

KWDI

해외통신

2021년 10월 (2021.11.1 ~ 11.30)



유럽연합 EUROPEAN UNION



2020년 양성평등지수 발표: 코로나19 팬데믹의 영향

박서희 Erasmus University Rotterdam 박사과정

지난 10월 말, 유럽연합(EU) 산하 유럽양성평등연구소(European Institute for Gender Equality, EIGE)는 2021년 유럽연합 전체 및 회원국별 2021년 양성평등지수(Gender Equality Index) 결과를 발표했다. 2021년 발표된 유럽연합 전체 양성평등 지수는 100점 만점에 68점을 기록했다. 작년 평가 결과에 비해 단 0.6점, 2010년 이후 장기적인 관점에서 살펴봤을 때는 약 4.9점 정도 오른 수준에 지나지 않는다.¹⁾

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

양성평등지수는 2013년부터 유럽양성평등연구소(EIGE)가 각종 지표에 해당하는 데이터를 바탕으로 유럽 내 양성평등 진척 정도와 현황을 평가하는 지수다. 2013년부터 2년 주기로 그 평가 결과를 발표하다가 2019년부터는 매년 발표하고 있다. 양성평등지수는 1) 보건, 2) 임금 노동 및 소득, 3) 재정 자원, 4) 의사결정권, 5) 교육, 6) 무임금 노동 시간 6개 핵심 분야를 바탕으로 점수를 산출한다. 양성평등지수는 국가마다 각 분야별로 점수를 측정하며, 그 평균이 해당 국가의 양성평등지수 총점이 된다.

현재 양성평등지수 조사 대상 국가 간 비교 가능한 젠더기반 폭력 데이터가 부족하여 현재는 평가에 포함되지 않고 있으나, 유럽양성평등연구소(EIGE)는 데이터 구축에 다각도의 노력을 기울이고 있으며, 2024년 보고서 발표에서는 젠더기반 폭력 분야를 새롭게 반영할 계획이라고 한다.

