

연세대학교 양성평등 정책개발 연구

2007. 12

연세대학교 젠더연구소

연세대학교 양성평등 정책개발 연구

(A Preliminary Research for Gender-Equality Policy
at Yonsei University)

2007. 12

연구 기관 : 연세대학교 젠더연구소

책임연구원 : 조혜정(연세대 사회학과 교수)

공동연구원 : 김현미(연세대 사회학과 부교수)

나윤경(연세대 대학원 문화학협동과정 부교수)

연구보조원 : 장인자(연세대 문화학협동과정 박사과정)

태희원(연세대 문화학협동과정 박사과정)

* 이 보고서는 2007학년도 연세대학교 산학협력단의 정책연구비 지원을 받아 이루어진 것임.

[목 차]

I. 연구 목적	1
II. 연구 방법	
1. 문헌 조사	4
2. 학부생 대상 양성평등의식 실태 조사	4
3. 연세대학교 구성원 심층 면접	4
4. 해외 대학 사례 조사	5
III. 연구 결과	
1. 학부생 대상 양성평등의식 실태 조사	6
가. 응답자 기본사항	6
나. 문항별 분석	8
다. 설문결과 요약	26
2. 연세대학교 구성원 심층 면접	28
가. 학부생	28
나. 대학원생	30
다. 여교수	32
라. 여직원	33
마. 공통적인 제안	34
3. 해외 대학 사례 조사	35
IV. 정책 제안	
1. 교육	37
2. 일과 삶의 균형(Work & Life Balance)	39
3. 구성원의 평등적 대표성	40
4. 새로운 조직의 필요성	40
참고 자료	43
[그림1] 문화다양성 증진처 조직도	42
[부록] 재학생 대상 양성평등의식 실태 조사 설문지	44

연세대학교 양성평등 정책개발 연구

I. 연구 목적

최근 미국 명문 대학에서 여성의 리더십이 부상하고 있다. 미국의 명문대학에서는 ‘여성’이 총장이나 부총장으로 임명되면서 혁신적인 정책이 이뤄지고 있다. 또한 학업, 스포츠, 사회 참여 활동 등에서 남성보다 월등한 능력을 보이는 소위 ‘알파걸’이라 불리는 여학생들이 대거로 등장하고 있다. 이러한 미국의 사례는 향후 미국 대학이 지향하는 목표와 대학의 운영 방식에서 급진적인 변화를 일으키게 될 것이라는 예측을 가능하게 한다. 예를 들어, 최근 프린스턴 대학은 여자 대학원생 및 연구원의 학계 진출을 원활케 하기 위해 연구에 전념할 수 있도록 ‘가족 친화 정책’을 발표했다. 가족 친화 정책은 산후 휴가, 보육, 연구 관련 출장 등의 문제에 걸쳐 여성들이 당면하는 어려움을 해결하려는 적극적인 대안책이다. 이러한 변화는 단순히 여성이 경험하는 문제들을 개선하는 것에만 그치는 것이 아니라 남녀 대학 구성원의 삶의 질을 향상시키기 위해 대학 문화 자체를 변화시키려는 노력이다. 즉, 대학의 세심한 배려와 지원을 통해 대학 구성원이 소속감과 자부심을 갖고 연구와 일에 전념할 수 있도록 하는 것이다.

본 연구는 글로벌 대학, 연구 중심 대학으로서의 연세대학교의 현황을 ‘양성평등적’ 관점에서 분석하여, 조직구조와 문화, 지식체계, 리더십의 분야에서 양성평등적인 정책을 개발하는데 그 목적이 있다. 이 연구의 배경은 연세대학교가 가지고 있는 경쟁력인 유능한 여성 인재의 개발과 남학생들의 양성평등적 의식 고양이야말로 향후 연세대학교의 글로벌한 위상을 가늠하는 관건이 될 것이라는 예측에 근거한다. 양성평등인식은 글로벌 시대의 다양한 차이-인종, 국적, 민족 등을 이해하는데도 큰 도움이 된다. 특히 연세대학교는 외국 학생과 교수진을 유치하기 위한 적극적인 노력을 벌여 왔으나, 연세대 구성원들 간의 문화적 차이와 소통을 증진하기 위한 프로그램 개발에 소홀해 온 것도 사실이다. 그러므로 본 연구는 양성평등적 관점과 문화다양성 관점으로 정책 제안을 하고자 한다.

구체적인 연구의 방향은 다음과 같다.

연세대학교는 실력 있고 적극적인 여학생을 유치하는 것으로 알려져 있고 여학생의 수가 40%를 넘고 있다. 오랜 기간 <여학생처>를 통해, 특히 지난 4년간 <여성인력개

발원>을 중심으로 여학생의 리더십을 증진하는 프로그램을 운영하고 여학생을 지원해 왔다. 하지만 연세대학교 구성원의 삶에 영향을 줄 수 있는 체계적이고 총체적인 <양성평등> 정책이 만들어지지 않기 때문에 가시화된 성과를 만들어 낼 수 없었다.

기존의 연구들이 여학생이나 여교수의 불평등하고 주변적인 위치에 주목하여 이들을 남성들과 ‘평등’하게 대우해야 하는 문제에 주목했다면 본 연구는 양성평등적 정책을 통해 남녀 연세대 구성원 모두가 민주적이고 평등한 멤버십을 갖는다는 인식을 강화하는데 목적을 둔다. 즉, 남녀 구성원간의 차별을 없애고, 의사소통을 원활케 함으로써 갈등을 최소화하고 일과 삶의 균형을 이룰 수 있는 <가족친화정책>을 도입하여 삶의 질을 향상시키는 것을 목표로 한다.

구체적으로 양성평등적 관점의 정책은 각 개인 구성원의 창의력(creativity), 헌신(commitment), 소통(communication), 돌봄(care)과 관련된 능력을 개발하게 하여 전문적이고 봉사하는 리더십을 갖게 하는데 목적이 있다. 여성들은 더 이상 사회에서 소수자가 아닌 평등한 주역으로서 패러다임 전환을 위한 역할을 해내야 하는 것이다. 본 연구에서 제안된 정책을 통해 여성들이 자신의 능력을 한껏 발휘하는 사회적 조건을 마련하는 것과 동시에 남자들이 더 이상 가족 부양자로서의 존재가치에 매달리지 않고 사회성원으로서 더불어 행복해질 수 있는 돌봄과 소통의 능력을 키우게 한다.

이를 위한 정책 및 교육적 개입은 학교 행정, 교수 문화, 학생 문화, 교수-학생 문화 등 학교의 전반적인 문화를 성평등적 관점에서 보다 더 정의롭게 구성하는 것이다. 이러한 기획이 가시적인 성과를 얻기 위해서는 우선 언급한 각각의 영역에 대해 성평등성을 측정할 수 있는 지표를 만들어 내는 일이 중요하다. 또한 그것에 따라 도달 가능한 장기적인 목표를 설정하고 실천적 전략을 세우는 것을 가능하게 할 연구가 필요하다. 우리학교의 전반적인 문화 및 정책을 양성 평등적으로 만들어내기 위해서는 현재 다음과 같은 영역에서의 기초적인 연구 조사가 실시되어야 한다. 이 연구의 대상은 학부생, 대학원생, 직원과 교수를 포함한다.

1) 학생들의 학습권- 교과목 편성에서부터 교실 내 양성 평등적인 인지적, 심리적 환경이 잘 조성되었는지를 분석한다.

2) 조직구성 체제- 양성평등적인 정책을 가장 효과적으로 수행하기 위해 교내 조직 체계 및 소통 체제가 어떻게 구성될 수 있는지를 분석한다.

3) 구성원의 성평등적 인지도 조사 - 각종 위원회의 구성부터 의사결정직인 보직이 남녀의 민주적인 의사소통과 기회 균등 원칙에 입각하여 수행되고 있는지를 분석한다.

수적인 평등도 중요하지만 여직원과 여교수의 임용 및 활용에 있어 제한점과 가능성이 무엇인지를 분석한다.

4) 연세대학의 정책 비전 개발을 위한 조사 - 총체적 인격체로서 연세 구성원의 삶의 질을 위해 학교에서 수행할 수 있는 양성평등적 정책의 내용을 구성한다. 예를 들어, 캠퍼스 환경부터 가족친화적인 정책과 연구 능력 함양을 위한 정책 비전을 제시한다.

II. 연구 방법

연세대학교의 조직구조와 문화, 지식체계, 리더십의 분야에서 성평등적인 정책 개발을 목적으로 하는 본 연구는 연세대학교의 여성인력 육성 및 양성평등 관련 연구들을 검토하였고, 학부생을 대상으로 하는 양성평등의식 실태 조사와 학부생, 대학원생, 여교수, 여직원과 심층면접을 실시하였다. 그 외에 정책적인 제안에 참고하기 위해 해외 대학의 사례들을 조사하였다.

1. 문헌 조사

2000년 이후 연세대학교의 여성인력 육성이나 양성평등 관련 정책연구 보고서들을 검토하였다. 여기에는 2002년 여학생처에서 주관한 『연세 여성인력 정책 보고서』, 2003년 여성인력개발연구원의 『여대생 커리어 개발 교육 프로그램』, 2005년 여학생처에서 실시한 『재학생의 양성평등 의식조사』, 2006년 연세대학교 교무처와 한국학술진흥재단의 지원 아래 수행된 『글로벌 여성 리더 양성을 위한 교육과정 분석 및 개발』, 2006년 연세대학교 여성특별위원회에서 주관한 『여성인력 육성 및 양성평등 교육문화 정착을 위한 정책개발 연구』 등이 포함된다.

2. 학부생 대상 양성평등의식 실태조사

재학생을 대상으로 한 양성평등의식 실태 조사는 2007년 9월 한 달간 연세대학교 학생 총 182명(여학생 95명 (52.2%), 남학생 87명 (47.8%))에게 설문지를 배포하여 실시하였다. 설문 문항은 학과나 동아리 생활, 수업 분위기, 동료·선배와의 관계 등 학교 내 일상생활에서의 성평등성과 성희롱·성폭력 혹은 성적 수치심과 관련한 구체적인 경험, 성희롱에 대한 인지정도를 묻는 질문 10개, 연세대학교의 문화나 교육 및 훈련 프로그램과 여자 교수의 비율, 여성학 관련 과목의 개설에 대하여 어떻게 생각하고 있는지 등에 관한 질문 6개 등 총 16개 문항으로 구성되었다.

3. 심층면접

학부 및 대학원생, 여교수, 여직원을 대상으로 개인별, 포커스 그룹별 심층 면접에서는 연세대학교 구성원들이 실생활에서 체험하고 있는 학교 내 조직구조와 문화, 학습

권, 삶의 질, 연구 및 학업에서의 갈등요인과 향후 정책 개발에 관한 요구사항을 수렴하고자 하였다. 심층 면접은 2007년 9월부터 11월까지 학부생 4명(여학생 3명, 남학생 1명)과 대학원생 3명(여학생 2명, 남학생 1명), 여직원 1명에 대하여 개별적으로 실시하였고, 여직원 3명, 여교수 3명에 대하여서는 포커스 그룹 인터뷰의 형태로 실시하였다.

4. 해외사례조사

미국에서 성평등적 정책을 새롭게 추구하는 프린스터대학의 사례를 분석했다. 이 대학은 최근 학교 구성원의 다양성을 인지하고, 구성원의 삶의 질 향상과 원활한 소통, 대학의 연구 능력 향상을 위해 획기적인 성인지 정책을 취하고 있다.

본 연구의 중간 결과는 2007년 12월 5일 열린 연세대학교 양성평등위원회에 보고되었고 이 과정에서 수렴된 의견을 반영하였다.

III. 연구 결과

1. 학부생 대상 양성평등의식 실태 조사

2007년 9월 한 달간 연세대학교 학생들의 성평등의식의 실태를 조사하기 위해 학부생 총 182명(여학생 95명(52.2%), 남학생 87명(47.8%))을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 설문 문항은 학과나 동아리 생활, 수업 분위기, 동료·선후배와의 관계의 성평등성에 대한 인식, 성희롱·성폭력 혹은 성적 수치심과 관련한 구체적인 경험, 성희롱에 대한 인지정도를 묻는 질문 10개와 연세대학교의 문화나 교육 훈련 프로그램과 여자 교수의 비율, 여성학 관련 과목 개설에 대하여 어떻게 생각하고 있는지 등에 관한 질문 6개로 구성되었다. 설문 문항은 본인들의 경험 자체를 질문하는 방식이 아니라, 다른 사람이 차별을 받은 경험을 말하거나 학교의 문화나 조직 개선에 대하여 어떤 견해를 제시할 때 이에 대하여 공감하는지 여부를 묻는 방식으로 구성하였다. 이를 통해 성평등하지 못한 상황이나 조직 문화의 개선에 대하여 응답자들이 좀 더 객관적인 위치에서 생각해보고 의견을 제시하기를 기대하였다. 설문 결과는 가. 응답자 기본 사항, 나. 문항별 분석, 다. 설문결과 요약의 순서대로 제시된다.

가. 응답자 기본 사항

본 설문의 응답자들은 총 182명의 응답자 중에 여학생은 95명(52.2%), 남학생은 87명(47.8%)로 여학생의 비율이 약간 더 높았는데, 모집단에서 여학생의 비율이 약 39.4%(2007년 1학기 기준)인 점을 감안하면 표본 상에서 여학생의 비율이 비교적 높게 나타났다고 볼 수 있다.

<표 1> 성별

	빈도	퍼센트	모집단
여자	95	52.2	39.4
남자	87	47.8	60.6
전체	182	100.0	100.0

응답자의 학년 분포(아래 <표 2>를 보면, 2학년이 35.2%로 가장 많았고, 그 다음이 4학년(30.2%), 1학년(20.3), 3학년(13.2)의 순서였다. 기타라고 응답한 학생이 2명 있었다.

<표 2> 학년

	빈도	퍼센트
1학년	37	20.3
2학년	64	35.2
3학년	24	13.2
4학년	55	30.2
기타	2	1.1
전체	182	100.0

응답자의 전공은 공과대학(21.1%), 경영·상경대학(18.9%), 문과대학(16.1%), 사회과학대학(13.3%)의 순으로 나타났다.

<표 3> 전공

	빈도	퍼센트	모집단
공과대학	38	21.1	20.9
교육과학대학	14	7.8	3.5
법과대학	11	6.1	5.8
사회과학대학	24	13.3	5.3
경영·상경대학	34	18.9	12.8
생활과학대학	1	0.6	2.5
신과대학	4	2.2	1.0
이과대학	10	5.6	6.2
문과대학	29	16.1	8.0
음악대학	12	6.7	3.1
치,의학,간호대학	3	1.7	7.0
전체	180	100.0	

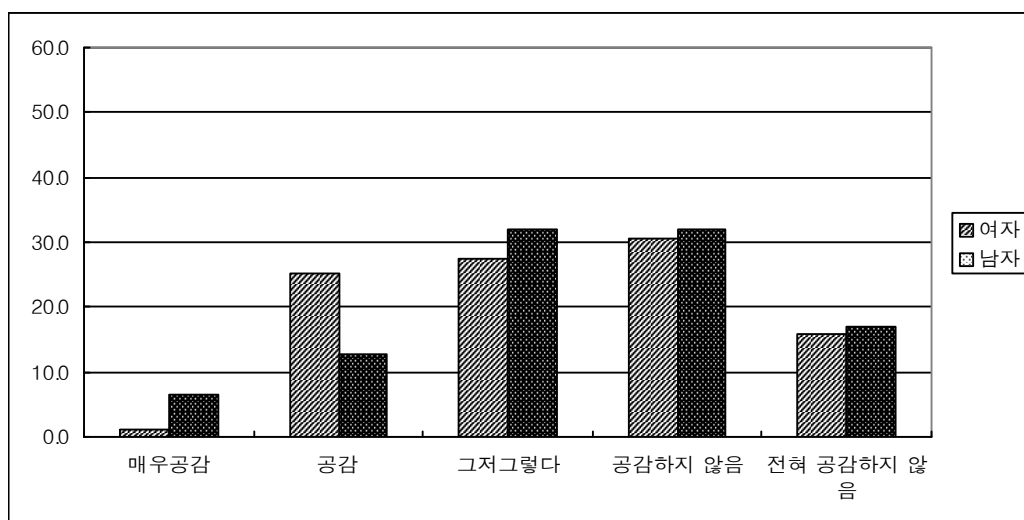
나. 문항별 분석

1번에서 10번까지는 학과나 동아리 생활, 수업 분위기, 동료·선후배와의 관계의 성평등성에 대한 인식과 성희롱·성폭력 혹은 성적 수치심과 관련한 구체적인 경험, 성희롱에 대한 인지정도를 질문하는 문항으로 구성되었다.

1번과 2번 문항은 성별 때문에 학과나 동아리에서 기회를 제약받은 경험에 대하여 학생들이 어떻게 생각하는지를 알아보기 위한 문항이다. 전체적으로 “여성이기 때문에 학과·동아리에서 정보나 기회를 제약받은 적이 있다”에 대하여 공감한다는 답변이 21.1%로 “남성이기 때문에 학과·동아리에서 정보나 기회를 제약받은 적이 있다”에 대하여 공감한다는 답변 6.2%보다 훨씬 높게 나타나 남학생보다는 여학생들이 성별 때문에 학교생활에서 정보나 기회에 제약을 받는다고 생각하는 것으로 나타났다.

