

우리나라 과학기술 여성 리더십, 도전과 기회

| 일시 | 2025년 11월 11일(화), 10:00

| 장소 | 한림원회관 B1 강당

| 주최 | 한국과학기술한림원,
한국차세대과학기술한림원





Program

사 회 차연수 전북대학교 석좌교수

시 간	프로그램	
10:00~10:05 (5분)	핵심 주제 개요	
10:05~11:05 (60분)	주제발표	
	발표자	Korean Women Leaders: Research 2015-2025 조연주 텍사스대학교 타일러(UT Tyler) 교수
		여성과학기술인 정책 이대로 좋은가? 신용현 연세대학교 특임교수
11:05~12:00 (55분)	지정토론 및 자유토론	
	좌 장	부하령 건국대학교 교수
	토론자	출연연 내 여성과학자 권대영 음식문화과학원 이사장
		경력단절과 재진입 김상건 동국대학교 약학대학 교수
		지속가능한 커리어 김은주 서울과학기술대학교 교수
		여성과학자와 한국문명 신동원 전북대학교 과학학과 교수
		마인셋과 자세 임미희 KAIST 화학과 교수
		한국 대학의 여성 총장 부재 전해영 연세대학교 교수
12:00	토론요약 및 질의응답	
	폐 회	

참여자 주요 약력

사 회



차 연 수

전북대학교 식품영양학과 석좌교수

- 前 한국영양학회 회장
- 前 전북대학교 대학원장
- 前 전북대학교 K-푸드연구센터장

좌 장



부 하 령

건국대학교 의생명공학과 교수

- 한국과학기술한림원 농수산학부 정회원
- 前 대한여성과학기술인회 회장
- 前 세계여성과학기술인네트워크(INWES) 이사

주제발표자



조 연 주

텍사스대학교 타일러(UT Tyler) 교수

- HRD MS Program Coordinator
- 前 Editor-in-Chief of Human Resource Development Review
- 前 Academy of Human Resource Development Board Member (2016-2028)



신 용 현

연세대학교 물리학과 특임교수

- 제20대 국회의원
- 前 한국표준과학연구원장
- 前 대한여성과학기술인회 회장

참여자 주요 약력

토론자



권 대 영

음식문화과학원 이사장

- J. Ethnic Foods, Springer/Nature, USA 편집장
- 前 한국식품연구원 원장
- 前 호서대학교 식품영양학과 교수



김 상 건

동국대학교 약학대학 교수

- 보건의료기술정책심의 암분야 전문위원회 및 암정복추진단 위원
- BMC journal Innovations in Acupuncture and Medicine, 편집위원장
- 前 서울대학교 약학대학 교수 & 동국대학교 약학대학 학장



김 은 주

서울과학기술대학교 건설시스템공학과 교수

- 한국차세대과학기술한림원 공학부 회원
- 前 국가연구시설장비심의평가단 심의위원
- 前 한국과학기술연구원 물자원순환연구센터 책임연구원

참여자 주요 약력

토론자



신 동 원

전북대학교 과학학과 교수

- 한국과학문명학연구소 소장
- 前 한국과학사학회장
- 前 국사편찬위원회 위원



임 미 희

KAIST 화학과 교수

- 금속신경단백질화학 연구단 단장(한국연구재단 리더연구단)
- 前 대통령직속 국가과학기술자문회의 자문위원 및
생명의료전문위원회 위원
- 前 대한화학회(KCS) 기획이사 및 대외(국제)협력이사



전 혜 영

연세대학교 대기과학과 교수

- 연세대학교 이과대학 학장
- 한국과학기술한림원 이학부 정회원
- 前 한국기상학회 회장

I

주제발표

주제발표 1 Korean Women Leaders: Research 2015-2025

- 조연주 텍사스대학교 타일러(UT Tyler) 교수

주제발표 2 여성과학기술인 정책 이대로 좋은가?

- 신용현 연세대학교 특임교수

주제발표 1

Korean Women Leaders: Research 2015-2025



조 연 주

텍사스대학교 타일러(UT Tyler) 교수

Research on Korean Women
Leaders 2015-2025

한림원

November 11 (Tue), 2025

Yonjoo Cho

Professor of Human Resource Development
University of Texas at Tyler, USA

Cho et al. (2025): Summary

Despite remarkable economic development in Korea, there are only a few women leaders, and they face challenges in the gendered workplace where organizational constraints and traditional values coexist. In a reanalysis of narratives of Korean women leaders (KWLs), we identified five types of KWLs' resistance to their token status in the workplace: (1) Opportunity-Driven, (2) Pathfinding, (3) Self-Reflective, (4) Persevering, and (5) Changing the Way to Resist. The five types broaden the meaning of KWLs' resistance and highlight different ways they resist their token status in the workplace. A significant finding is that all KWLs have persevered in their own way, whether their resistance is overt (active), as in Type 1 (Opportunity-Driven), or covert (passive), as in Type 4 (Persevering; 버티기), which is not considered resistance in Western contexts as it is subtle and hidden. This study also revealed that KWLs' personal agency plays an important role in shaping resistance strategies, though it is limited by organizational context and is possible after they gain executive power in the organization.

1

Problem Statement

- The global ranking on Korean women's status: Korea's gender gap ranked 101st out of 148 countries ([World Economic Forum, 2025](#)):

Context	Global Gender Gap Index	Sub-Index			
		Economic Participation	Educational Attainment	Health & Survival	Political Empowerment
Global	0.688	0.610	0.951	0.962	0.229
Korea	0.687	0.608	0.980	0.976	0.182

- The status of women leaders in Korea is considered **token** (Kanter, 1977) because only a small number of women take leadership positions in almost any sectors

2

Global Gender Gap (WEF, 2025, pp. 333-334)



3

Driving Question

- Why has Korea's remarkable economic success not translated into the corresponding status of women?
- To answer this question, we have interviewed a total of 195 Korean women leaders (KWLs) in diverse contexts (see next)

4

Participants

(Cho et al., 2025, p. 6)

	Type	Number (%)
Organization	Private	100 (70.4)
	Academic medicine	24 (16.9)
	Public/non-profit	18 (12.7)
Position	Top leaders (CEOs & presidents)	40 (28.2)
	Senior managers	30 (21.3)
	Managers	30 (21.3)
Marital Status	Married with children	111 (78.1)
	Never married	22 (15.5)
	Divorced	9 (6.3)
	Widowed	3 (2.1)

Note: We included KWLs' positions in 100 companies only, due to different position titles in diverse organizations.

Interview Studies on KWLs

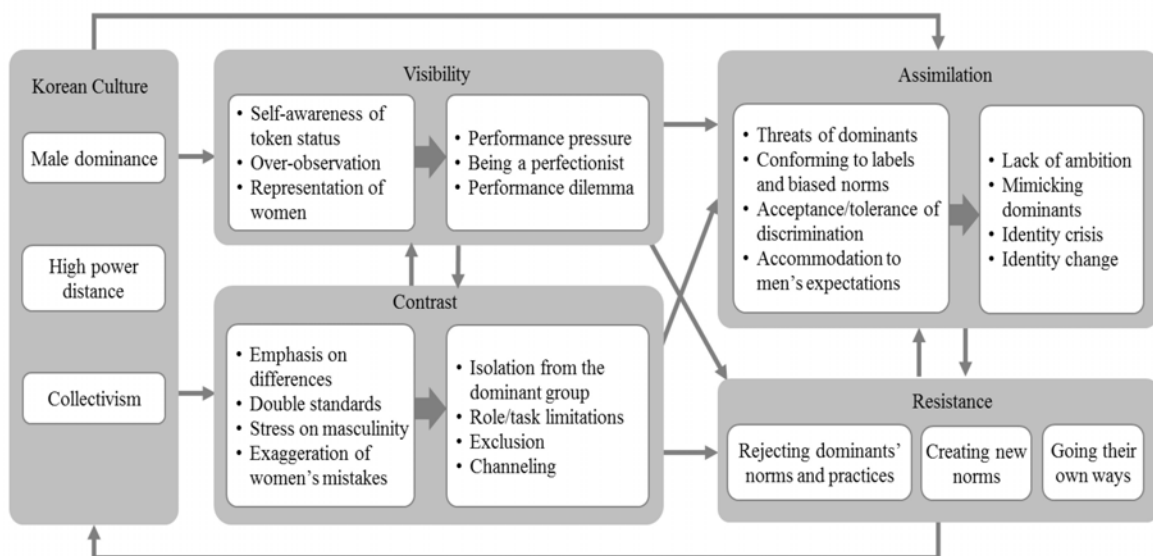
Study	Study Purpose	Interview Participants	Themes
Cho et al. (2015)	To explore the challenges and opportunities of women leaders in balancing their work and life and developing leadership	18 women leaders in diverse sectors	Commitment to work, struggles for a balance, defining success, gender identity, being a role model, and need for support
Cho et al. (2016)	To investigate the lived experience of women leaders in companies regarding their work-life balance and leadership development	50 women leaders in business	Convergence (gendered workplace, work-life imbalance, leadership development, and definitions of success) and divergence (position and marital status)
Cho et al. (2017)	To compare female executives' definitions of career success with those of male executives and identify their career development strategies	15 male and 15 female executives in business	Definitions of career success, success factors, and career development strategies
Han et al. (2018)	To investigate the lived experiences of women physicians in academic medicine and identify social and cultural influences on the gendered process of their career journeys	21 female physicians in academic medicine	Gender discrimination in their early career, no work-life balance and identity crises, being 'othered' by social and cultural values, a lack of leadership aspirations and limited networking and mentoring, and pursuing individual excellence without organizational support
Cho et al. (2019)	To explore how multinational corporations' (MNCs') women leaders have overcome career challenges to become CEOs	15 women CEOs in MNCs	Becoming a CEO, key success factors, MNC culture, career challenges, and career development strategies
Cho et al. (2020)	To investigate three women entrepreneurs in the IT industry regarding their business startups and development	3 women entrepreneurs	Business partnership with husband (Case 1), business principles and dreaming big (Case 2), and strong commitment with religious faith (Case 3)
Cho et al. (2021a)	To investigate the motivations, challenges, and career success of women entrepreneurs in their business development process	23 women entrepreneurs	Quantitative analysis and qualitative analysis (motivations, challenges and opportunities, and career success)
Cho et al. (2023)	To explore how highly educated women respond to career chance events in a Korean context	50 highly educated women with doctoral degrees in and out of Korea	Before obtaining doctoral degree; during and after doctoral study (career goals, culture, and career interruptions); responses to chance events (individual, family, organizations, and government)

Finding 1: Four Themes

Theme	Definition	Verbatim Statements
Visibility	Women leaders received a great deal of attention from others and were more harshly assessed in their behaviors and performance than men were	"I feel visible because my mistakes are exaggerated."
Contrast	Men maintain the gendered workplace by contrasting differences between genders and being unwelcoming of women's femininity, limiting women's access to male-dominated networks, and highlighting different expectations of roles and tasks	"Men take all the important jobs, while women do minor work."
Assimilation	Tokens' assimilation process entails accepting dominants' norms and expectations, being tolerant while accepting, learning and using the dominants' norms, and thinking like dominants	"I found myself powerless because I am so used to the norms that expect me to stay quiet. When I was given an opportunity to express my opinion, I found myself unable to express my thoughts clearly. I have lost my authentic self as I have endured to accept the old norms."
Resistance (added)	Some women went through the process of identity crisis and change, while others attempted to resist. We themed these women leaders' coping strategies as resistance	"In my twenties, I thought that I could get equal treatment by doing what others did such as drinking, but I've changed as I entered my thirties. I realized that was not me. Health was an issue as well, so I began to avoid attending informal meetings with drinking. My supervisor was critical about this, but I thought it would be fine to be a little selfish."

