

2014

연구보고서(연구개발적립금과제) - 1



양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

이수연 · 이혜림 · 강혜란 · 김미경 · 김하얀

KWDI



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

2014 연구보고서(연구개발적립금과제) - 1

양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

연구책임자 : 이 수 연 (본원 선임연구위원)
이 혜 림 (본원 연구원)
강 혜 란 (여성민우회 미디어운동본부)
김 미 경 (광주대학교 사회복지대학원)
김 하 안 (본원 위촉연구원)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



이 보고서를 다음과 같이 인용해 주십시오.

이수연·이혜림·강혜란·김미경·김하얀(2014). 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발. 서울: 한국여성정책연구원

한국여성정책연구원(구 한국여성개발원)은 국무총리실 산하 정부출연 연구기관으로, 한국의 여성정책에 대한 종합 연구를 통해 양성평등 실현, 여성의 사회참여 확대 및 복지 증진, 가족 그리고 국가 발전에 기여하는 여성정책 Think-Tank이다.

발 간 사

이제 우리나라도 사회 각 분야에서 여성의 진출이 활발하고 성평등 실현을 위한 법과 제도도 잘 갖추어진 편이지만 양성평등 문화와 의식의 수준은 아직 뒤쳐져 있다고 볼 수 있습니다. 양성평등문화는 양성평등사회의 실현을 위해 가장 중요한 요소라고 할 수 있습니다. 따라서 사회의 양성평등을 앞당기기 위해, 법과 제도 뿐만 아니라 시대변화와 흐름에 맞는 양성평등 문화 사업의 추진이 반드시 필요합니다.

이러한 시점에서 본 연구는 지금까지 양성평등문화 사업을 점검하고 전문가와 시민들의 다양한 의견을 통해 새로운 세대의 양성평등정책 요구를 반영한 효과적인 양성평등문화 확산사업 전략을 제안하였습니다. 이는 기존 사업의 문제점을 보완하고 새로운 성평등 패러다임의 방향성을 제시하는 것을 목표로 하고 있습니다. 이러한 사업을 통해 본 연구가 우리사회의 양성평등에 실질적인 기여를 할 수 있기를 기대합니다. 또한, 본 연구에서 제시한 사업들의 실행을 위한 적극적인 정부 참여와 시민사회의 역할도 못지 않게 중요하다고 생각합니다.

본 연구를 위해 연구진 이외에도 힘써주신 많은 분들이 계십니다. 자문회의에서 좋은 의견을 전해주신 여러 전문가와 시민 여러분들에게 깊은 감사를 드립니다. 짧은 시간 동안 방대한 자료를 정리, 분석하고 사업전략 도출에 애쓴 연구진의 수고에도 박수를 보냅니다.

본 연구가 우리사회에 양성평등 달성을 위해 정부와 시민사회의 향후 정책 및 사업을 수행하는 데 길잡이가 되기를 바랍니다.

2014년 11월

한국여성정책연구원

원 장 이 명 선



연구요약

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

양성평등사회 구현을 위해서는 법과 제도뿐만 아니라 양성평등적 문화조성이 반드시 필요하다. 그러나 이러한 필요성에도 불구하고 양성평등문화 확산 노력은 여성정책 중에 큰 비중을 차지하기 못하고 있다. 이는 국민의 의식과 행동을 전환 시키고자 하는 목표가 단기적으로 성과를 이루기 어렵기 때문이겠지만, 그럼에도 불구하고 양성평등사회의 실현을 앞당기기 위해서는 시대변화와 흐름에 맞는 양성평등문화 확산 사업의 집행이 필수적이다.

본 연구는 지금까지의 국내외 성평등 사업을 검토하고 전문가회의와 시민인터뷰를 통해 새로운 정책요구를 반영하여 실효성을 담보할 수 있고, 기존세대와 다른 의식과 생활패턴을 갖는 새로운 세대의 욕구에 주안점을 둔 효과적인 양성평등문화 확산 사업을 개발하고자 한다.

2. 연구 내용

가. 양성평등 현황과 방향

나. 기존 양성평등문화 확산사업 내용과 실적

다. 해외 양성평등문화 확산사업 우수사례

라. 양성평등문화 사업에 대한 전문가와 시민 의견 분석

마. 양성평등문화 확산사업 개발

3. 연구 방법

가. 이론적 검토 및 선행연구 분석

나. 기존의 양성평등문화 확산사업 조사

성평등이 국가정책의 범주로 포함된 이래 성평등 의식과 문화를 확산하는 사업은 꾸준히 존재해왔다. 이러한 사업들이 어떤 내용들로 구성되었는지, 그리고 어떤 범주인지, 그리고 효과는 어느 정도인지 검토하여 향후 사업 개발을 위한 기초자료화 하였다.

다. 해외 사례 조사

세계화가 진전되고 있는 현재에 있어 해외에서 수행하는 양성평등정책을 참고하여 반영하는 것은 우리의 정책을 개선하는데 필요한 작업이다. 특히 성평등 정책은 국제적 공조가 필요한 영역이다. 유럽연합이나 북유럽 같이 성평등이 잘 진전된 국가에서 행해지고 있는 양성평등문화 확산사업을 조사하고 분석하여 정리한다.

라. 전문가 자문회의

여성/양성평등 정책 연구자와 여성운동가를 대상으로 바람직한 양성평등문화 확산사업의 방향과 과제에 대하여 자문을 받았다. 또한 구체적인 사업안 개발을 위해 홍보 전문가, 초등학교 및 중학교 교사, 대학교 직원 등으로부터 자문을 받았다.

마. 시민 초점집단인터뷰

양성평등문화 확산사업의 직접적인 수혜대상이 될 시민들을 연령별, 직업별 집단으로 구성하여 양성평등문화가 무엇이며 이를 확산하기 위한 효율적인 사업은 무엇인지 논의하였다.

II. 양성평등문화란 무엇인가: 이론적 논의와 전망

1. 문제제기

2. 전지구적 양성평등의식 확산과 양성평등문화

3. 지구화된 유연한 자본주의로의 젠더질서의 변동

4. ‘유연화된 젠더질서로의 전환’

III. 기존 양성평등문화확산사업 분석 및 요구 조사

1. 국내 양성평등문화확산사업 분석

성평등 문화를 확산하기 위한 국내의 노력은 양성평등교육진흥원으로 대표되는 성인지 교육, 위민넷 운영 및 방송프로그램 시상 등 미디어관련 사업, 여성주간, 국제여성영화제 등 성평등 축제, 민간단체에 의한 각종 문화 개선 캠페인, 기업에 의한 고용평등 및 일·가족양립지원사업 등으로 집약될 수 있다. 이를 주체별로 보면 여성가족부, 지방자치단체 등 정부에 의해 주도되는 사업과 민간단체나 기업에 의해 주도되는 사업으로 구분할 수 있다. 국내 성평등 문화 확산 사업은 여성부를 중심으로 하여 다른 나라에 비해 활발하게 이루어진 바 있지만, 여성부 존폐 논란이 있었던 2008년 이후 관련 사업의 축소, 성인지적 개입의 약화, 예산의 한계 등이 현실화되고 있다. 이를 극복할 수 있는 체계의 재정비가 요구된다.

2. 해외 양성평등문화확산사업 분석

양성평등이 상대적으로 잘 진척된 주요 선진국들을 중심으로 해외의 양성평등 문화 확산사업 우수사례를 정리·분석하여 사업 개발에 참고하였다. 분석에 참고한 대상 국가는 유럽연합을 포함한 유럽국가와 호주 등 총 17개국이었으며, 성평등 교육과 의식확산, 여성친화적 환경조성, 새로운 성평등 패러다임 제시 4개의 부분으로 나누어 정리하였다.

사례를 제공한 해외 국가들은 양성평등을 통해 새로운 국가 미래 비전을 세우고자 하여 새로운 성평등 패러다임을 도입한 사업을 시행하고 있음을 알 수 있었다. 이들 성평등 선진국가들은 사회혁신과 성평등을 연관시키는 연구비 지원과 기업지원 사업을 추진하고 성평등 문화사업에 남성들을 적극적으로 참여시키는 등 새로운 방식으로 성평등 문화 확산을 접근하고 있음을 알 수 있다.

이에 따라 국내 사업에 있어서도 새로운 패러다임을 도입한 양성평등문화 확산 사업 추진의 필요성을 발견하였다.

3. 양성평등사업의 향후 방향 검토

전문가 자문회의 및 시민 초점집단 인터뷰를 통하여 기존에 진행되어 왔던 양성평등문화 확산 사업을 검토하고 전문가와 시민이 생각하는 향후 양성평등문화 확산 사업에 대한 아이디어를 모을 수 있었다. 아이디어는 크게는 5가지 범주(여성가족부 이미지 개선을 위한 홍보전략 수립, 성평등 교육 질 제고, 남성이 공감하는 성평등문화확산 사업, 시민 참여 확대, 대중매체 활용한 사업, 여성문화 확산 사업)로 나타났으며 그 내용은 다음과 같았다.

첫 번째로 양성평등 문화 확산 사업을 수행하는 부처로서의 여성가족부의 이미지 개선 노력이 필요하다는 의견과 함께 여성가족부 이미지 개선을 위한 홍보 전략 수립 사업을 실시할 것을 요청하였다. 두 번째로, 실질적 내용을 중심으로 한 내실 있는 양성평등사업 추진하고, 젊은 세대의 여성혐오와 성별갈등을 타개 하기 위해서 성평등 교육 시스템의 전반적인 질제고 사업을 수행할 것을 제안 되었다. 셋째, 시민참여형, 쌍방향형의 사업이 요구되었다. 넷째, 다양한 인적 집단을 동원하여 자원을 충분히 활용하며 민관의 다양한 인프라를 이용하여 유연한 형태의 사업을 시행하는 등 사업방법의 개선을 제안하였다. 이외에도 대중 매체를 효율적으로 활용하는 사업의 필요성도 제기되었다. 마지막으로 새로운 패러다임의 양성평등사업 추진을 위한 비전 설정과 영역확대가 필요한 시점에서 남성이 공감하고 함께하는 사업과 여성문화 확산을 위한 지역 사업에 대한 아이디어도 제시되었다.

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안

양성평등문화에 대한 이론적 검토와 국내외 양성평등문화 사업 현황 조사를 하여 양성평등문화 사업의 범주와 틀을 마련해보았다. 그리고 전문가 자문회의 및 시민 초점 집단 인터뷰를 통하여 사업의 새로운 아이디어를 모아보았다. 이를 토대로 연구진들의 논의를 거쳐 성평등 정책 및 부처 홍보, 성평등 의식 확산, 성평등 교육, 성평등 환경조성 및 새로운 패러다임 제시의 크게 4개의 범주로

사업을 개발해보았다.

1. 여성가족부 부처 및 정책 홍보 전략

여성가족부의 홍보전략으로 2가지 세부 사업을 제안하였다. 먼저 홍보 원칙 수립과 홍보 매뉴얼 마련하여 ‘사회 비용을 줄이는 건강한 부처’로 이미지를 바꾸고, 세분화된 각각의 홍보 대상 집단과 상황에 맞는 홍보 전략을 갖출 수 있도록 하는 방안을 제시하였다. 그 다음으로 국민이 체감할 수 있는 성평등 정책과 문화를 만들기 위해 국민 참여형의 온라인 플랫폼을 신설하는 것을 제안하였다.

2. 성평등 교육 강화

성평등 교육 강화를 위한 사업은 여성가족부 내 성평등 교육관련 부서 설치 및 성평등 교육 강화를 위한 TFT 조성을 기반으로 하여 추진되는 4가지 형태의 교육 강화 사업을 제안하였다. 먼저 초·중·고 정규교육과정의 교원 성평등 연수 프로그램 개발 및 개선과 성평등 강사 매칭 서비스 강화를 통한 정규교육과정 성평등 교육 강화 사업을 제안하였고 대학교 성폭력상담소 지원을 통해 대학 성평등 교육을 강화하는 사업을 제시하였다. 다음으로 성평등 교육시스템의 효율성을 높이기 위한 통합사이트 운영을 제안하였으며, 대학 내의 적극적인 성평등 교육 추진을 위한 연구조사 사업, 직장에서의 성평등 교육 실효성 제고 사업, 특수 분야 종사자에 대한 성평등 교육 사업을 추가로 제안하였다.

3. 성평등 의식 확산

성평등 의식확산을 위한 사업으로는 문화 콘텐츠 및 여성주관을 활용한 사업을 제안하였다. 양성평등상을 웹툰, 블로그 등 온라인 매체까지 확장하는 사업방안과 성평등한 스토리텔링에 기반한 문화콘텐츠가 제작될수록 지원하는 사업을 먼저 제안하였다. 그 다음으로는 여성주관을 활용하는 사업으로, 여성주관을 양성평등주간으로 전환하여 실시할 것과, 양성평등주간 내에 국민참여형 캠페인과 이벤트를 포함시키는 사업을 제시하였다. 마지막으로, 여성문화를 발굴하고 보존하는 사업과 성평등한 문화 콘텐츠의 국민 접근성을 높이는 사업을 제안하였다.

4. 성평등한 환경 조성 및 새로운 패러다임 제시

성평등한 환경 조성과 새로운 성평등 패러다임을 제시할 수 있는 사업으로 다음과 같은 사업을 제안하였다. 우선 성평등적 관점의 제품 개발과 성평등 디자인 확산 사업을 제시하였다. 다음으로 남성들을 대상으로 하는 성평등 체험 프로그램을 기획하여 성평등이 남성들에게도 친숙하게 자리 잡을 수 있도록 하는 사업을 제시하였다. 세 번째로는 성별고정관념을 타파하여 남녀 모두 자신의 재능에 맞는 진로를 찾을 수 있는 경력개발 사업 추진을 제안하였으며, 마지막으로 아동과 장애인, 노인과 마찬가지로 사회의 상대적인 약자인 여성의 관점을 우리 사회에 적용할 때, 인권 보장과 안전 제고가 가능하다는 것을 인식시킬 수 있도록 하는 사업을 제시하였다.

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구 내용	4
가. 양성평등 현황과 향후 방향	4
나. 기존 양성평등문화 확산사업 내용과 실적	5
다. 해외 양성평등문화 확산사업 우수사례	5
라. 양성평등문화 사업에 대한 시민과 전문가 의견	5
마. 양성평등문화 확산사업 개발	5
3. 연구 방법	6
가. 이론적 검토 및 선행연구 분석	6
나. 기존의 양성평등문화 확산사업 조사	6
다. 해외 사례 조사	6
라. 전문가 자문회의	6
마. 시민 초점집단인터뷰	7
4. 연구의 한계 및 기대효과	7
II. 양성평등문화란 무엇인가: 이론적 논의와 전망	9
1. 문제 제기	11
2. 전지구적 양성평등의식 확산과 젠더 질서	13
가. 양성평등현황	14
나. ‘평등한 젠더레짐’의 불편한 진실	18
3. 지구화된 유연한 자본주의로의 젠더질서의 변동	22
4. ‘유연화된 젠더질서로의 전환’ - 한국사회의 젠더질서 적용에 유용한 명제인가?	25

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사	31
1. 국내 양성평등문화 확산사업 분석	33
가. 성평등 교육	33
나. 성평등 미디어	47
다. 성평등 문화 축제	51
라. 민간단체의 문화 개선 캠페인	56
마. 성평등 기업사례 발굴 및 홍보	64
바. 소결	69
2. 해외 양성평등문화 확산사업 사례 분석	72
가. 성평등 교육 및 의식 확산	73
나. 여성친화적 환경 조성	96
다. 새로운 성평등 패러다임 제시	114
라. 소결	119
3. 양성평등사업의 향후 방향 검토	120
가. 개요	120
나. 현재 국내 양성평등 현황과 정부의 기존 양성평등 정책에 대한평가	122
다. 양성평등문화 확산사업 아이디어 제안	129
라. 소결	152
Ⅳ. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안	155
1. 여성가족부 부처 및 정책 홍보 전략	157
가. 배경	157
나. 여성가족부 이미지 개선 및 홍보의 필요성	158
다. 여성가족부 홍보 전략 제안	164
2. 성평등 교육 강화	181
가. 성평등 교육 강화를 위한 부서 설치 및 TFT 조성	184
나. 교내 성평등 교육 강화	186
다. 성평등 교육 서비스 통합사이트(포털) 구축	195

라. 맞춤형 성평등 교육 프로그램 개발	197
3. 성평등 인식 확산	203
가. 양성평등상 확장 및 양성평등 콘텐츠 제작 및 지원	204
나. 양성평등 주간 활성화 사업	207
다. 여성 문화 발굴·보존 및 성평등 문화 생산 지원	211
4. 성평등한 환경 조성 및 새로운 성평등 패러다임 제시	215
가. 성평등 제품 개발 및 성평등 디자인 확산	215
나. 남성을 대상으로 한 성평등 프로그램	220
라. 성고정관념을 깨는 경력개발지원	223
마. 여성의 관점을 통합한 인권 및 안전 제고 운동	225
5. 결론 및 사업 시행 방안	226
 ■ 참고문헌	231
 ■ Abstract	245

표 목 차

<표 -1>	전문가 자문회의	7
<표 -2>	시민 초점집단인터뷰	7
<표 -1>	여성경제활동의 성차비용	19
<표 -2>	지자체의원, 교육전문직, 5급이상 공무원 여성비	20
<표 -3>	학교, 직장, 여성취업장애요인 인식차이	20
<표 -4>	가사부담 관련 통계	21
<표 -1>	성인지 정책 교육	34
<표 -2>	2013년 시범학교와 선도학교	35
<표 -3>	여성가족부 양성평등 학습교재	36
<표 -4>	양성평등상 수상 우수교육사례	37
<표 -5>	2009년 개정 교육과정에 담긴 양성평등교육관련 초·중등 교과 내용	40
<표 -6>	양성평등교육관련 고등학교 교육과정 내용	41
<표 -7>	학부모 대상 월별 양성평등 소식지	42
<표 -8>	양성평등 관련 창의적 체험활동 교육과정 내용 분석 (6학년과정 예시)	43
<표 -9>	여대생커리어센터 전문모델 프로그램	44
<표 -10>	아주대학교 ‘커플이 떴다’의 세부 프로그램 내용	46
<표 -11>	지역 여성 문화콘텐츠 발굴 사업	51
<표 -12>	여성주간 주제	53
<표 -13>	여성인권영화제 주제	55
<표 -14>	평등한 명절을 만드는 7가지 약속	57
<표 -15>	내 몸의 주인은 나·내 몸 사랑 열 가지 약속	63
<표 -16>	신입사원 성별 비율	66

<표	-17>	여성리더 육성제도 리더 후보자 중 여성 비율	67
<표	-18>	국가별 젠더격차지수(GGI)	73
<표	-19>	2013-2014년 시범사업 ‘평등의 ABCD’ 시범 프로젝트 실시 내용과 2014-2015년 국가양성평등사업계획 내용 비교	76
<표	-20>	전문가 및 시민 자문회의 일정	121
<표	-1>	양성평등 주간 세부 일정 예시	208
<표	-2>	여성 문화재 유형	213
<표	-3>	4개 범주별 양성평등문화 확산 사업안	228

그림 목 차

[그림 -1]	양성평등 의식과 가사 분담에 대한 견해	19
[그림 -1-1]	연령별 누리과정 교사용지침서	38
[그림 -1-2]	2014년 양성평등 디자인 공모전 수상작	49
[그림 -1-3]	회식문화 개선 캠페인	59
[그림 -1-4]	양성평등 리더십 페스티벌	61
[그림 -1-5]	절친 아빠 프로젝트 포스터	62
[그림 -1-6]	외모지상주의를 고발하는 똥똥해서 죄송합니다	64
[그림 -1-7]	유한킴벌리의 일 가정 양립을 위한 노력들	65
[그림 -1-8]	한화그룹 일 가정 양립 지원 제도	67
[그림 -1-9]	임산부 배려지침	68
[그림 -1-10]	Mom's ID	68
[그림 -2-1]	2013-2014년 시범사업 '평등의 ABCD' 웹사이트	75
[그림 -2-2]	양성평등원격교육 플랫폼 m@gistère 사이트	75
[그림 -2-3]	포르투갈 성평등 교육가이드	80
[그림 -2-4]	젠더 룩스 프로젝트에서 개발한 양성평등커리큘럼	82
[그림 -2-5]	스웨덴 젠더포털 '인클루드 젠더' 홈페이지	85
[그림 -2-6]	The Line 홈페이지(2014.10 현재 사이트 점검중)와 Facebook 페이지	86
[그림 -2-7]	소년-소녀에 대한 고정관념과의 싸움 연구보고서	88
[그림 -2-8]	헝가리 경력단절 여성들이 재고용을 위해 교육받는 모습 ..	99
[그림 -2-9]	캠페인 유튜브영상	100
[그림 -2-10]	15개 규약을 담은 보고서	102
[그림 -2-11]	동일임금의 날 캠페인에 참가한 레스토랑과 카페들의 메뉴 ..	103
[그림 -2-12]	동일임금의 날 2013년 캠페인 '극한의 집안일' 포스터	104

[그림 -2-13]	스페인 복권에 사용되고 있는 동일임금의 날 로고	107
[그림 -2-14]	데이비스 경 보고서	110
[그림 -2-15]	‘정상을 향한 재단’ 웹사이트	111
[그림 -2-16]	Blåkläder의 남성용 작업복 치마	116
[그림 -2-17]	불보의 YCC	116
[그림 -1]	한 포털 사이트 여성가족부 연관검색어	159
[그림 -2]	여성 e-News 홈페이지	162
[그림 -3]	여성가족부와 관련된 공중 세분화 및 설득 전략	166
[그림 -4]	여성 인기 커뮤니티 정책 홍보 예시 글	168
[그림 -5]	서울시 시민참여형 온라인 플랫폼 ‘내 손안에 서울’ 페이지 ..	173
[그림 -6]	제3의 플랫폼 신설 사업 추진전략 체계	174
[그림 -7]	신설될 플랫폼에 포함될 서비스	175
[그림 -8]	국민 참여 서비스의 실행 단계 예시	177
[그림 -9]	마이스타박스아이디어닷컴 홈페이지	178
[그림 -10]	스마트폰 어플리케이션 ‘경기앱스’	181
[그림 -11]	성평등 교육 강화를 위한 사업 추진전략	183
[그림 -12]	부처 간 성평등 교육을 위한 TFT 조성	185
[그림 -13]	양성평등교육진흥원에서 진행되고 있는 양성평등교육 교원 연수프로그램	190
[그림 -14]	양성평등교육진흥원의 ‘교원을 위한 양성평등교육’ 수업 커리큘럼	190
[그림 -15]	여성민우회의 ‘양성평등문화 확산을 위한 미디어 교육’	192
[그림 -16]	서울대학교 온오프라인 성평등 교육 프로그램	194
[그림 -17]	양성평등교육진흥원의 ‘전문강사 교육센터’ 웹페이지	196
[그림 -18]	통합관리 사이트 예시 - 초·중·고 교사를 위한 포털사이트 ‘에듀넷’	197
[그림 -19]	대학교 성평등 교육 관련 과목 커리큘럼 사례	199
[그림 -20]	민방위 사이버교육센터	201
[그림 -21]	양성평등 웹툰 수상 인증 마크 적용 예시	205

[그림 -22]	드라마에서 나온 남자간호사 등장과 여성 트럭 운전 장면 ...	206
[그림 -23]	포털사이트의 한글날 로고 디자인	210
[그림 -24]	제9회 인천여성영화제 상영작 (다소 무거운 주제들의 영화 선정)	211
[그림 -25]	스마트 정동여지도 (관광지도: 에듀로드, 푸드로드, 아트로드)	212
[그림 -26]	CGV ‘아트하우스’ 독립영화전용관	214
[그림 -27]	성평등 제품 예시: 남성용 양산	216
[그림 -28]	스웨덴의 성차별 없는 장난감 광고	217
[그림 -29]	남성용 고무장갑	218
[그림 -30]	남성용 치마	218
[그림 -31]	노출을 배려한 책상 앞이 가려진 대학교 강의 책상	219
[그림 -32]	안전을 고려한 야광 미끄럼방지 계단	219
[그림 -33]	퇴직 남성을 위한 프로그램 예시	221
[그림 -34]	‘아빠와 자녀가 함께하는 평등 캠핑’ 프로그램 예시	223
[그림 -35]	남성 네일리스트 체험	224

I

서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구 내용	4
3. 연구 방법	6
4. 연구의 한계 및 기대효과	7



1. 연구의 필요성 및 목적

양성평등문화는 사회의 성평등의 지표이면서 동시에 이를 이루기 위한 전제조건이다. 다시 말해 평등문화는 평등한 사회의 원인이면서 결과이다. 양성평등한 문화는 구성원의 의식을 양성평등하게 하는데 기여하고 이들의 의식은 다시 문화를 평등하게 하는데 기여하여 선순환적 구조를 형성하게 된다. 양성평등 문화란 양성평등 의식이 전제되는 것이어서 양성평등을 위한 정책이나 제도가 효율적으로 시행되기 위해서는 양성평등 문화의 뒷받침이 반드시 필요하다. 이 때문에 사회의 성평등 수준을 높이기 위해서는 양성평등한 문화의 개입이 가장 효율적이라고 할 수 있다.

양성평등한 문화를 조성하기 위해서는 정부나 시민단체에서 양성평등 확산사업을 시행할 필요가 있다. 양성평등문화 확산사업이란 캠페인이나 교육 등 여러 가지 방안을 통해 양성평등하지 못한 의식이나 관행을 개선하는 것을 말한다. 양성평등한 문화가 자생하지 못하는 데는 여러 가지 이유가 있을 수 있다. 우리나라 같은 경우에는 유교적 가부장적 문화의 전통이 중요한 원인 중의 하나라 하겠다. 근래에 와서는 물질만능가치와 승자 독식의 경쟁의식이 가부장적 사고와 결합하여 성평등을 저해하는 경향도 있다. 무엇보다 문제를 꺼내놓고 민주적으로 논의하는 방식 대신에 자신이 동의하지 않는 의견에 귀를 닫고 적대시하는 풍토가 성차별적 의식을 여성적대 의식으로 변화시키기도 한다. 이러한 추세에 대응하여 양성평등을 정립하기 위해서는 법이나 제도에 의한 노력 외에 의식을 전환하는 노력이 필요한 것이다.

이러한 필요성에도 불구하고 양성평등문화 확산사업은 여성정책 중에 큰 비중을 차지하지 못하고 있다. 2001년 여성부 설립 당시 비교적 의욕적으로 진행되었던 양성평등 문화 확산 사업이 최근에는 부처의 관심을 받지 못하고 있는 이유는 국민의 의식과 행동을 전환시키고자 하는 목표가 단기적으로 성과를 이루기 어렵기 때문이다. 한번 형성된 의식은 잘 변화하기 않는다. 더구나 사회의 작동원리가 아직도 남성위주로 되어 있기 때문에 양성평등한 원칙을 가지고 행동한다면 단기적으로 손해를 볼 수도 있다. 인간의

4 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

행동은 그 결과에 대한 기대를 따르기 때문에 양성평등이 손해를 본다는 학습효과가 있다면 양성평등 원칙에 대한 신뢰를 가지기 어려울 것이다. 예를 들어 여성의 경제활동참여가 중요하다고 아무리 설득해도 막상 여성의 취업과 승진이 어렵다는 것을 몸소 경험하게 되면 여성의 자리는 일터가 아니라 가정이라는 성차별적 의식을 형성하게 된다는 것이다. 이처럼 체험에서 형성된 의식을 변화시키고자 하는 양성평등문화 확산사업은 단기적인 성과를 중요시하는 현재의 정책 환경에서 우선순위를 가지기 어려운 것이 현실이다.

하지만 정책의 패러다임이 여성정책에서 양성평등으로 바뀌고 있는 현재에 양성평등의식의 제고는 더욱 절실하다. 양성평등이 여성만이 아닌, 남녀 모두를 위한 것이라는 것을 시민들이 서로 소통하고 궁극적으로 양성평등에 대한 비전을 공유하는 것이 양성평등문화 확산사업의 목표가 되어야 한다. 사회가 성평등하여 특별히 성평등 교육이 필요 없을 때까지 성차별 경험이 성차별 의식으로 연결되는 악순환의 고리를 끊어주는 것은 성평등문화 사업의 역할이다. 이를 위해서는 지금까지 성평등 사업을 검토하고 새로운 정책환경을 분석하여 효과적인 양성평등문화 확산사업을 개발하는 것이 절실히 요구된다. 특히 실효성을 담보할 수 있는 정책 도구에 대한 고민이 필요하고 또한 기존 세대와 다른 의식을 갖는 새로운 세대를 고려한 정책의 개발이 요구된다.

본 연구에서는 새로운 사회 환경과 세대별 성평등 의식 및 요구사항을 고려하여 지금까지 사업의 한계를 보완하는 다양하면서도 정책 수혜자 특성을 고려한 맞춤형의 사업방안을 개발하여 여성가족부의 양성평등문화 확산 정책을 활성화하고자 한다.

2. 연구 내용

가. 양성평등 현황과 향후 방향

지금까지 양성평등 이념을 끌고 온 ‘젠더레짐’의 틀을 통해 양성평등의

현황을 분석하여 한국사회 양성평등의 허와 실을 점검해본다. 또한 양성평등문화의 미래적 가치와 양성평등이 지향해야 할 바를 제시한다.

나. 기존 양성평등문화 확산사업 내용과 실적

여성부가 출범한 이후 지난 십여 년 동안 여성가족부와 시민단체에서 수행한 양성평등문화 확산사업을 수합, 분석한다. 이를 통해 그 동안 양성평등문화 확산사업의 실적과 성과를 알아보고 어떤 점이 부족했는지, 앞으로 보완할 부분은 무엇인지 검토한다.

다. 해외 양성평등문화 확산사업 우수사례

좀 더 다양하고 선진적인 양성평등문화 사업을 개발하기 위해 해외사례를 참고하기로 한다. 이는 유럽연합에서 우수사례로 발표한 것과 이 외에 성평등이 잘 진전되어 있다고 평가되는 호주의 사례를 모아 정리하였다. 유럽연합 국가는 그리스, 네덜란드, 노르웨이, 덴마크, 독일, 벨기에, 불가리아, 스웨덴, 스페인, 아이슬란드, 영국, 포르투갈, 프랑스, 핀란드, 불가리아, 헝가리, 그리스를 포함한다.

라. 양성평등문화 사업에 대한 시민과 전문가 의견

양성평등이 이루어지기 위해서는 일반 시민들의 참여가 중요하므로 다양한 연령층의 시민들의 사업에 대한 요구를 조사하고자 한다. 또한 양성평등문화 사업을 개발하거나 사업에 참여하고 있는 여성정책 연구자와 여성운동가들로부터도 전문가 차원에서 필요하다고 생각되는 사업안을 받아 정리한다.

마. 양성평등문화 확산사업 개발

앞으로 정부와 민간 차원에서 시도해볼 수 있는 양성평등문화 확산사업안을 개발한다. 현재 여성정책 환경과 양성평등정책으로의 기조 변화를 반

6 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

영하여 다양한 차원과 수준에서의 양성평등문화 사업을 제안하고자 한다.

3. 연구 방법

가. 이론적 검토 및 선행연구 분석

양성평등에 대한 여러 학자들의 페미니즘 및 정치경제학적 이론을 검토하여 양성평등 관련하여 우리의 현실을 파악하고자 한다. 또한 우리의 양성평등성에 대한 관련 지표를 검토하여 사회의 양성평등성의 여러 차원을 모색해본다.

나. 기존의 양성평등문화 확산사업 조사

성평등이 국가정책의 범주로 포함된 이래 성평등 의식과 문화를 확산하는 사업은 꾸준히 존재해왔다. 이러한 사업들이 어떤 내용들로 구성되었는지, 그리고 어떤 범주인지, 그리고 효과는 어느 정도인지 검토하여 향후 사업 개발을 위한 기초자료화 하였다.

다. 해외 사례 조사

세계화가 진전되고 있는 현재에 있어 해외에서 수행하는 양성평등정책을 참고하여 반영하는 것은 우리의 정책을 개선하는데 필요한 작업이다. 특히 성평등 정책은 국제적 공조가 필요한 영역이다. 유럽연합이나 북유럽 같이 성평등이 잘 진전된 국가에서 행해지고 있는 양성평등문화 확산사업을 조사하고 분석하여 정리한다.

라. 전문가 자문회의

여성/양성평등 정책 연구자와 여성운동가를 대상으로 바람직한 양성평등문화 확산사업의 방향과 과제에 대하여 자문을 받았다. 또한 구체적인 사업

안 개발을 위해 홍보 전문가, 초등학교 및 중학교 교사, 대학교 직원 등으로 부터 자문을 받았다. 자문회의 일정과 자문자 명단은 아래와 같다.

〈표 I -1〉 전문가 자문회의

일시	참석자
7월 30일	본원 여성정책 전문가 5명
8월 7일	지역 (대구, 광주) 여성운동단체 활동가 2명
8월 19일	지역(원주) 여성운동단체 활동가 1명, 지역(울산) 여성문제 연구자 1명, 대학교 총여학생회장 1명
11월 5일	홍보학 교수 1명
11월 6일	초등학교 교사 1명, 중학교 교감 1명
11월 7일	대학교 교무팀 직원 1명, 대학교 성폭력상담소 전임상담원 1명

마. 시민 초점집단인터뷰

양성평등문화 확산사업의 직접적인 수혜대상이 될 시민들을 연령별, 직업별 집단으로 구성하여 양성평등문화가 무엇이며 이를 확산하기 위한 효율적인 사업은 무엇인지 논의하였다. 초점집단인터뷰 일정과 대상자는 아래와 같다.

〈표 I -2〉 시민 초점집단인터뷰

일시	참석자
7월 29일	대학생 2명, 고등학생 2명, 입시(취업)준비생1명
8월 22일	30대 직장인 4명, 대학교 총여학생회장 1명

4. 연구의 한계 및 기대효과

본 연구는 여성가족부나 여성단체에서 시행할 수 있는 양성평등문화 확

8 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

산사업을 개발함으로써 부처의 양성평등정책의 수행을 돕고자 하는 정책개발의 차원에서 수행되었다. 따라서 2014년 전면 개정된 양성평등기본법과 여성가족부에서 시행하는 양성평등정책의 기조에 맞추어 남성과 여성이 일가정을 양립하고 건강한 가정을 꾸려가는 것을 지원하며 또한 여성의 경제, 사회적 참여확대와 인권, 건강권 등을 보장하는 것을 추구한다. 아직 우리 정책에서 다루지 않는 성적 소수자나 성전환자의 문제는 다루지 않는 것으로 한다.

본 연구의 기대효과로는 현재 필요하지만 잘 되고 있지 않는 양성평등정책의 홍보나 교육 등의 실효성을 높여 시민들로 하여금 양성평등이 상대를 위한 것이 아닌 자신과 우리의 행복을 위해 필요한 것이라는 것을 체감할 수 있는 양성평등정책이 시행되는 것이다.

II

양성평등문화란 무엇인가: 이론적 논의와 전망

1. 문제 제기	11
2. 전지구적 양성평등의식 확산과 젠더 질서	13
3. 지구화된 유연한 자본주의로의 젠더질서의 변동	22
4. '유연화된 젠더질서로의 전환' - 한국사회의 젠더질서 적용에 유용한 명제인가?	25



1. 문제 제기

가부장제에 기초한 봉건사회의 해체는 법 앞에 평등을 기초로 한 형식적 민주주의를 결과하였으며 젠더 질서에도 형식적 평등을 가져다주었다. 한국사회 역시 근대화과정에서 여성에 대한 가부장적 억압기제였던 유교적 남존여비사상이 사라지고, 여성들에게 근대적 교육과 사회, 정치참여의 문이 열렸고, 여성들은 점차 가정에서 나와 노동시장으로 들어갔다. 그러나 신분제에 기초한 가부장제적 남녀관계는 형식적 평등에 기초한 신가부장적 젠더질서로 전이되었을 뿐, 오히려 가부장제에서 인정받던 여성의 비공식 부문에서의 권위는 위협받고, 공식부문의로의 진입에 따른 다중의 역할 갈등에 여성들은 시달리게 되었다. 즉 신가부장제의 형식적 민주주의는 여성들에게 오히려 다중적 억압기제로 작용하고 있다. 여성들은 봉건적 가부장제의 신분제적 억압에서 벗어나게 되었지만, 근대적 신가부장제에서는 일가정양립의 문제를 비롯한 다중의 역할에 따른 역할 갈등과 부담을 감내하게 된 것이다(Kim, 2000; 김미경, 2001; 김미경 외, 2003).

독일의 여성사회학자 일제 렌즈(Ilse Lenz) 교수는 2013년 후기한국사회학회 한독사회학회 특별세션 강연에서 현재의 가부장적 시스템에 대해 “평등을 위한 전지구적 젠더레짐이 작동되고 있는 동시에 ‘유연화된 젠더질서’로의 전환”을 경험하고 있다는 명제를 제시하였다. 본 연구 역시 한국사회의 변화하는 젠더질서를 파악하기 위해 일제 교수의 ‘유연한 젠더질서’라는 명제를 받아들여 현 단계 한국 사회의 성평등수준을 점검해보고자 한다¹⁾.

한국사회는 여성부가 생긴 2001년 이후 많은 양성평등전략 정책들을 수립, 실시함으로써 “평등한 젠더레짐²⁾”을 구축해왔다. 실지로 다양한 분야에

1) 본 연구에 대한 아이디어는 최근 한국사회의 변화하는 젠더질서를 설명할 수 있는 이론틀에 대한 고민 중에 있던 본 연구자(김미경)가 본인의 학위 지도교수였던 렌즈교수의 당시 학회에서의 발표에 대한 통역과 사회를 맡아 진행하는 가운데 발전시킬 수 있게 되었다.

2) Sainsbury는 레짐을 “가치, 규범 및 규칙들의 총합으로 인간의 행태나 인간 사이의 상호관계를 일정한 방향으로 결정하는 틀을 제공한다”고 정의하고 있으며, Mosesdottir는 젠더레짐을 “사회적 생산과 재생산의 영역에서 젠더관계를 규정하는 가치, 규범, 및 규칙을 포괄하는 ‘일반원리’로 개념화”하고 있다. 특히 Connell을

12 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

서 남녀불평등이 완화 또는 해소되었고, 여성의 사회진출을 위한 문이 열리고 일가족 양립을 지원하기 위한 정책에 우선적으로 인원과 예산이 투입되었다. 그럼에도 불구하고 한국사회는 ‘성평등한 사회’라고 하기에는 정서적으로 웬지 불편하며 공식적으로 낮은 성평등지수를 기록하고 있다. 여성의 교육과 경제, 정치 분야에의 참여율의 확대를 나타내는 남녀평등지수(GDI)는 선진국 수준의 상위권에 올라와 있지만, 여성의 사회적 지위와 역할을 보여주는 여성권한척도(GEM)에 있어서는 오랫동안 하위권의 후진국 수준에 머물러 있었다³⁾. 이는 다시 말해 여성에게 ‘남녀 평등한’ 권리와 의무는 주어져 있지만, 사회에 영향력을 행사할 수 있는 자리로의 진출은 여전히 제한되어 있음을 의미한다.

본 연구에서는 형식적 평등사상이 만연해 있는 ‘평등 지향적 젠더레짐’ 안에서 작동하고 있는 양성평등 문화의 수준을 점검하는 가운데 ‘유연한 젠더 질서’로의 전환의 문제를 살펴보고자 한다. 오늘날 한국사회의 젠더질서는 기존의 ‘평등지향적 젠더레짐’ 명제로는 설명하기 힘들 정도로 복잡하고 또한 모호하게 변화하고 있다. 즉, 성평등 의식이 확산되었고, 성불평등을 해소하고자 하는 많은 정책들이 시행되어 왔지만, 그 누구도 한국사회를 성평등한 사회라 하지는 못할 것이기 때문이다. 따라서 신가부장적 ‘평등한 젠더레짐’에서 벗어나 새로운 모습으로 탈바꿈하고 있는 젠더질서를 설명할 수 있는 새로운 패러다임으로서 ‘유연한 젠더질서’ 개념을 통해 한국사회의 가부장성을 다시 한 번 점검할 필요가 있다.

이를 위해 특히 한국사회의 양성평등 문화를 다각도에서 점검하고, 거기

비롯한 많은 학자들은 “젠더레짐은 다양한 제도들 속에서 구조적, 역사적으로 결정되기 때문에 각 사회의 시대마다 상이한 형태의 젠더논리와 차원을 가지고 독특한 형태의 젠더레짐이 존재할 수 있다”고 본다(원숙연, 2003; 229).

- 3) 지금은 사용되고 있지 않은 GDI와 GEM이 1995년 발표된 이래 다양한 국제성평등 지수가 발표되었으나, 현재 가장 대표적인 성평등 지수는 WEF(World Economic Forum)의 GGI(Gender Gap Index)와 UNDP의 GII(Gender Inequality Index)라 할 수 있다. 가장 대표적인 지수라 할 수 있는 GGI에 의하면 한국은 2014년 현재 조사 대상 142개국 중 117위로 지난해보다 6계단 떨어진 최하위권을 계속 기록하고 있다. 그런가하면 다른 지수에서는 비교적 하위점수를 나타내고 있는 한국여성의 지위는 GII에서는 오히려 비교적 높아 27위(2012년)를 나타내고 있다(주재선, 2013).

에 깔려있는 양성평등의식을 분석하고자 한다. 물론 ‘양성평등의식’은 매우 주관적인 개념이지만, 한국사회의 남녀 성평등의식을 재검토해봄으로써 ‘법 앞에 평등한’ 형식적 평등주의 의식의 저변에 깔려있는 뿌리 깊은 가부장성을 드러내고, 현재 한국사회의 가부장제의 성격을 규정해봄으로써 ‘유연하게’ 변화하고 있는 젠더질서를 살펴보고자 한다.

2. 전지구적 양성평등의식 확산과 젠더 질서

문화는 “집단의 성원이 견지하고 있는 가치, 그들이 준수하는 규범, 그리고 그들이 창조한 물질적 재화로 구성된다”(기든스, 1998: 59). 즉, 한 사회에 오랫동안 전해져오는 가치를 반영한 관습을 토대로 형성된 그 사회구성원들이 공유하는 생활양식이라고 할 수 있다. 따라서 한 사회의 문화는 사회구성원의 의식수준을 반영하고 있으며, 문화는 동시에 의식수준에 다시 영향을 미친다. 따라서 양성평등문화는 사회구성원의 양성평등의식을 반영하고 있다. 양성평등의식이 지배하는 사회에서는 양성평등 문화가 발달되어 있을 것이며, 양성평등 문화 속에서 자란 아이들은 양성평등의식을 가지고 성인이 될 것임에 분명하다. 이 시점에서 우리는 현 단계 한국사회 구성원들의 양성평등의식을 기반으로 한 양성평등문화의 수준에 대해 점검할 필요가 있다.

근대적 젠더레짐은 가부장적 성불평등에 대한 문제제기로부터 평등정책을 생산해내고 있지만, 전지구의 어디에도 성불평등은 사라지지 않았으며 그저 변형되어져왔을 뿐이다. 봉건적 신분제를 해체하고 근대적 자본주의로 진입하면서 가부장제는 ‘근대의 전근대적 동시성’ 속에서 자본주의적 방식으로 재편성되었을 뿐만 아니라 오히려 공고화되었다는 것이 신가부장제 이론의 핵심이다(Kim, 2000). 자본주의적으로 재구조화된 신가부장제에서 여성들은 가정에서 나와 직장으로, 사회로 진출하였으며 형식적이거나 평등이라는 가치의 세례를 받게 되었지만, 이중 내지는 다중의 역할에서 오는 부담을 벗어나지 못하였다. 이러한 신가부장제의 현실에서 나온 여성정책

이 일가족양립 지원정책이며 보육정책이었다(강이수, 2009; 김미경, 2012). 그러나 일가정양립정책, 보육정책은 양성평등한 문화확산을 위한 필요조건이었지만 충분조건으로서의 역할을 하지 못하고 있다. 여성에게 직면한 일가족양립의 문제는 여성들에게 양가적 감정을 생산함으로써 여성들을 해방시키기 보다는 여성들을 전근대적 현모양처상에서 벗어나 근대적 슈퍼우먼 콤플렉스로 무장시켰다(김미경, 2001).

독일의 여성학자 안젤리카 베테러(Angelika Wetterer)는 양성평등의식은 전지구적으로 확산되었지만, 이는 오히려 페미니즘의 침체와 주변화를 가져왔다고 주장하였다(Wetterer, 2013). 한국사회에서 역시 양성평등의 가치에 근거한 여성운동의 제도화의 득과 실에 대한 논의가 이루어진 바 있다(장미경, 2005; 김경희, 2007). 운동이 제시한 쟁점을 국가가 수용해 정책화하여 제도적으로 시행하는 것은 운동이 추구하는 목표가 달성된 것이라 보는 것이 맞을 것이다. 그러나 중요한 것은 여성운동이 제기한 문제들이 여성정책으로 수용됨에 따라 여성운동가들의 상당부분이 제도권으로 들어가게 되었고, 여성단체들은 점차 운동적 성격을 상실하고 여성운동의 새로운 쟁점(Issue Fighting)을 발굴하지 못하고 정부사업 수주에 급급하고 있는 실정이라는데 있다. 따라서 본 연구는 ‘평등한 젠더레짐’에 의한 양성평등 정책에도 불구하고 우리사회에 아직까지 불식되지 못하고 있는 성불평등문화를 점검해보고 양성평등문화를 정착해 나가기 위한 대안을 모색하고자 하는데 목적과 의의가 있다.

가. 양성평등현황

양성평등이란 사전적 의미에서 남녀가 동등한 사회적 조건과 지위, 권리, 의무를 갖는 것이라고 정의되고 있고, 헌법 제11조에서는 ‘모든 국민은 법 앞에 평등하다’, 동 제34조 3항에서는 ‘국가는 여자의 복지와 권익의 향상을 위하여 노력하여야한다’고 규정하고 있다. 이러한 형식적 평등의 관점에서만 본다면 우리사회에는 남녀불평등이 더 이상 존재하지 않아야 할 것이다. 하지만 현실은 형식적 평등과는 여전히 다른 모습을 하고 있다. 문제는 이러한 형식적 양성평등 원칙이 현실에서도 실질적으로 적용되고 있는가

하는 것이다.

2001년 여성부 수립이후 한국사회의 양성평등정책은 양성평등의식을 확산하고 양성평등문화를 정착하는데 기여한 것은 사실이다. 그러나 문제는 형식적 평등사상이 확산됨에 따라 남녀 불평등한 사회구조에 대한 체감도는 오히려 낮아지고 있다는 데 있다. 따라서 본 연구에서는 우리사회에 만연해 있는 성불평등요소를 재점검해보고자 한다.

국제기구에서 발표되는 성평등지수는 지수들 간 산정방법 및 특징 차이로 인하여 각 나라의 문화적 특수성을 반영한 성평등 정도를 측정하는데 한계를 가지고 있다. UNDP, WEF(세계경제포럼), Social Watch, 그리고 OECD 등에서 다양한 방법으로 성평등지수를 발표하고 있으나 한국여성의 지위에 대한 지수는 해당지수의 지표구성과 측정방법에 따라 점수와 순위에 있어 다양한 차이를 보이고 있다(주재선, 2013). 이런 연장선에서 여성가족부는 2009년에 한국사회의 특수성을 고려한 성평등지수를 개발하여 2010년부터 「한국의 성평등지수」보고서를 발간하였고, 2012년 기준 국가 성평등지수를 63.5점(2005년 58.1점)으로 발표하였다. 100점을 완전한 성평등 상태로 봤을 때, 이는 우리 사회가 양성평등에 대한 인식이나 제도 등에서 아직도 많은 노력과 개선이 필요하다는 것을 보여 준다.

1) 학교

제49차 유엔여성차별철폐위원회는 2011년 대한민국 정부에 “여학생들의 교육에 차별적인 장벽을 형성하는 가부장적인 태도와 성역할 고정관념을 극복하기 위한 노력으로 교사에 대한 의무적 성인지훈련을 도입하기 위한 조치를 제도화하라”고 권고한 바 있다(정해숙 외, 2013: 119). 이는 학교라는 공간이 아직까지 가부장적 의식으로 운영되고 학생들에게 강요되고 있음을 반영한다. 무엇보다도 문제는 학생들을 지도하는 선생님들이 먼저 이러한 문화 속에서 교육을 받았고 다시 이를 가르치고 있는 악순환의 반복이 학교라는 공간에서 지속적으로 유지되고 있다는 사실이다.

학교에서는 양성평등교육을 의무화하고는 있지만 입시라는 문제에 양성평등교육은 여전히 뒷전에 물러나 있다. 초등학교부터 이미 성적이 중요한

16 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

아이들에게 양성평등교육의 중요성을 강조하기란 또한 쉬운 일이 아니다. 고학년이 되어갈수록 양성평등을 위한 수업시간 편성은 학생이나 교사 모두에게 번거로운 시간이 되기 쉽다. 그나마 학교에서 마련되어 있다고 하는 양성평등교육은 주로 성교육으로 치우쳐 있어서 양성평등 이슈가 한쪽으로만 편중되는 현상을 보이고 있다. 그러나 분명한 것은 양성평등교육을 성교육으로 대체할 수 없다는 것이다.

우리 사회에는 복잡한 계층적 이해관계가 존재하며, 신자유주의적 산업구조의 재편 속에서 경쟁을 강조하고 있다. 그만큼 성적이라는 굴레를 벗어나기 위한 국가와 사회의 노력이 동반되지 않는 한 이 악순환은 반복되어질 수밖에 없다. 학교에서 한 시간의 양성평등교육 보다 국·영·수 시간이 중요한 것이 현실이다. 그러므로 양성평등교육의 중요성에 대해 교육부나 교육청 그리고 학부모, 학생, 교사 모두가 공감할 수 있는 인식이 필요하다. 양성평등교육이 성교육이라는 등식의 현실이 아니라, 학생들 모두에게 양성평등의 개념과 의미를 정확히 전달할 수 있는 시간이 되어야 하며, 이를 전달 할 수 있는 양성평등의식을 가진 교원의 자격마련이 필요하다. 또한 학생들에게는 주입식이 아닌 토론식의 성평등교육이 이루어지게 함으로써 스스로 사고하고 인식할 수 있는 계기를 반복해서 제공해 주는 것이 필요하다.

2) 직장

직장인을 대상으로 한 성평등 실천 실태조사들을 살펴보면 조직문화와 관행이 남성위주로 되어 있기 때문에 성평등이 잘 이루어지지 않는다고 흔히 답하고 있다. 또한 연령이 높을수록 성평등 실천에 부정적 견해를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 사실을 바탕으로 추정할 수 있는 것은 연령이 높을수록 가부장적 사고의 틀이 더욱 견고하며 직장이라는 조직도 가부장제의 틀 속에서 지속적으로 유지되어 오고 있다는 것이다. 더불어 여성들이 직장 내에서 남성들과 동등한 경쟁을 할 수 있는 여건이 충분하지 않은 실정이다. 특히 기혼 여성들은 가정과 직장이라는 두 개의 공간에서 역할을 수행해야 하기 때문에 한층 더 힘든 상황이다.

Ⅱ. 양성평등문화란 무엇인가: 이론적 논의와 전망 ●●● 17

실태조사 결과들은 성평등을 위한 해결방법으로 직장보육시설 지원, 성희롱 신고센터, 성희롱 예방교육, 여성들을 위한 멘토링 지원, 그리고 개인들의 의식변화 등을 꼽고 있다. 또한 기업은 자체적으로 양성평등교육과 여성들에게 멘토를 지원해 직장 생활의 애로를 덜어 줄 인적시스템이 갖추어져야 한다. 사실 이러한 것들이 원활히 돌아갈 때 비로소 국가의 보육지원 정책이 효과를 거둘 수 있을 것이다.

직장 내 성평등이 이루어지지 않는 것은 많은 조사결과들이 보여주듯이 가부장적 인식과 관행이 지속되고 있는 것이 가장 중요한 요인이므로 각 개인들의 의식 변화를 위한 지속적인 교육이 무엇보다 선행되어야 한다. 무엇보다도 남성들의 양성평등의식 고취를 위한 지역사회 참여프로그램들이 개발되어야 할 것이다. 지역사회 참여프로그램은 직장과 사회를 연결하는 매개체가 될 수 있고 그로 인해 더불어 사는 공동체의식을 고양시키는 계기를 마련해 줄 수 있기 때문이다.

3) 가정 및 사회

비록 형식적 평등의 개념 속에서 남녀가 평등하다는 의식은 확산되어 가고 있지만, 현실에서 남녀관계는 여전히 지배와 피지배의 권력관계 속에서 여성에게 불평등한 젠더관계가 주로 이루어고 있다. 심지어 아직까지도 여성은 남성의 소유물이라는 고정관념이나 남성이 생물학적으로 더 우월하다는 의식이 존재하고 있는 것 또한 사실이다. 샐리 엘 서러(Shari L. Thurer)는 「어머니의 신화」에서 모성에 대해 말하기를, “모성은 본능이 아닌 신화이고, 모성은 사회에 의해 만들어진 상징적 의미이며, 모성은 가부장적 사회의 성역할 분담을 내화시키는 문화적 산물”이라고 하였다(심귀연, 2010: 213). 신가부장제적 권력 구조 안에서는 여전히 가부장적 인식을 기반으로 근대적 제도와 법률이 만들어졌다. 이 관계는 가장 기초적인 사회집단인 가정에서도 다시 반영됨으로써 신가부장적 시스템의 중첩 고리를 형성하고 있다. 즉, 신가부장제 하에서 가부장적 의식은 가족 안에서의 사적 가부장제를 포함해 공적 가부장제로 연결되어져 있다.

근대적 성불평등의 원인이 자본주의 경제시스템과 가부장제의 만남을 통

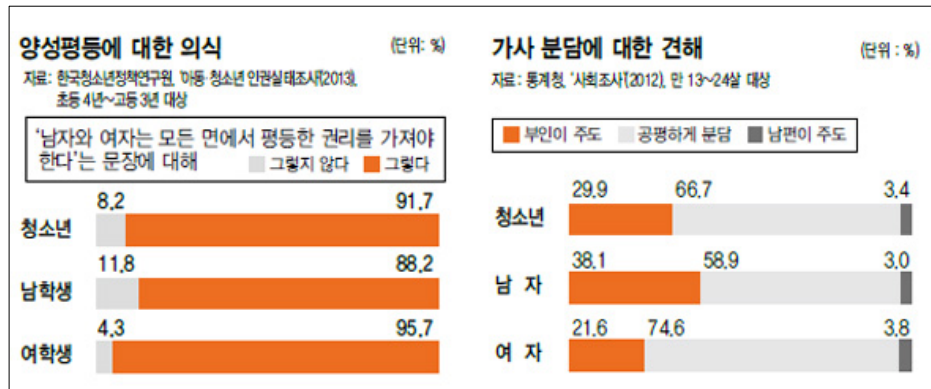
한 신가부장제적 젠더질서에 기인한 것이라고 앞서 언급한 것처럼, 1997년 IMF이후 우리사회는 남성 가장의 가족임금제를 기반으로 여성의 가족 안에서의 무급 돌봄 노동에 기반한 전형적 성별분업이 무너지고 있다. 이제는 맞벌이 가정이 지속적으로 늘어나고 주류를 이루고 있다. 그렇게 신가부장적 시스템이 정착되어졌고 오랫동안 우리사회의 인식들을 장악하고 있는 가부장제는 해체되는 것처럼 보였다. 그러나 신가부장제로 탈바꿈한 가부장적 남성중심주의는 성평등 정책 등을 통해 더욱 평등주의적 색채를 입고 유연해져가고 있는 것이다. 남녀가 평등하다는 형식적 가치 뒤에 숨어 있는 가부장제의 진정한 모습을 드러내기 위해서는 대국민 인식전환이 먼저 필수적이다. 여기에서 빠질 수 없는 것이 바로 성평등의식 교육이 아닐 수 없다.

나. ‘평등한 젠더레짐’의 불편한 진실

통계청과 여성가족부가 발표한 최근 ‘2014년 청소년 통계’를 보면, 우리나라 청소년들은 양성평등을 지지하지만 집안일은 여성 몫이라고 답하고 있어 ‘지향과 행동 사이의 불일치’를 보이고 있다(한겨레, 2014년 7월 10일). 청소년 응답자 중 91.7%는 ‘남녀 모두 동일한 권리를 가져야 한다’고 답해 대부분의 청소년들이 양성평등을 받아들이고 있었지만, ‘집안일을 누가 해야 하는가’라는 질문에서는 60%만이 ‘공평하게 나눠야 한다’고 답했다. 또한 나머지 대부분은 ‘부인 주도’로 집안일을 해야 한다(29.9%)고 했고, ‘남편이 주도’해야 한다는 응답은 3.4%에 그친 것으로 나타났다. 특히 남녀 청소년 간의 생각 차이가 크게 나타나는데, 집안일을 ‘부인이 주도’해야 한다고 답한 남자 청소년(38.1%)이 여자 청소년(21.6%)보다 16.5%포인트 더 높은 것으로 나타났다. 한겨레는 관련 기사에서 이를 “추상적인 양성평등 의식은 높아졌지만 성역할과 관련해 여전히 고정관념의 영향이 강한 탓”으로 해석했다.

이 통계에서는 또한 ‘결혼을 꼭 해야 한다’고 대답한 청소년도 성별 차이가 크게 나타나고 있는데, 남자 청소년 62.9%가 결혼을 ‘해야 한다’고 답하였으나 여자 청소년은 45.6%에 그친 것으로 나타나기도 했다.

Ⅱ. 양성평등문화란 무엇인가: 이론적 논의와 전망 ●● 19



[그림 Ⅱ-1] 양성평등 의식과 가사 분담에 대한 견해

출처: 한겨레(2014년 7월 10일자)

이러한 조사결과가 의미하는 바는 과연 무엇인가? 형식적 평등에 대한 인식은 양성평등에 대한 의식을 높여왔지만, 현실적인 남녀역할 분담에 있어서는 여전히 가부장적인 모습이 굳건히 자리하고 있음을 보여주는 단적인 사례라 하겠다. 이는 가부장적 가치가 형식적인 평등의 가치 속에서 얼마나 유연하게 대처해 왔는가를 보여주는 것이기도 하다.

우리는 이러한 ‘유연한 젠더질서’의 구체적인 현상을 다음과 같은 표들을 통해서도 다시 확인할 수 있다.

〈표 Ⅱ-1〉 여성경제활동의 성차비율

	여성경제활동참가율 (2013)	자영업 여성비율 (2013)	비정규직여성비율 (2013)	성별임금격차 (2007)
전국	50.2%	15.1%	53.8%	62.9%
서울	52.6%	12.8%	56.5%	65.3%
경기	49.0%	13.6%	54.3%	65.9%
광주	49.0%	15.9%	57.3%	64.1%

출처: 한국여성정책연구원, 성인지통계자료

20 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

여성의 경제활동참가율은 OECD 평균 62.3%(2013)에 비해 낮은 수준이다. 이 외에도 현저하게 낮은 여성의 자영업 비율과 상대적으로 높은 비정규직의 여성비율, 그리고 여전히 차이나는 성별임금격차는 ‘유연한 젠더질서’를 나타내는 대표적인 현상이라 하겠다.

〈표 Ⅱ-2〉 지자체의원, 교육전문직, 5급이상 공무원 여성비

	광역의원당선자중 여성의원비율(2014)	교육전문직여성비율 (2013)	관리직5급이상공무원의 여자비율(2013)
전국	14.8%	39.3%	9.8%
서울	19.8%	39.0%	17.2%
경기	15.6%	35.9%	10.1%
광주	27.3%	35.9%	11.7%

출처: 한국여성정책연구원, 성인지통계자료

형식적 평등사상은 여성들에게 참정권을 허락하였고, 여성들의 정계진출이 이루어지게 하고 있지만, 여전히 중요한 의사결정기구에서 여성들은 소외되고 있는 실정이다.

〈표 Ⅱ-3〉 학교, 직장, 여성취업장애요인 인식차이

	학교생활에서 성차별인식(2002)*	성희롱방지만족도 (2013)	직장생활에서 성차별인식(2002)*	불평등한근로여건 (2013)
전국	31.3%	35.2%	67.2%	28.8%
서울	30.6%	34.6%	66.5%	30.5%
경기	32.8%	35.8%	70.2%	31.0%
광주	34.4%	29.2%	67.0%	32.5%

출처: 한국여성정책연구원, 성인지통계자료

*성차별인식에 대한 최근 통계 부재

Ⅱ. 양성평등문화란 무엇인가: 이론적 논의와 전망 ●●● 21

‘유연한 젠더질서’에서는 ‘평등한 젠더레짐’에서 평등사상에 세례를 받은 남녀 모두 성불평등에 대한 체감도가 낮다는 것이 특징이다. 즉, 학생들이 인식하는 학교에서의 낮은 성차별의식이 이를 반영한다. 학생들은 아직 젠더질서를 인식할만한 생활의 경험을 체감하지 못한다. 그러나 이들이 취업을 하고 직장생활을 하게 되어 노동현장으로 들어오고, 결혼과 함께 자신의 가족을 꾸리게 되면 상황은 달라진다. 이는 특히 가사부담에 대한 인식에서 현저하게 드러난다.

〈표 Ⅱ-4〉 가사부담 관련 통계

	기혼여성의가사 분담율 (2012)	가족생활 만족도(2012)	평균 가사활동시간 (여자,요일 평균, 2009)	평균 가사활동비율 (여자,요일 평균, 2009)	가족관계의 배우자만족도 (2012)
전국	81.9%	55.8% (53.07%)	3:06 (시간:분)	50.7%	65.5% (59.2%)
서울	79.1%	53.7% (51.5%)	3:02 (시간:분)	44.0%	64.0% (57.2%)
경기	80.3%	56.6% (53.9%)	3:09 (시간:분)	50.5%	66.3% (59.2%)
광주	83.8%	53.0% (52.7%)	2:56 (시간:분)	52.0%	63.9% (58.3%)

출처: 한국여성정책연구원, 성인지통계자료

* 도표안의 ()표시는 여자의 응답비율

위의 표는 여성의 취업여부를 구분하고 있지는 않지만, 가사부담에 있어 여성들의 인식을 반영하고 있다. 많은 여성들이 가사부담에 만족하지 못하고 있고, 이는 결국 남녀역할분담에 대한 불만족을 반영하는 것이며 또한 결혼생활의 만족도에 일정정도 영향을 미치게 됨을 의미한다. 바로 그렇기에 우리사회에 만연해 있는 남녀평등사상이 얼마나 추상적인 형식적 평등에 기반하고 있는지를 보여준다고 하겠다.

한 사회에서의 성평등의식은 그 사회가 여성을 어떻게 평가하고 있는가

를 점검하는 의미를 가질 뿐만 아니라 그 사회의 민주주의를 가늠하는 잣대라 할 수 있다. 가부장제는 끊임없이 자신의 모습을 변화해 왔다. 가부장제의 남성중심주의는 신가부장제를 거쳐 ‘평등한 젠더레짐’을 통해 이제 우리(여성들)에게 매우 유연한 방식으로 무장하여 다가오고 있다. ‘유연한 젠더질서’에서 변화되어야 할 대상은 더 이상 여성들이 아니다. 이제 남성들의 성평등 의식을 형식적인 평등에서 실질적인 평등으로 성장해갈 수 있도록 남성의 성평등의식에 대한 보다 강화된 조치가 필요한 때가 되었다.

3. 지구화된 유연한 자본주의로의 젠더질서의 변동⁴⁾

지구화된 유연한 자본주의는 민족국가의 젠더질서와 여성운동 역시 변화시켰다. 후기산업사회 복지국가에서 젠더질서에 대한 명제는 레이언 코넬(Raewyn Connell)이 처음 제기했으며 브리짓 파우 에핑거(Brigit Pfau-Effinger)에 의해 여성들의 경제적 태도에 대한 비교연구로 발전하였다(Connell 1999; Pfau-Effinger, 2000). 여기서 질서의 개념은 그것의 안정성이 제도에 의해 굳어진 구조적 날개와 관련된다. 이 날개들은 문화적 가치와 규범 그리고 담론을 통해 정당화 되어진다. 여기서 문화는 고유한 영역이자 구조에 대한 보완적 대응이다. 젠더질서와 헤게모니적 성규범 사이에 하나의 지속적인 교환관계가 성립한다. 강한 남성과 남성이 주(主) 부양자라는 규범은 성불평등한 구조, 특히 가족 안에서의 불평등한 성별분업을 정당화 한다. 남성 주 부양자 규범은 이성애 규범적으로 영향을 미치는 경향이 있는데, 이는 남성 주 부양자가 이성애적 부부 안에서 존재한다는 것을 의심의 여지없이 전제하기 때문이다. 그렇게 이성애적 상과 규범은 규제된 구조와 제도를 통해 계속적으로 힘을 얻게 된다. 근대화의 진행과정 속에서 젠더질서는 여러 가지 형태로 변화해 왔다.

