

2008 연구보고서(수시과제)-7

주요국의 여성정책추진체계 연구

김원홍 · 백영주 · 박복순

KWADI

주요국의 여성정책추진체계 연구

연 구 자 : 김 원 홍 (본원 연구위원)
백 영 주 (본원 선임연구위원)
박 복 순 (본원 연구위원)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

〈집필진〉

영 국: 황영주(부산외국어대학교)

프랑스: 김민정(서울시립대학교)

독 일: 전복희(한국항공대학교)

호 주: 문경희(충남여성정책개발원)

일 본: 이지영(한림대학교 한림과학원)

발 간 사

여성정책의 패러다임이 양성평등을 추구하는 성주류화로 옮겨가는 세계적 추세에 맞추어, 우리나라도 국정운영에서의 양성평등과 여성정책의 중요성을 부각시키는 국가차원의 노력을 기울이고 있습니다. 양성평등을 위한 종합적인 국가계획으로서 「제3차 여성정책기본계획(2008~2012)」을 수립하고, 성별영향분석평가법(가칭)의 제정 및 여성발전기본법의 전면 개정을 추진하고 있으며 여성의 경제적 역량 강화, 돌봄의 사회적 분담 확대, 평등문화 정착을 위한 법 제정 등 다양한 방안을 마련하고 있습니다.

그런데 우리나라가 성주류화 사업을 원활히 추진하기 위해서는 우선 성주류화 업무를 담당하는 여성정책추진체계가 효과적으로 정비되어 있어야 합니다. 이러한 시점에서 우리보다 앞서 성주류화 정책을 펼치고 있는 선진국들의 사례를 조사하고 시사점을 도출하여 그 결과를 우리나라 여성정책추진체계 정비에 반영할 수 있다면 성주류화 실시 과정에서 시행착오를 줄이는데 큰 도움이 될 것이라 생각합니다.

본원에서는 이를 위한 수시과제로 ‘주요국의 여성정책추진체계에 관한 연구’를 실시하였습니다. 이 연구에서는 다양한 여성정책추진체계를 대표할 수 있는 6개국(영국, 프랑스, 독일, 캐나다, 호주, 일본)을 연구대상으로 선정하여, 선정된 국가들의 여성정책추진체계의 변천 과정 및 현황을 분석해 봄으로써 우리나라의 여성정책추진체계 발전을 위한 시사점을 제시하였습니다. 향후 본 연구보고서가 정부 관계자와 연구자, 여성운동가 및 여성정책추진체계에 관심을 가진 많은 관련자들에게도 유용하게 활용되기를 바랍니다.

끝으로 이 연구의 자문 및 평가에 참여하여 연구의 질을 높이는 데 도움을 주신 원내외 여러 선생님들과 많은 어려움 속에서도 과제를 진행하여 주신 연구자들의 노고에 깊은 감사를 드립니다.

2008년 12월

한국여성정책연구원

원 장 김 태 현

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	4
가. 연구내용	4
나. 연구방법	5
II. 여성정책추진의 패러다임	7
1. UN의 여성정책 패러다임의 전환	9
가. 여성중심의 접근(WID : Women in Development)	10
나. 성인지적 관점(GAD : Gender and Development)	11
다. 성주류화 전략	11
2. 여성정책추진체계 분석틀	12
III. 주요국의 여성정책추진체계 분석	15
1. 영국	17
2. 프랑스	35
3. 독일	53
4. 캐나다	75
5. 호주	94
6. 일본	114
7. 요약 및 시사점	135

IV. 한국의 여성정책추진체계의 내용과 한계점	143
1. 여성정책 패러다임의 전환과 여성의 지위	145
가. 여성정책 패러다임의 전환	145
나. 양성평등지표를 통해 본 여성의 지위	147
2. 여성정책추진체계의 변화과정 개관	149
가. 부녀복지 수준에 머물던 단계 (1946-1980)	149
나. 여성정책의 태동 단계 (1980-1988)	150
다. 여성의 권익향상 단계 (1988-1997)	151
라. 젠더관계의 변화를 도모하는 단계 (1998-2001)	154
마. 성주류화 초기 단계 (2001-2007)	156
바. 성주류화 확산 단계 (2008년~현재)	159
3. 현행 여성정책추진체계의 내용	162
4. 현행 여성정책추진체계의 한계점	179
V. 결론 : 한국의 여성정책추진체계 강화 방안	183
1. 여성정책추진체계의 강화의 필요성	185
2. 여성정책추진체계의 강화 방안	185
■ 참고문헌	191
■ 부 록	197
<부록 1> 주요국의 여성정책추진체계 분석 요약표	199
<부록 2> 국별 여성관련 기관/기구 현황	204

표 목 차

<표 II-1> 여성정책추진체계 분석 틀	14
<표 III-1> 영국의 양성평등수준	18
<표 III-2> 프랑스의 양성평등수준	38
<표 III-3> 프랑스의 여성정책 관련 정부조직의 변천과정	44
<표 III-4> 독일의 양성평등수준	54
<표 III-5> 독일의 연방 여성정책 담당부처의 변천	63
<표 III-6> 캐나다 여성지위처/청의 규모 및 예산 변화 추이	76
<표 III-7> 캐나다의 양성평등수준	77
<표 III-8> 캐나다 남성의 평균 고용 임금 대비 여성의 평균 고용 임금 비율	78
<표 III-9> 캐나다의 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화를 위한 8가지 정책 목표	81
<표 III-10> 캐나다의 양성평등 성취를 위한 세부 추진 정책	82
<표 III-11> 캐나다 연방정부 양성평등기구의 변천과정	84
<표 III-12> 캐나다 지방정부의 양성평등정책 조직	86
<표 III-13> 캐나다 주정부 및 준주정부의 성별영향평가 전략	90
<표 III-14> 호주의 양성평등수준 (1995-2006)	97
<표 III-15> 여성정책기구 변천 연도 및 내용	106
<표 III-16> 호주 OfW 업무와 내용	110
<표 III-17> 호주 주정부의 여성국 소속과 업무	112
<표 III-18> 일본의 양성평등수준	115
<표 III-19> 일본의 행정개혁에 따른 정부조직 개편	130
<표 III-20> 일본의 남녀공동참획회의와 전문조사회	132
<표 IV-1> 한국의 양성평등수준	148
<표 IV-2> 정무장관(제2)실의 주요 업무내용	153
<표 IV-3> 여성가족부의 기능 및 관련기구	158

<표 IV-4> 형태별 여성정책체계 변화	161
<표 IV-5> 여성부의 기능 및 주요업무	164
<표 IV-6> 1-7차 여성정책조정회의 안건	165
<표 IV-7> 중앙부처 여성정책책임관	166
<표 IV-8> 처(청), 위원회 여성정책책임관	167
<표 IV-9> 중앙부처 여성정책협조부서 현황	168
<표 IV-10> 처(청), 여성정책협조부서 현황	168
<표 IV-11> 광역자치단체 여성관련 부서 현황	170
<표 IV-12> 시·도별 기초자치단체 여성관련 부서현황(2008)	171

그림 목 차

[그림 III-1] 프랑스 SDFE 조직도	48
[그림 III-2] 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부의 조직표	64
[그림 III-3] 캐나다 여성지위청 조직도 및 주요 업무(2008)	88
[그림 III-4] 호주 FaHCSIA 내 OFW가 속한 그룹 조직도	109
[그림 III-5] 일본의 양성평등추진체계	131
[그림 IV-1] 여성정책 추진 체계도	162
[그림 IV-2] 여성부 개편 기구도(1실 2국 13과 1대변인)	163



서론

1. 연구의 필요성 및 목적

3

2. 연구내용 및 방법

4

1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라의 여성정책을 담당하였던 중앙행정기관은 1948년 현재의 보건복지가족부의 전신인 사회부 소속의 부녀국에서 출발한 이후, 1983년 여성정책심의위원회의 설치, 1988년 국무총리 직속의 정무장관(제2)실 설치 및 여성장관 임명, 1998년 대통령 직속기구로서 여성특별위원회가 설치되고 6개 정부부처(행정자치부, 노동부, 보건복지부, 법무부, 교육부, 농림부) 여성정책담당관 배치, 2001년 여성부 설치, 2005년 여성가족부 설치 및 국방부에 여성정책담당관실 1개 부처 추가, 2008년 여성부로의 개편 등의 과정을 거쳐 왔다. 2008년 현재 여성정책추진체계는 중앙의 경우 여성부를 중심으로 국무총리가 위원장으로 있는 여성정책조정회의 및 중앙의 25개 부처에 여성정책책임관과 14개 부에 여성정책협조부서가 있다.

2008년 2월 신정부 출범을 준비하면서 대통령직 인수위원회는 각 부처로 흩어져 있는 비슷하거나 연관된 기능을 강화한다는 조직개편 원칙하에 2005년 확대 개편된 여성가족부를 보건복지부에 흡수·통합하는 안을 제시하였다. 이후 찬반을 둘러싼 열띤 논의 과정을 거치면서 여성가족부는 결국 가족업무를 보건복지부로 이관하고, 조직이 대폭 축소된 채 여성부 고유의 업무만을 담당하게 되었다. 협상의 결과 여성부는 존치하게 되었지만, 신정부 출범 이후에도 여성부 존폐의 문제는 찬반의 대립을 보이고 있다.

여성부는 정권 교체시마다 협상의 도구로 전락하였으며 그 기능도 집행기능과 조정기능을 오가며 여성부의 위상을 흔들리게 하였다. 그러나 변화하는 세계정세에 발맞추고 평등사회 구현이라는 국가 정책 목표를 효율적이고 가시적으로 달성하기 위해 여성정책의 이상적인 추진체계는 어떠한지 모색해야 할 필요성이 커지고 있다.

1995년 유엔은 각국에 “여성정책전담 국가기구”를 설치할 것을 권고하는 내용을 포함하는 세계여성행동강령을 채택하였다. 그 후 세계여성행동강령은 많은 국가에서 채택되어 2008년 2월 유엔 경제사회국 여성지위과(Division for the Advancement of Women)에서 조사한 바에 의하면, 현재 전 세계 200여개 국가 중 192개의 국가<부록 2 참조>들이 “여성정책 전담

4 주요국의 여성정책추진체계 연구

국가기구”를 운영하고 있다. 본 자료에 의하면, 각국의 여성 관련 행정기구의 형태는 4가지의 유형으로 나눌 수 있다. 첫째, 독립된 여성부나 청의 형태로서 영국, 오스트리아, 뉴질랜드, 캐나다, 캄보디아, 카메룬 등이 있다. 둘째, 하부조직의 형태로서 처/국/과 형태의 경우 벨기에, 독일, 프랑스, 호주, 그리스, 말레이시아, 네덜란드, 스위스 등이 있다. 셋째, 위원회의 형태로서 중국, 몽골, 아르헨티나, 브라질, 덴마크, 핀란드, 일본, 필리핀 등이 있다. 넷째, 여성담당 장관의 형태로서 인도네시아, 스웨덴 등이 있다. 이외에도 연구소의 형태, 옴부즈맨, 대통령 보좌역, NGO 연합의 기구도 있다. 각 유형의 기구들이 가지는 장단점은 상황에 따라 차이가 있는데, 대체로 국가의 정치문화와의 관계, 경제발전 정도, 여성의 특성 등을 고려한 것으로 보인다.

본 연구에서는 대내적으로는 2008년 성평등기본법(가칭)과 성별영향분석평가법(가칭)을 준비하는 상황을 고려하고 대외적으로는 다양한 형태별로 주요국의 여성정책추진체계를 검토함으로써 평등 사회 구현이라는 국가 정책 목표를 실현하기 위한 우리나라의 이상적인 여성정책추진체계의 발전방향을 모색하고자 한다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

이러한 목적을 위해 본 연구는 다음과 같이 구성된다.

제1장에서는 본 연구의 필요성 및 목적, 연구내용 및 방법을 제시한다.

제2장에서는 여성정책추진체계에 관한 이론적 고찰로서 UN의 여성정책 패러다임의 전환과정을 살펴보고, 이를 통한 여성정책추진체계 분석틀을 제시한다.

제3장에서는 한국의 발전 상황을 고려하여 여성정책에 시사점을 줄 수 있는 6개국(영국, 프랑스, 독일, 캐나다, 호주, 일본)을 선정하여, ① 정치구조 및 정부조직 내 여성조직이 차지하는 위치, ② 각국의 여성정책의 근거법과 여성정책의 내용(여성정책에서 양성평등정책으로의 변화 등), ③ 여성정책

관련 정부조직들의 기능과 권한, ④ 여성정책 관련 정부조직들 간의 전달체계(관련 부처 업무와의 연계 및 조화 등) 등을 살펴보고, ⑤ 한국에 주는 시사점을 도출한다.

제4장에서는 한국의 여성정책추진체계를 분석하기 위하여 ① 한국의 여성정책추진체계의 변화과정 및 내용, ② 여성정책추진체계의 문제점을 살펴본다.

제5장에서는 앞의 논의를 통하여 한국의 여성정책추진체계 발전을 위한 방안을 제시한다.

나. 연구방법

본 연구를 수행하기 위하여 다음의 연구방법을 사용하였다.

우선 여성정책 및 여성정책추진체계에 대한 선행연구 조사를 위하여 관련 문헌자료를 수집·분석하였다.

또한 연구대상국으로 선정된 주요 6개국의 ① 정치구조 및 정부조직 내 여성조직이 차지하는 위치, ② 여성정책 근거법과 여성정책의 내용, ③ 여성정책 관련 정부조직들의 기능과 권한, ④ 여성정책 관련 정부조직들 간의 전달체계(관련 부처 업무와의 연계 및 조화 등) 등을 알아보기 위하여, 전화, 인터넷, 전문가 자문, 설문조사 등을 활용한 해외사례 연구를 수행하였다.

아울러 여성정책 관계 전문가 자문을 통하여 다양한 의견을 수렴하고 본 보고서에 반영하고자 노력하였다.

II

여성정책추진의 패러다임

- 1. UN의 여성정책 패러다임의 전환 9
- 2. 여성정책추진체계 분석틀 12

여성정책은 정치, 경제, 사회, 문화 등 모든 분야에서 여성의 지위와 권익을 향상시켜 남녀가 평등한 사회를 이룩하려는 포괄적인 국가정책으로, 국가가 여성의 문제를 하나의 사회적인 과제로 인식하고 남녀평등의 실현과 여성 문제의 해결이라는 목표 아래, 평등을 저해하는 사회제도적 요소들을 제거하고 개선하려는 행동계획이라고 할 수 있다(권영자, 1995:195). 그러나 초기 여성문제에 대한 접근은 요보호여성을 중심으로 한 최소한의 복지차원의 접근에 머물러 있었기 때문에 여성정책을 성평등 개념으로 인식하기 시작한 것은 그리 오래된 일이 아니다.

이하에서는 UN 차원에서 여성정책을 바라보는 관점의 변화를 살펴보고 이를 통하여 여성정책추진체계의 분석틀을 제시하고자 한다.

1. UN의 여성정책 패러다임의 전환

그간 성평등 증진을 위한 전 지구적 움직임이 있었으나, 기존의 전략들이 성과적이지 못하여 여성정책의 패러다임이 여러 차례 전환되는 과정을 겪어왔다. 1970년대와 1980년대 시행된 여성을 특성화한 사업들은 여성의 역량강화에는 필수적이었던 반면 여성과 남성간의 평등을 위해 요구되었던 변화를 끌어낼 수는 없었다. 그 결과 여성에게만 초점을 둔 사업들은 점차 주변화되는 경향을 보이며 중요한 자원과 정책결정과정에서 여성들의 접근성을 향상시키지 못하였다(C. Hannan, 2008:129). 1980년대 통합전략(integration strategy)은 사업의 기획과 이행에 있어서 여성의 관점을 결합시킴으로써 이러한 한계를 극복하고자 하였다. 그러나 '여성의 관점'은 대개 부가적인 요소이거나 추가적인 것으로 인지되었고, 종종 정책, 전략, 자원 배분에 대한 주요 의제가 결정된 후에나 고려되었기 때문에 실질적인 영향력을 행사할 수 없었다. 이러한 근본적인 한계에 대한 인식은 1990년대 초 성주류화 전략 개발로 이어졌다. 이는 기존 개발 아젠다에 여성을 '통합'하려는 노력에서 여성과 남성의 필요와 기여도, 우선 사항에 각각 상응하는 아젠다로의 변화 혹은 전환으로의 이동을 일컫는다. '성주류화'는 정책과 프로그램의 주요 의제 혹은

은 관심의 중심에 성인지적 관점을 투영하는 것을 목적으로 한다. 이 전략은 1995년 베이징행동강령(the Beijing Platform for Action)으로 유엔 회원국들에 의해 채택되었고, 관련 원칙과 지침은 유엔경제사회이사회(ECOSOC: Economic and Social Council)의 합의결정 1997/2(agreed conclusion 1997/2)를 통해 개발되었다. 성주류화는 가장 최근의 그리고 가장 효과적인 전략으로, 성평등을 위한 근본적인 변화를 끌어내기 위해서 다양한 수단들이 활용되고 있으나 아직도 극복해야 할 많은 과제들을 남겨두고 있다.

이와 같이 세계 여성정책은 성평등이라는 궁극의 목적달성을 위하여 여성의 역량강화에 중점을 두던 여성중심의 접근방법에서 남녀의 불평등한 권력관계에 주목한 젠더와 발전전략, 그리고 현재는 정부의 모든 정책과 프로그램에 성 관점을 통합하기 위한 성주류화 전략으로 패러다임이 변화되고 있다.

가. 여성중심의 접근(WID : Women in Development)

유엔이 1975년에 ‘세계여성의 해’를 선포하고 여성발전 프로젝트를 진행해 오면서 채택한 접근은 발전 속에서 여성문제를 고려하고 여성의 참여를 유도하는 여성중심의 접근(WID : Women in Development)이었다. 1960년대부터 한국을 포함한 많은 개발도상국들은 서구의 근대화론에 입각하여 ‘발전’을 국가목표로 설정하였는데, 이때 여성이나 젠더에 대한 고려는 없었다. 근대화와 더불어 생활여건과 임금, 교육 등이 향상되고 여성의 상태도 개선될 것으로 보았던 것이다. 그러나 1970년대 초 제3세계의 발전에 대한 보즈럽(E. Boserup)과 몇몇 여성주의자들의 연구결과에서 여성들이 경제발전 과정에서 소외되고 있다는 사실이 발표됨에 따라 근대화와 더불어 여성의 지위가 향상될 것이라는 기대가 잘못된 것임이 확인되었다(김경희, 2005:149).

여성주의자들은 WID 접근에서 여성이 사회발전의 주요 행위자임에도 불구하고 발전과정에서 소외받았다고 비판하고 여성을 발전 속에 편입시키는 ‘끼워 넣기’식의 접근이 한계가 있다고 지적했다. WID관점에서 시도되었던 정책들은 주로 여성중심의 가족계획, 요보호 여성의 복지, 건강관리, 영양, 소득창출과 같이 여성의 실제적인 요구를 충족시키는데 주안점을 두었다. 이와 같은 접근은 여성의 실제적인 요구가 무엇인지에 대한 관심을 모으고 국가

차원에서 여성개발을 위한 기구의 필요성을 부각시키고 설립할 수 있는 계기를 마련하는 성과를 거두기도 했다. 그러나 WID 관점에서 설립된 여성정책 기구들은 예산과 권한이 미미하여 주류정책에서 고립화되고 주변화되는 경향을 보였다.

나. 성인지적 관점(GAD : Gender and Development)

‘유엔 여성 10년’을 마무리하기 위해 1985년에 개최된 제3차 유엔세계여성대회에서는 WID 접근이 여성의 상황을 다소 개선했지만 남녀관계를 근본적으로 변화시키는데 별 효과가 없다는 평가를 하게 되었다. 아울러 여성발전을 추구할 때 남성과 여성의 지위와 역할이 빚어내는 불평등한 권력관계에 주목해야 한다는 주장이 대두되었다. 그리하여 새롭게 창출된 개념이 성인지적(GAD: Gender and Development) 관점이다. 여성중심의 접근이 여성의 차별적 현실을 인식하고 이를 시정하기 위한 여성정책을 수립하고 시행하는 전략이었다면, 성인지적(GAD) 관점은 그 간의 여성정책이 발전정책의 주변에 머물며 ‘남성=발전과정의 행위자’, ‘여성=발전과정의 수혜자’로 사고하는 부적절한 문제가 노출되었다고 사고하는 전략이다(김양희 외, 2001:14-15). 성인지적(GAD) 관점의 정책은 여성과 남성 모두의 역할 변화를 통하여 성별관계를 재편하고 여성의 지위를 향상시키기 위한 전략적 요구에 중점을 둔다. 성인지적(GAD) 관점은 여성중심(WID)의 접근을 부정하는 것이 아니라 여성중심 정책을 그대로 시행하면서 성별관계를 변화시키고 성평등을 이루기 위한 것이다.

다. 성주류화 전략

베이징에서 개최된 유엔 제4차 세계여성대회에서는 ‘모든 영역에서 성인지적(GAD) 접근을 가능하게 하는 전략’으로 성주류화를 채택했다. 유엔은 각국에 정부 정책과 프로그램에 성관점을 통합하기 위한 성주류화를 채택하도록 임무를 부여하고 있다.

성주류화의 개념에 대하여 베이징행동강령(1995)에서는 “체계적인 절차와

메커니즘을 향한 도약을 의미하며 젠더 이슈를 정부와 공공기관의 의사결정과 정책 실행에 고려하여야 하는 것”이라고 정의하고 있다. 한편 유엔경제사회이사회에서는 성주류화를 “모든 정치적·경제적·사회적 영역의 정책과 프로그램에 대한 설계, 실행, 모니터와 평가에서 여성과 남성의 관심과 경험을 통합함으로써 여성과 남성이 동등하게 혜택 받고, 불평등이 조장되지 않도록 하는 전략이며, 그 궁극적인 목적은 성평등을 이루는 것”이라고 정의하고 있다.

국제기구의 정의와 연구자들에 의해서 성주류화에 대한 개념정의가 이루어지고 있지만, 명확하게 성주류화란 첫째, 사회의 모든 분야에 여성의 양적·질적 참여의 확대, 둘째, 모든 정책분야 및 이를 다루는 기관의 성 관점 통합, 셋째, 기존의 남성 중심으로 조직되어 있는 정부 및 주류영역이 성인지적으로 재편되어야 함을 의미하는 주류의 전환을 내포한다. 성주류화를 달성하기 위한 도구에는 성주류화를 위한 정책기구의 설치, 성인지 통계와 데이터베이스의 구축, 정책과 프로그램의 성별영향평가, 성인지 예산수립 및 양성평등 교육훈련 등이 제시되고 있다.

2. 여성정책추진체계 분석틀

여성정책의 추진체계 분석을 위해서는 여성발전기본법의 개정과 관련하여 여성정책의 범주가 양성정책으로 전환되어질 것을 대비하고, 우리나라의 발전상황을 고려하여, 여성정책추진체계 및 정책내용에서 시사점을 줄 수 있는 영국, 프랑스, 독일, 호주, 캐나다, 일본 등을 대상으로 공통으로 적용할 수 있는 여성정책추진체계 분석 틀을 마련하였다. 이는 관련문헌을 통해 살펴본 후 원내외 관련 전문가, 담당 공무원 등과 함께 수차례의 브레인스토밍 과정을 거쳐 여성정책추진체계 분석틀을 최종 개발한 것이다. 분석 틀은 크게 양성정책추진기구의 위상, 양성평등수준, 양성평등정책추진체계, 시사점의 네 부분으로 구성하였다.

먼저 현재 주요국의 양성평등추진체계의 현황을 알아보기 위해 주요국의

정치구조 및 정부조직에서 양성평등정책추진기구가 차지하는 위치에 대해서 살펴보고, 유엔개발계획(UNDP)의 인간개발보고서(Human Development Report)에 나타난 인간개발지수(Human Development Index: HDI), 여성개발지수(Gender-related Development Index, GDI), 그리고 여성권한척도(Gender Empowerment Measure: GEM)에 따라 각국의 양성평등수준을 알아보고자 하였다.

양성평등정책추진체계에서는 주요국의 (1) 양성평등정책의 근거법과 정책 내용, (2) 양성평등정책 관련 정부조직들의 기능과 권한, (3) 양성평등정책의 전달 체계에 대해 알아보고자 하였다. 이 중, 양성평등정책의 근거법과 정책 내용에서는 각국의 여성정책이 여성을 특별히 우대하는 여성정책에서 양성평등정책으로 변화하게 된 요인을 정치사회적 맥락과 정책 환경적인 변화에서 살펴보고, 그 구체적인 변화 내용을 근거법과 성별영향평가, 성인지적 예산, 여성에 대한 폭력, 고충처리감시제도, 일과 가정의 양립지원책 등의 측면에서 다루고자 한다. 또한 각국의 여성정책전담기관이 크게 여성정책의 계획 수립 및 조정 기능을 담당하는 중앙의 정책기구와 여성정책과 관련한 구체적인 실무를 담당하는 지방으로 나뉘어져 있음을 감안하여, 양성정책추진 조직의 변천과정을 중앙과 지자체로 나누어 살펴보고, 중앙과 지자체에 설립된 양성정책추진 조직의 현재 기능과 권한에 대해 알아본다. 양성평등정책의 전달체계에서는 양성평등정책추진기구와 관련된 정부 부처 업무와의 연계 및 조화가 어떻게 이루어지고 있는지, 그리고 정부와 의회, 중앙과 지자체가 어떻게 연계하여 정책을 추진해나가는지에 대해서 살펴본다. 양성평등정책의 전달체계에 대한 분석은 여성정책이 지니고 있는 특수성으로 인해 여성정책이 여성정책전담기구만의 노력으로 이루어질 수 없고, 다른 관련 기관과의 협조를 반드시 요구하기 때문에 필요하다.

마지막으로 이러한 과정을 통해 살펴본 주요국의 양성정책추진기구에 대한 내용을 토대로 우리나라 여성정책추진기구의 개선 방향을 설정하는데 도움을 줄 수 있는 시사점을 도출하고자 하였다.

14 주요국의 여성정책추진체계 연구

〈표 Ⅱ-1〉 여성정책추진체계 분석 틀

대상국	
영국, 프랑스, 독일, 캐나다, 호주, 일본	
조사내용	
양성평등정책의 근거법과 정책 내용	여성정책에서 양성평등정책으로의 변화 요인
	여성정책에서 양성평등정책으로의 변화 내용
양성평등정책 관련 정부조직들의 기능과 권한	조직의 변천 과정
	현재의 기능과 권한(중앙)
양성평등정책의 전달체계	관련 부처 업무와의 연계 및 조화
	정부-의회
	중앙-지자체

III

주요국의 여성정책추진체계 분석

1. 영국	17
2. 프랑스	35
3. 독일	53
4. 캐나다	75
5. 호주	94
6. 일본	114
7. 요약 및 시사점	135

1. 영국

가. 정치구조 및 정부조직 내 양성정책추진기구의 위치

1995년 베이징 여성회의에서 채택된 행동강령 및 유럽연합(EU)에서 주장된 이른바 성주류화(gender main-streaming)에 대하여 영국 정부는 많은 관심을 표명하고 있었지만, 성주류화의 실제 적용은 다른 유럽 국가에 비하여 더디게 이루어졌다는 것이 일반적인 평가이다. 베취(J. Veitch)에 따르면 1997년 이전까지 영국 정부 내에서는 성주류화의 정확한 목표 또는 목표 달성을 위하여 어떤 수단이 사용되어야 하는가에 대한 정확한 인식이 결여되어 있었다(Veitch, 2005).

이와 같은 사정에도 불구하고 영국의 여성정책은 1997년 이후를 기점으로 하여 상당히 많은 변화가 있었는데, 이는 주로 여성정책 및 평등과 관련한 기관의 설립을 통해서 이루어졌다. 즉, 1997년 여성담당국(Women's Unit: 이하 WU)과 2008년의 정부평등사무처(Government Equalities Office: 이하 GEO)의 설립으로 여성관련 정책의 획기적인 변화가 나타났다. WU는 1997년 노동연금부(Department of Work and Pensions: 이하 DWP)내에 신설되어 여성장관(Ministry for Women)을 지원하고 성주류화와 관련된 정책을 수행하는 독립적인 기관으로 활동하였다. 이후 2001년 WU는 여성평등국(Women's Equality Unit: 이하 WEU)으로 바뀌면서 예산 및 권한이 대폭 확대되었지만, 2008년 WEU는 다시 GEO로 통합되었다. GEO는 정부의 독립적인 부처로서 비단 젠더 문제뿐만 아니라 다른 형태의 불평등(inequality)의 문제를 통합적으로 다루고자 하는 기관이다. 즉, 성, 인종, 장애, 나이, 성적 취향, 종교 및 신념에 관련한 모든 차별 및 불평등 문제를 함께 다루는 정부의 통합부서라고 할 수 있다(GEO, 2008:10). 그럼에도 불구하고, 후술하겠지만 GEO는 여전히 여성과 관련된 평등정책을 핵심적 업무로 간주하고 있다.

1997년 WU의 설립, 2001년의 WEU로의 전환 및 2008년의 GEO의 설립은 영국의 양성평등 정책의 변화 및 양성평등 기관의 위상 변화를 상징적으로 보여주는 사례라고 할 수 있다. 잘 알려진 바와 같이 성평등의 개념은 상당히 급격한 변화 양상을 보여 주었다. 아울러 이와 같은 변화는 영국의 페미

니즘 집단들의 사고 변화와 그 궤를 같이 한다(Lovenduski, 2007:144-145). 즉, 영국 페미니즘 집단들의 관점이 여성과 남성 간의 생물학적 차이에 초점을 두는 관점에서 남성성과 여성성의 사회적 의미를 강조하는 젠더 개념을 수용하는 것으로 변화하였고, 더 나아가서는 사회적 다양성(diversity)과 함께 교차성(intersectionality)에 대하여 민감하게 관심을 갖기 시작한 것이다. 젠더 개념의 강조에 대한 대응으로 1997년 WU가 창립되었으며, 이후 사회적 다양성 및 교차성에 대한 대응으로서 2008년 GEO가 설립되었다. 또한 WU가 수상 관할의 내각부(The Cabinet Office) 소속인 반면에, GEO가 정부 부처로서 독립되었다는 점에 주목할 필요가 있다. 즉, 영국은 GEO의 설립으로 여성 문제를 다른 평등 및 인권의 개념과 결부시켜 접근하고자 하였으며, 이에 따라 정부 부서(department)로 독립하게 된 것이다.

나. 양성평등수준

영국의 양성평등수준을 유엔개발계획(UNDP)의 인간개발보고서(Human Development Report)에 나타난 인간개발지수(Human Development Index: 이하 HDI), 여성개발지수(Gender-related Development Index, 이하 GDI), 그리고 여성권한척도 GEM(Gender Empowerment Measure 이하 GEM)에 따라 살펴보면 다음과 같다.

〈표 III-1〉 영국의 양성평등수준

HDI			GDI			GEM		
1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005
0.932	0.928	0.946	0.907	0.932	0.944	0.593	0.684	0.783
14위	13위	16위	11위	10위	10위	20위	16위	14위

* 각 순위는 1995년 174개국, 2000년 173개국, 2005년 177개국을 대상으로 함.
자료: UNDP, Human Development Report 1998, 2002, 2007/2008.

HDI는 각 국가의 실질국민소득, 교육수준, 문맹률, 평균수명 등을 여러 가지 인간의 삶과 관련된 지표를 조사해 각국의 인간 발전의 선진화 정도를 평

가한 지수이다. 일반적으로 HDI가 0.900점 이상인 국가를 선진국으로 본다. UNDP의 인간개발보고서(Human Development Report)에 의하면, 영국은 1995년 14위, 2000년 13위, 2005년 16위로, 캐나다(1995년 1위), 노르웨이(2000년 1위), 아이슬란드(2005년 1위) 등과 함께 인간개발 상위국(high human development)에 속한다. 하지만 최근 국가 순위에서 다소 하락세를 보이고 있다. GDP(Gross Domestic Product, 국내총생산)는 0.99(1995년), 0.91(2000년), 0.969(2005년)로 나타나 시기에 따라 큰 변화를 보이고 있다. GDP와 HDI를 비교해본 결과, GDP가 HDI에 비해 1995년과 2000년은 7단계 하락하였으나 2005년은 5단계 상승하였다. 최근 들어 HDI에 비해 GDP가 큰 폭으로 상승하는 것으로 나타났다.

GDI는 남녀 각각의 교육수준, 평균수명, 소득에 있어서 남녀의 역할 비율 등을 근거로 남녀 간에 성취수준이 얼마나 평등하게 이루어지고 있는지 보여주는 지수이다. 영국의 GDI는 캐나다(1995년 1위), 오스트레일리아(2000년 1위), 아이슬란드(2005년 1위)에 비해 2005년 현재 10위로 안정적으로 유지되고 있다. GDI 순위를 HDI 순위와 비교하면 영국의 GDI는 HDI보다 1995년과 2000년은 3위, 2005년은 무려 6위 높게 나타나고 있다. 따라서 영국의 여성개발지수는 인간개발지수보다 높은 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 남녀의 평균수명은 점차 증가하고 있으며 여성의 평균수명이 남성의 평균수명보다 높은 것으로 나타났다. 남녀의 소득 또한 점차 증가하고 있으나 여성의 소득이 남성의 소득보다 크게 낮은 편이다. 그러나 고등교육기관으로의 진학률은 남성에 비해 여성이 높은 것으로 나타났다.

GEM은 의회에서의 여성비율, 행정·관리직 여성비율, 전문·기술직 여성비율, 남녀임금비 등을 근거로 정치, 경제 분야에서 여성이 얼마만큼 권한을 행사하는가를 보여주는 척도이다. GEM은 스웨덴이 1995년 1위, 노르웨이가 2000년과 2005년 1위를 차지한데 반해서, 영국은 1995년 20위에서 2005년 14위로 큰 폭의 상승세를 보이고 있다. 영국의 GEM은 HDI와 비교하면 비슷한 수준이나 GDI에 비하면 낮은 수준을 보이고 있다. 공적 영역에서의 여성이 갖는 권한 정도인 GEM을 측정 항목에 따라 구체적으로 살펴보면, 행정·관리직 여성비율은 1995년 32.9%, 2000년 33%, 2005년 34%로 증가하고 있으

나 거의 변화가 없다. 전문·기술직 여성비율의 경우 각각 44.2%(1995년), 45%(2000년), 47%(2005년)로 나타나 소폭의 꾸준한 증가세를 보이고 있다. 남녀임금비를 보면 각각 38%(1995년), 61%(2000년), 66%(2005년)로 점차 남녀의 격차가 줄어들고 있다. 영국의 여성의원 비율은 1995년 11.6%, 2000년 17.1%, 2005년 19.3%로 다소 증가하고 있다. 하지만 여성의원 비율이 가장 높은 스웨덴(2005년 GEM 2위, HDI 6위)의 경우 47.3%로 나타나 영국의 여성 의회진출은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 특히 영국의 GEM에서는 다른 항목에 비해 여성의원 비율이 낮은 것으로 나타났다.

다. 여성정책 추진체계

1) 양성평등정책의 근거법과 정책 내용

가) 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화 요인

잘 알려진 것처럼 1990년대 초반까지 영국의 국가 성격은 이른바 자유복지국가(Liberal Welfare State)의 성격을 지니고 있었다. 사실상 1980년대에 시작된 신자유주의적 경제개혁은 주로 사유화, 효율화 및 구조조정으로 이어졌고, 이와 같은 배경에서 여성 및 여성 정책은 충분한 관심을 끌지 못하고 있다. 물론 1969년에 창설된 여성위원회(the Women's National Commission: 이하 WNC)가 일부 여성관련 정책을 담당하였지만, WNC는 비부처공공기관(Non Departmental Public Body 이하 NDPB)이었으며 그 역할은 상당히 제한적이었다. 이와 같은 사정에도 불구하고 1997년의 영국 여성정책이 '여성 정책'에서 '양성평등정책'으로 변화한 것은 대내적으로 나타난 정치적 권력지형의 변화와 대외적으로 발생한 국제사회의 요구에 대응하기 위해서였다.¹⁾

대내적으로 볼 때, 이른바 성주류화 정책으로의 결정적인 전환은 영국의 정치적 권력지형의 변화에서 유래되었다. 우선, 1997년 영국 노동당(Labour

1) Judith Squires, "The Challenge of Diversity: The Evolution of Women's Policy Agencies in Britain," *Politics and Gender* 3(4) (2007), pp. 515- 519; Veitch(2005); Lovenduski(2007), pp. 146-149.

Party)의 집권이 양성평등정책에 대한 적극적 대처로 전환되는 계기가 되었다. 정치적으로 진보적인 정당은 보수적인 정당에 비하여 보다 적극적인 양성평등정책을 펼칠 가능성이 높다. 실제로 노동당이 집권한 1997년 선거에서 101명의 여성국회의원이 탄생하였고, 이들은 노동당의 양성평등정책에서 중추적인 역할을 담당하였다. 많은 여성의원들의 존재는 이전의 보수당 정권보다 더 적극적인 여성정책을 펼치는 계기를 마련하였다. 또한 노동당은 보수당 정권보다 자문기구 또는 로비 집단들의 의견을 보다 적극적으로 반영해주는 정치적 선택을 하였다. 이러한 배경에서 여성문제와 관련한 여성 NGO들의 의사가 보다 적극적으로 반영되었다. 앞에서 살펴본 바와 같이 영국페미니즘 집단들의 젠더 및 다양성에 대한 인식 등이 이와 같은 방법을 통해서 반영될 가능성이 높았던 것이다. 요컨대 18년 동안의 보수당 통치가 끝난 후, 노동당 정권의 집권은 영국에서 보다 적극적인 양성평등정책의 가능성을 열어 놓았던 것이다.

대외적으로 볼 때, 여성에 대한 평등의 고려에서 이른바 성주류화로의 결정적인 전환은 여성국제기구의 요구와 EU차원의 정책요구에서 비롯되었다고 볼 수 있다. 우선 잘 알려진 것처럼 제4차 베이징 여성회의에서는 성주류화를 성평등을 추구하기 위한 메커니즘으로 사용하도록 권고하였고, 동시에 성주류화를 위한 정책기구의 설립을 적극적으로 장려하였다. 이와 같은 사정을 감안하여 영국에서도 WU가 설립되었던 것이다. 물론 EU의 영향 또한 배제할 수 없다. 영국의 경우 EU가입과 그 후속 조치를 위해서 1975년부터 1997년까지 로마조약 119조에 입각한 일련의 “조치(Directives)”를 수행해야만 하였다. 이에 따라서 영국은 동등 임금의 원칙 및 남녀평등에 대한 권리 등 다양한 기준들을 수용해야만 하였다.²⁾ 이와 같은 배경 이외에도 1997년 영국은 이른바 EU 사회헌장(social chapter) 서명을 통해서 여성에 대한 차별시정 및 적극적인 평등 조치를 모색해야만 하였다.

2008년 변화의 핵심은 이른바 여성 내부의 다양성 및 여성 주체 간의 교차성을 인정하기 위한 부분이었다고 할 것이다. 이 또한 대내적 요인과 대외적

2) Squires(2007), p. 515. 이에 따라서 영국은 1970년에 동일임금법(Equal Pay Act), 1975년 성차별방지법(Sex Discrimination Act) 및 인종관계법(Race Relations Act) 등의 일련의 입법 조치를 취하였다.

요인으로 나누어서 고찰이 가능할 것으로 보인다. 대내적 요인은 흑인 여성 및 소수 민족 여성의 다양성에 대한 요구가 증대되었고, 대외적 요인은 EU의 요구에 대한 대응 차원이라고 할 수 있다.

대내적으로 볼 때, 1997년에 설립된 WU를 2001년 WEU로 전환시켰는데 이는 여성평등에 대한 보다 적극적 조치를 모색하려는 노력과 관련된다. 이는 또한 영국의 제 3세대 국가 페미니즘으로의 전환을 준비하는 것이었다. 즉, 다양성에 대한 관심의 고조와 특히 젠더관련 정책을 다양한 사회적 평등의 문제와 함께 통합적으로 접근을 해야 한다는 요구를 반영하게 된 것이다. 이러한 관심의 반영이 2007년도의 평등인권위원회(Commission on Equality and Human Right 이하 CEHR)의 창립과 2008년도의 GEO의 창설로 이어진 것이다(Squires, 2007:515). 다시 말해서 이전의 WU 또는 WEU의 임무가 주로 독립적인 여성에 대한 평등 문제에 성주류화의 초점이 맞추어졌다면, GEO로의 전환은 여성평등의 문제를 다른 평등의 문제와 함께 다루어야 한다는 시각의 변화에서 비롯되었다고 할 것이다. 또한 WU는 주로 영국 내의 백인 여성의 시각만을 주로 반영한다는 비판에서 자유로울 수 없었는데, GEO로의 전환을 통해 흑인 및 다른 소수 민족 여성의 입장과 위치를 적극적으로 대변하는 새로운 정책을 모색하게 되었다.

대외적으로 볼 때, 영국은 여성관련 정책에서 EU의 각종 지침들을 수용하여야만 하였다(Lovenduski, 2007:147-148). 예를 들어서 2000년에 고용과 직업에서 동등 대우를 위한 일반 지침(a general framework for equal treatment in employment and occupation: Council Directive 2000/78/EC)은 고용 및 직업에서 동등한 대우를 제공해야 할 뿐만 아니라, 동시에 종교, 신념, 장애, 나이 및 성적 취향에 근거한 차별을 배제해야만 한다고 강조하였다.³⁾ 또한 인종 및 종족에 대한 동등대우 원칙 지침(the principle of equal treatment: Council Directives 2000/43/EC)은 고용, 사회보장, 교육, 재화와 서비스, 주택 등의 문제에서 인종과 종족의 문제로 차별을 받아서는 아니 된다고 명시하고 있다.⁴⁾ 특히 동등대우 원칙 지침 제 13조에는 모든 사람들에

3) Article 3 scope, Council Directive 2000/78/EC.

4) Article 3 scope Council Directives 2000/43/EC.

대한 동등한 대우를 고양시키기 위한 정부 기관 설립을 강조하고 있다.⁵⁾ 이에 따라서 영국에서는 기존의 기회평등위원회(the Equal Opportunities Commission 이하 EOC), WEU 및 WNC의 의견을 수용하여 평등문제를 다루는 기관의 설립을 계획하였으며(Squires, 2007:514) 이것이 바로 CEHR 및 GEO의 창립으로 이어진 것이다.

나) 양성평등정책 관련 정부조직들의 기능과 권한

영국의 양성평등정책 관련 정부 조직들을 이해하기 위해서는 여성정책기관과 비부처공공기관(NDPB)으로 구별하여 살펴보는 것이 필요하다. 앞에서 살펴보았듯이 여성정책기관으로는 1997년에 창설된 WU가 있는데, 이는 2001년에 WEU로 전환되었고, 2008년도에는 다시 GEO로 확대 재편된다. 반면에, 1969년에 창설된 WNC, 1975년에 창설된 EOC, 2007년에 창설된 CEHR 등은 여성정책기관과 협조하여 성차별 시정 및 성평등을 위한 각종 활동을 하고 있는 비부처공공기관(NDPB)이라고 할 수 있다.

(1) 여성정책기관의 발전

영국에서는 성주류화를 위하여 1997년 DWP 내에 WU가 새로이 설립되었다. 이 기관의 임무는 주로 이전의 성차별에 대한 금지에 초점을 맞추는 정책에서 주로 성주류화에 초점을 맞추는 것이었다(Squires, 2007:516). 실제로 이 기관의 주요 임무는 이른바 여성장관의 업무를 직접적으로 지원하며 “정부 내의 정책결정과정에서 여성에 대한 관심을 높이는 것”⁶⁾이었지만, 루벤드스키(Joni Lovenduski)는 이 기관을 “작고, 비효율적이며, 아울러 (다른 정부 기관으로부터) 존경받지 못하는....”(Lovenduski, 2007:150). 조직으로 평가하였다. 처음 4년 동안 이 기관의 주요 임무는 주로 양육, 고용 및 여성안전 등에 초점을 맞추는 것이었다. 또한 이 기관은 여성관련 조직과 직접적인 업무를 수행하거나, 후술하게 될 여성위원회를 통해서 자신의 업무를 수행하였다. 특히 이 기관은 통합적 접근(integrationist approach) 보다는 이른바 아

5) Article 13 Council Directives 2000/43/EC.

6) Women's Unit(1998), Lovenduski(2007), p. 150에서 재인용.

젠더 세팅(agenda-setting)에 주로 초점을 맞추고 있었다는 평가를 얻고 있었다.

즉, “전자(통합주의적 접근)는 주로 시민사회조직의 협력을 통하여 여성의 참여, 존재 및 힘 갖추기에 초점이 맞추어진 반면에, 후자(아젠다 세팅)는 정책결정과정에서 전문가 및 현실의 지식에 기반을 두는 관료를 만들어 내는 것을 의미하는 것이었다.”⁷⁾

2001년에는 WU를 바탕으로 새롭게 WEU가 만들어지게 되었다. WEU는 EOC 및 WNC의 지원을 담당할 뿐만 아니라, 성평등 문제와 관련한 정책결정에 대한 책임을 갖고 있었다. 특히 이 기관이 초점을 둔 것은 시민단체와의 협조를 넘어서, 주로 정부정책에 우선성을 주는 접근 방법이었다. “WEU의 우선성 -남녀 임금 격차 개선, (여성에 대한) 일터와 생활의 균형, 공공기관에 대한 여성 참여, 공적서비스 및 가정 내 폭력 등의 문제- 은 시민사회와의 협력보다는 오히려 정부의 정책에 초점을 맞추는 쪽으로 변화하여 갔다.”(Squires, 2007:518). 또한 WEU는 주로 여성과 관련된 주요 경제적 이슈를 담당하고자 하였다. 이에 따라서 WEU는 성차별방지법과 동등임금과 관련된 업무에 대하여 책임을 졌다(Lovenduski, 2007:151). 2002년에 이 기관은 the Cabinet Office에서 무역산업성(Department of Trade and Industry 이하 DTI)으로 소속이 변경되었는데, 이는 특히 WEU의 경제영역에 대한 역할을 강조하는 조치였다고 할 수 있다. 이전의 WU와 비교하여 “아젠다 세팅보다는, 젠더 주류화의 흐름에 통합주의적 접근을 수용하면서, WEU는 젠더와 관련한 전문지식을 현재의 정책적 요소에 반영하려는 시도를 하였다.”(Squires, 2007:518) 말하자면, WEU는 주로 여성의 경제적 요소 특히 동등임금에 대한 지원과 아울러 정부 정책을 통한 접근에 초점을 맞추었다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 이 기관에 대한 평가 또한 그렇게 호의적인 것이 아니었다. 즉, 루벤드스키의 입장에서 본다면, “이 기관은 이전의 WU보다도 더 많은 예산, 인원 및 권한에도 불구하고, 이것의 주요 임무는 -전부 그렇다고 할 수는 없지만- 남녀 임금 차이 등과 같은 경제적인 문제에 초점이 맞추어져 있었다.”(Lovenduski, 2007: 150-151) 또한 이 기관은 여전히 정부의 다른 기관

7) Beveridge and Nott (2002); Lobardo(2003), Squires(2007), pp. 516-517에서 재인용.

으로부터 전폭적인 지지를 제대로 받지 못했다는 평가를 얻고 있다(Squires, 2007:518).

한편 2008년 7월에 영국에서는 새롭게 GEO가 설립되었다. 이에 따라서 WEU는 GEO로 흡수·통합되었다. GEO는 정부에서 주로 차별 시정 및 평등의 확산을 그 목표로 하고 있다. 이에 따라서 이 부처는 크게 다음과 같은 3가지의 목표를 가진다. 첫째, 정부의 정책적인 평등과 관련되는 전략의 수립과 이행에 책임을 지며, 둘째, 정부 간의 여성 문제에 대하여 책임을 지며, 셋째, 정부 내의 비부처공공기관인 CEHR 및 WNC의 지원을 맡는다.⁸⁾ 여성 문제와 관련하여 GEO는 2007년 7월에 여성부 장관에 의해서 주창된 여성을 위한 우선적 조치(Priorities for the Ministers for Women)⁹⁾를 통한 여러 임무를 수행하고 있다. 이와 같은 우선적 조치 등을 기본으로 하여 GEO는 상당히 세분화되면서 다양한 여성관련 업무를 수행하고 있다.¹⁰⁾

(2) 비부처공공여성기관의 발전

영국의 경우 1969년 이른바 NDPB인 WNC가 설립되었다. 이 여성위원회는 영국정부에 대하여 여성과 관련한 여러 문제의 공식적이며 독립적인 자문기구의 역할을 담당한다. 이 위원회의 주요 임무는 정부 및 공공영역에 여성의 관점이 수용될 수 있도록 하는 여성 및 여성단체의 연합 조직체라고 할 수 있다. 특히 이 조직체는 NDPB로서, 정부에 의해서 예산 지원을 받지만 정부정책에서는 자유로운 성격을 지니고 있다.¹¹⁾ 이 기관은 특히 여성의 의견을 정부에 전달하는 공식적인 독립자문기구로서의 역할을 수행하며, 주요

8) 그 자세한 내용은 <http://www.equalities.gov.uk/about/index.htm>를 참조.

9) 그 자세한 내용은 다음과 같다. 가족지원업무 특히 아이를 양육하거나 노인, 장애인을 돌보는 가족에 대한 지원 (Supporting families, particularly as they bring up children and care for older and disabled relatives), 여성에 대한 폭력에 대처하고, 여성 범죄인을 다루는 방법 개선(Tackling violence against women and improving the way we deal with women who commit crimes), 흑인 및 소수종족 여성의 힘갖추기를 통해서 공동체 내의 결함 및 공동체 간의 연계 창출 (Empowering black and minority ethnic women to build cohesion within their communities and as a bridge between communities).

10) 그 자세한 내용은 http://www.equalities.gov.uk/about/government_women.htm를 참조.

11) <http://www.thewnc.org.uk/about-wnc/about-us-who-we-are.html> (2008/11/30)

정치집단과 전문가협회, 자원 단체 등에서 추출된 약 50여개의 여성조직으로 대표되어 있다.

또한 1976년에는 EOC가 설립되었다. EOC는 실제로 1975년에 제정된 성차별방지법(Sex Discrimination Act: SDA)의 실행을 감독하기 위한 기관으로 설립된다. 이 기관은 성차별을 방지하고 아울러 남녀평등 조치를 위한 광범위한 역할을 담당하였다. 이 기관은 NDPB로서 주로 성차별을 종식시키려고 노력한 반면에, WU는 실제 정부 기관으로 정부기관들 사이에서 성평등(gender equality)을 위한 조정역할을 하는데 집중하였다(Squires, 2007:516). EOC는 선제적이며 적극적인 역할을 하기 보다는 주로 방어적 역할을 했다는 평가를 받고 있다(Squires, 2007:516). 더군다나 이 기관은 주로 공식적인 반차별 논의만을 담당하였다. EOC는 이후 설립된 CEHR의 하부조직으로 통합되게 된다.

2007년에 창설된 CEHR은 각종 차별철폐를 위한 정책 및 평등 정책을 강화하는 업무를 담당하며 보다 포괄적이며 종합적인 평등 정책을 달성하기 위하여 성립되었다.¹²⁾ 역시 NDPB인 이 위원회는 이전의 인종평등위원회(the Commission for Racial Equality: CRE), EOC 및 장애인 권리 위원회(the Disability Rights Commission: DRC)가 갖는 권한과 책임을 넘겨받았다. 이 위원회는 주로 인권을 비롯하여 나이, 성적 정향 및 종교 또는 신념과 관련하여 모든 종류의 평등 문제를 체계적으로 종합적으로 다루는 책임을 맡고 있다. 이 위원회는 EOC에서 준비한 정부 백서인 "모든 사람들을 위한 평등: 평등과 인권의 새로운 위원회(Fairness for All: A New Commission for

12) 그것의 구체적인 내용은 다음과 같다. 1)인간들의 잠재성을 획득하기 위한 능력이 선입견이나 차별에 의해서 방해되어서는 아니 된다. 2)개인의 인권은 존경받고, 아울러 보호받아야한다(이는 각 개인이 갖는 존엄성과 가치의 존경까지를 포함한다), 3)개인은 사회참여에 있어 동등한 기회를 갖는다. 4) 개별 공동체들은 다음을 바탕으로 서로를 존중해야만 한다. 즉, 다양성의 이해와 가치존중 및 평등과 인권에 대한 공유된 존중을 보내야만 한다.((a) people's ability to achieve their potential is not limited by prejudice or discrimination, (b) there is respect for and protection of each individual's human rights (including respect for the dignity and worth of each individual), (c) each person has an equal opportunity to participate in society, and (d) there is mutual respect between communities based on understanding and valuing of diversity and on shared respect for equality and human rights)

Equality and Human Rights)”의 준비를 통하여 설립되었다.

(3) 여성정책기관의 기능과 권한

1997년에 처음으로 설립되어 성주류화를 담당하였던 WU의 주요 업무는 다음과 같다(Vietch, 2005:600).

- 성주류화 전략 개발(Developing a strategy on gender mainstreaming)
- 공직에의 여성 참여 확대 목표 설정(Developing targets to increase the number of women in public appointments)
- 정책결정에서 젠더 민감성을 측정하기 위한 프로그램 개발(Piloting women’s juries as mechanism to ensure the gender sensitivity of policy making)
- 여성위원회 공식적인 보고서 작성(Conducting a formal review of the Women’s National Commission)
- 정부 내 개별적 정책에 전문가의 조언을 통한 성주류화 적용(Supporting the implementation of gender mainstreaming by providing expert advice on individual policy initiatives across government)

이와 같은 임무 이외에도 WU는 여성에 대한 폭력과 고용 문제 및 국제적 이슈와 관련한 문제들에 대하여 책임을 맡았다. WEU의 역할은 WU의 역할과 유사하였지만, 이미 앞에서 밝힌 바와 같이 경제적 영역의 역할이 강조되었다.

반면, 2008년에 설립된 GEO는 평등과 관련한 임무를 수행하기에 이와 관련한 다양한 업무를 아울러 지원하고 있다. 임무의 상세한 내용은 다음과 같다.

- 차별금지법에 대한 단순하면서, 현대적이며, 효과적인 접근을 통해서 개인 권리를 보장하면서, 보다 공정하고 평등한 사회 고양(a simple, modern, effective and accessible framework of discrimination law which provides

individual rights and promotes a fairer and more equal society)

- 정부 내 협조와 효과적인 평등정책, 특히 교육, 건강, 고용 및 형사사법 등의 분야에서 차별 시정을 위한 모든 정책(co-ordinated and effective equality policy across Government, in particular that all policies—especially in key areas such as education, health, employment and criminal justice—seek to narrow gaps)
- 특히 정부 내에 젠더와 성적 정향과 관련된 평등 정책의 고양(promoting in particular gender and sexual orientation equality policy across Government)
- EU와 국제 사회에서의 성평등 문제와 관련하여 영국의 적절한 대표성 확보(strong UK representation on gender equality matters at European (EU) and international level)
- 평등정책의 효과적인 수행을 지원하기 위한 세계적 수준의 사회간접시설의 구축, 특히 효율적인 기관, 의사소통 및 증명의 근거가 되는 시설 등의 구축(a world-class infrastructure to support the delivery of equality, including effective institutions, communications and evidence base)
- 2007년에 여성장관에 의해서 발의된 여성을 위한 우선 조치 및 GEO에의 공적 서비스 협약에 의거해서 필요한 주요 조치들을 취할 수 있는 토대 마련(a performance framework for equality, identifying and delivering on key priorities, notably set out by the Ministers for Women last year and in our PSA)
- GEO가 적절히 관리되며, 유연하며, 고객지향적이며 아울러 본연의 임무를 적절히 수행할 수 있도록 만드는 것(a GEO which is lean, well managed, flexible, responsive and has the capability to deliver its remit)(GEO, 2008a:6)

이 목표에서 잘 나타나듯이 GEO는 성평등 문제 이외에도 인종, 장애, 종교 및 신념, 성적 정향, 나이 등에서 차별받지 않을 권리 고양을 통해서 평등을 실현하는 임무를 담당하고 있다.

다) 양성평등정책의 전달체계: GEO의 경우

(1) GEO의 권한과 역할

이미 앞에서 밝힌 바와 같이 GEO의 임무는 이전에 따로 흩어져 있던 평등 문제와 관련한 다양한 부서를 하나의 부서로 묶어서 효율적으로 업무를 추진하는 것을 목표로 삼았다.

이와 같은 접근은 실제로 평등에 대한 인식 변화에서 비롯되었다고 할 것이다. 1990년대 후반부터 평등에 대한 이른바 “분리된 접근(separate strands)”에서부터 벗어나, “다양성(diversity)”을 존중하는 통합적(integrated) 접근 시각으로 점차 변화되어갔다. 이와 같은 배경에서 성별, 인종 및 장애 등에 대한 불평등 요소의 시정이 독립적으로 이루어지다가, 최근에는 성평등 문제를 보다 광범위한 평등이라는 관점에서 보는 시각이 나타난 것이다. 즉, 성 불평등의 문제를 다른 다양한 불평등의 문제와 결부시켜서 종합적으로 보는 시각이 나타난 것이었다. 실제로 유럽연합조약 13장에 의해서 이와 같이 성평등 문제를 다양성을 존중하는 통합적으로 보는 시각이 더욱 강조되게 되었다. 즉, 성별, 인종, 종족, 장애, 나이, 종교 및 성적 취향에 대한 불평등 해소가 평등의 핵심으로 강조되었다.

이와 같은 평등에 대한 통합주의적 접근은 영국의 기존 평등 정책과 일부 어긋나는 것이었다. 즉, 지금까지의 영국의 평등 정책은 주로 성별간의 평등과 인종 간의 평등이라는 두 문제를 다루는 데 집중되어 있었던 것이다. 스콰이어(J. Squires)의 표현대로 이와 같은 접근은 “유사한 수준에서 성별평등과 인종평등의 두 부분에 초점이 맞추어졌지만, 상당히 상이하면서도 독립된 아젠다를 다루고 있었다”고 할 것이다(Squires, 2007:519). 한편으로 평등에 대한 통합주의적 접근 확대와, 다른 한편으로 유럽연합 차원에서의 요구에 따라 영국은 평등에 대한 좀 더 통합적인 접근에 대하여 고민을 하게 되었다. 이에 따라서 영국정부는 CEHR의 설립, 이른바 통합적인 평등법(Equality Bill)¹³⁾의 제정 및 GEO의 설립 등 일련의 조치를 취하게 된다. 말하자면 영

13) 통합적인 평등법은 이른바 단일평등법(Single Equality Bill)로도 통한다. 이 법은 2008년 5월에 발효되었다. 이 법의 특징은 이전에 존재하였던 각종 차별금지법을 한 곳에 모아서 하나의 단일법으로 통일시키는 것을 목표로 하였다. 즉, 1970년의

국의 경우에는 성 불평등의 문제를 다른 불평등의 문제와 함께 시정하려는 노력을 기울이고 있다. 이는 성 불평등 문제가 남녀차별의 결과로서만 나타나는 것이 아니라, 다른 복합적 사회적 요소(이를테면 인종, 종족, 나이 등)와 결부되어 나타날 가능성이 높기 때문이라고 할 수 있다.

