

KWDI

해외통신

2020년 3월 1차 (2020.3.1 ~ 3.15)

 한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

독일 GERMANY



독일, '독일 남녀평등 지수 2019' 발표

채혜원 독일통신원

독일 가족·노인·여성·청소년부는 연방통계청과 함께 연방 당국의 직군별 여성 비율을 분석한 '독일 남녀평등 지수(Gleichstellungsindex) 2019'를 발표했다.

발표에 따르면, 독일 연방 당국의 전체 남녀 직원 비율은 균형을 맞춰가고 있지만, 고위직의 여성 비율은 여전히 낮은 것으로 조사됐다. 2019년 연방 당국 지도층 직책의 여성 비율은 전년도에 비해 2%p 증가한 평균 36%로 나타났다. 총 24개 중 18개 부처에서 고위직 여성 비율이 증가했는데, 고위직 여성 비율에 비해 여성 관리직 비율이 조금 높았다. 현재 23개 독일 정부부처(독일연방은행 제외)에서 일하는 직원 수는 총 30,150명으로(2019년 6월 30일 기준), 여기에는 고위직부터 일반 공무원, 판사 등 법조계 공무원, 시간제 근무자 등을 모두 포함하고 있다. 이중 여성 직원은 16,188명으로 전체 직원의 54%를 차지하고 있는데, 부처별로 보면 가족·노인·여성·청소년부가 72%로 가장 높았으며, 연방헌법재판소(67%)와 보건부(64%)의 여성 직원 비율도 높게 나타났다.

문제는 고위직 및 지도층에서 여성 비율이 낮다는 점이다. '독일 남녀평등 지수 2019' 보고서를 보면 "평등 관점에서 봤을 때 중요한 문제는 고위직 및 지도층 여성 비율"이라며 "여러 연방 기관에서 주요 결정을 내리거나 직원을 관리하는 업무를 맡고 있는 것은 고위직, 지도층, 특별관 등의 지위"라고 설명되어 있다.

2019년 6월 30일 기준으로 23개 독일 정부부처(독일연방은행 제외)의 관리자 직군여성은 총 10,971명으로, 전체 관리자의 46%를 차지했다. 부서별로 보면 14개 당국과 독일연방은행 모두 관리직 여성 비율이 남성보다 낮았으며, 그중에서도 외교부(36%), 회계감사원(37%), 국방부(39%)의 비율이 낮게 나타났다. 반면 가족·노인·여성·청소년부의 여성 관리직 비율은 72%였으며, 보건부도 61%로 높은 편에 속했다. 이어 문화 및 미디어 연방정부청(59%), 경제협력개발부(55%), 연방공보처 및 교육·학술부(54%), 식품·농업부(52%)의 여성 관리직 비율도 절반을 넘어서는 결과를 보였다.

참고자료

- Statistisches Bundesamt(2020), "Gleichstellungsindex 2019", https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/_publikationen-innen-gleichstellungsindex.html%20 (검색일: 2020.03.11.).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend(2020.02.25.), "Giffey: Fortschritte bei der Gleichstellung in den obersten Bundesbehörden, aber noch nicht genug", <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/giffey-fortschritte-bei-der-gleichstellung-in-den-obersten-bundesbehoerden-aber-noch-nicht-genug/148184> (검색일: 2020.03.11.).

관리직보다 좀 더 높은 고위직으로 가면 여성 비율이 좀 더 낮아진다. 여기서 고위직은 연방 당국 내 장관직, 의회 최고비서직 등을 포함한 자리다. 이 직급에서 일하고 있는 평균 여성 비율은 36%로 나타났다. 23개 부처 중 고위직 여성 비율이 평균보다 낮은 곳은 외교부(23%), 회계감사원(27%), 재무부(28%) 등이었다. 평균보다 약간 높은 부처는 경제에너지부(37%), 연방총리공관(38%), 환경부(40%)다. 다른 비율과 마찬가지로 여성 고위직 비율 역시 가족·노인·여성·청소년부가 59%로 가장 높았다. 전체적으로 보면 23개 연방 당국 중 20개 부처의 여성 고위직 비율이 남성보다 낮다.

