

FGI를 통해 본 성별영향평가제도의 성과와 거버넌스 구축방안*

류 연 규**

초 록

본 연구는 성주류화 전략의 주요한 도구인 성별영향평가제도의 성과와 성과 제고 방안에 대한 전문가 FGI 조사결과를 분석하여 성별영향평가제도의 성과를 평가하고 정책적 함의를 도출한 논문이다. 성별영향평가 경험이 풍부한 공무원, 전문가, NGO 활동가들을 대상으로 5차례의 FGI를 실시하여 성별영향평가제도의 성과와 성과 제고방안에 대한 인식을 조사한 결과는 다음과 같다. 먼저 제도 성과에 대해서는 ‘정책 개선’과 ‘인식 개선’으로 나눌 수 있으며 성별영향평가제도의 성과를 정책 개선으로 인식하는 것은 성별영향평가제도가 구체적인 정책 개선을 많이 도출했다기보다는 성주류화의 기반을 다졌다는 것에 큰 의의를 두기 때문이었다. 인식 개선 측면에서는 주로 공무원의 인식 개선과 성인지 관점 확산 등으로 파악하였으며, 성별영향평가제도가 적어도 공무원들에게는 관점의 성주류화를 조금이나마 이루도록 역할을 한 것으로 보인다. 실행주체의 역할과 젠더 거버넌스 구축에 대해서는 성별영향평가 추진 담당부서, 기관장 또는 부서장의 역할, 과제선정평가위원회의 실효성, 여성가족부의 지원, 의회의 역할, NGO와 전문가의 역할 등에 대한 다양한 논의가 있었으며 특히 여성가족부의 구체적인 지원, 기관장의 인식 개선, NGO의 성별영향평가제도 전반에 대한 기여 등의 방안이 필요하다는 것이 강조되었다. 이러한 분석결과를 통해 성별영향평가제도의 성과를 제고하기 위해서는 성별영향평가 추진체계 강화와 광의의 젠더 거버넌스 구축이 필요하다는 정책적 함의를 도출할 수 있었다.

주제어 : 성별영향평가제도, 정책 성과, 젠더 거버넌스, 전문가 FGI.

* 본 연구는 2010년도 한국여성정책연구원 연구과제 <성주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구: 성별영향평가제도의 성과와 과제>(김경희 외, 2010)의 일부를 수정한 것임을 밝혀 둔다.

** 서울신학대학교 사회복지학과(yqryu@stu.ac.kr)

I. 문제제기

본 연구는 성주류화 전략의 주요한 도구로 인식되는 성별영향평가가 지난 6년간의 시행 과정에서 성주류화의 정책 목표를 달성했는지 그 성과를 평가하고, 성별영향평가의 성과를 높이기 위해 가장 중요하다고 여겨지는 성별영향평가제도의 실행 주체와 젠더 거버넌스가 어떤 양상을 띠고 있으며 실행주체들의 구체적인 역할 설정을 어떻게 해야 하는지를 분석하기 위한 연구이다.

성별영향평가제도(gender impact assessment)는 성분석(gender analysis), 성인지예산(gender budget), 성인지 감사(gender audit)와 함께 지난 15년 동안 국제기구, 각국 정부, NGO 등이 실시해 온 성주류화 전략의 주요한 도구이다(Jahan, 2009). 이들 중 우리나라 정부에서 실행하고 있는 정책은 성별영향평가제도와 성인지예산제도이며 특히 성별영향평가제도는 2004년 시범사업을 시작으로 2005년부터 2011년 현재까지 시행 7년째를 맞고 있는 명실상부한 대표적 성주류화 전략이다.

성주류화 전략은 모든 주류의 영역에서 GAD(Gender and development) 접근이 가능하도록 하기 위한 것으로 성평등을 실현하기 위한 전략이며 성인지적 관점을 부가적으로 고려하는 것이 아니라 주류 사회의 모든 분야에서 정책의 목표와 전략과 자원배분에 영향을 미칠 수 있도록 개입하는 것이다(김양희 외, 2006, p24). 성주류화의 주요 도구인 성별영향평가제도는 정부 정책에 대한 성별 영향을 분석함으로써 정책의 성주류화를 이루고자 하는 전략이라 할 수 있다. 정책의 성주류화란 정책의 기획과 시행, 평가의 모든 과정에서 여성과 남성의 관심과 요구, 경험을 반영하는 것을 의미한다.

성별영향평가제도는 정책 과정에서 여성과 남성의 특성과 사회경제적 격차 등의 요인들을 분석·평가하여 양성평등한 정책이 개발·집행되도록 하는 정책 도구로써 대상 정책 수와 기관은 지난 6년간 계속해서 확대되어 왔다. 2005년 본격적으로 37개 중앙행정기관과 16개 광역자치단체의 85개 과제를 대상으로 실시했던 성별영향평가가 2010년에는 31개 중앙행정기관, 246개 광역 및 기초자치단체, 15개 교육청에서 2401개의

과제로 확대되었다. 불과 6년만에 과제 수로는 10배 가까이 확대된 것이다.

이렇게 성주류화 전략의 주요한 도구로 지난 6년간 시행되어 온 성별영향평가제도는 정책 목표인 정책의 성주류화를 이루었는지, 성과가 있었다면 성과는 구체적으로 어떻게 나타났는지를 살펴보고 성과의 구체적 양상뿐만 아니라 성과를 제고할 수 있는 다양한 방법을 모색할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 지난 6년간 성별영향평가사업에 참여한 공무원과 성별영향평가 전문가를 대상으로 지금까지의 성별영향평가제도의 성과와 앞으로의 성과 제고 방안을 주제로 한 초점집단면접조사(FGI:Focus Group Interview)를 분석하였다. 전문가를 대상으로 한 초점집단면접조사는 일반적인 설문조사에 비해 해당 문제나 주제에 대한 집약적인 정보를 얻을 수 있다. 특히 우리나라의 성별영향평가제도와 같이 정책의 성인지적 개선을 목표로 하는 경우 젠더와 관련 정책 전문가가 아니면 그 정보에 접근하기 어렵기 때문에 전문가를 대상으로 정책 성과를 조사하는 것이 더 적절하다. 또한 초점집단면접조사는 설문조사에 비해 계량화를 위해 정보를 압축하는 단계를 거치지 않기 때문에 제도의 성과와 한계에 대해 보다 현실에 가깝고 심층적인 정보 획득이 가능하다는 이점이 있다.

성별영향평가의 성과를 제고할 수 있는 방안으로는 여러 가지를 들 수 있다. 법령 등을 정비하여 제도적 근거를 더욱 확고히 하는 방법이 있을 수 있고, 성별영향평가 관련 교육·컨설팅 등을 강화하여 정책 실행의 수월성을 높이는 방법도 있을 수 있다. 법령 정비 등은 2011년 9월 15일 성별영향분석평가법이 공포되어 법령과 계획 등에 대한 성별영향평가제도가 전반적으로 실시될 예정이어서 법적 근거를 세우기 위한 기반은 어느 정도 갖추어졌다고 볼 수 있다. 관련 교육·컨설팅 제도도 권역별로 정책 분석·평가지원기관¹⁾을 지정하여 활발히 이루어지고 있다.

법령과 교육·컨설팅 강화를 제외한 다양한 성과 제고방안들 중에서는 여러 연구들(김양희 외, 2006; 한정원 외, 2008; 김경희 외, 2008; 김근세 외, 2010; 정형옥 외, 2010, 김경희 외, 2010 외 다수)에서 성별영향평가 추진체계와 젠더 거버넌스를 강화하는 것이 시급하고 가장 효과적인

1) 여성발전기본법에 의한 정책분석·평가지원기관은 2011년 9월 15일 공포된 성별영향분석평가법에 따라 성별영향분석평가기관으로 변경되었다.

방안이라고 제안하고 있다. 특히 우리나라와 같이 정부 주도적으로 성별영향평가제도를 운영하는 경우 젠더 거버넌스가 구축되어 있지 않으면 성별영향평가 결과를 환류로 연결시키는 과정에서 일반 시민의 요구를 반영하지 못하게 되거나(김경희, 2010) 정책 개선에 대한 모니터링이 결여되어 실질적인 성주류화 효과가 나타나기 어렵다. 본 연구에서 진행된 전문가 초점집단면접조사에서도 다양한 성과 제고 방안 중 실행주체와 젠더 거버넌스에 대한 의견이 가장 활발하게 교환되었다. 이에 본 연구에서는 성별영향평가제도의 성과뿐만 아니라 성별영향평가제도의 성과 제고를 위한 젠더 거버넌스 구축 방안에 대한 전문가 의견을 심층적으로 분석할 것이다.

본 연구는 성별영향평가제도 시행 6년이 된 이 시점에서 전문가들이 인식하는 성별영향평가의 성과와 젠더 거버넌스 구축을 통한 성과 제고 방안에 대하여 기존 문헌자료나 조사자료를 통해 얻을 수 없는 심층적 논의를 분석함으로써 성별영향평가제도의 성과와 한계, 성과 제고방안을 보다 깊이 있게 파악할 수 있을 것이다. 이 논문에서는 본 절의 연구의 필요성에 대한 문제제기 이후 성별영향평가제도의 성과와 거버넌스의 개념과 선행연구들의 논의를 간략히 고찰하고, 전문가 초점집단면접조사 결과를 분석한 후 분석결과를 통해 얻을 수 있는 정책적 함의를 제시할 것이다.

II. 성별영향평가제도의 성과와 거버넌스 논의

1. 성별영향평가제도 성과에 대한 논의

성별영향평가제도는 성주류화 전략의 주요한 도구이므로, 성별영향평가제도의 성과는 성주류화와 연결시켜 생각할 수 있을 것이다. 성주류화는 구체적으로 세 가지의 내용으로 구분될 수 있다. 주류사회의 모든 분야에서 여성이 의사결정자로 참여하여 목소리를 내는 것을 의미하는 여성의 주류화(mainstreaming of women), 모든 정책과 프로그램에서 성인지적

관점을 통합하는 것을 의미하는 젠더관점의 주류화(mainstreaming of gender), 기존의 남성 중심적인 주류 영역의 시스템과 문화가 성인지적으로 재편되는 것을 의미하는 주류의 전환(transformation of the mainstream)을 포함하고 있다(Corner, 1999; 김양희 외, 2006에서 재인용). 따라서 성별영향평가의 성과는 의사결정과정의 여성 참여 증가, 정책과 프로그램의 성인지적 관점 반영, 정책기조와 시스템의 재편 등으로 파악할 수 있을 것이다.

성별영향평가제도의 성과에 대한 최근의 연구들은 여성의 주류화, 젠더관점의 주류화, 주류의 전환의 3가지 내용을 구분한 성과 개념과 유사한 성과 개념을 사용하고 있는 것으로 보이나 정확하게 코너(Corner, 1999)가 개념화한 3가지 성주류화의 내용을 그대로 반영하고 있지는 않았다. ‘여성의 주류화’는 의사결정 과정의 여성 참여 증대를 측정해야 하나 이에 대한 측정 시도는 이루어지지 않았고, 젠더관점의 주류화, 주류의 전환 등은 정책 개선 및 공무원의 성인지력 향상 등으로 파악하였다.

성별영향평가제도의 성과에 대해서는 성별영향평가제도 시행 5년이 지나면서 2010년을 전후로 여러 학자들이 연구결과를 발표하고 있다. 김경희 외(2010)의 연구에서는 성별영향평가제도의 성과를 공공정책의 ‘성과’ 개념에서 정책 산출(policy output)과 궁극적 정책 효과(policy outcome)를 포함한 개념으로 파악하였다. 성별영향평가제도의 궁극적 정책효과만을 성과로 본다면 정책·제도 개선 사례, 공무원 교육을 통한 성인지력 향상, 젠더 거버넌스로 볼 수 있겠지만 정책 산출까지 성과에 포함시킨다면 성별영향평가 인프라(추진체계 및 담당인력, 법제도적 기반), 평가결과 환류 체계 구축, 성별영향평가 시행 자체 역시 성과로 볼 수 있다는 것이다.

이렇게 정책 산출까지 성별영향평가제도 성과에 포함시키는 이유는 성별영향평가제도 시행의 최종적인 성과라고 할 수 있는 성 평등 정책개선은 이제 막 나타나기 시작할 시점이기 때문에 아직까지는 가시적인 성과가 나타나지 않았고, 정책성과라는 것이 정책산출을 기반으로 해서 얻을 수 있기 때문이다. 따라서 ‘성별영향평가제도 대상 과제와 기관수의 확대’라는 정책 산출 측면에서의 성과는 향후 보다 큰 성과를 도출할 수 있는

기반이 될 수 있다는 점에서 성별영향평가제도의 성과로 파악할 수 있다. 또한 동 제도와 관련한 공무원이나 젠더 전문가, 의회 의원, NGO관계자들은 성별영향평가 제도의 성과를 참여과제 수나 관련교육 참여자 수 등 1차적인 정책 산출 뿐 아니라 평가결과를 환류하여 실제로 정책이나 제도를 개선하는 것까지 정책성과에 포함시키는 것에 대체로 동의하고 있는 것으로 보인다(김경희 외, 2010, p26).