참고자료

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

- 양성평등 진전 정도 및 분야는 국가별로 상이했다. 올해 양성평등지수 총점이 가장 높은 국가는 스웨덴으로 83.9점이었으며, 덴마크 77.8점, 네덜란드 75.9점으로 그 뒤를 이었다. 반면 양성평등지수가 가장 낮은 국가는 그리스로 52.5점이었다. 이어 최하위권으로는 53.4점의 헝가리, 54.5점을 기록한 루마니아였다. 전체적으로 살펴봤을 때 회원국 간 양성평등지수 격차가 20~30점대까지 벌어져 상당히 큰 편으로 나타났다.
- 핵심 분야 중에서도 코로나19 팬데믹(pandemic)으로 타격이 컸던 분야 중 하나는 임금 노동 및 무임금 노동 분야였다. 유럽양성평등연구소(EIGE)는 이번 보고서에서 코로나 팬데믹으로 인해 여성들의 수입이 줄어들었고, 이로 인해 남녀 소득격차, 여성의 일·가정 양립 불균형이 악화될 가능성이 있다고 지적했다. 2020년 첫 봉쇄 기간동안 유럽연합 내 약 150만 명의 여성들이 일자리를 잃었으며, 대부분 코로나 팬데믹으로 직격탄을 입은 여성 근로자 비율이 높은 분야, 예를 들어 외식업, 관광업, 의류 공정 등에 집중되었다고 한다.
- 그리고 코로나 팬데믹으로 인해 침체되었던 경기가 다시 회복세를 보이던 2020년 하반기의 경우, 다시 일자리를 잡은 남성은 약 140만 명인 데 반해 여성은 그 수가 절반 수준인 70만 명 정도라고 지적했다. 또한 2020년 4분기 유럽연합 27개국 15~64세 여성 고용률은 하락했지만, 동일 연령대 남성 고용률은 증가했다. 즉, 코로나 팬데믹으로 더 많은 여성이 크게 타격을 입었지만, 경제적 상황이 다소 나아지면서 여성들이 다시 일자리를 회복하는 데는 더 더딘 것으로 나타났다.
- 그리고 팬데믹 이후 특히 여성의 무임금 가사노동 시간이 상당히 늘어난 것으로 나타났다. 봉쇄(lock down)로 학교나 돌봄 시설이 폐쇄되면서 조부모나 도우미 같은 외부의 도움을 받기 어려워졌기 때문에 돌봄의 부담이 전적으로 부모에게 지워졌기 때문이다. 그리고 남성보다는 여성이 집에서 자녀의 재택 비대면수업과같이 돌봄노동 부담을 짊어지게 된 경향이 두드러졌다. 특히 어린 자녀가 있는 가정에서는 자녀 양육 및 가사노동에 쓰는 시간에 있어 남녀 격차가 컸다. 아이가 있는 가정에서 약 91%의 여성이 최소 1시간은 가사노동을 하는 데 쓴다고 응답했지만, 남성이 그렇다고 응답한 비율은 30%에 지나지 않았다.
- 반면 유럽양성평등연구소(EIGE)는 보고서에서 상반된 여성 근로자 관련 문제를 조명하기도 했다. 여성 근로자 비율이 높은 의료 보건 분야의 경우 팬데믹으로 인력 수요가 늘어나 여성들이 일자리를 잃는 상황은 상대적으로 적었다. 하지만 과도한 업무량으로 오히려 자녀 양육이나 일·가정 양립에서의 불균형으로 인한 문제를 겪는 여성이 많다는 점을 지적했다.
- 코로나 팬데믹이 여성의 노동시장 참여나 무임금 가사노동 분야에 상당한 영향을 미쳤지만, 2010년부터 장기적인 관점에서 바라봤을 때 가장 양성평등에서 진일보를 이룬 분야는 의사결정직 진출이었다. 하지만 그 발전 속도는 더딘 편이고, 국가별 격차가 큰 편이라는 점은 과제로 남아있다. 유럽연합 회원국 내 의회에서 여성의원 비율은 3명 중 1명 수준이며, 2021년 기준 기업 이사회 내 여성임원 비율은 평균 약 30% 정도에 머물러 있는 수준이다. 본 보고서는 이처럼 여성이 의사결정 과정에 영향을 미칠 수 있는 위치에 오르기 어려운 이유로 성 고정관념, 여성이 일하면서도 가사와 육아 책임을 대부분 떠안게 되는 현실적인 상황, 직장 내 성차별 등을 지적했다.

- ▶ 반면 보건 분야에 있어서는 기대수명의 경우 코로나 팬데믹의 영향은 상대적으로 남성에게 보다 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 남성 중증 확진자 및 사망률이 더 높았던 것이 전반적인 기대수명 통계 수치에 영향을 미친 것으로 보이며, 2019년에 비해 대부분 국가에서 남성의 기대수명 나이가 여성보다 조금 더 많이 하락했다. 특히 폴란드와 리투아니아의 경우 남성의 기대수명은 각 1.5년, 1.4년 줄어든 것으로 나타났다. 그리고 본 보고서는 코로나 팬데믹의 영향은 신생아 출산에도 영향을 미쳤다고 보았다. 2020년 말, 2021년 초반 신생아 출산 수는 감소한 것으로 나타났는데, 특히 스페인의 경우 20%가량 하락했다는 점에 주목했다.
- ▶ 유럽양성평등연구소(EIGE) 본 보고서를 통해 매우 미미한 수준에서 양성평등이 진일보했으며, 이마저도 코로나 팬데믹의 영향으로 앞으로는 더욱 불투명하다는 우려를 표했다. 반면 유럽양성평등연구소(EIGE)는 젠더기반폭력이 양성평등지수 정량적 평가에는 반영되지 않은 분야이긴 하나, 락다운 기간 동안 배우자와 함께 집에서 머무는 시간이 길어지면서 가정폭력 문제도 심각해지고 있는 현황에 주목했다. 특히 양성평등지수 평균 점수가 가장 높은 스웨덴에서도 배우자에 의한 여성살인 사건이 상대적으로 높은 편이라는 점을 명시했다.
- ▶ 올해 유럽양성평등연구소(EIGE)에서 발표한 2021년 양성평등지수를 살펴보면 국가별, 분야별로 그 개선 정도가 다양한 것으로 나타났다. 특히 전반적으로 코로나 팬데믹 이후 여성의 임금 노동 취약성을 높이고 무임금 가사노동 부담 가중에 영향을 미쳤다는 점에 주목할 필요가 있다. 한국 역시 팬데믹을 겪고 있다는 전반적인 맥락 자체는 같은 만큼, 코로나 팬데믹이 여성의 일자리와 일·가정 양립에 얼마나, 어떤 영향을 미쳤는지 체계적으로 모니터링하고 해결 방안을 모색할 필요가 있다.