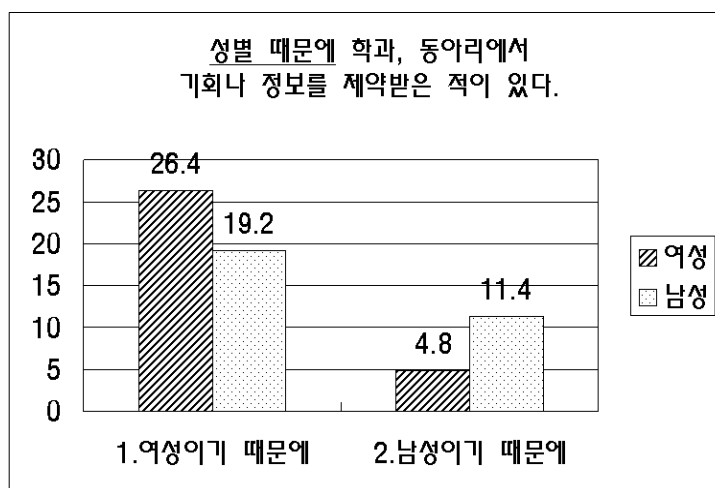
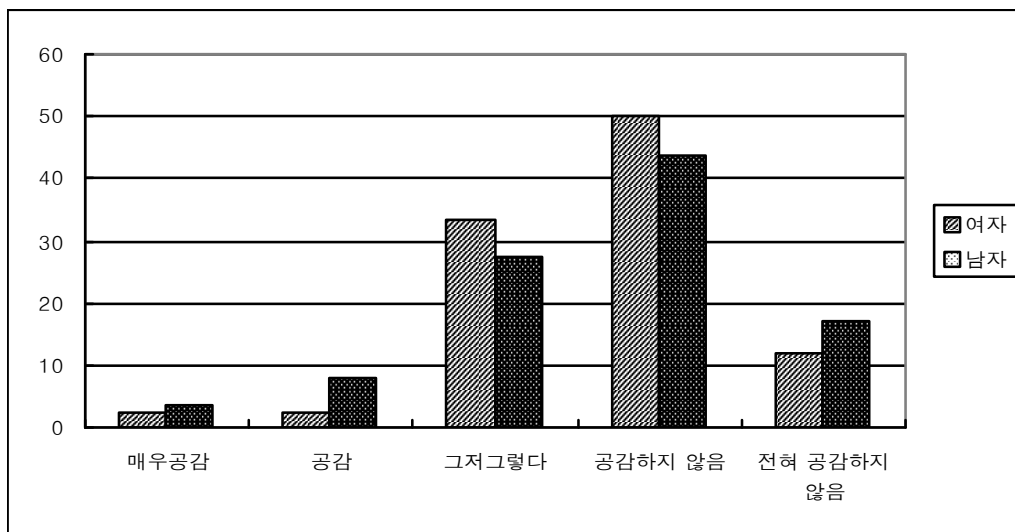
1. “나는 여성이기 때문에 학과·동아리에서 정보나 기회를 제약받은 적이 있다.”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	X ²
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	1 (1.1)	24 (25.3)	26 (27.4)	29 (30.5)	15 (15.8)	95 (100.0)	5.770
	남자	3 (6.4)	6 (12.8)	15 (31.9)	15 (31.9)	8 (17.0)	47 (100.0)	
학년	1학년	2 (6.7)	9 (30.0)	9 (30.0)	8 (26.7)	2 (6.7)	30 (100.0)	-
	2학년	0 (0.0)	11 (20.8)	12 (22.6)	17 (32.1)	13 (24.5)	53 (100.0)	
	3학년	1 (7.1)	1 (7.1)	6 (42.9)	4 (28.6)	2 (14.3)	14 (100.0)	
	4학년	1 (2.3)	9 (20.9)	13 (30.2)	14 (32.6)	6 (14.0)	43 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
전체		4 (2.8)	30 (21.1)	41 (28.9)	44 (31.0)	23 (16.2)	142 (100.0)	



2. “나는 남성이기 때문에 학과 · 동아리에서 정보나 기회를 제약받은 적이 있다.”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	X ²
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	1 (2.4)	1 (2.4)	14 (33.3)	21 (50.0)	5 (11.9)	42 (100.0)	-
	남자	3 (3.4)	7 (8.0)	24 (27.6)	38 (43.7)	15 (17.2)	87 (100.0)	
학년	1학년	1 (3.6)	2 (7.1)	10 (35.7)	12 (42.9)	3 (10.7)	28 (100.0)	-
	2학년	1 (2.9)	0 (0.0)	10 (28.6)	16 (45.7)	8 (22.9)	35 (100.0)	
	3학년	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (30.0)	12 (60.0)	2 (10.0)	20 (100.0)	
	4학년	2 (4.3)	6 (13.0)	12 (26.1)	19 (41.3)	7 (15.2)	46 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (100.0)	
	전체	4 (3.1)	8 (6.2)	38 (29.5)	59 (45.7)	20 (15.5)	129 (100.0)	



성별에 따라 응답을 비교해볼 때 “여성이기 때문에 학과 · 동아리에서 정보나 기회를 제약받은 적이 있다”는 말에 대한 공감 정도를 묻는 1번 문항에 공감한다고(공감, 매우 공감) 응답한 비율은 여학생 26.4%, 남학생 19.2%로, “남성이기 때문에 학과 ·

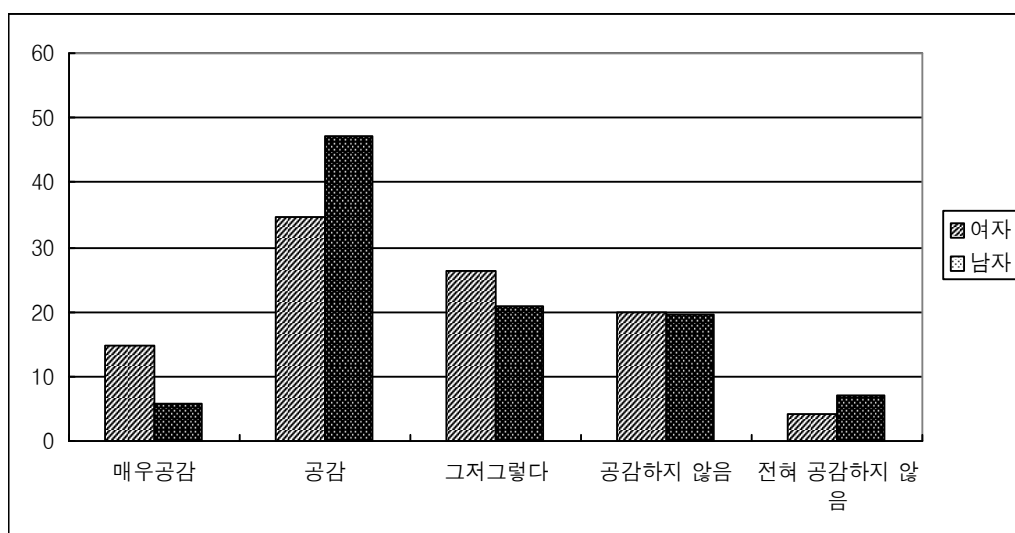
동아리에서 정보나 기회를 제약받은 적이 있다”는 말에 대한 공감 정도를 묻는 2번

문항에 대한 공감 비율, 여학생 4.8%, 남학생 11.4%보다 훨씬 높게 나타났다. 학생들은 남학생보다는 여학생들이 학교생활에서 제약을 더 많이 받는다고 생각하고 있었고, 본인과 같은 성별에 대하여는 더 높은 공감도를 나타냈다. 학교생활에서 제공받을 수 있는 정보나 기회는 학생들이 자신의 능력을 발휘할 수 있고 지지받을 수 있는 집단을 학교 내에 가지고 있는지와도 관련이 된다. 1번과 2번 문항에서 볼 때 학생들은 남학생에 비해 여학생이 이러한 공식적인 기회나 정보의 측면에서 제약이 많다고 생각하는 것으로 나타났다.

3번과 4번 문항은 “동아리나 수업에서 여성이 혹은 남성이 리더이다.”라는 주변사람의 의견에 공감하는 정도를 묻는 질문이다.

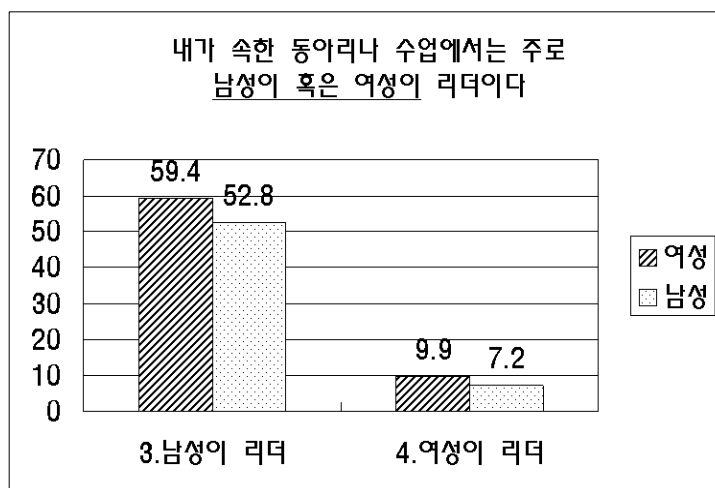
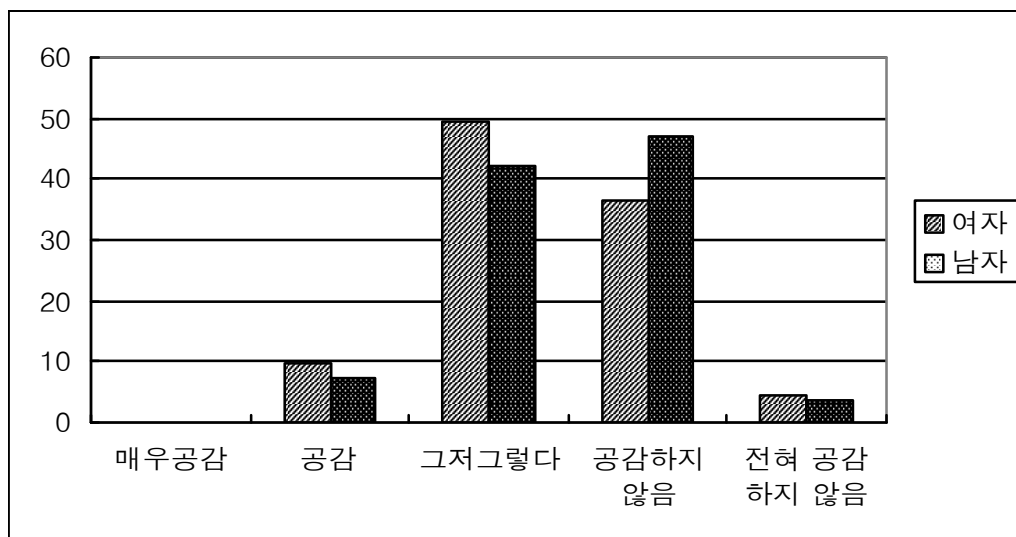
3. “내가 속한 동아리나 수업에서는 주로 남성이 리더이다.”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	14 (14.7)	33 (34.7)	25 (26.3)	19 (20.0)	4 (4.2)	95 (100.0)	6.439
	남자	5 (5.7)	41 (47.1)	18 (20.7)	17 (19.5)	6 (6.9)	87 (100.0)	
학년	1학년	4 (10.8)	12 (32.4)	8 (21.6)	13 (35.1)	0 (0.0)	37 (100.0)	-
	2학년	4 (6.3)	25 (39.1)	17 (26.6)	12 (18.8)	6 (9.4)	64 (100.0)	
	3학년	2 (8.3)	14 (58.3)	5 (20.8)	3 (12.5)	0 (0.0)	24 (100.0)	
	4학년	8 (14.5)	22 (40.0)	13 (23.6)	8 (14.5)	4 (7.3)	55 (100.0)	
	기타	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
전체		19 (10.4)	74 (40.7)	43 (23.6)	36 (19.8)	10 (5.5)	182 (100.0)	



4. “내가 속한 동아리나 수업에서는 주로 여성이 리더이다.”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	0 (0.0)	9 (9.9)	45 (49.5)	33 (36.3)	4 (4.4)	91 (100.0)	-
	남자	0 (0.0)	6 (7.2)	35 (42.2)	39 (47.0)	3 (3.6)	83 (100.0)	
학년	1학년	0 (0.0)	5 (15.6)	15 (46.9)	11 (34.4)	1 (3.1)	32 (100.0)	-
	2학년	0 (0.0)	5 (8.1)	36 (58.1)	17 (27.4)	4 (6.5)	62 (100.0)	
	3학년	0 (0.0)	1 (4.2)	12 (50.0)	11 (45.8)	0 (0.0)	24 (100.0)	
	4학년	0 (0.0)	4 (7.4)	17 (31.5)	31 (57.4)	2 (3.7)	54 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
전체		0 (0.0)	15 (8.6)	80 (46.0)	72 (41.4)	7 (4.0)	174 (100.0)	



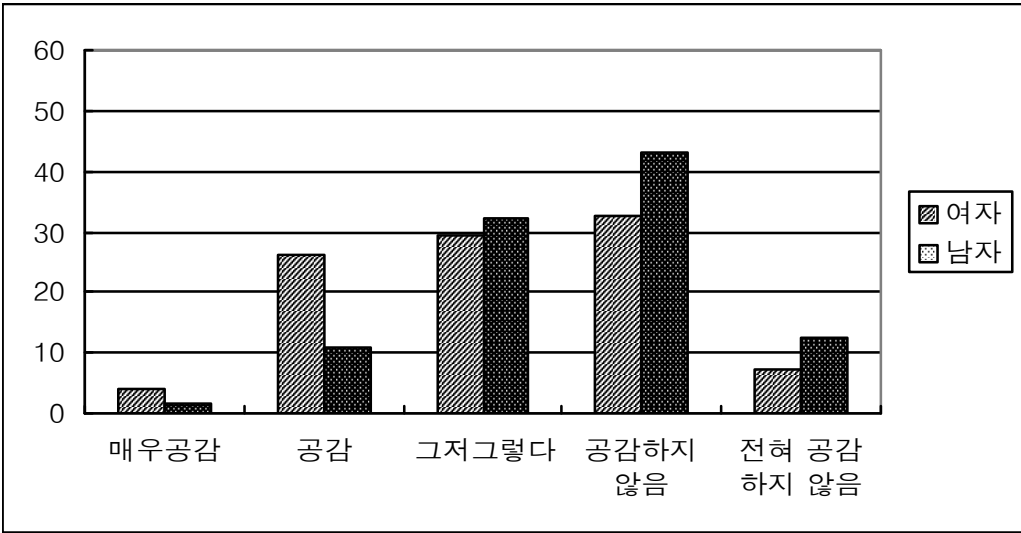
‘남성이 리더’라는 3번 문항에 대하여 공감하는 비율은 여학생 59.4%, 남학생 52.8%로, ‘여성이 리더’라는 4번 문항에는 여학생 9.9%, 남학생 7.2%만이 공감하는 것으로 나타나 여학생과 남학생 모두 동아리나 수업에서 리더 역할을 하는 성별이 남성이라는 점에

높은 공감대를 나타냈다. 또한 학년이 올라갈수록 남성이 리더라는 시각에 대한 공감도는 증가하는 경향을, 여성이 리더라는 시각에 대하여서는 감소하는 경향을 보였다. 응답자들의 의견은 실제로 리더 역할을 수행하는 여성이 남성에 비해 적음을, 혹은 여성 리더에 대하여 긍정적이지 않은 시각을 보여주는 것이라고 해석될 수 있다.

성평등하지 못한 수업 분위기에 대한 공감 정도를 질문하는 5번, 6번 문항에는 전체적으로 성평등하지 못한 수업 분위기에서 ‘여학생이 불편함을 느낀다’는 5번 문항에 대한 공감도가 20%로, ‘남학생이 불편함을 느낀다’는 6번 문항의 공감도 3.5% 보다 훨씬 높게 나타났다. 이러한 차이를 가장 분명하게 보여주는 부분은 남학생들이 성평등하지 못한 수업 분위기 때문에 불편함을 느끼는지에 대한 6번 문항에 대하여 여학생들이 0%의 공감도를 나타내는 지점일 것이다.