프란치스카 기파이 가족·노인·여성·청소년부 장관은 보도자료를 통해 “연방 당국은 남녀에게 동등한 기회를 제공해 좋은 모범을 보여야 하며 민간영역에서 더 많은 여성이 경영진에서 활동하도록 요구해야 한다.”며, “2025년까지 연방 당국의 남녀동등참여를 달성하려면 더욱 노력해야 한다.”고 말했다.

‘독일 남녀평등 지수(Gleichstellungsindex) 2019’는 2018년 7월 1일부터 2019년 6월 30일까지 자료를 토대로 작성되었으며 공공 및 민간 부문의 남녀 임원직 비율이 동등해야 한다는 내용을 담은 입법안 일부에 의해 진행되고 있다. 2015년 이래 독일 정부의 임원직 여성 비율은 3.4% 증가한 것으로 조사됐다. 분석 대상인 독일의 14개 정부부처 외에도 대통령 사무실, 헌법재판소, 회계감사원, 연방총리공관 등이 포함되어 있다.

영국 UNITED KINGDOM



영국, 여성의 임신과 출산 선택권 확대 위해 냉동 난자 및 정자 보관 기간 10년 이상 연장 고려

황수영 브리스톨 대학교 공공정책 석사

영국 정부가 현재 최대 10년으로 제한된 난자와 정자, 배아 냉동 보관 기간을 연장하는 방안을 검토 중이다. 의학 기술 발전으로 10년 이상 장기간 냉동이 가능한 상황에서 여성의 임신 시기를 자유롭게 선택할 권리를 제한해서는 안 된다는 우려에서이다.

영국 보건복지부가 2020년 2월 1일 발표한 보도자료에 따르면, 정부는 해당 법률 개정을 위해 국민 의견을 수렴하는 공청회를 통해 의학 기술 발전 정도에 따라 10년 제한 기간의 연장 여부와 난자와 정자 등 냉동 보관 기간 제한 정책의 성별 영향에 대해 2020년 5월 5일까지 국민 의견을 수렴한다.

실제로 난자를 냉각하는 영국 여성은 지난 5년 새 3배 이상 급증했다. 영국 보건복지부에 따르면, 난자를 냉각한 여성은 2012년엔 410명이었으나 5년 뒤인 2017년엔 1천462명으로 4배 가까이 증가했다.

참고자료

- GOV.UK(2020.2.11.),
“Storage limit for frozen eggs, sperm and embryos to be reconsidered”,
<https://www.gov.uk/government/news/storage-limit-for-frozen-eggs-sperm-and-embryos-to-be-reconsidered>
(검색일: 2020.3.10.)
- BBC (2020.2.11.)
“Frozen-egg storage 10-year limit ‘could be extended’”,
<https://www.bbc.com/news/health-51449049>
(검색일: 2020.3.10.)

- 캐롤라인 다이네니지 영국 보건복지부 장관도 “10년의 기간 제한이 임신과 출산에 있어서 여성의 선택권을 제한할 가능성이 있어 염려된다”라고 정책 개정 필요성을 인정했다.
- 난소 나이가 어릴수록 임신 성공률이 높아진다는 것은 의학계 정설이다. 여성들이 난소가 신선한 20대 때 난자를 채취해 얼리는 것도 당장 출산을 원치 않지만, 나이가 들어서 임신을 원하게 되면 임신 성공률을 높이기 위해서다. 하지만 영국에선 현재 관련 법이 냉동 난자 보관 기간을 10년으로 제한하고 있어 여성이 임신할 준비가 돼 있지 않은 상태에서 임신하거나 난자를 폐기하는 사례가 발생하고 있다. 난자 냉동에 적합한 최적 나이는 35세 이전으로 알려져 있으나 영국 여성들은 평균적으로 38세 때 난자를 냉동한다고, 보건복지부는 밝혔다.
- 또한, 난자를 얼리는 상당수 여성이 파트너가 없는 것으로 나타났다. 영국 출산 및 배아 연구기관인 인간생식배아관리국 (Human Fertilisation and Embryology Authority, HFEA)에 따르면, 2106년 기준으로 난자를 얼린 전체 영국 여성 중 46%가 파트너가 없거나 미혼이었다. 또한 2012년부터 2016년까지 영국 여성 클리닉(The London Women's Clinic)을 통해 난자를 냉동한 여성 중 77% 이상이 파트너가 없었다.
- 전문가들은 많은 여성이 사회적 이유로 난자를 얼린다고 보고 있다. 런던 여성 클리닉 의학 팀장이자 코펜하겐 대학교 산부인과 교수인 닉 맥클론은 “난자를 냉동하는 많은 여성이 대도시에서 사는 미혼으로, 경쟁적인 도시 환경과 직장 생활이 난자를 얼리는데 큰 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.”고 분석했다. 그는 또 “이 시대 많은 여성이 배우자나 파트너 없이 미래를 스스로 결정하기 원한다는 점과 난자 냉동 기술이 과거에 비해 크게 발달했다는 점도 난자를 얼리는 여성이 늘어나는 수치와 연관이 있을 것”이라고 덧붙였다.

