

KWDI

해외통신

2021년 3월 (2021.3.1 ~ 3.31)



스위스 SWITZERLAND



스위스, 기업 내 여성임원 할당제 발효

곽 서 회 Erasmus University Rotterdam 박사과정

지난 2019년 6월 19일, 스위스 연방 상원에서는 스위스 기업 내 여성임원 할당제를 포함하는 기업법(the Swiss corporate law) 개정안을 최종 가결했다. 여성임원 할당제를 포함하기까지는 상당한 시간이 소요되었는데, 2013년에는 있었지만 논란 끝에 수포로 돌아갔고, 2016년 말부터 다시 개정안이 논의되기 시작한 것이다. 하지만 쟁점이 좀처럼 좁혀지지 않아 난항을 겪었다. 또한 하원에서는 찬성 95표, 반대 94표, 기권 3표로 단 1표차로 가까스로 통과했다. 반대 측에서는 기업은 성별에 관계없이 특정 요건이나 자격에 부합하는 리더를 필요로 할 것이라고 지적했다.

스위스 기업법 일부 조항에 포함된 여성 대표성 의무화 조항은 다음과 같다. 기업법은 스위스 내 기업들이 5년 내 이사회(boards of directors)에 여성임원 비율 최소 30%, 10년 내 상임이사회(executive boards)에 최소 20%를 달성할 것을 의무화했다. 해당 법 조항은 올해 1월자로 발효되었다. 그리고 2021년 3월 현재, 스위스 주요 기업 내 임원직에서 여성이 차지하는 비율은 목표에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 스위스의 증권거래소에 상장된 우량주 증시 지수인 스위스 시장 지수(Swiss Market Index, SMI) 20개 기업 내 임원 성비를 조사한 결과 약 13%정도 수준인 것으로 나타났다.

여성임원 할당제가 모든 기업에 적용되는 것은 아니며, 비교적 규모가 큰 기업이 그 대상이다. 스위스 시장지수(SMI)에 상장된 기업으로, 1) 재무상태표 연간 2천만 스위스 프랑 (한화 약 241억 원) 이상, 2) 연간 판매 매출이 4천만 스위스 프랑 (한화 약 482억 원) 이상을 기록하는 기업, 3) 연간 평균 250명 이상 풀타임(full-time) 피고용자를 둔 기업 중 2개 이상 해당 되는 기업이 여성임원 할당제 이행 대상이다.

참고자료

- European Women on Boards(2021) "Gender Diversity Index 2020," <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/GenderEquality-Index-Final-report-2020-210120.pdf> (접속일: 2021.03.26.)
- Guido Schilling(2021) Media Release: schillingreport 2021. <https://www.schillingreport.ch/en/media-release/> (접속일: 2021.03.26.)
- Library of Congress, the United States(2020.09.30) "Switzerland: Gender Quotas for Boards of Large Companies to Take Effect January 1, 2021," <https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/switzerland-gender-quotas-for-boards-of-large-companies-to-take-effect-january-1-2021/> (접속일: 2021.03.26.)

여성임원 할당제가 추진되었지만 남아있는 문제는 바로 목표 미달성에 따른 제재 조치가 따로 법제화되어 있지 않았다는 점이다. 해당 법에서는 최소 여성임원 할당 비율을 달성하지 못한 경우, 연례 기업보고서에 사유 및 향후 개선 계획을 제시할 것을 의무로 명시하고 있다. 이사회 내 여성임원 비율 현황은 2026년, 상임이사회는 2031년부터 연례 보고서에 명시해야 한다. 정보 공시 이행 적용 시점이 5-10년 이후인 것이다.

글로벌 헤드헌팅 기업인 Russell Reynolds에서는 지금 이 정도 추세라면 모든 스위스 시장 지수(SMI) 상장 기업에서 상임이사 여성 비율 20%를 달성하는데 20년간량이 걸릴 것으로 예상했다. 2020년에는 스위스 시장 지수(SMI) 상장 기업 임원직에 5명의 여성 임원이 임명되었는데, 1명만 남고 4명은 해가 바뀌기 전 퇴직한 것으로 알려졌다. 현재 스위스 시장 지수(SMI) 상장 기업에는 17명의 여성 임원이 있고, 여성 CEO는 단 한명도 없는 것으로 나타났다.

최근 스위스 한 컨설팅 업체 Guido Schilling가 발표한 보고서(Schilling Report)에 따르면 스위스 기업 내 여성 임원 비율은 2019년 10%에서 2020년 13%로 다소 상승한 것으로 나타났다. 이는 스위스에서 역대 가장 높은 수치라고 한다. 이번 보고서는 스위스 내 119개 주요 기업들을 대상으로 설문조사하고 연방 정부 및 26개 주(canton) 내 직책을 조사한 결과이다. 총 891개 임원, 841개 감독 이사회 임원(supervisory board members), 1,031명 공공 분야(public sector) 매니저가 조사 대상이었다.

스위스 주요 대기업 내 임원직급에서 여성 비율은 21%에서 26%로 상승했으며, 공공 부문은 그 비율이 29%정도인 것으로 나타났다. 100대 주요 기업 내 감독 이사회에서 여성비율은 23%에서 24%로 1% 상승했다. 그리고 집행이사회 내 여성임원이 단 한명도 없는 기업 수는 47%에서 42%로 감소했다. 해당 보고서는 스위스에서 여성 임원 비율 문제가 개선되고 있으며, 이러한 추세가 계속 될 경우 2030년 말 전에 목표치 20%를 달성할 수 있을 것이라고 전망했다. 또한 해당 보고서는 스위스 기업 내 여성 임원 비율 수치뿐만 아니라 여성 임원의 직무 부분에도 주목했다. 보통 인사, 법률 부분에 집중되었던 과거와 달리 최근에는 여성 임원의 담당 영역이 재무같이 기존에 여성이 드물었던 분야까지 다양해지고 있다는 것이다. 그러면서도 여성 임원이 단 한명도 없는 기업이 42%에 이르며 이 기업들의 노력이 필요하다는 의견을 제시하기도 했다.

