



부처폐지 시도
 신당역살인사
 여성혐오범죄
 윤석열 정부
 성별임금격차
 젠더폭력증가
 여성가족부가
 하지 않은 일
 김현숙 장관



윤석열 정부 1년,
**여성가족부
 평가 토론회**

SESSION1 박선영 선임연구위원(한국여성정책연구원)
**“윤석열 정부 1년을 맞아 돌아보는
 여가부 20년과 향후 과제”**

SESSION2 김은경 위원장(한국YWCA연합회 성평등정책위원회)
“여성가족부와 성평등정책 추진체계”

김난주 위원 (한국YWCA연합회 성평등정책위원회, 한국여성정책연구원)
“여성가족부와 지역여성노동”



목차

SESSION 1 2

1. 윤석열 정부 1년을 맞아 돌아보는 여성가족부 20년+1과 향후 과제
박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원)

SESSION 2 29

2. 여성가족부와 성평등정책 추진체계
김은경(한국YWCA연합회 성평등정책위원장)
3. 지역여성일자리와 여성가족부 역할 70
김난주(한국YWCA연합회 성평등정책위원, 한국여성정책연구원)

윤석열 정부 1년을 맞아 돌아보는 여성가족부 20년+1과 향후 과제

박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원)

1. 들어가기

- ‘여성가족부 폐지’ 라는 “일곱 글자” 공약을 내세운 윤석열 후보가 대통령이 되고 1년이 지났음. 지난 1년간 젠더 정책에서 정책은 사라지고 여성가족부 존폐를 둘러싼 대립이 전부였다고 해도 지나치지 않음.
- 윤석열 대통령은 당선자 신분이었던 2022.3. 13. 에 “과거에는 집합적 성별 차별이 심해 김대중 대통령 시절에 (여가부를) 만들어서 많은 법제 등으로 역할을 해왔다”라며 “지금부터는 개별적이고 구체적인 불공정 사례나 범죄적 사안에 대해 더 확실하게 대응하는 게 맞기 때문에 지금은 부처의 역사적 소명을 다하지 않았느냐”고 함.
- 그 후 5월 3일 대통령직 인수위원회는 “다시 도약하는 대한민국, 함께 잘 사는 국민의 나라”를 담은 국정과제 110개를 발표하였고, ‘여성가족부 폐지’는 국정과제에 포함되지 않았음.
- 그러나 2022년 10월 정부조직 개편안이 발표되었고, 개편안에는 여성가족부 업무 대부분을 보건복지부 산하에 신설하는 ‘인구가족양성평등본부’로 이관하는 방안이 담겼음.
- “복지부에서는 보육·돌봄, 인구가족 정책, 아동·청소년 정책이 하나의 부처에서 통합적으로 보다 효율적·효과적으로 추진될 수 있게 된다. 저출산·고령화 정책과의 연계도 강화돼 국민과 약자의 생애주기 정책의 시너지 효과를 기대하고 있다”는 것이 대통령실의 설명이었음.
- 현 정부의 바람과는 달리 여성가족부 기능을 복지부로 이관하는 정부조직법 개정안은 좌초되었음. 그러나 ‘좌초’는 방향 전환을 뜻하는 것이 아니기에 언제 다시 여성가족부 폐지가 “정치”로 등장할지 모르는 상황임.
- 이런 상황에서 이 발표문은 윤석열 정부 1년을 맞아 여성부로 시작되어 20년간 성평등정책 추진체로서 여성가족부의 성과는 무엇이고 한계는 무엇이었는지, 여가부의 한계를 극복하기 위한 조직적, 정책적 방향은 어떠해야 하는지 등에 대한 살펴봄.

2. 여성가족부 20년의 성과와 한계¹⁾

가. 델파이 조사를 통해 본 여성가족부 20년 성과와 한계

1) 전문가 델파이조사 개요

<표 1> 델파이조사 전문가 패널 구성 개요

구분	인원	소속
----	----	----

1) 이하는 박선영·박복순·김복태·고현승·김은희(2021). 여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구 (IX): 성평등정책 추진체계 강화를 위한 법제 정비 방안. 한국여성정책연구원의 일부 내용을 발췌한 것으로 자세한 내용은 위 보고서를 참조하시기 바랍니다.

학계	6명	사회학·정책학·행정학 전공 대학교수
중앙	7명	정부 출연연구원 젠더정책 연구자
	4명	여성가족부 및 관련 부처 공무원
	4명	각 부처 양성평등정책담당 공무원
지역	5명	지방자치단체 젠더정책 연구자 및 공무원
의회·정부	4명	국회의원 및 장관 보좌관 등
시민사회	2명	전국단위 여성운동단체 활동가
계	32명	

<표 2> 델파이조사 질문 문항 구성

영역	세부영역	1차 조사	2차 조사	문항종류
성평등정책 추진체계 설치 20년 평가	독자적 성평등정책 추진체계로서 여성가족부 주요성과	✓		개방형
	독자적 성평등정책 추진체계로서 여성가족부 주요 성과의 동의정도	✓	✓	5점 척도
	20년간 소관 업무범위 조정 및 부처명칭 변경의 적절성	✓	✓	5점 척도
여성가족부 소관업무 기능별 평가	여성가족부 기능별 업무 분야의 적절성	✓	✓	5점 척도
	여성가족부가 정부 내 성주류화를 위하여 시행하고 있는 업무 분야의 적절성	✓	✓	5점 척도
	여성가족부 정책수행의 한계점에 대한 동의정도	✓	✓	5점 척도
	성주류화를 위하여 설치·운영되고 있는 직제 및 기능의 적절성	✓	✓	5점 척도
성평등 정책 추진체계 강화 방안	지역 성평등 정책 추진체계 강화방안의 적절성	✓	✓	5점 척도
	성평등 정책 추진체계 개편방향의 동의정도	✓	✓	5점 척도
	개편방안 적절성		✓	5점 척도
	‘여성가족부’ 명칭 개편 시 반드시 포함되어야 하는 용어		✓	개방형
	성평등 정책 추진체계 개편을 추진하는데 있어 외부적인 기회요인과 위협요인	✓		개방형

○ 위의 내용으로 전문가 델파이조사는 2021.6-2021.7월에 실시함.

2) 전문가 델파이조사 결과

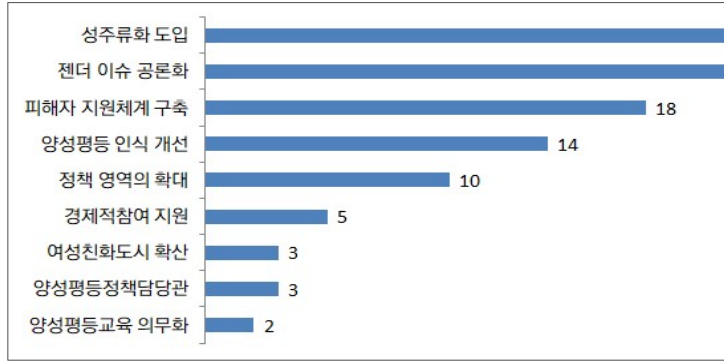
<표 3> 독자적 성평등 정책 추진체계로서의 주요 성과 (개방형)

(n=102)

내용	빈도(개)	비율(%)	세부내용
성주류화 도구의 도입 및	25	24.51	· 성별 관계의 불평등을 재생산하는 구조의 문

내용	빈도(개)	비율(%)	세부내용
정책적 실행			<ul style="list-style-type: none"> 제를 개선하는 성주류화 정책 도입 국가 차원에서 성주류화 개념 및 제도를 소개하고, 이를 위한 법적 근거 및 추진체계를 지속적으로 확장해왔음 성별영향평가, 성인지 예산 등 성주류화 기반 마련 등 성별영향분석평가, 성인지 예산제도 등 성주류화 정책의 제도화가 가장 큰 성과
젠더 이슈 공론화 및 법·제도정비를 통한 추진기반 마련	22	21.57	<ul style="list-style-type: none"> 젠더 관련 이슈를 사회의제로 공론화할 수 있는 계기 마련 여성정책을 국가 정책의 한 영역으로 자리매김하도록 함 젠더 정책 관련하여 법·제도가 마련될 수 있도록 기여 성평등 사회로써 기본 틀을 갖추는 데 크게 기여
젠더폭력예방 및 피해자 지원체계 구축	18	17.65	<ul style="list-style-type: none"> 여성폭력피해 지원을 체계적으로 할 수 있도록 제도화 여성가족부 출범 이후 젠더폭력에 관해 체계적으로 대응할 수 있는 추진 기구가 구성되어 운영 가정폭력, 성폭력, 성매매 그리고 성희롱 등의 성별에 기인한 폭력의 법률적 구제 기반과 피해자 지원체계 구축 여성폭력 관련 정책 이슈를 수렴하고 피해자 보호 정책을 정립
양성평등 인식 개선 및 여성 권익 증진	14	13.73	<ul style="list-style-type: none"> 사회 전반에 성차별과 여성인권 문제를 가시화 여성정책에 대한 사회적 공감대를 확산 여성권익 증대 여성의 권익 보호와 사회경제적 임파워먼트 견인
가족, 청소년, 돌봄 등 정책 영역의 확대	10	9.80	<ul style="list-style-type: none"> 다양한 가족에 대한 사회적 편견 개선 및 지원 가족정책과 청소년 정책 등 정책 영역을 확대한 점 가족 업무, 청소년 업무, 돌봄 업무를 보건복지부나 교육부가 담당할 때보다 더 집중적으로 관장 아이돌봄과 가족 지원 측면에서 상당한 진전
경력단절 여성의 경제적 참여 지원 및 확대	5	4.90	<ul style="list-style-type: none"> 경력단절여성 예방 및 사회복귀 지원 새일센터를 중심으로 한 경단여성 지원을 위한 노력 여성의 경력단절 예방 및 여성일자리(아이돌보미) 창출
여성친화도시 정책 추진 및 확산	3	2.94	<ul style="list-style-type: none"> 여성친화도시 이미지 제고 여성친화도시정책 추진 및 확산
양성평등정책담당관 설치	3	2.94	<ul style="list-style-type: none"> 성평등 추진 전담 부서인 양성평등정책담당관실을 만든 것은 주요 성과 중 하나
양성평등교육 의무화	2	1.96	<ul style="list-style-type: none"> 양성평등교육을 다각적으로 추진, 예방을 목

내용	빈도(개)	비율(%)	세부내용
			적으로 하는 교육을 의무화



[그림1] 독자적 성평등 정책 추진체계로서의 주요 성과 (개방형, 빈도(수))

<표 4> 독자적 성평등 정책 추진체계로서의 주요 성과 동의정도 (1차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
1	국가 성평등 수준 향상 및 평등문화 확산	3.66	0.79	-0.06	0.67	0.50
2	정부내 성주류화와 동등참여 강화	3.63	1.10	0.19	1.00	0.50
3	여성 경제활동참여 지원과 성평등 노동	2.78	0.97	-0.50	0.75	0.88
4	여성폭력방지 및 피해자보호 권익 증진	3.97	0.82	0.56	0.81	0.38
5	아이돌봄, 가족 지원 등 가족정책 확대	3.72	0.81	0.25	1.00	0.50
6	여성평화 증진 및 국제협력 강화	2.72	0.92	-0.69	1.00	0.50
7	여성친화도시 등 지자체 성평등 정책 지원	3.41	0.80	-0.19	0.67	0.50
8	양성평등기금 조성 및 운용과 단체협력 증진	3.35	0.98	-0.03	0.67	0.50

<표 5> 독자적 성평등 정책 추진체계로서의 주요 성과 동의정도 (2차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
4	여성폭력방지 및 피해자보호 권익 증진	4.00	0.72	0.63	1.00	0.00

※ 전문가 주요 의견

- ‘여성폭력방지 및 피해자 보호 권익 증진’을 제외한 나머지 항목은 합의에 이르지 못하는 못했지만 주요한 성과라 할 수 있음.
- ‘여성폭력방지 및 피해자 보호 권익 증진’은 법과 제도적 측면에서의 성과임.
- 양성평등기금 재원을 다양화하고, 이를 통해 새로운 양성평등의식 확산사업 등을 추진하는 데 실패 → 현재 양성평등기금 재원 및 용도는 복권기금 전입 등을 통한 한부모 등 가족지원사업과 여성폭력피해자 지원 시설 등 운영 사업이 다수이기에 여성가족부의 주요성과로 적합하지 않음.

<표 6> 여성가족부 업무 범위 조정 및 부처명칭 변경에 대한 적절성 (1차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
1	2001년 '여성부' 출범	4.53	0.67	0.81	1.00	0.50
2	2004년 보육 업무 이관 받아 업무 확대	3.44	1.11	0.13	1.00	0.88
3	2005년 남녀차별시정업무 이관 (남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 폐지)	2.81	1.47	-0.13	0.67	1.50
4	2005년 여성가족부로 개편 및 명칭 변경	3.48	1.03	0.10	1.00	0.50
5	2008년 여성부로 개편 및 명칭 변경 (보육·가족업무 보건복지부로 이관)	2.69	1.20	-0.50	0.50	0.88
6	2010년 여성가족부로 개편 및 명칭 변경 (청소년·가족업무 이관 받음)	3.16	0.92	-0.31	0.67	0.50

※ 전문가 주요 의견

- 복지부 업무와 중첩되는 가족, 청소년, 보육은 분리하고, 성평등정책을 총괄하는 부처로 재설계할 필요성이 있음.
- 2005년 성차별 조사·시정·권고 업무가 국가인권위원회로 이관됨에 따라 여성가족부의 기능과 권한의 축소, 차별금지법 혹은 성차별금지법 제정 등 법적근거 마련을 통해 성차별 시정 업무, 최소한 시정명령 권한이라도 여성가족부가 확보하는 것이 필요
- 사회인식 변화 과정에서 성별이 아닌 젠더 또는 평등 관점의 부처 명칭을 도입해야 할 필요성이 있었는데 시기를 놓치면서 오히려 성별에 따른 차별을 일으키는 부처로 인식되는 상황 발생
- 여성부가 명확하나 여성업무만으로 한 부처를 형성하기 어려워, 여성가족부로 추진하되 청소년 등의 업무를 더 강화하여 적극 추진할 필요가 있음.
- 여성가족부로 기능이 확대된 것은 바람직하나 부서 명칭은 여성을 유지할지 여부에 대해 검토 필요

<표 7> 여성가족부 업무 범위 조정 및 부처명칭 변경에 대한 적절성 (2차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
1	2001년 '여성부' 출범	4.69	0.47	1.00	1.00	0.00

※ 전문가 주요 의견

- '2004년 보육 업무 이관 받아 업무 확대' 항목의 경우 성과에 대한 기여도가 있으며, 전면적으로 여성가족부의 역할 및 위상이 조정된다면 다른 부처로 이관하는 것이 적절하다는 의견과 함께, 보육사업이 부처의 재원 확보에는 기여하는 면이 있겠으나, 성평등 실현 부처로서의 정체성에 어떤 기여를 하는지 부정적이라는 의견이 제시됨.
- '2005년 남녀차별시정업무 이관 (남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 폐지)' 항목의 경우 차별시정업무가 이관되면서 성평등 정책 실행의 중요 권한과 업무가 축소되었다는 의견이 제시되었고, 성차별 시정을 주도할 수 있는 법률을 폐지함으로써 사회적으로 중요한 성차별 사건 발생 시 여성가족부의 존재감과 기능이 미미하는 의견이 제시, 남녀차별시정업무를 인권위로 이관한 것은 매우 잘못된 정책으로 여성가족부로 재이관해야 한다는 의견이 제시됨.
- '2005년 여성가족부로 개편 및 명칭 변경' 항목에 대해 가족정책에 대한 성평등한 개입이 가능해져서 적절한 변화였다는 의견이 제시됨.
- '2010년 여성가족부로 개편 및 명칭 변경 (청소년·가족업무 이관 받음)' 항목의 경우 아동정책이 복지부에

남고 함께 이관되지 않아 아동-청소년 정책의 분절적 운용 및 실효성 미흡하며, 청소년 업무 효율성 매우 낮고, 다문화가족을 건강가정에 편입한 것은 매우 잘못된 정책이라는 의견이 제시되었음.

<표 8> 여성가족부 기능별 업무분야 중요도 (1차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
1	양성평등 및 성주류화	4.78	0.61	0.94	1.00	0.00
2	경력단절여성 등 여성 경제활동참여 지원	3.88	1.16	0.31	0.75	1.00
3	여성폭력방지 및 피해자보호	4.59	0.76	0.81	1.00	0.50
4	아이돌봄, 가족 지원 등 가족정책	3.66	1.21	0.25	0.75	1.00

※ 전문가 주요 의견

- 기본적으로 성주류화 확산의 기반을 마련하고 이를 확산하는 기능이 가장 중요하다고 생각하며, 이에 대한 업무가 더 체계적이고 유기적으로 이루어져야 함.
- 사건·사고에 따른 후발적 대응보다는 성평등 이슈를 선제적으로 제시하고 개선하는 중장기적 방향을 제시하고 이에 대한 방안을 개발하는 기능이 중요함.
- 아동/청소년/청년 업무가 각기 다른 부처와 부서에 분산되어 있어 지자체 현장에서 업무 추진에 애로가 있으며, 앞으로 여성가족부 기능별 업무조정은 반드시 필요함.
- 아동정책이나 돌봄 정책은 부처 간 업무 재분장 또는 조정 검토가 필요함.
- 여성의 경제활동 참여 지원의 경우 현재 '일자리' 정책, '경력단절여성' 위주로 시행되고 있는데, 노동환경의 질을 개선하고 양질의 일자리를 연결하거나 직업교육을 하는 등 타 부처와의 협력을 통해 기능을 강화할 필요가 있음.
- 기능별 중요도는 네 개 모두 매우 높으나, 실제 정책수행역량이나 실제 성과는 중요도만큼 집중되지 못하고 충분한 기능수행이 안 되고 있는 것으로 판단됨.
- 여성일자리 정책으로 고용 및 일자리부서 등과 정부합동 추진방식으로 진행하는 구조를 마련하는 것이 필요
- 여성직업훈련 등 국제사회의 ODA 사업에 기여한 부분 추가 필요

<표 9> 여성가족부 기능별 업무분야 중요도 (2차)

구분	내용		평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
1	양성평등 및 성주류화	여성정책	4.31	0.82	0.56	1.00	0.00
		성별영향평가	4.28	0.99	0.50	1.00	0.00
3	여성폭력방지 및 피해자보호	권익증진	4.41	0.71	0.75	1.00	0.00
		아동·청소년성보호	4.31	0.82	0.69	0.89	0.67

※ 전문가 주요 의견

- '여성정책' 기능에 있어서는 '여성정책'에 성인지 정책뿐만 아니라 일자리, 복지, 보건 정책 등이 연계되고 있어, 여성가족부 차원에서 총괄·조정하여 의제를 끌고 가기에는 한계가 있으며, 필요에 따라 남성정책 기능 추가도 고려하여야 함.
- '성별영향평가' 기능과 관련하여서는 '성별영향평가'가 제도적으로 정착되고 양적으로 확대되었으나 질적 성장에는 한계가 있음.

<표 10> 성주류화 업무의 적절성 (1차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
1	양성평등기본계획의 수립 및 시행	4.63	0.83	0.88	1.00	0.38
2	성별영향평가 시행	4.44	1.01	0.81	1.00	0.50
3	성인지예·결산 시행 협조	3.91	1.25	0.38	0.75	1.00
4	공직분야 성인지교육 및 성평등교육	4.44	0.88	0.63	1.00	0.50
5	성별분리통계 생산	4.16	0.95	0.56	0.75	0.50
6	국가성평등지수 및 (광역)지역성평등지수	4.44	0.76	0.69	1.00	0.50

※ 전문가 주요 의견

- 지자체 차원에서는 성주류화 업무가 이미 제도화되어 실질적인 정책효과를 높여내야 할 단계로 진입, 추진되고 있음.
- 시대에 따른 성주류화 업무 발굴 필요
- 국가성평등지수와 성별영향평가, 성인지예산을 유기적으로 연계할 필요가 있음.
- 특정성별영향평가를 제외하고는 법령·사업 등에 대한 성별영향평가는 형식적으로 운영되고 있음.
- 성주류화 업무는 전부처적이므로 집행부서와 다른 추진체계에서 담당하는 것이 적절하고, 그 외에 대상특정적, 여성정책 수립, 추진은 여성가족부에서 추진하는 것이 적절하다고 판단함.
- 성주류화 관련 프로그램 간의 중복성을 줄이는 전반적인 업무조정이 필요함.
- 3번 성인지예·결산 시행 협조로 성인지예·결산이 제대로 추진되지 않으므로 시행 협조가 아니라 주체가 되어 참여하도록 해야 함.

<표 11> 성주류화 업무의 적절성 (2차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
1	양성평등기본계획의 수립 및 시행	4.66	0.70	0.88	1.00	0.00
2	성별영향평가 시행	4.41	0.87	0.75	1.00	0.00
4	공직분야 성인지교육 및 성평등교육	4.47	0.72	0.88	1.00	0.00
5	성별분리통계 생산	4.22	0.75	0.75	0.75	0.50
6	국가성평등지수 및 (광역)지역성평등지수	4.38	0.79	0.75	1.00	0.00

※ 전문가 주요 의견

- ‘양성평등기본계획의 수립 및 시행’ 항목은 제도도입은 적절했으나, 실행단계에서 여성가족부의 역할이 돋보이지 않았음.
- ‘성별영향평가 시행’ 항목의 경우 성주류화 업무의 적절성과는 별개로 성평등위원회 설치 등 추진체계 개편에 따라 달라질 수 있음.
- ‘국가성평등지수 및 (광역)지역성평등지수’는 여러 국제적인 성평등지수가 많으며, 지수 자체의 효과성은 다소 미미함.

<표 12> 여성가족부 정책의 한계점 (1차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
1	정부직제 상 여성가족부의 취약한 위상	4.66	0.70	0.88	1.00	0.38
2	여성가족부 소관업무 및 예산규모 부족	4.00	1.32	0.44	1.00	1.00
3	지방자치단체와의 연계 미흡	3.97	1.00	0.50	0.75	0.88
4	실질적 성평등 노동정책의 부족	4.03	1.03	0.50	0.75	0.88
5	성차별 시정기능의 부재	4.53	0.72	0.75	1.00	0.50

※ 전문가 주요 의견

- 보육, 가족, 청소년, 여성노동 등으로 업무를 확장해 나가면서 성주류화를 추진해 나가는 본연의 임무 수행이 되지 않고 있음.
- 현재와 같은 성주류화 업무 상황에서 여러 부처 중의 하나로 있으면서 타 부처를 조정하기에는 어려움이 있음.
- 여성가족부가 담당하는 업무와 관련한 조정 기능을 수행하는 데 있어 위상 및 권한이 매우 제한적이며, 타 부처의 주된 정책에 대한 협조 및 보완의 역할에 머물러서는 성평등 목표 달성이 어려움.
- 독립부처로서 여성부의 구조적이고 형식적인 직제 자체가 한계라기보다는 실질적인 소관 업무의 운영이나 예산에 더 큰 한계가 있다고 보여짐.
- 고용 및 임금에서의 젠더 격차 문제는 여성가족부가 주력해야 할 과업이므로 이에 대한 적극적인 대책이 필요함.
- ‘성차별 시정 기능의 부재’는 모호하여 무엇을 뜻하는지 정확하지 않음.
- 성평등, 양성평등에 대한 명확한 입장 정리가 안 되고 있어 갈등에 대한 보다 적극적 의지가 필요
- 한국처럼 부처가 기능별/법률별로 나뉘어져 있는 상황에서 범분야 이슈인 성평등 의제, 젠더 의제는 여성가족부 단독적인 추진만으로는 달성하기 어려운 여러 상황으로, 4번 실질적 성평등 노동정책 부족, 5번 성차별 시정기능 부재와 깊은 관련이 있음.
- ‘부(국무위원)’단위가 직제상 취약하다는 표현은 잘못되었음, 부단위의 중앙행정기관과 비교하여 여성가족부의 조직 규모, 예산액, 업무의 중요도(국정과제 수, 대통령 언급 횟수, 장·차관급 회의 상정 건수 등)에 대한 분석 결과를 같이 안내해 주셨으면 더 좋았을 것 같음.

<표 13> 여성가족부 정책의 한계점 (2차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
1	정부직제 상 여성가족부의 취약한 위상	4.69	0.59	0.88	1.00	0.00
5	성차별 시정기능의 부재	4.63	0.66	0.81	1.00	0.00

※ 전문가 주요 의견

- ‘정부직제 상 여성가족부의 취약한 위상’ 항목에서는 제도도입은 적절했으나 실행단계에서 여성가족부의 역할이 돋보이지 않았다는 의견이 제시됨.
- ‘실질적 성평등 노동정책의 부족’ 항목과 관련하여서는 여성가족부가 세부노동정책을 담당해야 하는지 적합성에 대한 문제제기가 있었음.
- ‘성차별 시정기능의 부재’ 항목과 관련하여 여성가족부 권한이 아니기에 한계로 보기 어렵다는 의견이 있었고, 국가인권위에서 남녀차별시정 기능을 이관받아야 한다는 의견이 제시되었음.

<표 14> 성주류화 직제, 기능의 적절성 (1차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
1	국무총리 소속 양성평등위원회 (양성평등기본법 제11조)	3.47	1.32	0.06	0.75	1.38
2	8개부처 양성평등정책담당관 설치·운영	4.25	0.95	0.44	1.00	1.00
3	양성평등정책담당관 협의체 운영 (여성가족부훈령 제142호)	3.84	1.05	0.25	0.75	1.00
4	중앙부처·지자체 양성평등정책책임관 지정 (양성평등기본법 제13조)	3.63	1.16	0.00	0.57	1.00
5	양성평등에 중요한 영향을 미치는 법령 및 정책 입안시 여성가족부장관과 사전협의 (양성평등기본법시행령 제30조)	3.97	1.06	0.38	0.75	1.00

※ 전문가 주요 의견

- 현재의 직제에서 중요성이 있다는 의미에서 평정하였으며, 실제 추진 현황은 일부 성과가 없는 것은 아니나 실효성을 담보하지 못하고 있다고 판단함.
- 열거한 기능이 조정기능 제대로 발휘하기 어렵고, 총리실 산하에 양성위도 현재 거의 유명무실한 상태에서 제대로 기능하기 어려움.
- 양성평등정책담당관은 각 부처 내 성평등정책의 컨트롤타워로서 부처 내 자율적인 성 주류화 이슈 발굴 및 개선 노력이 필요함.
- 여성가족부의 권한이 소규모 이종 집행 부서에 머물러 있는 현재로서는 성평의 주류화에 한계가 명백함.
- 국무총리 소속 양성평등위원회라도 부처에 ‘제동, 이행명령’등을 가질 수 있어야 전 부처에 영향력을 행사할 수 있음.
- 직제 자체가 문제이기보다는 각각의 실질적 운영이 형식적이고 표피적인 것에 문제가 있음.
- 소관 업무 및 예산을 확대하지 않고 직제를 높이는 것만으로는 실질적 집행력을 늘릴 수 없음.
- 국무총리 소속 양성평등위원회는 현재 운영되는 방식에서는 아무런 실효성이 없고, 대통령 산하 국가성평등위원회로 구성하여 실질적인 운영 추진 체계를 갖출 때만이 의미가 있음.
- 양성평등정책담당관이 모든 중앙 행정기관에 설치될 경우 양성평등정책책임관 제도는 없애는 것이 타당하다고 생각됨.
- 양성평등정책담당관이 있지만 양성평등정책책임관이 기획조정실장으로 되어있어 실질적인 정책책임자로서 역할이 모호함.
- 양성평등정책담당관은 정책방향 제시, 자문 등 부처 내 젠더정책 컨트롤타워 기능을 해야 함.
- 양성평등정책담당관 협의체는 전체 중앙부처를 포함한 정책 공유 협의체로 확대 개편할 필요가 있음.
- 법이나 제도는 적절하나 실제 운영상에 있어서 영향력이 약하다는 것이 한계
- 국무총리 소속의 양성평등위원회는 전부처 및 주요 관련 부처 업무를 기본축으로 성평등 정책을 이끌어 간다는 점에서 심의조정 기능을 대통령 소속으로 격상할 필요가 있음. 사회부총리 자체는 실효성이 없는 제도이므로 폐지
- 양성평등정책담당관제는 제도적 이론적으로 매우 적절하나 실제 부처의 현장에서 인사권한이 없는 임기제 공무원으로 실효성을 담보하기 어려운 한계가 있음.