7

Finding 2: Relationships between Korean culture, visibility, contrast, assimilation, and resistance



8

Finding 3: 5 Types of KWs' Resistance

Type	Name (% of Cases)	Distinctive Feature	Quote
1	Opportunity-Driven (6)	Women leaders' organizations, largely MNCs, have fairly evaluated their performance, supported their leadership potential, and developed their competence through support mechanisms (e.g., coaching), supportive supervisors, and (in)formal mentors	here
2	Pathfinding (29)	In the workplace where male-dominated culture is prevalent, women leaders showed outstanding performance through their strengths in communication, leadership, networks, and ethical standards. They made efforts to bring in family-friendly culture, development programs (e.g., leadership development), and the dissemination of policies (e.g., family leave) by using their power	here
3	Self-Reflective (20)	Based on their long years of tenure in business, women leaders critically reflect on the male-dominated organizational/industry culture and share Aha moments they felt as critical moments in their business life and provide ways to overcome the challenges they faced in the workplace to support women in the leadership pipeline	here
4	Persevering (버티기) (11)	Although women leaders encountered challenges in their careers or having career interruptions due to family obligations, they have stayed on working. In the process, some women leaders show less satisfaction in their jobs, regret their choices in their careers, or even seriously considered leaving their jobs	here
5	Changing the Way to Resist (7)	Women leaders have shown change in their perspective of resistance to their token status. As they moved to different workplaces that have different organizational culture, their resistance has changed or they have become active in resistance by getting more power	here

9

Opportunity-Driven

Persevering

Self-Reflective

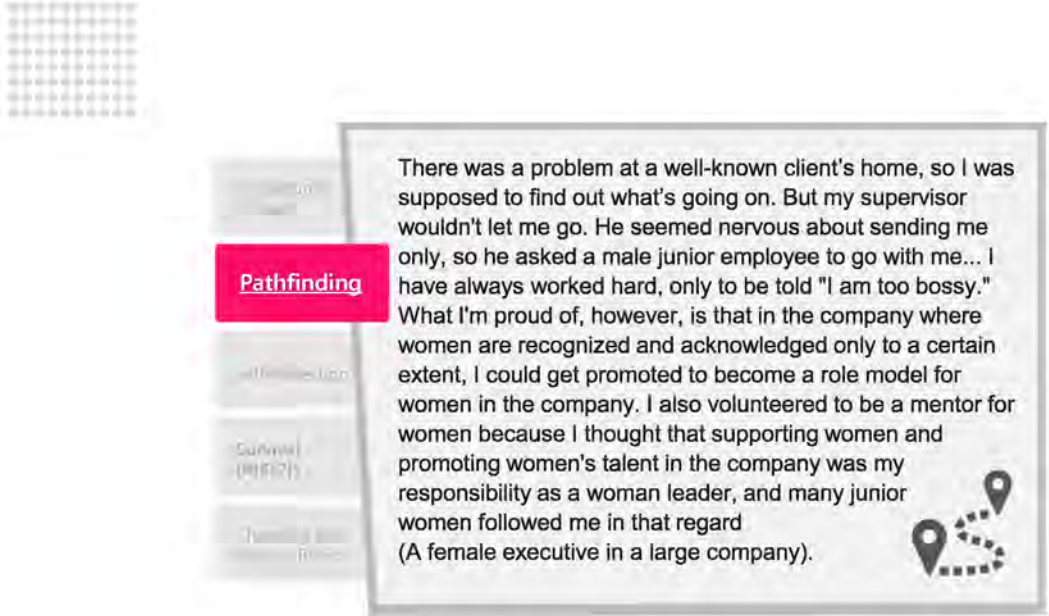
Changing the Way to Resist

Persevering

Initially I was recognized for my hard work by the U.S. headquarters that trusted my competence and performance. However, the management in Korea did not. They gave me a lower title than those of men and even tested me in that role. As a result, my promotions were delayed compared to male counterparts. As I kept looking for opportunities, I was gradually given more tasks and responsibilities. Work increasingly became enjoyable, and eventually, I earned the attention of the U.S. headquarters, which granted me more responsibilities and promotions, and ended up with the CEO title (A female CEO in a MNC in Korea).



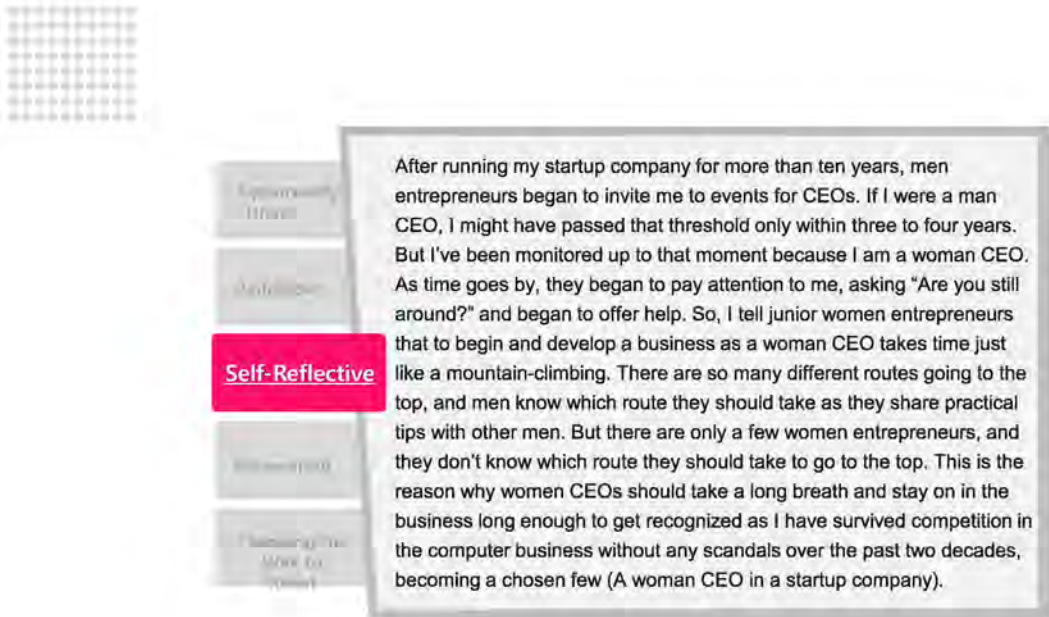
10



Pathfinding

There was a problem at a well-known client's home, so I was supposed to find out what's going on. But my supervisor wouldn't let me go. He seemed nervous about sending me only, so he asked a male junior employee to go with me... I have always worked hard, only to be told "I am too bossy." What I'm proud of, however, is that in the company where women are recognized and acknowledged only to a certain extent, I could get promoted to become a role model for women in the company. I also volunteered to be a mentor for women because I thought that supporting women and promoting women's talent in the company was my responsibility as a woman leader, and many junior women followed me in that regard
(A female executive in a large company).

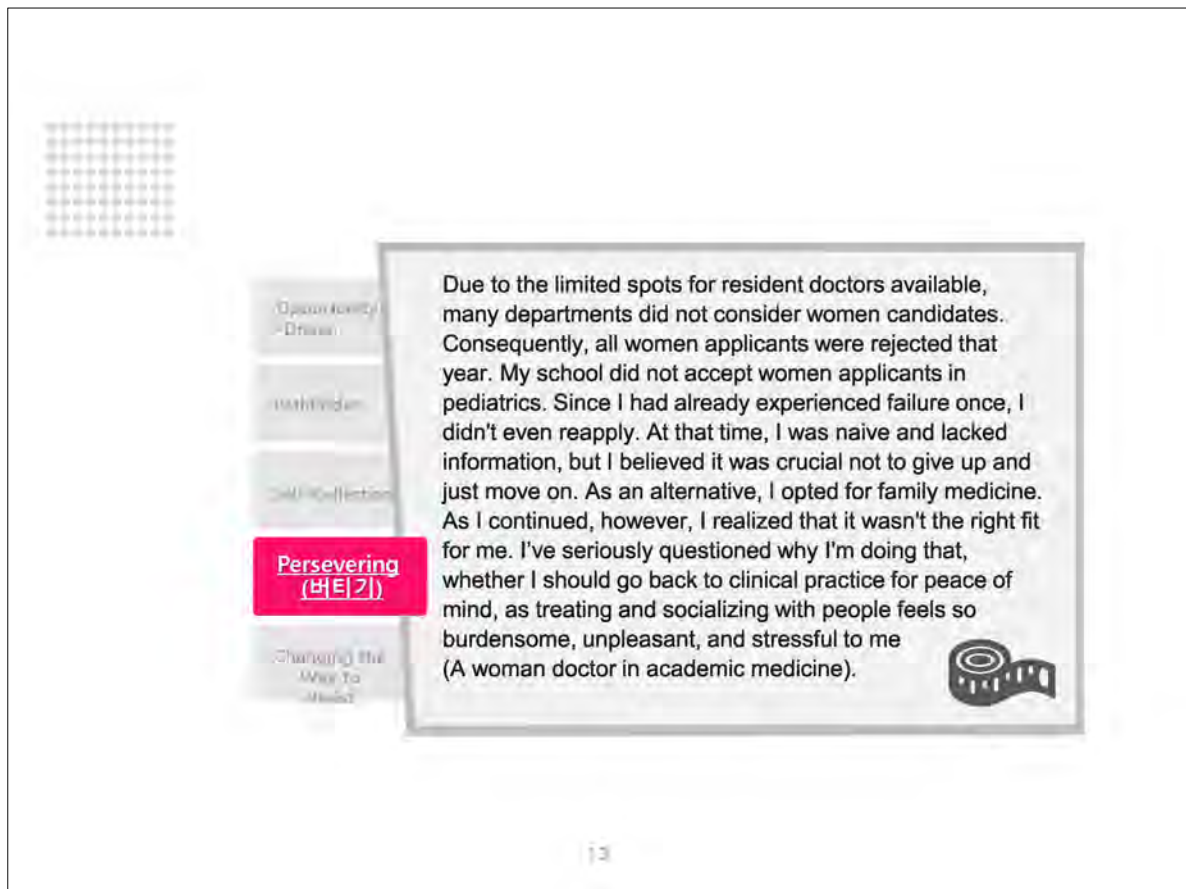
11



Self-Reflective

After running my startup company for more than ten years, men entrepreneurs began to invite me to events for CEOs. If I were a man CEO, I might have passed that threshold only within three to four years. But I've been monitored up to that moment because I am a woman CEO. As time goes by, they began to pay attention to me, asking "Are you still around?" and began to offer help. So, I tell junior women entrepreneurs that to begin and develop a business as a woman CEO takes time just like a mountain-climbing. There are so many different routes going to the top, and men know which route they should take as they share practical tips with other men. But there are only a few women entrepreneurs, and they don't know which route they should take to go to the top. This is the reason why women CEOs should take a long breath and stay on in the business long enough to get recognized as I have survived competition in the computer business without any scandals over the past two decades, becoming a chosen few (A woman CEO in a startup company).