독일 GERMANY



여성정치인과 정당문화 현황

채혜원 독일통신원

- ▶ 독일의 젊은 여성 정치인 60%가 성희롱을 경험했다는 연구 결과가 나왔다. 베를린에 있는 '여성정치·경제 아카데미(European Academy for Women in Politics and Economics, EAF)'가 발표한 '정당 문화와 여성정치 참여' 연구에 따르면, 설문에 응한 여성 정치인의 40%가 성희롱을 경험한 것으로 드러났다.
- ▶ 특히 45세 미만 여성 정치인의 60%가 성희롱을 경험했다고 답했다. 연구팀은 부적절한 접촉뿐만 아니라 외모 등을 포함한 성차별적 발언, 원치 않는 제안도 성희롱으로 간주했다. 응답자들은 성희롱이 저녁 행사와 당 대회, 선거 축하 파티, 비공개회의 등 주로 비공식적인 자리에서 발생했다고 답했다.

참고자료

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

여성정치 및 경제 아카데미(EAF)는 알렌바흐연구소에서 수집한 데이터를 바탕으로 연구를 진행했으며 독일 연방정부와 주정부, 지방정부에서 일하는 525명의 공직자가 설문조사에 참여했다. 이와 함께 34명의 심층 인터뷰가 추가로 진행됐으며, 이 중 여성은 27명이다. 전반적으로 이 연구는 여성이 정당과 정치기관에서 자신의 상황을 어떻게 인식하는지에 관해 조사했다. 연구팀은 여전히 여성 비율이 낮은 독일 정치 영역의 문화 변화가 시급하며, 여성이 공직에서 과소 대표되어 있는 현실이 변화를 어렵게 만들고 있다고 분석했다. 지방정부로 갈수록 상황은 어려운데, 시를 포함한 지방정부에서 여성 비율은 여전히 30%가 되지 않으며 고위직의 90%가 남성인 것으로 조사됐다.

이와 관련해 자유민주당 사무총장을 맡았던 린다 토이테베르크는 공영방송과의 인터뷰에서 “자유민주당 집행부를 포함해 정치인으로 일해 온 전 생애에 걸쳐 성차별 문제가 동반되었다”며 “여성 정치인이 외모에 근거해 어떻게든 덜 진지하거나 덜 유능하다는 비난을 받는 것은 자명한 사실”이라고 비판했다. 연구 조사에 참여한 여성 정치인의 65%도 이 의견에 공감했다. 이들은 성과와 외모, 행동 면에서 기대하는 바와 다른 현실을 겪고 있다고 답했다. 응답자 절반은 여성 정치인의 발언이 덜 심각하게 받아들여지고, 발언할 때 더 자주 방해받는다고 답했다. 또한 여성 정치인이 과소평가되는 이유에 대해 남성 및 여성 응답자의 답이 크게 달랐다. 여성 응답자는 회의에 늦거나 논쟁적인 의사소통 스타일 등을 꼽은 반면 남성 응답자 대다수는 여성이 정치에 덜 관심이 있기 때문에 과소평가 받고 있다고 답했다.

