

2차 고용 성평등 정책 포럼

성차별 고용 환경 개선 위한 성평등 추진체계 개혁과제

- 일시 : 2020년 10월 13일(화) 오후 2시
- 장소 : 민주노총 13층 대회의실

정책 포럼 일정

고용 성평등 정책 포럼

차수	일시/장소/방식	내용
1차	9/24(목) 14시 민주노총 (온라인 생중계)	주제 : 돌봄 위기와 고용성차별, 개선 방안은 무엇인가? [사회 : 배진경(한국여성노동자회 대표)]
		°발표1 : 법·제도에서 성평등 일·가정양립이 적용되고 있는가? [박귀천(이화여대 법학전문대학원 교수)] °발표2 : '좋은 돌봄'을 위한 돌봄 정책의 재설계가 필요하다 [마경희(한국여성정책연구원 정책연구실장)]
2차	10/13(화) 14시 민주노총 (비공개)	주제 : 성차별 고용 환경 개선 위한 성평등 추진체계 개혁 과제 [사회 : 나지현(전국여성노동조합 위원장)]
		°발표 : 성차별 고용 환경 개선 위한 거버넌스 개혁 과제 [박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원)]
3차	11/10(화) 14시 민주노총 (온라인 생중계)	주제 : 고용성차별 행정제도 어떻게 바꿀 것인가? [사회 : 임윤옥(한국여성노동자회 자문위원)]
		°발표 : 고용 성차별에 대한 행정제도 점검과 개혁 과제 [박주영(민주노총 법률원 부원장)]

※ 1~3차 정책 포럼 발제문과 토론문, 포럼에서 상호 토론한 내용을 정리하여 이후 자료집을 만들 계획입니다.

[주제2]

**성차별 고용환경
개선 위한
성평등 추진체계
개혁 과제**

[발제]

성평등노동정책 추진체계 현황 및 발전방안

박선영 [한국여성정책연구원 선임연구위원]

성평등노동정책 추진체계 현황 및 발전방안

박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원)

I. 들어가기

□ 우리 사회는 성평등정책 추진기구로서 여성부가 출범한 2001년과 비교하면 인구 구조 (혼인 상태와 학력, 여성 가구주 및 1인 여성가구, 합계출생률 및 초혼 연령등), 노동시장의 구조(고용률, 실업률, 경력단절여성 규모, 임금노동자 현황, 특수형태고용노동자의 규모 등) 등이 변화하였음. 또한 결혼과 취업에 대한 인식 변화와 가족의 다양화, 디지털 젠더폭력 문제 등이 진행됨.

□ 특히 코로나와 디지털 기술의 발전에 따른 성평등한 노동시장의 구축의 필요성이 그 어느때보다 요구되는 상황임. 성불평등한 노동시장 구조를 변화시키기 위해서는 성평등정책으로서, 그리고 노동정책으로서의 성평등노동정책에 대한 접근과 통합이 가능한 추진체계 마련이 필요함.

○ 코로나의 타격이 여성에게 집중적으로 나타나는 것은 우리나라 노동시장에서 여성들이 고용 취약계층에서 차지하는 비율이 높기 때문임. ‘사회적 거리두기’ 는 모든 것을 ‘집’으로 회귀시켜, 가사, 돌봄 등의 모든 책임을 여성이 부담하게 되어 여성 취업자 수를 감소하게 함. 고용보험 등 사회보험의 사각지대 해소와 소득보장제도 정비를 통해 불안정 노동계층과 취약계층에 대한 사회안전망을 강화하는 것이 필요함. 이와 함께 여성의 경제활동과 고용 유지를 위해 가족돌봄지원 체계도 새롭게 구축되어야 함.

○ 디지털 기술의 발전은 노동 세계에도 큰 변화를 가져옴. 전통적인 의미에서 노동자와 사용자의 구분이 어려울 뿐 아니라, 기존의 노동법적 보호를 받지 못하는 새로운 형태의 불안정 노동자를 끊임없이 재생산함. 성별화 된 이중노동시장의 구조개선없이 이루어진 디지털 기술의 발전은 여성노동을 더욱 취약하게 만들고 있음. 다양한 형태로 변화해가는 고용 취약계층에 대한 사회안전망 확충이 요구됨.

□ 이러한 상황에서 이 발표문은 성평등정책 및 성평등노동(여성노동)정책의 추진체계 현황과 문제점을 살펴본 후에 시론으로서의 성평등(노동)정책 추진체계 방안을 모색하는 것을 목적으로 함.

II. 성평등정책 추진체계 현황 및 문제점

1. 성평등정책 추진체계 현황

□ 현재, 중앙정부의 성평등정책 추진체계는 독립 부처인 여성가족부와 고용노동부 등 8개 부처 내 하부조직인 양성평등정책담당관이 병합하여 존재하는 병합형 구조임.

○ 한국의 여성정책 추진체계는 해방 이후 여성정책담당 행정기구의 기원이 된 부녀국을 시작으로 정무장관(제2실)에서 여성특별위원회로, 그리고 여성부와 여성가족부, 양성평등정책담당관까지 행정 부처 내의 하부조직 형태(보건사회부 내의 가정복지국), 여성장관 형태(정무장관), 위원회 형태(여성특별위원회), 독립 행정부처(여성부→ 여성가족부 → 여성부 → 여성가족부)와 행정부처 내 하부조직의 형태로 변화·발전하였음(박선영, 2019).

□ 한편, 성평등정책 추진을 위한 젠더거버넌스로는 국무총리 소속의 양성평등위원회와 양성평등정책담당관이 설치되어 있는 8개 부처별로 양성평등위원회가 설치·운영되고 있음.

※ 문재인 정부 100대 국정과제에 성평등정책 총괄·조정기능 강화를 위한 대통령 직속 성평등위원회 설치 추진(국정과제 66 실질적 성평등 사회 실현(여가부)) 포함되어 있음.

□ 이하에서는 여성가족부와 부처별 양성평등정책담당관을 중심으로 조직과 기능 등을 살펴봄.

가. 여성가족부 조직 및 기능

1) 조직

□ 여성가족부 조직도는 아래와 같음. 여성인력개발과, 경력단절여성지원과에서 여성노동 관련 업무를 담당하고 있음.

○ 문재인 정부에서의 여성가족부는 이전 정부와 달리 미투 운동 이후 성희롱·성폭력 근절 대책의 ‘컨트롤타워’ 기능을 수행하고 있음. 범정부 성희롱·성폭력 근절 추진 점검단 신설이 그 예임.



<그림 1> 여성가족부 조직도

자료: 여성가족부 홈페이지 http://www.mogef.go.kr/mi/osg/mi_osg_s001.do

2) 주요 기능 및 소관 법률

□ 「정부조직법」에 따르면 여성가족부는 “여성정책의 기획·종합, 여성의 권익증진 등 지위향상, 청소년 및 가족(다문화가족과 건강가정사업을 위한 아동업무를 포함한다)에 관한 사무를 관장”함.
 ○ 이를 구체화 한 여성가족부직제령에 의하면 ‘여성정책의 기획·종합, 여성의 권익증진 등 지위향상, 가족과 다문화가족정책의 수립·조정·지원, 건강가정사업을 위한 아동업무 및 청소년의 육성·복지·보호에 관한 사무를 관장’ 하고, 여성정책국, 청소년가족정책실, 권익증진국은 아래와 같은 직무를 수행함.

- 이 중 여성노동 관련하여 여성정책국에서 ① 여성인력 개발에 관한 계획의 수립 및 중앙행정 기관·지방자치단체 여성 인적자원 개발시책의 협의·조정, ② 대상별 특성을 고려한 여성의 경력개발 및 취업지원, ③ 여성평생교육시설 등 여성인력 관련 시설의 설치·운영, ④ 여성의 경제활동 촉진을 위한 일·생활 양립 정책 개발, ⑤ 청년여성의 경력개발을 위한 프로그램의 개발 및 운영, ⑥ 기업 내 여성관리자 육성·지원, ⑦ 여성 취업정보 제공 및 온라인을 통한 멘토링사업 지원, ⑧ 경력단절여성 등의 경제활동 촉진에 관한 계획의 수립·조정 및 지원, ⑨ 경력단절 예방을 위한 재직여성 지원, ⑩ 경력단절여성지원센터의 지정·운영·관리 및 평가에 관한 사항 등

을 직무를 수행하고 있음.

[표 1] 여성가족부 기능

정부조직법 제41조(여성가족부)	여성가족부직제령 제2조(직무)
여성가족부장관은 여성정책의 기획·종합, 여성의 권익증진 등 지위향상, 청소년 및 가족(다문화가족과 건강가정사업)을 위한 아동업무를 포함한다)에 관한 사무를 관장한다.	여성가족부는 여성정책의 기획·종합, 여성의 권익증진 등 지위향상, 가족과 다문화가족정책의 수립·조정·지원, 건강가정사업을 위한 아동업무 및 청소년의 육성·복지·보호에 관한 사무를 관장한다.

여성가족부 직제시행규칙 제6조 (여성정책국)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 여성정책에 관한 계획의 수립 및 중앙행정기관·지방자치단체 여성정책의 협의·조정 2. 정부 내 각종 위원회의 여성참여 및 여성 정치참여 확대에 관한 사항 3. 여성단체 및 법인에 대한 지도·감독과 지원 및 협력 4. 대중매체의 성차별 개선 및 남녀차별적인 제도의 정비 5. 양성평등의식 및 문화의 확산을 위한 교육·홍보 6. 여성주간 운영 등 여성관련 각종 행사 및 포상에 관한 사항 7. 성별영향평가에 관한 계획의 수립 및 평가 지원에 관한 사항 8. 성인지 예산·결산 제도 운영의 지원에 관한 사항 9. 여성인력 개발에 관한 계획의 수립 및 중앙행정기관·지방자치단체 여성 인적자원 개발시책의 협의·조정 10. 대상별 특성을 고려한 여성의 경력개발 및 취업지원 11. 여성평생교육시설 등 여성인력 관련 시설의 설치·운영 12. 여성의 경제활동 촉진을 위한 일·생활 양립 정책 개발 13. 청년여성의 경력개발을 위한 프로그램의 개발 및 운영 14. 기업 내 여성관리자 육성·지원 15. 여성 취업정보 제공 및 온라인을 통한 멘토링사업 지원 16. 경력단절여성 등의 경제활동 촉진에 관한 계획의 수립·조정 및 지원 17. 경력단절 예방을 위한 재직여성 지원 18. 경력단절여성지원센터의 지정·운영·관리 및 평가에 관한 사항
여성가족부 직제시행규칙 제7조 (청소년가족정책실)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 청소년정책에 관한 계획의 수립 및 중앙행정기관·지방자치단체 청소년정책의 협의·조정 2. 청소년의 달 등 청소년과 관련된 각종 행사 및 포상에 관한 사항 3. 청소년지도사·청소년상담사 등 청소년지도자에 대한 자격검정·연수 및 양성에 관한 사항 4. 청소년단체 및 법인에 대한 지도·감독과 지원 5. 청소년에 대한 우대·권리증진 및 인권보호에 관한 사항 6. 청소년 정책참여 활성화 및 참여기구 운영·지원에 관한 사항 7. 청소년 관련 시설의 설치·지원 및 지도·감독에 관한 사항 8. 청소년 활동 진흥 및 청소년 수련활동 안전관리에 관한 사항 9. 학교교육·평생교육 등과 연계한 청소년의 역량개발 및 향상에 관한 사항 10. 청소년의 국제교류 및 국제적 역량 강화 지원에 관한 사항 11. 교포청소년 및 남·북 청소년 교류활동 지원 12. 청소년복지에 관한 종합계획의 수립·조정 및 지원 13. 가출 등 위기청소년을 위한 사회안전망 구축 등 보호·지원 14. 폭력·학대·비행 등과 관련된 청소년에 대한 예방, 상담, 치료 및 법률적 지원 등에 관한 사항 15. 삭제 <2015. 2. 26.> 16. 취업·창업 등 청소년의 자립·자활 지원에 관한 사항 17. 청소년보호에 관한 계획의 수립·시행 18. 청소년보호위원회 운영에 관한 사항 19. 매체물·업소·약물·물건 등의 청소년 유해성 심의·결정 등에 대한 사항 20. 청소년 유해환경에 대한 점검, 단속, 규제 및 개선 활동 지원에 관한 사항 21. 인터넷 중독 등 매체의 역기능 피해의 예방·치료 및 재발 지원 21의2. 학교 밖 청소년 지원계획의 수립 및 시행 21의3. 학교 밖 청소년의 상담지원, 교육지원 및 취업·자립지원에 관한 사항 21의4. 학교 밖 청소년 지원센터의 설치 및 운영에 관한 사항

	<p>22. 다문화가족정책을 포함한 가족정책에 관한 계획의 수립 및 중앙행정기관·지방자치단체 가족정책 협의·조정</p> <p>23. 가족과 관련된 법인·단체의 육성·지원 및 지도·감독</p> <p>24. 건강가정사업을 위한 아동업무에 관한 정책의 개발</p> <p>25. 지역사회 가족기능 강화 관련 자원 연계 및 조정</p> <p>26. 가족상담·교육·문화사업 지원 및 개발·보급</p> <p>27. 가족친화적인 사회환경 조성 촉진에 관한 사항</p> <p>28. 건강가정지원센터의 설치·운영 및 지원</p> <p>29. 건전가정의례의 보급 및 가족관련 행사에 관한 사항</p> <p>30. 가족에 대한 양육·부양의 사회적 분담을 위한 정책의 개발 및 지원</p> <p>31. 한부모와 한부모 가족 관련 시설에 대한 지원</p> <p>31의2. 양육비 이행에 관한 계획의 수립 및 제도개선에 관한 사항</p> <p>31의3. 양육비 이행확보 및 지원에 관한 사항</p> <p>32. 취약가족에 대한 지원</p> <p>33. 결혼중개업에 대한 등록·신고 및 관련 법령의 관리</p> <p>34. 다문화가족 사회통합 지원 대책의 수립·총괄 및 지원</p> <p>35. 다문화가족의 자녀 양육 지원에 관한 사항</p> <p>36. 다문화가족에 대한 사회적 인식 개선 및 이해 증진을 위한 교육·홍보</p> <p>37. 다문화가족과 관련된 국가 간 협력에 관한 사항</p>
<p>여성가족부 직제시행규칙 제8조 (권익증진국)</p>	<p>1. 여성·청소년 등의 폭력 피해 예방 및 피해자 보호사업의 총괄·조정</p> <p>2. 여성·청소년 등 폭력피해자 보호 관련 전달체계의 구축·운영 및 평가</p> <p>3. 권익침해 및 보호가 필요한 여성 등에 관한 정책개발 및 제도개선</p> <p>4. 여성·청소년 등 폭력피해자 구제에 관한 사항</p> <p>5. 성폭력·가정폭력 예방과 피해자 보호를 위한 계획의 수립·시행</p> <p>6. 성폭력·가정폭력 가해자 교정 및 피해자의 치료·자립 등의 지원</p> <p>7. 성폭력·가정폭력 피해자 보호시설·상담소의 지원·육성</p> <p>8. 여성·아동청소년 성폭력 통합지원센터 및 중앙지원단의 설치·운영에 관한 사항</p> <p>9. 성매매방지 및 피해자 보호를 위한 계획의 수립·시행</p> <p>10. 성매매피해상담소 및 지원시설의 지원·육성</p> <p>11. 성매매 피해자 및 성을 파는 행위를 한 자의 자활·자립 지원</p> <p>12. 아동·청소년의 성보호를 위한 대책 및 성범죄 피해아동·청소년 등에 대한 지원대책의 수립·시행</p> <p>12의2. 아동·청소년 대상 성범죄자의 재범 방지를 위한 대책의 수립·시행</p> <p>13. 아동청소년 대상 성범죄자의 신상정보 등록·공개·열람 및 고지제도의 운영</p> <p>13의2. 성범죄자 취업제한제도의 운영 및 아동청소년 대상 성범죄 신고제도 운영</p> <p>14. 성범죄 가해·피해 아동청소년 치료 및 재활 지원에 관한 사항</p> <p>15. 성교육 및 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱(아동·청소년 대상 성범죄를 포함하며, 이하 "아동·여성폭력등"이라 한다) 예방교육을 위한 계획의 수립·조정 및 시행</p> <p>15의2. 아동·여성폭력등 예방교육 실시, 생애주기별 교육 프로그램 개발·보급 및 전문강사 양성 등에 관한 사항</p> <p>15의3. 아동·여성폭력등 예방을 위한 홍보 및 부처 간 협력에 관한 사항</p> <p>16. 일본군위안부에 대한 생활안정지원 및 기념사업에 관한 사항</p> <p>17. 여성장애인 역량 강화 등 사회참여 확대 등에 관한 사항</p> <p>18. 탈북여성 인권보호교육 등 권익보호에 관한 사항</p>

○ 여성가족부의 직무 범위는 소관 법률에 근거함. 2020년 10월 현재 25개임(리스트는 아래 표 참조)

[표 2] 여성가족부 소관 법률

법령명	제정일
2023 새만금세계스카우트잼버리지원특별법	2018. 12. 18.
가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	1997. 12. 31.

가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률	2007. 12. 14.
건강가정기본법	2004. 2. 9.
건강가정의례의 정착 및 지원에 관한 법률	1999. 2. 8
결혼중개업의 관리에 관한 법률	2007. 12. 14.
경력단절여성등의 경제활동 촉진법	2008. 6. 5.
다문화가족지원법	2008. 3. 21.
성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	2004. 3. 22.
성별영향평가법	2011. 9. 15.
성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	2010. 4. 15.
스카우트활동 육성에 관한 법률	19679. 7. 28
아동·청소년의 성보호에 관한 법률	2000. 2. 3.
아이돌봄 지원법	2012. 2. 1.
양성평등기본법	2014. 5. 28. 전부개정
양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률	2014. 3. 24.
여성폭력방지기본법	2018. 12. 24.
일제하 일본군위안부 피해자에 대한 보호·지원 및 기념사업 등에 관한 법률	1993. 6. 11.
청소년 기본법	1991. 12. 31.
청소년 보호법	1997. 3. 7.
청소년복지 지원법	2004. 2. 9.
청소년활동 진흥법	2004. 2. 9.
학교 밖 청소년 지원에 관한 법률	2014. 5. 28.
한국청소년연맹 육성에 관한 법률	1981. 4. 13.
한부모가족지원법	1989. 4. 1.

