

1a1.29.6

'95 세계여성회의 관련자료 ⑤

유엔 여성차별철폐협약 비준 10주년 기념 심포지움  
— 유엔 여성차별철폐협약과 우리나라 여성정책 —

- 일 시 : '94. 12. 14(수) 13:00~17:00
- 장 소 : 한국여성개발원 국제회의장

정무장관(제2)실

'95 세계여성회의 관련자료 ⑤

참여연대 인권 자료실		
등록일	분류기호	자료번호
12.15.94		

유엔 여성차별철폐협약 비준 10주년 기념 심포지움  
— 유엔 여성차별철폐협약과 우리나라 여성정책 —

- 일 시 : '94. 12. 14(수) 13:00~17:00
- 장 소 : 한국여성개발원 국제회의장

정무장관(제2)실

## 인 사 말 씀

오늘 추운 날씨에도 불구하고 저희실에서 주최하는 유엔 여성차별철폐협약  
비준 10주년 기념 심포지움에 참석해 주신 여러분께 진심으로 감사를 드립니다.

바쁘신 중에도 오늘의 주제강연을 흔쾌히 맡아주신 김영정 박사님과 여러 발표자  
여러분들께 감사드리며, 특히 세계여성회의 준비상황에 대해 개최국으로서  
귀중한 안내를 해 주실 譚靜 중국대사 부인에게 감사를 드립니다.

여러분도 잘 아시다시피 그동안 유엔은 유엔헌장과 세계인권선언에 천명되어 있는  
남녀평등원칙에 따라 세계 각국 여성의 지위 향상을 위해 선도적 역할을 수행해  
왔습니다.

유엔에 의하여 선포된 세계여성의 해(1975)와 유엔 여성10년(1976-1985) 그리고  
3차례 열린 세계여성회의는 전 세계적으로 여성문제에 대한 관심을 일깨우는  
중요한 계기가 되었습니다.

그러나 무엇보다도 중요한 것은 1979년 제34차 유엔총회에서 채택된 “여성차별  
철폐협약”(CEDAW) 이라고 할 수 있습니다.

여성차별철폐협약은 가입당사국이 모든 분야에 있어서 여성의 인권과 기본적  
자유를 저해하는 차별을 철폐하는데 필요한 입법·사법·행정등의 조치를 규정  
하고 있는 국제법입니다.

이러한 법적 성격 때문에 여성차별철폐협약은 그 중요성에도 불구하고 협약이  
채택된지 15년이 지난 지금에도 상당수의 국가가 비준을 외면하고 있습니다.  
'94년 5월 1일 현재 가입국수는 132개국이며 아시아·태평양 지역의 경우 이  
협약에 가입한 나라는 1/3 정도에 불과합니다.

그러나 우리나라의 경우, 금년 12월 27일로 여성차별철폐협약에 비준한지 10년이나 되었다는 사실은 바로 여성지위향상에 대한 정부의 의지를 단적으로 보여주고 있는 것이라 할 수 있겠습니다.

그동안 이루어진 중요한 성과로는 가족법 개정, 영유아보육법 제정, 성폭력특별법 제정등 법제도의 개선을 비롯하여 정무장관(제2)실 등 여성관련 행정기구의 강화, 제7차 5개년 여성개발부문계획의 수립, 남녀차별의식 개선교육의 확산 등이 포함되어 있습니다.

이에 이번 비준 10주년을 계기로 지난 10년동안의 여성정책 추진현황을 여러분과 함께 검토하고 평가해 보는 계기를 갖고자 이렇게 심포지움을 개최하게 되었습니다. 더욱이 1995년 9월 북경에서 개최될 세계여성회의를 앞두고 이런 자리를 마련한 것은 매우 의의가 있다고 생각합니다.

세계여성회의는 참가도 중요하지만 이를 준비하는 과정에서 여성정책 현황을 평가하고 여성지위 향상을 위한 전략을 함께 모색해 보는 계기를 마련해 준다는 점에서 더 큰 의미가 있다고 할 수 있기 때문입니다.

아무쪼록 좋은 의견을 많이 주셔서 여성이 존중받는 평등사회의 실현을 앞당길 수 있는 계기가 되기 바랍니다.

다시한번 오늘 발표해 주실 여러분과 참석자들께 감사드립니다.

1994. 12. 14

정무장관(제2) 권 영 자

## 프 로 그 램

- 등 록 13:00~13:30
- 개 회 식 13:30~13:40  
인사말씀 권영자(정무장관(제2))
- 주제강연 13:40~14:10  
유엔 여성차별철폐협약과 우리나라 여성정책  
- 김영정(대한적십자사 부총재)
- 발 제 1 14:10~14:35  
유엔 여성차별철폐협약의 법적 의의와 정책적 과제  
- 김선옥(한국여성개발원 책임연구원)
- 발 제 2 14:35~15:35  
유엔 여성차별철폐협약의 국내 이행상황  
- 입법분야: 신용자(국회여성특위 입법심의회)  
- 사법분야: 김영란(대법원 재판연구원)  
- 행정분야: 안희옥(정무장관(제2)실 조정관)  
< 휴 식 >
- 특별보고 15:50~16:30  
- 제4차 세계여성회의 준비상황  
· 譚靜(주한 중국대사관 대사부인, 일동서기관)  
- '95 NGO포럼 준비상황  
· 신낙균(한국여성NGO위원회 공동대표)
- 질 의 답 변 16:30~17:00
- 폐 회 17:00  
< 폐회 직후 리셉션 >

〈주제강연〉

유엔 여성차별철폐협약과 우리나라 여성정책

김 영 정

(대한적십자사 부총재)

## 유엔 여성차별철폐협약과 우리나라 여성정책

김 영 정 (대한적십자사 부총재)

### 1. 머리말

두 차례에 걸친 세계대전을 겪은 후 항구적인 세계평화 수립이라는 인류공동의 염원을 실현하고자 유엔을 탄생시킨지도 벌써 반세기의 세월이 흘렀다. 그동안 유엔은 국제평화 및 안보유지의 기능과 아울러 경제·사회분야에서 큰 역할을 담당하여 왔으며 특히 유엔 헌장과 세계인권선언에 담긴 남녀평등 원칙을 실천에 옮기는데 선도적 역할을 수행하여 왔다. 유엔에 의해 선포된 「세계여성의 해(1975)」와 「유엔여성 10년(1976-1985)」, 그리고 내년 베이징에서 열리는 네번째 세계여성대회 등은 性의 평등과 발전을 향한 일련의 노력인 것이다.

그중에서도 1979년 유엔총회에서 채택된 「여성에대한모든형태의차별철폐에관한협약」(이하 여성차별철폐협약)은 나이로비 세계여성대회에서 통과된 「2000년을 향한 여성발전 전략」과 더불어 평등정책의 쌍벽을 이루는 기본틀이다. 특히 여성차별철폐협약은 모든 여성의 요구와 권리를 보장하는 국제법문서로서 오늘날 협약 가입국 130여개 나라에서 여성정책 수립과 집행의 길잡이가 되고 있다.

우리나라도 이 협약의 당사국이 된 이래 여성계의 일관된 요청이 두드러지게 표면화되고 이 협약을 연결고리로 하여 세계여성들과의 연계활동이 점차 고조되고 있다. 이 협약의 충실한 이행은 곧 세계화의 수준을 가늠하는 잣대가 된다는 인식이 확산되고 있다. 우리가 민주국가의 시민으로서 자유와 평등이라는 인류사의 보편적 가치를 수용한다면 마땅히 그 사회구성원이 차별없이 동등하게 참여하는 것이 당연한 일일 수 밖에 없다.

금년으로서 우리는 협약가입 10주년을 맞이하게 되었다. 이를 계기로 우리는 다시한번

협약의 의의와 영향, 성과 등을 살피고 평가함으로써 우리나라 여성정책의 현주소를 확인하는 동시에 미래를 향한 확고한 의지와 공동노력의 다짐으로 이어져야 할 것이다.

## 2. 협약의 주요내용과 특징

여성차별철폐협약은 전문에 이어 6부 30개 조항으로 되어 있으며 협약의 초안을 작성하는데 6년의 어렵고 긴 시간이 소요되었다. 1980년 코펜하겐에서 열린 제2차 유엔여성대회때 이미 60여개 나라들이 이 협약에 서명하였고 우리도 1983년 90번째 서명국이 되었다. 이는 당시 국회 외무위원회에서의 김현자의원의 노력이 크게 주효한 결과라 할 수 있다. 자칫 도외시될 수 있는 사안이 여성의원의 적절한 설득과 촉구에 의해 중요한 결과를 초래한 사례인 것이다.

이 협약의 모든 조항은 최근 10년간 우리나라 여성정책과 직·간접으로 깊은 관련이 있으므로 여기에서 그 주요골자를 간추려 살펴보고자 한다.

우선 전문(前文)에 보면 이 협약의 기본정신과 취지를 알 수 있다. 즉 性에 대한 부당한 차별을 없앴으로써 인간의 존엄에 바탕을 둔 남녀평등을 달성할 뿐 아니라 사회전체의 복지와 행복을 촉진하고 보장할 수 있다는 전제를 설정하고 있다. 따라서 국가의 완전한 발전과 인류의 복지·평화를 위해서는 여성이 정치·경제·사회·문화 등 모든 영역에 남성과 평등한 조건으로 참여하는 것이 필수적이라는 것을 강조하고 있다.

전문에 이어 30개조항은 6부로 분류되어 있다. 제1부에서는 “여성에 대한 차별”의 정의를 비롯하여 가입당사국이 취하여야 할 의무사항을 구체적으로 제시하고 있다. 예컨대 남녀평등의 원칙이 당사국의 헌법과 입법체계내에 구현되어야 하며 차별을 금지하는 입법과 기타 조치를 채택함에 있어서는 현행 법률, 규칙, 관습, 관행 등의 수정과 폐지를 포함시키되 필요한 경우 강력한 제재까지도 구비하여야 한다. 또한 차별철폐는 기업을 포함한 공공기관에 있어서만 아니라 남녀의 성역할 고정관념에 근거한 편견과 관습을 대상으로 하고 자녀양육과 가정에 대한 남녀의 공동책임까지도 구체적으로 제시하고 있다.

제2부는 3개조항으로 구성되어 있으며 정치적·공직 생활에서의 성차별 철폐에 관한 것

으로 우리의 가장 큰 취약 부분이자 최대 현안인 것이다. 선거에 의한 공공기구에서의 진출, 정부정책의 입안과 시행과정에 참여 뿐만 아니라 여성은 남성과 동등한 조건으로 차별없이 정부를 대표한 국제기구 업무에의 참여 기회를 확보하여야 한다는 내용이다.

제3부는 교육분야와 고용 및 보건분야에서의 차별 철폐에 관한 조항을 포함하고 있다. 여기에 추가하여 가족연금, 은행·금융대금 등 경제생활에 관한 조항과 농촌여성의 권리 및 복지에 관련된 부분이 포함되어 있다.

제4부는 여성의 법적지위와 혼인·가족관계에 관한 것이다. 이 부분의 유보조항에 대해서는 뒤에 언급하고자 함으로 여기에서는 생략한다.

제5부와 제6부는 협약당사국의 협약 이행상황을 심의·점검하는 절차와 방법에 관한 조항들로 구성되어 있다. 제18조는 협약당사국이 협약의 제반 규정을 지키기 위하여 채택한 입법·사법·행정과 기타 조치의 진전상황을 유엔 사무총장에게 보고할 의무를 부과하고 있다. 이 보고서는 협약 발효후 1년 이내에, 그리고 그 후 최소한 매 4년마다 제출하여야 한다.

협약당사국들이 제출한 보고서는 여성에 대한 차별철폐위원회(CEDAW)에 의하여 심의·평가된다. 제17조에 의하면 이 위원회는 23명의 전문가로 구성되며 협약당사국 국민 중에서 선출되어 개인 자격으로 4년 임기동안 봉사하도록 규정되어 있다.

요컨대 여성차별철폐협약은 단순히 국제적 선언이나 결의문이 아니라 협약에 가입한 당사국들이 입법·사법·행정적 조치의 이행을 의무화하고 있다는 것이 매우 중요한 특징인 것이다. 따라서 협약당사국으로서는 현행 법제도의 개정을 비롯하여 모든 차원에서의 조치와 그에 따른 사회여건의 조성 및 결단이 수반되어야 한다는데 의미가 있는 것이다.

## 3. 협약과 우리나라 여성정책

여성차별철폐협약은 1985년 1월부터 우리 국내법과 같은 효력을 발생하게 되었다. 우리나라 헌법 제5조에 의거하여 정부가 체결한 조약이나 국제법규는 국내법과 같은 효력을 지니게 됨으로 여성차별철폐협약의 비준에 있어서 국내법과 저촉되는 몇개 조항이 유

보되었다. 그것은 협약 제9조 여성과 자녀의 국적관련 조항과 제16조 가족성(姓) 선택의 권리에 관한 조항 등이 부계혈통주의에 입각한 국적법과 호주제도 등과 양립할 수 없기 때문이다. 같은 유보조항중 자녀에 대한 친권과 재산권 관련부분은 그후 취하여진 가족법 개정에 의하여 1991년 3월 유보사항이 철회되었다.

여성차별철폐협약이 국내에서 발효한지 1년되는 1986년 2월 우리정부는 협약이행에 대한 제1차 보고서를 제출하였고 다시 1년후인 1987년 4월 비엔나에서 여성차별철폐위원회의 심의가 있었다. 보고서의 서문에서 한국정부는 우리헌법이 남녀간의 평등을 인정함으로써 많은 분야에서 여성이 “동등하게 참여할 수 있도록 문호를 개방”하였고 이제 여성차별철폐협약의 영향으로 인하여 “양성 평등의 이상과 여성발전의 개념에 대한 일반 국민의 태도를 크게 바꾸어 놓았다”고 서술하였다. 그러나 협약 발효후 1년 미만에 이룩한 성과가 클 수 없고 따라서 보고서의 내용도 만족할 만한 수준에 미치지 못하였다.

그런 가운데 몇가지 중요한 조치가 취해졌다. 그 첫째가 국가적 차원에서 여성문제를 전담하기 위해 한국여성개발원이 1983년에 설립되었고 국무총리를 위원장으로 하는 여성정책심의위원회를 설치하였다. 그리고 이 위원회의 업적으로서 「여성백서」, 「여성발전기본계획」, 「남녀차별개선지침」과 같은 정책관련 문서가 처음으로 간행되었다.

보고서에 대한 심의기간중 여성차별철폐위원들의 질문은 주로 두가지 문제에 집중되었다. 그 하나는 고용에 있어서의 차별과 관련하여 근로여성의 임금, 복지 등의 문제를 추궁하였고 통계적 지수로 뒷받침하기를 요구하였다. 여성을 포함한 모든 사회문제를 다룸에 있어서 성별 통계자료와 수치적 분석에서 우리의 미비점이 확연히 드러나는 대목이었다.

다음은 유보조항인 가족법에 관한 질문이었다. 당시 가족법은 호주제도, 친족범위, 친권의 행사, 이혼부부의 재산분할문제 등에 있어 차별철폐협약은 물론 대한민국 헌법의 원칙에도 위배되고 있었으므로 개정에 대한 위원들의 신랄한 지적과 촉구가 있었다. 물론 그 당시 12대 여성국회의원들은 가족법개정안을 국회 법사위원회에 제출해 놓고 있었으나 유림을 의식한 여·야의원들의 반대는 여성계의 힘으로 뚫기에는 역부족 상태였다. 끝내 그 개정안은 법사위원회의 서랍속에서 밖으로 나와 보지도 못하고 폐기되었다.

이 차별철폐협약에 대한 제2차보고서는 1989년말에 제출되어 수년후인 1993년 1월에야 심의에 회부되었다. 이 시기에 이르러 협약을 비교적 성실하게 이행한것으로 간주될 수 있는 몇가지 중요한 입법·행정조치가 있었다. 정부는 여성발전이 국가발전계획에 통합되어야 한다는 의지를 굳혀 제6차 국가경제사회발전 5개년계획(1987-1991)에 처음으로 여성부문이 포함되었다.

다음으로 특기할 입법조치는 1987년 남녀고용평등법이 의원입법으로 통과, 제정되었다. 이 법은 시행단계 이전에 개정되었으나 그 핵심에 있어서 같은 맥락으로 여성고용분야의 차별을 지양하고·모집, 채용, 임금, 훈련, 승진, 퇴직, 그리고 산전·산후휴가, 육아, 복지 등 전반에 걸쳐 여성에게 동등한 처우를 보장하는 특례법이다.

여성발전을 위한 정부의 기구설치에 있어 가장 중요한 성과는 1988년 새 정부 출범과 더불어 범정부 차원에서 여성정책을 총괄·조정할 전담부처로 정무장관(제2)실을 신설한 것이다. 이와 때를 같이하여 전국 시·도에 가정복지국을, 시·군에는 가정복지과를 신설하고 전원 여성으로 국장, 과장을 보하였다.

1989년에는 여성계의 숙원이던 개정 가족법이 통과되었고 복지정책으로서 저소득 무주택 모자세대를 위한 모자복지법이 제정되었다. 한편 직장 탁아시설과 근로여성을 위한 임대아파트도 증설되었다.

여성차별철폐와 가장 직결된 행정조치로서는 1989년 공무원임용시험령의 개정을 빼놓을 수 없다. 이때부터 국가공무원시험에서 성별구분모집을 철폐함으로써 신규임용 여성공무원의 비율이 크게 상승하였다. 이와 같은 맥락에서 세무대학, 경찰대학, 철도전문대 등의 특수학교에서 완전 개방은 아니더라도 여성 입학울 허용함으로써 종래 남성의 전유분야에 여성이 진출할 수 있는 길이 열리기 시작하였다.

가장 취약한 정책결정과정에서의 여성 참여확대를 위해서는 여성정책심의위원회를 거쳐 국무총리지시로서 정부내 각종위원회에 여성을 다수 위촉하여 참여 비율을 높이도록 조치하였다. 2000년까지 15%의 참여율을 목표로 하고 있으나 현재 9%에 머물러 있는 실정이다.

