

성평등 2017 - 02

2017 위탁연구과제 보고서

# 성평등 교육 효과성 측정을 위한 기초연구



서울시성평등활동지원센터



성평등 2017 - 02

2017 위탁연구과제 보고서

## 성평등 교육 효과성 측정을 위한 기초연구

연구책임자 : 조영숙(한국여성단체연합 국제연대센터장)

공동연구원 : 김명륜(같이교육연수원 대표)

김희은((사)여성사회교육원 원장)

연구보조원 : 임선희(한국여성단체연합 성평등연구소)

 서울시성평등활동지원센터

 한국여성단체연합  
KOREAN WOMEN'S ASSOCIATION UNITED

이 연구는 서울시성평등활동지원센터 연구지원비로 수행되었으나, 본 연구에서 제시된 정책대안이나 의견 등은 서울시성평등활동지원센터의 공식 의견이 아니라 본 연구팀의 견해임을 밝혀둡니다.

# 성평등 교육 효과성 측정을 위한 기초연구

## 목 차

|                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| I. 연구개요                                                     | 1   |
| 1. 연구 배경과 필요성 및 의의                                          | 1   |
| 2. 연구방법 및 연구내용                                              | 6   |
| II. 연구결과                                                    | 8   |
| 1. 해외의 성평등 교육 현황 분석                                         | 9   |
| 2. 성평등 교육 효과성 진단을 위한 과제                                     | 35  |
| 3. 제안 : 성평등 교육 효과성 진단을 위한 테스트                               | 75  |
| III. 한국사회 여성교육의 흐름: 1970년대에서 현재까지 여성사회<br>교육원의 활동을 중심으로     | 95  |
| IV. 참고문헌                                                    | 118 |
| V. 부록 : 번역자료                                                | 122 |
| 1. OECD_DAC 성평등 정책 마커 안내서                                   | 123 |
| (원문) Handbook on the OECD-DAC Gender Equality Policy Marker |     |

|                                                                                                   |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2. 성인교육에서의 젠더업무를 위한 전문 기준-----                                                                    | 155 |
| (원문) Professional Standards for Gender Work in Adult Education                                    |     |
| 3. 성평등 교육 지침서: 성 주류화 툴킷 -----                                                                     | 172 |
| (원문) Gender Equality Training Gender Mainstreaming Toolkit                                        |     |
| 4. 성평등 교육가 교육 : 커리큘럼 -----                                                                        | 221 |
| (원문) Train the Trainer in Gender Equality Curriculum                                              |     |
| 5. 최종 보고서 : 성평등 교육을 통한 변화이해에 대한 가상대 -----                                                         | 236 |
| (원문) Final Report : Virtual Dialogue on Understanding Change through Training for Gender Equality |     |
| 6. 젠더적 관점에서의 개발 개입사업 영향 평가 -----                                                                  | 253 |
| (원문) Addressing Gender in Impact Evaluation                                                       |     |
| 7. 개요 보고서 : 공인 성평등교육 전문강사 개발 프로그램 -----                                                           | 300 |
| (원문) Overview : Certified Professional Development Programme for Gender Trainers                  |     |
| 8. 성평등교육 강사의 전문화 -----                                                                            | 321 |
| (원문) Professionalization of Gender Trainers                                                       |     |

## 표 목차

|                                                |         |
|------------------------------------------------|---------|
| 〈표 1〉 북경여성대회 이후 성평등 교육에 대한 분석과 평가              | ----- 4 |
| 〈표 2〉 성평등 교육 평가를 위한 연구 흐름도                     | ----- 7 |
| 〈표 3〉 유엔 여성훈련센터의 2018년 교육계획                    | ---- 17 |
| 〈표 4〉 성평등 교육의 변화이론                             | ---- 24 |
| 〈표 5〉 페미니스트 페다고지 원칙                            | ---- 24 |
| 〈표 6〉 지속가능발전목표에 포함된 젠더 관련 지표                   | ---- 38 |
| 〈표 7〉 결과기반 관리 모델                               | ---- 44 |
| 〈표 8〉 OECD/DAC의 5대 평가원칙                        | ---- 45 |
| 〈표 9〉 평가 단계에서의 SMART 원칙 적용                     | ---- 46 |
| 〈표 10〉 Gender and Work가 사용하는 4개의 변화영역<br>분석프레임 | ---- 49 |
| 〈표 11〉 DAC 젠더 마커의 3점 점수 시스템                    | ---- 51 |
| 〈표 12〉 성평등 정책 마커의 점수 체계와 최소 기준 체크<br>리스트       | ---- 52 |
| 〈표 13〉 성평등 교육의 효과                              | ---- 57 |
| 〈표 14〉 성평등 교육이 극복 가능한 어려움 수준                   | ---- 58 |
| 〈표 15〉 성평등 교육이 만들어내는 변화 수준                     | ---- 59 |
| 〈표 16〉 조직차원의 성평등 역량 확보를 위한 요소별 구체<br>적인 학습 과정  | ---- 61 |

|                                         |         |
|-----------------------------------------|---------|
| 〈표 17〉 공무원 대상 성평등 역량개발을 위한 단계별 가이드      | ---- 63 |
| 〈표 18〉 성평등 교육 강사의 역량진단을 위한 체크리스트        | ---- 65 |
| 〈표 19〉 성평등 교육의 유형                       | -----70 |
| 〈표 20〉 젠더를 바라보는 두 가지 관점에 관한 분석          | -----72 |
| 〈표 21〉 성평등 교육을 수행하는 훈련전문가 체크리스트         | -----79 |
| 〈표 22〉 성평등 교육에 참가한 교육생 발전단계 변화측정<br>진단표 | -----83 |
| 〈표 23〉 강의계획서 예시                         | ---- 84 |
| 〈표24〉 성평등 교육을 수행하는 훈련전문가 체크리스트          | -----88 |
| 〈표 25〉 교육 대상별 교육 현황                     | -----99 |
| 〈표 26〉 최종 프로그램                          | ---110  |
| 〈표 27〉 40대 남성 역량강화교육 프로그램 소개            | ----113 |

## 그림 목차

|                                              |         |
|----------------------------------------------|---------|
| 〈그림 1〉 유엔의 성평등 규범과 기준에 관한 논의의 흐름             | ---- 10 |
| 〈그림 2〉 성 주류화의 실행을 위한 다중접근 전략                 | ---- 12 |
| 〈그림 3〉 유럽 성평등 연구소(EIGE) 웹페이지                 | ---- 14 |
| 〈그림 4〉 EIGE에서 개발한 다양한 성 주류화 도구모음             | ---- 15 |
| 〈그림 5〉 유엔여성훈련센터의 성평등 실천커뮤니티와 토론 주제           | ---- 19 |
| 〈그림 6〉 젠더훈련가를 위한 개발프로그램 전문가 인증과정 교육안내문       | ---- 21 |
| 〈그림 7〉 성평등 교육을 통한 페미니스트 변화이론 모델              | ---- 25 |
| 〈그림 8〉 사회 생태적 변화모델                           | ---- 26 |
| 〈그림 9〉 커크 패트릭의 4단계 교육평가 모델                   | ---- 30 |
| 〈그림 10〉 성평등 교육 강사의 전문성 개발 영역                 | ---- 32 |
| 〈그림 11〉 2030 아젠다의 구조                         | ---- 36 |
| 〈그림 12〉 젠더 영향평가                              | ---- 39 |
| 〈그림 13〉 젠더 결과 효과성 척도                         | ---- 47 |
| 〈그림 14〉 Gender and Work가 사용하는 4개의 변화영역 분석프레임 | ---- 48 |
| 〈그림 15〉 성평등 교육 강사가 갖추어야 할 삼각 역량              | ---- 64 |
| 〈그림 16〉 성평등 연속체                              | ---- 73 |



# I. 연구개요

## 1. 연구 배경과 필요성 및 의의

- 1995년 유엔이 북경여성대회를 통해 전 지구차원에서 성평등(gender equality)을 실현하기 위해 성 주류화(gender mainstreaming strategy)를 국가전략으로 채택도록 권고한 지 20년이 지난 2015년이 되자 유엔은 성 주류화가 얼마나 진전되었는지를 평가해야하는 책임을 각국 정부에게 또 다시 요구하기 시작하였다. 성 주류화 이행 정도를 평가하라는 이 요구는, 곧이어 2016년부터 2030년까지 15년 동안 전 세계가 공동으로 추진해야 할 인류 보편적인 가치로 제시된 ‘지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)’, 또는 ‘지속가능발전을 위한 2030 아젠다(2030 Agenda for Sustainable Development)’의 이행책임 및 평가원칙과 통합되었다. 즉, 각 정부가 지속가능발전목표를 이행했음을 확인하는 평가과정에 반드시 젠더가 고려된 평가(gender-responsive evaluation)를 포함해야 한다는 것이다. 이를 위해 유엔은 “그 누구도 배제되지 않는(no one left behind)” 원칙을 지속가능발전목표의 이행과정에 투영하기 위해서는 목표(goals), 과제(targets), 평가지표(indicators)를 관통하는 전 과정에 ‘형평성에 초점을 둔(equity-focused)’ ‘성 인지적(gender-responsive)’ 관점에 충실한 이행을 요구하고 있다.
- 성 인지적 관점(gender-responsive perspectives)은 자동적으로 형성되어지는 것이 아니라 반드시 교육훈련과 자기성찰을 통해 점차

적으로 변화해 나갈 수 있다. 즉, 실천(practices)이 요구되며, 과정(process)이 수반된다. 그런 점에서 1995년 이후 20여년이 넘도록 전 세계적으로 성평등 목표(gender equality goal)를 실현하기 위해 채택된 성 주류화 전략의 일환으로 다양한 형태의 성평등 교육이 정부기관과 여성단체들에 의해 활발하게 전개되어온 것은 다행스러운 일이다. 그러나 북경여성대회(1995) 이후 20년을 기념해서 개최된 제59차 유엔여성지위위원회(2015)<sup>1)</sup>에서 제기된 바에 따르면, 대부분의 나라에서 성평등 정책은 더디게 추진되고 있으며, 정책과 현실 간의 괴리로 인해 이행과정에서 많은 왜곡과 정책에 대한 저항(resistances), 심지어 정책의 후퇴를 요구하는 역풍(backlash)이 세계 곳곳에서 발견되고 있다. 전 세계의 성 주류화 진전정도를 진단한 유엔이 내린 결론은 전 세계 어느 나라도 성평등을 달성하지 못했으며, 따라서 추진력을 강화하기 위한 성 주류화의 가속화 장치(acceleration instruments)의 필요성이 제시되었다. 그 주요 내용은 재정 확대가 뒷받침된 정책추진체계의 강화이다. 그리고 이 과정에서 성평등 교육의 중요성이 부각되었다.

- 북경여성대회 20년의 평가과정에서 성평등 교육에 대한 평가와 점검도 이루어졌다. 그 이유는 성평등 교육이 북경여성대회에서 성평등 목표를 실현시키기 위한 전략으로 채택된 성 주류화 이행을 위한 의식개선과 기술교육의 도구로 출발되었기 때문이다. 1995년 당시 일부 페미니스트들은 성평등 교육의 제도화와 확산과정에서 페미니스트 지식을 교육을 통해 전달하는 과정에서 발생하게 될 도전과 딜레마를 제기하였다. 특히 페미니스트 교육방법론(feminist pedagogy)과 비판적 성찰(critical reflection)에 대한 이해가 충분

---

1) <http://www.unwomen.org/en/csw/csw59-2015>

하지 못한 교육자/강사에 의해서 성평등 지식이 전달되면서 (knowledge transfer), 젠더불평등의 구조(structure)와 권력역학(power dynamics)이 충분히 다루어지지 않는 문제점에 대한 우려가 제기되었다. 그리고 실제로 많은 성평등 교육이 위와 같은 문제를 양산하였다. 이 문제들을 분석한 유엔여성훈련센터(UNWOMEN Training Center)를 비롯한 국제사회에서 활동 중인 페미니스트 교육전문가들은 북경여성대회 이후 20년 동안 전 세계에서 진행된 성평등 관련 교육에 대한 분석과 평가를 다음과 같이 진행하였다.<sup>2)</sup>

- 현재 국제사회에서 전개되고 있는 성평등 교육에 관한 논의 흐름과는 별도로, 한국에서는 성평등기본법, 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률, 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 성별영향분석평가법 등에 기초해서 성평등 및 폭력 예방교육 전문 강사 양성 및 관리가 2002년 여성가족부 산하에 설립된 한국성평등교육진흥원을 통해 진행 중에 있다. 현재 정부주도 하에 진행되고 있는 성평등 교육은 위에서 언급한 각각의 법률에 근거해서 성폭력예방교육, 성희롱예방교육, 성매매예방교육, 가정폭력예방교육, 폭력예방 통합교육, 성별영향분석평가교육, 그리고 성평등 교육 등으로 분리되어서 진행되고 있다. 또한 각급 학교, 공공기관, 민간사업장 등에서도 사회전반의 성차별 문화를 개선하고 성평등 문화 조성에 기여하기 위한 교육이 의무화되었다.

---

2) Training for Gender Equality: Twenty Years On A review of how training for gender equality has evolved from Beijing Platform for Action in 1995, UNWOMEN Training Center, 2015

〈표1〉 북경여성대회 이후 성평등 교육에 대한 분석과 평가

| 주요 평가내용                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 제안사항                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>① 교육은 성평등을 증진시키기 위한 중요한 수단이다. 북경여성 행동강령에 포함된 주요내용들은 대부분의 성평등 교육이 진행될 때마다 교육의 내용으로 포함되어져왔다.</p> <p>② 성평등 교육의 확산과 제도화에도 불구하고 대부분의 교육은 효과(impacts)에 대한 진단과 평가(evaluation)가 제대로 진행되지 않고 있다.</p> <p>③ 성평등 교육의 개발과 제도화과정은 북경여성행동강령 12개 분야 별로 고르지 않게 진행되어졌다.</p> <p>④ 북경여성대회 이후 진행된 모든 성평등교육이 불평등을 유지시키는 구조적 측면(structural aspects)과 권력관계(power relations)를 주목해서 진행되지는 않았다.</p> <p>⑤ 성평등 교육은 공적영역과 사적영역, 시민사회 영역 등을 망라한 다양한 행위자들 간의 협력에 의해 발전되고 확장되어왔다.</p> <p>⑥ 성평등 교육이 북경여성대회 이후 지속적으로 개발, 진화, 확장되어왔지만 최근에는 주춤하거나 거꾸로 쇠퇴하고 있다.</p> | <p>(1) 북경여성대회 이후 성평등 교육이 남녀 간의 평등을 증진시키는데 중요한 역할을 해왔다는 점을 분명히 인지해야.</p> <p>(2) 성평등 교육의 단기적 성과(outcomes)와 장기적 영향(impacts)의 체계적 측정(measure)이 이루어져야 하며, 이를 위해 진행해야 할 모니터링과 평가를 위한 적절한 장치(adequate system)를 지속적으로 개발해야.</p> <p>(3) 북경여성행동강령의 12개 분야 중에서 아직까지도 성평등 교육이 활성화되지 못한 분야에 대한 교육확장의 가능성을 탐색해야 한다.</p> <p>(4) 젠더화된 권력관계를 전환시키기 위한 수단으로서의 성평등 교육에 대한 가치제고와 역할강화가 중요.</p> <p>(5) 성평등 교육 영역을 확장시키고 증진시켜나가기 위해 필요한 광범위한 행위자들 간의 협력을 강화시키고, 유엔은 이를 지원하는 활동을 주도해야.</p> <p>(6) 성평등 교육이 쇠퇴하지 않게 해야.</p> |

- 현재 진행되고 있는 폭력예방교육 또는 성평등 교육은 교육 참가자 및 학습자들의 변화를 이끌어 내는 것이 가장 중요한 목표가 되어야 한다. 변화를 이끌어내기 위해서는 교육대상에 대한 분석을 바탕으로 학습목표에 따른 성평등교육 콘텐츠를 체계적으로 구성하고, 이를 바탕으로 교육에서 의도한 변화를 이끌어내기 위한 여성주의 교육방법론을 적용해야 하는데, 현실적으로 이러한 성평등교육을 위한 역량(competences)을 발전시킬 책임은 성평등 전문교육기관 및 성평등 교육 강사 개인에게 위임되어졌다. 특히 성평등교육의 효과성을 측정할 수 있는 평가시스템과 평가도구의 개발은 적절한 인력과 투자를 받지 못한 채 진척되지 못한 상태이다. 다시 말하면, 1990년대 이후 여성학 교육의 대중화와 성교육의 공교육 의무화를 통해 성평등 교육은 양적으로는 확산되었음에도 불구하고 적합한 교육용 콘텐츠와 교육방법론, 교육전문가가 갖추어야 할 역량기준, 교육효과성 측정도구 등 교육을 원활하게 진행하기 위해서 선결되어야 할 전반적인 연구개발 영역이 체계적으로 준비되지 못한 채 강사 개개인의 개인기에 전적으로 위임되어져 왔다. 그러다보니 교육자/강사의 역량에 따라 성평등 교육자체에 대한 대중들의 평가가 엇갈리게 나타나게 되었다. 똑같은 성평등 교육이지만 케이스바이케이스로 내용의 편차가 심하게 드러나는 교육의 질 문제에 대한 논란이 발생되었지만, 이 문제를 책임 있게 해결할 수 있는 대안은 어디에서도 제시되지 않고 있다. 결론적으로, 현재 한국사회에서 성평등교육은 양적으로 확산되었지만, 실제 성평등교육에 참가자들이 교육을 통해 획득한 지식을 통해 변화된 의식 및 행동 간의 상관관계를 뚜렷하게 측정할 수 있는 측정도구나 지표가 제시되어있지 못함으로 인해 성평등 교육의 효과성(긍정적 또는 부정적)에 대한 증거기반(evidence-based) 평가가 제대로 이루어지지 못하고 있다.

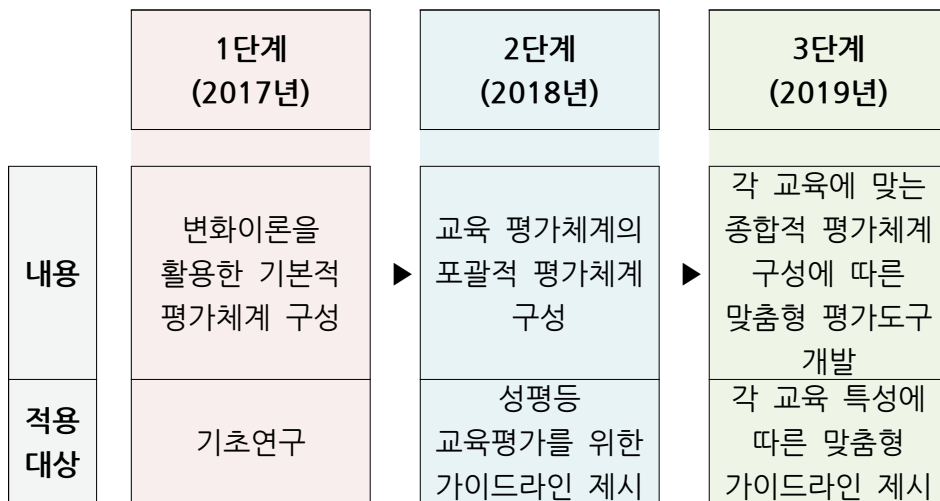
- 따라서 본 연구는 최근 진행되고 있는 성평등 교육과 관련된 해외 트렌드를 조사함으로써, 향후 한국적 맥락에서 적용가능한 성평등 교육의 효과성 측정을 위한 도구개발을 위한 중장기적인 연구의 출발지점을 확인해 보기 위해 진행되었다. 본 보고서에 담긴 해외의 교육효과성 측정을 위한 프레임, 방법론, 사례들은 향후 한국의 성평등 교육 현장에서 시범 적용하면서 체계화시켜 나가야 할 한국형 성평등 교육 효과성 측정프레임과 지표를 구성하기 위한 기초로 사용될 수 있다.

## 2. 연구방법 및 연구내용

- 본 연구는 성평등 교육 효과성 측정을 위한 평가도구와 평가지표를 구체적으로 제시하기에는 기초연구가 전혀 이루어지지 못한 현실을 감안해서 평가지표를 ‘만드는 과정(work-in process)’ 을 조직하기 위한 사전연구 차원에서 출발하였다. 국내에서 성평등 교육 평가지표에 관한 연구가 미개척분야이기 때문에, 주로 해외기관의 연구성과 중에 오픈소스(open source) 형태로 출간된 문헌자료들을 조사하는 방법으로 연구는 진행되었다. 국제사회에서 가장 대표적인 성평등 교육 활동기관으로 알려진 유엔여성훈련센터와 유럽성평등연구소와 같은 해외기관의 최근 활동에 대한 조사는 웹 사이트 검색을 통해 이루어졌다. 그 외에도 온라인상으로 진행된 국제사회의 성평등 교육 관련 토론현황을 수집, 분석하면서 최근 진행되어진 국제사회의 논의과정을 모니터링 하였다. 분석된 자료를 바탕으로 한국의 성평등 교육 현실에서 어떠한 평가 틀이 적용 가능할 지를 파악하기 위한 테스트를 진행해서 그 결과를 대안제시에 포함하였다. 본

연구는 총 3단계로 기획되었는데, 이번 연구는 1단계 연구에 국한해서 진행될 예정이다. 향후 1단계 연구결과를 바탕으로 포괄적이고 체계적인 평가프레임과 평가도구의 개발에 초점을 맞춘 2단계 연구가 진행될 예정이며, 마지막으로 3단계 연구는 교육의 특성(교육 대상, 교육 범위 등)에 맞는 맞춤형 형태의 평가도구 개발을 목표로 진행될 예정이다. 아래의 도표는 3단계에 걸쳐 추진될 본 연구의 흐름도이다.

〈표 2〉 성평등 교육 평가를 위한 연구 흐름도



## II. 연구결과

### 성평등 교육 효과성 진단을 위한 기초연구

연구책임자: 조영숙

1. 해외의 성평등 교육 현황분석
  - 가. 성평등 교육의 역할과 중요성
  - 나. 성평등 교육 지원기관과 지원활동 소개
    - 1) 유럽 성평등연구소(EIGE)
    - 2) 유엔 여성훈련센터(UNWTC)
  - 다. 성평등 교육의 전문화를 위한 노력
    - 1) 성평등 교육을 위한 변화이론의 모색
    - 2) 성평등 교육이 되기 위한 조건
    - 3) 성평등 교육의 전문성 개발사례
2. 성평등 교육 효과성 진단을 위한 모색
  - 가. 성인지적 평가의 원칙과 방법론
    - 1) 지속가능발전목표의 이행책임과 성인지적 평가의 강조
    - 2) 성평등 효과성 진단을 위한 원칙과 도구
    - 3) OECD/DAC 성평등 정책마커의 유용성
  - 나. 성평등 교육 효과성 진단을 위한 과제
    - 1) 성평등 역량 개발을 위한 성평등 교육
    - 2) 성평등 교육 강사가 갖추어야 할 성평등 역량
    - 3) 성평등 교육 효과성 진단 모델 개발을 위한 프레임
3. 제안: 성평등 교육 효과성 진단을 위한 테스트

## 1. 해외의 성평등 교육 현황 분석

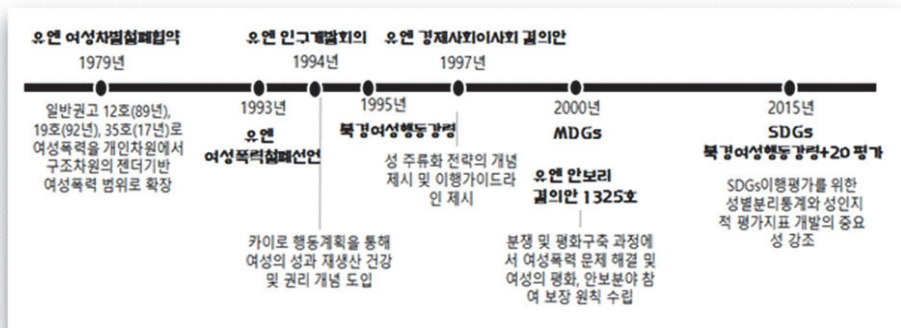
### 가. 성 주류화 전략의 추진과 성평등 교육의 중요성

1979년 UN총회에서 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)을 시작으로 국제사회에서 여성차별과 성평등에 관한 개념의 정립과 그에 따른 법 제도 및 정책 수립의 책임이 국가 및 정부에게 주어지기 시작하였다.

1995년 북경여성대회는 북경여성행동강령을 통해 모든 국가로 하여금 젠더관점을 포함하는 성 주류화(gender mainstreaming)를 국가의 전략으로 채택하도록 제안하였고, 이후 공직자를 포함한 정책관계자 나아가 시민들을 대상으로 한 성평등 교육이 각국 정부의 책임(commitments)의 하나로 자리 잡기 시작하였다. 특히 유엔은 CEDAW가 유엔에서 논의될 당시 협약내용에서 빠진 ‘여성폭력(violence against women)’ 이슈를 협약과 동일한 효력을 지닌 국제법상의 규범으로 추가시키기 위해 유엔총회의 결의를 모아 1993년에 ‘여성폭력철폐선언’을 채택하였다. 이후 성폭력에서 젠더폭력의 개념 확장을 CEDAW에 반영하기 위해, CEDAW의 부속문서로서 CEDAW와 동일한 효력을 지닌 일반권고(general recommendation)의 형태로 젠더폭력을 추가하였다. 그 결과 현재 CEDAW의 일반권고 제12호(1989), 제19호(1992), 제35호(2017)를 통해 국제사회는 여성차별과 여성폭력의 원인과 구조를 젠더불평등과 연관시켜서 바라보는 ‘젠더관점(gender perspectives)’이 국제사회의 규범으로 자리 잡게 되었다.

국제사회는 젠더관련 논의가 변화와 진전을 이룰 때마다 그 내용을 확산시키는 수단으로써 성평등 교육을 업데이트 해왔다. 대부분의 국가에서 성평등 교육을 성 주류화를 실현하기 위한 전략으로 채택하게 되면서 성평등 교육의 확산속도는 빨라졌다. 단지 문제가 있다면, 확산된 교육이 글로벌 젠더규범의 변화를 충실히 따르면서 여성차별과 여성폭력을 젠더관점에 기초해서 진행하고 있는가에 대한 점검이 제대로 이루어지지 못했다는 점이다. 아래의 그림은 1979년 유엔여성차별철폐협약이 채택된 이후 2015년 북경여성행동강령 채택 20년을 맞은 2015년까지 유엔에서 진행된 성평등 규범과 원칙에 관한 논의의 흐름이자, 성평등 교육 내용을 제작하기 위한 기준이 되는 젠더 개념과 가이드라인을 제시해준 국제규범이 되는 유엔협약과 유엔회의의 공식문서들이 발표된 흐름을 보여준다.

〈그림 1〉 유엔의 성평등 규범과 기준에 관한 논의의 흐름



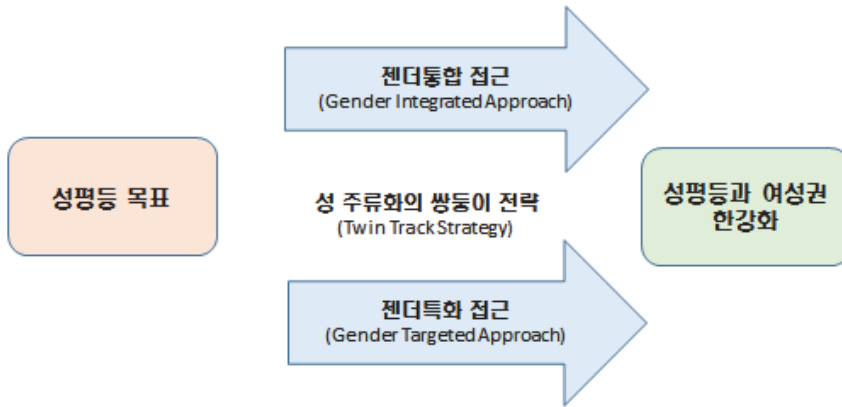
\*출처: 2017년 11월 여성사회교육원에서 진행된 조영숙 강의 제6강 “젠더관점에서 여성폭력 다시보기” 강의 자료

유엔 경제사회이사회(ECOSOC 1997/2)에서 제시한 정의에 따르면, 성 주류화란 모든 영역과 모든 수준에서의 입법, 정책, 프로그램 등을 포함한 계획된 행동이 여성과 남성에게 미치는 영향을 진단하는 과정

을 의미한다. 성 주류화는 과정이며, 매 단계를 이행할 때 마다 이행을 위한 도구(tools)를 필요로 한다. 성 주류화 도구는 성 주류화를 이행하기 위한 수단이자 방법론으로 개발된 것들이다. 그러나 이 도구들은 궁극적으로는 성평등을 실현하기 위한 수단이다. 젠더이슈분석, 사업계획, 사업집행, 집행결과의 모니터링과 확인, 결과로 이어지는 전 과정에 여성의 인식, 경험, 지식, 이해가 남성과 다르다는 점을 고려하기 위한 다양한 성별영향분석은 단기적으로는 성 격차(gender gap)를 줄이는 것을 목표로 삼지만, 궁극적으로는 성평등을 실현하는데 어느 정도로 기여했는지에 대한 평가가 요구된다. 따라서 정치, 경제, 사회, 문화 등 모든 정부정책 영역에서 추진되는 정책과 프로그램의 수립, 이행, 모니터링, 평가단계마다, 남성과 마찬가지로 여성의 관심과 경험을 통합하고, 여성이 남성과 동등하게 수혜를 받을 수 있게 하여, 더 이상 불평등이 존속되지 않도록 만드는 과정에 개입해서 역할을 담당할 주체와 지지자를 양성하기 위한 성평등 교육의 효과성(effectiveness)에 대한 진단이 요구되는 것이다.

성 주류화 전략에 따라 추진되는 사업은 젠더 분석을 거쳐서 크게 두 가지 방향에서 전개되어진다. 그 중 하나는 젠더를 특화해서(targeted) 추진하는 사업이며, 다른 하나는 젠더를 통합(integrated)해서 추진하는 사업이다. 일명 ‘이중접근(Two-track Approach)’ 또는 ‘쌍둥이 접근(Twin-track Approach)’ 으로 명명되는 ‘다중접근전략(Multi-track Strategies)’ 은 성평등 교육에서도 적용된다. (아래그림 참조)

〈그림 2〉 성 주류화의 실행을 위한 다중접근 전략  
Gender Mainstreaming Multi Track Strategies



\* 출처: GUIDANCE NOTE GENDER MAINSTREAMING IN DEVELOPMENT  
PROGRAMMING, UN Women, New York, November(2014)

성 주류화 전략의 일환으로 추진되는 성평등 교육은 매우 다양하지만, 그 중 “여성폭력예방교육”은 폭력피해자들에게 필요한 ‘특화된 개입 (targeted interventions)’의 형태로 진행되어 왔다. 여성폭력예방교육이 발달한 한국의 경우에는, 정부의 성평등 관련 교육을 위임받은 기관에서 양성된 여성폭력예방강사들이라 할지라도 젠더관련 지식과 관점을 충분히 인지하고 적용하는데 미숙해서 교육의 결과가 오히려 성불평등한 구조와 문화를 인정하거나 심지어는 강화 및 확대시키는 경우도 종종 발견되고 있다. 이러한 문제의식을 담아서 본 연구는 여성폭력예방교육이 성평등 교육이 되기 위해서는 어떤 내용이 포함되어야 하는지, 그리고 성평등 교육의 효과성을 측정하려면 어떤 것을 고려해야 하는지에 대한 질문에 대한 답을 찾아나가고자 한다.

## 나. 성평등 교육 지원기관과 지원활동 소개

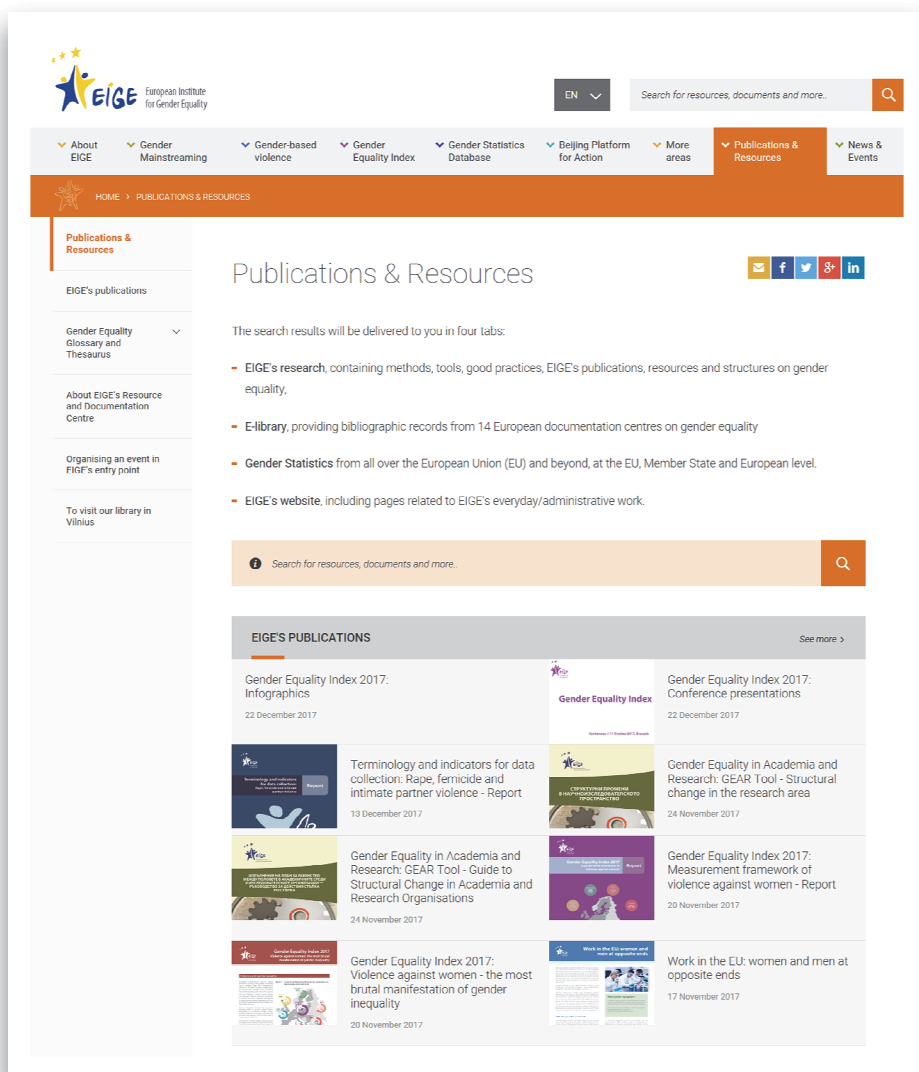
앞 장에서 언급했듯이, 성평등 교육 전문가의 자격기준과 자질에 대한 평가지표가 미처 수립되지 않은 상태에서 여성폭력예방교육이 먼저 확산된 한국의 경우에는 여성폭력예방교육을 진행하는 강사가 “젠더 관점을 제대로 갖추지 못했다”는 비판이 제기되기는 하지만 아직까지 대부분의 비판은, 주관적 평가와 개인적인 실망에 그칠 뿐이며, 체계적이고 공식적인 평가지표에 따라 문제해결로 이어지지는 못하고 있다. 그 이유는 바로 교육을 평가할 수 있는 지표가 제시되지 않고 있기 때문이다. 이런 상황에서 한편에서는 성평등 교육의 품질관리(quality control)에 대한 문제제기가 커지고 있으며, 다른 한편에서는 성평등 교육 전문가로 성장할 수 있는 강사교육훈련(training for training, TOT) 등의 역량강화 프로그램과 다양한 교육매뉴얼 개발에 대한 요구가 커지고 있다. 그렇다면 해외에서는 이러한 문제를 어떻게 해결해 나갔을까? 그 답을 찾고자 해외의 대표적인 성평등 교육기관 두 군데를 살펴보고자 한다.

### 1) 유럽 성평등 연구소(EIGE)

성평등 교육을 위한 매뉴얼과 각종 교육도구의 개발이 활발한 유럽연합(EU)소속의 독립적인 성평등 정책연구 및 조사를 담당하는 유럽 성평등 연구소(European Institute for Gender Equality, EIGE)는 웹사이트를 통해 모든 연구결과를 공유하고 있다. <http://eige.europa.eu/rdc> 사이트에는 성 주류화, 젠더기반폭력, 성평등지수(Gender Equality Index), 젠더통계데이터베이스, 북경여성행동강령 이행평가 등 성주류화 전략을 추진하기 위해 요구되는 다양한 정

보가 제공되고 있다. 대부분 성평등 교육 전문가(강사)들이 기본적으로 습득해야 하는 내용들이며, 정기적으로 업데이트가 필요한 정보와 통계가 모두 망라되어 있다. (아래그림 참조)

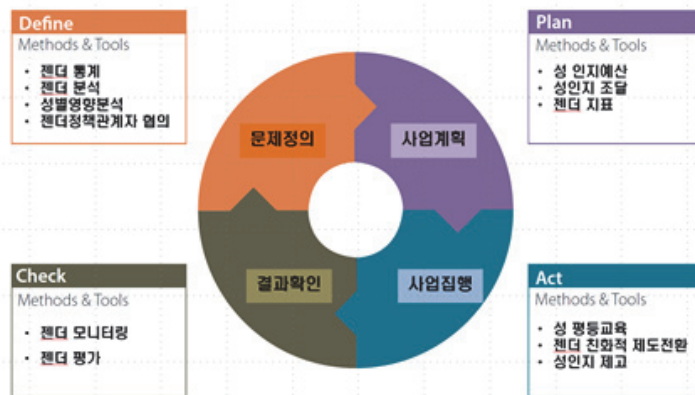
〈그림 3〉 유럽 성평등 연구소(EIGE) 웹페이지



출처: <http://eige.europa.eu/rdc>

여성폭력예방교육을 중심으로 성평등 교육이 확산되어온 한국과는 달리, 유럽은 성 주류화를 효율적으로 추진하기 위한 공무원을 교육대상으로 하는 성평등 훈련(gender equality training)이 매우 책임 있게 진행되어왔다. EIGE는 공무원들에게 필요한 성 주류화 정책 이행을 위한 교육에서 사용되어질 성 주류화 전략을 이행하는 매 단계마다 필요로 한 매뉴얼과 도구(toolkits)를 연구해왔다. (아래그림 참조)

〈그림 4〉 EIGE에서 개발한 다양한 성 주류화 도구모음  
(Gender Mainstreaming Toolkits)



출처: GENDER IMPACT ASSESSMENT Gender Mainstreaming Toolkit, EIGE (2016)

EIGE는 연구결과를 유럽연합 전역에 공유해 주는 노력을 게을리 하지 않음으로써 명실상부하게 유럽연합 내의 성평등 지식 허브 기능을 담당하고 있다. 이러한 종합적인 정보역량은 EIGE가 유럽 전역에서 공적 또는 민간 차원에서 활동하는 젠더 전문가들과 광범위한 네트워크에 기반하고 있으며, 각국에서 생산되는 모든 젠더관련 정보와 통계, 교육

용 매뉴얼 등을 오픈소스(open sources) 형태로 공유해 주기 때문이다. 이곳에서 발간된 매뉴얼과 도구모음들은 한국의 성 주류화의 이행을 가속화시키기 위해 요구되는 성평등 교육의 발전을 위해 본 연구가 진행하려는 다음단계의 연구과제로 포함시킬 필요가 있다고 여겨진다.

## 2) 유엔 여성훈련센터(UNWTC)

성평등 교육이 확산되어 나감에 따라, 정작 국제여성인권규범에 기반해서 성평등 교육의 내용을 제공하고 그에 따른 성평등 교육훈련 전문가를 양성해주는 기관의 필요성이 점차 제기되었다. 이에 2011년 유엔 여성(UN Women) 산하에 유엔 여성훈련센터(UN Women Training Center, UNWTC)가 설치되어 현재까지 활발한 활동이 전개되고 있다. 유엔여성훈련센터는 온라인 자기학습(self-paced), 강의방식(moderated), 혼합방식(blended), 소집방식(face-to-face), 맞춤방식(customized) 교육 등을 제공하고 있는데 일부 교육은 무료로 제공되지만, 일부교육은 유료로 진행되고 있다. 교육은 기본적으로 영어로 진행되며, 일부 스페인어로 진행되기도 한다. 온라인상으로 회원 가입을 통해 온라인교육에 참여할 수도 있으니 도전해 보면 좋을 듯하다. 아래 그림은 2018년 예정되어 있는 교육프로그램이다.

〈표 3〉 유엔 여성훈련센터의 2018 교육계획

| 주제별                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 기간                    | 리더십&정치적 참여                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 경제적 임파워먼트                                                                                                                                                                                                                                                               | 여성에 대한 폭력                                                                                                                                                                                                                  | 평화&안보                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 성 주류화                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 강사교육 훈련(ToT)                                                                                                                                                                                                                                           |
| 1<br>일                | <b>성 인지 예산</b><br>온라인학습,<br>4시간 60분, 영어<br><br><b>CEDAW 소개</b><br>온라인학습,<br>10시간<br>무료, 영어<br><br><b>리더십 프로그램</b><br>온라인학습,<br>10시간,<br>60분, 영어<br><br><b>여성 리더십 프로그램</b><br>소집, 3일, 영어<br><br><b>변화적 리더십</b><br>소집, 5일,<br>2500불, 영어<br><br><b>성 인지 예산</b><br>소집, 5일,<br>1500불,<br>영어/스페인어<br>/프랑스어<br><br><b>현지 수준에서의 성평등</b><br>강의, 2개월,<br>400불, 스페인어<br><br><b>성 인지 예산</b><br>강의,<br>2.5개월, 600불,<br>영어/스페인어<br>/프랑스어 | <b>돌봄 경제</b><br>온라인학습,<br>4시간,<br>60분,<br>영어/프랑스어<br><br><b>젠더와 이주&amp;개발</b><br>소집, 5일,<br>1500불,<br>영어/스페인어<br>/프랑스어<br><br><b>성인지적 거시경제</b><br>소집, 5일,<br>2500불, 영어<br><br><b>돌봄 경제</b><br>소집, 5일,<br>1500불, 영어<br><br><b>돌봄 경제,</b><br>강의, 3개월,<br>600불,<br>영어/스페인어 | <b>남성성&amp;폭력</b><br>온라인학습,<br>3시간,<br>60분,<br>영어/스페인어<br>/프랑스어<br><br><b>필수적인 서비스</b><br>온라인학습,<br>5시간,<br>무료, 영어<br><br><b>젠더와 여성할례</b><br>소집, 3일,<br>1500불, 영어<br><br><b>남성성&amp;폭력</b><br>소집, 3일,<br>1500불,<br>영어/스페인어 | <b>인도주의 활동에서의 젠더</b><br>온라인학습,<br>3시간,<br>무료,<br>영어/프랑스어<br><br><b>여성, 평화, 안보에 대한 안보리결의</b><br>온라인학습,<br>4.5시간, 무료,<br>영어/스페인어<br>/프랑스어<br><br><b>안보분야 개선, 국경 관리</b><br>온라인학습,<br>5시간,<br>60분,<br>영어/스페인어/<br>프랑스어/아랍어<br><br><b>안보분야 개선, 교도소 관리</b><br>온라인학습,<br>5시간,<br>60분,<br>영어/스페인어/<br>프랑스어/아랍어 | <b>젠더주제별 모듈</b><br>온라인학습,<br>각 1시간, 무료,<br>영어/스페인어<br>/프랑스어<br><br><b>젠더 기초 모듈</b><br>온라인학습,<br>4시간, 무료,<br>영어/스페인어<br>/프랑스어<br><br><b>성평등 프로그램</b><br>온라인학습,<br>10시간,<br>60분, 영어<br><br><b>참여적 성 인지 감사(audit)</b><br>혼합, 1개월,<br>2890유로,<br>영어/스페인어<br><br><b>성주류화</b><br>혼합, 1개월,<br>2000불, 영어<br><br><b>유엔 시스템의 젠더 관점</b><br>혼합, 최소<br>2개월,<br>2375유로,<br>영어/스페인어 | <b>이주</b><br>혼합, 1개월,<br>2500불, 영어<br><br><b>남성성</b><br>혼합, 1개월,<br>2500불, 영어<br><br><b>성 인지 예산</b><br>혼합, 1개월,<br>2500불,<br>영어/스페인어<br>/프랑스어<br><br><b>안전도시</b><br>혼합, 1개월,<br>2500불,<br>스페인어<br><br><b>유엔 여성기구 직원대상 ToT</b><br>혼합, 2개월,<br>1000불, 영어 |
| 3<br>개<br>월<br>이<br>상 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                        |

출처: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/data/view.php?d=6&rid=6066>

위의 그림을 보면, 몇 시간에서 3개 월 이상 진행되는 교육 등 다양한 형태의 교육이 제공되고 있는데, 그 이유는 주제에 따라 습득해야 할 내용의 차이가 있기 때문이다. 유엔 여성훈련센터는 성평등 교육(Training for Gender Equality)을 성평등과 여성 세력화를 진전시키고자 하는 모든 사람들이 선결적으로 확보해야 할 필수요소로 간주하고 있다. 유엔 여성훈련센터에 따르면, 성평등 교육의 목적은 성평등한 태도와 행동변화 및 기술개발을 위한 도구(tools), 테크닉, 그리고 지식(knowledge)의 제공을 통해 전환적 과정(transformative process)을 만들어내는 것이다. 또한 성평등 교육은 의식향상(consciousness raising), 역량강화 학습(empowering learning), 지식함양(knowledge building), 기술개발(skill development) 등을 통해 개인과 집단 모두를 성평등하게 전환시키는 결과를 추구하는 전략(strategy)이다. 따라서 교육을 통해 일과 생활상에서 성평등을 진전시키는데 필요한 지식과 기술을 습득하게 되고, 아울러 젠더역량(gender competence)을 갖출 수 있게 된다. 그리고 이 모든 성평등 교육은 국제 여성인권규범인 유엔여성차별철폐협약(CEDAW)과 북경여성행동강령(Beijing Platform for Action, BPfA)의 가이드에 근거해야 하며, 평등과 비차별을 명시한 인권규범에 따라서 진행되어야 한다.

유엔여성훈련센터 웹 사이트 안에는 북경여성대회 이후 현재까지 전 세계에서 진행된 성평등 훈련에 대한 평가를 통해 성평등 관련 지식, 교육에 대한 저항을 관리하는 방안, 모범사례, 교육방법(페다고지), 교육전문가의 자격, 교육을 통한 변화이론 등 성평등 교육과정에서 발생하는 긍정적 또는 부정적 결과에 대한 집단적 논의를 모아나가는 ‘유엔 여성훈련센터 성평등 교육훈련 실천커뮤니티(UN Women Training

Center Training for Gender Equality Community of Practice)’가 조직되어 있다. 이 커뮤니티는 교육을 통해 어떤 변화가 일어났으며, 변화를 측정하기 위해서 어떤 방법론을 사용해야 하는지, 긍정적인 변화를 가속화시키기 위해 끊임없이 요구되는 교육의 전문성은 어떻게 발전시켜 나가야 할 것인지 등에 관련된 상호간의 질문과 의견교환을 진행할 수 있는 공간으로 작동하고 있다. 이 커뮤니티에 참가하는 성평등 교육 훈련전문가(professional gender trainer)들은 전 세계에서 진행된 자신들의 경험을 토론을 통해 공유하면서 성평등 교육의 발전을 집단적으로 모색하고 있다. 그 중에서 지난 2013년 7월부터 2017년 4월까지 총 8차에 걸쳐 성평등교육에 대한 평가를 둘러싼 온라인토론이 아래의 그림과 같이 진행되었다.

〈그림 5〉 유엔여성훈련센터의 성평등 실천커뮤니티(Community of Practices)와 토론주제



참조: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/page/view.php?id=2009>

지금까지 위의 커뮤니티에서 진행된 토론주제들은, 성평등 훈련에 대한 평가, 성평등 훈련에 관한 지식, 성평등 훈련과 북경여성대회+20, 성평등 훈련에 대한 저항, 성평등 훈련의 모범적 실천사례, 성평등 훈련에 적용되는 변화이론과 페미니스트 페다고지, 젠더훈련가의 전문가화, 성평등 훈련을 통한 변화의 이해 등인데, 각 토론주제들은 독립적인 ‘현재완료형’으로 토론을 마무리하는 것이 아니라 각 주제들 간의 연관성 속에서 ‘현재진행형(work in process)’으로 토론이 이어지고 있다. 현재까지 이들은 상호 질문과 평가를 통해서 성평등 교육이 당면한 문제의 범위와 쟁점을 정리하면서 집단적인 문제해결을 위한 상호 질문과 답변을 해 나가고 있다. 현재까지 5년에 걸쳐서 지속되고 있는 토론은 유사한 고민을 진행하고 있는 한국의 많은 젠더전문가들에게 시사점을 줄 것으로 예견되며, 향후 한국의 성평등 교육에 대한 질문하기와 토론하기를 위한 기초자료가 될 것으로 여겨진다.

현재 유엔 여성훈련센터는 KIT 연구소(KIT Royal Tropical Institute)<sup>3)</sup>와 함께 최근 지속가능발전목표(SDGs)의 성 주류화를 위해 요구되는 젠더훈련가를 위한 개발프로그램 전문역량을 제고하기 위한 총 6개월에 걸친 훈련프로그램을 진행 중에 있다. (아래 교육안내문 참조)

---

3) KIT 연구소는 암스테르담에 위치한 젠더, 건강, 농업분야 등의 교육전문가 및 연구자들로 구성된 독립연구소이며 현재 유엔여성훈련센터와 함께 다양한 젠더관련 교육훈련프로그램을 진행하고 있다. 자세한 사항은 다음의 사이트를 참조: <https://www.kit.nl/>

〈그림 6〉 젠더훈련가를 위한 개발프로그램 전문가 인증과정 교육안내문

## Certified Professional Development Programme for Gender Trainers

This certification, a joint initiative between the Royal Tropical Institute (KIT) Gender Department and the UN Women Training Centre, aims to reposition training for gender equality as a strategy to challenge and engender mainstream development and support the achievement of Sustainable Development Goals.

At the end of this certified programme, participants will:

- Have sharpened their training skills and knowledge of gender and development concepts as a gender equality trainer
- Be able to re-claim training for gender equality as a political feminist process
- Be able to better employ learning and knowledge strategies
- Have renewed energy as a gender equality trainer and commitment to gender training as a transformatory process

**Date and Location**

**Face-to-Face Portion**

- Two face-to-face one-week workshops in Amsterdam, Netherlands:  
Module 1: October 23-27, 2017  
Module 3: April 16-20, 2018

**Online Portion**

- Moderated on-line sessions.  
Module 2: January 16 - February 13, 2018
- Virtual mentoring and networking:  
October 30, 2017 to April 13, 2018

Register before  
31 July 2017!

**AUDIENCE**

The programme works in a co-creation process with experienced gender trainers from both the global south and north who:

- have a minimum of three years of training experience on gender issues.
- have knowledge of gender and development and gender in public policy.
- have an institutional affiliation/experience: UN agencies, international and national NGOs, national governments, academia, etc.
- Demonstrate commitment to completing the six-month process of professional development.

**COURSE FEE**

EUR 4,950

Kindly note that this fee does not include the travel-related and accommodation costs for participating in this training. Costs associated with attendance at this course will be covered by the participants.

**CONTACT**

For further information, including fees and specific dates, visit us at [www.kit.nl/gender/pdpgt](http://www.kit.nl/gender/pdpgt).

출처: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/data/view.php?id=6&mode=single&page=17>

위의 교육안내문에 따르면, 이 프로그램은 젠더와 개발(gender and development), 공공정책(public policy)으로서의 젠더와 관련한 지식(knowledge)을 일정 수준이상 보유하고 있어야 하며, 최소한 3년 이상의 젠더관련 업무경험을 지닌 전문가들에 한해서 지원 가능하도록 디자인이 되었다. 즉, 기왕에 보유한 젠더전문성에 지속가능발전목표의 성 인지적인 통합에 관한 새로운 전문적 지식을 업데이트하고, 이를 통

합적으로 교육할 수 있는 교육방법론 등에 이르기까지 종합적인 교육으로 진행되고 있는 것이다. 주요 교육내용을 살펴보면, ‘성평등 교육 훈련가가 갖추어야 할 젠더와 개발에 관한 지식과 기술 강화’, ‘학습과 지식의 보다 효율적인 전략화’, ‘정치적 페미니스트 운동으로 성평등 교육의 재구성’, ‘성평등 교육을 변화의 추동력으로 재탄생시키기 위한 성평등 교육 훈련가의 과제’ 등의 교육이 진행될 예정이다. 온라인 교육과 일주일기간의 집체교육, 그리고 사이버토론을 통한 지도를 받는 복합적인 이 교육의 비용은 약 650만원에 달하며, 교육을 다 마친 참가자들은 유엔여성훈련센터가 부여하는 자격증(certification)을 받게 된다.

위의 교육이 지속가능발전목표의 이행을 성인지적 관점에 입각해서 진행하기 위해서 추진되는 것이라면, 한국도 마찬가지로 시급히 추진되어야 하지만 그 어느 기관에서도 이러한 교육을 준비하지 못하고 있다. 따라서 한국에서도 유엔 여성훈련센터에서 진행되는 전반적인 성평등 교육이 실시될 필요성과 추진 가능성을 살펴보는 것은 시급한 과제로 여겨진다. 이에 향후 별도의 연구과제로 진행될 필요가 있다고 생각한다.

## **다. 성평등 교육의 전문화를 위한 노력**

### **1) 성평등 교육을 위한 변화이론의 모색**

성평등 교육의 제도화와 확산이 이루어지고 있지만, 정작 교육을 통해 어떠한 변화가 이루어졌는지에 대한 진단은 제대로 이루어지지 못하고 있다는 문제의식에서 본 연구는 시작되었다. 아직까지 국내에서는 성평

등 교육훈련에 관한 전반적인 연구조사가 제대로 이루어지지 못한 상태이지만 그에 비해 해외에서는 유엔 여성훈련센터를 중심으로 지난 몇 년 동안 본 연구가 다루고자 하는 ‘성평등 훈련을 통해 만들어진 변화에 대한 이해’에 관한 토론이 활발하게 진행되고 있었음을 확인하게 되었다. 이에 그 내용을 파악하고 시사점을 살펴보고자 한다.

유엔 여성훈련센터는 앞에서 언급한 바 있는 커뮤니티를 통해 성평등 교육을 “전환을 만드는 과정(process of transformation)”<sup>4)</sup>으로 개념화한 후 토론을 진행하고 있다. 이들이 토론과정에서 제시한 바에 따르면, 교육은 기본적으로 눈에 보이는 변화를 만들어 내야하고, 또 만들어낼 수 있다는 전제하에서 출발해야 한다. 이들의 문제인식의 바탕에는 “문제를 이해하는 방식이 달라지면, 행동이 변하게 된다. 나아가 개인의 변화는 조직차원의 변화를 낳으며 궁극적으로는 정책과 실천의 변화에 영향을 주게 된다.”<sup>5)</sup>는 가정에서 출발해야 한다는 것이다. 그러나 가정 자체가 현실을 변화시키지는 못하므로, 이 가정을 실제의 현실로 만들게 하려면 어떻게 해야 하는가? 라는 질문이 자동적으로 뒤따르게 된다. 즉, 변화는 어떻게 축적되며, 진단과 평가는 어떻게 이루어질 수 있는가? 라는 질문에 대한 답을 찾아야 하는 것이다. 이를 위해 유엔 여성훈련센터는 아래와 같은 변화이론(theory of change)과 페미니스트 교육원칙(principles of feminist pedagogies)이 통합된 성평등 교육의 원칙을 아래의 도표와 같이 제시하고 있다.<sup>6)</sup>

---

4) UN Women (n.d.) Training for Gender Equality and Women's Empowerment, Santo Domingo: UN Women Training Center

5) Callerstig, A-C.(2016) “Gender Training as a Tool for Transformative Gender Mainstreaming: Evidence from Sweden”, in M. Bustelo, M. Forest and L. Ferguson (Eds.) The Politics of Feminist Knowledge Transfer: Gender Training and Gender Expertise (pp. 118-138). Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan, p. 119

6) Final Report of the Virtual Dialogue, Theory of Change and Feminist Pedagogies

〈표 4〉 성평등 교육의 변화이론(theory of change)

|        |                   |                           |                          |
|--------|-------------------|---------------------------|--------------------------|
| 참여적 학습 | 개인적 경험의<br>타당성 확인 | 사회정의,<br>행동주의,<br>책임성의 향상 | 비판적 사고와<br>개방적 의식의<br>함양 |
|--------|-------------------|---------------------------|--------------------------|

〈표 5〉 페미니스트 페다고지 원칙(principles of feminist pedagogies)

|                         |                         |                                     |                                |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| 우리가 원하는<br>변화는<br>무엇인가? | 변화는 어떻게<br>만들 수<br>있는가? | 변화가<br>이루어졌다는<br>것을 어떻게<br>알 수 있는가? | 변화를 낳기<br>위해서는<br>무엇이<br>필요한가? |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|

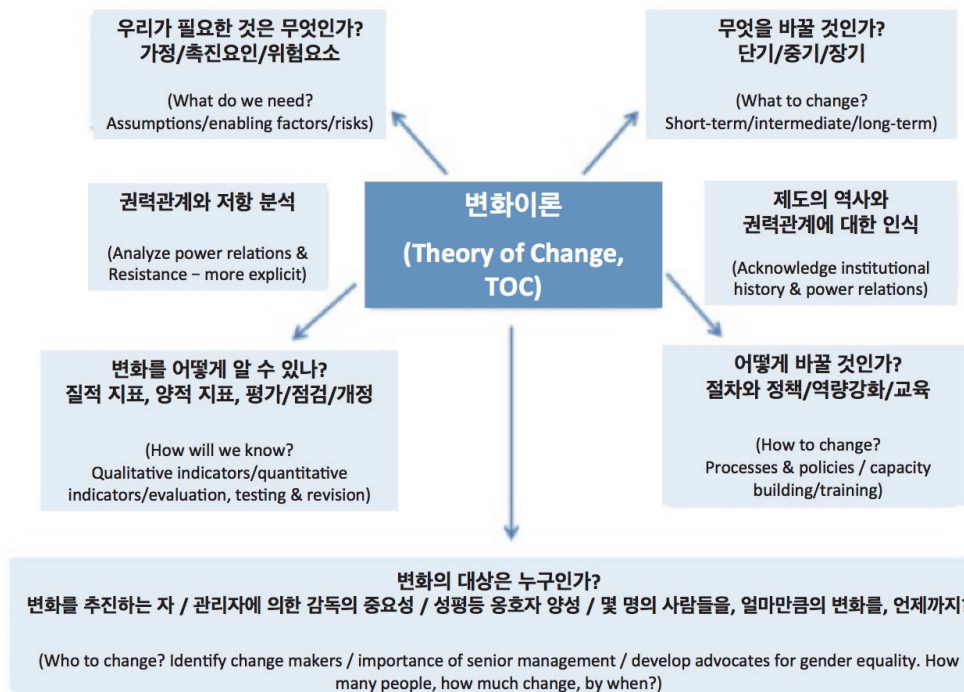
Ferree와 Ferguson 등 온라인 커뮤니티의 토론의 진행자들은<sup>7)</sup>, 성평등 교육의 변화이론은 페미니스트 교육방법론과 결합되었을 때만이 비로소 총체적이고 다면적인 전략을 구상할 수 있으며, 이를 통해 행동과 투자의 우선순위가 정해지고, 역할과 책임에 대한 정의 및 교육에 대한 모니터링 프레임의 구성이 가능해 질 수 있다고 진단한다. 이 변화모델에 따라 성평등 교육자들은 변화를 알려주는 요소는 무엇인지? 변화를 만들기 위해 필요한 요소는 무엇인지? 변화를 위협하는 위험요소와 방해요소는 무엇인지? 등을 하나씩 차례대로 파악해 나가면서 이들 사이의 인과관계를 규명할 수 있다는 것이다. 결론적으로 이들은 성평등교육이 본연의 목적인 성 주류화를 촉진시키고, 궁극적으로는 성평등을 증진시키는 결과(변화)를 만들어 내었는지를 진단하기 위해서는 필요한 분석내용을 페미니스트 변화이론으로 만들어서 제시하고자 한다.

in Training for Gender Equality, UNWOMEN Training Center, Training for Gender Equality Community of Practice(PoC), 2016

7) Myra Marx Ferree 미국 위스콘신대학 교수와 Lucy Ferguson 스페인 Complutense 대학의 연구원은 유엔여성훈련센터에서 진행되는 성평등교육에 관한 온라인 토론의 진행과 컨설팅을 담당하고 있다.

아래의 그림에서 제시된 유엔 여성훈련센터의 실천 커뮤니티의 페미니스트 변화이론은 젠더 권력 관계의 변화를 분석하는 기존의 접근방법과는 매우 다르다. 그 중 가장 큰 차이는 바로 기존의 접근법들이 가설을 설정하고 교육을 시작하는 반면, 이 커뮤니티의 페미니스트 변화이론은 목표하는 변화를 미리 확인하는 것으로부터 시작한다는 점이다. 교육의 효과가 단선적이지 않다는 것을 잘 알고 있는 이들은 이 과정이 순차적으로 거치는 것도 아니며, 진행 과정이 겹칠 수도 있고, 때에 따라서는 되돌아 올 수도 있다는 점을 확인해 주고 있다.

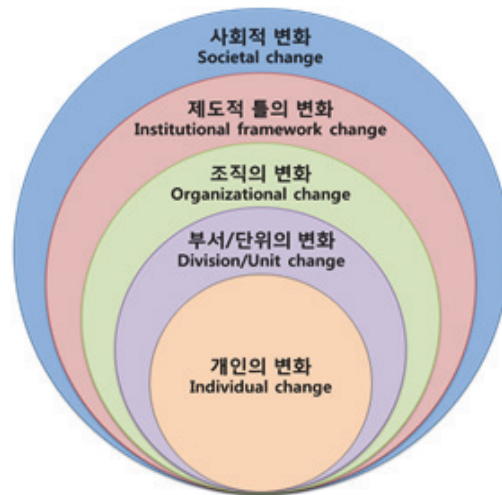
〈그림 7〉 성평등 교육을 통한 페미니스트 변화이론 모델



위의 페미니스트 변화모델에 따르면, 성평등 교육은 개인적인 변화와 동시에 사회제도적인(institutional) 차원까지 확장된 변화를 추구하고 있다. 성평등 교육이 기반하고 있는 페미니스트 변화이론에서 추구하는 바가 바로 젠더권력관계의 변화이기 때문이다. 따라서 성평등 교육은 교육의 대상인 개인에만 초점을 맞추는 것이 아니라 이들이 처해 있는 사회구조적 맥락을 다루어야 하며, 개인과 제도적 차원에서 변화를 지향하는 집단적 변화를 낳기 위한 행동으로까지 이어지게 된다.

이처럼 개인에서부터 사회로까지 이어지는 사회 생태적 연관관계를 그림으로 정리하면 아래와 같다.<sup>8)</sup>

〈그림 8〉 사회 생태적 변화모델 (Social-Ecological Model for Change)



8) Working Paper Series) Theory of Change: 1. A Theory of Change for Training for Gender Equality, UNWOMEN Training Center, Training for Gender Equality Community of Practice(PoC), 2016

성평등 교육은 개인 그리고 제도적(institutional) 차원에 이르는 젠더 관계에 관련된 전 방위적인 변화를 추구한다. 그렇기 때문에 정치 제도의 변화는 여성주의가 추구하는 가장 중요한 변화로 여겨져 왔으며, 성평등 교육은 바로 이 큰 틀 속에서 정치적 변화의 일환이라는 것을 확인하고 시작해야 한다. 따라서 주어진 정치적 맥락과 상황에 따라서 변화이론은 매우 상이해 질 수 있다. 그런 점에서 성평등 교육에 변화이론을 접목하는 방법은 위에서 제시된 하나의 방법만 있는 것은 결코 아니라는 점을 명심할 필요가 있다. 성평등 교육은 과정(process)인 동시에 전략(strategies)이기 때문에 처해있는 특정한 상황(context)을 고려하는 것이 중요하다. 따라서 변화이론은 교육 시나리오를 처해있는 특정한 상황을 시작점으로 구성해 나가야 한다는 점을 분명히 하면서 향후 한국의 성평등 교육 시행에 대한 시사점을 얻는 것이 바람직하다고 여겨진다.

## 2) 성평등 교육의 조건과 기준

앞에서 이미 지적한바 대로, 무엇이 성평등 교육인가? 라는 질문에 대한 답은 오직 한 가지일 수는 없다. 모든 상황과 모든 대상에 모두 적용되는 만병통치약과 같은 교육이란 존재할 수 없기 때문이다. 따라서 성평등 교육 변화이론에 따라 교육을 진행하기 위해서는 무수히 많은 이슈와 변수를 고려해야 한다. 유엔여성훈련센터의 온라인토론에 참여한 세계 각국의 교육전문가들은 성평등 교육을 통한 변화를 만들고자 할 때 고려되어야 할 점들을 다음과 같이 열거하였다.

- 첫째로는 교육에 개입된 이해관계자들에 대한 고려가 필요하다. 우선, 교육을 진행할 때에는 반드시 그들의 욕구, 성별, 나이, 배경,

직장 내 위치, 삶의 조건 등과 같은 참가자들의 특성이 고려되어야 한다. 다음으로는, 교육전문가 자신에 대한 점검이 필요하다. 교육전문가가 젠더를 기술적으로 다루는 사람인지 아니면 젠더화된 구조를 분석하면서 교육을 통해 변화를 가져오려는 진심을 지닌 사람인지에 대한 질문이 요구되는데, 그 이유는 페미니스트 페다고지와 변화이론이 결합된 사회생태모델 전체를 포괄하는 성평등 교육을 개발하기 위해서는 충분한 전문성을 지닌 교육전문가가 반드시 요구되기 때문이다.

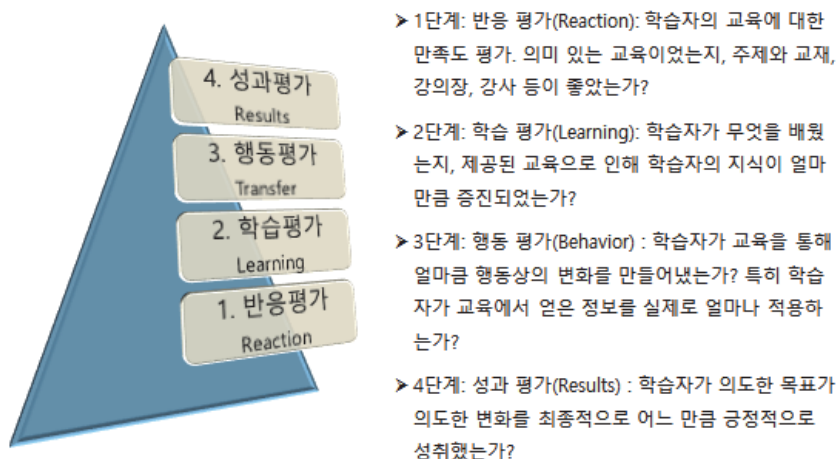
- 둘째로는 교육전문가로서 갖추어야 할 관점에 대한 고려가 필요하다. 성평등 교육은 기술적인 지식의 전달을 넘어서는 교육전문가와 교육 참가자들이 함께 자신들의 젠더화된 자아의식을 변화시킬 수 있도록 진행되어야 한다. 따라서 교육전문가 자신의 비판적 사고와 성찰은 매우 중요한데, 왜냐하면 성찰은 개인생활, 사회생활, 조직 생활 안에서의 태도와 습관을 재구조화하는 것이기 때문이다. 특히 고려할 점은 교육전문가 자신이 편견(bias)과 전형성(stereotypes)에 갇히지 않아야 한다는 것이다.
- 셋째로는 교육을 통해 변화를 어떻게 만들어 낼 것인가에 대한 고려가 필요하다. 성평등 교육은 개인의 변화와 함께 사회의 변화까지 추구하고 있기 때문에 상호 맞물려 있고 또 끊임없는 지속되는 과정에 대한 성찰이 요구된다. 따라서 교육 참가자의 참여에 기반한 성찰과 집단적인 지식창조, 권력과 사회규범에 대한 인식의 변화 등을 통해 젠더화된 자아의 재구축과 여성권한강화에 대한 동의의 확장 등의 변화를 만들기 위한 방법론이 제시되어야 한다.

- 넷째로는 보다 더 광범위한 변화과정을 교육에 포함시키고 있는지에 대한 고려가 필요하다. 대부분의 성평등 교육은 일회적이거나 단시간에 그치는 경우가 많아서 그 자체로 장기적이고 변혁적인 변화를 이끌어내기란 어렵다. 젠더가 조직의 DNA 속으로 들어가지 않는 한 교육을 통해서만 제도적 변화를 이끌어 내기란 불가능하다. 그런 점에서 성평등 교육은 장기간에 걸친 개인적 변화와 제도적 변화를 모니터링 하는 등의 후속조치를 통해 장기간에 걸친 지속가능한 변화를 추적해 나가야 한다.
- 다섯째로는 성평등 교육에 대한 저항을 대응하기 위한 방안에 대한 고려가 필요하다. 성평등 교육은 기존의 젠더권력관계에 대한 도전을 담고 있기 때문에 불가피하게 언제나 저항을 불러일으킨다. 교육 전문가가 자신을 포함한 참가자들의 편견을 재구축하면서 집단적 지식을 생산하기 위해서는 저항에 대한 대응이 교육과정의 중요한 일부분이 되어야 한다. 특히 남성참가자의 저항에 대한 대응을 고려함과 동시에 남성들과의 연대에 대한 전략적인 고려도 요구된다.
- 여섯 번째이자, 본 연구에서 가장 중요하게 다루고 있는, 성평등 교육을 통한 변화를 평가하는 것에 대한 고려가 필요하다. 교육을 통한 효과를 측정하는 것은 교육 이전과 교육 이후의 평가를 가능한 장기간에 걸쳐서 비교분석하는 것이다.

현재 가장 많이 사용되는 교육평가방식 중에는 아래 그림에서 제시된 ‘커크패트릭의 4단계 평가모델(Kirkpatrick 4 Level Model for Evaluation)’ 이 있다. 이 평가모델은 교육을 통한 학습자의 태도와 행동의 변화를 평가하는데 매우 유용한데, 이 평가방식에 따른 교육평가

의 흐름은 첫 번째 단계에서는 교육 참가자들의 교육에 대한 즉각적인 반응에 대한 평가를 진행한다. 두 번째 단계에서는 교육 이후에 교육 참가자들의 지식이 어떻게 증가했는지에 대한 평가를 진행한다. 세 번째 단계에서는 이 지식을 실제 생활에 어떻게 전달 또는 적용했는지에 대한 평가를 진행한다. 그리고 마지막 다섯 번째에서는 교육 참가자들의 환경에 구체적인 효과 또는 변화가 이루어졌는지에 대한 평가 등으로 이어진다.

〈그림 9〉 커크 패트릭의 4단계 교육평가 모델(Kirkpatrick 4 Level Model)



\* 출처: 2017년 11월 여성사회교육원에서 진행된 조영숙 강의 제8강 “여성주의 성평등교육강사 교육방법론 찾기” 강의 자료

주지하다시피 변화는 행동과 태도변화가 장기간 지속되어야 하는데, 그러기 위해서는 개인이 몸담고 있는 조직 또는 기관의 변화가 함께 수반되어야 한다. 그리고 조직이나 기관의 변화는 직접적으로 조직에 대

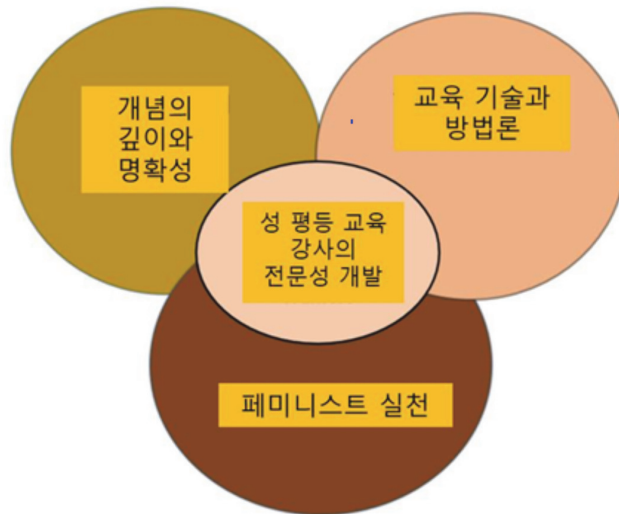
한 평가를 측정하는 별도의 평가 틀이 필요하다. 경제개발기구(OECD/DAC)나 UNDP(유엔개발기구) 등과 같은 국제개발협력기구들이 주로 사용하는 방식은 ‘성평등 마커(gender equality marker)’ 시스템이다.

### 3) 성평등 교육 강사의 전문성 개발을 위한 과제

앞에서 살펴보았듯이, 해외의 성평등 교육 훈련기관들은 최근 젠더불평등 문제에 대한 구조적인 관점을 강조하고 있으며, 젠더정의(gender justice)를 보장하지 않는 사회구조에 대항하고 불평등한 젠더권력관계(unequal gender power relations)를 변화시키기 위한 페미니스트 기획의 일환으로 성평등 교육을 위치지우고 있다. 그 내용을 좀 더 깊이 살펴보기 위해서 현재 유엔여성훈련센터가 진행하고 있는 성평등 교육의 전문성 강화프로그램을 살펴봄으로써 성평등 교육 강사의 전문성이 어떻게 구성되고 있는지를 확인하면서 향후 한국의 적용가능성을 탐색해 보도록 하겠다.

앞에서 소개한 바 있는 유엔 여성훈련센터와 KIT 연구소가 최근 공동으로 진행하고 있는 성평등 교육 강사 훈련 프로그램은 3개의 상호 연관된 영역에서의 전문성 개발을 목표로 하고 있다. 첫 번째 영역은 개념적 깊이와 명확성(conceptual depth and clarity)이며, 두 번째 영역은 페미니스트 실천(feminist practices)이고, 세 번째 영역은 훈련기술 및 방법론(training skills and methods)이다.

〈그림 10〉 성평등 교육 강사의 전문성 개발 영역



\*출처: Certified Professional Development Program for Gender Trainer, UN Women Training Center and The Royal Tropical Institute(2017)

### 가) 개념의 깊이와 명확성

이 영역에 대한 성평등 교육의 주요내용은 어떤 것에 젠더를 적용하는 과정에서 요구되는 (젠더)관점을 제시하는 것에 주력한다. 성평등 교육 강사들은 젠더관계에 대해 질문하는 방법을 중요한 능력으로 갖추어야 하며, 젠더 불평등과 다른 불평등 문제들을 생산, 재생산하는 구조적이고 제도적인 이슈들에 대한 이해를 높여야 한다. 특히 세계화과정에서 점점 더 심화되고 복잡해진 젠더 관계와 국제적, 국가적, 지역 차원에서 불평등한 제도를 유지시키는 프레임에 대한 개념을 명확히 해야 한다. 개념적인 지식의 기초를 확실히 해야 하지만, 동시에 개발정책을 젠더관점에서 비판적으로 사고하는 이해를 지속적으로 업데이트해 나가야 한다.

☞ 학습 목표(learning objectives)

- 젠더와 개발 이론에 대한 확고한 근거를 확보한다.
- 사회적 관계로써 젠더를 개념적으로 이해하게 된다.
- 참가자들은 비판적인 관점에서 주류개발정책에 개입할 수 있게 된다.

☞ 교육내용

- 젠더관계와 개발
- 젠더 및 개발의 지위와 위치
- 불변성 담론에 대한 대응: 젠더, 문화, 전통
- 젠더 불평등의 제도적 구성
- 젠더와 개발에서의 남성과 남성성
- 성과 재생산 건강 및 권리
- 농업과 지역 개발
- 교육
- 개발 속의 젠더접근에 대한 최신흐름: 국제 및 유엔 정책과 프로그램
- 젠더정책의 제도화 및 젠더 거버넌스의 딜레마

### **나) 페미니스트 실천**

성평등 교육 강사는 성평등 교육이 지식을 위한 전달역할을 하는 곳에서, 젠더 지식(gender knowledge)의 전달자이자 번역자의 역할을 하게 된다. 강사들은 그들이 변화를 만들어내고자 하는 개발 상황과 과정에 깊이 위치해있기 때문에, 지식을 번역하는 과정은 중립적인 과정이 아닌 정치적이고 해석적인 과정이다. 따라서 교육자들은 자신의 위치를 끊임없이 의식할 필요가 있으며, 사회적 변화를 허용하기보다 제한하려

는 경향이 있는 조건들을 탐구하고 협상하기 위한 전략이 필요하다.

☞ 학습 목표(learning objectives)

- 지식 생산의 정치학에 대한 이해
- 비판적인 자기분석기술 강화
- 내부자 또는 외부자로서의 성평등 교육 강사의 위치탐색 기술의 개발

☞ 교육내용

- 젠더 지식, 지식 만들기, 권력
- 변화 이론의 선명성과 불투명성
- 성찰
- 변화와 저항
- 개발에 대한 국제적 협치 및 의뢰인과의 관계

### **다) 교육 기술과 방법론**

성평등 교육은 주류 정책프레임 안에서 수행(performance)되는 활동이기 때문에, 성평등 교육 강사들이 페미니스트적인 관점을 효과적으로 반영하고, 작동될 수 있도록 만들기 위해서는 진전된 기술(advance skills)이 요구된다. 교육 강사들은 복잡한 생각과 개념들을 쉽게 이해시킬 수 있어야 하고, 지나치게 단순화하거나 탈정치화 시키지 않으면서도 의미 있는 교육이 되도록 만들 수 있어야 한다. 또한 효과적인 진행능력과 의사소통 기술뿐만 아니라 서로 다른 교육 환경과 상황을 효과적으로 관리할 수 있는 방법론에 관한 지식도 갖추어야 한다.

