

KOREAN
WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젠더리뷰

이슈리뷰

- **부활의 미학 - 한강 소설이 폭력을 거부하는 법**
박혜진 | 문학평론가
- **양성평등정책담당관 조직의 기능 강화 방안**
차인순 | 국회의정연수원 겸임교수

양성평등정책담당관 조직의 기능 강화 방안

KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

차인순 국회의정연수원 겸임교수

양성평등정책담당관(이하 양평담당관) 제도는 정부조직 상 부처 또는 청에서 과 수준으로 설치되어 5년 이상을 경과해 온 제도이다. 이 제도는 2018년 경찰청 성평등정책담당관실을 시작으로 순차적으로 8개 부처와 청까지 확산되었으며 행정안전부의 3차례 조직 평가를 거친 상태다.¹⁾ 현재 양평담당관실은 교육부, 국방부, 법무부, 고용노동부, 보건복지부, 문화체육관광부, 대검찰청, 경찰청에 설치되어 있다. 양평담당관실이 지난 5년간의 활동 과정과 결과를 긍정적으로 평가받은 것은 참으로 다행스런 일이다. 이는 그간의 관련자들의 노력에 대한 인정일 뿐 아니라 성평등정책 추진체계의 진전을 의미하기 때문이다.

1. 양평담당관 조직의 의미

오늘날 정책은 점점 그 내용이 많아지고 정책적 이해관계자도 복잡하여 대부분의 정책분야가 여러 부처의 협업을 통해 기본계획을 추진한다. 그런데 양성평등정책은 이러한 방식의 추진에 더하여 부처 자체가 성평등 이슈를 해당 부처의 정책 기획과 실행에 결합시킬 것을 요구한다. 이는 성평등정책이 모든 정책에 대하여 성평등 관점의 통합을 요구하는 성주류화 조치를 포함하고 있기 때문이다. 이런 이유로 국가의 양성평등기본계획에서는 여성가족부 중심의 양성평등기본계획의 추진 과제 외에도 부가적으로 각 부처가 성평등 목표를 별도로 설정하고 이를 이행할 것을 약속하고 있다. 양평담당관실은 바로 이러한 정책 추진 구조에 부합되는 조직이라고 볼 수 있다. 특히 여성가족부를 설치하고 운영한 지

1) 2021년 1차 존치 평가, 2023년 2차 존치 평가, 2024년 3차 존치 평가.

20년이 넘는 상황에서 성평등정책이 여성가족부 중심의 정책에서 국가 전반 정책으로 자리를 잡는 다음 단계로 나아가는 데 적합하다.

국가 양성평등정책 추진체계로서 양평담당관실은 한축으로는 양성평등정책 총괄조직인 여성가족부와 협의체를 통해 운영의 공통 기반을 만들어 내고, 다른 한 축으로는 부처마다 이름은 약간씩 다르지만, 자문위원회라는 거버넌스 구조를 통해 시민단체와 전문가들의 정책적 의견을 수렴하면서 운영되고 있다. 여성가족부는 2020년 4월, 「양성평등정책담당관 협의체 운영규정」(훈령 제142호)을 제정하여 8개 부처와 청의 양평담당관실과 함께 성주류화 제도 운영, 성폭력·성희롱 근절, 그리고 과제 발굴과 제도 개선에 관한 사항들의 발전적 운영 방안을 논의해 왔다. 또 양평담당관실이 설치된 8개 부처와 청은 해당 분야의 전문가와 관련 단체의 정책 이해관계자들로 자문위원회를 구성·운영하고, 공동위원장인 해당 부처 차관과 관계 국, 과장이 참여한 가운데 자문위원들의 의견을 청취해 왔다.

2. 기반 구축 단계의 긍정적 성과

그동안 양평담당관실이 이룬 성과는 적지 않다. 김원정·최유진·정윤미(2023)와 전윤정(2023)의 연구·조사 결과에 따르면, 양평담당관실은 먼저 소관 부처의 양성평등정책 추진을 제도화하고 체계화하는 일부터 시작했다. 추진계획을 수립하고 양평담당관의 업무를 정의하고, 자문위원회의 구성과 역할 그리고 성주류화 제도 운영 등이 담긴 훈령을 제정

했다. 법무부와 국방부, 고용노동부와 보건복지부, 대검찰청과 경찰청 등 기관들은 별도의 양성평등기본계획을 수립하고 각 부처 산하 기관들에도 양성평등 업무담당자를 지정하고 협의체를 운영하는 등 체계를 갖추는 데 힘썼다.