자료: 법제처 국가법령정보센터

<http://www.law.go.kr/LSW/lsAstSc.do?tabMenuId=tab6&cptOfiCd=1383000&eventGubun=060102#cptOfi1383000>

나. 성평등정책 젠더거버넌스로서의 국무총리 소속 양성평등위원회

□ 「양성평등기본법」에 따라 양성평등정책에 관한 중요사항을 심의·조정하기 위하여 국무총리 소속으로 양성평등위원회를 설치·운영하고 있음.

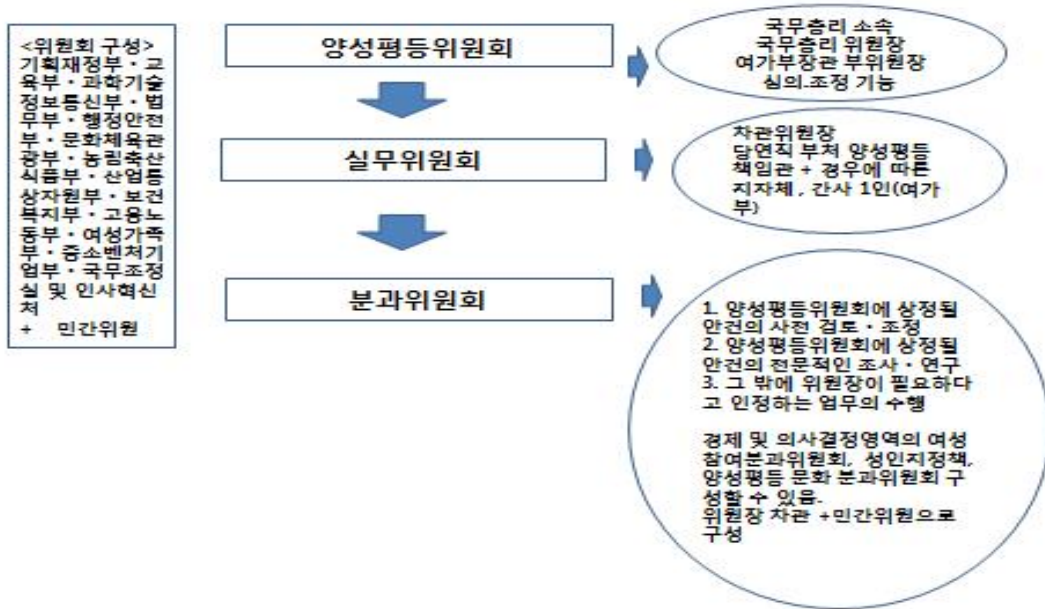
○ 양성평등위원회는 ① 기본계획 및 시행계획에 관한 사항, ② 시행계획 등 양성평등정책 추진 실적 점검에 관한 사항, ③ 양성평등정책 관련 사업의 조정 및 협력에 관한 사항, ④ 양성평등정책의 평가 및 제도 개선 등 성 주류화에 관한 사항, ⑤ 국가성평등지수에 관한 사항, ⑥ 유엔 여성차별철폐협약 등 대한민국이 체결한 여성 관련 국제조약 이행 점검에 관한 사항, ⑦ 여성, 평화와 안보에 관한 유엔 안전보장이사회 결의 1325호에 따라 수립한 국가행동계획의 이행 평가 및 개선방안에 관한 사항 등을 심의·조정함.

○ 위원회의 위원장은 국무총리가 되고, 부위원장은 여성가족부 장관이 되며, 위원은 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 장 및 이에 준하는 기관의 장¹⁾, 양성평등에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람으로서 국무총리가 위촉하는 사람 등임.

※ 「여성발전기본법」이 「양성평등기본법」으로 전부개정('15.7.1 시행)됨에 따라 여성정책조정회의가 양성평등위원회로 변경

1) 기획재정부 장관, 교육부장관, 과학기술정보통신부장관, 법무부장관, 행정안전부장관, 문화체육관광부장관, 농림축산식품부장관, 산업통상자원부장관, 보건복지부장관, 고용노동부장관, 중소벤처기업부장관, 국무조정실장 및 인사혁신처장

□ 양성평등위원회의 구조는 아래 그림과 같음.



[그림 2] 양성평등기본법 상의 양성평등위원회 구조

다. 부처별 양성평등정책담당관과 성평등정책 젠더거버넌스 현황

1) 설치 배경

□ 성평등정책 추진을 위한 국가기구로서 여성가족부의 기능은 여성정책의 기획·종합에서 모든 사회정책을 성평등 관점에서 기획, 시행, 점검, 평가하는 성주류화 전략으로 변화하였음. 하지만 성주류화 전략이 효과적으로 추진되고 있다고 보기 어려운 것이 현실임(박선영, 2019).

○ 1995년에 여성정책의 기본법으로 제정되어 시행되어 온 「여성발전기본법」은 2014년에 「양성평등기본법」으로 전면 개정되어, 정책의 전 분야에 여성 참여를 확대하고 성평등 관점을 통합하는 성주류화 조치 규정을 신설하고 관련 제도에 대한 법적 근거를 정비하였음(박선영, 2019).

○ 성주류화 추진체계는 여성가족부라는 독립 부처와는 다른 정책 추진체계가 필요함에도 이를 반영한 추진체계 구축이 미흡하여 성주류화 전략이 효과적으로 추진되지 못하고 있는 것이 현실임.

□ 성주류화 강화를 위해서는 여성가족부 중심에서 벗어나, 타 부처와의 실효적인 협업 구조 마련이 요구됨.

○ 이를 위해서는 부처별 성평등 목표, 추진계획 등 정책 추진기반을 대폭 강화하고 성인지적 관점에서의 부처별 성평등 실행 목표 수립 등을 통한 범부처의 책무성 강화가 필요함.

□ 한편, 2018년 미투 운동은 우리 사회의 성희롱·성폭력 구조가 영역별로 특수성과 다층적 구조를 가지고 있음을 보여줌. 성희롱·성폭력 방지 정책의 실효적 추진을 위해서는 각 부처가 영역별 특성을 고려한 추진 구조 마련이 필요함.

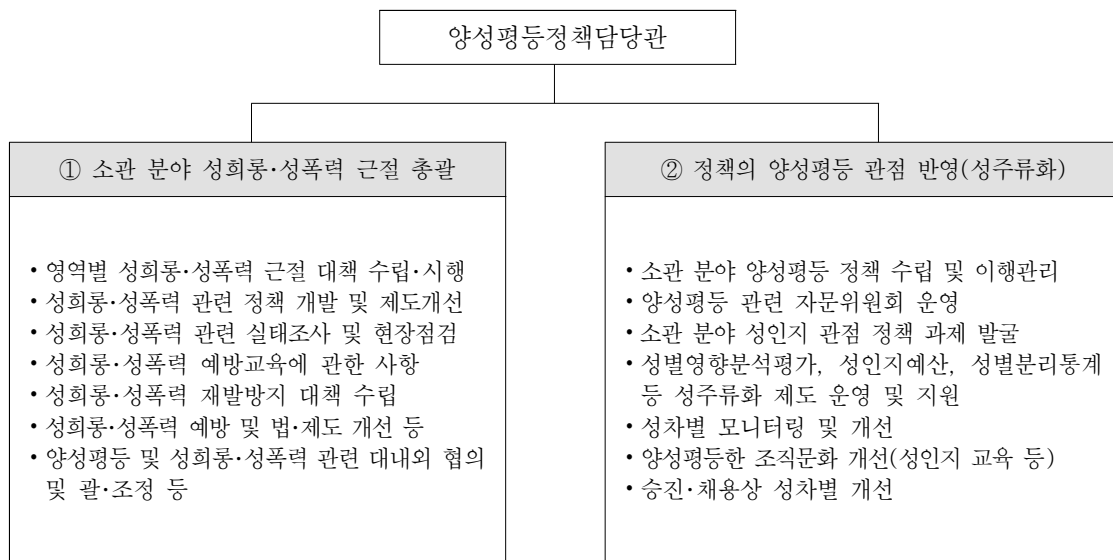
○ 양성평등정책 전담 부서 설치 권고는 검찰개혁위원회(2018.4.23), 문화체육계 대책위원회(2018.5.31), 교육분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회(2018.6.28), 법무부 대책위원회(2018.7.15) 뿐 아니라, 범정부 성희롱·성폭력 근절 협의회에서도 인력과 예산이 투입되어야 근본적인 변화가 가능하며 지속적 추진을 위해서는 부처 내 전담 조직이 필요(2018.4.17, 6.15)하다고 함.

□ 이에 현 정부는 분야별 성희롱·성폭력 방지 및 성주류화 강화를 체계적·안정적으로 추진하기 위해 고용노동부를 비롯한 8개 부처²⁾에 양성평등정책담당관을 신설하였음.

○ 양성평등정책담당관은 해당 부처의 전문적이고 독립적인 양성평등정책 추진과 부처 내 양성평등 정책 기획 및 감독자로서의 역할을 수행함.

2) 기능

□ 양성평등정책담당관의 주요 기능은 아래와 그림과 같음.



자료: 여성가족부 내부자료, 2019.

[그림 3] 양성평등정책담당관의 기능

2) 교육부, 법무부, 문화체육관광부, 보건복지부, 고용노동부, 대검찰청, 경찰청, 국방부

□ 각 부처의 직제시행규칙상의 양성평등정책담당관의 직무 범위는 부처 내 성평등 관련 정책의 수립과 총괄, 성차별 개선, 성주류화 강화, 성희롱·성폭력 방지 정책의 수립·점검 및 교육, 그리고 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 성평등문화 확산, 성인지 교육, 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방 등임.

○ 아래 표는 각 부처의 직제시행규칙상의 양성평등정책담당관의 관장 업무 내용임.

[표 3] 양성평등정책담당관의 직무 범위

<p>교육부와 그 소속기관 직제시행규칙 (2019.5.7.)</p>	<p>제3조(기획조정실장) ⑨양성평등정책담당관은 다음 사항에 관하여 기획조정실장을 보좌한다. 1. 교육 분야 양성평등 관련 정책 및 계획의 수립·총괄 및 조정 2. 교육 분야 성 주류화(性 主流化) 제도 운영 및 성인지 관점을 반영한 정책 과제의 발굴·지원 3. 초·중등학교 양성평등 교육 및 여성교육 정책 추진 총괄 4. 대학교원의 임용과 관련된 양성평등 정책 수립 및 대학의 양성 평등 증진에 관한 사항 5. 교육 분야 성희롱·성폭력 피해구제에 대한 관리 및 지원 총괄 6. 교육 분야 성희롱·성폭력 방지 정책의 수립·점검 및 예방 교육에 관한 사항 7. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 양성평등 문화 확산 및 성인지 교육에 관한 사항 8. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방에 관한 사항 9. 양성평등정책 및 성희롱·성폭력 관련 대내외 협의에 관한 사항</p>
<p>법무부와 그 소속기관 직제시행규칙 (2019. 5. 7.)</p>	<p>제1조의6(기획조정실장) ⑧양성평등정책담당관은 다음 사항에 관하여 기획조정실장을 보좌한다. 1. 법무행정 분야 양성평등 관련 정책 및 계획의 수립·총괄 및 조정 2. 법무행정 분야 성차별적 정책 모니터링 및 개선에 관한 사항 3. 법무행정 분야 성 주류화(性 主流化) 제도 운영 및 성인지 관점을 반영한 정책 발굴·지원 4. 법무행정 분야 성희롱·성폭력 피해구제에 대한 관리 및 지원 총괄 5. 법무행정 분야 성희롱·성폭력 방지 정책의 수립·점검 및 예방 교육에 관한 사항 6. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 양성평등 문화 확산 및 성인지 교육에 관한 사항 7. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방에 관한 사항 8. 양성평등정책 및 성희롱·성폭력 관련 대내외 협의에 관한 사항</p>
<p>국방부와 그 소속기관 직제시행규칙 (2019.5.7.)</p>	<p>제10조(인사복지실) ⑩양성평등정책과장은 다음 사항을 분장한다. 1. 국방 분야 양성평등 관련 정책 및 계획의 수립·총괄 및 조정 2. 국방 분야 성차별적 정책 모니터링 및 개선에 관한 사항 3. 국방 분야 성 주류화(性 主流化) 제도 운영 및 성인지 관점을 반영한 정책 발굴·지원 4. 국방 분야 성희롱·성폭력 피해구제에 대한 관리 및 지원 총괄 5. 국방 분야 성희롱·성폭력 방지 정책의 수립·점검 및 예방 교육에 관한 사항 6. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 양성평등 문화 확산 및 성인지 교육에 관한 사항 7. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방에 관한 사항 8. 양성평등정책 및 성희롱·성폭력 관련 대내외 협의에 관한 사항 9. 외국의 여군 관련 정책 분석 및 교류 업무</p>
<p>문화체육관광부와 그 소속기관 직제시행규칙 (2019. 5.7.)</p>	<p>제7조(기획조정실) ⑦양성평등정책담당관은 다음 사항에 관하여 실장을 보좌한다. 1. 문화체육관광 분야 양성평등 관련 정책 및 계획의 수립·총괄 및 조정 2. 문화체육관광 분야 성차별적 정책 모니터링 및 개선에 관한 사항 3. 문화체육관광 분야 성 주류화(性 主流化) 제도 운영 및 성인지 관점을 반영한 정책 발굴·지원 4. 문화체육관광 분야 성희롱·성폭력 피해구제에 대한 관리 및 지원 총괄 5. 문화체육관광 분야 성희롱·성폭력 방지 정책의 수립·점검 및 예방 교육에 관한 사항 6. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 양성평등 문화 확산 및 성인지 교육에 관한 사항 7. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방에 관한 사항 8. 양성평등정책 및 성희롱·성폭력 관련 대내외 협의에 관한 사항</p>

<p>보건복지부와 그 소속기관 직제시행규칙 (2019. 5. 7.)</p>	<p>제3조의2(기획조정실) ⑩양성평등정책담당관은 다음 사항에 관하여 실장을 보좌한다. 1. 보건복지 분야 양성평등 관련 정책 및 계획의 수립·총괄 및 조정 2. 보건복지 분야 성차별적 정책 모니터링 및 개선에 관한 사항 3. 보건복지 분야 성 주류화(性 主流化) 제도 운영 및 성인지 관점을 반영한 정책 발굴·지원 4. 보건복지 분야 성희롱·성폭력 피해구제에 대한 관리 및 지원 총괄 5. 보건복지 분야 성희롱·성폭력 방지 정책의 수립·점검 및 예방 교육에 관한 사항 6. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 양성평등 문화 확산 및 성인지 교육에 관한 사항 7. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방에 관한 사항 8. 양성평등정책 및 성희롱·성폭력 관련 대내외 협의에 관한 사항 9. 보건복지 분야 양성평등 관련 자문위원회 운영에 관한 사항 10. 보건복지 분야 여성 관련 민간단체의 지원</p>
<p>고용노동부와 그 소속기관 직제시행규칙 (2019.5.7.)</p>	<p>제3조의2(기획조정실장) ⑧양성평등정책담당관은 다음 사항에 관하여 기획조정실장을 보좌한다. 1. 고용노동 분야 양성평등 관련 정책 및 계획의 수립·총괄 및 조정 2. 고용노동 분야 성차별적 정책의 모니터링 및 개선에 관한 사항(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2장제1절과 관련한 내용은 제외한다) 3. 고용노동 분야 성 주류화(性 主流化) 제도 운영 및 성인지 관점을 반영한 정책 발굴·지원 4. 고용노동 분야 성희롱·성폭력 피해구제에 대한 관리 및 지원 총괄 5. 고용노동 분야 성희롱·성폭력 방지 정책의 수립·점검 및 예방 교육에 관한 사항(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2장제2절과 관련한 내용은 제외한다) 6. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 양성평등 문화 확산 및 성인지 교육에 관한 사항 7. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방에 관한 사항 8. 양성평등정책 및 성희롱·성폭력 관련 대내외 협의에 관한 사항 9. 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원 우수기업의 선정·지원</p>
<p>검찰청 사무기구에 관한 규정 (2019.5.7.)</p>	<p>제3조의5(대검찰청 양성평등정책담당관의 설치와 그 분장사무) ①검찰청 소관 분야 양성평등 관련 정책 및 성희롱·성폭력 예방 등에 관하여 대검찰청 차장검사를 보좌하기 위하여 양성평등정책담당관을 둔다. ②양성평등정책담당관은 다음 사항에 관하여 대검찰청 차장검사를 보좌한다. 1. 검찰청 소관 분야 양성평등 관련 정책 및 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 총괄 2. 검찰청 내 양성평등 관련 정책 및 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 총괄 3. 검찰청 내 성희롱·성추행 신고 접수, 조사 및 처리에 관한 사항 4. 성차별 등 성 관련 고충민원 상담에 관한 사항 5. 수사과정에서의 성차별 점검 및 양성평등 실현에 관한 사항 6. 양성평등 관련 유관기관과의 교류·협력에 관한 사항 7. 제1호부터 제6호까지의 업무와 관련된 지도·협력에 관한 사항</p>
<p>경찰청와 그 소속기관 직제시행규칙 (2019.5.7.)</p>	<p>제3조의2(경무인사기획관을 보좌하는 담당관) ⑦양성평등정책담당관은 다음 사항에 관하여 경무인사기획관을 보좌한다. 1. 경찰행정 분야 양성평등 관련 정책의 수립 및 이행 관리 2. 경찰행정 분야 성 주류화(性 主流化) 제도 운영 및 지도 3. 청과 그 소속기관 및 산하단체 내 성희롱·성폭력 예방 대책 수립 4. 청과 그 소속기관 및 산하단체 내 양성평등 관련 제도 및 문화의 개선 방안 수립·조정</p>

자료: 법제처 국가법령정보센터

□ 양성평등정책담당관이 설치되어 있는 고용노동부, 교육부, 법무부, 문화체육관광부, 보건복지부는 기획조정실에 설치되어 있고, 국방부는 인사복지실, 대검찰청은 차장 검사, 경찰청은 경무인사기획관 소속임.

□ 양성평등정책담당관 조직 구성은 아래와 같음.

○ 고용노동부, 보건복지부, 문화체육관광부 모두 양성평등정책담당관 정원을 8명으로 구성되어

있으며, 문화체육관광부는 과장직급 이하로, 고용노동부 및 보건복지부는 4급 이하의 직급으로 구성되어 있음. 이 외에도 교육부 8명, 법무부 6명, 국방부 11명, 경찰청 8명으로 구성되어 있음.