☞ 학습 목표(learning objectives)

- 전문화된 교육 설계, 전달, 평가 기술의 강화
- 복잡한 개념을 쉽게 이해할 수 있도록 전달할 수 있는 의사소통 기술 강화
- 학습자 중심의 교육방법론에 대한 심도 깊은 이해제고
- 실제적인 적용을 위한 사례와 예시들의 모음에 대한 폭넓은 이해제고

#### ☞ 교육내용

- 성인 중심 교육방법론(pedagogy)
- 교육 수요 진단(training needs assessments)
- 교육 설계와 커리큘럼 개발
- 교육훈련과 진행방법 및 도구(멀티미디어 포함)
- 행동주의와 요구주장 역량(activism and advocacy)
- 저항 다루기(addressing resistance)
- 온라인 교육훈련의 설계, 계획, 실행
- 평가

## 2. 성평등 교육 효과성 진단을 위한 과제

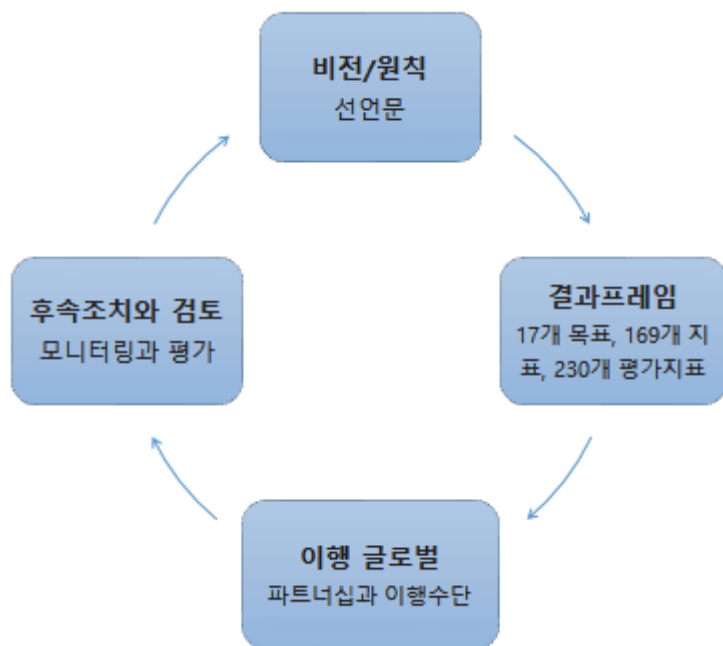
### 가. 성 인지적 평가의 원칙과 방법론

#### 1) 지속가능발전목표의 이행책임과 성 인지적 평가의 중요성

2015년 유엔이 제시한 총 17개의 목표로 이루어진 지속가능발전목표(SDGs)는 사회적 포용(inclusiveness)과 형평성(equity) 그리고 성평등(gender equality)을 중심(center)에 위치지우도록 요구하였다. 2015

년 9월 유엔총회를 통해 ‘지속가능발전을 위한 2030 아젠다’로 명명되기까지 수년간 이 논의는 2015년 마감될 새천년개발목표(MDGs) 이후 2030년까지 새로운 15년 동안 국제사회가 함께 지켜나가야 할 새로운 개발프레임에 관한 논의로 진행되었다.

〈그림 11〉 2030 아젠다의 구조(Architecture of 2030 Agenda for Sustainable Development)



\*출처: Country-led Evaluation in the Era of the Sustainable Development Goals:  
A Guidance, UNDP

그런데 지속가능발전목표는 총 17개 목표(goals)에 169개 과제(targets) 그리고 총 232개의 지표(indicators)를 지닌 매우 포괄적이고 광범위한 과제를 포함하고 있다. 따라서 과거에 비해 훨씬 광범위한 분야에 젠더관점을 통합할 것을 요구하고 있기 때문에, 과거에는 미처

젠더에 대한 고려가 없던 분야까지도 앞으로는 젠더관점에 기초해서  
과제를 도출하고 또 이행할 것을 요구받고 있다.<sup>9)</sup>

---

9) 더 자세한 내용은 다음의 사이트를 참조:

<https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Official%20Revised%20List%20of%20global%20SDG%20indicators.pdf>

〈표 6〉 지속가능발전목표에 포함된 젠더 관련지표

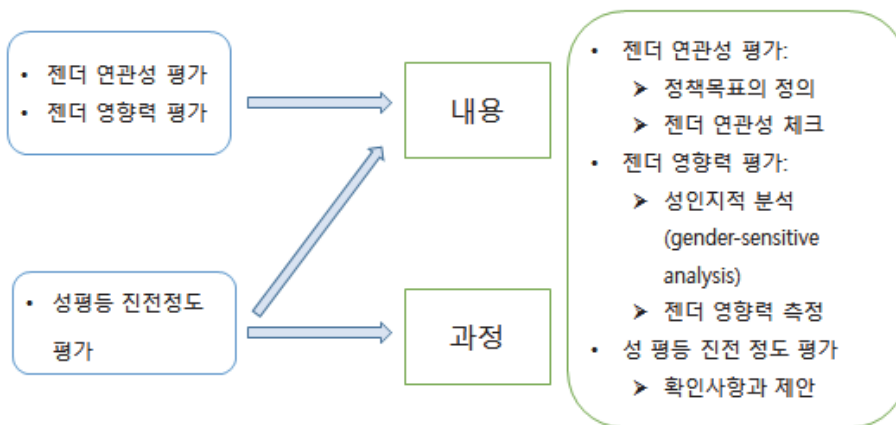
| 지속가능발전목표(SDGs): 17개<br>목표와 169개 과제, 230개<br>지표                          | 젠더 관련<br>지표(gender-related SDG<br>indicators): 230개 중<br>53개 | 젠더지표<br>포함<br>목표: 총<br>10개 |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 1. 빈곤퇴치                                                                 | 12개 지표 중 6개(젠더통합과제)                                          | ✓                          |
| 2. 기아종식                                                                 | 14개 지표 중 1개(젠더통합과제)                                          | ✓                          |
| 3. 건강과 웰빙                                                               | 26개 지표 중 6개(젠더통합과제)                                          | ✓                          |
| 4. 양질의 교육                                                               | 11개 지표 중 8개(젠더통합과제)                                          | ✓                          |
| 5. 성평등(Achieving gender<br>equality and empower all<br>women and girls) | 14개 지표 중 14개(젠더특화목표)                                         | ✓                          |
| 6. 깨끗한 물과 위생                                                            | 11개 지표 중 없음                                                  |                            |
| 7. 모두를 위한 깨끗한 에너지                                                       | 17개 지표 중 없음                                                  |                            |
| 8. 양질의 일자리와 경제성장                                                        | 17개 지표 중 7개(젠더통합과제)                                          | ✓                          |
| 9. 산업, 혁신, 사회기반시설                                                       | 12개 지표 중 없음                                                  |                            |
| 10. 불평등 감소                                                              | 11개 지표 중 1개(젠더통합과제)                                          | ✓                          |
| 11. 지속가능한 도시와 공동체                                                       | 15개 지표 중 3개(젠더통합과제)                                          | ✓                          |
| 12. 지속가능한 생산과 소비                                                        | 13개 지표 중 없음                                                  |                            |
| 13. 기후변화 대응                                                             | 7개 지표 중 1개(젠더통합과제)                                           | ✓                          |
| 14. 해양생태계 보존                                                            | 10개 지표 중 없음                                                  |                            |
| 15. 육상생태계 보존                                                            | 17개 지표 중 없음                                                  |                            |
| 16. 정의, 평화, 효과적인 제도                                                     | 23개 지표 중 6개(젠더통합과제)                                          | ✓                          |
| 17. 글로벌 파트너십                                                            | 25개 지표 중 없음                                                  |                            |

출처: IAEГ-SDGs, March 2017. "Report of the Inter-Agency and Expert Group on Sustainable Development Goal Indicators, Annex III.

위의 도표에 포함된 젠더 관련 지표는 국내차원의 이행평가를 위한 평가지표 구성을 요구하고 있으며, 젠더 관련 평가지표도 제시되어야 한

다. 그러나 젠더특화 목표인 제5번 목표 하에 과제로 제시된 총 9개의 과제는 다시 총 14개의 지표(indicators)로 세분화되었고, 나머지 9개의 목표 하에 제시된 지표들을 포함해서 총 53개의 젠더 관련 지표가 제시되었다. 따라서 53개 지표에 대한 모니터링과 평가에 대한 책임이 제기되고 있다. 이와 함께 젠더 관련 지표가 포함되어 있지 않은 물과 위생, 에너지, 산업과 사회기반시설, 생산과 소비, 해양 및 육상 생태계, 글로벌 파트너 십 등 7개 분야의 목표들에도 향후에는 젠더 관련 지표가 포함될 수 있다는 점에서 젠더 관련 평가의 영역은 점점 더 늘어나게 될 것으로 전망된다. 따라서 아래 도표에서처럼 지속가능발전목표 전체를 젠더관점에서 이해하고 분석하는 젠더 영향평가(gender impact assessments)는 더욱 많은 영역에서 진행되어야 하며, 이를 위해서는 젠더관점을 익히기 위한 보다 통합적인 성평등 교육훈련이 뒤따라야 함은 물론이다.

〈그림 12〉 젠더 영향평가(Gender Impact Assessments, GIA)



\*출처: EIGE의 Gender Impact Assessment Toolkit<sup>10)</sup>

10) GENDER IMPACT ASSESSMENT: Gender Mainstreaming Toolkit, EIGE, 2016 p13.

유럽성평등연구소(EIGE)에서 제시한 젠더 영향평가(gender impact assessment) 과정은 보통 3단계로 이루어지게 된다. 첫째로는 젠더와의 연관성(relevance)을 진단하는 것이고, 둘째로는 젠더로 인한 효과 또는 영향(impacts)을 진단하는 것이며, 셋째로는 젠더의 수준(quality)을 진단한다. 젠더 영향평가의 결과로 제시된 총 53개의 새천년개발목표에 따른 젠더과제의 이행지표에 대한 성 인지적 평가의 목적을 다음과 같이 밝히고 있다.<sup>11)</sup>

- 불평등, 차별, 불공정한 권력관계를 유발시키는 구조와 원인을 포함한 젠더와 권력관계의 변화가 포용적, 참여적 과정을 통해 이루어진 변화인지를 진단한다.
- 여성과 남성에게 각각 다르게 영향을 미치고, 의도한 목적을 달성하도록 정보를 제공한다.
- 평가를 통해 얻은 지식을 사용하여 성평등, 여성권한강화, 인권증진이 지속가능하게 발전될 수 있도록 더 나은 개발프로그램을 만들어서 사회적 변화를 증진시킨다.

또한 최종평가를 진행할 때 제기될 수 있는 질문에 대해서는 다음과 같이 제시하고 있다.<sup>12)</sup>

- 개입활동의 결과 젠더 또는 불평등 감소와 관련된 구체적인 결과의 범위는 무엇인가?
- 젠더 또는 불평등 감소와 연관된 분야에서, 개입활동은 의도했거나 의도하지 않은 결과를 만들어냈는가?

---

11) Evaluating the Sustainable Development Goals with a 'No one left behind' lens through equity-focused and gender-responsive evaluations, UNEG, 2016, p41

12) 상동 p61

- 개입활동은 어떻게 젠더에 관한 결과 또는 불평등 감소에 연관된 결과들에서 차이를 만들어 내었는가?
- 젠더와 불평등 감소에 대한 결과가 다른 곳에서도 작동할 수 있다고 예상되는가?

지속가능발전목표는 17개 목표(goals)와 169개 과제(targets)에 더하여 현재까지 232개에 달하는 매우 방대한 양의 평가지표(indicators)를 포함하고 있기 때문에 자칫, 지속가능발전목표의 기본정신이 이행과정에서 축소되거나 또는 이행이 늦추어질 가능성이 매우 높다는 우려가 제기되고 있다. 때문에 유엔은 지난 2015년 이후 현재까지 앞의 우려를 불식시키기 위한 포괄적인(comprehensive) 평가기준을 통해 이행의 초기부터 평가에 이르는 전 과정을 지속가능발전목표의 핵심가치인 “그 누구도 뒤에 남겨지지 않는(No one Left Behind)” 원칙에 맞추어 계획과 집행이 이루어지도록 유도하고자 노력 중에 있다. 그리고 평가방법론으로 제시된 평가원칙이 바로 “형평성에 초점을 둔 성 인지적(Equity-Focused, Gender-Responsive, EFGR)” 평가이다.

이 EFGR 평가원칙에 따르면, 성 인지적 관점은 더 이상 특정 분야에만 적용되는 것에 그쳐서는 안 되며, 모든 분야에서 관철되어야 한다는 기준을 제시해 주었다. 특히 성 인지적 관점의 통합이 형식에 그치지 않도록 하고, 목표한 바대로의 이행이 원활하게 진행되고 있는지를 점검하기 위한 평가기준과 책임이 모든 국가에게 주어졌다. 따라서 2030년까지 지속가능발전목표를 이행해 나가야 할 책임을 진 모든 국가에서는 목표 제5번의 성평등 과제뿐만 아니라 모든 17개 목표가 성 인지적 관점에서 이행되는지를 평가하기 위한 세부과제와 지표를 목표수립과정에서부터 채택해야 한다. 이러한 내용을 담고 있는 “형평성과 성

인지적 평가방법을 통한, 단 한사람도 소외되지 않는 관점으로 지속가능가능발전목표 평가(Evaluating the Sustainable Development Goals with a 'No one left behind' lens through equity-focused and gender-responsive evaluations).”<sup>13)</sup> 를 실제로 적용하기 위해서는 젠더와 지속가능발전목표에 대한 통합적인 이해를 높여 줄 수 있는 성평등 교육의 전문화가 요구되는 것으로 보인다.

이러한 현실인식에 기초해서 유엔여성훈련센터는 “개념적 깊이와 명확성” 및 “교육기술과 방법론”을 지니면서 “페미니스트적 실천”을 수행할 사람들을 길러내기 위한 성평등 교육의 방향성을 제시하고 있으며, 또한 ‘EFGR’ 평가원칙을 적용해서 지속가능발전목표의 젠더관점에 입각한 이행평가를 할 수 있는 젠더전문가를 육성하고 있는 것이다. 그 내용으로는 앞에서 이미 서술했듯이 젠더개념과 지식의 습득, 젠더연관성과 젠더영향력에 대한 분석, 성평등 진전정도에 대한 평가 등이 진행되고 있다. 그런 점에서 앞에서 살펴본 유엔여성훈련센터의 교육프로그램은 그대로의 벤치마킹은 어렵겠지만, 대신 향후 2030년까지 전 세계가 보편적인 가치로서 추구해 나가야 할 지속가능발전목표와 관련된 성평등 교육의 과제로 삼아 개발해 나갈 여지가 충분히 큰 영역이라고 보여 진다. 당연히 한국의 젠더정책 환경과 연계해서 고려해야 함은 물론이다.

## 2) 성평등 효과성 진단 방법론과 도구

---

13) 원 제목은 “Evaluating the Sustainable Development Goals with a 'No one left behind' lens through equity-focused and gender-responsive evaluations”, UNEG, 2016

2015년부터 2030년까지의 15년 동안 지속해서 이행해 나가야할 지속가능발전목표는 이미 여러 차례 지적했다시피, 과거보다 훨씬 더 성평등과 여성권한강화를 모든 사업에 통합하라는 요구를 강조하고 있을 뿐더러, 모든 지속가능발전목표의 이행평가에 적용해야 할 공통기준으로 성 인지적 평가원칙을 제시하고 있다. 이러한 최근의 변화에 주목하면서 우선 기존에 대표적인 평가방법론에 대해 살펴보기로 하겠다.

가전 먼저 아래에 제시된 결과기반 관리모델은 국제사회에서 개발효과성을 측정하기 위해 사용하고 있는 가장 대표적인 평가모델이다. 과거 2000년부터 2015년까지 15년 동안 지속된 새천년개발목표(MDGs) 이행시기에는 아래의 평가모델 중에서 상대적으로 모니터링이 쉬운 투입물(input)에 따른 산출물(output)의 양을 측정하는 방식으로 진행되는 경우가 많았다. 그러나 지속가능발전목표 수립이후의 현재의 평가방식은 프로그램이나 정책에 대한 평가과정을 변화로 연결시키는 단기적인 결과(outcomes)와 장기적인 영향(impact)에 대한 평가를 중심으로 평가방법론이 이동하고 있다.

〈표 7〉 결과기반 관리(Result Based Management, RBM) 모델

|                |                                                    |
|----------------|----------------------------------------------------|
| 투입물(Inputs)    | 프로젝트를 위해 투입된 자원, 인적자원, 물적 자원 등                     |
| 활동(Activities) | 프로젝트를 통해 실행된 행동들                                   |
| 산출물(Outputs)   | 프로젝트의 결과로써의 제품이나 서비스                               |
| 단기결과(Outcomes) | 산출물로 성취된 단기, 중기적 효과.<br>예) 조직의 역량 강화, 더 높은 대중들의 인식 |
| 장기영향(Impacts)  | 실제로 나타났거나 예견되는, 긍정적이거나 부정적인 변화들                    |

출처: PROJECT-LEVEL EVALUATION: GUIDANCE FOR CONDUCTING TERMINAL  
EVALUATIONS OF UNDP-SUPPORTED, GEF-FINANCED PROJECTS, UNDP, 2012, p20

국제사회는 경제개발협력기구(OECD)와 유엔개발기구(UNDP) 등 국제 개발협력을 진행하는 국제기구들의 주도로 모든 개발프로그램에 대한 효과적인 평가를 위한 원칙이 제시되어 왔다. 특히 경영학적인 분석도구가 국제개발협력분야에 도입되면서 평가와 관련된 다양한 원칙과 도구들이 적용되기 시작하였다. 예를 들어 OECD/DAC(개발원조위원회)는 교육활동을 포함한 모든 개발프로그램을 평가할 경우에 적용해야 할 5대 평가원칙을 아래와 같이 제시하였다.

〈표 8〉 OECD/DAC의 5대 평가원칙<sup>14)</sup>

|                       |                                             |
|-----------------------|---------------------------------------------|
| 적절성: Relevance        | 원조 활동이 대상 그룹이나 공여국의 정책의 우선순위와 맞는 범위에서 진행    |
| 효과성: Effectiveness    | 원조 활동의 목표 달성여부, 달성 수준 측정                    |
| 효율성: Efficiency       | 투입량 대비 산출량(질적, 양적)의 측정                      |
| 영향력: Impact           | 개발 사업으로 인한 긍정적/부정적, 직접적/간접적, 의도적/비의도적 변화 측정 |
| 지속가능성: Sustainability | 사업 종료 이후, 사업의 효과가 지속되는지 여부                  |

\* 출처: DAC Criteria for Evaluating Development Assistance Factsheet

위의 결과기반 관리모델과 OECD/DAC의 5대 평가원칙과 함께 대부분의 국제기관들이 평가를 수행할 때 적용하는 또 다른 기준으로는 아래에 제시된 ‘SMART’ 원칙이 있다.

14) <http://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm>

〈표 9〉 평가 단계에서의 SMART 원칙 적용

|                               |                           |
|-------------------------------|---------------------------|
| <b>S</b> pecific: 구체적인        | 목표는 구체적이고 명확해야 함          |
| <b>M</b> easurable: 측정 가능한    | 정량적/정성적 결과는 지표로 측정 가능해야 함 |
| <b>A</b> chievable: 성취 가능한    | 성취할 수 있는 범위 내에 결과가 존재해야 함 |
| <b>R</b> elevant: 연관성 있는      | 결과는 국가 개발정책의 우선순위에 기여해야 함 |
| <b>T</b> ime-bound: 시한 내에 종료한 | 결과는 정해진 기한 안에 도출되어야 함     |

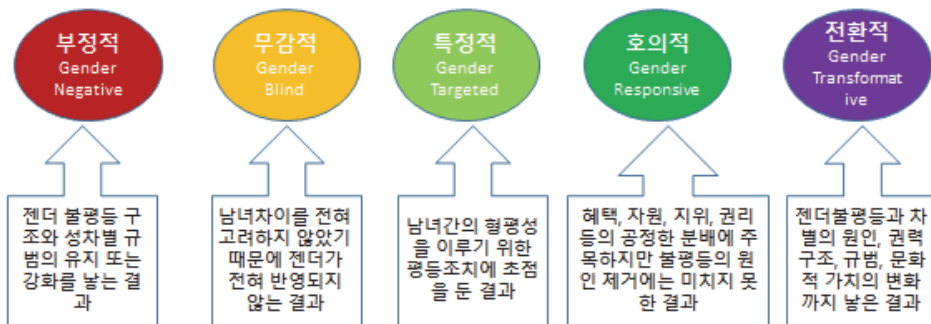
\* 출처: PROJECT-LEVEL EVALUATION: GUIDANCE FOR CONDUCTING TERMINAL EVALUATIONS OF UNDP-SUPPORTED, GEF-FINANCED PROJECTS, UNDP, 2012, p16 참조

위에 제시된 대표적으로 사용되는 3개의 평가원칙들은 앞서도 지적했듯이 계량적 방식에 기초한 산출물(output) 중심의 평가에 머무르는 경우가 대부분이라서 결과(outcomes)와 영향(impact)에 대한 파악이 제대로 이루어지지 못한다는 한계가 그동안 제기되어 왔다. 이러한 문제의식이 담긴 젠더결과에 관한 효과성을 평가하는 척도가 이미 UNDP에서 제시되어 있는데, 이른바 ‘젠더 결과 효과성 척도(Gender Result Effectiveness Scale, GRES)’가 바로 그것이다.

이 젠더 결과 효과성 척도(GRES)는 5점 척도로 UNDP의 사업을 성평등의 관점에서 평가하고 있는데, 이 평가의 의도는 ‘성 인지적(gender-responsive)’ 관점을 적용하는 것에서 그치지 않고, 그 사업의 이행을 통해, 마침내 결과(results)로서의 성평등한 변화가 얼마만큼 이루어졌는지를 평가하고자 한다. 이 평가의 목적은, 젠더활동의 결과

(results)로서의 산출물(outputs)과 단기결과(outcomes)가 어느 정도로 성평등에 긍정적 또는 부정적으로 영향을 미쳤는지를 체크하는 것이며, 따라서 성평등 변화를 측정할 수 있도록 해주는 젠더결과가 명백히 표시된 지표(gender-explicit indicators)가 중요해 진다.

〈그림 13〉 젠더 결과 효과성 척도  
Gender Results Effectiveness Scale (GRES), UNDP



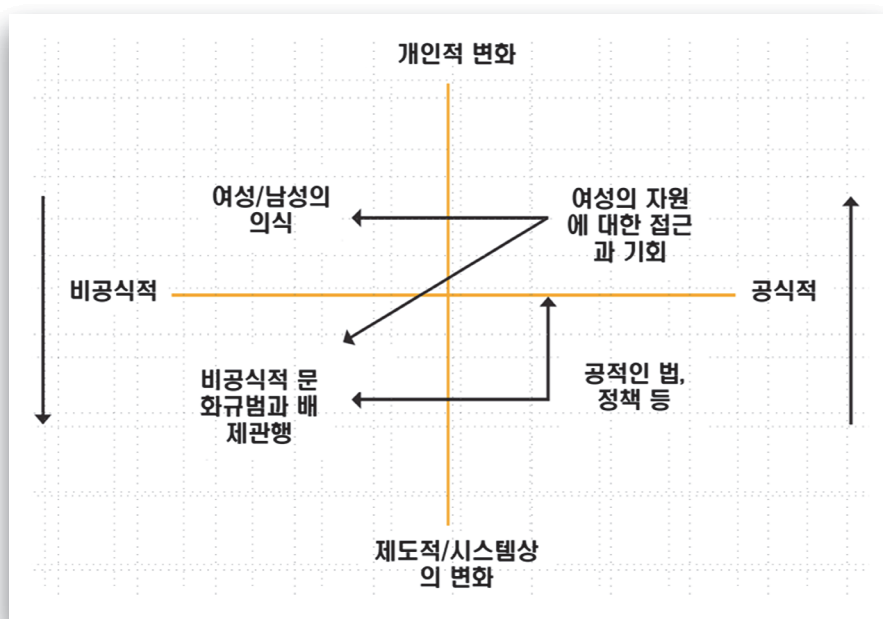
\*출처: EVALUATION OF UNDP'S CONTRIBUTION TO GENDER EQUALITY AND WOMEN'S EMPOWERMENT, UNDP(2015), p46 참조

UNDP가 최근 사용하기 시작한 ‘젠더 결과 효과성 척도(GRES)’는 사실 오랫동안 페미니스트들이 국제사회에서 지속적으로 요구해 온 전환적 변화(transformative change)를 평가에 반영한 사례라고 할 수 있다. 이러한 요구를 제기해 온 페미니스트이자 개발전문가들이 모인 여성조직, ‘젠더와 일(Gender and Work)’<sup>15)</sup>은 자신들이 개발한 ‘4개의 핵심개발영역(four development focus areas)’에 관한 분석 및 평가 프레임틀을 제시하고 있다. 아래의 그림으로 정리한 이 프레임틀은 기존의 산출물(outputs) 중심의 평가와는 명백한 차이를 보이고 있다. 즉,

15) <http://www.genderatwork.org/>

기존의 단순히 주 대상이 여성(또는 남성)이었다는 것만을 이유로 성과로 산정하던 과거의 측정방식이 아니라, 활동결과가 일정한 수의 여성에게 확실하게 혜택을 주었는지를 체크할 수 있도록 기준을 제공하고 있다. 이 방식은 그동안 곧잘 무책임하게 결과보고체계에서 사라지곤 했던 젠더관련 결과를 질적인 측면과 내용적인 측면 모두를 눈에 보이도록 하려는 목적에서 진행되고 있으며, 이로 인한 젠더결과의 효과성과 젠더변화의 수준을 파악할 수 있도록 해준다.

〈그림 14〉 Gender and Work가 사용하는 4개의 변화영역 분석프레임



위의 분석프레임에 따른 4개 영역에 대한 변화내용과 과정을 측정하기 위해서는 아래의 박스에 담긴 변화의 분석을 위한 평가내용을 살펴봐야 한다.

〈표 10〉 Gender and Work가 사용하는 4개의 변화영역 분석 프레임

| 평가영역    | 평가과제            | 평가내용                                                                    |
|---------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 개인적 변화  | 의식과 인식          | 여성과 남성의 의식, 능력, 행동상의 변화                                                 |
| 공식적 변화  | 자원접근과 기회        | 자원접근, 서비스, 기회 등의 측면에서 변화                                                |
| 제도적 변화  | 공적 정책, 법, 제도변화  | 공적인 규제가 적절하고, 성평등한 정책과 법이 젠더차별에 대한 보호를 제대로 하는지                          |
| 비공식적 변화 | 비공식적 문화적 규범과 구조 | 눈에 보이지 않는 방식으로 제도가 운영되도록 뒷받침하는 뿌리 깊은 구조와 드러나지 않게 작동하는 규범, 사회적 가치가 변화하는지 |

위의 Gender and Work를 비롯한 일단의 페미니스트들은 최근 성 주류화 이행과정에서 추진된 전반적인 국가차원의 정책에 대한 평가 (evaluation) 작업에 주목하고 있다. 이들은 자칫 기술적인 영역으로만 간주되는 평가 작업을 정치적인 관점에서 재해석하면서 평가과정을 젠더 불평등을 전환시키는 도구이자 수단으로 인식하기 시작하였다. 즉, 성 주류화시대의 모든 정책 사업들은 그 결과로써 사회정의의 중요한 요소인 젠더 정의가 이루어졌는지를 평가를 통해 확인할 필요가 있다는 것이며, 그런 의미에서 평가는 정책이나 프로그램들과 마찬가지로 성 중립적이지 않으며, 매우 정치적인 활동이라는 것이다. 특히 구조적인 불평등을 해소하지 않는 정책과 프로그램은 오히려 불평등을 재생산하기 때문에 젠더 불평등 구조의 전환에 대한 평가는 매우 중요한 페미니스트들의 정치적인 과제라고 여긴다. 따라서 모든 정책과 프로그램에 대한 성 인지적 관점을 반영한 평가(gender-responsive

evaluation)는 성별 분리통계를 기초로 하되 보다 근본적인 성 불평등한 구조와 젠더 권력관계를 염두에 둔 평가로 확장되어 나가야 한다.

### 3) OECD/DAC 성평등 정책 마커의 유용성

경제개발협력기구 개발원조위원회(OECD/DAC)에 소속된 ‘성평등 네트워크(Network on Gender Equality, GENDERNET)는 2016년 11월 DAC가 오랫동안 성평등을 측정하기 위해 사용해 온 성평등 정책 마커(gender equality policy marker)<sup>16)</sup>에 관한 가이드라인을 새로 발표하였다. 새천년개발목표의 이행에 대한 모니터링과 책무성 도구의 활용이 그 어느 때 보다 더 강조되고 있는 현 시점에 새롭게 제시된 성평등 정책 마커는 각 영역별 최소기준에 대한 ‘체크리스트’를 제공함으로써 점수체계를 보다 의미 있게 만들어주고 있으며, 보고된 데이터의 비교가능성과 정확성을 강화시켜주고 있다.

DAC 회원국들이 성평등을 목표로 시행하는 해외원조에 대한 통계적 도구의 일환으로 사용되는 이 성평등 정책 마커는 여성인권과 성평등 지원사업에 중점을 둔 해외원조를 추적하는 역할을 한다. 성평등 정책 마커는 정책목표로써 성평등이 포함되는 수준을 3개의 영역으로 나누어서 표시하도록 요구한다. 즉, 성평등 목표가 포함되지 않을 경우에는 0점을 체크해야 하고, 성평등 목표가 의미 있게(significant) 포함되는 경우에는 1점을 체크하며, 성평등 목표가 중요하게(principal) 포함되어 있을 경우에는 2점을 체크해서 이 세 개를 각각 집계하는 비교적 단순한 방식이다.

---

16) On the new minimum criteria, see also: OECD-DAC Network on Gender Equality (2016), Definition and minimum recommended criteria for the DAC gender equality policy marker.

〈표 11〉 DAC 젠더 마커의 3점 점수 시스템

| 점수                                | 기준                                                                                              |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 포함되지 않은<br>(not-targeted)<br>☞ 0점 | 프로젝트/프로그램은 마커에 의해 선별되었지만,<br>성평등을 목표로 하는 것으로 밝혀지지는 않음                                           |
| 의미 있는<br>(significant)<br>☞ 1점    | 성평등은 중요하고 계획된 목표이지만,<br>프로젝트/프로그램을 수행하기 위한 중요한<br>이유는 아님                                        |
| 중요한(principal)<br>☞ 2점            | 성평등은 프로젝트/프로그램의 주요 목표이며,<br>이것의 디자인과 예상되는 결과에 있어서<br>핵심적임. 프로젝트/프로그램은 이 성평등 목표<br>없이 수행되지 않을 것임 |

성평등 정책 마커를 체크한다는 것은 그 사업이 젠더분석<sup>17)</sup>을 시행했음을 전제로 시작된다. 젠더분석을 시행하지 않은 사업에 대해서는 0점을 체크해서는 안 된다. 이 사업은 해당국가의 해외원조 사업 전체 중에서 성평등 정책 마커가 적용되지 않은 사업으로 별도로 분류되어서 보고되어야하기 때문이다. 따라서 0점을 받은 사업은 성평등에 관해서는 최소한 ‘해를 입히지 않는 접근법(do no harm approach)’<sup>18)</sup>

17) A gender analysis highlights the differences between and among women and men, girls and boys in terms of their relative distribution of resources, opportunities, constraints and power in a given context.

18) A ‘do no harm’ approach to gender equality requires that projects/programmes conduct an analysis of the potential risks of unintentionally perpetuating or reinforcing gender inequalities in the context of the intervention, proactively monitor risks, and take corrective/compensatory measures if applicable.

을 지키고 있다는 것을 의미한다. 이처럼 성평등 정책 마커가 의도하는 바는, 모든 사업이 최소한 젠더 불평등을 영구화하고 악화시키지는 않는 활동으로 조직되어야 한다는 점을 강조하는 것이다.

성평등 정책 마커는 성평등 목표를 ‘의미 있게(1점 마커)’ 포함한 사업과 ‘중요하게(2점 마커)’ 포함한 사업으로 구분한 사업들에 대한 성과를 측정하고 향상시키고자 성취된 성평등 결과에 대한 모니터링과 보고를 위해 쓰여 진다. 한 가지 분명히 할 것은, DAC 젠더 마커에서 1점과 2점은 점수의 높낮음을 의미하지 않는다는 점이다. 이 두 마커는 성 주류화의 이중전략을 각각 의미한다. 즉, 성인지관점이 통합된 사업은 1점 마커이며, 반면 젠더목표가 특화되어서 타겟화된 사업은 2점으로 마커 하도록 구분하고 있을 뿐이다. 이를 점수의 높낮음으로 오인하지 않도록 주의를 기울일 필요가 있다. 따라서 1점과 2점 마커는 성 주류화 전략이 고유하게 지닌 동전의 양면, 즉 이중 전략(two-track approach) 또는 쌍둥이 전략(twin-track approach)에 따른 성 주류화 이행방식의 차이일 뿐이다. 그런 점에서 성평등 정책 마커는 정량적 도구라기보다 정성적인 도구이며, 1점과 2점을 마커한 프로젝트/프로그램들의 총합은 결국 성평등의 중점적인 해외원조사업으로 간주되어서 통계로 보고하게 된다. 따라서 OECD/DAC의 성평등 정책 마커는 모든 정책의 성 주류화가 이루어졌는지를 평가하는데 매우 유용하게 활용되어질 수 있을 것으로 보인다.

〈표 12〉 성평등 정책 마커의 점수 체계와 최소 기준 체크리스트

|               |                                                                              |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 목표되지 않은 (0점): | <input checked="" type="checkbox"/> 마커제도로 검토한 결과, 성평등을 목표로 하는 것으로 밝혀지지 않는 사업 |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                   | <p>☞ 이 점수는 기본 값으로 사용될 수 없다. 마커제로 검토되지 않은 사업은 점수화 되지 않은 (unmarked) 비어있는 상태로 남아있어야 한다. 검토결과 성평등을 목표로 하지 않은 활동(0점)과 마커로 검토되지 않은 활동(공란)은 구분되어야 한다.</p> <p>☞ 젠더 분석은 모든 사업에 적용되어야 한다. 젠더 분석을 통해 얻은 결과는 최소한 해당 사업이 해를 입히지 않고(no harm), 젠더 불평등을 강화하지 않도록 만드는데 사용되어야 한다.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                    |   |                             |   |                                                                    |   |                                                                                                                   |   |                        |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---|-----------------------------|---|--------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------------------------|---|
| <p>의미 있는 (significant) (1점):</p>                                                                                  | <p>☑ 성평등은 중요하고 계획된 목표이지만, 사업을 수행하기 위한 중요한 이유는 아님.</p> <p>☞ 성평등 목표가 암시적이거나 추정적인 것이 아니라 명확하게 사업문서 안에 드러나야 한다.</p> <p>☞ 이 사업은 성평등과 여성 및 여아의 임파워먼트를 증진시키고, 젠더 차별이나 불평등을 감소시키며, 젠더 특화된 수요를 충족하기 위해 긍정적인 영향을 가지기 위해 디자인되었다.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>최소 조건 (완전하게 충족해야함)</th><th>네</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>프로젝트/프로그램에 대한 젠더 분석이 수행되었음.</td><td>✓</td></tr> <tr> <td>이 젠더분석의 결과가 사업의 디자인과 개입활동에 '해 입히지 않는(do no harm)' 접근을 적용하기 위해 제공됨.</td><td>✓</td></tr> <tr> <td>적어도 한 개의 명확한 성평등 목표가, 적어도 한 개의 젠더 특화된 지표에 의해 뒷받침되어야 함 (만약 결과프레임워크가 프로젝트를 구상할 당시에 구체화되지 못했다면, 이행에 대한 확실한 보장이 있어야).</td><td>✓</td></tr> <tr> <td>성별로 분리된 적용 가능한 데이터와 지표</td><td>✓</td></tr> </tbody> </table> | 최소 조건 (완전하게 충족해야함) | 네 | 프로젝트/프로그램에 대한 젠더 분석이 수행되었음. | ✓ | 이 젠더분석의 결과가 사업의 디자인과 개입활동에 '해 입히지 않는(do no harm)' 접근을 적용하기 위해 제공됨. | ✓ | 적어도 한 개의 명확한 성평등 목표가, 적어도 한 개의 젠더 특화된 지표에 의해 뒷받침되어야 함 (만약 결과프레임워크가 프로젝트를 구상할 당시에 구체화되지 못했다면, 이행에 대한 확실한 보장이 있어야). | ✓ | 성별로 분리된 적용 가능한 데이터와 지표 | ✓ |
| 최소 조건 (완전하게 충족해야함)                                                                                                | 네                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                    |   |                             |   |                                                                    |   |                                                                                                                   |   |                        |   |
| 프로젝트/프로그램에 대한 젠더 분석이 수행되었음.                                                                                       | ✓                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                    |   |                             |   |                                                                    |   |                                                                                                                   |   |                        |   |
| 이 젠더분석의 결과가 사업의 디자인과 개입활동에 '해 입히지 않는(do no harm)' 접근을 적용하기 위해 제공됨.                                                | ✓                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                    |   |                             |   |                                                                    |   |                                                                                                                   |   |                        |   |
| 적어도 한 개의 명확한 성평등 목표가, 적어도 한 개의 젠더 특화된 지표에 의해 뒷받침되어야 함 (만약 결과프레임워크가 프로젝트를 구상할 당시에 구체화되지 못했다면, 이행에 대한 확실한 보장이 있어야). | ✓                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                    |   |                             |   |                                                                    |   |                                                                                                                   |   |                        |   |
| 성별로 분리된 적용 가능한 데이터와 지표                                                                                            | ✓                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                    |   |                             |   |                                                                    |   |                                                                                                                   |   |                        |   |

|                                                                              | <table border="1"> <tr> <td>평가 단계에서 성취된 성평등 결과에 대한 모니터링과 보고가 보장되어야함.</td><td>√</td></tr> </table>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 평가 단계에서 성취된 성평등 결과에 대한 모니터링과 보고가 보장되어야함. | √ |                          |   |                                                                              |   |                                                                         |   |                             |   |                                                  |   |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---|--------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|---|--------------------------------------------------|---|
| 평가 단계에서 성취된 성평등 결과에 대한 모니터링과 보고가 보장되어야함.                                     | √                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                          |   |                          |   |                                                                              |   |                                                                         |   |                             |   |                                                  |   |
| 중요한<br>(principal)<br>(2점):                                                  | <p>☑ 성평등은 이 사업의 주요 목표이자 디자인과 예상 결과에서 가장 근본적으로 다루어진다. 이 사업은 성평등 목표 없이는 수행되어지지 않는다.</p> <p>☞ 이 사업은 성평등과 여성 및 여아의 임파워먼트 증진, 젠더 차별과 불평등 감소, 젠더 구체적인 필요 충족의 주요한 의도를 가지고 디자인된다.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>최소 조건 (완전하게 충족해야함)</th><th>네</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>프로젝트/프로그램의 젠더 분석이 수행되었음.</td><td>√</td></tr> <tr> <td>이 젠더 분석으로부터의 결과가 프로그램/프로젝트의 디자인과 개입에 '해 입하지 않는(do no harm)' 접근을 적용하기 위해 알려짐.</td><td>√</td></tr> <tr> <td>결과 프레임워크는 결과/영향을 추적하기 위한 젠더 특화된 지표 등을 통한 프로젝트/프로그램의 성평등 목표를 향한 진전을 측정함.</td><td>√</td></tr> <tr> <td>적용 가능한, 성별에 의해 분해된 데이터와 지표들</td><td>√</td></tr> <tr> <td>평가 단계에서, 프로젝트에 의해 성취된 성평등 결과에 대한 모니터링과 보고에 대한 협약</td><td>√</td></tr> </tbody> </table> | 최소 조건 (완전하게 충족해야함)                       | 네 | 프로젝트/프로그램의 젠더 분석이 수행되었음. | √ | 이 젠더 분석으로부터의 결과가 프로그램/프로젝트의 디자인과 개입에 '해 입하지 않는(do no harm)' 접근을 적용하기 위해 알려짐. | √ | 결과 프레임워크는 결과/영향을 추적하기 위한 젠더 특화된 지표 등을 통한 프로젝트/프로그램의 성평등 목표를 향한 진전을 측정함. | √ | 적용 가능한, 성별에 의해 분해된 데이터와 지표들 | √ | 평가 단계에서, 프로젝트에 의해 성취된 성평등 결과에 대한 모니터링과 보고에 대한 협약 | √ |
| 최소 조건 (완전하게 충족해야함)                                                           | 네                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                          |   |                          |   |                                                                              |   |                                                                         |   |                             |   |                                                  |   |
| 프로젝트/프로그램의 젠더 분석이 수행되었음.                                                     | √                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                          |   |                          |   |                                                                              |   |                                                                         |   |                             |   |                                                  |   |
| 이 젠더 분석으로부터의 결과가 프로그램/프로젝트의 디자인과 개입에 '해 입하지 않는(do no harm)' 접근을 적용하기 위해 알려짐. | √                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                          |   |                          |   |                                                                              |   |                                                                         |   |                             |   |                                                  |   |
| 결과 프레임워크는 결과/영향을 추적하기 위한 젠더 특화된 지표 등을 통한 프로젝트/프로그램의 성평등 목표를 향한 진전을 측정함.      | √                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                          |   |                          |   |                                                                              |   |                                                                         |   |                             |   |                                                  |   |
| 적용 가능한, 성별에 의해 분해된 데이터와 지표들                                                  | √                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                          |   |                          |   |                                                                              |   |                                                                         |   |                             |   |                                                  |   |
| 평가 단계에서, 프로젝트에 의해 성취된 성평등 결과에 대한 모니터링과 보고에 대한 협약                             | √                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                          |   |                          |   |                                                                              |   |                                                                         |   |                             |   |                                                  |   |

## 나. 성평등 교육 효과성 진단을 위한 모색

### 1) 성평등 역량 개발을 위한 성평등 교육

성평등 교육을 의식향상, 학습 증진, 지식함양, 기술개발 등을 통해 성평등을 실현해 나가기 위한 개인적이고 집단적인 전환에 영향을 미치는 도구, 전략, 수단으로 바라보는 페미니스트들은, 성 주류화를 위한 도구로서의 성평등 교육 그 자체를 목적이라기보다는 성 주류화의 이행을 위한 장치와 전략의 일부로 간주한다. 특히 성평등 교육이 없이는 성 주류화를 추진할 수 있는 젠더 역량(gender competence)을 확보할 수 없다는 문제의식에서 이 연구는 출발하고 있다. 이 장에서는 유럽 성평등연구소(EIGE)가 웹 사이트를 통해 2016년 공유한 공무원 대상의 성평등교육 매뉴얼인 “성평등 훈련: 성 주류화 도구(Gender Equality Training: Gender Mainstreaming Toolkit, 2016)”의 내용에서 다루고 있는 성평등을 이끌어내는 젠더 역량(gender competence)에 관한 내용을 정리해 보았다.

### **가) 성평등 교육이란 무엇인가?**

성 주류화 전략을 추진하는 궁극적인 목표는 성평등의 증진이라는 페미니스트들의 목표를 달성하고자 함이다. 현재 젠더를 정책결정 및 실행과 결합시키는 일은 정부 및 공공기관의 책무이다. 따라서 성 주류화 전략이 성공하기 위해서는 공무원들이 젠더의 중요성을 이해하고 있어야 하며, 젠더관점을 적용하기 위한 젠더관련 지식과 기술을 교육받아야 한다. 사실 성 주류화 전략은 지난 20년 동안 추진되면서 많은 시행착오를 발생시켰다. 그 중에서도 가장 큰 교훈은 법과 제도상으로 구비된 성 주류화 전략은 개별 직원들이 성 주류화 업무를 제대로 이해하면서 주류화 추진도구를 적용할 역량과 자세를 갖추지 않은 한에는 제대로 작동되지 않을 뿐만 아니라 더 나아가서는 부정적인 결과 또는 저항만을 낳게 된다는 점이다. 따라서 성평등 교육은 성 주류화 전략도

구 중에서 가장 핵심적인 요소로 강조되어야 한다.

예를 들어, 공무원대상의 성평등 교육은 공무원들을 젠더전문가로 만들려는 것이 아니라는 점이다. 오히려 공무원들이 자신들의 업무 안에서 젠더와 연관된 것들을 더 잘 알도록 만들어주고, 젠더를 주류화 할 때 마다 사용할 수 있는 적절한 도구를 알도록 해주는 것이다. 다시 말해서, 공무원에 대한 성평등 교육은 참가자들에게 관련 업무, 기관, 조직 또는 국가 차원에서 성 주류화 전략을 효과적으로 실행하기 위해 유용하게 사용할 수 있는 관련 지식, 기술, 그리고 무엇보다도 가치를 제공하는 것이다. 예를 들면, 관련 정책 또는 사업영역 내에 존재하는 젠더 불평등과 젠더격차(gender gaps)를 이해하고, 정책을 계획하고 실행할 때 젠더를 고려하며, 과정에 대한 모니터링을 진행하면서, 젠더 관점에서 프로그램들을 평가할 수 있는 역량을 갖추도록 교육하는 것이다. 이 역량을 갖추기 위해서는 이론적 지식과 현장 기술을 훈련받는 것이 동시에 필요하며, 그 과정에서 교육 참가자들의 젠더와 관련된 태도와 행동의 변화가 수반된다.

#### ***나) 성평등 교육의 효과는 무엇을 얻을 것인가?***

성평등 교육은 젠더 지식 격차(gender knowledge gap)를 극복하는 것을 돕는다. 성평등 교육의 효과성은 교육의 전환적 결과(transformative outcome)를 낳게 된다. 그리고 교육의 영향력은 개인적, 조직적, 더 넓게는 사회적 수준으로 점차적으로 확대되어지게 된다.

〈표 13〉 성평등 교육의 효과

|                                                                                                 |                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 즉각적인 교육 효과 (Immediate training effects)</li> </ul>     | <p>☞ 교육에 대한 개인의 반응으로 정의될 수 있다. 이 효과는 교육으로부터 영향을 받은 지식과 기술 습득, 인식의 수준을 개인 수준에서 측정할 수 있다.</p>                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 중간단계의 교육 결과 (Intermediate training outcome)</li> </ul> | <p>☞ 교육 프로그램에 참석한 결과로 인해 업무 실행과정에서 나타난 측정 가능한 변화와 연관이 있다. 이 결과는 교육을 통해서 개인의 학습이 이루어졌음을 나타내주고, 나아가 조직 안에서 교육을 통해 익힌 지식을 적용했다는 증거(evidence)를 제공한다.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기적인 영향력 (Long-term impacts)</li> </ul>                | <p>☞ 최종적으로 성평등에 미치는 영향을 말한다. 교육의 장기적 영향력은 보통 사회에서 성평등이 증진되는 것과 연관되어 있다.</p>                                                                          |

다) 성평등 교육은 어떠한 어려움을 극복하게 해주는가?

〈표 14〉 성평등 교육이 극복 가능한 어려움 수준

|                                                            |                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인적 수준</li> </ul> | <p>☞ 개인이 가지고 있는 젠더 고정관념은 성 불평등을 인정하지 못하게 하며, 정책이 여성과 남성에게 다른 영향을 끼친다는 것을 인식하지 못하는 것을 극복하게 해준다.</p>                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관 수준</li> </ul>  | <p>☞ 젠더 블라인드(gender-blind)적인 기관들은 그들이 서비스를 제공하고 있는 공동체와 기관의 조직 구성원이 가지고 있는 젠더와 연관된 우려들을 자신들이 수행하는 사업에 반영하지 못하는 상황을 극복하게 해준다.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회적 수준</li> </ul> | <p>☞ 젠더 블라인드적인 정책입안은 개발된 정책, 프로그램, 프로젝트가 포함하고 있는 젠더 연관성을 기술하지 못하며, 사회에서 성 주류화와 평등 목표를 성취하지 못하는 것을 극복하게 해준다.</p>                  |

라) 성평등 교육은 어떠한 변화를 만들 수 있는가?

〈표 15〉 성평등 교육이 만들어내는 변화 수준

|                                                            |                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인적 수준</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 성 인지 관점을 높이기 위한 공무원들의 능력을 향상시키고, 그들의 업무에서 젠더 이슈를 고려하도록 해준다.</li> </ul>                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관 수준</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 여성과 남성이 가지고 있는 젠더와 관련된 우려가 고려되어지고, 정책과 의사결정에 대한 정보들이 잘 공유되며, 조직의 업무가 향상되도록 해준다.</li> </ul>      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회적 수준</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 성 인지에 대한 내용을 잘 아는 공무원들에 의해 관련된 타 분야의 정책에서도 젠더 불평등 감소를 목표로 하는 향상된 서비스를 제공할 수 있도록 해준다.</li> </ul> |

#### 마) 성평등 역량(gender equality competence)이란?

성평등 역량은 여성과 남성의 일상 생활과 업무에서 성평등이 구체적으로 실행 될 수 있도록 그들을 도와서, 여성과 남성에게 주어진 젠더화된 관점을 변화시키고 젠더와 관련된 고정관념에 대항하고, 더욱 평등한 사회를 만드는 것을 목표로 한다. 성평등 교육과 같은 성평등 역량개발 프로그램은 여성과 남성이 그들 간에 존재하는 젠더화된 불평등한 권력 배분에 대해 질문하고 해결하는 것을 도와야 한다.<sup>19)</sup> 이러한 활동들은 전환적(transformative) 목표를 가지고 있으며, 사람들의 행동과 태도의 변화를 만들어내는 것을 추구한다.

19) UN Women (2014), Transformation through training for gender equality [http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/training %20center\\_anual\\_report\\_2014\\_final.df?v=1&d=20150922T191037](http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/training_%20center_anual_report_2014_final.df?v=1&d=20150922T191037)).

### **바) 공공 정책과 성평등 역량이란?**

공공 정책에서 성평등 역량은 성 주류화를 효과적으로 진행하기 위해 사람들이 필요로 하는 기술, 태도(attitudes), 행동(behaviors)을 말한다. 특히 모든 정치적이고 조직적인 행동은 결코 성 중립적(gender-neutral)이지 않다는 것과, 모든 정책에서 여성과 남성은 다른 방식으로 영향을 받는다는 것을 깨닫는 것이다. 이는 젠더와 연관된 개념에 대한 이론적 지식과 성 주류화에 사용될 수 있는 다양한 도구들의 실제적인 지식을 의미한다. 이것은 ‘여성 문제’만이 아니며, 진짜 평등을 가로막는 제한들이 무엇이 있는지에 대해 이해하는 것을 목표로 하면서, 여성과 남성 모두에게 있는 고정관념과 젠더화된 역할을 반성하는 것을 추구한다.

### **사) 성평등 역량 개발이란?**

성평등 역량 개발은 성평등 교육보다 더 넓은 범위의 용어로, 넓은 범위의 서로 다른 교육적 도구들과 과정들을 포함한다. 여기에는 아래에 것들이 포함 된다.

- ☞ 대면 교육 진행과 학습 과정;
- ☞ 직원 유도 프로그램 (staff induction programmes)
- ☞ 온라인 모듈
- ☞ 안내 자료(guidance materials)와 자료의 개요서(compendium of resources)
- ☞ 전문지식 공유를 위한 네트워크.

조직차원의 성평등 역량은 아래의 요소에 대한 구체적인 학습 과정을

통해 획득할 수 있다.

〈표 16〉 조직차원의 성평등 역량 확보를 위한 요소별 구체적인 학습  
과정

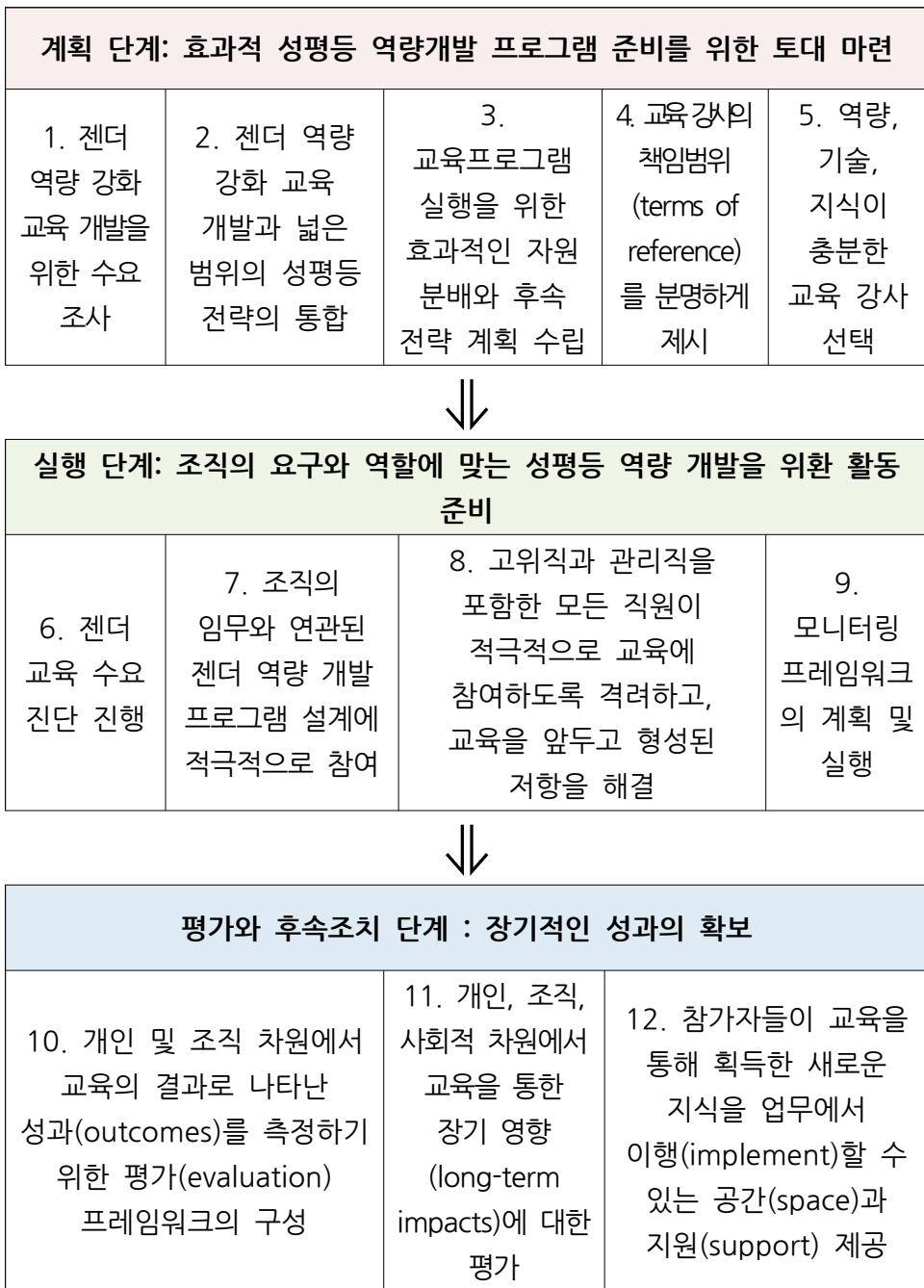
|                                                                                                      |                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인적자원 (Human Resources) 개발</li> </ul>                        | <p>☞ 개개인들이 그들의 업무에서의 성 주류화 책무를 수행하는 것을 가능하게하기 위한 정보와 교육에 대한 지식, 이해, 기술, 접근을 개인이 갖추도록 하며, 그들의 일상 업무에서 전반적으로 젠더가 미치는 영향을 반영하고 현상 유지에 도전할 수 있다.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직적 (organizational) 개발</li> </ul>                          | <p>☞ 조직 내에서와 다른 조직과 영역(공적, 사적, 공동체적)에서의 관계 안에서의 성 주류화를 촉진하는 구조 관리, 과정을 만든다.</p>                                                                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 제도적(institutional), 법적 프레임워크(legal framework) 개발</li> </ul> | <p>☞ 모든 수준과 모든 영역에서, 조직이 그들의 역량을 향상시킬 수 있도록 하는 법적이고 규제적인 변화들을 만든다.</p>                                                                           |

## 2) 성평등 교육 강사가 갖추어야 할 성평등 역량

공무원 대상의 성평등 교육은 위탁하는 부처가 요청하는 바에 따라 위탁 받은 기관에 의해 개발되거나 또는 위탁기관이 준비한 교육을 필요로 하는 부처의 공무원들이 참여하는 방식으로 보통 진행된다. 이 때 성평등

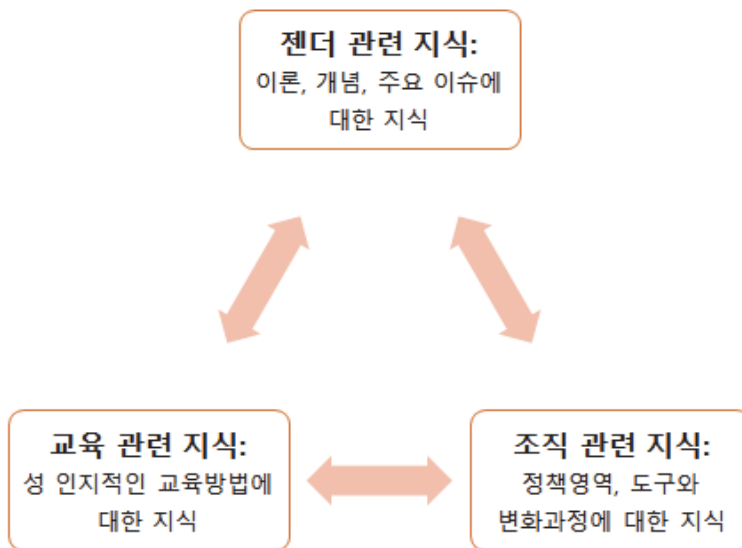
교육을 시행하는 기관은 최소한의 가이드라인에 따라 성평등 전문성 개발을 위한 프로그램을 계획, 실행, 모니터링, 평가를 진행하게 된다. 아래에 소개되고 있는 유럽 성평등연구소(EIGE)가 제시한 단계별 가이드는 성평등 역량개발프로그램에 적용될 수 있는 공통분모를 요약해 놓은 것이다. 하지만 이 가이드는 어디에나 적용될 수 있는 접근법(one-size-fits-all approach)은 아니며, 교육위탁기관의 구체적인 역할과 수요를 고려하여, 각 단계에서의 구체적인 가이드는 달라질 수 있다.

〈표 17〉 공무원 대상 성평등 역량개발을 위한 단계별 가이드



유럽 성평등연구소(EIGE)는 현재 유럽연합의 28개 국가에서 위와 같은 공무원 대상의 성평등 교육에 교육에 강사로 참여하고 있는 약 200명 이상의 성평등 교육 전문가에 대한 데이터베이스를 가지고 있다. 이 데이터베이스에 속한 교육 강사들은 다음의 두 가지 큰 조건을 충족해야 하는데, 그 중 첫 번째는 교육과 훈련, 취업, 사회 문제, 폭력, 젠더 고정관념을 포함한 다양한 정책 분야에서 기술적이고 실용적인 전문지식을 지니고 있어야 하며, 다음으로는 젠더 분석, 젠더 통계와 지표, 도구 개발, 젠더 영향 평가, 성 인지 예산, 프로젝트 계획, 정책 개발과 수정, 모니터링과 평가 등과 같은 성 주류화 도구들을 능숙하게 사용할 수 있어야 한다. 성평등 교육 강사를 선정할 때 유럽연합에서는 보편적으로 아래 그림에 제시된 세 가지 역량을 체크한다.

〈그림 15〉 성평등 교육 강사가 갖추어야 할 삼각 역량(triangular set of competences)



첫 번째는 지식(knowledge)이고, 두 번째는 기술(skills)이며, 그리고 마지막 세 번째는 교육을 원하는 조직에서 필요로 하는 역량(competencies)이다. 성평등 교육 강사들의 배경과 전력은 서로 다르기 때문에, 몇몇 국가에서는 국가공인 자격기준을 가지고 있으며, 몇몇 국가들은 공식적인 성평등 교육 강사의 커리큘럼을 대학에서 가르치기도 한다. 이와는 달리, 강사를 위한 훈련(training of trainers, TOT) 프로그램을 제공하면서 시의 적절하게 필요한 지식과 기술(up-to-date knowledge and skills)을 교육 강사들에게 공급해주는 것을 선호하는 국가도 있다.

이렇듯 다양한 인증방식에도 불구하고, 대다수 국가들은 아래의 젠더관련 지식, 성인지 방법론, 정책 및 조직관련 지식 등의 세 가지 영역에 대한 점검을 통해 성평등 교육 강사를 선정하고 있다. 위에서 제시된 교육 강사의 삼각역량 각각에 대한 세부적인 체크리스트를 유럽 성평등연구소(EIGE)은 다음과 같이 제시하고 있다.

〈표 18〉 성평등 교육 강사의 역량진단을 위한 체크리스트

### 〈체크리스트: 성평등 교육 강사의 선택기준〉

#### A. 젠더 관련 지식

##### ☒ 적절한 젠더관련 이론과 개념들

강사는 젠더 이론과 개념에 대한 깊이 있는 지식을 가지고 있어야 한다. 강사들은 성 주류화의 기술적인 이해를 뛰어넘을 수 있어야 하며, 전환적인 과정(transformative process)을 이끌어낼

수 있어야 한다.

**☑ 깊이 있는 최신의 젠더 이슈에 대한 지식**

강사들은 사회 일반분야 및 구체적인 정책 분야에서 젠더 영향에 대한 이해를 입증할 수 있어야 한다.

**☑ 성평등을 위한 국제적, 국가적, 법적 체계에 대한 적절한 지식**

강사들은 참가자들의 업무가 발생하는 법적인 맥락 안에서, 강사들의 지식을 적절하게 표현할 수 있어야 한다.

**B. 성 인지적 방법론**

**☑ 젠더 관련 지식과 실재의 연결**

교육 강사의 역할은 교육 참가자들을 선생님/전문가로 만드는 것이 아니라, 지식을 얻고 경험할 수 있도록 도와줘야 한다. 참가자들의 전문지식은 교육이 쌍방향으로 진행되는 과정이자 참가자들 간에 주인의식(ownership)을 형성하도록 돕는 것으로 인지되어야 한다.

**☑ 젠더 관점으로부터 수요 평가의 경험을 가지고, 젠더 이슈에 대한 교육의 설계, 실행, 전달 진행**

성평등 교육 강사는 폭 넓은 기술을 가져야 한다. 강사들은 조직의 수요를 분석하고 공식적으로나 비공식적으로 요구되는 연관성 있는 성평등 교육 모듈과 방법론적 기술을 발전시킬 수 있어야 한다. 이러한 모든 기술들은 젠더 전문성 개발 프로그램의 성공을 위해 필수적이다.

**☑ 성 인지적 언어와 수업 교재의 사용**

젠더 분야 종사자는 성 인지적 방식으로의 의사소통과 성 인지적 교육 자료 사용을 통해 그들의 메시지 내용과 이것이 전달되는 방식 간에 조화를 이루어내야 한다.

**☑ 교육 참가자의 실천을 반영하는, 그들의 젠더 이슈에 대한 저항과 편견에 도전하는 전략 보유**

강사들은 사람들에게 접근할 수 있어야 하며, 젠더와 연관된 이슈에 대한 저항을 확인하고 진단하며 해결할 수 있다. 강사들은 성평등 이론과 변화에 대한 개인과 그룹의 저항감을 다루는 기술을 가지고 있어야 한다. 강사들은 공감, 창의력, 유연성, 민감성을 입증해야 한다. 그들은 참가자들을 판단하지 않고, 그들의 힘을 키워주기 위해 노력해야 한다. 강사들은 참가자들이 자신들의 젠더렌즈를 사용하도록 도와줌으로써, 그들이 자신의 성찰적인 학습과 변화 과정을 시작할 수 있도록 해야 한다.

**☑ 모니터링과 자가 진단 프레임의 개발 및 효과적인 사용**

참가자의 만족과 산출물, 강사의 실천과 기술은 어떠한 것이 성취되었는지, 그리고 미래의 교육 프로그램에 기술될 필요가 있는 이슈에 대한 명확한 관점을 가질 수 있도록 시스템적으로 측정될 필요가 있다.

**C. 정책 분야/조직 관련 지식**

**☑ 조직적 변화 과정에 대한 지식**

강사들은 조직적 변화 과정에 대한 지식과 변화의 과정으로써의 갈등관리 개념과 도구에 관한 지식이 요구된다.

**☑ 교육 참가자의 기술, 수요, 업무 범위를 반영한 커리큘럼 개발**

성평등 교육 강사는 참가자들의 수요를 파악한 후, 교육 내용을 발전시키거나 이에 적용할 수 있다. 강사들은 수요 분석 과정에서는 감지되지 않았을 이슈와 젠더화된 역학관계를 관찰하고 찾아낼 수 있는 역량을 가지고 있어야 한다.

**☑ 조직의 정책과 프로그램의 성 주류화를 위해 사용된 도구에 대한**

#### **지식 보유**

강사는 성 인지 예산, 성별영향평가, 성 분석과 같은 공공 정책에서 성 주류화를 위해 사용될 수 있는 젠더 분석 도구의 유형에 대한 구체적인 지식을 보유하고 있어야 한다.

### **3) 성평등 교육 효과성 진단 모델 개발을 위한 프레임**

성평등 교육은 변화를 만들기 위해서 진행된다. 만일 조직 차원에서 교육이 실시되어진다면, 그 교육은 과정과 결과 모두에서 교육 참가자 개인의 태도와 행동변화 뿐만 아니라 조직 자체를 변화시킴으로써 더욱 효율적이고 긍정적인 성평등 효과를 낼 수 있다.

개인적 수준에서, 성평등 교육과 같은 성평등 역량 개발은 성평등 인지를 제고시키고, 지식과 역량 차이를 줄이고, 변화의 과정을 증진시킬 수 있다. 이러한 교육을 통해 공무원들은 자신들의 업무에 왜, 그리고 어떻게 젠더를 주류화 할 수 있는지를 이해하기 위해 필요한 이론적이고 실질적인 도구들을 제공받을 수 있다. 그들은 자신들의 업무가 성평등과 어떻게 연관되는지를 입증해 나갈 수 있고, 직원들이 관련 활동에 기꺼이 참여할 수 있도록 유도할 수 있게 된다.

조직적 수준에서, 성평등 교육은 성평등 역량이 향상된 것을 넘어서서 조직의 업무자체의 변화를 이끌어 내게 된다. 예를 들면, 젠더를 주류화하기 위한 새로운 정책의 도입, 관행의 변화, 젠더관련 활동의 실질적인 이행, 조직의 공적 이미지를 성평등하게 변화시키는 것, 성평등

관련 활동계획에 사용될 수 있는 명확한 성과 지표 형성, 성평등한 환경조성에 우호적인 조직 문화의 변화, 조직내부 의사결정 과정의 성평등한 변화 혹은 조직의 내부 절차상의 성평등한 변화 등이다.

젠더 전문성 개발을 촉진하는 역할을 위임받은 성평등 교육기관은 성인지적 정책 과정을 만들고 집행하는 공무원들에게 성평등 역량을 개발할 수 있도록 해주는 성평등 교육을 제공함으로써 성 주류화에 기여하고, 궁극적으로는 성평등 목표를 실현하는데 기여하게 된다. 이와 같은 연쇄 과정이 효과적으로 진행되기 위해서는 성평등 역량을 개발시켜주는 성평등 교육의 품질이 확보되어야 하며, 그 품질은 다시 성평등 교육 강사의 성평등 역량에 좌우된다. 따라서 성평등 역량개발 교육을 진행하는 과정에 품질보증 매커니즘이 성 주류화를 효과적으로 추진하기 위해서는 반드시 필요하다.

이미 앞에서 지속가능발전목표의 이행을 위한 평가가 국제사회에서 주목되고 있는 가운데, 기술적 행위를 넘어서는 정치적 행위로서 성인지적 평가를 바라보는 페미니스트들의 성평등 효과성 진단의 필요성에 대한 문제의식이 확산되고 있음을 확인한 바 있지만, 아직까지 한국의 성평등 교육에 관한 논의 수준은 미미한 단계이다. 무엇보다도 성평등 교육의 체계화가 아직까지 진행되지 않고 있으며, 따라서 성 주류화의 이행에 필요한 젠더 역량(gender competence)에 관한 이론 및 적용이 이루어지지 않고 있다.

유엔은 지난 2015년 북경여성대회 이후 20년 동안 전 세계에서 진행된 성평등 교육을 아래의 다섯 가지 유형으로 분류해주고 있다.

〈표 19〉 성평등 교육의 유형(types of training for gender equality)

|                  |                                                |
|------------------|------------------------------------------------|
| • 의식고양과 인식향상     | 성평등(불평등), 여성 역량강화에 대한 주요 이슈 소개                 |
| • 지식 습득          | 성 불평등 이슈 및 불평등한 권력구조에 관한 상세한 정보 및 이해 제공        |
| • 기술 훈련          | 습득한 지식을 실천할 수 있도록 도와주는 전략, 기술, 도구 등의 소개        |
| • 태도, 행동, 실천의 변화 | 참가자들의 생각하는 방식, 행동, 오래된 습관에 대한 지속 가능한 변화 유도     |
| • 사회변화를 향한 행동    | 참가자들이 자신들의 역량을 발휘해 지식, 동기, 능력을 실천에 옮길 수 있도록 유도 |

위의 다섯 가지 유형에 비추어 볼 때, 지난 20여 년 동안 한국에서도 다양한 성평등 교육이 시도되었다.<sup>20)</sup> 또한 현재 정부주도하에 ‘여성폭력예방교육’, ‘성별영향분석평가’, ‘성 인지 예산’ 등과 관련한 교육 등도 진행되고 있다. 그러나 지금까지 진행된 성평등 교육의 대부분은 여성폭력예방교육과 같은 여성을 대상으로 하는 교육인 경우가 대부분이었으며, 명실상부하게 성평등 교육으로 추진되어온 것은 아니었다. 그러다보니, 여성교육과 성평등 교육이 동일한 것인지, 다르다면 무엇이 달라야 하는지에 대한 이해가 충분치 못한 상태에서 교육이 기획되고 이행되는 경우가 발생하고 있다.

단적으로, 지금까지 한국에서 여성 교육 또는 성평등 교육 등과 같은 용어는 사용되어져 왔지만, 정작 교육을 통해 변화시키고자 하는 성평

20) 이 보고서의 III에 해당하는 김희은의 ‘여성교육의 역사(1970년대-현재) 그리고 전망’ 참조

등의 개념과 범위가 어디에서부터 어디까지인지에 대한 논의는 제대로 진행된 바 없다. 그런 점에서 최근 대두하고 있는 성 인지적 평가를 위한 연구에서 제시된 젠더를 바라보는 두 가지 관점에 관한 비교자료는 현재 한국의 성평등 교육현황을 분석하는데 많은 시사점을 제공해 준다.<sup>21)</sup>

---

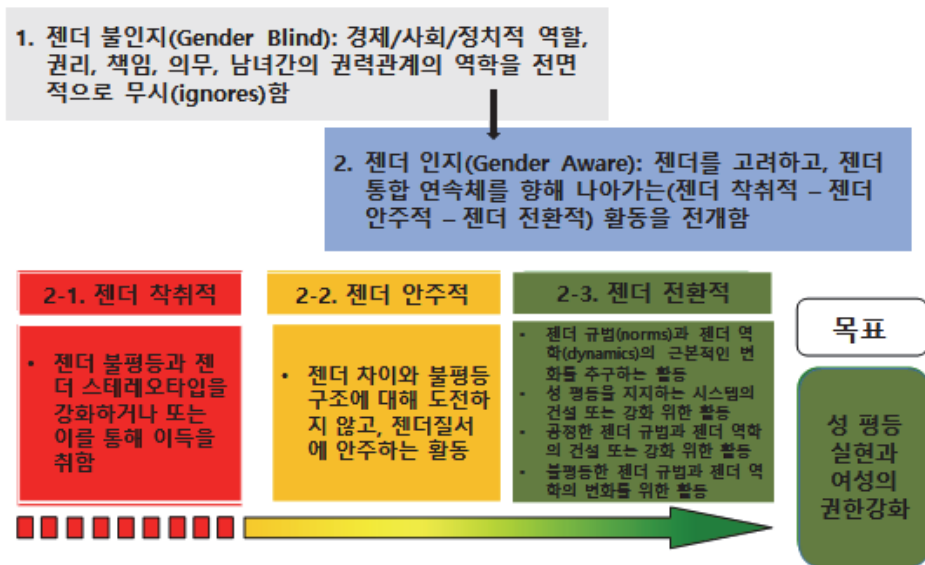
21) Fletcher, G. (2015) 'Addressing gender in impact evaluation', A Methods Lab publication. London: Overseas Development Institute, October 2015

〈표 20〉 젠더를 바라보는 두 가지 관점에 관한 분석

|                  | 범주로서의 젠더<br>(Gender as Category)                                                   | 과정으로서의 젠더<br>(Gender as Process)                                                   |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 교육초점             | ☞ 여성 대상의 권한강화                                                                      | ☞ 남녀모두를 대상으로 성 인지 관점의 확산                                                           |
| 교육방식             | ☞ 여성=피해자, 약자<br>남성=가해자, 특권<br>☞ 여성대상의 우대조치, 할당제 등의 도입과 이행 및 여성참여 제도화               | ☞ 매뉴얼과 가이드라인과 기술역량개발을 통해 젠더 정책 관계자들이 성 분석, 젠더 통계, 성 인지예산, 성 인지 감사 등에 활용하도록         |
| 기대효과             | ☞ 여성이 남성과 동등한 기반에서 젠더주류화가 될 수 있도록 여성의 사회적 역량 강화, 역할변화, 태도와 행동개선 촉구                 | ☞ 젠더 도구 이용을 의무화하는 성 주류화의 제도화 및 성 주류화를 지원하기 위해 젠더 전담관 또는 젠더 전문가 선임                  |
| 교육대상, 교육방식, 교육환경 | ☞ 남성의 젠더 관련 태도변화, 젠더기반폭력 철폐, 여성들과 동등하게 부불가사노동과 돌봄 노동 분담토록 역량강화                     | ☞ 거시경제, 예산과 재정, 무역과 투자, 정치 등 의사결정 담당하는 고위 정책 담당자들에게 성 인지 관점을 주류화 시키기 위한 정책적 영향력 발휘 |
| 교육 성과정도          | ☞ 불평등한 권력구조를 낳는 스테레오타입(stereotypes), 규범(norms), 사회구조에 대한 교육자의 문제파악능력과 질문역량에 따라 달라짐 |                                                                                    |

한국의 성평등 교육에서 젠더는 주로 남녀라는 범주(category)로 이해되는 경우가 다반사였다. 반면, 아래 그림에서 제시된 ‘성평등 연속체(gender equality continuum)’<sup>22)</sup> 프레임은 젠더를 과정(process)으로 이해하면서, 앞 장에서 설명한 바 있는 ‘사회 생태적 변화모델’에서 제시된 개인-관계-조직-제도-사회 영역 등으로 변화의 단계를 확장해 나가고 있다.

〈그림 16〉 성평등 연속체(gender equality continuum)



본 연구는 위의 성평등 변화의 연속체 프레임을 아래의 그림과 같은 젠더를 둘러싼 사회생태계 모델과 통합적으로 적용한 성평등 교육효과성 진단도구를 개발하려는 시도에서 출발한 만큼, 이 두 가지 프레임이 통합된 성평등 교육 효과성 진단모델을 만들어 보는 것으로 3단계

22) The Gender Integration Continuum Training Session User's Guide, USAID(2017)

에 걸친 본 연구의 제1단계는 마무리 짓게 된다.

이 보고서의 마지막 장에 나온 제안은 성평등 교육 강사인 김명륜 강사가 본 연구과정에서 제시된 연구결과를 바탕으로 강의계획서를 작성하면서 만든 성평등 교육을 수행하는 훈련전문가 체크리스트와 성평등 교육에 참가한 【교육생 발전단계 변화측정 진단표】이다. 이 체크리스트와 진단표는 이후 제2단계의 연구과정에서 실제 적용을 거치면서 한국적인 교육 현실에서의 적합성 여부를 확인해 나갈 예정이며, 보완작업을 거쳐서 향후 본격적인 성평등 교육효과성 진단을 위한 방법론과 도구 개발로 이어지게 될 것이다.

### 3. 제안: 성평등 교육 효과성 진단을 위한 테스트

성평등 교육 효과성 측정을 위한 기초연구 가이드라인에 부쳐 \_  
평가지표(안) 개발 및 적용을 중심으로

김명륜<sup>23)</sup> (성평등 교육 전문가)

1. 들어가며
2. 훈련전문가 체크리스트
3. 교육생 발전단계 변화측정 진단표
4. 실제 사례 적용 결과
5. 나오며

#### 1. 들어가며

성평등 교육 분야에서 전업교육가로 활동한 8년여 동안, 내가 수행하는 교육의 효과가 어떠하며 교육생들의 인식수준에 영향을 미쳤는지 확인하고자 욕구가 상당하였다. 성평등 교육은 단순히 기술이나 정보를 전달하는 지식교육이 아니기에 교육내용이나 교육자의 진행에 만족했는지를 묻는 소위 ‘만족도 조사’로는 목표 대비 달성여부를 측정하기 힘들다.

23) 필명 황금명륜. 같이교육연수원 대표. 한국성평등교육진흥원 성희롱&성폭력&성매매&가정 폭력&폭력예방 통합교육 전문강사. 2014 「올해의 강의 경연대회」 성폭력 예방교육 분야 우승 : 여성가족부 장관상 수상

성평등 교육은 성과 관련한 차별적인 인식, 행동, 구조, 문화, 규범, 제도, 법 등 사회 전반에 관한 조망 속에 평등을 향한 변화의 필요성에 동의가 이루어져야만 하는 교육이다. 교육자와 교육생 간의 성평등 가치에 관한 동의가 바탕이 되어야 그 다음으로의 진전이 가능한 교육이라는 것이다. 따라서 그러한 동의 아래 성평등에 대한 신념과 행동의 변화를 제안하고, 개인과 조직 나아가 사회 전체가 성평등한 전환단계로 진입할 수 있도록 하는 것이 교육의 목적이라고 할 때 ‘만족도 조사’는 이를 확인/점검하고 발전시키는 계기로 작동하기에는 한계가 많다.

이에 ‘성평등 교육의 효과성 측정을 위한 기초연구 가이드라인 개발’에 관한 연구가 교육현장에 얼마나 중요하고 의미있는 계기가 될 것인지를 잘 인지하고 있는 교육자로서 우선 반가움을 느낀다. 또한 내 자신의 교육에 실제로 적용하여 한국형 평가지표 개발에 참여할 수 있음에 감사를 전하고 싶다.