여성 할당제와 같은 조치에 관련해서도 여성 응답자의 58%가 할당제가 필요하고 효과적이라고 답했지만, 남성 응답자가 이에 대해 긍정적으로 답한 비율은 31%에 그쳤다. 이어 응답자 중 여성 정치인의 절반 이상은 성평등한 대표성과 관련한 법적 요구사항을 지지한 반면 남성 정치인의 응답 비율은 23%에 불과했다.

연구팀은 의회를 포함한 정치 영역에서 성평등한 참여는 저절로 이루어지지 않으며 특히 정당에서 남성이 다수를 차지하고 있는 문제를 지적했다. 최근 치러진 20대 독일 연방의회 선거 결과에서도 이러한 현실을 확인할 수 있다.

20대 연방의회의 여성의원 비율은 34.7%로 2017년 19대의 31%에 비해 약 3% 증가하는 것에 그쳤다. 19대 여성의원 비율 31% 역시 과거 연방의회 여성 비율(2009년~2013년 32.8%, 2013년~2017년 36.8%)보다 감소한 결과였다. 주정부 선거 역시 여성 의원 비율이 증가세를 보이지 않았다. 지방자치단체 여성 의원비율은 평균 27.7%를 기록했지만 여전히 최고 직위의 90%는 남성이다.

정당별로 여성의원 비율을 살펴보면 큰 차이를 보인다. 이번 선거에서 가장 많이 의석을 차지한 사회민주당(SPD)은 2017년과 동일하게 여성 의원 비율 42%를 달성했다. 기독교민주당·기독교사회당 연합(CDU/CSU)은 지난 의회에 비해 여성 의원 비율이 4% 늘었으나 여전히 24%에 불과하다. 자유민주당(FDP)은 기독교연합과 비슷한 20%대였으며, 독일을위한 대안당(AfD)도 19대와 같이 13%에 그쳤다. 가장 높은 여성의원 비율을 기록한 정당은 녹색당(Bündnis 90/Die Greens)으로 59%를 기록했으며, 좌파당(Die Linke)도 54%로 나타났다.

- dw(2021.11.04.), 'Germany: 60% of young female politicians have experienced sexual harassment — study', <https://www.dw.com/en/germany-60-of-young-female-politicians-have-experienced-sexual-harassment-study/a-59726030> (접속일: 2021.11.26).
- EAF Berlin. Diversity in Leadership(2021.10.01.), 'Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen', https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Publikationen/Parteikulturen_210x317_RZ-Hyperlinks-Ansicht_211028.pdf (접속일: 2021.11.28).
- dw(2021.10.23.), 'Merkel calls on women to get more active in politics', <https://www.dw.com/en/merkel-calls-on-women-to-get-more-active-in-politics/a-59603273> (접속일: 2021.11.28).