여성의 임원 대표성 향상을 위해 조직된 비영리 단체인 'European Women on Boards' (EWoB)에서는 유럽 국가들의 여성 이사진 현황을 평가하는 젠더 다양성 지수(Gender Diversity Index, GDI)를 발표하고 있다. 젠더 다양성 지수(GDI)는 국가 내 기업 일부에서 이사회, 경영진, 이사회 의장, CEO와 같이 기업 내 주요 의사결정직에서 여성이 차지하는 비율을 취합하여 국가 총 점수와 순위를 발표하고 있다.

2020년도 젠더 다양성 지수(GDI) 발표 결과, 스위스 (51개 기업)는 1점 만점에 0.39점을 기록했다. 이는 18개국 중 17위로, 폴란드에 이어 최하위를 기록한 것이다. 1위는 0.74점을 받은 노르웨이 (15개 기업), 2위는 0.67점을 받은 프랑스 (83개 기업), 3위는 0.64점을 받은 영국 (151개 기업)이었다.

- Swissinfo(2019.06.19.)
"Parliament approves quotas for women on company boards,"
https://www.swissinfo.ch/eng/minimum-representation_parliament-approves-quotas-for-women-on-company-boards/45042736

(접속일: 2021.03.26.)

- Swissinfo(2021.03.02.) "Women still struggling to enter Swiss boardrooms,"
<https://www.swissinfo.ch/eng/women-still-struggling-to-enter-swiss-boardrooms/46413030>

(접속일: 2021.03.26.)

- Swissinfo(2021.03.05.) "Gender equality continues to make progress in Swiss workforce,"
<https://www.swissinfo.ch/eng/gender-equality-continues-to-make-progress-in-swiss-workforce/46423152>

(접속일: 2021.03.26.)

스위스 기업 리더십 직책에서 여성 대표성은 아직 주변 유럽 국가들에 비해 평균 이하 수준인 것으로 나타났다. 이사회 내 여성 비율은 평가 대상 국가 평균보다 8%p 낮았다. 또한 2019년에 비해 조사 기업 17%에서 젠더 다양성 지수(GDI)가 하락한 것으로 나타났다. 2019년, 2020년 모두 평가 대상이었던 기업들 중 2019년에 비해 젠더 다양성 지수(GDI)가 상승한 곳은 55%로, 절반 조금 넘는 수준이었다.

올해 1월 여성 임원 할당제가 추진되기 시작한 만큼, 아직 해당 법이 미친 영향을 논하기에는 이르다고 볼 수 있다. 게다가 의무 대상이 되는 기업들이 본격적으로 이행 및 정보 공시하기까지는 아직 몇 년 간의 유예기간이 있다. 따라서 앞으로 여성 임원 할당제가 스위스 기업 내 여성 임원 비율에 어떤 변화를 가져올지는 좀더 장기적인 관점에서 지켜볼 필요가 있을 것이다.

독일 GERMANY



독일 연방정부, '성평등 재단' 설립

채혜원 독일통신원

독일 연방정부가 '성평등 연방재단(Bundestiftung Gleichstellung)'을 설립한다. 독일 연방정부는 지난 3월 10일, 성평등 강화 및 증진을 목표로 연방정부와 주정부, 지방자치단체, 시민사회와 학술 및 경제 네트워크를 형성하고자 성평등 재단을 설립한다고 발표했다. 재단은 올해 안으로 설립될 예정이며, 베를린을 기반으로 활동을 펼칠 계획이다.

성평등 연방재단은 구체적으로 크게 네 가지 운영 목표를 두고 있다.

- ▶ 성평등과 관련한 정보제공센터 : 독일의 성평등 상황에 대해 이해하기 쉽고 잘 준비된 정보를 제공. 성평등이 실현된 곳과 여전히 여러 조치가 필요한 곳을 알 수 있도록 관련 정보를 수집해 투명하게 공개한다. 형식은 출판물 발행과 워크숍 개최, 다양한 문서 제공 등으로 이뤄질 계획이다. 이를 위해 재단은 필요한 경우 연구 계약을 체결한다.
- ▶ 연방정부의 성평등 전략실 : 성평등과 관련한 문제 해결을 위해 행정, 시민 사회, 학계 및 기업 쪽과 협력해 실질적인 성평등 작업을 강화한다. 이를 위해 주정부(지역)별로 평등을 위한 실행 계획을 작성할 '성평등 담당관'을 임명할 예정. 또한 연방정부 부처 간 성평등 전략 실행에 대한 자문도 이어간다.
- ▶ 새로운 아이디어 개발실 : 성평등을 달성하기 위한 혁신적인 조치를 개발하고 시행하는 곳. 예를 들어 시민과 함께하는 이벤트와 대화의 장 마련, 평등의 날 조직, 평등정책협회 조직 등이 이뤄질 예정이다.
- ▶ 성평등을 위한 오픈 하우스 : 성평등과 관련한 네트워킹을 위한 공간을 제공하기 위해 재단은 네트워킹 플랫폼과 함께 공동작업공간(코워킹 스페이스)을 운영할 예정이다.

참고자료

- BMFSFJ(2021), www.gleichstellungsstrategie.de (접속일: 2021.03.25.)
- "Bundesregierung(2021.03.10.), Ein Haus für die Gleichstellung" <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/bundestiftung-gleichstellung-kabinett-1861042> (접속일: 2021.03.24.)
- ver.di(2021), "Gleichstellungsstiftung jetzt gründen!", <https://frauen.verdi.de/themen/gleichstellung/+++co++9811a2e2-c137-11ea-8c73-001a4a160100> (검색:2021.03.25.)
- BMFSFJ(2021.03.10.), "Ein offenes Haus für die Gleichstellung in Deutschland", <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/ein-offenes-haus-fuer-die-gleichstellung-in-deutschland-174258> (검색:2021.03.25.)