<표 15> 성주류화 직제, 기능의 적절성 (2차)

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
2	8개부처 양성평등정책담당관 설치·운영	4.38	0.75	0.81	0.89	0.25
5	양성평등에 중요한 영향을 미치는 법령 및 정책 입안시 여성가족부장관과 사전협의 (양성평등기본법시행령 제30조)	4.03	0.78	0.69	0.81	0.38

※ 전문가 주요 의견

- ‘국무총리 소속 양성평등위원회 (양성평등기본법 제11조)’의 경우 대통령 직속으로 변경해야 함.
- ‘8개부처 양성평등정책담당관 설치·운영’의 경우 양성평등기본법 제13조에 따른 설치운영의 확대 논의와 중복되고 있음.
- ‘양성평등정책담당관 협의체 운영 (여성가족부훈령 제142호)’, ‘중앙부처·지자체 양성평등정책책임관 지정 (양성평등기본법 제13조)’은 실효성이 없음.
- ‘양성평등에 중요한 영향을 미치는 법령 및 정책 입안시 여성가족부장관과 사전협의 (양성평등기본법시행령 제30조)’는 중요한 권한이나 실효성 있게 행사했는지 의문이며, 법보다 시행령, 시행규칙, 내규 등 세부 사항을 점검하는 것이 중요함.

<표 16> 지역 성평등 정책 추진체계 강화 방안의 적절성 (1차)

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
----	----	----	------	-----	-----	-----

1	정부(기획재정부·행정안전부·여성가족부)와 시·도지사 성평등 정책 협의체 설치	3.91	1.20	0.38	0.75	<u>1.00</u>
2	지방자치단체 젠더전문가 인력 및 예산 지원	3.75	1.30	0.38	0.75	<u>1.00</u>
3	여성친화도시 정책 확대 및 지원 강화	3.31	1.28	-0.19	<u>0.42</u>	<u>1.25</u>

※ 전문가 주요 의견

- 성평등 정책 추진과정에서 지자체의 행정과 지역을 거점으로 활동하는 NGO의 일상적 협업체계 필요
- 권역별 성평등 정책 추진 현황과 과제를 점검하고 공유하는 행정협의체 구성·운영
- 지방분권에 기반한 자율적이고 지역 특성을 고려한 지역 성평등 정책 추진체계 기능이 더 부각되어야 할 것임.
- 예산과 인력 지원, 기존 인력에 대한 성인지 감수성 강화가 필요
- 성평등 정책 우수 지자체에 대한 정부 차원의 대대적 포상(예산, 인력 등)제도
- 여성친화도시에 대한 지원강화 방안의 실효성에 대한 엄밀한 검토가 필요
- 지역 중점 대학과 협력하여 대학/대학원 과정 운영을 지원하는 방안 고려
- 여성친화도시 추진 및 확산 정책은 성과를 얻기도 하였으나, 인증 후 점검 체계가 없어서 지속성을 담보하기 어려움.
- 여성가족부가 주도하는 협의체가 아니라 기재부와 행안부가 같이 구성되는 협의체 형식은 성평등 정책 총괄부처로서의 여성가족부 주도권이 축소
- 정부(기획재정부·행정안전부·여성가족부)와 시·도지사 성평등 정책 협의체 설치의 형식적이고 실질적 역할이 미약
- 지방자치단체 젠더전문가 인력 및 예산 지원은 임기제공무원으로 조직 내에서는 공무원과 협력적 업무가 어려움.
- 여성친화도시의 국비지원 등을 통한 실질적인 친화도시 모델을 다시 제시하도록 해야 함.

<표 17> 지역 성평등 정책 추진체계 강화 방안의 적절성 (2차)

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
1	정부(기획재정부·행정안전부·여성가족부)와 시·도지사 성평등 정책 협의체 설치	3.97	0.74	0.56	1.00	0.00
2	지방자치단체 젠더전문가 인력 및 예산 지원	3.94	0.84	0.63	1.00	0.00

※ 전문가 주요 의견

- ‘정부(기획재정부·행정안전부·여성가족부)와 시·도지사 성평등 정책 협의체 설치’는 상징성이 강하며, 협의안이 하나라도 실천되어야 하고, 강력한 구속력을 갖도록 협의체 역할을 강화해야 함.
- ‘지방자치단체 젠더전문가 인력 및 예산 지원’은 젠더전문가의 위상과 실질적인 역할을 명확히 하는 것이 중요함

<표 18> 성평등 정책 추진체계 개편 방향 동의정도 (1차)

구분	내용	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
현행 추진체계 기본구조 및 명칭 유지를 전제로 한 경우						
1	여성가족부 장관직의 부총리급 격상 및 소관업무 범위 확대	3.19	<u>1.51</u>	-0.23	<u>0.33</u>	<u>1.50</u>
2	대통령 직속 성평등위원회 설치(사업부서로서 ‘여성가족부’ 병립)	4.13	<u>1.13</u>	0.44	1.00	<u>1.00</u>

3	여성가족부 내 성주류화업무 기능강화 및 예산 확대	4.23	0.96	0.61	0.75	0.50
현행 추진체계의 전면적 개편을 고려한 경우						
4	합의제 행정위원회로 전환	2.97	1.49	-0.23	0.67	1.00
5	명칭 '여성'표기 포함 및 소관업무 확대	2.83	1.29	-0.47	0.67	1.00
6	명칭 '여성'표기 삭제 및 소관업무 전면 재편	3.70	1.44	0.20	0.75	1.00
여성가족부 이외의 성평등 정책 추진체계 강화 관련						
7	양성평등정책담당관의 전 부처 확대	4.29	0.90	0.55	1.00	0.50
8	각 부처 양성평등정책담당관 권한 강화 (국장급 이상)	4.03	1.15	0.44	0.75	1.00
9	각 부처 양성평등정책담당관 소관업무 및 설치근거 법률 제정	4.39	0.88	0.74	1.00	0.50
10	국무조정실에 성평등정책조정 담당직제 설치	4.09	0.86	0.50	0.75	0.88
11	기획재정부 내 성인지예산제 전담부서 설치	4.38	1.01	0.63	1.00	0.50

※ 전문가 주요 의견

- 행정 내에서 여성가족업무와 젠더폭력 관련 업무를 총괄하되 성평등 정책 추진을 확대해 나갈 수 있는 조직 강화 필요
- 대통령 직속 성평등위원회를 설치함으로써 성주류화 기반을 강화하고, 여성가족부는 성평등정책의 총괄·조정, 자문, 모니터링 등을 강화할 필요가 있음
- 전면적 개편을 고려한 경우(5번~6번) 확대 및 신규로 필요한 소관업무는 차별시정, 성별영향평가, 성인지예산, 성평등지수에 대한 본격적이고 철저한 관리를 통한 성평등 추진
- 젠더폭력 업무는 고유한 업무로 추진, 돌봄, 가족복지, 경찰지원 등은 해당 부처에서 담당부서를 두어 관리
- 성인지예산제도가 성평등 사회 실현에 기여하기 위해서는 성인지예산제도에 대한 책임감 있는 업무 배정이 필요하며 성인지예산제도 전담부서의 설치가 필수적임
- 아동·청소년/청년 업무 통합, 개인 기반 복지 및 가족생활 지원 확대, 지방에서는 대상별 복지 업무를 성평등 주무부처로 통합
- 양평법 등 해당·관련 법을 지속적으로 보완하면서 행정기관의 사업 추진 근거를 마련해주고, 기존 사업을 확대하고 강화하는 방향이 적실성이 있음
- 캐나다의 예처럼 '여성과 성평등부'로 표기하는 것이 적절하다고 봄
- 기재부에 성인지예산 전담 부서를 설치하는 등의 강화는 필요하다고 봄
- 부처명에 '성평등'이 전면적으로 드러나야 함
- 아동·청소년 업무, 입양, 미혼모·부, 한부모 업무, 영아보육을 여성가족부로 이관
- 성평등정책이 가족과 청소년 정책보다 부차적으로 다루어지고 있다는 점을 검토
- 전면 개편을 고려할 때 소관업무에는 고용부의 남녀고용정책, 직장 내 성희롱 등 민간부문에 대한 정책을 이관받고, 성차별·성희롱·성폭력 사건 접수 및 시정조치 권한을 갖추는 것이 필요함
- 2번 위원회의 설치의 경우가 행정위원회인지 심의조정자문위원회인지 모호
- 6번 전면재편의 의미가 폐지와 타 부처 통합을 의미하는지 모호
- 독일처럼 '여성가족청소년부'로 가면서 아동정책과 청소년정책을 가져와서 아동-청소년-청년정책은 담당하는 부처로 기능을 확대
- 최근 젠더, 세대, 다문화·이주민 갈등이 사회문제가 되고 있는바 청년정책이나 난민·이주민 지원정책 등을 포괄하는 것까지 검토
- 각 부처의 양성평등정책담당관은 국장급으로 상향하고 장관 직속 기구로 개편

<표 19> 성평등 정책 추진체계 개편 방향 동의정도 기본문항 (2차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
1	현행 추진체계 기본구조 및 명칭 유지	2.42	1.15	-0.68	1.00	0.00
2	현행 추진체계의 전면적 개편	4.24	0.83	0.71	0.75	0.50

※ 전문가 주요 의견

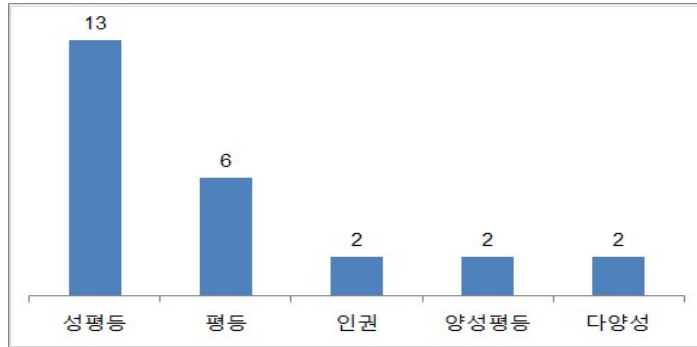
- 현재 여성가족부는 예산이나 인력이 독립 부처로 기능하기 어렵고, 실효성 있는 성차별 시정 기능이나 조사가 없이 사회문제에 적극적으로 대응하기 어려움.
- 추진체계 개편의 필요성은 공감하지만 자칫 부처 자체가 분산, 소멸할 위험이 있음.
- 여성가족부의 업무영역을 아동, 입양 등까지 확대하고, 성평등위원회에서는 성별영향평가, 성인지예산 등 부처 간협조업무 및 조정 등을 담당하는 방안을 고려할 수 있음.

<표 20> 성평등 정책 추진체계 개편 방향 동의정도 세부분항 (2차)

구분	내용	평균	표준 편차	CVR	합의도	수렴도
현행 추진체계 기본구조 및 명칭 유지를 전제로 한 경우						
3	여성가족부 내 성주류화업무 기능강화 및 예산 확대	4.34	0.65	0.81	0.75	0.50
현행 추진체계의 전면적 개편을 고려한 경우						
6	명칭 '여성'표기 삭제 및 소관업무 전면 재편	3.94	1.20	0.48	0.75	0.50
여성가족부 이외의 성평등 정책 추진체계 강화 관련						
7	양성평등정책담당관의 전 부처 확대	4.38	0.79	0.75	1.00	0.00
8	각 부처 양성평등정책담당관 권한 강화 (국장급 이상)	4.22	0.94	0.75	0.75	0.50
9	각 부처 양성평등정책담당관 소관업무 및 설치근거 법률 제정	4.34	0.94	0.81	1.00	0.00
10	국무조정실에 성평등정책조정 담당직제 설치	4.09	0.73	0.56	0.75	0.50
11	기획재정부 내 성인지예산제 전담부서 설치	4.53	0.72	0.88	1.00	0.00

※ 전문가 주요 의견

- 방통위 등 같은 합의제행정기구화. 성평등을 주로 담당하는 행정기구가 신설된다면, 여성가족부의 성평등 업무 외 명칭-업역 등은 유연하게 확대 조정 가능
- 사업부처로 여성가족부가 병립하려면 최소한 아동, 청년정책은 가져와야 하고, 부처 명칭도 "성평등가족청 소년부"나 "사회통합부" 등으로 변경 필요 → 심각한 저출산으로 아동·청소년·청년 수가 감소하는데 이를 관장하는 부처만 3개에 달함 ⇨ 아동-청소년-청년 생애주기별 정책 추진 필요
- '각 부처 양성평등정책담당관 권한 강화(국장급 이상)'의 경우 권한강화는 필요하나 국장급이상인 경우 과 단위 소속이 있어야 하는데 현실적으로 각 부처에 여러 개의 과를 설치할만한 업무영역 확장이 가능할지 의문임, 각 부처마다 국장급은 소수임. 즉 부처 소관 주요업무 내용에 따라 5명 전후인 부처들이 많음. 국장급을 부처마다 신설하는 것이 어려울 수 있으며, 행안부에서도 국장급 신설에는 상당히 부정적임. 권한 강화는 바람직하나 직급을 국장급 이상으로 정하는 것은 실현가능성이 다소 적은 편. 부처에서는 기존의 국장 자리를 포기하고 양성평등정책담당관으로 변경할 가능성은 적으며, 모든 부처에 국장급이 신설되기도 어려움. 결국 특정 국장(아마도 기획조정실, 혁신실 등)이 여러 업무 중에 하나로 겸하는 형태로 운영될 가능성이 있음.
- 성인지 예산은 기재부보다 여성가족부가 주도하는 방향으로 개편 필요



[그림 2] 여성가족부 명칭 개편 시 명칭에 반드시 포함되어야 하는 단어 (2차, 빈도(수))

3) 델파이 조사 결과 요약

- 전문가들은 성평등 정책 추진체계로서 여성가족부는 성별영향평가, 성인지예산 등 성 주류화를 위한 정책 도구를 제도화한 것을 주요한 성과로 보았음. 하지만 여성폭력방지 및 피해자보호 권익 증진이 여성가족부의 주요한 성과라는 데 높은 동의도를 보였음. 또한 국가 차원에서 성평등을 위한 법·제도가 정비되었다는 점에 대해 전문가들은 공통의 성과로 간주했음.
- 전문가들은 20년간 여성가족부 업무 범위 조정과 부처 명칭 변경 등 각 단계별 추진체계 개편과정에 대해서는 2001년 여성부 출범이 가장 적절했다고 보고 있었음. 반면 2005년 남녀차별 시정업무 이관에 따라 여성가족부의 기능과 권한의 축소를 초래한 것과 2008년 여성부로 명칭을 변경하면서 보육, 가족업무를 보건복지부로 이관한 것에 대해서는 적절성이 낮은 것으로 나타났음. 성차별 시정기능과 권한을 갖는 것이 적절하다는 의견이 우세하였고, 보육, 청소년, 가족 업무에 관해서는 의견이 상반됨. 타 부처와 중복되는 업무를 분리하고, 성평등 정책을 전담하고 총괄하는 부서로서 기능하는 것이 적절하다는 의견과 성평등 업무만으로는 부처 형성이 어렵다는 점을 고려하여 보육, 청소년, 가족 업무를 더욱 강화하여 추진하여 부처의 규모를 키우는 것이 필요하다는 의견이 제시되었음.
- 현재 여성가족부가 수행하고 있는 업무와 기능에 대해, 전문가들은 여성가족부 기능별 업무 분야 중요도에 대해서는 성평등 업무와 성주류화 업무, 젠더 기반 폭력 및 피해자 보호 등에 대해서는 높은 적절성을 보였음. 하지만, 보육, 청소년, 가족, 경력단절여성 지원정책 등은 상대적으로 낮은 적절성을 보였음. 성평등 및 성 주류화와 관련해서는 성평등 정책과 성별영향평가 업무 모두 중요도가 높게 나타났으며, 젠더폭력과 피해자 보호 관련해서는 권익증진, 아동·청소년 성보호 모두 중요도가 높게 나타남.

- 전문가들은 성주류화 업무의 적절성에 대해서는 양성평등기본계획, 성별영향평가, 공직분야 성인지 교육 및 성평등 교육, 국가성평등지수 및 (광역)지역성평등지수, 성별분리통계 생산, 성인지예·결산 시행 협조 순으로 적절하다고 보았음, 국가성평등지수와 성별영향평가, 성인지예산을 유기적으로 연계할 필요와 특정성별영향평가를 제외하고는 법령·사업 등에 대한 성별영향평가가 형식적으로 운영되고 있다고 지적하였음. 여성가족부의 정책 수행에 있어서의 한계점에 대해서는 여성가족부의 권한이 제한적이고 위상이 취약하다는 것과 성차별 시정기능이 부재하다는 것을 가장 큰 한계로 보고 있었음. 성주류화라는 본연의 기능 부족, 타부처 조정 기능의 부재, 성평등 의제를 여성가족부 단독으로 추진하기 어려운 현실 등 다양한 의견이 제시되었음. 성주류화 직제의 적절성과 관련해서는 8개 부처 양성평등정책담당관 설치·운영과 양성평등에 중요한 영향을 미치는 법령 및 정책 입안 시 여성가족부 장관과 사전협의 항목에 높은 평점을 보였음. 전문가들은 양성평등정책담당관제를 적절한 제도로 평가하고 있었고, 추후 제도 확대와 함께 권한과 실효성을 담보할 수 있는 방안이 필요하다고 하였음.
- 전문가들은 성평등 정책 추진체계 개편 방향에 대해서는 현행 추진체계의 전면적 개편에 높은 동의를 보였음. 여성가족부 명칭 개편에 있어서는 반드시 포함되어야 하는 단어로 “성평등”이 가장 높은 빈도를 보였고, 현행 여성가족부 추진체계 기본구조 및 명칭을 유지하는 경우 여성가족부 내 성주류화 업무 기능 강화와 예산의 확대가 필요하다는 의견이 여성가족부장관직의 부총리급 격상 및 소관 업무 범위 확대, 대통령직속 성평등위원회 설치보다 높게 나타났음. 여성가족부 이외에 성평등 정책 추진체계 강화와 관련해서는 기획재정부 내 성인지예산 전담부서 설치와 양성평등정책담당관 전 부처 확대, 각 부처 양성평등정책담당관 소관 업무 및 설치근거 법제화와 각 부처 양성평등정책담당관 권한 강화, 국무조정실에 성평등정책조정 담당 직제 설치 등의 순으로 전문가 의견이 합의되었음. 특히, 기획재정부 내 성인지예산 전담부서 설치, 양성평등정책담당관 제도의 전 부처 확대와 각 부처에 양성평등정책담당관 소관 업무 및 설치근거 법률 제정이 높은 평점을 보였음.

나. SWOT 분석을 통한 여성가족부 현황진단

- 앞의 델파이조사 결과를 토대로 여성가족부에 대한 SWOT 분석을 시도하면 다음과 같음 .

1) 강점요인: 체계적으로 성평등 정책을 수립할 수 있는 기반

<표 21> 여성가족부의 강점요인

구분	주요 내용
여성 및 성평등 관련 업무의 체계적 추진	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성폭력 피해 지원 사업의 지속적으로 이행 ○ 여성폭력에 대응할 수 있는 추진 기구의 구성·운영. 성폭력·가정폭력, 최근 디지털폭력에 이르기까지 폭력피해 여성에 대한 지원체계를 확대함 ○ 성인지적 관점에서 여성과 가족업무를 관장. 여성에 초점을 둔 정책뿐 아니라 정책 전반에 성인지적 관점을 반영하려는 시도를 지속할 수 있음 ○ 양성평등인식 개선과 문화 확산 ○ 여성친화도시 구축 및 지역에서의 여성참여를 통한 지역의 변화 추진

구분	주요 내용
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국가 차원에서 성주류화 개념 및 제도를 소개하고, 법적 근거 및 추진체계를 확장할 수 있음 ○ 8개 부처에 성평등 정책 전담부서를 신설하고, 지자체에 성평등정책 전담부서의 필요성을 인식하게 함 ○ 성차별 관련 법령을 점검하고 개정 방향을 제시할 수 있는 토대를 구축함 ○ 젠더 의제가 한국사회에서 지속적으로 고민되고 환기될 수 있는 기반 구축함
여성가족부의 실질적 성과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성별영향분석평가, 성인지예산제도 도입, 성인지 통계 구축 등 정부의 정책과 제도 실행 ○ 조직 규모, 예산 등 정부부처로서 점진적 확대 ○ 여성단체, 기타 관련 기관 등과 거버넌스를 구축 및 확대 ○ 여성인권 관련 법제도 집행의 주무부처로서 성폭력, 가정폭력, 성매매 등의 피해자 지원체계 구축 및 확대 ○ 2019년 8개 부처에 양성평등정책담당관 설치되면서 타부처에 성평등정책 실현의 토대를 구축 ○ 국립여성사박물관 설립 ○ 여성직업훈련 등 국제사회의 ODA 사업에 기여 ○ 호주제 폐지, 여성폭력 관련 법제의 정비 등 여성 관련 법령 제·개정 ○ 여성정책을 국가 정책의 한 영역으로 자리매김하도록 함. 성평등을 국가 정책의 기본 조건으로 공식화 ○ 성차별적인 제도개혁과 일상의 성평등 문화 확산 ○ 가족정책, 젠더폭력정책, 고용정책 등 기존 제도의 사각지대를 해소하고 보완하는 역할 수행

2) 약점요인: 작은 부처로서의 제약과 성평등 정책의 실효성 한계

<표 22> 여성가족부의 약점요인

구분	주요 내용
작은 부처, 상대적으로 신생부처로서의 한계	<ul style="list-style-type: none"> ○ 타 부처와의 적극적인 협력을 기반으로 수행해야 할 정책이나 제도가 많으나 협력을 주도하기 어려움 ○ 여성가족부가 담당하는 업무와 관련한 조정기능을 수행하는 데 있어 위상 및 권한이 제한적임. 예산과 조직 규모가 작은 부처로서 성평등 정책 목표의 추진과 달성을 위한 전달체계가 체계적이고 치밀하게 구조화되지 못한 한계가 있음 ○ 가족, 청소년, 보육 등의 업무까지 포괄하면서 타 부처와의 업무 중복이나 분리의 문제가 발생. 예를 들어 여성의 경제활동 참여 지원 및 성평등 노동 관련 업무는 고용노동부의 주요 업무로서 여성가족부의 노동영역 관련 업무는 보조적, 주변부 업무로 한정될 수 있음 ○ 국가인권위원회 설립 이후 차별 관련 업무가 국가인권위원회로 이관되면서 여성가족부에서 차별 관련 업무를 수행하기에 한계가 있음 ○ 집행 부서로서의 '여성가족부'에 과도하게 집중할 경우, 모든 생활영역, 전 정부적 업무에 걸친 '성평등, 성주류화 사업'이 주변부화할 가능성이 존재함
성평등 정책 실효성의 한계	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성인지 예결산 제도, 성별영향평가, 성인지예산제도가 도입되어 실행되고 있으나 형식적으로 이루어지는 측면이 있음 ○ 성별영향평가 시행은 매우 중요한 기능이지만, 실질적으로는 특정성별영향평가를 제외하고는 법령·사업 등에 대한 성별영향평가는 형식적으로 운영되어 효과가 미미한 것으로 판단됨 ○ 성주류화 관련 프로그램의 중복성으로 인한 비효율성이 발생 ○ 정부 내에서 성평등 추진체계가 마련되어 있어도 실질적인 작동시스템이 제 기능을 발휘하지 못함. 성평등 정책 추진을 확대해 나갈 수 있도록 조직

구분	주요 내용
	<ul style="list-style-type: none"> 이 강화될 필요성이 있음 양성평등정책담당관이 존재하지만 양성평등 정책 책임관이 기획조정실장으로 되어 있어 실질적인 정책책임자로서 역할이 모호함
부처명, 소관 업무에 대한 변화 속에 정체성의 혼란과 대중적 저항이 발생	<ul style="list-style-type: none"> 여성부, 여성가족부 등으로 부처명이 여러 번 변경되는 등 부처명과 부처 업무의 변화가 있었음 보육, 가족, 청소년, 여성노동 등으로 업무를 확장해 나가면서 여성의제를 주도해 나가거나 성평등정책을 기획하고 실행하는 일은 후순위로 밀리는 경향이 있음 여성가족부가 보육업무를 이관받으면서 여성이 보육을 담당한다는 성별고정관념을 강화시킨 측면이 있음. 남녀차별 시정업무를 이관하면서 차별 문제 발생 시 적극적 개입이 어려워져 피해 구제에 있어서 실질적 역할을 하지 못하고 타 부처에 요구만 하는 부처라는 인식도 존재함 부처명에 특정 성별이 포함되면서 특정 성별의 권익에만 집중하는 부처라는 인식이 존재함

3) 기회요인: 젠더 갈등의 의제화

<표 23> 여성가족부의 기회요인

구분	주요 내용
미투 이후 성차별, 성평등에 대한 사회적 공감대 확산	<ul style="list-style-type: none"> 군대 내 성폭력 문제 해결을 포함한 미투운동의 확산, 학교와 직장 내 성차별에 대한 문제가 사회적으로 확산되면서 성평등 정책을 확대할 수 있는 기회가 마련됨 젠더 폭력 및 채용 성차별 등의 문제가 가시화되면서 이에 대한 국민적 공감대 형성 성평등 의식을 갖춘 2030 여성들이 증가하고 있으며, 같은 세대 남성 중에도 비슷한 의식을 갖춘 집단들이 형성되고 있음 여성가족부가 설립되면서 다양한 성평등 정책을 실행해왔고, 성평등, 성주류화에 대한 인식을 확산시켜왔음 2018년 #미투운동 이후 지속적으로 높아지고 있는 젠더 의제에 대한 관심 증가 성평등이 민주주의의 완성이라는 흐름과 추세가 한국뿐만 아니라 전세계적으로 이어지고 있음 여성폭력, 남녀 간 젠더 인식격차 이슈의 확대와 급부상
여성의 사회참여 확대, 의식 향상 등 젠더문제를 논의할 필요성과 요구 확대	<ul style="list-style-type: none"> 여성의 사회적 지위, 여성의 경제활동참여율 증가 등 여성에 대한 차별과 불평등의 문제를 해결해야 할 필요성 대두 여성의 젠더감수성 고양(젠더폭력 민감성 및 신고 증가) 한국사회 내 다양한 여성청년 정치세력이 등장하고, 그동안 남성이 과대 대표된 한국사회의 모든 영역에서 여성의 등장과 세력화가 시도되고 있음 민주주의를 경험하고 인권과 성평등에 대해 민감한 세대가 등장 2030 여성의 대중적 자각 및 성평등 주체로서의 발화 및 행동으로 담보되는 실천력

4) 위협요인: 성별 및 세대별 성평등 인식 격차와 백래시

<표 24> 여성가족부의 위협요인

구분	주요 내용
타 부처와 업무의 중복이나 분리로 인해 정책 수행의 한계	<ul style="list-style-type: none"> 가족, 청소년 등 집행업무를 병행하면서 변화하는 시대에 맞게 여성의제를 선도하는 측면이 떨어지고, 성평등 업무가 본연의 업무인데도 여러 집행업무 중의 하나로 격하됨 여성가족부 정책 및 업무가 다른 부처와 일부 중복되고 분리되면서 본연

