

연구논문

과학기술 분야 젠더거버넌스: 미국과 한국의 여성과학기술인 정책*

정인경**

〈국문초록〉

여성과 과학기술의 괴리는 여성을 배제해 온 역사를 빼놓고 이해할 수 없을 것이다. 1960년대 말 서구에서 부상한 2세대 페미니즘은 여성과 과학기술을 매개하는 이론적·실천적 시도를 발전시킨다. 페미니스트 과학 연구와 성 평등 정치의 확산이 그것이다. 본 논문은 이를 배경으로 출현한 미국과 한국의 여성과학기술인 정책을 분석한다. 미국의 여성과학기술인 정책은 명시적으로 동등기회를 추구하는 동시에 여성의 과소대표를 구조적 불의로 인식하고 이를 시정하려는 적극적 조치의 내용을 담고 있다. 한국의 여성과학기술인 정책 역시 성 평등 정치의 일환으로 추진되고 그 내용에서도 여성과학기술인의 수를 늘리기 위한 적극적 조치의 형태를 보이지만 공식적인 정책에서는 여성 인력의 효율적 활용 논리가 지배적이다. 본 논문은 이를 젠더주류화에 내재한 일반적인 위험으로서 성 평등 의제의 변용으로 파악해보고자 한다. 변용을 통한 제도화는 평등의 제고에서 실효성이 낮은 데 비해 성 평등이 완수되었다는 착시효과를 유발할 수 있다는 문제가 있다.

주제어: 여성과학기술인 정책, 페미니스트 과학연구, 젠더주류화, 젠더거버넌스, 적극적 조치

* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2054849).

** 가톨릭대학교 인문사회연구소 연구교수(ikchung@hanmail.net)

© 2016 계명대학교 여성학연구소

1. 문제제기

미국에서는 1980년 ‘과학공학 동등기회법’이 만들어지면서, 한국에서는 2002년 ‘여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률’이 제정되면서 과학기술과 여성의 괴리를 다루는 정책이 본격화되기 시작한다. 본 논문은 이러한 정책의 도입과 실행을 페미니즘의 시각에서 검토해보고자 한다. 여성과학기술인 정책은 외견상 과학기술 정책의 일부이지만 그 도입 배경이나 내용을 보면 여성정책의 성격이 강하다는 것을 알 수 있다. 이에 본 논문은 여성과학기술인 정책을 여성운동의 성장과 제도화라는 거시적 맥락 속에서 살펴보고 그 의의와 한계를 짚어보고자 한다.

서구에서는 2세대 페미니즘이 부상한 이래, 1970년대부터 정부정책에 여성운동의 문제의식이 이식되고 실행되는 제도화 과정이 나타난다. 또한 1990년대 중반 이후에 성 평등(gender equality)의 제도화는 세계적인 추세로 부상한다. 젠더주류화(gender mainstreaming)로 대표되는 이 현상은 여성과학기술인 정책을 이해하는 데에서도 핵심적인 요소라고 할 수 있다. 본 논문은 여성과학기술인 의제가 수용되는 과정을 세계적인 성 평등 의제의 부상과 젠더거버넌스(gender governance)의 작동을 통해 살펴보고자 한다.

여성과학기술인 정책은 동등기회 실현으로 요약되는 소극적 평등의 내용뿐만 아니라 ‘기울어진 운동장’의 ‘땅 고르기’에 비유되는 적극적 조치(affirmative action) 같은 실질적 평등의 요소를 포함하고 있다. 그런데 과학기술 분야는 다른 분야에 비해 능력주의(meritocracy)의 원리가 잘 작동하므로 성이나 인종 등에 따른 특혜나 불이익이 존재할 수 없다고 인식된다. 표준적인 과학관에서 주장하듯이 연구자의 생물학적·사회적 특성이 과학기술 활동에 영향을 미치지 않는다면 특정 집단을 우대하는 정책은

정당화되기 어려울 것이다. 결국 과학기술 분야의 적극적 조치를 정당화하려면 동등기회와 공정한 경쟁에 기반한 능력주의의 원리가 현실에서 작동하지 않음을 보일 필요가 있다.

이러한 점에서 페미니스트 과학연구의 이론적 기여가 중요하다. 젠더를 주요 분석 개념으로 삼아 사회적 활동으로서 과학에 내재한 젠더 편향을 다뤄온 페미니스트 과학연구에 따르면 과학과 여성의 괴리는 역사적이고 제도적인 산물이라고 할 수 있다. 페미니스트 과학연구는 또한 기존의 지식에 내재한 젠더 맹목이나 편향을 지적하면서 지식의 생산 및 향상을 위해서도 성 평등의 진전이 중요하다는 점을 보이고 있다. 본 연구는 과학기술의 능력주의 및 수월성에 내재한 ‘남성성’ 규범을 드러낸 페미니스트 과학 연구의 논의를 참조하여 현 시기 여성과학기술인 정책의 이론적 정당화 근거를 살펴볼 것이다.

여성과학기술인 정책의 정치적·이론적 배경에 관한 이상의 두 논의를 바탕으로 이어지는 절에서는 현재 추진되고 있는 여성과학기술인 정책을 검토해보고 그것의 특징을 분석해보고자 한다. 먼저 교육과 고용에서 여성의 권리를 바탕으로 과학기술에서 여성의 과소대표를 시정하려는 미국의 정책을 살펴본다. 한국의 여성과학기술인 정책은 그 도입 단계부터 현재에 이르기까지 미국의 과학공학 동등기회법 및 관련 정책을 참조하고 있기 때문에 미국의 정책을 검토하는 작업은 여성과학기술인 정책의 한국적 변용을 평가하는 데 유용할 것이다.

최근 미국과 한국의 여성과학기술인 정책은 공히 과학기술 혁신과 국가 경쟁력 강화를 위한 인적 자원의 완전한 활용이라는 차원에서 정당화되고 있다. 그럼에도 불구하고 미국의 정책은 명시적으로 동등기회를 목표로 하며, 동시에 구조적 불의를 인정하고 이를 시정하려는 적극적 조치의 성격을 강하게 띠고 있다. 이와 달리 한국의 여성과학기술인 정책은 성 평등 정치의 일환으로 추진되고 적극적 조치의 형식을 보이고 있음에도 불구하고

고 평등의 추구는 회피되고 국가 경쟁력 강화를 위한 여성 인력의 육성과 활용이라는 주장만 두드러진다. 성 평등 의제의 변용을 통한 포섭을 보여주는 이 같은 현상은 젠더주류화로 대표되는 개입의 한 특징이라고 할 수 있다. 이와 관련하여 본 논문은 한국의 여성과학기술인 정책의 실효성을 높이기 위해서는 적극적 조치로서 여성과학기술인 정책의 성격을 분명히 하고 그 정당성에 관한 사회적 논의를 확대해 갈 필요가 있다고 주장할 것이다.

2. 이론적 배경: 과학기술과 여성

페미니스트 과학연구는 과학사회학·과학사·과학철학의 문제의식에 뿌리를 두고 있으며 과학의 사회적 성격을 다룬다는 점에서 과학기술에 관한 인문·사회과학적 접근과 공통적이지만, 사회적 성역할 규범을 가리키는 젠더를 주요 분석 범주로 삼아 과학과 사회의 상호작용을 탐구한다는 점에서 구별된다. 특히 그것은 합리성·객관성·중립성을 표방한 과학기술이 그 이론과 실천 면에서 젠더와 무관하지 않다는 점을 지적하고 과학기술의 발전과 활용에서 나타나는 젠더의 작용을 다뤘다.

이 절에서는 여성과학기술인 정책의 유용한 분석적 참조점이라고 할 수 있는 페미니스트 과학연구를 크게 세 주제로 나눠 개관해보도록 한다(Schiebinger, 2003: 859; 쉬빈저, 2010: 16-18). 첫째, 과학기술 분야 내 여성에 초점을 맞춘 연구가 있다. 이는 기본적으로 자연적 열등성 또는 생물학을 근거로 이성의 영역에서 여성을 배제해 온 데 대한 문제제기에서 출발한다. 이러한 접근은 주로 역사학과 사회학에서 이뤄졌다. 역사학자들이 위대한 여성 과학자와 이들의 업적을 발굴하여 여성이 과학 활동에 부

적합하다는 통념에 도전했다면, 사회학자들은 여성 과학자들의 경험에 초점을 맞춰 과학기술 분야의 편견과 장벽을 드러냈다(하딩, 2002).

1960년대는 이러한 논의의 출발점이라고 할 수 있다. 일례로, 1964년 10월 미국 MIT 대학에서는 ‘과학·공학 분야의 여성’(American Women in Science and Engineering)이라는 주제의 심포지엄이 열렸고, 이 행사에서 로시(Rossi)는 ‘과학 속의 여성, 왜 그렇게 적은가?’라는 제목의 기념비적인 연설을 한 바 있다. 저명한 사회학자로서 그녀는 과학기술분야의 여성의 진출을 가로막는 ‘사회적 요인’과 ‘심리적 요인’을 분석한 후 여성의 진출 확대를 위한 실천적 과제를 제시했는데, 이 연설의 요약본이 이듬해에 『과학』(Science)에 실리면서 과학기술 분야 여성의 지위에 관한 최초의 체계적인 문제제기로 자리잡았다(윤정로·김명자, 1999: 178).

이 같은 연구의 목적은 과학의 영역에서 여성을 배제하는 방식으로 작동해 온 역사적 기제들, 특히 차별과 불공정한 관행을 드러내고 동등기회와 공정경쟁을 확립하는 데 있었다. 교육, 고용, 임금 등에서 동등기회를 옹호해 온 자유주의 페미니즘은 이러한 접근을 대표한다. 이들은 성을 근거로 한 전통적인 차별과 배제가 부당하다고 주장하는 과정에서 여성도 ‘남성처럼’ 할 수 있다는 것을 강조한다. 즉, 남성이 누리는 권리를 여성에게로 확장하는 데 있어서 같음과 동화를 평등의 근거로 내세우는 것이다.

그런데 이러한 접근은 남성을 표준으로 한 기존의 잣대를 활용하기 때문에 여성이 가족 내 양육자라는 현실이나 성과 관련된 문화적 통념이 작동하는 문제 등을 적절히 다루지 못하며, 결국 과학기술 분야 내 여성의 과소대표를 개인적 실패로 여기기 쉽다. 여학생의 낮은 학업성취와 ‘여성적’ 과목의 선택, 저임금 직종에의 집중은 자신감의 부족 등 여성적 가치의 내면화에서 비롯된다고 보는 시각이 대표적이다(Acker, 1994; 쉬빈저, 2010). 이는 동등기회 실현의 장애가 되는 현실적 조건을 간과하고 ‘여성을 고치려’한다는 점에서 한계가 있지만 과학기술 분야 내 여학생 교육 및

여성의 진출 촉진을 위한 다양한 프로그램들의 기본적인 접근법으로 활용되고 있다.