김근세 외(2010)의 연구에서는 성별영향평가의 성과를 객관적 성과와 주관적 성과로 구분하여 제시하고 있다. 성별영향평가의 객관적 성과는 김경희 외(2010)에서 언급한 정책 효과 개념과 유사한 것으로, 성별영향평가 실시 이후 2009년까지 다양한 양성평등 관련 국제지수의 변화를 언급하였다. 유엔개발계획(UNDP)의 여성권한척도(GEM)는 성별영향평가 제도를 실시한 2005년에 전년도에 비해 지수값과 국제순위가 상승하였고, 이후 2009년까지 지수값이 꾸준히 상승하고 있다는 것이다. 그러나 세계경제포럼의 성격차지수(GGI)를 살펴보면 2007년부터 2009년까지 성격차지수가 오히려 낮아져서 남녀간 성 격차가 해소되고 있지 않은 것으로 나타나 성별영향평가가 도입된 2005년 이후 현재까지 양성평등 수준의 개선은 제한적인 것으로 나타났다. 또한 한국여성정책연구원이 개발한 성평등지표에 따르면 우리나라의 ‘국가 성 평등 수준’의 추이는 2005년 이후 복지, 보건, 의사결정, 문화정보 영역에서 성 평등 수준이 개선되었고 가족, 경제활동, 교육, 안전 영역에서는 약화되었는데 이는 현재 성별영향평가 대상 과제의 상당 부분이 사회복지 부문에 치중된 점을 고려할 때 제도의 기여를 짐작할 수 있는 것이라고 판단하였다(김근세 외, 2010, pp210-211). 그러나 이러한 국제적 지수의 변화와 성별영향평가제도 시행의 관계에서 직접적인 인과관계는 파악할 수 없기 때문에 이를 성별영향평가제도의 ‘객관적 성과’로 파악하기에는 무리가 있는 것으로 보인다.

이에 비해 성별영향평가의 주관적 성과에 대해서는 제도의 기본 취지에 대한 동의, 제도를 통한 양성평등 개선 효과, 공직사회의 성 평등의식 확산, 정책의 양성형평 제고, 정책의 차별적 영향 개선, 성별분리통계 등 정책 효율성 기여에 대한 설문조사에서 공무원들이 성별영향평가 성과에

대해 ‘보통 수준’이라고 응답하여 공무원 인식에 의한 주관적 성별영향평가 성과는 제한적이라고 판단하였다(김근세 외, 2010). 성별영향평가 제도 시행에 대한 저항이 상대적으로 강한 공무원에 대한 조사였기 때문에 성별영향평가 성과에 대한 인식이 긍정적이지는 않았던 것으로 보인다.

이렇게 선행연구에서는 성별영향평가제도의 직접적 성과는 성별영향평가제도를 통해 실제로 개선되거나 변화된 정책 사례, 성별영향평가제도 실시를 통해 나타난 공무원들의 성 인지력 향상, 성별영향평가 사업 자체의 확대 등으로 볼 수 있으며 보다 광범위한 성과로는 국가 성평등 수준의 향상이라고 논의하고 있다. 본 연구에서는 성별영향평가 전문가의 관점에서도 이러한 성별영향평가제도의 성과가 도출되는지 분석하고 전문가의 인식을 통해 나타난 성별영향평가의 성과를 정리해 볼 것이다.

2. 성별영향평가제도의 거버넌스에 대한 논의

거버넌스(governance)는 전통적 행정(government)과 대비되는 개념으로 공공 문제의 해결을 위한 정부와 시민사회, 다양한 집단 간의 네트워크를 통한 협치를 의미한다. 성 주류화에서 젠더 거버넌스의 실천은 성 인지적 관점을 거버넌스 체계에 통합하는 것으로 광의와 협의로 구분할 수 있다. 광의의 젠더 거버넌스는 성 주류화의 실행주체인 공무원, 젠더 전문가, 여성단체활동가, 의원 등이 협력하는 체계를 의미하며 협의의 젠더 거버넌스는 정부 조직 안에서 성 주류화를 위해 협력하는 체계를 의미한다(김경희 외, 2010, pp372-373).

성별영향평가제도는 현재 여성가족부가 사업 부처가 되고 중앙행정기관, 지방자치단체 등의 사업 담당자들이 실행 주체로 참여하기 때문에 정부(government)가 성별영향평가제도의 주도적인 실행주체가 된다. 현재 성별영향평가제도의 협의의 젠더 거버넌스에는 성별영향평가제도를 전반적으로 운영하고 지원하는 여성가족부, 성별영향평가를 총괄하는 중앙행정기관, 광역·기초자치단체의 여성정책(성별영향평가) 업무 담당부서, 성별영향평가를 직접 수행하는 사업 담당부서, 성별영향평가 과제를 선정하고 평가결과를 검토하는 과제선정평가위원회가 해당된다. 보다

광범위하게 보자면 성별영향평가 교육 및 컨설팅을 지원하는 정책분석·평가지원기관도 포함될 수 있다.

하지만 ‘성별영향평가제도 성과 제고를 위한 성별영향평가의 실행주체 관련 개선 방안’에 대해 정부의 실행 주체(여성가족부, 중앙행정기관, 광역·기초자치단체 담당자 등)에 한정하여 논의를 전개해도 되는가’라는 질문에 대해서는 대부분의 젠더 전문가들은 부정적으로 답할 것이다. 이는 우리나라의 경우 성별영향평가제도의 형식적 실행주체는 정부이지만 성별영향평가제도가 성주류화 전략의 주요한 도구이며 성주류화는 이론에 그치는 것이 아니라 실천을 통해서 확인된다는 것을 감안할 때 정책·실천현장의 여러 주체가 협치를 이루도록 해야 하기 때문이다. 김경희(2009)는 전문가와 여성단체가 함께 성별영향평가 과정에 참여하면서 분석결과가 제도개선에 반영되고 그와 같은 정책의 변화가 젠더관계에 어떤 영향을 주는지 모니터링하기 위해서는 관료(femocrats), 전문가, 여성단체 활동가들이 결합하는 삼각연대(velvet triangles)(Woodward, 2004; 김경희, 2009에서 재인용), 실천 주체의 통합적 연대가 필요하다고 강조하였다. 따라서 성별영향평가제도의 성과 제고를 위해 논의할 수 있는 젠더 거버넌스는 협의의 젠더 거버넌스뿐만 아니라 광의의 젠더 거버넌스까지 포함해야 한다.

유럽 국가들에서는 여성정책을 넘어 성 주류화를 향한 많은 정책적 노력이 시도되어 왔고, 그와 같은 활동은 거버넌스를 실천하는 방향으로 여성주의 관료와 여성단체 활동가들의 상호연대를 통해서 이루어져 왔다(Woodward, 2004, pp88-89; 김경희, 2010에서 재인용). 성 주류화는 긍정적 잠재력에도 불구하고 정치적 의지와 관료사회의 관심이 부재하고, 정교한 전략과 도구가 부족한 채 도입될 경우에는 기존의 여성정책마저 심각하게 위협할 수 있다는 지적을 받아 왔다(Verloo, 2001; 김경희, 2010에서 재인용). 이에 비해 우리나라의 성 주류화는 오히려 정부 주도의 성별영향평가, 성인지 예산 등의 제도로 빠르게 확산되었으나 아직까지 시민사회, 의회 등의 관심과 참여를 충분히 끌어들이지 못하고 있다(김경희, 2010).

마경희(2007)는 우리나라의 성별영향평가제도가 관료제 안에서 진행되면서, 공무원들이 알기 쉽게 작성된 성별분리통계 수집·사용을 중요한 지표로 제시한 성별영향평가 지침서 등을 통해서 통계분석을 권력관계가

아닌 단순히 남성과 여성의 다른 특성, 양적 불균형 문제로 축소시키는 오류를 범하고 있다고 지적했다. 또한 성 주류화의 본질은 관료적 행정절차가 아니라 성평등 접근의 체계적 통합에 있으며 성별영향평가제도가 성평등이 재생산되는 방식에 대한 명확한 이해에 기반하지 않을 경우 성별분리 통계를 통해 젠더를 가시화할 수는 있지만 성불평등의 생산기제와 연결되지 않은, 성 인지적이지 못한 형식적 절차가 될 것이라고 경고했다(마경희, 2007:60). 따라서 성별영향평가제도가 공무원 중심의 관료제 안에 갇혀서 실시되기보다는 보다 실질적인 성 주류화를 이루기 위한 평가 결과 환류 및 정책 환경 개선을 위한 보다 광범위한 젠더 거버넌스 구축이 필요하다.

젠더 거버넌스 구축은 성별영향평가제도의 성과(김경희 외, 2010)인 동시에 성별영향평가의 성과를 제고할 수 있는 수단이 되는 중요한 부분이다. 성별영향평가제도의 젠더 거버넌스의 구체적 구성 요소들에는 제도 운영 및 지원을 담당하는 여성가족부와 성별영향평가 실행주체로서 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육청 내의 책임부서와 실행부서, 각 기관의 자문기구와 감시기구를 들 수 있다. 각 기관의 자문기구와 감시기구에는 과제 선정평가위원회(여성정책관련위원회), 성별영향평가센터(컨설팅 및 교육기관), 의회, 여성단체(NGO) 등이 해당된다. 본 연구에서는 성별영향평가제도의 성과이자 성과를 제고할 수 있는 수단인 젠더 거버넌스 구축 방안과 젠더 거버넌스 구성 요소들의 역할에 대한 전문가 의견을 분석할 것이다.

III. 연구방법: 전문가 초점집단면접(FGI) 조사²⁾

1. FGI 조사 개요

1) 조사 목적과 의의

지난 5년여 기간의 성별영향평가제도 운영 성과를 파악하고 향후 개선

2) 본 연구의 FGI조사는 2010년도 한국여성정책연구원 연구과제 <성주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구: 성별영향평가제도의 성과와 과제>(김경희 외, 2010) 연구사업의 일부로 진행하여 연구사업 주체인 한국여성정책연구원과 해당 과제 연구진의 지원을 받아 진행하였다.

방안을 도출하기 위하여 사용한 주된 연구방법은 초점집단면접법이다. 도입된 지 오래되지 않은 제도의 문제점을 파악하고 개선방안을 도출하기 위해서는 제도의 효과를 분석하는 양적 연구보다는 그 원인과 결과에 대해서 구체적으로 설명하는 질적 연구가 보다 효과적이다. 즉 제도나 정책의 집행과 관련한 이해당사자들의 태도와 반응을 판단할 수 있는 초점집단면접 등의 질적 연구가 적합하다. 또한 제도 도입·실행 과정에서의 사회적 분위기 또는 환경 분석을 위해서는 문헌자료 분석과 동시에 제도 운영에 깊이 관여한 정책주도집단 면접을 통한 자료수집과 분석이 필수적이다(주효진·박석희, 2007, p455). FGI 조사방법의 강점은 짧은 시간에 많은 자료를 모을 수 있고, 아직 이해가 부족한 분야에 대한 통찰을 얻을 수 있으며, 집단적인 상호작용을 통해 구체화되는 창조적인 통찰력을 얻을 수 있다는 것이다(송요셉 외, 2009, p45).

성별영향평가제도는 아직까지 대중에게 널리 인식되지 않고 있고, 자체평가·심층평가 형태로 공무원과 전문가를 중심으로 이루어져 왔기 때문에 다양한 정책집행자와 이해관계자들의 자유로운 토론을 통한 자료수집이 요구되며 이를 위해서는 FGI 조사방법이 유용하다.

이 절에서는 성별영향평가를 수행한 공무원과 전문가, 성별영향평가 튜터링 또는 컨설팅에 참여했던 연구자와 NGO 활동가 등을 대상으로 5년간의 성별영향평가제도 성과와 개선방안을 도출하기 위하여 실시한 FGI 조사결과를 분석하였다.

2) FGI 참여자 특성

FGI에 참여한 공무원과 전문가들은 총 31명으로 서울, 인천, 대구·경북, 강원 지역에서 총 5차례에 걸쳐 FGI를 실시하였다. 지역별로 전문가 2-3인(성별영향평가 전문가, 심층과제 경험자, 지역 NGO 활동가), 공무원 2-3인(중앙행정기관 및 기초·광역자치단체 총괄담당경험자, 자체평가수행경험자)으로 팀을 구성하였고 서울 지역에서는 중앙정부 성별영향평가 담당자·전문가들과 지방자치단체 성별영향평가 담당자·전문가로 나누어 FGI를 실시하였다.

FGI는 2010년 7월~8월에 걸쳐서 이루어졌으며, 서울의 중앙정부 성별영향평가 FGI에는 중앙행정기관 총괄담당 공무원 3인, 전문가 2인, NGO 활동가 1인이 참여하였고, 서울 지자체 FGI에는 광역·기초자치단체 총괄담당 공무원 2인, 전문가 3인, NGO 활동가 2인이 참여하였다. 인천 지역 FGI에는 기초자치단체 총괄담당 공무원 3인, 전문가 2인이 참여하였고, 대구·경북 지역 FGI에서는 광역·기초자치단체 총괄담당 공무원 3인, 전문가 3인, NGO 활동가 2인이 참여하였다. 마지막으로 강원 지역 FGI는 광역자치단체 사업담당 공무원 1인, 전문가 2인, NGO 활동가 2인이 참여하였다.