이번 작업은 조영숙 책임연구원의 다양한 평가지표(안)을 공유하고, 이중 교육자 스스로 점검하는 체크리스트와 교육생이 교육 후 효과성을 측정해보는 두 가지로 압축하여 설계하였다. 향후, 교육기관 또는 제3의 교육자가 상호 교차하며 점검할 수 있는 평가지표가 개발되어 3단계 다면평가를 할 수 있다면, 성평등 교육의 효과성을 점검하는 것을 넘어서 우리의 교육내용이 개인과 조직, 사회의 변화에 기여할 수 있는 매우 유의미한 매개로 작동하게 될 거라는 낙관적인 기대를 걸어본다.

## 2. 훈련전문가 체크리스트

훈련전문가 스스로 교육 전 점검하는 항목은 총 다섯 가지 요소를 고려항목으로 기술하였다. 이는 조영숙 책임연구원<sup>이</sup> 제안한 ‘성평등 교육 효과성 측정을 위한 기초연구 가이드라인’을 준수하여 비전, 지식, 질 관리, 역량, 젠더 관점 등 다섯 가지 분야로 나누었음을 밝힌다.

‘비전’ 분야에서 성평등한 사회변화에 관한 목표가 제시되었는지를 살펴 보도록 하였다. ‘지식’ 분야에서는 성평등에 관한 지식이 포함되었는지와 교육생에게 깨달음을 전하고 있는가를 확인하도록 했다. 또한 ‘질 관리’ 분야에서는 최소한의 교육의 질을 보증하기 위한 장치가 있는지를 점검하고, ‘역량’ 분야에서는 지식과 경험을 교육기획과 진행에 반영하였는지를 살필 수 있도록 했다. 마지막으로 ‘젠더 관점’ 분야에서는 성 중립적인 언어를 사용하고 있는지, 여성과 남성을 동등하게 반영하는 사진을 선정하였는지, 젠더관점을 반영한 동영상상을 선정하였는지, 젠더 균형잡힌 사례가 제시되고 있는지, 젠더포용적인 언어를 사용하는지를 확인하도록 하였다.

사실 이러한 시도가 없었던 것은 아니다. 한국성평등교육진흥원에서 개발하여, 관련기관에 제시한 ‘여성인재 아카데미 효과적 강의를 위한 체크리스트’도 이런 노력의 일환이었으나, 교육자가 자가 점검하고 스스로 ‘예’라고 답하면, 어느 부분이 포함되었고 어떤 내용은 누락되었는지 그래서 어떻게 보완할 것인지를 확인하기 어려운 문제가 있었다.

이에 이번 연구에서는 점검결과를 좀 더 세분화하고 교육자 스스로 구체적인 내용을 확인하도록 하여, 실제적인 교육효과를 높이는 데 주안점을 두었다. 따라서 점검결과 항목을 ‘예’와 ‘아니오’로 나눈 뒤, ‘예’에 해당하는 경우 본인의 강의계획서 내용 중 어떤 부분이 관련이 있

는 지를 스스로 점검하는 장치를 도입하였다. 강의계획서 상 ‘도입/전개/심화/발전’의 어느 단계에 적용되고 있는지를 기술하고 또한 관련내용은 구체적으로 무엇인지를 적시하다 보면, 교육내용에 각 분야의 고려사항이 반영되었는지 아닌지 명확히 확인할 수 있게 된다. ‘아니오’라고 답한 경우, 해당 내용을 어떻게 보완 또는 개선할 수 있는지를 기록하여 실제적인 교육내용의 발전을 견인하도록 하였다. 아래 <표 21>로 정리하여 제안하는 바이다.

〈표 21〉 성평등 교육을 수행하는 훈련전문가 체크리스트

| 고려<br>사항 | 점검 내용                        | 점검 결과 |              |    |     |            |
|----------|------------------------------|-------|--------------|----|-----|------------|
|          |                              | 예     |              |    | 아니오 |            |
|          |                              | V     | 강의 계획서 점검 내용 |    | V   | 비고 및 개선 방향 |
|          |                              |       | 단계명          | 내용 |     |            |
| 비전       | 성평등한 사회변화에 관한 목표가 제시되었나?     |       |              |    |     |            |
| 지식       | 성평등에 관한 지식이 포함되었나?           |       |              |    |     |            |
|          | 교육생에게 깨달음을 전하고 있는가?          |       |              |    |     |            |
| 질<br>관리  | 최소한의 교육의 질을 보증하기 위한 장치가 있는가? |       |              |    |     |            |
| 역량       | 지식과 경험을 교육기획과 진행에 반영하였나?     |       |              |    |     |            |
| 젠더<br>관점 | 성 중립적인 언어 사용                 |       |              |    |     |            |
|          | 여성과 남성을 동등하게 반영하는 사진 선정      |       |              |    |     |            |
|          | 젠더관점을 반영한 동영상 선정             |       |              |    |     |            |
|          | 젠더 균형잡힌 사례 제시                |       |              |    |     |            |
|          | 젠더포용적인 언어 사용                 |       |              |    |     |            |

### 3. 교육생 발전단계 변화측정 진단표

교육생이 교육에 참여하여 얼마나 발전하고 변화하게 되었는지를 측정하는 진단표는 앞서 언급한 조영숙 책임연구원의 가이드라인을 준수하되, 개인의 변화와 관계 변화, 조직 변화, 사회 변화 중에서 개인의 변화만을 측정할 수 있는 제한적 연구를 진행하였다. 그것은 한국 사회에서 현재 대부분의 성평등 교육이 1회성이자 60분 단위 교육으로 진행되는 상황에서, 이를 토대로 관계와 조직, 사회의 변화를 측정하는 것에 무리가 따른다는 연구팀 내 협의의 결과였음을 밝힌다.

이에 개인의 변화를 총 5단계로 구성하였다. 먼저, 1단계는 ‘착취적’인 단계로 교육의 내용과 결과가 교육생에게 성 인지적 인식을 전혀 심어주지 못하였을 뿐만 아니라 성평등 가치에 유해한 상황을 초래하게 된 경우를 말한다. 2단계는 ‘중립적’인 단계로 성평등 가치에 유해하지는 않지만, 그렇다고 특별히 유익하게 작동하지도 않은 경우를 말한다. 3단계는 ‘인지적’인 단계로 성평등 가치에 부합하고, 성 인지를 수용하게 되었는지를 측정한다. 4단계는 ‘전환적’인 단계로 그야말로 인지를 넘어서 전환인식을 가지게 되었는지를 묻는 요소이다.

마지막은 종합단계로 성 인지 수용성 및 발전 수준을 측정하는 단계로 설정하였다. 이는 ‘기초연구 가이드라인’에서 제시되지는 않았으나 인식과 행동 변화를 추구한다는 성평등 교육의 목적에 따라 스스로가 성평등 가치에 얼마나 동의하게 되었는지, 또한 학습한 내용을 제3자에게 설명하며 행동할 수 있는지를 점검하기 위한 장치로 고안되었다.

이를 위해 각 단계별로 교육생이 이해하기 쉬운 언어로 재구성하였다.

예를 들면 ‘착취적’단계에서는 “성차별적 단어나 사례가 등장하였거나, 교육의 내용에 비추어 성평등 비전을 받아들이기 어렵다”는 것에 “예”라고 느끼는 정도에 4점 척도를, “아니오”는 5점으로 처리하도록 하였다. ‘중립적’인 단계에서는 “섹스의 차이와 젠더의 차별에 관해 명확하게 이해되지 않고, 성 불평등의 본질을 알 수 없다”에 앞의 기준과 마찬가지로 “예”라고 느끼는 정도에 4점 척도를, “아니오”는 5점으로 처리하도록 했다. 3단계인 ‘인지적’인 수준은 “젠더관점으로 개인, 관계, 조직, 사회를 바라보는 것이 필요함을 이해하였고, 젠더차별이 성평등의 걸림돌이 되는 구조를 알 수 있게 되었다”를 확인하도록 했다. 이에 “예”라고 느끼면 역순의 5점 척도를, “아니오”인 경우 0점 처리하도록 하였다. 마지막인 ‘전환적’ 단계에서는 “젠더 관점, 젠더 차별과 성 불평등 구조의 연관성을 알게 되었고 성평등한 사회를 위해 스스로 변화가 필요한 지점을 인식하였다”에 관해 확인하고 이를 ‘인지적’인 단계와 마찬가지로 측정기준으로 구성하였다.

마지막인 ‘종합’ 단계에서는 “성평등 사회로 나아가기 위해 젠더 차별 근절에 동의하게 되었고, 이에 따라 다른 사람에게 젠더 관점의 개념과 필요성을 설명할 수 있다”는 기준을 제시하고 ‘인지적’ 및 ‘전환적’ 단계에서와 마찬가지로 척도를 적용하였다.

결과적으로, 교육의 내용이 목표한 바대로 성평등 가치에 부합하며, 교육생의 인식에 동의를 이끌어내고 전환의 필요성과 이를 바탕으로 한 행동변화를 결심하게 된다면 100점을 기록하는 구조로 설계하였다. 물론, 이와 반대의 경우 성평등 교육이라는 타이틀로 교육을 진행하였으나 섹스와 젠더의 차이, 성 차별을 체감할 수 없는 사례들, 성평등이 왜 필요한지 동의되지 않고 따라서 전환적 사고의 이유를 찾지 못한

교육이었다면 0점을 기록하는 구조가 된다. 아래 <표 22>에서 해당내용을 확인할 수 있다.

〈표 22〉 성평등 교육에 참가한 【교육생 발전단계 변화측정 진단표】<sup>24)</sup>

| 단계           | 측정 기준                          | 세부 내용                                                                         | 측정 |   |   |   |     |   |
|--------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|---|-----|---|
|              |                                |                                                                               | 예  |   |   |   | 아니오 |   |
| 1단계<br>착취적   | 성평등 가치에 유해함                    | 성차별적 단어나 사례가 등장하였거나, 교육의 내용에 비추어 성평등 비전을 받아들이기 어렵다.                           | 0  | 1 | 2 | 3 | 4   | 5 |
| 2단계<br>중립적   | 성평등 가치에 유해하지 않으나 유익하지도 않음      | 섹스의 차이와 젠더의 차별에 관해 명확하게 이해되지 않고, 성 불평등의 본질을 알 수 없다.                           | 0  | 1 | 2 | 3 | 4   | 5 |
| 3단계<br>인지적   | 성평등 가치에 부합, 성 인지 수용            | 젠더관점으로 개인, 관계, 조직, 사회를 바라보는 것이 필요함을 이해하였고, 젠더차별이 성평등의 걸림돌이 되는 구조를 알 수 있게 되었다. | 5  | 4 | 3 | 2 | 1   | 0 |
| 4단계<br>전환적   | 성평등 가치에 부합, 성 인지 수용하여 전환인식을 가짐 | 젠더 관점, 젠더 차별과 성 불평등 구조의 연관성을 알게 되었다. 또한 성평등한 사회를 위해 스스로 변화가 필요한 지점을 인식하였다.    | 5  | 4 | 3 | 2 | 1   | 0 |
| 총괄           | 성 인지 수용성 및 발전 수준               | 성평등 사회로 나아가기 위해 젠더 차별 근절에 동의하게 되었고, 이에 따라 다른 사람에게 젠더 관점의 개념과 필요성을 설명할 수 있다.   | 5  | 4 | 3 | 2 | 1   | 0 |
| 합계 (100점 기준) |                                |                                                                               |    |   |   |   |     |   |

24) 본 진단표는 일회성 교육을 전제로 함. 따라서 사회생태적 변화모델의 개인변화 / 관계변화 / 조직변화 / 사회변화 중 '개인변화'만을 측정하도록 기술함.

〈표 23〉 강의계획서 예시

|    |     |     |                            |
|----|-----|-----|----------------------------|
| 강사 | 김명륜 | 교육명 | 성평등 사회를 위한 질문, “Why? How?” |
|----|-----|-----|----------------------------|

|         |           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A<br>분석 | 1. 교육주제   | 성인지 역량강화를 위한 성평등 교육                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|         | 2. 대상별 특성 | <p>1. 개요 : 지방자치단체 공무원 50여명</p> <p>2. 세부 내용</p> <p>① 연령 : 20~50대 (주 연령층, 30~40대)</p> <p>② 성비 : 남성 60%, 여성 40%</p> <p>③ 교육수준 : 고등교육 이상 (대학 졸업, 학사학위 이상 다수)</p> <p>3. 특징 분석</p> <p>① 성차별 개선, 성별영향분석평가, 성인지 예산제도, 폭력예방교육 등 성평등과 관련된 교육의 선수학습 경험 많음</p> <p>② 조직 내 여성 근로자 비율이 높아, 공직사회 내에서 성차별은 이제 과거의 일이라고 치부하는 경향이 높음</p> <p>③ 해당주제에 관해 진부하게 느끼며, 잘 알고 있는 내용이라 생각하지만 구체적인 인식의 수준은 높지 않음</p> <p>④ 성평등의 당위에는 동의하지만, 공직자로서 스스로의 성인지 감수성을 높이기 위한 구체적인 노력과 변화에는 관심과 의지가 부족함</p> |
|         | 3. 요구분석   | <p>3.1 학습자 상황 : 성평등 가치에는 동의하지만 스스로의 성인지 감수성을 높이기 위한 방안에 대한 관심이 낮거나 둔감하다.</p> <p>3.2 기대상황 : 공직사회 내 성차별 사례를 개선할 수 있는 일상의 실천과제를 다른 사람에게 안내할 수 있다.</p> <p>3.3 요구(교육 내용) : 공직사회 내 성차별 사례, 성인지 감수성을 민감하게 만드는 훈련법, 성평등한 조직문화로 변화시키기 위한 일상의 실천과제 사례</p>                                                                                                                                                                                                                        |

|         |                                       |                                                                                                                                                                                                       |          |           |       |
|---------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|-------|
| D<br>설계 | 1. 목표설정<br>1.1 행동<br>3.2 조건<br>3.3 준거 | 1.1 조건 : 공직사회 내 성차별과 유리천장에 관한 질문을 받았을 때<br>1.2 준거 : 성인지 관점에 근거해서<br>1.3 행동 : 해당 사례와 그에 대한 개선방안을 말할 수 있다.<br><br>공직사회 내 성차별 및 유리천장에 관한 질문을 받았을 때, 성인지 관점에 근거해서 한 가지 이상의 사례와 그에 대한 개선방안을 말할 수 있다.       |          |           |       |
|         | 2. 매체선정                               | 시각 매체(PPT) / 시청각 매체(동영상) / 인쇄 매체(유인물)                                                                                                                                                                 |          |           |       |
|         | 3. 교수방법                               | 강의식, 참여식, 협동식, 경쟁식, 개별화                                                                                                                                                                               |          |           |       |
| D<br>개발 | 1. 차시 구성                              | 1차시 (60분)                                                                                                                                                                                             |          |           |       |
|         | 2. 교육 장소                              | OO시청 교육실                                                                                                                                                                                              |          |           |       |
|         | 3. 필요 기자재                             | 빔프로젝트, 컴퓨터, 스크린, 스피커, 리모트 콘트롤(레이저포인터)                                                                                                                                                                 |          |           |       |
|         | 4. 개발 및 실행                            | 진행순서                                                                                                                                                                                                  | 교수 매체    | 교수 방법     | 시간 배분 |
|         | ① 도입                                  | 1. 강사 소개 및 인사 나누기<br>2. 퀴즈 : 갈등 다루기<br>① 사과 한 개를 두 사람 모두 만족하게 합리적으로 나누는 방법에 관해 질문한다.<br>② 기회와 조건이 다른 상태에서 1/n로 나누는 것이 결과의 평등을 만들 수 있는지 질문한다.<br>③ ‘조건의 평등, 기회의 평등’이 함께하는 실질적 평등을 위한 적극적 조치의 개념을 설명한다. | 시각 (PPT) | 강의식 / 참여식 | 10분   |

|         |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |              |     |     |
|---------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|-----|
| I<br>실행 | ② 전개          | <p>1. 기울어진 운동장 : 사회의 다양한 소수집단을 찾아보고, 격차와 차별을 없애기 위한 방법을 제시한다.</p> <p>2. sex vs gender : 생물학적으로 결정되어진 성과 사회문화적으로 구성되어진 성의 차이에 관해 설명한다. 인간이 구성한 gender의 오류와 문제점에 대해 제대로 질문하는 방법을 안내한다.</p> <p>3. 성 인지 관점 및 성 인지 감수성 : 개념을 설명하고 젠더 렌즈로 기울어진 운동장을 교정해서 바라봐야 하는 필요성을 제안한다.</p> <p>4. 성평등 지수 점검 : 00시의 성평등 수준이 전국 대비 어떤 정도인지 확인한다.</p> <p>5. 여성 고위직 비율 : 전국 공무원과 00시 공무원 중 3급 이상 여성 비율을 점검, 유리천장의 개념을 설명한다.</p> | 시각<br>(PPT)  | 강의식 | 25분 |
|         | ③ 심화 (발<br>전) | <p>1. 유리천장을 깨기 위한 질문하기</p> <p>① 성 인지 감수성이 민감한 아이의 질문</p> <p>② 유리천장에 도전한 여성공무원의 질문</p> <p>③ 육아휴직을 사용 중인 라테파파의 질문</p> <p>2. 일상의 실천과제 정하기</p> <p>① 성인지 감수성을 높이는 질</p>                                                                                                                                                                                                                                        | 시청각<br>(동영상) | 강의식 | 20분 |

|         |         |                                                                                                                                                         |             |                                        |    |
|---------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------|----|
|         |         | <p>문하기 사례</p> <p>② 성평등한 조직으로 변화시키기 위한 문화와 제도 개선 사례</p>                                                                                                  |             |                                        |    |
|         | ④ 정리    | <p><b>1. 퀴즈타임</b></p> <p>① 00시의 성평등 지수 순위</p> <p>② 00시 여성 고위공직자 비율</p> <p>③ 성 인지 관점과 성 인지 감수성의 개념</p> <p>④ 유리천장을 깨는 ‘질문하기’ 사례</p> <p><b>2. 질의응답</b></p> | 인쇄<br>(유인물) | <p>개별화<br/>/<br/>협동식<br/>/<br/>경쟁식</p> | 5분 |
| E<br>평가 | 1. 평가방법 | 변화측정 진단표 작성                                                                                                                                             |             |                                        |    |
|         | 2. 평가내용 | <p>1. 교육 목표는 ‘성평등’이라는 주제에 부합하였나</p> <p>2. 교육으로 인해 성차별에 대한 인식을 새롭게 하는데 도움이 되었나</p> <p>3. 교육 후 성평등한 사회로 나아가기 위한 공직자의 실천과제를 성 인지 관점에 따라 말할 수 있는가</p>       |             |                                        |    |

〈표 24〉 성평등 교육을 수행하는 훈련전문가 체크리스트25)

| 고려 사항 | 점검 내용                        | 점검 결과 |     |                    |     |                            |
|-------|------------------------------|-------|-----|--------------------|-----|----------------------------|
|       |                              | 예     |     |                    | 아니오 |                            |
|       |                              | ✓     | 단계명 | 강의 계획서 점검 내용<br>내용 | ✓   | 비고 및 개선 방향                 |
| 비전    | 성평등한 사회변화에 관한 목표가 제시되었나?     | ✓     | 심화  | 일상의 실천과제 정하기       |     |                            |
| 지식    | 성평등에 관한 지식이 포함되었나?           | ✓     | 전개  | 성평등 지수 점검          |     |                            |
|       | 교육생에게 깨달음을 전하고 있는가?          | ✓     | 심화  | 유리천장을 깨는 질문 사례     |     |                            |
| 질 관리  | 최소한의 교육의 질을 보증하기 위한 장치가 있는가? |       |     |                    | ✓   | 교육내용의 핵심메시지를 요약한 유인물 배포 고려 |
| 역량    | 지식과 경험을 교육기획과 진행에 반영하였나?     | ✓     | 도입  | '같은 다루기' 퀴즈        |     |                            |
| 젠더 관점 | 성 중립적인 언어 사용                 | ✓     | 전개  | 섹스와 젠더             |     |                            |
|       | 여성과 남성을 동등하게 반영하는 사진 선정      |       |     |                    | ✓   | 성 인지 관점 부분에서 보완            |
|       | 젠더관점을 반영한 동영상 선정             | ✓     | 심화  | 성 인지 감수성 민감한 아이    |     |                            |
|       | 젠더 균형잡힌 사례 제시                | ✓     | 심화  | 여성공무원, 리베라파        |     |                            |
|       | 젠더포용적인 언어 사용                 |       |     |                    | ✓   | 질의응답 시간에 적용                |

25) 체크리스트의 실제적 이용 가능성을 확인하기 위하여, [표 4]에서 제시된 강의계획서를 바탕으로 적용하였음.

## 5. 나오며

2013년 폭력예방교육이 공공기관 의무교육이 되고, 전국 시군구의 공무원연수원에서 ‘성 인지 감수성 훈련’과 ‘일/가정 양립 교육’ 등의 내용이 다뤄지며 성평등 교육이 그야말로 흔한 강의 콘텐츠가 되었다. 그러나 한편 대학의 커리큘럼에서 여성학이나 페미니즘이 개설되는 사례는 점점 찾아보기 어려워진 것 또한 현재 대한민국의 현실이다. 또한 약자에 대한 ‘혐오’가 난무하고, gender equality를 성평등이라고 부를 것인지, 성평등이라는 기존의 개념을 고수해야 하는 지도 사회적 합의를 이루지 못하고 있다.

이러한 상황을 해결하는 길은 또 다시 교육 밖에는 없다고 생각한다. 그러나 지금까지처럼 성평등 가치가 무엇인지 외치는 일방향식, 주입식의 교육으로는 곤란하다. ‘누가 얼마나 변화했는가’를 확인하지 않고서는 발전을 도모하기도 어렵다. 이제는 상호작용하는 교육, 효과를 측정하는 방식이어야 한다.

성평등 교육의 목표가 인식과 행동의 변화라면 그 첫 번째 대상은 교육생이나 사회가 아닌 교육자 스스로가 되어야 한다. 따라서 교육자가 먼저 자신의 변화를 위해 스스로를 담금질해야 할 것이다. 자신의 교육 계획을 점검요소에 맞추어 확인하고 보완하며 개선할 방법을 찾아 끊임없이 변화발전하려는 노력으로 치밀하고 꼼꼼하게 강의계획서를 설계해야 한다. 그렇게 작성된 강의계획서를 체크리스트에 대비하여 2차 점검하여 확인, 보완, 개선해 나간다면 성평등 가치를 전하고 인식과 행동의 변화를 만들어내는 교육목표에 한 발 더 다가서게 될 것이다.

또한 교육생이 교육으로 얼마나 인식의 변화를 이루었고 전환적 사고를 하게 되어 행동의 변화를 만들어내었는지 확인할 수 있다면 요원하게만 느껴지던 성평등 교육 목표는 의외로 효과적으로 달성될 수 있을 지도 모른다. 그런 의미에서 이번 연구가 기초작업의 물꼬를 트는 시도가 되었기를 희망하며, 향후 다층적이고 다면적인 효과성 측정을 위한 다양한 지표개발로 이어지기를 간절히 바란다.

### Ⅲ. 한국사회 여성교육의 흐름 : 1970년대에서 현재까지 여성사회교육원의 활동을 중심으로

김희은 (여성사회교육원 대표이사)

1. 들어가는 말
2. 대학과 여성 교육
3. 여성 단체들과 여성 의식화
4. 여성의 임파워먼트
5. 성 주류화와 젠더 거버넌스
6. 남성과 성평등 교육
7. 나가는 말

#### 1. 들어가는 말

여성 교육의 목표는 여성들의 수동성과 의존성을 극복하고 자신의 삶의 주인이 됨과 동시에 시민사회의 주인이 되도록 돕는데 있다. 여성은 시민사회의 제 영역, 정치, 경제, 사회, 문화 등의 영역에서 소외되어왔기 때문에 여성을 시민사회에서 주인으로 활동하게 하기 위해서는 이들을 조직해야한다. 여성을 조직할 수 있는 가장 좋은 수단은 바로 교육이다. ‘단지 그대가 여자라는 이유만으로’ 차별당하고 있는 현실에 대

해서 분노하며 부당하게 거부당하고 억압당해온 그들의 고유한 욕구들을 충족시키기 위해서 사회, 정치, 경제 질서 등 삶의 전 영역에서의 변화를 요구하기 위한 수단인 교육을 통해서 여성들은 자신의 감추어진 역량을 계발해 나가게 되고 의식화되며 조직된다. 여성들은 교육을 통해서 주체적인 시민으로 성장해가는데 이는 자신들의 요구를 소리화할 수 있는 통로중의 하나인 정치세력화를 통해서도 입증된다. 대략 40-50여년 간의 교육과 훈련의 역사를 살펴보면 다음과 같다.

1970년대부터 이루어진 여성 교육은 여성의 삶의 질적 변화에 영향을 미치는 주제와 쟁점들 그에 적절한 교육 및 훈련 기법, 평가 등을 통해 진행되어왔다. 시기별로 구분할 수 있는 측면도 있으나 대부분의 경우에는 중첩 혼재되어 진행되기도 하였다.

가. 대학주도로 이루어진 지역사회의 여성 교육, 여성학 강좌, 여성해방 이론

나. 여성해방론의 이론에 근거하여 성장한 여성 활동가들과 여성 단체의 계몽적인 의식화 강좌들

다. 더 이상 교육의 대상이 아니라 자기안의 힘을 가진 여성들의 역량강화 (임파워먼트)를 위한 참여 학습, 여성지도력 훈련, 차이의 페미니즘, 성교육과 성폭력 예방교육

라. 여성단체들을 넘어서서 시민사회의 주류로 나아가는 여성들을 위한 성평등을 지향하는 젠더 거버넌스 차원의 교육기구들의 설립과 여타의 다른 시민사회단체들과 연대하는 여성교육의 성 주류화

마. 성평등 문화를 위해 ‘역차별을 호소하는 남성’ 변화를 위한 교육

교육과 훈련은 다음과 같은 4D의 네 과정을 거친다.

- 가. 진단 (Diagnose) : 교육목적에 적절한 교육내용, 교육과 훈련의 쟁점과 주제들 찾아보기
- 나. 프로그램기획 (Design Develop) : 진단된 주제들과 내용들을 충족시켜 전달할 수 있는 과정이나 프로그램 만들기
- 다. 전달 (Deliver) : 가장 효과적인 방식들과 기법들로 전달하기
- 라. 평가 (Discern) : 지식과 기술(행위와 실천) 그리고 태도에 변화를 가져왔는지 평가

이 네 과정에 걸쳐 그간의 교육과 훈련의 역사를 살펴보고자 한다.

## 2. 대학과 여성교육

이화여대의 여성자원개발연구소에서 주도한 지역사회 여성자원 조직하기 프로젝트(1971-73)와 1977년부터 유엔의 지원 하에 이화여대의 한국생활문화연구소에서 시작된 여성학강좌는 ‘여성의 눈’으로 세상을 보자는 슬로건 하에 진행된 대학사회에서의 교육시도였다.

이러한 초기의 시도들은 여성들에게 자신의 문제가 개인의 문제만이 아니라 여성이라면 거의가 겪는 문제임을 깨닫게 하고 이를 해결하기 위하여 힘을 모으고 소리내어 요구하기 시작한 즉 여성 해방 운동의 물꼬를 트는 작업이었다. 70년대 후반에 이화여대에 처음으로 여성학이라는 과목이 개설되던 당시만 해도 여성학은 이효재 선생님이 편집한 여성해방의 이론과 실제 또는 여성학개론이라는 책들 정도만 읽어도 여성해방의 전문가가 된 것 같은 기분이었다. 여성 운동 단체들도 그리 많지 않았고 진보적인 여성 운동체들이라고 하는 단체들이 막 조

직되기 시작하던 때였다. 7, 80년대를 거쳐서 지배적이었던 여성 해방 이론과 교육운동은 주로 우리 사회의 사회적 문제와 여성에게만 고유한 문제의 이중부담에 시달리던 여성을 해방시키려는 노력이었다.

### 가. 1단계 진단 : 억압으로부터의 여성해방

첫 단계는 이화여대의 여성자원개발연구소에서 실시된 ‘여성은 지역사회의 주인이다’라는 주제의 프로젝트로 1971년-1973년의 3년여의 활동을 살펴본다. 이 프로젝트는 지원을 통해 그 이후의 어떤 교육보다도 교육의 네 과정을 상당히 철저하게 진행시켜 소기의 목적을 이룰 수 있었던 좋은 예이다. 진단과정을 살펴보면

- 1) **예비조사** : 가족과 여성에 초점을 맞춘 지역사회 프로그램이나 서비스를 수행하고 있는 서울시내의 다양한 자발적인 단체, 정부 단체와 기관을 통계 조사하고, 방문과 관찰을 통해서 그들의 활동이 지역사회 안에서 실제로 어떻게 착수되었는지 조사하였다.
- 2) **지역선정** : 중산층 아파트 지역들과 변두리 주택 지역들을 방문하여 지역사회 내에 거주하는 공식 지도자들 및 주부들과 토의하여 제안된 프로젝트의 가능성을 검토하였다. 12개의 검토 지역에서 마포시범아파트와 교외지역인 화곡동 지역이 선정되었다.
- 3) 선정된 지역사회에 대한 **사회학적 조사와 보고서를 작성**하였다.
- 4) 프로젝트 연구원들이 잠재적인 지역사회 지도자들과 가정방문을 하며 개인적으로 접촉, 마포시범아파트와 화곡동 양쪽에서 지역사회 단체의 **주부회를 조직**하였다.

이러한 진단과정, 조사와 지역선정, 주부조직 결성 후 이를 토대로 프

로그램 기획과 전달의 2단계가 진행되었다.

#### 나. 2, 3단계 프로그램 기획, 전달 : 세상 밖으로 나오는 여성들

여성을 지역사회로 나오게 하는 교육 목적 하에 개인의 문제는 우리 모두의 문제이며 지역사회가 함께 해야 하고 할 수 있으며 하고 있는 예들을 강의와 현장답사, 지도자교육 들을 중점적으로 보여주기 위한 프로그램이 기획되었다.

- 1) **강의주제들** : 현대사회에서의 여성의 지위와 주부의 새로운 역할. 도시지역사회에서 여성 협동의 가능성, 지역사회 개발과 여성의 역할과 여성파워의 형성, 초기 자녀교육과 탁아소, 지역사회학교 운동영화들("Terrible Twos and Trusting Threes", "Frustrating Fours and Fascinating Fives"), 서구의 여성들, 이스라엘 여성의 생활, 키부츠소개, 한국에서의 소비자보호운동, 도시지역사회를 위한 협동조합, 구매클럽의 원칙과 운영 등
- 2) **현장 답사** : 이화여자대학교 부속 유아원과 어머니간장공장 메주 만들기 마을(경기도 화성군 태안면에 위치, 수원소비자생산자협동조합 소속)
- 3) **리더십 훈련** : 지역사회개발을 위한 여성세력 형성의 주제로 집단 토의, 워크숍, 역할극을 통한 리더십훈련
- 4) **지도와 기술 지원** : 구매클럽 조직을 위한 지도와 운영에 관한 기술지원, 지역사회환경을 위한 활동프로그램에 대한 지도(지역사회환경미화, 놀이터, 도로포장, 대중교통 감시), 협동탁아소와 아동도서관을 위한 지도 등

#### 다. 4단계 평가 : 지역사회 주인되기 점검표

- 1) 조직된 두 주부회의 활동은 이들이 (1)지역 내 놀이터에 소나무 파종, 감시와 관리를 위한 시범 놀이터 선정, 안전한 거리, 신호 등 설치와 놀이터 집단 청소 및 시설 등 지역환경개선과 (2)주부회의 하부조직인 '예지클럽'의 회원들이 구매클럽을 조직하고 구매클럽 체계의 일환으로 신용협동조합을 발전시키는 등의 성과를 낳아 지역사회 주인되는 교육프로젝트 목적에 걸맞은 주목할 만한 성과를 낳았다.

프로젝트<sup>26)</sup>의 자체평가에 의하면 프로젝트는 서울시내 중산층 거주지와 아파트지역 등 두 곳에 거주하는 가족의 여성들이 스스로를 협동적 관계로 조직화하는 것에 도움을 주었다. 가사, 소비자 역할, 육아, 여가활동, 지역사회 환경 등의 영역에서 흔히 직면하는 자기들의 문제점을 해결하기 위한 새로운 지역사회 관계 유형을 발전시키려는 것이었다. 그들은 전통적으로 의존해온 가족과 혈족의 좁은 경계에서 벗어나 이웃지역 사회 차원에서 다른 사람들과 협동적으로 작업하는 것을 배웠다. 그들은 가족문제도 개별 가족에 있는 것이 아니라 지역사회의 협동적인 구조에 있다는 것을 그러므로 가족 내에서의 여성의 역할은 지역사회 관계를 발전시키고 환경을 지키는 역할로 확대된다는 것을 알게 되었다.

### 3. 여성단체들과 여성의식화

---

26) 김주숙,  여성은 지역사회의 주인이다, (사)여성사회교육원, 2008

## 가. 1단계 진단 : 여성의 조직된 힘, 진보적인 여성단체

여성교육활동은 대학을 넘어서 지역사회 여성조직의 주도로 이어져갔다. 독일 아데나워재단의 지원을 받아 여성사회교육원은 여성을 조직 교육활동하는 지역여성조직을 지원하고 더 나아가 전국적으로 부산 경남마산 대구경북등의 여성사회교육조직을 만들어나간 것은 위의 대학 모델이 지역사회모델로 발전하는 데 기여했다<sup>27)</sup>.

## 나. 2단계 프로그램 기획 : 여성 의식화

1980년대부터 본격적으로 시작된 여성 교육 프로그램들의 출발과 기초는 여성의 의식화이다. 여성들의 수동적이고 의존적인 삶의 태도의 변화는 그들을 그렇게 살 수 밖에 없게 하는 제도들을 비판적으로 볼 수 있는 관점을 가지면서 시작된다. 여성교육은 남성중심적인 법, 사회 문화 정치 경제를 고찰함으로써 이러한 남성중심적인 가부장제가 얼마나 여성의 세계에, 여성의 일상생활에 영향을 미치고 있는가를 보게 한다. 이와 같이 여성들에게 관련된 주제들, 소재들, 그들의 관심과 흥미들을 바탕으로 한 여성학 강좌들은 주로 다음과 같은 주제들을 가지고 실시하였다. 1. 여성학은 어떤 학문인가, 2. 여자는 만들어지는 것이다, 3. 한국의 남성심리, 그 현실과 문제, 4. 건강한 성, 행복한 성, 5. 가족문제와 가족법, 6. 일하는 여성의 법적 권리, 7. 평등에 도전하는 여성들의 발자취, 8. 우리 여성들의 힘, 여성, 민족, 통일. 이러한 여성학 교실은 여성을 조직화하여 정치세력화 하는데 중요한 역할을 하였다.

---

27)지은희 외, 지역여성조직을 어떻게 만들었는가 3개지역 3년의 역사, 여성사회교육원, 1994

### 다. 3단계 프로그램 전달 : 여성 활동가

조직의 일꾼을 발굴해내기 위하여 여성 교육을 가능하게 하기 위해서는 무엇보다도 여성 교육을 하는 여성 활동가들 및 여성 교육 전문활동가들의 양성이 중요하다. 대중여성들에 대한 교육은 따라서 여성 활동가 교육과 함께 이루어져왔다. 두 트랙으로 진행된 구체적인 교육의 현황을 여성사회교육원의 교육프로그램들을 통해서 보면 다음과 같다.

〈표 25〉 교육 대상별 교육 현황

|      | 대중여성교육                                                                                                                          | 활동가 교육                                                                                                                                                                                     |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1992 | • 제1회 여성학 강좌                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1차 연구모임 : 사회주의 변화와 여성해방이념</li> <li>• 2차 연구모임 : 쓰레기 무엇이 문제인가</li> <li>• 3차 연구모임 : 한국경제의 전망과 여성운동의 방향</li> </ul>                                    |
| 1993 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 제2회 여성학강좌</li> <li>• 주부를 위한 여성학강좌</li> </ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4차 연구모임 : 여성조직가 양성훈련</li> <li>• 5차 구모임 : 지방자치와 여성운동</li> <li>• 독일방문교육 : 11일간 6명</li> <li>• 6차 연구모임 : 진보적 여성해방이론의 검토와 여성운동의 방향</li> </ul>          |
| 1994 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 제4회 여성학강좌</li> <li>• 제5회 여성학강좌</li> </ul>                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7차 연구모임 : 지방의회진출을 위한 후보, 실무자교육</li> </ul>                                                                                                         |
| 1995 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 제6회 여성학강좌</li> <li>• 제7회 여성학강좌</li> <li>• 여성심리심화교육</li> <li>• 젊은 남녀를 위한 성교육</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 정보화와 여성운동</li> <li>• '95 지방의회 여성의원 의정활동 워크숍</li> </ul>                                                                                            |
| 1996 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 제8회 여성학강좌</li> <li>• 젊은이를 위한 여성학:</li> <li>• 여성의 몸으로 문화읽기2</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 정보화 사회, 여성</li> <li>• 여성학심화강좌</li> <li>• 여성교육전문가 훈련</li> <li>• 여성단체 및 사회단체 실무자 교육:</li> <li>• 논리적 글쓰기 &amp; 창조적 말하기</li> <li>• 조직진단 교육</li> </ul> |
| 1997 | • 여성의 삶과 글쓰기                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 비영리단체경영교육- 감마모델</li> <li>• 여성 지도력 훈련</li> <li>• 여성 활동가 여름캠프</li> <li>• 성교육 전문가 훈련교육 - 생의 계획</li> </ul>                                            |

#### 라. 4단계 평가 : 의식화수준평가

이 단계의 교육평가는 여성조직화가 얼마나 이루어졌는가를 보는 것이다. 다시 말해 교육 후 '세상 밖에서 평등사회실현을 위한 주된 힘으로 여성들이 얼마나 조직되어 변혁의 힘이 될 준비가 되어 있는가?'를 살펴보는 것이다. 여성이 교육에 낼 수 있는 시간과 교육재원이 부족하여 2시간 단위로 진행된 평가는 주로 교육마지막 단계에 아주 구체적으로 다음과 같은 질문지를 가지고 자신을 점검하게 하는 것으로 대신하였다. 그러나 이 작업의 단점은 마지막 단계에 실행되어 교육목표에 미치지 못하였다 하더라도 다시금 교육을 할 수는 없어 미진한 채로 다음을 기약할 수밖에 없는 결과를 낳기도 하였다. 이러한 문제를 발견한 후에 이 질문지는 사전평가지로 활용되기도 하였는데 이러한 사전평가지는 본격적으로 참여 학습의 시기에 유용한 방법이었다.

### 4. 여성의 임파워먼트

#### 가. 1단계 진단 : 여성 임파워먼트

시민사회를 구성하는 조직들 전반을 아우르고 영리추구가 아닌 공익목적 가지고 있는 비정부기구(NGO)들은 환경 문제나 인권침해에 대한 압력단체들부터, 교육 자선단체, 여성단체, 문화단체, 종교기관, 법률재단, 인도주의적 지원 프로그램들까지 더 나아가 수백, 수천의 지부나 회원을 두고 있는 국제기구들까지 장기적인 교육점점이 중요한 이유는 대중 인식 제고 활동이나 교육 활동을 통하여 대중의 지지를 얻기도 하고 그들이 다시금 전략이 목표의 특수성이나 일반성, 장기 또는 단기 목표, 지역·국가·국제적인 범위 여부 등에 따라 강조점이 달라지겠지만

다음과 같은 실천활동을 함께 하고자 하는 것이다. 1) 직접 지원하기, 여러 형태의 인도주의적 지원, 보호들, 2) 정확한 정보 수집하기, 가해자들을 ‘폭로’하거나 정부가 잘못하였다면 잘못을 ‘폭로’하여 책임을 지게 만든다. 3) 캠페인 및 로비 활동을 통하여 정책 변화를 유도하기 위해 국가적 또는 국제적 행위자들에게 압력을 가하는 다양한 방법, 예를 들어 편지쓰기 캠페인, 길거리 활동이나 시위, 미디어와 매체, 인터넷 등을 이용한 다양한 활동에 주체적으로 실천적으로 참여하는 것을 목표로 한다(민주화운동기념사업회, 나침반, 유럽평의회, 청소년인권교육지침서, 2009)

이러한 목표달성을 두고 때로는 기쁨을 때로는 실망을 하기도 한다. 여성교육에 어려운 점은 비교적 개인 가족 간의 공동체에서의 변화는 관심도 있고 빠르게 진행되나 이를 넘어서 사회와 세상변혁의 주체가 되기가 쉽지 않다는 것이다. 다음 단계으로 진입하는 교육의 변화는 이러한 경험을 토대로 한다. ‘무엇이 여성들을 주저하게 하는가’, ‘여성의 상처가 그토록 깊은 것인가’ 하는 자기 반성적 성찰, 정치교육만이 아니라 여성의 몸을 둘러싼 상처로 더 깊숙이 들어가는 치유가 필요하다. 여성의 몸을 둘러싼 여러 교육 상담들이 본격화되기 시작하였다.

여성교육은 이제 여성의 삶을 보다 더 깊이 파고 들어가 포괄적인 접근이 아니라 상세하고 구체적인 접근을 하여야한다. 여성이 주류화 되기 위해서 사회로 나와 자기소리를 내기 위해서 몇 회의 강의를 듣는 것만으로 변화가 일지는 않는다. 여성은 우선 자신감을 가지기 위하여 자신감을 다시 찾는 훈련을 해야 하며 자기를 소중히 알고 사랑하는 법을 익혀야한다. 또한 가족관계의 영향 하에 놓여있기 때문에 가족 내의 관계를 주도적으로 하는 법을 실습해야한다. 그에 따른 의사소통훈

련, 갈등해소 및 협상훈련 등의 프로그램이 제공된다. 또한 여성이 주류화 되기 위하여 여성지도력훈련도 주요 프로그램 중의 하나이다. 이러한 내용의 변화로 공적영역에서의 여성의 변화와 아울러 사적 영역, 일상성의 정치를 들여다보는 주제들이 강조되게 되었다. 이는 교육의 측면에서 개인적이고 심리적인 문제들을 다루게 되고 이제까지 이분화되었던 심리적이고 문화적인 접근방식들의 편입을 의미한다.

추이로는 그러하나 문제는 이러한 심리적 문화적 측면의 정치적 사회적 함의의 연결이 용이하지 않다는 점이다. 또한 이러한 문제들을 다루는 데 있어 조직적, 운동적, 정책적 대안을 요하는 대안들의 창조적 전이가 가능한가 하는 점이다. 여성들의 사담론을 계속 들어도 정치적 정책적 대안제시를 통하여 여성에 의한 새판짜기를 하기가 어렵다. 사담론의 운동적 영역인 상담활동은 그래서 언제나 운동인지 개인적 차원의 치유인지 의심을 받아오고 있다. 그러나 여성교육의 현장 내에서는 심리적인 측면과 여성적인 측면을 넘나드는 다학문적이고 통합적인 교육내용과 주제가 다루어져야한다. 이러한 개별적 차원이 강조되면 교육을 통한 여성조직이라는 여성단체 고유의 활동내용과 잘 맞아떨어지지 않는다는 점에 물론 고민이 있다. 이러한 주제들과 내용들을 통한 여성 의식의 향상이 아직은 사회적이고 정치적인 차원에까지 올라가기가 그리 쉽지 않다는 점이다. 개별적으로는 만족하면서 돌아가나 그 만족감이 조직의 결실로 이어지지 않는다는데 고민이 있다.

#### **나. 2단계 프로그램 기획 : 교육이 아니라 훈련, 참여학습 기법**

이 시기의 가장 기본이면서 중요한 여성 교육은 무엇보다도 자기를 돌아보고 돌보며 사랑하여 자신에 대한 당당함을 키우는 교육이다. 역사

와 경험 속에서 빠르게 성장한 상황에서 진보적인 여성 단체들의 여성 교육은 다른 의미의 여성 교육들과 경쟁해야하는 변화의 시기를 맞고 있다. 더군다나 여성들은 이제 정보화시대에 정보의 홍수세례를 맞이하고 있다. 말하자면 이제까지 여성 단체들이 제공해오던 교육서비스 외에도 여성 교육을 접할 수 있는 기회가 다양해지고 많아진 공급과잉의 상황이 된 것이다.

그렇다고 해서 여성 교육의 시민 교육적 특성 즉 국가가 원하는 구성원인 ‘국민’을 키우는 공민교육이 아니라 사회공동체의 주체로서 ‘시민’을 형성하는 교육으로, 시민이 민주사회의 구성원으로서 자신의 권리와 책임을 수행하고, 사회운영의 주체로서 참여하는데 필요한 지식과 역량, 가치관과 태도 등 민주적인 자질을 함양하기 위한 의도적이고 체계적인 학습적 노력임을 포기해서는 안 된다. 바로 이점이 ‘여성시민교육’이 평생학습기관이나 각종 문화센터 등에서 이루어지는 교양교육 등과 구별되는 즉 공적인 삶에 영향력을 가지는 교육으로서의 자리이다. (김희은 외, 시민교육현장지침서, 민주화운동기념사업회, 2010)

#### **다. 3단계 프로그램 전달 : 전달자로서의 진행자, 촉진자**

여성학 강좌들은 여성 문제를 포괄적으로 다루는 경향이 있었다. 그러다보니 그 주제에 어울리는 강사를 초빙하여 2시간 정도 듣고 마지막에 약간의 토론을 하게 하는 교육방식이 지배적이었다. 이러한 교육방식은 일정정도 여전히 진행되고 있기는 하나 더 이상 적절하지 않고 대중동원력도 떨어지는 것으로 드러났다. 예를 들면 여성사회교육원은 92년도에서 96년도에 이르기까지 봄, 가을 8회 정도의 강의에 100여명이 모였던 여성학 교실들이 10명 안팎으로 모여지고 폐강되는 지경

에 이르렀다. 여성 단체들에서도 수가 줄어서 20명 정도 모여서 회원으로 3-4명 정도만 조직으로 유입이 되어도 좋아하는 형편이 되었다. 이러한 현상에 대한 진단 결과, 이제는 대중여성들이 처한 문제점에 대한 강좌 내용들이 여러 다른 매체를 통하여 상당히 많이 유포되어서 더 이상 일부러 들으러 올 필요가 없다는 점이 지적되었다. 이러한 성숙된 의식수준을 가지게 된 대중여성들의 교육을 위해서 주제의 심화와 전달방식이 참여형으로 전환이 필요한 시점이라고 판단하게 되었다.

이제 유명강사들의 주입식 강의들에 의존하는 교육의 관성을 깨야한다. 물론 명망가들의 강연은 훌륭한 도움이 된다. 그들을 직접 눈으로 보고 만나서 귀로 그들의 주장을 듣고 가슴에 새기는 것 자체는 아주 좋은 교육이다. 교육현장에서 때로는 어느 강사의 강연을 듣고 인생의 중요한 결정을 내리고 고비를 넘겼다는 여성들을 만날 때마다 아직도 그 위력을 발휘하는 명강사의 좋은 이야기들이 필요하다는 생각을 하게 된다. 따라서 도입부에 이런 강사들의 주제강연을 교육출발의 길잡이로 삼는 것도 좋다.

그러나 시대의 변화와 더불어 이제는 이에 만족할 수만은 없다. 여성단체에서 제공하는 교육들의 경쟁력이 문제시되고 있다. 지난 프로그램들이 좋다고 해서 그냥 그대로 반복할 수는 없다. 여성 교육의 전환점이 왔다고 판단된다. 이러한 전환의 시기에는 집중적으로 고민할 수 있는 교육인력이 투자되어야한다. 그러나 여성 단체의 열악한 재정적 상황은 그리 수월하지 않다. 여성 단체들은 열악한 재정형편상 교육담당자를 따로 배치하기가 어려운 실정이다. 업무별 주제별로 나누어진 교육을 실무자가 다른 업무를 보면서 하기 때문에 교육을 양적으로는 많이 하나 교육기획과 진행의 전환을 꾀하기는 어렵다. 또한 주입식 강사들을

섭외하고 소개하는 정도의 역할만 담당하는 실무자들이 참여학습의 진행자로 역할하기 위해서는 보다 더 적극적인 개입이 요구된다. 그런데 이러한 진행자의 역할은 진행자들에게 여성 단체의 활동가들이 가지고 있는 이념들을 알리는 사명감을 가진 교육자의 역할에서 여성들을 활동가와 동등한 수준에서 대하고 그들이 그들 나름대로의 고민과 문제들을 드러내고 여성 문제나 다른 사회문제에 대한 다른 시각들을 드러내도록 결론을 강요하지 않는 교육을 진행한다는 것을 의미한다. 이러한 패러다임으로 전환하는 것도 여성 단체 활동가들에게는 그리 용이하지 않다. 다른 이념을 절대적으로 틀린 것이라 치부하지 않는다 하더라도 상대적으로 ‘우리는 옳다’라는 신념 없이 열악한 환경 속에서의 교육투자가 가능한지 의문이다. 다양성에 기초한 정치교육방법들이 서로의 입장을 이해하고 다양성을 존중하는 장점은 있으나 여성 단체의 교육에 적용되기가 아직은 그리 용이하지 않다. 또한 진행자의 자세는 머리로만이 아니라 몸으로 전달하고자하는 내용과 일체됨을 보여주어야 하기 때문에 진행자로서의 훈련도 따로 받아야한다. 예를 들어 민주적인 의사소통을 위한 작업을 진행하는 진행자라면 교육시간 외에도 항상 민주적인 의사소통을 해야 한다. 이러한 심화된 주제들은 전달방식에의 변화를 동반하게 된다. 예를 들어 ‘여성과 정치’하면 여성의 정치적 현실을 이해하는 강의를 들을 뿐만이 아니라 정치적으로 세력화되기 위한 여성들의 훈련을 받아야한다. 또한 섹슈얼리티 교육은 몸에 대한 정보전달 만이 아니라 여성이 자기 몸을 사랑하고 소중히 하는 법을 익힐 수 있도록 안내되어야 한다.

이러한 전달방식들은 참여 학습형 프로그램들을 독일정치교육원의 연수를 통하여 소개되었다. ‘인생설계교육’, ‘미래만들기’, ‘옥스퍼م 젠더 트레이닝’, ‘진행자 훈련교본(The Winning Trainer) 같은 참여 학습형

자료들, 독일의 정치교육방법들이 그러한 교육들의 기본자료가 되었다. 전달방식의 변화가 반드시 이전의 주입식 강의의 효과성을 전면으로 부인하는 것은 아니다. 흥미와 관심을 일으키면서 핵심메시지를 전달하는 방식은 여전히 필요한 방식이다. 강사는 강의와 함께(lecturer) 참여 학습 기법들을 적절히 배분하여 교육생들에게 문제를 직면하게 하고 스스로 변화시키고자하는 동기부여가 되도록 학습 분위기를 연출하는 촉진자(facilitator)의 역할을 하도록 하였다. 이러한 자료들이 거의 외국의 참여 학습 자료들에 의지하고 있다. 세계적인 성인 학습의 경향은 참여 학습과 기법을 개발 발전시켜 온 것으로 알려져있다. 그 변화의 전제는 (1) 성인은 학습 시 관여하고 참여하기를 바란다. 성인은 학습 시에도 존중받고 대접받기를 원하고 도전하고 싶어 한다. 그저 단순히 앉아서 아무 것도 모른다는 전제하에 가르침을 당하거나 묵묵히 듣거나 메모들을 끄적거리거나 시험을 치루거나 지루해서 몸을 튼다거나 실제적으로 어떻게 적용하는 지도 모른 채 이론폭탄세례를 받기를 원하지 않는다. (2) 전반적으로 인간을 개인적인 측면에서나 사회적인 측면에서 성장할 수 있고 스스로 결정하는 능력을 갖추고 있으며 변화할 수 있는 가능성을 지닌 존재들로 간주하는 흐름이 본격화하기 시작하였다. (3) 다양한 조직들 내에서도 인간의 자기통제능력, 자기결정권, 자기발전, 의미 있는 일, 여타의 관련된 자기실현 프로그램들이 실행되고 있다. (4) 제2차 세계대전 이후에 참여교육방법이 시작되었다. 1947년의 감수성훈련을 시작으로 하여 브레인스토밍, 집단문제 해결방법, 집단결정 프로그램들이 발달하였고 당당함 훈련, 창조적 사고, 스트레스 극복법, 갈등해결, 잠재능력 개발 등 다양한 프로그램들이 뒤를 이어 연구 개발되고 있다. (5) 뇌 연구 : 최근의 연구에 의하면 인간은 좌뇌적 사고(논리적이고 합리적인 사고)만이 아니라 자발적이고 창조적 사고 즉 우뇌적인 사고능력도 지니고 있음이 밝혀지고 있다. 참여교육

은 우뇌적 사고 개발을 위한 교육이라고 할 수 있다. (Julius E. Eitington, The Winning Trainer, 1996, The Gulf Publishing Company)

물론 성평등 의식 훈련은 전 세계 공통인 문제점들에 기초해있기 때문에 약간의 변용을 거쳐서 보편적으로 이용될 수 있는 자료들이 많다. 또한 외국의 자료들이 갖는 이점은 문제를 거리두기하면서 다룰 수 있다는 이점도 있다. 그러나 자기 안에서부터 끄집어내서 검토된 문제들만이 여성의 변화의 원동력이 된다고 볼 때 한국적 자료들의 개발이 중요하다<sup>28)</sup>.

#### 라. 4단계 평가 : 여성 임파워먼트 점검

교육생들의 주요 평가는 다음과 같다. 나는 여성으로서 나 자신을 좋아하고 내적인 힘을 느낀다. / 여성과 남성의 모델로서 나의 어머니와 아버지에게 부적당한 점들이 있었다 해도 용서했고, 지금 우리는 서로를 존중해 주는 성인 친구가 되어 있다. / 나는 남성들과 함께 있을 때 내 지성과 역량을 숨기고서 은밀하고 교묘한 방법(자동적으로 남성들의 의견에 따르거나 복종함으로써, 또는 남성들에게 도전적으로 나감으로써)으로 표현하지 않고 솔직하게 표현한다. / 나는 여성들이 빈번하게 받고 있는 멸시를 의식하고 있지만, 그렇다고 해서 이런 태도들을 자신에 대한 이미지로 내면화시키는 것은 거부한다. / 나를 상대하는 전문가나 지도자가(예; 의사, 상담가, 성직자, 정치인, 비행기 조종사 등)여성이든지 남성이든지 나는 똑같이 편안하게 느끼며, 그들을 성별에 의해서가

---

28) 여성사회교육원 번역본들 참조 인생설계교육, 미래만들기, 직업설계교육, 정치교육사전 등

아니라 능력을 근거로 해서 평가한다. / 여성과 남성 모두의 전인건강에 파괴적인 남성적 기존체제를 거부하고 도전한다. 나는 여성과 남성의 완전한 해방에 헌신하는 그룹에 참여한다. 나는 남들을 돌보아 주는 역할을 좋아하지만 그 역할과 나 자신을 지나치게 동일시하는 것은 피한다.

## 5. 성 주류화와 젠더 거버넌스

### 가. 1단계 진단 : 성 주류화 시대의 교육

여성 교육은 여성에게 고유한 사회적 억압, 성적 억압의 여성주의에 입각한 여성주의의 교육을 넘어서서 사회전반의 성 주류화를 위한 확대, 심화, 다양화의 단계를 통해 발전 중이다. 북경여성대회의 성 주류화 전략에 근거하여 여성 교육은 여성 역량을 강화하는 단계에서 남녀가 함께 사는 사회와 세상에서 서로의 차이를 인지하는 성평등 교육으로 방향을 잡아가고 있다. 남녀 간의 차이를 인지하는 성 인지력 향상 훈련과 성별영향평가, 성 인지 예산들의 교육에 대한 제안이 여성 단체에서 공적 영역에까지 확대되고 있다. 이는 남녀가 함께하는 일터에서의 성평등 문화 확산을 성희롱, 성폭력, 성매매 예방교육에 이어 더 적극적인 미래를 만들어가는 교육이라고 할 수 있다.

또한 여타의 다른 교육기구들 예를 들어 국가인권위원회, 민주화운동기념사업회, 민주시민교육포럼, 통일교육협의회, 여성교육전문정부기구(한국성평등교육진흥원, 한국여성수련원, 서울여성가족재단, 경기도 여성가족연구원등)와 연대 참여함으로써 함께 이루어지고 있다.

## 나. 2, 3단계 프로그램 기획, 전달 : 젠더 거버넌스의 교육지원

여성가족부의 후원으로 2006년도 이루어진 이 젠더 파트너십 훈련의 목적은 양성간의 왜곡된 젠더관계를 서로 돕고 지지하는 평등한 파트너관계를 만들어 가는데 주안점을 두고 성차를 이해하고 존중하여 서로 배려하는 문화 확산을 통해 가능함을 알도록 하는데 있다. 젠더 파트너십 훈련에서는 남성 또한 가부장제 체계의 희생자로서의 측면을 고려하여 성별차이를 균형 있게 다루는 프로그램을 활용하도록 하였다. 이러한 교육목적에 따라 전달방식은 지식전달의 강의라기보다는 교육자와 피교육자가 함께하는 참여 학습 기법과 참여 학습 프로그램들을 활용하였다. 양성 불평등 관계를 재생산하는 무의식적 고정관념, 편견을 드러내어, 즉 머리로는 이미 알고 있지만(consciousness) 몸이 따라가 주지 않는 의식(awareness)을 드러내어 변화시킬 때 평등한 의식, 문화를 만드는 것이 가능해지기 때문이다.

또한 생애주기별 학생 20대, 직장인 20대 후반에서 30대, 지역주민 40~50대의 특성을 고려한 학습내용과 기법들로 프로그램을 기획하기 위해 교육생들의 의식 사전조사, 1차 프로그램 기획 후 시범사업을 실시하고 모니터링 및 평가한 뒤 이를 바탕으로 최종적으로 프로그램을 기획하는 세심한 절차와 작업을 진행하였다.

〈표 26〉 최종 프로그램

| 일정   | 시간          | 내용                           | 방법                                                                    |
|------|-------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 첫째 날 | 9:30-10:30  | 마음의 벽 허물기                    | 참여 학습, 짝 찾기 작업지를 가지고 그룹 내에서 유사점과 차이점 찾아내기                             |
|      | 10:30-12:00 | 여성, 남성의 삶 서로 공유하기            | 브레인라인팅 기법, 종이에 살아오면서 불이익과 이익을 적고 발표하면서 공통점과 차이점 찾아서 이해하기              |
|      | 12:00-1:00  | 점심식사                         |                                                                       |
|      | 1:00-2:00   | 여성, 남성의 삶을 변화시키는 성인지적 정책들    | 강의                                                                    |
|      | 2:00-4:00   | 남녀 간의 원활한 소통을 위하여            | 작업지를 가지고 실습                                                           |
|      | 4:00-6:00   | 남녀 간의 갈등, 이렇게 풀시다            | 역할연기, 연필게임 등을 통한 실습                                                   |
|      | 6:00-7:00   | 저녁식사                         |                                                                       |
|      | 7:00-9:00   | 남녀 간의 아름다운 성문화가꾸기            |                                                                       |
| 둘째 날 | 9:00-11:00  | 멋진 여성, 남성으로 살기 위한 창조적인 인생설계  | 강의 및 실습 작업지를 통한 훈련, 상처 털어내기, 가상의 인생 살아보기. 나의 꿈과 비전 설계해보기, 나의 직업 설계해보기 |
|      | 11:00-12:00 | 남녀가 어우러지는 세상 만들기<br>-서로 칭찬하기 | 조별로 나누어서 진행                                                           |
|      | 12:00       | 점심식사 및 종합평가, 집으로             |                                                                       |

#### 다. 4단계 평가 : 쌍방향 평가

##### 1) 교육생 집단별 평가

###### 가) 대학생 :

- (1) 학생들은 성평등에 관한 이론적 접근에 이미 익숙하여 평등한 사고와 의식을 지니고 젠더 파트너십 훈련의 이론적 기초에 대하여 토론하고자하는 경향을 보였다
- (2) 남학생과 여학생의 차이는 남학생이 토론에 더 활발히 참여하는 경향이 있다는 것이다. 여학생들에게 젠더 파트너십 훈련은 남성들이 가해자적 측면이 있기 때문에 그들에게 더 요구된다고 느끼는 것 같았다. 한편 여학생들은 삶을 통해서 오히려 훈련에 방관자적 태도를 보이는 경향이 있었다. 젠더 파트너십을 향한 여성의 노력도 병행되어야 하는데 이는 포기되어지고 다른 성에게만 변화를 요구하는 분위기가 형성되는 것이 문제이다. 성별혼재 집단은 이러한 가해자와 피해자, 참여자와 방관자로 분리되는 문제를 극복하기 위해서 입체적 집단 구성이 요구된다.

###### 나) 직장인 :

- (1) 직장생활과 사회생활의 경험은 우리사회에 뿌리박혀있는 불평등 의식을 확인하는 현장이어서 교육과 훈련의 필요성을 절감하여 참여도가 아주 높았다.
- (2) 젠더 파트너십이 절실히 요구되어 극복방안에 대한 보다 더 다양한 내용, 젠더 커뮤니케이션과 협상 및 갈등중재 기술훈련을 더욱 요구하였다.

다) 지역주민 :

- (1) 교육생의 성비의 불균형으로 인하여 학습 분위기는 긴장감을 지니고 고조되었다. 여성 교육생은 조용한 경청자 역할을 한 반면에 특히 4, 50대 남성분들의 항의성 질문과 주장으로 인하여 교육 분위기는 강사와 교육생의 대립 구도가 되었다.
- (2) 이는 강사가 다수인 여성 교육생 중심으로 억압의 원인과 차별을 강하게 설명한데서 기인한다. 더욱 남성의 생애주기별, 지역별 특성을 고려하도록 하여야 한다.

## 2) 강사 및 진행자의 자체평가

- 가) 시간마다 강사들 간의 교육 후 평가를 통하여 다음 교육을 잘 준비할 수 있어 좋았다.
- 나) 집단별, 생애주기별, 지역별특성, 성차별 문화를 잘 드러내는 일상에서의 보다 적절하고 참신한 사례발굴이 중요하다.
- 다) 학생들에게는 사회적, 국가적 지평을 넓힐 수 있도록 보다 더 많은 토론거리를 제공하고 여성정책 등 지역사회, 국가정책까지 토론하도록 하는 것이 좋겠다. 또한 성차별에 대한 지나치게 도식적 접근보다는 스스로 드러내고 해결해갈 수 있도록 지지하는 훈련방향을 취하는 것이 변화에 도움이 된다. 남녀학생 사이에 교류를 촉진하는 프로그램들을 많이 도입하여 여학생들이 교육관찰자가 되지 않도록 한다.
- 라) 지역주민의 경우 특히 4, 50대 남성들을 위한 공감할 수 있는 내용과 프로그램들이 필요하다. 몸으로 하는 프로그램보다는 남성들의 삶을 드러내고 극복할 수 있도록 돕는 프로그램들이 필요하다. 또한 소수 남성들이 교육 분위기를 지배하지 않도록 여성들의 발표력향상을 돕도록 한다.

마) 직장인에게는 보다 더 조직과 관련된 성평등한 조직문화를 만들 수 있도록 정교한 프로그램이 요구된다. (김희은 외, 성인기 성평등의식교육프로그램 여성가족부, 2006)

## 6. 남성과 성평등교육

### 가. 1단계 진단 : 남성의 정체성찾기

성평등 문화 확산을 위한 교육의 일환으로 남성학, 남성 운동, 아버지 교육, 평등 가족 등의 교육의 필요성이 제기되어왔다. 물론 성폭력 가정폭력 성매매 예방교육 등의 교육에서는 잠재적 가해자로서의 비판과 반성을 요구하는 경향을 가진 남성교육을 받는다. 그러한 교육과 아울러 성평등 문화의 관계향상능력을 위한 교육과 훈련도 필요하다.

### 나. 2단계 프로그램기획과 전달 : 시민사회와 연대

여성사회교육원은 여타의 시민단체들(인권재단, 참여연대, YMCA 등)과 함께 40대 남성역량강화교육을 실시, 진행하였다.

〈표 27〉 40대 남성 역량강화교육 프로그램 소개

| 직업의 위기감, 업무의 압박감, 생계부양의 불안감 속에서<br>남자 40대, 나대로 사는 법, 40대 남성의 정체성 찾기 |                      |                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------|----|
| 40대 남성 프로그램 1단계 (2010년)                                             |                      |                                                           |    |
| 1                                                                   | 한국사회의 남성- 그<br>삶의 여정 | ○ 1부 / 참가자 소개<br>- 그림 및 사진 등을 나누어 주고<br>자기소개. 강사진도 함께 참여하 | 강의 |

|     |                                     |                                                                                                                                                                    |              |
|-----|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|     |                                     | 여 자기소개<br>- 바람직한 교육을 위한 그라운드<br>를 만들기<br>○ 2부 / 한국사회 남성 - 그 삶의<br>여정<br>- 임상경험을 토대로 현재 한국사<br>회 40대 남성이 가장 문제로 느<br>끼는 지점과 원인에 대한 접근<br>- ‘자기성찰’ 이 중요하다는 점을 도<br>출 |              |
| 2   | 한국사회와 역사속의<br>남성                    | - 한국역사와 사회속의 남성상과 문<br>제 : 만들어진 나는 나인가, 삶을<br>객관화 하면서 자기해석의 언어<br>일깨우기(스토리 텔링)                                                                                     | 체험형<br>집단워크숍 |
| 3   | 40대 나침반                             | 진정한 남성되기를 위한 나의 역량<br>점검해보기<br>- 나와 아버지, 그리고 다음세대로<br>이어지는 남성문화                                                                                                    | 체험형<br>집단워크숍 |
| 4-1 | 사십대의 ‘몸’ 살리기<br>/ 1박2일 워크숍<br>프로그램1 | - 몸의 감각 알아차리기<br>- 몸이 하고 싶은 말을 찾아내기                                                                                                                                | 체험형<br>집단워크숍 |
| 4-2 | 삶의 건강성 찾기 /<br>1박2일 워크숍<br>프로그램2    | - 나의 핵심문제풀기                                                                                                                                                        | 사회심리극        |
| 4-3 | 삶의 건강성 되찾기<br>/ 1박2일 워크숍<br>프로그램3   | - 나와 성                                                                                                                                                             | 사이코드라<br>마   |
| 5   | 일과 남성                               | - 일의 즐거움의 발견<br>- 남자에게 일이란 무엇인가? 무엇<br>때문에 일을 하는가? 일의 즐거                                                                                                           | 미술치료         |

|   |                    |                                                                                                                                            |                    |
|---|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
|   |                    | 움은 무엇이며 이를 통해 얻게 되는 것은 무엇인지                                                                                                                |                    |
| 6 | 나의 미래              | - 나의 미래는 내가 만든다                                                                                                                            | 강의 및 체험형<br>집단 워크숍 |
| 7 | 남자 40, 런웨이를<br>걸어라 | - 새로운 '나' 가 태어나는 과정을<br>ritual한 요소로 승화 (목소리 찾<br>기)<br>- 패션선언문과 런웨이<br>: 평소의 복장 외에 자신이 입고<br>싶었던, 혹은 표현하고 싶었던<br>복장을 하고 런웨이를 걷는다.          | 체험형 집단<br>워크숍      |
|   | 2, 3단계 프로그램        | - 돈, 자녀관계, 다른 삶에 대한 상<br>상을 복돋는 지성 및 감성,<br>- 관계, 직무 스트레스와 대처, 조직<br>의 변화와 과제, 나의 성격과 타<br>인 이해하기<br>- 정서적 친밀감 향상훈련, 가족관<br>계 훈련, 갈등해결 워크숍 |                    |

#### 다. 4단계 : 평가와 제안

남성의 성평등 역량강화를 위한 교육은 그리 많지 않아 특히 인권재단과 함께한 프로젝트의 교육과 훈련의 평가는 시간을 내어 평가와 제안을 따로 받았다. 이러한 평가와 제안은 다음 교육에 도움을 많이 주었으며 그 중에서 교육생들의 대표적인 제안은 다음과 같다. 삶과 관계를 돌아볼 수 있는 기회였다고 생각된다. / 참가자를 40대로 제한하지 말고 30대 남성도 관심을 가질 수 있게 했게 조직하면 좋겠다. / 부부가 함께하는 프로그램이 되면 좋겠다.

## 7. 나가는 말

“재미있었어요, 유익했구요” 이 두 마디 말을 들으면 그 날 그 시간의 교육이 성공했다고 생각했다. 게다가 “시간이 한참 지난 후에 선생님 강의는 다 잊어버렸지만 이거 하나 기억해서 실천했더니 좋아졌어요”라는 간간히 듣는 사후평가는 더욱 그러했다. 교육 또는 훈련을 진행하며 반짝이는 눈동자, 귀 기울여 듣던 교육생들, 우리가 어느덧 하나가 되어 함께 호흡하던 울고 웃던 시간들, 이 모든 것들이 40여년의 시간이 내게 준 선물이다. 성평등 의식 지수, 실천 변화 의지를 점검할 유인물 문항을 읽고 “네”라는 우렁찬 대답을 들으면 곧 성평등 사회의 실현이 눈앞에 다가온 듯해서 조금이라도 기여한 자부심을 느끼기도 한다. 때로는 주관적 착각도 있었을 게다.

그나마 시간을 내어 간단한 평가라도 받으면 도움이 된다. 5점 만점에 4.0이상 넘으면 그냥저냥 한 거고 4.5이상 넘으면 아주 잘 한 거다. 간혹 기타 의견으로 불만이나 불평을 받거나, 교육 담당자에게 문제제기를 한 교육생이 있다는 이야기를 전해 들으면 솔직한 심정으로 기분이 좋지 않다. 전체의 만족도가 높았어도, 극히 일부의 문제제기가 있는 경우 그것이 더 비중 높은 교육평가가 될 때도 있었다.

따라서 그간의 ‘만족도 조사’를 중심으로 한 평가는 교육의 실질적 효과를 측정하기에는 많은 한계가 있다. 교육생들이 교육에 만족했는지보다, 교육주제를 충실히 이해할 수 있었는지를 확인할 수 있는 평가가 필요하다. 교육자와 교육생이 주제에 함께 몰입하였는지, 이에 얼마나 목표를 달성했는지 측정하는 방식과 내용으로 변화 발전하는 것이 필요하다. 이에 한국 사회의 성평등 교육은 이러한 평가지표 개발 및 적

용, 확산과 함께 진일보할 것이라는 기대를 가져 본다.

## IV. 참고문헌

### <출판물 및 보고서>

- 민주화운동기념사업회, 나침반, 유럽평의회, 청소년인권교육지침서, 2009
- 김주숙 (2008). 新여성은 지역사회의 주인이다: 도시 주부의 협동적 지역사회 조직 화곡동·마포시범아파트 사례(1971-1973). 서울 : (사)여성사회교육원.
- 김희은 외 (2010). 시민교육현장지침서. 서울 : 민주화운동기념사업회.
- 김희은 외 (2006). 성인기 성평등의식 교육 프로그램. 여성가족부.
- 지은희, (사)여성사회교육원 (1994). 지역여성조직을 어떻게 만들었는가 : 3개 지역 3년의 역사. 서울 : 여성사회교육원.
- Callerstig, A-C.(2016). “Gender Training as a Tool for Transformative Gender Mainstreaming: Evidence from Sweden”, in M. Bustelo, M. Forest and L. Ferguson (Eds.) The Politics of Feminist Knowledge Transfer: Gender Training and Gender Expertise. Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan.
- EIGE. (2016). GENDER IMPACT ASSESSMENT: Gender Mainstreaming Toolkit. EIGE.
- Fletcher, G. (2015) ‘Addressing gender in impact evaluation’, A Methods Lab. London: Overseas Development Institute.
- IAEG-SDGs. (2017). Report of the Inter-Agency and Expert Group on Sustainable Development Goal Indicators.

IAEG-SDGs.

- Julius E. Eittington. (1996). The Winning Trainer. Texas: The Gulf Publishing Company
- UNDP. (2012). PROJECT-LEVEL EVALUATION: GUIDANCE FOR CONDUCTING TERMINAL EVALUATIONS OF UNDP-SUPPORTED, GEF-FINANCED PROJECTS, UNDP.
- UNDP. (2015). EVALUATION OF UNDP'S CONTRIBUTION TO GENDER EQUALITY AND WOMEN'S EMPOWERMENT. UNDP.
- UNDP Independent Evaluation Office. (n.d.). Country-led Evaluation in the Era of the Sustainable Development Goals: A Guidance. UNDP.
- UNEG. (2016). Evaluating the Sustainable Development Goals with a 'No one left behind' lens through equity-focused and gender-responsive evaluations. UNEG.
- UN Women. (2014). GUIDANCE NOTE: GENDER MAINSTREAMING IN DEVELOPMENT PROGRAMMING. New York: UN Women.
- UN Women. (2014). Transformation through training for gender equality. UN Women.
- UN Women. (n.d.). Training for Gender Equality and Women's Empowerment. Santo Domingo: UN Women Training Center.
- UN Women Training Center, Training for Gender Equality Community of Practice(PoC). (2016). Final Report of the Virtual Dialogue, Theory of Change and Feminist Pedagogies in Training for Gender Equality. UN Women Training Center,

- Training for Gender Equality Community of Practice(PoC).
- UN Women Training Center, Training for Gender Equality Community of Practice(PoC). (2016). Working Paper Series Theory of Change: 1. A Theory of Change for Training for Gender Equality, UN Women Training Center, Training for Gender Equality Community of Practice(PoC).
  - UN Women Training Center and The Royal Tropical Institute. (2017). Certified Professional Development Program for Gender Trainer. UN Women Training Center and The Royal Tropical Institute.
  - USAID. (2017). The Gender Integration Continuum Training Session User's Guide. USAID.
  - On the new minimum criteria, see also: OECD-DAC Network on Gender Equality (2016), Definition and minimum recommended criteria for the DAC gender equality policy marker.

#### <웹 페이지>

- Gender at work. (n.d.). Retrieved from <http://genderatwork.org/>
- EIGE. (n.d.). Publications&Resources. Retrieved from <http://eige.europa.eu/rdc>
- UN Women Training Centre. (n.d.). News from the Campus. Retrieved from <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/data/view.php?d=6&rid=6066->

- UN Women Training Centre. (n.d.). Past Virtual Dialogues.  
Retrieved from  
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/page/view.php?id=2009>
- OECD. (n.d.). DAC Criteria for Evaluating Development Assistance. Retrieved from  
<http://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm>

#### <기타>

- 2017년 11월 여성사회교육원에서 진행된 조영숙 강의 제6강  
“젠더관점에서 여성폭력 다시보기” 강의 자료
- 2017년 11월 여성사회교육원에서 진행된 조영숙 강의 제8강  
“여성주의 성평등교육강사 교육방법론 찾기” 강의 자료

## V. 부록: 번역자료

# Handbook on the OECD-DAC Gender Equality Policy Marker



OECD-DAC NETWORK ON GENDER EQUALITY (GENDERNET)  
December 2016

# OECD/DAC 성평등 정책 마커 안내서

원문 제목: Handbook on the OECD-DAC Gender Equality Policy  
Marker

발행일: 2016년 11월

저자: OECD-DAC NETWORK ON GENDER EQUALITY  
(GENDERNET)

## 목차

- I. OECD-DAC 성평등 관련 원조 추적 방식
  - DAC 성평등 정책 마커
  - CRS 목적코드
- II. DAC 성평등 정책 마커의 목적
  - 마커 자료의 의미
- III. 젠더 마커 점수 체계
  - 점수 체계 및 최소 기준
  - 점수 체계 예시
- IV. 효과적인 마커 적용을 위한 권고 사항
- V. 질의응답
- VI. GENDERNET 회원 사례
  - DAC 젠더 마커 기반 상호보완 추적 체계
  - 성과 추진을 위한 목표 설정

# OECD/DAC 성평등 정책 마커 기준 안내서

2016년 12월

## 서문

본 안내서는 경제협력개발기구 산하 개발원조위원회의 성평등네트워크 OECD-DAC Network on Gender Equality (이하 GENDERNET)이 발행한 첫 번째 DAC 성평등 정책 마커 안내서다. 안내서는 젠더 정책 마커에 대한 이해와 DAC 회원 기관들의 효과적 사용을 권장하기 위해 설계되었다. 국제사회가 지속가능한개발목표<sub>SDGs</sub>를 이행하기 시작한 이 시점에 안내서가 출간되었다는 점은 시기적절하다. 마커는 지속가능한개발목표와 같은 정책의 모니터링 및 책무성 감시의 핵심 도구이기 때문이다. 본 안내서는 기관들이 가능한 최대로 안내서의 제안에 맞추어 내부 보고 관행을 정비하기를 권장한다.

안내서에 포함된 세 가지 젠더 정책 마커 범주에 대한 최소 기준 권고 사항<sup>29)</sup>은 2016년 12월에 소개되었다. 권고 사항은 다음을 위해 설계되었다: 0~2점 사이의 점수 취득을 위한 사업 평가 최소 기준점에 대한 DAC 회원 기관의 이해를 보장한다; 각 평가 범주의 최소 기준에 대한 ‘체크리스트’를 제공함으로써 점수 체계 사용을 촉진한다; 그리고 이러한 조치로 인하여 DAC 회원의 보고 자료 간 비교를 용이하게 하고 자료의 정확성을 강화한다.

29) 새롭게 만들어진 최소 기준에 대해서는 OECD-DAC 성평등 네트워크의 『DAC 성평등 정책 평가 기준에 대한 정의 및 최소 기준 권고 사항』 *Definition and minimum recommended criteria for the DAC gender equality policy marker* (2016)을 참고하라.

# I . OECD-DAC 성평등 관련 원조 추적 방식

## DAC 성평등 정책 마커

OECD는 OECD-DAC 성평등 정책 마커를 활용하여 여성 인권 및 성평등에 대한 원조를 추적한다. 성평등 정책 마커는 성평등을 정책 목표 중 하나로 추구하는 원조 활동을 기록하는 통계 도구이다. DAC 회원국은 각각의 원조사업 및 프로그램의 성평등 정책 목표 성취 여부를 3점 점수 체계에 따라 표시하고 그 결과를 OECD DAC 연간 원조 보고서의 일부로 제출해야 한다. 젠더 정책 마커는 원조국의 설계 의도에 기반을 둔다. 원조사업 및 프로그램은 ‘성평등 중요<sub>significant</sub>’ 사업과 ‘성평등 주요<sub>principal</sub>’ 사업으로 점수화(각 1점과 2점)되며 DAC에 의해 성평등 원조로 집계된다.

