
2018년 전국여성정책네트워크 국외연수 결과보고서

- 기간 : 5월29일(화)~6월6일(수), 7박9일
- 국가 : 노르웨이, 핀란드
- 도시 : 오슬로, 콩스빙에르, 헬싱키

2018. 6.



제주여성가족연구원
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

목 차

I. 연수 개요	1
II. 국가 개요	9
III. 연수 내용	29
1. 노르웨이 현지 여성정책 간담회	31
- 노르웨이 생명과학대학 이연경 교수	
2. 여성 폭력 근절을 위한 다양한 지원 제공	41
- 위기센터사무국(Krisesentersekretariatet)	
3. 성평등 장려를 위한 데이터 분석·배포 업무 수행	49
- 노르웨이 아동청년가족국(Bufdir)	
4. 성평등 연구결과를 활용한 지원정책 마련	59
- 성평등협의회(Council for Gender Equality, TANE)	
5. 핀란드 여성 사회진출 독려 및 양성평등 활성화	69
- 핀란드여성협회연합(Nytkis)	
6. 핀란드 여성연구자의 사회·경제적 지위 향상 촉진	77
- 헬싱키여성연구원협회(The Helsinki Association of Women Researchers)	
IV. 현장학습 내용	85
1. 노르웨이의 유일한 여성박물관	87
- 여성박물관(THE WOMEN'S MUSEUM, kvinnemuseet)	
V. 연수 결과	93
1. 소감문	95
VI. 정책제언	119

I. 연수 개요

1. 연수 개요

- 연 수 명 : 2018년 전국여성네트워크 국외연수
- 기 간 : 2018년 5월29일(화) ~ 6월6일(수), 7박9일
- 국 가 : 노르웨이, 핀란드
- 연수목적 :
 - 북유럽(노르웨이, 핀란드) 국가 여성정책사례 벤치마킹을 통한 지역 여성가족 정책 발전방안 모색
- 연수방법 :
 - 현지 간담회, 방문연수, 현장학습 등

날짜	구분	주요내용	연수기관
5/30 (수)	현지 간담회	‘노르웨이 현지 여성정책’ 간담회	노르웨이 생명과학대학 이연경 교수
5/31 (목)	방문연수	여성 폭력 근절을 위한 다양한 지원 제공	위기센터사무국
	방문연수	성평등 장려를 위한 데이터 분석·배포 업무 수행	노르웨이 아동청년가족국
6/1 (금)	현장학습	노르웨이의 유일한 여성박물관	여성박물관
6/4 (월)	방문연수	성평등 연구결과를 활용한 지원정책 마련	성평등협의회
	방문연수	핀란드 여성 사회진출 독려 및 양성평등 활성화	핀란드여성연합
6/5 (화)	방문연수	핀란드 여성연구자의 사회·경제적 지위 향상 촉진	헬싱키여성연구원협회

2. 세부 일정

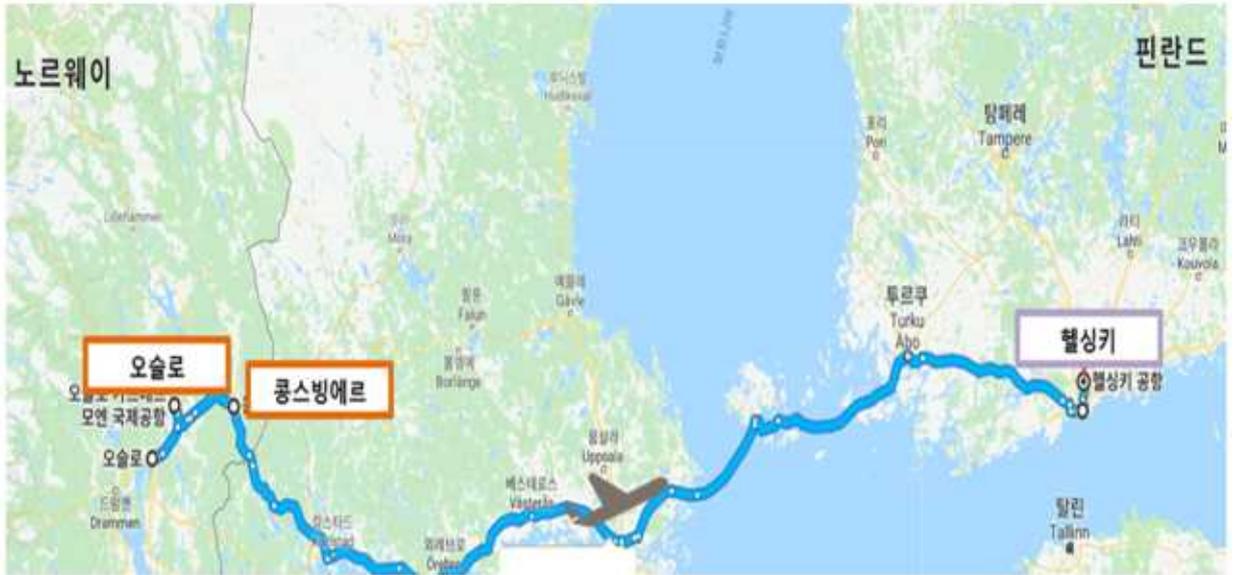
날짜	시간	N	도시	주요일정 및 내용	방문기관
5/29 (화)	7:30	K		인천공항 집합	
	10:20		AY42 9:35h	인천공항(ICN) 출발	
	13:55	F	Helsinki	헬싱키공항(HEL) 도착	
	16:05		AY915 1:30h	헬싱키공항(HEL) 출발	
	16:35	N	Oslo	오슬로공항(OSL) 도착	
	19:00			저녁	
	20:30			오슬로 호텔 숙박	
5/30 (수)	7:00			아침(호텔)	
	8:30		83km 1:05h	호텔 출발	
	9:30			노벨평화센터 도착	
	10:30		현장학습	아동 인권 증진 관련 노벨 평화상 수상자 관련 전시	노벨평화센터
	12:00			점심	
	14:00		현지 간담회	주제 : 노르웨이 현지 여성정책	노르웨이 생명과학대학 이연경교수
	18:00			저녁	
	19:00			오슬로 호텔 숙박	
5/31 (목)	7:00			아침(호텔)	
	10:00		방문연수	여성 폭력 근절을 위한 다양한 지원 제공	위기센터사무국
	12:00			점심	
	14:00		방문연수	성평등 장려를 위한 데이터 분석·배포 업무 수행	노르웨이 아동청년가족국
	16:00		현장학습	낡은 폐건물을 활용한 일자리 창출 사례	바름스 바르크
	18:00			식당 도착	
	18:00			저녁	
	19:30			호텔 도착	
	19:30			오슬로 호텔 숙박	
6/1 (금)	7:30			아침(호텔)	
	8:30		93km 1:30h	오슬로 출발	

날짜	시간	N	도시	주요일정 및 내용	방문기관
	10:00		Kongsvinger	콩스빙에르 도착	
	10:30		현장견학	노르웨이의 유일한 여성박물관	여성박물관
	12:00		93km 1:30h	콩스빙에르 출발	
	13:30			오슬로 도착	
	13:45			점심	
	18:00			저녁	
	19:00			오슬로 호텔 숙박	
6/2 (토)	7:00			아침(호텔)	
	9:00		65km 0:50h	호텔 출발	
	10:00			오슬로공항(OSL) 도착	
	11:00			점심	
	13:15		AY914 1:25h	오슬로공항(OSL) 출발	
	15:40	F	Helsinki	헬싱키공항(HEL) 도착_Terminal 2	
	16:30		20km 0:25h	헬싱키공항(HEL) 출발	
	17:30			저녁	
	20:00			헬싱키 호텔 숙박	
6/3 (일)	7:00			아침(호텔)	
	9:30		3.7km 0:8h	호텔 출발	
	10:00		현장학습	핀란드 전통 생활방식과 문화 탐방	세우라사리 야외박물관
	12:00			점심	
	14:00		현장학습	다양한 일상 주제 컬렉션을 보유한 박물관	헬싱키 시립박물관
	18:00			저녁	
	20:00			헬싱키 호텔 숙박	
6/4 (월)	8:00			아침(호텔)	
	12:00			점심	
	14:00		방문연수	성평등 연구결과를 활용한 지원정책 마련	성평등협의회
	16:00		방문연수	핀란드 여성 사회진출 독려 및 양성평등 활성화	핀란드 여성협회연합
	18:00			저녁	

2018년 전국여성정책네트워크 국외연수 결과보고서

날짜	시간	N	도시	주요일정 및 내용	방문기관
	20:00			헬싱키 호텔 숙박	
6/5 (화)	8:00			아침(호텔)	
	9:40		방문연수	핀란드 여성연구자의 사회·경제적 지위 향상 촉진	헬싱키 여성연구원협회
	12:00			점심	
	15:20			헬싱키공항(HEL) 도착	
	18:20		AY85 7:35h	헬싱키공항(HEL) 출발	
	6/6 (수)	6:55	C	Beijing	베이징공항(PEK) 도착
	10:40		OZ332 2:10h	베이징공항(PEK) 출발	
	13:50	K	Incheon	인천공항(ICN) 도착	

3. 이동경로



II. 국가 개요

1 노르웨이 개요

출처 :

주 노르웨이 대한민국 대사관

(<http://overseas.mofa.go.kr>)

[이사회 여성 비율 높여라] ①‘할당제’ 노르웨이는 39%, 한국은 3.2%

(<http://www.womennews.co.kr/news/view.asp?num=117269>)

국외출장연수정보시스템 공무국외출장보고서(여성가족부)

(<https://btis.mpm.go.kr/rpt/selectRpt.do>)

국가정보

□ 일반사항

국명	노르웨이왕국(kingdom of Norway)
수도	오슬로(Oslo)
인구	516만6천명(오슬로 인구 64만7천명)
면적	38.7만km ² (한반도의 약 1.7배)
언어	노르웨이어
종교	루터 복음교(국민의 약 74.3%)
정부형태	내각책임제(입헌군주제)
내각	우파 연정(보수당, 진보당)
GDP(2014년)	\$ 5,116억 (세계 26위)
1인당 GDP(2014년)	\$ 97,013 (세계 2위)
교역량	\$2,440억 - 수출 : \$1,560억(석유, 천연가스, 해운, 조선) - 수입 : \$880억(선박, 운송장비, 석유)

□ 정치·행정 제도의 변천

- 1905년 평화적인 방법으로 스웨덴에서 분리 독립, 덴마크의 왕자였던 Carl 을 국왕(Haakon VII)으로 추대한 이후 입헌군주제 유지
- 노르웨이 헌법은 1814년 5월 제정된 이래 수차례 개정되었으며, 입헌군주제 하의 내각책임제를 근간으로 하는 정치 체제
- 헌법상 국왕은 교회의 수장이며, 총리 및 각료 임명권, 법률거부권, 국군통수권을 보유하나, 형식적임.(현 국왕은 하랄드 5세로 1991년 1월 즉위)
- 총리실을 비롯하여 총 17개 부, 17명의 장관으로 구성되며 내각은 총리와

각료로 구성되며, 총리는 의회 동의하에 형식상 국왕이 임명

- 2005~2013년간 노동당, 중앙당, 사회주의좌파당 연합 중도좌파정권이 집권 해오다가 2013년 총선을 계기로 보수당, 진보당 중심의 중도우파 정권이 집권 중

부처	장관(소속 정당)
총리	Erna Solberg(보수당, 여)
외교부	Børge Brende(보수당, 남)
재정부	Siv Jensen(진보당 대표, 여)
국방부	Ine Marie Eriksen Søreide(보수당, 여)
교육·연구부	Torbjørn Røe Isaksen(보수당, 남)
노동부	Robert Erikson(진보당, 남)
아동·평등·사회통합부	Solveig Horne(진보당, 여)
정부·현대화부	Jan Tore Sanner(보수당, 남)
보건부	Bent Høie(보수당, 남)
법무·공공안전부	Anders Anundsen(진보당, 남)
문화·교회부	Thorhild Widvey(보수당, 여)
농업식품부	Sylvi Listhaug(진보당, 여)
기후·환경부	Tine Sundtoft(보수당, 여)
통상산업부	Monica Mæland(보수당, 여)
수산장관(통상산업부 소속)	Elisabeth Aspaker(보수당, 여)
석유·에너지부	Tord Lien(진보당, 남)
교통통신부	Ketil Solvik-Olsen(진보당, 남)
EU/EEA 장관(총리실)	Vidar Helgesen(보수당, 남)

▷ 행정부 현황

□ 지방행정체제

- 필케(Fylke, ‘주’ 개념)라 불리는 19개의 행정 구역으로 구분(우리나라의 광역자치단체에 해당)되며 필케는 2015년 기준 428개의 지방자치체인 코뮤네(Kommune, ‘군’ 개념)로 세분화
- 노르웨이 지방 정부는 △초등 교육 △의료 서비스 △노령자 서비스 △실업 △경제 개발 △교통 등의 문제 담당하며 고등 교육 및 교회 서비스는 국가 차원에서 제공
- 1930년에는 총 747개의 지방자치체가 있었으나, 현재는 428개로 계속 통합되는 추세이며 지방자치체 운영 경비 절감 및 행정의 효율성 제고를 위해 지방자치체간 통합 추진, 노르웨이 중앙정부에서도 지자체간 통합을 위해 정부 보조금 및 인센티브 제공

□ EU 미가입, NATO 가입, EFTA 회원국

- 1인당 GDP가 2014년 기준 US\$ 97,013로 룩셈부르크에 이어 세계 2위 수준 (구매력 기준으로는 US\$ 66,937로 세계 6위)
- 국가주권의 이양 반대라는 정치적 이유와 석유, 어업자원 등 부존자원에 대한 주권포기 우려로 EC 가입안 및 EU 가입안이 각각 1972년 및 1994년 국민 투표에서 부결
- 세계 2차대전시 중립정책에도 불구하고, 나치 독일의 침략을 받고 점령당한 역사적 교훈으로 소련에 대한 안보 우려에서 NATO에 가입했으며 1949년 NATO 원가맹국으로서, 냉전기간은 물론 탈냉전 이후에도 노르웨이 안보 협력의 중추로 역할 수행
- 1961년 유럽경제공동체에 가입하지 않은 북서유럽 국가들의 자유무역지역인 EFTA에 가입

□ 국제사회 활동

- △무력 사용 관련 국제법 발전 △인권신장 및 군축 △WMD 확산 방지 △기후변화 △공정한 교역규범 등 국제사회 주요 이슈 해결을 위해 선도하며 국제법에 입각한 문제 해결과 부의 재분배를 통한 빈곤 퇴치 추구
- 중동, 사이프러스, 구유고연방, 콜롬비아, 아이티, 우간다, 소말리아, 에리트리아, 수단 등 그간 전 세계 분쟁지역을 망라하는 평화중재 노력 지속
- 2013년 노르웨이의 국민소득 대비 개발원조(ODA/GNI) 비율이 1.07%(55.8억 불)로 세계 1위를 차지하면서 개도국 지원은 역사적 책임이라는 인식에 기초, 개발 잠재력 지원
- 노르웨이는 친환경, 재생에너지 분야 선도국으로 평가받으며 지구온난화로 인한 환경문제에 대한 높은 관심 보유, 정부의 최우선 정책 이슈로 부각

□ 사회복지정책

- 1997년 ‘국가보험법(National Insurance Act)’ 제정을 계기로 노르웨이 사회복지제도의 근간인 국가보험제도(National Insurance Scheme)가 시행되고 있으며 12개월 이상 노르웨이에 거주한 자는 국적에 관계없이 국가보험제도의 혜택 제공(단, 외국정부 또는 국제기구에 고용되어 노르웨이 내에서

근무하는 외국인은 혜택에서 제외)

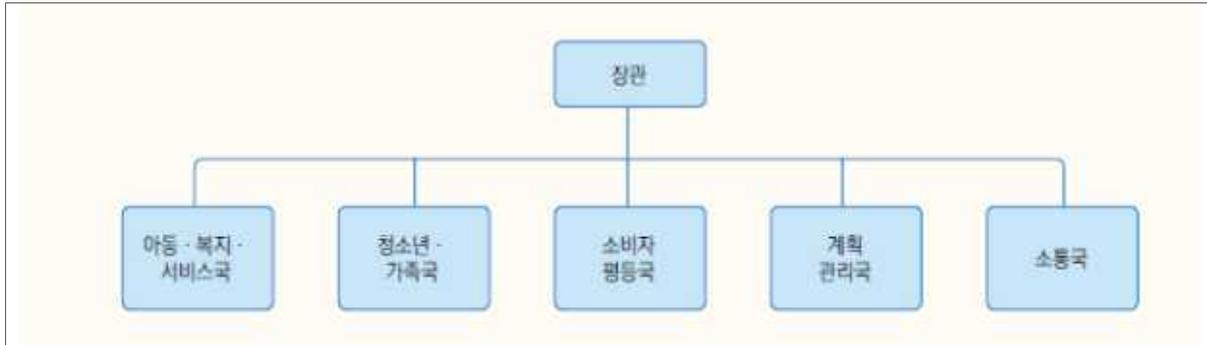
- 혜택 종류는 △고령연금 △실업수당 △가족연금 △장애수당 △의료 혜택 (질병보험, 재활수당 등) △출산·육아 휴가 △영유아 수당 등
- 근로자, 자영업자, 고용주가 납부하는 세금 및 국가의 재정 지원을 통해 국가보험제도의 재원이 마련되며 근로자와 자영업자는 각각 총소득의 8.2%, 11.4%를, 고용주는 지불된 총임금의 14.1%를 부담하고 국가보험제도 재원 중 정부의 기여율은 약 25%

고령연금	- 현재 법정 퇴직 연령은 67세이지만, 본인의 의사에 따라 70세까지 근로를 지속하며 연금 포인트 적립 가능 - 노르웨이 인구 520만 명중 80만 명이 고령연금 수령자로, 사회복지 비용의 40% 차지
가족연금	- 배우자 연금 : 67세 미만의 미망인에게 지급 - 자녀연금 : 부모 모두 사망한 18세 미만 자녀에게 지급
실업수당	- 근로 시간이 50% 이상 감소한 경우, 그리고 근로소득이 일정 수준 이하로 하락한 경우 과거 근로소득을 기준으로 소득을 일정액 보전 - 수당지급 기간은 기본적으로 최소 78주(1.5년)에서 최장 2년까지 가능하며 실업수당 수혜자는 관계 기관에 2주마다 현재의 고용 상황을 보고해야 함.
장애수당	- 장애 수당은 기본수당, 재활·치료수당, 일시 장애 수당 등으로 구성 - 재활 □치료수당은 장애인이 특별한 재활 치료나 간호를 필요로 하는 경우 지급 - 일시 장애 수당은 장애로 인하여 근로 능력이 50% 이상 영구적으로 하락한 18~67세 근로자에게 지급
질병보험	- 국가보험 가입자는 의약품 구입 및 입원비 포함 대부분의 치료비를무상 제공받지만, 병원 이외의 기관에서 받는 일반치료나 특수치료에 소요되는 비용은 일정 부분 개인 부담
재활수당	- 질병으로 인해 매월 수당을 받던 대상자가 기간의 만료로 수당 지급이 중지된 경우 이전 근로소득을 반영한 일정 비율의 재활수당 지급
출산휴가	- 최대 59주의 유급 출산 휴가를 받을 수 있으며, 42주간 임신 전 근로소득의 100%를 보전 받음. 43주부터 59주까지는 임신 전 근로소득의 80%를 보전 받음. - 남성은 최소 4주간의 출산휴가를 받을 수 있으며, 배우자의 잔여 출산휴가를 대신 사용할 수 있음.
영유아 수당	- 1~2세 영아 및 보육기관에 다니지 않는 유아를 위한 보조금이 지원되며, 미취학 입양아에게도 적용됨.
입양시 육아휴가	- 15세 미만의 아동을 입양한 여성근로자는 최장 49주간의 육아휴가를 받을 수 있으며, 39주까지 임금 100% 수령, 40주부터 49주까지 임금 80% 수령 가능
기타 수당	- 편부모수당, 자녀 수당, 입양수당, 장례보조금 등

▷ 제반 사회보장 혜택

성평등정책

□ 성평등정책 추진체계



▷ 노르웨이 아동·평등·사회 통합부

- 노르웨이 여성·가족 관련 정책은 아동·평등·사회 통합부(Ministry of Children, Equality and Social Inclusion) 내 아동·복지·서비스국(Department of Child Welfare Services)과 청소년·가족국(Department of Family, Children, and Youth)에서 담당



▷ 주요 국가 이사회 여성 비율

- 노르웨이는 2003년 기업이사회의 의무 여성할당제 법안을 처음으로 통과 시키면서 2003년 당시 기업이사회의 9%였던 여성이 2008년 이후 2014년까지 40%에 가까운 비율 유지

- 공공부문 및 민간부문 이사회 여성할당제 도입을 통해 유럽 국가들의 여성임원할당제에 대한 선구자적 역할을 하고 있으며 이사 후보가 될 만한 여성을 선발하여 미래 여성 프로그램(The Female Future Program) 구축을 통해 교육 및 네트워킹을 제공해 주었으며, 그 결과 수료자 600명의 여성 중 60%가 이사회에 합류

□ 일-생활 균형정책

육아수당	<ul style="list-style-type: none"> - 급여수준은 국회에서 결정되며 2007년 기준 아동 1명당 매달 970 NOK(약 20만원)을 지급받으며, 지역과 혼인 여부에 따라 추가급여 수령 가능 - 한부모 가족에게 0~3세 아동이 있을 경우, 아동이 3세가 되는 달까지 추가급여로 매월 660NOK 수령
출산휴가와 육아휴직	<ul style="list-style-type: none"> - 출산 전 여성은 12주 임신휴가 자격을 받고 출산 직후 6주의 모성휴가 자격을 가짐 - 남성은 출산과 관련해 2주간의 휴가 받을 수 있으며, 육아휴직 급여는 휴직기간을 49주로 사용하는 경우에는 100%의 임금보전을, 59주를 사용하는 경우에는 80%의 임금보전이 제공됨
육아휴직 아버지 할당제	<ul style="list-style-type: none"> - 노르웨이는 세계 최초로 부모휴가제도 내 남성할당제 도입 - 1992년 12월 의회에서 개정안이 통과하고, 이듬해인 1993년 4월 1일부터 할당제가 시행되어 전체 49주간의 유급휴가 기간 중 14주가 남성에게 할당 - 특별한 상황을 제외하고 14주의 권리는 아버지가 사용하지 않으면 그 권리를 상실 - 1993년 3월에는 남성들의 부모휴가 이용률이 4%에 불과하였으나 1993년 4월에는 39%로 증가 - 이 증가추세는 이후에도 지속되어 2005년에는 휴가사용 권리를 갖는 아버지 중의 약 90%가 이용
보육시설	<ul style="list-style-type: none"> - 2007년 기준 3~5세 아동의 92~97%에 해당하는 아동들이 정부지원을 받는 보육시설에 등록되어 있음. 3세 미만 아동의 경우에도 2세 아동의 거의 80%, 1세 아동의 절반인 60%가 정부지원을 받는 보육시설을 이용하고 있음 - 2008년부터 1세 이상의 아동은 공공보육시설을 이용할 수 있는 사회적 권리가 보장됨
가정 양육수당	<ul style="list-style-type: none"> - 3세 미만 아동이 보육시설을 이용하지 않을 경우 가정양육수당을 받을 수 있으며, 보육시설을 이용하는 시간에 따라 차감됨 - 가정양육수당은 보육시설을 전혀 이용하지 않을 때 매월 3,303NOK(약 60만원) 수령 - 시간제 보육시설 이용 부모는 이용시간에 따라 차감된 양육수당을 받는데, 주 8시간 이용 시 80%, 25~32시간 이용 시 20% 수령

▷ 제반 사회보장 혜택

□ 성평등정책

- 노르웨이는 성평등이 가장 잘 이루어진 나라 중 하나로, 유럽에서 여성의 권리(투표권) 문제가 제기되었을 때 노르웨이에서도 평등 운동이 시작되었으며 그 당시 노르웨이 정부에서 국회 임원 할당제로 여성 의원을 강제적으로 50% 뽑은 일은 성평등 부분에서 발전의 계기로 작용
- 1978년에 제정된 성평등관련법(The act relating to Gender Equality)에 따라 교육·고용 등 사회 모든 분야에서 여성에 대한 차별 방지 추진
- 양성평등법에 따라 채용·승진·해고 시 성별에 따른 차별 또는 임신 이유로 해고할 수 없도록 금지하며, 2014년 15-64세 여성경제활동 참가율이 75.9%
- 현재 기업의 여성 할당제와 교육 포인트 제도를 시행하고 있으며 교육 포인트 제도를 통해 고등학교 때부터 시작되는데 대학에 진학할 때 예전부터 여성이 많은 과(교육, 간호과 등)에 남성이 지원하거나 남성이 많은 과(공대 등)에 여성이 지원하면 추가 점수를 제공

2 핀란드 개요

출처 :
KOTRA 헬싱키 무역관 보고서
핀란드 소득보장정책과 기본소득 실험
 (신영규, 헬싱키대학 사회학 박사 과정)
차별과 혐오에 맞서는 노력, 핀란드의 차별금지법
 (<페미니스트 저널 일다> 박강성주)

국가정보

□ 일반사항

국명	핀란드공화국 (Republic of Finland)
수도	헬싱키 (Helsinki)
인구	549만명 (2016년5월 기준)
면적	338,424km ² (한반도의 약 1.5배)
언어	핀란드어(89.33%), 스웨덴어(5.34%)
종교	루터교(73.8%), 동방정교(1.1%)
정부형태	이원집정부제(사실상 내각책임제)
의회	단원제, 임기 4년, 총 200석
GDP(2015년)	2,297억불
1인당 GDP(2015년)	41,039불
교역량	총 1,195억불(수출 594억불, 수입 601억불)

□ 정치·행정 제도

- 핀란드 의회는 단원제로 헌법상 최고정부기구이며, 임기 4년으로 선출된 200명의 의원으로 구성, 국회의원은 고유 임무 외에도 정부가 유럽연합에서 채택된 사안들을 실행하고 있는지 여부를 감독하고, 유럽연합 내에서 핀란드의 입장을 조율하는 등 확대된 권한 보유
- 실질적인 의미에서 국회의 법안 처리는 주로 행정부가 제안하는 안건을 기초로 하며 의회에 상정되는 법안은 대부분 각 부처의 고위각료가 제출
- 대체로 정치적인 방향은 총선 후 내각이 구성되면 결정되는 정부의 기획안에 명시돼 있으며 정부는 의회에서 쟁점의 소지가 될 사안들을 의회에 상정해 정부의 대 국회 신임도를 측정
- 핀란드 헌법이 정하는 바에 따라 핀란드 대통령은 국가원수로서 직접선거

에 의해 선출되고, 임기는 6년이며 1회에 한해서 연임이 가능, 대통령 직선제가 시작된 1994년 이후 대통령의 권한이 점차 축소되는 반면, 총리와 입법부의 역할이 확대됨

- 대통령은 EU역외국가와의 외교관계와 군 통수권 등 외교국방업무 중 일부를 수행하고, 2000년부터 EU 역외국가와의 외교정책은 대통령과 정부가 협의를 통해 결정(헌법 93조 1항)하고 있으며, EU 관계(외교, 경제 등)는 국내 문제로 해석해 총리가 총괄
- 핀란드 행정부는 총리 산하에 11개 부처가 있으며(장관은 16명) 일부 부처는 담당업무에 따라 동일부처에 복수의 장관이 근무

부처	직명	직명
외무부	대외무역 및 개발 장관	Soini, Timo Juhani(새로운 대안, 남)
법무부	법무장관	Häkkinen, Antti Edvard(국민연합당, 남)
내무부	내무장관	Paula Risikko(국민연합당, 여)
국방부	국방장관	Niinistö, Jussi Lauri Juhani(새로운 대안, 남)
재무부	재무장관	Orpo,Antti Petteri(국민연합당, 남)
	지방정부 및 공공개혁장관	Vehviläinen,Anu Helena(중도당, 여)
문화교육부	교육장관	Grahn- Laasonen, Sanni Kaisa(국민연합당, 여)
	유럽, 문화,체육장관	Terho, Sampo Johannes(새로운 대안, 남)
환경부	주택, 에너지, 환경장관	Tiilikainen,Kimmo Kalevi(중도당, 남)
농림부	농림장관	
교통통신부	교통통신부장관	Berner, Anne- Catheine(중도당, 여)
경제고용부	경제장관	Lintilä, Mika Tapani(중도당, 남)
	고용장관	Lindström, Jari Tapani(새로운 대안, 남)
사회복지부	사회보건장관	Mattila, Pirkko Anneli(새로운 대안, 여)
	가족복지장관	Rehula, Juha Tapani(중도당, 남)

▷ 행정부 현황

□ 지방행정체제

- 현재 핀란드는 313개의 많은 기초지자체가 존재하고, 이들 지역별 격차(인구수, 재정상태 등)에 따른 문제가 발생하고 있음. 이를 해소하기 위해 인구수가 작고 지리적으로 인접한 지자체 간 통합, 광역단위로 행정구역을 재편하려는 방안 모색 중