이에 따라서 GEO의 보고서에서 보면 상세한 GEO의 목표를 부처의 전략적 목표(Departmental Strategic Objective), 여성을 위한 우선적 조치(Priorities for the Minister of Women), 법률적 토대(Legislative Framework)의 마련, 공공서비스협약 이행(Equalities PSA), 평등 지표의 개선(Improving Equality Data) 및 보다 나은 법규 마련(Better Regulation) 등으로 나누어서 서술하고 있다(GEO, 2008a:10-13).

(가) 전략적 목표(Departmental Strategic Objective)

GEO의 다양한 종류의 차별을 시정하기 위한 노력은 다음 7가지로 정리될 수 있다. 즉, GEO는 성, 인종, 장애, 나이, 성적 정향 및 종교 혹은 신념에 의해서 개인이 경험하는 불평등 문제를 시정하기 위하여 다음과 같은 역할을 한다고 명시하고 있다. 먼저 GEO는 여성을 위한 선제 조건의 진전을 위해서 노력하여야 하며, 정부의 평등 정책을 발전시키고 지원하는 역할(평등법의 단순화 및 강화 등을 포함), 성별임금차별개선, 개인이 자신의 삶에 있어 선택하고 조정할 수 있는 정도를 강화시키며, 시민참여 차별을 개선시키며, 고용 관련 차별을 개선시키며, 마지막으로 직장, 대학 또는 학교에서 불공정한 대우에 대한 인식을 개선시키며, 동시에 의료 서비스 및 공공교통수단에서 불공정을 개선하는 것을 그 구체적인 목적으로 하고 있다(GEO, 2008a:10).

동일임금법(The Equal Pay Act), 1975년의 성차별방지법(The Sex Discrimination), 1976년의 인종관계법(The Race Relations Act), 1995년의 장애인 차별방지법(The Disability Discrimination Act), 2003년의 고용평등법(종교 및 신념)(The Employment Equality(Religion or Belief) Regulations), 고용평등법(성적정향)(The Employment Equality(Sexual Orientation) Regulations), 고용평등법(나이)(The Employment Equality(Age) Regulations 및 2006년의 평등법(The Equality Act) 및 평등법(성적취향)의 법을 통합적으로 모은 것이다.

(나) 여성을 위한 우선적 조치(Priorities for the Minister of Women)

앞에서 이미 밝힌 바와 같이 2007년 여성평등장관은 의회 연설을 통해서 여성을 위한 우선 조치를 밝힌 바 있다. GEO는 이와 같은 여성을 위한 우선 조치에 적절히 대처하기 위하여 노력을 다하고 있다. 즉, GEO는 이와 같은 우선 조치들에 대하여 적절한 접근을 하고 있는지, 또한 어떻게 하면 가장 나은 결과를 가져올 수 있는지를 확인하고 있다. 특히 이 여성을 위한 우선 조치에 대한 모니터링은 주로 WNC의 회원과 파트너를 통해서 실시되고 있다(GEO, 2008a:17).

(다) 법률적 토대(Legislative Framework)의 마련

GEO는 (불)평등과 관련한 법률을 보다 효과적으로 다루고, 아울러 정부의 보다 나은 규제(regulation) 원칙을 만들기 위한 노력도 기울이고 있다. 이에 따라서 앞에서 언급한 이른바 평등법(the Equality Bill)이 의회에서 통과될 수 있도록 노력하고 있다. 2008년 6월 26일 여성평등장관이 하원에서 평등법이 다음 회기에 다루어질 수 있도록 요구하기도 하였다. 즉, 보다 효과적이면서 통일적인 평등법의 통과를 위해서 GEO가 그 역할을 하고 있다(GEO, 2008a:19; GEO, 2008:7).

(라) 평등과 관련된 공공서비스협약 이행(Equalities PSA)

GEO는 또한 공공서비스협약 이행(Public Service Agreement 15)을 통해서 2008년부터 2011년까지 각종 평등 정책을 구체적으로 달성하기 위한 실행 계획을 수행하고 있다. 우선 PSA 15의 주요 목표는 다섯 가지로, 성별임금차이를 감소시키며, 장애인의 선택과 조정을 가하는 각종 방해물을 없애고, 공공영역에서 여성의 저대표성을 밝혀내며, 공적서비스에서 행해지는 불공정한 대우를 밝혀내며 그것을 시정하는 것으로 정리될 수 있다.

(마) 평등지표의 개선(Improving Equality Data)

2008년부터 GEO는 또한 경제적 불평등 및 성별, 장애, 나이, 성적 정향, 종족 및 종교 등에 의해서 빚어지는 사회적 불평등의 가능한 지표 및 증거들을

조사하는 업무를 맡게 되는 국가평등지표(National Equality Panel)를 관장하게 된다. 즉, GEO는 CEHR과 함께 차별을 지표화시킬 수 있는 토대를 만들면서, 그것을 개선할 수 있는 정책적 관여를 목표로 하고 있다(GEO, 2008a:13).

(바) 보다 나은 법규(Better Regulation)의 마련

GEO는 차별과 관련한 법률의 입법과 실행에 관련된 책임을 가지고 있다. 즉, 현재 입법을 서두르고 있는 평등법(the Equality Bill)은 차별과 불평등 시정에 관련한 다양한 법률을 보다 단순화시키면서, 동시에 조화롭게 만드는 것을 그 목표로 하고 있다. 이와 같은 차별시정과 관련한 법률 입법과 실행에 대한 다양한 평가활동도 아울러 실시하고 있다.

(2) GEO의 관련 기관과의 연계 및 조화¹⁴⁾

GEO 입장에서 성평등 및 다른 종류의 평등 업무는 GEO 단독으로 해결할 수 없기 때문에, 결국 다양한 종류의 협조 및 파트너십(co-ordination and partnership)을 통해서 이루어진다고 강조하고 있다. 즉, GEO의 보고서에 따르면 “우리는 이와 같은 일을 혼자서 해결할 수는 없다. 우리는 현재 우리가 지원하는 비정부독립기관들(즉, CEHR과 WNC)들과 파트너십을 이루고 있으며, 정부의 다른 부처들, 웨일스, 스코틀랜드 및 북아일랜드의 행정부들, 지방정부, 기업, 노조 및 평등문제에 관심을 갖는 많은 이해 당사자들과 함께 파트너십을 이루고자 한다”고 강조하고 있다(GEO, 2008b:4). 일부 정부 기관의 노력만으로는 양성평등을 달성할 수 없기 때문에, GEO는 다양성과 형평성을 고려하기 위하여 제반 노력을 기울이고 있다고 할 것이다. 여기에서는 GEO의 타기관과의 협조 및 파트너십을 크게 GEO가 지원하고 있는 비정부독립기관인 CEHR과 WNC, 정부 타 부처 및 지방정부 및 국제적 수준에서 정리하고자 한다.

14) 보다 자세한 내용은 <http://www.equalities.gov.uk/publications/GEO%20Business%20Plan%20final.pdf>를 참조

(가) 비정부독립기관인 CEHR과 WNC와의 협조와 파트너십

GEO는 자신이 지원하고 있는 CEHR과 WNC의 긴밀한 협조관계를 유지하고 있다. 이미 앞에서 밝힌 바와 같이 영국정부는 2007년에 10월에 성평등 문제를 비롯한 평등 문제를 통합적으로 다루기 위하여 CEHR을 새롭게 구성한 바 있다. CEHR의 전신인 EOC는 실제로 GEO의 설립과 관련한 보고서에 깊이 관여한 것으로 알려졌다.¹⁵⁾ 반면에, GEO는 EOC가 성공적으로 CEHR로 전환이 될 수 있도록 지원을 다한 것으로 알려졌다(GEO, 2008a:13). GEO는 또한 그 설립과 관련하여 CEHR이 신뢰성 있는 독립적 위원회가 되도록 하며, 중요한 평등의 문제가 무엇인지를 결정하게 하며, 삶의 기회를 증진시키는 동시에 불평등을 감소시키며, 평등과 인권과 관련한 문화의 새로운 이해를 증진시키는 것을 목표로 삼았다. 실제로 GEO는 CEHR의 구성에 핵심적인 역할을 하였다. 예를 들어 15명의 상임위원을 선임하였으며, 설립 그 자체를 추진하였으며, CEHR과 관련한 평등법 조항을 가능하도록 만들었으며, 각종 재정적 지원을 하였으며, 직원들의 각종 대우를 적절하게 만들었으며, 런던, 글라스고우 및 카디프에 각각 사무실을 설치하도록 지원하였다(GEO, 2008a:18-19). GEO는 또한 WNC를 지원하고 있다. 우선 2006년에서 2007년까지 행해진 연구에 따라서 WNC를 여성과 관련하여 정부의 공식적이며, 독립적인 자문기구로서의 역할을 계속 맡을 수 있도록 하였다. 이에 따라서 GEO는 WNC 의장을 선임하고, 아울러 WNC가 여성을 위한 우선 조치의 발전과 협력을 계속하도록 하고 있다. GEO는 2008년에 또한 WNC의 새로운위원을 선임한 것으로 알려졌다(GEO, 2008a:12).

(나) 정부 타부처 및 지방정부와의 협조와 파트너십

GEO는 자신의 주요 임무 중에 “정부 부처 사이에서 조정을 담당하는 전략적 접근(a co-ordinated strategic approach across Government)”의 역할을 명시하고 있다(GEO, 2008b:7). 예를 들어 공공서비스협약(Public Service Agreement 15)의 이행에서 정부 부처 사이에서 조정 기능을 담당하는 것으로 보인다. 예를 들어 장애인의 선택과 조정에 관련한 지표는 장애인 사무청

15) 이와 관련 보다 자세한 내용은 Squires(2007), p. 522를 참조.

(The Office of Disability Issues)이 맡게 되고, 공공영역에서 저대표성과 관련된 지표는 주로 지역사회 및 지방정부의 부(The Department for Communities and Local Government)¹⁶⁾가 맡게 되고, 나머지 지표 및 PSA 프로그램의 직접적 실행 및 책임은 GEO가 담당하는 반면, CEHR이 GEO와 파트너십을 가지고 함께 집행 작업에 참여하게 된다.¹⁷⁾

(다) 국제적 수준에서의 파트너십¹⁸⁾

또한 GEO는 UN, EU 및 영연방공동체와의 관계에서 젠더와 평등의 문제와 관련한 대표적 업무를 담당하고 있다. 예를 들어 UN의 여성지위위원회(Commission on the Status of Women: CSW)에 대표단을 파견하거나, 또는 UN 여성차별철폐협약(the Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women: CEDAW)회의에 보고서를 준비하였다. 또한 EU 차원에서는 EU의 양성평등을 위한 로드맵(Road-map on Gender Equality for Men and Women 2006-2010)을 수행 중에 있다. 이와 같은 역할을 두고 볼 때 GEO는 영국을 대표하는 여성기구(national gender machinery)의 역할을 수행한다고 볼 수 있다.

라. 시사점

영국의 양성평등집행기관의 변천과 그 임무의 변화를 살펴봄에 따라 다음과 같은 세 가지 시사점을 제공할 수 있다.

첫째, 영국의 사례에서 주목해야 할 것은 양성(불)평등의 문제를 다른 (불)평등의 문제와 함께 다룬다는 점이다. GEO가 양성평등 문제뿐만 아니라 다른 종류의 불평등 문제(성, 인종, 장애, 나이, 성적 정향 및 종교 혹은 신념)등을 함께 다룬다는 점에 주목해야 할 것이다. 이는 현재 한국 사회가 다문화사회가 되어가고 있는 점에서 적절한 시사점을 제공해주고 있다. 다만

16) 우리나라의 행정자치부에 해당되는 부서로 추정됨.

17) Government Equalities Office(2008a), p. 17.

18) Government Equalities Office(2008a), p. 19; Government Equalities Office(2008b), p. 7.

GEO의 설립이 젠더 문제와 정책 실행에 대한 정부의 의지 약화로 이어지지 않고 있다는 점도 주목해야 할 것이다. 즉, 여성을 위한 우선 조치 등을 통해서 명확하게 GEO의 전략적 목표를 설정하고 있다는 점에 유의할 필요가 있을 것이다.

둘째, 영국의 경우는 NDPB(비부처공공기관)을 적절하게 활용하고 있는 것으로 보인다. 일종의 반(半)정부, 반(半)민간기관이라고 할 수 있는 NDPB는 양성평등정책의 중요한 축을 형성하고 있다. 즉, 현재의 CEHR과 WNC, 과거의 EOC는 결국 여성정책집행기관과 함께 중요한 양성평등업무를 담당하고 있다고 할 것이다. CEHR과 WNC의 위원장과 위원들은 GEO에서 임명하며, 아울러 예산에 대한 지원도 GEO에서 담당하고 있다. 이에 따라서 정부기관이 담당하지 못하는 여러 업무들은 이들 CEHR과 WNC가 담당하는 것으로 보이며, 이는 정책 추진의 유연성과 효율성 제고에 도움이 되는 것으로 보인다.

셋째, 영국의 경우를 살펴보면 양성평등에 대한 적극적 조치는 여성운동의 노력 결과일 뿐 아니라, 정치적 고려의 결과라는 점을 확인해 주고 있다. 즉, 영국에서 보다 적극적인 양성평등기관이 설립된 것은 노동당 집권 이후에 나타났다는데, 이는 진보적 정치 집단일수록 양성평등 조치에 적극적이라는 잘 알려진 기존의 연구를 확인해주는 것이라 할 것이다.¹⁹⁾ 이에 따라 한국의 양성평등집행기관에 대한 고려는 정부의 시각과 여성운동계의 대응에 따라 그 결과가 달라질 가능성이 높다고 할 것이다.

2. 프랑스

가. 정치구조 및 정부조직 내 양성정책추진기구의 위치

프랑스는 어느 국가보다도 양성정책추진기구의 성격과 정부 내에서 차지하는 위치가 자주 바뀐 국가 가운데 하나이다. 양성정책추진기구가 처음 생

19) 예를 들어서 이현우, “여성의 정치 대표성과 정당요인: 미국과 호주의 경우,” 『국제정치논총』 42(3)를 참조하라.

긴 1974년이래로 35년의 기간 동안 20번의 변화가 있었다. 프랑스에서 처음 설립된 여성관련 정부기관은 1965년 노동부 산하에 설치된 여성노동위원회(Comité du travail féminin)이다. 이 위원회는 말하자면 일종의 스터디 그룹으로서 중앙정부 차원에서 그리고 지방정부 차원에서 다양한 구조들에 대한 연구를 진행하였다. 1974년 지스카르 데스탱 중도 우파 정부가 들어서고 여성조건 담당 정무차관이 총리 산하에 임명되면서 본격적으로 여성정책을 전담하는 행정부서를 가지기 시작하였다. 현재는 우파 정부가 들어서서 노동(사회관계, 연대)부 산하의 여성권리와 평등처(Le service des droits des femmes et l'égalité: 이하 SDFE)로 장관 직위가 아닌 공무원이 이 부서를 담당하고 있다.

프랑스의 여성정책 담당부서는 크게 5가지의 형태를 띤다. 우선 미테랑 1기 집권기인 1985년부터 1986년까지의 짧은 기간으로 여성부가 단독 부서로서 자신의 책임 하에 행정권을 가진 시기였다. 두 번째는 수상 직속의 담당 장관으로서 여성관련 업무를 총괄하는 형태이며 1978년 9월부터 1981년 3월까지, 그리고 1981년 3월부터 1985년 5월까지의 형태가 이에 해당한다. 세 번째는 수상 이외의 다른 장관의 산하에 속한 담당장관 형태이다. 네 번째는 수상 혹은 어떤 부서의 장관의 책임 하에서 정무차관직으로 수행하는 것이다. 다섯 번째는 여성관련 업무를 담당하는 장관(혹은 정무차관)이 없고 한 정부부처에서 여성관련 업무를 수행하는 형태이다.

현재의 여성권리와 평등처(SDFE)는 단독의 행정부처가 아니고 노동부 산하의 한 부처이다. 노동부의 정식 명칭은 ‘노동과 사회관계, 가족, 연대부’이며 가족 문제, 노동문제, 장애인 문제 그리고 여성문제를 전담하고 있다. 가족 문제와 사회적 연대와 관련된 문제에 있어서는 각각 정무차관을 두어 문제를 전담하게 하고 있지만 여성문제는 정무차관이 담당하지 않고 있다. 과거 프랑스 여성정책전담기구들의 성격과 비교해보았을 때 현재 SDFE는 가장 작은 형태의 부서이다. 또한 담당하고 있는 인사의 수준이 정무차관도 아닌 일반 공무원이므로 그 중요도가 가장 낮은 상태라고 할 수 있다. 현재 SDFE 부서의 인원은 모두 50명이며 지방 104곳(도 단위와 해외영토)에 파견되어 있는 인원 180명을 합치면 모두 230명의 공무원이 SDFE에서 근무하고

있다고 할 수 있다. 1998년 200명 정도의 인원이었던 것과 비교하면 조금 늘어난 인원이지만 중앙 정부에서 근무하는 인원은 많지는 않다. SDFE가 연간 사용하는 예산은 2008년 총 2850만 유로(310억원)이며, 여기에 성주류화전략에 따라 각 부처에서 성평등 관련 사업에 들어가는 비용을 모두 합치면 2008년 예산은 7564만 유로(1447억원)이다. 이외는 별도로 가정폭력 방지 사업에 든 비용이 2004년 11억유로 정도이다.

나. 양성평등수준

프랑스의 양성평등 수준은 상당히 높은 편이다. 프랑스 여성은 남성과 동등한 경제적 참여를 해왔고 사회의 각 분야에서 활발히 활동하고 있다. 특히 1960년대 2기 여성운동 이후 여성들의 자의식은 상당히 발달되어 있으며 사회활동에 적극적으로 참여하고 있다. 이미 1980년대에 오면서 고등교육에 있어서 여성의 참여는 남성보다 앞서기 시작했고 이러한 고등교육에의 수혜는 곧 사회활동으로 이어지고 있다. 그러나 정치부분에서는 상당히 취약하여 2001년 남녀동수법이 시행되기 이전만 하더라도 여성국회의원은 전체 국회의원 10%에도 미치지 못하는 낮은 참여율을 보였고 정치의 남성중심성이 강하였다. 남녀동수법의 시행과 더불어 여성의 정치참여도 서서히 나아지고 있지만 이 분야는 아직도 가야할 길이 멀다. 그래서 프랑스 여성정책담당부서에서 가장 관심을 가지고 있는 분야 중 하나가 공공부문에서의 남녀동수이다. 이런 점에서 인간개발지수(HDI) 및 젠더개발지수(GDI)는 높은 편이지만 여성권한척도(GEM)는 결코 높은 편은 아니다. 인간개발지수는 2007년 기준으로 10위인데 젠더개발지수는 7위로 오히려 젠더개발지수가 인간개발지수보다 높다. 그러나 여성권한척도는 18위로서 결코 높은 편은 아니다. 이것은 여성이 정책결정과정과 같은 사회에 영향력을 미치는 위치를 점하는 비율이 낮다는 것을 의미한다. 이런 점에서 프랑스 여성정책전담부서에서는 공공부문에서의 남녀동수 정책을 추진하고 있다.

〈표 Ⅲ-2〉 프랑스의 양성평등수준

HDI				GDI				GEM			
1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007
8	12	16	10	0.898	0.914	0.935	0.950	0.433	-	-	0.718

다. 양성평등정책추진체계

1) 양성평등정책의 근거법과 정책 내용

가) 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화 요인

프랑스의 여성정책은 1970년대 중도우파 정부가 들어서면서 시작되었다. 이전까지는 특별히 여성과 관련된 정책을 추진하는 어떠한 체계적 행정부처를 가지지 못하였으며, 단지 드골 정부에서 여성문제를 연구하는 위원회만 있었을 뿐이다. 1974년에 중앙부처에서 여성정책전담부서가 만들어진데 이어서 1978년에는 지역(Region) 및 도(Departement)에도 여성정책 담당 부서가 생겼고 이를 통해서 여성정책을 추진하였다. 이러한 시작은 1980년대에 사회당 정부가 들어서면서 강화되었고 단독 행정부처로 성장하였다. 이러한 과정에서 초점이 되었던 것은 여성의 권리를 신장하기 위한 다양한 정책들을 추진하는 것이었다. 초기의 여성정책의 주요 초점이 되었던 것은 여성교육의 확대를 통해서 여성이 진입할 수 없었던 영역에서 활동할 수 있도록 하는 정책[공군사관학교 남녀공학화; 1978, 이혼에 대한 여성의 권리를 확립하는 일(상호동의에 의한 이혼의 성립; 1975), 고용에 있어서 성적 차별을 없애는 일(공무원에 있어서 모든 성차별을 금지하는 법; 1975), 그리고 여성의 성성과 관련된 피임에 관한 권리의 보장(피임비용을 질병보험에서 지급; 1974), 베이유법(낙태의 합법화; 1975)]등 이었다.

이어서 1980년대 사회당 정부에 들어오면서 교육내용에 있어서 성적 편견을 시정하는 정책, 가족에 있어서 여성의 권리를 보장하는 정책(결혼한 여성의 세금공제에 있어서 5세 이하 어린이의 보육비용 공제, 가족수당금고에서 부양수당지급, 어린이와 가족의 재산운용에 있어서의 남편과 아내간의 평등 등), 직업에 있어서의 남녀평등법(1983), 질병보험에서 낙태비용의 지불 등의

정책들을 추진하였다. 이러한 정책들은 여성의 사회적 지위의 불평등함을 직접적으로 공격하는 정책들이었다.

1990년대 말에 오면서 성주류화는 국가 차원에서 성적 불평등을 줄이기 위한 노력을 시도하였다. 성주류화는 1985년 나이로비 세계여성대회에서 처음으로 제안되었다. 이후 1995년 베이징 제4차 세계 여성대회에서 공식적으로 받아들여지면서 UN을 비롯한 많은 국제기구에서 성적 불평등을 해소하기 위한 주요한 전략으로 받아들여졌다. 성주류화는 모든 분야, 모든 차원의 입법, 정책, 프로그램이 여성과 남성에 미치는 함의를 평가하는 과정으로서 정치, 경제, 사회의 각 분야에서 취해지는 모든 정책과 프로그램의 시행, 평가, 모니터링을 통해서 남성, 여성이 평등하게 영향을 받도록 하자는 것이다. 이 전략의 기본적인 관심은 단지 여성정책을 통해서만 성간의 평등을 추진하는 것이 아니라 사회의 모든 영역에서 남녀평등에 미치는 영향을 고려하여 정책을 추진하고자 하는 것이다. 유엔에서 이 전략을 공식적으로 채택하면서 각국은 이 전략에 따라서 양성평등을 추진하게 되었다. 이어서 유럽연합에서도 1990년대 중반 이후 이러한 성주류화 전략을 받아들여 평등정책의 근간으로 이 개념을 상정하였고 이에 따라서 성적 영향력 평가가 유럽사회기금 배분의 중요한 근거가 되었다. 이러한 외부적인 영향력이 프랑스에서 성주류화가 양성평등정책의 주요한 개념이 되는 계기가 되었다.

1999년, 여성의 권리와 관련된 여러 행정부처와 여러 행정부처에 산재되어 있던 페모크라트들이 함께 모여서 성주류화에 관한 워크숍을 실시하여 이 새로운 개념에 대해서 교육하는 기회를 마련하였다. 이 개념은 외부에서 나온 영어 개념이기 때문에 프랑스인들에게는 생소한 개념이었지만 이 개념은 곧 페리(Nicole Péry)가 ‘여권과 직업교육 담당’ 정무차관에 임명되면서 정책 추진의 기본 개념이 되었다. 이러한 변화는 젠더에 기초한 사회 각 부분의 불평등을 고쳐야한다는 페미니스트들의 주장과 합치되는 것이었다. 2000년이 되면서 지방차원에서도 성주류화는 성평등 관련 정책의 가장 중요한 개념이 되었다(Mazur, 2005:228). 이러한 성주류화는 유럽연합의 성평등 정책의 기본 개념과 궤를 같이 하고 있는데, 유럽연합이 지역(Regions)에 나누어준 유럽사회기금(European Social Fund)은 성주류화 전략에 따라서 추진되는 정

책에 부여되었다.

사회당 소속이었던 페리는 2000년 새로운 예산 정책을 실시하여 ‘예산 황서(Les jaunes budgétaires)’를 발간하기 시작하였는데 이 황서는 매년 정부의 공적 회계 과정에서 모든 평등 관련 정책과 이를 위해서 취해진 조치들에 관한 예산보고서이다. 페리 이후 아멜린이 장관직을 수행하면서 평등헌장(Charter for Equality)을 발간하였는데 280쪽에 달하는 이 문서는 자세한 정부 계획을 부처별로 그리고 부서별로 기록해놓은 것이었다. 따라서 평등헌장은 성평등의 문제가 단지 여성정책 관련부서만의 일이 아니라 정부 전체의 중요한 과제라는 것을 암시하는 것이며 성주류가 정치 행정 제도의 영구적인 부분이 되고 있다는 것을 표시해주는 중요한 지표가 되었다. 이 문서에서 보여주고 있는 각종 조치 및 정책들은 각 부처의 위원회 및 여성단체 그리고 전문가들 간의 상호작업을 통해서 정책이 추진되고 있음을 보여주었다. 비페미니스트 단체 출신의 300여명의 대표들과 각 부처들 그리고 산하 기구들은 이 평등헌장에 사인함으로써 이 문서에서 보여준 성주류화 정책에 적극적으로 참여하겠다는 의지를 보여주었다. 아멜린장관은 2004년 3월 성주류화 정책에 대한 정부의 반응으로서 이 문서를 대중에 공개하였다. 이 때 성주류화 개념을 불어로 번역하지 않고 영어 그대로 씀으로써 과거 여성정책의 지향과 분명한 단절을 보여주었다.

그러나 이 문서들에서 다룬 내용들이 실제로 프랑스 평등정책의 전개에서 그대로 적용되었다고 말하기는 어렵고 앞으로도 그럴 것이라고 예측하기에는 무리가 있다. 왜냐하면 기본적으로 프랑스의 여성정책은 상당히 상징적인 측면이 강하기 때문이다(Mazur, 1995).

나) 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화 내용

프랑스 양성평등정책의 근거는 역시 프랑스 헌법이다. 프랑스 5공화국 헌법은 여러 차례 개정되었다. 2008년에는 2001년 개정되었을 때 3조와 4조에 들어가 있던 내용을 합치고 1조에 포함시켜서 그 중요도를 높였다. 즉, 개정되기 이전의 3조와 4조에는 각각 국가(3조)와 정당(4조)이 여성의 정치참여를 활성화하기 위해서 노력할 수 있다고 되어 있었다. 그런데 이번에 개정된

헌법 1조에는 “법은 여성과 남성이 직업과 사회에서 책임과 선출직에 진출하는 것에 있어서 동등하게 참여할 수 있도록 한다”라고 명확히 표시함으로써 하위법들이 여성의 정치참여 확대, 사회적 참여 확대 및 직업에 있어서 동등한 참여를 보장하는 각종 정책을 추진할 수 있도록 그 근거를 마련하였다. 이를 근거로 하여 2000년 빠리테법(*la loi tendant a promouvoir l'egal acces des femmes et des hommes aux mandats electoraux et fonctions electives*)이 제정되었고 이 법에 의해서 각종 선거에서 남녀후보가 동수가 되도록 하였다.

두 번째, 프랑스 양성평등정책의 근거가 되는 것은 국제적으로 채택된 남녀평등 및 여성의 권리에 관한 국제협약이다. 1984년 프랑스는 여성차별철폐협약(CEDAW)에 가입하여 규칙적으로 이 협약의 내용을 준수하고 있는지 보고를 해야 하는 의무를 가지게 되었으며 이 협약의 내용을 국내에 적용하기 위해서 노력하고 있다. 이어서 1995년 베이징 4차 세계여성대회에서 평등정책의 이중적 접근(통합정책 및 특수정책)²⁰⁾을 받아들였고 12개의 중요한 분야²¹⁾에서 여성의 지위를 향상하기 위해 제시한 내용을 지키기 위해서 노력하고 있다.

세 번째, 프랑스 양성평등정책의 근거가 되는 것은 유럽연합의 각종 양성평등관련 조약 및 헌장의 수용이다. 유럽연합 기본권헌장은 2000년 니스정상회담에서 승인되었고 유럽의회와 집행위원회, 유럽이사회에서 받아들여지면서 유럽연합 회원국의 법질서에 영향을 주었다. 이 헌장 21조와 23조에는 성에 기초한 모든 형태의 차별을 금지하고 있으며 여성과 남성의 평등은 모든 영역에서 보장받아야한다고 선언하였다. 또한 헌장 2조는 남녀평등추진이 유

20) 통합정책은 모든 부분의 공공정책(고용, 교육, 보건 등)의 정의 및 실시에서 여성과 남성 각각의 필요를 고려하여 정책을 추진하는 것을 의미하며 특수정책은 여성의 입장에서 여성의 권리에 대해서 이해하고 이러한 여성의 권리를 향유하며 사회에서 혹은 심지어 때로 부부간에도 일어날 수 있는 모든 종류의 폭력을 없애며 여성들이 보다 많은 영역의 직업에 고용될 수 있도록 진작하며 여성들의 직업의 다양화를 위해서 노력하는 것을 의미한다.

21) 여성의 삶의 조건, 빈곤과의 전쟁, 경제, 교육 및 직업교육, 정책결정과정에의 참여, 여성정책을 담당하는 제도적인 기구, 여성의 기본적인 권리, 미디어에 나타난 여성의 이미지 및 여성의 지위, 여성과 환경, 그리고 소녀들의 상황 이 그 12개의 중요한 분야이다.

럽연합의 주요한 임무라고 규정하였고 이를 위해서 유럽연합이 성간 불평등을 없앨 수 있는 조치를 마련할 것을 촉구하였다(3조). 니스정상회담에서는 이 현장을 채택하면서 각국에는 여전히 성간 불평등이 남아있기 때문에 이러한 문제에 대한 관심을 촉구하고 이를 고치기 위해서 노력할 것을 각국에 주문하였다. 이 법에 근거하여 프랑스에서도 성간 불평등을 시정하기 위한 다양한 정책을 추진하고 있다.

네 번째, 프랑스 양성평등정책의 근간이 되는 것은 노동법이다. 프랑스는 유럽 국가 중에서 상당히 일찍부터 고용상의 남녀평등법제를 제정·실시하고 있는 국가이다. 1972년에 이미 동일임금법이 마련되었으며 1975년에는 ‘고용상의 성차별을 금지하는’ 형법전의 일부를 개정하였고 1983년에는 당시 세계에서 가장 진보적인 남녀직업평등법을 제정·시행하였다. 1983년 노동법을 개정하여 만든 ‘남녀직업평등법(la loi portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)’은 남녀의 기회, 특히 여성의 기회에 영향을 미치는 사실상의 불평등을 시정하여 양성간의 평등을 확립하기 위하여 여성에 대해서만 취하여지는 잠정적인 조치의 실시를 방해하지 않는다고 규정하였다. 이로써 최종적으로 직업에서 남녀가 평등을 이룰 때까지 정부가 적극적인 조치를 취할 수 있는 가능성을 열어두었다.

이러한 근거를 바탕으로 하여 프랑스는 양성평등의 통합적 추진으로 남녀 각각의 필요를 고려하여 모든 공공정책 분야에서 정책을 추진하는 동시에 여성의 특수한 상황을 고려하여 여성의 권익 보호를 위한 정책을 추진하는 방향의 이중적인 정책 추진을 목표로 가지고 있다. 이러한 정책의 방향을 추진하는데 있어서 양성평등정책의 핵심이 되는 부서는 여성권리처(Le Service des Droits des Femmes)이며 지방에 파견된 담당관들과 협력하여 양성평등정책이 추진되고 있다.

2) 양성평등정책 관련 정부조직들의 기능과 권한

가) 조직의 변천과정

성평등 관련 중요한 정책이 시행된 것은 지스카르 데스탱 대통령 때부터이다. 이 시기에 위원회가 아닌 정식 행정기관으로서 여성관련부처가 생기

게 되었고 그 후 여성관련 입법을 통하여 성평등을 이루는데 크게 기여하였다. 가장 중요한 법은 역시 당시의 보건부장관이었던 시몬느 베이유의 발의로 이루어졌던 낙태합법화 법이다. 이 법의 제정으로 인하여 낙태가 합법화되었다.

그 후 사회당 정부에 들어오면서 많은 성평등 관련 입법이 이루어졌다. 미테랑 1기 동안에는 교육, 가족, 노동, 여성의 성성, 정치 등 전 분야에 걸쳐서 실질적인 노력이 이루어졌고 많은 진전을 가져왔다. 2기 임기 동안에도 성희롱처벌법, 낙태방해처벌법, 낙태약의 시술허용 등 실질적인 진전을 거듭하였다. 정치적으로는 현 조스팽 정부에 이르러 헌법의 개정 및 동수법의 통과로 정치에 있어서의 여성 참여를 촉진하기 위하여 노력하였다.

시라크 2기로 넘어오면서 처음에는 노동부 산하의 위임장관이 여성권리와 평등부처를 이끌었지만 곧 이어서 단독 부처로서 동수, 직업평등 장관이 되었다. 이 시기에 가장 초점을 맞추었던 양성평등 사업은 정책결정과정에의 남녀 동등한 참여와 직업에서의 평등이었다. 도미니크 빌팽이 총리가 되면서 양성평등부처는 다시 축소되어서 고용장관 산하의 위임장관으로서 여성정책을 추진하였다. 이어서 사르코지가 2007년 대통령에 당선되면서 양성평등부서가 다시 축소되어서 노동부 연대담당 정무차관 산하의 한 부서로서 양성평등정책이 추진되고 있다.

〈표 Ⅲ-3〉 프랑스의 여성정책 관련 정부조직의 변천과정

대통령	정부 형태	기간	상위부처	부처명	담당장관
드골		1965-1974	노동부	여성노동위원회	
지스카르 데스탱	우파 정부	1974.7-1976.8	수상	여성조건담당정무차관	프랑소와즈 지호
		1978.1-1981.3	노동부장관	여성노동담당정무차관	니콜 파스키에
		1978.9-1981.3*	수상	여성조건담당장관 (1980년 개명: 가족담당장관)	모니크 펠러티에
		중요한 변화 ① 교육: 공군사관학교 남녀공학화(1978) ② 가족: 상호동의에 의한 이혼의 성립(1975) ③ 노동: 공무원에 있어서 모든 성차별을 금지하는 법의 통과(1975) ④ 여성의 성성: 피임비용을 질병보험에서 지급(1974) 베이유법(낙태의 합법화, 1975)			
미테랑 제1기	사회당 정부	1981.5-1985.5	수상	여성권리 담당장관	이베트 루디
		1985.5-1986.3		여성권리장관	이베트 루디
		중요한 변화 ① 교육: 성적 편견을 시정하는 교육내용을 요구하는 행정명령(1982) 소녀들의 정향을 향상시키는 문제를 중요한 목표로 삼기로 교육부와 여성권리 부가 합의함(1984) ② 가족: 결혼한 여성의 세금공제에 있어서 5세 이하 어린이의 보육비용을 공제하 기 (1981) 가족수당금고에서 부양수당지급(1984) 어린이와 가족의 재산운용에 있어서의 남편과 아내간의 평등(1984) ③ 노동: 장인여성과 상인여성이 자신의 지위를 ‘협력하는 동거인(conjoint collaborateur)’봉급자‘동업자’가운데 선택할 수 있도록(1982) 직업에 있어서의 남녀평등법(1983) 남녀의 구별 없이 직장인 부모의 한 쪽이 부모휴가를 가지도록 허용(1984) 직업명, 등급, 기능의 여성화를 권장하는 공문(1986) ④ 여성의 성성: 질병보험에서 낙태비용지불(1982) 여성차별철폐조약을 비준(1983) ⑤ 정치: 후보명부에서의 여성 25%할당을 보장하는 법안제출(1982, 헌법위원회에 서 기각)			

대통령	정부 형태	기간	상위부처	부처명	담당장관	
미테랑 제2기	시라크 정부 (동거) 우파	1986.3~1988.5	사회문제 · 고용장관	여성조건담당관	엘렌 지스로(장관 아님)	
		중요한 변화 ① 가족 : 부모의 권리가 이혼했거나 동거인인 경우에도 인정(1987) 세 명의 아이를 가진 45세 이상의 편모에 대해서 질병보험의 무료혜택(1988) ② 노동 : 여성노동을 제한했던 야간노동이나 특별 분야의 노동에 대한 완화(1987)				
	사회당 정부	1988.5~1988.6	사회문제와 노동장관	가족, 여성의 권리, 연대, 귀환 자담당장관	조르지나 뒤포아	
		1988.6~1991.5	자율	여성권리담당정무차관	미셸 앙드레	
		1991.5~1992.4	노동, 고용, 직업교육장관	여성의 권리 및 일상생활담당 정무차관	베로니크 니에르츠	
		1992.4~1993.3	경제 · 재정 장관	여성권리 · 소비정무차관	베로니크 니에르츠	
		중요한 변화 ① 교육: 교육의 남녀평등 및 공학의 장려(1989) 여성권리담당정무차관과 기술교육담당정무차관은 여학생들의 산업교육정책을 그들의 우선적인 목표로 하기로 합의(1989) ② 가족: 세 명의 아이를 가진 어머니의 질병보험의 혜택에 있어서 나이제한의 삭 제 (1993) 어린이에 대한 친권행사에 있어서 부모의 상황(혼인, 동거, 이혼, 별거)에 관계 없이 행사하도록 함(1993) ③ 노동: 성희롱법(1992). 노동관계에서 성적인 문제에 있어서 권위의 남용을 처벌 하는 법) 여성의 야간노동을 금지한 협약의 철폐(1992) ④ 여성의 성성: RU486(낙태약)사용이 병원에서 허용됨(1990) 가족 내의 폭력을 위해 싸우는 단체가 재판에서 당사자가 될 수 있다(1990) 조건부로 피임약과 콘돔과 관련한 광고의 허용(1991) 낙태방해죄신설(1993)				
		발라뒤르 (동거) 우파	1993.3~1995.5	사회문제 · 보건 · 도시장관		시몬느 베이유
	중요한 변화 ① 가족 : 가족관련법개정(두 번째 아이부터 교육수당의 지급확대, 여러 아이 출 산의 경우 모성보험에 의한 보상기간의 연장, 양자수당신설, 연금계승비율의 상승) ② 여성의 성성 : 형법 중 가족 내 폭력의 위법화(1994)					

나) 현재의 기능과 권한

(1) 중앙조직

현재의 SDFE는 남녀평등정책을 추진하고 여성의 권리를 향상시키는 것을 일차적 목표로 하고 있다. 정책추진방식은 불평등을 시정하기 위한 특별정책을 추구하고 모든 정책결정 및 정책 분야 그리고 정책 행위자들에 있어서 남녀평등 관점을 인식하도록 하는 것이다.

프랑스 정부의 양성평등 정책의 근간은 이제까지 프랑스에서 인정된 권리의 평등과 실질적인 평등을 일치시키는 것이다. 사실 이제까지의 광범위한 진보에도 불구하고 프랑스 사회에는 많은 불평등이 산재해 있는데 프랑스 정부가 양성평등 정책에 특히 관심을 가지는 분야는 양성평등적인 대표성 확보와 경제 분야에서 상급직에서의 여성의 참여를 확대하는 문제이다. 이와 더불어 현재 전체 프랑스 여성 가운데 10%에 해당하는 여성들이 여전히 가정 폭력에 시달리고 있으며, 젊은 여성들도 강제 결혼과 성기절단 등의 폭력에 시달리는데 이에 대한 대책을 마련하는 것이 중요한 관심분야이다.

이러한 기본적인 정책 목표를 바탕으로 SDFE가 하는 일은 크게 4가지로 나뉜다. 첫째는 정치, 경제, 단체 생활에서 여성들의 대표성이 동등해질 수 있도록 하는 일이다. 둘째는 직업의 평등 즉 남녀 중고등학생들의 교육을 활성화하여 여학생들이 스테레오타입적인 직업 선택을 하지 않도록 하는 것과 고용에 있어서의 평등, 직업교육에서의 평등, 그리고 새로운 사업의 시작에 있어서 남녀평등, 기업 내 승진에서의 남녀평등 등을 추구하는 일이다. 세 번째는 인권의 평등과 인간 존엄성이다. 모든 여성들은 자신들에게 부여된 권리를 알고 이를 향유할 수 있어야하며, 여성들은 부부간에 발생할 수 있는 폭력으로부터 안전하며 부부간의 모든 상황에서 자율성을 향유할 수 있도록 하는 것이다. 네 번째는 시간 조정 및 직업생활과 가정생활의 조화를 추구할 수 있는 방법의 발전이다. 이 네 가지 분야가 SDFE의 관할 업무이다.

이를 이루는 방법은 크게 두 가지로 나뉜다. 하나는 통합정책으로서 모든 공공정책 분야(고용, 교육, 보건 등)의 정의 및 정책 시행에 있어서 남녀 각각의 필요를 인식하고 이에 따라서 정책을 추진하는 방식이다. 이 정책이 프랑스식의 성주류화 전략이라고 할 수 있다. 다른 하나는 특별정책인데 이것

은 여성을 위한 적극적인 조치가 아직도 필요한 현실의 불평등을 인식하고 결과적인 평등을 이루도록 여성에 대한 우대조치를 취하는 것이다. 이러한 이중 접근 방식은 부처간 그리고 사회 동반자와의 협력을 통해서 이루어져야 하며 SDFE와 다른 부처 간의 지속적인 협력관계를 전제하여 시민사회의 여러 행위자들과 대화를 촉구하고 기업 그리고 노조와의 협력 그리고 국회의원 및 지방의회 의원과의 대화를 발전시키는 것이다.

SDFE 산하에는 4개의 과(bureau)와 3개의 임무(mission)를 수행하는 부서가 있다. 4개의 과에는 권리과, 직업평등과, 연락(communication)과, 인사과가 속한다. 권리과는 개인 및 사회적 권리문제를 다루면서 관계부처와 협력하여 여성들이 이 권리를 효과적으로 향유할 수 있도록 하는 일을 담당한다. 정치, 경제, 사회 분야에서 동수를 이루며 불안정한 상황을 예방하고 조치를 취하는 일, 모든 형태의 폭력에 대처하는 일, 그리고 직업 활동과 가정생활의 조화를 이루는 일을 담당한다. 직업평등과는 관계부처와 협력하여 젊은 여성들의 직업선택의 폭을 확대하고 고용 정책 및 직업 교육에 있어서 직업적 평등이 이루어지도록 조치를 취하며 공기업과 사기업의 고위직에 보다 많은 여성들이 있을 수 있도록 도와주며 노동현장에서의 모든 차별을 없애는 일, 그리고 여성들의 경제활동 특히 창업활동의 활성화를 도와주는 일을 담당한다. 이 과에서 자문기구인 남녀 직업평등 고위 위원회(Le comite superieur de l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes)를 운영한다. 연락과는 SDFE의 내외적 연계를 담당한다. 이 과는 정보교환과 상호협력을 주관한다. 인사과에서는 SDFE 전체의 인적자원의 관리, 예산, 정보처리, 업무지원을 담당한다. 이 과는 인사 및 예산의 모든 행정적 처리에서 권한을 가진다. 또한 사회보장의 재정적 지원에 관한 것도 담당한다.

4개의 과와는 별도로 3개의 임무부서가 있는데 이 임무부서에서는 각각 지방에 파견된 지방위임관들의 연결을 조정하는 임무, 유럽 및 국제문제 임무, 연구 및 통계 임무를 수행한다. 지방담당관 연결 임무는 각 도 및 지역에 파견된 위임관들을 연결하는 임무로서 이들은 해당 지역 혹은 도 차원에서 중앙 정부가 결정한 남녀평등 정책을 집행한다. 또한 지방담당관 연결 임무는 중앙과 지방의 연계망을 활성화하고 이 업무가 발전할 수 있도록 도와주는

임무를 담당한다. 두 번째 임무는 유럽 및 국제문제 임무이다. 이 임무는 유럽연합과 국제적인 차원에서 양성평등정책과 관련된 업무를 국내적인 정책과 조정하는 일과 유럽연합의 제도와 국제적인 제도들과의 관계를 담당하는 것이다. 이 임무는 남녀기회의 평등문제에 있어서 프랑스의 위치를 유럽과 국제기구에 알리는 일도 하고 있으며, 쌍무적인 협력 및 프로젝트추진을 제안하기도 한다. 세 번째 임무는 연구임무이다. 연구임무부서는 프로그램의 조정, 연구 및 통계 업무를 담당한다.



[그림 Ⅲ-1] 프랑스 SDFE 조직도

(2) 지방조직

지방 조직으로는 여성권리 지역(도)담당관이 있다. 이 담당관은 1975년에 처음으로 생겼는데 각 도 및 지역에 최소한 한명의 담당관을 중앙에서 파견하고 있으며 현재는 104개 지역 및 도에 180명의 담당관이 파견되어 있다. 이들은 담당 지역 및 도의 중요 정책들에 있어서 중앙의 양성평등정책의 방침들과 합치되도록 조정하는 일을 담당한다.

(3) 자문기구

프랑스 양성정책 전담기구인 SDFE는 4개의 자문기구에 의해서 지원을 받고 있다.

(가) 성정보 고위 자문위원회(Le conseil superieur de l'information sexuelle)

이 위원회는 1973년 처음으로 생겨서 피임기구 사용을 자유화하는데 큰 기여를 하였다. 이 위원회는 시민단체 대표와 정부 관계자가 규칙적으로 만나서 의견을 교환하는 장소로 활용되며, 상호 정보의 교환, 다양한 의견의 교환, 전문가들의 의견 청취 등을 통해서 정부 정책 결정되기 전에 자문하는 역할을 한다. 또한 성과 관련된 다양한 정보 즉 산아제한, 가족 교육, 이를 위한 강사교육 등에 관한 문제를 연구하고 조사하는 일을 담당한다. 또한 청소년과 성인들의 가족 교육 및 성교육 활성화, 산아제한 및 가족의 책임에 관한 교육, 또한 의료·사회·교육 분야에서 전문가들의 의견을 청취를 통해서 정부의 해당정책을 자문하는 역할을 수행한다.

(나) 남녀직업평등자문위원회(Le conseil superieur de l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes)

노동조합, 고용인조합, 전문가 그리고 정부 관계자가 참석하여서 직업평등에 관한 광범위한 토론을 하는 위원회이다. 이 위원회는 직업평등에 관계된 조치들의 적용, 직업평등의 진작을 위한 다양한 제안, 여성노동 및 노동권의 발전을 가져올 수 있는 입법제안에 대한 조언을 하는 것이 중요한 임무이다. 이 기구는 36명으로 구성되어 있는데 행정부 관계자, 노조관계자, 고용주조

합 관계자, 전문가 그룹에서 각각 9명씩 참여한다. 이 기구는 여성의 권리를 담당하는 부서의 장관이 위원장이 되고 노동부 장관이 부위원장이 된다.

(다) 여성에 대한 폭력과 전쟁 위원회(La commission nationale de lutte contre les violences envers les femmes)

이 자문기구는 2001년 처음으로 생겼고 여성의 권리를 담당하는 부처의 장관이 위원장직을 맡는다. 이 위원회는 1989년에 생긴 여성폭력에 관한 도 위원회가 중앙 부처로 확대된 것이다. 이 위원회는 노동부, 교육부, 내무부, 외무부, 해외영토부, 법무부의 관계 공무원과 전문가, 그리고 시민단체 대표가 참석한다.

(라) 여성폭력 도위원회(Les commissions departementales d'action contre les violences faites aux femmes)

1989년에 최초로 설치된 이 위원회는 여성에 대한 폭력을 근절하는 조치들을 자문해주는 기구이다.

(마) 남녀동수 감시소(Observatoire de la parite entre les femmes et les hommes)

총리 산하에 있는 이 감시소는 각 정책결정과정에서 남녀가 동등하게 참여하며 동수가 되도록 다양한 제안을 내놓는 기구로 수시로 총리에게 남녀동수를 이룰 수 있는 구체적인 방법에 대해서 제안을 한다. 1995년에 생긴 이 기구에서 1999년 헌법 개정 및 2000년 선거법 개정(동수법)을 제안하였고 이 제안이 현실로 이루어져 현재의 동수법이 시행되고 있다.

이밖에 국회에는 1999년부터 여성의 권리 및 남녀평등에 관한 국회위원회가 만들어졌다. 이 위원회는 국회 내에서 남녀평등 및 여성의 권리 관련 법안의 심의를 담당한다.

3) 양성평등정책의 전달체계

가) 관련 부처 업무와의 연계 및 조화

프랑스에서는 여러 중앙정부 부처와 지역의 관련 부처들이 양성평등정책 결정에 참여하며 시행에 있어서도 다양한 행위자들이 서로 영향을 주고받는다. 정책결정에 있어서 주도권을 가지는 부서는 사안별로 차이가 있다. 2000년 이래로 성주류화가 양성평등정책의 중요한 전략이 되면서 부처간 회의(Comite interministeriel)가 논의에 중요한 위치를 차지하게 되었다. 부처간 회의는 비정기적으로 중요한 사안이 있을 때에 소집되며 관계부처의 관계자들이 모여서 사안을 논의한다. 이때에 성에 대한 영향력을 평가하여 정책을 결정한다. 정책을 처음으로 제안하는 역할은 주로 SDFE 산하의 4개의 자문위원회에서 담당한다.

나) 중앙-지자체

여성권리 지방담당관은 행정적으로 이중적인 역할을 한다. 즉, 여성권리 지방담당관은 중앙정부의 정책 방향이 지방정부에서 추진되도록 하는 일을 하면서 동시에 지방정부에 맞는 양성평등정책을 추진한다. 지자체에서 추진하는 양성평등정책의 경우도 중앙정부와 마찬가지로 두 가지 방향이다. 하나는 여성정책으로서 여성들의 불평등한 지위를 개선하기 위한 정책을 추진하는 것이고, 다른 하나는 통합정책으로 성주류화전략에 따라서 지자체가 추진하는 모든 정책에서 성인지적인 영향을 고려하여 정책을 추진하도록 하는 것이다. 이러한 정책의 추진과정에서 중앙정부와 지방정부는 공동의 재정적 지원을 한다. 고유의 여성이슈가 존재하는 지자체에서는 이의 추진을 위해서도 혹은 지역 단위의 자문위원회를 두는 곳도 있다.

라. 시사점

프랑스의 여성관련 정부 부처는 유엔의 권고가 있기 훨씬 전부터 존재해왔다. 프랑스가 여성차별철폐협약에 가입한 것이 1980년대인데 이미 1970년대에 여성관련 정부 부처가 운영되고 있었다. 그러나 여성관련 정부 부처가

실질적으로 중요한 역할을 하기 시작한 것은 1980년대 중반이 지나면서이다. 또한 프랑스의 여성정책담당부서는 그 시작에서도 알 수 있듯이 여성을 노동자로 인식하고 노동자로서 여성의 문제를 중심으로 정책을 전개하였다. 이러한 경향은 1997년 사회당이 다시 집권하면서 정치영역에서 여성의 과소대표가 중요한 이슈로 등장하기 이전까지 계속되었다. 최근 정책결정에서도 남녀동수와 더불어 직업의 평등은 양성평등정책에 있어서 가장 중요한 정책 방향이다.

2000년대에 들어오면서부터는 성주류화가 프랑스 양성평등정책에 있어서 큰 흐름을 나타내고 있다. 그러나 여전히 여성들은 사회에서 불평등한 위치를 차지하고 있으며 차별적인 대우를 받고 있기 때문에 이를 개선하는 것이 양성평등으로 나아가는 기초가 될 것이다. 이런 점에서 프랑스의 양성평등정책은 성주류화와 여성정책을 같이 추구한다. 즉, 여성의 불평등한 위치를 겨냥하여 여성에 대한 다양한 우대조치를 마련하는 한편, 성주류화에 따라서 남녀 각각의 필요에 따라 모든 정책을 마련하도록 한다. 이런 프랑스 양성평등 정책은 우리에게 몇 가지 시사점을 준다.

첫째, 프랑스 SDFE는 성주류화를 위해서 다른 정부부처들과 협력하기도 하지만 한편으로는 여성을 대상으로 하는 고유의 정책 또한 추구하고 있다. 이런 점에서 한국여성부의 위상을 성주류화를 위해서 축소하고 연결망을 구축하고 기획하는 일만을 하는 형태로 가는 것보다는 기획하고 연결하는 것과 동시에 여성의 불평등한 지위, 차별적 관행을 공격하는 정책을 추진하는 이중적인 임무를 수행하는 것이 바람직하다.

두 번째는 프랑스 양성평등정책에서 위원회가 담당하는 역할이다. 프랑스는 위원회가 상당히 활성화되어 있고 상설위원회 이외에도 비상설 위원회들을 통해서 활발하게 정책대안들이 제시되고 있다. 위원회에서는 시민사회의 대표들과 이익당사자들, 그리고 전문가들이 모여서 미래지향적인 정책 대안을 제시하는 일을 주로 한다. 실제로 이러한 위원회에서 새로운 정책들이 많이 제안되고 있으며, 제안된 정책들이 정부 정책의 이니셔티브가 되는 것을 자주 볼 수 있다. 그리고 이러한 이니셔티브는 분기별로 발간되는 자문보고서에서 제안된다. 한국의 경우에도 형식적이고 의미 없는 자문위원회는 지양

하고 실질적으로 정책대안을 제시하는 자문위원회를 설치하여 활용하는 것이 도움이 될 것이다.

3. 독일

가. 정치구조 및 정부조직 내 양성정책추진기구의 위치

독일 연방공화국은 16개의 주로 구성되어 있다. 연방 주는 단순한 행정구역이 아니라 자체 국가권력을 가지고 있다. 각 주는 연방기본법의 테두리 안에서 각 주의 헌법을 가지고 있으며, 주 자치권과 입법권을 가지고 있다. 주의회의는 선거에 의하여 구성되며 주 정부는 의회에서 선출된 주 총리와 주 총리가 임명한 장관으로 구성된다. 지방자치단체는 관구(Bezirk), 군(Kreis) 및 자치 시(Kreisfrei Stadt), 읍·면(Gemeinde)의 3단계로 구분된다. 지방자치단체는 민선 대의기관을 가지고 있는 풀뿌리 민주주의의 초석이다. 지방자치단체는 자치권을 가지고 있는데 이 자치권은 주의 관할 사항이다. 각 자치단체의 헌법은 주마다 서로 크게 다르다.(양현모, 1997: 10-12)

연방정부는 내각책임제를 채택하여 연방 총리와 16명의 장관들로 구성된다. 연방정부의 정책은 기본법 65조에 의하여 연방수상원칙, 내각원칙, 부서원칙의 3원칙에 따라 결정된다. 연방수상원칙은 수상이 정책의 기본노선을 정하고 이에 대한 기본적인 책임을 지는 원칙이며, 내각원칙은 모든 법안이나 주요정책은 내각의 심의와 결정을 거쳐야 된다는 원칙이다. 부서원칙은 연방수상의 기본정책노선과 내각의 결정 테두리 내에서 각 부 장관들은 자신의 관할권을 재량껏 발휘하고 이에 책임을 지는 원칙이다.

연방정부에서 여성·평등 정책을 담당하는 곳은 ‘연방 가족·노인·여성·청소년부’로 연방의 14개 부처 가운데 하나이다. 이 부처의 평등국(Abteilung Gleichstellung)에서 여성·양성평등과 관련된 정책 등을 담당한다. 평등국은 1개의 부(Unterteilung)와 6개의 과(Referaten)로 구성되어 있다.

연방의 주 정부들에도 평등정책을 담당하는 부처가 있다. 2008년 11월 현

재 총 16개의 주 정부 중 15개의 주에는 여성부처가 있고, 1곳(맥켄부르크 보르폼메른)에는 주 정부의 여성평등 정무차관이 있다. 각 지방자치단체에도 지역의 평등정책을 담당하는 평등지위부서나 여성사무소 등이 있다.

나. 양성평등수준

독일에서 여성의 지위는 1980년 이후 급속히 향상되기 시작했다. 특히 1990년대에 양성평등을 실현하기 위한 법 제·개정 그리고 프로그램들이 개발되면서 양과 질 모두에서 많은 진전이 있었다. 현재 16대 연방하원의 여성 비율은 31.6%이며 연방정부의 여성각료는 37.5%이다. 주 정부의 여성비율은 차이가 나는데 베를린(Berlin)이 33%로 가장 높으며, 작센-안할트(Sachsen-Anhalt)가 10%로 가장 낮다. 2006년 연방 최고기관의 모든 국장직(Abteilungsleitungen)에서 여성비율은 15%로, 1986년 0%, 2000년 9%에 비한다면 많이 증가하였다. 정치·행정직에서 여성대표율은 많이 증가되었지만 아직도 여성의 경제활동은 남성에 비해서 저조하다. 2005년 독일 남성의 취업률은 71.2%인데 반해서 여성의 취업률은 59.5%이며, 시간제 근무를 하는 남성들은 6.2%인데 반하여, 여성은 42.1%이다(BMFSFJ, 2007:7; BMFSFJ, 2006:2).

2006년 알렌스바하 연구소(Allesbach Institut)의 설문조사 결과에 따르면 응답자의 32%만이 독일에서 남녀평등이 실현되었다고 생각한다. 또한 남녀 임금의 평등과 관련해서는 단지 13%만이 평등이 실현되었다고 보며, 가사노동과 관련하여 응답자의 70%, 자녀양육과 관련해서는 52%가 불평등하다고 느끼고 있었다(BMFSFJ, 2007:7-8).

〈표 Ⅲ-4〉 독일의 양성평등수준

HDI				GDI				GEM			
1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007
15	14	20	22	-	15	20	22	-	14	9	22

다. 양성평등정책추진체계

1) 양성평등정책의 근거법과 정책 내용

가) 독일의 여성정책의 근거법

1949년 제정된 독일 기본법 제3조는 평등권에 관하여 규정하고 있다. 제1항 “모든 사람은 법 앞에서 평등하다”는 일반적인 평등원칙을 규정하고 있으며, 제2항은 “남성과 여성은 동등한 권리를 가진다.”라고 남녀평등권을 명시하고 있다. 제3항은 “누구도 성별, 가문, 종족, 언어, 고향과 출신, 신앙, 종교적 또는 정치적 견해 때문에 불이익을 받거나 특혜를 받지 아니한다.”고 하여 차별금지에 관하여 규정하고 있다.