- 국방부와 경찰청 인력이 상대적으로 규모가 큰 편이며, 경찰청의 경우 양성평등정책담당관 인력은 8명이지만, 지방경찰청에 27명의 인력이 배치되어 있어, 실제 인력은 35명으로 볼 수 있음.
- 부처별 예산 현황은 아래 표와 같이 2020년 기준, 국방부가 41.5억 원으로 가장 많고, 교육부 27.8억, 문체부 10.2억, 고용노동부 10.0억 원 순임.

[표 4] 양성평등정책담당관 예산(2020년예산)

(단위: 백만원)

구분	2019년	2020년
고용노동부	1,041	1,003
보건복지부		114
문화체육관광부	620	1,020
법무부	100	189
대검찰청	30	30
교육부	393	2,781
경찰청	150	304
국방부	3,886	4,153

자료: 여성가족부(2020) 내부자료, 8개부처 양성평등정책담당관협의체 회의안건 자료.

3) 부처별 성평등정책 젠더거버넌스 현황

□ 부처 내 성평등정책 관련 민관 협치를 위해 설치된 위원회 현황은 아래 표와 같음.

[표 5] 부처 내 성평등정책 관련 위원회 현황

구분	위원회 명칭
교육부	남녀평등교육심의회, 대학교원임용양성평등위원회
법무부	양성평등정책위원회
국방부	양성평등위원회
문화체육관광부	성평등 문화정책위원회
보건복지부	성평등 자문위원회
고용노동부	양성평등위원회
대검찰청	양성평등정책위원회 구성 예정
경찰청	성평등위원회

구 분	위원회 명칭
-----	--------

□ 부처 내 행정규칙에 따라 설치된 성평등정책 관련 위원회의 주요 기능, 구성 등을 살펴보면 아래와 같음.

○ 위원회의 명칭과 주요 기능은 부처별로 차이가 존재하나, 대체로 성평등정책 발굴 및 시행, 성평등 정책의 중장기 계획의 수립 및 시행, 성희롱·성폭력 근절 및 예방, 성별영향평가, 성인지 교육 등 성주류화 강화임.

- 경찰청은 여기에 더해 경찰청 및 그 소속기관의 고용상의 성차별, 성별 격차를 해소하기 위한 적극적 조치의 시행, 일과 생활의 균형을 위한 제도와 문화의 시행 등이 포함되어 있음.

- 국방부는 성평등정책의 성과 분석 및 평가, 성별격차 해소와 성 인지력 향상에 관한 사항 등이 포함되어 있음.

○ 위원회 구성은 젠더거버넌스 취지에 맞게 차관(급)과 민간위원이 공동위원장으로 운영되고 있는 곳과 문체부와 복지부, 교육부의 경우와 같이 민간위원장 1인 단독 체계를 가지고 있는 경우로 구분됨.

- 고용노동부는 차관과 민간위원, 경찰청은 차장과 민간위원, 국방부는 차관과 민간위원 공동위원장 체계를 가지고 있음. 자문위원회의 성격을 보다 분명하게 하는 있는 복지부, 문체부 등은 민간위원 1인 위원장 체계를 가지고 있음.

- 내부 당연직 위원으로는 관련 국장급 공무원으로 구성되어 있음.

2. 성평등정책 추진체계 문제점

□ 성평등정책 추진기구로서의 여성가족부는 집행 기능과 총괄과 조정 기능, 즉 성주류화 기능 중 어느 하나도 효과적으로 작동되고 있지 못함.

○ 한국의 행정시스템에서 여성가족부라는 정부부처 조직의 형태로 정책의 성주류화 추진이 가능할 수 있는가에 근본적인 질문이 필요함.

- 성주류화를 “ 정책 입안과 일상적으로 관련된 행위자들이 성평등 관점을 모든 수준 및 모든 단계에서 모든 정책에 통합할 수 있도록 정책과정을 (재)조직화하고 개선하고, 발전시키고 평가하는 것” 이라고 정의할 때 동일한 권한을 갖는 행정조직 간의 정책의 재조직화가 가능한지 의문임. 성주류화를 위한 도구인 성별영향평가가 성별영향평가 ‘보고서’를 생산하는 체계로 형식화 된 것은 여성가족부 중심의 성주류화 추진의 어려움을 보여주는 실례임.

○ 국무총리 소속 젠더거버넌스인 양성평등위원회는 형식적으로 운영되고 있음.

- 아래의 양성평등위원회의 개최 실적과 예산을 보면 그 형식성을 알 수 있음.

[표6] 양성평등위원회 본 회의 개최 실적

구분	본회의		
	합계	출석회의	서면회의
2015년	3	1	2
2016년	2	1	1
2017년	2	1	1
2018년	2	0	2
2019년	0	0	0
2020년	1	1	

[표7] 양성평등위원회 예산 집행 실적

구분	예산편정액			집행액		
	합계	경상경비	사업경비	합계	경상경비	사업경비
2016년	9,400	9,400		6,520	6,520	
2017년	10,200	10,200		9,745	9,745	
2018년	10,200	10,200		10,200	10,200	

- 양성평등위원회는 국가성평등 관련 정책의 총괄·조정을 위한 민관 거버넌스로서의 기능을 수행하고 있다고 보기 어려움. 양성평등정책 기본계획 및 시행계획 등에 관한 심의 기구로서의 역할 이상을 넘고 있지 않음.

○ 여성가족부의 대상별 정책이 갖는 한계로 인해 정책의 체감도와 효율성 저하

- 여성가족부 업무는 다른 부처와 달리 ‘기능’이 아닌 여성, 아동, 청소년이라는 ‘대상’별로 편제되어 있음. 대상별 편제는 기능별로 편제되어 있는 다른 행정조직과 구조적으로 업무 범위 등에서 충돌 발생이 불가피함. 또한 여성가족부는 정책의 실현을 위해서는 정책 수단 또는 전달체계가 요구되는데 이 점에서 취약한 구조를 가지고 있어 정책의 체감도가 낮고 효과성이 미비함. 여성노동 관련해서는 이런 취약성이 두드러지게 나타남.

○ 성평등을 위한 핵심 업무인 성차별시정정책의 부재는 “여성가족부”를 ‘성평등부’가 아닌 ‘여성가족부’로 만듦.

- 앞서 살펴본 여성가족부직제령에 따르면 여성가족부의 직무에는 성차별시정정책 사무는 포함되어 있지 않음. 성차별은 노동시장의 성별화된 구조에서부터 사회구조적인 여성의 저 대표성의 문제 등에 이르기까지 다양한 영역에서 다양한 방식으로 이루어지고 있음. 이에 대한 시정이 성평등 관점에서 통합적으로 추진되어야 함에도 분절적이고 협소하게 이루어지고 있어 성평등부로서의 본연의 기능을 수행하고 있다고 보기 어려움.

Ⅲ. 성평등노동(여성노동)정책 추진체계 현황 및 문제점

1. 성평등노동(여성노동)정책 추진체계

□ 성평등노동(여성노동)정책은 앞에서 살펴본 여성정책의 기획·종합 등의 업무를 관장하는 성평등정책 전담부서인 여성가족부와 “고용정책의 총괄, 고용보험, 직업능력개발훈련, 근로조건의 기준, 근로자의 복지후생, 노사관계의 조정, 산업안전보건, 산업재해보상보험과 그 밖에 고용과 노

동에 관한 사무를 관장” 하는 고용노동정책 전담부서인 고용노동부가 그 기능을 수행하고 있음.
○ 성평등노동(여성노동)정책은 성평등정책임과 동시에 노동정책임.

□ 이하에서는 고용노동정책 전담 조직인 고용노동부 내 성평등(여성)노동 추진체계 현황을 살펴봄.

가. 고용노동부 성평등(여성)노동 추진체계

□ 1981년 노동청이 노동부로 개편된 이후, 성평등노동(여성노동) 관련 조직체계로는 현재의 고용노동부 내 통합고용정책국 산하 여성고용정책과와 기획조정실 내 양성평등정책담당관의 모습까지 다양한 형태의 변화가 이루어졌음.

○ 1980년대는 근로기준국(부녀소년과), 1990년대 초에는 근로여성국(근로여성정책과), 1990년대 말에는 고용평등국(평등정책과, 여성고용과), 2000년대 초에는 고용정책본부(고용평등심의관, 여성고용팀), 2000년대 말에는 고용정책실(고용평등정책관/과, 여성고용과), 2010년대 초에는 인력수급정책국(여성고용정책과) 그리고 현재의 통합고용정책국 내 여성고용정책과와 기획조정실 내 양성평등정책담당관으로 이어지고 있음.

□ 현행 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙에 따르면 여성정책과와 양성평등정책담당관의 주요 업무는 아래와 표와 같다.

[표 8] 여성정책과와 양성평등정책담당관의 주요 업무

<p>고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 제3조의2(기획조정실장)</p>	<p>⑧ 양성평등정책담당관은 다음 사항에 관하여 기획조정실장을 보좌한다. 1. 고용노동 분야 양성평등 관련 정책 및 계획의 수립·총괄 및 조정 2. 고용노동 분야 성차별적 정책의 모니터링 및 개선에 관한 사항(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2장제1절과 관련한 내용은 제외한다) 3. 고용노동 분야 성 주류화(性主流化) 제도 운영 및 성인지 관점을 반영한 정책 발굴·지원 4. 고용노동 분야 성희롱·성폭력 피해구제에 대한 관리 및 지원 총괄 5. 고용노동 분야 성희롱·성폭력 방지 정책의 수립·점검 및 예방 교육에 관한 사항(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2장제2절과 관련한 내용은 제외한다) 6. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 양성평등 문화 확산 및 성인지 교육에 관한 사항 7. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방에 관한 사항 8. 양성평등정책 및 성희롱·성폭력 관련 대내외 협의에 관한 사항 9. 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원 우수기업의 선정·지원</p>
<p>고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 제6조의2(통합고용정책국)</p>	<p>⑦ 여성고용정책과장은 다음 사항을 분장한다. 1. 고용평등촉진 정책의 총괄·조정 2. 여성(결혼이민자를 포함한다. 이하 이 항에서 같다)의 고용촉진, 직업능력개발 및 일·가정 양립 지원 정책의 총괄·조정 3. 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원과 관련된 제도개선과 법령의 제·개정 및 기본계획 등 수립·조정 4. 여성의 경제활동참가를 제고 및 고용촉진을 위한 정책의 수립 5. 저출산에 대응한 고용대책의 수립 6. 경력단절여성 경제활동 촉진 관련 법령의 제·개정 및 기본계획 등 수립·추진</p>

	7. 경력단절여성지원센터 지정·운영 및 평가 8. 사업장의 일·가정 양립과 고용평등 실태 파악 및 개선 9. 근로자의 모성보호 및 육아지원 정책 수립 및 제도 개선 10. 직장보육시설 등 기업의 여성친화적 고용환경개선 지원에 관한 사항 11. 「근로기준법」 제5장에 따른 여성근로자 근로조건 개선 및 이행지도에 관한 사항 12. 적극적 고용개선조치제도의 개선·운영 13. 직장 내 성희롱 예방 및 남녀고용평등 확산을 위한 정책 개발 14. 간접차별 및 동일가치 노동에 대한 동일임금 지급에 관한 기준 개발
--	---

자료출처: 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙.

나. 지방고용노동청 성평등(여성)노동 추진체계

1) 지방노동관서의 근로여성과(이후 고용평등과) 설치 및 폐지

□ 지방노동관서는「근로기준법」의 적용과 위반에 대한 조치 등 근로감독, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 적용과 남녀고용차별의 개선 등 여성근로자에 관한 사항, 구인·구직 및 취업알선 등 직업안정에 관한 사항, 실업급여 지급, 고용안정사업 및 고용보험 피보험자격 관리에 관한 사항, 노사관계의 합리적 개선에 관한 사항 등을 관장하고 있음(고용노동부와 그 소속기관 직제 제19조).

○ 이처럼 지방노동관서의 주요 기능은 근로기준법 등에 대한 근로개선, 집단적 노사관계 지도에 관한 노사협력, 산업안전, 고용평등(근로여성 보호)에 있음.

- 지방노동관서의 조직은 근로개선과, 노사협력과, 산업안전과, 고용평등과(근로여성과)로 구성되어 있었음.

○ 1981년에 제정된 노동부 직제가 폐지되고 1991년에 고용노동부와 그 소속기관 직제가 제정될 때에는 근로감독과가 부녀·소년근로자의 특별보호와 지위향상 관련 업무를 하도록 되어있었음.

○ 1995.5.1. 이 직제의 개정에 의해 지방노동관서에 근로여성과가 설치되었음. 당시 근로여성과의 업무 내용은 ① 남녀고용평등법의 적용과 그 위반에 대한 조치, ② 남녀고용차별의 개선, ③ 사업장의 육아휴직 및 직장 보육시설의 설치·지도, ④ 여성 및 연소근로자를 위한 복지시설의 운영지도, ⑤ 고용문제조정위원회의 운영, ⑥ 여성 및 연소근로자의 보호·지도 등이었음.

○ 지방노동관서에 설치되어 있던 근로여성과는 2002.5.27.개정에 의해 고용평등과로 변경됨.

- 업무내용도 ① 남녀고용평등법 및 근로기준법 제5장(여성과 소년)의 적용과 그 위반에 대한 조치, ② 남녀고용차별의 개선, ③ 사업장의 육아휴직 및 직장보육시설의 설치·지도, ④ 여성 및 연소근로자를 위한 복지시설의 운영 지도, ⑤ 고용평등위원회의 운영, ⑥ 여성 및 연소근로자의 보호·지도, ⑦ 남녀고용평등 우수기업 발굴·지원, ⑧ 명예고용평등감독관 위촉·운영, ⑨ 고충처리기관의 설치·운영 지도 등으로 약간의 변화가 있었음.

□ 지방노동관서의 고용평등과는 2009.4.30. 동 규칙의 개정에 의해 폐지되고 모든 업무가 근로개선과로 통합됨. 이로 인해 지방노동관서는 남녀고용평등법과 근로기준법 제5장(여성과 소년) 적용과 위반을 주요 업무로 하는 독자적인 체계가 사라지게 됨.

□ 현행 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙에 따르면 근로개선지도1과장, 근로개선지도2과장 및 근로개선지도3과장은 다음 사항을 분장한다. ① 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「남녀고용평등법」, 「근로자퇴직급여보장법」, 「임금채권보장법」 또는 「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률」 위반사건의 처리, ② 위의 법령에 관한 질의 회신, ③ 위에 따른 법령에 관한 신고·인허가 업무, ④ 수사업무 등 사법경찰관리의 직무집행에 관한 업무의 종합·조정 등을 포함하여 총 19가지임.

○ 이 중 성평등(여성)노동 관련 업무는 아래 표와 같음.

고용노동부와 그 소속기관 직제	고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 제14조(지방고용노동청에 두는 과)
제4장 지방고용노동관서 제19조(직무) 지방고용노동청은 다음 사무를 관장한다. 6. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 적용과 남녀고용차별의 개선 등 여성근로자에 관한 사항	⑨ 근로개선지도1과장, 근로개선지도2과장 및 근로개선지도3과장은 다음 사항을 분장한다. 이 경우 지방고용노동청장은 관할 구역 내의 업무량 등을 고려하여 근로개선지도1과장, 근로개선지도2과장 및 근로개선지도3과장의 담당 지역 등을 정할 수 있다. 1. 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「근로자퇴직급여보장법」, 「임금채권보장법」 또는 「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률」 위반사건의 처리 14. 남녀고용차별의 개선 15. 사업장의 육아휴직 및 직장보육시설의 설치·지도 16. 여성 및 연소근로자를 위한 복지시설의 운영 지도 17. 여성 및 연소근로자의 보호·지도 18. 남녀고용평등 우수기업 발굴·지원 19. 명예고용평등감독관의 위촉·운영

2) 지방노동관서에 고용평등전담 근로감독관 배치 및 성희롱·성차별 전문위원회 구성 운영

□ 2020년 현재, 전국 47개 지방노동관서에 1명 이상의 고용평등전담 근로감독관이 배치되어 있음.

○ 고용평등전담 근로감독관은 고용평등업무를 전담하는 근로감독관을 말하고, 주요 업무는 직장 내 성희롱 및 고용상 성차별 예방, 고용평등분야 지도 감독, 남녀고용평등 포상, 적극적 고용개선 조치, 고용평등상담실, 명예고용평등감독관, 직장어린이집 설치·지원 등임.

- 정부는 지난 2017.12.27. '여성일자리 대책'을 발표함. 발표에는 2018년부터 47개 지방노동관서별로 고용평등전담 근로감독관 1~2명을 단계적 배치하고 성차별 근로감독 강화가 포함됨. 2018.7.3. 국무회의에 보고 된 '성희롱·성폭력 근절 보완 대책'에는 민간 사업장에 근로감독관을 늘리고 남녀고용평등전담 근로감독관 배치를 단계적으로 확대하고, 지방고용노동관서에 외부

전문가가 참여하는 ‘성희롱·성차별 전문위원회’를 운영하겠다는 내용이 포함됨.

다. 고용노동부 성평등노동(여성노동) 관련 젠더거버넌스

1) 고용노동부 양성평등위원회³⁾

□ 고용노동부 양성평등위원회는 「양성평등기본법」에 따른 고용노동부 소관 양성평등 정책 수립과 효율적인 추진을 위해 설치됨.

○ 그 기능은 ① 양성평등 고용노동정책의 발굴 및 시행 등에 관한 사항, ② 연도별 양성평등 정책 주요업무계획과 이행관리에 관한 사항, ③ 성별영향평가 및 성인지 교육 등 성 주류화 강화에 필요한 사항, ④ 양성평등 정책의 성과에 관한 종합분석 및 평가에 관한 사항, ⑤ 고용노동부 및 소속기관 성희롱·성폭력 등 근절을 위한 예방대책 및 제도 수립에 관한 사항 등임.

○ 위원회는 위원장 2명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성하고, 위원장은 고용노동부 차관과 민간위원장 호선함. 위원은 장관이 지정하는 공무원(정책기획관, 노동시장정책관, 고용서비스정책관, 통합고용정책국장, 근로기준정책관, 노사협력정책관, 산재예방보상 정책국장)과 민간분야 전문가로서 장관이 위촉하는 사람으로 구성함. 민간위원은 어느 하나의 성이 60%를 넘지 않아야 함.