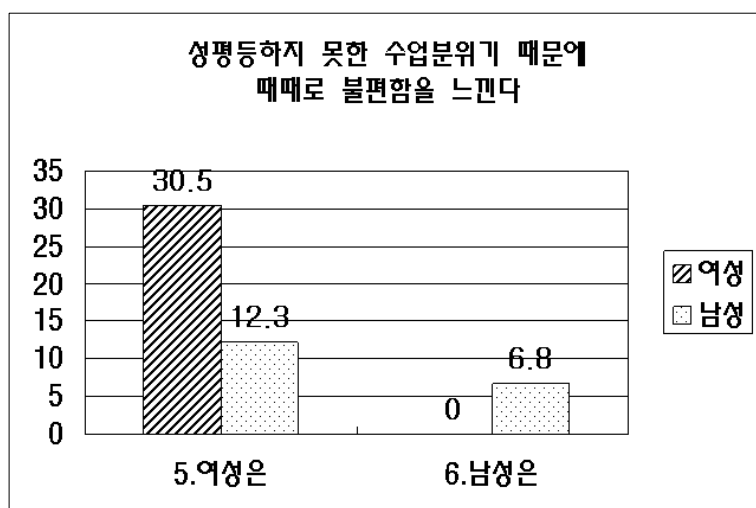
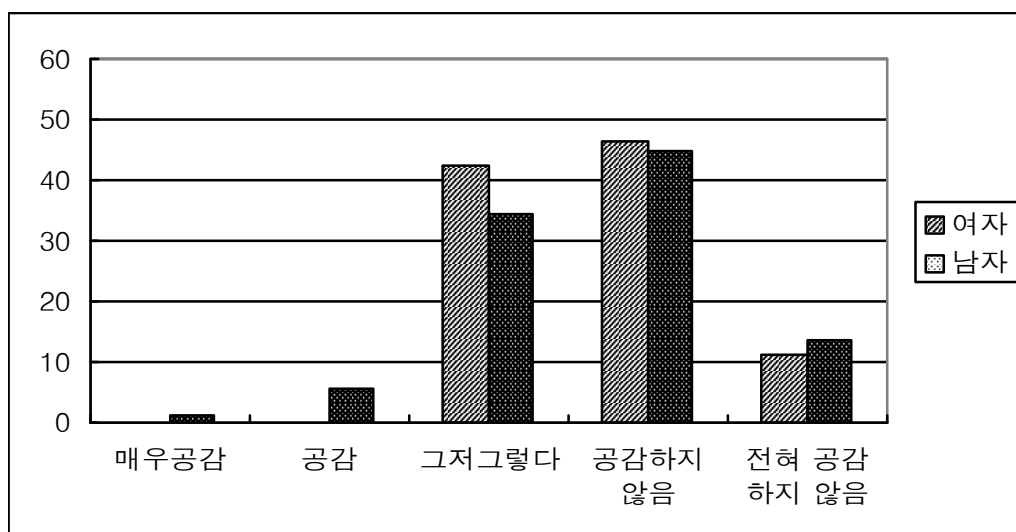
5. “여성들은 성평등하지 못한 수업 분위기 때문에 때때로 불편함을 느낀다.”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	4 (4.2)	25 (26.3)	28 (29.5)	31 (32.6)	7 (7.4)	95 (100.0)	7.793
	남자	1 (1.5)	7 (10.8)	21 (32.3)	28 (43.1)	8 (12.3)	65 (100.0)	
학년	1학년	1 (3.0)	7 (21.2)	11 (33.3)	12 (36.4)	2 (6.1)	33 (100.0)	-
	2학년	1 (1.8)	10 (17.9)	18 (32.1)	23 (41.1)	4 (7.1)	56 (100.0)	
	3학년	0 (0.0)	4 (22.2)	7 (38.9)	6 (33.3)	1 (5.6)	18 (100.0)	
	4학년	3 (5.9)	11 (21.6)	11 (21.6)	18 (35.3)	8 (15.7)	51 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
	전체	5 (3.1)	32 (20.0)	49 (30.6)	59 (36.9)	15 (9.4)	160 (100.0)	



6. “남성들은 성평등하지 못한 수업 분위기 때문에 때때로 불편함을 느낀다.”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (42.6)	25 (46.3)	6 (11.1)	54 (100.0)	-
	남자	1 (1.1)	5 (5.7)	30 (34.5)	39 (44.8)	12 (13.8)	87 (100.0)	
학년	1학년	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (41.4)	15 (51.7)	2 (6.9)	29 (100.0)	-
	2학년	1 (2.3)	1 (2.3)	16 (36.4)	22 (50.0)	4 (9.1)	44 (100.0)	
	3학년	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (45.0)	9 (45.0)	2 (10.0)	20 (100.0)	
	4학년	0 (0.0)	4 (8.3)	16 (33.3)	18 (37.5)	10 (20.8)	48 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (100.0)	
전체		1 (.7)	5 (3.5)	53 (37.6)	64 (45.4)	18 (12.8)	141 (100.0)	



이러한 차이와 함께 주목하여야 하는 부분은 여학생과 남학생 사이의 인식 격차이다. 5번 문항에 대한 응답을 통해 볼 때, 여성이 성평등하지 못한 수업 분위기에서 불편함을 느낀다는 점에 여학생의 30.5%가 공감한 반면, 남학생은 단지 12.3%가 공감을

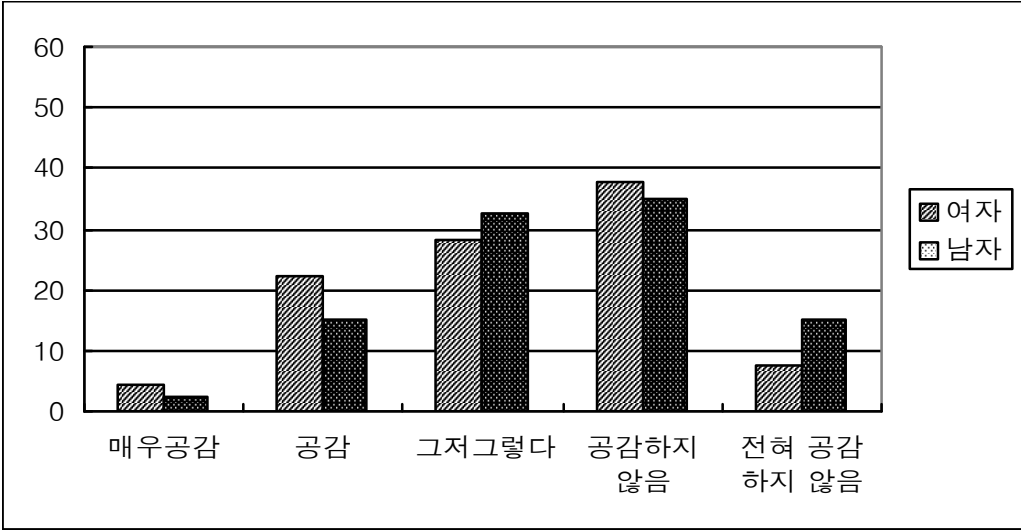
표현해, 성별에 따라 차이가 크게 나타난다. 이는 성평등하지 못한 수업 분위기에서

여성이 불편한 상황에 처할 수 있다는 사실에 대한 남학생들의 인식 수준이 매우 낮다는 점을 보여준다. 남성들이 성평등하지 못한 수업 분위기 때문에 때때로 불편함을 느낀다는 6번 문항에 대하여서는 여성 0%, 남성 7.2%가 공감한다고 응답해 낮게 나타났다.

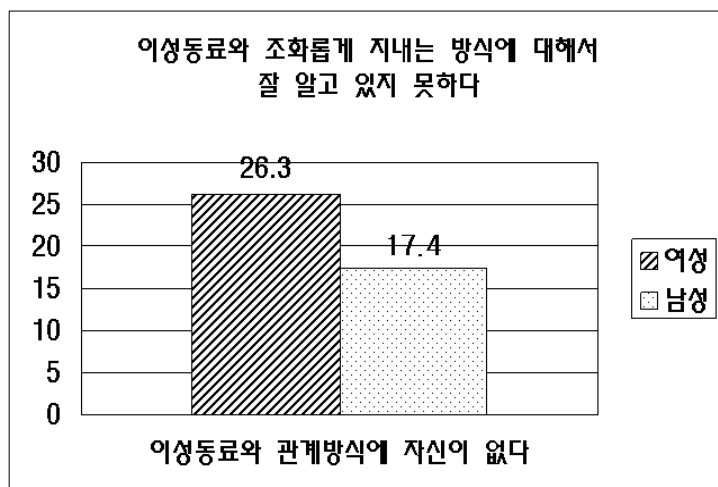
이성 동료들과 조화롭게 지내는 방식에 대하여 알고 있는지를 질문한 7번 문항은 학생들 간의 양성평등한 인간관계에 대한 인지가 어느 정도인지에 관한 것이다.

7. “나는 이성 동료들과 조화롭게 지내는 방식에 대해서 잘 알고 있지 못하다.”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	X ²
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	4 (4.2)	21 (22.1)	27 (28.4)	36 (37.9)	7 (7.4)	95 (100.0)	4.476
	남자	2 (2.3)	13 (15.1)	28 (32.6)	30 (34.9)	13 (15.1)	86 (100.0)	
학년	1학년	3 (8.1)	6 (16.2)	7 (18.9)	18 (48.6)	3 (8.1)	37 (100.0)	-
	2학년	1 (1.6)	9 (14.3)	18 (28.6)	28 (44.4)	7 (11.1)	63 (100.0)	
	3학년	0 (0.0)	6 (25.0)	9 (37.5)	7 (29.2)	2 (8.3)	24 (100.0)	
	4학년	2 (3.6)	12 (21.8)	20 (36.4)	13 (23.6)	8 (14.5)	55 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
	전체	6 (3.3)	34 (18.8)	55 (30.4)	66 (36.5)	20 (11.0)	181 (100.0)	



이 질문에 대해서는 이성동료와 조화롭게 지내는 방식에 대해서 비교적 알고 있다는 답이 전체의 36.5%로 가장 높게 나타나 학생들은 비교적 양성평등한 인간관계를 형성하고 유지하는 방법에 대해 비교적 자신하고 있는 것으로 보인다. 그러나 여학생의 경우 매우 공감(4.2%)과 공감(22.1%)을 합한 것이 26.3%인데 반해, 남학생은 (각각



2.3%, 15.1%) 17.4%로 나타나 여학생들이 남학생과의 조화로운 관계에 대해 어려움을 더 겪는 것으로 해석된다.

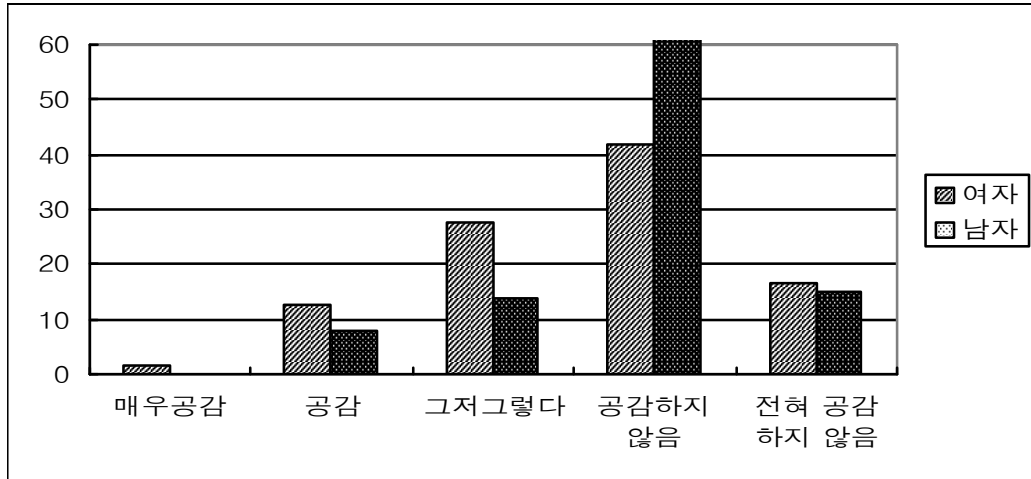
이러한 해석은 이 문항에 대한 여학생들의 공감하지 않음(37.9%)과 전혀 공감하지 않음(7.4%)을 합한 45.3%가 남학생들의 50%보

다 적다는 것에서도 드러난다.

8번과 9번 문항은 학교 안에서 성별에 따라 성희롱·성폭력 혹은 성적 수치심을 일으킬만한 경험을 하고 있는지에 대하여 어떻게 생각하고 있는지를 질문하는 문항이다.

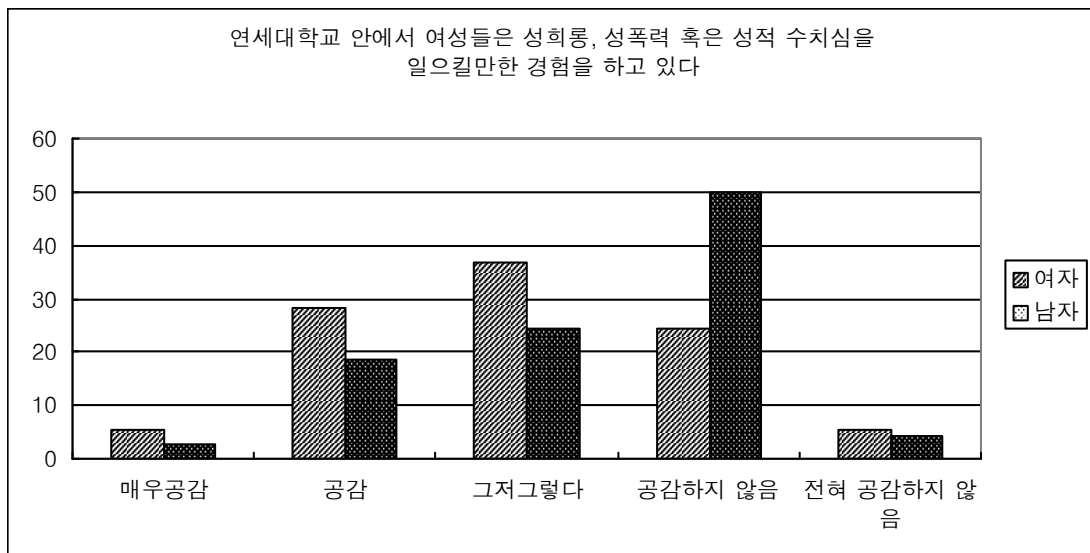
8. “연세대학교 안에서 남성들은 성희롱·성폭력 혹은 성적 수치심을 일으킬만한 경험을 하고 있다.”

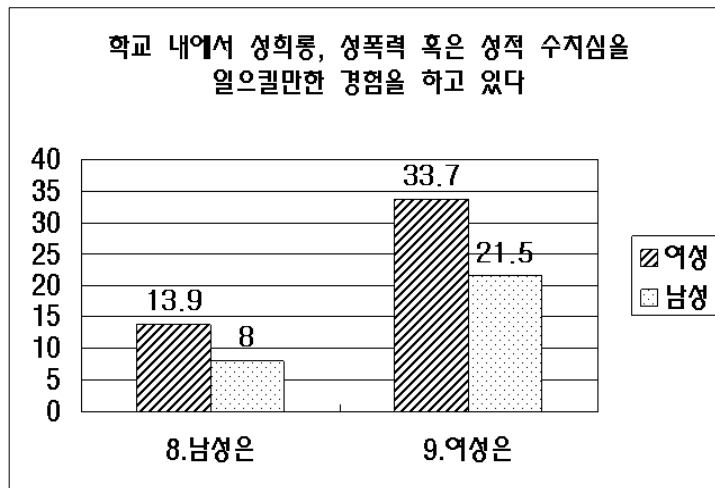
		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	X ²
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	1 (1.4)	9 (12.5)	20 (27.8)	30 (41.7)	12 (16.7)	72 (100.0)	9.311
	남자	0 (0.0)	7 (8.0)	12 (13.8)	55 (63.2)	13 (14.9)	87 (100.0)	
학년	1학년	0 (0.0)	4 (12.5)	6 (18.8)	15 (46.9)	7 (21.9)	32 (100.0)	-
	2학년	0 (0.0)	5 (9.3)	14 (25.9)	31 (57.4)	4 (7.4)	54 (100.0)	
	3학년	1 (4.8)	1 (4.8)	4 (19.0)	11 (52.4)	4 (19.0)	21 (100.0)	
	4학년	0 (0.0)	6 (11.8)	7 (13.7)	28 (54.9)	10 (19.6)	51 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	
전체		1 (.6)	16 (10.1)	32 (20.1)	85 (53.5)	25 (15.7)	159 (100.0)	



9. “연세대학교 안에서 여성들은 성희롱·성폭력 혹은 성적 수치심을 일으킬만한 경험을 하고 있다.”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	X ²
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	5 (5.3)	27 (28.4)	35 (36.8)	23 (24.2)	5 (5.3)	95 (100.0)	-
	남자	2 (2.9)	13 (18.6)	17 (24.3)	35 (50.0)	3 (4.3)	70 (100.0)	
학년	1학년	3 (9.1)	9 (27.3)	8 (24.2)	12 (36.4)	1 (3.0)	33 (100.0)	-
	2학년	0 (0.0)	12 (20.3)	23 (39.0)	18 (30.5)	6 (10.2)	59 (100.0)	
	3학년	1 (5.3)	5 (26.3)	7 (36.8)	6 (31.6)	0 (0.0)	19 (100.0)	
	4학년	3 (5.8)	13 (25.0)	13 (25.0)	22 (42.3)	1 (1.9)	52 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
	전체	7 (4.2)	40 (24.2)	52 (31.5)	58 (35.2)	8 (4.8)	165 (100.0)	





성희롱, 성폭력 경험에 대해 묻는 8, 9번 문항에서는 여학생의 13.9%, 남학생의 8.0%가 남학생의 성희롱, 성폭력 경험에 대해서 공감한다고 말했으며, 여학생의 33.7%가, 남학생의 21.5%가 여학생의 성희롱 · 성폭력 경험에 대해서 공감한다고 말해 남학생보다 여학생들

이 성희롱, 성폭력 경험에 대한 인식 수준이 높은 것으로 드러났다. 이러한 차이와 더불어, 여학생의 성희롱, 성폭력 경험에 대해 공감하지 않는다고(공감하지 않음, 전혀 공감하지 않음) 응답한 남학생도 54.3%나 되어 여학생의 성희롱, 성폭력 경험에 대한 남학생들의 ‘불감’이 우려되는 수준이라고 생각된다.

10번 문항은 성희롱에 대한 학생들의 인지 정도를 묻는 문항이다. 외모에 대한 평가, 시선, 신체접촉, 음담패설, 술 권유 등 다섯 개의 사례를 제시하고, 어떤 사례가 상황에 따라 성희롱으로 경험될 수 있는지 질문하여 여학생과 남학생의 성희롱에 대한 인식, 성별 감수성의 정도를 측정하고자 하였다.

10. 교내 동료, 선후배와의 관계 중 다음의 경험이 상황에 따라 성희롱이 될 수도 있다고 생각하십니까? 그렇다고 생각하면 ○표, 그렇지 않다고 생각하면 ×표 해주십시오.