둘째, 과학기술 제도의 젠더 편향을 다룬다. 이 논의는 공식적인 과학기술 제도 및 그 성원들의 가치를 포괄하는 문화 내 젠더의 작동에 초점을 맞추기 때문에 여성의 심리적 위축이나 수동적 태도를 비난하기보다는 여성이 부딪치는 다양한 장벽들에 주목하여 이를 개선할 수 있는 정책을 모색한다. 특히 과학 활동은 객관성과 가치중립성을 표방함에도 불구하고 오랜 기간 이어온 관습과 통념을 기반으로 하고 있으며 그 대부분이 여성의 배제를 전제로 발전해 온 것이다. 이러한 것들이 과학기술을 학습하고 수행하는 데 있어 수용하고 준수해야 하는 규범이자 그 분야의 성공 조건이라면 여성은 불리한 위치에 놓일 수밖에 없다(쉬빈저, 2010).

1990년대 후반에는 이러한 주장을 뒷받침하는 연구 결과가 제시되었다. 능력주의로 대표되는 공정하고 합리적인 경쟁이라는 과학기술의 표상과 달리 이 분야 내 여성은 남성과 상이한 기준에 의해 평가받는다라는 연구가 보고된 것이다(이은경 외, 2003; Lee, 2009).¹⁾ 연구 역량의 평가에서 여성보다 남성에게 더 후한 점수를 주는 경향이 있음을 드러낸 이러한 연구들은 과학기술 분야 내 평가 방식의 ‘객관성’에 대해 의문을 품게 만든다. 능력주의가 옹호하는 ‘능력’의 정의에 남성성이 하나의 규범으로 내재할 것이라고 생각해 볼 수 있는 대목인 것이다.

결국 과학기술과 여성의 괴리를 다루려면 문화의 의미작용과 제도적 실천으로서 젠더를 고려하여 ‘제도를 고치는’ 작업에 착수하지 않을 수 없다. 과학기술 분야의 문화뿐만 아니라 가족을 비롯한 사회 제도 전반이 여성

1) 스웨덴의료연구위원회(Swedish Medical Research Council, MRC)의 연구비 배분에 관한 조사가 대표적이다. 이 조사에 따르면 여성 지원자는 남성 경쟁자보다 2.2배 더 생산적일 때 연구비를 따낼 수 있었다. 이 같은 연구결과가 발표되자 유럽에서는 동료심사제도와 연구비지원프로그램에서 젠더 편향이 있는지 검토하는 등 과학기술 분야 내 여성의 지위 문제를 다루기 시작했다(Lee, 2009: 32).

이 누릴 기회에 영향을 미친다고 할 때, 여성이 진정으로 평등해지려면 사회와 과학에 대한 근본적 문제제기 및 재조직화가 필요한 것이다. 또한 표준적인 과학관의 젠더 편향을 인식하는 작업도 중요하다. 역사적으로 과학의 표상과 남성성이 결합되는 방식으로 여성의 지적인 활동이 억압되어 왔다는 점을 고려하면 전통적인 과학관 자체가 허구라고 볼 수 있는 것이다. 이에 켈러를 비롯한 페미니스트 과학연구자들은 객관성과 남성성의 등식이 오랜 이상이었다는 점을 지적하고 과학의 중립성에 대한 전통적인 가정들을 재검토한다(Keller, 1978).²⁾

세 번째 접근은 과학적 질문과 지식의 구조에서 젠더의 문제를 다룬다. 지식의 문제는 페미니스트 과학연구에서 앞의 두 접근보다 더 미묘하다. 표준적인 과학관에 따르면 과학적 지식은 고유한 방법에 의거한 것으로 자연의 실재에 상응하는 객관성을 추구한다. 이는 연구자의 특성이나 사회의 가치 체계가 연구 결과에 영향을 미치지 않는다는 것을 의미한다. 이와 달리 페미니스트 과학연구는 여성의 배제가 일반적으로 인간의 지식에 초래한 결과에 주목한다. 젠더 분석이 과학과 공학에 적용될 때 인간의 지식을 고양시킬 가능성을 탐색하는 것이다(쉬빈저, 2010).

연구주제의 선택과 문제제기에서의 편향, 연구 설계와 관련하여 실험 방식 등에서 드러난 편향, 실험 결과나 자료의 해석, 이론의 구성 및 묘사를 위한 언어 선택 등에서 나타난 편향 등을 규명함으로써 페미니스트 과학연구는 지식에서의 젠더의 작용을 규명해왔다. 물론 이러한 작업의 영향은 과학 별로 상이하다. 명시적으로 성을 다루고 또 여타의 분야에 비해 여성의 진출이 두드러진 영역인 생명과학에서의 페미니스트 비판은 잘 알려져 있다(허바드, 1999). 반면, 물리학에서 페미니즘이 가져온 영향은 미

2) 하딩에 따르면, 1970년대 중반 이래 과학에 대한 페미니즘적 비판은 과학 안에서 여성이 무엇을 할 수 있을 것인가라는 개혁적인 질문으로부터, 과학뿐만 아니라 과학에 가치를 부여하는 문화의 토대 그 자체의 변형이라는 혁명적 요구로 변화한다(하딩, 2002).

미하다고 볼 수 있다(Bug, 2003).

한편, 1970년대 중반 이후 여성학(Women's Studies)의 문제의식이 성장하면서 급진주의적 판본의 과학기술 비판이 제기된다. 지식으로 간주되는 것들이 남성들의 활동이나 결정을 기록한 것에 지나지 않는다는 주장이 그것이다. 이에 따르면, 설명과 연구를 필요로 하는 문제는 남성의 문제이며, 남성이 연구의 자금을 지원하고 글을 출판한 결과 여성이 자신과 자신의 세계를 개념화할 방식은 통제된다. '남성의, 남성에 의한, 남성을 위한' 지식이라는 주장은 이른바 정밀과학에까지 확장된다(Keller, 1982; 하딩, 2002).

그러나 페미니스트 과학연구가 "무반성적인 객관주의만큼이나 환원론적 사회구성주의를 경계"한다는 쉬빈저(Schiebinger, 2003: 860)의 지적처럼, 사회구성주의 조류의 영향을 받은 '여성적 과학' 주장은 페미니즘 내에서도 논쟁적이다. 무엇보다도 대개 여성성으로 간주되는 특징이 여성을 배제하는 근거가 되었다고 해서 이것에 가치를 부여하는 방식으로 대응하는 '대안적' 접근은 기존의 성별 위계적 가치체계를 단순히 전도하는 것에 지나지 않을 뿐만 아니라 그것이 과연 새로운 인식론적 토대로 기능할 수 있을지 의문이라는 반론이 제기된다(쉬빈저, 2010; Keller, 1982).

이상의 세 가지 접근으로 개관해 본 페미니스트 과학연구가 과학기술 분야의 '젠더 혁신(gendered innovation)'으로 이어진 대표적인 사례로 꼽히는 것이 바로 여성 건강과 관련된 생의학 분야의 혁신이다. 물론 그 배경에는 1970년대에 활발하게 전개된 여성건강운동이 있었다. 이 운동은 기존의 보건의료 지식이 여성을 적합하게 다루지 못하며 이는 무엇보다도 지식생산의 과정에서 여성이 배제되었기 때문이라는 비판을 제기하는데, 이러한 문제제기가 보건의료 체계 내 인적인 구성과 관행 그리고 지식 생산에서의 변화로 나타난 것이다.

그 중에서도 보건의료 내 성별 격차에 주목한 자유주의적 조류의 운동은 기존 보건의료 제도 내 여성 전문직의 수를 늘리는 데 집중하는 동시

에 여성의 '진출'을 바탕으로 한 정책 과정에의 '개입'을 강조했다. 특히 이들은 여성 생식기 계통의 질병 또는 여성에게 흔하거나 특히 심각한 질병 등의 진단 및 치료를 개선하기 위해서 정책결정 과정에 영향력을 행사하는데 초점을 맞춘다. 이 같은 대응이 성공을 거두게 되면서, 1983년 연방정부 보건부(Public Health Service)에 여성건강특별전담반이 구성되고 1985년에 '여성건강에 관한 보고서'가 발간된다.³⁾

또한 1986년에는 국립보건원(National Institute for Health) 내 의료 연구에 여성이 포함되도록 하는 정책이 채택되고 여성건강자문회의가 설치되는 등 여성건강 관련 연구가 전문적 연구 분야로 자리 잡게 된다. 1990년대 초에는 여성건강 관련 법과 제도가 완비되는데, 보건부 내 여성건강국이 신설되고 국립보건원 내 여성건강국(The Office of Research on Women's Health)이 설치된 것이 대표적이다. 여성건강국은 보건의료직 여성 인력의 증가를 도모하는 동시에 생의학 분야 기초 연구에서 젠더 분석을 필수적인 것으로 만들었다(쉬빈저, 2010: 37).

미 국립보건원 여성건강국은 여성건강운동이 제기한 성 평등 의제가 보건의료 분야 내에서 제도화된 구체적인 사례로서, 페미니스트 과학연구의 기여를 보여주는 동시에 젠더거버넌스가 성공적으로 작동한 경험으로 평가할 수 있다. 보건의료 공공정책의 입안 및 실행의 과정에서 페미니스트 활동가와 연구자, 그리고 관료와 의원 등 정책결정자들이 네트워크를 형성함으로써 보건의료 제도 및 지식과 여성의 괴리를 효과적으로 다루고, 그 결과 생의학 분야 내 성 평등을 진전시켰기 때문이다.

3) 1970년대 여성건강운동이 자율적인 대중운동에 기초하여 여성을 기존 보건의료체계의 능동적인 주체로 확립하려는 사회 변혁적인 성격을 띠고 있었다면, 1980년대를 경과하면서 제도화된 여성건강운동은 소비자 운동의 성격이 강했고 그 핵심 쟁점도 개별 질환의 진단과 치료를 중심으로 한 것이었다(정인경, 2014).

