

CHECK

“젠더의 작동”을 읽어내고
변화시킬 수 있을까?

2021 한국여성학회 특별세션
**공공부문
성인지교육의
미래와 전망**

일시 | 2021년 06월 19일(토) 13:00~15:00

방식 | 상연재 현장토론 및 온라인 중계

주최 | 한국여성학회

후원 | 여성가족부

2021 한국여성학회 특별세션

공공부문 성인지교육의 미래와 전망

“젠더의 작동”을 읽어내고 변화시킬 수 있을까?

KAWS Korean Association of Women's Studies

KAWS 한국여성학회
Korean Association of Women's Studies

여성가족부

2021 한국여성학회 특별세션

공공부문 성인지 교육의 미래와 전망
“젠더의 작동”을 읽어내고 변화시킬 수 있을까?

공공부문 성인지교육의 미래와 전망 : “젠더의 작동”을 읽어내고 변화시킬 수 있을까?

사회: 최유진(한국여성정책연구원 연구위원)

공무원 성인지 교육 ‘의무화’: 의미와 과제.....2 이은아(이화여자대학교 호크마교양대학 조교수)	2
성인지 교육 운영체계와 입법방향.....9 윤정화(여성가족부 사무관)	9
지역 성인지교육 운영체계 현황과 과제.....18 이순미(한국농촌경제연구원 부연구위원)	18
성평등 관점에서 본 공직사회 조직특성과 성인지 교육.....27 김원정(한국여성정책연구원 성평등전략사업센터장)	27

공무원 성인지 교육 ‘의무화’ : 의미와 과제

이은아(이화여자대학교 호크마교양대학 조교수)

순서

- I. 들어가며
- II. 성인지 교육의 제도화 및 ‘전환’ 가능성?
- III. 성인지 교육을 둘러싼 몇가지 딜레마
- IV. ‘전환 가능성’을 위한 성인지 교육의 과제

I. 들어가며

1. 성인지 정책 교육으로서의 성인지 교육

- 제2차 여성정책기본계획의 주요 정책과제로 '정책에 양성평등관점 통합' 채택, 2003년 여성발전기본법시행령 '정책의 분석, 평가를 위한 교육' 조항 신설, 2006년 국가재정법에 따라 성인지 예산 제도화
- 2011년 「성별영향평가법」 제정(2012년 시행): 분석평가의 효율적 시행을 위하여 '소속 공무원에 대한 분석평가 교육' 실시 근거 마련
- 2015년 「양성평등기본법」 개정: 성인지 교육 정의 및 '소속 공무원 등'에게 실시 근거 마련
- 2018년 「양성평등기본법」 개정: '전체 소속 공무원'에게 실시 및 의무화, 그러나 교육 횟수 및 구체적 방법에 대한 규정 부족.

2. 공공 영역의 성인지 교육에 대한 요구 및 백래쉬 증가

- 공공정책 홍보물, 시정 홈페이지 등 공공 영역의 낮은 성인지 감수성에 대한 인식 증가
- 2021년 3월 25일 「성인지교육지원법안」 발의(권인숙 의원 등 18인): 성인지 교육을 통합 및 의무화하는 법안
- 「90년생 공무원이 왔다」(행안부) 등 밀레니얼 세대 공무원, 공공영역의 '젠더 갈등' 프레임, '여성중심 행정'에 대한 서울시 '이대남'의 '분노'
- 공공영역의 성인지 감수성에 대한 요구 증가와 동시에 백래쉬도 함께 늘어나는 현상

3. 문제인식

- 공무원 성인지 교육 의무화에 따른 교육현장에서의 경험 및 문제 파악 필요
- 정책 현장에서 성 주류화 전략으로 성인지 교육의 효과와 가능성 모색
- 조직구성원의 변화와 백래쉬 현상에 대한 이해 및 대안적 방안 논의

II. 성인지 교육의 제도화 및 '전환' 가능성?

1. 성인지 교육의 의미

- 의식고양, 역량강화 학습, 지식 습득, 기술 발전을 통해 개인과 조직의 성평등 전환을 위한 도구, 전략, 방법. 또한 성평등 사회를 위한 목표를 갖고 있는 모든 단체 영역에서 정치적 의지와 책무를 갖게 하는 지속적인 과정(UN Women Training Centre, 2016: 11)
- 성 평등을 위한 개인적 또는 조직적 변화를 가져 오기 위해 젠더 이슈에 대한 인식과 역량을 향상시키는 과정(EIGE)
- 개인, 집단, 제도적 수준에서 성평등을 위한 변화를 촉진하는 학습과정으로서(Ferguson, 2019: 114), 행동 변화를 위한 지식과 이해를 높이고 이를 위한 새로운 기술을 제공하는 도구이자 전략이며 성찰의 기회(MacDonald, 1993: 32; Porter & Smyth, 1998: 64에서 재인용)
- 「양성평등기본법」: 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육, 그러나 목표로서의 '성평등' 부재

2. 성인지 교육의 제도화 및 확대

- 2003년 체계적인 성인지 교육 훈련을 위해 <한국양성평등교육진흥원> 설립
- 성별영향평가 2004년 시범실시 및 2005년 실시, 정부합동평가지표에 성별영향평가 과제수 포함에 따라 과제 수 증가(김경희 외, 2015: 22), 2010년 성인지 예산 시행 등 제도 이행을 위한 공무원 성인지 교육 확대
- 2011년 성별영향평가법 제정에 따라 <성별영향평가> 교육명 명료화
- 정부합동평가지표에 '양성평등 교육과정' (예: 2013년 성별영향평가 교육, 2018년 성인지 교육 평가지표) 포함에 따라 지자체 중심으로 성인지 교육 수요 및 교육 인원 증가(4시간 대규모 교육)

3. 성인지 교육의 '저항'의 의미

- 공공영역을 중심으로 교육 대상 확대, 내용 및 방법 세분화, 그러나 교육 내용의 중복, 누가 교육을 할 것인가의 문제
- '페미니스트 강사'와 '성평등'에 대한 저항: 변화의 내용에 대한 저항과 훈련가 혹은 행위자. 에 대한 저항(Nordvall & Wieslander, 2019). 또한 이니셔티브에 대한 저항은 조직의 남성 특권과 권력을 보여주는 것(Mergaert & Lombardo, 2014; Verge, Ferrer-Fons, & González, 2018). 이데올로기로서의 성평등?
- 성인지 교육에 대한 무관심: 무관심롬바르도와 머게아트(Lombardo & Mergaert, 2016)는 젠더 트레이닝에 대한 저항을 개인적 차원과 제도적 차원으로 구분. 저항의 내용은 "젠더 변화의 요구를 부정"하거나 "성평등을 사소화 하는 것", 그리고 "문제해결을 위한 책임을 받아들이지 않는 것"과 같은 형태로 나타남.