자본주의적 후기산업사회에서는 젠더질서의 근대화를 세단계로 유형화

4) 본 3장과 4장은 후기 근대의 ‘유연한 젠더질서’로의 가부장제가 변화하는 과정을 분석하고 있는 렌즈교수의 논문 중 일부를 번역한 것임(Lens, 2013, 5).

II. 양성평등문화란 무엇인가: 이론적 논의와 전망 ●● 23

할 수 있다. 먼저 개별 국가의 근대화 과정에서 여성의 경제활동을 비롯한 사회참여를 허락하는 신가부장제가 정착되었다. 그리고 산업이 조직화될수록 차이에 기초한 젠더질서가 발전하였다. 이제 근대를 자기반영적 시각에서 돌아보고 있는 현재에 와서는 유연화된 젠더질서로의 전이가 일어나고 있다.

우리나라의 근대화 과정에서는 신유교적 젠더질서가 정착되었는데, 이 질서는 여성과 아동에 대한 남편과 아버지로서의 가족 안에서의 권위를 통해 지원되고 있는 사회와 정치에서의 남성지배, 특히 엘리트 집단의 지배에 기초해 있다. 거기에는 부부간의 젠더갈등뿐만 아니라 권력을 놓고 경쟁하는 남성들의 권위와 젊은 남성들 사이에 존재하는 부자갈등 역시 포함하고 있다. 남성, 아버지의 우세는 권력구조 안에서, 경제적 자원 및 교육자원의 분배 안에서, 그리고 성별분업 안에서 구조적으로 성립되었다. 정치와 경제를 결정하는 자리 그리고 학문 역시 남성적, 민족적 엘리트들의 영역으로 성장하였다. 독일에서 여성들은 1919년까지 선거권을 갖지 못했다. 대학은 1900년부터 개방되었고 학문과 연구에는 1차 세계대전이 지난 후의 민주화와 함께 비로소 참여가 가능한 것이었다. 이러한 젠더질서는 근대의 계급체계와 구조적으로 연계되어졌다.

자본주의의 발전은 성별분업을 철저하게 공고화시켰다. 남성들은 무엇보다도 임금노동자로서 그리고 1900년 이후에는 가족의 주 부양자로 정의되어졌다. 여성들은 엄마와 가정주부로 받아들여졌다. 1900년 독일헌법(BGB)에서의 근대적 가족권리에서 지불되지 않은 부양노동이나 가족노동이 여성들에게 부가되었고, 직업을 가지고 생업에 종사하더라도 남편과 아버지의 권위에 계속적으로 종속되었다. 부부로 맺어진 이성애의 지배적 규범만이 합법적으로 인정되었고, 동성애나 비합법적 이성애와 같은 인정되지 않는 성적 유형들은 낙인되고 배제되었다. 내연관계, 미혼모 또는 매춘과 같이 인정되지 않는 이성애는 여성들에게 금기시되었고 비윤리적이며 비정상적이거나 원초적인 것으로 낙인되어 졌다. 동성애는 커밍아웃 시에 카스트적 배제가 이루어지게 된다. 호모와 레즈비언들은 ‘시민으로서 사망’과도 같은 사회배제와 멸시로 위협받는다. 남성의 동성애는 형법 175조에 따라 감옥

에 가기도 했다. 성불평등은 성에 대해 생물학적으로 접근하는 이론으로 정당화되고 있는데, 이에 따르면 모든 인간은 생물학적으로 남자와 여자로 분명히 등급이 매겨져 있다는 것이다. 오늘날 트랜스젠더로 불리는 뚜렷한 성적 육체를 가지지 않은 사람들에게 대해서는 본질적인 거부와 배제가 이뤄지고 있다.

차이에 기초한 젠더질서로 인해 신가부장적 젠더질서는 20세기 초부터 근대화의 지속적인 진전과 함께 흔들리기 시작했다. 민주화를 통해 여성들은 더 나은 교육과 선거참여의 길이 열렸으며, 이로써 정치적 목소리와 일종의 공개적이고 직업적인 입지가 생겼다. 자본주의의 성장은 대량생산과 포디즘을 가져왔고, 이는 초기에는 대중적인 남성노동자들의 노동조직에 기초해 있었으나 나중에는 산업노동자로 가족을 부양할 임금을 평생 받을 수 있는 핵심인력에 의해 유지되었다. 여성들, 특히 젊은 여성들이 단순, 반숙련 노동자로 공장에서 일했으며, 나중에는 급속히 성장한 사무직과 화이트칼라 직종에 흡수되었다.

젠더차이는 복지국가의 성립과정에서 주 부양자와 가정주부 모델로 정착하고 강화되었다. 여성과 가족에서 남성의 권위가 사라져가는 반면, ‘생물학적 성차’는 새로운 젠더질서의 구조적 원리가 되었다. 따라서 여기에서는 차이에 기초한 젠더질서에 대해 말하고자 한다. 젠더질서는 남성들의 신가부장적 우위보다는 현저히 양성성의 지배적 규범에 의해 합법화 되었고 여기에서 위계는 더 이상 남성의 우위가 아니라 성차에서 기인하는 기능적 분업의 문제가 되었다.

생물학적 ‘작은 차이’는 권력과 노동분업의 불평등이라는 커다란 차이를 가져왔다. 가족의 안정을 위한 임금노동은 남성의 차지이 되었고 지불되지 않은 가족과 돌봄 노동은 여성의 몫이었다. ‘양성’은 계속해서 ‘차이가 있지만 평등한’ 것으로 받아들여졌다. 차이에 기초한 젠더질서 안에서 사회적 평등에 있어 생물학적 차이를 가지고 성불평등이 새롭게 대두되었다. 양성화는 지양되거나 흔들리지 않고 평준화되었다. 동성애자나 양성애자는 물론 계속해서 주변화되었다.

차이에 기초한 젠더질서는 평등규범과 성에 기초한 기능적 분업을 기초

로 남녀의 대부분을 통합하였다. 이는 젠더갈등이 그 안에서 잠재워진 것처럼 보이게 만들었고, 여성운동은 정체되었다. 1960년대 후반부터 다시 여성운동의 목소리가 나기 시작했고, 이러한 차이를 기반으로 한 젠더질서에 대한 근본적인 비판이 이루어졌다. 그리도 동시에 지구화와 자본주의의 유연화와 함께 새로운 젠더질서로의 전이가 일어나고 있었다(Lenz, 2010).

4. ‘유연화된 젠더질서로의 전환’- 한국사회의 젠더질서 적용에 유용한 명제인가?

지금까지 젠더질서의 발전에는 오늘날 유연한 성질서로의 전환을 알리는 다음의 명제가 기저에 있다.

1. 차이에 기초한 성질서에 반하여 성문화는 기본적으로 변화하였다. 성에 대한 이해는 후기산업사회의 복지국가에서 유연화 되었으며 다원화 되었다. 신여성운동과 동성애운동은 차이에 기반한 젠더질서에 대해 1960년대 후반 이후 근본적으로 공격하였다. 학문적 영역에서 젠더연구는 성의 다원화와 생물학적 접근을 배제하는데 기여하였다. 상호교차성(intersectionality)⁵⁾과 다양성에 대한 명제는 계급과 문화, 이민 그리고 욕망에 따른 젠더관계의 다양성에 대한 관점을 제공하였다, 퀴어(queer) 이론 역시 욕망을 다양하고 유연한 것으로 개념화하였다. 생물학적 성의 경계를 초월한 사람들은 점차로 하나의 공개적인 목소리를 가지며 성과 육체적 성차에 대한 두 개성에 대한 규범에 문제제기를 하였다. 물론 성은 계속해서 생물학적 운명으로서가 아니라 젠더차이에 기초해 있는 것이지만, 개인적인 다양한 삶의 설계의 문제로 이해되어지기 시작했다(Connell, 2013). 여성성이나 남성성은 개인적으로 형태를 만들고 모양을 유지할 수 있는 것으로 드러나며 이후

5) 억압이나 차별의 기저에 있어 복합적인 원인이 중첩되는 것을 말한다. 예를 들어 블랙페미니즘은 여성으로서 받는 차별과 흑인으로서 받는 차별이 복합적으로 작용한다.(출처: <http://en.Wikipedia.org/wiki/Intersectionality>)

여자는 스스로 직장을 다닐지 결혼할지 동생애자로 살지를 선택하는 것으로 이해되어졌다. “(생물학적)성은 더 이상 역할을 하지 않는다”나 “우리 스스로 해방되다”에 대한 담론에서 구조적인 자극, 핸디캡 그리고 강요들이 무시되거나 눈감아졌다(Wetterer, 2013)

2. 젠더권력 역시 변화하였다. 이미 살펴본 바대로 평등은 전 지구적 규범이 되었고 여성들은 대부분의 민주적인 사회에서 물론 소수자로서긴 하지만 권력의 위치에 참여하고 있다.
3. 지구화된 자본주의와 후기포디즘⁶⁾에서 노동시장과 가족은 아주 유연화되었고 다원화 되었다. 노동시장에의 여성참여는 전문직에서도 급격히 증가하였다. 동시에 여성의 경제활동참여는 무엇보다도 계속해서 유연화되었고 부분적으로 불안정화 되었다. 남성 역시 생계부양자로서의 안정된 고용은 더 이상 보장되지 않았다. 대기업과 행정에서는 양극화 개념이 늘어났고, 이는 전문기술을 가진 이민자에게도 해당되었다. 총체적으로 계급, 이주, 성을 축으로 불평등은 심화되었다. 지구화된 자본주의에서의 매니저나 상층 여성 청소년들은 이렇게 빈번히 초국가적으로 그리고 부분적으로는 비정규적으로 가사노동자로 전략하였다.

만약에 오늘날 유연화된 젠더질서로의 전환이 일어나고 있다는 명제가 적용된다면, 이는 페미니즘 이론 형성에도 영향을 미치게 될 것이다. 성불평등은 새로운 구조 안에서 새로운 효력을 발휘할 것이며 이는 이러한 사실을 비판적으로 인식하는 것을 의미하게 된다. 이러한 결과를 우리는 다음과 같이 몇 가지로 간략히 요약할 수 있다.

- 페미니즘적 비판은 새로운 성역할의 사회화 형태와 함께 일어나고 있는 시장개입주의적 평등에 대해 도전하여야 한다. 그리고 동시에 어디에 평등의 잠재력이 있으며, 그리고 어디에 호환되지 않는 사람들과 삶의 형태에 대한 배제와 평가절하가 일어나는가와 같은 평등의 가치에 대한

6) 20세기 후반부터의 “소량 생산, 규모의 경제, 전문화된 생산과 직업, 새로운 정보 기술, 소비자 유형의 강조, 서비스직과 화이트칼라 노동자의 부상, 인력의 여성화 등으로 설명되는 생산, 소비, 그리고 관련 사회경제적 시스템”을 말함(출처: Wikipedia, <http://en.wikipedia.org/wiki/Post-Fordism>)

문제에 강력하게 매달려야 한다.

- 성의 유연화와 다원화는 남성에게도 영향을 미치는데, 무엇보다도 남성의 불확실성 내지는 위기로 이해되어 진다. 만약 최근에 차이의 질서가 얘기되고 거기서 신가부장적 특권의 지속에 관한 문제가 아니라면 (Lenz, 2013), 해방적 남성들의 다양한 집단과의 연맹이 중요해진다.
- 신여성운동은 여성의 가족에 대한 집합적인 의존성과 연결을 비판하였다. 유연화된 젠더질서로의 전이에서 시장 개인주의적 남성과 여성을 전략적으로 배제시키는 것으로는 충분하지 않다. 오히려 모든 성들과 세대 간의 관계와 연대가 더 중요하다. 여기에서는 자율과 평등 그리고 나아가 공동의 좋은 삶이 관건이다.
- 성과 다른 불평등을 연결시키고 폭넓은 동맹을 설명할 수 있는 상호교차적인 국제적 관점은 페미니즘과 마찬가지로 젠더연구의 발전을 위해 필요하다⁷⁾.

이렇듯 앞 서 살펴 본 ‘유연한 젠더질서’에 대한 논의는 다각적으로 변화하고 있는 한국사회의 젠더질서를 설명하는데 있어 매우 유용한 이론적 틀을 제공할 수 있을 것으로 보인다. 한국사회 역시 무엇보다도 생물학적 성차에 기반한 젠더질서를 거부하고, 성차에서 기인한 것이긴 하지만 기능적 분업에 근거한 권력과 노동분업이 성불평등의 정당성 근거로 받아들여져 왔던 근대적 젠더질서가 후기산업사회의 복지국가 레짐을 맞으며 흔들리며 더욱 유연한 형태를 띠어가고 있기 때문이다.

근대적 평등사상은 여성들에게도 경제, 정치, 사회분야로의 진출을 허용하였으나 가정에서의 역할에 대한 부담의 경감 없이 이는 다중의 부담을 여성들에게 안겨주었다. 이에 여성운동은 남녀의 차이뿐만 아니라 여성내부의 차이에 대해 주목하게 되었고, 차이를 인정하는 평등사상은 여성의 일가족양립지원 정책으로 연결되었다. 그러나 여성의 다중의 역할부담에 대한 문제는 여전히 근본적인 해결책을 찾지 못하고 있으며, 여성은 여전히 중요한 의사결정과정에서 배제되고 노동시장에서의 지위는 여전히 낮다.

7) 이상은 일제렌즈 교수의 논문의 일부를 번역한 것임(Lenz, 2013, 5).

그러나 문제는 이러한 여성에 대한 성차별적 문제를 개선하기 위한 정책적 조치들이 이루어지고 있는 복지국가에서 여성에 대한 사회적 차별구조에 대한 인식이 오히려 약화되고 있다는 데 있다.

더욱이 저출산, 고령화, 다문화현상과 같은 사회구조적 환경변화는 신가부장주의의 평등정책으로 접근할 수 없는 매우 다층적이고 복합적인 문제들을 양산하고 있다.⁸⁾ 복지국가 레짐 하의 가부장제는 이러한 인구학적, 사회경제적 환경변화에 매우 유연하게 대처하면서 변화하고 있기에 여성이론 역시 새로운 패러다임으로의 전환이 필요하다. 즉, 신가부장주의에 기초한 ‘평등한 젠더레짐’으로부터 더욱 유연하게 변화하는 한국사회의 젠더질서를 분석하기 위해 ‘유연한 젠더레짐’ 명제를 통해 현 단계 양성평등의 문제를 다시 점검해 볼 필요가 있다는 것이다. 특히 양성평등 전략이 그동안 여성들에게 초점을 맞추고 있었다면, 앞으로는 전략은 보다 남성들이 함께 할 수 있는 성평등 정책의 개발이 시급한 것으로 보인다.

정책시행의 효과는 무엇보다도 정책수혜자들이 명확할 때 높아진다. 남성들이 성평등한 의식과 태도를 가졌을 때 그들의 삶의 질 향상에 어떤 영향을 미칠 것이며, 또한 우리 사회의 실질적 민주주의의 실현에 어떤 긍정적인 효과가 있을지가 예측되어야 한다, 그럴 때 비로소 남성들 역시 성평등 정책을 긍정적으로 수용하게 될 것이며 정책에 대한 만족도 역시 높아질 것이다. 이런 점에서 남성들의 역차별 주장의 논리에 대해 귀를 기울여 논리의 비약이 있다면 설득하고 역차별이 과도기에 일어나는 부작용이라면 여성들도 함께 해결하려는 자세를 가져야 할 것이다. 또한 세대 사이의 성평등 의식의 차이에도 주목할 필요가 있다. 성평등 운동과 정책의 수혜를 입고 자라난 젊은 여성들은 전반적으로 성평등한 대우를 당연히 여기면서도 자신에게 특별히 불리하지 않다고 여겨지는 성차별적 이념에 대해 눈을 감으며 더 나아가 여성이어서 받아온 보호와 면제는 당연히 여기는 모습을 보이기도 한다. 그런가하면 생존을 위해서라도 변화하는 성별 질서에 적응을 해야 할 중·노년 세대의 남성은 여전히 성평등을 총체적으로 부인 혹은 무시하려는 자세를 가지고 있기도 하다. 전반적으로 성평등이 어떤 특정한

8) 이를 설명하고자 하는 이론으로 ‘상호교차성’(Intersectionality)이론이 있다.

Ⅱ. 양성평등문화란 무엇인가: 이론적 논의와 전망 ●●● 29

집단만에 혜택을 주는 것이 아니라 모든 집단에 선택의 자유와 정의를 구현한다는 합의를 만들어 내는 것이 무엇보다 중요할 것이다.

현재의 시스템에서 시혜를 받는 계층들은 자신들이 받고 있는 사회의 혜택을 인식하지 못하거나 그 혜택을 양보하고자 하지 않는다. 그러나 공공성과 사회재분배를 가치로 하는 복지국가를 위한 더욱 성숙한 단계로의 진입을 위한 성숙한 시민의식은 성평등 사상의 실질적 실현을 전제로 한다. 특권계층이 자신들의 과도기적 불편함을 감내하고 내려놓을 때 사회는 보다 공정하고 정의로워질 것임에 분명하기 때문이다. 이는 또한 바로 앞으로 맞을 다문화사회에서의 사회통합을 위한 전제가 될 것이다.



III

기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사

1. 국내 양성평등문화 확산사업 분석 33
2. 해외 양성평등문화 확산사업 사례 분석 72
3. 양성평등사업의 향후 방향 검토 120



1. 국내 양성평등문화 확산사업 분석

양성평등문화 확산을 위한 사업을 개발하기 위해서는 현재 시행하고 있는 사업에 대한 이해가 선행되어야 할 것이다. 국내외에서 어떤 사업이 진행되어 왔는지, 그러한 사업들로 이루어지게 된 정책, 사회 환경은 무엇인지, 그리고 사업들의 문제점은 무엇인지 점검할 필요가 있다. 이상적으로는 이 사업들의 효과를 객관적으로 측정하는 것도 필요하지만 이를 위해서는 설문조사나 사회조사 같은 대형연구가 요구되므로 본 연구의 한계를 넘는다. 본 장에서는 국내에서 여성가족부나 민간단체를 통해 이루어진 양성평등 문화 관련 사업을 여성부(현 여성가족부)가 설립된 시기를 기점으로 해서 가능한 포괄적으로 정리, 분석하고자 한다. 이는 새로운 사업 개발의 토대가 될 것이다.

가. 성평등 교육

성평등문화 확산을 위한 교육은 2000년대에는 주로 여성가족부 산하 한국양성평등교육진흥원(이하 "진흥원"이라 한다)을 중심으로 이루어져 왔다. 진흥원은 여성발전기본법 제21조의4(한국양성평등교육진흥원의 설립 등)에 따라 성평등 교육의 확산을 설립 목적으로 2003년에 설립되었다. 주요 사업으로는 공무원 등을 대상으로 한 성인지 정책 교육 및 여성리더십 교육, 전문강사 양성 및 교육안 개발, 시범·선도학교 및 원격교육연수원 운영, 그 외 여성가족부 위탁사업 등이 있다.

교육부는 유아 및 초중고 교과과정에 양성평등 교육을 담아내고 이를 지원하기 위해 교재 개발 및 교원 연수 등을 지원해왔다. 그러나 2008년 이후 여성정책담당관실이 폐지되고 2013년 각 부서의 자율적 추진이 공식화되면서 양성평등교육과 관련된 중앙 지원 기능이 거의 유명무실해진 바 있다. 현재는 연구학교 사업조차 시도교육청에 일임되어 있는 상태로, 여성가족부의 추진체계 점검 및 체계적 대응이 필요한 상황이다. 더불어 2013년 도입된 3~5세 대상 누리과정의 성인지적 점검이 요구된다.

1) 한국양성평등교육진흥원

가) 성인지 정책 교육 및 여성 리더십 교육

진흥원은 성인지적 정책 수립과 성 주류화를 위해 공무원 등에 대한 성인지 정책교육을 실시하고 있다. 이는 성평등 의식 제고를 통해 관련 정책의 실효성을 확보하고, 성별영향평가 및 성인지 예산 운영의 기반을 마련하기 위한 내용이다. 교육대상은 중앙정부 및 지방자치단체 공무원, 군인, 경찰, 교사, 의원, 전문가 및 단체 활동가 등이다. 2012년 기준 양성평등 정책 교육, 성인지력 향상교육, 성별영향분석 평가교육, 성인지 예산교육, 성인지 통계교육 등 5개 과정이 운영되고 있다.

〈표 Ⅲ-1〉 성인지 정책 교육

교육과정	세부 과정
양성평등 정책 교육	일가정 양립정책, 다문화정책, 지역사회와 여성친화도시정책, 양성평등정책 등
성인지력 향상 교육	군인, 경찰, 성매매 및 다문화 업무담당자 대상의 성인지력향상 과정 등
성별영향분석 평가 교육	성별영향분석 평가담당공무원과정, 성별영향분석 평가전문가과정, 성별영향분석 평가 및 성인지예산 연계과정, 지역사회와 성별영향분석 평가과정 등
성인지 예산 교육	성인지 예산 담당자교육, 성인지결산서 담당자교육, 지역사회와 성인지 예산과정 등
성인지 통계 교육	성인지 통계 작성 등에 관한 교육

여성관리자 및 지도자의 성인지력, 자기개발능력, 관리능력, 의사결정능력 제고를 위해 공공정책 리더십 교육, 시민사회 지도자 리더십 교육, 기업 및 공무원 관리자의 리더십 교육 등도 운영된다. 대상은 공무원, 기업, 공공기관의 여성관리자, 시민사회단체의 여성지도자 등이다.

관련 교육의 접근성 강화를 위해 온라인 교육도 실시되고 있다. 양성평등 관련 기본 소양 분야에서 6개, 전문 직무 분야에서 7개, 역량 개발 분야에서 6개로 총 19개 과정을 매월 1회씩 년 12회 운영되고 있다. 각각의 과정은

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 35

수료 후 교육확인서 발급 및 기관통보 서비스를 지원하고 있으며 기관별 위탁교육도 진행 중이다.

나) 전문강사 양성 및 표준교재 개발

진흥원은 양성평등교육, 여성폭력예방교육, 성별영향분석평가교육 등을 수행할 수 있는 전문강사를 양성하고 있다. 교육대상은 공공 및 민간기관 교육훈련 담당자, 관련 분야 전공자 및 현장활동가, 성희롱고충상담원, 초·중등 교원 등이다. 전문강사 양성과정으로는 양성평등교육 전문강사 양성과정, 성희롱예방교육 전문강사 양성과정, 성매매예방교육 전문강사 양성과정, 아동청소년성폭력예방교육 전문강사 양성과정, 장애인 성폭력예방교육 전문강사 양성과정, 성별영향분석 평가교육 전문강사 양성과정, 성희롱고충상담원 전문교육 및 관리자 특별교육 등 7개 과정이 운영 중이다.

대상별, 특성별 교과목에 따른 관련 PPT, 매뉴얼, 교재 등도 개발되고 있다. 2012년에는 성인지 예산 표준강의안, 성인지 정책 거버넌스 구축사례 강의안 등이 새롭게 개발되었다. 2008년부터는 성인지교육 확산을 위해 생애주기별 양성평등의식교육 교재도 발간하고 있다. 해당 교재는 유아기, 아동기, 청소년기, 청년기, 성인기, 노인기로 구성되며, 이 교재를 활용하여 생애주기별 맞춤형 교육을 실시할 단체들을 공모해 협력사업을 진행하고 있다.

다) 양성평등 시범·선도학교 운영

진흥원은 2008년부터 학교 내 양성평등의식 확산을 위한 거점학교 선정 및 지원사업을 벌이고 있다. 2013년에는 양성평등 선도·시범학교 8개교(시범학교 3개교, 선도학교 5개교)를 지정 또는 운영하였다.

〈표 Ⅲ-2〉 2013년 시범학교와 선도학교

2013년 양성평등 시범학교	마산중앙초 (경남), 용동초 (전북), 천안업성초 (충남)
2013년 양성평등 선도학교	김해우암초 (경남), 무릉초 (제주), 신기초 (경북), 진원초 (전남), 파주와동초 (경기)

양성평등 선도학교 프로그램은 양성평등교육진흥원과 교육부, 양성평등 선도학교가 상호 협조하는 새로운 모델로, 학교 교과과정을 통한 양성평등 의식 확산과 다양한 체험활동, 지역사회 활동, 진로교육과도 연계되어 있다. 전문강사를 초빙해 양성평등교육이 지속적으로 진행될 수 있도록 약 4회 정도의 교직원과 학부모를 대상으로 한 연수가 진행되며, 건강가족지원센터 등 관련기관과 양해각서(MOU) 체결을 통해 긴밀한 협조를 이루고 있다. 교재는 여성가족부에서 개발한 ‘양성평등 학습교재’를 활용하거나 혹은 재구성하여 적용하며, 결과물은 에듀넷에 탑재된다.⁹⁾

〈표 Ⅲ-3〉 여성가족부 양성평등 학습교재

구분	프로그램명
저학년	<ul style="list-style-type: none"> 차이와 차별은 달라요 분홍이와 파랑이로만 나누지 말아요 등
중학년	<ul style="list-style-type: none"> 남자와 여자, 다르지만 같아요 가족 일은 함께 할 때 행복해요 등
고학년	<ul style="list-style-type: none"> 나는 이런 친구가 좋아요 교과서에도 성차별이 있어요 등
교사용 지도서	<ul style="list-style-type: none"> 양성평등의 이해 양성평등교육 프로그램의 이해

진흥원은 교원대상 직무연수프로그램을 운영하는 원격교육연수원도 설립하였다. 연수원에서는 양성평등, 아동성폭력예방, 성매매예방, 성희롱고충상담, 아동·청소년폭력예방 상담, 양성평등과 다문화 등의 직무연수 2학점 6개 과정, 성인지향성 교육 4학점 2개 과정을 운영하고 있다.

라) 현장교육 우수사례 시상

진흥원은 매년 방송프로그램과 함께 교육 우수사례를 시상하고 있다. 공모대상은 유치원 및 초·중·고교 교사의 양성평등 교육사례다. 2013년에는

9) 전남도 교육지원청 블로그 <http://blog.naver.com/1236sn/70164748687> 참조.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 37

용동초등학교 윤장근 교사의 “행복발전소 양성평등 프로젝트를 통한 양성평등의식 함양” 사례가 최우수상을 수상하였으며, 세마중학교 염경미 교사의 “인권 감수성을 높이는 성평등 교육 프로그램 개발 및 수업사례”외 1편이 우수상을 차지하였다. 그 외 장려상 총 7편을 선정, 시상하였다.

〈표 Ⅲ-4〉 양성평등상 수상 우수교육사례

연도	교육 분야
2013년	<ul style="list-style-type: none"> - 최우수상 : 행복발전소 양성평등 프로젝트를 통한 양성평등의식 함양 - 우수상 2편 - 장려상 4편
2012년	<ul style="list-style-type: none"> - 최우수상 : 여섯 빛깔 꿈이 싹트는 평등세상 꿈꾸어요! - 우수상 2편 - 장려상 4편
2011년	<ul style="list-style-type: none"> - 최우수상 : 조금은 딴 생각! 프로그램을 통한 양성평등 의식함양 - 우수상 2편 - 장려상 4편
2010년	<ul style="list-style-type: none"> - 최우수상 : 국어교과서 비틀어보기를 통한 양성평등 의식 함양 - 우수상 2편 - 장려상 4편

2) 교육부 및 시·도교육청

가) 유아기

(1) 3~5세 표준 누리과정

교육부(당시 교육과학기술부)와 보건복지부는 2013년 3월부터 표준화된 3~5세 누리과정을 실시하고 있다. 이는 유아들이 전국 어디서나 표준화된 교육을 받을 수 있도록 하여 보편적 교육을 실현하고자 하는 것이 주된 목적이다.

이를 위해 교사용 자료 26권, DVD 24개 등이 개발되었고 교원 연수도 실시되었다. 그러나 해당 교재에는 역할놀이와 관련해 “양성평등 교육, 다문화 이해 교육 등이 이루어질 수 있는 장소이므로 관련 소품을 제공하여 자연스러운 놀이로 유도한다”¹⁰⁾고만 언급되었을 뿐 적극적인 의미의 성평등

교육은 전혀 반영되지 않았다.



[그림 Ⅲ-1-1] 연령별 누리과정 교사용지침서

누리과정 교사용지침서에 소개된 동화 속의 젠더를 분석한 유순이 외 (2014)의 연구는 동화 속 젠더의 출현비율이 남성, 기타, 여성 순으로 성평 등에 이르지 못하였고, 여성인물의 직업이 남성인물의 직업보다 지위가 낮 고 다양하지 못하다는 점에서 젠더 불균형적 요소를 가지고 있다는 지적을 한 바 있다. 누리과정이 유아교육의 기본틀이라는 점에서 개선이 시급하다 고 할 수 있다.

(2) (구)교육인적자원부의 유아를 위한 양성평등 교육활동 지도자료

교육인적자원부는 2004년 유아를 위한 양성평등교육교재를 개발한 바 있 다. 이는 양성평등 교육활동, 양성평등교육을 위한 부모교육, 양성평등교육 을 위한 교사교육 등으로 구성되어 있다.

양성평등 교육활동의 세부내용은 “여성과 남성의 신체특성 알기 및 다른

10) 교육과학기술부, 보건복지부(2013). 3-5세 연령별 누리과정 교사용 지침서. 184p 인용.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 39

성에 대해 동등한 가치 인식, 평등한 놀이, 가정에서의 평등한 성역할, 직업에서의 평등, 성차별에 대한 비판 및 대응능력”으로 분류하였다. 또한, 각 “활동유형은 흥미영역별 활동과 대·소집단 활동”으로 분류하고, “활동수준은 유아의 발달수준에 따라 I, II 수준”으로 분류했다.¹¹⁾

나) 초·중·고 학령기

(1) 2009년 개정 교육과정¹²⁾

2009년 개정 교육과정에는 초·중등 사회, 윤리, 체육 등의 교과에 양성평등교육관련 내용이 반영되었다. 더불어 범 교과학습의 주제 중 하나로 양성평등교육이 선정되었다. 이는 창의적 체험활동 등을 포함한 범 교과학습에서 양성평등교육이 이루어질 수 있는 가능성을 의미하는 것으로 고무적이다.

초·중등과정에서 다루지는 양성평등관련 교육내용을 좀 더 세부적으로 보면, 초등학교는 사회과에서 “양성평등한 의식과 태도 함양”에 관한 내용(3학년 및 4학년)과 “조선시기 여성의 사회적 지위와 생활상”에 관한 내용(5학년 및 6학년)을 다루도록 하였다. 이와 달리 “중학교는 사회과를 비롯하여 도덕, 기술·가정, 체육, 보건 등 보다 많은 교과 교육과정에 양성평등관련 교육내용을 포함하고 있다.” 이처럼 초등과 중등과정의 연계성이 불충분하다는 점은 추후 보완이 필요할 것으로 보인다.

또 다른 점점 사안은 양성평등과 밀접한 관계를 가지는 주제의 성인지적 시각이다. 사회 교과목에 포함된 “저출산·고령화 현상”, 혹은 체육 교과목에 포함된 “올바른 성 지식과 성역할을 이해한다” 및 “성희롱, 성추행, 성폭력 등의 예방 방법과 대처행동을 이해하고 상황에 따라 적절하게 적용한다”등의 내용은 관점에 따라 전혀 다른 결과를 초래할 수 있다. 교사지침서 등을 통해 바람직한 교육 방향을 구체적으로 지시할 필요가 있다.

11) 교육인적자원부(2004). 유아를 위한 양성평등 교육활동 지도자료 참조.

12) 정혜숙, 마경희, 최윤정(2013). 초·중등학교 양성평등교육 활성화 방안 참조.

〈표 Ⅲ-5〉 2009년 개정 교육과정에 담긴 양성평등교육관련 초·중등 교과 내용

학교급 (학년)	교과목	교과 내용
초등학교 (3~4)	사회	(12) 사회 변화와 우리 생활 ② 사례를 들어 성역할이 변화하고 있음을 이해하고, 양성평등 사회의 실현에 이바지할 수 있는 의식과 태도를 갖는다.
초등학교 (5~6)	사회	(4) 조선 사회의 새로운 움직임 ② 신사임당, 허난설헌과 김만덕 등 인물 이야기를 중심으로 조선 시기 여성의 사회적 지위와 생활상을 파악한다.
중학교	사회	□ 지리영역 (6) 인구 변화와 인구 문제 ③ 지역에 따라 인구문제의 차이가 있음을 이해하고, 우리나라가 당면한 저출산·고령화 현상의 원인, 문제점, 대책을 조사할 수 있다. □ 일반사회영역 (3) 사회의 변동과 발전 ⑤ 한국사회 변동의 최근 경향(예, 저출산·고령화, 다문화적 변화 등)을 탐구하고, 사례분석을 통해 이에 대한 대응 방안을 제시할 수 있다.
	도덕	(가) 인간 존엄성과 인권 ③ 양성평등의 도덕적 의미와 실천
	기술/ 가정	□ 가정생활 (4) 가족의 이해 (가) 양성평등및세대간의조화등을통한건강한가족가치관을형성할수있다.
	체육	□ 건강 활동 (나) 건강과 체력 ③ 사춘기의 심리적·신체적 변화, 2차 성징 등 청소년기의 올바른 성 지식과 성역할을 이해한다. ④ 성희롱, 성추행, 성폭력 등의 예방 방법과 대처 행동을 이해하고 상황에 따라 적절하게 적용한다.
	보건 (선택 교과)	(나) 성과 건강 ② 이성교제와 성역할, 임신, 피임 등 성과 개인적·사회적 관계나. 올바른 성적 자기결정권 행사의 기준을 제시한다. 다. 고정관념을 탈피한 성역할 재설정의 예를 설명한다. ③ 성폭력, 성매매, 에이즈 등 성적 위험으로부터의 안전 가. 성 상품화와 성폭력의 원인과 실태를 조사하고, 안전하게 대처하는 방법을 익힌다. 나. 성적 위험에 대하여 개인과 사회의 대처 방법과 개선 방법을 탐색한다.

출처: 정해숙·마경희·최윤정(2013). 초·중등학교 양성평등교육 활성화 방안.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 41

선택교육과정으로 운영되는 고등학교 교육과정에서는 사회와 사회문화, 생활과 윤리, 보건 교과 등에서 성차별, 성과 건강 등의 문제를 다루고 있다. 그러나 보건교과를 제외하면 매우 협소한 범위에서 관련 주제를 다루고 있어 근본적인 한계가 불가피하다. 이를 좀 더 심층적으로 접근하고 논의할 수 있도록 개편해나갈 필요가 있다. 또 다른 문제는 선택과정으로 운영되는 고등과정의 특성상 해당내용에 대한 남학생들의 접근이 상대적으로 저조하다는 것이다. 국어나 영어교과 등 여학생과 남학생 누구나 쉽게 접근할 수 있는 교과내용에서도 이러한 내용을 현실화시킬 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-6〉 양성평등교육관련 고등학교 교육과정 내용

교과목	교육 과정 내용
사회	<input type="checkbox"/> 공정성과 삶의 질 <input type="checkbox"/> 개인과 공동체 - 탐구활동 및 논술 예시 ⑧ 여성차별 혹은 지역 간, 집단 간 갈등이 일어나는 구체적 사례를 찾아보고, 이러한 현상의 원인과 문제점을 밝힌 후 여성 할당제나 지역 할당제와 같은 적극적 조치가 해결책이 될 수 있는지에 대해 발표한다.
사회문화	(4) 사회 계층과 불평등 ④ 성 불평등의 의미를 이해하고, 성 불평등 현상이 발생하는 원인과 해결방안을 탐색한다.
생활과 윤리	<input type="checkbox"/> 생명·성·가족윤리 (다) 성과 사랑의 윤리 ② 성 차별과 성적 소수자 문제
보건 (교양교과)	(나) 성과 건강 ② 사랑, 성적 결정권, 성역할 등 성과 개인적·사회적 관계 마. 성역할에 대한 편견과 차별이 발생하는 사회적·문화적 상황을 알아보고, 성역할에 대한 편견을 바꾸기 위해 개인적, 사회적으로 할 수 있는 일이 무엇인지 토론한다. ④ 성폭력·성인성 질환 예방 등 성적인 위험과 안전 가. 성폭력, 성매매, 성 상품화의 현황을 알고 대처하려는 태도를 갖는다. 나. 성폭력, 성매매 예방을 위한 법과 제도를 평가하고, 개선점을 탐색한다.

출처: 정해숙·마경희·최윤정(2013). 초·중등학교 양성평등교육 활성화 방안.

42 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

(2) 양성평등 연구학교

2008년 이후 교육부의 양성평등교육 추진 과제가 대폭 축소되거나 아예 사라지면서, 시도 교육청 차원에서 운영되는 양성평등 연구학교의 운영은 전적으로 시·도 교육청의 재량에 맡겨져 있는 상황이다. 따라서 시·도 교육청 별로 매우 큰 편차가 나타나고 있다. 학교 선정 및 예산 배정이 거의 안 이루어지는 지역이 있는 반면 적극적인 모델이 만들어지는 지역도 존재한다.

대표적으로 영광 중앙초등학교는 2014년 양성평등 연구학교로 지정되었는데, “양성평등 의식 형성을 위한 학교 환경 조성, 양성평등 의식 향상을 위한 다양한 교수·학습의 전개, 다양한 연수를 통한 양성평등 의식 내면화, 가정과 함께 실천하는 양성평등 교육을 프로그램에 포함하는 내용” 등을 모범적으로 실시하고 있다(영광중앙초, 2014).

〈표 Ⅲ-7〉 학부모 대상 월별 양성평등 소식지

시기	주제	내 용
3월	우리가 만드는 평등한 가정	<ul style="list-style-type: none"> • 가정에서의 성역할의 중요성 • 아이들의 본보기인 부모들의 성역할의 중요성과 특히 남성위주의 역할이 주는 교훈
4월	가정에서의 양성평등	<ul style="list-style-type: none"> • 가정의 평등이 사회의 평등을 이룬다 • 여성다움과 남성다움을 고루 갖춘 양성적인 사람을 중요시하는 시대
5월	양성평등한 가정문화	<ul style="list-style-type: none"> • 남,녀는 동일한 하나의 인격체 • 성역할의 고정관념 탈피
6월	소중한 나와 너, 우리	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀 대립이 아닌 양성 평등한 사회가 지속 가능한 이유 • 아동의 성역할 및 성의식 발달
9월	남녀 모두에게 기다려지는 명절을	<ul style="list-style-type: none"> • 같이 준비하고 함께 즐기는 추석명절 • 웃는 명절 만들기 제안서
10월	남자 일, 여자 일 따로 있다?	<ul style="list-style-type: none"> • 뉴기니아의 남과 녀 • 성역할의 진정한 의미

출처: 영광중앙초(2014). 양성평등 연구학교 운영계획서.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 43

〈표 Ⅲ-8〉 양성평등 관련 창의적 체험활동 교육과정 내용 분석(6학년과정 예시)

영역	주제(차시)	양성평등 지도요소	양성평등 관련내용
창의 체험 교육	성차이와 성차별	성차 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 성차이는 무엇일까? • 성차별은 무엇일까? • 성차이와 성차별의 차이점을 알고 실천해요
	이런 말 듣기 싫어요!	성차 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 성차별적 속담 • 성차별적 속담을 평등한 의미의 속담으로 바꾸기
	여자답다, 남자답다?	성차 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 남성적 특성은? • 여성적 특성은? • 우리가 사용하는 말 중에 남성과 여성에게 어울린다고 생각하는 말 찾기
	새로 만드는 개인신분등록부	민주성 함양	<ul style="list-style-type: none"> • 가부장제 의미 알기 • 우리나라의 가부장제 의미를 지닌 호주 중심의 주민등록제 • 새로운 의미의 개인신분등록부 만들기

출처: 영광중앙초(2014). 양성평등 연구학교 운영계획서

(3) 교사 연수

2008년 이후 양성평등교육에 대한 교육부의 역할이 현저히 약화됨에 따라 시·도 교육청의 교원 연수 등에서도 양성평등 관련 내용을 발견하기 어려운 상태다. 정해숙 외(2013)는 시·도 교육연수원의 홈페이지에 나타난 최근의 교원연수 실태를 살펴본 결과, 양성평등관련 연수는 거의 발견할 수 없었다고 한다. 이는 “2003년 16개 시·도연수원 등 18개 교원연수기관 중 17개 기관이 양성평등관련 연수프로그램을 개설”한다고 밝혔던 정해숙 외(2003)의 내용과 비교해볼 때 매우 큰 차이를 보이는 것이다. 당시 교육을 실시했던 기관 중 11개 기관이 교육인적자원부의 권고로 양성평등과목의 개설하였다는 조사결과는 중요한 시사점을 던져주고 있다.

3) 여대생커리어센터

여대생커리어센터는 여대생들이 남성 중심적 취업현실에 적극적으로 대응할 수 있도록 지원하기 위해 설치된 대학 내 기구다. 취업정보 지원, 직업

44 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

능력 배양, 사회적 네트워크 활성화, 성평등 교육의 산실로 기능하고 있다. 교육부와 여성가족부는 여대생커리어센터의 운영 및 프로그램 지원을 실시하고 있다.

각 대학에서 운영 중인 여대생커리어개발 프로그램은 2009년에 여성가족부가 개발한 ‘전문모델 프로그램’을 바탕으로 한다. 특히 젠더의식강화 훈련프로그램은 대학생들의 젠더 의식 개선을 위한 목적으로 구성된 프로그램이다. 남성 중심적인 취업 환경 및 출산, 양육 등과 같은 경력단절 요인을 극복하기 위한 일종의 적응훈련 프로그램이라고 할 수 있다. 직장, 가정, 사회 등에서 나타날 수 있는 문제를 사전에 경험함으로써 성인지적 관점을 내면화하는 과정이다. 교육과정에는 남학생도 참여가능하다.

〈표 Ⅲ-9〉 여대생커리어센터 전문모델 프로그램

구분	영역	대상	세부 프로그램
여대생 커리어 개발 (필수 운영)	젠더의식 강화훈련	전 학년 (남학생 참여가능)	<p>남성 중심적 취업 환경 및 출산, 양육 등과 같은 생애주기적 경력 단절 요인을 극복하는 훈련</p> <ul style="list-style-type: none"> * 여성의 직업세계에 대하여 이해하고, 개선하려는 의지와 행동의 변화 등 훈련 * 젠더란 사회문화적으로 구성된 여성성, 남성성을 의미함, 젠더 의식훈련은 사회적으로 대등한 남녀관계를 형성하고 양성평등을 실현하기 위하여 성인지적 관점을 내면화하는 훈련 <p>1) 조직·사회·가정 생활의 남녀 파트너십 훈련 예) 직장생활에서 남녀 함께 일하기 훈련, 가사-육아 공동분담 교육</p> <p>2) 직업세계 관련 등 젠더의식 훈련 예) 젠더 직업의식 훈련, 남녀 의사소통 훈련(필수)</p> <p>3) 경력단절문제 이해 및 예방 프로그램 : 직업세계의 현실, 일과 가정의 양립 문제 이해 예) 일과가정의양립을 위한 정책토론회, 경력단절 예방 마인드 업</p> <p>4) 출산, 양육 등을 고려한 생애설계 실습 예) 전 생애 커리어설계 프로그램, 성공 커리어 설계 워크숍</p>
	개인별 커리어 개발	전 학년	<p>직업 설계부터 포트폴리오 완성까지 여대생의 진로개발 시리즈</p> <p>1) 1:1 여대생 커리어 개발 프로그램(개인별 맞춤형, 시리즈형 세트 방식)(필수)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전문가 풀을 구성, 개인별 니즈에 맞는 커리어 설계 및 훈련 프로그램 연계 - 진로상담(심리상담 등 자기이해, 진로개발 역량의 진단) →

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 45

구분	영역	대상	세부 프로그램
			<p>진로설계(map 목표설정 및 계획수립) → 진로준비(직무능력 훈련) → 진로완성(포트폴리오 작성) 예) “신라대 Silla Elite CAPS Program”, “상지대 여대생 진로 맵상담(CDS)” 대학별 브랜드 과정 개발</p> <p>2) 여성의 직업세계와 진로에 대한 이해 강좌(교과목 등) 예) 여대 생의 취업도전</p> <p>3) 커리어 개발의 내용을 단계별로 보충하는 단위 프로그램 예) 적성검사(Holland, MBTI), 취업소그룹 활동, 취업박람회, 면 접실습 등</p> <p>4) 직장에서의 대응능력 향상 : 멘토링 프로그램(필수, 여성리더 특강 포함), 사회적 능력(social skill), 조직 적응력 향상 등 예)커 리어우먼 훈련, 직장 내 대인관계 프로젝트</p>
	직무능력 훈련	전학년 (3~4 학년 중심)	<p>여성의 성공적 취업 및 기업 내 관리자 양성을 위한 전문능력 배 양(단순 직업훈련, 단기취업알선은 제외)</p> <p>1) 지역 특화 유망직종 발굴 및 직무능력 훈련 과정(필수)</p> <p>2) 직무소양교육 : 리더십훈련(필수), 직업의식, 책임감, 의사소통 등</p> <p>3) 특정 직업군에 요구되는 기술 배양 : 실무능력 배양, 기업탐방, 현장체험 등 예) 글로벌 인턴십, 신입사원예비체험, 자격증 과정, 유통전문가 양성과정</p> <p>4) 사회적기업, 협동조합 등 사회적경제 창업과정 운영</p>
지역 사회 특화 (선택 운영)	여고생 멘토링	여고생	<p>지역사회 여고생 대상으로 진로 지도 및 ‘여성리더특강’ 실시</p> <p>1) 인문계고 여고생을 대상으로 진로 지도 멘토링 - 여학생 유망직업 및 전공분야 관련 진로지도, 학과 탐방 등</p> <p>2) 전문계고(특성화고·마이스터고) 여고생을 대상으로 ‘여성리더 특강’ 등 리더십훈련 및 진로 지도</p>
	고학력 여성커리 어개발	대졸 미취업 여성, 경력단절 여성	<p>지역사회 대졸여성 대상 취업준비를 위한 커리어개발(직무능력 훈련은 제외)</p> <p>1) ‘일’의 필요성 인식 및 동기 강화 : 젠더의식, 자존감, 직업의식 고취</p> <p>2) 자기이해 및 진로정보 탐색 : 진로상담, 직종 알아보기 예) 지역 여성 대상 “커리어 허브”</p> <p>3) 취업계획 수립 및 실천 : 직종결정, 취업전략 예) 재취업설계 프 로젝트</p> <p>4) 경력관리 : 포트폴리오, 구직활동 체험, 취업동아리 예) 소개서, 면접 등 연습, 채용박람회</p>

출처: 민무숙(2011). 여대생커리어개발센터 우수사례 발굴 및 확산방안.

민무숙(2011)은 젠더의식강화 훈련프로그램 중 아주대 ‘커플이 뒀다’, 이화여대 ‘남녀공감 팀워크훈련’, 순천대 ‘퍼플잡 맛보기’, 경북대 ‘여성 임파워먼트 프로그램’ 등을 긍정적인 사례로 소개하였다.

아주대의 ‘커플이 뒀다-성공 나누기 행복 제공’은 “남녀 각각 15명씩 약 30명의 교내 커플들을 대상으로 실시하는 모의 커플 훈련 프로그램”이다. 남녀 모두에게 일 가정 양립의 문제를 과제로 제시한다. 참여 남학생들도 “이성친구와의 모의 커플 훈련을 통해 여성의 일-가정 양립에서 발생 가능한 일들에 대해 구체적으로 고민하는 계기를 갖게 되었다”고 한다. 이러한 과정을 통해 여학생들에게 현실에서의 협상력을, 남학생들에게 성인지적관점의 파트너십을 훈련시킬 수 있었다.

〈표 Ⅲ-10〉 아주대학교 ‘커플이 뒀다’의 세부 프로그램 내용

[1세션] Myself : 나의 성공을 정의하다	“나는 누구인가? 성공은 무엇인가? 나는 어떻게 행복하게 성공할 수 있는가?”
	<ul style="list-style-type: none"> - 타인이 바라보는 나 vs. 내가 바라보는 나 - 나의 핵심 이미지 선택하기, 그리고 선언하기 - 내가 나의 성공을 정의할 수 있다! - 내가 선택한 성공을 이루는 과정이 바로 행복
[2세션] Balanced Relationship : 일과 가정, 남과 여	“차이 감수성 기르기, 협상의 명수 되기, 행복은 함께 변화되어가면서 최적점을 찾아가는 과정”
	<ul style="list-style-type: none"> - 무빙토크 : 내 안의 고정관념 바라보기 - 동상이몽?! : 성역할에 대한 서로 다른 생각들을 확인하고 조정하기 - 10년 후의 어느 하루 함께 설계해보기 : 차이의 확인, 타협하기, 변화되기
[3세션] Empathy : 공감을 통해 함께 날아오르기	“공감 대화법, 신뢰 연습, 따로 또 같이 꿈을 향해 서다”
	<ul style="list-style-type: none"> - 공감 커뮤니케이션 스킬 익히기 - 신뢰 연습 : 눈 감고 함께 춤추기 - 수용하기와 수용되기 : 온전한 수용 느낌 기억하기 - 보살핌 행동 연습 : 보살핌 체험 - 액션 플랜 : 행복 매뉴얼 제작

출처: 민무숙(2011). 여대생커리어개발센터 우수사례 발굴 및 확산방안.

나. 성평등 미디어

현대사회에서 미디어가 차지하는 비중을 고려할 때 성평등 의식 확산을 위해 미디어를 활용하는 것은 매우 중요한 전략이다. 이는 미디어가 ‘바람직한’ 혹은 ‘부적절한’ 젠더관계를 설명하는 유용한 도구이며, 공교육과는 다른 차원에서 소통과 문화의 중심으로 기능하고 있기 때문이다.

그럼에도 불구하고 여성가족부의 미디어사업은 거의 존재감이 없는 수준이다. 아마도 여성 폭력, 일 가정 양립 지원 정책처럼 직접적으로 드러나는 피해나 요구가 뚜렷하지 않기 때문일 것이다. 그러나 이러한 선택은 성차별적 인식을 공고히 함으로써 문제해결을 더욱 어렵게 만들고 있다. 사회구성원의 의식 개선이 젠더 이슈 해결에 큰 도움을 줄 수 있다는 점을 간과해서는 안 된다.

여성가족부의 주요 사업으로는 신문, 방송 등 주류 미디어의 역할을 감시 견제하기 위한 대중매체 모니터링, 성평등한 내용을 담은 방송프로그램과 보도 시상, 양성평등 디자인 공모, 여성포털사이트 위민넷 운영 등을 들 수 있다. 문화체육관광부는 문화콘텐츠 성별 인력 DB화 및 교육 지원, 지역여성문화자원 발굴 및 확산 사업 등을 진행하고 있다. 관련 사업들은 양적 규모를 지속적으로 확대할 필요가 있으며, 질적으로도 강도 높은 지원체계가 필요하다. 그 외 성차별적 미디어를 규제하고 성평등 콘텐츠 제작 기금을 지원하는 정책에 적극적으로 개입할 필요가 있다.

1) 대중매체 모니터링

대중매체는 사회구성원의 가치관에 많은 영향을 미친다. 이는 성차별적 미디어를 개선하고 성평등 미디어를 확산해나가야 하는 중요한 이유다. 대중매체가 성별 고정관념과 젠더관계를 어떻게 재현하는가를 살펴보는 작업이 매체 모니터링이다. 여성가족부는 제1차 여성정책기본계획에서부터 제4차 여성정책기본계획에 이르기까지 대중매체 모니터링을 꾸준히 실시하고 있다.

2013년에는 지상파방송, 종합편성채널, 지역방송, 신문을 대상으로 드라

마, 오락, 뉴스/시사토론, 광고 및 여성관련 기사 등의 장르를 모니터링 하였다. 성차별적인 내용 뿐 아니라 성평등한 사례 발굴에도 비중을 두었다. 그러나 여전히 성차별적인 재현이 훨씬 더 두드러지는 것으로 종합된다. 이는 경쟁이 가열되는 매체 환경을 고려할 때 필연적인 일이라고도 할 수 있다. 여성가족부는 모니터링 결과를 바탕으로 각 방송사와 방송통신심의위원회의 시정을 요구하고 제작 및 심의기준 개선을 제안하였다.

2) 방송프로그램 시상

성평등한 방송프로그램을 격려하는 의미에서 시상하는 양성평등상은 전 년 9월 1일부터 당해 9월 30일까지 방영된 지상파와 유선 방송사, 그리고 라디오 방송의 프로그램 중 양성평등 의식 확산 및 제고에 기여한 프로그램에게 수여한다. 2013년부터 일반 프로그램 뿐 아니라 보도분야가 신설되었다.

2013년에는 각 방송사에서 출품한 총 78편의 방송프로그램 가운데 최종 11편을 선정하였다. KBS의 ‘뉴스9-아이 낳고 싶은 나라’가 대상을 차지하였고, SBS의 ‘新 대한민국 아빠’와 EBS의 ‘다큐프라임-파더쇼크’가 최우수상을 수상하였다. 그 외 CJB청주방송의 ‘일하는 여성이 행복한 충북만들기-여풍당당 행진곡’, MBC의 ‘생방송 여성토론 위드’, KBS청주의 ‘시사플러스 충북-6월이 미망’ 등 3편이 우수상을 차지하였고, MBC의 ‘MBC스페셜-안녕 샤론’, EBS의 ‘봉구야 말해줘’, OBS경인TV의 ‘휴먼다큐 아버지와 딸-제7회 별난 아빠의 사춘기 대처법’, 육아방송의 ‘육아매거진’, 푸드TV의 ‘은퇴남 살림의 품격’ 등 5편이 장려상을 수상하였다.

신설된 보도분야에는 경향신문의 ‘왜 지금 여성 일자리인가’, 서울경제의 ‘미래 성장동력, 여성인력 키워라’, 매일신문의 ‘육아, 아빠도 함께하자!’, ‘아빠를 집으로’, 여성신문의 ‘워킹맘 고통지수 관련 보도’ 등이 선정되었다.

3) 공공디자인 공모전

여성가족부는 2010년부터 양성평등 공공디자인 공모를 실시하고 있다.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 49

수상작들은 양성평등적 가치 확산을 위해 다양한 용도로 활용되고 있다. 지방자치단체와 학교 등에 전시되기도 하고, 교과 내용(양성평등 단원 중심)에 필요한 삽화로 출판사에 제공되기도 하였다. 디자인 공모전을 주관하고 있는 진흥원은 누구나 신청서를 작성하면 디자인의 편집이나 변형을 하지 않는 범위에서 공익적 목적으로 무상 이용을 할 수 있다는 방침이다.



[그림 Ⅲ-1-2] 2014년 양성평등 디자인 공모전 수상작

출처: 양성평등교육진흥원

4) 공익포털 위민넷

위민넷은 여성가족부가 운영하는 여성포털사이트다. 2002년 오픈하여 여성들의 정보화 및 사회 참여, 소통 네트워크 활성화를 위한 서비스를 제공하고 있다. 2014년에는 사용자 편의성과 이용도를 높이기 위한 대규모 개편을 하였으며, 모바일웹을 신설한 바 있다.

현재 여성들의 취업 지원을 위한 무료 온라인 강의실, 여성관련 뉴스와 정책을 소개하는 공감리포트와 정책돋보기, 생애주기별 여성지원서비스, 사

이머 멘토링, 여성위기 상담, 취업가이드 및 창업가이드 등을 제공하고 있다. 주기적으로 시민기자를 선발하여 관련 뉴스 취재 및 블로그 운영 등을 지원하고 있으며, 성평등 확산을 위한 온라인 캠페인을 벌이기도 한다.

위민넷은 정부가 운영하는 포털사이트 중 상대적으로 많은 이용자 방문을 자랑하며, 회원 만족도가 2008년 87%에서 2010년 89.2%, 2012년 90%로 계속 높아지고 있다고 한다.¹³⁾ 2008년 웹어워드코리아 공공기관 부문 우수상, 2010년 대한민국 커뮤니케이션 대상 등 다양한 수상실적도 자랑한다. 그러나 대다수 여성들에게는 여전히 존재감이 미약하다.

5) 문화 콘텐츠 인력 성별 DB 구축과 종사자 교육

성평등한 문화 콘텐츠 제작을 활성화하기 위해 문화 콘텐츠 제작 인력의 성별 현황을 점검하고 성인지적 대안을 모색하는 작업은 2008년 문화부 주관의 성별 문화인력 통계 데이터베이스 구축에서 시작되었다. 관련 실태조사는 격년 단위로 진행되고 있으며 그 결과는 지원 대책 수립에 반영된다. 더불어 문화예술인의 성평등 의식 제고를 위해 대중문화예술인 지원센터나 협회 등 관련 단체와 협력하여 대중문화예술 분야의 종사자들의 권익보호를 위한 상담 창구 마련과 이 분야의 매니저들을 대상으로 한 소양교육, 제작자들을 대상으로 한 온라인 교육 등을 진행하고 있다.

6) 지역여성문화자원 발굴 및 확산

2006년부터 문화체육관광부와 한국문화원연합회, 지역여성문화단체들이 협력사업 형태로 진행되는 양성평등 지역문화 확산사업은 ‘지역’, ‘문화’, ‘여성’이라는 주제가 한 데 어우러진 문화자원 개발 사업이다. 이는 허스토리(herstory)를 추적해간다는 측면에서 성평등한 문화 자원 발굴이라는 성격과, 지역 문화 콘텐츠를 바탕으로 지역 문화 및 경제 활성화의 기반이 된다는 의미가 있다.

2010년부터는 지역여성문화콘텐츠발굴사업으로 명칭을 바꾸고 양성평등

13) 여성가족부(2013). 2012년도 재정사업 자율평가 결과 (정보화) 참조.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 51

한 문화 콘텐츠 개발 및 지역 문화의 활성화라는 목표를 보다 분명히 하고 있다. 이를 통해 발굴된 지역의 여성인물, 노래, 음식 등 여성문화콘텐츠는 소중한 지역의 문화자원으로 활용되면서 여성들의 삶을 전하는 양성평등한 문화 확산에 기여하고 있다.

김해의 ‘허황옥 실버축제’, 해남의 ‘고정희 문화제’, 강릉의 ‘허난설헌 여성문화축제’, ‘19세기 여성여행가 김금원’, 조선 양반가정의 평등한 부부생활이 담긴 ‘미암일기’, 서울 성북구의 ‘선잠단과 길쌈이야기’ 등 다양한 사례가 발굴되어 지역 문화 활성화에 기여하고 있다.

〈표 Ⅲ-11〉 지역 여성 문화콘텐츠 발굴 사업

지원 과제	세부프로그램	사업내용	프로그램 예시
지역여성 문화콘텐츠 발굴사업	1단계 : 콘텐츠 개발 기획수립과 콘텐츠 생산 및 시범사업	- 지역 여성문화유산 자료조사, 발굴과 창작에 참여할 지역여성 그룹과의 네트워크 형성 및 기타 창작을 위한 기초 작업 및 시범사업	- 지역 여성문화유산 발굴 및 문화자원화 - 개발한 콘텐츠를 내부 적으로 연습하고 독회 수준의 프로그램 포함
	2단계 : 콘텐츠 생산과 자료화, 홍보기반마련	- 지역 내 다양한 여성 현안 관련 1단계 프로그램에 대한 보완 및 대중에게 선보일 수 있는 콘텐츠 생산 및 콘텐츠 제작과정에 대한 자료화	- 지역문화를 활용한 여성문화창작활동 (연극· 공연·관광 프로그램 등) 및 홍보
	3단계 : 작품보완 및 2차 저작물, 홍보마케팅	- 기창작 우수 여성문화창작물 지역 확산	- 지역 여성영화제, 지역 으로 찾아가는 여성 영화·연극 상영 등 - 지역 확산을 위한 홍보 마케팅 및 2차 저작물의 생산

출처: 문화체육관광부(2010). 2010문화콘텐츠발굴사업 공모.

다. 성평등 문화 축제

여성주간, 3·8여성대회, 서울국제여성영화제, 여성인권영화제 등은 특정 기간 성평등 메시지를 집약적으로 전달하는 축제형식의 이벤트다. 이는 한 편으로 성평등 문화를 경험할 수 있는 공간을 제공하고, 다른 한 편으로 이

를 언론이 다루도록 하여 성평등 문화를 확산하는 방식이라고 할 수 있다.

그러나 관련 행사에 대한 관심은 매우 저조한 편으로 문제가 아닐 수 없다. 무관심의 원인이 콘텐츠 자체에 있는 것인지 아니면 세대 간의 문화 차이나 경험 차이로부터 비롯되는 것인지에 대한 종합적인 분석이 필요한 시점이다.

특히 여성가족부가 직접 주관하는 여성주간 캠페인은 정부 혹은 지방자치단체 중심의 관변 행사 성격을 벗어나 단체 및 개인이 자유롭게 기획하고 참여할 수 있는 공간을 열어주어야 할 필요가 있다. 이를 통해 세대 간, 성별 간, 계층 간의 차이를 뛰어넘을 수 있는 새로운 확산 전략이 검토되어야 한다.

최근 서울국제여성영화제가 새롭게 시도한 ‘gogo시네마’처럼 지역민들에게 찾아가는 이벤트도 성과를 분석해볼 필요가 있다. 문화적으로 소외된 지역을 대상으로 한 대안적 영화 상영 이벤트가 지역의 보수주의와의 충돌을 야기하는지 아니면 신선한 소통의 실마리를 제공하는지 돌아볼 일이다.

1) 여성주간

여성주간은 여성발전기본법 제14조를 근거로 하여 실시되는 성평등 공식 캠페인 주간이다. 2014년을 기준으로 19회를 맞고 있으며, 매년 7월 1일부터 7일까지 국가, 지방자치단체 및 민간단체 등이 참여하는 기념식과 프로그램, 여성발전에 공을 세운 유공자와 유공단체 포상, 대중매체 등을 통한 홍보 등 다양한 행사가 진행된다. 이는 중앙부처나 서울 중심의 행사에서 그치는 것이 아니라 지방자치단체의 참여가 동반되는 전국적인 이벤트라고 할 수 있다.

“2013년의 경우 7월 한 달 간 ‘아이와 여성이 안전한 세상’을 주제로 민간기업, 단체, 지자체, 경찰청 등과 함께 국민들이 많이 이용하는 전국 2만여 개 민간 생활매장(화장품 매장, 은행, 편의점 등)을 활용하여 캠페인 홍보물을 부착·배포하였고, 전국 17개 시·도, 지역경찰서, 시민단체, 성폭력상담소 등이 함께 거리캠페인, 선포식, 서명운동 등 성폭력예방 캠페인을 진

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 53

행하였다. 또한 여성가족부와 통계청이 공동으로 여성 인구, 가정 및 사회 생활, 사회적 지위 등과 관련하여 ‘2013 통계로 보는 여성의 삶’을 2013년 6월 27일에 발표하기도 하였다. 한편, 여성사전시관 특별전(2013년 7월 3일, 여성사전시관에서 개최)을 비롯하여, 동남아시아 지역의 성착취 인신매매 근절 방안 모색하기 위한 2013년 성매매방지 국제심포지엄도 특별전 개최와 함께 개최되었다.”¹⁴⁾

그러나 3월 8일 진행되는 세계여성의 날 행사와 분리되어 범 시민단체의 참여가 활성화되기 어렵고 기념행사들도 형식적인 수준으로 관행화되는 등 많은 문제가 나타나고 있다. 2014년에는 여성가족부 장관 선임이 뒤늦게 이루어짐에 따라 여성주간 행사가 미뤄지는 해프닝이 발생하기도 하였다. 이에 양성평등 문화를 확산하는 계기로 삼고자 하였던 본래의 의미는 상당부분 희석되고 있는 양상이다.

〈표 Ⅲ-12〉 여성주간 주제

연도	주제
2005	행복한 가족! 대한민국의 힘입니다.
2006	여성에게 도약을! 가족에게 희망을!
2007	일과 가정을 조화롭게! 삶을 풍요롭게!
2008	선진한국의 희망, 여성
2009	지속가능 성장을 위한 여성의 경제활동 촉진
2010	일과 생활이 조화롭고 여성·청소년·가족이 건강한 사회
2011	국격에 맞는 여성인력 활용
2012	여성이 마음껏 능력을 펼칠 수 있는 평등한 사회
2013	여성이 행복하고 안전한 사회
2014	여성이 마음 놓고 일하는 사회, 행복한 대한민국

* 매년 발간되는 여성가족부 연차보고서 참조 및 재구성

14) 여성부(2013). 여성부연차보고서 참조.