### DAC 젠더 정책 마커의 3단계 점수 체계

|                                        |                                                                                  |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 성평등 비대상<br>사업<br>not-targeted<br>(0점): | 젠더 마커로 평가했을 때 성평등을 정책 목표로 설정하지 않는 것으로 밝혀진<br>사업/프로그램                             |
| 성평등 중요 사업<br>significant<br>(1점):      | 중요한 정책 목표로서 성평등을 의도적으로 추구하지만 성평등이 사업 착수에 가장 주요한 목적이 아닌 사업/프로그램                   |
| 성평등 주요 사업<br>principal<br>(2점):        | 성평등이 사업의 착수, 설계, 기대 결과 모든 면에서 핵심적 정책 목표로 설정되었고 성평등이 사업 착수에 가장 주요한 목적인<br>사업/프로그램 |

모든 원조 활동에 젠더 분석<sup>30)</sup>과 ‘해를 입히지 말라 do no harm’ 접근법<sup>31)</sup>은 필수적이다. 이를 통하여 모든 원조 활동 내 사업/프로그램이 최소한 성 불평등을 영구화하고 악화시키지 않는 것을 보장할 수 있기 때문이다.

DAC 회원국은 평가 과정에서 드러난 성평등 중요 사업(1점)과 성평등 주요 사업(2점)의 **성평등 성과**를 모니터링하고 보고하도록 권장 받는다. 성평등 성과에 관한 보고는 사업실적을 측정하고 향상하기 위해 필수적이다.

**성평등 주요 산업이 점수 그 자체로 성평등 중요 사업보다 더 좋다고 볼 수 없다.** GENDERNET은 원조국들에게 성평등에 헌신하고 이를 대상으로 하는 개발 개입사업 (일반적으로 2점에 해당)에 성 주류화 전략 (일반적으로 1점에 해당)을 결합하는 방식의 이중 전략<sup>twin-track</sup>을 채택할 것을 제안한다.

## CRS 목적코드

DAC 회원국은 성평등 정책 마커를 사용한 사업 평가와 더불어 자신의 사업/프로그램을 **주요 지원 분야**(예. 보건, 에너지, 농업 등)에 따라 특정 **CRS 목적코드**<sup>32)</sup>로 분류해야 한다. 각 사업/프로그램은 하나의 목적코드만 부여받을 수 있다.<sup>33)</sup>

---

30) 젠더 분석은 특정 맥락에서 자원, 기회, 제약 및 권력이 성인 및 비성인간의 남녀 사이에 그리고 각 집단 내에 어떻게 분포되어 있는지 그 상대적 분배의 차이를 강조하는 분석이다.

31) ‘해를 입히지 말라 do no harm’란 성평등에 대한 접근법 중 하나로 모든 사업/프로그램은 사업을 통해 의도치 않게 성 불평등을 영구화 및 강화할 수 있는 잠재적 위험요인을 분석하고, 위험요소를 사전에 추적 관찰하며, 필요시 수정/보상 조치를 취할 것을 요구한다.

32) <http://www.oecd.org/dac/stats/purposecodessectorclassification.htm>

33) 복합 목적코드를 도입한 보도는 2017년의 원조 흐름을 조사한 자료에 대한 2018년 보도로 처음 시도될 것이다.

그중 두 가지 코드가 성평등을 위한 원조 추적과 특히 연관된다:

- **여성평등 조직 및 기관에 관한 코드**The women's equality organisations and institutions code (코드 15170): 이 목적코드는 성평등과 여성의 인권에 주 초점을 두고 있는 기관 및 조직들을 위한 지원을 추적하는데 사용된다. 이는 목적코드를 여성 관련 정부 부서와 여성 시민사회 단체에 대한 원조에 적용하기 위해 고안되었다. 이 코드로 기록된 활동들은 성평등 정책 마커에서 기본적으로 2점, 즉 주요 성평등 사업으로 점수가 매겨진다.
- **여성 폭력에 관한 코드**The violence against women code (코드 15180): GENDERNET은 DAC에 여성과 여아에 대한 폭력의 종식을 지원하는 원조를 추적하기 위하여 DAC 통계 체계에 새로운 목적코드의 도입을 요청했다. DAC는 2015년 6월에 공식적으로 이 제안을 승인했다. 이 새로운 도구는 지속가능한개발목표 중 세부목표 5.2 '여성과 여아에 대한 모든 형태의 폭력 근절'과 세부목표 5.3 '아동 결혼, 조혼, 강제결혼 및 여성 성기 절제 등 모든 악습 철폐'의 실행에 있어 정부에게 그 책임을 물을 수 있도록 돕는다. 이에 대한 첫 번째 자료는 2017년에 제공될 예정이며 2016년 원조 흐름을 조사한 결과일 것이다.

## II. DAC 성평등 정책 마커의 목적

DAC 성평등 정책 마커는 **지속가능한개발을 위한 2030년 의제의 주요 모니터링 및 책무성 평가 도구**이다. 이는 DAC 회원국이 성평등에 대한 지속가능한개발목표의 약속 이행을 지원하는 양자간 원조를 추적하기 위해 사용할 수 있는 유일한 공통 도구이다. 성평등 정책 마커는 정책과 재정적 노력 사이에 존재하는 불균형을 밝히고 이러한 틈을 좁힐 수 있는 장려책을 발견하는 데 이바지한다.

마커에 의해 생성된 자료는 성평등 지원을 위한 DAC 회원국의 원조에 대한 정확한 양이 아닌 **추정치**를 제공한다. 마커는 양적 도구라기보다 질적 도구이다. DAC 원조국들에 의해 1점과 2점을 받은 사업/프로그램들의 **총합이 성평등 중심 원조**로 산출된다.

2007년 이후, 이 자료는 DAC 웹사이트<sup>34)</sup>에 **공개**되었고 OECD는 DAC 회원국별 성평등 및 여성 인권에 대한 원조의 연간 합계를 제공한다. 자료는 시간에 따른 변화 양상을 추적하고 재정 할당 결정을 위한 정보를 제공한다.

### 마커 자료의 의미

성평등 정책 마커를 통해 밝혀진 자료는 아래와 같은 정보를 제공한다:

- **개별 성평등 사업/프로그램**
- **성평등 대상 원조의 국제적 추정치**
- **DAC 회원국의 성평등 원조 비율**

34)

<http://www.oecd.org/dac/stats/aidinsupportofgenderequalityandwomensempowerment.htm>

- 성평등 원조에 우선시된 분야
- 개별 분야 내부의 젠더 원조 내역
- 성평등 원조에 우선시된 국가
- 원조국 간의 비교 방식
- 시간에 따른 전반적 성평등 원조 분야 동향과 변화

DAC 정책 마커들은<sup>35)</sup> 원조국의 지출 공약을 조사한다. 마커는 계획된 투자금액을 측정할 뿐 지출액을 측정하지 않는다. 원조국의 지출공약 commitment은 “공식 원조국이 구체화된 특정 원조를 제공할 확고한 의무로 이는 문서에 명시되고 필요 기금으로 뒷받침 된다”라고 정의되어 있다.<sup>36)</sup> 지출공약과 지출액 사이의 차액은 적은 편이지만 다년 지출 pluri annual disbursement (분할 납부 형식의 원조)의 경우 약간의 지연이 있을 수 있다. 지출공약은 다년 지출 등의 형식 또는 지출 시점에 상관없이 공약이 이행된 모든 시점에 기록된다. DAC 정책 마커는 지출공약에 대한 조사를 통하여 아래와 같은 임무를 수행하고자 한다:

- 향후 지출에 대한 정보를 제공함으로써 미래지향적 상황을 제공한다.
- 원조 정책 변화에 따라 변동하며 그로 인하여 원조국들의 변화하는 정치적 공약을 더 잘 반영한다.

DAC 정책 마커는 양자간 분야별 원조 bilateral allocable aid를 조사하며 이때 다자기구 비지정 기여금 core contributions은 조사에서 제외된다. 그러나 특정 사업을 이행하기 위하여 다자기구와 비정부기구를 거쳐 제공되는 기금(지정 기여 earmarked contribution)은 마커에 기록된다 (차트 1 참고).

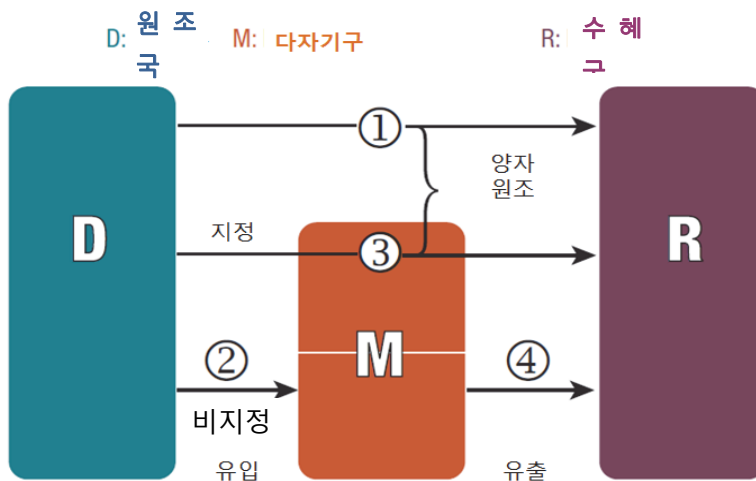
35) DAC에서 사용되는 다른 유형의 정책 마커는 (생물다양성, 기후변화 완화, 기후변화 적응 및 사막화에 대한) 리우 마커 the Rio markers, 환경 정책 마커, 참여적 개발과 바람직한 거버넌스 정책에 대한 마커, 산모, 신생아 및 모자 보건 정책 마커, 그리고 무역개발 정책 마커가 있다.

36) DAC 핵심 용어 및 개념 사전 Glossary of Key Terms and Concepts 참고.  
<http://www.oecd.org/dac/stats/dac-glossary.htm>

양자간 분야별 원조는 특정 **유형의 원조**를 말하며 이에 분야별 예산 지원, 비정부기관 비지정 기여, 특정 국제기구 관리 기금에 대한 지원, 합동 기금 지원, 프로젝트 지원, 전문가 및 기타 기술 원조 지원, 그리고 개도국 유학생 및 연수생 지원이 포함되어 있다. 양자간 분야별 원조에서 포함되지 않는 원조로는 일반 예산 지원, 다자기구 비지정 기여, 연수생 교육 간접비용 지원, 채무 구제, 행정비용 지원, 개발에 인식 확산 지원 그리고 원조국 내 난민 비용이 있다.

마커는 프로그램 및 사업의 결과나 영향을 측정할 수 없고 이를 측정할 의도가 없다. 결과나 영향에 대한 평가는 반드시 모니터링 도구와 평가 도구로 보완되어야 한다.

**차트 1 : DAC 성평등 정책 마커에 포착된 원조 흐름**



성 평등 정책 마커에 의해 포착된 원조 흐름 (양자 원조) : 1+3

성 평등 정책 마커에 의해 포착되지 않은 원조 흐름 (다자기구 비지정 기여와 유출) : 2+4

## BOX 1 : OECD는 DAC 성평등 정책 마커로부터 얻어진 데이터를 어떻게 사용하는가?

**1. 연간 원조국 차트:** OECD는 매년 각 DAC 회원국들의 성평등 지원 분야 원조에 대한 자료를 담은 보고서 『성평등과 여성 역량강화 지원 원조 - 원조국 차트 보고서』(Aid in support of gender equality and women's empowerment - donor charts)를 출판한다.<sup>37)</sup> 이 출판물은 각 회원국의 성평등 원조의 양과 비율에 대한 정보, 젠더 중심 원조 수혜국 상위 10개국, 성평등 원조의 자세한 내역, 시간에 따른 동향에 대한 정보를 제공한다.

**2. 주제 분석:** OECD는 개발 협력의 화제 분야에 대한 원조국의 성평등 관련 지원을 다루는 주제별 정책 브리프를 출간한다. 최근에는 취약한 상황에서의 성평등 원조 분석 (2015년 3월), 젠더와 기후 자금조달 (2016년 10월), 여성의 경제적 역량강화를 위한 원조 (2016년 6월)에 대하여 출간했다.

**3. 정책 대화 :** OECD는 DAC 성평등을 위한 자원의 양과 질의 향상에 대한 회원국과 협력국 간 논의를 확산하기 위해 성평등 자금조달 부분에 대한 OECD의 국제 영향력과 전문지식을 사용한다. 이 정책 대화는 성평등을 위한 자금조달 풍토를 형성하는 신흥 행위자와 동향 (예. 민간 부분, 신흥 원조국 등)에 대한 자료, 증거 및 지식을 공유하는 플랫폼을 제공하고, 전도유망하고 혁신적인 실행방안을 밝힌다.

37)

<http://www.oecd.org/dac/gender-development/aid-gender-equality-womens-empowerment-annual-statisticalcharts.htm>

### III. 젠더 마커 점수 체계

#### 점수 체계 및 최소 기준

모든 사업은 DAC 회원들의 보고 자료가 비교 가능할 수 있도록 DAC 원조국 전체에 공통으로 적용되는 최소 기준을 충족해야 한다. GENDERNET은 원조 활동을 0점, 1점, 2점으로 점수화하기 위한 아래의 최소 기준을 제시한다:

|                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>성평등<br/>비(非)대상<br/>사업<br/>not-targeted<br/>(0점)</p> | <p><b>젠더 마커로 평가했을 때 성평등을 정책 목표로 설정하지 않는 것으로 밝혀진 사업/프로그램</b></p> <p>이 점수를 기본값으로 사용할 수 없다. 평가되지 않은 사업/프로그램은 점수화되지 않은<sup>unmarked</sup> 상태로 남아있어야 한다 (예. 해당 항목은 비어있어야 한다).<sup>38)</sup> 이것은 성평등을 목표로 하지 않은 활동(0점)과 평가 결과가 알려지지 않은 활동 (공란) 간의 혼란을 없애기 위함이다.</p> <p>모든 사업/프로그램은 젠더 분석을 수행해야 한다. 사업/프로그램은 젠더 분석 결과를 사용하여 적어도 해를 입히거나<sup>do no harm</sup> 성 불평등을 강화하지 않아야 한다.</p> |
| <p>성평등 중요<br/>사업<br/>significant<br/>(1점)</p>          | <p><b>중요한 정책 목표로서 성평등을 의도적으로 추구하지만 성평등이 사업 착수에 가장 주요한 목적이 아닌 사업/프로그램</b></p> <p>성평등 정책 목표는 사업/프로그램 문서에 명시되</p>                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                                                                                                      | <p>어야 하고, 암시적이거나 추정적일 수 없다.</p> <p>사업/프로그램은 사업 내 다른 목표와 함께 성평 등 증진과 또는 여성과 여아의 역량을 강화하고 성차별이나 젠더불평등을 감소시키고 젠더 관련 수요를 충족하는 데 긍정적인 영향을 미쳐야 한다.</p> <table> <tr> <th>최소 조건 (완전하게 충족되어야 함)</th> <th>완료</th> </tr> <tr> <td>사업/프로그램에서 젠더 분석이 수행되었다.</td> <td>√</td> </tr> <tr> <td>젠더 분석의 결과가 사업/프로젝트의 설계를 위 한 정보를 제공하였고 개입사업은 '해를 입히지 않는do no harm' 접근법을 적용했다.</td> <td>√</td> </tr> <tr> <td>적어도 하나의 명확한 성평등 목표의 제시되어야 하고 이 목표는 적어도 하나의 젠더 중심 지표로 확인되어야 한다<sup>39)</sup> (만약 결과 평가 체계가 사업 의 구상 단계에서 구체화 되지 않았다면, 성평등 목표 및 지표에 대한 굳은 헌신이 있어야 한다).</td> <td>√</td> </tr> <tr> <td>필요시 자료 및 지표는 성별을 나누어 조사한다.</td> <td>√</td> </tr> <tr> <td>평가 단계에서 사업의 성평등 성과에 대한 모니 터링과 보고를 약속한다.</td> <td>√</td> </tr> </table> | 최소 조건 (완전하게 충족되어야 함) | 완료 | 사업/프로그램에서 젠더 분석이 수행되었다. | √ | 젠더 분석의 결과가 사업/프로젝트의 설계를 위 한 정보를 제공하였고 개입사업은 '해를 입히지 않는do no harm' 접근법을 적용했다. | √ | 적어도 하나의 명확한 성평등 목표의 제시되어야 하고 이 목표는 적어도 하나의 젠더 중심 지표로 확인되어야 한다 <sup>39)</sup> (만약 결과 평가 체계가 사업 의 구상 단계에서 구체화 되지 않았다면, 성평등 목표 및 지표에 대한 굳은 헌신이 있어야 한다). | √ | 필요시 자료 및 지표는 성별을 나누어 조사한다. | √ | 평가 단계에서 사업의 성평등 성과에 대한 모니 터링과 보고를 약속한다. | √ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|-------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------|---|-----------------------------------------|---|
| 최소 조건 (완전하게 충족되어야 함)                                                                                                                                 | 완료                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                      |    |                         |   |                                                                              |   |                                                                                                                                                      |   |                            |   |                                         |   |
| 사업/프로그램에서 젠더 분석이 수행되었다.                                                                                                                              | √                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                      |    |                         |   |                                                                              |   |                                                                                                                                                      |   |                            |   |                                         |   |
| 젠더 분석의 결과가 사업/프로젝트의 설계를 위 한 정보를 제공하였고 개입사업은 '해를 입히지 않는do no harm' 접근법을 적용했다.                                                                         | √                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                      |    |                         |   |                                                                              |   |                                                                                                                                                      |   |                            |   |                                         |   |
| 적어도 하나의 명확한 성평등 목표의 제시되어야 하고 이 목표는 적어도 하나의 젠더 중심 지표로 확인되어야 한다 <sup>39)</sup> (만약 결과 평가 체계가 사업 의 구상 단계에서 구체화 되지 않았다면, 성평등 목표 및 지표에 대한 굳은 헌신이 있어야 한다). | √                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                      |    |                         |   |                                                                              |   |                                                                                                                                                      |   |                            |   |                                         |   |
| 필요시 자료 및 지표는 성별을 나누어 조사한다.                                                                                                                           | √                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                      |    |                         |   |                                                                              |   |                                                                                                                                                      |   |                            |   |                                         |   |
| 평가 단계에서 사업의 성평등 성과에 대한 모니 터링과 보고를 약속한다.                                                                                                              | √                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                      |    |                         |   |                                                                              |   |                                                                                                                                                      |   |                            |   |                                         |   |
| <p>성평등 주요 사업 principal (2점)</p>                                                                                                                      | <p>성평등이 사업의 착수, 설계, 기대 결과 모든 면에서 핵심적 정책 목표로 설정되었고 성평등이 사업 착수에 가장 주요한 목적인 사업/프로그램</p> <p>사업/프로그램의 주요 목표가 성평등 증진과 또는 여 성과 여아의 역량을 강화하고 성차별이나 젠더불평등 을 감소시키고 젠더 관련 수요를 충족하는 것이다.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                      |    |                         |   |                                                                              |   |                                                                                                                                                      |   |                            |   |                                         |   |

|  |                                                                                          |    |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|  | 최소 조건 (완전하게 충족되어야 함)                                                                     | 완료 |
|  | 사업/프로그램에서 젠더 분석이 수행되었다.                                                                  | ✓  |
|  | 젠더 분석의 결과가 사업/프로젝트의 설계를 위한 정보를 제공하였고 개입사업은 '해를 입히지 않는 <sup>do no harm</sup> ' 접근법을 적용했다. | ✓  |
|  | 사업/프로그램의 가장 큰 야심이 성평등 증진과 또는 여성의 역량을 강화하는 것이다.                                           | ✓  |
|  | 사업/프로그램의 성과 평가 체계가 성평등 목표 진전 상황을 사업 성과 및 영향력을 추적하는 젠더 중심 지표를 통하여 측정한다.                   | ✓  |
|  | 필요시 자료 및 지표는 성별을 나누어 조사한다.                                                               | ✓  |
|  | 평가 단계에서 사업의 성평등 성과에 대한 모니터링과 보고를 약속한다.                                                   | ✓  |

## 점수 체계 예시

성평등 '비(非)대상' 사업(0점)으로 표시될 수 있는 사업/프로그램의 예시:

- 남아와 여아를 위한 기초 교육과 문해 교육 사업이지만 교육에 대한 젠더관련 장애물에 대한 구체적 목표 또는 활동이 제시되지 않은 사업

38) '미(未)평가<sup>not screened</sup>' (공란)과 '비(非)대상<sup>not targeted</sup>' (0점)의 가치는 DAC 회원국의 내부 보고 체계에서 명백히 차별화되어야 한다.

39) SMART (구체성<sup>specific</sup>, 측정가능성<sup>measurable</sup>, 달성가능성<sup>achievable</sup>, 적절성<sup>relevant</sup>, 적시성<sup>timebound</sup>)지표를 사용해야 한다.

- 수혜자 대부분이 여아와 여성이지만 여성의 교육 등록률에 대한 구체적 목표가 없는 장학금 사업
- 젠더 분석이 수행되었지만, 성평등에 대한 명확한 목표가 없고, 젠더 기반 불평등 감소 (예. 서비스, 시장, 위험, 혜택, 기회에 대한 접근성) 또는 여성 역량 강화 (예. 건설 업무에서 성별쿼터제를 고려한 채용, 여성의 이동 안전을 위한 가로등과 도보 설치 등)에 대한 구체적인 활동이 포함되지 않은 철도 사업
- 지역 청년을 위한 스포츠 시설 사업으로 성별로 분리된 화장실을 건설하지만, 코치를 위한 젠더 교육, 적절한 활동 일정 (예. 어두워지기 전에 일정 완료 등), 선입견을 근절하기 위한 인식제고 활동 등 여성과 여아의 스포츠 활동 참여를 보장하기 위한 구체적인 조치가 포함되지 않은 사업
- 농기자재 (예. 농약, 비료 등) 구매를 위한 지역 농부들의 소액대출 접근성을 지원하는 사업이지만, 여성 농부를 대상으로 하는 구체적인 방안이 제시되지 않았고/않았거나 생산 자원에 대한 접근성과 통제권에 대한 젠더 편향을 다루지 않는 사업
- 소외계층 남성의 알코올 남용 및 중독 예방 사업으로 지원 단체와 상담소 등을 설립하지만 동시에 친근한 관계에서의 폭력의 빈도나 강도 감소에 있어 의도하지 않은 영향력을 행사할 수 있는 사업

**성평등 ‘중요’ 사업(1점)으로 표시될 수 있는 사업/프로그램의 예시:**

- 남아와 여아를 위한 기초 교육과 문해 교육 사업으로 여아 교육에 대한 젠더관련 장애물에 대한 구체적 목표 또는 활동을 제시하는 사업 (예. 소외계층 가정의 여아가 학교 다닐 수 있도록 재정적 인

센티브 제공)

- 공동체 및 지역의 식수 제공 사업으로 시설에 대한 여성과 여아의 안전한 접근성을 보장하기 위한 구체적 목표와 활동 내용을 제시하는 사업
- 청소년의 성적 건강과 생식 건강 필요에 대응하는 사업으로, 클리닉을 설립하여 청소년기 여성과 남성이 접근할 수 있는 서비스를 제공하는 사업 (예. 정보, HIV 검사 및 예방 서비스, 가족계획 조언 등에 대한 접근 증진)
- 지역 정부의 계획 및 재정 관리 역량 향상을 위한 분권화 및 지방 거버넌스 사업으로 지방 정부의 의사결정에서 성 인지적 예산 계획 등을 추진하여 여성의 참여를 강화하고 성 인지적 서비스를 보장하는 사업
- 새로운 지하철 노선을 건설하는 사회기반시설 사업으로 여성의 대중교통 이용을 증진하기 위하여 역 주변에 튼튼한 가로등을 공급하고 역내 여성기업을 위한 가게 공간을 제공하는 사업

**성평등 ‘주요’사업(2점)으로 표시될 수 있는 사업/프로그램의 예시:**

- 여아의 교육 및 직업 훈련에 대한 접근성과 성과에 대한 사업으로 여성과 여아의 역량 강화와 남녀 학생 간의 불평등 감소를 목표로 하는 사업
- 분쟁 상황에서 젠더 기반 폭력을 예방/대응하기 위해 고안된 사업
- 소외계층 여성과 여아의 역량 강화가 주요 목적인 사회적 보호 사업
- 남성과 남아를 교육 및 동원하여 공동체 내부의 젠더 기반 폭력을 반대하게 하는 사업

- 국가 재정부가 성평등을 국가발전전략에 결합할 수 있도록 지원하는 역량개발 사업
- 지역 사회, 지방 정부 및 중앙정부에서 여성의 목소리와 참여를 강화하기 위한 사업

## IV. 효과적 마커 적용을 위한 권고 사항

DAC 회원 기관의 자료를 서로 비교할 수 있게 만들고 자료의 정확성을 강화하기 위하여 아래의 사항을 제안한다:

### 1. 프로젝트 디자인 초기 단계에서부터 마커를 적용하라

성평등 정책 마커는 성평등 관련 목표를 사업에 포함할지에 대한 논쟁을 촉발하는 “살아 있는 도구”로 사용될 때 가장 큰 영향력을 가지며 이 논쟁은 실질적인 수정이 가능한 **사업 평가 및 설계의 초기 단계**에 진행되는 것이 좋다.

### 2. 사업/프로젝트 전체에 마커를 적용하라

**활동의 전반적 의도를 판단하고 이에 따라 반드시 사업/프로젝트 전체에 마커를 적용해야 한다.**

DAC 원조국이 1점 또는 2점으로 표시한 사업/프로그램은 성평등 목표가 다양한 사업 목표 중 하나일지라도 그 **예산 전체**가 성평등 중심 원조로 파악된다. 이는 높은 수준의 원조국 보고 (마커로 평가된 사업 보고 비율)를 장려하는 데에 이러한 간단한 점수 기록 과정이 필요하기 때문이다.

마커가 대규모 사업의 다양한 구성요소에 개별적으로 적용되어서는 안 된다. 일관성이 없는 보고는 성평등 중심 예산으로 파악되는 원조의 양

을 측정하는 데 중대한 영향을 끼칠 수 있다(질의응답 4번 참고).

예를 들어, 학교 시설 현대화 (교실 재정비, 컴퓨터 시설지원, 여아 교육 증진을 위한 여학생 기숙사 건설 등)를 목표로 하는 USD 150만 불 규모의 사업은 성평등 중요 사업(1점)으로 표시되어야 한다. 그러나 마커를 각각의 구성요소에 개별적으로 적용한다면, 여학생 기숙사 건설은 성평등 주요 사업(2점)으로 점수화되고 나머지 활동들은 성평등 비대상 사업(0점)으로 기록될 수 있다. 각 구성요소에 대한 개별적 마커 적용은 어떤 경우에 성평등 주요 사업의 원조 규모를 과대 보고하거나 성평등 중요 사업의 원조 규모를 전체적으로 감소시킬 수 있다(Box 2 참고).

#### BOX 2.

**마커의 적용 수준이 DAC 사업 A의 원조 총액 보고에 미치는 영향:  
서아프리카 학교 시설 현대화 사업에 대하여**  
전체 예산 : USD 150만 불

| 성평등 정책 마커<br>점수 | 사업 전체에 마커<br>적용시 보고된 금액<br>(DAC 권고 방법) | 사업 구성 활동에<br>개별적으로 마커<br>적용시 보고된 금액 |
|-----------------|----------------------------------------|-------------------------------------|
| 성평등 주요 사업       | 0                                      | USD 20만 불                           |
| 성평등 중요 사업       | USD 150만 불                             | 0                                   |
| 보고 총량           | = USD 150만 불                           | = USD 20만 불                         |

마커 적용에 대한 DAC 회원 기관 간의 일관성이 필요하다.

### 3. 사업 책임자와 관계자에게 마커 적용의 임무를 부여하라

각 DAC 기관은 젠더 마커를 사용하여 사업에 대한 점수를 할당하고 점수의 타당성을 입증하는 업무를 특정 관계자에게 배정해야 한다.

마커를 적용할 때 사업의 전체 의도를 반드시 반영하여 점수를 매겨야 하므로 이 임무는 사업에 대하여 정확히 이해하는 사업 책임자 또는 관계자에게 주어져야 한다. 마커는 젠더 전문가에게 자문하고 통계 부서 또는 품질 관리 부서의 확인을 받은 후 적용하는 것이 가장 이상적이다.

### 4. 마커를 정확하게 적용하기 위해 직원 역량에 투자하라

마커를 정확하게 적용하기 위한 직원 역량 강화는 사업을 목적에 맞게 코드화하고 마커 사용의 잠재적 오류를 줄이기 위해 중요하다.

코드화 과정을 용이하게 하기 위해 다음을 이행할 수 있다 :

- 성평등 마커 사용에 대한 직원 교육을 성실히 진행한다. 구체적인 사례 연구를 통한 사업 코드화 실습은 종종 가장 유용한 활동이 된다;
- 마커에 대한 내부 안내서를 만들고 DAC 기관 간의 코드 일관성을 위하여 기술적 지원 (예. 젠더 분석 기술 지원 등)을 제공한다;
- 마커 점수 담당자의 역량을 강화하고 이에 대한 훈련을 제공하기 위하여 DAC 기관 간 기존 자료 및 도구를 공유한다;
- 마커 점수 담당자의 업무를 지원하기 위하여 업무지원팀<sup>helpdesk</sup>을 개설하거나 직접 연락할 수 있는 관련 업무 담당자 연락망<sup>contact point</sup>을 제공한다.

## 5. 강력한 내부 품질 관리 체계를 확보하라

DAC 회원 기관은 마커의 정확한 적용과 자신이 DAC에 보고하는 자료의 품질을 보증 및 관리할 수 있는 체계를 확보해야 한다. 이는 DAC가 각 회원을 심층적으로 점검할 수 없고 각 사업의 마커 적용을 검토하기에 충분한 질적 정보에 접근할 수 없기 때문이다.

DAC 회원은 점수화된 자료를 검토할 수 있는 정기 점검 제도를 도입하여 DAC에 정확한 자료를 보고하도록 노력해야 한다. 각 사업에 부과된 마커 점수는 개별적으로 검증해야 가장 효과적이고 시간을 절약할 수 있다. 통계 부서가 모든 사업을 종합적 차원에서 검증하면 그만한 효과를 보지 못한다.

DAC 회원기관의 내부 품질 보증 체계를 강화하기 위해서 다음을 실행할 수 있다:

- 사업이 승인되기 전에 마커 점수를 체계적으로 검토한다 (예. 운영 부서 또는 지역 부서가 검토한다).
- 일관적이고 확실한 보고를 위하여 품질 보증 방안을 개발한다.

## 6. 강력한 모니터링 및 평가 체계로 마커를 보완하라

성평등 정책 마커는 사업/프로그램의 성과에 대한 정보를 제공하지 않는다. 본 안내서는 DAC 회원에게 이러한 구체적 목적을 위해 강력한 모니터링 및 평가 체계를 개발할 것을 권고한다.

## V. 질의응답

### 1. 젠더 분석이란 무엇인가?

모든 사업/프로그램은 예비 젠더 분석을 통하여 다양한 정보를 취득해야 한다. 젠더 분석은 역할과 책임, 일상생활과 활동, 자원 접근성과 통제권, 서비스와 의사결정 등에 존재하는 성별 격차와 그 외 사회경제적 불평등을 이끄는 요소에 대한 정보를 제공한다. 성차에 대한 이러한 이해는 프로그램/정책 개발과 서비스 전달 방식에 적용될 수 있다.

젠더 분석은 아래 목표를 달성하기 위한 분명한 방안을 사업 설계에 포함해야 한다:

- 사업이 성 불평등을 영구화하거나 강화하지 않도록 방지한다 (“해를 입히지 않는 do no harm 접근법”);
- 여성의 완전한 사업 참여를 가로막는 장애물을 극복한다;
- 사업 성과의 혜택을 여성과 남성 및 여아와 남아가 평등하게 취득할 수 있도록 보장한다;
- 성 불평등과 성별 제약을 해결하는 구체적인 활동을 사업에 포함하고 젠더와 관련된 수요 및 우선순위를 충족한다;
- 영향 지표를 포함한 구체적 젠더 관련 지표와 또는 성별 분리 지표를 사용하여 사업의 진척상황과 결과를 모니터링 및 평가한다.

### 2. 2점(성평등 주요 사업 목표)이 1점(성평등 중요 사업 목표)보다 더 나은 것인가?

아니다. 2점(성평등 주요 사업 목표)이 그 자체로 1점(성평등 중요 사업 목표)보다 나은 것은 아니다. DAC은 원조국이 개발 협력 사업에

(보통 1점에 해당하는 성평등 중요 사업의 목표인) 성 주류화와 (보통 2점에 해당하는 성평등 주요 사업의 목표인) 독자적 성평등 사업을 통합하는 방식의 이원적 접근법을 채택할 것을 추천한다. 성 주류화가 체계적으로 실행된다면 성평등은 모든 사업 분야에서 중요 목표로 자리 잡게 될 것이다.

농촌지도(農村指導)사업 agricultural extension project에 대한 다음의 두 가지 접근법은 성평등 주요 목표와 성평등 중요 목표의 차이를 보여주지만, 이 두 목표의 우열을 가릴 수 없음을 시사한다:

- 한 젠더 분석이 어느 지역의 농부 인구의 대다수가 여성인데도 불구하고 이들이 농촌지도 서비스(예. 농업생산력 향상을 위한 자문 및 지원 등)에서 도외시 되었다는 것을 발견한다. 이를 해결하기 위해 여성 농부에게 교육, 정보 그리고 농기자재와 서비스에 대한 접근을 제공함으로써 여성이 새로운 기술을 습득하도록 돕고 그들의 식량 안보, 소득, 생산성 향상을 목표로 하는 농촌지도사업이 개발된다. 이때 이 사업은 성평등 주요 사업(2점)으로 표시된다.
- 특정 지역의 곡물 생산량 증가를 목표로 하는 어떤 농촌지도사업이 계획되었다. 설계 단계에서 진행된 젠더 분석을 통해 여성 가장 가정을 참여시키고 그들의 역량을 강화하는 구체적 조치를 감행할 필요를 느꼈다. 농부는 남성일 것이라는 전제 때문에 여성 가장은 일반적으로 농촌지도 서비스의 공급에서 간과되었기 때문이다. 사업 내 많은 조치 중 하나로 여성의 농기자재 (예. 농약이나 비료) 구매를 위한 특정 대출 및 신용 기관이 설립되었다. 이때 이 사업은 성평등 중요 사업(1점)으로 표시된다.

### 3. 0점 (성평등 비대상 목표)과 “공란”의 차이점은 무엇인가?

성평등 마커는 0점 (성평등 비대상 목표), 1점 (성평등 중요 목표), 2점 (성평등 주요 목표)의 3가지 점수 체계를 가지고 있다. 0점(성평등 비대상 목표)은 **성평등 마커로 평가되었으나 성평등을 목표로 설정하지 않은 사업에만 할당된다**. 즉 0점은 기본값이 될 수 없다.

성평등 마커의 평가를 거치지 않은 활동들은 0점으로 표시될 수 없다. 이 활동에 대한 마커 평가 여부를 표시하는 란은 0점 대신 공란으로 남겨둬야 한다. 이는 성평등 비대상 사업(0점)과 성평등 마커 미평가 사업 (공란)에 대한 혼란을 방지한다.

#### **4. 원조국은 성평등 목표 비율이 전체 개입사업에 적은 부분을 차지하는 대규모 사회기반시설 사업/프로그램을 어떻게 채점해야 하는가?**

원조국은 1점과 2점을 부여받은 사업/프로그램의 **전체 예산**이 성평등 중심 원조로 집계된다는 것을 기억해야 한다.

성평등 목표 비율이 전체 개입사업에 적은 부분을 차지하거나 오직 몇 개의 활동만 성평등 목표에 할당된 대규모 사회기반시설 사업/프로그램의 경우, 사업을 0점(성평등 비대상 사업)과 1점(성평등 중요 사업) 중 무엇으로 점수화할지를 결정할 때 **예정된 젠더 연관 업무의 의욕과 품질**을 평가해야 한다. 대규모 사업/프로그램 내 성평등을 목표로 하는 활동이나 요소가 오직 몇 가지에 지나지 않고 또는 성평등에 대한 개입사업의 의욕이 제한적이라면 원조국은 해당 사업을 굳이 성평등 중심적이라고 채점할 필요가 없다.

본 안내서는 원조국이 DAC에 대규모 사업/프로그램에 대하여 보고할 때 해당 사업의 성평등 목표 점수에 대한 자신의 결정을 정당화하기를

권장한다. CRS 보고 양식에 있는 활동 설명란은 사업/프로젝트의 성평 등 목표에 대한 정보를 명확하게 전달해야 한다.

**1점에 해당하는 사회기반시설 사업의 예시 (성평등 중요 사업) :**

- 새로운 지하철 노선을 건설하는 사회기반시설 사업으로 여성의 대중교통 이용을 증진하기 위하여 역 주변에 튼튼한 가로등을 공급하는 등 안전에 대한 여성의 수요를 고려하고 역내 여성기업을 위한 가게 공간을 제공하는 사업

**0점에 해당하는 사회기반시설 사업의 예시 (성평등 비대상 사업) :**

- 젠더 분석이 수행되었지만, 성평등에 대한 명확한 목표가 없고, 젠더 기반 불평등 감소 (예. 서비스, 시장, 위험, 혜택, 기회에 대한 접근성) 또는 여성 역량 강화 (예. 건설 업무에서 성별쿼터제를 고려한 채용, 여성의 이동 안전을 위한 가로등과 도보 설치 등)에 대한 구체적인 활동이 포함되지 않은 철도 사업

**5. 진료소, 보육시설, 가정폭력 피해자 보호 시설 등 서비스를 공급하는 사업이 성불평등에 도전하는 목표를 명시하지 않았을 때, 이 사업을 젠더 중점적이라고 채점할 수 있는가?**

그렇다. 서비스 공급 사업이 사회에 만연한 성 규범이나 성 역할 때문에 여성이 경험하는 젠더 관련 제약(예. 육아, 식수와 위생시설 접근성, 생식 건강과 가정폭력에 대한 서비스 등)을 완화하거나 젠더 관련 수요를 충족시킨다면 해당 사업을 젠더 중점적이라고 볼 수 있다. 이는 여성의 구체적 욕구, 권리 및 이익이 충족되어야 하고 이런 서비스의 제공이 성평등을 성취하기 위한 첫걸음이 될 수 있기 때문이다.

예를 들어, 아래의 서비스 공급 사업은 성평등 중심 사업으로 채점된다:

- 식수위생사업으로 공동체 내 안전한 식수 시설을 건설하고 위생 교육을 제공하여 건강과 생활여건을 개선하며, 의도적으로 사업 설계, 시설 위치 선정 및 장기적 시설 관리에 여성을 참여시키는 사업. 이 사업은 성평등 중요 사업(1점)으로 평가될 수 있다.
- 산모건강진료소 사업으로 숙련된 출산도우미, 깨끗한 분만실 및 산모와 아이를 위한 산후건강관리를 제공하고 모자의 다양한 수요를 충족하는 사업. 이 사업은 성평등 주요 사업(2점)으로 평가될 수 있다.

## 6. 수혜자 절반이 여성인 사업은 자동적으로 성평등 중점적 사업(1점 또는 2점)으로 채점 되는가?

그렇지 않다. 여성이 사업/프로그램에서 동등하게 혜택을 받을 수 있도록 보장했다 한들 해당 사업에 성평등 중심 사업(1점 또는 2점)의 자격을 줄 수는 없다. 모든 사업이 여성과 남성의 공평한 혜택에 대한 권리를 보장해야 하기 때문이다. 성평등 중심 사업은 해당 사업의 명확한 목표 중 하나가 성평등 증진, 여성/여아의 역량 강화, 성차별과 성불평등 감소, 그리고 또는 젠더화된 구체적 수요와 제약의 해결이거나 성평등을 달성하기 위한 구체적 활동을 포함하고 이를 추적할 특정 지표를 사용하는지에 따라 결정된다.

사업 설명에 여성과 여아가 언급되었다는 사실(예. “여성과 여아를 포함한”이라는 용어의 사용 등)은 사업이 성평등 중심 사업임을 의미하지 않는다. 성평등 그리고 또는 여성 역량 강화를 향한 목표가 사업/프로그램 목표에 정확하게 명시되어 있어야 하며 이는 의도하지 않거나 추정된 목표일 수 없다.

## 7. 남성과 남아를 대상으로 하는 활동도 성평등 중점적(1점

## 혹은 2점)이라고 채점할 수 있는가?

할 수 있다. 성평등은 남성과 남아들이 여성과 소녀들과 함께 불평등한 권력 관계를 전환하고, 차별적인 젠더 규범과 태도, 행동에 도전할 때에만 성취될 수 있다. 남성과 남아들은 성평등으로부터 이익도 얻으며, 개인적 수준에서 사회적인 수준까지, 예를 들어, 가정이나 공동체 안에서 젠더 평등한 행동을 만들고, 동료 간에 존재하는 젠더 부정의에 대한 인식을 높이고, 젠더 옹호자로서 주장할 수 있게 함으로써 성평등 증진에 있어서 중요한 역할을 한다.

남성과 남아들을 대상으로 하는 아래의 프로젝트들은 젠더 중점적이라고 점수화될 수 있다 :

- 여성의 인권에 대한 남성 판사, 경찰관, 군인 대상 교육;
- 남성 남아를 위해, 젠더/여성 권리에 대한 인식 제고와 교육을 결합하여, 성적 권리와 재생산 권리에 대한 교육과 정보 제공
- 성적이고 젠더기반적 폭력을 경험한 남성 난민들에게 지원 서비스와 상담을 제공하는 프로젝트

남성과 남아들을 대상으로 하는 아래의 프로젝트들은 젠더 중점적이라고 점수화될 수 없다 :

- 남성 실업에 있어서 젠더화된 장애물을 기술하는 것을 명확하게 추구하지 않는 남성 청년 실업 지원을 위한 프로젝트
- 사회적으로 혜택 받지 못한 남성 사이에서의 알콜 남용과 중독 예방을 위한 지원 그룹이나 상담과 같은 프로그램을 통한 프로젝트. 이 프로젝트는 친밀한 관계에서의 폭력(가정폭력)의 빈도나 심각성에 있어서 의도하지 않은 감소 효과를 가져 올 수는 있음.

## VI. GENDERNET 회원 사례

### DAC 젠더 마커 기반 상호보완 추적 체계

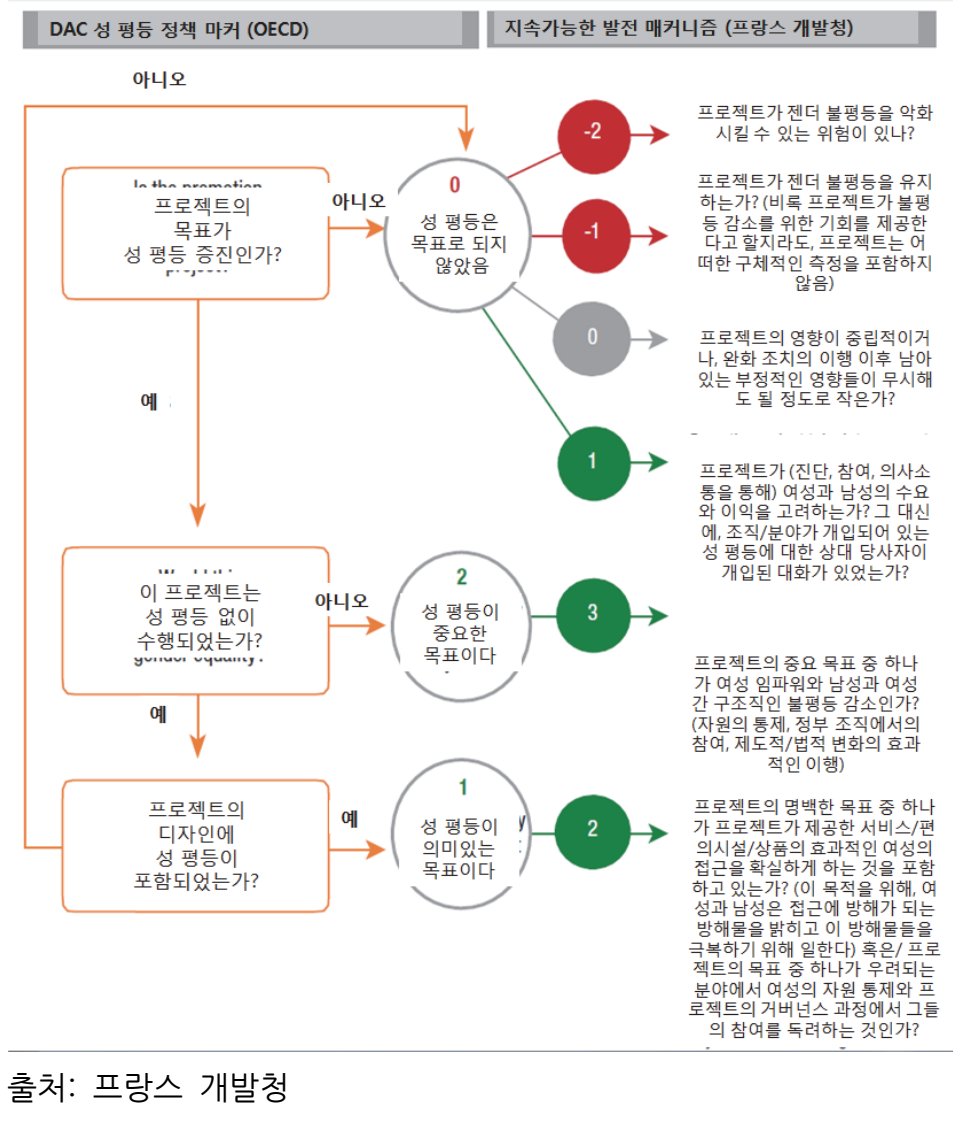
#### 1. 프랑스 개발청의 “지속가능한 발전 의견 매커니즘” (sustainable development opinion mechanism)

프랑스 개발청(The French Development Agency, AFD)은 “지속가능한 발전 의견 매커니즘”을 개발하였는데, 이는 디자인 단계에서 각 프로젝트/프로그램이 어떻게 지속가능한 발전의 6가지 측면<sup>40)</sup>(six dimensions of sustainable development) - 그 중 하나는 성평등임 - 에 공헌하는 것을 의도하는지를 평가하는 점수 시스템(marking system)이다. 이 시스템은 DAC 정책 마커의 점수 체계와 조화되는 점수 시스템에 기반하고 있다. 이것은 DAC 마커와 결합하여 적용될 수 있다.

---

40) The six dimensions of sustainable development tracked by the AFD's "sustainable development mechanism" are: (i) economic development; (ii) social well-being and the reduction in social imbalances; (iii) gender equality; (iv) conservation of biodiversity, management of natural environments and resources; (v) fight against climate change and its impacts; (vi) sustainability of the project's impacts and of the governance framework.

## OECD-DAC의 성평등 정책 마커와 프랑스 개발청의 지속가능한 발전 매커니즘의 성평등 차원의 조화



이 시스템의 흥미로운 측면은 이 시스템이 DAC 젠더 마커의 0점(목표 되지 않음)과도 같은 4개의 카테고리를 소개했다는 것이다 :

- 마이너스 2점 : 젠더 불평등을 심화시키는 위험을 가지고 있는 프로젝트
- 마이너스 1점 : 비록 기회를 제공한다고 할지라도, 젠더 불평등을 유지시키거나 불평등 감소를 위한 어떠한 상세한 측정도 포함하고 있지 않은 프로젝트
- 0점 : 프로젝트의 영향이 젠더 중립적이거나 완화 조치 (mitigation measures)를 통해 잠재적인 부정적 영향을 예방할 수 있음
- 1점 : 프로젝트는 남성과 여성의 서로 다른 수요와 이해들을 고려하고 있거나, 우려하고 있는 분야/조직에서 상대 당사자와 성평등에 대한 대화를 이행하는 것이 포함되어 있지만, 성평등은 프로젝트의 명백한 목표는 아니다. 이 카테고리는 비록 프로그램이 젠더 갭 (gender gaps)을 줄이기 위해 공헌하지는 않는다고 할지라도, 성인지적 프로그램의 디자인 단계에서 만들어진 노력을 인정한다.

추가적인 카테고리들은 운영 조직이 그들의 프로젝트에서 성평등의 더 나은 결합을 장려하는 것을 목표로 하며, 이러한 방향으로 그들의 노력을 추적하는 것을 돕는다. (비록 프로젝트가 1점이나 2점으로 점수화 되지 않아도)

## 2. 벨기에 기술 협력의 성인지 예산 스캔 (Belgian technical cooperation's gender budget scan)

벨기에는 성인지 예산 스캔(gender budget scan)을 개발하였는데, 이는 디자인부터 이행과 평가 단계까지 개입에서의 성평등 결합을 모니터링하기 위한 추적 장치이다. 성인지 예산 스캔은 2016년부터 모든

국가와 섹터에 진행되는 모든 새로운 프로젝트와 프로그램에 강제적이다.

성인지 예산 스캔은 계획부터 이행과 평가 단계 까지 성평등적 지출을 추적한다. 예산선은 아래의 4가지 카테고리에 따라 선별되고 분류된다 :

- ( i ) 젠더 블라인드(gender-blind) : 젠더 분석이 없이 지출 진행
- ( ii ) 성 인지적(gender-sensitive) : 젠더 분석에 기반하며, 이러한 지출은 여성과 남성의 실제적인 수요를 충족시키기 위한 서로 다른 응답을 제공하는 것을 의도함
- ( iii ) 젠더 조직의 강화(strengthening gender machineries) : 예를 들어, 유관 부처나 협력 기구내의 주요 담당자들에 대한 젠더 관련 역량강화를 통한 젠더 조직의 강화를 목표로 하는 지출들
- ( vi ) 젠더 전환적(gender-transformative) : 젠더 관계와 역할을 변화시키는 것을 목표로 하는 구체적인 행동들. 이러한 지출은 여성과 남성의 전략적인 이익을 기술하고 사회에서 성평등을 증진시키기 위해 장기적인 구조와 지속가능한 변화를 공헌하는 것을 목표로 한다.

## GE-정책 마커와 성인지 예산 스캔 간의 연결



출처: 벨기에 개발청

## 성과 추진을 위한 목표 설정

### 3. 유럽연합의 젠더 행동 강령(gender action plan) (2016-2020)

유럽연합은 성평등에 대한 성과를 추적하기 위해 유럽연합의 새로운 젠더 행동 강령(2016-2020)안에서 DAC의 성평등 정책 마커와 연관된 두 개의 구체적인 지표를 포함하고 있다 :

|                                   |                                                                                    |             |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 5.3<br>OECD DAC의<br>성평등 정책<br>마커의 | 5.3.1<br>OECD 마커에서 G0 점수를 위해 정당화한<br>숫자 (아래와 같이 정의됨 : “성평등에 대한<br>내재하는 잠재적인 영향 없음) | E C ,<br>MS |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------|

|                                                       |                                                                                                         |             |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 시스템적인<br>적용<br>(G-marker)과<br>관리를 위한<br>G0 점수의<br>정당화 | 5.3.2<br>G1 이나 G2 점수를 가지고 있는 새로운<br>프로그램의 비율 (목표: 2020년까지 G1 이<br>나 G2 점수를 가지고 있는 새로운 프로그<br>램의 비율 85%) | E C ,<br>MS |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|

유럽 연합은 2020년까지 1점 혹은 2점으로 점수화된 새로운 프로그램의 비율을 85%까지 하겠다고 약속했다. 이 목표는 제도적인 성과 향상을 위해 사용될 수 있는, 마커의 인센티브적 기능과 책임성 기능의 좋은 예시를 제공한다. 게다가, 유럽연합에서 모든 0점은 (목표되지 않음) 관리의 이유가 된다.

#### 4. 프랑스 외교부의 젠더와 개발 전략 (2013-2017)

프랑스 외교·국제개발부도 젠더와 개발 전략(2013-2017)의 이행을 추적하기 위해 DAC 젠더 마커를 사용한다. 젠더 마커는 젠더와 개발 전략의 첫 번째 목표인 “모든 개발과 관련된 재정 도구에 성 주류화 (mainstream gender into all development funding instrument)”를 아래의 지표를 통해 모니터링하기 위해 사용된다.

- 2017년까지, 모든 프로젝트와 프로그램은 DAC 젠더 마커에 의해 선별되고, 일반적이거나 분야별 예산 지원이나 아직 할당되지 않은 예산선을 제외하고, 적어도 50%는 1점 혹은 2점(의미 있거나 중요한 목표로서의 성평등)을 받아야 함

#### 5. 스웨덴 국제개발협력청의 목표화된 개입에 집중하기

### **(focus on targeted interventions)**

스웨덴 국제개발협력청(Sida)는 성평등을 주요하게 집중하는 (2점) 개입을 위한 지원을 강화하는 것을 결정했다. 이러한 결정은 성주류화 노력과 함께 성평등을 독자 목표로 세우는 프로젝트의 경우 (예: 성평등을 위해 강한 공헌을 만들어나갈 목표화된 프로젝트) 현재 투자 부족 상태라는 것을 기술하는 것의 필요성을 인지하는 것이다. 이 결정은 공여국이 목표한 개입들(2점)과 성 주류화(1점)를 결합하는 그들의 개발 사업 안에서 성평등을 위해 이중 트랙 접근을 적용할 것을 권고하는 DAC의 제언과 일맥상통한다. 2008년 이후, Sida에 의해 2점으로 기록된 프로젝트 비율은 2배 이상이었다.

#### **다른 관련 있는 출판물 :**

OECD (2016), Definition and minimum recommended criteria for the OECD-DAC Gender Equality Policy Marker.

#### **GENDERNET 웹사이트를 방문하면, 아래의 자료에 접근 가능하다 :**

- 성평등 정책 마커에 대한 더 많은 정보들
- 젠더 관련 원조 자료에 대한 접근
- 우리의 활동에 대한 최신 자료
- 유인물과 출간물들

<http://www.oecd.org/dac/gender-development>



## **GEMTEx – PROFESSIONALISING GENDER TRAINERS AND EXPERTS IN ADULT EDUCATION**

**Project – 230293 - CP - 1 - 2006-1- AT - GRUNDTVIG-G1**

### **Professional Standards for Gender Work in Adult Education**

**by Elli Scambor, Jeff Edwards, Sigrid Fischer, Bettina Knothe, Christian  
Scambor, Klaus Schwerma, Paco Abril, Joyce Amato, Franja Arlič, Ingrid  
Fanthal, Živa Humer, Alfonso Romero and Mojca Frelih**

**June 2008**



# 성인교육에서의 젠더 업무를 위한 전문 기준

원문 제목: Professional Standards for Gender Work in Adult Education

발행일: 2008년 6월

발행처: GEMTREX

## 목차

서문

전문 기준 개발

성인 교육 젠더 분야 종사자(gender worker)의 역할

젠더 분야 종사자 - 일반적인 정의

일반 젠더 분야 종사자

전문 젠더 분야 종사자

유럽 자격제도(European Qualification Framework, EQF)

EQF에 따른 전문 젠더 분야 종사자 자격 기준

5급 교육 결과

EHEA와 EQF 5급에 대한 설명

지식, 기술, 전문성 - 전문 젠더 분야 종사자(EQF 5급) 자격 기준

1. 지식
2. 기술
3. 전문성

## 서문

성 주류화가 모든 유럽연합 회원국 내 전체를 아우르는 문제로 인지되기 시작한 이후, 젠더 분야 직업gender work에 대한 시장이 발전하기 시작했다. 젠더 분야 직업은 새로운 직업군으로 높은 수준의 교육과 전문화를 요구했다. 성평등 교육의 개념이 여전히 분절화된 채로 남아있기 때문에 젠더 분야 전문가에 대한 수요가 등장했고 전문가를 보증할 수 있는 특정 전문 기준을 기반으로 한 자격 인증 체계가 필요했다.

지금까지, 젠더 분야 직업의 자격 보증 체계는 국내프로젝트의 국내·외 수준의 프로젝트, 원탁회의, 우수연구센터 네트워크에서 진행되었다. GemTrEx은 현재 존재하는 자격 기준을 개발 및 향상하고자 하며 이러한 활동은 위와 같은 네트워크와 플랫폼의 경험에 기반한다. GemTrEx가 국제적으로 집중하려는 부분은 젠더 분야 직업에서 나타난 시도의 분열과 고립된 입장에 대응하는 것이다.

GemTrEx의 구체적 목표와 목적은 젠더 분야 직업에 대한 국제 방침을 개발하고 이를 성인 교육 체계 안에서 제공하는 것이다. 자격 보증은 젠더 분야 종사자의 자격 기준을 통하여 보증될 수 있다. 이러한 기준들은 미래에 제공될 GemTrEx의 교육 및 훈련을 위한 전문적인 토대로써 작용할 것이다.

## 전문 기준 개발

GemTrEx 프로젝트의 주요 목표는 떠오르는 “젠더 분야 종사자” 시장을 위한 공통의 전문화 과정을 고안하는 것이다.

프로젝트의 초기 1년 동안 협력체는 성 주류화와 성평등 교육 분야를 참고하여 자격 기준을 찾고자 하였다. 예상했듯이 찾을 수 있는 관련 자료는 아주 적었다. 프로젝트는 “유럽 자격 제도 (European Qualification Framework, EQF)”를 참고하여 젠더 분야 종사자가 할 수 있는 것을 정의하였고 이는 프로젝트에 중요한 진전을 이루어냈다. 교육 투입물(교육의 기간, 학습 기관의 종류 등)에 집중하는 전통적 접근법과는 달리 EQF는 학습 결과를 강조한다. “평생학습교육의 증진을 위한 도구인 EQF는 일반 교육, 성인 교육, 직업교육훈련, 고등 교육을 포함한다. ... EQF는 자격 인증과 다양한 제도 사이의 관계를 명확하게 할 수 있는 번역 도구로써 기능할 것이다.”

([http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html))

(Newsletter No.2)

## 성인 교육에서 “젠더 분야 종사자”의 역할

젠더 업무 분야는 다양하다. 이 분야가 포함하는 직업군에는 다른 무엇보다 교육과 훈련의 역할과 그 보다 상대적으로 낮은 수준의 젠더 기반 지식이 요구되는 다른 일반적 역할 등이 있다. 그러므로 우리는 ‘일반 젠더 분야 종사자’와 ‘전문 젠더 분야 종사자’를 구분해야 한다. 이들의 역할을 정의하기 위해서 먼저 젠더 업무 분야에 대한 일반적 정의가 필요하다.

## 젠더 분야 종사자 - 일반적 정의

젠더 분야 종사자는 아래와 같이 묘사된다 ..

- 임금을 받고 일하는 전문가
- 사람들과 (직·간접적으로) 접촉하는 사람
- 성인 교육 분야에서 활발히 활동하는 사람
- 젠더교육에 집중하는 사람
- 그러므로, 이러한 사람들은 반드시 다양한 분야에서의 교육적 전문성을 가지고 있어야 한다. (교사, 강사, 코치, 상담사, 정신치료사, 간호사...)

## 일반 젠더 분야 종사자

### 전제조건

젠더 분야 종사자의 일반적 정의에 언급된 모든 직업 (위를 참고)

왜 ‘일반적’이라 부르는가?

일반 젠더 분야 종사자는 젠더와 관련하여 그/그녀의 업무 분야에서 다양한 분야를 넘나드는 역할을 가진 전문가이다. 이는 병원에서 젠더 행위자(gender agent)로써 일을 수행하는 간호사 또는 회사에서 성 주류화 이행을 책임을 지고 있는 인사담당자가 될 수도 있다.

‘일반적’이라는 용어는 이 업무에 젠더 분야와 성 주류화 분야에서의 뚜렷한 지식, 기술, 전문성 (아래 참고)이 요구되지 않는 것을 말한다.

## 전문 젠더 분야 종사자

### 전제조건

젠더 분야 종사자의 일반적 정의에 언급된 모든 직업 (위를 참고)

왜 ‘전문’이라 부르는가?

‘전문advanced’라는 용어는 해당 업무에 젠더 및 성 주류화 분야에 대한 뚜렷한 지식, 기술, 전문성이 요구되는 것을 말한다.

전문 젠더 분야 종사자는 적어도 아래의 기능/역할 중 하나를 수행할 수 있어야 한다:

- 교육 진행자 / 훈련전문가 (집단 역학)
- 교사 / 강사 (지식 이전)
- 개념 및 프로그램 개발자 (계획)
- 프로젝트 매니저 (협력, 이행)
- 연구자 (분석)
- 상담사와 코치 (동반적 기능 수행)

본 보고서는 전문 젠더 분야 종사자를 위한 전문 기준을 제시한다. 이러한 기준들은 수업 계획서를 만들기 위한 안내서의 역할을 할 것이다.

## **유럽 자격 제도(European Qualification Framework, EQF)**

“유럽은 교육, 교육 훈련기관 그리고 교육 체계의 다양성으로 특징지어진다. 이것은 교육과 훈련이 지역, 지방, 국가적 수준의 학습 수요를 반영·대응해야 한다는 유럽 전역의 완전한 합의를 나타낸다. 유럽 교육과 훈련의 풍부함과 다양성은 중요한 자산이며, 기술적·경제적인 변화에 대해 빠르고 효율적 반응을 가능하게 한다.

리스본과 바르셀로나의 유럽의회는 이러한 다양성을 자산으로 바꾸기

위한 전제조건으로 자격 체계의 투명성을 인정한 바 있다. 학습·교육 체계와 관련 기관이 서로 분리되어 운영되는 상황은 분열로 이어질 수 있고 국민의 지식, 기술, 역량을 개발시키는 것이 아니라 오히려 방해할 수 있다.“

(Brussels, 5.9.2006 COM(2006) 479 final 2006/0163 (COD))

자격의 투명성과 비교가능성을 보증하기 위해서, “유럽 전역에서 사용될 수 있는 자격에 대한 새로운 이해“가 성립되었다.

([http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html) / 24.04.2007)

2006년 유럽위원회는 평생학습을 위한 유럽 자격제도(European qualification framework, EQF)의 설립에 대한 개념을 채택했다. EQF는 유럽연합 회원국의 모든 교육과 훈련 체계를 아우르는 자격제도로 자격을 서로 비교할 수 있도록 자격 기준을 설명한다.

“EQF의 핵심은 특정 자격이 어디서 취득되었는지에 상관없이 학습자가 어떤 것을 알고, 이해하고, 할 수 있는지, 즉 그들의 ‘학습 결과를’ 묘사하는 데 있으며 이에 총 8개의 참고기준이 있다. 그러므로 EQF이 참고기준은 학습 투입물(학습의 기간, 교육기관의 유형 등)을 강조하는 전통적인 접근법에서 학습 결과를 중요시하는 방식으로 그 초점을 옮겨왔다.”

([http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html) / 4.12.2007)

EQF는 보통 교육부터 성인 교육, 직업훈련교육, 고등교육까지의 전체적 범위의 자격을 포함한다.

“EQF는 회원국들이 그들 국가의 자격제도를 2010년까지 EQF와 연관

시키고, 2012년까지 그들의 자격제도가 EQF를 참고하리라 예상한다. 그러므로 이것은 개인과 고용주들이 서로 다른 국가에서 진행되는 교육 훈련 체계의 자격 수준을 비교할 수 있는 참조 도구로써 EQF를 사용할 수 있게 할 것이다"

([http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html)  
Stand: 4.12.2007)

## EQF 5급 교육 결과 기준에 따른 전문 젠더 분야 봉사자 자격 기준

### EHEA 와 EQF의 5급에 대한 설명

유럽 고등교육 분야(EHEA) 자격 평가 체계<sup>41)</sup>는 '5급 EQF 학습 결과 평가 체계'와 호환되며 고등교육 준학사 과정short cycle(준학사 과정은 학사과정에 속하거나 이와 관련될 수 있다)를 설명하는 '더블린 디스크립터(2004)'와 일치한다. 더블린 디스크립터는 볼로냐 프로세스의 일환으로 소개되었고 자격체계공동계획사업Joint Quality Initiative으로 개발되었다.

“볼로냐 프로세스(1999)에서 명시한 학사 과정first cycle과 석사 과정second cycle은 유럽 고등교육 분야 전체를 아우르는 자격 평가 체계 개발의 첫 단계였다. 교육 과정에 대한 이러한 기초 구분은 평가 체계를 위한 첫 요소로 수립되었다.”<sup>42)</sup>

---

41) A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. Published by: Ministry of Science, Technology and Innovation Bredgade 43 DK-1260 Copenhagen. <http://www.vtu.dk>

42) A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. Published by: Ministry of Science, Technology and Innovation Bredgade 43 DK-1260 Copenhagen. <http://www.vtu.dk>. P. 17

현대 자격 평가 체계의 주요 요소 중 하나는 학습결과에 대한 상세한 설명이다. 특히, 학습결과가 범주화되고 분류될 수 있는 광범위한 방법이 이 요소이다.

“유럽 자격 평가 체계에 대한 디스크립터들은 본질적으로 매우 일반적이어야 한다. 그들은 가장 넓은 범위의 과목discipline과 이력profile을 수용할 뿐 아니라 자격 개발되고 명시되는 국가별 다양성도 포용해야 한다. 디스크립터는 이러한 실용적인 목적을 위해 이해하기 쉽고 짧아야 한다. 디스크립터에 전문용어의 사용을 피해야 하는데 특히 이것은 다양한 언어의 국가별 자격 체계를 설명하기 위해 참고 될 것이라는 점을 기억해야 한다.”<sup>43)</sup>

“더블린 디스크립터는 다음의 요소들 위에 세워졌다 :

- 지식과 이해;
- 지식과 이해의 적용;
- 판단;
- 의사소통 기술;
- 학습 기술.”<sup>44)</sup>

“고등교육 준학사 과정short cycle(준학사 과정은 학사과정에 속하거나 이와 관련될 수 있다)의 완료를 의미하는 자격은 다음과 같은 학생에게 수여된다:

- 일반 중등 교육에 기반을 두고, 일반적으로 전문 교과서에 의해

---

43) A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. Published by: Ministry of Science, Technology and Innovation Bredgade 43 DK-1260 Copenhagen. <http://www.vtu.dk>. P. 64

44) A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. Published by: Ministry of Science, Technology and Innovation Bredgade 43 DK-1260 Copenhagen. <http://www.vtu.dk>. P. 65

지원되는 수준의 학습 분야에 대한 지식과 이해 수준을 입증했다; 이러한 지식관련 업무 및 직업, 개인의 개발, 그리고 학사 과정을 완료하기 위한 추가 학습을 위한 기초를 제공한다;

- 그들의 지식과 이해를 직업적 맥락에 적용할 수 있다;
- 정확하고 구체적이고 추상적인 문제들에 대한 반응하기 위하여 정보를 식별하고 사용할 수 있는 능력이 있다;
- 자신의 이해한 바, 기술, 활동 등에 대하여 동료, 상사, 고객들과 대화할 수 있다;
- 자율적으로 후속 학습을 이어갈 수 있는 학습능력을 가졌다.<sup>45)</sup>

## 전문 젠더 분야 종사자 자격 기준 (EQF 5급) - 지식, 기술, 전문성

젠더 분야에서 전문성의 향상하기 위해, 우리는 전문 젠더 분야 종사자에게 다음과 같은 기준을 권고한다. 이러한 전문 기준은 아래를 기반으로 한다.

- 모든 참여 국가의 장래 사용자 집단이 진행한 과거 GemTrEx 주요 분석결과
- 국가적 수준의 젠더 분야 업무의 전문 기준에 대한 특정 설문조사 결과
- 유럽 교육 자격 평가 체계(EQF)가 소개하는 전문 기준 개념
- 젠더 이론과 자격 보증에 관한 이론적 고찰
- 우수젠더연구센터 네트워크의 시범 학습모듈에 대한 고찰 (모든

---

45) A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. Published by: Ministry of Science, Technology and Innovation Bredgade 43 DK-1260 Copenhagen. <http://www.vtu.dk>. P. 66

참가국의 GemTrEx 프로젝트 회원들)

- 본 보고서의 이전 초안들에 대한 고찰과 코멘트.

#### ECF 5급과 관련된 학습 결과들:

|    |                                                                           |
|----|---------------------------------------------------------------------------|
| 지식 | 업무 혹은 연구 영역 안에서의 종합적, 전문적, 사실적, 이론적 지식 및 이러한 지식의 한계에 대한 인식                |
| 기술 | 추상적인 문제들을 위한 창조적인 해결책을 발전시키는 것에 있어서, 넓은 범위의 인지적·실용적 기술로 전문지식을 적용할 수 있는 능력 |
| 역량 | 예측 불가능한 변화가 발생하는 업무나 연구 활동의 상황에서의 관리와 감독에 대한 전문성                          |

출처:

([http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html) / 18.4.2008)

#### 젠더 관련 업무(gender work)에 있어서의 핵심 가치

아래에 나와 있는 핵심 가치들은 젠더 분야 종사자가 따라야 하는 전문 기준들을 알려준다. 어떤 경우에는 기준에 어떤 가치를 직접적으로 언급하는데 이는 그들의 불가분성을 강화하기 위하여 이루어졌다. 그럼에도 불구하고, 기준에 관한 모든 측면이 이러한 가치를 기반으로 이루어졌다는 점을 이해해야 한다. 이 가치들은 이 기준을 통해 개발된 학습 프로그램에 대한 모든 평가에 포함되어야 한다.

#### 개별성과 다양성

젠더 관련 업무는 개인과 특정 그룹의 회원 모두에 대한 인간의 가치를 고려한다. 개인들은 그들 자체로 그 권리를 존중 받아야 하며, 사람들 간의 다름은 개인과 그룹의 가치를 떨어뜨리고 불이익을 줄 수 있는 가짜 이유로 악용되는 것이 아니라 그 가치를 높이 인정받는 자산으로 평가받아야 한다. “다르지만 평등하다”는 이러한 믿음이 그 핵심에 놓여있다.

### **기회의 평등과 반차별**

젠더 업무의 기본 믿음은 모든 인간은 젠더, 성적 취향, 인종, 장애, 연령, 종교와 관련된 편견들에 의해 방해받지 않는 평등한 기회의 권리를 갖는다는 것이다. 몇몇 상황에서, 이러한 평등을 확보하기 위해 강력한 도구들이 필요할 수 있다. 젠더분야 종사자는 편견과 차별을 불러일으키는 기회의 평등을 가로막는 모든 장애물과 어려움을 제거하기 위해 헌신할 것을 약속한다.

### **협업과 협력**

긍정적 변화는 모든 젠더 업무의 기본적인 목표이다. 기회의 평등과 반차별을 방향으로 나아가는 진실한 변화는 불공평한 어려움이 제거되고 기회의 평등이 보장된 사회 건설을 탐구하기 위해 모든 이해관계자들의 협업과 협력을 요구한다. 젠더 분야 종사자는 이 목표를 성취하기 위해 다양한 이해관계자들과 협업하고 협력할 뿐 아니라, 이해관계자들 자신이 협업과 협력에 대한 열망을 가질 수 있도록 해야 한다.

### **역량강화와 자기 변호**

젠더 분야 종사자는 조직과 사회에 있는 젠더와 연관된 어려움을 제거해야 한다. 또한 그들은 개인이 독립성을 얻고 자신의 이익을 스스로 대변하고 자신의 권리를 옹호할 수 있는 능력을 갖도록 그들에게 자신감을 북돋아 준다. 이들은 개인이 타인 역시 그들과 같은 행동을 할 수 있도록 돕는 개인이 될 수 있도록 도와야 한다.

### **성찰적 실천과 전문성 개발**

젠더 업무는 개인의 삶에서의 긍정적인 변화에 대한 형성에 집중하고, 그로 인해 막대한 책임감을 가지게 된다. 효과적으로 되기 위해서, 젠더 분야 종사자들은 끊임없이 그들의 실천과 성취를 평가할 필요가 있다. 이는 끊임없는 반성과 학자적으로 활발한 형식과 동료들과의 지적 교환의 형식에서의 지속적인 전문성 개발을 포함한다.

## **2. 기술**

### **2.1 학문적 기술들**

#### **a) 방법들**

- i) 서로 다른 사회 분야에서의 젠더화된 구조를 분석하기 위해 적절한 방법론 적용
- ii) 성평등 수단들의 개발과 실행을 위한 다양한 방법/도구들 사용

#### **b) 지식 이전**

- i) 이론을 실제로 전환하기 : 적절한 방법/도구들의 사용을 통해 이론적인 개념을 실제에 적용하는 것 설명
- ii) 다양한 적절한 방법론들의 사용을 통한 실제적인 기술들 적용
- iii) 지식 이전을 위해 방법론과 기술 개발

#### **c) 분석과 평가**

- i) 거시, 중간, 미시 수준에서의 서로 다른 분석적 방법론/도구들의 적용과 방법론/도구들의 변종 개발
- ii) 젠더 분석적 활동에 사용하기 위한 평가 전략 개발 (목표, 지표, 정성적이고 정량적인 분석을 위한 평가 기준)
- iii) 해석에 있어서의 중요한 개념들 간의 정확한 구분과 젠더와 연관된 상황과 문제점들의 분석

#### d) “메타” 기술

- i) 서로 다른 사회적 카테고리화 이들의 상호관계적인 면에서의 사회적 현상 분석 (예: 개인의 삶과 사회 구조의 연결성 밝히고 묘사하기)
- ii) 이중 젠더 개념, 젠더 선입견, 편견과 이의 결과에 대한 비판적인 생각 (불평등과 차별)
- iii) (젠더) 전문가의 지식과 생각의 설명, 비교, 대조, 분류
- iv) 끊임없는 학자적 활동과 반성 진행

### 2.2 계획과 문제해결 기술

- a) 이해관계자들과 핵심적인 가치관에 의해 통지된 명확하게 성취 가능한(SMART<sup>46)</sup>) 목표들에 합의
- b) 연관 있는 정보의 수집, 활동일정 수립, 효율적인 성취 가능한 목표를 위한 역할 분배
- c) 복잡한 상황을 관리하고 해결을 위해 적절한 이론적이고 현실성 있는, 핵심적인 가치관과 연관된 접근법의 범위 적용
- d) 특정한 상황 혹은 조직적인 상황을 위한 문제 해결을 위한 전략/개념들 적용
- e) 평등 중심적 개념의 명확하고 실제적인 적용 개발, 구체적인 문제에 핵심 가치 적용
- f) 다른 것들 사이에서 계획 기술과 문제해결 기술의 개발에 기여

### 2.3 의사소통

- a) 질문의 기술적인 사용을 통해 활동적으로 듣고 정보를 끌어내기
- b) 복잡한 젠더와 연관된 이슈들에 대해 명확하고 적절하게 생각과 의견을 구어와 문어 모두로 청중에게 표현

---

46) Specific, Measurable, Achievable and/or Agreed, Realistic and/or Relevant, Time-constrained

- c) 학습자들의 젠더와 관련된 주제에 대한 인생 경험, 지식, 전문적 경험으로부터의 예시 활용
- d) 그룹 토의의 구성과 실행, 의사소통에 있어서 장애물 규명
- e) 의사소통 안에서의 불평등, 고정관념, 편견의 근원 규명과 분석
- f) 젠더와 다양성에 대한 토론을 수행하기 위한 다양한 범위의 의사소통 방법과 매체 활용 (예: 강의, 역할게임, 보디워크를 통한 지식 전수)
- g) 교육자가 사무실, 개인적 생활, 전략적인 변화 과정들(예: 성 주류화와 변화 관리)에서 직면하는 젠더와 연관된 어려운 상황들에 대한 분석과 토론
- h) 서로 다른 (학문적) 훈련법들의 맥락 안에서의 진행
- i) 성 인지적 언어 사용 및 장려 (글, 말하기, 그림)
- j) 자신의 의사소통을 통한 핵심 가치 배양

## 2.4 자기인식과 대인관계

- a) 자신의 젠더 정체성과 동기를 분석적으로 반영
- b) 그룹 역학에서의 권력 관계를 규명하고 토론하여(예: 그룹 내/그룹 밖 관계), 학습자들이 권력 관계를 효율적으로 탐색할 수 있도록 함
- c) 기술적인 청취 기술들을 통해 다른 사람과 라포를 형성하고 공감함
- d) 개별 학습자의 수요에 따른 답변 적용
- e) 다른 사람들 사이에서의 독립성과 자기 주장 기르기
- f) 그룹 멤버들의 다양한 특성을 밝히고, 차이들을 다루기
- g) 젠더와 연관된 업무 범위에서의 전문가와 감독자와의 팀워크, 네트워킹, 교환 활발하게 하기
- h) 젠더와 연관된 변화 과정에 있어서 어려움에 대해 타인과 협력
- i) 부적절한 개인 행동의 공정하고 적극적인 처리 (예: 차별적인 언

어 사용)

- j) 자기 인식의 개발과 다른 사람들과의 좋은 대인관계 개발 장려
- k) 젠더 관련 문제들을 다룰 때의 개인의 강점과 한계를 인지하고, 다른 방법들과 조화를 이뤄 지원하는 것을 추구

## 2.5 방법론적 기술들

- a) 전문분야 과목(젠더와 연관 있는 주제들), 핵심 가치관과 연관성을 가진 학습자(들)과 연관 있는 학습 목표를 설정(SMART)
- b) 학습자들의 다양성을 고려하여, 개별 학습자별 차별화된 지원을 제공함으로써 학습에의 장벽 최소화
- c) 학습자들이 안전하고 자신감 있고 평등하게 존중받고 있다고 느끼는 교육 환경 조성
- d) 학습자들을 개인적인 방법으로 젠더 정체성을 반영하는 것을 장려하는 동기부여적인 환경 조성
- e) 학습자들의 그들의 발전을 위해 개별적 삶의 경험과 전문적인 지식을 사용하도록 장려
- f) 젠더와 관련된 업무에서의 긍정적인 전문적 발전을 보장하기 위하여 감독과/혹은 지도(coaching)의 사용
- g) 효과적인 방법으로 학습자들의 수요를 지원하기 위해, 실제적인 활동에서의 서로 다른 교육 자료들 (예: 카드, 드로잉) 사용
- h) 독립성을 기르고, 학습자들을 개입하고 동기부여 하기 위해 효과적이고 다양 범위의 학습 기술들의 사용
- i) 학습자들이 발전시키고 있는 이전 가능한(transferable) 기술들을 학습자들과 함께 밝히고, 이러한 기술들이 어떻게 그들의 전문적인 실행과 관련되어 있는지 밝힘

## 3. 전문성

아래의 전문성은 수준 있는 젠더분야 종사자를 위해 정의된 업무 역할을 나타내고 이와 연관된 것이다. 비슷한 전문성은 목록에 추가될 수 있을 것이다.