2) 지방노동관서의 성희롱·성차별 전문위원회

□ 2020년 현재, 전국 47개 지방노동관서에 관련 외부전문가 등으로 성희롱·성차별 전문위원회가 구성되어 있음.

○ 성희롱·성차별 전문위원회는 직장 내 성차별·성희롱 신고사건의 경우, 그 사안이 복잡성과 당사자 간 이견 차이로 인해 처리기간이 길어지는 등 근로감독관의 신고사건 처리결과에 대한 불만이 지속적으로 제기되고 있는 현실을 타개하고, 성희롱 신고사건을 신속하고 공정하게 처리하여 피해자의 권리구제의 실효성을 높이기 위해 설치됨.

- 아래의 “성희롱·성차별 전문위원회 구성·운영 지침”에 의하면 이 위원회의 역할은 신고사건에 대한 1차 판단(의견)과 현안에 대한 조언 등이고, 성희롱·성차별 전문위원회를 통해 결정된 의견을 근로감독관의 사건처리 참고자료로 활용될 뿐 사건처리에 있어서 구속력은 없음.

[표 9] 성희롱·성차별 전문위원회 구성·운영 지침

3) 고용노동부 양성평등위원회 운영규정 [시행 2019. 11. 5.] [고용노동부훈령 제3971호, 2019. 11. 5., 제정]

1. 배경

- ▶ 성희롱·성차별 신고사건은 사안이 복잡하고 다양하며 당사자간 상당한 이견과 장기간의 처리기간 등으로 근로감독관의 신고사건 처리결과에 대한 불만* 지속적 제기
 - * 근로감독관의 비전문성, 편파성, 불친절 등
- ▶ 전문가 등으로 구성된 성희롱·성차별 전문위원회를 활용하여 신고사건의 신속하고 공정한 처리 및 피해자의 권리구제를 제고할 필요
 - * 관련대책 : 성희롱 근절 보완대책(7.3, 국무회의), 채용상 성차별 해소대책(7.5, 부처 합동)

2. 성희롱·성차별 전문위원회 운영

- ▶ (운영주체) 47개 지방관서 성희롱·성차별 사건처리 담당부서(근로개선지도과)에서
- ▶ (위원 구성) 지방관서의 장을 포함하여 학계, 법조계, 공인노무사, 고용평등상담실 관계자 등 외부 전문가 등 7명 이내
 - 위원 임기는 2년(연임 가능)
 - 위원장은 지방관서의장(회의소집 및 진행)
 - 위원의 50% 이상 여성으로 구성(특정성 60% 초과하지 않도록 유의)
 - 외부위원은 지방관서의 장이 위촉
 - 외부위원 중 임기만료, 본인제청, 업무수행 불가능한 경우 등 사유 발생시 해촉
 - * 간사는 지방관서 부서장(안전보고 등)
- ▶ (운영방법) 성희롱·성차별 전문위원회에서 논의할 신고사건이나 현안 발생 시 운영(수시)
 - 회의 1주일 전까지 위원에게 회의소집 통보
 - 안전은 회의개최일 3일전까지 통보
 - 회의록 작성·보관(위원서명)

※ 외부위원 중 안전과 관계된 자는 회의에서 배제(위원의 제척·회피·기피)

- ▶ (안전)
 - 성희롱·성차별 신고사건 중 전문가 자문이 필요한 사건
 - 성희롱·성차별로 인한 언론보도 또는 쟁점발생 등으로 자문이 필요한 사건
 - 기타 성희롱·성차별 전문위원회 자문이 필요 사건
- ▶ (전문위원회 역할)
 - 신고사건에 대한 1차 판단(의견)
 - 현안에 대한 조언
 - * 전문위원회 참석위원에 대해 예산범위 내 참석수당 지급
- ▶ (활용방안)
 - 성희롱·성차별 전문위원회를 통해 결정된 의견에 대해 근로감독관의 사건처리 참고자료로 활용
 - * 전문위원회의 1차 판단 결과는 사건처리에 구속력이 없음
 - 현안에 대한 조언은 사업장 지도시 적극 반영

3. 행정사항

- ▶ (지침 시행일) 2018.8.1.부터 시행
- ▶ (지방관서) 성희롱·성차별 전문위원회를 2018.7.31.까지 구성·운영
- ▶ (지방청(대표지청 포함)) 관내 지청을 포함하여 성희롱·성차별 전문위원회 구성 현황을 취합하여 2018.8.3.(금)까지 여성고용정책과로 보고(매 반기 익월 10일까지 운영실적 보고)

자료출처: 성희롱·성차별 전문위원회 구성·운영 지침.

2. 성평등노동(여성노동)정책 추진체계 문제점

□ 여성고용정책과와 양성평등정책담당관 병렬 체계의 문제점

○ 고용노동부는 타 부처와는 달리 여성고용정책 전담 부서가 있는 상황에서 양성평등정책담당

관이 신설됨. 이로 인해 양성평등정책담당관의 업무는 직장내 성희롱·성폭력 방지업무에 집중되어 있는 경향이 있음 (표8, 참조). 양성평등정책담당관의 가장 주요한 업무가 부처 내 모든 정책에 대한 성주류화 강화임.

- 양성평등정책담당관이 신설되고 1년 정도 지난 시점에서 여성고용정책과와 양성평등정책담당관이라는 병렬 구조가 부처내 성평등정책 컨트롤타워로서의 양성평등정책담당관 역할에 미치는 영향을 판단하기 어려움. 단, 병렬구조가 양성평등정책담당관 역할을 다른 부처와는 달리 협소하게 만들 개연성이 있다는 점은 부정할 수 없음.

□ 지방노동관서에 남녀고용평등법 위반 성차별·성희롱 사건의 지도 감독 및 진정 등의 처리를 위한 독자적인 추진체계가 존재하지 않아, 성차별·성희롱 피해자에 대한 실질적인 구제와 남녀고용차별 개선의 효과적으로 이루어지고 있지 않음.

Ⅲ. 성평등(노동)정책 추진체계 발전방안

1. 여성가족부의 기능 및 국가 성평등 관련 정책의 총괄·조정 기능 강화

□ 문재인 정부는 성평등정책의 총괄·조정기능 강화를 위한 대통령직속 성평등위원회를 설치 추진을 국정과제에 포함시켰으나 진척이 없는 상황임. 성평등정책 추진체계의 변화는 다음 정부의 과제가 되었다고 할 수 있음.

□ 성평등추진체계의 강화를 위해 현재까지 제안된 방안으로는 ①독자적 합의제 행정기구로서 성평등위원회, ② 대통령소속 성평등위원회, ③ 독립기구로 국가성평등위원회 설치안 등이 있음.

○ 이 중 ③ 국가성평등위원회는 여성가족부의 폐지를 전제로 하는 것이고, 나머지 ① ②는 여가부 기능 강화와는 별도로 성평등 관련 정책의 총괄·조정 강화 및 성차별 시정업무를 위해 성평등위원회 설치가 필요하다는 것임.

- ③과 같은 대통령 소속 자문위원회는 저출산고령사회위원회 경험에서 알 수 있듯이 대통령 소속이라고 하더라도 자문위원회라는 위상으로는 정책의 총괄·조정에 한계가 있을 수 밖에 없음.

□ 여성가족부의 기능 및 국가 성평등 관련 정책의 총괄·조정 기능 강화를 위한 새로운 추진체계에 대한 상상력이 필요함.

※ 세계 각국의 성평등정책 추진 조직 설치 현황을 살펴보면, 2008년 170개국에서 2015년에 191개국으로 증가하였음. 성평등정책 추진기구의 명칭을 성평등(gender equality)과 여성(women), 기타로 구분하여 보면, 2015년 기준 성평등 명칭을 사용한 국가는 31개국, 여성 명칭을 사용한 국가는 84개국, 기타는 76개국임. 기구명에 성평등이 들어간 국가들의 양성평등수준이 높은 것으로 나타남. 세계 191개국의 성평등 관련 기구의 현황은 독립부처(부 또는 청)형이 137개국으로 가장 많고, 하부조직(국 또는 과)이 23개국, 위원회가 20개국, 기타 비정부기구형이 11개국임. 이를 기관유형별로 보면 단독형이 155개국이고 병합형이 36개국임. 병합형 37개국 중 2개 이상의 행정조직, 병합형 중 독립부처 주도형은 27개국임. 이

처럼 세계적으로 성평등정책 추진 기구는 증가하고 있고, 그 중 독립부처형 추진기구가 차지하는 비중이 가장 높음.⁴⁾

2. (고용노동부) 성평등정책 컨트롤타워로서의 양성평등정책담당관 위상 확립

□ 양성평등정책담당관은 “해당 부처의 전문적이고 독립적인 양성평등정책 추진과 부처 내 양성평등 정책 기획 및 감독자로서의 역할 수행”할 것이 요구되는 조직임. ○ 즉, 전문성과 독립성을 토대로 부처 내 성평등정책 및 성희롱·성폭력 근절 컨트롤타워로서 기능할 것이 요구됨. 이와같은 2개의 기능을 통합적으로 운영하는 컨트롤타워로서의 위상을 확립하는 것이 시급히 필요함.

3. 지방노동관서의 ‘고용평등과’ 설치

□ 남녀고용평등법 위반 성차별·성희롱 사건의 지도 감독 및 진정 등의 처리는 지방노동관서에 이루어짐.

□ 고용상 성차별, 성희롱 업무는 근로개선과로 통합되어 있음. 따라서 사건의 특성을 반영한 업무 처리 및 사건 배치의 어려움이 존재할 뿐 아니라 근로감독관이 성희롱 사건 판단 및 처리의 어려움 등으로 인해 이 업무의 처리를 기피하고 있는 것이 현실임.

○ 성희롱 사건 등의 증가는 사건의 특성을 이해하고 사건을 처리하는데 필요한 지식, 경험, 관점 등의 전문성 확보를 시급히 요구하고 있음.

□ 한편, 지방노동관서에는 고용평등전담 근로감독관이 배치·운영되고 있음. 하지만, 근로감독관의 경험과 전문성 등의 부족으로 인해 성희롱 사건 판단에 어려움이 있음. 이것은 진정인의 입장에서는 행정의 불신을 초래하는 원인으로 작용하기도 함.

○ 직제란 관련 업무의 추진체계를 뜻하고, 전체 업무 중에서 우선 순위를 직제에 반영하는 것이 일반적인 방식임. 증가하는 성희롱 사건의 전문적인 처리를 위해서, 고용평등전담 근로감독관 제도의 실질화, 즉 고용평등 업무가 갖는 특성에 따른 전문성과 이를 토대로 효과적인 근로감독을 위해서는 6개 지방노동청에 고용평등업무를 전담하는 행정조직을 설치하여 종합적이고 체계적인 추진체계를 마련하는 것이 필요함.

○ 현행 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙을 개정해서 근로개선지도과가 담당하는 업무 중 ① 남녀고용차별의 개선, ② 사업장의 육아휴직 및 직장보육시설의 설치·지도, ③ 여성 및 연소근로자를 위한 복지시설의 운영 지도, ④ 여성 및 연소근로자의 보호·지도, ⑤ 남녀고용평등 우수기업 발굴·지원, ⑥ 명예고용평등감독관의 위촉·운영, ⑦ 성희롱·성차별 전문위원회 운영 등의 업무를 포함하여 지방노동관서에 별도의 직제인 ‘고용평등과’를 설치하여 여기에서 남녀고용차별 업무 등을 담당하게 하는 것이 고용상의 성차별·성희롱 예방과 시정 업무의 실질화를 위한

4) 김복태·김은경·조경호(2016), 「해의 여성정책 추진체계 조사연구」, 한국여성정책연구원을 참고하여 요약하였음.

추진체계로서 작동할 것임.

4. 성평등(노동)정책 추진을 위한 젠더거버넌스 강화

가. (고용노동부) 양성평등위원회 기능 강화

□ 고용노동부 내 성평등정책의 발전은 물론, 양성평등정책담당관 제도의 발전을 위해서도 젠더 거버넌스로서의 양성평등위원회의 강화는 필수 불가결함.

○ 고용노동부 내 성주류화 강화와 실효적인 작동을 위해서는 양성평등위원회가 현재의 ‘심의.건의’를 넘어 조정과 이행 상황 점검, 제도개선에 대한 권고 등으로 그 기능을 확대하여 고용노동부 내 성평등정책의 추진체계로서 그 기능을 확대하는 것이 필요함.

○ 양성평등위원회 운영을 효과적으로 하기 위해서는 위원회 회의를 정기회의와 임시회의로 구분하고, 정기회의에 대한 최소 단위, 즉 분기별 1회 이상 정도로 설정하여, 주기적인 회의가 개최될 수 있도록 하는 것이 필요함. 또한 위원회 전체 회의만으로는 사안에 대한 정치한 논의와 신속한 대응이 어렵기 때문에 의제별 분과위원회를 구성하여 분과위원회 중심체계로 운영하는 것이 정책 추진의 실질화에 기여할 수 있을 것임.

나. 지방노동관서의 성희롱·성차별 전문위원회 기능 확대 및 강화

□ 현재 47개 지방노동관서에 외부 전문가 등으로 성희롱·성차별 전문위원회가 구성되어 있음(이하, “전문위원회”).

○ 전문위원회는 직장 내 성차별·성희롱 신고사건을 신속하고 공정하게 처리하여 피해자의 권리 구제의 실효성을 높이기 위해 구성됨.

○ 그러나 전체 개최 실적은 적고, 지방노동관서별로는 성차별·성희롱 진정 건수가 적어 사건에 대한 자문기구인 전문위원회가 개최될 필요가 없는 경우도 적지 않음.

□ 전문위원회의 기능확대 및 강화를 위해서는

○ 전문위원회 위원에 지역의 고용평등상담실 관계자를 포함하도록 해야 함. 고용평등상담실은 피해자 상담에서 구제절차에 이르는 전 과정을 지원하는 기관이기 때문에 지방노동관서와 고용평등상담실과의 협업 시스템을 마련하는 것이 필요하기 때문임.

○ 기능과 관련해서는 현행 성차별·성희롱 관련 신고 사건 중 자문이 필요한 사건 뿐 아니라 성차별·성희롱 관련 신고사건의 조정 기능과 지방노동관서장의 의견요청에 의견 제출 기능을 포함하는 것으로 확대하는 것이 필요함.

- 조정은 일방 또는 쌍방의 조정신청에 의해 조정회의를 거쳐 관계 당사자에게 권고 하도록 할 수 있음. 단 조정이 가지는 한계, 즉 이행 여부를 구속할 수 없다는 문제를 해결하기 위해서는 합의된 내용의 이행 여부를 지방노동관서에서 관리 감독하고, 합의 이행이 되지 않는 경우 제재할 수 있도록 하는 것이 필요함.

○ 전문위원회 기능 확대 및 강화를 위해서는 전문위원회의 구성과 운영에 관한 현행 지침을 개정하는 것이 필요함.

- 개정을 통해 전문위원회의 구성, 기능, 운영 방식 등을 새롭게 규율하여 전문위원회의 위상과 기능을 강화하고, 다른 한편으로는 안정적인 예산 확보 속에서 전문위원회가 운영될 수 있도록 하는 것이 필요함.

- 6개 지방노동청에 고용평등과가 설치되면 그 업무에 전문위원회 운영이 포함되도록 하여 전문위원회 운영이 조직적 차원에서 체계적으로 이루어지도록 할 수 있을 것임.

[토론1]

조주은 (여성학자)

토론문

조주은 여성학자

대한민국 사회는 2001년부터 (당시) 여성부 신설을 시작으로 성평등정책 추진체계를 최근까지 마련하고 있는 중. 현 여성가족부의 소관법률은 총 25개이고, 가장 최근에는 문재인 정부의 주요 국정과제 중 하나(66-4. 젠더폭력 방지 추진기반 구축 및 인식개선)였던 「여성폭력방지기본법」(2018. 12. 24.)이 제정되어 “여성폭력” 및 “2차 피해”에 대한 법적 정의 및 여성폭력을 방지할 수 있는 추진체계를 갖추게 되었다.

2020년 현재 대표적인 성평등 추진체계는 박선영 박사의 발제문에서도 제시된 바와 같이, 8개 부처(고용노동부, 교육부, 법무부, 문화체육관광부, 보건복지부, 국방부, 대검찰청, 경찰청)의 양성평등정책담당관, 8개부처의 성평등정책 젠더거버넌스(양성평등위원회), 성평등노동 정책 추진체계를 살펴보면, 47개 지방노동관서에 1명 이상의 고용평등전담 근로감독관 배치와 성희롱·성차별 전문위원회 구성.

이처럼 정부는 성평등 추진체계 개혁과제들을 실행에 옮길 실행체계가 설립되어 있다. 그러나 왜 제대로 추진되고 있지 않을까?

1. 전 부처의 성평등 컨트롤타워로서의 여성가족부의 대대적 개편

- 여성가족부의 인력, 인적구성의 구조적 한계
- 여성가족부의 인력을 현재보다 최대한 2배 이상 확대, 대대적 인적쇄신 및 관련 예산 확보
- 여성가족부 직원들의 사기진작, 공무원으로서의 전망을 갖도록 할 수 있는 내부 조직체계 정비가 필수적

2. 양성평등정책담당관이 부처의 성 주류화를 담당할 수 있도록하는 권한부여

- 양성평등정책담당관의 국장급 임용, 역할 재정비

3. 전 부처에서 여성의 대표성을 높일 수 있는 법안 정비 및 여성인재 발굴

- ※ 현 정부의 국정과제(66-2)인 ‘공공부문 여성대표성 제고’를 위해 2017년에 「공공부문 여성대표성 제고 계획(2018~2022)」 - 여성 고위공무원단 및 공공기관 여성 임원 목표제 최초 도입, 경찰대학 및 간부후보 남녀 분리모집 폐지 등 확정
- ‘검증된’ 여성인재 발굴 및 기관의 성격에 맞는 맞춤형 교육이 이루어져야 함

4. 고용에서의 성평등(성별임금격차 등)을 가져올 수 있는 제도정비

- 고용상의 성차별을 그대로 드러내는 상징적 지표는 ‘성별임금격차’임

- 대기업 채용의 성차별, 여성의 비정규직화, 급여수준이 낮은 직급의 여성집중현상, 경력단절을 해소할 수 있는 획기적 대책 마련

: 또한 우리나라의 산전후휴가, 육아휴직 제도는 다른 나라에 비교해 뒤처지지 않는 제도설계를 가지고 있음. 주목할 것은 그 제도의 사용률인데, 계속해서 높아지고 있다고는 하나 여전히 남성의 육아휴직 사용률은 극히 일부이며 사용시 승진의 불이익을 받는 등의 조직문화 여전히 존재함, 또한, 출산 및 양육을 위한 휴가를 사용한 후에 여성의 경력단절이 집중되고 있는 점을 주목해야함. 사용이후에도 불이익이 없다는 안정성은 고용안정성을 통해 담보할 수 있으며, 여성의 비정규직비율을 고려했을 때 적극적으로 불안정노동을 억제해야할 필요가 있다는 것. 상시지속업무에 대한 직접고용 정규직 고용, 기간제 및 간접고용의 사용기간 제한 및 고용의제화가 동반되어야 함.

