

직장 내 성평등 정책의 실제적 적용: 빅토리아주의 성평등법 시행과 한국에 대한 시사점

Jacky Watt 호주 모내시대학교 박사 과정 연구원
조혜인 호주 모내시대학교 한국학 조교수

들어가며

- 호주 최초로 빅토리아주에서 성평등법 2020(Gender Equality Act 2020)¹⁾이 주 의회를 통과하여 2021년 3월 31일부터 시행되었음.
 - 이 법은 해당 공공 기관(혹은 defined entities)의 성평등 목표 수립 및 달성을 의무화하며, 해당 공공기관이 빅토리아주 공공 부문 성평등 위원회(Commission for Gender Equality in the Public Sector)에 적절한 진전 사항을 보고하지 못할 경우 집행 명령을 받을 수 있음.
 - 이 법은 빅토리아주 내 약 300여 개소 공공 기관에 적용되며, 해당 기관들에서 고용하고 있는 인원은 30만 명에 달함(예: 지방 자치 단체, 대학, 철도공사 등).
- 이 연구는 호주 빅토리아주의 공공 부문 성평등법 2020을 소개하고 법안의 실행 및 진행 과정을 분석하는 것을 목표로 함. 또한 분석 결과를 바탕으로 향후 한국 공공 부문의 성평등 정책에 활용할 수 있는 정책 방안을 제안하고자 함.

1) 본 연구는 한국여성정책연구원이 2024년 호주 모나쉬 대학에『Advancing Gender Equality in the Australian Public Sector: Policies and Practices』를 주제로 위탁한 연구 용역 결과를 토대로 작성하였음.

2) 호주에서 'gender equality', 즉 '성평등'이라는 용어는 모든 성별에 대한 평등을 포함하여 포괄적으로 사용된다. 따라서 본 논문에서는 '양성평등' 대신 '성평등'이라는 용어를 사용하였음.

빅토리아주의 성평등법 2020 개발 과정

- 성평등법 2020(Gender Equality Act 2020, 이하 ‘성평등법’)은 2020년 빅토리아주 정부에 의해 통과되어 2021년 3월 31일부터 시행되었음. 성평등법은 호주 최초로 빅토리아주에서 공공부문을 대상으로 제정된 성평등 관련 법으로, 빅토리아주 공공 부문(Victorian public sector, 이하 ‘공공 부문’)의 직장 내 성평등을 개선하기 위해 도입되었음. 이 법은 공공 부문에서 50명 이상의 직원을 보유한 특정 조직(예: 공공 부문 조직 및 기관, 대학, 지방 의회 등)에 적용됨.
- 2016년 빅토리아주는 빅토리아주 가족 폭력에 관한 왕립위원회(Royal Commission into Family Violence)가 227개의 권고안을 담은 최종 보고서를 발표하고, 성 불평등 문제를 해결해야 여성에 대한 모든 형태의 폭력을 줄일 수 있다는 결론을 내렸음.
- 빅토리아주 정부는 첫 성평등 전략인 안전하고 강력한 빅토리아 성평등 전략(Safe and Strong: A Victorian Gender Equality Strategy)²⁾을 통해 이러한 권고 사항을 반영하면서, 이 전략의 일환으로 성평등을 증진하는 입법 변경을 약속하였음. 그중 가장 중요한 변화가 바로 성평등법임.
- 성평등법은 광범위한 대중과 이해 관계자와의 협의를 통해 개발되었으며 학계, 노동조합, 빅토리아 여성 건강 분야를 포함한 각 분야의 영향력 있는 개인 및 단체들의 지지를 받았음.
- 성평등법이 통과된 후, 공공부문 성평등 위원회(Commission for Gender Equality in the Public Sector, 이하 ‘성평등위원회’)가 설립되어 성평등법의 시행을 감독하고 법의 목표를 증진하며 발전시키는 역할을 맡게 되었음.

성평등법과 성평등위원회의 주요 요소

- 성평등법은 공공부문에서 다음과 같은 방식으로 성평등을 증진함.
 - 해당 공공 기관이 직장 내 성평등을 달성하기 위한 긍정적인 조치를 취하도록 요구
 - 법이 적용되는 공공 기관들에게 정책, 프로그램 및 서비스 부문에서 성평등을 고려하도록 요구
 - 교육 제공, 시행 지원 및 준수 강화를 위한 위원회 설립
- 빅토리아주 성평등법에 따라 공공기관은 다음과 같은 의무를 가짐.
 - 성평등 행동 계획(Gender Equality Action Plan)을 개발 및 시행
 - ▶ 직장 성평등 감사(workplace gender audit) 결과 보고
 - ▶ 직장 성평등 달성을 위한 전략 수립
 - 직장 내 성평등에 관한 진척 상황 공개 보고
 - 공공에 영향을 미치는 정책, 프로그램 및 서비스 부문에서 성평등을 증진 고려
 - 성별 영향 평가 시행(gender impact assessments)

