대전시 공무원의 성주류화 정책 인식격차 연구

A study on the difference in the perception of Daejeon city officials about the gender mainstreaming

이갑숙* · 손진현

대전시민사회연구소 · 선문대학교 경영학부

Kab Sook Lee · Jinhyeon Sohn

Director, Daejeon Institute for Civil Society ·

Associate Professor, Dept. of Business Administration, Sunmoon University

Abstract

The global trend for women's policy has selected gender mainstreaming to change unequal gender relation. The gender mainstreaming means that the gender perspective is integrated into all policy processes to accomplish gender equality. In other words, 'gender' should be considered as a basic factor such as classes, regions, and races when a policy is established and implemented. The government has implemented various gender mainstreaming policies to integrate gender perspectives. This study is to examine officials' perception about various gender mainstreaming policies. The survey was conducted for Daejeon city officials (699 men and 457 women). Officials' perception is very important, because it is an important means used as a tool in shaping and implementing policies. Variables such as gender, age, position, length of service, work place, etc. were chosen and the differences between variables were analyzed.

The analysis showed that gender mainstreaming policies were perceived as ones only for women. Therefore, various education programs according to gender, age, position and length of service should be developed to improve the effectiveness of gender mainstreaming policies. In addition, education programs for officials to improve gender sensitiveness should be developed and expanded.

Key Words : gender mainstreaming, gender equality, gender perspective, gender sensitiveness, gender impact assessment

I. 서론

우리사회에서 '남녀평등'은 인류가 보편적 진리로서 지키고 실천해야하는 규범으로서 또 국가정책의 한 기조로서 인식되고 있다. '남녀평등'은 '남'이 먼저나 '여'가 먼저냐 하는 논란의 빌미를 제공하기도 하면서 우리나라 정책에 여성의 뒤쳐진 지위를 향상시키고 여성에게 초점을 맞추어진 법·제도의 제정과 복지를 시행하는 과정에서 많이 사용하였다(이갑숙 외 2004).

여성부는 '양성평등 사회의 실현'을 주요 정책과제로 선

정하여 적극적인 양성간의 평등을 지향하고 있다. 즉 여성의 권익과 지위향상에 초점을 맞춘 것으로 인식되어 오던 남녀평등보다 한발 더 나아간 양성평등(gender equality)을 제시하고 있다(김양희, 2001). 어느 한 성(性)도 소외 받거나 차별받지 않음은 물론 인종간, 계층간, 지역간 등 다양한 영역의 통합을 이루어야 하는 복합적 과제에 접근하기 위해서는 지구상에 존재하는 두 가지 성간(性間)의 평등부터 이루어내야 함을 암시하고 있다(대전광역시, 2004). 이는 1995년 북경에서 개최된 유엔 제4차 세계여성대회에서 성주류화(gender mainstreaming)전략을 행동강령으로 채택하고, 모든 법률 및 정책에 성관점(gender perspective)을 통합할

* Corresponding author: Kab Sook Lee
Tel: 010-4411-6970, Fax: 042) 282-6970
E-mail: kabsook@empal.com

것을 명시 한 것과 그 맥을 같이 한다고 볼 수 있다.

성주류화는 양성평등을 이루기 위해 성관점(gender perspective)이 모든 정책과정에 통합되는 것을 의미한다. 따라서 모든 영역에서 성관점의 접근을 가능케 하는 제도적 장치와 전략에 초점을 두고 여성정책을 특정분야 위주로 보던 시각에서 탈피하여 모든 분야의 정책에 성관점을 통합하는 것을 중시하고 있다(김경희 외, 2002). 성주류화는 그 자체가 목적이 아니라 전략이므로 이를 실현하기 위한 도구와 방법이 개발·적용되고 있다. 즉, 성인지 정책 개발 및 개선, 성별분리통계 생산, 양성평등의식교육, 정책 모니터링과 평가, 성인지 예산분석, 정책의 성별영향평가 등을 들 수 있다. 정부는 성주류화 정책으로 법·제도적 및 관행의 개혁, 정책결정과정에 여성의 대표성 제고, 여성 인적자원 개발과 활용, 남녀고용평등과 여성의 경제활동 참여 제고, 사회·문화분야 여성참여 확대, 여성의 건강과 복지향상, 여성에 대한 폭력예방 및 인권보호, 양성평등한 가족정책 기반 조성, 평등문화 및 의식 확산 등 다양한 정책을 시행하고 있다. 또한 남녀에게 미치는 영향을 분석하는 성별영향평가를 실시하고 있으며, 2010년부터 성인지 예산 편성과 결산을 하도록 국가재정법의 개정으로 일대의 전환기를 맞고 있는 실정이다.

그동안 성주류화 관련 정책들은 최고의 정책결정자의 의지와 인식이 매우 중요한 요인으로 작용하였다(이갑숙 외, 2004). 지자체의 경우 단체장의 의식뿐만 아니라 공무원들의 역할 또한 매우 중요하다. 공무원의 양성평등 태도와 행동은 단순히 의식 차이로 존재하는 것이 아니고 정책을 수립, 집행하는데 있어 성관점이라는 정책도구로 활용되는 중요한 수단일 수 있기 때문이다. 즉, 정책이나 프로젝트를 수행할 때 성별 역할과 지위, 입장과 경험을 동등하게 고려하여 성에 따라 차별받지 않도록 하기 위한 통찰력과 기술을 적용해야 한다(박영란, 2004; 여성부 2004). 공무원의 성인지성은 여성의 독특한 요구사항과 욕구에 대해 인식하고 공감하는 정도와 관련되며 이는 행동으로 수행되기 직전의 행동의도로 나타날 수 있다(김금미 외 2003 ; 김금미, 한영석, 2003). 예를 들면, 여성 환자의 독특한 요구와 욕구의 민감한 정도에 따라 건강관리사가 여자 환자에게 제공하는 관리의 질이 달라지기 때문에 서비스 제공자가 지니는 성인지성은 매우 중요하다. 건강관리 시설 이용의 경우에 성인지성을 높이기 위하여 시설의 이용, 치료, 그리고 그 결과가 여성의 특별한 요구에 민감해야 한다. 이처럼 모든 정책에 있어 성별에 따라 독특한 요구에 대한 이해가 필요하다. 특히 여성의 사회문화적인 측면, 즉 여성이 지니는 가족과의 특별한 유대에 대한 이해, 그리고 여성이 사회경제적으로 지위가 낮은 점들 또한 함께 인지할 필요가 있다. 이러한 성인지성은 현재 관심

의 대상이 되는 여성을 둘러싼 사회문화적 경제적 맥락과 관련되기 때문이다.

본 연구는 현재 정부가 시행하고 있는 성주류화 정책에 대하여 여성 공무원과 남성공무원의 비교를 통하여, 여성정책을 둘러싼 인식의 차이를 파악하여 성인지력 향상을 위한 교육의 필요성을 제기하고자 한다. 또한 직급별로 공무원을 비교하여 어느 쪽에서 성인지성이 더 높고, 어떤 면에서 차이가 있는지 살펴보는 것은 이후 성인지력 향상 교육프로그램을 개발하는 데 필요한 기초 자료를 수집하는데 목적이 있다.

II. 이론적 논의

1. 성주류화 정책

여성정책의 국제적인 흐름은 사회발전 과정에 단순히 구색을 맞추기 위해 여성을 편입시키는 것이 아니라 여성의 주도력을 강화하면서 불평등한 성별관계를 변화시키는 것을 목적으로 하고 있다. 이러한 흐름의 일환으로 1995년 베이징 여성대회에서 양성평등이라는 궁극적인 목표를 이루기 위한 전략으로 성주류화(gender mainstreaming) 개념을 공식적으로 채택하였다. 성주류화는 사회의 모든 분야에서 여성의 양적·질적 참여의 확대를 의미하는 여성의 주류화, 모든 정책분야 및 이를 다루는 기관에 성관점이 통합되는 성관점의 주류화, 기존의 남성 중심적으로 조직되어 있는 정부 및 주류영역이 성인지적으로 재편되어 가는 주류의 변화과정을 통해 달성될 수 있는 것으로 보고 있다(김재인 외 2001).

