

KOREAN
WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젠더리뷰

만나고 싶었습니다

- 정부의 젠더거버넌스와 성평등 정책 활성화 방안
윤정화 고용노동부 양성평등정책담당관



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

정부의 젠더거버넌스와 성평등 정책 활성화 방안

윤정화 고용노동부 양성평등정책담당관



윤정화 고용노동부 양성평등정책담당관


최무현 🗣️ 담당관님, 뵙게되어 반갑습니다. 인터뷰를 진행하게 된 상지대학교 행정학과와 최무현 교수입니다. 담당관님과 양성평등 관련 업무로 여러 번 뵈었습니다. 담당관님께서 박사논문을 쓰시고 연구에 매진하시다가 국회, 국민권익위원회, 한국법제연구원 등 여러 경력을 쌓으시게 되셨는데 전체적으로는 여성운동의 차원에서 이해될 수 있을 것 같습니다. 이러한 담당관님의 헌신의 계기, 과정, 앞으로 계획에 대해 말씀주시는 것으로 인터뷰를 시작했으면 합니다.

윤정화 🗣️ 안녕하세요? 교수님 반갑습니다. 지난 2015년 '성인지 교육' 사업 준비를 위한 연구에 많이 도움 주셨던 거 기억하고 있습니다. 저는 법여성학을 전공했는데, 법과 대학

재학시에 형법과 친족상속법(가족법)을 공부하면서 많은 판례들을 접했어요. 다양한 판례들을 접하면서, 제 안에 오랜 시간 지속되어 온 성 차별에 대한 안타까움 같은 감정이 생겼던 것 같아요. 우리가 그동안 보편적으로 생각했던 가치, 법, 상식 이런 것들이 누구의 관점에 의해서 형성된 것인가에 대한 고민을 그때부터 시작하게 되었고, 그게 지금 제가 가는 길의 동기부여가 되었던 거 같습니다. 그러다가 대학교 4학년 때 '호주제 폐지'에 대한 사회과학 논문을 써서, 수상을 하게 되었는데 그게 제가 양성평등 운동에 첫 발을 디딘 출발이지 않았나 생각합니다. 그 이후로 박사학위 취득까지 오랜시간 공부를 했는데, 법여성학이라는 학문의 특성상 기존에 시민운동 방식의 양성평등 운동보다는 법과 제도개선 하는 데에 힘을 보태는 방식으로 노력을 해왔던 것 같습니다. 구체적으로 국회 여성가족위원회와 행정안전위원회 등의 일을 하면서 젠더폭력에 대한 법령개선, 경찰청 여성 청소년계 기반조성, 여성 대표성 제고와 관련된 제도개선 노력을 했었고, 그 이후에 국민권익위원회와 한국법제연구원 등에서도 제도개선 연구에 관련한 일들을 했습니다.

그러다가 2012년에 인사혁신처 5급 민간경력채용(이하 민경채) 시험(1기)에 합격하면서 여성가족부에서 일하게 되었습니다. 그때부터 지금까지 저의 주 тем는 '성 주류화와 양성평등 문화확산' 이 되었습니다. 직업공무원이기 때문에 순환보직으로 학교밖 청소년, 가족친화기업 등 이런 업무를 잠깐 하기도 했지만, 주로 성주류화를 통한 제도개선, 성인지 교육 등의 업무를 주로 담당 했습니다. 지금은 고용노동부 양성평등정책담당관으로 부임한 지 3달 되었고, 앞으로 고용노동부 안에서 제도개선이 필요한 정책이나 사업 등을 적극적으로 발굴하고, 성인지 교육의 체계적인 추진을 중점적으로 하고자 합니다. 제 생각에는 양성평등 사회를 위해 할 일의 가장 큰 축은 제도개선이고, 또 다른 한 축은 문화를 바꿀 수 있는 다양한 방식의 성인지 교육이라고 생각합니다.

