

자녀가 있는 여성 활동가들의 일·생활 경험과 요구 : B지역 여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 활동가를 중심으로*

Work and Life Experiences and Demands of Women Activists with Children
: A Focus on Activists in Women's Organizations and Grassroots Women's Organizations in Area B

숙명여자대학교 가족자원경영학과
강사 김미영**
숙명여자대학교 가족자원경영학과
교수 박미석***

Dept. of Family & Resource Management, Sookmyung Women's University
Lecturer Kim, Mi Young
Dept. of Family & Resource Management, Sookmyung Women's University
Professor Park, Mee Sok

〈목 차〉

- | | |
|-------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 선행연구 고찰 | V. 결론 및 논의 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈초록〉

본 연구는 시민단체 활동가로서 살아가고 있는 자녀가 있는 여성들의 일과 다른 생활에서의 경험을 이해함으로써 그들의 지속가능한 일하는 삶의 조건은 무엇인지를 제시해보는 것을 목적으로 하였다. 이를 위하여 B 지역에서 활동하는 자녀가 있는 여성 활동가 10명을 대상으로 초점집단면접을 실시하였고 그 결과 여성 활동가들이 활동하는 조직의 특성부터 여성 활동가로서의 다양한 경험, 자신의 일을 지속하기 위해 필요한 사회적 지원까지 이해할 수 있었다. 따라서 사회적으로 여성 활동가들의 노동에 대한 인식 변화부터 활동가들이 일을 지속할 수 있는 사회인프라 구축까지 다양한 측면에서의 고민이 이루어져야 하고 자녀가 있는 여성 활동가들을 위한 처우 개선 범위는 단순히 인건비로 한정되기보다는 더 확대될 필요가 있으며 그들이 일하는 조직의 특성과 요구를 고려한 다층적인 교육과 컨설팅이 제공될 필요가 있을 것이다. 본 연구는 시민사회 여성 활동가들의 일·생활 경험과 요구를 통해 그들의 일하는 삶을 이해할 수 있는 근거를 제공하고 여성 활동가들을 위한 사회적 지원의 범위를 생각할 수 있었다는 점에서 의의가 있으며, 향후 지속적인 연구를 통해 조금 더 다양한 여성단체와 풀뿌리 여성조직에서 활동하는 여성 활동가들의 욕구를 파악하고 추가적인 분석과 논의를 담아내야 할 것이다.

키워드: 자녀가 있는 여성 활동가, 일·생활 경험과 요구, 여성단체, 풀뿌리 여성조직

〈Abstract〉

The aim of this study was to identify the factors that sustain the work of women activists with children by examining their work and life experiences and demands. This study focused on community-based institutions whose purpose was to spread gender equality and address gender issues. To achieve the purpose of this study,

*이 논문은 2021년도 부천여성청소년재단의 연구과제인 '부천시 여성단체 및 풀뿌리 여성조직 지원방안 연구' 중 일부 내용을 수정 및 보완하여 완성한 논문임.
**주저자: 김미영(snow1205@naver.com), 0000-0001-6716-450X
***교신저자: 박미석(msp@sookmyung.ac.kr), 0000-0003-1390-8811

focus group interviews were conducted with 10 women activists working for women's organizations and grassroots women's organizations. By analyzing their interview responses, five topics were derived: the main activities and statuses of the women's organizations and grassroots women's organizations, the motivations for activities, the positive activity experiences that led to life as an activist, the factors that made it difficult to work, and the social support necessary to continue as an activist. The study results show that the work and life experiences and demands of civil society women activists provide the basis for understanding the lives of and scope of social support for women activists compared with women with jobs protected and supported by formal institutions. However, further analysis and discussion are required to identify the needs of more diverse women activists through continuous research in the future.

Key words: Women Activists with Children, Work and Life Experiences and Demands, Women's Organizations, Grassroots Women's Organizations

I. 서론

본 연구는 시민단체 활동가로서 살아가고 있는 자녀가 있는 여성들의 일과 다른 생활에서의 경험을 이해함으로써 그들의 지속가능한 일하는 삶의 조건은 무엇인지를 생각해 보는 것에 관심을 두고 진행되었다. 그 이유는 가정생활을 비롯한 사회 전반에서 성평등 정책과 문화가 확산되기까지의 과정에서 정부 뿐 아니라 시민사회는 중요한 역할자였고, 특히 여성단체 및 풀뿌리 여성조직 등의 역할이 상당히 컸다는 평가를 받고 있지만(김복태 외, 2018), 그동안 여성 활동가들에 대한 관심은 그들의 전체적인 삶보다는 활동가라는 역할에 주로 있었기 때문이다. 최근 청년의 노동정책 일환으로 시민단체에서의 사회적 노동이 중요한 일자리 대안으로 제시되면서 그것이 좋은 일자리가 되기 위한 조건이 무엇인지에 대한 고민이 이루어졌고, 그 기준으로 국제노동기구의 권장은 일자리 개념이 활용되기도 하였다(이영룡, 명수민, 2014). 권장은 일자리에는 완전하고 생산적인 고용과 직장에서의 권리와 같은 일 영역뿐 아니라 일가족 개인생활의 결합과 사회보장 등의 일 이외의 생활 영역까지 고려되고 있기 때문에(ILO, 2023), 그러한 맥락에서 자녀가 있는 여성 활동가들의 일·생활 경험을 살펴보는 것은 여성 활동가 개인의 욕구뿐 아니라 일·가정생활 균형, 노동 및 복지 관련 정책 등 다양한 측면에서의 함의를 도출할 수 있게 할 것이다.

우선 우리나라의 성평등정책 발전 과정에서 여성 활동가들의 역할을 개괄적으로 살펴보면, 그 과정에는 국제사회에서 이루어진 성평등과 관련된 다양한 활동이 많은 영향을 미쳤다. UN을 중심으로 한 국제사회의 성평등 관련 패러다임은 개발과 성평등에 대한 시대적 요구에 따라 다양한 단계로 변화해왔고, 여성에게 동등한 기회 제공만을 강조했던 것에서 벗어나 최근에는 사회구조의 전환을 포함하는 성주류화가 성평등의 핵심적인 전략으로 강조되고 있다(김양희, 2017; 김은경, 2015). 우리나라 역시 성주류화라는 성평등정책의 기초 아래 여성에게 권한을 부여하고 다양한 환경에서 여성의 권리를 증진하는 것

뿐 아니라 구성원들의 사회적 관계를 변화시킬 수 있는 정책까지 포괄함으로써(이수연, 2019), 사회 전반의 발전을 도모하는 성평등정책 및 문화 확산을 위한 노력을 하고 있다. 구체적으로 중앙정부 차원에서 양성평등기본법을 토대로 한 양성평등정책 기본계획이 5년마다 수립되고 있으며 최근 발표된 2023년부터 2027년까지의 제3차 양성평등정책 기본계획 안에는 '공정하고 양성평등한 노동환경 조성', '모두를 위한 돌봄 안전망 구축', '폭력 피해 지원 및 성인지적 건강권 보장', '남녀가 상생하는 양성평등 문화 확산', '양성평등정책 기반 강화' 등 총 5개 대 과제가 포함되어 있다. 특히 양성평등정책 기반 강화 안에는 양성평등정책 추진과정에서의 시민사회 참여를 보장한다는 내용을 포함하면서 다각적 협력체계 중요성을 강조하고 있다(여성가족부, 2023).

최근 여성단체 및 풀뿌리 여성조직을 여성NGO로 통칭해서 사용하고 있기 때문에 여성단체 및 풀뿌리 여성조직을 여성NGO로 확장해서 그 개념을 살펴보면 2000년대 이전에는 다소 협의적인 개념으로 여성들의 문제를 해결하기 위한 여성들로 구성된 단체를 의미하는 여성단체(김복태 외, 2018)라는 용어를 많이 사용하였지만 그 후 보다 범위를 확대하여 여성NGO로 사용하고 있다. 그러나 여성NGO에 포함되는 풀뿌리 여성조직과 여성단체 등의 특성을 엄격하게 구분해보면 풀뿌리 여성조직은 지역에 대한 지식과 경험을 가지고, 지역을 기반으로 여성에게 권한을 부여하며 다양한 분야에서 여성의 권리를 증진하는 활동을 한다는 특징이 있다. 풀뿌리 여성조직은 사회변화 목표를 가지고 만든 풀뿌리 여성들의 조직을 의미한다(강경란, 2013). 특히 우리나라에서 풀뿌리 여성조직은 과거 2000년대 초반 여성가족부 신설 및 여성문제 해결과 관련된 다양한 제도 설치에 따라 많은 여성NGO가 제도 안에서 정책을 실행하는 중추 역할을 하게 되었고 여성NGO 내부적으로 근본 이념이나 역할이 희미해져가는 것에 대한 성찰이 이루어지면서 본격적으로 그 역할이 확대되었기 때문에 그 구성 배경이나 성장 과정에서 차이가 있을 수 있다(김희경·이경숙, 2014). 그

러나 역사 속에서 여성단체나 풀뿌리 여성조직 모두가 여성의 다양한 삶의 경험을 정책에 반영함으로써 여성의 권리 향상과 성평등 실현이라는 핵심 목표를 달성하려고 했던 실천은(안태운·황해동, 2012) 사회 변화를 견인하는 동인으로 작용해 왔다고 할 수 있다.

