

2014

연구보고서-28

I S S U E P A P E R

중장기계획 및 공공기관 사업 성별영향분석평가 운영전략과 관리방안 연구 : 문화·농림 분야를 중심으로

수행과제명·성별영향분석평가법 제정에 따른 제도운영 전략과 관리방안 연구(II) :
문화·농림분야 중장기 계획 및 공공기관 사업을 중심으로
과제책임자·김돌순 연구위원



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

중장기계획 및 공공기관 사업 성별영향분석평가 운영전략과 관리방안 연구: 문화·농림 분야를 중심으로*

수행 과제명 ▣ 성별영향분석평가법 제정에 따른 제도운영 전략과 관리
방안 연구(Ⅲ) : 문화·농림분야 중장기 계획 및 공공기관
사업을 중심으로

과제책임자 ▣ 김둘순 연구위원

☎ Tel: 02-3156-7165

✉ e-mail: kimdully@kwdimail.re.kr

요약

본 연구는 「성별영향분석평가법」 시행 3년차를 맞아 문화·농림 분야의 중장기 계획 및 공공기관 사업을 중심으로 성별영향분석평가 제도운영 전략과 관리방안에 대한 연구임. 이 연구는 문화·농림 분야 중장기 계획 및 공공기관 사업에 대한 시범분석과 공무원 인식 조사 등을 통해 대상과제 선정기준과 분석평가지표 개선 등 방법론을 개발하고, 분석평가 결과가 정책개선으로 반영될 수 있는 관리방안을 제시하고자 함.

* 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.

김둘순·최유진·안상수·문희영·김양희(2014). 성별영향분석평가법 제정에 따른 제도운영 전략과 관리방안 연구(Ⅱ): 문화·농림분야 중장기 계획 및 공공기관 사업을 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원

1 배경 및 문제점

- 본 연구는 「성별영향분석평가법」 시행 3년차를 맞아 문화·농림 분야의 중장기 계획 및 공공기관 사업을 중심으로 성별영향분석평가 제도운영 전략과 관리방안에 대해서 연구하는 것임.
- 법 제정에 따라 중장기 계획과 공공기관 사업에 대한 성별영향분석평가가 도입되었음. 이에 따라 중장기 계획과 공공기관 사업의 특성을 고려한 분석평가 사례를 축적할 필요가 있음.
- 이 연구에서는 정책분야 중에서 문화·농림 분야에 초점을 맞추어 중장기 계획과 공공기관 사업을 시범 분석하고자 함. 현재 중장기 계획에 대한 성별영향분석평가 방법론 개발을 위한 연구는 매우 미진한 상황으로 방법론에 대한 지속적인 연구가 필요함. 또한 중장기 계획에 대한 성별영향분석평가가 활발하기 추진될 수 있도록 방안을 연구할 필요가 있음. 더불어 법 제정에 따라 공공기관 사업에 대해서도 특정성별영향분석평가를 실시할 수 있게 되었는데 이를 활성화하고 실효성 확보를 위한 연구가 필요함.
- 이상과 같은 문제인식 하에서 이 연구는 문화·농림 분야 중장기 계획 및 공공기관 사업에 대한 시범분석과 공무원 인식 조사 등을 통해 대상과제 선정기준과 분석평가지표 개선 등 방법론을 개발하고, 분석평가 결과가 정책개선으로 반영될 수 있는 관리방안을 제시하고자 함.

2 조사 및 분석결과

- 문화·농림 분야 계획에 대한 성별영향분석평가 시범분석 관리방안
 - 문화체육관광부 『지역문화진흥기본계획(2015-2019)』
 - 문화체육관광부의 『지역문화진흥기본계획(2015-2019)』에 대한

성별영향분석평가 시범분석은 여성가족부의 성별영향분석평가 지침과 1차년도 연구에서 제시한 개선안을 참고하여 수행하였음.

- 시범분석 결과는 다음과 같음.

- 첫째, 비전과 목표에서 성별영향 발생 가능성을 보면, 남녀는 문화활동 참여 양상, 공간과 프로그램에 대한 요구, 문화예술 분야 전문 인력의 양성과 활용의 측면에서 성별 차이를 보임. 하지만 성별 격차 인식 및 완화를 위한 목표 설정은 없었음.
- 둘째, 전략과 중점 추진 과제의 성별 영향 분석을 위해 성별 요구도와 성별 형평성을 분석하였음. 각각의 전략과 중점 추진 과제의 분석을 통해 성별에 따른 다른 요구가 발생하고 형평성에 있어 차이가 발생할 수 있음을 파악할 수 있었음.
- 마지막으로 성 평등을 위한 조치사항으로 법령 반영 계획과 사업 반영 계획으로 제시하였음. 법령 반영 계획은 「지역문화진흥법」 시행령 제9조, 22조의 위원회 구성 시 특정 성이 60%를 넘지 않는 방안이 필요함. 사업 반영 계획은 정책결정 과정의 성 평등 제고, 인력 양성 및 활용 시 성별 고려, 지역문화 담당자 및 기관 관계자 성 인지력 강화, 공간 및 사업 프로그램 운영 성별 문화활동 요구와 경험 반영 필요, 성별 분리 통계 작성 등을 제시하였음.

● 농림축산식품부 『농림식품과학기술 육성 종합계획(2010-2014)』

- 농림축산식품부의 『제1차 농림식품과학기술 육성 종합계획(2010-2014)』에 대한 성별영향분석평가 시범분석은 두 가지 새로운 시도를 함. 하나는 분석평가 대상을 새로 수립하는 2차 계획(안)을 하지 않고 이미 추진되고 있는 1차 계획을 대상으로 한 것임. 재수립 계획에 대한 분석방법 개선 가능성을 모색하기 위해 서임. 다른 하나는 분석평가 지표 개선을 시도하였음. 비전과 목표에 성평등 목표 반영 여부, 추진전략에 젠더 이슈 반영 여부, 중점과제와 근거법률에 성별특성 반영 여부, 수립절차에 젠더 전문

가 참여 여부 등을 점검할 수 있도록 함.