- 현재 독일 정당에서는 여성 할당제를 자발적으로 운영 중이다. 1986년 녹색당이 처음으로 여성 할당제 50%를 도입했으며 사회민주당은 1988년 40% 할당제를, 좌파당은 2011년부터 50% 할당제를 도입했다. 기독교민주당은 1996년부터 30% 여성 할당제를 도입했지만 의무사항은 아니다.
- 이와 관련해 연구팀은 “여성 의원 비율은 거의 제자리걸음을 기록하고 있는데 반해, 정치 영역에서 여성 의원은 남성 의원에 비해 언론에 훨씬 더 많이 다뤄지고 있으며 그만큼 대중으로부터 비판받고 있다”고 설명했다.
- 남녀 유권자의 표심은 정당별로 다르게 나타났다. 가장 두드러진 차이를 보인 것은 기독교민주당·기독교사회당 연합이다. 남성 유권자와 여성 유권자의 24%라는 같은 비율로 이 정당에 투표했지만 19대와 비교하자면 남성은 6% 감소한 반면 여성의 경우 12%로 증가한 결과다. 사회민주당 역시 남성(25%)보다 여성(27%)이 더 많이 투표했고, 남녀 모두 5%씩 증가했다. 녹색당은 특히 젊은 세대 여성들에게 높은 지지를 받았으며, 여성 유권자의 16%가 녹색당에 투표했다. 남성 표를 많이 얻은 정당은 자유민주당과 독일을위한다연당이였다.
- ‘정당 문화와 여성정치 참여’ 연구진은 다른 무엇보다 고위직에 있는 싱글여성은 정치 영역이나 정당에서 승진 등을 통해 영향력을 행사할 수 있는 기회를 지속적으로 이뤄내고 있지 못하다고 지적했다. 이에 연구팀은 구조적 조치뿐만 아니라 정당의 보다 근본적인 변화가 필요하다고 덧붙였다.
- 연구팀은 이를 위해 선거법 개혁이나 의회를 남녀 동수로 구성하는 ‘남녀동등구성법(Paritätsgesetz)’ 도입 논의에 대해 언급했다. 이와 관련해 2019년 독일 브란덴부르크주와 튀링겐주에서는 의회를 남녀동수로 구성하기 위해 정당이 선거인 명부 구성을 남녀동일하게 구성하는 법안을 통과시킨 바 있다. 그러나 극우정당의 소송 제기로 두 주정부 헌법재판소 모두 위헌 판결을 내렸다.
- 보고서를 통해 연구진은 “정당이 성평등과 관련해 행동해야 하는 압력이 증가하고 있고 의미 있는 조치를 취하지 않으면 상황이 나아지지 않을 것”이라며 “콘라드 아데나워 재단(Konrad Adenauer Foundation)의 연구에 따르면 대다수 인구가 정치 영역의 의사 결정 직위에 더 많은 여성이 있는 것을 선호한다”고 전했다.
- 한편 16년간 독일을 이끈 앙겔라 메르켈 총리는 지난달 독일 언론 주드도이치 차이퉁(Süddeutsche Zeitung)과의 인터뷰에서 여성들의 정치 참여를 촉구했다. 메르켈 총리는 “독일 정치가 여전히 남성 지배적이다”며 “정당이 국민의 정당으로 지지받기 위해서는 더 많은 여성을 정당에서 활동하게 하고 성평등을 위해 적극적으로 노력해야 한다”고 말했다.

메르켈 총리는 2018년부터 기독교민주당 및 기독교사회당 여성 비율을 40%까지 끌어올려야 한다고 주장해왔으며, 1996년 기독교민주당에 도입된 30% 여성 할당제에 대해서도 “더 이상 충분하지 않다.”고 말해왔다. 또한 그는 네 번째 임기가 시작될 때 남성 9명과 여성 7명을 임명해 독일 역사상 가장 여성 장관 비율이 높은 내각을 구성하기도 했다. 오랫동안 독일 정부는 남성 중심으로 내각이 구성되어왔으며 재무, 외교, 내무 등을 포함한 여러 연방 부처는 여성장관이 지휘한 적이 없다.

영국 UNITED KINGDOM



100대 기업들, 여성리더 비율 33% 넘겨

황수영 브리스톨 대학교 공공정책 석사

2016년부터 영국 기업들과 정부가 대기업의 여성 리더 비율을 높이기 위해 노력한 결과가 구체적인 성과를 내고 있다. 2017년 27.7%였던 영국 100대 기업의 평균 여성 리더 비율이 2020년에는 36.2%로 증가하면서 원래 목표 수치였던 33%를 넘겼다. 본문에서는 2016년부터 2020년까지 영국의 100대, 250대 기업을 중심으로 여성 리더 비율이 얼마나 증가했는지 통계를 바탕으로 변화 추이를 살펴보고자 한다. 이와 함께 어떤 정책과 기업의 노력이 여성 리더 비율을 늘리는 데 영향을 미쳤는지 분석한다.