연방정부는 보도자료를 통해 성평등재단 설립을 알리며 특히 재단은 사회와 정치, 경제 및 과학 분야에 여성이 공정하게 참여하는 것과 관련한 이슈를 다루는 데 집중할 것으로 발표했다. 재단 설립을 위한 연방 예산은 이미 할당된 상태다. 2021년에는 연방 재단에 최대 3백만 유로(약 39억 9,924만 원)를 사용할 수 있으며, 2022년부터 매년 5백만 유로의 예산을 지원한다. 재단 설립을 위해 독일 의회에 제출된 법안에 따라 올해는 이사회 임명과 같은 조치들이 취해질 예정이다.

여성계와 시민사회단체들은 성평등 재단의 신속한 설립을 지속적으로 요구해왔다. 성평등 재단이 설립되기로 의회에서 결정된 것은 2018년이기 때문에, 약속대로 2020년 말까지 재단이 설립되어야 한다는 입장이다. 약 85개 시민 사회 단체와 독일여성단체협의회(Deutscher Frauenrat) 등은 “실질적 성평등 강화를 위한 효과적인 조치를 다루는 지식이 필요하며, 전문가를 통해 전략을 개발하고 토론을 이끌어갈 독립적인 기관이 필요하다”며 “성평등 재단이 좋은 사례가 될 수 있도록 재단을 꾸리는데 시민사회계 참여가 이뤄져야 한다”고 입장을 발표했다.

성평등 재단 설립은 독일 역사상 처음 이뤄지는 연방 정부 부처 간 ‘성평등 전략(Gleichstellung strategie)’ 프로젝트로, 이 전략은 2020년 7월에 채택됐다. 독일 연방정부의 첫 성평등 전략은 크게 9가지 목표를 두고 있다. 내용은 다음과 같다.

1. 독립적으로 경제적 안정을 취할 수 있도록 지원

▶ 여전히 독일 남성은 여성보다 더 많은 임금과 연금을 받으며 시간제 근무를 할 가능성이 적다. 여성은 안정적인 고용을 통해 장기적으로 생계를 확보하기 어려운 경우가 많다. 이에 정부는 ‘여성이 독립적으로 생계유지할 수 있도록 지원’ ‘동등한 활동과 일에 대해 동등한 보수 지급’ ‘성별에 관계없이 모든 사람들이 일과 돌봄 업무를 연결’ 등을 목표로 한다.

2. 사회적 일자리(사회복지 분야) 강화

▶ 독일 의료 및 사회복지 부문 종사자의 77%가 여성이다(2018년 6월 기준). 교육자나 돌봄/간호 전문가들은 아동에게 동등한 교육 기회를, 노인과 환자에게는 전문적인 치료를 보장한다. 독일 정부는 이 분야 일자리를 강화하기 위해 전문 인력을 위한 투자를 늘려가고 있다. 더 나은 인력배치로 업무 부담을 줄이고, 보건 및 돌봄 분야 등에서 일하는 남녀 종사자 모두 다른 전문직과 동일하게 안정된 취업 기회를 가질 수 있도록 지원할 계획이다.

3. 디지털 성평등정책 수립

▶ 독일 정부는 일상과 일 영역을 지배하고 있는 디지털 세계에서 성평등 정책에 관한 표준을 설정하는 것이 목표다. 이를 위해 ‘효과적인 규제를 통해 디지털 성불평등 감소’ ‘디지털화를 통한 유연한 근무환경 조성으로 남녀 모두 일·가족 양립할 수 있는 기회 확대’ ‘디지털 정책과 기술 개발 프로세스에 남녀의 동등한 요구 반영’ 등을 목표로 설정했다.

4. 돌봄/간병 업무 일자리 창출

▶ 여전히 많은 여성이 무급 돌봄 업무를 수행하며, 이는 여성이 남성과 동등하게 직장생활에 참여하는 데 걸림돌이 되고 있다. 돌봄/간호 업무는 안정적인 고용으로 연결되어야 한다. 이를 위해 정부가 택한 과제는 ‘양질의 필요 기반 서비스를 제공하는 돌봄노동 관련 광범위한 일자리 인프라 구축’ ‘전문적인 가정 관련 서비스에 관한 일자리 구축’ ‘부모 역할과 돌봄이 필요한 사람을 고려한 직장문화 형성’ 등이다.

5. 여성 관리직 증가

- ▶ 경력단절 등의 문제로 남성 관리직 비율은 여성보다 높다. 독일 정부는 모든 관리 직위에서 남녀 동등하게 참여할 수 있는 과정을 만들어야 한다. 관리직 및 민간 부문 영역에서 여성 관리직을 높이기 위한 문화 변화도 계속 추진한다.

6. 정치 분야 여성 강화

- ▶ 독일 의회 여성 비율은 연방하원 31%, 일부 주의회 12%, 지방자치단체 약 25%로 계속 낮게 기록되고 있다. 이를 위해 독일 정부는 선거법 개혁 추진과 여성정치네트워크 지원을 강화한다.

7. 문화 및 과학 분야 성 고정관념 없애기

- ▶ 여성은 문화와 미디어에서 리더 위치에 있을 가능성이 적고 수입도 적다. 연방 정부는 문화 및 미디어 영역 성평등을 위해 ‘문화와 미디어 여성 라운드테이블’을 출범시켰으며 제작과 카메라, 연출, 사운드, 대본 등 모든 영화 및 미디어 분야에 50% 여성 할당을 요구하는 활동을 이어가고 있는 ‘프로 크보테 필름’(Pro Quote Film) 등의 조직을 후원하고 있다. 과학 분야에서는 박사학위를 포함해 여성 전공자는 많아지고 있지만 채용률과 관리직 비율이 여전히 낮은 불평등을 개선하고자 한다.