III. 성인지 교육을 둘러싼 몇가지 딜레마

1. 성인지 교육과 성평등에 대한 백래쉬 증위

가. 외부적 백래쉬

- '남성혐오'로서의 성인지 교육에 대한 사회적 백래쉬 : '페미/동성애 교육' 프레임
- 공공조직의 여성 증가에 대한 백래쉬와 '여성혐오' : '무능력'과 '불공정' 프레임
- '페미니즘 백래쉬'의 '성공'? (도서관 사업, GS, 포항공대, 서울시 등)

나. 내부적 백래쉬

- 공무원 조직 내부의 '성평등'에 대한 백래쉬 : '이대남'의 분노
- 미투 이후 '불안'과 '가해자 프레임' 자기 거부
- 승진에서의 남성 역차별 정서

=> '성평등'에 어긋나는 성인지 교육?

=> 남성들'도' 위한 성인지 교육에서 '역올한 남성'을 위한 성인지 교육?

2. 성인지 정책 교육 vs. 성인지 교육

- 성인지 교육은 자신의 영역과 조직, 제도와 국가 내에서 효과적인 성 주류화 이행을 위한 지식과 기술, 가치를 갖도록 하는 것(EIGE, 2016: 1).
- 그러나 단순한 기술적 훈련으로 여겨진다면 교육 효과는 기대하기 어려움(Porter & Smyth, 1998: 64), 제도 이행을 위한 기술교육으로서의 이행 과정
- '성인지 감수성' 교육에 대한 오해 : 합리적 이성애 대비되는 감성, 보편적 인간(= 남성 디폴트)이 아닌 왜곡되고 편향적 여성, '페미 강사'를 위한 교육?
- 기술제도화를 넘어선 성인지 교육의 방향과 방안 논의 필요

3. '이중적 위치'와 '의무화'의 한계

- 주류화란 현재의 젠더 규범, 가치, 역할, 권력에 대한 의문을 제기함으로써 개인적, 제도적 영역에 새로운 도전을 추구하는 것(Ferguson, 2018: 57), 성 주류화 전략을 이행하기 위해서 행위자들에게 대한 교육과 훈련 필요((Verloo, 2005: 351)
- 그러나 성 주류화 전략이 갖는 모호성처럼, 성인지 교육 효과는 모두의 책임이나 동시에 그 누구의 책임도 아닐 수 있음.
- '네거티브'로서의 의무화 강화, '포지티브'로서의 교육동기 약화 : '성평등'은 사라지고 '의무'만 남는다면?

4. 정책 행위자의 '이중적 위치'와 청년 세대

- 정책 행위자의 '이중적 위치' : 성평등 인식의 변화의 대상이자 성평등 조직 및 정책을 위한 변화의 주체, 즉, 스스로 변해야 하고 변화를 이끌어야하는 이중적 책무.
- '나 답게' 성평등에 대한 인식은 높으나 '자기 피해' 중심으로 성평등 인식 혹은 성평등에 대한 무관심, 특히 안정적 직업 성취로서의 공무원, 그러나 자신이 원하는 '미래의 안정적 삶'에 대한 불안
- '나 답게' 성평등 교육과 성인지 교육?

IV. '전환 가능성'을 위한 성인지 교육의 과제

1. 성인지 정책 교육을 넘어선 '성평등 교육'

- '작성법'을 넘어선 '개인의 인식과 조직에 대한 도전'
- 개인의 변화, 조직의 변화를 위한 이중 전략 교육
- 효율성과 발전을 위한 성평등을 넘어선 '성평등 담론' 확대

2. 페미니스트 페다고지와 '생산적 긴장'으로의 저항

- 개인과 제도 변화 과정에 필요한 '생산적 긴장'(ferguson, 2019)으로서 '저항' 다루기
- 피해/차별에 대한 감수성을 넘어 특권/성찰로 나아가기
- 개인의 경험과 인식을 넘어 넘어 조직/사회를 분석하기

3. '모든 공무원'을 위한 성인지 교육

- 공무원의 차이 이해: 직급, 성별, 세대, 직무 등
- 다른 정책 평가 방식과 다른 성인지 교육의 평가 방법 개발 필요, 변화의 책임 인식

<참고문헌>

- 김경희·마경희·김돌순·남궁윤영·이은아. 2015. <성평등 향상을 위한 성별영향분석평가 가이드 개발>. 여성가족부.
- 마경희. 2007. "성 주류화에 대한 비판적 성찰: 여성정책의 새로운 패러다임인가? 함정인가?" <한국여성학> 23(1).
- 이은아. 2019. "공무원 성인지 교육에 대한 '저항' 의 의미와 전환가능성, <여성학연구> 제29권 2호.
- UN Women Training Centre. 2016. Typology on Training for Gender Equality. UN Women Training Centre.
- Ferguson, Lucy. 2018. Gender Training: A Transformative Tool for Gender Equality. Palgrave Pivot.
- Ferguson, Lu . 2019. "Exploring Privilege Through Feminist Gender Training." European Journal of Politics and Gender 2(1): 113-130.
- Verloo, Mieke. 2005. "Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality." Social Politics 12(3): 344-365.
- Mergaert, Lut & Emanuela Lombardo. 2014. "'Resistance to Implementing Gender Mainstreaming in EU Research Policy.'" Weiner, Elaine & Heather MacRae(eds). The Persistent Invisibility of Gender in EU Policy' European Integration online Papers(EIoP) 18(5): 1-21.
- Nordvall, Henrik & Malin Wieslander. 2019. "When Gender Training Backlashes:Participants' Resistance and the Fragility of Commonsensical Feminism." Adult Education Quarterly 69(3): 207-224.
- Verge, Tània, Mariona Ferrer-Fons & M José González. 2018. "Resistance to Mainstreaming Gender Into The Higher Education Curriculum." European Journal of Women's Studies 25(1): 86-101.

성인지 교육 운영체계와 입법방향

윤정화(여성가족부 사무관)

CONTENTS

1. 성인지 교육 추진체계 현황
2. 성인지 교육
추진 방향 및 운영 체계
3. 성인지 교육 입법 방향



1. 성인지 교육 현황

- 양성평등기본법 및 동법 시행령

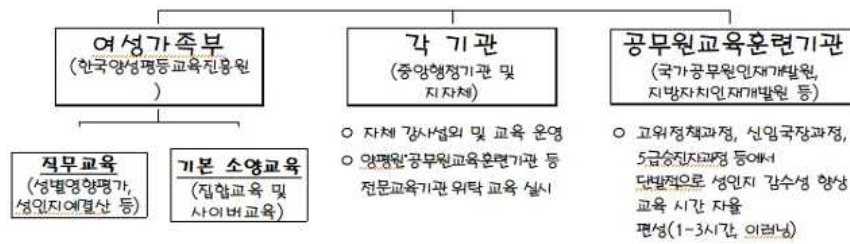
검토 배경 및 추진 경과

- (배경) 공무원에 대한 성인지 교육 실시 근거를 마련('15년)후, 업무 담당자 중심 교육에서 국가 및 지자체 모든 공무원으로 대상 확대
※ 양성평등기본법 및 동법 시행령 개정('19.6.19. 시행)
- (그간 경과) '16년부터 정책 분야별 콘텐츠 개발·보급 중이며, 연극형· 강의형· 젠더토크콘서트 등 다양한 방식으로 교육추진
- (고위직 등 공무원 성인지 정책 역량 강화 협의 추진) 인사혁신처 및 국가공무원인재개발원 등과 지속적인 협의('20-)를 통해 공무원 직급별·생애주기별 교육체계 구축으로 재직기간 내 지속적인 교육환경 조성 노력