□ WTO, RTA, FTA / 기타 협정가입 및 체결현황

- 핀란드는 EU 회원국으로서 단독적으로 지역무역협정을 체결할 권한이 없으며, EU 집행위가 EU의 28개 회원국으로부터 특정 국가나 지역과의 지역무역협정 협상권을 위임받아 제3국과 자유무역협정을 체결하고 일괄 적용
- 2015년 7월 24일에 WTO 정보기술협정(ITA) 확대협상이 타결됨에 따라, 핀란드로 수입되는 200여개 하이테크 및 IT 제품에 대한 관세 역시 2016년 7월부터 철폐

□ 핀란드 사회 동향

- Sipilä 총리 정부는 2015년 5월 출범 이후 당면한 경제위기를 극복하기 위해 노동경쟁력 강화와 재정적자 감축을 골자로 하는 개혁 프로그램 추진
- 정부는 △고용과 경쟁력 강화(2019년까지 고용률 67.4%→72%) △교육 개혁 △국민 건강과 복지 향상 △바이오경제와 클린 솔루션 활성화 △디지털화 및 규제 완화를 통한 노동시장 개혁을 5대 목표로 설정
- 핀란드 정부는 정부 재정건전성 확보를 위해 2019년까지 45~50억 유로의 재정절감 추진 예정
- Sipilä 총리 정부는 2015년 5월 출범 이래 노동생산성 제고와 국가경쟁력 강화를 위해 노사 합의하에 임금을 최소 5% 인하하는 것을 골자로 하는 노동개혁 추진
- 주요 내용은 △연간 노동시간 24시간(근무일 3일) 추가 △근로자의 연금보험 납부액 1.2% 증액 △실업보험 납부액 0.85% 증액(2017~2018년) △공공부문 근로자 휴일 근무수당 2017년부터 2019년까지 30% 감액 등
- 2016년 9월 최대 산별노조인 금속노동조합과 서비스노동조합 등 전체 노조원의 90% 이상이 합의안에 동의함에 따라, 2017년부터 순차적으로 협약 적용

□ 사회복지제도

- 핀란드에서 복지는 사회보건부에서 기본적인 틀을 수립하고 4개의 광역 지역구와 각 지역 자치단체가 구체적인 실행 계획을 세워서 추진하고 있으며 시민들에게 제공하는 복지 지원과 수당은 전국에 걸쳐있는 239개의 사회보험기관인 사회보험원을 통해 지원

- 핀란드는 국민이 △질병 △장애 △실업 △출산과 양육 △노년 생활 △빈곤에 대처할 수 있는 실질적인 복지제도 구축

연금	<ul style="list-style-type: none"> - 소득비례연금(earnings-related pension)과 국가연금(national pension) 구성 - 소득비례연금은 강제가입을 원칙으로 하는 사회보험방식으로 운영되기 때문에 근로소득이 있는 사람은 누구나 가입 가능 - 국가연금은 은퇴연령 전 근로 기록이 없거나, 소득비례연금에 가입되어 있지만 그 급여액이 일정 수준 이하인 사람들에게 지급되는 연금
실업급여	<ul style="list-style-type: none"> - 소득비례실업수당, 기초실업수당, 노동시장보조금 등 세 가지로 구성 - 소득비례실업수당은 실업보험을 통해 지급되는 실업급여로서 자율적으로 보험에 가입하여 보험료를 납부하던 근로자와 자영업자가 실업에 처하면 급여 개시 - 기초실업수당은 고용 기록이 있지만 실업보험에 가입하지 않았던 실업자에게 중앙정부가 지급하는 실업급여 - 노동시장보조금은 노동시장 참여 경험이 없는 구직자(고등학생, 대학생)에게 지급
영유아수당	<ul style="list-style-type: none"> - 정부에서 임산부에게 출산보조금이나 신생아 육아 용품들로 구성된 출산 패키지 제공 - 입양을 할 경우에는 입양보조금 지급 - 자녀 양육 가정에는 출산 혹은 입양과 동시에 아이가 만 16세가 될때까지 매월 아동수당이 지급 - 출산의 경우, 출산휴가 중 출산수당과 부모수당 지급 - 출산휴가가 끝난 후, 부모나 친인척이 아이를 집에서 직접 돌볼 경우에는 만 3세까지 아동자택양육수당 지급 - 아이를 사설 주간보육시설이나 어린이집에 맡길 경우에는 취학 전까지 양육수당 지급 - 아동자택양육수당과 사립시설 양육수당은 자산조사를 통해 수급자격 결정
주택급여	<ul style="list-style-type: none"> - 저소득층 대상으로 스스로주택비용을 충당할 수 없을 경우, 주택급여 제공 - 주택급여는 저소득층을 위한 일반주택수당, 연금수급자주택수당, 학생주거보조금으로 구성 - 핀란드 내에서 학업을 수행하는 학생은 일반주택수당을 신청하고 자산조사를 받아야 주택수당 수령 가능
학업보조금	<ul style="list-style-type: none"> - 초·중·고등학교 및 직업학교와 대학교 교육은 무상 - 중앙정부는 만 17세 이상 학생들의 생활을 돕기 위해 학업보조금 지급 - 최근 몇 년간 핀란드의 경제 사정이 좋지 못한 탓에 학업보조금 예산이 줄어들면서 학생 개인들이 받을 수 있는 학업보조금의 금액도 매년 축소하는 추세
기타 수당	<ul style="list-style-type: none"> - 상병수당, 징병수당, 노인과 장애인을 위한 특별지원금

▷ 제반 사회보장 혜택

- 핀란드 연금제도는 적절성, 지속가능성, 청렴성에서 모두 세계적으로 상위권으로 평가되고 있으며, 2016년 전체 연금수급자의 월평균 급여액은 1,716유로, 국가연금 최대 지급액은 월 628.85유로(약 82만원)
- 실업보험에 가입했던 근로자나 자영업자가 실업에 처할 경우, 소득비례실업수당은 최대 400일(근로 일수 기준) 동안 지급되며 기본 급여액은 하루에 32.4유로(약 4만 2천 원)로 1개월에 평균 697유로(약 91만 원)

- 출산 시 한 번 지급되는 출산보조금은 140유로(약 18만원)로 비교적 큰 액수가 아니기 때문에 대부분의 임산부들은 다양한 육아용품이 구비되어 있는 출산패키지를 선택
- 첫째 아이의 아동수당은 월 94.88유로(약 12만원)이고, 둘째 아이는 월 104.84유로(약 14만원)이며, 아이의 수가 많아지면 그 금액도 조금씩 증가
- 출산수당은 최대 105일(근로 일수 기준)까지 산모에게 지급되고, 이후 최대 158일(근로 일수 기준)까지 육아휴직을 선택하는 부모에게 부모수당 지급
- 주택수당은 가구 소득, 가구원 수, 거주 지역, 주택 유형, 주택 유지비용 등을 고려해 다양한 기준을 바탕으로 복잡한 계산식에 따라 도출하기 때문에 가구별로 지원받는 주택수당 금액은 천차만별
- 핀란드사회보험청(KELA)의 통계에 따르면, 2016년에 일반주택수당을 받은 가구 수는 총 26만7356가구이며, 1년간 한 가구에 지원된 평균 급여액은 약 4,000유로(약 520만원)
- 2017년 8월 이후 17세 이상의 학생에게 지급되는 학업보조금 최대 금액은 월 250.28유로(약 33만원), 2016년까지 그 금액이 약 500유로(약 65만원)였기 때문에 핀란드의 학업보조금은 최근 절반 수준으로 감소



▷ 사회보험관리공단이 공개한 2017년 핀란드 베이비박스

□ 핀란드 사회보장 환경

- 핀란드도 스웨덴 등 여타 북유럽 국가와 유사한 사회보장제도를 운영하고 있음. 즉, 높은 재정자립도와 지방자치제를 바탕으로 지역특성에 맞는 제도를 운영하고 있으며, 성별·연령·종교 등에 관계없이 평등하게 합리적인 수준의 급여를 보장받고 있음
- 핀란드의 사회보장제도는 사회보험(Social Insurance), 사회부조(Social assistance) 및 사회복지보건의료 서비스로 크게 구성되며 전달체계로 구분하면 사회보험공단(KELA)이 사회보험부조에 따른 급여를 제공하고, 지방정부(Municipality)에서 사회복지서비스와 보건의료서비스 제공

□ 핀란드 사회보장제도

- 핀란드의 전반적인 사회보장 제도는 2차 대전 이후 갖추어졌으며, 빠른 속도로 발전하여 1980년대 말 북유럽 수준에 도달함. 1990년대 지출 삭감에도 불구하고, 사회보장 수준은 OECD 국가들과 비교했을 때 높은 수준을 유지하고 있음
- 높은 조세부담율(44.5%)을 바탕으로 산모 의료검진 및 출산지원, 고등교육(대학원포함)까지의 무상교육, 일반연금과 소득비례 연금으로 구성되는 노후보장 연금제도, 저소득 빈민층을 위한 공적부조, 의료보험 등 생애 전 주기를 포괄하는 촘촘한 사회복지망을 구축
- 산업보건 급여와 재활급여, 모성급여 및 가족수당, 학생을 위한 재정지원, 군복무 수당, 주택수당에 이르기 까지 광범위한 사회보장 및 사회복지서비스 급여가 ‘사회보험공단’(KELA)을 통해 조성
- 사회보장 전달체계에서 정부간 역할은 중앙정부에서 △법 △제도 △예산 분배를 담당하고 주정부에서는 지역주민에 대한 보건의료 서비스를 제공. 지방정부에서는 지역주민에 대한 사회보장서비스를 제공

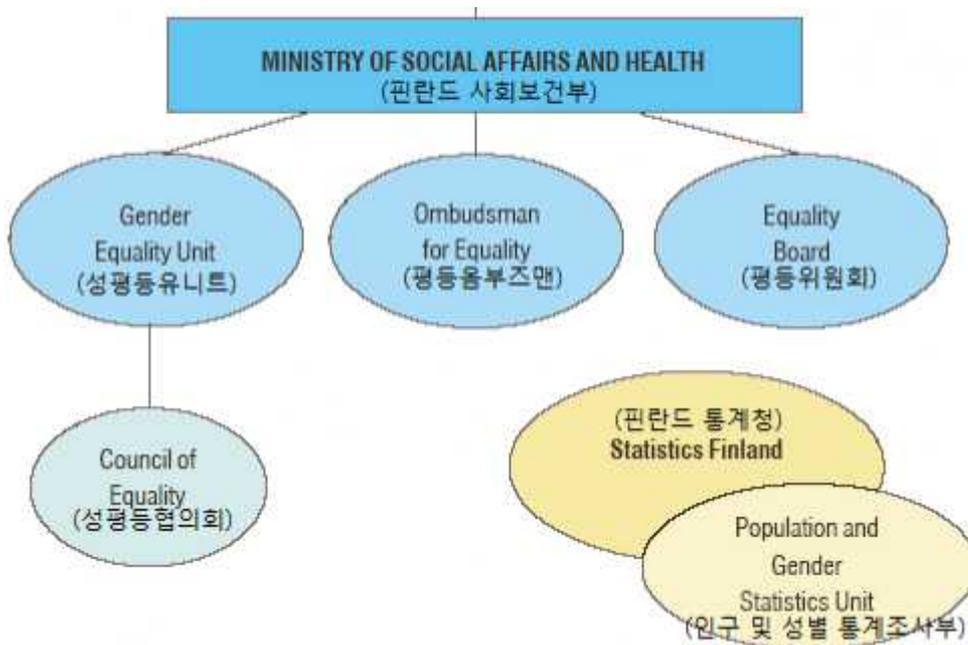
□ 핀란드 기본소득 실험

- 2017년 1월부터 핀란드 정부가 실시하고 있는 기본소득 실험은 노동시장 보조금을 받을 자격이 있는 25세 이상 58세 이하 2,000명을 선별해 2년간 매월 560유로(약 73만원)의 기본소득을 아무 조건 없이 지급
- 실험 참가자들은 노동시장보조금을 별도로 받지 못하지만 실업에서 벗어나더라도 2018년 12월까지 기본소득을 계속 받게 되며, 월 560유로인 급여액은 노동시장보조금의 월 평균금액인 700유로에서 소득세 20%를 공제한 금액
- 현행 기본소득 실험은 기본소득이 노동시장보조금만을 대체하도록 설계되어 있으며, 이는 실험의 목적이 기본소득이 저소득자나 실업자의 노동시장 참여 행태에 미치는 영향을 확인하는 것에 있음을 의미
- 현행 기본소득 실험은 기본소득이 노동시장보조금만을 대체하도록 설계되어 있으며, 이는 실험의 목적이 기본소득이 저소득자나 실업자의 노동시장 참여 행태에 미치는 영향을 확인하는 것에 있음을 의미
- 기본소득 실험은 2018년 4월 종료되었으며 최종적인 결과는 2019년 발표

될 예정이다. 경제협력개발기구(OECD)는 핀란드가 기본소득 제도를 전국민에게 적용하는 데엔 지나치게 많은 비용이 든다는 연구 결과를 발표하며 기본소득을 확대하면 오히려 빈곤율이 증가한다고 부정적인 평가를 하기도 했다.

성평등정책

□ 성평등정책 추진체계



▷ 핀란드 성평등정책 관련 부서

- 핀란드 성평등정책 관련 활동을 하는 대표적인 기구는 △성평등유니트 △평등옴부즈맨 △평등위원회 △성평등협의회
- 성평등유니트는 남녀 평등 정책 관련 법안 준비, 개발, 모니터링 등을 통해 핀란드 양성 평등 촉진을 위한 핵심적인 역할을 수행하고 있으며, EU의 남녀 평등 법규 및 국제 문제와 관련된 업무 담당
- 평등옴부즈맨은 1986년 설립되었으며 양성평등에 관한 법률에 대한 관리와 감독 시행, 평등위원회는 핀란드 남녀평등 법규를 준수하도록 장려하고 고나련 문제를 해결하는 독립적인 위원회



▷ 평등한 세상을 이루는 방법(핀란드 정부 차별금지법 설명자료)

- 1987년부터 시행된 남녀평등에 관한 법률은 △성차별 예방 △남녀평등 증진 △여성 지위 향상을 주요 목적으로 됨
- 차별과 관련된 포괄적인 사안을 다루는 법률로는 2004년에 제정된 차별금지법(Yhdenvertaisuuslaki)이 존재
- 특히 3장 8조는 “ 그 누구도 나이, 출신, 국적, 언어, 종교, 신념, 의견, 정치활동, 노조활동, 가족관계, 건강상태, 장애, 성적 지향 또는 개인과 관련된 그 밖의 이유로 차별받지 않는다” 고 규정
- 핀란드가 차별금지법을 만든 데에는 유럽연합의 영향이 컸으며(Nousiainen, 2011), 차별금지와 관련해 유럽연합이 2000년에 채택한 두 개의 지침이 결정적 역할 수행
- 2007년 법무부는 차별금지법 개정을 목적으로 논의 진행 과정에서 다양한 법률과 평등 기구를 통합하기 위한 방안들이 마련하였는데 평등 기구들이 ‘통합’ 될 경우, 특히 성평등과 관련된 기구의 위상과 자원들이 감소할 것을 우려하여 여성단체의 비난을 받기도 함.

□ 일-생활 균형정책

- 핀란드에서 가장 눈에 띄는 파격적인 육아지원제도는 아이가 만 13세가 될 때까지 근로시간을 단축할 수 있는 육아기 유연 근로제 (flexible-workingtime period) 도입
- 근무시간의 80%만 근무하고 20%를 어떻게 단축할 지는 사업주와 협상. 하루 6시간 씩 주 5일을 근무하거나 8시간씩 4일을 일하는 경우가 대부분.
- 실제로 20년 전인 1998년 50% 후반였던 핀란드 여성경제활동 참가율은 2000년대부터 서서히 증가해 지난해 78%까지 상승
- 사업주가 유연근로제를 사용할 수 없게 제한하면 형사처벌과 함께 공공사업 입찰 금지 등 강력한 제재, 핀란드 기업들은 유연근로제 뿐 아니라 일·가정 양립을 지원하기 위한 다양한 복지제도를 운영할 뿐 아니라 적극적으로 직원들에게 이용 장려

□ 성평등정책

- 1907년 첫 민주 선거부터 10% 여성할당제를 실시하여 최초 여성 국회의원 선출(200개 의석 중 19석)
- 1926년 여성 공무원에게 완전한 동등성 부여(능력요건, 임금, 연반 같은 제반사항에 대해), 1986년 아버지와 어머니의 성 중에서 자녀의 성을 선택할 수 있도록 허용하는 법률 통과
- 1990년 세계최초의 여성 국방부 장관 취임(Elisabeth Rehn), 1995년 지방자치단체 선출직, 지방 행정부 및 정부위원회에 여성비율 40% 할당 명시
- 2000년부터 2012년까지 무려 12년 동안 핀란드 대통령으로 일한 타르야 할로넨은 청렴하고 소탈한 성품으로 인기를 끌었고, 여성과 소수자를 위한 정책이 모두를 위한 정책이라는 점을 성공적으로 설득

III. 연수 내용

1 '노르웨이 현지 여성정책' 간담회



□노르웨이 생명과학대학 이연경 교수
yeonkyeong.lee@nmbu.no
Tel : + 47 98 60 02 38

현지간담회	노르웨이	5/30	목	14:00	오슬로
-------	------	------	---	-------	-----

간담회 내용

□ 노르웨이 남영숙 대사의 환영사로 간담회 시작

- 연수단의 노르웨이 첫 번째 공식일정인 노르웨이 생명대학 이연경 교수와의 현지간담회 자리에는 이연경 교수의 주도하에 현재 노르웨이 Accenture 컨설팅 업체에서 근무하다 현재 육아 휴직중인 최정운 담당자가 함께 간담회에 참석했다. 간담회 주제는 △경제 활동 지원책 △노르웨이 여성들의 자



▷ 간담회 진행자 이연경 교수

- 화상으로 구성되었다.
- 간담회 자리는 주한 노르웨이 대사관의 남영숙 대사와 한샘엘 영사가 참석하여 노르웨이 방문에 대한 환영사로 시작되었다. 간담회는 노르웨이 여성·가족·육아 정책에 대해 연수단의 자유로이 자유롭게 질문하고 이연경 교수와 최정운 담당자가 실제 사례를 위주로 답변하는 방식으로 진행했다.

□ 노르웨이 한인교수 및 현직자와의 만남

- 노르웨이 생명대학에서 조교수 및 최고선임연구원으로 재직 중인 이연경 교수는 현재 스칸디나비아 과학기술자협회 수석부회장, 오슬로 과학기술자협회 회장을 겸직하고 있다. 간담회 진행을 보조했던 최정윤 담당자는 노르웨이 오슬로대학교 Interaction Design 학사·석사를 졸업하고, Baxter International에서 4개월 인턴십과 삼성중공업 오슬로 사무소에서 1년 근무하다가 현재 Accenture 컨설턴트로 재직하고 있다.

□ 1997년부터 국가보험제도 시행

- 노르웨이는 1997년 2월 ‘국가보험법(National Insurance Act)’ 제정을 계기로 사회복지제도의 근간인 국가보험제도(National Insurance Scheme)가 시행되고 있으며, 12개월 이상 노르웨이에 거주한 자는 국적에 관계없이 국가보험제도의 혜택을 받을 수 있다.
- 다만, 외국정부 또는 국제기구에 고용되어 노르웨이 내에서 근무하는 외국인은 이 혜택에서 제외된다. 혜택의 종류는 △고령연금 △실업수당 △가족연금 △장애수당 △의료 혜택(질병보험, 재활수당 등) △출산·육아 휴가 △영유아 수당 등이다.

□ 높은 성평등지수를 보여주는 노르웨이

- 세계경제포럼(WEF)의 ‘세계 성 격차 보고서 2017(Global Gender Gap Report 2017)’에 따르면 한국은 성 격차 지수 0.650으로 조사 대상 144개국 중 튀니지(117위)와 아프리카 북서부 감비아(119위) 사이 118위에 머물렀다. 성 격차 지수는 1에 가까울수록 양성평등을 이뤘다는 것을 의미하며 전 세계에서 양성평등에 가장 근접한 나라는 아이슬란드(성 격차 지수 0.878)이며 노르웨이(0.830)와 핀란드(0.823) 등 북유럽 국가들이 상위를 차지했다.
- 노르웨이 통계청에서 발표한 양성평등 지표를 보면 고등교육·아르바이트·공공기관 등은 여성이 우세하고, 노동시장·수입·민간 부문·지도자·자치주 의석 등은 남성이 우세하다. 그럼에도 불구하고 성평등이 잘 이루어졌다고 평가받는 이면에는 수준 높은 탁아 제도와 육아 휴직 제도인 노르웨이의 높은 복지 수준이 뒷받침하고 있기 때문이다.

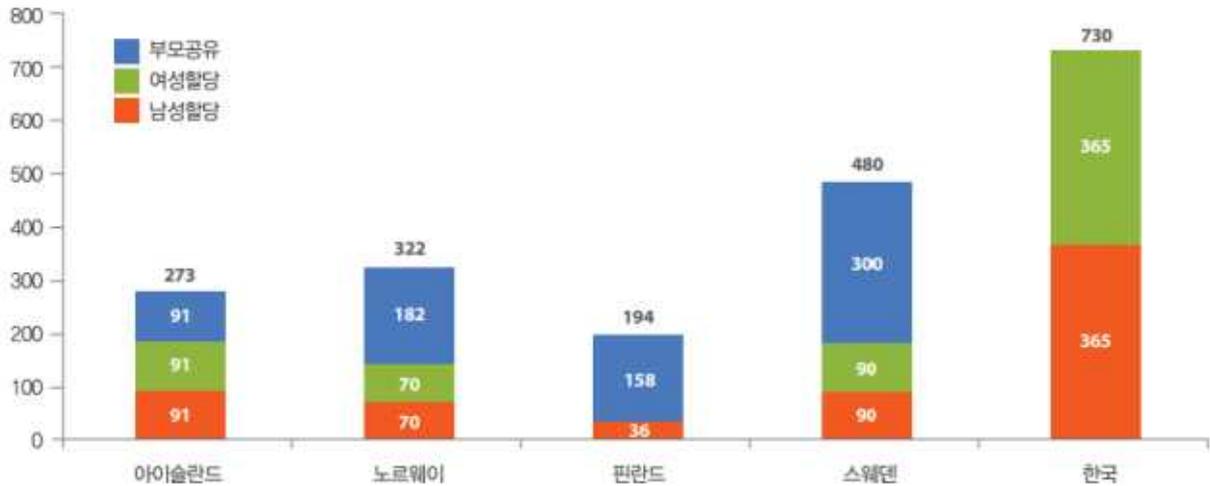
Country	GLOBAL INDEX		ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY		EDUCATIONAL ATTAINMENT		HEALTH AND SURVIVAL		POLITICAL EMPOWERMENT	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Iceland	1	0.878	14	0.798	57	0.995	114	0.969	1	0.750
Norway	2	0.830	8	0.816	38	0.999	80	0.973	4	0.530
Finland	3	0.823	16	0.793	7	1.000	46	0.978	5	0.519
Rwanda	4	0.822	7	0.820	113	0.951	1	0.980	3	0.539
Sweden	5	0.816	12	0.809	37	0.999	112	0.969	8	0.486
Nicaragua	6	0.814	54	0.702	34	1.000	1	0.980	2	0.576
Slovenia	7	0.805	13	0.801	1	1.000	1	0.980	11	0.440
Ireland	8	0.794	50	0.710	1	1.000	96	0.971	6	0.493
New Zealand	9	0.791	23	0.768	43	0.998	115	0.969	12	0.430
Philippines	10	0.790	25	0.764	1	1.000	36	0.979	13	0.418
France	11	0.778	64	0.683	1	1.000	54	0.977	9	0.453
Germany	12	0.778	43	0.720	98	0.970	70	0.975	10	0.447
Namibia	13	0.777	9	0.813	41	0.999	1	0.980	26	0.318
Denmark	14	0.776	38	0.728	1	1.000	95	0.971	16	0.408
United Kingdom	15	0.770	53	0.705	36	0.999	100	0.971	17	0.404
Canada	16	0.769	29	0.744	1	1.000	105	0.970	20	0.361
Bolivia	17	0.758	60	0.692	108	0.956	69	0.976	14	0.408
Bulgaria	18	0.756	51	0.710	80	0.990	36	0.979	23	0.346
South Africa	19	0.756	69	0.652	64	0.993	1	0.980	18	0.399
Latvia	20	0.756	15	0.798	1	1.000	1	0.980	41	0.246

▷ 2017년 세계 성 격차 보고서(출처 : World Economic Forum)

□ 남성 육아휴직을 90%대로 끌어올린 노르웨이

- 노르웨이의 출산휴가는 출산예정일 3주 전부터 사용 가능하며 다른 합병증이 있는 경우에는 더 이른 시점부터 사용 가능하다. 육아 휴직 기간 동안 육아수당을 신청하기 위해서는 재직증명서를 통해 최근 6~10개월 이상 근무했다는 내역에 대한 확인절차가 필요하다. 증명을 받은 경우 최소 49주부터 최대 59주까지 유급 출산휴가를 받을 수 있으며 42주까지는 임신 전 근로소득의 100%, 43주~59주는 임신 전 근로소득의 80%를 받는다.
- 육아 휴직기간을 부모가 나누어 사용하는 것도 가능한데, 이 중 14주는 반드시 아버지가 사용해야 한다. 처음 아빠 할당 휴직 기간을 추진할 때는 4주에 불과했다. 하지만 시간이 지나 양성평등 인식 제고 등 젠더 담론이 부상하면서 14주로 늘어났고, 급여의 100%를 보장해주어 정책적 효과가 강력하게 나타났다. 육아휴직 할당제 도입 직전인 1992년 3%에 불과했던 남성 육아휴직 사용 비율이 2017년 기준 90%까지 상승하며 큰 성과를 보여주고 있다.
- 노르웨이에서는 부부가 자녀를 출산하기로 결정하는데 가장 큰 요인이 육아휴직이며, 부부가 육아휴직을 동등하게 사용하도록 강제된 제도가 둘째 아이 출산에 결정적 영향을 미친 것으로 판단하고 있다.
- 또한 최윤정 담당자에 따르면, 노르웨이의 회사들은 방학 시즌에 회사의

빈 회의실을 놀이공간으로 마련하고 부모들이 직장에 아이들을 데려와 아이를 돌보면서 일할 수 있는 환경을 제공하고 있다고 한다. 노르웨이는 육아와 직장을 별개로 인식하지 않으며, 육아는 엄마가 책임지고 아빠가 도와주는 일이 아니라 아빠의 권리라고 생각하는 인식이 자리 잡혀 있다고 설명했다.



▷ 주요국의 남성 육아휴직 할당제도 비교

□ 1975년 최초로 유치원법 제정

- 노르웨이 육아정책을 관장하는 기본법은 1975년에 최초로 제정된 유치원법 (Kindergarten Act)이다. 현재의 유치원법은 2006년 1월부터 발효된 것이다. 이 법에 의하면, 각 지방자치단체가 각 지역 유치원의 관할 책임을 부여받으며, 유치원에 운영지침을 제시해야 한다. 유치원은 이러한 지침에 따라 운영되어야 한다.



▷ 최윤경 담당자 간담회 진행 장면

- 지방자치단체는 지역 수요를 파악하여 충분한 수의 유치원을 확보할 의무가 있다. 이와 관련해 사립 유치원은 유치원법에서 요구하는 유치원의 목적과 내용, 요구를 충족할 경우 인가가 난다. 유치원 인가는 지방자치단체의 소관이며, 인가와 함께 유치원 운영 지침을 제공할 의무가 있다.

- 노르웨이에서 영유아 보육교육업무(ECEC)는 2005년까지 아동·평등·사회 통합부가 담당하였으나, 2006년 교육연구부(Ministry of Education and Research)로 통합 이관되었다. 현재 노르웨이 유아교육·보육기관은 '유치원'으로 통칭되며, 여기에는 가정보육시설(familebarnehager)도 포함된다.

□ 부모 양육을 돕기 위한 현금수당제도 도입

- 노르웨이 영유아의 유치원 이용률은 2012년 기준 1~5세 아동의 90.1%에 이르지만, 유치원 이용은 의무가 아니어서 모든 영유아가 이용하는 것은 아니다. 2012년 기준 0~2세 영아의 유치원 이용률은 3~5세에 비해 낮고, 0세의 경우는 3.8%만 유치원을 이용하였다.

- 또한 부모의 육아휴직이 끝난 후 1, 2세 자녀를 직접 양육할 권리를 보장하기 위해 현금수당제도(Cash for care)를 1998년부터 도입했다. 이 양육수당은 부모들이 자녀를 양육하는데 더 많은 시간을 갖도록 돕고, 직접양육과 보육시설 이용을 선택할 수 있도록 한 것이다.

