용, 임금·급품 지급, 교육·훈련, 배치, 승진, 해고 등, 금융서비스 공급·이용, 교통수단·상업시설 공급·이용, 토지·주거시설 공급·이용, 의료서비스 공급·이용, 문화 등의 공급·이용, 교육기회 등에서의 차별을 금지함.

□ 스톡킹 예방 및 피해자보호를 위한 특별법 제정

- 스톡킹 행위 정의, 스톡킹 실태조사, 응급조치, 피해자 보호명령, 피해자 보호와 지원 등을 명문화함.

□ (가칭) 「여성(젠더) 폭력 예방 및 피해자 지원기본법」 제정

- 여성폭력 예방 및 피해자보호 등에 관한 기본계획 수립 등을 명문화하여 국가의 책무와 추진 체계를 강화함.
- 여성폭력에 관한 국가의 책무, 전달체계, 시설·종사자 자격, 서비스 내용 등을 명문화함.
- 성폭력, 가정폭력 지원 관련 인프라와 규율 내용을 연계함.
- 여성폭력 예방 교육 강화 및 관련 규정을 정비함.

□ 「동등임금법」 또는 「성별임금격차 해소를 위한 법률」 제정

- 정부로 하여금 성별임금격차 해소를 위한 계획을 수립·시행하도록 하고(목표치 설정 등), 일정 규모 이상의 기업 및 공공기관으로 하여금 해당 기업의 성별임금 공시를 명문화함.
- 동일가치노동 동일임금 원칙의 실효성 제고를 위해 국가직무분석위원회 등을 설치·운영 하게 함.

□ 정치적·경제적 대표성 제고를 위한 관련 법률 개정

- 현행 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제11조(경영공시) 제1항제3호를 개정하여 임원 및 운영인력을 공시함에 있어서 성별 현황을 공시하도록 하고, 제25조(공기업 임원의 임면), 제26조(준정부기관 임원의 임면)규정에 상임이사, 비상임 이사의 임명에 있어서는 성별을 고려한다는 규정을 신설하거나 한쪽 성이 30%미만이 되지 않도록 하는 할당제 또는 목표제 규정을 신설함.
- 현행 「공직선거법」은 비례대표의 경우만 50% 보장되어 있을 뿐 선출직에 대해서는 ‘100분의 30 이상을 여성으로 추천하도록 노력하여야 한다’(공직선거법 제47조제4항)는 노력규정에 그치고 있음. 선출직의 경우에도 30% 여성할당제를 의무화함.
- 위반 시 등록을 무효화하거나 정당에 대한 보조금을 삭감하도록 함.

10. 성인지적 관점에 기반한 통일정책 추진³⁾

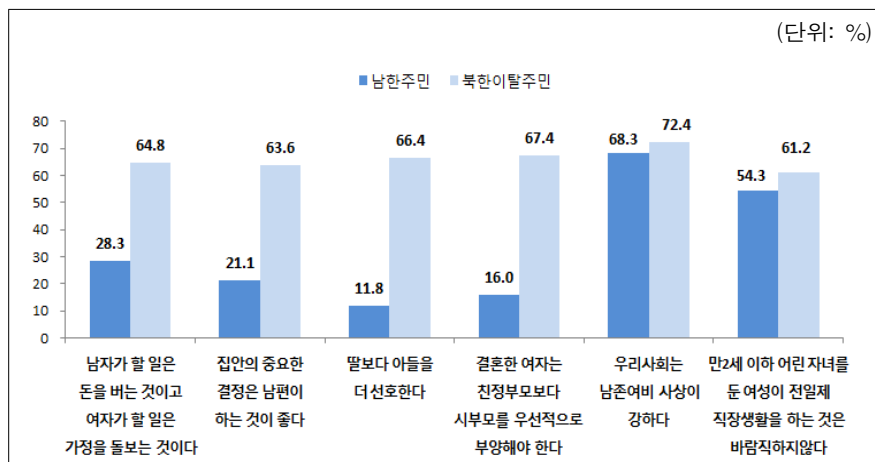
가. 주요 이슈

□ 통일대비 주요 여성·가족의제 개발

- 기존의 통일공감대, 통일의 방식, 통일속도, 통일비용 등의 논의에서 벗어나 새로운 통일 논의가 필요하며, 그것은 남성과 여성이 함께 어떤 통일을 만들어나갈 것인가의 근본적인 출발점에서 시작되어야 함

□ 통일한국 사회통합 전망

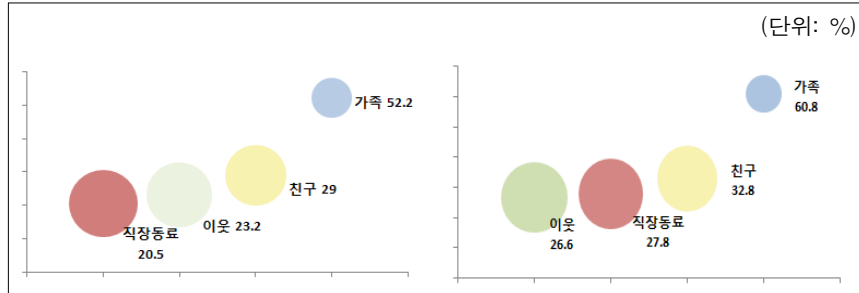
- 통일은 남북한 간의 제도의 통합만을 의미하는 것은 아님. 오히려 제도의 통합보다 훨씬 어려운 과제가 남북한 주민 간의 인식, 가치관, 문화, 생활방식에서의 차이를 해소해 나가는 것임
- 남북한 주민들은 서로에 대해 의식과 가치관, 생활방식과 태도 등에서도 상당한 격차를 가지고 있음. 북한주민의 여성·가족관련 의식과 가치관은 남성중심적이고 가부장적 사회 구조 속에서 전통적인 가치관과 방식을 고수하고 있는 것으로 나타났음



주: “전적 동의”와 “동의하는 편”의 합

[그림 II-7] 남한주민·북한이탈주민의 성역할에 대한 생각

3) 홍승아·김소영·김혜영·최진희·임희정·김수진(2016). 「통일대비 여성가족정책 추진전략과 통일한국 사회통합 전망연구(II)」의 연구내용을 기반으로 작성함



주: 원점에 가까울수록, 원의 크기가 클수록 거리감이 작음을 의미함

[그림 II-8] 남한주민의 북한이탈주민에 대한 사회적 거리(왼쪽)와
북한이탈주민의 남한주민에 대한 사회적 거리(오른쪽)

나. 남북한 여성의 지위변화

□ 남북한 인구변화와 인구구조

- 2014년 북한의 인구는 2,466만 2천명, 남한의 인구는 5,042만 4천명으로 남북한 총인구는 7,508만 6천명으로 추산됨

□ 남북한 가족변화

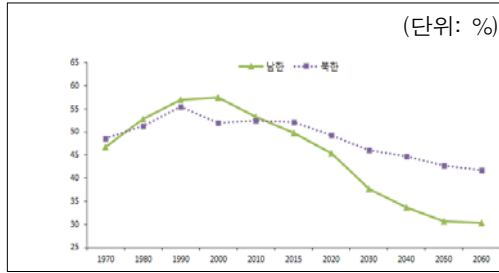
- 남북한의 초혼연령은 모두 늦어지고 있으며(2015년 기준 남한 남성 32.58세, 여성 30.18세, 20147년 기준 북한 남성 28.1세, 여성 25.1세), 미혼율과 이혼율은 남한이 북한보다 높음
- 2014년 기준 남한의 합계출산율은 1.21명, 북한은 1.98명으로 북한은 아직까지는 비교적 높은 출산율을 보이고 있음