이후 기본법 제3조 2항의 남녀평등권은 모든 사회영역, 즉 가정, 경제생활, 노동생활 등에서 남녀평등을 보장하는 법적 근거가 되었다. 그러나 남녀평등권의 법적인 보장이 실질적인 남녀평등의 실현을 위한 법적 보장으로 발전하기까지는 오랜 시간이 걸렸다. 실질적인 남녀평등권의 실현을 위한 기본법의 보완은 통일 이후 비로소 실시되었다.

1990년 9월의 동독과 서독간의 통일조약은 제31조에서 통일 독일의 입법기관은 남녀의 평등권을 위한 입법제도를 계속해서 발전시키고, 가족과 직업의 조화를 위한 법적 근거를 형성할 임무를 갖는다고 명시하였다. 그 후 남녀평등권을 보장하기 위한 법 제정과 개정이 이루어졌다.

1949년에는 독일 통일조약에 근거하여 남녀평등권을 명시한 기본법 제3조 2항이 개정되었다. 1994년 10월, 독일 기본법 제3조 2항에 “국가는 여성과 남성의 평등권의 사실상의 실현을 촉진하여 현존하는 불이익을 철폐하도록 노력한다.”는 규정이 추가되었고, 동년 11월 15일 발효되었다. 이 법의 개정으로 국가는 실질적인 남녀평등권의 실현을 이루기 위한 의무를 헌법적으로 부여받게 되었다. 즉 남녀평등권의 실현이 국가의 목표로 설정되고 이에 대한 국가의 지원명령이 규정됨으로서 여성정책의 강조점이 법적 평등권의 관점에서 평등 지위의 실현으로 이동하는 계기가 되었다(김선옥, 2001:10).

한편 1994년 6월 23일 연방 남녀평등권실행법(Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern)이 공포되고 동년 9월에

발표되었다. 이 법은 제2차 평등권법(Zweite Gleichberechtigungsgesetz)이라고 불리는데, 1957년의 제1차 평등권법이 가족법을 현대화하였던 것과는 달리, 제2차 평등권법은 특히 노동권 조치를 포함하고 있다. 제2차 평등권법은 ① 연방행정기관과 연방법원에서의 여성지원 및 가정과 직업의 조화, 노동생활에서 성차별 금지강화, ② 여성지원과 가정과 직업의 조화를 위해서 경영협의회(Betriebrat)와 직원협의회의 협력확대, ③ 작업장에서 성희롱으로부터 고용인들을 보호, ④ 연방의 각종위원회에서 남녀의 임명과 파견 등을 주요 내용으로 하였다(BMFSFJ, 2007:24-49).

특히 이 법의 제1조 ‘연방행정기관과 연방법원에서의 여성지원과 가정과 직업의 조화에 관한 법[여성지원법(Frauenfördergesetz)]’은 공적 행정관청에 종사하는 여성근로자의 남녀평등권 실현을 위하여 이들의 적성, 능력, 전문성을 우선적으로 고려하면서 지원하고자 하는 것이며, 여성이 남성보다 적게 고용된 영역이 있는 경우 이 법의 조치에 따라 목표율에 맞게 여성의 비율을 높이고 남녀 근로자가 가정과 직장을 양립할 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 하였다. 이 법의 이행을 위한 제도적 장치로 여성지원계획을 종합적으로 수립하도록 하였으며, 이 법의 실행을 지원·감독하기 위해 여성(평등)담당관(Frauenbeauftragten)의 임명을 의무화하였고, 매 3년 마다 연방정부가 여성근로자의 현황과 이 법의 이행에 관한 보고서를 연방의회에 제출해야 하는 의무를 규정하였다(김선옥, 2001:42-43).

또한 정부의 성주류화 정책 시행과 함께 공적 행정관청에서 남녀의 평등권과 가정과 직업의 조화 개선을 달성하는 것을 목표로 ‘연방행정과 연방법원의 남녀평등법’(Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes: 이하 연방남녀평등법)이 2001년 12월 5일 시행되었다. 연방남녀평등법이 연방남녀평등실행법의 제1조로 편입되면서 기존의 제1조 연방행정기관과 연방법원에서의 여성지원과 가정과 직업의 조화에 관한 법(여성지원법)은 효력을 상실하게 되었다.

남녀평등법은 평등대우에 관한 유럽연합의 방침에 따라서 독일에서 2006년 8월 ‘일반적 평등대우법’(Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz)이 발효되고 ‘근로자보호법’(Beschäftigtenschutzgesetz)의 효력이 없게 되자 수정되었

다. 이 수정된 남녀평등법은 남녀평등 뿐 아니라 성을 이유로 현존하는 차별의 철폐와 장래에 발생할 수 있는 차별을 저지하는 것을 목적으로 여성의 지원, 남녀를 위한 가족과 직업의 조화 개선, 장애 여성과 그들의 특별한 이익 고려, 언어사용에서 차별금지 등을 주요 내용으로 하고 있다. 또한 적용범위도 확대되어서 공공 연방관청과 연방의 법원뿐만 아니라 연방의 지원을 받는 기관이나 연방이 관할하는 시설에서도 계약상 이 법을 준수할 의무를 갖게 되었다.

나) 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화

독일에서 여성부는 1986년 처음으로 설립되었다. 여성부는 독자적인 연방 부처로서가 아닌 ‘연방 청소년·가족·여성·보건부’의 한 부서로서 창설되었지만, 여성부의 설립으로 독일의 여성정책은 드디어 가족정책의 일부가 아니라 가족정책으로 분리되어 독자적인 정책으로 발전하게 되었다.²²⁾

여성부의 설립에는 1960년대 말부터 전개되었던 신여성운동²³⁾과 1980년대 신여성운동에 가담하였던 일부 여성운동가들이 1980년대 제도권 정치로 들어와서 여성정책의 전문화와 입법화 등 여성정책의 제도화에 기여하였던 것이 크게 작용하였다.

여성부는 1987년 7월 연방 노동사회부의 관할 업무였던 모성보호와 연방 내무부의 관할 업무였던 연방행정에서의 평등권(여성지원을 포함하는)과 관련된 업무를 이관 받은 후 본격적으로 남녀평등권을 실현을 위한 정책을 추진하였다. 특히 여성부는 독일의 모든 정책들에서 여성이 고려될 수 있도록 하는 여성정책을 추진하여 여성정책이 질적으로 한 단계 발전할 수 있는 계

22) 종래의 여성정책은 기본적으로 여성의 사회적 활동보다는 가족 안에서의 여성의 역할 - 즉 어머니, 가사를 돌보는 사람, 자녀의 교육을 담당하는 사람으로서 역할을 고려하는 가족정책(Familienpolitik)에 역점을 두고 있었다.

23) 신여성운동은 여성의 형식적인 불평등에 대한 반대를 넘어서서 모든 생활영역에서 실질적인 평등의 실현을 위한 여성해방운동이었다. 신여성운동은 “사적인 것은 정치적인 것이다”라는 슬로건을 내세우고 운동을 전개하였다. 신여성운동은 성의 자유화뿐만 아니라 지배수단으로서의 성의 역할에 대하여 주목하고 자결적 성, 임신, 모성, 이성관계와 가족제도에 대한 새로운 대안의 사회적 수용, 가정과 직업에서 성특화된 노동분화의 폐지를 위한 다양한 전략과 프로그램을 전개하였다.

기를 마련하였다.

여성정책은 무엇보다도 직장 업무와 가사를 균형 있게 할 수 있도록 하기 위한 가정과 취업의 조화에 역점을 두었다. 그 결과 1987년 어머니의 자녀양육 기간을 법적으로 연금보장을 받는 기간으로 인정해주도록 하는 연금개혁, 자녀육아비와 육아휴가의 연장(1989년 7월, 15개월로 연장되었다가 1990년 18개월로 다시 연장) 등에서 성과를 얻었다. 또한 여성부는 여성에 대한 성폭력문제에 관심을 갖고, 그 때까지 타부의 주제였던 성폭력을 과감하게 이슈화하여 1987년 4월에 성폭력희생자보호법이 만들어지는데 기여하였다.

한편 국제적으로도 적극 활동하여 독일은 1985년 유엔여성차별철폐협약에 비준하고, 1988년에는 베를린에서 열린 제1차 유럽공동체의 여성장관평의회(Frauenministerrat)도 주관하면서 여성정책을 발전시켰다.

1990년대에 들어와 독일의 여성정책은 점차 양성평등정책으로 변화되는데 이러한 변화에 결정적인 계기가 된 것은 독일의 통일이라는 국내적 상황의 변화와 국제적으로 1995년 베이징에서 개최된 제4차 유엔여성회의의 성주류화 전략, 1997년 유럽연합이 암스테르담 조약을 통해서 성주류화를 공식적인 목표로 채택한 것 등을 들 수 있다.

1990년 서독과 동독의 통일 과정에서 서로 상이한 사회체제 아래 전개되었던 여성정책들 간의 차이가 부각되었다. 서독과 동독의 여성정책은 모두 여성의 취업을 장려하고 직장과 직업의 조화를 추진하고 있지만, 가정 안의 부부의 모델과 직업과 가정의 조화를 위한 정책은 동독에서의 경우와 분명한 차이가 있었다. 먼저 서독에서 부부의 주 모델은 남편=가족의 부양자, 아내=가정주부인데 반해, 동독에서는 이런 모델은 유효하지 않았다(비록 가정 내의 부부의 역할에서 가부장적인 사고는 존속하였지만). 또한 직업과 가정의 조화를 위하여도 서독에서는 3단계의 정책을 취하여 취업, 양육을 위한 휴직, 재취업의 단계적 정책을 모델로 하였지만, 동독에서는 가사노동과 양육의 사회화 정책에 의해서 여성들이 취업과 자녀를 놓고 선택할 필요가 없었다(전복희, 2000:188).

통일 후 독일의 여성정책은 기본적으로 서독의 여성정책의 기초를 그대로 유지한 채, 통일조약(1990년 9월)에 근거하여 기본법과 평등법의 개정으로

성차별을 금지하고 여성을 장려하는 몇 가지 조치를 단행하였다. 특히 1994년 기본법 제3조 2항의 개정으로 국가가 남녀평등권의 실현을 위하여 적극적인 시책을 마련하게 된 것과 ‘남녀평등권실행법’(Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern)의 시행은 여성정책이 평등정책으로 변화되는 법적 기반이 되었다. 한편 국제적으로 어머니의 사망률 증가, 학교교육의 부족, 의사결정의 위치에 여성의 진출 제한 등으로 남녀 불평등이 더욱 악화되어가는 상황에 대응하여 여성 이슈에 대한 글로벌 거버넌스(Global Governance)는 독일의 여성정책에 영향을 미쳤다.

1995년 베이징에서 개최된 제4차 세계여성회의는 ‘베이징행동강령’을 통하여 성주류화를 사회 모든 영역에서 이행되어야 할 전략으로 채택하였다. ‘베이징행동강령’은 독일을 비롯한 189개국에 의해서 서명되었는데, 이들 국가들은 성주류화를 이행해야 하는 국가적 의무를 갖게 되었다. 뿐만 아니라 1997년 유럽연합의 암스테르담조약은 독일에서 성주류화 전략이 국가정책으로 이행되는 것을 가속화시켰다. 암스테르담조약 제2조와 제3조는 남녀 평등정책을 유럽공동체 법률의 기본원칙이자 공동체에 의해 추구되는 과제이며 활동지침이라고 명시하고, 제119조에서는 동일한 가치의 노동에 동일임금의 기본원칙이 적용되는 범위의 확대를 규정하는 등 유럽연합 국가들의 성주류화 정책 수립을 촉진하였다. 1998년 사민당/녹색당으로 정권이 교체된 후 새로운 여성부장관이 된 크리스틴 베르그만(Christine Bergmann, 임기 1998-2002)은 여성정책에서 평등정책으로의 변화를 시행하였다. 여성부는 정책목표를 순전히 여성지원이 아니라 남녀의 평등에 두고, 여성정책국의 명칭을 평등국으로 바꾸었다.

여성부는 베이징행동강령의 중요한 목표였던 사회의 지도적 지위에서의 여성비율 확대를 달성하기 위하여 연방행정과 법원, 그리고 연방의 각종위원회에서 뿐만 아니라 민간 대기업체에서도 고위직에 여성의 비율을 확대하기 위한 정책을 추진하였다. 1999년 9월 ‘여성과 직업 프로그램’(Programm Frau and Beruf)²⁴⁾을 수립하고 남성과 여성을 위한 가정과 직업의 조화를

24) 이 프로그램의 목표는 다음과 같다.: 1. 젊은 여성들의 교육기회를 개선하되 정보 사회에서 미래지향적인 직업을 대상으로 한다. 2. 여성의 고용기회를 확대하고 승진가능성을 높인다. 3. 창업여성에 대한 불이익을 철폐하다. 4. 가정생활과 직장생

개선하며, 동시에 새로운 남성상을 제시하고자 하였다. 또한 2001년 7월에는 민간부문에서 남녀의 기회평등을 촉진하기 위하여 독일경제계의 최고경영자 협회들과 협정을 맺었다.²⁵⁾

다른 영역에서도 평등권의 진전이 있었다. 2000년 7월 유럽법원이 자원 병역에서 여성을 제외하는 것이 유럽평등방침 76/207/EWG에 어긋난다는 판결을 하자 연방의회는 동년 기본법 제12a조 4항 4절을 개정하고 여성에게 연방 군대의 자발적 병역과 전투의 모든 영역에서 참여할 수 있는 길을 열어주었다. 그래서 2001년 처음으로 여성들이 군에 입대했다.

한편 2000년 5월 ‘성주류화 부처 간 연구그룹’(Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming)을 발족하여 연방 부처의 조직에 성주류화를 적용하고 성주류화 실제 업무를 위한 소책자를 발간하였으며, 각 부처에서 선정된 프로젝트가 실행되도록 촉구하였다. 2000년 7월 26일 연방의회는 연방부처 공동직무규칙(Gemeinsamen Geschäftsordnung) 제2조에 성주류화의 원칙을 적용시켜서 “여성과 남성의 평등은 일반적인 기본원칙으로 연방정부 부처의 모든 정책적, 규범 형성적, 행정적 조치에서 촉진되어야 한다.”라고 명시하였다. 또한 제42조 5항에 독일어에는 남성형과 여성형이 존재하는데 법률안에는 남성형으로만 명시되어 있는 문제점을 수정하여 모든 법률안의 기초에 있어서 남성형과 여성형을 병기하도록 규정하였다(박영도, 2003: 15-16).

2001년 12월에는 ‘연방행정과 연방법원의 남녀평등법’(Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes)이 시행되어 기존의 ‘최고위 연방행정에서 여성지원법’(Frauenfördergesetz in der obersten Bundesverwaltung)과 교체되었고, 남녀평등법에 따라서 여성담당관(Frauenbeauftragten)이 평등담당관(Gleichstellungsbeauftragtem)으로, 여성지원계획(Frauenfördeplan)이 평등

활의 조화를 촉진함으로써 남성이 가사에 더 적극적으로 참여하게 한다. 5. 여성의 소득과 임금에 대한 차별을 제거한다. 6. 연구와 교수직의 여성참여를 높인다.(사순옥, :203)

25) 이 협정의 목표는 여성에게 교육과 직업에서 더 많은 기회의 제공하고, 가족과 직업의 더 나은 조화, 여성고용율의 분명한 증대, 특히 지도적 지위와 미래지향적 직업들에서 여성고용의 증대, 동등한 남녀임금 등이다.(BMFSFJ, 2007:31)

계획(Gleichstellungsplan)으로 명칭이 바뀌었다.

한편 여성부는 독일 인구의 감소화, 고령화, 다양화 등의 인구학적 변동과 그로 인해 발생하고 있는 새로운 사회적 과제 등의 당면과제에 대응하여 평등정책의 역점을 변화시키기 시작했다. 2002년 취임한 여성부장관 레나테 쉬미트(Renate Schmidt, 임기 2002-2005)는 ‘평등정책은 또한 가족정책이다.’라는 취지로 평등지향적 가족정책을 추진하였다. 그리고 가정과 직업의 조화 업무를 담당하는 국(Abteilung)을 가족국(Familienabteilung)으로 변경시켰다. 특히 아동에 관심을 가지고 질 좋고 충분한 보육시설을 갖추기 위한 정책을 강화하였다. 평등지향적 가족정책은 후임 여성부장관들에 의해서 계속 추진되었는데, 2007년 부모의 ‘육아수당과 육아휴직을 위한 법’(Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) 제정이 그 정책적 결실이다. 이 법은 부모가, 즉 남편과 아내가 가정의 소득과 자녀양육에 공동의 책임이 있다는 것을 전제로 직장을 가진 부모는 출산 후 12개월 동안 수입의 67%를 최고 1800유로까지, 직장을 가지고 있지 않은 부모들에게는 최소 300유로가 지급된다고 규정하고 있다.

또한 독일에서 이주자가 점차 증가하고 이주자 문제가 새로운 정치적 이슈로 등장하자 2005년 말 여성부는 독일에 사는 다양한 여성의 삶을 증명하는 독일의 남녀평등에 대한 자세한 통계보고서를 만들고, 이를 통해서 이주여성의 실상을 파악하였다. 이주여성을 위한 평등정책을 추진하기 위해서 이주자들의 조직의 대표들과 직접적으로 접촉을 하고 특별히 노동시장에서 이중으로 불리한 젊은 이주여성들을 겨냥한 프로젝트를 전개하는 등 이주자들에 대한 차별을 철폐하고 이들을 독일사회에 통합시키기 위한 정책을 추진하고 있다.

뿐만 아니라 유럽연합의 평등대우방침에 따라 2006년 ‘일반적 평등대우법’(Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz)이 발효되자, 여성부는 이를 기반으로 연방 반차별 부서(Antidiskriminierungsstelle)를 설립하고 성차별에 대하여 문의가 있는 사람들에게 정보와 상담을 해주고 있다.

현재 여성부의 평등정책은 직업생활에 여성의 동등한 참여, 노인가족의 돌봄과 자녀양육에 남성의 동등한 참여, 성을 조건으로 하는 위험(Gefährdung)

의 제거와 여성특유의 곤경에 처한 여성지원, 역할의 확대와 고정관념의 철폐, 평등정책의 수취인으로서 남성의 편입 등을 주요한 목표로 하고 있다.

2) 양성평등정책 관련 정부조직들의 기능과 권한

독일의 연방차원에서 양성평등을 실현하기 위한 정책을 담당하는 곳은 ‘연방 여성부’, ‘연방 하원의 가족·노인·여성·청소년 위원회’, ‘연방 상원의 여성·청소년 위원회’가 있다. 또한 남녀평등법에 의거해서 연방 내 관청들에 평등지위 담당관을 의무적으로 배치하는 제도 등이 있다. 연방의 주들도 주에 따라서 차이가 나지만 주정부 내에 여성정책을 담당하는 부처를 두고 있거나 여성 및 평등지위 담당관을 두고 있다. 많은 지방자치단체들도 여성 및 평등지위 담당관 제도를 수용하고 있다.

가) 연방차원의 여성정책 관련 정부조직과 의회의 위원회

(1) 연방 정부의 여성부

(가) 조직의 변천

남녀평등권이 1949년에 기본법 제3조 2항에 규정된 후 이를 실천하기 위한 조치로 1950년 2월 16일 연방 내무부 안에 여성정책과(Referat Politik für Frauen)가 설립되었다. 여성정책과에서는 헌법에서 보장된 평등권을 사적 그리고 공적인 생활에서 실현하는 것을 목적으로 여성의 사회적 지위를 조사하고, 법률안에 자문을 하거나, 연방행정에서 여성의 평등권을 관할하며, 연방행정에서 근무하는 여성들의 상황을 규칙적으로 보고하였다. 내무부의 여성정책과는 1972년 ‘연방 청소년·가족·보건부’로 소속 부처가 바뀌었고, 1979년 여성정책실(Arbeitsstab)로 승격되었다. 여성정책실은 1982년 하이네 가이슬러(Heine Geissler) 장관 시절 비중이 더 커져 “가정과 직업”의 과제와 “여성의 사회보장”을 관할하는 부서가 되었다.

1986년 6월 드디어 ‘연방 청소년·가족·여성·보건부’가 창설되어 독일 최초의 여성부 장관이 취임하였다. 1987년 1월에는 여성정책만을 담당하는 국(abteilung)이 생겼는데 여성정책국은 이 부처 내의 다른 부서하고 동등한

위치를 차지하였다. 또한 여성부는 이전의 ‘연방 청소년·가족·보건부’의 여성정책실의 업무와 ‘연방 노동·사회부’가 담당하던 모성보호와 연방내무부가 담당하던 연방행정의 여성지원을 포함한 양성평등과 관련된 업무와 권한을 넘겨받았다.

통일 후인 1991년에 ‘연방 청소년·가족·여성·보건부’는 세 개의 부처, 즉 ‘연방 보건부’, ‘연방 가족·노인부’, ‘연방 여성·청소년부’로 나누었다. ‘연방 여성·청소년부’는 1994년 다시 ‘연방 가족·노인부’와 합쳐져서 ‘연방 가족·노인·여성·청소년부’로 개편되었고 현재까지 유지되고 있다.

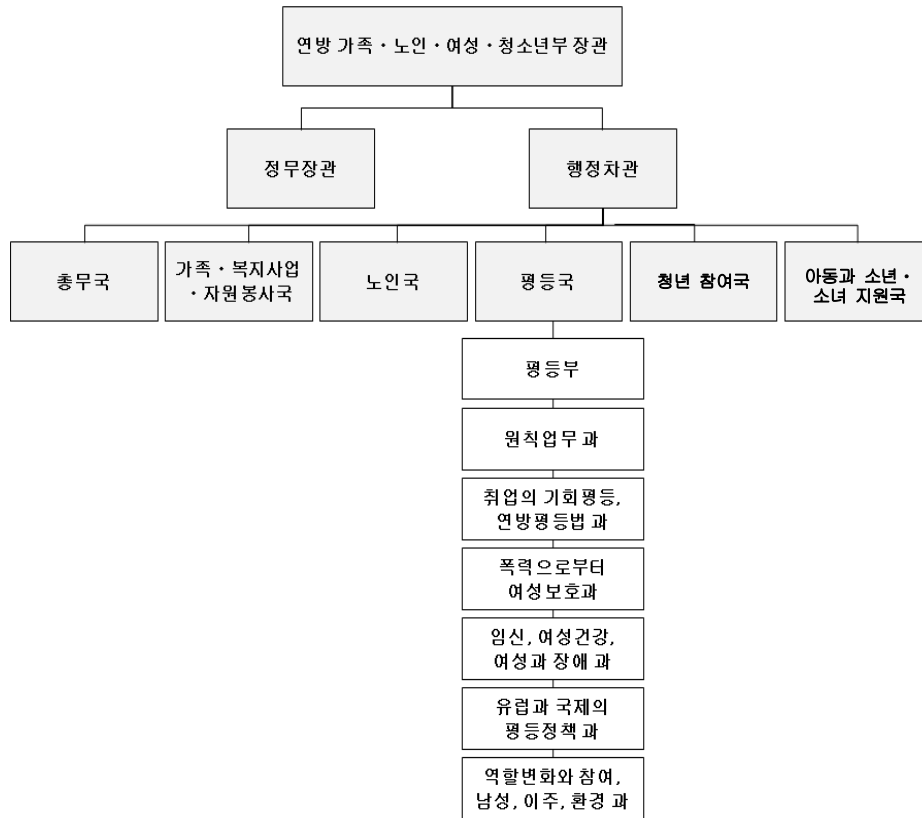
〈표 Ⅲ-5〉 독일의 연방 여성정책 담당부처의 변천

1950	연방 내무부	여성정책과
1972	연방 청소년·가족·보건부	여성정책과
1979	연방 청소년·가족·보건부	여성정책실(승격)
1986	연방 청소년·가족·여성·보건부	(창설)
1987	연방청소년·가족·여성·보건부	여성정책국(설립)
1991	연방 여성·청소년부	여성정책국
1994	연방 가족·노인·여성·청소년부	여성정책국

(나) 조직 구성

2008년 6월 1일 현재 ‘연방 가족·노인·여성·청소년부’는 6개의 국(Abteilung)으로 나뉘어져 있으며 총무국, 가족·복지사업·자원봉사국, 노인국, 평등국, 청년 참여국, 아동과 소년·소녀 지원국이 이에 속한다. 평등국은 1개의 부(Unterabteilung)와 6개의 과(Referaten)로 나누어져 있다. 6개 과의 각각의 담당 업무는 원칙업무(Grundsatzangelegenheit), 직업생활의 기회평등과 연방평등법, 폭력으로부터 여성보호, 임신, 여성건강, 여성과 장애, 유럽과 국제 평등정책, 역할변화와 참여, 남성, 이주, 환경 등이다. 평등국과 6개 과의 담당자들은 베를린과 본에 나누어져 업무를 맡고 있다.

(2008년 6월 1일 현재)



[그림 Ⅲ-2] 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부의 조직표

(다) 여성부의 과제

- 평등실현을 위하여 연방 법안을 제출하고, 다른 연방부처들의 여성 및 평등문제와 관련된 법안에도 영향을 준다.
- 고용분야, 가족, 사회와 정치에서의 양성평등과 여성에 대한 폭력방지 프로그램과 사업을 전개한다(이주해온 남녀도 역시 고려하며).
- 연구과제와 시범사업을 추진하고, 그것을 발행한다.
- 평등과 관련하여 여성단체와 여성단체의 연방차원의 네트워크를 장려하고 지원한다.

- 가정 내 여성에 대한 폭력을 방지하기 위한 연방-주-연구그룹과 연방차원의 연구그룹인 “여성인신매매”를 주관한다.
- 유럽연합, 유럽평의회(Europarat), 그리고 유엔의 위원회에서 평등테마와 평등사업을 협의하고 국제적으로 평등을 지원한다.
- 곤경과 갈등 상황에 처한 임산부를 돕고, 임산부의 갈등 해결 및 방지를 위해서 ‘보건 계몽을 위한 연방센터’(Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung)와 협조한다.

(라) 여성부의 권한

여성부는 1987년 연방공동직무규칙(Gemeinsame Geschäftsordnung)에 의거하여 발의권과 발언권(제 15a 조), 연기권(제21조 4항)을 갖고 있다.

- 발의권: 여성부 장관은 연방 수상의 동의하에 여성정책과 관련된 의안에 한해서 다른 연방부처의 업무영역에 속하는 것이라도 국무회의에 심의와 표결을 제출할 수 있다(연방 국무회의에 의안제출은 소관부처 장관에 의해서 이루어진다).
- 발언권: 여성정책과 관련된 중요 사안에 관해서 여성부 장관은 소관 부처의 장관의 양해 하에 소관부처의 장관과 더불어 연방의회, 연방 상원(Bundesrat) 및 그 소속 위원회에서 법률안을 대변할 수 있다.
- 연기권: 여성정책과 관련하여 특별한 의미를 가지고 있고, 여성부 장관이 국무회의 의안준비과정에서 충분히 관여하지 못했을 때, 여성부 장관 및 그 대리인은 의안을 의사일정에서 제외시킬 것을 요구할 수 있다(단 연방 수상이 해당 의안의 즉각적인 검토가 필요하다고 간주하는 경우에는 그러하지 아니 한다).

(2) 연방부처 간의 연구그룹 “성주류화”(Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming: IMA)

성주류화를 이행하기 위해 연방정부는 2000년 5월 IMA를 여성부의 관할 아래 신설했다. IMA에는 연방의 모든 부처에서 성주류화의 이행을 담당하는 국의 장들이(Abschleitsleiter/rinnen) 소속되며, 연방의 여러 부처의 프로젝

트를 지원한다.

(3) 연방 행정의 평등지위 담당관(Gleichstellungsbeauftragten)

연방정부는 1986년 ‘연방행정 내 여성 근로자의 직업 지원을 위한 지침’(Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung)²⁶⁾을 공포하였다. 이 지침은 연방 행정에서 여성비율 증대와 상위직급의 여성비율 증대를 내용으로 하고 있는데, 지침의 이행을 감시하고 촉진하기 위하여 최고 관청에 여성담당관(Frauenbeauftragt)을 임명하도록 규정하였다. 여성담당관의 명칭은 2001년 ‘연방남녀평등법’이 발효되면서 평등지위담당관으로 명칭이 바뀌었다.

‘연방남녀평등법’은 100명 이상의 근로자가 있는 모든 연방관청과 연방 법원, 연방의 지원을 받는 기관이나 연방이 관할하는 시설 등에 평등지위담당관의 임명을 법적 의무로 규정하였다. 평등지위담당관은 여성근로자들의 선거로 선출되며 임기는 4년이며 1번 연임할 수 있다. 평등지위담당관은 인사행정(Personalverwaltung)에 소속하며 업무수행은 상사의 지시로부터 자유롭다. 즉, 평등지위담당관은 업무수행을 위해서 해당기관 업무의 1/2을 경감받고, 600명 이상의 근로자가 있는 기관에서는 업무를 완전히 면제받는다. 평등지위담당관은 근로자로부터 선출된 대리인과 중재 여성(Vertrauensfrauen)이나 협력인(Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter)에게 과제를 위임할 수 있다.

(가) 평등지위담당관의 업무

평등지위담당관은 성으로 인해 여성이 받는 불이익과 직장 내 성희롱을 방지하기 위하여 ‘남녀평등법’과 ‘일반적 평등대우법’(Allgemeiner Gleichbehandlungsgesetz)의 이행을 지원하고 감독할 임무를 가지고 있다. 평등지위담당관은 기관내의 모든 인사적·조직적·사회적 조치, 즉 ‘양성평등, 직업과 가정의 조화, 직장 내 성희롱 방지와 관련된 조치’에 관여하며, 직업적 지원,

26) 이 지침은 1990년 개정되었고, 1994년 여성지원법(Frauenförderungsgesetz)으로 전환되었다. 여성지원법은 2001년 연방남녀평등법이 발효되면서 효력을 상실했다.

불이익의 철폐, 가정과 직장의 조화에 관한 문제에 대해서 상담과 지원을 한다.

특히 평등지위담당관은 근로자의 채용, 승진, 파견, 교육 등과 관련된 인사적 사안의 준비와 결정, 조직적이고 사회적 사안, 평가지침의 작성과 기관 내에서 통일되게 사용되어야 할 협의의 작성, 성희롱 방지를 위한 조치를 위해서는 초기에 참여할 수 있다.

(나) 평등지위담당관의 권한

효율적인 업무수행을 위하여 업무와 관련된 즉각적이고 포괄적인 보고를 받을 수 있으며 업무와 관련된 자료를 제공받을 수 있다. 또한 평등지위담당관은 인사적·조직적·사회적 안건의 모든 결정 과정에 적극적으로 참여할 수 있는 기회를 가질 수 있으며 법적으로 허용된 범위 내에서 결정에 중요한 개인의 인사기록카드를 부분적으로 열람할 권리를 가지고 있다.

평등지위담당관은 소속 기관장(Dienstleitung)에게 의견을 개진할 권리와 의무를 가지고 있다. 평등지위담당관은 그의 관련 업무에 대한 발의권을 가지고 있다. 또한 기관들의 직원회의에 참여하여 비록 그 기관의 소속이 아니더라도 발언할 수 있는 발언권을 가지고 있다.

평등지위담당관은 기관이 평등계획, 남녀평등법의 규정 또는 남녀평등에 대한 규정에 위반을 하였을 경우 기관장에게 이의를 제기할 수 있는 이의제기권을 가지고 있다.

연방부처의 평등지위 담당관들은 연방부처 간의 연구그룹(Interministeriellen Arbeitskreis: IMA)을 구성하고 있는데, IMA의 대표는 여성부의 평등지위담당관이다. 각 부처의 평등지위담당관들은 IMA에서 그들의 경험을 공유하고, 부처들의 평등 관련 문제를 다루며, 여성근무자들의 노동조건 개선을 위한 방안들을 발전시키고, 차별철폐, 인사계발, 가정과 직업의 조화 등에 대한 관심을 계속 심화시킨다.

(4) 연방하원(Bundestag)의 가족·노인·여성·청소년 위원회

연방하원의 ‘가족·노인·여성·청소년 위원회’는 제16대 회기의 22개의

상임위원회 중 하나이다. 2008년 12월 현재 31명의 의원이 소속되어 있다.

위원회는 ‘가족·노인·여성·청소년 위원회’의 과제와 관련된 모든 법안, 보고서와 결의 및 유럽연합의 의안을 자문하거나 다룬다. 동시에 위원회는 ‘연방 가족·노인·여성·청소년부’의 활동에 대한 의회적 감시도 한다. 위원회는 대부분 비공식 회의를 통하여 모든 법률에 관한 중대한 사전 작업을 수행한다. 또한 위원회는 비공식 회의 이외에도 공식적 청문회와 출장, 연방정부의 대리인, 단체, 전문가들과의 대화를 통해서도 정보를 수집한다.

제16대 회기의 ‘가족·노인·여성·청소년부 위원회’가 여성정책과 관련하여 중점적으로 다루는 주제는 양성평등에 관한 보고, 노동시장에서의 기회평등, 여성에 대한 폭력방지, 익명의 출산에 대한 평가, 때 늦은 낙태의 경우 상황 조사 등이다.

(5) 연방상원(Bundesrat)의 여성·청소년 위원회

연방상원은 16개의 연방 주의 정부 일원 혹은 그 위임자들로 구성되어 있는데 연방의 입법 및 행정 업무에 관여한다. 일반적으로 모든 법률의 절반 이상이 연방상원의 찬성을 필요로 하기 때문에 연방상원의 의지에 반하거나 연방상원을 제외시킨 채 통과될 수 없다.²⁷⁾

여성·청소년 위원회는 연방 상원의 16개 위원회 가운데 하나이며, 2008년 현재 19명의 소속의원이 있다. 본 위원회는 연방정부의 ‘가족·노인·여성·청소년 부처’의 소관업무 중 평등, 아동과 청소년 그리고 대체복무(Zivildienst) 등의 의안과 주 정부의 여성 및 청소년과 관련된 의안들을 자문하고 다룬다. 또한 연방상원의 다른 위원회로 보내진 의안들 가운데 여성과 청소년 위원회가 관할하는 주제의 의안들에 대해서도 자문한다. 위원회는 국가의 법적 의안들 외에도 위원회가 다루는 테마와 연관된 유럽연합의 많은 계획들(Vorhaben)을 취급한다.

27) 연방 상원은 미국과 달리 민선위원이 아니고 각 주정부에서 장관을 포함한 고위 관료 또는 그들에 의해 임명된 사람들로 구성된다. 즉 주의 대표기관인 쉘이다. 연방하원에서 통과된 법안은 반드시 연방 상원에서 검토를 받아야 한다. 외교 및 국방 등에 관한 연방정부의 고유 정책영역의 법안을 제외하고 모두 승인을 받아야 한다.(양현모, 11)

본 위원회가 중점적으로 다루는 사항 가운데 여성정책과 관련된 것은 일반적인 평등정책, 성주류화, 직업에서의 평등, 임신부 자문, 성교육 등이다.

(6) 젠더역량센터(Gender Kompetenz Zentrum)

2003년 10월 연방정부의 지원으로 베를린에 있는 훔볼트(Humbolt) 대학교에 창설되었다. 젠더역량센터는 특히 연방정부에서 성주류화의 이행을 지원한다. 이 센터의 주된 과제는 성주류화와 관련된 연방 내 모든 부처의 업무들에 관하여 연방부처의 장관들에게 자문을 해주는 것, 대학 내외의 젠더 자문기관들과 특히 정치·행정에서 젠더에 대한 문의가 있는 사람들 간에 조정과 중재의 역할, 학문적 연구와 데이터 분석을 기반으로 특별한 대상 그룹을 위한 정책제안, 보다 성공적인 정책형성을 위하여 정치를 성인지적으로 고려할 수 있도록 도움을 주는 것 등이다.

3) 주와 지방자치단체의 평등정책 담당기관

가) 주 정부 내의 평등정책 담당 부처

주 정부에도 평등정책을 담당하는 부처가 있다. 그러나 평등정책을 담당하는 부처는 주의 행정에 따라서 차이가 난다. 2008년 11월 현재 연방 주 정부에서 평등정책을 담당하는 부처들은 다음과 같다.

- 바덴-뷔르템부르크(Baden-Württemberg): 노동사회부 장관이 양성기회평등의 주정부 담당자. 노동사회부처 안에 여성과 가족국(Abteilung)이 있음.
- 바이에른(Bayern): 노동사회가족여성 부처
- 베를린(Berlin): 경제기술여성 부처, 부처 내 여성과 평등국이 있음.
- 브란덴부르크(Brandenburg): 노동사회보건가족부, 부처 내에 평등국이 있음.
- 브레멘(Bremen): 노동여성보건청소년사회부, 부처의 간부급 부서(Stabstelle)가 여성정책을 담당.
- 함부르크(Hamburg): 사회가족소비자보호부, 부처 내 평등지위 담당관이 있음.

- 헤센(Hessen): 사회부, 부처 내 지휘부서(Stabstelle)가 여성정책 담당
- 메켄부르크-포르포메른(Mecklenburg-Vorpommern): 정부차관 직속으로 여성과 평등을 담당하는 부서가 있음.
- 니더작센(Niedersachsen): 사회여성가족보건부, 부처 내 여성국이 담당.
- 노르트라인 베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen): 세대가족여성통합부, 부처 내 여성국이 담당.
- 라인란드 팔츠(Rheinland-Pfalz): 사회보건가족여성부, 부처 내 여성국이 담당.
- 자르란드(das Saarland): 교육가족여성문화부, 부처 내 가족·여성·청소년 통합국이 담당.
- 작센(Sachsen): 내무부, 부처 내 지휘부서에서 양성평등 담당.
- 작센-안할트(Sachsen-Anhalt): 보건사회부, 부처 내 간부급 부서(Stabstelle)에서 여성과 성평등 지원을 담당.
- 쉘레스비히-홀스타인(Schleswig-Holstein): 교육여성부, 부처 내 양성평등국이 담당.
- 튀링겐(Thüringen): 사회가족보건부, 부처 내 간부급 부서에 양성평등 담당관이 있음.

주 정부 외에도 부분적으로는 병원과 같은 주립 기업체(Landesbetrieb), 기관, 재단, 학교, 대학과 같은 주의 감독을 받는 시설들, 협회와 대기업 등에서도 여성 또는 평등 담당 부서가 있다. 주의 평등 담당부서의 업무와 권한은 다음과 같다²⁸⁾

- 주 정부의 법, 규칙, 조치 등의 초안과 법의 심사를 위한 제의와 발의
- 여성 조직, 여성 문제와 관련된 다른 조직과 단체들과의 협력
- 연방과 다른 주, 평등권이나 여성의 평등과 관련된 조치를 수행할 수 있는 모든 관청들과 협력

28) 주의 평등정책 제도에 대한 자료는 BMFSFJ. 2004. Frauen in Deutschland. pp.201-203 참조.

각 주의 평등지위부서들의 업무활동은 모든 정치영역에 미친다. 평등지위 담당관들은 다음의 영역에서 특별한 조치를 취한다.

- 학교, 교육, 직업교육(예: 직업선택과 관련하여 교과서 분석, 정보를 제공하는 모임, 교육기관과의 협력)
- 직업생활, 직업적으로 여성지원(예: 여성지원계획들 및 관련법 규정, 계속 교육의 확대 등)
- 가정과 직업의 조화(예: 자문, 자격화, 도움을 위한 시범프로그램들)
- 여성에 대한 폭력(예: 여성의 집, 상담소, 직장 내 성희롱에 대한 캠페인)

나) 평등·여성장관들의 회의(Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen: GFMK)

1991년 각 주의 평등·여성장관과 평등·여성 상원의원(Senatorinnen/Senatoren)들이 구성한 회의이다. 이 회의는 매해 열린다. 연방은 상임손님으로서 대표된다. 이 회의에서는 연방과 각 주들의 법안에 대한 상호 보고·조정·논의, 여러 주에 피해를 주는 문제에 대하여 공동의 입장과 결정이 이루어진다.

이 회의는 연방정부의 정책, 특히 노동시장, 가족권, 노인보장, 연구지원, 여성에 대한 폭력과 관련된 정책에 중요한 수단을 제공한다. 모든 주의 연구그룹들은 연방정부의 주 평등지원을 위한 제안들을 계발한다. 이 제의들은 연방상원에 제출되거나 다른 전문회의, 즉 연방주들의 경제장관들의 회의나 법무장관들의 회의 등에 제출된다.

다) 지방자치단체의 평등정책 제도

지방자치단체의 평등지위 담당부서는 1982년 쾰른(Köln)에서 처음으로 설립된 이후 급속히 늘어나서 2004년에는 약 1,900개 정도에 자치단체의 평등지위 담당관이 있다. 지방자치의 평등지위 담당부서나 여성사무소(Frauenbüro)²⁹⁾ 설립의 법적 토대는 주에 따라서 차이가 있다. 대부분의 주는 평등지위 담당부서의 설립을 지방자치의 헌법 및 군(Gemeinde) 법령

을 통하여 법적으로 규정하고 있다.

니더작센, 쉴레스비히-홀슈타인, 작센 등의 주에 속한 작은 자치단체에서는 명예직 여성담당관 및 평등지위 담당관들이 있고, 10,000명~30,000명 규모의 주민이 있는 지방자치체는 평등지위 담당관을 전담직으로 두고 있다. 평등지위 담당관들은 연방기본법과 주의 헌법에 근거하여 위임되고, 그들의 업무는 남녀평등법과 지방자치의 법령에 규정되어 있다(Wrangell, 2006:217).

평등지위 담당관의 권리와 업무 범위, 소속 등은 각 자치단체의 행정에 따라서 다양하다. 평등지위 담당관은 행정 내·외적 업무를 맡는다. 행정내적 업무는 관청내의 조직발전, 인사, 노동조건 등을 말하고, 행정외적 업무는 지방자치의 정책위원회의 의사형성과정에 관여, 정책자문, 문제분석, 지방자치단체의 여성관련 계획에 원칙문제를 해결하기 위한 제안 등이다. 또한 평등지위 담당관은 의식과 행동변화 및 여성의 생활 민감화에 기여하는 조치를 평가·보완·제기한다.

평등지위 담당관들은 여성지원계획, 여성취업지원, 여성과 관련된 지방자치의 계획의 심사, 자격화를 위한 조치에 대한 계획, 교육 또는 경제에 대한 지역의 지원을 위한 프로그램 개발에 관여한다. 또한 여성의 문화적 활동(문화보수, 도시순회, 전시)을 가시화하고, 여성에 대한 폭력방지, 아동을 위한 탁아와 육아소와 관련된 업무를 한다.

연방 여성부는 2001년부터 3년 프로젝트로서 ‘자치단체 여성사무소의 연방 노동협의회’(BAG)의 사무소 설립을 지원하고 있다. 베를린의 사무소는 지방자치 여성·평등 담당자의 연방 네트워크를 구축에 기여하고, 대변인의 역할 또한 맡고 있다.

라) 여성·평등지위 담당관들의 네트워크

- (1) 독일 대학들의 여성·평등지위 담당관 연방회의(Bundeskonferenz der Frauen-und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland: BuKoF)

연방회의는 대학교, 전문대학, 예술대학, 교회의 대학, 대학교 부속 병원 등

29) 지방자치단체에서 평등지위 부서는 여성사무소로 불린다.

의 모든 여성·평등지위 담당관들의 연합이다. 이 연합은 대학교에서 여성에 대한 불이익의 철폐와 여성지원과 관련된 공동의 목표를 이행하기 위해서 구성되었다. 이 회의는 연방차원에서, 그리고 연방의 관할과 관련된 경우에는 유럽연합에 대하여 대학에 있는 여성의 이해를 대변한다. 이 회의는 여성의 이해를 대변하기 위해서 다른 기관이나 단체 및 협회들과 협조한다.

(2) 주 노동협의회(Landesarbeitsgemeinschaften: LAG)

지방자치단체의 평등지위 담당관들은 주 노동협의회에 속해 있으며 1년에 여러 번 회의를 개최한다. 협의회는 그들의 이해를 외부에 대변할 대변인을 선출하고, 주 정부에 요구사항을 전달하며, 여성에게 중요한 법률안에 대한 입장을 표명한다.

(3) 자치단체 여성사무소의 연방노동협의회(Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros: BAG)

자치단체 여성사무소의 연방노동협의회는 자치단체 평등지위 담당관들의 연합이다. LAG와는 달리 이 협의회의 구성원들은 여성이며, 전담직 자치단체의 여성·평등담당관을 회원으로 한다. BAG는 연방차원에서 여성정책의 목표설정과 행동방법(Vorgehensweisen)의 조정(Abstimmung), 여성평등실현을 위한 정치적 개입 등의 역할을 한다.

라. 시사점

독일의 여성·평등정책과 여성부의 활동은 다음과 같은 시사점을 제공한다.

첫째, 독일의 여성·평등정책은 인구통계학적 변동과 새로운 사회적 이슈의 등장, 유엔과 유럽연합의 성주류화 정책에 시기적절하게 대응하면서 변화하고 있다는 점이다. 1998년경 독일은 공식적으로 여성정책에서 평등정책으로 정책적 패러다임을 바꾸었다. 여성정책에서 평등정책으로의 변화는 더 이상 여성만을 위한 지원이나 정책이 필요가 없다는 판단에서가 아니라, 양성평등의 실현은 여성에만 역점을 두고 여성 지원과 성차별 철폐 정책을 시행하는

것만으로는 효과를 얻을 수 없고 남녀 모두의 역할 변화를 통해서만 이루어질 수 있다는 인식을 기반으로 하고 있다. 또한 여성의 교육수준이 높아지고 사회적 활동도 늘어나면서 전통적 성역할을 기반으로 하는 ‘남성은 가족의 부양자이며, 여성은 자녀양육과 가사의 책임자’라는 종래의 가족 모델은 더 이상 사회적 현실에 적절하지 않다는 시대적 현실을 반영하고 있다.

둘째, 독일의 여성부는 평등정책을 통해서 사회에서 지향해야 할 새로운 가족모델상 및 새로운 성역할상을 제시하고 있다. 그런데 새로운 관점의 여성 및 평등정책들은 일반적으로 사회적으로 반론과 거부감을 일으킬 수 있다. 그러나 여성부의 지속적인 정책수행과 이를 위한 법적 기반 마련 등은 국민들의 평등정책에 대한 인식변화를 가져오고 있다. 예를 들어 독일의 설문조사에 의하면 2000년 이후 특별한 여성정책에 대하여 동의하는 비율이 72%에서 59%로 줄어들었으며, 여성과 남성 모두에게 보상(Ausgleich)을 공정하게 지급하고 남성을 평등의 파트너이며 수탁자로 설정하는 현대적 평등정책을 시행해 줄 것을 기대하고 있었다(BMFSFJ, 2007:8).

셋째, 독일에서는 평등정책을 이행하기 위한 제도가 연방과 주뿐만 아니라 지방자치단체의 작은 행정구역까지 확립되어 있다. 독일의 전 지역에 걸쳐서 있는 평등지위담당관 제도는 평등정책이 실제로 잘 이행되고 있는가를 점검하고 평등정책의 방향을 설정하는데 커다란 도움이 되고 있다. 특히 지방자치단체의 평등지위 담당관 제도는 주민의 생활에서 실제로 양성평등이 실현되도록 영향을 미칠 수 있는 중요한 역할을 하며, 더불어 풀뿌리 민주주의 확산에 커다란 기여를 할 수 있다. 또한 주의 평등·여성정책 담당 장관들과 상원들의 네트워크와 평등담당관들의 연방차원의 네트워크 등은 연방, 주, 지방자치의 평등정책이 일관성 있게 전개되고 이행될 수 있도록 하는 긍정적인 기반이 될 수 있으리라고 평가된다.

마지막으로, 독일정부의 평등정책은 학문적 연구와 경험적 통계분석을 기반으로 전개된다는 사실이다. 예를 들어 ‘남녀평등법’은 연방정부가 그 이행에 대한 경험적 보고서를 3년마다 발표하게 되어 있다. 그러한 경험적 보고서는 평등관련 법과 정책의 문제점 등을 파악하고 개선할 수 있는 중요한 자료가 될 수 있다. 또한 여성부가 좀 더 과학적인 정책수행을 위해서 정기적

인 설문조사자료와 연구자료를 통하여 평등정책의 대상자들의 상황과 요구를 파악하고자 노력하고 있는 점도 매우 교훈적이라고 할 수 있다.

4. 캐나다

가. 정치구조 및 정부조직 내 양성평등정책추진기구의 위치

캐나다는 연방주의 국가로 국방, 외교 등의 업무를 담당하는 연방정부와 국민의 생활과 직결되는 교육, 복지, 의료 등의 문제를 담당하는 주정부로 이루어져 있으며, 주정부는 연방정부에 대해 매우 높은 자율성을 지니고 있다. 이와 같은 연방체제의 영향으로 캐나다의 양성평등정책 추진기구는 연방정부 기구인 여성지위청과 각 주정부내 관련 기구들로 나누어져 있다. 여성의 삶과 직결되는 보다 구체적인 정책들의 수립은 복지 및 의료 혜택을 담당하는 주정부의 여성기구가 담당하지만, 국가적 차원의 양성평등 계획을 세우고, 이를 각 주정부에 권고하고 촉진시키는 연방정부의 여성지위청이 캐나다의 핵심적인 양성평등정책 추진기구라 볼 수 있다.

현재 캐나다의 연방정부의 양성평등정책은 캐나다 연방정부의 문화부(Department of Heritage) 산하의 여성지위청(Status of Women)이 담당하고 있다. 2004년 전까지 여성지위청은 여성지위 담당 장관이 감독하는 독립된 연방기구였지만, 2004년부터는 캐나다 문화부 장관이 여성지위담당 장관직을 겸임하였고, 이후 2006년부터 본격적으로 문화부 장관의 명칭이 문화 및 여성지위 장관(Minister of Canadian Heritage and Status of Women)으로 바뀌게 되었다. 비록 문화부 산하로 조직이 편입되기는 했지만 여성지위청의 독립성은 현재 그대로 유지되고 있다. 다만 2007년을 기점으로 조직의 규모 및 예산이 축소되었다.

〈표 Ⅲ-6〉 캐나다 여성지위처/청의 규모 및 예산 변화 추이

구분	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2008
상근 직원수	108.75	108.75	116	130	131	70	89
총 예산(\$millions)	17.6	18.5	22.1	24.9	24.3	21.3	24.8

출처: SWC, Report on Plans and Priorities 각 년도.

조직의 규모 및 예산이 줄기는 했지만, 여성지위청의 기능까지 축소된 것은 아니다. 여성지위청은 여전히 여성이 경제적·사회적, 그리고 민주적으로 충분한 삶을 영위하도록 하는 연방정부의 핵심 기구라 할 수 있다. 여성지위청은 직접적으로 양성평등에 관한 정책을 연구하고 이를 제안, 촉진함과 동시에 연방정부의 각 부서들과 지방정부들 간 혹은 비정부기구 및 민간단체와 양성평등을 위한 협력관계를 촉진하는데 중심 역할을 하고 있다.

캐나다 여성지위청에서 핵심적으로 수행하고 있는 양성평등정책은 크게 세 측면에서 이루어진다. 첫째로 여성을 위한 프로그램에 대한 재정 보조 및 연구 수행을 통해 여성의 발전을 도모하는 측면, 두 번째는 연방정부 내 각 정부부처에서 실시하는 정책들에 대해 성별영향평가(Gender-based Analysis)를 적용시킬 수 있도록 지원하고 이를 감독하는 것이다. 또한 여성지위청은 연방정부와 주정부, 준주정부 사이의 양성평등정책이 일관성을 지니도록 이들 사이의 정책을 조정하는 역할을 한다. 캐나다의 경우 연방정부 형태를 지니고 있기 때문에, 주정부에서 실시하는 정책 영역과 연방정부에서 실시하는 정책 영역이 서로 다르다. 여성의 삶과 직결된다고 볼 수 있는 구체적인 사회복지 서비스 영역은 주정부에서 담당하고 있기 때문에, 연방정부와 주정부가 정책업무를 처리함에 있어서 양성평등에 대한 긴밀한 협조가 필요하다. 따라서 연방정부의 여성지위청은 주정부, 준주정부의 여성정책부서 담당자들과 매년 여성담당장관 회의(Federal-Provincial Territorial meeting of Ministers responsible for the Status of Women)를 열어 양성평등정책 분야에 대한 이해를 높이는 한편, 긴밀한 협력을 도모해왔다(여성부, 2004).

종합하면, 여성지위청은 이와 같은 세 핵심 영역에서 국가의 양성평등정책

이 원활하게 실시될 수 있도록 지침을 내리고, 정책 도구를 개발하며, 각 분야 정책 전문가들을 교육하는 역할을 수행하는 캐나다 양성평등체계의 핵심 기구라 하겠다.

나. 양성평등수준³⁰⁾

인간개발지수(Human Development Index, HDI), 여성개발지수(Gender-related Development Index, GDI) 및 여성권한척도(Gender Empowerment Measure, GEM)를 통해서 본 캐나다의 양성평등 수준은 전 세계에서 매우 높은 수준이다. 상대적으로 여성의 사회참여정도는 뒤쳐진다고 볼 수 있지만, 그럼에도 불구하고 캐나다는 높은 수준의 양성평등을 이루고 있다.

〈표 Ⅲ-7〉 캐나다의 양성평등수준

구분	HDI				GDI				GEM			
연도	1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007
순위	1/174	1/174	5/177	4/177	9/130	1/143	5/140	4/157	5/116	8/70	10/80	10/93
점수	0.950	0.935	0.949	0.961	0.891	0.932	0.947	0.956	0.655	0.739	0.807	0.820

출처: Human Development Report, 각 년도

그러나 다른 나라들과 비교해서 높은 수준의 양성평등 지표를 지니고 있다 하더라도, 구체적인 항목 별 사례를 살펴보면, 캐나다의 양성평등 수준은 아직도 미흡하다는 것을 알 수 있다.

먼저 교육부문에서는 높은 수준의 양성평등이 이루어졌다. 2001-02년 기준으로 대학 내 전일제 학생의 여성 비율은 56.7%로, 1972년과 비교해서 무려 37%나 증가하였다. 그러나 교육 부문의 양성평등에도 불구하고, 정작 중요한 문제는 이것이 고용 및 임금 평등으로 이어지지 않는다는 점이다. 아래 표를 보면, 대졸자의 남성 대비 여성의 고용 임금은 오히려 격차가 더 벌어지고 있

30) 구체적인 사항 및 통계는 Status of Women Canada. 2003. Women and Men in Canada: A Statistical Glance 참고.

음을 알 수 있다(SWC, 2005).

〈표 Ⅲ-8〉 캐나다 남성의 평균 고용 임금 대비 여성의 평균 고용 임금 비율

(대졸자 기준)

연령대	1995년(%)	2000년(%)
25-34	81.4	76.7
35-44	74.2	70.3
45-54	69.3	67.7
55-64	63.1	59.7

출처: SWC, 2005.

또한 여성의 경제활동참여율이 1972년의 42%에서 2003년 57.2%로 증가했지만, 여성의 전일제 고용은 오히려 감소하고, 시간제 고용이 증가했으며, 시간당 임금 격차는 지속적으로 나타나고 있다. 문제는 이와 같은 임금 격차가 여성의 빈곤율로 이어진다는 사실이다. 여성에 대한 폭력의 문제 역시 캐나다에서는 중요한 여성 문제로 인식되고 있다. 여성에 대한 폭력 문제는 여성의 건강을 위협할 뿐만 아니라 그들의 사회·경제적 지위에도 영향을 미치기 때문이다. 2000년 이후 5년 간 캐나다 여성 중 7%가 배우자에 의한 폭력을 경험하였으며, 여성이 겪는 배우자에 의한 살해 위협은 남성보다 약 5배 정도 더 높은 것으로 나타났다(SWC, 2003; 2005).

결과적으로 지난 30년 동안, 캐나다 여성의 경제활동 참여 및 교육성취도가 높은 증가를 이룬 것은 사실이지만, 여전히 여성은 육아를 중심으로 하는 무보수 가사 노동에 매여 있는 한편, 성에 기반한 폭력에 노출되어 있는 것이 사실이다. 또한 여성의 경제적 불안정 및 빈곤에 대한 문제 역시 캐나다 정부에서 해결해야 할 문제로 남아있다. 따라서 보다 진보적인 양성평등을 이루기 위한 정책과 양성평등정책 추진체계의 확립이 필요한 실정이다.

다. 양성평등정책추진체계

1) 양성평등정책의 근거법과 정책 내용

가) 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화요인

캐나다의 양성평등정책은 크게 두 시기를 거치면서 강화되었다. 첫 번째 시기는 1970년 여성지위에 관한 Royal Commission의 보고를 통한 양성평등을 위한 시기였다. 1970년대 초기에, 캐나다는 여성의 지위를 향상시키기 위한 기구와 정책의 발전적 측면에서 선도적 역할을 하였으며, 여성지위에 관한 Royal Commission의 보고를 통해 이는 더욱 가속화 되었다. 특히 이 시기에 미국 케네디 정부에 의해 양성평등을 위한 추진 팀이 설치되자, 캐나다 내 여성단체에 의한 양성평등기구에 대한 요구는 더욱 높아졌다. 이 결과, 1966년 Pearson 정부의 “캐나다 사회 모든 영역에서 여성이 남성과 같은 기회를 가질 수 있도록 연방정부가 할 수 있는 일이 무엇인지 권고하라”라는 지시에 따라 Royal Commission에서는 양성평등을 위한 167개의 권고조항을 만들었고, 이중 122개 조항이 연방정부에 의해 채택되어, 본격적인 여성의 평등을 위한 움직임이 시작되었다.

이런 움직임은 1985년 ‘권리와 자유 헌장(the Chart of Right and Freedoms)’을 통해 양성평등이 법적으로 보장되면서 더욱 강화되었다. 이 헌장의 제15장에서는 인종, 국가, 종교, 지역, 나이, 장애 등에 의한 모든 차별을 금지하고 있으며, 제28장에서는 헌장에 포함된 자유와 권리는 남성과 여성에게 동등하게 보장한다는 내용을 담고 있다. 이와 같은 내용은 캐나다의 지방 정부를 포함한 모든 정부가 따라야 하는 성평등의 기준을 설명하고 있다. 이를 통해 여성의 권리가 보호받을 수 있는 법적인 장치가 마련되었으며, 여성으로서 권리가 침해당했을 경우 여성은 재판을 통해 이를 해결할 수 있게 되었다(SWC, 1995, 2001). 이와 같은 법률은 캐나다 양성평등의 기초가 되는 한편, 1995년 이후 강조되는 성별영향평가를 기초로 한 실질적인 양성평등을 추구하는 기초가 되었다.