이렇게 여성NGO로 통칭되는 여성단체 및 풀뿌리 여성조직은 양성평등정책 기반을 강화할 수 있는 주체로 강조되는 시민사회이고, 그 안에서 활동가들은 자신이 하는 일에 직업적 의미를 넘어 삶 자체로서의 의미를 부여해 왔지만, 그들의 의미 있는 사회적 역할에도 불구하고 사회가 가지고 있는 남성 중심 문화의 영향으로 그 역할은 쉽게 주변화되고 무시되는 경향이 동시에 존재한다(The Conversation, 2017). 우리나라 역시 거버넌스 패러다임의 변화로 여성NGO 역할이 다양한 영역에서 확대되면서 외현적인 역량 증가가 이루어지기는 했지만 동시에 파편화 가능성이 제기되었고(김복태 외, 2018), 내부적으로 여성 활동가들은 일·가정 양립 문제, 낮은 임금으로 인한 경제적 어려움부터 조직적 차원에서 비전 정립과 시민 참여 확대라는 정체성 수행 과정에서의 어려움 등 다양한 차원의 문제를 경험하는 것으로 파악되고 있다(이정수, 2013). 또한 경력 여성 활동가들은 과도한 업무, 가족 돌봄, 조직에서의 고립감 등이 여성 활동가로서의 삶에서 다른 삶으로의 전환을 생각하게 하는 이유가 된다고 이야기하였다(박혜미, 2018).

이에 본 연구는 자녀가 있는 여성이 일하는 환경으로서의 여성단체 및 풀뿌리 여성조직에 대한 현황과 사회적 지원에 대한 내용을 탐색하고 실제 성평등 정책의 방향성을 고려하여 지역에서 관련 활동을 하고 있는 여성단체와 풀뿌리 여성조직의 활동가들이 겪은 다양한 일·생활 경험을 이해하고자 하였다. 결혼 및 자녀 여부는 돌봄과 일·생활 균형 등 여성들에게 다양한 협상의 과정을 만들어내는 생활이기 때문에(이재경·김보화, 2015) 본 연구에서도 여성 활동가의 삶을 이해하기 위한 요인으로 고려하였고, B라는 지역 기반성을 토대로 성평등 확산 및 젠더문제 접근이라는 목적을 가지고 활동하고 있는 여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 활동가 중심으로 접근하였다. 그리고 보다 다양한 여성 활동가들의 경험을 청취하고자 했기 때문에 활동가들의 조직은 등록 단체와 미등록 단체 모두를 포함시켰다. 이와 같은 조직 포괄성의 근거는 해당 지역의 성평등 기본조례 제33조 시민사회와의 협력과 지원 내용에서도 찾아볼 수 있다. 구체적으로 조례에서는 성평등의 촉진, 여성의 사회 참여 확대, 여성의 인권보호 및 권익증진을 위하여 시에 소개하거나 시민을 대상으로 활동하는 여성단체·비영리법인 또는 비영리단체를 성평등을 촉진시키는데 필요한 시민사회의 범위로 제시하고 있기 때문에 여성단체 및 풀뿌리 여성조직 모두를 포괄할 수 있는 개념적 근거를 찾을 수 있다.

이렇게 다양한 여성단체와 풀뿌리 여성조직에서 활동하는 자녀가 있는 여성들의 일·생활 경험과 요구를 다각적으로 파악해 보는 것은 자녀가 있는 여성들이 속한 다양한 일터의 상

황을 이해할 수 있고 특히 지속가능한 일터의 조건에 대한 보다 구체적인 정보를 제공할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

II. 선행연구 고찰

1. 여성단체 및 풀뿌리 여성조직에 대한 이해

우리나라의 양성평등기본법 51조에는 젠더 거버넌스 차원에서 시민사회의 범위를 양성평등 참여 확대, 양성평등 문화 확산, 양성평등 촉진과 여성 인권보호 및 복지 증진 등을 위하여 활동하는 비영리법인 및 비영리민간단체로 제시하고 있다. 젠더 분야의 시민사회 규모를 살펴보기 위하여 행정안전부에 등록된 비영리민간단체 수를 확인해보면 2023년 3월 기준 중앙등록기관은 1,552개, 시도등록기관은 13,563개로 파악되고 있다(행정안전부, 2023). 그중 여성가족부 등록기관 수는 113개, 그 외 부처와 시도에 소속된 기관 중 단체명과 주된 사업에 여성 관련 내용이 포함된 기관을 임의로 파악한 결과 799개로 확인되어 전체 비영리민간단체 중 여성 관련 일을 하고 있는 기관은 약 5% 수준인 것으로 확인되었다. 특히 여성가족부에 등록된 100여개 단체의 성격을 파악한 김복태 외(2018)는 여성단체들의 사업 분야 편중성을 지적하며 여성의 경제 참여, 인권 복지, 건강 등 보다 다양한 주제를 가지고 활동할 단체의 발굴과 양성이 필요하다고 강조하기도 하였다.

이러한 개념은 대부분의 자치단체의 성평등 관련 조례에서도 찾아볼 수 있는데 경기도의 경우 2023년 기준 2,365개의 비영리민간단체가 등록되어 있고(행정안전부, 2023), 2016년을 기준으로 했을 때, 465개의 여성단체가 등록되어 있어 광역자치단체 중 여성단체가 가장 많은 지역으로 파악되고 있다(임혜경·김민혜, 2018). 이 단체들은 여성단체, 여성교육훈련기관, 다양한 가족 지원 시설, 외국인복지센터, 가정폭력·성폭력·성매매 상담소 및 피해자 보호시설, 아동·청소년 관련 시설 등으로 경기도 성평등정책을 집행하는 과정에 개입하고 있다(최영미·임민욱, 2017). 그리고 경기도 내 B 지역의 등록단체는 2023년 기준 122개이며, 주요 사업과 주관 부서에 여성이 포함된 기관을 확인한 결과 약 7개 정도로 나타나 중앙 단위 수준과 비슷한 비율을 보이는 것을 알 수 있었다. 그러나 7개의 기관은 비영리민간단체로 등록하여 활동하는 기관으로, 본 연구가 젠더 관련 문제를 다루는 풀뿌리 여성조직 혹은 미등록 기관까지를 포괄하고 있는 점을 고려하면 그 지역에는 더 많은 여성단체가 활동하는 것으로 예측할 수 있다. 한 예로 경기도 주민제안공모사업에 참여한 여성 참여자 비율이 전체의 70%를 차지하고 있는 것을 통해 동아리활동이나 소모임활동을 하고 있는 여성들이 꾸준히 증가하고 있다는 분석이 있다(임혜경·김민혜, 2018).

많은 여성단체들은 일상에서 여성들이 겪는 문제들을 정책 의제로 이슈화하면서 다양한 활동을 실천해 왔으며, 특히 여성 관련 정책은 정부와 민간 간의 협력을 통해 발전해 왔기 때문에 여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 기능과 역할은 더욱 강조되었다(김희경, 2017). 여성단체 및 풀뿌리 여성조직 대부분은 자발적으로 구성된 단체이며 영리를 목적으로 하지 않고 젠더 관련 문제에 대한 공공성을 목표로 한다는 특징이 있다. 그 안에서 여성 활동가들은 자신이 여성 혹은 엄마로서 겪는 일상과 사회구조적인 문제와 상호작용하며 끊임없이 자신들의 활동에 대한 정체성을 형성해가는 주체적이고 능동적인 과정을 경험한다(차경희·김경신, 2017).

그러나 그들은 조직적 혹은 사회문화적으로 회원 참여 저조, 전문성 부족, 재원 문제, 사회적 인식 등 다양한 어려움을 경험하고 있다(김희경, 2017). 예를 들어 여성NGO의 역량을 재정적, 인적자원, 거버넌스, 정책과정 참여 등 네 가지 역량으로 구분하여 실증분석한 결과 재정안정화 측면에서의 역량 미흡, 지역 풀뿌리 조직과의 연대 형성 저조 등의 문제 등이 파악되고 있다(김복태·하현상, 2020). 또한 풀뿌리 단체 여성 활동가들의 욕구를 개인적, 사회적 차원으로 분석한 연구에 따르면 여성 활동가들이 활동의 제약요인으로 육아 및 자녀돌봄, 경제적 어려움, 사회에 만연해 있는 불평등 문화 등을 토로하는 것을 확인할 수 있다(이정수, 2013).

여성단체 및 풀뿌리 여성조직은 성평등, 노동, 돌봄, 교육, 지역공동체 유지 등과 같은 주제를 사적인 문제 혹은 가족의 역할로 남겨두기보다 사회화하는 중요한 역할을 하고 있음에도 불구하고(박주희, 2019), 여성 활동가들이 겪는 어려움은 개인적 차원에서, 조직적 차원, 사회문화적 차원까지 다양하게 존재하고 있으며, 이러한 어려움을 여성단체 및 풀뿌리 여성조직에서의 여성 활동가들의 지속가능한 일하는 삶의 조건을 마련하기 위한 중요한 근거로 고려해야 할 필요가 있다.

2. 여성단체 및 풀뿌리 여성조직 여성 활동가들의 요구와 사회적 지원

여성단체 및 풀뿌리 여성조직은 그 개념과 범위가 사회 변화의 영향을 받으며 계속해서 변화해 왔고 그 흐름은 여성정책 관점의 변화에서도 찾아볼 수 있다. 여성정책의 패러다임은 여성을 정책의 주요 대상으로 바라보았던 '발전 과정에서의 여성(WID: Women in Development)' 접근에서, 평등하지 않은 권한과 지위에 주목하여 여성에 대한 전략적 이해 확대에 초점을 두었던 '젠더와 발전(GAD: Gender and Development)' 접근을 거쳐 현재는 정책 전반에 젠더 관점을 적용하는 '성주류화' 접근으로 변화해 왔다(김복태·김은경·조경호, 2016). 이러한 성주류화 확산이라는 패러다임 변화는 여성단체 및 풀뿌리 여성조직과 같은 시민사회를 포함하는 젠더 거버넌스 구축을 더 요구하고 있다.