구분	수급자명	현금지원액 총액(NOK, mil)	증감(%)	
			2011-2012	2006-2012
총 현금 지원	763,400	34,487.3	1.9	17.7
육아휴직급여 (Parental benefit on birth)	146,200	15,117.4	4.2	59.9
출산입양 보조금 (Maternity grant on birth and adoption)	9,800	346.9	-3.4	-19.0
가족수당 (Family allowance)	698,000	14,864.9	1.0	4.1
양육수당 (Cash for care)	63,700	1,222.9	-6.5	-45.9
한부모 한시 급여 (Transitional Benefit)	29,200	2,513.1	-0.8	9.4
아동수당 (Child care benefit)	27,900	368.2	-0.7	-28.4
교육급여 (Education benefit)	3,900	54.0	-0.6	-31.0

- 2012년 8월 육아수당 대상자가 축소되어, 만2세 아동은 지급 대상에서 제외되었다.

▷ 아동이 있는 가족에 대한 지원(2012)

육아수당은 평균 970크로네가 지급되며, 만 18세까지이다.

□ 매스컴을 통한 노르웨이 교육 철학 확인

- 연수단의 노르웨이의 청소년 성교육 관련 질문에 대해 최윤정 담당자는 최근 노르웨이에서 이슈된 드라마를 통해 사례를 설명했다.
- 노르웨이 방송국 NRK에서 2015년 방영한 청소년 드라마 스캄(SKAM)은 오슬로 서부의 하트빅 니센 고등학교(Hartvig Nissen Skole)에서 생활하는 10대들의 일상을 그리고 있다. SKAM은 '부끄러움(shame)'을 의미하는데, 강간, 동성애, 종교 등의 이슈를 다루는 방식에서 긍정적인 평가를 받았다. 한 신문(Verdens Gang)에서는 SKAM을 "노르웨이의 가장 멋진(Coolest) TV

시리즈"라고 극찬하기도 했다.

- 이 드라마는 에피소드 형식의 드라마인데, 여고생과 남고생의 사랑이야기를 통해 청소년의 성인식 증진과 재미를 함께 제공했다. 실제로 노르웨이 일부 고등학교에서는 SKAM에서 다루는 내용을 바탕으로 논술 문제를 제출하는 등 드라마를 통해 청소년들의 성에 대한 의식 교육을 실시하기도 했다.



▷ 노르웨이 10대 일상을 표현한 드라마 SKAM

- 한국의 청소년 성교육이 사고 예방 차원이라면 노르웨이는 정확한 지식을 전달하고 본인 스스로의 책임의식을 증진시키는데 중점이 맞춰져 있다. 노르웨이 보건소는 중·고등학생을 대상으로 수시로 성관련 상담을 받을 수 있도록 공간을 제공하고 있다. 특히 학교 내 보건소에서는 담당 양호선생님이 상주하며 청소년이 자주 이용하는 메신저 앱 계정을 적극 알리고 홍보하여 학생과 소통하기 위해 노력하고 있다.

□ 노르웨이 공동체 의식이 돋보여

- 노르웨이는 지난 1969년 원유 매장 지역을 발견하면서 국가자본주의 경제체제로 변형했다. 노르웨이는 세계 8위의 원유 수출국으로, 석유를 통한 세수가 전체의 30%에 달한다.



▷ 연수단의 간담회 참석 장면

- 유가 강세에 힘입어 노르웨이는 공공 지출을 늘리고 복지와 성장을 추구했으며, 1970년대부터 교육 부문 고용자 수를 두 배로 늘렸다. 같은 기간 의료와 복지서비스의 고용자 수는 4배로 뛰었다.
- ‘ 이와 같이 빠른 성장세를 보인 노르웨이의 성장 동력이 무엇인지’ 에 대한 질문에 이연경 교수는 ‘ 노르웨이는 공동체 의식이 강하고 무엇이든 함께 하려는 의지가 강하다’ 고 답변했다.
- 2017년 World Happiness Report에 따르면 항상 행복지수 1위를 차지하던 덴마크를 누르고, 노르웨이가 최상위를 기록했다. 가디언 지나 다른 여러

언론에서도 그 이유 중 하나로 공동체의식을 꼽았으며, 국가의 복지시스템으로 인해 미래에 대한 걱정이 상대적으로 적다는 것을 들었다.

□ 남녀 임금격차 문제는 여전

- 하지만 이연경 교수는 노르웨이의 높은 성평등지수, 육아휴직 할당제의 성공사례 이면에는 아직까지 남아있는 과제들이 있다고 얘기했다.
- 노르웨이 여성 임금은 남성의 68% 정도로, 이는 유럽 임금격차의 평균 수준에 불과하다. 노르웨이의 지도자나 고위급으로 일하는 여성의 수는 많지만, 임금에서는 차별이 존재한다. 9년 연속 성평등 1위 국가로 알려진 아이슬란드의 경우에도 1975년부터 40년 넘게 싸워온 끝에 2018년에서야 성별에 따른 임금차별 금지법이 시행될 예정이다.



▷ 간담회 종료 후 기념사진 촬영



▷ 간담회에 참석한 연수단

질의응답

□ 성평등 인식 증진을 위한 지표 마련

Q. 성평등 정책 제도화는 항상 기회가 있다. 예를 들어 한국은 1987년 6월 항쟁을 거쳐서 성평등 인식이 많이 제고되었다. 최근 아이슬란드는 낙태가 합법화되었는데, 최근 외환위기를 맞이하면서 여성들의 헌법 개정 노력이 반영된 것 같다. 노르웨이는 성평등 정책이 자리 잡는데 어떤 계기가 있었는가?

A. 1970~80년대 노르웨이 여성 총리(그로 할렘 브룬틀란)의 역할이 컸다고 생각한다. 정치에 대한 견해는 사람마다 다르지만, 노르웨이 사람이라면 누구나 아는 인물이고, 이 인물을 체크하는 것이 좋을 것 같다.

Q. 노르웨이 역사와 관련이 깊은 바이킹족은 가부장적인 문화라고 알고 있는데, 어떻게 노르웨이에 성평등 문화가 자리 잡을 수 있었는지 궁금하다. 노르웨이는 이와 관련하여 뛰어난 지도자의 역할이 있었는지 혹은 여성 시민들의 요구로 변화가 일어나게 되었는지 ?

A. ‘세상에서 가장 똑똑한 사람들’이라는 책에 보면, 바이킹족은 마초 기질이 강하다고 한다. 그들의 문화를 들여다보면 “나의 왕이 아닌 우리들의 왕이다”라는 구절이 나오기도 한다. 이런 측면에서 영향력이 있지 않았을까 생각한다.

Q. 노르웨이에서 사기업과 공기업의 성평등 인식 증진을 위한 어떤 활동이 있는가?

A. 기업의 이미지가 좋은 곳일수록 성평등 지수가 높다는 통계가 있다. 노르웨이에서는 매년 성평등 지수를 매기는데, 임금차별, 고위직 성비율, 정규직 비율 등 6개의 항목 기준을 두고 있다. 결과는 언론을 통해 공식적으로 알린다. 대중에게 결과를 오픈하고, 지표를 마련하며, 평가한다는 것은 사기업과 공기업 모두에게 성평등 의식을 제고하는 방법이라고 생각한다. 또한 노르웨이는 이러한 결과에 대한 노출빈도가 높다는 것이 큰 장점이라고 생각한다.

□ 외국인·난민에 대한 차별은 존재

Q. 노르웨이에서 성평등이 잘 이루어져 있는데, 차별문제는 없는가?

A. 노르웨이는 성평등은 잘 이루어졌지만, 외국인이나 장애인, 난민에 대한

차별은 존재한다. 구인공고에 보면 여성우대, 제 3세계 국가 지원자 우대 조건의 공고를 쉽게 볼 수 있는데 현실적으로는 잘 반영되지 않는다. 옴부즈맨제도 등이 마련되어 있지만 현실적으로는 여전히 차별이 존재한다.

- Q. 아빠가 육아에 주인의식을 갖는다고 하는데, 이것은 학습을 통해서 이루어지는가? 아니면 부모의 역할을 통해 간접적으로 배우는 것인가?
- A. 노르웨이의 경우 20년 전 만해도 육아를 담당하는 역할은 여성이었는데 그 공은 남자에게 가는 사회적 분위기가 있었다. 하지만 지금은 상황이 많이 달라졌다. 아빠가 양육을 함께 해야 한다는 사회적 인식이 확대되었고 한국과는 조금 다른 색깔의 책임의식을 가지고 있다.

2 여성 폭력 근절을 위한 다양한 지원 제공



□위기센터사무국
(Kriisesentersekretariatet)
Karl Johans gt 16b, 0154 Oslo
post@kriisesenter.com
www.kriisesenter.com
브리핑 담당자 : Ms. Tove Smaadahl
Tel : +47 905 79 118
tsm@kriisesenter.com

방문연수	노르웨이	5/31	목	10:00	오슬로
------	------	------	---	-------	-----

연수 내용

□ 노르웨이 내 46여개 위기센터 운영

- 연수단이 노르웨이의 첫 번째 방문지로 선택한 위기센터사무국(KSS)은 현재 2명의 직원이 근무하고 있으며, 토브(Tove Smaadahl) 사무국장의 안내로 브리핑을 시작했다.
- 위기센터사무국은 여성 폭력에 대하여 법과 교육 관련 정보를 제공하고, 피해자를 보호하는 보육기관이다. 1978년 오슬로에 처음 설립되었으며, 현재는 베르겐(Bergen), 트론헤임(Trondheim), 크리스티안산(Kristiansand), 트롬쇠(Tromsø) 등 노르웨이 곳곳에 46여개의 위기센터를 운영하고 있다.
- 2010년에는 모든 지방자치단체가 주민들에게 위기관리센터를 제공해야 한다는 것이 법제화되었고, 앞으로 위기센터사무국의 역할이 더욱 확대될 예정이다.
- 위기센터사무국의 주요 역할은 위기센터를 운영하면서 경험한 폭력사례를



정책에 반영하도록 압력을 가하고, 지원방안이나 보호처 환경을 개선하는 것 등이다.

□ 여성 폭력은 노르웨이에서도 큰 사회적 문제

- 1992년부터 2016년까지 위기센터에 도움을 요청한 사례는 여성이 61,722명, 남성이 620명, 어린이가 45,545명이며, 연간 문의건수가 약 2만 건 정도라고 한다. 이 수치는 위기센터가 폭력의 피해자에게 중요한 보호막이 되고 있다는 것을 보여주는 것이다.
- 또한 매년 평균 2천5백명의 여성과 2천명의 아동들이 센터를 방문하여 도움을 요청하고 있다. 즉, 여성에 대한 폭력은 노르웨이에서도 큰 사회적 문제로 여겨지고 있다.
- 46개의 위기센터에 도움을 요청한 여성 중 60% 이상은 이주여성인데, 이 중 30%는 노르웨이 현지 남자와 결혼한 경우이다. 이주여성은 태국, 필리핀, 러시아 등 다양한 국적을 가지고 있다.

□ 남성 폭력 문제는 지속적으로 증가

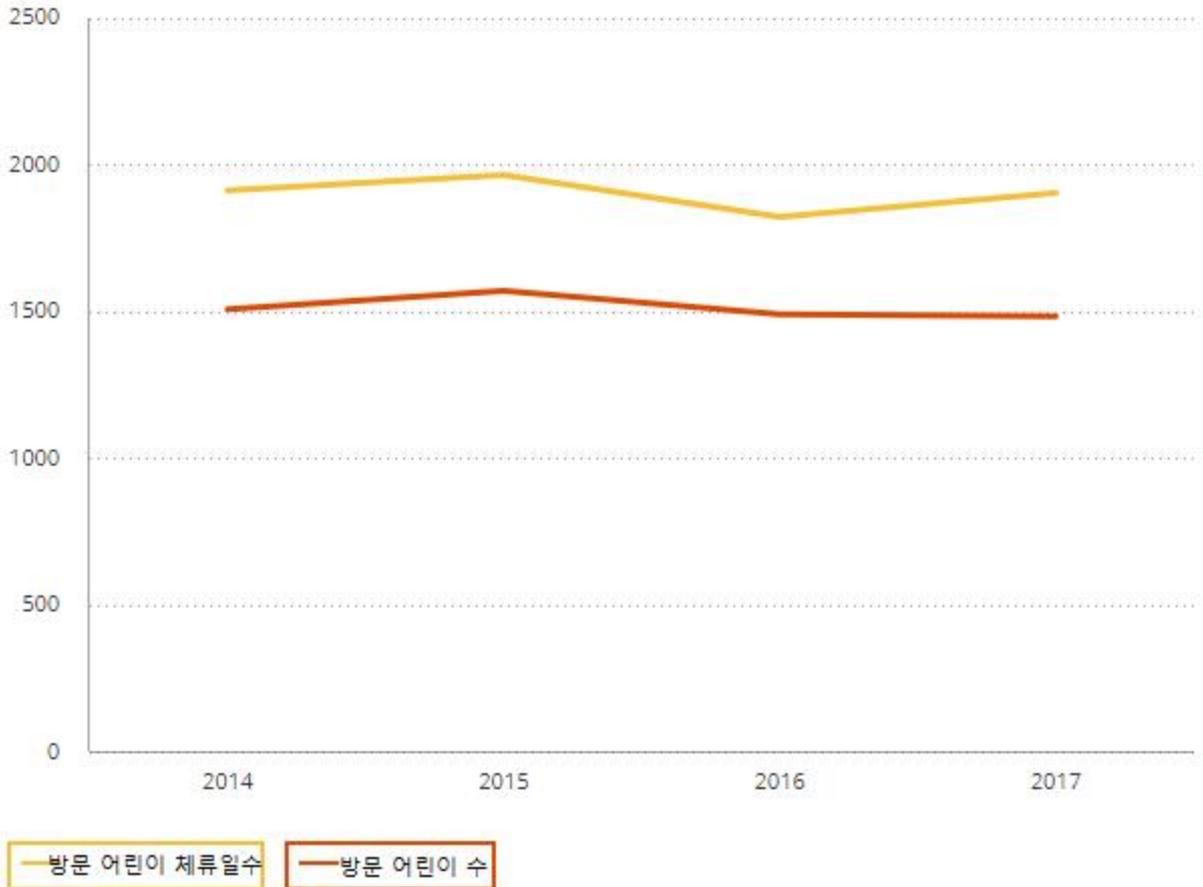
- 노르웨이 아동청년가족국(Bufdir)에서 실시한 통계에 따르면, 2017년 위기센터를 찾은 남성은 총 132명이었다. 이 중 64%가 이민자였는데, 주로 △정신적 폭력 △신체적 폭력 △위협 △경제적 어려움 등을 이유로 이 곳을 찾았다.
- 노르웨이 위기센터를 찾은 남성의 22%는 폭력의 가해자가 부모이며, 이 중 80%는 정신적 폭력을 겪었다고 한다. 현재 노르웨이 Sunnmøre 지역에는 남성을 위한 위기센터를 운영하여 기본적인 상담활동을 수행하고 있다. 일부 남성 피해자들은 응급센터나 다른 지원기관으로부터 제공되는 레크레이션 활동, 사회 활동에 참여하며 사회로 복귀할 준비를 하고 있다.

□ 전문지식을 갖춘 전문인력 양성에 노력

- 46개의 위기센터에서 근무하는 직원은 총 575명으로 대부분의 직원이 보육과 관련된 교육을 받고, 폭력에 대한 전문지식을 갖추고 있다. 위기관리법(Crisiscenter Act)에 따르면 공식적으로 직원으로 갖추어야 할 조건이 마련되어 있지는 않지만, 직원의 경험이나 역량에 따라 채용하고 있다.
- 지난 몇 년 동안은 노르웨이 아동청소년가족국(Bufdir)의 후원 하에 ICDP

(International Child Development Program) 프로그램에 20개의 위기센터 직원이 참여하여 전문성을 갖춘 직원 양성을 위해 노력해 왔다. 직원들은 위기센터를 방문하는 피해자 중 이민자 비율이 높기 때문에 이민자의 배경에 대한 전문지식을 보유하고 있다.

□ 아동보호에 대한 후속조치 필요



▷ 노르웨이 위기센터 연간 어린이 방문 수치

- 2017년을 기준으로 위기센터 보호 어린이 수는 1,483명이며, 평균 체류 기간은 29일이었다. 이 중 60%가 이민자였으며, 대피소에 있는 어린이의 7%는 장애를 가지고 있었다.
- 위기센터에서는 1차적으로 어린이를 대상으로 면담을 진행하고, 체류기간 동안 유치원이나 학교 보육서비스를 지원받을 수 있도록 지원하고 있으며, 자원봉사자의 지원 하에 여가 활동에 참여하도록 독려하고 있다.

- 하지만 위기센터를 방문한 어린이 4명 중 1명이 위기센터를 방문하거나 체류했던 경험이 있다는 통계 결과가 나오면서 기관간의 협력을 통해 후속조치에 대한 중요성을 강조해 나가고 있다.

□ 레드 버튼 얼라이언스 활동 주도

- 위기센터사무국은 △캠페인 △프로그램 △회의 △세미나 △컨퍼런스 등 외부 이벤트에 적극 참여함으로써 국내외 네트워크 구축에 힘쓰고 있다.
- 특히 위기센터사무국이 4년째 참여하고 있는 캠페인이 있는데, 오른쪽 이미지의 빨간버튼 상징물을 제작·배포하여 여성폭력 근절을 위한 홍보활동을 수행하고 있다. 빨간색은 'STOP', 4개의 구멍은 예방과 연구, 권리, 도움을 의미한다.



- 이 캠페인은 위기센터사무국을 포함하여 노르웨이 여성단체인 JURK(Islamic Council Norway, Reform Resource Center for Men)가 동맹을 맺고 공동으로 시작했다. ‘레드 버튼 얼라이언스’라고 칭하는 이들은 노르웨이 국립극장 주변 메인거리에서 시민들에게 제공하는 등 여성폭력에 대한 인식 제고를 위해 활동하고 있다.

□ 인신매매 문제 해결을 위한 24시간 서비스 지원

- 위기센터사무국은 정부와 기관, 연구공동체, 학생 및 사회 전체와의 연결고리로서, 여성 폭력과 관련된 사회적 활동을 수행한다. 특히 노르웨이 정부 협력사업인 ‘로사(ROSA)’ 프로젝트를 운영하고 있는데, 인신매매 등의 문제를 24시간 동안 전화로 도움을 요청할 수 있도록 지원하고 있다.
- 로사 프로젝트는 2005년 위기센터사무국과 노르웨이 정부가 함께 2003-2005 여성과 아동 인신매매에 대한 정부의 행동 계획(Regjeringens handlingsplan mot handel med kvinner og barn 2003-2005)에 따라 시작되었으며, 피해자 지원과 생활권 보장을 위해 노력하고 있다.



▷ ROSA 프로젝트에 접수된 인신매매 피해 접수 실태(2017)

- 현재까지 로사 프로젝트로 도움을 받은 사람은 약 5백 명이며, 62개국에서 온 약 1천명의 피해자와 상담을 실시했다. 프로젝트를 통해 인신매매 피해 사실이 확인되는 경우, 노르웨이 법에 따라 이민자 출신 인신매매 피해자의 합법적인 체류 여부가 정당한 절차를 거쳐 이루어지도록 조사 과정을 지원한다. 또한, 노르웨이 사회복지법(Social Services Act)에 따라 합법적으로 거주하는 피해자를 대상으로 생활·주택 등 사회 전반에 필요한 서비스 가이드라인을 제공하고 있다.

□ 협력을 통한 문제 해결 촉구

- 2003-2005 여성과 아동 인신매매에 대한 정부의 행동계획(Regjeringens handlingsplan mot handel med kvinner og barn 2003-2005)에 따라 노르웨이를 포함한 관련 국가에서 인신매매를 예방하고 퇴치하기 위해 노르웨이 정부는 약 1억 크로네(한화 135억원)의 예산을 투입했다.
- 행동계획을 준비할 당시, 노르웨이 정부에서는 인신매매에 대한 뚜렷한 법률이 없었다. 하지만 필요성이 증대됨에 따라 지역 당국과 전문가, 국가 간의 협력을 이끌어 내고 9개 부처, 5개의 이사국, 다수의 지방자치단체와 함께 관련 이행사항을 제시했다.

□ 활발한 네트워킹으로 정보·지식 교환

- 위기센터사무국은 국내외 네트워킹을 통하여 폭력문제를 해결하기 위한 경험·지식을 공유하고 있으며 ‘Norwegian Women 's Lounge’의 회원으로 노르웨이 여성 권익 보호를 위한 단체와 협력을 구축하고 포럼을 주관·참여하고 있다.
- 또한 노르웨이 50개 여성단체로 구성된 지식센터 포커스 소속 회원이다. 유럽 각국의 위기센터간의 정보·지식 교환을 위한 WAVE(Women Against Violence Europe) 단체의 회원으로 노르웨이 여성 폭력에 관한 통계자료나 피해 상황 케이스 등 데이터를 수집 자료를 WAVE와 공유하며 협력관계를 이어나가고 있다.



▷ 위기센터 방문기념 촬영



▷ 위기센터를 방문한 연수단

질의응답

□ 이주여성을 위한 교육 제공

- Q. 한국에서는 성폭력과 성매매 등 문제별로 센터를 나누어 운영하는데, 노르웨이는 어떤가?
- A. 아동 대상 성범죄만 별도로 센터를 운영하고, 나머지는 모두 통합적으로 운영한다. 여성에 대한 부당한 대우나 문제를 노르웨이에서는 성적인 문제가 아닌 범죄로 간주하고 있다.
- Q. 최근 노르웨이 남성과 외국 여성의 결혼률이 높은 것은, 노르웨이 여성이 독신을 주장하는 것인가? 단순 성비의 문제인가?
- A. 노르웨이 여성은 집안일에 적극적인 편이 아니다. 최근 태국이나 다른 국가 여성과 결혼하는 노르웨이 남성에 대한 인터뷰가 있다. 노르웨이 여성에 비해 집안일이나 남편에 대한 관심도가 높다는 부분에서 이러한 결정을 하게 된 이유라고 답변한 사례도 있다.
- Q. 이주여성들이 겪는 문제를 해결하기 위한 정부 정책은 무엇인가?
- A. 이주여성의 사회부적응 예방 정책 중 대표적인 것은 언어교육이다. 필리핀이나 태국에서 온 이주여성의 경우는 러시아나 타 국가 이주여성에 비해 교육수준이 낮아 언어교육 이외에 추가 교육도 제공한다. 이런 교육을 바탕으로 이주여성들이 노르웨이 사회에서 잘 적응하고 살아갈 수 있도록 돕고 있다.
- Q. 한국은 다문화가정 지원센터에서 한국어 교육이나 사회통합교육을 무료로 제공하고 있다. 노르웨이도 비슷한 역할을 하는 센터가 있는가?
- A. 있다. 모두에게 무상으로 제공되는 것은 아니며, 일부 유럽국가에서 온 이주여성들은 비용을 지불해야 하는 경우도 있다.
- Q. 한국은 피해자 시설에서 자녀와 부모가 함께 지낼 수 있도록 하는데, 노르웨이는 어떠한가?
- A. 일반적으로 같이 지낼 수 있도록 하며, 피해여성이 자녀를 돌볼 수 없는 상황에서는 아동보호국으로 보내 보호를 받을 수 있도록 한다.

□ 유연한 행정 전달 체계 보유

- Q. 행정 전달 체계가 궁금하다. 이 곳은 정부와 어떤 관계로 운영하며, 예산지원도 받는가?
- A. 사무국 근무 직원은 2명이다. 재정은 센터 회원의 멤버십으로 운영되는 펀딩 개념이다. 각 센터는 운영자금을 지자체로부터 지원받고 있으며, 센터의 지원금 일부가 위기센터사무국으로 들어온다. NGO가 정부로부터 받는 지원금도 있다. ROSA 프로젝트는 법무부의 지원을 받았다. 인신매매&성매매 관련 프로젝트였기 때문이다. 프로젝트마다 지원금 형태가 달라진다.
- Q. 이 곳의 주요 업무는 폭력 피해자 보호와 관련 정책 제안으로 이해했다. 정책 제안은 어떠한 경로로 이루어지는가?
- A. 노르웨이는 전통적으로 장관을 만나 특정 이슈에 대해 논의하는 절차가 까다롭지 않다. 이메일 한 통으로도 편하게 약속을 잡고 논의가 이루어지는 경우도 많다.
- Q. 한국은 NGO가 정부지원으로 프로젝트를 진행할 때 행정적 절차가 까다롭다. 정부지원에 대한 행정처리는 어떠한가?
- A. 노르웨이도 정부 프로젝트 신청과정이나 행정처리는 까다롭다.

□ 폭력 문제 상담원이 되기 위한 필수 조건은 없어

- Q. 한국은 직장과 학교에서 법적으로 성희롱 예방교육이 의무인데, 여기는 피해 여성이나 아동에 대해 어떤 예방교육이 이루어지고 있는가?
- A. 30년 전부터 여성폭력 가해자에 대한 교육이 정부지원으로 이루어지고 있다. 한국과 같이 의무교육이 있는 것은 아니다.
- Q. 한국에서는 폭력 문제 상담원이 되려면 특정 교육을 이수해야 한다. 노르웨이는 어떠한가?
- A. 특별한 프로그램은 없다. 업무 특성을 고려하여 채용한다. 상담원의 업무는 여성에 대한 맞춤형 상담을 제공하고, 피해자에게 필요한 조치를 조언해준다. 상담은 무료이다.
- Q. 한국은 다른 직업에 비해 상담원에 대한 처우나 대우가 좋지 않은 편이다. 노르웨이는 어떠한가?
- A. 급여가 40~50만 크로네 수준으로 노르웨이 내에서는 처우가 나쁘지 않다.

3 성평등 장려를 위한 데이터 분석·배포 업무 수행



□노르웨이 아동청년가족국
(Bufdir)
Stensberggata 27, Oslo
www.bufdir.no
postmottak@bufetat.no
컨택 : Henrik Nielsen
henrik.nielsen@bufdir.no
브리핑 담당자 : Ms. Gada Ezat Azam
(Senior advisor)
Tel : +47 4661 5000
Gada.Ezat.Azam@bufdir.no

방문연수	노르웨이	5/31	목	14:00	오슬로
------	------	------	---	-------	-----

연수 내용

□ 평등정책 확대를 위한 중추적 역할 수행

- 노르웨이 여성청년가족국(Bufdir) 성평등부에서는 가다(Gada Ezat Azam) 수석고문이 연수단의 방문을 반갑게 맞아주었다. 가다 고문은 이 곳에 근무하기 전, 노동 분야에서 일을 했다. 브리핑은 노르웨이의 성평등 발전 과정과 아동청년가족국의 활동 전반에 대해 이루어졌다.



- 아동청년가족국은 노르웨이 아동·평등·사회통합부 산하기관으로 △아동양육 △아동복지 △아동보호 △가족복지 △가족상담 △입양 △폭력예방 등 불평등 문제를 해소하기 위한 정책에 책임을 가지고 있다. 또한 장애인이나 LGBTI(이반, 二般) 등 소수자를 위한 평등정책을 추진하고, 근거 법령이나 협약, 조약에 대한 조사와 정책 반영 업무를 수행하고 있다.

▷ 환영사를 진행하는 연수단장

- 또한 아동청년가족국은 성평등이나 비차별에 관한 기본적인 통계나 사실 근거 자료를 제작하여 다른 부서가 성평등에 대한 인식을 제고할 수 있도록 제공하고 있다. 이 자료는 △노동환경 △교육 △가족 △폭력 △건강 △경제 등으로 구성되어 있다.

□ 평등한 고용시장 형성이 목표

- 아동청년가족국의 역할 중 하나는 의회보고 자료인 성평등에 대한 연간백서(WHITE PAPER ON GENDER EQUALITY 2015)를 제작· 발간하는 것이다. 백서의 내용은 △폭력과 학대 △교육 △고용 △건강 △비즈니스 및 기업가정신으로 나누어지며, LGBT 실천계획(LGBTI action plan)이나 가정폭력에 대한 행동계획(Action plan against domestic violence) 등의 내용도 다루고 있다.
- 현재 중점적으로 다루고 있는 프로젝트로는 기업평등 인증제 활성화를 위한 ‘파일럿 프로젝트(Pilot)’와 고용시장에서 직업선택 시 남녀 구분을 없애기 위한 ‘소녀와 기술(Girls and technology)’ 프로젝트를 실시하고 있다.
- ‘소녀와 기술’ 프로젝트는 2003년 시작된 프로젝트로 2016년 노르웨이 기업연합(Norwegian Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO)이 정부로부터 기금을 지원받아 2017-2018년 동안 여성 청소년을 대상으로 기술 교육 분야 진출을 지원했다. 2017년에는 4000명의 중등과정 교육을 이수하고있는 여성 청소년을 대상으로 직업 학교, 기술 직업 과목 등에 대해 노르웨이 전역에서 강연을 실시하기도 했다.