8. 공공 부문의 새로운 업무 문화 창출

- ▶ 약 5백만 명에 이르는 공공 부문 종사자(연방, 주정부 및 지방 정부)는 유연 근무와 일·가족 양립이 가능한 근무형태 시행 등을 통해 중요한 역할을 해야 한다. 하지만 공공부문의 여성 관리직 비율은 남성에 비해 낮고, 이는 성별임금격차 문제를 심화시키고 있다. 이에 연방 정부는 공공부문에서 먼저 모범을 보이고 성평등을 촉진하는 업무 문화 확립을 목표로 삼고 있다.

9. ‘성평등’을 연방 정부의 과제로

- ▶ 헌법에 따르면 국가는 능동적이고 효과적인 성평등 정책을 추구할 의무가 있다. 성평등 정책은 모든 영역에 걸친 과제이며 연방 정부 부처 과제다. 이에 모든 부처에서 성평등 정책을 다루고 모든 행정조치에 성평등을 원칙으로 삼는다.



사라 에버라드(Sarah Everard) 사건과 영국의 여성 보호 정책

황수영 브리스톨 대학교 공공정책 석사

2021년 3월 초 영국 런던에서 30대 여성 사라 에버라드가 집에 가던 길에 납치돼 목숨을 잃는 일이 발생해 영국 전역으로 추모 집회가 확산되었다. 이 사건을 계기로 영국 정부와 의회는 여성 혐오로부터 여성을 보호하기 위한 다양한 정책을 논의 중이다. 본론에서는 먼저 사라 에버라드 사건 발생 직후 영국 정부가 내놓은 여성 보호 정책을 분석한다. 이어서 경찰이 범행 동기를 수사할 때 여성 혐오가 범죄를 저지르는데 주요 동기가 됐는지 의무적으로 조사해 기록해야 하는 내용이 추가된 가정폭력 법안(Domestic Abuse Bill)을 분석해 해당 법안이 갖는 의미를 살펴보고자 한다.

사건 이후 영국 정부, CCTV 조명 설치 확대하고 경찰권 강화

- ▶ 2021년 3월 3일 귀갓길에 실종된 33세 여성 사라 에버라드가 실종 10일 만에 사망한 채 발견되면서 영국 사회가 충격에 휩싸였다. 사건 용의자가 현직 경찰로 밝혀지고, 경찰 당국이 여성들의 안전을 위해서 집에 머물라는 지침을 내리자 영국 여성들이 강하게 항의하며 전국적인 집회로 이어졌다. 이는 2015년 서울 강남역 근처 노래방 화장실에서 20대 여성이 살해돼 추모 열기가 달아올랐던 '강남역 살인사건'과 닮은 점이 많다. 영국 전역으로 여성들의 분노가 퍼지자 2021년 3월 15일 영국 보리스 존슨 총리가 직접 여성 보호 정책을 내놓았다.
- ▶ 먼저 영국 정부는 'Safer Streets' 예산을 기존 2천만 파운드(한국 돈 약 311억5,000만 원)에서 두 배 이상인 4,500만 파운드(약 700억 8,000만 원)로 늘렸다. 2020년 1월 처음 시행한 이 정책은 여성을 표적으로 한 범죄가 자주 발생하는 잉글랜드와 웨일스 우범 지대 52곳에 CCTV와 조명을 추가로 설치해 범죄를 예방하는 것이 목적이다. 우범지대는 공원과 골목길, 술집, 식당, 나이트클럽 등 늦은 밤 문을 여는 영업 시설과 이어진 길 등을 포함한다. 영국 내무성(Home Office)가 2021년 1월 발표한 보고서 'Safer Streets Fund (2021-2022) Prospectus'에서 "우범지대에서 발생하는 절도, 강도, 성범죄 같은 범죄들은 거리 조명이 밝아지고, CCTV 개수가 늘어나 범죄자들이 검거될 가능성이 커지면 범죄 발생률이 줄어든다는 증거가 있다"라고 설명했다.
- ▶ 이와 함께 'Project Vigilant'라는 시험 정책을 내놔다. Vigilant는 영어로 빈틈없는 경계를 뜻한다. 이 정책은 정복, 사복 경찰이 함께 여성 피해자를 노리는 범죄가 자주 발생하는 지역을 돌며 의심스러운 행동을 하는 용의자들을 찾아내는 것이 주요 내용이다. 경찰들이 클럽이나 술집에서 잠복하며 여성들이 안전한지 확인하고, 술집이 문을 닫는 시간에 순찰 경찰 숫자를 늘리는 방식이다. 영국 보리스 존슨 총리는 내무성 보도자료를 통해 "사라 에드워드 사건 이후 많은 여성이 밤길에 안전하지 않다고 느끼고 있다. 거리에 경찰과 CCTV 숫자를 늘리고, 여성들이 집에 안전하게 걸어갈 수 있게 길을 더 밝게 만들 것"이라고 말했다.


참고자료

- UK Parliament(2021.3.25.), "Domestic Abuse Bill", <https://bills.parliament.uk/bills/2709> (접속일: 2021.3.25.)
- Home Office (2021.1.), "Safer Streets Fund (2021-2022) Prospectus", https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/957227/SSF_R2_Prospectus_FINAL.pdf (접속일: 2021.3.25.)
- The Guardian(2021.3.17.), "Police will be required to record crimes motivated by hostility to women - minister", <https://www.theguardian.com/uk-news/2021/mar/17/pmq-sarah-everard-killing-must-be-a-turning-point-says-starmar> (접속일: 2021.3.25.)
- The Guardian(2021.3.15.), "Domestic abuse bill: what amendments are peers voting on?", <https://www.theguardian.com/society/2021/mar/15/domestic-abuse-bill-what-amendments-peers-voting-on> (접속일: 2021.3.25.)
- BBC(2021.3.15.), "PM defends policing bill amid criticism it fails to protect women", <https://www.bbc.com/news/uk-politics-56399860> (접속일: 2021.3.25.)