추진 현황

- 여가부에서 '16년부터 정책 분야별 콘텐츠 개발·보급 중이며, 경찰청 등 별도 전담부서가 있는 기관은 자체 교육 콘텐츠를 개발·활용

< 공무원 성인지교육 추진체계 현황 >



폭력예방교육과 통합 여부

- '성인지 교육 효과성 제고 방안' 마련을 위한 연구 / 전문가 릴레이 포럼 / 관계자 정책 토론회 운영 등 ('19.6~12월)

※ <폭력예방교육과 통합 실시에 대한 전문가 포럼 결과>

성인지교육은 공무원의 성인지적 직무 행정역량을 강화하기 위한 것으로 폭력예방교육과 그 목적과 내용이 명백히 다르므로, 공무원 교육훈련기관에 교육과정으로 편성 제도화 필요

2. 성인지 교육 추진 방향 및 운영 체계

- 추진전략 및 실행방안

추진 방향 및 운영체계

추진 방향

- ◆ (직급별 교육체계 구축) 모든 공무원이 입직단계부터 재직기간 내 직급별 체계적이고 표준화된 교육을 지속적으로 받을 수 있도록 교육훈련기관에 교육과정 의무편성
- ◆ (직무별 맞춤형 교육) 기관별 성평등 목표에 부합하고, 실질적으로 직무에 도움 될 수 있도록 콘텐츠를 제작함으로써 교육 수용도 및 효과성 제고
- ◆ (교육 추진기반 강화) 교육과정 의무편성을 위한 법령 규정 및 여성가족부 중심 민-관협의체 구성, 강사 자격관리 강화

직급별·생애주기별 교육체계 구축으로 재직기간 내 지속적인 교육환경 조성

- 공무원 직급별·생애주기별(신입-승진-관리자) 성인지 정책 역량 모델 제시 및 개인역량·직무역량·관리역량 프로그램 개발
 - ※ 고위급(고위정책, 신입국장), 과장급(신임과장), 5급(신임관리자, 승진자), 6급 이하(신규자, 지역인재) 공무원
- ⇒ 공무원 교육훈련기관(국가공무원인재개발원, 지방자치인재개발원 등)의 신규·승진자 및 고위급 대상 기본교육과정에 의무교육으로 편성
 - ※ (' 20) 5급 신입관리자, 7급 신규자 → (' 21) 고위급 → (' 22) 5급 승진자, 7·9급 지역인재 과정

< 공무원의 성인지 정책 역량 (예시) >

역량	개인역량		직무역량		관리역량
구성	성인지 감수성 교육		성평등 정책 실무교육		성평등 조직문화 교육
내용	○ 성평등 정책 이해 ○ 성인지 감수성 향상	+	○ 성 주류화 제도 이해 ○ 성평등정책 기획·집행 평가	+	○ 성평등 조직 문화 ○ 일·생활균형/야별정 참여

- 고위공무원 및 과장 후보자 공직리더십교육 역량향상 과정에 의무편성하고,
 - ⇒ 성인지 역량평가 과제개발을 통해 후보자 역량평가에 성인지적 요소 반영 추진
 - ※ (' 20) 과장 후보자 과정 (시범운영) → (' 21) 고위공무원단 후보자 과정으로 확대

직무별·기관별 맞춤형 교육 설계로 실제 업무 적용을 통한 수용성 제고

- 직무 및 기관 특성을 고려한 맞춤형 교육과정을 마련하고, 직무별 사례 중심 교육 프로그램 개발
 - ⇒ 각 기관별 자체 교육훈련기관·연수기관(32개) 교육과정으로 편성
- ※ ('20) 복지부, 고용부 →
('21) 문체부 등 양성평등담당관 8개부처 교육훈련기관으로 확대

성인지 교육 추진기반 강화를 위한 법·제도 정비

- 의무교육 과정 편성을 위한 법령 규정 :
「양성평등기본법 시행령」 개정 및 성인지교육자원법(가칭) 시행령 제정 추진
 - ※ <교육과정 기간별 성인지교육 의무 편성 예시>
1주 이내(2시간 이상), 2주 이상 3개월 미만(4시간 이상),
3개월 이상 6개월 미만(8시간 이상), 6개월 이상(12시간 이상)
- 성인지교육 관계부처* 업무협약 체결 및 민-관협의체 구성·운영 :
* 여가부·인사혁신처(국가공무원인재개발원)·행안부(지방자치인재개발원)·교육부(중앙교육연수원)
- '성인지교육 전문기단' 을 구성하고, 집중 워크숍 실시 및 현장 활용
 - ※ 「강사 국가자격 도입방안 연구 결과에 따라 강사 자격관리 강화('21년 ~) 등 검토

성인지 교육 추진전략 및 실행방안

추진 전략		실행 방안
1 직급별 표준화	공무원 직급별 기본(필수)교육 훈련 과정에 표준화된 성인지 교육 운영	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공무원 직급별 성인지 역량 모델링 개인역량 직무역량 관리역량 (성인지 감수성) + (성평등정책 실무) + (성평등 조직문화)
2 직무별 맞춤화	직무·기관 특성을 고려한 맞춤형 성인지 교육 운영	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성인지 역량 모델에 따른 직급별 교육 프로그램 개발 ■ 고위직 공무원 성인지 역량 평가 과제 개발
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 공무원 교육훈련기관의 기본교육과정 반영 * 고위공무원, 4급, 5급, 6급이하 (실규장 지역인재) 등 ■ 고위공무원단 및 과장후보자 역량평가 사전교육 반영
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 직무·기관별 맞춤형 성인지 교육 과정 설계 및 프로그램 개발(기관 자체 교육·연수기관교육과정에 반영)

3. 성인지 교육 입법 방향

- 성인지 교육 지원 법안 등

성인지 교육 지원 법(안) 제정추진 현황

[추진 방향]
 성평등 관련 교육 개념을 재정리하고, 폭력예방교육 실효성 제고, 전담인력, 전달체계 등 제도 정비 사항을 법 제정안에 반영 추진



15

성인지 교육 지원 법(안) 추진 내용

- 법안 주요 내용(권인숙 의원안('21.3.25. 발의))
 - (목적) 성인지교육을 활성화하고, 국민의 성인지(性認知) 감수성을 향상시킴으로써 실질적 양성평등 사회의 실현에 기여(안 제1조)
 - (기본계획) 여가부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의를 한 후 성인지교육위원회의 심의를 거쳐 성인지교육 기본계획을 5년마다 수립·시행(안 제5조)
 - (성인지교육의 실시) 국가기관등의 장, 어린이집 원장, 유치원 장, 초·중등학교의 장 등은 소속된 직원, 학생, 교원 등에게 성인지교육을 실시하고, 여성가족부장관에게 그 결과를 제출하도록 규정(안 제8조)
 - (전문인력 양성 및 관리) 여성가족부장관은 성인지교육 추진에 필요한 전문인력을 양성하고, 성인지교육의 효율적인 추진을 위하여 성인지교육통합관리시스템을 구축·운영할 수 있음(안 제10조 및 제11조)
 - (중앙·지역 성인지교육지원기관) 여가부장관은 양평원 또는 대통령령으로 정하는 시설·인력·장비 등의 기준을 충족하는 기관 또는 단체를 중앙 및 지역성인지교육기관을 지정할 수 있음(안 제12조 및 제13조)