1970년대 캐나다의 움직임이 여성의 평등에 초점이 맞추어졌다면 캐나다 여성 인권 향상의 중요 시기인 1990년대 중반에는 양성평등으로 초점의 전환

이 이루어졌다. 특히 1995년 베이징 행동강령은 캐나다의 성주류화(gender mainstreaming)의 도입을 촉진하였다. 이는 성별영향평가의 도입으로 이어졌다. 특히 베이징 행동강령을 위해 마련한 성평등을 위한 연방정부계획(Setting the Stage for the Next Century: The Federal Plan for Gender Equality)을 통해 성별영향평가가 도입될 수 있는 환경이 마련되었다. 즉, 성평등정책 개발을 위한 명확한 법적 근거 및 정부의 체계적이고 다차원적인 접근을 의무적으로 명시하고 있는 정책 환경, 그리고 성별영향평가를 이행하도록 하는 국가기구 및 타 정부부처, 연방정부와 지방정부간의 협력 방안의 마련, 정부 외 기관 및 단체들과 성평등에 관한 정책 대안들에 자문을 구하고 협력하는 정책 환경의 마련 등이 고안되었다(SWC, 2001; 여성부, 2004). 이런 성별영향평가의 도입은 70년대의 여성평등을 위한 정책에서 나아가, 사회 전 영역에서의 진보된 양성평등을 이룩하기 위한 캐나다의 일련의 노력이라고 볼 수 있다.

나) 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화 내용

여성평등의 개념은 1990년대를 기점으로 시대적, 경제적, 정치적 변화와 함께 발전되어왔다. 여성평등의 결과 세계적으로 여성 역시 남성과 같은 기회, 권리, 대우를 받도록 추구하는 노력이 이루어져왔으나, 이런 변화에도 불구하고 여성은 완벽한 평등을 성취하기 어려우며, 특히 정책 결정과정에서부터 배제된다는 문제가 꾸준히 제기되어왔다. 이런 문제의식에서 생겨난 개념이 바로 여성평등의 개념에서 진보한 양성평등의 개념이다. 캐나다 정부는 남성과 여성의 사회적 지위가 다르고, 서로 다른 상황에 있기 때문에 남녀가 평등한 결과를 얻을 수 없다는 문제를 인식하였다. 이에 결과의 평등에 기반한 양성평등을 이루기 위하여 성평등을 위한 연방정부계획(Setting the Stage for the Next Century: The Federal Plan for Gender Equality)을 통해 본격적으로 양성평등을 추구하기 시작하였다(SWC, 1995).

베이징 행동강령을 기반으로 성주류화의 개념을 도입한 캐나다 정부는 그동안의 여성평등에서 벗어나 적극적인 양성평등을 추구하기 위해 ‘성평등을 위한 연방정부계획’에서 다음과 같은 8가지의 목표를 세우고, 각 목표를 달성

하기 위한 세부 정책과제들을 수립하여 추진하고 있다.

〈표 Ⅲ-9〉 캐나다의 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화를 위한
8가지 정책 목표

목표 1	연방 정부 모든 수준에서의 정책 및 입법과정에서 성별영향평가를 실시하도록 이를 알리고 조언하며, 이를 통해 모든 영역에서의 양성평등을 지지한다.
목표 2	여성의 임금 노동과 무임금 노동에 대한 평가를 향상시키고 노동 영역에서의 여성의 동등한 참여를 보장하는 한편, 가사노동에 대한 책임을 남녀가 동등하게 분담함으로써 여성의 경제적 자율성과 행복을 추구하도록 한다.
목표 3	여성의 삶에 대한 이해를 바탕으로 여성의 신체적, 심리적 건강을 위한 보건 정책을 수립하도록 한다.
목표 4	연방정부의 모든 노력과 수단을 통해 여성과 아동에 대한 모든 폭력을 줄이도록 한다.
목표 5	캐나다의 문화적 측면에서의 양성평등을 증진시키기 위해, 캐나다 역사에서의 여성의 기여를 기념하고 문화에 대한 접근과 참여를 증진시켜 대중문화와 매체에서의 여성의 실제적이고 긍정적인 묘사를 지지하도록 한다.
목표 6	통치구조에서 여성의 관점을 도입하여 다양한 영역에서의 여성의 적극적 참여를 이루도록 하며, 모든 정책 결정과정에서의 동등한 참여를 이룰 수 있도록 한다.
목표 7	양성평등을 세계적으로 향상시키기 위해 세계 지도자로서의 캐나다의 역할을 제고하도록 한다.
목표 8	연방 정부 기구 내 여성고용자이 동등한 기회와 결과를 얻도록 연방정부 기구 내에서 적극적 양성평등을 이룰 수 있도록 한다.

출처: SWC, 1995.

이와 같은 정책 목표를 달성하기 위한 캐나다 정부의 세부 정책 노력들은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-10〉 캐나다의 양성평등 성취를 위한 세부 추진 정책

목표	세부 추진 정책 내용(년도)
경제적 평등	<ul style="list-style-type: none"> • 캐나다 고용평등법안을 확대·강화, 성별 평등 임금 확립(1996년) • Economic Gender Equality Indicator 고안(1997년) • 가족친화적인 작업장 환경 규제 방안 마련(1999년) • 출산 및 부모 휴가가 10주에서 35주로 확대(2000년)
교육 평등	<ul style="list-style-type: none"> • 과학 분야의 여성 지원을 위한 정부의 재정적 지원 확립(1996년) • Canada Millennium 장학 재단을 설립하여, 100,000의 학생에게 매년 장학금을 지급 (이중 62%의 학생이 여성)(2000년 이후)
보건 평등	<ul style="list-style-type: none"> • Centres of Excellence for Women's Health를 설립하여, 여성의 건강에 영향을 미치는 정책 과정을 분석(1996년) • 보건부 내 불평등성을 측정하기 위한 Health Canada's Women's Health Strategy 수립(1999년)
폭력 방지	<ul style="list-style-type: none"> • 13개 연방정부가 협력하는 Family Violence Initiative를 강화하여 여성폭력 및 가족폭력에 대한 예방 강화(1997년) • 여성지위담당장관이 여성에 대한 모든 종류의 폭력에 대한 반대 성명인 Iqaluit Declaration on Violence Against Women 발표(1998년)
정치적 평등	<ul style="list-style-type: none"> • 캐나다 각 정당에서 여성 후보자들을 지원하기 위한 방안 도입 • 고용평등법을 통해 연방정부 감독관 하에서 사기업, 공기업 모두 여성 노동자를 고용함으로써 여성의 모든 직위에서의 접근이 가능토록 함(1996년) • 여성프로그램을 통해 모든 영역에서의 여성의 의사결정참여를 독려
여성 빈곤 해결	<ul style="list-style-type: none"> • 아동세제혜택 및 아동지원 개편을 통해 여성 빈곤을 예방(1997년) • National Child Benefit 프로그램을 통해 저소득층 계층을 지원하고, 특히 여성에 의한 한부모가정을 집중적으로 지원함(1998년) • 고용보험을 통해 출산 및 부모 지원을 증가시키도록 함(2001년)

자료: SWC, 2003; 2005.

2) 양성평등정책 관련 정부조직들의 기능과 권한

가) 조직의 변천과정

(1) 연방정부

캐나다 연방정부의 양성평등기구(Commission on the Status of Women)는 매우 긴 역사를 가지고 있다. 그 시초는 1954년 ILO의 권유에 따라 연방 노동부 산하에 설립된 여성국이다. 여성국에서는 여성의 유급 노동을 촉진시키는 한편, 임금 평등 법안을 1956년 발의하였으며, 1971년에는 출산휴가를 법적으로 보장하였다. 그러나 본격적으로 양성평등정책을 위한 기구의 설립은 Royal Commission의 여성지위에 관한 보고서를 통해 촉진되었다. 이 보고서를 통해 캐나다 연방정부 내 양성평등정책 체계가 보다 구체화되었으며, 이에 따라 1971년 총리자문기관(The Privy Council Office, 국무총리를 모시는 정부 부처) 내 소부서의 형태로 여성지위처(Status of Women)가 설립되었다. 1976년에는 총리자문기관이었던 여성지위처가 확대 되어 독립기구의 형태를 갖추었고, 여성지위 담당 장관이 새로 생기면서, 여성지위처의 수장이 연방 내각의 구성원이 되었다. 그러나 1995년 여성지위 책임 장관이 차관급으로 하향 조정되었다가, 2003년부터는 준장관급(Minister of State)³¹⁾ 기구가 되었다. 그러던 것이 2004년에 문화부 소속으로 변경되어, 캐나다 문화부 장관이 문화부와 여성지위청 장관(Minister of Canadian Heritage and Status of Women)을 겸임하기 시작하였으며, 2006년부터 본격적으로 문화부 장관이 여성지위청을 담당하고 있다.

31) Minister of State 의 경우 몇몇 나라에서는 장관을 일컫는 용어이기도 하지만, 캐나다의 경우, 장관을 보좌하는 준장관급 직위에 해당한다.

〈표 Ⅲ-11〉 캐나다 연방정부 양성평등기구의 변천과정

1954년	연방 노동부(Department of Labour)에 여성국(Women's Bureau) 설치
1970년	여성 지위에 대한 심의회 보고서(The Royal Commission on the Status of Women) 발표
1971년	총리자문기관(The Privy Council Office, 국무총리를 모시는 정부 부처) 내 소 부서인 여성지위처(Status of Women) 설립
1972년	성평등을 위해 일하는 여성 단체들에게 재정 및 기술적 지원을 제공하기 위한 여성을 위한 프로그램(the Women's Program)이 시행됨
1973년	여성지위에 관한 캐나다 자문 위원회(the Canadian Advisory Council on the Status of Women)가 설립됨
1976년	총리실 산하 협력부였던 여성지위처를 확장시킴 여성지위 담당 장관(Minister Responsible for the Status of Women)을 임명하고, 독립된 정부 기구로 승격시킴
1993년	노동부의 여성국(Women's Bureau)이 인력자원사무국의 전략 정책국(Strategic Policy Branch HRDC)으로 이전함
1995년	베이징 행동강령(Beijing Platform for Action)에 의거한 양성평등정책 수립. 여성프로그램에 관한 제반 사항이 여성지위처로 통합됨. 이에 따라 여성지위처가 연방, 주, 지역 관할하의 여성기관의 정책연구능력의 파악이 용이해짐 여성지위처 책임장관이 차관급(Secretary)으로 하향 조정됨
1996년	양성평등을 위한 연방정부의 계획(Setting the Stage for the Next Century: The Federal Plan for Gender Equity)을 수립함
1998년 이후	보건부(Health Canada)에 여성건강국(Women's Health Bureau) 설치 외교 및 국제 무역부의 국제 여성평등 규약(International Women's Equity Section) 채택 캐나다 국제 발전 기구에 양성평등국(Gender Equality Division) 설치
2003년	준장관급(Minister of State) 조직으로 다시 상향 조정
2006년	문화부(Minister of Heritage) 소속으로 변경됨

자료: Brodie and Bakker, 2007. www.Canadianheritage.gc.ca

캐나다 양성평등정책추진기구의 변천과정을 보면, 흥미로운 현상이 발견된다. 양성평등정책 추진기구의 시초라 할 수 있는 1954년 노동부 내 여성국 설치, 그리고 캐나다 여성지위처 설립에 가장 큰 촉진제였던 Royal Commission의 보고서, 71년의 여성지위처 설립, 76년 부의 승격, 1995년 양

성평등정책 수립 모두 자유당 내각 하에서 수립되었다는 것이다. 캐나다 내각의 경우 자유당과 보수당이 서로 번갈아 가며 집권해 왔는데, 이와 같이 여성지위처와 여성권리에 대해서는 보수당 보다 자유당 내각 하에서 진보적인 성과를 이루었음을 알 수 있다. 또한 최근 2006년 보수당 집권 시기에 여성지위청이 규모 및 예산에서 축소되고 문화부 소속으로 변경되었다는 점에서도, 보수당 보다는 자유당에서 양성평등 정책에 더욱 관심을 기울이고 있음을 생각해 볼 수 있다. 여성과 관련된 문제, 특히 여성관련 조직이 매우 정치적인 성격을 띠고 있다는 점을 생각해 볼 때, 캐나다의 여성지위처의 설립 및 변천 역시 캐나다 내각의 집권당의 변화와 밀접한 관련을 지니고 있다 하겠다.

(2) 지방정부

캐나다 지방정부에서도 연방정부와 걸맞게 양성평등정책 기구를 설치하였다. 그러나 지방정부 양성평등조직에 관한 자료에 대한 접근이 충분치 않아, 지방정부 차원의 양성평등체계의 종합적인 이해를 제공하는 것은 매우 어렵다(Brodie and Bakker, 2007). 아래 표는 지방정부 양성평등기구의 전반적 기원을 보여주는 것으로 1980년대 중반부터 대부분의 주정부가 두 개 이상의 정책 조연을 위한 기구를 가지고 있음을 알 수 있다. 주정부의 양성평등정책 기구들은 크게 두 가지 특징을 지니는데, 첫 번째 특징은 대부분의 주정부가 자문위원회 형태의 여성정책기구를 지니고 있다는 점이다. 일반적으로 이 자문기관들은 주정부의 집행 기구 및 연방정부 기구인 여성지위청에 양성평등 관련 업무를 보고하게 된다. 두 번째 특징은 대부분의 주정부가 특히 1980년대에 집중적으로 주정부 내에 여성국을 설치하고 있다는 것이다. 예외적으로 British Columbia의 경우 1993년에 양성평등목표를 추진하는 여성평등부를 설치하였다(Brodie and Bakker, 2007; Teghtsoonian and Chappell, 2008).

〈표 Ⅲ-12〉 캐나다 지방정부의 양성평등정책 조직

Alberta	여성 문제에 대한 Alberta 자문 위원회가 1986년 설치됨. 그러나 1996년 법에 의해 공식적으로 해체됨. 따라서 주로 비공식적인 부처 간 위원회에 참여함으로써 성별 영향평가를 이행함.
British Columbia	여성평등부가 1993년에 설치되어 2001년 해체되고, 지역사회, 원주민 그리고 여성 서비스부의 하위 부서인 여성평등 및 사회 프로그램 부서로 개편되었음.
Manitoba	Manitoba 자문 위원회가 1982년 설립되었고, 1987년에 법률로 제정되어, 1991년 Manitoba 여성 자문 위원회로 개명됨. 최근에는 자문 위원회가 1984년에 설립된 Manitoba 여성 위원회와 연계된 준 자치기관으로 설립되었음.
New Brunswick	주정부로부터 재정 지원을 받는 New Brunswick 여성지위 자문위원회 뿐만 아니라 주 집행 위원회에도 여성의 이슈에 관한 부서가 설치됨.
Newfoundland and Labrador	여성 지위에 관한 주정부 자문 위원회가 1980년 설립되었으며 매년 의회에 의해 지원을 받으며, 업무 보고를 실시함.
Nova Scotia	여성 지위에 관한 자문 위원회가 주정부 기관인 여성 이사회와 1996년에 통합됨. 여성 위원회는 1988년 설치되었고, 여성지위처에 업무보고를 함.
Ontario	여성 지위에 관한 Ontario 위원회가 1973년 설립되었으나, 이는 1995년 해체됨. 대신 1996년 여성의 이슈에 대한 Ontario 자문 위원회가 새로 설립되었음. Ontario 여성 위원회가 주지사 산하로 1983년에 설치됨. 1995년 여성 위원회는 여성의 경제적 평등을 추구하고 여성에 대한 폭력을 예방으로 정책의 초점을 좁히고, 축소되었음. 또한 Ontario 노동부 내 여성국을 가지고 있음.
Prince Edward Island	1975년 Prince Edward 자문 위원회가 추밀원령에 의해 설치되었고, 1988년에 여성의 지위에 관한 법령에 의거하여 자문위원회가 성립되었음. 연방정부의 여성지위처와 업무 협력을 하는 위원회는 급여를 받지 않는 임명 구성원과 적은 수의 상근 직원으로 구성됨. 또한 국제 여성 사무국이 있음.
Quebec	여성 지위에 관한 사무국이 1973년에 설치되어 있으며 여성 단체에서 추천을 받은 위원회 구성원과 상근 직원으로 구성됨.
Saskatchewan	여성 지위에 대한 Saskatchewan 자문 위원회가 1974년에 설치되었으며 정부의 지원을 받는 자치 기구임. 노동부 내에 여성과가 1963년 설치되었으며, 1966년 여성부로 개명됨. 1983년 여성 사무국법에 따라 여성지위처의 정책과 연구지원을 제공하는 사무국이 설립됨. 1987년 이것은 인력 자원부로 통합되어 여성 위원회로 개명되었음. 2002년 여성지위사무국이 노동부 내에 설치되었으며, 또한 여성 정책에 관한 정부 간 위원회가 있음.

출처: Brodie and Bakker, 2007.

나) 현재의 기능과 권한

(1) 연방정부

연방정부의 여성지위청은 여성의 진보된 평등을 추구하는 한편 여성이 사회에서 겪게 되는 장벽들을 제거하고, 여성의 경제적 안정과 여성에 대한 폭력을 제거하는데 목적을 두고 있다. 남녀평등의 개념을 넘어서진 진보된 양성평등을 이룩하기 위해 성별영향평가를 실시하여, 모든 정책 영역에서의 성에 기반한 장벽을 없애고자 하는 목표를 지니고 있다.

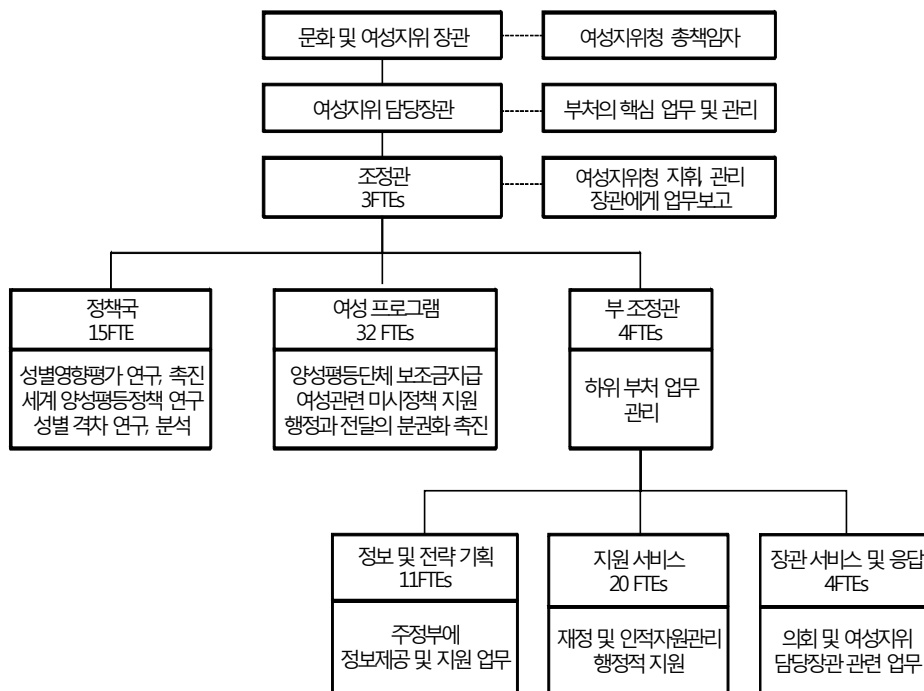
여성지위청의 업무는 크게 두 가지로 요약해 볼 수 있다. 첫째는 여성지역기금(Women's Community Fund)과 여성 파트너십 기금(Women's Partnership Fund)을 통해 캐나다 전역의 여성의 사회참여와 성평등을 추구하는 여성단체 및 관련단체에 이를 지원하는 것이다³²⁾. 여성지역기금의 경우, 지역사회, 지방도시, 그리고 국가적 수준의 단계의 프로그램을 지원하고 있다. 이 기금들은 여성의 경제적·사회적 현황에 대해 연구하고, 그들 지역사회의 여성을 직접적으로 지원하는 프로젝트를 통해 여성의 경제·사회적 혜택을 증진시키고자 하는 것을 목적으로 한다. 여성 파트너십 기금은 정부 기구와 비정부기구(NGO)의 협력을 지원하거나 연방정부와 주정부 간의 정책 협력을 지원하고 있다. 여성지위청은 이를 통해 책임성 있고 명백한 정책 효과를 추구하며, 중기적으로는 여성의 경제·사회 참여 기회를 증진시키고, 장기적으로는 사회 전반의 모든 분야에서의 여성의 충분한 참여가 이루어 질 수 있도록 한다.

두 번째 업무는 성별영향평가에 관한 것이다. 성별영향평가는 정책 수립 및 입법, 그리고 정책 집행과정에서의 성별 차이를 고려함으로써, 남녀 모두에게 평등한 정책 영향이 반영될 수 있도록 하는 일련의 과정을 의미한다. 성별영향평가의 시행이 1995년 베이징 행동강령에 의해 권고된 이후 캐나다 정부에서는 이를 양성평등을 위한 최우선적인 목표로 추진해 왔다. 1995년 성평등을 위한 연방정부계획을 기점으로 여성지위청에서는 성별영향평가를 연방정부 부처에 도입시키기 위한 주된 업무를 담당해 왔으며, 성별영향평가와 관련한 훈련 및 활동에 관한 지원 및 자문 등의 역할을 수행하고 있다. 기

32) 자세한 사항은 www.swc-cfc.ca/funding/wp/index_e.html 참조.

본적으로 성별영향평가의 업무는 연방정부의 각 부처에서 담당하고 있으며, 여성지위처의 역할은 자문 및 조정 등으로 한정되어 있다. 각 부처에서 성별영향평가를 실시할 수 있도록 정책 도구를 개발하는 한편 공무원에 대한 교육을 실시하고는 있지만, 여성지위처는 감독권 및 강제력을 지니고 있지 않다. 또한 성별영향평가에 대한 교육 실시도 각 부처에서 의뢰하여 실시하는 하향식 방식으로 캐나다 여성지위처가 갖는 권한은 극히 제한되어 있다는 것이 특징이다(여성부, 2004).

이와 같은 업무를 추진하기 위한 현재 여성지위청의 조직은 다음과 같이 구성되어 있다.



주: FTE: Full-time equivalent: 전일제 직원

출처: 2008-2009 Report on Plans and Priorities, SWC.

[그림 Ⅲ-3] 캐나다 여성지위청 조직도 및 주요 업무(2008)

현재 여성지위청의 조직 구조는 2007년 여성지위청이 축소되고 문화부 산하로 소속되면서 설립 이후 유지되던 7국 형태의 조직이 크게 바뀌어, 조직 규모를 줄이는 한편, 하위 부처를 통폐합시켜 현재는 3개국이 운영되고 있다. 기본적으로 여성지위청은 문화 및 여성지위 장관(Minister of Canadian Heritage and Status of Women) 소속하에 있지만, 부서의 주된 업무는 여성지위 담당장관(Minister of State, Status of Women)이 담당한다. 조정관(Coordinator)의 경우, 여성지위청을 지휘하고 관리함과 동시에 이를 장관에게 보고하는 의무를 지닌다. 정책국(Policy Directorate)의 경우, 이전 성별영향평가를 담당하던 성별영향평가국이 정책 및 외부협력관계국 및 연구국과 함께 합쳐져 개편된 것으로, 타 연방정부부처에게 성별영향평가에 대한 핵심 정책들을 제안하는 한편, 이들에게 성별영향평가에 대한 지침을 제공하고, 이를 도와 정책 도입을 촉진시키도록 한다. 또한 세계 주요 양성평등 정책을 벤치마킹함으로써 성별 영향평가를 실시하고, 성에 따른 사회의 남녀 격차에 대해 분석하도록 한다. 여성프로그램국(Women's Program)에서는 양성평등 관련 단체에게 보조금을 부여함으로써, 미시적인 차원에서 여성에 대한 직접적인 영향에 기여하도록 한다. 이곳에서는 여성에게 직접 전달되는 미시적인 정책들을 지원함으로써 여성의 발전을 도모하는 프로그램들의 발전을 도모하고, 행정과 전달의 분권화를 촉진하도록 한다. 부 조정관(Deputy Coordinator) 및 그 하위기관은 행정적 업무 및 타 정부부처 및 주정부에 대한 지원 업무를 실시한다. 정보 및 전략기획(Communications & Strategic Planning)에서는 타정부부처 및 주정부에게 양성평등업무에 대한 통합적 기획, 평가와 보고 및 업무 조정 서비스를 제공한다. 지원 서비스(Corporate Services)에서는 재정 및 인적자원 관리를 하는 한편, 자산·시설·원료의 관리 등의 행정적 업무 영역에서의 서비스를 제공한다. 장관 서비스 및 응답(Ministerial Services & Correspondence)에서는 의회 업무 및 여성지위담당 장관에 관련된 업무들을 관리하도록 하고 있다.

(2) 지방정부

캐나다 지방정부 차원의 양성평등체계에 대한 구체적인 권한과 기능에 대

한 접근은 매우 제한되어 연구에 어려움이 존재한다(Brodie and Bakker, 2007). 그러나 캐나다 주정부의 양성평등조직 역시 연방정부의 여성지위청의 역할과 크게 다르지 않다. 캐나다 주정부에서는 양성평등정책 기구가 자문위원회 형식으로 설치되어, 주정부의 집행기구에 양성평등과 관련된 업무의 조언 및 보고를 실시하며, 보다 구체적인 세부 정책을 위해서 주정부 내 여성국을 설치하여 양성평등정책을 추진하고 있다.

연방정부의 여성지위청의 핵심 양성평등정책이 성별영향평가인 것처럼 주정부 역시 각 주정부 차원의 성별영향평가를 중심으로 양성평등정책 업무를 실시하고 있다. 각 주정부 차원에서 실시되는 성별영향평가의 전략과 내용은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-13〉 캐나다 주정부 및 준주정부의 성별영향평가 전략

Alberta	비공식적 부처 간 위원회를 통해 성별영향평가를 실시함.
British Columbia	1993년 모든 부처의 정책에 대한 성별영향평가 실시를 제도화 함. 여성평등부를 통해 내각에 자문을 제공하고, 정책과 프로그램을 개발하는 등 성별영향평가를 위한 정책 도구들을 개발함.
Manitoba	Manitoba 여성관리국을 통해 여성의 경제적 평등과 참여를 촉진하기 위한 정책의 성별영향평가를 실시함. 여성관리국에서 성 통합 분석 접근을 위한 프로그램을 개발해 왔으며, 이를 각 부서에 도입하고자 함. 또한 해당 부처와 협력하여 입법 및 정책에 대한 성별영향평가를 실시함.
New Brunswick	주 집행위원회에서 성별영향평가 지침을 개발하여, 이를 각 부처에서 이용할 수 있도록 조치함.
Newfoundland and Labrador	여성정책 담당국에서 성평등 지침을 개발하여 이를 각 부처에 권고하고 있으며 부처 간 위원회에 참석하여 성별영향평가를 각 부처에서 도입할 수 있도록 지원하고 있음.
Nova Scotia	여성지위에 관한 자문위원회가 여성에게 영향을 주는 정책들에 대해 여타 정부부처와 협력하여 정책과정에서의 성별영향평가 통합에 대한 일을 수행함.
Ontario	여성에게 영향을 미치는 정책영역에 대해 여성국의 자문을 받도록 하는 업무 지침이 내각장관에 의해 권고 되었고, 이에 따라 여성국은 부처 간 위원회에 관련된 활동에 참여하거나 다른 부처와 형성되어 있는 협력체계를 통해서 공식적, 비공식적인 통로를 통해 타 부처에 대한 자문을 실시하는 한편 성별영향평가를 실시함.

Prince Edward Island	정책과 프로그램에 성평등 관점을 통합하고 증진시키기 위해서 부처간 정책 포럼이 1996년에 형성되어 성별영향평가 도구를 분석하고 관련 영향에 대한 자료를 분석하여, 정책 영역에 적용시킴.
Quebec	집행 심위원회, 재정 위원회, 여성지위국이 성별영향평가에 대한 부처간 위원회 업무에 책임을 짐. 차관들로 구성된 조정위원회는 권고된 사항들에 대한 결정, 채택 및 전달에 관한 업무를 담당하도록 함.
Saskatchewan	여성지위사무국에서 여성에게 영향을 주는 정책들에 대한 조정 기능을 수행하고, 이에 대한 실증 연구 및 분석, 자문을 제공하도록 함.

출처: SWC, 2001.

3) 양성평등정책 전달체계

가) 관련부처 업무와의 연계 및 조화

캐나다 양성평등에 관한 일련의 움직임에 대해 여성지위청이 앞장서고 있는 것은 사실이지만 다른 모든 연방정부부처들은 그들의 권한 내에서 성별영향평가를 수행해야 한다. 여성지위청은 성별영향평가를 연방정부에 도입하고, 관련부처와 협력함으로써, 정책 및 프로그램, 입법 과정에서의 양성평등을 도모하고 있다. 또한 베이징 행동강령을 통해 권고된 사항을 연방정부계획(Settting the Stage for the Next Century: The Federal Plan for Gender Equality)을 통해 타 정부부처 역시 성별영향평가를 실시하도록 권장하고 있다. 여성지위청과 타 부처들간의 협력관계를 위해 여성지위청이 주도하는 성별영향평가에 관한 정부 간 협의회(Inter Departmental Committee on Gender-Based Analysis)가 있어 3개월마다 회의를 진행하고 있으며, 이들은 모든 정부부처를 대표하여, 성별영향평가의 책임성을 강화하기 위한 측정 지표를 제공하고 이 지표의 효과성을 측정하며, 다른 부처의 성과보고와 함께 성별영향평가에 대해 분석하는 임무를 수행하도록 한다(여성부, 2001; SWC, 2001).

여성지위청이 성별영향평가에 대해 연방정부기구에 권고하고 제안하기는 하지만, 이들의 업무에 대한 사항을 점검하고 보고 받을 수 있는 권한은 없

다. 그러나 캐나다의 경우 이미 권리와 자유 헌장, 고용 평등법 등 평등문제에 대한 사회적 공감대가 형성되어 있기 때문에, 평가체계가 없다 하더라도 부처 간 협조가 잘 이루어지고 있다(여성부, 2004).

나) 중앙-지자체

캐나다의 주정부와 준주정부의 경우, 여성문제와 직결되는 복지 혜택 및 서비스에 대한 직접적 제공자로서의 역할을 한다. 주정부와 준주정부는 양성평등정책의 일관성을 위해 연방정부와 함께 협력하여 여성담당장관 회의(Federal-Provincial Territorial meeting of Ministers responsible for the Status of Women)를 매년 개최해 양성평등을 촉진하고 그들 간의 협력관계를 유지하고 있다. 1982년부터 개최되기 시작한 이 회의는 연방정부, 주정부, 준주정부간의 생산적인 협력관계를 도모하고 이를 통해 여성의 평등을 진보시키기 위해 노력하고 있다. 연례 회의를 기초로 공공 정책 이슈에 대해 함께 토의하고 여성에 대한 대중의 관심을 증진시키고 있다. 특히 여성에 대한 폭력, 교육, 법 체계에서의 양성평등 및 일-가족 양립정책과 여성의 경제적 지위에 관한 문제들에 대해서 함께 논의한다.

라. 시사점

캐나다 여성지위청의 경우, 우리나라의 여성부와 같이 독립된 부나 청의 형태를 지니고 있지만 그 기능과 권한은 매우 다르다. 우리나라 여성부가 양성평등을 위한 정책을 실시, 이를 입법화하기 위한 권한을 갖는 반면, 캐나다 여성지위청은 매우 제한된 정책영역의 기능만을 담당하고 있다. 여성지위청의 주요 업무는 여성 프로그램에 대한 기금 지원 및 연방정부부처와 지방정부에 대한 성별영향평가 지원 업무로 요약해 볼 수 있다. 즉, 정책에 대한 입법 권한은 지니고 있지 않다. 여성과 관련된 세부 정책의 추진은 타 부처 내 여성국에서 행해지기 때문에 여성지위청에서는 구체적인 정책의 입법 권한을 지니지 않는다. 따라서 캐나다 여성지위청이 갖는 업무의 핵심 사항은 성별영향평가에 관한 것이라 할 수 있다. 그러나 성별영향평가 역시, 여성지위

청의 역할은 성별영향평가가 연방 정부 각 부처 내에서 잘 진행되도록 하는 지원활동에 그치고 있으며, 평가체계에 대한 업무를 지니지 않는다. 즉 성별영향평가는 기본적으로 연방정부 각 부처에서 개별적으로 실시되고 있고, 여성지위청의 경우, 이에 대한 교육 및 훈련 등의 업무 지원의 역할에 그치고 있다.

이와 같은 양성평등정책 기구의 기능과 권한이 약한 경우 국가의 양성평등정책 추진체계가 소극적으로 진행된다고 생각할 수도 있다. 특히 개별 부처의 성별영향평가 진행상황에 대한 점검 및 보고의 권한이 여성지위청에 없고, 이에 대한 공식적인 제재가 불가능하다는 점에서 더욱 그렇게 생각되어질 수 있다. 그러나 캐나다의 경우, 사회전반 및 연방정부 내 부처에 ‘권리와 자유 헌장’ 등의 양성평등 법률을 통해 양성평등에 대한 인식이 깊게 자리 잡고 있기 때문에, 폭 넓은 수준의 양성평등정책이 도입될 수 있는 기초를 제공하고 있다고 볼 수 있다.

이와 같은 캐나다의 시사점은 양성평등추진체계에 있어서, 여성부뿐만 아니라 정부의 다른 부처의 협조적인 태도가 매우 중요함을 시사하고 있다. 더 나아가 중요한 것은 양성평등추진체계가 확립될 수 있도록 하는 사회 전반의 분위기라 할 수 있다.

또한 캐나다의 여성 기금을 이용한 여성 프로그램 운영사례 또한 우리에게 큰 시사점을 던져준다. 정부의 자원을 이용한 여성관련 연구 및 교육이 시행되는 한편, 지역 사회 내 미시적인 수준에서 비영리단체와 협력하여 여성에게 혜택을 제공함으로써, 여성의 혜택을 증가시키고 있기 때문이다. 정부에서 간과할 수 있는 정책의 전달체계를 NGO와 협력하여 분권화시킴으로써, 전달체계의 효과성을 높이는 캐나다 정부의 사례처럼 이와 같은 여성프로그램의 운영은 우리나라에서도 비영리기관과의 긴밀한 협조관계를 통해 양성평등정책 전달의 효과성을 높일 수 있을 것으로 보인다. 이와 같은 비영리기관과의 협조관계는 또한 양성평등에 관한 정책 의제 형성에 큰 도움을 준다. 즉 캐나다의 여성 단체들과의 네트워크 형성은 지역수준, 그리고 국가 수준에서의 양성평등을 위한 정책의제 형성에 선도적 역할을 하고 있다. 따라서 캐나다의 민간 여성단체와의 긴밀한 협조 체제를 통한 정책의제형성 기능 또

한 캐나다 양성평등 전달체계의 장점이라 하겠다.

마지막으로 캐나다 연방정부와 주정부의 양성평등정책의 일관성을 위한 여성담당장관회의 역시 캐나다 양성평등정책 추진체계의 큰 장점이라 볼 수 있다. 1982년부터 현재까지 긴 역사를 이어오고 있는 이 회의의 경우, 연방정부와 지방정부 간 양성평등 정책에의 긴밀한 협조를 하는 것은 물론이고, 이를 통해 여성의 문제를 공론화 시키고 함께 토론함으로써 대중들의 관심을 상기시키는 상징적인 역할을 하고 있다. 여성에 대한 각종 불평등 및 폭력에 대한 반대 성명을 통해 여성의 행복한 삶을 지원하며, 각 주정부 내 양성평등정책의 필요성을 주입함으로써, 연방 정부뿐만 아니라 지방정부 차원의 양성평등정책 도입을 촉진시키고 있다. 이와 같은 캐나다의 여성담당장관 회의는 현재 중앙과 지방의 양성평등정책추진체계의 연계가 부족한 우리나라에 시사하는 바가 크다. 우리나라의 경우, 중앙과 지방의 정책 조정 및 협력을 위한 체계 및 기구가 부족하다 할 수 있다. 이 경우 실제적인 정책 전달 업무를 추진하는 지방 정부와 계획을 수립하는 중앙정부간의 괴리로 문제가 발생할 수도 있다. 따라서 캐나다의 사례를 통해, 중앙과 지방의 연계와 협력을 통한 업무 추진 및 이에 따른 정책 전달의 효과성을 높이는 방안을 연구해 볼 필요가 있다.

5. 호주

가. 정치구조 및 정부조직 내 양성정책추진기구의 위치

영연방국가인 호주(Commonwealth of Australia)는 여섯 개 주와 두 개의 자치령으로 나뉘어져 있다. 인구는 대략 2천 2백만 정도이며, 서구의 다른 민주주의 국가처럼 자유민주주의 전통을 토대로 법과 정치질서를 유지하고 있다. 한편, 호주는 영국 여왕인 엘리자베스 2세를 헌법적인 군주로 삼고 있으며, 여왕이 파견한 총독(Governor-General)이 호주에서 그녀를 대표하고 있다. 호주의 정치적, 법적, 교육 구조는 영국과 미국 모델을 바탕으로 하고 있다. 또한 사회정책 측면에서도 호주는 미국이나 영국과 같은 자유주의 복지

국가의 모델을 따르고 있다. 그러나 노동시장 정책에 있어서는 임금과 고용 조건에 대한 중앙정부의 강제 중재와 연방 재정(Award)과 같은 통제된 노사 관계를 갖고 있기 때문에 스웨덴과 같은 사민주의 모델 국가로 간주되기도 한다. 헌법에 따르면, 연방정부가 안보, 외교, 무역 및 상업, 조세, 관세, 연금, 이민 및 우체국 업무 등을 총괄하도록 되어 있으며, 그 이외의 업무는 주정부의 관할 하에 있다. 주요 정당으로는 노동당(Australian Labour Party, ALP), 자유당(Liberal Party), 내셔널당(National Party)이 있으며, 지난 약 50년 동안 위 노동당과 자유당/내셔널당 보수연합이 정권을 교대로 장악하고 있다. 2008년 현재는 케빈 러드(Kevin Rudd) 총리의 노동당이 집권하고 있다. 전통적으로 자유당/내셔널당 보수연합은 여성을 포함한 마이너리티 정책 보다는 주류를 위한 정책에 더욱 비중을 두지만, 반대로 노동당은 국가 정책을 통한 여성의 사회 참여와 삶의 질 개선에 더 많은 노력을 하고 있다.

호주 연방정부의 양성정책추진기구는 ‘여성지위국’(Office for Women, OfW)으로서, 독립된 정책 부처는 아니다. 1974년부터 연방정부 내 총리실(Department of Prime Minister and Cabinet)에 소속되어 명실상부한 국가적 여성정책기구로 위상을 가졌던 OfW는 2004년에 가족, 주택, 공동체 서비스 및 원주민 관련업무 부처(Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs, FaHCSIA)의 일부로 통합되었다. 이는 호주의 여성정책 추진업무가 과거 방식으로 회귀했다는 것을 의미한다. 즉, 호주에서 1970년대 초반 이후 OfW를 중심으로 독립된 정책영역으로 자리잡아 가던 여성정책이 다시 가족 정책의 하부 정책으로 다뤄지고 있는 것이다. 현재 약 50여명 정도의 인력으로 운영되고 있는 OfW는 여성의 안전이슈, 구체적으로 가정폭력 및 성폭력 등에 관한 프로그램을 중점적으로 다루고 있다. 과거에 OfW가 호주 정부의 모든 정책영역에서 여성 관련 이슈를 다뤘던 것에 비하면 현재는 그 기능이 상당히 축소되어 운영되고 있다. 연방정부의 이러한 움직임은 곧 주정부의 여성국에도 영향을 미쳤고, 그 결과 대부분의 주정부 및 자치령 여성국도 가족·보건부나 공동체 개발 부처 등에 소속되어 운영되고 있다.

나. 양성평등수준

현재 호주여성의 교육수준은 남성보다 높다. 2006년 대학 졸업생 중에 여성이 차지하는 비율은 54.8%이다. 직업교육 수련생 중에서도 여성이 차지하는 비중은 결코 적지 않은데, 같은 해 총 직업교육생 중에 47.5%가 여성으로 나타났다. 여성들의 교육수준이 높아짐에 따라 여성의 경제활동 참가도 증가했다. 2008년 기준으로 15세 이상의 호주 여성 중에 약 58%가 경제활동에 참가하고 있고, 실업률은 4.6%로 나타났다. 여성들의 경제활동 참가 분야도 과거에 비해 다양해졌다고 볼 수 있다. 예를 들어, 중소기업의 약 30%가 여성에 의해 운영되고 있다. 공무원의 경우에는 약 57%가 여성이다. 하지만 호주 여성들은 민간영역의 상위관리직에서 여전히 그 대표성이 낮다. 예를 들어, 2006년에 호주 주식시장에 상장된 최대 기업 200개의 CEO중에 여성의 비중은 8.6%에 불과하다(HREOC, 2008). 이는 정치영역에서도 유사하게 나타난다. 2008년 올해를 기준으로 봤을 때, 여성은 연방의회 총의원의 30% 가량에 속한다. 구체적으로 상원의원 76석 중에 27석이, 하원의원 150석 중에 40석이 여성에 의해 채워졌다. 한 가지 주목할 만한 것은 현 호주의 부총리(Deputy Prime Minister)인 줄리아 길라드(Julia Gillard)는 역사상 최초의 여성 부총리로서, 호주에서도 향후에 여성총리가 탄생할 수 있다는 가능성을 보여주고 있다.

호주의 양성평등수준은 다른 국가와 비교했을 때 상당히 높다고 할 수 있다. 아래의 <표 III-14>에서 볼 수 있듯이, 호주는 인간개발 및 양성평등 지수가 가장 높은 최상위권 국가에 속한다. 그 중에서도 호주의 여성개발지수인 GDI의 국가 순위는 인간개발지수인 HDI 순위보다 높게 나타나는 특징을 보인다. 여성의 세력화 척도인 GEM의 경우에는 GDI 보다 국가 순위가 낮게 나타났지만, 1995년 이후 점차적으로 그 가치와 순위가 나아지고 있는 추세이다.

〈표 Ⅲ-14〉 호주의 양성평등수준 (1995-2006)

	HDI				GDI				GEM			
년도	1995	2000	2005	2006	1995	2000	2005	2006	1995	2000	2005	2006
가치	0.932	0.939	0.962	0.965	0.98	0.956	0.960	0.963	0.664	0.759	0.847	0.866
순위	15위	5위	3위	4위	9위	1위	2위	2위	12위	10위	8위	7위

다. 양성평등정책추진체계

1) 양성평등정책의 근거법과 정책 내용

가) 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화 요인

호주는 전 세계적으로 여성정책기구의 발전을 주도한 국가로 평가받고 있다. 엘리자베스 리드(Elizabeth Reid)는 1974년에 호주 최초로 총리의 여성 자문위원으로 발탁되었다. 그 당시에 진보적 성향을 지닌 노동당 정부의 고프 위틀람 (Gough Whitlam) 총리는 총리실로 제출된 문건의 사안들이 여성에게 미치는 영향을 모니터할 필요가 있다는 인식하에 그녀를 자문위원으로 발탁했다. 리드는 총리의 첫 여성 자문위원으로서 공공정책의 효과가 반드시 성중립적이지 않다는 페미니스트 관점을 제도화하는데 기여했다. 특히 리드는 제 1회 멕시코시티 유엔여성세계대회에 호주 대표로 참석해서 정부의 주요 부처에 여성들이 대표되어야 한다는 점을 강조했다. 이후 그녀의 의견은 유엔 회원국들에 의해 승인된 ‘세계 행동계획’(World Plan of Action)에 반영되었다. ‘세계 행동계획’은 여성에 대한 차별을 없애고, 개발에 여성을 통합시키고 동시에 정치영역과 국제 평화구축 과정에 여성이 포함되도록 하기 위해서 정부내에 여성의 지위를 향상시킬 수 있는 기구가 있어야 한다는 내용을 담고 있다.³³⁾ 리드의 이러한 이니셔티브는 이후 세 번의 세계여성대회를 거

33) 호주의 정부 안 여성정책기구의 발전은 ‘바퀴모델’(wheel model)로 설명된다. ‘바퀴모델’은 호주에서 여성운동을 주도한 페미니스트들이 고안한 용어으로써, ‘바퀴’는 정부부처의 주요 정책운영기구에 위치한 ‘중심’(hub or center)을 일컫는다. 이렇게 각 정부부처의 중심인 ‘바퀴’에 페미니스트들이 포진해서, 각 부처가 다루는 사안에 여성의 관점이 반영되도록 노력한다는 것이 ‘바퀴모델’의 핵심내용이다.

치며 전 세계로 확산되어 나갔다. 예를 들어, ‘유엔 여성 10년’ (UN Decade for Women, 1976-1985년) 기간 동안에 약 127개국에서 여성의 지위 향상을 위한 정부내 정책기구를 설치했다. 이후 제 4회 베이징세계여성대회는 ‘성주류화’(Gender Mainstreaming) 전략을 수행하기 위해서 그 역할을 확대해야 한다는 담론이 확산되었다. 그 결과 2004년까지 165개 국가가 여성의 지위 향상을 위한 정책기구를 설립하기에 이르렀다.

1970년대 들어서면서 호주의 여성운동세력과 정부 간에 긴밀한 관계가 형성되기 시작한 데는 다양한 요인이 존재한다. 먼저 제도적인 측면에서 살펴본다면, 진보적인 여성운동과 좌파성향인 노동당 정권의 출범을 들 수 있다. 1960년대 후반에 호주의 여성운동을 주도한 세력은 급진적인 성향을 가진 ‘여성해방운동’(Women’s Liberation Movement: WLM)이었다. WLM은 국가를 철저히 여성 억압에 종사하는 요소로 보았고, 그렇기 때문에 여성이 국가에 개입하는 것은 가부장제에 흡수되는 결과를 낳는다는 관점을 견지했다(김은경, 2005:32-33). 반면에 1972년에 국가에 대한 적극적인 개입의 관점을 채택한 여성단체인 ‘여성선거로비’(Women’s Electoral Lobby: WEL)가 결성되었다. WLM과는 달리, ‘WEL은 변화를 가져올 수 있는 국가의 잠재력을 강조하고, 국가를 여성의 불평등을 해결하기 위한 기회의 장으로 인식하였다’(ibid: 33). WEL은 1972년의 연방선거에 적극 개입하면서 노동당을 지지했다. 집권에 성공한 노동당은 곧 여성을 위한 정책결과를 향상시키기 위해 페미니스트들을 정부 관료로 임명했는데, 이때 정부에 진입한 페미니스트 관료들을 부르는 용어인 ‘페모크라트’(femocrat)가 생겨났다.

이때 임명된 페모크라트들은 정부 총리실(Department of the Prime Minister and Cabinet)내 여성문제담당부서에 주로 배치되었다. 1974년에 설립된 여성문제담당부서는 이후 1983년에 여성지위국(Office for the Status of Women: OSW)으로 명칭을 변경했다. OSW는 행정부 내에서 정책 감독에 책임이 있는 각 부처의 여성국과 긴밀히 협조하며, 중앙의 여성정책조정기구의 성격을 가졌다. 1970년대 초반부터 호주 정부는 이러한 여성정책조정기구를 중심으로 공공정책이 여성에게 미치는 영향에 대한 고려와 함께, 성인지 예산으로 알려진 여성예산보고서(Women’s Budget Statement: WBS)

를 1984년부터 발표했다. 이러한 정책적 노력으로 인해 호주는 이후 전 세계적으로 확산된 성주류화(Gender Mainstreaming) 전략의 개척 국가로 인정을 받게 되었다. 하지만 이 당시에 호주의 여성정책 방향은 ‘양성평등’이라는 한 가지의 정치적 개념에 초점을 맞추기 보다는 다양한 정치적 개념인 요구(needs), 권리(rights), 자유(freedom), 평등(equality), 정의(justice) 등에 분산되어 있었다고 할 수 있다(Lindvert, 2007:246). 1960년에서 1990년 사이에 호주의 여성단체나 정당에서 주로 이슈로 제기했던 내용을 살펴보면, 주로 ‘남성의 이해에 반해 여성의 이해가 어떤가’에 초점이 맞춰져 있다. 이런 점에서, 이 당시에 호주에서 추진했던 여성정책은 오늘날의 양성평등 정책적인 성격을 띠지만 여전히 남성이라는 젠더에 반하는 여성이라는 젠더 그룹에 초점을 맞춘 여성정책의 면모를 가지고 있었다고 할 수 있겠다.

한편, 위의 국내 제도적인 요인과 함께 국외적인 요인도 호주의 양성평등정책 추진에 긍정적인 영향을 미쳤다. 앞서서도 언급했듯이, 호주의 페모크라트들은 다른 국가의 여성정책기구 확산에 기여를 했는데, 그뿐만 아니라 국제적으로 여성의 인권신장과 권리 향상을 위한 글로벌 규범을 만드는데도 중요한 역할을 수행했다. 예를 들어, 호주의 대표로 유엔 세계여성대회에 참석한 제시 스트리트(Jessie Street)는 평등조항이 유엔헌장에 포함되도록 하는데 중요한 기여를 했다. 이러한 그녀의 노력은 이후 유엔의 ‘여성에 대한 모든 차별 철폐에 관한 협약’(CEDAW)으로 결실을 얻었다. 대외적인 차원에서 이루어진 호주 여성운동의 성과는 곧 국내 양성평등 법정정책 형성에 영향을 미쳤다. 구체적으로 CEDAW는 호주 정부 및 의회가 성차별법(Sex Discrimination Act)을 도입하는데 중요한 헌법적 기초를 제공했다. 또한 호주는 1995년 베이징세계여성대회의 행동강령에 따라 성주류화 전략을 성실히 따르겠다고 서명함으로써 OSW를 중심으로 양성평등정책을 추진할 정부의 의지를 보였다. 하지만 실제로 1990년대 중반 이후 보수연합이 주도한 호주정부는 양성평등정책을 성공적으로 발전시키는데 실패했다. 실패의 주된 요인은 보수연합 정부의 성주류화전략 채택에 대한 의지부족과 함께, 신자유주의 시장 경쟁논리가 공공영역에도 도입되었기 때문이다. 이에 대한 자세한 설명은 뒤의 양성평등정책 관련 정부조직들의 기능과 권한 부분에서 이어진다.

나) 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화 내용

호주의 양성평등정책으로 가장 잘 알려진 정책은 앞에서 소개한 ‘여성예산 보고서’(WBS)이다. 1984년에 호주에서 여성예산(Women’s Budget)이라는 이름으로 성인지 예산이 처음으로 도입된다. 여성예산 프로그램은 ‘여성의 지위를 개선하기 위한 목적으로 만들어진 여성정책 뿐 아니라, 정부의 모든 정책이 여성에게 끼친 영향과 예산배분현황을 분석하여 보고서로 제출하도록 한 제도이다’(김경희 외 4인, 2006:92). 연방정부에 이어서 주정부도 각각 여성예산을 도입했다. 사우스 오스트레일리아, 웨스턴 오스트레일리아, 뉴사우스 웨일즈의 경우에는 1985년, 빅토리아 1986년, 호주수도자치령 1989년, 퀸스랜드 1991년, 타스마니아 1992년, 노던 테리토리 1993년에 각각 도입했다. OSW는 모든 부처가 매년 예산 지출의 결과를 남성과 여성으로 분리하여 여성예산보고서(Women’s Budget Statement)의 형태로 제출하도록 의무화하였다. 이때 여성예산 보고서는 지출을 1) 여성을 위해서만 사용된 지출, 2) 공공기관에서 평등고용기회를 위한 지출(equal employment opportunity expenditures), 3) 일반 예산 지출(general budget expenditure) 이라는 세 범주로 나누도록 규정되었다.

1990년대에 들어서서 여성예산은 정부뿐 아니라 사회운동, 학계, 미디어에 의해서도 정책 수행을 평가하는 기준으로 널리 사용되기 시작했다. 또한 이때 정부의 여성지위 향상노력을 측정하기 위해 14개의 성평등 지표(gender equality indicators)가 개발되어서 여성예산 보고서 안에 포함되어 발표되었다. 하지만 여성예산은 1996년 노동당 정권의 총선 패배와 자유당/내셔널당 보수연합 정권의 승리로 인해 단계적으로 폐지되었다. 1996년에 여성예산을 담당하던 OSW의 예산이 전년에 비해 약 40% 수준으로 삭감되었다. 또한 통계청내 ‘여성통계과’에 의해 만들어진 젠더분리통계 발간이 중단되었다. 2001년 총선에서 노동당은 여성예산부활을 약속했지만 선거에 패함으로써 여성예산은 다시 도입되는데 실패했다. 결국 다른 주정부도 여성예산을 잇달아 중단했다(ibid:93).

다른 한편, 호주에서 양성평등정책의 근거 법안으로 성차별법(Sex Discrimination Act 1984, SDA)과 적극적 조치(여성을 위한 기회평등)법 1986

(Affirmative Actions (Equal Opportunity for Women) Act 1986, AAA)을 들 수 있다. 먼저 성차별법(SDA)를 살펴보면, 그 목적은 다음과 같다.

- 남녀평등의 원칙에 대한 인식과 수용성을 증진함.
- 성, 혼인·임신 여부, 임신 가능성으로 인해 고용 및 교육 기관에서 상품과 서비스 제공상에, 또한 연방 프로그램 조정과 행정상에 발생하는 차별과 성폭력을 제거함.
- 가족에 대한 돌봄 책임 때문에 고용상 해고당하는 것과 같은 고용 차별을 제거함.

SDA의 목적에서도 나타나듯이, SDA는 여성이 성, 혼인, 임신과 임신 가능성, 가족에 대한 돌봄 책임, 성폭행 등의 요인으로 인해 차별받는다면, ‘비합법적 차별’(Unlawful Discrimination)로 간주되어 처벌대상이 된다. 또한 위와 같은 차별이 발생하는 영역도 중요한데, 고용, 노사협약과 기업협상, 보험과 국민연금, 교육, 상품, 서비스, 또는 시설 이용, 숙소, 주택, 토지 매매, 영연방 법과 프로그램 같은 영역에서 차별이 발생한다면 그것은 ‘비합법적인 차별’로 간주된다.

또한 SDA는 조직적인 차별(systemic discrimination)에 대처하기 위해 특별조치(Special Measures)를 제공한다. 여성에 대한 조직적인 차별이란 여성을 특정 그룹 또는 계층으로 간주하고 여성에 대한 일반적인 불이익을 주기 위해 사용되는 직접적 또는 간접적 차별 관행을 일컫는다. 성차별법내에서 특별조치는 여성을 위한 구체적인 법률 서비스 제공과 여성의 건강센터 설립부터 직장에서 여성만을 위한 홍보물 설치까지 넓은 영역의 서비스를 포함한다.

다음으로, SDA 이후에 여성근로자가 직면한 조직적 장벽을 언급하기 위해 긍정적인 조치인 적극적 조치(여성을 위한 기회평등)법 1986 (AAA)이 도입되었다. AAA는 1999년에 ‘여성에 대한 기회평등법 1999’(Equal Opportunity for Women in the Workplace Act 1999, EOWWA)으로 개정되었다. 적극적 우대조치의 목적과 내용에는 이 법안의 적용을 받는 대상이 적극적 우대조치 프로그램을 개발해야 하며, 해마다 그 결과를 보고하도록 되어 있다. 보고의

내용은 적극적 우대조치와 고용평등기회에 관련된 정책개발, 이 프로그램의 책임자의 선임, 노조와의 상담, 피고용인, 특히 여성과의 상담, 고용통계의 분석, 인적관리 정책과 실행의 검토, 프로그램의 효과에 대한 감독과 평가 등을 포함해야 한다.

고용주들이 실시해야 하는 직장 프로그램은 차별적인 고용 장벽을 제거해야 하는 내용을 담아야 하며 작업장에서 여성에 대한 동등한 기회를 증진시키는 내용을 포함해야 한다. 구체적으로 충원과정, 선택기준, 승진, 부서 이동과 고용만료, 훈련, 개발, 노동자조직, 피고용인에 대한 서비스, 성희롱, 임신, 출산, 수유시설과 관련된 이슈들이다. 그러나 고용주들은 위의 내용에 대한 조치를 취할 필요는 없으며 가장 선결, 혹은 중요하다고 생각되는 이슈들에 대한 조치를 취하면 된다. 고용주는 이행한 프로그램의 결과를 위원회에 보고해야 한다.

1993년부터 연방정부는 고용평등기회법의 적용대상인 기업 중에서 적극적 조치위원회에 연차보고서를 제출하지 않거나 부적절한 연차보고서를 제출한 기업과 물품이나 서비스 구매계약을 체결하지 않는 계약준수 정책을 실시하고 있다. 계약준수 정책의 내용은 다음과 같다.

- 적극적 조치에 관한 보고서를 제출하지 않거나 만족스럽지 못한 연차보고서를 제출하는 고용평등기회법의 적용대상 기업에 대해서 적용된다.
- 만일 산하 기업체나 사업체가 적극적 조치에 대한 보고를 하지 않거나 만족스럽지 못한 보고서를 제출하면 적극적 조치 위원회에 해당 모기업의 이름이 보고되어 정책의 영향을 받게 된다.
- 현재까지 분쟁 발생 건수가 하나도 없는 기업체 명단이 첨부된다.
- 연방정부 혹은 위원회는 법규를 준수하지 않은 기업으로 의회에 보고된 기업과는 재화나 용역의 구매계약을 체결하지 않는다.
- 계약자인 기업은 적극적 조치를 준수하고 있는 하청업자와 계약을 해야만 한다.

호주에는 양성평등 증진을 위해 복합적인 정책, 교육, 법률 등이 만들어졌다. 한편으로는 성차별이 일상생활 곳곳에서 여전히 일어나고 있기 때문에

그 효과에 대해 의심을 가질 수 있다. 그러나 SDA와 다른 종류의 주 반차별 법들이 여성이 원하는 일을 하는데 가로막고 있던 공식적인 법률 장벽들을 제거하는데 기여했기 때문에 그 중요성이 인정된다. 이를 통해 여성들의 고용기회의 증가와 함께, 여성의 경제활동 참여 증가, 여성의 권리 신장 등이 가능해졌다. 또한 공식영역, 즉 공동체에서 여성에 대한 평등이 큰 저항 없이 수용되고 있다는 점에서 양성평등법의 중요성을 지적할 수 있다. OfW와 인권, 동등기회 위원회 (the Human Rights and Equal Opportunity Commission, HREOC)가 호주정부내에서 적극적 조치를 담당하는 주요 기구이다.

마지막으로, 호주 정부의 성차별위원회가 제시한 행동계획에는 여성의 ‘일과 가정의 양립’ 문제가 중요한 양성평등 정책으로 다루어지고 있다(AHRC, 2008). 이는 여성의 무보수 가사·돌봄 노동이 여성의 경제활동 참여를 확대시키고, 고용상의 양성평등을 이룰 수 있다는 믿음에 기인한다. 2007년 기준 호주 여성의 경제활동 참가율은 58%로 30년 전 44%에서 지속적으로 증가했다는 것을 알 수 있다. 하지만 이는 남성 72%보다 비율이 낮다. 더욱이 영유아 자녀가 있는 여성의 취업률은 그렇지 않은 여성보다 현격히 낮은 편이고, 나아가 OECD 국가의 영유아 자녀가 있는 여성의 취업률 평균보다 낮게 나타난다. 그러므로 가족 친화적인 휴가 제공과 탄력적인 근무제 운영 및 영유아 보육시설 운영 등은 호주 여성들이 일과 가정을 양립하는데 상당히 중요하다. 그러나 위와 같은 일과 가정 양립 정책이 모든 여성에게 공평하게 적용되지 못하고 있는 실정이다.