제2차 보고서에 대한 심의과정에서의 질의중에는 다음과 같은 내용이 있었다. 협약 유



보사항에 대한 정부의 입장은 무엇인가? 한국에는 아직도 호주제도가 있는가? 정부에 대한 여성단체들의 요구사항은 무엇인가? 남성에게도 육아휴직제를 검토할 수 없는가? 저소득층 여성을 위한 탁아문제와 아동학대의 실태는 어떠한가? 여성문제를 다루는 정부기구간의 효율성 문제 즉 국가기구가 많으므로 오히려 효율성이 떨어지는 것이 아닌지 등 한국여성의 현실에 접근한 질문들이라고 보아진다. 특히 마지막 질문에 관련된 정부차원의 조치가 있었다. 94년 7월 국무총리지시로 여성정책 추진에 관한 업무지침이 시달되었다. 그 내용은 40개 중앙부처내에 여성정책 관련 협조부서를 지정하여 운영하며, 여성정책에 대한 각 부처의 연간추진계획과 그 실적을 종합한다는 것이다. 집행기능이 주어지지 않은 정무장관(제2)실로서는 이와같은 국무총리지시가 큰 힘이 될 것이며 앞으로 총리실의 권한이 강화된다면 더 효율적으로 운영할 수 있을 것으로 기대된다.

우리나라는 협약당사자로서 제3차 보고서를 1994년 8월에 제출하였고 여성차별철폐위원회의 일정에 따라 심의에 응하게 될 것이다. 지난 3, 4년동안에도 각종 법률의 성차별적인 조항이 계속 개정되었고 모성보호 규정이 강화되었다. 상속세법이 개정됨으로써 전업주부도 재산적 권리를 인정받게 되었다. 1991년에는 탁아관련 특별법인 영유아보육법이 제정되어 정부의 지원하에 보육시설이 대폭 확충되었으며 1992년 「성폭력근절을 위한 종합대책」, 그리고 1994년 1월에는 「성폭력범죄의 처벌및피해자보호등에관한법률」이 제정되었다.

한편 남녀차별 의식을 개선하기 위해 국·공립 연수기관에 여성관련 교과목을 개설하였고 초·중등학교 교과과정을 개정하여 성차별 관행대신 남녀의 평등한 역할을 강조하는 내용을 담도록 하였다. 또한 1993년 새정부가 수립한 신경제 5개년계획에도 주요 시책으로 여성개발 부문이 포함되어 있다. 실로 다양하고 광범위한 조치들이라 하겠다.

#### 4. 과제와 전망

이상과 같이 여성차별철폐협약과 그 이행에 관한 국가보고서를 중심으로 살펴볼 때 우리나라의 여성관련 법령과 제도는 거의 손색이 없는 수준에 이르렀다고 할 수 있다. 그러

나 한걸음 뒤로 물러서서 고찰해 보진대 소위 “실질적 평등”, “결과에 있어서의 평등” 실현은 아직 이루지 못한것이 아닐까.

첫째, 의식변화의 과제가 아직도 남아있다. 이 문제는 오늘의 우리사회가 표방하는 국제화, 세계화의 선행조건인 동시에 진정한 민주화, 인간화에 있어서도 우리속에 깊이 뿌리내리고 있는 성차별의식을 도려내야 한다. 고교생을 대상으로 자신의 성에 대하여 조사한 바에 의하면 여학생중 82%가 여자라서 싫었다고 응답한 것을 보아도 알 수 있듯이 사회전반에 걸친 성차별적 관행과 의식이야말로 마지막으로 넘어야 할 장애물인지도 모른다.

둘째, 법·규정과 현실사이의 괴리 문제다. 남녀고용평등법이 개정되고 발효중이지만 그 법의 조항이 제대로 시행되고 있지 않다. 여러가지 세부지침을 마련해도 시행에 있어서 법과 일치하지 못한 상태이다. 임금에서 나타나는 격차가 하나의 예이다. 우리나라의 남녀임금격차는 상당히 개선되었으나 여전히 여성의 평균임금은 남성임금의 55.7%(1992년 기준)로서 큰 격차가 있음을 알 수 있다. 한국은 여성취업의 제한과 남녀임금 불균형의 대표적 예로 꼽히고 있다.

셋째, 여성의 정치참여와 공적직능에의 진출문제다. 여성의 경제활동 참여율은 증가하는데 비해 여성의 정치적 역할과 정책결정과정 참여율은 그에 상응하지 못하고 있다. 이 점에 대해서는 여성차별철폐협약 2차보고서 심의과정에서 예리하게 지적당한바 있다. 「여성관련 사회통계 및 지표」(한국여성개발원, 1994)에 의하면 의회내 여성비율, 직장내 행정관리직 남녀비, 교육기관의 남녀비등 20개 항목을 1백 49개 나라와 비교한 결과 한국 여성의 지위는 48위에 머물고 있다.

더구나 여성들의 국제적 진출은 난제중의 난제이다. 여성과 남성이 “동등한 조건으로 차별없이 국제적 수준에서 그들 정부를 대표하며 국제기구의 업무에 참여(여성차별철폐협약 제8조)”한다는 것은 아직도 요원한 장래의 일인지도 모른다. 국제회의와 세미나에 참가하는 한국대표단에 여성이 한명도 없다는 것을 우리사회에서는 아직도 극히 자연스러운 일로 받아들이고 있으니 말이다.

그러나 한국은 1994년초부터 유엔여성지위위원회의 위원국이라는 사실을 잊어서는 않

< 발제 1 >

## 유엔 여성차별철폐협약의 법적 의의와 정책적 과제

김 선 옥

(한국여성개발원 책임연구원)

# 유엔 여성차별철폐협약의 법적 의의와 정책적 과제

김 선 욱 (한국여성개발원 조사연구실 책임연구원)

## I. 머리말

제2차 세계대전후 인간의 존엄과 세계평화에 대한 갈구에서 인권보장의 제도적 장치로서 1945년 탄생한 유엔은 그 발족 이래 유엔헌장, 세계인권선언에서부터 그후 각종협약과 선언을 통하여 인권의 보장과 더불어 국제적 차원에서의 양성평등실현을 위하여 꾸준히 노력해 왔다.

특히 유엔헌장에 의한 여성권리의 보장은 그 당시 서구 몇나라만에서 인정되던 남녀평등권이 국제법상의 하나의 원칙으로 받아들여짐으로써 많은 나라들에 남녀평등체제의 도입을 앞당기게 하는 역할을하였으며, 우리나라도 이러한 영향을 크게 받은 나라중의 하나이다.

1946년 모든분야에서의 여성의 지위, 권리를 증진시키기위해 남녀평등문제를 국제적으로 연구하여 경제사회이사회에 보고 및 권고하는것을 주요기능으로하는 여성지위위원회가 유엔경제사회이사회하의 한 기능위원회로 설치되었고, 동 위원회는 유엔의 여성관련핵심기구로서 여성관련 협약과 주요 문서를 발전시켜 왔다.

유엔이 노력해온 국제법상의 평등체제는 지역적인 관습 기타 특수성을 배제할 수 있다는 장점때문에 보다 진취적이고 평등지향적이어서 각국의 국내입법을 선도하는 역할을 하고 있으며, 그 내용도 정치, 경제, 사회, 문화등 광범위한 분야에 미치고 있다.

이러한 노력의 결실로서 현재 유엔여성정책의 규범적 총체라 할 수 있는 "여성에 대한 모든형태의 차별철폐에 관한 협약(유엔여성차별철폐협약)"이 1979년 유엔에서 채택되었다.

동 협약의 비준국수는 1994년 9월 현재 135개국으로, 최단기간에 가장 많은 나라가 비준한 협약으로서 여성의 평등권실현에 대한 세계적 지지를 받고있다. 우리나라는 1984년 12월 27일 동협약에 비준하고, 1985년 1월 7일 동 협약이 조약 제 855호로 공포되어 1985년 1월 26일 부터 효력을 발생하고 있다. 그동안 우리나라는 동협약의 이행을 감독하기위한 기구인 유엔여성차별철폐위원회에 동협약의 이행에 관한 1,2차 국가보고서를 제출하고 심의받은 바 있다. 이제 우리나라는 유엔회원국이며, 또한 유엔여성지위위원회의 회원국이기도하다. 유엔의 주요여성정책에 관한 국제적 정보를 공유하

고 그 발전전략에 공동노력하면서 동협약의 당사국으로서의 의무를 구체적으로 이행하기 위한 국가의 정치적 의지가 필요하다.

따라서 오늘 동협약 비준 10주년을 축하하면서 동협약의 법적 의의와 내용을 재확인하고, 동협약을 효과적으로 이행하기 위한 정책적 과제를 다루고자 한다.

## II. 유엔여성차별철폐협약의 채택 배경과 그 동안의 성과

### 1. 협약의 채택배경

유엔여성차별철폐협약은 유엔설립이후 유엔헌장을 비롯한 각 부문의 UN의 인권보호 정신이 담긴 많은 일반조약과 여성의 권리에 관한 조약 그리고 1967년의 여성차별철폐 선언에 근거하여 1975년의 세계여성의 해와 1975년부터 1985년까지의 「세계여성 10년」의 선포와 함께 유엔 여성 10년의 주요과제중의 하나로서 탄생했다.

동협약 채택의 이유와 목적을 표현하고 있는 전문을 보면 유엔헌장, 인권선언, 인권관련협약, 기타 수많은 유엔결의문들이 성에 근거한 비차별의 개념위에 발전되었음을 상기시키면서 그럼에도 불구하고 여성에 대한 차별이 여전히 지속되고 있음을 주목하고 있다. 즉 동 협약은 1967년의 여성차별철폐선언 후 12년만에 채택되었는데 선언은 법상의 평등을 강조하는 추상적 신조를 담았던 것에 비하여 동협약은 정치, 경제, 사회, 문화, 교육 등 모든 분야에 있어서 여성의 인권과 기본적 자유를 저해하거나 무효화하는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 억제를 철폐함으로써 여성에게 남성과 동등한 권리를 부여하도록 촉진하기 위한 목적으로 사실상의 평등을 촉구하는 구체적 개념을 담고 있다.

동협약은 여성지위위원회가 1974년부터 초안작성을 하였으며 그동안의 서구중심적 사고에서 개발도상국의 입장이 고려되었다. 완성된 초안은 사회, 문화 및 인도위원회(제3위원회)와 경제사회이사회에서 검토된후 1979년 12월 18일 총회에서 채택되었으며, 협약 제 27조에 의하여 20개국이 비준한 1981년 9월 3일부터 효력을 발생하였다.

### 2. 협약의 성과

#### 1) 비준국 상황

1994년 9월 현재 135개국이 동 협약에 비준하고 있는데 이는 최단기간에 가장 많

은 나라가 비준한 국제문서로서 여성의 평등권 실현에 대한 세계적 의지의 표현이라 할 수 있다. 이들 국가들은 동협약에 비준함으로써 국민모두의 인간으로서의 존엄과 가치와 여성의 인권과 기본적 자유를 향유하는 것을 방해하고 있는 모든 종류의 차별을 근절할 것을 약속한 것이다. 즉 비준국은 동 협약의 목적에 동감하며 평등사회구현을 위하여 모든 노력을 국가가 하겠다는 정치적 의지를 표명한 것이므로, 이렇게 많은 국가가 동협약에 비준하였다는 것은 여성의 지위에 관한 세계적인 변화를 의미한다.

#### 2) 유엔여성차별철폐위원회의 국가보고서 심의

협약당사국이 되면 각국정부는 조약에 맞도록 국내법을 정비하는 조치를 취하면서 여성을 위한 평등의 촉진을 목표해야하므로 협약은 이의 향상을 위한 수단이 되며, 이러한 정부의 노력은 사회의 변화를 가져올 수 있는 유도력을 형성하게 된다.

즉 협약을 비준한 국가는 협약이 규정한 모든 영역에서 남성에게 주어지는 동등한 대우를 여성에게 제공해야 하는 의무를 갖는다.

제2조에 근거하여 여성에 대한 차별을 철폐하는 정책을 적절한 수단에 의해 제재없이 촉구할 것을 동의한 것이다. 따라서 각 당사국은 차별적 법의 폐지, 사실상의 평등 실현의 장애제거, 적극적 조치에 의한 평등의 증진, 양성의 우열에 근거한 태도, 관습, 편견, 관행의 철폐등을 위한 조치를 수행해야한다. 동협약의 완전한 이행을 위하여 어떤 나라에서는 헌법의 개정 또는 새로운 법의 제정 등이 필요하고 또 어떤 나라에서는 특별한 행정개혁이 필요할 수도 있다.

협약의 당사국이 된 각국은 그들 국가의 발전의 차원과 문화, 사회구조에 맞는 방법으로 그들에게 가장 적절한 조치를 취할 수 있다. 이러한 국제법적 기속력에 의하여 국가내에서의 여성지위향상을 위한 당사국의 정치적인지를 더욱 강화하게 된다고 할 수 있다. 이들 당사국은 동 협약 제18조에 근거하여 협약을 이행하는데 취한 법적, 행정적 및 기타 조치들에 대한 국가보고서를 유엔여성차별철폐위원회에 제출할 의무를 갖는다

동위원회는 협약의 실시상황을 감독, 검토하는 기관으로서 협약 제18조에 따라 협약체약국이 제출하는 정기보고서의 심의권을 갖는다.

1982년 발족하여 매년 1회 유엔본부나 동위원회가 결정하는 기타장소인 비엔나 등에서 1994년까지 13차 회기를 가졌으며 1993년 2월 현재 1차보고서 70개국, 2차보고서 30개국, 3차보고서 8개국을 심의하였고 1982-85, 1986-87년의 심의 보고서 제1.2권 이 출판되었으며 88-93년까지는 비 출판자료 가 있다.

주로 제1차보고서의 심의에서는 조약이행상의 문제점을 지적하고있다. 그러나 이행상의 문제가 많은 당사국의 경우 특히 발전도상국의 경우 비판하기 보다는 차회기 심의까지, 지적된 사항을 시정할 것을 권고하고 있다.

제2차보고서 심의에서는 제1차 심의이후 체약국이 취한 조치 및 사실상의 진보에

관한 평가에 비중을 두고 있으며 제10회기(1991) 이후부터 제 2차보고서의 심의가 제1차보고서 심의보다 많아지고 있다.

이러한 국가보고서심의 제도는 동협약의 효과를 보장하기 위한 것이라 할 수 있다.

### 3) 유엔여성차별철폐위원회의 권고

동위원회는 당사국의 보고 및 정보에 근거하여 동협약의 효과적 이행을 위한 제안 및 일반적 권고를 한다.(제21조)

지금까지 동위원회가 UN여성차별철폐협약의 효과적 이행을 위하여 결정한 일반적 권고는 20개에 이르며, 이 중에는 보고서 심의와 관련한 권고(제1,2,3,4,11등), 교육, 경제, 정치, 고용에서의 여성통합을 향상시키기 위한 적극적 조치, 우선대우 또는 쿼터제 등의 임시적 특별조치 활용에 대한 권고(제5), 효율적인 국가기구의 설치 및 기능강화에 대한 권고(제6), 여성의 국제기구참가확대조치에 대한 권고(제8), 여성상황에 관한 통계 데이터에 관한 권고(제9), 동일가치노동 동일임금에 대한 권고(제13), 여성의 무급가내 활동의 측정 및 가치인정에 대한 권고(제17), 여성에 대한 폭력의 대책에 대한 권고(제19), 협약의 유보조항철폐에 대한 권고(제20) 등의 중요한 내용을 다루고 있으며, 협약 당사국에 이의 이행을 강력히 권고하고 있다.

### 4) 유보조항의 철폐

동협약은 당사국이 가능한 한 자국의 이익을 지킬 수 있도록 보장하고 있으므로 그 나라의 특수한 상황으로 인한 유보조항을 허용하고 있다.

그러나 유보를 인정하는 기본취지에 반하여 조약의 목적과 목표의 이행을 실제로 거부하는 유보는 문제라 할 수 있으며 이에 대한 논의가 많다. 예를 들어 한국을 포함하여 가장 많은 나라가 유보하고 있는 조항이 제16조인데 이 조항은 동 협약에 있어서 관건이 되는 조항이다. 동 조항에 대한 유보는 그 사회의 부권제도를 반영하고 있는 것이며 그 사회는 성별역할 분담의 고정관념을 그대로 인정하는 것이므로 동 협약 제5조에 반한다. 또한 여성의 가정적, 사회적, 경제적 중요성을 부정하는 것은 그 나라의 가족법에 종종 나타나며 이는 여성의 지위에 광범한 영향을 주는 제약이 되므로 동협약의 목적과 목표에 반하는 것이다.

따라서 당사국이 본질적이고 실제적인 규정에 대한 유보를 하는 경우 그 나라는 유보에 의해 조약에 구속되기보다 조약에 비준했다는 형식적인 행위만을 한 것으로 법적, 정치적, 사회적 효과에서는 허구가 된다.

이런 이유로 유엔여성차별철폐위원회는 유보조항이 있는 각국에 대하여 유보의 철폐를 적극적으로 권고하고 있다.

### 5) 이행을 위한 유엔기구간의 연계활동

현재의 유엔여성정책은 규범적인 유엔여성차별철폐협약과 전략적인 나이로비미래전략에 집약되어 있다고 할 수 있다. 즉 나이로비미래전략은 협약이 이행될수있는 정책적 틀을 각국에 권고하고 있다.

유엔여성차별철폐협약은 국제법적 구속력을 갖고 각 체약국이 모든 분야에서의 남녀평등실현을 이루도록 유엔여성차별철폐위원회의 활동을 통하여 아직 유엔여성차별철폐협약에 비준하지 않은 나라에 대하여는 비준을, 유보조항을 갖고 비준한 나라에 대하여는 유보조항의 철폐를 권고하면서 협약의 이행을 감독하고 있으며, 나이로비 미래전략은 국제사회의 협조체제하에 효과적으로 남녀평등실현을 이루도록 권고함으로써 이의 이행을 촉구하고 있다.

또한 1993년 비엔나 인권선언 및 행동계획에서도 인권차원에서 여성의 평등권보장을 광범위하게 다루고 있고, 1995년 북경에서 개최될 예정인 세계여성대회에서 나이로비미래전략의 이행에 관한 종합평가와 검토가 이루어질 것이며 이의 준비를 위한 관련 회의가 지역간에 많이 계획되고 있다.