- GOV.UK (2020.2.11.)
“Open consultation: Egg, sperm and embryo storage limits”,
<https://www.gov.uk/government/consultations/egg-sperm-and-embryo-storage-limits>
(검색일: 2020.3.10.)
- The Guardian (2019. 3.23.)
“Single women are paying thousands to freeze their eggs but at what cost”,
<https://www.theguardian.com/science/2019/mar/23/single-women-are-paying-thousands-to-freeze-their-eggs-but-at-what-cost>
(검색일: 2020.3.10.)

네덜란드 NETHERLANDS

네덜란드 암스테르담, 여성 안전 강화를 위한 정책지원 다각화

곽 서 희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

- 네덜란드 암스테르담은 여성의 치안 문제가 지속적으로 제기되자, 문제 해결 노력의 일환으로 길거리와 같은 공공장소, 온라인, 그리고 집안에 이르기까지 여성이 보다 안전한 삶을 누릴 수 있도록 하는 것을 목표로 다양한 정책을 추진 중이다.
- 암스테르담시의 발표에 따르면, 네덜란드 여성의 절반가량이 길거리에서 추행을 당한 적이 있으며, 15-24세 사이 여성의 경우 그 비율이 약 80%에 이르며 그 장소는 광장, 대중교통, 공원 등 광범위하고, 피해 시점이 늦은 밤이 아닌 대낮인 경우도 상당히 많다고 한다. 또한 여성에게 가장 안전하지 않은 장소는 아이러니하게도 집이었는데, 암스테르담에서 이전 또는 현재 파트너나 가족구성원에게 성적 학대, 폭력을 당한 피해여성 수는 2017년 6,183건, 2018년에는 약 7% 증가하여 6,608명을 기록했다고 한다.

참고자료

- Gemeente Amsterdam(2020),
“Zorgen over veiligheid meisjes en vrouwen in Amsterdam”,
<https://www.amsterdam.nl/bestuur-organisatie/college/burgemeester/persberichten/zorgen-veiligheid-meisjes-vrouwen/>
(검색일: 2020.03.07.)

이번에 실시하는 정책 중 하나는 ‘넌 혼자가 아니야(Jij staat niet alleen)’프로젝트이다. 이는 이미 안전에 위협을 느낀 여성들, 즉 성추행이나 성범죄 피해를 입은 여성들을 대상으로 한 것이다. 여성 곁에는 도와줄 수 있는 강한 여성이 있다는 슬로건을 바탕으로, 피해 위험에 놓여있거나 피해를 입은 여성청소년이나 성인여성이 원하는 경우 신청하면, 암스테르담 거주 여성이 편하게 이야기를 듣고 긍정적인 상담이나 실질적인 도움을 줄 수 있는 친구가 매칭된다. 현재 암스테르담시 웹사이트에 접속하면 피해자가 친구를 온라인으로 신청할 수 있으며, 친구로 참여하고자 하는 여성 측 역시 자원봉사자로 신청할 수 있는 섹션도 마련되어 있다.

그리고 단순한 일회성 피해가 아닌, 보다 복잡한 문제나 피해에 노출되어 있는 여성청소년들을 특별 대상으로, 개인별 상황에 맞춰 접근하는 정책도 실시한다. 예를 들어 피해자의 인적 네트워크, 즉 주변에 있는 남성들을 파악하고 문제 해결방안이나 추가 피해예방 방안을 모색하는 것이다.

