

KOREAN
WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젠더리뷰

국내 · 외 여성통신

- 해외
- 국내



해외*

KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

유럽연합 2020년 양성평등지수 발표: 코로나19 팬데믹의 영향¹⁾

- 지난 10월 말, 유럽연합(EU) 산하 유럽양성평등연구소(European Institute for Gender Equality, EIGE)는 2021년 유럽연합 전체 및 회원국별 2021년 양성평등지수(Gender Equality Index) 결과를 발표했다. 2021년 발표된 유럽연합 전체 양성평등지수는 100점 만점에 68점을 기록했다. 작년 평가 결과에 비해 단 0.6점, 2010년 이후 장기적인 관점에서 살펴봤을 때는 약 4.9점 정도 오른 수준에 지나지 않는다.²⁾
- 양성평등지수는 2013년부터 유럽양성평등연구소(EIGE)가 각종 지표에 해당하는 데이터를 바탕으로 유럽 내 양성평등 진척 정도와 현황을 평가하는 지수다. 2013년부터 2년 주기로 그 평가 결과를 발표하다가 2019년부터는 매년 발표하고 있다. 양성평등지수는 1) 보건, 2) 임금 노동 및 소득, 3) 재정 자원, 4) 의사결정권, 5) 교육, 6) 무임금 노동 시간 6개 핵심 분야를 바탕으로 점수를 산출한다. 양성평등지수는 국가마다 각 분야별로 점수를 측정하며, 그 평균이 해당 국가의 양성평등지수 총점이 된다.
- 현재 양성평등지수 조사 대상 국가 간 비교 가능한 젠더기반 폭력 데이터가 부족하여 현재는 평가에 포함되지 않고 있으나, 유럽양성평등연구소(EIGE)는 데이터 구축에 다각도의 노력을 기울이고 있으며, 2024년 보고서 발표에서는 젠더기반 폭력 분야를 새롭게 반영할 계획이라고 한다.
- 양성평등 진전 정도 및 분야는 국가별로 상이했다. 올해 양성평등지수 총점이 가장 높은 국가는 스웨덴으로 83.9점이었으며, 덴마크 77.8점, 네덜란드 75.9점으로 그 뒤를 이었다. 반면 양성평등지수가 가장 낮은 국가는 그리스로 52.5점이었다. 이어 최하위권으로는 53.4점의 헝가리, 54.5점을 기록한 루마니아였다. 전체적으로 살펴봤을 때 회원국 간 양성평등지수 격차가 20~30점대까지 벌어져 상당히 큰 편으로 나타났다.
- 핵심 분야 중에서도 코로나19 팬데믹(pandemic)으로 타격이 컸던 분야 중 하나는 임금 노동 및 무임금 노동 분야였다. 유럽양성평등연구소(EIGE)는 이번 보고서에서 코로나

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

1) 작성: 박서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

2) 보고서는 2021년 발표되었으나 조사 및 평가를 위해 수집된 데이터 중에서는 코로나 팬데믹 이전(2018년 또는 2019년) 데이터도 포함하고 있다는 점을 감안할 필요 있음.

팬데믹으로 인해 여성들의 수입이 줄어들었고, 이로 인해 남녀 소득격차, 여성의 일·가정 양립 불균형이 악화될 가능성이 있다고 지적했다. 2020년 첫 봉쇄 기간동안 유럽연합 내 약 150만 명의 여성들이 일자리를 잃었으며, 대부분 코로나 팬데믹으로 직격탄을 입은 여성 근로자 비율이 높은 분야, 예를 들어 외식업, 관광업, 의류 공정 등에 집중되었다고 한다.

- 그리고 코로나 팬데믹으로 인해 침체되었던 경기가 다시 회복세를 보이던 2020년 하반기의 경우, 다시 일자리를 잡은 남성은 약 140만 명인 데 반해 여성은 그 수가 절반 수준인 70만 명 정도라고 지적했다. 또한 2020년 4분기 유럽연합 27개국 15~64세 여성 고용률은 하락했지만, 동일 연령대 남성 고용률은 증가했다. 즉, 코로나 팬데믹으로 더 많은 여성이 크게 타격을 입었지만, 경제적 상황이 다소 나아지면서 여성들이 다시 일자리를 회복하는 데는 더 더딘 것으로 나타났다.
- 그리고 팬데믹 이후 특히 여성의 무임금 가사노동 시간이 상당히 늘어난 것으로 나타났다. 봉쇄(lock down)로 학교나 돌봄 시설이 폐쇄되면서 조부모나 도우미 같은 외부의 도움을 받기 어려워졌기 때문에 돌봄의 부담이 전적으로 부모에게 지워졌기 때문이다. 그리고 남성보다는 여성이 집에서 자녀의 재택 비대면수업과같이 돌봄노동 부담을 짊어지게 된 경향이 두드러졌다. 특히 어린 자녀가 있는 가정에서는 자녀 양육 및 가사노동에 쓰는 시간에 있어 남녀 격차가 컸다. 아이가 있는 가정에서 약 91%의 여성이 최소 1시간은 가사노동을 하는 데 쓴다고 응답했지만, 남성이 그렇다고 응답한 비율은 30%에 지나지 않았다.
- 반면 유럽양성평등연구소(EIGE)는 보고서에서 상반된 여성 근로자 관련 문제를 조명하기도 했다. 여성 근로자 비율이 높은 의료 보건 분야의 경우 팬데믹으로 인력 수요가 늘어나 여성들이 일자리를 잃는 상황은 상대적으로 적었다. 하지만 과도한 업무량으로 오히려 자녀 양육이나 일·가정 양립에서의 불균형으로 인한 문제를 겪는 여성이 많다는 점을 지적했다.
- 코로나 팬데믹이 여성의 노동시장 참여나 무임금 가사노동 분야에 상당한 영향을 미쳤지만, 2010년부터 장기적인 관점에서 바라봤을 때 가장 양성평등에서 진일보를 이룬 분야는 의사결정직 진출이었다. 하지만 그 발전 속도는 더딘 편이고, 국가별 격차가 큰 편이라는 점은 과제로 남아있다. 유럽연합 회원국 내 의회에서 여성의원 비율은 3명 중 1명 수준이며, 2021년 기준 기업 이사회 내 여성임원 비율은 평균 약 30% 정도에 머물러 있는 수준이다. 본 보고서는 이처럼 여성이 의사결정 과정에 영향을 미칠 수 있는 위치에 오르기 어려운 이유로 성 고정관념, 여성이 일하면서도 가사와 육아 책임을 대부분 떠안게 되는 현실적인 상황, 직장 내 성차별 등을 지적했다.
- 반면 보건 분야에 있어서는 기대수명의 경우 코로나 팬데믹의 영향은 상대적으로 남성에게 보다 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 남성 중증 확진자 및 사망률이 더 높았던 것이 전반적인 기대수명 통계 수치에 영향을 미친 것으로 보이며, 2019년에 비해 대부분 국가에서 남성의 기대수명 나이가 여성보다 조금 더 많이 하락했다. 특히 폴란드와 리투아니아의 경우 남성의 기대수명은 각 1.5년, 1.4년 줄어든 것으로 나타났다. 그리고 본 보고서는 코로나 팬데믹의 영향은 신생아 출산에도 영향을 미쳤다고 보았다. 2020년 말, 2021년 초반 신생아 출산 수는 감소한 것으로 나타났는데, 특히 스페인의 경우 20% 가량 하락했다는 점에 주목했다.
- 유럽양성평등연구소(EIGE) 본 보고서를 통해 매우 미미한 수준에서 양성평등이 진일보했으며, 이마저도 코로나 팬데믹의 영향으로 앞으로는 더욱 불투명하다는 우려를 표했다. 반면 유럽양성평등연구소(EIGE)는 젠더기반폭력이 양성평등지수 정량적 평가에는

반영되지 않은 분야이긴 하나, 락다운 기간 동안 배우자와 함께 집에서 머무는 시간이 길어지면서 가정폭력 문제도 심각해지고 있는 현황에 주목했다. 특히 양성평등지수 평균 점수가 가장 높은 스웨덴에서도 배우자에 의한 여성살인 사건이 상대적으로 높은 편이라는 점을 명시했다.

- 올해 유럽양성평등연구소(EIGE)에서 발표한 2021년 양성평등지수를 살펴보면 국가별, 분야별로 그 개선 정도가 다양한 것으로 나타났다. 특히 전반적으로 코로나 팬데믹 이후 여성의 임금 노동 취약성을 높이고 무임금 가사노동 부담 가중에 영향을 미쳤다는 점에 주목할 필요가 있다. 한국 역시 팬데믹을 겪고 있다는 전반적인 맥락 자체는 같은 만큼, 코로나 팬데믹이 여성의 일자리와 일·가정 양립에 얼마나, 어떤 영향을 미쳤는지 체계적으로 모니터링하고 해결 방안을 모색할 필요가 있다.

• 참고문헌 •

DW(2021.10.28), "EU is 'three generations' away from gender equality — report", <https://www.dw.com/en/eu-is-three-generations-away-from-gender-equality-report/a-59658384> (접속일: 2021.11.26).
 Euronews(2021.10.28), "Gender Equality Index 2021: COVID-19 caused 'big losses' for gender equality in Europe", <https://www.euronews.com/2021/10/28/gender-equality-index-2021-covid-19-caused-big-losses-for-gender-equality-in-europe> (접속일: 2021.11.26).
 European Institute for Gender Equality (2021), "Gender Equality Index", <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021> (접속일: 2021.11.26).

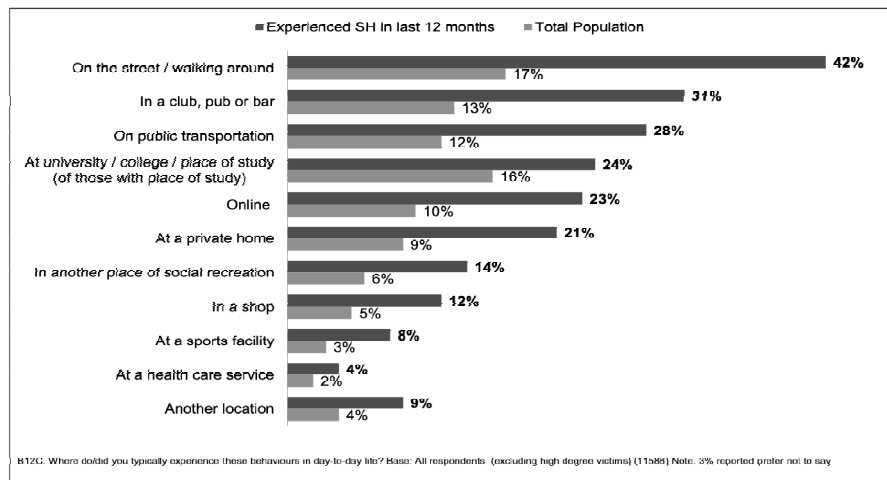
영국의 직장 성희롱 피해 현황과 정부 대책³⁾

- 영국 정부가 직장 성희롱을 막기 위해 고용주에게 직장 성희롱 예방과 피해자 보호를 위한 법적 의무를 강제하는 내용을 담은 정책 초안을 공개했다. 이는 2018년 12월 정부가 직장 성희롱 대책을 내놓겠다고 발표한 지 약 2년 반 만에 나온 결과물이다. 먼저 본문에서는 영국에서 공공장소와 직장에서의 성희롱이 얼마나 빈번하게 발생하는지 설문 조사 결과를 통해 알아보도록 한다. 이어서 영국 정부가 내놓은 직장 성희롱 방지 정책의 주요 내용이 무엇인지 살펴보도록 한다.
- 영국인 10명 중 7명 성희롱 피해 경험 있다
 - 영국 정부 기관인 정부 평등 사무소 (Government Equalities Office)가 2021년 7월 공개한 보고서 '2020 성희롱 설문조사 (2020 Sexual Harassment Survey)'에 따르면, 16세 이상 영국인 남녀 72%가 살면서 한 번 이상 성희롱 피해를 본 것으로 나타났다. 또한, 전체의 43%가 최근 1년간 한 번 이상 성희롱을 당한 적이 있다고 밝혔다. 1만2,131명이 참가한 설문 조사는 영국 정부가 2018년 12월 직장 내 성희롱 문제 해결책을 마련하겠다고 발표한 뒤 공공장소 및 직장 성희롱 현황을 파악하기 위해 실시됐다. 정부 평등 사무소 (Government Equalities Office)는 보고서에서 "이 설문 조사는 나이와 성별, 사는 지역, 인종과 성 정체성 등 변수를 고려해 영국 전체 인구 집단을 대표하는 샘플링한 최초의 성희롱 설문 조사"라고 그 의미를 부여했다.
 - 가장 흔한 성희롱 유형 세 가지는 성적인 농담(sexual jokes), 성적인 시선이나 표정, 성적 발언 (sexual comments)인 것으로 나타났다. 또한, 전체 인구 집단 중에서 최근 1년간 성희롱을 당했다고 응답한 비율이 가장 높은 집단은 '젊은 여성'이었다. 설문

3) 작성: 황수영 브리스톨대학교 공공정책 석사

- 조사에 참여한 여성 중 “최근 1년간 성희롱을 당한 적이 있다”고 답한 비율은 전체의 51%로, 성희롱 피해 경험이 있는 남성 응답자 비율(34%)보다 17% 포인트 높았다. 연령 별로 보면, 16~24세 응답자의 71%가 “성희롱을 받은 적이 있다”고 답해 전 연령대 중 성희롱 피해 경험자 비율이 가장 높았고, 그 뒤를 25~34세 (63%), 35~49세 (46%) 가 따랐다.
- 설문 조사 결과, 백인보다 소수 인종이 성희롱 피해에 더 많이 노출된 것으로 드러났다. 백인의 경우 성희롱 피해 경험이 있는 비율은 42%였지만, 아시아인을 포함한 소수 인종은 “성희롱을 당한 적이 있다”고 답한 응답자가 49%로 7% 포인트 더 높았다.
 - 직장을 제외하고 성희롱이 가장 빈번하게 발생하는 장소는 길거리(42%) 였다. 설문 조사에 따르면, 길거리에 이어 클럽과 술집(31%), 대중교통(28%), 대학과 학교(24%), 온라인(23%) 순으로 성희롱 피해가 빈번하게 발생했다.