3. 성 평등 정치의 확산: 젠더주류화와 젠더거버넌스

오늘날 주요 선진국들은 성 평등을 핵심적인 정책 목표로 승인하고 그것을 달성하기 위해 다양한 프로그램을 발전시키고 있다. 노동시장 불평등이나 정치적 과소 대표의 문제를 다루기 위해 적극적 조치를 도입하는가 하면, 정부 부처 사업에 성인지예산(gender responsive budget) 및 성별영향평가(gender impact assessment)를 도입·시행하고 성별분리통계(gender-disaggregated statistics)를 생산하는 등 정책 결정 과정 전반에 젠더를 통합한 것이 그 대표적인 예이다. 이 절에서는 이 같은 성 평등 정치의 확산을 여성과학기술인 정책의 정치적 배경으로서 살펴보고자 한다.

성 평등의 세계적 확산에는 유엔 세계여성회의(World Conference on Women)의 기여가 컸다. 그 중에서도 1995년의 유엔 제4차 세계여성회의에서 채택된 젠더주류화(gender mainstreaming) 전략이 핵심적이다. 흔히 북경행동강령으로 불리는 젠더주류화는 정책의 “입안 단계부터 그것이 각 성에게 미칠 가능한 영향을 능동적이고 공개적으로 고려”하도록 하고 이를 통해 정책 과정 전반을 “(재)조직, 향상, 개발, 평가”함으로써 성 평등을 제고하는 전략이라고 할 수 있다(Walby, 2008).

1996년 유엔 총회 결의문을 통해 젠더주류화가 승인된 이래 각국 정부는 성 평등을 추진하는 정책으로 이를 공식화한다. 이로써 정치적·정책적 실천에서 젠더를 고려하는 접근은 ‘국제적 현상’이 되었다. 국내에서도 젠더주류화와 궤를 같이 하는 여성정책들이 체계적으로 추진된다(정인경, 2012). 그 대표적인 예가 1995년에 제정된 ‘여성발전기본법’(2015년 7월 현재 ‘양성평등기본법’)과 그에 따른 여성정책 기본계획(2016년 현재 제4차 여성정책 기본계획)이라고 할 수 있다. 또한 김대중 정부 출범 이후 대통령 직속 여성특별위원회가 설치되어 여성정책의 기획·조정 업무를 전담

하게 된 이래, 2001년 여성정책 담당부서로 여성부가 설립되었고 2016년 현재 여성가족부로 존속하고 있다.

이처럼 여성 관련 정부 기구가 신설되고 정부의 주요 정책이나 수사에 성 평등이 공식적으로 수용될 뿐만 아니라 법과 정책의 수준에서 젠더 범주가 유용한 분석틀로 포함된 것은 여성운동의 제도화 경향으로 포착될 수 있다. 서구의 경우 1980년대를 거치면서 자율적인 여성 대중운동은 침체되거나 주변화되는 대신, 주류 정치에 영향력을 행사하는 데 대한 관심이 커지고 여성의 국회 진출이나 여성 이익의 정책화의 추구가 두드러지게 된다 (Squires, 2007). 이로부터 ‘국가페미니즘’이나 ‘페모크라트’(femocrat)라는 용어도 등장한다(김경희, 2009).

과거 여성운동의 지도자들이 의회나 정부 기구 내에서 ‘젠더 전문가’로서 경력을 이뤄가는 과정은 한국에서도 유사하게 관찰된다. 1987년 1월 창립하여 6월 항쟁에 적극적으로 참여한 대표적인 진보적 여성운동 단체인 한국여성단체연합은 1990년대 초 새로운 진로를 모색하기 위한 내부 논쟁을 거치면서 정치투쟁보다는 일상적 과제 해결을 모색하고 구체적인 정책 대안을 제시하는 방향으로 나아간다. 또 1990년대 중반을 거치면서 제도 정치권으로 진입하는 정치세력화 사업에 역점을 둔다(윤이화, 2010).

이를 통해 부상한 것이 바로 젠더거버넌스이다. 젠더거버넌스는 성 평등 의제를 중심으로 형성된 집합적인 조정양식으로서 정부 외에 젠더 사안을 다루는 다양한 행위자들이 상호작용하는 형태를 지시한다. 이러한 젠더거버넌스가 지속적이면서 효과적으로 작동하기 위한 핵심 요소로 성 평등 실현의 의지를 가진 진보적인 국회의원, 정부 관료, 그리고 잘 조직된 여성운동과 관련 전문성을 갖춘 학자들이 꼽힌다. 이는 공식적 제도 내 인사와 제도 밖의 연구자 및 활동단체 간의 정책 네트워크가 형성되었을 때 젠더주류화가 효과적으로 추진될 수 있다는 인식을 반영한다(정인경, 2012; 2013).

그러나 능동적으로 참여하는 민주적 젠더거버넌스의 이상과 달리 현실에서는 ‘전문가-관료적’ 모형이 우세하게 된다는 우려도 있다(Walby, 2008). 이는 젠더주류화가 정책과정의 ‘도구(tools)’로 환원되어 성 평등이 이 도구들의 기계적 수용과 확대로 축소되는 데 대한 염려라고 할 수 있다. 그런데 이는 한국의 젠더주류화 및 젠더거버넌스의 특징이라고 할 수 있다. 여성관련 주요 입법이 이뤄지고 정책들이 추진되면서 성별영향평가, 성인 지예산, 성별분리통계, 성인지교육 등의 확대 적용은 늘고 있는 데 반해, 애초에 그것들을 추진한 목표나 문제의식이 희석화되는 현상이 나타나는 것이다.

이는 한국에서 젠더주류화가 추진되는 과정과 관련이 있다. 먼저 국내의 주요 여성정책은 정부간기구나 국제 규범의 압박 속에서 ‘국가에 의해서’ 그리고 ‘국가의 위신을 위해서’ 도입된 측면이 강하다. 정부가 여성의 요구 보다는 국제적 표준과 분위기에 더 민감하게 반응했고 그 결과 국제기구의 압력덕분에 입법화된 여성정책이 많다는 것이다(황영주, 2009: 337-339). 특히, 1995년 제정된 ‘여성발전기본법’이나 1999년 제정된 ‘남녀차별금지법’은 여성단체의 공식적인 개입이 거의 없는 상태에서 입법이 매우 신속하게 이뤄졌다는 점에서 국제기구의 규범과 정책 패러다임의 추세에 따른 산물로 볼 수 있다(신상숙, 2011).

또한 여성 관련 부처는 외형적으로 확대되었지만 정부 안에서 고립되었을 뿐만 아니라, 정책 단계에서 여성단체들의 영향력이 배제되면서 거버넌스 구조가 변질되고 있다는 지적이 있다(신상숙, 2011). 이는 구체적인 정책 과정에서 성 평등과 관련한 이해나 논의가 지속적으로 누락되고 변용되는 방식으로 드러난다(유정미, 2012a; 2012b). 성 평등 의제들을 기존의 정책이나 관행과 양립가능하도록 통합하는 과정에서 그 핵심적인 가치나 지향이 제거되고 축소되는 반면 기술관료적(technocratic) 접근이 우세하게 되는 것이다.

여성운동의 요구와 주장이 활용되면서도 정작 성 평등이 진지하게 논의되거나 적극적으로 수용되지 못하는 상황에 대한 우려는 비단 한국만의 문제는 아니다. 유럽연합 집행위원회에서 젠더주류화가 적용되는 방식을 살펴본 연구에 따르면, 성 평등의 옹호자들이 가능한 잠재적 저항을 회피하기 위해 전략적으로 지배적 프레임에 젠더주류화를 끼워 넣고 있다. 특히 평등이 아니라 효율성을 강조하는 ‘경쟁력’ 담론에 도전하기보다 오히려 ‘정책 입안자들이 추구하는 목적을 달성하는 효과적 수단’이라는 점을 부각해서 젠더주류화를 ‘판매(selling)’한다는 점이 문제로 지목된다(Pollack and Hafner-Burton, 2000: 453).

이는 주류 제도의 규범과 실천을 변형하여 성 평등을 제고하려는 원래의 기획과 달리 오히려 페미니즘의 이상과 실천이 변경되고 포섭됨을 의미한다. 앞서 언급한 국가페미니즘이나 페모크라트라는 용어의 등장이 반영하듯이, 최근 성 평등을 추구하는 페미니스트들은 국가 부문을 적극적으로 활용하고자 한다. 국가의 정책 결정에 따른 자원 배분의 결과에 주목하면서 국가 부문을 활용하여 사회 정의를 촉진하려는 입장이 강화되고 있는 것이다. 그러나 국가를 활용하여 사회 변화를 추구하는 데에는 변용과 포섭의 위험이 수반된다. 여성의 참여 증진이나 젠더 분석이 성별 권력 관계 변형을 목표로 추진되기 보다는 그것이 경제 성장 또는 국가 발전에 유익하다는 논리를 통해 정당화되는 것이 그 대표적인 예이다(Walby, 2008).

이상의 문제는 한국의 여성과학기술인 정책에서 여실히 드러난다. 우선, 여성과학기술인 정책의 도입 및 실행은 성 평등 정치의 확산이라는 정책 환경의 변화와 이 과정에서 대두된 젠더거버넌스 작동의 한 양태로 고려될 수 있다(이은경, 2012). 그런데 정작 관련 법안이나 정책에는 성 평등의 목표가 명시적으로 드러나지 않으며, 대신 경제적 효율성의 관점이나 다양성이 주는 혜택의 측면에서 여성 인력의 지원과 활용이 옹호될 뿐이다. 이에 따라 여성의 지위는 통계상의 숫자로만 고려될 뿐 이를 둘러싼

전반적인 상황이 분석되지 않는다. 다음 절에서는 이러한 문제의식을 바탕으로 여성과학기술인 정책을 검토해보도록 한다.

4. 미국의 과학공학 동등기회법과 ADVANCE 프로그램

여성과 과학기술의 괴리를 다루려면 여성을 체계적으로 배제해 온 교육에서부터 시작해야 할 것이다. 12세기에 대학이 설립된 이래 19세기 말까지 여성의 입학은 불허한 유럽과 달리 미국은 상대적으로 일찍 여성에게 문호를 개방했고, 19세기 후반 대학이 늘어나는 과정에서 여성의 진학도 동시에 늘어났다. 여성의 고등교육 진출은 1870-1880년대에 전개된 여성운동의 열기가 이어진 것으로 볼 수 있을 것이다. 1920년대 미국에서는 대학원 여학생의 비율이 급속히 증대하여 물리학, 생물학 박사학위자의 14%가 여성이었다(쉬빈저, 2010).