그리고 시에서는 피해여성에게 필요하다고 판단되는 경우 거주공간을 제공할 예정이다. 펌케 할세마(Femke Halsema) 암스테르담 시장에 따르면, 피해를 입더라도 많은 여성청소년들이 도움을 요청하는 것을 꺼려하는 경우가 많아 실제 상황이 어떤지 파악하기 어려운 사례들이 많다고 한다. 이 부분에 대한 정확한 조사를 위해 관련 연구를 추가할 계획이라고 한다.

또한 암스테르담시는 경찰, 검찰측과의 협력 하에 온라인 상에서의 성추행 문제 근절을 위한 프로젝트를 실시하기 시작했다. 또한 정부기관과의 협력 뿐만 아니라, 실제 현장과의 협력도 추진하는데, 시 차원에서 호텔, 레스토랑, 클럽 등 서비스업 분야의 협조를 구해 해당 분야 종사자들이 성추행이나 희롱 문제를 목격하면 적극적으로 신고하는 자발적 협조 동의를 구할 계획이다. 우선 자발적 협조를 구하되, 현재 성매매분야에서 신고가 의무인 것처럼 향후 보다 구속력을 높여 성범죄 목격 신고 의무를 부여하는 방안 역시 강구하고 있다.

암스테르담시 차원에서 위와 같이 여성의 안전을 직접적인 목표로 수립한 정책을 추진하는 것은 이번이 처음이라고 한다. 여러 정책들 중 해당 당국에서 먼저 피해 가능성이 있거나 피해를 입은 여성들에게 접근하는 부분도 있지만, 위 언급된 ‘넌 혼자가 아니야(Jij staat niet alleen)’프로젝트의 경우 피해 여성 및 자원봉사 의사가 있는 여성들이 먼저 능동적으로 신청하고 참여의사를 밝혀야 추진될 수 있다. 이러한 점에서, 앞으로 시 당국이 계획한 정책들을 어떻게 홍보 및 운영하는지 관심 있게 지켜볼 만할 것이다.

- NOS (2020.02.04.),
“Amsterdam wil onveiligheid vrouwen en meisjes verminderen”,
<https://nos.nl/artikel/2321605-amsterdam-wil-onveiligheid-vrouwen-en-meisjes-verminderen.html>
(검색일: 2020.03.07.).
- RTL Nieuws (2020.02.04.),
“Meisjes mijden hulp na seksuele intimidatie: maatregelen in Amsterdam”,
<https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5009636/amsterdam-femke-halsema-gemeente-seksuele-intimidatie-geweld>
(검색일: 2020.03.07.).