- 성평등법은 해당 공공 기관이 성평등을 증진하기 위한 전략과 조치를 수립할 때 인종, 종교, 민족성, 장애, 나이, 성적 지향, 성 정체성과 같은 요인들로 인한 불이익 및 차별이 성불평등과 어떻게 혼합될 수 있는지를 고려하는 교차적 관점(intersectional lens)을 채택하도록 요구함.
- 성평등법에 따라 설립된 성평등위원회(the Commission)는 다음과 같은 역할을 수행함.
 - 성평등법의 목표를 증진하고 발전시키는 역할을 수행
 - 해당 공공 기관이 성평등을 개선하고 성평등법을 준수하도록 지원
 - 해당 공공 기관에 최선의 제도를 갖추 수 있도록 조언과 교육을 제공
 - 직장 내 성평등 문제와 관련된 분쟁을 체계적으로 해결
 - 성평등 행동 계획과 진행 보고서를 발표 및 공유
- 성평등법의 진척과 성공은 위원회가 해당 공공 기관이 성평등법에 따른 요구 사항을 준수 능력에 달려 있음(Ryan et al. 2022). 이를 위해 성평등법 제6조는 위원회가 준수 통지(compliance notice)를 발행하여 준수 상황을 추적 및 관찰하고 장려할 수 있는 권한을 부여함.
 - 위원회는 해당 공공 기관이 합당한 이유 없이 성평등법을 준수하지 않는다고 판단할 경우 준수 통지를 발행할 수 있음. 해당 공공 기관은 발행받은 준수 통지에 따라 성평등 행동 계획을 준비 및 제출하거나, 진척 보고서를 준비 및 제출하거나, 성평등법을 준수하기 위해 합당하게 요구되는 기타 조치를 취해야 함. 위원회는 준수 통지가 지켜지지 않을 경우 다음의 조치들을 취할 수 있는 추가적인 권한을 가짐.
 - ▶ 빅토리아 여성부 장관에게 해당 공공 기관이 성평등법을 준수하도록 합리적인 조치를 취할 것을 권고
 - ▶ 위원회 웹사이트에 해당 기관의 이름과 준수하지 않은 성평등법 요구 사항을 게재
 - ▶ 해당 기관이 통지 사항을 준수하도록 빅토리아주 민사행정재판소(Victorian Civil and Administrative Tribunal)를 통해 관련 명령 발부
- 이러한 준수 방법 외에도, 위원회와 해당 공공기관이 충분한 자원을 확보하는 것이 성평등법의 진척과 성공을 보장하는 데 중요한 과제로 평가되고 있음(Ryan et al. 2022).

성평등법의 진척 상황 및 빅토리아주 공공부문 성평등의 현재 상태

- 이 법은 해당 공공기관이 각자의 맥락 안에서 직장 내 성평등을 증진하고, 본 기관의 정책과 프로그램 및 서비스 내에서 성평등을 고려할 개별 의무를 가질 것을 요구함.

- 해당 공공 기관은 성별영향평가를 수행하고, 4년마다 직장 성평등 감사를 실시하며, 4년마다 성평등 행동계획을 수립하고, 2년마다 공공 부문 성평등 위원회에 진척 보고서를 제출해야 함.



■ 기준 보고서(Baseline report) - 2021년 직장 성평등 감사데이터 분석

- 공공 기관들은 2021년에 첫 번째 직장 성평등 감사 보고서를 제출했음.

- 이 감사에서 수집된 데이터는 기준 보고서인 2021년 직장 성평등 감사 데이터 분석(Baseline report - 2021 workplace gender audit data analysis, 이하 '기준 보고서') 작성에 사용되었음.

- 기준 보고서는 공공 부문 내 남성과 여성 간의 평균 임금 격차가 15.6%임을 보여 주는 주요 결과를 강조하였음. 또한 여성은 리더십 직책에서 현저히 적게 대표되고 있으며(여성 비율 45%, CEO의 3/4 이상이 남성), 파트타임 근무에 과대 대표되어 있음.

- 여성은 남성보다 성적 괴롭힘을 경험할 가능성이 높았으며, 공식적인 신고가 부재한 것이 중요한 문제라고 지적되었음.
- 돌봄 책임은 여전히 여성의 노동력 참여에 영향을 미치고 있으며, 남성이 유연 근무제를 활용하는 확률이 낮아 직장 가정에서 전형적인 성 역할 고착이 나타나고 있음을 보여 주었음.
- 또한 데이터가 제한적이라는 문제도 지적되었음.