- 시범분석 결과는 다음과 같음.

- 첫째, 1차 계획의 비전과 목표에는 농림식품과학기술의 개발주체이자 이용주체인 ‘사람’에 대한 내용이 포함되어 있지 않음. 그리고 관련 국가계획이라고 할 수 있는 『제3차 여성과학기술인육성 기본계획(2014~2018)』과 『제3차[’11~’15년] 여성농업인 육성 기본계획』, 『제4차 여성정책기본계획(2013-2017)』이 제시하고 있는 비전과 목표도 반영하고 있지 않음. 향후 2차 종합계획을 수립할 시에는 비전으로는 ‘평등한 참여·함께 발전할 수 있는 농업’을 고려해 볼 것을 제안하며, 목표로는 ‘여성과학기술인 참여’를 포함할 것을 제안함.
- 둘째, 추진전략 젠더 이슈 반영 여부를 점검한 결과 1차 계획이 제시하고 있는 여섯 가지 추진전략에는 현재 농림식품분야 과학기술에서 제기되고 있는 젠더 이슈가 반영되어 있지 않음을 확인. 향후 2차 계획수립에서는 농림식품분야 R&D 공급자로서 여성과학기술인의 참여 확대와 위상제고, 경력지속을 위한 환경조성, 수요자로서 여성과 남성이 필요로 하는 농림식품분야 R&D를 할 수 있도록 성인지 R&D 가이드 개발 등을 포함할 것을 제안함.
- 셋째, 중점과제에 성별특성을 반영하고 있는지를 점검한 결과, 1차 계획에서는 그 동안 추진실적 자료나 농림수산물 연구개발사업 통합정보서비스(FRIS) 자료를 성별분리하여 제공하고 있지 않아서 성별현황 파악을 하거나 반영하고 있지 않다는 것을 알 수 있었음. 향후 2차 계획 수립에서는 관련자료에 대해 성별분리 생산·제공하도록 명시할 필요 그리고 근거법령 개정을 통해 종합계획 수립에 포함해야 할 사항으로 농림식품과학기술분야 성별격차해소 방안을 포함하도록 하며, 농림식품과학기술위원회 위원 구성 시 특정성이 60%를 넘지 않도록 명시할 필요.

- 넷째, 수립절차를 거치는 과정에서 젠더 전문가의 참여가 있었는지를 점검한 결과 약 여섯 가지 수립 절차를 거치는 동안에 젠더 전문가나 여성가족부의 의견조회를 받은 경험은 없는 것으로 파악됨. 2차 종합계획을 수립 할 시에는 관련 위원회나 연구용역팀에 연구자로서 또는 자문위원으로서 젠더 전문가를 참여시키고, 여성가족부의 의견조회를 받을 것을 제안.

■ 문화·농림 분야 공공기관 사업에 대한 성별영향분석평가 시범분석 관리방안

● 문화체육관광부 산하 국민체육진흥공단의 “생활체육지도자 활동 지원 사업”

- 문화체육관광부 산하 공공기관 중 국민체육진흥공단의 “생활체육지도자 활동 지원 사업”에 대한 성별영향분석평가를 실시하였음.
- “생활체육지도자 활동 지원 사업”은 국민체육기금 지원 사업 중 체육시설 조성 및 지원 사업을 제외하고 가장 큰 규모의 사업임. 체육 지도자에게는 일자리 사업이며 지역 주민에게는 체육 활동 활성화에 영향을 미치는 사업임.
- 대상 사업에 대한 성별영향분석평가의 결과, 정책 환경 및 정책 수혜의 성별 특성을 보면 다음과 같음.
 - 첫째, 수혜자 만족도 조사에서는 성별로 분리된 통계를 생산하고 있지 않았으며 수혜자의 성별 격차 문제를 간과하고 있었음. 일자리 사업 측면에서는 생활체육지도자 채용에서 여성이 남성보다 높은 비율인데 생활체육협의회 소속 계약직 신분이라는 점에서 여성 일자리로 인식되는 경향이 있음.
 - 둘째, 사업 수행 과정이 성별 형평성을 갖고 있는가의 문제는 본 사업이 성별 요구를 인지하고 있는가의 문제임. 성별 요구를 수용한 사업 추진을 위해서는 여성생활체육지도자가 다수 일하고 있는 생활체육지도자 배치 사업이 양질의 일자리 사업으로 수행될 수 있어야 하고, 지역 여성의 생활체육활동에 대

한 요구를 충분히 수용하여 사업이 운영될 수 있어야 함.

- 셋째, 대상 사업에 대한 성인지적 개선 방안으로는 생활체육지도자의 양질의 근무여건 보장을 위한 조치가 필요하며, 다양한 분야로 여성의 생활체육 활동 영역을 확장하고, 국민생활체육 참여 실태조사 시 성비 통계를 세분화하고, 생활체육협의회의 사결정과정에 여성참여 문제도 적극적으로 고려해야 함.

● 농림축산식품부 산하 농림수산물교육문화정보원의 “농업·농촌 교육훈련 지원 사업”

- 농림축산식품부 산하 공공기관 중 농림수산물교육문화정보원의 “농업·농촌 교육훈련 지원 사업”에 대해 성별영향분석평가를 실시하였음.
- “농업·농촌 교육훈련 지원 사업”은 농산업 발전방향과 미래 성장동력과의 연계성을 통한 후계·예비 인력을 육성하고, 전문기술과 경영역량을 갖춘 창조적인 전문농업경영인 육성을 위한 기반 구축을 목표로 외부기관에 교육과정을 위탁·운영하는 사업임.
- 대상 사업에 대한 성별영향분석평가 결과, 정책 환경 및 정책 수혜 성별 특성을 보면 다음과 같음.
 - 첫째, 대상사업은 점검 및 컨설팅 지원 등 환류체계가 교육기관에 중요한 영향을 미치고 있지만 평가지표에 성별이 고려되지 않고 있으며, 교육생 만족도 및 의견수렴 결과 역시 성별 현황은 파악되지 않고 있음.
 - 둘째, 사업 수행 과정의 성별 형평성 측면에서 보면 교육 공모 및 위탁심사 등의 과정에 성인지 관점의 개입이 필요하지만, 젠더를 중요한 변수로 인식하고 이를 적극적으로 고려해야 한다는 관심은 찾기가 어려움. 또한 교육이 진행되는 과정에 여성의 참여 및 여성의 요구를 충분히 반영하기 위한 장치를 갖추고 있지 못함.
 - 셋째, 대상 사업을 성인지적으로 개선하기 위해서는 무엇보다