(공공부문) 성인지 교육 지원 법(안) 핵심 내용

[주요 내용]

- (제1장) 총칙 : 성인지교육지원법 목적, 정의, 국가와 지방자치단체의 책무 등
(제2장) 성인지교육 기본계획 및 수립체계 등 : 기본계획 및 시행계획 수립, 실태조사 실시, 성인지 교육 위원회 설치, 중앙·지역성인지교육기관 지정 등
(제3장) 성인지교육의 실시 : 성인지교육의 대상 및 내용, 성인지교육실적 보고, 성인지교육통합관리 구축 및 운영, 전담인력 양성 등

1. '공무원' 대상 성인지 교육에 대한 용어 재정의
* 성인지 교육 …… 성인지 정책 교육
2. 공무원 인재개발법, 지방공무원 교육 훈련법의 적용을 받고 추진되는 공무원 교육에 교육과정 편성(국가공무원인재개발원, 지방자치인재개발원 및 지자체 자체 교육원 등)
ex) 시행령에 '교육기간에 따른 성인지 정책 교육 시수' 추진
 1. 1주 이내 교육 훈련 과정 : 2시간 이상
 2. 2주 이상 3개월 미만인 교육 훈련과정 : 4시간 이상
 3. 3개월 이상 6개월 미만인 교육 훈련과정 : 8시간 이상
 4. 6개월 이상인 교육 훈련과정 : 12시간 이상

차이를 외면해 차별을 낳는 일이 없도록

" 같이 가요 "

THANK YOU !

지역 성인지교육 운영체계 현황과 과제

이순미(한국농촌경제연구원 부연구위원)

시작하며

법률, 정부합동평가 등 성평등 교육의 제도화를 통해 성인지 교육의 당위성이 보증되고, 양적으로 확대되어 왔음. 반면, 질적 수준과 교육 효과는 미흡한 것으로 평가되고 있음.

교육이 성 주류화 전략으로 불충분하게 된 데에는 여러 이유가 있지만, 이 글에서는 '지역 단위의 운영체계 구축'에 주목하여 현황과 과제를 제시하고자 함. 교육은, 받는 사람의 동기와 의지도 중요하지만 교육을 제공하는 쪽의 역할이 더 중요하다고 생각하기 때문임.

또한 발표자의 역량 부족으로 지자체 전체를 아우르는 내용을 준비하지는 못 하였고, 전라남도의 현황을 중심으로 하였음을 제한점으로 밝힘. 그럼에도 성인지 교육을 지자체에서 내실있게 하기 위해 어떤 노력을 해야 할지 고민하는 단초가 될 수 있기를 기대함.

1. 성인지 교육의 제도적 기반

1) 조례

○ 전라남도 및 22개 시군의 공무원 대상 성인지 교육은 양성평등기본조례와 성별영향평가조례에 근거하고 있으며, 성별영향평가 교육 규정만 있는 지역, 성인지 교육 규정만 있는 지역, 둘 다 모두 있는 지역, 둘 다 없는 지역 등 차이가 있음.

○ 공무원 대상의 성인지 교육과 성별영향평가 교육 둘 다를 의무로 규정하고 있는 지역은 23개 지자체 중 12개 지역(52.2%)으로 이 중 5개 지역은 성별영향평가조례에 규정을 두고 있고, 7개 지역은 성인지 교육은 양성평등기본조례, 성별영향평가 교육은 성별영향평가조례에 규정을 두고 있음.

○ 2개 지자체는 성인지 교육만 양성평등기본조례에 규정을 두고 있음.

○ 8개 지자체는 성별영향평가 교육만 성별영향평가조례에 규정을 두고 있음.

○ 전라남도는 두 조례 모두 공무원 대상 교육 규정을 두고 있지 않음.

- 양성평등기본조례에 '여성친화도시 교육'규정을 두고 있음.

<전라남도 및 시군의 공무원 성인지 교육 관련 조례 현황>

규정	지역	조례명	비고
성인지 교육과 성별영향평가 교육	목포시, 나주시, 광양시, 영암군, 장성군, 장흥군, 해남군 (7개)	성별영향평가 조례 양성평등기본조례 (성인지 교육 규정)	연 1회 이상 규정 해남군은 교육대상, 내용, 방법 상세 규정
	여수시, 고흥군, 진도군, 함평군, 화순군(5개)	성별영향평가 조례	연 1회 이상 규정
성별영향평가 교육	순천시, 담양군, 강진군, 구례군, 무안군, 보성군, 신안군(7개)	성별영향평가 조례	연 1회 이상 규정
	곡성군	성별영향평가 조례	
성인지 교육	영광군, 완도군	양성평등기본조례	
둘 다 없음	전라남도		여성친화도시 시민참여단, 관계공무원에 대한 교육

○ 해남군은 전라남도에서 유일하게 성인지 교육 의무참여 대상과 내용을 상세히 규정하고 있음. 이에 따르면, 양성평등정책책임관과 전담인력, 성별영향평가 및 성인지 예산안 업무담당자, 젠더폭력 업무담당자는 교육 의무대상자임. 또한 성인지 역량 향상, 성인지 관점 이해, 양성평등 법·정책·제도 이해, 사회·문화 이해를 성인지 교육의 범위로 규정하고 있음.

<해남군 양성평등기본조례의 성인지교육 조항>

<p>제11조(성인지 교육) ① 군수는 법 제18조 제1항에 따른 성인지 교육을 다음 각 호의 공무원에게 실시하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 양성평등정책책임관 및 양성평등정책 전담전문인력 2. 성별영향분석평가 업무를 담당하는 공무원 3. 성인지 예산 업무와 결산 업무를 담당하는 공무원 4. 성폭력·가정폭력·성매매 범죄 및 성희롱의 예방·방지와 피해자 보호 등과 관련한 업무를 담당하는 공무원 5. 그 밖에 양성평등 관련 업무를 담당하는 공무원으로서 군수가 성인지 교육이 필요하다고 인정하는 공무원 <p>② 성인지 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성인지 역량 향상에 필요한 내용 2. 정책의 성별 관련성 등 성인지 관점의 이해 3. 양성평등 관련 법령, 정책 및 제도의 이해 4. 양성평등 사회 및 문화의 이해 5. 그 밖에 군수가 성인지에 관하여 필요하다고 인정하는 내용 <p>③ 성인지 교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등의 방법으로 실시할 수 있다.</p>

2) 성과평가 반영

○ 그동안 정부합동평가가 교육의 양적 확대에 기여한 바가 크지만, 주무부서 공무원들은 정부합동평가가 '명예'지 실익은 없다고 말하기도 함. 그래서인지 상급자들은 정부합동평가를 중시하지만 담당공무원들은 성과평가를 더 선호함.

○ 전라남도에서 성인지 교육을 성과평가에 반영하고 있는 지역은 전라남도외 순천시, 여주시 3개 지역으로 적음. 지표의 중요도에서도 성 주류화 추진실적에 비해 낮게 설정되어 있음.