● 위원회는 기준 보고서를 바탕으로 해당 공공 기관들이 직원의 성별 현황과 성별 직무 분리, 임금 평등, 직장 내 성희롱, 채용 및 승진 관행, 휴가와 유연 근무의 총 다섯 가지 주요 분야에서 일어나는 성 불평등 문제를 해결을 위한 권고안을 제시하였음.

- 기준 보고서는 해당 공공 기관들의 성불평등에 관한 현 상태 및 특성을 전반적으로 다루어 지속적인 진전을 위한 기준을 수립하고, 해당 기관들이 기관 내 성평등 실천 방안을 도입할 때 정보에 기반한 결정을 내릴 수 있게 함.

■ 직장 내 교차성 보고서

● 앞서 논의한 바와 같이 성평등법은 해당 공공 기관들이 성 차별을 독립적으로 다루지 않고 교차적 관점을 채택할 것을 요구하며, 나아가 장애나 연령 차별과 같은 다른 차별 형태가 성평등에 미치는 영향을 고려할 것을 요구함. 이에 따라 위원회는 기준 보고서의 동반 보고서로 직장 내 교차성 보고서(Intersectionality at Work report, 이하 ‘교차성 보고서(Intersectionality Report)’)를 작성하였음.

- 이는 위원회의 교차성 데이터 분석에 중점을 두고, 위원회가 진행한 관련 연구의 주요 결과와 권고 사항을 통합하였음.

● 교차성 보고서는 위원회와 해당 공공 기관들이 교차적 속성에 기반한 불이익과 차별 경험이 성 불평등 경험과 어떻게 혼합되며 영향을 미치는지를 이해하고, 개선이 필요한 영역을 식별하는 데 도움을 줌. 교차성 보고서는 여러 가지 교차하는 형태의 차별과 불이익을 마주하는 수많은 집단이 큰 임금 격차를 경험한다는 사실을 밝혔음.

- 특히, 연령은 직장 내에서 여성들이 겪는 성불평등을 심화시키는 요인으로 작용하며, 특히 중반 경력(middle career) 단계에 있는 여성들이 더 큰 임금 격차와 적은 리더십 기회를 경험하고 있음.
- 또한 해당 보고서에 따르면 해당 공공 기관들은 LGBTQIA+ 직원들이 직장에서 경험하는 부정적인 경험을 개선하기 위해 더 많은 노력을 기울여야 한다고 지적함.

● 교차성 보고서는 처음으로 해당 공공 기관들이 성평등법에 명시된 여러 속성(원주민 여부, 나이, 장애, 민족성, 성 정체성, 인종, 종교, 성적 지향)에 대한 데이터를 수집하고 보고한 결과물을 나타냄.

● 위원회는 교차성 보고서를 바탕으로 해당 공공 기관들이 교차성 데이터 수집을 개선할 수 있도록 총 열두 개의 권고안을 제시하였음.

- 이 권고안들은 기관들이 데이터 수집이나 다른 수단을 통해 발견할 수 있는 교차적 불평등 문제를 개선할 수 있는 방안에 대한 조언을 제공하지는 않고 있음. 권고안이 데이터 수집, 분석 및 해석에 중점을 두는 이유는 많은 해당 공공 기관들이 2021년 첫 직장 성평등 감사에서 교차성 노동력 데이터를 제공하지 못했기 때문임.

- 위원회는 이 보고서를 통해 위원회는 교차성 데이터의 주요 결함을 확인할 수 있었으며, 이러한 데이터를 수집하고 저장할 수 있는 시스템을 구축해야 할 필요성을 인식함. 또한 데이터 수집 및 관리에 대한 직원들의 신뢰를 구축하고, 이용 가능한 데이터 결핍을 해소할 필요가 있다는 점 역시 인식하였음.
- 직원들의 근무 환경을 결정짓는 다양한 형태의 불평등이 어떻게 교차하는지를 보여 주는 정확하고 의미 있는 데이터가 없다면 성평등을 향한 장벽은 해결될 수 없음.