성주류화 정책의 출발점은 정책을 수립하고 집행할 때 계층, 지역, 민족 등과 같은 요소들을 고려하듯이 성(gender)을 정책형성의 기본요소로 채택하는 것이다. 이처럼 남성과 여성의 차이를 인식하고, 그러한 차이의 사회경제적 영향을 정책과정에 고려하여야 한다. 성주류화 정책이란 전통적인 성역할을 수용하면서 이를 강화하는 것이 아니라 남성과 여성의 평등한 관계를 지향하는 정책을 의미한다(이갑숙, 안정선, 2002). 또한, 우리 사회에서 남성과 여성은 삶의 경험과 상황이 다르고 사회·경제적인 지위에서도 차이가 나기 때문에 남성과 여성의 특성과 차이(성별영향)를 반영함으로써 정책의 효과가 양성 간에 형평성과 평등을 가져오도록 하는 정책을 말한다(이갑숙, 2005).

이러한 성주류화 정책을 수립하기 위해서는 성인지 분석을 통해 가능하다(김양희, 정경아, 1999). 성인지 분석이

란 기존 또는 새로운 정책과 프로그램, 법제들에서 남성과 여성에게 영향을 미치는 차별적인 요소들을 평가하는 것이다. 즉, 남성과 여성이 처해있는 조건과 이해의 다양성을 고려하여 정책을 수립하고 집행, 평가하는 과정이다(김경희, 2001). 우리나라에서는 2002년에 개정된 여성발전기본법에 의하여 성인지 정책형성이라는 이름으로 일반 정책이 남녀에게 미치는 영향을 고려하도록 명시하고 있다. 이러한 변화는 우리나라의 여성정책이 지금까지는 주로 여성만을 대상으로 한 개별적이고 특수한 정책의 추진에 중점을 두었으나, 여성의 사회참여가 확대되고 남녀의 역할에 대한 사회적 인식이 바뀌면서 이제는 정책형성단계에서부터 남·녀의 영향을 고려하고, 이를 정책에 반영할 필요가 있다는 인식에 근거하고 있는 것이다. 1990년대 이후 현재에 이르기까지 국내·외적으로 여성정책의 기본이념은 기존의 성역할을 수용하면서 여성을 발전과정에 통합하려는 접근에서 여성의 역량강화(empowerment)를 추구하고 불평등한 양성관계의 변화를 추구하는 양성평등주의로 정착되고 있다.

2. 성주류화 정책의 발전전략

1) WID(Women In Development)

1975년 UN은 '세계여성의 해'를 기점으로 여성의 지위향상을 촉진하기 위하여 여성개발이라는 접근방법인 WID(Women In Development)의 전략을 채택하였다. 여성중심의 접근(WID)이란 발전을 목표로 발전 속에서 여성문제를 고려하여 여성의 참여를 유인하는 접근방법이다. 즉, 여성개발 패러다임은 발전의 주류에서 배제된 여성의 문제를 여성을 대상으로 하는 정책이나 사업을 통하여 해결할 수 있을 것이라는 가정에 기초하고 있다(김양희, 정경아, 1999). 그러나 WID(Women In Development) 접근은 여성들의 삶이 남성과의 관계에 의해 형성되는 것임에도 불구하고 여성에 대해서만 초점을 두었으며, 남녀간의 불평등한 권력관계가 사회적 공·사 영역에서 어떻게 작용하고 있는지를 간과하고 있는 것으로 나타났고 결과적으로 여성정책이 주변화 및 고립되는 경향을 보이기도 했다(박선영 외 2004).

다시 말해 WID 접근은 기존 현실의 성차별적 측면에 초점을 맞추고 그것을 시정하기 위하여 특별 프로그램을 추진하는 형태를 띠고 있다. 예를 들면, 요보호여성의 복지, 건강관리, 영양, 소득증대 등 여성의 실제적인 욕구충족을 추구하고 있으며, 그 결과 남성의 역할이나 남녀간의 관계는 간과되는 양상을 보이고 있다. 이는 여성개발

전략이 기존의 전통적인 성역할을 인정하고 접근하기 때문에 효과가 미비하였으며, 성주류화와는 무관하게 진행됨에 따라 새로운 전략개발이 필요하게 되었다.

2) GAD(Gender And Development)

1985년 UN세계여성대회에서는 새로운 여성정책의 접근방식이 대두되었는데 이것이 '젠더중심의 접근(GAD: Gender And Development)'이다. 젠더접근은 여성정책이 발전정책의 주류에 속하지 못하고 주변에 머물러 '남성=발전과정의 행위자, 여성=발전과정의 수혜자'로 참가하는데 근본적인 문제가 있다는 관점에서 출발하여 여성과 남성간의 관계에 초점을 둔 것이다(Hannan, C. 2003). 이전의 WID 전략이 기존의 성역할을 인정하고 접근하였기 때문에 여성 지위 향상에 기여한 효과가 미비하여 여성 발전의 새로운 패러다임으로서 GAD전략을 추구하게 된 것이다. WID가 여성에게 초점을 둔 것이라면 GAD는 남성과 여성의 상황을 비교하고 남성과 여성의 관계에 초점을 두고 있기 때문에 여성과 남성 모두의 역할 변화를 통하여 여성의 지위 향상을 위한 전략적 이해를 증진시키는데 중점을 두고 있다(김양희, 정경아, 1999).

GAD 접근에서는 여성의 불평등한 지위의 근원은 여성들이 발전과정에 통합되지 못했거나 훈련, 교육, 신용부족이 아니라 사회에 팽배해 있는 남성 우월주의 이데올로기와 남성주도의 권력분배 및 통제방식 때문이라고 본다. 따라서 여성문제 및 정책에 대한 GAD 접근은 남녀간의 불평등한 권력관계가 여성을 발전과정에서 소외시키는 가장 주요한 요인으로 파악하기 때문에 여성과 남성의 역할변화를 모색하는데 초점을 둔다. GAD 접근의 가장 대표적인 예는 여성의 정치적, 경제적 역할 강화와 세력화를 통해 가사와 양육에 대한 남성의 참여를 증가시키는 것이다. 여성의 임신, 출산 양육 등 재생산 역할은 실질적인 노동임에도 불구하고 자연적인 노동으로 간주되어 왔으며, 특히 저소득층 여성의 경우 직접적인 생산노동에 참여하는 경우 불평등한 대우를 받아 왔다(Miller and Razavi, 1998).

GAD 접근은 남성과 여성의 불평등한 권력관계를 여성발전의 저해요인으로 보고, 여성을 발전과정에 통합시키고 개발과정에서 여성의 주도력을 강화시키면서 불평등한 성별관계의 변화를 추구하였다. 이를 실현하기 위해서 GAD전략은 모든 발전 정책이나 프로그램이 성 중립적이지 않음을 밝혀내는 성 분석(gender analysis)적인 접근이 필요하다(김재인 외, 2001). GAD전략의 목표는 주변화되어있는 부분을 주류화하여 성평등을 확대하는 데 있다.