따라서 UN은 유엔여성지위위원회를 중심으로 유엔여성차별철폐위원회와 연계하여 유엔경제사회이사회, 총회와의 보고체제하에 ILO, UNESCO, UNIFEM, UNDP 등의 관련 UN 기구들과의 협조하에 유엔여성차별철폐협약이 완전히 실현되는 평등사회 구현을 위해 노력하고 있다.

## III. 유엔여성차별철폐협약의 법적 의의

### 1. 평등성 협약

여성관련 국제협약의 발전과정을 보면, 초기에는 야간작업이나 광산노동과 같은 중노동은 여성에게 적합하지 않다는 원칙하에 이를 금지하는 것과 같은 내용의 보호성협약이 많았다. 그 후 여성이 당면한 고유의 문제 즉 혼인으로 인한 국적변경, 인신매매 등과 관련한 협약과 같이 여성의 전통적 신분과 관습등에서 유래하는 제법규를 수정, 보완함으로써 여성의 법적 지위향상을 목적으로 하는 교정성협약을 거쳐, 비차별성, 평등성협약으로 발전되어 왔다.

보호성협약(protective Conventions)은 주로 1945년 유엔창설이전에 성립된 협약들로서 여성을 남성과 동등한 차원에서 보지않는 고정적 여성관에 근거한다. 즉 여성의 중노동을 법적으로 금지함으로써 신체적으로 불리한 여건에 있는 여성을 보호한다는 전제는 여성의 잠재능력이나 자기판단력을 인정하지 않은 차별적인 시각인 것이다.

이에 비해 교정성협약(corrective Conventions)의 경우는 여성의 생활환경을 보호한다는 점에서는 보호조약과 같지만 기존의 관습법과 기타의 법규를 개선, 활용하는 방법으로 교정을 시도한다. 비차별성협약(non-discriminatory Conventions)은 평등이념을 바탕으로 불평등을 철폐하면서 법상의 평등과 사실상의 평등의 실현에 관심을 갖게 된다.

사회적 신분이나 근로조건등에 있어 불리한 입장에 놓여있는 여성을 보호하는 것이 주 목적이었던 보호성협약들은 나중에 비차별성으로 수정, 보완되고 있으며, 1945년 유엔창설이후에 여성의 정치적 권리에 관한 협약, 동일임금협약, 교육에서의 차별금지협약등과 같이 유엔총회, ILO, UNESCO등에서 그 명칭에서부터 평등이념을 바탕으로 한 협약이 나오기 시작하여, 1979년 유엔의 남녀평등의 신조를 구체적으로 정의하여 유엔의 여성정책을 가장 잘 반영하고 있는 유엔여성차별철폐협약이 채택되었다.

동협약은 서문에서도 밝힌 바와 같이 조약의 목적을 성차별배제에 두고 있으므로 이미 체결된 비차별성조약들을 재 확인하고 기존의 교정성 또는 보호성조약은 가능한 한 비차별성으로 대체하고 있다. 따라서 동협약에서는 여성과 남성은 동등한 권리의 주체인 동시에 동등한 의무의 주체임을 인식시키고 있다. 또한 종래의 여성에 대한 편견이나 고정관념하에서는 남녀평등의 이념을 실현할 수 없으므로 가정과 사회에서의 여성의 역할을 재평가하고 사회적인 여성역할의 확대와 가정에서의 남성역할의 확대를 지향하며, 세계평화에의 기여까지 여성의 역할을 확대하고 있다.

## 2. 여성의 법적 지위에 관한 포괄적 협약

기존의 모든 여성관련 조약을 기초로하여 이를 수정, 보완하였으므로 정치참여, 근로조건, 교육문제, 모성보호, 인신매매, 성폭력등 정치, 경제, 사회, 문화, 교육등 광범위한 부문에 대하여 남녀평등의 차원에서 여성의 법적 문제, 사회적 지위, 역할에 관하여 전반적인 문제를 다루고 있는 포괄적인 협약이다. 동협약은 여성의 시민적, 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 권리, 국적에 관한 권리등에서의 법적 평등을 다루고 있으며, 이를 위한 국가의 법적 의무는 차별적 법의 폐지와 평등실현의 장애제거, 평등실현을 촉진하기 위한 적극적 조치의 강구, 성차별적 태도, 행위, 편견, 관습의 제거등을 다루고 있다.

동협약은 여성에 대한 "Magna Carta"라고 할 수 있다.

422121

## 3. 사실상의 평등실현을 위한 적극적 조치의 채택

동협약은 여성에 대한 차별의 문제는 법적인 불평등 뿐만 아니라 사실상의 불평등에 있음을 인식하고 법적 불평등의 철폐뿐만 아니라 사실상의 불평등의 철폐를 중요하게

다루고 있다. 따라서 동협약은 성차별철폐를 실현하기 위한 방법으로 적극적 조치를 채택하고 있다.

동협약 제4조 제1항은 "남성과 여성사이의 사실상의 평등을 촉진할 목적으로 당사국이 채택한 잠정적 특별조치는 본 협약에서 정의한 차별로 보지 아니한다"고 규정하고 있으며 "기회와 대우의 평등이라는 목적이 달성되었을 때 이러한 조치는 중지되어야 한다"고 규정함으로써 특별조치로서의 적극적 조치의 한시성을 규정하고 있다. 다만 각 국가는 그들 국가에 적합한 조치를 선택할 자유가 있다.

동조항의 기본정신은 "여성에 대한 모든 형태의 차별을 규탄하고 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 정책을 모든 적절한 수단을 통해 지체없이 촉진하여야 한다"는 협약 당사국의 의무를 규정한 제 2조 특히 "여하한 개인, 조직 또는 기업에 의한 여성차별이 철폐되도록 모든 적절한 조치를 취할 것"을 규정한 (마)항을 비롯하여 "당사국은 여성이 남성과 동등하게 인권과 기본적 자유를 행사하고 향유하는 것을 보장하기 위한 목적으로 모든 분야, 특히 정치적, 사회적, 경제적 및 문화적 분야에서 여성의 완전한 발전 및 진보를 확보해 줄 수 있는 입법을 포함한 모든 "적절한 조치"를 취하여야 한다"고 규정한 제3조에 담겨 있다.

또 "당사국은 다음을 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다. (가) 일방의 성이 열등 또는 우수하다는 관념 또는 남성과 여성의 고정적 역할에 근거한 편견, 관습 및 기타 모든 관행을 없앨 목적으로 남성과 여성의 사회적 및 문화적 행동양식을 수행할 것..."을 규정한 제 5조 및 개별적 영역에서의 평등실현을 다루고 있는 제6조 이하 16조까지에서(14조 제외) 각 당사국은 "입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다"는 국가의 의무사항에서 적극적 조치를 강조하고 있다.

동협약을 통해 유엔은 남성과 여성사이의 고정적 역할분담에 대하여 여성의 완전한 발전가능성 속에서 사실상의 평등권 실현을 위해 노력하고 이를 위해서는 특별조치가 필요불가결하므로 사실상의 평등을 이를 때까지 한시적으로 적극적 조치를 허용하는 것을 분명히 하고 있다.

또한 유엔여성차별철폐위원회는 그동안의 각국의 국가보고서에 근거하여 많은 나라가 차별적 법의 폐지 또는 개정은 상당한 진전을 이루었으나 사실상의 남녀평등이 이루어지지 않았으므로 협약의 완전이행을 위하여 사실상의 평등을 추진하기 위한 조치를 소개하고 있는 것에 주목하면서 1989년 제7차 심의회에서 이에 관한 일반권고를 채택했다.

"동권고는 남녀의 사실상의 평등촉진을 위하여 동협약 제4조 제1항에 근거하여 "교육, 경제, 정치 및 고용에의 여성참여를 증진하기 위한 적극적 조치, 우선대우 또는 쿼터제와 같은 임시적 특별조치를 보다 많이 활용할 것"을 각국에 권고하고 있다.

#### 4. 유엔 여성차별철폐위원회를 통한 협약이행의 제도화

유엔여성차별철폐협약에 의해 설치된 동위원회는 연차보고의무외에 유엔경제사회 이사회나 유엔총회로부터 지시를 받지 않는 독립기관이다. 이것은 경제사회이사회와 직능위원회인 여성지위위원회와 다르다.

위원의 보수와 임무수행에 필요한 경비는 유엔이 지출하고 있으므로 예산면에서는 총회의 통제를 받는다. 직원의 편의는 유엔 사무국내의 사회개발인도문제센터에 속하는 여성지위향상부가 제공하며 ILO, UNESCO, WHO, FAO 등의 유엔전문기관과 협력관계에 있다.

동위원회는 위원장 1인 부위원장 2인 보고자 1인을 포함하여 23인으로 구성되며 체약국 국민중에서 지리적 배분과 다양한 문화형태 및 법체계 등이 모두 대표되도록 선출된다.

위원장, 부위원장 및 보고자는 임기가 2년이며 기타위원은 4년이 임기로서 유엔으로부터 보수를 받지만 개인자격으로 직무를 수행한다.

동위원의 선출과정은 본 협약의 규율분야에서 높은 도덕적 명성과 능력을 갖춘 전문가를 체약국이 추천하며 유엔사무총장이 체약국회의를 소집하여 정족수 2/3, 과반수 찬성으로 결정한다.

동위원회는 협약의 이행상황을 감독, 검토하는 기관으로서 협약 제18조에 따라 협약당사국이 제출하는 정기보고서의 심의권을 갖는다. 이러한 국가보고서심의제도는 동 협약의 효과를 보장하기 위한 것이라 할 수 있다.

#### IV. 유엔여성차별철폐협약의 주요내용

여성에 대한 차별은 인간존엄에 위배되고 사회와 가족의 번영을 저해하는 것이며, 모성은 사회적으로 중요하고 자녀양육은 남녀 그리고 사회전체가 함께 책임질 필요가 있다는 기본인식하에 정치, 경제, 사회, 문화등 모든 분야에서 여성에 대한 차별제거를 위해 당사국으로 하여금 모든 적절한 조치를 취하도록 요청하고 있는 동 협약은 전문과 제5부 30개 조항으로 이루어졌으며, 제1조에서 제16조까지는 실체적 규정이고 제17조부터 제30조까지는 협약의 이행과 관련한 절차적 규정이다.

제1조에서 "여성에 대한 차별"을 정의하고 있고 제2조에서 제6조까지는 국가의 의무를 제7조에서 제16조까지는 여성의 시민적, 정치적, 사회적, 문화적 권리 및 국적문제 그리고 법률행위능력에 관한 규정과 이들 권리의 평등한 실현을 위한 평등의 사실

상의 장애제거, 평등추진을 위한 적극적조치 및 편견, 관습, 태도와 행위의 제거 등에 관한 국가의 법적 의무를 규정하고 있다.

아래에서는 동협약이 여성차별철폐를 위하여 중요하게 규정하고 있는 몇가지 사항을 중심으로 동협약의 내용을 개관하고자 한다.

##### 1. "여성에 대한 차별"의 정의 (제1조)

동협약은 제1조에서 여성에 대한 차별을 "정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타분야에 있어서 결혼여부에 관계없이 남녀동등의 기초위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다"고 정의하고 있다.

##### 2. 국가의 의무

동협약은 제2조이하의 국가의 의무규정에서 각 국가는 여성의 생활의 모든 분야에 걸쳐 여성의 법적 평등권을 보장할 의무를 가지며 이를 위한 구체적 조치를 명하고 있다. 법적 평등이 실현되면 기회의 평등보다 결과의 평등을 촉진하는 임시적 특별조치를 취할 필요성을 인정하고 있다. 또한 차별을 영속화시키는 사회문화적 구조를 수정하기 위한 특별조치도 규정하고 있으며 이러한 적극적 조치들은 평등의 목표가 달성되면 철폐되어야 하는 한시적인 것임을 분명히 하고 있다.(제4조 1항)

동협약은 각국가가 성에 의한 차별을 하지 않는다는 원칙을 지키는 전제하에 그리고 그 국가의 사회문화적 구조에 가장 적합한 방법으로 동협약을 해석, 적용하는 것을 허용하고 있다. 따라서 각 국가는 협약의 정신에 따라 차별적인 법률을 폐지하고 현재의 여성에게 불평등한 상태와 구조가 여성의 지위향상을 위해 변화되도록 사실상의 차별철폐를 위한 적극적 조치를 강구하여야 한다.(제4조)

여성차별철폐를 위하여 각 국가가 취해야 할 적절한 조치의 내용을 보면 다음과 같다.

(1) 남녀평등원칙의 실질적 실현을 헌법, 법률 기타 적절한 수단을 통하여 법적으로 확보할 것(제2조 (가)호)

(2) 여성에 대한 모든 차별을 금지하는 입법 및 조치를 취할 것(제2조 (나)호)

(3) 여성의 권리에 대한 법적보호를 확립하며 법원과 기타 공공기관을 통하여 여성의 차별행위에 대한 효과적인 보호를 확보할 것 (제2조(다)호)

(4) 여성에 대한 차별행위 또는 관행을 삼가하며 공공기관이 동 의무와 부합되게 행동하도록 확보할 것(제2조 (라)호)

(5) 개인, 조직 또는 기업에 의한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취할

것 (제2조 (마)호)

(6) 여성차별을 구성하는 현행 법률, 규칙, 관습 및 관행을 수정 또는 폐지하기 위한 모든 적절한 조치를 취할 것 (제2조 (바)호)

(7) 여성차별을 구성하는 모든 국내 형사법 규정을 폐지할 것 (제2조 (사)호)

(8) 양성(性)이 동등하게 인권과 기본적 자유를 행사, 향유하는 것을 보장하기 위하여 여성의 완전발전과 진보를 확보할 수 있는 입법을 포함한 적절한 조치를 모든 분야에서 취할 것 (제3조)

(9) 일방의 성이 열등 또는 우수하다는 관념 또는 남성과 여성의 역할에 관한 고정관념에 근거한 편견, 관습 기타 모든 관행을 제거하기 위해 남성과 여성의 사회적, 문화적 행동양식을 수정할 수 있는 조치를 취할 것 (제5조 (가)호)

(10) 사회적 기능의 하나로서의 모성에 대한 적절한 이해와 자녀의 양육과 발전에 있어서 남녀의 공동책임에 대한 인식이 가정교육에 포함되도록 조치하며 모든 경우에 있어 자녀의 이익이 최우선적으로 고려되도록 조치할 것 (제5조 (나)호)

(11) 여성에 대한 모든 형태의 인신매매 및 매춘에 의한 착취를 금지하기 위하여 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취할 것 (제6조)

### 3. 각 분야에서의 여성의 평등권

각 분야에서의 여성의 시민생활 및 법률상의 지위는 정치적, 공적생활에서의 권리(제7조), 국제기구의 참여권(제8조), 국적에 관한 권리(제9조), 교육권(제10조), 고용분야에서의 권리(제11조), 보건분야에서의 권리(제12조), 경제, 사회적 권리(제13조), 농촌여성의 권리(제14조), 법적능력(제15조), 혼인, 가족관계에서의 권리(제16조)를 규정하고 있으며 이들 권리의 평등한 실현을 위한 국가의 조치의무를 규정하고 있다.

### 4. 여성의 출산권

동협약은 제5조에서 사회적 기능으로서의 모성에 대한 인식을 강조하고 있으며 자녀양육의 책임을 여성과 남성이 함께 지도하도록 요구하고 있다.

특히 제4조에서는 모성보호를 목적으로 하는 특별조치가 차별이 아님을 분명히 하고 있으며 모성보호와 아동의 양육을 위한 규정은 본질적인 권리로 되어 고용, 가족, 건강, 교육 등 모든 관련 분야에 규정하고 있다. 따라서 제10조에서 국가는 교육프로그램가운데 가족계획에 관한 정보와 조언을 줄 의무가 있다고 규정하고 있고, 제11조에서 국가는 여성에게 가사와 공적인 생활에의 참여를 양립할 수 있는 보육시설을 설치해야 한다고 규정하고 있으며 제16조에서는 여성이 아동의 수 및 출산간격을 자기

책임하에 자유롭게 결정할 권리를 규정하고 있다.

### 5. 사회문화적 요인과의 관계

동협약은 여성의 기본권의 향유를 제한하는 사회문화적 요인을 관심있게 다루고 있다. 각 나라의 문화와 전통은 인정하지만 각 사회가 갖고 있는 고정관념, 관습, 전통들은 많은 경우 여성의 권리행사에 장애가 되고 있으므로 이의 변화와 관련한 규정이 여러 곳에 있다.

전문중에도 "사회 및 가정에 있어서의 남자의 전통적 역할을 여자의 역할과 함께 변경하는 것이 남녀의 완전한 평등의 달성에 필요하다"고 하고 있으며 제5조에서 양성(性) 중 한 성의 열등성 또는 우월성의 관념 또는 남녀의 정형화된 역할에 기인하는 편견, 관습, 기타의 관행을 없앨 것을 각 국가에 요구하고 있다.

고정관념과 관련하여 교과서의 검토(제10조)를 규정하고 있으며 남녀역할과 관련하여 가정생활(제16조), 교육(제10조) 및 고용(제11조) 관련 조항에서 동일한 남녀책임을 규정하고 있다.

## V. 유엔여성차별철폐협약의 효과적 이행을 위한 정책적 과제

앞에서 살펴본 바와 같이 동협약에 비준한 국가는 협약당사국으로서 법상, 사실상의 차별을 철폐하기위한 국가적 노력을 약속한 것이므로 우리정부도 차별적 법의 폐지, 평등실현의 장애요인 제거, 적극적 조치에 의한 평등의 증진, 성차별적 태도, 편견, 관습의 제거를 위해 노력해야 할 의무를 갖는다.

그동안 우리나라도 대부분의 다른나라들과 마찬가지로 이행의 첫단계인 차별적 법의 폐지 내지 개정은 많이 이루었다. 그러나 사실상의 평등을 실현하기위한 적극적 조치의 개발과 성 차별적인 태도, 편견, 관습의 제거를 위한 체계적인 노력은 많지 않았다. 법적 평등에도 불구하고 사실상의 평등이 실현되지 못하는 현재의 불평등한 상태와 구조를 변화시키기위한 적극적 조치의 개발과 가장오랜시간이 걸리는 사람들의 편견과 태도 그리고 사회의 관습을 변화시키기위하여는 이를 위한 국가의 강력한 정치적 의지가 요구된다.