두 번째로는 소관 부처의 정책 추진 방식에 기본적으로 성차별적 요소나 규정은 없는지 점검하였다. 약 1,600개에 달하는 훈령이나 예규 등 행정 규칙을 점검하여 문제가 되는 성차별적 요소를 시정하고, 약 1만 건 이상의 정책홍보용 동영상, 카드뉴스, 인쇄물 등을 점검하고 개선했으며, 성평등정책의 기반이 되는 성인지 통계 생산 현황을 모니터링하여 부처 업무에 필요한 성인지 통계를 생산하거나 기존 통계를 개선하는 작업을 했다.

세 번째로는 성인지 관점의 정책개선과제를 발굴하고 기존 정책을 개선하거나 새로이 추진하였다. 그 결과 성별영향평가 시행에 따른 개선 계획 산출률이 중앙부처평균보다 눈에 띄게 높아졌다(2019년 중앙부처 평균 약 10.6%, 8개 부처청 평균 약 11.9%, 2021년 각각 16.1%, 22.4%). 또 교육부는 학교 양성평등 교육을 실시하기 위한 법 개정, 경찰청은 남녀 통합 선발의 제도화, 그리고 문화체육관광부는 양성평등 문화콘텐츠의 제작·확산, 고용노동부는 민간 고용평등상담실 운영지원과 네트워크 강화 등 새로운 성과가 있었다.²⁾

네 번째로는 학교나 기관, 군과 문화예술현장에서 성희롱·성폭력 대응을 원활히 할 수 있도록 교육과 컨설팅, 그리고 실태조사를 통해 예방조치를 강화하고 체계화하는 데 힘썼다. 보건복지부와 경찰청은 대다수의 부처에서 내부 지침 정도로 시행하던

2) 그러나 고용노동부의 경우 2차 존치 평가 결과 이 업무를 다시 여성고용정책과로 넘겨주게 되었고, 그즈음 고용노동부의 예산안 편성에서 민간고용평등상담실 예산은 전액 삭감되었다.

성희롱·성폭력 지침을 훈령으로 제정하여 구속력을 강화하고, 교육부, 문화체육관광부, 고용노동부, 보건복지부, 대검찰청과 경찰청은 성희롱·성폭력 방지를 위한 개선 과제를 체계적으로 추진·점검할 수 있도록 종합계획을 수립했다.

마지막으로 기관 내 양성평등 의식의 제고와 양성평등 문화를 뿌리내리기 위한 제도와 환경 개선

에도 힘썼다. 승진 심사할 때 여성위원 참여를 의무화하고, 일·생활 균형 촉진에 남성 참여를 촉진하며, 법무부, 국방부, 경찰청 등 조직 구성원 다수가 남성이라는 전제로 만들어진 기본 시설, 관사 등을 점검하여 모두가 불편하지 않게 근무할 수 있는 여건을 조성하는 작업도 진행하였다.