10_1 외모에 대한 평가

		그렇지 않다	그렇다	전체	X ²
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	19 (20.9)	72 (79.1)	91 (100.0)	9.088**
	남자	36 (41.9)	50 (58.1)	86 (100.0)	
학년	1학년	12 (33.3)	24 (66.7)	36 (100.0)	4.149
	2학년	24 (38.7)	38 (61.3)	62 (100.0)	
	3학년	6 (25.0)	18 (75.0)	24 (100.0)	
	4학년	13 (24.5)	40 (75.5)	53 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	2 (100.0)	2 (100.0)	
전체		55 (31.1)	122 (68.9)	177 (100.0)	** p<.01

10_2 시선

		그렇지 않다	그렇다	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	14 (15.2)	78 (84.8)	92 (100.0)	6.562**
	남자	27 (31.4)	59 (68.6)	86 (100.0)	
학년	1학년	6 (16.2)	31 (83.8)	37 (100.0)	1.956
	2학년	17 (27.0)	46 (73.0)	63 (100.0)	
	3학년	5 (20.8)	19 (79.2)	24 (100.0)	
	4학년	13 (24.5)	40 (75.5)	53 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	
전체		41 (23.0)	137 (77.0)	178 (100.0)	

** p<.01

10_3 신체 접촉

		그렇지 않다	그렇다	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	5 (5.5)	86 (94.5)	91 (100.0)	.461
	남자	7 (8.0)	80 (92.0)	87 (100.0)	
학년	1학년	1 (2.8)	35 (97.2)	36 (100.0)	-
	2학년	4 (6.3)	59 (93.7)	63 (100.0)	
	3학년	1 (4.2)	23 (95.8)	24 (100.0)	
	4학년	6 (11.1)	48 (88.9)	54 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	
전체		12 (6.7)	166 (93.3)	178 (100.0)	

10-4 음담패설

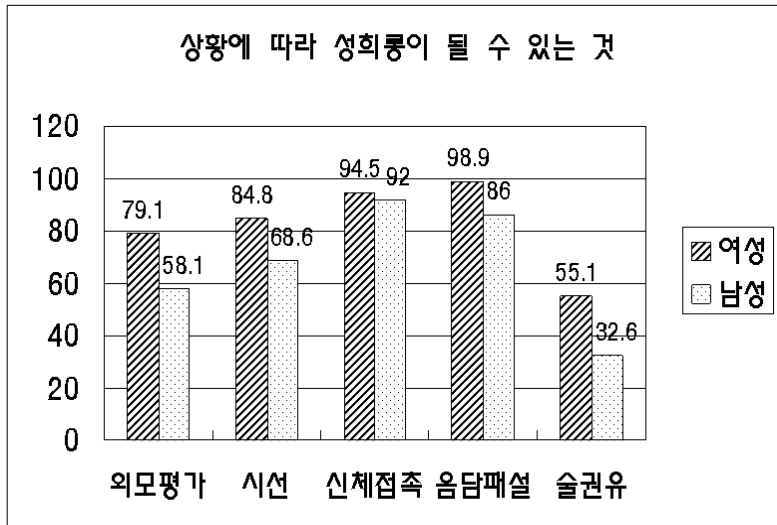
		그렇지 않다	그렇다	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	1 (1.1)	91 (98.9)	92 (100.0)	10.869**
	남자	12 (14.0)	74 (86.0)	86 (100.0)	
학년	1학년	3 (8.1)	34 (91.9)	37 (100.0)	-
	2학년	4 (6.3)	59 (93.7)	63 (100.0)	
	3학년	0 (0.0)	24 (100.0)	24 (100.0)	
	4학년	6 (11.3)	47 (88.7)	53 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	
전체		13 (7.3)	165 (92.7)	178 (100.0)	

** p<.01

10-5 술 권유

		그렇지 않다	그렇다	전체	X ²
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	40 (44.9)	49 (55.1)	89 (100.0)	8.985**
	남자	58 (67.4)	28 (32.6)	86 (100.0)	
학년	1학년	17 (47.2)	19 (52.8)	36 (100.0)	3.611
	2학년	35 (56.5)	27 (43.5)	62 (100.0)	
	3학년	13 (54.2)	11 (45.8)	24 (100.0)	
	4학년	33 (63.5)	19 (36.5)	52 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	
전체		98 (56.0)	77 (44.0)	175 (100.0)	

** p<.01



10번 문항의 세부 항목에 대한 응답 결과를 그래프로 표시하면 다음과 같다. 여학생과 남학생의 응답 모두에서 외모에 대한 평가, 시선, 신체접촉, 음담패설, 술 권유 5가지 세부 항목 모두를 성희롱으로 인식하는 비율이 높았다. 전체적으로 볼 때

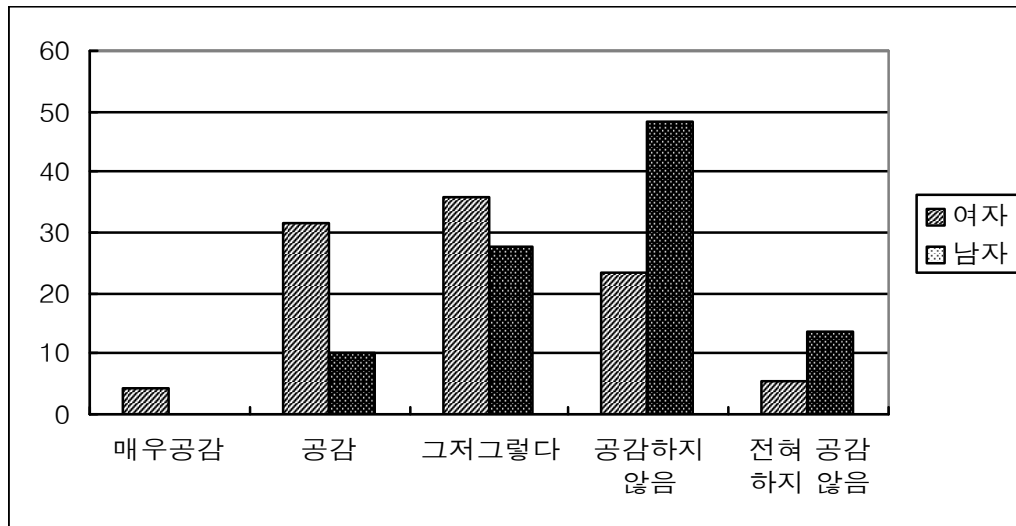
성희롱에 대한 공감도가 가장 크게 나타난 부분은 ‘신체접촉’이다. 특히 ‘외모에 대한 평가’나 ‘술 권유’가 성희롱이 될 수 있다는 점에 대하여서는 성별 차이가 크게 나타났다. ‘신체접촉’과 같은 극단적인 사례 외에 ‘외모에 대한 평가’나 ‘시선’, ‘술 권유’ 등 학생들이 일상적으로 경험하는 차원에서 무엇이 성희롱으로 경험될 수 있는지에 대한 감수성 공유가 요구되는 부분이다.

11번에서 16번까지는 연세대학교의 문화나 교육 훈련 프로그램에 대하여 학생들이 어떻게 인식하고 있는지, 여자 교수의 비율, 여성학 관련 과목 개설에 대하여 어떻게 생각하고 있는지 등에 관한 문항으로 구성되었다.

11. “연세대학교는 남성중심적이다”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	4 (4.2)	30 (31.6)	34 (35.8)	22 (23.2)	5 (5.3)	95 (100.0)	25.863***
	남자	0 (0.0)	9 (10.3)	24 (27.6)	42 (48.3)	12 (13.8)	87 (100.0)	
학년	1학년	1 (2.7)	11 (29.7)	11 (29.7)	11 (29.7)	3 (8.1)	37 (100.0)	-
	2학년	0 (0.0)	14 (21.9)	24 (37.5)	22 (34.4)	4 (6.3)	64 (100.0)	
	3학년	1 (4.2)	5 (20.8)	7 (29.2)	7 (29.2)	4 (16.7)	24 (100.0)	
	4학년	2 (3.6)	9 (16.4)	15 (27.3)	23 (41.8)	6 (10.9)	55 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
	전체	4 (2.2)	39 (21.4)	58 (31.9)	64 (35.2)	17 (9.3)	182 (100.0)	

*** $p < .001$



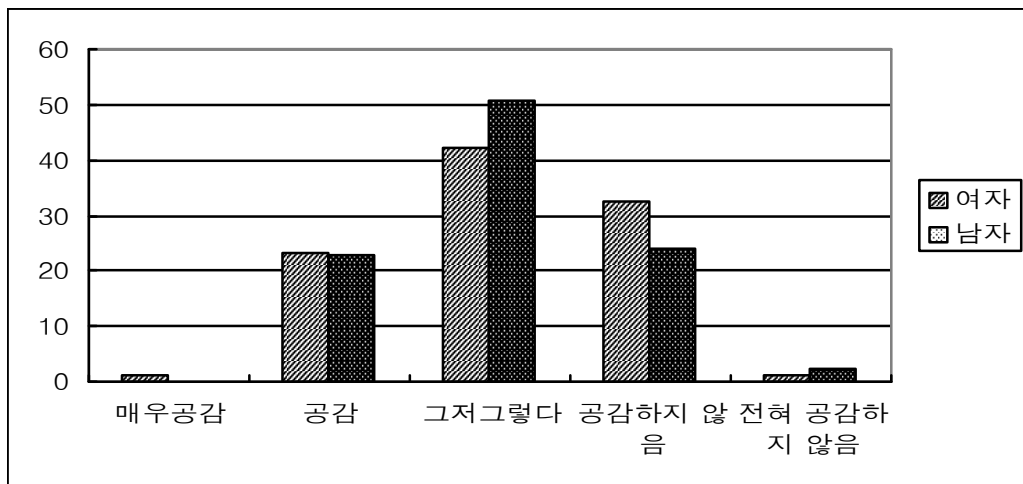
연세대학교가 ‘남성중심적’이라는 말에 대한 공감도를 묻는 11번 문항에 대하여, 여학생 38.1%가 공감한다고 응답했는데, 이는 남학생 10.3%에 비해 거의 4배에 이르는 높은 수치이다. 특이할만한 점은 남학생의 63.9%가 이 질문에 공감하지 않는다고 응답해 여학생들이 느끼고 있는 남성중심성에 대한 남학생들의 ‘불감’을 드러내었다. 여학생들은 연세 공간이 남성중심적이라고 생각하는 반면, 남학생들의 절반 이상이 그렇지 않다고 생각하는 것으로 나타나 성별 격차가 크게 나타났다. 또한 주목할 만한 사실은 학년이 높아짐에 따라 학생들이 남성중심성을 덜 느끼는 것으로 나타난다는 것

이다. 1학년들은 남성중심성에 대해 ‘매우 공감’과 ‘공감’을 합한 수치가 37.5%이나 그 후 22.2%, 27%, 그리고 16.9%로 나타난다. 학년이 올라감에 따라 학생들이 학교의 남성중심성에 ‘적응’하는 것으로 해석될 수 있다.

12번은 “연세대학교에서는 성평등을 지향하는 리더십 훈련 프로그램을 실시하고” 있는지에 대한 공감 정도를 질문하는 문항이다.

12. “연세대학교에서는 성평등을 지향하는 리더십 훈련 프로그램을 실시하고 있다”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	1 (1.1)	22 (23.2)	40 (42.1)	31 (32.6)	1 (1.1)	95 (100.0)	-
	남자	0 (0.0)	20 (23.0)	44 (50.6)	21 (24.1)	2 (2.3)	87 (100.0)	
학년	1학년	0 (0.0)	6 (16.2)	21 (56.8)	10 (27.0)	0 (0.0)	37 (100.0)	-
	2학년	0 (0.0)	19 (29.7)	30 (46.9)	13 (20.3)	2 (3.1)	64 (100.0)	
	3학년	0 (0.0)	7 (29.2)	12 (50.0)	5 (20.8)	0 (0.0)	24 (100.0)	
	4학년	1 (1.8)	10 (18.2)	20 (36.4)	23 (41.8)	1 (1.8)	55 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
전체		1 (.5)	42 (23.1)	84 (46.2)	52 (28.6)	3 (1.6)	182 (100.0)	

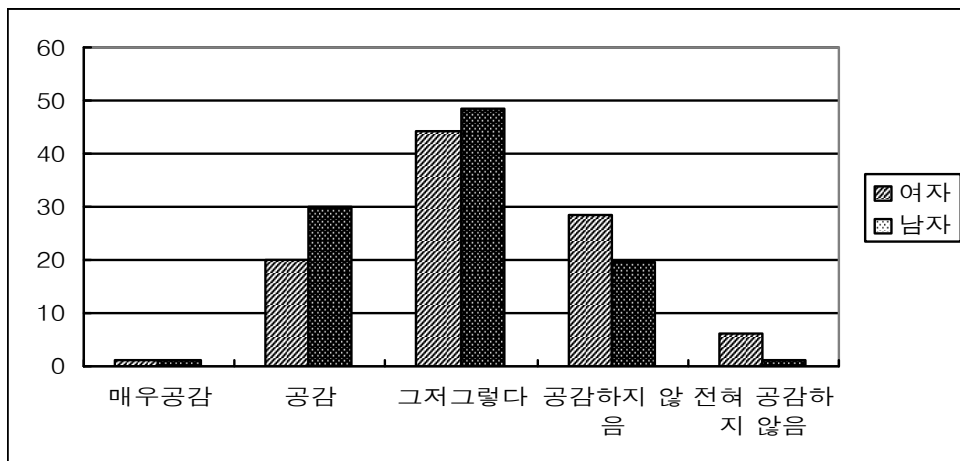


여학생의 경우 매우 공감(1.1%)과 공감(23.2%)을 합한 24.3%는 남학생의 경우(각각 0%와 23.0%) 23%와 유사한 비율로 나타났다. 그러나 이 문항에 대한 응답으로 여학생의 경우 공감하지 않음(32.6%)과 전혀 공감하지 않음(1.1%)을 합한 33.7%는 남학생의 경우(각각 24.1%와 2.3%)를 합한 26.4%보다 많은 것으로 나타났다. 즉 연세대학교의 성평등 지향 프로그램 실시 정도에 대한 여학생들의 요구(불만)가 남학생들보다 더 많은 것으로 나타났다. 특히 연세대학교가 성평등 프로그램을 실시하지 않는다는 응답은 4학년의 경우에서 가장 높게 나타난다(41.8%). 학교의 성평등 지향 교육 프로그램에 대한 평가에 대해서는 다른 문항에 대하여 비교적 성별 격차가 적은 것으로 나타났다.

13번 문항에서는 연세대학교에서 학생과 교수 사회의 성평등한 문화 정착을 위해 노력하고 있는지에 대한 공감 정도를 물었다.

13. “연세대학교는 학생과 교수 사회의 성평등한 문화 정착을 위해 노력하고 있다”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	1 (1.1)	19 (20.0)	42 (44.2)	27 (28.4)	6 (6.3)	95 (100.0)	-
	남자	1 (1.1)	26 (29.9)	42 (48.3)	17 (19.5)	1 (1.1)	87 (100.0)	
학년	1학년	0 (0.0)	10 (27.0)	16 (43.2)	10 (27.0)	1 (2.7)	37 (100.0)	-
	2학년	1 (1.6)	16 (25.0)	33 (51.6)	11 (17.2)	3 (4.7)	64 (100.0)	
	3학년	1 (4.2)	7 (29.2)	9 (37.5)	6 (25.0)	1 (4.2)	24 (100.0)	
	4학년	0 (0.0)	12 (21.8)	25 (45.5)	16 (29.1)	2 (3.6)	55 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
	전체	2 (1.1)	45 (24.7)	84 (46.2)	44 (24.2)	7 (3.8)	182 (100.0)	

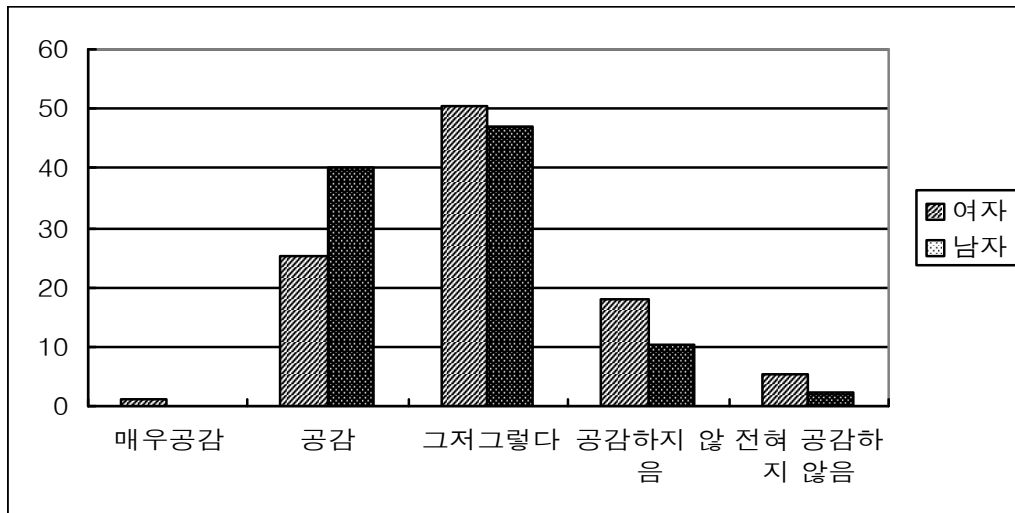


여학생의 경우 매우 공감(1.1%)과 공감(20.0%)을 합한 21.1%는 남학생의 경우(각각 1.1%와 29.9%) 31%와 10%의 차이를 보인다. 또한 이 문항에 대한 응답으로 여학생의 경우 공감하지 않음(28.4%)과 전혀 공감하지 않음(6.3%)을 합한 34.7%는 남학생의 경우(각각 19.5%와 1.1%)를 합한 20.5%보다 14% 많은 것으로 나타났다. 즉 여학생들과 남학생들은 학교의 성평등 문화 정착을 위한 노력에 대해서도 이견을 드러내고 있는데, 대체적으로 여학생들의 불만이 남학생들보다 크다. 이 문항에 대한 응답 역시도 1, 2학년보다는 3, 4학년의 경우가 더 많은 불만을 드러내고 있다.