영국 100대 기업 평균 여성 리더 비율, 4년 만에 27.7%에서 36.2%로 증가

2021년 2월 'FTSE 여성 리더 리뷰 (FTSE Women Leaders Review, 이하 FTSE 리뷰)'는 2016년부터 2020년까지 영국 250대 주요 기업의 여성 리더 비율 증가 추이를 분석한 최종 보고서를 발간했다. 영국 정부가 지원하는 FTSE 리뷰는 영국 대기업에서 여성 리더 비율을 늘리기 위한 정책을 제안하는 기업 주도의 프로젝트다. 2016년 2월부터 영국 정부가 임명해 프로젝트를 주도하고 있는 기업인인 필립 햄프턴과 헬렌 알렉산더의 성을 따 햄프턴 알렉산더 리뷰 (Hampton-Alexander Review)라고도 한다. 영국 기업과 FTSE 리뷰에서 정의하는 여성 리더 (Women in Leadership)이란 기업에서 의사 결정권을 가진 집행위원회, 부사장과 같은 고위 임원진 (Executive Committee & the Direct Reports to the Executive Committee)에 소속된 이들을 뜻한다. FTSE 리뷰는 2020년까지 FTSE 100대 기업의 여성 리더 비율을 33%까지 높이는 것이 프로젝트 출범 당시 목표였다. FTSE (Financial Times Stock Exchange) 100대 기업이란 런던 주식 시장에 상장된 100대 기업을 뜻한다.

FTSE 리뷰는 목표를 이미 달성했다. FTSE 리뷰 최종 보고서에 따르면, 2020년 초 기준으로 FTSE 100대 기업의 여성 리더 비율은 36.2%로 나타났다. 2017년 27.7%였던 것과 비교하면 8.5% 포인트 증가한 수치다. FTSE 250대 기업으로 확대해도 2020년 기준으로 여성 리더 비율이 전체 임원의 33.2%로 목표치보다 높았다. FTSE 250대 기업의 2017년 여성 리더 비율은 22.8%였다.

참고자료

- GOV.UK (2021.11.01.) 'Ministers renew efforts to increase opportunities for talented women at the top of UK business', <https://www.gov.uk/government/news/ministers-renew-efforts-to-increase-opportunities-for-talented-women-at-the-top-of-uk-business> (접속일: 2021. 11. 28.)
- FTSE Women Leaders (2021.02.), 'Hampton-Alexander Review, FTSE Women Leaders', https://ftsewomenleaders.com/wp-content/uploads/2021/02/HAMPTON-REPORT-2021_FINAL.pdf (접속일: 2021.11.28.)
- Financial Reporting Council(2021.07.20.) "Diverse boards lead to better corporate culture and performance", <https://www.frc.org.uk/news/july-2021/diverse-boards-lead-to-better-corporate-culture-an> (접속일: 2021.11.28.)
- The Investment Association(2021.02.24.) "Investors step up pressure to increase ethnic diversity on boards", <https://www.theia.org/media/press-releases/investors-step-pressure-increase-ethnic-diversity-boards> (접속일: 2021.11.28.)

📌 FTSE 100대 기업 회사별로 살펴보면 여성 리더 비율이 가장 높은 회사는 맥스앤스펜서 (Marks & Spencer) 등 의류 브랜드를 소유한 넥스트 (Next Plc)가 여성 리더 비율이 53.8%로 가장 높았고, 의류 브랜드로 유명한 버버리 그룹 (Burberry Group Plc)와 제약회사인 아스트라제니카 (AstraZeneca Plc)가 각각 50.4%, 42.9%로 그 뒤를 이었다.

- The Equality and Human Rights Commission(2018.12.14.), 'Closing the gender pay gap', https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/closing-the-gender-pay-gap_0.pdf (접속일: 2021.11.28.)

📌 하지만, FTSE 리뷰는 지난 4년간 여성 리더 비율이 꾸준히 증가한 사실을 반기면서도 여전히 영국 100대 기업에는 남성 리더가 다수라는 점을 지적했다. 이는 비율이 아니라 구체적인 숫자로 보면 명확해진다. 영국 100대 기업에서 부사장과 같은 고위 임원 (Direct Reports)를 제외한 집행위원회 (Executive Committee) 임원 숫자는 2020년 기준으로 총 1,123개다. 이 자리에 올라간 여성은 298명으로 나머지는 모두 남성이 차지했다. FTSE 리뷰는 보고서에서 “많은 기업이 여성 리더 숫자를 늘리기 위해 노력하고 있지만, 의사결정권을 가진 이사회는 여전히 남성 편향적”이라고 꼬집었다.