〈표 1〉 양성평등정책담당관 주요 업무실적

내용	주요 추진 실적
교육부	<ul style="list-style-type: none"> • 「교육기본법」 개정('21.9.24.) 양성평등교육 제도적 기반 조성 • 2022 개정 교육과정 내 양성평등 교육내용 요소 반영 • 교육분야 성비위 교원 징계 및 예비교원 규정 강화 • 시도교육청 및 대학의 전담조직 강화 • 시도교육청별 카메라 불법촬영 점검체계 확립
법무부	<ul style="list-style-type: none"> • 「법무부 양성평등 추진 규칙」 제정·시행('21.12.) • 양성평등수준 진단 및 성희롱·성폭력 실태조사 • 성별영향평가('22년) 및 해당부서 후속권고 • 양성평등인사관리방안 마련 • 성희롱·성폭력 고충사건 처리 시스템 구축
국방부	<ul style="list-style-type: none"> • 국방 양성평등정책 기본(시행)계획 수립 및 추진 • 국방 양성평등 지원에 관한 훈령 개정 • 성별영향평가 추진 및 양성평등 통계 관리
문화체육관광부	<ul style="list-style-type: none"> • 문화체육관광분야 양성평등정책전략센터 운영 • 문화체육관광분야 양성평등 실태조사 기초연구 • 문체부 분야별 표준계약서 성희롱·성폭력 관련 조항 신설 • 부내 성희롱·성폭력 예방지침 제·개정 및 대응 매뉴얼 제작 • 민간보조사업 성희롱·성폭력 방지조치 점검 • 소속기관 대상 성희롱·성폭력 대응체계 점검
보건복지부	<ul style="list-style-type: none"> • 성별영향평가 운영 내실화 및 성인지 예산 성과관리 강화 • 보건복지부 소관 행정규칙(고시, 훈령) • 「사회복지시설 맞춤형 성희롱·성폭력 예방교육 프로그램 개발」, 「사회복지시설 성희롱·성폭력 대응체계 개선방안」, 「사회복지시설 성희롱·성폭력 방지조치 및 조직문화 개선지원 매뉴얼 개발」 연구 등 추진
고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부 양성평등위원회 정례 개최 • 성평등조직문화협의회 운영 • 성인지 예·결산 운영관리를 통한 성주류화 제도 운영 • 고용평등상담실 운영 지원 • 성평등 행정규칙 제개정 가이드라인 마련·배포
대검찰청	<ul style="list-style-type: none"> • 검찰 양성평등정책 기본계획 수립 및 이행 • 검찰 양성평등정책위원회 운영 • 성희롱 등 관련 지침 개정·제정

내용	주요 추진 실적
경찰청	<ul style="list-style-type: none"> • '경찰 성평등 운영 및 지원에 관한 규칙' 제정('20.7.) • '경찰청 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해방지와 그 처리에 관한 규칙' 마련('20.11.) • 경찰 성범죄 예방·근절 종합대책 수립 및 이행점검 • 성희롱·성폭력 실태조사 및 조직문화 점검 • 성평등 조직문화 조성을 위한 조직 내·외부 거버넌스 활성화 • '23년 본청, 부속기관 시도청내 양성평등 실무인력 23명 확보

자료: 여성가족부 제출자료(2023.10.6.)를 참고하여 요약정리함; 전문정(2023). 3쪽 <표 2> 재인용.

3. 아쉬움을 보완할 기능 강화 방안

그러나 이러한 성과들의 이면엔 아쉬움도 크다. 지금까지의 성과는 기본 시스템 외에 양평담당관실 구성원들의 헌신적인 노력의 결과로 이루어진 부분들이 많아서, 어떻게 하면 이를 더 체계화할 수 있을지가 현재의 한계를 넘는 고민의 방향이 될 것으로 보인다. 신생 조직의 성과가 효과적으로 나타나려면 시간도 필요하지만 운영의 3축인 양평담당관실, 양평담당관 협의체, 그리고 양평담당관 자문위원회의 기능이 모두 원활히 이루어질 때 가능하리라고 본다.

먼저 양평담당관실의 운영의 측면에서 볼 때 기본적으로 놓치지 말아야 할 관점은 성주류화 제도의 내실 있는 운영, 조직 내 성폭력·성희롱의 효과적인 예방과 대응사업, 젠더 통합 확산 차원에서의 성평등 과제 발굴과 추진은 그에 상응하는 예산의 규모와 인력의 전문성에 달려 있다는 점이다. 특히 신생 조직의 존재 이유는 새롭고 더 나은 성과를 보이는 사업에 있기 때문에 전문적 인력의 추가 배치와 신규 사업 개발이 집중적으로 강화될 필요가 있다. 실제로 양평담당관실의 담당관이 초기 개척기에는 외부 전문인력들을 단기 계약으로 채용하여 일을 기획

하고 추진하여 왔지만 5년이 경과한 현 시점에는 내부 공무원의 승진 자리로 바뀐 경우들도 적지 않다. 기반 구축 단계를 지난 현 상황에서 내부 공무원들이 담당관으로 일할 경우 업무 조정 능력 측면에서는 장점이 있겠지만, 사업의 단순한 관리가 아니라 새로운 정책 아이디어와 새로운 사업의 적극적인 추진이 요구되는 양평담당관실의 본질적 업무를 창의적으로 잘 해낼 수 있을지에 대해서는 의문이 제기되기도 한다.³⁾