3) 성주류화

1995년 북경에서 열린 UN 세계여성대회에서는 양성평등이라는 궁극적인 목표를 달성하기 위한 전략으로 성주류화(gender mainstreaming)를 채택하였다. 성주류화는 양성평등을 이루기 위해 성관점(gender perspective)이 모든 과정에 통합되는 것을 의미한다. 따라서 모든 영역에서 젠더접근을 가능케 하는 제도적 장치와 전략에 초점을 두고 여성정책을 특정분야 위주로 보던 시각에서 탈피하여 모든 분야의 정책에 성관점을 통합하는 것을 중시하고 있다(김재인 외, 2001). 성주류화는 그 자체가 목적이 아니라 전략이므로 이를 실현하기 위한 도구와 방법이 개발·적용되고 있다. 성주류화의 구체적 내용과 전략은 여성의 주류화(Mainstreaming of Women), 성관점의 주류화(Mainstreaming of Gender)이다.

첫째, 여성의 주류화는 사회의 모든 분야에서 여성이 동등하게 참여하고 의사결정권을 갖는 것을 의미한다. 즉, 여성의 양적·질적 참여를 확대하는 것을 의미하며 이를 위해 적극적 조치(잠정적 우대조치)를 전략으로 제시하고 있다(Women's Unit, 2004). 적극적 조치를 통한 양적 확대는 남녀간의 차이를 인정하고 여성이 경험한 과거에서부터 누적된 차별을 고려하여 여성을 특별하게 다루었으며, 성주류화에서는 한 단계 더 나아가 남성내, 여성내의 차이 등 모든 불평등을 포괄할 수 있는 접근이라 할 수 있다. 이와 같은 근거는 UN여성차별철폐협약에 명시되어 있다(UN, 2003).

둘째, 성관점의 주류화는 정책이나 프로그램이 어떻게 여성과 남성에게 다르게 영향을 미치는가를 분석하고 성관점을 통합하도록 하는 것을 의미하며 구체적 전략으로 젠더분석, 젠더예산, 젠더훈련이 필수적이다(UNESCO, 2004). 젠더분석은 여성과 남성이 수행하는 역할, 책임, 자원, 우선순위 등이 정책과 어떻게 관련이 있는지를 분석하고, 성별분리 통계의 수집을 통해서 정책이 여성과 남성에게 미치는 영향의 차이를 분석한다. 젠더예산은 정책추진에서 필요한 예산을 편성하고 집행하는 과정에서 성관점이 통합되도록 한다. 젠더훈련은 정책업무의 성주류화를 위해서는 정책담당자들이 성맹(性盲: gender-blind)의 상태를 벗어나 성차별을 이해하고 정책을 기획, 평가할 때 성인지적 관점에서 할 수 있는 안목과 기술을 겸비해야 하는데 이를 위한 훈련하는 것이다.

3. 선행연구

우리나라에서 성주류화에 대한 연구는 2000년 이후 이루어져 왔다. 김양희(2001)의 “정책의 성분석 모형개발”을

시작으로 김경희(2001) “정부부처내의 성인지적 정책형성을 위한 지침 마련 및 제도화 방안 연구”, 김혜란 외(2003)의 “성별영향분석·평가의 수행절차 및 기준 수립 방안연구”, 박영란(2004)의 “외국의 성인지정책 사례”, 김양희(2004)의 “성인지 지침개발” 등이 있다. 대부분의 성주류화 연구는 정책을 수립, 집행, 평가하는데 있어 성관점을 통합하는 지표체계나 방법론들이다. 성관점을 통합하기 위한 지표나 방법을 적용한 정책에 대한 공무원들의 인식 연구는 미흡한 실정이다.

성주류화 정책 인식과 같은 맥락으로 공무원의 남녀평등의식에 대한 연구를 들 수 있다. 1998년에 행정자치부에서 전국 남녀공무원 500명을 대상으로 공직사회의 여성정책 및 남녀평등의식조사가 있다. 이 보고서는 사회전반의 효율성과 경쟁력제고가 요청되는 가운데 남녀공무원의 공직관, 직무관, 성차별에 대한 의식을 조사하여 새로운 공직자 상을 정립하고 의식구조를 개선하기 위한 기초자료 수집에 목적이 있었다. 이후 1999년에 보건복지부에서 보건복지부, 국립보건원, 시·도 보건·여성정책담당 공무원 총 735명을 대상으로 한국여성개발원에서 개발한 ‘한국형남녀평등의식검사지’를 이용하여 의식조사를 하여 보건·여성복지 담당자의 남녀평등의식 분석을 발표하였다(보건복지부, 1999). 이 보고서는 보건복지 담당공직자의 남녀평등의식 조사결과를 바탕으로 ‘관련 인력의 성인지력 개발’을 주요 사업 중의 하나로 채택하고 성인지력 향상 프로그램 개발 및 교육에 주력하였고, 이후 보건복지부 담당자들의 성인지력 향상을 위한 교육과 성평등 관련 책자를 발간하는 기초 자료로 활용되었다.

2000년에는 강원도 지역공무원 618명을 대상으로 한국형 남녀평등의식검사지로 남녀평등의식검사를 실시하여 강원도 지역공무원의 남녀평등의식 현황(강원도 여성정책실, 2000)보고서를 발간하였고, 이 보고서의 검사결과를 바탕으로 성인지력 향상 워크숍을 실시하였다. 2002년 충남여성정책개발원에서 충남지역 공무원의 남녀평등의식 조사를 221명을 대상으로 실시하여 충남공무원들의 남녀평등의식 제고 방안을 강구하였다(권정숙, 2002). 2005년 행정자치부는 여성공무원이 인사상 불이익을 받고 있는 지, 직무수행상의 어려움이 없는지를 파악하기 위하여 공직사회 양성평등의식 및 여성공무원 근무만족도 조사를 실시하여 공직사회의 양성평등성을 제고하는데 필요한 기초자료를 제공하였다(정혜숙, 정경아, 2005).

남녀평등의식 연구 초기에는 주로 공직사회에 있어 불평등한 사항에 대한 조사로 보직, 승진, 교육, 직무만족 등 여성의 차별 문제에 관한 연구에 초점을 두었다. 2000년부터 성차별, 할당제 등 여성정책 도입에 따른 적극적 조치를 바탕으로 한 성관점에서의 의식 행태에 관한 연구

가 이루어 졌다. 그러나 공무원의 정부에서 추진하고 있는 성주류화 정책에 어떻게 반응하고 있는지, 자신의 업무와 관련시켜 성관점에서 분석하고 기획 할 수 있는 구체적인 실무로 활용되지 못하는지에 대한 연구는 미흡하였다. 따라서 본 연구는 이러한 점을 감안하여 공무원의 성주류화 정책에 대한 인식 차이를 통해 공무원의 성인지력 향상을 위한 교육의 필요성을 제기하고자 한다.

Ⅲ. 연구문제 및 방법

1. 연구문제

본 연구에서 규명하고자 하는 연구문제를 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

<연구문제 1> 중앙정부의 여성관련 정책에 대한 공무원의 인식에 대한 차이는 어떠한가?

<연구문제 2> 정책 수립, 집행 시 성별영향을 고려하는 정도는 어떠한지?

<연구문제 3> 지방정부 특수시책 사업으로 실시한 대전양성평등현장에 대한 인식은 어떠한지?

2. 조사방법

본 연구는 대전광역시에 재직하고 있는 공무원을 대상으로 하였으며 질문지 조사를 이용한 실증연구이다. 2006년 6월말 6,308명의 공무원 가운데 19%에 해당하는 1,200명을 모집단으로 하였다. 조사대상인 표본을 모집단 중에서 시 본청과 5개구(동구, 중구, 서구, 유성구, 대덕구) 공무원 중 성별, 직급, 근무지별로 강제배분법과 무작위에 의한 층화표본추출법(stratified random sampling)에 의하여 추출하였다.