한국에 대한 시사점 및 정책 제안

- 성 불평등 문제를 해결하려면 남성과 여성 모두를 위한 다양한 영역에 균등한 초점이 맞춰져야 함. 한국의 정책 및 관행에서는 종종 인력 성별 구성이나 할당에만 중점을 두는 경향이 있으므로, 성평등법과 유사한 법안을 통해 한국 공공 부문에서 성 불평등 문제를 보다 폭넓게 해결할 수 있을 것임.
- 빅토리아주의 직장 내 교차성 보고서는 여러 층에서 일어나는 차별이 성 불평등을 심화시킬 수 있음을 보여줌. 한국에서도 유사한 전략을 구현하려면 차별 금지 정책을 지원하는 강력한 법적 기반이 필요함.
 - 차별의 여러 형태를 인식하고 보호를 구현하는 포괄적인 차별 금지법 없이는 이와 같은 구조적이고 교차적인 문제를 효과적으로 해결하기는 어려울 것임.
- 성평등법이 직접적으로 요구할 수 있는 범위는 공공부문 내의 조치에 한정되지만, 이를 통해 공공 부문의 계약자나 공급업체로 일하는 기업에까지 간접적으로 영향을 미칠 수 있음.
 - 이러한 기업들은 공공부문 파트너가 지향하는 성평등 목표와 기준에 부합하기 위해 노력할 수 있음.
 - 한국에서도 유사한 메커니즘을 도입하면 공공부문 뿐만 아니라 민간 부문에서도 성평등을 보다 폭넓게 실제로 적용하고 증진하도록 장려할 수 있을 것임.
- 빅토리아주 기준 보고서 절차의 사례를 바탕으로 다음과 같은 권고를 제안함.
 - 권고 1: 성평등 전략이 효과를 발휘하려면 강력한 이행 메커니즘이 필요하며, 이행이 제대로 이루어지지 않으면 법의 실효성이 약화될 수 있음. 빅토리아주의 공공부문 성평등 위원회와 비슷한 독립 기관을 설립하여 공공 기관이 의무를 이행하도록 하고, 실행 계획과 효과적인 추적 관찰 및 평가 절차를 개발할 수 있도록 지원하는 것이 필요함.
 - 권고 2: 보다 상세한 데이터를 사용해 성 불평등 문제를 파악하고 해결하도록, 증거 기반 데이터 수집에 대한 투자를 늘려야 함. 예를 들어 인력의 성별 구성, 직무 분리, 임금 격차, 직장 내 성적 괴롭힘에 대한 정확한 데이터를 정기적으로 수집, 분석 및 보고하는 절차가 필요함.
 - 권고 3: 휴가 및 유연 근무제(예: 근무 시간 및 재택 근무)의 확장과 함께, 이러한 제도의 실효성을 높이기 위해 관리자를 포함한 해당 기관 구성원으로부터 피드백을 수집과 모니터링 과정이 필수적으로 이루어져야 함.
 - 권고 4: 채용, 선발, 신입 연수, 승진 과정 전반에 걸쳐 성평등 데이터를 수집하는 일이 매우 중요함. 특히 호주와 한국 양국의 맥락에서 직원 유지 정책(retention policy)이 부족한 것으로 나타나고 있음.

● 참고 자료

- **Royal Commission into Family Violence (Victoria).** Report and recommendations. <http://rcfv.archive.royalcommission.vic.gov.au/>
- **Ryan, L., Blackham, A., Ainsworth, S., Ruppanner, L., Gaze, B., & Yang, E. (2022).** Laying the foundation for gender equality in the public sector. The University of Melbourne. <https://doi.org/10.26188/6260c148655d5>
- **State of Victoria (2016).** Safe and strong: A Victorian Gender Equality Strategy. https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2018-05/Safe-and-Strong-Victorian_Gender_Equality_Strategy.pdf
- **State of Victoria (2020).** Gender Equality Act 2020. <https://content.legislation.vic.gov.au/sites/default/files/2022-06/20-5aa004%20authorised.pdf>
- **State of Victoria (2023).** Our equal state: Victoria's gender equality strategy and action plan 2023-2027. <https://www.vic.gov.au/our-equal-state-victorias-gender-equality-strategy-and-action-plan-2023-2027>
- **The Commission for Gender Equality in the Public Sector (2022).** Baseline report - 2021 workplace gender audit data analysis. <https://www.genderequalitycommission.vic.gov.au/baseline-audit-report-2021>
- **The Commission for Gender Equality in the Public Sector (2022).** What you need to do to comply. <https://www.genderequalitycommission.vic.gov.au/what-you-need-to-do-to-comply>
- **The Commission for Gender Equality in the Public Sector (2023).** Intersectionality at work. <https://www.genderequalitycommission.vic.gov.au/intersectionality-work>

● 저자 약력

재키 와트(Jacky Watt)는 호주 모내시대학교 박사 과정 연구원으로 호주 변호사 자격을 보유하고 있으며, 멜버른의 디킨대학교에서 정치 및 정책학 석사 학위를 취득하였다. 최근까지 빅토리아주 정부에서 가정 폭력 예방 담당 선임 정책 담당관으로 근무하였다.

조혜인(Heyin Cho)는 호주 모내시대학교 한국학 조교수이자 동 대학 젠더 및 가족 폭력 예방 센터(Monash Gender and Family Violence Prevention Centre) 소속으로 젠더 폭력, 이주, 가족 등에 대한 연구를 주로 하고 있다.