Figure 4.3 Where victims of sexual harassment in the last 12 months typically experience sexual harassment behaviours, outside the workplace



〈그래프: 최근 1년간 직장을 제외하고 성희롱 피해를 본 장소〉

출처: Government Equalities Office (2020 Sexual Harassment Survey)

- 영국 직장인들은 10명 중 3명(29%) 가 일터에서 성희롱을 경험한 적이 있다고 답했다. 최근 1년간 직장 성희롱을 경험한 피해자는 여성과 남성이 각각 30%, 20%로 성별에 따른 큰 차이는 없었다. 성희롱이 빈번하게 이뤄지는 장소로 직장(20%) 을 택한 피해자가 가장 많았고, 동료들과 사적 교류 (socialising with colleagues), 고객 방문(9%), 구직 활동을 위한 인터뷰(6%), 온라인 메시지 (5%) 등을 통해서도 성희롱 피해가 발생하는 것으로 나타났다.
- 직장 성희롱 피해자는 성별에 따른 뚜렷한 차이가 없었던 반면, 가해자는 여성보다 남성이 압도적으로 많았다. 직장 성희롱 피해 여성의 80%가 가해자로 남성 동료를 지목했고, 남성 피해자들도 46%가 남성 동료가 자신을 성희롱했다고 밝혔다.
- 영국 정부, 고용주에게 직장 성희롱 예방 법적 책임 강제할 것
 - 영국 정부는 2018년 12월, 고용주에게 직장 성희롱 예방을 위한 법적 의무를 강제하겠다는 내용을 담은 직장 성희롱 대책을 처음 발표했다. 기업의 도덕적 책임에만 의존

해왔던 직장 성희롱 문제에 기업의 법적 책임을 강제하는 쪽으로 정부가 정책 방향을 튼 것이다. 영국 정부는 2019년 7월 11일부터 10월 2일까지 약 3달간 직장 성희롱 피해자를 비롯해 기업과 피해자 보호 단체 등 다양한 이해 관계자의 의견을 수렴했다. 앞서 언급된 정부 평등 사무소의 성희롱 설문 조사 역시 정부의 직장 성희롱 예방 정책을 만들기 위한 사전 작업인 셈이다.

- 정부 평등 사무소가 7월 21일 발표한 보고서 ‘직장 성희롱에 대한 의견 수렴과 정부 대책 (Consultation on sexual harassment in the workplace: government response)’에 따르면, 영국 정부가 마련 중인 대책은 크게 네 가지로 다음과 같다.
 - 고용주가 직장 성희롱을 예방하도록 ‘합리적인 조치 (all reasonable steps)’를 취하도록 법적 의무를 강제
 - 고객이나 회사 거래처 관계자 등 제삼자에 의한 성희롱이 발생했을 때 고용주의 법적 책임과 피해자 보호 강화
 - 정직원 외에 인턴이나 자원봉사자들이 직장에서 성희롱 피해를 봤을 때 법적 보호받을 수 있도록 평등법 2010(Equality Act 2010) 개정 고려
 - 성희롱 등 직장 내 차별 사건을 고용 심판원 (employment tribunal)에 제소할 수 있는 기간을 현행 3개월에서 6개월로 확대
- 고용주에게 직장 성희롱 예방을 위한 법적 의무를 강제하기 위해 평등인권위원회 (Equality and Human Rights Commission, EHRC) 는 고용주 실천 강령 (code of practice)를 개발 중이다. 정부 기관인 EHRC는 고용주가 평등법 관련 내용을 위반했을 경우 제재를 가할 수 있는 법적 권한이 있는 조직이다. 실천 강령에는 고용주가 성희롱 예방을 위해 취해야 하는 ‘합리적인 조치’가 무엇인지 구체적인 내용이 들어갈 것으로 보인다.

• 참고문헌 •

- Legislation.go.uk(2010), “Equality Act 2010”, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (접속일: 2021.09.25.).
- Government Equalities Office(2021.07.21.), “Consultation on sexual harassment in the workplace: government response”, <https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace/outcome/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace-government-response> (접속일: 2021.09.25.).
- Government Equalities Office(2021), “2020 Sexual Harassment Survey”, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002873/2021-07-12_Sexual_Harassment_Report_FINAL.pdf (접속일: 2021.09.25.).
- GOV.UK (2018.12.18.), “Government announces new Code of Practice to tackle sexual harassment at work”, <https://www.gov.uk/government/news/government-announces-new-code-of-practice-to-tackle-sexual-harassment-at-work> (접속일: 2021.09.25.).
- GOV.UK (2021.07.21.), “Government response to consultation on sexual harassment in the workplace”, <https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace> (접속일: 2021.09.25.).

영국, 시민 참여 성범죄 예방 온라인 지도 제작과 안전법 추진

- 영국 정부와 경찰이 시민 참여로 성범죄 우범 지역을 표시하는 온라인 지도를 만들어 정책에 활용하는 방안을 추진 중이다. 이와 함께 영국 의회에서는 소셜 미디어에서 음란 영상물 등 유해 콘텐츠 유통을 막는 온라인 안전법 (Online Safety Bill) 입법이 활발히 논의 중이다. 본문에서는 2021년 9월 시행된 시민 참여 온라인 지도인 ‘스트리트세이프

(StreetSafe)'를 중심으로 영국 정부가 새롭게 발표한 여성 보호 정책을 분석한다. 이어 온라인 안전법이 앞으로 온라인에서 사이버 성희롱, 리벤지 포르노 같은 사이버 성범죄로부터 어떻게 여성을 보호할지 살펴보고자 한다.

■ 시민 직접 참여로 성범죄 우범 지역 온라인 지도 제작

- 2021년 7월 21일, 영국 내무성 (Home Office)는 런던에서 집에 가던 길 납치돼 목숨을 잃은 사라 에버라드 사건을 계기로 여성을 표적으로 한 범죄 피해자 보호와 피의자 처벌을 강화하는 내용을 담은 보고서 'Tackling Violence Against Women and Girls'를 발간했다. 2012년 3월 사라 에버라드 사건에 이어 9월에는 20대 여성 초등학교 교사인 사비나 네사가 런던 공원 근처에서 살해되는 사건이 발생해 영국 여성들이 불안해하고 있다.

- 이중 가장 눈길을 끄는 정책이 바로 '스트리트세이프'다. 시범 정책으로 9월부터 시행된 스트리트 세이프는 시민들이 익명으로 위험하다고 느끼는 공공장소나 언어 및 신체 폭력, 낯선 사람이 쫓아오는 경험 등이 발생한 장소를 온라인 사이트 (<https://www.police.uk/streetsafe>)에 직접 제보해 통합 데이터를 구축하고, 디지털 지도를 만드는 것이 목표다. 스트리트세이프에 등록된 정보는 경찰과 지방 정부가 성범죄 우범 지역을 파악하고, 추가 조명이나 순찰 인력을 배치하는 데 활용할 방침이다.

■ 영국에서는 지난 3월 런던에서 집에 가던 길 납치돼 목숨을 잃은 사라 에버라드 사건에 이어 9월에 사비나 네사가 공원에서 살해되는 사건이 발생하면서 영국 정부와 정치권은 여성의 안전을 보장하라는 압박을 받고 있다. 시범 정책으로 9월부터 시행된 스트리트세이프는 아직 정책의 성과를 논하기에는 이르지만, 시민의 경험을 바탕으로 성범죄 우범 지역을 파악하고, 이 정보를 정책에 활용한다는 점에서 의미가 있다. 또한, 영국 의회에서 활발하게 논의 중인 온라인 안전법이 시행되면, 소셜 미디어 기업의 사용자 보호 의무를 법적으로 명시해 여성이 표적이 되는 음란 영상물, 리벤지 포르노, 온라인 성희롱 등 다양한 사이버 범죄를 줄이는 데도 도움이 될 것으로 보인다.

• 참고문헌 •

- GOV.UK (2021.7.21.) "Government response to consultation on sexual harassment in the workplace", <https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace> (접속일: 2021.9.25.)
- GOV.UK (2021.10.3.) "Police and local authorities given extra 23.5 million pound for safer streets", <https://www.gov.uk/government/news/police-local-authorities-given-extra-235m-for-safer-streets> (접속일: 2021.10.25.)
- GOV. UK (2021.5.12.) "Draft Online Safety Bill", https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/985033/Draft_Online_Safety_Bill_Bookmarked.pdf (접속일: 2021.10.25.)
- GOV.UK (2021.7.21.) "Tackling violence against women and girls strategy launched", <https://www.gov.uk/government/news/tackling-violence-against-women-and-girls-strategy-launched> (접속일: 2021.10.25.)
- HM Government (2021.7.) "Tackling violence against women and girls", https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1005630/Tackling_Violence_Against_Women_and_Girls_Strategy-July_2021-FINAL.pdf (접속일: 2021.10.25.)
- Aljazeera (2021.10.19.) "Oxford professors abused position with sexist and drunken conduct", <https://www.aljazeera.com/news/2021/10/19/oxford-professors-abused-position-with-sexist-and-drunken-conduct> (접속일: 2021.10.25.)
- The Guardian (2021.9.23.) "London streets are safe for women', say Met after Sabina Nessa killing", <https://www.theguardian.com/uk-news/2021/sep/23/sabina-nessa-thought-killed-on-way-meet-friend-say-police> (접속일: 2021.10.25.)

The Guardian (2016.8.26.) "Sexual harassment of students by university staff hidden by non-disclosure-agreements", <https://www.theguardian.com/education/2016/aug/26/sexual-harassment-of-students-by-university-staff-hidden-by-non-disclosure-agreements> (접속일: 2021.10.25.)

The Wall Street Journal (2021.9.14.) "Facebook Knows Instagram Is Toxic for Teen Girls, Company Documents Show", <https://www.wsj.com/articles/facebook-knows-instagram-is-toxic-for-teen-girls-company-documents-show-11631620739> (접속일: 2021.10.25.)

영국 100대 기업들, 여성리더 비율 33% 넘겨

- 2016년부터 영국 기업들과 정부가 대기업의 여성 리더 비율을 높이기 위해 노력한 결과가 구체적인 성과를 내고 있다. 2017년 27.7%였던 영국 100대 기업의 평균 여성 리더 비율이 2020년에는 36.2%로 증가하면서 원래 목표 수치였던 33%를 넘겼다. 본론에서는 2016년부터 2020년까지 영국의 100대, 250대 기업을 중심으로 여성 리더 비율이 얼마나 증가했는지 통계를 바탕으로 변화 추이를 살펴보고자 한다. 이와 함께 어떤 정책과 기업의 노력이 여성 리더 비율을 늘리는 데 영향을 미쳤는지 분석한다.
- 영국 100대 기업 평균 여성 리더 비율, 4년 만에 27.7%에서 36.2%로 증가
 - 2021년 2월 'FTSE 여성 리더 리뷰 (FTSE Women Leaders Review, 이하 FTSE 리뷰)'는 2016년부터 2020년까지 영국 250대 주요 기업의 여성 리더 비율 증가 추이를 분석한 최종 보고서를 발간했다. 영국 정부가 지원하는 FTSE 리뷰는 영국 대기업에서 여성 리더 비율을 늘리기 위한 정책을 제안하는 기업 주도의 프로젝트다. 2016년 2월부터 영국 정부가 임명해 프로젝트를 주도하고 있는 기업인인 필립 햄프턴과 헬렌 알렉산더의 성을 따 햄프턴 알렉산더 리뷰 (Hampton-Alexander Review)라고도 한다. 영국 기업과 FTSE 리뷰에서 정의하는 여성 리더 (Women in Leadership)이란 기업에서 의사 결정권을 가진 집행위원회, 부사장과 같은 고위 임원진 (Executive Committee & the Direct Reports to the Executive Committee)에 소속된 이들을 뜻한다. FTSE 리뷰는 2020년까지 FTSE 100대 기업의 여성 리더 비율을 33%까지 높이는 것이 프로젝트 출범 당시 목표였다. FTSE (Financial Times Stock Exchange) 100대 기업이란 런던 주식 시장에 상장된 100대 기업을 뜻한다.
 - FTSE 리뷰는 목표를 이미 달성했다. FTSE 리뷰 최종 보고서에 따르면, 2020년 초 기준으로 FTSE 100대 기업의 여성 리더 비율은 36.2%로 나타났다. 2017년 27.7%였던 것과 비교하면 8.5% 포인트 증가한 수치다. FTSE 250대 기업으로 확대해도 2020년 기준으로 여성 리더 비율이 전체 임원의 33.2%로 목표치보다 높았다. FTSE 250대 기업의 2017년 여성 리더 비율은 22.8%였다.
 - FTSE 100대 기업 회사별로 살펴보면 여성 리더 비율이 가장 높은 회사는 막스앤스펜서 (Marks & Spencer) 등 의류 브랜드를 소유한 넥스트 (Next Plc)가 여성 리더 비율이 53.8%로 가장 높았고, 의류 브랜드로 유명한 버버리 그룹 (Burberry Group Plc)와 제약회사인 아스트라제니카 (AstraZeneca Plc)가 각각 50.4%, 42.9%로 그 뒤를 이었다.
 - 하지만, FTSE 리뷰는 지난 4년간 여성 리더 비율이 꾸준히 증가한 사실을 반기면서도 여전히 영국 100대 기업에는 남성 리더가 다수라는 점을 지적했다. 이는 비율이 아니라 구체적인 숫자로 보면 명확해진다. 영국 100대 기업에서 부사장과 같은 고위 임원 (Direct Reports)를 제외한 집행위원회 (Executive Committee) 임원 숫자는 2020년 기준으로 총 1,123개다. 이 자리에 올라간 여성은 298명으로 나머지는 모두 남성