2006년 10월 7일부터 11월 11일 사이에 조사가 실시되었으며 조사된 1,200부 중 부실 기재된 44부를 제외하고 1,156부가 최종 분석에 사용되었다. 자료 분석은 SPSS win 프로그램을 이용하였으며, 분석방법으로는 변인간의 차이를 살펴보기 위하여 T검정과 F검정을 실시하였다.

3. 조사도구

성주류화 정책에 대한 인식 도구는 여성발전기본법에 근거하여 중앙정부가 역점을 두고 추진하고 있는 여성관

련 정책과 단위 사업인 성별영향평가 그리고 지방정부 차원에서 시행한 대전양성평등현장 제정에 관한 정책으로 한정하여 공무원들의 성주류화 정책에 대한 인식을 조사하였다.

1) 정부의 여성관련 정책

정치·경제·사회·문화의 모든 영역에 있어서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모하고 있는 여성발전기본법, 국가와 지방자치단체의 여성정책 책무에 관한 기본적인 사항을 규정한 여성정책기본계획, 여성의 인권을 보장하기 위한 가정폭력, 성폭력 성매매 관련 정책, 모성권 보호와 보육의 공공화를 위한 정책, 여성의 대표성 확보를 위한 정책 등을 시행하고 있다. 다양한 여성관련 정책 중 정부가 역점을 두고 추진하고 있는 정책에 대한 인식조사를 실시하였다.

- ① 여성발전기본법: 우리사회 각 부문에서의 양성평등을 촉진하고 여성발전을 도모하기 위해 국가나 지방자치단체가 해야 할 규정사항을 1995년 법으로 제정하여 실행하도록 되어 있다.
- ② 여성정책기본계획: 국가와 지방자치단체는 남녀평등의 촉진과 여성의 사회참여 확대 및 복지증진을 위하여 1998년부터 5년마다 기본계획을 수립하여 추진할 것을 의무화 하였다.
- ③ 호주제 폐지: 민법상 호주제는 '남성 호주(戶主)'를 중심으로 가족을 구성하는 가족제도로 양성평등 한 혼인과 가족생활을 위해 호주제를 폐지하고 2008년 1월 개인별 가족관계등록부로 변경하였다.
- ④ 가정폭력 방지 및 피해자 보호 등에 정책: 배우자와 자녀 등 다른 가족에게 폭력을 행사하는 가족원을 처벌하고 가정폭력의 피해자를 보호 하는 등 국가와 지방자치단체는 모든 개인이 가정에서 안전하고 건강한 삶을 누릴 수 있도록 건전한 가정과 가족제도를 유지, 보호하기 위해서 노력하여야 한다고 규정하고 있다.
- ⑤ 정부출연연구기관의 여성채용 확대 정책: 과학기술인력 분야의 여성인력을 적극적으로 육성하기 위해 여성의 이공계 진학을 지원하기 위한 정책이다.
- ⑥ 남녀고용평등법: 여성이 평등하게 일할 수 있도록 모집, 채용, 승진, 임금 등에서 차별을 개선하고 기업의 불평등한 고용관행을 바로잡기 위하여 1987년 제정하였다.
- ⑦ 육아휴직제: 자녀양육을 위해 여성은 물론 남성근로자도 3세미만을 둔 부모는 6월에서 1년 동안 육아휴직제를 신청할 수 있도록 하고 월 50만원의 육아휴직수

당을 지급하고 있다.

- ⑧ 보육예산 및 보육시설 확충: 가족의 자녀양육을 돕기 위하여 정부는 보육예산을 늘려 보육시설을 확충하고 보육서비스의 질을 개선하기 위해 보육예산을 계획 확대할 예정이다.
- ⑨ 성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률: 성폭력범죄를 예방하고 그 피해자를 보호함으로써 국민의 인권신장과 건강한 사회질서를 확립하기 위하여 1994년 제정 하였다.
- ⑩ 성매매 방지법: 성(性)을 사고팔거나 성매매를 알선하는 사람을 처벌하고 성매매피해자의 보호와 자립지원을 위하여 2004년 제정하였다.
- ⑪ 양성평등 채용목표제: 여성공무원임용기회를 확대하기 위해 전체 합격자에서 여성이 20%에 미달하면 부족한 인원만큼 추가 합격시키는 여성채용목표제가 2002년을 끝으로 폐지됐다. 대신 남녀 어느 한쪽이 합격자의 30% 미만이면 다른 쪽 성을 추가 선발하는 양성평등 채용목표제를 실시하고 있다.
- ⑫ 여성관리자 임용목표제: 공직부문에서 여성의 대표성을 제고하기 위하여 5급 이상 관리직 공무원 중 여성 임용비율을 일정하게 높이는 적극적 조치로 2002년부터 시행하고 있다.

2) 정책의 성별영향평가

성별영향평가는 공공정책을 분석하는 방법들 중의 하나로 정책사이클(정책기획 및 형성, 집행, 평가) 내에서 남성과 여성의 사회경제적 차이를 고려함으로써, 특정 정책이나 프로그램 또는 법령 등이 잠재적으로 남성과 여성에게 끼칠 수 있는 차별적인 영향을 파악하여 성관점에서 현존하는 정책들의 효율성 및 정책의 적절성을 확인하는 도구이다. 이 방법의 장점은 정책의 전 과정에서 성별로 분리된 정보를 수집함으로써 정책과 법령이 끼칠 수 있는 성별 영향을 사전에 파악하여 대책을 마련할 수 있다는 점이다. 성별영향분석의 시행은 궁극적으로 남녀평등과 인권국가의 수립이라는 정부의 국정기조를 달성하는 중요한 정책방안이 되고 있다. 성별영향평가는 성주류화 정책의 주요 도구로 2006년부터 중앙정부 및 지방정부가 실시하고 있다. 따라서 성별영향평가가 담고 있는 내용에 대하여 인식조사를 실시하였다.

- ① 어떤 정책은 남성과 여성에게 각기 다른 영향을 미치며, 중립적으로 보이는 정책일지라도 남성과 여성에 대한 정책효과가 다르게 나타날 수 있는지 고려한다.
- ② 정책을 입안하고 결정할 때 남성과 여성의 생물학적 특성, 사회적 지위 등에 영향을 미치는 요인들을 충분히

히 고려한다.

- ③ 정책이나 업무를 수행하면서 성차별적인 내용이 있는지 없는지를 검토한다.
- ④ 정책의 집행과정에서 성별분리통계를 활용하거나 남성과 여성으로 통계를 분류하여 수행 한다
- ⑤ 정책수혜의 남녀 편차가 크거나 클 것으로 예상되는 경우에 수혜도가 낮은 집단을 위한 별도의 예산을 책정 한다
- ⑥ 정책이나 업무의 성과를 평가할 때에는 그 수혜자중 여성이 차지하는 비율이 얼마나 되는지, 실제로 양성평등에 기여한 효과가 무엇인지를 평가한다.

3) 대전양성평등헌장 내용

대전시는 2003년 「대전양성평등헌장」 선포를 통해 대전을 남녀 모두가 평등하고 인권과 복지가 구현되는 양성평등도시로 만들기 위한 시정 운영의 기본 원칙을 천명한다. 「대전양성평등헌장」은 양성평등적 관점에서 시정 전반에 걸친 장기적이고 체계적인 실천 전략을 천명하였다는 점에서 의미를 갖는다. 헌장이 갖는 선언적 형식적 성격으로 구체적 실천이 뒤따르지 않을 수 있다는 점을 고려하여 대전양성평등헌장을 실천하기 위한 지표도 개발하였다.