□ 경제·노동 분야

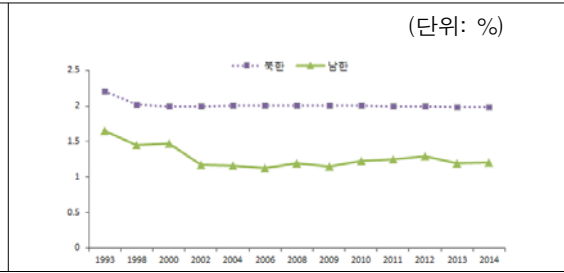
- 남북한 여성경제활동참가율을 보면 공통적으로 M곡선을 나타내고 있음. 30대 남한여성의 경제활동참가율은 60% 전후에 비해 북한여성은 80%대를 유지하고 있음
- 남성의 경우 남북한 모두 역 L 곡선으로 나타났지만 남한남성에 비해 북한남성이 60세 이후 경제활동참가율이 급감하는 차이를 보임

□ 정치·사회 분야

- 남북한 여성 국회의원은 16.3%로 동일한 비율로 세계 112위를 기록하여 전세계 평균보다 한국과 북한이 모두 낮은 편임. 5급 이상의 고위 공무원의 비율은 북한이 더 많았고, 5급 미만의 공무원은 남한 여성비율이 더 많음



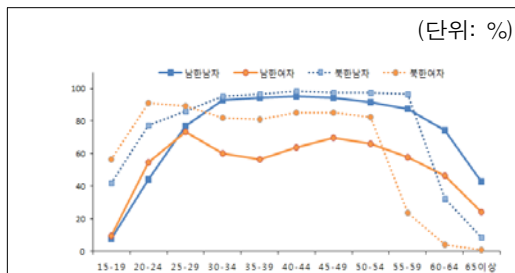
자료: 통계청(2015). p. 58



자료: World Bank

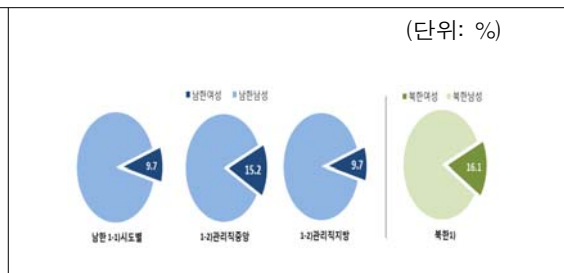
[그림 II-9] 남북한 생산가능 여성인구 추이 비교

[그림 II-10] 남북한의 합계출산율 추이



자료: (남) 통계청- 성/연령별 경제활동인구
(북) CBS·UNFPA(2015). p. 45

[그림 II-11] 남북한 연령대별
경제활동참가율(2014)



자료: (남) 주재선 외(2016: 430-437)
(북) 문서번호 CEDAW/C/KOR/4. para. 79: 12

[그림 II-12] 5급 이상 여성공무원
남북한 비교

다. 정책과제

□ 성인지적 관점에 기반한 통일한국의 여성·가족정책 방향 수립

○ ‘통일한국 여성가족위원회’(가칭) 설치

- 통일준비 과정에서부터 통일이후까지의 정책수립과 추진을 위하여 여성·가족정책 전담 기구를 설치하여 중장기적 계획 하에 구체적인 목표와 추진전략 마련

○ “통일가족보고서” 작성

○ 여성 통일전문인력 양성 및 구축

- 여성·가족분야의 전문인력을 양성하여 남북 간의 여성가족이슈에 대한 성인지적 지식과 이해를 갖추어 통일과정과 통일이후의 갈등을 예방하도록 함

□ 열린 통일과정으로서의 문화와 가치관의 통합과 화합

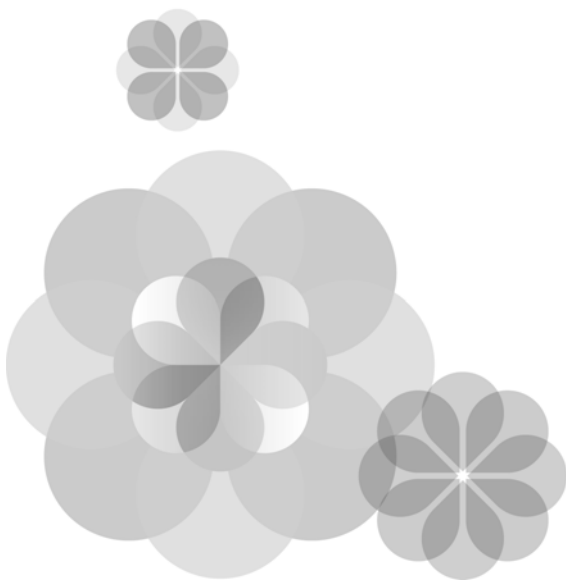
○ 남북한 여성·가족분야 사회문화 교류 활성화

○ 성인지적 북한이탈주민 지원정책 추진



토론문

- 고미석 (동아일보 논설위원)
- 남성욱 (고려대학교 행정대학원장)
- 박난숙 (여성가족부 여성정책국장)
- 신선미 (한국여성정책연구원 여성고용·인재연구실장)
- 양선희 (중앙일보 논설위원)
- 차인순 (국회 여성가족위원회 입법심의관)
- 최혜경 (이화여자대학교 소비자학과 교수)



토론문: 북한의 사례를 중심으로

남성욱 (고려대학교 행정대학원장)

■ 북한의 남녀평등 정책과 실상

- 북한은 1946년 7월 22일 <북조선의 남녀평등권에 대한 법령>을 공표하고 모든 영역에서 남녀평등이 실현되었다고 주장함. 남녀 평등이념을 바탕으로 사회주의 정권은 여성을 배려한다는 정책을 마련한 뒤 여성들이 가정을 박차고 일터로 나오는 토대를 마련. 이는 사회주의 건설에 남성과 동등하게 여성의 적극적인 참여가 필요했기 때문임.
 - 정치적 측면에서 북한은 여맹을 조직하고 김일성 중심으로 여성을 종속시키고 결속시킴.
 - 경제적 측면에서 「녀성로력」을 광범위하게 끌어들여 노동력 공급문제 해결, 여성들의 혁명화 촉진. 특히, 경공업·서비스 분야에 노동력 배치함.
- 북한은 다른 사회주의 국가와 마찬가지로 남녀평등권을 표방하고 있지만, 현실에서는 주체사상과 어버이수령을 중심으로 한 남성 위주의 가부장제 이념에 지배를 받음.
 - 가정 안에서도 남성 위주의 가치관에 얽매어 가사, 육아, 생산 활동을 수행하는 이중적인 부담을 지고 있음.
 - 북한은 2016년 11월 <조선민주여성동맹(여맹)>을 65년 만에 <사회주의여성동맹>으로 명칭을 변경하는 등 여성을 사회주의 건설에 주체적으로 참여하도록 여성의 역할을 한층 강조하고 있음.
- 북한은 노동당이 국가의 중요한 사업을 계획하고 목표생산량을 설정하면 언론이 인민에게 홍보 및 선전·선동하는 역할을 담당함. 여성동맹(여맹)은 당국의 정책을 여성들에게 전달하고 홍보함. 특히 사상교육을 전담하여 여성에게 세뇌교육을 실행하는 시스템구조임.
- 북한은 여성을 노동인력으로 사용하기 위해 과거 소련이 사용했던 ‘영웅만들기 운동(Stakhanov)’을 활용함. 인위적으로 특정인을 노력영웅으로 선정하고 인물들을 영웅으로 언론에 내세우고 모든 여성들이 영웅을 따라하게 만드는 통치전략을 구사함. 이를 통해 여성의 노동력 활동을 극대화하고 이를 통해 남성들에게 자극을 주어 결과적으로 남성의 노동력 활용도를 높이려는 일석이조의 전략을 구사함.
- 통일이후 북한사회의 효율적인 양성평등 대책을 마련하기 위해 북한의 여성차별에 대한