캐나다 온타리오 인권위원회, 여성집중직종인 조산사의 저임금 시정조치 요구

김양숙 캐나다 토론토대학 사회학 박사과정

- 다양한 문화가 공존하는 캐나다 사회에서는 여성의 출산 또한 다양한 형태로 이루어지고 있다. 캐나다에는 전형적인 출산 형태인 병원에서 출산하는 것 외에도 가정에서 수중 분만 등의 비약물적 방법을 출산을 원하는 여성들도 많아서 산파(midwife)들이 여전히 활발하게 일하고 있다.
- 캐나다에서 여전히 많은 여성이 산파를 이용하는 이유 중 하나는 산파들이 대학에서 관련 정규 과정을 이수한 전문가로 산부인과 전문의와 같이 초음파, 혈액 검사 등을 지시할 수 있는 동등한 권한이 있을 뿐 아니라, 의사보다 임신 기간 산모와 좀 더 친밀한 관계를 형성하기 쉽고, 출산 후에도 5주 정도 산모를 방문하여 아이와 산모의 건강 상태를 지속적으로 점검하기 때문이다. 오랫동안 비공식 부문에 머물러있던 산파들은 온타리오의 경우 1994년 주정부가 해당 업종을 공식화시키고 이를 규제하기 시작하면서 캐나다 공공 의료 시스템 안으로 들어오게 되었다. 정부는 산파를 직접 고용하지는 않으나, 트레이닝과 인증 및 서비스 과정을 통해 규제하고 있다. 캐나다는 산모가 온타리오 건강 보험(OHIP: Ontario Health Insurance) 등의 공적 의료보험을 가지고 있다면 출산 전 각종 진단, 제왕절개를 비롯한 분만에 산모 개인이 부담하는 비용이 없다. 그리고 이런 공적 의료 시스템은 산모가 산부인과 전문의와 병원 분만이 아닌 산파를 선택한다고 하더라도 마찬가지로 적용되어 서비스 이용자가 아니라 정부가 급여를 지급한다.
- 이렇게 캐나다에서 여성의 출산 과정에서 의사들과 함께 중요한 역할을 하는 산파는 전통적으로 여성들이 집중된 직업으로서 공식화된 직종임에도 불구하고 공식화 이후 저임금 직종으로 머물러 왔다. 1993년 공식화 직전부터 2005년까지의 산파들과 주정부는 임금 협상을 진행하면서 산파의 임금 수준에 대해 기술, 노력, 책임, 노동 조건(SERW: Skill, effort, responsibility and working conditions)을 산파 서비스의 수가 기준으로 하여 숙련된 간호사와 가정 주치의의 중간 수준에 자리매김하기로 합의하였다. 그러나 연차에 따라 늘어나는 산파의 숙련도, 불가상승률 등이 산파들의 임금에는 이후에 지속해서 반영되지 않아 남성이 다수인 가정 주치의들과 산파들의 임금 격차는 해가 갈수록 벌어지게 되었다. 이에 2013년 11월 온타리오 산파 연합(Association of Ontario Midwives)은 보건 장기요양부(Ministry of Health and Long-Term Care)를 상대로 주정부가 산파들에게 지급하는 임금이 낮은 것은 성차별이라고 온타리오 인권위원회(Ontario Human Rights Tribunal, 이하 인권위)에 진정을 제기하였다.

참고자료

- HUMAN RIGHTS TRIBUNAL OF ONTARIO(2020.2.19.), "DECISION ON REMEDY: Association of Ontario Midwives v. Ontario (Health and Long-term Care)", <https://www.ontariomidwives.ca/sites/default/files/HRTO/HRTO%20Decision%20on%20Remedy%20-%20Feb%2019%202020.pdf> (검색일 : 2020.03.10.).
- Huffpost(2020.3.2.), "Ontario Midwives Face Gender Discrimination, Must Be Paid More: Tribunal", https://www.huffingtonpost.ca/entry/ontario-midwives-gender-discrimination_ca_5e5d57afc5b67ed38b3697e3 (검색일 : 2020.03.10.).

2020년 2월 19일 인권위는 진정에 대한 결정문을 발표하였다. 인권위는 산파들의 불공정 임금이 다른 사례들과 다른 점은 산파는 성별로 분업화되는 직종이며 그 때문에 산파들은 성 불평등에 기반한 임금 차별에 더 취약하다는 점을 분명히 밝혔다. 수년간 진행된 양쪽의 공방에서 보건부는 성별은 산파들의 임금을 책정하는데 고려된 변수가 아님을 주장해 왔지만, 인권위는 어느 정도의 보상이 “공평하고 적절한 것” 인가를 의논할 때 산파 일의 젠더적 특성을 배제한다고 볼 수 없다는 점을 지적하며 의사들과의 임금 비교를 통해 성차별에 뿌리를 둔 오랜 임금 격차로 산파들은 그들의 일에 정당한 대가를 받지 못했다고 밝혔다. 주정부에 산파들의 임금을 시정하라는 인권위의 시정명령에 따라 온타리오 주지사 덕 포드(Doug Ford)는 2011년 기준 산파들의 임금을 20% 인상하고, 자신의 존엄성과 자존감에 상처를 입은 산파들에 대해 7,500 캐나다 달러의 보상을 해야 한다. 주정부는 또한 2014년 이후 산파들의 부채가 증가하였는지를 조사해야 하고 차후에 발생할 수 있는 산파에 대한 성별 임금 차별을 시정 조치를 마련해야 한다.

온타리오주 천여 명의 산파들을 대표하는 온타리오 산파 연합은 이번 결정을 오랜 다툼 끝에 이뤄낸 기념비적인 승리라 자축하였다. 덧붙여 산파 연합은 단순히 산파들에 국한된 결정이 아니라 여성이 집중된 직종에서 아직도 만연한 성별 임금 격차에 경종을 울리는 유의미한 결정임을 강조했다.