- 이 차지했다. FTSE 리뷰는 보고서에서 “많은 기업이 여성 리더 숫자를 늘리기 위해 노력하고 있지만, 의사결정권을 가진 이사회는 여전히 남성 편향적”이라고 꼬집었다.
- 기업의 여성 리더 늘리기, 영국 기업과 정부 어떤 노력했나
 - 영국 100대 기업 여성 리더 비율을 36%대로 끌어올릴 수 있었던 것은 영국 기업과 정부가 협업한 결과다. 영국 100대 기업은 자발적으로 2020년까지 여성 리더 비율을 33%로 높이겠다는 목표치를 제시했고, 정부는 이를 뒷받침할 정책을 준비했다. 대표적인 정책으로는 2017년 제정된 성별 임금 격차법 (Gender Pay Gap legislation)이 있다. 영국 정부는 2017년 평등법 2010 (the Equality Act 2010, Specific Duties and Public Authorities)를 통과시키면서 규정에 성별 임금 격차 보고 (gender pay gap reporting) 의무 조항을 삽입했다. 2018년 이 법이 시행되면서 직원을 250명 이상 고용한 회사는 남녀 임금 격차를 정부에 의무적으로 보고해야 한다.
 - 또한, 올해 7월에는 영국 기업 회계 감사 및 규제 기관인 재무보고위원회 (Financial Reporting Council)이 ‘FTSE 350대 기업 이사회와 다양성과 효과성 (Board Diversity and Effectiveness in FT350 Companies)’라는 보고서를 발표했다. 이 보고서에서 주목할 만한 내용은 기업의 이사, 임원이 될 인물을 추천하는 추천 위원회 (Nomination Committee)에 여성, 소수 인종 출신 등을 많이 포함해 다양성을 확보해야 한다는 부분이다. 재무보고위원회는 보고서에서 “추천 위원회는 이사회를 구성할 인물을 추천하는 역할을 하는 게이트키퍼 (gatekeeper)다. 만약 추천 위원회 소속 위원들이 한쪽 성별에 편향된다면 이사 후보를 추천할 때 다양성을 확보하기 어렵다”고 지적했다.
 - 영국 주주와 투자자들도 기업의 여성 리더 비율을 기업 투자 시 우선순위로 고려하고 있다. 영국 투자협회 (Investment Association)은 올해 2월 발간한 ‘2021년 주주 우선순위 (Shareholder Priority for 2021)’이라는 보고서에 따르면, 투자협회는 FTSE 350대 기업의 여성 리더 비율이 25% 이하 또는 이사회 (Board) 구성원 중 여성 비율이 30% 이하인 경우 경고장에 해당하는 레드탑 (Red Top)을 줄 것이라고 밝혔다. 즉, 이사회나 고위 임원진의 여성 비율이 낮은 기업들은 투자자들에게 외면을 받을 수 있다는 뜻이다.
 - 앞서 살펴본 것처럼 2016년부터 영국 기업과 정부가 협업해 주요 기업의 여성 리더 비율을 늘리기 위해 꾸준히 노력해왔음을 알 수 있다. FTSE 100대 기업의 평균 여성 리더 비율이 2017년 27.7%에서 2020년 36.2%로 증가한 것은 영국 기업과 정부의 큰 성과라고 할 수 있다. 이와 함께, 2018년 정부가 성별 임금 격차법을 시행하면서 일정 규모 이상의 기업들이 일반 직원은 물론 고위 임원 등 모든 직원의 남녀 임금 격차를 공개하는 것이 의무화됐다. 또한, 영국 투자협회가 기업의 여성 리더 비율을 투자자와 주주의 이익을 보호하기 위한 주요 가치에 포함시키면서 여성 리더 비율이 낮은 기업에게 압박을 주고 있다. 하지만, 여전히 영국 주요 기업에는 남성 리더가 다수라는 점을 고려했을 때 앞으로 여성 리더 비율이 50%로 진입할 때까지 정부와 기업의 노력이 계속 될 것으로 보인다.

• 참고문헌 •

GOV.UK (2021.11.01.) ‘Ministers renew efforts to increase opportunities for talented women at the top of UK business’, <https://www.gov.uk/government/news/ministers-renew-efforts-to-increase-opportunities-for-talented-women-at-the-top-of-uk-business> (접속일: 2021. 11. 28.)
 FTSE Women Leaders (2021.02.), ‘Hampton-Alexander Review, FTSE Women Leaders’, <https://fts>

- ewomenleaders.com/wp-content/uploads/2021/02/HA-REPORT-2021_FINAL.pdf (접속일: 2021.11.28.)
- Financial Reporting Council(2021.07.20.) "Diverse boards lead to better corporate culture and performance", <https://www.frc.org.uk/news/july-2021/diverse-boards-lead-to-better-corporate-culture-an> (접속일: 2021.11.28.)
- The Investment Association(2021.02.24.) "Investors step up pressure to increase ethnic diversity on boards", <https://www.theia.org/media/press-releases/investors-step-pressure-increase-ethnic-diversity-boards> (접속일: 2021.11.28.)
- The Equality and Human Rights Commission(2018.12.14.), 'Closing the gender pay gap', https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/closing-the-gender-pay-gap_0.pdf (접속일: 2021.11.28.)

민간 및 공공부문 고위직 여성 비율 높이기 위해 여러 조치 마련⁴⁾

- 2021년 8월 12일 시행된 '민간 및 공공 부문 고위직 남녀동등 참여에 관한 법률 개정안 (Zweites Führungspositionen-Gesetz, 이하 FūPoG II)'으로 독일 기업에 조금씩 변화가 일고 있다. 이번 개정안은 2015년부터 시행된 '민간 및 공공 부문 고위직 남녀동등 참여에 관한 법률(FūPoG I)'에서 관리직 여성 비율을 더욱 늘리기 위해 기업 및 공공부문에 대한 구속력 있는 요구사항을 포함시켰다.
- 2015년 제정된 FūPoG는 공공 및 민간 부문의 남녀 임원직 비율이 동등해야 한다는 내용을 담고 있다. 특히 독일 상장기업의 경영이사회 여성 비율 30% 달성을 목표로 하고 있다. 만약 30% 여성 비율을 채우지 못할 경우, 남성 이사진으로 채우는 것이 아니라 공석으로 두도록 하고 있다. 법 시행 이후, 경영이사회 여성 비율은 2017년 25%에서 2020년 35.2%로 증가했다.
- 다만 독일 상장기업의 이사회는 '경영이사회'와 이를 감독하는 '감독이사회'로 나뉘는데, FūPoG 법안에 따른 '여성 경영이사회 30% 할당제' 시행 이후 경영이사회 여성 비율은 증가했지만 감독이사회 여성 비율은 7.7%에 그쳤다. 할당제가 적용되지 않는 기업의 여성 경영이사회 비율은 19%에 머물렀다.
- 이에 이번 법 개정안(FūPoG II)은 경영이사회 30%를 넘어 더 많은 여성이 최고 경영진으로 승진할 수 있도록 하고 있다. 우선 민간부문의 경우, 직원이 2,000명 이상인 상장기업은 임원이 3명을 초과할 경우, 최소 여성 1명과 남성 1명 이상으로 선출해야 한다. 기업에서 여성임원 목표치를 설정하지 않거나 목표치를 통한 미래에 예상되는 여성 비율에 대한 분석 등이 이뤄지지 않으면 벌금이 부과된다.
- 또한 법 개정안은 이사회 구성원이 출산 휴가, 육아 휴직, 질병, 가족 구성원 돌봄 등을 이유로 특정 기간 동안 직무를 멈출 수 있는 공적 휴가 개념의 '직무 정지(Auszeit)' 권리를 요청할 수 있도록 했다. 이 규정은 남녀 이사진 모두 출산휴가나 육아휴직, 돌봐야 하는 가족이 있을 경우 경력에 타격을 받지 않도록 만들었다. 직무 정지 휴가 이후에는 이사진 재임명이 보장되도록 했다.
- 연방정부는 법 개정안을 통해 100대 기업이 속한 민간 부분보다 공공부문에 대한 규정을 한층 강화했다. 먼저 연방 정부가 과반수 지분을 보유하고 있는 기업의 경우, 이사회가 2명 이상으로 구성된 경우에는 최소 1명 이상의 여성을 임명해야 한다. 이 조항이 적용되는 기업 수는 106개 기업이다.

4) 작성: 채혜원 독일통신원

- 이어 연방 행정부는 2025년 말까지 관리 직책 남녀 비율을 50%로 동등하게 달성해야 한다. 지난해 8월 연방 정부 발표 자료에 따르면 연방 당국 내 장관직, 의회 최고비서직 등을 포함한 고위직의 여성 비율은 34%다. 관리자 비율은 고위직 비율보다 높게 나타났는데, 23개 독일 연방 당국의 관리자 직군 여성 비율은 전체 관리자의 46%를 기록했다.
- 법 개정과 관련해 독일 언론 타게슈(tagesschau)는 법안 FüPoG II 시행이 여러 기업이 영향을 미치고 있다고 보도했다. 한국에도 잘 알려져 있는 기업 아디다스(Adidas), 바이엘(Bayer), 이온(E.ON), 인피니언 테크놀로지스(Infineon), SAP는 연방 정부가 법 개정을 발표한 후, 바로 이사회에 여성 1명을 임명했다.
- 또한 검색 엔진 제조업체 MTU는 기술 회사라 여성 비율을 늘리는 것이 큰 도전과제이지만 2022년까지 관리직과 전체 직원의 여성 비율을 25%까지 늘리기 위해 여러 학교와 대학에 취직연계프로그램을 만들었다. 현재 MTU의 관리직 비율은 현재 11.5%에 불과하다. 다름슈타트에 기반을 둔 기술 그룹 머크(Merck)는 여성 경영진 비율이 35%이지만 앞으로 더 여성비율을 늘리기 위해 리더십 프로그램에 여성을 적극적으로 참여시키는 등 구체적인 조치를 개발하고 있다고 전했다.
- 현재 유럽에서는 10개 국가에서 기업 고위직과 경영진의 성평등 보장을 위해 법적 구속력이 있는 할당제 조치를 취하고 있다. 그중 가장 강력한 규제 조치를 시행하고 있는 곳은 노르웨이이며, 이탈리아, 포르투갈, 스페인, 벨기에, 프랑스, 아이슬란드, 오스트리아, 네덜란드가 뒤를 이었다. 이와 관련된 법적 구속력 조치 지수는 여성 할당량이 얼마나 높은지, 규정 미준수 시 제재 조치가 얼마나 강한지 등에 따라 매겨지는데, 독일은 10개 국가 중 가장 낮은 지수 값을 기록했다. 덴마크, 스웨덴, 영국, 아일랜드, 그리스, 폴란드, 루마니아, 터키 등 11개국은 기업 여성 고위직 비율을 높이기 위해 법적 구속력이 없는 권고 사항만 시행하고 있다.
- 이에 전문가들은 할당제 적용 범위를 넓히고 목표로 설정하는 여성 비율 역시 높여야 한다는 입장이다. 독일경제연구소(DIW) 젠더 경제학 연구 그룹장은 '타게슈'와의 인터뷰에서 "이사회에 최소 여성 한 명 임명을 기준으로 한 것은 적절치 않다"며, "기업은 다양성과 성평등 확보를 주요 기업 목표로 설정하고 개별적으로 구체적인 조치를 마련해야 한다"고 말했다.
- 법 적용 대상을 모든 상장 기업과 국영 기업으로 늘려야 한다는 목소리도 있다. 예를 들어 네덜란드, 스페인, 아이슬란드 및 오스트리아에서는 여성 할당제가 특정 규모 이상의 비상장 회사에도 적용되고 있다. 아이슬란드는 직원 50명 이상 기업, 네덜란드 직원 250명 이상(최소 순매출액 3,500만 유로) 기업, 프랑스 직원 500명 이상 기업, 오스트리아에서는 직원 1,000명 이상인 모든 민간 기업이 할당제 시행 대상이다.
- 한편 코로나로 인해 경제적으로 타격을 입은 독일 기업이 여성 이사회 비율 유지에 어려움을 겪고 있다는 분석도 있다. 독일과 스웨덴에 본사를 둔 올브라이트 재단(AllBright Foundation) 연구에 따르면, 2019년 9월과 2020년 9월 사이 독일 상장 기업 30곳의 경영진 중 6명 여성이 일터를 떠났다. 이로 인해 독일 DAX 지수에서 기업 여성 임원 비율이 12.8%로 감소했다. 재단 자료에 따르면, 독일 주요 기업의 이사회 구성원 중 절반 이상이 서독에서 대학을 나온 50대 남성 경제학자와 엔지니어이다.

• 참고문헌 •

tagesschau(2021.08.30.), "Vorstände sollen weiblicher werden" <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/frauen-vorstaende-dax-konzerne-101.html> (접속일: 2021.09.15.)
 bmfsfj(2021.08.11.), "Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen tritt in Kraft" <https://www.bmfsfj.de/aktuelles/pressenotizen/2021/08/gesetz-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-tritt-in-kraft>

sfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-tritt-in-kraft-164124 (접속일: 2021.09.17.)
bmfsfj(2021.8.12.), "Zweites Führungspositionen-Gesetz – FÜPoG II" <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226> (접속일: 2021.09.24.)
DW(2020.10.26.), "Corporate Germany has a woman problem and the pandemic is making it worse" <https://www.dw.com/en/corporate-germany-has-a-woman-problem-and-the-pandemic-is-making-it-worse/a-55396602> (접속일: 2021.09.24.)