그러나 이후로 여성 박사의 비율은 오히려 감소하여 1970년대까지 그것은 1920년대 수준을 회복하지 못했다. 이러한 퇴보와 정체는 진보주의 시기(The Progressive Era) 여성교육 정책과 무관하지 않았다. 이 시기에 초·중등학교에 성별 분리가 도입되었고 선택과목이 확대되면서 여학생은 가정학·어문학 등 ‘여성적’ 과목을, 남학생은 기술·과학·수학 등 ‘남성적’ 과목을 공부하도록 유도되었다. 대학 역시 이 시기에 급격하게 증가한 여학생의 비율을 낮추고자 개입했다. 예컨대, 시카고대학은 학부 학급을 성별로 나눠 남녀공학의 경향을 중단시키고자 했고 스텐포드대학은 여학생 수를 500명으로 동결했으며 보스턴대학은 남성모집운동(More Men Movement)을 펼쳤다(정인경·박정미, 2005).

이러한 반격으로 인해 1950년대까지 과목별 성별 격차는 확대되었다.

특히 전통적인 남성 분야인 과학·공학 등에 여성의 진입이 제한된 반면, 가정학과 교육학은 여성의 계도가 되었다. 이는 여성의 본업은 아내와 어머니로서의 역할을 수행하는 데 있다는 여성성 통념이 사회 전반에 작용한 결과라고 할 수 있을 것이다. 그 결과 1920년에 47.3%에 달했던 여대생의 비율도 1930년대에는 43.7%로, 1950년에는 30.2%로 줄었다. 이러한 경향은 1960년대가 되어서야 반전되기 시작하며 1980년대에 이르면 여대생의 비율이 51.8%로 남학생의 비율을 넘어서게 된다(Solomon, 1985).

이 같은 역사를 보면 전반적인 교육의 확대가 자동적으로 여성교육의 확대를 의미하지 않으며 오히려 다양한 형태의 개입이 여성의 교육열을 진정시켜 왔음을 알 수 있다. 성별 분리 교육과 고등교육 내 여성에 대한 의도적인 배제, 그리고 이에 작용한 ‘여성성’ 통념 등이 그것이다. 특히 고등교육이나 ‘남성적’ 분야로의 진출이 여성의 본성에 적합하지 않다는 우려가 지속적으로 제기되었기 때문에 과학기술을 공부하거나 이 분야에서 경력을 쌓는 여성의 수는 제한되었다. 이것이 오늘 과학·기술·공학·수학(STEM) 분야 성별 격차의 역사적 연원이라고 할 수 있을 것이다.

이후 소련의 스푸트니크 발사를 계기로 미국 교육제도 전반에 대한 재검토가 진행되면서 여학생이 특정 전공에 몰리는 것은 문제적인 현상으로 인식되었다. 이에 여학생에 대한 교육투자가 강조되었으며 노동시장 진출과 연계되지 않는 교육이 일종의 ‘낭비’라는 사고도 대두했다(쉬빈저, 2010). 그러나 과학과 수학에서 여학생의 실패, 교과과정과 교과서의 젠더 편향, 교육현장에서 성별 위계의 재생산 등이 본격적인 쟁점으로 등장한 것은 1960년대 말 2세대 페미니즘의 부상과 페미니스트 과학연구의 문제제기를 통해서였다. 과학기술과 여성의 괴리가 역사적이고 제도적인 개입의 산물이듯이, 교육에서의 성 평등도 여성들의 의식적인 요구와 실천을 통해서만 제고될 수 있었던 것이다.

한편, 고용은 교육보다 장벽이 더 높은 부문이었다. 여성의 고등교육 참

여는 남성의 지식 독점을 해체했지만 그것이 노동시장에서의 동등기회로 연결되지는 않았다. 교육과 고용의 이 같은 단절에 기여한 것은 결혼과 모성이 여성의 일차적 직업이라는 강력한 성역할 규범과 실제 가족 내에서 여성이 담당하는 육아와 가사의 현실이라고 할 수 있었다. 규범적이고 제도적인 성별 분업에 따라 여성은 교육수준에 상관없이 주로 하위직에 몰렸고 고용형태나 임금 면에서도 장벽에 부딪혔다.

그럼에도 불구하고 미국 여성의 경제활동 참여는 꾸준히 증가했으며 1960-70년대에는 고용에서의 성차별이 문제로 부각되었다. 이에 연방정부가 이를 본격적으로 다루기 시작했는데, 대표적으로 1960년에 케네디 대통령이 당선되면서 대통령 자문기구인 여성지위위원회(Commission on the Status of Women)가 구성되었다. 성 평등을 추구하는 상당수 여성들이 국가를 사회 변화의 핵심적인 경로로 인식하면서 여기에 참여했는데, 이러한 ‘젠더거버넌스’의 형성은 임금이나 고용 상의 차별을 금하는 일련의 개혁 입법이 추진되는 배경으로 작용했다.⁴⁾

먼저, 1963년에 제정된 동등임금법(Equal Pay Act)이 있다. 임금의 지불에서 여성을 자의적으로 차별하지 못하도록 한 이 법은 이후 여러 차례 개정 보완되어 오늘에 이르고 있다. 또한 1964년 민권법(Civil Right Act)의 제정은 차별을 다루는 공공정책 입안의 전기가 되었다. 애초에 차별 금지 목록에 성은 포함되지 않았으나 하원 표결 직전에 이것이 추가되어 최종적으로 인종·성·종교적 신념·피부색·국적에 따른 차별을 금하는 내용(7조)이 입법되었다. 또한 고용 상의 여성의 지위와 관련하여 추가적인 입법이 필요했기 때문에 1972년에는 동등고용기회법(Equal Employment and Opportunity Act)이 제정되었다(Shouse, 2014).⁵⁾

4) 여성운동의 영향력 있는 일부가 국가 부문 내에서 부상한 것을 배경으로 성 평등 의제가 입법 또는 제도 개선의 공적 의제로 수용되기 시작했다(Banaszak, 2010).

5) 민권법에 따라 창설된 동등고용기회위원회가 성차별 금지 조항을 강제하지 않았기 때문에

위에서 언급한 임금이나 고용에서 명시적 차별을 금하는 일련의 입법이 소극적 평등에 해당한다면 흔히 할당제로 이해되는 적극적 조치는 실질적 평등을 추구한다.⁶⁾ 동등기회만으로 차별적인 관행을 개선할 수 없다는 현실인식에서 유래한 적극적 조치의 기원은 1961년 케네디 대통령의 행정명령 10925호와 이를 발전시킨 1965년 존슨 대통령의 행정명령 11246호, ‘동등고용기회’(Equal Employment Opportunity)이다. 이것은 연방 정부가 연방 고용에서 동등기회를 제공할 뿐만 아니라 모든 행정 부처나 기관에서 인종·종교적 신념·피부색·국적으로 인한 고용상의 차별을 금한다는 내용을 담았으며 여기에 성에 따른 차별 금지가 추가된 것은 1967년 행정명령 11375호를 통해서였다(문미경 외, 2013; Shouse, 2014).

평등을 촉진하기 위한 의식적인 노력을 의무화하는 적극적 조치에도 불구하고 고용과 임금에서의 차별은 여전히 주요한 쟁점이다. 그 중에서도 일반적으로 취업률이 높고 고임금 직종이 몰려있는 STEM 분야는 여성의 진출이 매우 저조하여 성비불균형이 두드러질 뿐만 아니라 고용의 질과 임금 수준의 격차도 큰 편이다. 1980년에 제정된 과학공학 동등기회법(Science and Engineering Equal Opportunities Act)은 이를 다루기 위한 명시적 조치라고 할 수 있다.⁷⁾ 이 법은 과학기술 분야 교육·훈련·고용에서 여성과 소수 집단이 동등기회를 갖도록 하는 것을 정부의 책임으로 선언하고 국립과학재단(NSF)이 이와 관련된 구체적인 프로그램을 지원하도록 규정하고 있다.⁸⁾

민권법 7조의 여성의 지위를 재확인하기 위해 별도의 법안이 필요했다(Shouse, 2014).

- 6) 적극적 조치는 “대개 인종 또는 성에 의해 정의되는 특정 집단 성원들의 수 또는 지위를 증진하거나, 유지하고, 또는 재조정하기 위해 자발적으로 또는 법적 강제에 의해 일정한 조치를 취하도록 하는 프로그램”으로 포괄적으로 정의될 수 있다. 노동력의 구성이나 대표성에서 변화를 유도하는 적극적 조치에는 정보나 교육·훈련의 제공 등 다양한 프로그램이 포함되며 할당제는 그 중의 하나일 뿐이다(Bacchi, 1996).
- 7) 포털 검색 창에 ‘Science and Engineering Equal Opportunities Act’를 치면 법률안의 요약본과 역사를 확인할 수 있다.

법의 세부 내용을 살펴보면, 오늘 미국의 여성과학기술인 지원정책의 근간이라고 할 만한 내용이 제시되어 있다. 과학·공학 분야 학위 과정에 여학생의 참여 증대를 지원하거나 이 분야에 진출한 여성의 경력 개발을 촉진토록 하는 내용 등이 그것이다. 또한 과학기술에서 여성의 잠재적 기여에 관한 이해를 증진하도록 포괄적 연구 프로그램에 착수하게 한 것이나 이 분야 여성 참여의 중요성과 관련된 공공 정보를 향상토록 한 내용은 여성의 참여 증진에 관한 연구를 촉진하고 그 내용을 대중적으로 확산하기 위한 시도라는 점에서 주목할 만하다.

이 법안에 따라, 국립과학재단은 과학·공학 전문직에서 여성과 소수 집단의 지위에 관한 자료를 모으고 분석하여 매 2년마다 이를 의회에 보고하게 된다. 이 법은 또한 과학공학 동등기회위원회라는 별도의 기구를 구성하여 법의 실행과 관련하여 국립과학재단이 자문을 구할 수 있도록 하고 있다.⁹⁾ 과학공학 동등기회위원회는 과학·공학 교육·훈련·연구 프로그램에서 여성, 소수 집단, 장애인의 참여 기회와 발전에 관한 국립과학재단의 활동을 검토하고 평가하는 책임을 지며 이에 관한 보고서를 매 2년마다 제출하고 있다.

과학공학 동등기회법이 제정된 이래 국립과학재단은 여성의 과소대표를 교정하기 위한 다양한 프로그램들을 추진해왔다. 1980년대에는 여성 방문교수프로그램(Visiting Professorships for Women), 경력진전상(Career Advancement Awards)이, 1990년대에는 연구·교육 분야 여성을 위한 전문

8) 법의 공식적 명칭(An Act to promote the full use of human resources in science and technology through a comprehensive and continuing program to increase substantially the contribution and advancement of women and minorities in scientific, professional, and technical careers, and for other purposes)은 여성과 소수집단의 '인적 자원의 충분한 활용'에 방점을 두고 있다. 여성과 소수집단의 과학기술 분야의 참여를 증진함으로써 이들의 기여와 향상을 극대화한다는 논리인 것이다.