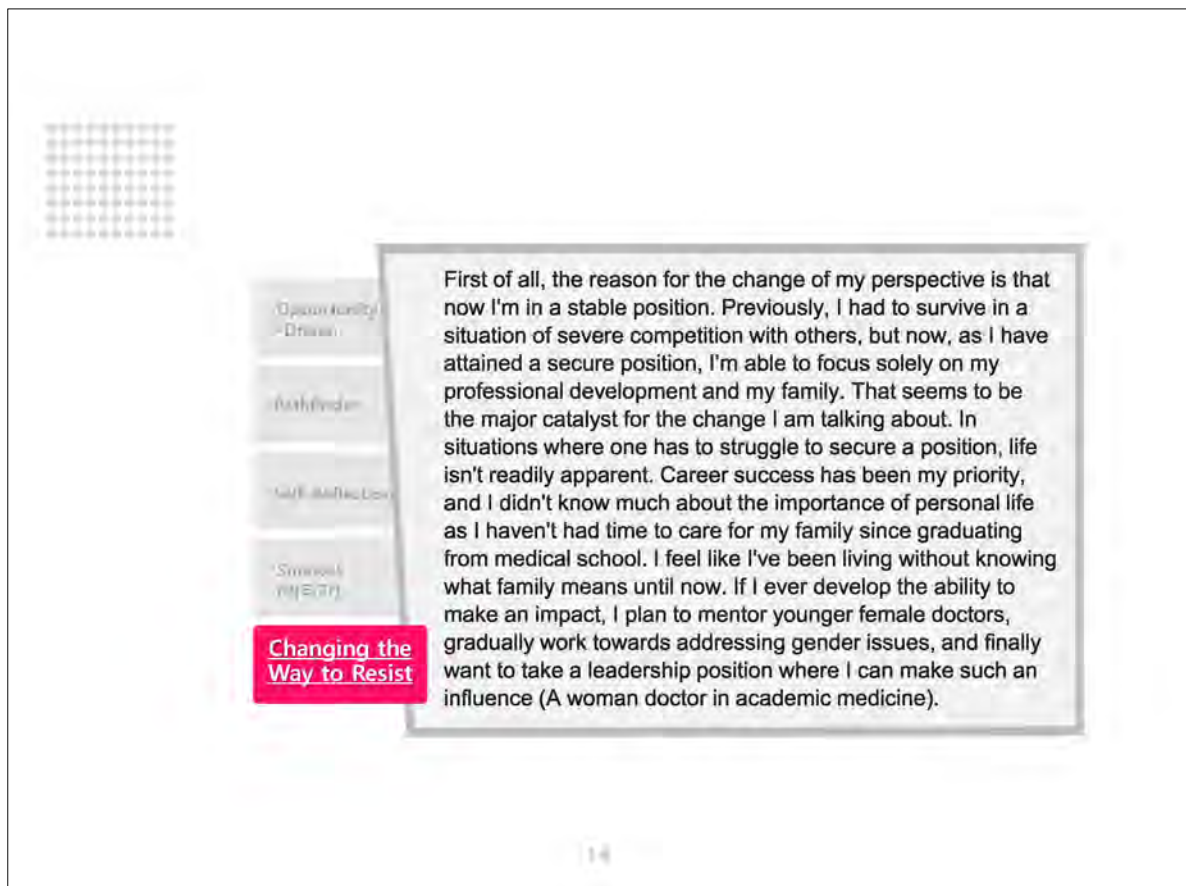
12



Persevering (버티기)

Due to the limited spots for resident doctors available, many departments did not consider women candidates. Consequently, all women applicants were rejected that year. My school did not accept women applicants in pediatrics. Since I had already experienced failure once, I didn't even reapply. At that time, I was naive and lacked information, but I believed it was crucial not to give up and just move on. As an alternative, I opted for family medicine. As I continued, however, I realized that it wasn't the right fit for me. I've seriously questioned why I'm doing that, whether I should go back to clinical practice for peace of mind, as treating and socializing with people feels so burdensome, unpleasant, and stressful to me (A woman doctor in academic medicine).

13



Changing the Way to Resist

First of all, the reason for the change of my perspective is that now I'm in a stable position. Previously, I had to survive in a situation of severe competition with others, but now, as I have attained a secure position, I'm able to focus solely on my professional development and my family. That seems to be the major catalyst for the change I am talking about. In situations where one has to struggle to secure a position, life isn't readily apparent. Career success has been my priority, and I didn't know much about the importance of personal life as I haven't had time to care for my family since graduating from medical school. I feel like I've been living without knowing what family means until now. If I ever develop the ability to make an impact, I plan to mentor younger female doctors, gradually work towards addressing gender issues, and finally want to take a leadership position where I can make such an influence (A woman doctor in academic medicine).

14

Significance

- **Five types of KWLs' resistance** broaden the meaning of resistance in the workplace where traditional values and organizational constraints co-exist and highlight different ways token women respond
- **KWLs' personal agency** plays an important role in shaping resistance strategies, though it is limited by organizational context and is possible after they gain executive power in the organization
- Research (e.g., Lee et al., 2025) underscores the necessity of **increasing women in senior leadership roles** to foster more inclusive and high-performing groups

15

Implications

- **Individual level:** Organizations should encourage women to speak up with psychological safety against the gendered culture to create a diverse and inclusive workplace
- **Organizational level:** Initiatives for HR practice need organizational leaders' support as token female voices are heard and enacted more when leaders possess favorable beliefs about women (Farh et al., 2020), suggesting the need for training of organizational leaders who hold positive beliefs about women's potentials
- **Government:** Required is an active role of the government to build organizational responsibility for gender diversity (Cho et al., 2021c): for instance, the Ministry of Gender Equality and Family's recognition of family-friendly programs in organizations and the legislature on at least one female board member to be added in large companies

16

Q&As

17

References 1/2

- Cho, Y., Han, S. J., Park, J., & Kang, H. (2020). Business startups and development of South Korean women entrepreneurs in the IT industry [Special issue]. *Advances in Developing Human Resources*, 22(2), 176-188.
- Cho, Y., Kim, N., Lee, M., Lim, J. S., Han, H., & Park, H. Y. (2015). South Korean women leaders' struggles for a work and family balance [Special issue]. *Human Resource Development International*, 18(5), 521-537.
- Cho, Y., Kim, S., You, J., Han, H., Kim, M., & Yoon, S. (2021b). How South Korean women leaders respond to their token status: Assimilation and resistance. *Human Resource Development International*, 24(4), 377-400.
- Cho, Y., Kim, S., You, J., Moon, H., & Sung, H. (2021c). Application of ESG measures for gender diversity and equality at the organizational level. *European Journal of Training and Development*, 45(4/5), 346-365.
- Cho, Y., Park, J., Han, S. J., & Ho, Y. (2019). "A woman CEO? You'd better think twice!": Exploring career challenges of women CEOs at multinational corporations in South Korea. *Career Development International*, 24(1), 91-108.
- Cho, Y., Park, J., Han, S. J., Ju, B., Yoo, J., Ju, A., Park, C., & Park, H. Y. (2017). How do South Korean female executives' definitions of career success differ from those of male executives? *European Journal of Training and Development*, 41(6), 490-507.
- Cho, Y., Park, J., Han, S. J., Sung, M., & Park, C. (2021a). Women entrepreneurs in South Korea: Motivations, challenges, and career success. *European Journal of Training and Development*, 45(2/3), 97-119.

18

References 2/2

- Cho, Y., Park, J., Ju, B., Han, S. J., Moon, H., Park, S., Joo, A., & Park, E. (2016). Women leaders' work-life imbalance in South Korean companies: A collaborative qualitative study. *Human Resource Development Quarterly*, 27(4), 461-487.
- Cho, Y., Park, J., Lee, S., You, J., & Yoon, S. (2025). Developing a typology of Korean women leaders' resistance to their token status in the workplace. *Human Resource Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.70000>
- Cho, Y., You, J., Choi, Y., Ha, J., Kim, J., Kim, Y. H., Kang, S. H., Lee, S., Lee, R., & Kim, T. (2023). Career chance events of highly educated women with doctoral degrees in South Korea. *European Journal of Training and Development*, 47(9), 921-945.
- Farh, C. I. C., Oh, J. K., Hollenbeck, J. R., Yu, A., Lee, S. M., & King, D. D. (2020). Token female voice enactment in traditionally male-dominated teams: Facilitating conditions and consequences for performance. *Academy of Management Journal*, 63, 832-856.
- Han, H., Kim, Y., Kim, S., Cho, Y., & Chae, C. (2018). Looking into the labyrinth of gender inequality: Women physicians in academic medicine. *Medical Education*, 52(10), 1083-1095.
- Kanter, R. M. (1977a). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Lee, H. W., Kim, J., Lee, H., Triana, M. C., & Choi, J. N. (2025). When employee gender diversity benefits collective performance: The importance of the proportion of women in top management team. *Personnel Psychology*, 78, 305-330.
- World Economic Forum. (2025). *Gender gap report 2025: Insight report*. https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf

주제발표 2 여성과학기술인 정책 이대로 좋은가?



신 용 현

연세대학교 특임교수

한림원탁토론회
(2025.11.11)

여성과학기술인 정책 이대로 좋은가?

연세대학교 신 용 현

차 례

- 여성과학기술인 활동의 중요성
 - 역할 기대
 - 국제기구 및 해외 정책동향
- 우리나라 여성과학기술인 활용 실태 및 정책 현황
- AI 시대 여성과학기술인 리더십 발휘를 위한 제언

여성과학기술인 활동 중요성 부각 배경

- 고령화 및 인구 감소로 노동력 감소 심각
지속가능 성장을 위해서는 모든 가능한 자원 동원 필요
세계은행, 아시아개발은행, OECD 등이 여성을 포함한 소외된 계층에게
평등한 기회를 주는 포용성장을 새로운 성장 모델로 제안.
STEM 분야 여성 역량과 활동 강화는 국가와 국제기구의 핵심 과제가 됨.
- 산업 구조 변화
정보통신기술(ICT) 기반 산업 발전 등 환경 변화
4차산업혁명, 디지털 전환이 여성일자리와 활동 증가 기회로 작용
여성이 보다 다양한 역할에 참여하기 시작
여성의 특성이 강점으로 부각

• 여성의 역량이 장점으로 부각될 수 있는 사회

조직력 자금력 보다 창의력이 중요한 산업 구조로 이동
 소통 협력, 공감 능력, 개인 욕구 수요파악 등에 여성들 강점
 맞춤형기술의 융·복합화로 인한 여성의 창의적 역량 필요, 기회 많아짐
 여성의 새로운 시각은 다양한 문제 인식 및 문제해결방안 제시
 여성의 경제활동 증가로 남성 위주의 경제 활동 패러다임에서 변화
 여성도 활동 주체가 되는 사회 구조

여성 과학기술인 활동의 중요성 – UN

• UN 매년 2월 11일을 '세계 여성 소녀 과학의 날' 로 지정

21세기 도전을 위해서 고착화된 성별 의식을 깨고 여성과학자와
 연구원의 경력을 지원할 필요가 있음을 선언(2015)

The United Nations General Assembly adopted resolution A/RES/70/212
 declaring 11 February as **the International Day of Women and Girls in Science**
 - To rise to the challenges of the 21st century, we need to dismantle gender
 stereotypes. It means supporting the careers of women scientists and
 researchers.

• 지속가능 발전을 위해 필요

과학과 양성평등 두 가지는 모두 지속가능 발전을 위해 중요.

여성은 인류의 반. 인류 역량의 반을 차지.

양성평등은 기본 인권 문제이자 평화로운 사회와 지속가능발전에 필수.

• 다양성에 의한 더 큰 혁신 Greater diversity fosters greater innovation

더 많은 여성들이 STEM 분야에서 활동하지 않는다면, 남성에 의해 남성 위주로 설계된 세상이 계속 되고 여성의 잠재력은 개발되지 못할 것.

STEM기술은 세계 인터넷 사용자 격차해소에 중요,

성차별을 없애고 여성이 잠재력을 발휘해서 모두에게 더 나은 세상을 만드는 데 합류시켜야

- On the International Day of Women and Girls in Science in 2021, the United Nations stated:

국제기구 및 해외 정책 동향

• UNESCO, UN WOMEN이 실행을 촉구하는 정책 프로그램

교육을 통해 성 고정관념을 없애고, 사회적 규범을 변화

여성 과학자의 긍정적인 롤모델 홍보

최고 의사결정 수준에서의 인식제고.