사업 기획 단계부터 성별현황을 파악하고 성별요구를 반영해야 함. 구체적으로는 『농업·농촌 교육훈련 지원 사업 운영지침』에 ‘농림수산식품교육문화정보원은 교육 공모사업 시 여성농업인 대상 경영능력 함양 실무 프로그램을 최소 20%이상 운영’해야 한다는 등의 내용 명시, 여성농업인 교육 참여율 제고를 위해 공공기관 역할에 대한 규정뿐 아니라 위탁 교육기관 역할 규정 명시, 각 교육과정 및 기관을 심사하는 전문가 심의위원회 자격요건 및 심사기준 등에 성인지적 관점 반영 내용 포함, 교육 만족도 및 요구도에 대한 성별분석을 실시하고 사업에 대한 성별 통계를 구축할 필요가 있음.

■ 성별영향분석평가 제도 운영 및 효율적 추진을 위한 공무원 의견조사

● 성별영향분석평가 참여 경험 및 제도에 대한 인식

- 성별영향분석평가 기관담당 및 사업담당의 경우는 여성공무원이 다수를 차지함.
- 여성공무원은 대체로 직급이 낮거나 근속기간이 짧은 것으로 나타나고 있음. 특히 기관담당부서의 실무자나 관리자는 각 기관의 성별영향분석평가를 총괄하고 있다는 점에서 이러한 낮은 위상이 제도의 효율적 추진을 저해하는 요인으로 작용할 가능성이 있음.
- 계획, 법제도 부문에 남성공무원 집중 현상이 엿보이고, 기초지자체보다는 영향력이나 파급력이 큰 중앙행정기관이나 광역지자체로 갈수록 심화되는 양상을 보임.
- 성별영향분석평가제도 교육 이수나 관련 교육 경험이 있는 공무원들이 이 제도의 필요성이나 목적에 동의하는 정도가 큼.

〈표 1〉 성별영향평가제도의 성평등 실현에서의 중요도

	전체		사업담당		계획담당		법령담당		기관담당	
	평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수
전체	3.51	500	3.56	142	3.23	77	3.58	131	3.53	150
소속 기관										
중앙행정기관	3.39	127	3.59	46	2.86	14	3.38	34	3.33	33
광역자치단체	3.66	131	3.55	51	3.58	19	3.77	47	3.86	14
기초자치단체	3.48	242	3.53	45	3.20	44	3.54	50	3.55	103
평가대상과제										
농림해양수산	3.36	44	3.70	23	2.22	9	3.38	8	4.00	4
문화체육관광	3.57	49	3.41	17	4.00	1	3.55	11	3.70	20
기타 분야	3.51	407	3.55	102	3.36	67	3.60	112	3.49	126
성별										
남성	3.44	247	3.50	68	3.13	55	3.60	83	3.41	41
여성	3.57	253	3.61	74	3.50	22	3.54	48	3.58	109
재직기간										
5년 미만	3.41	81	3.68	22	2.64	14	3.55	11	3.50	34
10년 미만	3.44	94	3.50	28	3.40	10	3.29	28	3.54	28
10년 이상	3.55	321	3.54	89	3.36	53	3.68	91	3.55	88
관련 교육 경험										
안 받음	3.40	103	3.42	24	2.90	21	3.64	33	3.48	25
받음	3.53	397	3.58	118	3.36	56	3.56	98	3.54	125
직급										
6급 이상	3.56	233	3.55	76	3.34	38	3.61	79	3.70	40
7급 이하	3.45	265	3.55	64	3.13	39	3.54	52	3.47	110
실효성 평가										
실효성 저	3.24	280	3.26	77	3.06	54	3.25	65	3.33	84
실효성 고	3.85	220	3.91	65	3.65	23	3.91	66	3.79	66

	전체		사업담당		계획담당		법령담당		기관담당	
	평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수
정책에서 성평등 실현의 시급성										
시급하지 않음	2.85	71	3.04	23	2.39	18	3.21	14	2.75	16
보통	3.31	212	3.36	59	3.41	44	3.29	59	3.18	50
시급함	3.92	217	3.95	60	3.73	15	3.97	58	3.89	84
목적 동의 정도										
동의 안함	2.06	47	2.17	12	1.79	14	2.42	12	1.89	9
보통	3.02	125	3.00	38	2.95	19	3.10	31	3.00	37
동의함	3.90	328	3.97	92	3.82	44	3.91	88	3.87	104

● 성별영향분석평가 업무 수행

- 중앙행정기관, 계획담당 공무원의 기관 정책 특성, 부서 업무 특성에 비추어 필요성 인식이 낮은 것으로 나타났으며, 총 업무량 대비 성별영향분석평가 업무에 투입량이 낮았으며, 성별영향분석평가 업무의 중요성을 낮게 보았음.
- 전문가 컨설팅이나 성별영향분석평가 관련 교육경험, 개선안 제안 반영 등의 경험이 있는 공무원의 경우, 필요성 인식 및 성별영향분석평가 업무 투입량, 업무의 중요성 지각이 높아지는 것으로 나타남.
- 이러한 결과는 교육훈련 지원이나 공무원 인식개선, 전문가 자문 및 컨설팅 등으로 변화 가능성을 보여 줌.