구분	주요 내용
	<ul style="list-style-type: none"> 의 기능을 수행하거나 부처 간 협력에 있어서 어려움이 존재(국가인권위원회, 복지부, 고용부 등의 업무와 연결성, 중복성의 문제가 대두) ○ 타 부처의 주된 정책에 대한 협조 및 보완의 역할에 머물러서는 성평등 목표 달성이 어려움 ○ 설치된 양성평등정책담당관이 부처 성평등 이슈에 기민하게 대응하지 못하고 있으며 이러한 현실이 양성평등정책담당관의 전 부처 설치 및 성평등 정책 추진체계의 개편에 어려움을 초래할 수 있음 ○ 공무원사회(국가·지방자치단체)의 낮은 성인지역량과 성 주류화제도 이해 및 수용도 ○ 양성평등 정책 전담부서를 부처별로 확대될 경우 정책부서로서의 여성가족부 역할이 축소될 가능성이 큼
성별, 세대별 성평등 의식 차이	<ul style="list-style-type: none"> ○ 20-30대 여성들의 디지털 성폭력, 성차별 등에 대한 문제의식이 확대됨 ○ 20-30대 남성들의 50%가 성차별을 받는다고 생각하면서 여성들에게 느끼는 적대감, 혐오의 정도가 큰 것으로 나타남 ○ 연령이 높을수록 여성의 거부장성도 강화되는 점 ○ 공정성에 대한 사회적 요구 및 역차별 논쟁의 대두 ○ 청년세대의 경제적 위기, 세대 격차 등을 젠더 갈등으로 몰아가는 정치적 언설 ○ 이미 성평등이 이뤄졌다거나 남성이 역차별 당한다는 허위의식의 확대 ○ 저성장 시대 도래로 과잉 경쟁이 치열해지면서 남성 청년의 우경화 현상
성평등이슈에 대한 사회적 저항과 백래시	<ul style="list-style-type: none"> ○ 미투 이후 사회 전반의 백래시 경향 강화 ○ 개발, 경제, 효율성을 중시하는 시각에서 성평등정책을 낭비로 보는 시각 ○ 성평등 정책 및 페미니즘에 대한 강력한 백래시의 등장 및 정치권에서의 활용으로 '여성'특화 정책 및 부처명에 대한 저항감 등장 ○ 20-30대 남성 중심으로 형성된 성평등 정책에 대한 반발, 여성가족부에 대한 적대적 감정이 높아지고 있음 ○ 성별 갈등 구조가 여성들의 인권과 성별 격차를 해소하기 위한 정책 시도를 비판하는 목소리가 커질 것으로 전망됨. 특히 초고령화 사회에 접어들면서 젊은 세대들이 노인층에 대한 불평불만도 커지면서 세대 간 갈등까지 복잡하게 얽히는 상황이 이어질 수 있음 ○ 성평등에 반대하는 보수세력 및 과잉 대표되는 온라인 반대 세력이 가시화되어 여론을 주도하는 국면이 형성됨. 예를 들면, 기독교계의 반발로 차별금지법 제정이 늦어지고 있음 ○ 코로나 국면 등 경제적 어려움이 확대되면서 성차별 문제 등이 부차적인 문제로 간주되는 경향 ○ 여전히 조직별 기득권이 남성이 다수이고 인식의 변화가 확고하게 이루어지지 않은 시점에서 성평등 이슈에 대한 합의도출이 여전히 쉽지 않음 ○ 성평등한 변화에 대한 반발과 공격(백래시)이 확대되고, 인터넷·사회관계망서비스를 통해 빠르게 증폭·확산됨으로써 성평등 정책 추진체계를 반대하는 움직임으로 이어질 수 있음

5) SWOT 분석 요약

<표 25> 여성가족부의 SWOT 요약

강점(strengths)	약점(weakness)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 호주제 폐지, 여성폭력 피해지원, 여성인권 보호, 여성대표성 확대, 성별영향평가 및 성인지예산의 추진, 다문화가족 지원, 여성친화도시 이미지 제고, 사회전반의 여성참여 확대, 통합적 성평등 정책 추진, 성평등문화 확산, 성주류화정책의 확립, 정부부처의 성평등 전담부서 설치, 성평등관련 법제화 확대 등은 여성가족부의 성과로 평가됨 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성정책의 패러다임이 전 부처를 포괄하는 성주류화정책으로 전환됨에 따라, 여성가족부가 전 부처의 성주류화 정책을 총괄하고 타 부처와의 협력의 중요성이 강화되고 있으나 조직규모, 예산 등이 작은 부처로서의 한계가 있음 ○ 양성평등관련 제도의 실효성 및 효율성에 대한 문제가 대두됨(양성평등관련 제도의 형식적 운영,

<ul style="list-style-type: none"> ○ 독립된 부처가 존재함으로써 여성 및 성평등 정책의 의제설정, 정책의 체계적 수립 및 집행, 평가 및 환류가 가능해짐 ○ 여성 관련 법을 제·개정하여 여성인권 및 권익보호의 기반을 축적함 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 양성평등정책담당관제도의 파급력 미비, 제도 운영과정에서의 업무 중복 및 비효율성) ○ 양성평등정책 실행에서 중앙정부와 지방정부의 시·공간 차이나 현실적 환경의 차이가 존재(중앙과 지방의 연계성 부족, 양성평등정책담당관제도의 중앙-지방 연계체계 미비)
기회(opportunities)	위협(threats)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 젠더폭력 및 채용 성차별 등의 문제에 대한 사회적 공감대 형성 ○ 여성대표성 확대, 여성의 경제활동 증가 등으로 성평등 이슈가 본격적으로 가시화됨 ○ 저출산, 고령화 등 인구변화 및 가족구조의 변화에 따른 성평등 정책 재편 요구 ○ 언택트(untact) 사회로의 빠른 변화로 인해, 여성의 사회참여와 기여도 변화 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성뿐 아니라 가족, 청소년 업무를 포괄하면서 여성가족부에서 담당하고 있는 성주류화 정책이 여성·청소년·노인·가족 정책과 같은 여러 집행업무 중의 하나로 간주되고 있음 ○ 성별, 세대별 성평등의식 차이가 존재하면서 성별, 세대별 갈등이 증폭됨. 세대·젠더 갈등을 정치권 및 언론사의 정치적으로 활용으로 인하여 다양한 갈등 패러다임이 형성되고 있으며, 이로 인한 사회적비용 증가 ○ 저성장 경제 등으로 삶의 어려움이 지속되면서 성평등 이슈나 차별문제 등은 상대적으로 우선순위에 밀리는 현실

3. 여성가족부20년 +1

가. 여성가족부 주요 기능과 소관 법률

<표 26> 여성가족부 주요 기능과 소관 법률

주요기능	소관 법률
<ul style="list-style-type: none"> ○ 양성평등 정책 총괄, 성별영향평가, 성인지 예산·결산 제도 운영 지원 ○ 여성인재 육성, 여성의 경력개발 및 취업지원, 경력단절여성 경제활동 참여 지원 ○ 공공부문 양성평등 조직문화 진단·분석, 기관별 개선계획 수립 지원, 사업 총괄 및 진단도구 개발 등 ○ 공공부문 고위직 대상 특화교육 기획·관리 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 양성평등기본법(2014.5.28. 여성발전기본법 전부개정) ○ 성별영향평가법(2011.9.15. 제정) ○ 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 (2008.6.5. 제정)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성폭력방지정책 총괄, 일본군‘위안부’ 명예회복 및 피해자 지원 ○ 성폭력·가정폭력·성매매 예방 및 피해자 보호, 여성폭력 예방교육, 성범죄자 신상정보 공개 및 취업제한 ○ 수사기관 2차 피해 방지교육 기획·관리 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 (2010.4.15. 제정) ○ 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 (2004.3.22. 제정) ○ 아동·청소년의 성보호에 관한 법률(2000.2.3. 제정) ○ 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 (1997.12.31. 제정) ○ 일제하 일본군위안부 피해자에 대한 보호·지원 및 기념사업 등에 관한 법률(1993.6.11.제정) ○ 여성폭력방지기본법(2018.12.24. 제정) ○ 인신매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 (2021.4.20. 제정) * 시행일: 2023.1.1.

주요기능	소관 법률
<ul style="list-style-type: none"> ○ 청소년정책 총괄, 청소년지도자 양성, 청소년 활동 지원, 청소년 수련시설 건립, 청소년 수련활동 안전 관리 ○ 위기청소년 사회안전망 구축, 청소년 유해환경 개선, 인터넷 과의존 청소년 치유 지원, 학교 밖 청소년 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 청소년 기본법(1991.12.31. 제정) ○ 청소년활동진흥법(2004.2.9. 제정) ○ 스카우트활동 육성에 관한 법률(1969.7.28. 제정) ○ 한국청소년연맹 육성에 관한 법률(1981.4.13 제정) ○ 청소년복지 지원법(2004.2.9. 제정) ○ 청소년 보호법(1997.3.7 제정) ○ 학교 밖 청소년 지원에 관한 법률(2014.5.28. 제정) ○ 2023 새만금 세계스카우트잼버리 지원 특별법(2018.12.18. 제정)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 가족정책 총괄, 가족친화 사회 환경 조성, 아이돌봄 서비스 제공, 한부모 가족 자녀양육비 이행 및 지원 ○ 다문화가족정책 총괄, 가족서비스지원센터 운영 지원, 다양한 가족 인식개선, 결혼중개업 등록·신고 관리 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 건강가정기본법(2004.2.9. 제정) ○ 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(2007.12.14. 제정) ○ 건전가정의례의 정착 및 지원에 관한 법률(1999.2.8. 제정) ○ 양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률(2014.3.24. 제정) ○ 아이돌봄 지원법(2012.2.1. 제정) ○ 한부모가족지원법(1989.4.1. 제정) ○ 다문화가족지원법(2008.3.21. 제정) ○ 결혼중개업의 관리에 관한 법률(2007.12.14. 제정)

자료: 「여성가족부 직제」와 「여성가족부 직제 시행규칙」, 소관 법률을 토대로 연구자 작성. 법제처 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/LSW/main.html>

- 이와 같은 여성가족부 업무 중 성평등 관련 정책은 여성인재 육성, 여성의 경력개발 및 취업 지원, 경력단절여성 경제활동 참여, 성별영향평가, 성인지 예산·결산 제도 운영, 디지털 성범죄 예방과 피해자 보호, 성폭력·가정폭력·성매매 피해자 지원, 아동청소년 성보호 대책 및 피해자 지원, 여성폭력방지 종합대책, 아동청소년대상 성범죄자 신상정보 제도, 아동·여성폭력 증 예방교육, 여성장애인 역량강화, 탈북여성 인권보호교육 등임.
- 이처럼 여성가족부 성평등 정책은 여성특화정책과 남녀 모두를 대상으로 하는 젠더폭력정책과 성주류화를 위한 성평등 정책이 혼재되어 있다. 여성가족부 직제 시행규칙은 이를 더욱 세분화하여 다음과 같이 규정하고 있음.

<표 27> 「여성가족부 직제 시행규칙」 상의 소관 업무

구분	주요 내용
여성정책	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성정책의 기획·종합 ○ 양성평등 정책 기본계획의 수립 ○ 양성평등 정책 기본계획에 따른 연도별 시행계획의 종합·조정 및 이행상황 점검 ○ 양성평등기본법령의 관리·운영 ○ 중앙부처 및 지방자치단체 여성정책의 협의·조정 ○ 양성평등위원회의 운영 및 양성평등정책책임관 제도의 운영

구분	주요 내용
	<ul style="list-style-type: none"> ○여성정책과 관련된 각종 현안의 관리 ○여성정책 관련 조사·연구 및 연차보고서 발간 ○여성 관련 단체와의 협력 및 지원 ○여성과 관련된 법인·단체에 대한 지도·감독 ○여성의 자원봉사활동에 관한 사항 ○여성 관련 녹색생활 실천에 관한 사항 ○대중매체의 성차별 개선에 관한 사항 ○양성평등 의식·문화의 확산을 위한 교육 및 홍보 ○한국양성평등교육진흥원의 지도·감독 ○양성평등주간 운영 및 여성 관련 유공자 포상에 관한 사항 ○여성사박물관의 설립·운영에 관한 사항 ○그 밖에 국 내 다른 과의 주관에 속하지 아니하는 사항
성별영향평가	<ul style="list-style-type: none"> ○성별영향평가에 관한 계획의 수립 및 종합·조정 ○성별영향평가법령의 관리·운영 ○법령과 계획·사업 등 주요 정책에 대한 성별영향평가 및 지원에 관한 사항 ○특정성별영향평가의 실시 및 정책 개선에 관한 사항 ○중앙성별영향평가위원회 및 성별영향평가책임관의 운영 ○성별영향평가기관의 지정 및 운영 ○성인지 예산·결산 제도 운영의 지원 ○성인지 예산서 및 결산서 작성·분석 지원 ○성별영향평가 관련 정보시스템의 운영 ○성별영향평가 및 성인지 예산·결산 제도 운영 등에 관한 조사·연구 및 개선 ○성별영향평가 및 성인지 예산·결산 제도 담당 공무원·관계자 교육 및 자문에 관한 사항 ○성인지 통계의 구축에 관한 사항 ○성인지 교육에 관한 사항 ○남녀차별적 제도의 정비 및 조사·연구 ○여성친화도시 확산에 관한 사항 ○성평등지표의 개발 및 관리에 관한 사항
여성인력 개발 및 경제활동 촉진	<ul style="list-style-type: none"> ○여성인력 개발에 관한 계획의 수립 ○여성인력 개발 관련 정책개발 및 제도 개선 ○중앙부처·지방자치단체 등의 여성 인적자원개발 시책 협의·조정 ○여성인력 양성·활용에 관한 조사·연구 ○여성의 경제활동촉진을 위한 일·생활 양립정책 개발 ○대상별 특성을 고려한 여성의 경력개발 및 취업지원 ○기업 내 여성관리자 육성 지원 ○정부 내 각종 위원회의 여성참여 확대 ○청년여성의 경력개발을 위한 프로그램의 개발 및 운영·지원 ○여성평생교육시설 등 여성인력 관련 시설의 설치·운영 ○여성친화형 사회적 기업 등 여성의 일자리 창출·확대 사업의 지원 ○여성인력개발 및 취업연계를 위한 정보시스템 운영 ○온라인을 통한 멘토링 사업 지원 ○여성에 대한 적극적 조치의 총괄 ○여성의 정치참여 확대 ○그 밖의 인력개발 분야 여성정책의 협의·조정 및 정책개발 ○부 내 일자리 관련 정책총괄 및 추진상황 확인·점검
경력단절 등 여성 경제활동 촉진	<ul style="list-style-type: none"> ○경력단절여성의 경제활동촉진을 위한 정책의 기획·종합 및 기본계획 수립 ○경력단절여성의 경제활동촉진 기본계획에 따른 연도별 시행계획의 종합·조정 및 이행상황 점검 ○경력단절여성의 경제활동촉진 관련 법령의 관리·운영 ○경력단절여성의 경제활동실태 및 취업촉진에 관한 조사·연구 ○경력단절여성 취업촉진 사업의 개발·추진 ○경력단절여성의 직장적응지원 및 경력개발 프로그램의 개발·운영 ○경력단절여성지원센터의 지정·운영 및 평가 ○경력단절여성지원센터의 기능 활성화에 관한 사항

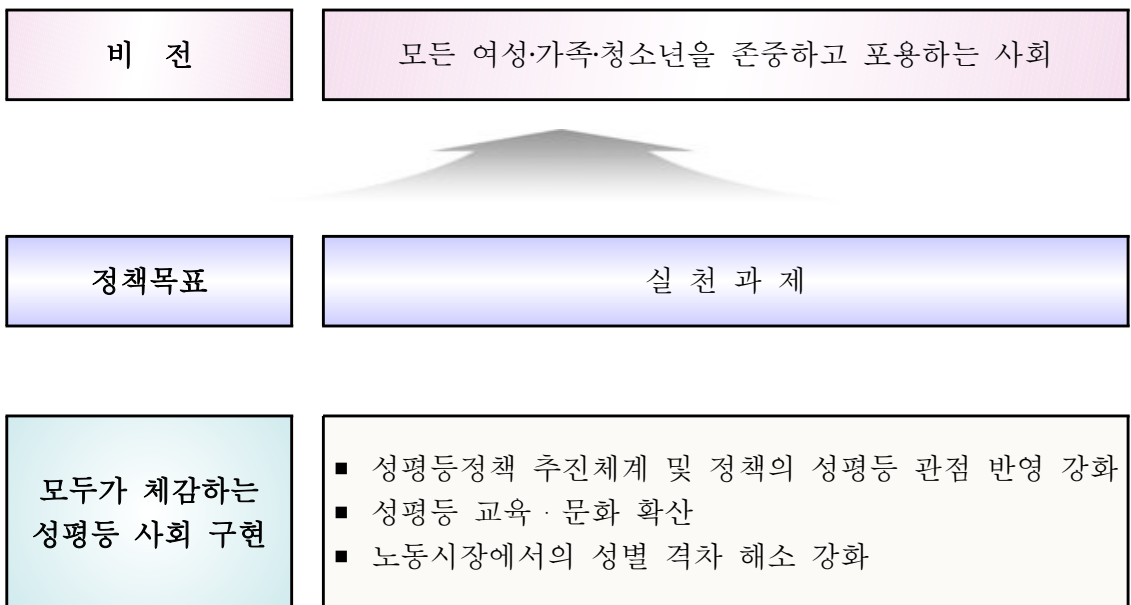
구분	주요 내용
여성폭력 정책의 기반 구축	<ul style="list-style-type: none"> ○ 중앙경력단절여성지원센터의 지정·운영 ○ 여성·청소년 등의 폭력피해 예방 및 피해자 보호사업의 총괄·조정 ○ 여성·청소년 등 폭력피해자 보호 관련 전달체계의 구축·운영 및 평가에 관한 사항 ○ 권익침해 및 보호가 필요한 여성 등에 관한 정책개발 및 제도개선에 관한 사항 ○ 여성폭력추방주간 등 여성폭력 방지 관련 홍보 및 포상 ○ 여성폭력방지기본법령의 관리·운영 ○ 여성폭력 통계 구축 총괄 및 여성폭력 실태조사 실시 등 연구 ○ 여성 권익증진 관련 법인·단체에 대한 지도·감독 ○ 여성폭력방지정책 기본계획 수립 ○ 여성폭력방지정책 기본계획에 따른 연도별 시행계획 종합 및 실적 평가·분석 ○ 여성폭력방지위원회 구성·운영 ○ 한국여성인권진흥원 지도·감독 ○ 일본군위안부 피해자에 대한 생활안정지원 및 기념사업에 관한 사항 ○ 일본군위안부 피해자 관련 조사·연구·교육 및 홍보
성희롱/성폭력 방지 및 피해자 지원, 디지털 성범죄 방지 및 피해자 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성희롱·성폭력 방지 및 피해자 보호를 위한 계획의 수립·시행 ○ 성폭력 방지 및 피해자 보호에 관한 법령의 관리 및 제도개선 ○ 성폭력 피해자 지원을 위한 통합지원센터의 설치·운영에 관한 사항 ○ 관계법령에 따른 성희롱·성폭력 실태에 관한 조사·연구 ○ 성폭력피해자 보호시설 및 상담소의 지원·육성 ○ 성폭력방지 관련시설 종사자 및 관계기관 담당자 교육 ○ 성폭력 피해자 치료회복프로그램의 개발·운영 ○ 성폭력 피해자의 의료·법률 서비스 지원과 주거 등 자립 지원에 관한 사항 ○ 성희롱·성폭력 예방을 위한 대국민 홍보에 관한 사항 ○ 디지털 성범죄 피해 방지 대책 총괄 및 이행 점검 ○ 디지털 성범죄 피해자 지원센터 운영·관리 등에 관한 사항 ○ 디지털 성범죄 관련 정책 연구 및 관련 법·제도 개선 ○ 디지털 성범죄 예방을 위한 대국민 홍보 등에 관한 사항 ○ 사회 각 분야의 성희롱·성폭력 근절 대책의 총괄 및 이행점검 ○ 성희롱·성폭력 근절을 위한 관계부처 및 유관기관 간 협력에 관한 사항 ○ 성희롱·성폭력신고센터의 설치·운영에 관한 사항 ○ 성희롱 방지 및 대응 컨설팅 지원
가정폭력 예방 및 피해자 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 가정폭력 예방과 피해자 보호계획의 수립·시행 ○ 가정폭력 예방 및 피해자 보호 관련 법령의 관리 및 제도개선 ○ 가정폭력 피해자 보호시설 및 상담소의 지원·육성 ○ 가정폭력 가해자 교정프로그램 및 피해자 치료회복프로그램의 개발·운영 ○ 여성긴급전화의 운영 지원에 관한 사항 ○ 가정폭력 피해자의 의료·법률 서비스 지원 및 주거 등 자립 지원에 관한 사항 ○ 가정폭력 관련시설 종사자 및 관계기관 담당자 교육 ○ 이주여성 폭력피해 예방 및 보호에 관한 사항 ○ 가정폭력 근절 문화 확산에 관한 사항 ○ 가정폭력 예방을 위한 대국민 홍보에 관한 사항 ○ 여성장애인 역량강화 등 사회참여 지원에 관한 사항 ○ 탈북여성 인권보호교육 등 권익보호에 관한 사항
성매매 방지 및 피해자 지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성매매방지 및 피해자 보호를 위한 계획의 수립·시행 ○ 성매매 방지 및 피해자 보호 관련 법령의 관리 및 제도개선 ○ 성매매방지중앙지원센터의 운영 등에 관한 사항 ○ 성매매피해자 등을 위한 지원시설 및 성매매피해상담소의 지원·육성 ○ 성매매방지 관련시설 종사자 및 관계기관 담당자 교육 ○ 성매매피해자 및 성을 파는 행위를 한 자에 대한 의료·법률 서비스 지원 및 자립 지원 ○ 성매매 예방을 위한 대국민 홍보에 관한 사항 ○ 성매매 등 여성폭력 방지를 위한 현장점검에 관한 사항

구분	주요 내용
여성폭력 예방 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○성폭력·가정폭력·성매매·성희롱(아동·청소년 대상 성범죄를 포함하며, 이하 “아동·여성폭력등”이라 한다) 예방교육을 위한 계획의 수립·조정 및 시행 ○아동·여성폭력등 예방교육 관련 법령의 관리 및 제도개선 ○아동·여성폭력등 예방교육 실시와 그 실적 관리에 관한 사항 ○아동·여성폭력등 예방교육 전문강사 양성·관리에 관한 사항 ○아동·여성폭력등 예방교육 프로그램의 개발·보급에 관한 사항 ○아동·여성폭력등 예방 인식 확산을 위한 대국민 교육에 관한 사항 ○성폭력 예방교육 지원기관의 설치·운영에 관한 사항 ○아동·여성폭력등 예방교육 관련 상담소 등 교육기관의 지원·관리에 관한 사항
아동·청소년 정보보호 및 성범죄자 신상정보, 취업제한제도 운영 등	<ul style="list-style-type: none"> ○아동·청소년의 정보보호를 위한 정책의 수립·시행 ○아동·청소년 정보보호 관련 법령의 관리·운영 ○아동·청소년 정보보호 관련 실태에 관한 조사·연구 ○아동·청소년 대상 성범죄자 신상정보의 등록·열람 및 공개에 관한 사항 ○아동·청소년 대상 성범죄자 신상정보의 우편고지명령 집행에 관한 사항 ○성범죄자 취업제한제도의 운영 및 아동·청소년 대상 성범죄 신고제도 운영에 관한 사항 ○아동·청소년 대상 성범죄자에 대한 재범방지대책의 수립·시행 ○성범죄 피해·피해 아동·청소년의 치료·재활 및 지원에 관한 사항 ○아동·청소년 정보보호 전문지도자의 양성·보급에 관한 사항 ○청소년성문화센터의 설치·운영 및 아동·청소년 대상 성인권교육 등 성교육에 관한 사항 ○아동·청소년 대상 성범죄 예방을 위한 대국민 홍보에 관한 사항 ○아동·청소년 대상 성범죄 신고포상금제도 운영에 관한 사항 ○「아동·청소년의 정보보호에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 아동·청소년성착취물로부터 아동·청소년의 정보보호에 관한 사항 ○아동·청소년 대상 성범죄 동향 분석·공표

자료: 「여성가족부 직제 시행규칙」을 토대로 연구자 작성. 법제처 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/LSW/main.html>

나. 2022-2023년 여성가족부 업무계획

1) 2022년 여성가족부 업무계획



	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사각지대 없는 여성 고용안전망 구축
<p>젠더폭력으로부터 보다 안전한 사회 실현</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 디지털 성범죄, 스토킹 등 촘촘한 젠더폭력 대응체계 구축 ■ 피해자 지원 체계 내실화 ■ 예방교육 강화 등을 통한 인식 개선 ■ 일본군‘위안부’ 피해자 지원 강화 및 인권 공감대 확산
<p>다양한 가족 포용 및 촘촘한 돌봄 지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 다양한 가족 포용 및 서비스 지원 강화 ■ 한부모가족 아동양육 지원 확대 및 양육비 이행 강화 ■ 학령기 다문화가족 자녀의 건강한 성장 지원 ■ 아이돌봄서비스 및 지역사회 돌봄을 통한 양육공백 해소
<p>청소년 안전망 구축 및 참여 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 위기청소년 사회안전망 및 자립지원 강화 ■ 학교 밖 청소년 맞춤형 지원 강화 및 사각지대 최소화 ■ 유해환경으로부터 청소년 보호 강화 ■ 청소년의 주도적 참여 및 활동 지원

2) 2023년 여성가족부 업무계획

<p>추진방향</p>	<p>동행, 미래, 혁신</p>
<p>3대 목표</p>	<p>6대 핵심과제</p>
<p>약자에게 더 따뜻하고 안전한 사회 조성</p>	<p>① 다양한 가족을 촘촘하게 지원하겠습니다</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 한부모가족 생활 지원 및 양육비 이행률 제고 ■ 청소년(한)부모의 양육 및 자립 지원 강화 ■ 결혼이민자의 안정적 정착 및 자녀 양육 지원

	<p>② 아동·청소년을 더 안전하게 보호하겠습니다</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 청소년 사회안전망 강화 및 위기 유형별 지원 확대 ■ 新 유해약물·매체로부터 청소년 보호 강화 ■ 아동·청소년 성범죄 대응 강화 <p>③ 5대 폭력 등 범죄피해자 보호·지원을 확대하겠습니다</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 5대 폭력 범죄에 대한 빈틈없는 대응 ■ 폭력 예방 및 인신매매 등 피해자 지원
<p>저출산·저성장 위기를 극복할 미래인재 양성</p>	<p>④ 함께 돌보고, 함께 일하는 사회를 만들겠습니다</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 자녀돌봄 지원 확대 및 가족친화 문화 확산 ■ 여성 고용 확대 및 글로벌 협력 강화 <p>⑤ 청소년을 미래 인재로 키우겠습니다</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 미래세대로서의 청소년 역량 제고 ■ 학교 밖 청소년 성장 지원 강화 ■ 다문화 청소년 이중언어 능력 향상 및 진로설계 지원
<p>춤춤하고 든든한 지원을 위한 사회서비스 고도화</p>	<p>⑥ 가족·청소년 지원 서비스를 혁신하겠습니다</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 민간 자원 활용 및 서비스 고도화로 돌봄 인력 확대 ■ 청소년 지원인프라 개편 및 전달체계 고도화 ■ 연계·협력으로 사각지대 없는 가족서비스 전달체계 구축

4. 여성가족부의 향후 과제

- 이상으로 여성가족부 20년의 성과·한계·과제와 SWOT 분석을 통한 여성가족부 강점, 약점, 기회요인, 위협요인에 대해 살펴보았음.
- 여성가족부는 2001년 여성부로 출범한 후 노무현 정부에서 여성가족부로 확대 개편되고, 이명박 정부에서 다시 여성부로 축소되었음. 그 후 같은 정부에서 다시 여성가족부로 변화되면서 기능도 보건복지부의 보육, 가족정책이 이관되었다가 다시 보육, 가족정책이 보건복지부로 이관되고, 또 다시 가족정책과 청소년정책이 여성가족부로 이관되는 등 정권의 성격에 따라 그 기능에 대한 부침을 반복하였음.