실태를 조사함. 기존 문헌조사와 함께 북한 사회의 실상을 파악하기 위해 167명의 탈북자를 대상으로 면접 및 대면조사를 시행함. 조사의 주요 쟁점은 탈북자들이 북한사회에서 거주할 때 경험했던 구체적인 사례 및 차별의 정도, 분야, 유형, 직업별, 대상별로 조사함. 구체적인 조사항목은 다음과 같음.

□ 북한여성의 지위와 의식에 관한 조사

- 북한에서 여성의 역할이나 특성에 대해 교육을 받거나 들어본 적이 있는가에 대한 질문
 - ‘여성도 남성과 동등하게 사회주의 건설에 참여해야 한다’(67.1%), ‘여성들은 수령에게 충실하고 가정에서 효녀가 되어야 한다’(55.5%), ‘여성은 남성과는 다른 존재이니 자녀를 잘 양육해야 한다’(36.0%), ‘여성들은 남편에게 무조건 복종해야 한다’(28.7%), ‘여성들은 남성보다 부당한 대우를 받아도 할 수 없다’(9.8%)
- 북한에서 생활하는 동안 여성이라는 이유로 차별이나 불이익을 받은 장소
 - 가정(37.8%), 직장(31.7%), 기타(21.3%), 학교(8.5%), 단체(8.5%)
- 북한에서 성장할 때 가정에서 오빠와 남동생과 비교하여 차별받은 경험
 - 매우 많다(3.1%), 많다(25.0%), 잘 모르겠다(5.5%), 별로 없다(43.3%), 전혀 없다(23.2%)
 - 심층 인터뷰 결과, 북한에서는 남자이기에 우대받는 것이 당연하다고 생각하며 그것이 차별인 줄도 모르고 넘어간 적이 많았다고 응답함. 가정이나 직장에서 빛이 안 나고 자질구레한 일은 당연히 여성이 담당하는 것을 모두가 당연하게 받아들이고, 상대적으로 평등한 한국 사회에 와서야 그것이 차별이었다는 것을 나중에 깨달았다고 함
- 북한 가정에서 오빠나 남동생보다 부모에게서 차별을 많이 받은 분야
 - 음식(32.7%), 기타(20.0%), 가사노동(16.4%), 의복(14.6%), 용돈(13.3%), 교육(12.1%), 예절(8.5%)
 - “집에서 가족이 식사를 할 때 아버지 밥과 남자들 밥은 맛있는 부분으로 한 공기씩 먼저 퍼서 드립니다. 여자들은 커다란 밥그릇 하나에 밥을 퍼서 다 같이 숟가락으로 퍼먹어요. 여자들은 항상 밥의 양이 모자라니까 내 앞에 있는 밥이 아니라 다른 사람 앞부분의 밥을 먼저 먹었습니다.”
- 북한의 직장 중에서 남녀차별이 가장 심한 분야
 - 중공업 기업소(27.9%), 잘 모르겠다(20.6%), 사무직(19.4%), 군대(13.3%), 협동농장(12.7%), 일반 경공업 기업소(9.7%), 서비스업(4.2%), 학교(3.6%), 병원(1.8%), 기타(1.8%)
- 북한의 직장 중에서 남녀차별이 가장 적은 분야
 - 협동농장(24.9%), 병원(21.8%), 잘 모르겠다(15.8%), 학교(13.9%), 사무직(9.1%), 일반 경공업 기업소(7.3%), 중공업 기업소(6.1%), 군대(6.1%), 서비스업(3.0%), 기타(1.8%)
- 북한 직장에서 남성 동료보다 차별을 가장 많이 받은 부분
 - 승진(53.6%), 식사(22.9%), 월급(13.9%), 근로시간(10.8%), 기타(7.2%), 치료(1.2%), 휴가(0.0%)

- 여성들은 직장 내에서도 자질구레하고 티가 나지 않는 일은 도맡아 하지만, 승진을 하고 주요 자리에 올라가는 것은 남성임
- 북한 여성들의 남녀평등에 대한 관심
 - 매우 많다(10.9%), 많다(38.8%), 잘 모르겠다(14.6%), 별로 없다(32.7%), 전혀 없다(3.0%)
- 북한사회에서 여성들이 남녀평등에 관심이 없다면 그 이유
 - ‘들어 본적은 있으나 남녀평등에 관심을 가질 만한 여건이 되지 않았다’(58.8%), ‘사회주의 사회에서 남녀평등에 관심을 보이는 것은 바람직하지 않다고 교육을 받았다’(18.8%), 잘 모르겠다(13.3%), ‘남녀평등에 대해 교육을 받거나 들어 본 적이 없다’(9.1%)
- 북한사회에서 여성의 지위가 한국과 비교하여 어느 정도라고 평가하는지 여부
 - ‘북한 여성의 지위가 한국 여성보다 매우 높다’(6.8%), ‘북한 여성의 지위가 한국 여성보다 높다’(7.4%), ‘북한 여성의 지위가 한국 여성과 비슷하다’(21.6%), ‘북한 여성의 지위가 한국 여성의 지위보다 낮다’(30.9%), ‘북한 여성의 지위가 한국 여성의 지위보다 매우 낮다’(27.8%), 잘 모르겠다(5.6%)
- 북한사회에서의 남녀 간 가사 분담
 - ‘남성이 조금 돕지만 여성이 대부분 한다’(47.9%), ‘집안일은 여성이 전부 하고 남성은 하지 않는다’(43.0%), ‘남녀가 동등하게 분담한다’(8.5%), ‘집안일은 남성이 전부하고 여성은 하지 않는다’(1.2%), 기타(0.0%)
- 북한 사회에서 어떤 여성의 역할이 가장 중요하다고 생각하는지에 대한 응답
 - ‘어머니의 역할’(57.8%), ‘아내(안해)의 역할’(47.0%), ‘사회주의 구성원으로서의 역할’(38.6%), ‘부모님의 자녀로서의 역할’(28.9%), ‘직장에서 노동자의 역할’(20.5%), 기타(1.2%)