〈표 2〉 성별영향분석평가업무의 상대적 중요성

구분	사업담당		계획담당		법령담당		기관담당		전체	
	사례수	비율 (%)	사례수	비율 (%)	사례수	비율 (%)	사례수	비율 (%)	사례수	비율 (%)
전체	22	15.5	16	20.8	27	20.6	64	42.7	129	25.8
소속 기관										
중앙행정기관	7	15.2	1	7.1	7	20.6	7	21.2	22	17.3
광역자치단체	8	15.7	5	26.3	11	23.4	9	64.3	33	25.2
기초자치단체	7	15.6	10	22.7	9	18.0	48	46.6	74	30.6
성별										
남성	8	11.8	8	14.5	17	20.5	11	26.8	44	17.8
여성	14	18.9	8	36.4	10	20.8	53	48.6	85	33.6
과제 선정 시 자문										
자문 받음	4	17.4	8	40.0	2	15.4	38	46.9	52	38.0
자문 받지 않음	18	15.1	8	14.0	25	21.2	26	37.7	77	21.2
평가서 작성 시 자문										
자문 받음	10	11.8	10	27.8	8	20.5	46	48.4	74	29.0
자문 받지 않음	12	21.1	6	14.6	19	20.7	18	32.7	55	22.4
관련 교육 경험										
안 받음	5	20.8	0	0.0	4	12.1	7	28.0	16	15.5
받음	17	14.4	16	28.6	23	23.5	57	45.6	113	28.5
직급										
6급 이상	9	11.8	8	21.1	17	21.5	18	45.0	52	22.3
7급 이하	13	20.3	8	20.5	10	19.2	46	41.8	77	29.1
소속 부서/업무 고려 시 필요성										
필요하지 않음	2	4.5	1	3.4	1	2.3	1	4.3	5	3.6
보통	2	3.4	3	10.7	7	14.3	23	33.3	35	17.1
필요함	18	46.2	12	60.0	19	48.7	40	69.0	89	57.1

● 성별영향분석평가 지원 환경

- 전문가 컨설팅 경험 및 도움 정도
 - 전문가의 자문과 컨설팅은 ‘분석평가서 작성’ > ‘대상과제의 선정’ > ‘정책개선안 도출’의 순으로 많이 받았음.
 - 기초자치단체와 광역자치단체 공무원이 상대적으로 많이 받았음.
 - 자문과 컨설팅이 제도를 추진하는 데 도움이 되었다는 응답이 많았으며, 기관담당자와 사업 담당자가 계획담당자나 법령담당자에 비해서 도움정도를 높게 인식함.
- 성별영향분석평가제도 교육 이수율
 - 계획담당자와 법령담당자의 교육 이수율이 낮았으며, 특히 농림해양수산분야 중앙행정기관이 더 낮음.
 - 향후 이들의 교육 참여를 높일 수 있는 방안이 마련되어야 할 것임.
- 구성원 및 기관장, 부서장의 지원
 - 성별영향분석평가 업무에 대한 구성원의 관심은 대체로 낮은 것으로 나타났으며, 기관장이나 부서장, 부서 내 구성원들의 관심도도 낮은 것으로 나타남.
- 기관장, 부서장의 지원 내용
 - 지원 내용 측면에서도 ‘회의 시 필요성의 강조’라는 소극적 지원 내용이 대부분인 가운데 ‘업무역할 조정’이나 ‘인적 물적 지원’ 등의 적극적 지원은 비교적 적었음.
- 성별영향분석평가 업무에 대한 처우
 - ‘업무 분장표에 분석평가 업무 명시/공식화’가 대다수를 차지하였고, ‘인사고과 반영/인센티브 부여’ 등의 처우는 부족함.
 - 기관담당 부서에 대한 ‘업무 분장표에 분석평가 업무 명시/공식화’ 비율이 높은 것은 성별영향분석평가제도 정착에 고무적인 일임. 이는 기관담당부서에서 주로 해당되며, 다른 업무담당 공무원에게는 잘 적용되지 않고 있어서 기관담당 공무원이 여타 업무담당 공무원들로부터 업무 협조를 얻는 데 상당한 고충

을 겪고 있을 가능성이 높음.

- 따라서 성별영향분석평가제도가 내실 있게 운영되려면 다른 업무담당 공무원의 업무 수행에 대해서 업무분장의 명시 및 공식화가 따를 필요가 있고, 모든 업무에 대해서 인사고과 및 인센티브 부여 등의 처우 개선이 이루어질 필요가 있음.

〈표 3〉 부서 내 성별영향분석평가 업무 수행에 대한 처우

구분	업무분장표에 분석평가 업무 명시/공식화		분석평가 우수사례 발표기회 제공		분석평가 우수사례에 대한 시상		인사고과 반영/인센티브 제공		기관 내 부서간 평가 반영	
	사례수	비율 (%)	사례수	비율 (%)	사례수	비율 (%)	사례수	비율 (%)	사례수	비율 (%)
소속기관 전체										
전체	220	44.0	86	17.2	73	14.6	52	10.4	100	20.0
사업담당	32	22.5	24	16.9	21	14.8	14	9.9	28	19.7
계획담당	28	36.4	18	23.4	18	23.4	13	16.9	22	28.6
법령담당	46	35.1	27	20.6	16	12.2	18	13.7	29	22.1
기관담당	114	76.0	17	11.3	18	12.0	7	4.7	21	14.0

● 성별영향분석평가 추진의 어려움 및 개선점

- 기관담당자의 경우, 업무담당자나 부서의 협조, 이해부족 등 관리의 어려움을 제기하는 사례가 많았고, 과제선정 시에 의무적 할당을 강조하는 반면에 업무담당자는 과제의 특성을 고려한 자율성 보장이나 선택권, 협의 요구 등이 어려운 점 또는 개선점으로 언급되는 사례가 많았음.
- 교육의 필요성은 추진 단계 전반에 걸쳐서 개선점으로 등장하였고, 전문가의 지원 및 컨설팅 또는 전문분석관의 배치 필요성 등이 제기되었음.
- 또한 평가서 작성·제출 단계에서는 GIA 시스템의 편의성이나 관리 방식, 교육자료, 홍보자료, 우수사례의 접근성을 높이는 쪽으로 활용도를 강조하는 개선방안들이 주목되었음.