단순히 STEM 분야에 참여하는 것에 그치지 않고,

리더십을 발휘하고 혁신할 수 있도록 권한 부여하는 정책과 조직 문화

경력을 발전시켜 성공할 수 있도록 지원.

• 해외의 정책 사례 EU

호라이즌 유럽 성평등계획(Gender Equality Plan, GEP)

성평등계획(GEP)은 연구혁신(R&I) 조직에서 성평등 촉진을 목표로 자원, 관리체계 등 조직과 문화 차원에서 변화를 가져올 수 있는 구체적 방안들을 일련의 계획으로 수립.

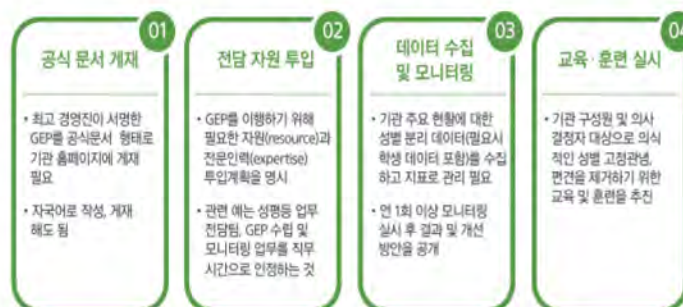
호라이즌 유럽에 참여하는 모든 기관은 성평등계획(GEP)을 수립·이행하고, 목표 달성 여부를 모니터링해야 함

*호라이즌 유럽

2021~2027년 간 약 955억 유로(약 140조원)을 지원하는 EU 최대 다자 연구혁신(R&I) 프로그램으로 우리나라는 2025년부터 준회원국이 되었음

● 성평등계획(GEP)의 구성

■ (GEP 필수 요구사항) 유럽집행위원회(EU Commission)가 요구하는 GEP의 4가지 필수요구사항(mandatory requirements)은 아래와 같으며, 기관의 GEP에 반드시 포함되어야 함



■ (GEP 권장 콘텐츠) 위의 필수요구사항 외에도 유럽집행위원회는 다음의 5개 영역에 대해 내용을 기술할 것을 권장함 (recommended)



출처 : 호라이즌 유럽참여 과학기술계 연구조직 성평등계획(GEP)수립가이드, WISET

해외의 정책 사례 - EU 미국

EU) '마리퀴리 프로그램(EU-MSCA)' 운영

여성 40% 목표 설정, 여성연구원 참여 실적(42.0%, '14~'20)
연구개발 인력의 국제교류와 경력개발 신진부터 중견 까지 단계별지원.

'Women TechEU' 프로그램

여성 창업자를 대상으로 코칭, 멘토링, 스케일업 자금 지원

미국) 22년 제정된 반도체과학법(CHIPS and Science Act)

STEM 분야 다양성 및 포용성' 관련 조항.

돌봄 책임이 있는 연구자에게 유연성을 제공하는 정책수립
(근무시간 유연성, 기간 연장, 추가 보조금 등)

미 국립과학재단(NSF)의 최고 다양성 책임자 직위

해외의 정책 사례 - 중국 영국

중국) 여성과학기술 인재 지원정책 수립('21.12)

고위직 여성 인재 양성 및 과학기술 정책 결정 자문 역할 강화
과학기술분야 학회 및 연구회 등 여성 20% 이상 확대,
여성 과학자 협회 설립, 과제평가위원 여성 25% 이상 목표비율 설정

국가 R&D 사업에 여성 과학자 과제 신설

'여성 과학연구 복귀 기금' 설립- 출산 후 연구단절 없는 환경 마련

영국) 'STEM Returner' 프로그램 운영

STEM 분야 업무역량 교육 및 직업 매칭 기회 제공

우리나라 여성과학기술인 활용실태 및 정책

2025년 기술패권시대 과학기술은 국가 생존의 문제
초고령화 사회 진입, AI 시대 도래로 여성과학기술인 역할 중요

2002년 '여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률' 제정 배경

당시 IMF사태 극복과 선진국 진입을 위해 여성 과학기술인 육성 및 활용중요성 대두
고령화 및 저출산 사회 진입
이공계 기피현상에 대해 남성에 뒤지지 않는 교육을 받은 우수 여성 인력 활용 확대로 대처
국가 인력 수급을 위해 남성 영역으로 여겨지던 이공계로 여성 진출을 유도
여성과학기술인들의 활동을 촉진하는 것이 주요 아젠다로 대두

여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법

제1조(목적)

이 법은 여성과학기술인의 양성·활용 및 그들에 대한 지원 시책을 마련하고, 여성과학기술인이 그 자질과 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 지원함으로써 여성의 과학기술 역량 강화와 국가의 과학기술 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의)

이 법에서 "여성과학기술인"이란 이학(理學)·공학(이하 "이공계"라 한다) 분야의 연구직·기술직 또는 관련 직종에 종사하고 있거나 종사하려는 여성으로서 대통령령으로 정하는 사람을 말한다.

제3조(다른 법률과의 관계)

이 법은 여성과학기술인의 양성·활용·지원에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용된다.

여성과과학기술인 육성 및 지원에 관한 법 주요내용

- 기본계획 수립 및 시행, 연도별 시행계획과 추진실적 과학기술자문회의 보고
- 여성과학기술인 실태조사
- 이공계 진학유도 및 연구개발 능력 향상지원, 여학생 비율 적정유지 권장
- 연구활동지원
- 적극적 조치(예산 행정)
채용목표비율, 재직목표비율, 직급별 승진목표비율
- 취업 재취업 지원
- 여성담당관 지정
- 경력 단절 예방지원
- 우수 사례 발굴확산
- 한국여성과학기술인 육성재단 설립 운영

1차 - 4차 '여성과과학기술인 육성 및 지원 기본계획'



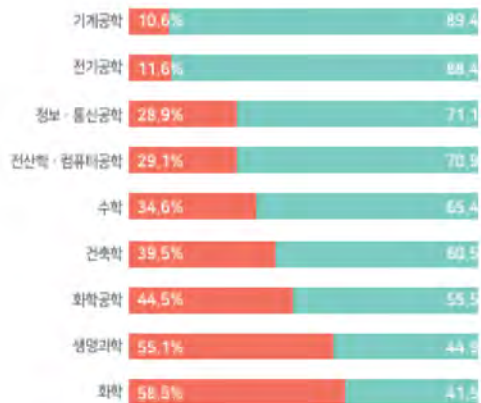
출처 : 국가과학기술자문위원회



우리나라 여성과학기술인 실태

대학 전공별 재학

» 대학교 자연·공학계열 전공별 재학생 여성비율 현황(2023)

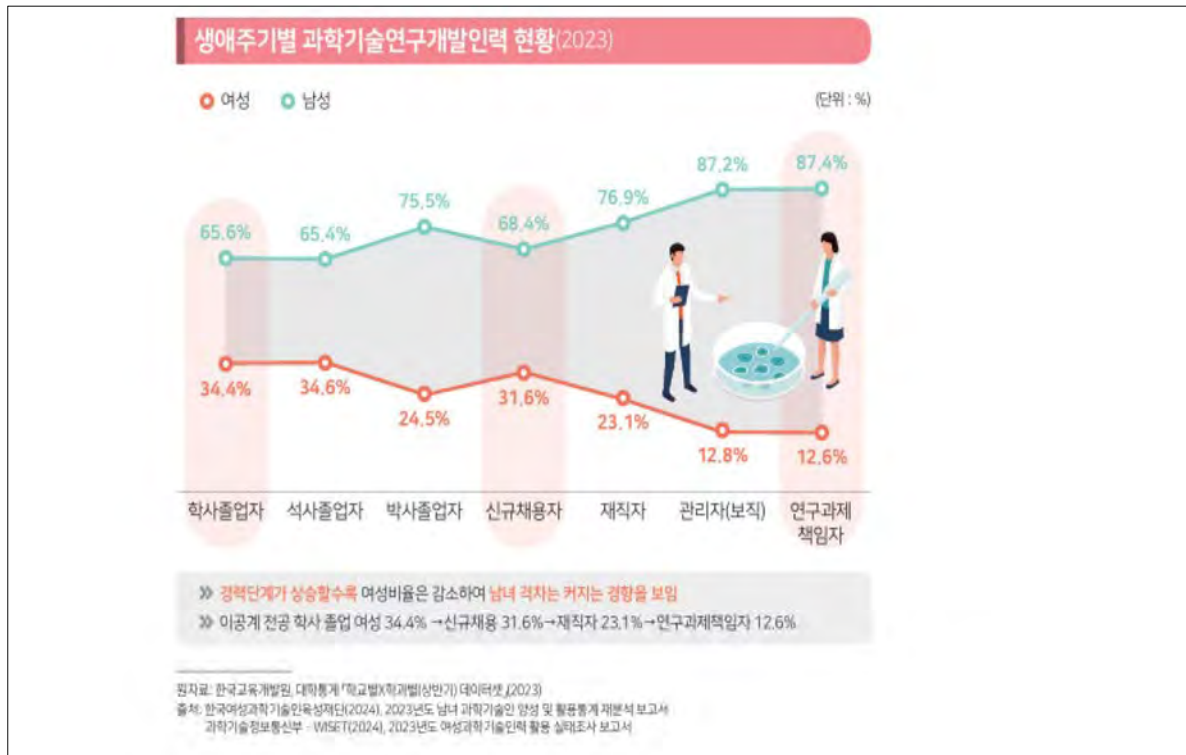
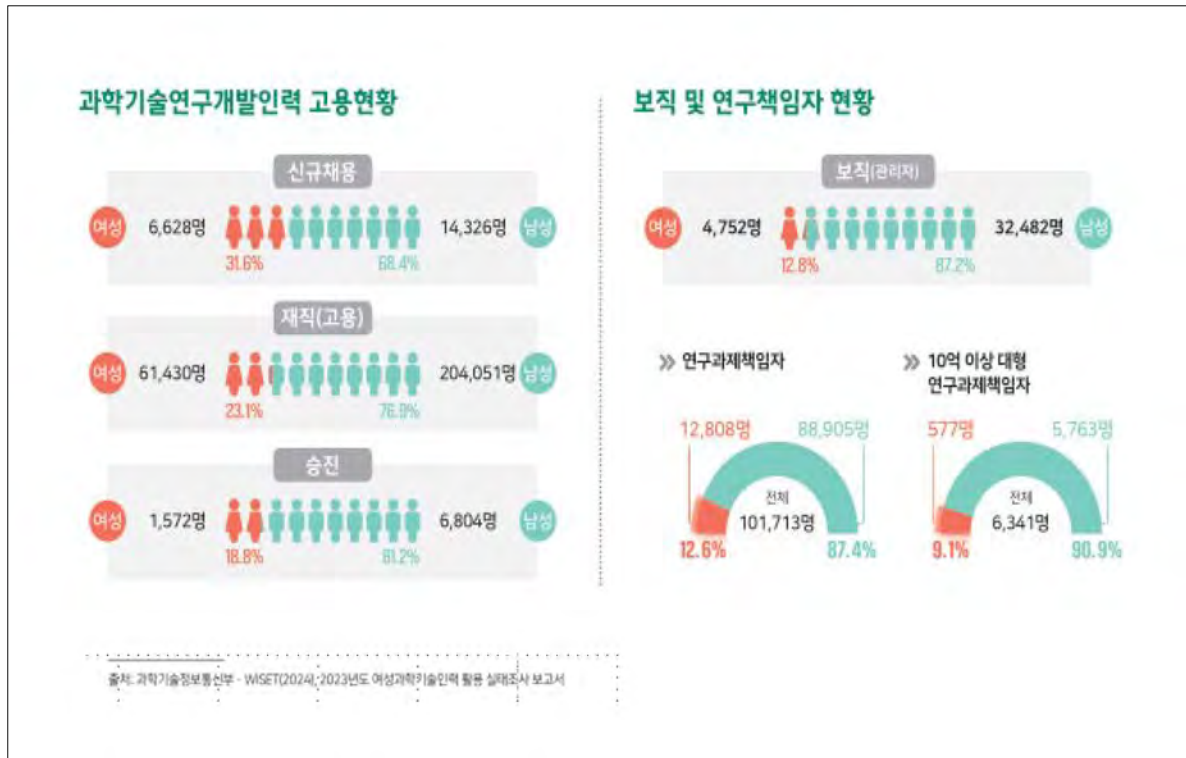