□ 북한의 여성 차별 대응 실태

- 북한에서 여성이라고 차별을 당하였을 때 어떻게 대응했는지에 대한 답변
 - ‘강력하게 항의하였다’(18.8%), 조금 항의하였다(41.8%), ‘항의하지 않았다’(31.5%), 기타(7.9%)
- 만약 차별에 대응했다면, 누구에게 대응했는지에 대한 답변
 - 상대방(55.8%), 여맹(여성동맹)(19.0%), 상대방의 상급자(10.4%), 당(감찰기관)(8.6%), 기타(8.0%)
- 북한에서 여성이라고 차별을 당하고 항의를 하였을 때 결과
 - 많이 달라졌다(7.3%), 조금 달라졌다(44.2%), 달라지지 않았다(25.5%), 오히려 불이익을 받았다(13.3%), 기타(9.7%)
- 여성 차별에 대해 항의하지 않았다면 그 이유에 대한 답변
 - ‘항의해봐야 달라지지 않는다’(34.2%), ‘북한사회의 관행이라는 인식이 강하기 때문이다’

(19.5%), ‘원래 여성은 남성보다 지위가 낮아서 차별이 당연하다’(17.1%), ‘항의하면 보복을 받을 수 있어 하지 않는다’(14.0%), ‘여성 차별을 시정하는데 관심이 없다’(10.4%), 기타(8.5%)

□ 한국 사회의 남녀평등 인식

- 북한 여성들이 한국에 와서 한국 여성과 북한의 지위 비교
 - ‘여성의 지위가 너무 높다고 생각했다’(30.5%), ‘여성의 지위가 높다고 생각했다’(40.2%), ‘남녀의 지위가 비슷하다고 생각했다’(18.9%), ‘남성들의 지위가 여전히 높다고 생각했다’(6.7%), 잘 모르겠다(3.7%)
- 한국에서 남녀평등이 충분히 이루어지고 있는지에 대한 답변
 - ‘충분히 이루어지고 있다’(39.6%), ‘보통으로 이루어지고 있다’(52.4%), ‘이루어지고 있지 않다’(4.3%), ‘전혀 이루어지고 있지 않다’(1.8%), 잘 모르겠다(1.8%)
- 한국에서 남녀평등이 이루어지는 가장 큰 이유
 - ‘여성의 사회적 발언권이 크다’(51.2%), ‘남성들이 여성을 배려하는 의식이 강하다’(48.2%), ‘한국사회의 문화가 남녀차별을 하지 못하게 한다’(33.5%), ‘여성들이 학교 등에서 남녀평등을 교육 받는다’(32.9%), 기타(1.8%)
- 한국에서 남녀평등이 가장 잘 이루어지고 있는 분야
 - 가정(53.7%), 연애(16.5%), 학교(15.2%), 취업(14.6%), 직장(14.6%), 기타(0.6%)
- 한국에서 남녀평등이 잘 이루어지고 있지 않은 분야
 - ‘취업(40.2%), 직장(28.1%), 가정(17.7%), 학교(7.9%), 기타(7.9%), 연애(6.7%)

■ 통일한국의 사회통합을 위한 양성평등 과제

1. 통일한국 양성평등 실현의 의의

- 진정한 양성평등이란 남녀가 각자의 성(性)의 역할에 충실하면서 상호 보완관계 속에서 가정과 사회의 주어진 소임을 이행하는 것임.
- 북한이 주장하는 남녀평등은 여성의 노동력을 최대한 활용하기 위한 정책에 불과함. 남성과 동등한 경제활동에 출산·양육까지 부담시키는 이중고를 제도화하는 정책으로 진정한 남녀평등과는 많은 괴리가 있는 만큼 개선이 불가피함.
- 북한의 실질적인 남녀차별 정책은 지난 70년간 북한의 사회주의 건설과정에서 단계적으로 고착되어옴. 따라서 진정한 양성평등을 실현하기 위해서는 통일준비 단계부터 양성평등의 개념정립 필요성 요구. 통일이후 단계에서는 한국이 과거부터 남녀평등을 진행해온 각종 정책을 단계적으로 접목하여 통일한국이 남녀 역할과 인식 차이로 갈등을 초래하는 것을 체계적인 정책을 통해 사전에 철저하게 예방해야 함.

2. 통일준비 단계

□ 북한 양성평등 전담 연구체계 구축

- 북한 사회에서 지난 70년간 고착된 남녀평등의 이론적인 실체와 당국이 여성들에게 강요하는 작동 원리를 체계적으로 분석하는 것이 필요함.
- 통일 이전단계에서 국내에 체계적인 북한 여성 및 양성평등 연구를 수행하는 법과 제도의 구축이 긴요함.
- 교육·보건·심리·경제·정치 등 사회 모든 분야에 양성평등이 실현되는 연구체계를 일차적으로 구축함.
- 1단계로 우리나라 여성정책을 총괄하는 <한국여성정책연구원>에서 북한여성 정책의 현황과 추진 실태를 집중 분석하기 위한 전담연구인력 및 기구를 마련함.

□ 북한 양성평등 실현 거버넌스 구축 조사

- 북한에 양성평등 실태에 대한 체계적인 조사이후에는 성주류, 인권, 안전, 문화, 언론, 취업 등의 분야를 중심으로 추진 거버넌스를 구축하는 것이 시급함.
- 남북한 통합과정에서 양성평등의 효율적인 추진을 위해서는 당국과 민간이 공동으로 참여하는 거버넌스를 작동시키는 체계를 만들어야 함.
- 거버넌스를 구축하는 동시에 북한 사회의 각 제도와 법령 등을 성인지적 관점(gender sensitive perspective)에서 전면 검토하는 작업이 선행되어야 함.
- 북한에서의 여성의 지위 등 실상을 먼저 파악하고 진단하는 것이 중요함.

□ 북한의 양성평등 기본법제 구축

- 기존 한국의 양성평등 법제는 경제발전 단계에 따른 법·제도가 동반 정착된 사회통합의 결과인 만큼 통일한국도 이후 양성평등의 기본 법제를 마련하여 북한지역에 접목시키는 방안이 필요함.
- 남한 사회가 지금까지 경험해온 각종 양성평등관련 법제도를 북한 지역 실정에 맞추어 시기별, 통합단계별 적용이 중요함.

3. 통일실현 단계

□ 정부 전담조직의 신설

- 북한 사회주의 체제의 특성과 가부장제 사회의 여성 등 다양한 변수를 고려한 전문연구를 수행할 특성화된 기관이 필요함.
- 통일이후 북한지역의 양성평등 정책을 효율적으로 집행하기 위하여 국내 정책집행을 담당하는 부처인 <여성가족부> 와 같은 기관의 신설이 필요함. 북한은 현재까지 여성가족부와

같은 기구가 부재하기 때문에 정책차원에서 추진하기 위해서는 새로운 기구의 신설을 검토하거나 통일한국의 여성가족부가 북한을 별도로 담당하는 운용체계를 구축해야 함.

- 통일실현 단계에서 북한지역의 특수성을 고려하여 남한이 과거에 운영했던 정부기구를 단계별로 설치하여 여성정책을 총괄하는 방안도 적극적으로 검토함.

□ 법과 제도의 제정과 운영을 위한 거버넌스 구축

- 지난 70년간 축적된 북한 사회의 가부장적 권위주의의 오랜 관행을 단순히 하나의 제도와 법제정을 통해서 변화시키는데 한계가 있는 만큼 분야별, 시기별, 지역별로 맞춤형 전략으로 법과 제도의 정착이 필요함. 또한 이를 운영하는 거버넌스의 구축도 불가피함.
- 관련법과 제도의 마련을 위한 정부와 민간의 활동 로드맵을 통일한국에 체계적으로 적용하는 것이 중요함.