- 종합분석보고서 작성·제출 부분에서도 증빙자료 등의 어려움이 제시되었고, 전반에 걸쳐 서식의 간소화나 쉬운 용어의 사용, 세 부적이고 상세한 매뉴얼의 필요성 등이 제시되었음.
- 성인지통계에 대한 접근성이나 활용가능성에 대한 어려움을 호 소하는 사례가 많았고, 이를 구축 활용성을 높이는 문제도 주요 관심사인 것으로 나타남.
- 개선안의 실행·반영에서 중·장기적인 모니터링과 점검이 필요하 다는 지적들은 제도 전반의 실효성 강화를 위해서 유념해 두어야 할 부분으로 생각됨.

● 성별영향분석평가 결과의 활용 및 효과성 인식

- 정책개선안 제안 및 반영 경험
 - 공무원들의 성별영향분석평가 참여를 통해서 정책개선안 제안 과 반영 경험을 살펴 본 결과, ‘관련 위원회 여성비율 제고’가 가장 많았고, ‘사업수행방식 개선’, ‘관련 법령, 규정, 지침 등이 성인지적 개선’, ‘사업수혜자 양성평등성 제고’의 순으로 많았음.
 - ‘중장기 계획(안)에 성평등 신규과제 추가 과제 반영’, ‘성별분 리통계 생산·활용 개선’이 가장 낮았음.
 - 개선안 제안 경험에서 계획담당자나 법령담당자는 비교적 낮 았지만, 반영 경험에서 나타난 결과는 이들의 제안이 업무담당 영역에서 반영된 경우가 많은 것으로 나타남.
 - 계획, 법령, 사업 영역에서 반영 비율 향상은 성별영향분석평가 제도의 실효성이라는 측면에서 매우 긍정적인 의미를 지니는 것으로 해석됨.
- 성별영향분석평가의 성평등 실현에 대한 부문별 기여
 - 제도의 성평등 실현에 기여에 대한 공무원들의 인식을 살펴본 결과, 책임감 갖게 되었거나, 공무원의 성평등의식 향상에 기여 를 인정하였지만, 실행적인 측면에서 어려움과 난관이 있음을 짐작할 수 있는 결과들을 보여 줌.

- 성별영향분석평가에 참여하는 공무원의 제도의 실효성에 대한 의문을 갖게 하는 요소로 작용할 수 있음.
- 교육이나 제도의 필요성, 시급성, 목적에 대한 동의는 실효성 인식을 높였으며, 긍정적으로 기여한다는 사실도 확인할 수 있었음.

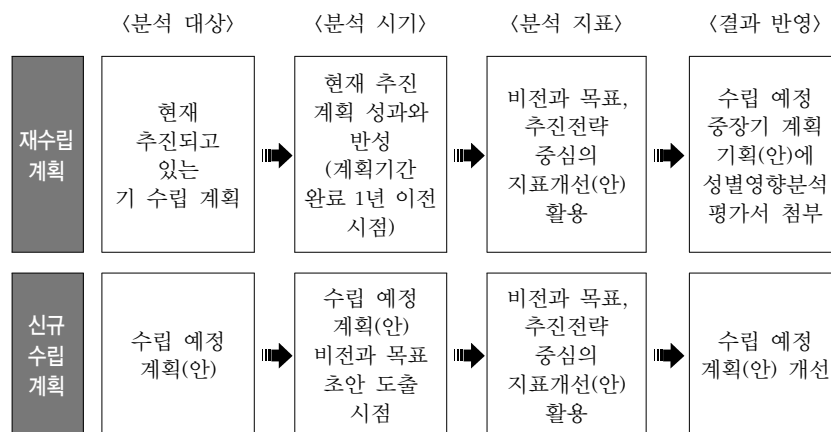
● 효율적 관리 방안 의견

- 공통적으로 ‘성별영향분석평가 업무 수행에 대한 인센티브 제공’ 이었고, ‘전담인력 배정’, ‘제도 운영을 위한 예산지원’, ‘정책개선 안의 실효성 있는 집행을 위해 이행점검지표 적용’ 등을 효율적 추진방안으로 꼽았음.
- 기관담당자들은 전반적으로 업무 추진에 따른 장애요인이 여타 업무담당자들로부터의 협조체계를 구축하는 것이 중요하며, 성과를 효율적으로 관리 할 수 있는 방안의 필요성을 강조하는 양상의 응답이 두드러졌음.
- 계획담당 공무원의 경우, 전담인력의 배정에 대해서 강조점을 크게 둠.
- 법령담당 공무원들의 경우, ‘정책개선에 대해 추적 재점검’, ‘이행 점검지표 적용’에 대해서 강조점을 크게 두는 점에 일부 차이가 발견됨.
- 사업담당 공무원의 경우는 ‘인센티브 제공’을 가장 높게 꼽는 한편 ‘기관평가 지표에서 사업별 특성을 고려한 가중치 부여’를 상대적으로 중요하게 꼽았음.

3 정책제언

제안1) 중장기 계획 성별영향분석평가 운영전략 및 관리방안

● 재수립 계획과 신규수립 계획의 분석방법 이원화 필요



[그림 1] 재수립 계획과 신규수립 계획의 분석방법 이원화

- 재수립되는 계획에 대한 성별영향분석평가 방법을 제시하면 다음과 같음.
 - 첫째, 분석평가 대상을 ‘수립 예정인 계획(안)’으로 하는 것이 아니라 ‘현재’ 추진하고 있는 기 수립된 중장기 계획으로 하는 것임.
 - 둘째, 분석 시기는 계획기간 완료 예정일 기준으로 약 1년 전 시점, 또는 ‘수립 예정인 계획(안)’ 마련에 대한 ‘논의가 시작되는 시점’에 하는 것이 적절하다고 판단됨.
 - 셋째, 분석지표는 아래 표에서 제시한 지표개선(안)을 적용할 것을 제안함 이 지표개선(안)은 현재 여성가족부가 제공하고 있는 2014년 계획 성별영향분석평가 지표 틀을 준용하면서 계획의 비전과 목표, 추진전략 등에서 개선안이 도출 될 수 있도록 구성한 것임.