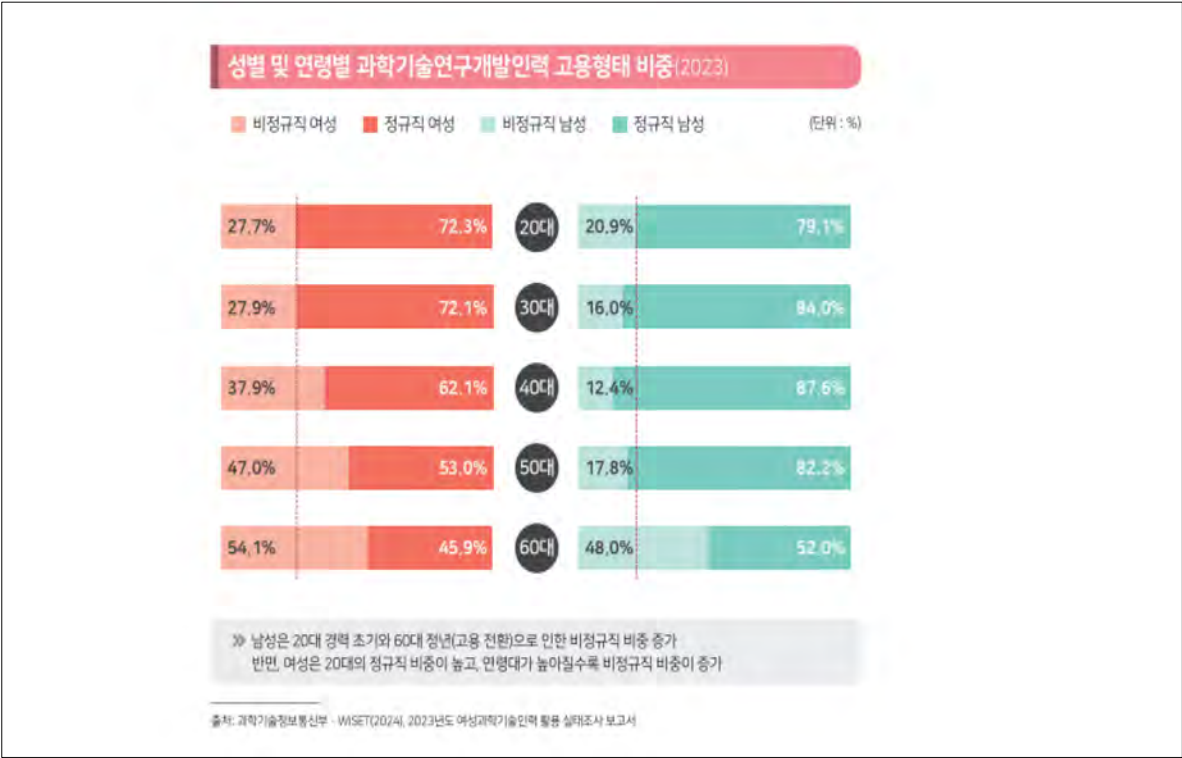
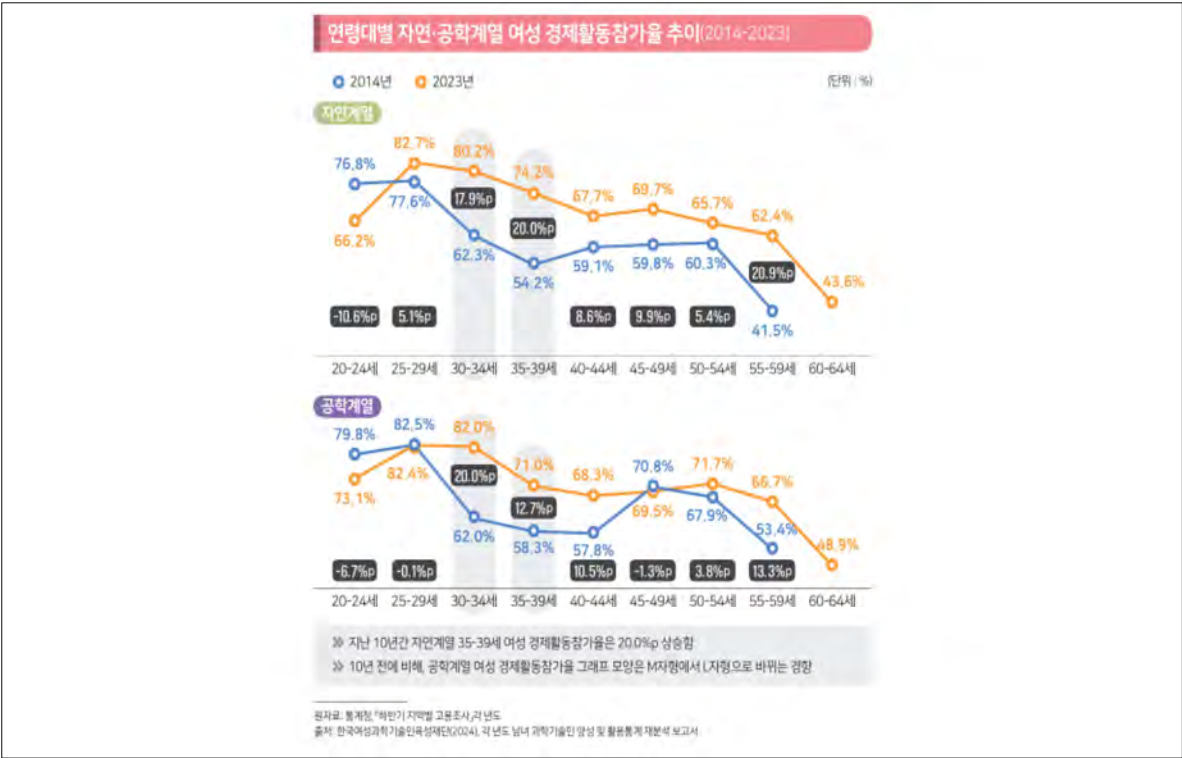
자연·공학계열 전임교수 및 재학생 성별비율(2023)

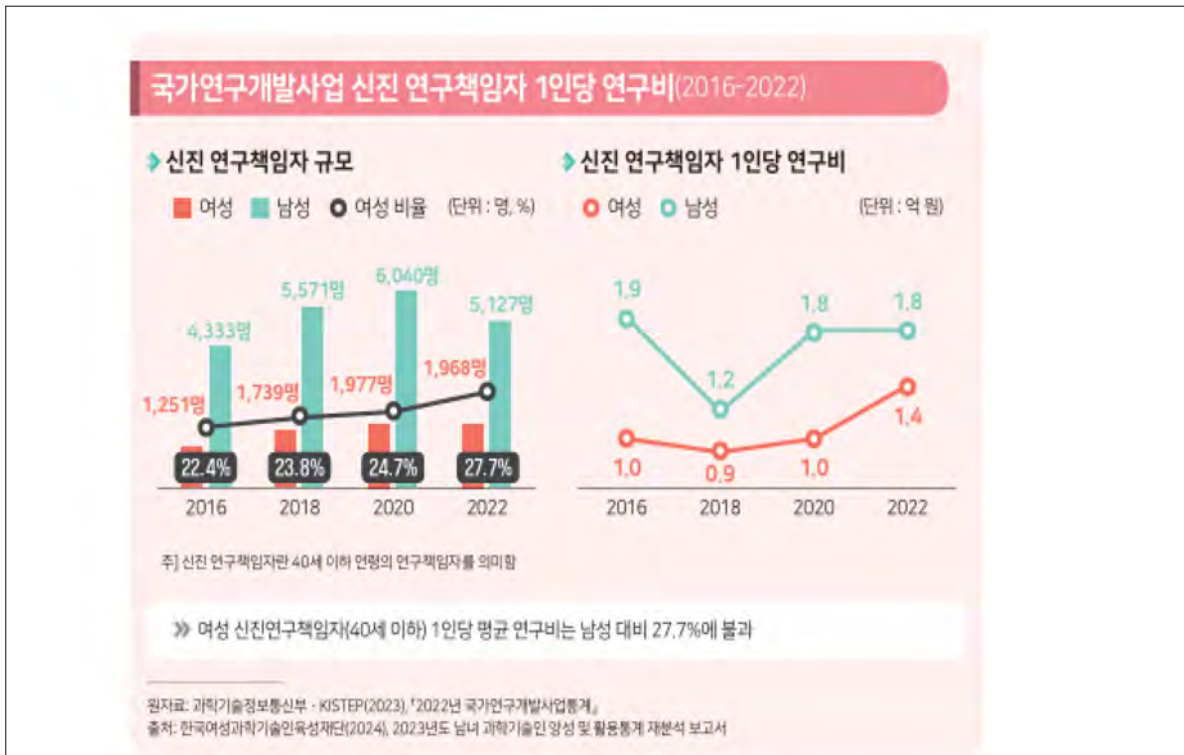
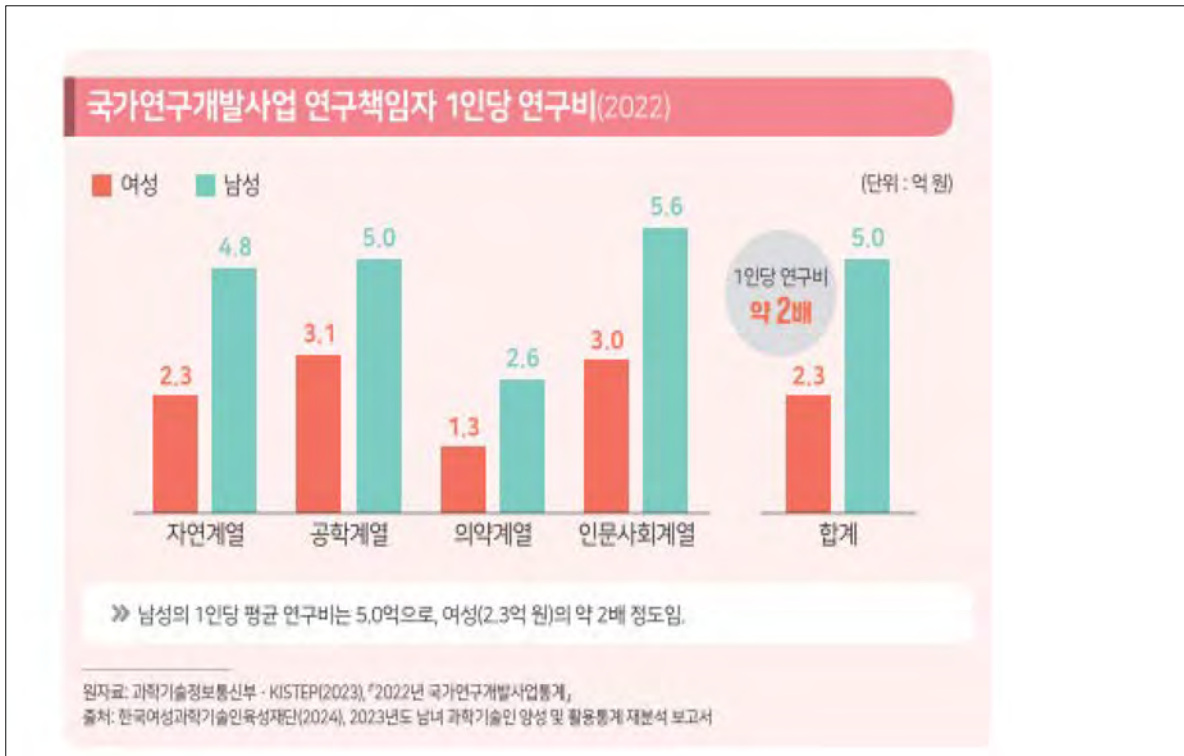