□ 성평등 증진을 위해 업무 수행

- 아동· 평등· 사회통합부 산하에는 아동청년가족국 외에 LDO라는 기관이 있다. LDO는 평등· 반차별 옴부즈(The Equality and Anti-Discrimination Ombud and Tribunal)의 약자로, 정부지원을 받지만 활동을 독립적인 기구로서 2006년 출범하였다. 이 곳은 △성평등 정책 연구 △대정부 정책 권고 △양성평등에 위반되는 법령 개정 권고 △민간분야의 양성평등 위반행위 시정권고 등 사후적 구제기능을 담당하고 있다.
- 또한 성평등 증진을 위한 4개의 기관(Resource centre for man, The centre for Gender and Equality, The centre for Equality, KUN)은 국가조직은 아니지만 정부지원금으로 운영된다. 여기에서는 양성평등을 위해 정

부 부처 관련자를 만나 정책을 협의하고 반영하도록 장려하고 있다.

- 예를 들어 노르웨이 교육국 담당자와 만나 교육제도에서 평등을 장려하는 방법을 논의하거나, 노동국에서 노동시장에서 평등과 비차별을 증진시킬 수 있는 방안에 대한 동기부여를 제공하기도 한다.



▷ 노르웨이 성평등 증진을 위해 설립된 기관

□ 노르웨이 정치와 함께 발전한 성평등 인식

- 노르웨이는 역사적으로 성평등 관련 사건이 몇 건 있었는데, 이는 노르웨이의 정치 발전과 관련이 있다. 19세기 노르웨이 산업구조가 변화하면서 성평등에 대한 개념이 다른 유럽국가로부터 유입되었다. 1890~1900년대는 노르웨이 성평등의 황금시기로 불리며, 사회·문화적으로 성평등에 대한 이슈가 많이 다루어졌다. 1913년은 노르웨이 여성이 투표권을 가지게 되면서 노르웨이 성평등 발전에 주요한 사건으로 기록되었다.
- 하지만 1900~1960년대에는 여성의 사회적 역할이 다시 축소되면서 여성은 주부로서의 삶을 사는 것이 사회적으로 당연히 여겨졌다. 당시 노동시장에 진출한 대부분의 여성은 미혼이었다.

□ 1970년대부터 여성 역할에 대해 활발히 논의

- 1970년대로 들어서면서 본격적으로 여성의 역할이 정치적 이슈가 되었다.

이 때 남성과 여성이 동등한 기회를 얻고, 여성이 더 많은 고용시장으로 진출하여 여성의 교육 확대와 사회진출이 활발해졌다.

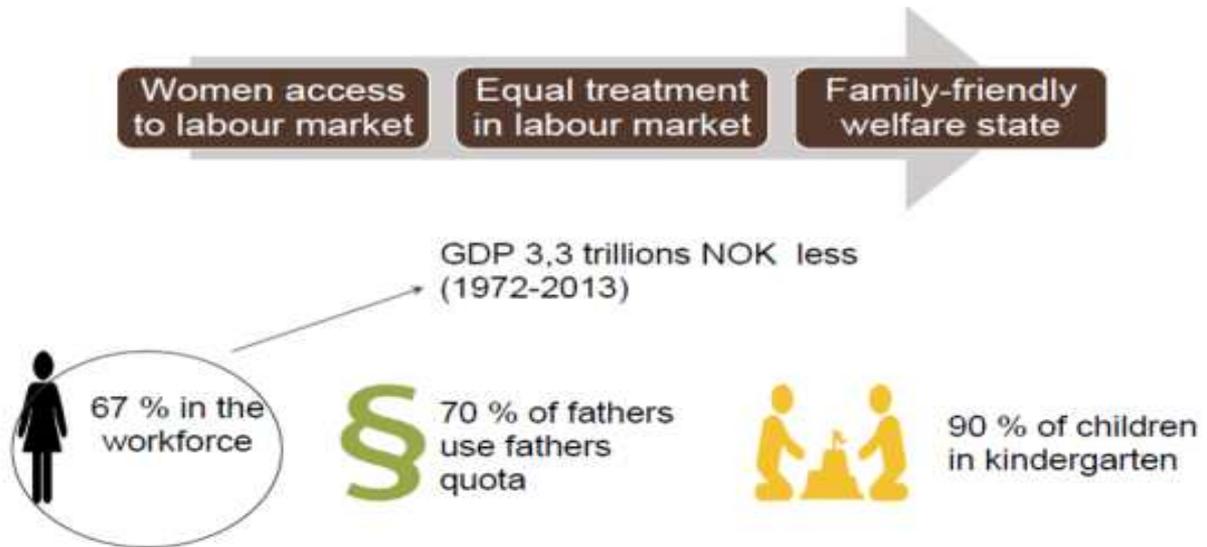


- 노르웨이 전반적으로 성평등은 사회복지 및 가족정책과 함께 발전해왔다. 노르웨이의 북해에서 1960년대 말 석유가 발견되다. 정부 책임 아래 석유 생산으로 인한 부의 재분배가 성공적 > 1970년대 노르웨이 여성운동으로 이루어졌고, 사회복지에 힘이 실리게 됐다. 정부가 사회복지를 확대하면서 여성들의 사회진출이 활발해졌는데, 육아나 교육 관련 복지혜택을 적극 지원해주었다.
- 여성들의 사회진출 확대와 고용시장 진입은 국가적 발전을 이끄는 요인이 될 수 있었다. 이로 인해 성평등에 대한 부분도 함께 발전을 이루어져서, 1975년에 유치원법(Kindergarten act), 1977년 고용환경법(Working environment act) 1978년 낙태에 대한 권리(Right to abortion)에 대한 법률과 성평등법(Gender Equality Act)이 제정되었다.

□ 성평등 관련 법률 제정으로 변화된 노동시장

- 1978년 성평등 관련 법률이 제정되면서 △여성의 노동시장 진출 △노동시장에서 남녀의 동등한 대우 △가족 친화적 복지 중심으로 정책이 수립되었다. 1972~2003년 노르웨이의 GDP는 약 3.3조 크로네를 달성했다. 여성의 취업률은 67%, 남성의 육아휴직률이 70%, 아동의 유치원 등록 비율이 90%에 이르렀다.
- 노르웨이의 육아휴직기간은 남녀를 합쳐 10~12개월이다. 이 중 아빠는 최대 10주를 사용할 수 있는데, 현재 15주로 확대할 계획이다. 아빠에게 할당된 육아휴직은 사용하지 않으면 엄마에게 이전되지 않고 소멸된다.
- 아빠의 육아휴직기간이 엄마에게 이전되지 않는 이유는 아빠가 가정에서 보내는 시간을 확대하고, 고용주가 남성의 육아휴직을 반대하는 것을 방지하기 위해서라고 한다.

Phases towards gender equality (Hernes 1987)



▷ 성평등 관련 법률 제정으로 변화된 노동시장 환경

□ 성별에 따른 교육과 임금 차별 문제 남아

- 노르웨이에서는 69%의 남성과 65%의 여성이 노동시장에 진입해 있다. 하지만 성별에 따라 직업군이 양분되어 있고, 여성의 파트타임 비율이 무척 높다. 월급과 수입의 불균형 문제도 남아있다. 여성은 남성이 받는 월급의 87%를 받는다. 여기에는 대출도 포함된다. 수입에서는 여성이 남성의 67% 정도를 받고 있다.
- 노르웨이는 무상교육을 실시하는데, 대학에 진학하면 부모로부터 독립할 수 있도록 생활비도 대출을 해준다. 높은 수준의 교육을 받는 비율은 여성이 39%, 남성 27%인데, 평등을 저해하는 요소 중 하나가 학과 선택이다. 학과는 미래 직업에 큰 영향을 미치는데, 직업 선택에도 평등지수가 떨어진다. 이러한 양극화는 점차 심해지고 있는 상황이다.

□ 노르웨이가 해결해야 할 문제들

- 아동청년가족국에서는 현재 노르웨이가 해결해야 할 성평등 문제에 대해 마지막 설명을 들었다. 가정폭력이나 성희롱의 대상은 여전히 여성이며, 청소년 교육에서 전통적인 성역할이 아직도 남아있어 노르웨이 노동시장에서 성별에 따른 직업군이 양분되는 현상도 지속적으로 이어질 것이라고 한다.

- 2003년 노르웨이는 세계 최초로 여성 이사 할당제를 도입·법제화하여 공
공부문부터 여성 임원을 확대하기 시작했다. 민간 기업의 경우, 여성 임원
목표나 할당을 채우는 기업에게 정부조달계약권 등의 혜택을 주고 있다.
그럼에도 불구하고 민간 분야에서 여성리더가 여전히 많이 필요하며 남녀
임금격차 문제 해결을 위한 지속적인 노력이 필요하다고 강조했다.

□ 아동복지 광고로 한국에 알려져

- 2017년 5월, 노르웨이 아동청년가족국
이 제작한 공익광고가 유튜브 채널에
게시되어 세계적으로 유명해졌다.



▷ 물로 허기를 달래는 소년의
모습(동영상 일부)

- 영상의 내용은 ‘ 한 금발의 소년은 학
교에서 점심시간에 도시락을 꺼냈다.
그러나 도시락에는 아무것도 들어있지
않았고, 이 소년은 배고픔을 감추려 음
수대로 향한다. 소년은 물을 마신 뒤
허기가 가는지 않았는지 창밖을 아련
하게 바라보다 교실로 돌아갔다. 소년
은 도시락을 가방에 넣으려고 했지만,
이상한 낚새를 눈치 채고 다시 도시락을 열어보았다. 그런데 도시락 안에
는 여러 가지 먹거리가 가득했다. 소년의 배고픔을 알아챈 학급 친구들이
자신의 먹거리를 십시일반으로 모아 몰래 도시락을 채워두었던 것이다.’
이며 마지막에 ‘ 해결은 보통 당신의 생각보다 가까이 있습니다’ 라는
문구와 함께 광고는 끝이 난다.
- 이 교훈적인 광고는 짧고도 간단한 내용이지만 네티즌을 감동시키기에는
충분했다. 이 광고를 본 한국 네티즌들은 “ 1분 안에 사람에게 감동을 줄
수 있는 방법이다”, “ 우리나라 90년대 점심시간과 비슷하다”, “ 매우
좋은 게시물이다. 고맙다” 는 등의 반응을 보였다.



▷ 브리핑 후 모나씨와 기념촬영



▷ 브리핑 진행 장면

질의응답

□ 노동현장에서 보이지 않는 차별 경험

Q. 남성의 육아휴직을 지원한다고 했는데, 그 외 가정에서 아빠의 역할을 확대하기 위한 방안이 있는가?

A. 육아휴직을 제외하고 특별한 것은 없다. 하지만 35년 간의 통계를 보았을 때 남성의 육아휴직은 확대되어 왔고, 가정에서의 남성의 역할이 계속 커질 것으로 예상된다.(점점 일반화 되어가고 있음)

Q. 노르웨이 노동현장에서는 아이를 양육하는 부모의 육아휴직 등 권리에 대하여 어떻게 생각하는가?

A. 고용주는 직원이 육아휴직을 사용하더라도 금전적인 손해는 없다. 직원이 낸 세금이 복지시스템으로 유입되었다가 다시 복지시스템에서 지원금이 나오기 때문이다. 하지만 노동현장에서는 육아휴직을 쓰는 부모들이 보이지 않는 차별을 경험하고 있다고 한다. 임신한 여자들에게는 중요한 업무를 맡기지 않는다거나, 남자가 육아휴직을 사용하려고 하면 야망이 없는 남자 처럼 취급하는 등 차별을 발견할 수 있다. 법적으로는 육아휴직에 대해 고용주가 무조건 허락하도록 보장하고 있지만, 민간기업에서는 여전히 차별이 존재하고 있다. 이러한 불평등에 대해 평등옴부즈맨을 통해 불만이 접수된 사례도 더러 존재한다.

Q. 생각보다 고용률이 낮는데, 일하지 않는 여성과 남성에 대한 지원책이 따로 있는가? (고용률: 남성 69%, 여성 65%)

A. 나머지 30% 가운데 16% 이상이 60세 이상이라, 은퇴자 혹은 장애인으로 생각하면 된다. 한국의 고용률 책정 방식과 조금 다르다.

□ 한국과 아동 빈곤에 대한 개념이 달라

Q. 다문화가정, 난민가정 혹은 장애부모를 가진 아동에 대한 특별한 지원 정책이 있는가?

A. 난민이나 다문화가정, 이민자에 대해서 문화나 인종에 따른 지원은 없다. 예를 들어 언어적인 어려움을 가진 부모를 가진 자녀를 위하여 학교에서 부모 대신 숙제를 도와주는 서비스가 있다. 노르웨이에서 아동 빈곤에 대한 개념이 한국과 조금 다른데, 금전적인 부분이 아닌 사회·문화적인 혜택을 받지 못하는 아동을 아동 빈곤이라고 생각한다. 따라서 정부에서는 이

러한 아동 빈곤 문제를 해결하기 위해서 문화적인 혜택을 지원하기도 하며 보통 부모 소득에 따라 지원범위가 결정된다.

Q. 현재 다른 부처에 평등의식 확산을 위해 데이터자료를 제공하는 등 활동을 한다고 들었다. 협력 증진을 위한 다른 방안들이 있는가?

A. 방침은 없다. 하지만 다른 부처에서 법률을 제정하거나 제도를 만들 때, 반드시 성평등 관련 요소에 대한 평가를 거치고 개정·수립하도록 연계하여 활동 중이다. 또한 평등에 대한 가치가 사람마다 다를 수 있기 때문에 평등의식 확산을 위해 지속적으로 노력·개선해야 한다. 아동청년가족국에서는 강력하게 노르웨이 기업마다 직원의 성비율 등 통계를 주기적으로 확인하도록 유도하고 있으며, 옴부즈맨을 통해 차별 문제가 접수되면 이를 지속적으로 감시하고 개선시켜 나가고 있다.

Q. 폭력예방과 관련해서 이 곳에서 지원하고 있는 부분이 있는가?

A. 피해자를 직접 만나지는 않지만, 지원기관에 조언을 제공하거나 액션플랜을 제공하고 있다. 아동청년가족국에서는 관련 연구 활동을 직접적으로 수행하지는 않지만, 연구자들에게 통계·연구가 필요하다는 것을 알리고 제시하기도 한다.

4 성평등 연구결과를 활용한 지원정책 마련



□ 성평등협의회
 (Council for Gender Equality, TANE)
 PB 33(Kirkkokatu 14, Helsinki),
 FI- 00023 Government, Finland
 Tel : +358 295 16001
<http://tane.fi/en/frontpage>
 컨택·브리핑1 : Milla Sandt(Planning Officer)
 firstname.lastname@stm.fi
 Tel : +358 295 163049
 브리핑2 : Hannele Varsa(Secretary General)

방문연수	핀란드	6/4	월	14:00	헬싱키
------	-----	-----	---	-------	-----

연수 내용

□ 양성평등 관련 법률에 대한 자문역할 수행

- 핀란드의 첫 번째 공식일정인 성평등 협의회에서는 사무총장인 하넬(Hannele Varse)씨와 기획담당인 밀라(Milla Sandt)씨가 브리핑을 담당했다. 브리핑이 시작되기 전 단장을 맡은 한옥자원장은 “ 성평등협의회를 방문하게 되어 기쁘며 브리핑과 질의응답 시간을 가지면서 양국의 성평등에 대해 논의할수 있는 뜻 깊은 자리가 되길 바란다” 라고 인사말을 전했다.



▷ 브리핑 담당자 밀라씨(왼쪽)와 하넬씨(오른쪽)

- 성평등협의회는 성평등을 다루는 핀란드 최초의 기관으로 1972년에 설립되었다. 이 협의회는 핀란드 사회복지부(The Ministry of Social Affairs and Health) 소속기관으로, 성평등에 영향을 미치는 법률이나 정책에 대한 자문역할을 하고 있다.
- 협회의 구성원은 △정당 대표 △NGO기구 △핀란드 남성중앙기구 협회(The Central Association for Men’s Organisations in Finland) △핀란드 여성협의회(The National Council of Women of Finland) △핀란드 여성협회

연합(NYTKIS) 등 다양하다. 선거 결과 정당별 의석수에 따라 구성원의 수가 변동되기도 한다.

- 성평등협회의 주요 임무는 △사회의 평등정책 모니터링 △성평등 관련 조치 또는 관련 법률 제공 △입법과정에서 자문역할 수행 △법안 작성과정에서 청문회 주도 등이다. 구성원이 다양한 만큼 핀란드 당국, 여성단체, 남성단체, 연구기관 등과의 협력을 증진하고, 양성평등에 관한 연구를 장려하며, 연구결과 시행을 촉진하는 역할도 하고 있다.

□ 분과위원회 및 워킹그룹 보유

- 성평등협회는 2개의 분과위원회로 구성되어 있다. 성·경제·권력에 대한 분과위원회(Subcommittee on Gender, Economy and Power)에서는 성평등 예산 관련 업무를 수행한다. 남성과 성평등 분과위원회(Subcommittee on Men and Gender Equality)는 핀란드에서 가장 오래된 남성을 위한 성평등 기구로, 남성의 건강과 보건, 육아휴직 문제를 다루고 있다.



▷ 브리핑 진행 장면

- 분과위원회 외에 2개의 워킹그룹이 있다. 하나는 시정촌 및 자치 지역을 위한 워킹그룹, 다른 하나는 아동 양육 법률에 대한 워킹그룹이다.
- 성평등협회 아래 각 소위원회는 해당 분야의 전문가로 구성되며, 이사회 의 결정을 지원하는 역할을 하고 있다.

□ 성평등 이슈를 다루는 3개의 주요기관

- 핀란드에서 성평등에 대한 이슈를 다루는 정부 부처기관은 3개가 있다. 첫 번째는 1972년 설립되어 가장 오래된 역사를 가진 성평등협회(Council for Gender Equality)로 정치적 의제에 관한 새로운 주제를 제시하고 사회에서 양성평등의 실현을 촉진하고 있다.
- 두 번째인 성평등유닛(Gender Equality Unit)은 2001년 설립된 후, 다른 부처와 협력하여 정부의 양성평등 정책을 준비하고 입법관련 활동을 수행한다. 세 번째로 평등옴부즈맨(Office of the Ombudsman for Equality)은 1986년 설립된 후, 양성평등에 관한 법률 관리와 감독을 시행하고 있다.

□ 핀란드 여성의원 간 네트워킹 활발

- 핀란드 현지 의회 의원의 구성을 보면 여성이 41.5%로 매우 높다. 그 이유는 1907년에 이미 핀란드 여성에게 피선거권이 주어졌고, 19명의 여성의원이 탄생했다.
- 또한 핀란드 여성의원들은 정당과 상관없이 여성 관련 문제를 적극적으로 논의하고 교류하고 있다. 모든 정당은 정당 내에 여성네트워킹을 조직하고 있으며, 이 네트워킹이 확대되어 1991년 핀란드 여성의원들의 모임인 ‘여성의원네트워킹’이 조직되고 활발한 활동을 이어가고 있다. 여성의원 네트워킹은 주도적으로 핀란드 양육법을 이끌어냈다는 점에서 큰 성과를 보여주기도 했다.

□ 핀란드에서도 임금격차 문제는 여전

- 현 정부가 성평등 분야에서 주력하고 있는 부분은 임금격차이다. 여성의 임금은 남성과 비교하여 83% 수준이다. 아직도 임금격차가 크다. 이 수치는 핀란드 노동시장의 일반적인 남성과 여성이 정기적으로 급여를 받는 경우의 차이로 볼 수 있다. 이러한 임금격차는 성별에 따른 직업의 양분화, 불평등한 육아책임 부담 등으로 볼 수 있다.
- 임금격차는 여성의 삶 전반에 걸쳐 영향력이 지속됨에 따라 여성의 재정적 독립성을 감소시키고 연금 소득을 낮춘다는 문제를 지니고 있다.



▷ 임금격차 문제를 알리는 홍보물

□ 남녀평등 실현을 위한 3개년 실천계획 발표

- 핀란드 사회복지부에서 발간한 2016-2019 정부 남녀평등 실천계획 (Government Gender Equality Action Plan 2016-2019)의 핵심주제는 △노동 시장에서의 양성평등 강화 △일과 가정의 양립을 위한 지원 △교육·스포츠 분야의 양성평등 촉진 △친밀한 관계를 지닌 파트너로부터의 여성 폭력 방지 △남성의 건강과 복지 향상 이다. 각 주제별 핵심 활동을 정리하면 아래와 같다.



Government Action Plan for Gender Equality 2016-2019

▷ 정부 남녀평등 실천계획 표지

- **노동시장의 양성평등 강화** : 동등 급여 프로그램(Equal Pay Program)을 실시하여 여성과 남성간의 평균임금 격차를 줄이고, 이민자의 고용 기회를 확대하며, 특히 상장 기업과 국영 기업 이사회에서 양성평등 확대 노력
- **일과 가정의 양립을 위한 지원** : 육아수당 적용기간에 대한 유연적인 정책수립 가능성을 평가하고, 이혼 부모 지원서비스에서 아동양육권과 접근권에 대한 법률 개정 시 성인지 관점(Gender perspective)을 고려
- **교육·스포츠 분야의 양성평등 촉진** : 유아 교육과 보육에 있어 평등을 고려한 교과과정을 도입하고, 교육자에게도 성인지 및 평등 의식이 내용을 포함하는 것을 장려하며, 스포츠와 도서활동의 남녀평등 촉진과 중·고등 교육기관의 포괄적인 성평등 교육계획 수립
- **친밀한 관계를 지닌 파트너로부터의 여성 폭력 방지** : 위기센터 네트워킹 강화 차원에서 24시간 핫라인 서비스를 제공하고, 분명한 지침 사례와 데이터를 제공하며, 이스탄불 협약 이행 보장과 입법 개정안의 필요성 강조
- **남성의 건강과 복지 향상** : 육아에 있어 동등한 부모로서 아빠의 지위를 향상시키고, 건강 부분에서 위험해 처한 남성들을 위하여 건강한 삶을 유지할 수 있도록 장려정책 마련 예정

□ 이스탄불 협약을 기반으로 폭력 예방 문제 해결

- 유럽 평의회(Council of Europe)는 1990년대부터 폭력에 대항하여 여성을 보호하기 위한 일련의 사업을 추진해 왔으며, 인권 보호를 위한 주도적인 역할을 수행하고, 여성 및 가정 폭력 방지를 위한 포괄적인 기준의 필요성을 강조해왔다.

- 2008년 12월, 각료위원회는 이스탄불 협약(Istanbul Convention Action against violence against women and domestic violence) 비준을 위하여 전문가그룹을 결성하고, 2010년 12월 협약 초안을 확정했다.



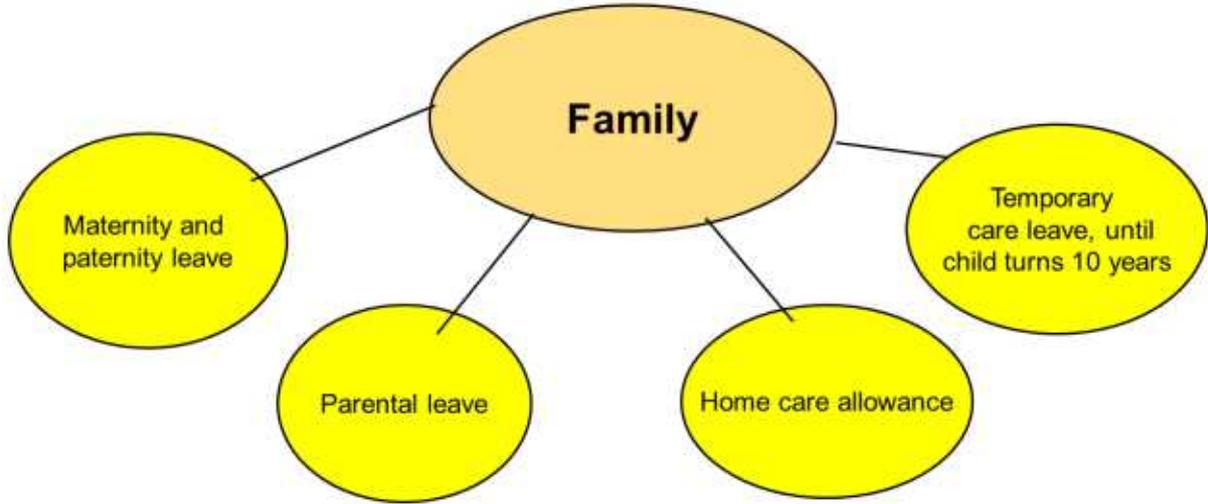
▷ 이스탄불 협약 로고

- 이스탄불 협약은 2011년 4월 유럽평의회위원회에서 채택되었으며, 이스탄불에서 열린 2011년 5월 제121차 각료회의를 거쳐 2014년 발효되었으며, 2018년 1월 현재 46개국과 유럽연합(EU)이 협약에 대한 서명을 완료했다.
- 핀란드도 이스탄불 협약(Istanbul Convention, Action against violence against women and domestic violence)의 참여국으로서 2018-2021년 이스탄불 협약 실행계획을 수립했다. 이스탄불 협약은 폭력 예방에 중점을 두고 있지만 피해자 보호에 대한 의무를 포함하고 있다. 이와 관련하여 헬싱키 성폭력 지원센터(Sexual Assault Support Center)에서는 성범죄 피해자를 돕고 있으며, 투르쿠(Turku)나 탐페레(Tampere) 등 다른 지역으로 확대해 나갈 예정이다.

□ 탄탄한 보육서비스와 기초교육 정책 보유

- 핀란드는 여성의 71.0%, 남성의 69.5%가 고학력자(upper secondary level education)이다. 하지만 2018년 4월 기준 여성 고용률은 70.0%이며, 남성은 70.1%이다. 즉 여성의 학력이 남성보다 높지만 고용률에서는 큰 차이를 보이지 않고 있다.
- 또한 높은 수준의 복지 서비스와 진료를 제공하며, 국가 차원에서 제공하는 보육과 기초 교육이 잘 수립되어 있다는 특징이 있다.
- 2014년 핀란드 통계청(Statistics Finland)의 조사결과에 따르면 전체 핀란드 인구 550만 명 가운데 100만 명 이상이 어린이와 아동이다. 가구 수로는 50만 가구가 현재 어린이를 양육하는 가정이며, 이 중 20%는 한부모 가정으로 조사되었다.

□ 핀란드 남성 육아휴직 이용률은 32%



▷ 일과 가정의 양립을 위한 수당 시스템

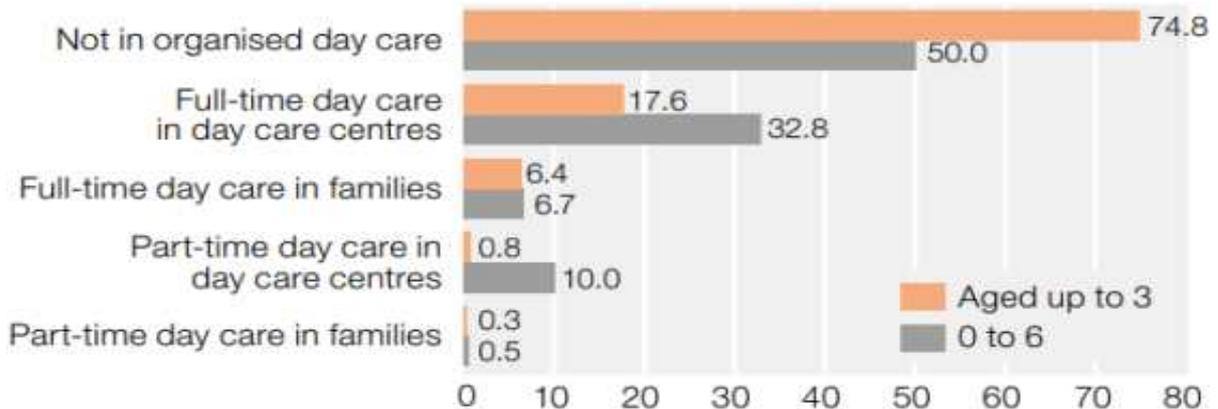
- 핀란드도 한국과 마찬가지로 육아와 관련한 휴직제도가 출산휴가와 육아휴직으로 나뉘며, 출산휴가는 총 4개월이다. 임신부는 출산일이 되기 5~8주 전부터 이를 미리 신청해서 사용할 수 있으며, 대부분 출산일 5주 전에 휴가를 낸다.
- 남편도 아내의 출산휴가 기간 동안 가장 18일간 휴가를 낼 수 있으며, 급여도 100% 지급된다. 이것은 ‘부성 출산휴가’라고 부르는데, 핀란드 남성 10명 중 8명이 부성 출산휴가를 사용하고 있다. 출산휴가 기간이 끝나면 부모 중 한 사람이 직후 6개월간 육아휴직을 사용할 수 있으며, 부모가 원하면 이 기간을 각각 나눠 사용할 수도 있다. 아빠가 3개월, 엄마가 3개월씩 나누어 사용 가능하다.
- 육아휴직 기간 동안 임금은 60~70%를 지급받는데, 사업주가 정부와 나누어 부담한다. 급여의 전액을 지급하는 것이 아니라서, 상대적으로 임금이 적은 엄마가 육아휴직을 하는 경우가 많다. 핀란드 전체 근로자 중 남성이 육아휴직을 사용하는 비율은 약 32% 정도로 다른 북유럽 국가들에 비해 다소 낮은 이유다. 2015년 기준 최소 월 600유로가 육아수당으로 지급되고 있다.
- 맞벌이 부부인 경우에 한해 아빠가 추가로 10주간 육아휴직을 낼 수 있지만, 이 역시 소득문제 때문에 사용하는 경우가 35%에 그치고 있다. 핀란드

는 남성의 육아휴직률이 30%대에서 정체되자 이를 끌어올리기 위한 사회적 논의가 활발히 이루어지고 있다.