[토론2]

성평등 정책 추진체계, 전환의 검토

김은희 (한국여성단체연합 정책위원)

성평등 정책 추진체계, 전환의 검토

김은희 (젠더정치연구소 여세연)

1. 문재인정부 국정과제 : 대통령직속 성평등위원회 설치 추진 실종

- 발제문에서 문재인정부 국정과제 ‘성평등 정책 총괄·조정기능 강화’가 진척이 없는 상황으로 성평등정책 추진체계의 변화는 다음 정부의 과제가 되었다고 언급하고 있는데, 지금 이대로라면 ‘다음 정부의 과제’도 되기 어려운 것이 아닌가 싶기도 함.
- “페미니스트 대통령 후보”를 선언한 문재인대통령은 후보당시 공약으로 대통령직속 성평등위원회 설치를 약속했고 당선 후 국정과제에 이를 포함하였으나, 여성가족부가 주도하여 구성한 <성평등위원회 출범준비T/F> 활동은 유아무야 종료되고 의제 자체가 사라진 상태임.
 - 2019년 국정과제 과제별 보고서에 따르면, 실질적 성평등 사회 실현(여성가족부)에 해당하는 2019년 주요성과 및 정부 3년간 핵심성과로 “정부 부처 내 양성평등 전담부서를 설치하여 성차별 문제에 대한 체계적 대응 기반 강화—8개 주요 부처 양성평등정책담당관실 신설 및 협의체 운영”을 꼽고 있으며, 대통령직속 성평등위원회에 관한 언급은 없음(정무업무평가위원회, 2020).

문재인정부 100대 국정과제 (발췌)

- <5대 국정목표 : 3. 내 삶을 책임지는 국가>
- 전략4. 노동존중·성평등을 포함한 차별 없는 공정사회
- 66. 실질적 성평등 사회 실현
 - 과제목표
 - 성평등 정책 총괄·조정기능 강화, 민관협치 등을 통해 성평등 문화 정착
 - 젠더폭력 방지 국가책임 강화
 - 주요내용
 - (성평등 정책 추진체계 강화) **대통령 직속 성평등위원회 설치 추진**
 - (여성 대표성 제고)
 - (성평등 의식문화 확산)
 - (젠더폭력 방지 기반 구축)
 - (‘위안부’ 피해자 기념사업)
 - 기대효과
 - 정부·지자체 정책의 성주류화 및 사회 전반의 실질적 성평등 실현 기반 마련
 - 공공부문 관리직 등으로의 여성 진출 확대로 여성대표성 제고
 - 젠더폭력으로부터 안전한 사회환경 조성 및 국민 불안감 해소

*출처: 대한민국 정부, 「100대 국정과제」, 2017년 8월, 83쪽에서 발췌 요약

- 문재인정부는 출범 이후 국정과제 5개년 계획에서 ‘성평등임금공시제’ 시행을 포함하고 있었으나

아직까지 법제화가 진행되지 못하고 있어서, 중앙정부 차원에서 시급히 성평등임금공시 법제화를 추진해야 한다고 지적되고 있음.

- 2019년 12월 대통령직속 정책기획위원회는 광복 100년 새로운 대한민국의 전망으로 <혁신적 포용국가 미래비전 2045>을 발표했는데, “4대전략 22대과제” 중 하나로 젠더평등이 포함되어 있음.



- 이 보고서는 2045년까지의 시기를 근미래/중장기/장기 3단계로 나누어 분야별 정책과제를 제시하면서, 젠더평등 핵심 정책과제로 ①대안적 가족제도와 사회적 지원체계 마련, ②‘일하고 돌보며 참여하는 시민’ 모델로의 전환, ③기술 활용에서 젠더격차 완화와 혁신역량에 차별 없는 접근, ④성평등 정책의 총괄 및 조정 기능 강화 : 성평등위원회를 통한 범부처 정책의 조율, ⑤성주류화 추진체계 확립 : 포괄적 성평등 정책 추진을 위한 남녀동수내각 실현과 성평등위원회 설치를 제시하고는 있으나,

사회 4 **개인화와 급속한 기술변화 속에서도 성평등사회를 지속한다** ①-②-③

핵심 정책 과제

- ① **대안적 가족제도와 사회적 지원체계 마련**
 - 부성우선주의 원칙, 민법상 가족 정의 조항 등 법·제도의 가족 범위 개선
 - 혼인 아닌 결합관계 맺은 생활동반자 관계, 주거·생계를 같이 하는 생활공동체의 가족 지원 보장
- ② **‘일하고 돌보며 참여하는 시민’ 모델로의 전환 필요**
 - 일에만 전념하는 노동자가 아니라 일과 돌봄, 지역사회 활동을 균형 있게 병행하는 시민을 모델로 한 노동시장, 가족 제도 재구조화
 - 시민활동 계좌제(공동 돌봄 활동, 재능 나눔 등을 시민활동으로 인정하고 보상)
 - 돌봄 등의 시민활동과 직업훈련으로 반복 유발될 수 있는 경력단절 기간을 지원하는 사회안전망
- ③ **기술 활용에서 젠더 격차 완화와 혁신역량에 차별 없는 접근**
 - STEM(과학기술공학수학) 분야 진로개발, ICT 분야 유리전장 해소
 - 소기업, 저숙련, 영세자영업 종사자의 공공 직업훈련 기회 확대
 - 고숙련 기술기반 직종 유지 위한 경력개발 다각화

- ④ **성평등 정책의 총괄 및 조정 기능 강화**
 - 성평등위원회를 통한 범부처 정책의 조율
- ⑤ **성주류화 추진체계 확립**
 - 사회 · 성 평등 의제에 대한 공론장 확대(사회적 대화)
 - 정치 · 의회정당 의사결정과정에서 남녀 동수 참여
 - 행정 · 포괄적 성 평등 정책 추진을 위한 남녀 동수 내각 실현, 성평등 위원회 설치

근미래 이행 과제 * 근미래는 향후 5년 정도까지의 기간 의미

- ① **남녀 모두의 삶을 바꾸는 성평등정책의 선제적 추진**
 - 다양한 가족의 선택권 보장과 포괄적으로 차별금지를 담보하는 평등기본법 제정
- ② **성인지적 예측 및 관련통계 생산체계 구축**
 - 4차 산업혁명 등 첨단기술시대 여성전문인력의 양성에 균형을 확보하기 위한 기본통계 작성 제도화

- 2015년까지 향후 5년 근미래에 ①남녀 모두의 삶을 바꾸는 성평등정책의 선제적 추진, ②성인지적 예측 및 관련통계 생산체계 구축만이 포함되고, 성주류화 추진체계 확립 및 성평등위원회 설치

는 포함되지 못함.

2. 최근의 논의 지형

○ 정부 차원 외에도 21대국회 이후 더불어민주당은 당론1호 법안으로 ‘일하는 국회법’ 발의했는데, 국회 여성가족위원회 폐지에 관한 내용을 포함하고 있음.

- 반복되고 있는 국회 여성가족위원회 통폐합 논의와 관련하여, 이는 국가 성평등 정책 추진체계 논의와 병행하여 검토되어야 하는 사안으로 차기 대선 이전에 여성운동 차원에서 다시 이슈제기가 필요하며, ‘무능’ 프레임을 벗어나 왜 못하고 있는지에 관한 검토를 통해 단지 “폐지 vs. 존치”가 아닌 전환적 개편방안 논의로 이어져야 함(김은희, 2020a)이 지적됨.

○ ‘젠더갈등’의 파열구가 된 여성가족부

- 국회에서는 국민동의청원⁵⁾ 절차를 통해 <여성가족부 폐지 청원 (2020.7.17.~2020.7.21.)>이 성립하였고, 소관 상임위원회에 자동회부 되어 국회에 청원안이 계류 중임. 청원 취지는 “하는 일은 없고 세금만 낭비하며 남녀갈등을 조장하는”⁶⁾ 여성가족부를 폐지해야 한다는 것으로, 등록 5일 만에 기준 인원인 10만 명을 충족함.
- 여성가족부 폐지 청원이 성립된 이후 맞불 격으로 <여성가족부의 존속 및 권한 강화에 관한 청원 (2020.7.22.~2020.8.21.)>도 등록되었으나, 정해진 30일 기한 내에 35,434명(35%) 동의로 불성립 종료됨.
- “여성가족부 폐지 주장” 사례는 국회 국민동의청원뿐만 아니라 청와대 ‘국민청원 및 제안’에서도 반복적으로 발견되고⁷⁾, 유사한 내용의 청원이 산발적으로 반복 재생산되고 있기도 함. 이와 관련 정사강·홍지아(2019)는 정부부처 중 유독 폐지 논의가 지속적으로 제기되고 공격을 받고 있는 여성가족부에 대한 사회적 인식이 어떻게 형성되고 있는가를 분석함.
 - 연구에서 검토한 언론보도의 경향을 보면, 보수와 진보 언론 모두 정치적 논쟁의 손쉬운 소재로 여성가족부나 여성가족부 장관을 소환하는 경향이 있으며, ❶이기적인 부처 또는 사회적 갈등을 야기하는 주체로 명명하기 ❷무능력한 부처로 명명하기 ❸존재감 없음을 부각하기의 양상이 확인됨.

5) 기존 ‘의원소개청원’ 외에 새롭게 도입된 ‘국민동의청원’은 국회 국민동의청원 온라인 홈페이지를 통해 제안할 수 있고 30일 동안 10만 명의 국민 동의를 받으면 상임위원회에 자동회부 되는 제도로서, 제1호로 성립된 국민동의청원안은 젠더기반폭력 현안이기도 한 ‘텔레그램 디지털성폭력 방지법(2020. 1.14.~2.10.)’이었음.

6) <https://petitions.assembly.go.kr/referred/pending/A774FAFDDBE1A4F4BE054A0369F40E84E> (최종검색일: 2020년 8월 20일)

7) 문재인정부 출범 100일을 맞아 개설된 청와대 국민청원 게시판에도 “여성가족부 폐지를 청원합니다” 등을 요구한 청원이 1년 만에 약 320여개(2018년 10월 13일 기준)가 등록되었으며, 논지는 여성가족부가 여성만의 편을 들어 남녀갈등을 유발하고 잘못된 페미니즘을 전파하여 사회적 혼란을 야기한다는 것임.

- 미디어를 통해 확대 재생산되는 이러한 재현은 한국 사회가 여성을 바라보는 가부장적 프레임과 다르지 않으며, 한국사회 여성혐오 논리와도 맞닿아 있음. ‘페미니스트’인 여성가족부는 여성만을 위한 이기적이고 (여성들만을 위한) 권리를 주장하지만 능력은 없으며 돈(예산)을 낭비하는 ‘(여)성적’ 주체로 가부장 의식을 가진 남성-보수언론의 공격 대상이 되고 있는 것임. 국회 국민동의청원이나 청와대 게시판 ‘여성가족부 폐지 주장’ 에서도 일정 부분 이러한 부정적 프레임이 맥을 같이 하는 것으로 파악됨.

○ 논의 지형의 복잡성과 담론의 퇴행

- 성평등 정책 전담기구 관련해서는 여성부 설치 당시부터 조직의 성격이나 형식, 명칭과 역할 등에 관한 다양한 입장차가 존재하였으며 논점도 여러 갈래로, 정치지형에도 상당한 영향을 받는다고 할 수 있음. 기능별로 편제된 정부직제 하에서 (정책)대상별로 설계된 초미니 부서인 여성(가족)부 조직의 정체성, 역할 등에 관한 논쟁이 지속되어 왔으며, 현실적 맥락도 복잡하게 얽혀 있음.
- 일찍이 모저(Moser, 1993)는 “여성정책기구는 많은 한계를 안고 있지만 기구의 설치를 통해 여성의 요구가 이미 충족되었다는 인상을 퍼뜨리고, 이로서 여성에게 할당되는 자원이 전체적으로 삭감되는 결과를 초래”하기도 한다는 우려를 지적한 바 있음.
- 현재 여성가족부는 성평등과 젠더정책을 지지하는 입장과 반대하는 입장 모두에게서 비판 받는 형국으로, 미약한 권한과 예산이라는 조건을 극복하면서 성평등 목표를 실현해나가야 하는 쉽지 않는 상황에 직면해 있고, 국가 차원의 성평등 정책 추진체계 정비는 더 이상 미뤄둘 수 없는 과제가 되었음. 이와 관련하여 담론적 퇴행이라는 상황적 조건을 간과한 채 여성혐오적 ‘폐지 주장’을 시민적 요구로 오독하는 것도 문제겠지만, 단순히 지금의 구조는 그대로 둔 채 여성가족부 ‘조직 확대와 권한 강화’를 대안으로 제시하는 것 역시 해결책이 되기 어려움.

3. 글로벌 차원의 경향과 사례

- 북경행동강령 이후 UN 경제사회이사회(ECOSOC)는 1997년 성주류화를 추구하는 가장 좋은 방법으로 국가 차원의 여성정책 전담기구 설치를 제시한 바 있으며, UN WOMEN은 지속적으로 각 회원국의 성평등 추진체계 변화를 모니터링하고 그 현황을 업데이트하고 있어서, 2020년 5월에도 각국 성평등 정책 추진체계 디렉토리를 발간하고 웹사이트를 통해 공유하고 있음(UN Women, 2020).
- UN이 축적하고 있는 디렉토리를 활용해 분석한 국내 연구에 따르면, 2008년 여성정책 전담기구가 설치된 국가는 170개국에서 2015년에는 191개국으로 늘어났으며, 특히 추진체계가 다양할수

록 성평등 수준이 높은 것으로 분석됨(김복태 외, 2016)

- 스웨덴의 경우 2014년 정부 차원에서 스스로 ‘페미니스트 정부’임을 표방하면서, 2015년 정부기구 내 성주류화 확장을 약속하고 이를 위해 다양한 노력을 기울임. 2018년에는 성주류화 전담기구로 Swedish Gender Equality Agency를 신설함(Statistics Sweden, 2018).
- 지난 기간(2007년~2014년) 정부 차원의 성평등 정책 이니셔티브를 점검하고, 이를 「정책목표와 새로운 정부 기구 – 스웨덴 성평등 정책의 효과적 거버넌스(Policy Objectives and a New Government Agency – Effective Governance of Swedish Gender Equality Policy)」⁸⁾라는 보고서로 발간하였는데, 이 보고서의 가장 중요한 결론은 정부가 국가 성평등 정책을 효과적으로 실행하기 위해서는 국가 차원에서 견고하고 영구적인 구조가 필요하다는 것이었고, 이 제안이 채택되면서 Swedish Gender Equality Agency가 만들어지게 된 것임.
- 보고서는 새로운 기구의 임무와 관련하여, ①사회적인 성평등 프로세스를 분석하고 성평등 정책 목표를 달성하기 위한 후속조치, ②여성에 대한 남성의 폭력의 종식을 포함한 성평등 정책과제, ③정부기관, 지방자치단체 등 지역차원의 성주류화 노력 지원, ④EU, 국제기구를 포함한 성평등 정책 국제협력, 기타 성평등 정책 관련 사안에 대한 정부 지원 등을 제시함.
- Swedish Gender Equality Agency는 설립 이후 장기적인 관점과 협업을 강조하면서 국가 성평등 목표 달성을 위해 성평등 증진을 위한 분석 및 후속 조치, 성평등 정책 시행에 있어 정부, 카운티 의회, 지방자치단체 및 지역에 대한 지원, 성평등 정책 분야의 특정 작업 조정 및 실행, 성평등 프로젝트 및 여성단체를 위한 정부 보조금 분배, 성평등 분야 국제협력 등의 역할을 수행함. 또한 시민사회와 비즈니스 영역 등 관련 주체와 협력하는 방식으로 성평등 업무를 지원하고 있으며, 전문기관과의 협업을 통해 ‘GMGA(Gender Mainstreaming in Government Agency)’ 프로그램을 실행함으로써 정부기관 내 성주류화를 지원하는 역할을 담당하고 있음.⁹⁾

4. 지나온 논의 경과

- 2012년 성평등 정책 추진기구 개편 논의
 - 18대 대선을 앞두고 여성연합이 참여하여 ‘차기정부 성평등정책 추진기구 개편방안 연구’(이숙진·박진경·김경희, 2012)가 진행되면서 논쟁적 의제로 제출되기도 함. 이 연구에서는 i)여성정책기구의 위상 제고를 위해 주로 타부처 업무이관을 통한 몸짓불리기에 주력해 온 한계, ii)조직의 변

8) 이 보고서는 전체 영문보고서는 발간되지 않았으며, 영문판 요약보고서(Summary of the report by the Gender Equality Inquiry)는 웹사이트에 공개되어 열람 가능함.

9) <https://www.jamstalldhetismyndigheten.se/en/about-us/about-the-agency/support-coordination>
(최종검색일: 2020년 8월 20일)

화과정에서 여성정책 추진기구로서의 정체성과 조정기능이 사실상 약화되는 결과, iii)여성정책조정회의 형식화 및 부처간 협력 및 조정기능 미흡 등을 지적하면서 다음과 같은 4가지 모델이 제시함.

- 1안) 부총리급으로 위상 강화
- 2안) 여성가족복지부 혹은 여성복지노동부 등 거대부처주의로 통합
- 3안) 합의제 행정기구로서의 (가칭)성평등위원회
ex.방송통신위원회(대통령소속), 국민권익위원회·공정거래위원회(국무총리 소속)
- 4안) 통합적 성주류화 추진체계로서의 (가칭)성평등위원회+여성가족부
* (가칭)성평등위원회의 근거법률 및 별도 사무기구 설치
“잡을 수 없는 ‘두마리 토끼’는 아니라는 점을 강조”

○ 이러한 논의를 토대로, 여성연합은 2012년부터 2017년까지 성평등 정책 추진체계 강화의 방향으로 독자적 합의제 행정기구인 성평등위원회 설치를 제안해왔음. 18대 대선 <성평등 8대 과제>에는 “5.여성부 강화 및 대통령 직속 성평등위원회 설치”를 포함하고 있으며, 19대 대선 <5대 핵심 과제>에도 “3.젠더관점의 정책실행을 위한 성평등추진체계 마련”을 제안한 바 있음(한국여성단체연합, 2017; 2018).

