2026

연구보고서(수시과제) 4

성평등 정책 거버넌스 강화 방안 연구:

양성평등위원회와 부처 전담부서를 중심으로

김원정 · 마경희 · 김선아 · 김수진

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

2026 연구보고서(수시과제)-4

성평등 정책 거버넌스 강화 방안 연구:
양성평등위원회와 부처 전담부서를 중심으로

저 자 김원정, 마경희, 김선아, 김수진

연구진 연구책임자 : 김 원 정 (본원 연구위원)
공동연구원 : 마 경 희 (본원 선임연구위원)
공동연구원 : 김 선 아 (본원 부연구위원)
공동연구원 : 김 수 진 (본원 연구원)

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



이 보고서를 다음과 같이 인용해 주십시오.
김원정·마경희·김선아·김수진(2026). 성평등 정책 거버넌스 강화 방안 연구: 양성평등위원회와 부처 전담부서를 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원

이 보고서는 2026년 8월 연구 기간 종료 후 평가의견 반영 및 최종 교정 과정(2026년 9월~11월)에서 일부 내용을 보완하였음. 이에 따라 일부 본문 내용과 참고문헌의 인출일은 발행일 이후 시점으로 표기됨.

한국여성정책연구원(구 한국여성개발원)은 국무총리실 산하 정부출연 연구기관으로, 한국의 여성정책에 대한 종합 연구를 통해 양성평등 실현, 여성의 사회참여 확대 및 복지 증진, 가족 그리고 국가 발전에 기여하는 여성정책 Think-Tank이다.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

발간사

성평등 정책은 어느 한 부처의 노력만으로 이루어지지 않으며, 각 부처가 소관 분야에서 성평등을 자신의 과제로 삼아 함께 추진할 때 더 큰 성과를 낼 수 있습니다. 정부가 성평등 거버넌스 강화를 국정과제로 채택하고 양성평등위원회 개편과 부처별 성평등 정책 전담부서 확대를 추진하는 것도 이를 위함입니다. 본 연구는 국가 성평등 정책 추진체계를 한층 탄탄하게 하는 계기가 될 수 있도록 뒷받침하고자 추진되었습니다.

본 연구는 국가 성평등 정책 추진체계의 두 축인 양성평등위원회와 부처 전담부서의 역할을 강화하기 위한 방안을 모색하였습니다. 양성평등위원회가 민간의 전문성을 바탕으로 정책 의제를 발굴하고 범부처 협력을 이끄는 구심점으로 자리매김할 수 있도록 기능 강화 방향과 운영 방안을 제안하였습니다. 또한 그간 양성평등정책담당관실의 경험과 우수사례를 바탕으로 운영 표준안을 마련하고, 신설 부처를 비롯한 전담부서의 안정적인 정착과 발전을 돕는 진단·코칭 가이드를 개발하였습니다. 아울러 이러한 변화를 이끌어 갈 성평등가족부의 역할과 과제도 함께 제시하였습니다.

이 연구가 성평등 정책을 담당하는 여러 부처의 현장에서 유용하게 활용되고, 부처 간 협력을 바탕으로 범정부 성평등 거버넌스가 한 걸음 더 나아가는 데 보탬이 되기를 바랍니다.

끝으로 연구 수행을 위해 애써주신 연구진의 노고에 감사드립니다. 아울러 바쁘신 중에도 간담회에 참여하여 소중한 경험을 나누어 주신 각 부처 양성평등정책담당관실 관계자 여러분, 연구 과정에 많은 도움을 주신 성평등가족부, 한국양성평등교육진흥원, 전문가 여러분께 깊이 감사드립니다.

2026년 8월
한국여성정책연구원
원장 김종숙

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

연구요약

Ⅰ. 서론

1. 연구 필요성 및 목적

□ 국정과제 이행을 위한 성평등 거버넌스 강화의 구체적 실행 방안 마련이 시급함

○ 현 정부는 국정과제(97번)로 '성평등 거버넌스 강화'를 명시하고, 성평등 정책의 총괄·조정 기능을 강화하여 정책 체감도 및 실효성을 높이겠다는 목표를 수립하였음

- 이를 위해 성평등가족부는 2026년 업무보고에서 양성평등위원회 개편과 부처별 성평등 정책 전담부서(양성평등정책담당관) 단계적 확대를 주요 추진 과제로 제시함

○ 이러한 정책 기조가 단순한 조직 신설에 그치지 않고 실질적 성과로 이어지려면, 양성평등위원회와 부처 성평등 정책 전담부서(이하 전담부서)가 실제로 어떻게 작동해야 하는지에 대한 정교한 운영 방안과 업무 가이드라인, 그리고 개편·신설 초기의 시행착오를 최소화할 제도 운영의 청사진이 요구됨

□ 국가 성평등 정책 컨트롤타워로서 양성평등위원회의 실질적 조정 기능 회복이 필요함

○ 2015년 「양성평등기본법」 제11조에 따라 설치된 양성평등위원회는 범부처 성평등 정책을 심의·조정하는 최상위 거버넌스이나, 대부분 법정 안건 중심의 서면회의로 운영되어 부처 간 이견 조율, 주요 현안 대응 및 신규 의제 발굴 기능이 미흡하였음

○ 위원회가 명목상의 기구가 아닌 실질적 정책 조정 기구로 기능하기 위해서는 전반적 운영체계 개선과 함께 범부처 협력을 통해 추진할 주요 성평등 정책 의제를 발굴할 필요가 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 성평등 정책 전담부서 기능 고도화 및 설치 확대에 따른 표준 업무 정립이 필요함

○ 기존 8개 부처에 설치된 양성평등정책담당관은 부처별 여건에 따라 업무 수행 방식과 성과에 편차가 존재하며, 일부는 소관분야 성평등 업무보다 내부 고충처리를 중심으로 운영되는 경향을 보임

- 이는 국가 성평등 정책 추진체계 내에서 전담부서의 위상과 임무를 명확히 설정하고 범정부 차원의 성과를 창출하도록 관리·지원하는 체계가 미흡했던 데 일정 부분 기인함

○ 향후 전담부서 설치 확대 기조에 맞추어 기존 양성평등정책담당관실의 기능을 성평등 정책 추진 중심으로 개편하고, 신설 부처가 즉시 적용할 수 있는 표준화된 기능 정의와 운영 매뉴얼을 마련함으로써 업무 수행의 통일성을 확보하고 성평등가족부의 정책 구심력을 강화할 필요가 있음

□ 본 연구는 성평등 정책 총괄·조정 기능 강화를 위한 거버넌스 운영 방안을 도출하고자 함

○ 양성평등위원회가 심의·조정 기구로서 실질적으로 기능할 수 있도록 위원회 운영 실질화 방안을 마련하고 범부처 협력 과제를 발굴함

○ 부처별 전담부서가 소관분야 성평등 정책 기획·총괄 기능을 원활히 수행할 수 있도록 구체적이고 체계화된 운영 표준안을 마련하고, 성평등 정책·성주류화 수준 진단도구 및 신규 전담부서를 위한 코칭 가이드를 제시함

○ 전담부서 설치 확대 및 위원회 개편에 대응하여 거버넌스 총괄 부처인 성평등가족부의 정책 구심력을 강화하고 부처 간 협력을 견인할 수 있는 실천 과제를 제안함

2. 연구 내용

□ 실질적 정책 조정 및 부처 간 협업을 위한 성평등위원회 기능 강화 방안 마련

○ 성평등 정책 기구의 변천과 위원회 기능 강화 논의를 검토하고, 위원회의

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

소속·성격·사무지원 기반에 관한 쟁점을 분석함. 이어서 양성평등위원회의 운영 현황과 프랑스·핀란드 성평등위원회의 운영 사례를 검토하여 시사점을 도출함

○ 성별임금격차 완화와 성평등 인식 격차 해소라는 두 전략목표를 중심으로 위원회의 네 가지 기능(국가 성평등 정책의 방향 제시, 정책의제 형성, 개선 권고와 신규 정책제안, 논쟁적 현안의 공론화)을 제시함

○ 성평등위원회 기능 강화 방안으로 정부·민간 공동부위원장 체계, 4개 분야별 전문위원회, 위원회 지원 인력과 전담 조직의 단계적 확충 등 운영 방안을 제시함

□ 성평등 정책 전담부서 운영·진단의 기본틀(단계별 발전 모델 및 공통 업무 체계) 설정

○ UN-SWAP, 유럽성평등연구소(EIGE) 기관 전환 가이드, 조직 기반 성주류화 추진모형 등 국내외 사례 검토를 토대로, 부처의 성평등 정책·성주류화 수준 발전 단계를 '기반 구축-전담 실행-책임 공유·확산-통합·공고화'의 4단계로 정의함

○ 기존 8개 부처 양성평등정책담당관실 수행 업무와 부처 간담회 결과 등을 토대로 공통 업무를 3개 대분류·9개 중분류·22개 업무로 구조화하고, 같은 체계와 고유번호를 운영 표준안과 진단·코칭 가이드에 함께 적용함

□ 중앙행정기관 성평등 정책 전담부서 운영 표준안 마련

○ 양성평등정책담당관 제도의 도입 배경과 기능·역할, 국가 성평등 정책 추진 체계 내 위상 및 협력 구조, 성평등 정책의 개념과 추진 전략 등 전담부서 업무 수행의 개념적 토대를 정리함

○ 공통 업무별로 '개요-법·제도적 근거-추진 절차-세부 업무 내용-참고사례-참고자료 및 유관부처·기관-다음 단계'의 일관된 형식으로 기술하여, 신설 부처가 즉시 활용할 수 있는 실무 매뉴얼 형태로 구성함

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

□ 성평등 정책 전담부서 진단·코칭 가이드 개발

○ 공통 업무별 단계 정의와 진단 체크리스트를 개발하되, 진단도구는 단계의 판정·인증이 아니라 컨설턴트(코치)가 부처의 업무별 현재 수준과 미충족 항목을 확인하고 다음 단계로 나아가기 위한 과업을 도출하는 데 활용하도록 설계함

○ 신규 전담부서의 설치 초기 안착을 지원하는 코칭 가이드를 제시함(기관 현황·특성 파악, 소관분야 성평등 정책 추진 영역 확인 및 방향 설정, 공통 업무의 착수 우선순위 및 연관 구조, 부처 특성에 따른 우선순위 조정)

□ 성평등 거버넌스 강화를 위한 성평등가족부의 역할 및 과제 제안

○ 양성평등위원회 개편과 전담부서 설치 확대를 총괄·지원하기 위한 성평등가족부의 실천 과제를 두 부문으로 나누어 제안함

- (위원회 개편) 위원회 개편을 위한 법·제도 정비, 위원회 활동과 정책 과정의 연계, 국가 성평등 목표 체계와의 연계, 위원회 운영 및 자료·연구 지원
- (전담부서 설치 확대) 범정부 성평등 정책 정비 및 확대, 전담부서의 정착 및 위상 강화를 위한 기반 조성, 부처 전담부서와의 협력체계 정비

3. 연구 방법

가. 문헌 연구 및 자료 분석

○ 양성평등위원회 운영 실질화 및 부처 간 협력 과제 발굴을 위한 국내외 유사 위원회 운영 사례 검토

○ 기존 8개 부처 양성평등정책담당관실 직무 규정, 주요 사업 실적 등 자료 수집·분석

○ 신규 전담부서 설치 예정 부처의 소관 분야별 성평등 정책 관련 선행 연구 분석

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

나. 부처 전담부서 업무 실태 및 우수사례 조사

○ 전담부서 운영 표준안 마련을 위해 기존 8개 부처 양성평등정책담당관실의 공통 업무 내용을 파악하고 우수사례를 발굴하는 부처 간담회를 실시함 (2026. 5. 22.~7. 10., 8개 부처)

- 3대 공통 업무 영역의 하위 업무별 세부 과업 및 추진 현황에 대한 질의·응답, 우수사례 공유를 주요 내용으로 함

다. 관계자 및 전문가 의견 수렴

○ 부처 간 협력 기반의 양성평등위원회 운영 방안 도출을 위한 위원회 전·현직 참여자 및 전문가 의견 수렴(제1차 자문회의 2026. 4. 7., 제2차 자문회의 2026. 5. 7.)

○ 운영 표준안과 진단·코칭 가이드 초안에 대해 기존 설치 부처 검토, 성평등가족부 소관 부서 및 관련 업무 부서(성별영향평가과, 성폭력방지과) 검토, 전문가·관계기관 서면 자문을 실시하여 반영함

Ⅱ. 성평등위원회 기능 강화 방안

1. 배경 및 필요성

□ 성불평등 문제의 복합성

○ 성별임금격차, 돌봄의 여성 집중, 젠더폭력 등은 노동시장·가족·학교·미디어 등 여러 영역의 성차별적 규범과 관행, 제도가 맞물려 누적된 결과임. 따라서 특정 부처의 개별 사업만으로는 개선하기 어렵고, 여러 부처가 함께 대응해야 함

□ 부처별 성평등 정책의 분절성과 총괄·조정 체계의 한계

○ 양성평등정책 기본계획의 이행점검은 개별 사업의 실적 확인에 머물러 있음. 또한 부처 간 칸막이로 인해 공동의 정책목표를 설정하고 조정하는 데

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

한계가 있음

○ 성평등가족부는 다른 부처와 수평적 관계에 있어 타 부처 정책에 성평등 관점의 반영을 요구하는 데 제약이 있음. 성주류화 제도 역시 국가 차원의 성평등 목표가 분명하지 않아 부처 정책의 변화로 충분히 이어지지 못함

□ 성평등 정책 환경 변화와 도전

○ 성차별이 점차 보이지 않는 형태로 지속되면서 정책에 대한 공감대가 약화되고 있음. 아울러 성별·세대별 체감 격차와 성평등을 제로섬으로 보는 오해가 확산되면서, 증거와 대화에 기반한 공론화와 사회적 논의 과정이 필요해짐

□ 국가의 책무이자 국정 성과의 기반으로서 성평등

○ 성평등은 헌법과 국제규범이 정한 국가의 책무임. 또한 저출생, 돌봄 위기, 지역소멸, 인공지능 전환 등 주요 국정과제의 성과와도 직결되므로, 정부 정책 전반에 성평등 관점을 통합할 필요가 있음

2. 양성평등위원회 기능 강화 논의 경과와 쟁점

□ 성평등 정책 총괄·조정 기구에 관한 논의 경과

○ 성평등 정책 전담기구는 정무장관(제2)실(1988)에서 여성부(2001)를 거쳐 고유한 정책 영역과 집행기능을 갖춘 중앙행정기관으로 변화해 왔으나, 범부처 정책 총괄·조정 기능의 미흡함은 지속적으로 지적됨

○ 문재인 정부의 대통령 직속 성평등위원회 설치 논의는 2017년 출범 준비 TF 운영 이후 중단되었음. 다만 논의 과정에서 상설 사무국과 전담 인력이 필요하다는 데에는 대체로 의견이 모아졌음

○ 이재명 정부는 성평등 정책 컨트롤타워 기능 강화를 국정과제(97번)로 채택하고 성평등가족부를 출범시켰음. 그러나 「정부조직법」에는 총괄·조정 권한이 명시되지 않아, 성평등가족부의 총괄·조정 기능을 뒷받침할 장치가 여전히 필요함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 세 가지 쟁점

○ 그간의 논의에서 반복적으로 제기된 쟁점은 위원회의 소속(대통령 또는 국무총리), 성격(행정위원회 또는 자문위원회), 사무지원 기반(사무기구·인력·예산) 등 세 가지임

3. 양성평등위원회의 운영 현황과 쟁점 검토

□ 법적 지위와 운영 현황

○ 양성평등위원회는 「양성평등기본법」 제11조에 근거한 국무총리 소속 자문위원회로, 실무위원회와 분과위원회를 두는 다층적 운영체계를 갖추고 있음

○ 2023~2025년에는 본회의 4회, 실무위원회 12회, 분과위원회 1회가 개최되었음. 이 가운데 2024년 분과위원회 1회를 제외한 모든 회의가 서면으로 이루어졌음

○ 안건은 법정 안건 중심이었고, 별도의 사무기구와 예산 없이 운영되었음. 2025년 집행액은 180만 원임

□ 쟁점 검토

○ (소속) 대통령 소속 위원회는 추진력이 높으나, 정치적 환경 변화에 따라 활동의 편차가 큼. 반면 국무총리 소속은 행정각부 통할을 바탕으로 상대적으로 안정적이나, 형식화될 우려가 있음. 따라서 국무총리 소속을 유지하되 기능을 내실화하는 것이 바람직함

○ (성격) 행정위원회로 전환하면 성평등가족부와 권한이 중복될 우려가 있으므로, 자문위원회의 성격을 유지하는 것이 적합함. 자문위원회의 실효성은 법적 구속력보다 위원회를 어떻게 설계하는가에 달려 있음

○ (사무지원 기반) 사무지원 조직과 전담 인력, 예산은 위원회 활성화의 기본 조건임. 양성평등위원회는 「행정기관위원회법」의 사무기구 설치 예외 요건에 해당할 여지가 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 2026년 개편과 남은 과제

○ 2026년에는 대면 회의가 재개되고, 분야별 전문위원회 설치와 개선권고 기능 도입이 추진되었으며, 관련 법률 개정안도 발의되었음

○ 다만 권고의 실효성을 뒷받침할 제도적 근거, 위원회 지원 인력과 조직, 목표와 성과 관리 체계는 여전히 과제로 남아 있음

4. 해외 성평등위원회 운영 사례

□ 프랑스 성평등위원회, HCE

○ 2013년 법령에 근거하여 총리실 소속으로 설치되고 2017년 법률로 지위와 임무가 명문화된 자문기구로, 정부 안에 있으면서도 독립적인 관점에서 정책을 검토·권고하고 성차별 실태 연차보고서를 발간함

□ 핀란드 성평등위원회, TANE

○ 사회보건부 성평등국과 상호보완적으로 운영되는 자문기구로, 정당·시민사회·전문가가 참여하고 소위원회와 웨비나 등을 통해 새로운 정책의제를 발굴·공론화함

□ 시사점

○ 두 사례는 민간 전문성의 제도화와 논쟁적 현안에 대한 공적 숙의의 중요성을 보여줌. 동시에 권고의 이행을 추적하는 체계가 부족하다는 한계도 함께 보여주며, 이는 전문적 의제 발굴을 범부처 정책조정과 연계할 필요가 있음을 시사함

5. 성평등위원회 기능 강화 방안

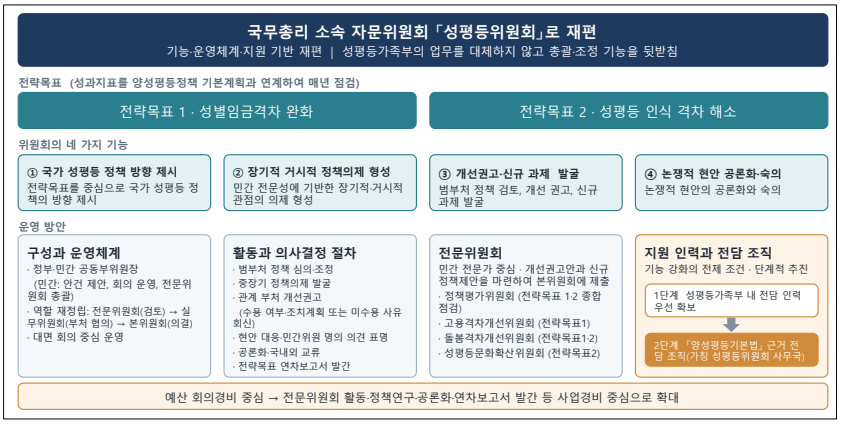
□ 기본 방향과 전략목표

○ 국무총리 소속 자문위원회의 성격을 유지하되, 명칭을 성평등위원회로 바꾸고 기능·운영체계·지원 기반을 재편함. 위원회는 성평등가족부의 업무를

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

대체하지 않고, 그 총괄·조정 기능을 뒷받침함

○ 성별임금격차 완화와 성평등 인식 격차 해소를 두 전략목표로 설정함. 전략목표별 성과지표를 양성평등정책 기본계획과 연계하여 매년 또는 2년 주기로 점검함



[요약 그림 1] 성평등위원회 기능 강화 방안 요약

□ 위원회의 네 가지 기능

○ 전략목표를 중심으로 국가 성평등 정책의 방향을 제시함

○ 민간의 전문성에 기반하여 장기적·거시적 관점에서 정책의제를 형성함

○ 범부처 정책을 검토하여 개선을 권고하고 신규 과제를 발굴함

○ 논쟁적 현안을 공론화하고 숙의함

□ 위원회의 구성과 운영체계

○ 정부·민간 공동부위원장 체계를 도입하고, 민간 공동부위원장에게 안건 제안, 회의 운영, 전문위원회 활동 총괄 등의 권한을 부여함

○ 전문위원회는 검토, 실무위원회는 부처 간 협의, 본위원회는 의결을 맡도록 역할을 재정립하고, 대면 회의 중심으로 운영함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 위원회 활동과 의사결정 절차

○ 범부처 정책의 심의·조정과 중장기 정책의제 발굴 절차를 마련함

○ 관계 부처 개선권고 절차를 마련함. 권고에 대해 관계 부처가 수용 여부와 조치계획 또는 미수용 사유를 회신하도록 함

○ 현안 대응과 민간위원 명의의 의견 표명, 쟁점 현안의 공론화와 국내외 교류를 추진하고, 전략목표 연차보고서를 발간함

□ 전문위원회의 구성과 운영

○ 정책평가위원회, 고용격차개선위원회, 돌봄격차개선위원회, 성평등문화확산위원회의 4개 전문위원회를 민간 전문가 중심으로 구성함

○ 전문위원회는 개선권고안과 신규 정책제안을 마련하여 본위원회에 제출하는 상시 논의체계로 운영함

□ 위원회 지원 인력과 전담 조직

○ 위원회 지원 인력 확충을 기능 강화의 전제 조건으로 보고 단계적으로 추진함

○ 1단계: 성평등가족부 내 전담 인력을 우선 확보함

○ 2단계: 「양성평등기본법」에 근거를 두고 성평등가족부 내 전담 조직(가칭 성평등위원회 사무국)을 설치함

○ 위원회 예산은 회의경비 중심에서 전문위원회 활동, 정책연구, 공론화, 연차보고서 발간 등을 포함하는 사업경비 중심으로 확대함

Ⅲ. 성평등 정책 전담부서 운영·진단의 기본틀

1. 설계 방향 및 개발 과정

○ 각 중앙행정기관 성평등 정책·사업 및 성주류화의 현재 수준과 다음 단계의 주요 과업을 함께 제시하는 '단계별 발전 모델'을 상정하고, 부처별 특수성을

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

전면 반영하기보다 양성평등정책담당관실의 공통 업무를 중심으로 운영·진단의 기본틀을 설계함

- 같은 단계별 발전 모델과 공통 업무 체계를 Ⅳ장 운영 표준안과 Ⅴ장 진단·코칭 가이드에 함께 적용하여, 두 산출물이 같은 업무 단위와 고유 번호로 연결되도록 함

○ UN-SWAP, 유럽성평등연구소(EIGE) 기관 전환 가이드, 조직 기반 성주류화 추진모형 등 국내외 선행연구와 사례를 검토하여 개발 근거로 삼음

○ 8개 부처 양성평등정책담당관실 업무현황 조사(2026. 5.~7.)를 토대로 초안을 작성하고, 각 부처 양성평등정책담당관실 및 성평등가족부 검토, 전문가·관계기관 자문을 거쳐 보완함

2. 단계별 발전 모델 및 공통 업무 설정

가. 단계별 발전 모델

○ 성평등 정책·성주류화 추진을 위한 기초 기반을 마련하는 상태에서 시작하여, 기관 운영과 주요 정책 과정 전반에 성평등 관점이 완전히 통합된 상태로 나아가는 연속적 발전단계를 4단계로 구성함

- (1단계: 기반 구축) 최소한의 법·제도적 근거와 추진체계, 전담 인력·예산을 확보하여 기관 내에서 성평등이 '자체 업무'로 인정받기 위한 근거를 만드는 상태
- (2단계: 전담 실행) 전담부서가 성평등 의제를 공론화하고 성주류화 도구와 협력체계를 통해 소관분야 정책 전반에 성인지적 개입을 확대해 나가는 상태
- (3단계: 책임 공유·확산) 성평등 과업이 전담부서를 넘어 타 부서 및 정책 현장으로 확산되고, 성과평가·예산 연동을 통해 기관 전체가 성평등 성과에 공동의 책임을 지는 상태
- (4단계: 통합·공고화) 정책 수립·이행 및 성과관리 전 과정에 성평등 관점이 완전히 통합되어, 별도의 조치 없이도 기관의 고유 운영 원리로 작동하는 상태

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

나. 공통 업무 설정

○ 부처 간 통용될 수 있는 표준화된 공통 업무 범주를 설정하기 위해, 기존 8개 부처 양성평등정책담당관실의 직제 규정 및 실제 수행 업무, 기존 연구·정책 문서의 분류체계를 종합 분석하여 공통 필수 업무 범주를 도출함

○ 전담부서가 통상 1개 과, 2~3개 계 단위로 편제되는 행정 현실을 반영하여, 공통 업무를 3개 대분류·9개 중분류·22개 업무로 구조화하고 업무별 고유번호([대분류-중분류-업무])를 부여함

- (성평등 정책·계획 수립 및 총괄·조정) 정책 기획 및 성과 관리, 현안 발굴·모니터링, 추진체계 및 거버넌스 구축·운영
- (성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화) 법정 성주류화 제도 운영, 행정·정책 산출물 성차별 점검, 부처 맞춤형 도구·교육 개발
- (성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선) 소관분야 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 추진, 부처 및 소속·산하기관 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영, 성평등 인사관리 및 조직문화 조성

Ⅳ. 중앙행정기관 성평등 정책 전담부서 운영 표준안

○ Ⅳ장에서는 신규 설치 부처가 즉시 활용할 수 있는 전담부서 운영 표준안을 다음과 같이 구성함

- (제도의 이해) 양성평등정책담당관 제도의 도입 배경과 경과, 주요 성과, 기능과 역할, 국가 성평등 정책 추진체계 내 위상 및 양성평등위원회·성평등가족부와의 협력 구조를 정리함
- (성평등 정책의 이해) 전담부서의 핵심 임무가 소관분야 성평등 정책을 기획·발전시키는 것임을 전제로, 성평등 정책 관련 주요 개념과 추진 전략, 국가 성평등 정책의 목표와 과제, 이를 부처 소관분야에 적용하여 추진 영역을 설정하고 정책 과제를 개발하는 틀을 제시함
- (공통 업무 가이드) 3대 공통 업무 영역의 세부 업무별로 '개요-법·제도적 근거-추진 절차-세부 업무 내용-참고사례-참고자료 및 유관부처·기관-

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

다음 단계'의 일관된 형식에 따라 표준 운영 방안을 기술하고, 부처 간담회에서 수집한 우수사례를 참고사례로 수록함

※ 업무별 가이드 내용은 본문 참고

Ⅴ. 성평등 정책 전담부서 진단·코칭 가이드

1. 진단도구 활용 개요

○ 진단도구와 코칭 가이드는 부처 전담부서를 대상으로 진단과 코칭을 수행하는 컨설턴트(코치)가 활용하는 도구로, Ⅳ장 운영 표준안이 부처에서 어느 수준으로 구현되어 있는지 확인하고 다음 과업을 함께 정하기 위한 컨설팅용 자료임

○ 진단은 단계의 판정·인증이나 부처 간 비교가 아니라 다음 단계로 나아가기 위한 과업 확인을 목적으로 하며, 사전 준비-확인 면담-진단 범위 조정-결과 정리의 순서로 진행함

- 체크리스트는 충족 문항 수를 합산하는 방식이 아니며, 단계 정의와 문항별 충족 양상을 함께 보아 업무별 현재 수준을 판단하고 미충족 항목을 향후 과업 목록으로 정리함

2. 업무별 단계 정의 및 진단도구

○ Ⅲ장의 공통 업무 분류체계(대분류 3개, 중분류 9개, 업무 22개)에 따라 업무별로 4단계 발전 모델에 따른 단계 정의(각 단계에 도달한 상태를 기술한 이념형)와 진단 체크리스트를 한 표에 제시함

○ 체크리스트는 이행 여부를 확인하는 이분형(예/아니요)과 이행 수준을 확인하는 척도형 문항으로 구성함

※ 업무별 단계 정의 및 진단도구는 본문 참고

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

3. 신규 설치 전담부서 코칭 가이드

○ 운영 표준안이 전담부서가 '무엇을, 어떤 수준으로' 수행해야 하는지를 제시한다면, 코칭 가이드는 신규 설치 부처가 '무엇부터, 어떤 순서로' 착수할지를 안내하여 소관분야 성평등 정책의 기획·총괄 부서로서의 위상과 기능을 조기에 정립되도록 지원함

○ 코칭은 ① 기관 현황·특성 파악 및 진단 → ② 소관분야 성평등 정책 추진 영역 확인 및 방향 설정 → ③ 공통 업무 착수 지원 → ④ 부처 특성에 따른 우선순위 조정의 순서로 진행함

- 기관 현황 파악 단계에서는 정책 특성, 조직 체계, 인력 특성, 기존 성평등 정책 이력, 법정 업무 수행 현황, 유관기관 및 네트워크를 사전 조사표(기관 프로파일)로 정리함
- 공통 업무 착수 단계에서는 진단 결과 1단계(기반 구축) 미충족 항목을 기준으로 이관/신규 착수/협업 재설정 업무를 구분하고, 설치 초기 100일 표준 과제와 공통 업무 간 연관 구조를 제시함

Ⅵ. 성평등 거버넌스 강화를 위한 성평등가족부 역할 및 과제

1. 양성평등위원회 개편에 따른 역할 및 과제

가. 기본 방향

○ 위원회는 의제 설정과 정책 평가·권고를 주도하고, 성평등가족부는 위원회의 정책제안과 개선권고를 관계 부처의 정책 수립 및 범부처 협의·조정 과정에 연결하며 이행을 관리하는 역할을 맡도록 역할 분담 원칙을 정립함

○ 위원회의 안건 선정과 회의 운영이 주관부처의 결정에만 의존하지 않도록 민간 공동부위원장의 안건 제안과 회의 운영 참여를 제도적으로 보장함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

나. 주요 과제

○ (위원회 개편을 위한 법·제도 정비) 운영세칙·시행령과 법률 등 개정 수준에 따라 단계적으로 정비하고, 위원회 지원 사무기구는 「양성평등기본법」에 근거를 마련하여 설치를 추진함

○ (위원회 활동과 정책 과정의 연계) 개선권고·정책제안에 대한 관계 부처의 검토 결과와 조치계획을 접수·관리하여 위원회에 보고하고, 각 부처 양성평등정책책임관과 전담부서를 부처 내 대응 창구로 활용함

○ (국가 성평등 목표 체계와의 연계) 위원회가 제시하는 중장기 국가 성평등 목표와 정책 우선순위를 양성평등정책 기본계획 수립 과정에 반영함

○ (위원회 운영 및 자료·연구 지원) 성평등가족부 내 위원회 지원 인력을 확충하고 전담 조직을 단계적으로 설치하며, 위원회 운영 예산을 사업 예산 중심으로 확보함. 전문위원회의 정책 검토에 필요한 관계 부처 자료는 성평등가족부가 요청·취합하여 제공하고, 전문위원회가 제안한 정책연구·실태조사를 연구과제로 연계함

2. 전담부서 설치 확대에 따른 역할 및 과제

가. 기본 방향

○ 부처별 전담부서 설치가 확대됨에 따라 국가 성평등 정책 추진체계는 성평등가족부 단일 거점 중심에서 각 부처 전담부서가 소관분야의 실행 거점으로 기능하는 다중거점 체계로 전환되고 있음

- 이러한 변화에 맞추어 부처 간 소통·협력체계, 업무 내용, 협업 문화·관행 전반을 재정비하고, 이 과정에서 범정부 성평등 정책을 총괄·조정하는 성평등가족부의 컨트롤타워 기능을 실질적으로 강화할 필요가 있음
- 다중거점 체계로의 전환은 성평등가족부의 역할 축소가 아니라 역할의 재정의로서, 성평등가족부는 범정부 성평등 정책의 총괄·조정, 공통 기준 설정, 부처 전담부서 지원, 정책 성과의 점검·평가와 환류 등 고유 기능을 담당함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

○ 전담부서가 부처 내에서 단순 수합·전달 부서가 아닌 소관분야 성평등 정책의 기획·총괄 부서로 안착하도록 제도 정비, 범정부 협력 사업 확대, 성평등 정책 의제의 위상 제고, 참여 부서에 대한 인센티브 제공 등 다각적 지원이 요구됨

나. 주요 과제

□ 범정부 성평등 정책의 정비 및 확대

○ (기본계획 수립·이행 관리 체계 개선) 국가 성평등 목표와 부처 성평등 목표를 연계하는 체계를 구축하고, 기본계획 수립 단계에서부터 부처와 정책 방향을 사전 조율함. 기본계획 내 소관부처 과제에 대해 시행계획 수립 단계에서부터 전담부서의 조정 권한을 뒷받침하고 평가·환류 절차를 공식화하며, 부처 자체 기본계획과 범정부 기본계획 간 연계를 강화함

○ (범정부 성평등 정책·사업의 확대 및 재조정) 성평등가족부가 단독 주관해 온 사업을 부처와 함께 추진·관리하는 협력형으로 재편하고(예: 여성인재 DB), 전담부서 공통 업무의 상당수를 성평등가족부가 총괄 기획하고 각 부처가 실행하는 범정부 사업·제도로 전환하며(예: 성인지 역량 진단, 성희롱·성폭력 실태조사), 분야·영역별 관계 부처가 참여하는 신규 성평등 의제를 지속적으로 발굴함

  - 최근 AI 관련 의제를 매개로 한 범정부 협력 사례(4개 기관 업무협약, AI 범죄 대응 범부처 협의체)는, 협력이 선언에 그치지 않도록 기관별 역할·산출물·상시 협의 방식을 함께 규정하고, 성평등가족부가 의제를 선제적으로 발의·설계하는 주관 기관으로 기능하며, 그 실행 과정에 각 부처 전담부서가 참여하도록 설계해야 함을 시사함

○ (전담부서의 부처 내 성주류화 기능 활성화 지원) 법정 성주류화 제도가 부처 사업의 실질적 개선을 견인하도록 성별영향평가의 역할 분담 체계 정비 및 성인지예산 참여 인센티브 제도화, 부처 자율 성주류화 제도(법령·홍보물 모니터링 등)의 범정부 차원 체계화와 성과 공표, 앞서 Ⅲ장에서 제시한 단계별 발전 모델의 3~4단계 이행을 뒷받침하는 성주류화 제도 고도화 방안 마련을 추진함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 전담부서의 정착 및 위상 강화를 위한 기반 조성

○ (제도적 기반 강화) 전담부서는 소속 부처의 하부조직이면서 동시에 국가 성평등 정책 추진체계의 구성 단위라는 이중적 위상을 지니나, 현재는 부처 직제에만 근거하여 설치·규율되고 있어 공통의 역할과 책임을 규정하는 근거가 부재함

- 「공공감사에 관한 법률」의 자체감사기구 입법례를 참고하여 「양성평등기본법」에 성평등 정책 업무를 전담하는 기구의 설치 근거와 국가 추진체계 내 역할을 규정하는 방안을 검토하고, 법률 차원의 근거 신설이 어려운 경우 차선책으로 제13조(양성평등정책책임관) 및 시행령을 개정하여 전담부서의 법적 근거를 마련하는 방안을 검토함. 어느 방식을 택하든 시행령상 업무 규정을 전담부서의 실제 공통 업무에 부합하도록 재구성할 필요가 있음

○ (평가·보상 기제 마련) 성주류화 제도에 참여하는 사업부서에 대한 인센티브(성인지예산 성과지표 달성 시 추가 예산, 포상, 해외연수 등)를 업무 영역 간 균형 있게 제공하고, 협업 우수사례의 성평등위원회 보고·경진대회·평가 가점 등으로 부처의 성과가 드러나도록 하며, 전담부서 주관 사업의 성과를 공식적으로 인정하는 체계를 구축하되 구체적인 성과관리 방식과 지표는 후속 연구를 통해 마련함

○ (자원 확보 지원) 부처 공통 업무 수행에 필요한 공통 예산을 범정부 차원에서 확보·배정하고, 신규·기존 부처의 인력을 지속적으로 확충하며, 성인지·행정·협상 역량을 중심으로 전담부서 담당자의 직무 전문성 개발을 지원하고 승진·보직 경로에서 불이익이 없는 경력 발전 경로를 마련함

□ 부처 전담부서와의 협력체계 정비

○ (소통체계 정비) 전담부서가 성평등 정책·사업에 관한 부처의 관문(gatekeeper)임을 명확히 하도록 부처 간 소통 채널을 일원화하고, 양식 배포·자료 수합 중심의 일방향 협조 요청에서 벗어나 실무협의 중심의 쌍방향 소통으로 전환하며, 반복적 자료 요청 방지를 위한 기초 정보 축적·공유 체계를 마련함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

○ (신규 설치 부처의 조기 안착 지원) 본 연구의 진단도구·운영 표준안·코칭 가이드를 기반으로 신규 설치 부처 대상 초기 컨설팅 프로그램을 제도화하고, 소관분야 특성이 유사한 부처 간 멘토링 체계를 운영하며, 양성평등정책담당관 협의체가 수평적 학습과 우수사례 공유의 플랫폼으로 기능하도록 함

연구성과목록 주제분류: 성평등 정책, 성평등 정책 추진체계, 성평등 거버넌스

주제어: 양성평등위원회, 양성평등정책담당관, 성평등 정책 전담부서, 성주류화, 성평등가족부

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr KOR

목 차

Ⅰ. 서 론 ····· 1
1. 연구 필요성 및 목적 ····· 3
2. 연구 내용 ····· 5
3. 연구 방법 ····· 7
가. 문헌 연구 및 자료 분석 ····· 7
나. 부처 전담부서 업무 실태 및 우수사례 조사 ····· 7
다. 관계자 및 전문가 의견 수렴 ····· 7

Ⅱ. 성평등위원회 기능 강화 방안 ····· 9
1. 배경 및 필요성 ····· 11
가. 성불평등 문제의 복합성 ····· 11
나. 부처별 성평등 정책의 분절성과 총괄·조정 체계의 한계 ····· 17
다. 성평등 정책 환경 변화와 도전 ····· 21
라. 국가의 책무이자 국정 성과의 기반으로서 성평등 ····· 26
2. 성평등 기구의 변천과 총괄·조정 기능 강화를 위한 논의 경과 ··· 29
가. 성평등 정책 기구와 범부처 조정 기능 ····· 29
나. 성평등위원회 기능 강화 논의 경과 ····· 35
다. 시사점과 종합적 논의 ····· 39
3. 양성평등위원회 운영 현황과 쟁점 검토 ····· 42
가. 양성평등위원회의 법적 지위와 구성 ····· 42
나. 양성평등위원회 운영 현황 ····· 44
다. 쟁점 검토 ····· 46
라. 2026년 운영체계 개편과 입법 논의 ····· 57
마. 종합적 논의 ····· 58
4. 해외 성평등위원회 운영 사례 ····· 61

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr KOR

가. 프랑스 성평등위원회(Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, HCE) ····· 61
나. 핀란드 성평등위원회(Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, TANE) ····· 67
다. 해외사례의 시사점 ····· 79
5. 성평등위원회 기능 강화 방안 ····· 82
가. 기본 방향 ····· 82
나. 성평등위원회의 전략목표 ····· 84
다. 위원회의 네 가지 기능 ····· 88
라. 위원회의 구성과 운영체계 ····· 90
마. 위원회 활동과 의사결정 절차 ····· 92
바. 전문위원회의 구성과 운영 ····· 98
사. 위원회 지원 인력과 전담 조직 ····· 104

Ⅲ. 성평등 정책 전담부서 운영·진단의 기본틀 ····· 109

1. 설계 방향 및 개발 과정 ····· 111
가. 설계 방향 ····· 111
나. 선행연구 및 국내외 사례 검토 ····· 112
다. 개발 과정 ····· 122
2. 단계별 발전 모델 및 공통 업무 설정 ····· 125
가. 단계별 모델 정의 ····· 125
나. 공통 업무 설정 ····· 128

Ⅳ. 중앙행정기관 성평등 정책 전담부서 운영 표준안 ····· 135

1. 양성평등정책담당관 제도의 이해 ····· 137
가. 도입 배경 및 경과 ····· 137
나. 주요 성과 ····· 139
다. 양성평등정책담당관의 기능과 역할 ····· 141

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

2. 성평등 정책의 이해 ····· 144
가. 성평등 정책 관련 주요 개념 ····· 145
나. 국가 성평등 정책 목표와 과제 ····· 150
다. 부처 성평등 정책 추진 영역 및 과제 개발 ····· 153
3. 전담부서 공통 업무 가이드 ····· 158
가. 성평등 정책·계획 수립 및 총괄·조정 [1] ····· 158
나. 성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화 [2] ····· 192
다. 성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선 [3] ····· 229

Ⅴ. 성평등 정책 전담부서 진단·코칭 가이드 ····· 261
1. 진단도구 활용 개요 ····· 263
가. 활용 주체 및 목적 ····· 263
나. 진단도구의 구성 ····· 264
다. 진단 절차 ····· 265
라. 결과 해석 및 코칭 연계 ····· 265
2. 업무별 단계 정의 및 진단도구 ····· 266
가. 성평등 정책·계획 수립 및 총괄·조정 [1] ····· 266
나. 성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화 [2] ····· 283
다. 성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선 [3] ····· 298
3. 신규 설치 전담부서 코칭 가이드 ····· 314
가. 코칭 가이드의 목적 및 성격 ····· 314
나. 기관 현황 및 특성 파악 ····· 315
다. 소관분야 성평등 정책 추진 영역 확인 및 방향 설정 ····· 317
라. 공통 업무의 착수 우선순위 및 연관 구조 ····· 319
마. 부처 특성에 따른 우선순위 조정 원리 ····· 321

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

Ⅵ. 성평등 거버넌스 강화를 위한 성평등가족부 역할 및 과제 ····· 323
1. 양성평등위원회 개편에 따른 역할 및 과제 ····· 325
가. 기본 방향 ····· 325
나. 주요 과제 ····· 326
2. 전담부서 설치 확대에 따른 역할 및 과제 ····· 330
가. 기본 방향 ····· 330
나. 주요 과제 ····· 331

참고문헌 ····· 343

Abstract ····· 353

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

표 목 차

〈표 Ⅱ-1〉 양성평등위원회 운영실적(2023~2025) ····· 44
〈표 Ⅱ-2〉 성격 및 소속별 위원회 수 ····· 46
〈표 Ⅱ-3〉 주요 정책조정위원회의 소속, 사무기구 및 운영실적(2024~2025) · 47
〈표 Ⅱ-4〉 정부위원회 유형 ····· 50
〈표 Ⅱ-5〉 행정기관 위원회 특성 비교 ····· 52
〈표 Ⅱ-6〉 주요 자문위원회 사무기구 명칭과 설치 근거 ····· 55
〈표 Ⅱ-7〉 프랑스 성평등위원회(HCE) 분과위원회 역할 및 정책권고 사례 ·· 63
〈표 Ⅱ-8〉 프랑스 성평등위원회 연차보고서 주제 ····· 64
〈표 Ⅱ-9〉 핀란드 성평등위원회 주최 웨비나 시리즈 프로그램:
남성과 남성성 ····· 78
〈표 Ⅱ-10〉 전략목표별 성과지표(예시) ····· 87
〈표 Ⅱ-11〉 관계 부처 개선권고 절차 ····· 94
〈표 Ⅱ-12〉 전략목표와 분야별 전문위원회 의제 ····· 99
〈표 Ⅱ-13〉 위원회 지원 인력·조직의 주요 업무 ····· 107
〈표 Ⅲ-1〉 조직 기반 성주류화 추진모형의 아이디어 ····· 119
〈표 Ⅲ-2〉 조직 기반 성주류화 추진모형 세부 구성요소 ····· 119
〈표 Ⅲ-3〉 조직 기반 성주류화 발전단계 정의 ····· 121
〈표 Ⅲ-4〉 성평등 관련 업무 추진체계 구축 항목의 발전단계 정의 ····· 122
〈표 Ⅲ-5〉 부처별 업무현황 조사 개요 ····· 123
〈표 Ⅲ-6〉 단계적 발전 모델 정의 및 주요 과업 설정 ····· 128
〈표 Ⅲ-7〉 성평등 정책 전담부서 공통 업무 분류체계 ····· 130
〈표 Ⅴ-1〉 성평등 정책 관련 법령·규정 개정 및 관리 [1-1-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 269
〈표 Ⅴ-2〉 성평등 관련 자체 기본계획 수립 및 이행 관리 [1-1-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 270
〈표 Ⅴ-3〉 성평등 관련 범정부 기본계획에 따른 시행계획 수립 및
이행 관리 [1-1-③] - 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 272