호주와 미국은 유일하게 유급 출산휴가를 주고 있지 않는 OECD 국가이다. 일부 근로자는 산업협약이나 직장협약을 통해서, 또는 공공서비스 근로자를 위한 법률에 따라 유급휴가를 받기도 한다. 호주정부의 통계청에 따르면, 2007년 기준으로 봤을 때, 전체 여성근로자의 53%, 남성근로자의 50%가 유급휴가의 적용을 받을 수 있었다. 2005년을 기준으로 실제 사용된 정도를 보면, 조사 일로부터 2년의 기간 내에 자녀를 출산한 여성 중에 약 73%가 출산휴가를 사용했고, 그 중에서 약 22%가 평균 28주의 무급휴가를 사용했고, 14%는 오직 유급휴가만을 사용했거나 (평균 11주 기간), 37%는 무급, 유급

휴가를 복합적으로 사용했다. 유급휴가 여부는 산업, 섹터, 협약규모, 임금 등에 따라 다르게 나타난다. 대체로 고임금 전문직 여성이 저임금 직종, 중소기업에 다니는 여성보다 유급휴가를 받을 수 있는 비율이 높다. 무급 부모휴가에 관한 규정은 ‘사업장관계법 1996’ 법안에 반영되어 있다. 그 법안은 일 년 이상 근무 경력이 있는 근로자의 경우에 보통 12개월의 무급 부모휴가(출산휴가, 입양휴가도 포함)를 취할 수 있다고 규정하고 있다. 2002년에 처음으로 한 상원의원이 출산, 입양휴가 명목으로 14주의 유급 휴가를 모든 여성에게 제공해야 한다는 법안을 제출했었으나 통과되지 않았다. 이후 2007년에 민주당 측에서 ‘노사관계개정법 2007’을 제안했고, 여기에는 유급 출산 또는 입양휴가 항목을 포함시켰으나 아직 결정되지 않고 있다.

2008년 현재 집권당인 노동당은 영유아를 둔 부모의 경우에 원한다면 탄력적인 근무 시간 운영을 요청할 수 있도록 노사관계정책을 개정했다. 탄력적인 근무 형태는 출퇴근 시간 조정, 단축 근무 등이 해당하고, 이는 자녀가 학교에 갈 연령인 7세 미만에만 가능하다. 이외에도 호주에서는 신생아나 입양 자녀를 지원하기 위한 베이비 보너스를 지급한다. 예전에 3000호주달러였던 보너스 액수가 2008년 7월 1일부터 5000호주달러로 증가했고, 2009년 1월부터는 그 액수를 13번으로 나눠서 격주제로 385호주달러씩 지급하기로 했다.

2) 양성평등정책 관련 정부조직들의 기능과 권한

가) 조직의 변천과정

애초에 호주의 페모크라트들은 여성에 관한 정책 이슈만을 다루는 독립적인 부처를 만들면 그 부처가 결국 세력을 갖지 못할 것이라고 예측했다. 그러므로 그들은 총리실과 같은 권력 핵심적인 부처 내에 여성조정기관(women's coordinating agency)을 배치하는 것이 옳다고 주장했다. 그 결과 내각의 문서에 대한 접근성이 높은 총리실에 여성업무국(Women's Affairs Branch, WAB)이 설치되었다(Marian Sawer, 1995:5). 1975년 11월에 말콤 프레이저(Malcolm Fraser)가 이끄는 자유/국민연합 정권이 들어섰다. 보수적인 성향을 띤 새로운 정권이 들어서자 페모크라트들의 입지가 위태해질지도 모른다는 불안감이 감돌았지만, 총리실을 최고 정책 입안 기구로 만들겠

다는 프레이저의 정치적 목표 때문에 WAB는 총리실에 존속되었다. 하지만 1977년 이후 보수정권은 WAB를 내무·환경부(Department of Home Affairs and Environment)의 차관실로 이전시켰고, 페모크라트에 대해 반감을 가진 여성을 장관으로 임명시켰다. 이로 인해 WAB의 정부내 입지가 좁아졌다. 결국 1981년에서 1983년 사이에 여성기구가 폐지되는 사태까지 발생했지만, 1983년에 다시 호크(Hawke) 노동당 정권이 출범함에 따라, 연방의 여성정책 기구가 재건되었고, 이는 이후 1993년에 ‘여성지위국’(Office of Status for Women, OSW)으로 변모했다. 그렇지만 OSW는 1996년에 존 하워드 보수정권이 다시 출범하면서 예산삭감 및 기능축소를 경험하게 되었다. 그리고 마침내 2004년에 FaHCSIA에 통합되었으며, 그 이름이 OfW로 변경되었다.

위에서 살펴본 바와 같이, 호주 여성정책기구의 운명은 집권당의 정치적 성향에 따라 변했다고 볼 수 있다. 즉 좌익성향의 노동당이 집권했을 때 여성정책기구가 최초로 설립되었고, 정부의 중요한 부처인 총리내각부에 위치하며 그 기능이 강화되었었다. 그러나 우익성향의 보수연합이 집권했을 때는 그 기능이 현격히 축소되었으며, 그 위치 또한 총리실에서 내무·환경부나 FaHCSIA로 이전되었다. 다른 한편, 1980년대 이후 오늘날까지 호주 여성정책기구의 역할을 축소시킨 원인으로 지적되는 것은 1970년대 중반부터 호주 사회 전역에 확산된 자유 시장 경제체제이다. 경쟁을 강조하는 자유 시장질서는 그동안 호주가 중점을 두었던 복지, 사회정의의 가치보다 개인주의 가치에 더욱 중요성을 두었다. 특히 1995년에 자유당 당수인 존 하워드가 총리로 당선되었을 때 그는 ‘주류를 위한 통치’(governing for the mainstream)를 하겠다고 선언했다. 그가 선언한 ‘주류를 위한 통치’는 그의 임기동안 과거 호주정부가 사회내 마이너리티의 차이를 수용하여 동등한 기회를 부여하기 위해 했던 노력을 중단하겠다는 것이었다. 즉 그가 집권한 1996-2006년 동안에 총리내각부 산하에 있었던 다문화업무국이 강등 당했고, 원주민과 토레스 스트레이트 아일랜더 커미션(the Aboriginal and Torres Strait Islander Commission)이 폐쇄되었으며, 마침내 OSW도 강등 당했다. 이것이 의미하는 바는 호주사회에서 가장 약자 그룹인 해외이주자, 원주민, 여성의 지위가 더욱 약화되었다는 것이다.

또한 존 하워드 총리 임기 동안에 전개된 신자유주의 경제개혁의 영향은 정부 기구의 축소를 초래했다. 정부 기구 축소의 한 방식으로 ‘정부내 정책 전문가’(in-house policy expertise)의 수 감소를 들 수 있는데, 이로 인해 페 모크라트의 수도 대폭 감소되었다. 더욱이 여성운동의 배경을 가지지 않은 여성들이 페모크라트의 자리를 채우기 시작했다. 이와 함께, 정부는 마이너리티 그룹을 지원하기 위한 비정부기구들의 역할을 대폭 축소시켰다. 그 주요 방식은 이들 비정부기구들에게 프로젝트 경쟁 방식으로 재정을 지원했는데, 이때 그들의 프로젝트가 마이너리티를 대변하거나 옹호하는 내용을 담고 있을 때는 재정지원을 하지 않았다. 결과적으로, 존 하워드 총리 임기 동안에 정부내에서는 페모크라트의 수가 감축되었고, 정부 밖에서는 여성을 지원하는 비정부기구들이 역할이 변질되는 결과를 초래했다. 그것을 요약하면 다음의 <표 Ⅲ-15>로 나타낼 수 있다.

〈표 Ⅲ-15〉 여성정책기구 변천 연도 및 내용

집권 정부(총리)	연도	여성관련 내용
노동당(Whitlam)	1972	집권
	1974	Elizabeth Reid 총리고문(WLM출신)
		Sara Dowse PM&C, 여성국(WAB) 책임자(여성운동출신)
자유/국민연합정권(Fraser)	1975	Sara Dowse 바퀴모델(Wheel model)에 의한 10개 Unit 설립
	1978	여성자문위원회(NWAC)설립
	1977이후	여성국이 Dep't Home Affairs차관실로 이전 Dowse 사임
	1981-1983	여성기구 소멸
노동당정권(Hawke/Keating)	1983	여성기구 재건(- 1996) OSW(Office of Status for Women, - 1993)
Keating		총리보좌 장관직, Susan Ryan(상원의원) Carmen Lawrence 여성부장관(WEL출신)
자유당정권(Howard)	1996	예산삭감, 기구유지. OSW의 책임자로 Pru Goward(정치기자출신-1999)
	2004	OfW(Office of Women)이 2004년에 가족, 주택, 공동체 서비스 및 원주민 관련업무 부처 (FaHCSIA)의 일부로 통합 - 가족폭력, 성폭력 문제만 중점적으로 다룸

출처: 김은경(2005)의 35면 <표 2-1> 수정 보완

‘주류를 위한 통치’를 선언한 존 하워드 정부는 정부내 페미니스트의 영향력과 젠더분석을 없애겠다는 의지를 표명했다고 봐도 무리가 없다. 그가 총리로 취임한 이후 얼마동안에는 그가 국가 페미니즘을 제거하는 것에 대해 사회적인 여론이 어떻게 움직이는가를 지켜보기 위해 상대적으로 조심스러운 접근법을 취했다. 예를 들어, 취임 첫 해에 그는 인권과 동등기회 위원회(HREOC)와 여성지위국의 예산을 40% 수준으로 삭감했다. 또한 그는 성차별위원(Sex Discrimination Commissioner)의 자리를 공식으로 14개월이나 유지했다. 그리고 그는 차츰 정부내 모든 여성관련 부서를 없애기 시작했다.

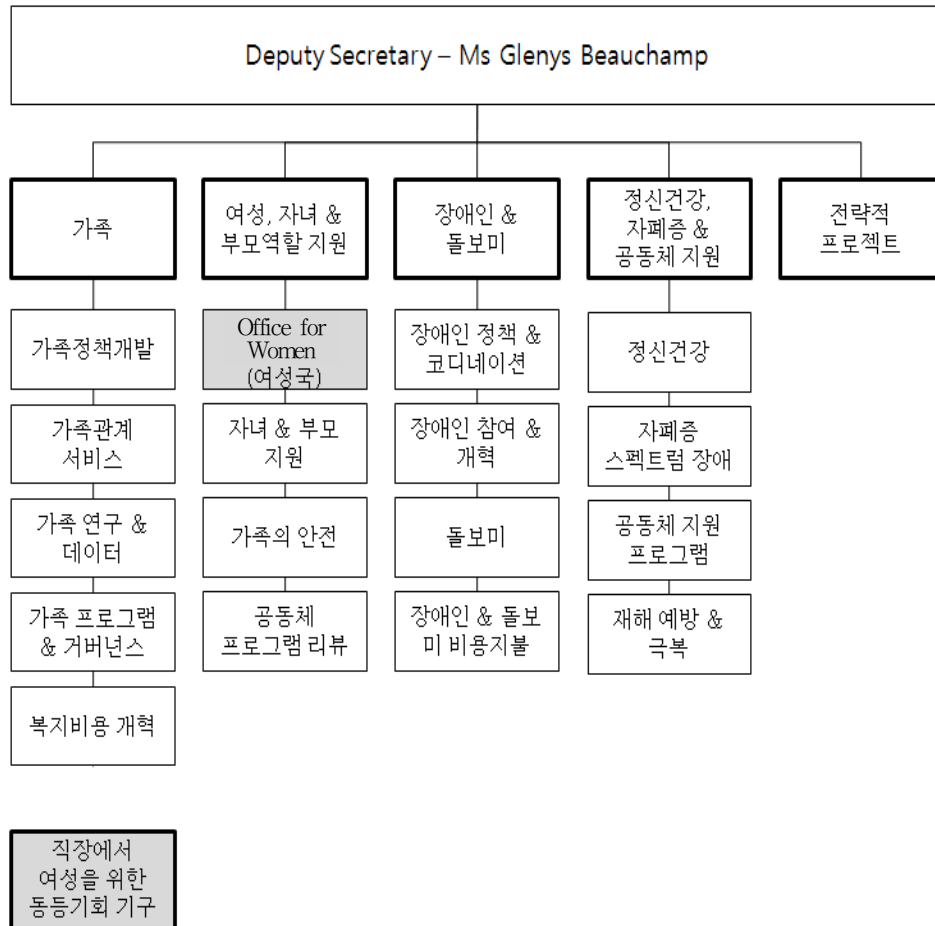
1963년부터 존재한 고용부처의 여성국(Women’s Bureau)을 1997년에 폐쇄했고, 1970년대와 1980년대에 걸쳐 세워진 여성정책 기관이 1990년대 후반부에 비슷한 운명에 처했다. 이에는 원주민여성국(Office of Indigenous Women), 여성이민자 자문(Migrant Women’s Adviser), 젠더와 커리큘럼 부서(Gender and Curriculum Unit), 동일임금부(Equal Pay Unit), 일과 가족부(Work and Family Unit), 여성 건강부(Women’s Health Unit), 여성 운동부(Women’s Sport Unit), 사회안전국 내 여성 정책부(Women’s Policy Unit in Social Security) 등이 포함된다. 또한 정부간 기구인 호주 보건장관자문위원회 여성위원회(Women’s Subcommittee of the Australian Health Ministers Advisory Committee)도 없어졌다. 하워드 정부의 이러한 정부내 또는 정부간 여성정책기구의 폐지는 호주의 페모크라트들을 강제적으로 정부 밖으로 퇴출시킨 것과 다름없다. 또한 호주영화위원회 여성 프로그램(Women’s Programme of the Australian Film Commission, 1975-1998)과 같은 여성 관련 특정 프로그램도 사라졌다.

‘주류를 위한 통치’ 하에 성주류화는 그 합법성을 잃어버리게 되었고, 여성의 지위 향상을 위해 일했던 전문가들은 모두 퇴출되어 버렸다. 이러한 성주류화에 대한 탄압이 국내에서 일어난 반면에, 국외에서 호주는 아시아 태평양 지역에서 APEC 활동을 통해 여전히 성주류화를 회원국들에게 확산하는데 기여하고 있다. 또한 호주의 해외 원조 기관인 AusAID는 2005년에 보건, 인구, 젠더분과를 신설하고, 양성평등을 원조 프로그램의 핵심 원칙으로 천명했다.

나) 현재의 기능과 권한

연방정부 OfW의 목표는 여성의 경험과, 이슈, 관점을 모든 사람의 업무에 반영하도록 하는 것이다. OfW의 역할은 정책과 내각, 예산편성 등에 여성의 이익이 반영되도록 하는 것이다. 구체적으로 OfW는 FaHCSIA 장관에게 정책 자문을 한다. OfW가 가장 중점적으로 다루는 여성 이슈는 가정폭력과 성폭력이기 때문에, 여성에 대한 모든 종류의 폭력과 싸우기 위해 다양한 프로그램을 운영하고 있다. 또한 OfW는 여성에 관한 법률 이슈에 관해 자문을 제공하고, 여성관련 분야와 정부에 자문을 제공하기도 한다. OfW가 긴밀하게 협력하는 정부부처는 외교통상부, 교육부, 고용·노사관계부, 이민·시민권부, 법무부, ‘작업장에서 여성을 위한 동등기회 기구’(EOWA), 일과 가족국, 해외원조기구 등이다. 국제적으로는 유엔을 포함한 국제여성회의 등에 참여하고, 지역적으로는 APEC 여성지도자 네트워크 등에 주도적으로 참여하고 있다. 국내적으로는 비정부여성단체들과 연계를 맺고 있으며, ‘세계 여성의 날’(International Women’s Day)행사도 주관하고 있다.

OfW의 조직을 살펴보면, FaHCSIA내 5개 그룹(사회정책, 기업·재정지원, 가족 및 소외그룹지원, 주택, 원주민) 중에 가족 및 소외그룹지원 그룹에 속한다. 이 그룹에 속하는 부서의 조직도와 OfW의 주요 업무와 내용/이슈는 다음의 [그림 III-4], <표 III-16>과 같다.



[그림 Ⅲ-4] 호주 FaHCSIA 내 OfW가 속한 그룹 조직도

〈표 Ⅲ-16〉 호주 OfW 업무와 내용

업무	내용/이슈
여성과 법	연방 성차별법 1984
여성과 고령화	직장에서 여성노인에 대한 차별 금지 등에 대한 워크숍 진행
가족과 자녀	- 결혼과 이혼 - 자녀양육 - 여성과 출산
여성을 위한 평등	성평등
여성의 안전 - 폭력 제거	- 여성의 삶에서 폭력제거 - 가정폭력에 대한 지원 - 여성에 대한 폭력 방지 캠페인 ('Australian Says No') - 가정폭력을 제거 센터 운영 - 성폭력 연구 센터 운영 - 범죄연구소 운영
일과 교육	- 일과 경제적 안전 - 교육과 훈련 - 무보수 일
리더십과 상담	- 여성의 국가적 리더십 이니셔티브 (명예로운 여성 발굴, 정치에서 여성, 상위직 여성) - 여성의 리더십과 개발 프로그램 (보조금 사업, 차세대 지도자 멘토 프로그램 운영 등)
임명직 여성	의사결정직에 참여하는 여성의 수를 확대하기 위한 인터넷 등록 프로그램 운영
국제적 업무	- 인신매매와의 전쟁 - CEDAW - 여성의 지위를 위한 유엔위원회 - 영연방국 - APEC - 그 외 유엔 포럼
정부간 협력	- MINCO (호주 연방정부, 6개 주와 2개 자치령, 뉴질랜드 여성정책기구 간 회의체)
네트워크	- 전국 장관모임 - 여성 비정부기구
여성발전사	- 1871-1983 - 1984-2005
통계	- 여성의 삶에 관한 통계 - 성인지 통계
출판	- 각종 보고서 및 단행본 출판
세계여성의 날	- 3.11 세계여성의날 행사 주최

위와 같은 다양한 업무를 수행하는 OfW이지만 실제 그 권한은 상당히 제한되어 있다고 볼 수 있다. OfW에 제공되는 자원이 부족한데다가, 배치된 인력 또한 양성평등의식이 결여된 경우가 많다. 더욱이 OfW뿐 아니라 정부의 다른 부처에 여성국이 폐지되고, 양성평등에 대한 전문성을 가진 인력이 부재함으로 인해, OfW가 다른 부처와 협의를 통해 성주류화 전략을 실행에 옮기기에는 현실적으로 불가능하다. 결국 각 부처내 여성국의 폐지와 OfW의 권한 축소로 인해 호주의 성주류화 전략 시행의 앞날이 밝지 않다.

다) 주정부의 여성국

여성국의 기능과 권한을 지역적으로 볼 때, 호주의 6개 주와 2개의 자치령에 있는 여성국은 지역에 따라 그 소속 부처가 다르다. 호주수도자치령(ACT)의 경우에는 장애인·주택·공동체서비스부에 소속되어 있다. 뉴사우스웨일즈의 여성국은 유일하게 주지사·내각부에 소속되어 있다. 노던자치령 여성국은 가족·보건부에, 퀸스랜드 여성국은 아동안전부에 소속되어 있어, 위 두 지역에서는 여성의 이슈가 가족의 이슈와 긴밀하게 연계되어 다뤄지고 있는 것을 알 수 있다. 반면 사우스 오스트레일리아의 경우에는 법무부에 여성국이 속해있고, 그 이외 타스메니아, 빅토리아, 웨스턴 오스트레일리아의 경우에는 공동체개발 관련 부서에 속해 있다. 지역 여성국의 주요 업무도 연방 정부의 OfW의 업무와 크게 다르지 않다. 각 지역 여성국의 공식적인 이름과 소속부터, 공통적인 업무를 요약하면 다음 <표 III-17>과 같다.

〈표 Ⅲ-17〉 호주 주정부의 여성국 소속과 업무

지역 사무소 이름	소속 부처	공통 업무
Australian Capital Territory Office for Women	장애인·주택·공동체 서비스부	<ul style="list-style-type: none"> - ACT 여성과 소녀의 지위향상을 위해 노력 - 여성을 위한 기금과 장학금 프로그램 운영 - 여성에 대한 장관급 전문가 위원회 지원 - 여성에 대한 정보 센터 운영 - '세계여성의 날' 준비 - 정부내 기구와 여성정책관련 단체 간의 네트워크 유지 - 여성의 (정치적)역량강화 지원 등 - 여성의 리더십, 의사결정과 공동체 형성에 참여할 수 있도록 지원 - 경제적 안전 확보 - 일과 가정의 양립지원 - 안전, 건강, 안녕
New South Wales Office for Women	주지사·내각부	
Northern Territory Office of Women's Policy	가족·보건부	
Queensland Office for Women	아동안전부	
South Australia Office for Women	법무부	
Tasmania Women	공동체 개발부	
Victoria Office of Women's Policy	공동체 개발 및 계획부	
Western Australia Office for Women's Policy	공동체부	

호주의 지방자치 및 행정은 주정부 중심으로 행해지고 있으며, 여성정책부문도 예외가 아니다. 그렇기 때문에 주정부의 여성정책 기구가 국내·외의 정책지침을 근거로 주요 사업방향을 정하여 직접 여성정책을 수행하고 있다. 주정부에 의해 설립되어 권한을 위임받고 있는 지방정부의 역할은 민주주의 구현에 기여한다는 점과 일부 행정서비스의 전달을 담당한다는 것이다. 지방행정개혁이 활성화된 1980년대 이후 복지와 지역사회서비스 부문에서 지방정부의 역할이 점차 늘어나고 있어 주정부와 지방정부간의 연계필요성이 증대되고 있다. 특히 연방정부와 주정부로부터의 교부금이 지방정부에 전달됨으로써 상위정부들의 지방정부에 대한 정책적 관여 폭이 증가하고 있다.

라. 시사점

호주는 다른 국가에 비해 비교적 일찍 정부내 여성정책기구를 설치하고, 여성의 정부내 진입의 물꼬를 튼 나라이다. 호주의 페미니스트들은 국내뿐

아니라 국외적으로도 여성정책, 나아가 양성평등정책을 위한 법·정책의 제도화를 위해 노력했다. 1970년대에서 1980년대를 거치면서 발전한 여성운동의 제도화, 즉 여성정책기구 설치와 양성평등 법·정책의 제도화는 오늘날 호주의 높은 양성평등 수준을 설명하는 주요한 요인이다.

다른 한편, 호주는 비록 여성정책기구를 전 세계적으로 확산시키는데 기여한 국가로 인정받고 있지만, 현재 국내 여성정책기구의 위상과 규모는 상당히 축소되어 있다. 1960년대에서 1970년대 초에 이르는 여성운동의 발전은 진보적 성향을 가진 노동당 정권의 출현과 함께 정부내 여성정책기구 설립이라는 결실을 맺었다. 정부내 핵심부처인 총리실에 설립된 여성정책기구는 개별여성이슈에 대한 관심과 함께 모든 부처의 정책업무에 여성의 관점을 반영하기 위해 노력했다. 하지만 이러한 결실은 신자유주의적 시장경제 논리가 공공영역의 정책형성에 영향을 미치기 시작하고, 특히 그러한 움직임이 보수정권에 의해 더욱 부추겨지면서 퇴색하기에 이르렀다. 결과적으로, 호주 페모크라트 세력의 약화는 정권교체 등으로 인해 지속적으로 변화하는 국가내에서 페미니스트들이 이루는 성취가 취약하다는 점을 드러냈다. 이는 또한 보수정권에 의한 성인지 예산제도 및 성분리 통계 등으로도 나타났다.

호주의 사례는 단순히 정부내 여성정책기구가 존재한다고, 또는 성인지 예산을 편성하거나 베이징여성대회 행동강령에 국가가 서명한다고 해서 국제적으로 용인된 양성평등정책추진 관행이 잘 수행된다고 말 할 수 없다는 점을 시사한다. 중요한 것은 정부가 그러한 관행을 수행하려는 의지와 노력이 있어야 한다는 점이다. 지난 12년의 보수정권 이후 2008년 초에 새로운 노동당 정부가 출범했다. 만약 역사가 되풀이된다면, 현 노동당 정부는 호주의 양성평등정책 추진체계를 재정비하고, 정부 안팎의 여성운동의 목소리를 정책형성과정에 반영하려고 노력할 것이다. 향후에 호주의 양성평등정책이 나아가는 방향에 관심을 가질 필요가 있다. 왜냐하면, 비록 상대적으로 역사가 짧은 것은 하지만 한국의 양성평등정책 추진체계의 변화가 호주의 그것과 크게 다르지 않기 때문이다. 만약 현 호주의 노동당 정부가 예상대로 양성평등정책 추진체계를 강화하고 페모크라트들과 긴밀히 협조하기 시작한다면, 이는 향후에 한국의 양성평등정책 추진체계 재정비 및 국가와 페모크라트 간의 관계형성에 유용한 경험적 자료로 사용될 수 있을 것이다.

마지막으로, 현재 한국의 양성평등정책기구인 여성부의 권한이 과거에 비해 상당 수준 축소되어 있고, 그 결과 모든 정책분야에서 성주류화 전략을 시행하는데 한계가 있다는 점을 감안할 때 과거 호주의 페모크라트들이 채택한 전략을 눈여겨 볼 필요가 있다. 즉 1970-80년대 호주의 페모크라트들은 여성에 관한 정책 이슈만을 다루는 독립적인 부처를 만들면 그 부처가 결국 세력을 갖지 못할 것이라고 예측했기 때문에 그들은 총리실과 같은 권력 핵심적인 부처 내에 여성조정기관(women's coordinating agency)을 배치하는 데 동의했다. 그리고 정부가 각 부처에 여성국을 설치하고 양성평등 전문가를 배치함으로써 총리실내 여성조정기관과의 긴밀한 협조 하에 여성예산보고서 편성과 전 정책이 여성에게 미치는 영향을 평가했다. 이는 독립적인 부처로 존재하며 그 기능마저 현저히 축소되어 있고, 나아가 전 부처에 대한 정책조정 권한이 제한되어 이는 한국의 여성부에게 시사하는 바가 크다. 한국에서는 2010년부터 성인지 예산제도와 예·결산 보고서 제도가 시행될 예정이다. 이 제도의 주요 시행주체가 여성부이기 때문에 제도 운영을 위한 여성부의 권한 확대와 양성평등 인식을 갖춘 전문가 확보가 필수적이다. 이와 함께 타 부처내 양성평등 전문가의 확보와 이들과 여성부내 전문가 간의 긴밀한 협조체제 구축 또한 요구된다.

6. 일본

가. 정치구조 및 정부조직 내 양성정책추진기구의 위치

일본은 1995년의 베이징행동강령을 이행하고 양성평등과 성주류화를 추진하기 위해 정부 내 최고위 조직인 내각부(內閣府)에 남녀공동참획³⁴⁾회의(男

34) 남녀공동참획은 1985년 제3차 세계여성회의에서 채택된 나이로비미래전략이 1990년에 개정됨에 따라 그에 조응하기위해 1991년에 신(新)국내행동계획을 개정할 때 최초로 쓰이기 시작했다. 나이로비미래전략은 모든 영역에 여성이 형식적으로 참가하는 것이 아니라 정책을 입안, 기획, 결정하는 과정과 의사결정과정에 적극적으로 참여할 수 있도록 각국에 권고 하고 있는데 일본은 남녀가 함께 참여 한다는 뜻으로 남녀공동참획이라는 용어를 사용하기 시작하였다. (www.gender.go.jp. 2008년 11월 24일 검색)

女共同參畫會議)를 설치하고 그 사무국으로서 남녀공동참획국(男女共同參畫局)을 두고 있다. 남녀공동참획회의는 2001년 행정개혁 당시 기존의 1부(府) 22성청(省廳)체제에서 1부(府) 12성청(省廳)체제로 정부조직개편을 단행하면서 신설된 내각부 산하의 국가 중요정책에 관한 4개 회의 가운데 하나이다. 이것은 양성평등사회구현이 국가의 중요정책으로 설정되어 있다는 것을 뜻한다. 또한 2005년부터는 성청 간 양성평등정책의 조정을 강화하기 위해 저출산대책·남녀공동참획특명담당장관을 두고 있다. 2005년부터 2008년까지 3명의 장관이 임명되어 현 아소 타로(麻生太郎) 내각의 장관은 오부치 유코(小淵優子)이다.

나. 양성평등 수준

일본의 양성평등 수준은 세계 제2위의 경제력과 안정적인 민주주의 정치체제를 유지하고 있는 것에 비해 낮다고 할 수 있다. 국회와 정부, 사법부, 민간 기업의 고위 의사결정직에 여성의 대표성이 낮은 것이 주 원인이다. 다른 선진국과 비교해 HDI와 GEM의 격차가 큰 것이 일본의 특징이다. GEM가 낮은 것이 정책과제로 인식되고 있고, 양성평등정책을 강화해야 한다는 주장이 강하게 제기되고 있다.

〈표 Ⅲ-18〉 일본의 양성평등수준

HDI				GDI				GEM			
1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007
3위	9위	11위	8위	8위	9위	14위	13위	27위	41위	43위	54위

출처: Human Development Report 일본어판, 각 년도

다. 양성평등추진체계

1) 양성평등정책의 근거법과 정책내용

가) 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화요인

일본은 오랫동안 성역할분업의식을 바탕으로 가사와 육아, 돌봄 노동 등 가족적 책임의 일의적 담당자를 여성으로 전제하고, 가족적 책임을 지는 여성을 복지차원에서 보호하거나 가족적 책임을 저해하지 않는 범위 내에서 여성만을 대상으로 여성에게 균등한 기회를 부여하고 여성의 지위향상을 꾀하는 정책을 추진하여 왔다. 이러한 여성정책은 1990년대 중반부터 가족적 책임의 담당자를 여성에서 남성·여성으로 확대하고, 정책대상에 남성을 포함시켜 남성과 여성이 공적영역과 사적영역을 불문하고 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 등 모든 영역에 공동으로 참여하고 공동으로 책임을 분담할 수 있도록 하는 양성평등정책으로 변화되었다.

여성정책에서 양성평등정책으로의 변화요인으로는 우선 유엔의 영향을 들 수 있다. 유엔은 1975년을 세계여성의 해로 선포하여 지구적 차원에서 여성 문제를 환기시켰다. 1975년부터 1995년까지 4차례 세계여성회의가 개최되어 세계 각국의 여성정책의 가이드라인인 세계행동강령이 채택되었고, 1979년 유엔 총회에서 제정된 여성차별철폐협약(이하 협약)이 홍보되고 협약 비준을 위한 운동이 전개되었다. 세계행동강령과 협약이 여성정책에 있어서 각국이 준수해야 할 국제적 표준으로 제시되면서 일본의 여성정책은 변화되기 시작하였는데, 양성평등정책으로의 변화에 직접적 영향을 미친 것은 베이징에서 개최된 여성회의와 베이징행동강령이다. 이 여성회의에서는 새로운 여성정책의 목표로 양성평등이, 양성평등의 실현을 위한 전략으로 성주류화가 표방되었고, 그것을 정책적으로 구체화한 것이 베이징행동강령이다. 베이징행동강령은 성주류화를 위한 12개의 중점과제를 선정하고 이를 종합적이고 통합적으로 추진하기위해 양성평등추진체계를 강화할 것을 각국에 요청하고 있다. 일본에서 양성평등정책으로의 변화는 이러한 베이징행동강령의 이행차원에서 일어난 것이다.

두 번째 변화요인으로는 기존 여성정책의 한계를 들 수 있다. 성역할분업

을 전제하고 여성만을 대상으로 하는 여성정책의 추진은 ‘남성은 일’, ‘여성은 일과 가족적 책임’이라는 새로운 성역할분업의식의 생성과 여성만을 우대한다는 인식의 오류를 불러일으켜 여성정책에 대한 사회적 합의 형성을 어렵게 했다. 또한 기업 등이 여성정책의 회피수단으로 형식적으로 평등하지만 결과적으로는 불평등을 초래하는 정책을 수립하고 추진함으로써 간접차별의 문제가 심화되었다. 공적영역에서의 여성의 참여도 형식적인 참여에 그쳐 정책의 입안, 기획, 결정단계에서의 여성의 주변화는 지속되었다. 그 결과 최초로 보고된 1995년의 양성평등지수에서 일본은 HDI는 3위를 기록했으나, GDI는 8위, GEM은 더욱 낮은 27위였다. 또한 복지적 차원에서의 여성보호가 중심이었던 여성정책은 사회의 다원화와 여성의 요구의 다양화, 저출산, 여성에 대한 폭력, 성과 생식에 관한 건강과 권리 등 새로운 정책과제에 시의적절하게 대응하지 못했다. 이러한 여성정책의 한계는 양성평등정책으로의 변화의 한 요인이 된 것이다.

셋째는 정책 환경의 변화와 제도적 피로이다. 1980년대 말까지 세계 최대 채권국이었으며 흑자대국이었던 일본은 1991년 거품경제의 붕괴로 장기불황에 접어들었고, 여당 자민당의 정치자금 관련 부정부패가 계속되면서 정치개혁에 대한 요구가 강화되어 1993년 총선에서는 38년 만에 비 자민 연립정권이 탄생했다. 1995년에는 한신(阪神) 대지진과 옴진리교의 지하철 사린가스 사건이 발생하여 안전한 국가 일본이라는 신화가 무너졌다. 지금까지 자민당 일당우위체제 하에서 정치적 안정과 고도경제성장을 견인해왔던 기존의 정치, 사회 제도와 시스템은 이러한 정책 환경의 변화에 적절히 대처하지 못하는 경직성을 드러냈다. 여성정책 관련 기구도 예외는 아니다. 1947년 설치 이후 여성정책을 추진해왔던 노동성 부인소년국은 경제악화의 영향이 여성에게 더 크게 작용하는 상황에서 여성에 대한 보호도 평등도 제대로 추진할 수 없는 어려움을 겪게 된 것이다.

넷째는 비 자민 연립정권에 이어 자민당과 야당 사회당, 신당 사키가케의 연립정권이 발족된 것이 양성평등정책으로의 변화에 중요한 요인이 되었다. 사회당은 오랫동안 차별철폐와 사회평등을 당의 기본 정책 가운데 하나로 중요시 해왔으며 사회당의 무라야마 도미이치(村山富一) 총재가 연립정권의 수

상에 취임하면서 양성평등정책추진체계가 강화되기 시작하였고, 연립정권이 해체되어 다시 자민당 단독의 하시모토 류타로(橋本龍太郎) 정권이 들어선 뒤에도 3당 합의로 여성정책이 적극적으로 추진되었다. 이상의 네 가지 요인은 일본의 여성정책을 양성평등정책으로 변화시켰으며 일본의 행정개혁으로 이어져 양성평등정책추진체계를 강화시켰던 것이다.

나) 여성정책에서 양성평등으로의 변화 내용

일본에서 최초로 남녀평등을 규정한 헌법이 제정된 것은 1947년으로 전후 미군정하의 개혁을 통해서였다. 헌법 제14조는 공적영역에서의 남녀평등을, 그리고 제24조는 사적영역에서의 남녀평등을 주창하고 있다. 1945년에 인정된 여성의 참정권은 1951년에 공직선거법으로 통합되었다. 1947년에는 미군정의 개혁이 절정에 달한 시기로 많은 여성정책이 결실을 맺었다. 우선 교육기본법 및 학교교육법이 제정되어 교육의 기회균등과 남녀공학이 규정되었고, 메이지(明治)시대 이후 지속되어 왔던 공창제도와 형법의 간통죄가 폐지되었다. 또한 남녀동일임금과 여성보호를 규정한 노동기준법이 제정되었으며 헌법 제24조의 부부평등과 동등권리 이념에 근거하여 민법이 제정, 여성을 억압해 왔던 이에(家)제도와 여성의 무능력자규정이 폐지되었다. 그러나 1951년에 샌프란시스코 강화조약이 조인되고 1952년에 미군정의 점령통치가 종료되면서 여성정책은 추진력을 잃게 된다. 남녀평등을 구체화한 개별법 제정은 이루어지지 않는 가운데 노동기준법의 여성보호조항을 중심으로 여성을 보호하는 시책들이 여성정책의 근간을 이루게 된다. 1956년에 매춘방지법, 1964년에 모자복지법(1981년에 모자및과부복지법으로 개칭), 1965년에는 모자보건법이 제정되었다.

이러한 일본의 여성정책은 유엔의 세계여성의 해 선포와 유엔세계여성의 10년, 세계여성회의를 계기로 변화를 맞이하게 된다. 1975년 제1회 멕시코여성회의에서 채택된 세계행동계획을 이행하기 위해 1977년에 국내행동계획이 책정되었고, 1985년에 협약비준이 이루어졌다. 협약비준은 일본의 여성정책 추진에 있어 결정적 역할을 하였다. 세계여성의 10년이 끝나는 1985년까지 유보조항 없이 협약에 비준하기 위해 국내법 정비가 추진되었고 그를 통해

여성정책이 발전하게 된 것이다. 일본은 1980년에 국적법을 개정하여 부계혈통주의를 폐지하고 모부계혈통주의를 채택하고, 1985년에는 남녀고용기회균등법(이하 균등법)을 제정하였으며, 고등학교 가정 수업을 여학생 필수과목에서 남녀 학생 모두의 선택필수과목으로 개정하였다. 1987년에는 1985년의 나이로비여성회의에서 채택된 나이로비미래전략에 대한 대응으로 ‘서기 2000년을 지향한 신(新)국내행동계획’이 작성되었다. 그러나 고용분야에 있어서 여성에게 균등한 기회를 부여하는 균등법을 제외하면 헌법 14조를 매개하거나 구체화하는 법은 제정되지 않았다. 균등법은 지금까지 법률상의 규정 없이 행정지도로 추진되어 온 남녀의 기회균등 및 대우의 평등을 촉진할 법적 근거를 마련한 것이었다. 그러나 균등법은 균등법제정에 대한 사용자측의 거센 반발에 부딪혀, 1978년에 가족적 책임을 지는 근로여성의 복지증진과 지위향상을 취지로 제정된 근로부인복지법의 점진적 개정과 오랫동안 유지되어 왔던 노동기준법 여성보호조항의 완화로 성립되어 실효성이 약하다. 또한 균등법은 여성만을 대상으로 하고 있어 체계적이고 종합적인 양성평등정책의 근거법은 아니었다.

양성평등정책의 근거법이 제정된 것은 1999년이다. 양성평등추진의 근거법인 남녀공동참획사회기본법(이하 기본법)은 베이징행동강령을 이행하기 위해 1996년에 작성된 ‘남녀공동참획2000년플랜’의 제안과 연립정권을 구성했던 자민당, 사회당, 신당사키가케의 3당 합의, 연립정권의 뒤를 이은 자민당 단독정권의 하시모토 수상의 공약으로 제정되었다.

기본법은 남녀공동참획사회를 ‘남녀가 사회의 대등한 구성원으로서 자신의 의사에 따라 사회의 모든 분야의 활동에 참획하는 기회가 확보되고, 그럼으로써 남녀가 균등하게 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 이익을 누릴 수 있으며 또한 함께 책임을 져야 하는 사회’로 정의하고 있다. 또한 남녀공동참획사회구현을 21세기 일본 사회를 결정하는 가장 중요한 과제로 설정(전문)하고 국가와 지자체, 국민의 책무로 규정(제8조, 9조, 10조)하고 있다. 기본법의 기본이념은 남녀의 인권존중(제3조), 사회제도 및 관행에 대한 배려(성영향평가에 관한 규정, 제4조), 정책 입안과 결정에의 공동참획(적극적개선조치에 관한 규정, 제5조), 가정생활과 타 활동의 양립(제6조), 국제적 협력(제7

조)의 5가지이다. 기본법은 남녀공동참획사회구현을 위한 기본 시책으로서 중앙정부와 지자체(광역)에 남녀공동참획기본계획을 작성할 것을 의무화(제13조, 14조)하고 있으며, 인권침해나 고충처리에 대해 배려하도록 하고 있다(제17조). 정부는 이러한 시책을 실시하기 위해 필요한 법제상 및 재정상의 조치, 그 밖의 기타 조치를 강구해야 한다(성인지예산 등에 관한 규정, 제11조). 이로써 일본은 양성평등을 추진할 수 있는 법적 근거가 마련된 것이다. 그러나 남녀공동참획사회기본법은 양성평등이란 용어를 사용하지 않고 남녀공동참획이라는 조어를 사용하며, 내용에 있어서 기본법이라는 법 형태를 감안하더라도 양성평등 추진을 위한 구체적인 내용이 부족하고 선언적, 관념적 이어서 계몽법적 성격이 강하다고 하겠다.

기본법에 따라 2000년에는 제1차 공동참획기본계획(이하 기본계획)이, 2005년에는 제2차 기본계획이 책정되었다. 제1차 기본계획은 다음 11개의 중점목표를 담고 있다.

- 정책·방향결정에의 여성의 참여확대
- 양성평등시점에 입각한 사회제도·관행의 제고와 의식개혁
- 고용 등의 분야에 있어서의 남녀의 균등한 기회와 대우 확보
- 농어촌에 있어서의 양성평등의 확립
- 남녀의 직업생활과 가정·지역생활의 양립지원
- 고령자가 안심하고 생활할 수 있는 조건 정비
- 여성에 대한 모든 폭력의 근절
- 생애를 통한 여성의 건강 지원
- 미디어에 있어서의 여성의 인권 존중
- 양성평등을 추진하고 다양한 선택을 가능하게 하는 교육·학습의 내실화
- 지구사회의 ‘평등, 개발, 평화’

이러한 기본계획은 남녀공동참획2000년플랜의 내용을 바탕으로 세워진 것이다. 제2차 기본계획에서는 중점목표에 양성평등을 추진할 필요가 있는 새로운 분야로 과학기술, 방재·재해복구, 지역재생, 지역만들기, 관광, 환경 분야를 설정하였다. 제2차 기본계획의 특징은 HDI(11위)에 비해 낮은 GEM(43

위)가 정책과제로 인식되어 지도적 지위에 여성의 비율이 2020년까지 30%에 달할 수 있도록 각 분야에서 노력할 것과 가족적 책임 때문에 직장을 그만두었던 여성이 재취업하거나 창업할 경우 도전하는 여성에 대한 지원을 적극적으로 추진하도록 하는 등 여성의 사회참여와 남녀의 일과 가정의 양립지원분야가 강화된 것이다.

구체적인 시책과 개별법을 살펴보면 다음과 같다. 2000년에 스토크 방지법이, 2001년에는 배우자폭력방지법이 제정되었으며 2005년에 강화되었다. 성폭력에 관해서는 형법의 '강간죄 조항'의 틀 내에서 대처하고 있다. 성희롱은 1997년 균등법 개정(99년 시행) 당시 사업주의 성희롱 방지에 대한 배려조항이 포함되면서 98년에 노동성이 '사업주가 직장에서의 성적 언동에 기인하는 문제에 관해 고용관리상 배려해야 할 사항에 관한 지침'을 고시했고, 정부도 성청별로 성희롱방지지침을 마련했다. 가정과 일의 양립지원을 위해서는 1991년에 제정된 육아휴업법이 1995년에 육아개호휴업법으로 개정되어 그 대상이 남성으로 확대되었고, 2001년에는 근무시간단축대상 유아의 연령이 3세까지 확대되었다. 노동 분야에서는 노동기준법의 여성보호조항이 97년 균등법 개정에 맞추어 폐지되었고, 2006년 균등법은 제정된지 20년 만에 고용에 있어서의 남녀의 차별을 금지했으며, 간접차별조항과 벌칙조항을 규정하고 있다. 그러나 적극적개선조치에서는 법률상 여성할당제를 규정하고 있는 것은 없으며 각 부처의 자율에 맡겨져 있다. 정부 내 고위직 여성비율 또한 정부의 각종 심의회의 여성위원비율을 제외하고는 낮다.

기본계획의 이행감시는 2001년부터 분야별로 이루어지고 있으며, 각 성청에 서면을 통해 조사하거나 담당자에게 면접조사를 실시하고 있다. 2001년에는 정부 심의회의 여성 참여 촉진, 여성국가공무원 채용·등용 촉진, 일과 가정의 양립지원 방침에 대한 시책 등 3개 분야, 2002년에는 양성평등에 관한 정보수집·정비·제공과 양성평등에 입각한 정부개발원조(ODA)의 2개 분야에 대해 조사가 이루어졌다. 성영향평가에서는 2002년에 세제, 사회보장제도, 고용시스템에 관한 평가 보고와 향후 정책의 방향에 대한 제언이 있었고, 2004년에는 고용·취업에 관한 제도·관행에 관한 평가 보고가 있었다. 2005년부터는 기본계획의 이행감시와 성영향평가가 통합되어 2007년에 다양한

선택을 가능하게 하는 능력개발·생애학습에 대한 감시·영향 평가 조사 보고가, 2008년에는 독거 고령자의 생활 지원에 대한 감시·영향평가 조사 보고가 있었다. 양성평등추진에 있어서의 인권침해나 고충에 대한 처리는 각 성청에 위임되어 있고, 제도적으로는 기존의 총무성의 행정상담제도와 법무부의 인권옹호제도에 통합되어 있으나, 시민의 이용은 저조한 편이다. 성인 지예산은 2002년부터 각 성청별로 남녀공동참획관련예산으로 편성되어 총 10조원 대에 이른다. 그러나 기본계획의 방대한 12개 중점과제 관련 사업은 전부 남녀공동참획관련예산으로 분류되고, 그 내역을 보면 약 9조원 정도가 고령자의 복지관련 예산이다. 이를 제외한 예산은 1.7조원 정도인데 그 중 홍보, 조사, 자료수집, 데이터 정비가 많은 비중을 차지하고 있다.

기본법 제정으로 광역자치단체(都, 道, 府, 縣)는 양성평등정책의 수립과 시행이 의무화되고, 기초자치단체(市, 町, 村)는 그를 위한 노력 의무를 지게 되었다. 다음으로 지자체의 양성평등정책을 살펴보면, 2007년 현재 광역단체는 47곳 전체가 남녀공동참획에 관한 계획을 수립하여 시행하고 있고, 17개 정령지정도시(政令指定都市)³⁵⁾도 전체가 계획을 책정하였다. 기초자치단체는 총 1782곳 중 51%가 계획을 수립하고 있다. 조례의 경우는 46개 광역자치단체와 정령지정도시 전체가, 기초자치단체의 36.1%가 제정하고 있다. 양성평등추진을 위한 종합적인 시설을 갖춘 곳은 44개 광역자치단체, 16개 정령지정도시, 277개 기초자치단체이다. 그리고 고충처리체제는 모든 광역자치단체와 정령지정도시에 정비되어 있고, 고충처리업무는 기존의 행정상담위원이 담당하거나 독립된 남녀공동참획위원을 둔 곳도 있는데 유럽의 평등옴부즈맨을 모델로 하고 있다.

이상으로 일본의 여성정책에서 양성평등정책으로의 변화요인과 변화내용을 살펴보았다. 변화하는 정책환경과 새롭게 대두된 정책과제들에 대응하기 위해 일본은 여성의 가족적 책임을 전제로 여성을 보호하고 여성의 지위향상

35) 정령지정都市는 일본의 지방자치법(제252조)에서 ‘정령으로 지정하는 인구 50만명 이상의 시’로 규정된 시이다. 정령지정都市는 15개 사무를 정령 규정에 따라 전부 또는 일부를 처리할 수 있다. 15개 사무는 아동복지, 민생위원, 신체장애인 복지, 생활보호, 여행 중 병 환자 및 사망인 취급, 모자가정 및 과부 복지, 모자보건, 장애인 자립 지원, 식품위생, 묘지·매장 규제, 유흥업소·여관 및 공중욕탕의 영업 규제, 결핵예방, 도시계획, 토지구획정리사업, 옥외광고물 규제 등이다.

을 꾀하는 여성정책에서 남녀가 가족적 책임을 함께 지고 모든 분야에 함께 참여하여 동등하게 이익을 누릴 수 있는 사회구현을 국가의 중요정책으로 내걸며 양성평등정책으로 변화시켜 왔다. 남녀공동참획사회기본법이 제정됨에 따라 정부와 지자체가 연계하여 종합적이고 체계적인 양성평등정책을 추진할 수 있는 법적 근거가 마련된 것이다. 그러나 구체적인 양성평등정책의 수립과 추진, 예산집행, 고충처리를 통한 정책에의 환류 등은 각 성청에 위임되어 있어 양성평등추진에 성청 간 격차가 나타나고 있다. 또한 기본법이 계몽법적 성격이 강해 양성평등정책추진을 담보할 법적 제도가 미비하고 양성평등정책추진기구의 권한이 약해 성청의 행정업무에서 양성평등정책은 주변화되고 있다.

2) 양성평등정책 관련 정부조직들의 기능과 권한

가) 조직의 변천과정

일본 최초의 여성정책기구인 1947년에 노동성에 설치된 부인소년국이다. 부인소년국은 미군정의 개혁정책의 일환으로 미국의 노동성 산하 여성국을 모델로 만들어졌다. 구상초기에는 독립된 성청으로 설립해야 한다는 주장도 있었으나, 행정상 비합리적이며 여성정책기구인 보다 광범위한 노동문제와 연결되어야만 유효하다는 미군정의 판단과, 일본 노동정책의 고문역할을 담당했던 폴더 스텐더의 주장으로 노동성에 설치된 것이다. 부인소년국은 부인노동과, 연소노동과, 부인과로 구성되어 여성노동자와 연소노동자, 일반여성의 실태조사, 자료수집, 법령의 제정, 개정과 폐지, 관계 성청·노동단체·문화단체·여성단체와의 연락조정, 계몽활동을 담당했다. 그러나 소관 법률이 없고 노동기준법 여성보호조항의 운용에 있어서는 노동기준국을 정점으로 광역단체의 노동기준국과 산하 노동기준감독서가 감독 기능을 담당하고, 노동기준국에 대해 여성보호규정의 실시와 감독에 관해 권고와 조언을 하는 측면적 역할에 머물렀다. 1948년에는 광역자치단체에 부인소년국지방직원실이, 노동성장관의 자문기관으로 부인소년문제심의회가 설치되었다. 부인소년국지방직원실은 1953년에 부인소년실로 바뀌게 된다.

부인소년국은 주로 여성노동자의 계몽, 교육, 실태조사, 여성보호조항에 대

한 권고와 조언을 담당했는데, 부인소년국이 최초로 관장한 법률은 근로부인 복지법이었고, 두 번째 법은 부인소년문제심의회에서 7년여의 심의 끝에 제정된 균등법이었다. 균등법제정으로 부인소년국은 연소노동자 보호 행정과 분리되어 부인국으로 개편, 산하에 부인정책과와 부인복지과가 신설되었다. 부인소년실은 고용에 있어서의 균등기회와 처우에 대한 분쟁을 조정하는 균등조정위원회를 설치할 수 있게 되었다. 또한 육아휴업법 제정 및 개정에 따라 1992년에는 부인복지과에 육아휴업대책실이 설치되었고, 95년에는 육아휴업대책실이 육아개호휴업대책실로 바뀌었다. 균등법이 개정되자 1997년에는 부인정책과에 균등업무지도실이 설치되었다. 개정균등법 국회심의과정에서 부인이라는 용어 대신에 여성을 사용할 것이 결정됨에 따라 98년 부인국은 여성국이 되었다. 일본에서는 여성 일반을 가리키는 경우 오랫동안 부인이 사용되어 왔다. 그러나 부인은 일정 연령에 달한 여성, 주부의 이미지가 강하다고 해서 여성단체를 중심으로 일부에서 여성이 사용되어 오다 균등법 개정시 법조문과 정부조직명에서 부인은 여성으로 대체되게 된 것이다.

노동성의 5개 국의 하나로 시작된 일본의 여성정책기구(여성정책기구)는 위와 같이 그 기능과 역할이 확대, 강화되어 왔다. 그러나 노동성자체가 일본 행정기구에서는 예산과 조직규모가 약소한 기구인데다 부인소년국은 5개 국 가운데에서도 예산과 인원이 가장 적은 조직이었다. 여성정책을 추진하는 데에는 종합·조정이 필요하다. 그러나 노동자 문제를 일의적으로 관장하는, 게다가 적은 예산과 인원, 보조적인 감독 권한 밖에 없는 노동성의 하나의 국이 인구의 절반 이상이 직면하는 지위향상과 불평등 문제에 성청 간 조정을 피하며 종합적으로 대처하기는 어려웠다. 또한 노동문제에 수렴되지 않는 새로운 문제의 대두와 가족적 책임에 대한 인식의 변화, 요구의 다양화 등을 수용하며 정책을 추진하는 데에는 한계가 있었다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 여성정책기구를 강화할 필요가 있는데, 일본 여성정책기구에 변화를 가져 온 것은 멕시코여성회의에서 채택된 세계행동계획이다.

세계행동계획은 각 국 정부에 여성정책기구의 설치, 강화를 요청하였는데 일본 정부는 그에 대응하기 위해 총리부에 부인문제기획추진본부, 부인문제기획추진회의, 부인문제담당실을 설치하였다. 1976년 각의(국무회의)에서 설치가 결정된 부인문제기획추진본부는 수상을 본부장, 총리부총무장관을 부

본부장, 관방차관, 총무차관, 9개 부처의 사무차관을 본부원으로 구성되었다. 부인문제담당실은 그 사무실이고 부인문제기획추진회의는 수상의 자문기관이었다. 나이로비여성회의 결정사항을 이행하고, 여성차별철폐협약의 실시에 따른 시책과 그 외의 여성정책을 종합적, 효과적으로 추진하기위해 1986년에 부인문제기획추진본부의 구성 성청을 9개에서 22개 전 성청으로 확대하였고, 부인문제기획추진회의를 부인문제기획추진유식자회의로 개조하여 다양한 분야의 학식 경험자를 심의위원으로 위촉했다. 그러나 부인문제담당실과 부인문제기획추진유식자회의는 총리부조직법상 법적 근거가 없는 조직으로 이와 같은 기구들은 상징적인 기구였다. 일본은 기존의 부인소년국을 강화, 확대하지 않은 채 법적 근거가 없는 조직을 총리부에 설치해 여성정책에 2중 체제를 초래하게 된 것이다.

여성정책의 기구 강화에 대한 요구가 계속되자, 1992년부터 부인문제담당장관을 신설했지만 이것도 관방장관이 겸임하는 상징적인 것이었다. 1993년에 3당 연립정권이 발족되자 무라야마 수상은 부인문제추진본부, 부인문제담당실, 부인문제기획추진유식자회의를 폐지하고 그에 대체하는 남녀공동참획추진본부(이하 본부), 남녀공동참획담당실(이하 담당실), 남녀공동참획심의회(이하 심의회)를 설치했다. 담당실과 심의회는 총리부조직령의 일부를 개정하는 정령(1994년)에 의한 조직으로, 심의회는 수상의 자문에 응해 양성평등사회구현에 관한 기본적인 종합적인 사항을 조사심의하고, 당해 자문에 관련하는 사항에 대해 수상에게 제언하는 일을 담당하게 되었다. 그러나 담당실의 기능과 역할이 노동성 부인국의 그것과 중첩되는 문제가 발생하였다. 이 문제에 대해 총리부담당심의관과 노동성부인국장은 부인국의 근거가 노동 분야에 한정되지 않고 여성에 관한 모든 문제에 있다는 것을 확인하였다. 담당실의 권한으로는 타 성청에 소속되지 않는 사무, 남녀공동참획사회구현에 관한 사무의 조사, 기획, 입안으로 결정되었다. 여성정책기구의 2중 체제는 여전히 유지되게 된 것이다.

이러한 2중 체제가 해소되고 체계적인 양성정책추진체계가 정비된 계기는 하시모토 행정개혁이었다. 1996년 행정개혁을 위한 행정개혁회의가 설치되었는데 하시모토 수상이 직접 회장을 맡아 조사심의회에 참여하고 회의를 주최하였다. 하시모토 수상은 행정개혁에 대한 강한 의지를 가지고 내각의 수장

으로서 종합적인 입장에서 강력한 리더십을 발휘함으로써 조기에 구체적인 행정개혁안을 만들 수 있었다. 행정개혁회의는 행정개혁의 이념으로서 보다 자유롭고 공정한 사회형성과 신국가 건설, 비대하고 경직된 정부조직의 개혁과 간소·효율·투명한 정부 실현, 국제사회의 일원으로서 주체적이고 적극적인 역할 담당을 제시했다. 구체적으로는 ①내각·관방기능의 발본적 확충·강화, ②행정정보의 공개와 국민에 대한 철저한 설명책임, 정책평가기능의 향상을 통한 행정의 투명성 실현, ③독립행정법인제도 등의 설립에 의한 행정의 효율화·간소화를 기본방향으로 설정했다.

행정개혁의 청사진을 구상하는 이 행정개혁회의에 유일한 여성위원으로 참여한 이구치 구니코(猪口邦子) 교수는 국제정치 전문가의 관점에서 양성평등추진체계의 강화를 주장하였다. 이구치 구니코 교수는 양성평등은 모든 행정분야에 걸친 문제로서 양성평등추진기구가 확고한 위치를 갖지 못하면 양성평등을 촉진하는데 한계가 있다고 주장했다. 이에 따라 양성평등추진기구는 성청 간 행정 분립주의와 이기주의의 폐해를 없애고 모든 정책 분야의 성주류화를 횡단적으로 추진하여 성차별적 사회제도와 관행을 시정한다는 관점에서 내각부에 합의체 형태로 설계되었다. 양성평등추진기구가 독립된 성청의 형태를 취하면 양성평등문제가 하나의 성, 청의 문제로 주변화 되기 쉬울 뿐 아니라 행정의 슬림화를 슬로건으로 내건 하시모토 행정개혁의 기본방향에도 부합하지 않는다는 것이다.

행정개혁회의의 논의는 1997년 최종보고서로 발표되었는데, 보고서의 내용은 현행 심의회는 폐지해 신설되는 내각부 회의로 대체하고 본부는 그대로 유지하며 담당실은 국으로 강화한다는 것이었다. 양성평등추진체계로서 남녀공동참획추진본부, 남녀공동참획회의, 남녀공동참획국이 정비된 것이다. 내각부에 설치된 그 밖의 중요 정책회의는 경제재정심의회, 종합과학기술회의, 중앙방재회의가 있는데, 논의과정에서 내각부가 추진해야 할 중요 정책의 우선순위를 고려할 때 다른 3개 중요 정책과 양성평등정책이 동렬로 취급되는 것에 의문을 제기하거나 노동성의 여성국으로 충분하지 않느냐는 반대가 있었다.