9) 과학공학 동등기회위원회는 그 산하에 과학공학 여성소위 및 과학공학 소수집단 소위를 두게 된다.

기회(Professional Opportunities for Women in Research and Education, POWRE) 등이 시행되었는데 이러한 초기의 기획은 주로 과학·공학 분야의 개별 여성을 지원하는 데 초점이 맞춰져 있었다. 그러나 이후 개인 연구의 지원만으로 큰 변화를 기대하기 어렵다는 점이 인식되면서 체계적인 제도 변화를 추동할 프로그램으로 이행하게 된다(로씨, 2010).

1990년대 말에 이르면, 대학의 과학·공학 분야 여성의 심각한 과소대표의 문제를 다루면서 완전한 참여, 특히 정교수 수준의 참여를 달성하기 위해 대학의 노동조건과 문화가 변형되지 않으면 안 된다는 주장이 대두되는데 이로부터 시작된 것이 바로 2001년 국립과학재단이 수립한 ADVANCE 프로그램이다. 이것은 대학의 과학·공학 경력에서 여성의 참여와 향상을 증진하기 위한 기획으로 대학 전반의 환경을 변화시키는 데 중점을 둔다(로씨, 2010; Bilimoria and Liang, 2014).

ADVANCE는 기관 변형(Institutional Transformation, IT), 기관변형촉진(IT-Catalyst), 적용·실행·확산을 위한 파트너십(Partnerships for Adaptation, Implementation, and Dissemination, PAID)의 세 부분으로 구성된다. IT는 제도의 관행·정책·환경·문화를 변형하기 위한 다양한 기획으로 되어 있다. IT-Catalyst는 기관 변형을 위한 계획이나 평가 활동에 수여하는 기금으로서 기초 자료를 마련하기 위한 환경조사, 이해관계자들과의 회합, 자료 수집과 분석, 젠더 편향을 제거하기 위한 잠재적 전략에 관한 연구 등이 그에 해당된다. PAID는 말 그대로 여성 참여를 증진하기 위한 기관 변형을 적용, 실행, 확산하는 프로그램을 지원한다(Bilimoria and Liang, 2014).

이러한 프로그램이 추진된 배경에는 STEM 분야 노동력 구성에 관한 논의가 주효했다. 혁신 주도 경제에서 경쟁력을 갖추기 위해서는 STEM 분야의 잠재력을 극대화할 필요가 있다고 인식되었고 이는 곧 이 분야 노동력의 향상 문제로 여겨졌다. 특히 STEM 분야의 여성 학위취득자가 늘고

있음에도 불구하고 대학 교수직 여성이 현저히 적은 상황은 심각한 문제로 인식되었다. 이와 관련한 논의가 지지활동단체(advocacy groups), 연구자, 정책결정자들 사이에서 활발히 전개되면서 대학 STEM 분야 노동력 구성이 공적 의제로 대두된다(Walters and McNeely, 2010).

관련 논의의 초점은 STEM 분야의 여성이 직면하는 자원 불평등을 비롯한 차별 대우 및 불공정 관행 등 조직 문화였다. 1999년의 MIT의 보고서는 이를 널리 알리는 자극제가 되었다. 자연과학대 여교수들의 발의로 학장에 의해 위원회가 구성되어 관련 조사를 벌인 결과 여교수는 연봉, 연구공간, 연구비, 보직 등 거의 모든 영역에서 남성 동료에 비해 저평가되고 불평등한 대우를 받았다는 사실이 이 보고서를 통해 드러난다. 특히 공식적 자원 외에도 다양한 사교 모임과 연구 또는 강의의 협업이 남성들 위주로 이뤄졌다는 사실이 밝혀지면서 학과 문화가 여성 배제적인 특성을 띤다는 점이 이 조사를 통해 확인되었다(Bilimoria and Liang, 2014).

이러한 문화의 문제는 단순한 차별금지 입법을 통해 해소할 수 있는 것이 아니다. MIT 보고서 외에도 다양한 연구들은 채용이나 승진 등에서의 편견, 여성을 소외시키는 문화, 가족 내 성별분업에 따른 여성의 고충 등이 경력 사다리를 올라갈수록 여성의 숫자가 더욱 줄어드는 원인이라는 점을 밝혔다. 흔히 '송유관 누수(pipeline leak)'의 비유가 가리키는 것이 바로 이러한 현상으로, 학위과정에서부터 노동시장 진출 그리고 경력을 쌓아가는 주요 지점들마다 여성은 장애에 직면하고 이로 인해 그 과정에서 이탈하면서 성별 격차가 지속된다는 것이다(이은경 외, 2003).

ADVANCE 프로그램은 이러한 송유관 누수가 학계 문화의 구조적 요인에서 비롯된 것임을 인정했다는 점에서 의미가 있다. 전국적 차원의 제도 변화를 야기할 일련의 실험들을 육성하려는 목적으로 창설된 프로그램으로서 ADVANCE는 과학·공학에서 여교수의 성공을 가로막는 장애물을 제거하고 교육기관의 풍토와 제도 자체의 변형을 추구하는 데 목적을 두고

있는 것이다. 이를 위해 창의적 접근법을 시도하는 대학에 자금을 지원하고 있는데 2014년 현재, 84개 공공기관과 27개 민간기관이 국립과학재단으로부터 이 자금을 지원받고 있다(Bilimoria and Liang, 2014).

전반적으로 ADVANCE 대학은 이 제도 변형 프로젝트를 지속하는 동안 STEM 분야 여교수의 수를 상당히 증가시켰다. 자원 불평등과 장벽이 체계적으로 식별되고 정확한 목표를 설정한 개입을 통해 성과를 내고 있는 것이다. 특히 미시건 대학이 ADVANCE 프로그램에 따라 정착시킨 다양성과 수월성 향상을 위한 과학기술 채용위원회(Science and Technology Recruiting to Improve Diversity and Excellence, STRIDE)가 주목을 받고 있다. 이 위원회는 남성을 포함한 과학·공학계의 저명한 교수들을 위원으로 위촉하여 이들이 ‘송유관 누수’의 실태와 개선의 필요성을 승인하고 이를 직접 동료 교수들에게 설득하도록 하는 방식을 채택했다(라바크-멘티·스튜어트, 2010).¹⁰⁾

이상의 내용을 요약하자면, 첫째, 미국의 여성과학기술인 정책은 동등기회의 실현을 명시적 목표로 하고 있다. 그것이 때로는 인적 자원의 효율적 활용과 그 경제적 효과의 측면에서 정당화되더라도 동등기회의 달성이라는 목표가 부정되는 것은 아니다. 이는 그 정책의 근간이 되는 과학공학 동등기회법이나 이 법에 따라 설립된 기구로서 과학기술 동등기회위원회의 명칭에서도 그대로 드러나는 부분이다. 미국 여성과학기술인 정책의 이러한 성격은 그것의 기원이 2세대 페미니즘으로 불리는 1960년대의 여성운동의 고양에 있다는 점과 관련된다. 동등기회를 추구하는 여성들의 자율적 대중운동이 뒷받침되지 않았다면 민권법 7조, 여성 동등고용기회법, 과학공학 동등기회법 등이 제정될 수 없었을 것이기 때문이다.

10) STRIDE 창설 이전 2년 동안 10명의 여성이 총원된 반면, 도입 이후 3년 동안 46명의 여성이 과학부와 공학부의 교수로 채용되면서 STRIDE는 ADVANCE의 대표적 성공 사례로 꼽히고 있다(라바크-멘티·스튜어트, 2010).

둘째, 미국의 여성과학기술인 정책은 동등기회와 구별되는 적극적 조치의 성격을 강하게 띠고 있다. 차별금지의 원칙으로 표현되는 동등기회는 기본적으로 사회의 규칙이 일반적으로 공정하게 작용한다는 가정을 토대로 하여 개별적인 악의와 그에 따른 특정한 태도가 불공정을 낳는다는 인식에 기초한다. 이에 따르면 차별은 변칙적인 상황으로 여겨지며 제도나 관행이 불평등을 산출할 가능성은 다뤄지지 못한다. 반면 적극적 조치는 이러한 현실에 대한 인정으로부터 시작한다. 그것은 구조적 차별 또는 제도적인 불합리를 다루고자 하는 시도로서, 차별이 개인의 편견이 아니라 제도의 정책과 관행에서 유래할 수 있다는 점을 인정할 뿐만 아니라 그로 인해 특정 집단이 체계적으로 배제되거나 불이익을 겪는 불의를 교정하고자 하는 것이다(Bacchi, 1996).

그 대표적인 사례가 적극적 조치의 기원으로 알려진 1960년대의 일련의 행정명령들로서, 이에 따르면 연방정부와 계약을 맺는 사업자들은 고용에서 평등을 촉진할 의무를 지게 된다. 유사하게, 과학공학 동등기회법은 국립과학재단을 매개로 여성과 소수 집단의 과소대표를 시정토록 규정하고 있다. 이는 체계적인 차별의 존재를 인정하는 데서 출발하여 그에 대한 효과적인 대응을 모색하는 것이다. 특히 2001년부터 시작된 ADVANCE 프로그램은 기관의 광범위한 문화적 변형을 유도함으로써 동등기회의 추구로 한정되지 않는 실질적 평등을 촉진하고자 한다. 또한 대학의 STEM 분야 교수직 성별 불균형을 그 자체로 문제로 인식하고 이를 다루기 위해 통상 '9조(Title IX)'로 불리는 고등교육법 수정안을 강력한 법적 도구로 활용하려는 오바마 정부의 시도도 적극적 조치로 볼 수 있다(Walters and McNeely, 2010).¹¹⁾

마지막으로, 미국의 여성과학기술인 정책은 성 평등을 의제로 한 젠더거

11) 1972년에 미 의회에서 통과된 이 수정안의 핵심은 연방의 재정 지원을 받는 모든 교육 기관이 성을 근거로 차별할 수 없다는 것으로서 법안이 통과된 초기에는 주로 여학생의 체육활동 지원이 쟁점이 되었지만 최근 고등교육기관 노동력(교수)의 성비 불균형을 다루는 데 있어 이 법이 주목받고 있다(Walters and McNeely, 2010; Shouse, 2014).