- 핀란드의 경우는 육아휴직 남성할당제도는 없지만, 자녀가 2세가 될 때까지 9주(일요일 제외 54일)의 유급부성휴가를 부여한다. 이 가운데 18일은 어머니의 출산휴가기간에 사용할 수 있고 나머지 36일은 그 이후에 사용할 수 있다. 이 혜택은 사용하지 않으면 자동으로 소멸된다.

□ 데이케어 서비스를 통한 보육 지원

- 핀란드에서는 1973년에 처음 아동 관련 법령이 공포되었으며, 1990년부터는 3세 이하의 모든 어린이는 지자체의 데이케어 서비스를 받을 수 있도록 법적으로 보장하고 있다.
- 이 법령은 핀란드 여성의원네트워크에서 추진하여 통과한 대표적인 사례이다. 또한 보육서비스가 확대되면서 1996년부터는 만6세 이하의 모든 미취학 아동은 데이케어 서비스를 받을 수 있게 되었다.
- 데이케어 서비스는 20년 동안 미취학아동이 누릴 수 있던 보편적인 권리였는데, 2016년 경제가 악화되면서 서비스 범위가 현재 줄어든 상태이다. 기존에는 데이케어 서비스 이용시간 제약이 없었으나, 현재는 부모 중 한 명이 직장활동을 하지 않는 경우에는 1일 4시간으로 이용시간이 제한된다.



▷ 2014년 핀란드 아동 데이케어센터 이용률



▷ 브리핑 후 기념촬영



▷ 기념품 전달 장면

질의응답

□ 성평등 플랜 제출 의무화 실시

- Q. 옴부즈맨이 민간부분에서 성평등에 얼마나 영향력을 미칠 수 있는가?
- A. 기업은 법에 의해 성평등 플랜을 적용받고 있는데, 고용주가 법을 잘 따르지 않는 경우 고용인이 옴부즈맨에 신고할 수 있는 제도가 마련되어 있다. 위반사항이 발견되는 경우 옴부즈만을 통해서 제재를 가한다. 특별한 사례를 소개하자면 교육,체육부에서 기금을 받아서 운영되는 스포츠클럽의 경우, 법으로 요구하는 성평등 플랜을 가지고 따라야 기금을 받을 수 있다.
- Q. 남성의 육아휴직 사용률이 10%로 다른 유럽국가에 비해 낮다. 남성의 육아휴직 증진을 위한 특별한 방안이 있는가?
- A. 스웨덴은 정책이 유연한 편이라 상대적으로 남성의 육아휴직 이용률이 높다. 남성의 육아휴직 이용률 증진을 위해 고용주와 고용인을 위한 의식제고를 위한 다양한 교육 프로그램을 마련하고 있다.
- Q. 남성의 육아휴직 이용률이 낮은 이유는 임금 때문인가? 아니면 문화적인 영향인가?
- A. 남성의 임금이 여성보다 높긴 하지만 궁극적으로 임금의 문제는 아니다. 태도나 의식의 문제이다.

□ 다양한 구성원을 보유한 성평등협의회

- Q. 성평등협의회의 성격과 실제로 이 기관의 행정전달체계 안에 들어있는지 독자적인지 궁금하다.
- A. 한국과 비교했을 때 복잡하다. 성평등협의회는 사회복지보건부 소속기관이지만, 구성원은 집권당과 야당을 포함한 정당원, 정당(여/야)의 대표자, NGO, 전문가 등 다양하다. 사회복지부의 장관은 개입하지 않는 독립된 협의회이며, 이러한 독특한 구조를 가진 것이 우리만의 장점으로 볼 수 있다. 정부 산하기관이기 때문에 법제정이 용이하며, NGO의 목소리까지 담을 수 있어서 다양한 의견들이 논의될 수 있다.
- Q. 성평등협의회를 관리하는 직원은 공무원인가? 민간전문가인가?
- A. 성평등협의회 관리 직원은 2명이고 모두 공무원이다. 협의회 자체는 영구적인 기관이지만 구성원은 4년 임기로 변경된다.

5 핀란드 여성 사회진출 독려 및 양성평등 활성화



□핀란드여성협회연합
(Nytkis)

Bulevardi 11 A 1
00120 Helsinki, Finland
www.nytkis.org

컨택·브리핑 : Katariina Hyvärinen (Coordinator)
jarjestokoordinaattori@nytkis.org

방문연수	핀란드	6/4	월	16:00	헬싱키
------	-----	-----	---	-------	-----

연수 내용

□ 핀란드 여성 인권 향상을 위한 지원 수행

- 핀란드여성협회연합(Nytkis)는 여성의 사회 진출을 독려하고, 여성 관점에서 정치적 의사 결정과 사회적 문제에 대한 대안을 제시하고자 1988년 설립되었다. 이를 위해 주로 남녀평등의 실현과 여성 차별 철폐, 여성 인권 향상을 위해 노력하고 있다.



▷ 브리핑 담당자
카타리나씨(왼쪽)

- 협회에는 현재 11개 기관, 8개 정당, 3개 NGO가 회원으로 가입했으며, 총 회원 수는 약 47만 명이다. 이 협회는 핀란드 교육·문화부(Ministry of Education and Culture)로부터 기금을 지원받고 있으며, 자체 규정에 따라 위원장은 회원 간 순환으로 선출하고 있다. 2018년 현재 의장은 핀란드 사회민주당 오울루(Oulu) 시의원인 Tytti Tuppurainen이 역임하고 있다.
- 회원기관은 △핀란드 젠더연구 협회(The Association for Gender Studies in Finland) △유니오니 페미니스트 협회(The Feminist Association Unioni) △핀란드여성협회의(The National Council of Women of Finland) △핀란드 중앙당 여성조직(The Women's Organisation of the Centre Party) 등 다양하다.

- Christian Democratic Women in Finland
- Finnish Social Democratic Women
- The Green Women's Association
- Left Women
- The Women of True Finns
- The Women's League of the Coalition Party
- The Women's Organisation of the Centre Part
- The Women's Organisation of the Swedish People's Party
- The Association for Women's Studies in Finland
- The Feminist Association Unioni
- The National Council of Women of Finland. (Umbrella organisation, 62 member organisations. Their objective is to promote equality, human rights, and the status of women in the Finnish society)

▷ 핀란드여성협회연합의 회원기관 리스트

□ 1901년부터 여성 권리 회복 위해 노력

- 핀란드 여성은 1901년부터 여성으로써 권리를 조금씩 찾아나갔다. 1901년 남성과 동등하게 대학에 진학할 수 있는 권리를 획득했으며, 1906년에는 유럽에서 최초로 여성 참정권을 확보하며 남성과 동등한 정치적 권리를 행사할 수 있게 되었다.
- 또한 1937년에 육아수당 지급에 대한 법이 통과되었으며, 1962년 성차별 없이 노동시장에서 동일한 임금을 주는 법이 통과되었다. 1978년에는 아빠를 위한 육아휴직제도(12일)를 도입했으며, 1986년 핀란드가 여성차별철폐협약에 서명하면서 1987년에 남녀평등법이 통과되었다.



▷ 핀란드 최초 여성 대통령
타르야 할로넨

□ 2000년 핀란드 최초 여성대통령 탄생

- 핀란드는 1906년 여성의 참정권이 보장되면서 여성의 정치적 영향력이 확대되었다. 1995년에는 중앙정부와 지방정부의 고위직에 여성을 40% 임명하는 할당제가 도입되었다. 핀란드의 여성권익 향상에 이정표가 된 것은 1996년 에바 리또 씨또넨(Eva-Riitta Siitonen) 여성시장의 선출과 2000년 타르야 할로넨(Tarja Halonen) 여성 대통령의 선출 사건이다.

- 타르야 할로넨 대통령은 핀란드 최초의 여성 대통령으로, 2000년 12대 대통령에 최초 당선된 이후 2006년 13대 대통령으로 재선에 성공함으로써 12년간 대통령을 역임한 유럽 최초의 여성 재임대통령이 되었다. 또한 소수의 권익 증진과 동성애자들의 성행위 금지법을 폐지하기도 했다.

□ 연합의 대표적인 협력기관 ‘유니오니’

- 이 협회의 대표적인 회원은 유니오니 페미니스트 협회(The Feminist Association Unioni)이다. 유니오니는 1892년 설립되었으며, 여성의 인권향상과 여성을 위한 교육환경 개선을 목표로 창립되었다. 현재 약 2천명의 회원이 활동하고 있으며, 핀란드의 대표적인 페미니스트 및 반 인종차별주의 단체로서 정치에도 영향력을 행사하고 있다.



▷ 유니오니 로고

- 주요 활동으로는 △강연 △유아 대상 평등교육 △여성 대상 무료 법률사무소 운영 △페미니즘 연구자 및 예술가 지원 등 다양하다. 특히 여성을 위한 무료 법률사무소에서는 이혼을 포함하여 여성이 겪을 수 있는 광범위한 분야의 법률서비스를 제공하고 있다.
- 또한 2017~2018년 사이에는 핀란드의 유아교육 전문가를 대상으로 평등교육을 실시하고 있다. 현재 핀란드 교육·문화부에서 프로그램을 지원하고 페미니스트 협회연합에서 관리하고 있으며, 참가비는 무료이다.
- 이 프로젝트가 실시되기 위해 2014~2016년 사이 작성된 논문으로는 △Åker-Harju, Sara(2016) : 동등한 유아 케어 △Alasaari, Nea & Katainen, Reija(2016) : 유아 교육의 양성평등 촉진에 관한 연구 등이 있다.

□ 여성을 위한 보호소 추가 설립 필요

- 핀란드에 여성을 위한 보호소를 설립하기 위한 활동에는 유니오니 페미니스트협회의 영향력이 컸다. 1980년에 첫 보호소를 설립했으며, 현재는 핀란드 정부가 기금을 제공하고 있다.
- 핀란드에는 20여 개의 보호소가 있는데, EU 규정을 지키기 위해서는 보호

소 수를 5배 이상 늘려야 하는 상황이라 이 부분에 대해서는 꾸준히 논의 중인 부분이라고 한다.

□ 정기적으로 여성 폭력 예방 캠페인 수행

- 현재 핀란드는 다른 북유럽 국가에 비해서 가정폭력이나 성폭력 지수가 높은 편이다. 그 이유는 사회적으로 문제를 외부에 알리지 않는 분위기가 오래 동안 이어져왔고, 특히 가정폭력이 피해자의 잘못으로 인해 발생했다는 인식이 자리 잡고 있었다.



▷ 여성 폭력 예방 캠페인

- 핀란드여성협회연합은 이러한 폭력문제를 예방하기 위하여 매년 캠페인 활동을 수행하고 있다. 2017년 11월 25일에는 ‘폭력이 아닌 빛’이라는 주제로 핀란드 원로광장에서 캠페인을 진행했다. 핀란드에서는 매년 20명의 여성이 가정폭력으로 사망하는데, 이런 문제에 대한 대중의 인식을 제고하여 여성폭력을 근절하는 것이 목표이다.
- 또한 가정폭력 뿐만 아니라 인신매매, 성희롱, 성매매 등 다양한 문제를 포함하여 다루고 있다. 2014년에는 ‘여성폭력 예방’, 2015년에는 ‘정신적 폭력 예방’, 2017년에는 ‘아동보호’ 관련 캠페인을 수행했다.

□ 협력을 통한 다양한 활동 수행

- 핀란드여성협회연합은 유니오니 페미니스트협회뿐만 아니라, 핀란드의회여성네트워크와 긴밀한 협력관계를 맺고 있다. 특히 △여성의 날(Women's day) △폭력근절의 날 △동일임금의 날(Equal Pay day) 등 공공이벤트를 주최할 때 관련 기관과 협력한다.
- 그 외 △의회, 정부, 기관을 대상으로 한 로비 활동 △NGO와의 협력 △청문회 참석을 위한 성명서 및 제안서 초안 작성 △15개 Nykis 지역위원회 관리 등 다양한 분야에서 활동하고 있다.
- 국제 활동으로는 △유엔세계여성회의(Women 's Status and Monitoring Meetings) 참여 △북유럽 페미니스트 노르딕 네트워크(Nordic Feminist Nordic Network) 회원 활동 △유럽 조직 Brussel' s Call의 네트워킹 기관 활동 등이 있다.



▷ 브리핑을 경청하는 연수단



▷ 브리핑 후 단체사진 촬영

질의응답

□ 여성만이 아닌 양성을 위한 활동 수행

- Q. 정당이나 의회와 상관없이 순수하게 여성의 권리 증진을 위해 활동하는 NGO가 핀란드에 있는가?
- A. 핀란드의 기구들은 대부분 여성만이 아닌 양성을 위한 활동을 하고 있기 때문에 순수하게 여성만을 위해 활동하는 기구는 없다.
- Q. 핀란드 성평등협의회가 평등옴부즈맨 기구와 수행하는 연계활동이 있는가?
- A. 핀란드여성협회연합 사무국은 2명이 일하는 작은 조직이라 다른 기관과의 협력이 매우 중요하다. 다른 정당 여성단체와 협력관계를 맺고 있으며, 세미나와 이벤트를 함께 주최하기도 한다. 특정 기구에 주력하여 협력하는 것은 아니고, 프로젝트마다 협력기구가 다르다. 예를 들어 동일임금에 대해서는 노조와 협력하고, 정치에서는 성평등협의회와 논의를 많이 하고 있다.
- Q. 한국에서는 성평등을 추구하는데 진보보수 성향에 따라 조직이 나누어 지기도 한다. 여성협회연합의 회원은 성평등에 대한 가치, 생각, 관념이 같은 기관만 가입할 수 있는가?
- A. 성평등 가치나 관념에 상관없이 회원이 될 수 있다. 각기 추구하는 생각이 다르고 방법은 다르지만 토론도 많이 하고 그 중 합의가 된 안건에 대해서 공동 추진하는 편이다.

□ 설문 데이터 수집을 기반으로 폭력 문제 조사 실시

- Q. 여성폭력 수치가 높은 원인은 무엇인가? 문제해결을 위한 여성단체의 활동은 무엇이 있는가?
- A. 여성폭력 수치가 높은 이유 중 하나는 핀란드가 속국으로 살면서 많은 전쟁을 겪어왔다는 영향이 있다. 또한 폭력이 오랫동안 침묵되어 왔고, 지금은 이러한 문제를 오픈하고 해결하기 위해 노력하고 있다. 설문조사에서 핀란드 여성들은 폭력에 대한 개념을 잘 알고 폭력에 대한 경험이 있다는 것에 대하여 부끄러워하거나 의식하지 않는 편이라며 응답률도 자연스럽게 높게 나온 것 이라고 생각한다. 다른 국가에서는 여성들이 폭력 경험의 응답에 대해서 소심하게 행동하는 부분이 있다.

- Q. 가정폭력이나 성폭력 피해자가 발생했을 경우, 어떻게 지원을 하고 있는지 핀란드의 시스템이 궁금하다.
- A. 예를 들어, 헬싱키 대학병원에는 위기센터가 있다. 성폭력, 가정폭력, 강간 피해자에게 도움을 주고, 정신적·신체적 상담과 치료를 제공한다. 위기센터는 2017년에 설립되었는데 그 전부터 센터의 필요성을 정부에 강조해왔지만 성사되지 않았다. 센터 설립에 중요한 계기는 작년의 이스탄불 협약의 역할이 컸다. 또한 핫라인(도움을 청하는)도 있으며, 인터넷 메신저로 도움을 요청할 수 있다.
- Q. 한국사회에서도 Metoo 운동이 뜨거운데, 핀란드는 어떤가? 이와 관련하여 협회에서 하고 있는 활동이 있는가?
- A. 핀란드에서도 큰 이슈인데, Metoo 운동에 대한 법적 조치가 아직 마련되지 않았다. 최근 일어난 부분이기 때문이다. 현재 핀란드 헬싱키대학교 등 일부 기관에서 Metoo 운동과 관련된 설문조사를 진행하고 있다. 또한 성폭력 연구 활동을 하는 기관에서도 Metoo 운동과 관련하여 새로운 통계조사를 발표할 예정이며, 청소년 대상 성폭력 교육을 확대하고자 한다.

6 핀란드 여성연구자의 사회·경제적 지위 향상 촉진

□ 헬싱키여성연구원협회

(The Helsinki Association of Women Researchers)

<https://blogs.helsinki.fi/tutkijanaiset>

컨택 : Nina Maskulin

nina.maskulin@helsinki.fi

브리핑 : Päivi Salmesvuori

(chair of Helsinki Association of Women Researchers)

paivi.salmesvuori@helsinki.fi

방문연수	핀란드	6/5	화	10:00	헬싱키
------	-----	-----	---	-------	-----

연수 내용

□ 여성연구자 지위 향상을 위한 협력 구축

- 헬싱키여성연구원협회 방문은 위원회 멤버이자 헬싱키대학 교수인 팔비 살메스보리(Päivi Salmesvuori)씨와 마리우트(Marjut Jyrkinen)씨의 안내로 헬싱키대학교 신학대 건물에서 진행했다.
- 이 협회는 1988년 설립되었으며, 핀란드 내 여성 연구원의 지위 향상과 여성연구자의 사회적·경제적 지위 향상을 위한 협력 촉진제 역할을 하고 있다.



▷ 마리우트 교수(왼쪽)와 팔비 교수(오른쪽)

- 또한 △여성연구원의 사회·경제적 복지 개선 △연구계 및 NGO와 상호협력을 통해 대학과 연구계에서 양성평등 장려 △여성연구 문제 관련 공개토론, 세미나, 이벤트 등 주최 역할을 하기도 한다.
- 협회의 회원은 헬싱키, 반타, 에스푸 지역 대학의 연구원, 박사과정 학생, 지도자, 예술가, 물리학자 등 다양하다는 장점이 있어 폭넓은 네트워크를 활용하여 회원 간 교류가 활성화될 수 있도록 협회에서 지원하고 있다.

□ 평등문제 해결을 위한 연구프로젝트 시행



▷ 직장과 삶에서 아빠의 역할
(유튜브 동영상 제목 : Dads at Work and Home)

- 팔비 교수의 협회 소개에 이어 마리우트씨가 브리핑을 이어나갔다. 마리우트씨는 직장생활에서의 성평등을 연구하고 있는데, 현재 수행 중인 연구 프로젝트 'We all Finland'에 대해 소개했다.
- 'We all Finland' 프로젝트는 △헬싱키대학(University of Helsinki) △한켄 경영대학(Hanken School of Economics) △바스쿨라 경영대학(Jyväskylä University School of Business and Economics) 이렇게 3개 대학이 공동으로 수행하고 있다. 이 프로젝트는 세계적으로 불평등에 대한 연구의 중요성이 강조되고 다양한 연구가 이루어져 평등 측면에서 발전이 있었지만 △남녀 직업 양극화 △이민자 문제 △가정폭력 등 해결해야 할 문제가 여전히 남아 있다는 것에 대한 의문에서 시작되었다.
- 특히 핀란드가 세계적으로 높은 수준의 성평등을 이루었다는 인식이 있지만, 현실적으로는 많은 문제가 남아있음을 인지하고 사회 전반의 불평등-예를 들어 지역, 거주지, 연령, 경제 등-문제를 해결하고자 한다.
- 따라서 평등과 관련된 문제에 대하여 역할모델이 이미 존재하지만 핀란드를 포함한 여러 북유럽국가에서도 여전히 문제가 있음을 파악하고 일상과

직장 내 성평등 제고 및 삶의 질 향상을 위하여 ‘ We all Finland' 프로젝트가 시작되었다.



▷ ‘We all Finland' 프로젝트 연구팀

- ‘ We all finland'는 현재 핀란드가 직면한 주요한 사회적 이슈를 해결하는데 목적이 있는 프로그램이나 연구에 자금을 주로 지원하고 있는 핀란드 연구위원회(Strategic Research Council, SRC)로부터 기금을 지원받고 있다.

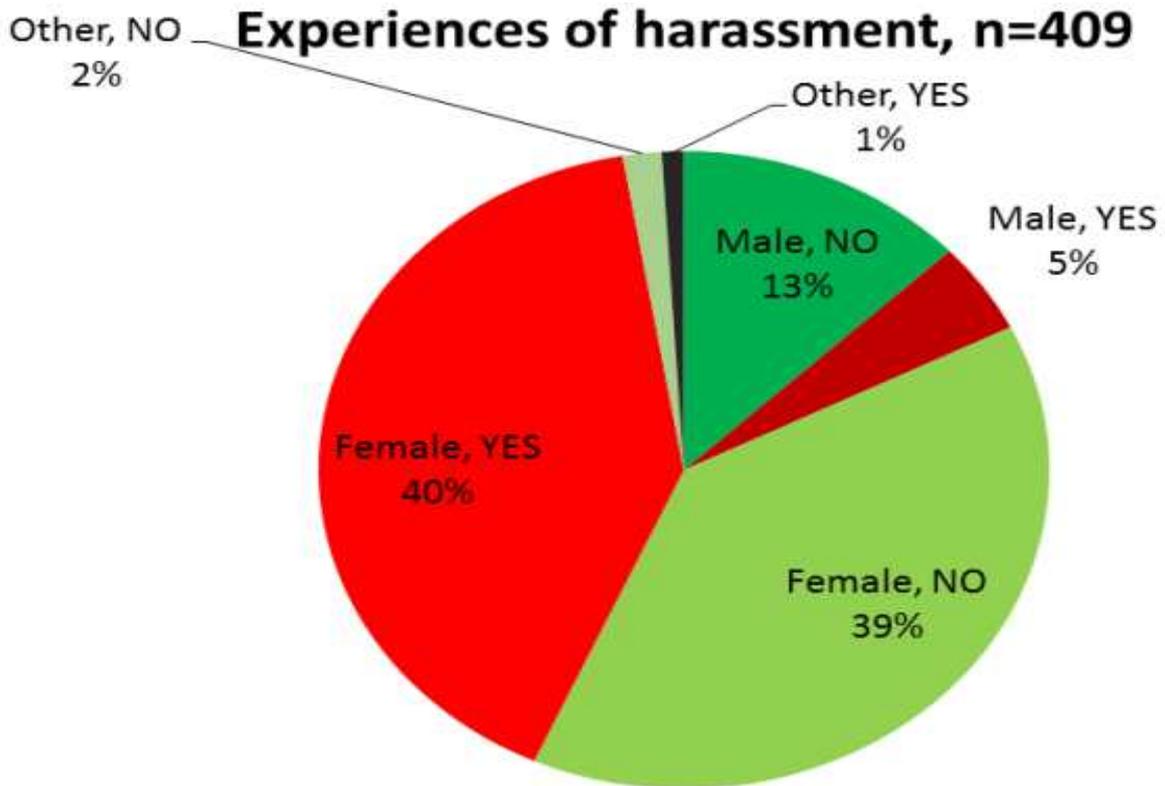
□ 직장 내 평등 촉진을 위한 연구 수행

- ‘ We all finland'에서 수행중인 구체적인 연구 활동은 아래와 같다. 먼저, 부모의 역할과 일의 상관관계와 직장에서 지원하는 육아 정책의 관행에 대한 조사를 실시하여 여성의 경력발전과 임금평등에 관한 정보 제공과 젊은 여성이나 이민자의 취업 기회 확대를 목표로 하며, 농촌 지역이나 중소기업의 관점에서 이민자 고용에 대한 연구도 수행하고 있다.
- 두 번째로는, 직장 내 평등을 촉진하기 위한 연구 활동으로 직장복지와 연금, 교대근무 등 부분에서 국가정책의 변화를 주도하고, 이러한 변화가 노동자에게 미치는 영향을 평가하는 지표로 활용하고자 한다.

□ 성희롱 문제에 대한 설문조사 실시

- 헬싱키여성연구원협회에서는 2018년 대학 내 성희롱 문제에 대한 설문조사를 실시했다. 대학에서 성희롱이나 괴롭힘에 대한 설문·연구가 수행된 사례가 많지 않다는 점을 파악하고 대학에서의 성희롱 경험에 대한 실태 조사에 나섰다.
- 조사는 헬싱키대학교(University of Helsinki), 알토대학교(Aalto University) 등 대학교의 직원과 학생을 대상으로 실시했다. 총 응답자 437명 가운데 여성이 79%, 남성이 18%, 기타가 3%를 차지했다.
- 설문 결과, 여성응답자의 절반과 남성 응답자의 1/3이 성희롱을 경험했다고 응답했다. 또한 본인은 성희롱이나 괴롭힘을 당하지 않았지만, 다른 사

람의 괴롭힘을 목격했다고 응답하기도 했다.



▷ 헬싱키대학 학생의 성희롱 경험 설문 통계

- 또 다른 특징은 전 학년 가운데 상대적으로 어린 1학년 학생들이 성희롱을 경험했다는 비율이 높았다. 피해자들은 자신에 대한 인식이 나빠지거나 본인에 대한 평판이 낮아질 수 있다는 우려로 문제를 숨기려고 하는 경향이 있다고 한다.
- 이러한 결과에 대해 헬싱키여성연구원협회는 대학 성희롱 예방을 위하여 △일부 교수들의 부적절한 권력 남용 방지 △피해자의 인권보호를 위한 대책 마련 △성희롱 예방과 문제해결을 위한 소통의 통로 마련 등에 대한 조치가 필요하다고 발표했다. 또한 이 자료에 대한 지속적인 연구를 통해 분석 결과를 발표할 예정이라고 밝혔다.
- 헬싱키대학교 총장은 헬싱키신문사의 사설란에 ‘해결될 수 있는 문제’라는 제목으로 관련 기사를 기고하기도 했다. 이 기고에서 성희롱 관련 문제를 협회에서 철저히 조사하기 위해서는 대학 내 높은 지위를 가진 사람들의 인식 변화가 중요하다고 강조했다.

□ 미투운동 관련 성희롱 실태조사 시작

- 헬싱키여성연구원협회에서는 2017년 #Metoo 운동에 대한 성희롱 문제에서 헬싱키대, 알토대의 조사기관으로 활동하기도 했다.
- #Metoo 운동을 시작으로 성희롱 문제에 대한 인식이 제고되면서, 성희롱의 정의는 알고 있지만 그 범위에 대해서는 깊이 알지 못하는 사람들이 많다는 것부터 시작으로 협회에서는 조사기관 활동을 시작했다.
- 이 조사 결과는 헬싱키대학교에서 개최된 2018년 3월에 개최된 'Minna Canth Equality'라는 행사에서 언급되기도 했으며, #Metoo 운동과 성희롱 문제는 학계에서 지속적인 토론회를 개최하여 문제해결 방법을 찾아야 한다고 강조했다.



▷ 기념품 전달 장면



▷ 헬싱키대학교 방문기념 촬영

질의응답

□ 고위직 남녀 임금 격차 심한 편

Q. 현재 핀란드에 연구자간 불평등 문제가 있는가? 한국은 여성연구기관과 국책연구기관 간 급여나 연구비 부분에서 차별이 존재한다. 핀란드는 어떠한가?

A. 핀란드 고위직 대부분이 남성이고 남녀 간의 임금격차도 심하다. 이 부분에 대해서 공개적으로 상황을 개선해 나가려고 한다. 핀란드 여성들은 직분이 주어졌을 때 부담을 느끼고 거절하는 풍습이 있다. 남성은 4만년의 역사동안 지도자의 역할을 해왔지만, 여성의 역사는 고작 40년이다.

Q. 한국은 성희롱 방지법이 있는데, 핀란드는 어떠한가? 또한 대학 내에서 성희롱 문제가 있을 때 고충상담을 받을 곳이 있는가?

A. 평등법 조항에 성희롱이 하나의 차별이라고 명시되어 있다. 하지만 한국처럼 구체적인 성희롱 관련 법률은 없다. 모든 대학에는 평등위원회가 있는데, 위원회에서 근무하는 인력이 적어 운영에 어려운 점이 많다.

Q. 10년 전에 여성연구자들의 지위나 환경이 많이 개선되었다고 했는데, 개선을 위한 수행 활동과 어떤 성과가 있었는가?

A. 협회는 겉으로는 성평등이 잘 이루어졌다고 생각했는데, 실제로는 아니었다. 현재는 성평등 문제를 많이 다루고 있다. 수치상으로 우리의 성과를 말하기는 힘들지만, ERC라는 유럽연구협의회에서 2번이나 수상한 경험이 있어 협회에 대한 신뢰성을 많이 확보했다.