독일, 아버지 육아 참여율 높이기 위해 적극 지원

- 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부(BMFSFJ)가 2021년 10월 6일 발표한 '아버지 보고서(Väterreport)'에 따르면, 이전 세대와 달리 현재 독일 아버지들은 집안일과 가족 수입에 대한 책임을 파트너와 동등하고 나누고 자녀 양육에 더 긴 시간을 보내고 싶어 하는 것으로 나타났다. 보고서에 따르면, 독일 여섯 가구 중 한 가구에서 부모가 동등하게 육아를 분담하고 있지만 동등한 육아 분담을 원하는 많은 가구가 소망과 현실 사이에 큰 차이를 경험하고 있었다.
- 아버지 보고서는 공식 통계, 과학 연구 및 대표적인 인구 조사를 기반으로 독일 아버지의 가족생활 및 직업 상황에 대한 자료를 담고 있다. 보고서에 따르면, 응답자의 절반 정도의 아버지가 이혼 후에도 자녀 양육과 돌봄에 적극적으로 참여하기를 원하고 있다. 이혼한 아버지의 48%는 자녀를 양육하고 돌보는 데 더 많은 시간을 할애하고 싶다고 답했다.
- 연방정부는 '육아휴직(Elternzeit)'과 '부모휴직수당(Elterngeld)'이 더 많은 아버지가 육아에 참여할 수 있는 적극적이고 효과적인 도구라는 입장이다. 독일에서는 출산과 양육으로 인해 이전보다 벌이가 감소한 부부나 파트너에게 최대 14개월까지 현 월급의 약 65~67% 정도의 '부모휴직수당'을 지급한다. 출산 전 수입이 없던 부모에게는 월 300유로(한화 약 41만 원)를 지급한다. 아버지 휴직률을 높이기 위해 부모휴직 수당을 신청하는 부부나 파트너 중 한 명이 12개월 이상 휴직할 수 있도록 규정하고 있다. 이에 따라 부부나 파트너 중 한명은 2개월 이상을 반드시 휴직해야 한다.
- 보고서에 따르면, 독일 아버지의 42% 이상이 육아휴직을 통해 부모휴직수당을 받고 자녀와 시간을 보내고 있다. 일터에서 아버지 육아휴직은 더 이상 예외 사례가 아니라 널리 사용되는 휴가제도가 되었으며, 많은 기업이 이 흐름에 동참하고 있다. 하지만 여전히 아버지와 어머니의 고용 상황 차이가 크게 개선되고 있지 않다. 미성년 자녀를 둔 어머니의 68%가 시간제로 일하지만, 시간제로 일하는 아버지 비율은 7%에 불과하다. 또한 대부분의 아버지가 육아휴직 후에도 대부분 풀타임으로 일할 수 있는 상황이다.
- 이와 더불어 자녀와 함께 많은 시간을 보내고 싶어 하는 부모의 바람과 실제 현실에도 큰 차이가 있는 것으로 드러났다. 파트너와 육아를 동등하게 나눠 맡고 싶어 하는 부모 비율은 45%였지만, 실제 동등하게 육아를 맡고 있는 부모 비율은 17%였다. 또한 응답한 아버지의 52%는 덜 일하기를 원하지만, 어머니의 42%는 유급으로 일할 수 있는 일자리를 원하거나 지금보다 더 긴 시간 일하기를 원하고 있는 것으로 조사됐다.
- 연방 정부는 일·가정 양립을 가능하게 하는 주요 지원 방법으로 '좋은보육시설법(Gute-Kita-Gesetz)'과 '종일학교(Ganztagsschulen)'를 꼽았다. 독일은 좋은보육시설법에 따라 2022년까지 55억 유로(한화 약 7조 2300억 원) 예산을 제공하고 있으며,

보육시설 확대를 위해 10억 유로(한화 약 1조 3,709억 원)를 추가 책정한 바 있다. 추가 예산은 보육시설 확장과 신축, 위생상황 개선 등에 사용되고 있다. 방과 후 교육을 제공하는 종일학교와 관련해서는 2025년까지 1학년부터 4학년 초등학생의 돌봄 교육을 위해 특별기금 40억 유로(약 5조 4,300억 원)를 편성했다.

- 이번에 발표한 아버지보고서에서는 부모 모두 생계가 보장되고 원할 때 풀타임으로 일할 수 있도록 지원하는 ‘가족근로시간모델(Familienarbeitszeit)’ 또한 주요하게 다뤘다. 일·가정 양립 가능성을 높이기 위해 2016년 연방정부에서 발표한 가족근로시간모델은 법정근로시간 기준의 약 80~90%(주당 28~36시간) 일하는 어린 자녀의 부모에게, 매월 한화로 약 40만 원 정도 되는 300유로(아버지/어머니 각각 150유로)를 가족수당으로 지급한다.
- 가족수당은 자녀의 8번째 생일날 전까지 총 24개월을 정해 받을 수 있다. 한부모나 따로 아이를 키우는 가족도 가족수당을 받는다. 한부모는 300유로, 이혼한 부모는 각각 150유로를 받는다. 이 제도는 자녀가 어릴 때 특정기간동안 근로시간을 줄이고 자녀와 함께 시간을 보내길 원하는 부모를 위해 도입됐다.
- 아버지보고서는 코로나로 인한 팬데믹 상황으로 인해 변화된 근무 환경 덕분에 파트너십 기반의 동등한 업무 분담이 가능해졌다는 분석 내용도 담고 있다. 이 기간 동안 많은 아버지들이 근무시간을 줄이거나 재택근무를 하면서 그 어느 때보다 자녀 보육과 보살핌에 더 많이 참여했다. 부모로 이뤄진 가구의 평균 아버지 일일 보육 시간은 기존 2.8시간에서 5.3시간으로 증가했다. 이는 89% 증가한 결과다.
- 반면 어머니들은 계속해서 훨씬 더 많은 가족 관련 일을 맡고 있는 것으로 조사됐다. 코로나로 인한 락다운 기간 동안 어머니의 하루 보육시간은 기존 6.7시간에서 43% 증가한 평균 9.6시간을 기록했다. 아버지 보고서는 알렌스바흐 여론조사연구소(Institut für Demoskopie Allensbach)의 최근 설문 조사 결과를 기반으로 작성되었다.
- 한편 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부는 가족들이 함께 시간을 보낼 수 있도록 다양한 참여 프로그램을 지원하고 있다. 대표적인 것이 10월과 11월 중 약 2주간 이어지는 가을방학을 위한 ‘코로나 이후 회복(Aufholen nach Corona)’을 위한 어린이 및 청소년 행동프로그램이다. 주로 어린자녀를 둔 가족들이 함께 특별한 시간을 보낼 수 있도록 주정부별로 다양한 서비스를 제공하고 있다. 독일 정부는 지난봄부터 이 프로그램을 운영하고 있으며 올해 예산으로 총 2,300만 유로(한화 약 312억 원)를 제공했다. 독일 전역의 유스호스텔협회는 여러 어린이와 청소년을 위한 여행 프로그램을 제공한다. 라이프치히에서는 12세부터 16세까지 청소년들이 ‘쿨투어 캠프(Cool-tour Camp)’ 여행을 떠나며, 북동부의 메클렌부르크포어포메른주는 슈베린 호수에서 캠프 여행을 연다. 최근 큰 홍수 피해를 입은 라인란트팔츠 및 노르트라인-베스트팔렌주의 어린이들은 2주간의 캠프 기간 동안 다양한 워크숍과 활동에 참여할 수 있다.
- 독일아동청소년재단에서는 2021년과 2022년, 아동과 청소년을 위한 다양한 프로그램 운영을 위해 총 8천만 유로(약 1,086억 원) 예산을 제공하고 있으며, 독일자원봉사재단에서는 농촌 지역 청년을 위한 혁신적인 교육과 건강, 학습 및 여가 프로젝트를 지원한다. 가족·노인·여성·청소년부에서 지원하는 프로그램 외에도 연방 정부는 추가로 아동 및 청소년 레크리에이션 활동, 복지 서비스를 지원하기 위해 2021년에 이어 2022년에도 7천만 유로(약 950억 2,500만 원)를 주정부에 제공하기로 했다.

• 참고문헌 •

- BMFSFJ(2021.10.08.), "Herbstferien mit dem Aktionsprogramm „Aufholen nach Corona der Bundesregierung", <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/herbstferien-mit-dem-aktionsprogramm-aufholen-nach-corona-der-bundesregierung-186344> (접속일: 2021.10.29.)
- BMFSFJ(2021.10.06.), "Väterreport. Update 2021", <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-update-2021-186180?view> (접속일: 2021.10.29.)
- BMFSFJ(2016.08.01.), "Die Familienarbeitszeit" <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/die-familienarbeitszeit-106806> (접속일: 2021.10.29.)

독일 여성정치인과 정당문화 현황

- 독일의 젊은 여성 정치인 60%가 성희롱을 경험했다는 연구 결과가 나왔다. 베를린에 있는 '여성정치·경제 아카데미(European Academy for Women in Politics and Economics, EAF)'가 발표한 '정당 문화와 여성정치 참여' 연구에 따르면, 설문에 응한 여성 정치인의 40%가 성희롱을 경험한 것으로 드러났다.
- 특히 45세 미만 여성 정치인의 60%가 성희롱을 경험했다고 답했다. 연구팀은 부적절한 접촉뿐만 아니라 외모 등을 포함한 성차별적 발언, 원치 않는 제안도 성희롱으로 간주했다. 응답자들은 성희롱이 저녁 행사와 당 대회, 선거 축하 파티, 비공개회의 등 주로 비공식적인 자리에서 발생했다고 답했다.
- 여성정치 및 경제 아카데미(EAF)는 알렌바흐연구소에서 수집한 데이터를 바탕으로 연구를 진행했으며 독일 연방정부와 주정부, 지방정부에서 일하는 525명의 공직자가 설문 조사에 참여했다. 이와 함께 34명의 심층 인터뷰가 추가로 진행됐으며, 이 중 여성은 27명이다. 전반적으로 이 연구는 여성이 정당과 정치기관에서 자신의 상황을 어떻게 인식하는지에 관해 조사했다. 연구팀은 여전히 여성 비율이 낮은 독일 정치 영역의 문화 변화가 시급하며, 여성이 공직에서 과소 대표되어 있는 현실이 변화를 어렵게 만들고 있다고 분석했다. 지방정부로 갈수록 상황은 어려운데, 시를 포함한 지방정부에서 여성 비율은 여전히 30%가 되지 않으며 고위직의 90%가 남성인 것으로 조사됐다.
- 이와 관련해 자유민주당 사무총장을 맡았던 린다 토이테베르크는 공영방송과의 인터뷰에서 "자유민주당 집행부를 포함해 정치인으로 일해 온 전 생애에 걸쳐 성차별 문제가 동반되었다"며 "여성 정치인이 외모에 근거해 어떻게든 덜 진지하거나 덜 유능하다는 비난을 받는 것은 자명한 사실"이라고 비판했다. 연구 조사에 참여한 여성 정치인의 65%도 이 의견에 공감했다. 이들은 성과와 외모, 행동 면에서 기대하는 바와 다른 현실을 겪고 있다고 답했다. 응답자 절반은 여성 정치인의 발언이 덜 심각하게 받아들여지고, 발언할 때 더 자주 방해받는다고 답했다. 또한 여성 정치인이 과소평가되는 이유에 대해 남성 및 여성 응답자의 답이 크게 달랐다. 여성 응답자는 회의에 늦거나 논쟁적인 의사소통 스타일 등을 꼽은 반면 남성 응답자 대다수는 여성이 정치에 덜 관심이 있기 때문에 과소평가 받고 있다고 답했다.
- 여성 할당제와 같은 조치에 관해서도 여성 응답자의 58%가 할당제가 필요하고 효과적이라고 답했지만, 남성 응답자가 이에 대해 긍정적으로 답한 비율은 31%에 그쳤다. 이어 응답자 중 여성 정치인의 절반 이상은 성평등한 대표성과 관련한 법적 요구사항을 지지한 반면 남성 정치인의 응답 비율은 23%에 불과했다.

- 연구팀은 의회를 포함한 정치 영역에서 성평등한 참여는 저절로 이루어지지 않으며 특히 정당에서 남성이 다수를 차지하고 있는 문제를 지적했다. 최근 치러진 20대 독일 연방의회 선거 결과에서도 이러한 현실을 확인할 수 있다.
- 20대 연방의회의 여성의원 비율은 34.7%로 2017년 19대의 31%에 비해 약 3% 증가하는 것에 그쳤다. 19대 여성의원 비율 31% 역시 과거 연방의회 여성 비율(2009년~2013년 32.8%, 2013년~2017년 36.8%)보다 감소한 결과였다. 주정부 선거 역시 여성 의원 비율이 증가세를 보이지 않았다. 지방자치단체 여성 의원비율은 평균 27.7%를 기록했지만 여전히 최고 직위의 90%는 남성이다.
- 정당별로 여성의원 비율을 살펴보면 큰 차이를 보인다. 이번 선거에서 가장 많이 의석을 차지한 사회민주당(SPD)은 2017년과 동일하게 여성 의원 비율 42%를 달성했다. 기독교민주당·기독교사회당 연합(CDU/CSU)은 지난 의회에 비해 여성 의원 비율이 4% 늘었으나 여전히 24%에 불과하다. 자유민주당(FDP)은 기독교연합과 비슷한 20%대였으며, 독일을위한대안당(AfD)도 19대와 같이 13%에 그쳤다. 가장 높은 여성의원 비율을 기록한 정당은 녹색당(Bündnis 90/Die Greens)으로 59%를 기록했으며, 좌파당(Die Linke)도 54%로 나타났다.
- 현재 독일 정당에서는 여성 할당제를 자발적으로 운영 중이다. 1986년 녹색당이 처음으로 여성 할당제 50%를 도입했으며 사회민주당은 1988년 40% 할당제를, 좌파당은 2011년부터 50% 할당제를 도입했다. 기독교민주당은 1996년부터 30% 여성 할당제를 도입했지만 의무사항은 아니다.
- 이와 관련해 연구팀은 “여성 의원 비율은 거의 제자리걸음을 기록하고 있는데 반해, 정치 영역에서 여성 의원은 남성 의원에 비해 언론에 훨씬 더 많이 다뤄지고 있으며 그만큼 대중으로부터 비판받고 있다”고 설명했다.
- 남녀 유권자의 표심은 정당별로 다르게 나타났다. 가장 두드러진 차이를 보인 것은 기독교민주당·기독교사회당 연합이다. 남성 유권자와 여성 유권자의 24%라는 같은 비율로 이 정당에 투표했지만 19대와 비교하자면 남성은 6% 감소한 반면 여성의 경우 12%로 증가한 결과다. 사회민주당 역시 남성(25%)보다 여성(27%)이 더 많이 투표했고, 남녀 모두 5%씩 증가했다. 녹색당은 특히 젊은 세대 여성들에게 높은 지지를 받았으며, 여성 유권자의 16%가 녹색당에 투표했다. 남성 표를 많이 얻은 정당은 자유민주당과 독일을 위한대안당이였다.
- ‘정당 문화와 여성정치 참여’ 연구진은 다른 무엇보다 고위직에 있는 싱글여성은 정치 영역이나 정당에서 승진 등을 통해 영향력을 행사할 수 있는 기회를 지속적으로 이뤄내고 있지 못하다고 지적했다. 이에 연구팀은 구조적 조치뿐만 아니라 정당의 보다 근본적인 변화가 필요하다고 덧붙였다.
- 연구팀은 이를 위해 선거법 개혁이나 의회를 남녀 동수로 구성하는 ‘남녀동등구성법(Paritätsgesetz)’ 도입 논의에 대해 언급했다. 이와 관련해 2019년 독일 브란덴부르크주와 튀링겐주에서는 의회를 남녀동수로 구성하기 위해 정당이 선거인 명부 구성을 남녀동일하게 구성하는 법안을 통과시킨 바 있다. 그러나 극우정당의 소송 제기로 두 주정부 헌법재판소 모두 위헌 판결을 내렸다.
- 보고서를 통해 연구진은 “정당이 성평등과 관련해 행동해야 하는 압력이 증가하고 있고 의미 있는 조치를 취하지 않으면 상황이 나아지지 않을 것”이라며 “콘라드 아데나워 재단(Konrad Adenauer Foundation)의 연구에 따르면 대다수 인구가 정치 영역의 의사 결정 직위에 더 많은 여성이 있는 것을 선호한다”고 전했다.