**a) 중요한 전문성**

고객들과/혹은 이해관계자들과 아래의 것들을 위해 조직적인 배경의 범위에서 상담/협상:

- 젠더와 연관된 문제들과 어려움들 규명
- 개인적이고/혹은 조직적 변화를 위한 목표에 대한 동의
- 동의된 목표를 성취하기 위한 전략들의 개발과 실행
- 전략과 그 실행의 효과성에 대한 평가

**b) 구체적인 예시들**

- 동의된 젠더와 연관 있는 개인과 그룹에서의 교육과 활동 개발에 대한 계획, 준비, 감사, 평가 진행
- 조직 내에서의 동의된 젠더와 연관 있는 발전과 변화 전략들에 대한 계획, 개발, 실행, 평가 (전략 계획)
- 구체화된 고객들/이해관계자들과 함께 협업하는 젠더와 연관 있는 업무에 대한 설계, 개발, 협업, 평가 (프로젝트 관리)
- 젠더와 연관 있는 연구/조사 활동에 대한 설계, 감사, 평가, 보고 (연구)
- 조직 내 팀과 개인들을 위한 교육과 개발 전략, 개인적 지원에 대한 협상, 개발, 감사, 평가 진행 (상담과 지도)



# **GENDER EQUALITY TRAINING**

## **Gender Mainstreaming Toolkit**



# 성평등 교육 지침서: 성 주류화 툴킷(Tool-kit)

원문제목 : Gender Equality Training: Gender Mainstreaming Toolkit

출판연도 : 2016

출판처 : 유럽성평등기구 (EIGE: European Institute for Gender Equality)

## 목차

### 1. 성평등 교육(gender equality training, GET) 시작하기

- 1.1 서문
- 1.2 성평등 교육이란?
- 1.3 기본 용어 및 정의
- 1.4 성평등 교육 투자의 필요성
- 1.5 지침서 이용 대상자

### 2. 지도 원칙: 양질의 성평등역량개발계획을 위한 위임당국용 (commissioning authority) 단계별 지침 제공

#### 2.1 계획 단계: 효과적인 성평등역량개발계획을 위한 기초 작업 착수

- 1 단계. (정기적) 내부 성평등역량개발계획 수요 조사
- 2 단계. 넓은 의미의 성평등 확립 전략에 젠더역량개발계획 통합
- 3 단계. 계획 실행을 위한 효과적인 자원 분배와 후속 전략안 수립
- 4 단계. 명확하고 적절한 위임 사안 (체크리스트) 작성

5 단계. 기관 관련 역량, 기술 및 지식을 갖춘 강사 섭외

## 2.2 실행 단계: 기관의 수요와 역할에 적절한 성평등 역량 개발 활동 설정

6 단계. 젠더학습 수요 평가 진행

7 단계. 기관 지시를 고려한 젠더역량개발계획 설계 참여

8 단계. (고위급 직원과 운영자 포함) 직원 참여 장려 및 교육 관련  
내부 저항 관리

9 단계. 모니터링 체계 설계 및 실행

## 2.3 평가와 후속조치 단계 : 장기적 성과 확보

10 단계. 개인 및 기관 수준의 결과 평가 체계 구축

11 단계. 교육이 개인, 기관, 사회에 미치는 장기 영향 평가

12 단계. 참가자들이 업무에서 새로운 지식을 실행할 수 있도록 공  
간과 지원 제공

## **3. 성평등 교육 실천**

3.1 효과적 성평등 교육 설계

3.2 젠더 전문 강사 섭외

3.3 유럽연합의 성평등 교육에 대하여

## **4. 참고 문헌**

# 1. 성평등 교육<sup>gender equality training (GET)</sup> 시작하기

## 1.1 서문

성 주류화의 궁극적인 목표는 성평등의 증진이다. 젠더를 정책 결정과 그 실행에 결합하는 것은 공권력과 공공기관의 책무이다. 젠더 교육이 이 변화를 만든다. 체계적으로 실행되는 젠더 교육은 성평등을 향한 더 효율적인 행동을 촉진 시키고 정책입안자들의 태도에 긍정적인 변화를 가져올 수 있다.

유럽 연합 내 몇몇 회원국들에 젠더 교육에 대한 제도적 헌신의 좋은 예가 이미 존재한다. 그러나 EIGE의 연구<sup>47)</sup>는 유럽 연합의 성 주류화가 성공적이지 못하다는 것을 보여주며 성 주류화 실행을 방해하는 주요 원인으로 불충분한 젠더 지식과 기량을 들고 있다. 공무원들이 이 분야와 관련된 교육을 받고 젠더의 중요성을 확신했을 때 이들의 업무에 젠더적 측면이 고려될 가능성이 많아지기 때문이다.

본 성평등 교육 지침서는 정책입안자들과 공공 분야 종사자들의 성평등 기량에 대한 투자를 촉진하고 효과적 성평등 교육의 수립를 돕기 위해 고안되었다. 본 지침서는 효과적 성평등 교육의 위탁 기준을 제공한다. 이전의 연구들이 성평등 교육의 내용이나 강사들의 특성에 집중을 했다면, 본 지침서는 젠더 역량 개발 과정의 각 단계에서 성평등 교육을 타 기관에 위탁한 위임당국의 구체적인 역할과 의무에 중점을 둔다.

---

47) EIGE, 『유럽성평등연구소 종합 보고서: 유럽 연합과 크로아티아의 성평등 교육 도면화』 Mapping gender training in the European Union and Croatia for the European Institute of Gender Equality synthesis report (2013) ([http://eige.europa.eu/rdc/library/resource/EUC\\_ALE000651720](http://eige.europa.eu/rdc/library/resource/EUC_ALE000651720)).

위임당국은 교육 활동의 이점을 인지해야 하지만 교육의 한계에 대해서도 현실적이어야 한다. 성평등 교육의 목표는 참가자들을 젠더 전문가로 바꾸어놓는 것이 아니다. 성평등 교육은 참가자들이 자신의 업무와 젠더의 연관성을 더 잘 자각하고 젠더를 주류화할 때 사용할 수 있는 적절한 도구들을 알아보도록 돕는 것이다.

## 1.2 성평등 교육이란?

성평등 교육(gender equality training (GET))은 참가자(들)이 각자의 분야, 기관, 조직 혹은 국가에서 성 주류화 전략을 효과적으로 실행하기 위해 유용하게 사용할 수 있는 관련 지식, 기술, 가치를 제공한다.

공무원들이 효과적으로 성(gender)을 주류화하기 위해서는 다음의 활동이 가능해야 한다:

- 각자의 활동 영역에 존재하는 젠더 불평등과 젠더 간격을 밝히고;
- 성평등 추구하기 위한 목표를 규정하고;
- 정책의 계획과 실행에서 젠더를 고려하고;
- 진척 상황을 모니터링하고;
- 젠더 관점에서 프로그램들을 평가하기

이러한 모든 행동들은 충분한 이론적 지식과 현장 기술 그리고 때로는 스스로의 태도와 행동의 변화를 요구한다. 그 어떤 정치적 혹은 조직적 활동도 성 중립적일 수 없음을 깨닫는 것은 지속적으로 학습해야 하는 과정의 일부이다.

성 주류화에 대한 성과를 올리기 위하여 필수적인 요소는 잘 설계된 법적·제도적 체계와 잘 짜여진 조직 관리 구조이다. 그러나 개별 직원들이 성 주류화에 대한 스스로의 임무를 잘 수행할 수 있도록 이에 대

한 이해와 이를 가능하게 할 수 있는 도구를 제공하는 것 또한 동일하게 중요하다. 이 때 성평등역량개발은 성 주류화 전략의 가장 중요한 구성 중 하나로 기능하게 된다.

유엔여성기구<sup>UN Women</sup>가 정의했듯이, 성평등 교육은 ‘인식 제고, 학습 역량 강화, 지식 구축 및 기술 개발을 통하여 성평등을 향한 개인적이고 집단적인 전환에 영향을 미치는 도구이자 전략이며 수단’이다.<sup>48)</sup> 성평등 교육은 그 자체가 목표가 될 수 없고 성 주류화 실행을 위한 유일한 도구가 아니다. 성평등 교육은 더 넓은 의미의 도구와 전략의 일부분일 뿐이다. 성평등 교육은 지속적이고 장기적인 어떤 과정의 일환으로 통합되어야 한다.

### 1.3 기본 용어 및 정의<sup>49)</sup>

#### 위임당국 Commissioning authority

위임당국은 성평등역량개발 활동의 계획, 실행, 재정 지원의 책임자 혹은 책임 기관을 말한다.

#### 성평등 역량 Gender equality competence

성평등 역량은 여성과 남성이 일상 생활과 업무에서 구체적으로 성평등을 실행 할 수 있도록 돕고, 이를 통하여 젠더화된 여성과 남성의 역할에 대한 관점을 변화시키고 젠더 관련 고정관념에 대항하고 더욱

48) UN Women (2014), 『교육으로 이루는 성평등을 향한 변화』 *Transformation through training for gender equality*

([http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/training%20center\\_anual\\_report\\_2014\\_final.pdf?v=1&d=20150922T191037](http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/training%20center_anual_report_2014_final.pdf?v=1&d=20150922T191037)).

49) 더 다양한 성평등 관련 용어에 대해서는 EIGE의 개념과 정의에 대한 정보를 참고하라 (<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>).

평등한 사회를 만드는 것을 목표로 한다. 성평등 교육과 같은 성평등역량개발계획은 젠더화된 불평등한 권력 분배에 대하여 여성과 남성이 질문하고 검토할 수 있게 도와야 한다<sup>50)</sup>. 이러한 활동에는 전환의 목표(transformative objective)가 있고 이는 사람들의 행동과 태도가 변화하도록 돕는다.

## 공공 정책에서의 성평등 역량 Gender equality competence in public policies

공공 정책에서의 성평등 역량이란 성 주류화의 효과적 실행을 위해 사람들이 필요로 하는 기술, 태도, 행동을 말한다. 이 역량은 정치적이고 조직적인 행동이 성 중립적일 수 없고 여성과 남성은 다른 방식으로 공공 정책에 영향을 받음을 깨닫게 한다. 이는 또한 젠더 관련 개념에 대한 이론적 지식과 성 주류화에 사용될 수 있는 다양한 도구에 대한 실용적 지식을 의미한다. 공공 정책에서의 성평등 역량은 ‘여성 문제’에 제한되지 않는다. 여성과 남성 모두에게 있는 고정관념과 젠더화된 역할을 성찰하기를 추구하며 이를 통해 진정한 평등을 가로막는 제약들이 무엇인지 이해하기를 목표로 한다. 지금까지 공공 정책 기관 내 젠더 역량의 발전을 위해 다양한 노력이 이루어져 왔다.

## 성평등 역량 개발 gender equality competence development

성평등 역량 개발은 성평등 교육보다 더 넓은 범위의 용어로 다음의 다양하고 서로 다른 교육 도구들과 과정들을 포함한다:

- 대면 교육 행사와 학습 과정;
- 직원 유도 프로그램;
- 온라인 자기 학습 자료;

---

50) UN Women (2014), 『교육으로 이루는 성평등을 향한 변화』 Transformation through training for gender equality [http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/training%20center\\_anual\\_report\\_2014\\_final.pdf?v=1&d=20150922T191037](http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/training%20center_anual_report_2014_final.pdf?v=1&d=20150922T191037).

- 안내 자료와 자료 요약집;
- 전문지식 공유를 위한 네트워크

조직 수준에서 성평등 역량은 다음의 요소를 포함하는 구체적인 학습 과정을 통해 얻을 수 있다:

- **인적자원 개발** : 개인들에게 정보와 교육에 대한 지식, 이해, 기술, 접근성을 공급하여 이들이 일상 업무에서 자신의 성 주류화 관련 책무를 수행하고 생활 전반에서 젠더가 미치는 영향을 되새기고 현 상태에 이의를 제기할 수 있게 돕는다.
- **조직 개발** : 기관 내부 및 (공기관, 사기관, 공동체 등의) 타기관·분야와의 관계에서 성 주류화를 촉진하는 운영 구조와 과정과 절차를 만든다.
- **제도적·법적 틀의 개발** : 모든 수준과 영역에서 기관이 자신의 역할을 향상시킬 수 있도록 하는 법과 규제를 변화 시킨다.

## 1.4 성평등 교육 투자의 필요성

EIGE 연구는 개인, 기관, 사회의 수준에서 성평등 교육이 어떤 효과를 나타내는 지에 대한 근거를 제공한다. 성평등 교육이 어느 수준의 우수한 질적 조건을 충족했을 때 이 교육은 정책 결정 과정과 더욱 효과적인 성평등 정책 실행과정에서 긍정적인 변화를 촉진하게 된다. 성평등 교육의 장기적 영향은 다양한 정책 영역에서 성별 격차를 좁히는 데에 있다.

EIGE의 연구는 원하는 결과를 얻기 위해 성평등 교육이 충족해야 하는 조건에 대한 깊이 있는 분석을 제공한다. 이에 따르면 장기적이고 효과적인 변화를 가져오기 위해서 교육은 반드시 제도화되고 체계적이며 우수한 질적 수준을 갖춰야 한다.

개별적 성공은 있을 수 있으나 조직문화가 젠더를 인지하지 않는 이상 교육은 기관 전체에 유의미한 영향을 가질 수 없다. 그러므로 성평등 교육의 목적은 매일의 업무 실행 및 집단 규범이 젠더를 인지하도록 하는 것이다. 행동의 근거인 태도를 변화 시키고 태도를 전환시킬 수 있는 행동 또한 장려해야 한다. 구체적 실제 실천 방안은 다음과 같다 :

- **성평등을 지지하는 태도 변화:** 직원들은 성평등이 그들의 제도적/정책적 목표에 갖는 중요성과 관련성에 대하여 이해해야 한다.
- **젠더를 정책 결정 과정에 결합하기 위한 구체적인 방법들:** 직원들은 일상 업무에서 젠더를 고려할 수 있도록 성 주류화 도구를 언제, 어떻게 써야 하는지 알아야 한다.

양질의 젠더 교육은 개개인의 환경과 업무 분야에 유념하면서 성평등과 개인의 일상적 업무 사이의 명백한 연결성을 보여준다.

### **성평등 교육의 이점이 무엇인가?**

성평등 교육을 통하여 젠더 관련 지식 격차를 극복할 수 있다. 성평등 교육의 효과는 이를 수반하는 전환적 결과와 연관 있다. 개인, 기관 그리고 더 넓게는 사회적 수준에서의 교육 프로그램이 유발하는 영향이 바로 그 효과이다.

**즉각적 교육 효과**는 교육에 대한 개인의 반응으로 정의될 수 있다. 이

효과는 교육에서 개인이 얻은 지식과 기술 습득 그리고 인식의 수준을 통해 측정될 수 있다.

**중간 교육 결과**는 교육 프로그램 참석 후 업무 실행에서 나타나는 측정 가능한 변화를 말한다. 이는 개인이 교육을 통해 학습하고 자신의 조직 안에서 학습한 그 지식을 적용했다는 근거를 제공한다.

**장기적 영향**은 종종 ‘사회재(societal good)’로 이해되는 고차원의 최종적 영향이다. 보통 장기적 영향은 사회의 성평등 증진과 연관되어 있다.

**성평등 교육으로 극복 할 수 있는 수요와 격차는 무엇인가?**

**개인적 수준** - 개인이 가지고 있는 젠더 고정관념은 성 불평등을 인정하지 못하게 하며, 정책이 여성과 남성에 다른 영향을 끼친다는 것을 인식하지 못하게 한다.

**기관 수준** - 물성적<sup>gender-blind</sup> 기관들은 자신의 공동체와 직원의 젠더 관련 문제들을 다루지 못한다.

**사회적 수준** - 물성적 정책 결정은 수립된 정책이나 프로그램 그리고 프로젝트에서 이와 관련된 젠더의 측면을 다루지 못하고, 사회에서 성 주류화와 평등에 대한 목표를 성취하지 못한다.

**성평등은 어떤 변화를 가져오는가?**

**개인적 수준** - 공무원들이 자신의 업무에서 젠더 문제를 인지하고 고려할 수 있는 능력을 향상시킨다.

**기관 수준** - 여성과 남성의 걱정거리들을 고려하여 충분한 정보에 입각한 정책과 의사결정을 내리고 조직의 업무가 향상된다.

**사회적 수준** - 충분한 정보를 갖춘 공무원들이 다양한 정책 분야에서 젠더 불평등 감소를 목표로 하는 서비스를 제공한다.

성평등 교육은 이러한 차이를 만든다. 체계적으로 실행된다면 성평등 교육은 더욱 효율적인 조치를 용이하게 하고 정책입안자들의 태도에 긍정적인 변화를 촉진 시킬 수 있다.

## 1.5 지침서 이용 대상자

본 온라인 지침서는 공공 분야 종사자의 성평등 역량 향상에 대한 투자를 자극하고 효과적인 성평등 교육 설계 과정을 촉진시키기 위해 디자인되었다.

성평등 교육이 성 주류화를 위한 도구인 만큼 젠더 관점과 정책, 프로그램 혹은 프로젝트를 통합하는 업무를 맡은 정부, 지방, 지역 공무원들은 성평등 교육의 수혜자여야 한다.

성평등 교육은 참가자(들)이 그들의 업무 분야, 조직, 기관, 국가에서 성 주류화 전략을 효과적으로 실행 할 수 있도록 관련 있는 지식과 기술과 가치를 제공한다.

성평등에 대한 책무를 다하기 위해서 담당자들은 무엇이 어떻게 해결되어야 하는지를 알아야 한다. 교육은 지식을 향상시킨다. 이 과정에서 주어진 과제는 지식을 어떻게 정리하고 사용해야 변화를 이룰 수 있는지를 고민하는 것이다.

유럽 연합은 성 주류화를 옹호하지만 회원국의 법적 헌신을 통하여 이를 더 강화해야 한다. 개별 기관들 역시 이에 대한 공동의 책임을 같이 나눠야 한다. 성 주류화를 성취하기 위해서는 정책입안자의 젠더 역량을 위한 종합적 전략이 개발되어야 한다. 교육과 학습은 성평등한 업무의 자연적인 부분이 될 필요가 있다.

### 성 주류화 실행을 위한 공무원들의 역할

공공 정책들은 여성과 남성에게 다른 영향을 미친다. 이는 권력과 자원의 불평등하게 분배되어 있고 사회 속에 성 역할에 대한 고정관념이 존재하기 때문이다. 국가 행정부에서 공공 정책의 개발과 실행을 담당하고 있는 공무원들은 자신의 결정과 활동이 남성과 여성에게 다른 결과를 가져올 수 있다는 것을 인지해야 한다.

공무원들의 젠더에 관한 인식 부족은 다음과 같은 다양한 결과를 불러일으킬 수 있다:

- 여성과 남성의 문제를 공평하게 해결하지 않는 프로그램과 정책을 우선적으로 처리함으로써 여성과 남성 간의 자원을 불공평하게 배분하거나;
- 몇몇 사례에서 볼 수 있듯이, 물성적 정책과 프로그램으로 인하여 의도치 않게 젠더 불평등 혹은 간접 차별을 유지하거나 강화할 수 있다.

*물성적 분석은 젠더를 정책이나 프로그램의 과정과 결과에 대한 평가 요소로 고려하지 않는 분석을 말한다.*

*젠더는 여성과 남성을 위한 프로그램이나 정책의 사회적이고 경제적인 결과의 결정요인이다.*

성평등과 여성 인권에 대한 국제적인 수준의 몇몇 주요 문서들은 공무원들과 정책입안자들의 젠더 역량이 발전되어야 한다고 말하고 있다. 아래는 그 문서들의 일부분이다:

- 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 대한 협약<sup>The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women</sup>은 여성 차별에 대한 인식 확산의 필요성을 강조한다.
- 베이징행동강령<sup>The Beijing Platform for Action, BPfA</sup>은 주요 안건 12건 중 9건에서 정책 입안자와 공무원들을 위한 성평등 역량 개발을 언급한다. 성평등 역량 개발은 행동강령의 여덟 번째 강령인 Area H의 “여성 발전을 위한 제도적 매카니즘”의 중요한 전략적 목표이다. 이 주요 강령은 성평등을 위한 효과적인 정책 개발 역량의 보장을 도모한다. 또한 이 강령은 성 주류화 전략과 긴밀하게 연결되어 있다. Area H의 첫 번째 전략 목표는 이와 관련된 ‘국가 조직 및 정부 기관을 설립하거나 강화’하고 정부에게 ‘젠더 관점의 데이터 설계 및 분석에 대한 직원 교육을 제공’하는 것과 같은 특정 조치를 취하도록 조언하는 것이다. 전략 목표 H2는 성평등 정책을 담당하고 있는 국가 기관에 ‘젠더 관점을 정책과 프로그램에 결합하기 위해 정부 기관에 교육과 자문을 제공’할 것을 요구한다<sup>51)</sup>.
- 유럽 연합에서는 여성과 성평등의 진보를 위한 제도적 메커니즘의 효과에 대한 의회의 결정이 2013년 11월 10일에 채택되었다. 이 결정은 모든 정책 분야와 모든 정책입안 단계에서 회원국들의 성평등 주류화의 의무를 재확인했다. 이 결정은 성평등 교육과 같이 ‘쉽

---

51) 베이징행동강령에서 구축한 성평등 역량 강화 체계에 대해서는 유엔여성기구의 개념 안내서 『성평등 교육과 베이징+20』 Training for Gender Equality and Beijing+20를 참고하라  
([http://gtcop.unwomen.org/index.php?option=com\\_community&view=groups&task=viewgroup&group\\_id=68&Itemid=13&lang=en](http://gtcop.unwomen.org/index.php?option=com_community&view=groups&task=viewgroup&group_id=68&Itemid=13&lang=en)).

게 적용 가능한 성 주류화 도구와 방법들'의 사용을 개발, 보급, 증진할 필요에 대해 강조했다. 의회는 회원국들에게 공무원들의 성평등 역량을 개발하고 강화하기 위해 공무원들의 구체적인 수요에 맞는 정기적인 성평등 교육을 진행할 것을 요구했다<sup>52)</sup>.

- 이론과 실천적 젠더+ 교육 발전을 위한 마드리드 선언 Madrid Declaration on Advancing Gender+ Training in Theory and Practices<sup>53)</sup>은 구체적인 계획안으로써 성평등 교육 집단의 구성원(젠더 강사, 젠더 교육위탁자, 젠더 교육 전문가)들을 한 자리에 모아 젠더+ 교육에서의 위치 선정, 내용, 방법, 지식 공유와 관련된 추천 방안들을 설정했다.

---

52) 여성 진보와 성평등 증진을 위한 제도적 장치의 효과에 대한 유럽연합 이사회의 결론 (2013년 12월 10일 채택됨)

([http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/lsa/139978.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/139978.pdf)).

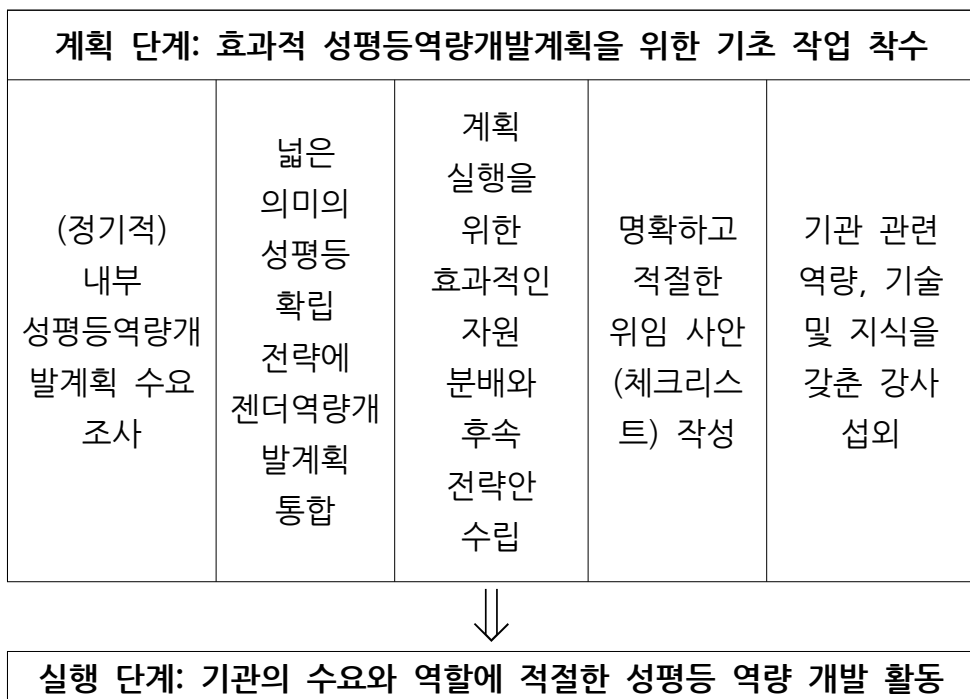
53) [www.quing.eu/files/madrid\\_declaration.pdf](http://www.quing.eu/files/madrid_declaration.pdf) 참고

## 2. 지도 원칙 :

### 양질의 성평등역량개발계획을 위한 위임당국용 단계별 지침 제공

본 지도 원칙들은 기관이 효과적 역량개발개입계획 설계를 위해 사용할 수 있는 최소한의 기준을 제시한다. 본 지침서는 성평등 교육을 위임하는 위임당국과 담당 직원을 대상으로 한다.

위임당국은 성평등역량개발계획의 초기 계획, 실행, 모니터링 및 평가 과정에서 중요한 역할을 한다. 아래의 지침은 모든 성평등역량개발계획의 필수 공통분모를 요약했을 뿐 천편일률적 접근법을 장려하지 않는다. 본 지침서는 위임당국이 자신의 구체적인 역할과 필요를 고려하여 각 단계에서의 실행할 수 있는 구체적인 안내서를 제공한다.



| 설정               |                                     |                                    |                  |
|------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------|
| 젠더학습 수요<br>평가 진행 | 기관 지시를<br>고려한<br>젠더역량개발계<br>획 설계 참여 | 직원 참여<br>장려 및 교육<br>관련 내부<br>저항 관리 | 감시 체계 설계<br>및 실행 |



| 평가 및 후속조치 단계 : 장기적 성과 확보   |                                    |                                                 |
|----------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 개인 및 기관 수준의<br>결과 평가 체계 구축 | 교육이 개인, 기관,<br>사회에 미치는 장기<br>영향 평가 | 참가자들이 업무에서<br>새로운 지식을<br>실행할 수 있도록<br>공간과 지원 제공 |

## 2.1 계획 단계

### 효과적 성평등역량개발계획을 위한 기초 작업 착수

계획 단계는 매우 중요한 단계이다. 이 때 역량개발계획의 빈도, 모니터링, 후속 조치 등에 대한 중요 결정이 이루어지며, 적합한 지식과 경험을 가지고 있는 성평등 교육 강사를 섭외한다. 기관운영진의 지원은 성평등역량개발계획의 원활한 계획, 실행, 평가, 후속관리 과정을 확보하기 위한 주요 조건이다.

젠더역량개발 활동 계획 시, 교육을 위임하는 당국은 다음의 과정을 따르기 바란다:

- 1 단계. (정기적) 내부 성평등역량개발계획 수요 조사

- 2 단계. 넓은 의미의 성평등 확립 전략에 젠더역량개발계획 통합
- 3 단계. 계획 실행을 위한 효과적인 자원 분배와 후속 전략안 수립
- 4 단계. 명확하고 적절한 위임 사안 (체크리스트) 작성
- 5 단계. 기관 관련 역량, 기술 및 지식을 갖춘 강사 섭외

아래는 각 단계에 대한 구체적 설명이다.

### 1 단계. (정기적) 내부 성평등역량개발계획 수요 조사

기관은 젠더역량개발 활동을 위임하기 전에 젠더역량개발 교육을 통해 어떠한 변화를 원하고 무엇을 성취하고 싶은지를 확인해야 한다. 기관은 이 단계를 통해 가장 적합한 성평등역량개발계획을 선택할 수 있다.

기관의 구체적인 수요를 파악하기 위해 교육 위임 담당 직원/부서는 첫 번째로 젠더 관련 기관 평가를 진행 (혹은 의뢰)해야 한다.

*젠더 관련 기관 평가(gender organizational assessment)는 기관 체계의 강점과 약점; 운영; 프로그램 및 정책을 엄격히 평가하고 기관, 업무 부서, 직원 개인이 성 주류화의 정치적 책임을 준수하는 데에 있어서 존재하는 조직 내부의 제약과 기회를 평가하는 것이다<sup>54)</sup>.*

젠더 관련 기관 평가는 해당 기관에게 조치가 가장 필요한 분야에 대한 정보를 제공한다. 젠더 관련 기관 평가는 성 주류화를 위한 실행 과정 및 절차를 안내한다. 이러한 과정 및 절차는 ‘젠더 구조 (예. 젠더 중심 초점, 젠더 실무그룹), 젠더 전략, 후속 모니터링 및 평가 체계,

54) 노르웨이개발협력기구, 『젠더에 대한 기관 평가: 에너지 분야 기관의 성 주류화 역량에 대한 평가』(<http://www.norad.no/en/thematic-areas/energy/gender-in-energy>).

후속 보고, 젠더 교육, 여성을 위한 구체적 교육, 직원용 성 주류화 주요 실적 지표, 후속 대화 전략의 수립' 등을 포함한다.

젠더 관련 기관 평가는 직원들 간에 존재할 수 있는 조직 차원의 어려움이나 저항도 찾아낸다.

그뿐만 아니라 젠더 관련 기관 평가는 기관에게 가장 적합한 성평등역량개발을 결정할 때 매우 유용하게 쓰인다<sup>55)</sup>.

## 2 단계. 넓은 의미의 성평등 확립 전략에 젠더역량개발계획 통합

기관은 젠더 관련 기관 평가에 따라 개인적, 조직적, 사회적 젠더역량 개발계획 각각의 예상 목표, 근거, 투입 비용, 산출, 결과, 영향에 대한 계획을 수립할 필요가 있다.

위의 예상 요소들은 기관 내 평등 전략이나 내부 성평등 및 기회균등 정책에 정의된 평등에 대한 기관의 전반적인 목표와 밀접한 연관이 있어야 한다.

기관은 교육을 실행하기 전에 공식적이고 비공식적인 제도화를 통하여 조직 내부에 성평등과 성 주류화의 '필요성에 대한 근거를 제시' 해야 한다.

**제도화***institutionalization*는 일련의 제도적 약속과 정책 문서를 통해 조직 내

55) Hunt, Juliet, 'Understanding gender equality in organisations: A tool for assessment and action', Development Bulletin, March 2000 ( <https://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiWnIHPterKAhVnKpoKHUu7CKUQFggeMAA&url=http%3A%2Fwww.inclusivewash.org.au%2FLiteratureRetrieve.aspx%3FID%3D68102&usg=AFQjCNFRBdL6AXCj9EccYz5ycP0NfcgH2Q&sig2=izTmznTQKfDK2J1iRyagpw&cad=rja>).

에 성평등 전략을 공식화하는 과정을 말한다. 이 약속과 문서는 성 주류화를 직원 자격 요건으로 만들고 조건에 대한 기관 내 직원 교육의 필요성을 강조하는 의무와 과정을 나타낸다.

성 주류화의 제도화를 강화하는 잠재적 수단들은 아래와 같다:

- 평등 계획의 적용과 보급;
- 기관 내 소통 전략에 젠더 관점 포함 (내부 소통과 외부 소통 모두 포함);
- 조직 내 업무 프로그램과 직원 역량 평가에 성평등 목표 포함;
- 직원 간 젠더 인지적 행동 장려

성평등은 기관의 강령과 목표에 명확히 제시되어야 한다. 그래야만 직원의 성평등역량 강화를 위한 그 어떤 자원(재정적, 시간적, 또는 인적 자원 등)의 투자도 타당성을 가질 수 있다.

기관의 일반 목표와 구체적 목표 안에 성 주류화를 포함하는 것은 성평등 교육에 대한 직원들의 저항을 감소시키는데 유용할 수 있다 (저항을 관리하는 것의 중요성에 대한 추가적인 정보는 8단계를 참조).

### 3 단계. 계획 실행을 위한 효과적인 자원 분배와 후속 전략안 수립

일회성 수업은 효과적인 성 주류화를 위해 필요한 지식과 도구들을 참가자들에게 제공하는 데 충분하지 않다. 젠더역량개발은 지속적이고 장기적인 과정으로 이해될 필요가 있다. 교육이 지속적으로 제공될 수 있도록 자원(인적 자원과 재정 자원)을 잘 실행해야 한다. 이 자원은 직원 교육 참여 지원, 직원 교육 참여를 위한 충분한 시간 할당, 그리고 교육 프로그램 개발, 실행, 모니터링, 평가, 후속 조치를 위한 충분한

예산 등을 포함한다.

2단계와 3단계는 밀접하게 연결되어 있는데 성평등 교육을 위한 자원 배분은 내부 제도화 수준에 달려있기 때문이다. 성평등 혹은 더욱 구체적으로는 성 주류화가 조직의 목표에 포함되면 타당하게 자원을 배분하고 교육의 지속가능성을 보장할 수 있다.

#### 4 단계. 명확하고 적절한 위임 사안 (체크리스트) 작성

기관에 적합한 젠더 지식을 찾고 효과적인 성평등 교육을 개발하기 위해서 위임당국은 자신의 조직의 지시 및 요구 사항 그리고 젠더 관련 기관 평가 결과를 고려하여 신중하게 위임 사안을 작성해야 한다. 내부 혹은 외부의 젠더 전문가가 이 업무를 돕는 것이 좋다.

아래에 있는 박스는 교육 입찰서에 있어야 하는 항목의 목록이며 이외의 다른 항목도 추가 가능하다.

## 성평등 교육을 위한 명확하고 적절한 위임 사안 작성을 위한 체크리스트

### 1. 교육 대상 기관 소개

- ☒ 기관의 특성, 목적, 업무 영역에 대하여 확실하게 설명
- ☒ 기관 프로그램과 사업을 간결하게 설명
- ☒ 교육을 위임하는 이유를 확실하게 설명

### 2. 성평등 교육 강사에게 기대하는 바 설명.

기관은 강사가 다음을 실행하기를 기대한다:

- ☒ 기관의 성 주류화 노력을 평가하기 위한 기관 내부 수요조사 실시
- ☒ 프로그램 담당자, 프로젝트 공무원 및 직원들과 인터뷰 진행
- ☒ 조직이 진행 중인 프로그램과 사업 내 젠더 관련 내용 평가 및 판단
- ☒ 젠더 역량 필요에 대한 평가 진행 (인터뷰, 직원 설문 조사 등)
- ☒ 참가자들의 수요를 충족시킬 수 있는 교육 방법론 개발
- ☒ 성평등역량개발 관련 업무 내부 담당자와의 협력을 통한 교육 내용 개발
- ☒ 교육 활동 제공
- ☒ 교육 활동 완료 후, 활동에 대한 효과 측정과 개선을 위한 조언 제공
- ☒ 후속 활동/도구 개발에 참여 및 참가자들의 후속 계획 설정 지원

### 3. 강사가 다음 중 어떤 도구/방법을 더 폭넓게 소개해야 하는지 확인:

- ☒ 기관 내 필요성 평가 방법
- ☒ 젠더 학습 관련 수요 평가 방법
- ☒ 조직이 제공한 정보에 기반을 둔 교육 방법 및 내용에 대한 제안
- ☒ 참가자 저항 관리 전략
- ☒ 평가 체계 견본
- ☒ 활동의 지속가능성을 보장하기 위한 후속 활동 및 도구에 대한 제안

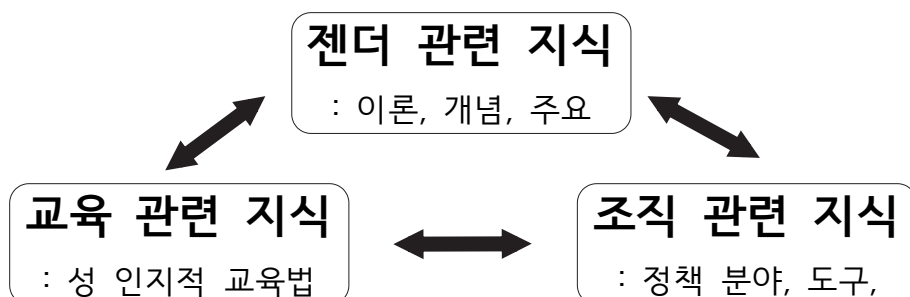
## 5 단계. 기관 관련 역량, 기술 및 지식을 갖춘 강사 섭외

위임당국은 교육 강사의 이력서에서 강사의 지식, 기술 및 역량이 기관의 수요를 맞추기에 적절한지를 확실하게 확인해야 한다. 성평등 강사는 다양한 배경을 갖고 있기 때문이다.

몇몇 유럽 연합 회원국에는 젠더 전문가 국가 자격 기준이 존재하기 때문에 위임당국은 이 기준으로 강사 경력의 적절성을 평가한다.

몇몇 국가의 학계에는 젠더 강사 자격을 위한 정식 교육 과정이 존재한다. 다른 국가들에서는 T-o-T (교육자를 위한 교육 Training of trainers) 프로그램을 강사 평가에 가장 효과적인 방법으로 간주하고 이 프로그램을 통하여 강사가 지식 전달을 위한 적절하고 최신의 기술을 갖추었는지를 확인해 왔다.

강사 승인 절차는 다양하지만 성평등 교육 강사가 갖추어야 하는 지식, 역량, 기술에 대해서는 공통의 합의가 존재한다. 성평등 교육 강사는 아래의 표에 보이는 것과 같은 역량을 갖추어야 한다.



## 체크리스트: 성평등 전문 강사 섭외

### 1. 젠더 관련 지식

#### ☒ 적절한 젠더 관련 이론과 개념

강사는 젠더 이론과 개념에 대한 깊이 있는 지식을 가지고 있어야 한다. 강사는 성 주류화의 기술적인 이해를 뛰어넘을 수 있어야 하고 실질적이고 전환적인 과정을 가능하게 해야 한다.

#### ☒ 젠더 이슈에 대한 심층적 최신 지식

강사는 젠더가 사회 일반 그리고 특정 정책 분야에 미치는 영향을 설명할 수 있어야 한다.

#### ☒ 성평등을 위한 국제적, 국가적, 법적 체계에 대한 적절한 지식

성평등 전문 강사는 자신의 지식을 참가자가 근무하는 법적 맥락에서 적절하게 표현할 수 있어야 한다.

### 2. 성 인지적 교육 기술 및 교육법

#### ☒ 젠더 관련 지식과 교육의 연관성

성평등 교육 강사는 참가자들을 교육자나 전문가로 양성하려 하지 말고 이들이 지식과 경험을 얻어 갈 수 있도록 도와야 한다. 강사는 교육을 양방향의 과정으로 이끌고 참가자가 주인의식을 형성할 수 있도록 참가자의 전문성을 인정해야 한다.

#### ☒ 젠더 관련 수요 평가 및 젠더 이슈 관련 교육 설계, 실행, 전달 경험

성평등 교육 강사는 폭넓은 기술을 갖춰야 한다. 강사는 한 기관의 수요를 분석하고 적절한 성평등 교육 학습 모듈을 개발해야 하며 공식적 또는 비공식적 습득 절차에 상관없이 교육 활성화 방법과 교육법적 기술을 터득해야 한다. 이러한 모든 기술은 성공적 젠더역량개발계획에 필수적이다.

#### ☒ 성 인지적 언어 및 수업 교재 사용

젠더 교육 분야 종사자는 성 인지적 소통 방식과 성 인지적 교육 자료의 사용을 통해 자신의 교육 내용과 전달 방식 간의 일관성을 보여

주어야 한다.

**☑ 참가자의 행동을 이용한 젠더 이슈 관련 참가자 저항과 편견 대처 전략**

강사는 사람들에게 접근하고 젠더 이슈에 대한 그들의 저항을 식별하고 평가하고 이 사항을 처리해야 한다. 강사는 성평등 이론과 성평등을 향한 변화에 개인과 집단이 가진 저항을 다루는 기술을 갖춰야 한다. 강사는 공감, 창의력, 유연성, 민감한 반응을 보여야 한다. 강사는 참가자에 관한 판단 없이 그들의 역량 강화를 위해 노력해야 한다. 성평등 교육 강사는 참가자가 젠더적 관점(gender glasses)을 발달시켜 자신만의 성찰적 학습과 변화 과정을 시작할 수 있도록 도와야 한다.

**☑ 모니터링과 자가 평가 체계의 개발과 효과적인 사용**

참가자의 만족도, 교육 투자의 산출 결과, 그리고 강사의 실천과 기술을 체계적으로 측정하여 성취한 바에 대하여 정확하게 평가해야 하고 이를 통해 미래 교육 프로그램에 어떤 이슈를 다룰 것인지에 대한 명확하게 판단해야 한다.

**3. 정책 분야/조직 관련 지식**

**☑ 조직적 변화 과정에 대한 지식**

강사는 조직적 변화 과정에 대한 지식과 그 과정에 쓰이는 갈등관리의 개념과 도구에 관한 지식이 필요하다.

**☑ 참가자의 기술, 수요, 업무 분야를 반영한 교과과정 개발**

성평등 교육 강사는 참가자의 수요를 파악하고 교육 내용을 참가자의 정책 업무 분야에 연관 지어 발전시키거나 그 분야에 맞게 적용해야 한다. 강사는 수요 분석 과정에서는 감지되지 않았던 이슈와 젠더화된 역학관계를 관찰하고 찾아낼 수 있는 역량을 갖춰야 한다.

**☑ 정책과 프로그램에 성평등을 주류화 시키기 위한 도구에 대한 지식**

강사는 성 인지 예산 편성, 성별 영향 평가, 성별 정책 분석과 같은 공공 정책에서 성을 주류화하는데 사용될 수 있는 젠더 분석 도구의 유형을 구체적으로 알고 있어야 한다.

EIGE의 성평등교육전문가 데이터베이스는 유럽 연합의 28개 회원국에서 활발하게 활동하는 200개 이상의 성평등 훈련 제공 기관 대한 정보를 제공한다. 이와 같은 성평등 훈련 제공 기관들은:

- 교육과 훈련, 취업과 사회 활동, 폭력과 젠더 고정관념을 포함한 다양한 정책 분야에서 기술적이고 실용적인 전문지식을 보유하고;
- 젠더 분석, 젠더 통계와 지표, 도구 개발, 젠더 영향 평가, 성 인지 예산 편성, 프로젝트 기획, 정책 개발과 개혁, 모니터링과 평가와 같은 도구를 사용하는 데 능숙하다.

## 2.2 실행 단계

### 기관의 수요와 역할에 적절한 성평등역량개발활동 설정

위임당국은 계획 단계뿐 아니라 실행 단계에도 활발하게 참가해야 한다. 위임당국은 교육의 질적 수준을 보장하기 위해 아래의 단계를 따라야 한다.

#### 6 단계. 젠더학습 수요 평가 진행

교육 프로그램을 개발하기 전에 젠더 교육 담당자는 수요에 맞는 더 나은 맞춤 교육을 위해 참가자의 젠더 이슈와 개념에 대한 지식을 평가하는 젠더 학습 수요 평가를 진행해야 한다. 젠더 학습 수요 평가는 개인의 저항 혹은 조직적 약점과 같은 ‘문제들’을 평가하는 것에 초점

을 맞추어 이 문제의 해결에 착수하는 전략을 개발한다. 위임당국은 직원에게 참여와 기관의 업무와 절차 관련 정보를 강사에게 잘 제공하도록 장려함으로써 이 평가 과정을 도와야 한다.

이러한 학습 평가는 참가자와 기관 모두에게 연관된 다음의 주제들을 다루어야 한다.

- **참가자의 배경과 현재 업무 분야:**

참가자의 성별, 위치, 조직 내 업무 분야 및 직장 경력에 대한 정보 수집은 교육에 사용될 사례 연구와 예시를 참가자에 맞추어 준비하는 데 도움이 된다;

- **참가자의 젠더 관련 이론과 핵심 이슈 숙지 정도:**

참가자가 젠더 이슈에 대한 사전 지식을 가지고 있을지도 모르며 이미 젠더 관련 몇몇 개념들에 익숙할 수도 있다. 핵심 개념에 대한 그들의 사전 이해도를 평가하는 것은 이러한 이슈에 더 자세히 주목하고 더 유용한 교육을 제공하는 데 도움이 된다.

- **참가자의 교육 참가 동기와 기대:**

참가자에게 성평등 교육 참가 동기와 기대를 직접 말할 기회를 제공해야 한다. 이때 참가자가 그들이 일상에서 성 주류화를 실행하는 데 있어 직면하는 문제점을 설명할 수 있어야 한다.

- **기관 프로그램에 대한 정보:**

강사는 교육을 더 나은 방향으로 조정하고 참가자의 특정 수요를 충족시키지 못하는 일반적 교육을 지양하기 위해 기관이 운영하는 프로그램의 기획서와 그 외 다른 문서에 접근할 수 있어야 한다. 기관은 강사가 교육 과정을 준비하는 데 유용하게 사용할 수 있는 문서에 대한 접근을 허용해야 한다.

- 내부 성 주류화 실행의 현재 수준:

기관 내부 프로그램 중 성이 명백하게 주류화된 프로그램들은 그 속에 존재하는 어려움과 이를 통해 발휘되는 기회를 확인하기 위해 평가해야 한다<sup>56)</sup>.

## 7 단계. 기관 지시를 고려한 젠더역량개발계획 설계 참여

위임당국이 교육 활동의 세부화 과정에 참여하는 것은 강사가 우선순위를 밝히고 이에 맞는 교육 접근법을 선별하고 기관의 활동에 적절한 교육 내용을 구상하는 과정에 필수적이다. 교육의 장기적 지속가능성을 확보하기 위해서도 위임당국이 이 과정에 참여하는 것이 바람직하다.

위임당국은 강사의 전문성을 인정하고 가치 있게 여겨야 하며, 다음을 위하여 강사와 함께 협력해야 한다:

- 구조화된 교육 수요 평가 수립;
- 학습 목표 구상;
- 기관의 정책 분야 및 활동에 맞춰진 프로그램 설계;
- 후속 조치 준비.

교육 내용은 일부의 최소 기준을 충족해야 한다. 형편없이 실행된 교육은 예기치 못한 부정적 영향을 초래할 수 있기 때문이다. 교육이 참가자들에게 업무 영역과 젠더의 연관성을 이해하기 위한 필수 개념과 도구를 제공하지 못한다면 젠더 이슈는 참가자들에게 자신의 일상과 동

56) 학습 수요 평가에 대한 추가 정보는 KIT 왕립열대연구소에서 제공한 온라인 자료 “교육 진행자용 성평등 교육 지침서 Facilitators’ guide for gender training” 참고. (<http://www.facilitatorsguide.dk/forside.html>).

떨어진 것으로 여겨지고 어떤 경우에는 성 주류화에 대한 저항이 증가할 수 있다.

그러므로 더 많은 필수 조건의 일부일 뿐인 이 기준들은 교육이 긍정적인 변화의 추진 요소라는 점과 교육이 가져오는 전환적인 영향을 보장하기 위해 중요하다. 이러한 기준들은 아래의 표에 간략히 제시되었다.

### 젠더능력개발계획 내용의 필수 구성 요소

젠더능력개발계획은 참가자들이 젠더를 주류화하는 데 필요한 지식과 기술을 제공한다. 이 계획은 참가자들의 태도와 행동 개선을 촉진하는 데도 노력을 기울인다. 위임당국은 교육이 참가자에게 다음을 제공해야 한다:

- 젠더 개념과 이슈 및 그것이 참가자의 업무에 미치는 영향에 대한 이해: 교육은 참가자에게 현실적 기술을 제공하는 데에만 집중하지 말아야 한다. 실천적 기술이 전환으로 이어지기 위해서 성평등 교육은 젠더 개념과 젠더 이론에 기초해야 한다;
- 젠더 주류화를 위한 기술, 도구, 방법 및 과정들 그리고 ‘젠더 관점을 발전시키기<sub>put on gender glasses</sub>’ 위한 의지;
- 참가자의 일상에 학습한 기술과 도구를 어떻게 적용할 수 있는지 알려주는 실용적 사례: 참가자들은 여성과 남성, 소녀와 소년, 노인과 젊은이 등의 관점으로 모든 것을 바라봄으로써 일상에 젠더 관점을 포함시킬 수 있어야 한다;
- 기관 내부 기능과 연관 있는 관련 성평등 이슈에 대한 지식과 실용적 사례들

## 8 단계. (고위급 직원과 운영자 포함) 직원 참여 장려 및 교육 관련 내부 저항 관리

젠더학습 수요 평가와 젠더 조직 평가는 교육에 대한 직원들의 저항과 해당 기관에서의 효과적 성평등 교육 실행에 방해가 되는 요인을 밝혀내야 한다.

위임당국과 성평등 교육 강사는 이 저항을 겨냥한 전략을 협력하여 실행해야 한다. 위임당국과 강사진은 교육을 촉진시키기 위한 적절한 근거를 찾아야 한다 (예. 성평등이 조직과 사회에 가져올 재정적 이득, 성 주류화 실행에 대한 국제·국내적 의무 상기시키기 등).

성평등 이슈에 대한 교육에 참석하기를 꺼려하는 직원에 대해서는 위임당국이 다양한 방법을 이용하여 직원의 참석률을 높이고 교육에 대한 관심을 환기시킬 수 있다. 이런 방법으로 공식·비공식적 우대 정책을 실행할 수 있는데, 이는 다음을 포함 한다:

- 성평등 증진에 대한 공무원의 법적 의무 강조;
- 업무에 대한 자격 요건에 젠더 이슈와 젠더 도구에 관한 지식 포함;
- 성평등 교육을 승진 절차의 일부로 진행;
- 참석 수료증, 승진 점수, 임금 인상과 같은 공로인정 및 장려 체계 개발;
- 성평등역량개발계획에 대한 운영진의 지지를 보장하여 운영진이 책임지고 나머지 직원들에게 동기를 부여하게 함;
- 교육에 대한 운영진의 분명한 지지와 참여 확보;
- 수업 참가가 가장 도움이 될 직원을 운영진이 선별

## 9 단계. 모니터링 체계 설계 및 실행

모니터링은 ‘관리와 의사결정을 위한 체계적이고 지속적인 정보의 수집, 분석 및 사용’의 과정이다<sup>57)</sup>. 이 과정의 목표는 성평등역량개발계획의 적절성과 효과를 지속적으로 확보하는 것이다.

정기적 모니터링은 성평등역량개발계획의 실행 과정 전체에서 정기적으로 계획되고 수행될 필요가 있으며, 이를 통하여 다음을 확인해야 한다:

- (내용과 청중 모두에 있어서) 적합한 형식으로 잘 계획되고 전달되었는가;
- (수요 평가에서 나타난) 참가자의 수요를 충족시켰는가;
- 사전에 설정된 교육 목표에 일치하는가;
- 예산선을 지키는가

모니터링을 통하여 활동의 성공 및 실패 여부를 진단하기 위해서 활동의 현재 진행 과정에 대한 정보를 수집 및 분석할 수 있다. 넓은 범위의 정보가 수집될 수 있으며, 이는 다음을 포함한다:

- 참석자 수, 젠더 도구 유형, 참석자가 습득한 기술, 그리고 습득 기술 적용에 대한 자료 등을 포함한 **양적 자료**;
- (교육의 구성, 실행, 수용 등) 교육 자체, 다른 젠더 관련 이슈들; 습득한 도구와 기술의 유용성; 참석자가 새로운 지식과 기술을 적용할 수 있었던 응용 프로그램 등에 대한 참석자의 인식을 조사한 **질적 자료**<sup>58)</sup>

57) van Osch, Thera and Dauvellier, Marianne, Gender training and quality assurance: practice, advantages, challenges and options for EIGE — Discussion paper, 2013.

58) Ibid

## 2.3 평가와 후속조치 단계

### 장기적 성과 확보

오늘날과 같이 재정이 제약적인 상황은 교육의 최적화<sup>optimization</sup>, 즉 축소된 비용으로 진행한 교육으로 최대치의 젠더 역량을 만들어 내는 투자 수익을 요구 한다. 교육의 효과와 교육이 기관에 가져올 장기적 이득을 확인하기 위해 평가 및 후속 단계에 대한 체계를 설정하고 실행해야 한다.

젠더역량개발계획의 평가는 다음을 밝혀야 한다:

- 교육 활동이 추구한 목표와의 연관성과 목표 실현 여부;
- 효율성 (비용 편익 등);
- 효과성 (예. 젠더 수행이 개선되었는가?);
- 영향 (예. 성 주류화 증진); 그리고
- 지속가능성 (예: 기관 전체에 구조화된 성 주류화)<sup>59)</sup>

평가는 넓은 관점을 채택하여 계획, 실행, 모니터링 등 젠더역량개발계획의 모든 요소를 살펴봐야 한다.

성평등 교육 평가는 교육 과정과 관련된 권력의 차원을 더욱 실질적으로 평가해야 한다. 더하자면, 평가 과정은 변화와 전환에 대한 이론에 더욱 체계적으로 연결되어야 하고 개인과 기관 수준의 평가 모두에서 이런 연결성을 고려할 필요가 있다<sup>60)</sup>.

---

59) Ibid

60) [http://gtcop.unwomen.org/images/dialogos/2014/virtual\\_dialogue\\_evaluation\\_report\\_final.pdf](http://gtcop.unwomen.org/images/dialogos/2014/virtual_dialogue_evaluation_report_final.pdf)

## 10 단계. 개인 및 기관 수준의 결과 평가 체계 구축

젠더역량개발계획의 설계와 실행과 마찬가지로 활동의 결과를 측정하기 위한 평가 체계 역시 개발되어야 한다. 결과 평가는 젠더역량개발 프로그램의 실행으로 발생한 변화를 살펴본다.

젠더역량개발계획은 개인적 수준에서 다음의 즉각적 성과를 만들 수 있다:

- 다양한 정책 분야에서 성평등이 고려되어야 한다는 인식 제고;
- 성평등 주류화에 대한 저항 감소;
- 일상에서의 성 주류화에 대한 지식과 기술 개발;
- 성평등 도구 사용 역량 개발.

젠더역량개발계획은 조직적 수준에서 아래를 양성한다:

- 성이 주류화된 새로운 정책, 관행, 활동 실행;
- 의사결정 과정에서 다양한 의견을 듣기 위해 다양한 행위자들과 협의;
- 기관 내에서 성 인지적 언어와 자료의 활용;
- 미래 프로그램 개발에 사용할 수 있는 명확한 성과 지표 형성.

위임 기관은 강사와 공동 작업으로 다음과 같이 결과를 평가할 수 있다:

- ✓ 계획 과정에서 미리 설정된 목표에 따라 교육에 대한 참가자들의 즉각적인 피드백 수집;
- ✓ 참가자들에게 교육이 어떻게 도움이 되었는지를 교육 직후와 몇 개월 후에 조사하여 계획 과정에서 규정된 학습 결과에 따라 참가

자들의 새로운 지식 평가

- ✓ 새롭게 학습한 젠더 도구를 실제로 어떻게 적용하고 있는지에 대한 피드백을 교육 몇 개월 이후 (대면 혹은 온라인) 집단 토론을 통하여 수집;
- ✓ 성이 주류화된 프로그램 또는 젠더 관점으로 진행된 정책 분석 등의 수를 파악하여 교육 후 젠더 관점이 기관의 업무에 실질적으로 통합되었는지에 대한 정보 수집;
- ✓ 젠더 인지적 새로운 인사 정책 및 과정 또는 보다 성평등한 의사 결정 과정 진행 등을 조사하여 교육 후 젠더 관점이 기관의 내부 문화에 통합되었는지에 대한 정보 수집.

결과가 제한적일지라도 평가를 진행해야 개인과 조직적 수준에서 성평등 교육 프로그램이 가져온 변화의 수준을 파악할 수 있다.

## 11 단계. 교육이 개인, 조직, 사회에 미치는 장기 영향 평가

젠더역량개발 활동들을 평가하기 위해 젠더역량개발 프로그램의 목표, 목적, 근거, 투입물과 산출물을 재검토하고 젠더역량개발계획이 기대한 장기적 영향의 정도를 탐구해야 한다.

영향 평가는 젠더역량개발계획이 개인적, 조직적, 그리고 가능하게는 더 넓은 사회적 수준에 가져온 보다 깊은 변화들을 조사한다.

이 활동은 참가자들의 기술과 조직의 기능에 젠더역량개발계획이 가져온 지속적 효과를 평가한다. 이는 또한 습득한 젠더 지식과 전문지식들이 어떻게 조직과 사회에 전달될 수 있는지를 검토한다. 영향 평가는 대부분 독립적인 평가전문기관이 수행한다.

위임당국은 아래를 사용하여 영향을 평가할 수 있다:

- 몇 개월 후 온라인 설문조사를 시행하는 등 정기적으로 참가자들의 교육 후 지식 평가;
- 기관 내 사용되는 언어와 문서가 성적으로 편향되어 있는지 혹은 이런 경향이 오랜 시간에 걸쳐 지속되는지 검증;
- 기관이 계획하고 있는 향후 프로그램 및 활동의 젠더적 측면을 평가하기 위해 젠더 영향 평가 도구 사용;
- 젠더 관점을 다른 평가 과정에 통합

## 12 단계. 참가자들이 업무에서 새로운 지식을 실행할 수 있도록 공간과 지원 제공

젠더역량개발계획은 교육의 제공과 함께 끝나지 않는다. 교육 결과의 장기적인 영향을 보장하기 위해 후속 활동들이 수립되어야 한다.

직원들이 젠더역량개발계획에서 새롭게 얻은 지식을 유용하게 활용할 수 있도록 교육 이후 참가자들이 사용할 수 있는 추가적인 도구와 방법을 개발 및 제공해야 한다. 또한 교육 이후 참가자들이 자신의 성평등역량을 계속해서 발전시킬 수 있는 공간을 제공해야 한다.

위임당국은 교육의 지속적 효과를 보장하기 위해 아래를 사용할 수 있다:

- ‘단기 재교육(refresher)’ 실행;
- 젠더역량개발 프로그램의 과거 참석자들과의 연간 회의나 워크숍 조직;
- 참석자들이 교육에서 다룬 안건과 관련된 정보를 정기적으로 발송;
- 쉽게 접근할 수 있는 유인물, 툴킷 및 안내서를 제작하여 직원들

에게 이 안내서 등을 참고하라고 독려;

- 참가자들이 스스로 진행할 수 있는 (퀴즈, 질의응답 게임 등의) 온라인 상호작용 방식의 교육 자료 배포;
- 참가자들에게 자신이 학습한 지식과 기술을 정기적으로 사용할 것을 요구하여 업무에서 성평등을 주류화해야 하는 자신의 의무를 상기시킴;
- 참석자들이 어려움과 성공 여부 등을 공유할 수 있는 영구적 업무 지원 센터를 설치.

교육 프로그램 위임 담당자는 젠더역량개발 프로그램에서 얻은 지식과 도구를 조직에 투입하기 위해 아래를 실행할 수 있다:

- 관련 주제 및 안건에 대한 지원단 설립 혹은 온라인 집단 토론방 개설;
- 프로그램으로 훈련된 직원을 다른 직원들의 젠더역량개발 멘토로 활용

### 3. 성평등 교육 실천

#### 3.1 효과적 성평등 교육 설계

**성 주류화를 위한 법적 체계와 정책적 약속**

효과적 성평등교육은 구체적인 젠더역량개발 목표와 (목표, 목표 집단, 자원, 의무, 기간 등) 활동에 대한 명확한 체계를 설정하기 위한 조직적 성평등역량개발 전략을 요구한다.

예를 들어, 교육을 통한 젠더역량개발과 같은 모든 젠더역량개발은 성평등을 위한 국가전략과 기관 내 성평등 관련 계획 모두에 포함되어야

한다. 그래야만 젠더 지식의 중요성에 대한 기관 내 집단적 승인 여부와 교육 과정 촉진에 대한 고위급 간부들의 의향을 알 수 있다. 정책 체계에 다양한 수준에 따른 젠더 활동 관련 책무와 역할이 설정되었을 때, 운영진은 각 수준에서 성평등에 대한 정책적 약속을 지원, 공유와 증진할 책임이 있다.

성평등 교육이 선택적이면 보통 출석률이 낮다. 게다가 선택적 성평등 교육에는 해당 교육이 필요한 사람보다 성평등에 대해 이미 알고 있는 개인이 참여하는 경우가 빈번하게 발생한다. 성평등에 대한 정책적 약속을 나타낼 수 있는 정책에는 새로운 직원들 중 특히 의사 결정 과정에 참여하는 직원들 등에게 성 주류화 교육을 의무화 하는 정책 등도 포함된다. 관련 있는 경우에는 성 주류화 이슈에 대한 지식을 공무원의 업무 자격 요건에 추가할 수도 있다.

### **성평등 교육을 위한 충분한 자원들**

충분한 자원이 성평등 교육에 할당되어야 한다. 인적 자원과 재정적 자원 모두 교육의 최초 단계와 후속 활동 단계를 보장하기 위해 필요하다. 기관은 일정한 시간과 충분한 예산을 할당하여 직원들이 교육 과정에 참가할 수 있도록 격려해야 한다.

### **성평등 교육에 참가하도록 직원 격려**

출석확인 체계를 도입하거나 참가를 장려하는 다른 혁신적 전략을 적용하여 직원들이 성평등 교육에 참가하는 것을 활발히 권장해야 한다. 각자의 책임이 명시되고 자원이 배분되고 나면 성평등 교육의 성공 여부는 책임 원리에 따라 결정된다. 젠더 이슈가 (계획, 실행, 검토 등의) 전체 정책 과정에 결합하였는지 모니터링할 수 있는 부서가 선정되어야 한다. 이상적으로는 이런 모니터링 부서가 기관 내 젠더 인지의 수

준을 정기적으로 판단하고 젠더 역량을 향상할 수 있는 행동을 의무적으로 제안할 수 있어야 한다.

## 성평등 교육 결과 모니터링

성평등 정기 교육은 더 넓은 의미의 지속적 모니터링과 평가 전략의 일부분이어야 한다. 장기적 효과를 위해서는 종종 간과되는 것과 달리 후속 조치를 확보해 두어야 한다. 주관성이 개입되기는 하지만 행동의 변화는 측정 가능하다. 기관은 적절한 직원을 교육 전후에 개입시켜 실질적인 수요가 충족되었는지 확인하고 직원들이 역량 개발 과정 전체에 주인의식을 가질 수 있도록 해야 한다.

## 성평등 교육의 효과성은 어떻게 정의되는가?

성평등 교육과 같은 성평등역량개발계획은 개인적 수준에서는 성평등 인지능력을 제고시키고 직원 간의 지식 및 역량의 격차를 줄이고 변화를 고무할 수 있다. 이러한 계획은 공무원들이 자신의 업무에 왜 그리고 어떻게 젠더를 주류화할 수 있는지를 이해하기 위해 필요한 이론적이고 실질적인 도구를 제공할 수 있다. 이러한 계획을 통하여 성평등과 그들의 업무 간의 실질적인 연관성을 보여주고 직원들이 성평등 관련 활동에 기꺼이 참여할 수 있도록 만든다.

조직적 수준에서 성평등 교육의 이익은 단순히 성평등 역량을 향상하는 것보다 많다. 성평등역량개발은 아래와 같은 기관 업무의 변화를 이끈다:

- 젠더를 주류화하기 위한 새로운 정책, 관행, 활동 실행;
- 기관의 생산량과 공적 이미지 변화;
- 미래 계획에 사용될 수 있는 명확한 성과 지표 형성;

- 더욱 나은 성평등적 환경을 지지하는 조직 문화로 변화;
- 내부 의사결정 과정 변화 혹은 조직 내부 절차의 변화.

위임당국은 젠더역량개발을 촉진함으로써 정책입안자들이 분석 기술을 강화하고 성 인지적 정책 과정을 건설하고 이에 대한 기여할 수 있게 한다. 이 과정은 성평등 목표의 장기적인 성과의 일환으로 반영된다.

이러한 이익이 실현되기 위해서 성평등역량개발계획의 품질이 확보되어야 한다. 역량개발계획의 품질 보장은 효과적 성 주류화에 필수적이라고 인정된바 있다.

그러나 성평등역량개발은 넓은 범위의 활동으로 구성되어 지고 각각의 활동은 다른 수요를 반영하고 각자 다른 결과를 만들어 낸다. 따라서 국가 및 지역 수준의 정책입안자, 역량 개발 관련 담당 공무원, 교육 활동을 위탁할 의지가 있는 성평등 관련 기구 등은 적절한 훈련 형태를 선택하고 좋은 성평등 강사를 선택하고 교육의 지속가능한 발전에 공헌해야 한다.

### 3.2 젠더 전문 강사 섭외

EIGE의 성평등 교육 강사 데이터베이스에는 유럽 연합 전역에서 성평등 교육을 제공하는 강사와 조직에 대한 최신 자료가 포함되어 있다. 이 데이터베이스의 목표는 사용자들이 다양한 수요와 정책 분야에 따른 맞춤형 교육 과정을 설계하기 위해 구체적인 주제에 대한 관련 지식, 기술, 전문지식을 갖춘 강사를 찾을 수 있도록 돕는 것이다.

#### 누가 데이터베이스에 속해있는가?

데이터베이스는 유럽 연합 28개 회원국에서 활동하는 200명 이상의

강사에 대한 데이터가 포함되어 있다.

이 강사들은 :

- 교육과 훈련, 고용과 사회 문제, 폭력, 젠더 고정관념 등을 포함한 60개 이상의 주제와 연관된 정책 분야에서 활동하고;
- 젠더 기반 분석, 통계, 지표, 도구 개발, 정책에 대한 젠더 영향 평가, 성 인지적 예산 책정, 프로젝트 계획, 정책 개발/개혁, 모니터링 및 평가와 같은 20개의 전문분야에서의 지식을 적용하고;
- 광범위한 분야에 종사하고 민간 기업, 시민사회단체, 대학, 독립된 자문위원기관 등과 연결되어 있다.

### 데이터베이스는 정확한가?

데이터베이스는 강사 혹은 교육 기관 자체에서 제공한 정보에 기반한다. 데이터를 가장 정확하게 유지하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다.

EIGE는 데이터베이스에 있는 강사와 기관들이 공급하는 서비스의 품질을 신뢰하지만 이를 보증 할 수는 없다. 그러므로 데이터베이스 사용자들은 자신이 함께 하고 싶은 강사들로부터 더 많은 정보를 확인할 것을 추천한다.

EIGE는 전문가들을 한데 모으고 행사를 조직하고 유용한 자료를 생산하고 성평등 교육의 질적 기준에 대한 논쟁을 활성화함으로써 성평등 교육의 품질을 보장하고자 한다.

EIGE의 강사 데이터베이스는 EIGE의 Eurogender 홈페이지를 통해 접속할 수 있다.



- 유럽 의회는 2011-2020년 유럽 성평등 협정 European Pact for Gender Equality 문서에 사실상의 성평등을 아직 이루지 못했다고 강조 하면서 모든 유럽 연합 정책, 특히 유럽 2020 전략의 모든 문맥에서 젠더 관점을 통합될 필요가 있다고 명시했다. 의회는 ‘모든 활동에서 남성과 여성의 평등의 원칙을 주류화하는 것은 유럽 연합의 보편적 목표’라는 것을 상기시켰다. 젠더 관점을 모든 정책 분야에 결합함으로써 성 주류화는 안정적 통치를 증진 및 강화하는 도구로 여겨지기도 한다.
- 국가 행정 업무에서 젠더적 측면을 효과적으로 주류화해야 함을 강조한 것을 넘어 2009년에 유럽 연합 집행 위원회의 성평등 자문 위원회 Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men는 회원국들이 ‘국가 행정 내 성평등 관련 전문가들에 대한 효과적 지원 및 자원 제공’을 보장해야 한다고 권고했다.

## 유럽 연합에서의 성평등 교육의 보급 및 다양한 접근

회원국 대부분의 정책 문서는 (교육과 같은) 젠더역량개발 도구를 정책 과정에 젠더 관점을 효과적으로 통합하기 위한 전제조건으로 강조하지 않는다. 성평등에 대한 강한 법적 헌신에도 불구하고 젠더역량개발계획은 성 주류화 및 성평등 전략과 행동에 일관되게 등장하지 않는다.

회원국들은 성평등 교육의 보급을 위해 서로 다른 접근법을 채택해왔다. 몇몇 회원국들은 젠더적 측면을 공무원 핵심 교육 과정에 결합하고; 다른 회원국들은 구체적 담당자를 겨냥한 별도의 성평등 교육 프로그램을 운영한다. 몇몇 회원국들은 성평등역량개발을 그때그때의 필요

에 따라 제공하며, 다른 회원국들은 더욱 체계적인 접근법을 채택하거나 구체적인 대상을 위해 지속적인 교육 프로그램을 조직한다.

성평등 교육의 체계적인 보급(예: 넓은 범위의 직원들을 대상으로 하는 정기적이고 일관적인 교육)은 성 주류화에 대한 법적 근거가 탄탄하고 성 주류화가 공공 행정 분야 공무원 및 직원들의 역량개발을 우선시하는 성평등 전략으로 보증 받는 국가들에서 쉽게 찾아볼 수 있다.

몇몇 회원국들에서 성평등역량개발은 지방 혹은 지역 수준에서 더욱 많은 주목을 받는다. 이러한 계획은 공무원 교육을 담당하고 있는 행정 직원 혹은 부서들을 위한 중앙 정부 교육 기관들의 지원을 받는다. 결과적으로 성 주류화 교육 자료들은 지역 행정부와 소구역 협회들이 교육 과정에서 이해관계자들을 지원할 수 있도록 준비되어왔다. 그러나 전국적이거나 지방/지역적 수준에서의 정기적 성평등 교육은 오직 소수의 유럽 연합 회원국에서만 진행되고 있다.

비록 교육 보급의 형태와 재정 지원처가 다양해졌지만 유럽 연합 회원국 수준에서의 성평등 교육 기반은 몇몇 공통적 특징을 보여준다. 주요 협력 기관과 위임 담당 기관들은 공통적으로 다음을 포함한다: 부처간/부서간 실무진 혹은 정부 위원회; 부처 (예: 노동과 사회 정책부 혹은 법무부); 성평등 이슈를 담당하고 있는 부처 내부의 부서와 팀들, 간혹 기회 균등 관련 부처 혹은 평등 위원회가 성평등 교육 위탁을 담당하곤 한다. 내부적 젠더 정보를 갖고 있는 조직당국 또는 위임당국은 종종 그들의 직원들을 교육하기 위해 내부 자원을 활용한다.

## **성평등교육 보급의 어려움**

EIGE의 2014년 유럽 연합 내부 성평등 교육에 관한 보고서는 몇몇 회원국의 중요한 정책 개발에도 불구하고 성평등 교육의 실행은 많은

어려움에 직면한다고 결론 지었다. 보고서가 밝힌 성평등 교육의 보급, 범위, 효과적인 실행과 관련한 중요한 안건들은 다음과 같다:

- 성평등 교육은 여전히 대부분의 회원국 내에서 정책과 실행에 있어서 낮은 우선순위를 차지하고 있다. 체계적이고 통합적인 방법으로 교육을 계획하는 것은 거의 볼 수 없다. 그러므로 교육은 종종 일시적 노력에 그치고 공무원이 성평등 프로그램 혹은 행동에 제시된 구체적인 목표를 성취하는데에 도움을 제공할 수 없다.
- 성평등 교육은 대부분의 유럽 연합 국가에서 제공된다. 그러나 교육은 포괄적이며 비정기적인 경향이 있고 젠더와 연관된 매우 기초적인 정보만을 제공한다. 교육 프로그램은 종종 추상적이며 참가자들의 수요에 맞춰지지 않는다. 이 때문에 일상 업무에서 교육을 통해 얻은 새로운 지식을 적용하기 힘들다.
- 성평등 교육에 배분된 자원들은 성평등역량개발의 제도화와 직접적으로 연관이 있다. 이것은 또한 구체적인 국가의 경제 상황과 상호연관이 있다. 성평등 정책과 교육 계획은 경제 불황 시기에는 특히 더 재정 지원의 우선순위에서 물러나게 된다.
- 참가자들의 교육 참석은 자발적으로 진행되는 경우가 대부분이다. 장려금이 보통 제한적이기 때문에 참가율은 보통 낮게 유지된다. 이러한 환경때문에 성평등과 가장 관련된 행위자들(예: 운영진)은 교육받지 못한다.
- 교육 프로그램의 질적 수준은 과제로 남아 있는데 이는 품질이나 교육 강사 수준 등을 보장 또는 승인하는 체계가 확립되지 않았기 때문이다.
- 몇몇 국가에서는 높은 수준의 성평등 교육이 가능한 강사들을 찾기 어렵다는 점이 성평등 교육의 수준 향상을 방해한다. 교육 강사

에 대한 교육이 좀처럼 이루어지지 않기 때문이다.

- 성평등 교육 프로그램이나 성평등 교육 강사의 자격에 대한 공식적이거나 비공식적인 자격 기준이 없다.

고지사항: 이 정보는 2012-2013년 EIGE 성평등 교육 프로젝트 초기 단계에서 탁상 조사와 이해관계자 인터뷰를 통해 수집되었다.

### 성평등역량개발계획 기준 설정을 위한 과거 노력

지금까지 유럽 연합과 회원국 내에서 공무원의 성평등역량개발을 위해 많은 노력이 있어 왔다. 그러나 이러한 계획들은 항상 원하는 결과를 얻지 못했는데 내용, 방법 그리고 강사의 질적 수준이 크게 차이가 나기 때문이다. 그렇기 때문에 결과적으로 성평등역량개발을 담당하는 위임당국들이 이에 대한 지침 표준을 개발하는 것은 충분히 가치 있는 활동이 될 것이다.

- 성평등 교육은 여전히 회원국 대부분에서 정책과 실행에 있어 낮은 우선순위를 가지고 있다. 교육은 거의 체계적이거나 통합적이지 않은 방식으로 계획된다. 교육은 종종 일회성 노력으로 그치기 때문에 공무원이 성평등 프로그램 혹은 행동에 명시된 구체적 목표를 충족시키는데 도움을 주지 못한다.
- 교육 품질에 대한 기준은 위임당국에게 확실한 이점을 제공한다. 이러한 기준들은 젠더 분야 비전문가들이 좋은 강사를 선별하고 서로 다른 활동의 질적 수준을 판단하고 비교할 수 있도록 한다. 교육의 품질은 또한 유럽 연합 내 공무원 활동의 균일성을 가져오고 국가 기관이 서로에게서 더 쉽게 배울 수 있도록 만든다.

- 성평등역량개발계획의 질적 수준 향상의 중요성은 GemTrEx, QUING, Pro(e)quality projects와 같은 여러 유럽 연구와 성평등 교육 방법론 개론서의 발간 등으로 이어졌다. 이런 연구들 대부분은 성평등 교육에 중점을 맞추는데 성 주류화 전략의 실행을 뒷받침하는 가장 효과적인 방법이 성평등 교육이라고 받아들여지기 때문이다. 연구들은 교육 내용 혹은 강사들의 프로필에 대하여 최소한의 질적 수준을 세우는 것이 가능하다고 여긴다.

*우리는 먼저 기초적 수준의 품질 즉, 교육 강사의 질적 수준, 경험, 동기 등을 보장해야 한다. ... 이것이 교육의 질적 수준, 형평성 그리고 효율성 향상을 이끌 것이다.*

- 마리 코트셀리니, 키프로스 대학 키프로스 대학 Mary Koutselini, University of Cyprus

*매우 다양한 질적 수준으로 많은 교육들이 진행되고 있다. 유엔 여성기구의 글로벌교육센터 Global Training Centre은 성평등 교육의 질적 수준이 성평등과 같은 기대 결과/효과와 직접적으로 연관이 있다고 생각한다.*

- 유엔 여성기구 글로벌교육센터, 도미니카 공화국

*교육의 질적 수준은 ... 사람들의 업무 환경의 구체적인 맥락과 ... 포괄성과 행동 변화의 (잠재적) 영향과 ... 긴밀하게 연결되어 있다*

- 베네타 마그리, 국제노동기구 국제교육센터, 이탈리아 Benedetta Magri, International Training Centre, ITC/ILO, Italy

공통의 질적 기준을 개발하려는 집중적인 노력에도 불구하고 기준에 대한 합의점을 찾는 데에 많은 어려움이 있었다. 예를 들어 위임당국들은 충족되어야 할 최소의 기준을 반드시 보장하기 위한 내부의 새로운 모니터링 및 평가 체계를 구축할 수 있다. 표준화의 단순함 때문에 맥락과 혁신성과 융통성 중 잠재적으로 방해가 될 수 있는 측면 등을 고

려하는 데 실패할 수 있다. 질적 기준의 설정은 더 보편적으로는 (무엇을 기준으로 삼고 누가 그 기준을 설정하는지 등에 대한) 권한과 책임에 대한 더 다양한 의문을 불러일으킨다.

*몇몇 국가에서 성평등 교육을 광범위한 수준에서 의무적으로 실행하고 있지만, 몇몇 국가에서는 그렇지 못하다 ... 표준화와 질적 수준을 결정하기 위해서는 이러한 다양성 역시 고려되어야 한다.*

- 데스피나 샤라람비두, 키프로스 젠더 연구소 Despina Charalambidou, Cyprus  
Gender Research Centre

*표준화는 ... 중요한 과제이다. 우리는 표준화를 모든 교육에 천편일률적으로 적용되는 것이 아닌 최소한의 자질을 위한 공통분모로 봐야한다.*

- 유엔 여성기구 글로벌 교육 센터 Global Training Centre

*내가 자문 위원 자격증에 대하여 고민하고 있는 문제는 누가 자격증으로 주고 누가 자격증을 받을 수 있는가에 대한 문제이다.*

- 앨리스 마샬, 애드 젠더 에이비, 스웨덴 Alice Marshall, Add Gender AB, Sweden

지금까지 품질 기준에 대한 일반적인 합의는 없었다. EIGE는 2013년 10월 성평등 교육 전문가들과 자문 회의를 개최하였고 2012년과 2013년에는 성평등 교육 집단의 구성원들과 함께 온라인 논의를 진행했다. 또한 2012년 11월 성평등 교육과 성 주류화에 대한 유럽 회의를 조직하였고 성평등 교육의 질적 수준 보장 체계의 실행, 이점, 어려움, 조건 등에 대한 연구를 의뢰하였다.