운영상 또 하나의 쟁점은 양평담당관실의 임무를 달성하기 위해 기획·조정기능과 고유사업기능을 어느 정도로 배치하는 것이 바람직할 것인가의 문제이다. 양평담당관들은 조정 기능이 가장 중요한 기능이라고 평가하면서도 어느 정도로 고유사업기능이 필요한가에 대한 고민이 있었다. 고용노동부의 경우 기획재정담당관실 업무, 여성고용정책과 업무 그리고 운영지원과 업무 등을 양평담당관실로 이관해 와서 업무를 구성하고 적극 추진했음에도 고용평등상담실 운영지원 사업은 행정안전부의 2차 존치 평가 이후 여성고용정책과로 재이관되기도 했다. 반면 교육부는 학교 양성평등교육 사업 등 해당 사업을 직접 수행하는 정도가 가장 컸다. 기본적으로 조정과

3) 실제로 한 양평담당관실에서는 외부전문가의 담당관 임기가 끝나고 내부 공무원이 담당관으로 임명되었을 때, 양평담당관실의 기본계획에서 성주류화 업무를 누락한 사실이 있어 자문위원회에서 문제가 제기되기도 하였다.

협력만으로 부서가 유지될 수는 없고, 조정과 협력은 모든 부서가 해야 할 일이기도 하다. 실제로 수행하는 고유의 예산 사업이 있고 그 성과를 직접 보여 주어야 여타의 조정 기능에도 긍정적 영향을 미칠 것이다.

또 직접 보이지는 않지만 성평등정책의 성격상 기관 내 여러 부서와 협업하면서 성인지 관점에서의 사업들이 뿌리를 내리거나 새로이 추진되려면 적극적인 협업과 조정이 가능한 행정적 권한 또한 뒷받침되어야 한다. 그런데 행정조직의 속성상 타 부서와의 협력과 조정은 쉬운 일이 아니다. 업무의 분명한 책임과 권한을 전제한 소관주의를 넘어서려면 양성평등담당관 개인의 노력에 의존하는 것은 한계가 있다. 이를 넘어서려면 부처 내 타부서에 대한 양성평등담당관실의 특별한 조정 권한이 부여되어야 한다. 양성평등담당관실이 각 기관의 기획조정실에 배치된 것만으로는 충분하지 않다. 주요 의사결정과 자원의 배분, 타부서와의 관계 등 기획조정실의 위상과 연동하여 기관 내 타부서와의 젠더관련 협업이나 젠더자문, 젠더 컨설팅이 보다 용이할 수는 있다. 그러나 기획조정실 등에 위치한다고 하여 자동적으로 양성평등담당관실의 조정 권한이 보장되는 것은 아니다. 성평등에 영향을 미칠 수 있는 타부서 사업이 양성평등담당관과의 조정이나 협업의 경로를 거칠 수 있도록 관련 규정에 명시하거나 타부서의 적극적 협조 의무를 명시하는 등 제도화하는 방안을 모색해 볼 필요가 있다.

두 번째로 양성평등담당관 협의체 운영의 측면에서는 성평등 업무의 총괄 부처인 여성가족부의 협의체에 대한 리더십이 중요하다는 점이다. 그동안 양성평등담당관 협의체 운영은 주로 부처별 사업 추진 현황과 경험을 공유함으로써 양성평등담당관실의 안착을 도모하

였고, 양/성평등 지원에 관한 훈령 제정, 양/성평등 정책 기본계획의 수립 그리고 양/성평등 자문위원회 구성과 운영방안 등에 관한 사항들이 논의되었다. 그런데 최근 수년간 성평등 정책 환경이 안정적 상황이 아니었던 만큼(김경희, 2024) 여성가족부의 협의체 운영 리더십이 원만하게 작동되었다고 보기는 어렵다. 또 구조적으로는 전체 부처의 성평등 정책의 비전과 실행을 집중하여 모니터링하고 분석하면서 더 좋은 방안을 고민하는 상설 젠더 전문가 팀이 없었다는 점이 문제로 보인다.