대전양성평등지표는 시정의 주요 부문별 정책 및 사업에 대한 성주류화 정책의 실천 정도를 평가할 수 있는 기준으로 대전시의 양성평등의 실현 정도가 어느 수준에 와 있는지, 어떤 점이 잘되고, 어떤 점이 부족한지, 앞으로 양성평등정책의 추진은 어떤 방향으로 진행되어야 하는지 등을 평가·분석할 수 있는 준거가 되고 있다(이갑숙 외, 2004). 이와 같이 지방정부 차원에서 독특하게 실시하고 있는 양성평등헌장과 관련된 사항에 대한 인식조사를 실시하였다.

- ① 대전양성평등헌장 선포 취지 및 내용에 대하여 알고 있다.
- ② 대전양성평등헌장은 선언적이지만 양성평등도시를 만들어가는 과정에서 하나의 좌표로서 기능하고 있다.
- ③ 대전양성평등헌장이 담고 있는 전문과 6개 항목은 지방정부차원에서 대부분 실천할 수 있다.
- ④ 대전양성평등지표는 헌장을 실천하기 위한 측정도구(점검수단)로 활용 되고 있다.
- ⑤ 1년에 2회 개최되는 대전양성평등헌장 실천보고회는 양성평등관련 업무를 개선, 개발하는데 있어 도움이 되고 있다.
- ⑥ 양성평등실천보고회 시 외부인사를 참여시켜 자문과 조언을 청취하는 것이 필요하다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 사회인구학적 특성

본 조사의 표본의 일반적 특성을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 응답자의 성별에 관한 특성에서는 남성이 많았다. 구체적으로 살펴보면 남성 60.5%(699명), 여성 39.5%(457명)로 나타났다.

둘째, 응답자의 평균연령은 40.1세로 남성 43.0세, 여성 36.0세로 조사 되었다. 연령별특성은 30-39세가 40.7%(449명), 40-49세가 36.4%(402명), 50대 이상 12.7%(140명), 20-29세가 10.2%(113명)로 나타났다. 시 본청의 평균연령은 43.8세로 평균연령보다 3.8세가 많았고, 동구, 중구, 유성구, 서구 39세이며 대덕구 37세로 나타났다.

셋째, 응답자의 공직연수에 관한 특성에는 평균 14.8년으로 남성 16.9년, 여성은 11.8년으로 조사되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 10-15년이 24.9%(273명), 15-20년 20.1%(21

명), 5년 미만 17.8%(195명), 25-30년 9.8%(107명), 5-10년 8.9(98명)%, 30년 이상 8.5(93명)%로 나타났다.

넷째, 응답자의 학력에 관한 특성에서는 대졸이상의 학력 보유자가 가장 많았다. 대졸이 63.1%(711명)로 가장 많았고, 다음으로 전문대졸 15.5%(174명), 대학원이상 10.9%(123명), 고졸이하 10.5%(118명)로 나타났다.

다섯째, 응답자의 혼인상태에 관한 특성에서는 기혼이 가장 많았다. 이를 구체적으로 살펴보면 기혼자가 82.8%(938명)로 가장 많았고 다음으로는 미혼이 16.9%(192명), 이혼, 사별, 별거 등 이 0.3%(3명)로 나타났다.

여섯째, 응답자의 근무기관에 관한 특성에서는 시 본청이 가장 많았다. 근무기관은 시 본청 31.8%(368명)이 가장 많았으며 서구 14.5%(168명), 대덕구 14.0%(162명), 유성구 13.9%(161명), 중구 13.1%(152명), 동구 12.5%(145명)로 나타났다.

일곱째, 응답자의 여성정책관련 근무 여부에 관한 특성에서는 88.7%(1009명)가 근무한 경험이 있었으며 근무한 경험이 없는 경우는 11.3%(129명)로 나타났다.

<표 1> 표본의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

차원	세부항목	빈도수	계	무응답
성별	남성	699(60.5)	1156(100)	0(0.0)
	여성	457(39.5)		
연령	20대	113(10.2)	1104(95.5)	89(4.5)
	30대	449(40.7)		
	40대	402(36.4)		
	50대 이상	140(12.7)		
근무연수	5년 미만	195(17.8)	1097(94.9)	89(5.1)
	5-10	98(8.9)		
	10-15	273(24.9)		
	15-20	21(20.1)		
	20-25	110(10.0)		
	25-30	107(9.8)		
	30년 이상	93(8.5)		
직급	4급 이상	36(3.4)	1133(98.0)	23(2.0)
	5급	90(8.5)		
	6~7급	539(50.8)		
	8급 이하	397(37.4)		
혼인상태	미혼	192(16.9)	1133(98.0)	30(2.0)
	기혼	938(82.8)		
	이혼/별거/사별	3(.3)		
학력	고졸이하	118(10.5)	1126(97.4)	30(2.6)
	전문대졸업	174(15.5)		
	대학졸업	711(63.1)		
	대학원이상	123(10.9)		
근무기관	시 본청	368(31.8)	1156(100.0)	0(0.0)
	동구	145(12.5)		
	중구	152(13.1)		
	서구	168(14.5)		
	유성구	161(13.9)		
	대덕구	162(14.0)		

2. 정부의 여성관련 정책의 필요성

1) 여성관련 정책 필요성에 대한 변인간의 차이

양성평등 사회실현을 위해 정부가 추진하고 있는 여성 관련 정책에 대하여 어느 정도 필요한가에 대하여 성별, 연령별, 직급별, 공직연수, 근무기관, 여성업무수행 여부에 따라 유의미한 차이가 존재 했다.

성별로 살펴보면 남성 2.84점, 여성 3.28점으로 여성의 0.44점 보다 높게 나타났고, 연령에 따라서는 50대이상 2.82점, 40대 2.92점, 30대 3.12점, 20대 3.20점으로 연령이 적을수록 높았고, 직급에 따라서는 4급 이상 2.94점, 5급 2.91점, 6-7급 2.97점, 8급 이하 3.14점으로 직급이 낮을수록 높게 나타났다. 근무기관별로 살펴보면 유성구가 3.08점으로 가장 높았고, 중구 3.06점, 서구 3.05점, 동구 3.03점, 대덕구 2.99점이며 시 본청 2.95점으로 가장 낮게 나타났다.

여성, 연령이 적을수록, 직급이 낮을수록 여성관련 정책에 대한 필요성을 높게 인식하는 것으로 나타났다. 여성들은 일상생활에서 직간접적으로 직면하게 되는 육아휴직, 보육, 채용목표제에 대한 기대치가 높게 반영된 결과라고 보여 진다.

2) 성별에 따른 변인차이

양성평등 사회실현을 위해 정부가 추진하고 있는 사항

에 대한 남성과 여성간의 차이를 검증하기 위하여 T-검정 한 결과 성별로 차이를 발견하였다. 여성발전기본법에 대해 남성 2.70점, 여성 3.09점으로 나타나 남성보다 여성이 여성발전을 도모하기 위해 지방자치단체가 규정하고 있는 것에 대한 필요성이 높게 나타났다.

여성정책기본계획에 대해 남성 2.68점, 여성 3.06점으로 나타나 남성보다 여성이 5년마다 여성정책기본계획을 수립하여 추진하는 것에 대한 필요성이 높게 나타났다.

호주제 폐지에 대해 남성 2.34점, 여성 2.89점으로 나타나 남성보다 여성이 호주제가 폐지 된 것에 대한 당위성이 높게 나타났다. 가정폭력 및 피해자 보호 등에 관한 법률에 대해서 남성 3.25점, 여성 3.52점으로 나타나 남성보다 여성이 가정폭력에 대한 법률 필요성을 있다고 응답했다.

여성채용확대 정책에 대해 남성 2.64점, 여성 3.06점으로 나타나 남성보다 여성이 여성채용확대 정책에 대한 필요성이 높게 나타났다. 여성이 평등하게 일할 수 있도록 모집, 채용, 승진, 임금 등에서 차별을 개선하고 기업의 불평등한 고용관행을 바로잡기 위한 남녀고용평등법에 대해 남성 2.88점, 여성 3.29점으로 남성보다 여성의 필요성이 높게 나타났다.