2) 3·8 여성의 날

매년 3월 8일에는 3·8 세계 여성의 날을 기념하는 한국여성대회가 열린다. 세계 여성의 날은 1908년 반인권적인 노동현장에서 화재로 숨진 여성들을 추모하기 위해 미국 노동자들이 대대적인 시위를 벌인 날을 기념하는 행사다. 1975년부터 UN이 지정한 기념일이기도 하다. 한국여성단체연합과 소속 단체 활동가들은 이날 대규모 집회를 열어 성평등한 세상만들기를 호소하고, 거리 행진을 통해 대국민 홍보를 진행하며, 올해의 여성운동상 및 성평등 디딤돌, 걸림돌 등을 수여한다. 매년 다수의 언론에서 관련 행사가 다루어지고 있다.

2014년에는 밀양 송전탑 반대 시위에 참여한 ‘밀양할매들’이 올해의 여성운동상에 선정되었으며, 노동탄압과 성희롱에 맞선 김천 직지농협 김미숙 과장과 민주주의의 기본원칙을 지켜내기 위해 노력한 권은희 전 수서경찰서 수사과장, 그리고 ‘부부강간죄’를 최초 인정한 대법원 판례, 마지막으로 여성연예인의 성착취 실태를 고발했던 영화 ‘노리개’의 최승호 감독이 디딤돌을 받았다. 그 외 윤창중 청와대 전 대변인, 르노삼성, 남양유업, 자립복지재단 및 가해원장, 김태흠 새누리당 의원, 이진한 전 서울중앙지검 2차장 등이 걸림돌로 선정되었다.

3) 서울국제여성영화제와 gogo 시네마

1997년부터 매년 열리기 시작한 서울국제여성영화제는 여성영화인들의 축제이면서 성평등한 콘텐츠를 감상할 수 있는 좋은 기회를 제공한다. 영화제에 상영되는 콘텐츠에 대한 신뢰감을 공고히 구축해 매니아층이 두터운 영화제이기도 하다. 그러나 높은 성인지성을 갖춘 문화 콘텐츠라는 점에서 대중적 소구가 어려운 측면이 있어 영화제 참여 작품들의 확산에는 다소 한계가 있었다.

이에 서울국제여성영화제는 2014년을 기점으로 ‘성평등 문화 확산을 위한 지역 순회 상영프로젝트 gogo시네마(이하 gogo시네마)’를 여성가족부와 공동협력사업으로 추진하였다. 이는 경북 경산을 시작으로 강릉, 강화, 거

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 55

창, 공주, 부산, 해남 등 10개 도시를 순회하며 gogo시네마를 진행하는 내용이다. 이러한 시도는 서울국제여성영화제의 위상을 더욱 공고히 하면서도 성평등 콘텐츠를 만나기 어려운 지역민들에게 성평등 문화에 접근할 수 있는 기회를 제공하는 성과를 가져왔다. 이는 관객에게 한 발 다가서는 새로운 다양성 영화제의 방법론을 보여주는 것이기도 하다.

4) 여성인권영화제

여성인권영화제 피움은 2006년 일상 속에서 일어나고 있는 여성폭력의 현실과 더불어 그 심각성을 적극적으로 알리고 피해자의 치유에 공감하는 문화를 확산하기 위해 시작된 영화제다. 한국 여성의 전화가 주최한다. 여성에 대한 폭력 및 그 폭력을 조장하는 사회 구조를 파헤치는 영화들과 함께 한다.

제1회 여성인권영화제 피움은 3일간 총 2,000여명의 관객을 기록하면서 가정폭력의 피해를 돌아볼 수 있는 계기점이 되었다. 관련 영화를 통해 여성 폭력의 피해를 드러내고 모두가 생각해볼 계기를 제공하는 여성인권영화제 피움은 그 어떤 가정폭력근절 캠페인보다 큰 설득력을 가질 수 있는 행사다.

〈표 Ⅲ-13〉 여성인권영화제 주제

연도	주제
2006	여전히 아무도 모른다
2007	친밀한 그러나 치명적인
2008	경계를 넘어, 길이 되다
2010	시작했으니 두려움 없이
2011	밝히다
2012	탐정
2013	직면의 힘

* 여성인권영화제 홈페이지(<http://fiwom.org/fiwom>) 참조.

라. 민간단체의 문화 개선 캠페인

민간단체의 캠페인은 성평등 문화 확산에 있어 중요한 비중을 차지한다. 이는 성차별적 가치관이 아직도 존재하고 있는 우리 사회에서 근본적인 문제들을 제기할 수 있는 유용한 틀이기도 하고, 대중적 참여를 활성화할 수 있는 토대이기도 하며, 다양한 활동을 촉진할 수 있는 기반이기 때문이다.

한국여성민우회의 명절문화 바꾸기, 회식문화 개선 캠페인은 민간단체에서 시작된 문화 개선 캠페인이지만 지금은 정부의 주요 캠페인 중 하나로 자리 잡고 있다. 이는 민간단체가 캠페인 초기에 발생할 수 있는 부담을 감당하면서 아이템을 개발하고 긍정적 이미지가 정착되었을 때 정부가 공공 캠페인으로 확산시키는 암묵적인 역할분담의 모델이 되고 가고 있는 양상이다.

민간단체의 캠페인은 통계나 실태조사를 바탕으로 시의성을 갖춘 개선과제를 선정하고 이를 널리 알릴 수 있는 사업의 방식을 취한다. 때문에 최근에는 아빠의 육아참여, 대학생의 양성평등 문화 확산, 외모지상주의 개선 등의 새로운 이슈들이 사회적 문제로 부상하여 캠페인의 대상이 되고 있다. 방법론적으로도 과거보다 흥미를 동반한 놀이적 성격이 강화되고 감성적 소구가 일어날 수 있는 콘서트방식이 늘어나고 있다.

1) 명절문화 바꾸기 캠페인 15)

1999년 한국여성민우회는 여성들이 일상에서 경험하는 차별을 조사하여 대안을 만들어가기 위한 ‘나의 여성차별 드러내기(이하 ‘나여기’) 캠페인’을 진행하였다. 조사결과 ‘명절과 제사상의 차별’이 가장 심각한 성차별의 내용으로 뽑혔다. 당시 여성들이 경험하는 “명절은 가족주의, 혈연주의, 결혼 중심주의, 성별분업 이데올로기가 집약적으로 작동되는 공간”이었기 때문이다.

그해 9월부터 명절과 제사의 문제점을 공론화하고 대안적인 명절문화를 만들기 위한 ‘웃어라, 명절!’ 캠페인이 시작되었다. 서울역에서 귀향객들에

15) 김선화(2008). 명절과의 평등한 만남 웃어라, 명절! (1999년부터 현재까지). 참조.

게 명절지침서 등을 나눠주며 함께 쉬고, 함께 일하는 모두가 즐거운 명절을 만들자는 거리 캠페인과 온라인 캠페인을 진행했다. 당시 캠페인에 대한 사회적 호응은 매우 뜨거웠으며, 언론매체도 종갓집의 명절풍경 대신 남녀 노소가 함께 일하는 모습, 가족주의를 뛰어넘는 대안적 명절풍경, 친가와 시가에서 번갈아가며 지내는 성평등 사례 등을 주목하기 시작했다.

이렇게 시작된 명절문화 바꾸기 캠페인은 2003년까지 매년 계속되었고, 지역단체들의 참여를 통해 전국적인 캠페인으로 확산되었으며, 최근에는 여성가족부의 생활문화 바꾸기 5대 캠페인 중 하나로 자리 잡았다.

〈표 Ⅲ-14〉 평등한 명절을 만드는 7가지 약속

1. 온 가족이 웃는 명절계획을 세워 보세요!
명절준비는 가족회의부터! 각자 명절 때 역할을 나눠봐요!
2. 남녀가 모두 함께 합니다!
장보기, 음식만들기, 차례지내기, 설거지 등 온 가족이 나누어 함께 합니다.
3. 형편에 따라 형제자매, 시가와 친가 구분 없이 명절을 지내요!
명절은 맘머느리, 장남만의 몫은 아니죠. 딸, 아들, 장남, 차남이 형편에 따라 돌아가며 지냅니다. 출가외인은 옛말, 친정과 시댁의 구분을 뛰어넘어 열린 명절을 지냅니다.
4. 환경과 지구를 살리는 기본! 음식과 차례상은 간소하게 합니다.
환경과 경제를 살리는 명절. 음식은 먹을 만큼 나눠서 준비하세요.
5. 조상모시기는 고인을 기리는 마음으로!
여자도 남자도 함께 고인을 기릴 수 있는 열린 명절을 지내보세요.
6. 모두가 함께 즐거운 명절놀이를 찾아보세요.
아이들엔 명절이 잠만 자거나 고스톱에 열중하는 날로 기억될 수 있습니다. 가족이나 이웃과 함께 즐길 수 있는 명절놀이를 찾아보세요.
7. 이웃과 정을 나누는 명절이 되세요!
혈연, 가족관계라는 울타리를 넘어 이웃과 함께 나누는 명절을 보냅니다.

2) 회식문화 개선 캠페인¹⁶⁾

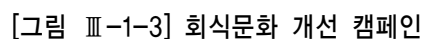
2002년 시작된 한국여성민우회의 회식문화 개선 캠페인은 남성중심의 회식문화를 여성과 남성이 함께 즐길 수 있는 대안적 문화로 바꿔가자는 취지의 캠페인이다. 여성단체가 회식문화 개선 캠페인을 기획한 것은 국내 회식문화가 성희롱과 밀접한 관련성을 가진다는 점에도 이유가 있다.

16) 한국여성민우회 홈페이지 (<http://www.womenlink.or.kr>)



58 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

캠페인은 선언문 작성하기, 남성 1000인 실천 선언, 지인에게 평등회식 웹카드 보내기, 자신의 회사 홈페이지에 캠페인 배너 달기 등 활발한 참여를 바탕으로 대안적 문화가 활성화되는 데 기여했다. 이러한 노력은 공연 관람 등 새로운 회식문화의 출현, 여성과 부하직원을 불편하게 하는 위계적인 회식문화의 개선, 2차 3차로 이어지는 암묵적 관행의 해소 등을 가져오는 변화의 시작점이 되었다.



3) 양성평등 리더십 페스티벌¹⁷⁾

한국청년유권자연맹은 여성가족부 후원으로 2013년부터 ‘양성평등 리더십 페스티벌’을 진행하고 있다. 이는 대학생들이 양성평등의 의미를 생각해 보고 생활 속에서 실천하도록 하기 위해 기획되었다. 캠페인의 형식은 말 그대로 ‘페스티벌’이다. 일방향이 아니고 지루한 전달방식이 아닌 퀴즈쇼 형식을 차용했으며, 웹툰 전시회, 공연 등 놀이의 성격을 강화했다.

2014년에는 양성평등 시사상식을 풀어보는 ‘골든벨을 울려라’, 이해경 서울국제여성영화제 공동집행위원장 등 각계 여성지도자의 양성평등 리더십 강연, 기타 동아리 축제공연 등 대학생들의 눈높이에서 다양한 행사가 펼쳐졌다. 참여학교로는 경주대, 서라벌대, 동명대, 대구대, 부산여대, 한국국제대 등이 있었다.

청년유권자연맹은 “최근 세계 각국의 존경받는 지도자는 남성과 여성을 가리지 않고 소통과 화합·갈등 조정·사회적 약자에 대한 배려를 잘하는 이른바 ‘엄마 리더십’을 가진 사람들이 많다”고 말하면서, “미래 대한민국을 이끌어갈 차세대 지도자 육성을 주요 목표 중 하나로 하고 있는 연맹에서는 청년들이 양성평등 관점에서 세상을 바라볼 수 있도록 하는 것이 중요하다”고 강조하였다. 각박하고도 치열한 취업 경쟁 속에서 가치 지향적 삶을 외면해버리고 있는 청년세대의 또 다른 소통 가능성을 보여주는 사례다.

17) 청년유권자연맹 블로그 (<http://bluealliance.blog.me>)

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 61



[그림 Ⅲ-1-4] 양성평등 리더십 페스티벌

출처: 청년유권자연맹

4) 절친 아빠 프로젝트¹⁸⁾

서울YWCA는 2013년 양성평등한 육아문화 만들기 캠페인의 일환으로 ‘절친 아빠 프로젝트’를 진행하였다. 이는 성차별적 문화로 인해 여성만이 일가정양립의 주체가 되는 문제를 해소하고 남성들의 가사 및 육아 참여를 활성화하기 위한 목적이다. 이를 위해 기업 등이 지원하는 아버지 교육을 중요한 대안으로 보았다. 찾아가는 아버지교실 모니터링, 아빠들의 수다, 절친 아빠 1호 도훈이 아빠의 육아일기 등을 통해 아빠들의 육아 활성화를 위한 정책대안을 모색하는 것이 주요내용이다.

‘아빠들의 수다’에서는 아빠로서 알아야 할 기초적인 정보, 자녀와 소통하는 법, 놀아주는 법을 배울 수 있도록 해주어야 한다는 점이 강조되었다. 또한 업무로 인한 늦은 귀가가 반복되는 기업문화가 변하지 않는 상황에서는 아빠들의 노력이 현실화될 수 없다는 지적이 많았다. 남성의 육아 참여

18) 서울YWCA 홈페이지 (<http://www.seoulywca.or.kr>)

활성화를 위한 대안으로는 ‘찾아가는 아버지 교실’에 대한 적극적인 홍보, 아버지 교육 콘텐츠 개발, 육아기 남성들을 위한 온라인 뉴스레터 및 부모 편지 발송 작업, 정보가 집약되는 온라인 사이트 구축 등이 제안되었다.



[그림 Ⅲ-1-5] 절친 아빠 프로젝트 포스터

출처: 서울YWCA

5) 뚱뚱해서 죄송합니다 19)

몸짱, 열짱 등 외모지상주의가 날로 확산되면서 많은 여성들이 무분별한 성형수술과 다이어트로 내몰리고 있다. 그에 따라 성형 수술과 다이어트의 부작용을 겪게 되는 여성들이 점차 늘어나고 있다.

한국여성민우회는 여성건강을 위협하는 불필요한 다이어트와 성형수술을 줄이기 위해 외모로 인한 사회적 차별을 개선하는 캠페인을 벌인 바 있다. 다양한 아름다움에 대한 사회적 공감대를 확대하고, 여성들이 자신의

19) 한국여성민우회 홈페이지(<http://www.womenlink.or.kr>)

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 63

몸을 사랑하고 자긍심을 가지도록 하기 위한 취지의 캠페인이다.

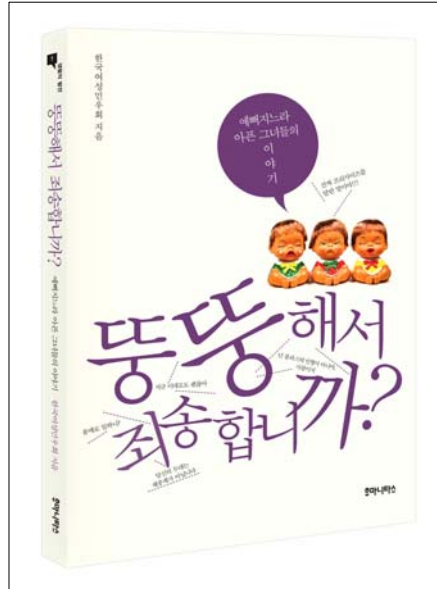
2004년 시작된 ‘내 몸의 주인은 나 - No 다이어트, No 성형 캠페인’은 영국에서 시작된 ‘No 다이어트 Day’를 국내에 소개하고 과도하게 마른 몸을 강요하는 미디어 모니터링과 10~20대 설문조사 등을 관련 실태를 드러내고 ‘도전! 신데렐라’라는 다이어트 폐지운동을 벌이는 등 활발한 활동을 하였다.

〈표 Ⅲ-15〉 내 몸의 주인은 나-내 몸 사랑 열 가지 약속

1. 내 몸의 소중함을 알자
2. 지금 이대로의 나를 받아들이고 사랑하자.
3. 외모를 빚댄 말로 사람을 평가하지 말자.
4. 외모는 능력이 아니라 서로 다른 모양새일 뿐임을 알자
5. 과도하게 내 몸을 괴롭히는 행위를 당장 그만 두자.
6. 다이어트나 성형수술이 내 삶을 바꿀 수 없음을 알자.
7. 내게 맞는 즐거운 운동을 찾아서 꾸준히 하자.
8. 외모지상주의를 부추기는 상품을 구입하지 말자.
9. 외모지상주의를 부추기는 TV등의 미디어 매체에 적극적으로 항의하자.
10. 하루에 5번 이상 자신을 칭찬하자.

2013년부터는 22명의 성형과 다이어트 경험을 인터뷰하고, 여성의 몸 이미지에 대한 논의 등을 담아 우리의 몸을 주체적으로 성찰하자는 취지의 ‘똥똥해서 죄송합니다-예뻐지느라 아픈 그녀들의 이야기’라는 제목의 책을 출판하고, 캠페인성 북콘서트를 개최하고 있다. 책에 담긴 인터뷰 내용 중에는 외모를 지적하는 말이 가지는 폭력성을 드러내고 노동 현장에서 대화되는 여성의 몸 그 자체를 문제제기 하는 내용도 담겨 있다.

이 캠페인은 ‘다르니까 아름답다 : Diversity now!’라는 캠페인 슬로건처럼 각자의 아름다움이 존중되고 서로의 외모에 대해서 비하하거나 회화화 하지 않는 사회를 만들자고 제안하고 있다. 중앙대, 서강대 등을 비롯하여 많은 학교에서 북콘서트가 이어지고 있으며 북콘서트의 현장에서는 더욱 심화된 여성의 몸에 대한 사회적 통제와 더불어 남학생들이 느끼는 외모 차별이 고발되고 있다.



[그림 Ⅲ-1-6] 외모지상주의를 고발하는 똥똥해서 죄송합니다

출처: 한국여성민우회

마. 성평등 기업사례 발굴 및 홍보

성평등 기업의 실천 사례는 일가정양립 지원과 여성 인력 및 임원 비율 제고라는 두 개의 축에 초점을 맞추고 있다. 여성친화적 기업으로 널리 알려진 유한킴벌리나 한화그룹은 이러한 두 개의 과제를 균형있게 수행하면서, 모성보호와 여성인재 활용 어느 쪽으로도 치우치지 않는 성과를 보여주고 있다. 특히 이러한 노력이 오히려 좋은 사내 분위기 형성과 매출 향상 등으로 이어지고 있다는 점은 성평등 기업 문화가 결코 여성만의 편익을 가져오는 것은 아니라는 것을 다시 한 번 환기시켜주는 효과가 있다.

여성가족부는 이들의 사례를 여성인재 활용 및 양성평등실천의 중요한 성과로 보고 여성인재 활용 및 양성평등 실천포럼에 소개하였으며, 이를 통해 다른 기업의 조직문화에도 긍정적인 영향을 주고자 하였다. 고용노동부도 매년 고용평등 우수사례를 시상하고 사례집을 만들어 배포함으로써 고용평등 문화의 확산을 지원하고 있다.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 65

1) 유한킴벌리(20)



[그림 Ⅲ-1-7] 유한킴벌리의 일 가정 양립을 위한 노력들

출처: 유한킴벌리(2014). 유한킴벌리 사례-일 가정 양립을 중심으로

유한킴벌리는 대표적인 여성친화기업이자 가족친화기업이다. 2014년까지 11년 연속 가장 존경받는 기업(Fortune Global 500)에 선정되었고, 2013가장 일하기 좋은 기업(한국능률협회컨설팅) 2위, 2013한국의 착한기업(동아일보) 1위, 2011여성이 일하기 좋은 기업(인크루트) 2위에 선정되었다. 그 결과 유한킴벌리의 매출액은 10,221백만원(2008), 12,094백만원(2010), 14,128백만원(2012)으로 계속 향상되고 있고, 직원만족도도 86%(2011), 89.5%(2012), 90.7%(2013), 90.9%(2014)로 상승중이다.

20) 유한킴벌리(2014). 유한킴벌리 사례-일 가정 양립을 중심으로. 여성가족부 제1차 여성인재활용과 양성평등 실천포럼 참조.

〈표 Ⅲ-16〉 신입사원 성별 비율

신입사원	2010	2013
여성	27%	42%
남성	73%	58%

여성인재를 중시하고 다양성을 존중하는 유한킴벌리의 2013년 신입사원 여성비율은 42%이며, 2014년 5월 기준으로 17%의 여성임원비율을 유지하고 있다. 2014년에는 여성사우로 구성된 K-WIN(Korea Women Interactive Network, 한국여성네트워크)를 결성하였는데, 이는 여성사우들의 경력 유지를 위한 네트워크 확보, 사내 다양성 확보 및 포용 역량 강화를 위한 목적이다. K-WIN은 성장, 연결, 참여, 소통 워크그룹으로 나뉘어 멘토링, 여성리더십 교육, 일과 삶의 조화, 경력 유지 프로그램의 활동 등 다양한 활동을 계획 중이라고 한다.

2) 한화그룹의 일 가정 양립 지원과 여성리더 육성제도²¹⁾

한화그룹은 일가정 양립 지원을 위해 임산부들의 건강을 위한 Mom's 패키지 기획, 착유실 및 휴게실 기능을 하는 Mom's 룸 설치, 직장 어린이집 운영, 육아휴직 권고 캠페인 등을 벌이고 있다. 특히 임신/출산기 및 모성보호기에는 여성을 주된 사업의 대상으로 하지만, 육아기부터는 남성들을 대상에 포함시켜 성평등한 양립 지원을 하고 있다는 점에서 매우 바람직한 모델이라고 할 수 있다.

21) 한화(2014). 한화그룹 여성인력 활용 우수사례. 여성가족부 제1차 여성인재활용과 양성평등 실천포럼. 참조 및 인용.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 67

생애 주기	시행제도		대상
	WITH time (시간 지원)	WITH i-care (심리/물리적 지원)	
임신/ 출산기	<ul style="list-style-type: none">임신중 근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none">Mom's Package초기 유산/사산휴가 연장	여
모성 보호기 (출산~1년)	<ul style="list-style-type: none">집중모성보호기간 보장	<ul style="list-style-type: none">Mom's Room모유착유시간 연장집중모성보호기 표식	
육아기 (출산~9년)	<ul style="list-style-type: none">육아기 근로시간 선택	<ul style="list-style-type: none">육아휴직자 복직상담취학전후 돌봄휴가직장어린이집 확대	
기타	WITH family(가족을 위한 지원)		남녀
	<ul style="list-style-type: none">가정의 날(매주 1회 정시퇴근) 시행반차 휴가 정착난임 임직원 지원		

[그림 Ⅲ-1-8] 한화그룹 일 가정 양립 지원 제도

출처: 한화(2014). 한화그룹 여성인력 활용 우수사례.

나아가 여성인재 육성 및 활용에 대한 중장기 비전을 바탕으로 하여 여대 채용 설명회, 사내 여성리더 육성제도 등을 운영하고 이를 통해 여성 리더의 비율을 지속적으로 상향시키는 성과를 얻고 있다. 이를 위해 다양성과 긍정성을 중시하는 문화를 만들기 위한 교육을 꾸준히 실시하고 있다고 한다.

〈표 Ⅲ-17〉 여성리더 육성제도 리더 후보자 중 여성 비율

	2012	2013	2014
리더후보자 여성비율	4%	10%	15%
팀장급이상 여성	·	26명	37명

출처: 한화(2014). 한화그룹 여성인력 활용 우수사례.

3) 한화케미칼의 모성보호 캠페인²²⁾

한화케미칼은 기혼여성 인력을 격려하고 다함께 일하기 좋은 일터를 만들자는 취지로 임신부 배려정책 적극 시행하고 있다(Great Work Place 캠페인). 우선 Mom's ID를 패용하도록 하여 누가 임신부인지를 확인할 수 있도록 하고, 이를 바탕으로 모르는 구성원 간에도 모성보호와 존중, 배려의 문화를 만들고자 하였다.

또한 구체적인 임신부 배려의 행동지침을 만들어 정기 검진 및 출산 전후 휴가를 필수적 내용으로 권고하고, 무리한 야근이나 장거리 출장, 회식 참여 등을 강요하지 않으며, 엘리베이터 등 각종 편의시설을 먼저 이용할 수 있도록 배려하였다.



[그림 Ⅲ-1-9] 임신부 배려지침



[그림 Ⅲ-1-10] Mom's ID

4) 고용평등 시상 및 우수사례집 발간

고용노동부는 “매년 5월 25일부터 31일까지를 남녀고용평등 강조기간²³⁾

22) 한화케미칼 블로그 (<http://www.chemidream.com/m/post/215>) 참조.

23) 2001년 시작된 남녀고용평등 강조기간은 2012년 8월 2일 남녀고용평등과 일·가정

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 69

으로 정하고, 남녀 차별적 고용관행을 개선하기 위해 노력한 개인 및 기업을 포상하고 있다.” 더불어 일가정양립 지원의 필요성에 대한 사회적 인식 확산을 위해 남녀고용평등 우수사례를 모은 사례집을 만들고 이를 널리 홍보하고 있다. 시상분야는 남녀평등고용분야와 적극고용개선조치분야가 있으며, 개인은 사용자, 노동자, 노동조합원, 학계 및 민간단체에 종사하는 민간인, 공무원 등을 대상으로 한다. 수상 기업에게는 “3년간 ‘남녀고용평등 우수기업 인증마크’ 사용하며 정기점검 면제, 조달청 물품입찰 적격심사 시 가산점 부여, 중소기업청 중소기업자간 경쟁입찰 시 신인도 분야 가산점 부여 등” 다양한 혜택이 주어진다. 고용노동부의 중점 추진 분야인 “시간선택제 일자리 창출기업, 남성 육아휴직 이용실적이 높은 기업, 육아기 근로시간 단축제도 운영 우수기업, 여성관리자 비중 증가기업, 유연근무제 우수기업, 우수 직장어린이집 운영기업” 등을 대상으로 하였으며, 전통적으로 남성들이 다수 종사하는 직종에서 여성 고용이 늘어난 경우를 우대하고 있다.²⁴⁾

바. 소결

1995년 여성발전기본법이 제정되면서 성주류화 전략 및 적극적 조치를 수행하기 위한 법률적 토대가 마련되었고, 성폭력, 가정폭력, 성매매 등 여성 폭력 관련 법제들도 꼼꼼히 정비되었다. 그러나 20년에 이르는 성평등 제도화의 긍정적 성과에도 불구하고 여전히 일반시민들의 인식 개선에는 한계가 많다. 이는 여성들의 경력단절, 고용 및 의사결정에서의 불평등, 가사노동의 배분, 아빠들의 육아 참여 등 구체적이고도 일상적인 영역에서의 변화가 미진하다는 것을 보면 잘 알 수 있다. 이에 근본적 개선을 위한 평등 문화의 확산이 중요한 과제로 부상되고 있다.

성평등 문화를 확산하기 위한 국내의 노력은 양성평등교육진흥원으로 대표되는 성인지 교육, 위민넷 운영 및 방송프로그램 시상 등 미디어관련 사

양립 지원에 관한 법률 시행규칙 일부개정령에 따라 “4월 1일부터 4월 7일”을 “5월 25일부터 5월 31일”로 변경되었음.

24) 고용노동부(2014). 2014년도 남녀고용평등 우수기업 및 유공자 선정계획(안) 참조.

업, 여성주간, 국제여성영화제 등 성평등 축제, 민간단체에 의한 각종 문화 개선 캠페인, 기업에 의한 고용평등 및 일·가족양립지원사업 등으로 집약될 수 있다. 이를 주체별로 보면 여성가족부, 지방자치단체 등 정부에 의해 주도되는 사업과 민간단체나 기업에 의해 주도되는 사업으로 구분할 수 있다. 국내 성평등 문화 확산사업은 여성부를 중심으로 하여 다른 나라에 비해 활발하게 이루어진 바 있지만, 여성부 존폐 논란이 있었던 2008년 이후 관련 사업의 축소, 성인지적 개입의 약화, 예산의 한계 등이 현실화되고 있다. 이를 극복할 수 있는 체계의 재정비가 요구된다.

국내 성평등 문화 확산 사업을 영역별로 살펴보면, 첫째 국내 성인지교육은 공교육에 성인지적 내용을 반영하는 데 초점을 맞추는 주요 국가의 흐름과는 달리 양성평등교육진흥원으로 대표되는 별도의 성평등교육 전문기관을 두고 있다는 점이 중요한 특성이다. 이는 성인지교육을 확산하고 내용의 전문성을 강화하는데 크게 기여하고 있다. 양성평등교육진흥원은 정책담당자, 여성리더, 교사, 일반 시민들의 성인지적 관점과 감수성을 제고시키는 교육을 벌이고 있다. 양적으로 확대된 성인지 교육을 지원하기 위해 전문강사양성과정을 활발히 운영한다는 점도 특기할 만하다. 그러나 해당 교육의 질과 그 결과로 나타나는 성인지적 정책의 구현 등에 대한 면밀한 평가작업들은 드러나지 않아 이를 보완해나갈 필요가 있다.

이에 반해 공교육에 성평등적 내용을 담는 노력은 매우 부족하다. 2008년 이후 교육부 여성정책담당관실이 폐지되고 2013년 각 부서의 자율적 추진이 공식화되면서 성평등교육과 관련한 중앙 지원 기능은 더욱 유명무실해졌다고 볼 수 있다. 그나마 8차 교육과정 개정에서 초중고 교과에 일부 내용이 반영된 바 있지만, 이를 제대로 추진할 체계도 인력도 마련되어 있지 않은 상황이다. 2013년 도입된 3~5세 누리과정에 성인지적 관점이 전혀 반영되지 않은 것만 보아도 이러한 문제는 여실히 확인되고 있다. 주요 국가에서는 공교육의 성인지적 관점 강화를 위해 많은 노력을 기울이고 있다는 점을 고려할 때 적극적 보완이 요구되는 영역이다. 이를 위해 교육부 담당부서를 복원하고 여성가족부가 지원하는 등의 구조적 개선 노력이 시급하다.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 71

둘째, 국내 성평등 미디어사업은 전략의 부재가 무엇보다도 우선적으로 지적된다. 양적으로도 미약하지만 그보다는 전반적인 밑그림이 없다는 점이 심각하다. 대중매체 모니터링, 방송프로그램 시상, 양성평등 디자인 공모, 여성포털 위민넷 운영, 문화콘텐츠 성별 인력 DB화 및 종사자 교육, 지역여성문화자원 발굴 및 확산 사업 등 각각의 사업이 여성가족부와 문화체육관광부에 의해 수행되고 있을 뿐이다. 매체 환경이 빠르게 변화하고 있음에도 불구하고 이를 심층적으로 분석하고 대안을 마련하는 등의 연구사업도 현저히 부족하다.

이는 현대사회에서 미디어가 가지는 비중을 고려할 때 매우 부적절한 상황이라고 할 수 있다. 더구나 2009년 아이폰 대두를 전후해 미디어생태계가 급격하게 변화하면서 혁신과 경쟁이 심화되는 양상이라는 점에서 더욱 그러하다. 성평등 문화 확산의 중요한 기지로서 미디어의 역할을 환기시킬 수 있는 여성가족부의 노력이 절대적으로 요구되는 상황이다. 이를 통해 성평등 미디어 전략을 총체적으로 수립하고, 문화체육관광부, 미래창조과학부, 행정안전부, 방송통신위원회로 분산되어 있는 미디어정책에 대한 성인지적 개입을 본격화할 필요가 있다.

셋째, 여성주간, 3·8여성대회, 국제여성영화제, 여성인권영화제 등 성평등 축제는 성평등한 가치의 중요성을 널리 알리는 일종의 이벤트라고 할 수 있다. 정부와 민간단체가 협력적으로 운영한다. 이러한 행사는 한 편으로 성평등 문화를 경험할 수 있는 공간을 제공하고, 다른 한 편으로 이를 언론이 다루도록 하여 성평등 문화를 집중적으로 부각시키는 역할을 한다. 그러나 관련 축제들은 대중적 관심과 참여를 이끌어내는 데 많은 한계를 드러내고 있다. 이는 무엇보다도 참여자 중심의 축제를 만들어내지 못하기 때문으로 보인다. 이에 세대 간, 성별 간, 계층 간의 차이를 뛰어넘을 수 있는 새로운 확산 전략이 검토되어야 한다. 특히 여성가족부가 주관하는 여성주간 캠페인은 정부 혹은 지방자치단체 중심의 관변 행사 성격을 벗어나 일반 시민들이 자유롭게 기획하고 참여할 수 있는 공간으로 진화해나갈 필요가 있다.

넷째, 민간단체의 문화 개선 캠페인은 성차별적 가치관이 공고한 우리 사

회에서 보다 근본적인 문제들을 제기할 수 있는 유용한 틀이다. 명절문화 바꾸기, 회식문화 개선 등의 일상적 문화 개선운동은 대부분 NGO에서 출발되었다. 민간단체가 캠페인 초기에 발생할 수 있는 부담을 감당하면서 아이템을 개발하고 긍정적 이미지가 안착되었을 때 정부가 공공 캠페인으로 확산시키는 암묵적 역할분담의 모델이 만들어지고 있는 양상이다. 최근에는 아빠의 육아참여, 대학생의 양성평등 문화 확산, 외모지상주의 개선 등의 새로운 이슈들이 사회적 문제로 부상하고 있다. 이를 반영한 참신한 캠페인들이 다양하게 확산될 수 있도록 지원하여야 한다.

다섯째, 성평등 기업의 실천 사례는 고용평등과 일·가정 양립을 확산하는데 중요한 의미가 있다. 특히 유한킴벌리나 한화 등은 이러한 노력이 좋은 사내 분위기 형성과 매출 향상 등으로 이어지고 있어 긍정적이다. 이는 성평등 문화의 확산이 사회적 갈등 구조를 재생산한다는 부정적 편견을 해소하는 데에도 도움이 되고 있다. 특히 2014년부터 시작된 여성가족부 주도의 여성인재 활용 및 양성평등실천TF의 활동은 매우 주목된다. TF가 단순히 네트워크 자체에 머무는 것이 아니라 바람직한 모델을 구축하고 그렇지 않은 기업의 분발을 촉구함으로써 여성들의 의사결정구조 참여 및 경력단절 해소, 일·가정 양립 지원 등을 진전시킬 수 있도록 관심을 기울여야 할 것이다.

2. 해외 양성평등문화 확산사업 사례 분석

여기서는 양성평등이 상대적으로 잘 진척된 주요 선진국들이 스스로 우수사례로 발표한 양성평등문화 사업을 정리·분석하여 사업 개발에 참고하였다. 분석에 참고한 대상 국가는 유럽연합을 포함하여 총 17개국으로 구체적으로는 그리스, 네덜란드, 노르웨이, 덴마크, 독일, 벨기에, 불가리아, 스웨덴, 스페인, 아이슬란드, 에스토니아, 영국, 포르투갈, 프랑스, 핀란드, 헝가리, 호주의 사례가 포함되었다. 이들 국가들은 대부분 세계경제포럼에서 발표하는 젠더격차지수(Gender Gap Index) 순위 30위 안에 들고 있으며 포

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 73

르투갈, 그리스, 에스토니아, 헝가리는 상대적으로 순위가 낮지만 우리나라 보다는 높다.

〈표 Ⅲ-18〉 국가별 젠더격차지수(GGI)

국가	아이슬란드	핀란드	노르웨이	스웨덴	덴마크	벨기에	독일	네덜란드	프랑스	불가리아	영국	헝가리	스페인	포르투갈	에스토니아	그리스	헝가리	러시아
순위	1위	2위	3위	4위	5위	10위	12위	14위	16위	22위	24위	26위	29위	30위	62위	91위	93위	117위
지수	0.8594	0.8453	0.8374	0.8165	0.8025	0.7809	0.778	0.773	0.7588	0.7444	0.7409	0.7383	0.7325	0.7243	0.7017	0.6784	0.6759	0.6403

출처: 세계경제포럼(<http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>)

가. 성평등 교육 및 인식 확산

1) 정규교육과정에서의 성평등 교육

양성평등문화를 확산하기 위한 가장 근본적인 방법 중 하나로 교육을 꼽을 수 있다. 특히 양성평등에 대한 올바른 의식이 어린 시절부터 자리 잡을 수 있도록 양성평등에 대한 내용을 정규교육과정에 반영한다면 매우 큰 효과를 기대할 수 있다. 해외의 여러 국가들에서도 이러한 양성평등교육의 중요성을 인지하고 젠더이론을 교사양성단계에서부터 필수과목으로 포함시켜 적극적으로 양성평등교육을 제도화하려는 노력을 하는 등 다양한 사업들이 시도되고 있다. 해외 선진국에서는 학교에서의 양성평등교육을 위해 다양한 시도들이 있지만 각국의 성평등교육사업 안에서도 두 가지 공통점을 찾을 수 있다. 먼저 해외 주요국가에서는 학교환경과 수업시간에 자연스럽게 양성평등내용이 반영되도록 일선 교사들에 대한 양성평등교육 및 연수 프로그램이 가장 강조되고 있다. 학교에서의 성평등교육을 국가가 주도하는 경우도 있고, 시민사회가 적극적으로 나서는 경우도 있지만 교사들의 양성평등 교육연수 프로그램 운영을 위한 노력은 모든 나라에서 공통적으로 진행되어 오고 있다. 다음으로 해외 주요 국가에서는 양성평등교육을 위

한 커리큘럼(교육가이드라인)과 시청각자료를 적극적으로 개발하고 있다. 몸에 대한 인식, 성역할, 직업에 대한 고정관념 등 주제별로 뿐만 아니라 유치원부터 대학교까지 학년별로 활용할 수 있는 특화 자료들을 전문적인 연구를 통한 체계적이고 과학적인 접근방식을 거쳐 개발하는 중이다. 또한 축적된 양성평등 교육자료를 인터넷을 통해 누구나 접근할 수 있도록 배포에도 매우 신경 쓰고 있다.



프랑스

학생들의 성평등 의식확산을 위한 ‘평등의 ABCD(ABCD l'égalité)’ 프로젝트

‘평등의 ABCD(ABCD l'égalité) 프로젝트’는 어린 시절 학생들의 학과 성적과 학창시절에 영향을 미칠 수 있는 성불평등적 인식 형성을 막고, 학교 안팎의 성별고정관념을 학생들이 극복할 수 있도록 프랑스 여성권리부(Ministère Droits des femmes)와 프랑스 교육부(Ministère de l'Éducation Nationale)가 함께 진행한 시범 프로젝트임. 이 시범 프로젝트에서는 정규교육에서의 양성평등 교육 자료를 개발하고, 양성평등 교육을 적극적으로 학교에서 실행하고자 하였으며, 2013년부터 2014년까지 10개 지역(Bordeaux, Clermont-Ferrand, Créteil, Corsica, Guadeloupe, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Rouen, Toulouse)의 247개 학교와 600명의 자원교사들이 참가하였음. 시범사업을 진행하면서 교사를 위한 양성평등교육에 대한 연수 프로그램이 가장 중요한 것으로 나타났고 교사들도 양성평등 교육을 통해 자신이 학생들에게 동등한 기회, 권리를 줄 수 있는 것을 일깨워준다는데 만족스러워 하는 것으로 나타나 교사들에 대한 양성평등 교육과 관련하여 적극적인 지원과 교육자원 개발의 중요성이 부각되기도 함.

이 시범 프로젝트는 2014년 5월, 교육사찰단(L'inspection générale de l'éducation nationale(IGEN))²⁵⁾의 평가에서 매우 좋은 점수를 받아 <2014-2015 국가양성평등사업계획(Plan d'action pour l'égalité entre les filles et garçons à les école)>으로 확대 실시할 예정이었음.²⁶⁾ 그 구체적인 사업계획 내용은 다음과 같음:

1. 교직원에 대한 양성평등교육의 일반화

1) 신입 교원을 위한 양성평등내용에 대한 교육연수

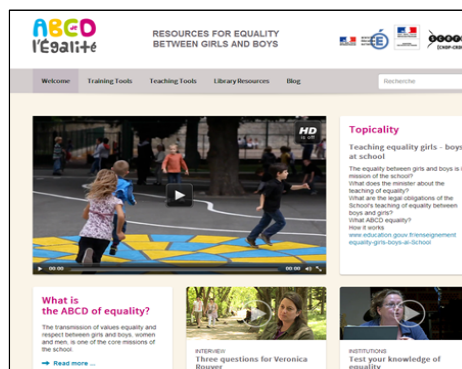
: 2만 5천명의 새로 임명될 교원들을 위한 양성평등 교육을 ESPE(프랑스교육대학원, 전신 IUFM)에서 필수교육과정으로 포함. 교육자료는 교육부에서 제공

2) 현직 교원을 위한 양성평등내용에 대한 교육연수

: 2015년 교사연수계획의 주요 교육 내용으로 양성평등교육을 포함

- 2014년 가을부터 2500명의 NEI, IA-IPR 직원들이 교육지침서를 작성

- 장학사들은 32만 명이상의 현직 초중등학교 교사들을 <교육적 활성화 구역(animations pédagogiques de circonscription)>에 관



[그림 Ⅲ-2-1] 2013-2014년 시범사업 '평등의 ABCD' 웹사이트

출처: 프랑스 "평등의 ABCD"사업 사이트

한 이슈로서 양성평등을 반영하기 위해 동원할 예정

- 인터넷을 통한 지속적인 양성평등 교육연수 강화를 위해 "m@gistère (영어로 '교학관(magisterium)'이라는 뜻의 포털)" 개설. 이론적 내용뿐만 아니라 실용적인 교육 사례들을 좋은 교육자료로 공유함



[그림 Ⅲ-2-2] 양성평등원격교육 플랫폼 m@gistère 사이트

출처: 프랑스 "m@gistère"사이트

2. 양성평등가치를 올바르게 전파하기 위한 적절한 교육자료 배포

- 1) 교육부에서 승인한 모든 양성평등교육자료를 모아놓은 새로운 웹사이트 개설
- 2) 주요 교육자료로서 교사들의 교육경험사례도 포함

3. 교과목 내 양성평등교육 실현

: 학생들에게 양성평등가치를 알리기 위해, 여러 기본 교과목에 양성평등 내용을 포함. (예) 지질학, 역사, 국어, 시민도덕교육 교과과정 내 양성평등 내용 반영

4. 학부모 교육

: 각 학교는 학교 프로젝트와 계획에 대해 남학생과 여학생간의 평등사항에 대해 적시하도록 함. 이로써 부모들이 이러한 양성평등계획에 참가할 수 있게 하며, 부모 역시 이러한 교육프로젝트에 대해 배울 수 있는 기회를 제공함

〈표 Ⅲ-19〉 2013-2014년 시범사업 ‘평등의 ABCD’ 시범 프로젝트 실시 내용과 2014-2015년 국가양성평등사업계획 내용 비교

시범사업(2013-2014, 평등ABCD 프로젝트)	국가사업계획(2014-2015, 학교에서의 소녀-소년 성평등사업계획)
교직원 양성평등교육연수	
대상 지역	
10개 지역	모든 지역
대상 학교	
초등학교(유치원 포함)	초등학교(유치원 포함) 및 중고등학교
참여 교사 수	
600명의 자원교사들	유치원부터 고등학교까지 모든 학교, 32만 명의 초등학교 선생님들을 우선 교육대상으로 포함
ESPE(프랑스 교사양성대학기관)에서의 최초 교육연수	
필수과목(계열 관계없는 일반 공통 과정,	필수과목(계열 관계없는 일반 공통 과정, 임용

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 77

그러나 현재 이용가능한 교육자료에는 포함되지 않음)	전 교육(prêt à l'emploi)에 포함
현직 초등, 중고등학교 교사 연수	
2014년 세미나 형식 교육연수: 참가자 100명	모든 초·중·고 학교의 2015년 국가교사연수계획 주요 교육사항에 포함. 지속적인 연수를 위해 2500명의 장학생 참여
교사들에 대한 지속적인 교육연수	
10개의 시범 지구에서 실시	전국적으로 모든 학교의 교사연수과정 내 포함
2. 양성평등 교육자료	
ESPE에서 사용하는 양성평등 교육자료	
자료가 제공되지 못했음	교육연구부에서 작성한 ESPE용 자료가 구비됨
선생님들을 위한 양성평등교육자료	
양성평등가치 전파할 수 있는 내용을 교과목 내 포함시키도록 교육자료를 시범사업의 웹사이트를 통해 공유	양성평등가치 전파할 수 있는 내용을 교과목 내 포함시키도록 하며 더 개발되고 정교한 교육자료를 업그레이드 된 웹사이트를 통해 공유
학생과 교사간의 관계	
교사들의 전문성 향상이 시범사업의 주된 사업목표중의 하나였음	교사들의 전문성 향상 노력을 유지하고 이를 우선순위에 놓을 것
3. 가족들과의 관계	
시범사업 대상 학교 24개 학교의 가족들에게 평등의 ABCD 시범사업에 대한 교육 내용을 알림	학교에서의 양성평등이 학교이사회와 학교 이사회장들이 다루는 주된 사안이 되게 함으로써 가족들에게 양성평등에 대한 내용을 알림

- 25) IGEN은 교육부 산하 직속기관으로 교습방법 및 교육 정책에 대한 모니터링을 진행하고 있음. 또한 초등교육과 중등교육과정을 평가하는 역할을 담당하고 있음. 14개의 전문분야 그룹으로 나뉘어져 운영되고 있음.(출처: 프랑스 교육부 <http://www.education.gouv.fr/pid78/l-inspection-generale-de-l-education-nationale.html>)
- 26) 이 사업을 확대실시한다고 프랑스 정부가 발표함에 따라 학교에서 ‘젠더이론’을 가르친다는 이유로 프랑스 내에서 엄청난 논란을 일으킴. 우파진영을 주축으로 전국적인 반대운동이 일어났으며, 결국 정부는 이 프로그램을 확대실시하지 않기로 발표함. 그러나 좌파진영과 여성운동가들이 크게 반발하였으며 이 시범사업의 전국적 확대를 계획한 전 여성권리부 장관인 나야트 발루드 벨캄(Najat



아이슬란드

‘평등학교(Equality Schools)’ 프로젝트

2008년부터 2010년까지, 아이슬란드 양성평등센터(Jafnréttisstofa)는 유치원과 초등학교에서 ‘평등학교 프로젝트’라는 이름으로 프로젝트를 실시함. 이 프로젝트는 아이슬란드 복지부(Velferðarráðuneytið, 이전 사회안전부)와 5개의 지방정부가 파트너십을 맺어 진행함. 각 지방에서는 2개 학교 씩 참여하였으며 이 학교들은 각각 학생들과 학교 교직원들을 위한 양성평등 활동을 어떻게 만들 것인지를 구상하도록 하였음. 참여교사들은 젠더연구자들과 프로젝트 관리자들이 진행하는 교육연구 과정을 밟았으며, 이 프로젝트가 진행되는 동안 교육자들에게 충분히 영감을 줄 수 있도록, 웹페이지를 구축함. 아이슬란드 양성평등센터는 이 프로젝트가 종료된 이후에도 교사들과 함께 이 프로젝트에서 얻은 교훈과 경험을 공유할 수 있는 세미나를 수차례 가졌으며 2009년 9월에는 학교에서의 양성평등을 주제로 노르딕국가위원회(Nordic Council) 컨퍼런스를 주최함.



오스트리아

스티리아(Styria) 지방 정부의 성 주류화를 위한 ‘뉴젠더레이션(New Generation)’ 프로젝트

오스트리아 스티리아(Styria) 지방정부가 수행한 프로젝트인 ‘뉴젠더레이션(New Generation)’은 학교에서 성별 고정 관념 근절하기 위하여 드라마 교육 실무자 및 성 전문가들의 전문성을 기반으로 실시한 획기적인 양성평등 교육 프로젝트임. 이 프로젝트에서는 6-15세 학생들에게 개개인의 장래 꿈에 대한 시나리오를 작성하고 이를 성평등적으로 평가하도록 함. 이러한 접근 방법은 상당한 반향 불러왔으며 교사들이 실제 성별 고정 관념에 대한 문제를 정규 수업에서 다루는 데 이 방법을 활용하는 등 긍정적인 영향을 미침. 이 프로젝트에 참가한 학교들은 이후 자신들만의 후속 프로젝트를

Vallaud-Belkacem)이 신임 교육부장관으로 임명됨에 따라 이 사업의 실행 여부에 대해서 2014년 10월 현재 여전히 논란이 지속되고 있음. 실제 실행된 사업은 아니지만 이전 시범사업에 대한 긍정적 평가와 많은 관심을 받은 바 보고서에서 주요 양성평등문화 확산 해외사례로 다룸.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 79

제출하였으며 자신들의 지식을 발전시키고 더 연구하여 모든 학생들이 남성·여성에 대한 고정관념을 깰 수 있도록 노력함.

불가리아 NGO들의 학교 내 성평등 교육 노력



불가리아

불가리아의 NGO들은 성고정관념과 싸우기 위한 다양한 노력을 기울이고 있음. 2003년에는 교과서의 성고정관념에 대한 검토를 수행하였고, 2005년에는 교육에서의 성평등에 대해 논의했으며, 2007년에는 ‘학교에서의 평등, 일생의 평등’이라는 프로젝트를 지휘하기도 함. 2003년부터 2006년까지는 유럽연합 소크라테스 평생교육 기금(EU Socrates Grundtvig Programme) 아래 진행되고 있는 ‘WO-MEN: 성평등은 민주주의를 만든다(Gender Equality Creates Democracy)’라는 프로젝트에 사회적지식을위한 협회()가 불가리아의 대표단체로 참여하여 유럽국가들 간의 활발한 성고정관념 근절을 위한 협력 사업에 참가하기도 함.



그리스

부모(아버지) 및 교사들을 위한 성평등 교육

그리스에서는 부정적인 성고정관념을 제거하기 위해서는 부모, 특히 아버지의 성평등 감수성을 향상시키는 것이 중요하다는 의식에서 부모에 대한 성평등교육을 적극적으로 실시하고 있음. 가장 대표적인 예로 그리스의 NGO인 청소년·평생교육재단()이 주도하는 ‘부모를 위한 학교(School for Parents())’프로젝트가 있음. 이 NGO에서는 부모를 위한 성평등 교육뿐만 아니라 양성평등 의식 확산에 있어 교사들의 역할도 중요하다고 생각하여 중등 교육, 초기 직업훈련 단계에서 공립학교 교사들의 성평등의식을 향상시키기 위한 교육프로그램을 전국적으로 실행하고 있음. 두 프로그램에서는 이론적인 학습과 경험을 나눌 수 있는 자리를 마련하고 있으



며 각각 이슈와 주제에 따라 25~50시간씩 배분하여 교육과정을 운영함.



스페인

양성평등교육을 위한 비디오 ‘두가지 성, 한 세계(Coeducación: dos sexos en un solo mundo)’ 제작

스페인에서는 온라인 교육 프로그램인 ‘두가지 성, 한 세계(Coeducación: dos sexos en un solo mundo)’를 제작함. 유치



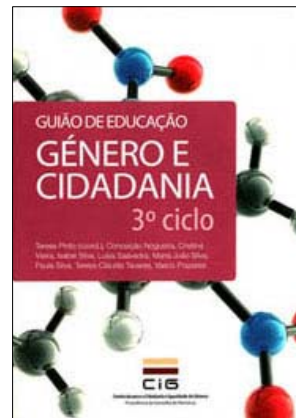
원부터 중등 교육 교사까지 이용할 수 있는 이 교육 비디오는 총 일곱 개의 단원으로 이루어졌음. 이 프로그램의 주요 목표는 유용한 양성평등교육자료를 제공하여 교사들 스스로가 성별간의 차이를 깨닫고, 모든 수업에서 젠더 교육(gender pedagogy)내용을 포함할 수 있도록 하는 데 있음.



포르투갈

‘성과 시민권 교육가이드(Guião de Educação - Género e Cidadania)’ 제정

포르투갈은 2008년에 ‘성과 시민권 교육 가이드(Guião de Educação - Género e Cidadania)’ 제작 프로젝트를 실시함. 이 프로젝트는 인재잠재력및국가전략프레임워크실행계획(the Operational Programme for Human Potential/National Strategic Reference Framework (POPH/NSRF4)) 차원에서 실시된 프로젝트로 시민의식및양성평등을위한위원회(Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género(CIG))와 포르투갈교육부가 함께 99,581 유로(한화 약 1억3천만 원) 예산을 들여 진행함. 이 프로젝트에서 제작된 교육 가이드는 유치원부터 중등교육 교사들이 이용할 수



[그림 Ⅲ-2-3] 포르투갈
성평등 교육가이드

출처: 포르투갈 시민의식 및 양성평등위원회 홈페이지

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 81

있는 교육지침서로 교육 기관 내에서 성주류화와 성에 대한 고정관념 제거에 목표를 둔. 지침서가 잘 이용될 수 있도록 대학기관들이 참여하여 교사들을 위한 교육연수과정을 전문적으로 실행함. 현재도 양성평등에 대한 교사연수 및 양성평등지침서 활용에 대한 평가를 지속하고 있음.

양성평등교육을 위한 연령별 책, 잡지, 영화를 이용한 교육 자료 제작 - ‘유치원에서의 성역할(Kønsroller i børnehaver)’ 프로젝트와 ‘청소년과 현대의 성역할(Ungdom og moderne kønsroller)’ 프로젝트

덴 마 크

덴마크에서는 양성평등을 위해 5-6세 아동 및 유치원생을 위한 양성평등 책과 이를 활용할 수 있는 교사를 위한 가이드북을 제작하는 ‘유치원에서의 성역할(Kønsroller i børnehaver)’ 프로젝트를 진행함. 14-16세 학생을 대상으로는 여자아이들과 남자아이들이 자신의 몸을 바라보는 올바른 관점을 정립하고 대중매체의 포르노적인 기호 혹은 코드(소위, ‘세련된 포르노(porno chic)’에 대해 일깨워줄 수 있도록 활용할 수 있는 잡지와 영상/CD 자료 수집과 교사를 위한 지침서와 함께 같이 제작하고 배포하는 ‘청소년과 현대의 성역할(Ungdom og moderne kønsroller)’ 프로젝트를 진행함.

이 두 프로젝트는 모두 덴마크 양성평등부(Ministeriet for Ligestilling, 현 아동양성평등사회통합복지부)가 주도하고 재정적으로 지원한 프로젝트로 세 단계를 걸쳐 실시됨. 첫 번째 프로젝트인 유치원생들을 위한 책 개발 프로젝트에서는 3개의 유치원에서의 연구를 진행하고 연구결과를 기반으로 교사들을 위한 지침서를 제작한 다음 이를 토대로 작가와 저널리스트들이 참여하여 아동을 위한 책을 제작하게 됨. 이 자료들은 덴마크 양성평등부 장관의 편지와 함께 전국 모든 유치원에 배포되었음. 또한 유치원교사노조의 대표가 적극적으로 이 책들과 함께 지침서가 잘 활용될 수 있도록 장려함. 두 번째 프로젝트인 14-16세 학생을 대상으로 한 프로젝트의 경우에는 노르딕국가위원회(the Nordic Council) 대표들에 의해 ‘세련된 포르노(porno chic)’ 경향에 대한 문제가 지적됨에 따라 덴마크에서는 덴마크 양성평등부가 나서서 이 사안에 대한

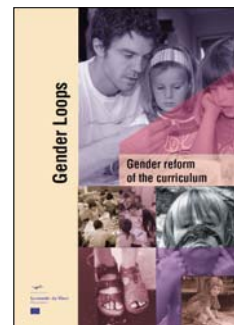
프로젝트를 수행하기로 함. 우선 노르딕젠더연구소(the Nordic Institute for Gender Research)에서 노르딕 모든 국가에 걸쳐 ‘세련된 포르노(porno chic)’에 대해 연구를 진행하였고 이를 토대로 교사 지침서와 자료로 사용할 수 있는 대중매체 자료들을 발굴하고 정리하였으며 제작된 자료들은 전국적으로 배포됨. 이 자료들 역시 양성평등부 장관의 편지가 함께 동봉되어 배포되었으며 활용을 적극적으로 장려함.



유럽 연합

직업 관련 교육에서의 양성평등 커리큘럼 개발을 위한 ‘젠더 룱스(Gender Loops)’ 프로젝트

유럽연합 레오나르도다빈치 기금(EU Leonardo DaVinci Fund)의 재정적인 지원을 받는 ‘젠더 룱스(Gender loops)’ 프로젝트는 EU 가입국인 독일, 리투아니아, 노르웨이, 스페인, 터키가 참여하여 직업과 관련된 교육내용에서의 성주류화 커리큘럼을 개발하는 프로젝트임. 2006년부터 2008년까지 기간을 첫 번째 사업기간으로 정하여 커리큘럼 개발을 중점적으로 수행함. 이 프로젝트는 직업훈련과정의 교육자들을 위한 성평등 교육자료 및 커리큘럼을 개발하는 것을 목적으로 하며 개발된 자료와 커리큘럼은 영어와 함께, 독일어, 리투아니아어, 노르웨이어, 스페인어, 터키어로 번역되어 배포됨. 이 프로그램은 2014년 현재 두 번째 프로그램 진행기간을 거쳐 세번째 집행기간에 있으며, 3차 사업기간 동안에는 게임 등을 활용한 더 다채로운 교육자료를 개발하는 데 노력을 기울이고 있음.



[그림 Ⅲ-2-4] 젠더 룱스 프로젝트에서 개발한 양성평등커리큘럼

출처: 유럽연합 “Gender Loops” 홈페이지



노르웨이

직업에 대한 성별고정관념을 깨뜨릴 수 있는 교육프로그램 개발을 위한 에그더 지방정부의 ‘자유로운 선택(Fritt Valg)’ 프로젝트

‘자유로운 선택(Fritt Valg)’ 프로젝트는 에그더 지방정부(Aust-Agder fylkeskommune og Vest-Agder fylkeskommune)가 10년 동안 노르웨이 남부에 위치한 에그더(Agder) 지방에서의 일과 삶에 있어서의 성별균형을 맞추기 위해 진행한 프로젝트임. 이 프로젝트는 성고정관념에 관계없이 젊은이들의 적성과 관심 및



흥미에 맞게 직업을 찾을 수 있도록 도와주는 일을 목표로 함. 첫 4년(2008-2012) 사업기간 동안에는 유치원부터 대학교까지에서의 교육과정 시스템 자체에 대한 성별균형에 대해서 포커스를 맞추었음. 2012년 가을부터는 평등이 지방의 힘이라고 생각하고, ‘고용’측면에 직접적인 포커스를 두었고 이러한 차원에서 지방의 학교와 유치원에서는 성별균형에 더 집중할 수 있도록 독려함. 이와 관련하여 교육자료들이 개발되었으며 이 개발된 교육자료들은 개별 학교와 유치원가 각각 채택하여 사용하고 있음.



호주

호주정부의 여성폭력 방지를 위한 청소년 교육프로그램 - ‘존중하는 관계 프로그램(Respectful Relationships Program)’

호주 정부에서는 다양한 여성폭력 방지를 위한 프로젝트를 진행하고 있음. 가정 내 성폭행과 폭력을 교육을 통해 줄이고자 시행하고 있는 프로그램. 청소년들을 대상으로 하며 교육을 중점적으로 진행하는 예방 프로그램임. 청소년들에게 윤리적인 행동에 대한 인식을 높이고, 존중하고 보호하는 관계를 만들어 나가도록 하는데 목표를 두고 있음. 호주 정부는 이 프로그램을 2008-09년부터 2012-13까지 5년 동안 지원을 함.

2) 성평등 의식 확산

양성평등 의식 확산을 위해 해외 주요 국가들에서는 인터넷을 적극적으로 활용하고 있다. 양성평등 사이버 교육틀을 개발하거나, 양성평등에 대한 뉴스, 구직정보, 우수사례, 교육자료 등을 한눈에 볼 수 있는 통합사이트를 개설하는 등 양성평등에 대해 시민들이 쉽게 알 수 있도록 정보를 제공하는 창구를 마련하기 위해 노력하고 있다. 이 뿐만 아니라 인터넷을 잘 활용하는 청소년들을 대상으로 하여 여성폭력방지에 대한 캠페인을 소셜 미디어를 통하여 진행하기도 한다. 정규교육과정에서의 교육만큼이나 청소년들에게 큰 영향을 미치는 온라인 미디어는 특히 젊은 세대에게 매우 효과적인 양성평등 문화 확산의 매체가 될 수 있다는 관점에서 이러한 노력들이 수행되고 있다. 인터넷은 이처럼 시공간의 제약을 받지 않고, 많은 양의 정보를 통합적으로 다룰 수 있다는 점에서 양성평등 의식확산에 있어서도 빠질 수 없는 방법으로 해외에서도 적극적으로 활용되고 있다.

인터넷뿐만 아니라 해외 주요 선진국에서는 양성평등의식 확산을 위하여 문화생산과 연구를 적극적으로 지원하는 사업을 추진하고 있다. 남성주류의 문화예술에서 소외되었던 여성예술가들의 창작품들을 발굴하고 양성평등의식을 확산시킬 수 있는 방안에 대해 적극적으로 연구하고 이를 포상하는 등의 노력이 진행되고 있다.

또한 해외 주요 국가들에서는 직업에서의 성평등 의식이 확산되기 위한 다양한 사업이 진행되고 있다. 남성들이 전통적인 강세를 보이는 과학·기술 및 스포츠 분야뿐만 아니라 음악, 공연, 영화 등 문화 그리고 스포츠 분야에서도 여성 진출에 대해서도 적극적으로 지원하고 있다. 과학·기술분야의 경우에는 연구자금, 학자금을 지원해주는 방식이 대부분이나 문화예술 분야에 있어서는 직접적인 교육, 멘토링, 작품상연을 위한 사업자 연결 등의 서비스까지도 도입되고 있다.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 85

가) 온라인 미디어를 활용한 성평등 의식 확산



덴마크

공공서비스 성평등 실현을 위한 사이버 교육도구 개발

덴마크는 2008년 새로운 전자 교육도구를 개발하여 성주류화가 공공서비스의 질을 향상시키는데 기여할 수 있도록 노력함. 이 교육들은 공무원들을 위해 개발되었으며, 성주류화에 대한 지식이 없는 이들을 교육시키기 위한 일환으로 제작됨.

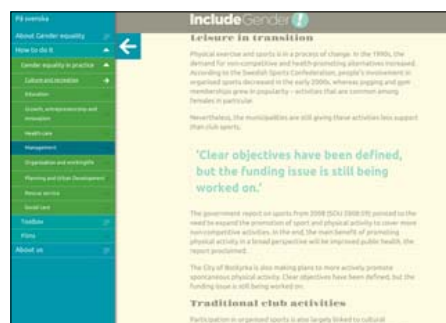


스웨덴

우수 양성평등 프로젝트 사례를 포함한 양성평등 포털사이트 ‘인클루드 젠더(Include Gender)’

스웨덴 정부는 각 정부기관의 성주류화를 위한 사업을 요청하여 18개의 공공기관이 성주류화를 위한 계획을 발표하게 하였고, 선정된 사업은 2014년부터 집행되기 시작함. 각 공공기관들은 성주류화를 위한 정부사업의 노력을 통해서 얻은 좋은 사례들과 교훈을 다른 공공기관들과 적극적으로 공유하도록 함. 공유된 지식을 축적하기 위하여 스웨덴 예테보리 대학의 국립여성연구원(Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborg Universitet)은 이에 정부의 지원을 받고 ‘includegender.org(jamstall.nu-스웨덴어 사이트명)’라는 영어와 스웨덴어로 지원되는 통합포털사이트를 구축함. 공공영역에서의 성주류화 노력이 개별적으로만 이루어지지 말고 ‘네트워크’를 생성하여 지식과 교훈이 공유되어 넓게 퍼져야 한다는 취지에서 웹사이트가 제작됨.

이 사이트에서는 각 정부기관의 우수 양성평등사업의 사례뿐만 아니라, 성평등에 관한 지식, 성평등관련한 세미나, 일자리, 컨퍼런스 소식들을 통합적으



[그림 Ⅲ-2-5] 스웨덴 젠더포털 ‘인클루드 젠더’ 홈페이지

출처: 스웨덴 젠더포털사이트 “Include Gender”

로 제공하고 있음.

현재 이 사이트는 유럽연합의 사회적 기금(the European Social Fund), 국립젠더연구원(Nationella sekretariatet för genusforskning), 지역지방정부연합(Sveriges Kommuner och Landsting), 스웨덴혁신청(VINNOVA), 중앙정부의 지원을 받고 운영중임.