거버넌스와 관련해서 이미 유럽, 미주 등의 많은 국가들에서는 성평등을 실현해 가는 과정이 강력한 사회운동의 결과물이기도 했고 그 과정에서는 여성단체를 포함하는 시민사회와 다양한 형태의 협업이 이루어졌다(김복태 외, 2018). 한 예로 성주류화 전략이 공식화되었던 1995년 베이징행동강령에 따라 EU(유럽연합)는 성주류화를 효과적으로 구현하기 위한 조건으로 여성단체와 같은 시민사회의 참여를 강조해왔고 유럽경제사회이사회나 지역위원회 등은 시민사회 조직이 유럽 수준에서 자신의 견해를 표현할 수 있도록 함으로써 유럽 정책과 법안이 경제, 사회 및 시민 상황과 더 잘 부합하도록 하는 역할을 하고 있다(European Institute for Gender Equality, 2023). 거버넌스란 정부 주도의 운영방식이 아닌 정부, 시장, 시민사회 등 다양한 행위자들의 수평적 네트워크를 통한 정책 결정방식을 의미한다(김희경·이경숙, 2014; 서창록·이연호·곽진영, 2002). 박은하(2020)는 젠더 거버넌스에 대해 내용 측면에서 젠더 평등이라는 주제와 형식 측면에서 거버넌스라는 틀이 결합하고 있기 때문에 정부 주도의 한계를 극복할 수 있을 뿐 아니라 젠더 평등이라는 사회의 보편적 가치에 도달하는데 적합한 개념이라고 강조하였다. 우리나라의 젠더 거버넌스는 2001년 여성부가 설립되면서 정부의 재정지원으로 정부가 주도하고 여성단체가 참여하는 공동협력사업 형태에서 출발하였지만(김은경, 2008), 다양한 여성의 삶과 경험이 반영되지 않고 다양한 행위자들의 참여가 보장되지 않고 있다는 문제가 지적되어 왔다(박은하, 2020).

이에 2000년대 중반부터 다수의 연구들은 앞서 제시한 여성단체 및 풀뿌리 여성조직이 겪는 어려움을 이해하고자 한 동시에 젠더 거버넌스의 행위자로서 지역 기반의 다양한 기관들이나 여성NGO들의 활성화를 위한 방안 도출에 주목하고 있다(김복태 외, 2018; 김희경·이경숙, 2014; 임혜경·김민혜, 2018; 이영안, 2020). 활성화를 위한 방안들은 법·제도 개선과 같은 거시적인 측면에서부터 해당 기관들의 내부적 역량 강화를 위한 다양한 프로그램 개발과 같은 미시적인 차원의 요소까지 광범위하게 제시되고 있으며 주요 내용을 정리하면 다음과 같다(〈표 1〉 참조).

〈표 1〉 지역 여성단체 지원 방안에 대한 선행연구 주요 결과

구분	지원 방안
거시적 차원 (법, 제도, 인프라)	- 민간단체 등록요건 완화 (법, 제도의 개선)
	- 재정적 지원(인건비 등) 확대
	- 관련 일자리 지원 및 여성경력개발 연계 사업
	- 양성평등기금 구성을 통한 활동비, 사업비 지원
	- 다양한 사업 지원 체계 구축 (소모임 지원, 정책 모니터링 등)
	- 젠더 민감성 제고 및 여성NGO 지원 확대
	- 풀뿌리 여성조직 및 모임 발굴
	- 실질적 젠더 거버넌스 구축
	- 인프라 조성 (페미니즘, 여성자료관)

구분	지원 방안
미시적 차원 (프로그램 등)	- 여성NGO 현장 연구 지원 사업
	- 풀뿌리 여성조직의 젠더 이슈 확산 및 성평등 교육 핸드북 제공
	- 여성NGO 네트워크 구축 지원
	- 활동가 역량강화 교육 프로그램 개발
	- 신규활동가 및 기존 활동가 간 경험 공유 프로그램 개발
	- 풀뿌리 소모임 성장지원멘토 훈련
	- 인적자원 관리 및 양성을 위한 사업 개발
	- 활동가 재생산 지원
	- 공간 지원
	- 단체 홍보 및 컨설팅 지원
	- 소규모 모임 활성화

이러한 요구를 가지고 있는 여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 사회적 지원 내용을 살펴보면 우선 여성단체들은 양성평등 기본법과 자치단체별 조례에 근거하여 양성평등기금 혹은 성평등기금 공모사업을 통하여 예산을 지원받아 민관 협력 네트워크를 강화함으로써 성평등 촉진과 여성들의 사회참여 확대 등의 성과를 도모하고 있다(김복태 외, 2018). B 지역이 속하는 경기도는 2023년 기준 6억원 규모로 다양한 가족 유형 지원, 함께 돌보는 문화 조성, 여성의 인권 보호 및 자립 강화 등의 주제로 사업을 수행할 수 있는 기관을 공모하였는데(유영수, 2023), 서울시의 2023년 기준 8억원(정광연, 2023)과 비교하면 약간의 차이가 있음을 확인할 수 있다. 공모사업을 통한 재정적 지원뿐 아니라 김복태 외(2018) 연구에 따르면 여성NGO를 위한 지원에는 인적자원관리 차원에서 한국양성평등교육진흥원이나 NGO지원센터 등에서 운영하고 있는 지역 사회 여성활동가의 역량강화를 위한 다양한 교육 프로그램 등도 포함될 수 있다. 그리고 풀뿌리 여성조직을 지원하는 명시적인 정책은 중앙정부 단위에서는 존재하지 않고 일부 지방자치단체에서 관련 사업을 찾아볼 수 있다(임혜경·김민혜, 2018). 대표적으로 풀뿌리 여성 소모임 지원사업이 있는데 해당 사업은 지방자치제의 출발과 함께 그 중요성에 대한 인식이 확대되었지만 지역 간 편차가 매우 크다는 평가를 받고 있다(문은미, 2020). 그러나 최근 여성인재양성, 일·생활 균형 가치 실현, 양성평등 문화 확산 등의 주제를 가지고 지역별로 풀뿌리 여성 소모임을 지원하는 사업을 확대하고 있는 추세로 지역의 풀뿌리 여성 소모임 지원사업의 내용을 간단히 정리하면 <표 2>와 같다.

<표 2> 지역별 풀뿌리 여성 소모임 지원 공모사업

지역/기관	사업내용
경기도/ 경기도여성가족재단 (2023년)	- 경기도에서 성평등 관련 활동을 수행(예정 포함)하고 있는 3인 이상의 단체 및 소모임 - 팀당 300만원 지원과 역량 강화 워크숍, 성인지 교육, 찾아가는 맞춤형 활동 컨설팅
부산/ 부산여성가족개발원 (2021년)	- 성평등 관점으로 지역사회 성평등 의식·문화 확산에 관심있는 소모임(3인 이상), 동아리 등 - 5개 내외 지원(100~300만원 지원)
충북/ 충북여성재단 (2023년)	- 충북에서 활동중인(예정 포함) 3인 이상의 여성 소모임 - 7개 소모임 지원(소모임당 3백만원), 역량강화 교육 및 컨설팅 지원
울산/ 울산광역시복지가족진 흥사회서비스원 (2023년)	- 울산광역시에서 활동중인 3인 이상의 여성 소모임 - 팀당 200만원 지원

출처: 각 지역 기관별 홈페이지 참조

지역별 풀뿌리 여성 소모임 지원의 예산 규모는 100만원에서 300만원까지의 범위를 가지고 있으며, 지역에 따라 예산만 지원되는 경우가 있고 성평등 관련 교육, 컨설팅, 멘토링 등의 지원이 이루어지는 지역도 있는 것으로 파악된다. 그러나 앞에서 살펴본 다양한 지역의 여성단체 지원 방안에 대한 선행 연구들의 주요 결과가 여성단체들의 실제적인 요구를 기반으로 형성되었다는 점을 고려하면 예산과 교육, 컨설팅, 멘토링 등과 같은 활동가의 역량 강화에 초점을 둔 프로그램 이외에 보다 다양한 지원이 이루어질 필요가 있음을 예측할 수 있다.

예를 들어 경력 여성 활동가들이 활동가로서의 삶 혹은 다른 삶으로의 전환을 피하게 되는 과정에서 제기되었던 개인의 삶을 착취당하지 않으면서 일할 수 있는 조건으로 일과 삶의 균형, 유연한 조직 간 네트워킹과 사회적 지지 등(박혜미, 2018; 차경희·김경신, 2017)이 여성 활동가들을 위한 지원에서 고려해볼 수 있는 개념일 수 있다.

따라서 본 연구는 여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 여성 활동가들이 일과 다른 생활을 어떻게 경험하고 있는지뿐 아니라 그들에게 일이 보다 지속가능할 수 있도록 하는 조건들이 무엇인지에 대한 요구에 주목하고자 한다. 이를 통해 여성 활동가들의 삶과 그들의 사회적 역할에 대한 인식을 확대하고 그들의 일 환경 개선을 위한 방안을 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

III. 연구방법

1. 연구문제 및 자료수집 방법

본 연구에서는 연구문제를 여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 자녀가 있는 여성 활동가들의 일·생활 경험과 요구는 어떠한지 살펴보고 그것을 기반으로 그들이 일을 지속할 수 있게 하는 방안이 무엇인지 알아보는 것으로 정했다. 본 연구 수행을 위해 B 지역에서 젠더 관련 이슈를 가지고 다양한 활동을 진행하고 있는 여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 여성 활동가를 대상으로 초점집단면접(Focus Group Interview)을 실시하였다.