- ▶ 하지만 경찰력을 강화하는 정부의 정책에 반대하는 목소리도 있다. 개정안이 여성 보호로 이어지지 않고 오히려 경찰의 힘만 키워준다는 것이 반대의 주된 이유다. 야당인 노동당 당수 키어 스타머는 경찰력 강화에 초점을 맞춘 영국 정부의 정책은 “의미 없는 정책”이라며 “관련 법안을 재검토해 사법제도가 여성을 제대로 보호할 수 있도록 보완해야 한다”라고 지적했다.

경찰, 앞으로 범행 동기 파악할 때 ‘여성 혐오’ 주요 동기인지 반드시 조사해야

- ▶ 사라 에버라드 사건을 계기로 혐오 범죄(hate crime)에 여성 혐오(misogyny)를 포함하도록 하는 법안 개정에 힘이 실리고 있다. 혐오 범죄에 대한 처벌 규정은 1998 범죄장애법(Crime and Disorder Act 1998) 28~32 항과 2003 형사법(Criminal Justice Act 2003) 145항, 146항에 각각 명시돼 있는데, 영국 경찰과 검찰은 누군가가 장애, 성전환자 신분, 인종, 종교, 성적 취향 때문에 범죄 피해를 봤을 경우에만 혐오 범죄로 인정한다. 현행법에 따라 여성 혐오는 처벌 대상이 아니다.
- ▶ 이와 별도로 여성 혐오를 혐오 범죄에 포함하는 것과 비슷한 효과가 발생하는 법안이 곧 시행될 것으로 보인다. 영국 상원(House of Lords)은 3월 15일 가정폭력 법안(Domestic Abuse Bill)에 잉글랜드와 웨일스에서 경찰이 범행 동기를 수사할 때 여성 혐오가 범죄를 저지르는데 주요 동기가 됐는지 의무적으로 조사하도록 하는 조항을 법안에 포함시켰다. 3월 25일 기준으로 해당 조항이 포함된 가정폭력 법안은 영국 상원을 통과했으며, 최종 관문인 왕실 재가(Royal Assent)를 앞두고 있다. 현재 혐오 범죄의 정의를 담고 있는 1998 범죄장애법과 2003 형사법이 개정되지 않더라도, 개정 내용이 포함된 가정폭력법이 제정되면 여성 혐오가 혐오 범죄로 인정되는 것과 비슷한 효과가 생긴다. 이 조항을 만든 엘리시아 케네디 상원의원은 “이 법안이 통과되면 경찰은 스토킹, 성추행, 성폭행 등 모든 범죄를 조사할 때 피해자가 여성이기 때문에 범죄가 발생했는지 반드시 기록해야 한다”고 설명했다.
- ▶ 영국에서 유일하게 경찰이 자체적으로 여성 혐오를 혐오 범죄에 포함해 수사하는 곳은 노팅엄셔 주(Nottinghamshire)다. 이곳 경찰은 2016년 4월부터 여성을 대상으로 언어폭력, 스토킹 등 범죄에 여성의 성별이 주요 범행 동기가 됐는지 별도로 데이터를 분리해 관리하고 있다.
- ▶ 가정폭력 법안에는 이외에도 ‘스토커 등록제(Stalkers’ registry)’를 도입해 상습적으로 가정폭력을 저지르거나 스토킹을 한 이들을 별도로 등록해 감시하는 내용도 포함됐다.

-  영국 정부는 사라 에버라드 사건이 발생한 지 보름도 되지 않아 여성이 안전하게 다닐 수 있는 거리를 만드는 정책에 4500만 파운드 예산을 투입했고, 경찰력을 확대했다. 코로나19 발생으로 모임이 제한된 상황에서도 영국 전역에서 집회가 열릴 만큼 사회적 파장이 큰 사건이기 때문에 보리스 존슨 영국 총리가 직접 나서 신속하게 정책을 내놓은 것으로 보인다. 또한, 이 사건과 맞물려 경찰이 범행 동기를 수사할 때 여성 혐오를 별도로 분류해 기록하는 가정폭력법도 곧 법안 제정을 앞두고 있어 사라 에버라드 사건이 영국의 여성 보호 정책적 기반을 마련하는 데 주요 계기가 됐다고 볼 수 있다.



캐나다, 포용적이며 페미니스트적인 팬데믹 회복 전략 추진

김 양 숙 토론토 대학 객원연구원(Visiting Research Fellow)