청소년들의 성평등인식 향상을 위한 ‘더 라인(The Line)’ 온라인 미디어 활용 프로젝트

호 주

‘더 라인(the Line)’ 프로젝트는 호주 가족주택지역사회서비스원주민부(Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs)에서 2010년부터 시작한 프로젝트로 청소년층들의 성평등의식 향상을 위하여 온라인 미디어를 적극 활용하는 사업임. 여성과 청소년에 대한 폭력을 방지하고, 남녀 관계에 대한 건전한 태도를 형성하기 위한 다양한 캠페인을 온라인 채널을 통해 홍보하기 위하여 12-20세 청소년들을 대상으로 한 웹사이트와 소셜 미디어(페이스북) 페이지를 제작함.

‘더 라인’ 홈페이지에는 블로그(‘Share the Line’), 자주 직면하는 폭력상황에 대한 질문에 대한 가이드(FAQ), 설문조사 페이지(‘Have your say’), 웹비소드(Webisodes), 음악 등의 콘텐츠가 포함되어 있음. 웹비소드는 웹(web)과 에피소드(episode)의 합성어로, 성폭력이 일어날 수 있는 상황들을 애니메이션으



[그림 Ⅲ-2-6] The Line 홈페이지(2014.10 현재 사이트 점검중)와 Facebook 페이지

출처: 호주 “The Line” 사이트, 페이스북 페이지

로 제작하여 보여줌. 웹비소드들의 연출상황들과 대응방법들은 모두 연구들에 기반하여 제작되었고 내용에 대한 반응이 어떨지도 사전 테스트를 거침. 이

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 87

웹비소드들은 페이스북에도 올려져 공유를 촉진하게 하였으며 학생들이 여러 구체적 상황에서 하지 말아야 할 행동들에 대한 의식을 깨우칠 수 있는 기회를 전달함. 이 웹비소드의 예시로, ‘파티 걸(party girls)’이라는 에피소드가 있는데, 이 에피소드에서는 술을 마시고 쓰러진 엠마(Emma)를 라이언(Ryan)이 그녀와 성관계를 맺을지 여부에 대해 고민하는 상황으로 불가항력상태의 여성에 대한 성적 폭력 상황에 대한 의식을 깨우칠 수 있도록 함.

나) 문화생산과 연구를 통한 성평등 의식 확산



스웨덴

여성 클래식 작곡가의 작품 재발견 프로젝트 ‘여성 작곡가들: 문화유산으로서의 보존과 이용가능성(Kvinnliga tonsättare: bevarande och tillgängliggörande av ett kulturarv syftar)’ 프로젝트

스웨덴 왕립음악아카데미(Royal Academy of Music)가 2012년에 광범위한 음악아카이브에서 1700년대 후반부터 1900년대까지의 여성 작곡가



들이 작곡한 1천개 작품들을 재발견하는 프로젝트를 시행함. 왕립음악아카데미는 실제 이 작품들이 공연될 수 있도록 2기 사업기간 동안 기금을 조성하고 있음. 발굴된 여성 작곡가들의 클래식 작품 1천개의 스캔된 악보들은 대중들이 다운로드 받아 연주할 수 있도록 온라인 라이브 음악 아카이브에 올리는 작업을 준비중임.



그리스

양성평등 기사, 리포트, 연구 시상

그리스 여성권리협회는 매년 체계적으로 성평등을 대중에게 알리는 이들에게 상을 수여함. 그리스양성평등사무국(Εθνική Επιτροπή για την Ισότητα)은 성평등의식을 확산하는 기사, 리포트, 연구에게 매년 상을 수여하고 있음. 또한 그리스 옴부즈만(Εθνική Επιτροπή για την Προστασία του Πολίτη)은 남녀 평등 고용이 공공 그리고 민간부문에서 제대로 이루어지는지 감시하고 있음.



프랑스

‘소년-소녀에 대한 고정관념과의 싸움 연구보고서’ 발간

프랑스 전략과전망을위한위원회(Le Commissariat général à la stratégie et à la prospective)는 여성권리부장관의 요청으로 ‘소년-소녀에 대한 고정관념과의 싸움(Lutter contre les stéréotypes filles-garçons)’을 주제로 유년시절 동안의 양성평등 문제에 대해 보고서를 작성함. 이 보고서의 목적은 유년시절 동안에서 생성되는 각 성별에 대한 고정관념에 대해 살펴보고, 그것이 청소년기를 거쳐 어떻게 지속되는지를 검토하는 데 있음. 이 보고서는 2014년 1월 15일 발간되었으며 보고서에서 주되게 논의된 내용은 다음과 같음.



[그림 Ⅲ-2-7] 소년-소녀에 대한 고정관념과의 싸움 연구보고서

출처: 프랑스 전략과 전망을 위한 위원회

- 어린이들의 사회화 과정에 있어 아버지의 역할이 중요하며 유아서비스에 관련한 직업에 있어서 혼성(mixed gender)이 요청된다고 결론
- 직업에서의 불충분한 혼성 비율은 학술 분야와 전문직 분야에서 특히 소녀들의 직업선택에 불리한 의식을 갖게 됨. 예를 들어, 낮은 교육을 받은

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 89

여성들은 자신의 커리어를 더 발전시킬 수 있는 아주 적은 확률 가진 특정 분야의 일에 간히는 경우가 존재함.

- 교육 자료, 교육 과정, 학교 사회화에 있어 남학생들과 여학생들 간의 불평등과 차별이 존재함.
- 스포츠, 문화 방면에 있어서 남학생과 여학생 차이와 불평등이 존재함.
- 남학생과 여학생 간의 건강 이슈에도 불평등이 존재함(예를 들어, 여성적인 혹은 남성적인 건강 이슈에 대한 고정관념은 여학생의 중독문제와 남학생의 거식증 문제를 간과할 가능성이 있음).

다) 직업에서의 성평등 인식 확산

(1) 문화·스포츠 분야



노르웨이

영화계 종사 여성 지원을 위한 ‘시그니처 K (Signatur K)’ 프로젝트

영화제작을 선도하는 여성 영화인들의 숫자를 늘리기 위하여 노르웨이 영화위원회(Norsk Film Institut)가 2006년 여성 영화인들을 위한 약 200만 노르웨이크로나(한화 약 3억 2천만 원) 상당의 기금을 조성함. 이 기금 혜택을 받을 수 있는 대상이 되기 위해서는 적어도 영화제작관련 업체의 핵심 간부 중 두 명 이상이 여성이어야만 하고, 여성이 최고 수장인 경우가 가장 선호되었음.



스웨덴

스웨덴의 문화부 산하기구들을 중심으로 한 문화예술계의 양성평등 확산 프로젝트

스웨덴에서는 음악의 향유와 더불어 음악공연자들을 위한 성평등한 음악제작 및 공연 환경 등 문화 일반에서 여러 양성평등 프로젝트를 실시함.

1. 양성평등한 음악산업을 위한 음악위원회(Musikverket)의 다양한 프로젝트

- 2013년 스웨덴 음악위원회(Musikverket)는 240만 스웨덴크로나(한화 약 3억 4천만 원)의 예산을 들여 양성평등한 문화 환경이 조성될 수 있도록 다양한 프로젝트를 운영함.

- 대중음악 공연 기획자 및 연주자를 위한 성평등 프로젝트

■ ‘유럽재즈균형’ 프로젝트(노르딕국가시범프로젝트(Europe jazz balance - Nordic pilot Project)): 온라인 웹공간을 활용하여 스웨덴 재즈 연주자들이 스칸디나비아 국가들의 공연기획자들과 성평등하게 일할 수 있도록 지원하는 프로젝트.

■ ‘그의 이름은’ Marit(Han heter Marit) 프로젝트: 인민의 집(Folkhuset)과 인민 공원(Folkparker)이 함께 참여하여 스웨덴 페스티벌 기획자들이 성평등하게 일하고 페스티벌 프로그램이 성평등한 관점에서 이루어질 수 있도록 하는 프로젝트.

■ 스웨덴 여성작곡가위원회(Kvinnlig Anhopning av Svenska Tonsättare (KVAST))와 함께 콘서트 무대에서 더 평등한 공연을 할 수 있도록 국내 가장 큰 오케스트라 밴드들과 파트너십을 맺는 프로젝트.

■ ‘KUUP!’ 프로젝트: 오케스트라 지휘자의 성별 균형을 맞추기 위하여 여성 지휘자들이 국립 정상의 오케스트라와 함께 투어를 할 수 있도록 지원하는 프로젝트.

- 멘토링 프로젝트

스웨덴 음악문화학교위원회(Sveriges Musik och Kulturskoleråd (SMoK))와 함께 음악교육에 있어서의 성평등문제를 해결하기 위해 3개의 멘토링 프로젝트 운영.

■ ‘음악의 힘(Makten över musiken)’ 프로젝트: 팝과 락 장르의 뮤지션이 되고 싶어 하는 젊은 여성들을 위한 특화된 멘토링 프로젝트 진행.

■ ‘자매들(Systrama)’ 프로젝트: 예브레보리음악협회(Musik en Gävleborg)와 함께 젊은 여성가수와 작곡가들을 위한 멘토링 프로젝트 진행

■ ‘EPOS’ 프로젝트: 스웨덴 국립전통음악무용위원회(Riksförbundet för Folkmusik och Dans(RFoD))의 지원을 받는 프로젝트로 전통음악과 세계음악 및 무

용에서 활동하고 싶은 여성들을 지원함.

2. 연극영화예술에서의 성평등한 노력

■ 연극영화예술인협회(Teaterforbundet)의 ‘양성평등 체크(Jämställdhetscheck)’ 프로젝트

: 스웨덴 연극영화예술인협회(Teaterforbundet)는 스웨덴 공연예술위원회(Svensk Scenkonst)와 함께 스웨덴 무대공연(연극, 영화)에서의 고용문제에 있어서 양성평등 체크리스트(Jämställdhetscheck)를 개발함. 양성평등 체크리스트는 매니저, 관리자, 조합대표자, 평등부서 책임자를 위해 개발된 리스트로 그들의 비즈니스에 있어서의 성평등 이슈 해결에 관한 내용을 리스트에서 확인할 수 있도록 제작함. 이 프로젝트는 미디어, 영화 비즈니스에서도 사용할 수 있도록 개발되었으며 영어로도 개발되어서 배포되고 있음.

■ ‘KICK’ 프로젝트

: 무료 공연에서의 양성평등 실현을 위한 프로젝트로, 2009년에 종료됨. 2008년 동안 세 번의 모임과 연구, 토론회가 열렸음. 우선 이 프로젝트에서는 ‘트레이닝’을 기본으로 하여, 2008년 가을에 스톡홀름(Stockholm, 수도), 말뫼(Malmö, 제3의 도시), 예테보리(Göteborg, 제2의 도시), 우메오(Umeå, 교육도시)에서 관련 강좌가 진행됨. 이 프로젝트는 공연 산업 관리자들을 대상으로 2008년 동안 1년간 진행되었으며, 전문적인 컨설팅을 거쳐 여러 공연산업에서의 양성평등 관련 사례들을 모은 보고서를 발간하기도 함.



호 주
호주 스포츠위원회
(Australian Sports
Commission)와 호주

여성 스포츠인 육성을 위한 ‘여성 스포츠리더십 기금(The Women Leaders in Sport (WLIS) grant program) 프로그램’



Women Leaders in Sport

정부의 여성위원회(Office for Women)는 여성 스포츠인 육성을 위한 ‘여성 스포츠리더십 기금(The Women Leaders in Sport (WLIS) grant program) 프로그램’을 실행하고 있음. 스포츠 분야에서 관리/감독, 경영, 미디어, 마케팅, 정규 교육/훈련에 종사하고 있는 여성들에게 제공하고 있음. 이 기금은 개인별, 단체별 두 가지 범주로 나누어 지급됨. 개인 지원금의 경우 1년당 최고 5천 호주달러(한화 약 470만 원)가 지급되고, 단체의 경우에는 1년당 최고 1만 호주달러(한화 약 940만원)가 지급됨.

(2) 과학·기술 분야

네덜란드과학연구소(Netherlands Organization for Scientific Research (NWO))의 여성 자연과학기술인 육성 기금 조성

네덜란드

1997년부터 네덜란드과학연구소(Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO))는 여성의 과학 분야 진출을 돕기 위해 상당수의 정책을 바꾸고 있음. 예를 들어 후원의 나이 제한을 없애고 출산 혹은 육아 휴가 기간을 늘리고, 이사회에서의 여성 진출에 대한 목표를 세우는 등의 정책을 실행함. 또한 혁신 연구 장려하는 정책에 있어서 여성과 남성 지원자 모두 같은 기간에 동등한 성공 확률을 가질 수 있도록 정책을 세웠음. 그 외에도 세 가지 후원금이 여성의 과학 연구를 지원하기 위해 조성됨.

■ ASPASIA 프로그램

여성 조교수들이 부교수 혹은 전임 교수의 위치에 오를 수 있도록 지원하는 기금. 네덜란드 교육문화과학부(Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)와 네덜란드대학연합(Vereniging van Universiteiten (VSNU)) 그리고 NWO가 세운 프로그램으로 Vidi 연구후원금은 여성 후보자들이 조교수에 오를 수 있도록, 그리고 Vici 연구후원금은 여성 후보자들이 전임 교수에 오를 수 있도록 돕고자 하는데 쓰임.

※ Vidi 연구보조금: 자기만의 연구와 후배 연구원들의 멘토로서의 능력을

보여준 선임연구원에게 주어짐. 종신재직을 앞두고 있는 지원자들이 자기만의 연구진을 꾸릴 수 있게 함. 박사학위를 수여받은 지 7년 이상 15년 이하의 연구자만 지원할 수 있음. 150만 유로(한화 약 20억 380만 원)이 조성됨.

- ※ Vici 연구보조금: 수년 이상의 연구경험을 가진 박사후 연구자들에게 연구를 개발할 수 있도록 지원. 최고 80만 유로(한화 약 10억 7천만 원)의 후원금이 주어짐.

■ MEERVOUD 프로그램

더 많은 여성들이 자연과학 분야에서 조교수의 위치로 진출할 수 있도록 고안된 프로그램으로 2001년부터 2013년까지 45명의 여성 연구자들이 조교수가 될 수 있도록 지원.

■ ATHENA 연구보조금

NWO 화학 분야의 Veni 연구보조금을 받은 여성 연구자들에게 주어지는 연구보조금으로 종신(조)교수 혹은 그와 비슷한 수준의 연구원 직위를 받을 수 있도록 후원.

- ※ Veni 연구보조금: 박사학위를 가진 연구자들에게 개인연구를 하고 자신의 아이디어를 발전시킬 수 있도록 3년 동안 후원함.



노르웨이

여성 기술과학인 육성 프로젝트

■ 여성 과학자 육성을 위한 ‘백합의 선택(Vilje-con-valg)’ 프로젝트

노르웨이 과학기술센터(Naturfagsenteret)에서 운영하는 ‘백합의 선택(Vilje-con-valg)’ 프로젝트는 젊은 여성들이 자연과학(특히 수학, 물리, 기술)분야에서 일하고 공부할 수 있도록 도와주는 프로그램으로, 정부와 고용주, 피고용인단체가 함께 일하



는 협동 프로젝트임.

■ ‘자동차 및 전자산업에서의 여성(Jenter i Bil & elektro)’ 프로젝트

‘자동차와 전자산업에서의 여성(Jenter i Bil & elektro)’ 프로젝트는 노르웨이 노동조합(Landsorganisasjonen(LO)), 노르웨이전국기업협회(Næringslivets Hovedorganisasjon(NHO)), 노르웨이전기IT노동자조합(EI & IT), 노르웨이자동차조합(Norges Bilbransjeforbund) 등이 협력하는 프로젝트로, 이 프로젝트의 주된 목적은 중공업 산업을 여성들에게 매력적으로 만들도록 하는 훈련프로그램을 개발하고 이미 중공업 산업 안에 있는 여성인력들을 계속 유지할 수 있도록 노력하는 데 있음. 이 프로그램의 장기적인 목적은 2020년까지 중공업 산업인력의 20%가 여성이 차지할 수 있도록 하게 하는 것임.



영국

여성 과학기술인 육성을 위한 WISE재단(Women into Science and Engineering) 운영 및 성고정관념을 벗어난 양성평등과 융합(Gender Equality & Race Inclusion (GERI)) 프로젝트 운영

영국WISE재단(Women into Science and Engineering)은 올해로 30주년을 맞는 기관으로 여성들이 과학, 공학, 건축 분야에 진출하도록 유도하기 위한 기관으로 발족했음. 1984년의 7%였던 여성 공과대 졸업생을 15%로 늘리는 성과를 내기도 한 이 기관은 여성 과학기술인 육성을 위한 다양한 기금을 운영중이며, 우수한 여성과학기술인에게 WISE 상을 수여하는 등의 활동을 하고 있음. WISE재단의 활동과 관련된 프로젝트인 “양성평등과 융합(Gender Equality & Race Inclusion (GERI))” 프로젝트에서는 직업선택에서의 성고정관념을 탈피시키기 위한 교육자료를 만드는 등 여성의 재능을 활용하지 않는 문제를 다루며 성별과 인종에 대한 고루한 고정관념에서 탈피시키기 위한 노력을 하고 있음.



□ 시사점

홍보캠페인 및 미디어 활용 등은 양성평등 문화 형성의 토대를 만들어간다는 점에서 매우 중요하며 국내에서도 여전히 적극적으로 추진해야 할 사업들이라고 할 수 있다. 국내에서도 양성평등적 교과서 제작, 교직원을 위한 양성평등교육 등을 진행하는 등의 노력이 있었지만 교육과 의식 확산사업의 주요 해외 사례들을 살펴보았을 때, 더욱 창의적이면서도 적극적인 사업 도입이 필요하다는 점을 알 수 있다.

우선, 해외 주요 국가에서는 성별고정관념이 학생들의 미래와 국가경쟁력에 좋지 않은 영향을 끼칠 것이라는 점에서 진로선택, 자신의 몸을 인지하는 방법, 미래 설계 등 실질적인 내용을 성평등 교육 주제로 삼고 있고, 시나리오를 작성해보는 프로그램을 운영하거나 관련 비디오와 동화책을 개발하는 등 새로운 성평등 교육방법과 효과적인 시청각자료 개발에 힘쓰고 있다. 특히 청소년들이 흥미를 가질 수 있는 내용과 접근 방식에 대해 과학적인 연구를 수행하여 교육자료를 전문적으로 개발하고 있다는 점을 눈여겨 볼 필요가 있다. 또한 이러한 축적된 교육자료들을 관리하고, 접근성을 높이는 데에 있어 온라인 미디어를 활용한다는 데 있는 점도 국내 사업이 벤치마킹할 수 있는 좋은 사례라고 볼 수 있다.

다음으로 해외 주요 선진국이 양성평등 문화를 조성할 수 있는 여성창작자들의 문화예술작품에도 관심을 갖는 것에 대해서도 주목할 만하다. 여성작곡가들의 작품들을 발굴하고 이를 디지털화하여 웹에서 공개정보로 활용할 수 있도록 하려는 사례의 경우, 국내에서는 양성평등담론에 대한 거부감을 줄일 수 있는 부드러운 전략으로 활용해 볼 수 있을 것이다.

이와 더불어 중앙정부가 아닌 지방자치단체가 자발적으로 양성평등을 지역발전의 도구로 활용하여 나선다는 점도 좋은 벤치마킹 사례로 볼 수 있다. 지방자치단체가 적극적으로 나설 경우 지역에 필요한 맞춤형양성평등사업을 실시할 수 있다는 점에서 양성평등 문화 확산에 의한 실질적인 지역발전을 기대해 볼 수 있기 때문에 국내에서도 도입할 수 있는 사례라고 볼 수 있다.

마지막으로, 직업에서의 성평등 의식 확산을 위해 문화분야, 과학기술분

야 등 다양한 분야에 대한 창의적인 지원사업도 눈에 띈다.

해외 주요 선진국에서는 이처럼 다각화를 꾀하고 있으며 입체적인 정책을 모색한다고 할 수 있어 국내 양성평등문화 확산 사업에서도 성평등의식을 이룩할 수 있는 여러 사업을 추진해야할 것이다.

나. 여성친화적 환경 조성

1) 직장에서의 성평등 환경과 문화 조성

직장에서의 성평등 환경과 문화가 조성되기 위해서는 다양한 시도들이 필요할 것이다. 해외 주요 선진국에서는 기업들이 적극적으로 협력하여 일가정양립이라는 목표아래 여성들도 편하게 일할 수 있는 업무관행, 업무문화, 업무환경을 조성하기 위한 노력들을 기울이고 있다. 그 일례로 일가정양립이 가능한 바우처서비스를 개발하거나 바로미터 마련과 옴부즈만 설치를 통해 지속적으로 성평등 직장환경을 모니터링하고 있다. 이외에도 해외 주요 선진국의 기업들은 정부와 함께 일가정양립을 위한 업무환경을 조성하겠다는 협약을 맺거나 여성들이 구직과정에서 불평등을 겪지 않도록 양성평등캠페인과 재고용 프로그램에 참여하고 있다.

또한 남녀동일임금을 달성하기 위해 ‘동일임금의 날’을 지정하여 홍보캠페인을 진행하기도 하며 더 본질적인 개선을 위해 정부부처가 나서 남녀동일임금 달성여부를 확인하기 위한 웹에 기반한 소프트웨어를 개발하고 활용을 장려하는 등의 프로젝트도 진행되고 있다.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 97

가) 성평등 업무 환경 조성



프랑스

일가정양립을 위한 웹사이트와 바우처 서비스 개발

프랑스 국립가족복지기금(Caisse nationale d'allocations familiales)의 지원으로 일가정양립을 위한 자녀양육서비스 정보제공 사이트인 mon-enfant.fr가 2009년 5월 개설됨. 자녀양육시설의 위치 등 자녀양육을 위한 서비스를 정보 제공하기 위해 제작된 이 사이트는 13만 5천명이 넘는 검증된 보육인(childminder)의 연락 정보를 제공하고 있음.²⁷⁾ 또한 부모와 보육인간의 정보교류를 원활하게 하기 위해 보육팀(child-minding team)이 설립되기도 함. 이 팀은 보육인들의 전문적인 보육 활동을 지원하고 교육 및 모니터링을 담당함하고 있음. 이 사이트는 국제사회보장협회(International Social Security Association (ISSA))에서 제1회 유럽우수사례시상(the First Good Practice Award for Europe)에서 상을 받음.

이와 더불어 프랑스에서는 보편적 고용서비스 바우처(Chèque emploi service universel (CESU))²⁸⁾라는 바우처를 제공하여 보육인 서비스 이용 혹은 가정 내 보육, 홈스쿨링서비스 이용 등을 위한 요금 지불 수단으로 바우처를 사용하게 함. 바우처를 이용하면 세금 감면 등의 혜택을 받을 수 있다는 점에서 국민들에게 환영받고 있음. 정부차원에서는 이 바우처로 인해 보육분야에서의 불법적인 상업 활동을 감시할 수 있게 되어 행정비용이 감소되는 등의 긍정적인 효과를 봄.



- 27) 보육인(childminder)시스템은 프랑스에서 가장 널리 쓰이는 보육 서비스로서 보육인은 정부에서 공식적으로 인정하는 교육받은 전문가들로 주로 가정이나 보육인 기관에서 요금에 따라 서비스를 제공하고 있음(2010년 현재, 30만명으로 추산).
- 28) CEUS 사업은 2006년 시작되었으며, 이 서비스에는 HR바우처와 사회적바우처가 있음. 자녀보육에 사용할 수 있는 바우처는 HR바우처임.



스웨덴

차별옴부즈만(Diskrimineringsombudsmannen(DO))의 활동

스웨덴 차별옴부즈만(Diskrimineringsombudsmannen(DO))은 2009년 1월 기회평등옴부즈만(성차별옴부즈만), 인종차별옴부즈만, 장애인차별옴부즈만, 성적체성차별옴부즈만이 합쳐져서 생긴 기관으로, 차별에 관한 법률제도를 제안하고 분석하고 차별적 사회구조를 만들어내는 의사결정자들에게 경고를 내리며 관련 레포트를 작성하는 역할을 수행하고 있음. 이 기관은 고용주들, 노동조합, 시민사회를 교육하고 있으며 직장 내 차별완화 교육자료를 만들고, 차별이 발생하는지를 모니터링하는 사업도 진행하고 있음.



핀란드

양성평등바로미터(Tasa-arvobarometri) 마련

핀란드에서는 사회복지건강부(Sosiaali-ja Terveysministeriö)와 핀란드통계청(Tilastokeskus)이 함께 양성평등바로미터(Tasa-arvobarometri)를 1998년부터 발표하고 있음. 15-74세의 핀란드 국민들의 태도와 경험 등이 측정되며 직업, 공부, 가족 등에서의 성평등 정도를 조사하여 성평등 수준의 추이를 3-4년마다 보고하고 있음. 가장 최근 발표된 양성평등바로미터는 2012년임.



헝가리

경력단절 여성들을 위한 통합 재고용활동 서비스

직업시장에 젊은 어머니들이 다시 재고용 될 수 있도록 바우처 시스템을 도입한 서비스가 헝가리에서 시행되고 있음. 헝가리 여성단체인 삶의질재단(Jól-lét)은 경력단절 어머니들의 재고용과 여성계약직 고용자들 정규직 고용이 조직적인 혁신과 가족 중심적인 기업문화 정착에 일조한다는 일환에서 기업을 상대로 여성의 고용환경을 개선하기 위한 캠페인을 펼치고 있으며 경력단절 여성이 실질적으로 재고용될 수 있기 위한 직업훈련(온오프라인포함), 일자리 연결, 세미나 등을 진행하고 있음.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 99



[그림 Ⅲ-2-8] 헝가리 경력단절 여성들이
재고용을 위해 교육받는 모습
출처: 헝가리 NGO "Jol-let" 홈페이지



스웨덴

말부르그(Malburg) 지역의 LKAB 광산의 ‘미래광산문화-평 등적 측면에서(Framtidens gruvkultur - på lika villkor)’ 프로 젝트

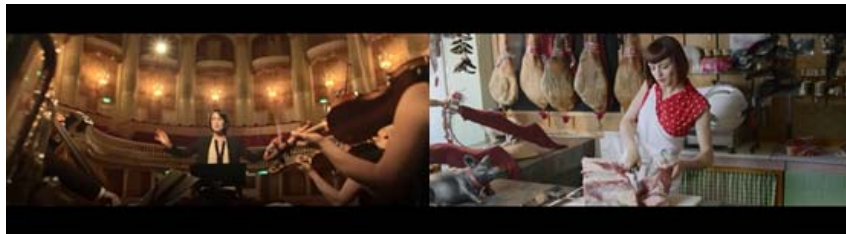
스웨덴에서는 전통적으로 여성이 일하지 않았던 영역에서 여전히 남아있는
마초적인 업무관행에 대한 개선노력이 이루어지고 있음. 대표적인 예가 LKAB
광산에서의 사례로 이 광산에서는 광산에서 오래 일한 나이 많은 남성들이 중
심으로 여전히 불필요하게 위험을 무릅쓰는 작업문화가 존재해 왔음. 이 때문
에 여성이 일하기에 불편한 업무관행이 지속됨에 따라 이를 개선하기 위한 노
력이 투입됨. 광산 업무문화를 개선하기 위하여 LKAB 직원인 16명의 남성광
부와 5명의 여성광부가 만나 업무진행에 있어서 여성이 할 수 없는 과도한 위
험한 업무패턴들을 하지 않을 것을 공동논의함. 이 프로젝트 과정에서는 전문
대학의 연구조사도 뒷받침됨. 궁극적으로는 이 공동논의는 광산 내 남녀 모두
안전한 직무환경 아래 일할 수 있는데 큰 기여를 하여 스웨덴 내에서도 우수
사례로 꼽히고 있음.



프랑스

직업선택에서의 양성평등문화 확산을 위한 ‘직장에서 능력 우선’ (Au travail, c'est le talent qui compte) 캠페인


‘직장에서 능력 우선’ (Au travail, c'est le talent qui compte) 캠페인은 직장 내 여성에 대한 편견을 없애고, 일에 대한 성적고정관념을 근절하기 위하여 진행됨. 이 캠페인은 프랑스양성평등재단(La Fondation Égalité-Mixité)이 기획하고, 프랑스 여성권리부에서 후원했으며 몇 달 정도 진행되었음. 또한 포스터, 동영상 등을 활발히 이용함. 모두가 양성평등의 ‘후원자(ambassador)’가 될 수 있도록 자유롭게 이용할 수 있는 양성평등도구를 개발하기도 함. 이 캠페인은 관련 부처 및 여성권리부에 의해 조성된 “성별융합(mixed gender) 일자리를 위한 국가전략플랫폼(La plateforme nationale d'action pour la mixité des métiers)”의 일부분으로 진행됨. 이 프로그램은 젠더융합재단(La Fondation Égalité-Mixité, 2014년 7월 설립)²⁹⁾과 FACE 재단(Fondation Agir Contre l'Exclusion, 기업들이 만든 비영리재단)이 함께 지원했으며 4개 대기업(AXA, GDF SUEZ, MICHELIN, ORANG)이 참가하여 기업에서의 양성평등과 다양성 증진을 위한 3개년 활동에 투자하기로 함.




[그림 Ⅲ-2-9] 캠페인 유튜브영상

출처: 프랑스 사회건강여성권리부 홈페이지

29) <http://www.najat-vallaud-belkacem.com/2014/07/03/la-fondation-egalite-mixite-est-nee/>





‘일의 새로운 형태(Nieuwe Werken)’의 적극적 도입




네덜란드

네덜란드 정부는 양성평등한 직장을 만들기 위해 ‘일의 새로운 형태(Nieuwe Werken)’를 적극적으로 도입하려 노력하고 있음. 여기서 일의 새로운 형태라고 하는 것은 여러 가지 방식으로 유연하게 근무하는 형태(비상근 근무, 근무시간 자율선택제, 재택근무, 적극적인 정보통신기술 활용)을 포함하며, 이러한 형태의 일자리를 통해 근무자들이 회사 밖에서도 자유롭게 일 할 수 있음을 강조하고 있음. 네덜란드에서는 2011-2015년 양성평등 정책계획에서 이러한 새로운 일의 형태 방식을 위한 프로그램을 포함시킴. 네덜란드 교육문화과학부는 2011년 4월 ‘맞춤형 직장 계획(customized working initiative)’을 수립하기도 함. 이 계획에는 이를 이용하는 회사들을 더 늘리기 위해 정부는 유연 근무를 도입한 기업에게 ‘현대고용주마크(de Moderne Werkgever)’를 주고 포상하거나 일하는 엄마아빠를 위한 잡지(Lof Magazine) 발간을 통해 새로운 일의 방식을 확산시키도록 시도함. 2011년에는 80개의 기업이 이 현대고용주마크를 받아 유연근무 문화 확산 프로그램에 참여하였음.





일가정양립을 정착시키기 위한 직장 내 업무관행 개선 규약 제정



프랑스

프랑스 여성권리부와 기업모성보호감시단(L'observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE))은 함께 기업과 직원이 함께 인정할 수 있는 일과 삶의 균형을 위한 15개의 규약(commitments)을 제정함. 이 규약은 2013년 10월에 실시되기 시작하였으며 35개의 기업체(각각 다른 크기와 지역에서 온 기업들로 구성)가 이행하기로 약속하였음. 이 규약의 목적은 기업들이 일가정양립 실현을 위해 직원들의 삶의 질 발전에 적극적으로 개입하는 것

과 이러한 일가정양립과 관련한 이슈에 대해 간부급과 직원들 간의 활발한 소통이 이루어질 수 있도록 하는 데 있음. 일가정양립에 대한 15개의 서약의 자세한 내용은 아래와 같음.

— 좋은 모범이 되기 위한 관리자 되기위한 서약 15

1. (관리자는) 직원들이 귀감으로 삼고 싶어 하도록 존중하는 자세, 올바른 태도, 팀워크 능력, 현실적 판단, 커뮤니케이션 스킬, 전문성을 더욱 구체화 할 수 있어야 함
2. (관리자는) 적극적으로 삶과 일 간의 균형을 실현할 수 있어야 함
3. (관리자는) 그룹의 단결을 위하여 각 개인의 역할에 책임을 다하도록 함

— 자신의 커리어와 가족과의 삶에 대한 존중

4. 직원들은 근무 시간을 지킬 것
5. 우선순위를 명확히 하여 각각 다른 프로젝트의 현실적인 타임라인을 예상할 것
6. 주말, 저녁, 휴일 회의를 자제할 것(아주 특별한 경우 제외)
7. 직원들을 위해 연차와 휴가를 확실히 보장 할 것

— 회의의 최적화 (회의의 최적화는 일과 삶의 균형을 관리를 보장)

8. 응급상황이 아니라면 회의는 9시~18시 안에 진행
9. 특정 참석자가 참석할 수 없는 회의는 피할 것(특히 수요일)
10. 오디오, 비디오 컨퍼런스를 장려하고 짧은 회의가 되도록 노력함
11. 항상 모든 회의 참석을 강요하지 말 것

— 적절한 이메일 사용

13. 조직화된 메시징: 면대면 미팅, 전화미팅을 이메일 보다 선호할 것



[그림 Ⅲ-2-10] 15개 규약을 담은 보고서

출처: 프랑스 기업모성보호감시단 홈페이지

14. 사무실 밖이나 휴일 동안에는 메일 전송을 자제할 것
15. 짧고 직접적인 내용의 메시지를 선호할 것

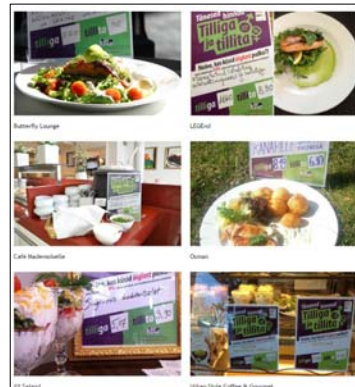
나) 성평등 임금을 위한 문화 조성



에스토니아

전국적 캠페인으로서 동일임금의 날(Tilliga ja tillita) 개최

에스토니아에서는 에스토니아 NGO인 에스토니아비즈니스전문여성연합(Eesti Ettevotlike Naiste Association)이 주도하여 동일임금의 날(Tilliga ja tillita)을 전국적인 캠페인으로 시행하고 있음. 이 캠페인에서는 대중들에게 동일임금의 날이 더욱 친숙하게 다가갈 수 있도록 유머러스한 코드를 집어넣는 전략을 씀. 가령, 이 동일임금의 날에 참여하는 레스토랑과 카페에서는 이 동일임금의 날에 두 가지 다른 가격으로 연어음식 메뉴를 제공하는데, 하나는 연어와 자주 곁들여 먹는 허브인 ‘딜(dill)’이 있는 것과 아닌 것으로 구분하여 제공함. 딜은 남성의 성기를 의미하기 때문에 남녀 간의 임금차이가 나는 이유가 단순히 성별 때문이어서는 안 된다는 것을 강조하는 것으로 매우 유쾌하게 동일임금의 날의 뜻이 시민들에게 다가갈 수 있음. 이러한 신선한 접근 방식의 캠페인은 미디어의 관심을 모았을 뿐만 아니라 에스토니아 대중들의 의식향상에도 큰 기여를 우수 개최 사례로 꼽히고 있음.



[그림 Ⅲ-2-11] 동일임금의 날 캠페인에 참가한 레스토랑과 카페들의 메뉴

출처: 에스토니아 “동일임금의 날” 웹사이트



벨기에

매년 슬로건을 달리하며 여러 유머코드를 이용하는 동일임금의 날 캠페인

벨기에에서는 가장 큰 세 개의 노동조합이 함께 수년간 ‘동일임금의 날’을 주최해오고 있음. 그들은 유머러스한 포스터 캠페인, 라디오와 TV 광고, 플래카드, 버튼, 전단지, 관련 웹사이트, SNS, 영상, 등을 아주 적절히 이용하여 매우 효과적인 캠페인을 진행하고 있음. 그 내용과 방식은 조합의 관점에 따라 매년 달라지는데, 그 중에는 굉장히 자극적인 것도 존재하지만, 매우 독창적인 접근으로 긍정적으로 평가되고 있음. 이들이 이러한 유머러스한 캠페인을 진행하는 목적은 대중의 의식을 향상하고, 관련 기업들이 더 쉽게 변화할 수 있도록 하는 데 있음.



[그림 Ⅲ-2-12]
동일임금의 날 2013년
캠페인 ‘극한의 집안일’
포스터

출처: 벨기에 “동일임금의 날” 홈페이지



핀란드

남녀임금격차를 줄이기 위한 정부-기업 및 노조 협력 프로그램

2006년부터 핀란드 사회 복지건강부에 의해 시작된 동일임금프로그램(Samapalkka)은 남녀간 임금 격차를 20%에서 15%로 2015년까지 줄이기 위한 프로그램으로 정부와 중앙 노동 조직(문화스포츠노조 등)과 함께 적극적으로 협력하는 프로젝트로 진행되고 있음.



독일

임금 평등을 위한 소프트웨어 Logib-D 구축

독일에서는 EU의 평균 (17%)보다 다소 높은 독일의 남녀간 임금격차(23%) 문제를 해결하기 위해, ‘Logib-D’³⁰⁾라는

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 105

소프트웨어를 제작하였음. 이 프로젝트는 2009년부터 시작되었으며, 독일의 연방가족노인여성청소년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend(BMFSFJ))가 웹상에서 기업들의 남녀 간 임금격차를 파악할 수 있도록 소프트웨어를 제작하고 이를 지원하는 프로젝트임. 이 소프트웨어는 주되게 두 개의 기능을 가지고 있음. 보수구조를 반영한 표준화된 임금계산기 기능과 이를 분석하고 컨설팅 해주는 기능이 있음. 이 소프트웨어를 이용하는 회사들은 각각 자신의 회사의 남녀 간 임금 평등에 대한 통계적인 평가가 가능하며, 성별 임금 격차의 원인을 분석할 수 있음. 2010년부터는 데이터만 집어넣으면 결과에 대한 보고서를 작성해주는 웹소프트웨어를 제공해주고 있음. 소프트웨어를 이용하는 회사들을 위해서는 무료로 컨설팅 서비스를 받을 수 있으며, 임금 평등에 대해 최신웹사이트 등이 제공받을 수 있음.




그리스

남녀간 임금 격차를 줄이기 위한 노력


그리스에서는 남녀 간 임금격차를 줄이기 위해 민간과 정부 그리고 고용주 단체와 협동하여 노력하고 있음. 우선 정부와 고용주협회 간에 남녀동일임금의 실행과 평등한 남녀 고용을 달성하기 위한 협력의정서가 체결되었고, 그리스 양성평등사무국(Εθνική Επιτροπή για την Ισότητα)과 기업의사회적책임을위한네트워크(Εθνικό Δίκτυο για την Κοινωνική Ευθύνη)가 협력각서(MOC)를 체결하여 직장에서 남자와 여자에게 동등한 기회를 줄 것을 약속하였음.

30) ‘독일 기업의 임금 평등’(Lohnungleichheit im Betrieb - Deutschland)이라는 독일어명에서 이니셜만 취한 이름임.

성평등 임금과 고용을 위한 가이드라인 작성과 캠페인 실시

 덴마크 직장 내 남녀동일임금을 실현하기 위해, 정부는 기업 관계자와 함께 임금통계에 따른 동일임금에 대한 가이드라인을 준비하였음. 덴마크 평등대우부(현 덴마크 아동양성평등사회통합복지부)는 2006년 12월 ‘고용, 참여, 모두에게 평등한 기회(Beskæftigelse, deltagelse og lige muligheder til alle)’라는 정부의 행동 강령 및 사업계획을 발표하였으며 ‘왜 안 돼요? (Hvorfor ikke?)’ 프로젝트를 이 사업계획의 일환으로 실시함. 이 캠페인의 목적은 남녀 사이에 동등한 대우와 덴마크인 외의 인종에게도 동등한 대우가 직장 내 이루어질수 있도록 하는 것에 있음. 또한 취업, 교육, 조직에서의 성별 간 장벽을 허무는 것 또한 목적을 두었음.

동일임금의 날 고정개최와 로또 및 우표를 위한 홍보캠페인

 스페인 스페인에서는 2010년에 동일임금의 날 날짜를 고정하여 동일임금의 날을 개최하고 있음(대부분의 나라들은 전년도에 성에 따른 급여 차이에 따라서 날짜를 바꾸고 있음). 매년 2월 22일에 열리는 스페인의 동일임금의 날은 로고를 만들어 이 로고를 복권 티켓과 우표에 사용하여 남녀 동일임금에 대한 인식 확대를 위한 홍보를 진행하고 있음. 동일임금의 날은 스페인에서 이처럼 전국적인 캠페인으로 회사, 미디어, 공공기관, 시민사회에 성에 따른 급여차를 알리는데 목적을 두고 매우 활발하게 진행되고 있음.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 107



[그림 Ⅲ-2-13] 스페인 복권에 사용되고 있는
동일임금의 날 로고

출처: 스페인 건강사회복지평등부 홈페이지



노르웨이

기업체와 지방정부의 양성평등 업무환경 조성노력

■ 기업 칸테가(Kantega)의 양성평등 업무환경 조성 노력

칸테가(Kantega)는 노르웨이의 시스템개발 기업으로 기업 문화에 있어서 성평등성을 고취시키고자 하는 노력으로 경력개발, 임금수준, 회사 내 여성의 영향력 모든 부분에서 수행함. 이 기업은 이러한 양성평등노력으로 2008년에는 Gullriset상(노르웨이 가족친화기업상 1위)를 수여받았으며 2007년과 2008년에는 유럽에서 가장 좋은 직장 중 하나로 꼽히기도 하였음. 노르웨이 정부에서도 칸테가의 사례를 대표적인 양성평등기업의 사례로 소개하고 있음.

■ 남 바랑엘(Sør-Varanger) 지방정부의 남녀임금수준 동등화 노력

노르웨이의 북부에 위치한 남 바랑엘(Sør-Varanger)은 원래 광업산업지역으로, 광업산업이 1996년 위기에 봉착했을 때, 위기를 타개하기 위한 해결책으로 양성평등을 전략적으로 추진하는 방식을 택하였음. 지역정부는 모든 통상임금

에서의 남녀동일임금을 달성하기 위해 노력했고, 그 결과 핵심적인 임금 타결이 가능하게 되어 광산업의 위기를 극복할 수 있었음. 현재는 남 바랑예 지역은 노르웨이 평등반차별옴부즈만(Likestillings- og diskrimineringsombudet(LDO))이 조사한 지역 중, 여성이 남성보다 임금(1.4%)을 더 받는 노르웨이 내 유일한 지역으로 선정되고 있음.

2) 여성의 의사결정 과정 참여

양성평등적 인프라가 조성되기 위해서는 여성이 적극적으로 의사결정과정에 포함되어야 할 것이다. 해외 여러 나라에서는 의사결정과정에서 여성들이 참여할 수 있도록, 기업에서의 여성대표성 증진을 위한 협약을 만들거나 여성대표성 증진과 관련한 면밀한 연구조사를 진행하여 지표 혹은 보고서로 성평등 현실을 발표하고 있다.

또한 양성평등을 이룩하기 위하여 여성들의 단결은 필수적이다. 해외 국가에서도 여성들의 목소리를 더 반영하기 위해서 여성들의 네트워킹을 지원하는 사업들이 시행되고 있다. 여성연합 조직체들을 중심으로 여성들의 네트워킹을 진행하거나, 자칫 소외될 수 있는 지방의 여성들의 네트워킹을 정부가 지원하고 있다. 또한 고위직에 올라간 엘리트, 전문직 여성들의 네트워킹을 활성화하여 여성대표성을 더 끌어올릴 수 있는 사업들이 진행되는 것을 볼 수 있다.

여성친화적 인프라 조성을 위한 여성의 참여 독려

네덜란드

■ 물관리위원회 이사회의 여성참여를 위한 ‘물이 여성을 추구한다(Water zoekt Vrouwen)’ 프로젝트

네덜란드여성단체총연합(NVR)은 여성들이 물 관리와 같은 중요한 현안에서 리더쉽을 가지고 참가하도록 2010년에는 더 많은 여성들이 물위원회(Water Councils)의 멤버로 선출되도록 노력함.

■ 지속가능한 발전에 대한 여성참여

네덜란드여성단체총연합(NVR)은 2010년이 지속가능발전위원회(CSD) 회의에서 여성 대표가 지속가능한 개발, 채광, 운반, 화학약품, 그리고 폐기물 처리에 대해서 리뷰 세션을 가지도록 했음.



덴 마 크

여성대표성 향상을 위한 ‘연쇄반응 작동(Operation Kædereaktion)’ 규약

덴마크는 여성할당제를 확산시키기 위해 정부 부처와 기관들이 앞장서서 주요 이해관계자와 협력하여 기업에서의 여성 대표성을 증진하기 위한 노력을 수행하고 있음. 덴마크 양성평등부 장관은 2010년 11월 ‘연쇄반응 작동(Operation Kædereaktion)’ 규약을 만들어 기업에서 여성이 간부직에 진입할 수 있도록 기업들이 자발적으로 정책 개선을 할 수 있도록 이 규약에 서명하도록 장려함. 이 외에도 여러 관계자들(소유주, 현 이사회, 고용단체 등)이 지켜야할 5가지 협약을 정부와 기업이 함께 세우는 등의 노력을 기울이고 있음. 또한 덴마크에서는 최근 상대적으로 소수인 성에 대한 할당비율을 이사회에서 정하도록 하는 새로운 법안을 만들기도 함.

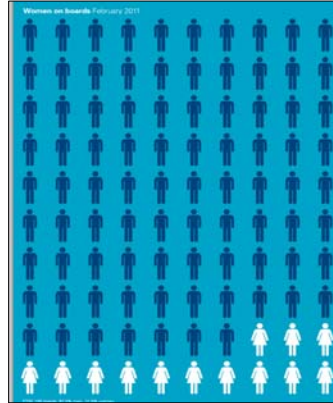


영 국

여성대표성 개혁을 위한 데이비스 경 보고서(Davies Report) 작성 및 정책제안 발표

영국에서는 그간 평등한 일자리 환경을 위해 여러 노력을 기울였으나, 진보가 더디었던 경향을 보였음. 이러한 상황에서 데이비스 경의 보고서(Lord Davies Report)인 ‘Women on Boards’가 2011년 2월 성평등한 기업환경 변화를 촉구하기 위해 작성됨. 이 보고서에서는 여성의 임원비율을 25%로 높이는 방법에 대한 여러 제안들이 포함되었음. 비록 이 보고서로 인하여 직접적으로 법적 개선이 일어났거나 하지는 않았지만, 이 보고서에 영향을 받아, 정부, 대기업 CEO 3인, 영국산업협회(Confederation of British Industry)가 함께 임금격차를 줄이고, 공정한 능력위주의 직장환경을 위한 ‘Think Act,

Report' 캠페인을 추진하기도 함.



[그림 Ⅲ-2-14] 데이비스 경 보고서

출처: 영국 정부 홈페이지



호 주

호주 정부의 여성 리더 간 네트워킹 지원

■ 전국여성연합 지원

호주 정부는 2013-14년부터 2016년까지 3년간 6개의 전국 여성연합에게 지원금을 지급하고 있음. 호주 정부는 국민들이 정부의 정책에 적극적으로 관여할 수 있도록 여성연합들을 지원하며 여성과 성평등에 관한 새로운 문제들을 해결하기 위하여 여성연합단체들을 추가적으로 지원하고 있음.

■ 지방정부 여성연합 지원 및 국제 네트워킹 사업 지원

호주 정부는 “여성 연합의 양성평등을 위한 50:50비전(50:50 vision for gender equity)” 프로그램을 포함, 지방에 있는



여성단체들을 적극적으로 지원하고 있음. 또한 여성이 주도하는 연구가 진행되고, 여성들이 대표권을 얻고 리더쉽을 발휘하도록 정책 조언을 하고 있으며, 여성지원에 관한 위원회(Commission on the Status of Women) 같은 UN의 활동 지원하고 있음

정부와 기업에서의 여성 진출을 위한 ‘정상을 향한 재능 (Talent naarde top)’ 재단 설립

네덜란드

정부와 기업에서 발휘될 수 있는 여성들의 능력을 소개하고, 여성들이 더 높은 지위에 갈 수 있도록 지원하기 위한 ‘정상을 향한 재능(Talent naarde top)’ 재단이 2008년 설립됨. 이 재단은 네덜란드의 기업과 정부가 사내 성별다양성을 위하여 자발적인 정책 도입을 도모하고 여성 지도자, 전문가간의 네트워킹이 원활히 이루어지도록 적극적으로 지원하는 역할을 수행하고 있음. 또한 얼마나 젠더 다양성이 사회이익에 도움이 되는지에 대한 연구도 진행하고 있음.



[그림 Ⅲ-2-15] ‘정상을 향한 재단’ 웹사이트

출처: 네덜란드 “Talent naarde top” 재단 홈페이지

3) 성평등한 미디어

현대사회에서 미디어에서 여성의 이미지가 어떻게 표현되는가는 양성평등의식형성에 매우 큰 영향을 끼친다. 이에 대한 문제의식을 기반으로 미디어와 여성의 이미지에 대한 심도 있는 논의를 위한 컨퍼런스를 개최하거나, 여성의 이미지가 자주 왜곡되고 있는 광고에서의 양성평등을 이룩하기 위한 여러 사업들이 시행되었다.



유럽 연합

‘미디어와 여성의 이미지(Media and the Image of Women)’ 컨퍼런스 개최

유럽이사회(European Council)는 ‘미디어와 여성의 이미지(Media and the Image of Women)’라는 주제로 컨퍼런스를 2013년 7월 네덜란드 암스테르담에서 개최하였음. 컨퍼런스에서 집중적으로 논의하된 내용은 다음과 같음:

- 성평등 문제에 대한 미디어와 대중의 이목을 집중시키도록 노력
- 미디어의 표현 자유 문제와 성평등 기준을 융화시키는 방법에 대해 논의
- 미디어 환경과 산업에서 성인지적 관점을 취할 수 있도록 노력
- 미디어에서의 여성 리더쉽을 촉진
- 새로운 미디어가 성평등에 가져오는 문제점들과 영향, 그리고 개선에 도움을 줄 수 있는 방안에 대해 논의
- 성에 대한 편견을 물리치는 효과적인 방법에 대해 논의 및 교환
- 여성과 저널리스트: 핸드북을 참가자들에게 배포해서 미디어에서의 성에 대한 편견을 어떻게 물리칠 지를 지도
- 유럽이사회는 성평등을 위한 활동 들에 대한 기준을 제시하고, 여성과 남성이 정치적, 공적인 의사 결정에 참여할 수 있도록 노력하며 또한 여성을 폭력으로부터 보호하고, 성주류화(gender mainstreaming), 성인지예산(gender budgeting)을 통해 보다 효율적인 성평등을 발전시킬 도구와 방법을 개발함



성평등 미디어를 위한 2가지 광고 프로젝트



헝가리

헝가리에서는 성평등한 미디어 환경을 만들기 위한 2가지 성평등 광고 관련 프로젝트가 진행된 바 있음. 첫째 프로젝트는 미디어에서의 여성에 대한 차별적인 표현을 주제로 한 ‘광고와 젠더

(Reklám és a nemek)' 전시회와 컨퍼런스로 헝가리의 페미니스트 미디어 NGO들이 다른 비셰그라드 국가들(체코, 헝가리, 폴란드, 슬로바키아)과 함께 개최함.

두 번째 프로젝트는 '슈테레오코피아(Stereocopia)'라는 이름의 성고정관념에 대한 내용을 담은 창의적인 TV공익광고제작 공모전으로 이 공모전을 통해 헝가리 내 성차별적인 미디어에 대한 대중의 관심을 흥미를 유발하고 친숙한 방식으로 이끌어내기도 함.

□ 시사점

해외사례에서는 여성친화적 환경을 조성하기 위하여 다양한 접근을 시도하고 있다. 여성의 목소리를 더 반영하기 위한 정책의 실현을 위해서 의사결정과정에서의 여성참여를 증대시키기 위한 노력하고 있으며, 양성평등적인 근무환경을 위하여 일가정양립이 가능한 업무환경을 조성하기 위한 사업을 펼치거나, 양성평등의식의 토대를 마련하기 위한 양성평등적 미디어를 실현하기 위한 컨퍼런스 개최하고 있다. 이와 같은 여성친화적 환경 조성을 위한 다양한 해외 사업 사례들에서 국내 양성평등문화 확산사업이 본받을 수 있는 우수한 점은 여러 가지가 있을 것이다. 첫째, 주요 해외 사례에서는 여성친화적인 환경 조성을 위해 기업, 시민사회, 대중을 적극적으로 참여시킬 수 있는 캠페인 진행과 협약 제정 등을 실천하고 있다. 정부가 주도하는 사업보다 NGO와 기업들 및 시민들도 적극적으로 같이 참여할 수 있도록 기발한 홍보 및 캠페인 전략을 수행하여 여성친화적 환경 조성의 정당성을 확보하는 데 노력을 기울이고 있는 점을 알 수 있다. 이 점은 여성계 혹은 일부 여성운동에 관심이 있는 시민사회만이 참여하는 현 양성평등 문화사업에서 필요한 부분이라고 볼 수 있다. 둘째, 이전의 사업들에서도 보았듯이 해외 주요 선진국에서는 웹사이트 구축 및 소프트웨어 제작 등 양성평등을 위한 적극적인 정보통신기술의 활용이 돋보인다. 이들과 마찬가지로 국내에서도 우수한 정보통신기술을 활용하여 양성평등문화확산을 위한 사이트 및 소프트웨어 제작한다면 양성평등문화사업의 새로운 발판을 마련할 수 있을 것이다.

다. 새로운 성평등 패러다임 제시

1) 혁신과 연계된 양성평등

성평등 선진국으로 대표적으로 언급되는 스웨덴에서는 양성평등을 국가 혁신의 방법으로 보는 새로운 관점을 도입하여 양성평등을 적극적으로 사회 혁신과 기업 경쟁력 증진의 수단으로 도입하고 있다. 단순히 양성평등을 사회적인 형평성 문제로 접근하는 것이 아니라, 양성평등 달성이 곧 국가전체의 발전과 직결된다는 의식을 기반으로 하여 더 적실한 지원 프로그램을 마련하고 있다. 스웨덴에서는 경제부 산하의 혁신기구와 기타 기관들을 통해 양성평등의식을 포함시킨 기업, 산업, 연구 및 사업아이디어의 실현을 적극적으로 지원하고 있다.



스웨덴

혁신과 연계시킨 양성평등 기금프로젝트와 양성평등관점을 도입한 혁신 프로젝트(Gender Perspective on Innovation Systems and Equality call Fund Project)

스웨덴 혁신청(VINNOVA)에서는 국가 경쟁력이 자국의 세계적인 양성평등 문화에 있다고 보고, 양성평등이 사회문화 및 경제발전과 기업문화에 있어 긍정적인 영향을 끼친 좋은 사례를 발굴하여 관련 사례집을 작성해 양성평등에 관한 지식을 퍼뜨리고 양성평등한 아이디어를 가진 기업과 개인사업자, 연구자들을 위한 다양한 지원기금을 조성하여 지원하고 있음.

■ 양성평등 산업클러스터 지원 기금

혁신청은 산업클러스터 육성과 관련하여 양성평등관점을 반영한 여러 기금 프로그램을 조성하고 있음. 지역경제성장위원회(Tillvaxtverket, 경제부 산하기구)의 관리 아래 있는 지방 산업클러스터를 위한 육성기금 및 스웨덴형 트리플헬릭스(Triple Helix) 산업클러스터들 육성을 위한 국제기금까지 이들 산업클러스터 육성기금들에 있어 혁신청은 육성기금을 받을 수 있는 조건으로 ‘양성평등과 혁신결과의 시너지’를 포함하고 있음. 5개의 국내외 산업클러스터들

(스웨덴해양기술포럼(Svenskt Marintekniskt Forum), 노르웨이산업단지(NCE Raufoss), 강철산업단지(Triple Steelix), 광섬유밸리(Fiber Optic Valley AB), 스코네지방음식혁신네트워크(Skånes Livsmedelsakademi)은 2011년 혁신청 보고서에서 고용, 직장문화, 이들이 생산하는 상품의 성평등성 등 여러 측면에서 높은 양성평등성 평가를 받아 혁신청의 적극적인 지원을 받는 우수한 양성평등혁신 산업클러스터들로 선정되기도 함.

■ 젠더중립적인 소비자 물품을 생산하는 기업 아이디어 지원

혁신청에서는 젠더중립적인 소비자 물품을 생산하는 기업의 아이디어를 지원하고 있음. 아래의 사례는 혁신청에서 우수한 아이디어 사례로 제시하는 대표 사례들임.

- 남성이 입을 수 있는 치마(Blåkläder's work kilt)

: 남성의 치마를 스코틀랜드의 전통의상인 킬트(Kilt)에 착안한 디자인 개발. 남성이 일할 때 실제 치마가 편하다는 것에서 남성치마 대중화 노력함. 의류브랜드 Blåkläder(스웨덴의류제조 규모로 2위 기업)가 남자를 위한 치마를 생산하기에 이르러 2007년 스웨덴의류섬유협회가 선정한 올해의 상품이 되었음. 스웨덴 혁신청이 우수 아이디어로 지원하기도 함. 현재는 약 12만원에 판매되고 있음.

- 스웨덴 대표 자동차 브랜드인 볼보의 ‘당신의 컨셉카(Your Concept Car, YCC)

: 스웨덴 대표 자동차 브랜드인 볼보의 ‘당신의 컨셉카(Your Concept Car, YCC)’는 9명의 여성 자동차 디자이너에 의해 디자인하여 혁신적인 새로운 자동차 디자인을 만드는 프로젝트임. 여성 운전자의 관점을 반영한 디자인의 자동차를 개발하는 것이 이 프로젝트의 관건이었음. ‘여성’을 자동차 디자인에 가장 기본 베이스를 두었고, 여성의 차가 ‘핑크색’ ‘경차’라는 고정관념을 없애려고 노력하였음.



[그림 Ⅲ-2-16] Blåkläder의 남성용
작업복 치마

출처: 스웨덴 혁신청 홈페이지



[그림 Ⅲ-2-17] 볼보의 YCC

출처: Car Encyclopedia 홈페이지

■ 양성평등혁신 연구 지원금 프로그램

- 타이거프로그램(TIGER Program, Tillämpad genusforskning inom starka forsknings- och innovationsmiljöer)

: 젠더연구를 기반으로 하여서 어떻게 연구와 혁신간의 연관성을 높일 것인가를 주제로 한 연구들을 신청 받아 재정적으로 지원해주는 프로그램. 이 프로그램에는 4백만 스웨덴크로나(한화 약 5억 8천만 원)가 투입되었고, 프로그램은 2008년부터 2011년까지 진행됨.

- 여성기업인을 위한 기금(Research on Women's Entrepreneurship)

: 여성이 기업을 설립하고 운영하고 발전시킬 수 있는 조건을 신장시킬 수 있는 새로운 연구들을 개발하는 프로젝트를 신청받아 재정적으로 지원함. 이 프로그램에는 3백만 스웨덴크로나(한화 약 4억 4천만 원)가 투입되었고, 프로그램은 2008년부터 2011년까지 진행됨.

- VINNMER 프로젝트

: 여자 박사급 이상이 추후에 학계, 연구 기관, 기업에서 지도자가 될 수 있도록 지원하는 프로그램. 이 프로그램은 특히 이공계에 별로 없는 여성 연구자들을 육성하는데 목표를 두고 있고, 2007년부터 2014년까지 총 6억 스웨덴크로나(한화 870억 원)를 투입하였음(유럽연합의 마리퀴리기금 5백만 유로(한화 약 66억 원)도 같이 투입).

2) 남성이 주체가 되는 양성평등 사업

해외 주요 선진국들에서는 양성평등에서 남성이 주체로 나설 수 있도록 여러 프로그램 및 프로젝트를 지원하고 있다. 여성 폭력 추방 캠페인, 일가정양립 등 양성평등달성을 위해 파트너로서 남성의 노력을 강조하며 교육, 홍보, 연구 사업 등이 진행되어 오고 있다.



노르웨이

남성주도의 여성에 대한 폭력 추방 캠페인, 노르웨이 흰리본캠페인(Hvitt Bånd Norge)

노르웨이에서 진행하고 있는 노르웨이 흰리본캠페인(Hvitt Bånd Norge)은 노르웨이의 남성을 위한 지원센터(Reform -



Resource Centre for Men)³¹⁾가 주도하여 수행하는 성희롱과 여성에 대한 남성의 폭력을 추방하기 위한 전국적인 캠페인임. 이 캠페인에서는 모든 연령의 남성들에게 바람직한 남성 모델을 심어줄 수 있도록 관련 지식을 제공하고, 의식전환운동이 진행되고 있음. 이 캠페인은 1991년 캐나다에서 시작된 국제적 캠페인인 흰리본캠페인(White Ribbon Campaign)의 일환으로 진행되지만 노르웨이에서는 특히 이 국제 캠페인이 정부지원을 받는 남성지원단체의 조직적 활동아래 진행되고 있어 남성들이 양성평등 문화 확산에 적극적으로 참여할 수 있는 계기를 마련해주는 좋은 사례라고 볼 수 있음.



유럽연합

남성의 양육참여와 일가정양립을 육성하기 위한 ‘돌보는 남성성육성(Fostering Caring Masculinities (FOCUS))’ 연구 프로젝트

‘돌보는 남성성육성(Fostering Caring Masculinities (FOCUS))’ 프로젝트는 유

31) 남성의 입장에서 양성평등을 위해 일하는 비영리기관으로 아동평등사회통합부(Ministry of Children, Equality and Inclusion)의 재정지원을 받고 있고, 2002년 설립되었음.

럽연합의 양성평등프로그램(EU Programme for Gender Equality)이 지원하는 프로젝트로, 남성이 일가정양립을 실현할 수 있도록 양육에 더 참여할 수 있는 환경을 조성하기 위한 연구 프로젝트임. 이 연구 프로젝트에서는 공적기관과 사적영역(사기업)으로 구분하여 남성의 육아참여를 위한 정책방안이 무엇인지 연구하였음. 특히 남성이 육아휴직을 적극적으로 이용할 수 있는 방안에 대한 연구를 진행하여 여러 워크숍을 개최함. 이 프로젝트에는 독일 젠더연구소(Dissens e.V.), 아이슬란드 양성평등센터(Jafnsrættisstofa), 노르웨이 차별옴부즈만(Likestillings- og diskrimineringsombudet), 슬로베니아 평화위원회(Peace Institute), 스페인 기로나 대학(Universitat de Girona) 등 총 5개국의 각 기관이 2006-2007년 동안 참여하였음.



아이슬란드

가정폭력가해자 치료를 위한 ‘남성이 책임을 진다(Karlar til ábyrgðar)’ 프로젝트

아이슬란드 사회부(Félagsmálaráðherra, 현재 복지부)가 1998년부터 진행하고 있는 ‘남성이 책임을 진다(Karlar til ábyrgðar)’ 프로그램은 가정폭력경험이 있는 남성가해자들을 위한 치료 프로그램으로 4년간의 시범사업을 거쳐, 2006년 본격적으로 프로젝트를 시작하였음. 이 프



로젝트는 노르웨이의 폭력에 대한 대안 프로그램(Norwegian Alternatives to Violence Program) 이후에 정식 구축되었음. 현재 이 프로그램만이 아이슬란드에서 존재하는 자신의 배우자에게 폭력을 행사한 남성을 위한 유일한 정식 치료 프로그램임. 이 치료 프로그램은 개인별 심리상담, 그룹별 심리상담 세션을 함께 진행하여 치료를 돕고 있음.

현재는 아이슬란드 여성을 위한 쉼터, 아이슬란드 양성평등센터, 복지부의

협력 아래 지원 및 운영되고 있음. 아이슬란드 교도청은 18세 이하의 가정폭력수감자들에 대해서는 특별치료프로그램을 운영하고 있음.

□ 시사점

국내 양성평등문화 확산 사업은 과거 틀에 박힌 내용으로 국민들의 적극적인 참여와 동의를 이끌어내지 못하는 등의 한계점이 있었다. 따라서, 양성평등문화 확산 사업 추진에 있어서 새로운 패러다임을 요구되고 있는 시점이라고 할 수 있다. 그러한 점에서 선진적인 사업을 수행하고 있는 주요 국가들의 사례에서 볼 수 있듯이 새로운 접근방식과 관점을 가진 양성평등문화 확산사업 전략을 고안해 볼 수 있을 것이다. 우선, 스웨덴의 사례처럼 양성평등이 단순 형평성 사안뿐만 아닌 국가 전체의 이익을 도모할 수 있는 매커니즘으로 작동될 수 있다는 접근방식을 취할 수 있다. 규범적이거나 도덕적인 설득보다는 양성평등이 열어줄 수 있는 여러 사회적 기회들에 대한 실리적 측면으로 접근한다면 국민들로부터 양성평등 문화 확산에 대한 더 적극적인 지지를 받을 수 있을 것이다. 또한 남성을 양성평등실현을 위한 파트너로서 참여시키는 양성평등문화 확산 사업을 고안해야 할 것이다. 여성에 대한 지원에만 치우칠 것이 아니라, 양성평등의 가치를 추구하는 것이 사회 전반의 발전과 미래를 위한 선택임을 알리고, 남성들을 동반자로서 적극 포용하는 양성평등문화 확산 사업을 기획해야 한다면 양성평등문화 확산 사업의 더 큰 효과를 기대해 볼 수 있을 것이다.