**EIGE의 젠더 교육 자원 데이터베이스**

EIGE는 젠더 교육 자원 데이터베이스(Gender Training Resources Database)에 회원국들에서 유럽 연합의 측면과 국제적 측면으로 만든 일반 및 맞춤형 도구와 자원들을 모았다. 데이터베이스의 목표는 정책입안자들과 행정가들이 자신의 업무에서 젠더를 주류화에 사용하는 기술을 향상시키는 데 있다. 데이터베이스는 어떻게 성평등을 실행하고 관련된 행위자들을 교육할 것인지에 대한 유용한 자료, 지침서, 아이디어, 제안, 조언들을 담고 있다. 이 데이터베이스는 2005년부터 2013년까지의 정보로 구성되어 있다. EIGE는 데이터베이스의 정책입안자, 공무원, 성평등 교육 강사, 활동가들의 업무에서 유용한 도구가 되었으면 하는 소망이 있다. 이는 쉽게 다운로드받을 수 있는 접근성을 가지고 있고, 대중적으로 사용이 가능한 자료들이다.

이 데이터베이스는 성평등 교육가와 교육 기관의 데이터베이스로 만들어진 계속 진화하고 있는 현재진행형 프로젝트이다. 이것은 2012-2013년의 “유럽 연합의 젠더 교육: 기획, 연구 및 이해관계자의 참여에 대하여”라는 연구에서 확인 가능하다.

성평등 교육 강사와 다른 담당자들은 새로운 자료한 정보를 이메일(GTdatabase@ghkit.com)로 보낼 수 있고 이는 통하여 성평등 교육 자원 데이터베이스에 기여할 수 있다.

EIGE의 젠더 교육 자원 데이터베이스는 EIGE 홈페이지에서 접근 가능하다.

## 4. 참고문헌

EIGE (2012), 'Advancing gender training to support effective gender mainstreaming —Conference Volume' (<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/advancing-gender-training-support-effective-gendermainstreaming-conference-volume>)

EIGE (2012), 'Gender training: Factors contributing to its effective implementation and challenges' (<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-trainingfactors-contributing-its-effective-implementation-andchallenges>).

EIGE (2012), 'Gender training in the European Union:Reflections from the online discussion' (<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-trainingeurop-ean-union-reflections-online-discussion>).

EIGE (2012), 'Gender training: Step-by-step approach to quality' (<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-training-step-step-approach-quality>)

EIGE (2012), 'Good practices in gender training' (<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/good-practicesgender-training>).

EIGE (2013), 'Advancing gender training to support effective gender mainstreaming —Reflections from the conference' (<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/advancing-gender-trai>

ningsupport-effective-gender-mainstreaming-reflectionsconference  
).

EIGE (2013), 'Investing in gender competence'  
(<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/investing-gender-comp-etence>).

EIGE (2013), 'Mapping gender training in the European Union and Croatia: Synthesis report'  
(<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/mapping-gender-training-european-union-and-croatia-synthesis-report>).

EIGE (2014), 'Effective gender equality training —Analysing the preconditions and success factors: Synthesis report'  
(<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/effective-gender-equality-training-analysing-preconditions-and-success-factors-main-findings>).

EIGE (2014), 'Quality assurance mechanisms for gender training in the European Union'  
(<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/quality-assurance-mechanismsgender-training-european-union>).

EIGE (2014), 'Effectiveness of institutional mechanisms for the advancement of gender equality: Report'  
(<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/effectiveness-institutional-mechanisms-advancement-gender-equality-report>)



# Train the Trainer in Gender Equality Curriculum

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# 성평등 교육가 교육 : 커리큘럼

원문 제목: Train the Trainer in Gender Equality : Curriculum

발행일: 2016년

저자: GenderStrat4Equality

## 목차

### 서문

교육 강사의 강사들이 알아야 하는 것은 무엇인가?

## 모듈 1 : 강사는 성평등에 대해 어떤 것을 알아야 하는가?

강의 1.1 성평등 교육의 개요

강의 1.2 유럽에서 성평등을 위한 법적이고 정치적인 프레임워크  
유엔

유럽 의회

유럽 연합 (과 유럽 경제 지역)

크로아티아와 아이슬란드에서의 국가적 법적 기준 예시

강의 1.3 성평등과 성 주류화는 무엇인가?

강의 1.4 성평등과 관련된 통계자료는 어디에서 찾는가?

강의 1.5 성평등 도구들

젠더 인지, 분석, 3R/4R, 평가, 감사, 예산, 지표

EIGE의 성평등 지표

강의 1.6 젠더 역할에 대한 인식 재고와 성찰

## **모듈 2 : 실천에서의 성평등**

Selection "성평등 교육의 최고"

- 미디어와 정치에서의 성평등

아이슬란드/폴란드 : Warsaw에서의 교육 강사 훈련 워크숍

- 지역에서 성 주류화를 위한 역량강화

크로아티아 : 5명의 강사들, 5개의 지역, 하나의 공통 목적

- 지역 개발과 사회적 화합을 위한 성평등

리투아니아 : 지역 공동체 연합을 위한 연속 세미나

- 성 인지 예산 정보의 날

오스트리아 : 공공 행정을 위한 내부 교육

## **모듈 3 : 교육 방법론**

강의 3.1 좋은 교육은 무엇이 만드는가?

강의 3.2 그룹 다이내믹:

아이스 브레이크, 그룹 조직, 어려운 상황들

강의 3.3 의사소통과 프레젠테이션

강의 3.4 교육 도구들

강의 3.5 교육을 위한 계획과 프로그램 초안 짜기

강의 3.6 교육 평가

강의 3.7 체크리스트

# 커리큘럼

## 성평등 강사들을 위한 훈련

### 서문

이 커리큘럼의 목표는 성평등 교육을 위한 유럽의 질적 기준을 만들고 이 분야에서 전략을 개발시키기 위해서이다. 성평등 교육은 남성과 여성의 평등한 기회와 평등한 권리를 보장하기 위한 중요한 도구이다.

그러나 어떠한 종류의 교육이 필요하고, 누구에게 교육이 필요하며, 어떠한 방법이 가장 효과적일까? 서로 다른 유럽 국가 내에서 좋은 예시들로부터 얻을 수 있는 것은 무엇일까? 성공적인 결과를 창출하기 위해 어떤 종류의 지식과 기술들이 교육 강사들에게 필요할까?

이 커리큘럼은 2016년에 개발되었다. 오스트리아, 아이슬란드, 크로아티아, 리투아니아의 조직과 기관의 공동의 생산물으로써, 이것은 유럽의 자금 지원을 받아 ‘전략적인 파트너십’ 프레임워크를 구축하는 것을 가능하게 했다.

#### 강사들의 강사들은 어떤 것을 알 필요가 있나?

강사들의 강사는 성평등과 여성 인권의 발전에 대한 넓은 지식을 가져야 한다. 이것은 여성 운동의 역사와 젠더 연구, 젠더에 관한 기본 이론, 법과 정책들, 젠더 논쟁에서의 기본 개념들, CEDAW나 베이징 여성대회 등과 같이 성평등과 인권에 관한 주요한 국제적인 협약이나 선언들을 포함한다.

강사는 유럽에서 성평등과 관련한 통계와 성평등 도구들, 자원들(책, 웹사이트, 영화 등), 성평등 교육에서의 좋은 사례들을 어디서

찾아야 하는지 반드시 알아야 한다.

강사는 또한 교육 기술과 같은 다른 종류의 기술들을 알아야 하고, 그/그녀는 참가자들의 에너지를 끌어내기 위해 아이스 브레이킹, 상호적 방법들을 알아야 한다.

## 모듈 1

### 강사는 성평등에 대해 어떤 것을 알아야 하는가?

이 모듈은 현대 여성 운동의 역사에 대한 통찰을 제공한다; 이것은 성평등을 위한 전략의 발전을 보여주고, 유럽에서 성평등을 위한 법적이고 정치적인 맥락을 설명한다.

### 강의 1.1

#### 성평등 교육의 개요

성평등의 맥락에서, 지난 20년 동안 (예: 유엔의 관점에서 본) 성평등 교육의 발전을 살펴보는 것이 흥미롭다.

2015년에 UN Women Training Centre는 <Training for Gender Equality: Twenty Years on>이라는 보고서를 발간했다. 이 리포트는 중요한 계획으로서 베이징행동강령이 채택된 1995년 베이징에서 4차 유엔 여성대회가 열리던 때로 돌아간다. 행동강령은 여성을 위한 서로 다른 종류의 교육과 역량강화와 가장 중요한 12개 분야에서의 일에 대해 제언하지만, 명쾌한 교육이나 다른 도구들의 역할에 대한 논의는 진행하지 않았다. 베이징행동강령은 정부의 의무를 이야기한 제도적인 매커니즘이므로, 공공 분야에서 이것들의 작동을 위한 교육에 집중하는 것이 자연스럽게 되었다.

5년 후 (베이징 +5) 변화가 있었다. 유엔 보고서는 1995년 이후 만들어진 진전에 대한 새로운 개념을 언급하였는데, 이는 인식 제고, 기관의 문화를 변화시키기 위한 젠더 인지적 교육, 성 주류화가 그것이다. 2000년에 몇몇 이슈는 좀 더 중요해졌는데, 여성 인신매매, HIV/에이즈, 분쟁 상황에서의 여성, 평화 유지에서의 여성의 참여와 같은 것들이다. 이것은 다른 종류의 젠더 교육과 새로운 접근법을 요구하였다.

2005년, 베이징 여성대회가 개최된 지 10년이 지난 후, 유엔 보고서는 여성과 더불어 남성을 교육하는 것의 필요성을 강조했다. 이것이 강사와 교육에 있어서 어떤 의미를 가지는가? 성 인지 예산은 개발 중에 있었으며, 성 주류화에 대한 교육은 성평등 증진을 위한 중심적인 도구로써 인식되었다.

2010년 정부는 성 주류화 가이드라인, 체크리스트, 매뉴얼, 젠더 영향평가를 전통적인 교육 도구와 함께 사용하여 정부의 모든 구성원을 교육하고 있다고 보고했다. 교육, 재생산 보건과 권리, 여성에 대한 폭력은 주요 아젠다의 위치를 차지했다.

베이징여성대회가 개최되고 20년 후인 2015년, 유엔 보고서는 성평등 분야에의 낮은 투자 때문에 국가적 성평등 부서에 있는 직원들의 교육 부족에 대한 어려움과 불평사항이 남아있다고 강조했다. 비록 의사결정에서 여성의 참여나 여성의 교육과 같은 분야에서 진척이 이루어졌다 할지라도 어려움들은 1995년과 달라지지 않았다.

출처 : [www.nwhp.org](http://www.nwhp.org), [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org), [www.un.org](http://www.un.org)

성평등 교육을 강조하는 것은 또한 유럽연합의 정책 중 하나이다. 2014년 EIGE는 유럽에서의 성평등 교육의 주요 결과물들에 대한 보고

서를 출판했다. <Effective gender equality training: analysing the preconditions and success factors>이며, 온라인에서 이용 가능하다 [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0113605enc\\_002\\_0.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0113605enc_002_0.pdf)

역사의 개요는 우리에게 교육을 위한 정책과 도구들이 이미 존재했다는 것을 말해준다. 긴 시간동안 개발 과정에 있었으며, 각기 다른 국가들이 배울 수 있는 모범 사례를 사용한다. 금융 위기와 이와 관련된 장기간의 연속 결과들, 분쟁 상황, 이주, 민주주의에의 새로운 위협들은 많은 국가에서 성평등이 작동하는 데 부정적인 영향을 미쳤다.

유엔과 유럽 기관들은 국가들에게 이 교육이 더 잘 수행되기 위한 필요성을 강조한다. 그들은 인권을 보호하고 빈곤과 기아, 문맹에 대항하기 위해 잘 알려진 개발 목표를 성취하기 위해 성평등 분야에서 투자를 해야 한다.

성평등 분야에서의 노력이 강화되어야 하는 강한 필요가 여전히 존재한다. 이를 위해서, 성평등과 주류화에 대한 교육과 훈련은 유럽뿐만 아니라 다른 국가들에서 실행되는 모든 정책과 의사 결정에서 중심이 되어야 한다.

## **여성 역사에 대해 강사가 알아야 할 것**

19세기에, 여성 운동은 유럽과 서 아메리카에서 가장 중요한 사회 운동 중 하나였다. 여성 운동의 목적은 공적이고 사적인 생활에서 여성의 평등한 권리와 평등한 기회를 위한 투쟁이었다. 대다수의 많고 다양한 여성 운동은 교육권, 노동과 독립적인 일생을 얻을 권리, 동등한 상속권과 재산권, 동등한 결혼에 대한 권리, 이혼권, 투표권과 같이 여성에 대한 동등한 권리를 위해 투쟁했다.

투표권은 20세기 초에 가장 중요한 이슈가 되었으며, 유럽에서 조금씩 여성의 투표권 승인이 시작되었다. 핀란드는 1906년 유럽에서 첫 번째로 여성의 의회 투표권을 허용했다. 1907년에, 19명의 여성들은 핀란드의 국회의원이 되었다. 유럽에서 여성에게 가장 마지막으로 투표권을 부여한 국가는 1974년 스위스이다.

여성 운동은 20세기 초반 30년간 그들의 연속적인 캠페인 진행, 여성의 권리에 이로운 것이 승인된 1차 세계대전 이후의 태도 변화 등을 통해 성공을 획득하였다. 그 후, 1930년대의 경제 위기는 많은 유럽 국가들에서 거대한 실업과 전체주의적 움직임이 대두되도록 세계를 강타했다.

이러한 움직임은 비록 많은 여성들이 직업을 가지고 있었음에도 불구하고, 엄마와 가정주부로서의 여성의 역할을 강조하였다. 노동 시장은 인력으로써 여성을 필요로 했으나, 지배적인 이데올로기는 여성의 자리는 집안이라는 것을 강조했다. “엄마와 가정주부의 본능”에 대한 아이디어와 동시에, 가정주부 운동은 노르딕 국가와 같은 많은 국가에서 꽤 영향을 미쳤다.

2차 세계대전이 발발하였고, 노동력에 동참하기 위해 여성을 적어도 전쟁이 발생한 국가에서는 집 밖으로 불러냈다. 전쟁 이후에, 심리학, 교육학과 의학은 여성에게 여성의 자리는 부엌 안이라는 것을 확신시키기 위해 사용되었다. 또 다시, 많은 수의 전쟁 미망인들과 여성들이 이러한 정책으로부터 고통 받았다. 여성은 많은 아이들을 갖도록 요구되었고, ‘베이비 붐’ 세대가 태어났다.

1960년대 경제 성장기에, 사회적 변화들과 여성이 그들의 교육과 재능을 집에 가만히 있기보다 더욱 보람있는 방법으로 사용하고자 하는 많은 여성들의 열망이 노동 분야에서 여성 참여의 확대를 이끌었다. 많은 여성들은 직업을 원했지만, 그들이 직업전선에 합류하였을 때, 그들은

“새로운 여성 운동”의 대두를 이끈 차별과 성차별주의에 직면했다.

지난 40여 년 동안, 성평등 확산을 향한 많은 단계들을 거쳤지만, 여전히 해야 할 많은 것들이 남아있다.

## 강의 1.2

### 성평등을 위한 법적이고 정치적인 프레임워크

유럽을 중점적으로, 유럽 내에서 여성들은 남성과 동일한 법적 권리를 즐길 수 있지만, 동등한 기회를 갖지는 못하다고 광범위하게 이야기할 수 있다. 많은 사적 생활과 업무, 권력과 자산, 개인 안보, 영향과 존중의 영역에서 남성과 여성간의 주요한 격차들(gaps)이 여전히 존재한다. 많은 행위자들은 성별 격차 해소를 위해 선언하였지만, 성평등에 대항하는 힘들이 여전히 있다. 여성 운동은 성평등을 위해 로비를 한다. 중요한 국제적인 조직들과 유럽 조직들이 제도적 매커니즘과 성평등 증진을 위한 다른 도구들을 세웠다. 가장 중요한 조직들은 아래와 같다 :

- 유엔
- 유럽 의회
- 유럽 연합 (과 유럽 경제지역)

### 유엔

여성과 남성을 위한 동등한 권리는 1945년 기구가 설립된 이후 유엔 아젠다였다. 1947년 여성의 지위 위원회가 여성과 남성 간의 평등을 강화하기 위해 설립되었다. 위원회는 여전히 강력하며, 뉴욕에서 매년 2주간의 회의를 조직한다.

인권에 대한 보편적인 선언이 1948년에 채택되었고, 이는 “모든 사람은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치 또는 여타 의견, 국가 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타 지위와 같은 종류의 구별없이 선언

에 명시된 모든 권리와 자유를 누릴 권리가 있다”라고 말하고 있다 (2조). 이러한 중요한 선언에도 불구하고, 남성과 여성을 위한 인권과 동등한 기회는 세계 어느 곳에서나 완전히 존중받는 것은 아니다.

1967년 유엔은 여성차별철폐협약이 채택되었다. 여성 운동은 눈에 보이지 않는 몇 십 년 이후에 서구 사회에서 다시 일어났으며, 더욱 더 강력해졌다. 유엔은 유엔 내부에서 목소리를 가지는 것에 대한 수요를 무시할 수 없었다.

1974년 유엔은 1975년 멕시코에서 개최된 특별한 여성 회의를 조직하는 것을 결정했다. 이는 또한 전체 연도를 “여성의 해”로 선언할 것을 결정했다. 이것의 목적은 전 세계에 있는 여성차별에 대해 정치인, 미디어, 소셜 파트너, 사람들의 관심을 끄는 것이었다. 회의는 여성의 상황 증진을 위해 가장 중요한 이슈를 정의하는 것을 목표로 하고, 더 진보된 전략들에 동의했다.

1975년 동서의 냉전체제로 인하여 그 결과는 만장일치가 아니었다. 멕시코에서 개최된 회의는 다음의 것들을 논의했다: 국제적 협력과 평화, 위기 지역에서의 여성, 여성의 정치 참여, 노동 시장에서의 참여와 여성의 경제적 역할, 빈곤과 보건, 현대 가족과 국제적 인구 증가 (재생산권과 재생산 보건 이슈와 관련한).

1975년 국가들은 성평등을 강화하기 위해 제도적인 매커니즘을 설립하는 것을 격려했다. 그때 이후, 새로운 이슈들이 리스트에 추가되었다 : 여성에 대한 폭력, 젠더와 환경, 미디어의 역할, 여아.

미국 페미니스트인 Bella Abzug는 멕시코에서 일어난 가장 중요한 것은 전 세계적인 여성 네트워크의 활성화가 시작된 것이라고 말했다.

**1975년~1985년까지의 십년간**은 코펜하겐(1980년)과 나이로비(1985년)에서 개최된 **여성의 10년**과 유엔 여성회의가 있었다. 1979년 유엔은 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약(CEDAW)을 채택

하였고, 이는 여성을 위한 동등한 기회를 보장하고 강화하기 위한 매우 중요한 지침이다.

1993년 유엔은 여성에 대한 폭력 근절에 관한 협약을 채택하였고, 이로 인해 얼마나 여성에 대한 폭력이 폭넓고 위험한지에 대한 사실을 인정했다. 이 선언은 오직 분쟁과 위기의 영역에만 집중하지 않는다는 것을 언급하는 것으로도 매우 가치 있다.

1995년 베이징 행동강령이 채택된 유엔 여성대회가 베이징에서 개최되었다. 베이징 행동강령은 여성의 상황을 증진시키기 위해 정부에 강요되는 것이 필요하다고 정의되고, 반드시 다뤄져야 하는 12개의 주요 분야를 강조했다. 성 주류화는 베이징 행동강령에서 강조되어진 기본 개념이다. 모든 이러한 문서들은 전 세계에서 성평등 증진에 있어서 중요한 역할을 한다.

1995년 이후, 새로운 이슈들이 터져나왔고, 몇몇 이슈들은 그 전보다 더욱 중요하게 되었다 : 여성과 분쟁, 여성과 환경, HIV(AIDS), 인간 안보, 인신매매, 재생산 권리와 재생산 건강, 최근에는 이주와 난민. 남성의 개입은 현재 (드디어) 남성들이 성평등을 지원하는 것을 증진시킬 뿐만 아니라, 성평등이 여성과 남성 모두를 고려한다는 성평등을 고려하는 유엔 전략의 한 부분이 되었다.

출처 : [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

## 유럽 의회

유럽 의회는 인권과 유럽의 법규의 증진과 보호를 위해 1949년에 설립된 지역 정부간 조직이다. 의회는 1953년 시행된 인권에 대한 유럽 협약을 채택하였다. 또한 유럽 인권재판소도 설립하였다. 수십년간, 유럽 의회는 성평등에 관한 많은 일을 수행했다. 2011년에 의회의 대부

분의 회원국들은 여성에 대한 폭력과 가정 폭력 예방과 근절을 위한 협약(이stanbul 협약)에 서명하였는데, 이는 지금 많은 유럽 국가들에서 이행되고 있다.

의회는 성평등 전략을 개발하였고, 가장 최근의 버전은 2014-2017이다. 최근에 유럽 의회는 강사에게 매우 유용할 수 있는 성평등에 대한 용어 사전을 출판했다. 유럽 의회는 또한 성차별 증오 발언에 대한 백그라운드 노트를 출판했다.

### **유럽 의회의 성평등 전략 2014-2017**

이 전략의 전체적인 목표는 여성의 임파워먼트와 발전과 유럽 회원국들에서 5가지 전략 목표와 관련한 활동들을 통해 효과적인 성평등 실현을 성취하기 위한 것이다 :

- 젠더 선입견과 성차별 근절
- 여성에 대한 폭력 예방과 근절
- 정의에 대한 여성의 공평한 접근권 보장
- 정치적이고 공공적인 의사결정에 있어서, 여성과 남성의 균형있는 참여 성취
- 모든 정책과 수단에서의 성 주류화 성취

출처 : [www.coe.int](http://www.coe.int)

### **유럽 연합(과 유럽 경제 지역)**

여성과 남성 간의 평등은 유럽 연합과 유럽 경제지역의 설립 이념 중 하나이다. 이는 동일노동 동일임금 원칙이 로마 협약의 한 부분이 되었던 때인 1957년으로 거슬러 올라간다. 여성 운동으로부터의 압박 아래에서, 유럽 국가들은 성평등 분야에서 노력했다. 유럽연합과 정부에 의해 사용된 도구들은 입법, 공식적인 지시, 협약, 제도적 매커니즘, 노동 시장에서의 협상, 확고한 행위, 긍정적인 의무(노동 시장에서), 쿼터제,

행동, 로비, 다른 형태의 압박, 국제적인 협약, 베이징 행동강령이 있다.

유럽 위원회는 2010년에 여성헌장을 채택하였고, 모든 정책에서 성평등을 강화하기로 약속했다. 여성 헌장은 행동 강령을 가지고 있다 - 남성과 여성의 평등을 위한 전략. 위원회의 전략은 5개의 주요 분야를 가지고 있고, 이는 성평등을 위한 전략적 개입 2016-2019에서 강조되었다 :

1. 여성의 노동시장 참여 증가와 동등한 경제적 독립성
2. 여성의 빈곤 근절을 통한 임금 격차 감소
3. 의사결정에 있어서, 여성과 남성간의 평등 증진
4. 젠더 기반 폭력 근절과 희생자 보호와 지원
5. 전 세계에서 성평등과 여성의 권리 증진

수십년간의 이런 노력에도 불구하고, 많은 것들이 아직 해야 될 것으로 남아있다. 전체 유럽은 성별 임금격차에 직면하고 있고, 많은 국가에서 노동 시장에서의 여성 참여는 남성의 참여보다 훨씬 낮고, 육아와 육아 휴직의 부족은 여성이 일과 가정생활을 병행하는 것을 힘들게 한다; 또한 여성에 대한 폭력은 인간 안보와 성평등에 대한 위협이다. 유럽으로 유입되는 증가하는 이주와 난민문제는 유럽인들이 반드시 직면하고 다뤄야 할 사실들이다.

2015년에 유럽연합은 유럽 연합에서의 성평등의 미래에 대한 포럼을 개최했다. 이 보고서는 유럽에서의 상황을 반영한다 - 성평등을 논의하는 유용한 도구이다: <http://ec.europa.eu/justice>

여성 권리와 성평등에 대한 유럽 의회의 협약(FEMM)도 또한 여성과 남성간의 평등을 입법화 하고 모니터링하고, 의회에서 성주류화를 이루고, Gender Mainstreaming Network of Members of the

European Parliament's Committees에 관련 자원들을 제공하고, 여성 인권을 포함한 국제 합의의 이행을 따라감으로써, 성평등을 증진시키는 데 중요한 역할을 한다 :

[www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home.html](http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home.html).

유럽 연합 의회는 여성과 남성 간의 평등을 중요한 EU의 가치로써 인정하였다.

## **성평등을 위한 국가적인 법적 기준의 예시**

성평등 강사로서, 성평등의 이행을 위한 법적 기준들과 성평등 교육의 중요성에 대해 알아야 할 것들이 몇 가지 있다.

두 가지 예시는 국가적인 법적 기준의 차원을 보여준다 - 가장 젊은 유럽연합 회원국인 크로아티아부터 가장 오래된 유럽 민주주의인 아이슬란드까지.

### **크로아티아**

크로아티아 헌법 3조는 성평등이 크로아티아가 가지는 가장 높은 가치들 중 하나라고 선언한다. 게다가, 14조는 젠더를 차별이 금지되어야 하는 이유로서 젠더를 지칭하고 있다.

성평등 법률 3조와 14조는 성평등에 대한 교육 프로그램의 이행을 규제한다.

2011년~2015년간의 성평등을 위한 국가 정책은 젠더 교육과 연관있는 도구들을 예측하고, 이것의 이행에 대한 행동강령이다.

“성평등과 반 차별 입법 내용은 사법 또는 전문 시험의 일반적인 부분

에 포함된다.”

“반차별 법의 적용에 있어서의 사법부와 변호사 사무실 직원을 위한 교육.”

## 아이슬란드

평등의 원칙은 아이슬란드 헌법(65조)에서 구체적으로 기술되며, 여성과 남성을 모든 측면에서 동등한 권리를 가진다고 언급한다. 아이슬란드는 1976년 이후 성평등에 대한 법을 가지고 있고, 이의 마지막 개정은 2008년이다.

이 법안의 목적은 여성과 남성의 평등한 지위와 기회를 세우는 것이다. 성 주류화는 모든 정책 형성과 계획 과정에서 관찰될 것이다. 이 법안은 또한 모든 공공 이사회와 위원회, 의회에서의 쿼터제를 포함하고 있다. 이 법안은 교육과 훈련을 통해 성평등에 대한 교육과 인지제고를 하는 것을 목표 중에 하나로 한다. 모든 수준의 교육 시스템에서, 학생들은 성평등 이슈에 대한 교육을 받는다.

사기업에 대한 법률 (2010)은 50명 이상의 고용인을 가지고 있는 사업장은 이사회에 적어도 40% 이상이 남성이거나 여성이어야 한다고 기술한다.

연금 기금도 동일한 규칙을 적용한다.

그래서 아이슬란드는 평등을 위한 파라다이스인가? 여전히 실종된 것들이 있다: 아이슬란드는 아직 다층적인 차별을 포함하거나 소수자의 권리를 확보하기 위한 일반적인 차별금지법을 가지고 있지 않다.

Final Report

## Virtual Dialogue on Understanding Change through Training for Gender Equality



24 April - 14 May 2017

Online Community of Practice Platform

<https://trainingcentre.unwomen.org/CoP>

Webinar:

Wednesday, 3 May 2017

9:00am EST/ 10:00am AST/03:00pm CET

 **UN  
WOMEN**  
TRAINING CENTRE

# 최종 보고서 : 성평등 교육을 통한 변화 이해에 대한 가상 대화

2017년 4월 24일 ~ 5월 14일  
CoP(Community of Practice)의 온라인 플랫폼  
[trainingcentre.unwomen.org/CoP](http://trainingcentre.unwomen.org/CoP)

웹미나: 2017년 5월 3일(수)

원문 제목: Final Report: Virtual Dialogue on Understanding  
Change through Training for Gender Equality.

출처: UN Women Training Centre

# 가상 대화 : 성평등 교육을 통한 변화 이해

2017년 4월 24일 ~ 5월 14일

## 최종 보고서

유엔여성기구교육센터의 10번째 가상 대화는 지금까지 교육이 성취한 변화부터 성취하기를 바랄 수 있는 변화, 어떻게 이런 변화가 평가되는지 까지, 성평등 교육을 통한 변화에 대한 참여적 성찰을 가능하게 했다. 3주간의 온라인 토론과 라이브 웹미나로 구성되어 있는 가상대화는 우리가 왜 교육에 참여해야하고, 어떠한 변화를 교육이 불러일으킬 수 있고, 어떻게 우리가 변화 과정을 의미 있게 유발하고 평가할 수 있는지 면밀히 살핌으로써 성평등 교육의 전환적인 잠재력에 대한 더 나은 이해를 할 수 있도록 돕는다.

이 보고서는 가상 대화 동안에 진행된 토론의 분석적인 종합을 제공하고, 성평등 교육을 통한 변화에 대한 더 나아간 토론을 위한 이슈를 제기한다.

### 3명의 전문 토론자

100명의 참석자들이 웹미나와 토론에 참석 - CoP 회원들, 젠더 전문가, 교육 분야 종사자, 연구자, 학술자, NGOs와 국제기구 대표자<sup>62)</sup>

## I. 목표

|                              |             |
|------------------------------|-------------|
| 10번째 가상대화의 목표 <sup>63)</sup> | 가상대화는 무엇인가? |
|------------------------------|-------------|

62) Please see the Annex of this Report for details on the participants.

|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>성평등 교육을 통한 아래의 변화에 대한 주요 질문들에 대한 논의 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 성평등 교육은 어떠한 종류의 변화를 열망하는가?</li> <li>• 성평등 교육은 어떻게 변화를 지금까지 이끌어냈는가?</li> <li>• 교육을 통한 변화는 어떻게 평가될 수 있는가?</li> </ul> | <p>가상대화는 유엔 여성기구 교육 센터의 CoP(Community of Practice)의 부분을 형성하는 온라인 토론이다. 이들은 CoP의 관심, 필요와 동기에 부응하는 성평등 교육과 연관된 주제에 대한 지식을 지속적으로 논의하고 교환하고 공유하는 방법이다. 가상대화는 전 세계의 성평등 교육의 효과와 질적 수준 제고를 위해 집단적인 지식 생산의 포용적 방법이 되는 것을 염원한다.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## II. 배경

*Walter(2007)와 같은 저자들은 교육의 과정과 역량 개발은 “선형적이지 않지만 종종 복잡하고 서서히 증가하는 단계별 혹은 뒤로 후퇴하기도 하는 변화이다<sup>64)</sup>”라고 주장했다.*

“변화의 과정(process of transformation)<sup>65)</sup>”으로써의 교육의 개념화는 교육은 눈에 보이는 변화를 만들어내고, 만들어낼 수 있다는 이해에 기초된 것이다. 교육의 변화적인 힘의 이해 뒤에 있는 근원적인 가정은

63) Details of the format of the Virtual Dialogue and the key questions that guided discussions are outlined in the event's Concept Note.

64) Walters, H. (2007) Capacity Development, Institutional Change and Theory of Change: What do we mean and where are the linkages, p. 11.

65) UN Women (n.d.) Training for gender equality and women's empowerment. Santo Domingo: UN Women Training Centre.

“이해의 변화는 행동의 변화를 이끌어낼 수 있으며, 더 나아가 개인의 변화는 제도적인 수준에서 변화를 이끌어내고 존재하는 정책과 관행들에 영향을 줄 수 있다.<sup>66)</sup>” 그러나 이런 가정이 실제로 실행되는 방식과 관련된 변화의 특성에 대한 질문이 남아있다. 그러므로 어떻게 이런 변화가 정확하게 포착되고 평가될 수 있는지에 대한 이슈는 도전적인 질문들을 제시한다. 영역으로써, 성평등 교육은 종종 장기적 변화에 대한 평가에 대해 고심해왔다<sup>67)</sup>.

### III. 토론의 주요 메시지들<sup>68)</sup>

#### 성평등 교육은 어떠한 종류의 변화를 유발할 수 있는가?

가상 대화 참가자들은 성평등 교육이 개인적이고 제도적인 다른 종류의 변화를 이끌어낸다는 것에 대략적으로 동의하였다. 토론에 의해 제기된 주요 의견들은 아래의 것들을 포함한다 :

#### 개인적 변화의 도화선으로써의 교육

- 인지는 변화의 초석이다 - 사람들이 젠더 불평등, 불평등의 원인과 결과들을 인지할 때에만 변화를 향해 일하기 시작할 수 있다. 젠더 규범을 재구성하고 젠더 불평등에 깔려있는 권력 구조를 분석함으로써

66) Callerstig, A-C. (2016) “Gender Training as a Tool for Transformative Gender Mainstreaming: Evidence from Sweden”, in M. Bustelo, M. Forest and L. Ferguson (Eds.) The Politics of Feminist Knowledge Transfer: Gender Training and Gender Expertise (pp. 118-138). Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan, p. 119.

67) UN Women Training Centre (2016) Compendium of Good Practices on Training for Gender Equality. Prepared by Dr L. Ferguson, E. Wretblad and R. Leghari. Santo Domingo: UN Women Training Centre.

68) The points raised in this section are derived from the insights shared by the Webinar panellists and the contributors to the forum discussion, as well as the debates sparked by questions from the Webinar participants.

서, 성평등 교육은 개인적인 인식을 제고하고 젠더 규범과 권력 역학 관계의 이해를 발전시킬 수 있다. 이것은 사고방식에 영향을 미치고, 사람들이 그들의 태도와 행동을 변화할 수 있도록 격려하거나 공동체와 직장에서의 변화를 지지한다.

- 교육은 사람들이 예를 들어, 그 능력들을 젠더 전환적 정책, 프로젝트, 프로그램의 계획, 실행, 모니터링, 평가를 위한 능력을 갖추으로써 변화를 불러일으키는 전략을 개발할 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿게 한다.

#### 제도적 변화의 가속물(accelerator)으로써의 교육

- 교육은 제도적, 즉 “내부적” 범위 (예: 일생활 균형, 평등한 임금, 평등한 기회, 직장 내 괴롭힘과 같은 이슈에 대한 조직 내부의 입장과 같은 조직의 활동) 와 “외부적” 범위 (예: 조직의 프로그램과 정책을 실행하는 방식, 직원들이 직면한 젠더 분석에 대한 기술들) 의 두 가지 주요 범위에서 성평등을 향한 변화를 가속화시킬 수 있다.

*“개인의 역량 강화는 조직의 역량 강화를 위해 꼭 필요한 것은 아니다 [...] 개인의 힘이 아닌 전체로써 기관을 바라보는 것은 중요하고, 우리가 제공하는 교육과 우리가 개발하는 전략들의 종류를 파악하기 위해 필요하다.”*

*- Claudy Vouhe, 웹미나 토론자*

- 교육이 만약 외부적 범위에만 배타적으로 집중한다면, 제도적 변화를 유발할 수 없다. 예를 들어 만약 교육이 이렇게 한다면, 개별 노동자들을 둘러싼 조직 문화는 젠더 블라인드적으로 남아있는 반면, 교육은 개별 노동자들 간의 인식 제고를 일으킬 수 있다.

- 기관은 기관에서 일하고 있는 “개인의 합”이 아니라는 것을 인지하는 것이 중요하다. 교육을 통한 제도적인 변화는 젠더 인식과 전환적인 변화가 조직의 “DNA”에 깊이 베어들기 시작하는, 전체적인 “젠더 시스템”의 창조를 요구한다. 이러한 방식으로, 기관들은 직원들의 이직에도 성평등을 약속한 채로 남아있는 것이다.

### 개인적 변화와 제도적 변화간의 결합

*“개인 교육은 제도적 변화를 이끌어내는가? 항상은 아니다. 사람들은 때때로 권력을 포기하는 것을 어려워한다 [...] 적법한 변화는 개인적인 약속과 정치적 의지를 요구한다.”*

*- Lori Perkovich, 포럼 참석자*

- 개인적이고 제도적인 변화는 서로 연결되어 있다. 개인은 “상호교차적인” 범위의 정체성을 가지고 있기 때문에, “시민”으로서 교육하는 것은 “노동자”로서 그들의 태도, 관행, 행동에 영향을 줄 수 있다. 같은 표시로써(by the same token), 전문가를 위한 변환적인 교육은 성평등에 대한 그들의 개인적인 관점에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어, 성평등 교육이 조직 내의 직원들을 대상으로 할 때, 교육은 사람들을 개인이자 사람들의 개인적인 생활, 업무, 커뮤니티에 영향을 미칠 수 있는 집단 역학의 시작을 목표로한다.
- 개인적인 변화는 제도적 변화에 영향을 미칠 수 있고, 제도적 변화는 개인적 변화에 영향을 미칠 수 있다. 이 관계는 자동적인 것이 아니다. 예를 들어, 개인적인 변화를 제도적 변화로 옮기는 것은, 조직이 성평등 교육에 대해 지원적일 것과, 조직의 외부적이고 내부적인 범위에서 직원들이 새로운 지식을 적용하는 것을 가능하게 하는

것을 요구한다. 이것은 새로운 기술을 외부 프로젝트에 적용함과 동시에, 직원들을 토론하도록 격려하는 것과 조직의 내부 젠더 문화의 변화를 추구하는 것을 포함한다.

## 성평등 교육은 어떻게 변화를 가져오는가?

참가자들은 개인적 그리고/혹은 제도적 변화를 가져오는 성평등 교육에 대한 단일한 한 개의 ‘레시피’는 없다고 말했다 - 모든 상황에서 작동하는 것은 없다. 그럼에도 불구하고 교육을 통한 변화를 유발시키는 것을 추구할 때 고려할 수 있는 많은 이슈들이 있다 :

- **누가 개입되어 있는가?** 교육의 대상이 누가 될 것인지를 고려하는 것은 반드시 해야 하는 것이다. 예를 들어, 만약 우리가 조직의 교육 직원이라면, 우리는 우리가 교육 참가자들을 노동자이자 개인으로 기술할 때에만 교육이 진짜 영향력(real impact)을 가질 수 있다는 것을 인지해야한다. 교육 참가자들이 젠더 분석 도구를 적용할 수 있도록 하는 기술을 갖추도록 하는 것은 유용하지만, 개인으로서 젠더 인식을 가지고 있지 않다면 오래 지속되지는 않을 것이다. 교육은 반드시 그들의 욕구, 성별, 나이, 배경, 일터에서의 연공서열, 그들이 살아가고 일하는 상황들과 같은, 교육 참가자들의 특성을 고려해야 한다. 동일하게 중요한 것은 누가 강사인지를 고려하는 것이다 - 단순히 좋은 “젠더 기술자(gender technician)” 혹은 그들 자신의 젠더화된 구조를 분석하고 ”교육은 변화를 가져올 필요가 있다는 젠더에 대한 진심(gender soul)”을 가진 사람인지. 이것은 젠더 교육가의 전문화와 그들의 페미니스트 원칙들에 대한 헌신에 대한 질문과 관련이 있다.
- **교육은 어떤 것을 수반해야 하는가?** 변화를 불러일으키기 위해, 교육은 기술 개발의 방법을 뛰어넘어, 강사와 교육 참가자들이 그들

의 젠더화된 자아의 감각을 키울 수 있게 해야 한다. 그러므로 성찰은 중요한데, 성찰은 개개인의 개인적 생활, 사회적 생활, 업무적 생활 안에서의 태도와 습관을 재구조화하는 것이기 때문이다. 강사들은 교육의 목표 대상, 특히 관리자 혹은 남성 직원이 소외감을 느끼지 않도록 그들 자신이 가지고 있는 편견을 인정하는 것이 중요하다. 또한, 환경과 참석자들의 특성에 따라 교육을 맞춤화함으로써, 가장 현실적이고 효과적인 교육 프로그램, 방법론, 방법, 목표를 보장할 수 있다. 예를 들어, 커뮤니티 수준에서의 교육은 조직 내에서의 교육과는 명백하게 다르기 때문에 교육이 실행되기 위해서는 지역 언어를 사용할 수 있는 강사 등 다른 요소들이 필요하다.

- **교육은 어떻게 변화를 향해 나아갈 것인가?** “체크리스트” 혹은 “체크 박스 활동”과 같은 것에 가까운 일회성 교육은 시간이 흐르면서도 지속가능한 의미 있는 변화를 유발할 수 없다. 변혁적인 교육은 끊임없는 교육 과정, 성찰적 도구의 사용, 참가 촉진, “개인적 직업적 자아 간 연합 구축”과 같은 것을 요구한다. 교육에 있어서 페미니스트 접근법은 변화를 위한 필수 조건이다. 이것은 참여적인 성찰과 집단적인 지식 창조; 권력 구조와 사회 규범의 기술; “젠더화된 자아” 재구축; 여성 임파워먼트를 위한 투사와 같은 페미니스트 방법론을 포함한다.

- ▶ 교육은 개입된 모든 행위자와 요소들을 고려하여 전략적으로 접근되어야 한다. 이것은 교육을 지역적 상황에서 적용하는 과정에서 한 걸음 내딛는 데 도움이 된다. 예: 우리가 “너무 비판적”이라고 여겨지는 문제들을 회피해야만 할 때와 문화 상대주의의 먹이가 되었을 때.
- ▶ “젠더화된 자서전(gendered autobiography)”은 불평등에 대한 인식과 변화에 참여하고자 하는 의지 사이의 간극을 좁히는 데 사용되는 유용한 도구이다. 이 활동은 교육 참가자들에게 그들의 삶 전체를 통한 경험과 그들이 젠더 규범을 받아들였거나 거

부했는지 여부에 대한 반영을 통해, 어떻게 그들이 젠더화된 사람이 되었는지에 대해 쓰도록 한다. 그 후, 참가자들은 "젠더화된 자아"의 구조를 분석하면서 어떻게 느꼈는지를 공유한다. 이것은 교육 참가자들이 어떻게 사회 규범이 그들의 삶에 영향을 미쳤는지, 어떻게 그들이 젠더 불평등에 대해 현실에 만족하게 되었는지, 어떻게 그들 자신이 젠더화된 과정의 결과인지에 대해 확실하게 통찰하는 것을 가능하게 한다.

- **교육은 더 광범위한 변화 과정에 단단히 포함되었는가?** 그 자체로 성평등 교육은 장기적이고 변혁적인 변화를 자극할 것 같지 않다. 진실로 효과적이라면, 교육이 보완되고 다른 활동에 의해 보완되는 광범위한 변화 과정의 부분이어야만 한다.
  - ▶ 예를 들어, 위에서 언급되었듯이, 제도적 변화를 지속하는 것은 젠더를 조직의 "DNA"의 부분으로 만드는 것을 의미한다. 이것은 조직적 변화 혹은 커뮤니티 수준의 변화를 위한 구체적인 사업처럼, 성평등 교육과 넓은 범위의 변화 전략들을 통합함으로써 촉진될 수 있다. 장기간의 개인적 변화와 제도적 변화를 모니터링하는 교육 학습자들과의 후속 조치를 통해, 장시간에 걸친 지속가능한 변화가 교육을 통해 만들어진다.
- **의사결정자들은 이사회에 있는가?** 의사 결정자들은 성평등을 위한 제도적 변화를 지원하기 위해 필요한 인적 자원과 재정 자원을 통제하기 때문에, 그들은 조직의 상급 관리자든, 정부 관료든, 지역 리더든지, 반드시 교육 과정에 속해있어야 한다. 교육 과정은 상급 관리의 지원을 확보하는 가장 좋은 전략이 아닐 수는 있다. 관리자들은 바쁜 일정을 가지고 있고, 교육을 함께 받기를 꺼려할 수도 있는데, 그들이 그렇게 하는 것을 드러내지 않으면, 그들은 하지 않는다. 이러한 주어진 권력 역학관계에서, 교육 이니셔티브는 관리자를 다루고 올바른 연합을 구축하고 정당한 주장을 제기할 때, 전략적이

어야 한다.

- ▶ 강사들은 일대일 대화와 현장 지원을 통해 관리자들을 개입시킬 수 있다.
- ▶ 고위 관리자에게 그들은 조직이 성평등에 대한 법, 정책, 프레임 워크와 조화를 이루게 되는 것에 책임이 있다는 것을 일깨워주는 것이 중요하다. 이를 위해, 우리는 두 가지 종류의 논쟁을 결합할 수 있다 : 법적이고 “효율적인” 논쟁과 인권 논쟁.
- ▶ 관리자들은 동질적이거나 단일한 그룹이 아니다. 그러므로 성평 등에 대한 행동에 대해 준비가 되어 있는 남성과 여성의 고위 관리자 안에서의 동맹을 만드는 것도 중요하다.

*“교육을 통한 변화는 다수의 연관된 요소들을 포함하고 있는 퍼즐과도 같다. [...] 우리는 관리자와 개인 직원들 모두에게 접근하는 것이 필요하다. 조직적 변화를 위해 고위 관리들의 동의를 확보하고, 그 다음에 직원들의 동의를 얻을 수 있다. 결국 직원들은 변화의 실행자들이다.”*

*- Maram Barqawi, 웹미나 참석자*

- **다른 수준을 목표로 하는가?** 고위 관리의 동의를 확보하는 것은 성평등 이니셔티브를 위한 그들의 지원과 인적 자원과 재정 자원의 분배를 보장한다. 고위 관리자의 참여가 제도적 변화를 결속시키기 위해서 필수적이라면, 직원들의 개인적 수준의 변화 또한 중요하다. 만약 교육 참가자들이 노동자이자 개인으로써 젠더가 중요하다고 느끼면, 그들은 그들의 업무 혹은 사적 생활에서 젠더 불평등을 무시할 수 없을 것이다. 교육을 통한 상향 변화(bottom-up change)는 더 넓은 범위의 제도적 변화를 지속시킬 수 있고, 현장에서 변화의 주인의식(ownership of change)을 조성한다. 많은 경우에, 개인과 의사결정자 모두를 포함하는 이중 접근법이 필요로 된다. 변화를 조성하기 위한 한 수준에서 다른 수준으로의 변화를 위해, 지식은 반드시 공유되어야 한다.

“교육 이후에, 다음은 무엇인가? 이 사람들의 권력에 대한 의지는 무엇인가? [...] 우리 말하는 후속조치는 리더십이 있는 경우에만 효과적일 수 있다.”

- Alain Philippe Binyet Bi Mbog, 포럼 참석자

- **변화가 지속가능하도록 후속조치를 하고 있는가?** 교육 후 후속조치는 시간에 걸친 변화를 측정하고 유지하기 위해 필수적이다. 위에서 언급되었듯이, 교육을 더 넓은 범위의 변화 과정에 결합하는 것은 교육이 지속가능하게 될 수 있도록 도와주며, 참가자들과의 후속조치를 촉진시킨다. 이것은 또한 개인, 조직, 커뮤니티, 의사결정자들 간 변화를 위한 의지를 강화한다. 교육과 더 넓은 범위의 변화 과정 모두는 관리급의 지원이 필요하다.

“우리는 페미니스트의 역할을 해야 하지만, 이것을 말할 필요는 없다. 이것은 전략적이 되는 방법이다. ‘페미니즘’이라는 용어에 대한 많은 저항이 있다. 그러나 모든 훌륭한 젠더 접근법은 항상 페미니스트적이다”

- Maria Bustelo, 웹미나 토론자

- **저항과 관계를 맺고 있는가?** 균형 상태와 권력 관계를 기술하는 것에 대해 도전함으로써, 성평등 교육은 언제나 저항을 불러일으킨다. 저항과 관계를 맺는 것은 교육 과정의 중요한 부분이다. 강사들은 그들 자신의 편견을 재구축하고, 참가자들과 집합적으로 지식을 생산해야한다. 의사 결정자들과 직원들, 특히 남성과 연맹을 형성하는 것도 지속적이고 긍정적인 변화를 향해 저항을 다루기 위한 중요한 전략이다.
  - ▶ 예를 들어, 많은 조직들은 “페미니스트” 용어에 저항하기 때문에, 강사들은 “페미니스트”를 언급하지 않는 페미니스트 접근법

을 사용할 수 있다.

### 교육을 통한 변화 : 마드리드의 Complutense University (UCM)의 사례

UCM에서 개인적이고 제도적인 변화를 성취하기 위해서, 대학의 성평등 기구 (gender equality unit)는 노력의 중요한 부분으로써 성평등 교육을 사용하면서, 변화의 4가지 상호 연결된 측면들을 추구했다.

1. 대학에서 어떻게 모든 것이 젠더 관계에 영향을 미치는지에 대한 **인식**. 교육은 “젠더 관점을 가지고” 개인적 변화를 유발하기 위해 직원, 학생들, 행정원들을 포함한 대학 공동체를 돕기 위해 사용되었다;
2. 젠더 변화에 참여하고자 하고, 성평등을 향한 기관의 추진에 개입되어 있다는 것을 느끼는 **의지**. 두 번째 수준은 개인적인 변화와 제도적 변화 모두를 포함한다;
3. 전체 대학 공동체가 어떻게 제도적 수준에서의 변화를 유발했는지에 대한 생각을 하는, 사업과 활동 내의 **젠더 변화의 함의** ;
4. 고위 관리자들을 포함한 대학 공동체 내에서의 **협력자** 탐색

### 성평등 교육에 의해 유발된 변화는 어떻게 평가할 수 있나?

교육을 통한 변화 조성의 복잡성에도 불구하고, 참가자들은 단기간의 결과만을 평가하는 것보다 장기 영향에 집중하는 것이 필요하다고 강조했다. 이렇게 하기 위해 참가자들은 제안했다 :

- 장기간에 걸친 평가 도구 사용 : 교육 전 수요 평가와 교육 후 평

가 혹은 질적 연구는 교육을 통한 효과를 측정할 때 사용하고 비교하기 위해 중요하다. Kirkpatrick의 4단계 모델과 같은 도구들은 시간에 걸친 변화를 측정할 수 있는데, 이것은 1) 참가자들의 교육에 대한 즉각적인 반응; 2) 교육 후에 어떻게 참가자들의 지식이 증가했는지; 3) 이 지식을 실제 생활에 어떻게 전달 혹은 적용했는지; 4) 참가자들의 환경에서 구체적인 결과 혹은 변화들을 살피면서 가능하다. 이러한 변화는 교육의 목적에 달려있다. 예: 참가자들의 기관은 평등 기회 정책을 제정했는가? 혹은 여성들은 커뮤니티의 의사결정 과정에 참여하는가? 첫 번째 두 수준은 교육 직후 측정될 수 있고, 3단계와 4단계는 더 긴 기간 동안에의 평가를 관찰하고 평가할 것을 교육 팀에게 요구한다. 인식 제고를 위한 일회적 교육은 2단계를 넘어서 변화를 유발할 수 없을 가능성이 있고, 장기 교육 개입(long-term training intervention)은 4단계를 가로질러 평가될 것이다.

- **다양한 수준에의 고려** : 교육이 실재하는 변화를 유발했는지 여부를 밝히는 것은 변화의 다른 수준을 분석하는 것을 의미한다. 개인적 수준에서, 평가자는 참가자들이 젠더 이슈를 그들의 업무와 결합했는지 여부를 결정할 수 있고; 가정 수준에서 남성의 돌봄 노동의 몫이 증가하는지 여부를 살필 수 있고; 조직적 수준에서 교육이 “증가 효과”를 유발하는 “변화 요인”을 만들어 냈는지, 조직의 구조 안에서 교육으로부터의 지식을 제도화하는 데 도움을 줬는지 여부를 밝힐 수 있다.

*“키워드는 지속가능성이다. [...] 우리는 변화가 가정, 공동체, 조직에서 성취되어야 하는 것을 확실히 할 필요가 있다. 우리는 이해관계자들이 이 변화를 지속하기 위해 함께 협력할 수 있다는 것을 고려하는 것이 필요하다.”*

- Maram Barqawi, 웹미나 토론자

- **지속가능성 측정 지표** : 교육을 통해 태도와 행동을 변화시키는 것만이 중요한 것이 아니며, 이 변화가 장기간 지속되어야 하는 것이 중요하다. 기관들은 젠더 변화의 순간을 지속하기 위한 핵심이기 때문에, 그들은 평가를 위한 중심이 되어야 한다. 효과적인 지표는 젠더 변화에서 기관 자체의 개입이다. 다른 것은 직원들의 이직률에도 이 변화가 살아남는지 여부이다. - 예: 만약 성평등 증진에 깊이 관여한 한 직원이 퇴사한다면, 조직의 젠더와 성평등에 대한 협약에 대한 제도적 기억은 살아남을 수 있는가? 성평등에 관한 협약, 의사소통, 과정의 영향에 대해서, 조직 내에서 젠더 마커(gender marker)를 개발하는 것은 성평등 교육을 통한 변화의 장기적 지속가능성을 평가하는 것을 도와줄 수 있다.

## IV. 첨부 : 참가자들

### 웹미나 전문 토론 참석자들 (2017년 5월 3일)

**Maram Barqawi, 모니터링 평가 매니저, Jordan Education Initiative and Instructor for EvalPartners**

Maram은 평가기관인 Evaluation Practice(CEP)에서 인증 받은 전문가이며, 모니터링&평가 기술, 성과 관리, smart key performance 지표 설정, 정량적이고 정성적인 데이터 수집과 분석에 있어서 15년 이상의 경력을 가지고 있다. 그년 결과 기반 관리, 성과 모니터링 시스템, 역량 개발, IT, 교육과 경제 연구를 포함하여 다양한 영역에서 일해왔다. 그녀는 USAID/Jordan M&E 방법론에의 풍부한 경험을 가지고 있고; MDGs 모니터링을 위해 유니세프, UNDP, ESCWA에서 컨설턴트로 협력하였고; 요르단, 이집트, 레바논, 이스라엘, 사우디, 모로코,

인도, 튀니지에서 프로젝트를 수행했다.

### **Maria Bustelo, Rector's Delegate for Equality, Madrid Complutense University**

Maria는 스페인의 마드리드에 있는 Complutense University의 Gender Equality Unit의 책임자이며, 평등을 위한 Rector's Delegate이다. 그녀는 또한 프로그램과 공공 정책의 평가에 대한 대학의 박사 학위를 지휘하고 있다. 그녀는 평가와 젠더 교육을 포함한 다양한 범위의 주제에 대해 출판했고, 최근에는 “페미니스트 지식 전달의 정치 : 젠더 교육과 젠더 전문가(The Politics of Feminist Knowledge Transfer: Gender Training and Gender Expertise)” (2016)을 공동 편집하기도 했다. 그녀는 유엔 여성기구 교육 센터의 성평등 교육 전문가 그룹 회원이기도 하다.

### **Claudy Vouhe, Genre en Action의 설립 멤버**

Claudy Vouhe는 20년 이상 젠더 전문가로써 일해오고 있다. 그녀는 주로 서 아프리카 지역에서의 교육과 성 인지 예산을 포함한 성 주류화 지원을 전문으로 한다. 페미니스트로써 그녀는 여성 단체와 국제기구와 국내기구와 함께 일 해왔다. 그녀는 또한 Genre en Action의 설립 멤버인데, 이 단체는 프랑스어권 연구와 어드보커시 네트워크이다.

### *100명의 웹미나 참석자들, 33개의 공개토론 의견제시*

유엔 여성기구 교육 센터의 10번째 가상대화의 성공은 참가자들의 통찰력으로부터 이 보고서의 기본을 형성한, 토론과 웹미나 동안의 참가자들의 참여에 기초하고 있다.

세 명의 전문 토론가의 통찰력과 함께, 웹미나는 100명의 참가자들을 유인했으며, 그들 중 18명은 더 나아간 논쟁을 유발하는 질문들을 던

졌다. 시간 제약으로 인해 논의되지 못한 질문들은 CoP 플랫폼에 게시되었다. 웹미나는 유엔 여성기구 교육 센터의 교육&역량개발 전문가인 Khamsavath Chanthavysork에 의해 도입되었다. 웹미나와 토론 모두 교육 센터의 컨설턴트인 Ruya Leghari에 의해 조정되었다. 30개가 넘는 공개토론의 의견제시가 CoP 회원들로부터 받아들여졌다. 전체적으로 참가자들은 17개국을 대표했다.

유엔 여성기구 교육 센터는 특별히 토론에 통찰력을 주고, 웹미나에 질문을 제기한 아래의 참가자들에게 감사를 드린다.

| Forum Contributors                                    |                                   |                    |                                                         |                   |                   |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
| #                                                     | Name                              | Country            | Organisation/Professional Affiliation                   |                   |                   |
| 1                                                     | Alain Philippe Binyet Bi Mbog (M) | Cameroon           | OMEP (World Organisation for Early Childhood Education) |                   |                   |
| 2                                                     | Lori Perkovich (F)                | United States      | NGO representative                                      |                   |                   |
| 3                                                     | Nudrat Mufti (F)                  | Pakistan           | Business Development Consultant                         |                   |                   |
| 4                                                     | Claudy Vouhé (F)                  | France             | Co-Founder, Genre en Action                             |                   |                   |
| 5                                                     | Maram Barqawi (F)                 | Jordan             | M&E Manager, Jordan Education Initiative                |                   |                   |
| 6                                                     | Ogbeyalu Okoye (F)                | Ireland            | Financial Advisor                                       |                   |                   |
| 7                                                     | Nitin Chaurasiya (M)              | India              | Researcher                                              |                   |                   |
| 8                                                     | Ruya Leghari (F) (Moderator)      | Spain              | Consultant, UN Women Training Centre                    |                   |                   |
| Participants Who Contributed Questions to the Webinar |                                   |                    |                                                         |                   |                   |
| #                                                     | Name                              | Country            | #                                                       | Name              | Country           |
| 9                                                     | Aisha Abdullahi                   | N/A                | 17                                                      | Taleba Jamise     | Germany           |
| 10                                                    | Srilatha Batliwala                | India              | 18                                                      | Eddah Kanini      | Kenya             |
| 11                                                    | Khamsavath Chanthavysouk          | Dominican Republic | 19                                                      | Thomai Karathanou | Greece            |
| 12                                                    | Nikhil Kumar Chaurasiya           | N/A                | 20                                                      | Da Eun Lee        | Republic of Korea |
| 13                                                    | Gladys Díaz                       | Guatemala          | 21                                                      | Lut Mergaert      | Belgium           |
| 14                                                    | Sabrina Evangelista               | N/A                | 22                                                      | George Nikola     | N/A               |
| 15                                                    | Lucy Ferguson                     | United Kingdom     | 23                                                      | Ogbeyalu Okoye    | Ireland           |
| 16                                                    | Elisabeth Hofmann                 | France             | 24                                                      | Michee Sagara     | N/A               |

## ADDRESSING GENDER IN IMPACT EVALUATION

### WHAT SHOULD BE CONSIDERED?

Gillian Fletcher

#### KEY MESSAGES

- Gender and sexuality are intimately entwined; we must not lose sight of the ways in which gender affects non-heterosexual people, transgender people and people who do not identify as either male or female.
- Gender and gender-related injustice is a feature of all interventions, whatever the focus, be it agriculture, capacity building, disaster management, education, health, peace building, water, sanitation and hygiene, or other.
- Showing an increase in the number of women participants in an intervention is not the same as demonstrating gender impact. An 'add women and stir' approach is not good enough.
- A good intervention design will identify critical inequalities and conduct a needs assessment that clearly identifies gender-related issues. If this needs assessment feeds directly into the programme theory, it will facilitate assessment of the intervention's gender-related impact and will be more likely it is to have positive gender-related impact.

Gillian Fletcher is a Research Fellow with the Developmental Leadership Program, at the Institute for Human Security and Social Change, La Trobe University.

This paper was reviewed by Anne Buffardi (Overseas Development Institute - ODI), Annemarie Reerink (Australian Department for Foreign Affairs and Trade - DFAT), Greet Peersman (BetterEvaluation), Irene Gijlt (ODI), Patricia Rogers (BetterEvaluation), Sally Moyle (DFAT), Simon Hearn (ODI) and Tina Passanen (ODI)

A METHODS LAB PUBLICATION

[ODI.ORG/METHODSLAB](http://ODI.ORG/METHODSLAB)

# 젠더적 관점에서의 개발 개입사업 영향 평가

원문 제목: Addressing gender in impact evaluation: what should be considered?

발행일: 2015년 10월

발행처: Methods Lab

## 주요 메시지

- 젠더와 섹슈얼리티는 긴밀하게 연관되어 있다. 우리는 젠더가 비이성애자, 트랜스젠더, 여성과 남성으로 규정되지 않은 사람들에게 미치는 영향에 대하여 잊지 말아야 한다.
- 젠더 및 젠더 관련 부정의 *injustice*는 농업, 역량 강화, 재난 관리, 보건, 평화 구축, 식수, 위생 등 개입해야 하는 모든 문제의 주요 양상이다.
- 개입사업에 참가하는 여성 수의 증가를 젠더 영향의 증가와 동일시할 수 없다. ‘여성을 더하고 섞는 *add women and stir*’ 식의 접근은 한계가 있다.
- 좋은 개입사업은 그 설계 단계에서 주요 불평등을 밝히고 젠더 관련 문제들을 명확하게 확인하기 위한 수요 평가를 진행한다. 만약 수요 평가가 프로그램 이론에 직접 반영된다면 개입사업이 갖게 되는 젠더 관련 영향력에 대한 평가를 쉽게 진행할 수 있고 영향력 평가의 결과 역시 긍정적일 가능성이 크다.

# 목차

1. 보고서의 목적
  2. 젠더란 무엇인가?
    - 2.1 다름에 관한 판단
    - 2.2 여성 이상의 무엇: 범주가 아닌 과정으로써의 젠더
    - 2.3 젠더 관련 개입사업에 대한 영향 평가
  3. 영향 평가란 무엇인가?
  4. 젠더 관련 영향 평가 단계
    - 4.1 젠더와 연결된 개입사업 진행 여부와 방식 검토
    - 4.2 젠더 접근법 분류
    - 4.3 평가 목적 규정
  5. 젠더 영향 평가 질문
    - 5.1 ‘몰 성적 gender blind’, ‘성 착취적 gender exploitative’, ‘성 순응적 gender accommodating’ 평가 질문 범주
    - 5.2 ‘젠더 전환적’ 평가 질문 범주
    - 5.3 적절한 자료 수집 및 분석 방법 선택
  6. 젠더 관점에서의 개입사업과 사업 평가
    - 6.1 개입사업의 젠더 측면 확인
    - 6.2 개입 과정에서의 젠더화 패턴 확인
    - 6.3 젠더 수요 평가 및 ‘참여’ 이상의 여성 활동 확인
    - 6.4 긍정·부정적 변화 확인
  7. 결과
  8. 추가 자료
- 참고문헌

# 1. 보고서의 목적

이 보고서의 목표는 젠더 영향을 중심으로 개발 개입사업에 대한 평가를 위탁 및 진행할 때 개발 담당자와 평가위원에게 유용할 자료를 제공하는 것이다. 이 보고서는 다음 두 가지를 목적으로 한다:

1. 젠더의 의미와 모든 개발 개입사업과 영향 평가에서 젠더가 고려되어야 하는 이유<sup>69)</sup>, 개입사업 결과 평가에서 여성 참가 수와 성별 세분화<sup>sex-aggregation</sup> 이상의 접근이 필요한 이유 **설명**.
2. 젠더 관련 (긍정적 또는 부정적) 영향에 대한 평가 질문 및 개발 개입사업 영향 평가에서 젠더 요인을 평가할 방법과 도구 **제안**.

전 세계의 기금지원 기관들은 젠더 관련 개입이 필요하다. 젠더가 - 혹은 젠더의 중요도에 관한 판단이- 불평등과 불의를 초래할 수 있기 때문이다.

이는 개발 개입사업 영향 평가에 개발 개입이 성 정의<sup>gender justice</sup>에 미친 영향에 대한 평가를 포함하는 것이 중요한 이유이기도 하다.

예를 들어, 호주 외교통상부는 호주 정부의 지원을 받는 모든 개발 사업들은 젠더 이슈에 주의를 기울일 것을 요구한다 :

*“호주 정부는 성평등을 호주 원조 프로그램에서의 교차적 주제로 인식하며, 성평등의 끈질긴 옹호자이자 실천적 지지자로 남아있을 것을 약속한다.”<sup>70)</sup>*

---

69) '개입'이란 서비스, 프로젝트, 프로그램, 활동 및 프로젝트 포트폴리오, 법률 제정, 정책 제정, 전략 수립, 협력체 등으로 실현될 수 있다.

그러나 젠더는 국제개발 분야 안팎에서 강한 감정과 논쟁을 끌어내는 주제이다. 기존의 젠더에 대한 정의들은 종종 서로 어긋났기 때문에 젠더가 무엇인지, 어떻게 젠더 부정의와 불평등이 발생하는지, 어떻게 이러한 것들이 개입사업의 설계와 실행에 영향을 주는지, 어떻게 젠더 부정의와 불평등에 관한 변화들이 평가될 수 있는지에 대한 명확성이 필요하다.

## 2. 젠더란 무엇인가?

우리 인간은 우리 자신과 타인에 대한 중요성을 사회적, 문화적, 역사적, 정치적으로 자리 잡은 선입견과 기준으로 판단하는 과정과 구조를 통해 이해한다. 이 보고서는 주요 젠더 이론가들(Connell, 2002; Fine, 2010; Pringle, 1992; Rahman and Jackson, 2010; Connell, 2012)의 연구를 따라 젠더를 판단과 (사회적 위계질서 등) 가치 형성의 과정으로 정의한다. 이러한 판단과 가치는 생물학적 성과 무관하게 무엇이 남성적 또는 여성적인지에 대한 선입견 및 규범과 연결되어 있다.

젠더를 분류하는 방식으로 알려진 ‘남성성’과 ‘여성성’은 한 사람에게 적용되는 평가(혹은 판단)이며 그 사람이 태어날 때 부여받은 성에 구애받지 않는다. 성<sub>sex</sub>과 달리 젠더<sub>gender</sub>는 생물학적 성에 근거하지 않는 사회적으로 구축된 규범이자 기대이다. 사회적으로 구축된 이 규범에 따르면 혹은 생물학적인 성과 관계없이 하루는 매우 ‘남성적’일 수 있고 그다음 날에는 ‘여성적’일 수 있다.

---

70) <http://aid.dfat.gov.au/aidissues/gender/Pages/home.aspx>, URL last accessed 18 August 2015

## 2.1 다름에 관한 판단

고정관념과 규범에 주목하여 개인이나 집단의 모습과 행동의 차이를 인지하는 것 그 자체를 본질적 문제라고 할 수는 없다. 문제는 이러한 차이와 그런 인식을 중요하다고 여기는 판단 그리고 그의 결과로 나타나는 사회 계급구조에 있다.

계급구조는 불평등, 불공정성, 부정의를 ‘합리화’한다. 사회에서 지배적인 고정관념과 또는 규범에 일치하지 않는 사람들은 가치가 떨어지는 존재라고 여긴다. 전 세계적으로 이러한 계급구조는 젠더와 섹슈얼리티(본 보고서에서 이 둘의 밀접한 연결성을 간략히 설명할 것이다), 계급, 카스트 혹은 사회경제적 지위(SES), 인종과 민족에 기반을 두고 있다. 몇몇 국가와 문화에서는 나이와 종교적 믿음과 관련된 것 등의 다른 계급구조도 중요하다.<sup>71)</sup>

많은 국가에 존재하는 젠더 관련 고정관념 중 하나는 여성을 집에서 아이를 돌보는 사람으로 인식한다. 그러나 역사적 현실을 뒤돌아보면 여성들 특히 경제의 양극에 위치하는 여성들은 자신 아이의 돌봄을 타인에게 맡겨왔다. 또한, 아이들이 생물학적인 아버지 혹은 양부와 함께 집에 있고 여성이 밥벌이했을 때도 있었고 때로는 믿을만한 이웃이나 확대가족과 함께 있었으며 빈번하지는 않았지만, 유급 보육 근로자들이 그들을 돌보기도 했다. 어떠한 방식을 사용했더라도 어머니들은 자신의 아이가 충분한 돌봄을 받는데도 불구하고 가족 안에서 전통적인 역할을 완벽하게 수행하는 여성들에 비교해 자신의 그리고 사회의 잣대로 인하여 더 낮게 판단되었다. 규범과 고정관념들이 ‘좋은’ 어머니는 집 밖을 나오지 않는다고 규정했기 때문이다. 슬픈 점은 이러한 규범을 따

71) 사회적 젠더 계급구조가 섹슈얼리티, 인종, 민족 등의 사회계급구조와 독립적으로 기능하지 않는다는 점에서 본 보고서는 계속해서 더욱 넓고 복잡한 다른 사회계급구조에 젠더화된 특면들을 통합시키고자 한다.

르는 많은 여성도 이러한 생활을 스스로 선택하지 않았다는 점이며 이들은 대부분 규범을 따르지 않으면 겪게 될 (남성 혹은 다른 여성으로부터의) 질책과 괴롭힘 그리고 폭력의 위험 등 때문에 이를 수행했다는 사실이다.

같은 맥락으로 많은 곳에 있는 규범은 남성을 가족 부양을 위해 일을 해야 하고 이를 실천하기 위해 집 밖으로 나가야 하는 존재로 만든다. 집에서 머물면서 아이를 돌보는 남성들은 종종 남성성이 ‘부족’한 것으로 가정되거나 못마땅하게 받아들여진다. (실제로는 그들의 남성성이 지배적인 형식의 남성성이 아니다). 이러한 남성들은 ‘여자 같다’라는 선입견을 받을 수 있고, 다른 남성보다 가치가 적다고 여겨지기도 한다.

젠더가 생물학적 성별 차이와 구별되는 데도 여성성과 남성성에 대한 고정관념과 규범은 여성의 몸과 남성의 몸의 적절한 사용에 대한 해석으로부터 유래한다. 많은 사회에서 불임 여성을 ‘불완전’하다고 여기고 삽입 섹스를 받는 남성은 ‘진짜 남자가 아니다’라고 판단하는 등의 예가 이를 증명한다.

## 2.2 여성 이상의 무엇: 범주가 아닌 과정으로써의 젠더

젠더는 재정지원 신청서, 프로그램 설계에 대한 문서, 현장직원 교육, 웹사이트, 연차보고서 등에 불쑥불쑥 나타난다. 그러나 이 단어는 여성과 함께 일한다는 의미로 사용된다. 젠더는 여기에서 또다시 생물학적인 성별과 같은 개념으로 혼동된다.

부정의와 불평등은 우리의 염색체에 쓰여 있지 않다. 만약 우리가 젠더를 ‘남성’과 여성’에 초점을 맞춘다면, 우리는 Connell이 말한 ‘분류화된 사고’<sup>categorized thinking</sup>에 갇히고 만다. 그녀는 이러한 사고방식에 의존해

서는 불평등의 ‘근본적인 원인’을 효과적으로 밝힐 수 없다고 주장한다:

*‘분류화된 사고는 젠더의 역학을 개념화하는 방법을 모른다. 다시 말해 이 사고로는 젠더 질서가 만들어지고, 젠더 불평등이 만들어지고 도전되는 흐름 등 젠더 자체에 대한 역사적 과정을 개념화할 수 없다……. 우리가 건강(혹은 빈곤)에 영향을 미치는 실제적인 젠더 과정, 이가 등 장하는 복잡한 사회적 지형, 그리고 이 문제에 대한 긴급함을 받아들이는 법을 배우고자 한다면 더는 분류화된 사고에 기댈 수 없다.’*

남성 대 여성이 아니라 여성성과 남성성에 대한 편견, 규범, 판단에 집중함으로써 우리는 (보통 특정 지배적 유형의 남성성이 권력과 자원에 가장 막강한 접근성을 갖는 것처럼) 특정한 형태의 여성성과 남성성이 어떤 과정을 통하여 더 큰 가치를 부여받는지를 생각할 수 있게 된다.

## 2.3 젠더 관련 개입사업에 대한 영향 평가

지금까지 젠더 개입에 대한 영향은 대부분 여성/남성 범주의 정보를 양적으로 수집하고 평가했다. 그러나 Kantor가 강조하였듯이:

*‘젠더 불평등의 가시적 증상이기도 한 어떤 확인된 격차들을 채우려는 노력은 유용할지 몰라도 애당초에 그러한 격차를 일으킨 근본적인 요소들을 밝히고 해결하는 과정을 놓치곤 한다.’*

영향 평가에서 젠더화된 변화를 파악하는 것이 여성/남성의 구체적 범주를 측정하기보다 훨씬 어렵다. 그러나 우리가 만약 긴 시간 동안 사람들의 삶의 경험에서 일어난 변화를 평가한다면, 젠더화된 변화를 파악할 수 있다.

표 1과 표 2는 젠더는 과정이라고 (명시적 또는 암시적으로) 이해하는

프로젝트와 분류화된 사고를 채택한 프로젝트 사이에서 영향 평가 주요 질문(Rogers, 2012 : 4)이 각 사례에서 어떤 방식으로 풀려갈 수 있는지를 보여준다.

### Box 1 : 주요 메시지 1- 3

#### 주요 메시지 1 : 젠더와 섹슈얼리티는 긴밀하게 얽혀 있다<sup>72)</sup>.

성평등의 옹호에 관심이 있는 사람들은 젠더가 비이성애자, 트랜스젠더, 여성 혹은 남성으로 규정되지 않는 사람들에게 미치는 영향에 대해 망각하지 말아야 한다. 같은 맥락에서 섹슈얼리티와 관련된 이슈들이 이성애자들에게 미치는 영향에 대해서도 마찬가지이다. 예를 들어, 여성, 남성, 트랜스젠더 성 노동자가 다른 사람들에게 의해 어떻게 규정되는가를 보자. 이들은 전 역사의 모든 사회에 존재해왔음에도 불구하고 그들이 젠더 규범에 ‘맞지’ 않다는 이유로 다양한 불이익을 직면하곤 한다. 특히 전통적인 젠더 역할과 규범을 따르지 않는 이러한 사람들에게 젠더가 건강에 미치는 영향은 특별히 심할 수 있다(Muralidharan et al. 2014).

#### 주요 메시지 2: 젠더와 젠더 부정의는 모든 개발 개입사업의 주요 양상이다.

남성성과 여성성에 관한 판단, 위계질서, 구조적 불이익들은 농업, 역량개발, 재난 관리, 교육, 보건, 평화 재건, 수도, 위생시설과 위생 관리 등 구분 없이 모든 개발 개입사업에서 발생한다.

혹자는 ‘재난 관리에 젠더가 어디에 있단 말인가?’라고 묻는다. 그렇다면 다음을 생각해 봐야 한다. 누가 어떤 자원에 접근할 수 있는가? 결정권자는 누구이고, 누구의 의견이 수락되고, 이 과정의

부정의는 어디에서 찾을 수 있는가? 또한, 특정 여성들이 재난 구조 물품을 ‘받을 자격이 더 많다’라고 여겨지는 상황을 생각해보자. 예를 들자면, 여성 교사는 보통 여성 성노동자보다 사회적 위계가 더 높고 이성애적 관계에 있는 여성들은 자신의 남성 파트너에 의해서만 자원에 접근할 수 있을 것이다.

육체적으로 강인한 남성들은 그들이 보여주는 남성성만으로 리더의 자격이 있다고 가정될 수 있지만, 재난 이후 심리적 외상 증상을 보이는 사람들은 멸시를 받는다.

### 주요 메시지 3: ‘여성을 더하고 섞는’ 식의 접근은 충분하지 않다.

Cornwall (2000:1)은 국제개발에서 젠더에 대한 효과적인 변화를 끌어내는 데에 가장 큰 어려움 중의 하나가 “여성의 참여 증진”과 “젠더 문제 해결” 사이에 팽배하게 존재하는 미끄러짐이다’라고 썼다.

개발개입사업에 참가하는 여성의 수는 증가했지만, 이 사실이 젠더 영향력을 입증하지는 않는다.

예를 들어 여성의 정치 참여를 장려하는 프로젝트가 있고 사람들이 여성의 정치 참여는 그저 여성이 ‘(어떤 전형적) 남성처럼 행동해야’ 가능하다고 믿는다 가정하자. 혹은 여성은 ‘잘 보살피고 배려하기 때문에’ 여성에게 사회 복지 사업을 맡겨야 한다고 생각할 수 있다. 이런 상황에서 여성의 정치 참여를 장려하는 사업이 있다면 이 사업이 젠더와 정치에 대한 고정관념과 규범을 해결하리라 기대하기 힘들다. 아래는 전 세계 여성 의회 의원의 수에 대한 가장 최근 자료이다. 여성 의원 수가 가장 많은 나라가 성적으로 가장 평등한 국가인가?