- 이런 부침에도 불구하고 델파이조사에 참여한 전문가들은 성평등 정책 추진체계로서 여성가족부는 ① 성주류화 도구의 도입 및 정책적 실행, ② 젠더 이슈 공론화 및 법·제도 정비를 통한 추진기반 마련, ③ 젠더폭력 예방 및 피해자 지원체계 구축한 것 등에 대해서는 주요한 성과이자 여성가족부의 강점으로 보았음. 즉, 국가 차원에서 성평등을 의제화하고 이를 위한 법·제도적 기반을 구축했다는 것임. 이런 성과는 성평등 정책 전담기구가 중앙행정조직으로 존재하여 성평등 정책을 기획·통합하여 집행할 수 있었기 때문에 가능한 것이었음.
- 하지만, 2005년 남녀차별 시정업무를 국가인권위원회에 이관한 것은 결과적으로 여성가족부의 기능과 권한의 축소를 가져왔고, 보육, 가족, 청소년 업무 등에 대한 기능 조정은 여성가족부가 성평등 정책 전담부서로서의 정체성을 확장시키는 데 장애가 된 측면이 존재함.
- 성평등 정책은 타 부처와의 협력이 필수적이지만, 상대적으로 미니 부처인 여성가족부가 타 부처와 정책통합과 조정에서 구심점 역할을 하기에는 한계가 있고, 청년세대 및 사회 전반에 성평등 의식이 향상되었지만 동시에 청년세대 간의 성별 갈등, 세대별 성평등 인식 차이 등으로 인해 성평등 이슈에 대한 저항감이나 반발 등은 여성가족부의 약점이고 위협요인임
- 여성가족부의 최대의 위협요인은 윤석열 정부의 등장임. 여성가족부 존재가 젠더 의제가 되었고, ‘정치’가 되어버린 상황이 지속되고 있음. 윤석열 정부는 후보시절부터 여성가족부 폐지를 공약화하였고, 당선 이후에는 수 차례 여성가족부 폐지를 천명하였고, 정부조직법 개정안을 발의하였으나 개정에는 이르지 못함. 여성가족부 존재 논쟁은 정권이 바뀔 때마다 등장했지만, 윤석열 정부에서는 단순히 정부조직 개편 문제가 아니라 이른바 “젠더 이슈”, “정치”가 되었음.
- 여성가족부가 그 기능을 둘러싸고 정권에 따라 부침을 거듭하다 여성가족부 폐지를 공약화한 최초의 후보가 대통령으로 당선되어 젠더 이슈가 되고 있는 것은 첫째, 정부조직 중 대상중심조직이 가지는 특징 때문인 것으로 보인다. 교육, 노동, 복지정책 등과 같은 기능중심정책과는 달리 여성, 아동, 노인, 청소년 등 대상중심정책은 대상에 대한 중복 및 과잉투자에 대한 문제 제기로부터 자유롭지 않기 때문인 것으로 보임. 둘째, 여성가족부가 출범한 2001년과 비교해 청년여성들은 더 이상 약자가 아니라는 인식이 확대되고 있기 때문임. 남성보다 높은 여성의 대학진학률과 사법, 입법, 행정부의 여성참여가 확대되는 등 여성의 지위와 역할의 변화가 가시화 된 반면 여성들의 구조적 취약성, 즉 채용 성차별, 성별임금격차, 일과 돌봄이라는 이중부담으로 인한 경력단절 등은 비가시화되기 때문임. 또한 성별할당제 폐지 등 한국식 공정 담론과 ‘여성복지는 과잉 수준’이라는 여성특화정책에 대한 비판이 이른바 ‘이대남’과 일부 정치권을 중심으로 확대되고 있는 것도 이와 무관하지 않음. 이에 더해 일자리와 권력의 연령별, 성별 비대칭 문제, 세대별 정책 욕구의 성별 분화가 가속화되면서 여성가족부가 젠더 갈등의 중심에 놓이게 된 것으로 보임. 또한 대상중심정책 중에서도 성평등 정책은 세대별, 계층별 정책 욕구가 다양하여 정책 효과를 정책 대상자가 체감하기 어려워 남성은 물론 여성에게도 지지받기가 쉽지 않음.
- 이와 같은 상황에서 성평등 정책 추진체계(기구)로서 여성가족부는 앞으로 전술한 여성가족부의 강점과 위협요인 등으로 고려할 때 성평등 정책 기능과 역할에 대한 재구조화를 통해 조직의 안정성을 확보하고 정체성을 강화해야 함.

- 여성가족부의 성평등 정책 기능의 재구조화에 있어서 여성은 단일집단이 아니고 세대별, 계층별로 생애 설계와 이해가 다양하고, 젠더 관계를 둘러싼 환경에는 많은 변화가 있고 이런 변화에 따른 정책 요구를 반영할 수 있어야 한다는 것임.
- 여성가족부가 더 이상 여성특화정책만을 수행하는 정부조직이 아니고, 남녀 모두를 위한 성평등 정책을 추진하는 정부조직이라는 것을 가시화하고 성평등 정책의 체감도를 높여야 함. 이를 위해서는 기존 세대와 다른 2030 청년세대의 생애 설계와 정책 욕구, 디지털 경제화, 팬데믹으로 인한 변화된 성평등 정책 환경 속에서 방향을 재정립하고 그에 부합되는 조직으로 다시 설계할 필요가 있음. 이때 성평등 가치에 부응하는 미래지향성과 정책수요자 중심의 정책통합을 이루기 위한 조건 마련은 견지되어야 함.
- 대상중심의 성평등정책의 실효성과 체감도를 높이기 위해서는 관련 정책의 통합과 조정기능 강화가 필수적임. 우리나라의 정부조직은 기능중심으로 편제되어 있고 국가정책을 성별로 명확하게 구분하기 어려움. 이런 상황은 여성가족부 중심의 성평등 정책이 공격과 고립의 대상이 되기 쉬움. 따라서 젠더 관계의 변화를 추동하는 성평등 정책이 될 수 있도록 관련 정책통합과 조정기능을 실효적으로 추진하고 정책의 체감도를 높일 수 있도록 해야 함.
- 앞에서 살펴본 여성가족부의 성평등 정책 기능에서 발견되는 문제로는 성차별시정업무가 포함되어 있지 않고 여성노동정책이 여성인재 육성과 경력단절여성 경제활동촉진이라는 협소한 범위에 한정되어 있다는 것임.
- OECD 국가 중 최하위 수준의 성별임금격차와 9년째 “꼴등”을 벗어나지 못하는 유리천장, 코로나19로 인한 여성일자리 감소, 채용 성차별과 조직에서 발생하는 성희롱·성폭력 등 고용 성차별, 디지털 공간 등에서의 여성혐오와 비하의 일상화와 젠더폭력 등은 차별이 구조화된 결과라고 할 수 있음. 이런 상황에서 여성가족부는 성차별적 구조의 변화와 성차별 피해자에 대한 실효적인 구제 등의 차별시정정책 업무를 총괄하는 부처로 그 기능을 강화해야 할 필요가 있음. 성차별시정업무는 차별에 대한 구제뿐 아니라 사회 전 영역에서 발생하는 성차별시정정책까지를 포함하는 것으로 젠더 불평등한 상황을 개선하기 위해 정책적 개입이 무엇보다 필요한 정책 영역임.
- 여성가족부의 여성노동정책은 여성인력개발과 경력단절여성 취업지원과 경력단절여성 경제활동 참여정책이라는 협소한 틀을 넘지 못하고 있음. 앞서의 델파이조사 결과에서도 여성가족부의 여성경제활동 참여지원과 여성노동 정책에 대한 성과 평가가 낮게 나온 것도 이와 무관하지 않음. 그동안 여성가족부 여성노동정책은 소관 법률의 한계로 인해 여성 일반에 대한 여성노동정책을 수립하고 집행하기 어렵고 여성의 생애주기별 접근도 어려웠음. 그러나 2021.11.11. 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이 전부 개정되어 법명이 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 변경되었고, 내용도 경력단절여성 재취업 지원뿐 아니라 재직여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 경력단절 예방에 초점이 이동하게 되었음. 또한 여성의 경력단절 사유에 혼인·임신·출산·육아 이외에 근로조건을 추가하고 정책 대상을 경력단절여성에서 ‘여성’으로 확대하였음. 이로 인해 여성의 경력단절 예방과 경력단절 후 취업 촉진을 여성의 고용촉진과 고용안정이라는 구조 속에서 체계적이고 통합적으로 추진할 수 있는 법·제도적 기반이 마련되었음. 따라서 여성가족부가 연령별·혼인상태별·고용형태별·기업규모별로 각기 다른 조건과 상황에 처한 여성노동자들의 노동조건과 돌봄 등 생활 전반을

고려한 노동시장에서의 젠더불평등과 성별 격차 해소를 위한 정책을 개발하고 집행할 수 있게 됨. 이에 더해 젠더폭력방지 정책 중 공공부문 등에서 발생하는 성희롱·성폭력 관련 업무와 「가족친화 사회환경 조성법」 상의 정책은 성평등노동정책으로 편재하여 여성가족부가 성평등노동정책의 컨트롤타워로서 그 기능을 확대할 필요가 있음. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 따른 일·가정양립정책은 남녀가 함께 일하고 함께 돌보는 사회로의 지향을 명확하게 하고, 남녀 모두를 위한 일·가정양립지원정책을 개발하는 것이 필요함. 이때 주요한 정책대상은 2030 청년세대로 이들의 욕구를 반영하기 위한 거버넌스 구축도 필요함. 대상중심정책은 대상이 가지는 정책 욕구가 다양하기 때문에 거버넌스를 통한 협력체계를 구축하는 것이 정책의 실효성과 체감도를 높일 수 있음. 이처럼 여성가족부의 여성노동정책 기능을 새롭게 편재하고 강화함으로써 일 중심으로 생애를 설계하고 있는 2030여성들은 물론 남성들의 삶에 구체적인 정책 지원을 할 수 있는 공간이 마련될 수 있다는 점에서 유의미함.

여성가족부와 성평등정책추진체계, 그리고 YWCA 운동

김은경

세종리더십개발원 원장

한국YWCA 성평등정책위원장

부처폐지 시도
신당역살인사
여성혐오범죄
윤석열 정부 의
성별임금격차
젠더폭력증가
여성가족부가
하지 않은 일
김현숙 장관



윤석열 정부 1년, 여성가족부 평가 토론회

SESSION1 박선영 선임연구위원(한국여성정책연구원)
“윤석열 정부 1년을 맞아 돌아보는
여가부 20년과 향후 과제”

SESSION2 김은경 위원장(한국YWCA연합회 성평등정책위원회)
“여성가족부와 성평등정책 추진체계”

김난주 위원 (한국YWCA연합회 성평등정책위원회, 한국여성정책연구원)
“여성가족부와 지역여성노동”





한국YWCA연합회, 한국YMCA전국연맹 명동에서 여성가족부 폐지안 규탄 가두행진 진행

11월 15일(화) 오후 12시 10분, 명동에서 한국YWCA연합회와 한국YMCA전국연맹 공동주관으로 '여성가족부 폐지안 규탄 가두행진' 을 진행했다. 여성가족부 폐지안 규탄 가두행진에는 한국YWCA연합회, 한국YMCA전국연맹에서 약 70여 명이 참여하며, 명동성당 앞 계단에서 시작 순서를 갖고 성명서 낭독, 퍼포먼스 등을 진행했다.

'지난 100년간 선배들이 걸어간 평등하고 정의로운 사회를 향한 길, 민주주의를 위해 싸워왔던 눈물의 길인 명동길 위에서 다시 여성과 남성 모두가 나라의 주인이 되는 민주주의 사회를 수호하고 성평등 민주주의를 지켜내기 위해 명동길에 섰음'을 밝혔다.



한국YWCA연합회, 성평등 전담부처 기능 확대 및 강화내용 담은 요구서 인수위원회 전달

- 4월 2일(토) 한국YWCA연합회 인수위원회에 전담부처 요구안 전달
- YWCA요구안의 골자는 성평등정책 전담부처(여성가족부) 기능 확대·강화
- 인수위에 여가부 폐지에 반대 또는 확대 개편을 요구하는 90% 이상의 국민적 요구 수용 요청

2022년 4월 2일(토), 한국YWCA연합회는 대통령직 인수위원회에 <성평등정책 전담부처(여성가족부) 기능확대·강화를 위한 한국YWCA연합회 요구서>를 전달하였다. 한국YWCA연합회는 지난 3월 30일 대통령직 인수위원장 면담 당시 구체적인 대안이 준비되지 않은 인수위원회의 태도에 유감을 표한 바 있으며, 일회성 면담을 통해 여성계 의견수렴이라는 명분을 쌓는 것을 단호히 거절하였다. 이후 한국YWCA연합회는 구체적인 내용을 바탕으로 인수위에게 분명한 의견을 전달해야 한다는 문제의식 하에 본 요구서를 작성하게 되었으며, 주요 내용으로는 성평등정책 전담부처(여성가족부)의 기능 확대 및 강화를 담고 있다.

성평등 전담부처 기능 강화와 확대의 필요성

- 경제규모 세계 10위 국가이나, 한국의 성평등 수준은 OECD 최악이자 세계 성별격차순위 156개국 중 102위로 국가적 차원의 강력한 성평등 정책 추진 필요
- 세계 97개국에서 '여성', '(성)평등' 관련 장관급 부처 설치 (2020. 194개국)
- 1인 가구, 저출생, 고령화, 다양한 가족형태에 대응, 지원하는 통합적 정부조직 강화
(아동정책과 청소년 정책 분리 문제 해결)
(저출생, 다양한 가족 등의 지원에 있어 여성과 양성평등 고려는 필수)
- 2030 청년세대의 생애설계와 성별 정책요구 반영 정책개발 및 집중 추진
- 관련성 높은 대상별 정책을 통합하여 정책의 효과성 제고

요구사항

1) 방향 : 기존 여성가족부의 기능을 확대 및 강화

2) 명칭: 성평등부

3) 부처의 정책 기능

- ① 현행 여성가족부 내 4대 정책 모두 이관
: 양성평등정책, 권익증진정책, 가족정책, 청소년 정책
- ② 국민의힘 (당선인) 공약 정책 추가
: 성별근로공시제도 운영, 양육비 이행 강화 등
- ③ 보건복지부 인구정책실 정책 이관
: 인구정책실 정책 (인구아동정책관, 노인정책관, 보육정책관)
- ④ 국무조정실 청년정책 이관
: 청년정책 조정실 (청년정책기획관, 청년정책협력관)

※ 성평등 정책을 “위원회” 로 해서는 안 되는 이유

- 성평등정책은 「양성평등기본법」을 토대로 전국단위, 행정적으로 집행해옴. 대통령 직속 위원회(대통령령)는 이 법 시행 불가능.
- 위원회의 장은 국무회의 참석할 수 없고, 심의권 없음.
- 정책을 주도적으로 개발, 발전시킬 수 없고, 타 중앙행정기관에 의견을 내는 정도의 권한으로 격하. 실제 현 정책의 수준을 전국적으로 약화시킬 것임.
- 1998년 여성특별위원회와 부처별 담당관제도의 한계로 인해 2001. 1. 여성부 조직이 탄생한 것이며, 김대중 정부 당시 보수, 진보 여성계 모두의 소망이었고 힘을 합쳐 이룬 것임. 성평등정책전담기구는 특정 정부의 것이 아님.

한국YWCA 운동
<https://ywca.or.kr/>

기독교여성주의 기반 여성인권운동
<https://ywca.or.kr/activity/genderequality/>

한국YWCA는 기독교 신앙을 가진 여성들이 모여 한국사회와 교회의 성장 이면에 존재해 온 소외된 이웃들을 보살피는 책임을 수행해왔습니다. **특히 기독교 여성주의를 바탕으로 여성인권 향상을 위해 힘써왔습니다.**

초기 계몽운동을 중심으로 교육에서 소외된 여성들의 인권을 신장하기 위해 노력했으며, 당시 여성들을 괴롭히던 조혼·공창제도 폐지와 축첩제 반대 등 **악습을 없애는 데 앞장섰습니다.** 가족법개정 운동을 적극 펼치며 호주제 폐지, 남녀고용평등법 제정의 기틀을 다졌습니다.

또한 여성의 사회참여, 지위향상을 위해 **여성의 경제자립과 역량 강화**를 위한 교육과 훈련을 진행했고, 다양한 분야의 여성 직종을 개발하며 직업에 대한 고질적인 성차별 개념을 바꾸기도 했습니다. 특히 전국에 기반을 둔 지역 여성운동 조직으로서 **지역 내 여성들이 마주치는 여러 생활 이슈를 운동화하는 작업**을 지속해왔습니다.

성폭력과 성차별 없는 사회

<https://ywca.or.kr/activity/genderequality/>

한국YWCA는 역사 속에서 여성들의 목소리에 귀 기울이며 여성인권을 옹호하기 위해 애써왔습니다. 하지만 여성들이 당면한 여성혐오와 성차별은 너무나 일상적이고, 장소를 가리지 않고 나타나고 있습니다. 특히 여성에 대한 폭력과 착취는 가상공간으로도 이어져 매 순간 여성들을 위협하고 있습니다.

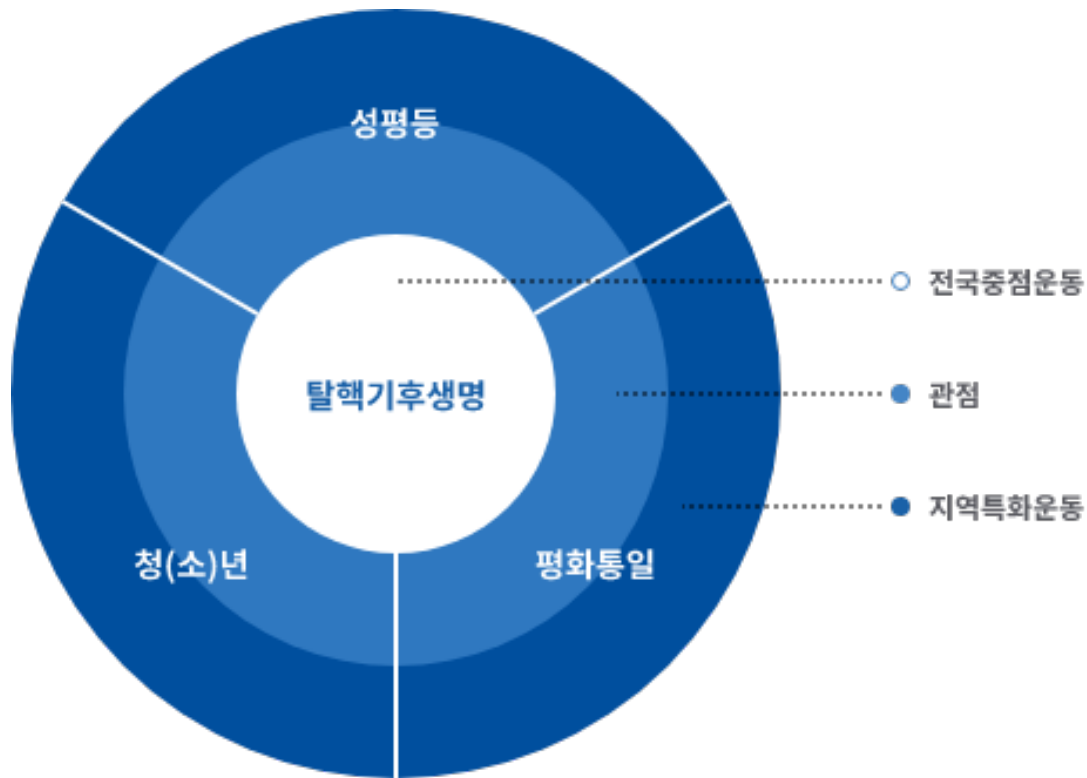
페미니즘에 대한 관심이 높아지며 가부장적 사회구조에 저항하는 몸부림이 어느 때보다 거세지고 있습니다. 특히 #미투운동(#MeToo)은 성평등한 세상을 염원하는 여성들의 목소리를 연결시켜 연대하게 만들었고, 우리사회 곳곳에 작동하고 있는 성차별 관행, 강간문화에 균열을 내기 시작했습니다. 한국YWCA도 시대에 발맞추어 2016년 성평등운동을 중점운동으로 채택했고, 여성인권 향상을 위해 힘써왔던 것처럼 성차별에 맞서고 있습니다.

현재 전국 53개 지부(회원YWCA)와 26개 가정폭력·성폭력·성매매 등 여성폭력 관련 상담소, 쉼터, 지원시설들이 곳곳에서 성폭력 생존자(피해자) 상담과 지원, 여성폭력 근절을 위한 캠페인, 남녀임금격차 해소를 위한 캠페인, 성인지 예산제도 모니터링 등 다양한 활동을 전개하며 성평등한 세상을 만들기 위해 힘쓰고 있습니다. 또한 YWCA 실무활동가와 회원들을 대상으로 한 성평등교육, 여성폭력 관련 시설장 네트워크를 운영하며 주요 현안을 논의하며, 여성 이슈 교육 등을 진행하고 있습니다.

부속시설 (2023년 현재 148개)	회원YWCA	
여성인력개발센터(새일센터) 여성근로자복지센터, 여성인권지원센터, 여성회관	강릉 광주 군산 김해 대구 대전 마산 경남 목포 해운대 서울(영등포, 노원) 성남 세종 수원 순천 안산 안양 여수 울산 인천 전주 제주 창원 천안 충북 춘천 충주 파주 포항	30개 회원Y
성폭력상담소, 가정폭력상담소, 가정폭력쉼터, 가족센터, 여성긴급전화1366, 성인권상담센터, 여성과성상담소, 가족쉼터, 꿈이있는집, 성매매피해상담소, 통합상담소, 여성 의쉼터, 여성종합상담소	고양 광양 대전 사천 속초 순천 안산 울산 제주 천안 청주 충주 통영 포항	14개 회원Y
여자단기청소년쉼터, 남자단기지원센터 일시청소년쉼터, 청소년성문화센터, 청소년지원센터, 청소년문화의집, 청소년야영장	광주 대구 대전 사천 서울 안산 안양 여수 전주 진주	
가족지원센터, 가족사랑상담소, 가정상담센터, 가족센터, 다문화가족지원센터, 근로자 가족복지회관	마산 부산 세종	
지역아동센터, 어린이집	부산 속초 전주 제주 천안 춘천	
종합사회복지관, 지역자활센터, 재가장기요양기관, 요양원, 방문요양센터	대구 부산 서울 속초 수원 순천 안동 인천 인천 통영	
재가노인돌봄센터, 다함께돌봄센터, 시니어 클럽, 노인통합지원센터	대구 제천 통영	
새터민지원센터	부산	

한국YWCA 2022~2023 운동 정책

한국YWCA는 청(소)년, 성평등, 평화의 관점을 반영한 탈핵기후생명운동을 중점운동으로 하고, 회원YWCA 및 권역별로는 각 지역 상황에 적합한 특화운동을 추진함으로써, 전국과 지역이 따로 또 같이 자치와 자율, 연대와 협력으로 유기적인 방식을 통해 운동을 전개합니다.



여성가족부 업무 2021과 2023

	2023 업무추진계획	2021업무추진계획
	따뜻한 동행, 행복한 가족	평등하고 안전한 일상, 모두가 존중 받는 사회
추진성과	<p>① 다양한 가족 지원서비스를 확대하였습니다.</p> <p>② 청소년정책과 교육정책을 연계하고, 청소년 유형별 지원대책을 마련하였습니다.</p> <p>③ 5대 폭력 피해자 맞춤형 지원을 강화하였습니다.</p> <p>④ 경력단절여성 등 여성의 경제활동 참여를 지원하였습니다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 성평등 사회 실현 및 경력단절 예방 2. 여성폭력 방지 및 피해자 지원 강화 3. 청소년 사회안전망 강화 및 참여기반 조성 4. 한부모가족 아동양육지원 강화 5. 지역사회 공동체 돌봄 지원 강화
정책목표	<p>3대목표</p> <p>- 약자에게 더 따뜻하고 안전한 사회 조성 ; ① 다양한 가족을 촘촘하게 지원하겠습니다 ② 아동·청소년을 더 안전하게 보호하겠습니다</p> <p>③ 5대 폭력 등 범죄피해자 보호·지원을 확대하겠습니다</p> <p>- 저출산·저성장 위기를 극복할 미래인재 양성 ; ④ 함께 돌보고, 함께 일하는 사회를 만들겠습니다 ⑤ 청소년을 미래 인재로 키우겠습니다</p> <p>- 촘촘하고 든든한 지원을 위한 사회서비스 고도화 ; ⑥ 가족·청소년 지원 서비스를 혁신하겠습니다</p>	<p>[평 등] 다함께 누리는 성평등 사회 실현</p> <p>[안 전] 여성폭력으로부터 안전한 사회 구현</p> <p>[포 용] 다양한 가족 차별 해소 및 촘촘한 돌봄지원</p> <p>[참 여] 청소년 안심 환경 조성 및 참여 확대</p>
	가족청소년	여성가족청소년

3. 5대 폭력 등 범죄피해자 보호·지원을 확대하겠습니다.

- ▶ 5대 폭력 피해 '통합솔루션 지원단' 신규 운영, 남성 피해자 보호시설 신규 설치
- ▶ 스토킹 피해자 주거지원, 치료회복프로그램 등 신규 지원
- ▶ 디지털 성범죄 피해 지원 전문성 제고 및 아동·청소년 온라인 성착취 대응체계 마련

□ 5대 폭력 범죄에 대한 빈틈없는 대응

- (통합 지원) 성폭력·스토킹 등 복합적 사례에 대해 '통합솔루션 지원단'을 통해 원스톱 사례관리를 제공하는 5대 폭력 피해 통합지원 추진('23년~)
 - * 여성긴급전화 1366센터 초기 긴급지원 단계부터 일상 회복까지 유관기관(여성폭력 피해 지원기관, 경찰, 범죄피해자지원센터, 사회복지기관 등)과 협업하여 지원
- (스토킹) 피해 특성을 고려한 주거지원 시범사업(10개소), 치료회복 프로그램(17개소) 신규 지원 및 스토킹 예방지침 표준안(공공부문) 개발·보급('23년)
 - * 스토킹 피해 단계별 심리지원 방안 및 피해 여부를 파악할 수 있는 진단도구 개발·보급
- (디지털성범죄) 피해 지원의 접근성·전문성을 제고*하고, '잊혀질 권리' 보장을 위한 관계부처(방통위, 검·경) 협업 및 중앙·지방 간 정보 공유·삭제 지원 강화
 - * 지역특화상담소 확대 및 디지털성범죄피해자지원센터 정규직 확충
 - 아동·청소년 대상 온라인 성착취 정황 발견 시 경찰, 피해지원기관 등에 직접 연계하는 실시간 신고·대응체계 마련(민·관 협업)
- (가정폭력·성폭력) 남성 피해자 보호시설 신규 설치, 보호시설의 입소 자녀 범위 확대(영유아→아동) 및 학생 대상 교통비 등 신규 지원(연 48만원 이내)
 - 성폭력 증거채취 응급키트 처치료 현실화 등 성폭력 피해자 의료비 지원 확대
- (권력형 성범죄) 성희롱·성폭력 발생기관 '재발방지 대책 수립 여부' 최초 공표('23년) 및 기관장 등 사건에 대해 조직문화 컨설팅·피해자 보호 강화
 - * 기관장의 피해자 보호조치 의무화(성폭력방지법 등 개정 추진) 및 성희롱·성폭력 사건 관리시스템 구축

종전의 '대학교원임용양성평등위원회'가 '양성평등교육심의회(대학교원임용 양성평등 분과)'로 통합('22.10.4.)됨에 따라 '대학교원임용양성평등위원회규정'을 폐지합니다.

○ 폐지 시행일 : '23.4.10.(월)

<https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=333&boardSeq=94632&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=020501&opType=N>

부처 상징(MI)



교육개혁, 대한민국 재도약의 시작



#디지털 교육혁신

세계에서 가장 앞선 디지털 교육



- ✔ 디지털새싹 캠프 운영 ('22.12월~)
★ 겨울방학 기간 중 SW·AI 체험 : 초·중고 학생 18만 여명 참여
- ✔ 교육부 디지털교육기획관 신설 ('23.1월)
- ✔ 디지털 기반 교육혁신방안 발표 ('23.2월)

2023년 교육부 연두 업무보고

교육개혁, 대한민국 재도약의 시작

학생맞춤 단 한 명도 놓치지 않는 개별 맞춤형 교육



디지털기반
교수-학습 방법 혁신



학교 교육력 제고



교사 혁신 지원

가정맞춤 출발선부터 공정하게 국가가 책임지는 교육·돌봄



유보통합 추진



늘봄학교 추진

지역맞춤 규제없는 과감한 지원으로 지역을 살리는 교육



규제혁신·권한이양 및
대학 구조개혁



지역혁신중심
대학지원체계(RISE) 구축



학교시설
복합화 추진

산업·사회맞춤 사회에 필요한 인재양성에 신속히 대응하는 교육



핵심 첨단분야 인재육성

- ✓ 인재양성 전략회의 출범
- ✓ 바이오헬스, 우주·항공 등 핵심 첨단분야 인재양성방안 순차 발표

<https://www.hani.co.kr/arti/area/yeongnam/1090089.html>

부산시가 6월말까지 산하 공공기관들의 구조조정을 끝내기로 하고 속도를 내고 있다.