면접에는 총 6개 기관이 참여하였으며 기관은 중앙 조직이 있으면서 지부가 있는 지부형과 지역에서 만들어진 자생형(풀뿌리)으로 구분할 수 있다. 이러한 기관의 성격과 위계형과 수평형으로 구분되는 조직 구성 방식 등을 고려하여 대표자 그룹 5인과 실무자 그룹 5인으로 구성하여 그룹별 면접 조사를 진행하였다. 면접은 2021년 11월 22일부터 11월 25일까지 진행되었고, 코로나19 상황을 고려하여 줌으로 인터뷰를 진행하였으며, 대략 90-120분 정도가 소요되었다. 연구에 앞서 연구 참여의 자발성과 면접 도중 중단 가능성을 설명하였고, 인터뷰 녹음에 대한 동의를 구하였다. 면접 참여자의 특성은 아래 <표 3>과 같다. 초점집단면접에 참여한 기관들의 조직 체계를 인터뷰를 통해서 직접 확인한 결과 조직 체계는 기관에 따라 다양했으며 구제적으로 (반)상근 활동가가 없는 조직에서부터 최대 5명까지로 파악되었고, 회원 수 역시 12명에서 460명까지 범위가 다양한 것으로 확인되었다. 본 면접에 참여한 여성 활동가들의 평균연령은 48.2세였으며, 연령 범위는 30대에서 60대까지 분포하고 있었다. 여성단체에서 활동했던 기간은 평균 7.8년으로 파악되었고, 현재 기관에서는 평균 6.9년의 활동기

간을 가지고 있다. 10인 중 7인이 상근으로 근무하고 있으며 주당 평균 근무시간은 29.28시간으로 나타났다. 활동가들의 급여는 100만원에서 200만원 사이와 급여를 받지 않는 경우가 많았고 100만원 미만과 200만원에서 300만원 사이 수준이 그 다음 순으로 확인되었다.

초점집단면접 조사에서는 구조화된 사전설문지와 반구조화된 질문지를 활용하였으며, 사전설문지에서는 사회인구학적 특성(연령, 자녀여부 및 수 등), 여성단체 활동기간, 근무 형태, 근무시간, 급여수준 등을 확인하였다. 면접에서 사용한 질문의 내용은 그룹별로 인터뷰의 흐름에 따라 유연하게 활용하였고, 주요 내용은 조직의 주요 활동과 현황, 여성 활동가로서 활동을 시작하게 된 동기, 여성 활동가로서 활동을 지속할 수 있었던 긍정적 경험, 조직 활동에서의 어려움, 활동가로서 일을 지속하기 위해 필요한 사회적 지원 등을 포함하였다.

2. 자료 분석 방법

전사된 면접자료는 중심주제분석법(thematic analysis)을 이용하여 분석하였다(Braun & Clarke, 2006). 중심주제분석법은 전사된 자료를 반복적으로 읽으면서 중심주제를 도출하고 분석하는 방법이다. 연구자 2인은 인터뷰를 진행하면서 동시에 참여자별 주요 내용을 기록하였고, 면담 후 꼼꼼하게 전사하여 해당 내용을 반복적으로 읽으며 면접 과정에서 기록한 핵심 단어와 맥락 등을 분석하며 1차 코드를 도출하였다. 그렇게 도출된 14개의 개념을 연구자들은 점검하며 총 다섯 개의 중심주제를 선정하였고, 선정된 주제의 적절성, 포괄성 등을 도출된 코드와 비교 검토하면서 최종 정리하였다. 그리고 전체 분석 과정을 연구자가 함께 분석하고 검토하여 연구의 타당성을 높일 수 있도록 하였다.

<표 3> 초점집단면접 참여자 특성

참여자 아이디	기관	역할	연령	여성단체 활동기간	현재 기관 활동기간	근무 형태	주당 근무시간	급여수준 (만원)	자녀수
참여자A	A기관	대표자	53	15년	15년	상근	40시간	100-200	2명
참여자B	B기관	대표자	44	15년	15년	상근	20시간	100미만	3명
참여자C	C기관	대표자	62	10년	10년	상근(반)	25시간	100-200	2명
참여자D	D기관	대표자	59	5년	5년	상근	37.5시간	200-300	2명
참여자E	E기관	대표자	34	7년	7년	비상근	15시간	-	1명
참여자F	B기관	실무자	40	3년	3년	상근	32.5시간	100미만	2명
참여자G	C기관	실무자	49	12년	3년	상근	40시간	200-300	2명
참여자H	D기관	실무자	52	4년	4년	상근	37.5시간	100-200	2명
참여자I	F기관	실무자	45	3년	3년	비상근	-	-	1명
참여자J	F기관	실무자	44	4년	4년	비상근	16시간	-	2명

IV. 연구결과

여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 여성 활동가를 대상으로 실시한 초점집단면접 내용을 분석하여 도출한 주요 주제를 정리하면 <표 4>와 같다. 여성 활동가들이 활동하는 조직의 특성부터 여성 활동가로서의 다양한 경험과 자신의 일을 지속하기 위해 필요한 사회적 지원까지 이해할 수 있었다.

<표 4> 여성단체 및 풀뿌리 여성조직 활동가 대상 초점집단면접 주요 내용

구분	주요 내용
여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 주요 활동과 현황	- 사람을 목적으로 하는 다양한 활동 - 다양한 이유에 의한 조직의 불안정성
여성단체 및 풀뿌리 여성조직에서의 활동 동기	- 생애과정과 함께 성장한 활동가로서의 삶 - 개인적인 삶의 경험이 곧 활동의 이유
활동가로서의 삶을 지속하게 한 긍정적인 활동 경험	- 활동을 통해 경험한 사회적 변화들 - 함께 하는 사람들
활동을 어렵게 하는 요인들	- 내부 소통의 어려움 - 재정 및 전담 인력 부족 문제 - 가족 돌봄 문제 - 사회적 제도에서 배제되는 고용지위 문제
활동가로서 일을 지속하기 위해 필요한 사회적 지원	- 일하기 좋은 환경 조성 및 일자리 연계 - 새로운 여성 활동가의 발굴과 지원 - 여성 활동가의 역량강화 교육 지원 - 활동가들의 돌봄 문제 해결

1. 여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 주요 활동과 현황

1) 사람을 목적으로 하는 다양한 활동

연구에 참여한 여성 활동가들이 활동하고 있는 조직의 규모, 운영방식 및 주요 활동 내용은 다양하였다. 조직은 지부형과 자생형(풀뿌리)으로 크게 구분되었고 여섯 개 기관 중 한 기관을 제외하고는 모두 정부 지원 없이 회원의 회비와 다양한 공모사업 등을 통하여 자체적으로 기관 운영을 하였다. 조직 운영을 위한 재정적 안정성이 확보되지 않는 상황이지만, 참여자들은 지역 안에서 여성의 인권 지원, 상담, 청소년 인권 교육 및 자조모임 운영, 성평등 운동, 성평등 노동 관련 활동, 가사노동 및 돌봄노동권 관련 활동, 자녀 통학로 등과 같은 안전한 환경 만들기 활동 등 다양한 활동을 진행하고 있었다.

저희 핵심 가치가 지금 당장 성평등 노동이에요. (중략) 저희 핵심 가치는 아주 분명합니다. 성평등 운동을 만드는 것, 일하는 여성 노동자들이 직장 내에서

또는 일생활 균형을 위해서 직장에서는 성평등 노동권이고 집에서는 돌봄 노동권 평등을 지향하고 활동해 왔어요. 핵심 활동은 성별임금차 해소 활동. 직장 내 성차별에 관련해서는 가장 두드러지는 게 임금성차별이거든요. 성별임금차 해소 활동 계속해 오고 있구요. (참여자 A)

저희가 중앙에서 일어나는 일에도 참여하고 지역에서 일에도 연대를 하며 모임을 이어오고 있는데, 올해 초에 학교 아이들 통학로 문제 때문에 그런 일에 대해 건의를 하고 행정적인 절차를 바꾸기 위해 노력하는 중에 많은 힘든 일을 겪었어요. 어디다 문의할 때가 별로 없었고, 공무원들도 떠맡기 힘들어하는, 싫어하는 느낌들? (중략) 당장 아이들은 학교를 가야 되는데, 인도 경계가 없는 곳에서 차에 치이다시피 이슬이슬하게 피해가면서 학교에 가야 되는,, 아이들을 어떻게 안전하게 보낼 수 있지? 이런 생각에 너무 힘들었던 것 같아요. (참여자 I)

2) 다양한 이유에 의한 조직의 불안정성

조직의 활동 현황에 대해 참여자들은 지역의 여성단체 활동들이 위축되는 상황을 걱정하였다. 구체적으로 여성단체 및 풀뿌리 여성조직이 양적으로 감소하고 있고 재정이 악화되고 있으며, 최근에는 코로나 이후 회원들이 이탈하는 현상이 증가하여 변화하는 사회환경에서 활동을 어떻게 지속해 나가야 하는지에 대해 고민이 깊어졌음을 토로하였다.