Q. 여성연구자 개인의 역량 강화를 위해서 협회에서는 어떤 활동을 하는가?

A. 역량강화를 위해서 수행하는 활동은 없지만, 협회에서는 서로 협력하며 사기를 증진한다.

□ 이공계 분야 진출 여성 교수 비율 낮아

Q. 헬싱키대학의 여성 학위자 비율이 높지만 전임 교수로 전환되는 비율이 30% 미만이라고 했다. 교수직으로 전환되지 않은 나머지 학위수여자들은 어떤 분야에서 일하고 있는가?

A. 통계적으로 알긴 어렵다. 핀란드에서는 연간 1,800명의 박사가 배출되고

있는데, 대학교 교원의 공석은 20명 정도이다. 대학 밖의 다양한 분야에서 전문적으로 일하고 있을 것이라 생각된다.

Q. 성평등 교육은 어떻게 하는가?

A. 현재 헬싱키대학교 신학대 교수로 근무하면서 신학에 관련된 역사 강의에서 성평등 내용을 접목시키기도 한다. 또한 대학 내 성평등 관련 교양과목이 있는데 필수과목은 아니다.

Q. 폭력 가해자를 어떻게 관리하는가?

A. 대학교에서는 가해자에 대한 조치를 수행하는 것이 쉽지 않다. 만약 가해자의 문제에 대해 판단 절차를 진행하는 경우, 교수가 권력을 가지고 판단하는 경우가 많았다. 하지만 Metoo 운동을 계기로 이런 부분에 있어서는 개선되어 나갈 것이라고 생각한다. 대학 내 평등위원회에서는 피해자를 위해서 법적인 절차와 의료 지원(심리 치료)을 제공하고 있다.

Q. 한국은 이공계 분야의 여자 교수 비율이 낮는데, 핀란드는 어떠한가?

A. 한국과 마찬가지로 이공계 분야에 여성 교수가 많지 않다. 헬싱키공대의 경우 이공계교수 중 남성이 95%이다. 정확한 통계는 모르겠지만, 물리학 전공자의 경우 남학생 70% 여학생 30% 비율이다. 물리학 분야에서 핀란드 이공계 교수는 0.2% 정도 비율로 보면 된다.

IV. 현장학습 내용

1 노르웨이의 유일한 여성박물관

□여성박물관

(THE WOMEN'S MUSEUM, kvinnemuseet)

Løkkegata 35, 2213 Kongsvinger

Tel: (+47) 62 88 82 90

<https://kvinnemuseet.no>

kvinnemuseet@annomuseum.no

컨택 : Mona Holm

Tel : +47 926 52 008

Mona.Holm@annomuseum.no

현장학습	노르웨이	6/1	금	10:30	콩스빙에르
------	------	-----	---	-------	-------

학습 내용

□ 오슬로 도심에서 93km 떨어진 지역에 위치

- 노르웨이 여성박물관은 오슬로에서 93km 떨어진 콩스빙에르(Kongsvinger) 지역에 위치하고 있다. 요새로 건설된 콩스빙에르는 핀란드 이민자들이 많은 도시로, 나치에 대한 노르웨이 저항운동의 상징지로 알려져 있다. 이 지역에는 노르웨이에서 가장 긴 강인 글롬마강이 있으며 인구는 약 1만8천명이다.



▷ 여성박물관 외관

- 노르웨이 여성박물관은 노르웨이의 유일한 여성박물관으로 여성의 관점에서 역사를 정리한 전시회로 구성되어 있다. △노르웨이에서 가장 오래된 여성 단체인 NKF의 125주년 기념 전시 △노르웨이 여성의 공개 투쟁 이야기 △보헤미안의 삶을 산 여성의 스토리 등 구성이 다양하다.

□ 박물관의 성평등 지수 제고 필요

- 여성박물관 전시를 둘러보기 전 모나(Mona Holm) 담당자는 간략하게 박물관에 대한 소개와 전시품에 대한 설명을 진행했다. 노르웨이의 박물관은 운영 부분에서 국가에 의해 규율이 적용되기 때문에 타 국가의 박물관 보

다는 제약이 많다. 타 여성박물관에 비해서 작품이 다양하지는 않지만 여성과 연관된 작품들을 다양하게 배치하기 위해 구상 중이다.

- 작년에 노르웨이 한 연구기관에서 ‘노르웨이 박물관의 성평등 지수’에 대해 연구를 진행했는데, 노르웨이는 성평등 지수가 높은 편임에도 불구하고 박물관의 상황은 좋지 않다는 결과가 나왔다. 연구결과에 대하여 성평등은 문화적 요소의 영향이 크고 세대 간 연결이 중요하기 때문에 여성박물관에서도 성평등에 대한 인식을 증진시키기 위해 활동을 이어나갈 계획이라고 한다.

□ 오래된 건물 개조로 탄생한 박물관

- 여성 박물관은 1857년에 지어진 건물이다. 원래는 부잣집의 가옥이었는데, 방의 개수가 많고 지하창고가 있어서 박물관으로 알맞다는 판단에 매입하여 박물관으로 개조했다.



- 콩스빙에르 지자체에서 예산의 일부를 지원하였다. 여성의 역사나 유적 부문에 예산 편성 계획을 가지고 있던 콩스빙에르 지역정부가 여성박물관 건축에 자금을 지원했고, 6년 간의 리모델링 과정을 거쳐 1995년에 정식 오픈했다.
- 콩스빙에르 지역 주민들 역시 오랜 역사를 지닌 이 건물이 잘 보존되길 바랐으며, 이 곳 이외에 오슬로에도 여성박물관을 건립하기 위한 계획을 가지고 있다.

▷ 내부에 배치된 팸플렛 자료

□ 다채롭게 구성된 아동 전시 내용

- 박물관은 365일 오픈하는 것이 아니라 한시적으로 운영하는데 2018년 6월 여름시즌 전시를 오픈했다. 박물관에는 총 6개의 전시장소가 있다.
- 1층은 카페테리아, 아동전시, 박물관 도서관으로 이용된다. 특히 아동전시는 2017년에 시작되었는데, 사회 변화를 노리는 특수한 목적의 박물관인데다 그 시작은 어린이라는 인식을 제고하기 위하여 지속적으로 운영해나갈 예정이다. 전시 내용은 남아와 여아가 성장과정에서 주로 어떤 장난감을 가지고 놀며, 물건을 통해서 성역할이 어떻게 구분되었는지 보여준다.

- 2층에는 △노르웨이 콩스빙에르 출신 여성작가 Dagny Juel Przybyszewska의 보헤미안으로의 삶을 보여주는 전시 공간 △Metoo 운동 관련 포스터 △사회 속 노르웨이 여성의 모습과 관련된 작품을 선보이고 있다.



▷ 아동관련 전시품



▷ 노르웨이 여성작가 소개



▷ Metoo 운동 관련 포스터



▷ 노르웨이 여성의 역사

□ 여성박물관 협력 증진을 위한 협회 설립

- 현재 전 세계적으로 여성박물관은 80여 개가 존재하며 2008년 이탈리아에서 세계 여성박물관에 대한 자료를 수집하고 네트워크를 주도적으로 구성했다. 그 결과 세계여성박물관협회(International Association of Women's museums, IAWM)가 탄생하게 되었고, 노르웨이 여성박물관 또한 이곳의 회원으로 활동하고 있다.



▷ 세계여성박물관협회 로고

- 세계여성박물관협회는 △Gender 관점에서 문화, 예술, 교육 증진 △네트워

크를 통하여 상호작용과 지원 활성화 △프로젝트나 커뮤니티 활동 수행
△세미나 및 컨퍼런스 확대 등을 목표로 하고 있다.



▷ 박물관 소개 장면



▷ 담당자 모나씨와 단체사진 촬영

질의응답

- Q. 여성박물관이 오슬로에서 조금 떨어진 곳에 위치하고 있는데, 이 곳에 박물관을 건립한 이유가 있는가?
- A. 1970년 콩스빙에르에 위치한 타 박물관 직원의 사회 활동이 활발했고, 페미니즘에 관심을 가진 사람도 있었다. 콩스빙에르 지자체에서도 여성과 관련된 사업을 수행할 계획이 있었던 것도 큰 계기로 작용했다.
- Q. 여성박물관 운영 예산은 어떻게 편성되는가?
- A. 예산의 2/3는 정부, 1/3은 4개의 지자체로부터 지원받고 있다. 10년 전에 노르웨이의 박물관 정책이 달라졌는데, 크든 작든 박물관의 독립적인 운영이 어려울 것이라는 판단 아래, 정부에서 운영체계를 바꿔 나갔다. 재정 지원을 받기 위해서는 꾸준한 노력이 필요하다.
- Q. 여성박물관 직원 수는?
- A. 콩스빙에르 인근에는 여성박물관을 포함하여 총 4개의 박물관이 있으며, 7명의 직원이 이것을 모두 관리한다. 여름에는 학생이나 인턴을 구해서 인력을 충원하기도 한다.
- Q. Metoo운동 관련 전시가 인상 깊었는데, 이 전시는 어떻게 기획하게 되었는가?
- A. 2018년 2월에 오슬로에 위치한 예술학교에서 자발적으로 Metoo 운동에 대한 전시회를 열었다. 노르웨이 전역의 예술가들이 Metoo 운동 전시에 참가했다. 콩스빙에르 박물관 직원이 Metoo 운동 관련 전시에 대한 소식을 접하고 주최자를 찾아서 여름시즌 동안 관련 작품을 여성박물관에 전시하고 싶다는 의견을 제시했고, 논의가 잘 이루어져 작품을 잠시 전시하게 되었다.

V. 연수 결과

1. 소감문

1 노르웨이 생명과학대학 이연경교수 간담회

김수연, 김주희, 김지영, 김혜정, 배옥현
 송수진, 여효선, 위라경, 이경숙, 이미영
 이연화, 이지인, 이혜진, 정혜원, 조경옥
 조연철, 진현주, 최정호

□ 노르웨이 성평등에 대한 생생한 이야기

- 간담회에서는 노르웨이 시민의 입장에서 전반적 성평등 정책, 제도 등에 대한 이야기, 그리고 이것들이 현장에서 어떻게 활용되고 받아들이고 있는지에 대한 살아있는 그 이면의 모습을 함께 볼 수 있어서 유익했다.
- 노르웨이가 양성평등과 여성정책에 대해서 선진국이지만 차별과 차이가 있다는 사실을 알 수 있었다. 한국과 비교할 때 제도나 정치적·사회적으로는 양성평등을 더 추구하였으나, 이주민·장애인 등의 자국민 외에 차별은 존재한다는 사실을 알게 되었다.
- 또한 여성들의 정규직 비율과 고위직 비율이 남성에 비해 낮고, 여성들의 아르바이트 고용률은 남성보다 높다는 점 그리고 임금이 남성에 비해 낮은 점 등 차별은 존재했다. 하지만 바이킹 문화에서 나온 함께하는 문화가 사회적 분위기로 자리 잡고 가정교육 및 학교교육에서 일과 육아가 융화된 분위기에 책임의식이 잘 형성된 것 같았다.
- 여성들이 석박사 과정에 진학하거나 전문직에 진출한다 하더라도 경력단절이 발생하고, 그 결과가 당사자뿐 아니라 이후에 해당 분야에 진출한 여성들에게 있어서도 롤 모델 부재나 취약한 네트워크 등의 문제로 영향을 미친다는 언급이 인상적이었다. 이는 핀란드 헬싱키여성연구원협회 방문 때에도 제기되었던 문제인데, 노르웨이나 핀란드 실태에 대한 파악을 넘어 이를 해결하기 위해 각각의 사회나 여성들이 노력하고 있는 바가 보다 더 공유되고 논의되었으면 하는 아쉬움이 있었다.
- 노르웨이 성평등한 국가, 일·가정양립이 잘되는 국가 등이라고 생각했지만 현지에서 사는 사람들의 직접적인 경험을 공유하면서 제도보다 더 중요한 것은 인식개선이 필요하다는 생각을 했다. 노르웨이는 성평등=인간평등이라는 전제를 가지고 있기 때문에 전반적으로 차별이 없다고 생각했는데

보이지 않는 장애인, 외국인, 난민에 대한 차별 문제에 있어서 자유로울 수 없는 점 그리고 여성들이 가사 일을 더 많이 하고 있으며 통계적으로 여성 병가일수가 남성의 60%수준에 이른다는 점 등은 성평등 지수가 높은 노르웨이의 어두운 측면이라는 것을 알게 되었다. 이러한 부분에 있어서 한국에서 정책결정에 있어서 고려되어야 할 사항이라고 생각한다.

- 한 때 고학력 경력단절여성이었다고, 노르웨이에서 이주민이자 워킹맘으로 살고 있는 강연자가 설명해주는 노르웨이인들의 ‘평등’에 대한 의식, 육아제도에 대한 이야기, ‘평등’과 관련하여 노르웨이에서 현재 문제되고 있는 점들(외국인, 난민이슈와 관련하여 다문화 수용문제)에 대한 솔직한 이야기를 통해 ‘성평등 천국’으로 묘사되는 노르웨이의 이면적 부분들을 이해할 수 있었다.
- 노르웨이의 양성평등 구현은 법령과 제도를 통해 선진화되어있다. 이러한 성과는 공공부문 여성임용 확대 및 사회진출을 보장하고, 경제적 뒷받침이 되면서 양성평등 정책이 안정화된 덕분이다. 노르웨이의 복지정책은 “인간은 평등하다”라는 전제를 통해 포괄적인 사회보장 혜택을 부여하고 있다. 하지만 현실적으로는 아버지는 육아에서 여전히 보조자의 역할을 하고 있고, 반기업에서 종사하는 여성은 강력한 성평등 정책의 혜택을 받기 어려우며 폭력과 관련된 문제가 아직 많이 남아있다.

□ 성평등에 대한 인식차이 존재

- 노르웨이의 성평등 관련 정책에 대한 이야기를 통해 우리나라가 제도적으로 뒤쳐진 것은 없으나, 현실적으로 어떻게 실행되고 관리되고 평가되는지, 무엇보다도 우리의 성평등에 대한 인식과 의식 그리고 문화가 뒤쳐져 성평등 실현이 어려운지를 알 수 있었다. 성평등은 인간의 문제이며 항상 같이 가야한다는 문제의식에서 비롯된 열띤 강의와 질의응답시간이 흥미진진했다.
- 노르웨이의 남녀평등의식 또한 그리 오래되지 않았으며 아직도 사적인 영역에서의 가부장적 의식이 잔존하고 있다는 점 등은 제도와 사적영역에서의 간극 등이 여전히 모든 나라에서 존재할 수 있다는 점이 흥미 있었다. 노르웨이 복지국가 정책기초 안에 젠더의식이 공유되고 있어 별도의 여성정책이 따로 존재하지 않는 점 등은 노르웨이 역사와 문화에 대한 이해를 전제로 하고 있음을 알 수 있었다. 즉 산유국이 되면서 경제적으로 윤택해진 국민들이 빈부격차 없이 모두가 다 똑같은 평등과 권리를 향유하도록

온 국민이 같이 가야 한다는 국가적 기조가 성평등의식을 고취하고 발전시켰다는 역사적 배경을 이해할 수 있었다.

- 노르웨이를 성평등국가로 이끌었던 것은 (잘 갖춰진)제도에 의해서라기보다 과거 경제곤란, 역사적 특성으로 인해 ‘남녀의 능력에 차이가 없다’는 인식이 자연스럽게 사회 전반에 바탕이 된 것에 오일머니로 인한 경제부흥이 작용한 점도 컸다고 이해되었다. 노르웨이는 어떤 선진적 제도를 가지고 실행하고 있는지가 기관방문에 있어 주요한 관심사였는데 간담회를 통해 노르웨이의 가치와 문화를 먼저 이해하는 계기가 되었다.
- 어떤 사회이든 성차별은 보편적인 현상이라는 것에 대해 확인하는 자리였다. 하지만 성차별을 어떤 관점과 의식으로 해결하느냐는 그 나라의 시민성과 복지수준과 연결되어 있다는 것을 인식할 수 있었다.

□ 기업 내 성평등 지표 마련 필요

- 제도적인 측면에서 성평등은 기업의 이미지와 관련되어 회사 내 성평등 지표를 마련하고 평가한다는 것은 우리나라에도 도입해야 한다고 생각되었다. 물론 우리나라에는 가족친화인증제도가 있기는 하나, 노르웨이처럼 대중에게 알리고 신문에 게재하는 공식적인 노출이 되지 않아 인증을 받아도 대중이 잘 알지 못하는 아직은 허울뿐인 제도이다. 노출빈도가 많아야 듣는 사람도 많아지고 변화를 꾀할 수 있다는 말은 동감하는 부분이다. 우리의 제도도 실효성 있도록 수정·보완할 필요가 있다는 생각이 들었다.
- 나라가 경제적으로 부강한 만큼 국민들도 여유로운 삶이 가능할 수 있다고 생각하며 육아휴직, 시간 선택제 등 일가정 양립을 위한 기업의 정책들이 잘 추진되고 있었다. 그 무엇보다 기업의 이미지가 좋을수록 성평등 지수가 높다는 사실에 공감이 되는 부분이다. 성평등은 인간의 문제이며, 가족중심의 삶과 문화가 보장되는 노르웨이를 통해 우리나라도 허울뿐인 제도보다 실질적으로 삶의 여유와 풍요롭게 하는 정책이 선행되어야 한다.
- 기업의 이미지가 좋을수록 성평등 지수가 높다는 사실을 눈여겨볼만했다. 노르웨이에서 직장내 성평등 인식 및 문화가 정착되었다는 것은 성별 간 격차에 대한 객관적 지표를 생산 평가해서 신문 등에 게재된다는 사실을 통해 충분히 인지할 수 있었다. 즉 성별간 임금의 차이가 적고, 고위직 성비 격차가 좁고, 정규직/ 비정규직간 비율이 적을 수록 좋은 직장이라는 인식과 더불어 이러한 문화를 실천하는 기업의 이미지가 좋을 수밖에 없고 그렇기에 더 뛰어난 인재를 채용할 수 있는 기업이 되는 선순환 고용

구조가 만들어지고 있다.

□ 여성 스스로 목소리를 내는 것이 중요

- 이연경 교수가 얘기한 여성이 스스로의 목소리를 내어야 변화할 수 있다는 것에도 동의하는 부분이다. 뭐가 불편한지 이야기를 하는 것, 내가 움직이지 않으면 변화하지 않는다는 인식이 있어야 한다. 연구원으로서 지역에서 많은 여성들을 만나고 그들의 의견을 들어보는 장을 마련하고 정책에 반영될 수 있도록 노력해야겠다는 생각도 하게 되었다.
- 성역할은 어렸을 때부터 길러지는 것이며, 특히 노르웨이 성평등교육과 관련해서 어릴 때부터 여자아이들도 남자아이와 함께 체육활동을 많이 하여 여성 스스로가 스스로를 키워내는 힘을 기른다는 점 또한 인상적이었다.
- 한국과 대비되는 부분으로, 여학생의 활발한 체육활동, 여성 스스로가 스스로를 키워내는 힘이 성평등사회로 나아가게 한다는 점은 매우 인상적이었다.
- 노르웨이 여성들은 강한 성향으로 남성의 도움을 받는 것을 싫어하며 특히 5060세대 여성들의 정신력과 힘은 현재 노르웨이 사회를 이끌어가는 원동력으로 볼 수 있다. 여자는 약하고 보호 받아야하는 존재라는 인식이 상대적으로 높을 수 있는 한국과 비교할 때 이러한 인식이 성평등한 국가를 이끌어낸 것이 아닐까라는 생각을 하며 2030청년여성을 대상으로 여성상(像), 감정표현 등에 대한 교육이 필요하다고 생각한다.

□ 육아에 대한 주인의식 제고 필요

- 우리사회와 가장 큰 차이점으로 느꼈던 점은 육아에 대한 주인의식이 사회 전반적으로 남녀가 함께 가지고 있다는 것이다. 이것이 노르웨이의 성평등을 이루고 있는 중요한 부분을 차지하고 있는 것이 아닐까 하는 생각이 들었다. 노르웨이 현지인의 생각, 시부모님의 태도, 회사 동료들과의 관계 등을 들어볼 때, 육아에서 발생하는 일은 누구에게나 발생 가능한 일이며, 내가 불편하더라도 공동체가 함께 감수하는 부분이 있다는 점이 인상 깊었다.
- 남성의 육아휴직기간을 강제적으로 운영하는 것은 육아휴직 활성화 및 남성들의 육아에 대한 참여에 따라 아이와의 애착이 형성이 되며, 혼외관계에서 자녀에 대한 애착은 서로에 대한 존중이라고 생각한다는 점에서 우리나라의 일반적인 사고와는 조금 다르다는 생각을 했다. 한국에서는 이러

한 제도가 도입되기 위해서는 직장동료와 상사들의 인식태도의 변화가 필요하리라 생각된다.

- 육아기에 있는 여성이 유모차를 끌고 회사에 출근할 수 있는 사회적 분위기, 육아가 가정생활이며 아빠의 일이라고 생각하는 사회적인식이 확산되어가고 있으며 이러한 환경은 가족이나 주변의 권유를 통해서 형성되어 있다고 생각한다. 이처럼 한국에서도 육아가 아빠와 엄마 공동의 일 혹은 우리 일이라는 사회적 인식이 확산될 수 있도록 인식개선이 필요하다.

□ 추후 좀 더 명확한 주제의 간담회 진행 보완 필요

- 간담회 내용은 좋았으나 현지 연수에 와서 들어야 할 내용으로서는 부적절하다고 생각한다. 이번 연수는 노르웨이의 성평등 관련 정책이나 운동을 벤치마킹하려고 하는 측면이 컸기 때문에 현지에 사는 성공한 한국인 여성들의 이야기가 주요 프로그램으로 구성되는 것은 조금 아쉬웠다.
- 여성가족정책에 대한 비전문가와와의 인터뷰가 이루어짐으로써 노르웨이의 여성가족 정책에 대한 명확한 정보를 얻지 못하고 피상적이고 주관적인 이야기를 듣는 정도에 그쳤다는 점에서 아쉬웠다.
- 섭외 대상자인 두 사람에게 각각의 주제를 주고 자신의 이야기를 하는 방식을 취하는게 훨씬 더 깊고 많은 정보를 얻을 수 있었을 것이라는 아쉬움이 있었다. 즉 이연경 교수는 연구자로서 전문직종에서의 성차별이나 관련 경험 및 정책 등에 대해서 듣고 최정윤 선생의 경우는 임신출산과 양육과정에서 겪는 경험과 관련 정책 등을 듣도록 구분 했다면 더 알찬 시간이 되었으리라 생각한다.

2 위기센터사무국

김지영, 김혜정, 배옥현, 송수진, 위라겸
이미영, 이연화, 이지인, 이혜진, 정혜원
진현주, 최정호

□ 정부와 협력에 있어 유연한 체계 보유

- 위기센터가 단순히 피해자 보호에 그치는 것이 아니라 사람들의 의식 변화를 이끌어내기 위한 활동을 함께 있다는 점에서 의미가 있다고 생각한다. 또한 정치인과의 매우 자유로운 접촉(메일을 보내면 만날 수 있다는 점)을 통해 이슈를 전달하고 정책화 할 수 있는 통로를 가지고 있다는 점이 매우 인상 깊었다.
- 여성폭력 대응에 있어 제도적 차원은 오히려 한국이 더 잘 갖추고 있다고 할 수도 있을 것이다. 문제는 이러한 제도가 실제로 실행되고 효과를 발휘할 수 있도록 정부를 지속적으로 추동하는 것인데, 이 부분에 있어 노르웨이 특유의 정부와 시민사회 간 협력 방식(이메일 등)이 상당한 영향을 미치고 있다고 생각한다. 이 부분을 좀 더 심도 있게 연구하여 한국에서 여성정책을 실행하는 데 있어 정부와 그 외 주체 간 협력 방식을 재구성하고 제도를 재편성하는 방안을 도출할 필요가 있다.
- NGO단체이지만 정부와의 협력에 있어 낮은 칸막이 구조를 가지고 다양한 활동을 해오고 있는 점이 인상적이었다. 여성폭력 이슈를 노출하고 홍보하는데 있어 캠페인의 효과를 높일 수 있도록 공권력을 가진 부처와 상시 이슈를 교류하고 컨택트 포인트를 갖춰 나가는 것이 필요해 보인다.
- 위기센터사무국은 정책반영을 위해 정책입안자와 소통하고 실현시키기 위한 노력을 하고 있으며 노르웨이는 정책 수용 부분에서 굉장히 유연하다. 또한 기관운영자금은 지역위기관리센터의 회원기금과 프로젝트 참여기금 등을 통해 충당한다는 점에서 NGO 운영의 새로운 방향을 제시하고 있다는 점이 인상적이다.

□ 피해자를 위한 효율적인 시스템 보유

- 일반적으로 가정폭력의 경우 재발우려가정에서 많이 발생하며, 한국의 경우 상담소와 경찰의 연계가 그리 긴밀하지 못한 경우들이 많다. 가정폭력

피해자의 신고 알람을 경찰과 상담소가 함께 공유하는 시스템은 매우 인상적이었다. 이러한 시스템은 상담소와 경찰 연계를 제고하고, 피해자에게 빠른 서비스를 제공할 수 있다는 점에서 효율적인 것 같다.

- 이어서 한국의 경우 가정폭력 가해자와 피해자를 분리시킬 경우 피해자가 가정을 떠나 쉼터나 긴급피난처에 간다. 그러나 노르웨이의 경우, 가해자를 피해자와 가정으로부터 격리시키고 있다는 점에서 한국사회에 시사하는 바가 크다고 생각하며, 마지막으로 젠더폭력과 관련하여 ‘65세 이상의 여성노인’에 지원과 관심이 인상적이었다.
- ‘여성에 대한 폭력을 중지하자’라는 의미를 가진 빨간 단추 캠페인이 인상 깊었는데 폭력 예방을 위해 ‘권리보호’, ‘지원서비스’, ‘예방’, ‘연구’가 필요하다는 점을 빨간 단추를 이용해 대중에 지속적으로 홍보하고 있는 점은 우리도 충분히 벤치마킹할 수 있는 부분이라고 생각한다.

□ 전반적인 시스템은 한국이 더 우수

- 노르웨이는 아동을 제외한 모든 폭력보호처가 같다는 말에 우리나라는 폭력유형별로 보호기관이 특성에 맞게 운영되는 것에 대해 자부심을 느꼈다.
- 여성폭력 피해자 지원과 관련하여 우리의 경우 피해자 지원기관과 시설이 분화되어 있는데 반해 위기관리센터는 그렇지 않았던 점이 흥미로웠는데 폭력 피해자 지원과 보호에 대한 노르웨이 사례 이해는 좀 더 추가적인 스터디가 필요할 것으로 생각한다.
- 정부지원이나 프로젝트로 인한 보고서 제출과 행정처리는 한국과 마찬가지로 버거운 작업인 것 같다고 생각한다.

□ 국가 전체 시스템을 파악한 뒤 기관방문하는 것이 효율적

- 위기기센터사무국 방문은 좋았으나 연수시간이 짧고 해당 기관에서 여성정책네트워크에 대한 사전지식이 없어 단순 기관 설명에 그쳐서 아쉬웠다. 향후에는 젠더 폭력과 관련해 노르웨이에서 이뤄지고 시스템 전반을 알 수 있고 그 안에서 위기기센터가 어떠한 역할을 하는지를 알 수 있도록 기획되길 바란다.
- 위기기센터의 역할과 현재 노르웨이 여성 폭력현황을 알 수 있었지만 자료화면 설명이 없어 위기기센터사무국의 시스템을 이해하기에는 어려움이 있었다.

3 노르웨이 아동청년가족국

김수연, 김주희, 김지영, 김혜정, 배옥현
송수진, 여효선, 위라경, 이미영, 이연화
이지인, 이혜진, 조경옥, 조연철, 최정호

□ 인식 변화에 대한 필요성 느껴

- 노르웨이의 여성가족정책에 대한 전반적인 제도에 대한 부분을 알 수 있어 좋았던 기관방문이었다. 노르웨이의 성평등 역사를 짚어봄으로써 여성들의 고민과 자기주장의 결실로 이루어진 성평등이라는 생각과 함께 우리가 나아가야 할 방향에 대해서도 고민하는 시간이 되었다.
- 노르웨이는 여성의 활동, 사회적 진출이 국가의 이익과 관련되어 이바지하는 바가 크다고 생각하는 입장이 정책에 반영되어 성평등을 이루었다면 우리의 현실은 어떠한가? 여성을 비하하고 가부장적이고 권의주의적인 한국사회는 앞으로 많은 변화가 있어야 함을 다시 한 번 느끼게 되었다.
- 노르웨이 가족과 복지 정책의 발전은 산유국으로 산업화 되는 과정에서 여성의 노동시장 진출이 필요하고 이들의 노동력을 활용하기 위해 자연스럽게 가족과 복지정책이 발전할 수밖에 없었다는 점은 노르웨이 국가와 산업구조 특징이 반영된 부분이라고 생각한다.
- 한국도 경제발전 초기에 산업화과정에서의 여성의 노동시장 대거진입이 있었지만 노동숙련이나 노동자층이 미혼여성과 단순노동자들이 많았기 때문에 별도의 가족정책이나 복지정책이 발달할 수 없었던 차이가 존재하였을 것으로 생각한다.