부산시는 1일 "이날부로 부산시설공단과 스포원을 통합했다"고 밝혔다. 통합한 두 기관의 이름은 부산시설공단이다. 부산시설공단은 스포원이 하던 경륜·경정사업과 시설들을 모두 인수해 운영한다. 이로써 지난 2003년 설립한 스포원은 20년 만에 간판을 내렸고, 부산시 공사·공단은 6곳에서 5곳으로 줄었다.

부산시 출자·출연기관도 통·폐합과 기능 조정을 서두르고 있다. 부산연구원은 지난 3월31일 부산복지개발원과 부산여성가족개발원의 시정 연구기능을 일부 넘겨 받았다. 부산복지개발원의 복지정책 개발·사회복지현안 조사연구와 부산여성가족개발원의 출산·보육 등의 정책개발 업무를 부산연구원이 떠맡았다. 부산복지개발원 직원 6명과 부산여성가족개발원 직원 4명은 부산연구원으로 이직했다.

성평등정책추진체계에 대한
국제사회의 평가,
평등정책 추진체계 강화를 위한
정책 과제

1995-2020 성평등정책 추진체계 : 국제사회 평가

· 유엔은 23차 북경선언행동강령 그리고 유엔총회 결과물에 대한 점검과 평가에서 성평등과 여성권한 확대의 효과적인 진전을 위한 전담기구의 지위, 권한 그리고 자원의 부족이 지속되고 있다고 밝혔다. 1995년, 거의 모든 회원국 정부에 여성지위향상을 위한 전담기구가 있었으며, 2018년 현재, 192개국에서 성평등 기구 내지 부처 내 전담부서 형태로 하나 혹은 그 이상의 제도적 기반을 갖추고 있다.

· 전담 기구는 성평등 달성과 여성권한 확대에 기여하는 국가계획, 의사결정, 정책 구성과 이행, 예산 그리고 제도적 구조를 보장하는 관건이다. 이 기구들은 그동안 국가행동계획의 개발을 주도해왔으며, 평등을 가로막는 걸림돌을 없애고, 국가행동계획의 성주류화를 조정해왔다.

Review and appraisal of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcomes of the twenty-third special session of the General Assembly. E/CN.6/2020/3

· 여성문제 전담기구는 정부 내 중앙정책 조정단위 policy-coordination unit 로, 주요 과제는 범정부 차원의 모든 정책 분야에 성평등 관점의 주류화 government-wide mainstreaming 를 지원하는 것이다. 성평등 증진의 촉진자로서 전담기구가 효과적이기 위해서는 각료급 지위에서 계획, 실행, 평가 등이 가능한 제도화된 과정, 시민사회와 풀뿌리 조직들의 참여, 충분한 재정 지원, 전문 인력, 모든 정부부처에 영향을 미칠 수 있는 정치적 의지 등이 필요하다. 그 동안 각국 정부의 전담기구들은 다양한 형태의 지위·권한 하에서 여성과 남성의 평등에 대한 정부 정책의 수립과 이행, 평가, 조정의 역할을 수행해 왔으며, 관련 부처, 기업, 미디어, 시민사회 특히 여성단체들과의 협력적 관계를 확대 수립해 왔다. 관련 법률의 제·개정, CEDAW 이행 등 성평등 실현을 통한 국가 신뢰도 강화에 기여해 왔다.

· 2019년 유럽연합의 독립기구인 유럽성평등연구소 (EIGE, European Institute for Gender Equality)의 연구결과, 28개 유럽연합 회원국 모두에서 성평등기구가 설치되어 있지만, 지위와 권한에서 현저한 감소가 확인된다. 2012년과 2018년 사이, 각료급 수준에 설치된 전담기구의 숫자는 16개국에서 9개국으로 줄어들었고, 일부 국가에서는 예산삭감으로 인한 구조조정 대상이 되었다. 라틴아메리카리브해 지역의 경우, 부적절한 재정 배분과 기금지원기관에 대한 의존성의 확대, 국가 성평등 전담기구 효과성의 감소 등을 보고했다. 기술적 능력의 한계, 정책결정 능력, 성주류화를 우선과제로 하는 정치적 의지의 한계 등이 복합적으로 작용한 결과이다. 다른 지역의 경우도 2015년 이후 별다른 진전이 없음을 유엔 회원국의 국가보고서를 통해서 확인된다.

· 2021년, 유엔은 제65차 유엔여성지위위원회 합의문에서 성인지적 제도개혁 강화 Strengthen gender-responsive institutional reforms 를 권고하고, 제도적 구조와 실행에 있어 변혁적 접근 방법과 변화를 재차 요구했다. (Women's full and effective participation and decision-making in public life, as well as the elimination of violence, for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls. E/CN.6/2021/L.3)

· 국가기구는 성평등 증진의 주요 촉진자이다. 회원국에서는 행동강령 이행에 있어 다음과 같은 3가지 활동을 추진했다.

- ① 성평등 전담 기구 강화
- ② 성주류화 정책 증진과 성평등 발전
- ③ 젠더 통계의 수집, 배포, 활용을 위한 증가하는 노력들

· 각료급 수준의 전담기구는 국가 성평등 행동계획, 전략, 프로그램의 준비와 점검, 이행, 관련 입법 활동 주도, CEDAW이행 활동 등의 책임을 지니고 있다. 모든 정책 분야의 성인지적 관점의 통합을 증진, 지원, 점검하고, 전담 부서(focal points) 지원과 훈련 포함, 전 부처의 성주류화 역량 개발을 책임진다. 정부를 가로지르는 성주류화 전략 지원을 목표로 도구와 기타 자원을 준비하고, 성별분리통계와 성인지 통계의 수집도 지원한다. 많은 일들을 시민단체, 여성단체 등 광범위한 참여자들과 함께 협력적으로 추진한다. 정치리더십과 기술적 전문성은 정부 내 전담기구의 효과성에 영향을 미치는 매우 중요한 요소이다. E/CN.6/2010/CRP.11

· 전담기구는 서비스 제공자 service providers 이기보다는 지식의 원천으로 정부 각 부처를 위한 전문지식과 정책 분석가로 보다 강력한 역할을 수행해야 한다. 국가 정책과 전략에 성평등 적용을 평가 해야 하고, 정책 지침을 제공하고, 부처와 정부 기구에 조언을 해야 한다. 정책결정과정에 참여할 수 있고, 모든 정책 수립을 도와야 한다.

평등정책 추진체계 강화를 위한 정책 과제

1. 여성가족부의 지위 권한은 보다 확대되고 명확하게 정의되어야 한다.

· 도전 과제

- 분명하고 세부적인 지위 권한 규정
- 부처간 협의 과정에서의 주도권
- 단순 서비스 제공이 아닌 정부 전 부처 정책의 분석과 전문부서로서의 능력 발휘

· 성평등 전담기구인 전 부처 정책과 프로그램의 성주류화를 주도하고 정교화된 성별 분리통계 수집과 배포 등 증거기반 정책 추진에 역점을 두어야 한다. 더 이상 서비스 제공자가 아닌 정부 각 부처 정책의 성주류화에 필수적인 지식의 원천이자 정책 분석가로서의 전문성 등 보다 강력한 정책 조정, 점검, 평가, 지원 등의 역할이 중요하다. 전 부처와 관련 기관들에 조언을 해야 하고, 정책결정과정의 참여는 물론 정부조직 내 협의와 공공토론을 주도하고 민관거버넌스를 이끌어야 한다. 유엔여성을 통한 구조개혁에서 확인된 유엔의 일하는 방식 개선 organizational effectiveness and efficiency (OEE)은 조직 강화를 눈앞에 둔 여성가족부의 가장 효과적인 선택일 수 있다.

2. 대국민 공공협의 강화와 증거기반 정책 수립

; 주요 현안/갈등 이슈에 관한 범국민 공공협의 public consultation 주도, 민첩한 현안 대응을 목표로 주기적이고 즉각적인 여론조사 실시

. 정부 내 각 부처 정책의 성주류화와 주요 현안을 중심으로 한 개별 목표 설정은 유엔과 국제사회가 선택한 성평등과 여성지위향상을 위한 이원적 접근방법 dual approach 이다. 전 부처의 참여를 독려하기 위한 통합적 접근과 정책 효과성은 대국민협의과정을 통한 정책이해도 제고, 즉 증거기반 정책 수립이 전제되어야 한다. 최악의 성별임금격차를 해결하기 위한 효과적인 방법은 격차 그 자체보다는 격차에 대한 국민인식조사와 조사결과를 바탕으로 설계된 대국민 맞춤형 정책수립이다.

. '실질적 성평등 사회 구현', '평등을 일상으로' 전환하기 위해서는 일상에서 일어나는 현상과 인식에 주목해야 한다. 전국단위, 남녀노소, 세대별 공공협의 public consultation 에 기초한 정책 수립이 필요하며, 이는 정부 각 부처, 광역·기초 단위 지방정부를 아우르는 구조화된 협의체가 구축되고 가동될 때 가능하다.

3. 평등의 문화 ; 성평등 완성을 위한 남성과 소년의 역할과 참여

“성평등의 완성과 여성과 소녀의 역량 증진을 위한 전략적 파트너이자 협력자, 대변자 그리고 수혜자로 남성과 소년의 중요성을 다시 확인하면서, 완전하고도 효과적인, 가속화된 북경선언 행동강령 이행을 위한 노력에 있어 남성과 소년의 완전한 참여를 위한 방법들을 실행한다.” - 제65차 UNCSW 정치선언

. 평등의 문화는 공동체적이고 정치적인 차원의 문제이다. 국가간 경쟁과 보수 세력의 반페미니스트 동원 활동들로 인해 북경의 비전이 약화되고 있다. 많은 나라들에서 폭력적인 갈등을 겪고 있고, 이와 같은 폭력은 가부장적이고 차별적인 아젠다를 확산시키는 반민주적 세력들과 보수적 행위자들의 증가를 가져왔다. 반여성주의 세력들은 시민사회, 종교기관, 정부까지 전례 없는 세력으로 재등장했고 이들은 국가적 수준 뿐 아니라 지역적, 세계적 수준에서 연대되어있다. 전 세계적으로 여성의 권리에 대한 공격이 심화되고, 이와 같은 불안정성은 불관용, 부정의, 전체주의를 향해 달려가고 있는 증거가 된다. 보수 세력들에 대한 경계와 저항, 조직화가 강화, 지지되고 지속되어야 한다.

기술 발달은 성중립적이기에, 성평등은 더 나은 자동화와 기술에 의해 달성될 수 있다는 생각은 버려야 한다. 대신 기술 투자, 연구, 디자인에 젠더분석 통합이 필요하다. 디지털 플랫폼 기업의 사용자들에 대한 책무성도 강조되어야 한다, 여성의 인권은 선택의 문제이거나 단편적 사건차원에서 변경될 수 있는 것이 아니며, 협상의 대상도 아니고 타협가능하지 않은 의무사항이다.

여성인권운동을 통해 성평등과 지속가능한 개발을 향한 새로운 방향을 모색하는 만큼 청년세대의 교차성 안에서 이루어지는 여성인권운동은 적절한 자원과 함께 지원되어야 한다. 성공적인 운동의 새로운 모델, 여성인권 전략 행동이 인정되고 기록되고 연구되어야 한다. 젠더화된 정치적 폭력은 법적이고 제도적 차원에서 방지되고, 처벌받아야 한다. 성평등, 여성인권운동은 국경을 초월한 연대를 이루어 세대간, 집단적 힘을 만들어야 한다. 여성인권 아젠다를 추구하는 남성과 소년들을 포함한 협력과 연대는 진보를 이루는데 필수적이다. 남성과 소년의 참여는 선택의 차원을 넘어섰다.

4. 아시아 · 동아시아 · 아시아태평양 지역 성평등 협의체 구축 그리고 정치지도자의 정치적 의지

· 지역 내 국가간 협력체 발족의 필요성 ; 아시아, 동아시아, 아시아태평양지역 등 지역 내 성평등 연대체 구축을 통해 유엔을 넘어 지역간 정보공유를 주도하고 여론조사와 연구, 권고문 제안, 공동 선언과 협약, 주변국 정부와의 대화와 공공정책 기획, 공공토론과 시민사회 거버넌스 구축, 교육훈련프로그램 등의 활동을 전개할 수 있다. 이를 통해 권역 내 국가간 성평등 가치를 공유하고, 국내는 물론 국제사회를 향해 큰 목소리를 낼 수 있다.

· 유엔은 지난 20년간 회원국의 요구 하에 정책지지와 함께, 국제규범과 기준들이 국가적 우선과제 안에서 모든 여성과 소년들의 역량 강화라는 결과를 얻어낼 수 있도록 기술적 자문과 계획을 제공했다. 이런 전략적 계획을 통해 유엔여성 UN-Women 은 수요주도형, 개별국가 고유의 추진 계획을 바탕으로 한 통합적 지원을 제공하고 우선과제 실행의 진전을 향한 국가간 밀접한 연계를 주선하고 있다. 개별 회원국은 유엔의 안내와 지도에 따라 국제규범과 원칙을 공유하고, 성평등과 여성지위 향상을 위한 국가별 행동계획을 수립하고 이행해 왔다. 국내 성평등 정책 발전의 중요한 지지대 역할을 수행해 온 것이다.

○ G7 주요 7개국 정상회담의 '남녀평등자문위원회' Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes ; · G7 정상회담 '비아리츠 선언' 중 여성관련 내용

- 성폭력 피해자 보호 ; 전시 성범죄 피해 여성의 보상을 위한 국제기금이 조성 발표.

-> 정신적이고 신체적인 피해 지원, 2022년까지 4천5백만 유로. G7국가들이 기금에 참여할 것을 약속

- 여성 관련 법률 ; 전 지구적으로 25억명이 넘는 여성들이 차별적인 법은 물론, 법률적 보호를 받지 못하고 있다. 7개국 정상이 서명한 비아리츠 선언의 목표는 위로부터 여성의 권리를 보호하는 것

-> 전 세계적으로 여성의 권리를 강화한 79개의 법률과 실천방안들이 제시되었고, 한 가지 이상 채택할 것을 약속

- 모든 여성들의 경제적인 독립 ; 아프리카 지역 창업의 주역인 여성들을 위한 재정 지원

-> 창업을 원하는 여성들을 위한 신용 대출. 4만명의 여성기업인을 위한 25억 유로를 지원

G7 남녀평등자문위원회는

G7 정상들이 남녀평등과 여성과 소녀의 역량증진에 관심을 가질 것을 촉구하고, 모든 논의 과정에 포함시킬 것을 요구했다. 이를 통해 재정지원과 정책 수립 권한을 사용할 것을 요구하고, 국제사회 협력을 강화할 것을 요구했다. 남녀간의 평등 증진, 그리고 이 주제를 특히 인도적 지원과 국제개발 과정을 통해 국제사회는 물론 국내 정치의 우선과제로 설정할 것을 요구했다. 아울러 국가 예산에서 남녀평등에 기여하는 시민사회단체, 여성단체, 여성인권단체 등에 대한 재정 지원 증가와 국제원조에 GDP의 0,7%를 지출할 것을 요구했다.

- 정치리더십 political leadership의 중요성 ; 강력하고도 확고한 정치적 의지 political will
- 남녀간 평등과 여성의 권리 증진, 남녀동등한 민주주의 parity democracy를 향한 정치적 의지의 표명은 전담기구의 장이 아닌 대통령 또는 수상 등 최고 수준의 정책결정자의 몫이다. 법률과 제도, 정책이 살아 움직일 수 있는 단 하나의 요건이 있다면 정치 리더십 political leadership, 강력하고도 확고한 정치적 의지 political will 의 표명이다.
- 지금까지의 성과를 이전으로 되돌리지 않고 성평등과 여성향상을 완성하기 위한 결정적인 요건 중의 하나는 정책 현장에 등장하는 최고 권한자의 가시성에 있다. 전 부처를 조정하고 평가하고 지원하는 전담기구의 리더십과 효과성은 대통령의 의지와 의지 천명에서 시작되어 관계 부처 장관들이 공유한 리더십 여하에 따라 달라진다.

gender mainstreaming
gender balance
gender-responsive
gender-sensitive

...

Measures required to strengthen vocational training in the Nordic Region

<https://www.norden.org/en/news/measures-required-strengthen-vocational-training-nordic-region>



Minna Kummala is studying to become a shoemaker at Utbildning Nord in Övertorneå. Photographer Henric Öhman/norden.org

Gender balance within education is important
Hildur Ingvarsdóttir, a technical college principal, talks about efforts relating to gender equality within vocational training in Iceland.

“It’s become clear that workplaces where both women and men work together are more attractive than those which are heavily dominated by one or the other. To fix this, you have to focus on recruiting both women and men into all training courses. We’re working with this at my school on an ongoing basis and we’ve succeeded in increasing the number of women who, for example, study as electricians and plumbers,” she says.

Did you know that the Nordic Region is the world's 11th largest economy? Or that the Nordic countries have enjoyed free movement of labour for more than 60 years? Here are 10 facts about the Nordic Region and Nordic co-operation

9. The Nordic Region is one of the **most equal regions in the world**, and gender equality has been made a major contribution to our economic success. The proportion of women in work is among the highest anywhere, and Nordic men hold the record in paternity leave.

Gender equality is a **cornerstone** of the modern Nordic welfare societies, and Nordic co-operation on gender equality has been a precondition of the successful Nordic labour market model. We must continue to defend the progress we have made, and the Nordic countries are working together to safeguard the equal rights of LGBTI people and improve gender equality **in all areas of society**.

프랑스 남녀평등최고자문회의(HCE)

동수가이드 Guide de la Parité ;
정치적, 직업적, 사회적 책임의 평등한 분담을 위한 법률들
Des lois pour le partage à égalité des responsabilités politiques,
professionnelles et sociales

<https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/travaux-du-hce/article/edition-2018-du-guide-de-la-parite-des-lois-pour-le-partage-a-egalite-des#top#t1>

1999년 헌법 개정 이후 프랑스 공화국의 원칙으로 명시된 동수 la parité 는 오랜 시간 투쟁의 결과물이다. 먼저 정치 영역에 한정되었던 동수 원칙은 2014년 '여성들과 남성들의 현실적 평등을 위한 법률' 제정 이후 독립된 행정영역, 상공회의소, 산업분야, 농업회의소, 소상공인, 체육협회, 사회보장분야, 상호부조행정위원회 등 직업적 사회적 영역은 물론 기업과 공공부문, 대학에까지 확대되었다.

동수는 단지 수적인 조정을 위한 단순한 도구가 아니다 ; 그것은 결국 우리의 민주주의, 우리 사회 운영방식의 재고와 성찰을 가능하게 하는 정의에 대한 요구이다.

오늘날 동수가 완벽하게 작동하고 있다고, 시간이 지나면 될 것이라는 믿음을 가지기 위해서는, 이른바 '동수관련법들'에도 불구하고 어떤 강제조치들이 제시되지 않은 가운데, 여전히 남성들이 다수로 남아있음을 지적하지 않을 수 없다 ; 84%의 코뮌 commune 이 남성들이 이끌고 있으며, 사법부 여성의 참여가 30년간 230% 증가하였으나 여성들에게 매우 불평등한 상황이다.

여성참정권 획득은 70년이 지났으며, 동수를 프랑스 원칙의 기본 토대로 약속한지 15년 이 지난 지금, 동수원칙 강화 운동은 2014년 제정 법률로 인해 더욱 심화되고 다양하게 진행되고 있다. 그러나 법률들만으로는 충분하지 않다. 책임 있는 자리에 여성들과 남성들의 동등한 참여를 가로 막는 장애물은 국가, 기업, 행정 등 공동체 대표성 뿐 아니라 조직 운영 원리에도 자리하고 있다. 평등이 모든 남녀 시민의 일상에서 드러나도록 보장하기 위한 정책들을 펼치고 있다.

이와 같은 사회변혁이 성공하기 위해서는, 이해하고 행동하기 위해 필요한 교육적 자료들이 준비되어야 함은 필수이다. 그래서 본 동수 가이드는 동수에 관한 모든 현황을 담고 있다 ; 현재 우리는 어디까지 와 있는 지? 장애물은 무엇이고 이를 제거하기 위한 행동의 원천은 무엇인지? 남녀평등최고자문회의(HCE)의 제안은 무엇인지? 그리고 이 지침서는 남녀 모두가 프랑스 민주주의의 작동 방식을 이해하고 이를 상기시키는 선거제도 사용 설명서도 담고 있다.

남녀평등최고자문회의(HCE) 의 동수 가이드는 각급 의회 의원, 협회 구성원, 교직원, 대학생, 그리고 모든 남녀 시민들에게 동수가 공공토론의 중심에 지속적으로 자리하도록 하는데 필요한 귀중한 도구가 될 것이다.

다니엘 보스케
프랑스공화국 남녀평등최고자문회의(HCE) 의장

다양하고, 다양하고,
더없이 또 다양한
전 세계
각국의
성평등정책 추진체계,
그럼에도 불구하고...

rocio.torres@unwomen.org

	National Mechanism	
Country: Name: Address: Telephone: FAX: E-Mail: URL:		
	Head of National Mechanism	
Name: Title: Appointed by:		

시민사회조직의 기여

civil society organizations



지역여성일자리와 여성가족부 역할

2023.5.19

김 난 주

(한국YWCA 성평등정책위원회 위원)

내 용

I. 인구 현황

II. 여성과 일

III. 여성경제활동법 시행

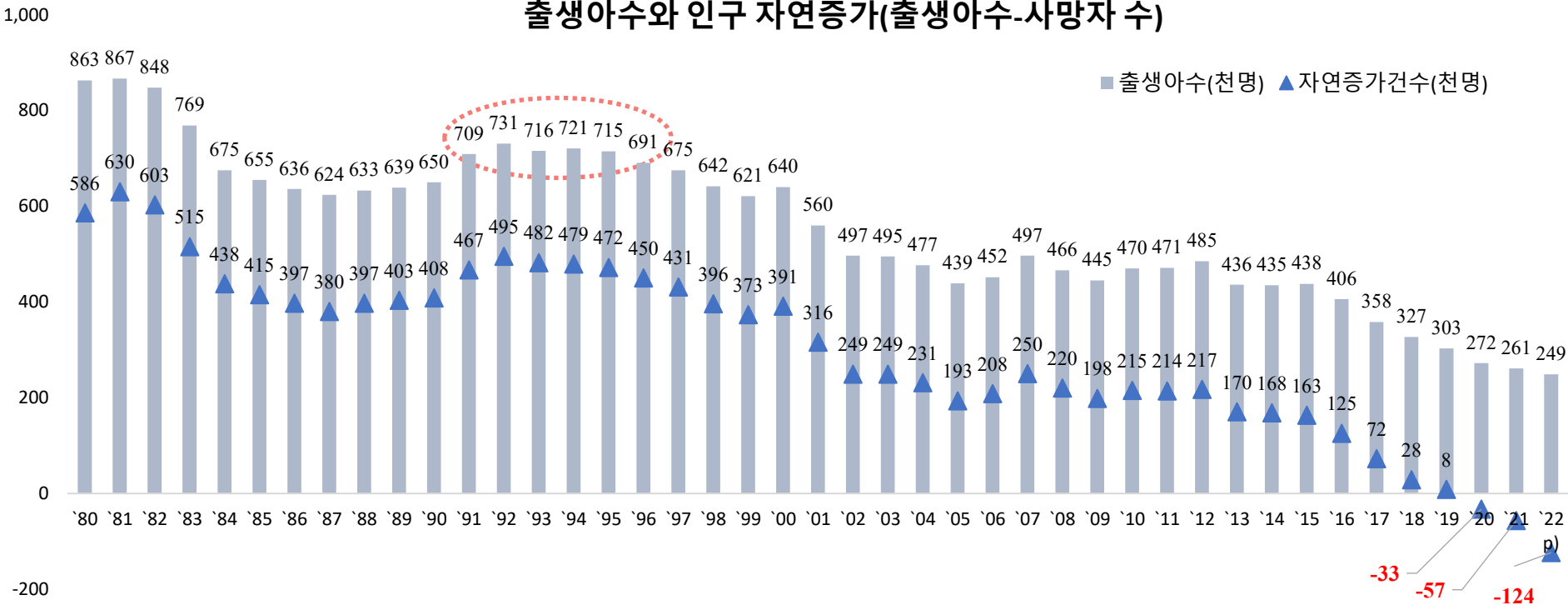
IV. 여성가족부와 지역여성일자리

1. 인구 현황

1. 출생아수와 인구 자연증가

- ✓ 2020년 인구 자연 증가 -3만 3천명, 2022년 -12만 4천명
- ✓ 1991년~1995년 연간 출생아수 70만명 상회.
- ✓ MZ세대(1980~2012년) 일생활 균형 요구 충족 근로환경 조성 중요. 특히, 2023년 만나이 28세(1995년생)- 32세(1991년생) 취업자 일생활 균형 보 장 중요

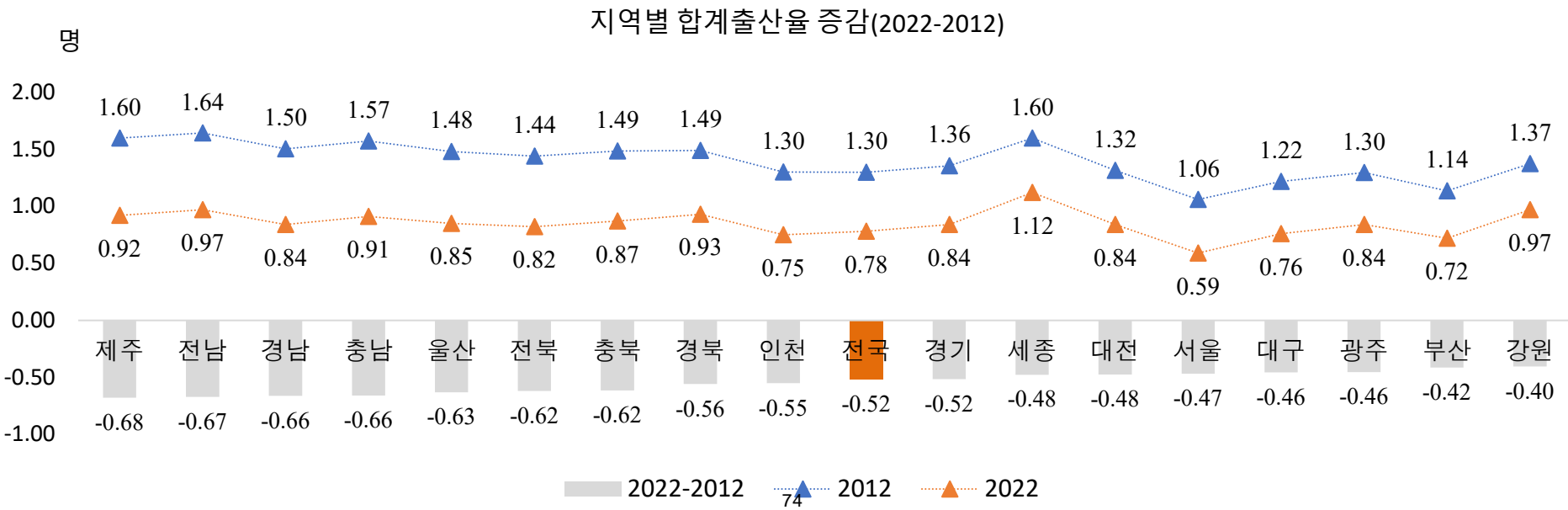
출생아수와 인구 자연증가(출생아수-사망자 수)



2. 지역별 합계출산율

- ✓ 2022년 합계출산율: 전국 0.78명, 세종 1.12명, 서울 0.59명
- 2012년 대비 합계출산율 감소: 전국 -0.52명, 제주 -0.68명, 전남 -0.67명, 강원 -0.40명 감소
- 2012년 합계출산율: 전국 1.30명, 전남 1.64명, 서울 -1.06명

※ 합계출산율: 한 여성이 평생동안 평균 몇 명의 자녀를 낳는가를 나타냄. 출산력 수준비교를 위해 대표적으로 활용되는 지표로서 연령별 출산율(ASFR)의 총합








3. 지방소멸위험지수

- ✓ 지방소멸위험지수는 '20-39세 여성인구 수 / 65세 이상 고령인구 수'로 정의. 소멸위험지수 값이 0.5 미만일 경우 '소멸위험지역'으로 구분(이상호 외, 2023)

명칭		소멸위험지수		
1	소멸저위험	1.5 이상		
2	정상지역	1.0 ~ 1.5 미만		
3	소멸주의단계	0.5 ~ 1.0 미만		
4	소멸위험	소멸위험진입	0.2 ~ 0.5 미만	
5		소멸고위험	0.2 미만	