2014년 여성 의원 성적표:

1. 르완다
5. 남아프리카
41. 아프가니스탄
45. 남수단
48. 호주
64. 영국
83. 미국 (산마리노 공화국과 공동 순위)

([http://ipu.org/pdf/publications/wmnmap14\\_en.pdf](http://ipu.org/pdf/publications/wmnmap14_en.pdf) (마지막 접근날짜 2015년 8월 18일))

---

72) '한 사람의 사회적 구성과 의미는 타인을 고려하지 않고는 이해할 수 없다' (Rahman and Jackson, 2010: 5)

표 1: 과정으로써의 젠더 vs 범주으로써의 젠더: 젠더 기반 폭력 예방  
개입사업에서

|                   | 과정으로써의 젠더                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 범주으로써의 젠더                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 주요 초점             | 젠더 기반 폭력 예방                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 젠더 기반 폭력 예방                                                                                                                                                                                                 |
| 젠더에 대한 이해         | 젠더를 젠더에 순응하지 않는 사람에게 폭력을 유발하는 규범과 가치의 <i>과정</i> 으로 이해                                                                                                                                                                                                                                                            | 젠더를 ‘여성 = 피해자’ 그리고 ‘남성 = 가해자’라는 분류로 이해                                                                                                                                                                      |
| 기대 영향             | 폭력 유발 선입견과 규범의 변화                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 여성 폭력의 수준과 영향 감소                                                                                                                                                                                            |
| 개입사업의 대상, 방식 및 상황 | 개입을 통한 젠더 관련 성공 사례 조건:<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>모든 참가자(남성, 여성, 트랜스젠더)가 폭력을 지지할 수 있는 부정적 젠더 선입견과 규범에 자신 받은 영향과 스스로 이를 어떻게 재생산했는지에 대하여 인지 (예. 물리적 힘을 ‘진짜 남성’의 특성 생각하거나 성적으로 활발한 여성을 ‘나쁘다’라고 간주)</li> <li>참가자가 폭력을 지지할 수 있는 젠더 기반 선입견과 규범들에 대한 인식 변화로 인한 행동 변화 보고 (예. 여성에 대한 폭력 감소)</li> </ul> | 개입을 통한 젠더 관련 성공 사례 조건:<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>사업 진행 지역 여성들의 폭력 경험 감소</li> <li>사업 진행 지역 여성들을 위한 폭력 지원 서비스 제공</li> <li>사업 진행 지역 여성들의 안전감 증가</li> <li>사업 진행 지역 내 여성 폭력 남성 처벌</li> </ul> |
|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <i>주의. 위는 분명 매우 중요한 성과이지만 사회적 징후를 해소하려 했을 뿐 근본적인 원인을 해소하지는 못했다.</i>                                                                                                                                         |

|                                                                      |                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>목표</b><br/><b>수혜자의</b><br/><b>수요와 사업</b><br/><b>영향의 일치</b></p> | <p>이는 지역 사회 내 권력 불평등의 기저에 있는 고정관념, 규범 및 구조를 확인하고 질문하는 데에 있어, 개입사업이 공동체 구성원(공동체에서 승인된 의사결정권을 가진 자와 의사결정권이 없는 자 모두를 포함)의 지지와 <i>적극적</i> 참여를 끌어낼 수 있는지에 달려있다.</p> <p>[Box 3의 핵심 질문 참고 (p.15)]</p> |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

표 2: 과정으로써의 젠더 vs 범주으로써의 젠더: 도로 건설 개입사업에서

|                   | 과정으로써의 젠더                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 분류로써의 젠더                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 주요 초점             | 도로 건설                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 도로 건설                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 젠더에 대한 이해         | 젠더를 모두에게 영향을 미치는 <i>과정</i> 으로써 이해                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 젠더를 ‘여성 = 소외계층’ 그리고 ‘남성 = 특권층’이라는 <i>분류</i> 로 이해                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 기대 영향             | 서비스와 시장에 대한 접근성 향상                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 개입사업의 대상, 방식 및 상황 | <p>개입을 통한 젠더 관련 성공 사례 조건:</p> <p>개입사업에 영향을 받는 공동체는 권력과 통제 문제에 대응하는 방법을 찾는 과정에서 다음과 같이 불평등한 상황을 확인하고 이에 대응:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 도로 건설과 관련된 의사결정 (예. 의사결정은 ‘남성적’ 특성)</li> <li>• 도로 건설의 부정적 영향들 (예. 가난한 여성과 같이 가장 적은 권력을 가진 사람들이 악영향에 직면할 가능성이 큼)</li> <li>• 도로 건설의 이득 (예. 부유한 남성은 가장 많은 혜택을 얻을 가능성이 크지만 가난한 여성은 가장 적게 받게 됨)</li> <li>• 마을 사람의 이동 자유 (예: 여성은 종종 보호라</li> </ul> | <p>개입을 통한 젠더 관련 성공 사례 조건:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 모든 여성에게 (성적지향, 계급/카스트/사회경제적 지위, 인종, 민족 등 불평등한 위계질서와 상관없이) 도로 접근권 보장</li> <li>• 모든 여성은 (성적지향, 계급/카스트/사회경제적 지위, 인종, 민족 등 불평등한 위계질서와 상관없이) 남성과 동등한 도로의 혜택을 보장받음</li> </ul> <p><i>주의. 위는 분명 매우 중요한 성과이지만 근본적인 원인을 해소하지 않고 실행할 수 없는 성과였다. 이와 같은 범주적 접근법은 (여성과 남성 등) 특정 집단에 집중하기 때문에 근본적인 젠더 과정에 집중하지 못했다.</i></p> |

|                                                                      |                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                      | <p>는 핑계로 이동의 제약을 직면함)</p> <p><i>주의: 도로의 혜택과 접근이 가장 작은 집단은 마을에서 가장 빈곤한 여성들일 가능성이 크다. 그러나 위와 같은 접근법을 사용함으로써 이와 같은 마을 내 불평등의 문제를 당사자들이 확인하고 문제 제기할 수 있게 된다. 이때 문제의 초점이 여성에서 권력 불평등 자체로 이동한다.</i></p> |
| <p><b>목표</b><br/><b>수혜자의</b><br/><b>수요와 사업</b><br/><b>영향의 일치</b></p> | <p>이는 지역 사회 내 권력 불평등의 기저에 있는 고정관념, 규범 및 구조를 확인하고 질문하는 데에 있어, 개입사업이 공동체 구성원(공동체에서 승인된 의사결정권을 가진 자와 의사결정권이 없는 자 모두를 포함)의 지지와 적극적 참여를 끌어낼 수 있는지에 달려있다.</p> <p>[Box 3의 핵심 질문 참고 (p.15)]</p>           |

### 3. 영향 평가란 무엇인가?

국제개발사업의 효과에 관한 관심은 지난 몇 년간 현저히 증가했다. ‘효과적’이라는 단어의 의미와 개발 사업이 누구에게 효과적인지 그리고 이 의미를 누가 정의할 것인지에 대한 논쟁이 계속되지만, 이 분야 종사자 대다수는 그보다 국제개발사업 참가자의 삶에서 긍정적인 변화를 보기 원했다.

영향 평가의 목표는 이러한 긍정적인 변화가 개입사업의 결과로 발생했는지를 밝히는 데 있다. 즉 영향 평가는 발생한 변화들(‘영향’)을 측정하고 묘사할 뿐 아니라, 이에 대한 특정 개입사업의 역할을 이해(‘인과 추론’)하고자 한다. 경제협력개발기구 개발원조위원회 OECD DAC의 『평가 및 결과 중심 관리에 대한 핵심용어 사전 *The Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*』은 영향을 아래와 같이 정의한다:

*‘개발 개입 때문에 직접적이거나 간접적이며, 의도되었거나 의도하지 않게 발생한 긍정적이고 부정적이기도 하고 주요하고 부차적인 장기적 효과.’*

*(OECD-DAC, [2002] 2010:24)*

이 보고서는 일반적인 의미의 ‘영향’ 또는 ‘영향 평가’의 접근법과 전제를 사용하며 이 보고서가 실제 상황에서 증거 기반 의사결정을 위해 가장 유용해야 한다는 목적이 있다. 영향 평가는 영향을 - 그리고 ‘영향’이라는 단어로 불리지 않은 유사의 것들도 - 조사하고 그 평가에 주요 평가 또는 과정 평가와 같은 다른 평가 요소를 포함하기도 한다.

영향 평가는 영향을 조사하는 데에만 국한되어 있지 않다. 영향 평가로 활동, 산출 결과, 중간 결과 그리고 영향력 간의 인과관계를 조사하면 강력하고 더 유용한 조사 결과를 생산할 수 있다. 결과와 영향을 사전에 정의해 놓을 필요는 없다. 새로운 결과와 영향이 나타날 수 있기 때문이다.

영향 평가는 아래의 질문 유형에 확실한 답을 제시해야 한다 (Rogers 2014):

- **묘사 질문** descriptive questions은 개입 이후로 어떤 일이 발생했고 어떻게 변화하였는지를 묻고 그 이전의 상황과 개입 활동 및 다른 연관 프로그램과 정책, 참가자 특성, 개입 환경에 대하여 묘사한다.
- **인과관계 질문** causal questions은 타프로그램이나 정책 등의 다른 요소가 아닌 영향 평가 대상인 그 특정 개입사업이 묘사된 변화를 일으켰는지를 묻는다.
- **평가 질문** evaluative questions은 평가 대상 프로그램 및 정책이 성공, 발전, 또는 최적의 선택이었는지 등 전체적인 결과에 관해 묻는다.

평가에 포함되는 변화 양상을 평가의 대상인 특정 개입사업의 단독적 또는 전적 영향을 받은 변화들로 선별할 필요는 없다. 평가는 실제 상황에서 흔히 그러하듯 다른 요소가 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려해야 한다.

## 4. 젠더 관련 영향 평가 단계

### 4.1 젠더와 연결된 개입사업 진행 여부와 방식 검토

평가자는 개입사업의 젠더적 영향력을 평가하기 위해서 첫 번째로 개입에서 명시적으로 - 혹은 묵시적으로 - 드러나는 젠더에 대한 이해와 이런 이해가 개입의 실행에 어떤 관계를 갖는지를 검토할 수 있다.

평가자가 개입사업의 젠더적 측면을 밝혀내기에 가장 이상적인 상황은 개입사업이 어떤 프로그램 이론을 개발했을 때이다. Funnell 과 Rogers (2011: 31)는 프로그램 이론을 이해하기 위해서는 변화이론과 행위이론을 함께 이해해야 한다고 말한다. 변화이론은 ‘어떠한 변화를 발생시키는데 중요한 원리’ 이고, 행위이론은 ‘변화이론을 활성화시키기 위해 개입사업이 어떻게 구조화되는지’를 설명한다.

그러나 많은 개입사업은 특정 프로그램 이론을 명시하지 않는다. 그리고 이론이 존재할지라도 자신을 젠더 문제에 크게 관여하지 않는다고 본다면 그 사업은 자신의 프로그램 이론에 젠더적 측면을 고려하지 않았을 가능성이 크다.

사업의 젠더에 대한 이해를 포함한 프로그램 이론을 ‘재구성’할 수 있고 이를 위해서는 프로그램 문서를 검토하고 프로그램 관리자와 관계자, 자금 제공자, 수혜자 그리고 다른 이해관계자들과의 심층 인터뷰를 진행할 수 있다. ‘프로그램 이론’과 다른 어떤 다양한 관점과 현실을 고려하기 위해 정보 및 현장 관찰 정보 등 양적 방법과 질적 방법의 결과를 통합하는 삼각측정이 필요할 수도 있다 (Peersman, 2015).

부정적 프로그램 이론에도 주목해야 한다 (Weiss, 1998). 부정적 프로그램 이론은 긍정적 프로그램 이론을 구성하는 똑같은 방식을 사용하되 이론의 마지막 부분에 긍정적 기대 영향이 아닌 부정적 예상 영향을 포함하는 방식으로 구성될 수 있다.

이러한 부정적인 영향들은 긍정적 기대 영향과 정반대일 수 있다. 예를 들자면, 가난한 마을에서 학교에 출석하는 아이들의 수가 더 많아지지 않고 더 적어지는 등의 상황이다. 부정적 영향은 또 완전히 다른 영향으로 나타날 수 있다. 그 예로는 성 노동자가 더 경제적으로 자립적이라는 이유로 성 노동자를 위한 저축 및 대출 제도가 더 큰 차별을 초래한다거나 성적 다양성에 대한 인식이 커지면서 지배적인 형식의 남성성에 맞지 않는 남성성을 가진 청소년이 ‘게이’로 받아들여지고 이들이 남성적 고정관념과 규범 바깥에 위치한다는 이유로 괴롭힘 또는 신체적 폭행을 당하는 등이 있다.

젠더 관련 개입 활동을 포함한 모든 개입 활동으로부터 타당한 예상

영향을 기대하기 위해 가장 중요한 요소는 개입 설계의 적절성이다 (핵심 메시지 4번 참고). 만약 개입 논리에 맞지 않는 빈 곳이 존재하고 이러한 부분들을 회고적으로도 해결하지 못한다면 영향 평가에 대한 투자는 그 무엇도 보장할 수 없게 된다. 그러느니 오히려 잠재적 효과를 상승시킬 수 있는 개입사업을 다시 생각하거나 사업의 방향성을 다시 확립하는 것에 집중하는 편이 나을 수 있다(Peersman, 2015).

평가를 통하여 사업 내부의 역학관계가 얼마나 젠더에 대한 개입사업의 영향 (또는 영향 부족) 여부와 연결되어 있는지를 밝힐 수 있다. 직원들의 태도와 사고뿐만 아니라 불공평한 조직 체계도 불평등을 유지시키거나 증가시킬 수 있기 때문이다. 5장은 이러한 역학관계를 밝히는 데 도움을 줄 수 있는 질문들을 제안한다.

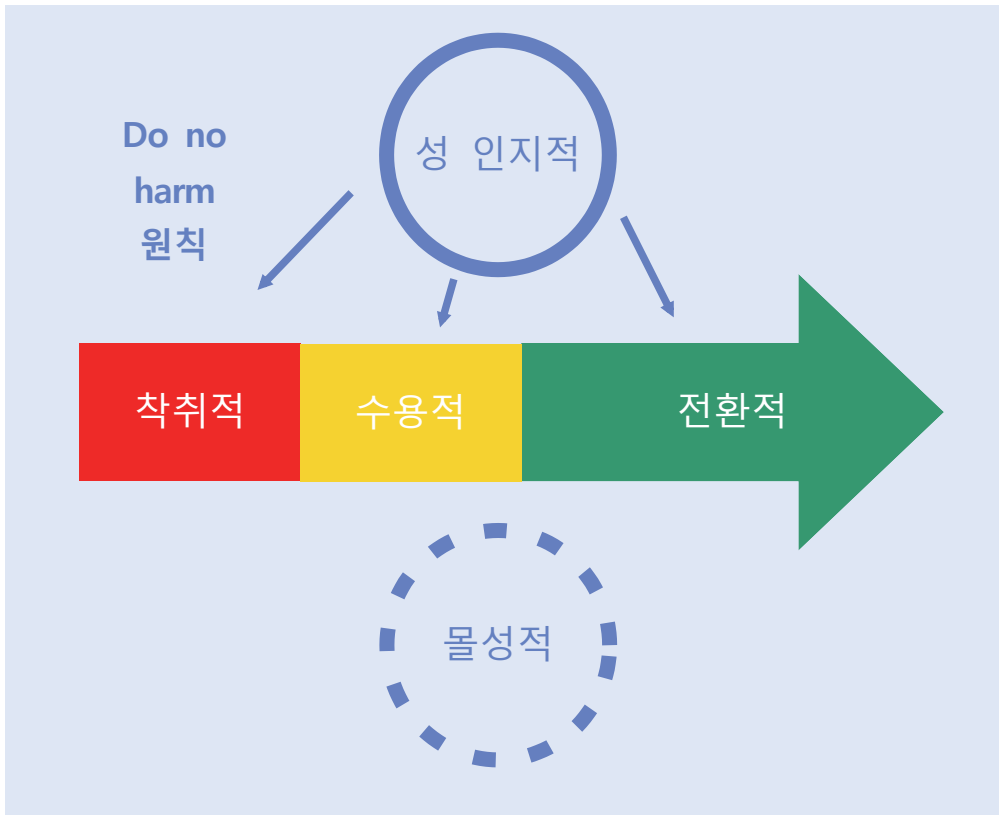
## 4.2 젠더 접근법 분류

어떤 개입사업이 ‘젠더’ 관련 사업이 아닐 때도 그 사업이 젠더를 어떻게 접근하는지에 따라 사업을 분류하는 것이 유용할 수 있다. 이를 통해 실제로 어떠한 범위의 젠더 관련 효과가 개입의 결과로 초래되었는지 확인할 수 있고 젠더 영향과 관련된 평가 목표를 구체화할 수 있다.

『성평등 연속성 The Gender Equality Continuum』 (Interagency Gender Working Group, 2009: 9)은 분류에 유용한 가이드이다.

이 연속성은 이중 분류법(double layered categorization)을 제공한다. 첫 번째 분류는 본 개입사업이 성 인지적인지 물성적인지를 묻는다.

성평등 연속성



출처: Interagency Gender Working Group, 2009.

- **몰성적** gender blind 이란 프로그램 또는 정책 수혜자에게 영향을 미치는 더 넓은 의미의 젠더 환경 및 구체적인 성역할에 대한 사전적 고려의 부재를 뜻한다. 몰성적 프로그램이나 정책들은 어떻게 젠더 규범과 불평등한 권력 관계가 목적 성취에 영향을 미치고, 어떻게 목적이 젠더에 영향을 미치는지에 대하여 사전적으로 고려하지 않는다. 만약 어떤 개입사업이 몰성적으로 분류되더라도 젠더적 고려의 부재가 사업과 사업에 참여한 사람들에게 영향을 미쳤는지에 대하여 판단해야 한다. 몰성적 프로그램은 그야말로 젠더를 ‘보지’ 않았기 때문에 쉽게 의도하지 않은 부정적 결과를 만들 수 있다.

- **성 인지적** gender aware 프로그램이나 정책들은 의도적으로 사업 설

계 및 실행 단계 모두에서 젠더와 연관된 예측 결과를 조사하고 이에 대하여 고심한다 (Interagency Gender Working Group, 2009: 9).

두 번째, 성평등 연속성은 ‘성 인지적’ 분류 아래에 추가로 다음의 분류를 제안한다: 착취적 분류 (개입 중지를 의미하는 빨간색), 수용적 분류 (진행은 계속하되 주의를 요구하는 호박색), 전환적 분류(지속적인 개입을 허락하는 녹색).

- **성착취적**이란 ‘결과를 위해 프로그램/정책 설계, 실행 및 평가 단계에 기존의 성 불평등, 행동, 고정관념을 이용하는 방식으로 접근하는’ 것이다 (Interagency Gender Working Group, 2009: 11). 성착취적 프로그램의 예시로는 보호하는 남성성을 장려하기 위해 전통적인 보호 받는 여성성을 활용하는 것 또는 여성에 의해 수행되는 고도의 무급 노동을 인정하지 않은 채 여성을 단순 ‘실업자’로 규정함으로써 결과적으로 여성에게 추가적인 업무를 하게 하는 투자 개발 프로젝트 등이 있다.
- **성 수용적** gender accommodating이란 ‘프로젝트의 설계, 실행, 평가 과정에서 성별 격차, 성규범, 성적 부정의를 수용하거나 이를 보상하는 식의 접근법을 말한다. 이 접근법은 남성과 여성의 서로 다른 역할과 정체성에 반응하지만 불평등한 권력 관계에 의도적으로 대항하거나 성 불평등을 고착화하는 근본적인 구조를 해결하지 않는다’ (Interagency Gender Working Group, 2009: 11). 즉 성 수용적 접근이란 개입사업의 영향을 파악하기 위해 단일 성별로 구성된 토의 집단을 운영하고 이것으로 자신의 사업이 젠더를 인지하고 있다고 주장하지만, 프로그램 혜택에 대한 접근성에 젠더화된 권력 관계가 미치는 영향에 대해서는 언급하지 않는 접근을 의미한다.

- **성 전환적**이란 ‘성 불평등을 강화하는 제도와 규범을 조사하고 이에 대한 질문을 던지기 위해 여성과 남성의 참여를 명시하는 것을 말한다’ (Interagency Gender Working Group, 2009: 11). 즉, 위에서 언급한 접근법의 단계에 더해 젠더 규범에 관한 토론을 진행하고 프로그램으로 인하여 젠더 규범이 가장 취약하고 소외된 사람들을 향상하는 방향으로 변화했는지에 대하여 토론하는 접근법이다.

그러나 위의 분류로 사업을 확정할 수 없다. ‘성 인지적’으로 분류된 개입사업이 아무리 ‘성 불평등을 강화하는 제도와 규범에 대해 조사, 질문 및 변화 과정에 여성과 남성의 참여를 명시했다’(Interagency Gender Working Group, 2009: 11)고 주장해도 그 사업이 이를 효과적으로 실행하지 못할 수도 있고 또 실제로는 성 착취적 개입으로 끝날 수도 있다.

또한, 같은 맥락으로 처음에 ‘물성적’ 개입사업으로 분류되었지만, 효과적인 내부 학습을 통해 사업의 젠더적 영향력을 발견하고 성 전환적 사업 유형으로 변화할 수도 있다.

### 4.3 평가 목적 규정

BetterEvaluation 웹사이트에 언급되어 있듯이 ‘평가가 사업의 책임이나 학습 목표를 판단하는 데에 쓰인다고 명시하는 것만으로는 부족하다.’ 누구에 대한, 누구에 의한, 무엇을 위한 책임인가? 그리고 교육은 누구에 의해, 어떻게, 어떤 목적으로 행해지는가?

단일한 평가안으로 다양한 목표를 판단할 수는 있겠지만 보통 어디에 자원이 집중되어야 하는지에 대해서 선택이 이루어져야 한다. 예를 들

어, 평가의 주된 목적이 일반적 증거 자료에 대한 기여일지 일반적으로 존중되지 않았던 사람들에게 의견 발언권을 제공하기 위해 사용될지에 대한 선택이 필요하다.

#### Box 2 : 주요 메시지 4

**주요 메시지 4 : 개입사업안이 훌륭할수록 젠더에 긍정적인 영향을 줄 가능성이 크다.**

모든 좋은 개입사업안은 개입사업이 ‘위치하는’ 맥락, 즉 사업 현장에 존재하는 주요 불평등이 무엇인지에 대하여 묘사해야 한다.

젠더는 가장 큰 사회 위계질서 중 하나로 우리를 위치시키며 우리 또한 젠더를 이용하여 타인을 위치시킨다. 어느 사회에서건 가난한 소수 민족 여성과 소녀들은 학교 출석률, 경제 참여율, 민주주의 참여율, 이동 제한, 성적 이중잣대와 같은 많은 부분에서 가장 취약한 사회적 약자가 되기 쉽다. 또한, 주류 민족집단의 부유한 여성은 같은 집단 출신의 부유한 남성에게 비교해 사회적으로 혜택을 받지 못하게 될 수 있지만, 소수 민족집단 출신의 가난한 남성보다는 사회적으로 소외될 확률이 낮다. ‘여성’은 (그리고 남성 역시) 동질적이지 않다.

좋은 개입사업안은 주요 불평등을 확인하고 사업 시작에 가시화된 젠더 문제를 분명하게 조사하는 수요 평가를 수행해야 한다 (다른 문제들은 개입사업이 진전됨에 따라 가시화될 것이다). 이 수요 평가를 프로그램 이론에 직접 반영하면 개입사업을 통해 젠더 관련 성과를 이루고 사업이 젠더에 미친 영향을 평가할 수 있다.

## 5. 젠더 영향 평가 질문

영향 평가는 몇 가지의 고차원적 평가 질문(Key evaluation questions, KEQs)에 증거와 함께 답을 제시하는 방식으로 이루어진다. 이것은 아래 제시된 묘사적 질문, 인과관계적 질문, 그리고 평가적 질문으로 구성되어 있다:

- 개입의 결과로써 어떠한 의도되거나 의도되지 않은 변화가 발생했는가? (묘사적 질문)
- 이러한 변화들은 무엇을 설명하는가? (인과관계적 질문)
- 이가 말하는 개입의 가치는 무엇인가? (평가적 질문)

여성과 남성에 대한 독립적인 자료 수집(성별 분리 자료)은 모든 개입에 있어 절대적으로 필요한 최소한의 조건인데 이는 개입이 ‘도달’할 수 있는 기본 정보를 제공하기 때문이다.

그러나 개입사업이 젠더에 미친 영향은 단순히 성별 분리 자료를 수집함으로써 파악될 수 없다. 이는 이전에 언급했다시피 젠더는 남성과 여성의 대결 구도가 아니기 때문이다.

아래의 자세한 질문들은 중요한 젠더 관련 변화에 대하여 성별 분리 자료로 실행할 수 없는 묘사, 설명 및 판단을 가능하게 해줄 용도로 만들어졌다. 개입사업에 젠더가 통합된 정도(이전 단위 참고)에 따라 평가 초점을 거의 젠더 영향에 맞추는 것은 어쩌면 당연할 수 있다.

### 5.1 ‘몰성적 gender blind’, ‘성 착취적 gender exploitative’, ‘성 순응적 gender accommodating’ 평가 질문 범주

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>묘사적 질문</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 개입사업 참가자 중 여성 참가자는 몇 명인가? (다른 참가 방식과 관련하여 <b>Box 3 주요 질문</b> 참고)</li> <li>• 남성은 몇 명인가? (그리고 자신을 남성 혹은 여성 모두가 아닌 성으로 밝힌 사람이 있는가?)</li> <li>• 지역 사회 내 불이익의 위계에서 참가자들은 어디에 ‘위치’하는가? (예. 성적 지향성, 계급/카스트/사회경제적 지위, 인종/민족 등)<sup>73)</sup></li> <li>• 개입의 과정에서 참가자들은 -긍정적이거나 부정적인- 변화를 경험했는가? 성별에 따라 이 변화에 차이가 있는가 혹은 같은가?</li> <li>• 참가자 (그리고 사업 관계자)는 변화의 특성과 규모에 대하여 어떠한 설명을 하고 있는가?</li> <li>• 지역 내 불이익의 위계에서의 위치 중 어떤 ‘유형’(위치)의 남성과 여성이 가장 큰 또는 작은 변화를 경험했는가? 가장 사회적으로 취약한 참가자(종교·민족적 소수 민족 등의 비주류 집단 출신의 가난한 여성 등)는 사업과정에서 어떠한 -긍정적이거나 부정적인- 변화 자체를 경험하였는가? 만약 그렇다면 어떤 변화였는가?</li> </ul> <p><b>예.</b> 사업 시작 단계에는 오직 지배 민족집단의 상위층 남성만이 회의에 참석했다. 이후 지배 민족집단의 상위층 남성과 여성이 회의에 참석하게 되었지만, 여전히 남성이 더 많은 발언권을 갖고 있었다. 여성들은 대부분 ‘여성 모임’에만 참석하였고 50:50의 성비를 맞추어 이런 수적 균형을 보고할 수 있도록 참석했을 뿐이다. 사업 말미에는 소수 민족 출신의 하위층 여성들이 회의와 의사결정 과정에 활발하게 참여했다. 이 여성들은 전형적으로 가정 영역에만 머무르리라 예상되었었다.</p> |
| <p>인과관계적 질문</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 위에 묘사된 정보에 따르면 사업 기간 중 긍정적이거나 부정적인 변화를 경험한 참가자들은 묘사된 변화를 사업 자체와 연결하여 생각했는가 (다른 ‘유형’의 참가자 별로 분리하여 자료 수집)?</li> </ul> <p><b>예.</b> 위에 언급된 사례를 이어 설명하자면, 회의 참석 인구 유형의 변화에 대하여 다른 설명이 가능하다. 상위층 남성과 여성은 참석 인구의 변화를 자신들이 허락했다고 주장하고 소수 민족 출신의 하위층 여성들은 개입사업에 나타난 불균형을 해결하기 위해 지</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        | 역 사회 운동가들이 행동했기 때문에 변화가 일어났다고 주장할 수 있다.                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 평가적 질문 | <ul style="list-style-type: none"> <li>남성과 여성 참가자가 가장 높게 (혹은 적게) 평가한 변화는 무엇이며 그 이유는 무엇인가 (지역 내 불이익의 위계별로 조사)?</li> </ul> <p>예. 위에 언급된 사례에 덧붙여 설명하자면 지배 민족 출신의 상위층 여성과 남성들은 하위층 소수 민족 여성의 회의 참여를 ‘교육받지 못한 여성들’이 초래한 변화의 악화라고 생각할 수도 있다. 이들의 이러한 평가는 계급, 민족, 고정관념의 장애물을 헤치고 참석한 하위층 소수 민족 여성의 반응과 대비되어 평가될 필요가 있다.</p> |

## 5.2 ‘젠더 전환적’ 평가 질문 범주

젠더 문제에 초점을 맞추고 있다고 주장하는 모든 개입사업은 (예. 여성 역량 강화 사업이나 남성 폭력 감소 사업 등) 위의 질문과 함께 아래의 질문에 관해서도 설명할 수 있어야 한다:

|        |                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        | <ul style="list-style-type: none"> <li>개입의 첫 단계와 마지막 단계에서 사업 주제 (특히 권력 관계와 의사결정 등)와 관련하여 사업 관계자와 공동체 구성원이 가지고 있었던 주요 성별 고정관념, 성규범 및 성적 판단들은 무엇인가?<sup>74)</sup></li> </ul>                                                               |
| 묘사적 질문 | <p>사업에 영향을 미칠 수 있는 권력과 의사결정에 대한 성적 고정관념과 규범의 예시:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>마을 내에서 의사결정권은 특정 유형의 남성들(보통 육체적으로나 정신적으로 ‘강하다’고 보이는 지배 민족집단에 속하는 중년의 중/상위층 남성)이 소유한다</li> <li>오직 특정 유형의 여성들(보통 지배 민족집단의 중년 이자 중/상</li> </ul> |

73) 지리적 위치가 계급과 사회경제적 지위를 대표할 수 있다.

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               | <p>위층 기혼의 ‘좋은’ 여성)만이 공동체 문제에 대하여 발언할 수 있지만, 그마저도 최종 결정은 남성 권력자에게 맡겨야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 젊은 여성은 보이는 존재이지 목소리를 내는 존재가 아니다.</li> <li>- 젊은 남성은 진지하지 않고 다혈질이어야 한다.</li> <li>- 성적 행동에 대한 규범을 위반한 여성은 반드시 손가락질받고 배제되어야 한다.</li> </ul> <p>• 사업 기간에 이러한 고정관념과 규범이 더 나은 방향으로 변화하였는가? 이 고정관념 가치 판단에서 멀어지거나 다른 식으로 변화하였는가? 규범의 제약이 완화되었는가?</p> <p>예시(위와 연결됨) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘전통적 남성성’과 중요한 성질을 소유한 남성이 인식되다.</li> <li>- 미혼의 젊은 비(非)지배 민족의 하층 여성이 (또는 다른 성적 정체성을 가진 공동체 구성원이) 앞보이거나 비판 없이 공동체 문제에 대하여 발언하고 결정된 사안들에 도전하다.</li> </ul> <p>• 전통적 ‘남성상’과 ‘여성상’과 다른 잠재적 참가자들의 존재를 인지하고 하고 개입사업에 이들의 참여를 고무했는가? (예. 동성애자, 트랜스젠더 등 지역 내 불이익의 위계별로 조사)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 만약 그렇지 않다면 그 이유는 무엇인가?</li> </ul> <p>잠재적 참가자를 사업에 참여시킬 수 있었다면 사업 동안 참가자의 상황은 더 나은/나쁜 방향으로 변화하였나?</p> |
| 인과관계 및 평가적 질문 | <p>위에 묘사된 정보에 따르면 사업 기간 중 긍정적이거나 부정적인 변화를 경험한 참가자들은 묘사된 변화를 사업 자체와 연결하여 생각했는가 (지역 내 불이익의 위계에 따라 조사)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 만약 그렇지 않다면 그 이유는 무엇인가?</li> <li>- 만약 연결하여 생각했다면 어떤 점을 연결했는가?</li> <li>- 변화를 어떻게 설명할 수 있는가?</li> </ul> <p>남성과 여성 참가자가 가장 높게 (혹은 적게) 평가한 변화는 무엇이며 그 이유는 무엇인가 (지역 내 불이익의 위계별로 조사)?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

### 5.3 적절한 자료 수집 및 분석 방법 선택

사업 영향을 입증하거나 밝히고자 한다면 사업 초기 단계에서 첫 번째로 사업의 상황을 묘사하는 것이 현명하다. 영향 평가를 설계할 때 가장 이상적인 조건은 좋은 기초 자료와 맥락 분석에 대한 접근성이다. 그러나 이러한 조건을 충족하지 못한 사업들은 종종 기초 자료와 맥락 분석을 재구성하기도 한다. 재구성한 ‘진정한’ 기초 자료와 분석보다 훌륭하지 않지만 적어도 사업 영향의 변화를 평가할 기준은 만들 수 있다.

위에 언급된 묘사적 질문과 인과관계적 질문에 대답하기 위해서 다음의 기초 및 최종 자료를 수집(혹은 재구성)할 수 있다:

- 지역 내 불평등의 위계와 관련 있는 참가자들의 특성 (예: 남성/여성/기타; 민족/종교 등)
- 사업의 중점 분야와 관련된 경험 (특성별로 구분하여 조사)

예/ 토지 안보에 대한 사업이라면 아래를 입증할 수 있는 기초 자료가 필요하다:

|     |                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 특성들 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업 진행 지역에서 토지 불안을 가장 많이 경험하는 사람의 유형은 누구인가? (사업 시작 단계 때 조사): <ul style="list-style-type: none"> <li>- 남성/여성</li> <li>- 기혼/미혼/사별</li> <li>- 특정 종교인</li> <li>- 특정 민족집단</li> </ul> </li> </ul> |
| 경험  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 가장 많은 영향을 받는 사람들에게 토지 불안은 무엇을 의미하는가?</li> </ul>                                                                                                                                            |

74) 구성원 모두가 젠더화된 판단에서 자유로운 ‘젠더 중립적’ 집단은 없다. 한 개인이 무수히 많은 젠더 교육에 참여하였더라도 젠더 중립성은 항상 진행 중인 성과이다.

- 넓은 범위의 공동체는 이러한 유형의 사람들이 겪는 토지 불안을 어떻게 설명하는가?

## 특성에 대한 정보 수집

특성에 대한 정보 수집은 가장 일반적으로 통계 자료용 설문조사(그 외에도 휴대전화, 대면 혹은 온라인 설문조사를 통해 수집 가능)로 이루어진다.

지역 성원의 참여와 주인의식을 중요하게 생각하는 개입사업이 있다면 참가자 특성에 대한 자료를 참여적인 통계조사를 통해 수집하는 방법을 고려해보자. Robert Chambers가 말했듯(2007: 3), ‘조용한 혁신의 조류는 지역 주민 스스로가 숫자를 산출할 수 있는 가시적이고 구체적인 다양한 참여 방식을 개발했다.’

다양한 방식의 참여 통계적<sup>75)</sup> 접근법이 존재하지만 대부분 결국 목록 관리 listing, 도면화 mapping, 순위 관리 및 점수 관리를 사용한다.

이러한 방법들은 종종 그 규모가 제한적이라는 비판을 받는다. 그러나 Barahona(2013: 137)는 1999~2002년에 말라위에서 진행한 국가 차원의 사업에 대하여 보고하면서 이 사업이 ‘식량 안보에 가장 취약한 인구와 같은 특정 특징의 인구 추정치와 잠재적 개입사업 대상 인구 추정치와 같은 자료를 생산하기 위해 참여적 방법을 사용했다’라고 설명했다.

방법에 상관없이 사용되는 모든 방법은 상황을 상세히 묘사해야 한다.

75) 참여통계법이란 참여적 방법론으로 통계를 산출하는 자료 조사법을 설명하는 용어이다.

이러한 묘사를 마지막 단계에 복제하여 신뢰할 수 있는 시간별 동향 평가를 실행하고 평가결과를 각기 다른 특성(남녀 성별 특성은 가장 최소한의 분석 범주이다)에 따라 분석해야 한다.

### 일상 경험에서의 변화 이해

일상에서 사람들이 경험하는 변화를 이해하기 위해서는 질적 자료를 수집하고 이 자료를 이용 가능한 문맥적 자료(여아와 남아의 국가적/지역적 학교출결자료, 국가적/지역적 경제참여자료, 보건자료 등)로 뒷받침해야 한다.

질적 자료는 젠더와 연관하여 매우 중요한 자료이다. 성 불평등, 성 불공정, 성 부정의는 모두 개인의 주체적 체험 lived experience이기 때문이다. 양적 자료를 통하여 종합적인 그림을 그릴 수 있다면 질적 자료를 통해서도 그에 대한 이유와 방법을 이해할 수 있다.

다양한 질적 방법론과 도구로 사람들의 경험을 이해할 수 있다. 질적 방법론과 도구는 먼저, 묘사적 질문에 대한 답변을 유도할 수 있고 그 다음으로는 인과관계 질문과 평가적 질문에 대한 답을 끌어내는 데 사용될 수 있다. 아래는 다양한 질적 방법의 예시이다.

### 묘사적인 질문에 대한 답변

- **신체 도면화** body mapping **방법**. 남자와 여자의 신체를 나타내는 윤곽을 그리고 사람들에게 각 신체가 공동체와 가정에서 실행할 수 있는 것이 무엇이며 그 중 개입사업이 일으킨 긍정적 또는 부정적 변화를 묘사해 달라고 요청한다. 완료되면 각 변화에 주석을 표기한다.
- **공동체 도면화** community mapping **방법**. 참가자들에게 개입사업 장소(마을, 지역, 단체 등이 될 수 있다)를 지도로 그리고 사업 기간에

모든 유형의 남성과 여성에게 그리고 그 외의 불평등의 위계의 측면에서 긍정적이거나 부정적인 변화가 발생했던 장소를 표시하도록 요청한다. 완성되면 각 변화에 주석을 표기한다.

- **가장 중요한 변화** most significant change (MSC) **조사 방법**.<sup>76)</sup> 가급적 참여적 방법으로 개입사업과 연관이 있는 사람들의 대략적인 유형 분류 체계를 만들고, 각 그룹에 속한 참가자들에게 사업 기간에 발생한 긍정적이거나 부정적인 ‘가장 중요한 변화’에 대하여 개인적인 이야기를 물어본다. 조사 집단 안에 이야기꾼 story teller를 참여시켜 참가자들이 자신의 이야기를 공유하고, 변화에 대한 자신의 이야기가 왜 중요한지 설명하고, (다른 불평등의 위계와 요소도 고려했을 때) 누가 변화로부터 가장 큰 영향을 받았는지에 대해 쉽게 이야기할 수 있도록 한다. 각 표적 집단에게 하나의 ‘가장 중요한’ 이야기를 선정하라 하고 선정 이유를 설명하도록 요청한다. 그러면 가장 중요한 변화(MSC)의 묘사와 이 선택이 이루어진 합리적인 이유 모두를 파악할 수 있다.

### **인과관계 질문에 대한 답변**

위에 나와 있는 각 방법에서 얻은 확실한 기본 자료를 바탕으로 (개별 면접 혹은 표적 집단 면적의) 참가자들에게 다음을 묻는다: 당신이 생각하는 긍정적/부정적 변화의 근본적인 원인은 무엇인가? 이러한 변화들이 개입사업과 연관되어 있다고 생각하는가? 그렇다면 어떤 연관성이 있다고 생각하는가?

### **평가적인 질문에 대한 답변**

위에 나와 있는 각 방법에서 얻은 확실한 기본 자료를 바탕으로 (개별 면접 혹은 표적 집단 면적의) 참가자들에게 다음을 묻는다: 이러한 변

---

76) ‘가장 중요한 변화 most significant change (MSC)’ 조사 방법은 1990 중반 방글라데시에서 진행된 한 복잡한 참여적 농촌 개발 사업의 모니터링 및 평가 과정의 난제를 해결하기 위해 Rick Davies가 개발했다.

화로부터 최고 수혜자가 누구라고 생각하는가? 가장 취약한 자들이 가장 큰 수혜를 경험했는가? 만약 아니라면, 그 이유는 무엇이라 생각하는가?

참여적 통계법은 이러한 인과관계적이고 평가적인 질문들을 답변하는데 가장 유용하게 사용된다.

### 자료 분석

젠더 관련 주제를 이용하여 자료를 분석해야 한다. 다음의 예를 참고하자:

- 특정 유형의 남성이나 여성이 끊임없이 특정 방식으로 이야기되는가? 만약 그렇다면, 이를 통해 젠더 규범과 고정관념이 무엇인지 대략적으로 파악할 수 있었는가?
- ‘리더십’은 남성적인 성질이라는 제도적 가정이 존재하는가? 그리고 이 성질은 오직 특정 유형의 남성만 가지고 있는가?
- 특정 사람들을 묘사할 때 (예를 들어 여성스럽다고 여겨지는 남성과 남성스럽다고 여겨지는 여성에 대한 묘사와 혼외 성적 활동이 활발하다고 여겨지는 남성 혹은 여성에 대한 묘사에서) 경멸적인 언어가 사용되었는가?
- 이러한 규범을 위반하는 사람에게 부과된 성 규범, 성적 판단이 당신에게 무엇을 말해주는가?

자료 분석은 개입사업 참가자들과의 면담을 통해 그 타당성을 입증할 수 있다.: 예를 들어 참가자들이 자료 분석에 사용된 주제를 친숙하게 느끼는가? 라는 질문에 대한 답을 확인해보자. 20~25명 사이의 집단 워크숍 또는 8~12명 사이의 표적 집단 토론을 조직하여 자료 유효성 검사를 진행할 수 있다. 참가자들은 조사 자료를 이용하여 자신만의 분석을 도출할 수 있고 이 분석은 기존의 결과와 다를 수 있다. 참가자

들은 기존 분석 결과를 자신의 경험을 토대로 (예를 들어, ‘이와 비슷한 사례를 아시나요?’ 등의 형식으로) 비교 평가할 수 있다. 이 모든 과정에서 가장 중요한 핵심은 기존 분석에서 빠뜨린 것이 있는지를 확인하는 것이다.

### Box 3 주요 질문

**주요 질문:** 해당 개입사업이 정의하는 ‘참가자’ 혹은 ‘참가’는 무엇인가?

Cornwall (2003: 1327)은 국제개발 개입사업에서 나타나는 4가지 참가 방식을 정의했다. 아래와 같은 참가 방식은 기관 수준과 공동체 차원의 개입 모두에서 유용하게 사용될 수 있다:

- ‘기능적functional’ 참가 - 참가자를 개입사업의 ‘조건을 준수하고, 불만을 최소화하고, 개입의 합법성을 부여하는’ 개입사업의 ‘대상object’으로 본다.
- ‘도구적instrumental’ 참가 - 참가자를 ‘프로젝트나 사업이 더욱 효율적으로 진행될 수 있도록 하는’ 개입사업의 도구instrument로 본다.
- ‘자문적consultative’ 참가 - 참가자를 사업이 ‘공공의 관점과 가치가 함께하고, 좋은 생각을 모으고, 반대 의견을 완화하고, 반응 효과를 향상하는’ 것을 가능하게 하는 행동가actor로 본다.
- ‘전환적transformative’ 참가 - 참가자를 ‘정치적 역량 및 비판적인 의식과 신뢰를 강화하고, 권리 요구하며, 책무성accountability을 향상’하기 위해 참가하는 행위자agent로 본다.

이 보고서에 등장하는 ‘참가자’는 전환적 참가자이다. 뿌리 깊은 성 불평등 문제의 해결에 긍정적인 변화로 지속해서 공헌하기 위해서는 전환적 참가가 요구되기 때문이다. 그러나 모든 개입사업이 전환적 참가를 기반으로 이루어지지 않는다. 본 보고서는 다른 유형의 참가를 추구하는 개입사업은 자신의 영향 평가에 전환적 참여의 부재 (그리고 개입사업에 쓰인 참가 방식의 유형)를 명시할 것을 제안한다.

## 6. 젠더 관점에서의 개입사업과 사업 평가

제6장은 개발 개입사업 및 평가에 젠더 관점을 적용할 수 있는 방법을 예를 들어 제시한다.

### 6.1 개입사업의 젠더 측면 확인

미얀마에서 진행된 약물 사용 개입사업을 예를 들어보자:

*6년 지원 사업의 평가 과정 중 하나로 미얀마에서 진행된 시행 협력단체 워크숍에서 주입 약물 사용자와 일하는 한 기관의 관장(외국인 남성)이 말했다: ‘우리가 왜 젠더에 대해서 생각해야 하는가? 거의 모든 사용자가 남성인데 말이다.’*

*그의 생각에 젠더에 관심을 두는 것은 곧 여성에 관심을 두는 것을 뜻했다. 그의 발언에서 분류화된 사고를 볼 수 있었고, 이러한 사고는 젠더를 성<sub>sex</sub>, 더 정확히 말하면 여성과 혼동하도록 만들었다. 그는 분노와 불만이 가득해 보였다. 이와 그의 다른 발언을 통해 그가 ‘젠더’를 어떻게 보는지 알 수 있었다. 그에게 ‘젠더’는 보고서 작성을 위해서 표시해야 하는 무의미한 칸이었다. 그의 생각에 그의 프로젝트는 ‘젠더’와 아무런 관계가 없었다.*

개입사업의 관리자 및 프로젝트 관계자들은 사업 설계 및 실행 단계에 다음의 질문들이 유용하다는 것을 알게 되었을 것이다:

- 사업 지역에 여성 주입 약물 사용자들이 있는가? 있다면 그 여성들은 서로 유사한 특성(예: 일의 특성, 연령, 장소, 성적지향, 계급/카스트/사회경제적 지위, 민족/종교 등)을 공유하는가? 기존 약물 사용자 개입사업에 대한 이 여성들의 생각은 무엇인가? 이 여성들

은 그들도 기존 약물 사용자 개입사업에 접근 가능하다고 (혹은 접근하고 싶다고) 느끼는가? - 만약 아니라면, 그 이유는 무엇인가?

- 남성의 주입 약물 사용이 어떤 식으로든 남성성과 연관이 있는가? 예를 들어, 약물 사용에 ‘남성 유대’에 관련된 패턴이 존재하는가? 만약 그렇다면, 이는 어떤 유형으로 나타나는가? 이 패턴에서 이들이 주사바늘을 공유하는 일이 발생하는가? 만약 그들 중 하나가 주사바늘 공유로 인한 감염병 위험에 대하여 공포를 표현하면 그는 동료들로부터 지지를 얻는가 혹은 비판을 받는가?
- 그들은 자신이 필요하나 느낄 때 건강을 관리 하는가? 아니면 ‘진정한 남자’는 ‘계속 밀고 나가는’ 자라는 생각 때문에 건강 관리를 미루는가?
- 남성 주입 약물 사용자들이 남성과 여성 성적 파트너가 둘 다 있을 때, 개입사업은 이것을 어떻게 다룰 것인가?

이 개입사업의 젠더 영향력을 평가한다면 다음의 질문이 유용할 것이다:

### **묘사적 질문**

- 사업 지역에 주입 약물 사용과 관련하여 존재하는 젠더화된 고정관념, 규범, 판단은 무엇인가? (예: ‘모든 주입 약물 사용자들은 남성이다’, ‘같은 주사기를 사용하는 것은 형제가 됨을 뜻한다’, ‘감염에 대해 걱정하는 사람은 남자답지 못하다’). 이러한 젠더화된 고정관념, 규범, 판단이 남성 혹은 여성 주입 약물 사용자에게 미치는 영향은 무엇이며, 사업 기간에 이것은 개선 또는 악화하였는가?
- 사업 기간에 다른 사람들에 비교하여 긍정적/부정적 변화를 더 많이 경험한 주입 약물 사용자들은 누구인가? 이 사용자들 사이에 일정한 패턴이 발견되었는가? 이러한 패턴들이 기존의 사회 위계질서 (예. 젠더/섹슈얼리티, 계급/카스트/사회경제적 지위, 인종/민

족)'와 연결되는가?

- 사업과정에서 사업에 참여하는 젠더 유형에 변화가 있었는가?  
(다른 말로 사업은 특정 유형 남성들의 참여로 시작되었지만, 그 과정에서 다양한 유형의 남성과 여성이 참가하는 방식으로 확대되었는가?)

### **인과관계적 질문**

- (주입 약물 사용자 중 몇 명 또는 전체의) 젠더화된 고정관념, 규범, 판단들이 사업 기간에 변화했다면, 이러한 변화는 사업과 연결되는 부분이 있는가? 만약 있다면, 어떤 방식으로 연결되어 있는가?

### **평가적인 질문**

- 이러한 변화의 가장 큰 수혜자는 누구라고 생각하는가? 가장 취약한 사람이 가장 많은 혜택을 얻었는가? 만약 그렇지 않다면, 이유는 무엇인가?

분명 다른 사업에 비교해 젠더에 대한 이해를 더 확실히 명시하는 사업들이 있다. 여성 폭력 예방 혹은 성평등 증진 등을 추구하는 사업들이 그 예다.

그러나 이러한 사업에서도 젠더의 개념은 분류화된 사고에 의해 단순화되고 제한될 수 있다. 이 예시 안에서 여성은 (폭력 혹은 불평등의) 희생자로 남성은 가해자로 인식되며 이 단순화로 인하여 이 사업은 다른 젠더를 향한 폭력이나 불평등을 고려하지 못하는 위험에 빠지게 된다.

위 예시를 계속하자면, 몇몇 남성들은 폭력의 가해자이다. 그리고 많은 남성은 여성의 권력과 자원에 대한 접근을 제한하는 사회 불평등과 구

조로부터 이득을 얻는다. 그러나 이는 염색체 이상의 무엇 때문에 발생한다. ‘진정한 남자’가 통제권을 갖는다, ‘진정한 남자’는 ‘강하다’, ‘진정한 남자’는 ‘누가 실권자인지 확인시켜줘야 한다’, ‘그들은 모든 여성을 (그리고 다른 ‘충분히 남성적’이지 않은 남자들을) 평가하고 경시한다. 이러한 생각이 바로 젠더 과정 gender process이다. 젠더 과정을 수용하는 자는 여성 폭력의 근본적인 이유를 젠더 기반 폭력에서 찾는다. 이와 유사한 젠더 과정이 남성 간의 폭력을 증가시키고 남성 자살률에 놀라 우리만큼 많은 영향을 미친다.’<sup>77)</sup>

그러나 여성들이 남성들이 자행하는 폭력에 너그러워져야 한다거나 여성에게 폭력을 행사한 남성들은 ‘어쩔 수 없다’라고 하는 것은 아니다. 다만 우리가 젠더 고정관념과 규범에 뿌리 박힌 폭력을 일차적으로 예방하길 원한다면 우리는 먼저 변화의 기미가 없는 이분법적 사고, 즉 여성과 남성을 각자 영구적 피해자와 가해자로 두는 그 이분법적 사고에서 벗어나야 한다.

근본적인 원인을 해결한다는 여성 폭력 예방 프로젝트 대부분은 실제로 증상을 다룰 뿐이다. 증상을 해소하는 것 역시 나쁜 일은 아니다. 폭력을 경험한 여성을 돕는 일은 매우 중요한 작업이다. 그러나 폭력의 효과를 최소화하는 방식 (그리고 가해자를 처벌하는 방식)이 (남성 혹은 여성에 대한) 폭력의 근본적인 문제와 싸울 수 있다는 명확한 근거는 없다.

이에 대한 구체적인 정보는 표 1을 참고하라.

---

77) 호주 정신건강 단체인 Lifeline은 호주 남성들이 여성보다 자살할 가능성이 4배나 크고 44세 미만의 호주 남성 사이에서 자살이 가장 큰 사망 원인이라고 보고했다. ([www.lifeline.org.au/About-Lifeline/Media-Centre/Suicide-Statistics-in-Australia](http://www.lifeline.org.au/About-Lifeline/Media-Centre/Suicide-Statistics-in-Australia)).

## 6.2 개입 과정에서의 젠더화 패턴 확인

호주의 한 지원 개입사업의 사례를 살펴보자:

호주 외교통상부는 매우 가난한 마을 어린이들의 학교 접근성을 높여 어린이의 능력을 증진하는 교육부 프로젝트를 지원하고 있다. 장애가 있는 어린이들도 사업 대상이다. 프로그램은 착수 단계의 설계와 배급 뿐만 아니라 이후 관리 단계에서도 성평등을 추구할 수 있는 젠더 전략을 개발해야 했다. 성평등에 대한 헌신은 프로그램의 인적자원 정책에 기술되어 있으며 프로그램은 젠더 선입견을 뛰어넘어 다양한 인재를 등용하겠다고 명시했다. 전통적으로 ‘남성적’이라고 여겨진 (또는 특정한 남성성만이 가능하다고 여겨진) 역할들이 다른 사람들에게도 개방되었다.

이 프로그램은 다른 사람들에게 무엇을 강요하지 않고 개입사업의 진행 자체에 성평등에 대한 헌신을 결합하여 젠더에 대한 자신의 ‘약속을 행동으로 실천’했다.

## 6.3 젠더 수요 평가와 ‘참여’ 이상의 여성 활동 확인<sup>78)</sup>

5.1에서 언급된 평가에서 말라리아 발병률과 영향 감소에 목표를 둔 개입사업 관계자들은 사업 관련 젠더 영향을 평가하기 위해 말라리아 모기장 수령인에 대한 성별 데이터를 지목했다. 모기장을 받은 사람의 대부분은 여성이었다. 아마도 모기장이 배포되는 낮에 마을 남성 대부분이 밖에 나가 있었기 때문일 것이다. 또한, 지급되는 침대 모기장이

---

78) 여기에서 ‘참여<sup>involvement</sup>’가 따옴표 처리된 이유는 ‘참여’라는 것이 존재하지 않기 때문이다. 여성이 문을 통과했거나 어떤 분야에 진입했다 해도 이런 참여의 성질이 무엇인지 생각해야 한다. 이것은 참여 특히 다양한 수준의 참여에 대한 질문과 연결되어 있다 (“주요 질문” 부분 참고).

집을 연상시켰고 지역의 젠더 고정관념과 사회규범에 따라 집이 ‘여성의 영토’라고 받아들여지기 때문일 수도 있다.

그러나 구체적으로 들여다보자. 모기장은 받은 여성은 누구인가? 그들은 ‘마을 주민’으로 인지된 여성들이었다. 그리고 사실 그중 몇은 자신 가족의 사회경제적 지위에 상관없이 하나 이상의 모기장을 받았다. 국내 이주민(internal migrants)은 마을 등록 카드를 가지고 있지 않은 ‘외부자’로 인식되어 모기장을 받지 못했기 때문이다. 국내 이주자들은 말라리아에 관한 국가전략계획안에서 말라리아에 가장 취약한 인구로 확인되었다. 면역력이 부족하고 말라리아모기가 가장 활발한 때인 저녁에 일하는 일의 이주민의 특성 때문이다. 그런데도 평가에 참여한 그 어떤 NGO도 국내 이주민들도 모기장을 받을 수 있었다고 확신할 수 없었다.

말라리아에 관한 국가전략계획안은 국내 이주민들이 겪고 있는 어려움에 대하여 구체적으로 언급하고 있다. 계획안은 또한 남성이 말라리아 감염 자료에서 과다 보고 되었음을 밝혔다. 그러나 6년이 지난 후에도 현실은 모기장 배포 개수와 여성 수령인에 대한 평가정보만이 공유되는 상황뿐이었다.

아래의 평가 질문은 더 자세한 정보를 수집하는데 유용했을 것이다:

- 왜 여성보다 남성 말라리아 감염인이 더 많은가? 이 남성들은 누구인가? (예. 이들 남성 중 많은 이들이 국내 이주자들인지, 아니면 공동체 내 빈곤 지역의 남성인지 조사)
- 이러한 불평등에 영향을 미치는 구조적인 요소는 무엇인가? (예. 취업 상태 등)
- 남성들은 말라리아 예방을 어떻게 생각하는가? 예방을 ‘여성의 영역’(예. 가정의 문제 또는 아이들의 문제)과 연관 지어 생각하지는 않는가? 혹은 예방을 남자 또한 신경 써야 하는 문제로 생각하고

있는가?

- 침대 모기장을 입수할 수 있다면 남성들은 침대 모기장을 사용하는가? 만약 아니라면 이유는 무엇인가?

이에 대한 구체적인 정보는 표 2을 참고하라.

## 6.4 긍정·부정적 변화 확인

보건 분야 전문가들은 여성의 상황을 향상하려는 사업들이 종종 여성의 상황을 더 좋지 않은 방향을 이끌 수 있다는 것을 인지해왔다. 예를 들어, 여성의 콘돔 사용을 권장한 가족계획 사업은 여성이 관계 중 콘돔 사용을 남성 파트너에게 권했을 때 물리적 폭력에 노출된다는 보고를 내놓았다.

아마도 의도하지 않은 가장 최악의 부정적 영향의 예시는 재해 지역에서 인도주의 구조사업일 것이다. 2004년에 인도양에서 발생한 쓰나미는 12개 이상의 국가에서 24만 명 이상의 사망자를 낳았다. 옥스팜 Oxfam International(2005)은 가장 큰 피해를 본 국가 중 적어도 2개국 (인도네시아 아체와 스리랑카)에서 여성 사망자가 남성 사망자보다 훨씬 많았다고 보고했다. 옥스팜 보고서가 덧붙여 설명한 부분을 보자. ‘여성 사망자가 많은 이유에는 다음을 들 수 있다.: 여성들이 아이들이나 친척들을 찾기 위해 잔류했기 때문이며; 남성이 여성보다 수영을 더 잘하기 때문이고; 남성이 여성보다 나무를 더 잘 타기 때문이다’ (Oxfam International, 2005: 2).

캘리포니아 대학 인권 센터 Human Rights Center와 미국 민간단체인 동서센터 East-West Center (Fletcher et al., 2005: 6)에 따르면, 쓰나미 이후에 원조가 분배될 때, ‘많은 취약 계층, 특히 여성과 특정 민족 혹은 종교 출신 사람들은 동일한 지원을 받지 못했다’.

보고서는 덧붙여 설명했다 :

‘우리는 전반적으로 공공 및 민간 구호 단체들이 식량, 대피소, 보건, 안전에 대한 여성들의 주요 욕구를 충족시키는 데 실패하는 것을 발견했다. 여성 대상 원조 배분은 종종 비효율적이거나 의존성을 강화한다. 한 비정부 기관의 대표자는 보상금과 원조가 여성을 우회하여 가장인 남편에게 직접 전달되며 그로 인해 구호품에 접근하기 위한 여성의 남편 의존성을 심화시킨다는 여성들의 항의를 보고했다. 또한, 공무원들은 실종 남편에 대한 보상금을 요구하는 미망인들이 실종 남편의 시체를 보여주지 못한다는 이유로 그들을 외면했다. 더 나아가, 여성 어부는 정부로부터 보상을 받을 수 없는데, 이는 도움을 받아야 하는 회원에 대한 목록 작성권을 가진 어부 협회에 여성이 정식 회원이 아니기 때문이다. (Fletcher et al., 2005:22)’

젠더 과정에서 야기되는 성적 판단과 위계가 (여성에게 의해 주로 경험되는) 불평등을 낳는다는 것은 앞서 언급한 바 있다. 그런 맥락에서 개발 개입사업의 영향 중 젠더에 대한 의도하지 않은 부정적 영향을 인정하는 문헌 대부분이 여성에 대하여 보고한다는 사실은 놀랄 일이 아니다. 물론 개발과 젠더 과정 간의 상호작용으로 남성이 (의도적이지 않은) 부정적 결과를 경험할 때도 있다. 예를 들자면:

- 도로 건설 사업의 경우, 공동체 남성들은 도로 건설 준비 단계에서 육체노동을 수행하게 된다. 그러나 그 과정에서 다른 남성보다 강하지 않거나 육체적인 능력이 부족한 남성들은 젠더 관련 고정관념으로 인하여 하찮게 여겨지거나 타인에게 복종하게 된다.
- 여성 폭력 예방 사업은 (의도하지 않게) 남성을 단순히 해결해야 하는 문제 자체로 만들어 버릴 수가 있다. 이때 남성은 함께 폭력 문제를 해결하는 파트너로 받아들여지지 않으며 젠더 규범을 위반

했다는 이유(예. '충분히' 남성적이지 않았다는 이유 등)로 행해지는 젠더 기반 폭력의 희생자로도 이해되지 않는다.

## 7. 결과

지속가능발전목표 Sustainable Development Goals는 '그 누구도 소외하지 않겠다'라고 맹세한다 (UN General Assembly, 2014: 5). 누구도 소외하지 않기 위해 우리는 지금 소외되고 있는 사람이 누구인지를 알고 개발 개입사업의 결과가 그들에게 조금이라도 나은 방향의 변화를 제공할 수 있는지를 확인해야 한다.

젠더는 항상 모두에게 영향을 미친다. 젠더는 우리가 상대를 바라보는 방법과 소통하는 방법에 영향을 미친다. 젠더는 우리가 만드는 제도와 이 제도의 운영 방식과 이 제도의 결과로써 누가 이익을 얻고 고통을 받는지에도 영향을 미친다<sup>79)</sup>. 이것은 다른 어떤 경우에서도 그러하듯 국제개발 맥락에서도 마찬가지로 적용되는 사실이다.

우리는 젠더 바깥에서 살 수 없다. 그러나 우리는 더욱 평등한 젠더적 삶을 살아가기 위해 노력할 수 있다. 그리고 더욱 평등한 젠더화된 제도를 만들기 위해 노력할 수 있다. 본 보고서는 개발 개입사업 전문가와 평가자들을 위한 안내서를 제공한다. 개발 개입사업 전문가와 평가자들이 본 보고서를 통하여 각각 그리고 모든 개발 개입사업이 어떻게 젠더와 맞물려 있는지 확인하고 소외되는 사람에게 개입사업이 미치는 영향을 평가할 수 있기 바란다.

---

79) 이는 우리가 지속해서 재생산하는 계급, 카스트, 사회경제적 지위, 인종, 민족 등의 다른 사회 계급구조에서도 마찬가지로 적용된다.

## 8. 추가 자료

BetterEvaluation ([www.betterevaluation.org](http://www.betterevaluation.org)) 'An international collaboration to improve evaluation practice and theory by sharing and generating information about options (methods or tools) and approaches.' BetterEvaluation uses what it calls a 'Rainbow Framework' to cluster 300+ evaluation options into seven overarching tasks: manage, define, frame, describe, understand causes, synthesise, report and support use.

Chambers, Robert (2007) Who Counts? The Quiet Revolution of Participation and Numbers, IDS Working Paper 296. Brighton, UK: IDS. Available from: [www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/Wp296.pdf](http://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/Wp296.pdf) (last accessed 18 August 2015).

Cornwall, A. et al. (2008) 'Reclaiming Feminism: Gender and Neoliberalism'. In IDS Bulletin 39(6). Available from: [www.ids.ac.uk/files/dmfile/bull39.6intro3.pdf](http://www.ids.ac.uk/files/dmfile/bull39.6intro3.pdf) (last accessed 18 August 2015).

Holland, J. et al. (2009) Measuring Change and Results in Voice and Accountability Work. DFID Social Development Direct Report Working Paper. Available from: [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/67715/meas-chge-res-voice-acc-wk.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67715/meas-chge-res-voice-acc-wk.pdf) (last accessed 18 August 2015).

Interagency Gender Working Group (2009) Gender Integration Continuum. Available from [www.igwg.org/igwg\\_media/Training/FG\\_GendrIntegrContinuum.pdf](http://www.igwg.org/igwg_media/Training/FG_GendrIntegrContinuum.pdf) (last accessed 18 August 2015).

Kantor, Paula (2013) Transforming gender relations: Key to positive development outcomes in aquatic agricultural systems. Penang, Malaysia: CGIAR Research Program on Aquatic Agricultural Systems. Available from: [http://pubs.iclarm.net/resource\\_centre/AAS-2013-12.pdf](http://pubs.iclarm.net/resource_centre/AAS-2013-12.pdf) (last accessed 18 August 2015).

Muralidharan, Arundati; Fehringer, Jessica; Pappa, Sara; Rottach, Elisabeth; Das, Madhumita and Mandal, Mahua (2014) Transforming Gender Norms, Roles, And Power Dynamics For Better Health: Evidence From A Systematic Review of Gender-integrated Health Programs in Low- and Middle-Income Countries. Washington DC: Futures Group, Health Policy Project; and Chapel Hill, North Carolina: MEASURE Evaluation. Available from [www.healthpolicyproject.com/pubs/381\\_GPMIndiaSummaryReport.pdf](http://www.healthpolicyproject.com/pubs/381_GPMIndiaSummaryReport.pdf) (last accessed 18 August 2015).

'Impact Toolbox' (NGO-IDEAS, [www.ngo-ideas.net](http://www.ngo-ideas.net)), available from [www.ngo-ideas.net/impact\\_toolbox](http://www.ngo-ideas.net/impact_toolbox) (last accessed 18 August 2015).

Peersman, Greet (2015) Overview: Data Collection and Analysis Methods in Impact Evaluation. Florence: UNICEF. Available from: [http://devinfo.unicef.org/impact\\_evaluation/ie/img/downloads/Data\\_collection\\_and\\_Analysis\\_ENG.pdf](http://devinfo.unicef.org/impact_evaluation/ie/img/downloads/Data_collection_and_Analysis_ENG.pdf) (last accessed 18 August 2015).

Rogers, Patricia J. (2012) Introduction to Impact Evaluation. Impact Evaluation Notes series (InterAction, The Rockefeller Foundation, RMIT & BetterEvaluation). Available from: [www.interaction.org/sites/default/files/1%20-%20Introduction%20to%20Impact%20Evaluation.pdf](http://www.interaction.org/sites/default/files/1%20-%20Introduction%20to%20Impact%20Evaluation.pdf) (last

accessed 18 August 2015).

Rogers Patricia J. (2014) Introduction to Impact Evaluation. Florence: UNICEF. Available from: [http://devinfo.unicef.org/impact\\_evaluation/ie/img/downloads/Overview\\_ENG.pdf](http://devinfo.unicef.org/impact_evaluation/ie/img/downloads/Overview_ENG.pdf) (last accessed 18 August 2015).

'An Introduction to Developing Logic Models: Eight Key Elements to Include' (Sparks for Change, 2015). Available at: <http://learningforsustainability.net/sparksforchange/an-introduction-to-developing-logic-models-eight-key-elements-toinclude/comment-page-1> (last accessed 18 August 2015).

Segone, Marco (ed.) (2012) Evaluation for Equitable Development Results. Evaluation Working Paper #7. Florence: UNICEF. Available from [www.mymande.org/content/evaluation-equitable-development-results](http://www.mymande.org/content/evaluation-equitable-development-results)

## 9. 참고문헌

AusAID (2011) Promoting opportunities for all: Gender equality and women's empowerment. Thematic Strategy. Canberra, ACT

AusAID (2012) Evaluation Policy 2012-2015. Canberra, ACT

AusAID (2013) Access to Quality Education Program (AQEP) Gender Equality Strategy 2012-2015

Chambers, R. (2007) Who Counts? The Quiet Revolution of Participation and Numbers, IDS Working Paper 296. Brighton, UK: IDS. Available from: [www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/Wp296.pdf](http://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/Wp296.pdf)

Connell R. (2012) Gender, health and theory: conceptualizing the

- issue, in local and world perspective. *Social Science & Medicine* 74: 1675-1683
- Connell RW. (2002) *Gender*, Cambridge: Polity Press
- Cornwall A. (2003) Whose voices? Whose choices? Reflections on gender and participatory development. *World Development* 31: 1325-1342
- Davis TWD. (2012) ACFID and 'Value for Money': Discussion Paper. Deakin, ACT: ACFID
- Fine C. (2010) *Delusions of Gender: The Real Science Behind Sex Differences*, London: Icon Books Ltd
- Fletcher L, Stover E and Weinstein H. (2005) *After The Tsunami: Human Rights of Vulnerable Populations*. Human Rights Center & East-West Center
- Funnell, S. C. and P. J. Rogers (2011). *Purposeful Program Theory: Effective Use of Theories of Change and Logic Models*. San Francisco, CA, Jossey-Bass
- Holland, J. et al. (2009) *Measuring Change and Results in Voice and Accountability Work*. DFID Social Development Direct Report Working Paper. London, UK: DFID
- Interagency Gender Working Group (2009) *Gender Integration Continuum*. Available from [http://www.igwg.org/igwg\\_media/Training/FG\\_GendrIntegrContinuum.pdf](http://www.igwg.org/igwg_media/Training/FG_GendrIntegrContinuum.pdf)
- Muralidharan, A, Fehringer, J., Pappa, S., Rottach, E., Das, M., and Mandal, M. (2014) *Transforming Gender Norms, Roles, And Power Dynamics For Better Health: Evidence From A Systematic Review of Gender-integrated Health Programs in Low- and Middle-Income Countries*. Washington DC: Futures Group, Health Policy Project; and Chapel Hill, North Carolina: MEASURE Evaluation
- OECD-DAC. ([2002] 2010) *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*. Development Assistance Committee Working Party on Aid Effectiveness, Organisation for Economic Co-operation and Development

- Oxfam International. (2005) Oxfam Briefing Note: The Tsunami's Impact on Women. Oxford, England
- Peersman, G. (2015) Overview: Data Collection and Analysis Methods in Impact Evaluation. Florence: UNICEF. Available from: [http://devinfo.live.info/impact\\_evaluation/ie/img/downloads/Data\\_collection\\_and\\_Analysis\\_ENG.pdf](http://devinfo.live.info/impact_evaluation/ie/img/downloads/Data_collection_and_Analysis_ENG.pdf)
- Pringle R. (1992) 'Absolute sex? Unpacking the sexuality/gender relationship. In: Connell RW and Dowsett GW (eds) Rethinking Sex: Social Theory and Sexuality Research. Melbourne: Melbourne University Press, 76-102
- Rahman M and Jackson S. (2010) Gender & Sexuality: Sociological Approaches, Cambridge, England and Malden, MA: Polity Press
- Riemenschneider, N., Barca, V. and Holland, J. (2013) Scoring perceptions of services in the Maldives: instant feedback and the power of increased local engagement. In: Who Counts? The Power of Participatory Statistics (ed.) Holland, J. Rugby, UK: Practical Action Publishing Ltd
- Rogers PJ. (2012) Introduction to Impact Evaluation. Melbourne, VIC: InterAction, The Rockefeller Foundation, RMIT & BetterEvaluation
- Rogers, P.J. (2014) Introduction to Impact Evaluation. Florence: UNICEF. Available from: [http://devinfo.live.info/impact\\_evaluation/ie/img/downloads/Overview\\_ENG.pdf](http://devinfo.live.info/impact_evaluation/ie/img/downloads/Overview_ENG.pdf)
- United Nations General Assembly. (2014) Open Working Group Proposal for Sustainable Development Goals. Geneva, Switzerland: UNGA
- UN Millennium Project. (2005) Investing in Development: A Practical Plan to Achieve the Millennium Development Goals. New York: UNDP
- USAID (2012) Gender Equality and Female Empowerment Policy. Washington, DC: USAID.
- Weiss, C. H. (1998). Evaluation: Methods for Studying Programs and Policies (2nd ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall

*Overview*

**Certified Professional Development Programme for Gender Trainers**

UN Women Training Centre

And

The Royal Tropical Institute

April 2017



**KIT** | Gender



# 개요 보고서:

## 공인 성평등교육 전문강사 개발 프로그램

원문 제목 : Overview : Certified Professional Development Programme for Gender Trainers

발간처 : 유엔여성기구교육센터UN Women Training Centre, 왕립열대연구소

Royal Tropical Institute(KIT)

발간년도 : 2017년 4월

### 목차

- I) 서문
- II) 문제 분석
- III) 사업 근거
- IV) 프로그램 목적 및 목표
- V) 접근 방법
- VI) 프로그램 개요
  - 프로그램 설계
  - 프로그램 평가와 인증
- VII) 유엔여성기구교육센터와 KIT에 대한 소개

## I) 서문

2015년, 유엔여성기구교육센터UN Women Training Centre(UNW TC)는 성평등 교육 분야의 발전을 도모하고자 성평등 교육에 대한 전문집단회의Expert Group Meeting를 개최했다. 회의는 성평등교육 강사들이 교육받고 개발되는 방식을 직접 보고 검토하도록 권고했다. 교육센터는 암스테르담 왕립열대연구소Royal Tropical Institute(KIT)의 젠더 팀Gender Team과 함께 성평등교육 강사를 위한 전문성 개발 프로그램을 고안하고 시범운영 하는 것을 목표로 했다.

본 보고서는 UNW TC와 KIT의 ‘성평등교육 전문강사 개발 프로그램’의 사업 경과를 요약한다.

## II) 문제 분석

성평등 교육은 특히 성 주류화의 맥락에서 성평등을 증진하는 주요 도구 중 하나로 거듭났다. 성평등 교육은 1995년 베이징 국제여성대회 이후 여전히 성 주류화를 도모하기 위해 해결해야 하는 여러 분야의 어려움을 처리하는 중요한 정책 및 프로그램이다. 이는 많은 측면에서 성 주류화가 가지고 있는 많은 어려움을 해결하는 만병통치약이 되었다. 성평등 교육에 대한 반복적 요청들은 교육을 성 주류화를 도모하기에 필요한 요소로 보는 이들이 성 주류화의 제약을 ‘같지만, 더 나은 more of the same but better’ 방식으로 해결하려는 모습을 반영한다 (Milward et al., 2015).

분명해진 것은 젠더 전문가들(Prügl, 2013)과 그들이 중개하는 젠더 관련 지식이 성 주류화와 성평등 교육에 대한 지원에 힘입어 애초 구상된 변환적 목표를 **약화시키는 데 얼마나 이바지했는지에 대한 사실**이다. 젠더 전문가와 젠더 전문지식 그리고 강사들이 개발 협력 제도에

깊숙이 포함되면서 이들의 일은 “페미니스트들이 원하지 않았을 방식으로”(Mukhopadhyay, 2016) 진행되었다.

성평등 교육도 부분적으로 이런 방식으로 접근되어졌다(Lazreg, 2002). 성평등 교육은 성찰을 위한 공간이 거의 없는 단일한 단기 행사(Mukhopadhyay, 2014)로 받아들여졌는데 사실 이는 참가자들에게 “스스로 자신의 젠더화된 행동에 대한 선택을” 하게 할 수 있는 교육이었다(Albury and Laplonge, Laplonge 인용, 2015). 이러한 맥락에서 젠더는 “어떻게 해야 하는지” 보다 ‘무엇을 아는지’에 집중하고 “삶의 경험에서 분리된 어떤 체계들에서 나온 슬로건을 앵무새 마냥 울부짖게 부추기는” “꽤 쉽게 전달되고 재생산될 수 있는 기술”로 묘사된다 (ibid: 362).

젠더 개념에 대한 교육은 종종 개념의 암기에 의존했고(Alkire, 2007) 이는 젠더와 개발의 지배 담론으로써의 역할을 강화할 뿐이다. 미리 정의된 개념을 암기하도록 강조하는 상황은 개인적 해석 혹은 적용을 할 수 있는 공간을 거의 남겨두지 않는다. 혹시 조금 더 계몽된 교육법이 “참여적인” 방법을 적용하여 교육 참가자들에게 젠더 개념을 자신의 구체적인 상황에 “적용”하도록 격려할지라도, 이 접근 역시 제한적일 수밖에 없다. 사용하고 있는 젠더 개념들이 개념에 대한 “올바른” 이해 범주 안에 제한되어 있기 때문이다(Standing, 2004). 올바른 뜻을 학습한다는 것의 기저에는 “전환을 도모하기엔 제한적 영향력”(Ferree, 2015)을 가지고 있는 “위계적인 기술 이전” (Parpart, 1995)의 전제가 깔려있다.

이와 같이 젠더 관련 분석 개념도 이 개념이 소통하는 방식과 이에 대한 정의 모두에서 엄격하게 적용된다. 원래 상대적이었던 개념들이 이 분법적 틀로 교육되고 이해되면서 결국 이들이 갖고 있던 분석의 힘을 빼앗기고 말았다. 무언가를 “양자택일”로 분류하는 과정은 그것을 다른

것과 비교하여 특정 범주로 이해하게 하는 어떤 내제된 가치가 아닌, 그 정의에 다시 주목하게 한다. 이 과정은 젠더 범주<sup>gender category</sup>를 상대적이고 유동적이며 다양한 형태로 이해하지 못하게 하고 이 범주가 왜/어떻게 특정 분석적 관점에 따라 동시에 하나 이상의 방식으로 묘사되는지를 살피지 못하게 한다. 마지막으로, 성평등 교육은 이분법적이고 실증주의적 범주를 재생산함으로써 개발에 대한 기술관료적 발상, 즉 “개발이란 이론화될 수 없다. 개발은 정해진 사실이며 지식 습득의 현장일 뿐이다”라는 발상을 영구화해왔다(Lazreg, 2002: 134).

‘여성주의 지식’이 ‘젠더 전문지식’으로 번역되는 방식과 어떻게 여성주의적 의제들이 정부의 의제로 채택되었는지는 많은 페미니스트들을 불안한 상태로 몰아갔다 (Prügl, 2013). 그들의 우려는 성평등이 국제 개발에서 다른 목적을 달성하기 위한 목표로서 어떻게 자리 잡고 있는지에 있다 (Ferguson, 2015). 게다가 젠더가 정책과 현장에서 번역되는 방식과 젠더의 의미에 대한 해석은 많은 페미니스트들을 불만스럽게 만들었다. 페미니스트 개념이 신자유주의가 이해하는 역량 강화와 여성의 역할에 맞게 재전용(re-appropriated)된 것은 이번이 처음이 아닐 것이다 (Cornwall, 2007). 이러한 전용(appropriation) 과정에서, 젠더 지식은 “도구화되고, 정치적 내용을 삭제당하고, 젠더 문제를 우려하는 것만은 아닌 국가적 그리고/혹은 국제적 프로젝트에 의해 조정되고 적용되었다 - 이것은 성평등 교육의 이상적 전환적 측면에 위배된다” (Mukhopadhyay, 2014). Mukhopadhyay(2014)는 “젠더를 구조적인 불평등이 아닌 다른 것으로 내세우는 것은 개발사업이 불평등을 어떻게 해결하는지에 영향을 미친다”고 결론지었다.

성 주류화 정책과 실행에 가장 중요한 반응으로 알려진 성평등 교육은 놀라운 정도로 과소평가 되고 과소연구 되어왔다(Mukhopadhyay and Wong, 2007, Bustelo et al., 2016b). 비슷하지만 더 심각한 수준에서 성평등 교육 강사에 대한 연구는 거의 없었다.

### III) 사업 근거

젠더 전문가들은 전문 교육(Beveridge et al., 2000)과 같은 적절한 “전문” 자격 (Berg, 1994)을 가지고 있어야 한다. 그러나 학문적인 자격은 “젠더 전문가”에게 요구되는 책략, 네트워킹 그리고 설득의 기술을 보장하지 않는다 (Standing, 2004). Bustelo et al. (2016)은 전문가와 강사의 배경과 그들이 갖는 입장의 연관성에 대해 말했다. 그래서 강사들은 어떻게 자격을 갖추게 되는가?

국제 개발사업의 맥락에서 진행된 성평등 교육 강사 배경에 대한 체계적인 분석은 거의 없다. 이런 연구 중 하나로 자체적으로 보유한 160명의 자칭 성평등 교육 강사에 대한 정보(2012)로 진행된 유럽성평등연구소(EIGE)의 2013년 연구가 있다. EIGE의 연구 보고서는 아래와 같이 결론을 맺는다:

- 강사들의 배경은 매우 다양하며, 광범위한 분야와 소속조직에서 왔다.
- 대부분은 적어도 사회 과학과 연관된 다양한 분야에서 고등교육을 받았고, 몇몇은 젠더학(gender studies)에 대한 학위를 가지고 있다.
- 그들은 강사가 되기 위해 다양한 경력 개발 방향을 따라갔고, 이 중 몇은 실행하면서 배우는(learning-by-doing) 방식을 통해 경력을 쌓았다.
- 대부분의 강사들은 젠더 분석, 성 인지 예산 연구, 프로젝트 관리 등 다른 젠더 관련 분야에서의 전문성을 보여준다. (EIGE, 2013)

EIGE의 연구 결과는 제네바 국제연구대학원Graduate Institute in Geneva (Thompson and Prügl, 2015)에서 진행된 연구 결과를 반복한다. 국제연구대학원의 연구는 젠더 전문가 118명을 대상으로 설문

조사를 실시했으며, 이 중 79%는 유엔에서 근무한다고 밝혔다. 설문 조사는 전문적인 배경에 대하여 젠더 전문가의 92%가 대부분 사회과학에서 그리고 아주 적게 젠더/여성학 분야에서 석사 학위를, 그리고 72%가 동일 분야에서 박사학위를 보유하고 있다고 밝혔다. 응답자의 61%는 페미니스트 천성(feminist heritage)을 가졌다고, 40%는 아니라고 주장했다. 대부분의 지식의 원천은 현장 교육(on-the-job training)과 정규 교육 모두를 제공하는 고용인이며 현장 교육은 전문가가 되기 위한 주요 경로가 된다. 당연히 강사가 속한 조직의 접근 방식, 이해 및 우선순위는 강사가 젠더 관점을 통합하는 방법을 배우는데 영향을 미치는데, 이는 그들의 일하는 방식에도 영향을 미친다. Mukhopadhyay (2015)는 아래와 같이 썼다.