앞으로 제가 어느 자리에서 일을 하든지 그 두 가지를 중심으로 하고 있지 않을까 싶습니다. 머지않아 통일이 된다면 저는 평양에 가서도 성인지·성평등 교육을 하고 싶어요. 아주 중요하고도 의미있는 일들이 될 거라 생각합니다. 또한 최근 KOICA를 통해 아프리카·아시아·중남미 개도국의 공무원들과 전문가들을 대상으로 성인지 교육을 했어요. 우리가 그동안 해온 '성 주류화'와 관련된 성과나 사례들을 설명하고, 성인지 교육의 중요성 등을 설명했습니다. 요즘 다른 나라에서 우리의 성과나 노력, 방법 등을 배우려고 노력하고 있는데, 수업에 참여하는 다른 나라 공무원이나 전문가들도 진지한 관심을 보였던 기억이 납니다. '행정한류' 차원의 아주 의미있는 일이라는 생각이 들었습니다.

최무현  우리나라가 아주 빠른 속도로 양성평등 부분에서 발전을 이룬 것 같아요. 담당관님께서 과거 뿐만 아니라 앞으로 어떤 방향으로 가야할지를 잘 보여주신 것 같아요. 또한

담당관님이 걸어오신 길이 성주류화의 방향 아닌가 하는 생각도 들었습니다. 여성운동 초기에 공직에 민간경력직 채용과 개방형 직위제 등과 같은 외부 수혈을 통해서 인력보충이 된 것은 사실인 것 같습니다. 저도 이러한 민간경력직 채용이나 개방형 직위제가 경직적인 정부 조직문화들, 성차별적인 문화를 완화하는데 분명히 기여했다고 생각을 하거든요. 담당관님의 공직 경험을 통해, 양성평등 분야에 민경채나 개방형직위제 같은 개방형 인사체계를 갖고 있는 긍정적인 효과가 어떤 게 있는지 말씀해 주십시오.

윤정화 ♀ 민간경력직 채용도 공채 공무원 시험과 같은 방식으로 진행이 된다는 점과 현재는 여성가족부 민경채 비율이 타부처 대비 높지 않은 것도 알려드리고 답변을 드려야 될 것 같습니다.

제 경험으로 양성평등 분야에 민간경력자가 채용이 돼서 긍정적인 효과로, 다른 사람보다 평소 '양성평등'에 대한 고민을 더 하다 보니 업무를 추진하면서 중요도에 대한 구분을 할 수 있다는 점 아닐까 합니다. 그리고 양성평등에 대한 열정이나 사명감, 관련 전문성 등이 다른 순환보직하는 공무원들에 비해서 조금이라도 낫지 않을까 생각합니다. 아시다시피 공무원 조직이 순환보직이기 때문에 한 분야를 오랫동안 근무할 생각이 없고, 그렇게 했을 때 본인에게 이롭다고 생각하지도 않아요. 그러나 저처럼 '양성평등'이라는 가치실현을 위해 공무원 사회에 들어온 사람은 아무래도 제가 존중하는 가치를 지키고 싶은 그런 열정이 컸어요. 그리고 제가 하는 업무 중에 타부처와 협의하는 업무가 많았는데, 일반 공무원들은 합리적 수준에서 타협을 많이들 하세요 하지만 저는 협의를 하다보면 '양성평등 가치실현'을 위해 이걸 가져갔을 때 어떤 효과가 있을 거라는 예측이 되잖아요. 그러면 타협하기가 쉽지 않은 거예요. 그래서 그걸 긍정적 결과로 가져올 때까지 매달렸던 기억이 많아요. 예를 들어서 협의가 제대로 되지 않거나 계획했던 일이 쉽게 진행되지 않으면, 잠을 잘 못이룬다든지, 그것 때문에 고통스럽다거나, 새벽에 깨어 고민을 한다거나 그랬어요. 그런 점에서 전문성과 열정을 가지고 집중력 있게, 끈기있게 일을 추진할 수 있었다는 게 장점이었다 생각합니다. 그러다보면 성취가 되었을때 기쁨도 배가 되었던 거 같아요.

최무현 ♀ 담당관님 처음 뵈었을 때 업무에 대단히 열정적이었던 기억이 새롭습니다. 아무래도 일반 공채는 내가 어떤 일을 할지 모르고 공무원이 된 거라면, 민경채는 명확한 전문분야가 있으니 소명의식 같은 것이 있어요. 다음은 정책수단과 관련된 얘기를 하고 싶어요. 성주류화에 여러가지 정책 수단들이 있습니다. 말씀하신대로 성인지 교육도 있고, 성별영향분석도 있고, 성인지 예산도 있고 많잖아요. 담당관님 보시기에 성주류화 논의에서 효과성 측면에서 볼 때 가장 중요하다고 생각하는 효과적인 정책수단이 무엇인지를 말씀해

주세요. 그리고 왜 그렇게 생각하시는지 궁금합니다.