□ 시민사회의 여성운동 전개 메커니즘 형성

- 오래기간 축적된 가부장적 권위주의 사회의 관행은 법과 제도의 정착만으로 시간도 오래 걸리고 밑바닥까지 전파되는 데도 다양한 난관이 있는 만큼 하나의 사회운동으로 확산시켜 대중들이 자발적으로 인식을 변화하고 주변에 전파하는 시민사회가 자연스럽게 주도하는 여성운동 캠페인이 필요함.
- 유일수령사상 체계의 북한에서 시민사회나 운동은 전혀 가능하지 않으므로 이를 태동시키는 것은 상당한 정책적 지원이 수반되어야 하기 때문에 이를 추진하는 메커니즘을 구축하는 것이 시급함.
- 1단계로 북한 사회의 기존 여성조직인 <조선사회주의여성동맹>을 진정한 여성 운동을 주도하는 시민사회 조직으로 변화시키는 것이 선행되어야 함.

□ 여성친화도시 지정 및 육성

- 과거 가부장제 권위주의 사회에서 생활했던 북한의 주민들은 통일한국의 정부와 민간 시민단체가 아무리 남녀평등의 중요성을 강조해도 구체적인 실상에 대한 경험이 미흡함. 이에 따라 시각적으로 북한 주민에게 모범사례를 종합적으로 제시하는 것이 필요함. 이에 따라 독일의 예처럼 특정지역을 여성친화도시로 지정해 육성하는 것이 중요함.
- 여성친화도시는 우선 행정의 책임자 및 관련 공무원 인력을 주로 여성으로 구성하여 정책을 추진하는 것이 일차적인 특징임. 이를 통해 추진동력을 확보하고 행정의 신속성을 확보할 수 있음.
- 여성의 관점에서 정책을 추진함으로써 ‘여성이 행복한 도시(여행도시)’를 도시 행정의 기본 구상으로 정해 정책을 주민들에게 효과적으로 이해시키는 것이 필요함.

신선미 (한국여성정책연구원 여성고용·인재연구실장)

올해 우리 연구원 개원기념세미나는 19대 대통령선거를 앞두고 있어 다른 해보다 한층 중요한 의미를 가지고 있는데 두 분 발표자께서 양성평등정책의 새로운 비전과 미래과제에 관해 욕구를 발제를 해 주셨습니다. 두 분 모두 다른 세미나에 비해 한층 무거운 책임감을 가지고 발표를 준비해주셨을 텐데 감사드립니다.

양성평등정책의 새로운 비전을 정의하는 일은 이 분야에서 오랫동안 일해 온 전문가들에게도 상당히 어려운 일입니다. 그래서 김형준 교수님께서 어떤 내용을 발표해 주실지 매우 궁금했는데 오늘 비전을 정의하는 방법론에 관해 말씀해 주셨습니다. 저는 그 점을 다시 한 번 유념해둘 필요가 있다고 생각하여 요약해보았습니다.

- 양성평등 정책의 새로운 비전은 기존의 정책 패러다임과 내용을 이해하고 이를 토대로 새로운 통찰력(insight)을 도출하는 것이다.
- 양성평등 정책의 새로운 비전을 세우기 위한 제일 과제는 우리 사회에 만연된 ‘인식적 오류’(cognitive error)에서 벗어나는 것이다.
- 양성평등 정책의 새로운 비전이란 기존의 판에 박인 백가쟁명(百家爭鳴)식 정책이 아니라 반드시 이룩해야 했지만 그동안 하지 못했던 것을 찾아내어 실천하는 것이다.
- 각국 정부와 여성 시민단체들은 UN의 지속가능발전목표(SDGs)의 비전과 국가 목표를 정확하게 이해하고 이를 실현하기 위한 세부적인 전략을 수립해야 한다.

1970년대 이후 UN을 중심으로 국제사회에서 여성정책의 흐름을 살펴보면 초기에는 여성 중심의 접근방식(women in development)을 택했다가 1980년대 중반 이후로 젠더 중심 접근방식(women and development)으로 전환되었고 1995년 이후로는 성 주류화(gender mainstreaming) 전략을 통해 양성평등을 추구하고 있습니다. 우리나라도 성 주류화 전략의 주요 정책수단들(성별영향분석평가제도, 성인지예산제도, 성인지 통계, 성인지 교육훈련 등)을 도입하였으나 적용범위의 적정성, 제도운영의 실효성, 이를 통해 발견된 문제점 개선을 위한 실행력 등을 검토하고 강화시킬 필요가 있습니다.

홍승아 실장님께서서는 양성평등정책의 10대 과제로 “성별 임금격차 해소”와 “일-가정 양립 지원 강화”를 말씀해 주셨습니다. 우리나라는 성별 임금격차도 문제지만 여성 고용률 자체가 지나치게 낮다는 문제가 있습니다. 게다가 4차 산업혁명으로 여성이 일자리를 찾기가 더욱 어려워 질 것이라는 전망이 나오고 있습니다. 4차 산업혁명의 영향은 경제위기와 달리 특정시기에 집중되는 것이 아니라 중장기적으로 다가오는 큰 물결입니다. 이와 같이 새로운 물결이 다가오는 시기에는 여성고용이나 여성인재양성에 관해 단편적인 신규 정책과제 개발이나 기존 정책의 개선방안 모색보다 국가적 차원에서 새로운 전략을 마련할 필요가 있습니다.

이 점에서 홍승아 실장님께서 “(가칭)여성고용확대기본계획 수립-추진”을 제안해 주셨는데 매우 의미있는 제안이라고 생각합니다. 여성가족부는 관계부처와 공동으로 2006년부터 「여성인력개발 종합계획」을 수립-추진했었으나 근거법령 부재 이유로 제2차 계획(2011-2015) 종료 이후 후속 계획이 없는 상태라 여성인재육성과 고용확대를 위한 범정부 차원의 전략 및 정책개발 기능이 약화되어 있습니다. 여성가족부는 「양성평등정책기본계획」과 「경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획」, 고용노동부는 「남녀고용평등 실현과 일-가정 양립에 관한 기본계획」, 미래창조과학부는 「여성과학기술인 육성·지원 기본계획」, 중소기업청은 「여성기업활동촉진 기본계획」 등을 수립-추진하고 있으나 4차 산업혁명이 신속하고 강력하게 전 산업과 사회전반에 영향력을 미칠 것으로 예상되고 있으므로 국가적 차원에서 새로운 전략을 모색하고 관계부처별 역할분담을 통해 각 분야별로 대응방안을 신속히 반영할 필요가 있습니다.