그러나 선진분야 뿐만 아니라 뒤쳐져 있지만 중요한 분야는 가속적으로 추진해야 그것이 국력의 원천이 될 수 있고, 국제적으로 뒤쳐져 있는 양성평등

을 정치적 리더십으로 향상시키는 것이 필요한데 각 성청에 맡기거나 한 성청만이 관장하게 해서는 어렵다는 판단으로 남녀공동참획회의의 설치가 결정된 것이다. 이러한 양성평등추진체계가 수립될 수 있었던 데에는 3당 합의, 하시모토 수상의 리더십과 이구치 교수의 역할, 초당파 여성의원과 여성단체, 시민단체, 여성문제 전문가들의 연계와 지지가 요인으로 작용했다.

지자체 수준에서는 1975년의 세계여성회의를 계기로 지자체에 여성문제담당 창구와 조직들이 정비되기 시작하였고 여성회관들이 세워지기 시작했다. 그러나 여성회관의 기능과 역할은 지자체의 자율에 위임되어 있었고, 주로 여성의 복지에 관련된 상담업무를 담당하였다. 일본의 지자체가 체계적인 양성평등정책을 추진하게 된 것은 남녀공동참획사회기본법과 기본계획에 따라 관련 조례와 계획을 책정하면서이다. 양성평등정책관련 기구를 신설하기 보다는 기존의 복지담당창구나 여성 관련 조직을 활용하고 있는 지자체들이 많다.

나) 현재의 기능과 권한

하시모토 행정개혁으로 1부 22성청은 1부 12성청으로 통폐합되고 내각부가 신설되었다. 내각부는 수상을 수장으로 12개 성보다 한 단계 높은 입장에서 정부시책에 통일성을 피하기 위한 기획 입안과 통괄 조정 등을 담당하는 기구이다. 1999년에 제정된 내각부설치법은 내각부의 임무로서 양성평등사회구현을 촉진할 것과 내각부에 남녀공동참획회의를 설치할 것을 규정하고 있다. 이에 따라 남녀공동참획사회기본법 일부를 개정하여 회의의 법적 근거(기본법 제21조~27조)를 마련하였다. 회의는 기본계획에 관한 기본 안을 작성하고 의견을 제시한다. 양성평등사회구현의 촉진에 관한 기본 방침과 정책, 주요사항을 조사 심의하고, 정부의 기본계획의 실시 상황을 감시하며, 정부의 시책이 양성평등사회구현에 미치는 영향을 조사한다. 필요시에는 수상과 관계 부처 장관에 대해 의견을 제시한다. 의장은 내각관방장관이 담당하며 의원은 성청 장관과 학식 경험자로 수상이 임명하는데 총 25명을 넘지 못하며 장관이 전체의 50%를 넘지 못한다. 남녀의 비율은 한쪽의 성이 40%미만이어서는 안 된다. 의원의 임기는 2년이고 재임이 가능하다. 회의는 소장사무를 수행하는데 필요한 경우 관계 성청에 대해 감시 또는 조사에 필요한 자료, 기타 자료의

제출, 의견 개진, 설명, 그 밖의 필요한 협력을 요구할 수 있다.

2000년에는 남녀공동참획회의령이 제정되어 남녀공동참획회의에 전문위원과 전문조사회를 둘 수 있게 되었다. 위원은 수상이 임명하고 당해 전문조사가 종료되면 전문조사회는 폐지된다. 이 회의령에 따라 2001년에 남녀공동참획회의 산하에 5개의 전문조사회가 설치되었다.

먼저 기본문제조사회이다. 양성평등사회구현을 위한 기본적인 문제로서 그 기본이념, 양성평등추진기구, 국민의 관심이 높은 중요한 개별 과제에 대해 조사 검토한다. 2008년 현재 19명의 위원이 활동하고 있으며 2001년부터 총 41회 회의를 개최, 중간보고서와 최종보고서를 포함해 5건의 보고서를 발표했고, 도전하는 여성에 대한 지원 촉진에 관해 1회 의견을 제시하였다. 다음으로 여성에 대한 폭력에 관한 전문조사회이다. 17명의 위원으로 구성되어 배우자 폭력, 성범죄, 매매춘, 성희롱, 스토크 행위 등 각 분야에 관한 시책에 대해 조사검토하고 있다. 2001년부터 46회 회의를 열고, 5건의 보고서를 제출, 배우자 폭력방지법의 원활한 시행에 관해 2회 의견을 제시하였다. 셋째는 고충처리·감시전문조사회이다. 각 성청의 기본계획의 실시 상황을 감시하고 양성평등사회구현에 있어 일반 국민의 고충을 처리하여 행정에 반영하는 시스템에 관해 조사 검토한다. 13명의 위원이 있으며 2001년부터 42회 회의를 개최하고 2004년에 종료하였다. 2001년도, 2002년도 감시보고를 발표했고 3회 의견을 제시하였다. 넷째는 영향조사전문조사회이다. 여성의 라이프스타일의 선택에 관련된 사회보장제도, 세제 등 모든 제도와 관행, 양성평등사회구현에 영향을 미치는 정부시책에 관해 조사 검토한다. 2001년부터 14명의 위원이 29회 회의를 개최하고 2004년에 종료되었는데 5건의 보고서를 발표하였다. 마지막으로 일과 육아의 양립지원에 관한 전문조사회이다. 2001년에 11명의 위원으로 시작되어 7회에 걸친 회의를 통해 유아원대기아동제로작전과 필요한 지역에 대한 방과후아동대책을 늦어도 2004년도까지는 실시해야 한다는 의견을 제시하고 이 의견이 각의에서 일과 육아의 양립지원책 방침으로 결정되자 조사회는 2001년 7월에 종료되었다.

2004년에는 3개의 전문조사회가 신설되었다. 고충처리·감시전문조사회와 영향조사전문조사회가 통합된 감시·영향조사전문회가 그 하나로 13명의 전문위원이 31회 회의를 개최하여 2006년과 2008년에 감시·영향조사보고서를

발표했다. 저출산과 남녀공동참획에 관한 전문조사회가 그 둘째로 통계 데이터를 통해 저출산과 양성평등에 관해 조사 검토한다. 위원은 13명으로 2006년까지 15회 회의를 열고 4개의 보고서를 발표, 종료되었다. 마지막으로 남녀공동참획기본계획에 관한 전문조사회이다. 제2차 기본계획의 책정을 위해 조사 검토를 실시하여 2005년 제2차 기본계획의 수립을 끝으로 종료되었다. 20명의 위원이 활동하며 17회 회의를 개최했다. 2007년에는 일과 생활의 조화에 관한 전문조사회가 17명의 위원으로 구성되어 남녀가 일과 가정생활, 지역생활, 자기개발 등 일과 생활의 조화와 관련해 조사 검토를 하고 있다. 2008년 현재까지 14회 회의가 열렸고 5개의 보고서가 발표되었다.

다음은 남녀공동참획국의 기능과 권한이다. 남녀공동참획국은 내각부의 내부부국(内部部局)의 하나로 설치되어, 남녀공동참획회의의 사무국으로서의 기능을 담당하며 양성평등사회구현을 촉진하기 위한 기획입안, 통괄 조정을 수행한다.

남녀공동참획본부는 양성평등에 관한 시책을 원활히 추진하는 것을 목적으로 수상을 본부장, 내각관방장관을 부본부장, 내각부특명담당장관, 각 부처장관을 본부원으로 하며, 본부원을 보좌하고 각 부처의 양성평등정책의 조정을 담당하는 남녀공동참획담당관(이하 담당관)을 두고 있다. 담당관은 각 부처의 직원으로 본부장이 지명한 관직에 있는 자이다. 본부회의는 2000년부터 2008년 현재 총 7회 개최되었다.

내각부가 신설되면서 내각부에 특명담당장관을 둘 수 있게 되었는데 특명담당장관은 부처 간 조정이 필요하거나 내각의 합의 형성이 필요한 분야에 수상의 판단에 따라 기동적으로 임명된다. 내각부설치법은 특명담당장관의 권한으로 통괄 조정권을 규정하고 있다. 특명담당장관은 타 부처 장관에게 자료제출과 설명을 청구할 수 있고, 권고할 수 있으며, 수상에게 의견을 개진할 수 있다. 내각부설치법에 따라 최초로 저출산대책·남녀공동참획특명담당장관이 임명된 것은 2005년 고이즈미(小泉)내각에서였다. 행정개혁회의 위원이었던 이구치 초대장관을 시작으로 가와카미 요코(川上陽子)장관에 이어 현재의 오부치 장관에 이르고 있다. 저출산대책·남녀공동참획특명담당장관의 하부조직은 바로 남녀공동참획국이다.

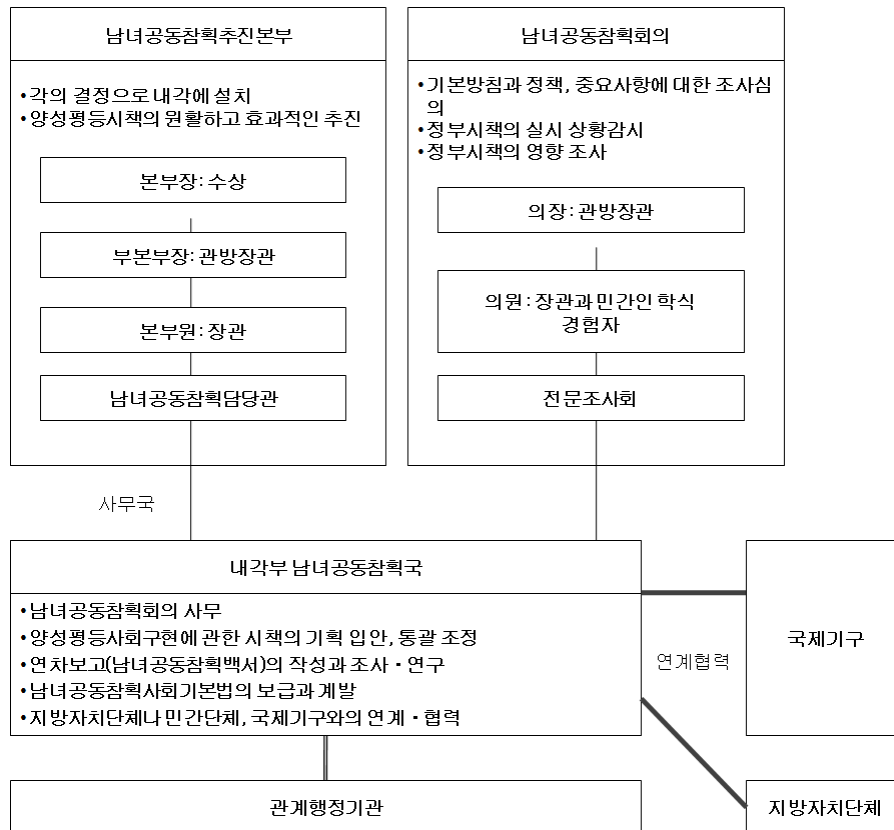
한편 1947년 설치이후 여성정책추진기구였던 노동성 여성국은 행정개혁에

따라 노동성과 후생성이 후생노동성으로 개편될 때 후생성의 아동가정국과 통합되면서 고용균등·아동가정국이 되었다. 이로써 후생노동성의 고용균등·아동가정국은 고용분야의 남녀의 균등한 기회와 처우, 노동에 관한 여성문제와 모성기능 보호, 저출산대책, 아동학대방지, 아동수당, 모자보건에 관한 업무를 담당하고, 그 이외의 모든 양성평등정책에 관해서는 남녀공동참획국이 관장하게 되었다.

지자체 수준에서는 전 광역자치단체와 정령지정도시, 기본계획을 수립하고 있는 기초자치단체에 양성평등정책기구가 정비되어 있다. 양성평등정책기구의 권한과 기능은 지자체별로 다르나, 정부 수준과 유사한 양성평등추진체계를 갖추고 있는 곳이 많다. 또한 정부에 앞서 성영향평가의 방법을 개발하여 성영향평가를 실시하고 있으며 2005년에는 광역자치단체와 정령지정도시의 성영향평가사례집이 발표되었다.

〈표 Ⅲ-19〉 일본의 행정개혁에 따른 정부조직 개편

개편 후	전신(前身)
내각부	← 총리부, 경제기획청, 오키나와개발청, 총무청 일부, 과학기술청 일부, 국토청 일부
총무성	← 총무청, 우정성, 자치성, 총리부 일부
법무성	← 법무부
외무성	← 외무부
재무성	← 대장성
문부과학성	← 문부성, 과학기술청
농림수산성	← 농림수산성
경제산업성	← 통상산업성
국토교통성	← 운수성, 건설성, 국토청, 북해도개발청
후생노동성	← 후생성, 노동성
환경성	← 환경청, 후생성 일부
국가공안위원회	← 국가공안위원회
방위청(2007년에 방위성으로 승격)	← 방위청



[그림 Ⅲ-5] 일본의 양성평등추진체계

〈표 Ⅲ-20〉 일본의 남녀공동참획회의와 전문조사회

남녀공동참획회의(의장: 수상, 의원: 장관 12명, 민간 학식경험자 12명)				
기본문제 전문조사회 (2001~현재)	여성에 대한 폭력에 관한 전문조사회 (2001~현재)	일과 생활의 조화에 관한 전문조사회 (2007~현재)	감시·영향조사 전문조사회 (2004~현재)	
종료된 전문조사회				
일과 육아의 양립지원 책에 관한 전문조사회 (2001. 1월~7월)	영향조사 전문조사회 (2001~2004)	고충처리·감시 전문조사회 (2001~2004)	남녀공동참획 기본계획에 관한 전문조사회 (2004~2005)	저출산과 남녀 공동참획에 관 한 전문조사회 (2004~2007)

3) 양성평등정책의 전달체계

가) 관련 부처 업무와의 연계 및 조화

일본의 양성평등추진체계는 범 정부차원의 정책조정과 관련 성청 간의 연계에 중점을 두고 있다. 범 정부차원의 정책조정을 위해서 내각부에 2005년부터 저출산·남녀공동참획특명담당장관을 두고 있고 성청 상호 간의 기능적인 업무 연계를 목적으로 본부에 남녀공동참획담당관회의가 설치되어 있다. 담당관회의는 본부회의가 개최될 때, 또는 양성평등정책에 관한 중대한 각의 결정이 이루어질 때에 맞추어 열리고 있다. 담당관회의는 2008년 4월까지 19회 개최되어 양성평등에 관한 중요한 결정사항 등 정보공유와 원활한 정책실시를 꾀하려 하고 있다. 담당관은 현재 각 성청의 국장급 직원으로 구성되어 있다.

나) 정부-의회

정부의 최고위 조직인 내각부에는 12명의 전 장관이 참여하는 본부가 설치되어 있지만 의회에는 양성평등에 관한 위원회가 설치되어 있지 않다. 2001년 배우자폭력방지법 제정(2005년 개정)이후 새로운 양성평등추진에 관한 법이 제정되지 않고 법 개정도 느린데, 그 요인 중 하나는 의회에 양성평등정책

에 관한 위원회가 없다는 것이다. 자민당 일당우위체제 하에서 양성평등추진에 소극적인 자민당은 양성평등에 관한 법안 발의를 좀처럼 하지 않고, 사회당 등 야당의 법안은 폐안 처리되는 가운데 양성평등추진에 있어 이니셔티브는 의회보다는 정부에 있다고 하겠다.

다) 중앙-지자체

남녀공동참획국은 정부와 지자체의 양성평등정책 연계를 위해 매년 광역자치단체·정령지정도시의 남녀공동참획주관과의 장(長)이 참여하는 회의를 개최하여 정보공유와 의식계발을 꾀하고, 양성평등정책 추진의 기본방향 등을 전달하고 있다. 또한 매년 전국의 지자체를 6개 구역으로 나누어 남녀공동참획담당행정구역회의를 개최하고 있다. 이러한 회의를 통해 지역 간, 지자체 간, 중앙-지자체 간 양성평등정책의 연계와 조정이 이루어지고 있으며 정책의 상호참조와 침투가 일어나고 있다. 자치단체장의 리더십과 개혁성향이 강한 곳일수록 정부보다 앞선 선진적인 내용의 조례를 제정하고, 적극적개선조치와 성영향평가, 고충처리에 대한 규정을 명확히하여 실시하고 있다.

라. 시사점

일본은 변화하는 정책 환경에 대응하고, 여성정책의 한계를 극복하며 새로운 문제들을 해결하기 위해 행정개혁을 통해 정부조직의 최고 위치인 내각부에 남녀공동참획본부와 남녀공동참획회의, 남녀공동참획국을 설치하여 양성평등정책추진체계를 정비하였다. 범 정부차원에서 성주류화를 추진하고 양성평등사회구현을 촉진하기 위해 정책을 기획, 입안, 집행, 조정을 일괄해서 담당했던 기존의 노동성 여성국의 기능을 분산시켜 정책의 기본 방침과 중요 정책, 사항에 관한 조사 심의와 영향평가, 이행 감시는 남녀공동참획회의가, 정책의 입안과 통괄 조정은 남녀공동참획국이 담당하고, 정책의 집행은 각 성청이 담당하도록 하고 있다. 양성평등의 시점과 성주류화가 범 정부차원으로 침투되고 지자체와의 연계를 통해 지자체에서도 양성평등정책이 추진되고 있다.

그러나 일본의 GEM는 HDI에 비해 현저히 낮아 국민 총체의 교육수준과 경제수준에 비해 여성의 권한이 약한 것으로 나타났다. 매년 하락하는 GEM 순위가 정책과제로 인식되고 있으나 좀처럼 개선되지 않고 있다. 그것은 양성평등정책의 근거법인 기본법의 내용이 모호한데다 각 부처에 위임되어 있는 양성평등정책의 집행을 담보할 제도적 장치가 없기 때문이다. 각 부처의 정책이행을 남녀공동참획회의가 감시하고 성영향평가를 실시하고 있지만 회의의 권한은 각 부처에 자료제출을 요구하고 각 부처의 의견을 듣고 의견을 제시하는 정도여서 정책집행과 평가결과의 정책에의 환류를 담보할 수 없는 것이다. 또한 형식은 감시·영향평가이지만 내용은 각 성청이 추진하고 있는 기본계획의 현황 조사에 가깝다. 성청 간 정책의 통괄 조정을 강화하기 위해 신설한 저출산·남녀공동참획특명담당장관의 권한도 관계 성청의 의견을 요구하고 의견을 제시하는 정도여서 약하다.

일본의 양성평등추진체계는 성청 간 조정과 합의 형성에 중점을 두고 있어 정책추진에 따른 성청의 반대와 저항을 최소화 할 수 있고 점진적이고 장기적인 전망에서 정책을 추진할 수 있다는 장점이 있는 반면에 상기와 같은 단점이 있다. 또한 양성평등사회구현이 국가의 중요 정책으로 정위되며 강화되었던 양성평등정책이지만 2002년 하시모토 수상의 실권 이후 다시 보수 자민당 단독 정권이 이어지면서 성영향평가나 고충처리, 적극적개선조치는 후퇴를 보이고 고령화대책과 저출산대책 중심으로 양성평등정책이 추진되고 있다. 합의체 형태의 기구는 권한이 약하면 정권의 성격과 정치 리더의 리더십에 그 운용이 좌우된다. 유엔의 여성지위위원회가 양성평등정책추진에 있어서 중요한 요소로 정치적 의지(political will)를 들고 있듯이 일본의 사례는 정치적 의지가 얼마나 중요한지 잘 나타나는 사례라고 하겠다.

한국은 일본의 여성정책에 영향을 받아 왔고 그 역사도 길었다. 그러나 지금은 한국의 여성정책이 일본에 소개되고 주목을 끌 만큼, 1999년 여성지위위원회에서 모범사례로 언급될 만큼 발전했다. 여기에는 여성부의 역할이 컸다고 할 수 있다. 기존의 여성부를 성영향평가와 각 부처의 양성평등정책의 집행을 감시하는 양성평등부로 전문화하고 그 기능을 수행할 수 있도록 권한을 강화하는 것이 바람직하다.

7. 요약 및 시사점

가. 요약

영국의 경우는 여성정책담당기관의 형태를 과거 위원회에서 부처 형태로 전환하고 여성정책담당기관이 관여하는 범위를 과거 여성문제만을 다뤘던 것에서 노인, 장애인, 소수민족 등의 다른 불평등 및 차별문제와 통합하여 다루고 있다. 이는 여성정책담당기관의 기능을 조정기능에서 집행기능을 강조하는 방향으로 전환한 것으로 다양성이 증대되고 있는 영국의 상황을 반영한 것이다.

과거 독일의 경우도 여성정책을 양성평등정책으로 전환하면서 ① 중앙의 여성부가 지속적으로 바람직한 남녀평등 모델 상을 제시(예; 남녀가 함께 맞벌이하고, 양육 책임을 공유하는 방법)하고 있으며, ② 성별영향평가 관련 통계 및 data 축적을 통한 남녀평등정책의 발전 상황을 점검하는 시스템을 갖추었다는 점, ③ 국가 및 지방자치단체의 하부조직까지 남녀평등담당관을 두면서, 그들 간의 네트워크가 활발하도록 하는 점 등이 우리에게 시사점을 주고 있다.

프랑스의 경우, 2000년대에 들어오면서부터 양성평등정책이 여성정책담당기관의 주된 패러다임이 되었지만, 여전히 불평등한 여성의 위치를 개선하기 위해 성차별적 업무와 성주류화 정책을 함께 추구하는 이중적인 임무를 수행하고 있다. 또한 지방의 여성정책기구들이 여성을 위한 성차별적 업무를 하면서 성주류화 업무를 하도록 중앙차원에서 여성정책담당관을 파견하는 제도를 채택하고 있다.

캐나다의 경우, 중앙의 여성정책담당기관은 주로 여성 프로그램기금 지원이나 성별영향평가 지원과 같은 제한된 업무만을 수행하며, 실질적인 세부정책의 추진은 타 부처 내 여성국에서 행해지기 때문에 여성정책담당기관의 기능과 권한이 약하다. 그러나 캐나다는 일반 및 연방정부 내 부처에서 양성평등에 대한 인식수준이 높기 때문에 여성부와 정부나 타 부처, 그리고 비영리단체의 교류 및 협력이 잘 되어 있으며 폭 넓은 수준의 양성평등 정책이 시행되고 있다.

호주는 과거 세계의 여성정책기구의 발전을 주도하였으나 보수정권이 출범할 때마다 예산삭감 및 기능축소가 이루어져 현재 호주의 여성정책담당기관인 여성지위국의 위상은 낮은 편이다. 그러나 1970년대부터의 꾸준한 노력으로 인해 현재 호주의 양성평등수준은 상당히 높다. 호주의 양성평등체계는 앞서 살펴본 유럽의 국가들과 마찬가지로 중앙의 여성지위국에서 성주류화 업무와 여성 관련 이슈에 대한 자문 제공과 같은 전반적인 업무를 담당하고 지방의 주정부에서 실제적인 업무를 수행하고 있다.

일본은 최근 내각부에 남녀공동참획본부와 남녀공동참획회의, 남녀공동참획국을 설치하여 양성평등정책추진 체계를 정비하였지만, 남녀공동참획회의의 권한은 각 부처에 자료제출을 요구하고 각 부처의 의견을 듣고 의견을 제시하는 정도여서 정책집행과 평가결과의 정책에의 환류를 담보할 수 없는 상황이다. 현재 일본의 여성정책은 성별영향평가나 고충처리, 적극적개선조치에서 후퇴를 보이고 있으며 고령화대책과 저출산대책 중심으로 양성평등정책이 추진되고 있는 실정이다.

이처럼 영국과 독일, 프랑스, 캐나다, 호주, 일본 등의 사례를 통하여 여성부는 기존의 성차별적 업무를 기본적으로 하도록 하면서, 양성평등정책을 함께 전개하는 지혜가 필요하다.

나. 시사점

1) 여성정책의 전달체계간의 긴밀한 협조체계를 구축해야 한다.

중앙정부 기관의 노력만으로는 양성평등을 달성할 수 없기 때문에, 지방정부의 협조와 파트너십으로 다양성과 형평성을 고려한 제반 노력이 여성정책에 반영되어야 한다. 영국의 경우, GEO(Government Equalities Office)는 비정부 독립기관인 CEHR(Commission on Equality and Human Rights)과 WNC(the Women's National Commission), 정부 타 부처 및 지방정부와 긴밀한 협조관계를 유지하고 있다. GEO는 이러한 협조 및 파트너십을 자신의 주요 임무 중에 “정부 부처사이에서 조정을 담당하는 전략적 접근(a co-ordinated strategic approach across Government)”의 역할로도 명시하고 있다.

프랑스 양성평등정책은 통합정책과 특별정책을 추진하고 있다. 즉, 프랑스는 양성평등의 통합적 추진을 위하여 모든 공공정책 분야에서 남녀 각각의 필요를 고려한 정책을 추진하며, 또한 여성의 특수한 상황을 고려한 여성의 권익 보호를 위한 정책을 추진함으로써 이중적인 정책 추진을 목표로 가지고 있다. 이러한 이중 접근 방식은 부처 간 그리고 사회 동반자와의 협력을 통해서 이루어지고 있다. 다른 부처 간의 지속적인 협력관계를 전제로 시민사회의 여러 행위자들과 대화를 촉구하고 기업 그리고 노조와의 협력 그리고 국회의원 및 지방의회 의원과의 대화를 발전시키고 있다. 특히, 지방의 성주류화를 위하여 여성정책 담당관을 파견하는 것은 중앙과 지방의 여성정책의 전달체계를 연결하는데 크게 기여할 것이다.

독일에서는 평등정책을 이행하기 위한 제도가 연방과 주뿐만 아니라 지방자치단체의 작은 행정구역까지 확립되어 있다. 특히 지방자치단체의 평등지위 담당관 제도는 주민의 생활에서 실제로 양성평등이 실현되도록 영향을 미칠 수 있는 중요한 역할을 하며, 더불어 풀뿌리 민주주의 확산에 커다란 기여를 할 수 있다. 또한 주의 평등·여성정책 담당 장관들과 상원들의 네트워크와 평등담당관들의 연방차원의 네트워크 등은 연방, 주, 지방자치의 평등정책이 일관성 있게 전개되고 이행될 수 있도록 하는 긍정적인 기반이 될 수 있으리라고 평가된다.

캐나다의 여성지위처는 연방정부와 주정부, 준주정부 사이의 양성평등정책이 일관성을 지니도록 이들 사이의 정책을 조정하는 역할을 한다. 캐나다의 경우, 연방정부 형태를 지니고 있기 때문에, 주정부에서 실시하는 정책 영역과 연방정부에서 실시하는 정책 영역이 서로 다르다. 즉, 여성의 삶과 직결된다고 볼 수 있는 구체적인 사회복지 서비스 영역은 주정부에서 담당하고 있기 때문에, 연방정부와 주정부가 정책업무를 처리함에 있어서 양성평등에 대한 긴밀한 협조를 필요로 한다. 연방정부의 여성지위처는 주정부, 준주정부의 여성정책부서 담당자들과 매년 여성담당장관 회의(Federal-Provincial Territorial meeting of Ministers responsible for the Status of Women)를 열어 양성평등정책 분야에 대한 이해를 높이는 한편, 긴밀한 협력을 도모해 왔다.

2) 지방차원에서의 성주류화정책 확산을 위한 예산(또는 기금)이 확보되어야 한다.

프랑스에서는 유럽연합이 지역(Regions)에 나누어준 유럽사회기금(European Social Fund)이 성주류화 전략추진 정책에 배경되어 지방정부가 성인지적 정책을 추진하게 하였다.

캐나다의 여성지위처는 여성지역기금(Women's Community Fund)과 여성 파트너십 기금(Women's Partnership Fund)을 통해 캐나다 전역의 여성의 사회참여와 성평등을 추구하는 여성단체 및 관련단체에 이를 지원하고 있다. 여성지역기금은 지역사회, 지방도시, 그리고 국가적 수준의 프로그램을 지원하고, 여성의 경제적·사회적 현황에 대해 연구하고, 지역사회의 여성을 직접적으로 지원하는 프로젝트를 통해 여성의 경제·사회적 혜택을 증진시키고자 하는 것을 목적으로 한다. 여성 파트너십 기금은 정부 기구와 비정부기구(NGO)의 협력을 지원하거나 연방정부와 주정부 간의 정책 협력을 지원하기 위한 기금이다. 이를 통해 책임성 있고 명백한 정책 효과를 추구하며, 중기적으로는 여성의 경제·사회 참여 기회를 증진시키고, 장기적으로는 사회 모든 분야에서의 여성의 충분한 참여가 이루어 질 수 있도록 한다.

호주에서는 연방정부의 OSW(Office of Status for Women)에 의해 1984년 여성예산(Women's Budget)이란 이름으로 성인지 예산이 도입되어, 모든 부처가 매년 예산 지출의 결과를 남성과 여성으로 분리하여 여성예산보고서의 형태로 제출하도록 의무화하였다. 여성예산보고서에는 지출을 ①여성을 위해서만 사용된 지출, ②공공기관에서 평등고용기회를 위한 지출, ③일반예산 지출이라는 세 범주로 나누도록 규정되어 있었다. 이러한 여성예산보고서는 점차 여성만을 위한 특화된 정책 예산이 아닌 일반 예산의 지출이 여성들에게 미치는 영향에 초점을 두어 분석함으로써 관료들의 양성평등 의식을 높이는데 기여하였다. 이후 여성예산은 연방정부 뿐 아니라 주정부에까지 확대되었으며, 여성예산보고서를 제출하는 관행은 국제적으로 확산되어 세계 여성정책의 발전에 기여하였다. 우리나라도 여성 관련 사업이 활성화될 수 있도록 여성정책 관련 예산(또는 기금)이 확보되어야 할 것이다.

3) 성주류화 업무수행 지침 및 프로그램이 연구·개발·보급되어야 한다.

독일의 경우, 2000년 5월 ‘성주류화 부처간 연구그룹’(Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming)을 발족하여 연방 부처의 조직에 성주류화를 적용하고 성주류화 실제업무를 위한 소책자를 발간하였으며 각 부처에서 선정된 프로젝트가 실행되도록 촉구하였다. 2000년 7월 26일 연방의회는 연방부처 공동직무규칙(Gemeinsamen Geschäftsordnung) 제2조에 성주류화의 원칙을 적용시켜서 “여성과 남성의 평등은 일반적인 기본원칙으로 연방정부 부처의 모든 정책적, 규범형성적, 행정적 조치에서 촉진되어야 한다.”라고 명시하고 있다. 또한 고용분야, 가족, 사회와 정치에서의 양성평등과 여성에 대한 폭력방지 프로그램과 이주해온 남녀도 고려한 사업을 전개하고, 연구과제와 시범사업을 추진하고, 그 내용들을 발행·보급하고 있다. 또한 평등과 관련하여 여성단체와 여성단체의 연방차원의 네트워크를 장려하고 지원하며, 가정 내 여성에 대한 폭력을 방지하기 위한 연방-주-연구그룹과 연방차원의 연구그룹인 “여성인신매매”를 주관하고, 유럽연합, 유럽평의회(Europarat), 그리고 유엔의 위원회에서 평등을 주제로 평등사업을 협의하고 국제적으로 평등을 지원하고 있다. 연방부처의 평등지위 담당관들은 연방부처 간의 연구그룹(Interministeriellen Arbeitskreis: IMA)을 구성하고 있는데, 각 부처의 평등지위 담당관들은 IMA에서 그들의 경험을 공유하고, 부처들의 평등 관련문제를 다루며, 여성근무자들의 노동조건 개선을 위한 방안들을 발전시키고, 차별철폐, 인사개발, 가정과 직업의 조화 등에 대한 관심을 계속 심화시킨다. 즉, 독일정부의 평등정책은 학문적 연구와 경험적 통계분석을 기반으로 전개된다. 예를 들어 ‘남녀평등법’은 연방정부가 그 이행에 대한 경험적 보고서를 3년마다 발표하게 되어 있고, 그러한 경험적 보고서는 평등관련 법과 정책의 문제점 등을 파악하고 개선할 수 있는 중요한 자료로, 여성부가 좀 더 과학적인 정책수행을 위해서 정기적인 설문조사자료와 연구자료를 통하여 평등정책의 대상자들의 상황과 요구를 파악하고자 노력하고 있는 점도 매우 교훈적이라고 할 수 있다.

캐나다는 여성지위처가 국가의 양성평등정책이 원활하게 실시될 수 있도록 지침을 내리고, 정책 도구를 개발하며, 각 분야 정책 전문가들을 교육하는

역할을 수행하는 핵심기구의 역할을 담당하고 있다. 이러한 지속적인 연구 및 프로그램 개발이 성주류화 확산에 기여하게 될 것이다.

4) 성별영향평가가 모든 사회정책에 반영되도록 사회분위기를 조성해야 한다.

캐나다의 여성지위처에서는 성별영향평가와 관련한 훈련 및 활동에 관한 지원 및 자문 등의 역할을 수행하고 있다. 캐나다는 1995년 성평등을 위한 연방정부계획을 기점으로 여성지위처에서는 성별영향평가를 연방정부 부처에 도입시키기 위한 주된 업무를 담당해 왔다. 타 연방정부부처에게 성별영향평가에 대한 핵심 정책들을 제안하는 한편, 이들에게 성별영향평가에 대한 지침을 제공하고, 이를 도와 정책 도입을 촉진시키도록 하고, 세계 주요 양성평등 정책을 벤치마킹함으로써 성별 영향평가를 실시하고, 성에 따른 사회의 남녀 격차에 대해 분석하도록 하고 있다. 연방정부의 여성지위처의 핵심 양성평등정책이 성별영향평가인 것처럼 주정부 역시 각 주정부 차원의 성별영향평가를 중심으로 양성평등정책 업무를 실시하고 있다. 더 나아가, 양성평등추진체계가 확립될 수 있도록 하는 사회 전반의 분위기 조성이 특징이다. 이러한 사회분위기 조성은 사회 전반적으로 성주류화 정책을 용이하게 할 것이다.

5) 다문화 가족정책이 중요한 주제로 다루어져야 한다.

독일의 경우, 평등지향적 가족정책은 2007년 부모의 ‘육아수당과 육아기간을 위한 법’(Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) 제정이 그 정책적 결실이다. 이 법은 부모가, 즉 남편과 아내가 가정의 소득과 자녀양육에 공동의 책임이 있다는 것을 전제로 직장을 가진 부모는 출산 후 12개월 동안 수입의 67%를 최고 1800유로(Euro)까지, 직장을 가지고 있지 않은 부모들에게는 최소 300유로(Euro)가 지급된다고 규정하고 있다. 2008년 6월 1일 현재 연방가족·노인·여성·청소년부는 6개의 국(Abteilung)으로 나뉘어져 있으며, 여성부의 평등정책은 직업생활에 여성의 동등한 참여, 노인가족의 돌봄과 자녀양육에 남성의 동등한 참여, 성을 조건으로 하는 위험(Gefährdung)의 제거

와 여성특유의 곤경에 처한 여성지원, 역할의 확대와 고정관념의 철폐, 평등 정책의 수취인으로서 남성의 편입 등을 주요한 목표로 하고 있다. 또한 독일에서는 이주자가 점차 증가하고 이주자문제가 새로운 정치적 이슈로 등장하자 2005년 말 여성부는 독일에 사는 다양한 여성의 삶을 증명하는 독일의 남녀평등에 대한 자세한 통계보고서를 만들고, 이를 통해서 이주여성의 실상을 파악하였다. 이주여성을 위한 평등정책을 추진하기 위해서 이주자들의 조직의 대표들과 직접적으로 접촉을 하고 특별히 노동시장에서 이중으로 불리한 젊은 이주여성들을 겨냥한 프로젝트를 전개하는 등 이주자들에 대한 차별을 철폐하고 이들을 독일사회에 통합시키기 위한 정책을 추진하고 있다. 향후 우리나라도 이주여성이 늘어나고 있음을 감안한 여성정책이 수행되어야 할 것이다.

IV

한국의 여성정책추진체계의 내용과 한계점

1. 여성정책 패러다임의 전환과 여성의 지위	145
2. 여성정책추진체계의 변화과정 개관	149
3. 현행 여성정책추진체계의 내용	162
4. 현행 여성정책추진체계의 한계점	179

1. 여성정책 패러다임의 전환과 여성의 지위

우리나라 여성정책의 발전과정을 보면 세계 여성정책 패러다임 변화의 흐름과 궤를 같이 하면서 변화되어 온 것으로 평가된다. 그 동안의 여성정책에 대한 초점의 변화를 통해서 우리나라의 여성정책 발전과정을 개관해 보고자 한다.

가. 여성정책 패러다임의 전환

1) 요보호 여성의 복지

초기 여성정책의 초점은 일반 여성이 아니라 주로 요보호 여성을 중심으로 한 잔여적 복지 중심의 여성정책이었다. 해방 후부터 50년대까지 주로 동별 강연, 좌담, 강습 등을 통해서 생활의 합리화, 문맹퇴치 등이 전개되었고, 그 후 6·25전쟁으로 전쟁 피해여성에 대한 보호사업과 그 자녀를 보호하는 여성복지에 중점이 두어졌다. 1961년 11월 윤락행위등방지법이 제정됨으로써 그 후 윤락여성에 대한 최소한의 복지차원의 보호가 이루어졌다. 이러한 요보호 여성에 대한 최소한의 복지차원에서의 여성정책은 1970년대까지 지속되었다.

2) 일반여성의 복지·인권으로 확대

여성정책의 초점이 윤락여성, 미혼모 등의 특정 여성계층 대상에서 일반여성으로까지 확대되기 시작한 것은 1980년대 들어와서야 비로소 이루어졌으나 여전히 정책의 초점은 요보호여성을 포함한 양 여성계층에 있었다. 즉 1980년대부터 경제개발과 더불어 무작정 상경하는 가출여성을 대상으로 하는 직업보도 프로그램이 활발해졌으며, 미혼모의 증가와 국가의 모자시설에 대한 지원이 이루어졌다. 한편, 일반여성들의 능력개발과 능동적인 사회참여 유도 및 건전가정 육성을 또 하나의 목표로 삼게 됨에 따라 모든 여성의 문제를 다루는 것으로 확대되었다. 1983년 '한국여성개발원'이 설립되었고, 1987년 '남녀고용평등법' 제정, 1989년 '모자복지법' 제정, 1989년 '가족법' 개

정 등 여성정책의 범위가 확대되었다. 또한 1990년대에는 가정폭력 및 성폭력 피해여성에게까지 여성정책의 범위가 확대되는 등 여성의 개인적 문제를 적극적으로 해결하려는 일환으로 각종 상담기관과 시설이 확충되었다. 이에 따라 성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률이 제정(1994년) 되었고, 윤락행위등방지법의 전면 개정(1995년), 장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률의 제정(1997), 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률의 제정(1997), 가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특별법의 제정(1997) 등이 마련됨으로써 여성정책의 내용이 확대·다양화되었다.

3) 남녀의 삶의 질 고려

1990년대 이후 우리나라 여성정책의 초점은 그 내용과 범위가 확대되었다. 특히 1995년 베이징 세계여성대회 이후 ‘성주류화’에 대한 본격적인 논의와 함께 UN 등 국제사회에서 여성지위의 계량화와 여성지수의 개발이 이루어짐에 따라 여성정책의 내용과 범위가 내실화되었다. 실제로 1995년 말 「여성발전기본법」이 제정되면서 1997년 제1차 여성정책기본계획(1998-2002)이 마련되어 시행되었는데, 이 기본계획에는 남성과의 관계, 즉 양성평등을 달성하기 위한 구체적인 시책들이 제시되고 시행되었다. 성주류화의 중요성이 강조되고, 새로운 여성발전을 위한 전략으로 성(gender) 중심의 접근을 기본방향으로 하는 성주류화 지침이 마련됨에 따라서 여성정책의 내용에도 많은 변화가 이루어지고 있다.

여성발전기본법의 개정으로 여성부는 2004년부터 매년 정책의 성별영향평가사업을 실시하고 있다. 이 사업과 관련하여 재정경제부(현 기획재정부)는 「국가재정법」이 2006년 10월에 제정될 때 정부가 예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 미리 분석한 “성인지 예산서”와 여성과 남성이 동등하게 예산의 수혜를 받고 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지를 평가하는 “성인지 결산서”를 작성하여야 한다는 조항들을 마련하여 2010년부터 시행하도록 하였다. 또한 2007년 4월에 개정된 「통계법」은 「여성발전기본법」이 정한 국가와 지방자치단체의 성별구분 통계작성의무와 관련하여 “통계작성기관의 장이 새로운 통계를 작성하고자 하는 경우에는 … 조사사항의 성별구분

등에 관하여 미리 통계청장의 승인을 얻어야 한다.”라는 조항을 두었다. 이러한 정책의 성별영향평가사업, 성인지 예산과 결산, 성별통계분리와 관련된 입법을 통하여 성주류화를 효과적으로 실시하기 위한 토대는 마련되었다.

4) 성주류화 확산 단계

2008년 2월 신정부가 출범하면서 기존 여성가족부(2005. 6. ~2008. 2.)는 가족과 보육업무를 보건복지가족부로 이관하고 여성부로 축소 개편되었다. 이로써 여성부는 집행업무는 덜고 조정업무를 주로 맡게 되어 여성정책 기구의 정체성이 성주류화를 위한 것으로 강조되고 있다(김양희, 2008:163). 이제 여성부가 각 부처의 정책에 젠더관점을 통합하기 위하여 여성관련 이슈들에 어떻게 조정하고 개입할 것인지는 과거 그 어느 때보다 중요한 과제가 되었다(김양희, 2008:163). 현재 여성부는 여성정책을 여성인력 개발 및 활용, 여성인권보호 및 종합지원, 양성평등 및 여성의 지위향상이라는 세 범주로 나누고, 각각 여성의 생애주기별 맞춤형 인력개발, 여성친화적인 기업문화 조성 과 여성이 안전한 사회 만들기, 취약계층 여성에 대한 종합지원 서비스 강화를 추진하고 있다. 그리고 여성정책의 패러다임의 전환으로서 여성발전기본법을 양성평등기본법으로의 전면 개정, 성별영향평가와 성인지 예산제도 운영 등, 국민과 소통하는 정책 추진을 위해 노력중이다(김태현, 2008:21).

나. 양성평등지표를 통해 본 여성의 지위

국제연합개발계획(UNDP)이 매년 문자 해독률과 평균수명, 1인당 실질국민소득 등을 토대로 각 나라의 선진화 정도를 평가하는 수치인 인간개발지수(HDI)는 0.921%로 나타나 177개국 중 26위를 차지하였다. 또한 국가별로 교육수준, 국민소득, 평균수명 등에 있어서의 남녀평등 정도를 측정하여 발표하는 남녀평등지수(Gender-Related Development Index: GDI)는 2007년 157개국 중 26위를 차지하였다. 이처럼 우리나라는 남녀평등지수에서 비교적 상위권에 속하고 있음을 알 수 있다. 그러나 여성권한척도(GEM)는 늘 하위권에 머물러왔다.

2007년 현재 여성국회의원의 비율은 13.4%에 머물고 있는데 그나마도 여성비례대표할당제의 제도적인 뒷받침이 없었다면 더욱 열악한 수준이었을 것이다. 공직에 여성진출이 급격히 늘어났다고는 하나, 여성행정관리직 비율은 아직도 8%에 머물고 있다(경제활동참가율 및 고용률, 통계로 본 여성의 삶 2008). 이러한 점을 반영하듯, 여성의원 비율, 고위직 간부의 여성비율, 전문직 종사자 비율 등을 종합하여 발표되는 국제연합개발계획(UNDP)의 여성권한지수(Gender Empowerment Measure, GEM)에서 한국은 2007년 93개국 중 64위를 차지했다. 이러한 수치는 여성 인적자원이 고도로 개발되어 있음에도 불구하고, 사회 내에서 제대로 평가받거나 활용되지 못함을 말해준다(김정란, 2008:34).

이러한 불균형을 보여주는 또 다른 지표가 있다. 세계경제포럼(WEF: World Economic Forum)이 2008년 10월 8일 발표한 국가경쟁력 순위³⁶⁾에 따르면, 한국은 전년에 비해 두 단계 하락하였지만 세계 134개 조사대상국 중 13위를 차지하고 있다(국가경쟁력보고서 2008). 그러나 남녀격차지수(GGI : Gender Gap Index)³⁶⁾에서는 세계 130개 국가 중 한국은 0.6154로 지난해보다 11위 떨어진 108위를 차지했다. 즉 우리나라는 국가경제력 차원에서는 상위 수준이지만, 남녀평등차원에서는 하위수준에 머무르는 불균형 상태임을 알 수 있다(김정란, 2008:34).

〈표 IV-1〉 한국의 양성평등수준

HDI				GDI				GEM			
1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007
31	31	28	27	37	30	27	26	90	63	59	64

36) 남녀격차지수는 세계경제포럼이 남녀격차보고서를 통해 2006년부터 매년 발표하는 지표로 각국의 남녀격차와 양성평등정도를 나타낸다. 동 지수는 경제적 참여와 기회, 교육적 성취, 정치 권한, 보건과 생존 등의 부문에서 남자와 여자 사이의 격차를 측정한다. 남녀격차지수는 완전 평등을 1, 완전 불평등은 0으로 가정한 것으로 수치가 클수록 더 평등한 상태를 나타낸다.

2. 여성정책추진체계의 변화과정 개관

일반적으로 정부조직 개편은 그 시대가 처한 국가의 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 환경 속에서 어떻게 하면 정부가 해야 할 일을 더 잘할 수 있을지에 대한 고민에서 시작된다. 우리나라 여성정책의 발전과정을 보면 여성정책 추진체계로서 1946년 미군정하에서 보건후생부 내 부녀국이 설치된 이후 세계 여성정책 패러다임 변화의 흐름과 궤를 같이 하면서 변화되어 온 것으로 평가된다. 이하에서는 그동안 여성정책을 담당해온 기구의 변천을 통해서 우리나라의 여성정책 발전과정을 개관해 보고자 한다.

가. 부녀복지 수준에 머물던 단계 (1946-1980)

우리나라에서 여성정책을 다루는 국가기구의 효시라고 볼 수 있는 것은 1946년 미군정하에서 설치된 보건후생부의 부녀국이다. 이 기구는 주로 요보호 여성을 중심으로 한 잔여적 복지중심의 여성정책을 펼쳐왔다. 그 후 1948년 수립된 대한민국 정부는 사회부 부녀국의 지도과와 보호과, 그리고 보건국의 보건과에서 여성문제를 담당하게 하였다. 이 중 지도과에서는 여성의 지도와 교양에 관한 사항을 다루었으며, 보호과에서는 부녀아동의 보육과 보호시설에 관한 업무를, 보건과에서는 주로 모자보건에 관한 업무를 다루었다. 이후 여러 번의 조직개편이 이루어져 1957년부터 여성문제는 부녀과와 생활과, 아동과의 3과에서 담당하게 되었고 이러한 체계는 제2공화국까지 이어졌다. 이 시기에 여성정책기관이 담당한 업무는 한국전쟁으로 발생한 상당수의 전쟁미망인과 윤락녀, 미혼모, 모자가정 등 요보호 여성의 복지사업이나 과거의 악습을 개선하는 생활개선, 문맹퇴치 등 부녀 계몽사업에 치중되었다. 또한 여성행정기구에 대한 이해의 부족으로 여성업무를 주로 담당했던 부녀국은 부의 개편 때마다 존폐의 위기에 직면했으며, 부녀국장의 권한이 약했고(정충량 외, 1969:146) 예산도 부족하여 제대로 된 여성정책을 시행하기 어려웠다.

그 후 대한민국 정부수립과 전쟁, 그리고 정부주도의 급속한 경제성장을 위한 산업화를 경험하는 과정에서 여성 노동력의 수요와 노동시장 참여가 빠

르게 증가하였고 여성근로자의 권익보호에 대한 관심 또한 높아짐에 따라 1970년대에 와서는 체계적으로 여성정책을 세우고 실행하는 전담기구의 필요성에 대한 인식이 싹트기 시작하였다. 이를 반영하여 제3공화국에서는 보건사회부의 노동국내 기준과에 여성과 소년의 노동에 대한 특별보호 업무를 추가하였는데 이로 인해 여성의 근로문제가 정책적인 차원에서 다루어지게 되었다. 또한 보건사회부 부녀국을 부녀아동국으로 개칭하고 기존의 3과를 아동과와 부녀과로 개편하였다. 이 시기는 과거보다 폭넓은 범위에서 여성 권익향상을 위한 정책들을 수행하기 위해 노력한 시기였으나, 요보호여성문제를 중심으로 접근함으로써 여성 문제의 본질적인 해결을 위한 대응으로는 미흡했다. 이처럼 여성정책에 대한 올바른 인식의 기반이 빈약한 채 단지 여성이 국가정책의 대상으로 떠올랐다는 사실은 결국 국가개발이라는 다른 목적을 위해 여성이 인적자원 동원의 수단으로서만 인식되는 맥락에서 여성정책의 성격을 규정하고 있었음을 말해준다.

나. 여성정책의 태동 단계 (1980-1988)

본격적으로 여성정책을 수립하고 여성정책을 전담하는 기구를 발족하기 시작한 것은 1980년대 들어서면서부터다. 우선 1975년 ‘세계 여성의 해’를 맞아 세계적으로 남녀평등이라는 쟁점이 부각되기 시작하였고, 국내적으로 여성운동단체들이 조직적으로 활동하기 시작하면서 여성문제에 대한 인식의 확산이 이루어지게 되었다. 이러한 배경에서 1983년 한국여성개발원과 국무총리 산하에 여성정책심의위원회가 설치되었고 정부차원에서 처음으로 ‘여성정책’이라는 용어가 사용되었다.

한국여성개발원은 1980년 코펜하겐에서 개최된 제2차 세계여성회의에서 한국대표단이 국가적 차원의 여성담당 기구의 설치를 공언한 이후, 보건사회부 산하에 있던 국립 부녀직업보도소와 국립 여성복지원을 통합하여 설립한 여성문제 전담 국책 연구기관으로서, 1983년 4월 21일 보건사회부 산하 특수법인체로 발족되었다(원시연, 2006:52). 한국여성개발원은 초기에 연구 활동뿐만 아니라 당시 정부차원에서 수행하지 못했던 여성단체육성 및 여성지도자 교육업무를 담당하였다. 그리고 여성관련 국제회의에 참석하여 UN 기구

에서 논의된 새로운 여성관련 국제경향을 한국에 들여오는 창구역할을 담당하였다.

여성정책심의위원회는 1983년 12월 대통령령에 의하여 국무총리의 정책자문기관으로 설립된 기구로 UN 여성차별철폐협약에 가입하기 위한 사전기구로서의 성격이 강했다(원시연, 2006:53). 이 위원회는 초기에 국무총리를 위원장으로 하고, 경제기획원장관과 보건사회부장관을 부위원장으로 둔 위원수 20인 이내의 작은 위원회로 출발하였다. 주 기능은 여성문제에 대한 기본계획과 종합계획을 수립하고 각 행정기관의 시책을 종합 조정하는 일과 여성의 취업증대 및 사회참여 확대, 여성의 지위 향상에 관한 사업을 심의 조정하는 것이었다. 여성정책심의위원회에서 의결한 사항에 대한 행정적 구속력은 없으나 각 부처가 여성정책을 입안할 때 반드시 위원회의 심의를 거치도록 되어 있었다. 그러나 여성정책심의위원회는 국무총리 산하에 30여개나 되는 위원회 중 하나에 불과하였고, 자문위원회 형태를 띠고 있었기 때문에 동위원회 의결사항이 정책에 적극적으로 반영되기 어려웠다. 여성정책심의위원회는 이후 정무장관(제2)실이 신설되면서 정부 내 여성정책 조정 채널로 활용되었다. 이 기구의 탄생을 계기로 종전의 여성정책이 부녀복지 차원에 머물렀던 데서 성차별 개선을 다루는 차원으로 확대되었다(박숙자, 2004:9).

다. 여성의 권익향상 단계 (1988-1997)

UN여성차별철폐협약에 비준한 이후 1985년 1월 26일부터 동 협약이 국내법과 같은 효력을 발휘하게 되면서 협약 비준시 유보한 국내법상 성차별적 조항들을 개선하기 위한 노력이 활발히 전개되었다. 정부정책에 여성의 지위향상과 남녀 간의 차별을 개선해야 한다는 관점이 처음으로 도입된 것은 1985년 “여성발전기본계획”과 “남녀차별개선지침”이다(원시연, 2006:55). 해방이후 요보호여성을 대상으로 하는 정책과 여성근로자 보호정책 중심이었던 여성정책이 그 대상을 일반여성으로 확대한 것이다. 그러나 당시 여성담당 행정기구는 보건사회부 가정복지국과 노동부 근로기준국 산하의 부녀소년과 정도만이 존재하고 있어 범 부처차원에서 여성발전기본계획과 남녀차별개선지침을 추진할만한 행정기구는 갖추지 못하였다. 이러한 상태에서 “여

성발전기본계획”과 “남녀차별개선지침”이 기획되었기 때문에 현실적인 실천 가능성은 희박하였다(원시연, 2006:56).

여성발전기본계획에 의하여 정부기구 내에 여성문제를 전담하는 국가기구를 수립해야 할 필요성이 주장되면서 이후 정무장관(제2)실의 탄생에 견인차 역할을 하였다(원시연, 2006:57). 정무장관(제2)실은 1985년 정부차원에서 계획된 여성정책의 새로운 흐름을 현실화하고 민주화를 추진하겠다는 정부의 의도를 표출한 상징적인 기구였다. 신설당시 사회·문화에 관한 업무를 대상으로 하되 특히 여성, 아동, 청소년, 노인문제와 문화예술 분야에 중점을 두는 것으로 업무가 지정되었다가 1990년 6월 국무총리 훈령을 개정하여 여성 분야에 특히 중점을 두는 것으로 업무가 변경되었다. 그 결과 정무장관(제2)실은 최초의 여성정책전담 장관기구가 되었다. 정무장관은 ‘원, 부, 처의 장이 아닌 국무위원’에 대한 호칭으로 법적인 지위는 산하에 행정기관을 관장하지 않은 국무위원이었고, 정부조직법상 국무총리에 소속되어 있었다(조우철, 2000).

정무장관(제2)의 역할은 “대통령 및 그 명을 받아 국무총리가 특히 지정하는 사무를 수행”하는 것이었으며, 발족당시 국무총리 훈령에서 언급한 정무장관(제2)실의 기능은 “사회·문화에 관한 업무를 대상으로 하되 특히 여성, 아동, 청소년, 및 문화예술분야에 중점을 둔다.”였다. 그러나 아동, 청소년, 및 문화예술분야의 기능은 체육부 및 보건사회부의 기능과 중복된다는 지적이 제기되어, 1990년 “사회·문화에 관한 업무를 대상으로 하되 특히 여성분야에 중점을 둔다.”로 국무총리 훈령이 개정되었다. 이로써 정무장관(제2)실의 업무분야는 여성에 집중되었고 전반적인 여성정책에 대한 총괄 및 조정업무를 수행하게 되었다. (<표 IV-2>³⁷⁾)

37) 정무장관(제2)실(1989, 12), 「정무2장관실 소식」 창간호, pp.2-3

〈표 Ⅳ-2〉 정무장관(제2)실의 주요 업무내용

분류	주요업무
대여성계 정무활동	직능별·지역별로 각계각층의 여성 및 여성단체를 대상으로 정무활동을 펴서 여성계의 여론을 수렴, 이를 정부정책에 반영토록 하는 한편, 정부의 국가정책을 여성계에 널리 알려 이해와 공감대를 형성한다.
여성지위향상을 위한 정책개발	헌법의 남녀평등이념에 입각하여 여성지위향상에 관한 정책과 실천방안을 부단히 연구 개발한다.
여성정책심의위원회 운영	여성정책심의위원회의 간사업무를 담당하여 각 위원들이 제안하는 안건의 정리와 회의 준비 등의 업무를 수행한다.
관련부처 및 단체와의 업무협조	관련부처와의 긴밀한 업무협조를 통해 여성업무의 유기적인 체계화를 도모하고 서로 상충되는 것을 조정한다. 또한 각종 여성단체와의 유대를 강화하여 여성 활동의 중심적 역할을 수행하고 여성개발원 등의 연구결과를 정책에 반영토록 노력한다.

정무장관(제2)실은 법적 권한이 뚜렷이 명시되어 있지 않았으며, 각 원·부·처·청에 협조 요청을 하거나 여성문제에 관한 법률안 및 정책 입안 시 사전협조를 구하는 방식으로 업무를 추진하였다. 따라서 해당 부처에서 여성문제에 대한 의식이나 노력이 없을 경우 여성관련 문제가 정책으로 집행되기 어려웠다. 1995년은 정무장관(제2)실이 여성정책담당기구로서 제도적으로 정착하게 된 해이며, 제4차 세계여성회의와 여성발전기본법 제정으로 제도상의 급격한 변화가 일어난 해이다(원시연, 2006:61). 여성발전기본법은 정무장관(제2)실로 하여금 매 5년마다 국가적 차원에서의 여성정책기본계획을 작성하도록 규정하였고, 여성발전기금을 통하여 여성관련 사업을 지원할 수 있는 권한을 제공함으로써 보다 강력한 기구로서의 제도적 기반을 형성하였다(원시연, 2006:61).

지방조직으로는 1988년 지방행정의 여성정책 담당부서인 전국 시·도의 부녀청소년과를 확대·개편하여 가정복지국이 신설되고(서울특별시 등 14개 시·도), 인구 10만 이상의 시 및 구에는 가정복지과가, 인구 10만 미만의 시·군에는 가정복지계를 설치되었다.

내무부의 설치보고에 따르면 이 당시 가정복지국 설치의 기본목적은 ①여성의 권익신장과 지위향상을 도모하며, 대통령 공약사항을 실천하고 ②여성

공무원의 사기를 진작시키며 ③불우여성, 청소년 및 노인문제를 현지에서 직접 해결하여 복지국가 실현을 앞당기기 위한 것이었다. 설치과정을 좀 더 구체적으로 살펴보면, 한국여성개발원에서 작성한 여성발전기본계획(1995)에서 ①당시 시·도 부녀복지과의 행정대상이 인구의 절반을 넘는 등 그 규모의 광역성과 ②여성인력의 효율적 활용, 개발의 요구증대 및 ③여성정책심의위원회와 한국여성개발원 발족에 따라 중앙의 정책개발 및 수립체계는 확립되었으나 지방행정력의 미비가 문제점으로 대두되면서 정확한 부서 명칭은 개진하지 않았지만 ‘여성정책전담정부조직 확대강화’를 건의하였다.