윤정화 사실 우리나라처럼 성주류화가 제도적으로 잘 정착되고 있는 나라가 많지 않아요. 여전히 부족하여 개선해야 할 부분이 많긴 하지만요. 우리는 성주류화를 하면서 굉장히 다양한 방식으로 접근을 했기 때문에 성주류화 정책도구도 다양합니다. 많은 선진국은 의회에 양성평등 기능이 집중되어 있지만, 우리는 행정부 주도로 추진했다는 특징이 있습니다. 2012년 3월에 성별영향평가법이 시행되면서 제도설계를 정부 중심으로 추진되었는데, 시행 초기에는 정말 많은 공무원들의 민원과 어려움이 있었어요. 하지만 이 과정을 통해 성주류화가 자리를 잡았다고 생각합니다. 예를 들어 정부의 모든 제개정 법률은 사전 입법평가로서 성별영향평가를 거쳐야 하고 여성가족부의 개선 의견을 불수용할 경우에는 차관회의에서 불수용에 대한 이유를 설명해야 합니다. 이제 '성별영향평가'는 공무원 사회에서 당연히 검토해야 하는 과정으로 인식하고 있어요.

가장 효과적인 정책도구가 무엇인지에 대해 질문하셨는데, 저는 '특정성별영향평가 제도의 활용'을 성주류화의 정책도구라고 생각을 합니다. 특정성별영향평가는 다부처에 걸쳐있는 것을 전문가들이 한꺼번에 검토하여 집중적으로 파고들 수 있게 되어있기 때문에 특별히 중요합니다. 그리고 여러 부처들이 협업을 해야 하기 때문에 칸막이 없애기, 적극행정 등과도 밀접하게 연관되어 있습니다. 특정성별영향평가가 더 잘 되기 위해서는 전문적인 조직과 예산 확대는 필수적이라고 봅니다. 또다른 한 축은 '성인지 교육'입니다. 실제 공무원들의 변화를 가져오는 것은 '성인지 감수성'에 대한 기본 베이스를 깔아주고 동기부여하고 바뀌는 것인데 이런 점에서 성인지 교육이 아주 중요하다고 생각합니다. 어디선가 성주류화는 거북이 혁명이라는 글을 본 적이 있어요. 개인적으로 이 말에 아주 크게 동의를 하고 있거든요. 양성평등을 향해 달려가는 거북이 혁명이라고 보는데 굉장히 작은 제도개선들이 있고, 작은 움직임이긴 한데 그런 것들이 계속 차근차근 쌓이는 거예요. 그러한 것들이 쌓여서 언젠가 거북이 혁명, 행정혁명처럼 느껴지는 시기가 오지 않을까 생각을 합니다.

최무현 우리나라가 짧은 시간 내에 성주류화에 큰 성과를 냈던 이유 중에 하나로 여성가족부의 존재가 중요하다고 생각합니다. 전문부처가 있는 것과 없는 것의 차이는 큰데, 우리나라 양성평등의 성취에는 여가부의 기여는 높은 평가를 받을 필요가 있습니다. 사실 여가부가 없었다면 이렇게 빠르게 성주류화 논의가 확산되어지고, 정책으로 구체화되어지는 것이 어려웠을 것이고, 문화를 바꾸는데도 어려움이 컸을 겁니다. 그런데 요즘 여성가족부가 일종의 정부조직개편의 시금석처럼 여겨지는 안타까운 상황이 전개되고 있습니다. 담당 관념계서는 여성가족부의 성과와 앞으로 발전방향은 어떻게 생각하고 계신지 궁금합니다.