<성 주류화 추진 관련 성과관리 지표 운영 현황>

	성과평가제도	관련 내용
전라남도	BSC(부서성과 평가) 평가지표	<ul style="list-style-type: none"> 부서별 BSC 성과평가 공통지표에 반영(6%) <ul style="list-style-type: none"> 성별영향평가 추진실적(70) 성인지 역량강화 교육(15) 폭력예방교육(15)
순천시	BSC(부서성과 평가) 평가지표	<ul style="list-style-type: none"> 부서별 BSC 성과평가 공통지표에 반영(3점) <ul style="list-style-type: none"> 성별영향평가 실시 사업수(1점) 정책개선 비율(1.2점) 성별영향평가 교육 참여실적(0.8점)
여주시	TOP 성과관리 주요업무 자체평가	<ul style="list-style-type: none"> 성과관리 공통지표에 반영(3점) <ul style="list-style-type: none"> 여성친화 사업추진 건수(40%) 세출예산 세부사업과제 성별영향평가 추진실적(15%) 성별영향평가 실시건 중 개선과제 산출율(3%) 법령 성별영향평가 실시율(2%) 법정 운영위원회 여성참여율 확대(10%) 성인지예산 확보 노력도(10%) 성인지교육 이수율(10%) 폭력예방교육 이수율(10%)
영광군	주요업무 자체평가	<ul style="list-style-type: none"> 공통업무 평가 지표에 반영(9점) <ul style="list-style-type: none"> 성별영향평가 실시율(3점) 성인지예산 확보율(3점) 여성위원 참여율(3점)
광양시	BSC(부서성과 평가) 평가지표	<ul style="list-style-type: none"> 부서별 공통지표(가점지표) <ul style="list-style-type: none"> 여성친화도시 추진실적(1점)
	부서 인센티브	<ul style="list-style-type: none"> 부서 포상(양성평등기금) <ul style="list-style-type: none"> 성별영향평가 추진실적

○ 성인지 교육 추진 근거와 성과평가 두 가지만 놓고 봤을 때 제도적 기반이 가장 잘 구축된 지역은 여주시라고 할 수 있음. 직무훈련만이 아니라 성인지 교육을 제도적으로 규정하고 있는 지역 중에서 교육 횟수 규정을 두고 있는 고흥군, 진도군, 함평군, 화순군, 그리고 성별영향평가만 횟수 규정을 두고 있으나 성인지 교육의 대상과 내용 범위를 상세 규정하고 있는 해남군도 타 지역에 비해 제도적 기반은 잘 갖춘 것으로 평가할만함.

○ 그러나, 제도적 기반의 수준과 교육의 실제 운영이 일치하는 것은 아니라는 것이 문제임. 이에 대해 아래에서 상세히 살펴봄.

2. 교육 이수율, 방법, 내용

1) 교육 이수율

○ 집합교육이 가능했던 2019년, 폭력예방교육을 제외한 성인지 교육 실시 현황을 살펴보면, 전체 교육이수율은 7.7% ~ 92.4%, 관리직 이수율은 0.6% ~ 18.9%로 전체 평균을 말하는 것이 의미가 없을 정도로 시군간 편차가 큼.

- 22개 시군 중 5개 시군은 성인지 교육을 실시하지 않았음

○ 성인지 교육의 제도적 기반이 비교적 잘 갖추어진 여수, 고흥, 진도, 함평, 화순, 해남의 경우 교육의 양적 실적이 타 지역에 비해 모두 높은 것은 아니며, 조례에 성인지 교육이 의무조항으로 있어도 일부 시군은 교육을 실시하지 않았음. 제도적 기반이 성인지 교육 실시 확대 혹은 참여 확대를 자동적으로 보증해 주는 것은 아님을 다시금 확인하게 됨.

- 교육 실적, 제도화 수준, 공무원들의 의식 수준, 운영체계 등을 조작정의한 후 교육 실적에 대한 해당 요소들의 영향력을 확인하는 인과모형 분석을 시도할만함.

2) 교육 방법

○ 짧은 교육시간과 대규모 집합교육 방식이 교육 효과에 부정적임은 널리 알려져있으나, 전라남도 시군의 대부분이 이 방식으로 교육을 진행하였음. 교육 시간은 4시간이 가장 많음. 3개 시군에서 집합교육과 온라인 교육을 혼합하여 4시간을 운영하였고, 온라인 교육만 진행한 지역도 1곳 있음. 5개 지역에서는 2시간 과정을 운영하였음.

- 순천시만 성인지 관점, 성별영향평가, 여성친화도시를 내용으로 하여 7시간 과정을 운영하였음. 그런데, 참가자들의 교육평가서에 교육시간 축소 요구 내용이 가장 많았음.

- 화순군은 2019년 여성친화도시 지정신청을 준비하면서 업무담당자들에 대한 워크숍 방식의 교육을 운영, 공무원 전체에 대한 성인지 교육은 온라인으로 진행하였음.

3) 교육 내용

○ 교육 운영(강사 파견) 기관과 교육 내용이 밀접히 연관되어 있음. 성인지 관점과 관련한 교육은 한국양성평등교육진흥원의 순회교육 혹은 사이버교육에 주로 의존하고 있고, 지역의 양성평등센터(성별영향평가센터)는 성 주류화 도구 이해와 적용 교육을 주로 담당하고 있는데, 그 수가 적음 (17개 시군 중 5개).

<성인지 교육 실시 현황(2019년)>

기관명	과정명	교육방법	이수 시간	운영기관 혹은 강사 파견 기관	이수율	
					전체	5급이상
목포시	성인지 역량강화 교육	집합(자체)	2h		10.2	0.6
여주시	여성친화도시 조성 및 성인지 관점 이해	집합(자체)	3h	여성평등교육진흥원	86.1	10.3
	성인지 사이버교육	온라인	1h			
	성인지 예산 개념과 작성법	집합(자체)	1h			
순천시	성인지 관점과 성별영향평가 이해(1교시)	집합(자체)	7h	전남여성평등센터	32.1	7.5
	성인지 예산 및 여성친화도시 이해(2교시)					
나주시	성인지 및 성별영향평가 이해	집합(자체)	2h		41.1	7.7
광양시	성평등의 중요성과 성인지 정책의 이해	집합(자체)	3h	여성평등교육진흥원	33.7	7.2
	성인지 사이버교육	온라인	1h	여성평등교육진흥원		
구례군	성별영향평가 업무역량 강화	집합(자체)	4h		15.3	1.7
화순군	성별영향평가 및 성인지예산서 교육	집합(자체)	2h	전남여성평등센터	29.9	6.1
장흥군	성별영향평가 및 성인지 역량강화	집합(자체)	2h		92.4	10.3
강진군	성별영향평가와 성인지예산 연계 및 GIA 이용법	집합(자체)	4h	전남여성평등센터	50.8	14.9
	성인지 관점과 성별영향평가의 이해	집합(전남)	4h	여성평등교육진흥원		
해남군	성인지 감수성 향상 및 성별영향평가의 이해	집합(자체)	2h	전남여성평등센터	81.1	16.0
	성인지 사이버 교육	온라인	2h	여성평등교육진흥원		
영암군	성별영향평가 사업담당자 교육	워크숍(자체)	2h	전남여성평등센터	7.7	0.0
	여성친화도시 이해 및 과제발굴	워크숍(자체)	2h	전남여성가족재단		
	성인지 사이버교육	온라인		여성평등교육진흥원		
무안군	성별영향평가에 대한 이해와 접근	집합(자체)	3h	여성평등교육진흥원	26.1	0.0
함평군	성인지 역량 강화 및 폭력예방 통합교육	집합(자체)	4h	여성평등교육진흥원	82.0	17.3
영광군	성인지 관점과 성별영향평가의 이해	집합(자체)	4h	여성평등교육진흥원	70.2	18.9
장성군	성별영향평가 교육	집합(자체)	4h	여성평등교육진흥원	60.7	14.3
완도군	성별영향평가 찾아가는 순회교육	집합(자체)	2h	여성평등교육진흥원	18.7	1.4
곡성군	성인지 사이버교육	온라인	4h	여성평등교육진흥원	29.5	0.0
고흥군	-					
담양군	-					
보성군	-					
진도군	-					
신안군	-					