〈표 1〉 지역별 FGI 조사 일정과 참여 인원

지역	참여인원			일시/장소
	총인원(명)	구분	인원(명)	
서울_중앙	6	공무원	3	2010년 7월 20일 19:30~21:30 서울
		전문가	2	
		NGO	1	
서울_지자체	7	공무원	2	2010년 8월 24일 19:00~21:00 서울
		전문가	3	
		NGO	2	
인천	5	공무원	3	2010년 7월 22일 19:30~21:30 인천
		전문가	2	
		NGO	0	
대구경북	8	공무원	3	2010년 8월 4일 19:30~21:30 대구
		전문가	3	
		NGO	2	
강원*	5	공무원*	1	2010년 8월 26일 19:30~21:30 춘천
		전문가	2	
		NGO	2	

* 강원도의 경우 2010년도 성별영향평가담당자가 참여했는데 강원도테크노파크정책기획단의 연구원이 참여하여 엄밀한 의미에서 공무원은 아니지만 현재 자체평가를 수행하고 있는 사업담당자라는 점에서 공무원으로 분류하였음.

이렇게 5차례에 걸쳐 시행된 FGI 참여자들 중 3명(9.7%)만이 남성이었고, 참여자 평균연령은 44.3세, 평균 근무년수는 11.9년이였다. 지역별로는 중앙행정기관 참여자 수는 6명(19.4%), 서울 지역 참여자 7명(22.6%), 인천 지역 5명(16.1%), 대구경북 지역 8명(25.8%), 강원 지역 5명(16.1%)이었고, 공무원 12명(38.7%), NGO 7명(22.6%), 전문가 12명(38.7%)으로 구성되었다. 참여한 공무원은 중앙행정기관 공무원 3명(25%), 광역자치단체 공무원 4명(33.3%), 기초자치단체 공무원 5명(41.7%)으로 구성되었으며 이들 공무원 중 사업담당자는 1명뿐이었고 대다수가 총괄담당자였다.

공무원들은 대부분 성별영향평가 교육을 받았고, 성인지예산 교육을 받은 공무원들도 5명이나 되었다. FGI에 참여한 전문가는 주로 성별영향평가 튜터링과 컨설팅 등에 참여해 본 경험이 있거나 심층평가를 수행한 경험이 있었고, NGO 활동가들 중에서는 성별영향평가에 직접 참여한 경험은 없으나 일부 활동가의 경우 컨설팅, 교육 등의 경험이 있었다. 전문가들은 대부분 컨설팅, 튜터링 등의 경험이 있었지만, NGO 참여자들은 오히려 컨설팅 등의 경험이 없었다. 보다 자세한 참여자 특성은 표 2와 같다.

〈표 2〉 FGI 참여자 특성

연번	지역	성별	연령	구분	총 근무 년수	교육경험	성별영향평가 수행당시 담당업무	수행역할	비수행역할
1	중앙	남성	53	공무원/ 중앙	32	양성평등교육, 성인지교육, 성별영향평가교육, 성인지 예산교육	여성정책업무 전반	총괄담당	
2	중앙	여성	48	전문가	6	무응답	교육	심층평가	컨설팅, 자문 회의
3	중앙	여성	51	NGO	10	성인지교육, 성별영향평가 교육, 성인지예산교육			
4	중앙	여성	45	전문가	2	양성평등교육, 성인지교육, 성별영향평가교육	연구컨설팅	심층평가	컨설팅, 자문 회의
5	중앙	남성	46	공무원/ 중앙	22	양성평등교육, 성인지예산 교육	총괄담당	총괄, 자체	
6	중앙	여성	33	공무원/ 중앙	4	성별영향평가교육, 성인지 예산교육	총괄담당	총괄, 자체, 심 층	
7	서울	여성	42	전문가	2	성별영향평가교육	심층평가	심층평가	
8	서울	여성	39	전문가	5	양성평등교육	심층평가	자체평가 심층 평가	
9	서울	여성	44	NGO	6	양성평등교육, 성인지교육, 성별영향평가교육, 성인지 예산교육			컨설팅, 자문 회의

연번	지역	성별	연령	구분	총 근무 년수	교육경험	성별영향평가 수행당사 담당업무	수행역할	비수행역할
10	서울	여성	42	NGO	3	양성평등교육, 성인지교육, 성별영향평가교육, 성인지 예산교육	컨설팅		
11	서울	여성	31	공무원/ 기초	6	성별영향평가교육, 성인지 예산교육	총괄담당	총괄담당	
12	서울	여성	53	공무원/ 광역	31	성별영향평가교육	총괄담당여성정 책담당관	자체평가, 총괄 담당	
13	서울	여성	49	전문가	-	무응답	사회조사연구소		자문회의
14	인천	여성	53	전문가	8	양성평등교육, 성인지교육, 성별영향평가교육	양성평등연구원 장		컨설팅
15	인천	여성	54	공무원/ 기초	23	양성평등교육, 성인지교육, 성별영향평가교육	총괄담당사회복 지7급	총괄담당, 자체 평가	
16	인천	여성	40	공무원/ 기초	19	양성평등교육, 성인지교육, 성별영향평가교육, 성인지 예산교육	총괄담당	총괄담당, 자체 평가	
17	인천	여성	43	공무원/ 기초	19	성별영향평가교육	총괄담당사회복 지7급	총괄담당	
18	인천	여성	47	전문가	3	양성평등교육, 성인지교육, 성별영향평가교육	여성정책센터장	심층평가	컨설팅
19	대구 경북	여성	40	공무원/ 광역	20	성별영향평가교육	총괄담당	총괄담당	
20	대구 경북	여성	50	공무원/ 기초	31	양성평등교육, 성별영향 평가교육	총괄담당	총괄, 자체	
21	대구 경북	여성	37	전문가	3	양성평등교육, 성인지교육, 성별영향평가교육, 성인지 예산교육	연구/교육/컨설 팅성별영향평가 센터장	총괄담당, 자체 평가, 심층평가	컨설팅, 자문 회의
22	대구 경북	여성	41	전문가	1	양성평등교육, 성인지교육, 성별영향평가교육	심층평가, 교육, 컨설팅	심층평가	컨설팅
23	대구 경북	여성	49	전문가	16	없음			자문회의
24	대구 경북	여성	50	NGO	-	없음			자문회의
25	대구 경북	여성	45	NGO	17	양성평등교육, 성인지교육			자문회의
26	대구 경북	여성	50	공무원/ 광역	28	무응답	총괄담당	총괄담당	
27	강원	남성	29	연구원/ 광역	1	성별영향평가교육	인력정책	자체평가	없음
28	강원	여성	41	NGO	5	양성평등교육, 성인지교육, 성별영향평가교육, 성인지 예산교육			
29	강원	여성	40	전문가	1	성별영향평가교육	튜터링	심층평가	컨설팅, 자문 회의
30	강원	여성	46	전문가	15	성별영향평가교육	심층평가, 튜터 링	심층평가	컨설팅, 자문 회의
31	강원	여성	41	NGO	5	양성평등교육, 성인지교육			

IV. 분석 결과

이렇게 성별영향평가제도를 직간접적으로 경험한 공무원, 전문가, NGO 활동가들이 참여하는 FGI를 진행하고 분석한 내용은 크게 제도 성과에 대한 인식과 성과 제고를 위한 실행주체 및 거버넌스 개선 방안에 대한 인식으로 구분될 수 있다. 제도 성과에 대한 인식은 정책개선 효과와 인식개선 효과로 구분될 수 있고, 실행주체 및 거버넌스 개선방안에 대한 인식은 성별영향평가 추진담당기구, 과제선정평가위원회, 여성가족부, 기관장 또는 부서장, 의회, NGO의 역할로 구분할 수 있다. 각 영역에 대한 분석결과는 다음과 같다.

1. 제도 성과에 대한 인식

성별영향평가제도 사업지침상의 성별영향평가제도의 목표는 ‘정책형성과정에서 남성과 여성의 차이를 분석한 후, 남성과 여성의 서로 다른 관점과 상황을 정책에 반영하여 모든 정책 대상자에게 만족을 주고 정책의 효과를 높이는’ 것이다. 따라서 성별영향평가제도의 명시적 목표는 ‘정책 개선’과 정책 개선을 통한 ‘정책대상자의 만족도 제고’가 될 수 있다. 그렇다면 2004년 시범사업을 거쳐 2005년부터 시행되어 2010년 조사 시점에서 운영 6년째를 맞고 있는 성별영향평가제도의 성과에 대한 전문가들의 인식은 어떠한가? FGI를 통해 나타난 성별영향평가제도의 성과는 실질적인 ‘정책 개선’과 성별영향평가를 통해 나타난 공무원의 ‘인식 개선’으로 구분되었다. 즉 성별영향평가제도의 명시적 목표 중 하나인 ‘정책 개선’과 명시적 목표는 아니지만 암묵적 정책 목표인 ‘공무원 인식 개선’이라고 볼 수 있다.



〔그림 1〕 성별영향평가제도 성과에 대한 인식

1) 정책 개선 효과

전문가들이 인식한 정책 개선의 양상은 성별분리통계 확립, 보고양식 개선, 조례 제정 등이다. 이 중에서도 특히 성별분리통계 확립은 전문가들이 가장 많이 언급한 내용이다.

저희가 작년에 수요 조사나 통계적 자료를 만들었을 때에 진짜 남성, 여성 구분 없이 했는데...(중략)...바뀐 것이 실제 보고서를 만들거나 따로 저희가 보고서를 할 때도 성별 통계가 더 먼저 눈에 띄더라고요. 이게 분리가 됐는지 안 됐는지가요. (강원지역 / 광역자치단체 사업담당 공무원)

성별영향평가보고서를 작성하기 위해서는 성별분리통계를 반드시 활용해야 하므로 공무원들이 다루는 사업 보고 양식이나 통계를 성별 분리해 내는 것은 아주 기본적인 작업이다. 따라서 해당 사업에 성별영향평가를 수행하면 사업 대상 통계를 성별분리통계로 작성할 수 있다. 이는 상급 기관 보고 양식조차도 바꾸는 파급효과를 낳는다. 정책의 성주류화를 위한 기본적 인프라는 성별분리통계이기 때문에 성별영향평가제도의 이러한 성과는 성인지예산제도와 같은 또다른 성주류화 정책의 실행 기반을 제공하는 셈이다.

자기 업무에 관해서 성별분리 통계를 다 생산하려고 했고(중략) 전국적으로 파악해야 할 데이터들도 많지만 일단 자기가 하는 사업 대상이라든지 사업에 참여한 참여자들이 있잖아요. 실제로 제가 튜터하던 사람 중에도 저희가 9월에 튜터를 했는데 10월인가 실적보고 자료를 좀 달라고 했어요. 9월에 봤던 실적 보고 자료에는 사업량이 총량으로 되어 있었는데 10월에 받은 것에는 남녀가 분리돼서....(강원 지역/ 전문가)

지금 이렇게 계속해서 쌓여져 가는 성별영향평가 과제들이 성인지 예산서 안에 보면 성별 수해 분석이라는 부분에 들어가거든요. 정책마다 정책 단위 별로 성별통계가 나와 있지 않으면 쓸 수가 없는 것들이잖아요. 그런데 수년 동안 이것을 하면서 최소한 성별분리 통계라도 만들어 놓으면 그것을 성인지 예산 제도를 적용하는 것에 굉장히 도움이 되고....(대구경북 지역/NGO 활동가)

성별영향평가를 경험한 공무원은 성별분리통계를 기본적인 정책 자료로 사용하게 되고 성별영향평가를 수행했던 사업들은 성별분리통계 보고양식을 사용하여 이후로는 성별분리통계를 축적할 수 있는 것이다. 이는 젠더관계에 대한 인식 변화 없이도 공무원들의 업무 수행 방식을 변화시키는 획기적인 계기가 된 것이다.

두 번째 성별영향평가를 통해 개선된 정책은 성주류화 관련 조례 제·개정이다. 성별영향평가제도 실시 이후 성별분리통계 산출, 위원회 여성 참여 비율 등을 법률·조례로 법규화한 것은 정책 개선 차원의 성과라고 볼 수 있다.

제가 알기로는 성별영향평가를 하면서 제도를 많이 바꾼 것 같아요. 지방자치단체 조례라든가(중략) 성별 통계하고 여성위원 몇 % 증가하고 예산이나 이런 것들이 거의 정비되어 있더라고요. 그 사이에 정비를 한 것 같아요, 조례로요. (중략) 통계를...여성, 남성 이렇게 (분리)해서 성별 통계를 해야 한다고 나왔고, 위원 참여는 인천 같은 경우에는 여성 위원을 상당수 참여 시켜야 한다 이렇게 되어 있더라고요. 경기도 같은 경우에는 40% 이상 이런 식으로 (위원회) 여성 비율을 그렇게 딱딱 정해 놔는데... (인천 지역/ 전문가)

문화예술교육지원법이 만들어졌거든요. 그건 저희가 그 해에 사회 문화 예술 교육 성별 영향 평가를 했었는데 그것이란 맞춰서 법을 만들 때에 그 법조문에 ‘성별, 모든 인종은 (이런 식으로) 성별의 차별을 받지 않고 문

화 예술 교육을 받는다’ 그때 그게 상징적으로 들어가게 된 계기가 됐던 것 그런 것이 좀 있었던 것 같고....(중앙정부/ 총괄담당 공무원)

젠더 정책이 지침으로만 되어 있는 것과 법령, 조례 등 법규정으로 존재하는 것의 정책 실효성 차이는 크기 때문에 이러한 법률 및 자치단체 조례 제개정은 향후 성주류화 정책의 실효성을 더욱 높일 것으로 기대된다. 그밖에도 성별영향평가제도의 정책 개선 효과로 정부합동지표에 성별영향평가 과제수와 교육 참여자 수가 포함된 것과 성인지예산제도 실행 등 성주류화 정책의 도구가 되었다고 논의되었다.