버넌스 작동을 보여준다. 국가 부문을 활용하여 교육과 고용에서 성 평등을 진전시키기 위한 노력은 1960년대부터 꾸준히 전개되어 왔으며 여성과학기술인 정책도 그 연장선 상에 있다. 과학기술 전반에 젠더를 통합하고 있는 페미니스트 과학연구는 그 주요한 이론적 자원이 되고 있으며 여성친화적 관료와 의원, 그리고 활동단체는 이를 추진하는 행위자라고 할 수 있다. 앞서도 언급한 국립보건원의 정책개혁은 이러한 젠더거버넌스의 모범적 성공 사례이다. 이 밖에도 국립과학재단이 발주하는 젠더 분석 연구는 과학기술과 여성의 역사적 괴리를 시정하는 토대가 되고 있다.

5. 한국의 여성과학기술인 육성 및 지원 정책

2014년 기준, 4년제 대학의 여학생 비율을 살펴보면 간호(83.8%), 예술(65.3%), 가정(63.5%), 어문(59.3%), 약학(59.2%), 사범(57.9%), 의학(48.2%), 인문(47.1%), 사회(40.7%), 이학(38.1%), 농림(38.0%), 공학(15.9%) 순으로 나타난다(『연합뉴스』, 2015.9.11). 이러한 수치는 간호, 가정, 사범은 여성의 영역, 이학과 공학은 남성의 영역이라는 전통적 구분을 뚜렷히 보여준다. 의학, 약학을 제외하면 과학기술과 여성의 괴리는 여전한 것이다. 이러한 현상의 원인은 상당부분 역사적인 배제에서 규명될 수 있을 것이다.

일제 강점기 초등교육을 제외하고 남녀는 분리교육을 받았다. 당시 유일한 4년제 대학인 경성제국대학에 여학생의 입학은 허용되지 않았고 여성의 고등교육 기회는 2년제 여자전문학교에 한정되었다. 해방 이후에 여성의 고등교육 기회에 대한 제한이 철폐되고 남녀공학도 도입되어 서울사범대학 부속중학교와 연세대학교에서 최초로 남녀공학이 시행된다(윤정로·김명자, 1999). 그러나 이때부터 줄곧 중등교육과정에 가정·가사 과목이 편성

되었고 대학 전공도 아내와 어머니로서 가족 내 역할 또는 여성성에 따라 유도되었다.

성 평등의 관점에서 교육정책이 추진되기 시작한 것은 여성발전기본법이 제정되는 등 국내에서 젠더주류화가 추진되기 시작하는 1990년대 중반 이후라고 할 수 있다. 이 시기부터 교육부 내에 여성교육정책 전담부서가 설치되고 가정·기술 과목의 통합운영이 결정되었으며 남녀공학이 공식적으로 권고되는 것이다. 또한 1999년에는 남녀차별금지법이 제정되어 교육에서의 성차별이 금지되었으며, 이듬해 교육기본법에는 남녀평등에 관한 조항들이 추가된다(정인경·박정미, 2005).

과학기술에서 여성의 동등기회 요구가 높아지기 시작한 것도 1990년대 말이라고 할 수 있다. 서구에서 1960년대부터 문제제기가 이뤄졌다면 한국에서는 세기 전환기가 되어서야 소수 여성 과학자들의 요구와 연구 성과를 바탕으로 이 문제가 본격적으로 논의되는 것이다(윤정로·김명자, 1999: 177). 이는 교육개혁과 마찬가지로 성 평등 의제가 과학기술 분야에 확산된 것으로 볼 수 있다. 국가 주도의 성 평등 추진과 맞물려 여성과학기술인의 오랜 요구가 과학기술 정책의 의제로 수용된 것이다.

여성과학기술인과 정책입안자와의 네트워크를 통해 만들어진 이러한 변화는 과학기술 분야의 젠더거버넌스의 형성 및 작동이라는 틀로 검토해 볼 수 있다. 이은경(2012)에 따르면, 대덕 연구단지 연구원들을 중심으로 1993년에 결성된 대한여성과학기술인회는 초기부터 성 차별 문제에 관심을 가지고 있었고 여성과학기술인의 요구를 대변하면서 이를 정책 의제화하기 위한 다양한 활동을 벌였다. 그 중에서도 1995년에 개최된 토론회는 과학기술 젠더거버넌스 구축의 주요 전환점이 되었다고 볼 수 있는데, “고용 및 승진에서의 차별, 출산 육아의 부담과 경력 단절, 할당제의 필요성” 등 핵심 사안들이 공개적으로 제기되고 논의되었으며 이를 정책 의제로 추진할 지도적 인사들도 부상했기 때문이다(이은경, 2012; Lee, 2009: 36-37).

1990년대의 논의가 주로 소수의 여성 과학기술자들과 교육부 및 과학기술부의 일부 관료들 간의 정책 담화 정도로 제한되었다면 2000년대는 여성과 과학기술을 연계하는 공식적인 법률과 제도들이 도입되는 시기라고 할 수 있다. 2001년, 국공립 과학기술 연구기관에 여성과학기술인 채용목표제를 도입하기로 한 과학기술부의 결정이 그 시발점이 되었다(이은경, 2012).¹²⁾ 이를 계기로 2002년 12월 여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률이 제정되는 등 관련 제도가 정비되었고 이후 이해당사자, 관료, 연구자들 간의 정책 네트워크도 활성화된다.

그런데 2002년에 제정된 법률은 애초에 제기되었던 문제의식, 즉 과학기술 분야 여성의 지위 개선과 성 평등의 제고라는 목표가 담기지 않는다. 이는 법 제정 과정에서 여러 차례 변경된 명칭에서 잘 드러난다. 여성과학기술인 채용목표제를 실시하기 위해 과학기술부는 ‘(가칭)과학기술 남녀평등법’의 제정에 관한 정책 연구를 의뢰하고, 이에 그 연구기관인 한국법제연구원은 ‘여성과학기술인 우대에 관한 법률(안)’을 최종보고서로 제출한다(유성재 외, 2002). 보고서가 ‘남녀평등’에서 ‘여성과학기술인 우대’로 법률의 명칭을 변경 제안한 이유는 입법 취지로서 적극적 조치를 부각시키기 위한 것이었다.¹³⁾

하지만 이후 국회에 상정되고 통과된 법의 명칭에는 적극적 조치, 남녀평등, 동등기회 중 그 어느 것도 담기지 못했다. 즉, ‘평등’이나 적극적 조치의 함의를 살린 ‘우대’ 대신 ‘육성 및 지원’이 명기된 ‘여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법’이 제정된 것이다(미래창조과학부, 2013). 이러한 평

12) 2000년대 이후 과학기술부가 여성과학기술인 정책의 주요 행위자로 부상하여 법안이 제정되는 과정에 관한 논의는 Lee(2009: 38-40)를 참조.

13) 보고서는 과학기술부가 제안한 ‘과학기술 남녀평등법’이나 미국 등 해외의 사례를 참조한 ‘여성과학기술인 기회균등에 관한 법’ 또는 ‘과학기술 기회균등법’ 등의 명칭을 검토하면서 그것들이 차별 금지라는 소극적 평등 또는 기회균등만을 연상시키므로 적극적 조치의 일환인 채용목표제를 추진하는 법의 명칭으로 적합하지 않다고 보았다(유성재 외, 2002: 100-101).

등의 회피는 법의 목적에서 더욱 분명하게 드러난다. 법률 1조에 따르면 동법은 '여성의 과학기술 역량 강화와 국가의 과학기술 발전에 이바지함을 목적으로'하며 이를 위해 여성과학기술인을 양성·활용·지원한다고 되어 있다. 다른 어떤 조항에도 여성의 열악한 지위 개선이나 성 평등의 실현이 명시되지 않으며 다만 여성의 진출이 크게 부진한 분야에서 잠정적으로 적극적 조치를 할 수 있다고 되어 있을 뿐이다. 애초에 법을 추진하게 된 배경이자 목표로서 성 평등 문제가 비가시화된 채 여성의 진학·진출 촉진, 적절한 비율의 유지, 우수 학생 지원, 연구능력 향상만이 언급되어 있는 것이다.

이러한 사정은 '기본계획'에도 그대로 반영된다. 동법 4조에서는 법의 목적을 달성하기 위한 중·장기 정책목표 및 방향을 설정하고 여성과학기술인의 육성 및 지원에 관한 기본계획을 세워 추진하도록 규정하고 있으며 이에 따라 매 5년 단위로 기본계획이 수립되고 있다. 그런데 제1차 기본계획은 '여성과학기술인과 함께하는 조화로운 과학기술중심사회 구현' 제2차 '여성과학기술인이 선도하는 창의적 과학기술사회 구현', 그리고 2016년 현재 시행중인 제3차 '양성이 함께 이끄는 과학기술과 창조경제'라는 비전을 통해서 왜 '여성과학기술인이 정책의 초점이 되는지 그 목표가 불분명하다.'¹⁴⁾

기본계획의 주요 내용을 들여다보면 앞서 검토한 미국의 사례와 크게 다르지 않음을 알 수 있다. 여성과학기술인을 경제성장과 혁신의 핵심 동력으로 인식하면서 과학기술분야 성 불균형을 바로잡기 위해 교육을 통한 양성, 진출 촉진을 통한 활용, 그리고 전반적인 제도 개선을 추진하는 것이 대표적인 예이다. 이러한 취지에 따른 구체적인 사업들은 여학생 친화적 과학기술 교육, 여성과학기술인 채용 및 승진목표제, 여성과학기술인

14) 이와 관련하여 오현정·이찬구(2015)는 정책 목표의 소망성 부족이라는 진단을 내리고 있다.

지원 센터 운영, 일·가정 양립 지원 등이 있다. 채용 및 승진목표제를 제외한 사업들은 미국의 STEM 교육계획이나 여성연구개발인력 지원 프로그램과 유사하다.

그럼에도 불구하고 이러한 프로그램들이 과학기술 분야 내 차별 해소 내지는 여성의 지위 향상을 통한 성 평등 제고라는 목표로 정당화되지 않는다는 점은 특기할 만하다. 더욱이 이 같은 평등의 회피에도 불구하고 1차, 2차를 거쳐 현재 3차에 이르는 기본계획의 프로그램에는 각국의 성 평등 증진 방안들이 추가되고 있다(기획재정부 외, 2014). 대표적으로 제3차 기본계획에서는 과학기술 활동의 성별특성인식(gender-awareness)에 대한 이해를 높인다는 과제가 새롭게 제시되어 있는데 이는 과학기술 연구개발 환경에서의 성별 차이를 인정하고 이를 통한 공존을 모색한다는 취지로 도입된 것이다.