1991년 4월 전국 169개 시·군(32개 시, 137개 군)의 가정복지계가 가정복지과로 승격 설치되었다. 종전에 인구 10만 이상의 시·군에만 설치되었던 가정복지과를 이렇게 확대 설치하게 된 이유는 도시화, 산업화, 핵가족화 현상과 사회 전반적 윤리, 도덕성의 타락으로 가정복지 행정수요가 급증하였으며 불우아동, 여성, 노인 등 상대적 소외계층의 복지 증진에 대한 필요성이 증가하였기 때문이다. 이 때 169개의 가정복지계를 가정복지과로 승격함으로써 가정복지국이 15개, 가정복지과가 260개가 되었다(김선욱 외, 1991).

한편 여성정책심의위원회는 기존의 정부 내 관련부처장관, 여성개발원장, 여성문제 전문가 등의 20명에서 15개 부처의 장관과 민간위촉위원 20명 등 35인으로 강화되었으며, 그 산하에는 15개 부처 국장급과 민간위원 25인으로 구성된 여성정책실무위원회가 있었다. 여성정책심의위원회는 여성문제를 다면적이고 종합적으로 다루기 위해 많은 관계부처를 포함하였으나 방대한 규모로 인하여 운영사항이 저조하였다. 실제로 1983년 12월 발족 이래 1992년 말까지 11차례 밖에 회의가 열리지 않았으며, 안건 제출은 주로 정무장관(제2)나 한국여성개발원을 통하여 이루어졌고 타 부처나 민간 위촉위원이 제출한 안건은 거의 없었다. 또한 여성정책심의위원회 심의결과를 정책으로 반영하는 것은 각 부처의 노력사항으로 되어 있어서 심의결과가 일관성 있게 정책화되지 못하는 한계가 있었다.

라. 젠더관계의 변화를 도모하는 단계 (1998-2001)

1998년에는 국민의 정부가 출범하면서 종전의 정무장관(제2)실을 10년 만

에 폐지하고 대통령 직속 여성특별위원회가 신설되었다. 1998년 김대중 정부가 출범할 당시는 경제위기 극복에 총력을 기울여야 했으므로 작고 효율적인 정부를 목표로 하였다. 이를 위해 이루어진 조직개편에서 정무장관(제2)실이 폐지되고 대통령 직속의 여성특별위원회가 설치되었고, 동시에 여성정책심의위원회가 폐지되면서 정부부처간의 여성정책 공조와 협의를 위한 네트워크의 필요성에 의해 행정자치부, 교육부, 법무부, 농림부, 보건복지부 5개 부처에 여성정책담당관실을 신설하였다. 노동부는 기구를 신설하지 않고 기존의 근로여성정책과에서 타 부처 여성정책담당관실의 업무를 담당하였다. 이들 6개 부처 여성정책담당관실에서는 각 부처의 업무와 관련된 여성정책을 수립하고 이를 여성특별위원회와 협력하도록 하였다.

여성특별위원회는 15인으로 구성된 합의제 행정기구로서 위원장, 상임위원 1인, 비상임위원 13인(당연직 위원으로 법무부, 행정자치부, 교육부, 농림부, 보건복지부 및 노동부 차관 6인과 위촉직 민간위원 7인)으로 구성되어 있고, 여성특위 활동을 지원하는 사무처로 구성되었다.

여성특별위원회의 기능과 권한은 ①여성정책에 대한 종합적인 기획조정에 관한 사항, ②여성의 지위향상과 관련한 대통령 자문기능의 수행, ③여성정책의 기본시책 시행을 위한 제반조치에 관한 사항, ④여성단체의 활동 및 여성관련 시설의 운영지원에 관한 사항, ⑤정책개발 및 조사연구에 관한 사항, ⑥여성차별에 대한 조사 및 차별시정에 관한 사항 등이었다. 여성특별위원회는 6개 부처에 여성정책담당관을 두고 이들과는 연평균 3, 4회의 업무협의회의를 개최하는 등 수시 협조체제를 구축하였다. 또한 타 기관과의 업무관계에서 중요정책의 사전협의(여성특별위원회 규정 제36조) 및 여성발전기본계획의 조정과 이행점검(여성발전기본법 제8조 ② 및 제36조), 자료제출 요구권 등을 가지고 있었다.

여성특별위원회는 소관업무가 정부조직법에 근거하고 대통령에 의하여 세부적으로 규정됨으로써 과거의 국무총리훈령에 의하여 소관업무가 지정된 것보다 진보하였으며, 중앙행정기관 및 지방자치단체와의 연계망이 여성발전기본법에 의하여 제도화됨으로써 여성정책의 추진체계가 확립되었다는 데 큰 의미가 있었다.

그러나 여성특별위원회는 그 권한과 성격에서 여러 제한점을 가지고 있었

다. 우선 여성특별위원회 위원장은 장관이 아니라 ‘장관급’이며, 위원회의 결정을 강제할 사법적 수단이 없고, 행정부 내 국무회의에서의 의안 제출권을 가지지 못하므로 입법권 또한 없었다. 또한 조직이나 예산의 규모가 작아 단위 기간으로서 정책수행에 필요한 조직역량이 부족했다. 또한 각 부처가 담당하고 있는 여성관련 업무가 여성특별위원회로 이전되지 않아서 고유한 업무 영역을 가지고 있지 못했고, 결과적으로 여성특위는 여성정책을 총괄 및 조정하는 업무를 하기보다는 부수적인 일에 치중하게 되었다(조우철, 2000).

마. 성주류화 초기 단계 (2001-2007)

여성특별위원회가 여성관련 업무를 총괄·조정하는 기능을 담당하기에는 한계가 있기에 여성정책 전담부처가 신설되어야 한다는 여성계의 요구로 인해 2001년 1월말 대통령 직속 여성특별위원회가 폐지되고 여성부가 출범하게 되었다. 여성부의 영문명칭(The Ministry of Gender Equality)으로도 알 수 있듯이 여성부의 출범으로 여성정책은 여성의 권익향상뿐만 아니라 기존의 젠더관계의 변화를 도모하기 위한 정책으로 확대되었다(박숙자, 2004:9).

2002년 12월 「여성발전기본법」개정을 통해 당시 참여정부의 여성정책 추진체계는 여성부를 중심으로 6개 부처 여성정책담당관실과의 연계를 갖는 구조를 유지하되, 각 부처가 추진하는 여성정책의 효율적인 조정을 위하여 2003년 3월 국무총리 소속하에 「여성정책조정회의」를 설치하였다. 아울러, 2003년 5월부터 개정된 여성발전기본법 제12조에 근거한 것으로서, 각 중앙행정기관의 여성정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 당해 기관의 기획관리실장 또는 이에 준하는 공무원으로 45개 중앙행정기관에 「여성정책책임관」이 지정되었다. 또한 참여정부는 잠정적 우대조치를 적극적 조치로 명문화하고 정책의 사전 성별영향분석평가, 성별분리통계 등의 근거를 마련하는 등 성주류화의 인프라 구축을 위한 내용들을 꾸준히 보완하였다(박숙자, 2004:10).

2001년 여성부는 기존의 여성특별위원회 업무 이외에 보건복지부로부터 가정폭력·성폭력 피해자의 보호, 윤락행위 등의 방지업무 및 일제하 일본군 위안부에 대한 생활안정지원업무를, 노동부로부터 일하는 여성의 집 등의 업무를 이관 받았으며, 1실(여성정책실) 3국(차별개선국/권익증진국/대외협력

국)의 체제로 구성되어 있었다. 여성정책실은 여성특위의 정책조정관실 업무에 노동부로부터 이관 받은 업무를 담당하였으며, 차별개선국은 여성특위의 차별개선조정관실 업무를, 대외협력국은 여성특위의 협력조정관실 업무를, 권익증진국은 보건복지부에서 이관된 업무를 담당했다(원시연, 2006). 그 후 2004년 보건복지부로부터 영유아보육업무를 이관 받아 보육정책국이 신설되었고, 대외협력국은 폐지되었다. 또한 여성정책실이 여성정책국으로 축소되어, 1실(기획관리실) 4국(여성정책국, 보육정책국, 권익증진국, 차별개선국)의 조직을 갖추게 되었다(원시연, 2006). 이 시기 여성부에서 여성관련 업무를 종합적으로 수립하고 체계적으로 집행할 수 있게 되었다는 점은 큰 발전이라고 할 수 있다. 그러나 다른 부처의 여성관련 업무들을 이관 받으면서 여성정책의 조정기능이 약화되었고, 6개 정부부처와의 정책조정 네트워크가 약해져 각 부처의 여성정책담당관실이 2004년 이후 집행부서인 과나 팀의 형태로 흡수·통합되어 버렸다(원시연, 2006).

한편 2005년 6월에는 저출산·고령화 사회의 도래와 다양한 가족유형의 등장에 따라 가족을 대상으로 한 정책을 강화해야 한다는 국가적 필요성이 강조되어 여성부가 여성가족부로 개편되었다. 가족업무가 강조되면서 집행기능은 강화된 반면 성차별을 시정하기 위한 업무가 사회전반적인 차별을 시정하는 국가인권위원회로 이관되어 상대적으로 조정기능은 약화되었다. 아울러, 1998년에 6개 부처에 설치하였던 여성정책담당관실을 국방부 1개 부처에 추가하여 7개의 여성정책관실을 두었다.

이 시기 여성가족부는 보건복지부의 가족 및 영유아 보육업무를 이관 받아 그 기능이 대폭 확대되었으며, 인원 또한 187명으로 늘었다. 여성가족부는 2본부 3국 2관 21팀 1센터의 체제³⁸⁾로 구성되었는데 그 기능별 주요업무 및 관련기구는 <표 IV-3>과 같다.

38) 2본부는 정책홍보관리본부(혁신인사기획팀, 재정기획팀, 성과관리팀, 정보화전략팀, 국제협력팀)와 여성정책본부(정책기획평가팀, 양성평등문화팀, 협력지원팀)이며, 3국은 가족정책국(가족정책팀, 가족지원팀, 가족문화팀), 보육정책국(보육정책팀, 보육재정팀, 보육지원팀), 권익증진국(권익기획팀, 인권보호팀, 복지지원팀)이다. 또한 정책홍보관리본부 내에 홍보관리관과 정책홍보팀이 있으며, 여성정책본부 내에 여성인력기획관과 인력개발기획팀, 인력개발지원팀이 있다. 이 밖에 행정지원팀과 고객만족센터가 있다.

〈표 IV-3〉 여성가족부의 기능 및 관련기구

기능	주요업무	
정책 홍보 및 행정 관리	여성가족정책홍보 기능	- 여성가족부의 주요정책에 관한 대국민 홍보 계획 수립·조정
	혁신기획 및 행정관리	- 행정혁신업무 총괄·기획 및 행정관리
	정보화전략	- 부서내 정보화 계획 총괄·조정 - 위민넷 운영·관리
	여성가족정책 관련 국제협력	- 여성 및 가족 분야의 국제협력 업무 - 민간부문의 여성국제활동 지원
여성 정책	여성정책 기획 및 평가	- 여성정책 관련 기본계획 수립 - 관련 법령 관리·운영
	여성인력개발 기획 및 지원	- 여성인력 개발기획 및 지원프로그램(여성의 취업촉진 - 경력개발, 창업자금 지원, 교육훈련 등) 집행
	양성평등문화 확산	- 남녀차별적 제도의 조사 및 정비 - 양성평등 의식 및 문화 확산을 위한 교육 및 홍보
	여성가족정책 관련 협력·지원	- 여성단체 활동의 활성화계획 수립 및 관련단체 지원 - 남북한 여성교류·협력 관련 사항 수행
가족 정책	가족정책 총괄	- 건강가정기본계획 수립 - 가족관련 법령 관리·운영 - 중앙부처 및 지방자치단체 가족정책 협의·조정, 가족정책 평가
	가족지원 기능	- 건강자원지원센터의 설치·운영 - 모·부자가장 지원, 미혼모 및 미혼모 시설에 대한 지원 - 위기가족 및 소외가족에 대한 지원
	양성평등한 가족문화 조성	- 결혼준비교육·부모교육·가족윤리교육 지원 - 가족상담·교육프로그램 개발 - 가족제도에 대한 사회인식 개선
보육 정책	보육정책 총괄	- 보육에 관한 종합계획 수립 - 보육정책 평가
	보육재정	- 보육에 관한 종합계획 수립 - 보육관련 법령 관리·운영
	보육지원	- 기능국·공립 등 보육시설의 확충 및 지원 계획 수립 - 보육시설의 개선사업 지원 등

기능	주요업무	
여성 권익 증진	여성권익 증진기획	<ul style="list-style-type: none"> - 여성의 권익증진계획 수립 - 건전한 성문화 정책에 관한 업무 - 성매매 방지 대책 수립
	여성인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> - 가정폭력·성폭력 예방과 피해자 보호계획 수립 - 보호시설/상담소의 지원·육성 등
	소외여성 복지지원	<ul style="list-style-type: none"> - 소외여성 보호에 관한 계획 수립 - 소외여성 보호에 대한 정책개발 및 관련 행정기관과의 협의 업무 - 일본군 위안부 관련 조사·연구

이 시기 여성가족부는 여성 및 가족정책 관련 법률을 법제화하고 이를 집행할 권한까지 갖춘 독립 행정부처로 성장하였다(여성백서, 2005). 실제로 기존의 여성특위가 운영하던 「여성발전기본법」 외에도 「가정폭력방지및피해자보호등에관한법률」, 「일제하일본군위안부에대한생활안정지원법」 등 네 개의 법률을 추가·집행하였으며, 헌법재판소에서 호주제 위헌결정을 받아내는 등 법적 측면에서 큰 진전이 있었다. 또한 행정적 측면에서도 성별영향평가제도와 성인지 예산의 도입으로 정책개발 및 집행 과정에서 양성평등을 추구할 수 있게 되었다.

그러나 사회복지정책이 여성가족부와 보건복지부, 청소년위원회로 나누어져 있어서 업무의 경계가 모호했고 따라서 문제 발생 시 책임소재를 분명히 하기 어려웠다.

바. 성주류화 확산 단계 (2008년~현재)

이명박 정부 출범 직후 이루어진 조직개편에서 여성가족부는 가족·보육 기능을 보건복지가족부로 이관하고 1실 2국 13과(정원 100명)의 여성부로 축소·조정되었다. 현재 여성부는 인적자원 개발, 여성의 대표성 증대, 권익증대 및 인권보장, 성별영향평가 업무를 담당하고 있다. 새롭게 출범한 여성부는 집행업무는 덜고 조정업무를 주로 담당하여 여성정책 기구의 정체성이 성주류화를 위한 것으로 강조되고 있다. 이제 여성부가 각 부처의 정책에 젠더관점을 통합하기 위하여 여성관련 이슈들을 어떻게 조정할 것인지는 과거 그

어느 때보다 중요한 과제가 되었다(김양희, 2008). 현재 여성부는 여성정책을 여성인력 개발 및 활용, 여성인권보호 및 종합지원, 양성평등 및 여성의 지위 향상이라는 세 범주로 나누고, 각각 여성의 생애주기별 맞춤형 인력개발, 여성친화적인 기업문화 조성 및 여성이 안전한 사회 만들기, 취약계층 여성에 대한 종합지원 서비스 강화를 추진하고 있다. 그리고 여성정책 패러다임의 전환으로서 여성발전기본법을 양성평등기본법으로 전면 개정하고 성별영향평가와 성인지 예산제도 운영, 국민과 소통하는 정책 추진을 위해 노력 중이다(김태현, 2008:21). 아울러, 종전의 7개 부처에 설치되었던 여성정책담당관제는 폐지하고, 국무조정실을 포함한 15개 모든 부처에 여성정책 협조부서를 두고 있다.

지금까지 논의한 우리나라 여성정책체계의 변화를 정리하면 <표 IV-4>와 같다.

〈표 Ⅳ-4〉 형태별 여성정책체계 변화

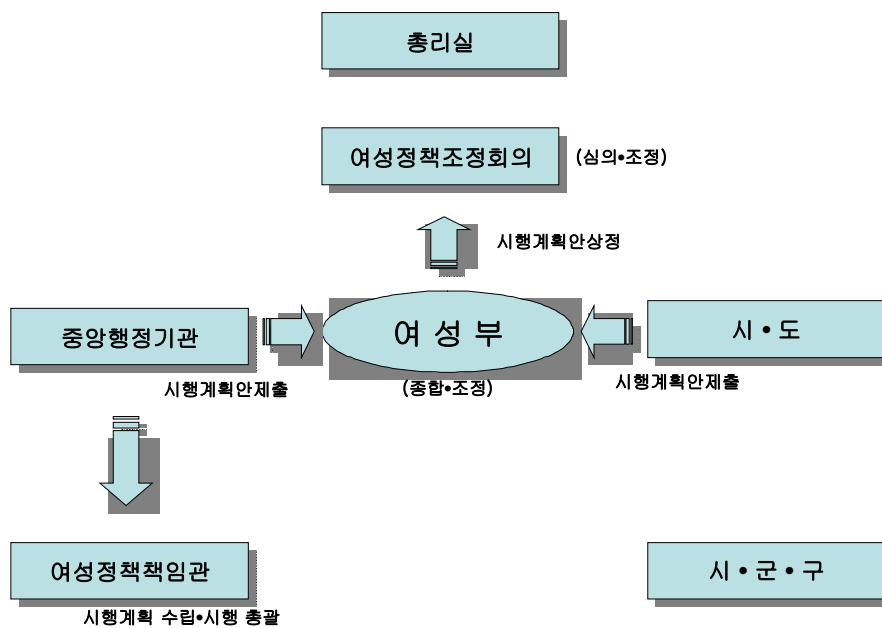
형태	시기	여성정책 전담기구	조직			
			소속 (기관장의 지위)	여성정책 협력부서	관련 위원회	지방 조직
부녀복지 수준에 머물던 단계 (1946-1980) /부처의 하부조직	제1·2공화국 (1946-1963)	부녀국 보건과 ³⁹⁾				
	제3·4공화국 (1963-1980)	부녀국 ⇒부녀 아동국				
여성정책의 태동 단계(1980-1988)	제5공화국 (1980-1988)	부녀 아동국 ⇒가정 복지국			여성정책심 의위원회 (1983 설치)	
여성의 권익향상 단계(1988-1997) /여성장관	제6공화국, 문민정부 (1988-1997)	정무장관 (제2)실	국무총리 (국무 위원)	6개 부처 내 여 성 정책 담당 관 실 설치(1998- 2008 폐지)		가정복지국 (1988) 신설, 가정복지과 승격 신설 (1991)
젠더관계의 변화를 도모하는 단계 (1998-2001)/위원회	국민의정부 (1998-001)	대통령 직속 여성특별 위원회	대통령 (정무 직<장관급>)			
성주류화 초기 단계(2001-2007) /전담부처 확장부처	국민의정부 (2001-2005)	여성부	대통령 (국무 위원)	- 국방부에 여 성 정책 담당 관실 추가 (2005-2008 폐지), - 45개 중앙부 처에 여성정 책책임관 임 명 (2003-현 재)	여성정책조 정회의 (2003 설치- 현재)	
	참여정부 (2005-2008)	여성가족부	대통령 (국무 위원)			
성주류화 확산 단계(2008년-현재) /전담부처	이명박정부 (2008년-)	여성부	대통령 (국무 위원)			

39) 초기의 조직은 부녀국의 지도과와 보호과, 보건국의 보건과였으나 몇 차례의 조직 개편 후 1957년 이후부터 제2공화국까지는 부녀과와 생활과, 아동국의 3과로 운영되었음.

3. 현행 여성정책추진체계의 내용

가. 현재의 여성정책추진체계

2008년 현재 우리나라의 여성정책추진체계는 [그림 IV-1]과 같다. 중앙에는 여성부가 있고, 총리실 산하에 여성정책을 심의·조정하는 여성정책조정회의의가 있다. 참여정부 때 중앙의 여성정책관련 7개 부처에 만들었던 여성정책담당관실은 폐지하였고, 이를 대신하여 개편된 총리실을 포함한 14개 부에 여성정책협조 부서를 두고 있다. 이외에도 중앙의 25개 위원회·처·청에 여성정책책임관을 두고 있다. 지방의 16개 시도에 여성정책국·과가 있으며, 230개 시군구에 여성정책 관련 부서로서 과와 계가 설치되어 있다.



[그림 IV-1] 여성정책 추진 체계도

1) 여성부의 역할 및 기능

이명박 정부 출범 직후 이루어진 조직개편에서 여성가족부는 가족·보육 기능을 보건복지가족부로 다시 이관하고 여성부로 축소 개편되었다. 이로 인해 여성가족부 시절 2본부 3국 2관 22팀이던 조직이 1실 2국 13과로 축소되었으며([그림 IV-2] 참고), 인원도 187명에서 100명으로 절반 가까이 줄었다. 또한 여성가족부 전체 예산의 95%(1조5000억 원)를 차지하던 가족·보육 예산이 복지부로 이동해 2008년 여성부의 예산은 539억 원에 불과하다.



[그림 IV-2] 여성부 개편 기구도(1실 2국 13과 1대변인)

또한 여성부는 2008년 3월 국정과제 실천계획으로 보고한 자료에서 여성정책추진 기조를 ‘①양성평등 정책을 국가발전의 기본전략으로 삼고 관련 여성정책의 기획·총괄과 정책개발 업무에 중점을 둔다. ②경제 살리기 및 성장 동력 확충을 위해 적극적 여성인력 활용전략을 마련한다. ③여성정책을 다수의 여성을 위한 보편적 정책으로 확대하고 시민단체와의 소통과 연대를 강화한다.’로 설정하였다. 현 정부의 여성정책 현황은 다음과 같다.

〈표 IV-5〉 여성부의 기능 및 주요업무

기능	주요업무
여성인력 개발 및 활용	<ul style="list-style-type: none"> - 「여성인력개발종합계획('06~'10) : Dynamic Women Korea 2010」 수립 - 여성의 생애주기별 맞춤형 인력개발 - 경력단절 여성 능력개발 및 취업지원 - 여성친화적인 기업문화 조성
여성인권보호 및 종합지원	<ul style="list-style-type: none"> - 여성이 안전한 사회 만들기 - 취약계층 여성에 대한 종합지원 서비스 강화 - 여성출소자의 사회성향상 프로그램 실시 - 여성노숙인의 보호체계 연계 및 사회복귀지원 프로그램 개발 - 일본군 위안부 피해자 생활안정 및 명예회복 지원
양성평등 및 여성의 지위향상	<ul style="list-style-type: none"> - 남녀차별적 법·제도 개선 - 성별영향평가 및 성인지 예산제도를 통한 정책의 성평등 실현, 경제활동 및 사회생활에서 남녀의 책임과 참여에서 균형 추구 - 성인지 예산제도 추진 - 국민과 소통하는 정책 추진
여성의 대표성 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 정부위원회 여성위원 참여목표율 설정 및 여성참여확대 도모 - 공직분야 양성평등채용목표제 및 관리직 임용목표제 실시 - 국회 및 지자체 선거 비례대표의 50%를 여성에게 할당하는 「공천할당제」 도입 - 여성교수채용 확대 계획 및 전문여성인력 양성을 위한 여성과학기술인 채용목표제 시행

2) 여성정책조정회의의 기능 및 현황

「여성정책조정회의」는 2002년 12월 11일 개정된 여성발전기본법 제11조에 근거하여 2003년 3월 12일 국무총리소속하에 설치되었다. 여성정책조정회의에서는 여러 행정기관에 관련되는 여성관련 업무 및 정책을 조정하는 제도적 장치로써 여성정책에 관한 주요사항을 심의·조정하는데 구체적으로는 “여성정책 기본계획 및 시행계획에 관한 사항”, “2개 이상의 행정기관에 관련되는 여성정책의 조정에 관한 사항”, “여성정책의 평가 및 제도에 관한 사항”, “남녀평등을 실현하기 위한 적극적 조치의 시행에 관한 사항” 등의 심의·조정을 담당한다. 「여성정책조정회의」는 국무총리가 의장이 되고 여성부장관

이 부의장이 되며, 재정경제부장관, 교육인적자원부장관, 법무부장관, 행정자치부장관, 과학기술부장관, 농림부장관, 산업자원부장관, 보건복지부장관, 노동부장관, 기획예산처장관, 국무조정실장, 국정홍보처장은 당연직 의원이 되며, 기타 부의안건과 관련되어 의장이 지정하는 중앙행정기관의 장이 의원에 포함된다.

제1차 여성정책조정회의는 2003년 9월 24일 국무총리 주재로 개최되었다. 1차 회의에서는 여성부가 제출한 「제2차 여성정책기본계획 2003년 시행계획 및 추진현황」, 「호주제 폐지 추진현황」, 「정책의 성별영향평가 추진」 등 여성정책 현안 사항이 안건으로 상정되어 토의되었다. 이후 2008년 12월에 이르기까지 총 8차 회의까지 개최되었다(5차 회의가 서면개최로 안건확인을 못함).

〈표 Ⅳ-6〉 1-7차 여성정책조정회의 안건

회차	날짜	안건
1차	2003. 9. 24	<ul style="list-style-type: none"> • 제2차 여성정책기본계획 2003년 시행계획 및 추진현황(심의) • 호주제 폐지 추진현황(보고) • 정책의 성별영향평가 추진(보고)
2차	2004. 3. 31	<ul style="list-style-type: none"> • 제2차 여성정책기본계획 2004년도 시행계획안(심의) • 성매매방지 종합대책안(심의) • 보육업무이관 향후 추진대책(보고)
3차	2005. 5. 27	<ul style="list-style-type: none"> • 제2차 여성정책기본계획 2005년도 시행계획안(심의) • 여성정책조정회의 운영세칙(심의) • 2005년도 성별영향평가 추진계획(보고) • 여성권한척도(GEM) 제고대책(보고) • 지방분관화에 대응하는 여성정책추진체계 개선방향(보고)
4차	2006. 7. 4	<ul style="list-style-type: none"> • 여성인력개발종합계획(안) • 제2차 여성정책기본계획 2006년도 시행계획(안)
5차		----- 서면개최 -----
6차	2007. 12. 5	• 제3차 여성정책기본계획(안) 심의
7차	2008. 6.	<ul style="list-style-type: none"> • 제3차 여성정책기본계획 2008년도 시행계획(안) • 여성인력개발종합계획(안) 의결
8차	2008. 12. 18	• 제3차 여성정책기본계획 수정안 심의

출처: 여성부 내부자료.

3) 여성정책책임관

「여성정책책임관」은 개정된 여성발전기본법 제12조에 근거한 것으로서, 각 중앙행정기관의 여성정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 당해 기관의 기획관리실장 또는 이에 준하는 공무원으로 지정하게 되어있다. 이에 따라 2003년 5월부터 45개 중앙행정기관에 「여성정책책임관」이 지정되었다. 「여성정책책임관」은 당해 기관의 여성정책기본계획 연도별 시행계획을 종합·조정하고 추진실적을 점검하며, 여성발전기본법 제10조의 규정에 의한 정책의 성별영향분석·평가업무와 당해 기관 여성공무원의 지위향상에 관한 업무 등을 담당하고 있다. 2008년 11월 현재 여성정책책임관은 국무총리실을 포함한 16개 부처와 25개 처(청), 위원회에 있다<표 IV-7,8>.

〈표 IV-7〉 중앙부처 여성정책책임관

(2008년 11월 현재)

기관명	직위	직급	기관명	직위	직급
국무총리실	복지여성정책관	고공단	환경부	기획조정실장	고공단
기획재정부	차관보	고공단	노동부	고용정책실장	고공단
지식경제부	정책기획관	고공단	농림수산식품부	기획조정실장	고공단
법무부	인권국장	고공단	행정안전부	기획조정실장	고공단
국방부	인사복지실장	고공단	통일부	기획조정실장	고공단
문화체육관광부	문화정책국장	고공단	보건복지가족부	가족정책관	고공단
교육과학기술부	평생직업교육국장	고공단	국토해양부	기획조정실장	고공단
외교통상부	기획조정실장	고공단	여성부	기획조정실장	고공단

출처: 여성부 내부자료.

〈표 IV-8〉 처(청), 위원회 여성정책책임관

(2008년 11월 현재)

기관명	직위	직급	기관명	직위	직급
공정거래위원회	기획조정관	고위공무원	병무청	기획조정관	고위공무원
산림청	운영지원과장	서기관	금융위원회	기획조정관	고위공무원
특허청	기획조정관	고위공무원	국민권익위원회	기획조정실장	고위공무원
해양경찰청	기획조정관	치안감	행정중심복합 도시건설청	기획재정담당관	기술서기관
기상청	차장	고위공무원	통계청	기획조정관	고위공무원
관세청	기획조정관	고위공무원	방송통신위원회	기획조정실장	고위공무원
소방방재청	운영지원과장	부이사관	법제처	기획조정관	고위공무원
민주평화통일 자문회의	기획조정관	고위공무원	중소기업청	소상공인 정책국장	부이사관
조달청	기획조정관	고위공무원	대검찰청	형사2과장	검사
방위사업청	기획조정관	고위공무원	국세청	기획조정관	고위공무원
국가보훈처	기획조정관	고위공무원	농촌진흥청	기획조정관	고위공무원
문화재청	기획조정관	고위공무원	식품의약품안전청	기획조정관	고위공무원
경찰청	생활안전국장	치안감			

출처: 여성부 내부자료.

참여정부 때 중앙의 여성정책관련 7개 부처에 만들었던 여성정책담당관실은 폐지하였다. 2008년 11월 현재 여성정책협조부서로는 청와대를 포함하여 16개 부처와 25개 처(청), 위원회에 있다<표 IV-9,10>.

〈표 IV-9〉 중앙부처 여성정책협조부서 현황

(2008년 11월 현재)

기관명	여성정책 협조부서명	기관명	여성정책 협조부서명
청와대	여성가족비서실	외교통상부	인사과
국무총리실	복지여성정책관실여성 정책가족과	환경부	창의혁신담당관실
기획재정부	경제정책국 사회정책과	노동부	여성고용과
지식경제부	기획재정담당관실	농림수산식품부	농촌사회여성팀
법무부	여성아동과	행정안전부	운영지원과
국방부	국방여성정책과	통일부	운영지원과
문화체육관광부	다문화정책팀	보건복지가족부	가족정책과
교육과학기술부	잠재인력정책과	국토해양부	창의혁신담당관

출처: 여성부 내부자료.

〈표 IV-10〉 처(청), 여성정책협조부서 현황

(2008년 11월 현재)

기관명	여성정책 협조부서명	기관명	여성정책 협조부서명
공정거래위원회	운영지원과	병무청	기획재정담당관
산림청	운영지원과	금융위원회	혁신행정과
특허청	규제개혁법무담당관	국민권익위원회	기획재정담당관
해양경찰청	기획담당관실	행정중심복합 도시건설청	기획재정담당관
기상청	운영지원과	통계청	창의혁신담당관
관세청	운영지원과	방송통신위원회	창의혁신담당관
소방방재청	운영지원과	법제처	운영지원과
민주평화통일 자문회의	운영지원담당관	중소기업청	동반성장과

기관명	여성정책 협조부서명	기관명	여성정책 협조부서명
조달청	창의혁신담당관	대검찰청	형사2과
방위사업청	창의혁신담당관	국세청	창의혁신담당관
국가보훈처	창의혁신담당관	농촌진흥청	농촌자원과
문화재청	기획재정담당관	식품의약품안전청	기획재정담당관
경찰청	여성청소년과		

출처: 여성부 내부자료.

4) 지방조직

16개 시도별 광역자치단체에는 여성정책관련부서가 국/과 차원에서 존재하고 있다. 그리고 기초자치단체에는 과/계 수준에서 여성정책관련 부서가 존재한다. 한 예로 2008년도 강원도에서는 여성정책관련업무와 관련해서 크게 다섯 가지 사업을 실시하고 있다. ① 여성인적자원개발 및 여성참여 확대사업, ② 한국여성수련원 건립추진(50%공정), 여성발전기금 조성완료(100억원), ③ 여성취업·창업박람회 개최: 2회, 170명 취업, ④ 성별영향평가과제 선정 추진: 77개 과제 ('06년: 44개 과제), ⑤ 강원도여성발전조례 전부개정 및 강원여성현장 개정 등이다. 그리고 강원도 내에는 18개 시군이 있는데, 18개 시·군의 여성정책과, 사회복지과, 환경복지과의 여성관련 담당이 하는 업무는 대부분이 보건복지부 지침에 근거한 요보호발생 예방 및 대책사업과 일반여성을 대상으로 한 사업이다. 한 예로 원주시 여성정책과의 업무는 여성정책업무, 여성복지업무, 여성교육업무, 생활개선업무 등 세 가지로 나눌 수 있다. 여성정책업무는 ① 여성정책 여성능력개발 시책개발추진 ② 여성지위 향상에 관한 사항 ③ 여성발전기금 조성 및 관리에 관한 사항, ④ 여성단체 육성 및 활성화 대책, ⑤ 여성의 각종위원회참여방안 수립 및 추진 등이 있다. 여성복지업무는 ① 건전가정 조성을 위한 사업, ② 부녀복지시설 건립 지원 및 시설보강, 지도감독, ③ 부녀상담소 운영 등이다. 여성교육 업무로는 ① 여성교육계획 수립시행, ② 교육운영 프로그램 개발 시행 등이다. 생활개선 업무로는 ① 저소득층 취업알선 및 여성자원봉사활동 시범센터 운영, ②

의, 식, 주 관련생활 지도사업, ③ 생활개선회 지도, ④ 농업인 건강관리 지도 및 농촌 일감 갖기 지도, ⑤ 농촌환경보전 지도 및 농가주거환경개선 지도, ⑥ 가정관리 지도 및 농촌노인생활지도, ⑦ 생활개선 시범마을지도, ⑧ 농촌 문화생활 지도 및 여성생활개선에 관한 사항 등이다.

〈표 IV-11〉 광역자치단체 여성관련 부서 현황

정부조직법 개편이전		정부조직법 개편이후	
시 · 도별	여성관련부서명	시 · 도별	여성관련부서명
서울특별시	여성가족정책관 (여성정책담당관)	서울특별시	여성가족정책관 (여성정책담당관)
부산광역시	여성정책담당관실	부산광역시	여성정책담당관실
대구광역시	여성청소년가족과	대구광역시	여성청소년가족과
인천광역시	여성정책과	인천광역시	여성정책과
광주광역시	여성청소년정책관실	광주광역시	여성청소년정책관실
대전광역시	여성가족청소년과	대전광역시	여성가족청소년과
울산광역시	여성가족청소년과	울산광역시	여성가족청소년과
강원도	여성가족과	강원도	여성가족과
경기도	가족여성정책과	경기도	가족여성정책과
충청북도	여성정책과	충청북도	여성가족과
충청남도	여성가족정책관실	충청남도	여성가족정책관실
전라북도	여성청소년과	전라북도	여성청소년과
경상북도	여성청소년가족과	경상북도	여성청소년가족과
경상남도	여성정책과	경상남도	여성정책과
제주특별자치도	여성정책과	제주특별자치도	양성평등정책과

〈표 Ⅳ-12〉 시·도별 기초자치단체 여성관련 부서현황(2008)

정부조직법 개편이전			정부조직법 개편이후		
시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명	시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명
서울특별시	종로구	가정복지과	서울특별시	종로구	가정복지과
	중구	가정복지과		중구	가정복지과
	용산구	주민생활지원과		용산구	가정복지과
	성동구	가정복지과		성동구	가정복지과
	광진구	가정복지과		광진구	가정복지과
	동대문구	사회복지과		동대문구	사회복지과
	종량구	가정복지과		종량구	가정복지과
	성북구	가정복지과		성북구	가정복지과
	강북구	가정복지과		강북구	가정복지과
	도봉구	가정복지과		도봉구	가정복지과
	노원구	가정복지과		노원구	가정복지과
	은평구	가정복지과		은평구	가정복지과
	서대문구	가정복지과		서대문구	가정복지과
	마포구	가정복지과		마포구	가정복지과
	양천구	여성복지과		양천구	여성복지과
	강서구	가정복지과		강서구	가정복지과
	구로구	가정복지과		구로구	가정복지과
	금천구	가정복지과		금천구	가정복지과
	영등포구	가정복지과		영등포구	가정복지과
	동작구	가정복지과		동작구	가정복지과
	관악구	가정복지과		관악구	가정복지과
	서초구	여성가족과		서초구	여성가족과
	강남구	가정복지과		강남구	가정복지과
	송파구	가정복지과		송파구	여성가족과
	강동구	가정복지과		강동구	가정복지과
부산광역시	중구	사회복지과	부산광역시	중구	사회복지과
	서구	복지서비스과		서구	복지서비스과
	동구	주민복지과		동구	주민복지과
	영도구	복지사업과		영도구	복지사업과

정부조직법 개편이전			정부조직법 개편이후		
시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명	시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명
	부산진구	복지사업과		부산진구	복지사업과
	동래구	주민서비스과		동래구	복지과
	남구	주민복지서비스과		남구	주민복지서비스과
	북구	주민복지과		북구	주민복지과
	해운대구	행복나눔과		해운대구	행복나눔과
	사하구	주민서비스과		사하구	주민서비스과
	금정구	복지지원과		금정구	복지지원과
	강서구	주민복지과		강서구	주민생활지원과
	연제구	복지사업과		연제구	복지사업과
	수영구	복지서비스과		수영구	복지서비스과
	사상구	복지서비스과		사상구	복지서비스과
	기장군	사회복지과		기장군	사회복지과
대구광역시	중구	주민복지과	대구광역시	중구	주민복지과
	동구	복지지원과		동구	복지지원과
	서구	복지사업과		서구	복지사업과
	남구	복지지원과		남구	복지지원과
	북구	주민복지과		북구	주민복지과
	수성구	주민복지과		수성구	주민복지과
	달서구	주민복지과		달서구	주민복지과
	달성군	사회복지과		달성군	사회복지과
인천광역시	중구	주민복지과	인천광역시	중구	주민복지과
	동구	주민복지과		동구	주민복지과
	남구	가정복지과		남구	가정복지과
	연수구	사회복지과		연수구	사회복지과
	남동구	주민복지과		남동구	주민복지과
	부평구	여성과		부평구	여성과
	계양구	복지서비스과		계양구	복지서비스과
	서구	복지서비스과		서구	복지서비스과
	강화군	복지위생과		강화군	주민생활지원과
	옹진군	주민생활지원과		옹진군	주민생활지원과

정부조직법 개편이전			정부조직법 개편이후		
시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명	시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명
광주광역시	동구	복지사업과 (여성아동담당)	광주광역시	동구	주민생활과 (여성아동담당)
	서구	복지사업과 (여성청소년담당)		서구	복지사업과 (여성청소년담당)
	남구	복지사업과 (가정아동복지담당)		남구	복지사업과 (가정아동복지담당)
	북구	복지사업과 (여성청소년담당)		북구	복지사업과 (여성청소년담당)
	광산구	사회복지팀 (여성정책담당)		광산구	사회복지팀 (여성정책담당)
대전광역시	동구	주민생활지원국 주민생활복지과	대전광역시	동구	주민생활과 (여성아동담당)
	중구	주민생활지원국 주민생활봉사과		서구	복지사업과 (여성청소년담당)
	서구	주민생활지원국 복지지원과		남구	복지사업과 (가정아동복지담당)
	유성구	주민생활지원국 복지복지서비스과		북구	복지사업과 (여성청소년담당)
	대 덕 구	생활지원본부 여성아동팀		광산구	사회복지팀 (여성정책담당)
울산광역시	중구	복지서비스과	울산광역시	중구	복지서비스과
	남구	복지사업과		남구	복지사업과
	동구	주민복지과		동구	주민복지과
	북구	복지서비스과		북구	복지서비스과
	울주군	복지사업과		울주군	사회복지과
강원도	춘천시	여성가족과	강원도	춘천시	여성가족과
	원주시	여성가족과		원주시	여성가족과
	강릉시	여성가족과		강릉시	여성가족과
	동해시	복지여성과		동해시	복지여성과
	태백시	사회복지과		태백시	사회복지과
	속초시	여성가족과		속초시	여성가족과
	삼척시	사회복지과		삼척시	사회복지과
	홍천군	사회복지과		홍천군	주민생활지원과

정부조직법 개편이전			정부조직법 개편이후		
시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명	시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명
	횡성군	사회복지과		횡성군	사회복지과
	영월군	사회복지과		영월군	사회복지과
	평창군	주민생활지원과		평창군	주민생활지원실
	정선군	주민생활지원과		정선군	주민생활지원과
	철원군	사회복지과		철원군	사회복지과
	화천군	사회복지과		화천군	사회복지과
	양구군	사회복지과		양구군	사회복지과
	인제군	사회복지과		인제군	사회복지과
	고성군	사회경제과		고성군	사회경제과
	양양군	주민생활지원과		양양군	주민생활지원과
경기도	수원시	가족여성과	경기도	수원시	가족여성과
	성남시	여성정책과		성남시	가족여성과
	부천시	가정복지과		부천시	가정복지과
	안양시	가족여성과		안양시	가족여성과
	안산시	가족여성과		안산시	가족여성과
	용인시	가족여성과		용인시	가족여성과
	평택시	가정복지과		평택시	복지행정과
	광명시	가정복지과		광명시	가정복지과
	시흥시	사회복지과		시흥시	사회복지과
	군포시	가족여성정책과		군포시	가족여성정책과
	화성시	여성가족과		화성시	여성가족과
	이천시	사회복지과		이천시	사회복지과
	김포시	여성가족과		김포시	가족여성과
	광주시	가정복지과		광주시	가정복지과
	안성시	사회복지과		안성시	주민생활지원과
	하남시	사회복지과		하남시	사회복지과
	의왕시	사회복지과		의왕시	사회복지과
	오산시	사회복지과		오산시	사회복지과
	여주군	사회복지과		여주군	주민생활지원과
	양평군	사회복지과		양평군	사회복지과
	과천시	사회복지과		과천시	사회복지과

정부조직법 개편이전			정부조직법 개편이후		
시·도별	기초자치단체명	여성관련부서명	시·도별	기초자치단체명	여성관련부서명
	고양시	가족여성과		고양시	가족여성팀
	의정부시	가족여성과		의정부시	가족여성과
	남양주시	가족여성과		남양주시	가족여성과
	파주시	사회복지과		파주시	사회복지과
	구리시	사회복지과		구리시	사회복지과
	포천시	가족여성과		포천시	가족여성과
	양주시	사회복지과		양주시	가정복지과
	동두천시	사회복지과		동두천시	사회복지과
	가평군	사회복지과		가평군	사회복지과
	연천군	사회복지과		연천군	사회복지과
충청북도	청원군	사회복지과 여성정책담당	충청북도	청원군	사회복지과 여성이동담당
	옥천군	사회복지과 여성가족담당		옥천군	주민복지과 여성이동담당
	증평군	주민생활복지과 여성이동담당		증평군	주민복지실 여성청소년담당
	괴산군	복지여성과 여성청소년담당		괴산군	주민복지과 여성청소년담당
	단양군	복지여성과 여성정책담당		단양군	생활복지여성과 여성정책담당
	청주시	가족여성과 여성정책담당		청주시	가족여성과 여성정책담당
	충주시	사회복지과 여성복지담당		충주시	사회복지과 여성복지담당
	제천시	여성유소년팀		제천시	여성유소년팀
	보은군	주민복지과장 여성정책담당		보은군	주민복지과장 여성정책담당
	영동군	복지여성과 여성정책담당		영동군	복지여성과 여성정책담당
	진천군	사회복지과 여성정책담당		진천군	사회복지과 여성정책담당
	음성군	사회복지과 여성청소년담당		음성군	사회복지과 여성청소년담당
충청남도	천안시	여성가족과	충청남도	천안시	여성가족과

정부조직법 개편이전			정부조직법 개편이후		
시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명	시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명
	공주시	복지사업과		공주시	복지사업과
	보령시	행복나눔과		보령시	행복나눔과
	아산시	여성가족과		아산시	가정복지과
	서산시	복지과		서산시	복지과
	논산시	사회사업과		논산시	주민생활지원과
	계룡시	주민생활지원과		계룡시	주민생활지원과
	금산군	사회복지과		금산군	사회복지과
	연기군	사회복지과		연기군	사회복지과
	부여군	사회복지과		부여군	사회복지과
	서천군	주민생활지원과		서천군	주민생활지원과
	청양군	사회복지과		청양군	사회복지과
	홍성군	복지과		홍성군	복지과
	예산군	복지과		예산군	복지과
	태안군	복지과		태안군	사회복지과
	당진군	사회복지과		당진군	사회복지과
전라북도	전주시	여성청소년과	전라북도	전주시	여성청소년과
	군산시	여성복지과		군산시	여성복지과
	익산시	가정복지팀		익산시	노인여성정책과
	정읍시	사회여성과		정읍시	사회여성과
	남원시	복지과		남원시	복지과
	김제시	복지사업과		김제시	주민복지과
	완주군	주민생활지원과		완주군	주민생활지원과
	진안군	주민생활지원과		진안군	주민생활지원과
	무주군	주민복지과		무주군	주민복지과
	장수군	민원복지과		장수군	주민생활지원과
	임실군	주민복지과		임실군	주민복지과
	순창군	주민생활지원과		순창군	주민생활지원과
	고창군	사회복지과		고창군	사회복지과
	부안군	사회복지과		부안군	사회복지과
전라남도	목포시	사회복지과	전라남도	목포시	사회복지과
	여수시	여성정책과		여수시	여성정책과

정부조직법 개편이전			정부조직법 개편이후		
시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명	시·도별	기초자치 단체명	여성관련부서명
	순천시	여성가족과		순천시	여성가족과
	나주시	사회복지과		나주시	사회복지과
	광양시	생산복지과		광양시	생산복지과
	담양군	사회지원과		담양군	사회지원과
	곡성군	사회복지과		곡성군	사회복지과
	구례군	사회복지과		구례군	사회복지과
	고흥군	사회복지과		고흥군	사회복지과
	보성군	사회복지과		보성군	사회복지과
	화순군	사회복지과		화순군	사회복지과
	장흥군	주민생활지원과		장흥군	주민생활지원과
	강진군	여성복지팀		강진군	여성복지팀
	해남군	가족복지과		해남군	가족복지과
	영암군	사회복지과		영암군	사회복지과
	무안군	사회복지과		무안군	사회복지과
	함평군	사회복지과		함평군	사회복지과
	영광군	주민생활지원과		영광군	주민생활지원과
	장성군	주민생활지원과		장성군	주민생활지원과
	완도군	사회복지과		완도군	사회복지과
	진도군	사회복지과		진도군	사회복지과
	신안군	여성복지과		신안군	여성복지과
경상북도	포항시	여성청소년가족과	경상북도	포항시	여성가족과
	경주시	사회복지과		경주시	사회복지과
	김천시	사회복지과		김천시	복지위생과
	안동시	주민생활지원과		안동시	주민생활지원과
	구미시	사회복지과		구미시	사회복지과
	영주시	사회복지과		영주시	사회복지과
	영천시	사회복지과		영천시	주민생활지원과
	상주시	사회복지팀		상주시	사회복지팀
	문경시	사회복지과		문경시	사회복지과
	경산시	사회복지과		경산시	사회복지과
	군위군	사회복지과		군위군	사회복지과

정부조직법 개편이전			정부조직법 개편이후		
시·도별	기초자치단체명	여성관련부서명	시·도별	기초자치단체명	여성관련부서명
경상북도	의성군	사회과	경상북도	의성군	노인여성복지과
	청송군	사회복지과		청송군	사회복지과
	영양군	사회경제과		영양군	사회복지과
	영덕군	사회복지과		영덕군	주민생활지원과
	청도군	사회복지과		청도군	사회복지과
	고령군	사회복지과		고령군	주민생활지원과
	성주군	사회복지과		성주군	사회복지과
	칠곡군	사회복지과		칠곡군	사회복지과
	예천군	사회복지과		예천군	사회복지과
	봉화군	사회복지위생과		봉화군	주민생활지원과
	울진군	사회복지과		울진군	사회복지과
	울릉군	사회복지과		울릉군	주민생활지원과
경상남도	창원시	여성가족과	경상남도	창원시	여성가족과
	마산시	가족여성과		마산시	가족여성과
	진주시	가정복지과		진주시	가정복지과
	진해시	주민복지과		진해시	주민복지과
	통영시	주민복지과		통영시	주민생활복지과
	사천시	사회복지과		사천시	사회복지과
	김해시	여성아동과		김해시	여성가족과
	밀양시	사회복지과		밀양시	사회복지과
	거제시	사회복지과		거제시	사회복지과
	양산시	사회복지과		양산시	사회복지과
	의령군	사회복지과		의령군	사회복지과
	함안군	주민복지과		함안군	주민복지과
	창녕군	사회복지과		창녕군	사회복지과
	고성군	주민복지과		고성군	주민복지과
	남해군	사회복지과		남해군	사회복지과
	하동군	복지위생과		하동군	복지위생과
	산청군	주민복지과		산청군	주민복지과
	함양군	주민복지과		함양군	주민복지과
	거창군	사회복지과		거창군	주민생활지원과
	합천군	주민복지과		합천군	주민생활지원과

4. 현행 여성정책추진체계의 한계점

앞에서 보았듯이 우리나라 여성정책추진체계는 지난 60여 년간 법적, 제도적, 그리고 행정적으로 큰 발전을 이루었다. 특히, 여성정책추진체계는 1980년대 이후 많은 발전을 이루었다. 실제, 1980년 코펜하겐에서 개최된 제2차 세계여성회의에서 한국 대표단이 국가적 차원의 여성담당 기구의 설치를 공언한 이후, 1983년 여성문제 전담 국책연구기관으로 한국여성개발원이 생기고, 같은 해 국무총리의 정책자문기구로 여성정책심의위원회가 설치되었다. 이후, 노태우 정부 당시 1988년 여성정책 전담 국가기구로 중앙에 정무장관(제2)실이 생겼고, 지방의 광역자치단체에는 가정복지국/과와 기초자치단체에는 가정복지과/계가 생겼다. 당시, 정무장관(제2)실은 1985년 정부차원에서 계획된 여성정책의 새로운 흐름을 현실화하고 민주화를 추진하겠다는 정부의 의도를 표출한 상징적인 기구였다. 이후 1988년 김대중 정부가 들어서면서, 종전의 정무장관(제2)실을 10년 만에 폐지하고 대통령 직속 여성특별위원회를 신설하였다. 1998년 김대중 정부가 출범할 당시는 경제위기 극복에 총력을 기울여야 했으므로 작고 효율적인 정부를 목표로 하였기에, 조직개편에서 정무장관(제2)실 대신에 대통령 직속의 여성특별위원회를 설치하여 정부조직의 크기를 줄이고자 했던 것이다. 또한 이 때 여성정책심의위원회가 폐지되었으며, 여성정책 공조와 협의를 위한 네트워크의 필요성에 의해 행정자치부, 교육부, 법무부, 농림부, 보건복지부, 노동부의 6개 부처에 여성정책담당관실이 신설되었다. 이들 6개 부처 여성정책담당관실에서는 각 부처의 업무와 관련된 여성정책을 수립하고 이를 여성특별위원회와 협력하는 업무를 수행하였다. 여성특별위원회는 여성특위의 위원장이 장관급으로 각료회의에 의안 제출권과 입법권도 갖지 못하였고, 준사법권도 없었다. 또한 조직이나 예산의 규모가 작아 단위 기관으로서 정책수행에 필요한 조직역량이 부족했다. 그 결과, 여성특별위원회는 여성정책을 총괄·조정하는 업무보다는 부수적인 일에 치중하게 되었다.

여성특별위원회가 여성관련 업무를 총괄·조정하는 기능을 담당하는 데는 한계가 있으며 여성정책 전담부처가 신설되어야 한다는 여성계의 요구로 인

해 2001년 1월말 대통령 직속 여성특별위원회가 폐지되고 여성부가 출범하게 되었다. 이후, 노무현 정부가 들어서면서 2002년 12월 「여성발전기본법」 개정을 통해 여성정책추진체계는 여성부를 중심으로 6개 부처 여성정책담당관실과의 연계를 갖는 구조를 유지하되, 각 부처가 추진하는 여성정책의 효율적인 조정을 위하여 2003년 3월 국무총리 소속 하에 「여성정책조정회의」를 설치하였다. 아울러, 2003년 5월부터 개정된 「여성발전기본법」 제12조에 근거하여 각 중앙행정기관의 여성정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 당해 기관의 기획관리실장 또는 이에 준하는 공무원으로 45개 중앙행정기관에 「여성정책책임관」을 지정하였다. 당시 여성부의 업무는 기존의 여성특별위원회 업무 이외에 보건복지부로부터 이관 받은 가정폭력·성폭력 피해자의 보호, 윤락행위 등의 방지업무 및 일제하 일본군 위안부에 대한 생활안정 지원업무와, 노동부로부터 이관 받은 일하는 여성의 집 등이었다. 이 시기 여성부에서 여성관련 업무를 종합적으로 수립하고 체계적으로 집행할 수 있게 되었다는 점은 큰 발전이라고 할 수 있다. 그러나 다른 부처의 여성관련 업무들을 이관 받으면서 여성정책의 조정기능이 약화되었고, 6개 정부부처와의 정책조정 네트워크가 약해져 각 부처의 여성정책담당관실이 2004년 이후 집행부서인 과나 팀의 형태로 흡수·통합되어 버렸다.

한편 2005년 6월에는 저출산·고령화 사회의 도래와 다양한 가족유형의 등장에 따라 가족을 대상으로 한 정책을 강화해야 한다는 국가적 필요성이 강조되면서 여성부가 여성가족부로 개편되었다. 여성가족부는 보건복지부의 가족 및 영유아 보육업무를 이관 받아 그 기능이 대폭 확대되었다. 이 시기 여성가족부는 여성 및 가족정책 관련 법률을 법제화하고 이를 집행할 권한까지 갖춘 독립 행정부처로 성장하였다. 또한 행정적 측면에서도 성별영향평가제도와 성인지 예산의 도입으로 정책개발 및 집행 과정에서 양성평등을 추구할 수 있게 되었다. 그러나 사회복지정책이 여성가족부와 보건복지부, 청소년위원회로 나누어져 있어서 업무의 경계가 모호했고 따라서 문제 발생 시 책임소재를 분명히 하기 어려웠다.

이후 2008년 출범한 이명박 정부는 여성가족부의 가족·보육 기능을 보건복지가족부로 이관하고 여성부를 1실 2국 13과(정원 100명)로 축소 조정하였

다. 현재 여성부는 여성정책의 기획·종합, 가정폭력·성폭력 방지 및 피해자 보호, 성매매 방지 및 피해자 보호, 여성의 권익증진 등 여성의 지위향상에 관한 사무를 관장하고 있다.

이와 같이 사회 환경의 변화에 대한 대응과 정권교체에 따른 최고지도층의 관심도에 따라 여성정책을 담당하는 조직은 확대와 축소의 다양한 변모 과정을 거쳐 왔음을 알 수 있다. 여성정책추진체계의 한 중심에 있는 현재의 여성부는 기존의 여성가족부 시절 문제시 되던 업무의 중복성을 피하기 위해 관장 사무를 다른 부처로 대폭 이전하고, 최소한의 집행업무만을 담당하면서 각 부처의 정책에 성평등 관점을 통합하기 위한 조정업무로 무게중심을 옮기고 있다. 이러한 조직개편으로 특정문제에 대하여 집중적으로 정책 집행을 할 수 있게 되었다는 장점도 있지만, 부의 규모가 작기 때문에 여성정책을 조정하면서 주도할 역량이 부족하고 독립부처로서 업무량이 부족하다는 한계를 지니고 있다.

조직의 인력과 예산이 대폭 줄어들어 위상이 축소된 상태에서 집행기능은 물론 여성부의 주요 업무인 여성정책의 총괄조정업무를 효율적으로 추진하는 데에는 한계가 있다. 왜냐하면 여성정책은 그 특성상 다른 부처 및 지방자치단체의 긴밀한 협조 없이는 수행시 어려움이 있고, 정책 협력 대상이 위상이 동등한 정부 부처들이기에, 여성부에서 특별한 권한 없이 정책을 마련하고 집행을 주도하기에는 역량의 한계가 있기 때문이다. 따라서 집행기능에서 총괄조정기능으로 여성부 기능의 무게중심이 옮겨온 현 시점에서는 여성정책 조정회의의 활성화나 여성정책 조정·협력 기능 강화가 어느 때보다 더욱 요구된다.

국무총리 소속으로 여성정책조정회의는 여성정책에 관한 주요 사항을 심의·조정하기 위한 기구로서, 기본계획 및 시행계획에 관한 사항, 2 이상의 행정기관에 관련되는 여성정책의 조정에 관한 사항, 여성정책의 평가 및 제도 개선에 관한 사항, 그 밖에 여성정책을 위하여 대통령령으로 정하는 사항을 심의·조정하도록 되어 있지만, 2003년 설치된 이후 1년에 1-2번 밖에 개최되지 않은 상태(전체 8번 개최)이며, 주로 여성정책중장기계획의 수립 및 실적 보고만 하고 있는 실정이다. 이러한 현실을 보더라도 여성정책조정회의가

조정기능을 실질적으로 수행이 가능하도록 하는 추진체계 정비의 필요함을 알 수 있다.

또한 여성정책 조정·협력을 위하여 여성정책담당관과 협조부서를 지정하여 운영하고 있으나, 이 부분도 보완이 필요하다. 여성부장관은 기본계획과 시행계획을 수립·시행하기 위하여, 그리고 중앙행정기관의 장이나 시·도지사는 시행계획을 수립·시행하기 위하여, 필요하면 관계 중앙행정기관·지방자치단체 또는 공공기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이를 위하여 중앙행정기관의 장 및 시·도지사는 당해기관에 여성정책관련 협조부서를 지정·운영하여야 한다(여성발전기본법 시행령 제6조). 그러나 담당자들의 고유 업무가 있는 상태에서 전문성은 담보할 수 없는 상태이며, 그 임무의 범위가 명확하지 않다는 한계가 있다. 이를 보완하기 위한 추진체계 정비도 필요하다.

결론에서는 이와 같은 현 여성정책추진체계의 한계를 극복하기 위한 대안을 제시하고자 한다.

V

결론 : 한국의 여성정책추진체계 강화 방안

- 1. 여성정책추진체계의 강화의 필요성 185
- 2. 여성정책추진체계의 강화 방안 185

1. 여성정책추진체계의 강화의 필요성

앞으로 우리나라의 여성정책추진체계의 개편과 관련하여 향후 과제로는 여성정책의 개념이 양성평등정책의 개념으로 전환하는 상황에서 이에 맞는 여성부의 업무를 찾고, 효율적인 여성정책추진체계의 변화를 통하여 현 정부가 추진하는 실용주의 정책에 동참하여야 하는 과제를 안고 있다. 한 예로 2005년 「남녀차별금지및구제에관한법률」의 폐지와 함께 성희롱, 성차별구제 업무가 국가인권위원회로 넘어갔는데, 성인지적 관점에서 이에 대한 업무를 어느 부처에서 하는 것이 현실적인지 검토를 해보아야 할 것이다.

여성부의 개편의 방향은 다음의 세 가지로 잡을 수 있다.