〈표 4〉 중장기 계획 성별영향분석평가 지표개선(안)

분석평가 항목			점검 point	성평등 조치사항 (정책 개선 및 환류)
I. 비전과 목표	1. 성평등 목표 반영	① 기관 전체 또는 계획 담당 부서의 성평등 목표 반영 ② 여성정책기본계획 목표 반영 ③ 계획 관련분야 여성에 관한 국가계획 목표 반영	<input checked="" type="checkbox"/> 기관 전체 또는 계획 담당 부서의 성평등 목표는 설정되어 있는가 <input checked="" type="checkbox"/> (제4차)여성정책기본계획의 목표에 부합하는가 <input checked="" type="checkbox"/> 관련 정책분야 여성에 대한 국가 계획 목표를 반영 하였는가 예) (농림분야)제3차 여성농업인 육성 기본계획 (과학기술분야)제3차 여성과학기술인육성지원 기본계획	<input checked="" type="checkbox"/> 다음 차수 중장기 계획 수립에 반영해야 하는 비전과 목표 성평등 개선안 제시 예) (농림) 평등한 농촌 복지실현
	2. 추진전략에 젠더 이슈 반영	④ 계획 관련 젠더 이슈 반영 여부	<input checked="" type="checkbox"/> 선행연구 자료 또는 젠더 전문가 자문을 통해 관련 분야 젠더 이슈 파악 및 반영	<input checked="" type="checkbox"/> 계획의 성평등 목표 달성을 위한 전략 개선안 제시 예) (농림) 성별·다문화 평등 참여
II. 추진 전략 및 중점 과제	3. 중점과제 성별 특성 반영	⑤ 남녀의 사회문화적·경제적·신체적(생물학적) 차이에 따른 성별 현황 파악 및 반영 ⑥ 근거법령 계획 관련 조항 성별특성 반영	<input checked="" type="checkbox"/> 성장배경, 거주 지역, 사회적 관계망, 폭력 등 안전문제에 대한 인식 및 경험, 성별 고정관념 등으로 인해 성별로 다른 여건에 처해 있는지 점검 <input checked="" type="checkbox"/> 고용형태, 직위, 수입, 근로조건 등으로 인해 성별로 다른 여건에 처해 있는지 점검 <input checked="" type="checkbox"/> 남녀의 신체적 차이로 인해 성별로 다른 여건에 처해 있는지 점검 <input checked="" type="checkbox"/> 신규 과제 추가가 필요 한지 점검 <input checked="" type="checkbox"/> 근거 법률의 계획관련 조항에 성별특성 반영여부 점검	<input checked="" type="checkbox"/> 중점과제 개선안 제시 - 신규 추가 사업 제시 - 중점과제(안) 사업 수행 방식 개선안 제시 <input checked="" type="checkbox"/> 법령 또는 지침개선 반영 계획
	4. 젠더 전문가 참여	⑦ 기획단계, 초안작성 단계, 관계기관 의견 수렴 단계 등에서 여성 또는 젠더 전문가 참여 여부	<input checked="" type="checkbox"/> 관련 위원회, 계획 수립 T/F 구성 젠더 전문가 참여 여부 점검 <input checked="" type="checkbox"/> 연구용역 연구진 구성 젠더 전문가 참여 또는 자문참여 점검 <input checked="" type="checkbox"/> 여성가족부 의견수렴 여부	<input checked="" type="checkbox"/> 젠더 전문가 참여방안 제시 <input checked="" type="checkbox"/> 여성가족부 의견수렴 절차 및 시기협의

- 넷째, 분석결과 활용방법을 보면, ‘현재’ 추진하고 있는 기 수립된 중장기 계획 분석평가 결과를 ‘다음 차수 계획 수립의 초기 기획 단계에서 안건’으로 상정하는 것을 고려할 필요 있음.
- 신규수립 계획에 대한 성별영향분석평가는 현재 분석방법을 적용하면 될 것으로 보임. 자료 접근의 어려움이 따르겠지만 이것은 불가피한 것임. 다만 분석시점을 ‘계획 확정 2개월 전’, ‘위원회 상정 30일 이전 또는 부처(부서) 협의 전까지’로 하기 보다는 좀 더 앞당길 필요가 있음. 계획의 성별영향분석평가는 계획 수립 공정이 대략 60~70% 정도 진행되었을 때, 즉 비전과 목표, 추진전략이 1차 초안이 나왔을 무렵에 하는 것이 적절하다고 판단됨. 이때쯤이면 계획의 비전과 목표, 핵심가치나 중점추진과제 정도는 도출되게 마련이고, 남은 기간 동안 성 인지적 관점의 수정 및 보완이 가능할 것임.

● 여성가족부와 계획 수립 부처와의 사전 협력체계 구축

- 계획 성별영향분석평가가 내실 있게 활성화되려면 성별영향분석평가 제도를 총괄하고 있는 여성가족부와 계획 수립 담당 기관간의 고위급 수준에서의 협력체계 구축이 절실함. 타 부처가 수립하는 계획에 대해서 여성가족부가 주관하는 성별영향분석평가를 적용하도록 하려면 기관간 협의 과정이 중요함.
- 계획 성별영향분석평가의 목적이 계획의 비전과 목표, 추진전략 등에 성 평등 목표와 가치를 포함하도록 하는 것이라고 할 때, 이것이 제대로 이루어지려면 기획단계에서부터 젠더 전문가가 개입하거나 또는 젠더 이슈가 논의될 수 있는 장치가 마련되어야 함. 이를 위해서는 여성가족부가 해당 부처와 개입에 대한 동의 또는 협의가 사전에 이루어져야 가능할 것임.