자료 : 전라남도 시군 2019년 양성평등 추진실적 평가자료 및 증빙자료

○ 직급별, 직무별 교육과정 설치, 워크숍 방식의 참여식 교육, 적정 교육시간의 확보 등이 교육 내실화를 위한 방향으로 지속 논의되어 왔으나 적용되고 있지는 못함.

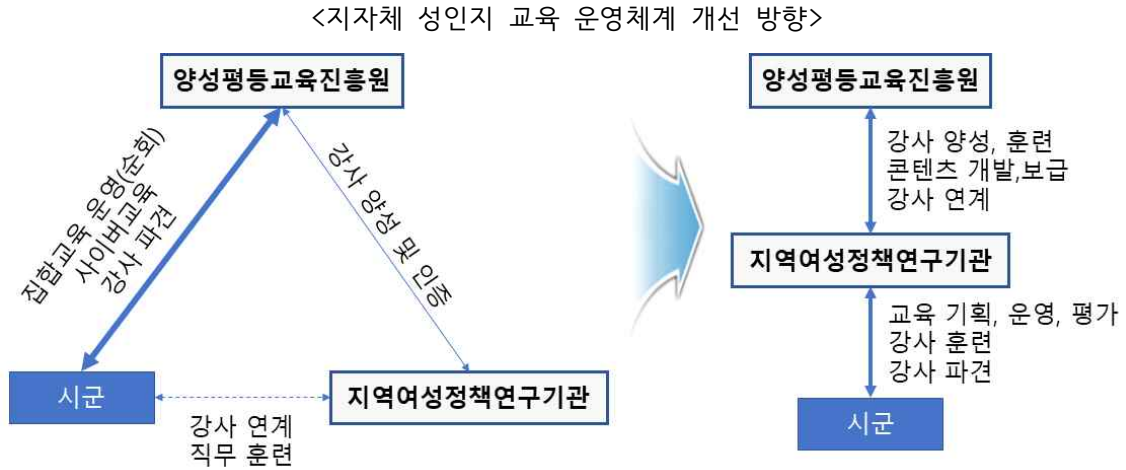
- 대상별 과정 사례(경기여성가족재단) : 관리자 과정, 성 주류화 정책 업무담당자 과정, 의회 등 법령전문가 과정, 소방·경찰 등 안전업무담당자, 시설·환경 업무담당자, 일반공무원 대상 기본과정 등

○ 교육과정의 설치와 운영은 고정된 표준 모듈이 있는 것이 아니며, 지자체의 여건, 공무원들의 교육 동기와 수용성 등에 대한 종합적 고려 하에서의 정치적 과정을 필요로 함. 즉 지자체, 젠더전문가, 지역의 교육운영 기관 등이 상시적이고 지속적인 협의와 협력이 이루어져야 함.

○ 따라서 지역 차원의 교육 운영체계 확립이 중요함.

3. 운영 및 지원체계

1) 지역 성인지교육 운영체계 개선 : 지역 여성정책연구기관 중심 모델



○ 현재 지자체의 성인지교육 운영체계는 한국양성평등교육진흥원(이하 양평원)을 중심으로 형성되어 있고, 지역의 여성정책연구기관(성별영향평가센터 포함)은 긴급시에 성별영향평가 직무훈련 교육을 담당하는 것으로 약하게 결합되어 있음.

○ 양평원이 시군 교육을 직접 운영하는 것은, 교육과 정책실행 간의 이원화를 가속화시킴. 정책 실행을 근거리에서 지원하는 지역의 여성정책연구기관이 교육과 분리되면 될수록 성인지 교육과 직무교육의 이원화 및 성인지 교육의 주변화, 그로 인한 성주류화의 기술제도화는 가속화될 가능성이 큼.

○ 지역 여성정책연구기관에 공공부문 성인지 교육의 주도적 역할을 부여함으로써, 현장의 경험과 요구에 기반한 교육 기획, 교육 설치 및 운영에 대한 탄력적 적용, 행정과의 긴밀한 협력, 교육 효과 제고를 위한 개선과 환류 등 성인지 교육의 내실화가 가능할 것임.

○ 문제는 다수의 기관들이 그럴만한 조직 구조와 자원을 보유하고 있지 않다는 것임.

2) 지역 여성정책연구기관의 교육역량 강화

□ 제한된 예산과 조직 구조 하에서의 역량확보 문제

○ 다수의 여성정책연구기관들이 교육 운영인력만으로 교육사업 부서를 구성하고 있으며, 서울, 경기 등 일부 지역 기관들은 교육사업 부서 내 박사급 교수진(연구직)이 정규직으로 배치되어 있음. 후자의 경우 교육 기획 및 평가, 콘텐츠 개발 등이 가능하지만, 전자의 경우는 그러한 종합적 교육 기획과 운영이 쉽지 않음.

○ 전남여성가족재단의 경우, 교육사업팀은 일반 시민 대상의 성평등 교육(양성평등센터의 성평등 환경조성 사업 포함)을 담당하며, 공무원 대상 교육은 성별영향평가 업무 영역으로 이원화되어 있어, 성인지 교육을 총괄하는 단위가 부재함.

- 전남양성평등센터는 여가부의 센터 운영 지침 및 국비 예산에 의거하여 운영되고 있어 교육은 부차적 업무에 해당함. 교육 사업은 도나 지자체가 보조금 혹은 위탁사업으로 의뢰할 경우에만 일어나는 임의 사업으로 운영되고 있음.

- 성인지 교육의 기획 및 평가, 콘텐츠 개발 등은 연구부서의 과제로 생성되어야 하지만 적은 연구인력으로 인해 과제 우선순위에서 밀림. 아쉽게도 전남에서 성인지 교육 활성화와 관련한 연구는 시행된 바가 없음.

○ 전남의 경우, 여성가족재단이 성인지 교육의 컨트롤타워 기능을 담당하기 위해서는, 성평등 교육법 내 정부와 지자체의 운영인력과 예산 투여를 의무화하여 전담인력을 확보하고, 재단은 성인지 교육 기획·운영을 위한 기능 개편을 추진할 필요가 있음.