코로나 이후에 오프라인 모임이 축소되면서 저희 활동이 많이 위축이 됐어요. 온라인으로만 작년은 거의 모임을 가졌고, 그 결과 저희 활동 회원이 많이 축소돼서. 원래는 30명 넘게 있었는데 12명으로 축소가 된 상황입니다. (참여자 E)

2. 여성단체 및 풀뿌리 여성조직에서의 활동 동기

1) 생애과정과 함께 성장한 활동가로서의 삶

참여자들은 소속기관에서 오래 몸담았던 사람들이 많았다. 일반회원에서 시작하여 이사직을 거쳐 사무총장이 되거나, 조직에서 진행하는 교육 수강생으로 인연을 맺은 후 이사가 되고 이후 대표로 선임된 경우, 대학생 시절 자원봉사하던 풀뿌리 조직에서 대표가 된 사례도 있었다. 처음부터 성평등 관련 일을 해온 것은 아니라고 하더라도, 노동운동, 시민사회 운동을 꾸준히 해 온 경험이 있었다.

처음에 제가 상담원 교육을 이수하고, 전화상담 하면서 면접상담하면서, 그리고 이사직을 하면서 대표까지 왔거든요. 제가 여기 오기 전까지는 상담을 통해서 역량강화 많이 됐고, 특히 그냥 상담보다도 소모임이 많잖아요. 좋은 교육 프로그램. 이런 교육을 그냥 회비 없이 수준 높을 교육을 듣는다는 게 저는 좋았어요. 그러다 보니 여기를 떠나지 못하고 계속 여기에 머물고 있으면서 그래도 이제는 저희가 할 수 있는 일이 뭐가 있을까. 상담 말고도 다른 쪽 사업을 통해서 저희 단체를 확장시키고 역량이 많은 젊은 여성들이랑 세대 차별 없이 다양한 세대가 합류해서 요즘 시대 흐름에 따라갈 수 있는 단체가 됐으면 하는 생각이예요. (참여자 C)

2) 개인적인 삶의 경험이 곧 활동의 이유

참여자들은 사회활동 경험, 여성으로서 임신과 출산이라는 자신의 개인적인 삶의 경험이 긍정적으로든 부정적으로든 여성단체에서의 활동을 시작하거나 지속하게 된 배경이 된 것으로 설명하였다. 이렇듯 많은 여성 활동가들은 자신의 일상에서의 경험, 관심 등을 여성단체에서의 활동 이유로 생각하고 실제 다양한 활동으로 이어가고 있었다.

임신과 출산을 겪으며 아, 여성으로서의 삶을 처음으로 진입을 했다고 생각하고, 그 경험이 좀 더 저를 모임에 애정을 갖게 되더라고요. 아, 여성의 삶에 대한 고민과 배움과 위로가 있었던 것 같고. 제가 그런 걸 겪다 보니까 그 이후로는 든든한 버팀목이 되어야겠다. 회원들이 언제든지 오셨을 때 나와 같은 마음을 느낄 수 있도록. 그런 마음으로 하고 있고요. 지금 한국 사회에서 페미니즘이 아주 큰 이슈이기 때문에, 이 사회를 바꿀 수 있는 좋은 기회다. 지금은 그럴수록 우리역할이 중요하다는 마음으로... (참여자 F)

대학 때 학생운동 이후에 첫 직장을 지역운동을 하고 싶어서 이 지역으로 자리를 잡았고. 그러면서 노동조합 지원사업 하고 노동운동을 하게 됐고요. 그러면서 남초 조직에 많이 있었어요. 그 안에서 십여 년 넘게 다양한 성폭력 사건과 여러 가지 불합리한 조직 사건들을 많이 접했었고. (중략) 결혼하고 출산하면서 자연스럽게 마을 혹은 공동육아 사회조합 협동조합 운동을 하면서 마을 사업들을 하면서 제 운동의 공간을 바꾸게 됐었는데. 거기에서도 가족주의 문제나 여러 가지 어려움이 있었어요. 정말 거부장적인 문화들과 일상적으로 많이 만나고. 그런 부분에서 목마름이 있었고. (참여자 G)

3. 활동가로서의 삶을 지속하게 한 긍정적인 활동 경험

1) 활동을 통해 경험한 사회적 변화들

여성 활동가들은 다양한 동기로 시작한 곳에서 오랜 시간 노력하다 보니 많은 변화가 일어났고 그러한 변화를 긍정적인 경험으로 인식하고 있었다. 여성들의 사회에 대한 인식이 많이 달라졌고, 적어도 정책과 제도상으로는 괄목할만한 변화를 이루었으며 충분한 사회적 인정이나 경제적 보상은 여전히 요원하지만, 이러한 사회적 변화는 이들의 활동을 보람되게 만드는 요인이 되었다. 참여자들의 “여성들의 삶의 이야기가 활동으로 물어났다”는 이야기를 통해 여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 활동이 갖는 사회적 역할을 생각할 수 있었다.

이 사회에서 청소년 인권을 얘기하는 것도 따가운 시선을 많이 받거든요. 청소년에게 인권이 왜 필요하냐. 공부나 해야지, 학생이. 이런 시선을 받는데. 거기에 더해 청소년이 페미니즘까지 얘기하는 건 금기되던 상황이었어서. (중략) 사회가 많이 달라지면서 청소년들이 먼저 페미니즘을 원하고 하고 싶어하고, 사회적 흐름과 만나게 되면서 저희가 그런 사회적 역할을 할 수 있는 모임을 꾸렸던 게 의미가 있었던 것 같고요. (참여자 E)

처음에 노년을 생각하는 여성 모임을 만들었을 때 그때는 약간 실패를 했었고. 그걸 기반을 제가 지역 사회에서 이런 모임을 만들고 싶다는 걸 좀 떠들고 다녔어요. 그랬더니 그런 쪽에 정보가 있는 분과 연결해서 노인참여나눔터를 만들게 됐어요. 단순히 고령여성의 문제가 아니라 이걸 통해 젊은 여성을 만날 수 있는 기회가 될 수 있고 고령화 사회에서 또 나름대로 우리가 개척해 나가야 될 여성에 대한 한 영역을 확장하고 싶다는 생각이 듭니다. (참여자 D)

2) 함께 하는 사람들

활동가들이 이야기한 단체의 활동을 지속할 수 있게 한 또 다른 힘은 사람의 힘으로 구체화할 수 있었다. 공동체성, 회원으로 표현되는 사람이 갖는 힘은 단체들이 다양한 어려움을 경험하면서도 활동을 이어가게 하는 힘이 되었다고 강조하였다. 여성 활동가들은 구체적으로 “함께 일하는 사람이 좋아서”, “건강한 사회를 만들기 위해 함께 노력하는 과정이 좋아서” 등 활동을 해야 하는 다양한 이유를 제시하였다.

저희가 조직을 운영하는 힘의 원동력은 회원들이라 생각해요. 그분들 하나하나의 일터에서의 이야기. 삶의 이야기. 이런 이야기들이 곧 활동으로 물어났던 것

같아요. 저는 회원들과 상호 무한 애정이 있어요. (회원들도) 우리 조직을 정말 친절 같기도 하고, 자기 인생의 변화 지점이라는 얘기도 하셨고. 그게 우리 활동을 지속할 수 있었던 이유라고 말씀드리고 싶었습니다. (참여자 A)

4. 활동을 어렵게 하는 요인들

1) 내부 소통의 어려움

앞서 살펴본 대로 활동가들은 단체를 지속할 수 있는 힘을 사람에서 찾기도 하지만 동시에 단체의 모든 사업을 적은 인적 자원으로 해 나가야 하기에 조직원과의 소통에서 갈등을 경험하기도 하며 리더의 자리에서 효과적인 방법을 찾아내는 것이 중요한 역할이라는 것을 인식하고 있었다. 특히 풀뿌리 단체의 경우 사회변화에 따라 회원들의 역할을 변화시키며 활동의 명맥을 지속시키려 하지만 회원들을 설득하는 과정이 쉽지 않다고 토로하였다.

단체를 확장시키고 역량이 많은 젊은 여성들이랑 세대 차별 없이 다양한 세대가 합류해서 요즘 시대 흐름에 따라갈 수 있는 단체가 됐으면 하는 생각이예요. 그러다 보니 어려운 점도 있잖아요. 활동가들하고도 일하다 보면 갈등도 있고. 소통이 안 되는 부분도 있지만. 그것을 잘 소통되게 노력을 해서 저희가 사업을 확장해 나가는 마인드와 목표를 가지고 있어요. (참여자 C)

주체가 없어지면서 본인이 주체가 해야 되는데 그 주체 역할을 하기 어렵다고 생각하는 거죠. 그러면서 주체가 없어진 상황을 위로받고 싶다. 이런 얘기를 많이 하시더라고요. 방향을 제시하는 게 아니라 그 상황을 위로받고 싶고. 그런 얘기를 많이 하시더라고요. 그래서 저는 좀 당황스럽죠. 본인들이 활동했던 기간이 굉장히 오래였는데. 책임감이나 이런 걸 갖고 하신다고 생각했는데 어려워하시더라고요. 아, 이걸 어떻게 해야 되는 거지. 그렇다고 그럼 어떻게 할까요? 얘기했을 때 그거에 대한 대답도 회피하시는 것 같기도 하고. (참여자 B)

2) 재정 및 전담 인력 부족 문제

재정문제에서 자유로운 조직은 없지만 인터뷰에 참여한 여성 활동가들은 인건비, 사업비, 임대료 등 고정지출이 해결되지 않는 상황에서 일하다 보니 아쉽다는 표현을 하였다. 그러다 보니 일부 조직의 경우 전 간부가 반상근으로 일을 하는 상황을 토로하였다. 단체가 성장하기 위해서는 활동에 집중하는 상근 역량의 중요성을 강조하면서도, 생활인으로서의 현실

적인 어려움이 있다 보니 어떤 조직은 모두 'N잡러'인 상태였다. 일을 전담하여 펼칠 수 있는 사람이 없기 때문에 단체 운영에도 차질이 생기고 소속 조직에 전념할 수 없는 악순환이 이어지고 있었다.