아래에서는 유엔여성차별철폐협약의 이행을 위한 다른나라들의 노력과 여성차별철폐위원회의 권고, 보고서 및 우리나라 국가보고서에 대한 심의결과등을 참조하여 동협약을 효과적으로 이행하기위한 우리의 정책적 과제를 다룬다.



### 1. 여성정책담당국가기구의 기능강화

동협약의 이행을 위하여 가장 중요한 것은 여성의 지위에 관한 모든 정책과 프로그램을 계획, 제안, 추진, 조정, 평가등을 할 수 있는 충분한 자원과 권한과 인력을 가진 국가기구이다. 이러한 국가기구가 설치되면 협약을 이행하기 위한 모든 법적, 정책적 조치를 취할 수 있다. 즉 협약의 이행과 관련하여 여성들에게 협약의 내용과 자신의 권리를 가르치고 이에 대한 공공의 인식을 높이기 위한 프로그램의 실시, 관련부서의 정책조정, 평등정책의 촉진, 협약의 홍보 및 배포를 이행하고, 여성지위의 전반적인 모니터와 차별의 원인을 찾아내어 이를 극복할 수 있는 정책을 수립하게 된다. 무엇보다 중요한 것은 이러한 국가기구들이 유엔여성차별철폐협약의 이행을 위한 국가의 적극적 조치를 직접추진하거나 권고, 지원, 자문함으로써 각 분야의 여성차별철폐를 위한 국가의 적극적 조치를 활성화하는 것이다.

따라서 우리나라의 여성정책담당국가기구가 이와 같은 역할을 할 수 있도록 기능이 강화되어야 한다.

### 2. 유엔여성차별철폐협약을 구체화한 특별법의 제정

우리나라의 경우 UN여성차별철폐협약이 헌법 제6조 1항에 근거하여 비록 국내법과 동일한 효력을 갖기는 하나 협약의 인지도가 낮고 권리구제방법이 없으므로 동협약의 내용을 수용하면서 사실상의 평등실현을 위하여 모든 형태의 남녀차별철폐를 행하는 국가의 의무가 구체화되고 동법에 위반하는 경우의 권리구제방법을 확실히 하기 위하여 남녀평등에 관한 특별법의 제정이 필요하다. 이러한 모든 분야에서의 남녀평등에 관한 포괄적 평등입법으로서의 특별법을 제정한다는 것은 UN여성차별철폐협약의 정신을 국내법으로서 구체화시키는 정치적 의지의 표현으로서 이법에 근거한 여러가지 조치가 효과적으로 수행될 수 있다. 특히 이러한 특별법의 제정으로 관련분야에서의 쿼터제의 도입 등의 적극적 조치에 대한 반론의 여지를 법적으로 분명히 하여 이를 권장하고 유도하는 효과를 가져올 수 있다. 노르웨이, 덴마크, 오스트레일리아, 핀란드, 독일등에서 실시하고 있다.

### 3. 적극적 조치의 개발

동협약이 강조하고 있는 사실상의 평등실현을 위한 적극적 조치의 이행이 필요하다. 그동안 우리나라는 차별적 법의 폐지 또는 개정은 상당한 진전을 이루었으므로 유엔여성차별철폐위원회의 권고와 같이 사실상의 평등실현을 이루기 위하여 이제 교육, 고용, 정치 및 정책결정과정에서의 여성참여증진을 위하여 할당제 등의 적극적 조치를 실시해야 할 단계이다.

특히 우리나라국가보고서의 2차 심의시에 유엔여성차별철폐위원회는 국가의 경제발전수준 그리고 여성의 경제활동참여증가에 상응하지 못하는 한국여성의 정치, 정책결정 과정에서의 참여의 부진을 지적한 바 있다.

적극적 조치의 개발은 앞의 국가기구의 기능강화와 평등입법이 이루어지면 효과로 될 수 있다.

### 4. 여성의 법적 권리에 대한 교육

여성의 법상, 사실상 평등한 삶을 실현시키기 위하여는 여성들 스스로가 국제조약 및 국내법상의 여성의 권리를 인식하는것이 매우 중요하다. 이를 위한 프로그램의 개발과 교육이 필요하다.

UN에서도 각국에 아직도 상존하고 있는 법상, 사실상의 차별을 제거하는데 있어서의 커다란 장애요인중의 하나를 여성의 법적 권리를 여성스스로 인식하지 못하거나 혹은 그 권리가 실행되는 법적, 행정적 체계를 제대로 이해하지 못하는데 있다고 분석하고 있다.

이에따라 UN여성지위위원회는 1990년에 나이로비미래전략이행의 제1차검토 및 평가에 따른 권고에서 첫번째로 "국제조약 및 국내법상의 여성의 권리를 주지시키고 여성에게 법률지식을 교육시킬것" 을 강조하고 있다.

이러한 교육은 공식, 비공식의 교육, 매스미디어등의 수단을 통한 교육등의 시행을 위한 기반을 준비해야하는데, 이를위하여 법학교육을 받은 여성법률가가 많이 필요하다.

### 5. 협약의 홍보및 국가보고서와 그 심의결과의 공표

동 협약을 일반에게 널리알리는 것은 여성의 지위, 권리에 대하여 우리사회의 모든 사람들에게 인식을 높이는 데 필요하다. 따라서 조약의 주지를 위한 교육, 홍보프로그램이 여러방법으로 강구되어야 한다. 또한 국가보고서의 심의과정과 결과가 널리 공표됨으로써 관련 법, 정책, 관습등의 변화를 촉진할 수 있다.

### 6. NGO의 역할

비정부조직인 여성단체는 협약의 사실상의 이행을 감시하고 동 협약에 대한 여성의 인식을 높이기위하여 중요한 역할을 해야한다. 국가보고서작성시에도 NGO가 함께 참여하고, 그 심의과정과 결과에 대하여도 평가하고 홍보해야한다.

여성의 지위향상을 위해 동협약을 효과적인 수단으로 활용할 수 있어야 한다.

<참고자료>

김선욱(1993), 유엔여성차별철폐협약과 그 이행을 위한 적극적 조치, "여성연구"  
1993/봄, PP.43-73.

한국여성개발원(1991), 국제연합의 여성관련사업, PP.98-106.

한국여성개발원(1993), 각국의 공적부문에 있어서의 여성차별철폐조치에 관한 연구  
-유엔여성차별철폐협약의 이행과 관련하여-.

황영채(1991), 국제법상 남녀평등의 보장, 배경숙교수화갑기념논문집, PP.951-972.

Ruediger Wolfrum(Hrsg.)(1991), Handbuch Vereinte Nationen, Verlag C.H.Beck.

<발제 2>

## 유엔 여성차별철폐협약의 국내 이행상황

- 입법분야 : 신용자(국회여성특위 입법심의관)
- 사법분야 : 김영란(대법원 재판연구관)
- 행정분야 : 안희옥(정무장관(제2)실 조정관)

# 女性差別撤廢協約 履行을 위한 立法的인 措置

國會 女性特別委員會 立法審議官 愼 鏞 子

## 1. 머릿말

UN의 「여성차별철폐협약」은 UN의 제34차 총회기간인 1979년 12월 18일에 총회의 결의로 채택하고 1980년 7월 코펜하겐에서 개최된 제2차 세계여성 대회의장에서 서명식을 가졌으며 1981년 9월 3일부터 효력을 갖기 시작하였는데 채택 당사국은 1994년 2월 현재 132개국에 달한다.

우리나라에서 이 협약에 대하여 公式적으로 언급하게 된것은 1982년 3월 11일 국회 외무위원회 회의석상에서 당시 外務委員에 속해있던 金賢子 의원이 盧信永 外務部長 관에게 “1979년 제34차 UN총회에서 130개국이 지지하는 절대적인 다수로 가결채택되어 이미 1981년 9월부터 효력을 갖게된 UN의 [여성차별철폐 협약] 에 대하여 알고있는가? 우리는 이 협약에 언제쯤 가입할 것인가? 다른 나라에서는 코펜하겐 여성대회 현장에서 본국의 지시를 받아 서명식에 참가하는 즉각적인 반응을 보였는데 우리나라의 대표들은 한마디의 언급조차 없었을 뿐 아니라 지금까지도 아는지 모르는지 일언반구도 이에 대한 말이 없다.” 는 내용의 호된 질문을 하였는데 정부를 대표하여 盧信永 外務部長官은 “검토하여 가입하도록 하겠다.” 는 답변을 하게 된것이 시초라고 생각한다.

이런 경위를 거쳐 우리나라는 그 다음 다음해인 1984년 12월 국회본회의에서 이 협약을 비준하여 1985년 나이로비 세계여성대회에는 당당한 協約當事國으로 참가하게 되었다.

오늘 얘기해야 할 구체적인 내용으로 들어가기 전에 먼저 다시 한번 되새겨 볼 필요가 있는 것은 이 協約의 前文에 명시된 기본 이념과 이에 대한 확인이라 생각되어 몇가지 점을 짚어보고 넘어 가겠다.

「첫째. UN은 이미 현장에서 인간의 기본적인 人權. 존엄성 및 가치에서 남녀가 평등한 權利를 갖는다는 신념을 확인했다는 사실

둘째. 세계인권선언에서도 차별은 용인할 수 없는 일이라는 원칙을 확인하고 또한 모든 인간은 태어나면서부터 평등하며 性에 의한 차별뿐 아니라 어떤 차별도 없이 모

은 權利와 自由를 향유할수 있다고 선언하였고 인권협약에서도 협약당사국들은 모든 차별을 부정하고 男女의 평등한 權利를 확보할 의무를 약속했다는것.

그 밖에도 UN과 그 산하의 여러 전문기관들이 갖가지 문서를 통하여 남녀평등권을 확인하고 이를 보장해야 한다고 약속 했으나 여전히 차별은 광범위한 분야에서 의연히 존재하고 있으며 이러한 차별은 개인과 가정과 나라 및 인류발전에 장애요인이 되고 있기 때문에 이 協約을 결의하고 채택하는 것이며 協約당사국들은 이 協約의 加入으로 약속한 의무이행을 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다」고 천명한 것이다. 이 「적절한 措置」 가운데 제가 말하여야 할 부분은 「立法的인 措置」이다.

2. 남녀 차별철폐를 위한 締約國의 의무.

이 협약은 前文에서 협약의 기본적인 이념과 취지 및 일반적인 개념을 정의 하였으며 제1조에서 제16조까지는 締約國이 성취하여야 할 차별철폐의 구체적인 내용을 규정하고 있으며, 제17조에서 30조까지는 이 協約 運營에 필요한 기구와 締約國이 지켜야 할 절차등을 규정 하고 있다.

특히 締約國은 이 협약이 명시한 차별사항을 철폐하기 위하여 자국의 헌법이나 기타의 법률에 남녀평등에 관한 원칙을 규정하는 조항이 들어있지 않을 경우에는 새로이 법률을 제정하거나 개정하는 등의 적절한 수단을 통하여 차별철폐의무를 이행하라 (협약 제 2조)고 규정하고 있다.

그리고 이 협약이 제시하는 남녀 평등을 실현시키기 위한 措置로 「女子의 능력개발과 향상의 확보를 위한 조치( 제3조 )」, 「차별로 인정하지 않는 特別措置 (제4조)」, 「고정적인 性役割에 대한 인식을 바꾸기 위한 措置 (제5조)」, 「여자의 매매 및 매춘과 매춘으로 부터의 착취를 금지하기 위한 措置 (제6조)」 등을 규정하고 있다.

국제협약 정치적 의미  
지키는 것  
경쟁이기

이러한 여러가지 措置를 통하여 締約國이 성취시켜야 할 평등의 내용은 다음과 같은 것들이다.

- \* 政治的, 公的活動에 있어서의 平等 ( 제7조 )
  - \* 國際活動에의 참가의 平等 ( 제8조 )
  - \* 國籍에 관한 平等 ( 제9조. 우리나라는 유보 )
  - \* 教育에 있어서의 차별철폐 ( 제10조 )
  - \* 雇傭에 있어서의 차별철폐 ( 제11조 )
  - \* 保健에 있어서의 차별철폐 ( 제12조 )
  - \* 經濟的, 社會的 活動에 있어서의 차별철폐 ( 제13조 )
  - \* 농촌여성에 대한 차별철폐 ( 제14조 )
  - \* 法律 앞에서의 남녀평등 ( 제15조 )
  - \* 혼인, 가족관계에 있어서의 차별철폐 ( 제16조 )
- 등이다.

그런데 우리나라의 憲法 및 기타의 法律은 위에서 열거한 평등실현을 위한 締約國으로써의 의무를 이행하는데 어떤 문제점이 있는가 살펴보기로 한다.

첫째, 우리의 헌법 제 11조 1항은 「모든 국민은 法 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여, 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다」고 규정 양성평등의 원칙을 포괄적으로 선언 규정하고 있어 締約國으로서의 헌법으로 결함이 없음을 알수있다.

뿐만 아니라 제3조 제4항의 「고용상의 남녀평등원칙」, 제24조 및 제25조의 「선거권 및 공무담당권의 남녀평등원칙」, 제36조 1항의 「혼인과 가족생활에 있어서의 개인의 존엄과 평등의 원칙」, 그리고 제34조 제3항에서의 「여성의 복지증진과 권익향상을 위한 국가의 노력의무」등을 규정하고 있다.

둘째 1987년에 제정되고 1989년에 개정되어 실시중인 「남녀고용평등법」은 고용상의 남녀평등을 실현시키기 위한 구체적인 내용을 규정하고 있다.

셋째 1958년에 제정되어 1960년부터 시행하고 있는 현행가족법 중 남녀불평등성을 내포한 조항을 대폭 개정하여(1990년) 가족법상의 남녀평등의 원칙을 실현 시키고자 하고 있다.

넷째 1989년의 모자복지법제정과 1991년의 영유아보육법제정으로 모자가정의 복지 증진과 취업모의 육아부담을 덜어 주는 법적인 조치를 취하고 있다.

위에서 살펴 본 바와 같이 우리나라의 法制度는 男女平等의 原則을 기본 이념으로 하고 있음이 헌법을 비롯한 기타의 法律의 규정에서 나타나고 있다.

그러나 현실적으로는 우리나라가 바람직한 수준까지 남녀평등이 실현되지 못하고 있다는 사실은 누구든지 인정하는 사실이다.

그러면 우리가 목표로 하는 수준까지의 평등을 실현시키기 위한 대책으로 여성들은 어떤 戰略을 세우고 실천하여야 할 것인가?

### 3. 事實上的 平等實現을 위한 적극적인 대책

긴 역사와 전통의 뿌리가 깊은 남녀차별의 관행과 제도가 형식적인 法規定과 行政措置만으로 해소되어 평등이 사실상으로 실현될 수 있다는 경험은 어떤 나라에도 없는 것 같다.

때문에 현실적으로 얻어낸 結論은 여성자신이 政策에 참여하여 형식적인 평등이 아니라 사실상의 평등 즉 결과적인 평등이 실현 될 수 있는 政策을 입안 하여야 한다는 것이다.

그래서 事實上的 平等實現이 조속히 이루어질 수 있도록 하기위한 「잠정적인 특별 조치」를 취하는 정책을 수립하는 締結國이 점점 늘어나고 있다.

이러한 조치를 북미제국에서는 「Affirmative Action」이라 부르고 유럽제국에서는 「Positive Action」이라 부르는데 이러한 조치는 미국이 1972년 公民權法 제7편으로 고용평등법을 제정하고 이 법이 추구하는 평등을 실현시키기 위한 특별조치로 채택한 대책에서 시작되었다.

그런데 근래에 와서는 UN의 남녀차별철폐협약이 제시하는 차별철폐와 평등의 조속한 실현을 위한 조치로서 채택하여 活用하는 나라가 늘고 있다.

예를들면 미국, 캐나다, 영국, 프랑스, 스웨덴, 노웨이, 이탈리아 등지에서는 이러한 특별조치를 통하여 큰 성과를 나타내고 있는 것으로 알려지고 있다.

그 중에서 몇나라의 예를 간단히 들어 본다.

우리나라와는 社會文化 와 歷史的인 조건과 배경이 다르기 때문에 직접 비교하거나 참고가 되기 힘든 부분도 크겠지만 이들이 채택하고 있는 전략과 이 전략을 실현에 옮겨가는 행동력은 우리가 빨리 배워야 할 점이라 생각한다.

특히 스웨덴은 男女平等의 실현정도가 세계적으로 가장 잘되어 있는 나라로 알려지고 있는데 그 理由는 1980년에 제정, 실시되고 있는 「직장에서의 남녀평등법」이 철저히 실시되고 있기 때문이라고 생각된다.

스웨덴은 이 고용평등법의 철저한 시행을 위하여 이 법의 시행과 함께 「남녀평등 음브즈만」제도를 도입하여 平等實現을 강력히 추진하였다.

이 법은 1991년에 개정되어 平等음브즈만의 權限을 강력히 보장하였으며 1994년에 또다시 개정하여 「權利的 平等에서 權力的 平等으로」, 「權力和 責任의 分擔」이라는 새로운 目標를 설정하고 있다.

「統一獨逸에서는 事實上的 平等」을 위하여 헌법을 개정하고 새로운 「男女同權法」을 성립시켜 1994년 9월23일에 上院의 승인을 받아 11월15일부터 발효중이다.

그밖에 EU(유럽연합)12개국의 남녀평등법제는 착실한 전진을 나타내고 있는데 이는 유럽재판소(ECJ)의 訴訟節次를 통한 가맹국에 대한 강력한 구속력 때문으로 알려지고 있다.

#### 4. 우리는 어떻게 할 것인가?

최근에 와서 우리나라 女性界는 政策機構에 다수의 여성이 참여하여 명실 상부한 平等政策을 입안하고 채택하여 강력히 추진하여야 한다는 목소리를 광범위하게 모아 나가고 있다.

이 목소리가 좀더 조직적으로 광범위하게 구체적으로 연대를 이룬다면 그 결과는 政策實現에 큰 성과를 가져올 수 있을 것이라고 기대 된다.

왜냐하면 선거를 통하여 국민의 代表를 선출하는 제도를 채택하고 있는 우리나라는 有權者의 반수 이상을 차지하는 女性들이 有權者의 立場으로 조직적인 연대를 이룬다면 이 조직적인 힘이 결국은 정치적인 세력이 되어 정책결정의 길로 연결된다는 당연한 귀결 때문이다.