□ 기존 제도 활성화에 대한 고민 필요

- 아동청년가족국의 역할은 우리와 비슷하였으나, 아동청년가족국에서 소개한 옴부즈만 부처의 역할이 제대로 실행되고 있다는 점은 우리도 제도는 있으나 제대로 정착하지 못한 것이 안타깝게 느껴졌다.
- 성평등 지수가 우리보다도 훨씬 높은 노르웨이는 여전히 불평등이 존재한다고 여기고 개선할 의지가 많다는 점은 우리가 배워야 할 부분이라고 생각되었다. 아동빈곤에 대한 개념 자체가 우리와 다른 것 또한 인상적이었다. 문화활동을 할 수 없는 아동을 빈곤아동이라 한다는 것은 얼마나 복지

가 잘 된 국가임을 반증해 주는 부분이었다.

- 특히 정책을 감시하는 옴부즈만 기구는 정책입안과 평가를 분리하고 있다는 점에서 매우 실질적으로 판단된다. 우리나라의 민관협치를 강조하는 거버넌스 구축은 정책입안에서도 실질적인 역할과 기능을 못하는 구조적인 문제가 있으므로 옴부즈만 정책 등을 면밀히 관찰하고 정책의 여러 분야에 적용가능성을 타진해보는 게 필요하다.

□ 젠더백서를 통한 성평등 현황 파악

- 가장 인상깊었던 부분은 성평등, 비차별을 위한 데이터들을 만들어 정치, 교육, 노동, 가족, 폭력, 경제 등 사회 다방면으로 영향력을 미치기 위한 노력을 한다는 점과 젠더백서를 발간하여 △폭력 △학대 △교육 △노동 △건강 △혐오발언 등 문제를 대처하기 위한 전략을 준비했다는 점이다.
- 중앙에서 발간하는 데이터만큼이나 지방자치 시대에 지자체에서 지역현안에 맞는 현황을 파악하고 대응하는 것도 중요하다. 젠더백서와 같은 아이디어는 지역 연구기관에서 지역의 성평등 현황을 파악하고 잘된 점을 끌어올리고 단점을 보완하기 위해 필요하다고 판단된다.
- 노르웨이의 아동청년가족국의 주된 역할로서 지속적인 관련 통계 등 성평등 관련 자료를 구축하고 있다는 점이며 LDO를 통한 옴부즈만 역할로써 성평등 차별을 신고하여 처리하는 기관이 독립적으로 되어 있다는 점에서 성평등 확산에 효과적인 시스템을 구축하고 있다고 생각했다.
- 평등과 비차별에 대한 내용을 계속 주지하고 조정하는 역할을 하며 이를 위해 사실적, 실증적 자료 구축하고 다른 국에 관련 자료를 배포하고 또한 백서 작성을 통해서 결과를 의회에 보고하는 점도 한국과 비슷하지만 국가 통치체제의 다름으로 인해 정도의 측면에서는 차이가 있다고 생각한다.
- 각 부처의 평등을 증진하기 시키기 위해서 “White paper on gender equality” 를 작성하고 의회보고로 채택될 경우 성 주류화를 앞당길 수 있는 가장 확실한 근거로 보여지기 때문에 우리나라도 적극도입 필요하다고 생각한다.

□ 문제점 개선 의지가 중요

- 성평등이 우리보다도 훨씬 높은 노르웨이는 여전히 불평등이 존재한다고 여기고 개선할 의지가 많다는 점은 배워야할 부분이라고 생각한다.

- 남녀가 같은 기간 동안 육아휴직을 사용하도록 정부에서 강제하면 기업 입장에서는 남녀 노동자 간 동등한 위험 요소를 갖게 되는 것이기 때문에 성차별의 소지를 감소시킬 수 있다는 점은 출산양육 지원 정책을 설계하는 데 있어 매우 중요한 지점이라고 생각한다.
- 우리도 남성육아 휴직을 사용할 수 있는 기업문화를 만들어 내고 기업이 양성평등 보고서를 작성해서 언론에 공개하는 방식 등이 적용된다면 여성과 남성이 서로 차별받지 않고 원원할 수 있지 않을까 생각하게 되었다.
- 기관은 백서, 의회보고자료, 성평등 정책지원안, 이슈보고서, 국내외동향 보고서 등 다양한 자료를 제작하고 또한 여성이 고용시장에서 동등한 구직을 할 수 있도록 기술직종으로 확장할 수 있는 사업을 주도한다는 부분에서 인상 깊었다.

□ 아동빈곤에 대한 개념 차이 존재

- 아동빈곤에 대한 개념 자체가 우리와 다른 것이 인상적이었다. 문화 활동을 할 수 없는 아동을 빈곤아동이라 한다는 것은 얼마나 복지가 잘 된 국가인지 반증해 주고 있다.
- 장애아동 및 다문화 아동, 난민아동들 분류해서 정부에서 지원하지 않고 수입에 따른 기준으로 지원한다는 점이 한국과 다른 부분이라고 생각한다. 이러한 지원체계 속에서 핀란드 시민들의 불평은 없을지 궁금했다.

□ 한국의 성평등정책을 소개, 함께 공유하는 자리도 필요

- 방문기관에서 한국에 대한 정보가 없다는 것이 아쉬웠다. 향후 이런 자리를 마련할 때는 일방적인 자리보다는 상호 정보를 공유하는 자리로 기획되면 좋을 것 같으며 연수팀에서 한국의 성평등과 관련해 발표를 준비해서 같이 하면서 공유하는 자리가 필요하다고 생각한다.
- 노르웨이를 비롯한 북유럽 국가들의 성평등 수준이 매우 높을 것이라고 예상했으나 우리사회와 크게 다르지 않고 정책이나 제도적인 측면에서 벤치마킹할 수 있는 점이 다소 부족해 아쉬웠다.

4 성평등협의회

김수연, 김주희, 김지영, 김혜정, 배옥현
 송수진, 여효선, 위라경, 이경숙, 이미영
 이연화, 이지인, 이해진, 조경옥, 조연철
 진현주, 최정호, 박 승

□ 소속 정당에 관계없이 구성되는 협의회

- 성평등협의회는 영구적인 기구로서의 지위, 정부기관 내 자문기관이라는 역할, 정당 인사들과 NGO, 행정으로 구성된 인사력까지 제도의 실행력을 갖출 수 있는 기관이었다. 무엇보다도 정당과 관계없이 여성위원이 주축, 협력하여 함께 양육법을 이끌어낸 점은 인상적이었다.
- 좋은 정책, 제도가 현장에서 잘 활용될 수 있도록 활용도를 높이고, 제대로 운영되고 있는지 감시하기 위한 최적의 조건이라고 생각한다. 성평등협의회 조직은 세계적으로 독특한 구조로 △정당 △행정 △NGO가 한 데 모여 제도적 감시·개선 등을 위한 다양한 노력을 하고 있다. 제도의 실행력을 갖출 수 있기 위해 우리나라는 어떤 방법을 도입해야 하는지 고민해야 되는 부분이라고 생각한다. 다양한 사람들이 모여서 네트워크 및 양성평등 법률 개선을 위해 노력하기 때문에 어느 국가보다 빠르게 여성대통령, 여성총리가 탄생하게 될 수 있던 것 같다.
- NGO, 정당 대표 등으로 구성된 협의체인데 정부조직으로 운영되고 있다는 점이 흥미로웠으며 정부조직으로 운영되면서 제도적으로 이를 보장하고 정책화할 수 있는 기반을 마련하고 있다는 점에서 의미 있다고 생각한다. 또한 당에 관계없이 여성과 성평등에 대한 이슈의 경우 여성의원 네트워크를 통해 전체적인 합의를 이끌어낼 수 있다는 점 또한 매우 의미있다고 생각한다.
- 협의회 구성원 중 여야정당 여성 정치인들이 연대하여 활동하고 있으며 사회복지보건부 소속이지만 장관이 구성원으로 포함되지 않는다는 측면이 매우 인상 깊었다. 구성원이 정부 임명 의원들과 NGO로 구성되기 때문에 현실적으로 NGO 단체들의 의견이 정치인들에게 전달되고 정책에 반영될 가능성이 높을 것이라 생각한다.
- 의회의 구성이 정책입안과 집행 등에 젠더 관점을 반영하고 실행 할 수 있는 동력이 되고 있다는 점이 복지정책과 젠더관점을 발전시킬 수 있는

기반과 토양이 되고 있다는 점에서 우리나라에 시사하는 바가 많았다.

- 여성의원들은 정당에 관계없이 서로 협력할 수 있는 관계를 이루고 있기 때문에 ‘양육법’이라는 제도를 이끌어 낼 수 있었다고 하는데 이는 여성들의 결집을 통해 정치세력화를 이룰 수 있는 기반이 되고 있는 것으로 보인다. 즉 진보나 보수의 대립 없이 여성의 권리나 복지증진에 동일한 관점과 한 목소리를 낼 수 있는 여성기구의 구성이 선진화된 정책을 만들어 내는 기반으로 작용하고 있다.

□ 성평등 플랜 제도 도입 추진

- 성평등 관련 법률과 정책 개선 제안 또한 중점과제로서 임금차별개선, 직장과 가정생활의 균형, 교육·스포츠분야 성평등 등 여성폭력문제 뿐만 아니라 남성의 복지와 건강문제에 대해서도 중점과제로 정하고 있는 점은 우리와 차별화된 부분으로 흥미로웠다.
- 공공·민간 분야에서 30명 이상의 직원을 보유하는 경우, 법에서 요구하는 성평등 플랜 등을 제출해야 한다는 정책은 한국에서도 즉각 도입할 필요가 있다고 본다. 특히 아동과 청소년 관련 분야에서 우선적으로 실행할 필요가 있으며 관련 법률과 제도, 운영 방식 등 이 정책에 대한 보다 구체적인 정보에 대한 조사가 필요하다고 생각한다.
- 노르웨이 사회에서 여성폭력의 문제가 적극적으로 거론되기 시작한 계기가 이스탄불협약 비준이라고 하였는데, 한국도 여러 가지 국제 협약을 비준하고 있지만 추가적으로 비준하여 활용할 수 있는 협약은 없는지, 그리고 협약의 활용도를 높이기 위해 어떠한 노력이 필요한 것인가에 대해 연구할 필요가 있다고 생각한다.
- 노르웨이나 핀란드도 우리나라와 같은 남녀 임금차별과 일·생활균형에 대한 고민이 많다는 것에 대해 세계적인 고민이라고 생각하며, 한부모 가정의 자녀가 20.9%라는 통계자료를 보고 놀라웠다. 우리나라는 한부모 가정이 보통 저소득가정이 많은데, 선진국도 그럴까? 라는 의문이 들었다.
- 남녀노동시장 참여 수준이 70% 수준으로 모두 높았는데, 이는 민간기업에서도 30명 이상 경우 성평등 플랜에 따라 성별할당제를 적용하도록 하며 옴부즈만의 활동을 통하여 공공분야에 할당제를 점검하고는 부분이 높은 고용률에 있어서도 상당한 역할을 했다고 생각한다.

□ 성평등 정책 시행을 위한 자문기구 필요

- 협의회 기능이 정부와 민간 부분을 조정해주는 역할을 하고 있으며, 직원이 공무원이라는 사실도 협의회 안정적으로 운영되고 지속될 수 있게 하는 요소라는 생각이 든다. 향후 한국의 성평등위원회 추진에 있어서 조직 구성과 운영에 참고 되어야 할 사항이며 활발한 위원회 운영을 위해서는 여성정치인들의 참여가 필요하다고 생각한다.
- 국회 정당의식에 비례하여 정부가 임명한 의원들로 구성된 성평등 정책 시행을 위한 자문기구를 두고 있는 점이 인상적이었으며, 의회를 통해 성평등 정책 시행을 촉구하고 행정기관인 Gender Equality Unit, 감시기구로서 Ombudsman for Equality를 통하여 성평등 정책 시행과 실효성을 높이는 노력을 하는 부분은 우리에도 적용할 만한 점이라고 생각된다.

□ 임금격차 인식 제고가 중요

- 핀란드의 경우 여성의 임금이 남성 대비 83%인데 임금격차 문제를 홍보하기 위해 배지를 만들어 배포한다는 점이 인상적이었다. 우리나라의 경우 60% 수준으로 같은 방식의 배지를 만든다면 훨씬 더 임금격차가 뚜렷이 보일 것으로 생각된다.



- 현재의 남녀 17%의 임금차별이 추후 연금차별로 함께 연결된다는 점에서 우리나라도 시급하게 해결되어야 할 숙제라는 고민들이 보여 진다. ▷ 핀란드 임금격차를 보여주는 상징물
- 한편, 다른 유럽지역에 비해서 여성폭력(가정폭력)이 높은 편이며 여성보다 남성수명이 짧음으로 인해서 남성들의 복지와 권리에 대한 부분을 정부에서 장려고 있다는 점이 우리나라 성 평등 정책 결정에 있어서 제고해보아야 할 부분이라고 생각한다.
- 또한 핀란드에서는 학생이 자녀를 낳는 경우 수당을 받을 수 있는 점은 우리나라의 미혼모 문제를 다시금 생각해 보게 하는 부분이었다.

□ 상호 교류시간 마련 필요

- 방문기관에서 한국에 대한 정보가 없다는 것이 아쉬웠다. 향후 연수 추진

시 일방적인 자리보다는 상호 정보를 공유하는 자리로 기획되면 좋을 것 같으며 연수팀에서 한국의 성평등과 관련해 발표를 준비해서 같이 하면서 공유하는 자리가 필요하다고 생각한다.

- 사전 질문에 대한 답변과 현장에서의 토론시간이 확대되었으면 더 유익한 시간이 되었을 것이라고 생각한다.
- 핀란드에 옴부즈맨이 차별금지를 위반한 감시업무를 한다고 했는데 옴부즈맨과 성평등협회의 정확한 차이점을 알 수 없었고, 질문시간에 나온 대답 중 옴부즈맨이 적발한 조직, 기관에 제재를 어떤 기관에서 어떻게 하는지 자세히 들을 수 없어서 아쉬웠다.

5 핀란드여성협회연합

김수연, 김주희, 김지영, 김혜정, 배옥현
송수진, 여효선, 위라겸, 이미영, 이연화
이지인, 이혜진, 조경옥, 조연철, 진현주
최정호

□ 구성원간의 협력 유지가 중요

- 진보와 보수를 막론하고 하나의 협회아래서 합의를 이뤄가며 운영해나간다는 것이 인상적이었다. 각기 다른 연합체로 존재하면서 쟁점이 생겼을 때 연합하기도 하고 협력하기도 하는 것 같아 생소하지만 효율적인 방식이라고 생각된다. 이 같은 구성은 핀란드 성평등 정치/역사와 관련되어 있을 것으로 생각한다.
- 여성 혹은 성평등 의제와 관련하여 극우 민족주의 정당부터 좌파 정당까지 다양한 스펙트럼의 정치 세력에 소속된 여성들이 수년간 함께 조직을 운영하고 있다는 데에서 배울 점이 많다고 생각한다.
- 예를 들어 동성 간 결합처럼 보다 급진적인 의제에 대해서도 ‘모든 가족’ 등의 방식으로 의제와 언어를 조율해 운동을 전개했다는 점이 인상적이었다. 정치적 견해가 엇갈릴 수 있는 의제를 둘러싼 논의에서도 성평등을 위한 합의를 이끌어낸 사례와 그 과정을 좀 더 자세히 알 수 있으면 도움이 될 것 같다.

□ 남성을 포괄하는 젠더 연구 필요

- 여성협회연합이지만, 여기에서 여성만을 위한 사업이 이루어지는 것이 아니라 남성과 여성 모두를 위한 사업을 하고 있다는 점이 한국과는 차이가 있다는 생각이 든다. 향후에 젠더의 범위를 여성뿐만 아니라 남성도 함께 포괄하는 개념으로 남성의 문제에 대한 정책연구도 필요하다고 생각한다.
- 폭력의 개념이 한국과는 다르게 매우 구체적이기 때문에 통계적으로 차이가 있을 수 있지만 교제중이나 함께 사는 동안의 폭력이 아니라 폭력으로부터 벗어난 이후의 사망률이 높다는 것이 특징적이었다. 핀란드는 가정폭력이 심화되는 것이 가정폭력이 피해자 책임이라는 인식이 강하여 드러내 놓지 않는 영향이 크다. 한국의 가정폭력의 개념에 대한 구체화와 가정폭

력에 대한 인식전환, 지원 방안 등에 대한 정책적인 제고가 필요하다는 생각을 했다.

□ 문제 개선을 위한 상호협력 구축

- 사회가 지닌 문제점을 개선하기 위해서는 제도적 개선을 이끌어내기 위한 시민의 운동, 이를 받아들이는 정부의 개선노력, 개선 이후 개선이 잘 이루어지고 있는지에 대한 상호감시 체제, 그리고 이러한 시스템의 톱니바퀴가 잘 이어져 문제점에 대한 보완까지 함께 이루어져야 한다.
- 페미니즘 운동으로 여성들의 의식변화 및 폭력이 사회적인 문제로 관심이 증가되어서 다른 유럽보다 관심도가 높아서 높게 조사되었다는 설명이 기억에 남았다. 한국은 폭력에 대한 정의 및 교육이 시작된 지 얼마 되지 않았는데, 폭력을 줄이기 위해서 의식의 변화와 교육을 꾸준히 진행하여 관심을 가져야지 변화가 되겠다고 느꼈다.

□ 다양한 의견 수렴을 위한 시스템 마련

- 핀란드여성협회연합은 정부와 NGO를 연결해주는 기관의 역할을 수행하고 있다. 물론 성평등협의회가 여성연합이 활동할 수 있는 무대이기 때문이다. 협의회라는 중요한 제도에 여성협회연합이라는 핵심적인 요소가 있는 것으로 받아들여진다. 핀란드여성협회연합은 회원을 기관으로 두고 있으므로, 각 기관의 입장이 바로 핀란드 사회의 여론이 될 것이며, 젠더에 관한 사회문제에 대한 현장의 다양한 의견을 연합을 통해 들을 수 있고, 협의회를 통해 취합할 수 있는 시스템을 가지고 있었다.
- 또한 가정폭력, 성폭력 예방이나 근절을 위한 국제협약으로서 “ 이스탄불 협약 ” 의 영향력에 대해 주목할 필요가 있는 것으로 보인다. 한국 여성발전이 국제기구나 UN에 가입, 활동하게 되면서 정책의 발전이나 법적, 제도적 구속력이 있어진 것처럼 핀란드도 “ 이스탄불 국제협약 ’ 을 통해 가정폭력 관련 정책이나 사업을 추진하는 것이 인상적이었다.

6 헬싱키여성연구원협회

김수연, 김주희, 김지영, 김혜정, 배옥현
 송수진, 여효선, 이경숙, 이미영, 이연화
 이지인, 이혜진, 조경욱, 조연철, 최정호

□ 핀란드 성평등 해결책 보완 시급

- 핀란드의 성평등 부분은 생각했던 것과는 달리 일상적인 성차별이 존재하고 있고 여성의 대표성이 여전히 낮으며 특히, 과학 분야의 여성 진출이 낮다는 점은 우리와 크게 차이가 없어 보였다.
- 최근 여성폭력 이슈 등이 큰 관심이 되는 점은 성평등 정책이나 제도와는 상관없이 미투 캠페인을 통해 변화하기 시작했다는 점에서 여성의 지위가 높은 나라라고 하더라도 여성에 대한 폭력은 이 나라에서도 만연되고 있다는 점은 여성에 대한 남성의 가부장적 의식은 어느 사회나 뿌리 깊게 박혀있다는 것을 여실히 보여주고 있다.
- 여성박사들이 30년 전보다 지위향상은 되었지만, 학교 내에서도 교수 취업을 부분에서 차별이 존재하며, 대학 내 성평등위원회가 마련되어 있지만 업무가 과중화라 활성화가 되지 않는 말에 핀란드도 우리랑 같은 고민을 하고 있다고 느꼈다. 또한 성평등위원회는 업무 과중 등 현실적으로 활발한 활동은 어려운 상황이라는 것을 보고 핀란드에서도 고민해야 할 부분이 아직 많이 남아있는 듯 했다.
- 최근 이스탄불 협약에서 다루고 있는 여성폭력 이슈 등이 큰 관심이 되는 점은 성평등 정책이나 제도와는 상관없이 여성에 대한 남성의 가부장적 의식은 어느 사회나 뿌리 깊게 박혀있다는 것을 여실히 보여주었다.
- 핀란드 아카데미에서도 여성은 전임직 전체의 30%에 불과하며, 강사의 경우 남녀가 반반 정도 차지한다고 하는데 연간 1,800명의 박사가 배출되지만, 티오는 20개에 불과하다고 한다. 핀란드도 한국과 같은 고민을 하고 있을 것이라 예상된다.

□ 설부른 벤치마킹은 자제

- 우리의 경우 여성문제에서 출발해 성평등의 문제로 나아가는 반면, 핀란드

에서는 처음부터 “성평등”에 관심을 두었으며 여성문제에 초점을 맞춘 것은 아니었다. 이러한 면은 두 국가의 사회경제적 환경에 차이에서 비롯되어질 수 있기에 선볼리 핀란드의 성평등 정책을 그대로 가져오기에는 무리가 있다고 생각한다.

- 따라서 여성에 대한 폭력이나 차별 문제는 성별보다는 다른 변인들, 인종, 빈부 격차 등의 요인들로 포괄해서 접근하는 경향이 있어 핀란드 성평등 정책을 한국에 도입하기에는 어려울 것으로 보인다.
- 하지만 “남성은 4만여의 역사를 가지고 있으나, 여성은 겨우 40년이라고 생각하며 무의식적인 편견을 깨기 위한 노력을 하고 있다”는 부분을 보았을 때 결국 핀란드와 한국 모두 남성이 여성보다 우월적인 존재라는 편견을 깨고 남성과 여성이 평등하고 동등한 위치를 차지할 수 있도록 제도와 시스템이 구축되어야 한다. 그 중에서도 NGO와 정부, 행정의 목소리가 한 곳으로 모아지는 협의회 제도를 한국으로 도입할 수 있기를 소망해본다.

□ 연대강화를 통한 발전 추구

- 여성연구자(교수, 박사과정학생, 연구원 등)들이 함께 모여서 과학분야 성평등 이슈, 학계에서 여성지위향상과 복리, 대학과 연구계 평등성 제고 등에 대해 지속적으로 논의하고 있다는 점이 여성연구자들의 지위향상을 위한 한 걸음이라 생각 한다.
- 여성연구자가 함께 동일한 생각 혹은 가치를 가지고 논의·연구하면서 기금 지원 사업 등을 통해 연구를 지원 받는 활동을 하는 것이 하나의 성과가 될 수 있다. 이러한 점에서 전국네트워크차원에서 지역기관간의 연계를 통한 공동사업추진이 필요하며 이를 통해서 연대를 강화할 수 있다고 생각한다.
- 헬싱키 대학을 중심으로 주변의 다양한 대학들과 네트워킹을 하고 있다는 점에서 헬싱키 연구소의 연구범위나 지평이 확대되고 이들의 연구결과물이 정책반영이나 사회변화를 이끌어 낼 수 있는 연결고리를 가져야 할 것으로 판단된다.
- 여성의 박사학위 취득이 남성보다 높은 상황에서 여성교수비율이 30% 미만으로 상대적으로 낮아 여성연구자의 지위 향상을 위해 협력체계를 구축하고 있었고 특히 최근 대학 내 성희롱과 관련하여 조사기관으로 활동하

면서 문제 해결을 위한 노력을 하고 있어 관심 있게 보면 좋을 것 같다.

□ 협회에 대한 충분한 설명 필요

- 여성 연구자들의 협회로 어떻게 여성 연구자끼리 네트워크하고 힘을 받는지 궁금했는데, 구체적인 활동내용에 대한 설명을 받지 못해 아쉬웠다. 또한 연구소의 업적이나 성과에 대해 물었을 때 연구기금 조성이 그 결과를 말해주고 있다는 점에서도 다소 실망스러웠다.
- 핀란드의 여성연구자의 역할과 주요하게 추진하는 연구과제에 대한 설명을 들을 수 있는 기회가 되어 좋았지만 연구내용에 대한 부분에 깊이 있는 질문과 내용에는 한계가 있었다. 다양한 분야의 연구내용에 대한 질의응답이 이뤄질 수 있도록 하거나 우리와 비교한 내용도 서로 토론하는 과정도 좋았을 것이라고 생각한다.
- 여성연구자들의 권익증진을 목적으로 구성된 여성연구소에 대해 이해하기 힘들었다. 물론 모든 문제는 자기로 부터 출발하지만 세상의 변화와 혁신을 이끄는 지식인 집단이 사회의 다양한 계층들의 불평등이나 억압, 차별에 대해 연구하려는 공익적 목적보다 연구자 집단의 이익을 대변하는 것으로 보였다.

7 여성박물관

김수연, 김주희, 김혜정, 배옥현, 송수진
여효선, 위라경, 이경숙, 이미영, 이연화
이지인, 이혜진, 조경옥, 조연철, 진현주
박 승

□ 주민주도의 민관협치 구축

- 한적한 시골마을에 위치한 여성박물관, 마을 주민의 의견이 반영되고 그들의 참여가 이끌어낸 산물이라 더욱 값지고 의미 있는 곳이라 생각되었다. 우리는 원가를 만들 때 그저 거창하고 반듯한 외관을 중시한다면 그들은 사람 중심의 과정을 중시한다는 것을 새삼 느끼게 했던 곳이다. 작고 소박하지만 짜임새 있는 박물관의 구조와 내부의 전시 소품, 전시물들, 자연과 조화로운 박물관을 둘러싼 환경, 그 분위기가 아직도 눈에 선하고 따뜻한 엄마 품같이 느껴진다.
- 수도 주변의 작은 도시 외곽에 있는 박물관에 방문하는 사람들이 있다는 것이 놀라웠다. 방문한 한국 사람들은 운영의 효율성, 방문객 수, 박물관 가동률 등을 궁금해 하였는데, 현지에서는 이러한 부분들을 개의치 않은 것으로 느껴졌다.
- 여성 박물관을 민간이 중심이 되어 운영하고 있다는 점이 놀라웠고 이를 정부나 지자체에서 지원하고 있다는 점 또한 놀라웠다. 한적한 시골마을에 위치한 여성박물관, 마을 주민의 의견이 반영되고 그들의 참여가 이끌어낸 산물이라 더욱 값지고 의미 있는 곳이라 생각한다.
- 지역 여성박물관(개인 주택을 활용)으로 시작하여 규모는 작지만, 운영 방식에 있어서 주변에 있는 4개 박물관과 함께 7명이 돌아가면서 근무한다는 점이 효율적이고 적은 인력으로도 성평등과 관련하여 의미 있는 사회를 구성하고 있다는 생각이 들었다.
- 지역의 오랜 고택을 활용한 장점을 살려, 과거 여성의 생활상을 이해하고, 전시에 관하여 관람객이 여성적 시각의 이야기 거리, 전시주제들을 생각할 수 있도록 스토리를 가지고 공간 안배가 되어 있는 점이 인상 깊었다.

□ 알차고 흥미로운 전시 구성

- 노르웨이 아이들의 장난감 및 아이들에 일상생활 내용, 노르웨이 여성들의 삶과 관련 책들이 있는 도서관을 볼 수 있었으며 올여름 첫 개관 전시인 Metoo 운동까지 오픈 전에 가서 공사 중이었지만 볼 수 있어서 좋았다.
- 여성의 역사를 기록하는 데 있어 시기를 구분하는 문제, 그리고 각각의 시기를 구분되게 하는 계기가 무엇이고 그것을 어떻게 재현할 것인가의 문제에 대해 노르웨이 여성박물관이 좋은 사례가 된다고 생각한다.
- 또한 미투 포스터 전시처럼 여성사에서 중요한 사건이나 여성운동과 관련된 자료를 꾸준히 아카이빙하는 작업이 매우 중요한데, 이를 지역 차원에서는 어떻게 진행할 것인지에 대한 고민을 진행할 필요가 있으며, 이는 전국여성정책네트워크에서 공동으로 작업을 할 수도 있을 것이다.
- 인구 2만여명의 아주 작은 도시에 있는 여성박물관에서 노르웨이의 변화의 중심인 어린이 전시관에 심혈을 기울이고 최근 Metoo운동과 관련하여 전시관을 조성하고 있어 여성박물관 자체가 의미 있고 아름다운 공간이라 생각한다. 특히 전세계 여성박물관 네트워크를 주도하고 있고 노르웨이 여성의 성평등 지수를 직접 인터뷰하고 연구하고 이를 통해 다양한 활동이 인상적이었다.
- 여성사박물관의 건립과 운영에 있어서 박물관의 정체성을 고민하고 여성 이슈를 어떤 콘텐츠를 통해 지역 현안과 함께하며 제공할 것인지의 고민이 필요한데 견학 당시 여성박물관에서 진행되었던 ‘Playing for life(아동 놀이와 젠더사회화)’, ‘The Public, I(노르웨이 여성의 정치사회운동사)’, ‘#Metoo 캠페인(지역 예술대학과 협업전시)’ 에 관한 전시들은 이러한 점에서 흥미로웠다.