첫째, 현재의 여성부를 존속시키고, 여성정책조정회의의 기능을 강화하는 방안이다. 현재의 여성부를 그대로 존속시키고 총괄조정 기능을 강화하는 형태로 현재의 국무총리 산하 여성정책조정회의의 기능을 대통령직속의 여성정책조정회의로 개편하여 여성부가 간사의 역할을 하는 것이다.

둘째, 현재의 여성부를 폐지하고 총괄조정 기능을 강화하는 방안이다. 타부서와 중복성이 있는 업무를 해당부서로 이관하고, 여성부를 총괄조정 기능을 갖는 대통령직속의 양성평등위원회로 개편하는 방안이다.

셋째, 현재의 여성부에서 관련 집행업무를 확대 강화하는 방안이다. 현재 여성부가 초미니 부서로서 집행력이 현저히 떨어지므로 이전의 여성가족부의 확대된 형태로 현재의 보건복지가족부로 이관된 가족 보육관련 업무는 물론 청소년 업무도 포함하여 집행업무를 강화하는 것이다.

여성부의 개편방안은 선택의 문제이다. 즉, 총괄조정 기능을 어떻게 강화할 것인가, 아니면 집행기능을 강화할 것인가의 문제이다.

2. 여성정책추진체계의 강화 방안

가. 제1안

: 여성부 존속/ 여성정책조정회의를 대통령직속 여성정책조정회의로 개편

1) 현 국무조정실 여성정책조정회의를 대통령직속 여성정책조정회의로 개편

- 목적 : 장관들이 참여하여 모든 정책에 성주류화 관점 통합
- 성격 : 현재의 국무총리실 산하 여성정책조정회의 - 심의조정기구
⇒ 대통령 직속의 여성정책조정회의 - 심의조정기구
- 기능 : 여성정책 기본계획 및 시행계획에 관한 사항
2개 이상의 행정기관에 관련되는 여성정책의 조정에 관한 사항
여성정책의 평가 및 제도에 관한 사항
남녀평등을 실현하기 위한 적극적 조치의 시행에 관한 사항
정책의 성별영향분석·평가에 관한 심의조정업무(추가)
- 행정사항 : 간사 - 여성부

2) 여성부의 성주류화 예산 확대 및 평가시스템 구축

- 목적 : 효율적인 성주류화 추진 기반 구축
- 성격 : 현재의 여성부 업무 강화
- 내용 : 국가재정법에 근거 성별영향평가예산 확대
성주류화 평가시스템 확충

3) 중앙 및 지방의 정부 조직에 여성정책담당관제 지정 운영

- 배경 : 여성정책의 전부서 망라성을 감안하여 중앙 및 지방 정부조직에 여성정책담당관제 지정 운영(독일, 프랑스의 예)
- 목적 : 여성정책 추진의 실효성 확보
- 내용 :
 - ① 국가기구 및 지방자치단체 여성정책담당관을 기획관리실장 또는 관련 부서 국장으로 임명
 - ② 모든 정부부처 및 지방자치단체 여성정책담당관으로 하여금 그 부처의 모든 정책에 대한 여성관점의 검토 권한을 주며, 중앙부처와 협조하여 이에 대한 조정에 응하게 하고 여성정책조정회의에 보고 의무 부여

- ③ 법률, 정책 등에 성 관점을 통합시키기 위한 입법, 행정담당자들을 위한 교육프로그램 개발 및 실시
- ④ 성별 분리자료와 정보의 생산 및 배포
 - 성 통계프로그램 강화/ 정부 각종 통계 성별 통계화 작업/ 여성통계 연감 발간

나. 제2안

: 대통령직속의 양성평등위원회로 개편/ 중앙 및 지방에 여성정책 관련 국/과 운영

1) 양성평등위원회 설치

- 성격 : 대통령 직속의 행정위원회
- 특징 : 집행권과 총괄조정권 동시에 수행, 각료회의 참석 및 의결권 부여, 준사법권 보유
- 내용 :
 - ① 현재의 여성부의 집행업무 존속
 - 여성일자리 창출, 여성대표성 강화, 여성인권 등 현행업무
 - ② 국가인권위원회의 성차별구제 업무 이관
 - 준사법권 보유
 - ③ 성주류화를 위한 총괄조정 업무 강화
 - 「성평등기본법」 및 「성별영향분석평가법」의 제정을 대비한 성별 영향 평가의 총괄 조정 및 심의기능의 강화
 - 중앙 및 지방정부의 성인지 예산 확보 및 성별영향평가사업의 수행
 - 총괄·조정업무
- 참고 : 김대중정부 시절 대통령 직속의 여성특별위원회의 기능과는 각료회의 의결권 및 준사법권을 부여하는 것이 기본적으로 차이가 있음.

2) 중앙 및 지방의 정부 조직에 여성정책관련 국/과 운영

- 배경 : 중앙 및 지방 정부조직에 여성정책과 관련 전문성 집행기능강화를 위하여 국 또는 과 운영
- 목적 : 여성정책의 실질적 추진의 전문성과 실효성 확보
- 내용 :
 - ① 모든 정부부처 및 지방자치단체 여성정책 관련 국/과로 하여금 그 부처의 모든 정책에 대한 집행 권한을 주며, 중앙부처와 협조하여 모든 법률 및 정책에 성 관점이 통합되고 있는지의 여부를 양성평등위원회에 보고의 의무 부여
 - ② 법률, 정책 등에 성 관점을 통합시키기 위한 입법, 행정담당자들을 위한 교육프로그램 개발 및 실시
 - ③ 성별 분리자료와 정보의 생산 및 배포
 - 성 통계프로그램 강화/ 정부 각종 통계 성별 통계화 작업/ 여성통계 연감 발간

다. 제3안

: 여성부의 기능 확대- 여성가족청소년부 설치

- 배경 : 여성들의 생애 발달주기와 관련된 업무를 통합할 필요성
- 목적 : 가족 및 여성과 관련된 업무를 통합함으로써 업무의 효율성 증진
- 성격 : 집행부의 성격을 명실공히 확대
- 내용 :
 - 현재의 여성부 업무 + 보건복지가족부의 가족 및 보육업무 + 청소년 업무
- 기능 :
 - 자녀 양육 가정에 대한 경제적 부담 경감
 - 임신 및 출산에 대한 지원 확대
 - 일과 가정의 양립 환경 조성
 - 아동과 청소년의 건전한 성장을 위한 사회적 지원시스템의 확립
 - 성폭력, 성매매문제의 해결

● 외국사례 :

- 호주 : 가족과 지역사회 서비스부(가족 아동 및 청소년 정책 통합)
- 독일 : 연방 가족·노인·여성·청소년부(아동·청소년·가족 정책 통합)

참고문헌

□ 국내문헌

- 권영자(1995), 한국 여성정책에 관한 연구, 성신여자대학교 박사학위논문.
- 김경희, 강은애, 국경희, 김민희(2006), 『양성평등정책 예산 제도화 방안 연구』, 여성가족부 연구보고 2006-16.
- 김경희(2005), “세계화와 한국 여성정책의 변화”, 『여성과 사회』, 한국여성연구소.
- 김민정(2002), “여성정책의 변화에 영향을 미치는 요인-프랑스 여성정책전담기구를 중심으로” 한국정치학회 춘계학술회의 발표논문.
- 김복규(2000), “우리 나라 여성정책의 변화와 발전과제”, 『2000년도 기획세미나 국제포럼 발표논문집』, 한국행정학회.
- 김선욱(2001), 『여성정책책임관(GEO) 제도에 관한 연구』, 여성부.
- 김신 외(2003), 『양성평등사회 구현을 위한 여성정책 발전방향』, 여성부.
- 김엘림(2008), “헌정 60년의 법과 여성의 관계”, 『한국 여성 삶의 변화와 미래 아젠다』, 건국60주년 기념 학술 심포지엄, 한국여성정책연구원.
- 김엘림 외(1999), 각국의 여성관련 행정기구의 현황, 한국여성개발원.
- 김양희(2008), “한국의 성주류화 제도와 과제”, 『국제사회의 성주류화 동향과 한국의 여성정책 전략』, 개원 25주년 기념 국제 학술심포지엄, 한국여성정책연구원.
- 김양희 외(2001), 여성정책기본계획의 실효성 제고방안 연구, 여성부.
- 김영희(2001), “독일의 연방 여성정책담당 행정기구,” FES-Information-Series, Friedrich Ebert Stiftung.
- 김원홍(1997), 『중앙과 지방의 여성정책 연계추진 방안』, 한국여성개발원.
- 김은경(2005), “한국진보 여성운동의 국가 참여 형태에 관한 연구”, 연세대학교 박사논문.
- 김재인·조연숙(2002), 『여성정책 수행평가에 관한 연구』, 한국여성개발원.
- 김태현(2008), 선진화 시대를 여는 여성·가족정책의 전망과 과제, 젠더리뷰(2008 여름호), 한국여성정책연구원.
- 박숙자(2004), 한국의 여성정책과 제17대국회의 입법과제, 국회여성정책포럼 제4차 토론회.
- 박영도(2003), 『독일연방정부의 입법절차개혁:연방각부공통직무규칙을 중심으로』.

한국법제연구원.

박주월·유선이 외(2007), “사회변화과정에서의 여성정책의 의미와 평가”, 2007년 하계 공동학술대회 발표논문집, 한국행정학회.

변화순(1992), “국가정책과 여성”, 『여성연구(제9권3호)』, 한국여성개발원.

사순옥(2006), “통일 이후 독일 여성정책의 발전과정과 현황,” 『한국고대학회』, 제 19집.

신용자·김영신(2002), 『주요 선진국의 여성정책과 남녀평등법제도』, 서울: 노문사.

양현모(1997), 『독일의 정부조직:주요제국의 행정제도 동향조사』. 한국행정연구원.

여성부(2003), 『여성정책담당관실 업무분석평가』.

여성부(2004), 『2003 여성백서』, 여성부.

원시연(2006), “여성정책담당 중앙행정기구 개편의 원인과 업무수행방식의 변화에 관한 연구”, 『행정논총(제44권2호)』, 서울대학교 행정대학원 한국행정연구소.

원시연(2006), “한국 여성정책담당 중앙행정기구의 역사적 변천과정에 관한 연구 - 정무장관(제2)실을 중심으로(1988-1998)”, 서울대학교 정치학 박사학위논문.

원시연(2007), “한국 여성정책의 변천에 관한 제도주의 연구”, 『한국정치연구(제16집제1호)』, 서울대학교 한국정치연구소.

장혜경 외(2006), 『여성가족정책의 발전방향과 추진체계 구축방안』, 여성가족부.

정충량·이효재(1969), 「여성단체활동에 관한 연구」, 『논총』 제14집, 이화여대 한국문화원.

전복희(2000), “1989년 이후 체제전환기 구 동독지역의 여성문제.” 『국제정치논총』 제40집1호.

여성가족부(2007), 제3차 여성정책 기본계획(2008-2012).

조영래(2001), “한국 여성정책추진체계의 개선방안에 관한 연구”, 중앙대학교 석사학위논문.

조우철(2000), “중앙정부의 여성정책담당기구의 기능에 관한 연구”, 2000년도 기획세미나 국제포럼 발표논문집(정부와 참여), 한국행정학회.

조진우(2008), 여성정책 방향과 과제, 젠더리뷰(2008 여름호), 한국여성정책연구원.

한국여성정책연구원(2008), 국제사회의 성주류화 동향과 한국의 여성정책 전략, 한국여성정책연구원 개원25주년 기념 국제 학술심포지엄.

행정안전부(2008), 정부조직개편 백서, 행정안전부.

허라금(2005), “성주류화 정책 패러다임의 모색 : ‘발전’에서 ‘보살핌’으로”, 한국여

성학(제21권1호).

황혜신 외(2007), 『미래를 대비한 여성가족정책의 방향 및 기능조정』, 여성가족부.
 Carolyn Hannan, “유엔 성주류화 전략 : 성과와 한계, 국제사회의 성주류화 동향
 과 한국의 여성정책 전략”, 한국여성정책연구원 개원 25주년 기념 국제 학
 술심포지엄, 한국여성정책연구원.

□ 외국 문헌

勞働協會編(1948), 『勞働基準法の實際』, 毎日新聞社.

依田精一・酒井はるみ(1975), 「山川菊榮氏と勞働省婦人少年局の設置」 『東京經大
 學雜誌』第92号.

赤松良子(1985), 『詳説男女雇用機會均等法及び改正勞働基準法』日本勞働協會.

村上千賀子(1992), 「日本における占領政策と女性解放-勞働省婦人少年局の設置過
 程を中心として」 『女性學研究』第2号.

國際連合廣報局(1996), 『國際連合と女性の地位向上1945-1996日本語版』 國際女性
 の地位協會編.

勞働省女性局(2000), 『未來を拓く-勞働省女性行政半世紀の歩み』 女性と仕事の未
 來館.

田中一昭・岡田彰編(2000), 『中央省廳改革-橋本行革が目指した「この國のかたち」』
 新評論社.

大澤眞理編(2002), 『21世紀の女性政策と男女共同參畫社會基本法第2版』 ぎょうせい.

横山文野(2002), 『戦後日本の女性政策』 勁草書房.

堀江孝司(2005), 『現代政治と女性政策』 勁草書房.

Allwood, Gill and Khursheed Wadia(2000), Women and Politics in France
 1958-2000 London:Routledge

BMFSFJ(2004), Frauen in Deutschland.

BMFSFJ(2006), Frauen in Deutschland.

BMFSFJ(2007), 20 Jahre Bundesfrauenministerium.

BMFSFJ(2008), Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwal-
 tung und in den Gerichten des Bundes.

Cordes, Mechthild(1996), Frauenpolitik, Gleichstellung oder Gesellschaftsver-

änderung?. Opladen: Leske+Budrich.

Government Equalities Office(2008), Annual Report and Resource Accounts 2007-08, (London: The Stationery Office.

Government Equalities Office(2008b), "Business Plan 2008-2009", London: The Stationery Office.

Lovenduski(2007), "Unfinished Business: Equality Policy and the Changing Context of State Feminism in Great Britain," Joyce Outshoom and Johanna Kantola, *Changing State Feminism*, Hampshire: The Palgrave.

Marian Sawyer(2007), "Australia: the Fall of the Femocrat", in *Changing State Feminism*, Joyce Outshoorn and Dr Johanna Kantola(eds), Palgrave Macmillan, England.

Mazur, Amy(1995), "Strong State and Symbolic Reform" Dorothy McBride Stetson and Amy Mazur eds., *Comparative State Feminism*, Thousand Oak:Sage Publications

Mazur, Amy(2005), "Gendering the Fifth Republic", Alistair Cole, Partrick Le Gales and Jonah Levy, *Developments in French Politics*, London: Palgrave.

Ministère de l'emploi et de la solidarité, Service des droits des femmes(2000), Une Administration au Service de l'égalité des chances entre les Hommes et les Femmes.

Republique Francaise(1999), Rapport sur la mise en oeuvre par la France des recommandations du programme d'action de la quatrieme congerence mondiale sur les femmes: Pekin Plus cinq.

Rhonda Sharp(2007), "Gender Responsive Budgets (GRB's) Have a Place in Financing Gender Equality and Women's Empowerment", Division for the Advancement of Women Expert Group Meeting on financing gender equality and the empowerment of women, Oslo, 4-7.

Sara Charlesworth(2006), "Legislation and Mechanisms for Promoting Gender Equality: the Australian Experience", Paper presented to the International Conference on Legislation and Mechanisms for Promoting Gender Equality, Kuala Lumper, 28-30 August 2006.

Stetson, Dorothy McBride(1987), *Women's Rights in France*, West Port:Green Wood Press

Tahnya Barnett Donghy(2003), "Gender and Public Policy Making Australia:

the Howard Government's Big Fat Lie", Refereed paper presented to the Australian Political Studies Association Conference, University of Tasmania, Hobart, 29 September - 1 October 2003.

UNDP(2007), Human Reports

Ute von Wrangell(2006), "Gleichstellungsbeauftragte/Frauenbeauftragte." in: Florene Hervé und Renate Wurts(eds.). Das Weiberlexikon. Köln: PapyRossa Verlag.

□ 인터넷 자료

www.hamburg.de/bsg (검색일: 2008.12.3)

www.berlin.de/sen/waf (검색일: 2008.12.3)

www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/ministerium.html (검색: 2008.10.30)

www.bundesrat.de/cln_99/nn_9082/DE/Organe-mitglieder/aus (검색일: 2008.11.29)

www.bundestag.de/cgi-bin/druck.pl (검색일: 2008.11.16)

www.hreoc.gov.au/listeningtour/launch/action.html (검색일: 2008.12.30)

www.hdr.undp.org/en/reports/global/

www.masgf.brandenburg.de (검색일: 2008.12.3)

www.mgffi.nrw.de (검색일: 2008.12.3)

www.ms.niedersachsen.de (검색일: 2008.12.3)

www.mv-regierung.de/fg/index.htm (검색일: 2008.12.3)

www.ofw.facsia.gov.au/ (검색일: 2008.12.15)

www.pmc.au/publication/families (검색일: 2008.12.11)

www.sozialministerium-bw.de (검색일: 2008.12.25)

www.sozialministerium.hessen.de (검색일: 2008.12.3)

www.stmas.bayern.de (검색일: 2008.12.3)

www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite (검색일: 2008.11.29)

www.un.org/womenwatch (검색일: 2008.11.20)

www.undp.org/en/media/HDR_20072008_EN_Complete.pdf(검색일: 2008)

www2.bremen.de/sozialsenator (검색일: 2008.12.3)



부 록

<부록 1> 주요국의 여성정책추진체계 분석 요약표	199
<부록 2> 국별 여성관련 기관/기구 현황	204

<부록 1> 주요국의 여성정책주진체계 분석 요약표

대상국 및 조사내용	한국	영국	프랑스	독일	캐나다	호주	일본
여성정책 에서 양성 평등정책 으로의 변 화 요인	<ul style="list-style-type: none">• 베이징행동강령으로 성주류화 전략을 이행해야 하는 의무를 갖게 됨• UN 등 국제사회의 여성지위의 계량화와 여성 지수의 개발과 같은 여성지위 향상 노력에 영향 받음	<ul style="list-style-type: none">• 베이징행동강령으로 성주류화 전략을 이행해야 하는 의무를 갖게 됨• EU의 암스테르담 조약으로 성주류화 정책 수립 촉진 (EU가입을 위해 로마조약 119조의 조치를 수행, EU사회 환경에 서명)• 흑인 여성 및 소수종족 여성의 다양성에 대한 요구 증대	<ul style="list-style-type: none">• 베이징행동강령으로 성주류화 전략을 이행해야 하는 의무를 갖게 됨• EU의 암스테르담 조약으로 성주류화 정책 수립 촉진• 진보성향의 사회당 정권 집권	<ul style="list-style-type: none">• 베이징행동강령으로 성주류화 전략을 이행해야 하는 의무를 갖게 됨• EU의 암스테르담 조약으로 성주류화 정책 수립 촉진• 신여성운동과 신여성운동 기담 여성의 정치 참여	<ul style="list-style-type: none">• 1970년 여성지위에 관한 Royal Commission의 보고를 통해 여성지위 향상을 위한 기구와 정책 발전• 1985 '권리와 자유 헌장'을 통해 양성평등이 법적으로 보장됨• 베이징행동강령으로 성주류화 전략을 이행해야 하는 의무를 갖게 됨	<ul style="list-style-type: none">• 1970년대부터 여성 운동 단체인 WED가 활발히 활동하였으며, 1972년 진보적 성향의 노동당 집권 후 페미니스트들의 정부 관료로 대거 발탁되어 정부 정책에 페미니스트들의 관점을 반영시킴• 베이징행동강령으로 성주류화 전략을 이행해야 하는 의무를 갖게 됨	<ul style="list-style-type: none">• 유엔세계여성의 해 선포 및 1975년 세계여성회의의 영향• 베이징행동강령으로 성주류화 전략을 이행해야 하는 의무를 갖게 됨• 차별철폐와 사회평등 중시하는 사회당이 다른 당과 함께 연립한 정부 발족• 기존 여성정책이 새롭게 나타난 문제제에 적절히 대처하지 못함• 정책 환경의 변화 (일본의 장기 불황)와 제도적 괴로
	여성정책에서 양성평등정책으로의 변화	<ul style="list-style-type: none">• 여성정책기본계획 수립 및 시행• 여성발전기본법 개정으로 성별영향평가사업 실시	<ul style="list-style-type: none">• 여성정책 및 평등 관련 기관을 설립 (예: GEO, 평등인권 위원회)하여 양성평등정책 시행	<ul style="list-style-type: none">• 헌법개정• 남녀평등 및 여성의 권리에 관한 국제협약 준수• EU의 양성평등	<ul style="list-style-type: none">• 공공기관 및 민간부문에서 사회의 지도적 지위에서 여성비율 확대를 추진• 여성관련 법률	<ul style="list-style-type: none">• '성평등을 위한 연방정부계획' 수립 및 목표달성을 위한 세부 정책(경제적, 교육, 보건, 정치적 평	<ul style="list-style-type: none">• 여성에신보고서 (WBS)의 도입으로 정책 수행 평가의 기준으로 사용됨• 성차별법(SDA)과의 여성참여 확대,

200 주요국의 여성정책추진체계 연구

대상국 및 조사내용	한국	영국	프랑스	독일	캐나다	호주	일본
여성평등 정책 관련 정부조직 들의 기능과 권한	부녀국, 보건과 (1948)→ 부녀아동 국(1963)→기정복 지국(1980)→정무 장관(제2실)(1988) →대통령직속여성 특별위원회(1998) →여성부(2001)→ 여성가족부(2005) →여성부(2008)	여성위원회(WNC, 1969)→여성담당국 (WU,1997)→여성평 등국 (WEU,2001)→ 정 부 평 등 사 무 처 (GEO, 2008)	여성노동위원회 (1965)→ 여성조건담당장무 차관(1974)→ 여성노동담당장무 차관 여성조건담당장관 (1978)→ 여성권리 담당장관(1981)→ 여 성 권 리 장 관 (1985)→ 여성조건 담당관(1986)→ 가 족, 여성의 권리, 연대, 귀환자담당 장관(1988)→여성 권리담당장무차관	연방 내무부 내 여 성정책과(1950)→ 연방 청소년·가족 ·보건부 내 여성 정책과 변경(1972) →연방 청소년·가 족·건부 내 여성 정책실(1979)→연 방 청소년·가족· 여성·보건부내 여 성정책국(1986)→ 연방 가족·노인· 여성·청소년부내 여성정책국(1991)	연방 노동부 산하 의 여성국(1954)→ 총리지문기관 내 여성지위처(1971) →여성지위처 확장, 여성지위 담당 장 관 임명하고 독립 된 부로 승격(1976) →노동부의 여성국 이 인력자원사무국 의 전략행정국으로 이전됨(1993)→여 성지위처 책임장관 이 차관급으로 하 향 조정됨(1995)→ 보건부 내 여성건	여성업무국(1974)→ 여성업무국이 내 무·환경부의 차관 실로 이전됨(1977)→ 여성기구 폐지(1981 -1983)→여성기구 재건(1983)→ 여성기 구 명칭이 여성지위 국으로 바뀜(1986)→ 여성지위국이 '가족, 주택, 공동체 서비스 및 원주민 관련업무 부처(FaCSIA)의 일 부로 통합됨(2004)	노동성 내 부인소년 국(1947)→광역단체 에 부인소년국지방 직원실 설치(1953년 부인소년국으로 개 편), 부인소년문제심 의회 설치(1948)→총 리부에 부인문제기 획 추진본부, 부인문 제기획추진회의, 부 인문제담당실 설치 (1976)→부인문제담 당장관 신설(1992)→ 총리부의 부서 폐지 하고 대신 남녀공등 참획추진본부, 남녀
			관련 조약 및 현 장의 수용 • 고용상의 남녀 평등법제 제정 및 실시	개정(예: 여성의 병역 및 전투 참 여, 육아수당과 육아기간을 위한 법) •성주류화 부처간 연구그룹 발족 •법률안에 남성형 과 여성형 병기 •이주여성을 위한 프로젝트 진행 •연방 반차별 부서 설립, 성차별 정 보제공 및 상담	등, 폭력방지, 여 성빈곤 해결에 관한 정책) 추진	적극적 조치법 (AAA)이 제정되어 여성평등정책의 근거 법안이 마련 됨	여성평등에 입각 한 사회제도·관 행의 제고와 의식 개혁, 고령에서의 남녀 균등 기회와 대우 확보 등 총 11개 사항)

대상국 및 조사내용	한국	영국	프랑스	독일	캐나다	호주	일본
	<ul style="list-style-type: none"> • 여성인력 개발 및 활용 • 여성인권보호 및 중합지원 • 양성평등 및 여성의 지위향상 • 여성의 대표성 강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 젠더, 인종, 장애, 나이, 성적성향 및 종교 혹은 신념에 따른 불평등 시정 • 여성을 위한 우선 조치에 시행 불적 토대 마련 • 평등을 위한 법적 토대 마련 • 평등관련 공공서비스협력여행 • 평등지표 개선 • 보다 나은 법규의 마련 	<ul style="list-style-type: none"> • 정치/경제/단체 생활에서 여성의 대표성을 동등하게 하는 것 • 직업, 고용, 직업 교육, 새로운 사업 시작, 기업 내 승진에서의 남녀평등 추진 • 인권의 평등과 인간 존엄성 추구 • 구여성들의 권리 인식 및 향유 • 부부간 폭력방지 및 자율성 향유 	<ul style="list-style-type: none"> • 평등실현을 위한 법안 제출 • 고용/가족/사회/정치에서의 양성평등과 여성에 대한 폭력방지 프로그램 사업 전개 • 연과과제와 시범 사업 추진 및 발행 • 평등관련 여성단체와 연방차원의 네트워크 장려 및 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성지역기금과 여성 피트니스 기금을 통해 캐나다 전역의 여성의 사회참여와 성평등을 추구하는 여성단체 및 관련단체에 이를 지원 • 성별영향평가와 관련한 훈련 및 활동에 관한 지원 및 자료 	<ul style="list-style-type: none"> • 연방, 성차별법 관련 업무 • 근로여성노인에 대한 차별 금지 위크십 진행 • 결혼과 이혼, 자녀 양육, 여성과 출산에 관한 업무 • 가정폭력, 성폭력 제거 및 연구 업무 • 여성인력 교육 및 훈련 • 여성의 리더십 강화 및 개발 프로그램 운영 	<p>공공참여담당실, 남녀공동참여심의회(1993)설치→남녀공동참여추진본부, 남녀공동참여회의, 남녀공동참여국(1997)</p>
현재 기능과 관련한 (중앙)							<ul style="list-style-type: none"> ① 남녀공동참여추진본부 <ul style="list-style-type: none"> • 양성평등에 관한 시책 추진 ② 남녀공동참여회의 <ul style="list-style-type: none"> • 양성평등사회 구현의 촉진에 관한 기본방침과 정책, 주요 사항을 조사·심의 ③ 남녀공동참여국 <ul style="list-style-type: none"> • 양성평등사회 구현을 촉진하기 위한 기획업

202 주 요 국 의 여 성 정 책 추 진 체 계 연 구

대상국 및 조사내용	한국	영국	프랑스	독일	캐나다	호주	일본
			<ul style="list-style-type: none"> 시간 조정 및 직업생활과 가정생활의 조화를 추구하는 방법의 발전 	<ul style="list-style-type: none"> 가정 내 폭력 방지 임신부의 고통해결 및 방지 여성정책과 관련된 의안에 한해 발의권, 발안권, 연기관을 가지고 있음 		<ul style="list-style-type: none"> 의사결정직 참여 여성 수 확대를 위한 인터넷 등록 프로그램 운영 여성의 삶 통계 및 성인지 통계 신설 	<ul style="list-style-type: none"> 안, 통괄 조정
<p>여성평등정책의 전달체계</p> <p>관련 부처 업무와의 연계 및 조화</p>	<p>각 차(청)에 여성정책책임관 설치</p>	<ul style="list-style-type: none"> 비정부독립기관인 CEHR, WNC와 협조 관련 업무를 수행하는 타부처와 협조(예: 장애인 관련지표는 장애인 사무총에서 담당, 나머지 장애인 사무총에 지표 및 PSA프로젝트의 실행 및 책임은 GEO가 담당) 	<ul style="list-style-type: none"> 부처간 회의를 통해 양성평등정책결정에 관한 논의, 정책결정 4개의 위원회에 게서(성정보고위 지문위원회, 남녀지문평등자문위원회, 여성에 대한 폭력과 전쟁 위원회, 여성폭력 도위위원회) 자문을 받음 출리 신하의 동수감시소와 연계 	<ul style="list-style-type: none"> IMA연방 모든 부처에서 성주류화 이행 담당하는 국회의 장이 소속팀)를 설치하여 업무 연계 각종 위원회 및 센터의 (가족·노인·여성·청소년 위원회, 여성·청소년 위원회, 청소년 위원회, 젠더역량센터)와 연계 	<p>여성지위청이 주도하는 성별영향평가에 관한 정부 간 협의회를 3개월마다 개최</p>		<ul style="list-style-type: none"> 내각부에 저출산·남녀공동참회 특별담당장관을 임명 본부에 남녀공동 참회 담당관회의를 설치하여 본부의 회의가 개최될 때나 양성평등정책에 관한 중요한 결정이 이루어질 때 개최

대상국 및 조사내용	한국	영국	프랑스	독일	캐나다	호주	일본
	여성정책조정회의에서 여성정책에 관한 주요사항심의·조정		<ul style="list-style-type: none"> • '여성의 권리 및 남녀평등에 관한 국제위원회'에서 국회 내 남녀평등 및 여성의 권리 관련 법안 심의 				
	광역자치단체 및 기초자치단체의 여성정책관련부서와 연계	지역사회, 지방정부 부와 협조	여성권리 지역(도) 담당관이 중앙정부의 정책 방향이 지방정부에서 진되도록 함	<ul style="list-style-type: none"> • 각 주 정부의 평등정책 담당 부처 혹은 여성평등 정부차관과 협조 • 지방자치단체의 평등지위부서나 여성사무소 등과 협조 	여성담당장관 회의 개최	<ul style="list-style-type: none"> • 중앙이 여성관련 정책 지원 설정하면 주정부가 이를 근거로 주요 사업 방향 결정 • 지방정부에 교부금 전달 	<ul style="list-style-type: none"> • 광역자치단체·정형 지정도시의 남녀공동활주관과의 장이 참여하는 회의 개최 • 남녀공동참획 담당행정구역회의 개최

<부록 2> 국별 여성관련 기관/기구 현황

국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
1 Afghanistan	아프가니스탄	여성부 (Women's Affairs)		부
2 Albania	알바니아	기회 균등청 (Department for Equal Opportunities)	www.mpcs.gov.al	과
3 Algeria	알제리	인구보건 및 양육개혁부 산하의 위임장관-가족 및 여성의 지위 담당 (Ministère délégué auprès du Ministre de la sante de la population et le reforme hospitaliere, Chargé de la Famille et de la Condition Féminine)		부
		여성·가족 국가위원회 (Le Conseil National de la Famille et de la Femme)		위원회
4 Adorra	안도라	외무부 (Ministry of Foreign Affairs)		부
5 Angola	앙고라	가족 및 여성 진흥부 (Ministry of the Family and the Promotion of Women)	www.angola.ptdialao	부
6 Antigua and Barbua	앤티가바부다	사회 개혁부 (Ministry of Social Transformation)		부
7 Argentina	아르헨티나	여성부 (Direction de la Mujer)	www.mujer.gov.ar	부
8 Armenia	아르메니아	노동·사회부 (Ministry of Labour and Social Issues)		부
		여성국 (Australian Government Office for Women)	www.ofw.facsia.gob.u	사무국
9 Australia	호주	여성직장기회 평등 기구 (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency)	www.eowa.gov.au	위원회
		인권 및 기회평등 위원회 (Human Rights and Equal Opportunity Commission)		위원회
10 Austria	오스트리아	연방 여성, 미디어 및 공무원 (Federal Ministry for Women, Media and Civil Service Withen the Federal Chancellery Austria)	www.bka.gov.au	부

국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
11 Azerbaijan	아제르바이잔	아제르바이잔 공화국 가족, 여성, 아동문제 위원회 (State Committee for Family, Women and Children's Issues of the Republic of Azerbaijan)		위원회
		아제르바이잔 공화국 내각 (Cabinet of Minister of the Republic of Azerbaijan)		부
12 Bahama	바하마	여성국 (Bureau of Womens' Affairs)		국
13 Bahrain	바레인	여성 최고 위원회 (Supreme Council for Women)	www.scw.gov.bh	위원회
14 Bangladesh	방글라데시	여성·아동부 (Ministry of Women and children Affairs)	www.mwca.gov.bd/about.html	부
15 Barbads	바베이도스	젠더국 (Bureau of Gender Affairs)		국
16 Belarus	벨라루시	노동·사회 보장부 (Ministry of Labour and Social Protection)	http://mintrud.gov.by	부
		남녀평등연구소-연방 (Institut pour Legalite des femmes et des Hommes - Etat Faderal)		연구소
17 Belgium	벨기에	프랑드르 기회 평등부 (Equal Opportunities in Flanders, Ministry of Flanders)	www.gelikekansen.be	부
		불어공동체부-기회평등국 (Direction de L'egalite des chances du Ministere de la Communaute francaise)	www.egalite.cfwb.be	
		Ministerium der Deutschsprachige Gemeinschaft Gezondheid und Soziales Abteilung		부
18 Belize	벨리즈	여성과 (Department of Women's Affairs)		과
19 Benin	베냉	가족, 사회보호 및 연대부 (Ministère de la Famille, de la Protection Sociale et de la Solidarité)		부
20 Bhutan	부탄	국립 여성 연합 (National Women's Association of Bhutan)		연합

206 주요국의 여성정책추진체계 연구

	국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
21	Bolivia	볼리비아	인권 및 기회평등 위원회 (Human Rights and Equal Opportunity Commission)		위원회
22	Bosnia and Herzegovina	보스니아 헤르체고비나	인권 · 난민청 (Ministry for Human Rights and Refugees)	www.mhrr.gov.ba	부
23	Botswana	보츠와나	노동 및 내무부 (Ministry of Labour and Home Affairs)		부
24	Brazil	브라질	여성정책특별사무국 (Secretaria Especial de Politicas para as Mulheres)	www.presidencia.gov.br/pmufhere	사무국
25	Brunei Darussalam	브루나이 다루살람	지역사회개발과, 문화, 청소년, 스포츠부 (Department of Community Development, Ministry of Culture, Youth & Sports)		과
26	Bulgaria	불가리아	노동 및 사회 정책부 (Ministry of Labour and Social Policy)	www.misp.government.bg/en	부
27	Burkina Faso	부르키나 파소	여성 진흥부 (Ministère de la Promotion de la Femme)		부
28	Burundi	부룬디	여성 진흥부 (Ministère de la Promotion de la Femme)		부
29	Cambodia	캄보디아	여성부 (Ministry of Women's Affairs)	www.mwva.gov.kh	부
30	Cameroon	카메룬	여성부 (Minister of Women's Affairs)		부
31	Canada	캐나다	여성지위청 (Status of Women Canada [SWC])	www.swc-cfc.gc.ca	청
32	Cape Verde	카보베르데	교육, 과학, 청소년, 스포츠부 (Ministère de l'Education, des Sciences, de la Jeunesse et du Sport)		부
33	Central African Republic	중앙아프리카 공화국	사회, 가족과 장애인 권익 증진부 (Ministère des affaires sociales, de la promotion de la famille et des handicapés)		부
34	Chad	차드	사회가족부 (Ministere de l'Action Sociale et de la Famille)		부

국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
35 Chile	칠레	국립 여성 서비스 (Servicio Nacional de la Mujer)	www.muiereschile.cl	과
36 China	중국	여성·아동국가공직위원회 (National Working Committee on women and Children under the State Council)	www.nwccw.gov.cn	위원회
37 Colombia	콜롬비아	남녀평등을 위한 대통령 보좌관 (Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer)		보좌관
38 Comoros	코모로	외교통상부 (Ministerio de Relaciones Exteriores)		부
39 Congo (Republic of the)	콩고	여성, 인구, 보건부 (Ministère de la Santé Publique, de la Condition Féminine et de la population)		부
40 Cook Islands	쿡제도	여성지위와 여성개발통합부 (Ministère de la condition Féminine et de l'Integration de la Femme au Developement)		부
41 Costa Rica	코스타리카	쿡제도 내 각 정부 (Parliament Services Government of the Cook Islands)		부
42 Côte d'Ivoire	코트디부아르 공화국	쿡제도 국립 여성위원회 (Cook Island National Council of Women)		위원회
43 Croatia	크로아티아	국립 여성 연구소 (Instituto Nacional de las Mujeres [INAMUJ])	www.inamu.go.cr	연구소
44 Cuba	쿠바	가족 및 사회부 (Ministre de la Famille et des Affaires Sociales)		부
45 Cyprus	키프로스	가족, 재향 군인 및 세대간 연대부 (Ministry of the Family, Veterans' Affairs and Intergenerational Solidarity)	www.mdbms.hr	부
		성평등 사무국 (Government's Office for Gender Equality)	www.uved-ravnopravnost.hr	사무국
		성평등 옴부즈만 사무국 (Office of the Ombudsperson for Gender Equality)	www.prs.hr	사무국
		쿠바 여성 연맹 (Federación de Mujeres Cubanas)	www.muieres.cubaweb.cu	연합
		법무부 (Ministry of Justice and Public Order)	www.mipo.gov.cy	부

208 주요국의 여성정책추진체계 연구

	국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
46	Czech Republic	체코	체코 노동사회부, 남녀 평등과 (Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic, Department for Equality of Women and Men)		과
47	Democratic People's Republic of Korea	북한	Information not available		
48	Democratic Republic of the Congo	콩고민주공화국	가정아동부 (Ministère de Fenne, Famille et Enfant)		부
49	Democratic Republic of Timor-Leste	동티모르	Information not available		
50	Denmark	덴마크	성평등과 (Department for Gender Equality)	www.lige.dk	과
51	Djibouti	지부티	여성진흥과 사회 및 가정복지부 (Ministère delegue aupres du Premier Ministre Charge de la Promotion de la Femme, des Affaires Sociales et du Bien-Etre Familiale)	www.ministere-femme.dj	부
52	Dominica	도미니카	여성국 (Women's Bureau)		국
53	Dominican Republic	도미니카공화국	여성부 (Secretaria de Estado de Mujer)	www.sem.gov.do	부
54	Ecuador	에콰도르	국립 여성 협의회 (Consejo nacional de las Mujeres)		협의회
55	Egypt	이집트	국립 여성 위원회 (The National Council for Women(NCW))	www.nowegypt.com	위원회
56	El Salvador	엘살바도르	여성 발전 연구소 (Instituto Salvadoreno para el Desarrollo de la Mujer(ISDEMU))	www.isdemu.gob.sv	연구소

	국가명(영문)	국가명(한글)	기구명	URL	기구유형
57	Equatorial Guinea	에콰토리아 기니	Ministerio de Asuntor Sociales & Condicion de la Mujer	www.ceiba-equatorial-	
58	Eritrea	에리트레아	전국 에리트레아 여성 연합 (National Union of Eritrean Women)	www.nuew.org	연합
59	Estonia	에스토니아	사회부 (Ministry of Social Affairs)	www.sm.ee	부
60	Ethiopia	이디오피아	여성부 (Ministry of Women's Affairs)		부
61	Federated States of Micronesia	미크로네시아	Information not available		
62	Fiji	피지	여성·문화분과 (Department for Women and Culture)	women.fiji.gov.fj	과
63	Finland	핀란드	교육부 (Ministry of Education)	www.tasa-arvo.fi	부
			평등 옴부즈퍼슨 사무국 (Office of the Ombudsperson for Equality)	http://web.eduskunta.fi	사무국
			성 평등 위원회 (Council for Gender Equality)		위원회
64	France	프랑스	여성권리와 평등처(Le service des droits des femmes et l'egalite)	www.femmes-egalite.gouv.fr	국
			고용 및 여성의 권리 및 평등 연대부 (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité des droits des Femmes et de l'égalité)		국
65	Gabon	가봉	여성과 어린이의 권익옹호를 위한 가족부 (Ministère de a Famille de la Protection de l'Enfance et de la Promotion de la Femme)		부
66	Gambia	잠비아	여성국 - 부통령 산하 (Women's Bureau, Office of the Vice President)		국
67	Georgia	그루지야	국제기부자 및 파트너조직 연합 (Coordination with International Donors and partner Organizations)		연합
68	Germany	독일	가족, 고령자, 여성과 청소년을 위한 연방부 (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth)		국

210 주요국의 여성정책추진체계 연구

	국가명(영문)	국가명(한글)	기구명	URL	기구유형
69	Ghana	가나	여성·아동부 (Ministry of Women and Children's Affairs)		부
70	Greece	그리스	남녀평등 중앙 사무국 (General Secretariat for Equality)	www.isotfia.gr	사무국
71	Grenada	그레나다	젠더·가족분과 (Division of Gender and Family Affairs)		부
72	Guatemala	과테말라	대통령산하 여성사무국 (Secretaria Presidencial de la Mujer)		사무국
73	Guinea	기니	여성개발·사회부 (Ministry of Social Affairs, Advancement of Women)		부
74	Guinée issau	기니비소	사회연대, 가족, 빈곤해결부 (Ministre de la solidarité social, de la Famille et Lutte contre la pauvreté)		부
75	Guyana	가이아나	여성국 (Women's Affairs Bureau)		국
76	Haiti	아이티	여성지위·권익부 (Ministère de la Condition Féminine et des Droits des Femmes)		부
77	Honduras	온두라스	국립여성연구소 (National Institute of Women)		연구소
78	Hungary	헝가리	사회·노동부 (Ministry of Social Affairs and Labour)	www.szmm.gov.hu	부
			Egyenlo Banasmod (인종차별에 대항하는 NGO 단체[NGO against segregation])	www.egyenlobanasmod.hu	NGO
79	Iceland	아이슬란드	평등위원회 (Equal Status Council)	www.jafnretti.is	위원회
80	India	인도	여성·아동발전부 (Ministry of Women and Child Development)	http://wcd.nic.in	부
81	Indonesia	인도네시아	여성권익부 (Ministry of Women Empowerment)	http://menegpp.go.kd	부
82	Iran (Islamic Republic of)	이란	여성·가족센터 (Center for Women and Family Affairs)	www.women.gov.ir	센터
83	Iraq	이라크	여성부 (Ministry of Women's Affairs)	www.women.or.ir	부
84	Ireland	아일랜드	양성평등분과, 정의·평등·법개혁부 (Gender Equality Division, Department	www.justice.ie	부

국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
		of Justice, Equality and Law Reform)		
85 Israel	이스라엘	여성발전부 (The Authority for the Advancement of Women)	www.pmo.gov.il	부
86 Italy	이탈리아	기회평등부 (Ministero per le pari opportunità)	www.pariopportunita.gov.it	부
87 Jamaica	자메이카	여성국 (Bureau of Women's Affairs)		국
88 Japan	일본	성평등 증진본부 (Headquarters for the Promotion of Gender Equality)	www.gender.go.jp/english_contents/index.html	연합
89 Jordan	요르단	여성 국가위원회 (Jordanian National Commission for Women (JNCW))	www.jncw.jo	위원회
90 Kazakhstan	카자흐스탄	대통령 산하 가족 및 젠더위원회 (The National Commission on Family and Gender under the President of Republic of Kazakhstan)	www.akorda.kz	위원회
91 Kenya	케냐	젠더·문화·공무부 (Ministry for Gender, Culture and Social services)		부
92 Kiribati	키리바시	내무·사회부 (Ministry of Internal & Social Affairs) 국가여성위원회 (National Council of Women)		부
93 Kuwait	쿠웨이트	여성위원회 (Women's Affairs Committee)	www.kuwait-info.org/women.html	위원회
94 Kyrgyzstan	키르기즈스탄	여성, 가족, 양성발전 국가 위원회 (National Council fo Women Family and Gender Development)		위원회
95 Lao People's Democratic Republic	라오스	여성발전 국가위원회 (Lao National Commission for the Advancement of Women, The Secretariat Office)		위원회
96 Latvia	라트비아	복지부 (Ministry of Welfare of the Republic of Latvia) 사회참여정책분과 (Department of Social Inclusion Policy)	www.im.gov.lv www.im.gov.lv	부 과

212 주요국의 여성정책추진체계 연구

	국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
97	Lebanon	레바논	여성국가위원회 (The National Commission for Lebanese Women)	www.ndw.org.lb	위원회
98	Lesotho	레소토	젠더, 청소년, 스포츠 및 레크레이션부 (Ministry of Gender, Youth, Sport and Recreation)		부
99	Liberia	라이베리아	젠더·발전부 (Ministry of Gender & Development)		부
100	Libyan Arab Jamahiriya	리비아	정보·문화 대중위원회 사무국 (Secretariat for the General's People's Committee for Information and Culture)		사무국
101	Liechtenstein	리히텐슈타인	양성평등사무국 (Office of Equal Opportunity)	www.scg.li/	사무국
102	Lithuania	리투아니아	사회 안전·노동부 (Ministry of Social Security and Labour)	www.socmin.lt	부
103	Luxembourg	룩셈부르크	평등부 (Ministry for Equal opportunities)	www.mega.public.lu	부
104	Madagascar	마다가스카르	인구, 사회보장, 레저부 (Ministère de la Population, de la Protection Sociale et des Loisirs)	www.madagascar.gov.mg	부
105	Malawi	말라위	젠더·어린이복지부 (Ministry of Gender and Child Welfare)	gender@malawi.gov.mw	부
106	Malaysia	말레이시아	여성, 가족, 공동체개발부 (Ministry of Women, Family and Community Development of Malaysia)	www.kpwkm.gov.my	부
107	Maldives	몰디브	젠더·가족부 (Ministry of Gender and Family)	www.mgf.gov.mv	부
108	Mali	말리	여성, 어린이, 가족진흥부 (Ministère de la Promotion de la Femme de l'Enfant et de la Famille)		부
109	Malta	몰타	국가 평등 증진 위원회 (National Commission for the Promotion of Equality)	www.equality.gov.mt	위원회
110	Marshall Islands	마셜 제도	여성·개발분과 / 내무부 (Women and Development Division / Ministry of Internal Affairs)		과

국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
111 Mauritius	모리셔스	여성권익, 아동개발, 가정복지 및 소비자 보호부 (Ministry of Women's Rights, Child Development, Family Welfare and Consumer Protection)	www.ncb.intnet.me/mwfw.htm	부
112 Mexico	멕시코	국립 여성 연구소 (Instituto Nacional de las Mujeres)	www.inmujeres.gob.mx	연구소
113 Monaco	모나코	소송 및 임법연구국(Direction du Contentieux et des Etudes Legislatives)		
114 Mongolia	몽골	국립 양성 평등 위원회 (National Committee on Gender Equality)	www.gender.gov.mn	위원회
		인구발전, 사회안전정책 및 조정 분과, 몽골 사회복지·노동부 (Population Development and Social security Policy and Coordination Department, Ministry of Social Welfare and labour of Mongolia)	www.mswl.pmis.gov.mn	부
115 Montenegro	몬테네그로	성별 평등 사무국 (Gender Equality Office)	www.vlada.cg.yu/eng/gender	사무국
116 Morocco	모로코	사회보장, 가족 및 아동부 (Secrétariat d'État chargé de la protection sociale, famille & de l'enfance et des)		부
117 Mozambique	모잠비크	여성 사회활동조정부 (Ministry of Women and Social Action Coordination)		부
118 Myanmar	미얀마	국립 여성위원회 (Myanmar National Committee for Women's Affairs (MNCWA))		위원회
119 Namibia	나미비아	양성평등 및 아동 복지부 (Ministry of Gender Equality and Child Welfare)		부
120 Nauru	나우루공화국	여성분과 / 수석 사무국 / 보건 여성부 (Women's Affairs Section / Chief Secretary's department / Minister fo Health Shipping, women's Affairs)		과
121 Nepal	네팔	여성부 / 아동 사회 복지 / 아동 여성 분과 (Ministry of Women / Children and Social Welfare / Child and Women Development Section)		과
122 Netherlands	네덜란드	사회·고용부 (Ministry of Social Affairs & Employment)	www.employment.gov.nl	부
123 New Zealand	뉴질랜드	여성부 (Ministry of Women's Affairs)	www.mwa.gov.nz	부
124 Nicaragua	니카라과	여성연구소 (Instituto Nicaraguense de la Mujer (INIM))		

214 주요국의 여성정책추진체계 연구

	국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
125	Niger	니제르	여성진흥·아동보호부 (Ministère de la Promotion de la Femme et de Protection de l'Enfant)		부
126	Nigeria	나이지리아	여성부 (Federal Ministry of Women Affairs)		부
127	Norway	노르웨이	아동·평등부 (Ministry of Children and Equality)	www.regjeringen.no	부
			평등·차별 철폐 옴부즈만 (The Equality and Anti-Discrimination Ombud)	www.ido.no	옴부즈만
128	Oman	오만	사회, 노동 및 직업 훈련부 (Ministry of Social Affairs, Labour and Vocational Training)	www.mosd.gov.om	부
			여성관련 업무 (Women's Affair)		과
			여성 및 아동 관련 업무 (Women and Children Affairs)		과
129	Pakistan	파키스탄	여성개발부 (Ministry of Women Development)	www.pakistan.gov.pk/divisions/index	부
130	Panama	파나마	국립여성청 (Dirección Nacional de la Mujer)		청
131	Papua New Guinea	파푸아뉴기니	내무부 (Department of Home Affairs)		부
132	Paraguay	파라과이	내무부, 여성분과 (Women's Division, Department of Home Affairs)		과
133	Peru	페루	여성사무국 (Secretaría de la Mujer)	www.mujer.gov.pg	사무국
			여성 사회발전부 (Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES))	www.mimdes.gob.pe	부
134	Philippines	필리핀	여성역할국가위원회 (National Commission on the Role of Filipino Women)	www.ncrfw.gov.ph	위원회
135	Poland	폴란드	여성, 가족, 차별철폐분과, 노동·사회정책부 (Department for Women, Family and Countering Discrimination, Ministry of Labour and Social Policy)		과

	국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
			여성 권익 평등위원회 (Commission for Equality and Women's Rights)	www.cidm.Pt	위원회
136	Portugal	포르투갈	직장 및 고용평등위원회 (Commission for Equality in Work and Employment)	www.cite.gov.pt	위원회
137	Qatar	카타르	최고가족위원회 (Supreme Council for Family Affairs)	www.scfa.gov.qa	위원회
138	Republic of Korea	한국	여성부 (Ministry of Gender Equality)	www.mogef.go.kr	부
139	Republic of Moldova	몰도바	사회보장, 가족, 아동부 (Ministry of Social Protection, Family and Child)	www.mpsfc.gov.md	부
140	Republic of Palau	팔라우	Information not available		
141	Romania	루마니아	남녀 기회 평등부 (National Agency for Equal Opportunities between Women and Men)		부
			러시아연방 보건 사회개발부 (Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation)		부
142	Russian Federation	러시아	가족, 여성 및 아동 사회, 의료분과 / 러시아 연방 보건 사회부 (Department of Medical and Social Affairs of Family, Motherhood and Childhood, Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation)		과
143	Rwanda	르완다	젠더 및 여성개발부 (Ministry of Gender and Women Promotion)		부
144	Saint Kitts and Nevis	세인트 키츠네비스	공동체, 사회적 발전과 젠더부 (Ministry of Community, Social Development and Gender Affairs)		부

216 주요국의 여성정책추진체계 연구

	국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
145	Saint Lucia	세인트루시아	젠더 관계 및 내무부 (Ministry of Home Affairs and Gender Relations)		부
146	Saint Vincent and the Grenadines	세인트 빈센트 그레나딘	사회 개발, 가족, 양성 평등부 (Ministry of Social Development, Co-operatives, Family, Gender and Ecclesiastical Affairs)		부
147	Samoa	사모아	여성 커뮤니티·사회 개발부 (Ministry of Women's Community and Social Development)		부
148	San Marino	산마리노	양성 평등 위원회 (Commission for Gender Equality)	www.sanit.segreteria.sm	위원
149	Sao Tome and Principe	상투메 프린시페	노동, 연대, 여성과가족부 (Ministère de la Travail, de la Solidarité, de la Femme et de la Famille)		부
150	Saudi Arabia	사우디아라비아	사회부 (Ministry of Social Affairs)	www.mol.gov.sa	부
151	Senegal	세네갈	여성 가족 사회개발및기업부 (Ministère de la Femme de la Famille et du Developpement Social et Entrepreneurism)		부
152	Serbia	세르비아	Information not available		
153	Seychelles	세이셸	사회·고용부 (Ministry of Social Affairs and Employment)		부
154	Sierra Leone	시에라리온	사회복지, 젠더 및 아동복지부 (Minister of Social Welfare, Gender and Children's Affairs)		부
155	Singapore	싱가포르	공동체개발부, 가족발전분과 (Ministry of Community Development, Family Development Division)		부
156	Slovakia	슬로바키아	노동, 사회, 가족부 (Minister of Labour, Social Affairs and Family)	www.employment.gov.sk	부
157	Slovenia	슬로베니아	기회 평등 사무국 (Office of the Government of the Republic of Slovenia for Equal Opportunities)		사무국

	국가명(영문)	국가명(한글)	기구명	URL	기구유형
158	Solomon Islands	솔로몬제도	여성 발전 분과 (Women in Development Division)		과
159	Somalia	소말리아	여성가족부 (Ministry for Women and Family Affairs)		부
160	South Africa	남아프리카 공화국	대통령 산하 여성지위국 (Office on the Status of Women in the Presidency)	www.thepresidency.gov.za	사무국
161	Spain	스페인	노동사회국 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)		국
162	Sri Lanka	스리랑카	아동개발 및 여성권익 증진국 (Ministry of Child Development and Women's Empowerment)		국
163	Sudan	수단	여성·가족부 (General Directorate for Women & Family Affairs)		부
164	Suriname	수리남	내무부 (Ministry of Internal Affairs)		부
165	Swaziland	스와질랜드	내무부 (Ministry of Home Affairs)	www.gov.sz	부
166	Sweden	스웨덴	통합 및 양성평등부 (Ministry for Integration and Gender Equality) 산업, 고용, 커뮤니케이션 부 (Ministry of Industry, employment and Communication)	www.sweden.gov.se	부
167	Switzerland	스위스	연방 여성위원회 (Commission Fédérale pour les Questions Féminines (The Federal Commission for Women's Issues)) 양성평등연방사무국 (Bureau Fédéral de l'Égalité entre Femmes et Hommes (Federal Office for Equality between Women and Men))	www.equality-office.ch www.frauenkommission.admin.ch	위원회 국
168	Syrian Arab Republic	시리아	가족 국가위원회 (National Commission for Family Affairs)		위원회
169	Tajikistan	타지키스탄	젠더 및 여성부 (Gender and Women Issues) 여성 및 가족위원회 (Committee on Women and Family Affairs)		과 위원회

218 주요국의 여성정책추진체계 연구

	국기명(영문)	국기명(한글)	기구명	URL	기구유형
170	Thailand	태국	여성가족발전사무국 / 사회 개발 및 인간 안전부 (Office of Women's Affairs and Family Development / Ministry of Social development and Human Security)		사무국
171	The Former Yugoslav Republic of Macedonia	마케도니아	노동 사회정책부 / 여성개발과 (Ministry of Labor and Social Policy, Department for the Advancement of Women)		부
172	Togo	토고	여성 진흥 사회부 (Ministère des Affaires Sociales et de la Promotion de la Femme)		부
173	Tonga	통가	여성·개발센터 (Women and Development Centre)	www.wdc.pmo.gov.to	센터
174	Trinidad and Tobago	트리니다드 토바고	커뮤니티, 개발, 문화·성별부 (Ministry of Community, Development, Culture and Gender Affairs)		부
175	Tunisia	튀니지	여성, 가족, 아동 및 노년부 (Ministry of Women, Family, Children and Elderly Affairs)		부
176	Turkey	터키	여성지위부 (General directorate General on the Status of Women) 여성·가족 담당 국무 장관 (State Ministry in charge of Women and Family Affairs)	www.ksgm.gov.tr	부
177	Turkmenistan	투르크메니스탄	Information not available		
178	Tuvalu	투발루	내무부 및 농촌개발부 (Ministry of Home Affairs and Rural development)		부
179	Uganda	우간다	성별, 노동, 사회개발부 (Ministry of Gender, Labour and Social Development)		부

	국가명(영문)	국가명(한글)	기구명	URL	기구유형
180	Ukraine	우크라이나	가족, 청소년, 체육부 (Ministry of Family, Youth and Sports)		부
181	United Arab Emirates	아랍에미리트	여성연합 (General Women's Union)	www.wu.gov.ae	연합
182	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	영국	하원 (House of Commons)		하원
			평등부 (Ministry of Equality) EU, 국제젠더전략정부평등사무국 (EU and International Gender Strategy Government Equalities Office)	www.dwp.gov.uk	부
183	United Republic of Tanzania	탄자니아	커뮤니티, 개발, 젠더 및 아동부 (Ministry of Community, Development, Gender and Children)		부
			여성 국회코커스 (Women Parliamentary Caucus)		
184	United States of America	미국	국제 여성문제 사무국 (Office of International Women's Issues)	www.state.gov/g/wi	사무국
185	Uruguay	우루과이	국립 여성 연구소 (Instituto Nacional de la Mujer)		연구소
186	Uzbekistan	우즈베키스탄	우즈베키스탄 여성 위원회 (Women's Committee of the Republic of Uzbekistan)		위원회
187	Vanuatu	바누아투	문화, 지역, 여성 및 아카이브 분과 (Department of Culture, Religion, Women's Affairs & Archives)		과
188	Venezuela	베네수엘라	국립 여성 연구소 (Instituto Nacional de la Mujer(INAMU))		연구소
189	Viet Nam	베트남	여성발전 국가위원회 (National Committee for the Advancement of Women in Vietnam(NCFAW))	www.ubgphunu-ncfaw.gov.vn	위원회
190	Yemen	예멘	여성 최고위원회, 여성국가위원회 (The Supreme Council of Women, Women National Committee)	www.yemen-women.org	위원회

220 주요국의 여성정책추진체계 연구

	국가명(영문)	국가명(한글)	기구명	URL	기구유형
191	Zambia	잠비아	젠더·여성 개발부 (Ministry of Gender and Women in Development)	www.gender.gov.zm	부
192	Zimbabwe	짐바브웨	여성, 성별, 공동체 개발부 (Ministry of Women's Affairs, Gender and Community Development)		부

자료 : Directory of National Mechanisms for the Advancement of Women(February 2008),
Division for the Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs

2008 연구보고서(수시과제)- 7

주요국의 여성정책추진체계 연구

2008년 12월 29일 인쇄

2008년 12월 31일 발행

발행인 : 김 태 현

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-275-5 93330

<정가 11,000 원>