● 계획 성별영향분석평가 대상 관련 「성별영향분석평가법」 개정 및 명확한 지침 마련

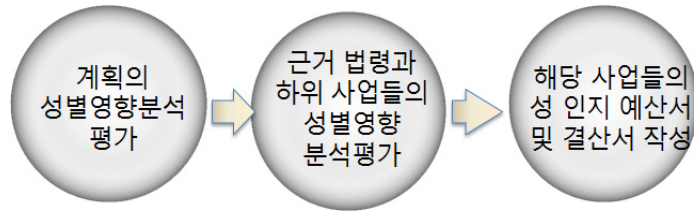
- 본 연구가 법률에 근거한 중장기 계획의 전체 현황을 조사하여 437개를 확인하고 특성을 분석한 결과, 현재의 대상선정 기준과 관련해서 몇 가지 쟁점이 될 만한 사항들이 도출되었음. 예를 들면 법률에 계획의 수립주기가 구체적으로 명시되어 있지 않은 경우, 2개 이상 복수의 기관이 소관 하는 계획의 경우, 계획을 담당하는 소관 기관과 계획을 수립하는 주체가 다른 경우, 계획 수립 주체가 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장이 공동 수립하는 경우 등으로 이러한 쟁점들에 대해 숙의하여 명료한 지침이 제시되어야 할 것임.

● 정책 분야별 계획 성별영향분석평가 방법 차별화 필요성 여부

- 정책 분야별 계획 성별영향분석평가 방법 차별화 필요성 여부를 파악해보니 연구결과 분석절차나 추진체계, 개선 환류 방법 등에 대해서는 특정 정책 분야라고 해서 별도의 분석방법이 개발될 필요는 없다는 결론을 얻었음. 다만, 분석평가서의 분석 충실도와 성 평등한 개선안 도출을 위해서 분석평가 지표에 있는 점검 포인트를 정책분야별 특성에 맞게 세분화 하는 것은 권장할 만하다고 판단됨. 그 이유로는 정책 분야별로 제기되는 젠더 이슈나 성별 현황이 다를 수 있기 때문임.

● 계획-법령-사업의 성별영향분석평가, 성인지예산과의 연계

- 계획의 성별영향분석평가를 중심으로 하면서 법령의 성별영향분석평가와 사업의 성별영향분석평가를 연계하고 더 나아가서 해당 사업들의 성 인지 예산서와 결산서 작성까지 연계하는 방안을 제안함. 이 방안은 성 평등 관점 통합을 위한 보다 체계적인 작업들이 서로 연계될 수 있을 것이며, 몇 년 쌓이면 기관이나 부서마다 성 평등 가치를 통합할 수 있게 될 것으로 기대됨.



[그림 2] 계획과 사업의 성별영향분석평가 연계

- 계획의 성별영향분석평가를 한 다음에 그 계획의 근거가 되는 법령에 대한 성별영향분석평가와 계획에 포함된 하위 과제/사업들에 대해 사업의 성별영향분석평가를 하도록 연계할 경우에 계획의 분석평가 결과 환류 점검도 쉬워짐. 중앙행정기관의 경우 성과 관리 과제에 들어갔는지를 점검하는 것이 환류 점검이 될 것이고 지방자치단체는 세출 예산 사업 명세서에 들어갔는지 점검하는 것도 방법임. 또한 중앙행정기관이나 지방자치단체 모두 성인지예산서를 작성할 때 기관의 성 평등 목표에 반영이 되도록 하는 것도 중요한 환류 방안임.

● 계획 성별영향분석평가 전문가 컨설팅 지원 강화

- 중장기 계획 성별영향분석평가에 대한 전문가 컨설팅을 현재처럼 1인이 담당하는 것이 아니라 최소한 2~3인 그룹으로 지원하는 방안을 마련할 필요가 있음. 중장기 계획 성별영향분석평가가 법령 또는 사업 성별영향분석평가와 비교해서 가장 큰 차이점은 하나의 계획 내에 다양한 중점과제나 사업들이 포함되어 있다는 것임. 인적대상 서비스 사업이나 공간·시설 설치사업, 그 외 다양한 성격의 사업들이 종합적으로 제시되는 경우가 많음. 컨설턴트 1인이 이 모든 분야에 대해 전문성을 가지고 있기가 어려우므로 2~3인 그룹으로 구성을 해서 지원할 것을 제안함. 이를 위해서는 전국에 설치되어 있는 성별영향분석평가센터와 다양한 분야 센터 전문가 인력 양성이 뒤따라야 할 것임.

제안2) 공공기관 사업 성별영향분석평가 관리방안

- 공공기관 사업을 담당하는 사업 담당자가 성별영향분석평가 추진 담당자로 지정. 다만 정책개선을 실행은 중앙부처와 공공기관 사업 부서가 공동으로 할 필요. 사업방향 수립 또는 지침 개선은 중앙부처가, 사업수행방식 개선은 공공기관이 담당하는 것이 적절
- 사업에 대한 수행은 공공기관이 추진한다는 점에서, 공공기관은 수혜자 관련 기초 자료와 사업 평가 자료가 성별 요구를 반영하기에 적절한지 등을 우선적으로 검토한 부속 보고서 제출
- 공공기관 사업과 연계된 대상과제가 선정되면 성별영향분석평가 컨설팅은 공공기관 담당자의 부속 보고서 작성에서부터 개입
- 검토의견 반영결과서는 공공기관 부속 보고서 작성 담당자의 부서장을 경유하여 여성가족부에 제출

제안3) 성별영향분석평가 제도 실효성 강화를 위한 관리방안

- 양적 관리에서 질적 관리로의 제도 관리 방향 전환
 - 성별영향분석평가가 2005년부터 본격적으로 실시된 이래 현재까지, 여성가족부의 제도운영 관리방식은 분석평가 과제수를 확대하는 방향으로 이루어졌음. 매년 성별영향분석평가지침에는 행정기관별로 몇 개 이상씩 분석평가 과제수를 실시해야 한다는 기준이 제시되곤 했음. 매년 안전행정부가 실시하는 정부합동평가 관련 지표에서도 분석평가서 작성 과제 수가 주요 평가사항으로 포함되어 왔음. 여성가족부가 매년 실시하는 우수기관·우수사례 선정 포상을 위한 평가지표에도 분석평가 과제수가 평가기준으로 포함되어 있음. 이러한 장치들은 공무원으로 하여금 일단 분석평

가서 작성 과제수를 늘리는 데 행정력을 집중하도록 견인하는 역할을 했다고 볼 수 있음.