라. 소결

이상의 해외사례분석을 통해 주요 선진국들 역시 국내에서 진행한 양성평등문화 확산사업과 마찬가지로 성평등 교육과 의식확산에 중점을 둔 사업을 진행한 사실을 알 수 있었다. 그러나 해외 주요 선진국들은 양성평등 및 성평등을 통해 새로운 국가 미래 비전을 탐색할 수 있는 사업을 개발함에 따라 새로운 성평등 패러다임을 도입한 사업을 시행하고 있다. 성평등의 선진국이라고 할 수 있는 북유럽 국가들을 중심으로 사회혁신과 성평등을

연관시키는 연구편당과 기업지원 사업을 추진하고 있으며 성평등문화 사업에 남성들을 적극적으로 참여시키는 등 새로운 방식으로 성평등문화 확산을 접근하고 있다. 국내 성평등문화 사업 개발에 있어서도 이와 같은 새로운 패러다임을 벤치마킹하여 미래지향적인 성평등문화 확산 사업을 모색해 나갈 수 있을 것이다.

3. 양성평등사업의 향후 방향 검토

앞 장에서는 국내의 기존 양성평등문화 사업 분석과 더불어 해외 우수 사례를 조사하였다. 사업 분석을 통해 기존 사업의 장단점, 그리고 앞으로 보완해야 할 부분을 파악하였고 해외 우수사례를 통해서는 우리가 아직 시도해보지 않았고 앞으로 벤치마킹할 수 있는 사례를 발굴하고자 하였다. 이러한 기존 사업 분석을 토대로 앞으로 양성평등 사업의 방향을 설정하기 위해 본 장에서는 전문가와 일반 시민의 의견을 청취하고자 한다. 먼저 여성정책을 수행해 온 전문가들로부터 지금까지 양성평등 사업의 문제점과 앞으로 추구해야 할 방향에 대한 자문을 받았다. 다음은 앞으로 양성평등 정책의 수혜자가 될 10대, 20대, 30대 남녀 시민들이 바라보는 지금까지의 여성정책에 대한 평가와 앞으로 양성평등 정책에 대한 이들의 요구와 제언을 듣고 정리하였다.

가. 개요

먼저 양성평등사업의 전문성을 높이기 위해 본원의 여성정책연구자들과 지역여성단체 활동가들을 초청하여 전문가 자문회의를 개최하였다. 본원의 여성정책 전문 연구자들과 함께한 자문회의에서는 현재의 양성평등사업의 문제점과 이를 해결하기 위한 정책의 방향에 대해서 논의하였고 실질적으로 필요한 사업들에 대한 의견을 수렴하기 위해서 지역여성단체 활동가들을 초청해 지역사회에서 필요한 양성평등사업에 대한 견해를 들어보았다.

전문가들의 의견뿐만 아니라, 양성평등의 미래를 짊어질 젊은 세대가 생

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 121

각하는 양성평등사업에 대한 의견을 듣기 위해 10대, 20대, 30대 세대별로 일반인 자문회의를 개최하였다. 먼저 10대 학생들이 참여한 자문회의에서는 젊은 세대가 체감하고 있는 국내 성평등의 현주소와 젊은 세대와 청소년들에게 효과적인 양성평등 사업안에 대해 논의하였다. 20대 대학생들이 참여한 자문회의에서는 대학 내 부족한 성평등·성인지 교육 및 대학생들을 대상으로 한 성평등 문화 확산 사업 방안에 대해 논의하였으며, 마지막으로 30대 직장인들을 대상으로 한 자문회의에서는 30대층이 어려움을 겪고 있는 결혼비용, 일가정양립, 육아와 관련된 정책에 대한 의견을 듣고 이를 해결할 수 있는 사업에 대해 논의하였다.

이와 같은 내용으로 전문가 및 일반인 자문회의는 7월부터 8월까지 총 다섯 차례에 걸쳐 개최하였으며, 5회에 걸친 자문회의의 구체적인 개최일정과 참석자들은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-20〉 전문가 및 시민 자문회의 일정

분류	일시	참석자
전문가 자문회의	7월 30일	본원 여성정책 전문가 5명
	8월 7일	지역 (대구, 광주) 여성운동단체 활동가 2명
	8월 19일	지역(원주) 여성운동단체 활동가 1명, 지역(울산) 여성문제 연구자 1명, 대학교 총학생회장 1명
일반인 초점집단 인터뷰	7월 29일	대학생 2명, 고등학생 2명, 입시(취업)준비생 1명
	8월 22일	30대 직장인 4명, 대학교 총학생회장 1명

위와 같이 개최된 5번의 자문회의 동안 제시된 전문가와 일반인의 양성평등문화 확산사업에 대한 의견과 사업 아이디어들은 다양하게 제시되었다. 전문가와 일반인의 기존 양성평등사업에 대한 평가의견 및 사업 아이디어의 그 구체적 내용은 다음과 같이 정리하였다.

나. 현재 국내 양성평등 현황과 정부의 기존 양성평등 정책에 대한평가

가장 먼저 전문가와 시민들로부터 현재 국내 양성평등현황과 정부의 양성평등 사업에 대한 평가 의견을 들어보았다. 평가의견 내용은 전문가와 일반인 의견으로 나누어 제시한다.

1) 전문가 의견

전문가들은 자문회의에서 양성평등 정책에 대한 정부부처의 더 큰 의지를 촉구하였고, 장기적인 안목을 가진 양성평등사업의 일관적, 구체적, 실질적 추진을 요청하였다. 또한 기존의 양성평등사업에 대한 객관적 검토와 이에 근거한 양성평등사업 추진할 것을 제안하였으며 새로운 패러다임을 가진 양성평등사업 실행을 위하여 비전을 설정하고 양성평등사업에 수혜를 받지 못한 영역에 관심을 갖고 그러한 영역에서도 양성평등사업을 적극적으로 추진해야 한다는 의견을 개진하였다.

다음은 이러한 전문가들의 국내 양성평등 현황과 정부 정책에 대한 평가 의견의 구체적 내용이다.

가) 양성평등문화확산 사업에 대한 여성가족부의 더 큰 의지 요구

- ☐ 사업 진행 의지가 중요함 교육부에서 수시과제 진행한 적이 있었으나 진행 의지가 없어 실행이 어려웠음
- ☐ (양성평등이슈를) 정책화할 필요가 있음. 따라서 기존 사업을 확대시키고 어떻게 사업을 구체화를 시키느냐가 중요함. 사업을 모듈화하는 것 역시 필요함
- ☐ 여성가족부의 이슈가 발생했을 때, 여성가족부 자체의 협의회를 만들어, 최근의 여성가족부 정책과 관련되는 국가적인 혹은 성별 간 갈등이 드러난 이슈를 다루도록 해야 함. 협의회를 외부 학자, 전문가들로 구성을 해서 ‘군가산점’, ‘학점인정제’ 제도 도입 등 여성가족부의 이슈에 대한 전문적 의견 표출이 필요함. 이슈 내용과 관련하여 여성가족부가 제대로 된 목소리를 낼 수 있어야 함

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 123

- ☐ 여성가족부가 국민전체를 대상으로 하는 것이 미디어 전략 이외는 딱히 없다는 생각이 듭. 양성평등상은 진흥원의 업무가 되었고, 현재는 여성가족부에서 진행하는 양성평등문화확산을 위한 대표적 진행 사업이 없는 것으로 보임
- ☐ 여성 주간처럼 단순 이벤트성 사업이 많음
- ☐ 여가부의 주된 사업성과였던 여성전용주차장의 경우에 미국에서 이슈가 됨. 한국에 여성주차장이 있다는 것에 대해서 여성을 왜 보호해야 되는가의 문제제기로 부정적으로 이슈화되었음. 오히려 여성차별을 심화시키는 것이 아니냐는 관점에서 여성이 운전을 잘 못하고, 기계를 잘 못 만든다는 인식을 강화시키는 것 아니냐라는 의견이 있었음

나) 실질적 내용을 중심으로 한 내실 있는 양성평등사업 추진 필요

- ☐ 여성친화도시의 경우에는 지정되어있는 도시는 많지만 여성가족부의 매뉴얼대로 진행될 뿐, 특화된 사업이 진행되고 있는 것이 전혀 없음. 따라서 여성친화도시라는 상징적 의미 뿐 아니라, 구체적인 사업들이 필요함
- ☐ 양성평등에 대한 균형과 전국으로 실시할 수 있는 일괄적인 정책이 필요함
- ☐ 고정적인 사회적 제도가 변하지 않는 이상 사회적으로 양성평등문화 캠페인을 한다고 해서 인식은 변하지가 않음. 따라서 장기적으로 가야되고, 본질적 문제를 건드려야 함. 단기적 순간적 효과를 노리는 것은 효과가 없다고 생각함
- ☐ 일가정양립과 관련하여 인프라, 지자체 역할, 남성의 역할 구체적으로 제시할 필요가 있음. 일가정 양립은 지역사회가 함께 가야하고 실질적인 일가정양립 정책을 수행해야 함. 여성의 비정규직 노동을 조장하는 ‘시간제 일자리’와 같은 칸막이 정책들은 여성의 제한적, 후퇴한 정책이 되어 버림. 이러한 일가정양립 정책 등의 효과는 얼마나 사회의 성평등 의식이 되어있는가의 문제이므로 이 부분은 문화 확산을 위한 다른 차원의 노력과 함께 가는 것이 중요하다고 생각함

다) 기존 양성평등사업에 대한 객관적 검토와 이에 근거한 양성평등사업 추진 필요

- 전반적으로 법과 제도 개선은 되었지만, 모든 정책과 제도들이 여성만을 위한 내용만을 중점으로 두는 것이 문제임. 지자체, 지역사회에서도 역시나 여성만을 대상으로 정책의 수혜자로 생각하고 정책을 펼치고 있기 때문에 실제로 여가부 존재에 대해서 너무 여성만을 위한 정책이 많지 않느냐는 생각에서 부정적 시각이 강함. 그러므로 성평등 관련 정책 제안은 지금까지 대상을 여성으로만 한정시켰으므로 남성을 대상으로 하는 정책이 무언가 필요함. 따라서 남성들의 생각을 들어볼 필요가 있음. 그러나 여전히 여성도 스스로 양성평등의식을 못 갖고 있고, 남성도 이 중적으로 역차별에 대한 불만과 가부장성을 동시에 갖고 있어, 이를 동시에 어떻게 고려할 수 있느냐가 중요할 것으로 보임
- 기존 여가부에서 진행되고 있는 양성평등 캠페인에서도 세부 영역별로 동등하게 진행되었는지 살펴보는 것도 중요. 즉 현재 양성평등 이슈가 무엇인지 알아보고 거기에 답해가는 것 역시 중요할 것임. 어떠한 문제점이 있는지, 그리고 개선안은 무엇인지 알아보는 것이 중요함

라) 새로운 패러다임의 양성평등사업 추진을 위한 비전 설정과 영역확대 필요

- UNwomen에서 호감을 갖는 양성평등 국내 사업으로는 ‘여성친화도시’가 있음. 여성친화, 유아친화, 인간친화 맥락이기 때문에 긍정적으로 받아들여지는 것으로 보이며 이러한 접근방식으로 양성평등문화 확산 사업도 추진해야 할 것으로 보임. 즉, 장애인 기준으로 시설을 설치하면 오히려 비용이 적게 드는 것처럼 여성을 고려하여 개발하면, ‘도시자체가 개선된다’라는 방향으로 양성평등문화 확산 사업을 추진해야 할 것임
- 양성평등을 확산하기 위한 사업 아이디어는 영역별로 찾는 것이 쉬울 것으로 보임. 경제의 경우, 여성의 인력 가치에 대한 홍보가 중요할 것이고 목표를 설정해서 전략을 설계하는 것이 좋을 것임
- 보건 분야의 양성평등도 중요하다 생각함. 그렇지만 이 분야에 대한 양성평등정책이 부족함. 생애주기별 양성평등을 살펴보는 정책이 절실함.

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 125

공공의료를 살펴보면, 여성의 배려가 없음. 성별 영향분석평가를 해서 남자는 전립선, 여성은 유방암으로 정하는 차원을 넘어서 생애주기별 배려가 필요함

2) 일반인 의견

일반인들의 자문회의에서는 여성혐오와 성별갈등이 현재 우리 사회가 당면하고 있는 양성평등의 가장 큰 걸림돌이라는 지적이 가장 많았다. 또한 20대, 30대 젊은 세대에서는 여성가족부에 대한 부정적인 이미지가 매우 강한 것으로 나타났으며, 양성평등에 대한 국가 정책에 대한 불신이 있는 것으로 나타났다. 대학교에서의 성평등 위기와 대중매체에서의 성차별의 모습에 대해서도 우려해야 할 현주소라는 점도 제기되었다. 이러한 내용을 중심으로 한 일반인 자문회의에서 제기된 현재 국내 양성평등의 현황과 기존 양성평등 정부 사업에 대한 구체적 평가의견들은 다음과 같다.

가) 젊은 세대의 여성혐오와 성별갈등

- ☐ 젊은 세대에게는 현재 타인에 대한 감수성이 없는 것의 차원으로서 ‘여성혐오’ 현상이 두드러지게 나타나고 있음. SNS라든지 여러 인터넷 활동을 하면서 체감할 수 있음. 인터넷 상에서의 여성혐오는 온라인에서만 머무는 것이 아니라 오프라인 상에서도 행동으로 옮겨지고 있음. 예를 들어, 일간베스트(이하 일베) 회원들이 피켓을 들고 와서 이화여대 앞에 가서 시위하는 등의 일이 일어나기도 함. 이러한 여성 혐오가 나타난 지가 굉장히 최근이라고 볼 수 있는데 단순히 이는 여성에 대한 불만 때문이 아니라 현재 청년실업 문제와 맞물려 일어나는 현상이라고 생각됨. 기본적으로는 젊은 남성들이 자신들이 역차별을 받고 있다는 의식이 이러한 현상을 주도하고 있다고 봄
- ☐ 요즘 언론에서 판·검사 여성비율 높아지고 있다는 등의 언론보도로 모든 분야에서의 여성 참여의 비율이 높아진다고 생각하고 있음. 그 때문에 남성들이 자신의 자리를 뺏긴다고 생각해서 여성을 적으로 생각하는

게 극단적으로 여성혐오로 표출되는 것이 아닌가 싶음. 특히 젊은 세대에서는 데이트 비용에 남성들이 분노 표출을 많이 함. 이처럼 여성혐오가 경제적 문제와 많이 연관되어 있음. 여성혐오가 사회불만들로 인하여 표출되는 것이라고 생각함

- ☐ 현재 여성혐오는 변화하면서 인식 사이에 낀 층들의 지점이라고 봄. 페미니즘이 가져온 결실과 예전의 가부장일 때 보호를 다 누리고 싶어 하는 경향이 있어서 문제가 발생함. 예를 들어, 여성도 남성과의 경제적 문제에 있어서 동등하게 값을 지불해야 하는데 돈은 내고 싶어 하지 않는 경향이 남아있어 남성들이 이중적인 태도라며 분노를 가짐
- ☐ 여성들은 여전히 남아있는 여성차별, 여성혐오를 한국사회 내 체면의 문제로 묵인하고 있음. 예를 들어, 전통적인 며느리 역할을 하고 싶지 않음에도 불구하고 악한 며느리라고 듣고 싶지 않아서 불만을 겉으로 애기하지 않음

나) 양성평등을 위한 국가 정책에 대한 젊은 세대의 불만

- ☐ 여성의 입장에서 국가차원에서의 일가정양립을 위한 노력이 가시적이지 않다는 생각을 하고 있음. 국가적 양성평등에 있어 일과 가정의 양립이 필요한데, 사실상 이는 남성에게도 마찬가지이지만, 여성에게만 강요하는 것처럼 느낌. 마치 여성에게만 슈퍼우먼이 되길 바라는 듯 한 생각이 듦. 그렇기 때문에 그 누구도 국가가 펼치고 있는 일가정양립 정책이 국민들에 기회를 줄 것이라고 생각 하지 않음. 아이를 키울 수 있는 시스템을 마련해야하고, 노동의 시간 자체를 여성과 남성이 평등하게 경제 활동 참여할 수 있도록 만들어야 함
- ☐ 국가의 장기계획이 필요함. 각 부처의 자신들의 단기적 성과에만 집중하고 결합이 잘 안되어서 균형이 안 맞는 것 때문으로 보임. 다른 부서와 소통 부재 문제도 있는 것으로 보임. 일가정양립도 여성가족부가 꾸준히 하고 있는 사업 중 하나라고 하지만 홍보를 잘 못한 것 같음. 우리나라 기업은 악명 높게 긴 노동시간이 문제가 있을 수 있음. 짧은 시간에 더 열심히 일하는 직장 문화를 만들어야 하는 필요성도 있음

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 127

- 결혼을 하기도 힘든 시대이기도 하지만, 결혼이 개인의 가치를 결정해주는 건 아니라고 생각은 하는 시대임. 그렇기 때문에 국가가 1인 독신가구로서 세제지원을 해준다는 정책도 필요. 세제가 전부 부부에게 유리하게 되어 있음

다) 양성평등문화 사업을 수행하는 부처로서의 여성가족부의 이미지 개선 노력과 비전 필요

- 여성가족부는 부처 해체가 목표가 되어야 된다고 생각하는데, 외부에서는 여성만을 위한 이익집단화 되어버렸다는 의견이 많이 있음. 반드시 부처가 있어야지만, 이쪽으로 관련해서 일도 할 수 있는지에 대한 궁금증까지 증폭되고 있는 것. 그리고 자신들의 이해목적으로 부처의 존립을 자꾸 끌고나가려 하는 것처럼, 여성가족부가 이익집단화 되는 것처럼 보이는 안전보다 전체 사회에 비전을 제안할 수 있는 안전을 개발하고 집행하는데 신경을 써야 함
- 예전에 비해서는 양성평등한 상황이 되었다고 할 수 있을 것임. 여성비율이 높아지고, 사회 전반적인 것들이 좋아졌음. 정당하게 시험을 치르고도 진출 할 수 없던 상황이 있었지만 이제는 그런 불평등했던 것들이 해소되었기 때문에 비율이 높아지고 있었음. 그럼에도 여전히 양성평등에서 필요한 것이 뭔지에 대해 알려주는 것이 여성가족부가 해야 할 역할이라고 생각함. 수치상으로 볼 때는 정말 많이 평등해졌고 남성과 여성이 동등하다고 얘기하고 있지만, 아직도 다수인 남성위주로 돌아가는 커뮤니티 안에서 여성들이 위축되고, 스스로 콤플렉스를 가지는 등의 문제는 여전히 있음.
- 정확한 양성평등비전을 제시하는 것이 핵심이라고 생각됨. 또한 여성은 남성에 비해서, 여성성은 남성성에 비해 열등하다는 인식과 여성은 남성의 욕망의 대상이라는 인식이 남아있어 그런 문제가 성폭력으로 여전히 나타나고 있음. 양성평등으로서 보여줄 비전이 무엇인지 부처가 고민하여 사업을 개발해야 함

라) 대학교 교내 양성평등 위기 심각

- ☐ 현재 대학가에서는 총여학생회가 사실상 공격의 대상이 되고 있음. 총여학생회가 다룰 수 있는 사안의 폭이 굉장히 협소해지고 있는 상황도 있음. 성폭력 상담에서 여학생들이 오히려 더 폐쇄적인 성향이 있고, 매우 소극적으로 대응하고 있음. 학생들이 패배감을 먼저 인정. 많이 오픈되고 있지만 한계가 많음
- ☐ 여전히 대학교 교내 성폭력 신고건수가 굉장히 많음. (다니고 있는 학교의) 성폭력대책위원회에서 집계된 공식 건수로는 1년 20건 가까이, 방문 상담, 전화 상담 한 학기 1천 건이 됨. 예산을 많이 배정 안 해주다보니, 여성가족부에서 전수 성폭력교육 계획을 실행하라고 말을 해도, 적은 인력이 교육과 상담도 해야 돼 관련 일을 모두 처리해야하는 것이 매우 힘들. 성폭력 해결을 위한 대학교 시스템이 제대로 운영이 되고 있지 않음.
- ☐ 대학 시절 5회째 열리는 월경 페스티벌 기획단에 2003년도에 참여한 적이 있음. 생리대가 여성에게 중요한 물품인데도 불구하고, 슈퍼에서 검은 봉지에 은밀하게 숨겨서 온다는 문제를 공개적으로 이슈화시키자는 차원에서 개최한 페스티벌이었는데, 이제는 더 이상 그 페스티벌에 전통을 유지하지 못하게 됨. 서서히 취업 문제와 맞물려 여성주의 축제들이 대학가에서 축소가 되어버리고 있는 실정. 요즘의 총여학생의 위기에 대해 이야기를 들어보니 우리 시대가 오히려 역행하는 것 같은 생각이 듭니다
- ☐ 대학 내에서도 여전히 젊은 세대의 성별갈등이 있지만, 이에 관해 진중하게 토론할 수 있는 장과 기회가 없음. 많은 대학에서 총여학생회가 사라지고 있는데 총여학생회의 단독적인 위기라고 할 수 있지만, 현재 대학생 사회 전체가 위기임. 더불어 사는 가치와 감수성이 대학 사회 내 없음. 또한 소통할 수 있는 장과 기회가 없음

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 129

마) 대중문화 속에서의 불편한 불평등의 모습

- ☐ 요즘 방송은 성 해방과 주체적인 성과 문란한 것에 경계가 너무 모호하다는 생각함. 내가 자기결정권을 행사하는 것과 문란한 성을 일상적인 것으로 표현하는 일이 아무렇지 않게 일어나고 있음. 폭력과 폭력이 아닌 것에 차이를 명확히 할 필요가 있음에도 그렇게 구분을 두지 않음
- ☐ 요즘 유행이 되고 있는 우리 시대의 ‘썸’이라는 관계형태도 문제, ‘썸’간의 성폭력도 매우 자주 일어남. 드라마 상에서는 기습키스를 하는 것이 처음에 싫다고 하면서 서로의 마음을 확인 하는 방식으로 그려지지만 실제 현실에서는 좋아하는 상대가 아니라면 성폭력인 상황임. 드라마와 현실이 맥락과 상황에 따라 다를 수 있는데 그러한 대중문화 콘텐츠들을 통해서 짜릿해하고 행복해하는 모습에 학습이 된다는 것이 중요한 것 같음. 대중매체를 소비하는 모든 사람이 그러한 상황에 대한 교육이 되었기 때문에 실제 여성이 그런 일을 당할 경우 그 상황에서 거부하기도 쉽지 않을 것임

다. 양성평등문화 확산사업 아이디어 제안

성평등 현황과 성평등 사업 및 정책에 대한 평가를 바탕으로 전문가와 일반인들은 크게 7가지 범주의 양성평등문화 확산 사업 아이디어를 제안하였다. 먼저 여성가족부 이미지 개선을 위한 홍보 전략을 수립할 것을 전문가와 일반인 모두 강력하게 요청하였다. 특히 양성평등문화 확산을 위해서 여성가족부 이미지 개선이 필수적인 의견이 많음에 따라 부처 홍보와 관련 정책 홍보와 관련하여 많은 사업 아이디어들이 제시되었다. 다음으로 성평등 교육에 관한 정부차원의 구조적 개선과 성평등 교육자료의 전문적 관리, 성평등 교육 시스템에 관한 전반적 질 제고에 관한 사업을 제안이 많이 개진되었다. 제대로 된 성평등 교육이 수행되지 않고 있기 때문에 이를 위한 양질의 교육 콘텐츠와 프로그램이 필요하다는 목소리가 높았다. 또한 남성이 공감할 수 있는 양성평등문화 사업을 추진해야 한다는 의견도 전문가와 일반인 모두 공통적으로 지적된 내용이었다. 동반자로서의 남성이 참여하

는 양성평등사업을 위한 다양한 사업 아이디어들이 제시되기도 하였다. 이 밖에도 시민들이 참여할 수 있는 여러 양성평등문화 확산을 위한 활동을 지원하자는 안과 대중매체를 효과적으로 활용하여 대국민 관계를 회복하자는 의견이 대체적으로 많이 제시되었으며, 여성 문화를 확산할 수 있는 지역 사업을 추진하여 여성 가치를 높이고 여성 리더와 여성 전문가의 풀을 제대로 관리하여 전문인력을 활용, 여성 및 양성평등정책의 지원자들을 육성하자는 의견이 제시되었다.

이상의 7가지 범주별로 다양한 사업 아이디어들이 제시되었고, 그 구체적인 내용은 다음과 같이 정리하였다.

1) 여성가족부 이미지 개선을 위한 홍보 전략 수립

□ 제안 배경

- 양성평등문화 확산을 위하여 여성가족부의 이미지 개선이 가장 큰 문제로 보임. 여성부의 이미지 개선을 홍보 전략을 마련하는 자체가 필요함. 국민들의 긍정적인 이미지를 갖는 것이 모든 정책의 시작임
- 현재 여성가족부의 SNS 관리가 잘 안 되고 있는 것이 사실이기도 하며 전체적으로 미디어 대응이 미비함. 온라인을 포함한 여성가족부 이미지 개선을 위한 전략적인 홍보안을 구상하도록 노력해야 함
- SNS(특히, 페이스북) 상에서 여성은 김치녀 문제가 많이 논의되고 있는데 이는 요즘 온라인에서 발생하는 대표적인 여성혐오의 사례로 꼽아볼 수 있음. 그 구체적 예로 온라인에서는 남성에게 여성이 금전적으로 착취하는 것처럼 보이는 내용의 카카오톡 대화가 이슈가 되기도 함
- 이외에도 페이스북에서는 ‘여성전용도로’가 논란이 되기도 했음. 계속해서 여성을 위한 정책이랑 제도는 만들어졌는데, 이 중에 역차별적인 제도가 보인다고 생각하기 때문에 이러한 일이 발생하고 있음. 몇몇 여론들은 ‘안심귀가서비스’는 여성만 해당되는 것도 불만이며, 이외에도 다른 정책에서도 똑같은 상황에서 여성만 이용 가능하는 등 금남의 구역이 많아진다고 생각하여 불만을 가짐. 이러한 불만에 의해 온라인에 여성가족부를 공격하는 자극적인 메시지가 많아지고, 여성에 대한 지나

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 131

친 보호에 앞장선다는 점이 강조되면서 온라인상의 여성가족부에 대한 불만이나 여성혐오가 짙어진 것 같음

- 청소년들은 요즘 여성혐오가 많이 발생하고 있는 페이스북을 제일 많이 함. 페이스북에는 이처럼 여성가족부에 대한 좋지않은 콘텐츠가 많은데. 판단력이 부족한 청소년들은 수동적으로 받아들이기만 하므로 여성가족부의 허위 사실에 대해서 사실인지 아닌지 모른 채 좋지 않은 감정만 쌓이는 것 같음. 또한 여성가족부가 어떠한 일을 하는지 젊은세대가 제대로 잘 모르는 것이 문제임. 여성가족부가 실제로는 많은 일을 하고 있는데, 여성가족부에서 예산을 얼마 사용하는지 여성가족부가 어떠한 일 구체적으로 무엇을 하는지 몰라서 많은 오해가 발생하고 있음. 여성가족부의 업무에 대해 홍보를 해야 하는 것이 필요함

□ 내용

가) 여성가족부 홍보 전략 원칙과 방향성 설정

- 구체적인 방향성을 가진 홍보 전략을 수립하는 것이 중요함. 여성가족부가 SNS 홍보 전략 및 대응 방법에 대한 매뉴얼을 작성하는 것이 필요함. 여성가족부가 다루어야 할 이슈는 이미 많이 있으므로 추가적으로 이슈를 개발할 필요는 없어 보이며 이미 기존의 이슈들에 대한 미디어 대응 전략을 수립할 필요가 있다고 생각함
- 전략적인 홍보전략 추진에 있어서 양성평등문화 확산 사업 자체에 여성가족부 홍보사업을 포함시키는 것도 방법임. 이를 위해 기존의 여성가족부 홍보계획을 검토할 필요가 있음. 기존 홍보계획에 여성가족부가 지향하는 양성평등실현 방향이 있을 것이므로 작년 2013년 홍보사업을 살펴보면 좋을 것이라고 생각함. 기존의 계획과 함께 연동해서 가는 것도 중요하다고 생각함
- 기술적인 아이디어가 필요할 것으로 보임. 예를 들어, SNS를 관리하거나 웹툰을 만드는 등의 기술적 아이디어를 가진 전문가들을 투입할 필요가 있음

- 홍보전략 수립 이후에는 언론과 협력해 성인지적 관점을 반영한 기사나 의견을 게시할 필요가 있음(일주일에 1개의 기사 정도)
- 서울시의 홍보방식처럼 정책홍보가 사람들의 삶속에 녹아들 수 있도록 해야 함. 버스정류장, 지하철 등 많은 사업들이 곳곳에 녹아 있어 이슈가 됨. 물론 관심 없는 사람들은 보지 않을 수도 있지만 일상 속에서 쉽게 접할 수 있는 매체 활용이 중요. 일상적인 콘텐츠들을 제공하는 것이 좋을 듯. 한 명 한 명 다가가고 있다는 느낌이 들 수 있는 홍보전략이 필요함
- 그렇지만 단순 부처 홍보강화를 통해서만 반드시 양성평등이 달성되는 것은 아니므로 다른 양성평등문화확산 사업과 함께 수행되어야 함

나) 여성가족부 소셜미디어 페이지를 활용한 여성가족부에 대한 이해 향상 및 이미지 개선

- 여성가족부와 여성정책에 대한 잘못된 정보들이 온라인상에서 유통되고 있으므로 여성가족부가 이와 관련한 재미있는 콘텐츠를 게시하는 방법도 있음, 한국민속촌, 부산 경찰청, 세스코 등이 소셜미디어 페이지를 잘 관리하여 대중들에게 잘 다가가 사례로 유머러스한 캠페인이 온라인상에서 이슈가 됨. 여성부에 대한 허위 사실 해명도 유머러스하게 지속적으로 계속 올리다 보면 이미지 개선에 도움이 될 것임
- ‘우리가 잘 모르는 사실’라는 페이스북 페이지는 악성루머에 대한 해명 페이지인데 이 페이지를 이용하는 것도 방법. 혹은 ‘여성가족부에 대해 당신이 잘못 알고 있는 것들’이라는 콘텐츠를 확산하는 것도 방법임
- 동영상도 6초가 가장 적절하다고 해서 6초 동영상이 유행 한 적 있었음. 재미있는 시각적 콘텐츠를 확산시키는 것이 중요. 예를 들어 여성전용도로에 여성이 바글바글한 사진을 올리면서 재미있게 오해를 푸는 방식으로 다가가도 좋을 것임

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 133

- 기존 페이스북 페이지를 이용하는 것도 방법. 페이스북 페이지를 새로 만들어서 하면 사람들의 ‘좋아요’ 수가 적을 것이므로 기존 페이스북 페이지에 양성평등 콘텐츠를 올리는 것이 좋을 것 같음
- 인기 있는 소셜미디어 페이지 운영자에게 연락해서 정중하게 올려 달라고 할 수 있다고 생각함

다) 양성평등 콘텐츠 시상과 게임을 통한 양성평등 콘텐츠 확산

- 양성평등한 콘텐츠에 대해 상을 주는 것도 한 방법이라고 생각함
- 청소년들이 게임을 많이 하는데, 오히려 게임 홈페이지에 양성평등 관련 콘텐츠를 올리고 양성평등 콘텐츠를 활용하는 사람에게 게임 관련 상품을 보상하면, 원래 양성평등에 대해 큰 관심이 없더라도 다들 참여하게 됨
- 퀴즈 이벤트를 접목시키는 것도 방법임. 이와 관련한 좋은 사례로 어떤 영화관 사이트에 올려져있던 퀴즈 이벤트의 경우, 시간 내에 퀴즈를 맞추는 이벤트였는데, 상품을 타려고 계속 퀴즈에 참여하다 보니 그 퀴즈 내용이 세뇌되는 것 같은 느낌이 들었음

라) 카페, 커뮤니티 등을 통한 여성가족부 지지여론 형성

- 카페, 커뮤니티를 살펴보면 일간베스트를 제외하고는, 여성가족부에 대해서 온라인 이용자들이 극단적으로 적대적이지는 않음. 따라서 일반 카페나 커뮤니티에 양성평등 콘텐츠를 확산시키는 것도 좋은 방법임
- 주체적으로 어떤 사이트를 운영하는 것이 아니라 카페나 커뮤니티에 이러한 여성과 양성평등을 위한 정책이 있다는 정보를 제공하는 것이 매우 현실적이고 효과적인 방법이라고 생각됨.
- 특정 인기카페나 커뮤니티는 임신과 육아와 관련 등 정보에 관여도가 높은 집단이 참여함. 때문에 이러한 관여도가 높은 회원을 보유하고 있는 카페나 커뮤니티 상에서 구전이 많이 이뤄질 것이므로 인기 여성 혹은 남성 카페나 커뮤니티를 이용하는 것이 효율

적이라고 생각함. 온라인 커뮤니티의 목적은 쌍방향 정보교환인데, 이러한 커뮤니케이션 형태를 잘 활용하면 공공기관에 대한 심리적 장벽도 없앨 수 있음

- 위키트리, 피키캐스트 등 정보유통사이트가 많은 데 이를 활용하는 것도 요새 많이 쓰는 방법임. 이런 사이트들이나 카페, 커뮤니티들의 게시글들을 지속적으로 모니터링하면서, 이런 정책들이 적합하다는 조언 등을 담은 댓글, 게시물을 올리는 그 정도만 해도 매우 좋은 결과를 얻을 수 있을 것이라고 생각함

마) 웹툰을 활용한 양성평등문화 사업 홍보

- 콘텐츠를 만드는 것 보다 사람들이 콘텐츠를 어떠한 방법으로 접하게 되는지를 고려한다면 웹툰을 활용하는 것도 좋은 방법임. 웹툰 활용을 디테일하게 하면 좋겠음
- 웹툰이 공공기관에서 만든 것이라는 것이 나타나면 안되므로, 전략적으로 웹툰을 활용해야 함. 예를 들어 네이버 웹툰에서는 다른 웹툰작가를 패러디해서 한 편씩 업로드 되고 있음. 이를 벤치마킹하여 양성평등을 주제로 여러 작가들이 돌아가면서 웹툰을 그리는 것도 가능. 혹은 양성평등 주간에 네이버, 다음과 같은 웹툰 미디어와 협력하는 프로젝트도 가능함
- 웹툰 작가들의 양성평등 의식을 높일 수 있는 사업도 좋은 방법이라고 생각됨. 웹툰 작가들을 단시간 교육시키는 것보다 이들의 참여를 독려하여 워크샵 형태로 재밌게 진행하는 것이 좋을 것 같음. 성폭력 교육시 본인을 가해자라고 상정했을 때보다 그 상황을 본 목격자로서 상담을 해주거나 사건을 처리해주는 사람으로 설정하고 교육을 받으면 적극적으로 임함. 웹툰 작가들의 양성평등 의식 워크샵도 작가들이 교육의 대상이 아니라, 웹툰의 영향력이 매우 크므로 사회발전을 위하여 다같이 양성평등에 대해서 깊게 생각을 해봅시다라는 차원에서 교육하는 것으로 진행하면 효과적일 것이라고 생각함

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 135

- 웹툰에 있어서는 간접광고(PPL)식의 전략을 사용하여 자연스럽게 양성평등을 웹툰에 집어넣는 것도 한 전략이라고 할 수 있음. 기업의 웹툰, 브랜드 웹툰을 보면 유명작가를 이용하여 재미요소로 노골적으로 드러나지 않게 알리고자 하는 내용을 아주 잘 포장하여 포함하고 있음
- 세대별로 나누어 정말 디테일하게 만들어야 웹툰이 성공적일 수 있음. 아동 및 청소년을 위한 웹툰을 만들어야하는데 불특정다수로 대상을 넓혀버리면 아무도 보지 않게 되는 웹툰을 만들게 될 것. 세대별로, 상황별로 디테일한 웹툰 전략이 나올 필요가 있음

바) 양성평등사례 및 성차별 현황 홍보 및 아카이브화

- 모든 정책을 알릴 수 있는 방법론은 없지만, 어떤 점이 성차별적인지 알 수 있는 리스트가 있었으면 좋겠음. 각 섹션 마다 현재 상황, 불평등 극복 사례. 공공단체 이해단체 노력들을 열거해 놓아서 볼 수 있는 웹페이지가 있으면 좋을 것 같음. 성평등 교육 자료도 같이 있으면 쉽게 시민들이 볼 수 있을 것임
- 외국 사례를 보면, 기본적으로 있는 성불평등 현황 및 통계를 길지 않은 내용으로 제작하여 정기적으로 업데이트하고 있음. 이러한 성불평등 현황 자료가 SNS를 통해 공유되면, 단순한 것들이라도, 사람들이 성불평등을 객관적으로 파악할 수 있기 때문에 충분한 효과를 줄 수 있다고 생각함. 이러한 현황 자료에 대한 내용 업데이트는 2주에 한 번씩 업로드하고 세련된 디자인으로 지속적으로 SNS를 통해서 유포시키면 되는 단순한 작업임
- 양성평등이라는 것이 단기간에 사업으로서 변화시킬 수 있는 부분이 아니기 때문에, 장기적으로 이끌어 가야되는 것임. 그런 점에서 여성가족부가 기본적으로 장기적으로 진행할 수 있는 홍보 전략으로서 불평등 현황을 팩트시트(Factsheet)로 만들어 정기적으로 배포하는 것이 맞다고 생각함

2) 성평등 교육 시스템의 전반적인 질 제고

□ 제안 배경

- 한국의 명절 문화 내 일어나는 갈등이 여전하므로 가정으로부터 시작하는 성평등 의식확산 교육이 필요함
- 흡연교육, 성교육 필요성은 잘 못 느끼고 있어 학생들은 오히려 성평등 및 성인지 교육의 필요성을 느끼고 있음
- 성평등 교육의 일환인 학교 내 성교육은 낙태, 태아 등 무거운 주제가 많아 거부감이 많음
- 성평등 교육 콘텐츠가 수적으로 부족하고 내용면에서도 뻔한 내용이 많음. 한번쯤 다 들어본 것이라 생각하고 있음
- 대학의 경우에는 대학 내 성희롱 예방 교육을 강사 선생님들이 진행하고, 전수교육을 하게끔 되어있지만, 구체적으로 어떻게 교육을 할 것인가에 대한 방법론을 정부에서 알려주지 않고 있어 방치되는 상황이므로 이에 대한 개선도 필요함

□ 내용

- 가) 여성가족부 양성평등교육 전담부서 설치 및 양성평등정책관 직제 마련
- 현재 성평등 교육 관련하여 가장 큰 문제는 여성가족부에 양성평등교육부서가 없다는 점임. 여성가족부에 성평등 교육 부서를 설치하고 책임담당 공무원이 배치되어야 함
 - 국가인권위원회에도 인권교육과가 있음. 그래서 여성가족부에 이러한 부서설치를 제안한 적이 있었지만 설치되지 않음. 교육부에서는 수시로 시·도교육청과 함께 소통하면서 인권교육에 대해 강조함. 그러나 양성평등 교육에 대해서는 얼마나 호의적인가에 대해서 생각해보면 비호의적일 것으로 보임. 그럼에도 불구하고 담당 부서가 설치되면 이 몇몇 사람들을 붙잡고 진행하는 방식으로 그나마 유지가 될 수 있을 것임

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●● 137

- 교과서도 양성평등적인지 계속 업데이트 진행상황을 확인해야 하는데, 이와 관련하여 이야기를 나누기 위해서는 여성가족부 차원에서의 담당자가 필요. 교육부에는 적절한 대화창구가 있는데, 여성가족부는 대화창구가 없음. 결국 여성가족부는 몇 년에 한번씩 관련 연구 진행으로만 종료됨. 이는 양성평등교육파트가 없어서 생기는 문제로 보임. 성차별 혹은 성불평등에 관한 피해 예방이나 피해자 지원만 하는 것이 아니라 양성평등교육이라는 근본적 접근을 통해 여성가족부가 더 적극적으로 성평등 교육을 위해 노력하면 좋겠음
- 마지막으로, 성평등 책임관 제도를 만드는 것도 하나의 방법임

나) 성평등 교육자료의 질 보완과 교육자료의 전문적 관리를 위한 사업 추진

- 여성가족부가 장기적으로 성평등 교육자료를 관리해야 함. 교육자료를 수집해서 이를 제공하는 방법에 대한 고민이 필요함
- 이미 출판된 관련 자료들을 성평등 교육자료로 발굴하고 이를 DB화하고 판권문제 해결하는 것이 중요하는 일이 중요함. 이러한 자료들이 교과서 같은 곳에 적극적으로 활용할 수 있도록 해야 함. 그러므로 외국에 판권이 있다면 여성가족부가 제공하는 것으로 이를 관리하는 방식을 도입하는 등의 노력이 필요함. 물론 양성평등교육원에서 이 작업을 함께 해야 함
- 학교에서의 성평등 교육에 대한 방법론적 지원이 매우 부족함. 성교육과 성인지, 성평등 프로그램에 대한 커리큘럼이 심층 개발되어야 함

다) 영·유아 단계에서의 성평등교육 실행

- 현재 초·중·고 학생들을 대상으로 성교육이 실시되고 있으나, 영·유아를 대상으로 진행 될 수 있는 성평등 프로그램들이 개발될 필요가 있음

- 보통 영·유아기에 성정체성을 찾게 되기 때문에, 어린이집에 있는 아이들도 중요. 이것을 정책화 시키려면 딸을 키우는 리더들, 정치인들 이를 공감하는 전문가들을 통해 공론화 시켜, ‘딸들이 살기 좋은 나라를 만든다’는 취지에서, 영·유아 단계에서의 성평등 교육을 실행해야 함.
- 또한 어린 영·유아기 부모를 대상으로 교육을 하는 것도 좋은 방법이라고 생각함

라) 우수 성평등교육사례에 대한 공유와 포상

- 양성평등교육실천 사례를 유치원에서부터 초·중·고 별로 수집하고, 이에 대한 실천 사례를 공유하며 우수한 사례에 대해서는 인센티브를 주는 것도 방법
- 교과과정에서 성평등 교육만을 무조건적으로 강조하는 것은 어렵지만, 실천사례는 개인이 직접 실천할 수 있는 방법으로 이를 포상하는 것은 좋은 전략이라고 볼 수 있음

마) 성평등(성희롱) 강사 시스템과 교육방법 개선

- 현재 양성평등교육진흥원에서 양성하는 성평등 교육 강사의 경우 그 수가 제한적이라는 문제가 있음. 인증제도의 문제가 있다는 점을 인정하고, 각 지역에서도 배출할 수 있는 방법이 필요함
- 지역으로 갈수록 강사와 강의를 연결시키는 것이 어려움. 지역사회교육협의회를 통해 학교가 신청하는데, 이러한 연결고리가 부족한 실정이므로 이를 해결할 수 있는 방법 모색해야 함. 예를 들면, 양성평등교육진흥원의 교육방식과 커리큘럼을 그대로 가져와서 지역에서도 같이 인증할 수 있게 하고, 평등하게 대우 해주는 것이 필요함. 성희롱예방교육 강사 역시도 중앙에서 요구한 사람을 지역에 초대하려면 턱없이 모자라므로 이를 해결할 수 있는 방법 모색해야 함
- 성희롱예방교육의 경우 성희롱예방교육이라는 용어를 젠더파트너

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 139

십교육 등으로 바꾸거나, 혹은 성희롱은 다른 성평등교육에 포함 되는 것으로 교육 방식에 개선이 있었으면 좋겠음

- 공통적인 교육안, 커리큘럼 개발하면 좋을 듯. 표준 매뉴얼을 만들면 강사들도 교육이 수월해질 뿐 아니라 여성부에서 원하는 메시지를 녹일 수도 있음
- 학교에 찾아가서, 중학생 2학년을 대상으로 각 학급당 강사 한명씩 참여형 방식으로 진행했었는데 효과가 좋았음. 이를 착안하여 성평등 교육 역시 이렇게 소규모로 진행해보는 것도 좋을 것으로 보임
- 청소년들을 위한 성교육 역시 성인지 관점에서의 성교육이 보장되어야 함. 따라서 성인지 전문가가 필요한 실정. 1인 1기관 성평등 확립을 위하여 성인지 관점을 가진 전문가를 반드시 채용하는 등의 방법이 필요함

바) 정규교육과정에서의 성평등 교육을 우선시하도록 하는 노력 필요

- 불필요한 흡연교육, 성교육이 너무 많으므로 차라리 학생들의 인성교육에 더 유용한 양성평등교육을 강조하여 이를 더 적극적으로 학교에서 교육하는 것이 더 바람직하다고 생각. 학교에서의 성평등 교육을 통해 남성에 대한 역차별 문제 등에 대한 오해 등을 해소하도록 노력해야 함

사) 자녀와 함께하는 성평등 가정교육(부모님 교육) 추진

- 부모님 성평등 교육의 좋은 사례로 몇몇 학교에서 진행되고 있는 ‘부녀캠프’를 들 수 있음. 이 프로그램에서는 아빠와 자녀간의 관계에 대해서 얘기하는 장을 마련하고, 좋은 사람 그리고 배우자가 되기 위하여 아빠가 교육에 참여함. 아빠들은 아이들한테 다가가는 방법 등을 배울 수 있음
- 캠프에 참여한 학생은 별점을 삭감해주거나 상점을 주는 방식도 도입하기도 함. 이를 널리 적용하거나 벤치마킹하는 사업이 있었

으면 좋겠음. 캠프가 아니더라도 부녀간에 서로 편지를 적어서 정확히 일 년 되는 날 발송해주기로 한 사례도 있는데 이도 좋은 방법이며, 한 달에 아버지와 같이 한 번 데이트 인증샷 등을 올리면 상을 주는 방법도 있을 것 같음

아) 대학 내 성평등(성인지) 교육 추진

- 대학 내 성인지 교육이 전혀 없음. 성폭력 징계위원회나 성폭력상담을 진행해보면 교직원들의 성인지 지식이 없는 것으로 나타남. 성폭력이나 성희롱예방교육은 있지만, 무엇보다 교직원들의 성인지 교육이 가장 먼저 필요한 실정으로 보이므로 적극적인 성인지 교육을 실행해야 함
- 대학생들이 취업과 결혼 문제, 군대 문제 등 여러 가지 문제에 접하는 중요한 시기에 있으나, 대학생들을 위한 양성평등 교육과정이나, 인권 교육이 부족한 실정임. 따라서 대학교에서 진행되고 있는 ‘농활(농촌봉사활동)’과 같은 학점 인정 프로그램과 같이 ‘캠프’식으로 교육을 진행하거나 학점을 인정해주는 방법으로 대학생들에 교육을 진행하는 것도 좋을 것 같음

자) 일반인을 위한 성평등(성인지)교육 기회 마련

- 일반 어머니들을 대상으로 전국 지역문화센터 등을 활용하여 개강식이나, 수료식때, 수강생들에게 성인지 교육을 실시하는 것도 좋은 방법이라고 생각함

3) 남성이 공감하고 함께하는 양성평등문화사업 추진

□ 제안 배경

- 남성들은 양성평등에 관심이 적음. 하지만 진정한 양성평등이 되려면 남성들의 역할과 참여가 필수적이어야 함. 따라서 양성평등의 워딩(wording)에 변화를 주어 이러한 양성평등이라는 단어가 가지고 있는

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 141

이미지 개선이 필요함

- 세대가 변하면서 여성들이 전통적으로 진출하는 직종에서 남성 역차별을 찾을 수 있음. 남성 전업주부, 남성 피부미용사, 간호사, 유치원 교사들의 예시를 보면 자격증을 갖고 있어도 남성이라는 꼬리표 때문에 오히려 차별을 당하고 있고, 실무에 들어갔어도, 네일리스트나 피부미용사와 같은 경우 신체접촉을 해야 한다는 이유로 여성고객의 거부와 환불요청 경우가 다수 있음. 이러한 역차별의 문제를 건드려 남성을 위로하는 차원에서의 양성평등사업을 구상을 할 필요가 있음
- 직업에서의 성고정관념 때문에 대한 역차별뿐만 아니라, 실질적으로 현재 젊은이들 사이에서 여성들은 유리한 것은 모두 다 차지하고 차별당한 것만 부각시키고 있다는 왜곡된 생각이 퍼지고 있음. 이를 깨주는 사업이 필요
- 여성들의 의식 개선도 필요함. 여성이라서 받았던 혜택을 받는 만큼 많은 불이익을 감수 전제를 해야 되는데, 혜택은 당연히 받고 불이익은 언제 그랬냐는 듯이 양손의 떡을 쥐겠다는 심보가 많음. 따라서 그런 것을 깰 수 있는 사업이 필요함
- 교육을 하는 접근으로 들어가면 남성들의 반발이 있음. 계몽적인 접근보다는 남성 스스로 자신들에게 있어 지금의 가부장적 시스템이 얼마나 불합리하게 작용하는지를 깨닫게 하는 것이 중요함. 여성과 남성 분리한 채 캠페인을 추진하는 것은 남성들을 오히려 타자화시키기 쉬운 것이라고 봄
- 남성들이 성평등에 대해 깨달을 수 있는 양성평등정책의 일상화 과정이 필요한 것 같음. 장기적인 문화확산 계획이라는 것은 바로 그 사람들의 인식을 외부의 힘에 의해 변화시키는 것이 아니라 스스로 깨우칠 수 있는 방법이었을 때, 가능한 것

□ 내용

가) 남성에게도 친숙한 ‘양성평등’ 개념 만들기

- ‘양성평등’이라는 단어를 대중에게 친숙한 이름으로 바꿀 수 있도록 공모사업을 해보는 것도 좋은 방법. 남녀 소통할 수 있는 친화적인 네이밍(naming)이 필요함. 양성평등의 개념에 대한 이해의 폭이 다르기 때문에, 평등이라는 단어보다 더 친화적인 네이밍이 필요하다고 생각함
- 일방적인 이미지 개선보다는 남성들의 동의를 받는 사업을 추진하려면 화장실에 있는 ‘남자가 흘리지 말아야 할 것이 눈물만이 아니다’라는 문구처럼 양성평등을 자연스럽게 인지하게끔 하는 전략이 필요. 화장실의 디자인을 바꾸거나, 양성평등적인 친화적인 문구들로 바꾸어 가는 등의 사업을 진행하면 효과적인 것으로 보임. 남성들이 서슴없이 받아들일 수 있는 마케팅이 필요

나) 남성의 가사활동 촉진을 유도하는 소비자 제품 지원

- 미국에서는 남성들의 가사활동을 촉진하기 위해서, 일반 기업들이 주도했다는 것. 세탁을 할 때 남성들이 세제의 양을 모른다는 점에서 세제를 일회용 캡슐처럼 바꾼 사례도 있음. 이러한 방식으로 성평등 제품을 개발하는 하는 것을 지원하면 좋을 것임.
- 육아든, 청소기 관리와 관련된 아이디어 상품을 여성가족부가 지원하거나 기업과 협력하여 이러한 제품을 제작하여도 좋은 사업이 될 것 같음. 관련 아이디어 공모도 있다면 좋을 것임
- 남성을 위한 물품뿐만 아니라 성인지 관점에서 아이디어 상품들을 지원하는 것도 방법임. 사회적 기업이나 협동조합을 통해, 성인지 관점의 상품들을 개발하고 출시하도록 지원한다면 좋은 성과를 기대해 볼 수 있다고 생각함

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 143

다) 직업에 따른 고정관념으로 인한 역차별 근절

- 적성에 맞는 직업선택에 많은 사람이 공감하기 때문에, 성별 문제로 직업선택에 차별받지 않도록 여성가족부가 캠페인을 벌일 수 있음. 예를 들어, 남성 네일리스트들과 함께 홍대 놀이터나 대학가에 가서 네일 케어를 무료로 제공해주고, 남성도 전문성이 있음을 공감하게 해주는 캠페인을 진행시킬 수 있음. ‘손톱관리’라는 것이 여성만할 수 있는 것 아니라 남성도 잘할 수 있는 것이라는 공감대 형성이 필요함
- 남성어린이집 교사도 많은데, 특히 남자보육교사는 놀이 활동 등을 잘함. 그러나 보통 유치원 남자 교사는 영아반까지 담당하고, 유아반은 남교사는 맡지 못하는 경우가 많음. 학부모들이 성추행, 혹은 성범죄 문제를 우려하기 때문에 그렇게 된 것임
- 개인적으로 남성 어린이집 교사와 남성 조리선생님이 자녀를 담당한적이 있는데 좋은 인상을 심어줌. 이처럼 어렸을 때부터 남자선생님들과 생활한다면, 성별 역할에 대한 고정관념을 바꿀 수 있는 계기가 되는 것. 금남의 구역으로 보이는 직업 간 장벽을 허무는 노력을 확산을 시켰으면 좋겠음

라) 가족의 일원으로서 돌봄 노동에 참여하는 진정한 ‘남성’이 되기 위한 교육 프로그램 기획

- 대구 달서구 ‘아버지 교실’이 잘 운영 되고 있음. 아버지 교실을 자세히 살펴보면, 변화를 가져와야 할 연령은 50대 남성인데, 아버지 교실에 참여하는 사람은 주로 20-30대 임. 아이들과 육아체험, 육아 학습 등과 같은 프로그램들이 대부분을 차지하고 있음. 따라서 세대별 분석을 통한 각 세대별 사업이 중요할 것
- 아버지들이 관심을 가질 수 있는 커리큘럼이 필요할 것. 50-60대도 퇴직을 하는 중요한 시기이기 때문에, 허탈하고 불안한 감정을 잠재워주거나 그들의 생존방법을 알려주는 것도 중요. 새로운 인생의 비전을 주는 것도 중요할 듯. 대구의 아버지 교실 프로그램 중

‘스스로 해먹을 수 있는 요리 10가지 만들기’가 있지만 직접 가정에서 요리를 하는 경우는 드뭄. 커리큘럼에 양성평등 가치를 포장하여 넣을 필요가 있음

- ‘돌봄노동’에 있어서 남성이 참여하는 등의 패러다임의 전환이 필요함. 저임금 돌봄 사업에 여성들만 참여하고 있어 돌봄노동에 남성을 참여시키는 것을 여성부 시범사업으로 해보는 것을 추천함. 이를 테면 ‘삼촌학교’를 열어 돌봄교육에 대한 의식전환을 위한 시범사업을 해볼 수 있을 것임

마) 남성으로서 가지는 불편하고 불공평한 점들을 찾아내 이를 해결하는 사업 추진

- 양산을 쓰고 싶은 남성들이 많음에도 불구하고 남성이라서 양산을 사용하지 못했던 것에 대해 최근 공감대가 생기기도 함. 트윈룩(비슷한 옷을 입는 패션스타일)의 경우 남녀가 같이 입으면 커플룩이지만 남자와 남자끼리 입으면 오해를 받게 됨. 심지어 남성끼리 영화도 못 보는 상황이 있음
- 이러한 문화적 코드로서도 성불평등이 뿌리 깊게 작용함. 그러므로 남성 양산, 남성 썬크림, 남성 네일샵 등을 지원하는 것처럼 남성들이 성별고정관념 때문에 차별받고 있는 점들을 찾아내고 이를 해소해주는 것도 하나의 방법일 것이라고 생각함

4) 시민이 참여하는 양성평등 활동 지원

□ 내용

가) 결혼문화 바꾸기 운동 지원

- 결혼문화 바꾸기 운동을 지원하는 것도 하나의 사업 아이디어가 될 수 있을 것임. 결혼식에서 ‘신랑신부가 손잡고 입장하기’나 ‘평등 혼인 서약서를 읽기’ 등의 결혼문화 바꾸기 운동을 할 수 있음
- 여성가족부가 부부문패, 가족문패 등을 통해 이러한 결혼문화 바

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 145

꾸기 운동을 지원하는 방법을 이용해도 좋을 것 같음

나) 학교 축제 및 학교 동아리에서의 양성평등 활동 지원

- 중·고등학생들 및 대학교의 축제 프로그램에 성평등과 관련한 프로그램을 전국적으로 실시하는 것도 좋은 아이디어라고 생각함
- 여성학 동아리를 지원해준다거나, 여고생을 대상으로 전국 캠프를 실시하는 등의 방법도 있음

다) 성평등 체험 미술관, 전시관 개소

- 건축 아이디어 공모를 통해 미술관을 건립한 적이 있음. 다양한 아이디어들이 있었는데, 이처럼 상징적 조형물, 건축물에서 비롯되는 의미 부여나, 문화적 활동들을 활용하여 많은 사람들이 관람하면서 참여할 수 있는 성평등 사업을 기획해볼 수 있을 것임. 예를 들어, 성평등적 아이디어 물품 전시관, 성평등 건물 체험관 등의 문화적 공간들을 활용하여, 직접 체험과 관람을 할 수 있게 하는 것임. 또한 성평등 의미를 담은 상징적인 건물 혹은 조형물을 만들어 설치하는 것도 하나의 방법임

라) 젊은 세대의 성별 갈등에 관한 의견 수렴 장 마련

- 젊은 세대에서 여성혐오 등으로 발산되는 성별갈등은 취업과 깊은 관련을 맺고 있음. 각 대학 커뮤니티나 각 취업커뮤니티에서 서류전형에서 떨어진 학생들이 여성폭력적인 글들로 게시판을 뒤덮는 것을 때때로 볼 수 있음
- 그렇지만 이들의 불만과는 달리 실제 스터디 그룹에서 여자들이 스펙이 더 좋지만 취업이 잘 안되고 남자들만 합격하는 것을 볼 수 있음. 여자로 태어난 게 죄가 아닌데, 왜 이런 취업차별을 당해야 되는지 모르겠다는 여성 취업준비생들이 많이 있음. 이러한 과정에 있는 남녀 취업준비생들을 대상으로 회의를 여는 등 그들의

생각을 들어보는 장을 마련하는 사업도 진행해보는 것 역시 추천하고 싶은 사업임

마) 세대가 서로 공감할 수 있는 양성평등 문화 조성을 위한 토론회 개최

- 여자는 혼수, 남자는 집이라는 결혼준비에 대한 성별 고정관념으로 인하여 남성에게 부담을 짊어지게 하는 상황. 이에 대해 남성과 여성 스스로도 생각을 할 수 있는 기회가 필요. 그러나 이러한 문제의식을 젊은 세대가 가진다고 하더라도 이러한 성평등 의식을 기성세대인 부모님세대가 가지고 있지 않음. 예를 들어 시어머니들의 성평등 문제인식이 없어 젊은 세대의 결혼준비 과정에서 많은 갈등을 겪고 있음
- 따라서 기성세대와 젊은 세대가 이와 같이 다른 입장을 보이는 양성평등관련 이슈를 주제로 서로 소통을 하는 자리를 마련하면 좋겠음. 예를 들어, 20대와 60대, 그리고 예비시어미와 예비며느리가 함께 이야기하는 자리가 있으면 좋겠음
- 현 시대에 대해 같이 이야기를 하면서 이성적인 힘을 길러야 한다고 봄. 이러한 소통의 부재가 오래되면서 혐오 세력은 늘어났고, 여전히 한국사회가 완전히 성평등한 상황이 아니라는 것을 환기하는 목적에서 토론 프로그램을 여는 것도 좋다고 생각함. 이를 통해 여성정책에 대한 우군을 형성하는 좋은 기회가 되지 않을까 생각함

5) 대중매체를 효율적으로 활용하는 성평등의식확산 사업

□ 내용

- 가) 드라마, 광고, 예능 프로그램에서의 양성평등한 가사분담의 모습 보여줄 수 있도록 캠페인 혹은 교육 진행
- 드라마에서는 남자가 청소기를 사용하는 것이 이슈가 되면서 아빠들의 청소기 사용이 대세가 된 적이 있을 만큼 드라마가 가지고

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 147

있는 광고의 효과는 큼. 가사 제품 중에서 남성들의 구매 결정권이 많은 것이 특히 청소기가 되었는데, 자연스럽게 청소기가 무겁고 기계란 생각이 들고, 청소기 구매 선택이 대부분 남성에 의해 결정되는 것이 맞다라는 인식이 생겼음

- 대중매체 광고를 통해 냉장고, 세탁기, 세제 등의 제품의 모델을 남성으로 쓰는 것을 장려하는 캠페인이나 교육 등도 한 방법
- 최근의 예능 프로그램 중 KBS 2TV의 ‘슈퍼맨이 돌아왔다’에서는 아빠들이 자녀를 키움. 그 중 프로그램에 등장하는 ‘장현성’이 세탁기를 돌리거나 요리를 할 줄 몰랐는데 아빠가 변화해가는 모습을 보면서 많은 사람들이 공감하고 있어 긍정적인 영향을 주고 있음. 이러한 프로그램이 더 많이 있을 수 있도록 캠페인이나 교육을 진행하는 것도 좋은 방법이라고 생각함

나) 양성평등을 증진시키는 TV프로그램 및 라디오 프로그램 지원

- 한 종합편성채널의 예능 프로그램 중 ‘웰컴투시월드’라는 프로그램이 있음. 시어머니와 시언니 집단과 며느리 집단 패널을 꾸려 이야기하는 프로그램인데, 많은 사람들이 재미있게 시청하고 있고, 개인적으로 어머니들의 성평등 교육용으로 좋다고 생각함. 프로그램에서 결혼준비에 대한 이야기도 많이 하는데, 여전히 고정관념이 강한 시어머니 집단에서는 여자 쪽에서 이정도 혼수를 해야 되지 않겠냐하는 의견을 제시하면 며느리 쪽에서는 시어머니의 요구사항이 옳지 않다면서 시원시원하게 얘기를 함
- 양성평등 문화 확산 차원에서 이러한 프로그램을 이용할 수 있다는 것은 즉, 이런 프로그램들을 통해서 어머님들 커뮤니티에서만 나누는 그런 얘기가 밖으로 나와 세대 간에 이야기를 나누고, 성별고정관념에 관한 기성세대들의 고정관념들을 깰 수 있을 수 있기 때문임. 따라서 이러한 프로그램들을 지원하는 것도 좋은 방법이라고 생각함
- 라디오 프로그램은 개인적인 매체이기 때문에 라디오 프로그램들

과 함께 협찬해서 양성평등 코너를 만드는 것도 가능하다고 생각함. 근래 어떤 라디오 코너 중 인기 TV프로그램 중 ‘그린라이트’를 패러디한 ‘구린라이트’에서 남녀관계 중 ‘구리다’라는 행동이 무엇인지에 대한 코너를 만든 적이 있음. 이처럼 남자와 여자와의 동감을 이끌 수 있는 그래서 성별갈등을 극복할 수 있는 프로그램도 구성해 볼 수 있을 것임

다) 언론 및 미디어 의 효율적 활용과 여성의 이슈 장악력(ownership)의 필요성

- 일반 국민들이 동의할 수 있는 여성가족의 존재의 정당성을 입증하기 위해서라도 이슈와 정책 사안을 빨리 제기할 수 있는 능력이 필요. 언론과 미디어를 이용해서 팩트시트를 주기적으로 발간하면 효율적일 것이며 현상파악에 대해서 국민들에게 바로 알려주는 게 중요한 것이라고 생각함.
- 이러한 차원에서 여성가족부 출입기자 현황에 대한 확인도 필요함. 보도국에는 출입기자가 원래 부처별로 있는 게 맞는데, 여성가족부 전속 출입기자가 없다면 이것도 문제가 된다고 생각됨. 이 때문에 여성가족부가 가져가야되는 이슈들이 묻히게 되는 것. 물론 여성가족부 관련 이슈가 편집데스크에서 잘리는 남성위주의 언론관행도 문제가 있을 것임. 그렇지만 이는 분명 여성가족부에서 행정부처로서 제기할 수 있는 문제이므로 이에 대한 조사와 확인이 필요함. 출입처에서 차별받고 있는 것이라면 더욱 문제가 되므로 이러한 언론과의 관계에 대해 적극적으로 의사표시를 해야 할 것이라고 봄
- 군가산점 이후에 남성 역차별에 대한 언론과 미디어의 여성정책에 대한 프레이밍이 적대적으로 바뀐 이상, 여성가족부는 더욱 적극적으로 이슈메이킹할 수 있는 힘을 길러야 될 것으로 보임. 불평등한 부분을 잘 포장해서 국민들에게 알리는 것이 중요할 것임. 또한 아직도 우리 사회에 성평등 측면에서 많은 문제가 남아있다는 것을 보여줄 수 있는 다양한 이슈를 준비해야 함. 즉, 미디어에

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 149

서도 국가고시에 여성합격자 비율이 높아지는 것만이 성평등 한 것이 아니라 반대로 부족한 부분이 있으니 이를 이슈로 잡아야 한다는 것을 잘 알려야 하는 것이 관건

- 또한 일가정 양립측면에서 남성들에게로 과다하게 부여된 부양의 의무도 성차별 문제임. 이는 성별 고정관념에 관한 것이라고 생각해야 함. 이런 차원에서 성평등과 인권문제를 결합시켜 이야기를 만들어 낼 수 있는 이슈장악력이 중요하다고 봄

6) 여성문화 확산을 위한 지역 사업 추진

□ 내용

가) 여성의 역사를 알 수 있는 지역문화 발굴과 전시

- 여성의 가치를 높이기 위한 사업으로, 지역사회의 여성문화를 발굴하여 이를 체험공간으로 만들 수 있는 사업을 추진할 수 있음. 이러한 사례로 대구 ‘우먼로드’가 있음. 대구에 잘 알려져 있는데 근대골목 코스가 5개 있음. 역사를 기념할 수 있어서, 시민운동가들이 이 골목도 개척했음. 이러한 코스가 의외로 지역의 명물이 되고 관광거리가 됨. 큰 랜드마크를 새로 짓지 않아도 문화적 접근의 랜드마크가 됨. 따라서 이를 착안하여 대구 여성이야기와 여성 문화에 관한 로드가 나올 수 있겠다는 아이디어가 생겨 일명 대구 여성 탐방로드, 대구우먼로드를 만들기로 함. 지역사가들이나 전문가들과 함께 세미나를 진행함. SNS 상에서 파급력이 높은 전문가와 같이 기획하여 자연스럽게 홍보도 됨. 세미나는 네 번 정도 진행했는데 굉장히 많은 사람들의 관심을 얻음. 이를 보고 대구시에서는 대구시 자체 사업처럼 홍보를 하기도 함. 이 우먼로드에서는 대구에 대한민국 최초 피아노를 들여온 여성이 있다는 것을 발굴했고, 최초로 미국으로 유학 간 소프라노 여성이 대구 출신이라는 이야기를 발견하여 이를 기념하는 골목을 개척함
- 여성문화에 대해서 지역사회에서 인정하기 시작하면 여성들이 힘

이 있었다는 말에 뒷받침 할 수 있는 좋은 사례가 될 수 있을 것임. 장기적으로 여성부가 지역의 여성문화를 중심으로 하는 박물관을 짓고 이를 통해 기념사업과 역사를 조망하는 테마 있는 사업을 추진한다면 좋을 것이라고 생각함. 지역의 여성문화를 많이 만들어 냈으면 좋겠음

- 여성기록관을 설립할 수 있도록 하면 좋겠음. 콘텐츠를 어떻게 구성할 것인가가 문제 이긴 함. 그렇지만 다양한 방법이 있을 것으로 보임. 예를 들어, 광주의 5월 기록관의 경우, 5·18민주화 항쟁에서 앞장섰지만, 광주의 모든 시민공동체가 그간 남성 중심으로 5·18을 드러내는 경우가 많았음. 이런 기록관에서는 역사의 현장에서 여성의 적극적인 활동이 있었음을 잘 드러내는 이야기가 포함되어야 함. 역사에서의 여성의 역할을 알리는 데 있어서는 기록관 설립이 중요하다고 생각함. 여성자료를 아카이브로 구축해서 민주화 과정에서의 여성의 역할 혹은 근대역사에서의 여성의 삶과 역할을 전시 콘텐츠로 다뤘으면 좋겠음

나) 여성 복합 공동체 센터 설립

- 여성만을 위한 건물이 있었으면 좋겠음. 지역사회마다 많은 여성이 살고 있기 때문에 지역마다 여성전문적인 공간이 필요하다 생각함. 여성들이 서로 돌봄 노동 등에 대한 자료를 공유하고 이를 지역사회로 환원시킬 수 있는 복합 센터가 있다면 좋겠음

다) TedX형 양성평등문제 공동 논의를 위한 소통의 장 마련

- 한국형 TedX우먼을 만들 필요가 있음. 필요에 따라 다양한 사람들이 참여할 수 있게 미디어를 이용한 소통정책사업 개발도 있으면 좋겠음

라) 여성주간 내 전국적인 사업 시행

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 151

- 현재 진행되고 있는 여성주간을 활용하는 것도 방법임. 관련 NGO를 지원해주거나 여성가족부가 여성주간에 있어 적극 활동하여, 전국 지자체 동시에 여성주간행사가 진행될 수 있는 확실한 사업을 진행하는 것이 좋음. 예를 들어, 전국적으로 실시하는 여성 영화제 등이 있을 것임
- 미국의 한 지역사회인 케이프타운 내에서는 연령, 테마별로 여성주간을 축제로 잘 활용하고 있음. 그것으로 지역사회에도 큰 이익이 돌아가는 사례를 벤치마킹할 수 있음

마) 멀티플렉스 대중영화관 기업과 협력하여 여성영화의 정기상영

- 일반 대중영화관 브랜드에서 독립영화관 전문관을 운영하고 있는데 여기서는 유명한 독립영화들 상영하면서, 동시에 사회적 관점을 반영하여 배급하고 있음. 이들 주요 영화관 사업자들과의 협력을 통해 여성 영화 등을 주기적으로 상영하는 방법 등으로 문화속에서 양성평등과 여성문화가 스며들 수 있는 사업을 추진할 수 있음

7) 여성 리더 및 여성 전문가 풀 관리 및 전문 인력 활용

□ 내용

- 우선 여성 전문가 풀을 구성할 필요가 있음. 의사, 건축가, 언론인 등 전문가들의 풀을 구성하여 이들이 참여하는 프로젝트를 활성화 시킬 필요가 있음. 예를 들어, 여성 건축가 풀을 통해, 사기업이나 공기업에서 성평등한 건물을 시범적으로 만들어 보는 것도 방법임
- 또 하나의 방법으로 여의사들을 활용하여, 여성친화적 진료 문화를 확대하는 것도 제시할 수 있음. 산부인과 진료나 부인과 진료를 젊은 여성들도 진료를 볼 수 있는 문화를 확대하는 것도 중요함
- 여성위원, 전문위원이 40% 이상이어야 되는 제도가 있는데도 실제 참여 여성의 성인지 관점은 부족한 실정. 여성 리더나 전문가들 중에서도

성인지 관점이 투철한 여성들을 키우고 참여시키는 노력이 필요함

라. 소결

전문가 자문회의 및 시민 초점집단 인터뷰를 통하여 기존에 진행되어 왔던 양성평등문화 확산 사업에 검토의견을 먼저 수렴하고 전문가와 시민이 생각하는 향후 권고될만한 양성평등문화 확산 사업에 대한 아이디어를 모을 수 있었다.