14번 문항은 연세대학교에서 학생들이 직업인으로서 배워야 할 기본 소양을 기를 수 있다고 생각하는지를 묻는다.

14. “연세대학교에서는 직업인으로 배워야 할 기본 소양을 기를 수 있다”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	1 (1.1)	24 (25.3)	48 (50.5)	17 (17.9)	5 (5.3)	95 (100.0)	-
	남자	0 (0.0)	35 (40.2)	41 (47.1)	9 (10.3)	2 (2.3)	87 (100.0)	
학년	1학년	0 (0.0)	15 (40.5)	16 (43.2)	6 (16.2)	0 (0.0)	37 (100.0)	-
	2학년	1 (1.6)	23 (35.9)	29 (45.3)	7 (10.9)	4 (6.3)	64 (100.0)	
	3학년	0 (0.0)	6 (25.0)	16 (66.7)	2 (8.3)	0 (0.0)	24 (100.0)	
	4학년	0 (0.0)	14 (25.5)	27 (49.1)	11 (20.0)	3 (5.5)	55 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
	전체	1 (.5)	59 (32.4)	89 (48.9)	26 (14.3)	7 (3.8)	182 (100.0)	



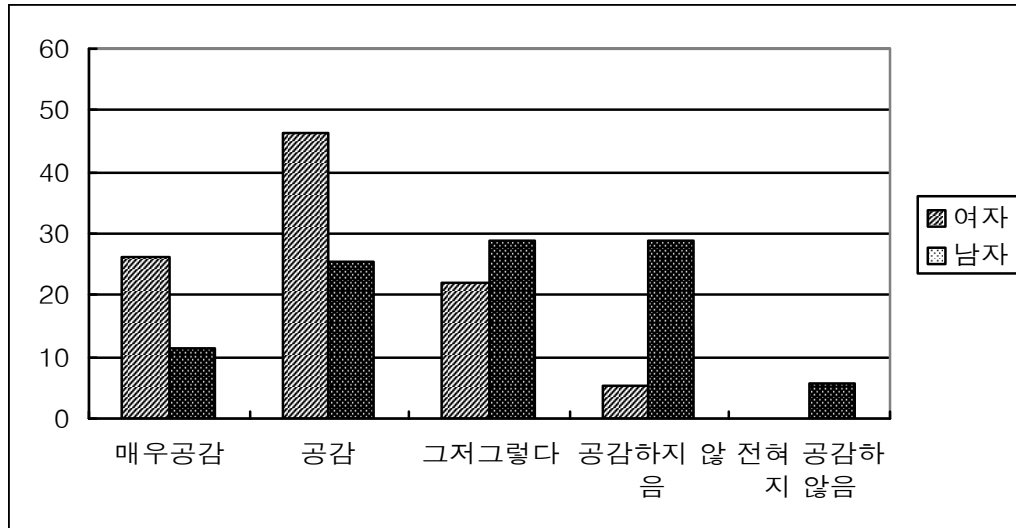
여학생의 경우 매우 공감(1.1%)과 공감(25.3%)을 합한 26.4%는 남학생의 경우(각각 0%와 40.2%) 40.2%보다 낮게 나타났다. 또한 이 문항에 대한 응답으로 여학생의 경우 공감하지 않음(17.9%)과 전혀 공감하지 않음(5.3%)을 합한 23.2%는 남학생의 경우(각각 10.3%와 2.3%)를 합한 12.6%보다 많은 것으로 나타났다. 즉 여학생들은 남학생들에게 비해 학교의 직업인으로서의 소양 교육에 대해서도 현저히 덜 만족하고 있다고 할 수 있다.

15번 문항에서는 연세대학교의 여자 교수 비율이 증가되어야 한다는 점에 대한 학생들의 공감 정도를 질문하였다.

15. “연세대학교의 여자 교수 비율이 현재의 10% 내외에서 여학생의 비율과 비슷한 30-40%까지 증가되어야 한다”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	χ^2
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	25 (26.3)	44 (46.3)	21 (22.1)	5 (5.3)	0 (0.0)	95 (100.0)	32.154***
	남자	10 (11.5)	22 (25.3)	25 (28.7)	25 (28.7)	5 (5.7)	87 (100.0)	
학년	1학년	4 (10.8)	21 (56.8)	8 (21.6)	4 (10.8)	0 (0.0)	37 (100.0)	-
	2학년	10 (15.6)	24 (37.5)	19 (29.7)	8 (12.5)	3 (4.7)	64 (100.0)	
	3학년	6 (25.0)	8 (33.3)	2 (8.3)	7 (29.2)	1 (4.2)	24 (100.0)	
	4학년	15 (27.3)	13 (23.6)	15 (27.3)	11 (20.0)	1 (1.8)	55 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
	전체	35 (19.2)	66 (36.3)	46 (25.3)	30 (16.5)	5 (2.7)	182 (100.0)	

*** $p < .001$



여학생의 경우 매우 공감(26.3%)과 공감(46.3%)을 합한 72.6%는 남학생의 경우(각각 11.5%와 25.3%) 36.8%의 2배 정도로 많다. 또한 이 문항에 대한 응답으로 여학생의 경우 공감하지 않음(5.3%)과 전혀 공감하지 않음(0%)을 합한 5.3%는 남학생의 경우(각각 28.7%와 5.7%)를 합한 34.4%의 1/6 정도밖에 되지 않는 것으로 나타났다. 즉 여학생들은 여교수 비율이 증가하는 것에 대해 남학생들에 비해 현격히 더 많은 요구를 갖고 있는 것으로 드러났다. 이 문항에 대한 공감 정도와 반대 정도 모두 학년이

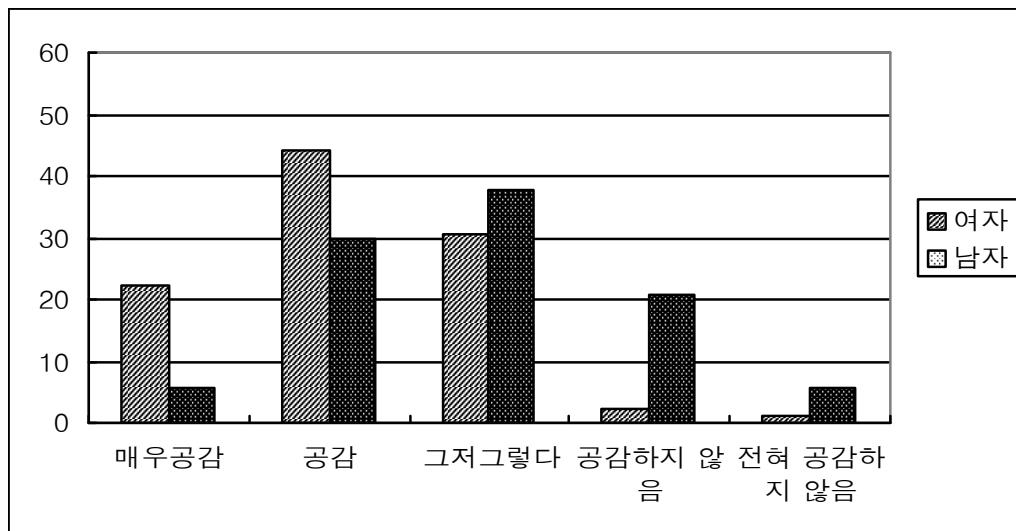
올라가는 것과 비례하는 것으로 나타났다.

16번 문항에서는 연세대학교에서 여성학 관련 과목의 개설을 확대시켜야 하는지에 대한 공감정도를 질문하였다.

16. “연세대학교에서 여성학 관련 과목의 개설은 지금보다 더 많이 이루어져야 한다”

		매우 공감	공감	그저 그렇다	공감하지 않음	전혀 공감하지 않음	전체	X ²
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	
성별	여자	21 (22.1)	42 (44.2)	29 (30.5)	2 (2.1)	1 (1.1)	95 (100.0)	29.040***
	남자	5 (5.7)	26 (29.9)	33 (37.9)	18 (20.7)	5 (5.7)	87 (100.0)	
학년	1학년	3 (8.1)	23 (62.2)	8 (21.6)	3 (8.1)	0 (0.0)	37 (100.0)	-
	2학년	8 (12.5)	20 (31.3)	26 (40.6)	7 (10.9)	3 (4.7)	64 (100.0)	
	3학년	4 (16.7)	10 (41.7)	7 (29.2)	3 (12.5)	0 (0.0)	24 (100.0)	
	4학년	11 (20.0)	14 (25.5)	20 (36.4)	7 (12.7)	3 (5.5)	55 (100.0)	
	기타	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
전체		26 (14.3)	68 (37.4)	62 (34.1)	20 (11.0)	6 (3.3)	182 (100.0)	

*** p<.001



여학생의 경우 매우 공감(22.1%)과 공감(44.1%)을 합한 66.2%는 남학생의 경우(각각 5.7%와 29.9%) 35.6%의 2배 정도로 많다. 또한 이 문항에 대한 응답으로 남학생의 경우(각각 20.7%와 5.7%)를 합한 26.4%는 여학생의 경우 공감하지 않음(2.1%)과 전혀 공감하지 않음(1.1%)을 합한 3.2%의 8배 이상이나 많은 것으로 나타났다. 즉 여학생들과 남학생들의 여성학 교과목의 필요성에 대해서도 현격한 차이가 나타난다.

다. 설문결과 요약

설문 문항은 학과나 동아리 생활, 수업 분위기, 동료·선후배와의 관계의 성평등성에 대한 인식, 성희롱·성폭력 혹은 성적 수치심과 관련한 구체적인 경험, 성희롱에 대한 인지 정도를 묻는 문항 10개와 연세대학교의 문화나 리더십 훈련 프로그램에 대하여 어떻게 인식하고 있는지, 여자 교수의 비율, 여성학 관련 과목 개설에 대한 생각은 어떠한지 등을 알아보기 위한 문항 6개로 구성되었다.

1~4번까지는 학생들은 학과나 동아리, 수업 등 일상에서 성별로 인해 정보나 기회, 리더십 발휘 경험 등에서 제약을 겪고 있는지를 알아보기 위한 문항들이다. 성별 때문에 학과나 동아리에서 기회를 제약받을 수 있다는 점에 대하여 학생들이 어떻게 생각하는지를 알아보기 위한 문항(1,2번)에서는 여학생의 26.4%, 남학생의 19.2%가 남학생보다는 여학생들이 성별 때문에 학교생활에서 정보나 기회에 제약을 받는다고 생각해, 남학생에 대한 경우보다 더 높은 공감대를 나타내었다. 이와 관련하여 실제 동아리나 수업에서 리더 역할을 하는 성별이 남성이라는 문항(3번)에는 여학생 59.4%, 남학생 52.5%가 공감한데 반해, 여성이라는 문항(4번)에는 여학생 9.9%, 남학생 7.2%만이 공감해, 실제 학교 내 학생들의 일상생활에서 성별로 인한 정보나 기회의 제약, 리더 역할 수행의 경험 등에서 현격한 차이나 나타나고 있음을 알 수 있었다. 학교생활에서 제공받을 수 있는 정보나 기회는 학생들이 자신의 능력을 발휘할 수 있고 지지받을 수 있는 집단을 학교 내에 가지고 있는지와도 관련이 된다. 1~4번 문항에 대한 응답들은 학교 내의 실제적인 생활에서 남학생들에 비해 여학생들이 공식적인 기회나 정보, 리더십의 발휘의 측면에서 여전히 더 많은 제약을 경험하고 있음을 말해준다.

5~10번까지는 성평등하지 못한 수업 분위기에 대한 인식 정도와 남녀 학생들의 관계에 있어 소통의 문제, 성희롱, 성폭력에 감수성의 정도를 측정하기 위한 문항들이다. 성평등하지 못한 수업 분위기에서 성별 때문에 불편함을 느낀다는 점에 대하여서는 여학생과 남학생의 인식 차이가 매우 크게 나타났다. 여성이 성평등하지 못한 분위기에서 불편함을 느낀다는 질문(5번)에 대하여서 여학생의 30.5%가 공감한 반면, 남학생은 단지 12.3%가 공감을 표현하여, 성평등하지 못한 수업 분위기에서 여성이 불편한 상황에 처할 수 있다는 사실에 대한 남학생들의 인식 수준이 매우 낮다는 점을 보여준다. 남성들이 성평등하지 못한 수업 분위기 때문에 불편함을 느낀다는 6번 문항에 대하여서는 여성 0%, 남성 7.2%가 공감한다고 응답했다. 성희롱, 성폭력 경험에 관한 질문(8,9번)에서도 이러한 차이가 발견된다. 여학생의 33.7%가, 남학생의 21.5%가 여학생의 성희롱, 성폭력 경험에 대해서 공감한다고 응답하였으며, 성희롱, 성폭력 경험에 대한 인식 수준이 남학생보다 여학생이 더 높은 것으로 나타났으며, 특히 남학생의 54.3%가 이에 공감하지 않는다고 응답해 여학생의 성희롱, 성폭력 경험에 대한 남학생들의 ‘불감’이 우려되는 수준이라고 생각된다. 성희롱에 대한 민감성을 질문하는 10

번 문항에서는 ‘신체접촉’과 같은 극단적인 사례에 대하여서는 여학생과 남학생 모두 성희롱으로 인식하는 경우가 많았지만, ‘외모에 대한 평가’나 ‘시선’, ‘술 권유’ 등 보다 일상적인 사례를 성희롱으로 인식하는 남학생들의 비율이 크게 적었다. 이와 같이 성평등하지 못한 수업 분위기나 성희롱, 성폭력의 경우 등에 대한 여학생과 남학생 사이의 인식, 민감성의 차이는 이들의 관계 유지나 소통에 있어서 차이를 발생시키고 이후 갈등으로 이어질 수 있음을 함의한다. 이성동료와 조화롭게 지내는 방식에 대하여 알고 있는지를 묻는 7번 문항에서 여학생의 26.3%, 남학생의 17.4%가 해당 문항에 공감한다고 응답해 남학생들은 상대적으로 이성 동료와의 관계에 자신하는 반면, 여학생들은 그렇지 않다고 응답해 차이를 보였다.

11~16번까지는 연세대학교의 문화나 리더십 훈련 프로그램에 대하여 어떻게 인식하고 있는지, 여자 교수의 비율, 여성학 관련 과목 개설에 대하여 어떻게 생각하고 있는지 등 학교 전반의 문화와 교육, 조직 변화에 대한 인식을 알아보기 위한 문항들로 구성되었다. 연세대학교가 ‘남성중심적’인지에 대한 공감도를 묻는 11번 문항에 대하여 여학생의 38.1%가 공감, 28.5%가 공감하지 않는다고 응답한데 반해, 남학생의 10.3%가 공감, 63.9%가 공감하지 않는다고 답변했다. 여학생들은 연세 공간이 남성중심적이라고 생각하는 반면, 남학생들의 절반 이상이 그렇지 않다고 생각하는 것으로 나타나 성별 격차가 크게 나타났다. 그 외에 연세대학교에서 성평등을 지향하는 리더십 훈련 프로그램을 실시하고 있는지(12번), 학생과 교수 사회의 성평등한 문화 정착을 위해 노력하고 있는지(13번), 학생들이 직업인으로서 배워야 할 기본 소양을 기를 수 있다고 생각하는지(14번) 등에 관한 질문들에서도 여학생들이 공감하지 않는 비율이 남학생보다 높아 여학생들이 학교 전반의 문화나 조직, 교육 프로그램의 전환에 대하여 더 많은 요구를 가지고 있는 것으로 드러났다. 특히 주목되어야 하는 문항은 연세대학교의 여자 교수 비율이 현재의 10% 내외에서 여학생의 비율과 비슷한 30-40%까지 증가되어야 하는지를 질문하는 15번 문항이다. 이 문항에 대하여 여학생의 72.6%가 공감한다고 응답해 남학생 36.8%보다 훨씬 높은 응답 비율을 보여 여교수 비율 확대에 대한 여학생들의 강한 열망을 나타냈다. 관련하여 여성학 관련 과목의 개설에 대하여도 여학생의 66.2%가 남학생 35.6%보다 2배 정도 높은 수치를 나타냈다.

전체적으로 볼 때 여학생들은 남학생들에 비해 학교 내 일상생활에서 정보나 기회, 리더십의 발휘 경험을 제약받고 있는 것으로 나타났다. 성차별성, 성희롱, 성폭력 등 일상의 성평등하지 않은 분위기에 대한 여학생과 남학생 간의 여전한 성별 인식 격차는 학생들 사이의 관계 유지나 소통에 있어 차이를 넘어 갈등이 우려될 수 있음을 함의한다. 여학생들은 학교 전반의 조직, 문화의 남성 중심성을 남학생들에 비해 민감하게 인식하고 있었으며, 여교수의 비율 증가와 여성학 과목 개설 등을 포함한 학교의 양성평등한 방향으로의 변화가 가속화되기를 요구하고 있음을 알 수 있다.