특히 이 중 남녀 리더급 연구자를 대상으로 한 ‘성별특성인식 워크숍’ 개최는 ADVANCE 프로그램의 하나인 미시건 대학의 STRIDE 사례를 연상시킨다. STRIDE가 채용위원회 위원들인 교수들 스스로 젠더 편향의 문제를 인식하고 또 이를 동료 교수들에게 설득하도록 한 것과 유사하게, 실제 현장에 있는 리더급 연구자들이 조직 내 여성배제적인 관행이나 문화를 자각하도록 함으로써 변화의 추동력을 만들어낸다는 취지의 기획이기 때문이다. 또한 제3차 기본계획에는 과학기술 지식에서 젠더 관점을 도입하는 과제도 새롭게 추가되었다. 젠더 분석 지침을 개발하여 연구개발에 적용토록 한다는 것이다. 이는 연구 환경뿐만 아니라 그 내용에서도 젠더를 ‘주류화’하여 과학기술 혁신을 꾀한다는 페미니스트 과학연구의 최근 경향을 반영한 내용이라고 할 수 있다(쉬빈저, 2010).

이상의 내용들을 통해서 한국의 여성과학기술인 정책의 특징을 요약해 볼 수 있다. 첫째, 여성과학기술인 정책이 지속적으로 과학기술 인력수급의 문제로 제시되고 있다. 이은경(2012)에 따르면, 2002-2003년 ‘이공계 기

피 현상'과 맞물려 과학기술인력에 관한 사회적 관심이 부상한 것이 여성 과학기술인력 양성에 초점을 맞춘 정책이 추진될 수 있었던 배경 중 하나였다. 여성과학기술인과 정부 관료들은 “우수 여학생의 과학기술 진입으로 과학기술 공동화 현상을 방지하고 과학기술인력의 질적 향상을 꾀할 수 있다”고 주장함으로써 여성과학기술인 지원을 ‘역차별’ 또는 ‘특혜’로 보는 비판에 효과적으로 대응했다는 것이다(Lee, 2009: 40-41).

이러한 예는 앞서 검토한 것처럼, 현 시기 추구되는 젠더주류화의 한 단면이기도 하다. 성 평등의 관점에서 정책 과정 전반을 재조직하기 위해 개입하는 과정에서 여성의 지위·상태의 개선이라는 목표가 부차화되고, 이를 고려할 때조차 여성의 진출이 부가가치를 창출한다고 주장하는 등 경제적 효율성 담론을 내세워 평등을 우회하는 것이 그것이다. 제도의 도입 자체를 우선시하면서 정책의 목표로서 성 평등 의제를 희석화하는 이러한 경향이 미칠 장기적 영향을 가늠하기는 어렵다. 하지만 성 평등 그 자체의 본유적 가치에 의해서가 아니라 과학기술 혁신이나 우수 인력의 조달을 위해 여성을 지원해야 한다는 도구적 정당화는 수익률·효율성 등에서 그 유용성을 입증하지 못할 때 반대에 부딪치기 쉬운 것이다. 여성의 참여가 가져올 바람직한 효과를 주장하는 것은 정책을 정당화하고 지지 세력을 형성하는 데 필요하지만 그것이 전부가 되어서는 안 된다는 것이다.

둘째, 과학기술 젠더거버넌스가 확대 구축되고 있다. 1990년대 중반부터 여성과학기술인 단체와 일부 정부 부처 관료들 사이에 형성된 정책 연계는 2002년 법 제정이후 강화되었다고 볼 수 있다. 여성과학기술인 단체의 결성이 촉진되었고 그 주요 인사들의 정부 위원회 참여도 증가했으며 여성과학기술인이 공공 연구기관의 기관장으로 취임하고 국회에도 진출하는 등의 변화가 나타난 것이다(이은경, 2012). 이는 일반적으로 이해당사자, 연구자, 관료로 구성된 젠더거버넌스의 작동을 보여준다. 더욱이 제2차 기본계획에서부터 일·가정 양립 지원이 주요하게 입안되고 제3차 기본

계획에서 연구개발 현장의 성별특성인식 및 연구설계의 젠더 분석이 도입된 것을 통해 내용적인 면에서 젠더주류화의 전반적인 경향을 분명하게 확인할 수 있다.

그러나 현 시기 과학기술 젠더거버넌스는 민주적이고 참여적인 요소를 강화할 필요가 있다. 거버넌스는 시민사회 내 활동가와 연구자 또는 주요 이해당사자들이 정책 과정에 관여하게 되는 민주적 과정을 수반하지만 동시에 정부 관료나 입법 기관의 결정에 큰 영향을 미치지 못하고 그저 정부 정책을 추인하게 되는 측면도 존재한다. 실제 어떤 경향이 우세할 것인가는 거버넌스가 놓인 거시적인 맥락과 참여 행위자들의 세력관계에 의존한다고 할 때, 여성과학기술인 정책이 성 평등 제고라는 목표 하에 일관되게 입안·실행되기 위해서는 이를 추진할 수 있는 광범위한 세력이 필수적이다. 이는 성 평등을 열망하는 광범위한 여성의 참여를 통해 형성될 수밖에 없을 것이다.¹⁵⁾

셋째, 한국의 여성과학기술인 정책도 적극적 조치의 성격이 강하다. 애초에 채용목표제 도입을 위해 여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법안이 마련되었고 그 준비 과정에서 관련 연구를 의뢰 받은 기관도 동 법률이 적극적 조치의 시행을 위한 것이라는 점을 분명히 인식하고 있었다. 또한 제3차 기본계획에서 양적 목표로 제시되어 있는 과제의 거의 대부분이 여성의 참여 증대를 위한 프로그램에 해당한다. 이공계 여학생 취업률 60%, 여성과학기술인 연구책임자 비율 15%, 여성과학기술인 보직자 비율 10%, 여성과학기술인 신규채용 비율 30% 등의 목표치는 여성을 정책 대상으로 하여 현재의 수적 불균형을 개선하겠다는 의지를 표현하고 있는 것이다. 최근 여성정책의 핵심으로 꼽히는 일·가정 양립 지원을 비롯한 제도 개선도 여성의 참여를 증진하기 위한 것이라는 점에서 적극적 조치의 프로그

15) 주혜진(2014)의 논의는 현장의 여성 과학기술인들이 요구하는 바가 무엇인지를 분석하면서 여성의 세력화를 통한 성별 권력관계의 변형을 강조한다.

랩 중 하나라고 할 수 있다.

그러나 문제는 과학기술 분야 여성의 과소대표 원인이나 그 효과에 관한 논의를 찾아보기 어렵다는 데 있다. 다만 사회적 활용도가 높은 분야에서 여성의 참여가 저조하고 주요 의사결정직에 여성이 현저히 적으며 여성의 고용 형태가 불안하다는 묘사만 있을 뿐이다. 이는 공적 영역에 진출한 여성의 수에 초점을 맞추는 자유주의적 접근의 한계라고 할 수 있다. 단순한 수적 확대가 젠더 관점의 확산이나 성별 권력관계의 변형을 보장하는 것은 아니며, 역으로 젠더 관점의 확산이나 성별 권력관계의 변형 없이 과학기술과 여성의 괴리가 시정될 리 없다면 문제가 되는 현상의 원인을 진단하는 과정이 수반되어야 할 것이다. 원인 분석은 실효성 있는 정책수단의 강구에서도 필수적이다.

따라서 중요한 것은 여성을 정책 '대상'으로 한 목표치의 제시가 아니라 그러한 적극적 조치를 성 평등의 관점에서 정당화하는 논의를 확산하는 것이라고 할 수 있다. 이는 구조적 불의를 명확히 하고 이를 개선할 필요를 성 평등의 본유적 가치에서 제시하는 데서 시작될 수 있을 것이다. 이와 관련하여, 단순한 임시 방편식의 해법이 역사적이고 체계적이며 광범위한 성 불평등을 제거할 수 없다는 인식을 바탕으로 대두된 미국의 ADVANCE 프로그램에 주목할 필요가 있다. 이것의 취지는 다른 무엇보다도 일상적인 관행을 반성하고 조직 구조와 과정, 작업 관행, 일터의 문화를 변형하기 위한 체계적 행동의 필요성을 인정하고 있기 때문이다.

6. 결론

오늘 평등은 자명한 사실로 간주되지만 여성이 남성과 동등한 법적 지위를 누리게 된 것은 채 한 세기도 되지 않았다. 또한 각종 통계 지표들을 통

해 드러나는 법 조문과 현실의 괴리를 감안하면 보편적 평등은 여전히 미완의 기획임을 알 수 있다. 평등의 달성을 가로막는 장벽들은 노동, 교육, 정치, 건강과 재생산, 폭력 등의 영역 전반에 걸쳐 있다. 여성 과학기술인 정책은 교육과 고용이라는 전통적인 영역에서 여성이 겪는 다양한 곤란에 더하여 여성과 과학기술의 괴리라는 현상을 다뤄야 하는 과제를 안고 있다.

이와 관련하여 페미니스트 과학연구는 지난 반 세기 동안 과학기술의 젠더 편향을 밝혀왔으며 성 평등의 정치는 여성의 과학기술 참여 증진을 위한 정책적 개입을 시도해왔다. 현재 주요 쟁점이 되는 것은 공식적인 법·제도적 차별이 제거된 이후에도 지속되고 있는 과학기술 분야 여성의 과소대표 문제를 다루는 것이라고 할 수 있다. 이와 관련하여 '유리 천장', '송유관 누수' 등의 묘사적 개념이 활용되고 있는데 이것이 지시하는 바는 결국 과학기술 제도와 지식에 현존하는 젠더 편향의 문제라고 할 것이다.

젠더 편향은 사회라는 더 넓은 맥락에서 고찰해볼 수 있다. 과학 활동이 사회와 고립되어 별도로 존재하는 것이 아니므로 그 제도 내 실천이나 성원들의 암묵적 가정 역시 사회의 문화적 통념으로부터 자유롭지 않은 것이다. 이는 결국 여성성·남성성의 규범으로서 젠더가 과학제도 안에 그리고 그 내용에도 스며있다는 것을 의미한다. 이러한 젠더 편향이 설사 의도된 것이 아니더라도 여성의 자기 실현과 성취에 장애가 된다는 점은 분명하다.

오늘 여성 과학기술 정책은 이러한 지점을 인정하고 과학기술 전반의 문화적 변형을 추진하고 있을 뿐만 아니라 지식에서도 젠더 분석을 통한 혁신을 모색하고 있다. 미국의 국립과학재단이 주도하고 있는 ADVANCE 프로그램이 대표적이며, 한국의 여성 과학기술인 정책도 제3차 기본계획을 통해 연구개발 분야 성별특성인식과 젠더 분석이라는 두 과제를 새로이 추가함으로써 젠더 관점의 중요성이 인정되는 세계적 추세를 따라가고 있다.