그러한 아이디어는 크게는 5가지로 다음과 같았다. 첫 번째로 양성평등문화 확산 사업을 수행하는 부처로서의 여성가족부의 이미지 개선 노력이 필요하다는 의견과 함께 여성가족부 이미지 개선을 위한 홍보 전략 수립 사업을 실시할 것을 요청하였다. 두 번째로, 실질적 내용을 중심으로 한 내실 있는 양성평등사업 추진하고 젊은 세대의 여성혐오와 성별갈등을 타개하기 위해서 성평등 교육 시스템의 전반적인 질제고 사업을 수행할 것을 제안되었다. 이들은 자신들이 학교에서 받은 성교육을 부정적으로 회고하면서 이런 교육들이 좀 더 실효성 있게, 심층적으로 수행할 것과 성평등 교육과 통합적으로 수행될 것 등을 제안하였다. 셋째, 평등문화 사업이 정부의 일방적 주도로 진행되기 보다는 시민들이 자발적으로 참여할 수 있는 방안이 모색되기를 요구하였다. 쌍방향적 미디어가 발달하면서 사회의 의사소통 방식이 시민참여형으로 바뀌고 있으므로 성평등 관련 정책도 이러한 조류를 반영할 것을 요청하였다. 또한 시민들의 성평등 관련 목소리를 낼 수 있는 플랫폼 개발을 제안하였다. 넷째, 여성이나 남성 내부의 다양한 자원을 동원할 필요에 대해서도 역설하였다. 여성전문가들을 적극적으로 활용하는 것이 필요한데 예를 들어 여성의사협회, 건축가협회 등 직능단체를 양성평등문화 운동에 포섭할 필요성에 대해 얘기하였다. 여성문화 확산에 있어서도 다양한 채널을 동원할 수 있는데 성평등 문화 확산을 위한 별도의 전시관이나 상영관 등도 필요하지만 기존의 시설을 통합하는 것도 필요하다는 것이다. 예를 들어 여성영화도 별도의 영화제나 상영관을 마련하는 것도 좋지만 기존의 상업영화관에 부가적 프로그램을 마련하든지 아니면 케이블TV 채널이나 인터넷방송을 통해 성평등 콘텐츠를 확산하는 것도

Ⅲ. 기존 양성평등문화 확산사업 분석 및 요구 조사 ●●● 153

제안하였다. 이외에도 대중매체를 효율적으로 활용하는 성평등의식 확산사업과 여성문화 확산을 위한 지역 사업에 대한 아이디어를 제시하였다. 다섯째, 새로운 패러다임의 양성평등사업 추진을 위한 비전 설정과 영역 확대가 필요한 시점에서 남성이 공감하고 함께하는 양성평등문화 확산사업과 시민이 참여하는 양성평등 활동을 지원하는 사업을 추진할 것 역시도 주된 의견으로 나타났다. 남성들은 그들이 느끼는 역차별 정서를 해소해줄 수 있는 방안 모색을 강조하였다. 이처럼 시민들은 양성평등이 보다 체감적이고 다양한 집단에 맞춤형으로 시행될 것을 희망하고 있다.

다음 장에서는 상기의 이론적 검토, 국내 사업 분석, 해외 사례 분석 및 전문가 자문회의와 시민 초점집단 인터뷰를 통해 수집된 아이디어를 기반으로 개발된 사업안들을 정리하여 제시하고자 한다.



IV

양성평등문화확산을 위한 사업 제안

1. 여성가족부 부처 및 정책 홍보 전략	157
2. 성평등 교육 강화	181
3. 성평등 의식 확산	203
4. 성평등한 환경 조성 및 새로운 성평등 패러다임 제시	215
5. 결론 및 사업 시행 방안	226



www.kwdl.or.kr

앞 장에서는 양성평등문화에 대한 이론적 검토와 국내외 양성평등문화 사업 현황 조사를 하여 양성평등문화 사업의 범주와 틀을 마련해보았다. 그리고 전문가 자문회의 및 시민 초점 집단 인터뷰를 통하여 사업의 새로운 아이디어를 모아보았다. 이를 토대로 연구진들의 논의를 거쳐 성평등 정책 및 부처 홍보, 성평등 의식 확산, 성평등 교육, 성평등 환경조성 및 새로운 패러다임 제시의 크게 4개의 범주로 사업을 개발하였다.

1. 여성가족부 부처 및 정책 홍보 전략

가. 배경

여성가족부는 2001년 ‘여성부’로 설립되어 2005년 여성가족부로 직제를 개편한 이래 여성정책의 기획·종합 및 여성의 권익 증진, 청소년의 육성·복지 및 보호, 가족과 다문화 가족정책의 수립·조정·지원, 여성·아동·청소년에 대한 폭력피해 예방 및 보호를 위해 여성·종합 및 여성의 권익증진 등 지위향상 뿐만 아니라 가족정책, 건강가정사업을 위한 아동 업무 및 청소년의 육성·복지 및 보호 기능을 수행하고 있다.

여성가족부 설립 이후 지난 10여 년 동안 국내 여성정책은 사회의 민주화 기류와 국가적 노력으로 인해 급격한 발전을 하였다. 법제도는 특히 국제적으로 비교해도 앞서가는 분야이다. 그러나 실제 정책의 시행은 이념적·문화적 시차 때문에 효율성이 떨어지고 있다. 또한 사회적 갈등의 측면도 있는데 여성정책을 남성에 대한 역차별로 인식하는 남성들의 반발이 커지고 있다. 이미 성차별은 해결되었고 오히려 여성이 여러 분야에서 두각을 나타내고 있으며 여성의 권익보장 때문에 남성의 권익이 침해당하고 있다고 주장하는 등 여성정책에 대한 역풍이 불고 있다. 여성들의 태도에 대해서도 불만을 표하고 있는데 여성이 자신의 권리를 주장하면서도 책임은 지려 않는다는 주장도 지속적으로 제기되고 있다.

이러한 분위기 속에서 SNS를 통해서 여성가족부에 대한 부정적인 의견

과 함께 터무니없는 악성 소문이 온라인을 떠돌고 있는 실정이다. 소문의 진위여부를 가릴 것도 없이 확산 속도가 빠른 온라인에서 추측이 소문이 되고, 소문이 다시 기정사실화되고 있다. 여성가족부는 이에 대해 효율적인 대처를 하지 못하고 있고 서투른 대응이 때로는 상황을 악화시키고 있다.

나. 여성가족부 이미지 개선 및 홍보의 필요성

여성가족부에 대한 이미지 하락은 양성평등 정책에 대한 불신까지 이어지고 있어, 양성평등 확산 사업이 성공하기 위한 전제 조건으로서 여성가족부 이미지 쇄신이 요구되고 있다.

여성가족부가 여성만을 존재하는 부처로 인식되어 여성가족부의 존재가 시대착오적이라는 여론을 잠재우고, 여성가족부가 진정한 한국 사회의 성평등과 사회통합을 위해 존재함을 알릴 수 있도록 대국민관계 개선을 위한 홍보전략 수립이 필요하다. 따라서 여성가족부와 여성정책에 대한 긍정적인 이미지가 형성될 수 있도록 적극적이고 체계적인 홍보 전략을 제안하고자 한다.

1) 현재 여성가족부 및 여성정책 홍보 전략의 문제점

가) 여성가족부 루머와 갈등 대응

최근 각종 포털 검색창에 상위권에 올라오기도 했던 ‘여성가족부의 만행’³²⁾등과 같은 인터넷 상에서의 루머 확산은 온라인 매체가 강력한 파급력을 갖고 있다는 점에서 우려스럽다. 온라인 매체는 메시지를 빨리 유통시켜 사람들의 집단적 행동에 강한 영향력을 행사하고 있다. 하지만 이처럼 온라인상에서 여성가족부에 대한 잘못된 정보가 무분별하게 확산되는 현상에도 불구하고 이러한 루머들은 지속적으로 방치되어 있고, 때문에 여성가족부에 대한 부정적 여론은 점점 심화되어 가는 상황이다.

이러한 현상이 발생하는 이유는 성숙치 못한 온라인 문화에 원인이 있겠

32) 온라인 커뮤니티 ‘오늘의 유머’에 게시된 ‘여성가족부의 만행’ 게시물
<http://www.todayhumor.co.kr/board/view.php?table=humorstory&no=245460>

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ••• 159

지만, 여성가족부에 대한 비판 내용은 실제보다 훨씬 과장되어 왜곡되어 있으며, 해당 주장에 대한 원인 파악과 해명하려는 여론보다 부정적 의견을 주장하는 여론이 강하다. 즉, 정보의 비대칭 현상이 있으므로 이를 해소할 수 있는 노력이 필요하다.

연관검색어 ? 보건복지부 여성가족부가 하는일 여성가족부 만행
여성가족부와 어린이의 관계 여성부 여성가족부 폐지 여성가족부 한자

[그림 IV-1] 한 포털 사이트 여성가족부 연관검색어

출처: 네이버 (<http://www.naver.com>)

[그림 IV-1]는 한 포털 사이트 여성가족부 연관검색어로, 여성가족부가 어떠한 정책을 집행하고 있는지 모르는 경우가 많고, 여성가족부 자체에 반감을 두는 사람들이 급증하고 있는 사실을 보여준다고 할 수 있다. 시의적절하게 국민들이 여성가족부의 업무에 대해 더 잘 알 수 있는 정보가 제공되었거나, 여성가족부 관련 루머들의 출처에 대해 정보를 얻을 수 있었다면, 이와 같은 과도한 비난은 미연에 방지할 수 있었을 것이다. 즉, 여성가족부와 관련된 잘못된 주장들에 대해 제대로 해명 받지 못한 채 여론 역시 균형 잡힌 비판적 시각을 판단하거나 관찰하지 못했던 상황적 문제도 함께 있었던 것이라고 할 수 있다³³⁾³⁴⁾.

또한, 현재 여성가족부가 진행하고 있는 정책들 중 결과적으로 갈등을 조장한 경우가 있다. 예를 들어, ‘군 가산점 제도’는 남녀 간 대립구도를 발생시키고 마치 한 쪽의 이익이 다른 쪽은 피해인 것처럼 제로섬(zero-sum) 계

33) “조윤선 사칭 SNS “여성전용거리 만들자”...누리꾼 술렁” (코리아헤럴드, 2013.7.31. 일자)

http://khnews.kheraldm.com/view.php?ud=20130731000898&md=20130803004155_BK&kr=1

34) “누드 뽀빠로 판매금지 피담 황당하네” (국민일보, 2014.11.11. 일자)

<http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0922846549&code=11151100&sid1=eco>

임의 상황으로 인식되는 이슈였다. 그렇다보니, 현재 여성가족부가 다양한 군 복지문제를 해결하기 위한 개선안을 국방부와 함께 협의 중에 있음에도 불구하고, 여성가족부가 군 가산점 제도를 일방적으로 반대하여 군이나 안보 관련 사안을 제대로 신경 쓰지 않고 독단적으로 제도를 집행한다하여 많은 국민들이 오해하는 일이 발생하기도 하였다³⁵⁾. 이처럼 여론의 각 끝단의 찬성과 반대파의 세력 간 싸움이 양보 없이 치열하고, 이를 해결 할 수 있는 뚜렷한 각 집단별 전략이 없는 사안일 경우, 모든 국민을 설득시키기 위한 대중적인 이슈로 가시화 시키지 말고 정책에 관여된 기관 및 집단 간의 협의에 더 초점을 맞추어야 한다.

한편, 여성가족부의 주요 정책 중 하나였던 ‘게임 셧다운제’의 경우, 이 제도의 취지가 청소년의 인터넷 게임 중독을 예방하기 위해 인터넷 이용 시간을 절감하겠다는 데 있었음에도 불구하고, 이러한 내용이 잘 국민에게 전달되지 못하고 과도한 규제라고 강한 비판을 받기도 하였다. 특히 청소년과 젊은 세대로부터 비판을 받았는데, 이러한 사안의 경우, 또다른 갈등을 조장하지 않도록 셧다운제에 대한 부처 입장을 잘 설명하는 일이 필요하다.

여러 반대 여론에 부딪히고 있는 정책의 경우에는, 먼저 여성가족부의 입장과 반대 입장을 취하는 여론을 정확히 파악하고, 부처가 주장하고자 하는 바를 집단별로 세분화하여 전달하는 전략이 필요하다. 그러나 지금까지 여성가족부의 정책 메시지는 목표 대상설정 없이 일관되게 전달되어 갈등을 조장하게 되는 경우가 많았다. 따라서 체계적으로 여성가족부와 관련된 루머에 잘 대응하고 갈등을 조장하는 정책은 지향하는 전략이 필요한 시점이다.

35) “軍 가산점제 “부활” “반대” 국방부 - 여성부 다시 충돌”(경향신문, 2011.5.12. 일자)
http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=2011051221531550&code=910302

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 161

나) 여성가족부의 온라인 홍보 전략 부재

지금까지 널리 활용되어 왔던 부처 홍보 방식은 대중매체(신문, 잡지, 라디오, TV 등)를 통해 동일한 메시지를 불특정 다수에게 제공하는 일 대 다 소통법으로 진행되어왔다. 그러나 20세기 후반에 들어서 인터넷 보급으로 일방향 소통방식이 아니라 양방향 소통방식이 가능해지면서 간접적인 의사소통에서 벗어나 국민과 직접 소통이 가능하게 되었으며 인터넷 매체를 이용한 국민들의 의견 수렴이 가능하게 되면서 부처 홍보도 새로운 국면을 맞게 되었다.

최근에는 스마트폰으로 대변되는 모바일 미디어가 확산되면서 인터넷의 쌍방향성에 매스미디어의 확산성을 더한 새롭고 강력한 소셜미디어 이용이 확대됨에 따라 또다른 정책 및 부처 홍보방식 전환이 요구되고 있다. 이러한 측면에서 효과적인 여성가족부 부처 홍보 수단으로서 소셜미디어의 특성을 검토하여 홍보전략을 수립할 필요가 있다.

현재 여성가족부가 대외적으로 언론홍보활동 기능을 수행하는 온라인 매체로는 ‘여성 e-News’ 홈페이지(<http://enews.mogef.go.kr>)가 이미 존재하고 있다. 이 사이트 내 ‘언론보도해명’ 서비스를 통해 여성가족부가 부정확한 정보를 담고 있는 언론 보도를 시정한 내역들을 볼 수 있다. 그러나 사이트 내 여성가족부의 언론홍보활동 기능들을 살펴보면, 이러한 잘못된 언론 보도에 대한 단순히 시정하는 보도자료만을 이용하고 있는 등 정부 3.0 시대에 맞지 않는 일방향적 커뮤니케이션이 진행되고 있다. 또한 해당 사이트는 홍보도 잘 되어 있지 않아, 온라인 상의 소문에 대한 여성가족부의 적극적 답변을 원하는 네티즌들이 정보에 쉽게 접근하지 못하고 있다. 결국, 현재 운영되고 있는 사이트는 쌍방향 소통보다는 일방향 소통방식을 띄고 있어, 활발한 공론장이 될 수 없다는 한계가 있다고 할 수 있다.



[그림 IV-2] 여성 e-News 홈페이지

출처: 여성 e-News 홈페이지(<http://enews.mogef.go.kr>)

현재, 여성 e-News 홈페이지 이외에도 여성가족부는 ‘가족사랑’, ‘여성이족부’ 페이스북 페이지를 운영하고 있으나, 타 부처에 비하면 페이지의 인기도와 이용자를 가늠할 수 있는 ‘좋아요’의 수도 적으며³⁶⁾, 페이스북 페이지가 네티즌들의 비난과 공격의 대상이 되고 있다³⁷⁾. 최근 2011년 2월에, 여성가족부 페이스북 페이지의 느린 대응에 온라인 여론의 비난이 빗발치자 이에 대한 해명 보도 자료를 여성가족부가 게시한 적이 있다. 그러나 “정확한 답변을 위해 답변이 지체되는 경우가 있다. 양해 바란다”라는 단순

36) 2014년 11월 현재 모든 정부 부처의 공식 페이스북 페이지의 ‘좋아요’의 평균 개수는 58,525개이며 여성가족부 공식 페이스북 페이지의 ‘좋아요’의 수는 20,759개로 평균을 한참 밑돌고 있다.

37) “여성가족부 선택과 집중의 SNS 소통 ‘효과’”(머니투데이, 2012.1.19.일자)
<http://www.mt.co.kr/view/mtview.php?type=1&no=2012011909238274757&outlink=1>

해명과 일방적 통보로 비판을 받는 일이 발생하게 되었다.

여성가족부가 운영하고 있는 위민넷의 경우, 여성들 간의 소통 공간을 제공함으로써 여성네트워크를 강화하고 여성의 정보화 역량 강화와 사회참여를 확대하기 위해 정책 서비스를 제공하고 있지만 여성만을 위한 공간으로 대표되어 여성을 제외하고는 여성가족부에 대한 국민 다수의 의견을 수렴하기에는 한계가 있다. 그렇기 때문에 여성뿐만 아니라 국민 다수가 양성평등 이슈와 여성가족부와 관련한 알찬 정보획득과 콘텐츠를 적극 이용할 수 있는 새로운 매체가 필요하다고 판단된다.

2) 여성가족부 부처 및 정책 홍보 종합 진단

- 홍보(PR)는 정확한 정보를 전달하여 이를 설득하는 것이 주요 기능으로 여겨지는데(김영옥, 2003, 380), 현재 국민에게 필요한 정보가 제대로 제공되지 못하고 있는 만큼 하향식(top-down) 정보전달보다는 양질의 정보를 받 빠르고 효율적으로 전달할 수 있는 방법을 강구하는 작업이 필요하다. 즉, 여성가족부 이슈에 직면한 공중들을 파악 및 세분화하고, 이를 각 집단과 상황에 맞는 적절한 정보 제공을 위한 효율적 전략이 필요하다.
- 홍보 대상의 전략적인 정책 선택과 집중이 필요하다. 지금까지 진행해 온 캠페인이나 정책 중 실패한 사례는 과감히 포기하고, 성공의 가능성이 보이거나 이미 성공했던 사례를 중심으로 보다 집중하여 진행할 필요가 있다. 그렇기 때문에 지금까지 진행해 온 정책과 캠페인에 대한 평가와 피드백이 필요하다.
- 여러 쌍방향 커뮤니케이션형 창구들을 우선 확보하고, 국민과 부처가 소통할 수 있도록 이러한 창구들을 적극 알릴 수 있는 홍보 노력이 반드시 뒷받침 되어야 한다. 즉, 여성가족부와 여론과의 새로운 참여형, 시민주도형, 쌍방향형 커뮤니케이션이 가능한 플랫폼 운영이 필요하다. 쌍방향 커뮤니케이션을 통해, 여성가족부의 비난과 공격에 적극적이고 발빠른 대응과 재치 있는 운영과 수동적인 이미지 관리에서 벗어난 더 적극적인 방법이 필요하다.
- 여성가족부 정책을 홍보하고 여성가족부가 많은 사업을 진행하고 있음

을 알리는 것이 우선시되어야 양성평등 사업 및 정책을 성공적으로 실행 가능 한 환경을 만들 수 있다.

다. 여성가족부 홍보 전략 제안

1) 홍보 원칙 수립과 홍보 매뉴얼 마련

여성가족부의 효과적인 홍보 집행을 위해 다음과 같은 홍보 전략을 기반으로 홍보원칙과 매뉴얼을 마련할 것을 제안한다. 우선, 여성가족부는 ‘사회 비용을 줄이는 건강한 부처’로 이미지를 바꾸는 전략이 필요하다. 다음으로, 여성가족부 이슈에 직면한 공중들을 파악 및 세분화하고, 이를 각 집단과 상황에 맞는 적절한 정보 제공을 위한 효율적 전략이 필요하다. 마지막으로, 과감한 루머관리와 갈등을 조장하는 캠페인을 지양하고 홍보대상 정책을 적절하게 선택하고 집중하는 전략이 필요하다. 각 홍보 세부내용은 다음과 같다.

가) ‘사회 비용을 줄이는 건강한 부처’로 이미지 개선

현대 사회는 자본주의와 가부장적사회로 인해 불필요한 사회적 비용이 많이 발생하고 있다. 이는 물질만능적 사고와 대중매체의 편승으로 인한 것으로 오늘날 공공사회가 나서서 불필요한 사회적 비용을 줄일 필요가 있다. 따라서 여성가족부는 이러한 불필요한 사회적 비용을 해결하는 건강한 부처로의 이미지 개선을 위해 노력해야 한다.

이를 위해서는 잘못된 가치나 사회적으로 문제가 있는 공간에 문제 해결을 위한 캠페인을 실시할 수 있다. 예를 들어, 강남역, 압구정역과 같이 성형광고가 많은 공공장소에 여성가족부의 대안적 성형 반대 공익 광고를 같이 설치하는 것으로 사회비전을 제시할 수 있다. 공익광고에는 ‘진정한 아름다움은 자신을 찾는 것입니다’와 같은 카피를 넣어 성형과 같은 사회적 문제에 여성가족부가 앞장서고 있다는 것을 보여줄 수 있다. 또한, 이러한 공익광고가 자발적으로 확산될 수 있도록 ‘당신의 페이스북, 트위터를 이용하여 강남역 ○번 출구에 광고를 확산시켜주세요. 국민 스스로가 확산시켜

야 합니다'와 같은 참여를 독려하는 카피도 추가함으로써, '국민이 변화의 주체이고 양성평등의 역할을 수행한다'라는 메시지를 전달할 수 있다.

사회적 비용을 발생시키는 또 다른 이슈로 음주나 비만도 있을 것이며 이러한 이슈 역시 여성가족부의 이슈로 점유할 수 있을 것이다. 과도한 음주는 술이 중심이 되는 직장회식문화를 유발하기도 하고 비만은 건강에 해가 될 뿐 아니라 외모지상주의적 사회분위기 속에서 과도한 비용 지출을 초래하기도 한다. 따라서 여성가족부가 나서서 주폭 예방 등을 위한 건강한 음주 문화 캠페인 및 비만을 성평등적 시각에서 예방·치료할 수 있는 캠페인 등을 주도해야 한다. 즉, 사회적 비용 발생을 줄이기 위한 성평등 정책을 집행하는 부처로서 이미지를 인식시키고 마찬가지로 해당 이슈에 대한 국민들의 담론 형성 기회까지 마련할 수 있다. 주도적인 담론화를 통해 여성가족부가 '사회적 비용을 줄이는 부처'로 인식하게 되었을 때 여성가족부의 긍정적 이미지가 나타나게 될 것이다.

나) 공중(public) 세분화와 각 집단별 전략 수립

효과적인 홍보전략을 수행하기 위해서는 아래 [그림 IV-3]처럼 여성가족부와 관련된 공중³⁸⁾들을 파악하고 각 집단별 세부 전략들을 수립할 필요가 있다. 즉, 여성가족부가 직면한 다양한 이슈를 전략적으로 관리하기 위해서는 해당 공중을 세분하여 파악하고 각 집단별로 부정적 커뮤니케이션보다

38) Grunig(1989)은 공중을 군중, 대중, 그리고 매스미디어 수용자와 구별하기 위하여 '특정쟁점이나 상황을 중심으로 형성되는 집단'으로 정의(김영옥, 2003, 재인용). 즉, 공중이란 상황적인 집단으로, 한 이슈나 상황에 따라 생겼다가 그 문제가 해결 되면 곧 없어지기도 하는 특성이 있음(Grunig, 1989). Grunig(1983)의 상황이론(Situational Theory)은 "쟁점(issue)을 중심으로 한 이론으로 특정 쟁점(issue)을 중심으로 서로 상이한 공중이 형성되며, 이렇게 형성된 공중들은 그들의 커뮤니케이션 행동에 있어서도 차이를 보인다는 것을 의미"함(차동필, 2002). 상황이론에서 말하는 공중의 유형은 상황인식에 따라 "활동적 공중(active public), 자각적 공중(aware public), 잠재적 공중(latent public), 비공중(non-public)"으로 나뉜다. 활동적 공중(active public)은 "문제 및 쟁점에 대하여 토론하고, 행동을 위한 조직화가 가능한 공중", 자각적 공중(aware public)은 "직면한 문제가 무엇인지 아는 공중", 잠재적 공중(latent public)은 "동일한 문제에 직면해도 알아채지 못하는 공중", 비활동공중(non-public)은 "문제에도 직면하지 않고, 인식도 하지 못하는 공중"을 일컫는다.

는 긍정적 커뮤니케이션을 생산할 수 있게 하는 각 집단별 전략을 수립해야 할 필요가 있다.



[그림 IV-3] 여성가족부와 관련된 공중 세분화 및 설득 전략

여성가족부 관련 이슈와 관련하여 형성된 활동적 공중(active public)의 경우, 부정적 커뮤니케이션을 하는 공중들이 대다수이다. 지나치게 부정적 커뮤니케이션을 하는 여론이 강화되어 있는 상태라고 할 수 있다. 그런데 이러한 부정적 커뮤니케이션을 취하는 집단의 태도를 긍정적으로 바꾸는 것은 낭비일 수 있다. 따라서 부정적 커뮤니케이션을 생산하는 공중의 태도를 바꾸게 하기 위한 전략 보다는 긍정적 커뮤니케이션을 생산하는 활동적 공중을 대상으로 긍정적 커뮤니케이션의 생산을 촉진시키거나 이들을 지원해주는 커뮤니케이션 전략들을 수립해야 한다. 또한, 여성가족부 이슈와 직면해 있는 침묵하고 있는 다수(자각적 공중 및 잠재적 공중)를 대상으로 보다

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 167

이슈에 적극적인 태도를 취할 수 있는 활동적 공중으로 변환시키기 위한 세부 전략들을 수립해야 한다. 마지막으로, 비활동공중(non-public)의 경우, 일부러 이슈에 직면하게 만들어 부정적 커뮤니케이션을 생산하게 하는 것 보다는 그대로 비공중의 상태로 두는 것도 하나의 전략이 될 수 있다.

특히, 일간베스트(일베)와 같은 여성가족부와 대립해 있는 활동적 공중(active public)을 대상으로 전략을 수립하고 실행하는 경우, 오히려 부정적 커뮤니케이션을 활성화하기 쉽다. 따라서 이들 보다는 긍정적 커뮤니케이션 활동을 하는 활동적 공중이나, 자각적 공중, 잠재적 공중들을 여성가족부의 홍보 전략의 대상으로 삼아야 한다. 즉, 여성가족부의 든든한 지원군이 될 수 있는 공중들을 대상으로 전략들을 수립하고 이들을 위한 전략을 실행했을 때, 관련이슈에 대해 긍정적 커뮤니케이션을 생산할 가능성이 높아진다. 즉, 부정적 이슈를 생산하는 집단은 과감히 포기할 필요가 있다.

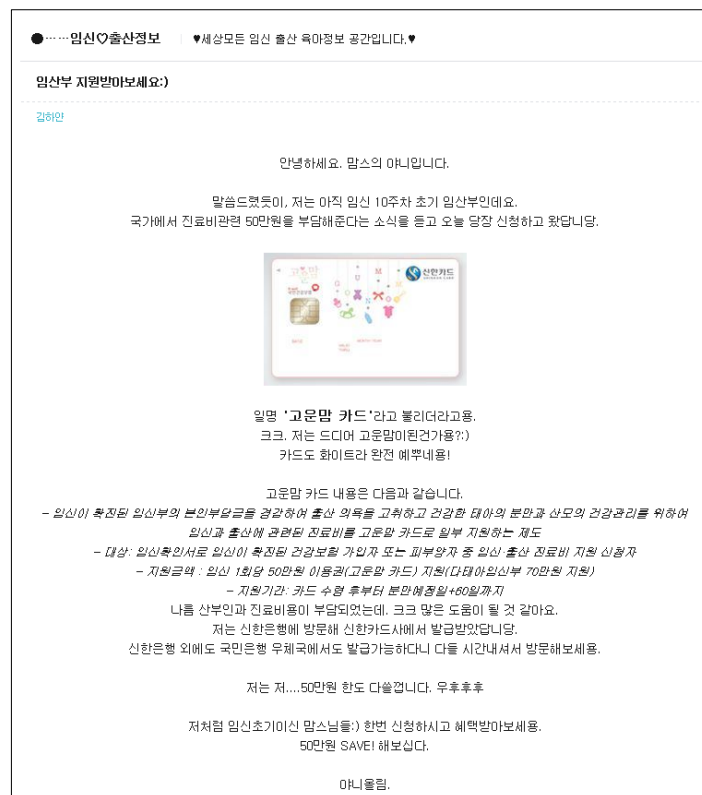
[적용 예시] 여성 인기 커뮤니티에 여론 주도층 관리

여성가족부에 대해 비교적 옹호적인 생각과 직접 정책과 캠페인의 대상이 되는 여성들을 대상으로 긍정적 커뮤니케이션을 생산할 수 있는 게시글을 지속적으로 작성하고, 커뮤니티에서 활동하는 것이 중요하다.

많은 여성들이 여성 인기 커뮤니티에서 정책 관련 정보를 얻고 있다. 활발한 정책 홍보와 정책 실행을 위하여 여성 커뮤니티에 직접 여성가족부가 오픈니언 리더가 되도록 노력할 수 있을 것이다. 여성 커뮤니티는 포털 사이트의 카페 등을 중심으로 형성되어 있으며, 그 대표적인 예로 한 포털 사이트의 한 카페인 임신과 출산정보를 공유할 수 있는 ‘맘스홀릭’이 있다. 이 카페에는 현재 6만명 정도의 많은 회원 수를 보유하고 있다. 또한 임신 및 육아의 실질적인 정보를 찾기 위해 이 카페를 찾기 때문에 적극적으로 카페 상에서 활동하는 이용자들이 많다. 따라서, 많은 회원수를 거느리고 있는 이러한 여성 인기 커뮤니티를 활용하여 여성가족부의 정책을 효율적으로 알 수 있는 홍보 전략을 마련할 수 있다.

예를 들어, ‘맘스홀릭’, ‘여성시대’, ‘레몬테라스’ 등과 같은 인기 여성 커뮤니티에서 여성가족부의 대리자가 여성부의 정체성을 드러내지 않고 활동을

하면서 여성가족부의 정책을 적절히 소개한다면 정책을 효율적으로 홍보할 수 있는 창구를 마련할 수 있을 것이다. 이 때 주의할 점은, 단순히 정책 홍보 콘텐츠를 배포하는 것이 아니라 정책을 잘 활용할 수 있는 방법들을 제시하는 콘텐츠를 재미있게 제작하여, 다른 회원들의 공유까지도 가능하게끔 만드는 것이 관건이라고 볼 수 있다.



[그림 IV-4] 여성 인기 커뮤니티 정책 홍보 예시 글

위의 [그림 IV-4]는 여성가족부에서 실시하고 있는 '고운맘 카드'에 대한 정보를 '맘스홀릭'과 같은 여성 인기 커뮤니티에서 개인이 직접 작성한 것처럼 게시한 글의 예시로, 여성가족부가 부처의 이름을 걸고 게시를 하는 것이 아

나라, 카페에서 활동하는 한 명의 개인회원이 되어서, 많은 회원들과 해당 정보에 대한 의견을 나누고 정보를 공유하는 활동을 통한 홍보방법을 제시한 것이다. 이러한 방법을 통한다면 정책 정보를 단순히 홍보하는 것 이외에도 많은 사람들이 소통할 수 있는 계기를 마련할 수 있을 것이다.

다) 악성루머 관리 전략 집행

사안의 중요성에 따라 루머를 전략적으로 관리할 필요가 있다. 즉, 아무런 근거 없이 배포된 악성 루머의 경우는 강경한 법적 대응이 필요하고 사소한 사안일 경우 때론 무시를 하는 전략을 수행해야 한다.

일간 베스트와 같은 부정적 커뮤니케이션을 생산하는 대립형 여론을 경영학에서는 ‘악성 루머 컨슈머’라고 칭하기도 한다. 최근 이러한 악성 루머 컨슈머가 급증한 데에는 SNS 이용자 증가가 큰 몫을 했다. 지금까지는 그들의 요구사항을 거절당했을 시에 인터넷에 부정적인 글을 게시했지만, 최근에는 먼저 개인 SNS(트위터, 페이스북)에 피해를 주장하는 내용을 게시하고 공유를 하는 등, 여론몰이를 한 후에 이를 빌미로 협상하자는 경우가 늘고 있다.

악성루머는 또한 대부분의 SNS 이용자들이 사실관계 확인 없이 심정적 동의만으로 글을 퍼나르다 보니 확대 재생산되는 사례가 많아 일단 부정적 글이 게재되면 이유를 불문하고 적잖은 피해를 입게 된다. 게다가 자칫 초기 대응이 서툴러 시간을 끌다보면 이미지에 큰 타격을 입는 경우도 부지기수이다.

이미지 손상을 우려해 시시비비를 가리기 보다는 일단 대부분의 요구조건을 ‘울며겨자먹기’ 식으로 악성 루머 컨슈머의 부당한 요구를 들어주는 사례가 많다. 그러나 많은 전문가들이 이러한 블랙 컨슈머의 악성 댓글에 대해서는 답변을 하지 말고 무시를 하라고 조언하는 경우가 많다. 이는 악성 루머에 대응하다가 논란의 중심에 서게 된다면 루머가 기정사실화될 위험을 안고 있기 때문이다.

지금까지 여성가족부의 루머관리 태도를 살펴보면, 어떤 사안에 대해서

는 적극 해명을 하기도 하고 어떤 사안에 대해서는 회피하는 경향을 보이는 등 일정하지 않는 대응 방법을 택했다. 이러한 경향은 루머에 대한 전략적 관리보다는 그 때 그 때 발생한 이슈에 대한 불끄기 식의 대응이라고 할 수 있다.

일방적으로 아무런 근거 없이 부정적 커뮤니케이션을 생산하는 여론에게는 무조건 피하기보다는 강경하게 대응한다면 피해를 최소화할 수 있다. 특히, 일방적 악성 루머 배포자들을 법적 절차를 통해 해결하면, 이들의 부정적 커뮤니케이션이 감소하는 경우가 많다. 악성 루머 컨슈머가 법적 해결을 원한다고 말할 경우 침착하게 과거 관련 사례들 혹은 법적 해결 방법 등을 알려주면서 대응하면 오히려 악성 루머 컨슈머는 위축될 수 있다. 형사 및 민사 소송을 할 수 있음을 알릴 때에는 더욱 심한 업무방해를 막기 위해서 증거 수집은 철저히 하면서 타이밍을 선정해서 적절한 순간에 알리는 전략을 취할 필요가 있다.

이미지 하락을 문제로 사건을 숨기기보다는 진상을 규명하고 이를 적극적으로 공개하여 법적으로 대응한 사례에서는 이미지 하락 보다는 오히려 인지도가 상승을 가져왔다. 또한, 이러한 법적 대응은 차후에 발생할 수 있는 2차 피해(같은 사안에 대한 악성 루머 재확산) 등을 막을 수 있다.

라) 갈등조장형 캠페인 지양과 홍보대상 정책의 선택과 집중

온라인이라는 공간은 세대 간의 격차도 없고 비교적 평등한 공간이기도 하지만 오히려 갈등을 조장할 수 있는 공간이기도 하다. 온라인상에서 정책을 홍보할 시 이러한 온라인 매체의 특징을 고려하여야 한다.

예를 들어, 군가산점 문제의 경우, 정책적으로는 개입을 할 수 있더라도 온라인상에 여성가족부가 주체가 되어 메시지를 투입한다면 오히려 갈등을 조장하게 된다³⁹⁾. 군가산점 문제는 국방부와 여성가족부 간 부처 협의 단위

39) Alexander(2000)는 갈등관리유형을 협력(Compromise), 공격(Anger/Attack), 회피(Avoidance)등의 세 가지로 구분하고 있음. “협력형은 다른 사람의 기대를 충족시키면서 자신이 원하는 목적을 달성하는 방향으로 협력적인 방법을 모색하는 유형인 반면, 공격형은 상대방의 욕구보다 자신의 욕구를 중요시하는 경향이 강하며, 이를 위해 경쟁적인 행동을 나타내는 유형”임. “회피형은 갈등문제를 다루

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ••• 171

에서의 소통해야 하는 사안이며, 외부로 드러내지 않는 것이 좋다. 의견 개진은 하더라도 여론 시장에 메시지를 전달할 때는 굉장히 신중하게 해야 한다. 그러나 현행은 여론에 메시지를 여과 없이 전달하는 부분이 있다. 이러한 사안을 여성의 육아와 출산의무에 비교하고 맞대결하는 것은 갈등만 조장한다. 군 가산점제의 입법화가 이루어질 시 여성가족부와 국방부에서 정무적인 것으로만 이뤄져야 한다. ‘군가산점 제도’와 같은 사회적 갈등 사안에 대해 더 이상의 갈등을 조장시키는 메시지 투입은 지양해야 한다. 이념적 갈등, 남녀 갈등은 근본적인 해결책을 찾기 힘든 문제이기 때문에 해결 가능한 문제들을 다루어야 한다.

따라서, 갈등을 조장하는 캠페인이나 정책 등은 과감히 포기해야 할 필요도 있다. 갈등 당사자 간 감정 충돌이 심하거나 이해 충족 가능성이 전혀 보이지 않는 사안에 대해서는 잠시 회피 전략⁴⁰⁾을 취할 필요도 있다.

이외 비슷한 민감한 정책인 ‘게임셧다운제’의 경우는 ‘셧다운제’라는 어휘 자체의 부정적 의미가 문제가 될 수 있으며 이 때문에 부모와 아이들의 갈등 조장하는 정책으로 파악되고 있다. 이를 해결하기 위해서는 ‘셧다운제’라는 어휘 대신에 예를 들어 ‘부모와 아이가 함께하는 인터넷 게임 다이어트 운동’⁴¹⁾과 같이 긍정형 어휘로 바꾸고, ‘12시전에 다이어트하면 건강도 머리도 좋아지는 것’처럼 셧다운제도에 대한 긍정적 메시지를 알리는 캠페인으로 정책의 이미지를 개선할 수 있다. 즉, ‘셧다운제’가 여성가족부가 이끌어 나가야 할 주요 정책 중 하나로 선택했다면, 이를 집중하여 갈등을

는데 적극적으로 접근하지 않고 회피하는 행동을 보이며, 상황과 방법에 따라 협력적일 수도 있고 회피적일 수도 있는 유형”임(장해순 외, 2007: 281-282에서 재인용). 한편, Tjosvold 외(2003)의 연구는 조직 내 인간의 주요 갈등관리유형을 협동적 갈등관리, 경쟁적 갈등관리, 회피적 갈등관리 등 세 가지로 구분. Alexander(2000)와 Tjosvold 외(2003)가 각각 제시한 3가지 갈등관리유형들에 있어서 협력형과 협력형, 공격형과 경쟁형, 회피형과 회피형간 유사성이 있음.

40) 여기서 “회피형은 자신의 이해 충족 가능성이 전혀 없거나, 즉시 결정을 내리기 보다는 더 많은 정보가 필요하거나, 갈등당사자보다 제3자가 갈등을 더욱 효과적으로 해결할 가능성이 있거나 또는 갈등당사자간 감정 충돌이 심하여 진정이 필요한 상황에서 주로 나타나는 효과적인 유형”임(박원우, 2010: 165; Thomas & Kilman, 1974: 14).

41) 해당 캠페인은 2014년 11월 5일 자문회의에서 나온 이종혁 교수(광운대)의 자문 내용을 인용한 것이다.

조장하기 보다는 갈등을 해결 할 수 있는 홍보전략을 선택하여 집행할 필요가 있다.

2) 제3의 플랫폼 신설

앞서 설명했듯이 여성가족부에서 이미 운영하고 있는 위민넷이나 여성가족부 페이스북 공식페이지의 경우 국민의 참여가 제한적인 등 대국민 홍보 채널이 부족하다. 따라서 기존 플랫폼보다는 여성가족부의 이미지를 쇄신하며 효과적인 홍보를 가능하게 할 새로운 플랫폼을 설치하여 이용자의 참여를 유도하고 이용자의 관여도를 높여 여성가족부의 호감을 증진시킬 수 있다. ‘사회통합’을 컨셉으로 한 새로운 플랫폼은 자발적이면서도 충실한 이용자들을 확보하여 홍보 효과를 극대화하고 양성평등의식과 담론확산을 할 수 있을 것이다. 따라서 제 3의 플랫폼 신설에 대한 사업을 제안하며 그 세부 사업 내용은 다음과 같다.

□ 추진배경

여성가족부의 기존 웹 서비스(예: 위민넷, 여성가족부 페이스북 페이지 등)를 활용하는 것이 비용적 측면에서 바람직할지 모르나 단순 부처 이미지 개선을 위한 일차원적이고 고답적인 홍보 시스템 구축보다는 성평등 정책과 문화에 대한 지속적인 대국민 홍보에 집중할 수 있도록 새로운 플랫폼 구축이 필요하다.

플랫폼을 통한 홍보 전략이란, 최근 각광받고 있는 통합마케팅커뮤니케이션전략(IMC) 트렌드로 스마트폰 애플리케이션을 개발하거나 스마트폰에서 이용하기 쉬운 사이트 디자인을 개발하여 서비스 이용자가 사진, 동영상, 게시글 등의 콘텐츠를 손쉽게 올릴 수 있도록 하고 페이스북, 트위터 등의 이용자 소셜 미디어 계정을 통한 로그인 시스템 등으로 플랫폼 이용자 간의 소통을 원활하게 하는 온라인 홍보 채널 운영 전략이다.

공공기관에서도 정책홍보를 위해 온라인 플랫폼을 구축하고 있으며, 이와 관련한 좋은 사례로는 2014년 11월 개설된 서울시의 미디어 허브 서비스인 ‘내 손안에 서울’이 가장 대표적이라 할 수 있다. 온라인 플랫폼을 통한

Ⅳ. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 173

홍보 전략을 구체적으로 가시화하여 제시하기 위해 벤치마킹 사례를 먼저 소개하고자 한다.



[그림 IV-5] 서울시 시민참여형 온라인 플랫폼 ‘내 손안에 서울’ 페이지

서울시의 ‘내 손안에 서울’⁴²⁾은 서울시 뉴스, 서울시에 관한 유용한 지역 정보, 서울시 관련 소셜 미디어(트위터)를 기반한 시민과의 실시간 소통, 웹툰, 시민기자 란을 주요 서비스로 가지고 있다. 스마트폰 어플리케이션으로도 개발되어 있으며, 웹 역시 스마트 기기 이용에 적합한 매우 단순한 디자인으로 설계되어 시민들의 이용 접근성을 최대로 끌어올렸다.

본 플랫폼의 최근 온라인 플랫폼 구축 전략과 비슷하게, 모바일 이용을 고려하여 편리한 단순한 디자인을 추구하고, 시민참여 공간(아이디어 제안, 공모전 정보, 사진과 영상 올리기) 및 웹툰, 생활정보 서비스를 포함시키고자 한다.

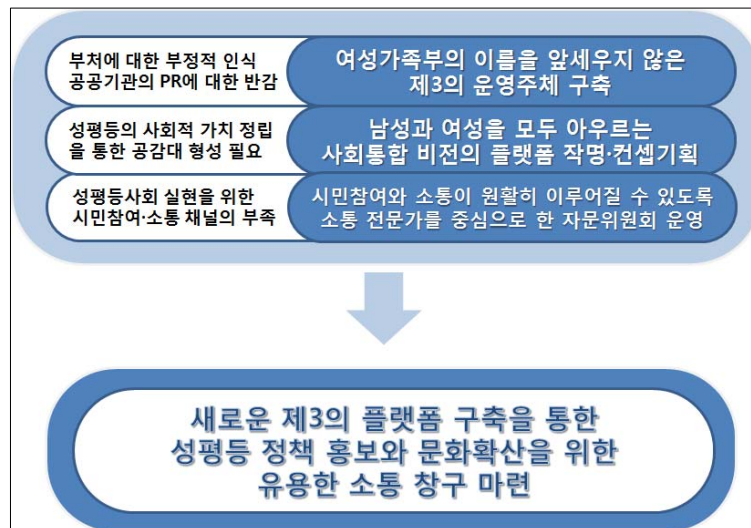
42) ‘내 손안의 서울’ 홈페이지(<http://mediahub.seoul.go.kr>)

□ 추진전략

플랫폼 수립과 운영에 있어 여성가족부의 부처 이름을 드러내기 보다는, 민간 중심의 된 제3의 운영진을 구축이 선행되어야 한다. 플랫폼 운영을 위해 위원회 혹은 법인을 설립하거나 시민단체 또는 민간 아웃소싱을 활용할 수 있다. 초반 운영은 여성가족부가 주도할 수 있지만 지속적 운영은 여성가족부가 주체가 되지 않는 방식으로 하여야 하며 부처의 직접적인 이해와 플랫폼 운영과의 관계가 없는 것으로 만들도록 노력해야 하는 것이 관건이다.

플랫폼 운영을 위해서는 신생 플랫폼 작명 등 국민에게 친숙하면서도 사회통합의 비전으로서의 양성평등을 제시할 수 있는 이름과 컨셉 구성에 신경 써야 한다. 기존 여성가족부의 ‘위민넷’처럼 여성만을 강조하기보다는 남성과 여성 모두를 아우를 수 있는 사람과 공동체를 앞세워 사람이 중심이 된 함께 사는 세상에 대한 내용을 포함할 수 있는 작명이 필요하다(예: ‘젠더다움’, ‘남녀세상’, ‘모두같이’).

플랫폼의 컨셉 및 웹 사이트 디자인과 운영에 관한 전문가들의 역량이 절실히 필요한 부분이다. 웹소통 전문가, 디자이너 전문가, PR 전문가 등을 모아 운영 자문위원회를 구축하거나, 관련 웹 기업에 협력을 요청할 수 있다.



[그림 IV-6] 제3의 플랫폼 신설 사업 추진전략 체계

□ 서비스 내용

새롭게 만들어질 제3의 플랫폼은 한국사회 내 양성평등문화 실현을 위한 시민들의 다양한 의견을 수렴하고 좋은 정책 아이디어는 정부가 반영하고 진행되는 양성평등정책에 관한 정부와 국민 간 통합적 소통 채널로 역할하여야 한다.

본 플랫폼은 국민 참여와 아이디어 공모, 웹툰 및 생활·지역정보 제공 서비스 등 전략적인 서비스 마련을 통해 국민들의 정책 관심을 높여 향후 다양한 성평등 정책과 문화 확산을 위한 유용한 홍보 도구로 활용하는 것을 최종 목표로 한다. 웹툰 서비스, 생활정보 제공서비스, 강연 동영상을 통한 지식 공유 서비스는 본 플랫폼이 더욱 국민들이 자주 이용할 수 있는 플랫폼이 되기 위해 전략적으로 기획된 보조 콘텐츠 제공 서비스이며, 이 플랫폼의 주된 서비스는 실생활 개선을 위한 국민 정책 제안과 테마별 국민 공모전이 포함된 국민 참여 서비스이다.

신설될 플랫폼에 포함될 서비스는 아래 [그림 IV-7]과 같이 정리될 수 있고, 각 서비스에 대한 내용은 아래와 같이 구체적으로 제시하였다.



[그림 IV-7] 신설될 플랫폼에 포함될 서비스

가) 성평등 실현을 위한 국민 참여 서비스

성평등의 사회적 가치는 국민이 성별에 대한 고정관념 없이 자신의 재능을 발휘하게 만들고, 자유롭게 다양성이 인정받게 하여 이를 통해 한국 사회 전체가 발전할 수 있는 데 있다. 이처럼 모두가 공감할 수 있는 성평등의 사회적 가치실현을 위해 시민들의 정책적 관심과 참여가 필요하다는 것

을 알리고 성평등을 위한 국민 제안과 참여를 독려하는 서비스를 운영하고
자 한다.

즉, 지속적인 국민들의 정책 아이디어 공모를 통해 성평등 실현과 문화를
위한 생활체감형 정책 실천이 가능하도록 하는 소통의 장을 마련하는 서비
스로, 본 플랫폼의 가장 주된 서비스라고 할 수 있다.

국민 참여 서비스는 국민들의 실생활 성평등 실현을 위한 정책적 공모
활동 및 실현 서비스와 테마별 성평등 아이디어 국민 온라인 공모전 서비
스 등으로 나뉘길 수 있다.

먼저 국민들의 실생활에서 성평등이 실현될 수 있는 정책 의견을 제안할
수 있는 장을 마련 한다. 이용자가 성평등이 실현될 수 있도록 교육적 개선,
캠페인 아이디어, 공공 디자인 아이디어에 관한 생활 아이디어를 제시하면
다른 이용자들의 피드백도 함께 받아 플랫폼 운영팀은 이를 종합적으로 국
민의견과 함께 검토하여 우수한 아이디어의 경우 해당 정부기관과 협력하
여 실현될 수 있도록 노력한다. 실행된 아이디어가 축적되면 실행 사례를
볼 수 있는 공간을 따로 만들어 국민들의 실생활 정책 개선 제안이 실질적
인 변화를 가져온다는 것을 홍보하여 지속적인 국민 참여를 독려한다. 현재
의 경우에는 지하철의 손잡이 높낮이 다양화와 여군 군복 사이즈 개선 등
은 국민의견을 통한 체감형 성평등 정책 사례로 제시할 수 있을 것으로 보
인다.

두 번째로 포함되는 하부 서비스는, 테마별 성평등 아이디어 국민 온라인
공모전으로, 체감형 성평등, 문화확산을 위한 아이디어를 테마별로 진행하
는 서비스를 포함한다.



[그림 Ⅳ-8] 국민 참여 서비스의 실행 단계 예시

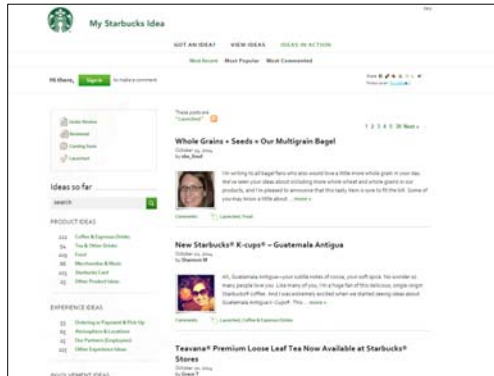
예를 들어, 성평등 화장실 표시 디자인 아이디어 공모를 통해 성인지가 가능한 화장실 표시 디자인에 대한 국민들의 창의적 아이디어를 취합한 후 공공기관 등에서 실현하는 사례를 보여준다.

아이디어 공모 서비스는 플랫폼 운영팀에서 시의성과 필요성을 고려한 사안별, 테마별 공모전을 주별 혹은 월별로 기획할 수 있다. 만약 이러한 아이디어 공모전을 통한 아이디어가 실현되고 국민들의 참여 스토리를 전시하여 이러한 내용이 웹상에서 공유된다면 성평등 정책에 대한 국민 호감도 및 관여도를 높일 수 있을 것이다.

본 서비스의 형태를 더욱 구체적으로 이해할 수 있는 관련 우수 사례를 아래와 같이 제시한다.

[관련 우수사례] 스타벅스의 MyStarbucksidea.com 운영

스타벅스의 경우, ‘마이스타벅스 아이디어닷컴(MyStarbucksidea.com)’을 운영하여 사람들의 작은 아이디어를 스타벅스 매장과 서비스 개선에 반영하고 있다. 소비자가 제안했던 아이디어가 전 세계 매장에 실현된 사례가 퍼지면서 이슈화되기도 하였다. 대표적인 사례로 언어적 장애가 있는 소비자의 커피 주문이 불편했다는 의견을 수렴하여 매대에 메뉴판을 깔고, 바리스타가 간단한 수화를 할 수 있도록 교육하는 등 서비스 개선을 수행하였다. 이러한 내용은 다시 온라인상에서 공유되는 등 스타벅스의 친소비자적인 이미지에 매우 긍정적인 효과를 가져다주었다.



출처 : 마이스타벅스아이디어닷컴

[그림 IV-9] 마이스타벅스아이디어닷컴 홈페이지

나) 생활 속의 성평등 서비스

일상생활을 하면서 겪었던 성차별이나 양성평등 이슈와 관련한 소통의 창구가 필요하다. 따라서 커뮤니티 게시판을 개설하여 해당 공간에서 남성과 여성 서로의 고충을 공유함으로써 소통할 수 있는 기회를 마련해주고자 한다. 또한, 웹툰 서비스를 통해 일상생활에서 겪을 수 있는 경험이나 이슈들을 담고 이에 대해 자연스럽게 고민해 보고 담론화 할 수 있는 기회를 마련해주고자 한다. 마지막으로, 영상공유를 통해 남녀로 살아가며 겪는 일상생활의 고충들을 인터뷰에 담아 공유함으로써 일상생활 성평등 의식 확산에 도움이 될 수 있는 영상들을 지속적으로 게시하고자 한다.

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 179

(1) 커뮤니티 게시판

성평등 및 성차별과 관련된 이슈 및 경험 등을 공유할 수 있는 게시판을 마련한다. 직장, 학교, 가정 등에서 일어나는 남성, 여성이 각각 겪고 있는 고충을 공유하는 공간으로 다른 성에 대한 오해를 해소하고 서로를 존중하며 이해하는 문화에 대해 생각해볼 수 있는 장을 온라인 공간에 마련한다.

(2) 웹툰 서비스

플랫폼을 즐겁게 이용할 수 있도록 양성평등에 관한 ‘스토리’를 다룬 웹툰 서비스도 포함시키고자 한다. 본 서비스에 포함되는 웹툰 서비스의 성패는 웹툰의 매력적인 캐릭터의 성격, 성장배경 등을 치밀하게 준비하는 데에 있다. 웹툰 작가의 자유로운 창작 아이디어를 기반으로 지나치게 계몽적이고 딱딱한 내용이나 평면적인 캐릭터의 설정이라는 공공정책 홍보용 웹툰의 공식을 깨고, 일상적으로 겪는 여러 고충들을 상황적으로 접근할 수 있는 ‘생활툰’의 형식이나 양질의 스토리를 가지고 있는 ‘서사적 웹툰’ 형식을 취하여 양성평등 실현을 잘 담아 낼 수 있는 내용을 포함시킨다.

직장테마, 학교테마, 가정테마 등 테마별로 웹툰을 기획할 수도 있을 것이며 그 안에서 일어나는 갈등과 해결방안을 자연스럽게 재미있게 만화적인 구조로 엮어낼 수 있는 전략을 취할 수 있다.

만약 캐릭터를 잘 살리는 내용이 연결되는 서사구조를 가진 웹툰의 경우, 육아휴직정책에 대한 내용을 명시하지 않더라도 캐릭터가 자신의 임신을 알게 된 에피소드에서 자연스럽게 육아휴직을 내고 오는 장면을 삽입할 수 있을 것이며, 3개월 간 급여를 받는 장면을 삽입하여 정책내용을 자연스럽게 이야기에 녹여낼 수 있다. 또한 주인공이 육아 휴직 결정에 대해 고민할 때, 정부에서 보조해주는 지원금들을 결정 과정에서 언급하게 된다면 자연스럽게 정부의 정책에 대한 내용을 알 수 있게 되는 효과를 기대해 볼 수 있다.

(3) 동영상 통한 지식 공유 서비스

영상 공유가 오늘날 온라인에서 활발해짐에 따라 양성평등에 관한 이야기, 행사를 담은 영상 혹은 양성평등에 관한 시민들의 의견 인터뷰를 모아 놓은 영상자료들을 모아 놓아 양성평등에 관한 지식과 정보를 제공하는 서비스를 포함시킨다. 예를 들어, 영상공유 서비스에서는 달마다 이슈와 질문을 정하여, 길거리 시민인터뷰를 통해 시민들이 여성 혹은 남성으로서 살아가는 이야기를 담아낼 수 있는 영상을 업로드 한다. 또한, 양성평등의식을 높일 수 있는 영화나 강의 동영상이 있다면 링크나 동영상 사이트와의 협조를 통해 관련 영상을 지속적으로 업데이트함으로써 양성평등에 관한 영상자료를 한 눈에 볼 수 있는 장을 마련해준다.

다) 생활정보 제공 서비스

위의 생활 속의 성평등 서비스와 마찬가지로, 일상생활에서 필요한 생활정보들을 제공하여 국민들의 지속적인 관심을 유지할 수 있도록 한다.

생활정보 제공 서비스의 경우에는 성평등 사회와 관련한 정보를 연재하여 제시하여 성평등 온라인 플랫폼이라는 기획의도에 맞추어 전달할 수 있다. 가장 대표적인 예시로 일상생활을 살아가면서 꼭 알아둬야 할 요리 정보를 생활 정보로 포함시킬 수 있다.

남성들도 쉽게 따라할 수 있는 생활 요리 레시피 공유란, 세탁 노하우 등을 소개하는 정보 제공 서비스가 가능할 수 있다. 혹은 아이와 함께할 수 있는 축제, 박람회 등의 문화행사, 안전관련 공공 서비스 정보에 대한 내용을 포함시킬 수 있다. 일상생활이나 여가생활에 필요한 정보들을 제공함으로써 이용자들의 활발한 사이트 유입을 유도한다.

많은 온라인 이용자들이 스마트폰 어플리케이션을 통해 생활 정보를 얻고 공유하고 있다. 어플리케이션을 통해 손쉽게 본 플랫폼에 들어와 생활정보에 대해 알 수 있게 한다. 아래는 경기도의 스마트폰 어플리케이션의 사례로 경기도에 대한 정보를 찾아 볼 수 있는 우수 어플리케이션 중 하나이다. 이를 벤치마킹하여, 각종 생활 정보를 본 플랫폼을 통해 쉽게 접할 수 있게 한다.