- 2021년 3월 셋째 주 현재 캐나다는 일일 신규 코로나19 확진자 3천 명 대를 유지하고 있다. 캐나다 연방정부가 백신 접종에 박차를 가하고 있고, 일일 신규 확진자가 9천명을 넘었던 2021년 1월의 2차 유행기를 지나 코로나19 사태가 다소나마 진정의 기미를 보임에 따라 캐나다에서는 길었던 팬데믹이 남긴 경제, 사회적인 상처로부터의 회복에 대한 논의가 활발해지고 있다.
- 각계에서 다양한 팬데믹 회복 정책들이 논의되는 가운데 이러한 정책들이 공통적으로 지향해야 할 비전으로서 최근 대두되고 있는 키워드는 포용적(inclusive) 그리고 페미니스트(feminist)적인 회복이라 할 수 있다. 지난 2월 11일 캐나다 여성젠더평등부(Women and Gender Equality Canada, 이하 여성부)는 코로나19 사태로 모두가 고통받고 있지만 이러한 고통 또한 여성들은 불평등하게 경험하고 있다는 사실을 주지하면서, 연방정부가 1억 캐나다 달러(약 905억원)의 페미니스트 응답과 회복 자금(Feminist Response and Recovery Fund)을 필요한 기관에 지원할 것이라 밝혔다. 이 자금의 취지에 대해 설명하면서 여성부는 코로나19 사태로 인해 그동안 캐나다 여성들이 일궈온 진보적 성과들을 되돌리지 않게 하기 위해 적극적으로 행동할 것이라 천명하였다. 그리고 팬데믹으로 인해 심화된 구조적 불평등을 정책적으로 대응하기 위해 포스트 팬데믹의 논의에서 페미니스트적 그리고 교차적(feminist, intersectional response to COVID-19) 접근이 필요함을 강조하였다.
- 즉, 여성 중에서도 주변화되고 과소대표되는 그룹들, 예컨대 원주민 여성, 흑인 여성 등과 장애인 여성이나 외진 곳에 거주하는 여성들의 목소리를 경청하고 이들의 경험을 정책에 반영시켜 정책이 다양한 여성들을 경험을 포용(inclusive)할 수 있 있어야 한다는 것이다. 여성부는 이 자금 지원을 받을 기관 선정에 있어 세 가지 우선적 분야를 발표하였다. 첫째, 여성과 소녀들에 대한 폭력 근절, 둘째, 여성과 소녀들의 경제적 안정(security)과 번영 증진, 그리고 마지막으로 여성과 소녀들의 리더십과 의사결정 역할을 독려하는 활동이다. 연방정부는 젠더 폭력 피해자들과 그 가족들에 대한 지원에 이미 1억 캐나다 달러를 1500개 기관에 긴급 투입하여 막대한 와중에서도 안전하게 서비스 제공할 수 있도록 조치한 바 있는데, 젠더 폭력방지 활동은 앞으로도 연방정부의 집중적인 지원을 받을 것으로 보인다. 또한 캐나다 정부는 3월 8일 세계 여성의 날의 맞이하여 캐나다의 페미니스트 대응과 회복(Canada's Feminist Response and Recovery Summit)이라는 온라인 행사를 개최, 각계의 전문가들과 정치계 인사들이 페미니스트 관점에서 현안과 대응 방안을 논의하였다. 이 행사에서는 팬데믹이 여성들에게 미친 영향을 논의하면서도 여성들 간의 차이에 주목하면서 이주여성, 원주민 여성, 인종화된(racialized) 여성, 돌봄 경제(care economy) 안의 여성들이 팬데믹 상황에서 공통적이면서도 또 다른 경험을 하고 있는 것을 논의하였다.

참고자료

- Office for National Statistics (2020.11.25), "Domestic abuse during the coronavirus(COVID-19) pandemic, England and Wales: November 2020", <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/crimeandjustice/articles/domesticabuseduringthecoronaviruscovid19pandemicenglandandwales/november2020> (접속일: 2021.2.20.)
- Canada's Feminist Response and Recovery(2021.03.08~09.), "Canada's Feminist Response and Recovery Summit", <https://gesummitfeministrecovery.ca> (접속일: 2021.03.19)
- Women and Gender Equality Canada(2021), "Feminist Response and Recovery Fund and Call for Proposals", <https://women-gender-equality.canada.ca/en/funding/funding-programs/feminist-response-recovery-fund/feminist-response-recovery-fund-about.html> (접속일: 2021.03.19)
- Government of Yukon(2021), "Yukon Early Learning and Child Care Funding Program", <https://yukon.ca/sites/yukon.ca/files/edu/edu-early-learning-child-care-questions-answers-for-families.pdf> (접속일: 2021.03.19)
- Statistics Canada, Labour Force Survey(2020.08.), "Context: COVID-19 restrictions continue to ease", <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/200904/dq200904a-eng.pdf?st=jY8i2-3A> (접속일: 2021. 3.19)

현재 페미니스트 회복 정책 관련하여 캐나다의 학계와 언론에서 집중적으로 논의되고 있는 영역 중에 하나는 유급/무급의 돌봄노동이다. 여성으로 하여금 무급/유급 돌봄노동을 전담하게 하는 젠더규범과 이를 뒷받침 하는 제도들은 팬데믹 동안 여성의 경제적, 신체적 안전을 위협한 요인으로 그간 솔하게 언급되어 왔다. 돌봄 노동, 특히 캐나다 여성재단이 5C라고 명명한 직종들, 즉, caring, cashiering, cleaning, catering and clerical work 직종에는 많은 여성들이 고위험에 노출되어 있으며, 이는 캐나다에서 여성의 코로나 감염율이 남성에 비해 높은 원인으로 언급되어 왔다(Bourgeault, 2020). 학계와 시민사회는 돌봄노동에 종사하는 여성들을 보호하기 위해서는 돌봄 서비스 체계(특히 장기요양 시설들)에 대한 신자유주의적 접근을 재검토 하고 이들의 처우를 개선해야 한다고 목소리를 높히고 있으나 이부분에서의 정책적 개선에 대한 본격적 논의는 미진하다.

육아휴직(parental leave benefit)에 대한 논의에서는 약간의 진전이 있었다. 캐나다는 퀘벡주에서 육아휴직 제도의 성공적인 모델을 발전시켰음에도 이를 나머지 주들에 확산시키지 못해왔는데, 팬데믹 동안 퀘벡을 모델 삼아 육아휴직 제도를 개선하려는 노력들이 있었다. 퀘벡을 제외한 캐나다 대다수의 주에서 육아휴직 제도는 고용보험(employment insurance, EI) 체계의 한 부분으로 운용되고 있는데, 육아휴직은 고용 정책인 동시에 젠더 평등 정책이면서 또한 돌봄 정책이지만 퀘벡 밖의 주들에서 이러한 돌봄 정책의 관점은 그간 간과되어 왔다(Doucet et al. 2020). 고용 중심의 EI 시스템의 경우 설사 꾸준히 고용상태를 유지 하였다 하더라도 육아휴직 신청 자격으로 600시간의 고용(insurable employment) 요구하는 조건 때문에 실질적인 육아휴직의 참여율은 퀘벡에 비해 늘 낮았다. 2017년에도 퀘벡에서는 89%의 여성들이 육아휴직 제도를 이용한 반면, 퀘벡을 제외한 캐나다의 9개의 주에서 실질적으로 유급휴가 혜택을 누린 여성들은 평균 65%에 그쳤다. 그런데 캐나다에서 락다운이 장기화 됨에 따라 부모들의 실업이 장기화 되고, 이것은 많은 부모들이 고용보험, 그리고 이에 연동되어 있는 육아 휴직 제도의 혜택에서 제외되는 결과로 이어졌다(Doucet et al. 2020). 반면 퀘벡은 육아휴직을 쓰려고 하는 당 해 전년의 소득이 2000 캐나다 달러 (약 180 만원)만 되어도 육아휴직을 이용할 수 있어 제도의 진입장벽이 훨씬 낮다. 이에 지난 8월 연방정부는 EI 시스템을 따르는 대다수 주에서 육아휴직 신청 자격을 기존의 600 시간에서 120시간으로 완화하여 퀘벡처럼 제도의 진입 장벽을 낮추게 하는 조치를 취해 실행 중이다. 그러나 이것은 어디까지나 임시적인 조치일 뿐이다. 많은 전문가들은 팬데믹 이후에도 계속 육아휴직 신청 자격 조건을 더욱 완화하고 임금보전율을 최소 70%로 높혀 남성들의 참여를 유도해야 함을 주장하고 있다(Atkinson Foundation 2020, Doucet et al. 2020).