윤정화 ♀ 제가 2005년에 국회 행정안전위원회에서 여성부가 여성가족부로 확대되어야 한다는 질의서를 계속 써왔던 기억이 납니다. 그런 노력을 통해 확대된 여성가족부가 지속적으로 성장하고 발전했다면 좀더 탄탄한 부서로 자리잡지 않았을까 하는 아쉬움이 납니다. 지금은 국민들이 양성평등 실현에 대해 중요하지 않거나 한쪽으로 밀쳐나도 된다는 식의 생각은 많이 줄어든 것 같습니다. 이미 우리나라가 선진국의 반열에 들어가 있지만, 많은 국가지표에서 양성평등분야가 더 발전해야 한다는 것이 드러나고 있잖아요. 따라서 여성가족부가 주로 하는 일인 양성평등과 약자보호의 업무는 누군가는 반드시 해야 하는 업무로 그냥 없앨 수 없는 것입니다.

그런데 인터뷰하러 오는 중에 이런 생각을 했었습니다. 제가 현재 몸을 담고 있는 고용노동부가 존폐 위기에 몰리면 노사가 평소에는 대립을 하더라도 위기상황 시에는 부처를 지켜줘요. 필요하다는 것을 주장한단 말이죠. 중기부를 없애려고 하면 중소기업들이 나서서 아니다, 필요하다고 주장한단 말이에요. 하지만 여성가족부는 사회적 약자를 대변하는 일들을 하다보니까 사회적 약자들은 그럴 힘이 없는 분들이 많잖아요. 그런 걸 감안했을 때, 정부차원에서 그런 상황들을 고려해서 여성가족부와 양성평등은 큰 틀에서 지켜져야 하는데 그런 것을 소홀히 생각한다는 생각이 듭니다.

여성가족부는 태생적으로 시민단체 중심의 소규모로 저예산으로 출발했고, 지금은 그때와 비교했을 때 너무나 많은 업무 영역들이 들어와 있어요. 일단 작은 부처에서 많은 일들을 하다 보니까 많은 어려움이 있는 것 같아요. 또한 외부 공격들이 너무나 많기 때문에 잘 해보고 싶은 사람도 어려움에 처하는 경우도 많아요. 특히 최근 입직하는 MZ 세대들은 이러한 상황을 더 받아들이기 어려워하는 것 같습니다.

여차피 정부조직 개편상황이 논의되는 이런 상황에 패러다임 시프트, 생각의 전환을 가져와야 하는 시기가 왔다고 생각을 합니다. 패러다임의 전환을 가져오려면 기초부터 다시 생각해야 할 필요성이 있어요. 국가의 큰 틀로 봤을 때 정말 이 업무가 필요한가? 없앨 수 없는 업무들이라고 한다면, 이 업무의 적정량의 인원은 얼마인가? 해서 다시 조직개편을 하는 게 맞다고 생각합니다. 이제는 초창기처럼 공무원이나 전문가들에게 열정과 사명감을 요구하면서 일을 하는 데에는 한계가 있거든요. 우리가 제대로 된 선진국으로 가기 위해서는 지금 여성가족부에서 하고 있는 약자 대변업무, 복지 업무, 양성평등 업무를 포기할 수는 없습니다. 그렇다면 여성가족부를 자주 흔들게 아니라 제대로 일할 수 있는 여건을 갖추어 주고 환경을 만들어 줘야지요.

최무현 ♀ 다음 주제로 넘어가서 양성평등담당관 제도가 중요한 젠더 거버넌스의 축이 될 수 있다고 봅니다. 어떻게 보면 부처간에 양성평등 네트워크를 형성하고, 부처 내에서 양성

평등 관련된 컨트롤타워를 역할을 기대하고 만들어진 것이잖아요. 그런 점에서 양성평등담당관이 가진 역할, 기능, 실제로 그렇게 작동하고 있는지에 대해 말씀해 주십시오.

윤정화 양성평등담당관이 신설된지 2년 정도 지났잖아요. 양성평등 담당관실을 설치한 의미는 다 아시겠지만 부처별로 성평등 책무성을 강화시키고 제대로 성 주류화를 이뤄보겠다는 취지였던 것으로 알고 있어요. 지금 각 부처의 양성평등담당관들이 부처에서 하는 많은 일들은 이제껏 가보지 않은 길이에요. 각 부처마다 양성평등담당관의 특성이 조금씩 다르긴 한 것 같습니다. 막상 부처에 가서 보니 양성평등담당관이 할 수 있는 일이 많지는 않더라고요. 공무원이 제도개선을 하려면, 소관 법이나 사업을 가지고 있어야 하는데 양평담당관은 그렇지 못한 면이 있어서 그런 것 같습니다.