그동안에는 젠더에 대해서 전혀 무관하다 이렇게 봐 왔었는데, (성별영향평가가) ‘정책이 실제 젠더와 관계있고 그동안 불평등한 관계를 강화시키거나 유지 시키는 것에 일조해온 면이 있구나’ 라는 것을 알려주기 위한 도구잖아요. (대구지역/ NGO활동가)

또한 한 분야의 정책이라도 정책을 보다 세분화해서 구체적인 정책 개선안을 달리 하는 즉 정책 개선안을 정교화하는 계기가 되었다. 예를 들면 문화정책에서 ‘문화 향유’와 ‘문화 생산’에서 젠더 차이가 달리 나타나기 때문에 같은 분야라도 세부 분야별로 정책 대상에 대한 접근을 달리 해야 한다는 것을 성별영향평가를 통해 제안할 수 있었다.

문화 쪽에서는 그런 접근이 전혀 안 되어 있었는데 ‘문화에도 뭔가 이렇게 젠더의 차이나 이런 부분들이 고려되어야 된다’ 라는 필요성하고 문제 의식을 조금씩 느끼게 되는 계기가 됐었던 것 같고...(중략)....기존에는 문화에 대한 개념이 문화는 여성들이 많이 향유한다는 이미지가 강하잖아요. 문화 향유 측면에서는 그런 부분이 있을 수 있어요. 여성들이 굉장히 많이 문화적 활동을 많이 하고 있지만 그게 또 문화 생산으로 들어가면 이것은 또 노동의 문제이기도 하고 그렇기 때문에 굉장히 (성별 차이가) 차이가 많이 나는 부분도 있거든요. 그래서 그런 것들을 구별해서 보는 계기가 됐던 것 같습니다. (중앙정부/ 총괄담당 공무원)

이상과 같이 성별영향평가제도의 정책 개선과 관련한 성과로 특정 정책의 구체적인 변화를 열거하지는 않았지만, 성별영향평가제도가 정책의 성주류화 필요성을 인지시키고 정책에 대한 접근을 달리할 수 있는 계기를

마련했고 일부 법률·조례 개정을 통해 성주류화 기반을 다졌다는 것이 큰 틀에서 본 제도의 성과라고 볼 수 있다.



〔그림 2〕 성별영향평가제도의 정책 개선 효과

2) 인식 개선 효과

위와 같은 정책 개선은 성별영향평가를 통해 다른 정책을 개선시킨 성과라기보다는 성별영향평가제도 도입과 실행 자체가 국가 정책 성주류화의 기반을 다졌다는 의미를 갖는다. FGI에서는 성별영향평가제도를 통한 일반 정책의 실질적인 개선 효과보다는 공무원 인식개선 효과가 더욱 큰 성과라는 것이 전문가들의 공통된 의견이었다.

FGI 참여자들은 양성평등교육보다 성별영향평가제도를 통해 공무원 인식 개선 효과가 훨씬 더 크게 나타났다고 언급하였다. 공무원들이 정책을 집행하면서 여성의 관점에서 정책을 봐야 하고, 여성이라는 정책 대상을 인지하게 된 것은 성별영향평가제도의 성과라는 것이다.

일단 원지 모르지만 ‘여성의 관점에서 봐야 된다’ 라는 인식은 참 많이 생긴 것 같아요. (중략) 여성의 관점에서 뭔가를 해야 되고 여성을 위한 연구를 봐야 되고 여성한테 혜택이나 수혜 대상이 더 많도록 해야 된다 이런 것은 다 있는 것 같아요. 그런 것이 굉장히 빠르게 성별영향평가를 통해서 확산된 것은 있어요.(강원 지역/ 전문가)

담당자로서 의정 보고서를 쓰면서 그동안 사업 수행을 할 때 주인이면 한 사람이라는 그런 개념을 갖고 바라봤다면 이제는 하다 보니까 남성과 여성의 입장을 생각하게 되는 것이 생겼어요. 어딜 가더라도 저는 정책을 수행할 때 남성과 여성에 대한 차이를 보면서 하게 될 것 같은 그런 마인드는 저는 정립이 됐거든요.(서울 지역/ 기초자치단체 총괄담당 공무원)

그리고 정책의 성주류화에는 성별영향평가제도를 통한 공무원 인식 개선은 양성평등교육과 같은 공무원 교육보다 더 큰 파급효과를 갖는다는 것 또한 강조하였다.

(공무원들이) 양성 평등 교육을 받으면 받아요. 그때는 이제 자기 업무와 연계해서 받지는 않죠. 양성 평등 교육을 저도 시켜 봤지만 시켜 보면 결국은 딱 이렇게 하고 들어가요. ‘집에 가서 마누라한테 잘 해야 겠다, 여직원한테 잘 해야 겠다’ 이 생각만 하고 들어가는데 성별 영향 평가 교육을 하면 내 업무를 통해서 뭘 해야 된다는 부담이 있고 그것을 통해서 업무하고 연계를 해야 된다는 그런 생각을 갖고 있는 거죠. (강원지역/ 전문가)

이러한 공무원의 인식 변화는 사실상 성별영향평가의 가장 큰 성과라고 봐도 과언이 아니다. 성별영향평가제도는 성주류화의 주요 정책 도구이기 때문에 성주류화를 위해서는 실제 정책 개선도 중요하지만 정책에 대한 관점을 전환시키는 것이 중요하다. 따라서 정책을 집행하는 공무원이 정책 대상으로서의 단일한 대상이 아닌 ‘여성’을 인지하고, 정책에서 배제되어 온 여성을 정책 주체와 대상으로 파악한다는 것은 큰 변화이다.

그러나 아직까지 일반인의 인식 개선과 일반인이 경험하는 성별영향평가제도의 효과는 크지 않은 것으로 보였다. 그 이유는 크게 2가지로 나눌 수 있는데 우선 일반인은 성별영향평가제도를 통해 개선된 정책 즉 정책 환류를 통해 성별영향평가제도를 인식하는데, 구체적인 정책 환류가 없어서 일반인의 인식은 크게 바뀌지 않았다는 것이다.

그런데 사실 환류가 돼서 뭔가 개선이 되면 그게 성과라고 느껴져요. 그런데 아직까지 ‘이 성별 영향 평가에 대해서 충분하게 인식하지 못하고 필요성에 대해서 이것을 잘 모르는구나’ 라고 그렇게 생각이 돼요(강원지역/ NGO 활동가)

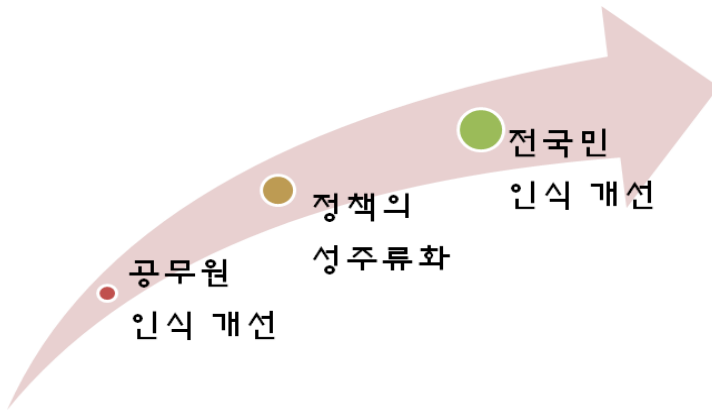
공무원 사회에서는 교육을 통해서 하는데 시민 사회나 바깥에서는 환류되어서 체감되는 것이 없으니까...예를 들어서 만약에 춘천시에 백화점이 하나 서서 교통이 복잡하면 ‘여기 환경 영향 평가 제대로 하고 교통 영향 평가 제대로 하고 백화점이 들어선 거야?’ 이렇게 사람들이 얘기를 한다고요. 그것(환경영향평가)은 인식이 있어요.(강원지역/ 전문가)

일반인이 인식하지 못하는 또다른 이유는 이러한 환류가 실제로 일어났음에도 일반인이 정책 변화를 직접적으로 접하지 못하거나 성별영향평가를 통한 변화라는 것을 인식하지 못하기 때문인 것으로 나타났다.

정책이나 사업에 관한 경우에는 국민 체감도가 높기 어려운 부분들이 있죠. 예를 들면 작년에 교과부에서 초등학교 교과서에 관한 성분석을 했잖아요. 1,2학년 분석해서 이제 그것을 성별영향평가 결과로 냈었는데 초등학교 교과서를 보지 않은 사람은 그런(성별영향평가를 통해 변화되었다는) 인식들이 별로 없어요. 그렇다고 하면 하나하나에 대한 사업들의 가시적인 성과가 나타나는 것은 기다림이 필요할 수도 있고 아니면 영원히 우리는 모를 수도 있어요. 지침만 바뀌는 것이라면요.(중앙정부/ 전문가)

물론 크게 고쳐진 것은 없지만 국민연금이나 화장실 같이 고쳐진 것이 있긴 있거든요. 그런데 그런 것들이 홍보가 부족한 것이 아니라 그냥 이게 성별영향평가를 잘 해서 환류가 돼서 우리한테 영향을 미친 거라는 사실을 국민들이 모르죠.(강원지역/ 전문가)

이렇게 성별영향평가제도는 성별분리통계와 법령 마련 등의 정책 개선 효과 외에도 성주류화의 중요한 기반이라고 할 수 있는 공무원 인식 개선 측면에서 큰 성과를 보인 반면 일반 정책의 실질적인 개선 효과나 그로 인한 일반인의 인식 개선 효과는 작았던 것으로 보인다. 성 주류화의 구체적 내용인 ‘젠더 관점의 주류화’가 공무원 사회에서는 어느 정도 이루어지기 시작했다고 볼 수 있으나, 전체 사회에는 아직 성별영향평가를 통한 ‘젠더 관점의 주류화’ 효과가 미미하다고 할 수 있다. 그러나 뒤집어 생각해 보면 공무원 인식 개선 효과는 장치 성별영향평가제도 성과 제고의 기반이 될 것이고, 실제로 성별영향평가를 통해 지금까지 정책의 성주류화의 기반이 다져진 것을 토대로 정책 개선이 이루어지고 이로 인해 일반 국민들의 인식 개선까지 이루어질 것을 기대해 볼 수 있겠다.



[그림 3] 성별영향평가제도의 인식개선 효과

2. 성별영향평가 성과 제고를 위한 실행주체 역할 및 거버넌스 변화

실행주체 및 거버넌스 변화의 필요성은 FGI 참여자들이 가장 많이 논의한 영역으로 그만큼 성별영향평가 시행에 있어 실행주체와 거버넌스는 중요한 부분이다. 일부 전문가들은 젠더 거버넌스 구축을 성별영향평가 성과 제고방안으로서 언급할 뿐만 아니라 젠더 거버넌스 구축의 한 축인 지역 여성 전문가 발굴을 또한 성별영향평가의 성과로 언급하기도 하였다. 성별영향평가 성과 제고를 위한 실행주체 및 거버넌스 구축과 관련된 논의 내용은 성별영향평가 추진 담당기구, 기관장 또는 부서장의 역할, 과제선정위원회 실효성, 의회의 역할, 여성단체 등 NGO의 역할, 여성가족부의 역할, 전문가 풀(pool) 구성 등이다.

1) 성별영향평가 추진 담당기구

현재 성별영향평가 추진 담당기구는 기관의 여성정책 담당부서이다. 그런데 여성정책 담당부서들은 대부분 복지·가족 업무와 함께 성별영향평가 업무를 추진하고 있어 총괄 담당자들은 사업 수행의 어려움을 호소하고 있다. 다른 부서에서 담당하는 사업들에 대한 분석을 해야 하기 때문에 다른 부서 담당자들의 협조가 절실히 요청되지만 업무 협조가 원활히 되지 않아 총괄담당자들로서는 사업 추진에 어려움을 겪고 있다. 이에

여러 공무원들이 성별영향평가 추진 업무를 기획부서 또는 총무·인사 부서에서 수행해야 한다는 주장을 제기하였다.