2. 연세대학교 구성원 심층 면접

연구자들은 연세대학교 구성원들이 실생활에서 체험하고 있는 학교 내 조직구조와 문화, 학습권, 삶의 질, 연구 및 학업에서의 갈등요인과 향후 정책 개발에 관한 요구사항을 수렴하기 위해 학부 및 대학원생, 여교수, 여직원을 대상으로 개인별, 포커스 그룹별 심층 면접을 실시하였다. 심층 면접은 2007년 9월부터 11월까지 학부생 4명(여학생 3명, 남학생 1명)과 대학원생 3명(여학생 2명, 남학생 1명), 여직원 1명에 대하여는 개별적으로 실시하였고, 여직원 3명, 여교수 3명에 대하여서는 포커스 그룹 인터뷰의 형태로 실시하였다.

가. 학부생

학부생과의 인터뷰에서 특징적인 부분을 요약해보면, 1) 남녀공학인 연세대학교 내에서 성별 불평등성이 가장 고쳐지지 않는 부분은 학생들 간의 일상적 상호작용에 내재한 성차별적인 인식이라는 점이다. 2) 여학생들은 본인이 소속한 과에 여성 교수가 거의 없어 역할 모델을 찾기 어려우며, 여전히 여성이 소수자인 학계의 분위기로 인해 자신의 미래를 희망적으로 그려볼 수 없다는 점을 지적하였다. 3) 학생들은 학교 내의 성차별성을 극복하기 위한 학교 차원의 노력으로 프레시맨을 대상으로 하는 성인지 교육 프로그램 실시나 여학생을 지원하는 다양한 프로그램들이 장기적인 목표를 설정하고 지속적으로 실시되기를 기대하였다.

여학생들이 동료 남학생이나 선배들과 일상적인 상호작용에서 경험하는 성차별적인 분위기는 그동안 학교 내 양성평등 관련 연구들에서 지속적으로 지적된 바이기도 하다. 2006년도 연세대학교 여성특별위원회에서 실시한 <교내 남녀공학 문화 현황 조사>에서도 남학생들에 의한 성차별적인 발언과 남성들이 주도하는 학생 조직 문화, 성역할 고정 관념의 지속 등을 학교 내 고질적인 성차별적 문화라고 지적한 바 있다. 교내 학생 문화 속에 내재한 성차별성은 비가시적인 방식으로 반이나 동아리의 여성들을 ‘외모’를 기준으로 서열화하고 다르게 대우하는 분위기와 밤늦게까지 남아 사적인 술자리에서 선배와 얼마나 더 많은 시간을 어울리는가에 따라 반에서 주도적인 역할을 할 수 있는지가 결정되는 남성 중심적인 반 문화 등이다. 특히 여학생들이 가장 불편해하는 부분은 같은 학업 공동체의 구성원으로 공부와 진로 문제에 대하여 이야기를 나누다가도, 결혼이나 이후 가사노동 등의 얘기가 나오면 방금 전까지도 동료이자 후배였던 상대 여성을 단지 ‘결혼하고 일이나 공부를 그만 둘 사람’이라든지, ‘미래의 가사 노동 전담자’로 규정지어버리는 선배나 동료 남학생의 태도였다.

사람들의 인식에 남아 있는 게 크고, 더 문제는 그걸 깨닫지 못하는 것이다. 선배들과 같이 전공이나

앞으로의 진로 얘기를 하다가도, 요리 얘기가 나오면, ‘너 그래서 어떻게 시집갈꺼냐’라는 얘기를 한다. 같은 진로를 꿈꾸는 사람이고, 나도 자기도 다 일을 하려는 사람인데, ‘밥은 그래도 여자가 하는 거다’라는 게 머리에 있는 거다. 내가 ‘밥 안하고 살거다’라고 그러면 ‘시집가기는 글렀다’거나 ‘성격 드세다’라는 말을 듣게 된다. (학부생 여 A)

위의 인터뷰 내용처럼 여학생은 남학생과 같이 진로를 꿈꾸던 위치에서 결혼과 가사노동을 당연시하여야 하는 위치로 이동되어지며, 이를 거부하는 여성은 ‘성격이 드세다’는 식의 비난이 이루어져 해당 개인의 인간됨을 문제 삼는 방식으로 대화가 진행된다. 남성 교수들 역시 여성들의 사회적 성취를 강조하면서도 전통적인 여성성을 강조하는 방식으로 여학생들을 대우함으로써 여학생들에게 혼란스러움과 불안감을 준다.

이공계와 같이 남학생이 다수인 과에서는 여학생들이 “남자처럼 변하거나 아예 꽃이 되거나”(학부생 여 B)하는 식으로 자신의 여성성을 삭제하거나 극대화하여야 적응이 가능하다는 식으로 말하여진다. 여학생은 자기 자신을 완전하게 변화시키지 않고서는 조직에서 환영받지 못하는 존재가 되며, 이러한 분위기는 특히 여학생들의 대학원 진학에 있어 장애로 작용한다.

요즘 느끼는 것은 대학원도 사회의 기업들처럼 여학생들을 달가워하지 않는다는 점이다. 4학년 학생들 중에서 대학원 가고 싶은 학생들은 4학년 때 연구실을 정하느라 미리 컨택을 하는데, 교수님께서 여학생이라서 좀 꺼려진다고 말씀하시는 분도 계시고, 우리 랩은 여학생은 안 받는다 하는 교수님도 계신다... 그리고 어떤 교수님은 여학생은 울어서 싫다고 하는 분도 계시고. 분위기가 거칠으니까.. 여학생이 적으니까 따로 배려하기도 힘들고..(학부생 여 B)

과 교수님들이 한 분만 빼고 다 남자분들이라 수업을 남자 교수님들한테만 듣게 된다. 딱히 불평등하지는 않는데, 여성 리더십의 롤 모델이 없는 것 같다. 의도하지 않아도 자연스럽게 찾게 되는데 나의 롤 모델은 자연스럽게 남성일 수밖에 없는 거다. (학부생 여 B)

이공계 여학생들은 지도를 받는 교수들 대부분이 남성이며 여교수가 거의 없어 자신의 역할 모델이 자동적으로 남성 교수가 된다는 이야기를 하였다. 양성평등위원회에서 작성한 교내 여성인력 현황보고(2007.12.5)에 따르면 여학생의 비율이 40%에 이르고 지속적으로 증가하고 있는데 반하여 여교수의 비율은 13% 정도에 불과하다. 이는 해외 대학에 비하여 현저히 낮은 수준이며, 국공립대학에서 적정수준으로 제시하고 있는 20%에도 미치지 못한다. 여교수로부터 지도받기를 희망하는 여학생들의 이야기는 여교수를 통해 자신의 역할 모델이나 향후 자신이 일할 조직에 대한 분위기를 상상할 수 있기 위한 바램에서 비롯된 것이라고 할 수 있다. 이와 더불어 학생들의 응답에서는 여성 교수 비율 확대를 통해 소수자로서의 여학생의 위치, 남성 중심적이고 위계적인 조직의 분위기가 변화되기를 기대하고 있음 또한 엿볼 수 있다.

학생들은 일상적인 상호작용을 통해 드러나는 성차별성이 개인들의 변하지 않는 인식 때문이라고 말하면서, 인식의 전환을 가져올 수 있는 교육 프로그램을 대학 1학년 부터 실시하는 것이 필요하다고 제안하기도 하였고, 학교 내 여학생 지원 프로그램이 1회적이지 않고, 충분한 예산(실행 횟수나 공간 확보)과 장기적인 목표, 계획을 통해 지속적으로 운용될 수 있기를 기대하였다.

나. 대학원생

대학원생들 역시 학부생들처럼 동료, 선후배 사이의 일상적 상호작용에서 외모에 대한 평가, 여성적 역할에 대한 기대 등을 차별적인 요인으로 지적하였다. 하지만 대학원생들의 학교생활에서 주목하여야 하는 점은 일상의 성차별적인 요인들이 대학원생들이 주로 생활하는 연구실의 위계적이고 권위적인 문화와 결합하여 여학생 개인이 이에 대하여 비판하거나 저항하는 것이 더욱 어렵다는 점이다. 여학생들은 남성 중심적인 연구실의 정당한 구성원으로 받아들여지기까지 교수나 기존 학생들의 편견에 부딪혀 장애를 경험하기도 하지만, 해당 연구실에 진입한 이후에는 소수자이면서 조직 내 서열과 나이 상 낮은 위치, 자신에게 미칠 불이익 등으로 인해 성차별적인 조직 분위기를 인내하여야 하는 소극적인 위치에 있게 된다. 이러한 상황은 성차별적인 조직 문화에 반감을 가지는 남성 대학원생에게도 해당된다. 대학원생들의 인터뷰에서 특징적인 점은 1) 연구실의 위계적인 질서와 비민주적인 의사 결정, 2) 권위와 결합한 성차별성으로 인해 비판, 저항이 어렵다는 점이며 3) 학생들은 강의실과 같은 공식적인 장소가 아닌 연구실 등에서 발생하는 성차별에 대한 문제제기가 이루어질 수 있는 시스템이 갖춰지기를 기대하였다.

대학원의 연구실은 대학원생들의 학교생활 대부분이 이루어지는 공간이다. 인터뷰이들은 실험실의 위계적인 조직 문화와 비민주적이고 불투명한 의사 결정 과정에 대하여 문제를 제기하였다.

랩이 좀 오래 되고 교수님이 좀 강압적이신 부분이 있다. 그래서 군대도 아닌데 나이 같은 거 상관없이 들어온 학기 순으로 위계가 있다. 남자들 스스로도 우리 랩은 군대 같다 그럴 정도로. 옛날에는 주말에 박사가 나와라 그러면 멀리 갔다가도 오고 그랬다고 한다... 일이 많고 소집이 많고 그래서 짜증날 때가 있다. 직접 하면 될 일을 석사 1학기 불려서 물건 같은 거 사오라고 그런다. 입학 후 용산에 전자제품 사러 7-8월엔 거의 매주 갔었다. 그런 위계질서 때문에 가서 사와야 한다. (대학원생 여 C)

프로젝트 참여 인원 결정권이 거의 박사들한테 있다. 교수가 결정한 PM인 박사 선배가 개인적으로 결정해서 참여할 사람을 정한다. 정 회의가 필요하면 박사들끼리 회의를 하고 통보를 하는 식이다. 이 프로젝트에 누가 됐다는 얘길 들으면 내가 하고 싶었더라도 항의를 하거나 말을 할 수도 없다. 왜냐면 프로

젝트가 들어왔다는 사실조차 모르기 때문이다. 프로젝트, 장학금, 조교 선정 이런 걸 모두 회의를 통하지 않고 박사가 알아서 하는 게 좀 불만이다. (중략) 방을 들어가면 세 자리씩 열이 있고 가운데 큰 탁자가 있다. 자리 간의 가치가 좀 다르고, 프리미엄 이런 게 있다. 가장 좋은 프리미엄은 문 들어와서 조용한 제일 구석, 그 다음 프리미엄이 출입문 안쪽의 세 자리, 가운데 여섯 명 자리는 가운데 탁자가 있어서 시끄럽고 제일 안 좋다. 그 여섯 자리도 세분화되고, 자리 정할 때 석사는 매 학기 나가고 들어오기 때문에.. 정하는 순서가 박사 4-3-2-1학기 이 순서로 정한다. (대학원생 남 D)

또한 위계적인 문화가 양성평등한 상호 관계 형성에 있어 문제적인 부분은 연구실 내 업무 수행에 있어 성별 고정 관념을 강화하고 여학생에 대한 편견을 강화함에도 불구하고, 이에 대한 비판적인 발언이 불가능하기 때문이다.

사람들의 인식 자체, 여자 혼자 있어서 크게 받아들여서 그런지 모르겠는데, 남자들이 말하는 거. 졸업하고 나이 든 중소기업 사장님 같은 분이 박사 따라 랩에 오는 경우가 있다. 사람들이 '네가 딸처럼 잘해 드려' 그렇게 말하는 사람이 한두 명 있다. 내가 이런 거 하러 왔나 그런 생각이 든다. (대학원생 여 C)

나는 여자라서 배려해주고 힘든 건 안시키고 그러는데, 같이 밥 먹으러 가다가도 여자가 지나가면 '몸매 죽인다'거나 '예쁘다'거나 '애교섞인 목소리를 들었냐'거나 한다. (대학원생 여 C)

학계가 그리고 또 굉장히 위계적인 사회이지 않습니까.. 그런 사람(위계적이고 남성중심적인 연구실 선배)에게 인정을 받지 못하지 않을까 하는 조바심이 들기도 하고, 이중적으로 어쨌든 나는 남자니까 (여자 보다는) 괜찮겠지라고 안심을 하는 한편, 또 그런 사람하고는 상대하고 싶어 하지는 않고.. 친할려고 노력하지도 않고. (대학원생 남 D)

대학원생(남) D는 박사 과정 위주의 불투명한 의사결정뿐만 아니라 연구실의 서열 높은 선배가 여자 후배들에게 하는 성차별적인 발언에 대하여 비판적이지만 자원 배분의 권한을 가진 선배 그룹으로부터 불이익을 당할 것이라는 불안 때문에 직접적으로 비판적인 의견을 말하기를 주저하였다고 말하였다. 그는 또한 자신의 주저함이 본인이 남성이기 때문에 여성보다는 나은 대우를 받을 수 있을 것이라는 기대 때문이기도 하다는 점을 고백하였다. 이러한 맥락에서 학생들은 강의실과 같은 공식적인 장소가 아닌 연구실 등에서 발생하는 성차별에 대하여 처벌이나 권고 등 문제 제기를 할 수 있는 시스템이 갖춰지기를 기대한다고 말하였는데, 이것이 실행 가능한지 여부와는 별개로 정치적인 이슈화 자체가 무의미하지는 않을 것이라고 보았다.

인문과학 분야의 대학원생(여) E는 대학원 생활의 어려움으로 자신이 지도교수로부터 적극적으로 지도받고 있지 못하기 때문에, 연구 인력으로서 자신의 성장 가능성을 스스로 의심할 수밖에 없다는 점을 들었다. 사회과학이나 인문과학 분야의 경우 공학 분야의 경우처럼 연구에 있어 육체적인 노동을 요구하지 않기 때문에 상대적으로 여학생에 대한 편견이 없을 것이라 예상된다. 하지만 '자신의 제자', 혹은 '연구를 지속할

학자' 등 기존의 교수들이 가지고 있는 성 고정관념은 학생들을 대우하는데 큰 차이를 보인다.

선생님께서 나한테 더 잘 하라고 푸시를 하지 않고 적당한 수준에서 논문이나 이런 거 지도를 하는 것 같아서 내가 선생님 제자가 아니라 그냥 지도 학생이구나 이런 생각이 든다. (대학원생 여 D)

위의 인터뷰 내용에서 보듯이 남학생에게는 심하다 싶을 정도로 엄격하게 대하는 교수들이 여학생에게는 적당한 수준의 성취에도 만족하는 태도로 대한다. 이는 여자 대학원생으로 하여금 자신은 교수의 적극적인 관심과 지도에서 소외되고 있다는 느낌을 받게 하며, 자신이 향후 학계에서 연구를 수행할 인력으로 성장할 가능성을 인정받지 못하고 있다는 느낌과도 연결된다. 남녀 대학원생이 평등하게 자신의 미래를 긍정적으로 상상하고 성장하기 위해서 대학원에서 교수의 성 고정관념에 의한 차별적인 지도 방식은 시정되어야 하는 부분이다.

다. 여교수

여교수들과의 포커스 그룹 인터뷰에서는 1) 학교 내 여성 교수의 대표성(보직) 부재 2) 여성 관련 조직(여학생처)의 주변화와 분리 문제 3) 구체적인 담당 기관이 없이 여교수가 여학생 고충 상담의 역할을 전담하게 되는 문제 등이 논의되었다.

학교 내에서 여성 보직 교수의 비율이 현저하게 낮을 수밖에 없는 이유 중 하나로 보직 인사 자체가 남성 중심적인 네트워크가 작동하는 투명하지 않은 방식으로 이루어진다는 점이 지적되었다. 양성평등위원회의 교내 여성인력현황 보고(2007.11)에 따르면 전체 보직 교수 중 여성 보직 교수의 비율은 13.3%로 낮으며, 또한 처/실장의 경우 전체 14명 중 여성이 1명으로 비율이 7.1%에 머무르고 있음을 알 수 있다. 따라서 각종 위원회의 구성과 의사결정직인 보직자 선정이 기회균등의 원칙에 입각하여 수행되고 있다고 보기 어렵다. 인사위원회에 여성 1명, 처/실장 중에 여학생처장 1명만이 여성인 현재 상황에서 양성평등한 관점을 반영한 정책의 제안 및 결정이 이루어질 수 없으며 남녀간의 민주적인 의사소통 역시 기대될 수 없을 것이다.

여성 관련 조직(여학생처)에 관하여서 여교수들은 <여학생처>가 다른 부처에 비해 주변적인 부처로 남아있는 것에 문제제기를 했다. 부처의 위상에 맞는 적절한 예산이나 주요한 고유 업무, 의사 결정 권한이 없는 상태에서 여학생처가 주변화되어 있고 여성 문제가 분리된 이슈로 취급되어지기 때문에 영향력을 발휘할 수 없다는 것이다. 또한 학부 학생뿐만 아니라 여직원, 여교수 모두를 지원할 수 있는 방안이 모색되어야 하며, 업무를 실행할 수 있는 권위와 권한 역시 부여되어야 한다는 의견들이 교환되었다.

과의 여교수들의 경우 그 수가 소수이며 여성이라는 점 때문에 남성 교수들에 의해 당하는 성차별, 성과 관련한 불만 등 고충 상담을 전담하여야 하는 경우가 많다. 재학생들의 인터뷰에서 지적된 바와 같이 성폭력 상담소에 보고될 정도의 심각한 차원은 아니라고 할 수 있는 문제들, 교수, 학생 간 혹은 학생들 간에 일어나는 갈등 요인들에 대한 공식화가 가능할 수 있을 지에 대한 고민이 필요하다는 점 또한 면접 과정에서 제기되었다.