육아휴직에 대해 남성 3.11점, 여성 3.50점으로 나타나 여성이 남성보다 육아휴직제 도입에 대한 필요성이 더 높게 나타났다. 보육예산 및 보육시설 확충에 대해 남성 3.31점, 여성 3.65점으로 나타나 여성이 남성보다 보육예산 및 보육시설 확충에 대한 필요성이 높게 나타났다.

<표 2> 정부의 여성관련 정책 필요성 변인간의 차이

		평균(표준편차)		T또는F	유의확률
성별	남성	2.84	(.37)	19.508	.000***
	여성	3.28	(.37)		
연령	20대	3.20	(.37)	36.437	.000***
	30대	3.12	(.40)		
	40대	2.92	(.43)		
	50대이상	2.82	(.38)		
직급구분	4급이상	2.94	(.34)	15.790	.000***
	5급	2.91	(.42)		
	6-7급	2.97	(.43)		
	8급이하	3.14	(.40)		
근무기관	시본청	2.95	(.43)	3.346	.005**
	동구	3.03	(.45)		
	중구	3.06	(.43)		
	서구	3.05	(.41)		
	유성구	3.08	(.42)		
	대덕구	2.99	(.39)		

※ 매우 불필요 1점 - 매우필요 4점, 유의확률에서, * <.05, ** <.01, *** <.001을 의미함.

성매매방지법에 대해 남성 3.07점, 여성 3.42점으로 나타나 남성보다 여성이 성매매를 알선하는 사람을 처벌하고 피해자를 보호해야 한다는 필요성에 대하여 높게 나타났다.

공직부문에서 여성의 대표성을 제고하여 2006년까지 정부 전체의 5급 이상 관리직 공무원 중 여성비율을 10% 이상이 되도록 하기 위한 것에 대해 남성 2.30점, 여성 3.14점으로 남성보다 여성이 여성관리자 임용목표제에 대한 필요성이 높게 나타났다.

정부의 여성관련 정책은 남성과 여성 간 유의미한 차이가 존재했는데, 남성보다 여성이 비교적 긍정적인 반응을 보였다. 개별적인 여성관련 정책들 중 가정폭력 방지, 육아 휴직, 보육예산 확충, 성폭력 범죄 처벌, 성매매 방지에 대해서는 남성과 여성 모두 긍정적이었다. 최근 보육의 공공성 강화 및 성폭력, 성매매에 대한 사회적 담론이 형성되었기 때문으로 보여 진다. 특히 보육은 여성이 분담하는 것이 아니라 가족이 함께 해결해야 하는 문제로 인식하고 있기 때문이다. 반면 호주제 폐지와 여성관리자 임용목표제에 대해서는 남성들은 부정적으로 인식하고 있었다. 이는 전통적 가부장제의 요소가 오랫동안 강화된 것으로 보여지며, 여성관리자 임용목표제는 그동안 여성공무원의 임용, 배치, 승진, 교육에서의 보이지 않은 차별에 대한 이해와 여성의 생물학적 특성을 고려하지 않은 법률에 대한 해석의 부족에서 기인된 현상으로 보여 진다.

3. 성별영향평가

1) 성별에 따른 변인차이

현재 추진하고 업무 수행에 있어 성별영향에 미치는 사항을 어느 정도 고려하는가에 대한 남성과 여성간의 차이를 검증하기 위하여 T-검정한 결과 성별로 차이를 발견하였다.

정책을 입안하고 결정할 때 남성과 여성의 생물학적 특성, 사회적 지위 등에 영향을 미치는 요인들을 충분히 고려하는가에 대해 남성 2.73점, 여성 2.62점으로 나타나 여성보다 남성이 요인을 더 고려하고 있었다. 정책이나 업무를 수행하면서 성차별적인 내용이 있는지 없는지를 검토한다에 대해 남성 2.72점, 여성 2.57점으로 나타나 여성보다 남성이 성차별적 내용에 대한 검토가 높게 나타났다. 정책수혜의 남녀 편차가 크거나 클 것으로 예상되는 경우에 수혜도가 낮은 집단을 위한 별도의 예산을 책정한다에 대해 남성 2.51점, 여성 2.40점으로 나타나 여성보다 남성이 정책수혜에 대한 형평성을 더 고려하는 것으로 나타났다.

성별영향평가에 대한 공무원의 인식이 대체로 낮은 것은 정책의 성별영향에 대한 평가제도가 2006년부터 도입되어 초기단계이기 때문인 것으로 보여 진다. 성별영향평가에 대한 성별 차이 항목 중 “정책에 있어 남성과 여성에 대한 정책의 효과가 다른 것”에 대한 조사는 남성보다 여성이 높게 나타났다. 이는 동일한 정책이라도 여성은

<표 3> 정부의 여성관련 정책 필요성에 대한 성별차이

구분	평균(표준편차)				차이	T값	유의확률	순위
	남성		여성					
여성발전기본법	2.70	(.64)	3.09	(.52)	.385	11.126	.000***	7
여성정책기본계획	2.68	(.62)	3.06	(.53)	.737	10.847	.000***	8
호주제 폐지에 대해 생각	2.34	(.88)	2.89	(.78)	.544	10.921	.000***	12
가정폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률	3.25	(.60)	3.52	(.53)	.269	7.777	.000***	3
정부출연연구기관의 여성채용 확대 정책	2.64	(.69)	3.06	(.60)	.419	10.855	.000***	9
남녀고용평등법	2.88	(.61)	3.29	(.58)	.43	11.473	.000***	6
육아휴직제	3.11	(.60)	3.50	(.55)	.395	11.471	.000***	4
보육예산 및 보육시설 확충	3.31	(.58)	3.65	(.52)	.341	10.151	.000***	1
성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관 법	3.29	(.58)	3.59	(.52)	.305	9.061	.000***	2
성매매 방지법	3.07	(.70)	3.42	(.64)	.350	8.692	.000***	5
양성평등 채용목표제	2.51	(.77)	3.08	(.69)	.572	12.965	.000***	10
여성관리자 임용목표제	2.30	(.74)	3.14	(.70)	.837	19.277	.000***	11

※ 매우 불필요 1점 - 매우필요 4점

<표 4> 성별영향평가에 대한 인식 및 실행에 대한 성별차이

구분	평균(표준편차)				차이	T값	유의확률
	남성		여성				
남성과 여성에 대한 정책효과 다름	2.87	(.54)	2.90	(.46)	.036	1.189	.250
생물학적 차이 고려	2.73	(.59)	2.62	(.63)	.113	3.027	.002**
성차별적 내용 검토	2.72	(.59)	2.57	(.63)	.142	3.833	.000***
성분리통계 활용	2.41	(.63)	2.36	(.62)	.052	1.383	.167
수혜도 낮은 집단 예산 확보	2.51	(.59)	2.40	(.63)	.110	2.975	.003**
양성평등에 기여한 효과분석	2.50	(.62)	2.47	(.64)	.026	.685	.493

※ 전혀 아니다 1점 - 매우 그렇다 4점

생리적 구조에서 기인한 삶의 경험이나 태도, 가부장적인 사회구조 하에서 직접 느껴지는 강도가 높기 때문이라 보여진다. 그 밖의 다른 항목은 여성보다 남성이 높게 나타났다. 그동안 남성공무원의 경우 업무와 관련하여 성관점에 대한 인식정도가 전무하거나 또는 성 중립적으로 하던 업무를 성별영향평가 제도가 시행된 후 급격하게 나타난 단순한 인지의 효과일 수 있다. 또한 성별영향평가 제도에 대한 정책의 목표, 정확한 기법이나 분석 방법에 대한 이해도가 낮은 상황에서 업무를 수행하고 있기 때문에 여성보다 높게 나타난 것으로 보여진다.