» 공학계열의 여성 비율은 23.7%이나 여성 전임교수 비율은 8.6%로 여성 대비 여교수 비율이 낮게 나타나며, 공학계열의 성비 불균형이 매우 크게 나타남

원자료 : 한국교육개발원, 대학통계「학교별·학과별(학과별) 대학입학」(2023)
출처 : 한국여성과학기술인육성재단(2024), 2023년도 남녀 과학기술인 양성 및 활동통계 제분석 보고서
과학기술정보통신부 - WISSET(2024), 2023년도 여성과학기술인력 활용 실태조사 보고서







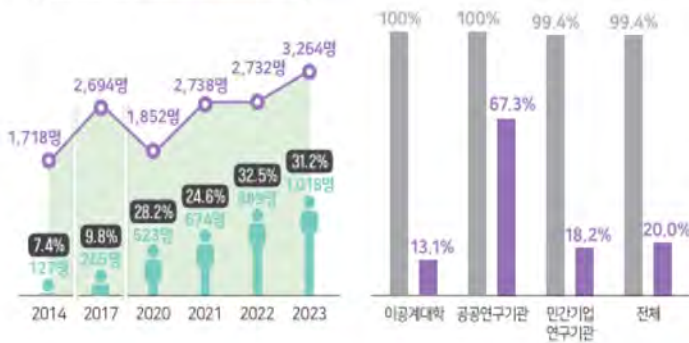
과학기술연구개발기관 육아휴직 제도 이용률(2023) 및 이용자 수 추이(2014-2023)

▶ 육아휴직자 수 변화추이

▶ 제도보유율 vs 이용률 현황

● 전체 이용수 ● 남성 규모 ■ 남성 비율 ■ 제도보유율 ■ 이용률

전체 육아휴직자 10년 대비 190.0% 증가



주) '이용률'은 연구기관 중 육아휴직제도 이용자가 1명 이상 있는 기관 비율임.

» 10년 간 남성 육아휴직자 규모는 '14년 127명 → '23년 1,018명으로 약 8.0배 증가
 남성 육아휴직자 비율은 '14년 7.4% → '23년 31.2%로 4.2배 이상 증가

5차 기본계획 (2024-2028) 비전 및 중점 추진과제



우리나라 여성과학기술인 정책 및 제도 우수성

- ‘여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률’을 기반으로
범부처와 지방자치단체까지 참여하여 중장기 기본계획을 수립.
- 연차 실행 계획도 수립되며 다양한 정책이 시행됨.
- 관련 통계 조사가 매년 이루어짐.
- 연차별 수행 실적이 국가과학기술자문회의에 보고 되어 성과 확인 가능.
- 환경 변화에 따라 적절하게 법률개정이 되고 있으며, 많은 아이디어가 적시에 정책으로 반영되고 있음.
- 다른 나라에 비해 정책과 제도가 잘 정비 되어 있음.

우리나라 여성과학기술인 정책 및 제도 한계

- 많은 정책과제들이 나열식으로 제시
- 예산 지원과 실효성 있는 행정 조치 부족으로 강력한 추진에 한계
- 범부처 계획으로 수립되지만, 과학기술정보통신부 이외의 부처나
지방자치단체는 관심과 수행 의지 부족
- 계획했던 목표를 달성하지 못한 경우 후속 조치 미흡
- 같은 제도도 국가 최고 지도부나 국회 등의 관심에 따라 추진 실적과
성과 차이가 많음.

AI 시대 여성과학기술인 리더십을 위한 제언(1/3)

- 여성과학기술인 정책은 여성만을 위한 정책이 아닌 국가 경쟁력과 인류 공헌 위한 것임을 주지. (남녀 갈등, 세대 갈등 요소 제거)
- 제도 개선 위주 정책에서 양성평등 일터 환경/문화 개선 정착 위주로 전환 필요
- 양적 확대에서 질적 수준 향상을 위한 정책 제시
(예 : 1인당 연구비, 보직자 비율, 연구책임자 비율과 규모)
- 대표 목표 제시하고, 이의 달성을 위해 실효성 있는 예산 지원과 행정 조치
(예 : 보직목표제, 경력 단절 없는 근무 환경, 여성 평균 연구비 증액)
- 연구성과 위주의 롤 모델 외에 사회에 공헌하는 롤 모델 발굴 홍보

AI 시대 여성과학기술인 리더십을 위한 제언(2/3)

- AI 관련 분야 여성 과학기술인 육성 및 역할 증대를 위한 노력 중요
교육수준과 디지털 이용 수준이 높아 국제적 경쟁력 확보 가능
- 디지털 전환은 여성 일자리 확대 기회
경력 단절이 일어나지 않을 수 있는 환경과 제도 적극 시행
 - 디지털 전환에 따른 근로형태 유연화
유연근무, 시차 출퇴근제, 출근요일선택제, 단축근무, 주4일제
 - 대체 인력 지원 제도 활성화 및 예산 지원 확대
 - 재택, 원격근로, 스마트 워크센터 등 근무장소 유연화 확산과 함께
재택 근무 환경 개선을 위한 사회적 시설과 제도 필요
(집안일 여성에게 편중 문제 해결 - 보육시설 공부방 운영)

AI 시대 여성과학기술인 리더십을 위한 제언(3/3)

- **AI 도입으로 인한 일자리 변환기에 여성들이 피해 보지 않도록 주의**
 - COVID 19 시대 남성에 비해 여성들 실직 비율, 연구비 감소 비율 높았음.
 - 비정규직 우선 해고, 교육 등 전환 기회 남성에게 편중
- **여성과학기술인들 스스로 목표와 기대치를 높이고 역량을 높이겠다는 의지와 노력을 보이는 것이 가장 중요.**
 - 발전을 격려하는 조직 문화 확산.
 - 교육 기회 확대와 교육 내용 변화 필요
- **여성 과학기술인들의 주체적 활동 장려**
 - 단체 및 학회 대표, 편집위원 비율, 조직위원회 비율
 - ON/OFF line Networking 활성화

감사합니다.

II

토론

좌 장 부하령 건국대학교 의생명공학과 교수

지정토론 1 권대영 음식문화과학원 이사장

지정토론 2 김상건 동국대학교 약학대학 교수

지정토론 3 김은주 서울과학기술대학교 건설시스템공학과 교수

지정토론 4 신동원 전북대학교 과학학과 교수

지정토론 5 임미희 KAIST 화학과 교수

지정토론 6 전해영 연세대학교 대기과학과 교수

지정토론 1

출연연 내 여성과학자



권 대 영

음식문화과학원 이사장

오늘 주제 발표를 해주신 조연주 교수님, 신용현 교수님, 좋은 발표에 깊은 감사를 드립니다. 우리나라 여성과학자 문제와 앞으로의 발전 방향에 대하여 정확하게 분석하여 주셨으며 방향에 대하여 잘 말씀해 주셨습니다. 저는 오랫동안 출연연구소에서 근무한 경험이 있어서 출연연구소 중심의 여성과학자 관련 정책 방향을 말씀드리겠습니다.

앞의 주제 발표에서도 언급된 문제가 출연연이라고 해서 다르지 않습니다. 특히 출연연에서는 간부급 여성과학자가 남성에 비해 상대적으로 적게 배출되고 있습니다. 둘째는 이렇게 어려운 과정을 통과한 여성과학자가 소수 인력인 관계로, 이들 소수 인원들에게는 역설적으로 너무 잦은 보직 기회가 부여되어 자기 분야의 창의적이고 독특한 연구 기회가 오히려 줄어드는 문제가 발생합니다. 즉, 여성과학자들의 연구 다양성이 위축되고, 사회적으로는 성공한 과학자이지만 과학자로서는 성공하기 어려운 상황이 되는 것입니다. 이 같은 두 가지 이슈로 인해 간부급으로 진출한 여성과학자들이나 그렇지 않은 여성과학자들 모두 우수한 리더급 과학자로 성장하는데 어려움이 발생하는 것입니다.

이는 연구의 수월성보다는 기관 간 상대평가, 그리고 객관성, 공평성, 공정성에 대한 강조, 정량적 평가, 관료화 등에 일부 원인이 있다고 볼 수 있다. 상대적으로 출산, 육아휴직, 가사를 더 책임지는 여성들은 승진평가와 연구 업적의 정량적 평가 등에서 절대적으로 불리할 수밖에 없습니다. 이러한 정책과 제도 때문에 여성 과학자든 남성 과학자든 세계를 선도할 수 있는 연구 수행에 제약이 발생하고 있습니다.

이러한 문제를 해결하기 위하여 출연연에서 승진 제도 등을 개선하여 출연연구기관 본연의 연구 분야에서 승부할 수 있도록 전문가 평가 등 질적 평가로 바뀌어야 합니다. 지금 출연연에서는 공정성을 강조한 나머지 전문가를 뽑는 데 관계되는 사람을 배척하다보니 비전문가로 구성된 위원회에서 비대면으로 평가하여 뽑는 상황들이 발생하고 있습니다. 이래서 제대로 된 전문가를 뽑을 수 있을지 의문입니다. 이러한 제도를 개선하여 여성들이 자율적, 질적 평가에서 역량을 발휘할 수 있는 기회를 만들어 가는 노력이 필요합니다.

이 같은 출연연의 문제점들을 심각하게 고려하지 않는다면 우리나라의 노벨상 수상은 매우 어려울 것입니다. 여성과학자들이 출산과 육아로 인한 경력 단절과 연구 지속의 어려움을 극복할 수 있는 제도적 지원이 반드시 필요하며, 이에 대한 사회적 공감대 형성과 정부의 노력이 절실하다고 생각합니다.