[관련 우수사례] 경기도의 스마트폰 어플리케이션 “경기앱스”

“경기도는 2011년 5월부터 스마트 공공미디어 시대를 열기 위해 도민들이 편리하게 사용할 수 있는 경기도만의 생활밀착형 앱과 웹을 개발해서 블로그, 트위터, 페이스북 등 SNS를 이용한 서비스를 시작하였다. 경기앱스(apps.gg.go.kr)는 경기도가 운영 중인 모든 모바일 앱과 웹을 한 곳에서 이용할 수 있도록 모아 놓은 서비스로서 기존 32종의 경기도 모바일 서비스를 하나의 페이지에서 모든 서비스를 다운로드할 수 있도록 구성하여 사용자의 접근성과 편리성을 획기적으로 개선하였다.” (차영란, 2013, 재인용).



[그림 IV-10] 스마트폰 어플리케이션 ‘경기앱스’

출처: 차영란, 2013

2. 성평등 교육 강화

□ 추진배경

앞서 국내 성평등 사업 분석에서 알 수 있었듯이, 현재 진행되고 있는 성평등 교육은 양과 질적인 측면에서 많은 한계를 지니고 있다. 정규교육과정에서는 그동안 교과서 내용을 개선하는 등의 노력이 있었다고는 하나, 성평등 내용은 지엽적으로 다루어지는 등 많은 보완이 필요한 실정이다. 성평등 교육 시간도 여전히 부족하다. 성평등 교육은 창의재량시간에 ‘선택’적으로 운영되는 경우가 많으며 점점 창의재량시간이 줄어드는 상황에서 다른 교과목보다 중요도가 떨어진다는 인식 때문에 성평등 교육은 더 소홀히 다루어져 정규교육에서 성평등 교육의 자리가 좁아지고 있다. 더욱이 활용할 수 있는 성평등 교육 자료가 부족하여 성교육 내용만 지나치게 강조된 교육이

이루어질 수밖에 없다는 점도 제대로 된 성평등 교육을 하는 데 큰 걸림돌로 작용하고 있다.

이와 더불어 교원들의 성평등 교육 연수 역시 체계적이고 적극적으로 이루어지지 못하는 것도 현행 정규교육과정의 성평등 교육의 문제점이라고 볼 수 있다. 교원들의 성평등 의식 부족은 학생들의 자연스러운 성평등 의식 개발을 저해하고 있으므로 이를 해결하기 위한 교사 성평등 연수 프로그램 마련 역시 시급하다.

대학교에서의 성평등 교육 문제도 간과해서는 안 된다. 대학교들이 점점 취업 위주의 커리큘럼을 편성하게 되면서 대학생들에 대한 성평등 교육은 제대로 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 이에 따라 대학생들의 성평등 교육을 위한 현실적이고 구체적인 사업 마련 및 이를 위한 연구와 조사가 요청되는 바이다.

직장인에 대한 성평등 교육 역시 아직도 가야할 길이 멀다. 직장 성폭력, 성희롱 예방 교육은 의무화하는 데에는 성공했으나, 쉽게 서면으로 대체하는 등 여전히 직장인 성평등 교육 집행에도 허점이 자리하고 있다. 성폭력 예방 교육뿐만 아니라, 성평등 관점을 도입한 교육은 시행되지 못하고 있다는 것도 문제이다. 따라서 직장 내 성평등 교육 실현을 위한 양질의 자료마련과 집행전략이 필요한 시점이다.

이외에도 법 집행 등 특수 분야에 근무하는 경찰들의 성평등 의식이 성폭력 사건의 올바른 처리 등 국민의 안전으로 이어지는데도 불구하고 제대로 된 경찰대상의 성평등 교육이 전무한 상황에서 특수 분야 근무자들을 위한 성평등 교육의 추진이 적극적으로 필요하다.

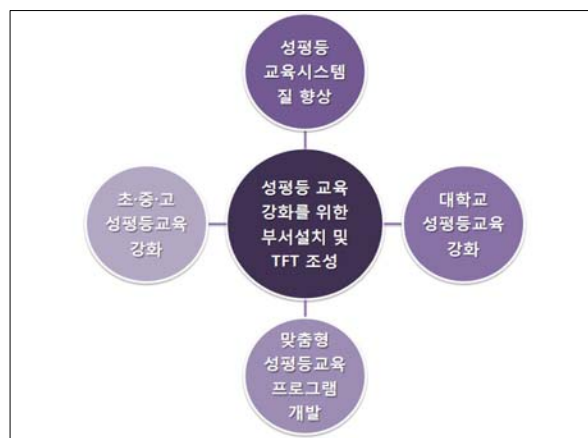
이처럼 성평등 교육이 전반적으로 제대로 실행되지 못하고 있는 가운데 성인지적 관점을 토대로 한 양질의 프로그램, 커리큘럼, 교육자료를 개발하고 교육대상별 프로그램을 마련할 수 있는 사업 역시 절실히 필요한 상황이라고 볼 수 있다. 이를 위해 뒷받침할 수 있도록 효과적인 성평등 교육 프로그램 운영을 위한 부처와 인력 배치 마련 역시 필요할 것이며, 성평등 교육 서비스(강사 연결, 교육자료 배치)가 원활히 진행되기 위한 통합 창구 마련도 필요하다.

Ⅳ. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 183

위와 같은 성평등 교육 현 상황을 점검하여, 성평등 교육 강화를 위한 사업을 네 가지로 나누어 제안하고자 한다. 가장 먼저 성평등 교육 강화를 위한 여성가족부 성평등교육부서 설치 및 태스크포스팀(이하 TFT) 설립을 추진하여 성평등 교육 사업이 진행되는 데 아낌없는 지원을 할 수 있도록 구조적 개선의 중요성을 강조하고자 한다. 둘째로, 초·중·고 정규교육과정에서뿐만 아니라 대학교까지 아우르는 학교 성평등 교육 강화 사업을 제안하며, 세 번째로는 포털 사이트 운영을 통하여 성평등 교육 서비스 전반의 질을 제고하는 사업을 제안하고자 한다. 마지막으로, 교육대상별 전문적인 성평등 교육이 가능하도록 연구조사 사업 및 교육프로그램 개발 사업을 제안하고자 한다.

□ 추진전략

성평등 교육 사업의 추진 전략으로서 여성가족부 내 성평등 교육관련 부서 설치 및 성평등 교육 강화를 위한 TFT 조성을 중심으로 하여 초·중·고 정규교육과정과 대학교에서의 성평등 교육 강화를 한 축으로 하고 성평등 교육시스템 질 향상을 위한 통합사이트 운영 및 맞춤형 교육프로그램 개발 등 성평등 교육 인프라 구축을 또 다른 축으로 하여 추진하는 방안을 제안한다([그림 IV-11] 참조).



[그림 IV-11] 성평등 교육 강화를 위한 사업 추진전략

가. 성평등 교육 강화를 위한 부서 설치 및 TFT 조성

성평등 교육에 대한 세부 개선방안 제안에 앞서 성평등 교육 운영이 효과적으로 진행될 수 있도록 구조적인 개선에 대해 먼저 제안한다. 그 구체적인 내용은 여성가족부 내 성평등교육부서 설치 및 TFT 조성 안으로 다음과 같다.

1) 여성가족부 성평등교육 부서 설치

여성가족부에서 현재 성희롱, 성매매, 성폭력 예방을 위한 교육을 담당하는 부서로는 권익증진국 내 폭력예방교육과가 있다. 그러나 폭력예방교육과의 업무는 ‘성폭력’과 ‘예방’에 한정되어 있고, 전체적인 성인지 및 성평등 교육을 담당하지 않고 있는 상황이다. 이러한 상황은 양성평등 교육이 오로지 성폭력 교육에만 매몰되어 있고 성평등 교육의 확대를 어렵게 하고 있다고 할 수 있다. 이에 따라 여성가족부 내 설치된 ‘폭력예방교육과’와 같은 교육관련 부처에 성평등 교육을 담당하는 전문인력을 배치하거나, 성평등 교육을 실현시킬 수 있는 더 큰 부서를 설치할 필요성이 있다.

성평등 교육 담당부서를 설치하고 성평등 교육 담당 인력을 배치한다는 자체는 큰 상징적인 의미가 있다고 할 수 있다. 또한 성평등 교육 담당부서의 설치의 양질의 체감형 성평등 커리큘럼 개발을 가능하게 하여 성평등 교육 전반의 질 향상을 이끌 것이며, 성폭력 혹은 성매매 예방 교육에만 국한된 오래된 개념의 성평등 교육에서 벗어나 앞으로의 양성평등사회에서 필요한 성인지 능력을 함양하기 위한 비전을 제시할 수 있을 것이다.

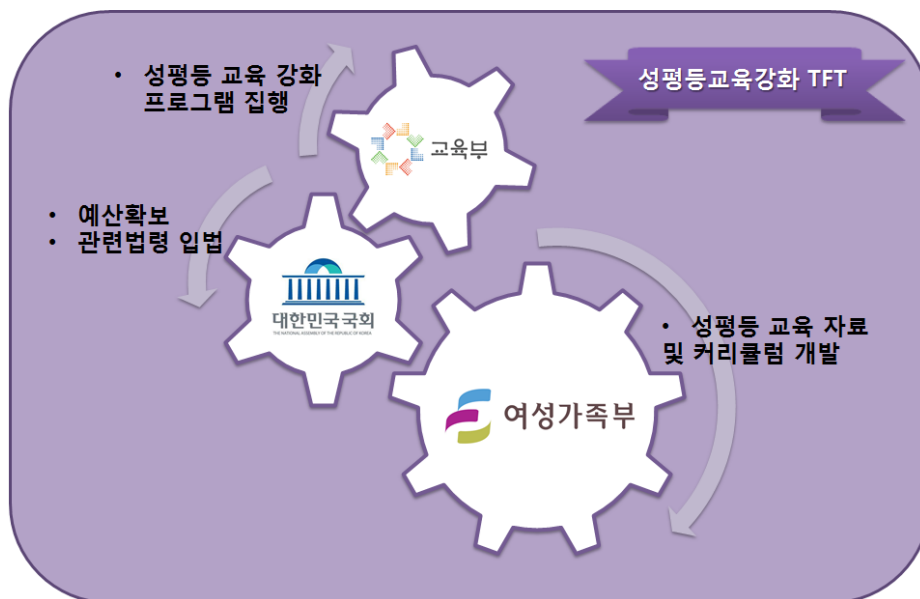
2) 부처 간 협력을 통한 TFT 조성

여성가족부 내 성평등 교육 담당부서 설치로만 성평등 교육 운영 전반을 개선하기는 쉽지 않으므로 부처 간 협력을 통한 TFT 조성도 함께 진행되어야 한다. TFT는 여성가족부를 주축으로 하여 교육부와 국회 여성가족위원회가 참여하는 형태를 이루는 것을 골자로 할 수 있다.

각각의 TFT 참여 기관은 성평등 교육의 원활한 집행을 위한 다음과 같은

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 185

각자의 역할을 맡아 운영될 수 있다. 먼저 여성가족부는 성평등 교육 방향과 비전을 제시하는 역할을 맡는다. 교육부는 정규교육 및 대학교에 있어 성평등 교육이 적극적인 반영될 수 있도록 하며 국회 여성가족위원회는 성평등 교육 강화를 위한 예산 확보 및 관련 법령 입법 등을 맡아 담당할 수 있다. 일반적으로 이 3자를 주축으로 TFT를 운영하며 때때로 요구되는 또 다른 성평등 교육 집행 목적에 따라 고용노동부와 안전행정부, 법무부 등 다른 부처와도 협력하여 성평등 교육 토대를 강화하고 성평등 교육 집행을 위한 충분한 자원 마련을 위해 힘쓰도록 해야 할 것이다. 성평등 교육과 직접적인 연관이 있는 세 개의 정부기관간은 TFT를 통해 향후 지속적으로 실질적인 성평등 교육 인프라 구축 및 질 향상을 전개해 나갈 수 있을 것이다.



[그림 IV-12] 부처 간 성평등 교육을 위한 TFT 조성

나. 교내 성평등 교육 강화

성평등 교육 강화를 위한 구조적인 개선안 이외에 세부적인 사업으로서 성평등 교육 대상의 특징에 따른 맞춤형 사업을 진행할 수 있을 것이다. 먼저, 정규교육 과정에서 추진될 수 있는 성평등 교육 강화 사업으로 교원연수사업을 통한 초·중·고 정규교육과정 성평등 교육 강화 사업과 성폭력상담소 지원 사업을 통한 대학교 성평등 교육 강화 사업으로 나누어 다음과 같이 제시한다.

1) 초·중·고 정규교육과정에서의 성평등 교육 강화

앞서 국내 성평등 사업 분석에서 보았듯이, 초·중·고 정규교육과정에서의 성평등 교육 강화를 위해 성평등 관련 단원이 초등학교 사회 교과목에 새로 포함되었으며 중학교 교과서에도 이러한 성평등 내용이 반영되었다. 그럼에도 불구하고 아직도 입체적이고 실질적인 성인지 관점의 성평등 교육 내용이 개발되지 못했으며, 성평등은 중요하지 않은 교육내용으로 여겨져 별도의 과목으로 가르쳐지지 않고 있다. 현재 정규교육과정 내에서 수행되어야 할 교육 내용들이 매우 많고, 수업 시간이 매우 부족하다는 교육 현실 때문에 따로 성평등 교과목을 신설하거나 성평등 교육 수업시간을 늘리는 방식의 개선은 비현실적인 정책 사업이 될 수 있다. 이처럼 새로운 성평등교육 교과목 개설 등이 현실적인 사업으로 전개되기 힘들다는 판단 아래, 학교 생활과 학습에 있어서 성평등적 생활이 자연스럽게 체화될 수 있도록 교사들의 성평등 의식과 지식을 높이는 것이 우선되어야 하는 것으로 보이므로 교원들에 대한 성평등 교육연수 강화 내용을 제안하고자 한다.

가) 교사들에 대한 성평등 교육 강화

(1) 교사 양성 과정에서의 성평등 교육 커리큘럼 마련

현재 초·중·고등학교 교원 양성을 담당하고 있는 대학교는 2013년 기준으로 382개로 13개 교육대학교(12개 국립, 1개 사립), 105개 사범계 대학(46개 사범대, 59개 일반대학 교육과), 264개 비사범계 대학(156개 일반대학 교직과정, 108개 교육대학원)으로 이루어져 있다(교육부, 2013). 그러나 대부분의 교원양성 대학의 커리큘럼에는 성평등을 가르치는 과목은 따로 개설되어 있지 않으며, 실제 성평등 내용을 포함시킬만한 과목도 많이 개설되지 않은 상황이다. 따라서 향후 학생들의 성평등 의식과 인성함양에 교사가 앞장설 수 있도록 관련 대학교 및 교육부와 논의하여 성평등 과목 개설을 위한 수업과목을 개발하여 개설하고, 교사 양성과정 동안에 수강하여야 할 과목에 성평등 교육 내용이 포함시키는 사업이 추진되어야 한다.

우선 대학교 및 교육부와 논의하여 성평등 교과목 추진을 적극적으로 수행할 수 있다. 성평등 교과목은 교사가 성평등을 올바르게 이해하여 학생들이 올바르게 자신의 성역할모델을 수립할 수 있도록 도와줄 수 있는 교수방법을 배우는 내용으로 구성될 수 있다. 또한 성평등 내용이 자연스럽게 수업에서 반영될 수 있도록 교재 혹은 교육안 개발방법을 배우는 내용 역시 이러한 교과목에 포함시킬 수 있다.

만약 성평등 과목 개설에 있어 교육과정을 수정하는 등의 부담이 있다면, 성평등 교과목 신설의 전단계로서 교양필수 혹은 전공필수 과목을 선정하여 성평등 교육 내용을 반영할 수 있다. 초등교사를 양성하는 교육대학의 경우, 교양필수과목을 1, 2학년 때 수강하게 되어있다. 따라서 교양과정 내 개설된 교양과목 중 ‘현대사회의 윤리문제(경인교대 교양과목 예시)’ 혹은 ‘현대사회와 윤리(서울교대 교양과목 예시)’ 등과 같은 과목에서 성평등 교육이 다루어질 수 있도록 하는 방향을 제시할 수 있다. 또한 중고등학교 교사를 양성하는 4년제 대학의 사범대학 커리큘럼에는 전공이수과목 내에 성평등 문화 및 사회에 관한 과목을 신설하거나, 사회교육과 혹은 윤리교육과의 ‘인간과 사회(서울대학교 사범대학 전공필수과목)’와 같은 과목에, 사범대학이 없는 대학의 경우 교직과정 커리큘럼에 신설된 ‘교육사회(연세대학

교 교직과정 과목)’와 같은 과목에 성평등 내용이 포함될 수 있도록 하는 방향을 제시할 수 있을 것이다.

(2) 성평등 교원 연수 프로그램 개발 및 개선운영

정규교육과정의 교사들은 진급을 위해 직무연수 및 역량 강화를 위한 특수연수 등 연수과정을 의무적으로 수료해야 한다. 현재 교사들이 수강할 수 있는 연수과정과 과목들은 다양하게 개설되어 있으며, 시·도교육청 산하의 연수원뿐만 아니라, 교육청의 인준을 받은 특수연수기관(민간영리단체, 공공기관 포함)들을 통해서도 가능하다. 이러한 교원연수제도를 이용하여 성평등 교원 연수를 더욱 적극적으로 개발하고 기존의 성평등 교육 연수과정을 개선하여 운영할 수 있을 것이다.

성평등 교원 연수 프로그램 개발 및 개선운영을 위하여 먼저 다른 정부 부처에서 운영하고 있는 교원 직무연수 프로그램 사례들을 살펴볼 수 있다. 법무부에서는 금년 서울대교육연수원, 부산비행예방센터에서 각각 2학점 프로그램으로 법교육 직무연수프로그램을 개설하여 하계방학기간 중 5일 동안 법교육 교사연수를 실시하였다. 이 프로그램에서는 ‘사회교육과 법영역의 변화’, ‘수업지도안을 활용한 청소년 헌법교육’, ‘법교육 수업 사례’, ‘학교폭력의 예방과 대책’, ‘학생자치법정의 활용’ 등의 내용으로 교육과정을 마련하였으며, 법학전공 교수 등 전문가들이 강연을 진행하였다.⁴³⁾ 한국은행에서도 방학기간 중에 5일 동안 교사들을 대상으로 한 경제 교사 직무연수 과정을 진행하고 있으며 경제 기초 이론과 금융시장과 제도 및 경제지표에 관한 직무연수 프로그램을 운영, 관련 기관 견학 프로그램도 포함시키는 등 풍부한 내용으로 교사 직무연수 프로그램을 기획하여 진행하고 있다.⁴⁴⁾

여성가족부 역시 이처럼 교육부와의 협조 아래 이러한 교사 직무연수 프로그램의 일환으로서 성평등 교원 연수 프로그램을 기획할 수 있을 것이다. 예를 들어, 여성가족부 부처 내 성평등 교육 담당부서나 담당 직원이 있다

43) 법무부 법질서선진화과의 ‘초중등교사 법교육 직무연수’ 관련 웹페이지 참조 (http://www.lawedu.go.kr/page/program/event_m2014_04)

44) 한국은행의 ‘교사 직무연수’ 관련 웹페이지 참조 (<http://www.bokeducation.or.kr/offline/trainIntroduce.do>)

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 189

면 이러한 교육을 부처 내부로 가지고 와 부처에서 직접 홍보할 수 있도록 할 것이며, 법무부와 한국은행에서 진행하고 있는 교육연수프로그램과 마찬가지로 현직 교수, 성폭력담당관 등 전문가들을 초청하는 강연내용을 포함하거나 관련기관 방문 및 견학 등을 포함하여 방학기간 동안의 집중연수 프로그램 등을 마련할 수 있을 것이다. 혹은 성평등 교육으로 각광받는 북유럽 국가의 교습방법에 관한 강연 또는 북유럽 국가 학교 방문 연수 등의 내용까지 포함시킬 수 있다면 교사들의 성평등 교육 참여에 대한 동기 부여에도 큰 도움이 될 것으로 보인다.

물론 교원들을 위한 성평등 교육 연수 프로그램이 현재 전혀 없는 것은 아니다. 그러나 여러 가지 문제점이 있으므로 개선하여 운영하는 사업도 함께 해야 할 것이다. 현재 운영되는 프로그램으로 여성가족부가 직접 운영하는 프로그램은 없지만 여성가족부 산하기관인 양성평등교육진흥원에서 운영하는 원격교육연수프로그램⁴⁵⁾이 있다. 이외에도 민간 원격교육연수기관(예: 한국교총원격연수원, 한국교원원격연수원)등에서 양성평등 교육, 성폭력 예방교육, 성교육 연수과정이 운영되고 있다.

그러나 이러한 사이버교육 중심의 성평등 교원 연수는 그 내용이나 운영적 측면에서 한계가 많다. 양성평등교육진흥원에서 진행되는 교육과정은 1학점, 2학점 과정뿐이며, 교육과정내용이 풍부하지 못하고, 커리큘럼 또한 체계적이지 않다. 양성평등교육연수과정도 지나치게 사이버 교육에만 집중되어 있어 다른 공공기관에 비해 교사들의 참여도가 낮은 교육이 진행될 수 있는 것이 문제점으로 보인다. 따라서 양성평등교육진흥원에서 진행되는 성평등 교육 직무연수프로그램은 교육대상별(초등교사, 중고등교사) 등으로 강좌내용을 분류하여 체계적인 커리큘럼을 마련하고, 성인지교육과 성폭력예방교육을 통합한 양성평등통합교육이 될 수 있도록 해야 할 것이다. 마지막으로 앞서 제시한 방학기간을 활용한 오프라인 집중과정을 함께 운영하는 등 성평등 교원 직무연수 프로그램의 다양성을 추구하는 것이 필요하다.

45) 양성평등교육진흥원의 교사 양성평등교육 원격연수 사이트 참조
(<http://egenteacher.kigepe.or.kr>)



190 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

▶ 과정 소개			홈 연수안내 과정소개
전체 1학점 2학점 4학점			
과정명	학점	과정소개	
[1학점] 중등교사가 알아야 할 청소년 성폭력예방교육	1	과정소개	
[1학점] 초등교사가 알아야 할 아동 성폭력예방교육	1	과정소개	
[1학점] 교원 성폭력예방교육	1	과정소개	
[1학점] 교원 양성평등교육	1	과정소개	
[2학점] 더불어 사는 세상만들기-양성평등과 다문화교육	2	과정소개	
[2학점] 모두가 행복한 학교만들기 - 성희롱고충상담원교육	2	과정소개	
[2학점] 초등교사를 위한 양성평등 수업적용 교육	2	과정소개	
[2학점] 아동·청소년 폭력예방 상담지도교육	2	과정소개	

[그림 IV-13] 양성평등교육진흥원에서 진행되고 있는 양성평등교육 교원 연수프로그램 출처: 양성평등교육진흥원

4. 과정 소개 상세 보기

[1학점] 교원 양성평등교육 (1학점)		
	연수종별	직무연수 1학점
	교육시간	15시간
	교육비	-
	교재비	없음
교육대상	각급학교 교원	
교육개요	남녀교사 각각의 입장에서 성평등에 대한 이슈를 알아보고 양성평등한 조직 문화 조성을 위한 방법 모색	

5. 평가기준

평가항목	수요기준	배점
학습경도	80% 이상	30점
온라인시험	필수 통시	40점
온라인과제	필수 제출 (서술형, A4 1~2장)	30점
계	100%	100점

6. 주요내용

강의	내용
1	교사와 양성평등
2	일-삶 균형을 어떻게 이용하?
3	가족부양에 대한 성별 고정관념
4	남성성에 대한 오해와 편견
5	승진에 대한 여교사의 경험과 의식
6	가사노동 나누기를 둘러싼 갈등과 협상방법
7	교육과 성별 정체성
8	내 가족관계에서의 성평등
9	남교사: 소수자의 불평한 지위
10	성역할과 통계적 차별 문제
11	젠더 감수성과 학교폭력
12	젠더 감수성 익히기
13	소통과 협상 능력 키워기

[그림 IV-14] 양성평등교육진흥원의 ‘교원을 위한 양성평등교육’ 수업 커리큘럼 출처: 양성평등교육진흥원

Ⅳ. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 191

나) 성평등교육강사 매칭 서비스 강화

현재 학교에서는 성평등에 대한 전문지식과 전문성이 부족한 보건교사 혹은 체육교사가 성교육 위주의 성평등 교육을 진행하고 있어 학생들의 성평등 교육에 대한 이해를 저해하고 있다. 따라서 학생들의 흥미를 가질 수 있을 만한 애니메이션, 대중문화 등을 활용한 성평등 교육을 할 수 있는 외부 강사 연결을 필요로 하다.

2014년 4월부터 10월까지 여성민우회 미디어운동본부는 서울시의 후원으로 서울시 소재의 초등학교를 대상으로 <미디어를 통해서 본 양성평등> 강의를 무료로 실시한 바가 있다. 이 미디어 성평등 교육에 포함된 교육 내용은 ‘방송을 통해 본 양성평등’, ‘애니메이션을 통해 본 양성평등’, ‘게임을 통해 본 양성평등’, ‘모바일 미디어를 통해 본 양성평등’이며 학생들의 눈높이에 맞춘 교육내용으로 긍정적 평가를 받은 것으로 나타났다. 그러나 미디어를 통한 양성평등교육을 할 수 있는 전문 강사의 부족으로 강의를 신청한 모든 학교에 파견하는 것이 힘들었다는 보고에 따라 부처 단위에서 학생들의 눈높이 맞추 수 있는 미디어 양성평등교육프로그램 등이 가능하도록 관련 강사를 육성하거나 시민단체에서 육성하도록 후원하여 교육을 요청하는 학교에 부족함 없이 강사를 매칭시킬 수 있는 사업을 추진할 수 있을 것이다.



[그림 IV-15] 여성민우회의 '양성평등문화 확산을 위한 미디어 교육'

출처: 여성민우회

2) 대학교 성폭력상담소 지원

대학교에 설치된 성폭력상담소는 대학교에서 발생하고 있는 성폭력 사건들에 대한 상담뿐만 아니라 교직원 및 학생들의 정기 성폭력예방 교육도 진행하고 있다. 교직원의 경우에는 의무조항이 있어 성폭력예방 교육 참석률을 간신히 유지하고 있는 상황이지만 학생들의 정기 성폭력예방 교육은 학생들 인원 모집에 늘 어려움을 겪고 있는 상태로 대학교 학생들에 대해서는 실질적인 성평등 교육은 전무하다고 할 수 있는 실정이다. 대학생들 대상으로 한 성폭력예방 교육 혹은 성평등 교육 진행이 가장 어려운 이유는 대학 내 제대로 된 성평등 교육 담당기구가 없거나, 성폭력상담소와 같

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 193

이 담당기구가 있다하더라도 대학 내 성폭력상담기구의 운영여건이 열악하기 때문이다. 최근 국가인권위원회의 발표 자료는 이러한 상황을 여실히 보여주고 있다. 국가인권위원회의 2012년 12월 <대학교 성희롱·성폭력 실태조사> 발표에 따르면, 전체 국내 대학의 26%만 성희롱·성폭력상담소가 설치되어 있는 실정이며 상담기구가 마련되어 있다는 대학의 경우도 상담기구에 대한 예산이 1천만원 미만인 경우가 60%이상으로 운영이 어려운 것으로 나타났다(국가인권위원회, 2012).

이러한 상황을 고려할 때, 대학 내 성평등 교육 강화를 위해서는 성폭력상담소 등의 성평등 교육 관련 기구를 설치하고, 성평등 교육과 관련하여 적극적인 지원 사업을 추진해야 할 것이다. 그러나 당장의 모든 대학교에서의 성평등 교육 강화는 현실적으로 진행되기 어려운 점이 많으므로, 기존의 성폭력상담소를 가지고 있는 대학들을 중심으로 학생들의 성평등 의식에 관한 현장지식을 가지고 있는 성폭력상담원들의 역량강화 등을 통해 대학교 교내 성평등 교육 강화 사업을 단계적으로 실시해 나갈 수 있을 것이다.

먼저 성폭력상담소에서 성평등 교육 추진이 가능할 수 있도록 성폭력상담소 상담원들의 성평등 교육역량 강화를 위한 교육연수사업이 필요하다. 성폭력상담기구의 전임상담원들은 대부분 심리상담사 자격증을 딴 상담학을 전공한 사람이 많아 성인지 교육을 받은 경험이 매우 부족한 것으로 나타난다. 그러므로 성평등 교육 역량 강화를 위해 이들을 위한 성평등 교육 연수의 기회를 지속적으로 제공해야 할 것이다.

또한 성폭력상담기구에서 성평등 교육을 진행할 수 있는 제대로 된 성평등 교육자료가 부족한 상황이므로, 대학생용 통합 성평등 교육자료를 개발하고, 성평등 교육과 관련된 자료를 계속적으로 지원할 수 있는 사업이 필요할 것이다.

이러한 사업은 양성평등교육진흥원과 같은 여성가족부의 산하기관에서 추진할 수 있을 것이며 여성가족부가 이를 적극적으로 홍보해야 할 것이다. 그리고 전국 대학 성폭력상담소 협의회⁴⁶⁾와도 함께 협력하여 대학생들을 대상으로 하는 성인지 교육 자료 개발 및 구조개선 마련을 위해 정부기관들과

46) 전국 대학 성폭력상담소 협의회 홈페이지(<http://www.equaluniv.net>)

공동 논의하여 대학생들의 성평등 인식 향상을 위한 노력 방안을 함께 구체적으로 마련할 수 있을 것이다. 마지막으로 대학교 성평등 교육의 실질적인 개선을 위해 대학교 교내 성폭력상담기구 현황 조사 등 대학교의 성평등 교육 실현에 관한 체계적인 연구 및 조사도 뒷받침되어야 할 것이다.

[적용 우수사례] 서울대학교 인권센터의 인권·성평등 교육 프로그램⁴⁷⁾

서울대학교 인권센터는 기존 성희롱·성폭력상담소와 인권상담소가 합쳐져 2012년 7월 문을 연 교내기관이다. 이 기관은 학생들의 인권의식과 성평등의식을 함양하는 교육 프로그램 시행 및 연구, 학생들의 성폭력 및 인권침해 상담을 담당하고 있다. 서울대 인권센터는 아래와 같이, 인권과 성폭력, 성희롱, 성매매 교육을 통합한 성평등 교육자료를 온라인 자료로 제작하였으며, 오프라인 성평등 교육도 적극 실시하고 있다. 학교에서는 학생들에게 지속적인 이메일 뉴스레터를 통해 인권센터의 교육과 연구 및 세미나를 적극적으로 홍보하고 있다.



[그림 IV-16] 서울대학교 온오프라인 성평등 교육 프로그램

출처: 서울대학교 인권센터

47) 온라인 성평등 교육은 <http://snu.humanrights.ac.kr/mycourse> 을 통해 학생들이 이용할 수 있도록 하고 있다. 오프라인 성평등 교육 내용의 구체적 내용은 http://hrc.snu.ac.kr/lecture/lecture_02.php 을 참조하라.

다. 성평등 교육 서비스 통합사이트(포털) 구축

성평등 교육 서비스의 전반적인 질 제고를 위하여 교육자료 DB센터, 강사 커뮤니티(우수교육사례 공유, 교육자료 공유), 강사매칭 서비스의 기능을 포함하는 통합사이트를 구축하는 사업을 다음과 같이 제안한다.

성평등 실현이라는 공동목표 아래 기존의 성희롱예방교육, 성폭력예방교육, 성교육 관련 자료를 통합하여 관리할 수 있는 채널구축 마련이 절실히 필요하다. 이와 더불어 성평등 교육 서비스의 전반적인 질 향상을 위해 강사들이 자신들이 만든 교육안을 공유할 수 있는 커뮤니티도 마련되어야 할 것이며 교육을 받고 싶어 하는 학교나 사업장과 강사들을 매칭할 수 있는 창구마련도 필요하다. 따라서 교육자료 DB센터, 강사 커뮤니티(우수교육사례 공유, 교육자료 공유), 강사매칭게시판의 세 가지 기능을 수행할 수 있는 통합사이트를 구축하여 양성평등 교육 질에 대한 지속적인 관리 및 강사시스템의 원활한 운영을 도모할 수 있다.

현재 이와 비슷한 것으로 양성평등교육진흥원의 ‘전문강사 교육센터’ 웹페이지⁴⁸⁾ 내에 ‘전문강사 뱅크’와 ‘자료실’ 게시판이 있다. 이 웹사이트에서는 사업장 혹은 학교에서 원하는 성평등교육 전문강사를 찾아볼 수 있는 서비스가 이미 마련된 상황이며 진흥원의 표준강의안이 업로드되고 있다. 그러나 진흥원의 ‘전문강사 교육센터’ 웹페이지는 전문강사들이나 성평등 교육에 관하여 관심 있는 일반인들(학교, 사업자)이 주체적으로 이용하고 활동할 수 있는 공간이 아닌 진흥원의 전문강사 교육프로그램을 운영하기 위해서 만들어진 웹사이트로 전문강사 교육 후보생과 전문강사에게 정보를 단순 제공하는 일방향적 내용알림 서비스만이 가능한 사이트이다. 교육자료 배포 경우에도 진흥원의 표준교육안만이 올라와있어 다양한 교육자료가 공유되는 공간이 없다. 또한 교육이 필요한 곳에서 직접적인 구인공고 등을 낼 수 있는 게시판은 따로 없는 상황이다.

48) 양성평등교육진흥원 전문강사 교육센터 사이트(<http://http://gangs.kigepe.or.kr>)



[그림 IV-17] 양성평등교육진흥원의 '전문강사 교육센터' 웹페이지

출처: 양성평등교육진흥원

따라서 양성평등교육 현직강사들의 교육장 매칭, 구인공고, 교육자료 및 우수사례 공유, 교육자료의 DB화가 함께 제공되는 양성평등교육 통합 사이트 마련이 필요하므로 새로운 웹사이트를 구축하거나, 혹은 기존의 양성평등교육진흥원의 홈페이지에 기능을 추가할 것을 제언한다. 즉, 양성평등교육 강사 혹은 양성평등 교육을 실시하거나 관심 있는 사람들은 누구나 사용할 수 있도록 축적된 교육자료들을 DB화하여 자료센터를 마련하고, 각 개인강사가 개발한 교육안, 좋은 교육 사례들도 공유할 수 있도록 커뮤니티 공간도 열어 교육강사들 간의 네트워킹도 가능하게 할 수 있게 해야 한다. 이 밖에도 양성평등교육 강사를 찾는 공고를 계속 업데이트하여 인력풀이 지속적으로 활용될 수 있는 기능을 활성화해야 할 것이며 기존의 양성평등교육 전문강사뱅크 기능을 통합사이트 내에 포함시켜 지역사회에도 성평등 교육 강사가 균등하게 배치될 수 있도록 해야 할 것이다.

[관련 우수사례] 초·중·고 교사를 위한 포털 사이트 '에듀넷'⁴⁹⁾

한국교육학술정보가 운영하는 교사를 위한 포털사이트인 '에듀넷'에는 현직 초·중·고 교사들이 활용할 수 있는 교과학습 자료가 분야별, 유형별(사진 및

동영상) 등으로 나누어 정리되어 있으며, 교원들을 위한 우수교육사례 동영상, 각 시도교육청의 정보, 연구회 게시판 등 다양한 서비스가 제공되고 있다. 교사들이 이용할 수 있는 교육연수프로그램에 대한 정보도 제공되고 있으며, 최신 교육동향 뉴스도 살펴볼 수 있어 교사들이 한눈에 정보를 파악할 수 있다는 점에서 매우 효율적인 방식으로 디자인 된 포털 사이트라고 볼 수 있다.



[그림 Ⅳ-18] 통합관리 사이트 예시 - 초·중·고 교사를 위한 포털사이트 '에듀넷'
출처: 에듀넷

라. 맞춤형 성평등 교육 프로그램 개발

현재 교육대상별 맞춤형 성평등 교육 프로그램이 매우 부족한 상황이다. 교육을 받는 교육생들이 성평등을 더 체감하기 위해서는 대상에 대한 분석과 교육여건에 대한 분석을 통해 전략적이고 전문적인 교육 프로그램 마련이 필요하다. 그러므로 대학의 성평등 교육 추진을 위한 조사 및 연구 사업을 추진하고 직장에서 이루어지는 성평등 교육의 실효성을 높이기 위한 사업을 추진해야 할 것이다. 또한 특수분야 종사자들을 위한 성평등 교육 사업도 더불어 추진해야 할 것을 제안한다. 그 구체적인 사업 내용을 다음과 같이 제시한다.

49) 에듀넷 사이트(<http://www.edunet.net>)

1) 대학의 성평등 교육 추진을 위한 조사 및 연구 사업

앞서 성폭력상담소 지원을 중심으로 한 성평등 교육 강화 사업을 제시했으나, 실질적인 대학교 교내 성평등 교육 확대를 위한 조사 및 연구 사업도 역시 같이 추진되어야 할 것이다.

현재 대학에서는 여성학이 사라지고 관련 교양강좌가 폐지되는 등⁵⁰⁾ 대학생들이 성평등을 배우고 접할 수 있는 기회들이 캠퍼스 내에서 사라지고 있다. 따라서 급변하는 캠퍼스 환경에서 대학 내 성평등 교육이 실현될 수 있는 조건과 교육 방법 등에 대한 연구가 필요하며, 대학생들의 성평등 의식 현황 등을 면밀히 조사하여 대학 내 성평등 교육 추진의 정당성을 밝힐 수 있는 연구조사 사업 추진이 절실히 필요하다고 볼 수 있다.

가장 먼저 대학교에서의 성평등 교육이 어떻게 진행되고 있는지 구체적인 현황조사를 시행하고 성평등 교육에 대한 학생과 학교 차원의 수요 조사를 실시하여 성평등 교육의 현 주소를 정확하게 파악해야 할 것이다. 이러한 현황조사와 수요조사를 바탕으로 성평등 교육의 효용성을 어떻게 높일 것인가에 대한 연구를 수행해야 할 것이다. 연구조사가 종료된 이후에는 이를 토대로 여성가족부 및 교육부 등 관련 기관이 협동하여 교육안을 마련하고 대학 교양위원회 등 교양과목 신설을 담당하는 대학 내 기관과 협의하여 성평등 교육이 실현될 수 있는 제도적인 기초를 마련할 수 있을 것이다.

이처럼 철저한 연구 조사를 통해 입안한 교육과정 안을 제시한다면 학교의 교양위원회 등과 같이 대학교 내 교양과목 신설에 관련된 위원회와 협력하여 성평등 교육을 실제 학점을 인정받는 과목으로 설치하는 것이 더 수월할 것으로 보이며, 이후의 양질의 대학 성평등 교육 실행을 더 잘 관리할 수 있게 할 것이다.

대학의 성평등 교육에 포함될 구체적인 내용으로 학생들과 학교가 원하는 성불평등과 관련한 교내 상황과 이슈를 연구조사를 통해 밝혀 포함시킨다면 학생들이 체감할 수 있는 성평등 내용에 집중한 교과목으로 개설할 수 있어 학생들의 성평등 의식 함양과 더불어 고등교육의 질 향상을 도모

50) “페미니스트의 눈물” (월간중앙, 2012.04.01., 194)
<http://jmagazine.joins.com/monthly/view/292486>

Ⅳ. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 199

할 수 있는 것으로 보인다([그림 IV-19] 참조).⁵¹⁾

Week	Contents
1st Week	'미디어와 젠더' 강좌에 대한 전반적 소개
2nd Week	메스미디어의 기술과 역할 그리고 효과
3rd Week	퀴어리즘 사상 자유주의, 근정적, 미혼전수주의, 사회주의 퀴어리즘 실존주의, 포스트모던, 복합문화, 에코 퀴어리즘
4th Week	기호학과 젠더 상징, 신화, 이데올로기, 이합대합
5th Week	가부장제 부모와 자녀, 결혼과 육아 그리고 육신
6th Week	언어와 비언어 그리고 젠더 남성언어와 여성언어
7th Week	자본주의와 소비사회 복수성리, 여성의 몸과 욕망
8th Week	종교고사
9th Week	폭력과 젠더 성희롱, 성폭력
10th Week	미디어 감상
11th Week	남성과 한국사회 가부장제의 현재, 남성의 복수성리
12th Week	소수자와 젠더 다문화 결혼이주여성, 외국인 노동자, 존말, 노인, 흑인
13th Week	과학기술시대의 젠더 생명윤리, 과학과 윤리
14th Week	조별활동 1
15th Week	조별활동 2
16th Week	기말고사

[그림 IV-19] 대학교 성평등 교육 관련 과목 커리큘럼 사례

출처: 한국외대 홈페이지(<http://www.hufs.ac.kr>)

2) 직장인 성평등 교육 실효성 제고

직장인들에 대한 성희롱예방교육은 의무적으로 실시하도록 되어 있으나 서면으로 대체하는 등의 한계를 보이고 있다. 또한 여전히 성희롱예방에만 매몰된 교육만이 진행되는 등 내용적인 측면에서도 보완이 필요하다. 따라서 직장인 성평등 교육 실효성을 제고할 수 있는 사업으로 구체적으로는 사이버 교육안을 활용하는 방안과 신입사원 교육연수 기간동안에 성평등 교육 내용을 포함시키는 방안을 제안한다.

먼저 신입사원 교육연수 기간동안 성평등 교육을 대면 교육으로 실시하여, 기존의 성희롱예방교육적 내용을 성평등 관점에서 교육시킬 수 있도록 해야 할 것이다. 집중도가 높은 기간인 만큼, 직장 내에서의 성평등에 대한

51) 제시된 커리큘럼은 한국외국어대학교 교양과목 '미디어와 젠더' 강의계획서로 학생들이 관심과 흥미를 가질 수 있는 친숙한 주제를 통하여 성평등 교육 내용을 구성할 수 있는 좋은 사례라고 볼 수 있다.

인식을 확실히 할 수 있는 기초로서 이 기간 내의 성평등 교육이 강조되어야 할 것이다.

두 번째로, 이후에 있을 성평등 보수교육을 위한 사이버 교육안의 질 제고 사업을 수행할 것을 제안한다. 먼저 퀴즈와 미션 게임 등의 흥미로운 콘텐츠를 포함시킨 사이버 교육안의 개발이 요구된다. 미션 게임의 경우, 남성 직원은 여성으로, 여성 직원은 남성으로 서로 다른 성별로서 직장생활을 하는 미션 게임을 수행하는 방식으로 성평등 보수 교육 내용을 흥미롭게 구성할 수 있을 것이다. 또는 성평등에 대한 교육생의 의견도 작성할 수 있게 하여 쌍방향적인 기능을 포함시킬 수 있을 것이다. 이러한 내용을 포함시키면, 직장 내 성평등 의식 현황과 교육에 대한 직장교육생들의 의견을 쉽게 수렴하여 한층 개발된 성평등 교육을 수행할 수 있는 좋은 자료로도 사용할 수 있을 것이다.

마지막으로 사이버 교육 이수 후 짧은 평가를 실시하고 성평등 교육 이수 후 포인트 적립을 하여 다른 곳에 이용할 수 있는 방식을 도입하는 등 운영에도 변화를 주어 온라인 매체 환경을 적극 활용하고, 직장인들이 흥미를 가질 수 있는 방식으로 직장 성평등 교육의 질을 높일 수 있을 것이다.

[관련 우수사례] 민방위 사이버 교육센터

‘민방위 사이버 교육’에서는 모든 영상을 시청 후 시청 내용에 대한 내용을 평가하고 10문항의 문제가 제출되고 70점을 넘으면 합격, 합격한 경우 민방위 이수증 발급 가능한 방식으로 사이버 교육을 실시하고 있다. 이러한 사이버 교육 이후의 관리를 이수증 방식으로 관리하는 방식은 다른 직장에서도 벤치마킹할 수 있을 것으로 보인다.



[그림 IV-20] 민방위 사이버교육센터

출처: 민방위 사이버교육센터 홈페이지(<http://www.cmes.or.kr/pre.asp>)

3) 특수분야 종사자들을 위한 교육 프로그램 개발

우리 사회에 여러 분야 중에 업무를 수행하는데 성평등 의식을 갖추는 것이 특별히 필요한 분야가 있다. 또한 일반적인 성평등 교육이 아닌 그 업무 맞춤형의 교육이 필요한 분야도 있다. 가장 성평등 교육이 필요한 업무 중의 하나가 경찰직이다. 경찰은 폭력이나 피해를 당하는 사람들이 가장 먼저 보호를 요청하는 곳이다. 그런데 경찰관이 이러한 사건의 범죄성에 대한 이해가 없다면 사건을 접수하지도 않고 접수한다고 해도 적절하고 정의로운 조치를 취할 수 없을 것이다. 이런 상황이 잘 발생하는 경우가 성폭력, 가정폭력 같은 여성에 대한 폭력 사건이다. 아직도 많은 경찰들은 성폭력에

대한 이해가 부족하다. 2013년 한 연구에 따르면 경남 3개 중소도시 경찰관 182명 중 58.2%가 여성의 과도한 노출이 성폭력의 원인이라는데 동의했다고 한다. 또 가정폭력이 부부만의 문제이어서 공적 개입이 불필요하다고 믿는 경찰관도 많은 것으로 알려져 있다. 최근에 문제가 되고 있는 온라인에서의 성폭력 문제는 더욱 경찰의 인식전환이 필요하다. 온라인에서는 신체적 접촉이 일어나지 않기 때문에 언어나 영상에 의한 폭력은 성폭력이 아니라고 믿는 경찰이 많고 따라서 신고를 하더라도 접수가 잘 되지 않는 것으로 알려져 있다. 이러한 경찰의 태도는 억울한 피해자를 양산하고 사회정의를 무너뜨릴 수 있으므로 경찰을 대상으로 한 성평등 교육은 반드시 시행되어야 할 것이다. 수 많은 경찰관들을 효율적으로 교육하기 위해서는 경찰의 직급이나 담당업무에 따라 교육내용을 조절하고 온라인에 친숙한 젊은 세대를 위해서는 사이버 교육을 개발할 필요도 있을 것이다.

현재 모든 직장에서는 업무와 상관없이 일반적인 성평등 교육을 실시하도록 되어 있다. 그런데 보통은 일반적인 교육을 통해 성평등 의식을 높이고 성인지성을 개발하는 정도로 충분할 수 있지만 좀 더 특수한 업무를 수행하는 곳에서는 업무에서의 성인지성을 높일 수 있도록 맞춤형 교육이 필요할 수 있다. 그런 곳 중의 하나가 개발도상국에 원조를 제공하는 기관이다. 예를 들어 한국국제협력단(이하 KOICA)이나 한국수출입은행의 조직인 EDCF가 그런 기관이다. 이들은 개발도상국의 빈곤해소나 사회발전을 위한 개발사업을 하는데 이런 사업들을 성인지시각이 없이 하게되면 빈곤인구의 많은 부분을 차지하는 여성들이 혜택을 덜 받거나 받지 못하게 된다. 무상 원조를 수행하는 KOICA에서는 이미 성인지성에 대한 교육자료가 많이 개발되어있는 반면 유상원조를 하며 대부분 인프라구축 사업을 하고 있는 EDCF에는 이러한 노력이 부족하다. 이는 도로를 놓거나 상수도 사업을 하는데 있어 성별 차이가 있을 수 없다는 일반적인 선입견 때문이다. 하지만 인프라 사업도 젠더관련성이 있을 수 있는 가능성이 높기 때문에 사업담당자들이 젠더의식을 가지고 사업을 수행하는 것은 중요하다. 인프라 사업에서 젠더관련성을 가질 수 있기 위해서는 좀 더 특수한 성평등교육이 필요하다. 따라서 업무에 맞는 교육프로그램을 개발하고 시행하는 것이 중요하다.

며 이는 여성가족부를 넘어 국무조정실을 비롯 전 부처에서 통합적으로 시도해야 할 것이다.

3. 성평등 인식 확산

□ 추진 배경

지금까지 성평등 인식 확산 사업은 여성주간, 서울국제여성영화제, 여성인권영화제와 같은 성평등 문화행사를 통해 진행되어 왔으나 참여율이 저조하다는 한계가 있었다. 이외에도 대중매체 모니터링을 꾸준히 실시해오고 있으나 지상파방송, 종합편성채널, 지역방송, 지역신문을 대상으로만 진행되고 있어 이를 확장시킬 필요가 있다고 판단된다. 따라서 더 효과적인 방식으로 성평등 인식 확산할 수 있는 사업을 기획하기 위하여 문화 콘텐츠 및 여성주년을 활용한 사업을 제안한다.

먼저 기존의 양성평등상 시상 부문을 웹툰, 블로그, TV프로그램(예능 포함)으로 확장하고, 다양한 양성평등 콘텐츠가 제작될 수 있도록 성평등한 스토리텔링을 개발하는 방법 등 양성평등 콘텐츠 제작 및 제작 지원 사업을 제안한다. 또한, 여성주년을 잘 활용할 수 있으면 좋겠다는 제안에 따라 양성평등 주간으로 바꾸어 실시하고, 양성평등주간의 이미지를 젊고 역동적인 이미지로 제고할 수 있는 방안 모색하여서 젊은층을 대상으로 하여 체험형 및 체감형 프로그램을 개발하여 젊은 층이 참여 할 수 있는 이벤트로 구성된 사업을 제시한다. 양성평등주간 활성화를 통해 양성평등에 대한 정보를 제공하고 공유할 수 있는 기회를 마련하고 이를 통해, 젊은 층의 여성 주간 참여율을 높이고 양성평등 의식을 확산할 수 있다. 마지막으로 여성문화를 발굴·보존하여 이를 체험할 수 있는 기회를 마련하고, 여성 및 성평등 문화의 접근성을 높일 수 있는 장을 마련하는 사업을 제안한다.

가. 양성평등상 확장 및 양성평등 콘텐츠 제작 및 지원

1) 양성평등상 확장

현재 진행되고 있는 양성평등상은 지상파방송, 종합편성채널, 지역방송, 신문의 드라마, 오락, 뉴스/시사토론, 광고 및 여성관련 기사 장르를 대상으로 진행하고 있다. 현재 다양한 미디어에서 양성평등한 콘텐츠들이 만들어지고 있는 추세에 따라 웹툰 및 블로그까지 시상 대상을 확대하여 다양한 미디어에서 양성평등 콘텐츠의 확산 독려하는 사업을 실시해야 한다.

새로 신설될 웹툰이나 블로그의 양성평등상 선정작을 심사하는 방법으로 현재 제공되고 있는 네이버, 다음 등 포털사이트 내에서 연재, 게재되고 있는 콘텐츠를 대상으로 높은 공유 수, 댓글 수, 조회 수, 양성평등 내용 등을 점수화하는 방식을 이용할 수 있을 것이다. 결혼장려, 결혼문제와 부부의 가사분담에 대한 콘텐츠를 담고 있어 양성평등적이었다는 평가를 받고 있는 웹툰 ‘결혼해도 똑같네’와 같은 작품에 양성평등상을 시상할 수 있을 것이며 선정 콘텐츠에 대해 수상마크를 부여하고자 한다. [그림 IV-21]과 같이 양성평등한 콘텐츠에 양성평등상 수상마크 인증을 표기하게 함으로써 양성평등 콘텐츠 제작 참여를 독려하고자 한다. 양성평등상 수상마크 인증은 해당 콘텐츠가 양성평등상을 받은 작품임을 알릴 수 있으며 이를 통해 양성평등 콘텐츠를 만드는 작가들의 노력을 독려 및 보상하는 제도를 마련할 수 있을 것이다.

또한, 기존 웹툰 및 TV프로그램 작가를 대상으로 양성평등상을 홍보(각 작가에게 메일 등을 통해 양성평등상 시상 대상과 기준 및 모니터링 기간 등을 안내)도 적극적으로 집행해야 한다.

Ⅳ. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 205



[그림 Ⅳ-21] 양성평등 웹툰 수상 인증 마크 적용 예시

출처: 네이버 카페 게시글 재편집 (<http://cafe.naver.com/mgtemsamo/14548>)

2) 양성평등 콘텐츠 제작 및 지원

성평등한 스토리텔링(성평등한 프로그램 포맷, 플롯, 시나리오 등)을 개발하여 이를 대중매체를 통해 확산, 성평등한 미디어 문화조성을 위한 사업 마련하고자 한다.

성평등한 스토리텔링이란 결혼생활, 직업, 남녀관계에서의 고정관념이나 외모지상주의 등 성차별적 세태를 극복하고, 대안적 남성성과 여성성을 제시하는 이야기들로 이를 여성가족부가 여성정책, 문화콘텐츠 연구기관을 통하여 개발하고 필요에 따라 공모도 한다. 이에 대한 연구결과를 방송국과

협력하여 제작할 수 있으며 혹은 여성부 홈페이지나 개방된 공간에 성평등 스토리텔링 사례를 공유하여 다양한 매체에서 사용할 수 있도록 할 수 있다.

이러한 성평등한 스토리텔링이 중요한 것은 미디어에서 나타나는 성차별적 요소를 타파하고 성평등한 미디어를 만들어 가는 데 시작점이 될 수 있다는 점에 있다. 지금까지 여성가족부는 2001년부터 대중매체에서의 성차별 개선을 통한 성평등 문화 확산을 위하여 TV방송프로그램 모니터링을 매년 지속적으로 실시해 오고 있다. 모니터링의 결과 성차별 사례는 성평등 사례보다 여전히 훨씬 높은 비율로 나타나고 있다. 따라서 개발된 성평등 스토리텔링을 방송국과 협의하여 실제 방송하고 또한, 캐릭터, 포맷, 플롯, 시나리오에 성평등 의식을 자연스럽게 넣어 성평등 의식 문화 확산하는 사업은 매우 중요하다고 할 수 있다.

[적용 예시] 성고정관념을 타파한 남자 간호사, 여자 버스운전기사가 나온 드라마



출처: KBS 드라마 ‘굿닥터’ 홈페이지 (<http://www.kbs.co.kr/drama/gooddactor/>)



출처: TVN 드라마 ‘미생’ 홈페이지 (<http://program.interest.me/tvn/misaeng/>)

[그림 IV-22] 드라마에서 나온 남자간호사 등장과 여성 트럭 운전 장면

나. 양성평등 주간 활성화 사업

여성주간은 여성발전기본법 제14조 및 동법 시행령 제26조를 법적 근거로 1996년 제1회부터 현재까지 매년 7월 1일~7일 국가나 지방자치단체 등이 기념행사, 유공자 포상, 대중매체 홍보를 하는 큰 행사로 그 동안 명칭상 여성들만을 위한 행사로 여겨져 남성의 참여가 저조하였고 특히, 젊은 층의 낮은 인지도가 문제 되고 있었다. 따라서 지금까지 진행해왔던 여성을 중심으로 진행해 온 여성주간 행사 보다는 남성과 여성이 화합하는 메시지를 주제로 확장하여 ‘양성평등 주간’으로 행사를 진행할 것을 제안하고자 한다.

여성주간은 여성들만을 위한 축제로 알려져 있고, 각 지자체에서 행사를 진행하는 경우도 많긴 하지만, 대부분은 여성 단체들의 주도로 행사가 진행되었다. 그래서 여성과 남성이 함께하는 캠페인이라기보다는 여성을 중심으로 행사가 진행되어 왔다. 진정한 여성발전과 남녀평등에 대한 범국민적 관심을 높이기 위해 여성뿐만 아니라 남성도 함께 참여할 수 있는 프로그램들을 개발해야 한다. 그래서 남성들도 남녀평등에 대해 느껴보고 생각해 볼 수 있는 기회들을 제공하고자 한다.

지금까지의 행사들은 국민 관심을 고취시키기 위한 의식 개선 운동 행사가 많았으나, 국민들이 양성평등 가치를 경험할 수 있도록, 콘텐츠를 제공하거나 할인해주는 방식의 체감형 프로그램으로 개발하고자 한다.

그러한 목적으로 주간 일부는 여성중심형, 일부는 남성중심형, 일부는 남녀평등일로 정하여 구체적으로 남녀 모두 함께 할 수 있는 양성평등 주간으로 진행하고자 한다(<표 IV-1>참조). 기존의 진행되어 왔던 시민가족건강대회, 영화제, 취업박람회 등도 각 여성주간, 남성주간별로 각 성별 특징을 띠 수 있는 행사로 바꿔 진행하여 여성만 참여가능하다는 이미지를 벗고 여성주간의 본질인 남녀평등에 대한 국민들의 관심을 고취시키고자 한다.

또한, 일상생활 속 의식주와 관련된 콘텐츠 제공 및 체감형 캠페인이 제공되었을 때 많은 국민들이 양성평등주간을 체감할 수 있으므로 각 주간별로, 각 성별 관련 중심 제품 할인 제공, 각 성별 레스토랑 메뉴 출시 및 판매, 각 성별 및 남녀평등 관련 서적 할인, 각 성별 및 남녀평등 관련 콘텐

츠(영화, 다큐멘터리, TV프로그램 등)을 제공하여 일상생활에서 국민들의 관심을 모을 수 있는 기회 제공한다. 각 제품 할인이나 콘텐츠 제공은 기업들의 지원을 얻어 진행하고, 기업의 사회적 책임(CSR) 요소가 가미된 아이디어를 제공함으로써 양성평등 주간을 지원 및 주체가 될 수 있게 하여 기업과 국민 모두 상생할 수 있는 캠페인을 제공하고자 한다. 사업의 세부전략은 다음과 같다.

〈표 IV-1〉 양성평등 주간 세부 일정 예시

	일정	내용
여성일	7월 1일~2일	<ul style="list-style-type: none"> - 여성관련 중심으로 행사 진행 - 여성용품 등 여성친화적 제품 할인 제공 - 여성용 메뉴 출시 및 판매 - 여성관련 서적 할인 - 여성관련 콘텐츠(영화, 다큐멘터리, TV프로그램) 제공 및 할인
남성일	7월 3일~4일	<ul style="list-style-type: none"> - 남성관련 중심으로 행사 진행 - 남성용품 등 남성친화적 제품 할인 제공 - 남성용 메뉴 출시 및 판매 - 남성관련 서적 할인 - 남성관련 콘텐츠(영화, 다큐멘터리, TV프로그램) 제공 및 할인
양성평등일	7월 5일~7일	<ul style="list-style-type: none"> - 여성, 남성 모두 중심이 되는 행사 진행 - 여성주간과 남성주간에 진행된 제품 공통적으로 할인 제공 - 남녀평등 메뉴 출시 및 판매 - 남성, 여성, 성평등 관련 서적 할인 - 남녀평등 관련 콘텐츠(영화, 다큐멘터리, TV프로그램) 제공 및 할인

1) 제품 할인

각 성별 특징을 띠고 있는 제품들이 시중에 많이 판매되고 있다. 특히 여성용품이나 화장품은 여성을 대상으로 판매되고 있으며, 전자기기, 스포츠용품 등은 주로 남성을 대상으로 판매되고 있다. 또한 남녀평등을 의미하는 아이디어 제품(하늘색 고무장갑, 남녀공용 향수 등)도 출시되고 있다.

각 여성, 남성 주간에는 대표되는 여성용품과 남성용품을 생산 및 판매하는 기업들과 연계하여, 10%~30%의 할인을 제공한다. 예를 들어, 의류업체의 경우에는 그 주간에 성을 상징할 수 있는 제품들을 할인해주고 양성평

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 209

등일에는 성별 구분 없는 커플 상품(잠옷, 속옷)등을 할인 제공한다. 각 주간별로 할인행사가 진행되었을 때, 직접 소비자들이 할인 제공을 받음으로써 양성평등 주간을 실제 체감할 수 있을 것이다.

2) 레스토랑 메뉴 출시 및 판매

각 성별로 인기메뉴가 다르거나 남녀 모두에게 인기 있는 메뉴가 판매되고 있다. 또한, 모든 음식은 각각의 성분과 효능을 갖고 있는데 그 중, 건강에 좋다고 알려진 성분들도 남성과 여성에게 각각 다르게 작용하는 경우가 있다. 가령 남성에게는 스테미나 음식이, 여성에게는 여성호르몬이 풍부한 음식들이 존재한다. 따라서 성별 건강 메뉴를 개발하고 이를 판매 및 할인 제공한다. 외식 업체와 연계하여 각 성별 인기메뉴와 건강메뉴를 10%~30%의 할인 제공한다. 특히, 외식업체와 연관하였을 경우, 유명 요리사나 요리 전문가 등을 활용하여 각 주간 별로 대표성을 펼 수 있는 새로운 메뉴를 개발하고 판매하고자 한다. 이러한 메뉴 개발 자체가 양성평등의 의미가 부여됨으로써, 매년 양성평등 주간마다 판매될 수 있을 것이다.

3) 서적 할인

서적도 마찬가지로 도서 업체와 연계하여, 양성평등 주간 기념 할인을 실시하고자 한다. 여성주간에는 여성관련 서적을, 남성주간에는 남성관련 서적을, 양성평등일에는 남녀평등 관련 서적을 할인 제공하고자 한다. 국내 도서 분야 선호도를 비교했을 때, 선호도가 낮은 장르 중 여성, 남성, 양성평등의 의미가 부여된 서적의 경우 할인 비율을 높여 판매하고자 한다. 이는 도서 업체에게도 젠더 관련 전문서적의 판매 신장과 재고관리에 도움을 줄 수 있을 것이다.

4) 문화 콘텐츠(영화, 다큐멘터리, TV프로그램) 제공 및 할인

각 성별 관련 콘텐츠 등을 양성평등 주간에 제공하고 많은 사람들이 참여할 수 있도록 콘텐츠 할인을 제공하고자 한다.

IPTV업체의 경우, 양성평등 주간 추천 VOD를 제공하고, 이를 할인 제공하고자 한다. 마찬가지로 여성일에는 여성관련 VOD, 남성일에는 남성관련 VOD, 양성평등 일에는 남녀평등 관련 VOD를 할인 제공 할 수 있도록 기업연계 사업을 실시하고자 한다. 또한, 여성전문 케이블 채널, 남성전문 케이블 채널의 경우에도 양성평등 주간에 각 성별 콘텐츠를 제공함으로써 많은 사람들이 양성평등 주간을 느낄 수 있도록 한다.

포털사이트 내 영상 제공 카테고리, 영화, 웹툰 카테고리 등 양성평등 주간에 각 관련 영상이나 영화, 웹툰 등을 무료로 제공하거나 할인 제공한다. 영화제가 진행되는 경우, 포털사이트와 협력하여 영화제 예고편을 만들고 이를 포털사이트 영화 카테고리 내에 소개할 수 있도록 제공한다.

마지막으로 대표 포털사이트가 양성평등 주간에 양성평등 주간을 상징하는 로고를 넣어 양성평등주간을 홍보하고자 한다. 아래는 한글날 진행된 각 포털사이트의 로고를 수정한 것으로 벤치마킹할 수 있는 예시이다.



[그림 IV-23] 포털사이트의 한글날 로고 디자인

출처: 머니투데이 기사

(http://article.joins.com/news/article/article.asp?total_id=12808160&ctg=1200)

5) 영화제 개선

여성영화제에서 지금까지 상영되었던 다소 무거운 소재의 영화상영으로 인해 많은 관중들의 참여를 유도하지 못했다는 평가가 있다. 영화가 담고

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 211

있는 의미에도 주목하는 영화도 있어야 하지만, 인기 있는 대중영화 등을 상영할 필요도 있다. 지금까지 상영해온 무거운 주제의 영화 대신에, 여성 혹은 성평등 이슈를 담고 있는 콘텐츠이면서 대중적이고 인기 있는 영화는 대중의 관심을 끌 수 있는 영화제 상영작이 될 수 있다.

11일(목)	12일(금)		13일(토)		14일(일)	
4관	3관	4관	3관	4관	3관	4관
	13:30 배리어프리 부모에서 부모로 GV	13:00 주시	13:30 군대에 가고 싶지 않은 마음 GV	13:00 목련화 / 고백 GV	13:30 노라노 GV	13:00 등구닥 GV
	16:30 배리어프리 엔딩노트	16:00 해피 이벤트	16:30 잔인한 나의, 흠 GV	16:00 나나나 : 여배우 민낯 프로젝트 GV	16:30 아버지의 이메일 GV	15:30 배드신 / 누가 공성화를 죽였나? GV
18:30 개막식 탐욕의 제국 GV	19:30 가면놀이 GV	19:00 가족시네마	19:30 모래가 흐르는 강	19:00 어젯밤 / 위로 / 미자 GV		18:30 폐막식 마이 플레이스 GV

[그림 IV-24] 제9회 인천여성영화제 상영작(다소 무거운 주제들의 영화 선정)

출처: 에이블뉴스 <http://www.ablenews.co.kr/News/NewsContent.aspx?CategoryCode=0036&NewsCode=003620130705151923323145>)

예상해 보는 상영작으로는 전형적 성평등 영화인 ‘텔마와 루이스’, ‘피고인’ 등이 있으며, 부성에 관한 영화인 ‘그렇게 아버지가 된다’ 등이 있을 것이다. 관련 이슈를 살펴 볼 수 있는 ‘보이 후드’, ‘비긴어게인’, ‘건축학개론’ 등도 들 수 있다. 구체적으로는 인기 영화 중 하나인 ‘건축학개론’의 일부 장면에 담겨져 있는 성폭력과 관련한 내용을 먼저 설명해주고, 어떠한 점 주목하고 영화를 봐야하는지 알려줌으로써 ‘건축학개론’과 같은 대중 영화도 영화제의 상영작으로 포함할 수 있을 것이다.