- 그 결과 2005년에 기관평균 1.6개를 시작으로 2008년 5.2개, 2011년 10.1개에 이어 「성별영향분석평가법」이 시행되기 시작한 2012년에는 49.0개, 2013년 67.0개로 급격하게 증가하였으며, 2013년에는 총 추진과제수가 20,372개였음. 물론 이 과제수가 정부의 수많은 정책들 중에서 많다/적다라고 판단할 수 있는 객관적인 기준이 있는 것은 아님. 하지만 분석평가 과제수의 증가에 비해서 분석평가서에 제시하는 성인지적 정책개선안 도출이 미흡하다는 문제 지적이 있어 왔음. 그리고 분석평가 결과 실제로 행정현장에서 정책개선으로 이어지는 정도가 약하다는 지적도 함께 있음, 이에 각 평가수행기관이 성별영향분석평가를 통해 실제로 성 인지적 정책개선을 할 수 있는 방향으로 제도 관리 방향을 전환할 필요가 있음.
- 제도 도입 초기단계에서는 행정기관의 관심과 참여를 높이기 위해 이러한 양적 증가를 위한 관리방식이 적절했다고 할 수 있음. 그러나 제도 운영을 시작한지 10여년이 경과되고 있고, 또 「성별영향분석평가법」이라고 하는 강력한 법적 장치가 마련된 상황에서는 정책개선에 집중하여 제도의 내실을 기하는 방향으로 전환할 시점이라고 판단됨.
- 이를 위한 구체적 방안으로 위에서 언급한 성별영향분석평가지침, 정부합동평가 평가지표, 우수사례·우수기관 선정 평가지표 등을 현재의 분석과제수 대신에 정책과제수의 평점 비중을 높이는 방안을 도입할 것을 제안함. 지침에서는 신규로 작성하는 분석평가 과제수와 정책개선 과제수 제출을 적절하게 병행하여 요구하는 것을 검토할 필요가 있음.

● 제도운영 성과점검 정의 및 지표개발 연구 필요

- 기본적으로 성별영향분석평가 제도는 제도 운영자체가 목적이

아니라 이를 통해서 범정부정책에 성평등 관점을 반영하고, 정책의 성평등 수준을 높이기 위한 정책수단으로서 존재 의미가 있음. 제도를 실시한 지 10여년이 경과하는 이 시점에서는 제도가 이러한 역할을 잘 하고 있는지에 대한 근원적 질문을 해 볼 필요가 있음.

- 이것은 곧 제도 운영 성과가 무엇인가와도 맞닿아 있다고 할 수 있음. 구체적으로 제도 운영 성과를 무엇으로 볼 것인가? 성과가 있어야 한다는 요구는 많이 있었지만, 이 때 성과가 무엇을 의미하는지에 대해서는 폭넓은 논의가 부재했다고 판단됨.
- 다만 그 동안 여성가족부나 관련 전문가들은 암묵적으로 제도 운영 성과를 분석과제수, 정책개선 정도, 공무원 교육실적 등으로 평가해 온 경향이 있었음. 이러한 요소들로 제도 운영 성과를 구성하는 것이 적절한지, 또는 충분한지에 대한 논의와 연구가 필요함.
- 향후 이 제도가 정책의 성평등 수준을 높이는 역할을 지속적으로 잘 할 수 있도록 하기 위해 구체적 차원에서 성과에 대한 정의를 어떻게 할 것이며, 또 이를 어떤 요소들로 측정할 것인지 점점 지표도 개발할 필요가 있음.

4 기대효과

- 첫째, 법률에 근거한 3년 이상 중장기 계획의 자료 DB 구축을 통해 성별영향분석평가 대상계획 모수를 파악함으로써 중장기 계획에 대한 성별영향분석평가 책임을 명확히 하는데 기여하게 될 것임.
- 둘째, 중장기 계획 성별영향분석평가 시범분석을 통해 분석방법 개선안 및 분석과정에서의 고려사항 등을 제시함으로써 담당 공무원이 중장기 계획의 성별영향분석평가서 작성이 용이하도록 가이드

할 수 있을 것으로 기대됨.

- 셋째, 문화·농림 분야 공공기관 사업의 시범분석을 통해 공공기관 사업에 대한 성별영향분석평가 적용 가능성을 확대하는 데 기여하게 될 것임.
- 넷째, 중장기 계획 및 공공기관 사업에 대한 시범분석을 통해 도출한 정책개선안을 반영하는 방안을 제시함으로써 성별영향분석평가 제도의 실효성 제고에 기여할 것으로 기대됨.

참고자료



- 김경희·김둘순·최유진·남궁윤영·고은정·김양희·박기남. (2011a). 『성 주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구(IV): 성별영향평가 중심의 성 주류화 전략 활성화 방안』. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김경희·김둘순·최유진·문희영·김지혜·류연규·윤지영. (2013a). 『성별영향분석 평가 제정에 따른 제도운영 전략 및 관리방안 연구(I)』. 서울: 한국여성 정책연구원
- 김경희·유희정·마경희·김둘순·문희영·박건표·제정은 외. (2013b). 『특정성별 영향분석평가 과제발굴 및 전략개발』. 서울: 여성가족부.
- 김둘순·김경희·최유진·박복순·김동식·문지영 외. (2013). 『2013년 성별영향 분석평가 중앙행정기관 컨설턴트 1차 워크숍 자료집』. 서울: 한국여성 정책연구원 성별영향평가·통계센터.
- 김둘순·김경희·최유진·박복순·김동식·송효진·장운선·문희영. (2012). 『2012년 성별영향분석평가 중앙행정기관 컨설팅 지원 위탁사업 결과보고서』. 서울: 여성가족부.
- 김둘순·김경희·최유진·박복순·김동식·송효진·장운선·문희영. (2012). 『2012년 성별영향분석평가 중앙행정기관 컨설팅 지원 위탁사업 결과보고서』. 서울: 여성가족부.

주관부처 : 여성가족부 성별영향평가과, 지방자치단체 성별영향평가 담당과

관계부처 : 중앙부처 및 지방자치단체 성별영향분석평가 계획·법령·사업 담당부서