- 한편 16년간 독일을 이끈 앙겔라 메르켈 총리는 지난달 독일 언론 주드도이치 차이퉁(Süddeutsche Zeitung)과의 인터뷰에서 여성들의 정치 참여를 촉구했다. 메르켈 총리는 “독일 정치가 여전히 남성 지배적이다”며 “정당이 국민의 정당으로 지지받기 위해서는 더 많은 여성을 정당에서 활동하게 하고 성평등을 위해 적극적으로 노력해야 한다”고 말했다.
- 메르켈 총리는 2018년부터 기독교민주당 및 기독교사회당 여성 비율을 40%까지 끌어올려야 한다고 주장해왔으며, 1996년 기독교민주당에 도입된 30% 여성 할당제에 대해서도 “더 이상 충분하지 않다.”고 말해왔다. 또한 그는 네 번째 임기가 시작될 때 남성 9명과 여성 7명을 임명해 독일 역사상 가장 여성 장관 비율이 높은 내각을 구성하기도 했다. 오랫동안 독일 정부는 남성 중심으로 내각이 구성되어왔으며 재무, 외교, 내무 등을 포함한 여러 연방 부처는 여성장관이 지휘한 적이 없다.

• 참고문헌 •

tagesschau(2021.11.04.), ‘Vier von zehn Politikerinnen mit Sexismus-Erfahrungen’, <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/sexismus-politik-studie-101.html> (접속일: 2021.11.28).

dw(2021.11.04.), ‘Germany: 60% of young female politicians have experienced sexual harassment — study’, <https://www.dw.com/en/germany-60-of-young-female-politicians-have-experienced-sexual-harassment-study/a-59726030> (접속일: 2021.11.26).

EAF Berlin. Diversity in Leadership(2021.10.01.), ‘Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen’, https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Publikationen/Parteikulturen_210x317_RZ-Hyperlinks-Ansicht_211028.pdf (접속일: 2021.11.28).

dw(2021.10.23.), ‘Merkel calls on women to get more active in politics’, <https://www.dw.com/en/merkel-calls-on-women-to-get-more-active-in-politics/a-59603273> (접속일: 2021.11.28).

캐나다의 드레스코드와 여성 인권⁵⁾

- 여성들이 공공장소에서 레깅스를 입는 것은 부적절한가? 캐나다에서는 적어도 일상생활에서 여성들이 무엇을 입는지에 대해 사회적 개입은 없는 편이다. 실제로 몸의 형태와 나이에 상관없이 다양한 여성들이 레깅스를 입고 거리를 활보하는 것은 캐나다의 일상적인 풍경이며, 여름에는 여성들이 상의로 스포츠브라만을 착용하고 조깅을 하는 것이 이상하지 않은 사회이다. 그러나 이렇게 개인의 선택과 자기표현에 무척 개방적인 듯한 캐나다 사회 또한 여성의 의상에 대한 규제는 꾸준한 사회적 논쟁거리가 되고 있다.
- 근년에는 거의 매년 초중고 학교에서 학생들에게 가하는 의상 규제에 대한 학생들, 특히 여학생들의 저항과 그러한 저항들로 인해 학교의 드레스코드가 수정되는 사례들이 꾸준히 보도되고 있는데, 가장 최근 전국적인 관심을 받았던 캄프롭 톰슨 학군(Kamloops-Thompson School District) 고등학교의 사례 또한 이러한 추세 of 연장에 있다. 브리티시 컬럼비아(British Columbia)주에 있는 이 고등학교에서는 올해 2월에는 한 여학생이 수업 중에 교장실로 호출, 귀가 조치되는 사건이 일어났다. 이 학생은 사건 당일 무릎길이의 검은색 레이스 슬립 원피스를 흰색 목티 위에 겹쳐 입었는데, 수업 중 교사가 해당 학생에게 그 복장이 남성 보조 교사를 불편(uncomfortable)하게 만드는 부적합 복장이라고 지적한 후 귀가 조치한 것이다. 이 사건은 학생의 아버지가 페이스북에 이를 게시하면서 빠르게 공론화되었는데, 학생의 아버지는 이 사건을 여성

5) 작성: 김양숙 캐나다 토론토대학 한국학연구센터 객원연구원(Visiting Research Fellow)

에 대한 부당한 처사, 여성에 대한 통제로 보며 통렬하게 비판하였다(CBC 2021.2.24). 이후 해당 학교에서 학생들이 귀가 조치된 학생을 옹호하는 시위를 벌였다. 학생들은 여학생의 어떤 복장이 남자 보조교사를 불편하게 한다는 주장은 마치 성범죄에서 피해자를 탓하는 것과 다를 바가 없다고 주장하며 저항하였고, 해당 학교의 드레스코드는 상반기 내내 진통을 거쳐 2021년 7월 개정되었다.

- 2000년대 들어서면서 드레스코드 논쟁은 꾸준히 불거졌고, 점차 캐나다 정부는 직장에서의 드레스 코드를 통한 성차별 (sexualized dress code)을 인권 문제로 보기 시작하였다. 2016년 온타리오 인권위(The Ontario Human Rights Commission)가 세계 여성의 날에 발표한 성명에는 캐나다 정부가 드레스 코드를 젠더 불평등과 인권 측면에서 보는 입장이 잘 명시되어 있다(OHR 2016). 온타리오 인권위는 이러한 반인권적 드레스코드 규제 가이드라인에서(Policy position on gender-specific dress code) 문제가 되는 드레스코드의 예로 요식업계에서 여성 종사자들로 하여금 꼭 붙는 옷이나 하이힐, 짧은 치마, 밑위가 짧은 바지 등을 입도록 요구하는 것을 제시하면서, 이러한 드레스코드는 종업원들로 하여금 성희롱의 위협에 노출되게 하고 젠더 정체성에 기반해 특정 개인들을 배제하므로 차별적인 근무 환경 조성한다고 설명하고 있다. 현재 캐나다에서는 직장에서 요구하는 드레스코드가 차별적이라고 생각되면 인권위에 신고할 수 있고 인권위는 피해자들을 위한 무료 법률 자문을 지원하고 있다. 인권위는 이러한 차별적인 환경에 놓인 개인들의 대다수가 저임금 직종에 종사하는 대다수가 젊은 여성이며 이들의 사회적 경제적 위상 불만을 적극적으로 표시하기 어려운 점을 인지하고 있다(CBC 2016). 따라서 인권위는 차별에 직면했을 경우 우선 신뢰할 수 있는 직장 동료와 서로의 경험을 이야기해 보고 고용주에게 인권위의 가이드라인을 첨부하여 정식으로 항의를 먼저 해본 후 적극적인 법정 투쟁을 준비할 것을 제시하고 있다(OHCR, Challenge sexist dress codes. Assert your rights).
- 드레스 코드에 대한 젠더적 접근은 학교, 요식업계뿐만 아니라 캐나다 사회 전반에서 꾸준히 퍼져나가고 있는 추세이다. 2019년에는 캐나다 군대가 여군에 대한 규정을 완화하기도 하였다. 이전에는 셔츠 칼라 아래로 내려오는 기장의 머리는 반드시 묶어서 올려야 했으며 치마 제복 착용시 여군들은 반드시 스타킹을 착용하고 5cm 가량의 미들힐을 신는 것이 규정이었다. 2019년 캐나다군은 이러한 규정을 완화하여 작전 수행 등에 영향을 미치지 않는 이상 머리 모양을 자유롭게 하고 스타킹 착용 규정을 없앴으며 굽이 없는 플랫구두의 착용을 허락하기 시작하였다.

• 참고문헌 •

- CBC(2021.02.24.), "B.C. dad angry daughter's turtleneck and dress outfit was deemed inappropriate for school", <https://globalnews.ca/news/7660826/bc-kamloops-student-dress-code-violation/> (접속일: 2021. 09.18.).
- CBC(2011.07.20.), "Women's topless court victory 20 years later", <https://www.cbc.ca/news/canada/women-s-topless-court-victory-20-years-later-1.1026403> (접속일: 2021.09.18).
- CTV News(2021.07. 20.), "It's been 30 years since Gwen Jacob went topless in Guelph and launched a fight for women's rights", <https://kitchener.ctvnews.ca/it-s-been-30-years-since-gwen-jacob-went-topless-in-guelph-and-launched-a-fight-for-women-s-rights-1.5515506> (접속일: 2021.09.18.).
- CBC(2016.03.05.), "Women and dress code discrimination: 3 cases that made it to human rights tribunals", <https://www.cbc.ca/news/business/women-dress-codes-human-rights-1.3476964> (접속일: 2021.09.18.).
- OHCR, Challenge sexist dress codes. Assert your rights. http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Infographics_Does%20your%20dress%20code%20violate%20the%20HR%20code.pdf (접속

일: 2021.09.18.).

Ontario Human Rights Commission(OHCR, 2016). "OHRC calls for an end to sexualized workplace dress codes that discriminate", http://www.ohrc.on.ca/en/news_centre/ohrc-calls-end-sexualized-workplace-dress-codes-discriminate (접속일: 2021.09.18.).

Ontario Human Rights Commission(OHCR), "Sexualized and gender-specific dress codes: FAQs", <http://www.ohrc.on.ca/en/ohrc-policy-position-gender-specific-dress-codes/dress-code-faqs>

National Post(2019.04.10.), "Bare legs, ponytails and flats now allowed for women as Canadian-forces update dress regulations", <https://nationalpost.com/news/bare-legs-ponytails-and-flat-s-now-allowed-for-women-as-canadian-forces-update-dress-regulations> (접속일: 2021.09.18.).

아일랜드, 성별 임금격차 정보 공개 의무화 법 제정⁶⁾

- 지난 7월, 아일랜드에서는 성별 임금 격차 정보법(Gender Pay Gap Information Act)이 제정되었다. 동법은 2019년 4월 발표되었으나 일부 조항 수정을 거쳐 올해 7월 13일부로 최종 의회 단계를 통과하여 제정되었다. 이번에 제정된 성별 임금 격차 정보법은 남녀 근로자 임금 정보를 정기적으로 공개하도록 의무화하고 있다.
- 이행 대상은 우선 250명 이상이 근로하는 사업장이나 점진적으로 150명 이상, 나아가 향후 50명 이상 근로자를 둔 사업장으로 확대될 예정이다. 공공기관, 정부부처 역시 포함된다. 고용주는 매년 여성 근로자, 남성 근로자 그룹으로 나눠서 성별 임금격차를 공개해야 한다. 그러나 보다 구체적인 정보 공개 범위 및 방법에 대한 구체적인 지침은 향후 발표될 예정이라고 한다. 정부의 발표 이후 충분한 안내가 이루어지고 이행 대상도 정보 구축과 같은 일정 부분 준비과정을 거친 뒤 내년부터 본격적으로 시행될 예정이다.
- 이번에 제정된 성별 임금 격차 정보법은 전일제 및 시간제 일자리 근로자의 시간당 임금, 상여금, 기타 근무 관련하여 지급되는 혜택에 있어 성별 분리된 데이터를 제공하고 그 격차 현황을 공개하는 것을 목표로 한다. 성별 임금 격차가 있으면 고용주 측은 격차 발생 사유를 설명해야 한다. 또한 동 법은 남녀 임금 격차를 줄이기 위해 어떤 노력을 현재 기울이고 있거나 앞으로 추진할 계획인지도 공개해야 한다고 명시하고 있다.
- 고용주는 매년 여성 근로자, 남성 근로자 그룹으로 나눠서 성별 임금격차를 발표해야 한다. 절대적인 임금 금액 뿐만 아니라 사업장 내 상대적인 성별 임금 분포도를 파악할 수 있도록 4분위별 남녀 비율도 공개해야 한다. 동법은 임금 관련 데이터는 개인 정보이므로 고용주 측은 정보보호법(Data Protection Act)이 명시하는 단계 및 지침을 준수하여 정보를 공개해야 한다는 조항도 포함하고 있다.
- 유럽연합 통계국인 유로스타트(Eurostat) 최근 발표에 따르면 아일랜드의 성별 임금격차(gender pay gap, GPG)는 11.3%인 것으로 알려져 있다. 이는 유럽연합 27개 국가 평균치인 14.1%보다 약간 낮은 수준에 불과하다. 아일랜드에서는 1998년 제정되었던 고용평등법(Employment Equality Act)에서 고용 관련 영역에서 각종 차별을 금지하고 있는데, 그 중 하나가 성별에 기반을 둔 차별이었다. 하지만 이번 성별 임금 격차 정보법을 통해, 보다 구체적으로 고용주들이 남녀 임금 격차 정보를 공개하고 격차를 해소하기 위한 노력을 기울이도록 규제하는 제도적 기반을 다진 것이다.
- 고용주가 성별 임금 격차 정보 법을 충실하게 이행하지 않는 경우, 직장관계위원회

6) 작성: 박서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

(Workplace Relations Commission, WRC)에 보고되어 위원회에서 해당 사업장에 법 이행을 권고하게 된다. 직장관계위원회는 2015년 직장관계법(Workplace Relations Act)이 제정되면서 설립된 독립 기관으로, 아일랜드 내 모든 노동 관련 분쟁, 근로 관련 불만 등을 접수 및 조사하는 업무를 담당하고 있다.