자료: 이상호, 이나경(2023). 「지역산업과 고용」 2023년 봄호, '지방소멸위험 지역의 최근 현황과 특징', 한국고용정보원

- ✓ 소멸위험지역 현황(2023년 2월 기준)
 - 17개 시도 중 6개(35.3%), 228개 시군구 중 118개(51.8%)
 - 소멸고위험지역: 228개 시군구 중 51개(22.4%), 3,580개 읍면동 중 1,951개(32.8%)

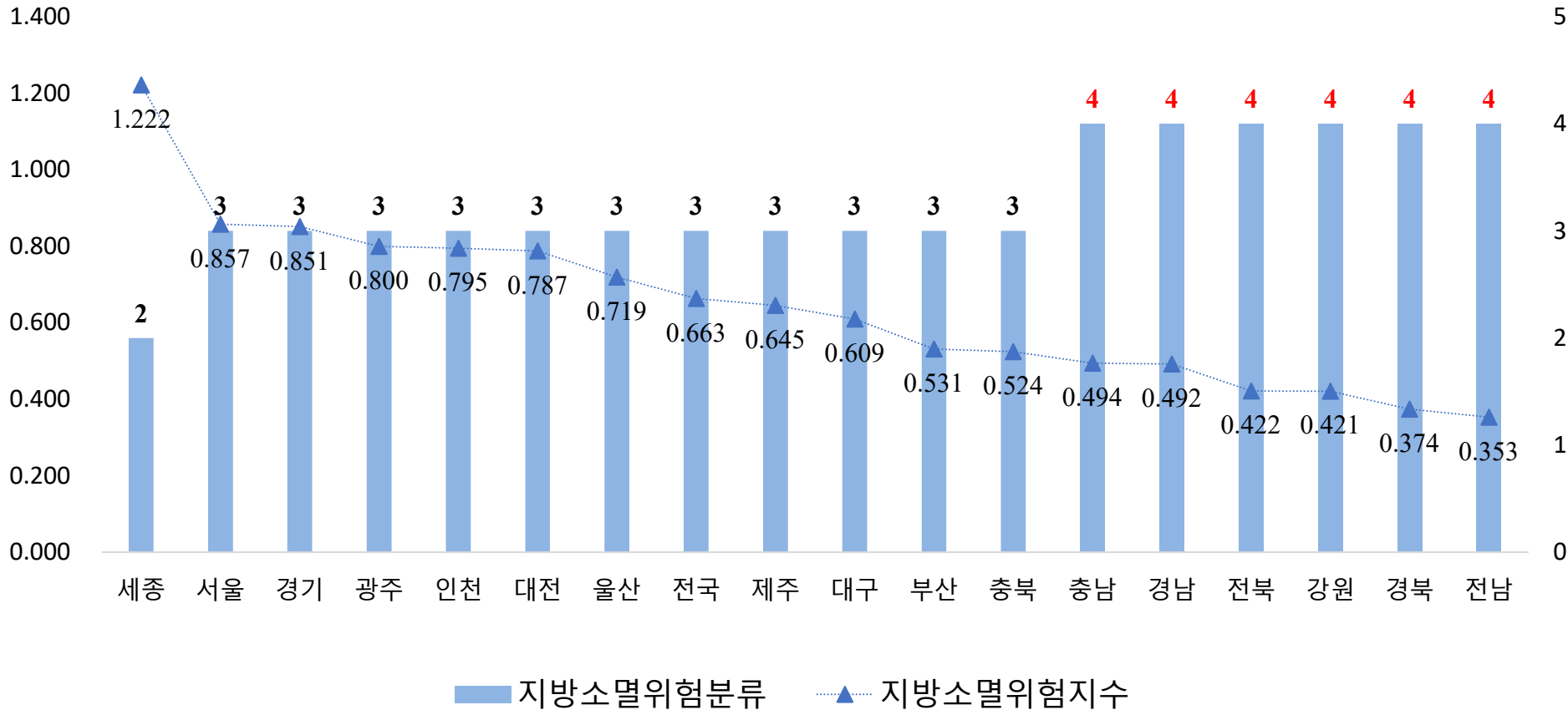
지방소멸위험분류	시도		시군구		읍면동	
	개수	(비중)	개수	(비중)	개수	(비중)
 1	0	0.0	0	0.0	166	(4.6)
 2	1	(5.9)	17	(7.5)	328	(9.2)
 3	10	(58.8)	93	(40.8)	1,135	(31.7)
 4	6	(35.3)	67	(29.4)	778	(21.7)
 5	0	0.0	51	(22.4)	1,173	(32.8)
소멸위험지역 소계	6	(35.3)	118	(51.8)	1,951	(54.5)
전체	17	(100.0)	228	(100.0)	3,580	(100.0)

자료: 이상호, 이나경(2023). 「지역산업과 고용」 2023년 봄호, '지방소멸위험 지역의 최근 현황과 특징' 요약자료, 한국고용정보원

3. 지방소멸위험지수

✓ 17개 시도 중 충남, 경남, 전북, 강원, 경북, 전남 소멸위험진입 4단계

17개 시도 지방소멸위험지수('23.2 기준)



자료: 이상호, 이나경(2023). 「지역산업과 고용」 2023년 봄호, '지방소멸위험 지역의 최근 현황과 특징' 엑셀자료, 한국고용정보원 재구성

3. 지방소멸위험지수

✓ 소멸위험지역 일자리 현황

- 228개 시군구 소멸 위험 진입과 소멸 고위험 지역은 정상지역 대비 20-34세 여성고용률이 낮고 임금 수준도 낮음

지방소멸위험분류	정상지역	소멸주의단계	소멸위험진입(67개)	소멸고위험(51개)
지방소멸위험분류_등급	2	3	4	5
15-64세 고용률	67.3	65.7	66.7	76.1
20-34세 남성고용률	66.6	61.8	59.0	69.2
20-34세 여성고용률	63.1	61.5	53.7	59.4
제조업취업자 비중	24.3	16.0	17.5	9.4
임금근로자 비중	83.8	80.0	70.8	51.1
상용직 비중	80.4	80.1	78.5	77.3
고학력 취업자 비중	60.3	63.1	50.2	36.6
전문직 비중	27.3	27.1	16.9	9.5
평균 임금(만원)	316.0	311.0	275.0	249.0
중위 임금(만원)	280.0	270.0	250.0	220.0

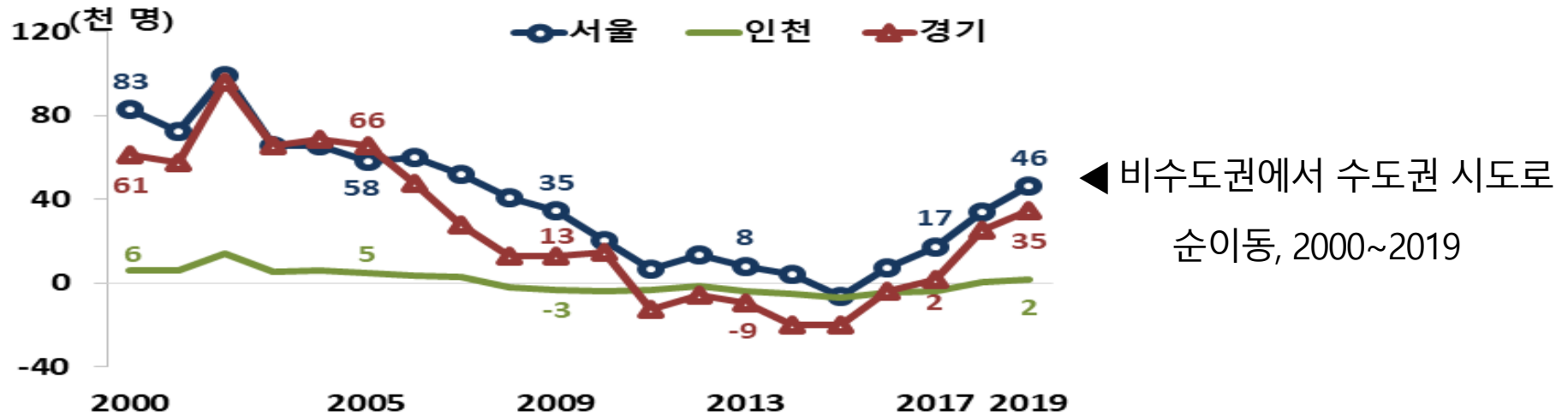
주: 1) 소멸위험도는 2023년 2월 기준으로 산출한 228개 시군구 단위에서 집계한 수치임

2) 통계청, 지역별 고용조사 2022년 상반기 자료를 바탕으로 작성된 수치

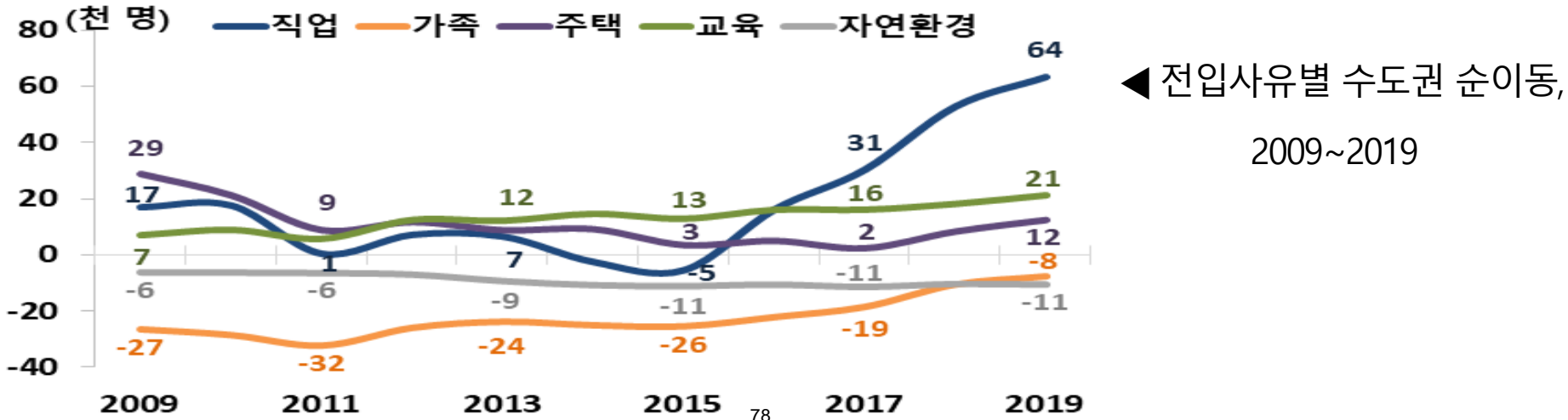
자료: 이상호, 이나경(2023). 「지역산업과 고용」 2023년 봄호, '지방소멸⁷⁷위험 지역의 최근 현황과 특징', 한국고용정보원 재구성

4. 수도권(서울, 인천, 경기) 순이동

✓ 228개 비수도권에서 수도권으로 이동은 서울로의 순유입이 가장



✓ 전입사유는 직업으로 인한 순이동이 최근 큰 폭으로 증가



자료: 통계청 인구동향과(2020.6.29) 보도자료, 최근 20년간 수도권 인구이동과 향후 인구전망)

4. 수도권(서울, 인천, 경기) 순이동

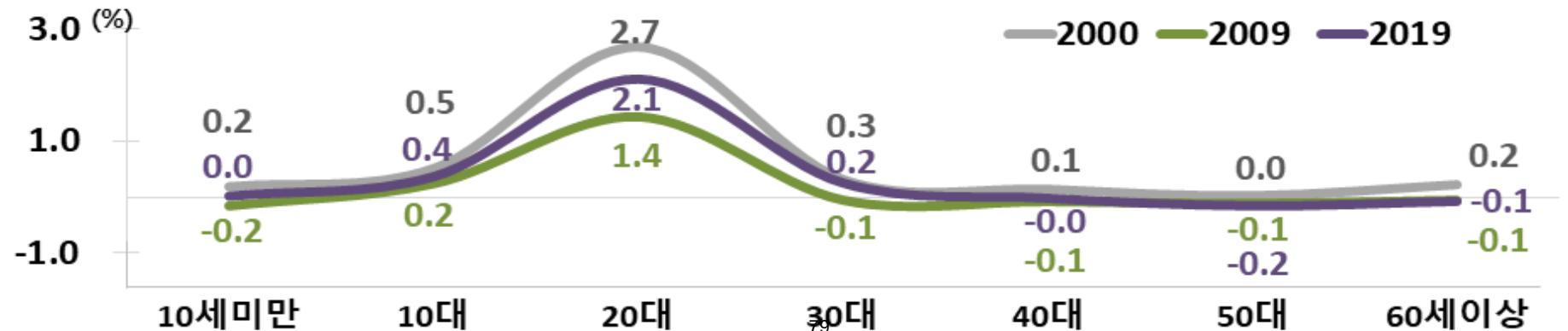
✓ 최근 20년간 남자는 2011~2016년까지 순유출, 여자는 2014~2015년을 제외하고 지속적으로 순유입

※ 성·연령별 순이동, 2000~2019

	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
계	150	129	44	31	-8	7	-4	-21	-33	-1	16	60	83
남자	78	59	18	11	-9	-1	-8	-15	-22	-4	6	26	37
여자	72	70	26	20	0	8	3	-6	-11	3	10	34	46

✓ 최근 20년간 10대와 20대는 지속적으로 순유입, 40대 이상은 2008년부터 지속적으로 순유출

※ 수도권 연령별 순이동률 추이



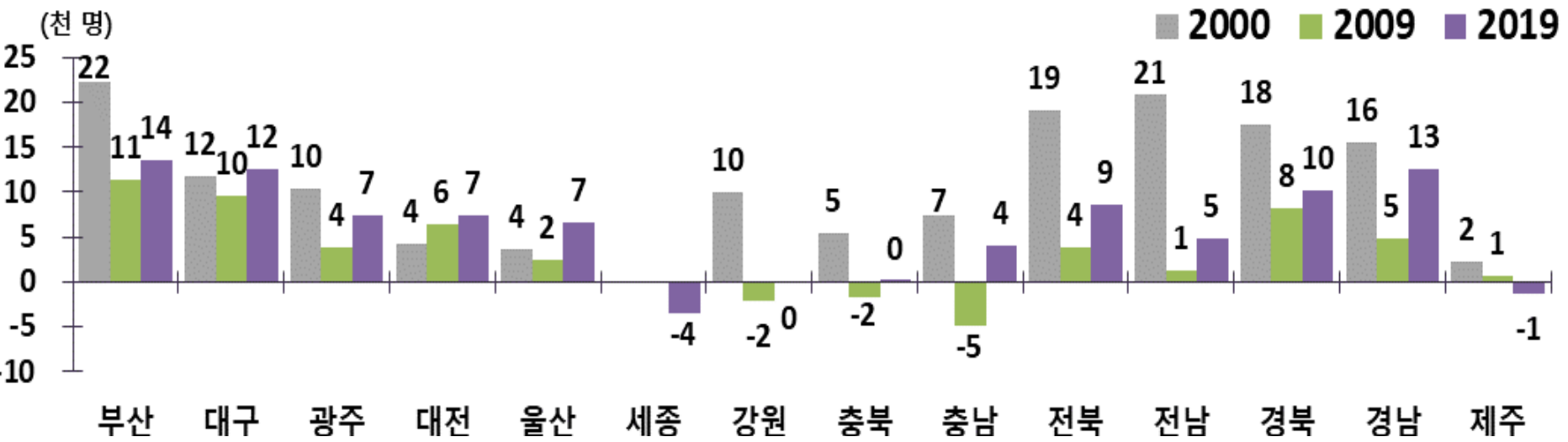
자료: 통계청 인구동향과(2020.6.29) 보도자료, 최근 20년간 수도권 인구이동과 향후 인구전망

5. 수도권(서울, 인천, 경기) 순이동

✓ 시도별 순이동

- 부산, 경남, 대구, 경북, 광주 5개 시도는 최근 20년간 계속해서 수도권으로 순유입, 그 규모는 2015년까지 지속적으로 감소하다 최근 증가 추세
- 수도권에서 세종(2012년 출범 이후)으로는 지속적으로 순유출, 제주로는 2010년부터 순유출

※ 비수도권 시도별 순이동, 2000, 2009, 2019



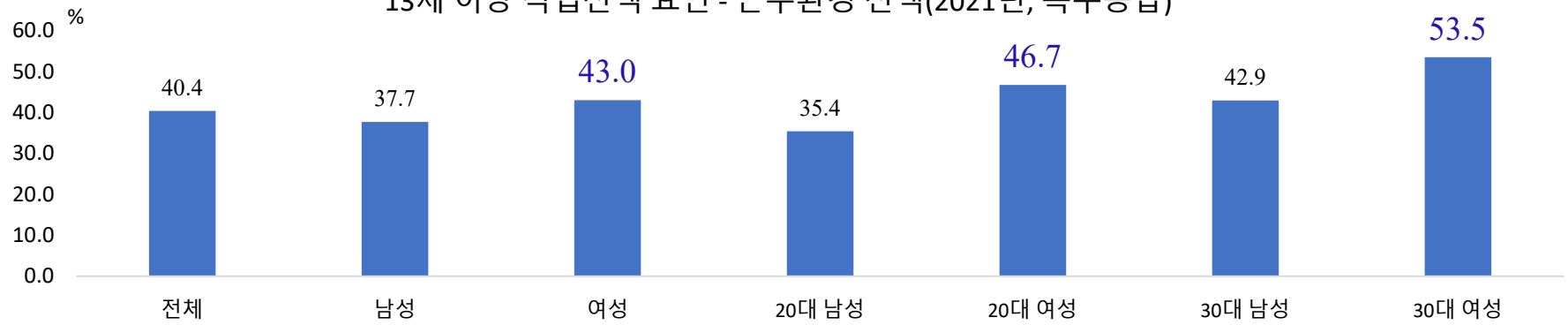
II. 여성과 일

1. 13세 이상 직업선택 요인 (통계청, 2021년 사회조사, 복수응답)

- ✓ 13세 이상 직업선택 요인 중 ‘근무환경’ 선택
- 여성 전체 43%, 20대 여성 46.7%, 30대 여성 53.5%

	명예 명성	안정성	수입	적성 흥미	보람·자아 실현	발전성장 래성	근무환경*	기타	잘 모르겠다
13세 이상 전체	11.0	62.4	80.9	37.8	16.5	24.8	40.4	0.1	2.6
13세 이상 남자	12.7	63.6	82.4	36.2	15.2	28.9	37.7	0.0	1.9
13세 이상 여자	9.3	61.3	79.4	39.4	17.7	20.7	43.0	0.1	3.3
20대 남성	16.7	58.8	82.6	50.3	17.3	28.5	35.4	-	0.4
20대 여성	12.3	56.2	80.1	53.4	19.6	21.6	46.7	0.1	0.7
30대 남성	11.2	58.9	87.1	39.4	13.6	33.7	42.9	0.1	0.4
30대 여성	7.8	60.5	82.4	44.8	18.3	21.9	53.5	0.2	0.5

13세 이상 직업선택 요인 - 근무환경 선택(2021년, 복수응답)



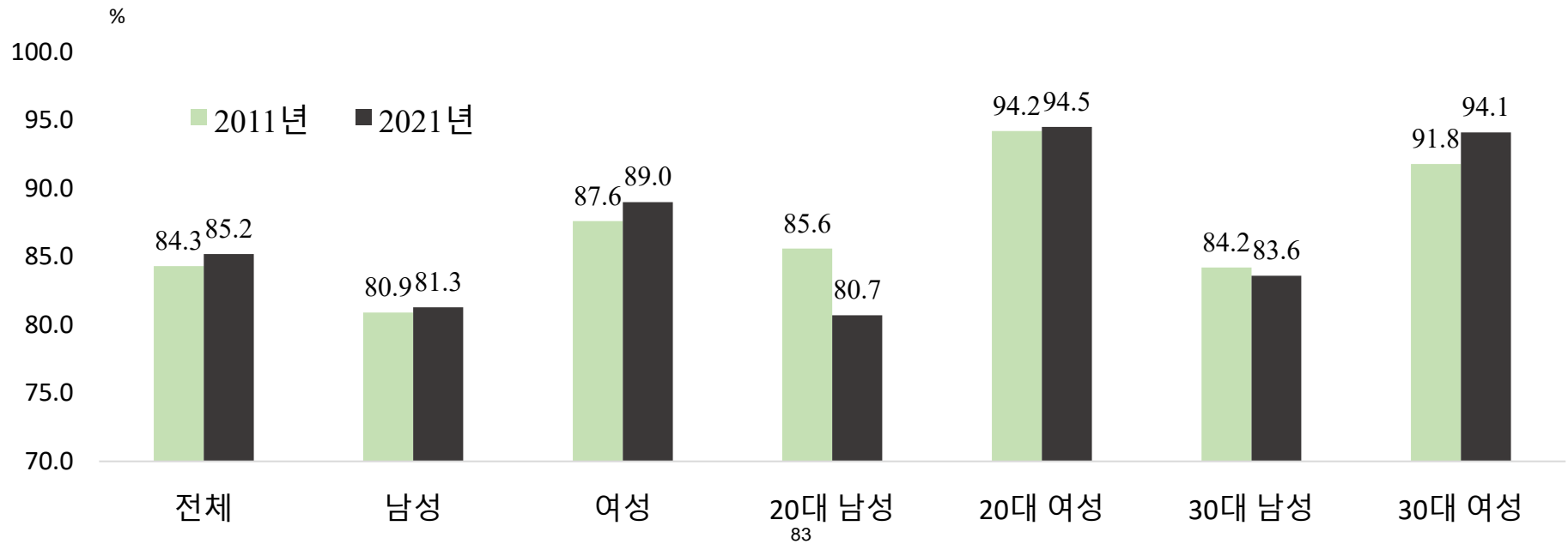
*2021년부터 조사

자료: 통계청, 「사회조사」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA012R&conn_path=I3

2. 13세 이상 여성 취업에 대한 견해(통계청, 사회조사)

- ✓ (여성이) 직업을 가지는 것이 좋다
- 여성: (전체) 2011년 87.6% → 2021년 89%
 (20대) 2011년 87.6% → 2021년 94.5%
 (30대) 2011년 91.8% → 2021년 94.1%
- 20대 남성: 2011년 85.6% → 2021년 80.7%

13세 이상 여성 취업에 대한 견해-직업을 가지는 것이 좋다(2011년, 2021년)



자료: 통계청, 「사회조사」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA030R&conn_path=I3,

2. 13세 이상 여성 취업에 대한 견해(통계청, 사회조사)

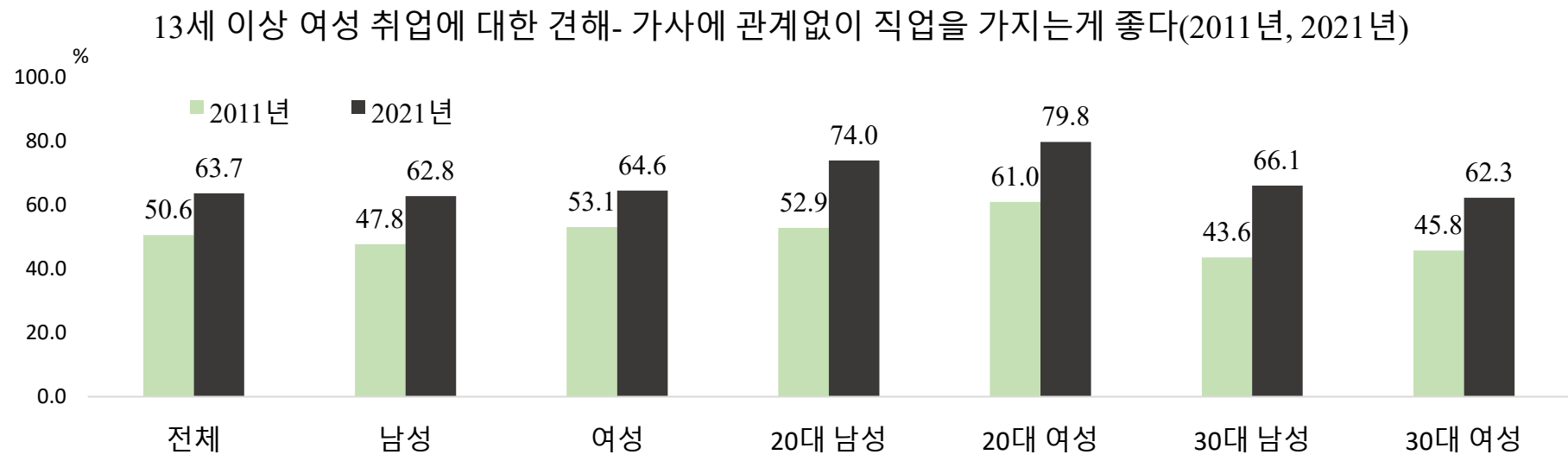
✓ 잘 모르겠다

- 30대 여성: 2011년 3.3% → 2021년 2.5%
- 20대 남성: 2011년 8.3% → 2021년 16.4%
- 30대 남성: 2011년 6.4% → 2021년 10.8%

		계	직업을 가지는 것이 좋다	가사에 전념하는 것이 더 중요하다	잘 모르겠다
전체	2011년	100.0	84.3	8.0	7.8
	2021년	100.0	85.2	5.6	9.2
남성	2011년	100.0	80.9	9.7	9.4
	2021년	100.0	81.3	6.5	12.2
여성	2011년	100.0	87.6	6.3	6.2
	2021년	100.0	89.0	4.8	6.2
20대 남성	2011년	100.0	85.6	6.1	8.3
	2021년	100.0	80.7	2.9	16.4
20대 여성	2011년	100.0	94.2	2.5	3.4
	2021년	100.0	94.5	1.4	4.1
30대 남성	2011년	100.0	84.2	9.5	6.4
	2021년	100.0	83.6	5.6	10.8
30대 여성	2011년	100.0	91.8	4.9	3.3
	2021년	100.0	94.1	3.4	2.5

3. 13세 이상 여성 취업 시기에 대한 견해(통계청, 사회조사)

- ✓ (여성은) 가사에 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다
- 여성: (전체) 2011년 53.1% → 2021년 64.6%
 (20대) 2011년 61.0% → 2021년 79.8%
 (30대) 2011년 45.8% → 2021년 62.3%
- 남성: (20대) 2011년 52.9% → 2021년 74.0%
 (30대) 2011년 43.6% → 2021년 66.1%



주. 여성이 직업을 가지는 것이 좋다고 응답한 사람 대상

3. 13세 이상 여성 취업 시기에 대한 견해(통계청, 사회조사)

- ✓ 첫 자녀 출산 전 전까지
- 20대 여성: 2011년 8.6% → 2021년 2.6%
- 30대 여성: 2011년 6.8% → 2021년 3.8%

		계	가사에 관계 없이	결혼 전 까지	첫 자녀 출산 전까지	자녀가 성장 한 후	출산 전과 자녀 성장 후
전체	2011년	100.0	50.6	4.7	7.1	14.1	23.5
	2021년	100.0	63.7	2.0	3.6	12.6	18.1
남성	2011년	100.0	47.8	5.4	8.4	15.3	23.0
	2021년	100.0	62.8	2.1	4.1	13.0	17.9
여성	2011년	100.0	53.1	4.1	6.0	13.0	23.9
	2021년	100.0	64.6	1.9	3.1	12.3	18.2
20대 남성	2011년	100.0	52.9	5.4	11.7	8.0	22.0
	2021년	100.0	74.0	2.3	5.0	4.8	14.0
20대 여성	2011년	100.0	61.0	4.8	8.6	5.8	19.8
	2021년	100.0	79.8	1.8	2.6	4.0	11.8
30대 남성	2011년	100.0	43.6	4.3	10.1	14.8	27.2
	2021년	100.0	66.1	1.1	4.8	11.1	16.9
30대 여성	2011년	100.0	45.8	2.6	6.8	13.9	30.9
	2021년	100.0	62.3	1.6	3.8	11.2	21.1