따라서 이러한 한계를 넘어가기 위해서는 여성가족부의 성주류화 리더십을 구조적으로 강화할 필요가 있다. 협의체를 이끈다는 것은 회의를 단순히 정례적으로 개최한다는 것이 아니라 비전과 방향 그리고 바람직한 정책 또는 방법을 선제적으로 검토하고 제시해 나간다는 것을 의미한다. 이를 위해서는 여성가족부의 소관 업무를 넘어 현 8개 부처청의 업무에 대하여, 나아가 성평등 아젠다를 가지고 있는 모든 부처의 업무에 대해서도 충분한 이해를 바탕으로 발전적인 방안을 계속 제안하는 위치에 서 있어야 한다. 즉 협의체의 운영이 젠더 전문성과 조직적 임무와 지도 역량에 기반 해야 한다는 것을 의미한다. 현재 여성가족부 여성정책과의 임무 정도로는 이러한 과업을 해 내기는 어려워 보인다. 각 부처의 양성평등담당관실 업무가 더 좋은 성과를 낼 수 있도록 구심점을 새롭게 확장적으로 만들어 낼 필요가 있다. 예를 들어 현 여성정책과를 성평등 전략과로 확대·강화하고 임무와 역할, 그리고 전문성을 재구성할 필요가 있다.

세 번째로 자문위원회 기능의 측면에서는 자문위원회가 형식적인 모임에 그치지 않고 실질적 영향을 미칠 수 있어야 한다는 점이다. 그간의 운영을 보면

자문위원회에서 논의된 내용이 협조가 필요한 타부서에 직접 전달되어 협력을 용이하게 하는데 기여한 경우도 있지만 반대로 자문위원회의 회의가 형식적인 담당관실의 보고와 형식적인 질의·응답이나 의견제시에 그치는 경우도 있어 자문위원회의 역할이 보다 생산적일 필요가 있다. 자문위원회 중에서는 경찰청의 성평등자문위원회가 가장 내실 있게 구조화된 방식으로 자문위원회를 운영한 경우로 보인다. 「경찰 성평등 운영 및 지원에 관한 규칙」(경찰청 훈령 제974호, 2020.7.23.)에 근거하여 자문위원회가 경찰청 내부의 성평등 사안 전반을 살피고 그 결과를 기관장에게 권고할 수 있도록 했다. 부처 내 성평등정책 기본계획의 수립, 시행, 성과 분석 및 평가처럼 정책 추진을 위한 사업들의 심사뿐 아니라 모집과 채용, 근로조건, 일·생활균형 정책과 적극적 조치 등과 같은 경찰 내 성평등 정책을 총체적으로 살피고 이행 상황을 확인하여 그 결과를 경찰청장에게 권고하는 기능을 두었다.⁴⁾

4. 양평담당관제도의 완성을 향하여

양평담당관제도는 이제 기반구축 단계를 지났다. 앞으로는 새로운 정책적 성과를 더 많이 보여 주기

위하여 운영 방식을 고도화하고 사업들을 강화해야 한다. 양평담당관실의 3가지 주요 사업(성주류화 사업 내실화, 성폭력·성희롱 방지 및 대응, 성평등 과제 발굴과 추진) 중 성평등 정책 과제의 발굴과 추진은 보다 강화될 필요가 있다. 행정영역의 오랜 소관주의로 인해 각 부처들은 성평등 이슈나 정책을 여성가족부 소관으로만 생각하고 부처 정책이 간접적으로 미치는 성평등 효과에 대하여는 사고하지 못했었는데 이를 심도 있게 연결하는 것이 바로 양평담당관실의 역할이고, 그 연결이 튼튼할수록 효과가 눈에 보일 것이다. 이 과정에서 양평담당관실이 새로이 발굴한 적절한 고유 예산사업을 가지는 것이 조직의 기반을 튼튼히 하는 방법 중 하나이므로 이를 적극적으로 고려할 필요가 있다.

나아가 이러한 조직 방식을 다른 부처에도 일반적인 조직 형태로 정규화해 나갈 필요가 있다. 2022년도 국정감사에서 국회는 양평담당관실을 전 부처로 확대하라고 정부에 요구하면서 이를 시정요구사항으로 의결한 바 있다. 전윤정(2023)도 양평담당관실이 다른 부처로 확대될 필요가 있다고 보면서 더 나아가 양평담당관실의 설치 근거가 「양성평등기본법」에 마련되어야 한다고 보았다. 현실적으로도 디지털 전환과 기후 위기 대응이라는 시대적 환경을 고려할 때, 양평담당관실은 몇 개의 부처에

4) 제8조(업무) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심사하고 이행상황을 확인하여 그 결과를 경찰청장에게 권고한다.