□ 연대 체계 구축을 통한 활성화 추진

- 여성박물관의 규모는 작았으나 세계 여성박물관이 연대 체계를 구축하여 네트워크를 형성하고 있는 점은 강점으로 보이며, 시대별 여성의 사회참여를 보여주는 전시와 미투와 관련해 현대 작가의 작품전시 등 기획전시 등도 흥미로웠다.
- 박물관의 영역과 범위 확대를 위하여 다른 나라와 세계 여성사 박물관 연합을 형성하여 운영하고 있는 점은 박물관을 지속 운영할 수 있게 하는

원동력이 된 것 같다는 생각이 들었다. 이러한 점에서 작은 규모에서 출발 하더라도 네트워크 형성을 통해서 확장 시키는 점은 지역에서 여성사 운동이나 박물관, 기념관 등의 사업을 추진할 수 있는 가능성이 있다는 생각이 든다.

□ 성인지성 점검표 도입 필요

- “Improve showing gender” 라는 표현이 가장 남는다. 여성박물관은 말 그대로 젠더가 얼마나 성장하고 있는지를 보여주는 것이라는 단순명쾌한 대답이었다. 그 곳은 노르웨이의 성평등, 젠더의 성장과정의 과거와 현재, 그리고 미래를 담고 있었다.
- 그 중 노르웨이의 미래인 유아동을 대상으로 하는 전시관의 콘텐츠들은 단순하게 보고 느끼는 것 뿐만 아니라 생각하게 만드는 다양한 코너들로 구성되어 어렸을 때부터 남자아이는 파랑 그리고 여자아이는 분홍이라는 생각이 강한 한국에도 도입해야 할 필요성이 크다고 판단되었다.
- 하지만 아이들이 가지고 놀았던 장난감에 남녀가 색깔이 다르고 가지고 노는 유형이 달라서 이 부분에서는 성차별 문제가 발생하지 않도록 해야 한다.
- 친근하게 접근할 수 있는 가정집과 같은 박물관이었고, 방문당시 아동의 성역할 사회화와 관련된 전시가 준비되어있었는데 아이가 스스로 성인지성을 체크해볼 수 있는 점검표, 가정내 아동의 권리, 위기시 대처법 등이 놀이물과 함께 재밌고 누구나 친숙하게 이용할 수 있도록 구성이 잘 되어 있었다.

□ 박물관 운영에 있어 성인지적 관점 도입 필요

- 한국인으로 생각했던 박물관과는 거리가 멀었지만, 소박하게 여성, 가족, 아동 등에 관한 콘텐츠로 구성되어 있었고 존재 자체가 의미가 있다는 생각을 하고 있었다. 노르웨이에서도 여성박물관 ‘존재 이유’에 대한 질문이 있다는 이야기를 들으면서 향후, 한국에 설립예정인 여성사박물관도 설립 근거가 명확해야 사회적 지지와 활용도를 높일 수 있을 것이라 생각했다.
- 또한 박물관의 미션(사회를 변화시키는 것)이 있다는 것과 미션이 여성과 남성에 제한된 것이 아니라 한 차원 더 넓게 사회 변화라는 점을 고려해야 할 필요가 있다는 생각이 든다.

- 한국은 대부분 박물관이 남성 중심적 시각에서 역사와 사료를 구성하고 관련 자료들을 보여주고 있기 때문에 박물관 구성이나 운영 등에 대한 성인지적 관점이 도입될 필요가 있다.

VI. 정책제언

1 온전한 양성평등 실현으로 성평등 지수를 높이고 국가 경쟁력도 확보

□ 성평등 지수가 높은 북유럽 국가는 국가 경쟁력도 높아

- 이번 연수단이 방문한 노르웨이와 핀란드 연수에서 가장 많이 논의된 사항 중 하나는 ‘성평등 지수’이다. 전 세계 118개국을 상대로 조사한 성평등 지수 조사 결과, 노르웨이와 핀란드가 각각 2위와 3위로 양성평등에 가장 근접한 나라로 꼽혔다. 한국은 114위로 거의 꼴찌 수준이다.
- 성평등 지수 조사에서 상위 1위부터 5위를 기록한 나라는 대부분 북유럽 국가이고, 이 나라의 국민소득은 전 세계 10위 내에 포함되어 있다. 국가 출산율에서도 높은 순위를 보이고 있다.
- 성평등 지수는 임금차별, 고위직 성비율, 정규직 비율 등 6개의 항목을 기준으로 조사한다. 위의 항목은 모두 노동시장과 관련이 있고, 노동시장과 산업의 활동성은 국가 경쟁력과도 직결되는 요소이다. 더불어 여성의 사회 활동을 보장하고, 출산과 양육에 있어 남성과 여성이 공동 책임을 지는 사회분위기를 만듦으로써 국가 출산율 상승으로 이어진다. 국가 출산율 역시 미래의 국가 경쟁력으로 이어지는 요소이다.
- 이러한 결과를 요약하면 ‘성평등 국가는 국가 경쟁력을 확보할 자산이 많다’는 것이다. 높은 성평등 지수를 차지한 노르웨이, 핀란드가 가진 경쟁력은 무엇일지 더 깊은 논의가 필요하다.

□ 국가성평등 지수의 적절성 재검토 필요

- 한국형 성평등 지수로 개발된 ‘국가성평등 지수’는 매년 증가세를 보이면서 한국의 양성평등이 잘 이루어지고 있는 것처럼 보인다. 하지만 지표 기준이 지금의 현실을 반영하지 못하며, 지수 상승과 성평등 체감의 괴리 문제가 나타나고 있다.
- 예를 들어, 한국의 국가성평등 지수에서는 남성 육아휴직자가 여성 육아휴직자의 10%만 차지하면 ‘완전평등’으로 보고 있다. 즉, 여성 육아휴직자가 10명일 때 남성 육아휴직자가 1명만 생겨도 완전평등사회로 평가되는 것이다. 고용노동부가 2017년 9월 발표한 자료에 따르면, 한국 여성 육아휴직자 대비 약 14%의 남성이 육아휴직 중이다. 이 결과에 따르면, 한국은 이미 완전평등사회이다.
- 노르웨이는 전체 남성의 90%가 육아휴직을 사용한다. 14주 간의 육아휴직

기간에는 급여의 100%를 보장받는다. 노르웨이는 육아와 직장을 별개로 인식하지 않으며, 육아는 엄마가 책임지고 아빠가 도와주는 일이 아니라 아빠의 권리라고 생각하는 인식이 자리 잡혀 있다. 노르웨이가 성평등사회를 이룩한 배경에는 수준높은 탁아제도와 육아휴직제도로 대표되는 높은 복지정책 수준이 있었다.

- 우리나라의 성평등 지수가 남성과 여성을 상대로 얼마나 불평등한 기준을 가지고 있는지 여실히 보여주는 대목이다. 기준부터 잘못됐다. 현실을 반영하지도 못한다. 진정한 양성평등을 추구하기 위해서는 성불평등에 대한 정확한 기준을 설정하고, 사회적 인식을 확대하며, 이를 현실에 제대로 반영하려는 정책적 의지가 필요하다.

2 투명한 정책운영과 공공교육 확대로 양성평등사회 마련해야

□ 모든 연령의 국민 대상으로 양성평등에 대한 정책 홍보 확대

- 노르웨이는 매년 공공민간을 대상으로 성평등 지수를 평가하고, 언론을 통해 공식적으로 결과를 발표한다. 모든 국민을 대상으로 의견을 수렴하여 만든 지표를 가지고 성평등 현황을 조사하여 투명한 방식을 통하여 공개하고 있다. 이렇게 국민을 대상으로 자주 양성평등 현황을 노출시키는 것은 공기업이든 사기업이든 자신의 조직에서 양성평등을 이루려는 노력을 게을리 할 수 없도록 만든다.
- 또한 노르웨이 여성박물관에서는 △아이 스스로가 성인지성을 체크해볼 수 있는 점검표 △가정 내 아동의 권리 △위기 대처법 등이 놀이시설로 구현되어 친숙하고 재미있게 접할 수 있도록 구성되어 있다. 즉, 어린 시절부터 성역할에 대해 배우고 경험할 수 있는 교육을 실시하는 것이다.
- 성평등 부분에 있어서 한국과 노르웨이는 역사·문화적 차이가 크다. 모든 국민을 대상으로 양성평등을 알리고 교육하는 것, 그리고 모든 기업을 대상으로 한 조사결과를 가감없이 공개하는 것은 한국에도 꼭 도입해야 할 제도이다. 우리 사회 안의 성차별적인 구조가 얼마나 깊이 뿌리박혀 있는지 성찰하고 근본적인 원인을 찾아나가야 한다.

□ 스스로 책임질 수 있는 건강한 성교육 보완 필요

- 성불평등 문제를 해결하려면 근본과 시작을 되돌아보아야 한다. 노르웨이와 핀란드에서는 청소년을 대상으로 한 교육과 인식 증진의 중요성을 강조하고 있다.
- 예를 들어, 노르웨이는 정확한 지식을 전달하고 본인 스스로 책임의식을 가지도록 하는데 중점이 맞춰져 있다. 노르웨이 보건소에서는 중·고등학생들이 수시로 성관련 상담을 받을 수 있도록 공간을 제공하고, 학생들의 이용 빈도가 높은 메신저 어플을 사용하여 학생 소통하려는 노력을 적극적으로 펼치고 있다.
- 하지만 한국의 청소년 성교육은 사고예방 차원으로 실시된다. 유아부터 고등학생까지를 대상으로 한 성교육은 학생들의 워크북과 교사용 지도서를 기반으로 한 ‘성교육 표준안’을 토대로 한 교육이 전부이다. 그런데 이 표준안은 ‘왜곡된 성 의식을 심어주고 성소수자를 배제하는 등 인권 침

해 우려가 높다’ 는 안 좋은 평가를 받고 있다.

- 성차별과 편견을 부추기는 왜곡된 교육이 아닌, 청소년들의 올바른 성에 대한 인식을 가질 수 있고 스스로의 책임의식을 증진시킬 수 있는 교육도 입이 필요해 보인다.

□ 여성 청소년의 체육활동 장려

- 이연경 교수는 ‘ 여학생의 활발한 체육활동, 여성이 스스로를 지키기 위해 키우는 힘이 성평등 사회로 나아가게 한다’ 고 강조했다. 한국에서는 여성은 약하고 보호받아야 하는 존재라는 인식이 상대적으로 높다. 또한 공부하기 위해서는 운동을 멀리하고, 운동에 전념하려면 공부를 소홀히 할 수밖에 없다는 고정관념이 있다. 이러한 고정관념은 여성 청소년이 자신감을 가지고 자발적으로 성장해 나갈 수 있는 기회를 차단한다.
- 노르웨이에서는 생활체육이 보편화되어 있다. 어디서든 체육활동이 가능한 환경이 조성되어 있어서, 아이들이 학교 공부를 마친 뒤에는 방과 후 활동을 통해 몇 시간이고 스키나 컬링 등의 운동을 즐긴다. 한국에서는 방과 후 운동을 즐기는 여학생을 보는 것이 거의 불가능하다. 한국도 여성 청소년이 사회적 인식의 그늘에 갇히지 않고, 독립적이고 주도적인 사람으로 성장할 수 있는 환경을 구축해야 한다.

□ 장기적 관점의 캠페인 활동 계획 수립

- 노르웨이와 핀란드 모두 여성폭력이나 임금격차와 관련한 캠페인을 적극 수행하고 있다. 핀란드여성협회연합은 폭력문제 예방을 위해 매년 캠페인을 수행하고 있다. 2017년 11월 25일에는 ‘ 폭력이 아닌 빛’이라는 주제로 핀란드 원로광장에서 캠페인을 진행했다. 폭력 문제에 대한 대중의 인식을 제고하여 여성폭력을 근절하는 것이 목표이다. 또한, 핀란드 성평등협의회에서는 임금격차 문제를 홍보하기 위해 배지를 만들어 배포한다.
- 한국에서도 여성폭력을 포함하여 학교폭력 등 다양한 예방 캠페인을 실시하고 있다. 이러한 캠페인의 효과를 극대화하기 위해서는 지속성이 뒷받침되어야 한다. 따라서 민·관 차원에서 실시하는 캠페인의 장기적인 계획 수립과 실천이 중요하다.
- 한국의 양성 간 임금격차는 60% 수준으로 핀란드가 83%인 것과 비교하여 그 폭이 매우 크다. 핀란드의 사례처럼 임금격차 문제를 제기하는 배지를 만들어 사회적 인식을 환기시키는 것도 좋은 방법일 것이다.

□ 위기센터 설립·운영과 전문인력 교육에 노력

- 노르웨이에서는 2010년에는 모든 지방자치단체가 주민들에게 위기관리센터를 제공해야 한다는 것이 법제화되었고, 앞으로 위기센터사무국의 역할이 더욱 확대될 예정이라고 한다.
- 위기센터사무국의 주요 역할은 위기센터를 운영하면서 경험한 폭력사례를 정책에 반영하도록 압력을 가하고, 지원방안이나 보호처로서의 환경을 개선하는 것 등이다.
- 또한 지난 몇 년 동안은 노르웨이 아동청소년가족국(Bufdir)의 후원 하에 ICDP (International Child Development Program) 프로그램에 20개의 위기센터 직원이 참여하여 전문성을 갖춘 직원 양성을 위해 노력했다.
- 한국에도 성폭력이나 가정폭력의 피해자를 보호하기 위한 쉼터가 운영 중이다. 하지만 보호기간도 짧은데다, 보호소를 퇴소한 이후에는 적절한 보호조치를 취하지 않거나, 경제적 자립을 위한 지원정책이 없는 등 후속조치가 부족하다. 또한 보호소의 역할도 단기간 거처를 마련해주는 데 한정이 되어 있다. 자립을 위한 직업훈련을 다소 시키기도 하지만, 전문적인 위기센터나 전문인력이 턱없이 부족하다. 북유럽의 다른 나라와 같이 보호소의 수와 전문성을 늘리는 노력이 필요하다.

3 제도권 안에서 활동하는 양성평등 전담기구의 역할 수립

□ 모든 기관에 대한 성평등 계획안 의무적 수립 필요

- 핀란드는 직원수 30명 이상의 모든 공공기관과 민간기관, 기업이 의무적으로 성평등 계획안(Plan)을 제출하도록 법으로 규정하고 있다. 또한 제출한 성평등 계획안을 준수할 의무도 부여된다. 만약 고용주가 이를 위반할 경우 피고용인은 옴부즈맨제도를 통해 정부에 위반사실을 신고할 권리를 보장받고, 옴부즈맨은 고용주에게 즉각 제재를 가한다.
- 예를 들어 교육체육부의 재정지원을 받아 운영되는 스포츠클럽은 법에서 요구하는 성평등 계획안을 수립하고 이를 준수해야만 지속적인 재정지원을 받을 수 있다.
- 한국 정부도 성평등에 대한 사회적 인식 제고를 위해 사회를 주도하는 기관 및 기업을 대상으로 한 성평등 계획안 수립과 준수를 법적으로 제정해야 한다. 또한 지속적인 환기를 통해 사회의 모든 구성원이 성별로 인종차별받지 않는 동등한 권리를 가지도록 힘써야 한다.

□ 양성평등 전담기관과 옴부즈맨기구 설치 고려

- 아동청년가족국은 정부 내 다른 부처의 법제도 제정 시 양성평등 요소에 대한 평가를 진행한 후 개정과 수립을 연계하도록 활동하는 전담기관이다. 이 곳은 각 기업이 직원 성비율 등 통계를 주기적으로 확인하도록 유도하며, 옴부즈맨제도를 통해 성차별 문제 발생 시 지속적으로 감시하고 개선하는 역할도 수행한다.
- 옴부즈맨제도는 정책감시가 주요 기능이다. 옴부즈맨기구 설립과 운영은 정책의 입안과 평가감시를 분리한다는 측면에서 매우 실질적인 기능을 한다. 우리나라의 민관협치 거버넌스는 정책 입안에서조차 실제 역할과 기능을 하지 못하는 구조적인 문제점을 안고 있다. 아동청년가족국의 옴부즈맨제도를 면밀히 관찰하고 우리나라 정책의 어떤 분야에 적용이 가능한지 살펴보아야 한다.
- 아동청년가족국의 역할은 한국의 여성가족부와 비슷하다. 하지만 제대로 작동하는 옴부즈맨기구가 있다. 한국도 제도는 수립되어 있지만, 옴부즈맨의 권한이 제대로 작동하지 못하는 점을 개선해야 한다.

□ 성평등 백서 발간과 의회의 담론 제공 필요

- 아동청년가족국의 또 다른 역할은 의회 보고 자료인 ‘성평등에 대한 연간백서(젠더백서)’를 제작·발간하는 것이다. 백서의 내용은 △폭력과 학대 △교육 △고용 △건강 △비즈니스 및 기업가정신으로 나누어지며, LGBT 실천계획(LGBTI action plan)이나 가정폭력에 대한 행동계획(Action plan against domestic violence) 등의 내용도 다루고 있다.
- 이 백서는 중앙정부와 지방정부의 관할 범위와 현황에 따른 자료를 기록하고 있다. 따라서 우리도 이런 성평등 백서를 발간하고, 각 지역에 맞는 현황 파악과 문제 발견을 통해 대응하는 데에 적극 활용할 필요가 있다. 이러한 백서가 의회의 자료로 채택될 경우, 성에 관한 담론이 이슈화되는 가장 확실한 근거로 작용할 수 있을 것이다.

4 기관 사이의 협력과 연대를 위한 시스템 구축

□ 간소한 행정절차로 폭력문제에 대한 빠른 처리 가능

- 노르웨이는 가정폭력 피해자의 신고 하나로 경찰과 상담소가 즉시 행동할 수 있는 간소하면서도 협력적인 체계를 가지고 있다. 이러한 신고체계는 관련 기관 사이의 연계뿐만 아니라, 피해자 중심의 빠른 서비스를 제공할 수 있다는 장점이 있다. 또한 가정폭력이 발생하면 즉시 가해자를 피해자 또는 피해가정으로부터 격리하여 관리한다. 한국이 폭력의 피해자를 가정으로부터 분리하여 보호하는 것과 상반된다.
- 노르웨이 위기센터사무국은 여성폭력 문제와 관련하여 다양한 정부기관 및 NGO와 협력하고 있다. 이들의 정책 제안을 위한 행정절차는 매우 간단하다. 장관이나 고위직과 만나 특정 문제를 논의하는 절차가 까다롭지 않으며, 이메일 한 통으로도 편하게 약속을 잡고 만날 수 있다. 불필요한 행정절차를 없애 간소화하고, 핵심적인 정책문제를 집중적으로 협의하는 효율적인 시스템 도입이 중요하다.

□ 협력과 연대를 통한 문제 해결 주도

- 핀란드 'We all Finland' 프로젝트는 불평등에 대한 연구의 중요성이 강조되고 다양한 연구를 통해 평등 문제를 바라보는 시각에 발전을 이루었지만, △남녀 직업 양극화 △이민자 문제 △가정폭력 등 해결해야 할 문제가 여전히 남아 있다는 것에 대한 의문에서 시작되었다. 이 프로젝트는 △헬싱키대학 △한켄 경영대학 △바스쿨라 경영대학, 이렇게 3개 대학이 공동으로 수행하고 있다.
- 최근 전 세계적으로 문제가 되고 있는 미투(Metoo) 운동에서 보듯이, 여성폭력이나 성평등과 관련된 이슈는 끊임없이 제기되고 있다. 특히 4차산업혁명시대를 맞이하는 지금, 여성은 여전히 노동현장에서 불평등을 겪고 있으며 양성평등을 이루기 위한 지속적인 개선과 연구가 필요해 보인다.
- 여성연구자가 함께 동일한 생각 혹은 가치를 가지고 논의하면서 기금지원 사업 등을 통해 연구를 지원 받는 활동을 하는 것이 하나의 성과가 될 수 있다. 이러한 점에서 전국네트워크차원에서 지역기관간의 연계를 통한 공동사업추진이 필요하며 이를 통해서 연대를 강화할 수 있다고 생각한다.

5 정치를 떠나 공통의견을 가진 다양한 구성원의 정책참여 확대

- 양성평등의 문제는 정치가 아니라 공통의 문제로 바라보아야
 - 핀란드 여성의원들은 정당을 떠나 적극적으로 만나 여성 문제를 논의한다. 핀란드의 모든 정당에는 여성네트워크가 있으며, 이 네트워크들이 모여 1991년 여성의원네트워크를 만들었고, 현재 활발히 활동하고 있다.
 - 핀란드여성협회연합의 회원은 정치나 성평등에 대한 진보와 보수의 가치와 상관없이 가입할 수 있다. 예를 들어 동성애를 바라보는 시각에 있어서도 ‘모든 가족’이라는 단어를 사용하고 의제를 삼는 등 공통의 문제로 만들려는 노력을 하고 있다.
 - 진보와 보수를 막론하고 공통된 관심사를 가진 조직을 만들고, 또 그 조직끼리 연합함으로써 사회적으로 중요한 문제를 해결하려는 논의를 진행하는 것은 우리가 만들어나가야 할 문화일 것이다.

- 다양한 구성원의 참여 보장
 - 성평등협회의 구성원은 △정당 대표 △NGO기구 △핀란드 남성중앙기구 협회(The Central Association for Men's Organisations in Finland) △핀란드 여성협의회(The National Council of Women of Finland) △핀란드 여성협회연합(NYTKIS) 등 다양하다. 선거 결과 정당별 의석수에 따라 구성원의 수가 변동되기도 한다.
 - 성평등협회는 사회복지보건부 산하기관이지만, 구성원은 집권당과 야당을 포함한 정당원, 정당(여/야)의 대표자, NGO, 전문가 등 다양하다. 사회복지부의 장관은 개입하지 않는 독립된 협의회이며, 이러한 독특한 구조는 정부 산하기관이기 때문에 법제정이 용이하며, NGO의 목소리까지 담을 수 있어서 다양한 의견들이 논의될 수 있다.
 - 이는 한국의 성평등위원회 추진에 있어서 조직구성과 운영에 참고해야 할 부분이다. 활발한 위원회 운영을 위해서는 여성정치인의 참여가 필요하다는 점을 시사한다. 또한 의회를 통해 성평등 정책 시행을 촉구하고 행정기관인 Gender Equality Unit과 감시기구인 Ombudsman for Equality를 통하여 성평등 정책 시행과 실효성을 높이는 노력을 하는 부분은 한국에 적용해볼만한 부분이다.

□ 국제협력과 공조로 양성평등 흐름에 참여

- 위기센터사무국은 유럽 각국의 위기센터간의 정보·지식 교환을 위한 WAVE(Women Against Violence Europe) 단체의 회원이다. 노르웨이 여성 폭력에 관한 통계자료나 피해 상황 케이스 등 데이터를 수집 자료를 WAVE와 공유하며 협력관계를 이어나가고 있다.
- 노르웨이 사회에서 여성폭력의 문제가 적극적으로 거론되기 시작한 계기도 이스탄불협약 비준이었다고 한다.
- 한국도 여러 가지 국제 협약을 비준하고 있지만 추가적으로 비준하여 활용할 수 있는 협약은 없는지, 그리고 협약의 활용도를 높이기 위해 어떠한 노력이 필요한 것인가에 대해 연구할 필요가 있다. 국내외 활발한 네트워킹을 통한 정책 개발과 협력관계를 구축해야 한다.

□ 세계여성박물관네트워크 활동 적극 참여

- 노르웨이 여성박물관은 노르웨이 여성의 성평등 지수를 직접 인터뷰하고 연구하며 세계여성박물관 네트워크를 주도하고 있다.
- 이는 여성박물관의 영역과 범위 확대를 위하여 세계여성박물관 네트워크를 통한 연합을 형성하여 운영하고 박물관의 지속가능한 운영의 원동력이 될 수 있도록 해야 한다.
- 또한 작은 규모의 박물관에서 출발하더라도 네트워크 형성을 통해서 확장시켜 나간다는 점은 지역에서 여성사 운동이나 박물관, 기념관 등의 사업을 추진할 수 있는 가능성을 제시해준다.

6 양성평등을 위한 사회적 인식 개선

□ 양성평등은 국민 모두가 함께 실현해야 할 가치

- 노르웨이 복지국가 정책기조에는 젠더의식이 공유되고 있다. 그래서 별도의 여성정책이 따로 존재하지 않는다. 즉 산유국이 되면서 경제적으로 윤택해진 국민들이 빈부격차 없이 모두 평등한 권리를 누려야 하며, 온 국민이 함께 나가야 한다는 국가기조가 성평등 의식을 고취하고 발전시켰다.
- 노르웨이와 한국의 문화는 다르다. 따라서 성평등을 바라보는 시각도 다르다. 성평등은 인간의 문제이며, 모두가 함께 이루어야 하는 것이라는 문제의식을 가져야 한다, 즉 제도보다 중요한 것은 인식 개선이러는데 동의하고 이를 위해 노력해야 한다.

□ 여성만이 아닌 양성을 위한 활동 필요

- 핀란드여성협회연합 회원기관의 역할을 통해 핀란드의 기구들은 대부분 여성만이 아닌 양성을 위한 활동을 하고 있음을 알 수 있다. 즉, 핀란드에서는 여성만을 위한 사업이 이루어지는 것이 아니라 남성과 여성 모두를 위한 사업을 하고 있다.
- 한국에서도 성평등의 문제는 인간의 문제라는 인식 확산을 기반으로 젠더의 범위를 여성뿐만 아니라 남성도 함께 포괄하는 개념으로 남성의 문제에 대한 정책연구를 추진해야 한다.

□ 성평등 인식 확산의 시작

- 현재 핀란드 헬싱키대학교 등 일부 기관에서 Metoo 운동과 관련된 설문조사를 진행하고 있으며 성폭력 연구 활동을 하는 기관에서도 Metoo 운동과 관련하여 새로운 통계조사를 발표할 예정이다. 이는 핀란드에서도 큰 이슈인데, Metoo 운동에 대한 법적 조치가 아직 마련되지 않았다.
- 헬싱키대학교 총장은 헬싱키신문사의 사설란에 ‘해결될 수 있는 문제’라는 제목으로 관련 기사를 기고하기도 했다. 이 기고에서 성희롱 관련 문제를 협회에서 철저히 조사하기 위해서는 대학 내 높은 지위를 가진 사람들의 인식 변화가 중요하다고 강조했다.
- 인식 변화를 위해서는 Metoo 운동은 계속되어야 한다. Metoo 운동을 통해

성폭력은 물론 여성인권 문제를 집중 조명하고 성평등 문화와 의식 확산을 위한 방향을 만들어 나가야 한다.

□ 육아에 대한 아빠의 인식 제고 필요

- 노르웨이에서는 육아 휴직기간을 부모가 나누어 사용하는 것도 가능한데, 이 중 14주는 반드시 아빠가 사용해야 한다. 처음 아빠 할당 휴직 기간을 추진할 때는 4주에 불과했다. 하지만 시간이 지나 양성평등 인식 제고 등 젠더 담론이 부상하면서 14주로 늘어났고, 급여의 100%를 보장해주어 정책적 효과가 강력하게 나타났다. 육아휴직 할당제 도입 직전인 1992년 3%에 불과했던 남성 육아휴직 사용 비율이 2017년 기준 90%까지 상승하며 큰 성과를 보여주고 있다.
- 노르웨이는 육아와 직장을 별개로 인식하지 않으며, 육아는 엄마가 책임지고 아빠가 도와주는 일이 아니라 아빠의 권리라고 생각하는 인식이 자리 잡혀 있다.
- 남성의 육아휴직기간을 강제적으로 운영하는 것은 육아휴직 활성화 및 남성들의 육아에 대한 참여에 따라 아이와의 애착이 형성이 되며, 혼외관계에서 자녀에 대한 애착은 서로에 대한 존중이라고 생각한다는 점에서 우리나라의 일반적인 사고와는 조금 다르다. 한국에서는 이러한 제도가 도입되기 위해서는 직장동료와 상사들의 인식태도의 변화가 필요할 것이다.

□ 박물관 구성에 대한 성인지적 관점 도입 필요

- 한국에 있는 대부분의 박물관은 남성 중심적 시각에서 역사와 사료를 구성하고, 관련 자료를 보여주는 경향이 있다. 노르웨이를 포함한 다른 국가에도 여성박물관은 흔하지 않다. 노르웨이 여성박물관이 흔히 받는 질문 역시 ‘필요성’에 대한 것이다.
- 이것은 박물관 구성과 운영에 있어 성인지적 관점이 필요하다는 사실을 보여준다. 한국에 설립 예정인 여성사박물관도 설립 근거가 명확해야 사회적 지지와 활용도를 높일 수 있을 것이다.
- 반면, 노르웨이 여성박물관은 수도 주변의 작은 도시 외곽에 위치하고 있다. 그래서 운영의 효율성이나 관람객 수, 박물관 가동률 등에 대한 고민보다는 마을 주민의 의견이 반영되고 그들의 참여가 이끌어낸 산물이라는 것에 큰 의미를 두고 있다.