그 가장 좋은 실례는 최근에 國會에서 극적으로 탄생시킨 「女性特別委員會」이다. 이 위원회의 성립 배경에는 몇가지 큰 요인이 있겠지만 그중의 한가지는 50여개의 여성단체가 청원을 통하여 국회의 여성특위설치를 강력히 요구하였다는 사실이 크게 자리잡고 있다는 것은 부인할 수 없을 것이다.

남녀차별의 뿌리가 깊고 남성의 독점적인 지배력이 나라 전체를 움직이는 우리나라의 정치적 사회, 경제적 문화와 풍토에 평등지향의 새바람을 불어 넣을 수 있는 힘은 여성의 조직적인 힘과 여기서 나오는 현실적이고 구체적인 영향력으로 구체적인 정책의 내용을 제시하는 실천력이라 생각한다.

이제 바야흐로 우리나라에서도 여성의 목소리에 귀를 기울이기 시작했다.

政治界에서는 여성의 주장을 有權者의 목소리로 받아들여려는 태도의 변화를 일으키고 있으며 企業에서는 '고객만족주의'라는 이름으로 현실적으로 시장거래를 통하여 가족중심의 생활에서 절대적인 權限을 장악하고 있는 여성소비자의 목소리로 받아드리고자 하는 조심스러운 접근을 하고 있는 것 같다.

앞으로는 똑똑하고 유능한 몇 몇 여성의 산발적인 목소리 보다는 평범하고 合理的인 많은 수의 여성의 구체적인 목소리를 크게 모아 우리가 바라는 「平等으로 가는 길」을 넓고 탄탄하게 다져 나가야 할 것이다.

25522  
신영이 민방에서  
사용한 법.  
신영이.

## 유엔여성차별철폐협약의 사법분야에서의 이행상황

대법원 재판연구관 판사 김 영 란

### 1. 서론

한비기서X.

1-1 1979년 유엔 제34회 총회에서 채택되어 1981년에 효력이 발생한 유엔 여성차별철폐협약에 대하여 우리나라는 1984. 12. 18. 국회의 비준동의를 얻어 같은달 27. 유엔 사무총장에게 비준서를 기탁하였고, 1985. 1. 26. 부터 우리나라에 대한 효력이 생기게 되었다.

1-2 이 협약은 전문과 6개부분 30개조로 구성되어 있는데 제1부에서는 먼저 "여성에 대한 차별"의 정의를 "정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼여부에 관계없이 남녀동등의 기초 위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다"고 내린 후 성차별철폐를 위하여 각국이 취하여야 할 일반적인 조치를 열거하고 있고, 제2, 3, 4부에서는 각 분야에서 남녀평등 실현을 위한 조치를 구체적으로 열거하고 있으며 제5부및 제6부는 위 조치들의 진전을 심의하기 위한 위원회의 구성과 당사국의 비준 및 이후의 실천에 따른 절차적인 규정을 두고 있다.

1-3 이 협약을 사법분야와 관련시켜 보면, 제1부의 제2조 (다)항은 "남성과 동등한 기초위에서 여성의 권리에 대한 법적 보호를 확립하며 권한있는 국내법정과 기타 공공기관을 통하여 여성을 여하한 차별행위

로부터 효과적으로 보호하도록 확보할 것"이라는 규정하고 있으므로 이에 따라 제2, 3, 4부의 각 분야별 조치로 들고 있는 규정들의 실천에 사법적인 보장을 부여하여 주는 것을 이 협약에 대한 사법적인 이행이라 할 수 있을 것이다.

이하에서는 이 협약이 비준되어 우리나라에서 발효된 후의 사법분야에서의 이행상황을 판결례를 중심으로 살펴 보고자 한다.

## 2. 판결례에 나타난 이행상황

2-1 이 협약은 분야별 조치에 관하여 제2부에서는 정치적 및 공적생활에서의 남녀평등, 국제분야에서의 남녀평등, 국적의 취득 및 상실에서의 남녀평등을 각 들고 있고, 제3부에서는 교육에서의 남녀평등, 고용분야와 사회보장에서의 남녀평등, 경제적·사회적 생활에서의 남녀평등, 농촌여성의 남녀평등권의 확보를 각 들고 있으며, 제4부에서는 여성의 법앞에서의 평등의 보장, 혼인 및 가족관계에서의 남녀평등을 들고 있다.

이 중 사법적인 판단이 나와 있는 부분은 주로 고용분야에서의 남녀평등부분 및 법앞에서의 남녀평등부분, 혼인과 가족관계에서의 차별금지부분 등이다.

### 고용분야에서의 남녀평등

2-2 이 협약은 고용분야에서의 남녀평등의 내용으로서 근로의 권리에서의 동등성 확보, 동일한 고용 기회의 보장, 직업선택과 승진 및 일과 관련된 모든 혜택과 조건 또는 직업훈련에서의 동등성 확보, 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 처우를 받을 권리의 보장, 유급휴가를 받을 권리 및 노동무능력의 경우 사회보장에 대한 권리, 노동조건의 안전에 대한 권리 등을 나열하고 있다.

또 우리나라의 경우 고용분야에서의 성차별의 문제는 주로 결혼퇴직제, 출산퇴직제, 조기정년제 등이 꼽혀 왔다.

이 협약의 진전에 부응하는 판례들이 이 분야에서 많이 나왔는데, 이는 여성에 대한 교육기회의 확대에 의한 고급여성인력의 증가도 한 원인이라 할 수 있겠으나 급속한 산업화에 따른 여성근로자의 수요의 급격한 증가 또한 그 중요한 원인으로 들 수 있을 것이다.

그러므로 고용분야에서의 남녀평등에 관하여 선고된 몇가지 주요한 판결들을 보면 다음과 같다.

### < 김영희 사건 >

2-2-1 이 부분의 대표적인 판례는 역시 한국전기통신공사의 전화교환원으로 있으면서 다른 직종과의 차별적 정년규정을 남녀평등의 문제로 끌어 올려 다투으로써 결국 이를 철폐하도록 한 김영희와 한국전기통신공사와의 소송을 들 수 있을 것이다.

사건의 경위를 간단히 요약하면, 김영희는 체신부의 교환원으로 일하다가 체신부의 전기통신업무가 한국전기통신공사로 이관됨에 따라 위 공사로 옮겨 근무하여 왔는데 43세가 되자 교환원의 정년이 되었다는 이유로 정년퇴직 명령을 받았고, 이에 위 정년규정은 법앞에서의 평등을 규정한 헌법규정과 남녀의 차별적 대우를 금한 근로기준법규정에 위반된다는 등의 이유로 정년퇴직 무효확인청구의 소를 제기하였으나, 1심인 서울민사지방법원은 1983.7.6. 선고한 판결(83가합221호)에서 이를 평등권의 위반이라고 볼 수 없다고 하여 원고청구를 기각하였고, 2심인 서울고등법원 또한 1985.2.15. 선고한 판결(83나3100호)에서 이를 남녀의 성차별의 문제로 볼 수 없고 직종의 특수성, 근로자의 수급사정등을 감안한 문제에 불과하다고 하여 원고의 항소를 기각하였다. 그러나 1988.12.27. 선고된 대법원판결(85다카657호)에서는 여성전용 직종으로 보여지는데도 합리적인 이유없이 여성근로자들이 조기퇴직하도록 부당하게 낮은 정년을 정한 것이라면 이는 근로기준법상의 남녀차별금지조항에 해당되어 무효로 보아야 할 것이므로 원심으로서의 교환직렬 직종이 여성전용직종인지의 여부와 정년을 다른 직종에 비하여 현저히 낮게 정하게 된 이유를 구체적으로 심리판단하여야 한다고 하여 원심판결을 파기함으로써 궁

극적으로 원고 김영희가 승소할 수 있도록 판시한 바 있고, 이후 서울고등법원 1989. 4. 19. 선고 89나2136호 판결로써 교환직렬직종이 사실상 여성 전용직종이며 그 정년을 다른 직종보다 낮게 정한 것에 대한 합리성도 없으므로 그 규정은 무효요서 결국 원고 김영희에 대한 정년퇴직발령은 무효라는 판단이 내려짐으로써 원고 김영희가 최종적으로 승소하게 되었다.

이 판결은 성차별적인 정년규정은 무효라는 점을 확실하게 한 최초의 것으로서 이후 유사한 사안의 리딩케이스가 되었으며, 날로 증가하는 여성근로자들에 대한 법적인 보호를 선언하는 획기적인 사례로 평가되어 진다. 또 이 판결에서 어떤 사유등이 성차별적인 규정인지여부의 판단을 형식적이 아닌 직종의 실질을 가려서 볼 것이라고 판시한 점은 이후의 성차별규정해당여부의 판단에 대한 지침이 되었다고 볼 수 있다.

한편, 위 김영희는 그 후 다시 교환직직원의 정년을 53세로 하여 58세를 정년으로 하는 일반직직원과 달리 규정하는 것은 남녀차별적인 것으로서 시정되어야 한다는 이유로 1992. 12. 11. 서울지방노동청에 진정서를 제출하여 시정지시가 있었고, 1992. 12. 31. 53세로 정년퇴직발령을 받자 다시 1993. 3. 30. 서울특별시지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하였고 1993. 5. 4. 구제신청기각결정이 있자 이에 불복하여 재심신청을 하였으며 이에 중앙노동위원회에서 1993. 9. 3. 여성전용직종이라할 수 있는 교환직렬에 대하여 정년의 차등을 둔 것은 여성을 이유로 한 차별대우라고 하여 위 김영희에 대한 해고를 부당해고로 보고 지방노동위원회의 결정을 취소하는 판정을 하였으며, 이에 한국전기통신공사측에서 위 판정의 취소소송을 서울고등법원에 제기하였고, 서울고등법원은 1994. 9. 29. 선고한 판결(93구25563호)에서 여성전용직종인 교환직에 대한 이와 같은 차별은 합리적인 이유가 없는 것으로서 근로기준법 제5조 및 남녀고용평등법 제8조 제1항의 남녀차별금지의 입법취지에 반하여 무효라고 판단하였고 한국전기통신공사측은 위 고등법원의 판결에 상고하여 이 사건은 현재 대법원 94누13589호로 계류중이다.

#### < 이경숙사건 >

2-2-2 고용분야에서의 성차별에 관한 대표적인 판례의 다른 하나는 결혼퇴직과 관련한 이경숙의 손해배상사건이다.

이 사건은 원래는 고용과는 관계없는 교통사고로 인한 손해배상청구사건이었는데 제1심법원이 그 손해배상액을 정하면서 원고 이경숙이 우리나라 미혼여성의 평균결혼연령인 26세부터는 다니던 직장에서 퇴직할 것으로 봄이 옳다고 하여 그 이후부터의 손해배상액을 결혼한 주부임을 전제로 산정함으로써 비로소 결혼퇴직이라는 전형적인 성차별의 문제로 부각되게 되었다(서울민사지방법원 1985. 4. 18. 선고 84가합4162판결). 이 제1심 판결에서 제기된 또 하나의 문제는 결혼후의 전업주부의 노동력의 평가를 어떻게 할 것인가하는 것인데 이 점에 대하여서 이 판결은 결혼이후 가사노동에 종사할 경우의 노동의 대가를 합리적으로 평가할 방법이 없으므로 결국 일반도시일용노동에 종사하는 성인여자의 임금을 기초로 산정할 수 밖에 없다고 하여 이를 기초로 일실이익을 산정하였다. 이 부분은 현재까지도 법원이 관행적으로 그와 같이 판단하고 있어서 여성계의 비판이 집중되고 있는 쟁점의 하나로 남아 있다.

이 제1심판결에 대하여 여성계는 일치 단결하여 법원의 성차별적 사고를 비난하였는데 다행히 1986. 3. 4. 선고된 제2심판결(서울고등법원 85나1683호)에서는 근간 고교와 대학을 졸업한 우리나라의 미혼여성중 주로 경제적 이유와 자기발전을 위하여 취업을 원하는 사람의 비율과 실제의 취업률이 날로 증가하고 있고 결혼후의 계속취업을 희망하는 미혼여성의 비율도 매우 높은 사실이 인정되므로 우리 사회 및 가정생활의 경험칙상 미혼의 직장여성이 결혼을 하게 되면 반드시 퇴직하게 되는 것이라고 할 수는 없다고 하여 피고의 결혼정년주장을 배척하여 위 제1심판결의 판시를 정정하였다.

그후 이 사건의 상고심판결인 대법원 1987. 9. 8. 선고 86다카816판결에서 결혼퇴직을 인정하지 않은 제2심판결이 정당하다는 판시가 있었다.



< 기타 정년·해고관련사건 >

2-2-3 그 밖에도 위 사건들을 전후하여 고용분야에서의 성차별에 대하여 엄격한 태도를 취하는 판결들이 선고되었는데 이를 소개하면 다음과 같다.

대법원 1987. 8. 25. 선고 85누482 판결은 노동쟁의에 관하여 충청남도지방노동위원회가 쟁의중인 회사의 근로자의 정년을 50세로 하되 남자근로자의 정년을 52세로 한다는 중재재정을 한 것은 근로기준법상의 균등처우의 원칙에 위배되므로 이를 취소하고 정년을 남녀 모두 50세로 한다고 한 서울고등법원 1985. 5. 25. 선고 84구706판결은 정당하다고 판단하였다.

대법원 1993. 4. 9. 선고 92누15765 판결은 회사의 10개부서중 3개부서를 제외한 일반부서의 근로자의 경우는 남녀 모두 정년을 55세로 정하면서 위 3개부서에 관하여는 아무런 합리적 근거도 없이 남자는 55세, 여자는 53세로 정년을 규정하고 있는 단체협약과 취업규칙은 근로기준법 제5조의 균등처우의 원칙과 정년에 관한 성차별을 금지한 남녀고용평등법 제8조에 위배되는 무효의 규정이라는 서울고등법원 1992. 9. 17. 선고 91구19434판결은 정당하다고 판시하였다.

서울민사지법 1994. 1. 13. 선고 93가합53851 판결은 장기근속여자사원이 경원시되는 직장내 분위기와 여자사원의 업무에 대한 남자사원의 권위적이고 보수적인 태도 및 여자사원을 차별하는 회사의 관행하에서 축적된 장기근속여자사원으로서의 불만과 피해의식이 감성적으로 표출되어 욕설을 퍼붓고 뺨을 때리는 상사에게 대드는 등의 행동을 한 여사원을 무기정직시켰다가 3개월이 내에 복직발령을 하지 않아 해고되게 한 것은 징계권을 남용한 무효의 처분이라고 하여 무기정직처분 및 해고의 무효확인판결을 선고하였다.

< 남녀고용평등법위반 형사사건 >

2-2-4 한편 1987. 12. 4. 자로 공포시행된 남녀고용평등법이 1989. 4. 1. 자로 개정되면서 남녀동일임금등의 원칙을 새로 삽입하고 종전의 벌칙규정을 확대 및 강화하였고 이에 따라 근로자의 모집과 채용에 있어서 동등한 기회를 주어야 한다는 남녀고용평등법 제6조에 대한 벌칙규정도 신설되자, 1990. 5. 2

6. 신입사원을 모집하면서 지원자격을 남자로 제한하는 모집광고를 낸 (주) 신도리코, 동아제약, 대한교육보험, 대한생명보험등 대기업들에 대하여 서울형사지방법원에서 위 규정위반을 이유로 벌금 1백만원씩의 약식명령이 내려진 바 있다.

남자 이고 노장 X.  
상관으로 근무했기 때문  
그 회사에서 근무했기 때문?

법앞에서의 평등보장

2-3 이 협약에서는 "당사국은 여성에 대하여 법앞에서의 남성과의 평등을 허여(許與)하여야 한다"(제4부 제15조 제1항)고 규정하고 있는 바, '법앞에서의 평등'이라고 할 때의 "법앞에" 평등하다는 것은 단지 법의 적용에 있어서의 평등이라는 의미에 국한되는 것이 아니고 법의 내용자체가 평등의 원리에 따라야 함을 의미하며, "평등"이라는 의미가 일체의 차별을 금지하는 절대적 평등이 아니라 합리적 차별을 인정하는 상대적 평등을 뜻한다는 것이 일반적인 설명이다. 그리고 이와 같은 상대적 평등의 보편타당한 기준을 어떻게 정할 것인지에 관하여는 합리적 차별기준, 엄격한 심사기준, 우선처우 기준의 이론들이 제시되어져 있다.

'법앞에서의 남성과의 평등'은 분야별로는 선거권·피선거권 등 정치권에서의 보장, 남녀동일임금원칙등 노사관계·경제관계에서의 보장, 교육·사회보장 등 사회적관계에서의 보장, 혼인관계·가정생활에서의 보장 등으로 나누어 볼 수 있으며, 내용상으로는 차별금지라는 소극적인 평등에 그치지 아니하고 여자노동자의 특별보호와 모성·육아보장등 실질적 평등이나, 나아가 위 우선처우기준이론에 의하여 이제까지 차별적 대우를 받아오던 여성에 대한 우선적 대우의 필요성까지 논의되고 있다.

그런데 앞서 살펴 본 바와 같이 정치적 생활, 고용관계, 혼인 및 가족관계에서의 남녀평등의 문제등은 이 협약에서 별개로 다시 규정하고 있으므로 이 항목에서는 이러한 부문으로 포괄되어 지지 않는 형법관련 사건이나 불법행위를 원인으로 한 민사상 손해배상 등과 관련하여 성차별이 문제된 사건등의

판결례를 살펴 보기로 한다.

< 간통죄 위헌여부 사건 >

2-3-1 먼저 종전부터 논란이 많았을 뿐 아니라 형법개정을 앞두고 여전히 논란의 소지를 안고 있는 간통죄의 위헌여부에 대한 헌법재판소의 결정을 살펴 보기로 한다.