2) 직급별 변인차이

현재 추진하는 업무 수행에 있어 성별영향에 미치는 사항을 어느 정도 고려하는가에 대한 직급별 차이를 검증하기 위하여 F-검정한 결과 직급별로 차이를 발견하였다.

정책을 입안하고 결정할 때 남성과 여성의 생물학적 특성, 사회적 지위 등에 영향을 미치는 요인들을 충분히 고려하는가 대해 8급 이하 2.65점, 6-7급이 2.67점, 5급이 2.84점, 4급 이상 2.89점으로 나타나 직급이 높을수록 성별영향을 더 고려하고 있었다. 정책이나 업무를 수행하면서 성차별적인 내용이 있는지 없는지를 검토한다에 대해 8급 이하

2.59점, 6-7급 2.64점, 5급 2.86점, 4급 이상 2.92점으로 나타나 하위직이 고위직 보다 성차별적 내용에 대한 검토가 낮게 나타났다. 정책수혜의 남녀 편차가 크거나 클 것으로 예상되는 경우에 수혜도가 낮은 집단을 위한 별도의 예산을 책정 한다에 대해 8급 이하 2.41점, 6-7급 2.47점, 5급 2.65점, 4급 이상 2.64점으로 나타나 고위직이 하위직 보다 정책수혜에 대한 형평성을 더 고려하는 것으로 나타났다.

성별영향평가에 대한 직급별 차이는 직급이 높을수록 높게 나타났다. 이는 업무를 담당하는 실무자는 정책을 수립, 집행하는 데 있어, 성별영향평가에 대한 기법이나 분석 방법의 유용성에 있어 실질적인 효과성을 인식하고 있는 반면, 중간관리자 인 사무관(계장, 과장)이상은 성별영향평가에 대한 정확한 효과보다 정책의 성별영향평가를 실시하는 자체에 대한 상징성을 부각시키는 성향이 있기 때문에 높게 나타난 것으로 보여진다.

4. 대전양성평등현장

1) 성별에 따른 변인차이

대전양성평등현장 내용 및 현장이 담고 있는 사항에

<표 5>성별영향평가에 대한 직급별 차이 분석

구분	평균(표준편차)								F값	유의확률
	4급이상		5급		6-7급		8급이하			
남성과 여성에 대한 정책효과 다름	2.97	(.56)	2.75	(.53)	2.87	(.51)	2.90	(.47)	2.577	.053
생물학적 차이 고려	2.89	(.57)	2.84	(.52)	2.67	(.61)	2.65	(.60)	4.087	.007**
성차별적 내용 검토	2.92	(.60)	2.86	(.55)	2.64	(.61)	2.59	(.61)	6.985	.000***
성분리통계 활용	2.42	(.60)	2.46	(.64)	2.42	(.63)	2.32	(.59)	2.254	.081
수혜도 낮은 집단 예산 확보	2.64	(.59)	2.65	(.55)	2.47	(.59)	2.41	(.62)	4.653	.003**
양성평등에 기여한 효과분석	2.61	(.49)	2.54	(.66)	2.48	(.60)	2.46	(.63)	.942	.420

※ 전혀 아니다 1점 - 매우 그렇다 4점

대한 남성과 여성간의 차이를 검증하기 위하여 T-검정한 결과 성별로 차이를 발견하였다.

대전양성평등현장 선포 취지 및 내용에 대하여 알고 있다에 대해 남성 3.74점, 여성 3.57점으로 나타나 여성보다 남성이 양성평등현장 취지 및 담고 있는 내용에 대한 인지도가 높게 나타났다. 대전양성평등현장 제정에 대한 취지 및 내용, 구체적 일정 등 기획하는 과정에 여성보다 남성의 참여비율이 높았기 때문으로 보여진다.

양성평등실천보고회 시 외부인사를 참여시켜 자문과 조언을 청취하는 것이 필요하다는 데 대해 남성 3.55점, 여성 3.82점으로 나타나 남성보다 여성이 외부인사의 자문과 조언의 필요성에 대해 높게 나타났다. 현장의 실천정도를 파악하는데 있어 공직사회의 주류가 남성이므로 성역할에 대한 고정관념을 극복하기 위하여 외부로부터 자문과 조언을 받을 필요가 있다고 인식하고 있었다.

2) 직급에 따른 변인차이

대전양성평등현장 내용 및 현장이 담고 있는 사항에 대한 남성과 직급별간의 차이를 검증하기 위하여 F-검정한 결과 직급별로 차이를 발견하였다.

대전양성평등현장 선포 취지 및 내용에 대하여 알고

있다에 대해 8급 이하 3.54점, 6-7급 3.69점, 5급 3.80점, 4급 이상 3.90점으로 나타나 고위직이 하위직보다 양성평등현장 취지 및 담고 있는 내용에 대한 인지도가 높게 나타났다. 직급이 높을수록 최고의 정책 결정자로부터 전달되는 인식정도가 강하기 때문에 당위적인 개념이 강한 것으로 보여 진다.

V. 결론

본 연구는 대전광역시 공무원을 대상으로 성주류화 정책에 대하여 어떻게 인식하고 있는지에 대하여 조사하였다. 발견된 사실들과 논의된 사항들에 근거하여 본 연구는 다음과 같은 결론을 제시하고자 한다.

첫째, 정부가 추진하고 있는 여성관련 정책에 관한 필요성에 대해서도 5점 만점(필요하다)의 척도에서 평균 3.27점을 나타내 공무원들의 인식이 비교적 긍정적인 것으로 조사되었다. 개별적인 여성관련 정책들 중 보육 정책, 성 폭력·가정 폭력 관련 정책들은 가장 필요성이 높은 것으로 조사되었으며, 호주제 폐지 및 양성평등채용제 등의 정책은 가장 필요성이 낮은 정책으로 응답되었다.

<표 6> 양성평등현장 내용 숙지 대한 성별 차이

구분	평균(표준편차)				차이	T값	유의확률
	남성		여성				
현장 선포취지 및 내용	3.74	(.61)	3.57	(.69)	.171	2.306	.022*
양성평등도시의 좌표 기능	3.59	(.67)	3.61	(.67)	.021	.276	.783
6개 항목 실천 가능성	3.44	(.70)	3.43	(.73)	.014	.171	.864
대전양성평등지표 측정도구 활용	3.47	(.73)	3.38	(.71)	.086	1.059	.290
실천보고회 업무개선 및 개발 도움	3.28	(.84)	3.29	(.82)	.013	.139	.890
외부인사 자문과 조언	3.55	(.85)	3.82	(.78)	.266	2.958	.003**

※ 매우 그렇지 않다 1점 - 매우 그렇다 5점

<표 7> 양성평등현장 내용 숙지 대한 직급별 차이

구분	평균(표준편차)								F값	유의확률
	4급이상		5급		6-7급		8급이하			
현장 선포취지 및 내용	3.90	(.62)	3.80	(.53)	3.69	(.60)	3.54	(.73)	2.819	.039*
양성평등도시의 좌표 기능	3.86	(.57)	3.70	(.54)	3.55	(.69)	3.68	(.55)	2.255	.082
6개 항목 실천 가능성	3.67	(.73)	3.40	(.72)	3.41	(.73)	3.39	(.64)	.926	.428
대전양성평등지표 측정도구 활용	3.57	(.87)	3.31	(.80)	3.46	(.69)	3.42	(.62)	.871	.456
실천보고회 업무개선 및 개발 도움	3.57	(.75)	3.20	(.86)	3.28	(.83)	3.34	(.70)	1.168	.322
외부인사 자문과 조언	3.81	(.75)	3.46	(.88)	3.67	(.78)	3.71	(.85)	1.384	.248

※ 매우 그렇지 않다 1점 - 매우 그렇다 5점

남성은 일상생활과 밀접하게 관련이 있는 정책에 대한 필요성 높게 나타났으며, 직접적인 이해관계가 있는 정책에 대한 필요성은 다소 낮게 나타났다.