- 또한 근로자는 고용주가 남녀 임금격차 관련 정보를 공개하지 않는 경우 직장관계위원회(WRC)에 불만을 제출할 수 있다. 직장관계위원회(WRC)는 조사가 필요한 사건이라고 판단하는 경우 접수된 불만에 관한 자체 조사를 실시할 수 있으며, 불만 내용이 인정 되면 위원회 측에서도 고용주에게 성별 임금 격차 해소를 위한 실질적인 노력을 추진해야 한다는 명령을 내릴 수 있다.
- 그리고 동 법은 국가 인권 문제 담당 기관인 인권평등위원회(IHREC)에게도 보다 권한을 부여함으로써 인권평등위원회는 고등법원 측에 법을 이행하지 않는 고용주에게 성별 임금 정보 공개할 것을 명령해 달라고 요청할 수 있다.
- 이번 법안이 의회를 통과한 이후 로데릭 오고먼(Roderic O’Gorman) 아동,평등,장애,통합,청년부 장관(Minister for Children, Equality, Disability, Integration and Youth)은 공개석상에서 "이번 법안은 성평등 추진을 위한 정부의 노력을 보여주고 있다"면서, "본 법이 시행되면 성별 임금격차 정보를 공개하면 고용주들은 책무성과 투명성을 제고하는 계기가 될 것이고, 그 과정에서 고용주들이 남녀 임금격차 문제를 해결하고자 하는 의식을 갖고 보다 노력하게 될 것으로 기대한다"는 의견을 밝혔다.
- 반면 오를라 오코너(Orla O’Connor) 아일랜드의 대표적인 여성단체 연합인 전국여성협의회(National Women’s Council of Ireland, NCWI) 회장은 공식적인 의견 표명에서 새 법안 마련이 남녀임금 평등을 위한 의미 있는 진전이라고 보면서도 실질적인 현 임금격차 문제 해결을 위해서는 법이 적용되는 범위가 보다 넓어야 한다는 점을 지적했다. 법안 통과에 앞서 해당 법 적용 범위를 논의하는 과정에서 전국여성협의회(NCWI)에서는 50명 내외 근로자 같은 소규모 사업장에도 적용해야 한다고 주장했다. 또한 보다 적극적인 법적 구속력과 불이행시 적용하는 제재가 있어야 한다는 점도 제안한 바 있다.
- 그동안 아일랜드 내 여러 기업들이 성별 임금격차 현황 정보를 공개하고 있긴 했으나, 자발적인 차원에서 행해지고 있어 법적 기반이 마련되어 있지는 않았다. 하지만 이번 성별 임금 격차 정보법 제정을 통해 일정 규모 이상의 사업장에서 성별 임금격차 해소를 위해 노력하고 관련 정보를 투명하게 공개할 것을 제도적으로 의무화 했다는데 상당한 의의가 있다고 볼 수 있다. 반면 이번에 제정된 성별 임금 격차 정보 법에서 이행에 따른 보상, 또는 불이행에 대한 벌금을 부과하는 조항이 없다는 점은 한계로 지적될 수 있는 여지가 남아있다.
- 이번 성별 임금격차 정보 법 발효만으로 아일랜드 직장 내 불평등한 남녀 임금격차 문제를 단기간에 해결하기는 어렵다고 할 수 있다. 본격적으로 시행되는 시점은 내년으로 예정된 만큼, 앞으로 점진적으로 시행되는 과정과 법 시행 결과를 좀 더 장기적인 관점에서 지켜볼 필요가 있을 것이다.

• 참고문헌 •

- Eurostat, "Gender Pay Gap Statistics," https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (접속일: 2021.09.26.).
- Government of Ireland (2021.07.07.), "Pay transparency is now one step closer" – Gender Pay Gap Information Bill passes all stages in Dáil and Seanad Éireann," <https://www.gov.ie/en/pres-s-release/910ee-pay-transparency-is-now-one-step-closer-gender-pay-gap-information>

-bill-passes-all-stages-in-dail-and-seanad-eireann/ (접속일: 2021.09.26.).
 Independent Ireland (2021.07.12), "Moment of truth looms for businesses as gender pay gap reporting rules kick in Triona Sugrue," <https://www.independent.ie/business/in-the-workplace/moment-of-truth-looms-for-businesses-as-gender-pay-gap-reporting-rules-kick-in-40641045.html> (접속일: 2021.09.26.).
 Irish Examiner (2021.03.10), "Smaller Firms 'Should Be Included in Gender Pay Gap Legislation'," <https://www.irishexaminer.com/news/arid-40241600.html> (접속일자: 2021.09.26.).
 Irish Examiner(2021.07.23), "Disclosure Law on Gender Pay Gap a Big Step towards Parity," <https://www.irishexaminer.com/business/companies/arid-40343384.html> (접속일: 2021.09.26.) .
 Oireachtas(아일랜드 의회 공식 웹사이트), "Gender Pay Gap Information Act 2021," <https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/act/2021/20/eng/enacted/a2021.pdf> (접속일: 2021.09.26.).
 The Irish Times(2021.08.30), "Gender Pay Gap: Getting Ready to Report," <https://www.irishtimes.com/advertising-feature/mazars/gender-pay-gap-getting-ready-to-report-1.4655862> (접속일: 2021.09.26.) .

스페인 정부, 배우자 출산휴가 확대추진 계획 발표⁷⁾

- 2021년 7월, 스페인 사회권리부 장관(Minister of Social Rights) 이오네 벨라라(Ione Belarra) 장관은 출산휴가 기간을 24주로 확대한다는 정부 계획을 발표했다. 여기서 출산휴가란 남성 근로자들의 배우자 및 여성 근로자의 출산휴가를 모두 포괄한다.
- 벨라라 장관은 가족 다양성 및 가족 지원에 대한 법률 지원 내용 관련 기자회견에서 육아휴직 기간을 연장하고 영아 공공교육 시스템을 0-3세로 확장하겠다는 계획을 발표했다. 벨라라 장관은 본 계획을 밝히면서 오늘날 많은 가족들이 일·가정 양립에 어려움을 겪고 있고, 특히 자녀를 출산하고 첫 몇 해 동안은 훨씬 더 극심한 고충을 겪고 있다고 설명했다. 따라서 현재 배우자 출산휴가 및 출산휴가 16주는 부족하며, 많은 여성 근로자들이 4개월간의 출산휴가 후 업무로 복귀하는 것 역시 쉽지 않다면서 공공보육 확대의 중요성을 강조했다.
- 현재 스페인 남녀 근로자 모두 각 16주의 유급 출산휴가를 쓸 수 있다. 배우자 출산휴가와 출산휴가 모두 법정 기본임금의 100% 유급으로 정부에서 지원한다. 주어진 출산휴가는 본인만이 사용할 수 있으며, 배우자에게 양도할 수 없다. 남성 근로자가 배우자 출산휴가를 사용하는 경우 자녀가 돌이 되기 전까지 사용할 수 있는데, 16주 중 6주는 의무적으로 자녀 출산 직후 사용해야 한다.
- 사실 스페인은 이미 2021년 1월, 남성의 배우자 출산휴가를 여성의 출산휴가와 동일한 기간인 16주로 확대하여 실시하기 시작했다. 2006년에 자녀가 태어나면 남성 근로자가 쓸 수 있는 휴가는 단 이틀뿐이었다는 점을 고려하면 이미 상당히 진일보한 성과를 이루었다.
- 이와 같이 스페인의 배우자 출산휴가 기간이 확대된 데에는 스페인 사회 각계에서 꾸준히 제기된 옹호활동도 일정 부분 기여했다고 볼 수 있다. 한 예로 스페인의 한 시민단체 네트워크인 'Platform for Equal and Non-transferable Birth and Adoption Permits (PPIINA, Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción)'은 10여 년간 해당 의제로 정책 로비활동을 펼쳐 왔다.

7) 작성 : 박서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

PPIINA는 세계 여러 국가에서 활동하고 있는 국제 네트워크 PLENT(Platform for Equal and Non-Transferable Birth and Adoption Leave)의 스페인 지부 격으로 2005년에 설립되었다. 육아에서 성평등을 추진하고 남성의 역할 확대를 위해 육아 관련 법적, 제도적 개선을 목표로 개인 및 단체들이 협동하여 정책 옹호활동, 캠페인 등을 추진하고 있다. 대표적인 목표가 남녀 모두 100% 유급 육아휴직(출산휴가 포함)이다.

- PPINA의 마리아 파조스(María Pazos) 대변인은 배우자 출산휴가 확대 추진 배경으로 남성이 자녀 육아에 보다 적극적으로 가담하고 여성은 그만큼 일·가정 양립으로 경력을 유지할 수 있도록 해야 한다는 점을 꼽았다. 남녀 동일한 휴가 기간 및 유급휴가 조건이라면 고용주가 여성 근로자를 출산휴가를 명목으로 부당하게 차별하는 일이 발생하지 않도록 하는데 기여할 거라고 본 것이다. 또한 파조스 대변인은 남성 근로자가 배우자 출산휴가기간 동안 임금을 받게 된다면 남성 근로자들도 재정적 부담을 덜고 실제로 좀 더 적극적으로 휴가를 사용하게 될 것이라고 전망했다.
- 벨라라 장관의 발표에 따르면, 정부의 출산휴가 확대방안은 모든 아동은 동일한 존엄성을 갖는다는 규범도 반영할 것이라고 덧붙였다. 한부모, 사실혼 관계 부모와 같이 다양한 가족형태에서 자라나는 아동을 포괄하는 제도가 필요하다면서, 개정되는 출산휴가 부분에서는 이를 반영할 것이라 밝혔다. 또한 벨라라 장관은 스페인에서 요즘 출산이 빈곤의 위험을 높인다면서, 미래세대인 아이들이 보다 질적으로 훌륭한 환경에서 자랄 수 있도록 정부가 노력해야 한다는 입장을 밝혔다. 보다 자세한 내용은 향후 예산 관련 정책 논의에서 다루어질 것이라고 밝혔다. 법 초안은 올해 연말 정도 윤곽이 잡히고 의회에서 본격적인 논의를 시작하게 될 수 있을 전망이다.
- 유럽연합(EU)에서는 2019년, 남성 근로자에게 자녀 출산시 최소 10일의 유급 배우자 출산휴가를 제공할 것을 의무화하는 지침(Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU)을 발표한 바 있다. 새로운 유럽연합 지침에 따르면 2022년 8월부터 모든 유럽연합 회원국들은 남성 근로자가 최소한 국가별 병가휴가 제도에 따른 임금 수준의 임금을 보상하는 유급 배우자 출산휴가를 최소 10일 보장해야 한다.
- 유럽연합 회원국마다 각기 다른 세부 규정이 있고, 제시하는 기간이 10일에 불과하며, 지침 자체가 법적 구속력은 없다는 한계점도 있다. 그러나 유럽연합 차원에서 해당 이슈를 제도적으로 규범화하고 있다는 점은 회원국들에게 보다 적극적인 개선 노력을 끌어내는 데 기여할 수 있다는 점을 인식할 필요가 있을 것이다.
- 위 유럽연합 지침을 기준으로 스페인의 배우자 출산휴가 제도는 상당히 앞서가고 있다고 볼 수 있다. 하지만 스페인 정부가 다시 한번 배우자 출산휴가 및 출산휴가를 24주(6개월)로 대폭 확대하고자 하고 있어, 이러한 계획이 실제로 제도화될지 여부는 좀 더 지켜봐야 할 것이다.
- 특히 세계에서는 이번 정부의 발표에 우려를 표하는 목소리도 있다. 6개월의 배우자 출산휴가 및 여성의 출산휴가는 고용주 및 기업에게 부담으로 작용할 수 있다는 것이다. 또한 실제로 남성 근로자들이 배우자 출산휴가를 사용할 수 있는 환경이 더 중요하다는 지적도 있다. 만약 실제로 정부가 현 제도를 본격적으로 바꾸고자 한다면 찬반 논쟁이 일 수 있는 만큼, 앞으로 정부가 사회 각계각층의 목소리를 수렴하고 추진하는 과정을 관심있게 지켜볼 만하다.

• 참고문헌 •

- AS(2021.07.15), "Se ampliará la baja maternal y paternal a seis meses: así es en el resto de Europa", https://as.com/diarioas/2021/07/15/actualidad/1626331306_906987.html (접속일: 2021.10.29.)
- El Pais(2021.01.06), "Something to celebrate for new fathers in Spain, as paternity leave extended to 16 weeks", https://english.elpais.com/spanish_news/2021-01-06/something-to-celebrate-for-new-fathers-in-spain-as-paternity-leave-extended-to-16-weeks.html (접속일: 2021.10.29.)
- European Commission, "EU rights to work-life balance", https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance_en#right-to-paternity-leave-as-of-2-august-2022 (접속일: 2021.10.29.)
- The Local Spain(2021.01.06), New fathers in Spain can now enjoy 16 weeks paternity leave, <https://www.thelocal.es/20210106/new-fathers-in-spain-can-now-enjoy-16-weeks-paternity-leave/> (접속일: 2021.10.29.)
- The Local Spain (2021.07.14), "Spain could raise parental leave to six months for both mothers and fathers", <https://www.thelocal.es/20210714/spain-could-raise-parental-leave-to-six-months-for-each-parent/> (접속일: 2021.10.29.)
- The World (2021.01.21), "Can Spain's new paternity leave law address entrenched gender roles?", <https://www.pri.org/stories/2021-01-21/can-spain-s-new-paternity-leave-law-address-entrenched-gender-roles> (접속일: 2021.10.29.)