젠더 지식과 전문지식이 특정 전문가가 속해있는 조직의 목적에 맞게 다듬어진다는 점은 젠더 분야 전체에 좋을 리 없는데 이는 젠더 분야가 정책/프로그램에 책임을 물을 수 있는 자신만의 지식 기반을 잃기 때문이다.

유엔여성기구교육센터와 KIT의 공인 성평등교육 전문강사 개발 프로그램은 이러한 상황에서 제안되었다. 이것은 개발 사업 지원의 변화하는 상황, 즉 변화하는 (그리고 때로는 쇠퇴하는) 국가의 역할과 많은 외교 정책에서 나타나는 원조와 무역을 융합 등을 고려할 때 특히 시기적절하며 중요하다. 또한, 개발이라는 명목하에 새롭게 출현한 민간 분야 및 자선가의 증가는 성평등 교육과 같은 페미니스트적 지식 생산을 위한 자율적인 공간을 보존하고 보호해야 하는 것에 대한 필요를 입증해 왔다(Cornwall, 2016). 마지막으로, 지속가능한발전목표(SDGs)는 개발 정책 마커(development policy marker)와 분야 종사자들이 “소외되는 사람이 없도록” 보장하기 위해, 사회적 불평등과 젠더 불평등을 어떻게 다뤄야 하는지를 다시 생각하도록 요구한다.

다시 말해 우리는 1995년 세계여성대회 이후 페미니스트적 이상 그리고 젠더와 개발의 개념적 기반의 쇠퇴를 목격해왔다. 개발 협력의 변화하는 환경은 젠더와 개발의 변혁적인 비전을 유지하기에 좋은 징조가 아니다. 본 제안서는 이러한 동향에 비추어 페미니스트 프로젝트로서 성평등 교육을 다시 조망하고 상상하는 것과 성평등 교육의 새로운 접근법을 성립하는 것을 목표로 한다.

## IV) 프로그램 목적과 목표

### *전체적인 목적*

주류 개발사업에 도전하고 또 다른 주류 개발사업을 생성하며 SDGs의 성과를 지원하기 위한 전략으로써 성평등 교육의 위치 복원한다

### *구체적인 목표*

다음을 실천하는 성평등 교육 전문강사 개발 프로그램을 제공한다:

- 성평등 교육을 페미니스트 지식 이전 및 창조로 재고한다
- 성평등 교육을 젠더적 구조전환gender transformation을 위한 촉매제로 다시 회복한다
- 여성주의 페다고지를 갖춘 교육 강사 핵심 집단을 양성한다

### *학습 목표*

이 공인 과정을 마치면 참가자들은:

- 성평등 교육 강사로서 자신의 교육 기술 및 젠더와 개발 개념에 대한 지식을 갈고 닦는다.
- 더 나은 교육과 지식 전략들을 사용할 수 있다.
- 성평등 교육을 정치적인 페미니스트 과정으로 되찾을 수 있다.

- 성평등 교육 강사로서 에너지를 재충전하고, 성평등 교육을 변화의 과정으로 사용할 것이라는 열정을 갖게 된다.

## V) 방법론

성평등 교육을 새롭게 생각하고 수행하기 위해서는 성평등 교육 강사로 일하는 새로운 방식을 요구한다. 이 새로운 방식의 기반은 페미니스트 지식 이전을 생각하고 성평등 교육을 페미니스트 프로젝트로 생각하는 유엔여성기구교육센터의 성평등 교육에 대한 전반적 접근법에서 찾을 수 있다. Bustelo et al. (2016b)와 Prügl (2010)은 이것은 아래와 같은 이해를 수반한다고 주장한다.

- 젠더 불평등은 구조적이다
- 지식은 “세상을 바꾸고, 사회 부정의에 대항하고, 불평등한 권력 관계를 수정” (Bustelo et al., 2016b)하고자 하는 사회적 구조전환에 공헌한다.
- 페미니스트 지식이 상황적 지식이며 다양한 삶의 방식에 관여한다는 점을 미루어 볼 때, 다양한 페미니스트 지식이 존재한다는 것을 알 수 있다. 삶에 대한 몇몇 방식들은 다른 것보다 더 많은 특혜를 지닌다.
- 여성주의 지식이 일어나는 맥락은 본질적으로 정치적이며, 이 맥락은 경합의 장소이다.
- 권력은 “지식의 대상”과 지식이 생성되는 방식 등 다양한 방식으로 작동하는데 이 둘은 모두 “현실의 생산과 연루”되어 있다 (Prügl, 2010).
- 성찰은 “편견과 한계를 인정하고 복합적 관점을 인식”시키기 위해서 중요하다 (ibid).
- 지식 생산은 다양한 지식과 어떻게 이것들이 서로 다르게 위치지어지는지 인지하기 위한 집합적이고 포용적인 과정이다.

이러한 이해를 바탕으로, 전문역량 개발 프로그램은 성평등 교육 강사에게 힘을 실어주기 위한 기반으로써 아래의 것들을 이용한다.

- 공동 창조의 과정으로써 전문성을 개발한다.
- 참석자들 또한 프로그램 실행자이며, 강사들의 이해력을 심화시키고 그들의 접근법과 기술을 강화한다.
- 행동과 성찰을 가능하게 하는 전문역량 개발을 위한 서로 다른 접근법들의 활용한다.

## VI) 프로그램 개요

이 단원은 프로그램의 목표 대상, 범위, 설계 그리고 관리 및 구축에 대하여 묘사한다.

### 목표 대상

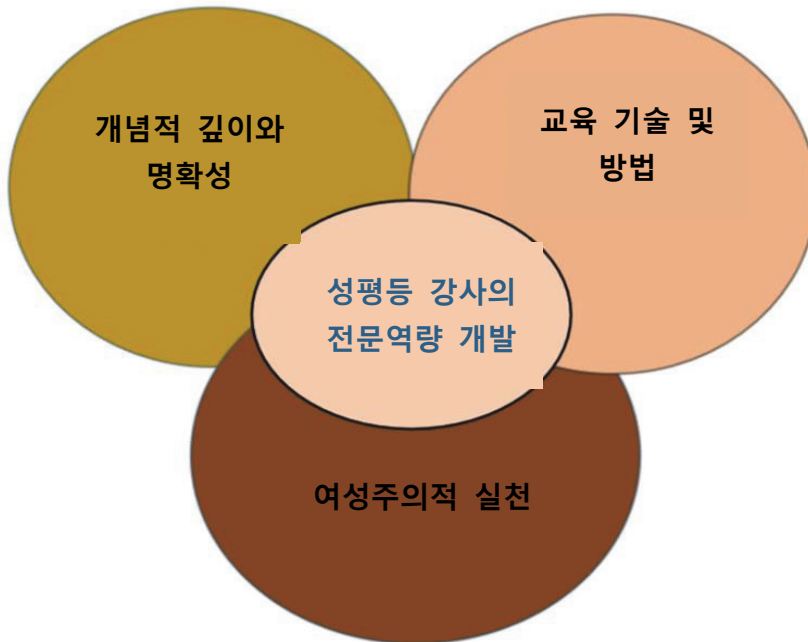
프로그램은 남반구와 북반구 모두에서 온 경험 있는 성평등 교육 강사와 함께 재창조 과정에서 착수한다. 아래의 기준들은 참가자 선정에 적용된다.

- 이 프로그램은 경험이 있는 강사를 위한 과정이다. 참가자들은 더욱 넓은 범위의 사회적 이슈와 구체적으로는 젠더 교육에 관한 지식과 경험을 성찰하고 공유해야 할 것이다. 참가자들은 최소 3년~5년의 젠더 이슈 관련 교육 경력이 있어야 한다.
- 참석자들은 젠더와 개발에 대한 지식과 공공 정책에서의 젠더에 대한 지식을 가지고 있어야 하므로, 그들의 학문적인 배경은 젠더학, 공공 정책, 개발학, 응용 사회과학 등을 포함해야 한다.
- 참석자들은 유엔, 국제 NGO, 국내 NGOs, 국가 정부 등 다양한

기관의 소속으로 근무하고 있어야 한다.

- 참가자 선정은 다양한 지역적, 국가적 배경을 고려해야 한다.

**그림 1** 프로그램 범위들



- 참가자는 남성과 여성 모두를 포함할 것이다.
- 참가자들은 1년 과정의 교육을 진행하는 것에 대한 흥미와 헌신을 보여줘야 한다.

### ***프로그램 범위***

프로그램은 참가자의 역량을 다음의 3개의 상호 연관된 범위 안에서 전문적으로 발전시키는 것을 목표로 한다:

개념적 깊이와 명확성(conceptual depth and clarity), 여성주의적 실천(feminist practices) 그리고 교육 기술 및 방법(training skills and methods) (그림 1 참고). 각 범위는 저마다의 구체적인 목표와 전문성을 가지고 있다.

## 개념적 깊이와 명확성

대부분의 성평등 교육은 젠더 분석적 개념과 개발 범위 혹은 프로그램의 주류 담론 간의 조화를 찾기 위해 노력하므로, 강사들은 결국 “젠더와 어떤 것(gender and something)”에 대한 교육을 제공하게 된다. 이 범위는 상당한 개념적·분석적 깊이를 발전시키고자 하기 때문에, 성평등 강사들은 젠더를 개발 분야 혹은 사업 추진의 주된 근거를 강화하기 위한 도구로 다루기보다 젠더 관계가 사업 근거를 구성하는지 질문할 수 있는 비판력을 개발할 수 있다. 뿐만 아니라, 성평등 교육의 자료는 대부분 젠더 불평등과 다른 불평등 문제들을 재/생산하는 구조적이고 제도적인 문제들에 대한 어떤 참고도 없이 개발되는데, 현재의 국제화된 세계 안에서 그 복잡성은 더욱 심화되고 있다. 이 범위는 국제적, 국가적, 지역 제도의 틀 안에서 불평등과 젠더 관계에 대한 개념을 명쾌하게 밝힐 것이다. 이는 개념 지식의 기초를 확실히 함과 동시에 개발 분야에서의 젠더에 대한 비판적 사고에 대한 참가자의 친숙함과 이해를 업데이트하여 달성할 것이다.

이 범위 아래에서, 학습 목표는 아래와 같다.

- 젠더와 개발 이론에 대한 확실한 기초를 확보한다
- 사회적 관계로서의 젠더에 대한 개념적 이해를 발전시키고, 이를 개발 분야와 접속시킨다
- 참가자들이 비판적으로 개발 프로그램에 참가할 수 있도록 한다

강사들은 젠더와 개발 이론의 핵심 분야에서의 지식과 실질적 기술들을 개발할 것이며, 아래의 것을 연습할 것이다.

- 젠더 관계와 개발
- 위치와 장소 그리고 개발이라는 보편적 주제
- 불변성 담론: 젠더, 문화, 전통
- 젠더 불평등의 제도적 구성
- 젠더와 개발에서의 남성과 남성성
- 성적 및 재생산 건강과 권리
- 농업과 지역 개발
- 교육
- 개발 안에서의 젠더에 대한 현재의 세계적 접근법들: 국제 정책, 유엔 정책, 프로그램 분야들
- 젠더를 수용하는 것 혹은 젠더를 통제하는 것? 성공의 딜레마

### *여성주의적 실천*

성평등 교육 강사는 성평등 교육이 지식을 위한 전달자 역할을 하는 곳에서 젠더 지식의 중개인이자 번역자 역할을 한다. 강사들은 그들이 변화를 만들어내고자 하는 개발 상황과 과정에 깊이 위치해 있기 때문에, 지식 번역의 과정은 중립적인 과정이 아닌 정치적이고 해석적인 과정이다. 이와 같이, 그들은 이러한 과정 안에서의 그들의 위치를 끊임 없이 의식할 필요가 있고, 사회적 변화를 허용하기보다 제한하는 경향이 있는 조건들을 협상하고 탐구하기 위한 전략들을 필요로 한다.

이 범위의 학습 목표는 아래와 같다.

- 지식 생산의 정치를 이해한다
- 비판적인 자기 분석 기술을 강화한다
- 성평등 교육 강사의 내부자-외부자적 위치를 탐구하는 기술을 개발한다

강사들은 아래의 개념들에 대해 다루고 여성주의적 개념을 적용하면서 지식과 현실적 기술을 개발할 것이다.

- 젠더 지식과 권력을 만드는 지식
- 분명하고 암시적인 변화 이론
- 성찰
- 변화와 저항
- 개발에 대한 국제적 통치와 의뢰인과의 관계

### *교육 기술 및 방법*

성평등 교육은 하나의 수행이며, 강사들은 자신이 주류 개발사업의 페미니스트 프로젝트에서 효과적으로 일 할 수 있도록 발전 기술(advance skills)을 가져야 한다. 복잡한 생각과 개념들을 쉽게 이해할 수 있고, 참석자들에게 너무 지나치게 단순화하거나 탈 정치화하는 것 없이 의미 있는 경험을 만들 필요가 있다. 결과적으로, 강사들은 효과적인 이행력과 의사소통 기술뿐만 아니라 다양한 교육 환경과 시나리오를 관리하기 위하여 효과적인 방법을 알아야 한다. 프로그램이 강의에 교육과 이행에 대한 경험을 많이 가지고 있는 강사들을 목표로 하지만, 이 범위는 그들의 기술과 지식의 기본을 재생하고 확장하고자 한다.

이 범위 학습 목표는 아래와 같다.

- 전문화된 교육 설계, 전달, 평가 기술을 강화한다
- 복잡한 개념을 쉽게 이해할 수 있도록 전달할 수 있는 의사소통 기술을 강화한다
- 학습자 중심 방법론의 이해를 심화한다
- 실제 적용을 위한 사례와 예시들을 잘 알고 있다

강사들은 교육 기술을 심화하고 아래와 같은 다양한 방법들을 잘 알게

될 것이다 :

- 성인 중심 교육방법론
- 교육 수요 조사
- 교육 설계와 교과 과정 개발
- 교육과 이행에 대한 접근법과 도구들 (멀티미디어 포함)
- 사회운동과 시민단체
- 저항 해결
- 가상 교육 설계, 계획, 실행
- 평가

## 프로그램 설계

프로그램은 전문성 개발 워크숍, 네트워킹, 멘토링과 같이 상호 연관적이고 상호 보완적인 대면 접근법과 가상 접근법을 사용한다. 방법론적 접근은 경험적 학습, 공동창조, 실제 경험 기반 접근, 현실 사례 등을 실험하는 것을 목표로 한다. 이것은 새로운 생각들, 새로운 업무 방식, 참가자들이 자신이 안전지대를 벗어나 실험을 할 수 있도록 자극하는 것 등을 추구할 수 있도록 한다.

프로그램은 3가지 모듈로 구성 되어 있다 (프로그램 교과과정에 대한 그림 2 참고). 이 모듈들은 대면 워크숍과 가상 교육 과정으로 구성되어 있고, 모듈의 내용과 실천, 전달에 대한 토론을 심도있게 진행하도록 한다. 각 모듈은 가상 교육과 멘토링 행사동안 준비될 것이며, 그들의 제도적 환경과 주제의 맥락을 위해 모듈을 공동 창조하는 과제가 주어질 것이다.

첫 번째 *젠더와 개발에 관한 이론적 관점*은 페미니스트 인식론과 방법론의 이론적 기초를 다루고, 이것을 젠더의 개념에서 자세히 설명하고 어떻게 이것들이 개발과 연관되어 있는지에 대해 설명하고; 어떻게

위치성(positionality)과 차이(difference)가 보편적인 젠더 개념에 도전하는지를 보여주고; 개발에서 문화와 전통에 대한 관념 및 당연시 여겨지는 젠더 관계를 문제화하고; 특히 국제 개발의 주요 목표로 남아있는 경제 성장 등에서 주요 개념들이 어떻게 젠더화 되는지 조사한다.

두 번째 *젠더 관점에서의 개발 분야*는 젠더와 개발을 이해하기 위해 제도적인 틀을 소개하고 지난 30년간 어떻게 개발의 거버넌스(governance of development)가 변화해왔는지 설명하고; 어떻게 남성과 남성성이 젠더와 개발에서 다루어졌는지, 성적 및 재생산 건강과 권리, 농업, 지역 개발, 교육과 같은 참가자들과 관련이 있는 중요 분야를 조사한다. 이 분야의 최종 선택은 참가자들의 경험과 이해관계를 기반으로 한다.

세 번째 모듈 *국제 개발 안에서의 정책과 실천*<sup>80)</sup>은 국제 정책과 유엔 정책 등의 현재 의제에 초점을 맞추고, 프로그램에서의 젠더와 개발 접근법에 대한 역사적이고 중요한 개관을 간략하게 제공하고, 어떻게 이것들이 전 세계적인 개발 안에서의 젠더 실천을 알려왔는지에 대해 알려 준다; 젠더 의제의 성공과 관련된 딜레마들을 조망하고, 사회적 변화에서 거버넌스까지의 다양한 변화를 보여준다. 성평등 교육이 어떻게 비판적으로 이러한 딜레마들과 싸울 수 있는지에 대해 토론할 것이다.

## 그림 2 프로그램 교과과정

| 전문성 개발 워크숍 1 (대면)       |     |     |     |     |
|-------------------------|-----|-----|-----|-----|
| 모듈 1: 젠더와 개발에 관한 이론적 관점 |     |     |     |     |
| 1일차                     | 2일차 | 3일차 | 4일차 | 5일차 |
|                         |     |     |     |     |

80) 이것은 다음에 대한 비판적 성찰을 포함한다: 국제 인권보장체계, 인권보장체계, 민주주의와 거버넌스, 지속가능한발전계획, 2030 안건

|                                                                                  |                                                                                              |                                                                                              |                                                                                                |                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <p>오전<br/>소개, 모듈의<br/>개요와 목표</p> <p>오후<br/>페미니스트<br/>인식론과<br/>개발에서<br/>젠더 관계</p> | <p>오전<br/>위치성과<br/>지역성,<br/>개발의<br/>보편적인<br/>주제</p> <p>상호연관성</p> <p>오후<br/>실습</p>            | <p>오전<br/>불변성<br/>담론: 젠더,<br/>문화, 전통</p> <p>오후<br/>실습</p>                                    | <p>오전<br/>젠더화된<br/>침묵: 경제<br/>성장과<br/>젠더</p> <p>오후<br/>실습</p>                                  | <p>모듈 1 리뷰</p> <p>실습 과정<br/>프레젠테이션</p> <p>오후<br/>모듈 2 과<br/>과제 소개</p> |
| <p>가상 교육과 멘토링 행사<br/>과제 배분</p>                                                   |                                                                                              |                                                                                              |                                                                                                |                                                                       |
| <p><b>전문성 개발 워크숍 2 (가상)</b><br/><b>모듈 2: 젠더 관점에서의 개발 분야</b></p>                  |                                                                                              |                                                                                              |                                                                                                |                                                                       |
| <p>1주차</p> <p>세션 1<br/>소개와 모듈의<br/>개요</p> <p>세션 2<br/>사회 제도의<br/>개념 소개</p>       | <p>2주차</p> <p>세션 3<br/>개발 섹터 1 &amp;<br/>젠더와 개발</p> <p>세션 4<br/>개발 섹터 2 &amp;<br/>젠더와 개발</p> | <p>3주차</p> <p>세션 5<br/>개발 섹터 3 &amp;<br/>젠더와 개발</p> <p>세션 6<br/>개발 섹터 4 &amp;<br/>젠더와 개발</p> | <p>4주차</p> <p>세션 7<br/>개발 섹터 5 &amp;<br/>젠더와 개발</p> <p>세션 8<br/>모듈 2 리뷰<br/>멘토링과 과제<br/>소개</p> |                                                                       |
| <p>가상 교육과 멘토링 행사<br/>과제 배분</p>                                                   |                                                                                              |                                                                                              |                                                                                                |                                                                       |

| <p style="text-align: center;"><b>전문성 개발 워크숍 3 (대면)</b><br/> <b>모듈 3: 국제 개발 안에서의 정책과 실천</b></p>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1일차                                                                                                                                                                                                                      | 2일차                                                                                                                                                                                                                                       | 3일차                                                                                                                                                                                                           | 4일차                                                                                                                                                                                                              | 5일차                                                                                                                                                                                                        |
| <p style="text-align: center;"><i>오전</i></p> <p style="text-align: center;">모듈의<br/>개요와 목표</p> <p style="text-align: center;"><i>오후</i></p> <p style="text-align: center;">국제<br/>개발에서의<br/>정책과<br/>실천<sup>81)</sup></p> | <p style="text-align: center;"><i>오전</i></p> <p style="text-align: center;">젠더를<br/>수용하는<br/>것 혹은<br/>젠더를<br/>통제하는<br/>것?<br/>성공의<br/>딜레마</p> <p style="text-align: center;"><i>오후</i></p> <p style="text-align: center;">과제<br/>동료평가</p> | <p style="text-align: center;"><i>오전</i></p> <p style="text-align: center;">교차로에서<br/>의 젠더와<br/>개발:<br/>이론으로<br/>회귀</p> <p style="text-align: center;"><i>오후</i></p> <p style="text-align: center;">동료 평가</p> | <p style="text-align: center;"><i>오전</i></p> <p style="text-align: center;">실습</p> <p style="text-align: center;">동료평가</p> <p style="text-align: center;"><i>오후</i></p> <p style="text-align: center;">동료 평가</p> | <p style="text-align: center;"><i>오전</i></p> <p style="text-align: center;">실습</p> <p style="text-align: center;"><i>오후</i></p> <p style="text-align: center;">모듈 3 리뷰,<br/>미래로의<br/>회기<br/>평가<br/>수료식</p> |

### 강사 전문역량 개발 워크숍

2개는 대면, 1개는 가상으로 진행된 3개의 강사 전문역량 개발 워크숍은 6개월 과정으로 진행될 것이다. 5일간의 대면 워크숍은 지식과 기술 개발 투입물을 제공하는 기초로서의 역할을 하지만, 지식과 경험 공유의 기회 또한 제공한다. 프레젠테이션, 참여적 활동, 사례, 시청각 자료와 같은 다양한 교육 방법론을 사용한다.

81) 이것은 다음에 대한 비판적 성찰을 포함한다: 국제 인권보장체계, 인권보장체계, 민주주의와 거버넌스, 지속가능한발전계획, 2030 안건

참가자들은 워크숍 중간에 시작하고 워크숍의 일환으로 전달하는, 실용적인 과제(그들 선택에 따라 새로운 교육 모듈 개발과 같은)를 받게 된다. 참가자들은 가상 교육과 멘토링과 같은 동료로부터의 지원뿐만 아니라 프로그램 강사에 의해 제공되는 온라인 지원도 받는다.

워크숍은 또한 참가자들이 실전에 참여하는 기회와 새로운 교육 방법론과 기술을 가진 실제적인 경험을 얻는 방법으로써 프로그램 강사와의 공동 교육에 의한 성찰의 기회를 제공한다.

### *가상 교육과 워크숍*

위에서도 언급했듯이 전문성 개발 워크숍 중 하나는 가상으로 진행될 것이다. 교육 활동들은 가상에서 발생할 것이고, 대면 워크숍 중간에 정기적인 공식 행사가 구성될 것이다. 그들은 실행 공동체(community of practice)를 위한 기본으로써의 역할을 하고, 촉진된 과제의 온라인 토론을 포함한다. 가상 교육 플랫폼은 또한 프로그램에 의해 초대된 사용자 중심 대시보드를 통해 경험과 자원의 비공식적 교환이 가능하도록 한다.

### *가상 동료 멘토링*

멘토링 범위에서, 참가자들은 2명으로 되어 있는 공동 학습 팀(co-learning pairs)으로 연결된다. 참가자의 자기 평가와 개인적 행동 계획은 멘토링 과정을 만들고, 토론할 주제와 진행할 활동들을 밝히는 시작점을 제공한다. 공동 학습 팀은 실생활의 기회와 도전, 이것들을 어떻게 다룰 것인지에 대한 전략들을 토론하고 다음 단계를 발견하기 위해 정기적으로 가상에서 만나게 된다. 프로그램은 가이드라인을 제공하고 참여와 긍정적인 공동 학습 관계를 만들고 이끌어내기 위한 공동

학습 팀을 지원한다. 두 번째와 세 번째 워크숍에서, 공동 학습 프로그램으로부터 얻은 것을 토론한다.

## **프로그램 평가와 인증**

참가자들은 지식, 이해, 실습과 관련된 3개의 주요 범위의 숙달을 입증하기 위해 평가된다. 승인 모델이 아닌, 유엔여성기구교육센터와 KIT는 참가자들이 그들 자신의 전문성 개발을 위해 그들의 동료와 책임을 공유하는 동료 인증 과정을 선택했다. 이것은 성평등 교육이 프로그램 참가자들에 의해 만들어진 가치들을 유지하기 위한 상호 책임성 시스템을 확실히 하는 것뿐만 아니라, 프로그램이 끝난 후에도 살아남게 하는 실행 공동체를 낳는다.

평가는 아래의 항목에 기반 한다.

- 과제의 성공적인 완성 입증
- 3개의 범위에서 전문성을 입증하기 위한 동료 평가
- 최종 프레젠테이션

참가자들은 유엔여성기구교육센터와 KIT에서 발행된 2가지 수료증을 받게 된다.

1. 성공적인 프로그램의 수료와 최소한의 전문성 입증
2. 시연을 함으로써 동료 교육에 의한 보증과 프로그램에 의해 증진된 성평등 가치를 위한 교육 수용

## **VII) 유엔여성기구교육센터와 KIT에 대한 소개**

### **유엔여성기구교육센터**

유엔여성기구교육센터([trainingcentre.unwomen.org/](http://trainingcentre.unwomen.org/))는 유엔과 다른

이해관계자들이 변화적인 교육과 훈련을 통한 성평등과 여성 역량개발, 여성 권리를 위한 약속을 실현할 수 있도록 지지하는 데 헌신한다. 센터의 비전은 성평등 교육을 통해 여성과 남성 모두를 위한 인권이 존중되고 증진되는 사회를 세우는 데 공헌하는 선도적인 유엔 기관이 되는 것이다. Santo Domingo에 위치한 유엔여성기구교육센터는 정부 대응기관, 유엔 시스템, 시민사회단체, 성평등과 여성 역량개발에 관심을 가진 모든 사람들과 일한다.

### **KIT Gender**

1910년 설립되어 암스테르담에 위치한 KIT는 정책 형성과 실행, 이론을 실제에 적용하는 것을 위한 실제적인 분야 경험과 분석을 가진, 정책과 실습 분야 모두에서 작동하는 지식과 전문지식을 가지고 있는 센터이다.

KIT Gender([www.kit.nl/gender](http://www.kit.nl/gender))는 젠더와 권리에 대해 집중하는 젠더 전문가들의 국제적인 팀이다. 다국적 팀인 KIT Gender는 젠더와 개발 이론, 실행 특히 성평등을 위한 역량 개발 분야에 긴 역사를 가지고 있다. KIT Gender는 성평등 교육의 연구, 설계, 전달에 있어서 선구자적 역할을 했으며, 1989년 첫 번째로 수립된 중요한 국제적 젠더와 권리 교육 프로그램으로부터 세워졌다. 오늘날 정부, 국제 개발과 연구 기관, NGOs를 위한 성 주류화를 지원하는 더 넓은 프로그램의 일부로써, 조직에 성평등 교육 이니셔티브뿐만 아니라 독립된 교육 활동도 제공하고 있다.

FINAL REPORT OF THE VIRTUAL DIALOGUE:



**PROFESSIONALIZATION  
OF GENDER TRAINERS**



TRAINING FOR GENDER EQUALITY  
COMMUNITY OF PRACTICE

# 성평등교육 강사의 전문화

원문 제목 : Professionalization of gender trainers

발간처 : UN Women Training Center

## 목차

### I. 소개

배경

목적과 구성

### II. 성평등교육 강사<sub>gender trainer</sub>의 전문화

‘전문화’의 의미

성평등교육 강사의 전문성을 둘러싼 복잡한 문제들

Box 4 - 누가 전문화의 기준을 결정하는가

성평등교육 강사의 전문화 기준과 자격

강사 자격 관리 체계

### III. 결론과 주요 메시지

### IV. 첨부 자료

참가자 참여

# I. 소개

유엔여성기구교육센터<sup>UN Women Training Centre</sup>의 제9회 Virtual Dialogue (2016년 10월 24일~11월 12일)는 성평등교육 강사의 자격과 성평등 교육 분야 전문가들의 자격 관리 방안에 대하여 모두가 함께 성찰할 수 있는 흔치않은 기회를 제공했다. 본 행사에는 4명의 온라인회의 전문 패널과 250명 이상의 참가자가 소집되었고 이들은 성평등 분야 전문가, 교육 종사자, 연구자, 학자, 비정부기구 및 국제개발기구의 대표 등으로 다양했다 (첨부 자료 참고).

본 보고서는 Virtual Dialogue에서 진행된 토론을 종합적으로 분석하고 성평등교육 강사의 전문화에 대한 향후 연구와 논의 방안을 탐구하고자 한다.

## 배경

유엔 여성기구에 따르면, 성평등 교육은 ‘여성주의 지식의 이전’을 중시하는 ‘여성주의 프로젝트’이다. 그러나 모든 성평등 교육 강사가 이러한 이해와 일치하는 방식으로 일하지 않는다. 현재로서는 누구나 자신을 ‘성평등교육 강사<sup>gender trainer</sup>’라고 소개할 수 있고 모든 단체가 성평등교육을 제공할 수 있다<sup>82)</sup>. 성평등교육의 유행은 “[성평등] 교육이 어떤 모습이어야 하는지를 [...] 만들고; 발전하고 있는 이 시장에 자신의 전문성을 팔아야 하는 강사가 개발한 교육 도구와 방법들을 경쟁 거리로 만드는” 경향이 있다.<sup>83)</sup>

---

82) EIGE (2014) 『유럽 연합 성평등교육 품질 관리 체계 - 온라인 토론에서의 성찰』 *Quality assurance mechanisms for gender training in the European Union: Reflections from the online discussion*. 빌뉴스: 유럽성평등기구. 다음의 주소에서 열람 가능: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0113604ENC.PDF>, p. 5.

83) OPERA Team (2011) 『OPERA 최종 보고서: 양성+ 교육 추진에 대한 이론과 실천』 *OPERA Final Report: Advancing Gender+ Training in Theory and Practice*. L. Ferguson과 M. Forest. QUING:

이런 현실적 수요를 어떤 방식으로 사회적 전환이라는 성평등 교육의 핵심 목표에 맞춰 조정할 수 있을지에 대하여 많은 질문이 있다. 유엔 여성기구교육센터는 이러한 상황에 대응하기 위해 교육센터의 전문집단회의(Expert Group Meeting)가 제공한 교육 품질 보장 체계에 대한 정보를 바탕으로 더욱 일관된 양성교육강사 양성 방안을 모색하고 있다.

## 목적과 구성방식

### 제9회 Virtual Dialogue의 목적

성평등교육 강사의 전문화에 대하여 논의하며 이를 이행하기 위하여 다음을 주제를 성찰한다:

강사가 훈련, 개발 또는 ‘만들어지는’ 방법; 강사에게 요구되는 자격요건; 강사에게 요구되는 기준과 자격; 강사가 추구해야 하는 직업윤리 및 기준; 이 모든 것을 결정하는 주체; 이러한 분류의 한계와 기회.

### Virtual Dialogue란?

Virtual Dialogue는 유엔여성기구교육센터 실천공동체(Community of Practice, CoP)의 이익, 수요 및 동기에 응답하기 위한 성평등교육 관련 논의, 대화, 생각 및 정보를 촉진하는 온라인상의 토론이다.

토론은 집단지식을 효과적·포용적으로 생산할 수 있는 과정이며 이는 성평등 교육의 질과 영향을 향상하고 교육의 전환적 잠재력을 강조한다.

Virtual Dialogue는 유엔여성기구교육센터 CoP의 온라인 플랫폼에서 3주 동안 진행된 온라인 토론과 1시간 동안 영어로 진행된 온라인 회

---

Quality in Gender+ Equality Policies. 다음의 주소에서 열람 가능:  
[http://www.quing.eu/files/results/final\\_opera\\_report.pdf](http://www.quing.eu/files/results/final_opera_report.pdf), p. 55.

의로 구성되어 있다. 온라인 회의는 성평등교육 강사의 전문화에 대한 초청 연사 4명의 짧은 발표와 청중 질의응답으로 진행되었다. 온라인 회의의 소개는 유엔여성기구교육센터의 센터장인 Clemencia Muñoz가 맡았고 사회는 교육센터의 자문위원인 Lucy Ferguson가 진행했다. Virtual Dialogue의 형식 및 주요 의제에 대한 자세한 사항은 개념 설명서<sub>concept note</sub>에서 확인 가능하다.

## II. 성평등교육 강사gender trainer 전문화

이번 단락은 Virtual Dialogue에서 제시된 분석을 포럼 토론에서 나온 주요 의제 및 통찰을 중심으로 요약한다.

### ‘전문화’의 의미

참가자들은 ‘성평등교육 강사 전문화’의 의미를 폭넓게 받아들였다. 토론 전체적으로 ‘전문화’에 대한 다음과 같은 다양한 의미가 제시되었다:

- 전문성의 수준;
- 공식 인증서 또는 자격증명서;
- 성평등교육 강사 심사 과정;
- 성평등교육 강사가 지켜야 하는 기준에 대한 비공식 점검표;
- 성평등을 장려하는 실무자 근무 조건

유엔여성기구교육센터 센터장 Clemencia Muñoz는 온라인 회의 내내 전문화가 성평등 교육의 질적 수준과 규범을 발전시키고 보장하려는 노력이라는 점에 주목했다. 토론자 Soline Blanchard는 성평등교육 강사의 전문화를 더 넓은 범위에서 논의하기 위해 ‘전문화’를 관련 업무에 종사하고 있는 집단이 다음을 취득할 수 있는 과정이라 정의했다:

- 1) “활동 실행에 대한 전문가의 독점권”

- 2) “활동 내용(무엇이 어떻게 이루어져야 하는 지 등)을 독립적으로 정의할 수 있는 능력.”

“[전문화란] 성평등교육 강사 전문화의 분야, 이유, 방법을 분명히 밝히려는 시도이다. 이 작업은 질적 수준과 기준을 확보하기 위한 최소요건에 대한 합의를 이끌어 내는 기회가 될 것이다. 전문화는 직업으로써의 [성평등]교육과 인간발달 및 사회정의 증진에 기여하는 교육의 중요성을 더 인식하게 [할 것 이다]”

전문성은 전문화 과정에 핵심적 역할을 한다. 전문성은 직업에 대한 사회적 인식, 정치적 정당성 그리고 자율성을 성취하는 작업과 연관되어 있다. 또한, 전문화는 노동 시장에서의

특권적 접근을 정당화시키기도 하는데, 이는 전문화가 사회 문제를 다루는 데 필요한 전문지식을 어떤 특정 집단이 보유하고 있을 것이라는 관념을 입증하고 그로 인하여 다른 집단은 이러한 지식을 보유하지 못함을 암시하기 때문이다. 여기에서 발생하는 문제는 전문화가 어떤 지식과 교육 종사자를 배제할 수 있다는 점이다. 그러나 다수의 토론자들은 전문성에 대한 기준의 부재 때문에 필요 역량 또는 전문성이 없는 많은 개인들이 성평등교육 강사로 고용되고 있다는 점을 지적했다. 성평등교육 강사를 통하여 사고방식과 실천의 전환을 도모하고자 한다면 강사에 대한 전혀 다른 특성이 필요하다는 것이 토론자들의 입장이다.

포럼 참석자들은 성평등교육 강사와 전문가들의 근무 환경도 전문화 과정에 고려되어야 한다고 강조했다.

여성주의 윤리가 단순

“성평등교육 실무자의 평등한 노동 조건, 평등한 임금, 평등한 기회 등을 요구하는 것은 우리 여성주의 정치공약의 일부이다” - Sepideh Labini Motlagh 포럼 참가자

히 교육의 내용(예. 역량강화, 동일 임금, 차별금지 등)에만 적용되지 말아야 한다. 강사들은 이러한 요구가 노동자인 그들 자신에게도 적용된다는 것을 기억해야 한다. 포럼 참가자들은 현역 강사들에게 그들 자

신의 근무공간과 노사관계에도 성평등을 추구하고 이를 통해 ‘개인적인 것이 정치적인 것이다’라는 격언을 실천할 것을 요구했다. 물론 이러한 행동 강령을 실제로 실천하기에는 많은 어려움이 있다. 교육을 위임한 기관이 여성주의 윤리에 열성적이지 않을 수도 있기 때문이다. 이때 강사들은 자신이 수용할 수 있는 한계점을 설정하고 (예. 교육에서 “여성주의”라는 용어 생략 등) 변화를 촉구하기 위하여 이 어려움을 어떻게 전략적으로 사용할 수 있는지를 탐구해야 한다.

### Box 1

#### 멕시코 사례 연구: 성평등교육 강사의 성장 (발표자 Hector Frías)

온라인회의 패널로 참가한 멕시코 국립여성연구소의 Hector Frías는 멕시코가 여성 인권에 대한 국제 협약에 헌신할 것을 약속하고 ‘국가 성평등계획’을 개발하면서 ‘성평등 문제’에 대한 지식이 점진적으로 증가하고 있다고 설명했다. 공무원들은 이제 자신이 담당하는 사업/프로그램에 성을 주류화하기 위하여 성평등에 대한 개념을 알아야 한다. 이로 인하여 성평등 교육이 탄력을 받기 시작했다. 교육 자체도 진화했다. 강사들이 교육학적 도구들을 활용하고 더 다양하고 폭넓은 온라인 및 대면 교육 자료를 사용하기 때문이다. 이러한 발전은 변화하는 공무원들의 수요와 일치하고 강사들은 이러한 수요에 맞춰 교육을 조정한다.

### 성평등교육 강사의 전문성을 둘러싼 복잡한 문제들

Virtual Dialogue 과정에서 진행된 토론은 성평등교육 강사의 전문성을 둘러싼 복잡한 문제들에 주목했다. 참가자들은 다양한 접근법을 제시했고 아래와 같은 전문화 과정에 내재된 어려움과 기회에 대하여 곰곰이 생각했다:

- 성평등교육 강사에 대한 **배타적 정의와 포괄적 정의**의 문제
- **책무성**의 문제
- 성평등 교육 및 여성주의 지식 전수에 대한 **외·내적 긴장**
- 성평등교육 강사의 **자격 보증 체계**에 대한 상이한 이해
- 성평등교육 강사 ‘전문화’ 혹은 ‘인증’ **권한기관**에 대한 문제

토론자들은 성평등 교육이 진화중인 분야, 즉 현재도 계속 ‘만들어지고 있는’ 분야라는 사실을 도전이자 기회로 받아들였다. 이렇듯 성평등 교육 강사의 전문화는 지식, 기술, 경험을 끊임없이 증진시켜야 하는 과정이다. CoP 회원들은 전문화가 주는 기회에 대하여 전문적 기준은 중립적/객관적일 때만 유용한 지침이며 특정 문화를 선호해서는 안 된다고 강조한다. 몇몇 참가자들은 이와 같은 의미에서 다음을 상정한다: 전문화는 교육에 대한 강사의 헌신을 강화할 수 있는 잠재력이 있고; 강사들이 교육 목표를 더 수월하게 성취하도록 돕고; 더 효율적으로 여성주의 지식을 전수하고; 강사들이 변화에 대한 이론 및 여성주의 교육법을 갖추도록 돕는다. 그러나 전문화 논쟁은 특권과 접근성에 대한 문제에 깊이 연루되어 있고 그 어떤 전문화 과정이 진실로 중립적일 수 있는가라는 논의에도 빠져있다. 예를 들자면 이 주제에 대한 국제 논쟁은 자동적으로 영어 사용자에게 더 많은 발언권을 주는데 이는 일반적으로 국제회의에서 사용되는 언어가 영어이기 때문이다.

많은 토론자들이 ‘전문화’ 본연의 특성에 대하여 우려의 목소리를 냈다.

이들은 전문화가 ‘공식’ 자격검증 과정에 접근할 수 없는 성평등교육 강사의 지식을 배제할 수 있음을 염려했다. 참가자들은 포럼 전반에 걸쳐 자격검증 과정의 이중적 어려움에 대해 면밀히 검토했다. 광범위하고 포괄적이고 접근가능하며 비배타적인 과정은 성평등 교육 역량이 없는 개인들도 전문 강사로 인증을 받을 수 있음을 의미한다. 다른 한편으로 더 많은 자원과 기술을 요구하는 엄격한 인증과정은 배타적일 수 있고 엘리트주의를 영속시킬 수도 있다. 토론자들은 ‘전문화’가 특정 비전/버전의 교육 또는 특정 형태(예, 고학력)의 강사를 우선하는 결과를 초래할 것에 대하여 우려를 표했다.

## Box 2

### 사례 연구: 전문화 과정에 내재된 권력 관계 (발표자 Soline Blanchard)

패널로 참가한 Soline Blanchard는 전문화 자체와 공간 및 수용에 대한 여성주의 원칙 사이에 내재하는 긴장 때문에 성평등교육 강사 전문화를 개발하는 과정이 참여적이고 포용적이며 아래로부터 bottom-up나오기 어렵다고 주장했다. 전문화는 권력관계 수립을 동반한다. 이는 전문화된 성평등교육 강사에게 권위를 부여하고, 어떤 기준이 ‘우리 밖’에 있는지를 선별함으로써 다른 강사를 배제한다. 전문화는 위계질서의 원천이다. 전문화는 특정 전문가가 다른 강사보다 성평등 교육을 수행하기에 더 ‘적합’하다는 것을 암시하고, 오직 적은 수만이 충족할 수는 있는 ‘매우 좋은 전문가’의 청사진을 제공하기 때문이다. 성평등교육 강사 전문화를 위한 모든 시도는 이러한 질문들을 유념해야 한다.

Soline는 이러한 경향을 극복하기 위해 다음을 실천해야 한다고 주장한다:

- 여성주의적 지식의 다양한 출처를 인지한다; 그리고
- 성평등교육이 내부적(강사들 사이의 관계) 또는 외부적(다른 이해관계자들과의 관계)으로 (재)생산하거나 그에 기여할 수 있는 다양한 권력 관계를 다룬다

포럼 참가자들은 전반적으로 강사 자격에 대한 기준의 부재가 누구나 성평등교육 강사라고 주장하는 문제로 이어질 수 있다고 느낀다. 온라인 회의의 패널이었던 Lina Abou Habib는 현재 ‘성평등교육 강사’직은 개인의 경험, 인맥, 수요/공급에 따라 자신이 스스로를 임의로 임명하는 자리라고 지적한다. 정규 훈련을 받은 이가 많지 않고 이들 대부분이 갖고 있는 여성주의 이론은 제한적이다. 이들 대부분은 청중에게 ‘받아들여지는 것’에 관심이 많은데, 이것은 이들이 가부장제, 불평등, 권력관계와 관련된 문제를 다루지 않을 수도 있다는 것을 의미한다. 이들 강사들이 재고용을 위하여 이러한 문제를 희석하는 경향이 있는데 이는 의미 있는 변화를 도모하기 위해 필요한 강사의 역량을 감소시키는 행위이다.

### Box 3

#### 성평등교육 강사 자격에 대한 기준의 결여가 주는 의미 (발표자 Almut Rochowanski)

우크라이나의 한 사례는 성평등교육 강사에 대한 전체적 기준의 결여가 야기하는 어려움을 지적했다. 젠더기반 폭력에 대하여 겨우 며칠간 교육받은 봉사자들이 공동체에 성평등 교육을 제공했다. 토론자들이 보기에 봉사자들의 성평등 관련 전문성, 경험, 지식 및 능력이 여성주의적 교육법을 활용하기에 부족했고, 이 점을 미루어 볼 때 과연 이들을 ‘성평등교육 강사’로 볼 수 있는지 의문을 제기했다. 이런 이유로 참석자들은 전문적 기준 혹은 평가 과정이 전문 성평등

교육 강사를 구분하는 데 필요하다고 동의했다.

토론자들은 평가 과정이 너무 광범위하거나 배타적이지 않도록 성평등 교육 강사의 전문화에 학업뿐만 아니라 활동가로서의 열정, 여성주의 신념, 변화에 대한 헌신 등에 대한 기록도 고려하자는 방안을 제시했다. 그러나 논의가 복잡한 만큼 이러한 제안의 실행 방법에 대해서는 의견충돌이 있었다. 많은 토론자는 유연한 과정에 대한 정보를 알려줄 수 있는 실용적이고 참여적인 표준 (예. 다양한 강사 기준을 설명하는 점검표)을 사용하는 등의 전략을 선호했다. 다른 토론자들은 ‘공식’ 체계 (예. 정식 학위 체계와 흡사한 전문화 ‘학점’ 체계)를 요구했다 (“강사 자격 관리 체계” 참고).

“점진적인 단계가 시작이다. 사전에 교육 참가자가 누구인지 잘 알 수 있다면 [...] 그들을 강사 선발 과정 (그리고 내용, 형식, 필요성, 관심사 등의 모든 다른 준비 과정)에 참여시켜라. 참여적 접근은 필수다.”

- Almut Rochowanski, 포럼 참가자

토론자는 강사 선발 과정에 교육 참가자가 참여하는 방법을 촉구했다. 예를 들어 다층적이고 자율적인 열린 공동 공간을 만들어 모든 젠더 분야 종사자들이 자격

기준과 전문화에 대하여 논의할 수 있는 공간을 제공할 수 있다. 이들은 이 과정에서 강사 사이에 존재하는 성별, 인종, 계급, 언어 그리고 다른 권력 관계의 문제와 함께, 전문가가 노동 시장 안에 수행하는 협력과 경쟁 간의 긴장을 진지하게 고려해야 한다.

Hector Frías 및 다른 이들은 어려움을 기회로 받아들일 수 있다고 상정했다:

어려움

어려움으로부터 얻을 기회

- 많은 성평등교육 강사는 성평등 혹은 교육법에 대한 학문적 배경이 없다.
- 성평등 교육과 성 주류화를 담당하고 있는 공공 기관 담당자들의 이직률이 높다.
- 국가적, 지역적, 국제적 수준에서 동의된 성평등교육 강사 최소 기준이 없다.

- 다양한 지식 및 기술로 성평등 교육을 강화할 수 있고 여기에 교육법을 더해 지식 및 기술을 더 풍부하게 만들 수 있다.
- 성평등 관련 개념을 이해하고 교육을 진행할 수 있는 등 전문가로서의 역량을 보여준 사람들의 경험을 탐구하고 이들에게 (최신) 훈련을 제공하여 이들이 더 나은 전문가 또는 ‘인증된’ 강사로 거듭 날 수 있도록 돕는다.

또 다른 문제는 ‘성평등교육 강사에 대한 책임은 누구에게 있는가?’와 관련이 있다. 참가자들은 강사에 대한 실질적 책임은 그들

“우리[성평등교육 강사들]는 불행하게도 고객이 원하는 것이 가장 중요해지는 상황에 직면했다.”

- Lina Abou Habib, 온라인회의의 패널

을 고용한 사람(예. 위임 기관)에게 있다고 지적했다. 패널로 참가한 Lina Abou Habib는 이로 인하여 많은 강사들이 전환적 변화에 대한 열정보다는 단순히 점검표 개발과 같은 기술을 전달하는 데에만 집중하는 것 같다고 말했다. 토론자들은 이런 점이 교육 참가자 및 공동체에 대한 강사들의 책임과 충돌할 수 있다고 지적했다. 토론에서 이 복잡한 어려움을 해결하기 위한 점진적 단계와 참여 접근법이 제안되었다. 참가자들은 누가 강사를 책임지는지 그리고 이것이 강사 자격 기준을 개발하는 과정에 어떤 영향을 미치는지를 다시 생각해야 한다고 촉구했다.

토론자들은 또한 성평등교육 강사의 전문화가 여성주의 지식을 생산하

고 전달할 수 있는지를 토론했다. 패널로 참여한 Soline Blanchard는 전문화가 이를 이행할 수 있지만, 이것이 자명한 것은 아니라고 주장한다. 그녀는 연구를 통해 이러한 불확실성과 ‘내부’ · ‘외부’ 긴장을 밝혀냈다:

|          |                                                                                                                        |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 내부<br>긴장 | 교육 강사의 배경, 대표성, 활동이 모두 매우 다양하기 때문에 내부적 분열이 일어난다. (예. 교육 강사의 약력이 여성주의 활동가, 대학졸업자, “근무 중에 성평등에 대한 논의를” 알게 된 사람 등으로 다양하다) |
|          | 실제로 ‘성평등’에 대한 해석이 강사마다 다르다. ‘여성주의’의 다양성을 고려하는 것 또한 필요하다.                                                               |
|          | 성평등 교육이 무엇인지 그리고 이런 수업을 개발하기 위해 어떤 전문성이 필요한지에 대한 강사들 간의 동의가 이루어지지 않았다.                                                 |
| 외부<br>긴장 | 성평등에 대한 지원은 시대에 따라 변하며 고객 <sub>client</sub> 의 구체적 정치·경제적 의제와 연결되어 있다.                                                  |
|          | 성평등 교육에 대한 저항이 존재한다.                                                                                                   |
|          | 여성주의가 직면하는 낙인이 존재한다.                                                                                                   |

몇몇 토론자들은 강사에 따라 성평등이 다르게 해석된다는 점을 지적했다. Lina Abou Habib와 많은 참가자는 CEDAW(여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약)나 베이징행동강령 같은 인권과 여권에 대한 국제적 틀이 국제적으로 합의된 성평등의 의미를 제공한다고 주장했다. 우리는 현장에서 사용되는 다양한 해석에도 불구하고 규범적 틀에 명시된 이 공동의 이해를 상기해야만 한다. 이는 특히 문화상대주의라는 위험(예. 문화적 가치를 가장하여 영속되는 억압)을 피하기 위함이다.

토론자는 여전히 진행 중인 전문화 과정과 이를 둘러싼 불확실성을 고려하며 “어떠한 종류의 전문성이 누구에 의해서 어떻게 만들어져야 하는가?”라고 질문한다. Soline Blanchard는 여성주의 지식을 전수하는 능력은 자신만의 여성주의적 자격 기준을 설정하는 강사의 능력에 달려있다고 주장한다. 이것은 아래의 것을 요구한다 :

- 성평등 교육에 대한 저항에 특별히 관심을 기울이고 이것을 해결한다
- 성평등 교육의 설계와 실행에 필요한 원칙을 공간과 수용성 등의 측면을 고려하여 설정한다.

#### Box 4

##### 누가 전문화 기준을 결정하는가

‘누구’에게 성평등교육 강사를 승인할 권리와 능력이 있고 누가 이들에 대한 **전문화 기준을 설정할지**를 결정하는 일은 몹시 어려운 과제이다. Soline Blanchard는 전문화가 아래의 두 길을 택할 수 있다고 말했다:

- 공적 기관에 의해 주도되는 위로부터의 접근법<sup>top-down approach</sup>
- 강사들에 의해 이끌어지는 아래로부터의 접근법<sup>bottom-up approach</sup>

참석자들은 승인에 대한 유엔의 역할이 적절하고 실행 가능한지와 관련하여, 유엔이 몇몇 승인 기관과 함께 성평등교육 강사에 대한 승인 기준을 만들고 승인 체계를 제공하는 것이 바람직하다고 말했다. 유엔여성기구교육센터는 이를 위하여 강사들이 서로 도울 수 있고, 한 강사가 다른 강사를 책임지는 학습 파트너십<sup>learning partnership</sup>을 제안했다.

참가자들은 유엔여성기구, 정부, 비정부기구와 지역 단체들을 포함한 국제 행위자들에게 성평등교육 강사에 대한 최소 기준을 앞으로 더 의논할 것을 촉구했다. 참석자들은 기준의 공동 개발을 위해 유엔여성기구교육센터 CoP와 같은 플랫폼의 사용을 제안했다. 다른 참석자들은 이 과정을 유엔여성기구와 같은 국제기구가 국제적인 수준에서 주도하고 국가별 여성정책기구<sup>Women's Machineries</sup>와 같은 조직이 국가적인 수준에서 주도해야 한다고 느꼈다. 한 CoP 회원은 성평등교육 강사를 인증할 수 있는 중립적인 인증 기구를 제안했다. 참석자들은 성평등교육 강사의 “전문화” 혹은 “인증”을 목표로 하는 모든 기관이 다양성과 지역적 맥락에 민감해야 한다고 강조했다. 그러나 다른 참석자들은 문화 상대주의를 경고했고, 국제적으로 합의된 인권 체계<sup>framework</sup>를 참고할 것을 지지했다.

## 성평등교육 강사의 전문화 기준과 자격

성평등교육 강사의 직업 윤리에 대해서 참가자들이 강조하기를, 강사들은 성평등에 헌신하고 자신을 여성주의적 변화 사업의 일부라고 느끼는 여성주의 활동가가 되어야 한다. 참가자들은 성평등교육을 정치적인 행동으로 생각했다. 그들은 성평등교육 강사들이 부정의와 억압에 민감하고 변화를 추구하며 위계질서를 분열시켜야 한다고 주장했다.

강사들은 ‘현실에 있는 여성’과 남성을 돕고자 해야 한다. 그들은 다양성을 존중하고 개방적으로 사고해야 한다. 그 외 포함되어야 하는 다른 특성들에는 책임감, 역량, 정직함, 민감성 등이 제안되었다. 강사들은 절대 편애하지 않고 차별을 영속시키지 말아야 한다. Hector Frías는 강사가 된다는 것은 다른 무엇보다 개인적이고 전문적이며 윤리적인 헌신이라고 주장했다. 그는 강사 모두가 여성주의 활동가가 될 필요는 없지만 친(親)페미니스트<sup>pro-feminist</sup>여야하며, 불평등에 도전하는 여성주의

“성평등 교육이 ‘여성주의 사업’ [...] 이라는 것은 없어서는 안 될 기록이고 양보할 수 없는 지침이다. 우리가 이에 진지하다면 성평등교육 강사는 무엇보다 [...] 변화를 위해 일하고 싸워 온 [...] 페미니스트여야 한다.”

- Almut Rochowanski, 포럼 참가자

적 이상에 헌신해야 한다고 주장했다.

#### Box 4

##### 유엔여성기구교육센터가 제시한 성평등교육 강사 전문화 고려 요소

- **목표** - 교육을 더 넓은 사회적 변화와 젠더정의의 변화 과정으로 받아들인다
- **지식** - 지식의 특성을 탐구하고 지식과 아는 것<sub>knowing</sub>을 전수한다
- **자격** - 공평성을 보장하기 위해 강사에 대한 최소 조건에 동의한다
- **역량** - 인간개발 관련 작업에서의 실전 경험, 학습법에 대한 지식, 실행과 의사소통에 대한 방법과 경험 등의 수준을 확인한다

참가자들은 성평등교육 강사가 고수해야 할 넓은 범위의 **전문 표준 및 기준**을 제안했다. 이 제안들은 넓게 4가지로 분류될 수 있고 Box 4에서 유엔여성기구교육센터가 강조한 요소와 연결된다:

참가자들이 ‘모범 강사’의 모습이라고 생각하는 기준은 **개인 자질** (예. 강사의 에너지, 열정 및 직업윤리 등)부터 강사가 통제할 수 없는 교육

의 영향까지 다양하게 포함했다.

|       |        |                     |    |
|-------|--------|---------------------|----|
| 개인 자질 | 지식과 경험 | 교육법과<br>방법론적<br>접근법 | 기술 |
|-------|--------|---------------------|----|

토론자들은 성평등교육 강사들이 성평등과 여성주의에 대하여 정치적이고 개인적으로 헌신할 뿐 아니라 성평등교육 분야에 대한 방대한 **지식**이 있고 많은 **경험**도 해야 한다고 강조했다. 모든 참가자가 젠더학에서의 학위를 강사의 필수 덕목으로 생각하지는 않았다. 그러나 이들에 따르면 강사는 성평등에 대한 역사적 사고와 동시대적 사고에 능통하고 성평등 교육의 동향을 인지해야 한다. Hector Frías는 아래의 기준을 제안했다:

1. 젠더 문제를 다뤄본 실전 경험과 젠더 특히 여성주의와 연관된 이론에 대한 깊은 지식이 있어야 한다;
2. 특히 여성주의 페다고지, 성인 교육 및 강의법 등 교육방법론과 관련된 지식이 있어야 한다.

#### Box 5

##### 성평등교육 강사 기준 (제안자: Lina Abou Habib)

- 성평등과 여성 인권에 대하여 타협하지 않는 개인적 헌신
- 성(불)평등과 가부장제의 기능에 대한 이해
- 국제인권보장제도에 대한 헌신을 통한 문화상대주의에 대한 도전
- 현상(現狀)과 불평등한 권력관계에 호의적인 숨겨진 의제들에 대한 도전

포럼 참석자들은 위의 기준에 대하여 재차 공감했다. 참석자들은 강사

가 좋은 훈련을 받고, 광범위한 학술적·이론적 지식을 소유해야 하며, 성평등 교육의 설계, 전수 및 평가 과정에 경험이 있어야 한다고 생각했다.

“성평등교육 강사는 자신이 교육하는 바를 자신의 개인적인 공간에서 실천해야 하는데, 자기 구현이 없는 교육은 쓸모가 없기 때문이다.”

- Fasiha Farrukh, 포럼 참가자

참가자들은 강사 약력에 대한 공통적 이해를 발전시키기 위해 여성주의 페다고지와 방법론적 접근법을 그 기반으로 활용

용해야 한다고 주장한다. 이 기준은 교육훈련주기의 각 단계들 참고했다. 참가자들은 교육 강사가 자아비판적이고 성찰적이어야 한다고 주장한다. 강사들은 수강생을 활발하게 참여시킬 수 있는 참여적 방법론 사용해야 한다. 교육 참가자의 다양성을 고려해서 상호교차적인 접근법 intersectional approach이 필요하다. 책무성 또한 중요하다. 강사는 교육 참가자와 교육 위탁기관 모두에 대한 책임을 느껴야 하고 포용, 참여 그리고 수평적 교육이라는 여성주의 원칙에 따라 자신의 ‘직업’에 대하여 책임을 다해야 한다.

토론자들은 Elisabeth Prügl에 의해 제시된 아래의 기준들이 ‘높은 수준의 자격’을 가진 강사를 선별하는 ‘전문화’ 심사에 사용될 수 있다고 느꼈다:

- 이해에 기초한 합리적 토의 (변화하는 관점과 우리 자체의 변화에 대한 열린 마음이 필요하다)
- 강제적이지 않은 토의 (불평등한 권력으로부터 자유롭고 여성주의적 사회 비판이 가능하게 한

“성평등교육 강사는 공동체와 국가 안/사이에 존재하는 차이를 고려하고, 참여를 증진 시키고 인권을 존중하는 아래로부터의 교육 방법을 사용해야 한다.”

- Taroub El Bedour, 포럼 참가자

다);

- 다양한 지식에 대한 포용성 및 참여적 교육법;
- 성찰력 (우리가 속한 권력 관계에 대한 이해가 필요하다)

토론 참석자들이 특히 중요하게 생각한 부분은 성평등교육 활동하고 있는 맥락에 대한 강사의 이해력이었다. 강사는 세계적 시각에 잘 숙달되어 있을 뿐 아니라 지역적 특성 역시 염두에 두어야 한다. 국제 인권에 헌신해야 함과 동시에 반드시 교육 참가자들의 문화, 사회 가치, 관습을 이해하고 존중해야 한다. 강사는 그들이 일하고 있는 맥락 안에서 효과적으로 소통할 수 있어야 한다. 토론자들은 언어적 능력이 필수적이라고 여겼는데, 현지 언어로 교육을 진행하는 능력은 강사와 교육 참가자를 연결하기 때문이다.

이것은 실용성과 뛰어난 **전문 혹은 ‘관리’ 기술** (예. 강사의 활동 계획력 및 조직력, 교육 참가자와의 화합<sup>rapport</sup>, 교육 참가자 간의 대화·협력·소통 증진, 갈등 관리, 교육비용 최소화, 교육자/참가자 모두 수업을 통해 배우는 수평적 교육 이행 등)의 필요성과 관련이 있다. 포럼 참가자들은 강사들이 실제 사례와 현실적 질문들에 대해 생각해보는 시간과 공간을 제공해야 한다고 생각했다. 한 CoP 회원은, “참석자들은 교육이 끝난 후 걸어 나가면서 ‘이 강사는 나에게 정말 많은 도움을 주고, 나의 질문에 답을 제시하고, 내가 직면한 문제들을 풀기 위해 유용한 도구들과 생각들을 주었다’라고 느껴야 한다”고 말했다. 성평등교육 강사들은 교육 목표에 집중하고 교육 대상자의 수요를 충족시킬 수 있는 충분한 유연성을 가져야 하며 동시에 권력 역학관계를 해결해야 한다. 교육사업의 대상인 교육 참가자들은 대부분 결정을 빨리 내리고 문제를 찾아내고 그 문제를 자신이 해결해야 하는 상황 속에서 일한다. 이러한 상황에서 강사들이 교육 참가자의 멘토이자 롤모델 또는 협력자로 기능하고 강사 자신의 활동가로서의 경험을 사용하여 교육 참가자의 역량을 강화하는 것은 교육에 유용하게 작용한다.

강사들은 억압적이거나 불평등한 언어와 태도를 지적할 준비가 되어있

“고려해야할 것은 지식 생산에 대한 내재된 위계 질서이다. 누구의 (젠더) 지식이 중요한가? 어떻게 강사들은 지배적 관행을 재구축하기 위해 비판적인 사고를 양성할 것인가? (a) 지식을 강요하지 않고, (b) 성평등을 위한 국제적인 규범 프레임워크 안에서, (c) 지식 생산의 위계질서와 인간 경험의 다양성을 인식하면서?”

- Khamsavath Chanthavysork, 유엔여성기구 교육센터 전문가이자 포럼 참석자

어야 한다. 강사들이 강사 자신의 가치와 신념을 교육 참가자들에게 강요하지 않으면서 그들을 지적하기란 쉽지 않다. 토론 참가자들은 이것을 해결하기 위하여 지식 생산의 위계에 대하여 논의했다. 이 논의

는 유엔여성기관교육센터의 “제 8회 Virtual Dialogue: 변화의 이론과 여성주의 페다고지”에서 제시한 지식 생산 위계질서에 대한 협상 전략과 연결될 수 있다. 이 전략에는 교육 참가자의 개인적 경험에 대한 인정 그리고 지식 구성에 교육 참가자와 강사의 동등한 지위를 성립 등이 포함되어 있다.

## 강사 자격 관리 체계

참가자들은 아래의 성평등교육 강사 자격 관리 체계를 제시했다:

- 각 국의 구체적인 맥락을 고려한 참여적이고 포용적이며 인권에 기반한 아래로부터의 접근법: 포럼 토론자들은 참여적이고 포용적인 방법으로 강사에 대한 전문 기준을 개발하기 위해서 다학문적 multidisciplinary 팀과 다른 지역 출신의 참가자가 개입되어야 한다고 제시했다. 이 과정은 유엔여성기구 혹은 다른 여성 인권 국제기구가 주도할 수 있다. Clemencia Muñoz는 이런 과정은 유엔여성기구

가 아니라 신뢰할 수 있는 기구들에 의해 진행되어야 한다고 주장했다. 한 CoP 회원은 이 과정은 지역 수준에서 시작되어 국가적 수준 그리고 더 나아가 국제적 수준으로 이어져야 한다고 강조했다.

“이 업무를 담당할 사람들은 매우 의도적으로 이 업무를 잘 관리해야 하는데 이는 여성 역량강화와 참여는 우리의 발전에 [필수적이기] 때문이다 / ... / 또한 이것이 우리의 성공에 중요한 요소이며 여성의 자유는 남성의 자유이기 때문이다.”

- Alain Philippe Binyet Bi Mbog, 포럼 참가자

- 국제 기준을 고려하고 국가 맥락에 맞는 젠더 관계와 성평등에 대한 요소를 포함한 **국제적 교육과정** 수립: 토론자들은 유엔여성기구와 같은 국제기구들이 성평등교육 강사를 “전문화”하기 위해 인증(그리고 재인증) 과정을 관리하고 국제 감사가 조사할 수 있는 ‘인증된 성평등교육 강사’의 명단을 확보해 두고 있을 수 있다고 생각했다. 한 토론자는 정규 교육제도에서와 같은 전문 ‘등급<sub>grade</sub>’(예. 학사 학위, 석사 학위, 박사 학위)을 제안했다.
- 몇몇 토론자들은 완전하게 갖춰진 인증 과정 대신에 유연하고 참여적인 과정에 대한 정보를 제공할 수 있는 현실적이고 실용적인 기준과 가치를 도입해야 한다고 주장했다. 예로 다양한 요소(경력, 여성주의 활동기록, 비정규 강사 경력, 과거 교육 참가자 및 고용인의 평가, 정규 교육 여부, 세계적 또는 특정 국가/문화의 맥락의 여성주의 현안에 대한 인식 수준)을 **유연하게 포용하는 점검표** 제공 등을 들 수 있다. 이러한 점검표는 강사에 대한 역할이 새롭게 주어질 때마다 매번 검토될 수 있어서 지속적으로 발전할 것이다.
- 합의된 기준으로 ‘전문 자격’을 판단하는 성평등교육 강사 **선별 과정**: 몇몇 참석자들은 ‘이상적 선별과정’을 적용하는 것은 어색하고

문제가 있을 수 있다고 느꼈다. 다른 참석자들은 이 과정으로 강사의 전문적 배경을 검토할 수 있고 이로 인하여 강사가 여성주의적 변화에 헌신하는지를 판단할 수 있으며 이가 이런 결정에 유용하게 사용될 수 있다고 주장했다. 이런 맥락에서 그들은 강사를 고용하기 전에 해당 강사의 이력서를 동료들이 검토(peer review)하는 과정을 제안했다. 검토에는 강사의 학문적 배경(젠더 혹은 여성학에 대한 학위를 가지고 있어야 한다)과 여성주의 관련 활동 경력을 포함한 경력, 기술, 역량 등이 모두 포함되어야 한다. 자격을 판단하기 위해서 강사가 전달해 온 성평등교육의 범위, 강사가 참여한 교육사업의 종류, 이러한 교육의 영향 등도 평가 범주가 될 수 있다.

Virtual Dialogue에서 다음의 강사 자격 관리 체계가 추가적으로 제시되었다:

- 유엔여성기구교육센터가 제안한 **학습 파트너십과 상호 책임 접근법**: 이는 모니터링 체계 및 책임평가 체계 개발의 어려움을 해결하기 위해 제시되었다. 이 안에서 강사들은 서로 도와야 하며, 서로에 대하여 책임을 져야 한다.
- **평가 기간(trail period)**: 동료들은 평가 기간 동안 강사가 교육에서 사용하는 방법을 평가한다. 교육 참가자들을 강사 선별 과정에 포함하는 것과 같은 참여적인 접근법들이 추천되었다. 다른 토론 참가자들은 성평등교육 강사의 “자격”을 평가하기 위해 다음의 측면들을 살펴볼 것을 제안했다: 강사가 여성주의 지식과 이론을 전달하기 위해 노력하는지; 불평등을 생각하는 방식에 대해 의문을 가질 수 있도록 교육 참석자를 자극하는지; 교육 참석자들이 성 주류화를 위한 기술 외에도 스스로 가부장적 현실을 파괴하고 성평등에 대한 정치적 헌신을 고민하게 되었는지; 교육 참석자들이 ‘사적’인 것과 ‘공적’인 것을 연결하여 생각하게 되었는지 등.

## Box 6

### 유엔여성기구교육센터와 KIT의 협력

온라인회의 패널로 참석한 유엔여성기구교육센터 센터장인 Clemencia Muñoz는 성평등교육 강사 전문역량 개발 과정을 고안하기 위하여 교육 센터와 왕립열대연구소(Royal Tropical Institute(KIT))가 파트너십을 구축하였다고 설명했다. 2017년에 진행될 예정인 이 과정은 합동으로 개발한 도면화 연습(mapping exercise)을 중심으로 이루어지며 도면화 연습은 다음을 검토한다: 젠더 관련 전문지식을 구성하는 것은 무엇인가; 교육이 지금까지 어떤 방법론을 사용해왔는가; 강사, 실천, 교육 맥락에 함축되어 있는 여성주의적 양상은 무엇인가; 강사, 강사의 강점, 강사 간 격차 및 교육 양식을 전문적으로 개발하기 위해 현재 진행되고 있는 사업은 무엇인가.

많은 참가자들이 이 중요한 과정을 개발하는 동안 기관들이 기억해야 할 질문들을 제시했다. 그 예는 다음과 같다 :

- “어떻게 유엔여성기구와 KIT의 과정/프로그램에 접근할 수 있는가? 등록조건은 무엇인가? 두 기관에서 사용하는 언어로만 제공될 것인가?”
- “공동체에서 일하는 여성들은 경제적 문제와 정보 부족으로 인하여 전문직업훈련에 접근이 어렵다. [...] KIT/유엔여성기구 교육 사업은 이 문제를 어떻게 고려할 것인가?”
- “이러한 전문개발과정은 배타적이지 않은가? 재정, 언어, 네트워크, 교육자력의 현실적 측면에서 누가 이 과정에 접근할 수 있는가? 이것인 가장 유능하고 변화를 가장 많이 만들어내는 여성주의 리더와 강사를 배제하지는 [않는가]?”
- “유엔과 같은 영향력 있는 국제기구는 어떻게 여성운동의 다양

성을 포용할 수 있는가? 이들은 젠더 문제에 초점을 맞추고 있는 여성 인권 단체(들)뿐 아니라 보다 넓은 성평등에 대한 개념을 다루는 (여성주의 이론에 헌신하지는 않는) 비정부기구들이 있다는 사실을 어떻게 다룰 것인가? 사회(여성)운동이 더욱 전문화될 시, 국제기구가 풀뿌리 단계의 지식을 어떻게 포용할 것인가?”

- “성평등교육 강사를 ‘직업’이라고 할 수 있는가? 그래야 하는가? 나는 이것에 문제가 있다고 생각한다. 만약 성평등 교육이 여성주의 사업이라면, 교육을 수행하는 사람 역시 현역에 있는 여성주의 활동가여야 한다. 고용주에게 봉사하는 성평등교육 강사라는 개념을 [이것과 어떻게 화해시킬 수 있는가]?”

### Ⅲ. 결론과 주요 메시지

Virtual Dialogue의 참가자들은 ‘성평등교육 강사의 전문화’의 의미에 대한 다양한 관점을 제시했다. 토론은 결과적으로 이 용어에 대해 다음과 같은 다른 의미를 제안했다:

- 전문성의 수준;
- 공식 인증서 또는 자격증명서;
- 성평등교육 강사 심사 과정;
- 성평등교육 강사가 지켜야 하는 기준에 대한 비공식 점검표;
- 성평등을 장려하는 실무자 근무 조건

토론은 전문성 과정이 직면한 복잡한 어려움에 대해서도 주목했다:

- 성평등교육 강사에 대한 **배타적 정의와 포괄적 정의**의 문제 및 전문화 자체와 공간과 수용에 대한 여성주의적 원칙 사이의 긴장 (예.

포괄적이고 포용적이며 비배타적 정의는 강사의 역량을 보증할 수 있다; 반면, 엄격한 인증 절차는 특정 지식 또는 실무자를 배제할 수 있다)

- **책무성의 문제** (예. 성평등교육 강사는 교육과 함께 젠더·사회 정의, 여성주의 페다고지, 교육 참여자 및 교육 위탁 기관 모두에 대한 책임이 있다)
- **성평등 교육 및 여성주의 지식 전수에 대한 외·내적 긴장** (예. 강사 배경의 다양성; 맥락에 따라 상이한 '성평등'과 교육의 목적에 대한 이해; 교육에 대한 저항; 성평등 지원에 대한 잦은 변경; 페미니스트가 직면하는 낙인)
- **성평등교육 강사의 자격 보증 체계에 대한 상이한 이해** (예. 어떤 이는 이 체계가 유동적이어야 하며, 이는 자격기준이 변화하는 점검표를 제공하는 등으로 진행되어야 한다고 봄; 다른 이들은 더 공식적인 인증 체계가 필요하다고 주장함)
- **성평등교육 강사 '전문화' 혹은 '인증' 권한기관에 대한 문제** (예. 유엔과 신뢰할 수 있는 기관 간의 파트너십에 맡겨야 하는지; 정부, 비정부기관, 지역 기관 등이 관여해야 하는지; 독립적 인증 기관이 필요한지)

이렇게 복잡한 어려움을 논의하면서 토론자들은 성평등교육 강사를 위한 아래와 같은 **직업윤리**를 강조했다:

- **성평등과 여성주의적 변화에 대한 개인적이고 직업적이고 윤리적인 헌신.** (예. 부정의, 억압, 위계질서에 도전; 여성주의 운동; 변화를 위한 활동).

참석자들은 또한 성평등교육 강사를 위한 전문적 기준의 범위에 대해서도 강조했다:

- **개인 자질** 열정, 열린 마음, 다양성에 대한 존중 그리고 직업윤리 등

- **지식과 경험** 젠더 문제에 대한 지식, 여성주의 이론, 성평등에 대한 교육배경 (젠더학에서의 학위를 의미하는 것은 아니다) 그리고 교육법과 성인 교육법에 대한 지식과 경험 등.
- **여성주의 페다고지와 방법론적 접근법** 예: 강사들은:
  - ▶ 자기 비판적이고 성찰적이어야 한다;
  - ▶ 교육 참가자들이 활발하게 개입할 수 있도록 상호연관적 intersectional이고 참여적인 교육 방법을 사용해야 한다;
  - ▶ 교육 참가자와 교육 위탁기관 모두에 대한 책임을 느껴야 하고 포용, 참여 그리고 수평적 교육이라는 여성주의 원칙에 따라 자신의 '직업'에 대하여 책임을 다해야 한다;
  - ▶ 국제 인권에 헌신해야 함과 동시에 반드시 교육 참가자들의 문화, 사회 가치, 관습을 이해하고 존중해야 한다;
- **전문 기술** 강사의 활동 계획력 및 조직력, 교육 참가자와의 화합 rapport, 교육 참가자 간의 대화·협력·소통 증진, 갈등 관리, 교육비용 최소화, 교육 대상자의 수요를 충족시킬 수 있는 유연성, 교육 참가자의 멘토이자 롤모델 또는 협력자로 기능 등

마지막으로, 참가자들은 성평등교육 강사의 자격 관리 체계의 범위를 아래와 같이 제안했다:

- **다학문적 팀** 다른 지역 출신의 참가자들로 구성되었고 유엔여성기구 및 신뢰할 수 있는 기구들이 이끌고 참여적이고 포용적이며 인권에 기반한 강사 자격 관리 제시
- **국제적 교육과정** 국제 기준을 고려하고 정규 교육제도에서와 같은 전문 '등급grade'과 '인증된 성평등교육 강사'의 명단을 확보해 두는 등의 체계
- **유연하고 포용적인 점검표** 경력, 과거 교육 참가자 및 고용인의 평가, 세계적 또는 특정 국가/문화의 맥락의 여성주의 현안에 대한 인식 수준 등을 담고 있는 점검표를 제공 (새로운 교육 때마다 검토될 예정)

- **선별 과정** 강사가 여성주의적 변화에 헌신하는지를 판단하고 이를 위해 해당 강사의 이력서, 학문적 배경, 기술, 경력 및 여성주의 관련 활동 경력을 동료들이 검토
- **학습 파트너십과 상호 책임 접근법** 유엔여성기구교육센터가 제안했으며 강사들은 이를 통하여 서로 돕고, 서로에 대하여 책임을 져야 함
- **평가 기간** 교육 방법, 접근법, 교육이 교육 참여자의 행동에 미치는 영향 등을 평가하기 위해 강사에 대한 모니터링 진행

## IV 첨부

### 참가자 참여

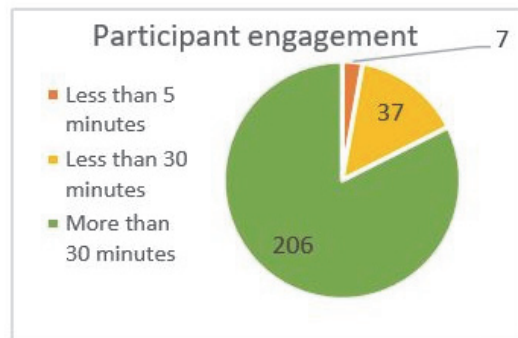
유엔여성기구교육센터의 Virtual Dialogue의 성공은 포럼 토론과 온라인회의에 대한 참가자들의 참여, 헌신 및 서로 간의 소통에 달려있다. 본 보고서는 참가자들이 기여한 바를 바탕으로 작성되었다. **포럼 토론** 동안 11명의 CoP회원들(여성 9, 남성 2)

| 포럼 토론      | 게시물 수     |
|------------|-----------|
| 첫 번째 주     | 10        |
| 두 번째 주     | 4         |
| 세 번째 주     | 7         |
| <b>총계:</b> | <b>21</b> |

이 총 21개의 의견을 게시했고 이들은 아래의 11개 국을 대표한다.



온라인 회의에는 250명의 참가자가 참여하였고, 83%의 참여율<sup>84)</sup>을 보였다. 20명 이상의 참가자들이 생각을 불러일으키는 질문을 던졌고 이로 인하여 토론이 촉진될 수 있었다.



온라인 회의 중 시간의 제약으로 인하여 토론할 수 없었던 질문들은 CoP 포럼 사이트에 게재되었다.

84) 온라인 회의에 30분 이상 접속을 유지한 참가자의 수를 고려하여 계산되었다.

성평등 교육 효과성 측정을 위한 기초연구

인쇄일 : 2017년 12월 27일

발행일 : 2017년 12월 27일

발행처 : 서울시성평등활동지원센터

주 소 : 서울 은평구 통일로 684 서울혁신파크 공유동 6층

T E L : 02-6258-1025

인쇄처 : 카피웍스 (TEL : 02-2123-8146)