지정토론 2

경력단절과 재진입



김 상 권

동국대학교 약학대학 교수

본 토론에서는 여성 리더십 확장의 가장 큰 걸림돌 중 하나인 **고급 여성 과학기술 인력의 경력단절 문제**를 조명

대학병원급 교수, 첨단 기업의 전문직, 정부 및 산하 연구기관 등에서 수년간 전문성을 쌓아온 고급 여성 과학기술인들이 **출산과 육아, 특히 육아 및 자녀 교육의 부담으로 인해 경력이 단절되는 ‘데스밸리(Death Valley)’** 현상은 더 이상 개인의 선택 문제로 치부할 수 없는 심각한 국가적 손실. 최고 수준의 교육과 훈련을 통해 양성된 핵심 인재들의 잠재력이 사장되는 것을 의미하며, 대한민국 과학기술의 지속가능한 발전을 저해하는 결정적 요인으로 작용

사회문화적·제도적 재진입 장벽: 여성 과학기술인들이 육아 부담이 어느 정도 해소되는 시점에 다시 과학기술계로 복귀하고자 할 때, 이들은 여러 장벽에 봉착. 급변하는 연구 환경에 대한 정보 부족, 단절 기간 동안의 연구 실적 부재, 네트워킹의 어려움 등. 이 문제를 해결하고 이들의 잠재력을 우리 사회 미래 동력으로 활용하기 위해서는 **사회문화적, 제도적 장치 마련**에 대한 토론이 필요

1. 사회문화적 인식 개선 및 환경 조성

- **육아에 대한 공동체 책임 인식 확산:** 육아를 여성 개인의 몫으로 여기는 사회적 인식을 개선하고, 기관과 사회가 함께 책임진다는 문화를 정착

- **‘돌아온 동료’를 위한 포용적 문화 구축:** 경력단절 후 복귀한 인력을 단순한 ‘경력 공백자’가 아닌, 다양한 경험을 가진 ‘잠재력 있는 동료’로 인정하고 환대하는 조직 문화를 조성. 학회 및 기관 차원에서의 멘토링 프로그램 활성화

2. 체계적인 재진입을 위한 제도적 장치 마련

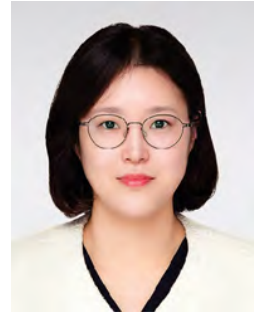
- **‘브릿지형(Bridge-type)’ R&D 및 재교육 프로그램 도입:** 복귀 희망 여성 과학기술인 대상으로 최신 기술 동향과 연구 기법을 재교육, 소규모 연구 과제를 지원하여 단절된 연구 역량을 회복 돕는 ‘징검다리’ 프로그램
- **다양한 고용 형태 및 유연 근무제 확산:** 전일제 복귀가 어려운 이들을 위해 파트타임 책임 연구원, 프로젝트 기반 계약, 재택 및 원격 연구 등 유연하고 안정적인 일자리를 제도적으로 확충.
- **‘생애주기 경력 관리 시스템’ 구축:** 경력단절 기간 학회 활동, 학술 정보 접근, 온라인 세미나 참여 등을 지원하여 과학기술계의 유대 유지. 복귀 시점 체계적인 경력 경로를 함께 설계하는 통합 지원 시스템

3. 새로운 세대가 열어갈 리더십의 미래: 현재 젊은 세대는 성 평등에 대한 인식이 높고 남성의 육아 참여를 당연시하는 문화. 반 세대(15~20년) 후 이들이 과학기술계의 중추적인 리더로 성장할 때, 현재 논의하는 문제들이 자연스럽게 해소될 것으로 기대

- **‘경력단절’의 구조적 완화:** 남녀 공동 육아가 보편화되면서 여성에게 집중되었던 경력단절의 압력이 크게 감소. 여성과학기술인들이 지속적으로 경력을 유지하며 리더로 성장할 수 있는 가장 기본적인 토양
- **수평적·포용적 리더십의 확산:** 신세대는 권위주의적 리더십보다 협력과 소통, 그리고 일과 삶의 균형을 중시. 문화는 보다 유연하고 창의적인 연구 환경을 조성하며, 성별을 떠나 능력 있는 사람이 리더가 되는..
- **여성 리더 후보군(Pool)의 양적·질적 성장:** 경력단절 없이 성장한 여성과학기술인들이 많아지면서, 리더 후보군의 규모와 역량 자체가 향상. 치열한 경쟁 속에 검증된 여성 리더가 등장하는 시대
 변화를 가속하는 제도적 기반 마련: 젊은 세대의 인식이 **남성 육아휴직 의무화, 유연근무제 보편화, 성 평등 기반의 성과 평가 시스템** 등 제도적 장치를 더욱 공고히. 제도는 문화를 이끄는 도구
- **차세대 맞춤형 리더십 교육 제공:** 장차 리더가 될 젊은 과학기술인(남녀 모두)을 대상으로, ‘포용적 리더십’과 ‘무의식적 편견 관리’ 등 미래 지향적 리더십 조기 교육. 이들이 리더가 되었을 때 관행을 답습하지 않고 조직 문화를 이끌어가도록 하는 기틀.

지정토론 3

지속가능한 커리어



김 은 주

서울과학기술대학교 교수

안녕하세요. 저는 한 명의 아이를 키우고 있는 40대 초반 여성 교수로서, 오늘 드리는 말씀은 박사학위 취득 후 12년차에 접어든 제 개인적인 경험과 생각을 기반으로 작성된 것임을 미리 밝힙니다.

제가 오늘 강조하고 싶은 키워드는 ‘지속가능한 커리어’입니다. 지속가능한 커리어는 단순히 연구성과를 꾸준히 내는 것을 넘어, 삶의 주기 변화 속에서도 학문적 정체성을 유지할 수 있는 시스템과 문화를 의미합니다. 여성 연구자는 종종 출산·육아 등으로 인해 연구 연속성이 단절되지만, 이는 개인의 문제라기보다 구조의 문제입니다. 이러한 측면에서 제가 생각하는 지속가능한 커리어는 “끊김 없는 경력”이 아니라, 잠시 멈춰도 다시 이어질 수 있는 유연한 커리어 생태계를 만드는 일입니다.

신용현 교수님 발표에서처럼, 우리나라는 제도적 기반은 잘 갖추고 있고 나아지고는 있지만 여전히 예산과 조직문화의 실질적 지원이 부족합니다. 그러나, 해외에서는 경력단절 연구자를 위해 유연근무, 기간연장, 복귀지원 프로그램 등 다양한 프로그램을 적극적으로 운영하고 있습니다. 또 조연주 교수님께서도 발표에서 한국 여성 리더들이 남성 중심적 조직 안에서 보이는 다섯 가지 ‘저항 유형’을 제시해주셨습니다. 아직도 일부 여성 리더들이 ‘버티기 (persevering)’를 통해 커리어를 이어가는 현실은 우리 세대 여성 연구자들에게 많은 시사점을 줍니다. 하지만 이제는 단순히 버티는 단계를 넘어, 제도와 문화를 바꾸는 주체로서의 리더십, 즉 변형형 리더십이 필요하다고 생각합니다.

저를 포함하여 신진과 중견의 경계에 계신 여성 연구자들은 연구, 돌봄, 리더십 세 가지 과제를 동시에 감당하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 디지털 전환 시대는 시간과 장소의 제약 없이 연구하고, 국제적으로 협업할 수 있는 환경을 열어줌으로써 새로운 기회를 줍니다. 지속가능한 커리어 구축을 위해 다음과 같은 제언을 드립니다. 첫째, 출산·돌봄으로 인한 일시적 공백이 불이익이 되지 않도록, 평가제도 개선과 복귀 프로그램 확대가 필요합니다. 또한 여성 리더십을 ‘공감과 협력의 역량’으로 재평가하고, 조직 내 다양성·포용성 지표에 반영해야 합니다. 마지막으로 동일 세대 여성과학자 간의 경험 공유와 연대가 가능하도록 상호 멘토링 네트워크가 구축되기를 희망합니다.

결론적으로, “지속가능한 커리어”는 개인의 인내나 희생으로 유지될 수 없습니다. 그것은 사회와 조직이 함께 책임지는 구조적 약속이며, 그 약속을 실천할 수 있는 리더십이 지금 우리 세대 여성 과학자들에게 요구되는 새로운 형태의 도전이라고 생각합니다. 들어주셔서 감사합니다.

지정토론 4

여성과학자와 한국문명



신 동 원

전북대학교 과학학과 교수

오늘 두 분의 발표를 통해 여성과학기술인 리더십 발휘 진흥이 불확실한 시대로 접어든 대한민국의 지속적인 성장을 위해, 꼭 필요하다는 생각을 굳히게 되었습니다. 발표자 두 분 모두 단순한 “여성 과학이 중요하다”는 슬로건 제시 차원을 넘어 국내외 실증적인 데이터를 기반으로 논의를 전개했기에 설득력이 더욱 높았다고 생각합니다.

신용현 교수님은 우선 여성과학기술인 부각의 시대적 배경을 밝히고, 이에 따른 UN, UNESCO, EU, 미국, 중국, 영국 등 해외 주요 기관 또는 국가의 여성 기술인 정책을 소개하면서, 한국이 법률, 통계 조사, 정책과 제도의 정비가 비교적 잘 되어 있음에도, 실제 운영 측면에서는 예산 기원과 신호성 있는 행정 조치, 근본적으로는 당국자의 수행 의지 부족이 크게 부족함을 지적했습니다. 이를 극복하는 조치가 이루어져야 할 것임은 당연하겠으나, 신 교수는 특히 현재 크게 이슈가 되고 있는 AI시대에 여성과학기술인 리더십 제고에 초점을 맞춰 10가지 사항을 제안했습니다.

조연주 교수님은 여성 과학기술인 문제에 국한하지 않고 전반적인 분야를 대상으로 하여 근래 한국의 놀라운 경제 성장에 걸맞지 않게 여성 지도자의 발탁과 활용이 제대로 이루어지지 않았음을 지적하면서, 왜 그런 문제가 발생했는지 요인을 195명의 여성 지도자 심층 면접 방식을 통해 확인했습니다. 방대하지는 않지만, 적지도 않은 실증적인 자료는 개인, 문화, 조직체, 공동체

전체의 시각에서 여성 지도자에 대한 상(像)을 새로 정립하고, 그에 따른 프로그램의 실행, 여성 지도자의 실질적인 지위와 권한 부여 등이 필요하다는 점을 일깨워줍니다.

오늘 이 주제는 한국과학기술한림원의 여성과학자위원회 분과 활동의 일환으로 열렸습니다. 그간 젠더 관련 한림원탁토론회 개최 상황을 보면, 지난 10년간 7번이 있었습니다. 그것은 과학기술연구의 새 지평 젠더혁신(2014), 4차 산업혁명시대에서 젠더혁신의 역할(2016), 여성 과기인 정책 업그레이드(제1회 과총 과학기술젠더넷, 2017), 여성과학기술인 정책, 4차 산업혁명 시대를 준비하는가?(2018), 부러진 성장 사다리, 닦고 싶은 여성과학기술리더가 있는가?(2020), 여성과학기술인 정책, 차기 정부에 묻다(2021), 한국 여성과학자의 노벨상 수상은 요원한가?(2023) 등과 같습니다. 정책보고서도 4차례 발간되었습니다. 이를 보면, 한림원에서는 꾸준히 여성과학자 진흥을 위한 활동을 펼쳐왔음을 알 수 있습니다. 최근에는 이상에서 제기한 여러 문제와 현안을 더욱 효과적, 효율적으로 추진하기 위한 여성과학자위원회의 상설화 논의가 대두되고 있습니다. 상설화 논의가 더욱 활발하게 펼쳐져 결실을 맺게 되면 좋겠다는 생각으로 토론을 마칩니다.

지정토론 5 마인셋과 자세



임 미 희

KAIST 화학과 교수

1. 한국 여성과학자의 세대적 맥락

한국의 여성과학자들은 지난 30여 년간 ‘존재의 증명’에서 ‘영향력의 확장’으로 성장해 왔습니다. 1세대는 유리천장을 깨며 연구 및 사업 현장에서 자리 잡았고, 2세대는 조직 안팎에서 조화를 추구하며 리더십을 확장했습니다. 현재의 3세대는 국제 경쟁력과 융합 연구, 그리고 다양성·포용성의 리더십을 강조하는 세대입니다.

이제는 세대 간 단절이 아닌 세대 간 연대와 지혜의 연결이 새로운 리더십의 핵심 과제로 떠오르고 있습니다.

2. 리더십 마인셋(Mindset): 세대를 잇는 리더십 철학

- 1세대(개척형): 연구 자체가 생존이었던 시기. “내가 아니라 연구로 말하자”는 신념으로 묵묵히 길을 닦음.
- 2세대(균형형): 연구와 가정, 사회적 역할의 균형을 추구하며 후배 양성의 중요성을 인식.
- 3세대(융합형): 경계 없는 협업, 디지털·글로벌 감각, 포용적 가치관을 기반으로 새로운 리더십 모델 제시.