간통죄 존치가 헌법에서 보호하고 있는 <sup>개인적</sup> 기본권을 침해하는 것인지에 관하여는 여성계에서조차 의견의 일치를 보고 있지 못하다. 이혼후 모는 자녀에 대한 친권을 행사할 수 없었고 재산분할청구도 할 수 없었던 구가족법이 개정된 지금에 있어서는 간통죄의 존치는 경제력의 차이와 결합하여 오히려 여성에게 굴레가 되고 있을 뿐이라든가 이중기준의 성모랄을 유지하는 것이고 애정문제이자 순수한 윤리문제에 국가권력이 개입하는 것은 바람직하지 못하다는 시각이 있는가하면 가족법의 개정이후에도 여성은 여전히 경제적 사회적 약자이므로 간통죄는 아직 존치의 가치가 있다고 하는 견해가 병존하고 있는 실정이다.

이 점에 대하여 1990.9.10. 선고된 헌법재판소 결정(89헌마82호)의 다수의견은 선량한 성도덕과 일부일처주의, 혼인제도의 유지 및 가족생활의 보장을 위하여서나 부부간의 성적성실의무의 수호를 위하여, 그리고 간통으로 야기되는 사회적 해악의 사전예방을 위하여 간통행위를 규제하고 처벌하는 것은, 성적자기결정권의 본질적 내용을 침해하여 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복추구권을 부당하게 침해하거나 "혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며 국가는 이를 보장한다"는 헌법제36조 제1항의 규정에 반하는 것이 아니라, 오히려 위 규정에 의하여 국가에 부과된 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 한 혼인과 가족생활의 유지·보장의 무이행에 부합하는 법률이라는 판시를 한 바 있다.

이와 같은 판시가 이중기준의 성윤리를 뒷받침하는 것으로서 양성평등의 입장에서 볼 때 오히려 부적합한 규정인지는 선뜻 단정하기 어려우나 위 결정의 다수의견이나 소수의견에서 일치하고 있는 점은 간통죄에 대하여 형사적

제재를 할 것인지의 여부는 결국 사회구성원의 전체적인 의식과 이에 근거한 입법권자의 의지, 즉 입법정책의 문제라는 것이며, 간통죄의 존치가 성차별적인 것인지 여부도 전체 사회구성원의 의식수준으로 가늠되는 것이라 할 수 있을 것이다.

2-3-2 한편 그동안 사회적으로 드러나지 않았던 여성에 대한 부당한 성적 학대와 관련하여서도 여러가지 판결이 선고되었다.

< 김보은 사건 >

먼저 세간을 떠들석하게 한, 성폭행을 일삼아 온 의무를 살해한 김보은에 대한 판결선고가 있었다. 이 사건은 어린시절부터 계속되어 온 의무의 성폭행을 이유로 의무를 계획적으로 살인한 것이 정당방위나 과잉방위가 되는 것인지와 범행당시의 정신상태 및 심리상태가 상실 또는 미약의 상태에 있었는지와 쟁점이 되었는데, 제1심판결인 청주지방법원 충주지원 1992.4.4. 선고 92고합16 판결과 제2심판결인 서울고등법원 1992.9.14. 선고 92노1511 판결은 계획적인 살인이 행해진 사건의 경과로 미루어 피고인등이 급박한 범의의 침해를 받고 있는 상황이 아니었고 공격의 의사로 범행을 행하였고 방위라 하여도 그 정도가 사회적상당성을 초과하며 피고인등의 연령, 생활환경, 성장과정, 학교생활의 내용, 범행당시의 상황, 그 후의 정황등을 고려할 때 피고인등이 심신상실이나 미약의 상태였다고도 할 수 없다고 하여 이러한 주장을 배척하면서도 다만 피고인 김보은이 이 사건 범행에 이르게 된 동기등을 참작하면 실형을 선고한 제1심의 양형은 너무 무겁다고 하여 이를 파기하고 징역 3년 및 집행유예 5년의 선고를 하였으며, 1992.12.22. 선고된 대법원 92도 2540판결에서는 서울고등법원의 위와 같은 판단을 모두 정당하다고 판시하였다.

< 김부남 사건 >

이와 유사한 사건으로 남원에서 일어난 김부남사건에 대한 판결선고가 있었

다. 9세대 당한 성폭행으로 인한 외상후 스트레스장애상태와 정신분열성적 성격으로 인한 잠재형정신분열증의 상태에 있던 김부남이 결혼생활이 원만하지 못하게 된 원인이 어렸을 때의 성폭행경험에 있다고 생각하고 원한을 품어 오던 중 20여년후 성폭행을 한 당사자를 살인하였고 이에 대하여 1991. 8. 30. 선고된 전주지방법원 91고합58판결은 피고인이 이 사건 범행당시 정신분열증으로 심신상실의 상태에 있었다고는 할 수 없으나 심신미약의 상태에 있었음은 인정되며 이와 같은 살인은 20여년간 어릴 때의 강간으로 인하여 정신적 고통을 받아 왔고 그 정신적 고통에 대한 보상으로 행하게 된 것이므로 동기에 참작할 점이 있다고 하여 징역2년6월 및 집행유예3년의 판결을 선고하면서 다만 피고인의 현재의 정신적 상황으로는 재범의 위험성이 인정된다고 하여 피고인을 치료감호에 처한다고 판시하였다.

#### < 나기남 사건 >

한편, 서울형사지방법원 1994. 1. 26. 선고 93고합2346판결은 40여년간 상습적으로 부인을 폭행하고 부정행위를 자행해 오면서 의붓딸을 성폭행한 남편이 술취해 들어와서 또 부인을 폭행하고 잠든 사이에 그를 살해한 부인에 대하여 범행의 동기등을 참작, 작량감경하여 징역3년을 선고하였다.

이와 같은 사례들은 그동안 성폭행이나 가족간의 폭행 관련 피해자들을 경원시한 사회분위기에 의하여 드러나지 않고 묻혀 있던 사례들이 살인이라는 크나큰 결과에 의하여 비로소 드러나게 된 것들로서, 얼마나 많은 가정내 폭력, 또는 성폭력이 우리사회에 있어 왔고 불합리하고 이중적인 성의식에 의하여 얼마나 깊이 감춰져 왔으며 그로 인한 피해의식이 얼마나 커다란 결과를 자아낼 수 있는지를 보여준 사례들이었다할 것이고, 이에 대하여 동기등 정상참작으로 비교적 관대한 형량이 선고된 점도 특기할 만하다.

#### < 추행범 허 절단 사건 >

2-3-3 위 사례들과는 달리 대구고등법원 1992. 9. 14. 선고 92노1511판결은

심야에 두 남자가 폭행을 하면서 강제추행을 하려고 하자 가정주부로서 그 정조와 신체의 안전을 지키려는 일념에서 영겁결에 추행자의 혀를 물어 뜯은 것은 정당방위로서 무죄라고 하여서 제1심의 유죄판결(대구지방법원 안동지원 1988. 9. 21. 선고 88고합76판결)을 파기한 사례가 있고, 대법원 1989. 8. 8. 선고 89도358판결은 정당방위를 인정한 위 대구고등법원의 판결의 정당성을 확인한 바 있다.

#### < 권인숙 사건 >

2-3-4 권인숙의 성고문사건은 수사기관이 구금중인 여성을 성적으로 학대함을 그 수사를 위한 수단으로까지 사용하였다는 점에서 경악을 불러일으켰던 사건이다. 이는 제5공화국하에서 검찰의 기소유예 또는 무혐의처분으로 피해당사자의 일방적인 패배로 끝날 뻔 하였으나 피해자가 1986. 9. 1. 서울고등법원에 재정신청을 하여 기각결정이 내려진 후 재항고한 결과 1988. 1. 29. 대법원은 86모58결정으로 경찰관이 그 직무를 행함에 당하여 형사피의자에 대하여 폭행 및 가혹행위를 하고 특히 여성으로서의 성적 수치심을 자극하는 방법으로 신체적, 정신적 고통을 가하는 것은 인권침해행위로서 용납할 수 없는 범죄행위인데 이를 기소유예한 것은 부당하다고 하여 서울고등법원의 결정을 파기하였고, 이에 따라 경찰관 문귀동의 가혹행위 및 준강제추행의 범죄행위는 기소되어 징역5년 자격정지5년의 판결이 선고확정되었다.

한편 권인숙은 이와 같은 경찰관 문귀동의 성고문사실 및 이에 대한 공안당국의 날조된 보도자료 배포행위로 인하여 심하게 정신적인 손해를 입게 되었다고 하여 피고 나라를 상대로 위자료 청구소송을 제기하였고 이에 대하여는 서울민사지방법원 1989. 6. 13. 선고 86가합5264판결에서 성고문부분에 대하여는 금2,000만원의, 보도자료 배포로 인한 허위사실유포에 대하여는 금1,000만원의 위자료의 지급을 각 명하는 판결이 선고되었다.

#### < 우조교 사건 >

2-3-5 직장 상사등 우월적 지위에 있는 자가 그 지위를 이용하여 여성에

게 행한 성적 학대가 문제된 사례도 종종 있어 왔다. 이와 관련하여 최근에 가장 사회적 관심을 불러 일으킨 것은 서울대교수가 조교를 성희롱하였음을 이유로 한 손해배상사건이다. 이 사건은 현재도 고등법원에 계류중이어서 그 최종적 판단을 선불리 단정할 수는 없지만 제1심판결인 서울민사지방법원 1994.4.18. 선고 93가합77840판결은 그동안 문제되어 왔던 강간이나 강제추행이 아닌 성희롱의 개념을 정의하고 그 배상기준을 정한 것이어서 유사사건에서 중요한 선례가 될 것으로 보인다.

이 판결은 직장에서 근로자에 대한 지휘명령권 또는 인사권을 가지거나 실질적으로 근로자의 지위에 영향을 미칠 수 있는 권한을 가진 자가 그 근로자를 상대로 하여 직장이나 작업현장 또는 그 이외의 장소에서 그 근로자의 의사에 반하여 성과 관련된 언동을 하여 그 상대방이 몹시 불쾌감을 느끼고 성적인 굴욕감을 느끼게 하거나 그와 관련하여 그 근로자에 대한 주위사람들의 평가에 부정적인 영향을 미치도록 하는 행위를 하는 것, 성적 접근·기타 성적인 성격을 갖는 언동을 하며 그러한 행위에 대한 복종 또는 거절이 그 근로자의 고용여부·근로조건과 환경을 결정하는 요소로서 작용하도록 하는 것, 근로자의 직무수행에 부당하게 간섭하고 근로자의 근무환경을 외부적 또는 정신적으로 불쾌하고 열악하게 만들기 위하여 위와 같은 행위를 하거나 위와 같은 행위를 함으로써 그러한 결과를 가져 오도록 하는 것등을 성적 자유에 대한 침해행위라고 보고, 이러한 행위를 자행한 피고는 국립대학교교수라는 피고의 신분, 피고와 원고와의 사무실내에서의 지위와 역할등을 고려할 때 금3,000만원의 위자료를 지급하여야 한다고 판시하였다. 다만 이 판결은 서울대학교 총장과 대한민국에 대한 청구는 교수의 독립성이 보장되어 있는 상황에서 총장과 국가가 교수의 행동과 결정에 대하여 일일이 간섭하는 것은 사실상 불가능하다는 이유로 기각하였는데 이 점에 대하여는 피고가 국가공무원인 신분을 가지고 있고 피고의 행위가 국가시설물내에서 행해졌다는 점에서 여전히 논란의 소지가 있다.

#### < 성폭력특별법위반 형사사건 >

2-3-6 한편 1994.4.1.부터 “성폭력범죄의처벌및피해자보호에관한법률”이 시행되게 되었는데, 그 이후로 위 법을 적용하여 성폭력범에 대하여 중형을 선고하는 사례가 있어 왔다. 그 예를 들면 1994.7.5.부산지방법원에서는 위 법이 첫 적용되어 여고생을 성폭행한 피고인들에 대하여 징역15년등의 중형이 선고되었고, 1994.9.6.에는 서울형사지방법원에서 가스검침원을 가장, 16회에 걸쳐 가정집에 침입해 강도및 성폭행행각을 벌인 피고인에게 위 특별법 등이 적용되어 무기징역이 선고되기도 하였다.

#### 혼인과 가족관계에서의 차별금지

2-4 혼인과 가족관계에서의 차별금지부분은 종래의 여성계의 숙원이던 가족법이 개정이 이루어져 1991.1.1.자로 시행됨으로써 상당부분 진일보하게 되었고 이혼시의 재산분할청구권 또한 이 때로부터 도입되었다. 또 재산분할청구권과 무관하게 혼인 중 처의 기여로 이룩한 재산의 소유문제에 관한 민사판결도 수개 선고되어 진 바 있다.

#### < 재산분할 청구사건 >

2-4-1 재산분할의 대상이 되는 재산인지와 관련한 대법원판결중 대표적인 것은 다음과 같다.

대법원 1993.5.25. 선고 92므501판결은 특유재산을 기초로 재산이 형성되었더라도 거기에 상대방의 자금이 추가되거나 적극적인 유지및 증식활동이 행해졌다면 그 형성된 재산은 이미 특유재산이 아니라 공동재산으로서 분할의 대상이 된다고 하였다.

대법원 1993.6.11. 선고 92므1054,1061판결은 재산분할의 대상이 된 원고 소유의 부동산등이 원고가 이미 처분한 상속재산을 기초로 형성된 것이라고 하더라도 결혼이후 원고가 위 부동산을 취득하고 유지함에 있어서 피고의 헌신적인 가사노동이 직접·간접으로 기여한 것이 인정된다면 위 부동산은 전부

분할대상이 된다고 하였다.

대법원 1993. 5. 11. 고지 93스6결정은 혼인 후 10여년간은 가사노동을 하는등으로 내조하여 재산형성에 기여하였다면 그 후 이혼하기까지 가사에 충실하지 아니한 채 낭비하면서 부정행위를 하였다고 하더라도 이와 같은 사정은 재산분할의 액수와 방법을 정함에 있어 참작할 수 있는 사유는 될 수 있을 지언정 그와 같은 사정만으로는 재산의 형성에 기여하지 않았다고 단정할 수 없다고 하여 유책배우자라도 그 재산형성에 기여한 바가 있다면 그 재산은 분할의 대상이 된다고 하였다.

#### < 부부간 소유권분쟁 사건 >

2-4-2 한편 판례는 혼인중 부부 어느 한사람의 명의로 취득한 재산은 일단은 그 일방의 특유재산으로 추정되고 실질적으로 다른 일방 또는 쌍방이 그 재산의 대가를 부담하여 취득한 것이 증명된 때에는 특유재산의 추정은 번복되어 짐을 전제로, 남편의 수입으로 매입한 부동산은 처의 이름으로 등기되어 있어도 처의 특유재산으로 볼 수는 없으나 처인 피고가 증식하여 부동산을 매입하게 되었다면 이는 쌍방의 자금과 노력에 의한 것이므로 부부공유재산으로 보아야 한다고 판시한 것이 있는가 하면(대법원 1990. 10. 23. 선고 90다카5624판결), 부부일방의 명의로 되어 있는 재산에 대하여 그 일방의 특유재산이라는 추정을 번복하기 위하여는 그 재산을 취득함에 있어 상대방의 협력이 있었다거나 내조의 공이 있었다는 것만으로는 그 추정을 번복하기 어렵다고 하면서 생활력이 강한 처가 장사나 사채놀이 등을 하여 재산을 증식하여 자기명의로 한 재산을, 생활력이 없고 처인 원고를 보조하는 하였으나 이를 지속적으로 하지 못하고 술과 여자에 빠져 가정생활을 돌보지 아니하고 주정중독 및 인격장애로 정신요양원에 입원하기까지 한 남편인 피고와의 공유재산으로 볼 수 없다고 한 것도 있다(대법원 1992. 12. 11. 선고 92다 21982판결).

하급심판결로는 서울민사지방법원 1988. 6. 9. 선고 87가합317판결이 혼인중 처의 이름으로 재산을 취득한 경우 그 재산취득을 위한 자금이 주로 남편의

수입에 의존하여 형성되었다는 이유만으로는 그 재산을 남편만의 특유재산이라고 단정할 수 없다고 하여 부부의 공동소유로 추정된다고 판시하였고, 서울민사지방법원 1991. 7. 23. 선고 90가합49707판결은 결혼생활을 하면서 남편이 벌어들인 돈으로 처가 여러 차례에 걸쳐 부동산을 취득하였다가 이익을 남기고 처분하는 등의 방법으로 재산을 증식하여 예금한 돈은 부부쌍방의 공유재산이라고 한 것등이 있다.

### 3. 결론

3-1 유엔 여성차별철폐협약이 발효된 이후인 지난 10년간 사법분야에 있어서도 다른 분야들과 마찬가지로 많은 진전이 있었다고 평가할 수 있다.

특히 고용분야와 관련하여서는 앞서 본 바와 같이 정년에 있어서의 여성에 대한 부당한 차별과 관련한 김영희사건, 결혼퇴직이라는 성차별적 편견에 책임을 박는 이경숙사건등의 판결이 남녀고용평등법의 제정 및 개정을 뒷받침하였다고 볼 수 있다.

한편 <sup>미온</sup>반면 남녀고용평등법위반을 이유로 한 형사처벌에 관하여 보면, 그 입법취지와는 달리 실제의 적용은 아직까지는 크게 기대에 미치지 못하고 있는 것 같다. 예컨대 개정된 남녀고용평등법은 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하도록 하고 있고 이를 위반하였을 때는 2년 이하의 징역 또는 500만원이하의 벌금형에 처하도록 규정하고 있는데 이 규정의 위반으로 형사입건되어 판결이 내려진 사례를 찾아 보지 못하였으며, 기타 모집과 채용등에서의 성차별의 경우는 그 처벌이 경미했다는 점등을 들 수 있다.

3-2 여성에 대한 성적학대는, 성적학대를 당한 여성의 자기방어적 행위 또는 그로 인한 피해의식에서 저지른 범죄행위를 어떻게 볼 것인가하는 피해자측의 문제와 가해자에 대한 처벌등 법적 조치를 어떻게 할 것인가의 두가지 측면으로 나누어 살펴 볼 수 있다.

먼저, 피해자측의 문제에 대하여 보면, 남성의 가해행위에 대항하다 발생하게 된 상해등 결과에 대하여 정당방위를 인정한 판결례가 나왔는가하면, 성폭행등으로 오랫동안 정신적인 고통을 받아온 피해자여성에 대하여 그 특수사정을 감안하여 그로 인한 범죄행위에 대한 정상참작의 폭을 넓힌 판결들이 선고되기도 하였다. 이는 성차별, 성적 학대등에 시달려 온 여성의 입장을 다소나마 보호하려는 긍정적인 판결들로 평가된다.