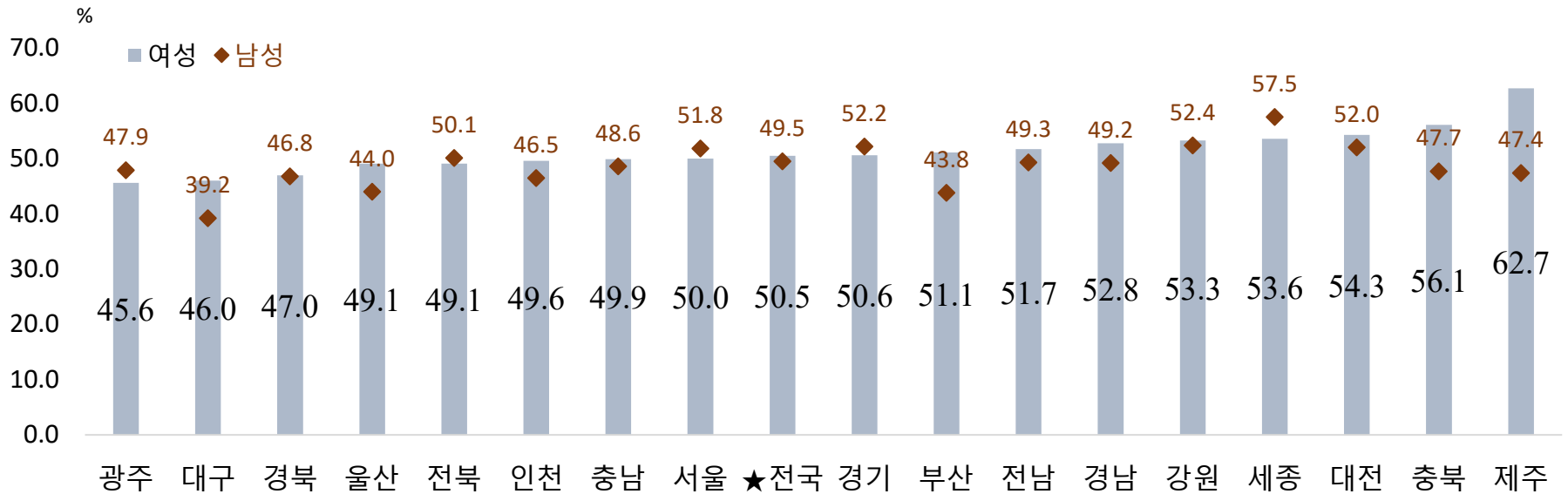
4. 13세 이상 여성 근로여건만족도 - 직장 내 폭력 방지 노력

(통계청, 2021년 사회조사)

✓ 직장 내 폭력 방지 노력 만족도

- 여성: 전국 50.5%, 제주 62.7%, 광주 45.6%
- 남성: 전국 49.5%, 세종 57.5%, 대구 39.2%
- 광주, 서울, 경기, 세종: 여성 만족도가 남성보다 낮음

13세 이상 근로여건 만족도 - 직장 내 폭력 방지 노력(2021년)



주. 매우 만족과 만족을 합한 비율

자료: 통계청, 「사회조사」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA0810R&conn_path=13

4. 13세 이상 여성 근로여건만족도 - 직장 내 폭력 방지 노력

(통계청, 2021년 사회조사)

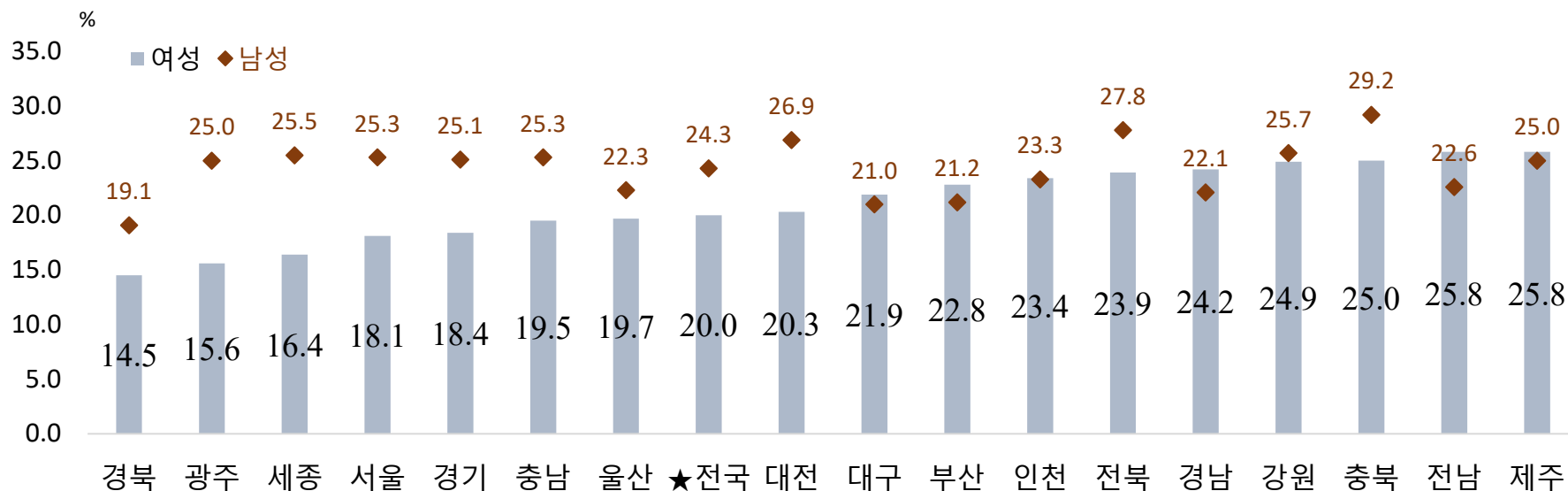
행정구역	계	매우 만족	약간 만족	보통	약간 불만족	매우 불만족	모르겠다	매우 만족+ 만족
전국	100.0	23.2	27.3	36.4	5.5	2.6	4.9	50.5
서울특별시	100.0	21.5	28.5	37.8	6.6	2.4	3.1	50.0
부산광역시	100.0	19.2	31.9	36.9	5.2	2.9	3.9	51.1
대구광역시	100.0	21.9	24.1	42.9	6.1	1.4	3.7	46.0
인천광역시	100.0	27.4	22.2	35.7	5.3	1.9	7.5	49.6
광주광역시	100.0	21.2	24.4	38.8	6.6	2.1	6.9	45.6
대전광역시	100.0	26.9	27.4	35.3	5.2	2.9	2.4	54.3
울산광역시	100.0	22.4	26.7	39.6	3.3	2.7	5.3	49.1
세종특별자치시	100.0	24.2	29.4	35.0	5.3	3.0	3.1	53.6
경기도	100.0	26.2	24.4	34.4	5.1	3.9	6.0	50.6
강원도	100.0	23.4	29.9	29.4	5.4	2.1	9.9	53.3
충청북도	100.0	23.1	33.0	34.1	5.5	1.6	2.6	56.1
충청남도	100.0	19.9	30.0	39.0	5.1	1.6	4.4	49.9
전라북도	100.0	22.6	26.5	40.2	3.8	2.6	4.4	49.1
전라남도	100.0	21.8	29.9	36.7	4.2	1.3	6.0	51.7
경상북도	100.0	19.9	27.1	39.7	6.7	1.9	4.7	47.0
경상남도	100.0	19.9	32.9	35.5	5.8	1.9	4.1	52.8
제주특별자치도	100.0	25.5	37.2	31.5	1.9	0.9	2.9	62.7

5. 13세 이상 여성 근로여건만족도 - 인사관리(통계청, 2021년 사회조사)

✓ 인사 관리 만족도

- 여성: 전국 20.0%, 제주 25.8%, 경북 14.5%
- 남성: 전국 24.3%, 충북 29.2%, 경북 19.1%
- 대구, 부산, 인천, 경남, 전남, 제주를 제외한 11개 지역은 여성의 만족도가 남성보다 낮음

13세 이상 근로여건 만족도 - 인사관리(2021년)



주. 매우 만족과 만족을 합한 비율

자료: 통계청, 「사회조사」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA0810R&conn_path=I3

5. 13세 이상 여성 근로여건만족도 - 인사관리(통계청, 2021년 사회조사)

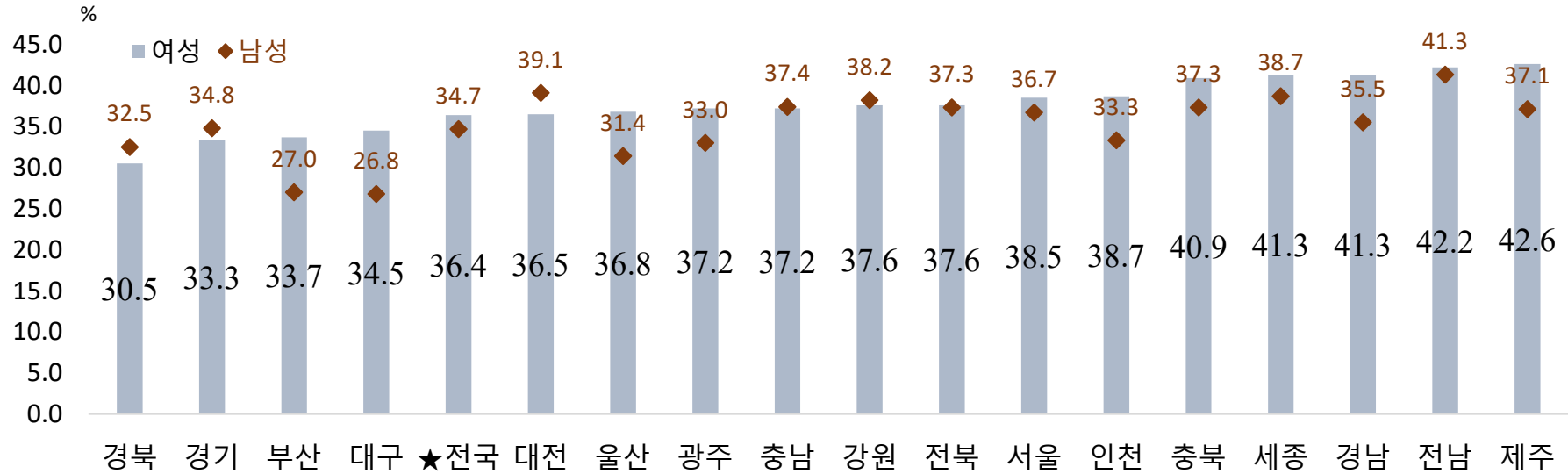
행정구역	계	매우 만족	약간 만족	보통	약간 불만족	매우 불만족	모르겠다	매우 만족+만족
전국	100.0	6.0	14.0	49.2	16.0	8.1	6.6	20.0
서울특별시	100.0	4.9	13.2	51.8	16.3	8.5	5.3	18.1
부산광역시	100.0	5.7	17.1	48.6	14.6	6.0	7.9	22.8
대구광역시	100.0	7.1	14.8	50.3	15.4	6.2	6.2	21.9
인천광역시	100.0	8.5	14.9	47.6	14.7	7.6	6.7	23.4
광주광역시	100.0	5.6	10.0	51.1	15.7	9.6	8.0	15.6
대전광역시	100.0	5.8	14.5	48.0	17.7	9.9	4.1	20.3
울산광역시	100.0	5.3	14.4	51.4	13.3	9.3	6.3	19.7
세종특별자치시	100.0	2.8	13.6	49.5	18.3	12.5	3.3	16.4
경기도	100.0	5.9	12.5	48.4	16.5	9.6	7.1	18.4
강원도	100.0	8.7	16.2	42.7	13.7	4.0	14.7	24.9
충청북도	100.0	5.9	19.1	45.6	15.4	8.8	5.2	25.0
충청남도	100.0	5.5	14.0	56.3	13.5	6.9	3.7	19.5
전라북도	100.0	6.8	17.1	48.6	17.2	4.8	5.5	23.9
전라남도	100.0	5.8	20.0	44.5	12.3	7.2	10.2	25.8
경상북도	100.0	5.2	9.3	52.5	21.1	5.4	6.5	14.5
경상남도	100.0	7.7	16.5	44.2	16.9	6.8	8.0	24.2
제주특별자치도	100.0	7.2	18.6	47.0	15.4	7.5	4.3	25.8

6. 13세 이상 여성 근로여건만족도 - 직장내 교육훈련의 기회

(통계청, 2021년 사회조사)

- ✓ 직장내 교육훈련의 기회 만족도
- 여성: 전국 36.4%, 제주 42.6%, 경북 30.5%
- 남성: 전국 34.7%, 전남 41.3%, 대구 26.8%
- 경북, 경기, 대전, 강원을 제외한 13개 지역은 여성 만족도가 남성보다 높음

13세 이상 근로여건 만족도 - 직장내 교육훈련의 기회(2021년)



주. 매우 만족과 만족을 합한 비율

자료: 통계청, 「사회조사」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA0811R&conn_path=I3

7. 13세 이상 여성 근로여건만족도 - 직장내 교육훈련의 기회

(통계청, 사회조사)

행정구역	계	매우 만족	약간 만족	보통	약간 불만족	매우 불만족	모르겠다	매우 만족+ 만족
전국	100.0	13.3	23.1	45.0	8.7	4.6	5.2	36.4
서울특별시	100.0	13.6	24.9	44.9	7.7	5.5	3.4	38.5
부산광역시	100.0	11.4	22.3	49.9	9.0	2.0	5.5	33.7
대구광역시	100.0	15.0	19.5	49.4	10.5	2.2	3.5	34.5
인천광역시	100.0	17.3	21.4	42.2	9.3	2.5	7.3	38.7
광주광역시	100.0	11.0	26.2	40.9	8.3	5.8	7.9	37.2
대전광역시	100.0	15.5	21.0	46.3	9.3	4.2	3.7	36.5
울산광역시	100.0	13.6	23.2	49.2	6.9	3.4	3.7	36.8
세종특별자치시	100.0	15.4	25.9	45.3	6.0	5.2	2.2	41.3
경기도	100.0	12.7	20.6	44.6	9.2	6.7	6.2	33.3
강원도	100.0	14.2	23.4	41.6	6.9	2.7	11.3	37.6
충청북도	100.0	14.1	26.8	45.4	7.9	2.9	2.9	40.9
충청남도	100.0	11.8	25.4	47.1	9.6	2.9	3.2	37.2
전라북도	100.0	14.2	23.4	43.9	9.4	2.6	6.4	37.6
전라남도	100.0	11.2	31.0	41.9	8.5	1.8	5.6	42.2
경상북도	100.0	11.2	19.3	49.9	9.2	5.6	4.9	30.5
경상남도	100.0	14.0	27.3	41.0	9.2	3.2	5.4	41.3
제주특별자치도	100.0	14.2	28.4	47.2	3.8	1.3	5.2	42.6

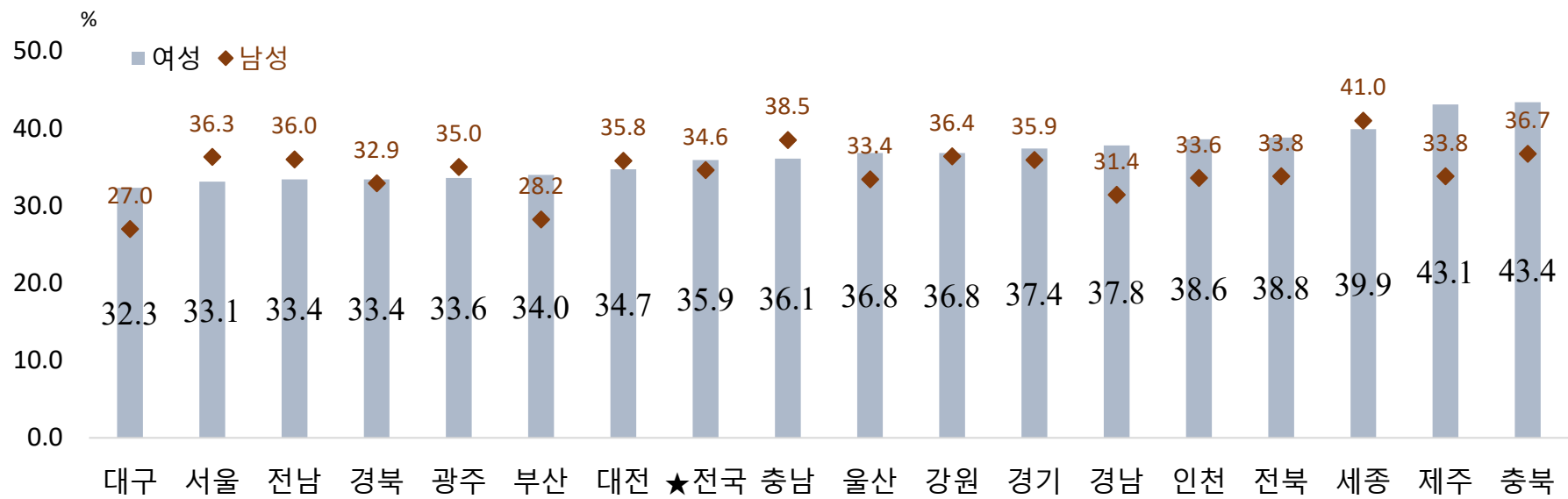
7. 13세 이상 여성 근로여건만족도 - 일·가정 양립 직장 문화

(통계청, 2021년 사회조사)

✓ 일·가정 양립 직장 문화 만족도

- 여성: 전국 35.9%, 충북 43.4%, 대구 32.3%
- 남성: 전국 34.6%, 세종 41.0%, 대구 27.0%
- 서울, 전남, 광주, 대전, 충남, 세종은 여성 만족도 수준이 남성보다 낮고, 나머지 지역 11개 지역은 여성 만족도 수준이 남성보다 높음

13세 이상 근로여건 만족도 - 일·가정 양립 직장 문화(2021년)



주. 매우 만족과 만족을 합한 비율

자료: 통계청, 「사회조사」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA089R&conn_path=I3

7. 13세 이상 여성 근로여건만족도 - 일·가정 양립 직장 문화

(통계청, 2021년 사회조사)

행정구역	계	매우 만 족	약간 만 족	보통	약간 불만 족	매우 불만 족	모르겠다	매우 만족+ 만족
전국	100.0	11.5	24.4	49.2	8.5	3.2	3.3	35.9
서울특별시	100.0	10.8	22.3	51.6	9.2	3.5	2.7	33.1
부산광역시	100.0	10.1	23.9	53.6	6.8	3.2	2.5	34.0
대구광역시	100.0	9.0	23.3	55.8	7.2	1.6	3.0	32.3
인천광역시	100.0	14.3	24.3	48.2	8.7	1.5	3.0	38.6
광주광역시	100.0	11.2	22.4	46.9	7.7	5.4	6.4	33.6
대전광역시	100.0	13.3	21.4	50.1	10.3	3.1	1.7	34.7
울산광역시	100.0	11.1	25.7	49.8	9.0	2.8	1.6	36.8
세종특별자치시	100.0	10.0	29.9	47.2	8.7	2.1	2.2	39.9
경기도	100.0	12.5	24.9	45.3	8.8	4.7	3.8	37.4
강원도	100.0	11.7	25.1	50.1	6.1	1.7	5.3	36.8
충청북도	100.0	13.1	30.3	46.3	6.8	1.2	2.3	43.4
충청남도	100.0	12.0	24.1	49.8	7.2	3.6	3.4	36.1
전라북도	100.0	11.7	27.1	47.2	9.5	1.2	3.2	38.8
전라남도	100.0	6.7	26.7	53.1	7.0	1.0	5.5	33.4
경상북도	100.0	10.6	22.8	54.1	8.1	2.4	1.9	33.4
경상남도	100.0	10.1	27.7	48.0	9.4	1.4	3.5	37.8
제주특별자치도	100.0	14.1	29.0	48.9	5.8	0.4	1.7	43.1

III. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 (약칭 여성경제활동법) 시행

1. 여성경제활동법 제정 이유('22년 6월 시행, 경력단절여성법 전부 개정)

- ✓ 법이 제정된 2008년과 비교해 우리나라의 가족구성 및 가구형태 변화로 인해 여성1인 가구와 여성가구주가 증가함
- ✓ 청년노동시장은 혼인 기피, 만혼, 저출생이라는 변화를 보이고 있고, 여성의 비정규직화와 저임금 등 노동시장의 성차별적 구조도 본격적으로 가시화됨. 또한 “4차산업혁명”으로 인해 노동세계도 변화하고 있음

여성경제활동법 제정 이유

- ✓ 이런 시대적 변화 속에서 혼인/임신/출산/육아 등을 이유로 경력이 단절된 여성 중에서 취업을 희망하는 여성등에 한정하여 추진되어 온 여성노동정책의 한계를 극복하고,
- ✓ 경제활동중인 여성을 주요 정책대상에 포함하여 경제활동의 중단을 방지하는 ‘예방’기능을 강화하고,
- ✓ 경력단절여성지원에서 경력단절 없는 여성경제활동촉진으로 정책의 패러다임 변화.

2. 여성경제활동법 주요 내용('22년 6월 시행, 경력단절여성법 전부 개정)

- ✓ 정책대상 경력단절여성 외 새로 노동시장에 진입하는 여성과 재직여성 등을 포함, '여성'으로 확대

「경력단절여성등의 경제활동 촉진법 전부개정안」 국회 본회의 통과 (11.11.)

2008년 법 제정 이후 13년 만에 이루어지는 전부개정으로, 내년 5월 시행 예정

법 제명의 변경

- ✓ 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 「**여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법**」으로 변경
- ✓ 정책대상을 경력단절여성 외 새로 노동시장에 진입하는 여성과 재직여성 등을 포함한 '**여성**'으로 확대

'경력단절여성등'의 정의 명확화, 경력단절 예방 정의규정 신설(안 제2조)

- ✓ '경력단절여성등' 정의 규정 중 **경력단절사유에 근로조건 추가**
- ✓ '**경력단절 예방**' 정의 규정 신설(경력단절여성등 정의와 동일하게 규정)

여성경제활동 실태조사 실시와 백서발간(안 제8조 및 제9조)

- ✓ '경력단절여성등의 경제활동 실태조사'를 '**여성의 경제활동 실태조사**'로 확대 실시
- ✓ 여성의 임금, 직종, 고용형태, 경력단절여성등 현황 등이 포함된 '**여성경제활동백서**'를 여성가족부와 고용노동부 공동으로 매년 발간·공표

생애주기별 여성 경력설계 등 신설과 경력단절예방 지원 강화(안 제2조 및 제5조)

- ✓ **여성의 생애주기별 경력설계와 개발 상담** 등 맞춤형 경력관리 지원
- ✓ **고용노동부와 함께 경력단절예방 사업을 추진**하고, 경력단절예방 사업의 유형 구체화

직업교육훈련 대상 확대(안 제13조)

- ✓ '경력단절여성등'에서 '**여성**'으로 확대하여 교육훈련의 접근성 강화

인턴취업지원사업의 명칭 변경과 지원범위 확대(안 제14조)

- ✓ '인턴취업지원' 사업을 '**일 경험 지원**' 사업으로 명칭 변경
- ✓ 경력단절여성의 취업기회 확대 및 기업의 인력난 해소 등을 위해 **일 경험 지원대상 범위를 '기업등'으로 확대**

경력단절여성지원센터의 명칭 변경(안 제17조)

- ✓ 여성의 경제활동과 관련한 종합적 사업을 추진함을 분명히 하기 위해 '경력단절여성지원센터'의 명칭을 '**여성경제활동지원센터**'로 변경

2. 여성경제활동법 주요 내용('22년 6월 시행, 경력단절여성법 전부 개정)

제1조(목적) 이 법은 **여성의** 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 통하여 여성의 경제적 자립과 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “경력단절여성 등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 **근로조건** 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성

제4조(사업주의 책무) ① 사업주는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 근로환경 개선 및 고용안정에 노력하여야 한다.

② 사업주는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 국가 및 지방자치단체의 시책에 적극 협조하여야 한다.

제10조(일자리창출 지원 등) ① 정부는 경력단절여성등의 연령, 경력, 학력 등에 적합한 취업과 창업 등 일자리를 창출하기 위하여 노력하여야 한다.

② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 일자리 질을 제고하기 위하여 **성별임금 격차 축소** 등 근로환경 개선을 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

제11조(구인·구직 정보의 수집 등) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 여성과 관련된 구인(求人)·구직(求職) 정보를 수집하고 구인·구직의 개척에 노력하여야 하며, **관련 정보를 구직자·사업주 및 관련 단체 등에 제공하여야 한다.**

제12조(생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 여성인력개발기관 등 여성가족부와 고용노동부의 공동부령(이하 “공동부령”이라 한다)으로 정하는 기관이 생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등을 실시할 수 있도록 지원할 수 있다.

3. 여성경제활동법 시행과 새일센터

✓ 「여성경제활동법」(구 경력단절여성법) 은 전국 159개 새일센터를 통해 추진

시점	주요 내용	비고
2008.12.6. 시행	경력단절여성등의 경제활동 촉진법(약칭: 경력단절여성법)	
2009	새일센터 72개 지정	직업 상담 및 집단 상담, 직업능력개발 훈련, 새일여성인턴제, 취업지원, 사후관리
2010	광역형 지정	8개
2014	고용복지+센터 새일센터 참여	고용복지+센터 10개소
	새일센터 경력개발형, 농어촌형, 지역산업맞춤형, 자립지원형 시범 운영	10개소
2015	새일센터 유형 경력개발형, 농어촌형, 일반형 개편	경력개발형 7개, 농어촌형 5개
2016	고부가가치 직업교육훈련 시작	25개
2017	경력단절예방사업 시범 추진	15개
	창업 지원 전담 인력 신규 배치	30개소
	e-새일시스템 전면 개편 오픈 saeil.mogef.go.kr	직업교육훈련, 경력단절예방지원 온라인 신청 지원, 인턴 온라인 접수, 일자리 정보 공개, 구직자 이력관리시스템 구축
2018	경력단절예방지원 사업 시작	15개소
2019	경력이음 사례관리서비스 시범 운영	30대 경력단절여성 대상 사업, 10개소 운영
	경력단절예방지원 사업	35개소
2021.6.8 시행	여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법(약칭: 여성경제활동법) 시행	

주. 여성가족부 자료 필자 재구성

자료 : 여성가족부, 「2009-2014 여성정책연차보고서」, 「2015 성평등정책연차보고서」, 「2016-2020 양성평등정책연차보고서」

여성가족부 경력단절여성과 보도자료(2021.3.11), (2022.3.14)

3. 여성경제활동법 시행과 새일센터

✓ 2023년 새일센터 경력단절예방 사업 자료: 여성가족부. 2023년 여성새로일하기센터 사업지침

구분	분야	사업내용
여성 고용 유지 지원	경력개발지원	○ 구직준비단계상담 및 교육 ○ 경력개발상담 및 교육 ○ 심리·고충상담 및 교육 ○ 인사·노무상담 및 교육
	직장적응 및 복귀지원	○ 취업자간담회 ○ 멘토링 및 1:1코칭 ○ 취·창업동아리, 직장내 학습동아리지원 ○ 워크숍·교육 ○ 돌봄지원
직장 문화 개선 지원	조직문화·기업 환경개선 지원	○ 전문가 회의 ○ 기업컨설팅 ○ 기업환경개선
	일·생활 균형 문화 확산	○ 워크숍 및 교육 등 * 일·가정 양립 지원제도, 출산·육아기 근로자 대상 인사노무 관리법 등 기업간담회
경력 단절 예방 협력망 구축	협력망 구성 및 운영	○ 경력단절예방 협력망 구축 및 운영 ○ 지역사회 유관기관 간 네트워크 및 전문가 풀 구성
	전문가 양성 및 관리	○ 지역 센터 종사자 교육 ○ 경단예방 전문가 양성 및 인력풀 관리
	조사 및 개발	○ 여성고용, 일·생활 균형을 위한 정책 활용 현황 등에 대한 수요조사 및 기업 발굴 (3년 주기) ○ 경력개발 지원을 위한 안내책자 또는 매뉴얼 발간(종합상담사례집 등) ○ 공통 프로그램 개발 및 운영 지원, 효과측정 등(전국센터 활용, 예방팀 필수 운영)
경력 단절 예방 인식 개선 강화	캠페인	○ 경력단절예방 행사 수행 ○ 경력단절예방 통합 홍보 * 광역·거점 예방팀은 홍보영상 등 제작 시 전국 센터에 배포 가능하도록 제작
	우수사례 발굴 및 홍보	○ 전문가 간담회, 여성고용 우수기업 사례공유 및 발표, 언론 홍보 지원 우수사례집 발간 및 공유 ¹⁰⁰
지역특 화사업	지역에 맞는 경력단절예방사업 개발 및 시범 운영	

IV. 여성가족부와 지역여성일자리

1. 지방 소멸 방지

- ✓ 지방소멸은 지역사회의 인구가 감소하여 인프라 및 생활서비스 공급, 생활의 애로 등으로 인해 공동체가 제대로 기능하기 어려운 상태를 지칭함(김현호, 2021)*

* 김현호(2021), 지방소멸, 어떻게 방지할 것인가? 한국지방행정연구원 지방자치정책브리프 NO.131 2021.11)

- 지방소멸이란 용어는 일본의 마스다 히로야(増田寛也)로부터 유래함. 그는 2014년 6월 「중앙 공론」에 수록된 창성회의 보고서인 「성장을 이어가는 21세기를 위하여 : 저출산 극복을 위한 지방활성화전략」을 통해 지방소멸 가능지역을 발표했음
- 마스다 히로야의 지방창생 논의를 계기로 일본은 2기에 걸친 지방창생 종합전략을 추진함
- ◆ 제1기 지방창생종합전략(2015~2019): 지방소멸의 원인을 동경의 일극 집중 증으로 파악하고 2060년까지 인구 1억명수를 목표로 동경의 일극 집중과 지방소멸을 방지하기 위한 시책을 추진
- ◆ 제2기 지방창생종합전략(2020-2024) : 미래에도 매력있는 지역사회 실현을 통한 지역의 인구감소 완화, 도쿄권 일극 집중 시정을 비전으로 설정

<제 2기 주요 정책>

- 지역특성에 맞게 생산성 향상 돈버는 지역실현: 지역자원, 산업을 활용한 지역경쟁력강화, 전문인재확보,육성
- 안심하고 일할 수 있는 환경의 실현: 일하기 좋은 매력적 취업 환경, 담당자확보
- 지방으로의 이주, 정착 추진: 청년의 수학, 취업을 통한 지방정착 추진 등
- 결혼, 출산, 육아하기 좋은 환경 정비: 결혼 출산·양육의 지원, 일과 육아의 양립, 지역 실정에 맞는 대응 조직 추진
- 활력을 만들고 안전한 생활 실현의 환경정비: 안전한 생활이 가능한 만들기 등

1. 지방 소멸 방지

✓ '지방소멸' 막은 독일은 어떻게 청년을 잡았나

김택환(2022.10.31). 주간조선

<http://weekly.chosun.com/news/articleView.html?idxno=22747>

우리와 인구 크기(8100만명)가 같으면서 분단이라는 유사한 역사를 겪은 독일으로부터 시사점을 얻을 수 있다. 무엇보다 독일은 '전국 어디서나 행복하게 살 수 있는 나라'를 만들었기 때문에 인구 및 출산율 반등이 가능했다. 독일에서는 지역 청년들이 수도 베를린으로 갈 필요가 없다.