양평담당관의 업무를 크게 두 개로 분류한다면, 하나는 성 주류화 업무이고 또다른 하나는 성희롱·성폭력 대처 업무라 할 수 있는데, 두 가지 모두를 잘 하기 위해서는 근본적으로 조직문화를 바꿔야 하는 것이죠. 성인지 감수성이 부처 내에 공기처럼 흐를 수 있도록 기운을 바꾸는 역할, 성인지 친화적인 조직 문화를 만드는 것이 양평담당관의 몫이라는 생각이 듭니다. 그게 여러 가지 형태로 진행이 될 수 있는데, 고용노동부는 중요한 정책을 선별해서 담당자와 전문가, 그리고 양평담당관실 중심으로 내부포럼을 진행하고 있습니다. 이런 방식으로 내부 분위기를 성인지 친화적인 분위기로 만드는 것은 중요하다고 생각합니다. 특히 요즘 MZ세대 공무원들은 자부심도 강하고 합리적이어서 정책 과정에서 성인지 관점에 대해 스스로 고민해보고 느끼게 하는 것이 중요하다는 생각이 듭니다. 마지막으로 각 부처의 양평담당관이 제 역할을 할 수 있게 하기 위해서는 양평담당관의 컨트롤타워 역할을 하는 여성가족부의 위상이 흔들려서는 안된다고 봅니다.

최무현 저도 학교에서 인권센터장을 맡고 있어서 담당관님의 말씀이 많이 공감됩니다. 단순히 사건·사고 처리를 하는 것에서 나아가 적극적으로 교육훈련을 하고 근본적인 조직 문화를 바꾸는 것이 필요해 보입니다. 그럼 고용노동부 양성평등담당관실의 핵심과제는 어떤 것이 있을까요?

윤정화 일단 고용노동부는 가서 보니까 업무가 분업화·조직화가 되어있고, 조직 구성원도 굉장히 많더라고요. 업무도 예상보다 전문화가 되어있고요. 고용노동부 공무원들은 본인들이 노동·고용 전문가라는 인식을 가진 분들이 많았던 점이 아주 인상 깊었어요. 현재 고용노동부 양평담당관실에서 중점을 두고 추진하는 것들은, 기존에 고용노동 쪽에서 지속적으로 문제가 되고 있는 코로나19 팬데믹에 따른 여성 노동 실태관련, 성별임금격차,

공기업·사기업 여성 대표성 관련된 부분들, 가사근로자법 제정 등이 있습니다. 예를 들어, 성별임금격차는 OECD 가입국 중에서 최고 수준입니다.

2022년 고용노동부 양성평등담당관실은 '성 주류화 제도개선' 과 '조직 문화 개선 교육'에 집중할 예정입니다. 그동안 고용노동부는 일·생활 균형을 맞추려는 정부 기조에 따라, 성 주류화 자체개선 사례도 많았고, 성실하게 양성평등담당관실을 체계화 해왔던 거 같습니다. 그래서 새해에는 그러한 조직 분위기를 기반으로 하여 더 비상할 수 있도록 좀더 적극적으로 정책개선에 개입을 하고자 합니다. 예를 들어, '고용상 성차별 시정제도'가 내년 5월부터 도입이 되는데, 차별에 대해 노동위원회에서 구제신청을 할 수 있게 되고, 노동위원회가 사업주에게 시정명령 등을 할 수 있게 되면서, 개정될 제도가 겪게 될 쟁점 등에 대해 고려하며 차별시정분야 노동위원회 구성원에 대한 성인지 감수성 제고 방안 등도 함께 논의를 하고 있습니다. 또한, 전 세계적인 기후변화 위기와 코로나19 팬데믹과 같은 재난이 발생하면서 최근 ESG와 같은 비재무적 가치가 강조되고 있으며, ESG 구성요소 중 사회(성별 및 다양성), 지배구조(이사회 구성)에 젠더 이슈가 많이 연계되어 있어요. 이러한 흐름에 따라 성별 다양성이 낮은 기업에는 개선을 요구하거나 투자 대상에서 제외하는 등을 제안할 수 있는 거죠. 그리고 지금까지 심려를 기울여 왔던 적극적 개선조치(AA)의 활성화 방안에 대한 개선을 위한 논의의 장을 마련하고자 합니다. 양성평등담당관실에서 제도개선을 직접 할 수 있는 건 아니어서, 업무 담당과 전문가 들을 만날 수 있게 접목시켜주고, 자연스럽게 성인지 친화적인 정책이 반영될 수 있도록 동기부여를 하는 게 저희의 역할인 거 같습니다. 또한, 기업의 '성평등 공시제도' 도입 및 실행, 그리고 중장기 로드맵 지원 등에도 관심을 가질 필요가 있습니다. 그리고 가사근로자의 고용안정, 권익 향상 및 일자리 창출을 위한 법적토대가 마련되어 있긴 하지만 아직 여러 문제가 있어 보완이 필요한 상황입니다.