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr KOR

〈표 V-4〉 기관 중장기 목표·전략계획·성과평가 등의 성인지적 개선 [1-1-④]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 273
〈표 V-5〉 소관분야 성평등 현황 및 정책 모니터링 [1-2-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 276
〈표 V-6〉 소관분야 성평등 정책 현안·이슈 발굴 및 확산 [1-2-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 277
〈표 V-7〉 부처 및 소속·산하기관 성평등 정책 추진체계 확립 [1-3-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 280
〈표 V-8〉 성평등위원회 구성 및 운영 [1-3-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 282
〈표 V-9〉 성별영향평가 제도 운영 및 이행 관리 [2-1-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 284
〈표 V-10〉 성인지예산 제도 운영 및 이행 관리 [2-1-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 286
〈표 V-11〉 성인지 통계 생산·활용 및 확산 [2-1-③]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 288
〈표 V-12〉 법령·규정의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원 [2-2-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 291
〈표 V-13〉 홍보물·콘텐츠의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원 [2-2-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 292
〈표 V-14〉 부처 맞춤형 성주류화 도구 개발 [2-3-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 295
〈표 V-15〉 부처 맞춤형 성인지 교육 개발·운영 [2-3-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 296
〈표 V-16〉 성희롱·성폭력 사건 대응 및 피해 지원 [3-1-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 299
〈표 V-17〉 성희롱·성폭력 예방 정책 추진 [3-1-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 301
〈표 V-18〉 성희롱·성폭력 상담·신고 창구 운영 [3-2-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 305

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr KOR

〈표 V-19〉 성희롱·성폭력 사건 대응체계 정비·강화 [3-2-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 306
〈표 V-20〉 성희롱·성폭력 예방 조치 시행 [3-2-③]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 308
〈표 V-21〉 부처 및 소속·산하기관 성평등 인사·조직 관리 지원 [3-3-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 311
〈표 V-22〉 부처 및 소속·산하기관 성평등 조직문화 확산, 인식 개선 [3-3-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트 ····· 312

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

그 림 목 차

[그림 Ⅱ-1] 연도별 성격차 지수(GGI) 추이(2006~2025) ····· 12
[그림 Ⅱ-2] OECD 국가 성별임금격차(2024) ····· 12
[그림 Ⅱ-3] 성불평등의 빙산 ····· 14
[그림 Ⅱ-4] 해결해야 할 성불평등 문제의 구조 ····· 16
[그림 Ⅲ-1] 유럽성평등연구소 제안 기관 전환을 위한 성주류화 도입 13단계 ····· 117

www.kwdi.re.kr/www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

I

서 론

1. 연구 필요성 및 목적 3
2. 연구 내용 5
3. 연구 방법 7

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Ⅰ
서 론

1. 연구 필요성 및 목적

□ **국정과제 이행을 위한 성평등 거버넌스 강화의 구체적 실행 방안 마련 시급**

○ 현 정부는 국정과제(97번)로 '성평등 거버넌스 강화'를 명시하고, 성평등 정책의 총괄·조정 기능을 강화하여 정책 체감도 및 실효성을 높이겠다는 목표를 수립함

- 이를 위해 성평등가족부는 2026년 업무보고에서 양성평등위원회 개편과 부처별 성평등 정책 전담부서(양성평등정책담당관) 단계적 확대를 주요 추진 과제로 제시함

○ 이러한 정책 기조가 단순한 조직 신설에 그치지 않고 실질적인 성과로 이어지기 위해서는 양평위원회와 부처 성평등 정책 전담부서(이하 전담부서)가 실제로 어떻게 작동해야 하는지에 대한 정교한 운영 방안과 업무 가이드라인이 필요함

- 개편 및 신설 초기 단계에서 시행착오를 최소화하고 조기에 안착시키기 위한 구체적인 제도 운영의 청사진 제시가 요구됨

□ **국가 성평등 정책 컨트롤타워로서 양성평등위원회의 실질적 조정 기능 회복 필요**

○ 2015년 「양성평등기본법」 제11조에 따라 설치된 양성평등위원회는 범부처 성평등 정책을 심의·조정하는 최상위 거버넌스이나, 대부분 법정 안건(양성평등정책 기본계획, 성평등지수, 성별 대표성 제고 계획 등) 중심의

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

서면회의로 운영되어 부처 간 이견 조율, 주요 현안 대응 및 신규 의제 발굴 기능이 미흡했음

○ 향후 위원회가 명목상의 기구가 아닌 실질적인 정책 조정 기구로 기능하기 위해서는 전반적인 운영체계 개선과 함께, 범부처 협력을 통해 추진할 주요 성평등 정책 의제를 발굴할 필요

□ 성평등 정책 전담부서 기능 고도화 및 설치 확대에 따른 표준 업무 정립 필요

○ 2019년에 설치된 기존 8개 부처 양성평등정책담당관은 부처별 여건에 따라 업무 수행 방식과 성과에 편차가 존재하며, 일부는 소관분야 성평등 업무보다 내부 고충처리를 중심으로 운영되는 경향을 보임

- 이는 국가 성평등 정책 추진체계 내에서 전담부서의 위상과 임무를 명확히 설정하고, 범정부 차원의 성과를 창출하도록 관리·지원하는 체계가 미흡했던 데 일정 부분 기인함

○ 향후 전담부서 설치 확대 기조에 맞추어, 기존 양성평등정책담당관실의 기능을 성평등 정책 추진 중심으로 개편하고 신설 부처가 즉시 적용할 수 있는 표준화된 기능 정의와 운영 매뉴얼이 필수적임

- 이를 통해 전담부서 업무 수행의 통일성을 확보하고, 범부처 성평등 거버넌스 내에서 각 부처의 실행력을 견인하는 성평등가족부의 정책 구심력을 강화해야 함

□ 본 연구는 성평등 정책 총괄·조정 기능 강화를 위한 거버넌스 운영 방안을 도출하고자 함

○ 양성평등위원회가 심의·조정 기구로서 실질적으로 기능할 수 있도록 위원회 운영 실질화 방안을 마련하고 범부처 협력 과제를 발굴함

○ 부처별 전담부서가 소관분야 성평등 정책 기획·총괄 기능을 원활히 수행할 수 있도록 구체적이고 체계화된 운영 표준안을 마련하고, 각 부처 성평등 정책 및 성주류화 수준에 대한 진단도구 및 신규 전담부서를 위한 코칭 가이드를 제시함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 전담부서 설치 확대 및 위원회 개편에 대응하여 거버넌스 총괄 부처인 성평등가족부의 정책 구심력을 강화하고 부처 간 협력을 견인할 수 있는 실천 과제를 제안함

2. 연구 내용

□ 실질적 정책 조정 및 부처 간 협업을 위한 성평등위원회 기능 강화 방안 마련

○ 성평등 정책 기구의 변천과 위원회 기능 강화 논의를 검토하여 위원회의 소속·성격·사무지원 기반에 관한 쟁점을 분석하고, 양성평등위원회의 법적 지위·운영 현황과 프랑스·핀란드 성평등위원회 운영 사례에서 시사점을 도출함

○ 성별임금격차 완화와 성평등 인식 격차 해소라는 두 전략목표를 중심으로 위원회의 네 가지 기능(국가 성평등 정책의 방향 제시, 정책의제 형성, 개선권고와 신규 정책제안, 논쟁적 현안의 공론화)을 제시함

○ 정부·민간 공동부위원장 체계, 위원회 활동 및 의사결정 절차, 분야별 전문위원회(정책평가·고용격차개선·돌봄격차개선·성평등문화확산)의 구성과 운영, 위원회 지원 인력 확충과 전담 조직의 단계적 설치 등 위원회 운영 방안을 제시함

□ 성평등 정책 전담부서 운영·진단의 기본틀(단계별 발전 모델 및 공통 업무 체계) 설정

○ UN-SWAP, 유럽성평등연구소(EIGE) 기관 전환 가이드, 조직 기반 성주류화 추진모형 등 국내외 사례 검토를 토대로, 성평등 정책·성주류화 수준 발전 단계를 '기반 구축-전담 실행-책임 공유·확산-통합·공고화'의 4단계로 정의함

○ 기존 8개 부처 양성평등정책담당관실 수행 업무, 부처별 간담회 결과, 국내외 사례 등을 토대로 3대 공통 업무 영역(△성평등 정책·계획 수립

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

및 총괄·조정, △성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화, △성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선)의 세부 업무 범주와 내용을 정립함

- 같은 공통 업무 체계와 고유번호를 운영 표준안과 진단·코칭 가이드에 함께 적용하여 두 산출물을 연계함

□ 중앙행정기관 성평등 정책 전담부서 운영 표준안 마련

○ 양성평등정책담당관 제도의 도입 배경과 기능·역할, 국가 성평등 정책 추진체계 내 위상 및 협력 구조, 성평등 정책의 개념과 추진 전략 등 전담부서 업무 수행의 개념적 토대를 정리함

○ 각 업무를 '개요-법·제도적 근거-추진 절차-세부 업무 내용-참고사례-참고자료 및 유관부처·기관-다음 단계'의 일관된 형식으로 기술하여, 신설 부처가 즉시 활용할 수 있는 실무 매뉴얼 형태로 구성함

- 부처 간담회를 통해 수집한 우수사례를 업무별 참고사례로 수록하여 부처 여건에 따른 응용 가능성을 제고함

□ 성평등 정책 전담부서 진단·코칭 가이드 개발

○ 전담부서 공통 업무 분류체계에 따라 업무별로 각 단계에 도달한 상태를 기술한 단계 정의와, 이를 관찰 가능한 문항으로 구성한 진단 체크리스트를 개발함

- 진단도구는 단계의 판정·인증이 아니라 컨설턴트(코치)가 부처의 업무별 현재 수준과 미충족 항목을 확인하고 다음 단계로 나아가기 위한 과업 목록을 도출하는 것을 목적으로 설계함

○ 신규 전담부서의 설치 초기 안착을 지원하는 코칭 가이드를 제시함

- 진단도구와 연계한 조직·업무 특성 파악의 틀, 기존 설치 부처 유형화에 기반한 벤치마킹 대상 매칭, 공통 업무 간 연관 관계 안내, 부처 여건에 따라 판단이 달라지는 지점의 안내 등으로 구성함

□ 성평등 거버넌스 강화를 위한 성평등가족부의 역할 및 과제 제안

○ 전담부서 설치 확대 및 위원회 개편을 총괄·지원하기 위한 성평등가족부의

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

실천 과제를 위원회 개편과 전담부서 설치 확대의 두 부문으로 나누어 제안함

- (위원회 개편) △위원회 개편을 위한 법·제도 정비, △위원회 활동과 정책 과정의 연계, △국가 성평등 목표 체계와의 연계, △위원회 운영 및 자료·연구 지원
- (전담부서 설치 확대) △범정부 성평등 정책의 정비·확대, △전담부서의 정착 및 위상 강화를 위한 기반 조성, △부처 전담부서와의 협력체계 정비

3. 연구 방법

가. 문헌 연구 및 자료 분석

○ 양성평등위원회 운영 실질화 및 부처 간 협력 과제 발굴을 위한 국내외 유사 위원회(프랑스·핀란드 성평등위원회, 경제사회노동위원회 등) 운영 사례 검토

○ 기존 8개 부처 양성평등정책담당관실 직무 규정, 주요 사업 실적 등 자료 수집·분석

○ 신규 전담부서 설치 예정 부처의 소관 분야별 성평등 정책 관련 선행 연구 분석

나. 부처 전담부서 업무 실태 및 우수사례 조사

○ 8개 부처 양성평등정책담당관실 업무 현황 파악 및 우수사례 발굴을 위한 조사 실시(세부 내용은 Ⅲ장 1절 다. 참조)

다. 관계자 및 전문가 의견 수렴

○ 부처 간 협력 기반의 양성평등위원회 운영 방안 도출을 위한 위원회 전현직 참여자, 전문가 등 의견 수렴

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

- 제1차 자문회의
  - (목적) 성평등위원회 운영방안 자문
  - (일시) 2026. 4. 7.
  - (참석자) 정부부처 업무담당자 1인
  - (주요 내용) △전문위원회 기능의 안정적 정착 방안 △전문위원회 구성 원칙과 위원의 역할 △위원회의 주요 기능
- 제2차 자문회의
  - (회의 목적) 정부위원회 기능 활성화 방안 자문
  - (일시) 2026. 5. 7.
  - (참석자) 정부위원회 관련 분야 연구자 5인
  - (주요 내용) △정부위원회 기능과 정책평가 연동 방안 △전문위원회 전문성/책무성 강화 방안 △투명한 운영을 위한 방안으로서 시민평가, 공론화위원회/시민평가단 운영 △위원회 안건과 운영 전반을 책임 있게 관리할 민간공동위원장 임명 등

○ 운영 표준안과 진단·코칭 가이드 초안에 대한 부처 검토 및 전문가·관계기관 자문 실시(세부 내용은 Ⅲ장 1절 다. 참조)

- 운영 표준안 중 성평등가족부 소관 업무와 연관된 내용은 해당 업무 수행 부서(성별영향평가과, 성폭력방지과)의 초안 검토 의견을 받아 반영함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

II

성평등위원회 기능 강화 방안

1. 배경 및 필요성 11

2. 성평등 기구의 변천과 총괄·조정 기능 강화를 위한 논의 경과 29

3. 양성평등위원회 운영 현황과 쟁점 검토 42

4. 해외 성평등위원회 운영 사례 61

5. 성평등위원회 기능 강화 방안 82

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Ⅱ

성평등위원회 기능 강화 방안

1. 배경 및 필요성

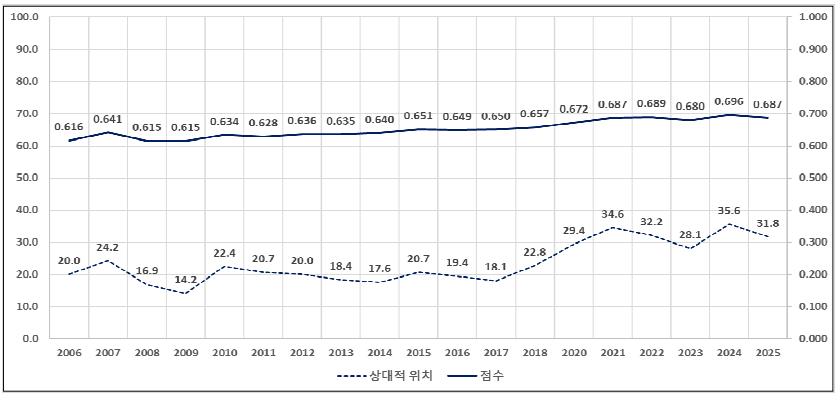
가. 성불평등 문제의 복합성

□ 성평등 정책의 발전에도 지속되는 구조적 성불평등

○ 지난 40여 년간 여성의 경제활동 참여 지원, 공적 돌봄 서비스 확충, 젠더 폭력 예방 및 대응, 일·가정 양립 제도 확대 등 다양한 분야에서 성평등 정책이 확대되고 일정한 성과가 축적되어 왔음. 그러나 성별임금격차, 유리천장지수, 성격차 지수(GGI) 등 거시 성평등 지표에서 한국은 여전히 국제적으로 낮은 수준에 머물러 있음

- 가장 대중적으로 알려진 종합적 성평등 지표인 세계경제포럼(WEF) 성격차 지수(GGI) 점수와 조사 대상국 내 상대적 위치는 점진적인 개선 추이를 보이고 있으나, 2025년 148개 국가 중 101위(하위 약 32%)로 하위권을 벗어나지 못하고 있음

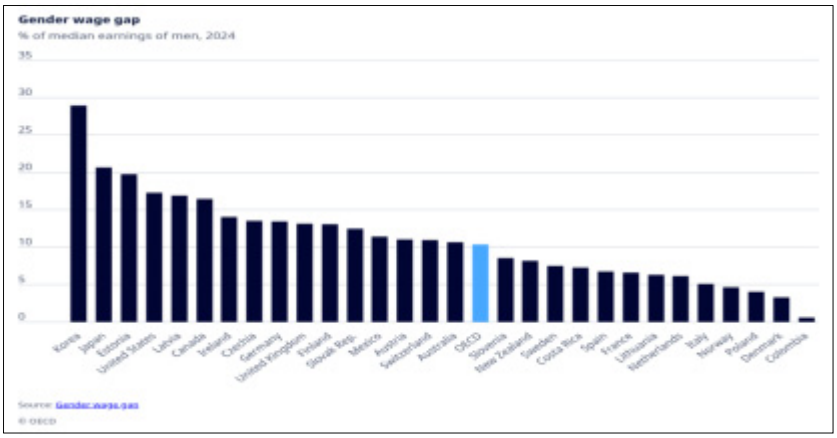
www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원



자료: WEF(2006~2025). Global Gender Gap Report를 활용하여 저자 작성

[그림 Ⅱ-1] 연도별 성격차 지수(GGI) 추이(2006~2025)

- 성별임금격차 역시 2000년대 초반 이후 20년 넘게 OECD 회원국 중 가장 높은 수준을 유지하고 있어 그간의 성평등 정책이 성별임금격차를 초래하는 성불평등 구조의 해소로 충분히 이어지지 못하고 있음을 보여줌



자료: OECD Gender wage gap https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html(2026.07.13. 인출)

[그림 Ⅱ-2] OECD 국가 성별임금격차(2024)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 사회 전반에 내재된 성불평등 구조의 산물로서 거시 성평등 지표

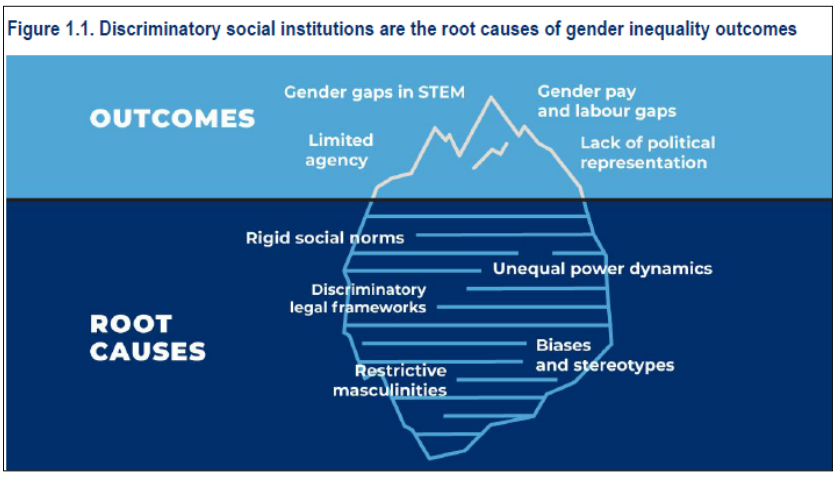
○ 거시 성평등 지표 중에는 장관 중 여성 비율과 같이 의사결정권자의 정치적 결단이 있다면 비교적 단기적으로 개선 가능한 항목도 있음. 그러나 대부분의 지표는 가족, 학교, 기업, 정치, 행정, 과학기술, 미디어, 온라인 등 사회 전반에 내재된 성차별적 규범과 관행, 제도가 장기간에 걸쳐 상호작용하고 누적된 결과임. 한국의 거시 성평등 지표가 여러 정책적 노력에도 낮은 수준에 머물러 있는 것은 이처럼 지표가 측정하는 구조적 불평등이 단기간에 쉽게 변화하지 않기 때문임

○ 최근 OECD가 제시한 '성불평등의 빙산'의 비유는 성불평등의 구조를 잘 보여줌

- OECD는 "성불평등의 근본적 원인은 무엇이며, 그동안의 노력에도 불구하고 왜 여성과 여아에 대한 차별이 근절되지 않았는가?"라고 질문하면서 사람들의 행동에 영향을 미치는 공식·비공식적 법과 규범, 관행에 근본적인 원인이 있다고 진단함(OECD, 2023: 42)
- 수면 위에 드러난 성별 격차(임금 및 노동시장, STEM 분야, 정치적 대표성 등에서의 성별 격차 등)는 빙산의 일각이며 수면 아래에 있는 경직된 사회규범, 불평등한 권력관계, 차별적 법제도, 편견과 고정관념, 경직된 남성성(restrictive masculinities) 등이 우리가 주목하고 개선해야 할 불평등의 근본 원인이라는 것임(OECD, 2023: 14-15)
- 성격차 지수(GGI) 등 대부분의 성평등 지표는 교육, 소득과 임금, 정치적 대표성 등 결과 수준의 격차, 즉 빙산의 수면 위 부분을 측정함. 한국의 낮은 성격차 지수와 높은 성별임금격차는 수면 아래의 구조적 원인이 드러난 결과라고 할 수 있음

○ OECD는 지난 15년간 성평등을 향한 상당한 진전이 있었으나, 변화는 매우 느리고 선형적이지 않으며 그동안 이룬 성과조차 정치적 변화나 반발(backlash)에 취약하다고 우려함(OECD, 2023: 6). 이에 따라 수면 아래의 근본적 원인에 초점을 맞추고 차별적 사회규범을 변화시키려는 노력을 강화하는 것이 변화를 가로막고 있는 결정적 병목을 해소하는 데 필수적이라고 강조함(OECD, 2023: 14)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원



자료: OECD(2023: 15)

[그림 Ⅱ-3] 성불평등의 빙산

○ 이러한 진단은 한국의 성평등 정책에도 중요한 시사점을 제공함

- 지난 40여 년간 한국의 성평등 정책은 경제활동 참여, 정치·공직 대표성 등 수면 위에서 가시적으로 드러난 성별 격차의 완화에 초점을 맞추어 왔고, 그 결과 일정한 수준의 진전이 있었던 것도 사실임. 그럼에도 거시 성평등 지표가 여전히 하위권에 머물러 있다는 것은 격차를 만들어 내는 수면 아래의 구조가 충분히 변화하지 않았음을 보여줌

○ 이는 국제적으로도 공통된 경험임

- IMF는 성불평등의 근본 원인이 성별 편견과 사회규범에 있지만, 이를 직접 겨냥할 수 있는 정책 수단이 제한적이고 사람들의 인식이 변화하는 데에는 시간이 걸리기 때문에, 그동안의 정책은 교육, 노동시장 등 각 영역에서의 성별 격차를 줄이는 데 집중해 왔다고 분석함. 이러한 정책은 즉각적인 효과를 낼 뿐 아니라 사회규범의 변화에도 기여할 수 있으나, 성불평등을 완전히 해소하기 위해서는 근본 원인에 주목할 필요가 있다는 것임(Shang, 2022: 6)
- 따라서 수면 위 격차를 완화하는 정책과 함께 성별에 따라 기회와 책임, 권한을 다르게 분배하는 사회규범과 제도, 권력관계 등 보다 근본적인

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

원인을 변화시키는 접근을 강화할 필요가 있음

- 이러한 접근은 성평등 정책의 범위를 성불평등으로 인해 어려운 상황에 놓인 여성에 대한 지원(예: 젠더폭력 피해 여성 지원)이나 성별 격차 해소를 위한 적극적 조치(affirmative action)에서 사회 전반에 내재화된 성별화된 규범과 제약의 해소로까지 확장하는 것임. 성별화된 규범은 여성에게 불리한 구조를 만드는 동시에 남성에게도 생계부양책임과 남성다움에 대한 역할 기대와 부담을 부과하므로, 성평등 정책이 이러한 규범과 제약의 해소로 확장될 때 남성의 삶에도 보다 긍정적인 영향을 미칠 수 있음

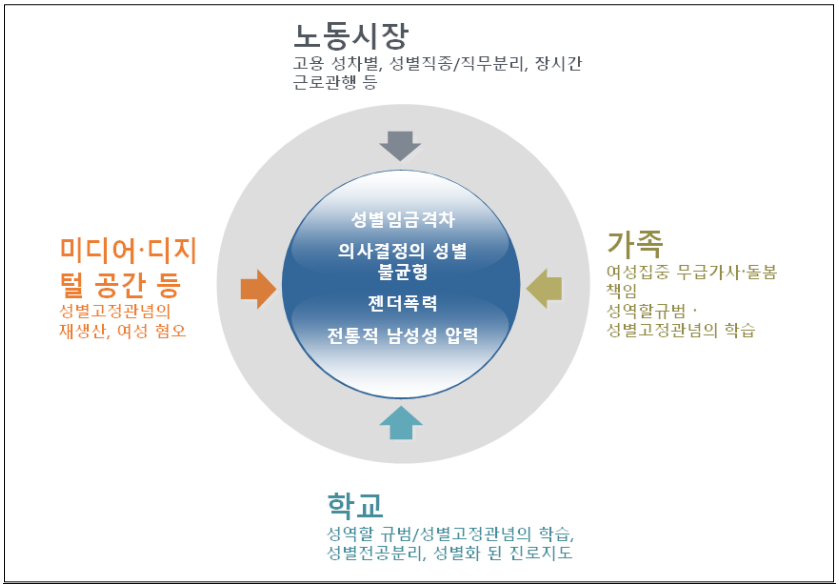
□ 여러 영역에 걸쳐 재생산되는 성불평등

○ 성별임금격차, 의사결정에서의 성별 불균형, 젠더폭력, 전통적 남성성 압력 등 주요 성불평등 문제는 노동시장, 가족, 학교, 미디어·디지털 공간 등 사회의 여러 영역에서 작동하는 성차별적 규범과 관행, 제도가 복합적으로 작용한 결과임([그림 Ⅱ-4])

- 노동시장에서는 고용상 성차별, 성별 직종·직무 분리, 장시간 경직된 근로 관행이 존재하며, 가족에서는 무급 가사·돌봄 책임이 여성에게 집중되는 가운데 성역할 규범과 성별 고정관념이 학습됨. 학교에서도 성역할 규범과 성별 고정관념이 학습되고, 성별에 따른 전공 분리와 성별화된 진로지도가 이어짐. 미디어·디지털 공간에서는 온라인 커뮤니티와 알고리즘을 통해 여성혐오 표현이 빠르게 확산되면서 성차별적 인식이 일상화되는 경향이 나타남
- 이러한 문제들은 각 영역 안에서 독립적으로 작동하는 것이 아니라 서로 맞물려 작동함. 예를 들어 가족과 학교에서 학습된 성역할 규범은 성별화된 전공 및 진로 선택으로 이어지고, 이것이 다시 노동시장의 직종·직무 분리로 연결되며, 가족 내 돌봄 책임의 여성 집중은 장시간 근로 관행 속에서 경력단절과 승진·임금 불이익으로 이어짐. 각 영역의 불평등이 이러한 방식으로 서로 맞물려 누적된 결과가 성별임금격차임. 미디어·디지털 공간에서 확산되는 여성혐오는 온-오프라인 젠더폭력을 정당화하거나 묵인하는 문화적 토양이 됨

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

- 이러한 구조적 불평등의 부정적 영향은 일차적으로 여성들에게 집중되지만, 남성 역시 그로 인한 제약과 부담을 경험함. 장시간 근로 관행과 생계부양자 부담은 남성의 돌봄 참여를 어렵게 하고 전통적 남성성에 대한 압력으로 인한 감정 억제와 위험 감수 행동은 남성의 건강과 삶의 질을 저해하는 요인으로 작용함



자료: 저자 작성

[그림 Ⅱ-4] 해결해야 할 성불평등 문제의 구조

○ 이러한 문제의 해법은 개별 정책 영역에 국한되지 않으며, 노동, 복지, 교육, 과학기술, 문화, 행정, 사법, 기업, 산업·경제 등 다양한 분야의 정책과 제도를 통해 함께 모색되어야 함

- 따라서 특정 집단을 대상으로 하는 개별 정책이나 특정 부처의 사업 확대만으로는 근본적인 개선을 기대하기 어려우며, 불평등을 발생시키고 재생산하는 사회구조와 제도, 관행, 문화를 변화시키기 위한 다차원적 접근이 필요함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 앞서 살펴본 각 영역의 성불평등 문제는 정부 안에서 서로 다른 부처의 소관 업무와 맞닿아 있음. 고용상 성차별과 장시간 근로 관행은 고용노동부의 노동정책에서, 성별화된 진로지도와 전공 분리는 교육부의 학교교육 정책에서, 돌봄 책임의 여성 집중과 성별 불균형은 보건복지부의 돌봄서비스 정책에서, 미디어·디지털 공간의 성별 고정관념과 여성혐오는 문화체육관광부나 방송미디어통신위원회의 문화·방송통신정책에서 다루어짐
- 이는 성불평등 문제 해결을 위한 정책 수단은 성평등가족부뿐 아니라 고용노동부, 교육부, 보건복지부, 문화체육관광부, 방송미디어통신위원회 등 여러 부처에 걸쳐 있음을 의미함. 즉, 성불평등은 성평등 정책 전담 부처만의 과제가 아니라 모든 정부 부처 소관 정책 안에서 다루어져야 하는 문제임

나. 부처별 성평등 정책의 분절성과 총괄·조정 체계의 한계

□ 양성평등정책 기본계획을 통한 범부처 정책 추진과 실효성의 한계

○ 성평등 정책은 성평등가족부뿐 아니라 고용노동부, 보건복지부, 교육부, 농림축산식품부 등 다양한 정부 부처에서 추진되고 있음

- 「양성평등기본법」에 근거하여 5년마다 수립·시행되는 양성평등정책 기본계획은 중앙행정기관과 지방자치단체 성평등 정책의 목표와 방향을 제시함. 연도별 시행계획 수립과 추진 실적 점검을 통해 각 부처와 기관에 분산된 성평등 정책을 국가 차원의 공동 목표 아래 종합하고 정책 추진의 일관성과 연계성을 확보하기 위한 제도적 기반이 됨

○ 양성평등위원회의 법적 기능 중 하나가 양성평등정책 기본계획 및 시행계획의 수립과 추진 실적 점검임. 그러나 이러한 활동이 범부처 성평등 정책을 실질적으로 총괄·조정하는 수단으로 기능하고 있다고 보기는 어려움

- 기본계획의 이행점검은 주로 개별 사업의 추진 실적을 확인하는 방식으로 이루어지고 있어, 정책 추진의 결과 국가 차원의 성평등 수준이 얼마나 개선되었는지 확인하고 그 결과를 부처별 정책 개선으로 연결하는 데 한계가 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 특히 성별임금격차, 돌봄의 성별 불균형 등 여러 부처가 공동으로 대응해야 하는 구조적 성불평등 문제에 대해서는 부처별 사업의 종합을 넘어 공동의 정책목표를 분명히 설정하고, 이를 기준으로 이행성과를 체계적으로 관리하는 것이 중요함

□ 행정기관의 칸막이 구조와 부처 간 조정·협력의 어려움

○ 정부의 정책 추진체계는 개별 부처의 소관 업무와 정책목표를 중심으로 운영되며 각 부처는 고유한 정책목표와 예산, 성과관리 기준에 따라 사업을 추진함

- 이로 인해 여러 영역에 걸쳐 규범과 관행, 제도가 맞물려 나타나는 성불평등 문제를 부처 간 칸막이를 넘어 공동의 정책과제로 설정하고, 정책의 우선순위와 방향을 함께 조정하는 데 한계가 있음
- 성평등가족부가 성평등 정책의 총괄·조정 기능을 담당하고 있으나, 성평등가족부 역시 고유한 소관 사업을 집행하는 부처로서 다른 부처와 수평적인 관계에 있어, 타 부처의 정책목표와 예산 배분에 관여하고 부처 간 이견을 조정하는 데에는 제약이 있음

○ 성별임금격차는 여러 부처의 협력이 필요한 대표적인 사례임. 앞서 살펴본 바와 같이 성별임금격차는 가족과 학교에서 학습된 성역할 규범, 성별화된 진로 선택, 노동시장의 직종 분리, 돌봄 책임의 여성 집중과 경력 단절 등이 맞물려 상호작용하면서 누적된 결과이므로 이를 해소하기 위한 정책 수단 역시 여러 부처에 산재되어 있음

- 고용상 성차별 시정과 근로시간, 육아휴직 등 일·가정 양립제도는 고용노동부, 영유아 보육·교육, 성별화된 진로지도와 전공분리 개선은 교육부, 관련 재정사업의 예산 편성은 기획예산처 소관임
- 돌봄 분야 여성 집중 직종의 평가절하로 인한 낮은 임금은 성별임금격차의 중요한 원인이지만 그 처우는 각 부처의 서비스 공급 정책 안에서 결정됨. 요양보호사, 장애인활동지원사, 생활지원사의 임금은 보건복지부의 장기요양 수가와 서비스 단가에, 초등돌봄전담사와 방과후학교 강사 처우는 교육부와 시·도교육청의 정책에 따라 정해짐

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 이들 부처는 공급 확대와 재정 효율성을 기준으로 정책을 운영하므로 해당 직종의 평가절하된 임금과 처우, 그리고 이러한 정책이 성별임금격차에 미치는 영향은 정책 결정 및 집행 과정에서 고려되기 어려움. 성별임금격차 해소는 어느 한 부처의 성과지표도 아니기 때문에 각 부처가 소관 정책을 개별적으로 추진하는 구조 속에서는 공동의 목표 아래 정책을 연계하고 예산 배분에 성평등 관점을 반영할 주체가 분명하지 않음

○ 이러한 한계를 극복하기 위해서는 부처별로 추진되는 성평등 관련 정책을 국가 차원의 공동 목표와 연계하고, 정책의 기획부터 집행·평가에 이르기까지 부처 간 협력과 조정이 지속적으로 이루어지도록 성평등가족부의 총괄·조정 기능이 범정부 차원에서 실질적으로 작동하도록 지원하는 체계가 필요함

- 이러한 체계는 여러 부처의 정책이 맞물린 과제에 대해 공동의 정책 목표를 설정하고 부처별 역할과 책임을 명확히 하며, 정책 추진 과정에서 발생하는 부처 간 이견과 이해관계를 조정하고 공동의 성과를 모니터링할 수 있어야 함
- 아울러 정책 추진성과에 대한 점검 결과가 관련 부처의 사업 개선과 정책 방향의 조정으로 이어지도록 하는 환류체계를 갖추어야 함

○ 이처럼 부처 간 공동 목표의 설정과 조정은 개별 부처의 소관 업무를 넘어서는 역할이므로, 관계 부처를 아우를 수 있는 위상을 갖춘 범부처 협의·조정 기구가 성평등가족부의 총괄·조정 기능을 뒷받침할 필요가 있음. 국무총리 소속 양성평등위원회는 이러한 역할을 위해 설치된 기구라는 점에서, 그 기능을 실질화하는 것이 중요한 과제임

□ 성주류화 제도 운영과 부처별 성평등 책무성 확보의 한계

○ 성별영향평가, 성인지 예산제도 등 성주류화 제도는 정부의 정책과 재정사업에 성평등 관점을 반영하도록 하기 위한 도구임. 이러한 제도의 시행은 성평등 업무를 전담부처만의 책무가 아니라 모든 정부 부처의 책무로 확대했다는 점에서 중요한 의미가 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 법령·사업·중장기 계획에 대한 성별영향평가 제도가 법·제도적 인프라에 기초하여 체계적으로 추진되고 있으며, 국가와 지방자치단체는 매년 국회와 지방의회에 성인지예산서와 결산서를 작성하여 제출하고 있음

○ 그러나 성주류화 도구의 적용이 곧 성평등 책무성 강화나 실질적인 정책 변화로 이어진다고 보기는 어려움

- 현장에서는 성별영향평가와 성인지예산서 작성이 본연의 정책 업무와 분리된 부가적 업무로 인식되는 경향이 있으며, 정해진 절차를 이행하는 데 중점을 두고 운영되어 온 측면이 있음. 이로 인해 성주류화 제도가 정책의 내용과 과정의 변화로 충분히 이어지지 못하고 있다는 지적이 있음(마경희 외, 2019: 63-64)

○ 그 원인 중 하나로 성주류화 도구의 적용을 통해 달성하고자 하는 국가 차원의 성평등 목표가 명확히 제시되지 못했다는 점이 지적됨(마경희 외, 2019: 64-65)

- 그 결과 개별 사업에서 무엇이 성평등에 기여하는지에 대한 판단이 사업 담당자에게 맡겨지는 경우가 많아, 성별영향평가와 성인지 예산제도 운영의 결과가 부처 정책의 변화로 연결되기 어려운 측면이 있음

○ 국가 차원의 성평등 목표가 각 부처의 목표로 공유되기 어려운 것은 이를 설정하고 이행을 견인하는 주체의 위상과도 관련됨

- 앞서 언급한 바와 같이 성평등가족부는 다른 중앙행정기관과 수평적인 관계에 있어 타 부처의 정책에 성평등 관점의 반영을 요구하는 데 제약이 있음
- 이를 보완하기 위해 양성평등위원회와 양성평등정책책임관 등 범부처 추진체계가 법적으로 마련되어 있으나 성평등이라는 궁극적 목표를 향한 정책 조정보다 제도 운영 절차를 중심으로 기능해 왔다는 평가가 있음(마경희 외, 2019: 67)

○ 따라서 성주류화가 각 부처의 실질적인 책무로 자리 잡기 위해서는 국가 차원의 성평등 목표를 각 부처가 공유하고, 성주류화 제도의 운영 결과가 부처 정책의 변화로 이어지도록 하는 성평등가족부의 총괄·조정 기능이 실질적으로 작동할 필요가 있음

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

- 이를 위해 양성평등위원회가 제도 운영 절차의 점검을 넘어 부처가 공유할 성평등 목표를 논의하고 부처 정책의 개선을 점검·권고하는 기구로 기능하여, 성평등가족부의 총괄·조정을 뒷받침할 필요가 있음

다. 성평등 정책 환경 변화와 도전

□ 성차별의 비가시화와 성평등 정책에 대한 공감대 약화

○ 앞서 OECD '성불평등의 빙산' 비유에서 살펴보았듯이, 법·제도적 성차별이 개선되고 여성의 사회참여가 확대되면서 명시적인 성차별은 과거에 비해 감소하였으나 성불평등은 수면 아래의 규범과 관행, 제도를 통해 지속되고 있음. 그런데 성차별이 이처럼 간접적이고 구조적인 형태를 띨수록 일상에서 인식되기 어려워진다는 문제가 있음

- 성차별이 눈에 잘 보이지 않게 되면서 성불평등의 현실과 성평등 정책의 필요성에 대한 사회적 공감대가 약화되고, 이는 정책의 지지 기반을 위축시키는 요인으로 작용하고 있음
- 특히 최근 성평등 정책이 정치적·이념적 논쟁의 이슈로 소비되면서 관심은 크게 증가했지만, 성불평등의 구조적 원인과 정책적 해결 방안에 대한 생산적 논의는 오히려 감소하고 있음

○ 이는 한국만의 현상은 아님

- IMF는 성평등이 진전될수록 성불평등이 보다 미묘하고 암묵적인 형태로 나타나며, 이러한 불평등은 대중의 눈에 덜 띄어 해결을 요구하는 사회적 압력이 약해질 수 있고 인식의 변화를 필요로 하기 때문에 해소하기가 더 어려워진다고 지적함(Shang, 2022: 13-14)
- OECD는 최근의 국제적·지역적 위기가 성평등을 후퇴시킬 위험을 높이고 있다고 진단함. 코로나19 팬데믹, 기후변화, 전쟁 등 복합 위기의 사회경제적 여파는 기존의 성불평등을 심화시켰고, 일부 국가에서는 여성과 여아에 대한 차별을 심화시켰음. 그러나 이러한 위기는 더 시급하다고 여겨지는 문제로 자원을 돌리고, 성불평등이 체계적이고 시급하게 대응해야 할 문제라는 인식을 약화시킴으로써 성평등에 대한 반발(backlash)의 위험을 높이고 있음(OECD, 2023: 14). OECD는 이처럼

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

지금까지의 성과가 여전히 취약하며, 여성의 권리는 정치적 변화나 반발에 따라 쉽게 후퇴할 수 있다고 경고함(OECD, 2023: 6)

○ 그러나 남아 있는 불평등이 미묘한 형태를 띤다고 해서 그 사회적·경제적 영향이 작은 것은 아님(Shang, 2022: 14)

- 성불평등이 덜 가시적이 되고 위기 속에서 정책의 우선순위가 밀려날수록, 이에 대한 사회적 관심과 정책적 대응을 지속적으로 유지할 수 있는 장치가 더욱 중요해짐

□ 성평등 수준 체감도의 성·세대별 인식 격차와 새로운 정책 과제

○ 우리 사회의 성평등 수준에 대한 체감도는 성·세대별로 뚜렷한 차이를 보이며, 이는 성평등 정책의 기반이 되는 폭넓은 사회적 공감대를 넓혀 가는 데 새로운 과제를 제기하고 있음

- 2021년 양성평등실태조사에 따르면 15세 이상 인구 중 우리 사회가 '여성에게 불평등하다'는 응답은 여성 65.2%, 남성 41.0%로 성별에 따라 큰 차이를 보였으며, 특히 20~30대 여성은 70% 이상이 이같이 응답한 반면 20대 남성은 29.2%에 그쳐 청년층 내 격차가 큰 것으로 나타남(마경희 외, 2021: 75)

○ 성평등 수준에 대한 체감도에서 성별 격차가 가장 큰 청년층은 역설적으로 전통적 성역할 분업에서 가장 많이 벗어나 있는 세대이기도 함

- 전통적 성역할 분업에 대한 동의는 연령대가 낮을수록 낮아지며, 특히 '가족의 생계는 주로 남성이 책임져야 한다'는 데 대한 동의는 10대와 20대에서 가장 낮고 성별 차이도 작게 나타남(마경희 외, 2021: 38)

○ 청년층 내 성평등 수준 체감도의 성별 차이는 이러한 세대적 특성과 관련이 있음

- 청년층은 남성다움, 여성다움의 규범으로부터 가장 자유로운 세대이지만, 성별에 따라 역할과 책임을 할당하는 사회구조, 관행, 제도는 여전히 견고하게 작동함
- 이러한 인식과 구조의 괴리를 여성과 남성이 각자의 위치에서 다르게 경험한 결과가 체감도의 차이로 나타난 것으로 볼 수 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 청년 여성은 경력단절과 고용상 차별 등 여성에게 집중된 불이익을, 청년 남성은 생계부양 기대와 남성다움의 압력 등 남성에게 부과된 역할 부담을 중심으로 성평등 수준을 평가하는 것임
- 청년 여성과 남성이 체감하는 어려움의 질적 양상은 같지 않지만 그 뿌리는 성별분업, 성별 고정관념, 경직된 남성성 규범 등 수면 아래의 구조에 있음

○ 이는 성불평등의 근본적 원인이 되는 구조를 개선하는 정책이 성별과 세대를 넘어 폭넓은 공감대를 형성할 수 있음을 시사함

- 수면 위의 성별 격차 완화를 위한 정책과 함께 수면 아래의 구조를 개선하는 정책을 강화하고, 그 의미를 사회적으로 공유하는 노력이 필요함. 예를 들어 장시간 노동 관행을 개선하고 남성의 돌봄 참여를 확대하는 정책은 돌봄 책임이 여성에게 집중되는 것을 줄여 여성의 경력단절을 예방하는 동시에, 맞벌이를 통해 가족의 생계를 함께 책임질 수 있게 하여 남성의 생계부양 부담도 덜어 줄 수 있음

□ 제로섬 게임으로서 성평등 정책에 대한 오해의 확산

○ 성평등 정책이 여성에 대한 특혜나 남성에 대한 역차별을 초래한다는 일각의 주장이 정치적 영향력을 얻으면서 이른바 '젠더 갈등' 담론이 부상했음

- 그 배경에는 성평등 정책을 여성과 남성 간 한정된 자원과 기회를 배분하는 제로섬 게임으로 이해하는 인식이 작용하고 있음

○ 그러나 성평등 정책은 여성에 대한 특혜가 아니라 성별에 따른 차별과 제약을 해소하여 모든 개인이 자신의 역량과 잠재력을 충분히 발휘할 수 있는 사회적 조건을 마련하는 것을 목표로 함

- OECD는 성불평등의 빙산에서 '경직된 남성성(restrictive masculinities)'을 수면 아래에 있는 성불평등의 근본 원인 중 하나로 제시함(OECD, 2023: 15). 경직된 남성성 규범은 여성에게 불평등한 구조를 지탱하는 동시에, 앞서 살펴본 바와 같이 남성에게도 생계부양 책임과 성역할 기대라는 부담을 부과함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 이처럼 성별 규범과 제약은 여성과 남성 모두에게 작용하므로 성평등 정책은 정치, 경제, 사회문화적 차원에서 여성의 삶을 제약하는 차별적 구조를 개선하는 동시에, 남성에게 부과되는 성역할 기대와 부담을 완화하는 것과도 관련됨