- Ivy Lynn Bourgeault(2020.10.14.), "Policy Options, Having more women at decision-making tables would help ensure the gendered effects of the pandemic are fully examined and part of recovery policies", <https://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2020/the-missing-voice-of-women-in-covid-19-policy-making/> (접속일: 2021.03.19)
- Atkinson Foundation(2020.07.16.), "Protecting Workers and the Economy Principles for a New Employment Insurance System", https://atkinsonfoundation.ca/site/uploads/2020/07/Protecting-Workers-and-the-Economy_-Memo-to-the-PMO-and-PCO-1.pdf (접속일: 2021.03.19)
- Ana Ferrer and Bessma Monami (2020.10.21.), "The Startling impact of COVID-19 on immigrant women in the work place, Policy Options", <https://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2020/the-startling-impact-of-covid-19-on-immigrant-women-in-the-workforce/> (접속일: 2021.03.19)
- Andrea Doucet, Sophie Mathieu, Lindsey McKay(2020.10.27.), Redesign Parental leave system to enhance gender equality, Policy Options", <https://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2020/redesign-parental-leave-system-to-enhance-gender-equality/> (접속일: 2021.03.19)

📌 캐나다의 학계와 시민사회는 보편적이고 접근성이 좋은 아이돌봄 서비스에 대한 정부의 투자가 필요하다는 지적을 늘 해왔고 팬데믹은 왜 정부가 이러한 지적을 심각하게 받아들여야 하는지를 보여주었다. 1년이 넘어간 락다운으로 원생들이 감소하면서 경영난을 감당하지 못하는 어린이집/유치원들이 속속 문을 닫고 경제적으로 곤궁해진 부모들이 아이돌봄 비용을 감당하지 못하는 상황은 여성의 무급 돌봄 노동 부담을 더욱 가중시켰으며, 이런 상황은 주변화된 여성들, 특히 이주여성들의 사회적 그리고 경제적 고립을 심화시켰다. 1년 넘게 국경이 통제된 상황에서 이민자 여성들은 아이돌봄을 분담할 조부모나 친척 등의 도움을 받지 못하는 상황에 처하게 되었고, 결과적으로 이들 여성들이 노동시장 참여를 멈추고 가정 내 무급 돌봄노동으로 몰리는 상황이 발생하고 있는 것이다. 이런 상황은 여성의 경제적 참여율을 하락시킬 뿐만 아니라 여성의 정신과 육체 건강은 물론 사회적, 문화적 주변화를 가속시킬 뿐더러 많은 여성들을 가정폭력에 노출시키고 있다. 이에 최근 몇몇 주들이 아이돌봄 기관들에 대한 주정부의 지원을 대폭 늘리는 방안을 내놓고 있다. 예컨대 최근 유콘 준주(Yukon Territories)는 허가된 어린이집/유치원등의 유아 교육 기관들을 대상으로 전일반 원아 한 명당 월 700불을 정부가 지원하는 프로그램을 발표했다. 예컨대 이 프로그램에 참여하는 유치원의 전일반 한달 원비가 850불이라면 정부가 700불을 지원하고 보호자가 나머지 150불을 지불하게 하는 것이다. 전일제가 아닌 경우 시간에 따라 차등 지원하며 이 프로그램은 부모의 소득수준에 상관없이 적용 받을 수 있는 보편적 프로그램이다. 2021년4월 1일 부로 시행되는 이 프로그램은 모든 기관들이 의무적으로 시행해야 하는 것은 아니나, 앞으로 2년 후에는 기관들이 정부 지원을 받기 위해서는 반드시 이 새로운 프로그램에 참여 해야 한다. 유콘준주는 이 제도의 도입 취지를 설명하면서 주정부의 지원 확대로 부모들과 기관의 경제적 부담을 줄임으로써 아이돌봄 종사자들의 처우 또한 개선할 것이라 언급했다.

📌 팬데믹에 가장 피해를 받은 집단 중의 하나는 신규 이민자들, 특히 이주여성들이다. 2019년과 2020년 5월 사이 캐나다 태생 비이주민들의 고용률이 7%p, 이주민 남성들의 고용률은 8%p 하락한 반면 이주여성들의 고용률은 같은 기간 12.2%p 하락하였다(Ferrer and Momani, 2020). 이주민 여성들은 또한 팬데믹의 쇼크에서 회복이 가장 더딘 집단이며 이들의 회복이 더딘 이유로는 첫째, 캐나다 출신에 비해 학사학위 소지자가 두 배 이 상 많음에도 자국에서의 교육수준이나 경험을 캐나다에서 인정받지 못한다는 점, 둘째, 사회적 자본이나 직능 네트워크에서 소외된다는 점, 셋 째, 결과적으로 노동계약에 기반한 보호를 받지 못하는 저숙련, 비정규, 고위험 직종에 종사할 확률이 훨씬 커진다는 것이다(FAFIA-AFAI and YWCA Canada, 2020). 온타리오에서 이주민들의 권익 향상을 위한 활동을 전개하고 있는 OCASI(Ontario Council of Agencies Serving Immigrants)는 세계 여성의날 캐나다의 페미니스트 대응과 회복 행사 발언에서 비공식 부문의 노동에 종사하고 있는 미등록 노동자들, 특히 청소, 주방, 공장, 요양원 등의 필수적이지만 저임금 직종에 종사하는 노동자들의 다수가 이민자거나 유색인종임을 지적하면서, 이들은 유급휴가가 아예 없는 경우가 많고 무급휴가는 있더라도 생계 때문에 휴가를 감당할 수 가 없음을 강조 하였다. 실제로 캐나다의 시민단체들은 팬데믹 동안 이들 저임금 서비스업종에 종사하는 노동자들에 대한 유급 병가(paid sick leave)를 온타리오 주정부 차원에서 지원 할 것을 계속 요구하였으나 이는 입법 단계에서 무산되었고 대신 온타리오