저희가 반상근인 이유가 다 알바를 뛰거든요, 저희가. 한시적인 알바 상태에 있어야 한다. 이게 가장 현실적으로 어려운 부분이고.. (참여자 F)

일하는 분들도 인건비나 이런 것들이 보장되지 못하니까 아무래도 이탈이나 고용의 불안성. 불안정한 것들 때문에 그런 거에 신경을 제대로 못 쓰고 실력 발휘를 하지 못하는 부분이 있겠다. 그런 게 있잖아요. 아무래도 내 자리가 안정되고 보장이 되어 있다면 정말 올인해서 여러 가지 일들을 해낼 수 있을 텐데. 그게 안 되면 아무래도 흔들리게 되고. 다른 데에 정신을 쓰게 되니까. 우리가 하고자 하는 일들에 대해서는 지지부진하게 되지 않겠나 싶죠. (참여자 H)

3) 가족 돌봄 문제

많은 참여자들은 돌봄에 대한 어려움을 토로하였다. 참여자 I씨는 "여자는 아직 양육하고 떼어놓을 수 없는 상태"라고 이야기하며 자녀가 어릴수록 타인에게 맡기거나 학원을 보내기도 쉽지 않음을 토로하였다. 한 활동가는 "가족과의 투쟁"이라는 표현으로 단체, 풀뿌리 조직에 참여하는 사람들의 대부분이 자녀가 있어서 가족, 특히 어린 자녀의 돌봄 문제로 인해 외부 활동이 원활하지 않다고 하였다.

돌봄 노동. 여성은 집안에 있어야 한다는 가장 기본적인 편견 때문에 모임 약속을 집에 사람이 없을 때만 잡고 나갈 수 있다든지. 그런 장벽이 가장 어렵다고 느껴지고 있습니다. (참여자 F)

저희가 어떤 문제가 있어서 참여를 하고 싶을 때마다 제일 걸리는 게 돌봄 문제거든요. (중략) 우리는 뭘 하려고 하면 돌봄을 맡길 데가 없어서 그걸 해결하기가 급급하거든요. 그걸 해결이 안 되면 여자들이 어떤 활동을 하기 힘들어요. 여자는 아직 양육하고 떼어놓을 수 없는 상태고. 아이들이 어리면 맡기기 굉장히 어렵기 때문에 학원 같은 데를 보내기도 힘들고. 아프기라도 하면 직장생활 하시는 분도 굉장히 힘드시잖아요. 그런 게 해결이 안 되면 다른 어떤 대외적인 활동 같은 게 너무 하기 힘들니까. (참여자 I)

저는 대부분이 다 그럴 거라고 생각해요. 여성들은 자기 시간을 조직하는 게 쪼개야 되잖아요. 자기의 시간을

먼저 놓고 다른 걸 보는 게 아니라 여러 가지를 놓고 자기 시간을 쪼개야 되는 거. 양육, 일, 육아. 그런 모든 것들. 제일 많이 얘기하는 게 신랑, 가족과의 투쟁이거든요. 그런 게 제일 어려운 것 같아요. 나와서는 어려울 게 하나도 없죠. 오면은 좋죠. 다 성장시켜주고, 다 나를 드러낼 수 있으니까. 그것 때문에 회원들도 오시는 건데. 오기까지가 힘들잖아요. 현실적인 것도 그렇고. (참여자 B)

4) 사회적 제도에서 배제되는 고용지위 문제

초등학교 저학년 자녀를 키우며 활동하고 있는 한 참여자는 자신이 임금을 받거나 4대보험 적용을 받는 근로자가 아니어서 활동 증명이 어려웠던 경험을 공유하였다. 자녀의 학교에서 제공하는 방과후 돌봄 서비스를 신청하고 싶어도 서류상 맞벌이를 증명할 수 없어서 어린 자녀를 집에 두고 일해야 했던 상황을 회상했고 이러한 문제는 이 참여자 가정의 문제만이 아니었다.

아이를 집에 혼자 두고 그렇게 활동하는 경우도 사실 되게 많고 해서. 제도적으로 소득이 없더라도 (우리 와 같은 풀뿌리 조직활동을) 사회 활동으로 인정해 줬으면 좋겠다는 생각을 많이 했어요. (참여자 J)

5. 활동가로서 일을 지속하기 위해 필요한 사회적 지원

1) 일하기 좋은 환경 조성 및 일자리 연계

활동가들은 자신들의 지역이 여성운동의 메카가 되고, 더 많은 활동가를 배출하기 위해 다양한 지원이 필요하고 나아가 지금보다 좀 더 살기 좋은 도시가 되어야 한다는 거시적인 의견을 제시하였다. 저녁에 들러 잠만 자고 가는 '베드 타운'이라는 지역 특성은 활동가들이 지역 내에서 활동하기 어려운 조건이기 때문에 활동가가 지역 안에서 키워지고 활발하게 활동하려면 지금보다 더 살기 좋고, 양질의 일자리도 많은 도시로 거듭나야 한다고 강조하였다.

베드 타운이잖아요. 여기는 잠만 자고 외부로 가서 거의 많은 생활을 하기 때문에 내 지역에 대한 관심을 가질 수 없게 되거든요, 자연스럽게. 저도 다른 도시로 직장을 다닐 때 그랬기 때문에. 내가 살고 있는 지역에 좋은 일자리들이 많이 생겨야 많은 활동가들이 정착하고 애정을 가질 수 있다고 생각하고. 여성 단체도 활동가를 키워내면 활동가가 여기 안에서 존재할 수 있도록 좋은 일자리들이 생겨야 된다고 생각을 하거든요. (참여자 J)

2) 새로운 여성 활동가의 발굴과 지원

여성단체들이 도약하기 위해서는 제도적 지원도 필수적인 부분이라고 강조하였다. 구체적으로 활동가들이 펼치고 싶은

내용을 조직 안에서 해볼 수 있도록 장을 마련해주고 있는지 질문을 던져보면 많은 노력이 필요한 상황임을 알 수 있다. 유능한 활동가들이 비단 경제적 처우 문제뿐 아니라 여러 다른 문제로 이탈하지 않도록, 여성단체와 풀뿌리 조직 안에서 꿈을 펼칠 수 있도록 더 많은 후배 여성 활동가들을 양성하고 지원하려는 노력이 필요하다고 하였다.

실무에서 하는 것과 위(대표자)에서 보는 것과는 조금 다른 면이 있어요. 밑에서 보는 건 조금 새로울 수도 있는 다양한 면들이 있거든요. 그런 걸 실현해낼 수 있는 구조를 만들어 주면 좋은데 지금의 여성단체나 풀뿌리는 재정적인 문제도 있지만, 구조 자체가 침해되어 있지 않나라는 생각이 들어요. (참여자 G)

활동가들이 (자신이 현장에서 해보고 싶은 것을) 풀어내지 못하고 뺏기는 경우가 되게 많아요. (능력있는 활동가들이) 시도 이쪽으로 빠지는 것도 저는 너무나 안타까워요. 충분히 여기에서도 얼마든지 해낼 수 있는데.. 이런 걸 잡지 못하고서 흘러가는대로 내버려 두는 이런 것들이 왜 그런 걸 보지 못하나. 이런 게 쉽기도 하더라고요. (참여자 H)

3) 여성 활동가의 역량강화 교육 지원

참여자들은 변화하는 사회 요구에 맞추어 여성단체들이 자신의 역할을 찾고 사명을 구현하기 위해서는 끊임없이 배워야 한다고 생각하고 있었다. 즉 역량강화에 대한 요구가 있었는데 역량강화 지원을 통해 시대의 흐름을 읽는 시야를 확보할 수 있고 활동가들이 성장할수록 기관의 비전과 정체성, 미션을 현장에서 구체적으로 실현할 방법을 찾을 수 있다고 이야기하였다. 성평등 문화를 확산하고 지역사회 안에서 운동을 하려면 활동가들은 지속적으로 전문교육을 받아야 할 필요가 있음을 강조하였다. 그럼에도 현실적인 비용문제는 가볍지 않다고 토로하였다. 현재 상황에서 교육비를 지원받는 방법은 대중 강좌의 기획으로, 사업 보조금을 통해 진행하는 방법이다 보니 교육의 난이도나 완성도 차원에서 갈증이 남는다고 이야기하였다. 활동가들의 역량이 강화되고 확장됨에 따라 기관의 설립 목적, 정체성 범위 안에서 자신들이 할 일을 찾아서 할 수 있음을 강조하였다.

어떠한 조직은 교육비가 지원이 되기도 하더라고요. 내가 기획을 하려면 내가 좀 더 많이 공부를 해야 하고, 스스로 성장하고 싶은 욕구가 있는데. 금전적인 어려움도 있고, 시간적인 제약도 있지만 교육비가 지원이 된다면 되게 많은 걸 배우고 싶거든요. 할 수 있는 건 대중 강좌로 기획 사업 보조금을 통해서 하는 것밖에 없으니까. (참여자 F)

다음으로, 여성단체들에게 필요한 시의적절한 강좌를 제공하는 방법도 필요하다고 논의되었다. 여성단체의 노력으로 성평등 관련 법, 제도가 개정되는 성과를 경험하게 되는데 제도 안에 있는 세부 프로그램을 실행 가능한 것으로 만들어가는 과정이 쉽지 않은 경우가 있고, 그것을 해결하는데 필요한 실무적인 역량 강화 교육 등도 중요한 주제가 될 수 있음을 제안하였다. 이처럼 시의적절한 주제, 많은 기관들에게 필요한 공통적인 교육주제의 경우, 앞선 아이디어처럼 따로 교육을 찾아 들고 비용을 지원해주는 것보다 관에서 양질의 교육을 제공하는 방법이 효율적인 거라고 이야기하였다.