○ 경제적 측면에서도 성평등은 제로섬 게임이 아님

- IMF는 여성의 경제활동 참여 확대나 리더십 진출이 남성의 몫을 줄이는 것으로 여겨질 수 있으나, 실제로는 경제 전체의 파이를 키워 모두에게 이익이 된다고 강조함. 성별이 섞인 팀의 생산성이 더 높고, 성불평등의 완화는 경제성장과 금융 안정, 일자리 증가, 소득불평등 완화 등의 거시경제적 편익을 가져오기 때문임(Shang, 2022: 6)

○ 이처럼 성평등은 어느 한 성의 이익이 다른 성의 손실이 되는 문제가 아니라, 여성과 남성 모두의 삶의 조건을 개선하고 사회 전체의 편익을 높이는 과제임. 이러한 점에 대한 사회적 이해를 넓혀 가는 것은 성평등 정책의 지지 기반을 확대하기 위한 핵심 과제임

- 이를 위해서는 서로 다른 입장과 경험을 가진 사회구성원들이 공론장에서 감정적 대립이 아닌 객관적 근거에 기초하여 성평등 정책의 효과와 필요성을 함께 확인하고 합리적으로 토론할 수 있는 사회적 논의 과정이 필요함

□ 증거와 대화에 기반한 공감대 확산

○ 성차별이 점차 보이지 않는 형태로 지속되고, 성평등 수준에 대한 체감이 성·세대에 따라 달라 정책에 대한 이견이 커지며, 성평등이 여성과 남성 간의 제로섬 게임으로 환원되는 상황에서는 증거와 대화에 기반한 사회적 논의 과정이 더욱 중요해짐

- 성불평등이 일상에서 잘 드러나지 않을수록, 그 실태와 이를 만들어 내는 구조적 원인을 구체적인 근거로 보여주지 않으면 정책의 필요성에 대한 공감대를 형성하기 어려움
- 집단마다 체감하는 성평등 수준이 다른 상황에서는 각자의 경험만으로는 공통의 문제 인식에 이르기 어려우므로 객관적인 근거를 공유하고

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

서로의 경험을 이해하는 사회적 대화가 필요함

- 성평등 정책이 한쪽의 이익이 다른 쪽의 손실이 되는 문제로 인식될수록 논의는 찬반 대결로 흐르기 쉬우므로, 정책이 여성과 남성 모두를 제약하는 구조를 개선하고 사회 전체의 편익을 높인다는 점을 근거에 기반하여 함께 확인하는 과정이 중요함

○ 이를 위해서는 객관적인 근거를 바탕으로 한 전문가 숙의와 다양한 경험을 가진 시민이 참여하는 공론화가 서로 연계되어 이루어질 필요가 있음

- (객관적 근거) 성별임금격차, 돌봄의 성별 불균형, 성별 직종분리 등 주요 성불평등 문제의 현황과 발생 원인을 구체적으로 제시하고, 관련 정책의 성과와 한계를 객관적으로 평가함으로써 사회적 논의의 공통된 근거를 마련함
- (전문가 숙의) 논쟁적 의제에 대해 관련 분야 전문가들이 국내외 연구와 통계, 정책 평가 결과를 검토하여 사실관계와 쟁점을 정리하고 정책 대안과 그 효과를 비교·검토함
- (시민 공론화) 성·세대별로 서로 다른 위치에서 성불평등 구조의 영향을 경험하는 사회구성원들이 정책에 대한 의견을 개진하고 서로의 경험을 이해할 수 있는 공간을 마련하고, 논의의 결과가 실제 정책에 반영될 수 있는 절차를 갖춤

○ 이러한 과정은 서로를 보완함

- 객관적인 근거와 전문가 숙의를 통해 정리된 쟁점은 시민 공론화가 감정적 대립이 아닌 사실에 기반한 논의가 되도록 돕고, 시민 공론화를 통해 드러난 다양한 경험과 문제의식은 전문가 숙의가 다루어야 할 의제를 제시함
- 이를 통해 논쟁적 의제가 정치적 찬반 대결로 곧바로 소비되기 전에 사실관계와 쟁점이 정리되어, 정부와 정치권이 근거에 기반하여 정책을 결정할 수 있는 토대가 마련됨

○ 이러한 숙의와 공론화의 역할을 정책을 기획·집행하는 성평등가족부가 단독으로 수행하는 데에는 한계가 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 정부 부처는 소관 업무와 정부의 정책 기조, 예산과 성과관리의 틀 안에서 안정성과 절차를 중시하며 운영되므로, 사회적으로 논쟁이 되는 의제를 선제적으로 제기하거나 기존 정책의 틀을 넘어서는 접근을 시도하는 데 제약이 있음. 성평등가족부 역시 관료기구로서 이러한 속성에서 자유롭지 않음

○ 따라서 민간 전문가와 다양한 사회집단이 참여하여 쟁점을 숙의하고 공론화하며, 그 결과가 정치적 환경의 변화와 관계없이 성평등가족부의 총괄·조정과 정부의 정책 결정에 지속적으로 반영될 수 있는 절차와 구조가 필요함

라. 국가의 책무이자 국정 성과의 기반으로서 성평등

□ 헌법적 가치이자 국가의 책무

○ 성평등은 그 자체로 「대한민국헌법」과 「양성평등기본법」이 정한 국가의 책무이자 인권과 포용적 민주주의 실현을 위한 기본 가치임

- 헌법은 법 앞의 평등과 성별에 의한 차별 금지(제11조)[1], 고용·임금 및 근로조건에서 여성에 대한 부당한 차별 금지(제32조 제4항)[2], 양성의 평등에 기초한 혼인과 가족생활의 보장(제36조 제1항)[3]을 국가의 의무로 규정하고 있음

□ 국제사회의 규범이자 한국의 책무

○ 성평등은 국제사회가 함께 추구하는 규범이자 한국이 이행해야 할 국제적 책무이기도 함

---

1) 「대한민국헌법」 제11조 ①모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

2) 「대한민국헌법」 제32조 ④여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

3) 「대한민국헌법」 제36조 ①혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 한국은 유엔 여성차별철폐협약의 당사국으로서 협약을 이행하고 그 결과를 정기적으로 보고할 의무를 지며, 유엔 여성차별철폐위원회의 권고를 정책에 반영해야 함
- 또한 유엔 지속가능발전목표(SDGs)를 바탕으로 국가 지속가능발전목표(K-SDGs)를 수립하고 「지속가능발전 기본법」에 따라 이행하고 있음. SDGs는 성평등을 독립된 목표(SDG 5)로 설정하는 데 그치지 않고 17개 목표 전반에 성평등 관점을 반영하고 있음(OECD, 2023: 14). 이는 성평등이 국가 발전의 주요 과제와 분리될 수 없는 국가적 책무임을 보여줌

□ 국가 핵심 과제 해결의 조건

○ 동시에 성불평등 구조의 개선은 국가가 당면한 핵심 과제의 해결과 밀접하게 연결되어 있음. OECD는 성평등이 사회적·도덕적 의무일 뿐 아니라 강하고 포용적인 경제발전의 근본적 동력이라고 강조함(OECD, 2023: 14)

○ 노동력 부족과 성장 잠재력

- 저출산 현상의 장기화로 생산가능인구가 감소하는 상황에서 여성의 경력단절은 국가 경제의 성장 잠재력을 제약하는 요인이 됨. OECD는 여성에 대한 차별이 인적자본의 저활용과 비효율적인 인력 배분 등 활용되지 못한 잠재력이라는 기회비용을 낳는다고 지적함(OECD, 2023: 14)
- IMF는 1960년부터 2010년까지 미국에서 여성과 흑인 남성의 고숙련 직종 진출의 확대가 같은 기간 1인당 생산 증가의 20~40%를 설명한다는 연구와, 여성과 아프리카계 미국인이 혁신 경제에 보다 충분히 참여할 경우 1인당 국내총생산이 0.6~4.4% 높아질 수 있다는 연구를 소개하며, 성불평등 해소의 경제적 효과가 상당하다고 강조함(Shang, 2022: 14)

○ 여성집중 돌봄의 평가절하와 돌봄 위기

- 급격한 인구고령화로 돌봄 수요가 빠르게 증가하고 있지만 돌봄은 여전히 가족 내 여성의 무급노동과 여성 집중 직종의 저임금 노동에 크게 의존하고 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 돌봄의 성별 재분배와 평가절하된 유급 돌봄노동의 가치 제고는 성평등 과제일 뿐 아니라, 지속 가능한 돌봄체계를 구축하여 돌봄 위기에 대응하기 위해서도 반드시 다루어야 할 과제임

○ 청년 여성의 수도권 집중과 지역소멸

- 청년 여성의 수도권 집중은 지역소멸의 주요 요인으로 지적되고 있으며, 그 배경에는 지역 노동시장의 성별 분리 구조가 자리하고 있음
- 울산, 포항, 구미 등 제조업 중심의 산업구조를 가진 지역에서는 여성의 일자리 선택이 제한되며, 노동시장 성별 분리가 높을수록 여성의 일자리 선택 기회가 제한되고 여성 고용이 저임금·불안정·시간제 중심의 여성 직종에 집중되는 경향이 있음. 그 결과 여성들은 더 나은 일자리를 찾아 지역을 떠날 가능성이 높아짐(조선미, 2025: 4-5, 17)
- 지역 노동시장의 성별 분리를 완화하고 청년 여성이 지역에서 안정적으로 일하며 살아갈 수 있는 여건을 조성하는 것은 성평등 과제일 뿐 아니라, 지역소멸에 대응하고 지역 균형발전 정책을 성공적으로 추진하기 위해서도 반드시 다루어야 할 과제임(조선미, 2025: 20)

○ 인공지능 전환과 성차별

- 인공지능 전환 과정에서 알고리즘과 학습데이터의 편향이 기존의 성차별을 재생산하거나, 디지털 젠더폭력과 같은 새로운 형태의 위험이 나타날 수 있음
- 기술 변화가 노동시장에 미치는 영향 역시 성별에 따라 다르게 나타날 수 있어, 전환 과정 전반에 성평등 관점을 통합할 필요가 있음

□ 국정과제의 효과적 이행을 위한 성평등 관점의 통합

○ 이처럼 성불평등은 성평등 정책 전담부처의 소관 영역을 넘어 저출산, 노동, 돌봄, 지역균형발전, 인공지능 전환 등 여러 국정과제의 성과와 연결되어 있음

- 『이재명정부 123대 국정과제』는 기회와 권리가 보장되는 성평등 사회를 독립된 국정과제(97번)로 설정하고 있음
- 그러나 국정과제의 성과는 성평등 과제 자체의 이행뿐 아니라 다른

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

부처가 추진하는 국정과제에 성평등 관점이 얼마나 통합되는지에 따라서도 달라짐. 예를 들어 저출산 현상 대응 정책이 돌봄 책임의 성별 불균형을, 지역 균형발전 정책이 지역 노동시장의 성별 분리를, 인공지능 정책이 알고리즘의 성별 편향을 함께 고려한다면, 각 국정과제는 보다 효과적으로 의도한 성과를 거둘 수 있을 것임

- 따라서 성평등 관점을 정부 정책 전반에 통합하는 것은 국정과제의 효과적 이행을 위한 전제 조건이며, 이는 성평등 정책의 총괄·조정 기능을 실질적으로 강화해야 하는 이유이기도 함

2. 성평등 기구의 변천과 총괄·조정 기능 강화를 위한 논의 경과

가. 성평등 정책 기구와 범부처 조정 기능

1) 참모기구에서 집행부처로의 변화

□ 여성정책의 종합적인 기획·조정 기구로 출발

○ 한국의 성평등 정책 기구는 1983년 국무총리 소속 여성정책심의위원회에서 출발함. 여성정책심의위원회는 대통령령인 「여성정책심의위원회 규정」(1983.12.8.)에 따라 설치되었으며, 여성문제에 관한 기본계획과 종합정책 수립, 관계 행정기관 간 여성분야 시책 등 주요사항을 심의·조정함(양애경 외, 2012: 60-63)

- 위원회는 이전까지 보건사회부를 중심으로 하되 노동부, 내무부, 문교부 등 여러 부처에서 분산되어 있던 여성 관련 업무를 종합 조정하고 새로운 요구에 대응하도록 하는 기능을 부여받음. 자문기관으로 의결사항에 대한 행정적 구속력은 없지만 각 부처가 여성정책을 입안할 때는 반드시 위원회 심의를 거치도록 함(양애경 외, 2012: 63)
- 여성정책심의위원회는 성불평등 문제에 대한 부처 간 업무 협의를 위해 마련한 국내 최초의 공식 기구로서 이후 여성정책 형성의 기반이 된

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

주요 정책 계획을 심의하고 남녀차별개선지침을 마련하는 등의 의의가 있었음. 그러나 위원회의 실질적 기능은 유엔 여성차별철폐협약 가입과 1985년 나이로비 세계여성대회 참가를 위한 준비에 있었으며, 이러한 목적이 달성된 이후 사실상 유명무실해졌다는 한계가 있음(마경희, 2014: 471)

○ 1988년 설치된 정무장관(제2)실(1988~1997)은 국무총리 소속 참모기구로서 각종 여성 관련 법률과 제도를 도입하고 해당 부처에서 추진할 수 있도록 정책을 기획·조정하는 역할을 담당했으며, 1990년 국무총리 훈령 개정을 계기로 범부처 여성정책 조정 업무를 전담하게 됨(마경희, 2014: 472)

- 정무장관(제2)실은 1995년 「여성발전기본법」 제정을 통해 소관 법령을 확보하고, 1997년 제1차 여성정책기본계획의 총괄기구로 자리 잡는 단계에 이르렀음(원시연, 2006: 102)
- 다만 국무총리의 지시에 따른 기획·조정 업무로 권한이 한정되고 집행 능력이 없는 '상징적' 기구로 기능하면서 각 부처 여성 관련 업무에 실질적인 영향력을 행사하는 데에는 한계가 있었음(양애경 외, 2012: 107; 마경희, 2014: 472)
- 참모조직은 계선조직의 소관 업무에 대해 자문과 권고 이상의 조치를 취하기 어려워, 위계적인 행정 조직문화 속에서 국무총리 훈령에 근거한 조정 기능이 충분히 작동하기 어려웠음(원시연, 2006: 87)

□ 대통령 직속 여성특별위원회로의 격상

○ 1998년 김대중 정부는 정무장관(제2)실과 여성정책심의위원회를 폐지하고 조정 기능을 강화하기 위해 대통령 직속으로 여성특별위원회를 신설하여 위상을 격상함

- 여성특별위원회의 소관업무는 여성정책에 대한 종합적인 기획·조정과 함께 남녀평등촉진 및 여성발전을 위한 정책개발 및 조사연구, 각종 법·제도, 행정조치 및 관행 등에 나타나는 여성차별에 대한 조사 및 차별시정 등이었음(「여성특별위원회규정」, 대통령령 제15693호)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 그러나 여성특별위원회 역시 범부처 여성정책의 종합·기획·조정 기능을 수행하는 데 한계가 있었음

- 소속은 국무총리에서 대통령 직속으로 격상되었으나 정원과 고위직 직급은 오히려 줄었음(양애경 외, 2012: 144). 위원장은 국무위원이 아니어서 국무회의에 배석할 수는 있으나 의결권이 없고 법령안을 직접 제출할 수도 없었으며, 차관급 부위원장이 없어 국무회의 안건을 미리 협의하는 차관회의에도 참여하지 못하였음(원시연, 2006: 90; 양애경 외, 2012: 156)
- 그 결과 관계 부처의 정책을 조정할 실질적 수단을 갖지 못해 각 부처 여성정책을 종합·조정하는 역할을 충분히 수행하기 어려웠음(양애경 외, 2012: 156-157)

○ 여성특별위원회의 경험은 기구의 소속을 격상시키는 것만으로는 범부처 정책의 종합·조정 기능이 충분히 확보되지 않는다는 점을 보여줌

- 범부처 조정 기능이 실질적으로 작동하기 위해서는 소속의 격상보다 조정에 필요한 권한과 이를 뒷받침하는 조직·인력·예산이 함께 갖추어져야 함

□ 집행부처로 전환과 조정 기능 약화

○ 2001년 여성부가 신설되면서 성평등 정책 전담기구는 국무총리실이나 대통령 직속의 참모 조직이 아니라 고유의 집행 업무를 가진 중앙행정기관이 됨(마경희, 2014: 474). 이후 2004년 보육업무 이관, 2005년 가족업무 이관과 여성가족부로의 확대 개편을 거치며 예산과 조직 규모가 크게 확대됨

- 집행부처로의 전환은 여성정책의 안정적인 추진 기반을 마련했다는 의의가 있으나, 범부처 정책 조정 기능은 상대적으로 약화되었음
- 집행부처로 개편된 이후에는 새로운 업무를 개발하기보다 타 부처의 업무를 이관받아 예산과 인력을 확충하는 방향으로 조직 역량을 강화하려는 경향이 나타났음(원시연, 2006: 108)
- 반면, 2005년 12월 여성가족부 직제개편에서는 성별영향평가와 양성

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

평등 관련 업무 담당부서가 축소되거나 다른 업무와 통합되면서 범부처 조정 업무의 비중이 상대적으로 줄어들었음(원시연, 2006: 107)

○ 이후 성평등 정책 전담기구는 정부 교체에 따라 개편을 거듭함

- 2008년 이명박 정부 출범 당시 대통령직인수위원회는 여성가족부를 폐지하고자 했으나 보육·가족업무를 보건복지부로 이관하고 '여성부'로 축소 개편함. 이후 2010년 가족·청소년 업무가 다시 이관되면서 여성가족부가 됨(양애경 외, 2012: 234-235)

○ 이러한 변화는 성평등 정책 전담기구의 집행 기능과 조직 규모가 확대되는 과정에서 범부처 정책의 기획·종합·조정 기능은 상대적으로 약화되는 역설이 나타났음을 보여줌

- 소관 업무가 있어야 업무 추진과 조직의 위상 확보가 가능한 행정조직 문화 속에서, 조정 기능을 부여받았던 기구들은 중앙부처이든 부처 내 부서이든 점차 집행 중심의 조직으로 변화해 왔음(원시연, 2006: 106)
- 부처 할거주의라는 한국의 정책 환경에서 여성(가족)부는 성평등을 위한 전초기지이면서 동시에 업무와 인력, 예산을 통해 유지되는 관료조직으로서 권한 확대를 도모하였음. 이 과정에서 다른 부처의 소관이 아닌 틈새영역을 개척하는 데 집중하면서 파급효과가 큰 정책을 담당하지 못하고 오히려 성역할 분업 논리를 재생산하는 정책이 산출되었다는 분석도 있음(조세현, 2011)

2) 성주류화 전략의 도입과 범부처 조정체계의 정비

□ 범부처 조정을 위한 제도적 장치의 마련

○ 1990년대 후반 이후 성주류화가 여성정책의 새로운 전략으로 도입되면서 집행부처로 전환된 전담기구의 총괄·조정 기능을 보완하기 위한 다양한 제도적 장치가 마련됨

○ 부처 내 여성정책 전담 기구

- 여성정책담당관실(1998): 행정자치부, 법무부, 보건복지부, 교육부, 농림부에 여성정책담당관실을 신설하고, 노동부는 기존 근로여성정책과가 담당관실 업무를 겸하도록 하여 6개 부처에 여성정책담당관실을

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

운영함. 담당관실은 해당 부처의 여성업무를 부처 내부에서 직접 조정하면서 여성특별위원회 업무를 지원하는 정책 네트워크로 기능함(원시연, 2006: 91)

- 여성정책협조부서(1998): 중앙부처 내 여성정책협조부서를 지정하여 여성정책 기본계획과 시행계획의 시행 결과를 여성특별위원회에 제출하고, 여성특별위원회가 이를 점검하여 대통령에게 보고하도록 함(양애경 외, 2012: 145)

○ 「여성발전기본법」에 근거한 범부처 추진체계

- 2002년 12월 개정된 「여성발전기본법」(법률 제6836호, 2003.1.1. 시행)은 여성정책의 범부처 조정을 위해 국무총리 소속 여성정책조정회의, 여성정책실무회의, 각 기관의 여성정책책임관으로 이어지는 추진체계를 마련함
- (여성정책조정회의) 국무총리 소속으로 설치되었으며, 의장은 국무총리, 부의장은 여성부 장관이 맡고 관계 부처 장관이 위원으로 참여함. 여성정책 기본계획 및 시행계획, 둘 이상의 행정기관에 관련된 여성정책의 조정, 여성정책의 평가 및 제도 개선에 관한 사항 등을 심의·조정하여, 정부가 추진하는 여성정책이 부처별로 중복되지 않고 일관성 있게 추진되도록 하는 것을 목적으로 함(양애경 외, 2012: 190)
- (여성정책실무회의) 여성부 차관을 의장으로 하고 의장이 지정하는 중앙행정기관의 여성정책책임관을 위원으로 하여 조정회의 심의 사항을 실무적으로 협의하도록 함(「여성발전기본법 시행령」, 대통령령 제17940호, 2003.3.12. 시행)
- (여성정책책임관) 각 기관의 기획관리실장 또는 이에 준하는 공무원을 여성정책책임관으로 지정하여 소관 기관의 시행계획 종합·조정, 추진실적 점검, 정책 분석·평가 등을 관장하도록 하였으며 2003년 5월부터 45개 중앙행정기관에 지정됨(양애경 외, 2012: 190)

□ 양성평등위원회로의 개편

○ 2014년 5월 「여성발전기본법」이 「양성평등기본법」으로 전면 개정(2015년

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

7월 시행)되면서 여성정책조정회의는 국무총리 소속 양성평등위원회로 개편되고 범부처 추진체계도 다음과 같이 정비됨

- 양성평등위원회는 심의·조정 사항이 구체화되고 확대됨. 특히 성주류화, 국가성평등지수, 유엔 여성차별철폐협약 등 국제조약의 이행 점검이 위원회의 법정 심의 사항으로 명시됨(「양성평등기본법」 제11조). 이로써 위원회는 개별 정책의 협의를 넘어 국가 성평등 수준과 성주류화 제도 전반을 점검할 수 있는 법적 근거를 갖춤
- 실무위원회와 함께 전문 분야별 분과위원회를 둘 수 있는 근거를 법률에 마련함. 분과위원회에는 민간 전문가가 참여하여 안건을 사전에 검토하고 전문적으로 조사·연구할 수 있도록 함(「양성평등기본법」 제12조, 같은 법 시행령 제11조)
- 중앙행정기관과 시·도에 양성평등정책책임관과 전담전문인력을 두도록 하여(「양성평등기본법」 제13조), 각 기관 안에서 성평등 정책을 추진할 기반이 마련됨

○ 이처럼 「양성평등기본법」은 위원회가 다루는 범위를 성평등 정책 전반으로 넓히고, 민간 전문가의 전문성이 정책 검토에 반영될 수 있는 통로를 마련함. 이로써 위원회가 부처 간 정책 조정을 넘어 국가 성평등 정책의 방향과 성과를 점검하는 기구로 기능할 수 있는 제도적 기반을 갖추었다는 데 의미가 있음

□ 양성평등위원회 운영의 한계

○ 「양성평등기본법」으로 위원회 심의 범위와 민간 전문가 참여 통로 등 제도적 틀이 정비되었음에도 실제 운영은 이러한 기반을 충분히 활용하지 못함

- 위원회는 연간 2~3회 개최되는 데 그침. 안건은 기본계획 및 시행계획 심의와 추진 실적 점검, 그리고 일·가족 양립 정책 현황이나 국가 및 지역 성평등지수 측정 결과 등 사업 추진 결과를 보고받는 데 집중됨(마경희 외, 2017: 201)
- 관계 부처 국장급 공무원과 민간 전문가가 참여하는 분과위원회 역시

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

2015년에는 미래여성인재 육성 및 활용 강화 방안, 지방공기업 여성 관리자 확대 방안 등 몇 가지 현안을 다루는 데 그쳤고, 각 부처 성평등 정책 현황을 종합적으로 검토하지는 못함(마경희 외, 2017: 201)

○ 이처럼 위원회가 법정 계획의 심의와 사업 실적 보고에 머물면서 확대된 심의 범위와 민간 전문성의 통로가 범부처 정책 종합·조정으로 충분히 이어지지 못함

- 이에 양성평등정책 기본계획을 비롯하여 다양한 부처에서 추진하고 있는 성평등 정책을 효과적으로 총괄·조정하고, 부처 간 협력을 강화할 수 있도록 위원회의 위상과 기능을 실질적으로 강화해야 한다는 요구가 지속적으로 제기되어 옴(마경희 외, 2022: 57)

나. 성평등위원회 기능 강화 논의 경과

1) 문재인 정부 대통령 직속 성평등위원회 설치 논의

□ 대통령 직속 성평등위원회 설치 공약과 국정과제

○ 문재인 정부는 2017년 대선 공약으로 대통령 직속 성평등위원회 설치를 제시했음. 정부 출범 이후 국정과제 66번 '실질적 성평등 사회 실현'의 주요 추진 과제로 채택함

○ 2017년 6월 국정기획자문위원회는 '성평등 정책 추진체계 구축 간담회'를 개최하여 대통령 직속 성평등위원회의 설치 방향과 여성가족부 기능 강화 방안을 논의함. 간담회에는 여성단체, 전문가, 정부 관계자 등이 참여함[4]

- 간담회에서는 성평등위원회를 상설위원회가 아닌 자문위원회 형태로 설치하되, 상설 사무국과 전담 인력을 두는 안이 검토된 것으로 알려짐
- 기존 양성평등위원회가 충분히 기능하지 못했던 경험에 비추어 신설 위원회가 범정부적 종합·조정·권고 권한을 가져야 한다는 의견이 제시됨. 이를 집행할 여성가족부의 위상 및 기능 강화 방안도 함께 논의됨

4) 한국일보(2017.06.26.). 文대통령이 공약한 성평등위원회, 상설 사무국 둔 자문위 형태로 설치. https://www.hankookilbo.com/news/article/201706261668322861 (2026.10.27. 인출)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 같은 시기 국회에서 열린 '성평등한 대한민국을 위한 성평등정책 추진 체계 방안 토론회'(2017.6.20.)에서도 성평등위원회의 성격과 기능, 추진 시기 등이 논의됨[5)]

- 대통령 직속 위원회의 방향을 설정하기에 앞서 국무총리 소속 양성평등위원회가 충분히 기능하지 못한 원인을 먼저 진단해야 한다는 지적이 제기됨. 양성평등위원회가 범부처 성평등 정책의 종합·조정·권고 권한을 사실상 갖지 못했고, 직속 사무국 없이 전년도(2016년) 예산 940만 원으로 본회의 3회, 분과회의 7회를 운영하는 여건에서는 성주류화 정책을 추진하기 어렵다는 점이 지적됨
- 위원회 성격의 측면에서 자문위원회와 행정위원회 중 어느 형태가 적절한지도 논의됨. 여성가족부가 존재하는 상황에서 행정위원회 형태는 현실적으로 어렵다는 점에서 자문위원회 형태로 설치하되 사무기구를 두는 방안이 제시됨. 사무국 역할을 할 차관급 조직을 여성가족부에 두는 방안과 이를 위한 「양성평등기본법」, 「정부조직법」 개정의 필요성도 제기됨

□ 성평등위원회 출범 준비 TF와 논의의 중단

○ 2017년 9월 여성가족부는 대통령 직속 성평등위원회 설치를 구체화하기 위해 민관 합동 '성평등위원회 출범 준비 TF'를 구성하고 본격적인 검토에 착수함(여성가족부 보도자료, 2017.09.05.)

- 당시 여성가족부는 TF 논의를 거쳐 위원회 설치·운영 계획을 마련하고, 관련 법령의 제·개정과 관계 부처 협의를 추진할 계획이었음

○ 그러나 12월까지 총 5차례의 회의를 개최한 후 활동을 종료했으며 이후 대통령 직속 성평등위원회 설치는 사실상 중단됨

- 당시 TF 위원 간에 위원회의 명칭, 운영방식, 기능, 권한 등에 대해 합의에 이르지 못한 것으로 알려짐. 국무총리가 위원장인 양성평등위원회와 기능이 중복될 수 있다는 점도 검토 과정에서 고려되었던

5) 여성신문(2017.06.20.). 찬밥 신세 '대통령 직속 성평등위원회'. https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=115104 (2026.10.27. 인출)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

것으로 보도됨[6]

○ 이후 문재인 정부는 대통령 직속 성평등위원회 신설 대신 교육부, 법무부, 국방부, 경찰청 등 8개 부처에 양성평등정책담당관을 신설하는 방식으로 부처별 추진체계를 강화하는 방향을 택함

2) 이재명 정부 국정과제: 성평등정책 컨트롤타워 기능 강화

□ 성평등가족부로의 개편

○ 이재명 정부는 『이재명정부 123대 국정과제』에서 '기회와 권리가 보장되는 성평등 사회'를 국정과제(97번)로 채택하고, 성평등정책 컨트롤타워 기능 강화와 성평등 정책의 실효성 제고를 주요 추진 방향으로 설정함(대한민국 정부, 2025: 153)

- 이를 위해 여성가족부를 성평등가족부로 확대 개편하고, 중앙행정기관과 지방자치단체의 성평등 정책 전담부서를 확대하기로 함(대한민국 정부, 2025: 153)

○ 2025년 9월 「정부조직법」이 국회를 통과하면서 성평등가족부가 출범함

- 성평등 정책의 기획·총괄·조정·평가를 담당하는 성평등정책실(「성평등가족부 직제」 제9조(성평등정책실))이 신설되고, 고용노동부로부터 고용상 성차별 해소, 적극적 고용개선조치, 고용평등공시제 등 고용평등 업무가 이관됨

□ 총괄·조정 권한의 법제화 문제

○ 「정부조직법」 개정 논의 과정에서는 성평등가족부가 범부처 컨트롤타워 역할을 할 수 있도록 총괄·조정 권한을 법에 명시해야 한다는 의견이 제기되었으나 최종 개정안에는 포함되지 않음[7]

- 국회 행정안전위원회에서는 다음과 같은 의견이 제시됨. 기획재정부가

---

6) 연합뉴스(2021.05.16.). 대통령 직속 '성평등위원회' 설치 현 정권 임기내 어렵다. https://www.yna.co.kr/view/AKR20210514116100530 (2026.10.27. 인출)

7) 경향신문(2025.09.26.). 여성부에서 성평등가족부 되기까지 … 여성부, '성평등 컨트롤타워'로 거듭날까. https://www.khan.co.kr/article/202509261904011 (2026.10.27. 인출)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

경제·재정정책을, 행정안전부가 안전·재난 분야를 총괄·조정하는 것처럼 성평등 정책에 대해서도 성평등가족부가 총괄·조정할 수 있는 명확한 규정이 필요하며, 총괄·조정 기능이 뒷받침되어야 실질적인 컨트롤타워가 될 수 있다는 것임

○ 성평등 정책의 총괄·조정 업무는 「정부조직법」이 아닌 성평등가족부 직제에서 성평등정책실장의 분장 사무로 규정됨

- 개정 전 「정부조직법」 제42조는 여성가족부 장관의 사무를 '여성정책의 기획·종합'으로 규정하였음. 개정 후 제45조는 '성평등정책의 기획·종합'으로 바뀌었을 뿐 '총괄·조정' 기능은 명시하지 않음
- 직제는 부처 내부의 조직과 업무 분장을 정하는 대통령령임. 따라서 성평등정책실의 총괄·조정 업무는 성평등가족부 안에서의 역할을 정한 것임. 다른 부처에 협조를 요청하거나 조정할 수 있는 권한까지 부여한 것은 아님
- 반면 「정부조직법」은 각 부처의 소관 사무를 정하는 법률임. 이 법에 '총괄·조정'이 명시되어야 관계 부처에 대한 조정 권한이 보다 분명해짐. 재정경제부 소관업무로 "재정경제부장관은 경제정책에 관하여 국무총리의 명을 받아 관계 중앙행정기관을 총괄·조정한다"(「정부조직법」 제19조 ④), 과학기술정보통신부의 소관업무로 "과학기술정보통신부장관은 과학기술 및 인공지능 정책에 관하여 국무총리의 명을 받아 관계 중앙행정기관을 총괄·조정한다"(「정부조직법」 제19조 ⑤)는 규정을 예로 들 수 있음
- 결국 개편 이후에도 법률상 성평등가족부의 사무는 '성평등정책의 기획·종합'에 머물러 있으며, 하위 규정인 직제에 부여된 총괄·조정 업무가 범부처 차원에서 실효성을 갖기에는 한계가 있음

○ 이는 성평등가족부로의 확대 개편이 고용평등 업무 이관 등 소관 업무와 조직의 확대를 중심으로 이루어졌음을 보여줌

- 명칭이 '여성정책'에서 '성평등정책'으로 바뀌고, 총괄·조정을 담당할 성평등정책실도 신설되었음. 그러나 다른 부처 정책에 성평등 관점의 반영을 요구하고 이를 조정할 수 있는 부처 자체의 법적 위상과 권한은 아직 명확하지 않은 것임

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 앞서 살펴본 바와 같이, 여성정책 전담기구의 집행 기능 확대가 범부처 조정 기능의 강화로 곧바로 이어지지는 않았음. 이 경험에 비추어 볼 때, 성평등가족부가 범부처 성평등 정책을 실질적으로 총괄·조정할 수 있는 기반을 갖추는 것이 여전히 과제로 남아 있음

- 「정부조직법」에 성평등가족부의 총괄·조정 권한을 명확히 규정하는 방안에 대한 진지한 논의와 검토가 필요함
- 아울러 관계 부처가 참여하는 성평등위원회의 심의·조정 기능을 활용하여 성평등가족부의 총괄·조정 업무를 뒷받침할 필요가 있으며, 성평등위원회의 기능 강화 논의도 이러한 맥락에서 검토될 수 있음

다. 시사점과 종합적 논의

1) 시사점

□ 이상의 논의를 통해 볼 때 다음과 같은 시사점이 도출됨

○ 첫째, 성평등 정책 전담기구가 참모조직에서 집행부처로 전환된 것은 한국 행정문화에서 참모조직이 갖는 한계를 벗어나기 위한 선택이었으나, 그 결과 범부처 조정 기능이 오히려 약화되는 역설을 낳음

- 한국 행정문화에서는 소관 업무와 집행 수단이 있어야 조직의 위상과 영향력이 확보됨. 따라서 조정 업무만을 맡은 참모조직은 계선 부처에 대해 실질적인 영향력을 갖기 어려웠음
- 그러나 집행부처로 전환한 뒤에는 조직의 역량이 소관 업무의 확대에 집중되었음. 그 결과 범부처 조정 기능은 상대적으로 주변화됨

○ 둘째, 집행부처가 되더라도 부처 할거주의라는 한국 행정의 구조 속에서는 다른 부처 정책에 성평등 관점을 통합하는 고유 기능을 수행하는 데 한계가 있음

- 집행부처 역시 부처 간 이해관계 속에 놓인 하나의 부처임. 따라서 다른 부처 소관의 정책을 조정하기보다는 틈새영역의 업무에 머물기 쉬움 (조세현, 2011)

○ 셋째, 이러한 현실을 고려할 때 성평등 정책 전담부처의 범부처 성평등

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

정책의 총괄·조정 기능 강화를 위해서는 다음의 두 가지를 함께 모색할 필요가 있음

- ① 집행 기능을 통해 성평등 정책 전담부처의 안정적 기반을 확보하는 것임. ② 부처 할거주의를 넘어 범부처 총괄·조정 기능이 실질적으로 작동할 수 있도록 하는 기능 강화 방안을 마련하는 것임
- 즉 집행 기능과 조정 기능 가운데 하나를 택하는 방식이 아니라, 집행 부처의 기반 위에서 총괄·조정 기능을 보완할 제도적 수단을 마련하는 방향이 필요함

○ 넷째, 이러한 제도적 수단으로 주목되어 온 것이 관계 부처와 민간 전문가가 함께 참여하는 양성평등위원회임

- 전담기구가 집행부처로 전환된 이후 여성정책조정회의, 양성평등위원회로 이어지는 동안, 범부처 위원회는 집행부처의 약화된 조정 기능을 보완하는 장치로 기대되어 왔음. 문재인 정부의 대통령 직속 성평등위원회 구상도 이러한 흐름의 연장선에 있음
- 그러나 위원회가 이러한 기대에 걸맞은 역할과 기능을 실질적으로 수행할 수 있는지는 위원회를 어디에 설치하고, 어떤 성격과 권한을 부여하며, 이를 어떻게 지원하는지에 따라 달라짐. 그동안의 논의에서 반복적으로 제기된 쟁점도 위원회의 소속, 성격과 권한, 지원 기반의 세 가지로 정리할 수 있음

2) 성평등위원회 기능 강화 방안의 세 가지 쟁점

□ 쟁점1: 위원회의 소속 - 대통령인가 국무총리인가

○ 범부처 성평등 정책 조정 기구의 소속은 국무총리(1983년 여성정책심의위원회, 2003년 여성정책조정회의, 2015년 양성평등위원회)와 대통령(1998년 여성특별위원회, 2017년 대통령 직속 성평등위원회 구상) 사이에서 변화해 왔음. 두 소속은 실질적 효과성 측면에서 각기 다른 장단점을 가지므로 기능 강화를 위한 논의에서 이를 고려할 필요가 있음

- 1998년 여성특별위원회의 경험은 소속을 격상하는 것만으로는 범부처 조정력이 확보되지 않음을 보여주었음. 또한 2017년 논의에서는 기존

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

양성평등위원회와의 기능 중복 문제도 함께 검토됨

○ 이는 소속이 위원회의 정치적 위상에 그치지 않고 실질적인 운영과 조정의 효과성에 어떤 영향을 미치는지에 대한 검토가 필요함을 보여줌

□ 쟁점2: 위원회의 성격 - 행정위원회인가 자문위원회인가

○ 2001년 여성부 신설 이후 성평등 정책 추진체계는 집행 기능을 가진 전담 부처와 범부처 정책을 심의·조정하는 자문위원회 형태의 회의체가 함께 운영되는 구조로 자리 잡음

- 여성정책조정회의와 양성평등위원회는 독자적인 행정권한을 갖는 행정위원회가 아니라 자문위원회의 성격을 가짐. 따라서 위원회의 심의·조정 결과가 관계 부처에 대해 법적 구속력을 갖지는 않음

○ 2017년 대통령 직속 성평등위원회 논의에서도 위원회의 성격은 주요 쟁점이었음

- 행정위원회는 독자적인 권한을 바탕으로 정책을 결정하고 집행할 수 있음. 그러나 이미 집행부처인 여성가족부가 있는 상황에서 행정위원회를 두면 두 기관의 기능과 권한이 겹칠 수 있다는 점에서 현실적으로 어렵다고 보았음
- 이에 따라 자문위원회 형태로 설치하되 범부처 성평등 정책에 대한 종합·조정·권고 권한을 갖도록 하는 방안이 검토됨

○ 이는 집행부처가 있는 구조에서 위원회가 자문위원회의 성격을 유지하는 것은 불가피하다는 점을 보여줌

- 핵심 과제는 위원회의 심의·조정 결과와 권고가 관계 부처의 정책에 실제로 반영되도록 하는 제도적 장치를 마련하는 데 있음

□ 쟁점3: 위원회의 사무지원 기반 - 사무기구·인력·예산

○ 사무지원 기반의 부족은 성평등위원회 기능 강화 논의에서 지속적으로 지적되어 온 과제임

- 양성평등위원회는 별도의 사무기구 없이 운영되었으며, 위원회는 연간 2~3회 개최되는 데 그쳤음(마경희 외, 2017: 201)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 2017년 대통령 직속 성평등위원회 논의에서도 위원회의 소속과 형태에 관해 다양한 의견이 제시되었음. 그러나 상설 사무국과 전담 인력이 필요하다는데 대해서는 대체로 의견이 일치했음

- 이는 위원회의 소속이나 성격과 관계없이, 사무지원 기반이 위원회 기능의 활성화를 위한 기본 조건이 될 수 있음을 시사함
- 위원회가 안건을 발굴하고 심의·조정 결과의 이행을 점검하려면, 이를 지속적으로 뒷받침할 사무기구와 전담 인력, 예산이 함께 갖추어져야 함

3. 양성평등위원회 운영 현황과 쟁점 검토

가. 양성평등위원회의 법적 지위와 구성

□ 범부처 성평등 정책 심의·조정 기구

○ 양성평등위원회는 「양성평등기본법」 제11조에 근거하여 국무총리 소속으로 설치된 자문위원회로 여러 부처에서 추진하고 있는 양성평등정책에 관한 다음과 같은 사항을 심의·조정함

- 양성평등정책 기본계획 및 시행계획, 추진 실적 점검, 양성평등정책 관련 사업의 조정과 협력, 양성평등정책의 평가 및 제도 개선 등 성주류화, 국가성평등지수, 유엔 여성차별철폐협약 등 국제조약 이행 점검, 여성, 평화와 안보에 관한 유엔 안전보장이사회 결의 제1325호 이행 평가 및 개선방안에 관한 사항 등(「양성평등기본법」 제11조)
- 이러한 사항들은 성평등가족부 소관 업무에 제한되지 않으며 고용, 교육, 복지, 과학기술, 국방, 경찰 등 다양한 부처의 정책 및 사업을 포괄함

○ 양성평등위원회는 정부 전체의 성평등 정책을 종합적으로 검토하고 부처 간 협력과 조정을 촉진하기 위한 범부처 협의기구라는 점에서 의의가 있음

- 정부위원회는 다양한 관점과 이해관계를 가진 구성원의 참여를 통해 갈등하거나 경쟁적일 수 있는 부처별 정책의 한계를 보완하고 통합적 관점의 의사결정자 역할을 할 수 있음(정병걸·성지은, 2012: 173-174)

○ 양성평등위원회는 국무총리를 위원장, 성평등가족부 장관을 부위원장으로

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

하며, 관계 중앙행정기관의 장과 위촉직 민간위원이 함께 참여하는 기구임

- 다양한 부처의 정부위원과 각계의 민간위원으로 구성된다는 점에서 정부 부처 간 정책 협의뿐 아니라 민간의 전문성과 다양한 사회적 요구를 국가 성평등 정책에 반영하는 통로로 기능할 수 있음(조세현 외, 2014: 1)

□ 실무위원회와 분과위원회를 통한 다층적 운영체계

○ 양성평등위원회에는 본위원회의 심의·조정 기능을 지원하기 위해 양성평등실무위원회와 전문 분야별 분과위원회를 둘 수 있음(「양성평등기본법」 제12조)

- 실무위원회는 관계 부처의 양성평등정책책임관 등이 참여하여 본위원회에서 위임한 사항을 처리하며 범부처 정책에 대한 실무적 협의와 조정의 기반을 제공함. 성평등가족부 차관이 위원장이며, 위원장을 포함한 25명 이내의 각 부처 소속 양성평등정책책임관 등으로 구성됨(「양성평등기본법 시행령」 제10조)
- 분과위원회는 본위원회에 상정될 안건의 사전 검토·조정과 전문적인 조사·연구 등을 담당함. 전문 분야별로 3개 이내로 설치할 수 있고, 각 분과는 10명 이내의 위원으로 구성됨(「양성평등기본법 시행령」 제11조). 분과위원회의 위원장은 성평등가족부 소속 실·국장이 맡으며, 민간위원은 각 부처의 추천을 받아 양성평등실무위원회 위원장이 위촉함(「양성평등위원회 운영세칙」 제8조(양성평등분과위원회의 구성 등))
- 2025년까지 양성평등위원회는 '성인지 정책 및 양성평등 문화 분과'와 '경제 및 의사결정 영역의 여성참여 분과' 등 2개의 분과위원회를 운영함. 전자는 양성평등 교육 증진과 문화 확산을 위한 정책 자문, 대중매체 양성평등 모니터링 관련 조사·연구 등을, 후자는 여성인재 양성 정책, 공공부문 여성 대표성 및 성평등 지수 제고를 위한 정책 검토, 일·가정 양립 정책의 현황 조사 등을 담당함

○ 이러한 다층적 운영체계는 본위원회의 장관급 정책조정 기능과 실무위원회의 부처 간 협의, 분과위원회의 전문적 검토 기능을 연계할 수 있다는 점에서 의의가 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 다만, 각 기구가 실질적인 역할을 수행하기 위해서는 안건의 발굴과 검토, 관계 부처의 사전 협의, 본위원회의 심의·결정 사항에 대한 이행 점검이 유기적으로 연결될 필요가 있음
- 특히 분과위원회의 전문적 검토가 본위원회의 의사결정에 반영되고, 본위원회의 심의 결과가 관계 부처의 정책에 환류되는 운영체계를 갖추는 것이 중요함