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

국내*

[여성가족부]

여성가족부, 2022년 예산안 1조 4155억원 편성

- 여성가족부는 2021년 본예산(1조 2,325억 원) 대비 14.5%(1,790억 원) 증가한 1조 4,115억 원을 정부안으로 편성
 - 고용유지 등 경력단절 예방과 다부처 통합취업지원 협업 등 여성 경제활동 참여, 유엔 여성기구 성평등센터 지원 계획에 중점
 - 디지털성범죄 지역특화상담소 확충, 인신매매 방지 및 피해자 지원 등 폭력 피해자 보호·지원 강화도 포함 [여성가족부 보도자료, 2021.09.01.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708036

상장법인과 공공기관 근로자 성별 임금격차 조사결과 발표

- 여성가족부는 성별 임금 통계 등을 공표하도록 한 양성평등기본법에 따라 상장법인과 공공기관 근로자의 성별임금격차 조사 결과 발표
 - 2020년 성별 임금 현황을 공시한 2,149개 상장기업의 성별임금격차를 조사한 결과, 상장법인 전체의 남성 1인당 평균임금은 7,980만 원, 여성 1인당 평균임금은 5,110만 원으로 상장법인 근로자 1인당 평균임금의 성별격차는 35.9%
 - 성별임금자료를 19년도와 20년 모두 공시한 기업(2,029개) 중 2019년 대비 2020년 성별 임금격차가 완화된 기업은 54.8%(1,112개)로 조사
 - 성별 근속연수 격차와 성별 임금격차 관계를 분석한 결과, 성별 근속연수 격차가 클수록 성별임금격차가 높은 상관관계 나타남. [여성가족부 보도자료, 2021.09.01.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708044

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

‘2021 통계로 보는 여성의 삶’ 발표

- 여성가족부는 양성평등주간에 맞춰 한국여성정책연구원이 작성한 「통계로 보는 여성의 삶」 발표
 - 2019년 여성 육아휴직 사용률은 63.6%로 10년 대비 22.6%p 상승했으며 육아기 근로시간 단축제도를 활용한 여성은 2020년 13,059명으로 코로나19의 영향으로 19년 대비 165.5% 증가
 - 2019년 가정폭력 검거 건수는 50,277건으로 11년 대비 7.3배, 전년 대비 20% 증가했으며 2019년 성폭력 검거 인원은 33,717명으로 10년 대비 1.7배 수준
 - 2020년 여성 고용률은 50.7%로 00년 대비 3.7%p 상승했지만 전년 대비 0.9%p 하락했으며 성별 고용률 차이는 00년 23.8%p에서 20년 19.1%p로 감소 [여성가족부 보도자료, 2021.09.05.]

· 참고문헌 ·

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708051

공공부문 양성평등 조직문화 진단 시범 실시

- 여성가족부는 공공부문 양성평등 조직문화 조성을 위해 지방자치단체를 대상으로 ‘양성평등 조직문화 진단’을 시범 실시
 - 지방자치단체를 대상으로 참여기관을 선정한 후 조직문화 진단을 실시하고, 20년 연구결과를 토대로 금년에 지방자치단체를 대상으로 시범 운영하여 진단도구, 추진체계 등을 보완할 계획
 - 시범운영 결과를 토대로 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관 등 공공부문 1만 7천여 개소를 대상으로 양성평등 조직문화 진단을 단계적으로 확대할 예정 [여성가족부 보도자료, 2021.09.06.]

· 참고문헌 ·

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?sessionid=wOZq0OVYKdbRg-gZHqL1R8pD.mogef21?mid=news405&bbtSn=708058

비혼 동거 실태조사 결과와 정책적 함의 논의

- 여성가족부는 여성가족부가 주최하고 한국여성정책연구원이 주관하는 온라인 가족정책 포럼을 개최하여, 중앙 정부 차원에서 최초 실시한 “비혼 동거 실태 조사” 결과를 토대로 전문가들과 함께 향후 정책 방안 논의
 - 동거 사유에 대해 중복 응답으로 심층 분석한 결과, 전 연령층이 ‘별다른 이유 없이 자연스럽게’(38.6%)를 가장 많이 꼽았으며, 그 외의 사유로 남성은 ‘집이 마련되지 않아서’(26.9%), 여성은 ‘아직 결혼하기에는 이르다고 생각하여’(28.1%) 순으로 나타남
 - 연령별로 20대는 ‘아직 결혼하기에는 이르다고 생각’(38.6%), 30대는 ‘집이 마련되지 않아서’(29.6%), 40대와 50대는 ‘형식적인 결혼제도에 얽매이기 싫어서’(각33.7%, 48.4%), 60세 이상은 ‘결혼하기에는 나이가 많아서’(43.8%)로 나타나, 연령대가 높을수록 결혼 제도의 필요성을 낮게 인식 [여성가족부 보도자료, 2021.09.14.]

· 참고문헌 ·

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708084

성인지예산 제도 실효성 제고 방안 모색

- 여성가족부는 ‘성인지예산 제도 실효성 제고 방안’을 주제로 토론회를 개최

- 토론회는 2010 회계연도부터 시행되고 있는 성인지예산 제도의 성과와 현황을 공유하고, 다양한 분야의 의견을 수렴해 제도 개선 방안을 모색하고자 마련
- 여성가족부는 성인지예산 제도를 정부 예산에 대한 성평등 효과 분석 기능이 강화되도록 개편하고자 올해 성인지예산 운영 모델 개발을 위한 연구를 추진 중이며, 연구 결과를 토대로 내년에는 제도 운영을 총괄하는 기획재정부와 협력하여 제도 개편을 추진할 계획 [여성가족부 보도자료, 2021.09.15.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708086

2020년 특정성별영향평가에 따른 제2차 정책 개선 권고

- 여성가족부는 2020년 실시한 특정성별영향평가 결과, 10개 주요정책에 대해 관계부처에 정책 개선 권고
 - 인공지능(AI)은 활용되는 과정에서 성차별과 혐오 표현 등 부작용 발생뿐 아니라 참여 인력의 성별 다양성 또한 부족해 이에 대한 개선이 필요한 것으로 나타났으며 이에 인공지능 학습용 데이터 기획·구축 과정에서 성별 등 다양성을 반영하고, 인공지능 산업 인력에 대한 성별 균형 참여 확대 권고
 - 체육계 성차별 관행과 성폭력 사건에 대한 대응 체계 미비에 대한 개선과 전문 체육 분야의 양성평등 환경 조성이 필요한 것으로 나타나 전문체육 분야의 성평등 인식 수준을 파악할 성평등 지표개발을 조사 및 공표하고, 전문체육 스포츠 단체의 임원과 지도자 영역에서의 성별 균형 참여를 위한 규정 마련 권고 [여성가족부 보도자료, 2021.09.16.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708088

2020년 공공기관 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육 점검결과

- 여성가족부는 「2020년 공공기관 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육실적」 점검 결과를 국무회의에 보고
 - 2020년 예방교육 실적을 지난해와 비교하면 교육 실시 현황과 기관장 참여율은 유사하나, 고위직 참여율(92.9%)은 2.4%p, 종사자 참여율(91.4%)은 1.8%p 각각 상승
 - 고위직 참여율의 증가는 2018년도부터 고위직 참여율을 부진기관 기준으로 관리하는 등 조직에 영향력이 큰 고위직의 예방교육에 대한 관심을 높이기 위해 노력한 결과로 분석 [여성가족부 보도자료, 2021.09.17.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708091

「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 일부개정법률 9월 24일 시행

- 여성가족부는 아동·청소년을 성적으로 착취하기 위해 유인·권유하는 온라인 그루밍 행위를 처벌하는 등 내용을 담은 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」(일부개정법률이 시행됐다고 밝힘.
 - 온라인 그루밍이 범죄 구성요건으로 규정되어 처벌이 가능하게 되었고, 범죄 피해를 사전에 막기 위한 경찰의 신분비공개·위장수사 특례 역시 처음으로 제도와
 - 개정 법률 시행에 따라 온라인에서 아동·청소년을 성적으로 착취하기 위한 목적으로 △성적 욕망이나 수치심, 혐오감을 유발하는 대화를 지속적·반복적으로 하거나 △성적 행위를 하도록 유인·권유하는 ‘그루밍’ 행위 처벌 [여성가족부 보도자료, 2021.09.17.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708096

2021년 양성평등 실태조사 실시

- 여성가족부는 양성평등 의식 및 정책 수요를 파악하여 양성평등 정책 수립에 활용하고자 ‘2021년 양성평등 실태조사’를 9월 27일(월)부터 10월 12일(화)까지 실시
 - 양성평등 실태조사는 5년마다 실시하는 전국적인 실태조사로, 이번 조사는 대한민국에 거주하는 4천 5백여 가구를 대상으로 실시하며, 통계청이 조사를 수행하고 한국여성정책연구원이 내용을 분석해 내년 상반기 중 결과 발표 예정 [여성가족부 보도자료, 2021.09.22.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708094

성범죄자 신상정보 공개정보 정확성 개선방안 마련

- 여성가족부와 법무부, 경찰청은 그동안 문제점으로 지적됐던 성범죄자 신상정보 공개정보의 정확성을 높이기 위한 ‘성범죄자 신상정보 유관기관 실무협의회’를 개최하고 개선방안 마련
 - 여성가족부는 성범죄자의 위치 표출 정확성이 제고되도록 민간지도를 성범죄자 알림e 웹사이트에서 제공하는 성범죄자 주거지 위치정보 서비스에 활용할 예정으로 관계기관 협의를 거쳐 올해 11월경 시범서비스를 시작 예정
 - 법무부는 신상정보가 공개된 전자감독 대상자의 주거지 변경을 인지한 경우 이를 경찰과 여성가족부에 통보하는 것으로 처리 절차를 개선하고, 경찰청은 법무부로부터 통보받은 즉시 대상자 직접 대면 등으로 변경 여부를 확인해 변경 신고 의무를 위반한 대상자는 엄벌 [여성가족부 보도자료, 2021.09.28.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=MwBuBG5443-RVpPl+rO26T1+.mogef10?mid=news405&bbtSn=708107

지방자치단체 양성평등 조직문화 진단 시행

- 여성가족부는 신청을 받아 선정된 20개 기관(광역 15개, 기초 5개)을 대상으로 제1차 「양성평등 조직문화 조성 협의회」 개최
 - 참여 기관은 인사제도 운용현황, 구성원의 성별 직무배치 및 성별 일·생활 균형 제도 이용실적, 조직 내 의사소통 및 협력 양상, 성희롱·성폭력 인식 등 조직 전반에 대한 진단 시행 [여성가족부 보도자료, 2021.09.30.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=MwBuBG5443-RVpPl+rO26T1+.mogef10?mid=news405&bbtSn=708112

해외 여성 고용 정책의 우리나라 적용 방안 모색

- 여성가족부는 ‘제8차 여성 고용실태 분석 및 정책과제 발굴 전문가 간담회’를 개최하고, 독일, 스웨덴 및 일본의 여성 고용 정책을 살펴보고, 우리나라에 적용 가능한 정책 과제 논의 [여성가족부 보도자료, 2021.10.06.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?sessionId=MwBuBG5443-RVpPI+rO26T1+.mogef10?mid=news405&bbtSn=708122

‘성범죄자 거주지 위치보기 서비스’ 시범 운영

- 여성가족부는 10월 19일부터 ‘네이버 지도’를 활용한 성범죄자알림e ‘성범죄자 거주지 위치보기 서비스’ 시범운영
 - 국토교통부의 ‘공간정보오픈플랫폼(브이월드)’을 활용하여 ‘성범죄자 거주지 위치보기 서비스’를 제공하였으나 변경된 지도정보가 신속하게 반영되지 않는다는 지적으로 정보 갱신 주기가 짧은 네이버 지도와 성범죄자알림e 연계 추진
 - 여성가족부는 10월 말까지 시범운영 기간을 갖고, 공개대상 성범죄자의 실제 거주지가 제대로 표시되는지 전수 조사할 예정 [여성가족부 보도자료, 2021.10.18.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708141

공공부문 성폭력 사건 통보 의무, 성희롱까지 확대

- 여성가족부는 「양성평등기본법」 일부개정법률안이 시행된다고 밝힘.
 - 국가기관 등의 장은 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 즉시 피해자의 명시적인 반대가 없는 한 여성가족부 장관에게 그 사실을 통보하고, 3개월 내에 재발 방지 대책을 수립하고 제출
 - 여성가족부 장관은 통보받은 사건 중 국가기관·지방자치단체의장이나 교육감에 의한 성희롱 사건 등 중대한 사건에 대해 현장점검을 실시하고, 점검 결과에 따라 시정이나 보완 요구 가능 [여성가족부 보도자료, 2021.10.20.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708146

‘스토킹 피해자 보호법’ 추진으로 여성폭력 대응 체계 강화

- 여성가족부는 제5차 여성폭력방지위원회를 열어 「여성폭력방지정책 기본계획 2020년 시행계획 실적 분석·평가 결과」 심의
 - 스톱킹범죄의 처벌 등에 관한 법률이 제정됨에 따라 지난 4월부터 가정폭력 성폭력 보호시설을 활용하여 스톱킹 피해자 지원을 강화하는 한편, 스톱킹 피해자 보호법안 마련을 위한 연구(한국여성정책연구원)와 전문가 및 현장관계자 간담회, 관계부처 협의 등 거쳐 스톱킹 실태조사, 스톱킹 피해자 지원 등 근거를 담은 법안 마련
 - 입법예고 등 대국민 의견수렴 절차를 거쳐 스톱킹 피해자 보호·지원을 위한 법률이 제정될 수 있도록 추진할 계획 [여성가족부 보도자료, 2021.10.26.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708159