법 제정을 위해 굉장히 노력하고. (중략) 현실적인 지점에 있어서 시뮬레이션을 돌려 보니까 도대체 운영비가 나오지 않는 거예요. 접사 이런 게 아니라 같이 연대 협력해서 이걸 진행해 나갈 수 있는 힘? 그게 이제 실력이죠. 또 공부고. 그런 부분이 필요한 거죠. 자기 영역에 있어서의 커다란 흐름, 또 연대 협력할 수 있는 힘. 자발적으로 그들이 움직일 수 있고 주체가 일어날 수 있도록 조직하는 주민 조직 능력. 이런 것도 실무자들한테는 필요한 영역인거죠. (참여자 D)

4) 활동가들의 돌봄 문제 해결

한 활동가는 자신들의 사무실 옆에 아이방을 만들어놓은 경험을 공유하였다. 온돌로 해서 아이방을 만들어 그 안에 TV와 간단한 놀이도구, 책 등을 비치하였다고 소개하였다. 세심하게 관리하지는 못하지만, 엄마 손을 잡고 사무실에 온 아이들은 이 곳을 자기들 방이라고 알고 아이는 먼저 도착한 다른 아이와 자연스럽게 같이 놀기도 하였다고 이야기하였다. 사회적으로 이런 식의 인프라가 보편적이지 않은 상황이기 때문에 자체적으로 시도한 것임에 아쉬움을 토로하였다. 짧게 업무를 볼 때에는 이런 식으로 놀이방 형태로 두어도 무리가 없지만 업무가 길어질 때에는 아이들의 안전문제를 고려해서 이를 관리할 사람을 알아보았는데 사람 구하는 것이 쉽지 않았던 경험담을 나누기도 하였다.

(아이돌보미서비스 신청)그거 좀 쉽지 않아요. 제가 그걸 하려고 했는데 그때 인원이 다 찼기 때문에 할 수가 없었고. 선생님이 와야 되는데 선생님이 다 찼을 경우에 하기가 힘들었고요. 저희가 6개월 정도 기다렸는데 포기했구요. 그거 때문에 시장한테 민원을 넣은 적도 있는데 인력을 늘리겠다고 하긴 했지만 그 다음에도 달라진 게 없었어요. 그리고 선생님이 일회성으로 오게 되면 아이하고 관계도 없는데 믿고 맡기기도 어렵고. 지역마다 마음 놓고 맡길 수 있는 시스템이 있으면 좋을 것 같아요. (참여자 I)

관련해서 저희도 같은 고민이 있거든요. 육아 관련해서. 저는 여성회를 임신과 출산 이후로 더 마음이 갔던 게, 제가 오기 전에 만들어진 시스템이긴 한데. 사무실 이사를 가든 뭘 하든 항상 아이방을 만들어요. 그래서 온돌로 해서 아이방을 만들고 TV랑 놀이감이랑 책 같은 걸 좀 해 놔서. (중략) 조직 문화가 바뀌어야 된다고 생각을 하는데. 아이들과 함께 가는 것도 자연스럽고. 아이들은 아이들 방에서 노는 것도 자연스럽고. 구조적으로 사회에서 그게 가장 좋은 방법인데. 당장 어쩔 수 없으니까 자체적으로 그렇게 그 문제를 해소하고 있습니다. (참여자 F)

V. 결론 및 논의

본 연구는 시민사회의 참여가 계속해서 요구되는 시대적 당위성과 일이라는 개인적 차원의 생활욕구 두 가치를 동시에 생각해야 하는 여성단체 및 풀뿌리 여성조직에서 활동하고 있는 여성 활동가들의 경험과 요구를 살펴봄으로써 이들의 지속가능한 일 생활을 위한 방안을 제시해보는 것을 목적으로 하였다. 이를 위하여 B 지역에서 활동하는 자녀가 있는 여성 활동가 10명을 대상으로 초점집단면접을 실시하였고 주요 결과와 논의를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 여성단체 및 풀뿌리 여성조직의 여성 활동가들은 가족, 여성, 청소년, 아동 등 사람이 경험하는 일상에서의 어려움과 욕구들에 주목하여 각 단체가 세운 비전과 목표에 부합하는 인권, 노동, 돌봄, 환경 등의 주제로 다양한 활동을 진행해 왔고, 코로나 19와 같은 환경적 요인과 정권마다 상이한 여성정책에 대한 관점 등 다양한 상황의 영향을 받으며 의미있는 성과뿐 아니라 도전을 경험하며 지금의 모습을 형성하고 있음을 알 수 있었다. 특히 활동가들은 여성으로서, 혹은 엄마로서의 다양한 삶의 경험을 정책에 반영하도록 활동함으로써 개인이나 가족에게 맡겨졌던 다양한 역할을 보다 사회화하는데 기여했다는 점에서 중요한 역할자임이 틀림없다. 이러한 활동은 활동가들에게 성장과 역량강화라는 개인적인 차원뿐 아니라 사회변화라는 공적 차원까지 아우르는 다양한 성과를 경험하게 한다(김선미·김소영, 2010). 그러나 재생산 노동, 사회적 노동 등으로 일컫는 이들의 활동 영역은 유급노동이나 고용 관련 제도와 같은 틀 안에서 이루어지기보다는 자발성, 이념성, 비경제성 등의 가치에 기반하는 경우가 많기 때문에 여성 활동가들에게 다양한 불안정성을 경험하게 한다. 이에 여성 활동가들이 기여하는 사회적 역할에 부응할 수 있도록 그들의 노동에 대한 유급노동화를 위한 집단적인 노력과 정치적 요구가 이루어져야 한다고 강조되기도 한다(박주희, 2019). 따라서 사회적으로 여성 활동가들의 노동에 대한 인식 변화부터 활동가들이 일을

지속할 수 있는 사회인프라 구축까지 다양한 측면에서의 고민이 이루어질 필요가 있다.

둘째, 면접에 참여한 활동가들은 대표자, 실무자 구분 없이 모두가 현재의 단체에서 활동하면서 젠더 관련 이슈라는 확실한 활동 동기를 가지고 있었고, 그러한 목표를 실현해가는 과정에서 경험했던 다양한 성과들에 대해 자부심을 가지고 있었다. 그러한 자부심, 단체활동이 갖는 사회에서의 의미와 가치, 단체 활동에 공감하고 함께 해 주는 사람들의 힘이 단체 활동을 이어갈 수 있게 하는 힘이 되고 있었다. 그러나 재정문제, 그것으로 연결되는 전담 인력 부족 문제, 단체 활동가들의 고용 조건 불안정 등은 단체 활동을 지속하는 과정에서 큰 도전 과제로 제기되고 있어, 이 부분에 대한 다양한 지원을 모색할 필요가 있음이 확인되었다. 사회적으로 여성단체 및 풀뿌리 여성조직과 같은 기관의 종사자는 명예롭고 능동적인 활동가로 인식되는 경향이 있지만, 조직의 위계, 낮은 임금, 종사상 지위 등의 조건으로 어려움을 경험하는 것으로 보고되고 있다(김이경, 2022). 더 나아가 경력 여성 활동가들은 혼자 부담해야 하는 과도한 업무와 그로 인한 건강 문제, 가족 돌봄 문제 등이 여성 활동가로서의 삶을 중단하거나 다른 일을 찾게 하는 계기가 된다고 이야기한다(박혜미, 2018). 이러한 여성 활동가들의 낮은 사회적 지위와 위상 문제, 열악한 고용 조건 등은 능력 있는 젊은 활동가들로 하여금 시민단체에서 고용안정성이 담보된 노동시장으로 이탈하게 하는 악순환으로 이어질 수 있다. 본 연구의 인터뷰에서도 여러 활동가는 조직의 열악한 재정문제로 여러 개의 아르바이트를 하며 비상근으로 근무해야 하는 상황, 사대보험이 적용되는 임금근로자 내지는 서류상 맞벌이를 증명하기 어려워 자녀 학교에서 제공하는 방과후 돌봄 서비스를 신청하지 못하는 경우가 있었음을 토로하였는데 자녀가 있는 여성 활동가들을 위한 처우 개선의 범위는 단순히 인건비로 한정되기보다는 더 확대될 필요가 있음을 알 수 있다.