나. 양성평등위원회 운영 현황

□ 서면심의 중심의 회의 운영(2023~2025)

○ 「양성평등위원회 운영세칙」 제6조(서면심의)와 제7조(양성평등실무위원회의 운영)는 각각 위원회와 실무위원회 안건 중 경미하거나 위원회를 직접 개최하기 어려운 경우 서면으로 심의·조정할 수 있도록 규정하고 있음

○ 2023년~2025년 3년간 양성평등위원회는 본회의 4회, 실무위원회 12회, 분과위원회 1회 개최되었음. 2024년 분과위원회가 한 번 대면으로 개최된 것을 제외하면 모든 회의가 서면으로 이루어짐

- 이는 서면심의가 특정한 상황에서 활용되는 회의 방식에 그치지 않고 사실상 위원회의 일반적인 회의 운영 방식으로 자리 잡고 있음을 보여줌

〈표 Ⅱ-1〉 양성평등위원회 운영실적(2023~2025)

(단위: 회)

	2023			2024			2025		
	본회의	실무위	분과위	본회의	실무위	분과위	본회의	실무위	분과위
서면	2	6	-	1	2	-	1	4	-
대면						1			

자료: 성평등가족부 내부자료

○ 서면심의는 정형화된 안건을 효율적으로 처리할 수 있다는 장점이 있으나 위원 간 의견 교환과 부처 간 이견 조정, 복합적인 정책 현안에 대한 심층적인 논의가 필요한 경우에는 한계가 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 정부위원회는 다양한 관점과 이해관계를 가진 위원들이 토론과 협의를 통해 의견을 조율하고 집단적 판단을 형성하는 합의제 조직이라는 점에서 의의가 있음(권용수·박계관·김승언, 2007: 8; 정병걸·성지은, 2012: 155-156). 서면심의 중심의 운영은 이러한 합의제 조직의 장점을 충분히 활용하기 어렵게 함
- 조세현 외(2014: 4)는 정부위원회의 운영 내실화 문제를 검토하면서 대면회의를 개최하지 않은 채 유지되는 이른바 '서류위원회' 등 형식적으로 존속하는 위원회의 문제를 지적한 바 있음

□ **법정 계획과 주요 정책 심의**

- 이러한 안건은 성평등가족부 단독 사업이 아니라 고용노동부, 교육부, 보건복지부, 과학기술정보통신부, 행정안전부, 인사혁신처 등 범부처 정책들로서 부처 간 검토와 조정이 요구되는 사안임

○ 본회의와 실무위원회의 주요 안건은 양성평등정책 기본계획, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획, 유엔 여성차별철폐협약 이행계획, 국가성평등지수, 공공부문 성별 대표성 제고 계획 등 법정 계획과 주요 정책에 관한 사항임(성평등가족부 내부자료)

- 다만 심의가 법정 계획과 정기적인 보고·점검 사항에 집중되어, 새로운 성평등 정책 현안을 발굴하고 부처 간 정책 조정을 주도하는 기능은 상대적으로 덜 활용되어 왔음

○ 2024년 대면으로 개최된 분과위원회에서는 공공부문 성별 대표성 제고 계획 이행점검, 초등학교 교원 성비 불균형 문제, 여성경제활동기본계획(안), 중소기업 일자리 평가 지표 개선 등이 논의됨(성평등가족부 내부자료)

- 이러한 안건은 개별 정책의 성평등 효과와 제도 개선방안을 검토하는 내용으로, 분과위원회가 전문적인 정책 검토와 신규 의제 발굴 기능을 수행할 가능성을 보여줌
- 그러나 분과위원회 개최 실적이 많지 않아 이러한 논의가 지속적인 정책 검토와 부처 간 협의로 이어졌는지는 추가적인 확인이 필요함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 운영 기반

○ 양성평등위원회는 별도의 사무기구와 전담 인력 없이 운영되고 있으며, 정부조직관리정보시스템을 통해 확인 가능한 2025년 집행액은 180만 원[8]에 그침

- 안건이 법정 계획 중심으로 구성되며, 분과위원회의 조사·연구와 의제 발굴 활동이 제한적이었던 것은 안건을 발굴하고 검토하며 위원회 활동을 상시적으로 지원할 조직과 인력, 예산의 부족과 무관하지 않음

다. 쟁점 검토

1) 위원회의 소속

□ 행정기관 소속 위원회 현황

○ 행정기관 소속 위원회는 대통령, 국무총리 및 각 중앙행정기관에 설치되어 있으며, 2025년 4분기 기준 총 581개 위원회가 운영되고 있음

- 이 중 대통령 소속은 20개, 국무총리 소속은 62개, 각 부처 소속은 499개로, 전체 위원회의 약 85.9%가 개별 부처 소속임. 성격별로는 행정위원회가 41개, 자문위원회가 540개로 전체의 약 92.9%가 자문위원회임

〈표 Ⅱ-2〉 성격 및 소속별 위원회 수

(단위: 개)

소속	행정위원회	자문위원회	계
대통령	1	19	20
국무총리	10	52	62
각 부처	30	469	499
계	41	540	581

자료: 정부조직관리정보시스템, 통계자료 행정기관위원회 분기별 통계(2025년 4분기) https://www.org.go.kr/orgnzt/cmitSttus/viewGnrl.do (2026.10.28. 인출)

8) 정부조직관리정보시스템 https://www.org.go.kr/orgnzt/cmitSttus/viewGnrl.do, 2025년 4분기 운영실적 (2026.10.28. 인출)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 주요 위원회 소속과 운영실적

○ 범부처 정책을 심의·조정하는 주요 위원회의 운영실적을 보면 다음과 같음

〈표 Ⅱ-3〉 주요 정책조정위원회의 소속, 사무기구 및 운영실적(2024~2025)

(단위: 회)

소속	위원회	주관 부처	사무 기구	2024년				2025년			
				본회의		분과회의		본회의		분과회의	
				서면	출석	서면	출석	서면	출석	서면	출석
대통령	경제사회노동 위원회	고용 노동부	사무처	2	1	3	113	0	0	0	39
	인구전략 위원회	보건 복지부	사무처	3	7	1	1	4	4	0	0
	국민통합위원회	행정 안전부	국민통합 지원단	0	6	0	322	1	2	0	59
	지속가능발전 국가위원회	국무 조정실	지속가능 발전 추진단	0	1	0	2	1	0	0	16
국무총리	사회보장위원회	보건 복지부	사무국	3	0	5	34	0	0	0	0
	정부업무평가 위원회	국무 조정실	없음	2	7	0	0	1	10	0	0
	장애인정책 조정위원회	보건 복지부	없음	0	1	0	1	1	0	1	0
	청년정책 조정위원회	국무 조정실	사무국	2	1	3	0	1	2	3	0
	아동정책 조정위원회	보건 복지부	없음	1	0	1	0	0	1	0	1
	다문화 가족정책 위원회	성평등 가족부	없음	1	0	1	0	7	1	0	0

자료: 정부조직관리정보시스템, 통계자료 행정기관위원회 분기별 통계(2024년 4분기, 2025년 4분기) https://www.org.go.kr/orgnzt/cmitSttus/viewGnrl.do (2026. 10.28. 인출)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 대통령 소속 위원회: 높은 추진력과 낮은 안정성

○ 대통령 소속 위원회는 최고 결정권자의 관심을 바탕으로 위원회 기능이 활성화되고 정책 추진력을 높일 수 있다는 장점이 있음. 국정과제와 직접 연계되기 쉽고 관계 부처가 위원회 논의에 적극적으로 협조할 유인도 큼

- 2024년 인구전략위원회(구 저출산·고령사회위원회)는 본회의를 10회(출석 7회, 서면 3회) 개최하였음. 국민통합위원회는 본회의 출석회의 6회와 분과 출석회의 322회를 개최하는 등 위원회가 활발하게 운영되었음

○ 그러나 대통령의 관심과 정치적 상황에 따라 위원회 활동이 크게 달라질 수 있어 안정성을 확보하기 어려움

- 정부 교체가 있었던 2025년에는 주요 대통령 소속 위원회의 회의 개최가 크게 줄었음(국민통합위원회: 분과 출석회의 2024년 322회 → 2025년 59회, 경제사회노동위원회: 분과 출석회의 113회 → 39회, 본회의 3회 → 0회, 인구전략위원회: 분과회의 2회 → 0회)
- 위원회별 사정이 함께 작용했을 수 있으나, 대통령 소속 위원회의 활동이 정치적 환경 변화에 민감하게 영향을 받을 수 있음을 보여줌
- 정부 교체에 따라 위원회가 통·폐합되거나 활동이 위축될 경우 정책의 지속성 확보가 어려움

□ 국무총리 소속 위원회: 상대적 안정성과 형식화 우려

○ 국무총리 소속 위원회는 행정각부를 통할하는 국무총리의 지위(「대한민국 헌법」 제86조 제2항)를 바탕으로 관계 부처 간 정책 조정에 유리함

- 국무조정실의 정책 조정 체계와 연계할 수 있고, 기본계획 이행점검 등 법정 업무를 정부 교체와 관계없이 비교적 안정적으로 이어갈 수 있음. 예를 들어 정부업무평가위원회는 정부 교체와 관계없이 본회의 출석회의를 2024년 7회, 2025년 10회 개최함

○ 그러나 국무총리 소속 위원회가 62개에 이르러 위원회 간 우선순위에서 밀리기 쉽고, 위원장인 국무총리가 직접 회의를 주재할 여건도 제한적임

- 그 결과 개최 빈도가 낮고 서면심의 위주로 운영되는 등 형식화될 우려

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

가 있음. 아동정책조정위원회, 장애인정책조정위원회, 다문화가족정책위원회 등은 2025년 회의가 본회의와 분과회의를 합해 2~8회 수준이었고, 대부분 서면으로 이루어짐. 사회보장위원회는 2024년 분과 출석회의를 34회 열었으나 2025년에는 회의 실적이 없음[9)]

□ 시사점

○ 범부처 성평등 정책의 조정이라는 본연의 기능에 비추어 볼 때, 성평등위원회는 국무총리 소속으로 두는 것이 더 적합해 보임

- 성평등가족부는 국가 성평등 정책의 총괄·조정 기능을 담당해야 하지만, 다른 중앙행정기관과 수평적 관계에 있는 집행부처로서 다른 부처 정책에 관여하는 데 한계가 있음. 이러한 한계는 여러 부처의 협력이 필요하거나 부처 간 이해관계가 상충하는 과제에서 더 크게 나타남
- 행정각부를 통할하는 국무총리 소속 위원회는 관계 부처가 참여하는 논의와 협의를 통해 이러한 한계를 보완할 수 있음
- 또한 성평등 정책은 정부 교체와 관계없이 지속적으로 추진되어야 하는 과제임. 이 점에서도 정치적 환경 변화의 영향을 상대적으로 덜 받는 국무총리 소속이 안정적임

○ 다만 국무총리 소속이라는 위상만으로 위원회의 활성화가 보장되지는 않으므로, 위원회가 형식화되지 않도록 기능을 내실화하는 방안이 함께 마련되어야 함

- 합의제 위원회의 실제 조정 기능은 관련 부처와 위원회 사이의 상대적 지위와 권한에 따라 달라짐(정병걸·성지은, 2012: 173-174)
- 소속과 관계없이 활발하게 운영되는 위원회는 분과·전문위원회를 통한 상시적인 정책 검토와 이를 뒷받침하는 사무기구를 갖추고 있다는 공통점이 있음
- 따라서 국무총리의 행정각부 통할 기능과 위원회 운영을 실질적으로 연계하고, 상시적인 운영체계와 사무지원 기반을 갖출 필요가 있음

9) 사회보장위원회 2025년 실적은 정부조직관리정보시스템, 통계자료 행정기관위원회 분기별 통계(2025년 4분기)에 기반한 것이며, 이 자료에 따르면 위원이 구성 중으로 되어 있어 회의 개최 실적이 없는 것으로 추측됨

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

2) 위원회의 성격

□ 정부위원회의 유형과 행정기관 소속 위원회

○ 정부위원회는 설치 근거와 행정조직상 지위에 따라 헌법상 기관, 「정부조직법」에 따른 중앙행정기관인 합의제 행정기관, 개별 법률에 따른 독립적 행정기관, 행정기관 소속 위원회로 구분해 볼 수 있으며, 행정기관 소속 위원회는 다시 행정위원회와 자문위원회로 나뉨

〈표 Ⅱ-4〉 정부위원회 유형

유형		특징	사례
헌법상 기관		헌법에 근거한 합의제 행정기관 및 자문기관	중앙선거관리위원회, 감사원, 국가안전보장회의, 민주평화통일자문회의, 국가과학기술자문회의, 국민경제자문회의
「정부조직법」[10]에 따른 중앙행정기관		합의제 행정기관	방송미디어통신위원회, 공정거래위원회, 국민권익위원회, 금융위원회, 개인정보보호위원회, 원자력안전위원회
개별 법률에 따른 독립적 행정기관		별도 설치법에 근거한 합의제 행정기관	국가인권위원회
행정기관 소속 위원회	행정위원회	행정기관 소관사무의 일부를 독립적으로 수행하는 합의제 행정기관	규제개혁위원회, 중앙노동위원회, 복권위원회, 공직자윤리위원회, 소청심사위원회
	자문위원회	행정기관의 의사결정을 지원하는 자문·심의·조정 기구	양성평등위원회, 사회보장위원회, 청년정책조정위원회, 지속가능발전국가위원회, 국민통합위원회 등

자료: 김명환·강제상(2009), 나채준(2013: 349)을 참고하여 저자 작성

10) 「정부조직법」 제2조(중앙행정기관의 설치와 조직) ② 중앙행정기관은 이 법에 따라 설치된 부·처·청과 다음 각 호의 행정기관으로 하되, 중앙행정기관은 이 법 및 다음 각 호의 법률에 따르지 아니하고는 설치할 수 없다. 〈개정 2020. 6. 9., 2020. 8. 11., 2020. 12. 29., 2024. 1. 26., 2025. 10. 1.〉 1. 「방송미디어통신위원회의 설치 및 운영에 관한 법률」 제3조에 따른 방송미디어통신위원회 2. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제54조에 따른 공정거래위원회 3. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제11조에 따른 국민권익위원회 4. 「금융위원회의 설치 등에 관한 법률」 제3조에 따른 금융위원회 5. 「개인정보 보호법」 제7조에 따른 개인정보 보호위원회 6. 「원자력안전위원회의 설치 및 운영에 관한 법률」 제3조에 따른 원자력안전위원회(국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/정부조직법)(2026.10.30. 인출))

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

□ 행정위원회와 자문위원회의 차이

○ 행정위원회와 자문위원회의 가장 큰 차이는 의사결정 권한과 그 구속력에 있음

- 행정위원회는 소관 사무에 관하여 스스로 결정하고 집행할 권한을 가지며 그 결정이 행정기관을 법적으로 기속하는 반면, 자문위원회는 행정기관의 의사결정을 지원하는 기구로서 그 결정이 행정기관을 법적으로 기속하지 않음(권용수·박계관·김승언, 2007: 24-25; 정병걸·성지은, 2012: 157)

○ 행정위원회는 행정기관 소관사무의 일부를 독립적으로 수행할 필요가 있을 때 법률에 따라 설치되는 합의제 행정기관으로, 행정적 권한과 함께 준입법적·준사법적 기능을 수행할 수 있음(「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제21조(합의제행정기관의 설치))

- 설치요건이 엄격하여 업무의 전문성과 신중한 절차의 필요성에 더해 기존 행정기관의 업무와 중복되지 않는 독자성, 업무의 계속성·상시성이 요구됨(「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」(이하 「행정기관위원회법」) 제5조 제1항)
- 필요한 최소한도의 사무기구를 둘 수 있음(「행정기관위원회법」 제10조 제1항)

○ 이에 비해 자문위원회는 자문에 응하여 전문적인 의견을 제공하거나 자문사항을 심의·조정·협의하는 등 행정기관의 의사결정을 지원하는 위원회임(「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제2조)

- 설치 요건은 업무의 전문성과 신중한 절차의 필요성으로, 행정위원회보다 상대적으로 설치가 용이함(「행정기관위원회법」 제5조 제2항)
- 원칙적으로 사무기구나 상근 직원을 둘 수 없음. 다만 여러 행정기관의 소관 기능을 조정·종합하는 위원회처럼 행정기관의 장이 직접 사무지원을 하기 곤란한 경우에는 사무기구나 직원을 둘 수 있음. 또한 자문위원회 등의 기능이 매우 전문적인 사항에 관한 것일 경우 상근 전문위원을 둘 수 있음(「행정기관위원회법」 제10조 제2항, 같은 법 시행령 제6조)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-5〉 행정기관 위원회 특성 비교

	행정위원회	자문위원회
개념	- 행정기관 소관사무의 일부를 독립하여 수행할 필요가 있을 때 법률이 정하는 바에 따라 설치되는 행정기능과 아울러 규칙을 제정할 수 있는 준입법적 기능 및 이의의 결정 등 재결을 행할 수 있는 준사법적 기능을 가지는 합의제 행정기관(「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제21조 합의제 행정기관의 설치)	- 행정위원회를 제외한 위원회로 행정기관의 자문에 응하여 행정기관에 전문적인 의견을 제공하거나 자문을 구하는 사항에 관하여 심의·조정·협의하는 등 행정기관의 의사결정에 도움을 주는 위원회(「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제2조 정의 "자문기관")
구속력	- 그 결정이 행정기관을 법적으로 기속하는 위원회	- 그 결정이 행정기관을 법적으로 기속하지 않는 위원회
설치 요건	- 업무의 내용이 전문적인 지식이나 경험이 있는 사람의 의견을 들어 결정할 필요가 있을 것 - 업무의 성질상 특히 신중한 절차를 거쳐 처리할 필요가 있을 것 - 기존 행정기관의 업무와 중복되지 아니하고 독자성이 있을 것 - 업무가 계속성·상시성이 있을 것(「행정기관위원회법」 제5조 제1항)	- 업무의 내용이 전문적인 지식이나 경험이 있는 사람의 의견을 들어 결정할 필요가 있을 것 - 업무의 성질상 특히 신중한 절차를 거쳐 처리할 필요가 있을 것(「행정기관위원회법」 제5조 제2항)
사무 기구	- 필요한 최소한도의 사무기구를 둘 수 있음 - 사무기구의 구성 및 정원에 관한 사항은 행정기관의 조직과 정원을 규정하는 대통령령으로 정함(「행정기관위원회법」 제10조 제1항)	- 원칙적으로 사무기구를 설치하거나 상근인 전문위원 등의 직원을 둘 수 없음 - 다만, 행정기관의 장이 직접 사무지원을 하기 곤란한 위원회로서 ① 그 주된 기능이 특정 행정기관에 속한다고 보기 어렵고, 여러 행정기관의 소관 기능을 조정하거나 종합하는 자문위원회 등은 사무기구나 직원을 둘 수 있음. 또한 해당 자문위원회 등의 기능이 매우 전문적인 사항에 관한 것으로서 해당 분야 전문가 등의 충분한 사전 검토가 필요한 경우에는 상근인 전문위원을 둘 수 있음(「행정기관위원회법」 제10조 제2항, 같은 법 시행령 제6조)
예 (소속)	- 규제개혁위원회(대통령), 공무원재해보상연금위원회(국무총리), 중앙노동위원회(고용노동부)	- 경제사회노동위원회(대통령), 사회보장위원회(국무총리), 양성평등위원회(국무총리), 국가경찰위원회(행정안전부)

자료: 나채준·박희란(2024: 378-379)을 참조하되 일부 내용 수정함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 시사점

○ 성평등위원회는 행정위원회로 전환하기보다 자문위원회의 성격을 유지하는 것이 적합하며, 그 이유는 다음과 같음

○ 위원회가 독자적인 결정·집행 권한을 가지면 성평등가족부와 권한이 겹쳐 책임 소재가 불분명해질 수 있음

- 총괄·조정의 주체는 성평등가족부로 두고 위원회가 이를 뒷받침하는 구조가 역할 분담 측면에서 더 명확함. 2017년 대통령 직속 성평등위원회 논의에서도 같은 이유로 자문위원회 형태가 제시됨

○ 자문위원회의 결정에 법적 구속력이 없다고 해서 자문위원회가 모두 같은 수준의 기능을 수행하는 것은 아니라는 점에도 주목할 필요가 있음

- 자문위원회 가운데에도 단순한 자문을 넘어 심의·조정 기능을 수행하거나 독립적인 사무지원체계를 갖추어 행정위원회에 가까운 기능을 하는 기구가 있음(나채준·박희란, 2024: 194). 부여된 기능과 운영 방식에 따라 단순 자문·권고를 수행하는 기구에서 조사·심의·조정 등 적극적인 기능을 수행하는 기구에 이르기까지 다양한 형태를 띨 수 있음(나채준·박희란, 2024: 380-382). 최저임금위원회는 자문위원회(고용노동부 소속)로 분류되지만, 위원회가 심의·의결한 최저임금안에 따라 고용노동부장관이 최저임금을 결정한다는 점에서 사실상 의결 기능을 수행함(「최저임금법」 제8조)

○ 이는 범부처 정책을 조정하는 자문위원회의 실효성이 법적 구속력의 유무보다 위원회를 어떻게 설계하는가에 따라 달라질 수 있음을 의미함

- 안건 설정 권한, 관계 부처의 참여 수준, 심의 결과의 정책 반영 및 이행 관리 체계에 따라 달라질 수 있음
- 주요 정책조정 위원회의 운영실적(〈표 Ⅱ-3〉)에서도 활동이 활발한 위원회는 기본계획의 정기적 심의를 넘어 전문분과를 통한 상시적인 정책 검토, 현안 대응, 범부처 정책조정, 정기적인 평가·점검 등의 업무를 수행하는 경향을 보임

○ 따라서 성평등위원회의 기능 강화는 자문위원회라는 법적 성격을 변화시키기보다 자문위원회의 틀 안에서 실질적인 정책조정 기능을 뒷받침

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

하는 권한과 운영체계를 어떻게 설계할 것인가의 문제로 접근할 필요가 있음

3) 위원회의 사무지원 기반

□ 자문위원회 사무기구 설치의 법적 근거와 예외

○ 앞서 살펴본 바와 같이 자문위원회는 원칙적으로 별도의 사무기구나 상근 전문위원을 둘 수 없음. 다만 「행정기관위원회법」은 다음 두 경우에는 예외를 인정함(「행정기관위원회법」 제10조 제2항, 같은 법 시행령 제6조)

- 행정기관의 장이 직접 사무지원을 하기 곤란한 위원회로서, 주된 기능이 특정 행정기관에 속한다고 보기 어렵고 여러 행정기관의 소관 기능을 조정·종합하는 위원회는 사무기구나 직원을 둘 수 있음
- 위원회의 기능이 매우 전문적이어서 전문가의 충분한 사전 검토가 필요한 경우에는 상근 전문위원을 둘 수 있음

○ 실제로 범부처 정책을 심의·조정하는 주요 자문위원회 가운데 상당수는 개별 법령에 근거하여 사무기구를 두고 있음

- 경제사회노동위원회, 인구전략위원회, 사회보장위원회, 지속가능발전국가위원회는 개별 법률에 사무기구의 근거를 두고, 구체적인 조직과 운영은 시행령에서 정함. 국민통합위원회는 위원회 설치 근거인 대통령령에서 지원 조직을 규정함
- 사무기구의 소속을 보면, 경제사회노동위원회, 인구전략위원회, 국민통합위원회 등은 위원회에 직접 두며, 사회보장위원회는 소관 부처인 보건복지부에 두어 위원회 사무를 지원하도록 함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-6〉 주요 자문위원회 사무기구 명칭과 설치 근거

위원회	사무기구 명칭	설치 근거	소속
경제사회 노동위원회	사무처	「경제사회노동위원회법」 제12조(사무처) 같은 법 시행령 제13조(사무처의 조직 및 운영)	경제사회 노동위원회
인구전략위원회	사무처	「인구전략기본법」 제37조(인구전략위원회의 사무기구) 같은 법 시행령 제17조(사무기구)	인구전략 위원회
사회보장위원회	사무국	「사회보장기본법」 제21조(위원회의 구성 등) 같은 법 시행령 제13조(사무국의 운영 등)	보건복지부
국민통합위원회	국민통합 지원단	「국민통합위원회의 설치 및 운영에 관한 규정」 제9조(국민통합지원단)	국민통합 위원회
지속가능발전 국가위원회	지속가능발전 추진단	「지속가능발전 기본법」 제18조(국가위원회의 구성 등) ⑥ 같은 법 시행령 제16조(지속가능발전추진단의 구성·운영)	국가위원회

자료: 관련 법령을 참조하여 저자 작성

○ 여러 부처의 성평등 정책을 심의·조정하는 양성평등위원회 역시 그 기능에 비추어 「행정기관위원회법」 제10조 제2항 및 같은 법 시행령 제6조의 예외 요건에 해당할 여지가 있음

- 위원회의 심의 사항은 성평등가족부 소관에 한정되지 않고, 고용·교육·복지·과학기술 등 여러 부처의 정책을 종합·조정하는 업무임
- 성불평등은 노동시장, 돌봄, 교육 등 여러 영역이 맞물려 재생산되는 구조적 문제임. 따라서 개별 부처의 관점을 넘어 영역 간 연계와 정책의 성별 효과를 분석하는 전문적 사전 검토를 필요로 함. 외부 전문가의 참여를 통해 장기적·거시적 관점에서 정책을 검토하는 위원회의 장점이 발휘되어야 하는 영역이기도 함

□ 사무지원 기구와 위원회 활성화

○ 주요 정책조정 위원회의 운영실적(〈표 Ⅱ-3〉)을 보면 분과 출석회의가 활발한 위원회는 대체로 사무처, 사무국, 지원단 등의 사무기구를 두고 있음

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

- 경제사회노동위원회(사무처), 국민통합위원회(국민통합지원단), 사회보장위원회(사무국), 지속가능발전국가위원회(지속가능발전추진단) 등이 이에 해당함
- 정부업무평가위원회는 별도의 사무기구를 두고 있지 않으나, 국무조정실의 평가 담당 조직이 상시적으로 지원하고 정기적인 평가 업무가 부여되어 있어 본회의를 꾸준히 대면으로 개최함. 이는 사무기구의 형식보다 위원회 활동을 상시적으로 지원하는 조직과 인력의 존재가 중요함을 보여줌
- 반면 소관 부처의 담당부서가 다른 업무와 함께 사무를 지원하는 장애인정책조정위원회, 아동정책조정위원회, 다문화가족정책위원회, 양성평등위원회는 회의 실적이 적고 서면회의의 비중이 높음

○ 다만 사무기구를 둔 위원회 가운데에도 청년정책조정위원회처럼 회의가 많지 않거나 사회보장위원회처럼 연도에 따라 회의 실적의 편차가 큰 경우가 있음

- 이는 사무기구 지원이 위원회 활성화의 필요조건이지만 그것만으로 충분하지는 않으며, 위원회에 상시적이고 계속적인 업무가 부여될 때 사무기구가 실질적으로 기능할 수 있음을 시사함

□ 시사점

○ 선행연구는 예산과 인력에 대한 고려 없이 설치된 위원회는 실효성을 갖기 어렵다고 지적함(권용수·박계관·김승언, 2007: 12)

- 사무기구 유무는 위원회의 독자적인 안건 발굴, 전문적인 정책 검토, 관계 부처와의 지속적인 협의 및 이행점검 역량에 영향을 미칠 수 있음. 위원회 운영의 실효성은 회의에서 이루어지는 실질적인 심의와 조정, 결정사항의 정책 반영과 이행관리에 달려 있으며, 이러한 과정은 상시적인 사무지원 없이는 이루어지기 어려움

○ 사무기구와 전담 인력, 예산은 위원회의 소속이나 성격과 관계없이 위원회 기능의 활성화를 위한 기본 조건임

- 다만 사무기구의 설치는 정원과 예산, 관계 부처와의 협의가 필요하여 시간이 걸리는 사안임

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 따라서 우선 위원회 활동을 상시적으로 지원할 전담 인력을 확보하고 위원회 활동이 정착되는 데 맞추어 전담 조직을 설치하는 단계적 접근이 현실적임

라. 2026년 운영체계 개편과 입법 논의

○ 2023~2025년 서면심의와 법정 계획 중심으로 운영되어 온 양성평등위원회는 2026년 들어 대면 회의 재개와 운영체계 개편이 추진되고, 국회에서도 위원회 기능 강화를 위한 입법이 논의되는 등 변화의 계기를 맞고 있음

□ 대면 회의 재개

○ 2026년 4월 20일 제19차 양성평등위원회가 국무총리 주재 하에 대면 회의로 개최됨. 본회의가 대면으로 열린 것은 2021년 이후 처음임[11)]

- 회의에서는 제3차 양성평등정책 기본계획 2025년 추진 실적 및 2026년 시행계획, 성평등정책 추진체계 강화 방안, 양성평등정책담당관 운영 성과 및 향후 계획, 딥페이크 성범죄 대응 강화 방안 추진 실적, 유엔 여성차별철폐협약 제9차 심의 권고 및 유엔 안보리 결의 제1325호 제4기 국가행동계획 이행 점검 결과 등 7개 안건이 논의됨
- 법정 계획의 심의와 함께 추진체계 개편 및 디지털 성범죄 등 현안 대응을 함께 다루었다는 점에서, 위원회 운영 방식의 변화를 보여주는 출발점이라 할 수 있음

□ 운영체계 개편 논의

- 제19차 양성평등위원회에서 논의된 ‘성평등정책 추진체계 강화 방안’에는 위원회의 개선권고 기능 도입, 분야별 전문위원회를 통한 부처 간 개선사항 논의 활성화, 양성평등실무위원회 위원장의 장관급으로의

11) 뉴시스(2026.04.20.). ‘고용평등공시제’ 시동 … 아이돌봄 지원가구 6000명 늘려. https://www.newsis.com/view/NISX20260420_0003598256 (2026.10.27. 인출)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

격상, 양성평등정책담당관의 설치 확대 등이 포함됨

- 이후 성주류화, 고용평등, 성평등문화 분야의 전문위원회가 설치되었으며, 각 부처 정책에 개선을 권고하는 기능은 2026년 하반기 신설 추진 계획으로 발표됨[12)]
- 이는 서면심의와 법정 계획 중심으로 운영되어 온 위원회의 한계에 대응하여, 위원회가 부처 정책의 개선을 논의하고 권고하는 기구로 기능하도록 하려는 시도라는 점에서 의미가 있음

□ 국회의 입법 논의

○ 국회에서도 위원회 기능 강화를 위한 입법이 추진되고 있음

- 2026년 10월 양성평등위원회의 명칭을 성평등위원회로 변경하고 정책 개선권고 기능을 강화하며, 분과위원회를 전문위원회로 변경하여 운영하고, 여성폭력방지위원회와 중앙성별영향평가위원회의 안건 중 범정부 차원의 협의·조정이 필요한 사안을 성평등위원회에 상정할 수 있도록 하는 내용(「양성평등기본법」 일부개정법률안)을 포함한 「양성평등기본법」 등 3개 법률 개정안이 발의됨[13)]

마. 종합적 논의

□ 양성평등위원회 운영에서 나타난 한계

○ 양성평등위원회는 범부처 성평등 정책을 심의·조정할 법적 근거와 다층적 조직체계를 갖추고 있음. 그러나 실제 운영에서는 이러한 기반이 충분히 활용되지 못하였으며, 그 한계는 다음 네 측면으로 정리할 수 있음

- (안건 설정) 심의가 법정 계획과 정기적인 보고·점검 사항에 집중되었음.

---

12) 뉴시스(2026.07.16.). 고용평등공시제 근거 마련 … 15개 부처에 '성평등정책부서'. https://www.newsis.com/view/NISX20260716_0003712318 (2026. 10.27. 인출)

13) 아시아경제(2026.10.15.). 與 이수진, 성평등정책 총괄·조정 강화 3법 발의… 성평등센터 설치 근거 마련. https://www.asiae.co.kr/article/2026101509283595189 (2026.10.27. 인출); 의안정보시스템, [2221894] 「양성평등기본법」 일부개정법률안(이수진의원 등 10인)(2026.11.06. 인출)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

그 결과 부처 간 공동 대응이 필요한 성평등 현안을 발굴하고 조정하는 기능은 상대적으로 덜 활용됨. AI 전환, 인구구조 변화, 돌봄 위기, 지역 소멸 대응 등 주요 국정과제에 성평등 관점을 통합하려면 이러한 기능이 필요함

- (숙의와 이행 관리) 2023~2025년 회의가 대부분 서면으로 이루어지면서 위원 간 토론과 부처 간 이견 조정의 기회가 제한되었음. 또한 기본계획의 추진 실적 점검과는 별도로, 심의 과정에서 제기된 의견과 조정 사항에 대한 관계 부처의 조치 결과를 관리하는 체계는 갖추어져 있지 않음
- (민간 전문성) 분과위원회는 3년간 대면으로 1회 개최되는 데 그쳐, 민간 전문가의 조사·연구와 의제 발굴 기능이 충분히 활용되지 못함. 성평등가족부 실·국장이 위원장을 맡고 관계 부처의 추천으로 민간위원을 위촉하는 구성은 부처와의 연계에는 유리함. 그러나 논의가 정부가 제시한 과제를 중심으로 이루어질 가능성이 있음
- (사무지원) 위원회는 별도의 사무기구와 전담 인력 없이 운영되었고, 2025년 집행액은 180만 원에 그침. 위와 같은 한계는 위원회 활동을 상시적으로 지원할 조직과 인력, 예산의 부족과 무관하지 않음

□ 쟁점 검토 결과

○ 소속, 성격, 사무지원 기반을 중심으로 한 그간의 쟁점에 대한 검토 결과 다음과 같은 시사점이 도출됨

- 위원회의 기능 강화는 소속의 격상이나 성격의 전환보다, 현재의 틀 안에서 위원회의 기능을 뒷받침하는 장치를 갖추는 방향으로 이루어질 필요가 있음
- (소속) 대통령 소속은 추진력이 높지만 정치적 환경 변화에 따라 활동이 크게 달라질 수 있음. 따라서 행정각부를 통할하는 국무총리 소속을 유지하되, 위원회가 형식화되지 않도록 기능을 내실화하는 것이 바람직함
- (성격) 행정위원회로 전환하면 성평등가족부와 기능이 중복될 수 있으므로 자문위원회의 성격을 유지하는 것이 적합함. 자문위원회의 실효성은 법적 구속력보다 안건 설정 권한, 관계 부처의 참여, 이행관리 체계

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

등 위원회를 어떻게 설계하는가에 달려 있음

- (사무지원 기반) 사무지원 조직과 전담 인력, 예산은 소속이나 성격과 관계없이 위원회 활성화의 기본 조건임. 양성평등위원회는 「행정기관 위원회법」의 예외 요건에 해당할 여지가 있으므로, 전담 인력을 우선 확보하고 전담 조직을 단계적으로 설치하는 접근이 현실적임

□ 2026년 개편의 의미와 남은 과제

○ 2026년에는 대면 회의가 재개되고, 분야별 전문위원회가 설치되었으며, 개선권고 기능의 도입이 추진되고, 관련 법률 개정안도 발의됨. 이는 위원회 운영의 변화를 이끄는 의미 있는 계기임

- 법정 안건 중심의 서면 운영에서 벗어나, 현안을 논의하고 부처 정책의 개선을 권고하는 기구로 기능하려는 시도로 볼 수 있음

○ 다만 위원회가 범부처 성평등 정책에 대한 성평등가족부의 총괄·조정 기능을 실질적으로 뒷받침하려면 다음과 같은 과제를 함께 검토할 필요가 있음

- (권고의 실효성) 개선권고에 대한 관계 부처의 회신과 이행 결과 보고 등 권고의 실효성을 뒷받침하는 제도적 근거
- (사무지원) 안건 발굴, 전문위원회 운영, 권고 이행관리를 상시적으로 지원하는 전담 인력의 우선 확보와 단계적인 전담 조직 설치
- (목표와 성과관리) 위원회 활동이 지향하는 목표를 명확히 하고, 그 성과를 측정·모니터링할 수 있는 체계

○ 특히 위원회를 지원하는 인력과 조직은 그간 위원회 운영의 형식화와 밀접하게 관련되어 왔음. 그럼에도 2026년 개편과 입법 논의에서는 다루어지지 않고 있음

- 인력과 조직은 개선권고 기능과 전문위원회가 실질적으로 작동하기 위한 기본 조건이라는 점에서 우선적으로 검토될 필요가 있음
- 4절에서는 해외 성평등위원회의 운영 사례를 통해 자문위원회 형태의 위원회가 의제 설정과 정책 권고 기능을 수행하는 방식을 살펴보고, 5절에서 성평등위원회 기능 강화를 위한 구체적인 방안을 제시함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

4. 해외 성평등위원회 운영 사례

가. 프랑스 성평등위원회(Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, HCE)[14]

1) 법적 근거와 위상

□ 정부 내 독립적인 성평등 정책 자문·평가 기구

○ 프랑스 성평등위원회(Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, HCE)는 2013년 법령(2013-8)에 근거하여 총리실 소속으로 설치되었으며, 2017년 1월 27일 「평등 및 시민권에 관한 법률」(제181조)을 통해 법률상 지위와 임무가 명문화된 성평등 정책 자문기구임

- HCE는 성평등 정책 자문 및 공공 감시 기능을 하는 기구로서 총리실에 소속되어 있으나 실질적으로는 독립된 기구임. 예산과 사무국 운영은 총리실 산하에 있어서 행정적으로는 정부 조직의 일부이지만 위원회의 정책적 판단이나 권고 내용에 대해서는 정부가 사전에 관여하거나 수정을 요구할 수 없는 구조임. 이로 인해 프랑스 성평등위원회는 "정부 안에 있으면서도 정부를 감시할 수 있는" 기구로 기능함. 위원회는 성평등 정책의 문제점과 개선과제를 독립적인 관점에서 검토함
- HCE의 주요 임무는 성평등 정책에 관한 정부 자문과 함께 성평등에 관한 공적 토론을 활성화하는 것임

2) 위원회의 구성

□ 시민사회 목소리를 정부정책에 반영하는 통로

○ 위원회에는 각 관계 부처의 성평등 담당 공무원(Hautes fonctionnaires à l'égalité)[15]뿐 아니라 국회의원, 지방자치단체장, 시민사회 대표 및 분야별 전문가가 참여함

- 이러한 구성은 위원회가 정부 내부의 협의기구를 넘어 시민사회와

14) 이 절은 프랑스 성평등위원회 홈페이지(https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/)(2026.10.28. 인출)를 참조하여 주요 내용을 요약·정리함

15) 국방부, 내무부, 보건부, 교육부, 재정부, 문화부, 외무부 등 부처 고위 공무원

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

전문가의 의견을 정부의 정책결정 과정에 반영하는 제도적 통로로 기능할 수 있음을 의미함

- 정부 내부의 행정적 관점과 시민사회 및 연구자의 전문적 지식, 현장 활동가의 경험을 결합함으로써 다양한 사회적 요구와 현장의 문제를 국가 정책의제로 발전시키고, 이를 정책 수립과 개선 과정에 반영할 수 있는 기반을 제공함

3) 위원회의 활동

□ 총리실 정책 권고 및 성차별 실태 연차보고서 발간

○ HCE는 정부 성평등 정책을 평가하여 정기적으로 총리실에 의견과 권고안을 제출하고, 프랑스 성차별 실태 진단 연차보고서(Rapport annuel sur l'état du sexisme en France)를 발간함

- 다양한 정부부처와 협력하지만, 어느 한 부처에 소속되지 않고 성평등 정책 의제를 발굴하고, 정책을 분석·평가하며 정부에 권고하고, 정책의 이행을 감시함. 나아가 성평등 정책에 대한 공적 논의를 촉진하는 역할도 수행함
- 이러한 조직적 특성은 정책결정 과정에 외부 전문성과 시민사회의 관점을 반영하면서도 정부 정책을 비판적으로 평가할 수 있는 제도적 기반이 됨

□ 주요 정책에 대한 조사·연구와 정책 권고

○ HCE는 전문 분야별 분과위원회를 통해 주요 정책영역에 대한 조사·연구와 정책 권고를 수행함

- 젠더폭력, 성별 고정관념과 성별분업, 페미니스트 외교 및 국제 문제, 정치·행정·경제·사회 분야 성평등, 여성 건강과 성·재생산 권리 등 5개 분야를 중심으로 전문적인 정책 검토가 이루어짐
- 각 분과는 관련 정책의 현황과 문제점을 분석하고 구체적인 개선방안을 권고하는 역할을 수행함. 예를 들어 여성폭력 대응위원회에서는 가정폭력 피해 여성과 자녀 보호를 위한 44개 권고(2020년)를, 여성 건강과

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

성·재생산 권리 분과에서는 의료 및 공중보건정책에 성별과 젠더 관점을 반영하기 위한 권고를 제출한 바 있음

〈표 Ⅱ-7〉 프랑스 성평등위원회(HCE) 분과위원회 역할 및 정책권고 사례

분과위원회	역할 및 정책권고 사례
여성폭력 대응위원회	- 가정폭력 피해 여성과 자녀 보호를 위한 44개 권고(2020년)
성별 고정관념 및 성별분업 철폐 위원회	- 성별 고정관념의 제거와 성역할 재구성을 목표로 활동 - 교육, 언론, 미디어, 노동에서의 성별 고정관념 해소를 위한 분석과 정책 권고
페미니스트 외교·국제문제 위원회	- 국제적 성평등 이슈와 관련된 정책을 검토하고 제안 - 페미니스트 외교 19개 권고(2018년)
정치·행정·경제·사회 분야 성평등 위원회	- 정치, 행정, 경제, 사회 전반에서의 성평등 촉진을 위한 정책 개발 - 기업 내 성평등 촉진을 위한 23개 권고(2019년) - 공공부문의 성평등을 위한 20개 권고(2021년) - 전문직 회의체 및 직능단체 내 성평등을 위한 10개 권고(2021년)
여성 건강과 성·재생산 권리 위원회	- 여성 건강과 성·재생산 권리에 관한 정책 검토 - 『더 나은 치료를 위해 성별과 젠더를 고려하기: 공중보건의 과제』(2020년)에서 4개 정책 목표와 40개 권고

자료: https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/의 내용을 저자가 정리함(2026.10.28. 인출)

□ 성차별 실태 연차보고서 발간

○ HCE의 특징적인 활동은 프랑스 사회의 성차별 실태를 정기적으로 조사·분석하고 이를 바탕으로 주요 성평등 현안에 대한 정책 방향을 제시하는 것임

- 법률에 근거한 프랑스 성차별 실태 연차보고서(Rapport annuel sur l'état du sexisme en France)를 작성하여 총리실에 제출함. 이 보고서는 2017년 「평등 및 시민권에 관한 법률」에서 의무화되었으며, 이후 매년 발간되고 있음
- 위원회는 단순히 의견을 내는 데 그치지 않고 2022년부터 프랑스 내 성차별의 실태를 파악하기 위한 자체 조사 인프라로서 '성차별 바로

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

미터'를 개발하여 실증적인 데이터를 축적하고 있음

○ 연차보고서의 목적은 성차별 실태와 성차별이 지속되는 구조적 기제를 드러내고 주요 정책을 제안하는 것임

- 연차보고서는 매년 제출하는 의례적인 보고서가 아니라 프랑스에서 성평등을 둘러싸고 전개되고 있는 핵심적인 이슈와 쟁점을 다룸
- 특히 최근 연차보고서는 성차별을 지속시키는 구조적 원인뿐 아니라 성평등을 둘러싼 사회적 대립과 반발을 주요 의제로 다루고 있음

○ 2020년 이후 최근까지 다루어진 보고서의 주제는 다음과 같음

- 초기(2020~2021년)에는 "일상 속 성차별", "코로나19와 여성"처럼 현상을 기술하는 데 집중했으나, 2022년부터 성차별 실태조사를 실시하고 그 결과를 분석함
- 2023~2024년에는 "성차별은 지속되고 더욱 폭력적으로 나타난다", "성차별의 뿌리에 맞서기"처럼 성불평등 구조 분석으로 초점이 이동했고, 2025년 "양극화의 시대"에서는 성평등 의제 자체가 사회적 갈등과 대립의 축이 되고 있다는 진단이 등장함
- 2026년 "남성우월주의의 위협"에서는 디지털 공간의 성차별과 남성우월주의 커뮤니티를 다루고, 이를 국가안보 이슈로까지 다룸