기업의 여성 리더 늘리기, 영국 기업과 정부 어떤 노력했나

📌 영국 100대 기업 여성 리더 비율을 36%대로 끌어올릴 수 있었던 것은 영국 기업과 정부가 협업한 결과다. 영국 100대 기업은 자발적으로 2020년까지 여성 리더 비율을 33%로 높이겠다는 목표치를 제시했고, 정부는 이를 뒷받침할 정책을 준비했다. 대표적인 정책으로는 2017년 제정된 성별 임금 격차법 (Gender Pay Gap legislation)이 있다. 영국 정부는 2017년 평등법 2010 (the Equality Act 2010, Specific Duties and Public Authorities)를 통과시키면서 규정에 성별 임금 격차 보고 (gender pay gap reporting) 의무 조항을 삽입했다. 2018년 이 법이 시행되면서 직원을 250명 이상 고용한 회사는 남녀 임금 격차를 정부에 의무적으로 보고해야 한다.

📌 또한, 올해 7월에는 영국 기업 회계 감사 및 규제 기관인 재무보고위원회 (Financial Reporting Council)이 ‘FTSE 350대 기업 이사회의 다양성과 효과성 (Board Diversity and Effectiveness in FT350 Companies)’라는 보고서를 발표했다. 이 보고서에서 주목할 만한 내용은 기업의 이사, 임원이 될 인물을 추천하는 추천 위원회 (Nomination Committee)에 여성, 소수 인종 출신 등을 많이 포함해 다양성을 확보해야 한다는 부분이다. 재무보고위원회는 보고서에서 “추천 위원회는 이사회를 구성할 인물을 추천하는 역할을 하는 게이트키퍼 (gatekeeper)다. 만약 추천 위원회 소속 위원들이 한쪽 성별에 편향된다면 이사 후보를 추천할 때 다양성을 확보하기 어렵다”고 지적했다.

📌 영국 주주와 투자자들도 기업의 여성 리더 비율을 기업 투자 시 우선순위로 고려하고 있다. 영국 투자협회 (Investment Association)은 올해 2월 발간한 ‘2021년 주주 우선순위 (Shareholder Priority for 2021)’이라는 보고서에 따르면, 투자협회는 FTSE 350대 기업의 여성 리더 비율이 25% 이하 또는 이사회 (Board) 구성원 중 여성 비율이 30% 이하인 경우 경고장에 해당하는 레드탑 (Red Top)을 줄 것이라고 밝혔다. 즉, 이사회나 고위 임원진의 여성 비율이 낮은 기업들은 투자자들에게 외면을 받을 수 있다는 뜻이다.

앞서 살펴본 것처럼 2016년부터 영국 기업과 정부가 협업해 주요 기업의 여성 리더 비율을 늘리기 위해 꾸준히 노력해왔음을 알 수 있다. FTSE 100대 기업의 평균 여성 리더 비율이 2017년 27.7%에서 2020년 36.2%로 증가한 것은 영국 기업과 정부의 큰 성과라고 할 수 있다. 이와 함께, 2018년 정부가 성별 임금 격차법을 시행하면서 일정 규모 이상의 기업들이 일반 직원은 물론 고위 임원 등 모든 직원의 남녀 임금 격차를 공개하는 것이 의무화됐다. 또한, 영국 투자협회가 기업의 여성 리더 비율을 투자자와 주주의 이익을 보호하기 위한 주요 가치에 포함시키면서 여성 리더 비율이 낮은 기업에게 압박을 주고 있다. 하지만, 여전히 영국 주요 기업에는 남성 리더가 다수라는 점을 고려했을 때 앞으로 여성 리더 비율이 50%로 진입할 때까지 정부와 기업의 노력이 계속될 것으로 보인다.