다. 여성 문화 발굴·보존 및 성평등 문화 생산 지원

1) 여성문화 발굴·보존

각 지역의 여성문화와 관련된 유·무형 문화재를 발굴하고 보존하여 대중

이 접근할 수 있도록 하는 사업을 지원한다. 문화유산의 반열에 오르지 못한 여성들의 생활문화 및 생산물들을 문화유산으로서 가치를 높이는 작업도 함께 추진한다.

문화재 가치평가에 있어 여성들이 생산의 주체인 문화유산들은 그 가치를 제대로 인정받지 못하여 사라지거나 원형이 훼손되는 사례가 많다. 따라서, 문화유산의 다양성을 확보하는 측면에서 그동안 관심받지 못한 영역인 여성생산물들을 찾아내고 이것을 의미화하는 작업이 필요하다.

지역마다 여성의 역사와 문화 찾기가 정책으로 실현되고 여성적 관점에서 문화유적을 전시하고 홍보하는 활동들을 진행함으로써 앞으로 우리 역사는 더욱 다양하고 성평등해질 것이다. 따라서 각 지역에서 찾아 볼 수 있는 여성 문화, 여성 역할, 문화재들을 수집하고 기념관을 설립하는 등 여성 문화 발굴 및 보존을 지원한다.

[적용 예시] 우먼로드 지도 개발

다음의 스마트정동여지도와 같이 여성을 기념할 수 있는 문화재들과 기념물들을 모아 우먼로드지도를 개발할 수 있다. 즉, 여성의 삶과 문화를 기념할 수 있는 관광지도를 개발할 수 있다. 스마트정동여지도는 에듀로드, 푸드로드, 아트로드 세가지 유형으로 지도를 개발하였는데, 우먼로드 지도 역시 이를 참고할 수 있을 것이다: 1) 에듀로드의 경우, 여성이 최초로 세운 학교, 여성 교육자 등을 찾아 이들을 찾아 볼 수 있는 길이나 건물을 제시할 수 있고, 2) 푸드로드의 경우, 음식문화유산(궁중음식, 술 등), 혹은 음식관련 인간문화재들을 만나는 등 직접 음식을 만드는 체험 혹은 음식을 맛볼 수 있는 기회들을 제공하는 장소를 제시할 수 있



[그림 IV-25] 스마트 정동여지도 (관광지도: 에듀로드, 푸드로드, 아트로드)

출처: 한국관광공사

Ⅳ. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 213

으며, 3) 아트로드의 경우, 여성의 예술작품, 여성대상 예술작품, 그리고 여성 공예문화유산, 행위예술(민요, 판소리 등)을 관람가능한 전시관이나 예술관련 인간문화재들을 직접 만날 수 있는 공연장들을 제시할 수 있을 것이다.

또한, 여성사를 지역 정체성으로 개발하도록 지원하고자 한다. 여성사를 지역 역사 문화에 맞게 스토리 만들고, 역사 속에서 여성의 역할 및 지역 여성성을 상징하는 문화재를 이용하여 여성역사인물의 이야기를 지역역사와 엮어서 스토리를 만들고 체험할 수 있는 장소를 선정하여 지역주민들이 답사할 수 있게 한다.

참고할 수 있는 여성 문화재의 각 유형은 다음 <표 IV-2>과 같다.

〈표 IV-2〉 여성 문화재 유형

유형	세부형태	내용
유형문화유산	유적지	-여성인물 유적지 -여성생활 유적지 -여성생산활동 유적지 -여성교육, 여성운동 유적지 -여성관련 설화, 일화가 있는 유적지 -여성들의 종교, 신앙관련 유적지
	유물	-여성복식 -여성저작물, 고문서 -여성의 예술작품, 여성대상 예술작품
무형문화유산	물질문화	-여성공예문화유산(자수, 매듭, 초고, 침선 등) -음식문화유산(궁중음식, 술 등)
	의례 및 연행	-놀이와 연행(가례, 제례, 다례, 다리밟기 등 민속놀이) -행위예술(민요, 판소리, 가야금, 승무, 살풀이, 태평무 등)

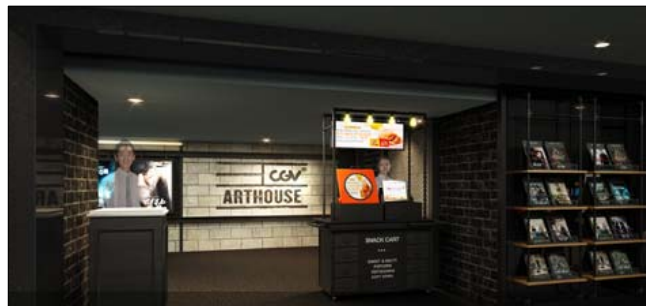
출처: 이춘아(2007), p.18.

2) 성평등 영화 정기 상영관 운영

젊은 층의 양성 평등 의식 확산을 위한 성평등 관련 영화를 항상 관람할 수 있는 상영관을 운영하는 사업을 제시한다. 대표적으로 영화관련 업체들

(CGV, 롯데시네마, 메가박스와 같은 상업영화관 및 국립영화관)과 연계하여 운영할 수 있다.

지금까지 여성영화제를 통해서만 여성성과 남성성, 그리고 성평등 관련 영화를 관람할 수 있었다. 그러나 이를 정기적으로 관람할 수 있는 영화 상영관을 설치·운영함으로써 많은 사람들이 영화를 통해 성평등 의식을 고취시킬 수 있는 기회를 제공할 수 있다.



[그림 IV-26] CGV ‘아트하우스’ 독립영화전용관

출처: CGV 홈페이지

CGV, 롯데시네마, 메가박스과 같은 상업영화관 및 국립영화관을 협력 및 연계하여 성평등을 테마로 한 영화들을 상영하는 전용상영관을 지역 내 1~2관을 지정하여 운영하는 사업으로 상업영화관 기업의 독립영화 전용관 프로그램을 벤치마킹 할 수 있다. 참고할 만한 사례로 CGV의 ‘아트하우스’가 있다. CGV의 ‘아트하우스’는 완성도가 높은 영화작품들을 발굴하고 이러한 양질의 영화들을 일반 상영관에서도 관람할 수 있도록 하는 전용관 프로그램으로 성평등 영화 정기 상영관 사업도 이와 같이 운영할 수 있을 것이다.

4. 성평등한 환경 조성 및 새로운 성평등 패러다임 제시

□ 추진배경

급변하는 사회환경을 반영하고 미래시대의 양성평등비전을 아우를 수 있는 성평등 환경 조성 및 새로운 성평등 패러다임을 제시할 수 있는 사업 역시 필요하다. 즉 기존 국내사업과 차별화할 수 있는 새로운 방식의 사회통합 및 국가발전의 수단으로서의 성평등에 대한 비전을 강조해야 할 것이다. 이를 위해 체험중심의 사업을 제시하고자 한다. 우선 성평등적 관점의 제품 개발 및 성평등 디자인 확산 사업을 제시한다. 다음으로는 남성들을 대상으로 하는 성평등 체험 프로그램을 기획하여 성평등이 남성들에게 친숙하게 자리잡을 수 있도록 하는 사업을 제시한다. 세 번째로는 성별고정관념을 타파하여 남녀 모두 자신의 재능에 맞는 진로를 찾을 수 있는 경력개발 사업 추진을 제안하며, 마지막으로 아동과 장애인, 노인과 마찬가지로 사회의 상대적인 약자인 여성의 관점을 우리 사회에 적용할 때, 인권 보장과 안전 제고가 가능하다는 것을 인식시킬 수 있도록 하는 사업을 제시한다.

가. 성평등 제품 개발 및 성평등 디자인 확산

성평등 개념과 성평등 인프라 확산의 발판을 마련하기 위해 기업과 함께 성평등 제품을 개발하고, 이를 직접 국민이 체험할 수 있도록 성평등 디자인 전시를 기획하도록 한다.

1) 성평등 제품 개발

성별고정관념으로 인해 개발되지 못했던 제품들을 기업과 함께 개발하는 사업을 제시한다.

기존의 성별고정관념으로 인해 개발되지 못했던 제품들을 기업과 함께 발굴하여, 새로운 시장을 개척하는 등 성평등을 경제와 함께 하는 생각하는 새로운 접근 방식으로 성평등 문화 확산 사업을 기획해 볼 수 있다. 그 예시로, [그림 IV-27]과 같이 남성들도 양산을 쓸 수 있도록 스포츠 구단과 협

약하여 구단 로고가 들어간 양산 제작한다면 양산이 꼭 여성만이 쓰는 제품이라는 성별고정관념을 타파하여 성평등 문화가 편리함과 이어진다는 것을 보여줄 수 있다.



[그림 IV-27] 성평등 제품 예시: 남성용 양산

출처: 다음블로그(http://blog.daum.net/_blog/BlogTypeView.do?blogid=084Gz&articleno=204)

이외에도 기업들과 논의하여 남성용 스마트 청소 제품, 남성용 세제 등 남성이 사용하는 것이 터부시 되었지만 실제로는 유용한 제품들, 혹은 여성들이 쓰기 좋은 남성용 제품들을 개발할 수 있도록 적극 지원할 수 있으며 아이들 장난감의 경우에도, 여자 아이는 인형, 남자 아이는 로봇이라는 고정관념을 깰 수 있는 장난감 등을 직접 개발하도록 적극 지원할 수 있을 것이다(아래 관련 우수사례 참조).

[관련 우수사례] 스웨덴의 성중립적(gender-neutral) 장난감

스웨덴에서는 한 장난감회사가 성중립적인 광고 카탈로그를 만들어 배포해 해외 언론에서 많은 주목을 받았다. 이 카탈로그에서는 장난감 총을 가지고 노는 여자 아이와 인형을 가지고 노는 남자 아이의 모습을 넣어 총은 남자아이의 장난감, 인형은 여자아이의 장난감이라는 고정관념을 적절히 타파하고 기업의 시장도 넓히는 등 성고정관념을 타파한 제품과 광고를 통한 새로운 방식의 성평등 확산을 보여주고 있다. 이처럼, 아이들의 장난감에서부터 성고정관념을 깰 수 있는 획기적인 아이디어를 발굴하여 이를 지원한다면 더욱 접근

성 높은 성평등문화 확산을 기대할 수 있을 것이다.



[그림 Ⅳ-28] 스웨덴의 성차별 없는 장난감 광고

출처: 투데이어스(<http://www.todayus.com/?p=60926>)

2) 성평등 디자인 전시

성평등 제품 개발과 함께 제품 디자인, 건축 디자인, 가구 디자인 등 성평등을 체험할 수 있는 전시를 기획할 수 있을 것이다.

우선 성평등 아이디어가 반영된 제품 전시회(예: 남성용 고무장갑, 남성용 작업복 치마 등)를 통해 아직 아이디어 단계에 있는 성평등한 제품들도 국민들에게 보여주고, 성평등 제품을 직접 체험할 수 있는 체험부스를 설치한다면, 성평등성의 효용을 깨닫게 할 수 있을 것이다.



[그림 IV-29] 남성용 고무장갑

출처: 이미지 코리아
(<http://www.imagekorea.co.kr>)



[그림 IV-30] 남성용 치마

출처: 한국경제
(<http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2009061249651>)

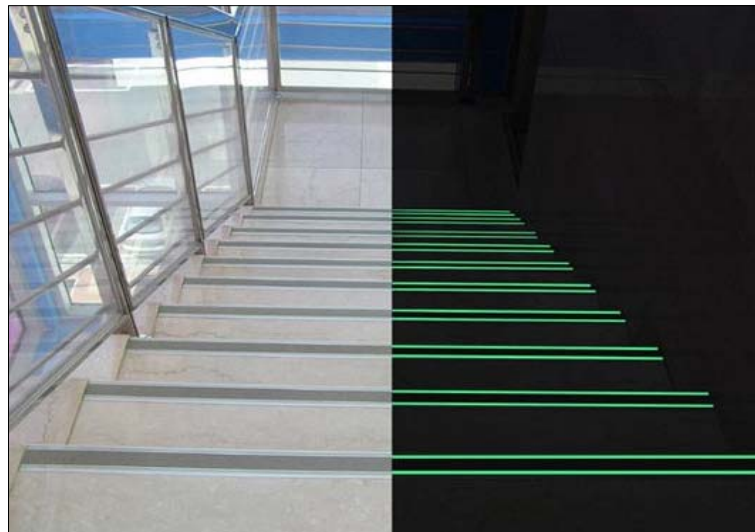
또한 미끄럼 방지 계단, 여성의 키를 고려한 낮은 선반, 프라이버시 고려한 책상 및 회의실, 남성 휴게실, 남성 탈의실 등의 디자인 및 이를 설치한 성평등 건물의 편리성과 안전을 알릴 수 있는 성평등 건축 디자인 전시회를 기획한다면 성평등적 아이디어가 곧 안전과 편리 등의 우리 사회의 효용과도 연결된다는 것을 확실하게 알릴 수 있을 것이다. 이외에도 이러한 전시에 디자인을 직접 체험할 수 있는 공간(예: 여성의 키를 고려한 걸상을 앉아볼 수 있는 체험부스)을 만든다면 성평등적 관점이 일상생활에 얼마나 도움을 주는지 성평등의 효용을 직접 느껴볼 수 있어 성평등 확산에 긍정적인 여론들을 확보할 수 있을 것이다.

Ⅳ. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●● 219



[그림 Ⅳ-31] 노출을 배려한 책상 앞이 가려진 대학교 강의 책상

출처: 네이버 카페 (<http://cafe.naver.com/kh211/394>)



[그림 Ⅳ-32] 안전을 고려한 야광 미끄럼방지 계단

출처: 네이버 블로그 (<http://blog.naver.com/bklhee?Redirect=Log&logNo=20197129129>)

나. 남성을 대상으로 한 성평등 프로그램

성평등 체험을 확대하기 위하여 남성들, 그 중에서도 퇴직 남성과 남성학 부모를 중심으로 새로운 차원의 성평등 체험 프로그램을 마련하는 사업을 다음과 같이 추진할 수 있다.

1) 퇴직 남성을 위한 프로그램 개발

현재 주민자치단체 등 많은 지역사회단체에서는 주부만을 대상으로 하는 문화프로그램은 많이 개설되어 있다. 반면 여가 및 문화생활을 값싸게 이용하고자 하는 남성들의 수요가 증가함에도 남성들을 대상으로 하는 지역사회의 프로그램들이 부족하며, 특히 가정으로 돌아온 퇴직 남성들의 대부분 성역할 분담에 대한 고정관념으로 인해 가족들과의 갈등을 가지는 등 퇴직 후 우울증을 많이 겪고 있으며, 가사일에 서툴러 가정 내에서도 퇴직 이후의 생활에 어려움을 겪고 있다. 따라서 이들 퇴직남성들의 퇴직 후 시간을 위한 지역사회 프로그램 마련이 절실히 요청되고 있다.

물론 이미 주민자치단체⁵²⁾, 여성자치단체⁵³⁾등 여러 비영리단체에서 퇴직 남성들을 대상으로 하는 요리프로그램은 운영된 사례가 있었다. 그러나 그 수가 매우 적고 실질적으로 지속적인 여가강좌나 노후 관리 강좌가 마련된 사례는 없는 상황이다. 그러므로 퇴직한 남성들의 여가관리를 위하여 접근성이 높고, 체계적인 프로그램 기획이 필요하다고 할 수 있다.

이 프로그램은 성역할 분담(남성은 직장, 여성은 가사 분담)에 대한 중년 남성들의 고정관념을 개선할 수 있는 내용을 중심으로 퇴직 이후의 삶의 질을 높이기 위한 재정관리와 공동여가활동, 사회봉사활동과 같은 퇴직 남성의 노후 관리 프로그램 개설을 목적으로 한다.

구체적인 프로그램 내용 예시로 요리 등과 같이 퇴직 이후에 스스로 가

52) “퇴직 남성을 위한 요리강좌 인기” (아시아경제 2012.07.16. 일자)

<http://www.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2012071607491269560>

53) 전북여성일자리센터의 ‘퇴직남성을 위한 요리교실’ 수강생 모집 공고 웹페이지 참조

(http://www.jbwc.re.kr/~jbwc/bbs/board.php?bo_table=sub02_2011_10&wr_id=15&page=)

Ⅳ. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 221

사노동을 수행할 수 있는 훈련강좌, 노후 재정관리 강좌와 같은 실제 경제 생활에 보탬이 되는 강좌, 주말농장 및 원예학교, 남성 요가 등의 공동여가 활동, 학교 교통안전 도우미, 불우이웃을 위한 급식배달 등의 지역사회 공헌활동 등을 들 수 있을 것이다.

이러한 프로그램의 시행에 앞서 운영 환경의 개선도 필요하므로 이에 대한 노력도 함께 해야 한다. 현재 남성들이 수강하고 싶어도 ‘주부’들만을 중심으로 하는 주민자치단체 여가프로그램이 많아 남성들이 수강을 꺼리거나, 여성과 남성이 함께하기 불편한 요가 혹은 댄스와 같은 강좌에서는 기존 여성 수강생들이 신입 남성 수강생을 부담스러워 하는 경우가 나타난다. 따라서 주민자치단체 등 이러한 프로그램을 집행하는 기관들은 수강 강좌에 ‘주부’라는 단어를 빼 남성들도 강좌를 쉽게 수강할 수 있도록 하거나, 자치구의 몇몇 주민자치센터를 묶어 이 중 한 개의 주민자치센터라도 한 개의 남성전용강좌를 개설하는 등의 운영방법도 모색해야 할 것이다.



[그림 Ⅳ-33] 퇴직 남성을 위한 프로그램 예시

2) 아버지를 위한 프로그램 개발

아버지를 위한 성평등 교육은 강의 형식으로 시민단체에서 단기적으로 실시하는 경우가 있을 뿐 대중화된 방식의 아버지 성평등 교육 프로그램은 거의 없는 상황이다. 또한 부녀캠프, 부자캠프 등 학교에서 아빠와 함께하는 캠프형식의 프로그램이 진행되는 경우가 있지만 학교 이외의 기관에서 지속적으로 아이와 아버지가 함께할 수 있는 양질의 프로그램은 거의 없는 상황이라고 할 수 있다. 이와 같은 상황을 타개하기 위해 아버지가 자녀와 함께 성평등에 대해 배울 수 있는 좀 더 친화적이고 지속성 있는 프로그램을 기획이 요청되는 바이다. 따라서 이러한 프로그램의 일환으로 아버지와 자녀가 함께 참여할 수 있는 평등 캠핑 프로그램을 기획을 제시하고자 한다.

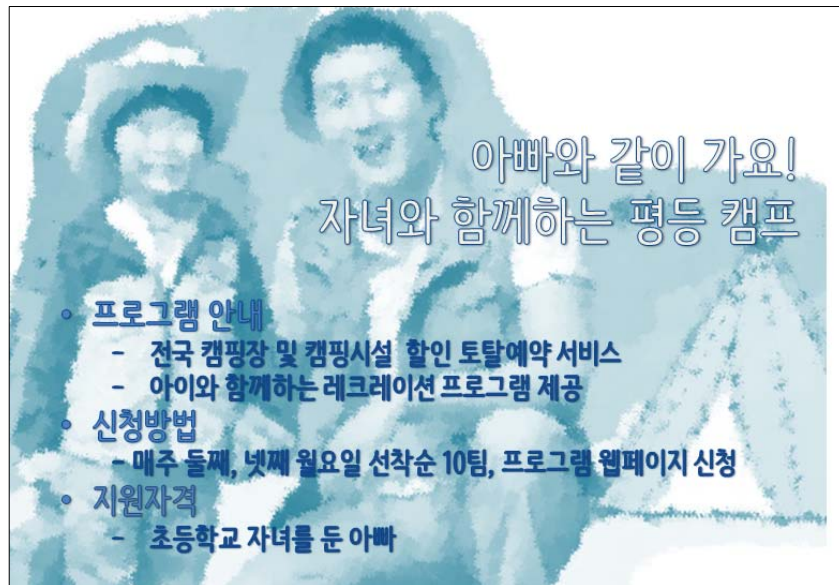
최근 ‘아빠 육아’와 ‘아빠와의 여행’ 테마의 TV 예능프로그램이 인기를 끌면서 아버지와 함께하는 여행으로 기획된 이벤트가 기업과 공공기관을 중심으로 이루어진 바 있다.⁵⁴⁾ 최근의 이러한 캠핑 프로그램에 대한 관심을 확대하여 아버지의 성평등 의식확산을 위한 프로그램을 포함한 아버지와 자녀의 평등 캠핑프로그램을 기획할 수 있다.

우선 주민자치센터 혹은 지방자치단체와 협력하여 아버지와 어린이가 함께 참여할 수 있는 주말 캠프 형태로 프로그램을 개발하여 지원할 수 있을 것이다. 이러한 프로그램에서는 캠핑장 예약, 캠프 내 프로그램 개발 등에 직접 관련 단체가 참여하여 캠핑 프로그램 전반을 관리하여 사람들의 참가를 장려할 수 있다. 또한 이 프로그램에서 핵심은 성평등 미션을 아버지와 함께 수행하는 등의 성평등 관련 활동으로 ‘아빠가 캠핑동안 지켜야 할 언어와 행동 리스트’를 배포하여 가장 좋은 점수를 받은 가족에게 상을 주거나, ‘아빠가 딸에게 가르쳐주는 텐트설치와 야영 프로그램’, ‘아빠의 캠핑 레시피 콘테스트’ 등 여러 활동 등을 프로그램 내용으로 포함시킬 수 있다. 이러한 캠핑 프로그램은 평등의 의미를 같이 되새기는 새로운 캠핑 프로그램으로 아버지의 육아 및 가사노동에 대한 인식 개선을 가능하게 하여 아

54) 국민은행의 ‘엔돌핑, 아빠와 함께’ 이벤트(<http://kbcheckcard.blog.me/220138343569>), 소상공인시장진흥공단의 ‘아빠와 자녀가 함께하는 1박 2일 캠핑 체험 프로그램’(<http://blog.naver.com/marketagency/220142454030>)

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 223

이들의 올바른 성평등 의식 형성을 기대할 수 있게 할 것이다.



[그림 IV-34] ‘아빠와 자녀가 함께하는 평등 캠프’ 프로그램 예시

라. 성고정관념을 깨는 경력개발지원

성고정관념으로 인해 아직도 남성과 여성 진출이 어려운 직업에 대한 경력개발을 적극 지원하는 사업에 대한 검토도 필요하다. 이러한 사업을 통해 국민 개개인의 재능을 발휘할 수 있는 적성을 제대로 찾을 수 있도록 하며 성평등이 경제에도 자연스럽게 기여할 수 있다.

이 사업은 우선 세 가지 차원으로 접근할 수 있다. 먼저 학생들의 대학진학 단계에서 진학안내 시 기존의 남성이나 여성이 진출을 꺼리는 직업과 관련된 학과를 적극 홍보하는 차원이 있다. 그 다음 두 번째 차원에서는 취업준비생들의 구직 단계를 지원하는 사업으로 직업전문학교, 경력개발센터 등이 참여하는 사업이다. 경력개발센터들은 성고정관념 직업들(예: 여성버스기사, 여성중장비기사, 남성플로리스트, 남자간호사, 남자보육교사, 남자네일리스트 등)에 많은 남녀 청년들이 진출할 수 있도록 다양한 교육 기회를 마련하도록 하

고, 실제 구직에 성차별을 받지 않도록 지속적인 성평등 경력개발지원, 워크숍 개최, 성고정관념을 타파한 직업을 가진 선배들과 교류할 수 있는 네트워킹 행사 등을 기획하도록 한다. 이와 더불어 고용주들에게 남성과 여성과 성별 구분 없는 고용의 효용성에 대해 홍보하는 사업을 추진할 수 있을 것이다. 이 때, 성고정관념 직업들을 소비자가 직접 체험할 수 있는 이벤트를 진행하여 직업선택에 있어 성적 고정관념이 불필요하다는 인식을 확산시킬 수 있도록 한다면 더욱 효과적일 것이다([적용 예시] 참조). 마지막 세 번째 차원에서는 요리, 이·미용 혹은 건축 및 컴퓨터프로그래밍 등 전통적인 성별고정관념이 강한 직업 분야로 새롭게 재취업을 준비할 경우, 남성들과 여성들이 같이 어려움 없이 직업교육과 경력개발을 함께 할 수 있도록 다양한 성평등적 재취업 교육 강좌 개설을 지원할 수 있을 것이다. 예를 들어 직업능력개발센터의 요리사 자격증 취득반에 남성도 수강할 수 있도록 한다.

[적용 예시] 남성 네일리스트 네일 스타일링 체험 이벤트 실시



[그림 IV-35] 남성 네일리스트 체험

출처: 다음 블로그

(http://blog.daum.net/_blog/BlogTypeView.do?blogid=0ZwvC&artid=1840&categoryId=52))

직접 남성 네일리스트에게 네일 스타일링을 받아보고, 여성 네일리스트와는 다른 장점 등을 직접 체험하는 이벤트를 실시한다면 남성 네일리스트에 대한 고정관념을 타파할 수 있는 기회를 마련할 수 있을 것이다.

마. 여성의 관점을 통합한 인권 및 안전 제고 운동

여성친화적이고 성평등적 환경이 곧 인권 보호와 안전을 제고와 연결된다는 관점에서 온라인 인권 운동과 안전 제고 운동을 실시할 수 있다.

1) 안전 제고 운동

아동, 임산부, 여성의 안전을 고려한 건물과 제품이 결국 모두에게 안전한 것임을 인지시킴으로서 성평등 시각을 통해 안전을 제고하는 사업을 실시하도록 한다. 예를 들어 골목길 가로등 개수 늘리기 운동은 여성의 밤길 안전 귀가뿐만 아니라, 범죄율 하락과 모든 사람들의 안전이 높아지는 효과를 낼 수 있다. 또는 계단 미끄럼 방지턱 설치 운동은 하이힐을 신어 미끄러지기 쉬운 여성의 안전뿐만 아니라 비 혹은 눈이 오는 날에도 누구나 안전하게 계단을 오르고 내릴 수 있음을 보여줄 수 있다. 이처럼 여성 안전 사업이 모두의 안전을 도모했다는 내용을 담아 기존의 여성 안전사업 아이디어를 한 번에 볼 수 있도록 우수 사례를 웹사이트에 모아 제시하거나, 이를 포스터로 제작하여 여성 안전을 위한 사업들이 곧 우리 모두의 안전을 위한 사업이었음을 다시금 강조하여 여성 안전 사업의 정당성을 확보하도록 노력할 수 있을 것이다.

2) 온라인 인권 운동

현재 온라인상에서 확산되고 있는 여성혐오, 여성비하 발언, 성적 욕설의 근절을 통해 편안하고 깨끗한 온라인 문화조성과 온라인 인권 향상 운동 및 캠페인을 전개할 수 있다.

온라인은 어떤 매체보다도 개인의 표현의 자유를 펼칠 수 있는 공간으로 간주되고 있으나 많은 사람들이 의견을 표명하고 있는데 때로 극단적 의견으로 인한 과열된 의견대립을 가져오고 있으며 이러한 가운데 언어폭력과 성적모욕이 오고가고 있다. 이러한 양상은 모든 국민의 온라인 이용 환경을 저해하고 있다. 따라서 서로가 공유하는 인터넷 환경만큼 극단적인 의견 표명이나 폭력적 언사를 쓰는 문화를 개선하기 위해 네티즌이 참여할 수

있는 온라인 인권을 위한 리본달기 캠페인 등을 추진할 수 있을 것이다.

이와 더불어 시민단체에서는 온라인 인권침해에 예방하기 위한 가이드라인 개발하여 배포하고, 지속적인 모니터링 등을 통해 사회 전체의 의식전환과 새로운 질서 확립에 크게 기여할 수 있도록 참여할 수 있을 것이며, 온라인이 투쟁의 장이 아닌 이해와 소통의 장으로 만들기 위한 꾀임을 강조하여 여성이 안전한 온라인이 곧 인터넷 환경 향상과 연결된다는 내용을 알 수 있는 관련 단체들이 참여하는 범사회적인 운동을 기획하도록 해야 할 것이다.

5. 결론 및 사업 시행 방안

앞에서 양성평등문화 확산을 위한 사업들을 구체적으로 제시해보았다. 이 사업들은 지금까지 시행해 온 사업들과 근본적으로 다르기 보다는 기존의 사업의 문제점을 보완하고 좀 더 수혜자의 다양한 시각과 입장을 고려하였다. 또한 양성평등에 대한 발상의 전환을 시도한 점이 새로울 수 있겠다. 제시된 양성평등 사업의 특징을 정리하면 다음과 같다. 먼저 여성가족부의 홍보 전략에 있어 지금까지는 하향식 정보 전달에 치중한 측면이 있다. 즉, 홍보 대상의 성격이나 현황을 고려하지 않고 일방적인 설득이나 정보전달에 그쳤다고 할 수 있는데 이는 대상의 다원화 및 다양성을 고려하지 못한 것이다. 인구 집단이 세대별로 다양한 속성을 가진 집단으로 진화되어 가고 있으며 특히 젊은 세대의 의사소통 방식이 미증유의 방식으로 변화되고 있다. 이러한 상황에서 여성정책이라는 운동적 성격을 띤 정책을 수행하기 위해서는 어떤 방식으로 국민과 소통하고 정책의 정체성을 형성해야하는 것을 고민하자는 것이 사업제안의 요지이다.

두 번째로 성평등 교육은 성평등문화 확산을 위해 여전히 중요한 요소이다. 성평등이라는 것이 우리 민족의 오랜 역사 중에 오직 근대에만 발현된 가치이기 때문에 이에 대한 교육과 설득은 여전히 필요하다고 할 수 있다. 그런데 교육의 방식은 시대에 맞추어 바뀌어야 하고 특히 오늘날처럼 세대

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ●●● 227

의 변화 주기가 짧아지고 있을 때 이를 반영하는 것이 필요하다. 이는 교육 집단을 설정하고 범주화하는 방식, 그리고 교육 매체, 전달 메시지에 있어 모두 적용되는 원칙이다.

셋째, 성평등 의식 확산은 교육과 유사한 목적을 가지지만 교육과의 다른 방식으로 수행되어야 한다. 성평등 의식 확산의 노력도 오래된 것이지만 이제 그 방식은 새로워져야 한다. 특히 매체의 발달에 부응해야 하고 시민들의 여가와 문화 향수 방식의 변화에 편승해야 할 것이다. 왜냐하면 의식의 확산은 어떠한 공의를 강조하는 교육과는 달리 일상생활 속에 자연스럽게 스며들어야 할 것이고 그러기 위해서는 사람들의 재미와 오락 추구활동과 같이 행해져야 할 것이기 때문이다.

마지막으로 성평등 환경과 새로운 패러다임 조성은 우리 주변의 익숙하고 당연시되는 남성위주의(혹은 여성의 차이를 고려하지 않은) 공학적, 문화적 환경을 성평등 시각을 적용해서 평가하고 개선하자는 것이 요지이다. 우리가 늘 다녔던 육교의 다리라든지, 회의실의 책상이라든지 하는 것들이 여성 혹은 남성이라는 성별의 입장에서 보면 불편할 수도 있다는 것을 보여준다. 이는 또한 직업의 선택이나 인권문제 등에도 적용될 수 있는 시각이다.

이처럼 양성평등문화를 만든다는 것은 때로는 반복적이고 일상적이지만 때로는 혁명적인 시각을 필요로 한다. 이를 통해 우리가 추구하는 것은 여성과 남성, 그리고 가족의 복지와 행복이다. 이는 여성과 남성이 다름과 차이의 인정을 통해 같은 수준의 혜택을 누리자는 것이다.

마지막으로, 제시된 사업안을 최종 정리하기 위하여 어떤 사업이 어떤 기관이 주관하여 누구를 대상으로 시행할 것인가를 중심으로 아래와 같이 표로 작성하였다.

〈표 IV-3〉 4개 범주별 양성평등문화 확산 사업안

범주	사업	내용	사업 적용 대상	주관기관
1. 여성가족부 부처 및 정책홍보전략	1-1. 홍보 원칙 수립과 홍보 매뉴얼 마련	체계적인 홍보를 위해 여성가족부 부처 홍보 및 정책 홍보를 위한 원칙과 매뉴얼을 작성함	여성가족부	여성가족부
	1-2 제 3의 플랫폼 신설	국민 참여형 성평등 정책 커뮤니케이션 구현을 위해 제3의 플랫폼을 설치함	국민(온라인 이용자)	여성가족부 및 제3의 운영팀
2. 성평등 교육강화	2-1. 성평등 교육 강화를 위한 부서 설치 및 TFT 조성	성평등 교육 관련 부서와 TFT 조성	여성가족부, 국회 여성가족위원회, 교육부	여성가족부
	2-2 초·중·고 정규교육과정에서의 성평등 교육 강화	교원 양성평등연수 프로그램 진행 및 성평등 교육 시민단체 육성	전국 모든 학교 및 교원	여성가족부, 교육부, 양성평등교육진흥원, 관련 성평등 교육 가능 시민 단체
	2-3. 대학교 성폭력 상담소 지원	대학교 성폭력 상담소 지원을 통한 대학생 성평등 교육 강화	대학교 성폭력 상담소	여성가족부, 교육부, 전국 대학교 성폭력상담소 협의회
	2-4. 성평등 교육 서비스전반적질 제고를 위한 양성평등교육강사를 위한 통합사이트(포털)구축	교육자료 DB센터, 강사커뮤니티, 강사매칭 기능 통합 포털 구축	양성평등 교육진흥원, 성평등 강사, 성평등 교육 서비스 이용자	여성가족부
	2-5. 대학의 성평등 교육 추진을 위한 조사 및 연구 사업	대학의 성평등 교육 효용검토를 위한 연구조사사업 추진	대학교	여성가족부
	2-6. 직장 성평등 교육 실효성 제고 마련	직장 성평등 사이버 교육안 질 개선	사업장	여성가족부
3. 성평등 의식	3-1. 양성평등상 확장	양성평등상 웹툰 및 블로그 부문 신설	웹툰, 방송 제작자 및	여성가족부, 문화체육관광

Ⅳ. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안 ••• 229

범주	사업	내용	사업 적용 대상	주관기관
확산			일반블로그 운영자, 웹툰, 방송 및 블로그 이용자	광부, 미디어 사
	3-2 양성평등 콘텐츠 제작 및 지원	양성평등 캐릭터, 시나리오, 포맷, 플롯 개발 지원	영화, 드라마 등 콘텐츠 스토리텔링 작가	여성가족부, 문화체육관광부, 미디어
	3-3. 양성평등 주간 실시 및 양성평등 주간 내 문화 콘텐츠 제공 및 체험형 캠페인 실시	여성주년을 양성평등 주간으로 실시하고, 시민들이 참여할 수 있는 체험형 캠페인 등 실시	국민	여성가족부, 양성평등문화 마케팅에 관심을 가지는 기업(제조사, TV채널, 포털사 등
	3-4. 여성 문화 발굴	여성문화를 발굴하여 시각화 하고 관광상품으로 개발하는 등의 문화사업 추진	국민	여성가족부, 지역사회단체
	3-5. 성평등 영화 정기 상영관 운영	성평등 영화를 쉽게 접할 수 있도록 대중영화관 내 성평등 영화 정기 상영관 설치	국민	여성가족부, 대중영화관
4. 성평등한환경 조성 및 새로운 패러다임제시	4-1.성평등 제품 개발 및 성평등 디자인 확산	성평등 제품을 개발하고, 성평등 디자인 확산을 위한 전시 기획	국민, 기업	여성가족부, 문화관광체육부 및 문화단체, 기업
	4-2 퇴직 남성을 위한 프로그램 개발	퇴직 남성의 여가를 위한 노후관리 프로그램 개발	퇴직 남성	여성가족부, 지역사회단체 및 주민자치센터
	4-3. 아버지를 위한 프로그램 개발	학부모의 성평등 체험을 위한 자녀와의 캠핑 프로그램 기획	학생자녀를 둔 아버지	여성가족부, 지역사회단체 및 주민자치센터
	4-4. 성고정관념을 깨는 경력 개발지원	성차별이 있는 직업에 대한 지원 사업 강화	국민	여성가족부, 고용노동부, 교육부, 경력개발센터 등

범주	사업	내용	사업 적용 대상	주관기관
	4-6. 여성의 관점 통합을 통한 인권 안전 제고 운동	성평등 관점에 의한 인권 안전 제고 운동 캠페인 집행	국민	여성가족부

지금까지 여러 영역과 차원에서 시행할 수 있는 양성평등문화 확산사업의 안을 제시해보았다. 이러한 사업 아이디어들은 그 자체로는 미완성일 수밖에 없다. 이를 시행에 옮기기 위해서는 정책주체의 의지와 결단이 필요하다. 양성평등문화가 없는 환경에서 양성평등문화 확산을 시도하는 것은 항상 위험부담을 동반한다. 문화란 공기 같은 것인데 색다른 향취와 내용을 가진 문화를 받아들이는 것은 몸 속 깊이 내재된 요소들을 건드리게 되는 것이다. 그렇기 때문에 대안적 문화도 익숙해질 때까지 노출되어야 하고 그 동안 거부감과 반감은 겪을 수밖에 없는 것이다. 이런 면에서 양성평등정책의 담당부서는 유연하면서도 전투적인 자세를 견지해야 하고 이러한 과정을 먼저 겪은 해외의 성평등 선진국을 교과서 삼아 꾸준한 노력을 기울여야만 할 것이다. 현재 성평등을 국가전략의 하나로 채택하고 있는 스웨덴(정부정책선언문, 2014, <http://www.government.se/content/1/c6/24/75/69/c749588b.pdf>)도 100년 전에는 성평등한 국가가 아니었다. 이는 지금은 성평등하지 않은 우리나라도 몇 십 년 후에는 성평등 국가가 될 수 있다는 비전을 보여 준다.

참고문헌

II. 양성평등문화란 무엇인가: 이론적 논의와 전망

(국내 논문 및 보고서)

- 강이수(2009). 『일, 가족, 젠더 - 한국의 산업화와 일가족딜레마』. 서울: 한울아카데미.
- 김미경(2001). “이중사회화 과정을 통해 본 한국 여성해방전략의 제한성과 부정적 절성”, 한국여성학회, 『한국여성학』, 제 17권 1호, pp.101-136.
- 김미경 외(2003). “고령화 시대 노인부양부담과 경제활동”, 『한국여성연구』, 제 65호, pp.181-210.
- 김미경(2012). 『여성노동시대』. 나눔의 집.
- 김경희(2007). “법제화 운동을 중심으로 본 한국여성운동의 제도화와 위기론”, 서강대학교 사회과학연구소, 『사회과학연구』, 15권 1호 pp.108-142.
- 심귀연(2010). “가부장적 구조 속에서 본 타자화된 여성”. 새한철학회 철학논총, 제59집.
- 오장미경(2005). “한국의 페미니즘, 지금 어디에 있나-대안을 찾아서: 여성운동의 제도화, 운동정치 확대인가 제도정치로의 흡수인가”, 한국여성연구소, 『여성과사회』, 16권, pp.8-34.
- 원숙연(2003). “젠더와 국가정책의 역학, 젠더-정책레짐 정립을 위한 이론적 탐색”, 한국행정학회, 『한국행정학보』, 제 37권 2호, p.227-241.
- 정해숙 외(2013). 「초·중등학교 양성평등교육 활성화 방안」. 한국여성정책연구원.
- 주재선(2013). “우리나라의 성평등지수와 국제성평등지수 비교”, 『젠더리뷰』 31호, p.16-33.
- 주재선 외(2012). 「지역성평등지수 표준안 연구」, 여성가족부.

(해외 논문 및 단행본)

- Conell, Raewyn(2013), Gender, Wiesbaden, 2013.
- Kim, Mikyong(2000). *Frauenarbeit zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a.M./NewYork.
- Lenz, I. (2010). *Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung*. Wiesbaden.

232 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

- Lenz, I. (2013). Geschlechterkonflikte um die Geschlechterordnung im Uebergang. Zum neuen Antifeminismus. In: Appelt, Erna, Aulenbacher, Brigitte, Wetterer Angelika(Hrsg.), *Gesellschaft - Feministischen Krisendiagnosen, Muenster*, 204-226, 2013.
- Lenz, I. (2013). Zum Wandel der Geschlechterordnungen im globalisierten flexibilisierten Kapitalismus. Neue Heraysforderungen fuer die Geschlechterforschung, In: Lucius & Lucius, Stuttgart, 『*Feministische Studien*』.
- Wetterer, Angelika, Das Erfolgreiche Scheitern feministischer Kritik, In: Appelt u.a. a.a.O., 246-266.

(웹사이트)

Wikipedia <http://wikipedia.org>

III -1. 국내 양성평등문화확산사업 분석

(국내논문 및 보고서)

- 교육과학기술부·보건복지부(2013). 「3-5세 연령별 누리과정 교사용 지침서」.
- 교육인적자원부(2004). 「유아를 위한 양성평등 교육활동 지도자료」.
- 김선화(2008). 『명절과의 평등한 만남 웃어라, 명절! (1999년부터 현재까지)』. 함께가는여성.
- 문화체육관광부(2010). 「2010문화콘텐츠발굴사업 공모」.
- 민무숙(2011). 「여대생커리어개발센터 우수사례 발굴 및 확산방안」. 한국여성정책연구원.
- 여성가족부(2004). 「2004여성가족부백서」.
- 여성가족부(2005~2013). 「2005~2013연차보고서」
- 여성가족부(2013). 「2012년도 재정사업 자율평가 결과 (정보화)」.
- 영광중앙초(2014). 「양성평등 연구학교 운영계획서」.
- 유순이·구태미·윤재희(2014). “3-5세 누리과정 교사용 지도서에 소개된 동화에 표상된 젠더에 관한 분석”. 『유아교육학논집』, 제18권 3호, pp.453~475.
- 유한킴벌리(2014). 유한킴벌리 사례-일 가정 양립을 중심으로. 여성가족부 제1차 여성인재활용과 양성평등 실천포럼.

- 정해숙·마경희·최윤정(2013). 「초·중등학교 양성평등교육 활성화 방안」. 한국여성정책연구원.
- 정해숙·정경아(2003). 「교사의 성인지적 교육활동 능력 제고를 위한 프로그램 개발」. 한국여성개발원.
- 한국양성평등교육진흥원(2012). 제311회 국회(정기회) 국정감사 여성가족위원회 업무 보고.
- 한화(2014). 한화그룹 여성인력 활용 우수사례. 여성가족부 제1차 여성인재활용과 양성평등.

(웹사이트)

- 서울YWCA 홈페이지 <http://www.seoulywca.or.kr>
- 여성인권영화제 홈페이지 <http://fiwom.org/fiwom>
- 전남도 교육지원청 블로그 <http://blog.naver.com/1236sn/70164748687>
- 청년유권자연맹 블로그 <http://bluealliance.blog.me>
- 한국여성민우회 홈페이지 <http://www.womenlink.or.kr>
- 한화케미컬 블로그 <http://www.chemidream.com/m/post/215>
- 호락호락캠페인 홈페이지 http://hoho.womenlink.or.kr/sub_02_2.php

III -2. 해외 양성평등문화확산사업사례 분석

(보고서)

- Centre for Gender Equality Iceland (2012). GENDER EQUALITY IN ICELAND. Available at:
<http://www.velferdarraduneyti.is/media/rit-og-skyrslur2012/Gender-Equality-in-Iceland.pdf>
- Commissariat général à la stratégie et à la prospective (2014). Lutter contre les stéréotypes filles-garçons. Available at:
http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/archives/CGSP_Stereotypes_filles_garcons_web.pdf
- European Commission (2009). A Summary Report: Programme of exchange of good practices on gender equality(13-14 May 2009, Germany). Available at:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3274&langId=en>

European Commission (2011). Discussion Paper of the Netherlands: Programme of exchange of good practices on gender equality - New forms of work (24-25, Oct 2011, the Netherlands). Available at:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_nl/nl_discussion_paper_nl_2011_en.pdf

European Commission (2011). Discussion Paper of Germany: Programme of exchange of good practices on gender equality - Reducing the gender pay gap (5-6, Dec 2011, the Netherlands). Available at:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/discussion_paper_germany_de_2011_en.pdf

European Commission (2012). Discussion Paper of Denmark: Programme of exchange of good practices on gender equality - Women in Economic Decision Making (10-11, May 2012, Norway). Available at:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_no/dk_discussion_paper_no_2012_en.pdf

European Commission (2012). Discussion Paper of UK: Programme of exchange of good practices on gender equality - Women in Economic Decision Making (10-11, May 2012, Norway). Available at:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_no/uk_discussion_paper_no_2012_en.pdf

European Commission (2012). Discussion Paper of Spain: Programme of exchange of good practices on gender equality - Gender Training in education(18-19, Oct 2012, Portugal). Available at:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_pt/es_discussion_paper_pt_2012_en.pdf

European Commission (2012). Discussion Paper of Portugal: Programme of exchange of good practices on gender equality - Gender Training in education(18-19, Oct 2012, Portugal). Available at:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_pt/pt_discussion_paper_pt_2012_en.pdf

European Commission (2012). Discussion Paper of Denmark: Programme of exchange of good practices on gender equality - Gender Training in education(18-19, Oct 2012, Portugal). Available at:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_pt/cy

_comments_paper_pt_2012_en.pdf

European Commission (2013). Discussion Paper of France: Programme of exchange of good practices on gender equality - Parenting in France (5-6, Nov 2013, France). Available at:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_fr/discussion_paper_fr2013_en.pdf

European Commission (2013). Discussion Paper of Estonia: Programme of exchange of good practices on gender equality - Equal Pay Days (18-19, Jun 2013, Estonia). Available at:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_ee/ee_discussion_paper_ee_2013_en.pdf

European Commission (2013). Discussion Paper of Belgium: Programme of exchange of good practices on gender equality - Equal Pay Days (18-19, Jun 2013, Estonia). Available at:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_ee/be_discussion_paper_ee_2013_en.pdf

European Commission (2013). Discussion Paper of Spain: Programme of exchange of good practices on gender equality - Equal Pay Days (18-19, Jun 2013, Estonia). Available at:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_ee/es_discussion_paper_ee_2013_en.pdf

Lord Davies of Abersoch (2011). Women on Boards. Available at:

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf

Ministère des droits des femmes (2013). Engagements por l'equilibre des temps de vie. Available at:

<http://www.observatoire-parentalite.com/public/documents/15-engagements.pdf>

Netherlands Ministry of Education, Culture and Science (2014). LGBT and Gender Equality Policy Plan of the Netherlands(2011). LGBT and Gender Equality Policy Plan of the Netherlands 2011-2015. Available at:

<http://www.government.nl/files/documents-and-publications/leaflets/2012/01/10/lgbt-and-gender-equality-policy-plan-of-the-netherlands-2011-2015/lgbt-equality-policy-plan-2011-2015-2.pdf>

Norden (2010). Ligestilling i skolen: Rapport fra nordiske konferencer i Tórshavn og Reykjavik under Islands formandskab i Nordisk Ministerråd. Available at:

http://www.jafnretti.is/D10/_Files/Sk%C3%BDrsla_Jafnr%C3%A9tti%20%C3%AD%20sk%C3%B3lum.pdf

Norwegian Ministry of Children Equality and Social Inclusion (2014). Equality 2014-the Norwegian Government's gender equality action plan. Available at: http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Action_plan_2014.pdf

VINNOVA(2011). Gender across the Board Gender perspective on innovation and equality. Available at: <http://www.vinnova.se/upload/EPiStorePDF/vr-11-02.pdf>

UK GERI project (2010). Gender Stereotyping in Apprenticeship. Available at: <http://www.equalitiestoolkit.com/sites/default/files/shared/d98d9f45eedc4dcaa5d73ce1a8dc9b9btmp.pdf>

(웹사이트)

● 그리스

그리스 NGO “청소년·평생교육재단(. . .)” 홈페이지: <http://www.inedivim.gr/index.php/2012-09-20-08-04-51>

그리스 양성평등사무국(ἰ σ ο τ ι τ α) 홈페이지: <http://www.isotita.gr>

그리스 NGO “기업의사회적책임을위한네트워크(ὁ ἰ ἰ ἰ ἰ ἰ ἰ)” 홈페이지: <http://www.csrhellas.org>

그리스 옴부즈만(Ὀ μ β ὤ ς Ἰ ὁ ς) 홈페이지: <http://www.synigoros.gr>

● 네덜란드

네덜란드 “Talent naarde top” 재단 홈페이지: <http://www.talentnaardetop.nl>

네덜란드 과학연구소(NWO) 홈페이지: <http://www.nwo.nl>

네덜란드 여성단체총연합(NVR) 홈페이지: <http://www.nederlandsevreuuenraad.nl>

● 노르웨이

노르웨이 “자유로운 선택(Fritt Valg)” 프로젝트 홈페이지: <http://www.frittvalg.no>

노르웨이 “Gender in Norway” 홈페이지: <http://www.gender.no>

노르웨이 과학기술센터(Naturfagsenteret) 홈페이지: <http://www.naturfagsenteret.no>

노르웨이 전기IT노동조합(EI&IT) 홈페이지: <http://nelfo.no>

노르웨이 기업 KATEGA AS 홈페이지: <http://kantega.no>

노르웨이 남바랑엘(Sør-Varanger) 지방정부 홈페이지:
<http://www.sor-varanger.kommune.no>

노르웨이 노르웨이평등반차별옴부즈만(LDO) 홈페이지: <http://www.ldo.no>

노르웨이 흰리본캠페인(Hvitt Bånd Norge) 홈페이지: <http://www.hvittband.no>

노르웨이 남성을위한지원센터(REFORM) 홈페이지: <http://www.reform.no>

- 덴마크

덴마크 아동양성평등사회통합복지부(Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold) 홈페이지: <http://sm.dk>

- 독일

독일 연방가족노인여성청소년부(BMSMFJ) 홈페이지: <http://www.bmfsfj.de>

독일 남녀임금차이 소프트웨어 “Logib-D” 홈페이지: <http://www.logib-d.de>

- 벨기에

벨기에 “동일임금의 날” 홈페이지: <http://www.equalpayday.be>

- 불가리아

불가리아 NGO “ ” 홈페이지: http://www.misal.org/projects_bg.htm

- 스웨덴

스웨덴 젠더포털사이트 “Include Gender(Jamstall)”: <http://www.includegender.org>
(<http://jamstall.nu>)

스웨덴 음악위원회(Musikverket) 홈페이지: <http://musikverket.se>

스웨덴 연극영화예술인협회(Teaterförbundet) 홈페이지:
<http://www.teaterforbundet.se>



238 ●●● 양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

스웨덴 차별옴부즈만(DO) 홈페이지: <http://www.do.se>

스웨덴 혁신청(VINNOVA) 홈페이지: <http://vinnova.se>

● 스페인

스페인 “두 개의 성, 한 세계(Coeducación: dos sexos en un solo mundo)” 프로젝트
홈페이지: <http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/112/cd>

스페인 건강사회복지평등부(Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)
홈페이지: <http://msssi.gob.es>

● 아이슬란드

아이슬란드 양성평등센터(Jafnréttisstofa) 홈페이지: <http://www.gender.is>

아이슬란드 복지부(Velferðarráðuneytið) 홈페이지: <http://www.velferdarraduneyti.is>

아이슬란드 “남성이 책임을 진다(Karlar til ábyrgðar)” 프로젝트 홈페이지
<http://www.karlartilabyrgdar.is>

● 에스토니아

에스토니아 동일임금의 날(tilliga-ja-tillita) 웹사이트:
http://www.bpw-estonia.ee/tilliga-ja-tillita/tutvustus_2

● 영국

영국 WISE재단 홈페이지: <http://www.wisecampaign.org.uk>

영국 “GERI” 프로젝트 홈페이지: <http://www.geriproject.org>

영국 정부 홈페이지: <http://www.gor.uk>

● 유럽연합·유럽연합 집행위원회

유럽연합 “WO-MEN: Gender Equality creates democracy” 프로젝트 홈페이지:
<http://www.gender-equality.webinfo.lt>

유럽연합 “Gender Loops” 홈페이지: <http://www.genderloops.eu>

유럽연합 집행위원회 “Gender Equality: Gender training Education” 세미나 웹사이트:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2012/education_en.htm

유럽연합 집행위원회 “Gender Equality: Reconciliation” 세미나 웹페이지:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2013/reconciliation_en.htm

유럽연합 집행위원회 “Gender Equality: Decision-making” 세미나 웹페이지:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2012/decision_making_en.htm

유럽연합 집행위원회 “Gender Equality: New Forms of Work” 세미나 웹페이지:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2011/new_forms_of_work_en.htm

유럽연합 집행위원회 “Gender Equality: Equal Pay Days” 세미나 웹페이지:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2013/equal_pay_days_en.htm

유럽연합 집행위원회 “Gender Equality: Reducing the gender pay gap” 세미나 웹페이지:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2011/gender_pay_gap_instruments_en.htm

유럽연합 집행위원회 “Media and the Image of Women” 세미나 웹페이지:

<http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/05conferences/2013amsterdam/>

• 포르투갈

포르투갈 시민의식및양성평등위원회(Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género) 홈페이지:

<http://www.cig.gov.pt>

• 프랑스

프랑스 교육부 <http://www.educariou.gouv.fr>

프랑스 사회건강여성권리부(Le Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes) 홈페이지: <http://femmes.gouv.fr>

프랑스 “평등의 ABCD” 사업 사이트:

<http://www.cndp.fr/ABCD-de-l-egalite/accueil.html>

프랑스 “m@gistère” 사이트: <https://magistere.education.fr>

프랑스 육아지원포털 “mon-enfant.fr” 사이트: <http://www.mon-enfant.fr/web/guest>

프랑스 보편적고용서비스바우처(CEUS) 사이트:

<http://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/home.jsp>

프랑스 FACE재단 홈페이지: <http://www.fondationface.org>

프랑스 전략과전망을위한위원회(Le Commissariat général à la stratégie et à la prospective) <http://www.strategie.gouv.fr>

프랑스 기업모성보호감시단(OPE) 홈페이지 <http://www.observatoire-parentalite.com>

● 핀란드

핀란드 사회복지건강부(Sosiaali-Ja Terveysministeriö) 홈페이지: <http://www.stm.fi>

핀란드 통계청(Tilastokeskus) 홈페이지; <http://www.tilastokeskus.fi>

● 헝가리

헝가리 NGO “Jol-let” 홈페이지: <http://jol-let.com>

헝가리 “광고와 젠더(Reklám és a nemek)” 블로그: <http://reklamokesnemek.blog.hu>

● 호주

호주 가족, 주택, 지역사회서비스, 원주민부(Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs)의 “the line” 홈페이지 및 페이스북 페이지: <http://www.theline.gov.au>

<https://www.facebook.com/theline>

호주 “50:50 vision” 홈페이지: <http://www.5050vision.com.au>

호주 사회복지부(Department of Social Service) 홈페이지: <http://www.dss.gov.au>

호주 스포츠위원회(Australian Sport Commission) 홈페이지:

<http://www.ausport.gov.au>

호주 핫라인 “1800RESPECT” 홈페이지: <https://www.1800respect.org.au>

호주 “The Line” 홈페이지: <http://www.theline.org.au>

호주 “The Line” 페이스북 페이지: <http://www.facebook/theline>

• 기타

세계경제포럼 <http://www.weforum.org>

유럽여성단체연합 “European Women’s Lobby” 홈페이지:

<http://www.womenlobby.org>

Car Encyclopedia 홈페이지: www.icarinfo.net

IV. 양성평등문화확산을 위한 사업 제안

(국내 논문 및 보고서)

교육부(2013). 「2013 교원양성기관 현황」.

국가인권위원회(2012). 「2012년 대학교 성희롱 성폭력 실태조사」.

국가인권위원회(2014). 「진료 과정 성희롱 예방 안내서」.

김영옥(2003). 『PR커뮤니케이션: 체계, 수사, 비판이론의 통합』. 이화여자대학교.

박원우(2010). 『임파워먼트 실천 매뉴얼』 서울: 시스마인사이트컴.

신호창(2011). 『정책PR』 서울: 커뮤니케이션북스.

양성평등교육진흥원(2011). 「2012년생애주기별 양성평등의식교육 교육자료 - 아동기」.

이춘아(2007). “양성평등 문화콘텐츠 활용방안”, “양성평등 문화활동 및 콘텐츠 개발 활성화 방안 연구”. 심포지움 자료집, 한국문화관광연구원.

정영태(2012). 「제주발전연구원 JDI연구보고서」, 제6호.

장해순 외(2007). “말하기, 듣기 스타일과 갈등관리유형 간의 관계”. 『한국방송학보』, 21권 1호, pp.276-310.

차동필(2002). “쟁점유형별 공중의 문제인식 및 정보추구 행동에 미치는 매스 미디어의 영향에 관한 연구”. 『한국방송학보』, 통권 16권 3호, pp.458-489.

차영란(2013). “정부정책의 신뢰도 제고를 위한 SNS활용 PR 전략”. 『한국콘텐츠학회논문지』, 13권 5호, pp.103-116.

(해외 논문 및 단행본)

Alexander, K. L. (2000). *Prosocial Behavior of Adolescence in Work and Family life: Empathy and Conflict Resolution Strategies with Parents and Peers*. Ohio

State University Doctoral Dissertation.

Grunig, J. E. (1983). Communication behaviors and attitudes of environmental Publics : Two studies. *Journalism Monographs*. 81.

Grunig, J. E. (1989). Sierra club study shows who becomes activists. *Public relations review*, 15(3), 3-24.

Thomas, K. W. & Kilman, R. H. (1974). *Thomas-Kilman Conflict Mode Instrument*. Tuxedo: NY.

Tjosvold, D., Hui, C., & Yu, Z. (2003). Conflict Management and Task Reflexivity for Team In-Role and Extra-Role Performance in China. *International Journal of Conflict Management*, 14(2):141-163

(웹사이트)

CGV 홈페이지 <http://m.cgv.co.kr/WebApp/Collage/cont/movieCollage.aspx>

KBS ‘굿닥터’ 홈페이지 <http://www.kbs.co.kr/drama/gooddoctor/>

TVN ‘미생’ 홈페이지 <http://program.interest.me/tvn/misaeng/>

국민은행 블로그 <http://kbcheckcard.blog.me>

내손안에 서울 <http://mediahub.seoul.go.kr/>

네이버 홈페이지 <http://www.naver.com>

네이버 블로그 게시물
<http://blog.naver.com/bklhee?Redirect=Log&logNo=20197129129>

네이버 카페 게시물 <http://cafe.naver.com/kh211/394>

네이버 카페 게시물 <http://cafe.naver.com/mgtemsamo/14548>

다음 블로그 게시물
http://blog.daum.net/_blog/BlogTypeView.do?blogid=084Gz&artcleno=204

다음 블로그 게시물
http://blog.daum.net/_blog/BlogTypeView.do?blogid=0ZwvC&artcleno=1840&categoryId=52

마이스타벅스아이디어닷컴 <http://www.mystarbucksidea.com>

민방위 사이버교육센터 홈페이지 <http://www.cmes.or.kr/pre.asp>

법무부 법질서선진화과 <http://www.lawedu.go.kr>

서울대학교 인권센터 <http://snu.humarights.ac.kr>

소상공인 시장진흥공단 블로그 <http://blog.naver.com/marketagency>

스마트 정동여지도

http://korean.visitkorea.or.kr/kor/inutTravelinfo.kto?func_name=myStoryView&boardDTO.bbs_id=BBS_bbs3&boardDTO.jsp_name=inut/letstalk/mystory_view&boardDTO.tag=&boardDTO.ntce_at=&rdcnt_sort=&recomend_sort=&creat_sort=&boardDTO.class_code1=&boardDTO.search_condition=01&boardDTO.search_name=&pageDTO.rows_page=10&pageDTO.curr_page=1&boardDTO.bbs_sn=1623388

양성평등교육진흥원 <http://www.kigepe.or.kr/>

에듀넷 <http://www.edunet.net/>

에이블뉴스

<http://www.ablenews.co.kr/News/NewsContent.aspx?CategoryCode=0036&NewsCode=003620130705151923323145>

여성 e-News 홈페이지 <http://enews.mogef.go.kr>

여성민우회 <http://www.womenlink.or.kr>

오늘의 유머 <http://www.todayhumor.co.kr/>

이미지 코리아

http://www.imagekorea.co.kr/script/search/view_detail.php?ProductNo=1123335&ProductId=AD0-59247&pos=351&resize=yes&search=%3Foptk%3DCEI%26optl%3DMFP%26optp%3DHVPSCB%26opts%3D0%26p%3D15%26q%3D%25EA%25B3%25A0%25EB%25AC%25B4%25EC%259E%25A5%25EA%25B0%2591

전국 대학 성폭력 상담소 협의회 홈페이지 <http://www.egualuniv.net>

전북여성일자리센터 <http://www.jbwc.re.kr>

투데이어스 게시물 <http://www.todayus.com/?p=60926>

한국경제 <http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2009061249651>

한국관광공사 <http://kto.visitkorea.or.kr>

한국은행 <http://www.bokeducation.or.kr>

한국외대 홈페이지 <http://www.hufs.ac.kr>



(신문기사)

네이버·다음 등 한글날 맞아 로고 교체...구글은? (머니투데이, 2013.10.19일자).

軍 가산점 “부활” “반대” 국방부 - 여성부 다시 충돌(경향신문, 2011.5.12.일자).

누드 빼빼로 판매금지 괴담 황당하네(국민일보, 2014.11.11.일자).

여성가족부 선택과 집중의 SNS소통 ‘효과’ (머니투데이, 2012.1.19.일자).

조윤선 사칭 SNS “여성전용거리 만들자”... 누리꾼 술렁 (코리아헤럴드, 2013.7.31.일자).

퇴직남성을 위한 요리강좌 인기 (아시아 경제, 2012.07.16.일자).

페미니스트의 눈물 (월간중앙, 2014.04.01.일자, 194호).

Abstract

Suggested Policies and Projects for Reinforcing Gender -Equality Culture

Lee, Sooyeon
Lee, Hye Lim
Kang, Hye -Ran
Kim, Mi -Kyoung
Kim, Ha Yan

This study attempts to develop policies and projects for reinforcing gender equality culture and ultimately building gender equal society. The research methods employed are threefold: first, we built a theoretical perspective to define what a gender equal culture is. Second, we analyzed the gender equality projects which have been executed in Korea and also the countries advanced in terms of gender equality level to find out what they have accomplished and in what way they have to be complemented. Third, we consulted experts and interviewed citizens for the direction and contents of gender equality policies and projects in the future.

The analysis of the preexisting domestic projects shows that they have

focused on raising people's gender equality awareness and changing culture and ways of life through gender equality education, media, festivals, campaigns, and cooperation with business entities. The foreign cases show that they also have implemented gender equality education and awareness raising. However, they particularly emphasized the effort to use gender equality perspective to explore the nation's vision and to develop a new gender equality paradigm. For example, the Nordic countries provide research funding to align social innovation with gender equality and make efforts to encourage men to actively participate in gender equality projects.

The interviews with experts and citizens yielded the ideas for innovating gender equality policies and projects such as the establishment of public relation strategies for enhancing the image of the Ministry of Gender Equality and Family, improvement of the quality of gender equality education, developing the gender equality projects with which men can sympathize, enlarging citizen participation, maximum utilization of media, and spreading women culture.

This study recommends gender equality projects and strategies in the following four areas: strategizing public relation activities for gender equality policies and the Ministry of Gender Equality and Family reinforcing gender equality consciousness, gender equality education and establishment of gender equality environment and development of a new paradigm. Some of them are construction of a participatory website which provides a channel to discuss and promote gender equality, development of gender equality narrative, establishment of gender equality experience center, promotion of non-gender stereotypical job and provision of regular exhibition of feminist movies.



2014 연구보고서(연구개발적립금과제)-1

양성평등문화 확산을 위한 정책과제 개발

2014년 11월 28일 인쇄

2014년 11월 30일 발행

발행인 : 이 명 선

발행처 : 한국여성정책연구원

서울특별시 은평구 진흥로 225

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화

전화 / 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-638-8 93330

<정가 12,000 원>