저희 같은 경우에는 성별영향평가 담당 부서가 여성정책 업무를 하고 있는 부서이다 보니까 이게 아무래도 다른 평가에 밀리는 거예요. 성과 평가라든지 정부 평가를 담당하는 부서가 있는데 그 안에서 이런 평가도 챙기면서 하면은 조금 더 효과적일 것 같아요. (중략) 만약에 제가 성인지 예산서를 받게 되면 굉장한 적대적인 반응들이 있었을 텐데 오히려 예산 부서니까 자연스럽게 요구하면 해야 되는 그런 업무라고 인식하고 성인지 예산에 대해서는 놀라울 정도로 그런 저항이 없었습니다. (중략) 사실 예산담당 부서가 갖고 있는 절대적인 힘이 있는 것이고 그렇기 때문에 그게 굉장히 먹히더라고요. 그래서 평가 부서에서 이걸 어느 정도 평가를 하고 이것에 대한 구체적인 지원이라든지 내용에 대한 검토나 그런 것들은 여성정책 업무를 하고 있는 데에서 전문적인 것들이 들어가는 형태로 가는 것이 효과적이지 않을까 그런 생각이 들더라고요.(중앙정부/ 총괄담당 공무원)

심지어 일부 지방자치단체 공무원은 성별영향평가를 여성부서에서 할 필요가 없다고 주장하기도 하였다.

총무 인력과나 그런 데에서 해야 되는데 이것은 분명히 여성 업무가 아니고 그런데 이제 중앙 부서에서는 여성가족부에서 하니까 사실 뭐 사·도에서도 중앙의 소관 부처에 따른 업무를 많이 하다 보니까 그런 것이 있습니다.(대구지역/ 광역자치단체 총괄담당 공무원)

그러나 성별영향평가 담당부서를 기획·평가 부서로 이관하는 데 대한 반대 의견도 적지 않았다. 성별영향평가는 성주류화 도구로서 성주류화를 통해 상황을 개선시키려고 하는 주체가 여성이기 때문에 당연히 여성 담당부서가 주도적으로 추진해야 한다는 것이다.

가급적이면 여성부서, 그러니까 여성부서에서 이것을 안 했으면 좋겠다고 얘기를 하시는데 실제로 성별영향평가의 그 성별이라는 것이 젠더잖아요. 그 젠더가 가지고 있는 권력관계 이런 것들을 고려한다면 이것은 실행주체는 여성이 되는 것이 맞죠. 엄밀하게 좀 더 나은 상황으로 만들려는 주체가 여성이기 때문에 성별 관계에서 젠더 관계에서 그 관계를 동등하게

만들기 위해서 더 끌어 올려야 되는 주체가 여성이기 때문에 여성 쪽에서 하는 것이 저는 맞다고 생각을 하고...(대구경북 지역/ NGO 활동가)

사실상 성별영향평가를 보다 영향력 있는 부서인 기획·평가부서에서 시행한다면 과연 성별영향평가 업무가 잘 추진될지는 미지수이다. 기획·평가부서에서 성별영향평가를 타 업무나 평가에 비해 소홀히 여긴다면 성별영향평가 업무 추진은 더욱 힘을 못 받을 것이기 때문이다. 이는 일부 지자체의 업무 과정에서 여실히 드러났다.

아까 기획홍보실 얘기했는데,,저희는 연말이 되면 항상 부서별로 평가를 해 가지고 우수 부서에 대해서 포상이 이루어져요. 그러다 보니까 직원들이 다 그것을 잘 해야 되겠다는 그런 생각을 가지고 있어요. 그래서 저도 주요 업무 평가 일부 지표로 성별영향평가 업무에 대해서는 인센티브를 몇 점이라도 주라고 그랬어요. 열심히 가서 연초에 설명을 했어요. 담당자 하고 설명이 돼서 그렇게 하기로 했어요. 그리고 저는 주요 업무에 대해서 이런 식으로 성별영향평가 과제를 제출하게 되면 나중에 주요 업무 성과 평가할 때 인센티브 점수를 줄 것이라고 공문까지도 다 뿌렸어요. 그러고 나서 주요 업무 평가 계획이 나중에 나왔거든요. 저는 사전에 협의가 된 거였어요. 그게 구두협의였고 그래도 기획홍보실장님의 협조 사인은 들어갔었어요. 그랬었는데 결과적으로 나중에 성과지표에 성별영향평가가 들어갔나 계획서 나온 것을 봤더니 빠져 있는 거예요. 너무 열이 받아서 막 전화를 했어요. “아니, 그렇게까지 얘기하고 해서 나는 공문까지도 다 실행을 했는데 나중에 이런 식으로 하면 어떻게 하나” 고 그랬더니... 자기네들 내부적으로 그게 안 된 거죠. 어떻게 할 수 없죠.(인천 지역/ 기초자치단체 총괄담당 공무원)

이런 사실을 봤을 때 기획·평가부서보다는 여성정책 담당부서가 오히려 성별영향평가를 제대로 추진할 수 있는 실행주체라고 볼 수 있다. 성별영향평가의 목표는 업무 ‘평가’가 아닌 ‘정책의 성주류화’이다. 이러한 성별영향평가 본연의 정책 목표를 고려해 볼 때 성별영향평가의 실행주체는 여성정책 담당부서가 담당해야 하는 것이 당연하다. 또한 앞으로 점차 성별영향평가의 ‘양’보다 ‘질’의 개선이 요구되는 시점에서(김근세 외, 2010, p64) 보다 심층적인 성별영향평가를 할 수 있는 잠재력이 있는 부서가 성별영향평가를 추진하는 것이 더 적절하다.

여성정책 담당부서에서 성별영향평가 업무를 주관하되 여성정책 담당 부서의 위상을 높일 필요가 있다. 현재 성별영향평가를 추진하는 업무 단위는 과 수준도 안되는 담당 인력이 추진하고 있는 형편이기 때문에 성별영향평가를 담당하는 여성부서의 위상을 지방자치단체의 ‘국’ 단위로 승격시켜야 한다는 의견은 매우 설득력이 있었다.

이 추진 체계가 힘을 갖기 위해서는 전체 행정 체계 구조 안에서 여성부서가 최소한 국 단위로는 만들어져야 된다고 생각을 해요. 지금 보건복지 여성국 해서 여성국이라고 이렇게 얘기를 하고 있는데 그것은 실제로 말도 안 되는 얘기에요. 왜냐하면 ‘보건복지여성국’ 이름만 여성이 붙어 있을 뿐이지 여성 파트에서 실행할 수 있는 사업이나 예산을 보면 전체 일반 예산에서 1%도 안되고 그 국단위 안에서의 예산도 기껏해야 2~3% 밖에 안 되는 수준의 사업들을 진행하고 있는데 거기에 힘이 실릴 수가 없죠. (중략) 중앙 정부 차원에서 여성부가 있다는 것이 실제로 국 단위로 만들 수 있는 근거가 되기도 하거든요. 왜냐하면 중앙부처에 여성부에서 하고 있는 업무들 그 업무들이 지자체에서는 국 단위로 만들어지는 것이 맞는데...우리나라에서 여성 정책이라는 이름으로 시행되기 이전에 부녀복지라고 해서 복지의 한 파트로 하고 있던 사업들이 그냥 쪽 내려오다 보니까....여성부가 만들어졌을 그 시기에서부터 지방 정부도 행정 체계가 그렇게 바뀌었어야 되는데 현재 안 바뀌고 그냥 있는 것이라고 저는 그렇게 보거든요.(대구경북지역/ NGO 활동가)

실제로 다른 지역의 FGI를 통해 유사한 사업을 시행하는 국 단위 업무와 성별영향평가 업무가 충돌했을 때 성별영향평가 업무는 추진력이 약하다는 의견이 있었다.

지금 서울시에서 성별영향평가가 힘을 못 받는 가장 큰 이유는... 여행 프로젝트는 한 마디로 실국이라는 추진 체계를 가지고 움직이는 거예요. 부시장이 TF를 만들어 모든 실국에 ‘너희들은 이것을 안 하면 안 된다’라는 강제성을 가지고 모두가 여행 프로젝트 사업을 내게 되어 있어요. 실국부터 자치구까지. 그 추진 체계를 짚 밝고 있는 것이 여행 프로젝트이고 성별영향평가는 주임님 혼자서 하시는 사업이라는거죠.(서울 지역/ 전문가)

성별영향평가를 국 수준의 여성담당부서에서 추진하는 것이 효과적이라고 하지만 성별영향평가 추진체계가 국 단위로 승격하지 못하여 힘을

받지 못하는 현재 상황에서는 단기적으로 성별영향평가 전담부서의 설치 또는 조정기구를 통한 추진도 고려해 볼 수 있는 대안이 될 수 있다.

공무원이 두 사람이든 세 사람이든 한 팀을 이루어서 그것(성별영향평가)만 하면 돼요. 그러면 왜 못하겠어요. 자치구까지 다 하죠. 그러니까 팀이 있으면 되죠. 그리고 정책이 있으면 얼마든지 해요. 조직은 없고 어떤 힘도 실을 수 없는데 그것을 하라고 하면 그 일은 안 돼요.(서울시/ 광역자치단체 총괄담당 공무원)

정말 중요한 사업에 대해서 장기적으로 할 수 있는 전담 팀, 성인지적 마인드를 많이 갖고 있는 전담 팀원들이 그것을 끌고 가는 것이 실질적인 것이 될 것 같아요.(서울시/ 기초자치단체 총괄담당 공무원)

이상에서 논의된 바와 같이 성별영향평가 추진체계는 성별영향평가 시행에 중추적인 역할을 담당하고 있으나 현재 행정체계상 성별영향평가제도를 추진하는 여성정책 담당부서가 조직내 업무 권한이 작은 상황에서 장기적으로는 여성담당부서를 기관의 위계 구조에서 상향 이동시켜야 하고, 단기적으로는 계 또는 팀 단위의 성별영향평가 전담팀을 구성하여 추진하는 것이 필요하다.

2) 기관장 또는 부서장의 역할

성별영향평가제도는 다른 부서 업무에 대한 분석을 이끌어내야 하기 때문에 추진담당기구의 권한이 업무 추진에 있어 결정적 역할을 하지만 현재 성별영향평가 추진담당기구의 권한이 미약하거나 다른 부서의 협조를 얻기가 힘들기 때문에 기관장 또는 부서장의 역할이 그만큼 중요하다.

기관장들이 성별영향평가제도 추진에 대해 인지하고 있는 상황은 성별영향평가 추진뿐만 아니라 이후의 사업 관리에도 좋은 영향을 미칠 수 있다. 그러나 현재 성별영향평가 추진 내용은 일부 지자체를 제외하고는 기관장까지 알려지지 않는 경우가 많다.

기관장의 관심도라는 것이 결국 결재거든요. 성별영향평가 과제가 위까지 올라가는 결재 부분이거든요. 기관장까지 대부분이 안 올라가요. 저희는

평가 업무 같은 것이 무조건 청장까지 다 올라갑니다. (그런데 다른 부처는) 제가 알기로는 국장급에서 끝나지 않나 하는 생각이 들거든요.(중앙정부/ 총괄담당 공무원)

기본계획에 따라서 일상적으로 하는 것은 과장 아니면 (담당자인) 제 선에서 될 거예요. 그걸 언제 다 하고 있어요.(중앙정부/ 총괄담당 공무원)

이번 자치단체장 선거를 통해 여성계의 유력 인사가 기관장이 된 한 지방자치단체의 공무원은 선거 이후 상급자의 태도가 바뀐 것을 언급하면서 기관장의 관심이 성별영향평가 제도 운영에 매우 긍정적인 요인이 된다는 것을 반증하였다.

저희 이제 완전히 날개를 달았어요. 성별영향평가가 원지도 모르던 국장님부터 시작해서 다 아시고....저희 국장님도 그러는 거예요. 요번에 업무 보고를 들어가면서 (국장님이) 이 성인지라는 말을 너무 오랜만에 아니 아마 처음 들었을 거예요. 내내 문서가 가더라도 그냥그냥 통과, 별로 관심을 안 가졌다다가 이제는 “성별영향평가가 뭐냐? 이게 너무 어렵지 않냐? 성인지도 해 봐라” 어쨌든 관심은 갖게 됐죠.(인천 지역/ 기초자치단체 총괄담당 공무원)

기관장급의 관심도 중요하지만 사업 담당부서 부서장의 관심 역시 성별영향평가 실행에 있어 긍정적·부정적 요인으로 작용하고 있다. 일부 기초자치단체 사업담당 부서 부서장들은 성별영향평가 보고서 작성에 대해 잘 모르거나 알게 되면 오히려 부정적 태도로 일관한다고 하였다.

해당과의 실·과장들이 누가 이 과제를 해도 관심도 없고 몰라요. 알아도 ‘수고한다’ 이렇게 말하는 것이 아니라 ‘바쁘는데 그거 해 줄 시간이 어디 있냐?’ 이렇게 됩니다.(대구경북 지역/ 광역자치단체 총괄담당 공무원)

부서장님들이나 그런 분들이 굉장히 적극적이면 협조가 잘 되고 평가 결과가 잘 나올 수 밖에 없어요.(중앙정부/ 총괄담당 공무원)

성별영향평가에 대한 긍정적인 관심을 가진 부서장이 있는 사업담당부서의 경우는 성별영향평가 보고서 작성뿐만 아니라 환류까지도 잘 추진될 수 있기 때문에 성별영향평가 과제담당자의 부서장 관심을 이끌어내는

것도 향후 성별영향평가제도 성과 제고를 위한 중요한 사항이다.