○ 미투운동의 폭발로 정부는 #미투운동 범정부 콘트롤타워(위원장: 여성가족부 장관)를 본격가동하여 부처별 종합대책을 추진하고, 여성가족부 성희롱·성폭력근절TF 구성함.

- 그러나 문재인정부는 선한 가부장의 얼굴을 한 페미니스트 대통령의 이중 메시지를 발신했고, 국회 업무보고에서 여성가족부는 “무능한 욕받이”가 되는 형국을 보여줌으로써 다시 범정부 종합대책 그릭 성평등 정책 추진체계에 관한 권한과 자원, 그리고 정치적 의지를 질문하게 됨(김은희, 2018).

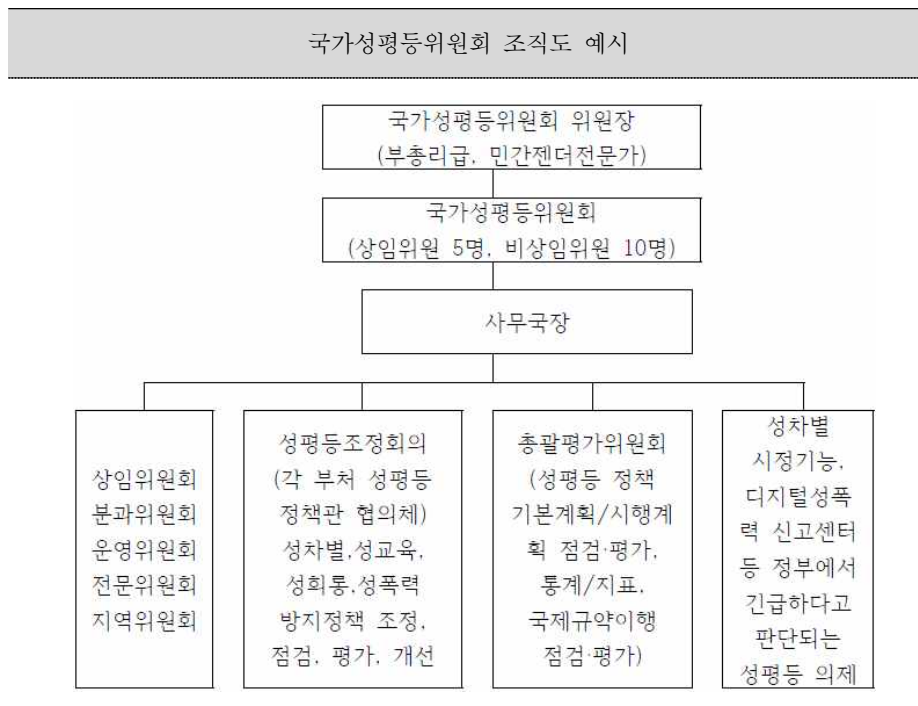
- 이후 여성연합은 <#미투운동, 성평등 추진체계를 바꾸다 정책토론회>를 통해 성평등 정책 추진체계에 관한 근본적인 변화를 주장하였으며(김영순, 2019), 성급한 남녀차별금지법 폐지로 인한 성차별 시정 기능의 공백을 해결하기 위하여 성차별 시정 기능을 포함한 성평등 추진체계 및 징벌적 손해배상제 도입 필요성 등 의견도 제출됨(김은희, 2019).

- 성차별·성희롱의 금지에 관해서는 「국가인권위원회법」과 「양성평등기본법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 성희롱 금지와 예방교육 실시 등이 규정되어 있기는 하나 성희롱 행위자와 피해자의 범위가 법률에 따라 다르거나 협소하고, 권리구제의 절차에 대한 규정이 미흡하여 사각지대나 2차 피해가 발생할 우려도 지적되어 왔음(국회 여성가족위원회, 2020)

- 여성연합이 성평등 추진체계 설치 방향으로 제시한 방안은 2가지 형태로, 첫 번째 안은 2012

년부터 제시해 온 ‘독자적인 합의제 행정기구로서 성평등위원회 + 여성가족부’ 유형이며, 두 번째 안으로 제시한 형태가 ‘국가성평등위원회’의 설치임.

- 기존의 자문위원회와 행정위원회 논쟁에서 벗어나 총괄, 조정 기능과 역할을 담보할 수 있는 새로운 모델로 제안한 것으로 구체적인 역할과 기능에 대한 논의가 필요함을 전제하고 있으며, 부총리급 독립기구로 별도의 국가성평등위원회법 제정을 통해 설치하도록 하며, 주요업무로는 ❶ 국가 성평등 정책 수립, 조정, 평가, 심의, 총괄 등 성평등 업무의 총괄, ❷ 국가 성평등 정책과제의 조정 및 부처별 과제의 조정과 협업, ❸ 성차별 시정기능을 위한 위원회, ❹ 분과위원회 내에 운영위원회, 분과 실무위원회, 전문위원회 설치, ❺ 사무국 설치(최소 30여명 규모)를 예시함. 성차별 시정기능을 위한 위원회의 경우 위원장 1명과, 상임위원 5명을 포함 15명을 대통령이 임명하도록 함.



* 출처: 한국여성단체연합(2018), 24쪽 참조

5. 지역 차원의 성평등 정책 추진체계 변화

- 국가 차원의 성평등 정책이 집행되는 구체적 장소는 지역으로, 지방정부 성평등 정책 전담부서는 중앙정부 추진체계에 영향을 받으면서 변화해왔지만, 한편으로 각 지역별로 독자적인 형태로 진화하고 있기도 함. 광역 지방자치단체 전담부서 사업예산은 기관 전체 예산 대비 1% 미만임(장윤선 외, 2019).

<광역지방자치단체 유형별 성평등 정책 전담기구 개요>

유형	지역	직제 및 명칭		
혼합형 (4)	서울	여성가족정책실	여성정책담당관	젠더자문관 (여성정책담당관 소속)
		(시장) 비서실	젠더특보	
	대전	청년가족국	가족돌봄과	복지여성정책보좌관 (복지정책과 소속)
		기획조정실	성인지정책담당관	
	제주	보건복지여성국	여성가족청소년과	
		(행정부지사) 성평등정책관		
강원	보건복지여성국	여성청소년가족과		
	(도지사) 특별보좌관실	여성특별보좌관		
계선기관형 (10)	부산	여성가족국	여성가족과	
	대구	여성청소년교육국	여성가족과	
	인천	여성가족국	여성정책과	
	광주	여성가족국	여성가족과	
	울산	복지여성건강국	여성가족청소년과	
	경기	여성가족국	여성정책과	
	전북	복지여성보건국	여성청소년과	
	경북	아이여성행복국	여성가족행복과	
	경남	여성가족청년국	여성정책과	
	세종	보건복지국	여성가족과	
참모형 (3)	충북	(행정부지사) 여성가족정책관		
	충남	(행정부지사) 여성가족정책관		
	전남	(행정부지사) 여성가족정책관		

*자료: 정부24 포털, “정부/지자체 조직도” 항목 자료를 참조하여 재구성 (2020년 8월 현재)

<https://www.gov.kr/portal/orgInfo?menuSeq=6692&menuSeq=6562>

(최종검색일: 2020.8.23.)

- 광역 지방자치단체 전담기구를 유형화해보면, ❶참모기관(여성정책관) 설치 유형, ❷계선기관(단일과) 설치 유형, ❸참모기관과 계선기관의 동시설치 유형으로 분류할 수 있으며, 기초 지방자치단체의 경우 주로 계선기관 형태를 취하고 있다고 할 수 있음. 17개 광역 지방자치단체의 성평등 정책 전담기구 현황은 아래 표를 통해서 확인할 수 있으며,
- 참모기관과 계선기관의 동시설치 유형으로 분류할 수 있는 혼합형인 제주특별자치도 및 대전광역시의 직제는 현재 중앙정부 추진체계와는 다른 구조로 실험되고 있음.
- 지방자치단체 사업부서의 경우 중앙정부의 여러 부처에 걸친 관계의 다차원성이 존재하며, 지방

자치단체 전담기구의 구조와 기능이 다양하고 특히 기초지방자치단체의 경우 취약성과 전문성의 한계라는 조건을 안고 있는 상황임. 현재 여성가족부는 지방자치단체 전담기구와 추진체계 상으로 어떠한 안정적 연결고리를 확보하고 있지는 못함.

- 참고로 제주특별자치도 성평등 정책 추진체계 조직도는 다음과 같음.



* 출처: 제주특별자치도 홈페이지 (최종검색일: 2020년 8월 20일)

○ 기존 연구에서도 성평등 정책 추진기구 설립 및 명칭 변경만이 아니라 실질적으로 중앙과 지방간의 연계를 통한 효율적인 정책수립 및 집행이 가능한 근본적인 구조개혁이 필요하다는 지적이고 (김복태 외, 2016), 스웨덴에서도 새로운 기구의 임무와 관련하여 지방자치단체 등 지역차원의 성주류화 노력 지원을 강조하고 있음.

- 또한 최근 자치·분권 강화 흐름 속에서 정부 차원에서 「지방자치법」 전부개정법률안이 제출되었는데,¹⁰⁾ 그 내용에서도 중앙지방협력회의의 설치(안 제186조) 및 지방자치단체에 대한 적법성 통제 강화(안 제188조 및 제192조) 등을 포함하고 있어서 성평등 정책 추진시에도 이를 고려할 필요가 있음.

- 미투운동 이후 설치된 8개부처에 양성평등정책담당관이 설치되었지만, 과거 6개부처 여성정책담당관을 설치했던 시기와 비교하여 행정안전부에 양성평등정책담당관이 설치되지 않고 있는 점은 공백이며, 양성평등위원회 당연직부처 중에도 양성평등정책담당관이 설치되지 않은 부처가 다수 존재함.

10) 「지방자치법」 전부개정법률안, 정부제출, 의안번호 2101426, 제안일자 2020년 7월 3일, https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=ARC_N2R0R0G7Y0E3O1Y6K5S0H1B2M0H3K2 (최종검색일: 2020년 8월 20일)

<정부 양성평등위원회 당연직 부처 및 양성평등정책담당관 설치 부처 비교>

구분	(과거) 여성정책담당관	양성평등위원회 당연직 부처	양성평등정책담당관 설치 부처
부처명	교육인적자원부	기획재정부장관 교육부장관	교육부
	법무부 행정자치부	과학기술정보통신부장관 법무부장관 행정안전부장관	법무부
	농림부	문화체육관광부장관 농림축산식품부장관	문화체육관광부
	보건복지부 노동부	산업통상자원부장관 보건복지부장관 고용노동부장관 중소벤처기업부장관 국무조정실장 인사혁신처장	보건복지부 고용노동부 국방부 대검찰청 경찰청

- 서울시의 경우 2011년 민선 5.5기 출범 이후 성평등위원회 확대강화를 시작으로 젠더자문관 및 젠더특보 설치, 실·국·사업소 및 투자출연기관 젠더업무담당자 지정 등 시정 전반의 성주류화 강화를 시도하고 있으며, 여성가족정책실 여성정책담당관 내에 성평등노동팀을 설치하고, 여성권익담당관 설치, 돌봄업무 확장 등의 직제 변화를 보이고 있음.
- 젠더전문관에서 출발한 젠더자문관은 직제 설치근거는 조례상에 명문화하고 있으며, 현재 지원조직으로 주무관 1인을 두고 있으나,¹¹⁾ 젠더정책팀과의 관계 속에서 업무범위가 모호한 측면이 없지 않으며 행정체계 내에 착근하지 못하고 있는 것으로 판단됨.
 - 최근 성주류화 개선방안 예시로 언급(박선영 2019; 마경희 2020)되기도 하는 젠더자문관의 주요 업무인 ‘협조결제’는 2017년 4월 처음으로 도입되어 사전적인 성인지적 정책 검토를 위한 방안으로 운영되어 왔으나, 2년간의 제도 실행률이 2.9%¹²⁾에 그친 한계가 있었고 이를 해소하기 위해 의무화를 추진하고 대상부서를 확대하여 시행하고 있음.¹³⁾

11) 서울특별시 성평등기본조례 제13조(젠더자문관의 운영 등) ① 시장은 시정 전반에 성인지 강화 및 성주류화 확산을 위하여 성평등 정책을 전담하는 "젠더자문관"을 둔다.
 ② 젠더자문관의 업무범위는 다음 각 호와 같다. <개정 2019. 9. 26.>
 1. 성평등 정책 발굴 및 자문
 2. 주요사업 계획수립과정에서의 자문 및 협의(시장이 따로 정하는 사업에 대한 사전검토를 포함한다)
 3. 주요사업 추진실적 평가 및 환류
 4. 주요사업 추진부서 직원 성인지 교육 실시
 5. 그 밖의 시장이 필요하다고 인정하여 요청하는 사항
 ③ 젠더자문관의 사무를 처리하기 위하여 지원조직을 둘 수 있다.
 [본조신설 2017. 9. 21.]

12) 젠더자문관 협조결제 실적은 2017년 10건, 2018년 16건에 불과했음. 2018년 적용 대상은 70건이었지만, 이 중 2건만 협조결제가 시행되었고, 실적 중 나머지 14건은 협조결제 대상이 아닌 부서에서 제출한 정책이었음.

13) 세계일보, 2019, “서울시 ‘젠더자문관 협조 결제’ 의무화”, 2019년 3월 25일자, <http://www.segye.com/newsView/20190324627530> (최종검색일: 2020년 8월 20일)

- 젠더특보¹⁴⁾는 선출직 시장의 보좌진으로 정무적인 방식으로 부서간 칸막이를 넘어 성인지 관점의 정책개입을 시도하는 기능을 수행하게 되지만, 성평등 정책 전담기구인 여성가족정책실 및 여성가족정책실 소속인 젠더자문관과 공식적인 결재라인으로 연결되는 위치는 아님.
- 서울시는 민간위탁방식의 중간지원조직으로 직장맘지원센터(3)를 권역별로 설치하고 있으며, 민선 7기 이후 성평등노동팀을 설치하고 성별임금공시제를 추진하기 시작했으며 ‘성평등임금 실천 가이드라인’을 발표하고 거버넌스 기구로 성별임금격차개선위원회도 설치함. 그 외에도 #WithU ‘서울 직장 성희롱·성폭력 예방센터’도 최근 문을 열었음.
 - 여성가족부는 여성정책국 내에 여성인력개발과와 경력단절여성지원과를 두고 있는데 비해, 서울시는 여성가족정책실 여성정책담당관 내에 (기존)여성일자리팀과 성평등노동팀을 설치하고 있으며, 성별임금격차개선위원회를 성평등노동정책 콘트롤타워로 소개하고 있는데 실제 운영상으로는 성별임금공시제에 집중하여 활동하고 있음.
 - 투자출연기관 성평등임금공시 자문을 위해 성평등임금자문단¹⁵⁾을 구성·운영하고 있으며, 최근 서울시가 개최한 토론회(2020.10.8.)에서 성평등임금자문단 제안으로 10가지 항목의 서울시 실천과제¹⁶⁾가 발표됨.
- 참고로 출연기관 등을 포함해 6만여명을 고용하는 사용자이기도 한 서울시는 5.5기 출범 당시부터 ‘지방정부 노동정책’을 새롭게 만들기 위한 시도를 해나가고 있어서, 2011년 노동보좌관(노동특보)¹⁷⁾을 임명하고, 2015년 행정1부시장 산하에 노동민생정책관 직제를 설치함. 현재 노동민생정책관에는 노동정책담당관, 소상공인정책담당관, 공정경제담당관, 사회적경제담당관, 제로페이담당관을 포함하고 있음.
 - 노동정책담당관은 노동정책팀, 단체지원팀, 복지시설팀, 노사협력팀, 권익개선팀, 산업안전팀을 소관업무로 하며, 별도 사무국을 둔 노사민정협의회를 설치하고 있음. 기존 근로자복지관 및 노동복합시설, 권역별 시립 노동복지센터 및 자치구 노동복지센터 설치·운영 지원과 함께 민간위탁 중간지원조직으로 서울노동권익센터를 두고 있고, 감정노동종사자권리보호센터 등이 만들어짐.
 - 성평등노동팀을 여성가족정책실에 둘 것인가 노동민생정책관에 둘 것인가에 관한 논의가 없지

14) 젠더특보는 지방전문임기제 3급(국장급)으로 2019년 1월에 처음으로 임명됨. 조례상의 설치근거는 다음과 같음.

「서울특별시 행정기구 설치 조례 시행규칙」

제3조(보좌기관) ② 주요시정 전반, 공보, 젠더 분야 시장의 정책결정을 보좌하기 위하여 정책특보, 공보특보, 젠더특보를 두며, 정책특보, 공보특보, 젠더특보는 「지방공무원 임용령」 제3조의2제1의2호에 따른 전문임기제공무원으로 보한다. <개정 2018. 12. 31. 최종 2020. 6. 4.>

15) 현재 노무사, 변호사 등 외부전문가 6명으로 구성하고 있으며, 투자출연기관별로 각 3차례 방문해 기관별 자체 개선계획 수립을 자문함.

16) 실천과제는 ①상위직급의 여성 비율 확대(10% 이상), ②주요 핵심업무에 여성노동자 배치, ③성평등한 인사시스템 구축, ④채용단계별 성별비율 공개, ⑤면접과정에서의 성평등을 위해 ‘젠더면접관’ 운영, ⑥성별 직종분리 현상을 개선하기 위한 인식개선 사업 추진, ⑦성평등한 노동시간 확보로 임금격차 해소, ⑧돌봄제도 활성화를 통한 고용중단 예방, ⑨육아 휴직제도 활성화를 통해 남녀 고용환경 개선, ⑩관리자 역량교육 강화를 통한 성평등한 의사결정 체계 구축임.

17) 이후 노동협력관에서 다시 노동정책자문관(일반임기제, 5급 사무관)으로 변경됨.

않았고, 이후 성평등노동정책 추진체계 논의에도 검토해야 할 사안일 것임.