양육비 채무 불이행자 6인 첫 운전면허 정지처분 요청

- 여성가족부는 제21차 「양육비이행심의위원회」를 개최하여 감치명령 결정에도 양육비 채무를 이행하지 않는 양육비 채무자 6인에 대해 10월 28일자로 채무자 주소지 관할 경찰서에 운전면허 정지처분 요청
 - 『양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률』 개정 이후 여성가족부가 양육비 채무자에

대해 운전면허 정지처분을 요청한 첫 사례이며 미성년자녀의 양육 환경 개선에 도움이 되도록 양육비 이행 제도를 관리할 계획 [여성가족부 보도자료, 2021.10.28.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708164

‘2021년 대한민국 성평등 포럼’ 개최

- 여성가족부는 ‘미래를 여는 새로운 성평등 세상’을 주제로「2021 대한민국 성평등 포럼 (2021 Korea Gender Equality Forum : KGEF)」을 온라인으로 개최
 - 이번 포럼은 일(노동), 안전, 디지털 전환 등 사회 각 분야에서 청년들이 직면하고 있는 현실을 살펴보고, 이 같은 변화가 성평등 사회 실현에 미칠 수 있는 영향과 대응 방향을 논의하고자 마련 [여성가족부 보도자료, 2021.10.31.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708169

스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제정안 입법예고

- 여성가족부는 스톱킹 피해자 보호 지원을 위한 스톱킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제정안을 입법예고
 - 국가와 지방자치단체가 스톱킹 예방, 피해자 보호 지원을 위하여 법적 제도적 장치를 마련하도록 하는 책무를 규정하고, 정책수립 기초자료 활용을 위한 실태조사와 스톱킹 방지를 위한 인식개선 등 예방교육을 실시할 수 있는 근거 규정
 - 스톱킹 피해자 보호 및 인권보장을 위해 직장에서의 불이익 조치 금지와 피해자 지원 시 당사자의 의사 존중 의무, 비밀 누설 금지 의무를 명시하고, 가정폭력 성폭력 피해자 지원기관*이 스톱킹 피해자를 지원할 수 있도록 업무수행 근거 마련
 - 스톱킹 피해자 긴급구조 시 피해자지원기관이 경찰에 동행을 요청할 수 있도록 하고, 현장출동 시 가해자·피해자 분리 조사, 조사 거부·방해 등 법 위반 시 벌칙 규정 [여성가족부 보도자료, 2021.11.11.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708186

경력단절여성등의 경제활동촉진법 전부개정안 국회 본회의 통과

- 여성의 경제활동 촉진 및 경력단절 예방을 위한 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 전부개정법률안이 국회 본회의에서 의결되어 내년 5월 말 시행 예정
 - 이번 개정은 2008년 법 제정 이후 13년 만에 이루어지는 전부개정으로 기존 경력단절 여성 재취업 지원에 더해, 정책의 근본적인 목표를 재직 여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 경력단절 예방에 초점
 - 개정안은 여성의 경력단절이 높은 성별임금격차 등 노동시장 구조도 주요 요인으로 작용하고 있음을 고려해 경력단절사유에 근로조건을 추가하고, 정책 대상을 경력단절 여성에서 ‘여성’으로 확대하며, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 국가, 지방자치단체 및 사업주의 책무 강화 [여성가족부 보도자료, 2021.11.11.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708190

만 24세 이하 청소년 부모·한부모 양육·자립 지원 강화

- 여성가족부는 제21차 사회관계장관회의에서 ‘청소년부모·한부모 양육 및 자립지원 강화방안’ 발표
 - 대책에는 청소년부모·한부모 자립지원을 위해서 상담을 통해 가족·복지 등 청소년부모·한부모가 필요로 하는 서비스를 적극적으로 발굴하고, 이를 종합적으로 지원하는 통합사례관리 구축 내용 포함 [여성가족부 보도자료, 2021.11.24.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708217

‘여성폭력 추방주간’ 운영

- 여성가족부와 한국여성인권진흥원은 「2021년 여성폭력 추방주간(11.25. ~ 12.1.)」을 맞아 ‘우리의 관심이 여성폭력 없는 일상을 지킵니다’ 주제로 진행 [여성가족부 보도자료, 2021.11.24.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708220

‘지역 맞춤형’ 양성평등 정책 발전 토론회 개최

- 여성가족부는 ‘지역 양성평등 정책 확산을 위한 발전방안’을 주제로 정책 토론회 개최
 - 토론회는 지역양성평등센터의 사업 성과를 공유하고 현장의 다양한 의견을 수렴하여 지역 내 효과적인 양성평등정책 추진 방안을 모색하기 위해 마련되었으며, 제시된 의견을 토대로 지역 내 다양한 주체와 협력하여 정책의 실효성을 높일 수 있는 전달체계를 정비하고, 양성평등기본법 개정 등 법적 기반을 강화해 나갈 계획 [여성가족부 보도자료, 2021.11.25.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708229

여성가족부, 가족청소년 지원 강화...내년 예산안 확정

- 2022년도 여성가족부 예산이 2021년(1조 2,325억 원) 대비 18.9%(2,325억원) 증가한 1조 4,650억 원으로 확정
 - 내년도 여성가족부 예산은 저소득 한부모와 청소년부모, 1인 가구 및 다문화가족 자녀 지원 등 가족서비스 확대와 학교 밖 청소년 등 청소년 사회안전망 강화, 여성폭력 피해자 지원, 여성 고용유지 등 경력단절 예방에 중점을 두고 편성
 - 디지털 성범죄 피해의 지속적인 심리 상담 서비스와 정신적 충격(트라우마) 치료에 도움이 되는 다양한 프로그램을 운영하고, 여성폭력 방지정책 추진을 위한 성폭력, 가정폭력, 성매매 실태조사(3년 주기)와 여성폭력 피해자 지원시설 평가(3년 주기) 실시
 - 경력단절여성 일경험 기회 제공 및 맞춤형 취업지원을 위해 새일여성인턴기업에 대한 고용유지금 지원, 여성 경력단절예방 및 최초 경력 지속 유지를 위한 광역특화형 경력단절예방지원 시범사업 추진으로 고용 안정을 도모하고, 아시아태평양 지역 등 국제사회의 성평등 증진에 기여하기 위해 유엔여성기구 성평등센터(UN Women Centre of Excellence for Gender Equality, 유엔위민 CGE) 운영 지원 [여성가족부 보도자료, 2021.12.03.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708252

디지털 성범죄 지역 특화상담소 확대 · 운영

- 여성가족부는 지역 사회의 디지털 성범죄 대응과 피해자 지원 강화를 위해 2022년 ‘디지털 성범죄 지역 특화상담소’를 10개소로 확대 · 운영
 - 인천과 부산은 자체 디지털 성범죄 피해자 전담 지원기관을 22년 운영 예정으로 해당 시 · 도에 디지털 성범죄 특화 사업을 지원함으로써 특화상담소와 지자체 센터 등 피해자 지원기관 간 협력을 강화해 나갈 계획 [여성가족부 보도자료, 2021.12.05.]

· 참고문헌 ·

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708247

여성가족부, 가족친화인증제 인증기준 개선 계획

- 여성가족부는 제32차 가족친화인증위원회를 열고, 2021년 가족친화인증기업·기관 4,918개 확정
 - 2022년에는 인증 심사기준 중 가장 많은 배점을 차지하고 있는 ‘가족친화제도의 실행’ 분야를 중소기업의 상황에 맞도록 개선하여 인증제의 실효성을 강화해 나갈 예정 [여성가족부 보도자료, 2021.12.06.]

· 참고문헌 ·

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708256

[보건복지부]

‘영유아보육법’ 시행령 및 시행규칙 일부 개정령안 입법예고

- 보건복지부는 「영유아보육법」의 시행령 및 시행규칙 일부 개정령안을 마련하여 입법예고
 - 개정령안에는 공공형어린이집의 안정적인 운영을 지원하기 위해 지정·재지정 및 지정 취소에 관한 권한을 보건복지부장관이 시·도지사에게 위임할 수 있도록 하고, 그에 따른 기준과 절차, 지정 취소 사유 및 지정 취소 시 보조금 지급 중단 등 제재 방안을 규정하며 지정된 공공형어린이집이 준수해야 하는 운영기준 마련
 - 보육서비스 비용의 사전 예탁 대상에서 현재 예탁 대상이 아닌 양육수당은 삭제하여 현실화하고, 시간제 보육비용을 추가하여 늘어나는 시간제 보육의 안정적인 운영 지원 [보건복지부 보도자료, 2021.09.10.]

· 참고문헌 ·

https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CNT_SEQ=367844

‘영유아보육법’ 시행령 및 시행규칙 일부 개정령 공포

- 보건복지부는 「영유아보육법」 시행령 및 시행규칙 일부 개정령을 공포·시행한다고 밝힘.
 - 개정령은 공공형어린이집의 안정적 운영을 지원하기 위해 공공형어린이집 지정·재지정 및 지정 취소에 관한 보건복지부장관의 권한을 시·도지사에게 위임하고, 보육 관련 업무의 효율적인 수행을 위해 보육통합정보시스템의 구축과 운영에 관한 규정 등을 마련하는 내용으로, 지난 6월 국회를 통과한 영유아보육법 개정안에서 하위법령으로 위임한 사항과 2021년 12월부터 시행 예정인 어린이집 원장과 보육교사의 인정경력 확대 범위 등이 포함 [보건복지부 보도자료, 2021.12.09.]

• 참고문헌 •

https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CNT_SEQ=368839

[교육부]

교육부, 양성평등 활성화 위한 ‘남녀평등교육심의회’구성

- 교육부는 교육분야 양성평등정책의 자문을 위해 제7기 ‘남녀평등교육심의회’를 구성하고 첫 회의를 개최
 - 심의회는 ①양성평등 교육정책 분과위원회와 ②학교교육 분야 성희롱·성폭력 근절 및 예방 분과위원회로 구성하고, 양성평등·교육·법률 등 각 분야 현장 전문가 15 위촉 [교육부 보도자료, 2021.12.07.]

• 참고문헌 •

<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=89882&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=2&s=moe&m=020402&opType=N>

[인사혁신처]

공공부문 모든 분야에서 여성 관리자 임용목표 달성

- 정부는 양성평등·장애인·지역인재 등 균형인사 분야별로 2020년도 통계를 한눈에 볼 수 있는 ‘2021 공공부문 균형인사 연차보고서’발간
 - 보고서에 따르면 2019년에 이어 2020년에도 공공부문 여성 관리자 임용목표를 모든 영역에서 초과 달성
 - 고위공무원 중 여성 비율은 전년 대비 0.6%p 오른 8.5%로, 이 수치는 매년 꾸준히 증가했으며 여성 고위공무원이 한 명도 없는 부처는 18년 10개, 19년 8개, 20년 7개로 단계적으로 감소 [인사혁신처 보도자료, 2021.09.16.]

• 참고문헌 •

http://www.mpm.go.kr/mpm/comm/newsPress/newsPressRelease/?boardId=bbs_00000000000000029&mode=view&cntId=3272&category=&pageIndex=1

[저출산고령사회위원회]

대통령 8개 위원회, 인구감소·초고령사회·지방소멸 대응 방안 모색

- 대통령 직속 저출산·고령사회위원회가 주관하고, 대통령 8개 위원회가 참여하는 공동토론회에서 최근 중요 의제로 부각되고 있는 저출산·고령화로 인한 인구문제와 관련하여 미래 인적역량 강화와 지역소멸 위기 등 사회·구조적 변화에 적극적인 대응방안 모색 [저출산고령사회위원회 보도자료, 2021.09.30.]

• 참고문헌 •

<https://www.betterfuture.go.kr/front/notificationSpace/pressReleaseDetail.do?articleId=134&listLen=10&searchKeyword=&position=S>

[통계청]

2020년 다문화 인구동태 통계 발표

- 다문화 인구동태 통계는 우리나라 국민이 「통계법」과 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」에 따라 신고한 출생·사망·혼인·이혼 자료와 대법원 가족관계등록자료를 활용, 2008년 자료부터 작성
 - 다문화 혼인(16,177건)은 전년대비 34.6%(8,544건) 감소했으며 다문화 혼인의 유형은 외국인 아내(66.4%), 외국인 남편(18.7%), 귀화자(14.9%) 순이고, 다문화 혼인을 한 외국인 및 귀화자 아내의 출신국적은 베트남(23.5%), 중국(21.7%), 태국(10.7%) 순
 - 다문화 이혼(8,685건)은 전년대비 12.0%(1,183건) 감소했으며 다문화 이혼의 유형은 외국인 아내(48.1%), 귀화자(36.7%), 외국인 남편(15.2%) 순이고, 다문화 이혼을 한 외국인 및 귀화자 아내의 출신국적은 중국(34.9%), 베트남(28.6%), 필리핀(4.2%) 순
 - 다문화 출생(16,421명)은 전년대비 8.5%(1,518명) 감소했으며 다문화 출생의 유형은 외국인 모(67.0%), 귀화자(19.9%), 외국인 부(13.2%) 순이고, 다문화 출생을 한 외국인 및 귀화자 모의 출신국적은 베트남(38.8%), 중국(17.7%), 필리핀(6.0%) 순
- [통계청 보도자료, 2021.11.08.]

• 참고문헌 •

https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=414976

[경찰청]

경찰대학, 여성폭력·아동학대 전문 연구기구 발족

- 경찰대학은 충남 아산 경찰대학에서 여성·아동 대상 범죄발생 실태와 경찰의 실효적 대응방안을 체계적으로 연구하고자 여성아동안전연구원 개원
 - 여성아동안전연구원은 현장에 필요한 연구수행과 성인지적 관점을 반영한 교육프로그램 개발과 각계 전문가가 참여하는 연구 네트워크를 구축하고, 디지털성범죄·데이트 폭력·스토킹 등 여성폭력과 아동학대 및 피해자 보호 관련 연구를 중점 수행할 예정
- [경찰청 보도자료, 2021.11.22.]

• 참고문헌 •

https://www.police.go.kr/user/bbs/BD_selectBbs.do?q_bbsCode=1002&q_bbscttSn=20211122173855579&q_tab=&q_searchKeyTy=&q_searchVal=&q_rowPerPage=10&q_currPage=1&q_sortName=&q_sortOrder=