- Government of Canada(2021.02.11.), Government of Canada Invest \$100 Million to Support Women Impacted by Pandemic, <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/news/2021/02/government-of-canada-to-invest-100-million-to-support-women-impacted-by-the-pandemic.html> (접속일: 2021.03.19)
- FAFIA-AFAI and YWCA Canada (2020), "A Feminist Economic Recovery Plan for Canada: Human Rights Approach", <https://static1.squarespace.com/static/5f0cd2090f50a31a91b37ff7/t/5fd17ce4a9eaf43bd84b44e1/1607564520499/Feminist+Recovery+Plan++Human+Rights+Approach.pdf> (접속일 2021.03.19)
- OCASI(2020.09.08.), COVID-19 Reconstruction Plan Must Address Systemic Racial Inequalities, <https://ocasi.org/covid-19-reconstruction-plan-must-address-systemic-racial-inequalities>, (접속일: 2021. 3.19)

팬데믹에 가장 피해를 받은 집단 중의 하나는 신규 이민자들, 특히 이주여성들이다. 2019년과 2020년 5월 사이 캐나다 태생 비이주민들의 고용률이 7%p, 이주민 남성들의 고용률은 8%p 하락한 반면 이주여성들의 고용률은 같은 기간 12.2%p 하락하였다(Ferrer and Momani, 2020). 이주민 여성들은 또한 팬데믹의 쇼크에서 회복이 가장 더딘 집단이며 이들의 회복이 더딘 이유로는 첫째, 캐나다 출신에 비해 학사학위 소지자가 두 배 이 상 많음에도 자국에서의 교육수준이나 경험을 캐나다에서 인정받지 못한다는 점, 둘째, 사회적 자본이나 직능 네트워크에서 소외된다는 점, 셋째, 결과적으로 노동계약에 기반한 보호를 받지 못하는 저숙련, 비정규, 고위험 직종에 종사할 확률이 훨씬 커진다는 것이다(FAFIA-AFAI and YWCA Canada, 2020). 온타리오에서 이주민들의 권익 향상을 위한 활동을 전개하고 있는 OCASI(Ontario Council of Agencies Serving Immigrants)는 세계 여성의날 캐나다의 페미니스트 대응과 회복 행사 발언에서 비공식 부문의 노동에 종사하고 있는 미등록 노동자들, 특히 청소, 주방, 공장, 요양원 등의 필수적이지만 저임금 직종에 종사하는 노동자들의 다수가 이민자거나 유색인종임을 지적하면서, 이들은 유급휴가가 아예 없는 경우가 많고 무급휴가는 있더라도 생계 때문에 휴가를 감당할 수 가 없음을 강조 하였다. 실제로 캐나다의 시민단체들은 팬데믹 동안 이들 저임금 서비스업종에 종사하는 노동자들에 대한 유급 병가(paid sick leave)를 온타리오 주정부 차원에서 지원 할 것을 계속 요구하였으나 이는 입법 단계에서 무산되었고 대신 온타리오 정부는 주민 단체들을 지원하여 확진된 미등록 이주 노동자들을 자가격리조치 할 수 있도록 하는 방안을 채택하였다(Access Without Fear 정책). 요컨대 미등록 이주노동자들에게 자신의 신원이 노출된 염려 없이 코로나 진단을 받게 하고 확진 시 온타리오주가 이들에게 한 달간의 생활 보조금 지원하여 자가 격리를 할 수 있게 하는 것이다. 그러나 이 프로그램의 참여율은 저조했다. 생활비만 보조 해 주면 노동자들의 적극적으로 진단을 받을 것이라는 주정부의 예상과는 달리 대부분 불안정한 고용관계에 놓인 이주노동자들은 자가격리 해제 후 자신들이 돌아갈 자리가 없어질 것을 두려워해 아예 진단을 받지 않고 있기 때문이다. 또한 팬데믹 동안 캐나다 정부가 미등록 이주노동자들을 대거 추방시켜온 마당에 주정부가 이민단속기관과 자신들의 신상 정보 공유 하지 않을 것을 신뢰하지 못하는 것 또한 저조한 참여율을 설명하는 이유이다.

이처럼 캐나다의 포스트 팬데믹 재건 정책에 포용성과 페미니즘 지향이라는 합의가 있음에도 세부 분야의 정책들을 살펴보면 여전히 주변화된 여성들에 대한 적극적인 정책적 개입은 미진한 부분이 많다. 특히 캐나다에서 인종주의나 식민주의에 대한 비판적 논의가 최근 몇 년 간 그 어느때 보다도 활발했음에도 이러한 논의들이 과연 얼마나 팬데믹 회복 정책에 실질적으로 반영 되었는가는 의문이다. 그나마 아이돌봄 분야에 주목할 만한 변화가 일어나고 있으나 얼마만큼 이러한 변화의 추진력을 팬데믹 이후까지 이어나갈 수 있을지는 장기적으로 두고 보아야 할 문제이다.