6. 기타 부처별 양성평등정책담당관과 성인지예산제 추진 등

- 현재 부처별 양성평등정책담당관이 설치된 부처에서는 민간위원이 참여하는 거버넌스 구조로 위원회를 설치하고 있음. 그러나 여성가족부 차원에서 양성평등정책담당관협의체는 운영하고 있지만, 부처 내 유기적 협조체계를 구축하기 위한 제도적 장치는 마련되고 있지 못함. 이 경우 담당관의 개인적 역량이나 특성에 따라 업무성고가 제도적으로 담보되지 못하는 한계가 있음.¹⁸⁾ 따라서, 양성평등정책담당관이 성평등 정책 전담기구로서 소속된 부처 내 성주류화 관철을 위한 업무가 수행될 수 있도록 하는 제도적 장치의 마련이 필요함
- 이와 관련해서 참조할 수 있는 사례로 과거 행정자치부가 설치한 <여성정책협의회>를 제안하고자 함. 행정자치부가 1998년 5월부터 훈령을 통해 구성·운영한 여성정책협의회는 차관이 위원장 기획관리실장이 부위원장을 맡는 구조로, 이 회의에서 협의 결정된 사항에 대하여는 해당 실·국장의 책임 하에 시행한 후 시행결과를 다음 회의에서 여성정책담당관이 종합하여 보고하도록 하였음 (김선옥, 2001).

<(前) 행정자치부 여성정책협의회 구성과 기능>

구성	기능
·위원장 : 차관 ·부위원장 기획관리실장 ·위원 : 인사국장, 자치행정국장 ·실무위원 : 여성정책 업무관련 과장·담당관들로 구성	·행정자치부의 여성정책에 대한 종합적 추진이 필요한 사항 협의 ·공직분야 잠정적 우대조치에 관한 사항 협의 ·지방자치단체의 여성정책 지원에 관한 사항 협의 ·기타 여성공무원의 지위향상에 관한 사항 협의 등

출처: 행정자치부(2001), 「여성과 공직」, 김선옥(2001)에서 재인용

- 또한 김원정(2020)은 연이은 광역지방자치단체장 위력에 의한 성희롱·성폭력사건 대책으로 꼽히고 있는 성평등 조직문화 개선과 관련하여, 문제의 원인을 지나치게 추상적인 수준으로 상정하여 “조직이 빠진 조직문화”를 논하고 있는 문제를 지적하면서 향후 연구 및 실천과제로 정부, 지자체,

18) 정현백(2001)은 과거 6개 부처 여성정책담당관의 역할 수행에 대한 평가와 관련하여, 여성정책담당관의 역할 수행에 대한 평가는 제한된 여건에서나마 효율적으로 그리고 열정적으로 활동한 곳이 있는가 하면 상대적으로 활동이 다소 소극적이었던 곳도 있어서 여성정책담당관의 활동을 일괄적으로 평가하기는 매우 힘들다고 언급하면서, 행정자치부의 경우 역할과 성과를 매우 긍정적으로 보았지만 이에 비해 보건복지부의 경우는 일선 조직에 성인지적 관점의 설득의 문제가 시급하다고 보았으며, 농림부의 경우 시행계획을 체계적으로 수립한 것은 좋았으나 실행이 미진했고, 교육부의 경우 보다 적극적인 역할이 필요하다고 언급한 있음.

공공기관 내 별도로 “성평등 정책 추진체계와는 별도로, 성평등 조직 개선을 추진하는 체계 마련”을 제안하기도 했음.

- 그 외에도, 세계경제포럼(WEF)는 지구적 재난으로 세계를 위협하고 있는 코로나19에 관한 국가 차원의 정책대응에 있어서 젠더렌즈 없이는 팬데믹 완화를 위한 노력의 효능이 반감되고, 성별분리통계가 젠더관점의 정책수립과 예산 책정의 기초가 되며 성인지예산이 포괄적인 세계질서를 확립하는데 도움이 된다고 제안하고 있음(세계경제포럼, 2020).¹⁹⁾
- 한국은 성주류화 정책도구의 일환으로 성별영향평가와는 별도로 성인지예·결산을 제도화하고 있으며, 중앙정부 성인지예·결산 주무부서는 기획재정부 예산과이고 여성가족부는 협조부서임. 2006년 국가재정법 및 2011년 지방재정법 개정을 통해 의무적으로 시행하도록 했지만, 여전히 주무부서에 전담조직조차 없이 수행해야 하는 과업만 존재하는 “부유하는 일감”에 가깝고(김은희, 2020), 이를 극복하기 위해서는 예산담당관 내 성인지예·결산전담팀 설치가 요구됨. 이러한 제안은 UN 여성차별철폐위원회의 최종권고에서도 언급하고 있는 내용임.

7. 기후위기와 코로나19가 드러낸 ‘돌봄노동’의 재구성 긴급함

- 지구적 차원에서 코로나19 팬데믹과 기후위기에 직면하면서 새로운 사회로의 급진적 전환에 대한 요구를 더 이상 외면할 수 없게 되었고, 필수노동과 돌봄에 관한 새로운 상상이 절실한 시기임. 성평등 정책 추진체계 논의 역시 기존의 ‘전담기구’ 논의에만 매몰될 것이 아니라, ‘돌봄국가’ ‘돌봄민주주의’에 관한 요청에 부응하는 방식으로 돌봄의 가치를 중심으로 한 재검토가 필요함. 이는 기존의 가족돌봄지원 체계를 정비하는 것에서 더 나아가는 돌봄의 재개념화 과제가 될 것임.
- 김희강(2020)은 돌봄의 지위로 가름되는 위계질서의 모순을 지적하고 이에 도전하는 돌봄민주주의야말로 더 정의롭고 더 포용적인 민주주의이며, “앞으로 민주주의의 시간은 ‘돌봄 없는 민주주의의 인간적·사회적·국가적 상처’를 직시하고 반성하며 치유하는 투쟁의 시간이 되어야 할 것”이라고 지적하고 있음. 자유민주주의, 사회민주주의(복지국가)를 너머 ‘돌봄 민주주의(돌봄국가)’를 제안하면서 ‘돌봄’의 가치를 중심으로 한 재편을 요청함.
 - 구체적으로 돌봄을 시민적 의무로 부과하는 ‘함께돌봄책임제도’ ‘돌봄책임복무제’ 등을 제시하기도 함.
- 백영경(2020)은 “(직접적인) 생산과 소비에 포함되지 않는 설비 및 시설의 유지·수리·정비 작업

19)

<https://www.weforum.org/agenda/2020/04/how-to-achieve-gender-equality-after-pandemic/?fbclid=IwAR2fMsajmVN6YW7Mfbr1PjzoT6oyfyYcQcNI4zXYBZ0VBKLFNUjBxX4UMM> (최종검색일: 2020년 8월 20일)

등의 노동(sustain repair work)도 돌봄노동으로 주목해야 한다”는 Denis(2019)의 논의를 소개하면서는 “안전을 돌보는 노동”을 돌봄노동으로 주목해야 한다고 말함. 민주노동도 이와 같은 개념을 적극적으로 검토할 필요가 있다고 생각됨.

- 그 외에도 문재인정부는 기존의 국무총리 소속 녹색성장위원회 폐지 및 환경부 산하 지속가능발전위원회 확대개편에 관한 요청을 구체화하고 있지 못한데, 미래의제로서 생태적 지속가능성과 성평등 그리고 ‘한국형 뉴딜’을 포괄하는 거버넌스 기구의 재편은 구상해보는 것이 불가능할까 질문되기도 함.

○ 발제문에서도 디지털 기술의 발전에 따른 성평등한 노동시장의 구축의 필요성을 지적하고 있는데, 한국정부는 한국판 뉴딜을 주요한 내용으로 디지털 뉴딜을 강조하고 있음. 그러나 우리가 이미 한국도로공사 톨게이트 노동자투쟁에서 확인하고 있는 것처럼 인간의 존재를 삭제하고 속도를 조절하지 않는 전면적인 기술의 도입은 경계할 수밖에 없음. 알다시피 이러한 노동 현장의 가장 밑바닥에 여성노동자들의 비중이 높은 구조임. 기술과 인간의 적정한 ‘공진화(co-evolution)’는 성평등 노동에도 무엇보다 긴급한 과제임.

- 이광석(2020)은 한국의 현실을 산업화 발전주의 국가의 ‘성장 신화’와 연결되는 ‘기술숭배(techno fetishism)’ 그리로 그에 비해 나아지지 않는 노동인권의 배제와 실종이라는 이율배반적 특징으로 진단하면서, 기술혁신이라는 미명하에 인간의 ‘산노동’이 일종의 여타 물질 자원처럼 취급되고 배척되면서 발생하는 노동 해체와 약자의 사회 배제 논리를 경고함.
- 한국에는 다른 어느 나라에도 없다는 ‘4차산업혁명위원회’가 있는데, 이 위원회의 위원장이라는 사람은 경제성장과 기술혁신을 위해 24시간 하루 종일 노동력을 가용하지 못하는 사회 현실을 개탄하기도 함.

[별첨자료]

* 김은희(2020), “지역 ‘성평등 정책 거버넌스’ 정책 실험, 10년의 숙고” 발제문,
 「지난 10년의 서울정책을 진단한다」 토론회(2020.10.7.) 자료집, 서울시의회

2014-2018	2019-2022
<p>〈여성.가족분야〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 여성일자리 10만 개 창출 2. 국공립어린이집 1,000개소 확충 3. 대상별 찾아가는 여성인권.안전교육 강화 4. 젠더자문관 운영 및 성평등 서울 추진 5. '서울 가족학교' 운영 6. 마을중심의 여성.건강카페 '화음' 운영 7. 서울시보육서비스지원센터 운영 8. 재난.재해 대응 강화 및 여성이 안전한 도시환경 조성 9. 여성복지시설 종사자 처우 개선 10. 폭력.위험으로부터 어린이 안전 보호 11. 한부모가족 맞춤형 서비스 강화 12. 외국인주인이 일하기 좋은 서울 만들기 13. 폭력피해여성 체계적 지원 강화 	<p>〈맞춤형 시민정책〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 7-10. 성희롱.성폭력 없는 성평등 도시 서울, 서울#WithU 7-11. 여성안심특별시 4.0 추진 7-12. 성별 임금격차 해소로 여성이 일하기 좋은 도시 서울 <p>〈복지서울_돌봄 6개 과제〉</p> <p>〈민주서울_성평등 9개 과제〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시정의 성주류화 강화 2. 성별분리통계 관리 강화 3. 서울 #WithU센터 운영 4. 성평등 소셜디자이너 양성 5. 성별임금격차 해소를 위한 성평등 노동정책 구현 (21) 6. 24시간 안전한 여성안심망 업그레이드 7. 불법촬영 걱정 없는 안심서울 조성 8. 1인가구 사회적 관계망 사업 추진 9. 외국인주민 전문상담 및 심화서비스 제공

2012~2020 3월 여성의날, 발표들	
<p>2012. [여성의 삶을 바꾸는 서울] 비전 시장, “나의 어머니, 아내이자 딸, 누나이자 여동생인 여성의 삶을 행복하게”</p> <p>2015. 여성 지역활동 '사회서비스 일자리'로 만든다 시장, “앞으로 서울시 여성정책 비전은 여성의 삶을 바꾸는 서울이 아니라 서울의 삶을 바꾸는 여성” “좋은 여성 일자리 창출과 복지수요 해결·마을경제 활성화 일석삼조”</p> <p>2016. 4대 분야 16개 사업 [여성안심특별시 2.0] 2017. 3대 분야 11개 사업 [여성안심특별시 3.0] 본격 시작 2018. [시정 전반 성인지 강화 종합계획] 추진 [서울시 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방대책] 2019. 경제.노동분야 성평등 중점 [성평등 추진계획], (온종일돌봄 '키움센터') 2020. “제2 n번방 피해 막는다” 시교육청과 [아동·청소년 특화 디지털 성폭력 통합지원정책] 추진</p>	<p>정치에서 정책(사업)으로, 시의회와의 협의 공백?</p>

2019년 성평등도시 서울 추진계획, 7대 핵심과제

- 핵심1. 전국 최초, 성평등임금공시제 시행
- 핵심2. 여성일자리기관, '서울시 여성일누리(가칭)로 혁신
- 핵심3. 여성창업 성장 지원체계 구축
- 핵심4. 디지털성폭력 OUT! 클린디지털 문화 확산
- 핵심5. 골든타임 즉시 대응, 안심이앱 기능 강화
- 핵심6. 여성 1인가구 안심환경 SS존(safe singles zone) 조성
- 핵심7. 성평등 소셜디자이너 1만명 추진

정치에서 정책(사업)으로,
시의회의협의의 공백?

만들어진 것들

전국 최초, '서울시 성평등위원회', 젠더자문관, 젠더특보, 실국사업소/투출기관 젠더담당자
 전국 최초 '직장맘지원센터' 설치(광진/금천/은평)
 지자체 최초 [여성 1인가구 종합지원대책], 전국체전 최초「성희롱, 성폭력 종합예방센터」운영
 성평등노동 컨트롤타워 '성별임금격차개선위원회', 전국 최초 성평등임금공시제, 성평등임금가이드라인
 서울시 워드유 '서울 직장 성희롱.성폭력 예방센터', 전국 최초 사이버성폭력 피해자 지원
 전국 최초 [아동·청소년 특화 디지털 성폭력 통합지원정책] 추진(예정)
 여성공예창업플랫폼 북부여성창업플라자 → 여성공예(센터) 복합문화플랫폼 '더아리움'
 권역별허브, 서북권 '여성 NGO지원센터'(17년) → '서울시 성평등활동지원센터'(18)
 서남권 '스페이스 살림'(18년) → 2020년 개관(예정)
 동북권 '돌봄지원센터 및 여성공동체 공간'(19년) ?
 서울시 서울시·25개구·30여개 지역단체 '젠더거버넌스' 사업, 서울시 성평등시민모니터링단 ...

'최초' '시범사업'
종합세트

[참고문헌]

- 김복태 외(2016), 「해외 여성정책 추진체계 조사연구」, 한국여성정책연구원
- 김선옥(2001), 「여성정책책임관(GEO)제도에 관한 연구」, 이화여자대학교 한국여성연구원, 여성부
- 김원정(2020), “‘위력’의 구조 진단하기: 성별화된 노동, 성별화된 조직”, 「직장 내 성희롱 근절을 위한 성찰과 전망」 학술포럼, 한국여성학회(2020.9.24.)
- 김은희(2018), “오래된 미래, 성평등 제도화를 관철할 권한과 구조의 문제” 토론문, 한국여성단체연합 활동가포럼(2018.3.20.)
- 김은희(2019), “성불평등 사회 해체를 위한 젠더정책 과제”, 김귀옥 외, 『촛불 이후 사회운동의 과제 및 전망』, 도서출판 선인
- 김은희(2020a), “성평등 정책 추진체계, 국회 여성가족위원회 통폐합 논의와 맞물린 이야기” 발제문, 한국여성단체연합 내부간담회(2020.8.21.)
- 김은희(2020b), “지역 ‘성평등 정책 거버넌스’ 정책 실험, 10년의 숙고” 발제문, 「지난 10년의 서울정책을 진단한다」 토론회 자료집, 서울시의회(2020.10.7.)
- 김은희(2020c), “성인지예산, 법제화 이후의 현재에 관한 재검토: 지역으로부터의 실험에 비추어”, 『젠더법학』 11(2)
- 김희강(2020), “돌봄민주주의: 자유민주주의와 사회민주주의를 넘어”, 『한국여성학』 36(1)
- 마경희(2020), “양성평등정책담당관실의 성주류화 기능 강화 방안” 발제문, 「양성평등 전담부서 신설 1주년 토론회」 자료집, 여성가족부
- 박선영 외(2019), 「성평등정책 추진체계 실질화를 위한 젠더거버넌스 강화방안-양성평등정책담당관을 중심으로」, 한국여성정책연구원
- 백영경(2020), “탈성장 전환의 요구와 돌봄이라는 화두”, 「창작과 비평」 189, 2020년 가을호
- 이광석(2020), 『디지털의 배신 - 플랫폼 자본주의와 테크놀로지의 유혹』, 인물과사상사
- 이수연 외(2016), 「양성평등정책 수용성 및 실효성 제고 방안에 관한 연구」, 한국여성정책연구원
- 이숙진 외(2012), 「차기정부 성평등정책 추진기구에 관한 연구」, 민주정책연구원
- 장윤선 외(2019), 「지방분권과 성평등정책기반 조성방안」, 한국여성정책연구원
- 정사강·홍지아(2019), “국가 페미니즘, 여성가족부, 여성혐오”, 『미디어, 젠더 & 문화』, 34(1)
- 국회 여성가족위원회(2020), 「제21대국회(전반기) 정책현안자료집」
- 대통령직속 정책기획위원회(2019), 「혁신적 포용국가 미래비전 2045」, 대통령직속정책기획위원회·경제인문사회연구회(2019.12.12.)
- David J. Denis, 2019, “Why do maintenance and repair matter?”, in: Anders Blok, Ignacio Farías & Celia Roberts (eds.), 2020, *The Routledge Companion to Actor–Network Theory*. New York: Routledge.
<https://hal-mines-paristech.archives-ouvertes.fr/hal-02172939v2/document>
- Government Offices of Sweden, 2019, Gender equality policy in Sweden, Minister for Gender Equality & Minister for Foreign Affairs, March 2019, Government Offices of Sweden
- Jahan, Rounaq, 2010, *Strengthening National Mechanisms for Gender Equality and the Empowerment of*

Women : A Global Synthesis Study, UN Women

Moser, O.N. Caroline, 1993, *Gender Planning and development—theory, practice and training*, Routledge

Statistics Sweden, 2018, *Women and Men in Sweden : Facts and figures*, Statistics Sweden, Population and Economic Welfare

UN Women, 2020, *Directory of National Mechanisms for Gender Equality*, UN Women.