3. 리더십 자세(Attitude): 행동으로 드러나는 리더의 품격

공감과 포용 / 소통과 협력 / 지속적 성장 / 책임 있는 영향력

4. 한국형 여성과학자 리더십의 방향

세대별 리더십은 다르지만, 앞으로의 여성과학자 리더십은 연구의 탁월성 + 사람 중심의 가치 + 지속가능한 공동체를 결합해야 합니다. 세대 간 협업과 멘토링을 강화해 “나의 성취가 다음 세대의 발판이 되는” 선순환 구조를 만들어야 합니다.

여성과학자의 리더십은 세대를 넘어 연결되는 유산입니다. 서로의 길을 존중하고, 함께 걸으며, 다음 세대의 가능성을 밝혀주는 것이 한국형 리더십의 진정한 가치입니다.

지정토론 6

한국 대학의 여성 총장 부재



전혜영

연세대학교 교수

2025년 6월, 한국사립대학총장협의회가 발표한 「2024년 한국 대학 총장 현황」에 따르면, 지난해 전국 4년제 국·공·사립대 총장 183명 중 여성은 단 12명(6.6%)에 불과했다. 이는 2022년 기준 미국 대학 여성 총장 비율 32.8%의 약 1/5 수준이다. 더욱이 이 12명의 여성 총장 중 절반인 6명은 여자대학 총장으로, 남·녀공학 대학에서 여성 총장을 찾는 일은 더욱 어렵다.

한편, 2024년 우리나라 대학 졸업생 중 여학생 비율은 53.7%(교육부)로, 대학 내 여학생들의 수적 증가와 학업 성취도가 이미 높은 수준임이 입증되어 있다. 이러한 현상은 해외에서도 유사하게 나타나며, 미국 아이비리그 주요 대학에서도 여학생들의 입학률과 학업 성취도가 우수한 것으로 보고된 바 있다. 그럼에도 불구하고 한국 대학 정책을 결정하는 리더십에 여성 총장이 매우 적다는 것은, 대학 사회에서 성별 다양성과 포용성 정책이 미흡함을 보여주는 지표라고 할 수 있다.

한국 대학에서 여성 총장이 부족한 원인은 몇 가지로 분석된다. 첫째, 학계 내 여성 교수 비율이 여전히 약 25%로 낮으며, 총장 후보군이 되는 정교수 및 보직 경험 교수 대부분은 남성이라는 점이다. 둘째, 대학 주요 보직의 선출 구조를 구성하는 이사회, 정치적·지역적 네트워크가 전통적으로 남성 중심으로 형성되어 있어, 여교수가 총장으로 발탁될 가능성이 낮다. 셋째, “유리천장”과 사회적 편견이다. 대학의 주요 보직을 맡기 위해 필요한 과정인 부학장, 실·처장 보직 과정을 시행할 시 육아 부담이 크고, 이를 성공적으로 거치더라도 남성

중심 조직문화와 여성 지도자에 대한 무의식적인 편견(리더십 부족, 진보적 이미지 등)이 총장 선출에 불리하게 작용한다.

이제, 한국 대학의 리더십 개선은 선택이 아니라, 인력 양성과 국가 발전을 위한 필수 과제이다. 앞으로 적어도 대학 내 여교수 비율에 상응하는 여성 총장이 배출될 때까지, 대학 부총장급 주요 보직에 여교수를 임용하는 할당제 시행이 현실적이고 효과적인 대안이 될 수 있을 것이다.

한림원탁토론회는...



한림원탁토론회는 국가 과학기술의 장기적인 비전과 발전전략을 세우고, 동시에 과학기술 현안문제에 대한 해결방안을 모색하기 위한 목적으로 개최되고 있는 한림원의 대표적인 정책토론 행사입니다.

지난 1996년 처음 개최된 이래 지금까지 200회 이상에 걸쳐 초중등 과학교육, 문·이과 통합문제, 국가발전에 미치는 기초과학 등 과학기술분야의 기본문제는 물론 정부출연연구소의 발전방안, 광우병의 진실, 방사능, 안전 방제 등 국민생활에 직접 영향을 미치는 문제에 이르기까지 광범위한 주제를 다루고 있습니다.

한림원은 과학기술 선진화에 걸림돌이 되는 각종 현안문제 중 중요도와 시급성에 따라 주제를 선정하고, 과학기술 유관기관의 최고책임자들을 발제자로 초빙하여, 한림원 석학들을 비롯해 산·학·연·정의 전문가들이 심도 깊게 토론을 진행하고 있습니다.

토론결과는 책자로 발간, 정부, 국회와 관련기관에 배포함으로써 정책 개선방안을 제시하고 정책 입안자료를 제공하여 여론 형성에 기여하도록 힘쓰고 있습니다.

■ 한림원탁토론회 개최실적 (2022년 ~ 2025년) ■

회차	일 자	주 제	발제자
194	2022. 1. 25.	거대한 생태계, 마이크로바이옴 연구의 미래	이세훈, 이주훈, 이성근
195	2022. 2. 14.	양자컴퓨터의 전망과 도전: 우리는 무엇을 준비해야 할까?	이진형, 김도현
196	2022. 3. 10.	오미크론, 기존 바이러스와 무엇이 다르고 어떻게 대응할 것인가?	김남중, 김재경
197	2022. 4. 29.	과학기술 주도 성장: 무엇을 해야 할 것인가?	송재용, 김원준
198	2022. 6. 2.	더 이상 자연재난은 없다: 자연-기술 복합재난에 대한 이해와 대비	홍성욱, 이호영, 이강근, 고상백
199	2022. 6. 17.	K-푸드의 가치와 비전	권대영, 채수완
200	2022. 6. 29.	벤자민 버튼의 시간, 노화의 비밀을 넘어 역노화에 도전	이승재, 강찬희
201	2022. 9. 26.	신약개발의 새로운 패러다임	김성훈, 최 선, 김규원
202	2022. 9. 29.	우리는 왜, 어떻게 우주로 가야 하는가?	문홍규, 이창진
203	2022. 10. 12.	공학과 헬스케어의 만남 - AI가 여는 100세 건강	황 희, 백점기
204	2022. 10. 21.	과학기술과 사회 정의	박범순, 정상조, 류석영, 김승섭
205	2022. 11. 18.	지속 가능한 성장과 가치 혁신을 위한 수학의 역할	박태성, 백민경, 황형주
206	2022. 12. 1.	에너지와 기후변화 위기 극복을 위한 기초과학의 역할	유석재, 하경자, 윤의준
207	2023. 3. 15.	한국 여성과학자의 노벨상 수상은 요원한가?	김소영, 김정선
208	2023. 3. 22.	기정학(技政學) 시대의 새로운 과학기술혁신정책 방향	이승주, 이 근, 권석준
209	2023. 4. 13.	우리 식량 무엇이 문제인가?	곽상수, 이상열

회차	일 자	주 제	발제자
210	2023. 5. 24.	대체 단백질 식품과 배양육의 현재와 미래	서진호, 배호재
211	2023. 6. 14.	영재교육의 내일을 생각한다	권길현, 이덕환, 이혜정
212	2023. 7. 6.	후쿠시마 오염수 처리 후 방류의 국내 영향	정용훈, 서경석, 강건욱
213	2023. 7. 12.	인구절벽 시대, 과학기술인재 확보를 위한 답을 찾아서	오현환, 엄미정
214	2023. 8. 17.	과학·영재·자사고 교장이 이야기하는 바람직한 학생 선발과 교육	허우석, 오성환, 김명환
215	2023. 10. 27.	과학기술을 통한 삶의 질 향상 시리즈 (Ⅰ) 국민 삶의 질 향상을 위한 과학기술정책의 대전환	정선양, 박상철
216	2023. 11. 9.	과학기술을 통한 삶의 질 향상 시리즈 (Ⅱ) 삶의 질 향상을 위한 데이터 기반 식단 및 의학	박용순, 정해영
217	2023. 12. 5.	과학기술을 통한 삶의 질 향상 시리즈 (Ⅲ) 삶의 질 향상을 위한 퍼스널 모빌리티	공경철, 한소원
218	2023. 12. 19.	새로운 의료서비스 혁명: 디지털 치료제	서영준, 배민철
219	2024. 1. 31.	노쇠와 근감소증	원장원, 권기선, 고홍섭
220	2024. 3. 13.	필수의료 해결을 위한 제도적 방안	박민수, 김성근, 홍윤철
221	2024. 3. 19.	코로나보다 더 큰 위협이 올 수 있다, 어떻게 할까?	송대섭, 신의철
222	2024. 3. 20.	퍼스트 무버(First Mover)로의 필수 요소 - 과학네트워킹	김형하, 이상엽, 조희용
223	2024. 5. 10.	시민, 과학자가 되다	홍성욱, 박창범, 김 준
224	2024. 5. 29.	GMO, 지속가능성을 위한 전략	하상도, 김해영
225	2024. 6. 21.	전략기술시리즈 (Ⅰ) K-반도체 위기 극복을 위한 국제 협력 전략	정은승

회차	일 자	주 제	발제자
226	2024. 8. 21.	조류인플루엔자의 위협: 팬데믹의 전조인가?	윤철희, 김우주, 송대섭
227	2024. 8. 28.	전략기술시리즈 (Ⅱ) AI로 과학하기: 새로운 패러다임	문용재, 백민경, 서재민
228	2024. 11. 18.	전략기술시리즈 (Ⅲ) K-방산의 완성: 첨단 항공기 엔진 독자 개발	심현석, 이흥철, 김재환
229	2024. 12. 3.	과학기술 정책은 얼마나 과학적인가?	이정동, 이성주
230	2024. 12. 17.	전략기술시리즈 (Ⅳ) 첨단 바이오, 난치병 치료의 게임 체인저	최강열, 신영기, 천병년
231	2024. 12. 20.	뉴럴링크: 뇌와 세상의 소통	임창환, 정재승
232	2024. 12. 24.	전략기술시리즈 (Ⅴ) 식탁 위 숨겨진 건강 비밀: 마이크로바이옴이 열어가게 미래	이주훈, 김상범, 방예지
233	2025. 2. 25.	연구성과의 가치, 어떻게 평가할 것인가?	이학연
234	2025. 4. 29.	한국 AI의 미래 시리즈(Ⅰ) AI 3대 강국을 향한 우리의 전략	이경우, 김진형
235	2025. 5. 9.	흥미로운 양자정보기술 ±20년	이승우, 안재욱, 김기환, 배준우, 이수준, 김윤호, 최정운
236	2025. 5. 15.	한국 AI의 미래 시리즈(Ⅱ) 국가 AI 특화 인재 육성과 확보방안	이상원, 신진우
237	2025. 5. 29.	한국 AI의 미래 시리즈(Ⅲ) AI+X 대전환의 양면성: 혁신, 도전, 한계	이상근, 박준기
238	2025. 7. 9.	동물실험 없는 미래, 정말 가능할까?	박준원, 임경민
239	2025. 9. 10.	AI 프런티어 시리즈(Ⅰ) 「AI × STEM 교육」: 교실에서 시작되는 미래 인재	유연주, 차대길, 권가진
240	2025. 9. 18.	AI 프런티어 시리즈(Ⅱ) 「AI × K-방산」: AI로 국방의 혁신을 이루다	곽기호, 서영우

회차	일 자	주 제	발제자
241	2025. 9. 29.	AI 프런티어 시리즈(Ⅲ) 양자, 물질, 우주를 다시 쓰다	박경덕, 이인호, 홍성욱
242	2025. 10. 21.	AI 프런티어 시리즈(Ⅳ) 「AI × 신소재」: 미래 산업소재의 혁신 설계	최윤석, 한승우, 신정호

제243회 한림원탁토론회

우리나라 과학기술 **여성 리더십,** 도전과 기회

이 사업은 복권기금 및 과학기술진흥기금 지원을 통한 사업으로
우리나라의 공익적 가치 증진에 기여하고 있습니다.