- 다만, 지자체의 예산과 인력 투여의 양면성을 고려하는 것이 필요함. 성인지 교육이 주류의 '젠더 전환'을 가져오려면 교육의 기술제도화를 향한 경로의존을 경계해야 함. 즉 행정 논리에서 거리를 두고 성인지 교육을 기획·실행할 수 있어야 하며, 이는 지자체의 예산과 인력 투여가 선결조건은 아닐 수 있음을 의미함.

- 따라서 지자체의 교육 추진 기반 마련과 별도로, 재단은 교육사업(양성평등센터의 성평등 환경조성 사업을 포함)의 목표와 대상을 '성평등 실행주체의 성인지 역량강화'로 조정하고, 성인지 교육 총괄기획·실행 단위를 마련하는 등의 기능 개편을 추진하는 것이 필요함.

* 성인지 교육이 기존 교육사업에 부가되는 방식이 아니라 공공부문 성인지 교육을 메인으로 하여 교육사업을 조정(예: 일반 시민대상 교육은 여성단체, 지자체의 여성대학 등에서 이루어지도록 조정, 개입)

* 성인지 교육 총괄단위의 마련은 교육 기획과 실행, 평가 및 환류가 한 호흡으로 이루어지기 위한 것으로, 별도의 부서 편제만을 염두에 둘 필요는 없음

□ 지역 단위 강사 양성 및 역량강화

○ 수도권에서 먼 지역일수록 지역 내 젠더 전문가, 연구자가 부족함. 전남의 경우 최근 몇 년간 젠더 전문가 양성을 위해 양평원의 전문강사 양성과정을 운영해 왔으나, 양성 강사의 수가 매우 적음. 또한 양성된 강사들이 관점과 의식 변화를 위한 교육에 바로 출강이 가능한 것도 아님. 성별 영향평가 교육 역시 강의 역량을 갖춘 컨설턴트는 매우 소수임.

○ 양평원의 강사 및 컨설턴트 보수 교육만으로는 불충분하며, 지역 기관 내에 역량강화 과정이 마련될 필요가 있음. 강사 역량강화 교육은 집합교육 방식만으로는 불충분하고 세미나, 워크숍 등 훈련을 겸한 자기주도 학습 방식을 필요로 하기 때문임.

○ 그러나, 강사 역량강화 사업을 별도로 운영하는 것이 재단 입장에서는 업무 하중이 될 가능성이 크고, 강사 입장에서는 강의가 전업이 아니므로 그만큼의 노력을 투자할 동기나 여력이 생기지 않을 수 있음.

○ 전체를 대상으로 역량강화를 의무화하는 방식보다는 지역 기관 내에서 강사 역량강화 사업을 상설화하는 것이 가장 중요하고, 적절히 운영의 묘를 살리는 방법을 찾는 것이 필요함.

- 전남의 경우 2021년부터 재단 교육사업팀에서 운영하는 '페미니즘 대학' 참여를 전문강사와 컨설턴트의 역량강화 교육과정으로 운영하는 등 자구노력을 기울이고 있음. 또한 양성평등센터의 환경조성 사업 내에서 인증강사 및 비인증 청년강사 대상의 역량강화 워크숍 교육을 운영하고 있음.

□ 강의 콘텐츠 개발·보급 : 우수사례의 과정 중심의 정리와 접근성 제고

○ 전남의 경우, 교육이 외부 전문가에 의존하여 이루어지기 때문에 교육의 질과 콘텐츠 관리가 쉽지 않음. 지역 차원의 운영체계가 확립되면 이 문제는 많이 개선될 수 있음.

- 전남 실행기구가 만들어지면 콘텐츠 개발·보급이 주요하게 다루어질 것임.

- 지역에서 양성된 강사의 출강이 많아지고 이들 강사의 역량강화 교육이 정착되면 콘텐츠 공동생산 및 강의안 모니터링과 개선 등이 이루어질 수 있음.

○ 다만, 교육 수용성 차원에서 '핵심만 쉽게'라는 내용 측면에서의 요구를 충분히 고려해야 하는데, 그러자면 사례 중심 교육 콘텐츠가 필요함. 문제는 '사례' 정보가 불충분하고 접근성도 높지 못하다는 것.

- 타 지역 및 정책 성공 사례들이 잘 수집되고 누구나 접근할 수 있도록 개방되는 것이 필요함.

- 또한 현재와 같이 결과 중심의 사례 공유는 별로 유용하지 않음. 시책 형성이나 개선이 누구에 의해 발의되었고 누구의 주도 하에 정책에 반영되었는지 등 지역의 거버넌스 작동이 잘 드러나게 정리되는 것이 필요함

* 전남에서 2017년 정책개선 우수사례로 선정된 '나주시 로컬푸드 운영 사업'은 성별영향평가 결과 사업예산이 2배 가까이 확대편성되었는데, 이를 강의안에 활용하려 할 때, 강사는 해당 사업에 대한 별도의 탐문과 조사를 진행해야 했음. (성인지적 정책개선 사례의 단순 소개가 아니었기 때문에, 컨설턴트의 정책개선 의견이 100% 반영된 결과인지, 사업담당 공무원의 관심과 의지가 컸는지, 성별영향평가와 별개로 지역 여성농업인단체들의 요구가 컸는지 등등...)

로컬푸드 구축- 로컬푸드 운영(나주시, 2017)

평가 전

- 여성농업인이 농업활동에 참여하고 있지만, 가족구성원에게 농가소득을 별도로 분배하지 않음. 또한 2017년 출하농가 등록시 남성 농업인으로 등록된 경우가 많음.
- 가정 내에서도 여성농업인의 농사일 담당비중과 농가소득에 기여하는 바가 많음에도 불구하고 가시화되지 못함.



평가 후

- 부부가 공동으로 경작 및 가공한 농산물에 한해 판매물품에 부부 공동명의의 스티커를 부착하도록 지침에 규정.
- 로컬푸드 운영활성화를 위한 교육시에 성별분리통계등을 실시하도록 지침에 규정



@2017 전남성별영향분석평가센터 운영사업 결과보고서

* 2019년 전남양성평등센터의 성평등 환경조성 사업의 경우, 도의원들에 대한 교육을 의원 자신이 5분 주제발표하는 방식으로 진행하여, 교육 이후 의원들이 자기가 발표한 주제와 관련해서 책임있는 의정활동을 수행하는 등의 긍정효과를 거두었음. 그러나 운영결과보고서에는 이 과정에 대한 상세설명은 누락되어 있음.