3) 과제선정위원회의 실효성

성별영향평가 추진체계 중 성별영향평가 과제 선정과 업무 전반에 걸쳐서 중요한 추진기구로 제시되었던 각급 기관의 과제선정위원회의 실효성에 대한 논란도 FGI를 통해서 드러났다. 과제선정위원회의 실효성을 담보할 수 없는 이유로는 과제선정위원회를 만드는 것 자체가 어렵고, 과제선정위원회가 만들어진다고 해도 위원회의 권한으로 규정된 것이 거의 없기 때문에 위원회 업무의 실효성을 담보하기 어렵다는 것이다. 또한 위원들의 성별영향평가 업무에 대한 인지도가 낮고 전문가로 위원회를 구성하지 못해 위원회 전문성을 담보하기도 어렵다는 의견이 지배적이었다.

과제선정위원회는... 사실 이게 없습니다. 과제선정위원회가 어려운 이유가...이 시정 전체적인 업무를 알고 관심이 있으신 분들이 과제선정위원이 되어야 되는데 사실 이 성별영향평가 업무가 국장급 이상이나 이런 분들은 모르시기도 하고...(중략)...지금 생각할 때 과제 선정위원회는 의미가 없는 것이 교통영향평가 같은 경우에는 이 평가를 하고 어떤 결론이 있을 때에 무슨 제재를 한다든지 허가가 안 된다든지 뭔가 있으니까 이게 위원회가 정말 중요한 일을 할 수 있지만 제재가 없고 인센티브도 없는 위원회는 사실 의미가 없고....(대구경북지역/ 광역자치단체 총괄담당공무원)

지역 차원에서 과제 선정 위원회의 전문성을 담보하는 것도 굉장히 어려운 거죠. 그러니까 논리적으로 따지면 과제선정이 잘못 되면 모든 것이 다 잘못된다, 과제 선정을 굉장히 잘 해야 되고 과제선정위원회도 구성을 해야 되는데 그렇게 그만한 능력이 되는 과제선정위원회를 기초자치단체 차원에서 구성해서 실행력이 있게 만드는 것 자체도 과제인 거죠. 버거운 거죠.(인천지역/ 전문가)

우리가 단체장 회의나 이런 자료를 내도 많이 커팅이 돼요. 왜냐하면 중요한 현안 사항 위주로 회의 자료가 돌아가서 저도 연초에 이것을 몇 번 냈는데 이것이 계속 잘렸어요. (대구경북 지역/ 광역자치단체 총괄담당공무원)

그렇다고 위의 사례에서 보는 바와 같이 과제선정위원회를 만들지 않은 채 다른 위원회를 통해 성별영향평가 과제 선정 등의 업무를 진행하는

것은 더더욱 어렵기 때문에 각급 기관에 과제선정위원회 설치, 구성, 업무 등에 대한 조례 등을 제정하여 과제선정위원회의 실효성을 높일 수 있도록 하는 방안이 요구된다.

4) 여성가족부의 역할

FGI 참여자들은 성별영향평가제도의 주관 부처인 여성가족부 역할에 대한 의견 또한 다양하게 제시하였다. 먼저, 지금까지 성별영향평가제도가 추진되어 오면서 여성가족부의 역할이 매우 중요했음을 언급하였다. 제도가 지금까지 확대되어 온 데에는 사업을 시행했던 각급 기관들의 역할도 중요했지만 이를 주도적으로 이끌어 온 여성가족부의 역할이 컸다는 의미이다.

지금까지 5년 동안은 정부가 굉장히 중심이 돼서 강력하게 추진해서 나를 대로 큰 틀이 안정적으로 체계가 바뀌었다는 생각이 들고 그런데 다른 축이 되는 아주 큰 여성 시민단체 그룹이나 의회 그룹이나 국회를 비롯한 지방 의회 이런 그룹에서는 아직까지 성별영향평가나 성주류화 관련한 이사안들이 그렇게 중요한 문제로 다가가지 못하고 있는 것이 현재까지의 미흡한 부분이자 앞으로의 과제가 아닌가 하는 생각이 들면서....(중앙정부/전문가)

사실 이 컨설턴트 비용이나 과제별 평가하는 예산을 확보한 것만으로도 사실 여성부는 여성부 나름대로 굉장히 애를 쓰신 거거든요. 이렇게 애써든 예산을 확보한 거잖아요. 그거 자체도 여성부가 굉장히 작은 부서라는 것을 우리가 이해한다면 굉장히 노력하신 것이라는 것은 이해는 하는데....(인천 지역/전문가)

그러나 여성가족부가 이제는 성별영향평가 과제의 양적 확대에 치중할 것이 아니라 업무를 보다 정교화하고 각급 기관들이 성별영향평가를 추진하는 데에 더 세밀한 관심을 기울여 주기를 바라는 전문가들이 많았다. 그중에서도 여성가족부가 지방자치단체의 인프라와 전문성 부족 등을 고려하여 지침을 보다 세분화해서 내려 주기를 바라는 의견이 있었다.

그분들이 지역 사정에 대해서 좀 자세하게 고려하고 아까 말한 대로 과제

수에 대한 부분이라든가 그런 지침도 달리 내릴 수 있을 것 같아요. 기초 자치 단체에서 무조건 양적인 평가를 하는 것이 아니라 그냥 차라리 정해 놓고 ‘5개 과제만 질 좋게 하자 그래서 거기에서 우수 사례가 발굴될 수 있도록 하자’ 라든지 그런 세세한 지침을 내릴 수 있을 것 같은데 너무 기초자치단체의 역량 차이나 그 안에 있는 전문가의 풀이나 이런 것들을 많이 고려하지 않고 편리하게 어디가 과제 수를 많이 했고 교육을 몇 명을 받았고...(중략)...수적인 성과가 중요한 거예요.(인천지역/ 전문가)

특히 과제선정 지침을 보다 명확히 해서 각급 기관들이 과제 선정에 에너지를 쏟는 것이 아니라 정책의 성별영향분석에 더욱 역량을 집중할 수 있도록 지원하는 것도 여성가족부의 역할로 기대되었다. 이는 마경희(2007:59)에서 지적한 바와 같이 잘 만들어진 성별영향평가 도구로 평가되고 있는 네덜란드의 경우 1994년부터 2005년까지 10년 동안 22개의 정책에 대해 평가가 이루어진 것과 비교하면 지나친 성과 중심주의로 흐르고 있는 우리의 현실을 돌이켜 보게 하는 측면도 있다.

여성부에서 공통적인 부분을 뽑아서 개선될 수 있도록 중앙에서 지침을 보내준다거나 그런 것이 정말 필요한데 저도 5년간 있으면서 보지도 못했고...(중략)...왜냐하면 총괄 담당자는 보고서 쓰기 좋은 것으로 낼 수밖에 없고 그런데 이 실태를 여성부에서나 NGO에서 정말 바로 파악하셔서 정말 강하게 하든지 아니면 방향을 어떻게 전환을 하든지 그렇게 해야 될 시기인 것 같고 계속 이렇게 아무 것도 아닌 사소한 과제를 들고 실적 중심으로 하는 것은 아닌 것 같아요.(대구지역/ 광역자치단체 총괄담당 공무원)

이밖에도 환류 단계에서 여성가족부가 지금까지 성별영향평가를 통해 개선된 정책 사례들을 내려 보내든지 건의된 중앙정부 차원의 개선안들을 정리하여 각급 부처에 정책 개선을 촉구하는 등의 역할을 하여 성별영향평가를 실시했던 공무원들의 사기를 진작시키기를 원했다.

5) 의회의 역할

위에서 설명한 바와 같이 성별영향평가 추진 담당기구의 권한과 기관장·부서장의 관심이 미약한 상황에서는 제도 추진 동력을 외부 기관에서 끌어올 필요가 있다. 최근 성별영향평가제도 추진력을 견인하는 역할을

하는 기관은 바로 국회와 지방의회이다. 이러한 경향은 이번 FGI에서도 그대로 나타났다.

작년 2009년부터 (성별영향평가 센터) 운영을 하고 있었고 그리고 그런 과정에서 여성 의원 한 분이 굉장히 많은 영향력을 저희한테 주셨어요. 그래서 센터도 이렇게 개원을 하게 됐고 그 다음에 (성별영향분석평가 지원 기관) 지정도 받게 됐고요.(대구경북 지역/ 전문가)

결국은 지자체에서는 단체장이나 지역 의회나 그런 데에서 이 사업에 관심을 가져야 되거든요. 법적으로는 어차피 효력이 미치는 것이 미미하다 보니까 관심을 가지게 하려면 그분들이 관심을 가지게 할 어떤 유인책을 만들어야 되지 않을까 싶습니다.(대구경북 지역/ 기초자치단체 총괄담당 공무원)

성별영향평가 추진을 위한 지역 인프라 조성이나 담당 공무원 인센티브 제공에 있어 지방의회의 역할은 매우 크다고 할 수 있다. 실제로 지방의회 의원들의 성별영향평가제도 및 성인지예산제도에 대한 관심은 높아지고 있으며 지방의회 의원의 제도에 대한 관심은 공무원의 업무 태도를 변화시켜 성별영향평가 추진에 큰 유인이 되었다는 것을 다음과 같이 확인할 수 있었다.

광주 같은 경우에 제가 강의를 하러 갔는데 그때 모이는 단위가 새로 의원으로 되신 시군구 단위의 의원들이었어요. 이제 성인지 예산과 성별영향평가 이런 부분에 대해서 그 의원들도 알고 싶어하고 이게 원지 잘 모르니까 그래서 그런 측면에서는 굉장히 희망적이겠다는 생각도 들고...(대구 경북 지역/ NGO활동가)

제가 이번에 성별영향평가 컨설턴트를 하면서 그 담당 공무원이 오죽하면 내가 공무원 생활하면서 제일 하기 싫고 제일 힘든 일이 이 성별영향평가라고 이렇게 이야기를 하더라고요. 그랬는데 그 공무원이 갑자기 막 힘을 내서 할 수 있게 된 것이 왜 그랬냐 하면 의원 중에 한 사람이 성별영향평가를 어떻게 알았는지 의회에서 우리 지역의 성별영향평가가 지금 어떻게 되어 가고 있느냐 과제를 몇 개를 하고 있느냐 그 성과가 어떻게 되고 있느냐 이런 것을 의회에서 질의를 하더라는 거예요. 그 얘기를 한 번 하고 나니까 다른 공무원들이 다 “그게 도대체 뭔데?” 하면서 관심을 갖기 시작했다고...의원 한 사람이라도 관심을 갖고 의회 안에서 발언을 할 수

있도록 하면 그게 큰 힘이 되겠다라는 생각이 들었고...(대구경북 지역/ NGO활동가)

의회의 관심이 성별영향평가제도 추진에 도움이 되었던 경험은 비단 대구경북 지역에만 국한된 것이 아니었고 서울, 인천 지역의 FGI에서도 같은 내용을 확인할 수 있었다.

6) NGO와 전문가의 역할

의회가 성별영향평가제도의 외부 동력이 될 수 있듯이 지역의 시민사회단체도 성별영향평가 추진을 위한 직접적인 외부 동력이 될 수 있으며 동시에 의회에 대한 압력을 행사함으로써 간접적으로 성별영향평가제도를 추진하는 영향력을 발휘할 수 있다.

특히 성별영향평가에서 NGO의 역할이 정부 정책과 공무원 행정에 대한 비판자로서의 역할뿐만 아니라 정부와 협력하여 제도 개선을 이루어내는 동반자 역할을 하였고, 여성정책 및 성주류화 정책에서 젠더 거버넌스를 이루고 있다는 점도 여러 논의에서 확인된 바 있다.

(공무원) 본인들이 생각하는 조금 어려워했던 그 부분에 대해서 또 새롭게 전문성을 갖고 나름대로 그런 것들을 진행하고 같이 논의하는 구조로 가기 때문에...(중략)...(예전에는 NGO가) 항상 다다다다 불만만 얘기하는 듯한 인상을 가졌는데...이런 부분에 대해서 ‘같이 파트너로 할 수 있구나’라는 것에 대해서 인식하고 그 이후에도 여러 가지 다른 일에서도 여성단체와 공무원이 협력하기가 수월해요. 실제 현장에서 그래요.(강원지역/ NGO 활동가)

원주 같은 경우 여성가족과 담당하시는 분들은 이런 부분에서는 파트너쉽 요구를 해요. 그러니까 특히 다른 단체보다 여성단체가 이걸 밀어줘야 된다고 하고, 밖에서 이것을 해 줘야지 실질적인 제도 개선은 내부에서 떠들어도 잘 되지 않는 부분이고 오히려 밖에서 했을 때에 제도 개선이 더 이렇게 (잘 될 수 있고) 언론과 지역사회에서도 더 이슈가 될 수 있고 그래서...내부적으로 평가하는 담당 주체들이 얘기를 하는 것보다...그것도 물론 되어야 되겠지만 공무원 사회가 딱딱하기 때문에 금방 나타나기 힘든데 이것은 협력해야 될 문제인 것 같다는 얘기를 실질적으로 많이 하고 같이 해 보자는 얘기를 해요.(강원지역/ NGO 활동가)

이렇게 여성정책과 성주류화정책을 공무원과 NGO가 협력적으로 파트너십을 이루어 추진하는 데 성별영향평가제도의 역할이 컸던 것을 관찰할 수 있는 한편 NGO가 단체장과 의회에 압력을 행사함으로써 공무원이 성별영향평가제도를 잘 수행할 수 있도록 지원하는 역할도 관찰되었다.