라. 여직원

여직원들과의 포커스 그룹 인터뷰는 업무 경력 10년 이상인 교내 여직원 3명을 대상으로 실시되었다. 여직원들은 여직원회를 조직하여 성차별적인 호봉 체제에 대하여 공식적으로 문제 제기를 하는 등 교내 양성평등 문화 정착을 위해 노력해왔고 학교 전반적인 시스템도 변화되어 왔지만, 최근에는 조직문화의 변화 자체가 일부 후퇴하고 있는 느낌을 받고 있다고 말하였다. 여직원들이 지적하는 학교 조직 및 시스템의 문제점은 1) 승진 및 인사의 투명성 부재와 2) 교수와 행정 직원 사이의 인정, 존중의 부재이다. 여직원들은 투명하고 평등한 소통에 기반한 학교 시스템 구축을 위해 3) 교내 의사결정 및 보직에서 여교수들이 주도적인 역할을 하기를 기대하였다. 또한 4) 여학생처에 대하여서는 예산이나 직원 배정, 구체적인 업무 규정이 없는 부처라는 한계를 지적하고 해당 조직의 변화가 적극적으로 공론화되어야 한다고 지적하였다.

여직원들이 학교 조직 및 체계가 체계적이지 못하고 평등하지 않은 방향으로 역행하고 있다고 지적하고 있는 점은 투명하지 못한 승진 및 인사 관행이다. 이는 여직원 뿐만 아니라 학교 내 직원들에 의해 문제제기가 되고 있는 부분이라고 한다. 학교 행정 체계가 투명하지 않아 네트워크 중심의 인사가 이루어지고 있다는 생각은 조직 전반의 활기와 교직원들의 사기를 저하시키며, 교직원들이 학교에 대한 소속감이나 자긍심을 느끼지 못하게 만든다.

사실 여자들에 대한 문제보다는 학교 전반 시스템 문제를 생각 많이 한다...학교 직원들의 여러 가지 체계적인 시스템. 예를 들면 지금은 굳이 여자라고 얘기하기 보다는 학교가 시스템이 불안정해서 생기는 요소다, 거기에 남자직원도 해당되는데 좀더 체계화된 시스템 갖춰서 인사, 이동, 근무 평가나 되어야 하는데 아직은 체계가 잡히는 과정에서 일부 후퇴했다는 생각이 든다...행정 직원들이 제대로 된 시스템에서 일만 제대로 할 수 있는 시스템이 되었으면 한다. (여직원 A)

내가 승진 대상인 줄 모른다... 암암리에 루트가 있다면 몰라도, 승진하는 남자들은 내 고과표가 어디에 있는지 않다. 우리는 못 물어본다. 나는 미리 알아보는 것이 공정하지 않다고 생각한다. (여직원 A)

특히 남성 직원들은 비공식적인 네트워크를 동원하여 인사 정보를 얻는 반면, 여직원들은 자신이 승진 대상에 올랐는지, 자신의 고과표가 어디에서 심사받고 있는지를 모르는 경우가 많으며 공정하지 않다고 생각하여 알아보려 하지도 않는다고 말하였다. 공식적으로 이루어지는 인사 행정에 비공식적인 정보들이 남성 중심적인 연결망을 통하여 교환되는 불투명한 학교 행정 체제는 구성원의 사기를 떨어뜨릴 수 있다. 또한 능력 있는 여성 관리자는 자신이 쌓아온 경력이나 그만큼의 권한, 권위를 인정받지 못한다는 점에서 차별을 경험하는 경우가 있다.

다음으로 여직원들이 지적하고 있는 문제는 교원과 직원 간에 인정과 존중이 부재하다는 점이다. 특히 직원들이 당연히 해야 하는 행정 업무에 대하여 연락을 취할 경우 교수들이 자신의 일을 간섭한다는 식으로 대응하거나, 행정 직원과 공유되어야 하는 정보가 교수에 의해 일방적으로 통보되는 경우가 있다. 이러한 지적들은 행정직과 교수들 사이에 민주적이고 평등한 소통이 가능하지 않음을 의미하며, 향후 갈등을 불러일으킬 수 있다.

여직원들은 불투명한 방식으로 운용되는 학교 시스템과 교원과 직원 사이에 고착화된 불평등성 등 학교 전반의 조직 문화가 변화되기 위해서 교내 의사 결정 및 주요 보직에서 여교수들이 좀 더 주도적으로 역할을 행사하기를 기대하였으며, 이를 통해 성평등한 관점에서 연세대학교의 정책 결정 및 도입 등의 과정이 진행되어야 한다고 보았다.

마. 공통적인 제안 - 제도 도입의 필요성

학부생과 대학원생, 여교수, 여직원과의 심층면접에서는 구성원 간의 일상적 관계 속에서 경험하는 성차별성이나, 학교 조직과 학생 조직 모두에 존재하는 위계적이고 비민주적인 소통과 의사 결정, 학교 행정 체계에 내재하는 불투명한 관행들의 문제들을 알 수 있었다. 인터뷰에서 주목할만한 점은 인식의 변화 혹은 문화의 변화를 기대하는 것은 너무나 요원하다는 점이다. 인터뷰이들은 오히려 구체적인 정책이나 제도적인 도입을 통하여 구성원의 인식 전환을 유도하는 것이 필요하다는 점을 공통적으로 제안하였다. 따라서 본 연구는 지금까지의 연구 결과와 해외 대학에 대한 사례 조사를 바탕으로 하여 연세대학교의 조직 문화 전반의 변화를 위한 구체적인 정책 마련과 제도 도입에 관한 제안을 하고자 한다.

3. 해외 대학 사례 조사

본 연구에서는 주로 미국 대학 사례들을 검토했다. 최근 미국의 경우 여학생들의 대학원 진학이 증가하고 있고, 이러한 여성 인력을 교육하고 전문가로 성장시키는데 대한 대학의 관심과 정책 지원이 증가하고 있기 때문이다. 연세대의 경우에도 학부뿐만 아니라 대학원 석·박사 과정에 여학생의 수가 급증하고 있는 현실을 고려해 볼 때 ‘고급여성연구인력’에 대한 배려와 정책이 시급히 요청된다. 최근 미국 아이비 대학들의 경향은 연구 중심 대학의 위상을 유지하기 위해서는 가족과 연구 활동의 균형을 이뤄내는 것이 중요하다는 인식하에 가족친화적인 정책을 입안하고 있다. 즉, 감정적이고 지적인 구성원의 만족감을 확장시켜 효율성을 높이기 위해서는 대학이 이들의 사적인 영역에도 ‘배려’와 ‘지원’을 해야 한다는 인식을 갖게 된 것이다. 결국 이러한 정책은 여성을 통해 ‘가족’을 지원함으로써 가족 구성원 모두의 만족감을 높이는 결과를 낳게 된다. 그 대표적인 사례가 <프린스턴 대학>의 가족친화정책이다.

프린스턴 대학은 최근 여자대학원생 및 연구원들을 위한 <가족친화정책>을 발표했다. 정책의 목표는 우수한 여자 대학원생들이 학자로서 경력을 쌓는 과정에서 경험하는 여성으로서의 장애나 성역할이 이들에게 경력 단절을 일으키지 않도록 하자는 취지에 있다. 프린스턴 대학은 대학원생 특히 여자 대학원생들의 연구 경력을 유지하는데 방해가 되는 전반적인 문제들, 즉, 산후 휴가, 보육문제, 연구 관련 출장 등에 대해서 교내 자체적으로 문제를 제기하고 이를 해결하기 위해 정책을 마련했다. <가족친화정책>의 주요 요지는 다음과 같다(연세대학교 교육개발지원센터 자료, 제 104호에서 인용).

- ① 3개월 동안의 분만 휴가 및 재정지원: 연구를 마치기 위하여 추가적인 연구 기간의 마감을 연기할 수 있도록 배려하고, 재정적인 지원을 제공한다.
- ② 보육을 위해 필요한 기금 제공: 학생들의 보육비용이 부족할 때 보조금 제공.
- ③ 주택마련을 위한 대여 프로그램.
- ④ 돌봄, 육아에 대한 카운슬링 지원 Carebridge 운영: 스트레스, 우울증, 약물, 음주, 개인적인 재정문제, 가족문제, 결혼 등과 관련된 개인적인 이슈들을 해결하기 위해 지원을 제공한다.
- ⑤ 출장시 지원: 대학원생들이 중요한 컨퍼런스에 참가하거나 연구 관련 출장을 갈 동안 아이를 돌봐줄 수 있는 사람을 고용하도록 기금 지원.

그 외에 해외 대학의 여성인력 관련 위원회 설치 및 운영 현황을 조사하였다(아래 표 참조, 연세대학교 여성특별위원회(2006:16)에서 재인용). 해외 대학의 관련 위원회는 여성인력의 역량 개발과 강화뿐만 아니라 교내 의사 결정 기구와 고용, 임금, 승진

등 구체적인 인사 정책에서의 성평등성을 지향하며, 여성 친화적인 학교 환경을 제안하는 등 학교의 조직, 문화 전반의 양성평등 정책을 수립, 실행하고 있었다.

<표1. 해외 대학 여성인력 관련 위원회 및 정책 지원 현황>

학교명	명 칭	소속 및 운영	업 무
UCLA	Gender Equity Committee	· Academic Personnel Office중 Faculty Diversity 산하기구 · 4개의 하위 위원회 운영	· 교원의 남녀 임금 비교 · 양성평등 현황조사
MIT	School Equity Committee	· 5개 단과대에 각각 소속(과학, 건축, 공학, 인문사회, 경영)	· 근무환경 및 임금의 성평등에 대한 실태조사 · 의사결정기구 내 여성지위 조사
Caltech	The Committee on the Women Faculty at Caltech	· Caltech의 Diversity증진을 위한 임시기관 · 현재는 The Task Force on Gender and Academic Climate등이 운영됨	· 양성평등 정책 제안 · 멘토링, 공대여성지원
University of Wisconsin	Committee on the Status of Women	· Employee Services중 하나로 운영 · 현재는 Equity and Diversity Resource Center가 운영 중	· 여성 친화적 학교 환경 제안 · 여성지위 향상을 위한 조직 구성
University of Miami	Women's Commission	· 총장에게 보고 · 입회 : 캠퍼스내 모든 여성	· 양성평등 정책 논의 · 여성 네트워크 지원
University of Arizona	Commission on the status of Women	· Women and Minority 조직내 하위 위원회 · 위원선임 : 총장 직접선출 · 위원구성 :교직원, 교무위원, 대학생, 대학원생	· 양성평등 정책 수립, 실행 · 교직원 커리어개발 지원 · 양성평등 교육 의무화 · 성폭력 감시기구 설립
Wayne State University	The President's Commission on the Status of Women	· 총장 자문기관 · 5개의 하위 위원회 운영 · 위원선임: 자원자 중 구성	· 커리어 개발 프로그램 개발 및 운영 · 여성건강 관련 교육 및 지원 · 양성평등 실태조사
University of British Columbia	Equity Office	· Campus service의 일환으로 운영	· 고용평등 추진 · 여성교육 및 훈련 · UBC 노동 인력조사 · 성차별이나 성희롱 상담
The University of Queensland	The Equity Office	· 평등, 다양성, 여성의 지위 위한 위원회 하위 위원회 · 위원장 : 임기 2년 · 임원 : 임기 1년	· 양성평등 교육 프로그램 실시 및 정책 제안 · 성차별, 폭력에 대한 지원

(연세대학교 여성특별위원회, 2006 : 16에서 재인용)

IV. 정책 제안

본 연구는 연세대학교의 글로벌 연구 중심 대학으로의 도약을 위해 여성과 남성, 내국인과 외국인을 비롯하여 다양해지고 있는 연세대학교 구성원 간의 차이를 배려하는 정책 마련이 필요함을 주장한다. 이를 위해서 여성특별위원회와 양성평등위원회에서 추진해온 젠더 관련 정책과 연구들을 체계적으로 통합해내는 기구를 통해 문제의 즉각적인 해결을 가능하도록 하여 연세 구성원의 귀속감과 자긍심을 강화할 수 있도록 한다. 구체적인 정책 제안은 교육, 일과 삶의 균형(Work & Life Balance), 구성원의 평등적 대표성, 새로운 조직 구성의 순으로 제시된다.

1. 교육

교육 부분은 연세대학교 학생들 사이의 원활한 소통뿐만 아니라 교수와 학생 간, 교원과 직원 간 평등하고 민주적인 상호작용을 지향하는 방식으로 변화되어야 할 것이다.

첫째, 교과 과정 내에 양성평등을 지향하는 교수법에 관한 내용이 보완되어야 한다. 심층면접 사례에서 보듯이 성평등하지 않은 수업 분위기에 대한 인지도에서 성별 격차가 크게 나타났으며, 여학생들은 ‘여성의 사회적 성취’와 ‘전통적인 여성성’을 동시에 강조하는 남성 교수들의 이중적인 언어 행위에 혼란스러움과 불안함을 경험한다. 따라서 양성 평등한 관점에서 수업을 운영하고 학생들과 상호작용하는 남자 교수의 역할 모델이 요구되며, 성평등한 방식의 교수법이 어떠하여야 하는지에 대한 논의 역시 이루어져야 한다.

둘째, 프레시맨을 위한 지침서에 ‘차이’와 ‘평등’ 교육을 실시하여야 한다. 재학생 대상 양성평등의식조사와 심층면접에서 살펴본 바와 같이 학생들 사이의 원활한 소통에 걸림돌이 될 수 있는 것은 성별 감수성에 있어 여학생과 남학생 사이의 현격한 차이이다. 프레시맨 세미나를 통해 젠더 이슈에 대한 성별 감수성을 증진시키는 교육뿐만 아니라, 다양한 인종을 포함하는 학교 구성원의 변화에 따라 ‘차이’와 ‘평등’의 문제를 성찰할 수 있는 시간이 신입생들에게 부여되어야 한다.

셋째, 연세대학교 내에 젠더와 문화다양성을 증진할 수 있는 커리큘럼의 개발과 교수법 역시 논의되어야 한다. 이는 젠더 이슈뿐만 아니라 다양한 정체성을 가진 학교 구성원을 인정하고 존중하면서 소통하는 방법에 대한 인지를 확장하기 위함이다.

넷째, 학교에서 추진하는 정책과 이를 담당하는 기관에 대한 적극적인 홍보가 요청된다. 갈등상황이 발생하였을 때 어떤 기관에 문의하여야 하는지 인지도를 높이는 것

은 문제의 즉각적인 중재와 해결을 위해 필수적이다.

아래는 구체적인 교육 프로그램의 예이다.

가. 교수진/교직원들의 양성 평등 리더십 함양을 위한 <성인지교육 gender training program>

연세대학교의 양성 평등 리더 함양을 위한 프로그램의 일차적인 목표는 남녀공학대학의 가장 큰 장점인 ‘cross-gender network’의 가능성을 확장하는 일이다. 이를 위해서는 학생뿐만 아니라 교수진/교직원의 성 평등 의식을 함양하여 소외, 단절, 물이해를 극복하는 의사소통 체제를 확립하는 일이 시급하다. ‘멘토(mentor)’의 지위에 있는 교수들의 의식 변화는 학생들의 구체적인 일상을 변화시켜내는데 가장 큰 역할을 할 수 있는데, 왜냐하면 이를 통해 수업, 연구 활동 및 내용 등에서 있어서도 ‘성평등적인 지향점’을 통합해 내는 교육 환경이 마련되면 여학생들의 자긍심과 참여 의식은 급속히 확장될 수 있기 때문이다. 그러므로 아래와 같은 두 가지 차원의 성인지 교육의 시행을 고려해 볼 수 있다.

1) 1단계: 일반적인 성인지 교육 (gender sensitivity training program)

성인지 교육(gender training)은 여성/남성은 어떠해야한다는 고정관념이 야기하는 성별분업의 문제를 교정하고 여성/남성이 동반자로 함께 일하는 방식을 훈련하기 위한 프로그램이다. 많은 경우 같은 조직 내에서 일하는 사람들은 의도적으로 여성을 차별하거나 불이익을 주는 게 아니라 여성에 관한 잘못된 가정들 때문에, 그리고 그런 가정들을 개선시킬 수 있는 의식과 기술을 가지고 있지 못하기 때문에 그런 경우가 많다. 성인지 교육의 참가자들은 자신의 의식을 점검하고 또한 자신과 다른 사람들과의 관계를 점검해 볼 기회를 제공하는 것을 목적으로 한다. 워크숍 활동으로 진행되는 성인지 교육에서 배운 의식과 기술을 통해 참가자들은 조직 내에 존재하는 성 불평등을 민감하게 인지하고, 이를 개선할 방안을 모색하여 함께 문제를 풀어나가도록 한다. 성과 젠더와 관련한 행동, 인식, 역할 등의 변화를 목표로 성인지 교육은 최근 일반 여성과 남성뿐만 아니라 정부, 시민단체, 조직의 의사결정자들의 리더십프로그램의 주요 내용으로 실시되고 있다.

연세대학교의 성인지교육의 내용에는 구체적인 수업이나 연구 활동의 현장에서의 사례 등을 통해 동료 이성교수와 학생과의 의사소통 방식이나 효과적인 협력체제등의 내용을 포함한다.