토론문: 페미니즘에 대한 성찰과 ‘제4차 관계혁명’

양선희 (중앙일보 논설위원)

- 현행 양성평등 정책은 제도적·정책적 평등에 주력하는 경향
- 관건은 남녀 양성 모두 의식적 또는 감성적으로 동의하는 평등사회 추구
- 제4차 산업혁명 시기, 가족 및 인간관계의 패러다임 변화 양상에도 주목해야

〈양성평등에 대한 질문〉

1. 이제 정서적 영역에 속하는 관념적·양가적 성차별주의 해결 방안 마련할 때가 아닐까?
 - 그동안 여성 인권 향상을 위해 여성계는 제도개선 및 정책 마련을 위해 많은 노력
 - 남녀 간 세대 간 여성의 평등의식 고취시키는 교육 등 의식화 과정 통해 분명 정책적, 양성 평등에 대한 대외적 이해 등 한 고비를 넘었다.
 - 그러나 우리는 ‘생각 속에서의 평등’을 향해 진전하고 있을까?
여전히 양가적 성차별주의(적대적, 온정적 성차별주의) 극복 못 한다는 증거 많아
 - * 적대적 : 전통적 여성성을 구현하지 않는 여자는 나쁜 여자, 벌 받아야 한다는 관념
 - * 온정적 : 여성은 여전히 약자이므로 보호해야, 전통적 여성성 구현하면 상 줘야 관념→ 모두 기존의 관념적 여성성을 유지하려는 강력한 욕구
- 예 1) 최근 이미나(서울대) 교수의 고2 학생 대상으로 조사(『수도권 교교생들의 양가적 성차별주의 실태조사』, 2016. 시민교육연구)에 따르면, 남학생은 표면적 온정적 내면적으로 적대적 성차별 주의를 갖고 있으며, 여학생은 표면적으로 성차별을 극복했으나 내면적으로 온정적 성차별주의를 지지하는 등 남녀 청소년들조차 성차별주의를 극복하지 못하고 있음을 보여줌.
- 예 2) 고위공무원 사회의 성차별주의에 대한 연구 평가(김혜숙(아주대), 장재윤(성신여대), 『여성공무원리더의 효율성, 성 정체성, 삶의 만족도와 조직의 성차별 문화』, 2002년 한국심리학회지)에서도 전형적 여성성 강한 여성공무원이 더 높은 평가를 받고 있음을 보여줌

2. 조화로운 양성 평등을 위해 남성과 화합하는 새로운 인식 전환이 필요하진 않은가?
 - 우선 ‘남성의 소외’의 문제가 양성평등을 이루는 데 걸림돌이 되고 있지는 않은가?
 - 남학생들의 학력 저하, ‘일베’로 대표되는 극렬한 안티페미니즘의 부상
 - 투쟁, 쟁취, 정복 등은 남성적 방식이지만 기존의 극단적 성불평등 사회에서 평등을 지향해야 하는 여성들의 입장에선 사회 내에 영역을 확보해야 했으므로 필요한 과정이었음
 - 그러나 여성계도 그동안 여성계가 취해온 투쟁, 쟁취형에 대한 사회적 거부감과 가진 것을 뺏기는 경우 저항감과 갈등을 간과한 것은 아닌지 돌아보아야 할 문제.
 - 현재 제도적 평등에 상당히 접근했으며, 진정한 양성 평등을 논하는 단계. 이 즈음에 남성들의 소외문제 어떻게 해결하고, 양성이 화합하고 통합하는 방안은 무엇일까?
 - 인식, 정서적 평등을 위해서는 지금의 페미니즘과는 차원을 달리하는 ‘페미매스쿨리즘 (Femi-Masculism)’의 관점 새롭게 정립할 필요는 없을까?

3. ‘제4차 산업혁명’시기. 인간의 관계도 패러다임 전환기의 조짐 보여. 이 시점에 가족제도 전제로 한 양성평등 추구가 해답일까?
 - 가족주의 현저히 와해되며, 나홀로족 혹은 개인화되는 게 추세적
 - 일본 남성 4명 중 한명은 평생 독신. 한국 20~30대 여성 55%가 독신.
 - 모계사회→가부장사회→일처일부제 평등지향사회→‘개인사회(?)’로?
 - 가족 내 평등과 같은 양성평등 정책이 별 효과 없는 세상 올지도 몰라
 - 결혼 없는 출산, 가족관계 없는 인간 공동체 등 다양한 관계혁명의 가능성 대비해야

차인순 (국회 여성가족위원회 입법심의관)

■ 한국여성정책연구원 개념 34주년을 진심으로 축하드립니다.

한국여성정책연구원은 한국여성개발원 시절부터 적극적이고 능동적인 정책 제시에 큰 역할을 해 왔는데, 오늘 <성평등정책의 비전과 방향> 세미나에서 발표된 내용도 차기 정부에서 의미 있게 다루어지리라 봅니다.

□ 오늘 발표에서는 10개 분야 주요 정책이 제시되었는데, 이 내용들은 4월 17일 중앙선거관리위원회에 등록된 각 대선 후보의 10대 공약이나 그 간 언론을 통해 발표해 온 공약들과의 공통부분이 적지 않아 향후 실현가능성이 높아 보여 매우 고무적입니다.

특별히 제19대선 10대 공약이 의미가 있는 것은 처음으로 ‘성평등 대한민국’ 혹은 ‘성평등 사회’가 3명의 대선후보의 공약에서 대공약 수준에서 제시되었다는 점입니다. 이는 그만큼 성평등 정책의 중요성에 대한 인식이 제17대 대선, 제18대 대선 때 보다도 높아졌다고 볼 수 있습니다. 또한 헌법개정 논의에서도 이미 법앞에서의 평등과 성차별금지 외에 실질적 성평등을 제고하기 위한 규정이 신설될 필요가 있다는 논의가 많은 공감대를 얻고 있는 상황입니다.

이러한 흐름들을 고려할 때 김형준 교수님이 제안하신 것처럼 새정부가 실질적 성평등 구현을 국정운영의 최고 원리 중 하나로 채택하는 것이 성평등 사회로의 진전에 핵심 열쇠가 되리라고 봅니다.

■ 세부 정책 과제와 관련하여서는 먼저, 발표내용 중 강조하고 싶은 두 가지 주제에 대하여 보완적인 말씀을 드리고, 다음으로 분야별 정책과제에서 추가되어야 정책들, 그리고 마지막으로 개원기념 세미나이니만큼 한국여성정책연구원에 대한 기대도 말씀드리고자 합니다.

1) 적극적 성별임금격차 해소 정책 필요

○ 성별임금격차는 그 자체로 우리나라 여성들이 노동시장에서 겪는 모든 문제들의 집약임.

제19대대선에서 주요 공약 사안으로 채택되어 정치/정책 분야에서 다시 본격적으로 논의의

장이 열리기 시작하고 있음.

- UNDP(2016) 자료에 따르면, 우리나라 여성들의 소득은 지난 1년간 평균 약 590달러 줄고, 남성들의 소득은 1,900달러 넘게 늘어난 양상을 보이고 있어 성별소득격차의 확대에도 주목할 필요가 있음.