둘째, 성별영향평가에 실시에 따른 인식은 남성, 연령이 많을수록, 직급이 높을수록 높게 조사되었다. 남성공무원의 경우 업무와 관련하여 성관점에 대한 인식정도가 전무하거나 또는 성 중립적으로 하던 업무를 성별영향평가 제도가 시행된 후 급격하게 나타난 인식일 수 있다. 반면 성별영향평가 제도에 대한 정확한 기법이나 분석 방법에 대한 이해도가 낮기 때문에 여성보다 높게 나타난 것으로 보여 진다.

셋째, 대전양성평등현장 취지 및 내용에 관해서는 남성이, 직급이 높을수록, 연령이 높을수록 다소 높게 인식하고 있었다. 직급과 연령이 높은 경우 최고의 정책 결정자로부터 전달되는 인식정도가 강하기 때문에 당위적인 개념이 강한 것으로 보여 진다. 또한 정책을 기획하고 조정하는 업무를 담당하는 경우 여성 공무원 보다 남성공무원이 많기 때문으로 보여 진다.

공무원들은 성주류화 정책들이 여성만을 위한 정책으로 인식하는 경향성을 보이고 있다(이갑숙 외, 2004). 여성 정책은 여성이 존재하기 때문에 필요한 것이 아니라 사회적으로 여성이 열악한 지위에 처해 있어서 감내하고 있는 불평등을 해소하여 보편적인 인간으로서의 삶을 영위할 수 있는 조건을 형성하자는 취지이다(이갑숙, 2005 ; 이갑숙, 이향숙, 2006). 따라서 여성정책은 곧 남성 정책이자 사회정책인 것이라는 인식을 통한 접근이 필요하다.

이러한 인식의 접근을 위해서는 정책 전반에 여성과 남성의 관심과 경험을 통합함으로써, 정책의 효과가 남성과 여성에게 동등하게 나타날 수 있도록 정책에 성관점(gender perspective)을 통합시켜야 할 것이다. 성관점을 통합하기 위해서는, 자신이 담당하고 있는 정책이 남성과 여성에게 동등한 정책효과를 가져올 수 있는 지를 사전에 분석하고, 평가할 수 있는 능력을 갖추어야 한다. 이러한 능력을 개발하기 위해서는 성인지력 향상을 위한 다양한 형태의 프로그램 개발과 체계적인 교육이 요구된다(정해숙, 2004).

기본적인 성인지 향상 교육 프로그램은 「이해 → 분석 → 기획」의 세단계로 개발되어야 할 것이다. 첫 번째 '이해' 부분은 성별차이에 대한 감수성과 성관점 정책에 대한 이해를 목적으로 주요 개념과 성별고정 관념, 그리고 성별에 따른 차이와 요구를 고려 할 수 있도록 의식과 관점을 향상시켜 성관점 정책을 위한 기본 토대가 될 수 있도록 하여야 할 것이다.

두 번째 '분석'부분으로 성주류화와 성관점 정책실현을 위한 구체적인 방법 등을 적용 분석해 보는 단계로, 성인

지 통계의 이해, 성인지 예산, 성 분석, 성인지 교육, 성별 영향평가의 이해, 성별영향평가 사례분석 등 각각의 개념과 방법 그리고 실습방법을 통하여 분석할 수 있도록 해야 할 것이다.

세 번째 '기획'부분으로 이해와 분석 단계에서 이루어진 내용을 기반으로 성인지 정책을 기획할 수 있도록 업무에 적용함으로써 성관점 통합될 수 있도록 모니터링과 정책기획을 조정할 수 있도록 해야 할 것이다.

주제어 : 성주류화, 양성평등, 성관점, 성인지성, 성별영향평가

참 고 문 헌

- 권정숙(2002) 충남지역 공무원의 남녀평등의식 조사연구. 충남여성정책개발원.
- 김경희, 홍성만, 김현미(2002) 공무원의 성인지적 정책형성 교육안 개발, 여성부
- 김경희(2001) 정부부처내의 성인지적 정책형성을 위한 지침 마련 및 제도화 연구. 경기도.
- 김금미, 한덕웅, 한영석(2003) 남성의 성별관계 인식과 성별 사회경제성이 양성평등 행동의도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 17(1), 31-47.
- 김금미, 한영석(2003) 남성의 양성평등행동의 설명: 계획된 행동이론의 적용. 한국심리학회 연차대회 학술발표논문집, 233-234.
- 김양희, 정경아(1999) 한국형남녀평등의식검사개발, 한국여성개발원.
- 김양희(2001) 여성정책 주류화를 위한 이론, 방법론, 쟁점. 여성정책 주류화를 위한 세미나자료집. 3-34.
- 김양희(2004) 성인지정책 지침개발, 여성부.
- 김재인, 유희정, 양애경(1999) 공무원의 남녀평등의식 교육 프로그램 개발을 위한 기초연구. 대통령직속 여성특별위원회.
- 김재인, 박성정, 정경아, 정윤수(2001) 정책의 성분석 모형개발, 한국여성개발원.
- 김혜란(2003) 성별영향분석·평가의 수행절차 및 기준 수립 방안연구, 여성부.
- 김혜숙, 장재운(2002) 여성 공무원 리더의 효율성, 성 정체성, 삶의 만족도와 조직의 성차별 문화. 한국심리학회지: 사회문제, 8(2), 191-208.
- 대전광역시(2004) 양성평등교육강사 워크샵, 대전광역시 여성정책위원회.
- 박선영, 김은경, 이주희(2004) 차별시정기구의 국제비교 및 정책적 함의. 한국여성개발원.
- 박영란(2004) 외국의 성인지 정책사례-양성평등사회 실현을

- 위한 노력-. 여성부.
- 여성부·한국여성개발원(2004) 공무원 성인지력 향상 훈련 우수 프로그램 사례집.
- 이갑숙, 안정선(2002) 양성평등의 이해, 대전광역시여성정책위원회.
- 이갑숙, 김겸훈, 안정선(2004) 대전양성평등지표 개발에 관한 연구, 대전시 여성정책위원회.
- 이갑숙(2005) 청소년이 함께하는 양성평등문화, 전국주부교실 대전광역시지부 토론회 자료집.
- 이갑숙, 이향숙(2006) 양성평등교육 프로그램 개발. 대전광역시여성정책위원회.
- 정해숙(2004) 공무원의 성인지력 향상 및 훈련실태 및 발전 방안. 여성부.
- 정해숙, 정경아(2005) 2004년 공직사회 양성평등의식 및 여성공무원의 근무만족도 조사, 행정자치부·한국여성개발원.
- Hannan,C.(2003) Transforming Empowerment and Gender Miainstreaming, 한국여성개발원 국제심포지엄, International Symposium on a New Vision for Gender Equality, Development and Peace.
- UN(2003) *Gender Mainstreaming in Practice* : a Handbook
- UNESCO. (2004) Past and On-going Unesco staff gender-training. Semtember 22, 2004, from <http://www.unesco.org>.
- Miller,C.& Razavi. S(1998), *Gender analysis: Alternative Paradigms*, UNDP.
- Women's Unit(2000), Gender Mainstreaming for Polity Makers, Cabinet Office, UK.

(2008. 2. 1 접수; 2008. 5. 10 채택)