독일은 헌법에 '재정균형 원칙(Finanzausgleich)'도 규정해놓고 있다. 이를 통해 잘사는 지역의 세수를 못사는 지역에 지원하도록 의무화했다. 낙후된 지역이라도 전국 평균 90% 세수를 확보하도록 규정한 것이다. 지역 청년들이 베를린에 있는 대학으로 굳이 입학할 필요성이 없는 이유는 중앙공무원의 경우 지역출신 할당제를, 지방공무원은 그 출신을 대거 채용하고 있기 때문이기도 하다.

지방인구 소멸과 직접적 연관이 있는 저출산 문제도 마찬가지다. 독일은 2021년 출산율이 우리의 2배인 1.57명으로 반등했는데 중앙과 지방정부가 협력해서 중장기적인 출산장려 정책을 편 덕분이었다. 어린이지원금 등 과감한 금액의 직접 지원에다가, 주택마련 저리융자 등 아이를 위한 다양한 세제 혜택을 통해 성과를 거두고 있다. 독일 청년들 사이에서는 '3포'(연애, 결혼, 출산 포기)라는 용어를 들을 수 없다. 또한 여성에 대한 권리와 사회적 인식이 좋다는 점도 출산율과 연관이 있다. 현재 솔츠 정부에 참가한 각료의 50%가 여성이다.

1. 지방소멸 방지

✓ 일본과 독일 지방소멸 사례 시사점

- MZ 세대 눈높이 근로환경 조성

- 지방소멸 방지는 청년 여성 정주 환경의 지역 평준화 중요.
- 청년 여성 눈높이에 맞는 일생활 균형, 양성평등한 일자리 제공 필요. 이는 MZ 세대의 직업 선택 기준에도 부합

- 지역 기반 일생활균형 및 양성평등 근로환경 조성과 여성가족부

- 여성경제활동법 기반 여성경제활동촉진 및 경력단절예방 사업, 가족친화 인증제, 가족친화환경조성, 여성친화도시조성 등 여성가족부 사업 확대 필요

여성·청소년·가족정책 시·도 국장회의(여성가족부 보도자료, 2023년 4월 7일)

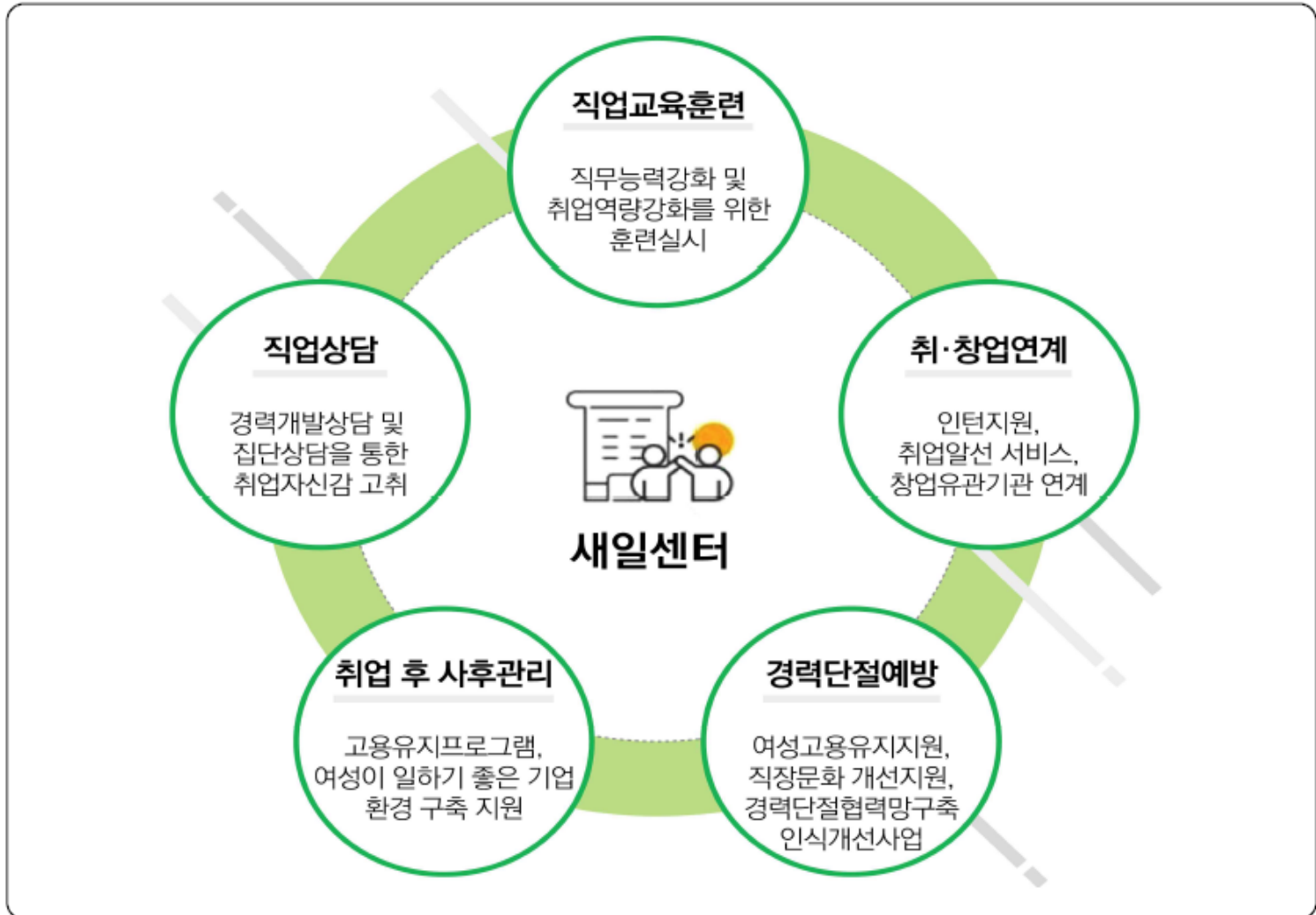
□ 논의 내용

○ 첫째, 여성가족부는 올해 여성인력 양성과 활용을 확대하고, 일·가정 양립 문화 확산을 위해 '범정부 여성인력양성협의체'를 구성할 예정이다.

- 이에, 지자체별 여성 고용과 일자리 부조화(미스매치) 현황을 파악하고, 지역의 특수성을 고려한 여성인력 양성과 노동환경 개선을 위해 지자체와의 협력을 강화하기로 하였다.

2. 여성가족부 지역 여성경제활동 관련 주요 사업

✓ 새일센터 사업(여성가족부, 2023년도 여성새로일하기센터 사업지침)



2. 여성가족부 지역 여성경제활동 관련 주요 사업

✓ 새일센터 사업(여성가족부, 2023년도 여성새로일하기센터 사업지침)

■ 2023년 새일센터 주요 사업 변화

구 분		2022년도	2023년도
집단상담	연령별 집단상담 프로그램	<p>○ 연령별 집단상담프로그램 운영</p> <p>- 경력단절여성 대상 기본과정 및 심화과정은 참여자의 연령별로 집단상담프로그램을 구성하고 연령별로 구분하여 집단상담 프로그램 운영</p> <p>* 가급적 동일 연령대(20~30대, 30~40대, 40~50대, 50대 이상 등)로 구성하되, 모집된 참여자 연령 현황 등 새일 센터 상황을 고려하여 인접한 타 연령대 참여 가능</p>	<p>○ 연령별 집단상담프로그램 운영</p> <p>- 경력단절여성 대상 기본과정 및 심화과정은 참여자의 연령별로 집단 상담프로그램을 구성하고, 연령별로 구분하여 집단상담프로그램 운영</p> <p>* 가급적 동일 연령대(20대, 30대, 40대, 50대 이상)로 구성하되, 센터별 참여 신청자 현황을 고려하여, 30대 이하(20세~39세) 연령대를 통합구성하거나, 인접한 타 연령대 참여 가능</p>
직업교육 훈련	사업대상 확대	<p>○ 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 제10조(직업교육훈련)에 따른 ‘경력단절여성등’</p> <p>* 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단 하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중 취업을 희망하는 여성</p>	<p>○ 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 제 13조(직업교육훈련)에 따른 ‘여성’</p> <p>* ‘경력단절여성등’에서 ‘여성’으로 확대하여 재직여성도 사업 참여 가능</p>

2. 여성가족부 지역 여성경제활동 관련 주요 사업

✓ 새일센터 사업(여성가족부, 2023년도 여성새로일하기센터 사업지침)

■ 2023년 새일센터 주요 사업 변화(이어서)

구 분		2022년도	2023년도																																	
경력단절예방사업	사업 수행 기관 확대	○ 광역·거점센터(15개소) 및 지역 센터(60개소) - 광역·거점센터(경력단절예방팀 3개소, 일반 12개소) - 지역센터(경력단절예방팀 4개소, 일반 56개소) ○ 특화형(1개소) 시범운영	○ 광역·거점센터(15개소) 및 지역센터 (65개소) - 광역·거점센터(경력단절예방팀 3개소, 일반 12개소) - 지역센터(경력단절예방팀 9개소, 일반 56개소) ○ 특화형(2개소) 운영																																	
	세 부 사 업 운영	○ 경력단절예방지원 사업 분야명 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">구분</th> <th>분야명</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">여성고용 유지지원</td> <td>경력개발지원</td> </tr> <tr> <td>직장적응 및 복귀지원</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">직장문화 개선지원</td> <td>개선방안 개발 및 컨설팅</td> </tr> <tr> <td>기업환경개선지원 일·생활 균형 문화 확산</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">경력단절예방 협력망 구축</td> <td>협력망 구성 및 운영</td> </tr> <tr> <td>경력단절예방사업 전문가 양성 교육</td> </tr> <tr> <td>기업 수요조사</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">경력단절예방 인식 개선강화</td> <td>홍보</td> </tr> <tr> <td>우수사례 발굴, 확산</td> </tr> <tr> <td>지역자율형</td> <td>지역자율형</td> </tr> </tbody> </table>	구분	분야명	여성고용 유지지원	경력개발지원	직장적응 및 복귀지원	직장문화 개선지원	개선방안 개발 및 컨설팅	기업환경개선지원 일·생활 균형 문화 확산	경력단절예방 협력망 구축	협력망 구성 및 운영	경력단절예방사업 전문가 양성 교육	기업 수요조사	경력단절예방 인식 개선강화	홍보	우수사례 발굴, 확산	지역자율형	지역자율형	○ 경력단절예방지원 사업 분야명 * 분야명 일부 변경 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">구분</th> <th>변경 분야명</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">여성고용 유지지원</td> <td>경력개발지원</td> </tr> <tr> <td>직장적응 및 복귀지원</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">직장문화 개선지원</td> <td>조직문화·기업환경개선 지원</td> </tr> <tr> <td>일·생활 균형 문화 확산</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">경력단절예방 협력망 구축</td> <td>협력망 구성 및 운영</td> </tr> <tr> <td>전문가 양성 및 관리</td> </tr> <tr> <td>조사 및 개발</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">경력단절예방 인식개선강화</td> <td>캠페인</td> </tr> <tr> <td>우수사례발굴 및 홍보</td> </tr> <tr> <td>지역특화사업</td> <td>지역특화사업</td> </tr> </tbody> </table>	구분	변경 분야명	여성고용 유지지원	경력개발지원	직장적응 및 복귀지원	직장문화 개선지원	조직문화·기업환경개선 지원	일·생활 균형 문화 확산	경력단절예방 협력망 구축	협력망 구성 및 운영	전문가 양성 및 관리	조사 및 개발	경력단절예방 인식개선강화	캠페인	우수사례발굴 및 홍보	지역특화사업
구분	분야명																																			
여성고용 유지지원	경력개발지원																																			
	직장적응 및 복귀지원																																			
직장문화 개선지원	개선방안 개발 및 컨설팅																																			
	기업환경개선지원 일·생활 균형 문화 확산																																			
경력단절예방 협력망 구축	협력망 구성 및 운영																																			
	경력단절예방사업 전문가 양성 교육																																			
	기업 수요조사																																			
경력단절예방 인식 개선강화	홍보																																			
	우수사례 발굴, 확산																																			
지역자율형	지역자율형																																			
구분	변경 분야명																																			
여성고용 유지지원	경력개발지원																																			
	직장적응 및 복귀지원																																			
직장문화 개선지원	조직문화·기업환경개선 지원																																			
	일·생활 균형 문화 확산																																			
경력단절예방 협력망 구축	협력망 구성 및 운영																																			
	전문가 양성 및 관리																																			
	조사 및 개발																																			
경력단절예방 인식개선강화	캠페인																																			
	우수사례발굴 및 홍보																																			
지역특화사업	지역특화사업																																			

2. 여성가족부 여성경제활동 관련 주요 사업

- ✓ 가족친화인증기업 제도 (<https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do>)
- 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도
- 가족친화제도: 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화직장문화조성 등
- 법적근거 : 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 제 15조
- 인증기업 인센티브: 중소기업 197개, 대기업 71개, 공공기관 7개

■ 가족친화인증 평가 기준(중소기업)

심사요소	심사항목	배점	
1. 최고경영층의 리더십(20)	1.1 최고경영층의 관심 및 의지(※‘사회적 물의’야기 여부 확인)	20	
	2. 가족친화제도 실행 (60)	2.1 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	10
		2.2 남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율	10
		2.3 출산전·후 휴가 후 고용유지율	10
		2.4 배우자출산휴가 10일 이상 이용률	5
		2.5 임신기 근로시간 단축 이용률	5
		2.6 유연근무제 활용률 (시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10
		2.7 정시퇴근 (‘가족사랑의 날’, PC-OFF 등 시행)	10
3. 가족친화경영 만족도(20)	3.1 자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화조성 관련 직원 만족도	20	

2. 여성가족부 여성경제활동 관련 주요 사업

■ 가족친화인증 평가 기준(중소기업) - 가점

심사요소	심사항목	배점
가점 (최대 15)	직장어린이집 설치 (※ 의무이행사업장 제외)	8
	가족친화 관련 프로그램 시행 (7가지, 각 1점)	7
	남성근로자 육아휴직 이용	8
	가족돌봄휴직 이용 또는 가족돌봄휴가 이용	5
	가족친화 직장교육 실시	5
	고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정	3
	경영혁신형 중소기업	3
	근무혁신인센티브제 우수기업	3
	연차활용률	3
	자동육아휴직제 시행	2
	대체인력 채용	2
	조기퇴근제 시행	2
	청년친화강소기업	2
	근로자 휴가지원사업	2
	여성관리자 비율목표제 시행	2
총계		100(가점제외)

2. 여성가족부 여성경제활동 관련 주요 사업

✓ 여성친화도시

- 지역정책과 발전과정에 여성과 남성이 평등하게 참여하고 여성의 역량강화, 돌봄 및 안전이 구현되도록 정책을 운영하는 지역(여성친화도시) 지정 및 지원
- 근거법: 양성평등기본법 제39조 및 동법 시행령 제24조
- 지정 대상: 시·군·구(특별자치시·특별자치도 포함) * 지정기간: 5년
- 지정 기준: 지정 희망 지자체가 제출한 여성친화도시 5대 목표별 사업 추진계획서를 관계 전문가 등으로 구성된 심사위원회가 기준에 따라 심사하여 선정
- 여성친화도시 조성 5대 목표: ① 성평등 정책 추진 기반 구축 ② 여성의 경제·사회 참여 확대 ③ 지역사회 안전 증진 ④ 가족친화환경 조성 ⑤ 여성의 지역사회 활동역량 강화

■ 여성친화도시 조성 목표별 주요 내용

5대 목표	내용
1. 성평등 정책 추진 기반 구축	1-1 모든 부서에서 성평등 관련 업무를 수행할 수 있는 제도적 기반 마련 - 여성친화도시 사업 추진을 위한 법·제도 정비 - 양성평등정책 추진 부서 설치 - 양성평등정책부서를 중심으로 한 부서 간 협력 - 지역 여성 참여를 보장하는 거버넌스 구축 - 성별영향평가, 성인지 예산 활성화와 성인지 통계 구축 - 공무원 성인지력 향상 교육

2. 여성가족부 여성경제활동 관련 주요 사업

■ 여성친화도시 조성 목표별 주요 내용(이어서)

5대 목표	내용
2. 여성의 경제·사회 참여 확대	<p>2-1 여성의 취·창업 활성화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역 산업과 연계된 직업훈련 및 취·창업 지원 - 근거리 일자리 발굴과 여성의 사회적 경제 활동 촉진 <p>2-2 여성 고용 안정을 위한 지역사회 책무성 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역사회 유관기관 협력 체계 구축 - 여성 고용 창출 및 고용 안정 목표 공시 및 지속 모니터링
3. 지역사회 안전 증진	<p>3-1 각종 위험으로부터 안전한 지역 환경 조성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 여성 및 사회적 약자의 통행 특성 반영한 이동 여건 조성 - 도시기반시설, 공공이용시설, 주거단지에 사회적 안전장치 마련 <p>3-2 여성과 사회적 약자의 안전 역량 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역사회 위험에 대한 여성의 대처능력 향상 - 여성의 지역 안전 유지 역량 강화
4. 가족친화 환경 조성	<p>4-1 양성평등 고용환경 조성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 여성의 경력 유지와 일·가정 양립 문화 정착 - 여성친화적 근무환경 조성 - 가족친화기업 확대 <p>4-2 돌봄에 대한 지역사회 책임 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 돌봄 서비스 내실화와 돌봄 인프라 접근성 향상 - 마을 단위 돌봄 확대
5. 여성의 지역사회 활동역량 강화	<p>5-1 지역 사회 여성 활동 확산</p> <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 분야의 마을 여성 모임 활성화와 커뮤니티 활동 공간 확대 - 지역 사회 여성 활동 연계를 위한 네트워크 활성화 <p>5-2 모든 분야의 여성 대표성 증진을 위한 조치</p> <ul style="list-style-type: none"> - 단체 및 자원활동 등 지역사회 여성 활동의 사회적 가치 인정 - 지역사회 내 공식적인 의사결정 기구 참여 확대

3. 새일센터 중심 지역 여성경제활동 지원

- ✓ 여성경제활동법 시행 계기, 기업 및 청년여성, 재직여성 대상 지역 기반 여성경제활동 지원 사업 활성화
- ✓ 새일센터의 구직자, 취업자, 기업 대상 사업 경험을 기반으로 지역 특성 및 자원을 활용하여 지역 유관기관 및 지자체와 새일센터별로 여성경제활동 지원 사업 선택과 집중 사업 협업
 - 청년 여성 경력형성 및 경력유지: 대학 취업센터 및 지자체 청년 취업 사업
 - 일자리 연계: 지자체 일자리센터, 고용센터 등
 - 직업교육훈련: 폴리텍대학 및 대학 산학협력단, 직능협회 등
 - 임금근로자 지원: 지방노동청, 고용노동부 지원 전국 21개 고용평등상담실
 - 창업자 및 비임금근로자 지원: 지역 창업지원 기관, 지방중소벤처기업청 등
 - 취약 계층 지원: 여가부 가족센터(다문화가족, 한부모가족), 지역 이주민지원센터, 북한이주민지원센터 등
 - 기업 대상 근로조건(환경) 개선: 여가부 가족센터, 지역 노사발전재단, 경기도 산하 유관기관
 - 지역 여성경제활동촉진 및 경력단절예방을 위한 R&D: 지자체 산하 연구기관
 - 지역 일자리 전망 및 현황: 지역인적자원개발위원회(※ 지역인적자원개발위원회 새일센터 기관장 당연직 필요)

3. 새일센터 중심 지역 여성경제활동 지원

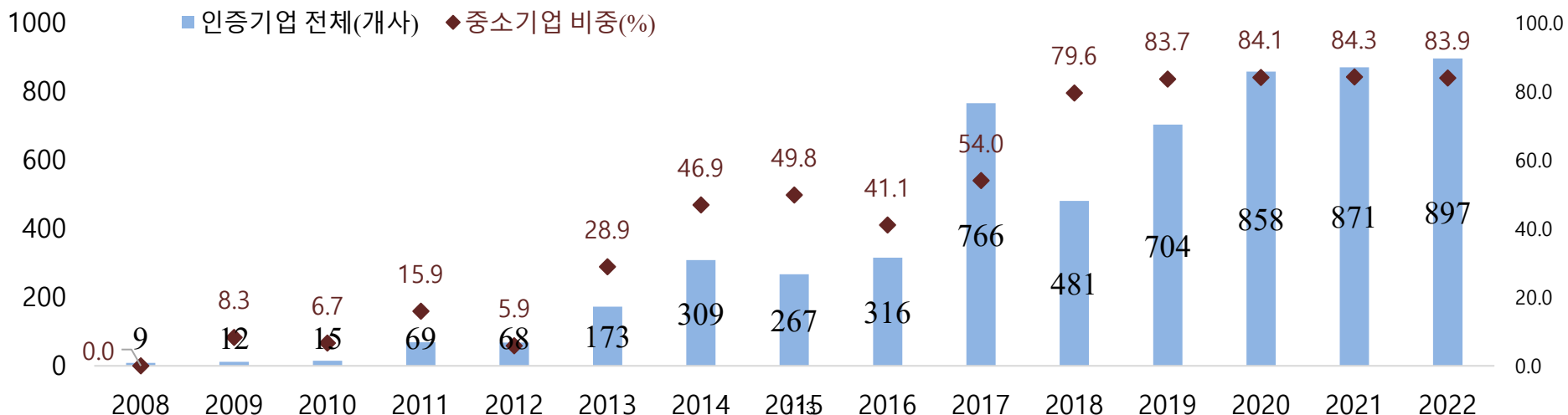
- ✓ ‘가족친화기업인증’, ‘여성친화도시조성’ 여성가족부 사업과 협업
- 시·군·구(특별자치시·특별자치도 포함) 여성친화도시 지정 지원(신규지정 기간 5년)

※ 여성친화도시 지정: ‘09년 2개 → ‘15년 66개 → ‘18년 87개 → ‘21년 95개 → ‘22년 101개

- 지역 중소기업(영세사업장) 가족친화인증 인증 지원(신규인증 기간 3년, 유효기간연장 2년, 재인증 3년)

※ 가족친화인증 기업 현황 : 총 5,415개사(‘22년 12월 기준)

가족친화인증기업 현황(2022.12.31 기준)



3. 새일센터 중심 지역 여성경제활동 지원

※ 지역별 사업체 수 및 가족친화인증 기업 현황

	가족친화인증기업(2022년말 기준)	전체 사업체수(2021년 기준)	가족친화인증기업 비중
세종	91	11,327	0.80
대전	306	52,068	0.59
충북	297	61,330	0.48
제주	103	28,406	0.36
서울	1,539	424,695	0.36
충남	248	78,985	0.31
전남	209	67,238	0.31
전국	14,041	1,995,751	0.70
강원	154	58,927	0.26
경북	245	94,158	0.26
부산	316	132,295	0.24
전북	155	65,608	0.24
인천	215	99,121	0.22
광주	121	55,991	0.22
대구	182	87,153	0.21
경기	968	521,991	0.19
울산	66	35,947	0.18
경남	200	120,511	0.17

자료: 가족친화지원사업 <https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertStatus.do>. 고용노동부, 사업체노동실태현황

※ 전국 사업체 규모별 현황(2021) 고용노동부, 사업체노동실태현황 <http://laborstat.moel.go.kr/>

전규모	1~4인	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100~199인	200~299인	300인 이상	10인 미만	30인 미만	100인 미만
1,995,751	1,239,760	439,598	232,743	40,356	26,258	10,149	3,019	3,818.0	1,679,358	1,912,101	1,978,715
100.0	62.1	22.0	11.7	2.0	1.3	0.5	0.2	0.2	84.1	95.8	99.1

3. 새일센터 중심 지역 여성경제활동 지원

- ✓ 지역의 양성평등 노동 환경 조성
- 성별 임금 격차 해소: 여성친화도시 조성 사업 및 여성경제활동법 제10조 2항, 양성평등기본법 제38조 기반 사업 추진

「여성경제활동법」 제10조(일자리창출 지원 등)② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 일자리 질을 제고하기 위하여 **성별임금 격차 축소 등 근로환경 개선**을 위한 시책을 수립·시행하여야한다.

※ 여성의 날 및 양성평등주간 사업

「양성평등기본법」 제38조(여성의 날 등과 양성평등주간) ① 범국민적으로 양성평등 실현을 촉진하기 위하여 매년 3월 8일을 여성의 날로 하고, 대통령령으로 정하는 바에 따라 1년 중 1주간을 양성평등주간으로 한다. <개정 2018. 3. 2., 2019. 11. 26.>

② 우리나라 최초의 여성인권선언문이 발표된 날을 기념하기 위하여 매년 9월 1일을 여권통문(女權通文)의 날로 한다. <신설 2019. 11. 26.>

③ 제1항에 따른 **양성평등주간 중 하루를 양성평등 임금의 날**로 하고, 같은 날에 성별 임금 통계 등을 공표한다. <신설 2020. 5. 19.>[제목개정 2020. 5. 19.]

※ 횡성군 2단계 여성친화도시사업 : '**동일노동 동일임금**' 사업(여성신문, 2022.9.1)

여성이라서 덜 받은 임금 부족분을 지원해 '동일노동 동일임금'을 보장하는 '횡성형 여성일자리사업'을 열띤 호응 속에서 올해로 2년째 시행. 횡성군은 2017년 처음 여성친화도시로 지정됐고, 2021년 12월 2단계 도시로 지정됐다. 강원도 전체에서 2단계 여성친화도시는 횡성을 포함해 3곳 뿐이다

고맙습니다.

김난주
한국여성정책연구원
string@kwdimail.re.kr