<https://www.unwomen.org/en/partnerships/national-mechanisms> (최종검색일: 2020년 8월 20일)

[토론3]

김수경 (민주노총 여성국장)

[토론4]

성차별 고용 환경을 위한 성평등 추진체계 개혁과제

이영희 (공인노무사)

성차별 고용 환경 개선을 위한 성평등 추진체계 개혁과제

이영희(공인노무사)

■ 들어가며

- 성평등노동정책은 노동정책으로서 명확한 집행 체계가 있어야 함. 성평등노동정책에 있어 여성가족부의 역할은 집행 체계와 수단 없이 총괄 감독 역할을 하게 되는데 이는 정부중앙부처의 역할은 아니라고 생각함. 여기서는 집행체계가 있으며 노동정책의 주요부서인 고용노동부 중심으로 의견을 개진하고자 함.
- 우리나라에서 범위반시 처벌조항이 있는 유일한 고용상 성차별 금지법이 [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률]과 근로기준법상 남녀차별금지조항부분임. 성평등노동체계는 기본적으로 고평법 등 집행 강화에 초점을 두어야 함.
- 개선방안은 형식체계상 고용노동부 등의 고용평등 업무 강화 및 법 집행을 위한 조직체계 및 인력구조 개편과 고평법 등 법률 내용의 개정 및 차별 판단 제도 개선으로 나누어 볼 수 있음.

■ 현황 및 문제

- 현재 우리나라에는 고용상 성차별을 시정하고 피해자를 구제하는 제도 자체가 존재하지 않음.
- 근기법과 고평법은 범위반자에 대한 형사처벌을 하는 것으로 개인 피해자 구제는 법원에서 따로 민사소송을 해야 개인 구제가 될 수 있고, 지방고용노동관서(이하 ‘노동청’)에 범위반으로 진정하는 과정에서 개인 피해자가 사업주와 협의할 가능성도 존재하지만 실무적으로는 노동청에서 차별 판단 자체를 제대로 하지 않기 때문에 그러한 가능성은 거의 없음. 피해자 구제 뿐 아니라 법의 취지인 범위반자에 대한 처벌도 거의 안되고 있음. 노동청에 범위반자 처벌을 위한 고소 등을 할 수 있으나, 이를 담당하는 기관(노동청, 검찰)의 비전문성과 무성의로 형사처벌 방식의 이 법률은 거의 작동하지 않고 있음. (고용노동부 최근 5년간 성차별 사건 연평균 처리건수 14건(2017.12.17. “여성일자리대책 발표” 보도자료)) 2000년대 초까지만 해도 고용상 성차별 구제에 대한 여성노동자들의 희망과 노력이 있었으나 관련 제도와 기구로는 이 법률의 실효성이 없다는 것을 학습하였으며, 비슷한 시기에 노동청 고용평등과와 고용평등위원회의 폐지 등 고용평등 제도 축소 등으로 인해 진정, 고소 사건이 사라짐.

- 국가인권위원회는 차별을 판단하나 그 결정은 권고에 불과하여 구제를 명령, 집행할 권한이 없어 고용상 성차별 구제 제도로 기능하기 어려움.
- 노동위원회는 부당징계구제신청 사건에서 고평법이라는 강행법규 위반의 성차별적 처분에 대해 그 부당성을 다룰 수 있음에도 불구하고 전혀 판단하지 않고 있음. 또한 차별시정신청제도의 대상은 비정규직 차별에 한정하고 있음. 결국 현재 우리나라에는 고용상 성차별을 구제할 제도가 존재하지 않거나 존재하더라도 작동하지 않는 현실임.
- 현행 고평법의 성차별에 대한 형사처벌 방식의 규율은 차별판단의 복잡성, 차별의 고의성 입증의 어려움, 피해자 구제 기능 부재, 판단의 어려움에 비해 노동부와 검찰이라는 비전문기구에 맡겨져 있는 제도적 문제로 인해 현재 법률이 형식화된 중요한 요인이 됨. 고평법을 성차별 금지 위반에 대한 형사처벌이 아니라 차별 판단, 피해자 구제, 차별적 제도 개선을 위한 차별시정 구제 제도로 바꿀 필요가 있음.
- 구체적으로 ① 수규자를 현행 사업주에서 사용자로 넓히고, ② 차별판단구제를 위한 구제신청 제도를 도입(고용노동부는 현행 제도상으로도 이미 고용상 부당행위에 대한 조사, 심의, 시정 명령 권한을 가지고 있는 노동위원회에서 고평법상 차별시정 업무를 포함하도록 하는 법개정안을 입법예고한 상태임) ③ 노동위원회 차별 판단 또는 그 이전이나 노동부의 자체적 기준에 의한 고용평등 근로감독 근거 조항을 보강하여 고용노동부가 사업장의 고용상 성차별 개선을 위하여 보다 적극적으로 행정개입을 할 수 있도록 제도화할 필요가 있음. ④ 실제로 이러한 법들이 작동하기 위해서는 차별의 인식 및 판단을 위한 근로자의 정보공개요구권, 사용자의 정보공개의무, 자료제출의무, 자료보존의무, 위반시 입증책임과 연계 등 정보공개와 입증책임을 정교하게 제도화할 필요가 있음. ⑤ 덧붙여 일 생활 균형 지원을 위한 부분들은 모두 개별법으로 입법하든지 근로기준법에 포함하여 일생활균형을 위한 권리 또는 모부성권 보장을 평등이슈가 아닌 근로기준으로 재편할 필요도 있음.

■ 고용노동부 등의 고용평등 업무 강화 및 법 집행을 위한 조직체계 및 인력구조 개편

- 고용노동부의 고용평등 증진을 위한 정책 목표를 명확히 하고 집행력을 강화하기 위해 본부에 고용평등국과 지방노동관서에 고용평등과를 신설하는 것으로 조직을 개편해야 함.
- 지금의 양성평등정책담당관과 여성고용정책과의 업무분장은 남녀차별시정업무는 여전히 어떤 곳에서도 하지 않고 있고, 고평법과 근기법상 여성보호 및 일·생활 균형 지원과 기관 내 양성평등 업무를 적당히 배분하여 양성평등정책관이 여성고용정책과의 업무를 일부 이양받은 것에 불과함. 양성평등정책관은 다른 기관과 마찬가지로 기관 내 양성평등 증진 업무, 정책의 성주

류화 업무, 양성평등을 위한 정부 내 다른 기관과의 협력 등을 담당하도록 하고, 고용평등국은 고용노동부 관할 고용상 차별금지 및 취약층 보호 법률인 고평법과 근기법 집행을 온전히 수행해야 함.

<그림 13 고용노동부 조직도>



- 현행 <통합고용정책국과 노동정책실>근로기준정책관>고용차별개선과에 비정규직, 여성, 고령자, 장애인 차별 및 청년고용 개선과 불공정 채용 대책을 위한 과(공정채용기반과)가 산재해 있음. 사회적으로 가장 압력이 센 차별부문인 비정규직 차별에 대한 부분만 고용차별개선과라는 이름으로 근로기준정책관에 있고, 나머지 취약계층 보호 부문은 통합고용정책국에 있고, 최근 문제된 채용성차별은 차별의 문제가 아니라 채용비리 명목으로 청년고용정책관에 있음. 이러한 조직의 모습은 헌법과 법률에서 정한 중요한 목표인 고용상 평등 추구를 도외시하고 인력수급의 관점과 몇몇 취약계층에 대한 보호 관점, 그리고 당장 문제된 사안에 대한 대응적 필요에 의한 임시 방편으로 짜깁기 된 것임. 현재 조직구조가 얼마나 명확한 정책 목표 없이 비체계적으로

운영되고 있는지 엿볼 수 있음.

- 고용노동부 본부의 조직은 성별을 이유로 한 차별만이 아니라 고용상 차별 금지와 고용상 평등 증진을 위한 헌법과 모든 법률의 집행을 위한 통합 국으로 신설하여 명실상부한 고용상 모든 부문에 있어서의 평등을 증진하기 위한 업무를 수행하는 것으로 위상을 정립해야 함. 전체 고용상 차별을 관장함으로써 “차별”문제의 개선과 평등 추구를 중요한 고용상 문제로 정립하고, 차별판단지침, 차별에 대한 근로감독, 차별개선을 위한 교육 및 인식 개선, 차별개선 및 평등 증진을 위한 제도 개선, 성별임금격차 개선/채용성차별 개선/성별분리채용 완화 등 기타 필요 사업 및 연구를 발굴하여 능동적으로 개선해 나갈 수 있음.
- 근로감독은 고용노동부의 법집행을 위한 핵심 기능이자 역할임. 그러나 근로감독이 임금체불 등 몇몇 이슈에만 매몰되어 있고 실제 노동청에서 고용평등에 대한 근로감독은 잘 이루어지지 않고 있음. 최근 근로감독의 중요성에 따라 신설된 것으로 보이는 근로감독정책단이 노동정책 실보다는 적어도 차관 산하에 위치하여 노동법 전체 분야에 소홀하지 않은 근로감독정책을 고민할 필요가 있음.
- 지방노동관서에 현재 고용평등전담근로감독관이 있다고 하지만 이는 특정 감독관이 고용평등 업무만을 전담하는 것이 아니라 성희롱 및 성차별 사건을 한두사람에게 몰아주고 이들이 이를 전담한다는 의미임. 이들에게 고용평등전담이라는 것은 이 업무만을, 전문성을 가지고, 능동적으로 하는 것이 아니라 어려운 업무를 우선 전담하는 것으로 부가적이고 부담스럽고 어려운 일이며 의욕과 전문성이 생기기 어려움.
- 또한 근로감독정책단이 노동정책실 산하에 있는 것에서 볼 수 있듯이 고용평등 부분은 중요한 근로감독의 영역이 아님. 고용평등 분야야말로 근로감독이 매우 필요한 부분인데도 현재 근로감독관 업무는 임금체불 등 몇몇 이슈에 한정된 사건처리에 급급한 실정임.
- 지역의 사업장 단위에서의 고용평등 증진을 위해서는 지방노동관서에 이를 전담할 고용평등과가 독립된 조직으로 존재해야 하며 인력부족으로 최소 과장 1명에 감독관 1명으로 구성된다 해도 독립된 과로서 존재할 필요가 있음. 그래야 인력과 예산의 확보, 전문성과 직무만족도 제고, 체계적인 업무계획과 집행, 적극적인 근로감독이 가능해짐.
- 성희롱, 성차별 전문위원회 운영은 현재 매우 형식적이며 고용평등전담감독관에게 의견 업무 하나 늘린 것에 불과함. 위원회 운영 지침을 시행규칙 수준으로 격상하여 규범력을 강화하여야 함. 또한 각 지역별 고용평등상담실이 필수적으로 참여하도록 하고, 사건에 대한 위원회의 의견을 반드시 참고하도록 하며, 다루는 의제 또한 사건에 대한 판단 뿐 아니라 고용평등증진을 위한 사업장 근로감독 등 보다 적극적인 감독행정을 포함하여야 함. 또한 위원회 운영을 고용

평등과장이 책임지고 운영하도록 하고 위원장은 지방관서장이 아니라 위원 중 호선하도록 하여 평등하게 의견이 교환될 수 있는 실질적인 위원회가 되도록 할 필요가 있음.

■ 차별 판단 제도 개선

- 차별적 제도와 관행의 시정 제도 도입

차별 사건은 조직 내 차별적 제도와 관행에 의해 발생하는 것이기 때문에 개인의 구제에 그쳐서는 안되고 제도와 관행의 시정이 이루어져야 함. 또한 고용상 차별 시정은 사회적 공정성의 확보라는 공익 실현에 기여한다는 점을 고려할 때 차별의 직접 피해자만이 아니라 동일한 처지에 있는 일련의 근로자군이 동일한 차별을 경험하지 않도록 국가가 주도적으로 소송 등을 통해 차별을 시정할 수 있는 제도적 장치를 마련함과 동시에 일련의 근로자그룹이 집단적으로 소송하는 방법을 허용하는 것도 필수적임²⁰⁾. 미국의 EEOC 등의 고용상 차별 구제 기구가 우선적으로 협의, 조정, 설득을 하고 피해자 개인을 대신하여 민사소송을 제기하거나 조력하고 집단소송을 가능케 한 이유는 바로 차별의 이러한 속성에 의한 것이며, 또한 차별시정의 임무를 법원에 의한 개인 소송에 맡겨두지 않고 전문적인 국가기구가 담당하게 하는 것은 개인 피해자의 구제 뿐 아니라 차별적 제도와 관행을 일소하여 공정하고 정의로운 사회를 만드는 공익적 측면이 매우 강하고 중요하기 때문임.

노동위원회가 고용상 성차별 판단, 구제명령 업무를 담당하도록 한다면 ① 구제명령에 개인의 피해에 대한 원상회복 명령 뿐 아니라 사업장의 제도와 관행에 대한 시정명령도 가능하도록 해야 하고, ② 신청인에 피해당사자인 근로자 뿐 아니라 노동조합 등 제3자도 가능하도록 해야 함.

- 사업주에 대한 정보공개 청구권 및 사업주의 입증책임 규정 강화

차별 판단의 과정에서 사업주가 차별적 처우가 차별이 아님을 입증해야 할 책임을 부여하는 것은 차별판단의 핵심이며 이것이 이행되지 않으면 대부분의 차별은 차별로 판단되지 않음. 현행 법규상으로도 사업주 입증책임이 부여되어 있으나 작동하지 않고 있으므로 법률이나 지침으로 보다 명확히 사업주 입증책임을 규정하여 노동위원회에서 적용하도록 해야 함.

또한 차별은 정보가 없는 한 개별 근로자는 자신이 차별받고 있는지 인지하기조차 어려움. 사용자 입증책임이 실효적으로 적용된다고 해도 개별 근로자는 자신이 차별받고 있다는 사실 자체는 주장할 수 있어야 함. 따라서 개별 근로자가 사업주에게 자신이 차별받고 있다는 의심이 들면 비교대상자의 근로조건에 대해 또는 자신에 대한 처분의 근거에 대해 정보공개를 청구할 수 있는

20) 이승욱, 고용상 차별 시정제도 연구-미국EEOC,영국 ACAS를 중심으로, 중앙노동위원회, 2017, 65쪽.

권한이 보장되어야 함.

아울러 현행 AA제도와 공공기관에 대한 고용현황 공시제도를 보완 강화하여 기업의 남녀 근로자 현황과 임금 등에 대한 공시 의무, 자체 감사 및 차별 제거조치 의무, 감독기관의 모니터링 및 근로감독을 제도화해야 함.

- 간접차별과 복합차별의 규율

이제 직접적으로 성별을 이유로 다르게 대우하는 경우보다는 아예 처분의 근거가 되는 규정이나 기준이 없거나 모호하거나 주관적인 평가에 의한 처분인 경우 또는 아예 직종, 직급을 분리하는 방식으로 차별이 나타남. 이런 경우 간접 차별의 법리가 인정되지 않으면 성별을 이유로 한 불리한 취급이 있었다는 것 자체가 인정되기 어렵고 심사의 대상조차 되지 못함. 현재 노동위원회는 현행 법제도하에서도 차별은 근기법과 고평법이라는 강행법규 위반이고 이에 대해 심사해야 함에도 불구하고 차별인지 여부 자체를 심사하지 않고 있음. 향후 노동위원회 법을 개정하여 노동위원회가 고평법의 성차별에 대해 심사할 수 있도록 한다고 해도 회사가 근기법상 해고의 다른 정당한 사유가 있다고 주장하며 차별적 사유와 다른 사유가 경합할 경우 간접차별을 인정하지 않으면 일응 차별로 볼 수 있는 처분 자체가 있었음을 인정하지 않거나 정당한 해고사유가 있었음을 손쉽게 인정하게 될 가능성이 매우 높다. 따라서 간접차별과 다른 처분 사유와의 경합에 대한 정교한 판단 법리가 마련되어야 한다.

또한 실제 차별의 원인이 두 개 이상의 이유로 인한 것인 복합적인 것일 경우 한가지 차별 요인으로 보기 어려우므로 차별이 아니라고 할 가능성도 매우 높다. 이 경우에도 두가지가 복합적으로 작용한 것인지 여부를 심사하도록 하여야 한다.

- 손해배상제도의 도입

성차별적인 강행법규 위반의 근로조건을 강제함으로써 손해를 입은 경우 피해자에게 손해를 배상하는 것은 현재 근기법상 명시된 근로조건과 다른 근로조건에 대해 노동위원회에 손해배상을 청구할 수 있도록 하는 제도를 활용할 수도 있다. 이를 더 명확히 하기 위해 고평법상 차별 시정구제시 노동위원회가 손해배상을 명령할 수 있는 제도를 도입해야 한다. 더 나아가 악의적, 고의적 차별이나 특히 채용상 성차별의 경우 구직자가 기업을 상대로 채용해 달라고 요구하는 것, 즉 고용청구권을 주장하거나 채용하라고 명령하는 것은 현재 법리적으로나 실무적으로 불가능하다고 보기 때문에²¹⁾ 원상회복의 권리회복이 어렵고 구직자를 차별적으로 채용하는 것은 원천적 생존권의 박탈이므로 더 두터운 보호가 필요하며 사회적 해악이 크다. 따라서 이러한 경우에는 징벌

21) 박귀천 외, 직장 내 성차별. 성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구, 2014. 이화여자대학교 산학협력단, 158p.

적 손해배상제도를 적용해야 할 필요가 있다.

■ 정리

○ 법개정 - 고평법, 노동위원회법 개정

- 사업주->사용자로,
- 위반시 처벌->노동위원회 구제 신청 및 이행명령, 미이행시 이행강제금 및 과태료 부과 병행
- 성차별 피해 주장자에 대한 보복조치 금지 규정 신설
- 근로감독 규정 보강
- 일생활균형 및 가족돌봄 분리 근로기준 아젠다로 변경
- 사업주의 자료보관/제출/정보공개 의무 및 사용자 입증책임 연계. AA제도의 공시제도로의 개선 확대.

○ 고용노동부 본부 고용평등국 및 성평등위원회 신설, 지방관서 고용평등과 신설

- 본부에 고용평등국 신설, 고평법을 위시하여 헌법과 법률에서 정한 모든 영역의 고용차별개선 및 평등 증진을 위한 법률 집행, 제도 개선, 근로감독 계획 담당.
- 양성평등정책담당관은 고용노동부 기관 내 양성평등, 정책 성주류화, 부처간 정책연계 등 담당.
- 근로감독정책단은 차관 산하 기관 정도로 격상하여 모든 부문의 근로감독이 차별없이 효율적으로 이루어질 수 있도록 개선
- 고용노동부 내 성평등위원회를 신설하여 민간전문위원과 양성평등정책담당관, 고용평등국, 각 지청장 및 고용평등과장이 모여 고용상 성평등 관련 의제 및 문제 발굴, 개선 계획, 실행 감독 등의 역할을 하도록 함.
- 지방노동관서에 고용평등과 신설, 성차별성희롱전문위원회 운영 규범화, 내실화