NGO에서 단체장이나 의원이 관심을 가질 수 있도록 뒷받침을 하는 것이 굉장히 효율적일 것이라고 생각을 하고 있어요. 그래서 그런 부분은 제가 NGO에서 활동을 하면서 주로 여성 의원들이나 아니면 여성 정치 네트워크 단위로 지역에 있는 그룹들과 같이 만나서 이야기를 할 때 의원들이든 뭐든 반드시 이것은(성별영향평가제도는) 꼭 알아야 되고 꼭 수행해야 되는 것이고 같이 연결을 갖도록 그렇게 얘기는 하고 있는데...(중략)... 지방 선거 때에 전국적으로 보면 NGO하고 연결을 갖고 있는 의원들이 꽤 많이 당선이 됐거든요.(대구경북지역/ NGO활동가)

FGI 참여자들은 NGO는 이렇게 정부와 파트너십을 이루어 성별영향평가를 추진하거나 정치적인 영향력을 행사하는 것 외에도 정부의 성별영향평가제도 추진과정을 모니터링함으로써 정책 개선에 기여할 수 있다는 NGO 고유의 역할 또한 강조했다.

시민단체의 역할이라는 것은 특히 지역의 경우에는 (성별영향평가) 문제가 있는 것을 아마 아실 거예요. 분석의 수준이라든지 분석을 통한 환류 노력이라든가 그 다음에 총괄 담당자가 거의 분석한 경우가 굉장히 많아요. 그런 추진 과정에 대한 모니터링도 필요하다고 생각하거든요. 나온 결과에 대한 환류뿐만이 아니라 추진 과정의 절차에 관한 부분의 모니터링도 굉장히 중요하다고 생각합니다(중앙정부/ 전문가)

정말 NGO들의 참여가 필요할 것 같아요. 보고서를 쓸 때 이게 연구원에서 하는 것은 진짜 어떻게 생각하면 블라인드가 있어요. 그리고 공무원들도 마찬가지고요. 외부에서 바라보는 시각이 보고서에 들어가야 되거든요. 그래야 좋은 개선 방안이 나오고 환류가 되는데 이렇게 그런 한계점 때문에 저희들도 계속 재탕이 된다고 해야 되나 좀...(대구경북 지역/ 전문가)

그밖에도 NGO의 중요한 역할로 언급된 것은 과제 선정 부분이었다. 공무원과 전문가들이 중요하다고 인식하지 못하는 과제에 대해 NGO에서 환기를 시켜 주고 성별영향평가 대상 과제가 되도록 요구할 수 있다는

것이다. 성별영향평가는 젠더 전문가의 역할뿐만 아니라 해당 사업 전문가의 역할도 중요한데 NGO의 경우 여성단체와 타 시민사회단체가 협력하여 대상 과제 발굴의 능력이 충분히 있기 때문이라는 것이다.

사실 전문가나 담당자나 이렇게 해서 과제를 선정하는 것도 중요하지만 NGO에서 이런 것은 문제가 있다 이런 것은 한번 검토를 해 달라고 요청하는 부분들이 필요할 것 같아요. 왜냐하면 문화 같은 경우에는 문화예술 이런 쪽의 전문가도 계신데 문화예술 이쪽은 젠더 관점이 없고 성인지적인 관점을 갖고 계신 분들은 이 업무가 돌아가는 시스템에 대해서 잘 모르시기 때문에 ‘이것은 하면 이상한데’라는 과제들도 체크해 주시는 경우도 많더라고요. 오히려 그런 차원에서 전문가들이 못 보는 영역에 대해서 (NGO가) 발굴하고 제안해 줄 수 있다고 생각하거든요. 여성단체뿐만 아니라 각 영역마다 그런 (시민사회)단체들이 많잖아요. 성주류화 정책에는 그 단체들과 연계해서 볼 수 있는 부분들이 생길 것 같아요. (중앙정부/ 총괄 담당 공무원)

성별영향평가제도 추진과정상의 이러한 NGO 역할 중요성에도 불구하고 공무원·전문가들은 그간 NGO 역할이나 참여가 저조했다거나 미미했다고 판단하고 NGO 활동가들은 추진과정에서 배제되었다는 주장을 하기도 하였다.

(최근) 몇 년간 2000년대 초반부터 쪽 관여했던 저희 단체들이 싹 빠지고 있어요. 그래서 과제선정위원회에 어떤 분들이 계실지 추측해 보면 아마 여성학자거나 이런 여성 문제 전문가들이겠쥬. 그래서 성인지 예산서건 성별영향평가서건 성 주류화 방안을 만들어주는 그런 전문가들 외에 저희들 쪽에 일반적으로 이것을 고민하고 있는 그룹들의 통로 이런 부분이 필요하실 것 같아요(중앙정부/ NGO 활동가)

성별영향평가제도에서 NGO의 역할이 미미했다고 판단하는 이유는 크게 2가지로 제시할 수 있을 것이다. 먼저, 성별영향평가 지표에서 요구하는 업무가 상당히 기술적이고 기초자료가 많이 필요한 작업이라서 성별영향평가 작업 자체에는 공무원이나 전문가 외의 NGO 활동가들의 참여여지가 크지 않다고 판단되어 왔다는 것이다. 두 번째로는 위의 NGO 활동가의 의견에서도 제시한 바와 같이 과제선정위원회 등을 통해 NGO

활동가들이 참여할 여지가 있지만, 여러 연구들(김근세 외, 2010; 김경희 외, 2010)에서 과제선정위원회가 실질적으로 운영되거나 실효성 있는 역할을 하는 예가 많지 않다는 것이다.

NGO 활동가들은 단체의 제도 참여 외에도 주민(여성)들을 성별영향평가제도 추진에 참여시키고 민관협력을 추진하도록 할 필요가 있다고 주장하였다.

정책의 실질적 주체인 여성들의 참여와 여성 단체의 참여가 함께 가면서 추진하는 것이 필요할 것 같아요. 그래야 지속 가능하지 않을까 생각합니다.(서울 지역/ NGO 활동가)

(지역 모니터링은) 연구자 한 명이 하는 것이 아니에요. 주민들을 조직해서 성인지 예산 운동 교육시키고 그 분들이 다 같이 모니터링을 하거든요. 다 발로 뛰는 모니터링을. 그렇기 때문에 일단은 구에서 느끼는 것도 다르죠. 주민들의 관심 속에서 이 정책을 정말 더 잘 펴야 되겠구나 그런 동기 부여가 될 것이라고 생각하거든요. 그렇지 않나요? 주민들이 좀 더 관심을 갖고 구정 발전을 위해서 목소리를 내고 또 그것에 동참하고 있는데 공무원들은 당연히 그런 주민들의 모습 속에서 좀 더 열심히 해야 되겠다 이런 생각을 하는 것 같아요.(서울 지역/ NGO 활동가)

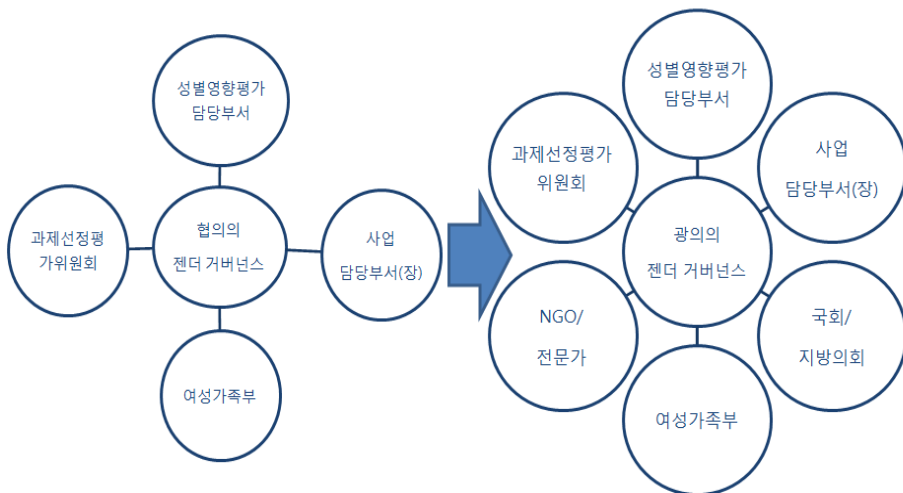
NGO 활동가들은 주류의 전환, 정책의 성 주류화를 이루기 위한 성별영향평가제도에 오히려 여성의 주류화가 이루어지지 않고 있는 점을 지적하며 성별영향평가제도 운영에서 NGO와 여성의 참여가 이루어져야 한다고 주장하였다.

FGI 참여자들은 NGO 외에도 성별영향평가제도 운영과정에서 전문가들의 역할이 매우 중요하다는 의견을 제시하였다. 위에서 언급한 정책 개선과 인식 개선 성과 외에도 성별영향평가 전문가 풀(pool)을 구성하고 전문가 네트워크를 마련했다는 것이 성별영향평가제도의 큰 성과로 논의되기도 했다.

지역 여성 연구자를 발굴하는 계기가 됐다는 생각은 들어요. 아무래도 튜터를 모집하고 그런 것이요. (중략) 질적 평가는 차치하더라도 그런 가능성이 있는 지역 연구소와 연구자들을 발굴하고 네트워크를 이루는 계기를 마련했어요...(강원지역/ 전문가)

이것을 계기로 해서 커뮤니케이션을 하면서 자꾸 그들(공무원들)하고 대면을 하게 되고 업무 협조를 하게 되고 또 그쪽에서 업무 요청을 받게 되고 이러면서 여성 정책이든 복지 정책이든 여성 가족 정책을 추진함에 있어서 친밀한 네트워크를 갖는 것은 굉장히 중요한 측면이거든요. 그런 측면에서 이것을 계기로 다른 정책에 있어서의 우리가 진정성을 가지고 연구만 한다면 진정성 있는 정책 대안을 낼 수 있는 그러한 네트워크이나 시스템을 마련하는 계기가 됐다...(강원지역/ 전문가)

전문가 풀을 구성하고 연구자와 공무원간 네트워크를 마련한 것 또한 정책 성주류화의 기반 마련이라고 볼 수 있다. 지역에서 젠더 정책 전문가를 발굴하고 지역의 연구자, 공무원, 시민사회단체가 네트워크를 이루어 실질적인 정책 개선방안을 제언한다는 것은 성별영향평가의 또다른 주요한 성과라고 볼 수 있다. 지금까지는 성별영향평가제도 운영 과정에서 제도와 직접적으로 연관이 있는 협의의 젠더 거버넌스 구축과 운영에 초점을 맞추어 왔다면 향후 성별영향평가제도의 성과를 제고하기 위해서는 여성의 주류화, 관점의 주류화, 주류의 전환을 실질적으로 이룰 수 있도록 실행주체 외부의 기구들을 포함하는 광의의 젠더 거버넌스 구축을 위한 노력이 더욱 필요할 것이라 여겨진다.



[그림 4] 실행주체 및 거버넌스 변화의 필요성

실행주체 및 젠더 거버넌스 구축 관련 FGI에서 논의된 바와 같이 성별 영향평가 담당부서, 여성가족부, 과제선정평가위원회 등 협의의 젠더 거버넌스도 중요하지만 의회, NGO, 전문가의 역할이야말로 향후 성별영향평가제도 성과 제고 즉 성 주류화를 이루기 위한 중요한 젠더 거버넌스 축이 될 것이다. 스콰이어스(Squires)는, 성주류화가 통합(inclusion)적 성격의 통합 모델(Integrationist model), 전도(reversal)적 성격의 아젠다 세팅 모델(Agenda-setting model)한계를 넘어 전치(displacement)적 성격의 전환적 모델(Transfomative model) 성주류화를 이루기 위해서는 젠더 관점이 평등·차이를 넘어 다양성을 고려해야 하며, 이를 위해서는 관료제·엘리트주의에 갇히지 않은 시민포럼(citizen's forum), 민주주의가 유용한 거버넌스가 될 것이라 주장한 것과 일맥상통한다(Squires, 2005).

현 성별영향평가 제도 운영 체제에서 현실적으로 전문가들은 컨설팅, 튜터링 등의 과정에서 개입할 만한 여지가 충분히 있으나 NGO와 의회 역할은 제도적·현실적으로 확립되어 있지 않다. 성별영향분석평가법의 시행으로 법령과 조례에 대한 성별영향분석이 법제화됨에 따라 의회의 역할은 어느 정도 제도화되었고 실행될 수 있으리라 기대할 수 있다. 그러나 NGO의 역할은 명확하게 제도화되어 있지 않아 NGO가 성별영향평가를 통해 할 수 있는 역할들(정책협력, 성별영향평가 대상 정책 제안, 정책 환류 모니터링)을 할 수 있는 실효성 있는 기구를 만들 필요가 있다. 각 지자체 자치법규 또는 성별영향분석평가법 시행령과 시행규칙을 제정할 때, 성별영향평가 과제선정과정에서 반드시 젠더 거버넌스의 다양한 실행 주체가 참여할 수 있는 과제선정평가위원회의 심의를 거치도록 하고, 성별영향평가 결과보고를 제출하기 이전 젠더 거버넌스의 다양한 실행주체가 참여할 수 있는 공청회를 실시하도록 하는 규정을 자치법규 또는 법령과 규칙에 포함시키는 것도 하나의 방안일 것이다.