1. 성평등정책의 기본계획 수립 및 시행 등에 관한 사항
2. 연도별 시행계획의 주요업무계획 및 추진실적에 관한 사항
3. 성평등 사업의 성과에 관한 종합분석 및 평가에 관한 사항
4. 성평등정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요 사항
 - 가. 경찰기관의 모집·채용, 임급 및 복리후생, 근무시간 등 노동조건, 교육·훈련, 승진·전보·퇴직 등 근무 관련 전반에서의 성차별 금지
 - 나. 성별 격차를 해소하기 위한 적극적 조치의 시행
 - 다. 직장 내 성희롱·성폭력의 예방과 적절한 대응을 위한 제도와 절차의 도입 및 운영
 - 라. 일과 생활의 균형을 위한 제도 시행과 환경 조성
 - 마. 경찰기관의 성주류화 제도 추진
 - 바. 경찰의 성인지적 업무 역량 강화를 위한 제도와 지침의 도입 및 교육 훈련의 혁신
5. 그 밖에 성평등 실현과 성인지적 업무수행을 위해 경찰청장이 부의하는 사항

우선적으로 확대될 필요가 있어 보인다. 특별히 과학·기술 분야에서 젠더 혁신 사업을 추진하고 있는 과학기술정보통신부, 기후위기를 대비하여 젠더행동계획을 추진해야 할 환경부, 농촌여성정책팀을 운영하고 있는 농림축산식품부, 그리고 국가 재정사업 전반에 성평등 관점을 통합하는 목표를 가진, 하지만 아직도 1단계에 머물고 있는 성인지 예산제도를 2010 회계연도부터 운영해 온 기획재정부도 빼 놓을 수 없다.

신설부서인 양평담당관실이 각 부처 내에서 위상을 확립하는 데에는 시스템적 접근 이외에도 기관장의 의지 표현이 중요하다. 실제 여성이 소수 구성원인 일부 기관에서는 기관장이 다른 부서들에 대하여 양평담당관실과의 협력을 강조하거나, 양평담당관실을 “조직 내부를 외부자의 시선으로 감시하는 기

능”을 하는 기관으로 언급하는 등 주요 계기마다 그 중요성을 확인시켜 주었다(김원정·최유진·정윤미, 2023. 64, 67).

이처럼 경제 분야에서는 이미 그 의미를 잃어버린 지 오래인 낙수효과가 정책분야에서는 정책을 추진하는 중요 정책 수단이기도 하다. 기관장이나 고위급 간부의 정책 옹호(advocacy)는 부서 간 조정과 협력에 도움을 주고 부처 내 적절한 예산 편성에도 힘을 실어 준다. 부처 내 정책 추진 환경 역시 신설 부서가 생겼다고 하여 저절로 변화하지 않기 때문에 기관의 최고결정권자를 포함한 고위급 공무원들이 양평담당관실 설치와 운영의 의미를 지지할 때 결과적으로 신설 부서가 추진하려는 정책 효과도 높아질 것이다.

• 참고문헌 •

- 국회여성가족위원회 2023년도 국정감사 결과보고서.
 국회여성가족위원회 2022년도 국정감사 결과보고서.
 검찰 양성평등정책 지원 규정, 대검찰청훈령 제334호.
 경찰 성평등 운영 및 지원에 관한 규칙, 경찰청훈령 제974호.
 고용노동부 양성평등위원회 운영규정, 고용노동부훈령제435호.
 국방 양성평등 지원에 관한 훈령, 국방부훈령 제2846호.
 김경희(2024). 여성가족부 폐지를 둘러싼 퇴행의 젠더정치. 경제와사회 2024년 봄호(통권 제141호). 12~41.
 김원정·최유진·정윤미(2023). 중앙행정기관 양성평등정책담당관 성과와 과제. 한국여성정책연구원.
 문화체육관광부 양성평등정책 지원 규정, 문화체육관광부훈령 제435호.
 법무부 양성평등 추진 규칙, 법무부훈령 제1390호.
 보건복지부 성평등 자문위원회 운영규정, 보건복지부훈령 제180호.
 양성평등정책담당관 협의체 운영규정, 여성가족부훈령 제142호.
 전윤정(2023). 양성평등정책담당관 제도 강화를 위한 과제. 국회입법조사처. 이슈와 논점 제2153호.