다음으로 가해자측의 문제에 대하여 보면, 특별법의 제정으로 가해자의 성폭력등 범죄행위를 더욱 가중처벌할 수 있게 된 것은 환영할 일이지만 <우조교 사건>에서 보는 바와 같이 보다 넓은 범위의 성적 학대나 성적 희롱 등에 관한 처벌 규정이 미비하므로 이에 대한 입법의 보완의 문제가 여전히 남아 있으며, 한편, 형사처벌의 대상에까지 이르지 아니하는 성적 희롱등이라하여도 손해배상등 민사상의 책임문제는 여전히 남게 되는데 이 경우에 대하여는 좀더 과감하게 인정의 틀을 넓혀 가는 방향으로 진전이 있게 될 것이 기대된다.

3-3 혼인과 가족관계에서는 가족법의 개정으로 종전부터 지적되어 오던 이혼시의 재산분할청구권의 문제, 친권행사자 지정의 문제등이 입법적인 해결을 보게 되었다.

그러나 재산분할청구권의 경우 여성이 분할을 청구할 수 있는 재산의 범위의 문제나, 기타 민사상 소유권의 귀속에 관하여도 어떤 재산을 공유재산으로 볼 것인지 남녀각자의 특유재산으로 볼 것인지 등은 여전히 구체적 판단의 영역에 맡겨져 있다. 이들 부분에 대한 판결례들은 상당히 넓은 부분에서 여성에게 재산분할청구권을 인정하고 있고 민사상으로도 공유재산으로 인정해 주는 경향이라 할 수 있으나 좀더 많은 판결례의 축적이 기대된다.

3-4 전반적으로 판결의 주체가 남성들이었음을 감안한다하더라도 앞에서 살펴 본 바와 같이 최근 10여년간 성차별과 관련한 각 분야의 판결례들은 상당히 변화된 모습을 보여 주고 있는 것으로 평가되어야 할 것이다. 앞으로 여

성법조인의 증가에 힘입어 이러한 변화는 더욱 진전되어 각 분야에서의 각종 성차별을 없애 나가는데 기여하게 될 것으로 전망된다.

# 유엔 여성차별철폐협약의 국내 이행상황 : 행정분야

안 회 옥 (정무장관(제2)실 조정관)

1994년 12월 27일은 우리나라가 유엔 여성차별철폐협약을 비준한지 10주년이 되는 날이다. 1994년 5월 현재 전세계에서 유엔 여성차별철폐협약에 가입한 나라는 132개국이며, 특히 우리가 속해 있는 아시아·태평양지역의 경우 이 협약에 가입한 나라는 1/3정도에 불과하다. 이러한 사실에 비추어 볼때 우리나라가 동협약을 비준한지 10년이나 되었다는 점은 여성지위향상에 대한 정부의 의지를 단적으로 보여준다고 하겠다.

행정분야에 있어서 동 협약의 국내 이행상황은 최근 10년간 쌓아올린 정부의 여성 정책 추진체제를 중심으로 소개한다.

## 1. 여성관련 전담기구 설치

- 한국여성개발원 (1983. 4월)
  - 정부출연연구기관으로 여성과 관련된 문제에 관한 조사·연구, 여성의 능력개발을 위한 교육훈련 및 여성활동에 대한 지원등의 업무를 수행
- 여성정책심의위원회 (1983. 12월)
  - 여성문제에 관한 정책을 종합적으로 심의·조정하기 위하여 국무총리 소속하에 설치
  - 여성문제에 관한 기본계획과 종합정책의 수립에 관한 사항, 관계 행정기관간의 여성분야 시책의 종합·조정에 관한 사항등을 다룸

- 정무장관(제2)실 (1988. 2월)
  - 여성정책 전담부서로 점진적 발전
  - 관계부처는 특히 여성의 권익과 지위에 중요한 영향을 미치는 법률안이나 정책을 입안 할때에는 미리 정무장관(제2)실과 협의함
- 지방행정기관 여성담당부서
  - 15개 시·도에 여성등에 대한 복지행정 업무를 담당하는 가정복지국 설치 (1988년)
  - 전국 184개 시·군·구에 가정복지과 설치 (1992년)

## 2. 여성정책의 추진체계 강화조치

- "여성정책 추진에 관한 업무지침"을 국무총리지시로 시달
  - 국무총리지시 제1994 - 22호 ('94. 7. 19)
  - 40개 중앙부처내에 여성정책관련 협조부서 지정·운영
  - 여성정책에 대한 각 부처의 연간 추진계획 및 실적 종합(매년 3월말)
- 여성정책심의위원회 운영의 활성화
  - 위원회의 규정 개정으로 기능강화 ('93. 12월)
    - 위원수 확대 (25 → 35인)
    - 특별분과위원회 설치운영
- 정무장관(제2)실 기능강화
  - 정무장관(제2)실 소관업무에 관한 총리훈령 개정 ('90. 6월)
  - 한국여성개발원에 대한 지도·감독 업무를 보사부에서 정무장관(제2)실로 이관 ('91. 4월)
  - 여성정책 관련 사무는 정무장관(제2)이 수행하는 것으로 대통령령(정무장관실 직제)에 명시 ('94. 11월)

### 3. 여성개발부문계획 수립

- 경제·사회발전 5개년계획에 여성개발부문 포함
  - 제6차 계획 (1987 ~ 1991)부터 여성개발부문 포함
  - 제7차 계획 (1992 ~ 1996)은 여성개발부문을 교육, 고용, 문화·사회 활동, 복지 및 국제협력등 5개 분야로 나누어 구체적인 정책과제 제시
  - 신경제5개년계획에 주요경제시책 분야로 여성개발 포함
- 성폭력근절을 위한 종합대책 수립
  - 성폭력특별법 제정등 범정부 차원의 종합대책 수립, 추진 및 성폭력 추방 범국민운동 전개
- 근로여성복지 기본계획 수립 (1994 ~ 1997)
  - 고용평등, 모성보호, 여성취업 확대 정책을 범정부적 차원에서 종합적으로 추진
- 여성정책 중장기계획(안) 수립 추진
  - 여성정책의 현황평가 및 향후 정책방향 수립
  - 여성정책의 내용 정리 및 부처협의

### 4. 공적부문 여성참여 확대를 위한 조치

- 공무원임용시험령과 지방공무원임용령 개정 (1989년, 1991년)
  - 국가공무원 및 지방공무원 채용시험시 남녀 성별구분 모집제도 철폐
- 일부 특수대학의 여학생 입학제한 철폐
  - 세무대학(1988), 경찰대학 (1989), 철도전문대학(1990), 농협전문대학 (1991년) 등

- 여성공무원 인사관리지침 제정 (1993년)
  - 채용, 보직, 승진, 포상, 교육훈련등 인사운영 전반에 있어서 여성 공무원에 대한 불합리한 차별 금지
- 정부 각종위원회 여성위원 참여확대
  - 국무총리 지시로 각부처 산하 위원회에 여성위원 참여비율 확대 촉구 (1988년)
  - 여성 인적자로 제공, 국무회의 보고등을 통하여 참여확대 거듭 촉구
    - \* 1988년 5.5% → 1993년 6.2% → 2000년 15% 목표
- 여성의 고위공직 진출기반 조성
  - 1993년 신정부 출범시 국무위원중 3명을 여성으로 임명 (1992년 4.3% → 1993년 13%)
  - 정부수립 이후 최초로 차관급에 여성임명 (정무차관(제2))
  - 시장·구청장·등장에 여성 임용
  - 대학순회 공직설명회 개최
    - 공무원 공채시험에 여대생 응시권장
  - 내무부 지방행정연수원에 「여성간부 양성반」개설
  - 공무원 육아휴직, 가사휴직제도 도입

### 5. 남녀평등의식 교육의 강화

- 제6차 교육과정 개편안에 남녀평등내용 반영
  - '95년 이후 초·중등학교 개정교과서에 연차적으로 시행
- 국공립 연수기관 등에서 남녀평등의식 교육 실시
  - 21개 연수기관에서 55개과정 개설, 운영
  - 공무원, 교사, 기타 사회지도층 대상 특강 실시



- 여성에 대한 사회교육 강화
  - 여성의 능력개발 및 남녀평등의식 함양을 위한 여성사회교육 프로그램 개발, 보급 (전국 44개 사회교육기관)

\* 별첨 : 유엔 여성차별철폐협약 개요 및 주요내용

\* 참고자료 (정무장관(제2)실 발간)

1. UN 여성차별철폐협약 : 우리나라 제1·2차 보고서, 1990
2. 제2차 여성차별철폐협약 이행 심의보고서, 1993
3. 유엔 여성차별철폐협약 이행 제3차 보고서  
(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women : Third Report of the Republic of Korea), 1994

## UN 여성차별철폐협약개요

(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)

### □ 우리나라 가입경위

- '79. 12. 18 제34차 유엔 총회에서 채택
- '84. 12. 18 국회 비준 동의
- '84. 12. 27 유엔에 우리나라 비준서 기탁
- '85. 1. 26 우리나라에 대하여 발효

### □ 협약내용

- 구 성 : 전문 및 본문 6부 30조
- 주요골자 : 정치·경제·사회·문화등 모든 분야에 있어서 여성의 인권과 기본적 자유를 저해하는 차별을 철폐함으로써 여성에게 남성과 동등한 권리를 부여하도록 당사국의 필요한 조치와 의무를 규정

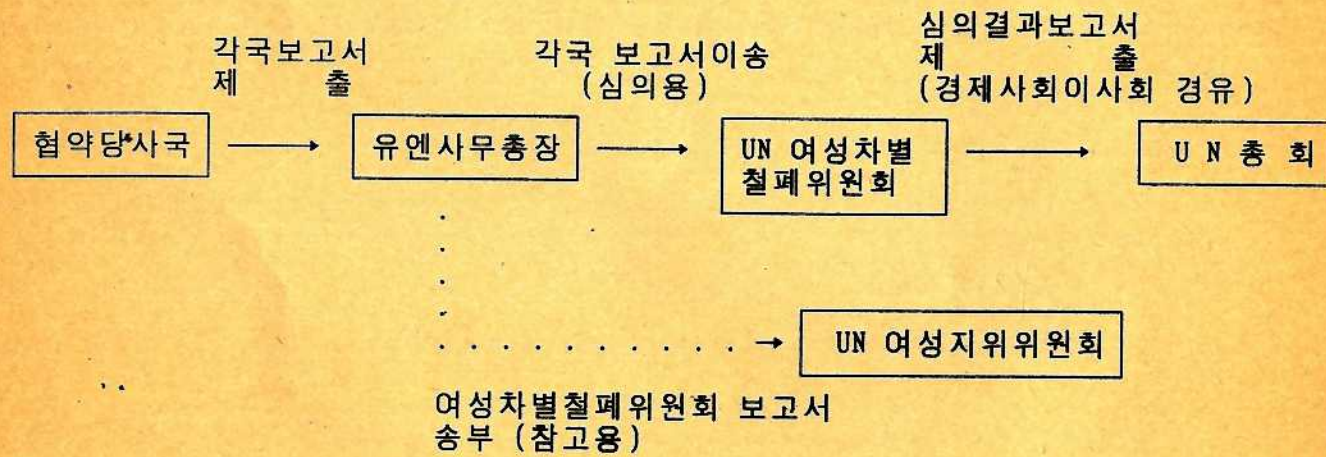
### □ 우리나라 유보조항

- 제 9 조
  - 국적 취득·변경등에 있어서 남녀의 동등한 권리
  - 자녀의 국적에 관하여 부모의 동등한 권리

- 제16조 제1항중 1개항
  - 가족성(姓) 및 직업선택권 등 부부로서의 동일한 개인적 권리
- ※ 가족법 개정으로 유보 철회 ('91. 3. 15)
  - 혼인중 및 혼인해소시의 동일한 권리와 책임
  - 자녀문제에 있어 부모로서의 동일한 권리와 책임
  - 아동의 보호, 후견, 재산관리, 입양등과 관련하여 동일한 권리와 책임

## □ 당사국의 보고의무

- 협약 제18조 규정
  - 가입 당사국은 협약이행을 위하여 국내에서 취한 입법·사법·행정등 제반조치와 진전에 대하여 UN에 보고서 제출 의무
- 우리나라 보고서
  - '86. 2월 최초 보고서 제출
  - '89. 12월 제2차 보고서 제출('93년도 여성차별철폐위원회에서 심의)
  - '94. 8월 제3차 보고서 제출
- 각국 보고서 제출 및 심의절차



## UN 여성차별철폐협약의 주요내용

분 야	여성차별철폐 내지 남녀동등보장 내용	관련조항
1-1. 정치적 및 공적생활	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 선거권 및 피선거권</li> <li>○ 공무담임권</li> <li>○ 국내 비정부기구 및 단체 참여권</li> </ul>	제 7 조 " "
1-2. 국제분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 국제기구 참여기회</li> </ul>	제 8 조
1-3. 국적관련	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 국적 취득·변경등의 권리</li> </ul>	제 9 조
2-1. 교육분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 각종 교육기관에서 취업과 직업보도, 학문의 혜택 및 학위취득에 있어서의 동등한 조건</li> <li>○ 동일한 교과과정, 동일한 시험, 동일자격 수준의 교수진, 동질의 학교건물 및 장비의 수혜</li> <li>○ 남녀역할에 관한 고정관념 제거하기 위해 남녀공학 장려 및 교과과정, 교수방법 개선</li> <li>○ 장학금등의 수혜</li> <li>○ 남녀간 교육격차 감소를 위한 교육과정 수혜 기회</li> <li>○ 비진학 여성을 위한 교과과정 마련</li> <li>○ 체육교육 참여 기회</li> <li>○ 가족의 건강과 복지 관련 교육정보 수혜</li> </ul>	제 10 조 " " " " " " " "
2-2. 고용분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 남녀고용평등               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로의 권리</li> <li>- 동일한 고용기회 보장권</li> </ul> </li> </ul>	제 11조 ①

분 야	여성차별철폐 내지 남녀동등보장 내용	관련조항
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업선택, 승진, 직업안정등과 관련된 모든 혜택과 조건 누릴 권리 및 직업훈련을 받을 권리</li> <li>- 동일노동에 대한 동등한 보수 및 처우를 받을 권리</li> <li>- 유급휴가를 받을 권리 및 사회보장에 대한 권리</li> <li>- 건강보호에 대한 권리 및 노동조건 안전에 대한 권리</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 모성보호조치 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 임신, 결혼, 출산을 이유로 한 차별해고 금지</li> <li>- 출산휴가제 도입</li> <li>- 직장과 가사병행을 위한 아동 보육시설 확립</li> <li>- 여성유해 작업에 대한 특별보호</li> </ul> </li> </ul>	제 11조 ②
2-3. 보건분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 가족계획사업 등 보건사업 수혜 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단, 임신·해산등 출산전후기 적절한 의무 제공등 차별적 수혜 인정</li> </ul> </li> </ul>	제 12 조
2-4. 기타 경제·사회활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 가족 급부금에 대한 권리</li> <li>○ 금융대부권</li> <li>○ 레크레이션·체육·문화생활 참여권</li> </ul>	제 13 조 " "
2-5. 농촌여성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 개발계획 작성 및 실시 참여권</li> <li>○ 가족계획정보등 보건시설 수혜권</li> <li>○ 사회보장 수혜권</li> <li>○ 각종 교육혜택권</li> <li>○ 자조집단 및 협동조합 결성권</li> <li>○ 지역사회활동 참여권</li> <li>○ 농업신용, 영농기술 혜택 및 토지개혁에 있어 동등대우</li> <li>○ 주거, 위생등 적절한 생활조건 향유권</li> </ul>	제 14 조 " " " " " " "

분 야	여성차별철폐 내지 남녀동등보장 내용	관련조항
3-1. 법앞에서의 평등	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법앞에서의 평등 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 민사문제에서의 남녀동등한 법적능력 및 행사권한 기회</li> <li>- 여성의 법적능력을 제한하는 계약 및 사적 문서의 무효화</li> <li>- 거주이전 및 주거선택의 자유</li> </ul> </li> </ul>	제 15 조
3-2. 혼인과 가족관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 혼인할 권리</li> <li>○ 배우자 선택권 및 자유의사에 의한 혼인</li> <li>○ 혼인중 및 이혼시의 동일한 권리와 책임</li> <li>○ 자녀에 대한 부모로서의 동일한 권리와 책임</li> <li>○ 가족계획에 있어서 동일한 권리와 수혜</li> <li>○ 아동의 보호, 후견, 재산관리, 입양등에 있어 동일한 권리와 책임</li> <li>○ 가족성 선택등 부부로서의 동일한 개인적 권리</li> <li>○ 재산의 소유, 처분등에 관한 배우자간 동일한 권리</li> </ul>	제 16 조 " " " " " " "

< 특별보고 >

— 제4차 세계여성회의 준비상황

- 譚靜(주한중국대사관 대사부인·일등서기관)

— '95 NGO 포럼 준비상황

- 신낙균(한국여성 NGO위원회 공동대표)

## 제4차 세계여성회의의 준비상황

譚 靜 (주한중국대사관 대사부인, 일등서기관)

존경하는 권영자제2정무장관님,

여러분

저는 제2정무장관실의 초청으로 이 심포지움에 참가하여 이 자리에 참석하신 한국의 각계 여성분들에게 제4차 세계여성대회 준비상황을 소개할 수 있게 된것을 큰 영광으로 여기며 매우 기쁘게 생각합니다. 저는 먼저 권영자제2정무장관님과 제2정무장관실에 충심으로 깊은 감사를 드리는 바입니다.

1989년의 제44차 유엔총회에서 1995년에 제4차 세계여성대회를 열기로 하였으며 1992년에 유엔은 그대회를 1995년 9월 4일부터 15일까지 북경에서 하기로 하였습니다. 또한 NGO포럼도 이와 동시에 8월30일부터 9월8일까지 북경에서 하게 됩니다. 대회 참가대상은 유엔 회원국이며 유엔의 전문기구와 해당한 조직의 대표들은 옵서버의 신분으로 회의에 참석할 것입니다. NGO포럼에 참가한 분들을 합치면 그때는 3만명의 참석자들이 북경에 모이게 될 것입니다.