2) 2단계: 교과과정에 성인지적 지식을 통합하는 교육프로그램 (Curriculum Transformation Project)

Curriculum Transformation Project는 미국 메릴랜드 대학에서 실시한 프로그램으로 대학 여학생들을 위한 교육의 질을 개선하기 위해 추진된 사업이다. 즉, 학부 커리큘럼(수업 강의안 등)에 여성과 젠더에 관한 교육 내용을 포함시킴으로써, 강의 내용에서 소외되거나 중립적으로 취급되었던 여성이나 소수자의 관점이나 경험을 통합시켜 내는 것을 목표로 교수진이 자신의 강의안의 내용을 변화시켜낼 수 있도록 교육 훈련의 기회를 제공하는 것이다.

Curriculum Transformation Project는 매해 여름 방학을 활용하여 6-8주 기간 동안 원하는 교수진을 대상으로 좀 더 학생 친화적이며 다양성을 증진하는 방향으로 교과 내용을 수정할 수 있도록 워크숍을 통해 지원한다. 자신의 교과 내용을 수정하여 수업에서 실시한 교수진들은 다른 교수진들에게 자신의 경험을 발표하고 평가하는 기회를 가짐으로써 더 많은 교수들이 좀 더 양성 평등적인 교육 내용을 만들어내고 수업의 질을 향상시킬 수 있도록 장려한다. 이 여름 워크숍에 참여한 교수진들에게는 연구지원비가 제공된다.

2. 일과 삶의 균형(Work & Life Balance)

대학 구성원이 일과 삶의 균형을 맞출 수 있도록 하는 정책과 제도 마련이 요구된다. 연구 중심 대학으로서의 연세대의 위상을 강화하기 위한 정책으로 연구 성과나 연구 목표만을 강요하기 보다는 이를 도달하기 위한 ‘과정’으로서 남녀 구성원들이 가족과 일에 균형을 맞출 수 있도록 배려해 주어야 한다. 전장의 <프린스턴>대학의 예에서 보이듯, 이미 미국이나 유럽 등의 대학에서는 학교 구성원의 생애사에 맞는 지원 시스템을 제공하는 <가족친화>정책들이 실시되고 있다.

첫째, 남녀 대학원생을 위한 보육시설 제공을 의무화하여야 한다. 보육은 남성, 여성 구별 없이 부모로서의 의무이며 만족감의 원천이다. 또한 출산을 앞두고 있는 여학생을 위해 ‘출산휴학제’를 도입하여야 한다. 이는 대학원생들이 자녀 보육에 대한 부담을 덜고 연구에 전념할 수 있는 환경을 조성하기 위해 필요한 제도이다.

둘째, 본교 출신 여성 박사들에 대한 체계적인 지원이 필요하다. 졸업 후 전임교원 임용 등에서 여성 박사의 경우 남성 박사에 비해 매우 열악한 수준에 있어 여성고급 인력의 활용 측면에서 커다란 손실이 된다. 학교 차원에서는 여학생에 대한 역할 모델

제시와 전문여성인력 네트워크의 확대라는 장기적인 측면에서 여성 박사에게 대한 경력 관리 지원을 체계화하여야 한다. 그러나 여성 박사들의 경우, 출산, 육아 등에 대한 부담으로 경력이 단절되는 경우가 많아, 이러한 어려운 시기를 잘 이행할 수 있도록 배려가 필요하다.

셋째, 연세대학교를 방문하거나 연세대에 취업하는 외국인 교수에 대한 주택 마련과 육아 지원 체계가 확충되어야 한다. 글로벌 대학으로서의 연세대의 지향점을 실현시키기 위해 외국의 수준급 연구 인력들이 한국에 와서 잘 정착하여 장기적인 커리어를 쌓도록, 이들의 사적인 삶에서 오는 장애, 특히 육아나 교육 문제 등에 대한 적극적인 대책을 마련한다.

3. 구성원의 평등적 대표성

젠더 관련 정책과 연구들을 학교의 조직 및 시스템 구축과 통합하는 젠더 주류화는 연세대학교의 의사 결정 과정이 양성평등한 관점에서 이루어져야 한다는 의미에서 중요하다. 인사위원회에 여성 1명, 처/실장 중에 여학생처장 1명만이 여성인 현재 상황에서 양성평등한 관점을 반영한 정책의 제안 및 결정이 이루어질 수 없으며 남녀간의 민주적인 의사소통 역시 기대될 수 없을 것이다. 이러한 맥락에서 본 연구는 학교 내 처/실장 및 교무위원 등 의사 결정직에 여교수 참여 30%가 확보되어야 함을 제안한다. 또한 직원 승진 시스템의 성평등성을 확보하기 위하여 승진 인사의 투명성, 구체적인 평가 지표의 마련 등이 이루어져야 할 것이다.

4. 새로운 조직 구성

위에서 기술한 정책과 제도가 실현되기 위해서는 이를 관장하는 조직이 필요하다. 기존의 여학생처의 위상과 기능으로는 이러한 일을 체계적으로 실현시키는데 한계가 있다. 젠더 이슈화와 문화 다양성을 수용하고 구체적으로 실행할 수 있는 성격을 가진 조직이 필요하다. 해외 대학의 사례들을 통해 볼 때 Human Relations Office(관계조정처), Equality Promotion Office(평등진흥처), Cultural Diversity Promotion Office(문화 다양성 증진처) 등이 이러한 업무를 수행하고 있었다. 향후 연세대학교도 현재 있는 여학생처의 권한이나 업무 내용을 업그레이드시키고 보강하거나, 여학생처를 통합하는 새로운 조직 구성에 대한 논의를 해 나가야 한다.

본 연구에서는 새로운 조직은 양성평등을 포함한 구성원간의 다양한 차이들을 평등하게 중재시킬 수 있는 조직으로 문화다양성위원회나 문화다양성증진처등을 세울 것

을 제안한다. 이 조직은

- ① 지식생산 과정에서 문화 다양성과 평등의식을 고취하여 편견을 줄이며,
- ② 의사 결정 과정의 투명성과 평등성 확보,
- ③ 승진, 부처 배치 등 교수 및 교직원의 인사업무에서의 평등성 확보,
- ④ 기획 및 예산 배정에 있어서 젠더 예산이나 문화다양성 예산이 배치될 수 있도록 제안하는 등의 역할을 담당한다.

무엇보다도 중요한 것은 새로운 조직은 젠더 주류화와 문화 다양성 수용이라는 아젠다를 중심으로 한 정책적 제안들을 수립하고 다른 부처에서도 이러한 아젠다들이 실행될 수 있도록 조정 및 통합 기능을 담당해야 한다는 것이다. 새로운 조직의 명칭, 조직의 위상, 관련 업무 등 구체적인 사항은 다음과 같다(그림1. 참조).

가. 명칭 : 문화다양성 증진처(cultural diversity promotion office)

연세대학교의 글로벌 비전을 잘 드러내기 위해서는 젠더 관계를 포함한 연세대 구성원의 다양성과 잠재력을 함양하는 조직이 필요하고 이를 위해 문화 다양성 증진처와 같은 성격을 지닌 조직이 필요하다.

나. 조직의 위상

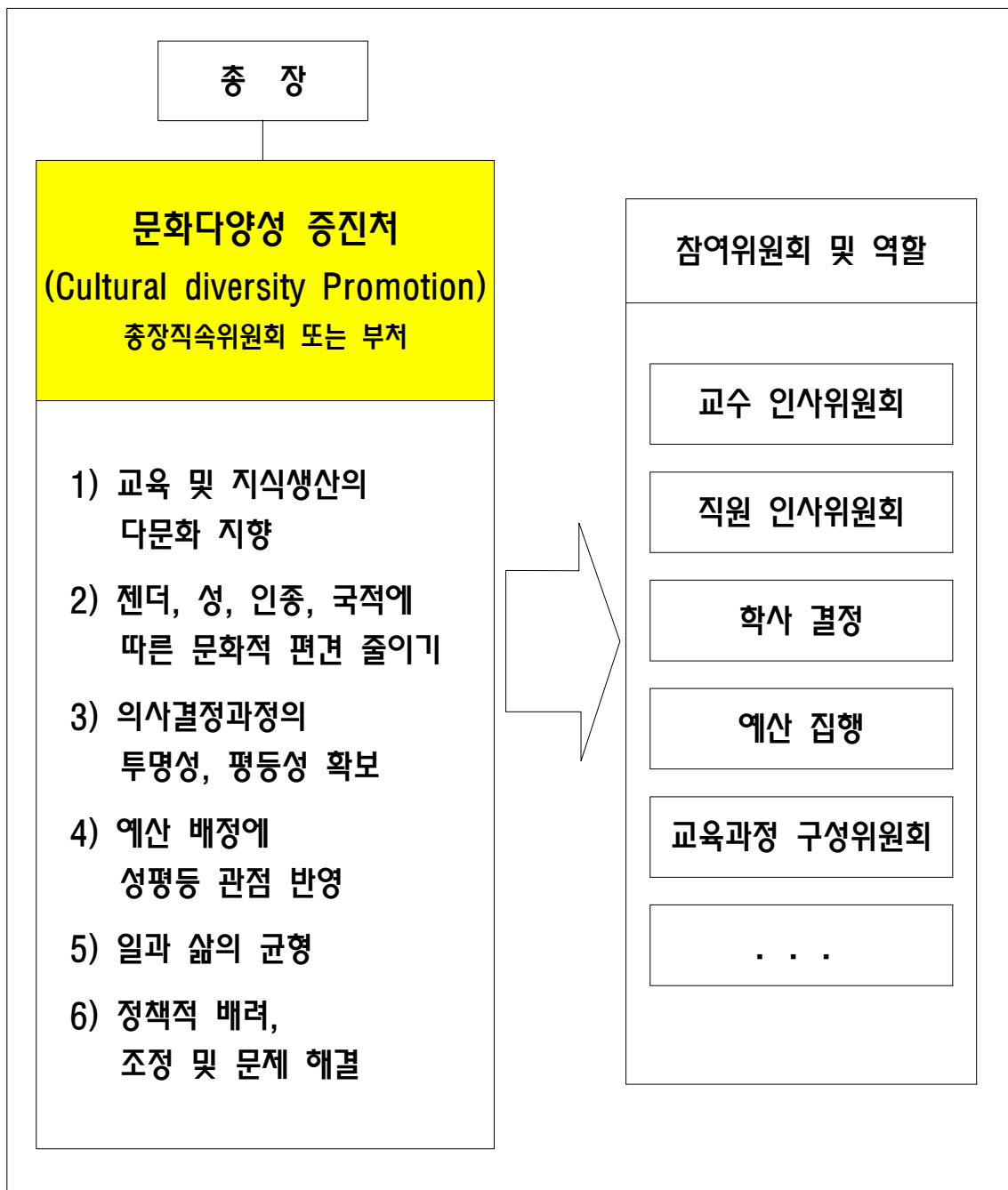
젠더 주류화와 문화 다양성의 수용이라는 아젠다를 중심으로 한 정책적 제안들을 수립하고 다른 부처에서 실행될 수 있도록 하기 위해서 새로운 조직은 ① 총장 직속의 위원회 또는 ② 부처의 형태로 만들어져야 된다. 문화다양성 증진위원회의 위원장이나 처의 처장의 경우 모든 핵심적인 본부 위원회의 당연직으로 참여해야 한다. 예를 들어 본부의 교수 인사 위원회, 직원 인사위원회, 학사결정, 예산집행과 같은 연세대의 전반적인 정책을 조정하고 결정하는 위원회에 참여해야 한다.

다. 관련 업무

- 1) 교육 및 지식생산에 있어서 다문화 지향.
- 2) 캠퍼스 문화 : 젠더, 성, 인종, 국적에 따른 문화적 편견 줄이기.
- 3) 의사 결정 과정의 투명성, 평등성 확보
: 인사, 승진, 업무 분담에 있어 시스템 구축.
- 4) 예산 배정, 집행, 평가 과정에 있어서 성평등한 관점 반영.
(성인지 예산, 문화다양성 증진을 위한 예산 배치)

- 5) 일과 삶의 균형 : 향후 우수인력 유치를 위해서는 업적이나 성취만을 지향하기 보다는 이에 맞는 대학의 배려와 돌봄이 필요하다. 출산, 보육, 양육 등의 과정에 서 남녀 연세구성원의 필요에 맞는 정책적 집행.
- 6) 새로운 조직을 통해 정책적 배려, 조정 및 문제 해결을 하여 구성원의 갈등을 줄 여나가 소속감과 자부심을 갖게 함.

<그림1. 문화 다양성 증진처 조직도>



참고 자료

- 김현미·나윤경·조혜선(2006), 글로벌 여성 리더 양성을 위한 교육과정 분석 및 개발
- 김현미(2001), 연세 여학생 지도력 개발을 위한 교육 모형 개발, 연세여성연구, 7:140-171
- 나윤경(2003), 여성 교육과 실천, 서울:학영사
- 나윤경(2006), 여성과 남녀공학대학교의 행복한 만남을 위하여, 서울:학영사
- 연세대학교 양성평등위원회(2007), 교내 여성인력현황 보고(2007.12.5)
- 연세대학교 여성인력개발연구원(2003), 여대생 커리어 개발 교육 프로그램
- 연세대학교 여성특별위원회(2006), 여성인력 육성 및 양성평등 교육문화 정착을 위한 정책개발 연구
- 연세대학교 여학생처(2002), 연세 여성 인력 정책 보고서
- 연세대학교 여학생처(2005), 재학생의 양성평등 의식 조사
- 연세대학교 여학생처(2005), 재학생의 양성평등 의식조사
- 조혜정(1986), 남녀공학 문화:공학 40주년을 맞은 연세대학의 경우, 남녀공학 40주년 기념 연세대학교 여학생처 학술 세미나 자료집, 79-100

ID	
----	--

연세대학교 양성평등정책 개발 연구를 위한 설문조사

성평등 의식은 구성원들간의 소통과 상호작용을 원활하게 하면서 커뮤니티의 창의력을 증가시킨다는 연구 결과가 있습니다. 이러한 맥락에서 본 연구는 연세대학교가 보다 창의적인 연구와 배움의 공간으로 성장하는 데 중요한 구성원들의 성평등 의식을 알아보고자 합니다. 바쁘시더라도 성의껏 답변해 주시면 감사하겠습니다.

2007년 9월

연구 기관 : 연세대학교 젠더 연구소

연구책임자 : 사회학과 조한혜정 교수

공동연구자 : 사회학과 김현미 교수, 문화학과 나임윤경 교수

연구 조교 : 문화학과 태희원, 장인자

※ 설문지에 대한 문의나 조사 과정에서 생기는 불편 사항에 대해서는 다음
연락처로 연락바랍니다. (email : y nah@yonsei.ac.kr, ☎ 2123-6220)

누군가 당신에게 다음과 같은 경험을 말한다면 당신은 어느 정도 공감하십니까?
(1번~9번)

1. “나는 여성이기 때문에 학과 · 동아리에서 정보나 기회를 제약받은 적이 있다.”
① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
- 2 “나는 남성이기 때문에 학과 · 동아리에서 정보나 기회를 제약받은 적이 있다.”
① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
3. “내가 속한 동아리나 수업에서는 주로 남성이 리더이다.”
① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
4. “내가 속한 동아리나 수업에서는 주로 여성이 리더이다.”

- ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
5. “여성들은 성평등하지 못한 수업 분위기 때문에 때때로 불편함을 느낀다.”
 ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
6. “남성들은 성평등하지 못한 수업 분위기 때문에 때때로 불편함을 느낀다.”
 ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
7. “나는 이성 동료들과 조화롭게 지내는 방식에 대해서 잘 알고 있지 못하다.”
 ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
8. “연세대학교 안에서 남성들은 성희롱 · 성폭력 혹은 성적 수치심을 일으킬만한 경험을 하고 있다.”
 ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
9. “연세대학교 안에서 여성들은 성희롱 · 성폭력 혹은 성적 수치심을 일으킬만한 경험을 하고 있다.”
 ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
10. 교내 동료, 선후배와의 관계 중 다음의 경험이 상황에 따라 성희롱이 될 수도 있다고 생각하십니까? 그렇다면 생각하면 ○표, 그렇지 않다고 생각하면 ×표 해주십시오.
- | | |
|-------------|----------------|
| ① 외모에 대한 평가 | () |
| ② 시선 | () |
| ③ 신체 접촉 | () |
| ④ 음담패설 | () |
| ⑤ 술 권유 | () |

누군가 당신에게 다음과 같은 견해를 제시한다면 당신은 어느 정도 공감하십니까?
 (11번~16번)

11. “연세대학교는 ‘남성중심적’이다.”
 ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
12. “연세대학교에서는 성평등을 지향하는 리더십 훈련 프로그램을 실시하고 있다.”
 ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음

13. "연세대학교는 학생과 교수 사회의 성평등한 문화 정착을 위해 노력하고 있다."
- ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
14. "연세대학교에서는 직업인으로 배워야 할 기본 소양을 기를 수 있다"
- ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
15. "연세대학교의 여자 교수 비율이 현재의 10% 내외에서 여학생의 비율과 비슷한 30-40%까지 증가되어야 한다."
- ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음
16. "연세대학교에서 여성학관련 과목의 개설은 지금보다 더 많이 이루어져야 한다."
- ① 매우 공감 ② 공감 ③ 그저 그렇다 ④ 공감하지 않음 ⑤ 전혀 공감하지 않음

※ 응답자 개인 정보를 기록해 주십시오.

1. 성별 ① 여 () ② 남 () 군 경험 유무 () 2. 나이 만 () 세 3. 학년 ① 1학년 () ② 2학년 () ③ 3학년 () ④ 4학년 () ⑤ 기타 ()	4. 전공 () ① 공과대학 ② 교육과학대학 ③ 법과대학 ④ 사회과학대학 ⑤ 경영·상경대학 ⑥ 생활과학대학 ⑦ 신과대학 ⑧ 이과대학 ⑨ 문과대학 ⑩ 음악대학 ⑪ 치·의학·간호대학
--	--

설문에 응해주셔서 감사드립니다.