〈표 Ⅱ-8〉 프랑스 성평등위원회 연차보고서 주제

연도	제목	내용
2026	남성우월주의의 위협	1부 2026년 프랑스 성차별 실태 • 성차별에 대한 인식 • 디지털 공간과 성차별 2부 남성우월주의의 위협 • 남성우월주의의 역사적 기원 • 남성성의 위기 담론 • 반페미니즘과의 관계 • 남성우월주의 커뮤니티 • 남성우월주의 담론의 사회적 확산 • 국가안보 이슈로서의 남성우월주의 3부 권고안(총25개 권고)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

연도	제목	내용
2025	양극화의 시대	• 성차별 인식 조사 • 성평등을 둘러싼 대립 • 성차별 구조의 지속 • 국민의 기대와 실질적인 변화 방향 • 주요 정책 제언
2024	성차별의 뿌리에 맞서기	• 성차별 현황 • 성차별의 근원 • 정책과제
2023	성차별은 지속되고 더욱 폭력적으로 나타난다	• 성차별 실태(바로미터 결과) • 성차별 태도 • 청년세대 분석 • 여성의 경험 • 국가 대응
2022	성차별 바로미터	• 성차별 바로미터(국민인식조사 체계 구축) • 성차별 지속 원인 • 세대별 차이 • 정책 평가 • 권고안
2021	성차별 실태 보고서	• 코로나19와 여성 • 직장 내 성차별 • 다양한 영역의 성폭력 • 언론 속 여성 • 권고안
2020	일상 속 성차별 퇴치	• 프랑스 성차별 현황 • 일상 속 성차별 • 미디어와 성역할 고정관념 • 정책권고안

자료: https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/ 에 탑재된 각 연도 보고서의 내용을 저자가 정리함(2026.7.24. 인출)

○ 이러한 활동은 HCE가 정부의 기존 정책을 평가하는 기구인 동시에, 사회적으로 논쟁적인 문제에 대한 실증적 근거를 제공하고 공적 논의의 방향을 이끌어가는 기구로 기능하고 있음을 보여줌

- 특히 2025년과 2026년 보고서는 성평등을 둘러싼 인식의 양극화, 디지털 공간의 성차별과 남성우월주의 담론 등 사회적 갈등과 연결된

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

문제를 주요 정책의제로 제기함

- 첨예한 갈등적 사안으로 부상하고 있는 이슈에 대해 회피하거나 우회하지 않고, 실증적 자료를 제시하면서 공적 토론의 장을 마련해 나가고 있음을 보여줌
- 이러한 조사와 보고서 발간은 위원회가 정부 정책 안건을 검토하는 데 그치지 않고 사회 변화에 따라 새롭게 등장하는 성평등 문제를 독자적으로 진단하고 공론화하는 기반이 됨

4) 시사점

□ 정책 권고의 이행을 강제하기 어려운 자문기구

○ HCE의 권고가 실제 정책 변화로 이어졌는지에 대해서는 확인 되지 않음

- 위원회는 정부로부터 독립적인 정책 분석과 권고를 통해 성평등 정책 의제를 발굴하고 정부와 사회에 문제를 제기할 수는 있으나, 권고사항의 이행을 강제할 법적 수단을 가지고 있지는 않음
- 매년 수십개의 권고가 제출되지만 그 정책화 정도를 추적하는 체계가 부족하다는 것은 자문형 성평등위원회가 마주하게 되는 딜레마로 볼 수 있음

□ 시민사회 전문성과 요구에 기반한 정책의제 발굴 기구

○ 이러한 한계에도 불구하고, HCE는 정부 밖의 전문성과 시민사회의 요구를 정부의 정책결정 과정에 반영하고, 정부가 충분히 주목하지 못한 새로운 정책의제를 발굴하는 기구로서 의의를 가짐

- 디지털 공간의 성차별이나 남성우월주의 커뮤니티의 확산 등 정부가 기존 정책체계 내에서 포착하거나 대응하기 어려운 문제를 선제적으로 제기하고 공론화하는 것은 정책집행의 책임에서 상대적으로 자유로운 자문기구가 발휘할 수 있는 강점임
- 특히 정부 정책을 조사·평가하여 이행을 모니터링하고, 필요한 경우 정부와 사회에 공개적으로 문제를 제기할 수 있다는 점에서, HCE는

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

정책을 집행하는 기구가 아니라 정책이 간과하거나 충분히 대응하지 못하는 문제를 지속적으로 발굴·점검하고 공론화하는 독립적 정책 감시·제안 기구로서 기능하고 있다고 평가할 수 있음

나. 핀란드 성평등위원회(Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, TANE)[16]

1) 법적 근거와 위상

□ 성평등 정책 자문기구로서 성평등위원회

○ 핀란드 성평등위원회(Council for Gender Equality, TANE)는 성평등 정책 자문기구임

- 1972년 설치되었으며, 1986년 8월 22일 정부령 638호에 법적 근거가 마련되었음
- 성평등국(Equality Unit)과 함께 사회보건부(Ministry of Social Affairs and Health) 산하의 핵심 성평등 정책기구로서, 성평등국이 정부 내 성평등 정책의 수립과 집행을 담당하는 반면 성평등위원회는 정책 자문과 의제 발굴을 통해 이를 보완하는 역할을 수행함. 이는 핀란드의 성평등 정책 추진체계가 행정부의 정책집행 기능과 자문위원회의 정책 검토·제안 기능을 상호보완적으로 결합하고 있음을 보여줌
- 성평등국이 행정조직으로서 입법, 전국적 모니터링, 각 부처 성평등 정책 조정, 정부의 성평등 정책 목표 이행 촉진을 위한 활동을 하는 데 비해 위원회는 성평등에 관한 정책제안과 의견 표명, 정치권·시민사회·연구자 간 협력 촉진 등의 역할을 수행함
- 성평등 정책의 행정적 추진 기능과 다양한 사회적 관점 및 전문성을 정책결정 과정에 반영하는 협의 기능을 구분하여 운영하는 사례라고 할 수 있음

16) 이 절의 내용은 핀란드 성평등위원회 홈페이지(TANE: Council for Gender Equality, https://tane.fi/en/council-for-gender-equality)(2026.07.14. 인출)의 주요 내용을 요약·정리함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 성평등위원회(TANE)의 기능

○ TANE은 성평등 관련 법률과 정책에 대한 의견 제시, 새로운 정책의제 발굴, 성평등 연구와 정책의 연계, 사회적 논의 촉진 등 다양한 자문·제안 기능을 수행함. 특히 정부의 기존 정책을 검토하는 데 그치지 않고 새로운 성평등 의제를 발굴하고 공론화하여 장기적인 정책 변화를 촉진하는 역할을 담당함

○ 새로운 성평등 정책의제 발굴 및 제도화 촉진

- TANE은 성평등에 영향을 미치는 법률과 정책에 대한 의견을 제시하는 한편, 기존 정부 정책에서 충분히 다루지 않은 성평등 문제를 새로운 정책의제로 제안함
- 부성휴가제도, 여성에 대한 폭력 및 인신매매 방지 등은 위원회가 정책적 필요성을 제기하고 제도화를 촉진한 사례로 제시됨
- 이러한 활동은 위원회가 새로운 사회적 문제를 선제적으로 발굴하고 공론화함으로써 정부의 정책적 관심을 환기하고, 이후 정치적·사회적 여건이 형성되었을 때 정책으로 발전할 수 있는 기반을 마련한다는 점에서 의미가 있음
- 즉, 위원회는 단기적인 정책결정이나 집행보다는 중장기적인 성평등 정책의 방향을 제시하고 새로운 정책의제가 형성되는 과정에 기여함

○ 정치인, 여성단체, 연구자 간의 협력 증진

- TANE은 정치인, 여성단체, 젠더 연구자 등 다양한 주체가 성평등 정책을 논의하고 협력할 수 있는 제도적 기반을 제공함
- 특히 소위원회에 정치인과 젠더 연구자가 함께 참여하도록 함으로써 학술적 연구 성과와 정치적·정책적 논의가 연계될 수 있도록 함
- 연구자는 성불평등의 구조적 원인과 정책적 대안을 제시하고, 정치인은 이러한 논의를 입법 및 정책결정 과정과 연결하는 역할을 수행할 수 있음
- 여성단체와 시민사회는 현장에서 제기되는 문제와 요구를 정책 논의에 반영함으로써 정부의 행정적 관점만으로는 포착하기 어려운 성평등 의제를 발굴하는 데 기여함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 이러한 협력구조는 성평등 정책의 전문성을 높이는 동시에 연구 성과와 시민사회의 요구가 실제 정책 논의로 이어질 수 있는 통로를 제공함

○ 성평등 연구 촉진과 성과의 활용

- TANE은 성평등 관련 연구를 촉진하고 연구 결과가 정책 수립과 사회적 논의에 활용될 수 있도록 다양한 활동을 수행함
- 성평등 관련 행사와 세미나를 개최하고 간행물을 발간하여 연구 결과와 정책적 쟁점을 공유함
- 연구자와 정책결정자 간 교류를 통해 학술적 지식이 정책과제 발굴과 정책 개선에 활용될 수 있도록 지원함
- 연구 결과를 전문가 집단 내부에 한정하지 않고 정책담당자와 시민사회에 확산함으로써 성평등 문제에 대한 사회적 이해와 논의를 촉진함
- 특히 교육 분야에서는 Equality in Education 웹사이트를 통해 성평등 관련 지식과 교육자료의 현장 활용을 지원함. 학교와 유아교육 현장에 성평등 관점을 도입할 수 있도록 교육자료 패키지를 제공함. 교사뿐 아니라 학생과 부모도 관련 자료를 활용할 수 있도록 하여 성평등 교육의 대상을 확대함
- 이는 위원회의 활동이 정부 정책에 대한 자문에 그치지 않고, 전문적인 지식을 교육 현장에서 활용할 수 있는 자료로 확산하는 데까지 이어진다는 점에서 의미가 있음

○ 국제 성평등 정책 동향 모니터링과 국제협력

- 위원회는 국제적 성평등 정책 동향을 지속적으로 파악하고, 다른 국가의 성평등 관련 기관·단체 및 연구자들과 협력하여 정책적 지식과 경험을 교류함
- 스웨덴과 에스토니아의 성평등 관련 기관, 시민사회단체 및 연구자들과 긴밀한 협력관계를 유지함
- 다양한 국제회의와 세미나를 개최하여 성평등 정책의 주요 쟁점을 논의하고 국제적인 연구·정책 네트워크를 형성함
- 폭력 방지를 위한 북유럽 세미나(1990년), 고등교육에서의 성평등에 관한 첫 유럽 회의(1998년), 국제 로마 여성 회의(2013년), 남성성에

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

관한 국제 회의(2022년) 등 국제 행사를 개최함

- 이러한 국제협력 활동은 다른 국가의 정책 경험과 새로운 성평등 의제를 국내에 소개하고, 핀란드의 성평등 정책 논의를 국제적 흐름과 연결하는 기능을 수행함

○ 장관회의 및 기타 회의

- TANE은 성평등 증진이 특정 부처만의 과제가 아니라 모든 부처와 장관의 공동 책임이라는 인식에 기초하여 정부 내 정책결정자들과 직접 소통하고 협의하는 활동을 수행함
- 장관들과 회의를 개최하고 성평등 정책의 진전에 영향을 미칠 수 있는 주요 의사결정권자를 위원회 회의에 초청함
- 이러한 활동을 통해 위원회가 발굴한 정책의제와 개선과제를 관계 부처의 정책결정자에게 직접 전달하고, 정책적 관심과 협력을 촉진함
- 이는 위원회가 관계 부처에 대한 직접적인 지휘·집행권을 갖지 않더라도, 정책결정자와의 지속적인 협의를 통해 성평등 의제의 정책적 영향력을 높일 수 있음을 보여줌

2) 위원회의 구성

□ 정당과 시민사회 및 전문가 참여의 제도화

- TANE의 특징은 정당의 정치적 대표성과 시민사회 및 전문가 참여를 제도화하고 있다는 것임
- 위원회는 국회의 임기와 연동하여 구성되며, 총선 결과에 따른 정당별 의석 분포를 고려하여 각 정당이 추천한 인사들이 위원으로 참여함. 이와 함께 여성단체, 남성단체, 성소수자 인권단체 등 주요 시민사회 조직의 대표들이 상임 전문가(Permanent experts)로 참여하여 다양한 사회적 관점과 요구를 정책 논의에 반영할 수 있도록 함
- 2023년 10월 19일 임명된 위원회 위원장은 국민연합당(National Coalition Party) 소속 국회의원 마레 카스트렌(Maaret Castrén), 부위원장은 스웨덴인민당(Swedish people's Party of Finland) 소속 피아 순델(Pia Sundell)임. 위원 11명은 국민연합당(National

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Coalition Party), 핀란드인당(The Finns Party), 핀란드사회민주당(The Finnish Social Democratic Party), 핀란드중앙당(Centre Party of Finland), 녹색동맹(Green League), 좌파동맹(The Left Alliance) 등 정당 추천으로 임명되었음. 상임전문가 4명은 핀란드 남성단체 중앙연합회(The Central Association for Men´s Organizations in Finland), 핀란드 여성전국평의회(The National Council of Women of Finland), 핀란드 여성단체 연합(The Coalition of Finnish Women's Associations NYTKIS), 핀란드 LGBTI 인권단체(Seta – LGBTI Rights in Finland) 소속으로 시민사회의 다양한 입장과 현장 경험을 위원회의 논의에 반영하는 역할을 함

- 이러한 구성은 성평등 정책을 특정 부처나 전문가 집단의 의제로 한정하지 않고 정치권과 다양한 사회 집단이 지속적으로 협의하는 공적 의제로 다루기 위한 제도적 기반으로서 의미를 가짐
- 이를 통해 정책적 입장이 다른 주체들이 공통의 논의구조 안에서 지속적으로 교류하고 협력할 수 있는 기반이 마련됨
- 폭넓은 정당 정치적 대표성으로 인해 성평등위원회의 의견 표명은 핀란드 성평등 정책 지침이 작성될 때 중요한 역할을 함
- 정치적 정당성(정당 대표성)과 사회적 정당성(시민사회·연구자 참여)이라는, 관료조직이 스스로 확보할 수 없는 정당성을 정책 결정과정에서 확보하는 역할을 함

○ 특히 시민사회단체 참여가 일회적인 의견 수렴이나 외부 자문에 그치지 않고 위원회와 소위원회의 상시적인 활동에 결합되어 있다는 점에서 특징적임

- TANE은 위원 중에서 소위원회를 구성할 수 있으며, 사회보건부의 승인을 받아 소위원회에 상임 전문 자문위원을 초빙할 수 있음. 또한 위원회는 필요에 따라 다양한 작업반(working group)을 구성하여 활동함
- 시민사회와 연구자는 이러한 활동에 참여하여 위원회 내부에서 정책의제를 제안하고 관련 연구와 현장 경험을 공유하며, 정당 대표들과 함께 성평등 정책의 방향을 논의함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

3) 소위원회의 활동

□ 소위원회를 통한 전문적 정책 검토와 의제 발굴

○ 위원회는 소위원회와 작업반(working group)을 통해 특정 성평등 의제에 대한 지속적 검토와 정책제안 활동을 수행함

- 현재 남성과 성평등 소위원회, 젠더·경제·권력 소위원회 등 2개의 소위원회가 있으며, 정치권 관계자와 시민사회 단체, 연구자 및 전문가 등이 참여함
- 소위원회는 전문 분야와 관련하여 토론 주제와 행사, 작업반 구성 등을 성평등위원회에 제안함. 작업반은 특정 입법 개혁을 모니터링하거나 캠페인 준비 등 실무적인 역할을 담당함. 이러한 운영방식은 위원회의 전문적인 정책검토 기능을 상설화하고 정부의 기존 안건에 한정되지 않는 새로운 의제를 발굴할 수 있도록 한다는 점에서 의의가 있음

□ 남성과 성평등 소위원회

○ 남성과 성평등 소위원회는 남성과 소년의 경험을 성평등 정책의 주요 의제로 다루면서 성평등 정책 논의의 범위를 확대해 왔음

- 1986년 남성학 연구 그룹을 구성하여 핀란드에서 수행된 남성학 연구를 조사하고, 남성의 지위, 역할, 이미지와 관련하여 수행해야 할 연구가 무엇인지, 사회적으로 논의할 주제가 무엇인지를 검토함
- 소위원회는 남성학 연구 그룹 활동에 대한 후속 조치로 1988년 설립되었으며, 남성의 관점에서 성평등을 다루는 세계에서 가장 오랫동안 운영되어 온 자문기구로 평가됨
- 이 위원회는 남성과 관련된 성평등 정책 논의의 촉매 역할 수행, 소년 및 남성 관련 활동 단체와의 협력 개발, 소년, 남성, 남성성에 관한 최신 연구 동향 파악 등의 역할을 함. 성평등, 부성, 노동, 남성학, 폭력 등의 주제를 다룸

○ 제12기 남성과 성평등 소위원회(2023~2027)의 구성

- 남성과 성평등 소위원회는 정당 소속 위원과 남성·가족·성평등 분야의 시민사회단체 및 전문가가 함께 참여하는 구조로 구성됨

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 위원장은 사민당 소속이며, 부위원장은 핀란드인당(The Finns Party) 소속임. 이 밖에 녹색동맹과 중앙당 소속 위원이 참여함
- 시민사회 및 전문가 참여는 남성단체뿐 아니라 가족 지원, 아동·청소년, 성소수자 인권, 젠더 연구 등 다양한 분야의 조직을 포괄함
- 남성 및 남성성 관련 단체: 핀란드 남성단체 중앙연합회와 핀란드 남성학 협회(SuMS)가 참여하여 남성의 삶과 경험, 남성성 및 성평등에 관한 연구와 정책적 관점을 제공함
- 가족·돌봄 및 폭력예방 관련 단체: 모자보호시설 및 쉼터 연맹, 다양한 가족 네트워크, 핀란드 가족연맹 등이 참여하여 가족관계, 돌봄, 가족의 다양성 및 폭력예방과 관련된 현장의 경험과 요구를 반영할 수 있도록 함
- 아동·청소년 및 성소수자 관련 단체: 소년의 집, 소년 전화(Poikien Puhelin), 핀란드 성소수자 인권단체(Seta) 등이 참여하여 소년과 청년 남성의 경험, 성소수자의 권리와 성평등 문제를 함께 논의할 수 있도록 함
- 여성단체: 핀란드 여성단체연합(NYTKIS)이 참여하여 남성과 성평등에 관한 논의가 여성의 권리와 성불평등의 구조적 문제를 함께 고려하도록 하는 기반을 제공함

○ 2023~2027년에는 게임과 디지털 환경, 성평등에 대한 반대 움직임, 평등한 부모됨, 동의 문화, 남성과 소년의 복지, 교육과 노동시장에서의 평등 등을 주요 의제로 설정함. 구체적인 의제는 다음과 같음

- 포괄적 안보와 안보 환경의 변화, 특히 사회의 군사화가 다양한 연령대의 소년, 남성 및 남성성에 대한 인식에 미치는 영향
- 게임 및 디지털 세계와 그것이 사회적 공동체에 미치는 영향
- 성평등에 대한 반대 움직임의 영향과 양상, 그리고 소년과 남성의 관점에서 본 성평등 활동의 중요성
- 평등한 부모됨, 이는 남성이 자녀를 둔 가정을 이룰 기회 및 양육권 관련 법률의 영향 모니터링을 포함
- 동의 문화(consent culture)와 정서적 역량
- 남성과 소년을 위한 특별 활동의 전제 조건, 비영리단체 재정 지원

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 노동 생활 및 교육에서의 평등, 학업 성취 결과 개선
- 그 밖에 정부 임기 동안 추진되는 주요 개혁 및 프로젝트 준비 과정을 성평등 관점에서 모니터링

○ 남성과 성평등 소위원회는 성평등 정책을 여성의 권익 증진에 한정하지 않고 성별 규범과 사회적 변화가 남성과 소년에게 미치는 영향까지 포괄하여 확대한 것으로 볼 수 있음

□ 젠더·경제·권력 소위원회

○ 젠더·경제·권력 소위원회는 노동 생활 및 교육에서의 평등, 젠더 기반 폭력, 경제적 평등 등 다양한 평등 관련 문제를 논의함. 2007년 이후 소위원회에서는 성인지 예산, 성인지 교육 및 훈련, 경제위기의 젠더 효과 등을 다룸

- 1981년부터 2006년까지 위원회 내에서 운영된 연구 소위원회가 기원이며, 2006년부터 2015년까지 운영된 젠더와 권력 소위원회의 후신임. 최초의 젠더·경제·권력 소위원회는 2015~2019년에 구성됨

○ 제3기 젠더·경제·권력 소위원회(2023~2027)의 구성

- 소위원회는 녹색동맹 소속 위원장이 이끌며, 중앙당 소속 위원이 부위원장을 맡고 있음. 이 밖에 사회민주당, 국민연합당, 핀란드인당, 좌파동맹 소속 위원 등 총 6명이 참여함
- 상임자문위원으로는 여성·남성·성소수자 관련 시민사회단체뿐 아니라 젠더 연구단체, 연구 프로젝트 및 국가 통계기관 등이 참여함
- 여성의 권익과 경제적·사회적 지위 관련 단체: 다문화 여성협회, 여성협회 우니오니(Naisasialiitto Unioni), 핀란드 전국여성협의회, 여성상담전화(Women's Line) 등이 참여하여 여성의 경제적 지위, 차별과 폭력, 사회적 대표성 등 다양한 문제를 논의할 수 있도록 함
- 남성 및 성소수자 관련 단체: Miehet – Män – Men ry, 핀란드 남성단체 중앙연합회, 핀란드 성소수자 인권단체 Seta, 트랜스젠더 인권단체 Trasek ry 등이 참여하여 성별 권력관계와 불평등을 다양한 집단의 경험과 관점에서 검토할 수 있도록 함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 연구 및 통계 관련 기관: FEMTIE 연구 프로젝트, 핀란드 젠더연구 협회, 핀란드 남성학 협회(SuMS), 핀란드 통계청 등이 참여하여 젠더·경제·권력에 관한 정책 논의에 학술적 연구 성과와 통계적 근거를 제공할 수 있도록 함

○ 최근 경제·사회구조의 변화와 새로운 기술 및 정책이 성평등에 미치는 영향에 초점을 맞추면서 인공지능과 알고리즘, 디지털 젠더폭력, 임금 투명성, 가족휴가 개혁, 사회보장 개혁, 안보와 성평등을 주요 의제로 다루고 있음

- 전통적인 성평등 정책을 넘어 디지털 전환과 사회보장, 안보 등 주요 국가정책에 성평등 관점을 반영하기 위한 전문적인 논의구조로 기능하고 있음을 보여줌

○ 구체적 의제는 다음과 같음

- 인공지능, 알고리즘, 기술 발전: 성평등 및 차별 금지에 미치는 영향
- 디지털 젠더 기반 폭력, 괴롭힘, 혐오 발언, 그리고 관련 데이터 수집의 미비점
- 안보 논의에서의 성평등 문제 다루기 및 포괄적 안보 다루기, 전체 국민 관점에서의 위기 회복력과 성평등에 반대하는 움직임의 영향
- 노동 생활에서의 평등 증진, 동일 임금 및 임금 투명성
- 가족휴가 개혁의 효과 모니터링
- 성노동(sex work) 관련 법률 및 실무적 문제 검토
- 사회보장 개혁 모니터링
- 그 밖에 정부 임기 동안 추진되는 주요 개혁 및 프로젝트 준비 과정을 성평등 관점에서 모니터링

□ 현재 TANE의 주요 의제

○ TANE은 제12기 활동의 중점 의제로 ‘급속히 디지털화되는 세계에서의 성평등’과 ‘성평등 관점에서 본 안보’를 설정함. 두 의제는 디지털 전환과 안보환경의 변화라는 새로운 사회적 조건이 성평등에 미치는 영향을 검토하고, 기존 정책에서 충분히 다루어지지 않은 성불평등 문제를 발굴

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

하는 데 초점을 두고 있음

○ 급속히 디지털화되는 세계에서의 성평등

- 디지털화는 성평등을 증진할 수 있는 새로운 기회를 제공하는 동시에 기존의 성불평등을 심화하거나 새로운 형태의 차별을 발생시킬 수 있다는 인식에서 출발함
- 인공지능과 디지털 기술의 개발·활용 과정에서 성별에 따른 차별과 불평등이 발생할 가능성을 검토하고, 인공지능에 관한 정책 논의에 성평등과 차별금지의 관점을 반영하고자 함
- 플랫폼 경제, 자동화, 인공지능 확산 등 디지털 전환에 따른 노동시장 변화가 여성과 남성의 고용기회, 노동조건 및 경제적 지위에 미치는 영향을 파악하고자 함
- 디지털 기술이 기존의 성별 격차를 재생산하지 않도록 디지털 전환 과정에서 성평등을 증진하고 차별을 예방하기 위한 정책적 대응을 모색함

○ 성평등 관점에서 본 안보

- 국내외 안보환경의 변화에 대응하는 과정에서 성평등 관점이 충분히 고려되어야 한다는 문제의식에 기초하여, 안보의 의미를 군사적 위협에 대한 대응뿐 아니라 사회적 불평등과 배제, 젠더기반 폭력 등의 문제로 확장하여 검토함
- 사회적 불평등의 심화와 특정 집단의 배제가 사회적 안전과 안보에 미치는 영향을 검토함
- 젠더기반 혐오 발언과 폭력, 성평등에 반대하는 국제적 움직임 등을 성평등과 사회적 안전을 위협하는 문제로 다룸
- 핀란드의 NATO 가입과 국방·안보정책의 변화가 성평등과 어떠한 관계를 갖는지 검토하고, 안보정책 논의에 성평등 관점을 반영하고자 함
- 전쟁과 무력분쟁에서 여성의 지위와 경험에 주목하고, 특히 여성에 대한 폭력과 전쟁범죄 문제를 주요 의제로 다룸

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

4) 사회적 인식과 정책 담론 형성

□ 연구와 공론화를 통한 사회적 인식 확산

○ 위원회는 정부 정책에 대한 자문이라는 본연의 기능 이외에도 다양한 행사와 세미나, 교육자료와 간행물 등을 통해 성평등에 관한 사회적 논의와 인식 변화를 촉진하는 활동을 수행함

- 위원회는 교육현장에서 활용할 수 있는 'Equality in Education' 웹사이트를 운영하거나 '남성과 남성성' 웨비나 시리즈와 같은 콘텐츠를 생산하여 교사·학부모·학생, 일반 시민, 정책 실무자 등 폭넓은 대중이 활용할 수 있도록 함

□ 웨비나 시리즈: 남성과 남성성 - 변화와 위기에서 역량 강화로

○ 특히 2025년에는 노르딕 각료회의(Nordic Council of Ministers)의 지원을 받아 핀란드 남성단체 중앙연합회와 공동으로 '남성과 남성성: 변화와 위기에서 역량강화로'를 주제로 세 차례의 웨비나를 개최함

- 이 웨비나는 북유럽 및 발트해 연안 국가들에서 남성성과 남성의 사회적 역할에 대한 인식을 높이고 논의를 촉발하는 것을 목적으로 함
- 남성성과 사회적 규범의 변화, 위기 상황에 놓인 남성의 경험과 지원, 남성의 복지와 부모됨, 성평등 정책에서 남성의 역할 등을 논의함
- 이는 남성의 경험과 요구를 성평등 정책의 관점에서 검토하고, 사회적 논쟁의 대상이 되는 문제를 연구와 토론의 의제로 전환하려는 활동으로 볼 수 있음

○ 세 차례 웨비나 프로그램의 구체적 내용은 다음과 같음

- 변화하는 사회 규범과 성별 고정관념이 남성과 소년들에게 어떤 영향을 미치는지, 그리고 이러한 사회적 변화를 긍정적인 변화로 이끌어내는 방법을 고민하고, 남성의 웰빙과 사회의 성평등 강화에 있어 남성의 역할에 특히 초점을 맞추어, 젠더에 민감한 정책 수립에 대해 성찰할 수 있는 기회를 제공함
- 북유럽 및 발트해 연안 국가를 비롯한 여러 국가의 연구자, 정책 입안자, 시민사회 대표들이 참여하여 지식과 경험을 공유하고자 함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-9〉 핀란드 성평등위원회 주최 웨비나 시리즈 프로그램: 남성과 남성성

시리즈	내용	발표
웨비나1 웰빙과 역량 강화를 위한 도구로서의 남성성 (2025.3.26.)	남성 중심적 접근 방식은 어떤 방식으로 남성과 그 가족 모두에게 도움이 되었는가? 남성들이 서비스에 접근할 수 있도록 지원하고, 기존의 지원 체계가 남성에게도 실질적으로 도움이 되도록 하기 위해 다양한 남성성 개념을 어떻게 활용할 수 있는가? 남성을 지원하고 역량을 강화하는 핵심 도구로서 남성성에 대한 다양한 접근 방식을 다룸	- 남성들이 자신만의 공동체를 만들고 마음을 여는 법을 배우다 - 핀란드: 젊은 남성성 인식하기 – 소년과 청년 남성을 실질적으로 지원하기 위한 젠더 감수성 있는 접근 방식 - 비영리단체 VAITER에서 남성들의 협력 참여 이끌어내기
웨비나2 위기 속의 남성과 남성됨 (2025.4.23.)	정체성과 사회적 역할에 대한 남성들의 경험과 성찰은 개인적 위기 상황에서 남성을 지원하는 활동의 핵심 요소. 사회가 이러한 상황에서 남성을 지원하고 역량을 강화하도록 보장하는 것이 왜 근본적으로 중요한가? 위기 상황에 처한 남성들과의 실무적 활동에 초점	- 스웨덴: 위기를 겪는 남성 돕기 - 노르웨이: 위기 상황에 처한 남성을 어떻게 대상으로 삼을 것인가? - 핀란드: 폭력을 경험한 남성을 위한 지원
웨비나3 남성과 성평등 정책 (2025.5.21.)	오늘날 사회는 남성의 특수한 욕구에 어느 정도까지 대응하고 있는가? 정책 수립 과정에서 남성의 역할과 남성성은 어떻게 인식되고 있는가? 다양한 정책적 접근 방식과 그것이 남성의 웰빙, 부모됨, 성평등에 미치는 영향을 다룸	- 스웨덴: 북유럽 성평등 정책에서의 남성성 – 쟁점과 관점 - 아이슬란드 대학교: 부성 휴가의 이점 – 아이슬란드의 경험 - 노르웨이 이민통합다양성청: 성평등을 위한 다음 단계 – 남성평등위원회

자료: https://tane.fi/en/on-men-and-masculinities의 내용을 저자가 정리함(2026. 07.14. 인출)

5) 시사점

□ 자문기구로서 한계

○ TANE도 프랑스와 유사하게 의견 표명과 제안 기능만 가질 뿐 이행을 강제하는 권한은 제한적인 것으로 보임

- 부성휴가 도입을 10년 앞서 제안했다는 것은 성공 사례로 인용될 수 있지만, 다른 방식으로 말하면 도입까지 10년이 걸렸다는 것임
- 위원회의 정책적 영향력은 정부와 정치권의 수용, 시민사회와의 협력, 정책적 논의의 축적 등에 의존함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 정당별로 위원을 배분하는 방식은 초당적 정당성 확보라는 장점이 있지만, 위원회 입장이 각 정당 간 최소공약수로 수렴할 위험이 있음
- 정치적으로 민감하거나 특정 정당이 반대하는 의제는 위원회 내부에서 합의가 어려워질 수 있고, 신속한 의견표명을 어렵게 만들 수 있음

□ 다양한 주체가 함께 논의하는 협의의 장

○ 이러한 한계에도 불구하고 성평등위원회는 정당과 시민사회, 연구자 등 다양한 주체가 함께 논의하는 협의의 장, 그리고 성평등에 대한 사회적 이해와 공감대를 확산시키는 공론화 기구로서 의의가 있음
- 정당 추천 위원, 시민사회 상임 전문가(남성단체·여성단체·LGBTI 단체), 학계 연구자, 정부 부처 관계자가 하나의 테이블에서 정기적으로 만나는 구조를 가지고 있음. 소위원회 역시 상임 전문가로 통계청, 대학 연구소, 다양한 시민단체를 포함시켜 서로 다른 위치에 있는 주체들이 위원회라는 플랫폼 안에서 지속적으로 얼굴을 마주하고 논의하도록 함
- 위원회의 이러한 협의구조는 성평등 정책의 사회적·정치적 기반을 확대하고, 새로운 정책의제를 장기적으로 발전시킬 수 있는 제도적 기반이 된다는 점에서 의의가 있음

다. 해외사례의 시사점

□ 민간의 전문성과 다양한 관점을 국가 성평등 정책의제 형성 과정에 제도화

○ 프랑스와 핀란드의 성평등위원회 운영사례는 성평등위원회의 역할이 정부 부처 간 정책 협의나 기존 정책에 대한 자문에 한정되지 않으며, 민간의 전문성과 다양한 사회적 관점을 정부의 정책결정 과정에 제도적으로 결합하여 국가 성평등 정책의 방향을 제시하는 데 중요한 의의가 있음을 보여줌
- 프랑스 HCE는 분야별 전문가의 참여와 성차별 실태조사, 정책보고서 발간 등을 통해 정부가 충분히 다루지 못한 성평등 문제를 발굴하고, 이에 대한 정책적 대응 방향을 제시하고 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 핀란드 TANE은 정당, 시민사회, 연구자 등이 참여하는 상설적인 협의 구조와 전문 소위원회를 통해 다양한 관점과 경험을 정책 논의에 반영하고, 새로운 성평등 의제를 지속적으로 발굴·발전시키고 있음
- 두 사례는 민간의 참여를 정부가 상정한 안건에 대한 일회적인 의견 수렴이나 자문에 한정하지 않고, 전문적인 조사·연구와 지속적인 토론을 통해 국가 성평등 정책의제를 형성하는 활동으로 제도화하고 있다는 점에서 공통적임

○ 이러한 사례는 한국 성평등위원회의 기능 강화가 단순히 '전문가가 참여하는 위원회'에서 '전문가들이 지속적으로 활동하며 국가 성평등 정책의제를 생산하는 위원회'로 전환하는 방향으로 이루어질 필요가 있음을 시사함

- 민간위원과 전문위원회가 정부가 제출한 안건을 검토하는 수동적인 역할에서 벗어나, 독자적으로 성평등 현안을 발굴하고 조사·연구하며 정책 개선과제를 제안할 수 있도록 실질적인 활동 권한을 부여할 필요가 있음
- 이를 위해 분야별 전문위원회가 상시적으로 활동하여 조사·연구와 정책 검토, 관계 부처에 대한 정책 권고안을 마련할 수 있도록 지원하는 전담 조직과 전문인력, 예산 등 제도적 기반을 마련할 필요가 있음

□ 논쟁적 성평등 현안에 대한 공적 숙의와 국가 정책 방향 제시 기능 강화

○ 프랑스와 핀란드의 사례는 성평등위원회가 사회적으로 논쟁적인 문제를 회피하거나 기존 정책의 틀 안에서만 다루는 것이 아니라, 실증적 근거와 다양한 사회적 관점에 기반하여 공적 논의를 촉진하고 국가 차원의 정책 방향을 모색하는 역할을 수행할 수 있음을 보여줌

- 프랑스 HCE는 성평등을 둘러싼 인식의 양극화, 디지털 공간의 성차별과 남성우월주의 담론 등 새롭게 부상하는 쟁점을 조사·분석하고 정책적 대응의 필요성을 제기하고 있음
- 핀란드 TANE은 남성과 성평등, 남성성의 변화, 성평등에 대한 반발

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

등 사회적으로 논쟁적인 문제를 연구자와 시민사회, 정치권이 함께 논의하는 정책의제로 발전시키고 있음

- 이러한 활동은 성평등 현안을 단순한 찬반이나 집단 간 이해관계의 대립으로 접근하기보다, 문제의 실태와 구조적 원인을 체계적으로 검토하고 서로 다른 경험과 관점을 토론함으로써 정책적 판단의 근거를 형성하는 데 의의가 있음

○ 한국에서도 성평등을 둘러싼 성별·세대별 인식 차이와 정책적 갈등이 중요한 과제로 부상하고 있다는 점에서, 성평등위원회가 다양한 사회적 관점과 전문적 지식을 연결하는 공적 숙의의 장으로 기능할 필요가 있음

- 성평등 정책을 둘러싼 갈등은 성불평등의 현실에 대한 인식 차이뿐 아니라 정책의 우선순위나 구체적인 정책수단에 대한 서로 다른 경험과 이해관계가 복합적으로 작용할 수도 있으므로 단순한 인식 개선이나 홍보만으로 대응하기 어려움
- 따라서 다양한 분야의 전문가와 시민사회, 이해관계자가 지속적으로 참여하여 실증적 근거를 함께 검토하고 서로 다른 입장을 토론하며, 합의 가능한 정책 방향과 추가적인 논의가 필요한 쟁점을 구분하는 숙의 과정이 필요함
- 이러한 과정을 통해 성평등위원회는 사회적 갈등에 대한 사후적 대응을 넘어, 새롭게 등장하는 성평등 문제를 공적 논의의 대상으로 전환하고 국가가 지향해야 할 중장기적 정책 방향을 제시하는 정책적 나침반으로서의 역할을 수행할 수 있음

□ 전문적 정책의제 발굴과 범부처 정책조정 기능의 유기적 연계

○ 프랑스와 핀란드의 성평등위원회는 전문적인 정책제안과 사회적 논의 활성화에서 중요한 역할을 수행하지만, 권고의 이행을 직접 강제하는 권한은 제한적이라는 공통적인 한계를 가지고 있음

- 따라서 위원회가 제시한 정책제안이 실제 정부 정책에 반영되는 정도는 정부의 수용과 관계 부처의 협력, 정책결정 과정과의 연계 등에 영향을 받음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 이는 민간의 전문성과 사회적 대표성을 강화하는 것만으로는 위원회의 정책적 실효성을 충분히 확보하기 어려우며, 전문적 논의의 결과를 정부의 정책결정과 이행 과정에 연결하는 제도적 장치가 필요함을 시사함

○ 한국 성평등위원회는 국무총리 소속으로 범부처 성평등 정책을 심의·조정하는 법적 기능을 갖추고 있다는 점에서, 해외 사례의 전문적 의제 발굴과 사회적 숙의 기능을 기존의 범정부적 정책조정 기능에 결합하는 방향으로 발전시킬 필요가 있음

- 전문위원회의 조사·연구 및 숙의를 통해 도출된 정책제안이 본위원회의 공식적인 심의·조정 안건으로 연결되고, 관계 부처의 정책 검토와 개선으로 이어질 수 있도록 운영체계를 마련할 필요가 있음
- 위원회가 제시한 정책 개선권고에 대해 관계 부처의 검토 결과와 조치계획을 제출받고, 이행 상황을 지속적으로 점검하는 등 정책 환류체계를 강화할 필요가 있음
- 이를 위해 위원회의 독자적인 의제 설정과 정책 권고, 관계 부처의 자료 제출 및 이행점검 등에 관한 권한과 절차를 명확히 하고, 이를 뒷받침할 상시적인 사무지원체계를 확보할 필요가 있음

○ 결국 한국 성평등위원회의 기능 강화는 민간 전문가의 참여를 확대하는 수준을 넘어, 민간의 전문성과 다양한 사회적 관점이 지속적인 조사·연구와 숙의를 통해 국가 성평등 정책의제로 형성되고, 이러한 정책의제가 정부의 범부처 심의·조정과 실제 정책 개선으로 연결되는 체계를 구축하는 데 초점을 둘 필요가 있음

5. 성평등위원회 기능 강화 방안

가. 기본 방향

□ 국무총리 소속 자문위원회 재편

○ 성평등위원회는 국무총리 소속 자문위원회의 성격을 유지하되, 명칭을 현재 '양성평등위원회'에서 '성평등위원회'로 변경하고, 두 가지 전략목표

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

를 중심으로 위원회의 기능, 운영체계, 지원 기반을 전반적으로 재편함

- (전략목표) 성별임금격차 완화와 성평등 인식 격차 해소를 위원회의 중장기 전략목표로 설정함
- (기능) 부처가 상정한 안건의 심의를 넘어 국가 성평등 정책의 방향 제시, 정책의제 형성, 개선권고와 신규 정책 제안, 논쟁적 현안의 공론화를 수행함
- (운영체계) 민간 공동부위원장과 분야별 전문위원회를 중심으로 민간의 전문성이 위원회 활동을 주도하고, 그 결과가 본위원회의 심의·조정과 관계 부처의 정책 개선으로 이어지도록 함
- (지원 기반) 위원회와 전문위원회의 활동을 상시적으로 지원하는 전담 인력과 조직을 성평등가족부 내에 확보함

□ 성평등가족부와의 역할 분담

○ 성평등위원회는 성평등가족부의 업무를 대체하는 기구가 아니라 총괄·조정 업무를 뒷받침하고 보완하는 기구임

- 성평등가족부가 관계 부처와 수평적인 관계 속에서 범부처 정책을 총괄·조정할 때 겪는 한계를 국무총리 소속 위원회의 위상과 민간의 전문성으로 보완하는 역할을 수행함
- 성평등가족부는 국가 성평등 정책의 수립·추진과 범부처 총괄·조정을 담당하고, 위원회의 정책제안과 개선권고가 관계 부처의 정책 수립과 협의·조정 과정에 반영되도록 연결하는 역할을 수행함
- 성평등위원회는 민간의 전문성과 관료기구로부터의 상대적 자율성을 바탕으로 전략 목표 달성과 관련된 중요한 성평등 의제를 발굴하고 정책 과제를 제안하는 한편 관계 부처의 정책을 검토하여 개선 권고안을 마련하는 역할을 수행함
- 위원회의 전문성에 기초한 정책적 판단은 성평등가족부의 총괄·조정 기능을 통해 실제 정책으로 이어지고, 성평등가족부의 총괄·조정은 위원회의 전문적 검토와 범정부적 논의를 통해 실효성을 높이는 상호 보완적 구조를 형성함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

나. 성평등위원회의 전략목표

1) 전략목표 설정의 필요성

○ 성평등위원회가 범부처 성평등 정책의 방향을 제시하는 기구로 기능하기 위해서는, 부처에서 상정하는 개별 안건을 그때그때 심의하는 데 그치지 않고 위원회 활동 전반이 지향하는 명확한 목표가 필요함

- 그간 위원회 심의는 법정 안건을 중심으로 이루어져, 위원회가 무엇을 성과로 남겨야 하는지가 분명하지 않았음
- 전략목표는 위원회가 다룰 의제의 우선순위를 정하고, 전문위원회의 구성과 활동, 개선권고의 대상 선정, 성과 점검을 하나의 방향으로 묶는 기준이 됨
- 또한 전략목표별 성과지표를 설정하고 관리함으로써 위원회가 성평등을 위해 구체적으로 무엇을 변화시키려 하는지, 그 목표가 얼마나 달성되고 있는지를 확인할 수 있음
- 다만 성과지표는 위원회 단독의 성과가 아니라 범부처 정책의 결과를 나타내는 것으로, 위원회는 이를 근거로 정책의 방향과 우선순위를 점검하고 각 부처 정책 개선을 권고하는 역할을 수행함

2) 두 가지 전략목표

□ **전략목표 1: 성별임금격차 완화**

○ 성별임금격차는 성평등에 대한 국가의 정치적 의지를 국내외적으로 가장 선명하게 보여줄 수 있는 지표임

- 국내적으로 성별임금격차는 시민사회가 오랫동안 개선을 요구해 온 성평등의 상징적 의제임. 여성단체들은 2017년 세계여성의 날을 계기로 성별임금격차만큼 일찍 퇴근하자는 '3시 STOP' 조기퇴근 시위를 시작했으며, 이를 성평등의 상징적 의제로 제기해 왔음. 격차의 감소는 정부가 성평등에 얼마나 관심과 의지를 가지고 있는지를 가늠하는 척도로 받아들여짐
- 국제적으로도 한국의 성별임금격차는 OECD 회원국 가운데 가장 큰

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

수준으로, 국제사회가 한국의 성평등 수준을 평가할 때 대표적으로 언급하는 지표임. 유엔 여성차별철폐위원회도 한국 정부에 성별임금격차의 해소를 거듭 권고해 왔음(여성차별철폐위원회 제9차 최종견해(2024), 제29항, 제38항)[17]. 따라서 성별임금격차의 개선은 국제적 책무를 이행하려는 국가의 의지를 보여주는 일이기도 함

○ 성별임금격차는 교육과 진로 선택, 노동시장의 직종 분리와 조직 관행, 가족 내 비공식 돌봄의 여성집중, 유급 돌봄노동의 저평가 등 여러 영역의 성불평등이 누적되어 나타나는 결과 지표임

- 이 문제에 접근하기 위한 정책 수단은 고용노동부, 교육부, 보건복지부, 성평등가족부 등 여러 부처에 걸쳐 있어 개별 부처의 노력만으로는 개선하기 어렵고, 범부처 정책의 연계·조정이 필요한 대표적인 과제임