〈우리나라 GDI 지수〉

연도	그룹 (순위/대상)	GDI 점수 (HDI 대비)	HDI 점수		출생 시 기대여명 (세)		평균 교육년수 (년)		기대 교육년수 (년)		1인당 GNI ¹⁾ (PPP\$)	
			여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
2015	3그룹/188	0.929	0.863	0.929	85.2	78.8	11.5	12.9	15.8	17.3	21,308	47,934
2014	3그룹	0.930	0.861	0.926	85.0	78.5	11.2	12.7	16.0	17.7	21,896	46,018
2013	85/148	0.940	0.860	0.915	84.8	78.1	11.1	12.5	16.1	17.8	21,795	38,990

* 출처: UNDP, 『Human Development Report 2016』에서 재구성

- 김난주(2016) 에 따르면²⁾, 성별임금격차 분해결과
 - 차이(근속년수, 교육훈련, 사업체규모 등) 요인이 39.4%
 - **차별 요인이 60.6%**

- 10대 공약 관련 내용

〈제19대 대선 10대 공약³⁾〉

대선후보 기호	1	2	3	4	5
성별임금 격차 축소 관련 정책	- 동일가치노동 동일임금 법제화	-	- 성평등 임금공시제 - 동일임금의 날	-	- 성별 고용, 임금실태 공시제
	- 최저임금 1만원 (2020년까지)	- 최저임금 1만원 (임기내)	-	- 최저임금 1만원 (2020년까지)	- 최저임금 1만원 (2020년까지)

- 1) 1인당 국민총소득 Estimated gross national income per capita: 1인당 국민소득을 달러(미국) 기준의 구매력평가 환율로 변경한 소득. 성별 소득수준 측정
- 2) 김난주(2016), “세대별 성별 임금격차 현황 및 시사점”, 이화여대 젠더법학연구소 학술대회 <성별임금과 젠더>, 2017. 4.13
- 3) 선관위 게재본, 2017 4.17. 10대 공약에 포함되지 않았더라도 각 당별 공약집 본 자료집에서는 추가적인 내용이 포함되어 있을 수 있으며, 법안이 기제출된 부분도 있음.

○ 임금격차를 축소하기 위한 해외입법례⁴⁾

- 독일의 공정임금법(2017년 3월 30일 제정)
 - : 200인 이상의 사업장. 노동자 요청 시 사용자가 서면으로 설명 의무.
 - : 500인 이상 사업장 정기적으로 사업장내 동일노동 동일임금의 이행을 위한 임금체계 점검.
- 오스트리아 (2011), 벌금 등 제재 규정
- 스웨덴의 경우, 모든 시민들이 공공기관에서 그들의 임금에 대해 문의하고 정보를 받을 수 있다고 함.
- 실효성 제고 과제(대상사업장 규모, 임금체계심사의 공증절차, 집단소송권 보장)

2) 성평등정책 추진 강화 필요

○ 10대 공약과 성평등정책 추진 강화 의지

〈제19대 대선 10대 공약〉⁵⁾

대선후보 기호	1	2	3	4	5
성평등정책 추진체계	여성가족부 기능 강화 (대통령직속) 성평등위원회 설치	여성가족 청년부	성평등 인권부	X	성평등부

- 성 주류화 조치와 이의 실행을 담보하기 위한 제도들(성별영향분석평가제도, 성인지 예산제도, 성인지 통계제도, 성인지 교육)이 충분히 연계, 조정, 통합되지 못하고 있다는 홍승아 박사의 지적에 깊이 공감하며, 이러한 문제의식은 시민사회 보고서들에서도 제기되어 온 바, 이것은 성주류화 정책 추진에 있어 새로운 기능이 추가될 것을 요청하고 있는 것으로 해석됨.

- 발표 내용을 포함하여 현 성주류화 정책 단계에서 요구되는 추가 기능들은 다음과 같은 것들 고려해야 할 것으로 보임.

- 목적: 「양성평등기본법」 제14조(성주류화 조치), 제15조(성별영향분석평가), 제16조(성인지 예산), 제17조(성인지 통계), 제18조(성인지 교육)에서 규정하는 바의 제도 이행을 총괄, 통합 조정, 통합 평가 및 환류 기능 신설

4) 이하 관련 정보는 황수옥(2017), “독일의 성별임금격차 해결을 위한 새로운 시도”, 이화여대 젠더법학연구소 학술대회 <성별임금과 젠더>, 2017. 4.13 및 토론회과정.

5) 선관위 게재본, 2017 4.17. 10대 공약에 포함되지 않았더라도 각 당별 공약집 본 자료집에서는 추가적인 내용이 포함되어 있을 수 있음.

- 기능(예시)
 - ① 성주류화 종합계획 수립 및 시행 기능 신설(4개의 제도 간 연계 및 조정 운영)
 - ② 정부업무평가 상 지표 추가, 평가지표 이행의 효과성 평가에 기반한 권고 기능 신설
 - ③ 다부처 성평등 통합평가 및 권고 기능 신설
(성평등 주요 현안인 노동·돌봄·젠더폭력·과학기술·참여 등)
 - ④ 특정성별영향평가 결과의 성인지 예산 반영 및 성인지 예·결산 효과평가(outcome 평가)에 기반한 권고 기능 신설
 - ⑤ 평가와 권고 내용을 양성평등기본계획 및 시행계획에 반영
 - ⑥ 제도 개선을 위한 연구, 조사 기능의 정례화 등
- 동시에 이러한 기능을 하는 추진체계가 어떠한 위상, 형태, 직제를 가질 것인지. 효율성과 효과성을 높이는 편제방식은 무엇인지 등에 관하여는 추후 세부적인 논의가 필요할 것으로 보임.

3) 추가 되어야 할 정책 분야 또는 과제

- 5. 성 주류화 분야
 - 성인지 예산제도의 성과와 과제.
- 7. 안전/ 8. 젠더폭력 분야의 중첩
 - 현재 헌법개정 논의에서는 젠더 폭력의 문제를 안전권 영역에서 논의하고 있고 기존의 논의도 젠더폭력을 안전의 범주에 논의해 왔는데, 이를 분리한 이유는 무엇인지 궁금함.
- 10. 평화통일 분야
 - 여성평화정책 개발과 유엔 여성평화안보 결의 1325 및 후속결의 등 관련된 국가행동계획 개선과제.
 - 일본군‘위안부’ 피해문제와 관련된 정책 과제
(국회여성가족위원회 10개의 법안, 1개의 청원)
- <여성건강과 몸의 권리> 분야 추가 필요
 - 제19대국회까지 여성 또는 성별을 건강정책에 포함할 것을 규정한 다양한 입법이 이루어진 것을 기반으로 성인지적 보건의료정책 개발 필요.
 - 여성의 몸의 권리는 여성의 기본권 중의 기본권.
형법 상 낙태죄 폐지와 여성과 청소년의 임신중단권과 관련하여 유엔여성차별철폐위원회와 유엔아동권리위원회가 우리나라에 계속 권고하고 있는 사항임.

- 4차산업혁명시대 생명공학 발전이 가속화되는 상황에서 임신/피임, 임신중단/출산과 관련된 재생산권리의 보장과 관련된 정책 과제를 적극 제시할 필요

□ 한국여성정책연구원에 거는 기대

최근 1987년 헌법 개정과 관련된 이런저런 자료들을 살펴 볼 계기가 있었는데, “한국여성개발원도 <여성의 권익향상을 위한 헌법개정의견서>를 작성하여 여·야 여성의원들과 언론에 설명회를 개최하고 정부와 국회에 제출하였다.” 는 부분이 눈에 띄어 참 반가웠습니다. 성평등 사회를 만들기 위해 헌신해온 연구원의 자랑스러운 역사를 보여주는 한 대목이 아닐 수 없습니다.

앞으로 성평등정책이 보다 성공적으로 수행되기 위해서는 전문연구기관인 한국여성정책연구원의 역할이 더욱 커질 필요가 있습니다. 요사이 ‘증거에 기반한 정책(evidence-based policy)’에 대한 강조가 여기저기서 들립니다. 이런 흐름을 고려할 때, 현장에 뿌리를 둔 깊이 있는 정책연구에 기반하여 정책의 한계와 문제점을 발굴하고 개선 과제를 제시하며, 정부사업의 효과성을 객관적으로 평가할 것이 적극 요청되리라고 봅니다.