그럼에도 불구하고 한국의 여성과학기술인 정책은 여전히 여성의 숫자를 늘리는 데 급급한 면을 보인다. 애초에 이 정책이 추진된 배경이자 목

표라고 할 수 있는 여성의 지위 향상이나 성 평등 제고는 온 데 간 데 없고 국가 과학기술 발전에 필요한 인적 자원 확보를 위한 여성과학기술인 '지원' 정책만 남은 것이다. 실제 내용에는 여성의 참여 증진을 위한 적극적인 조치의 프로그램들이 담겨 있음에도 불구하고 그 정당화 논리만 보면 과학기술 분야 인력수급 정책이라고 해도 과언이 아니다.

사실 이러한 성 평등 정치의 굴절과 여성운동 의제의 변형 및 선택적 포섭은 과학기술 분야 외에 다른 영역에서도 유사하게 관찰되는 현상이다 (유정미, 2012a; 2012b). 성 평등의 제도화와 젠더거버넌스의 부상에도 불구하고 여성의 지위 개선과 관련된 주요 현안들에 대한 정책적 대응은 그 갈피를 잡지 못하고 당면 현안에 대한 임기응변식 대응에 머물고 있는 것이다. 이는 젠더주류화의 확산에도 불구하고 공적 자원의 투입과 결부된 행정 체계 전반을 변형하는 것이 쉽지 않은 과제임을 보여준다. 페미니스트들이 국가 부문을 활용하여 급진적인 의제를 제안하고 그것을 정책으로 입안하려고 해도 대중적 인식이나 관료들의 의식이 바뀌지 않으면 실패할 수밖에 없다는 것이다.

이러한 논의가 현 시기 여성과학기술인 정책에 시사하는 바는 그 정책이 실효성을 확보하고 이를 통해 과학기술 분야 내 여성의 지위를 향상하는 데 기여하려면 여성의 수적 증대를 위한 현실적 타협에 주력하기보다는 광범위한 지지 세력을 형성하는 데서 시작할 필요가 있다는 것이다. 그것은 또한 과학기술 분야의 능력주의에 내재한 젠더 편향을 드러내는 조사·연구 작업에 의해 뒷받침될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 기획재정부 외(2014), 「제3차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획(2014-2018)」, 세종: 기획재정부.
- 김경희(2009), “신자유주의와 국가페미니즘”, 『진보평론』, 제40호, 14-32쪽.
- 라바크-멘티, 다니엘·아비가일 J. 스투어트(2010), “매우 학구적인 중재 프로그램: 과학·공학 여성 교수 임용과정”, 『젠더분석: 과학과 기술을 바꾼다』, 론다 쉬빈저 엮음, 김혜련 옮김, 서울: 연세대학교 출판부, 297-326쪽.
- 로써, 수우 V.(2010), “젠더·과학 정책 시행을 위한 쌍방향 통로 구축”, 『젠더분석: 과학과 기술을 바꾼다』, 론다 쉬빈저 엮음, 김혜련 옮김, 서울: 연세대학교 출판부, 327-354쪽.
- 문미경·김복태·정수연 외(2013), 「한국의 적극적 평등실현조치(affirmative action)에 관한 연구」, 서울: 한국여성정책연구원.
- 미래창조과학부(2013), 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」, 과천: 미래창조과학부.
- 쉬빈저, 론다(2010), “더 많은 여성을 과학과 공학으로: 지식 문제”, 『젠더분석: 과학과 기술을 바꾼다』, 론다 쉬빈저 엮음, 김혜련 옮김, 서울: 연세대학교 출판부, 11-47쪽.
- 신상숙(2011), “신자유주의 시대의 젠더-거버넌스: 국가기구의 제도적 선택성과 여성운동”, 『페미니즘연구』, 제11권 2호, 153-197쪽.
- 오현정·이찬구(2015), “여성과학기술인 정책의 정책도구 정합성 분석”, 『한국정책학회보』, 제24권 4호, 61-90쪽.
- 유성재·이준우·박종수 외(2002), 「(가칭)과학기술남녀평등법의 제정방안에 관한 연구」, 대전: 한국과학재단.
- 유정미(2012a), “적극적 고용개선조치(AA제도) 정책형성과정에 나타난 성평등 가치의 회석”, 『젠더와 문화』, 제5권 2호, 147-184쪽.

- _____ (2012b), “고용분야 적극적 조치의 정책논리에 대한 담론 분석: ‘실질적 평등 정책과 ‘평등의 정치’의 굴절”, 『한국여성학』, 제28권 2호, 185-223쪽.
- 윤이화(2010), “한국여성운동의 전략변화에 대한 영향요인 분석”, 경북대학교 대학원 정치학과 박사학위 논문.
- 윤정로·김명자(1999), “한국 여성 과학기술자들의 현실과 과제”, 『남성의 과학을 넘어서: 페미니즘의 시각으로 본 과학·기술·의료』, 오조영란·홍성욱 엮음, 서울: 창작과 비평사, 174-208쪽.
- 이은경(2012), “한국 여성과학기술인 지원정책의 성과와 한계”, 『젠더와 문화』, 제5권 2호, 7-35쪽.
- _____·송성수·조황희 외(2003), 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 기본계획 수립」, 과천: 과학기술부.
- 정인경(2012), “젠더주류화와 여성의 시민권”, 『한국정치학회보』, 제46집 4호, 53-73쪽.
- _____ (2013), “신자유주의 시대 젠더 거버넌스: 기회와 위협”, 『국제정치논총』, 제53집 4호, 333-368쪽.
- _____ (2014), “1970-1990년대 미국 여성건강운동의 전개를 통해서 본 전문 지식권력과 시민권의 정치”, 『한국여성학』, 제30권 2호, 233-266쪽.
- _____·박정미(2005), “여성과 대중교육”, 윤종희·박상현·해롤드 퍼긴 외, 『대중교육: 역사·이론·쟁점』, 서울: 공감, 109-164쪽.
- 주혜진(2014), “여성과학기술인 지원정책에 ‘여성’은 있는가”, 『페미니즘 연구』, 제14권 2호, 153-202쪽.
- 하딩, 산드라(2002), 『페미니즘과 과학』, 이재경·박혜경 옮김, 서울: 이화여자대학교 출판부, Harding, S.(1986), *The Science Question in Feminism*, New York: Cornell University Press.
- 허바드, 루스(1999), 『생명과학에 대한 여성학적 비판』, 서울: 이화여자대학교 출판부, Hubbard, R.(1990), *The Politics of Women's Biology*, New Jersey: Rutgers University Press.

- 황영주(2009), “강건한 “국가”, “페미니즘”의 약화: 젠더 주류화 정책으로서
성별영향평가”, 『21세기정치학회보』, 제19집 1호, 329-351쪽.
- Acker, S.(1994), *Gendered Education*, Buckingham and Philadelphia: Open
University Press.
- Bacchi, C. L.(1996), *The Politics of Affirmative Action: “Women”, Equality
and Category Politics*, London and Thousand Oaks: Sage Publications.
- Banaszak, L. A.(2010), *The Women’s Movement Inside and Outside the
State*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Bilimoria, D. and X. Liang(2014), “Effective Practices to Increase Women’s
Participation, Advancement and Leadership in US academic STEM”, in
*Women in STEM Careers. International Perspectives on Increasing
Workforce Participation, Advancement and Leadership*, eds. D. Bilimoria
and L. Lord, Cheltenham and Northampton: Edward Elgar, pp.146-165.
- Bug, A.(2003), “Has Feminism Changed Physics?”, *Signs: Journal of
Women in Culture and Society*, 28(3), pp. 881-899.
- Keller, E. F.(1978), “Gender and Science”, in *Discovering Reality: Feminist
Perspective on Epistemology, Metaphysics, Methodology, and Philosophy
of Science*, eds. S. G. Harding and M. B. Hintikka(1983), Boston:
Kluwer Boston, pp. 187-206.
- _____ (1982), “Feminism and Science”, in *Feminism and Science*,
eds. E. F. Keller and H. E. Longino(1996), Oxford: Oxford University
Press, pp. 28-40.
- Lee, E. K.(2009), “Boundary Agenda between Gender Equality and
Human Resource: The Establishment of Policy for Women in Science
and Technology in Korea”, *Asian Women*, 25(2), pp. 29-47.
- Pollack, M. A. and E. Hafner-Burton(2000), “Mainstreaming Gender in the
European Union”, *Journal of European Public Policy*, 7(3), pp. 432-456.

- Schiebinger, L.(2003), “Introduction: Feminism Inside the Sciences”, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 28(3), pp. 859-866.
- Shouse, A. D.(2014), *Women’s Rights: Documents Decoded*, ABC-CLIO.
- Solomon, B. M.(1985), *In the Company of Educated Women*, New Haven: Yale University Press.
- Squires, J.(2007), *The New Politics of Gender Equality*, Hampshire: Palgrave.
- Walby, S.(2008), “Gender Mainstreaming in Theory and Practice”, in *A New Global Trend on Gender Mainstreaming and Its Implications on Women’s Policies in Korea*, Seoul: Korean Women’s Development Institute, pp. 29-47.
- Walters, J. and C. L. McNeely(2010), “Recasting Title IX: Addressing Gender Equity in the Science, Technology, Engineering, and Mathematics Professoriate”, *Review of Policy Research*, 27(3), pp. 317-330.

〈신문·잡지〉

『연합뉴스』, 2015.9.11, “석사 과정 절반 이상이 여성…대학보다 10%p 높아”.

(논문 투고일: 2016.05.02, 심사 확정일: 2016.05.25, 게재 확정일: 2016.06.09)

〈Abstract〉

Gender Governance in Science and Technology: Policies for Women in the USA and Korea

Chung, In-Kyoung*

The acknowledged estrangement between women and science and technology can be regarded as a historical result of the systemic exclusion of women. The second-wave feminism of the West in the 1960's stimulated both theoretical and political attempts to deal with this. By referring to feminist science studies and the politics of gender equality, this study sets out to analyse the policies for women in science and technology of the USA and Korea. The former has features of equal opportunity and affirmative action, while the latter has no clear declaration regarding gender equality or equal opportunities, notwithstanding some major programs relating to that goal. The article regards this blurring of gender equality as a general limitation of gender mainstreaming lacking the forces supporting that goal.

Key words: policy for women in science and technology, feminist science studies, gender mainstreaming, gender governance, affirmative action

* Research Professor, Institute of Humanities and Social Science, The Catholic University of Korea