□ 전략목표 2: 성평등 인식 격차 해소

○ 성평등 인식 격차의 해소는 성평등 정책이 지속적으로 추진될 수 있는 사회적 기반을 마련하고 우리 사회 전반의 성별화된 규범의 변화를 이끄는 전략적 과제임

- 성평등을 둘러싼 성·세대별 인식 격차와 정책에 대한 반발이 중요한 사회적 과제로 부상하고 있으나, 그 원인과 쟁점을 검토하고 숙의할 수 있는 공론의 장은 제한적이었음
- 논쟁적 현안은 갈등을 키울 수 있다는 우려 때문에 공적 논의가 회피되는 경향이 있었음. 성평등 관련 논쟁은 온라인 공간 등에서 감정적 대립이나 부정확한 정보를 바탕으로 소비되면서 합리적 토론과 논쟁으로 이어지지 못하고 있음
- 논쟁적 현안일수록 공적 기구가 근거를 제시하고 숙의의 장을 마련하는 역할이 중요함. 프랑스 HCE가 매년 성차별 실태 보고서를 발간하여 사회적 논의의 근거를 제공하는 것도 이러한 역할의 예임

○ 인식 격차는 개별 부처의 노력만으로는 대응하기 어려운 범부처 과제임

17) 국가인권위원회 국제인권정보시스템. 여성차별철폐위원회 제9차 최종견해. https://uhr.humanrights.go.kr/pub/uhrstd/1134 (2026.10.24. 인출)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

- 여기에서 '인식 격차의 해소'는 서로 다른 집단의 의견을 하나로 수렴시키는 것이 아님. 성불평등의 현실과 그 원인에 대한 이해의 격차를 실증적 근거와 공적 숙의를 통해 좁혀 나가는 것을 의미함. 나아가 격차를 낳는 원인 가운데 하나인 성별화된 규범과 관행, 제도의 변화까지 필요로 함
- 이러한 규범과 관행, 제도는 교육, 노동시장, 돌봄, 미디어와 문화 등 여러 영역에 걸쳐 작동함. 이를 변화시키기 위한 정책 수단도 교육부, 고용노동부, 보건복지부, 문화체육관광부, 과학기술정보통신부, 방송미디어통신위원회, 국무조정실(청년 정책) 등 여러 부처에 분산되어 있음
- 따라서 개별 부처의 홍보나 교육만으로는 대응하기 어렵고 범부처 차원의 연계가 필요함

□ **두 전략목표는 상호 보완적임**

○ 성별임금격차 완화는 성불평등의 구조적·물질적 결과와 관련된 목표이며, 성평등 인식 격차 해소는 이러한 개선을 가능하게 하는 사회적 공감대와 정책 수용성을 확보하는 목표임

- 구조적 불평등의 개선 없이 인식의 변화를 기대하기 어렵고, 사회적 공감대 없이 구조 개선을 위한 정책을 지속하기 어렵다는 점에서 두 목표는 함께 추진될 필요가 있음
- 특히 가족 내 돌봄의 여성 집중과 유급 돌봄노동의 저평가는 성별임금격차의 원인인 동시에 가족과 노동시장 내 성역할 규범과 맞닿아 있다는 점에서 두 목표를 연결하는 핵심 영역임

○ 전략목표는 위원회 활동의 우선순위를 정하는 준거가 되며, 젠더폭력 대응 등 다른 성평등 과제를 위원회 논의에서 배제하는 것을 의미하지 않음

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

3) 전략목표의 성과점검

□ 전략목표와 기본계획의 연계

○ 전략목표는 본위원회의 의결로 설정하고, 양성평등정책 기본계획의 수립 주기와 연계하여 5년 단위로 재검토함

- 전략목표와 성과지표는 성평등가족부가 수립하는 양성평등정책 기본계획에도 반영되도록 하여, 위원회의 전략목표가 정부의 정책목표와 연결되도록 함
- 성과지표별로 기준선(baseline)과 5년 후 목표치를 설정하여, 전략목표의 달성 정도를 객관적으로 확인할 수 있도록 함

□ 성과지표의 구성

○ 성과지표는 다음과 같은 방식으로 구성될 수 있음

〈표 Ⅱ-10〉 전략목표별 성과지표(예시)

전략목표	성과지표
성별임금격차 완화	성별임금격차, 성별 고용률 격차, 성별 직종·직무 분리, 관리직 여성 비율, 유·무급 노동시간의 성별 격차, 경력단절 여성 비율, 남성 육아휴직 사용 비율, 임신·출산·양육의 임금 불이익, 돌봄 일자리 임금 불이익 등
성평등 인식 격차 해소	성역할 고정관념, 성차별주의 태도, 성평등 정책에 대한 이해와 수용성 등의 성·세대별 격차

자료: 저자 작성

□ 성과점검 절차와 활용

○ 성과지표는 매년 또는 2년 주기로 정례적으로 점검함

- 성평등가족부(위원회 지원 인력)는 매년 또는 2년 주기로 성과지표를 산출하고, 관계 부처의 관련 정책 추진 실적을 취합함
- 전문위원회가 점검 결과를 사전에 검토하고, 본위원회는 목표의 이행 상황을 정례 안건으로 심의함

○ 점검 결과는 다음과 같이 활용함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 점검 결과를 연차보고서 등으로 공표하여, 정책 추진의 투명성을 높이고 사회적 논의의 근거로 활용함
- 5년 단위의 재검토 시에는 성과점검 결과를 바탕으로 전략목표와 성과지표의 적절성을 함께 평가함

○ 성평등 인식 지표는 현재 5년 주기의 양성평등실태조사 외에는 정기적으로 측정할 수단이 충분하지 않음
- 따라서 인식 격차의 변화를 매년 또는 2년 주기로 확인할 수 있는 정기 인식조사를 실시할 필요가 있음

다. 위원회의 네 가지 기능

○ 첫째, 전략목표를 중심으로 성평등 정책의 방향을 제시함
- 성평등위원회는 법정 안건의 심의를 넘어 국가 성평등 수준과 정책 추진 성과를 종합적으로 검토하고, 두 전략목표를 중심으로 정부 부처가 공통으로 추구해야 할 정책 방향과 우선순위를 제안함
- AI와 디지털 전환, 노동시장과 가족, 인구구조의 변화, 고령화와 돌봄 수요의 증가 등 거시적 환경 변화가 성불평등을 새로운 방식으로 재생산할 가능성을 선제적으로 진단하고 이러한 변화가 성별임금격차와 성평등 인식에 미치는 영향을 검토하여 대응방향을 제시함
- 위원회는 민간 전문가의 전문성을 바탕으로 정부, 시민사회 등 다양한 참여자가 함께 토론하고 숙의하는 민주적이고 합리적인 의사결정 과정을 거쳐 판단하며, 이를 토대로 국가 성평등 정책의 전략적 방향을 제시하는 '정책적 나침반'의 역할을 수행함
- 이러한 의사결정 과정은 행정기관 내부의 판단만으로는 확보하기 어려운 전문성과 민주적 정당성을 정책 형성 과정에 더한다는 점에서 의의가 있음

○ 둘째, 민간의 전문성에 기반하여 장기적이고 거시적 관점에서 정책의제를 형성함
- 성평등위원회는 앞서 해외사례에서 살펴본 바와 같이 '전문가가 참여하는 위원회'에서 '전문가가 지속적으로 활동하며 국가 성평등 정책의

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

제를 형성하는 위원회'로 전환할 필요가 있음

- 정부 부처는 소관 업무와 부처 간 이해관계, 여론에 대한 부담 등 관료 기구 내의 행정적 제약 속에서 정책의제를 보수적으로 설정하는 경향이 있음. 이에 비해 민간 전문가는 이러한 제약에서 상대적으로 자유롭게 장기적으로 거시적인 관점에서 기존 정책의 한계를 검토하고 새로운 문제를 도전적으로 제기할 수 있음

○ 셋째, 범부처 정책을 검토하여 개선을 권고하고 신규과제를 발굴함

- 정부 부처와 공공기관의 법·제도·정책을 성인지적 관점에서 검토하여 성불평등을 재생산하는 요인을 발굴하고 개선을 권고함. 명시적으로 성별을 구분하는 정책뿐 아니라 학교·직장·공공서비스 기관 등에서 암묵적으로 작동하는 성역할 규범에 기반한 제도와 관행이 주된 검토 대상이 됨
- 기존 정책의 개선에 그치지 않고, 기존 정책에서 충분히 다루어지지 않았거나 여러 부처의 협력이 필요한 성평등 과제를 발굴하여 신규 정책과 사업으로 제안함
- 이 과정에서 위원회는 개별 부처의 정책을 일상적으로 점검하거나 기존 조사·연구 기능을 중복 수행하기보다, 두 전략목표의 달성에 영향이 큰 정책을 우선적으로 선정하여 전문적 검토를 통해 개선이 필요한 쟁점을 도출하는 데 중점을 둠

○ 넷째, 논쟁적 현안을 공론화하고 숙의함

- 성평등위원회는 정부, 민간 전문가, 시민사회가 함께 참여하는 기구라는 특성을 활용하여 사회적으로 이견이 큰 현안을 공적 논의의 장으로 가져오고, 실증적 근거와 전문적 검토를 바탕으로 쟁점을 명확히 하며 정책적 대응 방향을 모색함. 이러한 공론화 기능은 성평등 인식 격차 해소라는 전략목표를 달성하기 위한 핵심 수단이 됨
- 공론화는 대립하는 입장을 단순히 절충하거나 모든 주장을 동등하게 수용하는 과정이 아니라, 성평등의 가치와 정책목표를 견지하면서 이견의 원인과 쟁점을 정확히 이해하고 실질적인 해법을 모색하는 과정이어야 함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

○ 이상의 네 가지 기능이 두 전략목표를 중심으로 실질적으로 작동하기 위해서는 위원회의 구성과 운영체계, 활동 결과를 정책 개선으로 연결하는 절차, 상시적으로 활동하는 전문위원회, 이를 지원하는 인력과 조직이 함께 재편되어야 함

라. 위원회의 구성과 운영체계

□ 정부·민간 공동부위원장 체계

○ 민간 전문가를 성평등가족부 장관과 함께 공동부위원장으로 임명하여 위원회의 운영 방향과 주요 활동을 공동으로 총괄하도록 함

- 정부 공동부위원장(성평등가족부 장관)은 위원회가 의결한 정책제안과 개선권고가 관계 부처의 정책에 반영되도록 범부처 협의·조정을 총괄하고, 그 이행 상황을 관리함
- 민간 공동부위원장은 분야별 전문위원회의 활동을 총괄하고 주요 정책의제의 형성을 주도함
- 정부의 범부처 조정 기능과 민간의 전문성 및 자율성을 결합함으로써, 위원회는 독자적으로 정책의제를 형성하는 동시에 성평등가족부의 총괄·조정 기능을 뒷받침하는 역할을 수행함

○ 민간 공동부위원장의 권한이 명목적인 지위에 머무르지 않도록 다음 권한을 법령과 운영규정에 명시함

- (안건 제안 및 본회의 상정) 주요 정책의제와 현안을 제안하고, 전문위원회에서 발굴한 의제를 본위원회 안건으로 상정함
- (회의 소집 요청 및 운영) 본위원회 회의 개최를 요청하고, 위원장의 위임을 받아 회의를 진행함
- (전문위원회 활동 총괄) 전문위원회의 활동계획과 주요 논의과제를 종합적으로 검토하고 조정함
- (후속 조치 확인) 전문위원회가 제안한 정책과제의 상정 여부와 개선권고의 후속 조치 상황을 확인하고 필요한 협의를 요청함
- (대외 활동) 위원회가 채택한 정책제안과 민간위원의 의견을 대외적으로 알리고, 시민사회 및 국내외 전문가와의 교류를 주도함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 위원회의 연간 활동계획은 두 전략목표별 중점 과제를 중심으로 정부 공동부위원장과 민간 공동부위원장의 협의를 통해 수립하되, 민간의 독자적인 정책제안과 의견 표명이 제한되지 않도록 운영절차를 마련함

□ 본위원회·실무위원회·전문위원회의 역할 재정립

○ 정기적인 본위원회 회의와 안건 심의에 의존하는 기존 운영방식에서 벗어나, 분야별 전문위원회 중심의 활동이 상시적으로 이루어지는 운영체계를 구축함

- (전문위원회) 소관 분야의 정책을 지속적으로 검토하고 개선권고안, 신규 정책제안, 공론화 의제 등을 마련함
- (실무위원회) 관계 부처의 양성평등정책책임관이 참여하여 전문위원회의 제안과 본위원회 안건에 대한 부처 의견을 사전에 협의·조정함
- (본위원회) 전문위원회의 검토 결과와 실무위원회의 협의 결과를 바탕으로 위원회 차원에서 해당 부처에 정책제안, 개선권고, 범부처 공동대응 방안을 결정하고 전략목표의 진척 상황을 점검함

○ 2026년 추진하고 있는 양성평등정책담당관실의 확대와 연계하여, 각 부처 양성평등정책담당관이 위원회 권고에 대한 소관 부처의 검토와 회신, 이행상황 관리를 담당하는 창구 역할을 수행하도록 함

□ 대면 회의 중심의 운영

○ 2026년 대면 회의 재개를 계기로 본위원회는 연 2회 이상 대면 회의로 개최하는 것을 원칙으로 하고, 서면심의는 경미하거나 긴급한 안건에 한정함

- 대면 회의의 정례화는 위원 간 토론과 숙의, 부처 간 이견 조정이라는 합의제 기구의 기본 기능을 회복하는 출발점이 됨
- 전문위원회는 정기회의와 의제별 회의를 대면 중심으로 운영함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

마. 위원회 활동과 의사결정 절차

1) 범부처 정책 심의·조정

○ 성평등위원회는 두 전략목표에 비추어 각 부처의 정책을 종합적으로 검토하고, 부처 간 협력과 조정이 필요한 과제를 다룸

- (전문위원회) 분야별로 관계 부처 정책의 연계성과 정합성을 분석함. 이를 통해 정책의 중복이나 사각지대, 공동 대응이 필요한 과제를 찾아냄. 예를 들어 성별임금격차의 경우 교육, 노동, 돌봄, 조세·재정 정책이 서로 어긋나거나 효과를 상쇄하는 부분이 없는지 검토함
- (실무위원회) 전문위원회가 제기한 과제에 대해 관계 부처의 의견을 수렴하고, 부처 간 쟁점과 조정이 필요한 사항을 정리함
- (본위원회) 전문위원회의 검토 결과와 실무위원회의 협의 결과를 바탕으로 협력 방향과 조정 사항을 심의·의결함. 필요한 경우 관계 부처에 개선을 권고함

○ 본위원회의 의결 사항은 성평등가족부의 범부처 협의·조정 과정과 국무총리의 행정각부 통할 기능에 연계하여, 관계 부처의 정책에 반영되도록 함

2) 중장기 정책의제 발굴

○ 위원회는 당면한 정책 조정과 별도로, 중장기적인 대응이 필요한 성평등 정책의제를 발굴하고 제안함

- (전문위원회) 전략목표별 성과지표와 주요 성평등 지표, 연구성과, 정책환경의 변화 등을 검토하여 중장기적 정책의제를 발굴함. 필요한 경우 정책연구와 실태조사를 제안하고, 그 결과를 바탕으로 정책제안의 초안을 마련함
- (본위원회) 전문위원회가 제안한 의제의 중요성과 시급성, 범정부적 대응 필요성 등을 검토하여 위원회 차원의 중장기 정책제안으로 채택함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

3) 관계 부처 개선권고

□ 개선권고의 성격

○ 개선권고는 관계 부처에 대한 강제적인 시정명령이 아니라, 위원회의 전문적 판단에 근거하여 정책과 제도의 개선을 공식적으로 요청하는 방식으로 설계함

- 다만 권고의 실효성을 확보하기 위해 관계 부처의 공식적인 대응과 설명 책임을 보장하는 절차를 마련함

□ 개선권고의 절차

○ 개선권고는 과제 선정 → 검토 및 권고안 마련 → 부처 협의 → 심의·의결 → 권고 및 회신 → 이행 점검의 6단계로 이루어짐

- (과제 선정과 권고안 마련: ①~②) 전문위원회는 자체 발굴, 민간위원 제안, 관계 부처와 시민사회의 의견 등을 통해 검토과제를 선정함. 이어서 연구 성과, 정책자료, 성별영향평가 결과 등을 활용하여 문제점과 개선 필요성을 검토하고 권고안을 작성함
- (부처 협의와 의결: ③~④) 실무위원회에서 권고안에 대한 관계 부처의 의견을 사전에 수렴하고 협의함. 본위원회는 전문위원회의 검토 결과와 부처 협의 결과를 종합하여 공식 개선권고로 채택함. 사전 협의를 거치는 것은 권고의 수용성을 높이고, 부처의 의견을 권고 내용에 반영하기 위함임
- (권고와 회신: ⑤) 위원회는 관계 부처와 공공기관에 권고하고, 관계 부처는 일정 기간 안에 수용 여부와 조치계획, 수용하기 어려운 경우 그 사유를 회신함. 회신 기한은 국가인권위원회의 사례(90일)를 참고하여 정할 수 있음
- (이행 점검: ⑥) 성평등가족부는 회신 내용과 이행 상황을 취합하고, 전문위원회가 이를 점검하여 본위원회에 보고함. 이행이 미흡한 경우 추가 협의를 요청하고, 그 결과를 공개함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-11〉 관계 부처 개선권고 절차

단계	주요 내용	담당
① 과제 선정	전문위원회의 자체 발굴, 민간위원 제안, 관계 부처 및 시민사회 의견 등을 통해 검토과제 선정	전문위원회
② 검토 및 권고안 마련	연구성과, 정책자료, 성별영향평가 결과 등을 활용하여 문제점과 개선 필요성을 검토하고 권고안 작성	전문위원회
③ 부처 협의	권고안에 대한 관계 부처의 사전 의견 수렴 및 협의	실무위원회
④ 심의·의결	전문위원회 검토 결과와 부처 협의 결과를 종합하여 공식 개선권고 채택	본위원회
⑤ 권고 및 회신	관계 부처·공공기관에 권고하고, 수용 여부와 조치계획 또는 미수용 사유를 일정 기간 내 회신	관계 부처 (양성평등정책 담당관)
⑥ 이행 점검	회신 내용과 이행 상황을 점검하여 본위원회에 보고하고, 필요한 경우 추가 협의 요청 및 결과 공개	전문위원회, 성평등가족부

자료: 저자 작성

□ 국가인권위원회 사례의 시사점

○ 국가인권위원회의 정책·제도 개선권고와 관계 기관의 회신 체계는 법적 강제력에 의존하지 않으면서도 권고에 대한 공식적인 대응과 설명 책임을 확보하는 방식이라는 점에서 참고할 수 있음(「국가인권위원회법」 제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고)[18])

- 권고를 받은 기관은 권고를 존중하고 이행하기 위해 노력해야 함. 90일

18) 「국가인권위원회법」 제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고) ① 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다. ② 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다. ③ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 권고를 받은 날부터 90일 이내에 그 권고사항의 이행계획을 위원회에 통지하여야 한다. ④ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 그 권고의 내용을 이행하지 아니할 경우에는 그 이유를 위원회에 통지하여야 한다. ⑤ 위원회는 제1항에 따른 권고 또는 의견의 이행실태를 확인·점검할 수 있다. ⑥ 위원회는 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 위원회의 권고와 의견 표명, 제4항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장이 통지한 내용 및 제5항에 따른 이행실태의 확인·점검 결과를 공표할 수 있다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

이내에 이행계획을 통지하고, 이행하지 않을 경우에는 그 이유를 통지해야 함

- 위원회는 이행 실태를 확인·점검하고, 권고와 회신 내용, 점검 결과를 공표할 수 있음

○ 성평등위원회 역시 관계 부처가 권고의 수용 여부와 조치계획을 제시하도록 하고, 수용하기 어려운 경우 그 사유를 설명하도록 함으로써 정책적 책임성을 높임

○ 권고와 회신, 이행 결과는 전략목표별로 정리하여 연차보고서를 통해 공개함

- 이를 통해 개별 권고의 이행 여부뿐 아니라 권고가 전략목표의 달성에 어떻게 기여하는지까지 추적할 수 있도록 함
- 이는 권고가 정책에 반영되는 정도를 추적하는 체계가 부족하다는 해외 자문형 위원회(프랑스 HCE, 핀란드 TANE)의 한계를 보완하는 장치가 될 수 있음

4) 현안 대응과 의견 표명

○ 성평등 관련 주요 법·제도의 변화, 정부 정책, 사회적 주목도가 높은 사건과 쟁점 등을 상시적으로 모니터링하고, 신속한 대응이 필요한 현안은 관련 전문위원회의 검토와 전문가 의견 수렴을 거쳐 대응 방향을 마련함

- (전문위원회) 소관 분야의 주요 동향과 현안을 정기적으로 점검하고, 사안의 중요성과 시급성에 따라 대응 여부와 방식을 검토함. 대응하기로 한 사안은 사실관계와 실태, 기존 연구 성과와 정책 현황을 검토하여 사회적 논의가 정확한 근거에 기초하여 이루어질 수 있도록 함
- (민간 공동부위원장) 신속한 대응이 필요한 사안은 관련 전문위원회의 긴급회의를 요청하여 검토하도록 함
- (정부 공동부위원장) 정부 차원의 대응이 필요한 사안은 성평등가족부 장관이 관계 부처와 협의하여 대응 방안을 마련함

○ 현안에 대한 의견 표명은 민간위원 명의로 할 수 있음

- 신속한 대응이 필요하거나 민간의 독립적인 관점이 중요한 사안은 전문

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

위원회의 검토를 거쳐 민간 공동부위원장의 주재로 민간위원 명의의 의견서를 발표할 수 있도록 함

- 이는 위원회가 관료기구의 제약에서 상대적으로 자유롭게 성평등 관점의 의견을 제시할 수 있도록 하기 위한 것임. 프랑스 성평등위원회(HCE)가 정부 조직에 속하면서도 정책을 독립적으로 평가하고 의견을 제시하는 방식과 같은 취지임

○ 표명된 의견은 일회적인 발표에 그치지 않고 위원회의 후속 활동으로 연계함

- (본위원회) 제도 개선이 필요한 사안은 개선권고 절차를 거쳐 본위원회에서 의결함. 범부처 공동 대응이 필요한 사안은 본위원회에 상정하여 대응 방안을 심의함
- (전문위원회) 사회적 이견이 큰 사안은 공론화 의제로 선정하여 토론회와 숙의 과정을 진행함
- 주요 현안 대응의 내용과 결과는 연차보고서에 수록함

5) 쟁점 현안의 공론화와 국내외 교류

○ 사회적으로 이견이 큰 의제에 대해서는 관련 정책의 현황과 쟁점, 다양한 집단의 경험과 요구를 검토한 후 이해관계자 간담회, 공개토론회 등을 개최함

- 성평등 정책에 대한 오해와 왜곡, 특히 온라인을 중심으로 확산되는 성불평등 현황과 정책에 대한 주장에 대해서는 실태조사와 연구성과를 바탕으로 사실적 근거와 타당성을 검토하고, 그 결과를 공개함
- 성·세대별 인식 차이를 단순한 집단 간 대립으로 접근하기보다 갈등의 배경이 되는 제도적 조건과 정책적 문제를 검토하여 개선 가능한 과제를 발굴함
- 공론화 과정의 논의 결과는 전문위원회의 검토를 거쳐 본위원회의 개선권고로 발전시킴

○ 성평등 인식 격차 해소라는 전략목표의 진척을 확인할 수 있도록, 성·세대별 성평등 인식과 그 격차를 정기적으로 진단하는 조사를 실시하고

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

그 결과를 공론화의 기초 자료로 활용함

- 프랑스 성평등위원회(HCE)가 '성차별 바로미터'를 통해 성차별 실태와 인식을 매년 조사하고 이를 연차보고서와 공론화의 근거로 활용하는 방식을 참고할 수 있음
- 조사는 양성평등실태조사 등 기존 국가통계와 연계하여 중복을 피하고, 위원회는 조사 결과의 해석과 정책적 함의 도출에 중점을 둠

○ 공개토론회, 정책포럼, 국제 세미나와 웨비나 등을 정례화하고, 해외 성평등 정책기구, 국제기구, 연구기관과 협력하여 해외의 정책 경험과 새로운 의제를 국내 논의에 연결함. 주요 내용은 온라인 플랫폼을 통해 공개·축적하여 일반 국민과 정책 담당자가 지속적으로 활용할 수 있도록 함

6) 전략목표 연차보고서 발간

○ 위원회는 매년 두 전략목표의 진척 상황과 위원회 활동 성과를 종합한 연차보고서를 발간하여 공개함. 연차보고서는 다음과 같은 항목들을 포함함

- 전략목표별 성과지표의 변화와 그 원인에 대한 심층분석
- 전략목표별 주요 개선권고와 관계 부처의 회신·이행 결과
- 신규 정책제안과 공론화 활동의 주요 내용
- 다음 연도의 전략목표별 중점 과제
- 본위원회와 전문위원회의 개최 실적 등 위원회 운영 실적, 예산

○ 연차보고서는 다음 절차에 따라 작성·확정함

- 성평등가족부(위원회 지원 인력)가 성과지표와 관계 부처의 이행 자료를 취합함
- 전문위원회는 이를 바탕으로 소관 분야의 분석과 평가를 작성함
- 본위원회는 보고서를 심의·의결하여 위원회의 공식 보고서로 확정함
- 보고서는 양성평등정책 시행계획의 수립 일정을 고려하여 발간함

○ 확정된 연차보고서는 국무회의에 보고하고 국회에 제출하며, 국민에게 공개함

- 국가인권위원회도 연간 보고서를 대통령과 국회에 보고함(「국가인권

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

위원회법」 제29조(보고서 작성 등)[19]). 이처럼 정책결정자와 국회에 공식적으로 보고하는 절차를 둠으로써 보고서의 정책적 영향력을 높일 수 있음

○ 연차보고서는 위원회의 성과를 정책결정자와 국민이 확인할 수 있게 함. 동시에 관계 부처가 권고 이행에 대해 공개적인 설명 책임을 지도록 하는 장치로 기능함

- 또한 매년 누적된 보고서는 5년 단위로 전략목표와 성과지표를 재검토할 때 기초 자료로 활용됨

바. 전문위원회의 구성과 운영

1) 전략목표와 연계된 분야별 전문위원회

가) 개요

○ 2026년 설치된 성주류화, 고용평등, 성평등문화 분야 전문위원회를 출발점으로 하여 두 전략목표와 연계된 4개 전문위원회 체계로 개편함

- 정책평가위원회는 두 전략목표의 진척을 종합 점검함
- 세 개의 분야별 전문위원회는 각각 주로 담당하는 전략목표가 있으나, 다른 전략목표에도 함께 기여함

○ 분야별 전문위원회와 전략목표의 관계는 다음과 같음

- (고용격차개선위원회) 주로 전략목표 1(성별임금격차 완화)을 담당하며, 성별임금격차의 노동시장 요인을 다룸. 또한 진로·직업 선택에서 작용하는 성별 고정관념을 다룬다는 점에서 전략목표 2(성평등 인식 격차 해소)에도 기여함
- (돌봄격차개선위원회) 두 전략목표에 함께 기여함. 돌봄 책임의 재분배와 사회적 가치 인정과 관련된 사항을 다룸
- (성평등문화확산위원회) 주로 전략목표 2(성평등 인식 격차 해소)를

19) 「국가인권위원회법」 제29조(보고서 작성 등) ① 위원회는 해마다 전년도의 활동 내용과 인권 상황 및 개선 대책에 관한 보고서를 작성하여 대통령과 국회에 보고하여야 한다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

담당하며, 인식 격차와 성차별적 문화를 다룸. 또한 성차별적 조직문화는 여성의 경력 유지와 승진을 가로막아 임금격차로 이어진다는 점에서 전략목표 1에도 기여함

〈표 Ⅱ-12〉 전략목표와 분야별 전문위원회 의제

전문위원회	전략목표 1 : 성별임금격차 완화	전략목표 2 : 성평등 인식 격차 해소
정책평가위원회: 전략목표 관리와 국가 성평등 정책 종합 평가	전략목표별 성과지표 관리와 연차 점검, 국가·부처별 성평등 목표와 지표의 부합성 검토, 양성평등정책 기본계획·시행계획의 이행 평가, 성별영향평가와 성인지 예산 등 성주류화 제도의 운영 성과 점검, 평가 결과의 공표와 환류	
고용격차개선위원회: 성별임금격차의 노동시장 요인 개선	전공·진로선택의 성별 분리, 고용상 성차별 관행, 성별 직종·직무 분리와 임금격차, 임금투명성, 장시간 노동과 경직적 근로 관행, 일·가정 양립 제도	진로·직업의 성별 고정관념
돌봄격차개선위원회: 돌봄 책임의 재분배와 사회적 가치 인정	가족 내 돌봄 책임의 성별 재분배, 남성의 돌봄 참여 확대, 생애주기별 공적 돌봄체계 구축, 유급 돌봄 노동 저평가, 돌봄노동자의 노동조건	돌봄의 성별분업 규범, 돌봄과 남성성
성평등문화확산위원회: 성평등 인식 격차 해소와 성차별적 문화 개선	조직 내 성희롱 등 성차별적 조직문화와 관행	성평등 인식 격차 진단, 논쟁적 현안의 공론화, 남성성 압력, 학교·교육·미디어의 성별 고정관념, 남성과 함께하는 성평등 정책, 온·오프라인 젠더폭력과 혐오

자료: 저자 작성

○ 과제가 서로 중첩되는 영역은 관련 전문위원회가 함께 검토함

- 진로·직업의 성별 고정관념은 고용격차개선위원회와 성평등문화확산위원회가 함께 검토함. 일·가정 양립 제도와 남성의 돌봄 참여는 고용격차개선위원회와 돌봄격차개선위원회가 함께 검토함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

나) 정책평가위원회: 전략목표 관리와 국가 성평등 정책의 종합 평가

○ 정책평가위원회는 두 전략목표의 진척 상황을 종합적으로 점검함. 아울러 국가 성평등 정책의 목표와 성과, 각 부처의 성평등 정책 추진 상황과 성주류화 제도의 운영 성과를 점검함

- (전략목표별 성과지표 관리) 두 전략목표의 성과지표를 관리하고 매년 진척 상황과 그 원인을 분석하여 본위원회에 보고함. 전략목표 연차 보고서의 작성을 총괄함
- (국가 및 부처별 성평등 목표·지표 검토) 국가 성평등 목표와 각 부처가 설정한 성평등 관련 목표·지표가 전략목표와 부합하는지 검토하고, 필요한 조정방안을 제안함
- (양성평등정책 기본계획 및 시행계획의 이행 평가) 5년 단위 기본계획과 연도별 시행계획의 추진 실적 및 성과를 검토하고, 정책목표 달성 수준과 개선이 필요한 사항을 도출함
- (성주류화 제도 점검) 성별영향평가와 성인지 예산제도가 전략목표와 관련된 정책의 개선에 실질적으로 기여하고 있는지 검토하고, 제도의 효과성을 높이기 위한 개선과제를 발굴함
- (평가 결과의 공표 및 환류) 평가 결과를 본위원회의 논의를 거쳐 공표하고, 향후 전략목표와 정책 추진 방향의 설정에 활용하도록 함

다) 고용격차개선위원회: 성별임금격차의 노동시장 요인 개선

○ 고용격차개선위원회는 성별임금격차를 발생시키는 노동시장의 구조적 요인을 검토하고, 이를 개선하기 위한 정책과제를 발굴함

- (전공 및 진로 선택의 성별 분리) 교육과 진로 선택 단계에서 나타나는 성별 고정관념과 전공 선택의 성별 분리 현상을 검토하고 개선과제를 발굴함
- (직업·직종·산업의 성별 분리) 특정 직업과 직종, 산업에 특정 성별이 집중되는 구조적 원인과 고용·임금격차에 미치는 영향을 검토하고 정책적 대응방안을 제안함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- (임금 투명성 제고) 고용평등공시제 등 임금과 고용의 성별 현황을 공개하는 제도의 운영과 효과를 검토하고 개선방안을 제안함
- (고용상 성차별) 채용, 배치, 승진 등 인사관리 과정의 성차별적 관행의 문제를 검토하고 개선방안을 마련함
- (노동환경 개선) 장시간 노동과 경직적인 근로 관행이 성별 고용·임금 격차에 미치는 영향을 검토하고, 노동환경 개선을 위한 정책과제를 발굴함

라) 돌봄격차개선위원회: 돌봄 책임의 재분배와 사회적 가치 인정

○ 돌봄격차개선위원회는 여성에게 편중된 돌봄 책임과 돌봄의 사회적 저평가 문제를 검토함. 돌봄의 공공성 강화와 성평등한 돌봄 책임의 재분배를 위한 정책과제를 발굴함

- (돌봄 책임의 성별 재분배) 가족 내 성별분업과 돌봄 책임의 불균등한 분포가 여성의 경력단절과 임금격차에 미치는 영향을 검토하고, 여성에게 집중된 돌봄 부담을 완화하기 위한 정책과제를 제안함
- (남성의 돌봄 참여와 역량 강화) 남성이 자녀와 가족구성원에 대한 돌봄 책임을 실질적으로 수행하는 데 따르는 제도적·문화적 제약을 검토하고, 돌봄과 남성성에 관한 규범의 변화를 위한 개선방안을 제안함
- (생애주기별 공적 돌봄체계 강화) 영유아·아동 돌봄뿐 아니라 질병, 장애, 고령, 생애말기 등 전 생애에 걸친 돌봄 수요에 대응할 수 있도록 공적 돌봄서비스의 접근성과 충분성을 검토하고 개선과제를 발굴함
- (돌봄의 사회적 가치 인정) 유급·무급 돌봄노동의 가치와 여성이 집중된 돌봄 일자리의 임금과 노동조건을 검토하고, 돌봄의 사회적 인정과 적절한 보상을 위한 정책과제를 발굴함

○ 돌봄 정책은 성별임금격차 완화에 기여하는 수단에 그치지 않음. 돌봄 책임의 성별 재분배와 돌봄의 사회적 가치 인정 그 자체가 성평등의 핵심 과제라는 점을 전제로 운영함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

마) 성평등문화확산위원회: 성평등 인식 격차 해소와 성차별적 문화 개선

○ 성평등문화확산위원회는 성평등을 둘러싼 성·세대별 인식 격차의 실태와 원인을 진단함. 사회 전반의 성별 고정관념과 성차별적 문화·관행의 개선, 젠더폭력과 혐오에 대한 대응을 위한 정책과제를 발굴함

- (성평등 인식 격차의 진단) 성·세대별 성평등 인식 조사를 설계하고 그 결과를 분석하여 인식 격차의 원인과 정책적 함의를 도출함
- (사회적 공론화) 성평등을 둘러싼 주요 사회적 쟁점을 실증적 근거와 전문적 논의를 바탕으로 검토하고, 토론회와 정책보고서 등을 통해 사회적 이해와 공감대를 넓힘
- (교육·미디어의 성별 고정관념) 학교교육과 교육환경, 미디어에서 재생산되는 성별 고정관념과 성차별적 관행을 발굴하고 개선방안을 마련함
- (남성과 함께하는 성평등 정책) 남성과 소년의 성평등 인식과 경험, 남성성에 대한 사회적 압력, 성평등에 대한 반발의 원인을 검토하고, 남성의 성평등 참여와 실천을 확대하기 위한 정책과제를 발굴함
- (성차별적 조직문화) 조직 내 성희롱 등 성차별적 조직문화의 실태를 검토하고 개선방안을 마련함
- (젠더폭력과 혐오) 온·오프라인에서 발생하는 젠더폭력과 성별 기반 혐오의 실태와 사회적 영향을 검토하고, 예방 및 대응을 위한 정책과제를 제안함

2) 전문위원회의 위원구성과 활동 방식

□ 전문위원회의 구성

○ 전문위원회는 분야별로 학계 전문가, 정책연구자, 시민사회 활동가 등 10명 내외로 구성하고, 위원장은 민간 전문가가 맡아 활동계획과 의제 설정, 정책 검토 과정을 주도함

- 위원 구성 시 해당 분야의 전문성과 함께 다양한 사회적 경험과 관점이 반영되도록 하되, 성평등 정책에 대한 이해와 전문적 논의 역량을 기본 요건으로 고려함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 필요에 따라 관계 부처 담당자, 외부 전문가, 이해관계자가 논의에 참여하도록 하여 정책 검토의 전문성과 현장성을 확보함

□ 전략목표별 합동회의

○ 분야별 전문위원회가 함께 논의하는 합동회의를 연 1회 이상 개최함

- (성별임금격차 완화) 고용격차개선위원회와 돌봄격차개선위원회가 노동시장 요인과 돌봄 요인에 대한 검토 결과를 종합하고, 일·돌봄 병행처럼 두 영역에 걸친 과제를 공동으로 검토함
- (성평등 인식 격차 해소) 성평등문화확산위원회와 돌봄격차개선위원회가 돌봄의 성별분업 규범 등 공통 과제를 공동으로 검토함
- (정책평가위원회) 합동회의의 결과와 각 전문위원회의 검토 결과를 전략목표 연차보고서와 종합 평가에 활용함

□ 전문위원회의 활동 방식

○ 전문위원회의 활동은 본위원회 상정 안건의 사전 검토에 한정하지 않고, 전략목표의 달성을 위해 자체적으로 발굴한 정책과제에 대한 지속적인 검토와 숙의를 통해 정책제안을 마련하는 방향으로 활성화함

- 기존 정책·제도 개선과제 발굴과 개선권고안 작성, 필요한 경우 특정 성별영향평가 대상과제 제안
- 전략목표 달성을 위한 신규 정책·사업 발굴과 필요한 정책연구·조사 제안
- 사회적으로 중요한 현안과 장기적 숙의가 필요한 의제에 대한 논의와 공론화

○ 각 전문위원회는 소관 분야의 정책 검토 결과와 개선과제, 신규 정책제안을 전략목표에 대한 기여를 중심으로 종합한 보고서를 정기적으로 작성하여 본위원회에 제출하고, 본위원회는 이를 검토하여 공식적인 정책제안이나 개선권고로 채택함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 주관부처의 지원과 정책 연계

○ 민간이 주도하는 전문위원회 운영은 주관부처의 역할을 축소하는 것이 아니라, 민간의 전문성이 충분히 발휘되도록 지원하고 그 성과를 정부 정책으로 연결하는 방향으로 주관부처의 역할을 재정립하는 것을 의미함

- 성평등가족부는 전문위원회가 발굴한 정책의제와 개선방안에 대해 관계부처와의 협의, 정책적 타당성 검토, 기존 정책과의 연계를 지원하여 구체적인 정부 정책으로 발전시킴
- 이를 통해 전문위원회는 의제 발굴과 전문적 판단을 주도하고, 성평등가족부는 행정적 지원과 정책 연계를 담당하는 상호 보완적인 관계를 형성함

○ 4개 전문위원회 체계를 도입하기 위해서는 분과위원회의 구성과 기능에 관한 관련 규정 정비가 필요함

- 현행 「양성평등기본법 시행령」 제11조는 분과위원회를 3개 이내로 설치하도록 하고 있으므로, 전문위원회 수와 위원 구성에 관한 규정을 정비하고, 민간 전문가가 전문위원회의 위원장을 맡을 수 있도록 「양성평등기본법 시행령」과 「양성평등위원회 운영세칙」을 개정함
- 전문위원회의 기능 역시 본위원회 안건의 사전 검토와 조사·연구에 한정하지 않고, 정책의제 발굴과 개선권고안 마련, 정책제안 및 공론화 활동까지 포함하도록 관련 규정을 개정함
- 전략목표의 설정과 연차보고서 발간의 근거도 함께 마련함

사. 위원회 지원 인력과 전담 조직

□ 지원 기반 확충의 필요성

○ 앞서 제시한 기능과 운영체계는 위원회 활동을 상시적으로 지원하는 인력과 조직, 예산 없이는 작동하기 어려움

- 현재 위원회의 사무는 국무조정실과 성평등가족부 소속 간사가 처리하고 있으며(「양성평등위원회 운영세칙」 제4조), 위원회를 전담하는 조직과 인력은 없음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 2025년 위원회 예산은 별도로 편성되지 않았고 집행액은 180만 원에 그침
- 전문위원회의 상시 활동, 개선권고안 작성, 관계 부처 회신과 이행 상황 관리, 전략목표 성과지표의 관리와 연차보고서 작성, 공론화 활동 및 국제교류활동 등은 회의 개최 지원 수준을 크게 넘어서는 업무량을 수반함
- 2026년 도입된 개선권고 기능과 전문위원회 역시 이를 뒷받침할 인력이 확보되지 않으면 이전의 분과위원회와 마찬가지로 형식적 운영에 머무를 가능성이 있음

○ 따라서 위원회 지원 인력과 예산 확충은 성평등위원회 기능 강화의 다른 모든 방안에 앞서 확보되어야 할 가장 우선적인 전제 조건임

□ 단계적 추진: 지원 인력 확충에서 전담 조직 설치로

○ 1단계(우선 추진): 성평등가족부 내 위원회 지원 인력의 확충
- 성평등가족부 내에 위원회 지원 업무를 전담하는 인력을 지정·증원하여, 본위원회와 전문위원회의 운영, 안건 관리, 개선권고의 회신·이행 관리를 상시적으로 담당하도록 함
- 정책 분석과 개선권고안 작성을 지원할 수 있도록, 성평등 정책과 관련 분야의 전문성을 갖춘 인력(전문임기제 공무원 등)을 배치함. 이는 전문적 사전 검토가 필요한 위원회에 상근 전문위원을 둘 수 있도록 한 「행정기관위원회법」 시행령 제6조의 취지에도 부합함
- 인력 확충은 별도의 조직을 신설하지 않고도 추진할 수 있으므로, 전담 조직의 설치 여부와 관계없이 우선적으로 이루어져야 함

○ 2단계: 성평등가족부 내 위원회 전담 조직(가칭 ‘성평등위원회 지원단’ 또는 ‘성평등위원회 사무국’) 설치
- 위원회 활동의 정착과 함께 「양성평등기본법」에 위원회 지원 조직의 설치 근거를 마련함. 성평등가족부 직제에 위원회를 전담 지원하는 조직을 설치하는 규정을 마련하여 지원체계를 안정화함
- 법률에 근거를 두는 것은 정부 조직 개편 등 여건이 바뀌어도 지원

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

조직이 안정적으로 유지되도록 하기 위한 것임. 인구전략위원회(「인구전략기본법」 제37조)와 사회보장위원회(「사회보장기본법」 제21조)가 사무기구의 근거를 법률에 둔 것도 같은 취지임

- 전담 조직은 성평등가족부 소속으로 두되 관계 부처 파견 인력과 민간 전문가를 함께 배치하여, 범부처 협의 기능과 전문성을 함께 확보함
- 소관 부처에 전담 조직을 두는 방식은 위원회의 정책제안과 개선권고를 성평등가족부의 범부처 총괄·조정 기능에 직접 연결할 수 있다는 장점이 있음. 사회보장위원회가 사무국을 보건복지부에 두고 있는 것이 그 예임. 2017년 대통령 직속 성평등위원회 논의에서도, 사무국 역할을 하는 조직을 여성가족부에 두는 방안이 제시된 바 있음

□ 전담 인력과 조직의 주요 업무

○ 위원회 지원 인력과 전담 조직은 회의 개최와 안건 처리를 지원하는 역할에 그치지 않음. 위원회가 두 전략목표를 중심으로 정책의제를 형성하고 그 결과를 범부처 정책 개선으로 연결하는 전 과정을 상시적으로 뒷받침함

- (운영 지원) 본위원회와 전문위원회가 정기적이고 연속적으로 활동할 수 있도록 회의 운영과 안건 관리, 연간 활동계획 수립을 지원함
- (범부처 협의와 후속 조치 관리) 위원회의 권고와 제안이 관계 부처의 검토와 회신, 이행으로 이어지도록 협의를 지원하고 이행 상황을 관리함
- (전략목표 관리) 전략목표별 성과지표를 수집·관리하고, 성평등 인식조사와 연차보고서 작성을 지원하여 위원회 활동의 성과를 확인할 수 있도록 함
- (정책 활동 지원) 민간 전문가가 근거에 기초하여 개선권고안과 정책제안을 마련할 수 있도록 자료 수집·분석, 전문가 의견 수렴 등을 지원함
- (현안 대응과 공론화 지원) 주요 현안을 모니터링하고, 포럼, 토론회, 공론화, 국제회의, 웨비나 기획·운영 등의 다양한 사업 활동을 지원함