그런데 이러한 역할이 잘 수행되기 위해서는 연구의 자율성과 독립성이 관건인데, 현재 경제·인문사회연구회의 국책연구원 운영 방식과 평가 방식의 한계로 인해 이 자율성과 독립성이 다소 훼손되어 온 것은 아닌지 우려가 있습니다. 연구비 수입의 부처의존도가 높거나 부처 공무원의 평가에 종속되어서는 정책 발전에 진짜 도움이 되는 쓴소리와 창의적 제안이 길을 잃게 됩니다. 국책 연구원이 부처 산하에서 국무총리 산하 기관으로 재배치되었던 취지를 다시한번 숙고하여 연구의 자율성과 독립성을 높이는 방향으로 시스템 개선이 논의될 필요가 있을 것 같습니다.

(끝)

최혜경 (이화여자대학교 소비자학과 교수)

제1차 양성평등정책 기본계획(2015-2017)은 양성평등문화 확산, 일가정양립확산, 고용격차해소, 공공분야 여성참여 확대, 여성안전과 인권 보호, 여성의 건강과 복지 등의 분야에 걸친 세부시행 계획을 포함하고 있다.

정부의 양성평등정책을 바라보는 시각은 사회의 이해관계 집단간에 서로 다르며, 자연 부정적인 시각도 존재한다. 1차 양성평등정책 기본계획을 다루는 기사의 댓글들을 검토해보면, 양성평등 정책이 아니라 여성을 위한 정책이 아니냐는 의견들이 많다. 2015년에 여성발전기본법을 양성평등 기본법으로 개정·시행하면서 여성가족부의 ‘여성정책 기본계획’이 ‘양성평등정책 기본계획’으로 변경되었으나, 아직 ‘양성’을 위한 정책이라기 보다는 ‘여성’을 위한 정책으로 받아들여지고 있는 것이다.

여성계에서도 양성평등정책의 내용과 방향에 대한 비판이 있다. 일례로 여성신문의 논단에서는 “여성가족부 정책은 기본적으로 출산과 양육을 가장 중요한 의제로 상정하고 있기 때문에 ... <중략>...임신중단의 권리를 신장할 필요가 있다는 여성들의 주장은 철저히 외면된다...<중략>... 여성은 출산에 협조할 때야 겨우 그 인권을 보장받는다”며 현 양성평등정책은 모성보호에 기반한 접근이라는 점을 지적하고 있다 (<http://www.womennews.co.kr/news/111250>, 2017-01-18).

1차 양성평등정책 기본계획이 수립되고 이제 3년째에 접어들고 있다. 그동안의 정책시행 성과를 검토하고 앞으로의 정책방향을 고민할 때이다. 그러한 점에서 양성평등 정책의 새로운 패러다임과 비전을 제시한 김형준 교수의 주제발표, 그리고 가족, 노동, 사회, 안전 등의 분야에서 정책적 성과를 분석하고 향후 방향을 제시한 홍승아 박사의 주제발표는 양성평등 정책 방향에 대한 비판적이고 발전적인 논의를 위해 중요한 기반을 제공하는 연구라고 생각한다.

김형준 교수는 우리 사회에 만연한 양성평등정책과 관련한 ‘인식적 오류’ 중의 하나로서 양성평등은 여성만을 위한 것이라는 인식을 지적하고 있다. 그러면서 양성평등의 실현을 통해 이룬 사회적 성과는 일종의 공공재로서 기능하기 때문에 사회구성원 모두에게 긍정적인 결과를 가져올

것이라는 점에서 양성평등 정책은 남성과 여성 모두를 위한 정책이라는 점을 강조한다.

양성평등이 인류의 지속가능한 발전을 위한 중요한 토대의 한 축을 구성하고 있고 인류가 지향해야 할 방향이라는 데에는 이미 국제사회의 합의가 이루어져 왔다. 김형준 교수의 논의대로 평등의 4가지 측면, 즉 형식적 평등과 실질적 평등, 그리고 과정에서의 평등과 결과에서의 평등이 적절하게 양성평등정책에 통합된다면 양성평등 정책은 사회체제는 공공재를 창출하는 효과를 가져오면서 한국사회의 지속가능한 발전을 위한 토대를 마련하는데 기여할 수 있을 것이다.

홍승아 박사는 주제발표 중에 여성가족부의 「2016년 한국의 성평등보고서」에서 보건 분야, 교육·직업훈련 분야, 문화·정보 분야, 복지 분야, 경제활동 분야, 가족 분야, 의사결정 분야, 안전 분야의 성평등지수를 분석한 결과를 소개하고 있다. 결과에 따르면, 의사결정 분야의 성평등 지수가 가장 낮고 그 다음으로 안전 분야의 순으로 나타나 한국사회에서 사회적 의사결정과 과정에서 상당 부분 여성의 의견이 배제되고 있을 가능성을 보여준다. 또한 교육·직업훈련 분야에서의 성평등 지수는 높으나 경제활동 분야는 중간수준으로서 국민의 경제활동에 영향을 미치는 국가정책의 제도적, 실행적 측면에서 여성들이 불리한 위치에 놓여있을 가능성을 배제할 수 없다. 이러한 결과들은 양성평등정책이 사회적 공정성 실현을 위해 필요한 중요한 정책이라는 사실을 시사한다.

한편 양성평등 정책 안에 4개 평등 차원이 얼마만큼 녹아 있느냐는 의문이 제기될 수 있다. 여성주의관점에서는 현 양성평등 정책에 다양한 스펙트럼의 여성들의 의견을 반영하지 못한다는 과정적 불평등에 문제를 제기한다. 남성들의 관점에서는 양성평등 실현이 또 다른 결과적 불평등을 가져올 것이라는 불안이 제기될 수 있다. 사회의 한정된 기회와 자원의 범위에서 남성과 여성은 서로 경쟁할 수밖에 없고, 남성들에게 양성평등정책은 여성에게 경쟁에 더 유리한 위치를 제공하는 정책으로 인식될 수 있다. 한국사회의 미래 전망에 대한 불안이 지속되면서 이러한 인식은 가중될 수밖에 없을 것이다.

남성과 여성은 현재 사회의 경제규모 안에서 공존하는 방법을 고민해야 한다. 공존이 아닌 경쟁이 될 때 경쟁에서 진 자는 물론 이긴 자도 개인과 사회발전을 위한 동기 부여가 활성화되기는 어렵다. 그렇기 때문에 공존의 중요성을 인식하고 공존을 위한 정책적 방향을 사회구성원 모두가 함께 고민해야 한다.

양성평등이 여성정책이 아닌 양성 모두를 위한 정책이기 위해서는 정책효과가 여성과 남성에게 공정한 결과를 가져올 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 양성평등 정책방향 수립을 위한 논의에 여성은 물론 남성의 참여를 적극 확대하고, 여성 집단에서도 다양한 스펙트럼의 관점과 의견을 검토하고 수립하기 위한 노력이 필요할 것이다.

Memo

Handwriting practice lines consisting of 28 horizontal dotted lines.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Memo

Handwriting practice lines consisting of 28 horizontal dotted lines.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.