셋째, 자녀가 있는 여성 활동가들이 일을 지속하기 위해 필요한 사회적 지원에 대한 요구를 살펴본 결과 우선 여성 활동가들이 지역에서 단체 활동을 지속할 수 있도록 하는 인프라 조성이 요구되었다. 다른 도시로의 통근자가 많은 주거지역 위주 도시라는 지역 특성은 활동가들이 지역에서 활동을 하기에는 어려운 조건으로 작용하기 때문에 지역 내 일자리 활성화가 중요한 방안이 될 수 있다. 다음으로 돌봄 서비스 또한 중요한 지원으로 고려될 필요가 있다. 자녀를 양육하고 일도 해 나가야 하는 취업모에게 양육환경 적절성과 지역사회 서비스 이용 만족도는 일-가족 양육 갈등을 줄이는데 영향을 미치는 요인으로 강조되고 있는 점을(박인숙·이재림, 2022) 고려하였을 때 고용지위 상 사회 제도에서 배제되어 있는 경우가 많은 여성 활동가들의 일-가정 양립의 어려움은 더 클 것으로 예측된다. 이에 가족돌봄이라는 역할과 활동가라는 역할을 동시에 유연하게 해 나갈 수 있는 여성 활동가 친화 프로그램이 개발되거나 여성 활동가 입장에서 접근이 용이한 가족돌봄서비스 체계

가 재정비될 필요가 있겠다(송혜림·유이랑, 2013). 또한 교육비 제공, 시의적절한 교육 제공 등을 통해 여성 활동가들의 역량강화 기회를 확대할 필요성도 함께 논의되었다. 구체적으로 교육과 컨설팅에서도 보다 다양하고 입체적인 지원이 이루어질 필요가 있는데 이를 실천하기 위해서는 지역에서 활동하고 있는 여성단체 및 풀뿌리 여성조직들의 구성 배경과 성장 과정에 대한 이해를 토대로, 이들이 필요로 하는 교육이나 컨설팅 주제가 무엇인지 조사할 필요가 있다. 적은 구성원이 여러 일을 책임져야 하는 구조이기 때문에 보다 효율적·효과적으로 업무를 해 나갈 수 있게 하는 기술적인 측면의 역량강화 교육에서부터 지역의 성주류화라는 조직의 비전과 목표를 실현해 나가는 데 필요한 젠더, 리더십, NGO 등과 관련된 이론 교육, 활동 역사가 오래된 여성단체가 사회변화 속에서 새로운 틀과 구를 찾는데 필요한 조직 운영과 관련된 역량강화교육까지 기관의 특성을 고려한 다층적인 교육과 컨설팅 내용이 개발, 시행될 필요가 있을 것이다.

본 연구는 여성단체 및 풀뿌리 여성조직에서 활동하고 있는 자녀가 있는 여성 활동가들의 일과 가족, 사회라는 생활 영역에서의 경험과 요구를 실증적으로 이해하고자 하였다. 본 연구의 의의는 공식적인 제도의 보호와 지원을 받는 취업여성과 비교하여 시민사회 여성 활동가들의 일·생활 경험과 요구는 그들의 일하는 삶을 이해할 수 있는 근거를 제공했다는 점과 여성 활동가들을 위한 사회적 지원의 범위를 생각할 수 있었다는 점에서 찾을 수 있다. 그러나 향후 지속적인 연구를 통해 조금 더 다양한 여성단체와 풀뿌리 여성조직에서 활동하는 여성 활동가들의 욕구를 파악하고 추가적인 분석과 논의를 담아내야 할 것이다. 역사가 오래되고 중앙 조직이 있으면서 지부형 단체로 운영되는 곳과 지역에서 풀뿌리로 만들어진 자생형 단체 등은 그 기관의 특성에 따라 규모나 인력의 고용 상황과 같은 조건적인 측면이나 단체 활동을 해 나가는데 있어서 어려움의 내용에는 차이가 있을 수 있고, 여성 활동가들이 처한 가정생활 조건에도 차이가 있을 수 있기 때문에 여성단체 및 풀뿌리 여성조직 내 여성 활동가들의 범주를 보다 구체화하여 더 세밀한 분석과 다양한 담론을 담아내는 후속 연구자료가 축적되어야 할 것이다.

참고문헌

- 1) 강경란(2013). 여성단체 활동가들의 풀뿌리 여성운동 조직 경험 분석. 성공회대학교 석사학위논문.
- 2) 김복태·김은경·조경호(2016). 해외 여성정책 추진체계 조사연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 3) 김복태·박성정·장윤선·하현상(2018). 양성평등 실현을 위한 여성NGO 현황 분석 및 활성화 지원방안. 서울: 한국여성정책연구원.
- 4) 김복태·하현상(2020). 여성NGOs의 역량에 대한 탐색적 연

- 구: Salamon의 4P역량을 중심으로. 한국공공관리학보, 34(1), 195-224.
- 5) 김선미·김소영(2010). 살기 좋은 마을의 거점에 관한 사례 연구: 마을도서관과 아파트입주자대표회의의 가족친화적 활동을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 14(1), 73-96.
 - 6) 김양희(2017). 성주류화 관점에서 본 한국 ODA 사업의 실행. 한국정책학회보, 26(1), 95-120.
 - 7) 김은경(2008). 여성정책 거버넌스 유형에 대한 분석. 아시아여성연구, 47(1), 67-101.
 - 8) 김은경(2015). 젠더와 개발에 있어서 WID/GAD, 성 주류화 접근방식에 대한 고찰: 동남아시아 개도국에 대한 다자개발 기구의 성평등 원조사례 비교분석을 중심으로. 아시아여성연구, 54(2), 137-172.
 - 9) 김이경(2022). A소비자생활협동조합 노동의 이중구조와 여성 활동가의 위치. 한국협동조합연구, 40(4), 7-31.
 - 10) 김희경(2017). 여성NGO의 역할과 조직의 자율성 간의 관계 연구. 여성연구, 95(4), 193-233.
 - 11) 김희경·이경숙(2014). 서울시 여성NGO 현황분석 및 지원방안. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서.
 - 12) 문은미(2020). 울산지역 풀뿌리 여성소모임 실태조사 및 활성화 방안 연구. 울산: (재)울산여성가족개발원.
 - 13) 박은하(2020). 젠더거버넌스 운영의 실효성 제고를 위한 고찰-젠더거버넌스 행위자의 참여경험을 중심으로. 여성학연구, 30(2), 109-146.
 - 14) 박인숙·이재림(2022). 초등학생 자녀를 둔 취업모의 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형: 다양한 예측 요인과 심리적 결과. 가족자원경영과 정책, 26(2), 19-36. DOI: 10.22626/jkfirma.2022.26.2.002.
 - 15) 박주희(2019). 사회적경제와 사회재생산: 공동체 증진형 협동조합에서 여성 활동가들의 실천전략과 과제. 가정과삶의질학회 학술발표대회 자료집, 49-54.
 - 16) 박혜미(2018). 경력 여성활동가의 일(삶) 전환 경험 연구. 서울시NPO지원센터 “2018 활동가역량강화지원사업 (활력향연)”보고서.
 - 17) 서창록·이연호·곽진영(2002). 거버넌스와 개념: 거버넌스의 개념과 쟁점에 관한 소고. 김석준 외. 거버넌스의 정치학. 서울: 법문사. 3-34.
 - 18) 송혜림·유아량(2013). 돌봄노동의 사회적 지원 정책을 통해 본 일-가정 양립 실태에 대한 연구: 학령전기 자녀를 둔 기혼취업여성의 경험을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 17(4), 101-125.
 - 19) 안태운·황해동(2012). 경기도 여성단체 활동현황 및 활성화 방안 연구. 경기: 경기도가족여성연구원.
 - 20) 여성가족부(2023.1.25). 「제3차 양성평등정책 기본계획 (2023~2027)」 및 국가 성평등지수 발표.
 - 21) 유영수(2023.2.12). 경기도여성가족재단, ‘2023년 경기 젠더공감 풀뿌리 활동 지원사업’ 단체·소모임 모집. 경인매일. <https://www.kmaeil.com/news/articleView.html?idxno=385798>.
 - 22) 이수연(2019). [국제리뷰] 유엔여성차별철폐협약 40년과 한국사회의 성평등. 젠더리뷰, 52, 54-63.
 - 23) 이영롱·명수민(2014). 한국 청년세대의 사회적 노동 경험: 2010년대 청년들의 자기 서사와 노동 서사를 중심으로. 서울시 청년일자리허브 연구/조사 사업 결과보고서.
 - 24) 이영안(2020). 여성단체 역량강화 및 활성화 방안: 수원시를 중심으로. 한국정책연구, 20(4), 139-162.
 - 25) 이재경·김보화(2015). 2, 30대 비혼 여성의 결혼 전망과 의미. 한국여성학, 31(4), 41-85.
 - 26) 이정수(2013). 풀뿌리 단체의 여성 참여 활성화 방안: 여성활동가의 욕구조사를 중심으로. 한양대학교 석사학위논문.
 - 27) 임혜경·김민혜(2018). 경기지역 여성 풀뿌리 소모임 성장 및 역량강화 방안 연구. 경기: 경기도가족여성연구원.
 - 28) 정광연(2023.1.15). 서울시, ‘성평등기금 공모사업’ 실시... 총 8억원 지원. <https://www.newspim.com/news/view/20230113000980>.
 - 29) 차경희·김경신(2017). 구술 생애사를 통해 본 여성 활동가들의 여성주의 정체성 형성과정. 젠더와 문화, 10(1), 191-225.
 - 30) 최영미·임민욱(2017). 경기성평등백서(2016). 경기: 경기도가족여성연구원.
 - 31) 행정안전부(2023.3.31). 비영리민간단체 등록현황. <https://mois.go.kr/fit/a01/fitMain.do>.
 - 32) Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101.
 - 33) European Institute for Gender Equality.(2023). Social Partners.
 - 34) ILO.(2023). https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang-en/index.htm.
 - 35) The Conversation.(2017). Women’s NGOs are changing the world – and not getting credit for it. <https://theconversation.com/womens-ngos-are-changing-the-world-and-not-getting-credit-for-it-88360>.

■ 투 고 일 : 2023년 06월 27일
 ■ 심 사 일 : 2023년 07월 06일
 ■ 게재 확정 일 : 2023년 08월 17일