○ 1단계에서는 위원회 운영 지원과 후속 조치 관리를 우선적으로 담당하고, 2단계 전담 조직이 설치되면 전략목표 관리, 정책 활동 지원과 현안 대응 및 공론화 지원까지 업무를 확대함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-13〉 위원회 지원 인력·조직의 주요 업무

구분	주요 내용	1단계	2단계
위원회 운영 지원	본위원회와 전문위원회의 회의 운영, 안건 관리, 연간 활동계획 수립과 추진 상황 관리	○	○
범부처 협의와 후속 조치 관리	위원회가 채택한 정책제안과 개선권고에 대한 관계 부처 회신, 조치계획, 이행 상황 관리와 위원회 보고	○	○
전략목표 관리	전략목표별 성과지표를 수집·관리, 성평등 인식 조사와 연차보고서 작성을 지원		○
정책 활동 지원	전문위원회의 정책자료 수집·분석, 전문가 의견 수렴, 정책제안과 개선권고안 작성 지원		○
현안 대응과 공론화 지원	주요 현안 모니터링, 포럼, 토론회, 공론화, 국제회의, 웨비나 기획·운영 등 사업 활동 지원		○

자료: 저자 작성

□ 예산 확보

○ 현재 양성평등위원회는 별도의 예산 없이 운영되고 있어, 위원회 기능 강화를 위해서는 독자적인 예산 편성이 필요함

- 같은 국무총리 소속으로 범부처 정책을 조정하는 위원회는 다음과 같이 예산을 편성함(정부조직관리정보시스템, 2025년 4분기 운영실적)
- 사회보장위원회: 약 30.3억 원(회의경비 3.3억 원, 사무국경비 2.2억 원, 사업경비 24.9억 원)
- 정부업무평가위원회: 약 28.5억 원(회의경비 5.5억 원, 사업경비 23억 원)

○ 위원회 예산을 회의경비 중심에서 전문위원회 활동, 정책연구, 성평등 인식 조사, 토론회, 포럼, 공론화와 국제교류, 연차보고서 발간 등 사업경비를 포함하는 방향으로 확대함

- (회의경비) 본위원회와 4개 전문위원회의 정례 회의 개최, 민간위원의 회의 수당과 검토 수당 등
- (사업경비) 정책연구와 실태조사, 성평등 인식 조사, 토론회·포럼 등 공론화 활동, 국제교류, 연차보고서 발간 등
- (사무국경비) 2단계 전담 조직 설치 이후 조직 운영에 필요한 경비

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

III

성평등 정책 전담부서 운영·진단의 기본틀

1. 설계 방향 및 개발 과정 111

2. 단계별 발전 모델 및 공통 업무 설정 125

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Ⅲ

성평등 정책 전담부서 운영·진단의 기본틀

1. 설계 방향 및 개발 과정

가. 설계 방향

○ 이 장에서 제시할 단계별 발전 모델과 공통 업무 체계는 각 중앙행정기관 성평등 정책·사업 및 성주류화의 현재 수준을 진단하고, 궁극적으로 도달해야 할 목표를 향한 단계적 발전 방안의 밑그림을 제공하는 것을 목적으로 함

○ '단계별 발전 모델'을 상정하여 현재 수준을 진단할 뿐만 아니라 다음 단계로 나아가기 위한 주요 과업을 제시하는 방식으로 구성함

- 성평등 정책을 추진하는 데 필요한 근거와 체계, 거점을 만드는 단계에서 시작하여 성평등이 기관의 모든 정책 수립·이행 및 조직 운영의 원리로 통합된 상태로 나아가는 과정을 제시

○ 부처별 업무 특성을 고려하되 양성평등정책담당관실의 공통 업무를 중심으로 진단 기준을 개발함

- 현재까지 전담부서를 운영해 온 기관이 8개에 불과하고 향후 더 많은 수의 신규 부처가 설치될 예정이므로 현재로서는 부처별 특수성을 전면 반영한 모델 개발보다 공통 업무 중심으로 개발하는 것이 적절하다고 보았음
- 성평등 정책·계획 수립 및 총괄·조정, 성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화, 성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선 등 공통 필수 업무 범주를 기준으로 업무별 주요 과업을 구체화함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 향후 확대될 신규 부처 전담부서를 대상으로 한 코칭 활동을 염두에 두고 운영·진단 틀을 설계하였으며, 이를 적용한 진단도구와 코칭 가이드는 V장에서 제시함
- 컨설턴트(코치)의 재량에 따라 부처별 특수성을 고려한 과업의 유연한 설정이 가능하도록 코칭 가이드와 연계하여 구성함
- 조직 신설 및 개편 초기 단계에서 발생할 수 있는 시행착오를 최소화하고 부처 내 조기 안착을 돕는 맞춤형 컨설팅 등 현장 지원 사업의 근거 자료로 활용되도록 함

○ 같은 공통 업무 체계를 Ⅳ장 운영 표준안의 업무별 가이드에도 적용하여, 운영 표준안과 진단·코칭 가이드가 같은 업무 단위와 고유번호로 연결되도록 함

나. 선행연구 및 국내외 사례 검토

1) 유엔의 UN-SWAP[20]

□ 개요 및 발전 과정

○ 유엔 시스템 전반의 성평등 및 여성 역량강화 행동계획(UN System-wide Action Plan on Gender Equality and the Empowerment of Women, UN-SWAP)은 유엔 시스템 내 성주류화를 가속화하고 변화를 촉진하기 위해 마련된 범기관적 통합 책무성 프레임워크임(UN Women, 2024: 24, 226)
- 성평등 정책 및 성주류화 수준을 측정하는 영역별로, 유엔 시스템 소속 기관이 충족해야 할 최소 요건을 포함한 성과지표를 설정하고, 각 기관의 이행 수준을 정기적으로 평가·환류하는 방식으로 운영됨(UN Women, 2024: 25-26)

---

20) 이 절은 UN Women(2024)와 UN Women의 UN SYSTEM COORDINATION 웹사이트 UN-SWAP 3.0 framework and technical guidance(https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/un-swap-30-framework-and-technical-guidance)(2026.07.31. 인출)를 토대로 작성하였으며, 주요 내용의 출처는 해당 문장 뒤에 밝힘

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 2012년 유엔 최고책임자 조정위원회(CEB)의 승인을 받아 출범한 초기 1.0 버전은 개별 기관의 제도적 절차와 체계 구축에 중점을 두었다면, 2.0 버전(2018~2024)은 2030 지속가능발전목표와 연계된 실질적인 성과 도출을 측정 영역에 포함하였음(UN Women, 2024: 24)

○ 2025년부터 개편된 3.0 버전은 유엔 성평등 가속화 계획(System-Wide Gender Equality Acceleration Plan, GEAP)과 연계하여 기존의 과정 중심에서 결과 중심으로 프레임워크를 개편한 것으로 알려짐(UN Women, 2024: 24-25)

- 또한 이 버전은 성적 착취·학대 및 성희롱 예방, 이해관계자 참여 등 시대적 요구를 반영한 새로운 지표를 추가하여 총 18개의 평가지표로 확대 개편함으로써 진단 범위와 책무성 요구 수준을 강화함(UN Women, 2024: 24)

□ 진단 영역 및 성과지표 구조

○ 기관의 성평등 관련 업무를 7개 영역으로 분류하고 그 하위에 18개의 성과지표를 배치하여 조직의 성평등 정책 실행력을 다면적으로 측정함(UN Women, 2024: 24)

- 7대 진단 영역은 성과 중심 관리, 감독, 책무성, 재원, 제도적 역량, 조직문화 및 인적 자원, 지식, 소통 및 일관성으로 구성됨(UN Women, 2024: 10-21)

○ 각 성과지표는 해당 없음, 누락 및 미달, 요구사항 근접, 요구사항 충족, 요구사항 초과 충족에 이르는 5단계 척도로 평가됨(UN Women, 2024: 25-26)

- 모든 유엔 기관은 최소한 '요구사항 충족(Meets requirements)' 달성을 기본 목표로 삼아야 하며, 궁극적으로는 선도적 수준인 '요구사항 초과 충족(Exceeds requirements)'에 도달하도록 장려됨(UN Women, 2024: 25)

○ 일례로 조직문화 및 인적 자원 영역의 성과지표 중 하나인 '성적 착취·학대 및 성희롱 예방' 지표를 살펴보면 평가 척도가 누적적이고 단계적

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

으로 심화되는 구조임을 알 수 있음(UN Women, 2024: 18-19)

- 해당 없음 단계: 행정 중심 사무국 기관을 포함한 모든 유엔 기관이 일반 지침에 따라 보고해야 하는 지표로, 해당 없음으로 처리하도록 정한 예외가 없음(UN Women, 2024: 212)
- 누락 및 미달 단계: 기관 내 성적 착취·학대 및 성희롱 예방을 위한 실행 계획이나 피해자 중심의 조치가 수립되어 있지 않아 '최소 요구사항 근접' 기준조차 갖추지 못한 상태임
- 요구사항 근접 단계: 관련 제도를 갖추고 실제로 작동시키는 '제도적 기반 마련 및 이행 단계'로, 위험 평가를 바탕으로 피해자 중심 접근법이 적용된 실행 계획이 수립되어 이행 궤도에 진입하고 성희롱 방지 조치가 조직 내에 전파·이행되어야 함
- 요구사항 충족 단계: 모든 유엔 기관이 기본적으로 달성해야 하는 목표로 최고 관리 기구로의 투명한 보고 체계가 확립되어야 함. 예방 및 실행 조치를 모두 갖춘 상태에서 기관의 책무성을 구체적으로 입증해야 하며, 그 방법으로 실행 계획에 따른 조치 내용과 성과를 기관의 최고 관리 기구에 공식적으로 보고해야 함
- 요구사항 초과 충족 단계: 충족 단계의 실행 및 보고 요건을 모두 만족하면서, 확실한 재원 배분과 장기적인 체질 개선까지 증명해 내는 최고 수준의 단계로, 실행 계획 이행에 필요한 예산이 완전히 확보되어야 하며 조직문화와 임직원 행동의 지속적인 변화를 이끌어냈다는 구체적인 진척 상황이 최고 관리 기구 연례 보고서에 포함되어야 함

□ 운영체계 및 평가 방식

○ 75개 기관이 매년 웹 기반 보고 시스템을 통해 제도 이행 수준에 대한 자체 평가를 실시함(UN Women, 2024: 25-26, 226)

- 조직 내에 지정된 전담 담당자(main focal point)가 지표별 담당자(Business Owner)로부터 데이터를 취합하고 기관장의 최종 승인을 거쳐 시스템에 평가 결과를 제출하도록 함(UN Women, 2024: 226)

○ 기관은 최소 요구사항 충족 단계 달성을 목표로, 현재 단계를 유지하거나

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

향상하기 위한 목표와 추진 일정, 투입 자원 및 책임 소재를 명시한 실행 계획 또한 의무적으로 제출해야 함(UN Women, 2024: 26-27)

□ 시사점: 단계별 평가 척도 구성 및 발전 지향성

○ UN-SWAP은 영역별로 요구수준 미달, 요구수준 근접, 요구수준 충족, 요구수준 초과 등 점진적인 단계별 평가 척도를 적용하여 기관의 현재 위치를 객관적으로 진단하는 방식을 제공함

- 또한 현 상태의 실적을 평가할 뿐 아니라, 각 기관이 다음 단계로 나아가기 위해 달성해야 할 구체적인 과업을 제시하여 조직의 지속적인 발전을 유도하는 기제를 갖추고 있음

○ 이러한 방식은 중앙행정기관 전담부서의 현재 수준을 파악하고 다음 단계로 나아가기 위한 구체적 과업을 제시하고자 하는 본 연구의 단계별 발전 모델 설계에 유용한 참고점을 제공함

2) 유럽성평등연구소(EIGE) 기관 전환 가이드[21]

□ 가이드 개요 및 기관 전환의 개념

○ 유럽성평등연구소가 발간한 기관 전환 가이드는 유럽연합 내 공적 기관이 기본적인 가치부터 실질적인 업무 규칙에 이르기까지 성평등한 전환을 성공적으로 달성하도록 돕는 단계별 지침서임(European Institute for Gender Equality, 2016: 4)

- 본 가이드는 특정 정책 분야를 다루기보다 성평등 달성에 책임이 있는 행정기관 내부의 전제 조건과 구조적 변화에 초점을 맞추고 있음(European Institute for Gender Equality, 2016: 11)
- 기관의 핵심 절차에 성평등 관점을 통합하는 13단계 가이드라인을 비롯하여 개인과 조직 및 담론 수준에서 발생하는 내부 저항 대처법과 기관 전환 실천 사례를 종합적으로 제공함(European Institute for Gender Equality, 2016: 11, 47-65)

---

21) 이 절은 European Institute for Gender Equality(2016)를 토대로 작성하였으며, 주요 내용의 출처는 해당 문장 뒤에 밝힘

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

○ 이 가이드는 성주류화가 기존 정책에 젠더 관점을 추가하는 것을 넘어 조직의 기본 가치와 신념 및 업무 결과에 영향을 미치는 규칙·규정 등 구조 전반을 변화시키는 기관 전환(institutional transformation)을 포함한다고 봄(European Institute for Gender Equality, 2016: 4-5)

- 성공적인 기관 전환은 성평등이 조직의 일상적인 업무와 문화에 내재화되어 별도의 추가적 노력 없이도 자연스럽게 작동하는 상태를 목표로 함(European Institute for Gender Equality, 2016: 5-6)

○ 이러한 관점에서 유럽성평등연구소는 기관 전환의 차원을 구조(Structural), 인력(Personnel), 결과물(Output)이라는 세 가지 상호 연관된 차원(SPO 모델)으로 구분하여 제시함(European Institute for Gender Equality, 2016: 6-8)

- '구조' 차원은 성평등이 조직의 목표와 규칙 및 절차에 주류화됨을 의미하며, '인력' 차원은 성평등 역량을 직원의 핵심 기술로 확립하고 평등한 근무 환경을 조성하는 것을 뜻하고, '결과' 차원은 조직의 산출물과 서비스가 성평등에 실질적으로 기여함을 보장하는 것을 지칭함(European Institute for Gender Equality, 2016: 7-8)

□ 기관 전환의 단계별 구성 방식

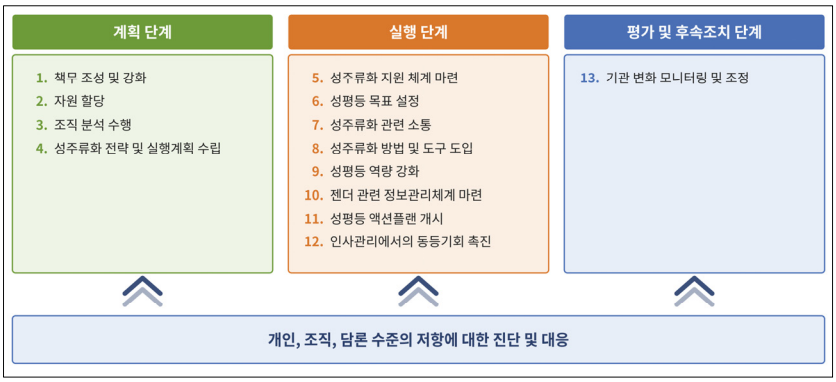
○ 가이드는 기관 차원의 성주류화 구현을 위한 절차를 계획(Planning phase), 실행(Implementation phase), 평가 및 후속 조치(Evaluation and follow-up phase)이라는 세 가지 단계와 그 하위의 13개 세부 단계로 구조화하여 설명함(European Institute for Gender Equality, 2016: 12-46)

- 계획 단계: (1) 경영진·직원의 책임감 형성 및 헌신 강화, (2) 자원 할당(전문가 활용, 도구 개발, 직원 교육 등에 필요한 재정 및 업무시간 배치), (3) 조직 분석 수행, (4) 조직 맞춤형 성주류화 전략 및 실행 계획 개발 등 4개 하위 단계로 구성되어 조직의 현 상태를 진단하고 구체적인 실행 계획을 수립하는 기반을 마련함
- 실행 단계: (5) 전담부서·기구 등 지원 체계 구축, (6) 성평등 목표 설정,

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

(7) 대내외 커뮤니케이션 전략, (8) 성별영향평가 등 성주류화를 위한 방법·도구 도입, (9) 구성원의 성평등 역량 개발, (10) 성별 분리통계 등 정보 관리 시스템 구축, (11) 성평등 실행 계획 착수, (12) 조직 내 인력의 기회균등 촉진 등 8개 단계로 세분화하여 성주류화 이행 과정을 구체적으로 제시함

- 평가 및 후속 조치 단계: (13) 정기적인 검토와 모니터링을 통해 진행 상황을 체계적으로 점검하고 외부 환경이나 직면한 문제에 대응하여 전략을 지속적으로 수정 및 보완하는 단계로 구성됨



자료: European Institute for Gender Equality(2016: 12-46)의 내용을 도표로 재구성함

[그림 Ⅲ-1] 유럽성평등연구소 제안 기관 전환을 위한 성주류화 도입 13단계

○ 추가적으로 실행 과정에서 발생할 수 있는 조직 내 저항을 개인, 조직, 담론 차원으로 유형화하고 투명성 제고와 소통을 통한 대응 논리를 제시하여 제도의 안착을 돕는 방안을 포함함(European Institute for Gender Equality, 2016: 47-48)

□ 설계에의 시사점

○ 본 연구가 지향하는 바와 같이 개별 정책이나 사업 단위가 아닌 성평등 관점을 기관의 핵심 프로세스에 통합하기 위한 전제 조건에 초점을 맞추어 단계별 실행 가이드를 제시하고 있다는 점에서 중요한 벤치마킹 사례임

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 다만 해당 가이드가 제시하는 단계는 기관 전체의 성평등한 전환을 하나의 연속적인 과정으로 간주하고 이를 계획의 수립과 실행, 그 결과 달성된 통합의 세 단계로 구분하고 있어, 실행 단계의 하위 항목에 포함된 개별 성주류화 업무들이 어떻게 단계별로 발전되어야 하는지 그 세부적인 경로를 제시하지는 않고 있음

○ 그럼에도 본 가이드는 각 하위 단계별로 행정기관 내부에서 수행해야 할 과업과 실천 지침을 매우 구체적으로 제시하고 있어 전담부서 공통 업무의 범주를 설정하는 데 참고할 만함

- 또한 전담부서의 업무별 진단 결과에 기반하여 부처 특성에 맞는 당면 목표 및 과업 설정을 지원하는 코칭 가이드를 마련하는 과정에서 유용한 참고 자료로 활용될 수 있을 것임

3) 조직 기반 성주류화 추진모형 연구

○ 이 절에서는 우리나라 중앙행정기관에 적용할 조직 기반 성주류화 추진모형을 개발한 김원정 외(2024)의 연구를 살펴보고 시사점을 정리함

- 이 모델은 앞서 본 UN-SWAP과 EIGE 기관 전환 가이드 등 해외 사례를 참고하여 개발한 것으로, 중앙행정기관의 성주류화를 위한 발전 단계를 이념형적으로 구성하고 기존 양성평등정책담당관실의 활동 사례와 그에 따라 변화된 기관의 성평등 수준을 참고하여 단계별 기준을 정의하였음

□ 추진모형의 핵심 개념 및 구성

○ 중앙행정기관 조직 기반 성주류화 추진모형은 정책·사업에 적용하는 성주류화와 달리 조직 기반의 성주류화를 기관의 성평등한 전환을 달성하기 위한 체계적인 조직 전략으로 규정함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

〈표 Ⅲ-1〉 조직 기반 성주류화 추진모형의 아이디어

구성요소			지향
책무	해당 기관의 존립 근거라고 할 수 있는 임무·목적	**성평등 관점 통합** ⇨	기관의 임무·목적에 성평등을 포함하거나 임무·목적 자체가 성평등 관점에서 재정의된 상태
구조	조직 운영의 규칙, 체계, 업무 프로세스		기관의 성과관리, 운영체계, 정책·사업 추진 프로세스가 성평등 목적 달성 및 성과 향상에 기여하도록 정비된 상태
자원	재정적·인적 자원의 투입 및 관리		성평등을 위한 재정적 자원이 충분히 투입·관리되는 상태, 성평등 역량이 구성원의 핵심 직무 역량이자 전문성의 일부로 확립된 상태

자료: 김원정 외(2024: 148)의 표를 그대로 옮김

○ 기관이 독립적인 조직으로 기능하는 데 요구되는 핵심 구성요소인 책무, 구조, 자원에 성평등 관점을 통합하여 기관이 생산하고 실행하는 모든 정책과 서비스의 성평등 효과를 제고한다는 아이디어에 기반함(김원정 외, 2024: 148-149)

- 책무 영역은 기관의 목표와 전략 및 계획을, 구조 영역은 성과평가, 추진체계 및 소통·협력, 업무 프로세스를, 자원 영역은 재정적 자원과 인적 자원 및 인사 조직관리를 하위 항목으로 세분화하여 영역별 달성 기준을 구체화함

〈표 Ⅲ-2〉 조직 기반 성주류화 추진모형 세부 구성요소

구성요소	항목	세부 내용
책무	목표	기관의 핵심 가치와 임무를 규정하는 법률·규정에 성평등 관련 내용 포함
		기관의 중장기 목표에 성평등 관련 내용 포함
	전략·계획	성평등 관련 중장기 계획 수립·운영

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

구성요소	항목	세부 내용
구조	성과평가	성인지적 성과평가 실시
	추진체계 및 소통·협력	성평등 관련 업무 추진체계 구축
		성평등 관련 기관 내 소통·협력 활성화
		성평등 관련 거버넌스 활성화
	업무 프로세스	업무 수행 단계별 성주류화 도구 개발·활용
자원	재정적 자원	성평등 관련 적정 예산 편성 및 체계적 운영
	인적 자원	직원의 성인지 역량 강화 및 전문성 향상
		젠더 전문가 배치·활용
	인사·조직관리	성평등 관점의 인사·조직관리

자료: 김원정 외(2024: 149)의 표를 그대로 옮김

□ 단계별 발전 모델의 구분 및 정의

○ 기관의 성주류화 정도와 성평등한 전환 수준을 직관적으로 파악하고 연속적인 발전 과정을 지시할 수 있도록 국제기구의 척도를 참조하여 네 가지 발전 단계를 이념형으로 설정함(김원정 외, 2024: 149-151)

- 젠더 블라인드 단계: 기관의 책무와 구조 및 자원 운용 전반에서 성평등에 대한 고려가 전혀 이루어지지 않는 상태를 의미함
- 젠더 인지적 단계: 성평등 조치의 필요성은 인지하였으나 특정 이슈에 한정되거나 구성원 개인의 의지와 역량에 의존하여 산발적인 대응만 이루어지는 상태를 지칭함
- 젠더 대응적 단계: 성주류화 전담부서 설치 등 의식적인 조직적 노력을 통해 책무와 구조 및 자원 운용 시 성평등 관점을 종합적이고 체계적으로 적용하고 조정해 나가는 상태를 의미함
- 젠더 전환적 단계: 성평등 관점이 기관 운영의 모든 요소에 완전히 통합되어 별도의 개입이나 특수한 도구 없이도 조직 내 모든 단위에서 성평등 성과가 자연스럽게 도출되는 이상적인 지향점을 뜻함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅲ-3〉 조직 기반 성주류화 발전단계 정의

구분	내용
젠더 블라인드 (Gender blind)	기관의 책무, 구조, 자원 운용에서 성평등에 대한 고려가 없음
젠더 인지적 (Gender aware)	성평등 조치의 필요성은 인지되었으나, 개별 이슈별로 또는 개인의 의지·역량에 의존하여 산발적인 대응이 이루어지고 있는 상태
젠더 대응적 (Gender responsive)	책무, 구조, 자원 운용 시 성평등 관점을 고려하여, 조직 차원에서 변화를 위한 조치들이 종합적으로 조정·추진되고 있는 상태
젠더 전환적 (Gender transformative)	성평등 관점이 기관의 책무, 구조, 자원 운용에 통합되어 기관의 '전환'이 이루어진 상태

자료: 김원정 외(2024: 150)의 표를 그대로 옮김

○ 본 모형은 조직 전반의 단계별 전환 과정을 상정하고, 책무·구조·자원의 하위 영역별로 위 4단계 기준을 적용하여 영역별로 발전 정도를 가늠할 수 있는 기준을 제시함(김원정 외, 2024: 155-183)

○ 예를 들어 구조 영역 중 '성평등 관련 업무 추진체계 구축' 항목의 각 발전단계는 다음과 같이 정의하였음(김원정 외, 2024: 165-167)

- 젠더 블라인드 단계: 기관 내에 성평등 관련 업무를 수행할 담당자가 사실상 지정되어 있지 않거나 실질적인 업무 분장이 이루어지지 않은 상태임
- 젠더 인지적 단계: 기획조정실 등에 계 수준의 소규모 부서를 설치하거나 전담이 아닌 형태로 담당자를 지정하여 부차적으로 업무를 병행하는 상태임
- 젠더 대응적 단계: 기관 내 성주류화 업무를 총괄하는 전담 부서를 과 수준 이상으로 설치하고 적정 인원을 배치한 상태로, 교육부·법무부 등 8개 부처에 양성평등정책담당관이 설치된 사례가 이에 해당함
- 젠더 전환적 단계: 본부의 총괄 부서를 넘어 일선 현장과 소속기관까지 전담 인력을 확대 배치하여 성평등 관련 업무가 조직 전체의 일상 업무로 작동하는 체계를 갖춘 상태임. 예를 들어 경찰청이 전국 시·도 경찰청에 성평등 전담·전문인력을 배치한 사례나 교육부가 시·도교육청

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

에 성평등 업무 전담부서를 설치하도록 한 사례가 이에 근접하였다고 할 수 있음

〈표 Ⅲ-4〉 성평등 관련 업무 추진체계 구축 항목의 발전단계 정의

젠더 블라인드	젠더 인지적	젠더 대응적	젠더 전환적
성평등 관련 업무 담당자 미지정 (업무분장 없음)	기존 부서 내 개별 성평등 관련 업무 담당자 배치	성주류화 추진 업무 담당부서 설치	기관 내 주요 단위에 성주류화 추진 업무 담당 배치
	· 기획조정실, 운영지원과 등 운영부서 내 계 또는 담당자 배치	· 과 수준 이상의 부서 설치, 권한 있는 책임자 배치 · 담당업무 대비 적정 인원 배치	· 부서·소속기관 등이 성주류화 추진을 담당 업무의 일부로 수행하는 체계 구축

자료: 김원정 외(2024: 165)의 표를 그대로 옮김

□ 설계에의 시사점

○ 본 모형은 국제기구의 기준을 국내 중앙행정기관의 현실과 기존 양성평등 정책담당관실의 실제 활동 사례에 맞게 변용하여 단계별 충족 요건을 체계화했다는 점에서 본 연구의 단계별 발전 모델을 구성하는 데 있어 주요 참조물이라 할 수 있음

○ UN-SWAP과 유사하게 행정기관이 이상적인 전환 상태에 비추어 현재 어느 정도의 발전단계에 와 있는지 진단하고, 다음 발전단계로 진입하기 위해 어떤 과업을 수행해야 하는지 이정표를 제공한다는 점에서 단계별 발전 모델 설계의 준거가 됨

다. 개발 과정

□ 개요

○ 본 장의 단계별 발전 모델과 공통 업무 체계, 이를 토대로 한 운영 표준안(Ⅳ장)과 진단·코칭 가이드(Ⅴ장)는 기존 전담부서 업무현황 조사, 부처 검토, 전문가·관계기관 자문을 거쳐 마련·보완함

○ 업무현황 조사 결과를 바탕으로 공통 업무와 업무별 세부 내용을 정립

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

하여 초안을 작성하고, 초안에 대한 부처 검토와 전문가·관계기관 자문 의견을 반영하여 수정함

□ 기존 전담부서 업무현황 조사

○ 8개 부처 양성평등정책담당관실 업무 현황 파악 및 우수사례 발굴을 위한 조사 실시

- (목적) 기 설치된 양성평등정책담당관의 공통 업무 내용 파악을 통해 전담부서 운영 표준안 마련시 참고
- (일시) 2026년 5월 22일(금)~7월 10일(금) 중
- (참석자) 연구진 및 부처 양성평등정책담당관실 구성원
- (주요 내용) △성평등 정책·계획 수립 및 총괄·조정, △성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화, △성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선의 하위 업무별 세부 과업 및 업무 추진 현황에 대한 질의 응답, 우수사례 공유
- (공통 업무 도출) 조사 결과를 직제 규정, 기존 연구의 분류체계 등과 함께 분석하여 본 장 2절 나.의 공통 업무 분류체계를 정립하는 데 활용함
- (결과 활용) 조사에서 파악한 부처별 사례는 Ⅳ장 3절 업무별 '참고 사례'의 기초 자료로 활용함

〈표 Ⅲ-5〉 부처별 업무현황 조사 개요

부처	개요
교육부	- 일시·장소: 7/1(수) 오전 10시, 교육부 내 회의실 - 참석자: 담당관 1인, 업무 담당자 2인
법무부	- 일시·장소: 7/3(금) 오전 10시, 법무부 내 회의실 - 참석자: 담당관 1인, 업무 담당자 1인
국방부	- 일시·장소: 7/10(금) 오후 2시, 국방부 내 회의실 - 참석자: 팀장 1인, 업무 담당자 6인
문화체육관광부	- 일시·장소: 7/8(수) 오후 2시, 문화체육관광부 내 회의실 - 참석자: 담당관 1인, 업무 담당자 3인

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

부처	개요
보건복지부	- 일시·장소: 7/1(수) 오후 2시, 보건복지부 내 회의실 - 참석자: 담당관 1인, 업무 담당자 3인
고용노동부	- 일시·장소: 7/8(수) 오전 10시, 고용노동부 내 회의실 - 참석자: 담당관 1인, 업무 담당자 2인
경찰청	- 일시·장소: 6/23(화) 오후 3시, 경찰청 내 회의실 - 참석자: 담당관 1인, 업무 담당자 1인
대검찰청	- 일시·장소: 5/22(금) 오전 10시, 광화문 인근 회의실 - 참석자: 담당관 1인, 업무 담당자 3인

□ 부처 검토

○ 기존 설치 부처 양성평등정책담당관실 대상 초안 검토

- (대상·내용) 운영 표준안 초안에 수록된 해당 부처 사례와 업무 서술의 사실관계 검토
- (시기) 2026년 7~8월
- (주요 반영 내용) 부처 사례의 사실관계를 정정하고, 담당관실이 수행하지 않는 업무로 확인된 사례는 삭제하거나 조정함. 사례의 사실관계는 현 담당관실 검토 결과를 우선하여 반영함

○ 성평등가족부 검토

- (대상·내용) 성평등가족부 내 본 업무 소관부서 관리자 및 담당자에게 운영 표준안 초안 및 진단·코칭 가이드, 개선과제 제안에 대한 의견 수렴
- (시기) 2026년 8월 5일(수)
- (주요 반영 내용) 진단도구의 활용 주체를 컨설턴트로 명확히 하고, 공무원 배포용 운영 표준안(Ⅳ장)과 컨설턴트용 진단·코칭 가이드(Ⅴ장)로 구성을 나눔
- (관련 부서 검토) 운영 표준안 중 성평등가족부 소관 업무와 연관된 내용은 해당 업무 수행 부서(성별영향평가과, 성폭력방지과)의 초안 검토 의견을 받아 반영함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 전문가·관계기관 자문

○ 양성평등정책담당관실 전직 근무자, 관계기관, 성주류화 제도 및 공공부문 성희롱·성폭력 관련 전문가 대상 초안 자문

- (대상) 양성평등정책담당관실 전직 근무자 3인, 한국여성정책연구원 성별영향평가센터·성인지예산센터·성인지통계센터 담당자, 한국양성평등교육진흥원 유관사업 담당자, 성희롱·성폭력 분야 전문가 1인
- (방식·시기) 서면 자문, 2026년 8월
- (자문 내용) 공통 업무 분류체계와 단계 구성의 적절성, 업무별 세부 내용과 참고사례·참고자료의 정확성, 관계기관 사업 정보 등
- (주요 반영 내용) 업무별 점검 대상·절차와 참고자료 보완(전직 근무자), 성별영향평가·성인지예산·성인지 통계 업무의 추진 방식, 법적 근거와 용어 정정(성별영향평가센터·성인지예산센터·성인지통계센터), 교육사업 정보 정정 및 협력 교육사례 추가(한국양성평등교육진흥원), 부처 및 소속·산하기관 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영 [3-2] 업무의 구성 재정비(성희롱·성폭력 분야 전문가) 등

2. 단계별 발전 모델 및 공통 업무 설정

가. 단계별 모델 정의

□ 단계별 발전 모델 설계 방향

○ 중앙행정기관 내 성평등 정책 및 성주류화 추진을 위한 기초적인 기반을 마련하는 것을 시작으로(초기 단계), 기관 운영 및 주요 정책 과정 전반에 성평등 관점이 완전히 통합된 상태(최종 단계)로 나아가는 연속적인 발전 단계로 구성함

○ 전담부서가 신규로 설치되는 부처가 다수임을 고려하여, 신설 초기에 전담부서의 과업을 실무적으로 코칭하고 가이드할 수 있는 개입 지점을 염두에 두고 단계를 개발함

- 따라서 초기 단계에서는 전담부서 중심의 기반 구축 등 자체 과업 수행에

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

집중하되, 점차 타 부서를 포함한 기관 전체의 과업이자 최고책임자의 핵심 책무로 성평등을 확장해 나가는 과정을 담아내고자 함

□ 네 가지 단계 구분 및 정의

○ 1단계: 기반 구축

- 정의: 성평등 정책 추진을 위한 최소한의 법·제도적 근거와 추진체계를 마련하고 전담 인력과 예산을 확보하여 초기 궤도에 진입한 상태로, 기관 내에서 성평등이 '자체 업무'로 인정받기 위한 법적·조직적 근거를 만드는 단계임
- 주요 과업
  - 정책 추진의 정당성을 부여하는 규범적 체계를 정비하고 정책 기획·집행을 주관할 조직 내 거점을 확립함
  - 관련 훈령 및 지침을 제정하여 정책 추진 근거를 정립하고 부처 내 성평등 전담 조직을 설치하여 업무 분장을 공식화함
  - 정책 수행을 위한 최소한의 예산과 인력을 확보하며 조직 구성원을 대상으로 성평등 정책의 필요성을 공유하고 인식 기반을 조성함

○ 2단계: 전담 실행

- 정의: 확보된 조직 기반을 바탕으로 전담부서가 성평등 의제를 본격적으로 공론화하고 소관분야 정책 전반에 성인지적 개입을 확대해 나가는 상태, 즉 전담부서가 성주류화 도구와 협력체계를 통해 부처의 주요 업무에 성평등 이슈를 연결하고 변화시켜 나가는 단계임
- 주요 과업:
  - 소관분야 정책의 젠더 이슈를 분석하여 개선 과제를 도출하고 성별영향평가 등 성주류화 도구를 활용하여 부처 주요 사업을 점검·조정함
  - 성인지적 정책 실행의 기초 자료인 성별 분리 통계를 체계적으로 수집·관리하고, 담당자의 성인지적 직무 전문성을 제고함
  - 타 부서 및 소속·산하기관과의 협의 채널을 가동하여 정책 과정에서 성평등 관점이 배제되지 않도록 모니터링하고 기술적 지원을 수행함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

○ 3단계: 책임 공유·확산

- 정의: 전담부서에 집중되었던 성평등 과업이 부처 내 타 부서 및 정책 현장으로 확장되어 기관 전체가 성평등 성과 달성에 공동의 책임을 지는 상태로, 전담부서의 단독 실행에서 벗어나 각 부서·기관이 자신의 사업에 대한 성평등 책임을 분담하고, 성과평가와 예산 연동을 통해 조직 운영의 기본 구조에 성평등이 편입됨
- 주요 과업:
  - 부처 핵심 성과지표와 성평등 목표를 연동하여 성과에 대한 책임 소재를 명확히 함
  - 타 부서 및 소속·산하기관에 책임망을 구축하여 조직의 일상 업무와 성평등 과업이 상시 연계되는 체계를 확립함
  - 성평등 과업 추진을 위한 부서 및 소속·산하기관별 예산을 확보하고, 전 직원 대상 역량 강화 교육 등 조직 전반의 업무 프로세스에 성평등 관점을 포함함

○ 4단계: 통합·공고화

- 정의: 기관의 정책 수립·이행 및 성과관리 전 과정에 성평등 관점이 완전히 통합되어 별도의 특별한 조치 없이도 기관의 고유 운영 원리로 작동하는 상태
- 주요 과업:
  - 기관의 중장기 비전과 성평등 가치를 완전히 일치시키고 최고 리더십의 기관 운영 철학의 일부로 성평등을 공식화함
  - 정책 기획부터 환류까지 모든 행정 프로세스에 성인지적 검토를 상시 체계화함
  - 성평등 실천 역량을 구성원의 핵심 직무 전문성으로 확립하고 일하는 문화와 조직 운영 전반에 성평등 가치를 내재화하여 일상적인 업무 수행만으로도 성평등 성과가 창출되는 자기완결적 체계 구축

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅲ-6〉 단계적 발전 모델 정의 및 주요 과업 설정

단계 / 특징	기반 구축	전담 실행	책임 공유·확산	통합·공고화
정의	성평등 정책 추진을 위한 기초적인 법·제도적 근거와 추진체계, 인력·예산을 확보하여, 기관 자체 업무로 인정받기 위한 근거를 만드는 상태	전담부서가 성평등 의제를 공론화하고 성주류화 도구와 협력체계를 통해 소관분야 정책 전반에 성인지적 개입을 확대해 나가는 상태	성평등 과업이 전담부서를 넘어 타 부서 및 정책 현장으로 확산되고, 기관 전체가 성평등 성과 달성에 대한 책임을 공유하는 상태	정책 수립·이행 및 성과관리의 전 과정에 성평등 관점이 완전히 통합되어, 별도의 조치 없이도 기관의 운영 원리로 작동하는 상태
주요 과업	• 관련 훈령 및 지침 제정을 통한 정책 추진 근거 정립 • 부처 내 전담 조직 설치 및 공식적 업무 분장 확립 • 최소 예산 및 인력 확보 • 구성원 대상 성평등 정책 필요성 공유 및 인식 기반 조성	• 소관분야 젠더 이슈 분석 및 개선과제 도출 • 성별영향평가 등 성주류화 도구를 활용한 주요 사업 점검·조정 • 성별 분리 통계의 체계적 수집·관리 및 담당자 직무 전문성 제고 • 타 부서 및 산하·소속기관과의 협의 채널 가동 통한 정책 모니터링 및 기술적 지원	• 부처 핵심 성과지표와 성평등 목표 연동을 통한 책임 소재 명확화 • 부서 및 산하·소속기관 책임망 구축을 통한 일상 업무와 성평등 과업의 상시 연계 • 부서·기관별 예산 확보 및 전 직원 대상 역량 강화 교육 의무화	• 기관의 중장기 비전과 성평등 가치 일치 • 최고 리더십의 경영 철학으로 공식화 • 정책 기획부터 환류까지 모든 행정 프로세스 내 성인지적 검토 상시 체계화 • 구성원의 핵심 직무 전문성으로 성평등 역량 확립 및 일상의 업무 수행을 통한 성과 창출 체계 구축

자료: 저자 작성

나. 공통 업무 설정

1) 공통 업무 설정 배경 및 분류 기준

○ 중앙행정기관 전담부서의 운영 표준안을 마련하고 현재 수준을 진단하여 부처별 맞춤형 코칭 가이드를 제공하기 위해서는 부처 간 통용될 수 있는 표준화된 공통 업무 범주 설정이 선행되어야 함

- 분류체계 수립을 위해 기존 8개 부처 양성평등정책담당관실 직제 규정 및 실제 수행 업무, 기존 연구나 정책 문서에서 사용해 온 분류체계

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

등을 종합적으로 분석하여 공통 필수 업무 범주를 도출함

○ 전담부서가 통상 1개 과, 2~3개의 계 단위로 편제되는 행정 현실을 반영하여 하위 부서별로 분담하여 수행할 수 있는 업무 성격을 고려해 대분류를 획정함

- 업무 순서 배치에 있어서는 실제 전담부서가 현장에서 처리하는 실무 중 성희롱·성폭력 방지 분야의 비중이 클 수 있으나, 국가 성평등 정책 추진체계 내에서 전담부서가 수행해야 하는 기능의 중요도와 기획·총괄 업무의 중요성을 고려하여 대분류 순서를 설정함

○ 이러한 기준에 따라 공통 업무 분류체계는 △성평등 정책·계획 수립 및 총괄·조정, △성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화, △성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선의 세 가지 대분류 영역 아래 9개 중분류, 22개 업무로 구조화함

○ 각 업무에는 [대분류-중분류-업무] 형식의 고유번호를 부여하며(예: 성인지 예산 제도 운영 및 이행 관리 [2-1-②]), Ⅳ장 업무별 가이드와 Ⅴ장 진단·코칭 가이드에서도 같은 번호로 업무를 지칭함

〈표 Ⅲ-7〉 성평등 정책 전담부서 공통 업무 분류체계

대분류	중분류	업무 내용
[1] 성평등 정책·계획 수립 및 총괄·조정	[1-1] 정책 기획 및 성과 관리	[1-1-①] 성평등 정책 관련 법령·규정 개정 및 관리
		[1-1-②] 성평등 관련 자체 기본계획 수립 및 이행 관리
		[1-1-③] 성평등 관련 범정부 기본계획에 따른 시행계획 수립 및 이행 관리
		[1-1-④] 기관 중장기 목표·전략계획·성과평가 등의 성인지적 개선
	[1-2] 현안 발굴·모니터링	[1-2-①] 소관분야 성평등 현황 및 정책 모니터링
		[1-2-②] 소관분야 성평등 정책 현안·이슈 발굴 및 확산
	[1-3] 추진체계 및 거버넌스 구축·운영	[1-3-①] 부처 및 소속·산하기관 성평등 정책 추진체계 확립
		[1-3-②] 성평등위원회 구성 및 운영
[2] 성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화	[2-1] 법정 성주류화 제도 운영	[2-1-①] 성별영향평가 제도 운영 및 이행 관리
		[2-1-②] 성인지예산 제도 운영 및 이행 관리
		[2-1-③] 성인지 통계 생산·활용 및 확산
	[2-2] 행정·정책 산출물 성차별 점검	[2-2-①] 법령·규정의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원
		[2-2-②] 홍보물·콘텐츠의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원
	[2-3] 부처 맞춤형 도구·교육 개발	[2-3-①] 부처 맞춤형 성주류화 도구 개발
		[2-3-②] 부처 맞춤형 성인지 교육 개발·운영

www.kwdi.re.kr KOREA 한국여성정책연구원

대분류	중분류	업무 내용
[3] 성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선	[3-1] 소관분야 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 추진	[3-1-①] 성희롱·성폭력 사건 대응 및 피해 지원
		[3-1-②] 성희롱·성폭력 예방 정책 추진
	[3-2] 부처 및 소속·산하기관 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영	[3-2-①] 성희롱·성폭력 상담·신고 창구 운영
		[3-2-②] 성희롱·성폭력 사건 대응체계 정비·강화
		[3-2-③] 성희롱·성폭력 예방 조치 시행
	[3-3] 성평등 인사관리 및 조직문화 조성	[3-3-①] 부처 및 소속·산하기관 성평등 인사·조직 관리 지원
		[3-3-②] 부처 및 소속·산하기관 성평등 조직문화 확산, 인식 개선

자료: 저자 작성

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

2) 공통 업무 세부 설명

□ 성평등 정책·계획 수립 및 총괄·조정 [1]

○ 기관의 성평등 정책 방향을 설정하고, 정책 추진의 근거와 기반을 마련하며, 소관분야 및 기관 내부의 성평등 현황을 지속적으로 점검·조정하는 업무 범주임

○ 전담부서가 실무를 직접 수행하는 사업이라기보다, 기관의 정책 기획·추진 체계 전반에 성평등 관점이 반영되도록 총괄·조정하는 성격의 업무로 구성됨

- (정책 기획 및 성과 관리 [1-1]) 성평등 정책 추진의 법적·제도적 근거(법령·규정)를 정비하고, 자체 기본계획 및 범정부 기본계획에 따른 시행계획을 수립·이행하며, 기관의 중장기 목표·전략계획·성과평가 체계에 성평등 관점을 반영하는 업무
- (현안 발굴·모니터링 [1-2]) 소관분야의 성평등 현황 및 정책 환경을 지속적으로 점검하고, 정책 수혜의 성별 격차나 제도의 사각지대 등 성평등 현안·이슈를 선제적으로 포착하여 정책 의사결정에 반영하는 업무
- (추진체계 및 거버넌스 구축·운영 [1-3]) 성평등 정책의 기관 내 협력 기반(부서 간 협의체, 소속·산하기관 전달체계 등)을 마련하고, 성평등 위원회를 구성·운영하여 정책 심의·의결 기능을 뒷받침하는 업무

□ 성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화 [2]

○ 정책·사업 전반에 성인지적 관점을 통합하기 위한 제도적 장치를 운영하고, 이를 실무에 적용할 수 있도록 부처 구성원의 역량과 도구를 갖추어 나가는 업무 범주임

○ 법령에 실시 절차가 구체적으로 규정된 제도의 운영과, 부처가 자율적으로 설계·시행하는 조치 및 역량 강화 활동을 함께 포괄함

- (법정 성주류화 제도 운영 [2-1]) 「성별영향평가법」, 「국가재정법」, 「양성평등기본법」, 「통계법」 등 개별 법령에 따라 실시가 의무화된 성별영향평가, 성인지예산, 성인지 통계 제도를 부처 내에서 운영·관리하는 업무

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- (행정·정책 산출물 성차별 점검 [2-2]) 「양성평등기본법」 제14조(성주류화 조치)에 근거하여 부처가 자율적으로 설계·시행하는 조치로, 소관 법령·행정규칙 및 홍보물·콘텐츠 등 부처가 생산하는 산출물에 성차별적 요소가 없는지 점검하고 개선을 지원하는 업무
- (부처 맞춤형 도구·교육 개발 [2-3]) 개별 성주류화 제도의 운영을 넘어, 부처의 업무 특성과 사업 구조에 맞는 성주류화 도구(체크리스트·매뉴얼·템플릿 등)와 성인지 교육을 개발·보급하여 성인지적 업무 수행을 일상화하는 업무

□ 성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선 [3]

○ 부처가 두 가지 서로 다른 정책 대상—①소관분야 정책 고객·종사자, ② 부처 및 소속·산하기관 소속 구성원—을 대상으로 성희롱·성폭력을 예방·대응하고, 성평등한 인사·조직문화를 조성하는 업무 범주임

○ 소관분야를 대상으로 한 업무는 모든 부처에 일률적으로 요구되는 것이 아니라 소관 인력·정책 대상의 특성에 따라 정책 개입의 필요성과 범위가 달라지는 반면, 기관 내부를 대상으로 한 업무는 모든 부처에 공통되는 법정 의무의 성격을 지님

- (소관분야 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 추진 [3-1]) 부처 소관 정책 분야의 인력 및 정책 수요자(종사자·이용자 등)를 대상으로, 성희롱·성폭력 사건 발생 시 대응·피해자 지원 체계를 마련하고 예방 정책을 추진하는 업무
- (부처 및 소속·산하기관 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영 [3-2]) 부처 본부 및 소속·산하기관 소속 구성원을 대상으로 상담·신고 창구를 운영하고, 사건 대응체계를 정비하며, 예방 조치를 시행하는 업무
- (성평등 인사관리 및 조직문화 조성 [3-3]) 부처 및 소속·산하기관의 인사·조직 운영에 성별 균형 관점을 반영하도록 지원하고, 조직문화 진단과 개선을 통해 구성원 모두가 존중받는 근무 환경을 조성하는 업무

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr/www.kwdi.go.kr

Ⅳ

중앙행정기관 성평등 정책 전담부서 운영 표준안

1. 양성평등정책담당관 제도의 이해 137
2. 성평등 정책의 이해 144
3. 전담부서 공통 업무 가이드 158

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

Ⅳ

중앙행정기관 성평등 정책 전담부서 운영 표준안

1. 양성평등정책담당관 제도의 이해

가. 도입 배경 및 경과

□ 도입 배경

○ 분야별 성희롱·성폭력 대응체계 구축의 시급성

- 2018년 미투 운동을 계기로 문화·예술, 체육 등 특수고용 형태 및 도제식 교육 현장의 법적 사각지대와 피해자 보호 공백이 확인됨. 이에 따라 분야별 신고센터 설치, 신속한 사건 처리 및 재발 방지 등 주무 부처 차원의 직접적 대응 시스템 마련이 시급한 과제로 대두됨(박선영, 2020: 3-4; 마경희, 2020: 32)

○ 성평등 정책 총괄 부처 기능의 한계 보완 및 소관부처의 대응 역량 강화

- 여성가족부(현 성평등가족부)의 외부적 개입만으로는 각 부처 소관분야에 고유한 성차별 관행과 특수성을 해결하는 데 한계가 있었음. 각 부처가 해당 영역의 성별 불평등 원인을 직접 진단하고 분야 특성에 맞는 정책을 수립·집행하는 주도적 대응이 요구됨

○ 성주류화 제도의 실효성 제고 및 부처별 성평등 책무성 강화

- 2015년 「양성평등기본법」 시행 이후 성별영향평가, 성인지예산 등 성주류화 제도의 기본 틀이 갖추어졌으나 실효성이 부족하다는 평가가 지속됨. 부처별로 소관분야 정책의 기획 단계부터 성인지 관점을 반영할 수 있도록 행정의 전 과정을 혁신할 필요성이 제기됨

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 경과

○ 전담 조직 설치 권고(2018년)

- 미투 운동을 계기로 사회 각 분야의 성차별적 구조 개선에 대한 체계적 대응 필요성이 제기되면서, 각 부처 개혁위원회와 범정부 협의회에서 부처별 전담 조직 설치를 권고함(여성가족부 보도자료, 2019.04.30.)
  - 경찰개혁위원회('17.10.), 검찰개혁위원회('18.4.), 문화체육계 대책위원회('18.5.), 교육분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회('18.6.), 법무부 대책위원회('18.7.)가 잇달아 전담 조직 설치를 권고함
  - 범정부 성희롱·성폭력 근절 협의회는 인력과 예산이 투입되어야 근본적 변화가 가능하며 지속적 추진을 위해 부처 전담 조직이 필요함을 확인하고('18.4.17, `18.6.15), 미투 보완대책으로 주요 부처에 성평등 전담기능 강화를 제안함('18.7.3)

○ 양성평등정책담당관 설치·운영(2019년~)

- 2019년 5월 교육부, 법무부, 국방부, 문화체육관광부, 보건복지부, 고용노동부, 대검찰청, 경찰청 등 8개 부처에 양성평등정책담당관을 설치·운영함
- 2018년 임시 설치되었던 경찰청·대검찰청 양성평등정책담당관은 정규직제로 반영하고, 국방부는 기존 설치 부서에 인력을 보강함(여성가족부 보도자료, 2019.04.30.)