고용노동부는 중앙부처 최초로 전직원 대상 성희롱 실태조사 조직문화 진단을 실시했어요. 그리고 본인들이 구성원들이 성희롱 성인지 감수성 자가진단을 하고 그 실적들을 서기관 이상 공무원의 성과평가에 반영을 해요. 또한, 12개의 산하기관을 중심으로 조직문화 협의체를 운영하고 있으며, 조직문화 개선을 위해서 교육과 워크숍을 지속적으로 진행하고 있어요. 그렇게 하면 그 분들이 중앙본부에 와서 배운 것을 산하기관으로 전달을 할 수 있는 그런 시스템으로 진행하고 있거든요. 제가 생각했을 때는 일단 고용노동, 저희는 일터와 연결이 되어있는 거잖아요. 일터와 연결이 안되어 있는 사람은 거의 없잖아요. 그러니까 고용노동부 양성평등담당관이라고 하는 것은 고용노동부의 변화를 가져오게 하는 역할을 하는 것이고, 고용노동부가 변화가 되면 산하기관은 물론 모든 공공기관에 연관이 되는거고, 사기업에도 연관이 되는거라 결국은 모든 일터의 변화와 연관이 되어있다고 생각합니다. 지난 주 목요일에도 조직문화협의체를 통해 '성평등한 조직문화'에 대한 교육을 실시하였

고, 아주 반응이 좋았습니다. 저희가 그런 차원에서 내년에는 전국 순회를 하면서 현장간담회도 하고 본격적으로 더 개입을 하려고 합니다.

최무현 ♀ 대단히 중요한 말씀을 하셨습니다. 양성평등 관련해서 가장 큰 이슈가 발생하는 곳이 일터잖아요. 성별 임금차별, 직장내 암묵적인 차별 등 일터에서 문제에 대해 담당하고 있는 고용노동부의 양성평등담당관실이 이런 부분과 관련된 제도개선을 한다든지조직문화를 바꾼다면 그 파급효과가 상당히 클 것 같습니다.

윤정화 ♀ 네, 맞습니다. 무거운 책임감을 느끼고 있고요. 하루 아침에 달라지는 건 아니지만, 제 앞에서 노력했던 분들의 역할에 힘입어 저는 더 달릴 수 있는 거고, 제 후임으로 오시는 분들은 제가 있을 때의 노력을 바탕으로 더 달릴 수 있다고 생각합니다. 일종의 이어달리기라는 생각도 듭니다. 제가 더 많이 달려놔야 제 다음 사람도 더 달릴 수 있다는... 제가 고용노동부에 와서 발견한 장점 중에 한 가지는 고용노동부는 비교적 교육에 열린 부처이고, 변화에 적극적으로 대응하는 유연성이 높은 부처입니다. 그런 좋은 기반을 가지고 있기 때문에 고용노동부 양성평등담당관실에서 열심히 뛰면 더 많은 기여가 될 수 있지 않을까 생각합니다. 제가 여성가족부에서 일할 때, 성인지 교육을 신규사업으로 처음 시작했었습니다. 그 당시 다양한 교육의 방법을 시도했었는데, 이러한 것들을 고용노동부에 접목시킬 방법을 고민하고 있습니다.