지금 저는 다음과 같은 몇가지의 구체적인 문제들을 여러분에게 간단히 소개드리고자 합니다.

### 一. 중국의 조직위원회에 관하여

이번 대회의 준비기관이 유엔 “여성지위위원회”입니다. 중국은 대회의 주최국으로서 1992년 8월에 이미 제4차 세계여성대회 중국 조직위원회를 창립하였습니다. 이 위원회는 정부의 관계부처들과 언론기관, 북경시정부 그리고 군중단체등 30여개부문의 37명 주요

책임자로 구성되고 그중에는 여성장차관이 12명이 있고 주석은 부총리급인 국무위원 풍패운씨(여)이며 부주석들은 서지건국무원부비서장, 유화추외교부부부장, 장백발, 하노려(여) 북경시부시장, 황계조(여) 전국여성연합회부주석입니다. 조직위원회비서장은 서지건씨가 겸임됩니다. 조직위원회의 임무는 정부의 령도밑에 정부각부처간의 협동을 조정하여 준비계획을 제정하고 전국국민과 각사회단체 그리고 광범위한 여성들이 대회에 기여하도록 동원하며 회무시설들을 준비하고 국내외의 준비활동들을 조정하는 것등입니다. 조직위원회아래 다섯개의 분과위원회들이 설치되고 그들은 바로 대회위원회, NGO포럼위원회, 선전선동위원회, 행정재무위원회 그리고 안전보위위원회입니다.

대회위원회는 대회의 대외연락과 협상, 해당한 합의서의 조인, 대회회무와 의전사업, 행사일정, 각국대표의 등록 및 국내직원의 양성등을 책임집니다. NGO포럼위원회는 포럼의 연락과 조직, 회무와 일정등을 책임집니다. 선전선동위원회는 국내에 여성대회와 관련된 사회동원, 홍보, 교육등을 책임집니다. 행정재무위원회는 회무시설, 재무예산, 회의에 참석하신 분들의 접대, 교통, 참관, 쇼핑과 관광등을 책임집니다. 안전보위위원회는 회의에 참석하신 분들과 회의장소의 안전보장사업을 책임집니다. 중국조직위원회에서는 또한 사무실을 창립하고 92년 10월부터 이미 내외연락업무를 시작했습니다. 각 분과위원회는 단기와 장기계획을 제정했으며 조직위원회는 이미 조직과 준비사업을 전면적으로 벌여왔습니다. 지금까지 조직위원회는 다음과 같은 사업을 했습니다.

첫째, 1993년 6월 몽겔라세계여성사무총장이 인솔하는 유엔 제1차사찰단을 맞이하고 제4차세계여성대회의 회의장소는 북경국제회의센터로 선정되고 대회의 개폐막식은 인민대회당에서 하기로 했으며 NGO포럼은 북경직공체육봉사센터에서 하기로 했습니다. 금년 2월과 6월에 포럼의 총책임자인 마사디여사와 유엔제2차사찰단을 맞이하고 그들은 시찰결과에 대단히 만족한다고 했습니다. 금년 9월에 갈리유엔사무총장은 중국을 방문하고, 《주최국 협의서》를 조인했습니다.

둘째, 중국이 《나이로비전략》을 집행하는 국가보고서를 편집작성하여 유엔에 제출했습니다. 금년 6월 《중국여성의 상황》이라는 백서를 발표하고 출판했습니다.

셋째, 중국의 광범한 여성들이 제4차여성대회와 포럼의 준비사업에 참여하도록 조직동

원했습니다.

넷째, 정부회의와 포럼을 위한 직원양성사업을 하고있는데 전국각지 이미 4400여차례의 코스를 했으며 참가인원이 이미 백만명 넘었습니다.

다섯째, 조직위원회 NGO포럼위원회는 각종 전문주제세미나의 준비를 하고 있으며 이미 준비된것은 38개 전문주제가 있는데 그중에는 여성교육, 취업, 보건, 정치참여, 법적지위등이 포함되어 있습니다.

여섯째, NGO포럼위원회와 전국여성연합회는 금년 6월말에 세계 각구역의 NGO연락관들을 초청해서 북경에서 실무회의를 하고 각기 자기의 준비사업경험을 교류했습니다.

일곱째, 대표단을 파견해서 제4차세계여성대회와 NGO포럼과 관련된 각종 국제회의에 참가하여 각측의 준비상황을 료해하고 메시지를 교환하여 친선을 돈독히 했습니다.

## 二. 회의장소 시설에 관하여

1. 인민대회당 : 1959년에 건설되고 북경시중심의 천안문광장 서쪽에 자리잡고 있으며 전평은 17만평방미터입니다. 인민대회당은 중요한 국가행사의 장소이며 주회의장은 만명을 수용할수 있으며 1층에는 4천명을 위해서 6가지 언어를 동시 통역할 수 있는 시설을 갖추고 있습니다.

2. 북경국제회의센터 : 이 센터는 1990년에 건설되고 북경시의 북쪽에 자리잡고 있으며 부지면적은 5만평방미터입니다. 회의기간에 유엔총부가 바로 여기에 설치될 것입니다. 이 센터에는 2800명을 수용할 수 있는 대회의실, 600명의 중형회의실 그리고 40여개의 종류와 규모 서로 다른 중소회의실들이 있습니다. 4개의 주요회의장에는 동시통역과 즉석발언 시설을 갖추고 있고 유엔표준좌석이 설치되어 있습니다. 이 센터주변에는 식당가, 오락시설들이 설치되고 센터빌딩안에는 비즈니스센터, 관광안내, 복사타자실등의 서비스시설들이 설치되어 있습니다.

3. 북경직공체육봉사센터 : 이 센터는 1959년에 건설되고 북경시중심의 동쪽에 자리잡고 있으며 부지면적은 40만평방미터입니다. 이 센터는 회의, 식사, 오락, 전람, 쇼핑등이 종합되어있는 서비스시설입니다. 이 센터는 NGO포럼을 위하여 72000명을 수용할 수 있는

노동자경기장을 개폐막식의 장소로 제공해주고 200명을 수용하는 5개의 회의실과 60개의 소회의실을 제공해줄 것입니다.

### 三. 숙박문제에 관하여

조직위원회에서 지정된 각국대표를 맞이할 수 있는 88개성급관광호텔과 여관, 초대소에 3만명을 위하여 예약을 받을 수 있습니다.

객실예약방법은 다음과 같습니다.

중국조직위원회에서는 다음과 같이 4가지 신청서를 발행했습니다. 즉 정부회의호텔예약신청서, NGO포럼호텔예약신청서, 기자필요여부신청서, 예정관광신청서입니다. 4가지신청서의 배포방법은 다음과 같습니다.

정부회의호텔예약신청서는 뉴욕유엔주재 중국대표단을 통해서 배포됩니다.

포럼호텔예약신청서는 중국조직위원회가 뉴욕NGO포럼사업위원회에 보내주고 NGO포럼사업위원회가 다시 각 대구역과 각국의 NGO포럼조직에 배포됩니다.

기자필요여부신청서는 중국조직위원회가 주각국 중국대사관과 주유엔중국대표단에 배포됩니다.

관광예약신청서는 위와 같은 두 가지 객실신청서와 같이 배포됩니다.

위와 같은 네가지 신청서를 써넣으신 다음에 중국조직위원회에 보내주고 중국조직위원회는 각 호텔에 돌려줄 것입니다. 호텔은 신청서를 받은 다음에 예약하신 분들과 직접 연락할 것입니다. 1995년 3월 31일전 예약하는 3성급이상의 호텔은 20% DC주고 객실예약의 마지막날은 1995년 5월 31일입니다.

### 四. 교통문제에 관하여

대회기간에는 3가지의 교통방법을 취할 것입니다.

1. 공항과 호텔사이의 오고가는 교통봉사는 유료로 합니다.
2. 회의장들간에 정기버스가 운영되고 주요호텔과 회의장간에 교통코스를 설정하고, 교통편의를 무료로 제공합니다.

3. 회의참석자들은 10블록 카트를 하나 사서 택시이외에 시내와 근교까지의 모든 시내버스와 지하철을 이용할 수 있습니다.

### 五. 회의실 임대방법에 관하여

정부간회의 할때 사무실과 회의실을 필요하는 정부대표단은 사전에 중국조직위원회에 연락했으면 좋겠습니다. 회의실의 사용은 유료로 합니다.

NGO포럼에서 회의장, 전람장소, 사무실이 필요할때 NGO포럼사업위원회와 연락하면 되고 유료입니다.

여러분

중국정부는 우리나라에서 이번대회를 하는것이 중국정부와 중국국민에게 뿐만아니라 특히 중국 여성들에게 하나의 큰 경사로 된다고 인정합니다. 중국이 이번 세계여성대회를 주최하는것은 세계에 하나의 기여로 될것일뿐만아니라 우리나라여성사업의 발전을 추진하고 여성문제에 대한 사회각계층의 중시를 불러일으킬 좋은 계기가 될것입니다. 우리정부는 세계여성대회를 준비하는 과정에서 각국정부, 유엔기구, 적당한 비정부조직과 밀접히 협력하여 대회와 포럼의 순조로운 집행을 하기 위하여 최선을 다할 것입니다.

제2정무장관실의 조정관과 사무관은 멀지 않아 북경에 공작방문할 것인데 그때 중국전국여성연합회에서는 상관된 문제에 대하여 그들에게 구체적으로 상세히 소개할 것입니다.

감사합니다.

## '95 NGO포럼 준비상황

신 낙 균 (한국여성NGO위원회 공동대표)

### I. 배경

1945년 유엔이 창설되었고, 1946년 경제사회이사회 산하기구로 여성지위위원회가 설립되었다. 이 위원회는 남녀평등과 여성의 지위향상을 위한 여러가지 역할을 하였다. 여성지위위원회는 45개 위원국으로 구성되어 있으며 경제사회이사회가 지역안배를 고려하여 선임한다. 우리나라는 올해부터 4년임기의 위원국이 되었다.

유엔 총회는 여성지위위원회의 제안에 따라 1975년을 세계여성의 해로 제정하고 멕시코에서 제1차 세계여성회의를 개최하였다. 이 대회에서는 여성지위향상을 위한 행동강령이 채택되었으며, 1976년부터 1985년을 유엔여성 10년으로 제정하고 세계에 선포하였다.

5년후인 1980년 행동강령의 이행을 중간점검하기 위한 제2차 세계여성대회가 코펜하겐에서 개최되었다. 10년이 된 1985년에는 제3차 세계여성대회가 나이로비에서 개최되어 유엔여성 10년간의 활동을 종합평가하였으며 372개 항으로 구성된 2000년을 향한 나이로비 여성발전전략을 채택하였다.

### II. 제4차 유엔 세계여성대회

세계여성대회는 정부의 대표를 중심으로 하는 정부간회의(World Conference on Women)와 비정부 기구인 시민단체 회의(The NGO Forum on Women)가 병행하여 열린다. 이번 제4차 유엔 세계여성대회도 정부간회의는 1995년 9월 4일 ~ 15일까지, 또 비정부기구(NGO) 회의는 8월 30일부터 9월 8일까지 북경에서 각각 개최된다.

이 대회에서는 지난 10년간 각국에서의 나이로비 여성발전 미래전략의 이행 상황을 평가하고 여성의 지위향상을 위한 새로운 행동강령을 채택하게 된다. 이 대회에서 제안될 행동강령은 여성지위향상을 위해 정치·경제·사회·문화등 모든 분야에 여성이 적극 참여할 것을 강조하고 있으며 사회 여러 분야의 문제를 여성의 시각에서 파악하고 대안제시도 하면서 정책결정 과정에 여성이 참여할 것을 강조하는 것이다.

1995년에 채택되는 행동강령은 각 나라 정부가 향후 여성정책을 수립함에 있어 중요한 기반이 되며 그 이행여부를 유엔에 보고할 의무가 있기 때문에 시민단체(NGO)들이 그 과정에 참여하는 것은 의미가 있다. 유엔의 준비 사무국에서도 이 참여를 중요하게 생각하고 이를 지원하고 있다.

### III. '95 북경 NGO포럼

유엔은 국가 정부간의 협상기구이다. 그러나 정부대표 뿐만 아니라 비정부 시민기구들도 참여하도록 지원하고 있다. 정부대표들이 회의할 때에는 자국의 정치적인 이해관계로 인하여 합의를 이루는데 한계가 있지만, NGO 회의는 그런 제한이 없이 순수하게 여성의 문제를 다룰 수 있기 때문이다.

북경 NGO 포럼의 목적은 첫째는 유엔 회원국들이 북경대회에서 채택할 행동강령에 영향력을 미치며, 둘째로 21세기 세계를 위한 여성의 전망과 전략을 조명함으로써 효율적이고 즐거운 회의가 되게 하는 것이다. 이 회의의 주제는 "여성의 눈으로 미래를 보자" (Look at the World through Women's eye) 이다. 북경 근로자 체육경기장 (Workers' Sports Services Center)에서 8월 30일부터 9월 8일까지 개최된다. 이회의에는 개인 혹은 단체가 참여할 수 있다. 이 회의에서는 300 - 500여개의 각종 세미나, 워크샵, 강연회 등이 동시 다발로 이루어질 예정이다.



IV. 한국여성NGO위원회

1993년 11월 마닐라에서 개최된 아태지역 NGO회의에 참여하기 위하여 그해 7월에 한국여성단체 대표들이 실무준비위원회를 구성하고 그들의 준비하에 참여하였다. 그 대회 후 11월에 개최된 보고대회에 참가한 여성 단체들은 다시 북경대회를 위하여 연대하여 함께 준비하기로 결정하였다. 1994년 3월 31일, 제4차 유엔 NGO회의 한국위원회를 구성하고, 그 실무를 위하여 8명의 실행위원을 선정하였다. 이 위원회의 목적은 한국의 여성단체들이 제4차 세계여성대회에 관하여 신속하고 정확히 이해하고, 그 회의에 효율적으로 참여하도록 준비하며 정부와 유엔에 대해 NGO의 입장을 대변하는 것으로 하였다.

이 한국여성NGO위원회는 주된사업내용을 ① 여성발전전략 평가와 건의 ② 국제단체 및 관계기관과 여성회의 관련 정보교환 ③ 정부와 유엔에 NGO 입장을 대변 ④ NGO 포럼에 관계된 제반활동으로 정하였다.

이 위원회의 참가자격은 한국의 여성단체와 일반 시민단체의 여성위원회로 하고 그외 단체나 정당은 참관자(옵저버)로 하기로 하였다.

현재 이 위원회의 기구에는 각 단체대표자 1인으로 구성되는 전체회의와 공동대표 3인 (이연숙 여협회장, 이미경 여연대표, 신낙균 여성유권자연맹 회장)을 포함한 실행위원 9인으로 구성된 의결기구와 주제 중심의 17개 분과가 있다.

• 현재 이위원회에는 한국여성단체협의회 소속단체(27개)와 여성단체연합(23개)를 포함하여 대한YWCA, 가정법률상담소등 70여개 여성단체가 참여하고 있다. 한국여성NGO위원회의 구체적 활동내용과 사업계획은 다음과 같다. 이사업은 UNDP와 정무장관(제2)실의 재정지원으로 이행될 예정이다.

○ 한국여성NGO위원회의 활동계획

연도	내 용
1994	① Newsletter를 제작 배포한다. ② 국내준비 세미나 개최 : 제1차 East Asian Women's Forum의 효과적 참여를 위해 '94. 10. 7 한국여성개발원의 후원으로 <세계여성대회와 한국여성발전전략 세미나>을 주최하여 130명의 여성관련 단체회원 및 전문가가 모여 토론함 ③ 동아시아 포럼 참가 : '94. 10. 20 ~ 10. 24까지 이 포럼에 발표자 12명, 토론자 8명, 참관자 27명, 총 47명의 인원이 참여함 ④ 동아시아 포럼 참여보고 및 평가대회 개최 : '94. 12. 7일 동 대회에서 채택된 행동강령과 각국의 보고서를 발표하고, 평가회의를 갖다. ⑤ 동아시아 포럼에서 북경대회 등록을 위한 안내 및 접수시작
1995	① 각 분야 조사연구 추진 : 북경에서 열릴 Workshop에 조직적, 효율적 참여를 위해 사전에 다음과 같이 분야별로 모여 연구하고 토론한다. 경제세력화(직업개발, 고용 여성경영), 정치세력화, 법률, 노동, 빈곤 인권(성폭력), 환경, 문화, 교육, 미디어, 건강, 평화, 가족, 농어민(식량), 외국인 노동자, 장애인, 종교(17개) ② Workshop : 각 분야 조사연구를 바탕으로 2일간의 Workshop을 개최한다 (참가인원 : 300명) ③ NGO의 국가보고서 작성 및 제작 ④ 한국문화 행사 사업추진 : 북경 세계여성대회에서 한국의 위상을 알릴 수 있는 대대적인 문화행사를 준비하여 발표한다. ⑤ 동아시아와 아·태지역 국가와 연대한 세미나와 행사준비 ⑥ 홍보자료 및 안내서 발간 : 북경에서 한국 NGO들의 활동상을 알릴 수 있는 홍보자료를 각 분야별로 단체들이 연대하여 제작한다. ⑦ 북경참여를 위한 종합 준비대회 개최 (6월 : 1회) : 마지막 점검, 검토를 위한 준비대회 ⑧ NGO Forum 참가시에는 현지에서 지원활동한다. 상설 NGO 한국위원회 Booth를 마련하여 각 단체 회원들에게 안내, 숙식등을 협조 해결한다. 통역 및 번역등 지원활동도 노력한다.

연도	내 용
	㉑ NGO Forum 후속사업 - 북경 세계여성대회 참가결과의 국내 보고대회를 실시하고 설명 자료집을 발간, 배포한다.  - 북경에서 채택된 행동강령 및 한국여성 미래발전전략등을 토의한다.
1996	㉒ 제3차 East Asian Women's Forum의 개최국으로 결정되었으므로 서울에서 개최한다. - 일본, 중국, 대만, 홍콩, 몽고, 마카오등의 여성지도자를 초청하여 아시아 권내 국제협력 방안을 3일간 세미나를 통해 토의한다. - 이를 민간 국제협력 창구로 활용할 수 있도록 한다.

메 모