V. 분석 결과 요약 및 정책적 함의

위와 같은 FGI 조사결과를 요약하면 크게 제도 성과에 대한 인식과 제도 개선 필요성에 대한 인식으로 구분할 수 있다. 먼저 제도 성과에 대한 인식은 제도 성과를 ‘정책 개선’으로 보는 것과 ‘인식 개선’으로 보는 것으로 다시 분류될 수 있다. 성별영향평가제도의 성과를 정책 개선으로 인식하는 것은 성별영향평가제도가 구체적인 정책 개선을 많이 도출하기보다는 성주류화의 기반을 다졌다는 것에 큰 의미를 두기 때문이다. 성별영향평가를 통해 성별분리통계를 확립하고, 성주류화 관련 조례를 제·개정하였으며, 성인지예산제도의 기반을 확립하고, 다양한 분야의 정책개선안을 정교화하는 계기를 마련하였고, 성주류화 관련 지표(성별영향평가, 공무원 양성평등교육)가 정부업무합동평가지표에 포함되도록 하였다는 것이다.

성별영향평가제도의 성과를 인식 개선으로 인식하는 것은 주로 공무원의 인식 개선에 성별영향평가가 큰 역할을 하였다는 것으로, 공무원들이 정책을 수행하면서 여성의 입장을 고려하고 정책 대상을 성별로 구분하게 되었다는 것이다. 성별영향평가제도는 양성평등교육과 같은 공무원 교육 프로그램보다도 공무원의 성인지 관점 확립 등 인식 개선에 더욱 효과적인 것으로 나타났다. 성별영향평가제도가 적어도 공무원들에게는 관점의 성주류화를 조금이나마 이루도록 역할을 한 것으로 보인다.

그러나 성별영향평가제도가 공무원을 넘어 일반 국민의 관점의 성주류화까지는 이루지 못한 것으로 나타났다. 성별영향평가제도 시행 자체만으로는 일반 국민에게 관점의 성주류화를 이루도록 하지 못하고 성별영향평가제도를 통해 나타난 정책 개선 등이 일반인에게 직접적인, 피부에 닿는 영향을 미칠 수 있을 때 비로소 일반 국민의 인식 개선이 나타날 수 있다는 것이다.

실행주체의 역할과 젠더 거버넌스 구축에 관련된 성과 제고 방안에 대한 전문가들의 인식으로는 성별영향평가 추진 담당부서기관장 또는 부서장의 역할, 과제선정평가위원회의 실효성, 여성가족부의 지원, 의회의 역할, NGO와 전문가의 역할 등에 대한 다양한 논의가 있었다.

먼저 협의의 젠더 거버넌스 축을 살펴보면, 성별영향평가 추진 담당부서가 여성부서인 경우와 기획평가부서인 경우의 장단점이 논의되었고, 여성부서에서 성별영향평가를 추진하는 것이 성 주류화라는 목표를 이루는 데에는 더 적합하다는 논의가 있었다. 그러나 성별영향평가 추진 담당부서의 권한이 더 강화될 필요가 있으며 부서장 또는 기관장의 성별영향평가에 대한 인식이 중요하다는 의견도 있었다. 과제선정평가위원회의 실효성을 높일 수 있는 조치 마련이 시급하다는 의견과 여성가족부의 지원이 확대 일변도보다는 성별영향평가의 질을 개선할 수 있는 지침과 과제선정 기준 마련 중심으로 이뤄져야 한다는 의견이 있었다.

실제로도 성별영향평가가 제도화되고 정책이 실행된 지 7년째인 지금 정부업무합동평가에 성별영향평가 과제수가 포함된 이후 지자체별로 다량의 과제를 제출하고 있지만, 성별영향평가 추진 담당부서는 여전히 과제 배분과 수합, 환류에 어려움을 겪고 있기에 성별영향평가 추진 담당부서의 권한을 확대할 필요가 있다. 새로이 제정된 성별영향분석평가법의 분석평가책임관에 관한 사항을 대통령령에서 구체화할 때 이러한 상황을 반영하여 분석평가책임관에게 보다 강력한 권한이 주어질 수 있도록 해야 한다.

광의의 젠더 거버넌스까지 확대해 보면 특히 최근 들어 국회와 지방의회 의원들의 성별영향평가제도에 대한 관심과 성인지관점이 성별영향평가제도 시행의 수월성을 높이는 역할을 한다는 의견이 많았다. 특히 지금까지 성별영향평가에서 NGO의 역할이 매우 중요함에도 그 역할이 크지 않았다는 의견이 지배적이었으며 과제선정, 모니터링, 홍보, 환류 등 성별영향평가제도 전 절차에서 NGO의 역할이 더 커질 필요성이 있다는 의견이 지배적이었다. 여러 지자체에서 NGO 활동가들 또는 지역의 전문가들이 지방의회 의원들을 대상으로 성별영향평가를 비롯한 성평등정책 관련 교육을 실시하고 있는데, 이러한 교육과 토론의 장이 광의의 젠더 거버넌스를 제도화할 수 있는 시발점이 될 수 있을 것이다.

이러한 분석결과로부터 도출된 정책적 함의는 다음과 같이 정리될 수 있다. 먼저, 성별영향평가 추진체계를 강화해야 한다. 현재 성별영향평가 총괄부서와 관리책임을 맡고 있는 여성정책책임관 또는 여성정책 담당부서의

기관내 권한이 미약하여 협의·조정 업무를 해야 하는 총괄부서의 담당자가 어려움을 겪고 있다는 것은 여러 연구와 조사를 통해서 알려진 바이다. 대부분의 행정기관 내 여성정책담당부서 위계가 계 또는 과 수준에 지나지 않아 이를 ‘국’ 단위로 승격하여 성별영향평가 추진과 환류를 위한 협의·조정 업무를 원활히 할 수 있도록 추진체계를 바꾸어야 할 것이다. 이는 또한 향후 지자체 자체사업과의 상호보완 기능을 강화하기 위한 추진기반이 될 것이다. 현재의 여성정책 담당부서의 지위를 당장 승격시키기 어려운 구조라면 단기적으로 성별영향평가 전담팀을 구성하여 환류까지 포함하여 1년 이상 지속되는 성별영향평가 업무에 집중할 수 있도록 해야 한다. 과제선정평가위원회의 역할을 강화할 수 있는 제도적 조치들(조례 제개정, 인센티브 제공 등)을 강구해야 하는 것도 추진체계 강화의 한 방안이라 볼 수 있다.

다음으로, 성별영향평가제도에서 광의의 젠더 거버넌스 체계를 구축해야 한다. 지금까지 성별영향평가제도는 정부주도적으로 이루어져 왔다. 성별영향평가의 실행주체로서 여성가족부, 성별영향평가 담당자, 과제선정평가위원회 등은 성별영향평가 제도의 확대와 실행 기반 및 체계 마련, 공무원의 성 인지력 향상 등의 성과를 이루었다. 그러나 성 주류화 전략의 또다른 주요 행위자인 NGO, 전문가, 의회 등이 성별영향평가제도 시행에서의 역할은 상대적으로 미약했던 것이 주지의 사실이다. NGO는 성 주류화 전략의 주체로서 성별영향평가 시행 전체 단계(과제선정, 평가 실행, 환류)에서 감시자 또는 시행 주체로서 참여할 수 있어야 함에도 지난 5년간은 제도 시행의 전 과정에서 그 역할이 미미했다. 또한 각 지역의 전문가들과 NGO가 참여하는 지역의 성주류화 정책 연구·평가 인프라를 확충해야 한다. 성별영향평가 교육과 컨설팅이 성별영향평가 추진을 견인하고 지원하는 데 가장 큰 역할을 하였음에도 각급 지자체의 성별영향평가 교육·컨설팅을 담당할 전문가 인프라가 부족하여 이를 충분히 활용하지 못하고 있는 실정이다. 지역의 공무원, 전문가, NGO가 결합하는 삼각연대(velvet triangle)을 구성하는 것이 시급하다. 광의의 젠더 거버넌스의 또하나의 주체로서 국회와 지방의회의 역할은 향후 더욱 강화될 것이라 여겨진다.

이렇게 성별영향평가제도의 추진체계를 강화하고 광의의 젠더 거버넌스를 확고히 구축한다면 현재 시행 자체 또는 인식 개선만을 성과로 내세웠던 성별영향평가제도는 향후 정책 환류 체계가 강화되고 정책 개선과 이에 따른 국민들의 인식 개선까지 나아가는 성과를 거둘 수 있는 성별영향평가제도로 발전할 수 있을 것이다.

본 연구는 성별영향평가제도의 성과와 성과 제고를 위한 젠더 거버넌스 구축방안을 FGI를 통해 성별영향평가 전문가, 실천가, 공무원들의 의견을 종합하여 제시한 것으로, 구체적인 거버넌스 구축을 시스템화할 수 있는 관련 주체들의 행동계획을 제시하는 것이 연구의 완결성을 높일 수 있겠으나, FGI 결과만을 통해서는 관련 주체들의 행동계획까지 구체적으로 제시할 수 없다는 연구의 한계를 노정한다. 이는 추후 지역별 사례연구 등을 통해 보완되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김경희(2009). “한국 성별영향평가의 현황과 과제”. 성 주류화의 이론과 실천. <성 주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구(Ⅱ)> 세부사업보고서. 241-257.
- 김경희(2010). “한국의 성별영향평가와 젠더 거버넌스”. <글로벌 시대의 성별영향평가, 어디까지 왔나> 국제 심포지엄 자료집. 37-54.
- 김경희 · 양애경 · 문유경 · 김둘순 · 송치선 · 남궁윤영 · 박기남 · 류연규 (2010). 성 주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구(Ⅲ). 서울: 한국여성정책연구원.
- 김근세 · 김양희 · 송인자 · 김대진 · 권희경(2010). 성별영향평가제도의 성과평가 및 발전방안. 서울: 여성가족부.
- 김양희 · 장미혜 · 김경희 · 장윤선 · 김순영 · 박기남 · 장미경(2006). 국가 균형발전모델의 성 주류화 전략 개발: 성평등한 지역발전을 위한 사례분석과 가이드라인 개발. 서울: 한국여성정책연구원.
- 마경희(2007). 성 주류화에 대한 비판적 성찰: 여성정책의 새로운 패러다임인가? 함정인가? 한국여성학. 23(1). pp.39-64.
- 송요섭 · 오상화 · 김은미 · 나은영 · 정하소 · 박소라(2009). 다매체 환경에서 청소년의 미디어 활용방식에 대한 FGI 연구: 성별과 환경적 요인에 따른 차이를 중심으로. 언론정보연구 46(2). 33-65.
- 정형옥 · 박재규 · 조혜련 · 이가은(2010). 경기지역 성별영향평가의 성과와 과제. 한국여성정책연구원.
- 주효진 · 박석희(2007). 정부조직의 팀제 운영에 대한 진단과 처방: FGI 기법을 적용하여. International Conference on Government Innovation and Human Resources Development, 2007.12. 1~603
- 한정원 · 장윤선 · 김양희 · 허라금(2008). 성 주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구(Ⅰ): 수용성과 제도적용 현황, 실행 방안. 서울: 한국여성정책연구원.
- Corner, L.(1999). "Strategies for the empowerment of women: Capacity building for gender mainstreaming", A paper presented at the

- High-level Intergovernmental meeting to Review regional Implementation of the Beijing Platform for Action, 1999. Oct. pp. 26-29.
- Jahan, R.(2009). “성 주류화의 접근, 도구, 방향”. 성 주류화의 이론과 실천. <성 주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구(Ⅱ)> 세부사업보고서. 27-55.
- Squires, J.(2005). Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. Social Politics. 12(3). 2005 Fall. pp. 366-388.
- Verloo, M.(2001). "Another Velvet Revolution?: Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation". IWM Working Paper No.5.
- Woodward, A.(2004). "Building Velvet Triangles: Gender and Informal Governance" in Thomas Christiansen and Simona Piattoni(eds). Informal Governance in the European Union. Cheltenham: Edward Elgar.

Abstract

The Performance of Gender Impact Assessments through FGI and a Proposal to Establish a Gender Governance

Ryu Yun-kyu*

The main purpose of this study is to analyze and appraise the performance of gender impact assessment through the focus group interview with GIA experts and to suggest the measures to improve GIA. The results of 5 FGIs with public officials, experts and activists are as follows. The performances are divided into policy improvements and awareness growth. The performances of policy improvements are to consolidate the foundation to develop the GIA rather than to produce several policy outputs. The performance of awareness growth is to raise the civil servants' awareness rather than public awareness. There was in-depth discussion on the roles of implementation bodies and gender governance, such as the roles of the officials in charge, the heads of the department or institutions, the MOGEF, local councils, gender professionals and activists. It was suggested as policy implications that the system of implementation bodies be reinforced and the network of gender governance be established.

Key words: gender impact assessment, policy performance, gender governance, focus group interview

* Assistant Professor, Seoul Theological University (yqryu@stu.ac.kr)