최무현 ♀ 말씀하신 대로 우리는 스노우볼링 하는 것과 비슷하다는 생각이 들 때가 많습니다. 우리가 모든 것을 다할 수는 없는 것이고, 우리의 몫을 최선을 다하면 그것들이 쌓여 큰 성과가 될 것이라 기대해 봅니다. 마지막으로 담당관님께서 추가적으로 하실 말씀이 있으면 자유롭게 해 주십시오.

윤정화 ♀ 이렇게 인터뷰를 요청해 주셔서 감사합니다. 인터뷰를 통해 저의 의지를 다짐해 보는 좋은 시간이 된 것 같습니다. 저는 '공적인 일을 하는 사람은 노력하는 만큼, 내 자신을 내려놓는 만큼의 공적이익을 창출할 수 있다'는 말을 자주 떠올립니다. 특히 젠더 업무 하는 사람들은 더 그런거 같고요. 업무협의를 한다거나 업무 진행을 할 때 내가 노력하는 만큼, 가치를 부여한 만큼, 내 자신을 내려놓고 집중한 만큼 성과를 가져올 수 있다는 생각이 들거든요. 여성가족부 일을 하면서 제가 노력하는 것만큼, 내 자신을 내려놓고 타 부처랑 업무협의를 한다거나 노력하면 할수록 국민에게 돌려줄 수 있는게 굉장히 많아진다는 생각을 했어요. 사실 그렇거든요. 2015년 성인지 교육을 신규사업으로 예산을 딸 때, 정말

자존심을 내려놓고 어쩌면 비굴해 보일 수도 있는 모습으로 끈기있게 기재부에 매달렸거든요. 추진할 당시에는 힘들 수 있겠지만, 그 결과는 크거든요. 양평담당관도 비슷하다고 생각을 해요. 제가 고용노동부의 양평담당관으로 갔지만 고용노동부에서 어찌 보면 저는 외부인으로 볼 수도 있잖아요. 외부인으로 보일 수도 있지만, 제가 어쨌든 그 분들과 일을 하면서 그들의 마음을 여는 게 중요하다고 생각합니다. 예를 들어서 저희가 많은 양성평등 제도개선을 하려고 해도 양평담당관실이 직접할 수 있는 것이 아니라, 해당 과에서 일을 한단 말이에요. 그러면 그 분들을 만나자고 얘기해야 하고, 그분들을 찾아가면서 그분들에게 이런 게 필요하다는 것을 계속 제시하면서 저희 회의에도 와달라고 요청해야 하고요. 제가 있는 2년 동안 제도개선을 하거나 교육을 받거나 할 때, 저항감이 없도록 저도 조직에 잘 흡수가 되려고 합니다.

마지막으로 한가지 중요한 이야기를 못한 것 같습니다. 양평담당관들이 8개 부처에 배치되다 보니까, 양성평등담당관 분들이 정체성에 다소 혼란이 있을 수 있다고 생각해요. 양성평등정책담당관이 속한 부처의 사람이라고만 생각해서는 안될 거 같아요. 조직에 들어가면 그 부처 사람화가 되기 쉬운데 조직사회의 일원으로만 생각하면 성주류화를 이루기가 어렵거든요. 그런 점에서 여성가족부의 존재가 중요합니다. 여성가족가 견고해야 양성평등담당관이 제대로 자리를 잡을 수 있고 설치 목적을 충분히 달성할 수 있을 거라고 생각해요.

사실 지금 젠더갈등, 젠더혐오 등 성별, 세대별 갈등으로 여성운동도 길을 잃은 것처럼 보이기도 하는데요. 위기는 역사를 통해 되풀이되는 자연스러운 현상이라는 생각으로 두려워하지 말고 위기에 대처했음 좋겠어요. 평등이나 사회적 약자 지원 등은 공존을 위해 포기할 수 없는 가치잖아요. “우리를 죽이지 못하는 것은 우리를 더 강하게 만든다”는 니체의 말처럼 위기를 통해 더 단단해 질 수 있기를 기대합니다.

최무현 ♀ 담당관님의 말씀대로 정부내 성주류화와 관련된 이어달리기의 중요 구간을 잘 달려주시기를 기대하면서 인터뷰를 마치도록 하겠습니다. 장시간 인터뷰에 성의껏 응해주셔서 감사드립니다.

■ 기획 : 젠더리뷰 기획팀

■ 진행자 : 최무현 상지대학교 행정학과 교수/인권센터장