성평등 관점에서 본 공직사회 조직특성과 성인지 교육

김원정(한국여성정책연구원 성평등전략사업센터장)

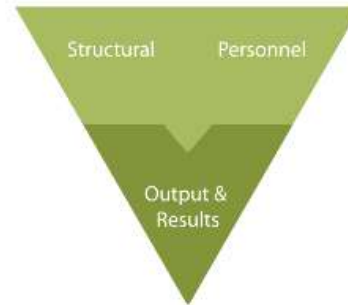
문제제기

- **그동안 성주류화 정책 기반 형성을 위한 노력**
 - 성별영향평가, 성인지예산, 성인지통계 + 성인지 교육
 - 공무원 성인지 역량 강화 + 외부 젠더 전문가 지원 + 여성담당부서 조정 기능
- **공무원 개개인이 놓인 조직의 구조적 특성에 대한 질문 간과**
 - 공무원 개인의 성인지 감수성 제고를 통해 담당하는 정책을 변화시키는 전략
 - 공무원 개개인이 어떤 조직에서 일하고 있는가 - 조직의 가치지향, 구조, 일하는 방식 등 조직 특성의 어떤 측면이 성주류화의 가능성을 억제/촉진하는가에 대한 질문은 부족

문제제기

- 유럽성평등연구소(EIGE), 성주류화를 위한 조직의 전환(EIGE 2016)

- 기관 내 성주류화의 차원, SPO(structural-personnel-output) 모델
- 성평등에 기여하는 조직의 성과 도출을 위해서는 기관의 내적 매커니즘 변화 필요
 - 구조(structure) 차원 & 인력(personnel) 차원



3

문제제기

- 구조 차원

- 조직이 따르는 가시적/비가시적 목표, 규칙, 절차, 조직문화 등
- 기관의 경영 및 운영 절차에 성평등을 주류화하기: 조직이 성평등을 위한 구조적 체계를 갖추도록 함(공동의 목표, 예산과 자원, 경영관리 과정 및 도구 등)

- 인력 차원

- 조직 구성원의 성평등 역량 + 성평등을 촉진하는 직장환경
- 공무원의 역량 강화를 위한 다양한 형태의 교육 훈련과 인력 관리(인적자원 개발 항목에 젠더 지식 포함, 직무 기술 및 성과 평가 등에 성평등 역량 명시 등)
- 성주류화의 일부로서 성평등 인사: 기회 균등 정책 등

4

문제제기

- **성주류화 추진을 어렵게 하는 공직사회 조직 특성은 무엇인가**
 - 아직까지 이에 대한 논의가 많지 않은 상태에서 본 발표는 '20년 두 개 광역자치단체 대상 성평등 조직진단 결과로부터 유추한 몇 가지 지점을 제시
 - 향후 성인지 교육과 함께 공직사회의 조직적 전환 - 성평등을 조직의 목표, 규칙과 절차, 문화, 인력 관리 방침에 통합하는 과정 - 이 필요함을 주장
- **자료**
 - '20년 두 개 광역자치단체 공무원 대상 면접조사 및 설문조사 결과
 - 면접조사: '20.10~11. 실시, 남녀 공무원 55명 참여(심층면접 및 FGI)
 - 설문조사: '20.11~12. 실시, 남녀 공무원 660여명 참여

5

성주류화를 어렵게 하는 공직사회 조직 특성

6

자원 배분 권한에 따른 부서 간 위계

- **가장 영향력 있는 부서는? ... 기획, 예산, 인사, 감사**
 - “주요부서 = 힘 있는 부서, 조직의 핵심이자 두뇌, 내부고객을 다루는 부서”
 - 정보가 집적되고 조직 내외에 자원을 배분하는 부서
 - 좋은 평정과 빠른 승진, ‘요직’에 진출하는 경로
- **조직이 지향해야 할 가치보다 전통적인 관리 기능을 통한 통제**
 - 인권, 시민안전, 성평등 등 부서의 영향력은 가장 낮은 순위
 - 물적/인적 자원을 통해 관리·통제가 이루어지는 조직의 현실 반영

7

주변화된 부서 간 협업

- **타 부서 협조사무 처리, 서무의 역할로 배치**
 - 부서마다 지정되는 서무는 부서 운영에 필요한 관리 업무 전반을 담당 ... 부서장 일정 관리, 부서원 복무관리, 공문서 접수·발송, 예결산 및 회계처리, 기타 소관이 명확치 않은 일 또는 갑자기 발생한 업무 등
 - 지자체마다 다르지만 ‘일 잘하는 막내’, 그 중에서도 여성이 배치되는 경향 있음
 - 타 부서 협조사무를 처리/취합하는 역할도 서무의 일: 성별영향평가, 성인지예산서 작성, 폭력예방교육, 성인지교육 등을 독려하고 취합하는 역할 담당
- **부서 간 협업을 처리하는 방식, 비중을 두는 정도를 보여주는 이러한 관행 속에서 성주류화 업무 또한 타 부서 협조사무의 하나로 주변화될 가능성 큼**

8

위로부터의 의사결정과 제한적 거버넌스

- 정책 수립에 가장 영향력이 큰 집단(1+2+3순위)

- A단체: 기관장(80%) > 지방의원(78%) > 고위공무원(59%) > 지역 국회의원·정당(36%) > 지역이익단체(19%) > 지역시민단체(13%)

- 업무와 관련하여 자주 접촉하는 집단(1+2+3순위)

- A단체: 없음(43%) > 지방의회 의원 및 보좌관(41%) > 전문가(25%) > 지역이익단체(22%) > 기자 등 언론인(20%) > 지역시민단체(19%)

- 조직 안팎으로부터 성평등과 관련된 이슈가 유입, 공유되고 주요 의제로 형성될 수 있는 구조인가

9

상급자를 잘 따르는 것이 중요한 문화

- 동료와의 협업, 새로운 의견의 개진보다 상급자를 잘 모시고 지시를 그대로 따르는 것이 좋은 평가에 유리(A단체)

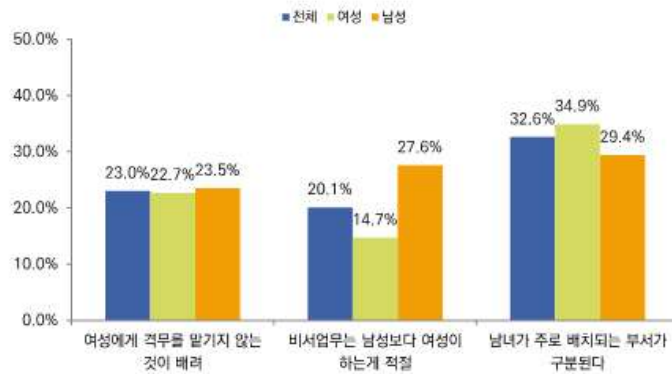
- 사소한 일이라도 상급자의 결정을 따라야 한다 46.6%



10

성별에 따른 업무 구분 관행

- 성별에 따른 업무 구분을 승인하는 인식, 성별에 따라 주로 배치되는 부서가 달라지는 관행 잔존(A단체)



11

성평등을 위한 조직적 전환과 성인지 교육

12

어디서부터 시작할까

- **인사·복무 영역에서 성평등한 변화 촉진**
 - 권한에의 접근, 성별 업무 분리, 성별화된 일생활균형, 성별 분리와 여성 배제를 초래하는 조직문화와 일하는 방식 등의 변화를 추진
- **성인지 교육에 조직적 맥락을 포함**
 - 개인의 성인지 감수성 개발과 인식 개선을 위한 교육 외에도 성평등한 조직관리, 거버넌스 구축·운영(특히 관리직) 등 조직적 맥락을 포함(김둘순 외 2020)
- **성주류화 추진 기반으로 '조직적 전환'을 위한 모델 개발**
 - 중장기적으로 성주류화를 위한 조직의 목표, 구조, 절차, 인력 관리 전반을 변화시키는 모델 개발
 - 각 조직의 수준을 진단하고 그에 따른 추진과제를 제안하는 사업 구축

13

감사합니다

14