○ 상설기구화 및 설치 부처 확대(2024년~)

- 행정안전부 신설기구 평가에서 2021년 1차 평가 결과 2년 연장(~'23년), 2023년 2차 평가 결과 1년 연장(~'24년)을 거쳐, 2024년 평가 결과 8개 부처 양성평등정책담당관이 상설기구화됨(성평등가족부, 2026b: 39). 2025년에는 농림축산식품부에 추가 설치되어(농촌여성정책과) 9개 부처로 확대됨

○ 전 부처 단계적 확대 추진(2026년~)

- 이재명 정부 국정과제 97(기회와 권리가 보장되는 성평등 사회)은 성평등 거버넌스 강화를 위해 중앙과 지자체의 전담부서 확대를 명시하였고, 대통령 업무보고('25.12.19.)에서 양성평등위원회 기능 개편과 함께

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

양성평등정책담당관을 전 부처로 단계적으로 확대하는 계획이 제시됨(성평등가족부, 2026b: 39)

- 이후 제19차 양성평등위원회(2026.4.20., 국무총리 주재)는 『성평등 정책 추진체계 강화 방안』을 통해 각 부처의 분야별 성평등 책무성 강화를 위한 양성평등정책담당관의 단계적 확대를 공식화하고, 성평등가족부가 표준 업무안 마련과 교육·컨설팅 등으로 각 부처의 성평등 정책 추진 지원을 강화하도록 함(성평등가족부 보도자료, 2026.04.20.)

나. 주요 성과

□ **소관분야 및 조직 내 성희롱·성폭력 예방·대응체계 구축**[22]

○ 미투 운동 이후 가장 시급한 과제였던 문화·예술·체육, 국방 등 특수 분야 내 고충처리 및 피해자 보호 시스템 구축, 사건 처리 매뉴얼 표준화, 전수 실태조사 정례화 등 체계적 대응 역량을 확보함

- (교육부) 「고등교육법」 개정으로 대학 내 인권센터 설치 의무화, 교원 대상 성희롱·성폭력 예방교육 체계화, 학교 성희롱·성폭력 대응체계 구축 및 가해 교원 징계 기준 강화, 신고센터 상설화, 학교 내 불법촬영 근절 사업 추진
- (국방부) 수사기관 신고 전 피해자 지원제도 및 가해자·피해자 실질 분리 기준 마련, 각 군 성희롱·성폭력 상담·신고 홈페이지 및 신고앱 구축, 사건처리 매뉴얼 제작·배포, 군 성폭력 실태 전수조사 실시
- (문화체육관광부) 「예술인권리보장법」, 「국민체육진흥법」 제·개정을 통한 성인지적 종사자 권익보호 체계 마련, 국고보조금 통합관리 지침을 통한 폭력예방교육 의무화 및 가해자 제한 조치 강화, 분야별 성희롱·성폭력 상담·신고센터 설치·운영 등 창작 현장의 권력형 성범죄 방지 근거 마련 및 구제 절차 제도화
- (보건복지부) 방문형 돌봄서비스 및 사회복지시설 종사자 대상 성희롱·

22) 이 항목과 다음 '국민이 체감하는 성인지적 정책 개선' 항목은 성평등가족부 보도자료(2026.04.20.), 성평등가족부(2026b: 5-36, 40), 김원정 외(2023)에 정리된 양성평등정책담당관실 주요 성과 및 부처별 보고자료를 종합하여 작성함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

성폭력 예방·대응체계 정비, 사회복지시설 폭력예방교육 프로그램 개발 및 이러닝 콘텐츠 제공

□ 국민이 체감하는 성인지적 정책 개선

○ 교육, 돌봄, 농업, 치안 등 주요 영역별 성별 불균형 해소를 추진함

- (교육부) 「교육기본법」 개정으로 학교 성평등교육 법제화 및 추진체계 마련, 예비교원 성인지 교육 의무화 등 공교육 내 성평등 인식 제고의 제도적 기틀 마련
- (농림축산식품부) 농촌특화형 성평등 전문강사 양성, 농촌 보육 서비스 제공 등 농촌사회 성평등 문화 개선, 영농여건 개선·공동경영주 제도 개선 등 여성농업인 교육 및 지위 향상 추진
- (보건복지부) 사회복지 분야별 종사자 대상 성인지 교육 콘텐츠 개발·보급('23년 장애인복지, '24년 아동복지, '25년 노인복지서비스)을 통한 돌봄존중 문화 확산 및 서비스 질 제고
- (대검찰청) 성인지적 수사역량 강화 및 젠더폭력 대응력 제고, 수사·공판 과정의 성차별 점검과 2차 피해 방지 등 성평등한 형사 절차 마련
- (경찰청) 경찰관 남녀통합 선발 전면 도입 및 체력검사 기준 개편으로 직무 중심 채용 구조 확립

○ 성평등 정책 전담 조직의 개입이 실제 정책 품질 향상과 성평등 성과로 이어짐

- 양성평등정책담당관 설치 부처의 성별영향평가 개선계획 산출률(22.4%)이 정부 전체 평균(16.1%)을 크게 상회하여(김원정 외, 2023: 30), 실질적 정책 환류 기능의 작동이 확인됨

○ 남성중심적 공직 문화 및 근무환경 개선을 추진함

- (법무부) 교정시설, 보호시설 등 법무시설 내 화장실·휴게실·수유실 등에 대한 성평등 관점의 현황 조사 및 개선 추진('26년~, 260여 개 소속기관 대상)
- (국방부) 여군 배치 제한부대 및 직위 폐지, 배우자 출산휴가 확대 등 일·가정 양립 지원제도 개선, 전 부대 여성 필수시설 확충

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- (경찰청) 남녀 통합선발에 대비한 경찰관서 기본시설의 성인지적 개선 및 확충 추진

□ **소관분야 성평등 추진을 위한 기반 구축**[23]

○ 훈령 제·개정, 중장기 계획 수립, 위원회 설치, 성인지 통계 구축 등을 통해 업무 수행의 절차적 정당성을 확보함

- 8개 부처 중 6개 부처가 성평등 지원 훈령을 제·개정하여 업무 근거를 명문화하였고(김원정 외, 2023: 21-23), 5개 부처는 자체 양성평등 기본계획 수립으로 업무의 연속성을 담보함(김원정 외, 2023: 23-24)
- 8개 부처 모두 성평등(정책)위원회를 구성·운영하여 민간 전문가·시민사회와의 협업 채널을 상설화하고 정책 모니터링 체계를 구축함(김원정 외, 2023: 24-26)
- 부처 업무에 필요한 성인지 통계를 신규 생산하거나 기존 통계를 성별 분리하여 관리하는 등 데이터 기반 정책 추진체계를 구축함(김원정 외, 2023: 28-29)

다. 양성평등정책담당관의 기능과 역할

□ **조직 위상**

○ 양성평등정책담당관은 대부분 기획조정실 내 전담부서로 설치되어, 부처 내 정책 기획 단계부터 성인지 관점을 반영하고 소관분야 성평등 정책의 컨트롤타워로 기능하도록 제도적 기반이 마련됨(김원정 외, 2023: 12-13)

- 다만 부처 업무 특성 및 전담부서에 요구되는 주요 기능에 따라 일부 부처는 다른 실·국 소속으로 배치됨. 국방부와 대검찰청 양성평등정책담당관은 인권 관련 부서(국방부 군인권개선추진단, 대검찰청 인권정책관) 소속이며, 경찰청 양성평등정책담당관은 경무인사기획관 관할임

○ 양성평등정책담당관실은 성희롱·성폭력 대응, 조직문화 개선 등 조직 내부 관리를 넘어, 부처 본연의 주류 정책이 성평등하게 추진되도록 견인하는

23) 김원정 외(2023: 21-26, 28-29)의 연구를 토대로 작성함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

'내부 혁신 촉진자'이자 '정책 품질 관리자'를 지향함

○ 궁극적으로는 성인지 역량을 갖춘 구성원들이 조직의 공식적인 방침과 절차에 따라 각자의 업무를 수행하면 그 결과가 자연스럽게 소관분야에서의 성평등 기여로 이어지는 상태, 즉 성평등 관점이 조직과 조직의 산출물에 내재화된 상태를 지향함

□ 공통 기능 및 업무

○ 현재 설치 부처의 직제 규정상 양성평등정책담당관실의 기능은 대체로 다음의 공통 기능을 중심으로 구성됨(김원정 외, 2023: 15-16)

- 소관분야 성평등 관련 정책 및 계획의 수립·총괄 및 조정
- 소관분야 성차별적 정책 모니터링 및 개선
- 소관분야 성주류화 제도 운영 및 성인지 관점을 반영한 정책 발굴·지원
- 소관분야 성희롱·성폭력 피해 구제에 대한 관리 및 지원 총괄
- 소관분야 성희롱·성폭력 방지 정책 수립 및 예방교육
- 부·소속기관 성평등 문화 확산 및 성인지 교육
- 부·소속기관 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방
- 성평등 정책 관련 대내외 협의 및 성평등 자문위원회 운영

○ 본 표준 운영안은 이러한 직제상 기능과 기존 설치 부처의 실제 수행 업무를 종합하여, 부처 간 통용될 수 있는 표준화된 공통 업무 분류체계로 다음을 제시함

- 전담부서가 통상 1개 과, 2~3개 계 단위로 편제되는 행정 현실을 반영하여 하위 부서별로 분담 수행할 수 있는 업무 성격을 고려해 3개 대분류·9개 중분류로 구조화하였으며, 업무별 표준 절차와 세부 내용은 이하 '3. 전담부서 공통 업무 가이드'에서 상세히 다룸
- 각 업무에는 [대분류-중분류-업무] 형식의 고유번호를 부여하며(예: [2-1-②] 성인지예산 제도 운영 및 이행 관리), 3절의 업무별 가이드와 관련 자료에서도 같은 번호로 업무를 지칭함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

대분류	중분류	업무 내용
[1] 성평등 정책·계획 수립 및 총괄·조정	[1-1] 정책 기획 및 성과 관리	• [1-1-①] 성평등 정책 관련 법령·규정 개정 및 관리 • [1-1-②] 성평등 관련 자체 기본계획 수립 및 이행 관리 • [1-1-③] 성평등 관련 범정부 기본계획에 따른 시행계획 수립 및 이행 관리 • [1-1-④] 기관 중장기 목표·전략계획·성과평가 등의 성인지적 개선
	[1-2] 현안 발굴·모니터링	• [1-2-①] 소관분야 성평등 현황 및 정책 모니터링 • [1-2-②] 소관분야 성평등 정책 현안·이슈 발굴 및 확산
	[1-3] 추진체계 및 거버넌스 구축·운영	• [1-3-①] 부처 및 소속·산하기관 성평등 정책 추진체계 확립 • [1-3-②] 성평등위원회 구성 및 운영
[2] 성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화	[2-1] 법정 성주류화 제도 운영	• [2-1-①] 성별영향평가 제도 운영 및 이행 관리 • [2-1-②] 성인지예산 제도 운영 및 이행 관리 • [2-1-③] 성인지 통계 생산·활용 및 확산
	[2-2] 행정·정책 산출물 성차별 점검	• [2-2-①] 법령·규정의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원 • [2-2-②] 홍보물·콘텐츠의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원
	[2-3] 부처 맞춤형 도구·교육 개발	• [2-3-①] 부처 맞춤형 성주류화 도구 개발 • [2-3-②] 부처 맞춤형 성인지 교육 개발·운영
[3] 성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선	[3-1] 소관분야 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 추진	• [3-1-①] 성희롱·성폭력 사건 대응 및 피해 지원 • [3-1-②] 성희롱·성폭력 예방 정책 추진
	[3-2] 부처 및 소속·산하기관 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영	• [3-2-①] 성희롱·성폭력 상담·신고 창구 운영 • [3-2-②] 성희롱·성폭력 사건 대응체계 정비·강화 • [3-2-③] 성희롱·성폭력 예방 조치 시행
	[3-3] 성평등 인사관리 및 조직문화 조성	• [3-3-①] 부처 및 소속·산하기관 성평등 인사·조직 관리 지원 • [3-3-②] 부처 및 소속·산하기관 성평등 조직문화 확산, 인식 개선

자료: 저자 작성

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 국가 성평등 정책 추진체계 내 위상 및 협력 구조

○ 양성평등정책담당관은 국가 성평등 정책 추진체계에서 소관분야의 성평등 책무성을 이행하는 부처 단위 실행 주체로서, 심의·조정기구인 양성평등위원회 및 성평등 정책 주무부처인 성평등가족부와 유기적 협력 관계를 형성함

- (양성평등위원회) 「양성평등기본법」 제11조에 따라 국무총리를 위원장, 성평등가족부 장관을 부위원장으로 하는 성평등 정책 심의·조정기구로, 위원회 및 전문위원회를 통해 분야별 성평등 정책 성과와 개선사항을 발굴하고 이행 결과를 점검·공유함
- (성평등가족부) 국가 성평등 정책을 총괄하는 주무부처로서, 양성평등정책담당관 공통업무 표준안(전담부서 운영지침) 마련, 신설 부처 대상 단계별 실행방안 제시 및 코칭, 개선과제 발굴 등 협력체계 강화를 통해 분야별 성평등 정책의 일관성 확보 및 통합적 성과 제고를 지원함
- (각 부처 양성평등정책담당관) 소관분야 성평등 정책의 컨트롤타워로서 성평등 정책의 기획·추진, 성주류화 제도 운영, 성희롱·성폭력 대응, 성평등 조직문화 조성 등을 총괄하며, 부처별 전담부서 협의체와 양성평등위원회 협의체를 통해 부처 간 정책 경험을 공유하고 협업 의제를 발굴함

2. 성평등 정책의 이해

○ 전담부서의 핵심 임무는 소관분야의 성평등 정책을 기획하고 발전시켜 나가는 것임

- 전담부서는 소관분야에서 성별에 따라 어떤 격차와 불평등이 나타나는지 파악하고, 그러한 격차가 부처의 정책·제도·관행과 어떻게 관련되는지를 규명하며, 이를 개선하기 위한 정책 과제를 발굴·추진하는 역할을 수행함
- 성별영향평가, 성인지예산, 성인지 통계 등 성주류화 제도의 운영 역시 이러한 임무의 일부로서, 소관 정책이 성별에 미치는 영향을 확인하고

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

정책을 성평등 관점에서 개선해 나가는 과정임

- 따라서 전담부서 담당자는 개별 업무의 처리에 앞서, 성평등 정책이 무엇을 지향하며 어떤 전략으로 추진되는지, 국가가 설정한 성평등 정책의 목표와 과제는 무엇이며 이를 소관분야에 어떻게 적용할 수 있는지를 이해할 필요가 있음

○ 이에 본 절에서는 다음의 내용을 다룸

- (가) 성평등 정책을 이해하는 데 필요한 주요 개념과 정책 전략, (나) 국가 성평등 정책의 목표와 과제, (다) 이를 부처 소관분야에 적용하여 성평등 정책의 추진 영역을 설정하고 정책 과제를 개발하는 틀

○ 다음 절(3. 전담부서 공통 업무 가이드)에서 제시하는 업무별 표준 운영 방안은 본 절에서 살펴본 정책 기획 기능을 실제 업무를 통해 구현하기 위한 방법과 절차를 자세히 안내함

가. 성평등 정책 관련 주요 개념

1) 성평등의 개념과 정의

□ **성평등(양성평등)은 국내 법률과 국제 규범에서 국가가 실현해야 할 목표이자 가치로 정의되어 있음**

○ 「양성평등기본법」 제3조(정의): “양성평등”이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것[24]

○ UN 여성차별철폐협약(CEDAW): 여성에 대한 차별을 “정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼여부에 관계없이 남녀 동등의 기초위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한”으로 정의하고(제1조), 당사국에 차별 철폐를 위한 입법 등 적절한 조치 의무를 부과함(제3조)[25]

---

24) 국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/양성평등기본법)(2026.07.29. 인출)

25) 국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/조약/여성에대한모든형태의차별철폐에

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 이밖에 제4차 세계여성회의 북경선언·행동강령(1995), UN 지속가능 발전목표(SDGs)의 목표 5(성평등 달성 및 모든 여성과 소녀의 역량 강화) 등 국제 규범은 성평등을 개별 국가의 선택적 과제가 아닌 국제사회의 공동 책무로 규정하고 있음

□ (용어 정의) 성, 성별, 양성, 젠더, 성인지[26]

남녀의 구별을 뜻하는 우리말은 성(性) 또는 성별(性別)이며, 성별이 두 개의 범주라는 점에서 양성(兩性)이라는 말도 유사한 의미로 사용됨(예: 성평등, 양성평등)

영어에서 젠더(gender)는 사회·문화적으로 만들어진 성별 범주와 성적 차이를 강조하는 개념으로, 생물학적 성차를 뜻하는 섹스(sex)와 구별하여 사용하는 경우가 많으나, 우리말로 옮길 때는 대체로 성, 성별, 양성을 구별 없이 사용함

젠더를 '성인지'로 옮긴 성인지 감수성(gender sensitivity), 성인지 관점(gender perspective)은 남녀의 상태, 지위, 역할 등이 어떻게 다른지, 차이가 나타나는 원인이 무엇인지 살펴보는 태도나 시각을 뜻함

현행 법률은 '양성평등'(「양성평등기본법」)을, 정부 조직 명칭은 '성평등'(성평등가족부)을 사용하고 있으며, 본 보고서에서는 법령·제도의 공식 명칭을 인용하는 경우 외에는 '성평등'을 사용함

2) 성평등 개념의 발전과 정책 전략: 같음, 차이, 전환[27]

□ 성평등 개념은 남녀의 '같음'에 근거한 동등 대우에서 출발하여, '차이'의 인정, 나아가 기준 자체의 '전환'으로 발전해 왔으며, 단계마다 그에 상응하는 정책 전략이 제안되어 왔음

○ (같음으로서의 평등) 초기 성평등 정책은 여성이 남성과 동등한 역할을 할 수 있도록 여성의 교육과 취업, 정치참여를 제약하는 법·제도를 개선하고 여성의 역량을 강화하는 데 초점을 둠

○ (차이 인정으로서의 평등) 여성의 사회참여가 늘었음에도 가사·양육 부담이 여전하고 그로 인해 역량 발휘의 기회가 제한되면서, 모성 등 여성의 고유한 특성이 차별을 초래하지 않도록 하는 정책, 여성의 진입과 성취가

관한협약/(855,19850126))(2026.07.31. 인출)

26) 김원정 외(2021: 7) 글상자의 내용 일부를 옮김

27) 김원정 외(2021: 7-9)의 내용을 토대로 작성함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

더딘 분야에서 여성을 잠정적으로 우대하는 정책(적극적 조치) 등이 제안됨

○ (전환으로서의 평등) 이러한 정책에도 불구하고 남성을 표준으로 삼는 기준이 바뀌지 않으면 실질적 평등에 도달할 수 없다는 문제의식에서, 여성뿐 아니라 남성의 삶을 변화시키고 남녀의 역할을 다르게 설정해 온 구조·관행·문화 자체를 바꾸는 정책 전략이 제안됨

□ 세 가지 정책 전략은 성별 격차의 정도와 양상, 격차가 만들어진 배경과 원인, 남녀의 요구에 대한 진단에 따라 균형 있게 조합하여 추진해야 함

구분	같음으로서의 평등	차이 인정으로서의 평등	전환으로서의 평등
정책 전략	차별적 조건 개선: 동등 기회·동등 대우	적극적 조치: 차이가 있는 집단을 다르게 지원	시스템 전환: 남성을 표준으로 만들어진 장벽 허물기
예시 (인력 정책)	특정 성별의 진입·승진을 직·간접적으로 차별하는 제도와 관행 개선	임신·육아기 지원 제도, 여성 임용(채용) 목표제, 의사결정직 성별 할당	돌봄 책임이 없는 노동자를 표준으로 만들어진 장시간 노동 관행 등 업무 환경 자체의 변화
예시 (정책 수혜)	정책·서비스 이용에서 특정 성별의 참여를 제약하는 기준 제거	이용이 저조한 성별을 위한 맞춤형 프로그램 및 전용 공간 운영	특정 성별·연령 위주로 설계된 시설·서비스를 모든 시민의 다양한 수요를 반영하는 방식으로 재설계

○ 어느 하나의 전략만 추진해서는 충분한 효과를 거두기 어려우며, 특히 차별적 조건 개선과 적극적 조치만으로는 격차를 만들어 온 구조 자체가 유지되므로, 시스템 전환 전략이 함께 추진되어야 실질적 성평등에 도달할 수 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 적극적 조치(affirmative action)란?

오랫동안 차별을 받아온 집단에 대한 누적된 차별을 없애기 위해 취업, 학교 입학 등에서 해당 집단의 구성원을 일정하게 우대하는 조치에서 기원함

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 "현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치"로 규정하고(제2조), 「양성평등기본법」은 "차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진"하기 위해 국가와 지방자치단체가 적극적 조치를 취하도록 노력할 것을 명시함(제20조)

3) 성주류화: 전환 전략으로서의 성평등 정책

□ **성주류화(gender mainstreaming)는 여성을 대상으로 한 별도의 정책만으로는 성불평등 구조를 바꿀 수 없다는 인식에서, 모든 주류(mainstream) 정책의 가정과 전제를 성평등 관점에서 재검토하고 변화시키기 위해 제안된 전환 전략임**

○ 제4차 세계여성회의(1995)에서 채택된 북경선언·행동강령은 성주류화를 성평등 달성을 위한 핵심 전략으로 공식화하였음

○ UN 경제사회이사회(UN ECOSOC, 1997: 2)는 성주류화를 "모든 영역과 수준에서 입법, 정책 또는 프로그램을 포함한 모든 계획된 조치가 여성과 남성에게 미치는 영향을 평가하는 과정"이자 "모든 정치·경제·사회 영역에서 정책과 프로그램의 설계, 실행, 모니터링, 평가에 여성과 남성의 관심과 경험을 필수 요소로 반영함으로써, 남녀가 동등하게 혜택을 누리고 불평등이 지속되지 않도록 하기 위한 전략"으로 정의함

○ 「양성평등기본법」 제14조(성 주류화 조치): 국가와 지방자치단체는 법령의 제정·개정 및 적용·해석, 정책의 기획, 예산 편성 및 집행, 그 밖에 법령에 따라 직무를 수행하는 과정에서 성평등 관점을 통합하는 성 주류화 조치를 취하여야 함[28]

28) 국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/양성평등기본법)(2026.07.29. 인출)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 성주류화의 핵심은 기존 여성정책에 새로운 절차를 추가하는 것이 아니라, 주류 정책이 암묵적으로 전제해 온 표준(예: 돌봄 책임이 없는 노동자, 남성의 신체·경험을 기준으로 한 설계)을 드러내고 정책의 방향을 재설정하는 데 있음

○ 이 점에서 성주류화는 앞서 본 세 가지 정책 전략 중 '전환으로서의 평등' 전략을 정부 정책 전반에 구현하기 위한 추진 전략이라 할 수 있음

○ 다만 성주류화가 실행 과정에서 평가서 작성 등 절차적 요건의 이행으로 축소되어, 정책의 방향과 내용을 바꾸는 본래의 전환적 지향을 잃게 된다는 비판도 국내외에서 지속적으로 제기되어 왔음(마경희, 2007; 이은아, 2016; 마경희 외, 2019)

○ 전담부서는 성주류화 제도의 운영이 형식적 이행에 머무르지 않고 소관 정책의 실질적 변화로 이어지도록 하는 데 업무의 초점을 두어야 함

4) 성주류화를 위한 주요 도구

□ 국제기구와 각국 정부는 성주류화 실행을 위한 다양한 도구를 개발·활용하고 있으며, 우리나라는 성별영향평가, 성인지예산, 성인지 통계, 성인지 교육을 법률에 따라 제도화하고 있음

○ 유럽성평등연구소(EIGE) 등 국제기구는 성별 분리 통계와 젠더 분석, 성별영향평가, 성인지 예산, 성평등 훈련, 젠더 관점의 모니터링·평가 등을 성주류화의 표준 도구로 제안하고 있음[29)]

○ 우리나라에서 제도화된 성주류화 도구의 개요와 법적 근거는 다음과 같음

29) European Institute for Gender Equality 웹사이트(https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming#toc-dimensions-of-gender-mainstreaming)(2026.07.31. 인출)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

구분	내용	법적 근거
성별영향평가	정부 정책이 성별에 미치는 영향과 성차별 발생 원인 등을 체계적·종합적으로 평가하여 개선	「양성평등기본법」 제15조, 「성별영향평가법」
성인지 예산	예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석하여 편성·집행에 반영하고, 남녀가 동등하게 수혜를 받았는지 평가하여 다음 연도 예산 편성에 반영	「양성평등기본법」 제16조, 「국가재정법」 제16조·제26조·제57조 등
성인지 통계	삶의 모든 영역에서 여성과 남성의 상황 차이와 불평등을 반영하는 통계의 생산·활용	「양성평등기본법」 제17조, 「통계법」 제6조·제18조
성인지 교육	법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육	「양성평등기본법」 제18조

□ **이러한 도구는 주류 정책의 가정과 전제를 성인지 관점에서 검토하는 진입점이지, 도구의 이행 자체가 성주류화의 완성은 아님**

○ 성별영향평가서나 성인지예산서의 작성은 정책이 성별에 미치는 영향을 발견하는 출발점이며, 그 결과를 토대로 기존 정책의 방향을 돌아보고 재설정할 때 비로소 성주류화의 본래 목적이 달성됨

○ 따라서 전담부서의 역할은 개별 도구의 이행률을 관리하는 데 그치지 않고, 도구를 통해 발견된 성별 격차와 정책 개선 지점을 소관분야 성평등 정책의 의제로 발전시키는 것임(구체적인 방법은 '다. 부처 성평등 정책 추진 영역 및 과제 개발' 참조)

나. 국가 성평등 정책 목표와 과제

1) 『제3차 양성평등정책 기본계획(2023~2027)』의 목표와 과제

□ **양성평등정책 기본계획은 「양성평등기본법」 제7조에 따라 5년마다 수립되는 국가 성평등 정책의 최상위 계획으로, 각 중앙행정기관과 지방자치단체는 기본계획에 따라 연도별 시행계획을 수립·시행하여야 함**

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 제3차 기본계획(2023~2027)은 “따뜻한 동행, 모두가 행복한 양성평등 사회”를 비전으로, △함께 일하고 돌보는 환경 조성 △안전과 건강권 증진 △양성평등 기반 확산의 3대 목표 아래 5개 대과제, 14개 중과제, 43개 소과제로 구성되어 있으며, 23개 중앙행정기관이 추진기관으로 참여함 (여성가족부, 2023)

대과제	중과제
1. 공정하고 양성평등한 노동환경 조성	• 양성평등한 일자리 기반 구축 • 경제활동 참여 활성화 • 일·생활 균형 지원 강화
2. 모두를 위한 돌봄 안전망 구축	• 아동 돌봄 지원 강화 • 양질의 성인 돌봄 서비스 증진 • 돌봄노동자 처우 개선 및 역량 강화
3. 폭력 피해 지원 및 성인지적 건강권 보장	• 피해자의 법·제도적 권리 보장 • 성별 기반 폭력 대응 강화 • 성인지적 건강정책 강화
4. 남녀가 상생하는 양성평등 문화 확산	• 양성평등한 성장 환경 조성 • 생활 속 양성평등 문화 확산 • 성별 대표성 제고
5. 양성평등정책 기반 강화	• 정책 연계-협력체계 강화 • 성 주류화 추진 역량 제고

○ 기본계획의 과제 대부분은 성평등가족부 단독이 아닌 각 부처 소관 정책을 통해 실현되는 구조로, 계획에는 과제별 소관부처와 부처별 양성평등 실행 목표가 함께 제시되어 있음

- 각 부처의 전담부서는 기본계획상 자기 부처가 소관하는 과제와 실행 목표를 확인하고, 연도별 시행계획 수립·이행의 구심점 역할을 수행해야 함

2) 새 정부 국정과제와 성평등 정책의 방향

□ **현 정부는 국정과제 97(기회와 권리가 보장되는 성평등 사회)을 통해 성평등 거버넌스 강화를 명시하고, 여성가족부의 성평등가족부 확대**

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

개편, 중앙·지방 전담부서 확대, 성평등센터 신설·확대 등 전달체계 개선을 추진하고 있음

○ 대통령 업무보고('25.12.)는 양성평등위원회 기능 개편과 함께 전담부서를 8개 부처에서 전 부처로 단계적으로 확대하는 방안을 포함하고 있으며, 본 표준 운영안이 상정하는 신규 전담부서 설치는 이러한 국정 방향에 따른 것임

□ 성평등 관련 의제는 국정과제 97에 한정되지 않고 정부 국정과제 전반에 걸쳐 있음[30]

○ 여군 인력 확대 및 복무여건 개선, 성·재생산 건강권 보장, 딥페이크 성범죄 대응, 여성 과학기술인 경력 복귀 지원 등 성평등 의제를 명시한 과제뿐 아니라, AI·디지털 전환, 첨단산업 인력 양성, 지역균형발전, 통합돌봄 등 주요 국정과제 역시 성인지 관점의 접근을 필요로 함

- 예를 들어 지방소멸 대응은 청년 여성의 지역 이탈이 지역소멸을 가속화하는 요인이라는 점에서 성평등한 정주 여건 조성과 분리하여 추진하기 어려우며, AI 기본사회 실현은 알고리즘의 젠더 편향 문제와 기술 분야 성별 불균형 해소를 함께 다룰 때 온전히 달성될 수 있음

□ 이는 성평등 정책의 패러다임이 특정 대상에 대한 보호·지원을 넘어 모두를 위한 사회 구조 개선으로, 성평등가족부 단독 추진에서 범부처 성인지 정책으로 전환되고 있음을 보여줌

○ 성별임금격차, 의사결정에서의 성별 불균형, 젠더폭력, 돌봄의 여성 집중 등 주요 성불평등 문제는 성역할 분업과 성별 고정관념, 성차별적 관행이 노동시장, 학교, 가족, 미디어, 디지털 공간 등 사회 전반에 걸쳐 작동한 결과로, 특정 부처의 정책만으로는 해소될 수 없음

○ 성불평등 문제는 노동, 복지, 교육, 과학기술, 문화, 행정 등 다양한 정책을 통해 재생산될 수 있으므로, 모든 부처가 소관 정책을 성평등 관점에서 개선하는 접근이 요구됨

---

30) 대한민국 정부(2025)를 토대로 작성함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

3) 국가 정책 방향의 소관분야 적용

□ **전담부서는 양성평등정책 기본계획과 국정과제에 제시된 국가 차원의 방향과 과제를 소관분야에 적용·구체화하여 부처 고유의 성평등 정책 과제를 발굴하는 역할을 수행해야 함**

○ 국가 기본계획의 과제 체계는 부처가 이행해야 할 최소한의 공통 기준이며, 소관분야의 성별 격차와 젠더 이슈에 대한 진단을 토대로 부처가 주도적으로 발굴하는 과제가 더해질 때 국가 성평등 정책의 실질적 확장이 이루어질 수 있음

○ 이를 위한 추진 영역의 설정과 과제 개발의 틀은 다음 항에서 제시함

다. 부처 성평등 정책 추진 영역 및 과제 개발

1) 부처 성평등 정책 추진 영역 설정

□ **전담부서 설치를 계기로 각 부처는 소관분야 성평등 정책의 목표와 추진 영역을 설정하고, 이를 토대로 정책 과제를 지속적으로 개발해 나갈 필요가 있음**

○ 부처별 소관분야의 특성은 다르지만, 기존 양성평등정책담당관 설치 부처가 추진해 온 성평등 정책 의제와 미설치 부처의 정책 영역별 성평등 수요를 종합하면 부처 공통으로 적용할 수 있는 추진 영역을 도출할 수 있음

○ 이 절에서는 공통 추진 영역을 네 가지로 제시함. 각 영역은 부처가 소관분야 성평등 정책의 의제를 발굴하기 위한 틀로서, 부처는 소관분야의 성별 격차 양상과 정책 환경에 따라 영역별 비중과 우선순위를 달리 설정할 수 있음

□ **(영역 ①) 소관분야 정책·법령·제도의 성인지적 개선**

○ 소관 정책·사업의 성별 수혜 격차, 법령·제도에 내재한 성차별적 요소, 정책이 전제해 온 성별 고정관념 등을 진단하고 정책을 성인지적으로 재설계하는 영역으로, 부처 성평등 정책의 가장 기본이 되는 영역임

- 이 영역의 과제 발굴은 성인지 통계·데이터에 기반한 소관분야 성별

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

격차 및 성평등 수준 진단을 기반으로 하며, 기존 정책의 개선뿐 아니라 AI·디지털 전환, 기후위기, 지역소멸 등 정책 환경 변화에 따라 소관 분야에서 새롭게 제기되는 젠더 이슈를 의제화하는 것까지 포함함

□ **(영역 ②) 소관분야 인력의 성별 균형·대표성 제고 및 일·생활 균형 촉진**

○ 소관분야 종사 인력의 성별 불균형, 직종 분리, 의사결정직에서의 성별 격차를 해소하고, 남녀 모두의 일·생활 균형과 경력 지속이 가능한 근무환경을 조성하는 영역임

○ 특정 성별의 진입·배치를 제약해 온 기준 및 관행의 개선, 과소대표된 성별 인력의 양성·지원, 특정 성별을 표준으로 설계된 근무환경·시설의 개선 등을 포괄함

□ **(영역 ③) 소관분야 성희롱·성폭력 등 젠더폭력 대응**

○ 소관분야의 업무 구조와 관계 특성(위계, 도제식 전승, 고립된 근무환경, 대면 서비스 등)에서 발생하는 성희롱·성폭력에 대한 예방·대응체계를 구축하고 피해자를 보호하는 영역임

○ 세부 내용은 '3. 전담부서 공통 업무 가이드'의 소관분야 성희롱·성폭력 방지 업무 [3-1]에서 다루므로 본 항에서는 영역의 위치만 확인함

□ **(영역 ④) 소관분야 종사자·관계자의 성인지 역량 강화 및 성평등 문화 확산**

○ 소관분야 종사자, 산하·유관기관, 정책 전달자 등 관계자의 성인지 역량을 높이고, 소관분야의 성평등 문화를 확산하는 영역임

○ 부처 내부 구성원 대상 법정 교육과 구분되는 영역으로('3. 전담부서 공통 업무 가이드'의 성인지 교육 [2-3-②] 참조), 소관분야의 직무 특성을 반영한 교육 콘텐츠 개발·보급, 현장 전문인력 양성, 소관분야 성차별적 문화·관행의 개선 등을 포함함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 네 가지 추진 영역별 기존 부처가 추진해 온 사례를 예시하면 다음과 같음

추진 영역	추진 사례
① 정책·법령·제도의 성인지적 개선	• 가정폭력 행위자의 피해자 정보 열람 차단을 위한 「출입국관리법」 개정 추진(법무부) • 형사사법절차에서의 성평등 실현(대검찰청) • 장애인 평생교육 활성화 방안에 여성장애인 특성·수요 반영(교육부) • 자살예방정책 홍보에 성인지 관점 반영(보건복지부) • 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 생식기능에 영향을 주는 독성물질 추가(고용노동부) • 정부홍보물 및 행정규칙 성인지적 검토 및 제·개정 가이드라인 마련(문화체육관광부)
② 인력의 성별 균형·대표성 및 일·생활 균형	• 경찰관 남녀통합 선발 전면 도입 및 체력검사 기준 개편(경찰청) • 여군 배치 제한 부대·직위 폐지 및 육아지원 제도 개선(국방부) • 교육공무원 임용목표 비율 명시를 위한 「교육공무원법」·「교육공무원임용령」 개정(교육부) • 간호사 교대제 개선 시범사업 등 일·가정 양립 근무환경 조성(보건복지부) • 성평등 관점의 법무시설(화장실·휴게실·수유실 등) 개선(법무부) • 공동경영주 제도 개선 등 여성농업인 지위 향상(농식품부)
③ 소관분야 성희롱·성폭력 등 젠더폭력 대응	• 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」 제정, 「국민체육진흥법」 개정 등을 통한 분야별 상담·신고센터 운영(문화체육관광부) • 대학 인권센터 설치 의무화(「고등교육법」 개정) 및 가해 교원 징계기준 강화(교육부) • 신고 전 피해자 지원제도 및 가·피해자 분리 기준 마련, 군 성폭력 실태 전수조사 정례화(국방부) • 방문형 돌봄서비스·사회복지시설 예방 및 대응체계 정비(보건복지부) • 스토킹 등 젠더폭력 사범 처리체계 구축(대검찰청)
④ 종사자·관계자 성인지 역량 강화 및 문화 확산	• 「교육기본법」 개정을 통한 학교 성평등교육 법제화 및 「교원자격검정령」 개정을 통한 예비교원 성인지 교육 의무화(교육부) • 사회복지사 성인지 교육 표준교재 및 분야별(장애인·아동·노인복지) 교육콘텐츠 개발·보급(보건복지부) • 성평등 우수기업 자가진단 도구 개발(고용노동부) • 성평등 우수 문화콘텐츠 발굴·시상(벡델데이, 양성평등문화상), 현장수요를 반영한 분야별 성인지 역량 강화 교육콘텐츠 제작·확산(문화체육관광부) • 농촌특화형 성평등 전문강사 양성(농식품부)

자료: 김원정 외(2023)의 3장 양성평등정책담당관 운영 성과(pp.21~57), 성평등가족부(2026b: 40)의 기존 양성평등정책담당관실 주요 성과를 종합하여 작성

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ **위 사례는 각 부처가 소관분야의 특성과 당면 과제에 따라 추진해 온 결과로, 신규 설치 부처는 이를 참고하되 자기 부처의 소관분야 진단에 기초하여 고유한 과제를 발굴해야 함**

○ 소관분야가 다르더라도 정책 대상의 성별 구성, 인력 구조, 업무 관계의 특성 등에서 유사성을 가진 부처의 사례는 과제 발굴의 유용한 참고가 될 수 있음

2) 영역별 과제 개발: 세 가지 정책 전략의 적용

□ **각 추진 영역 내에서 구체적인 정책 과제를 개발할 때에는, 앞서 '가항'에서 살펴본 세 가지 정책 전략(차별적 조건 개선, 적극적 조치, 시스템 전환)을 소관분야 성별 격차의 양상과 원인에 대한 진단에 따라 조합하여 적용함**

○ 예를 들어 '영역 ②(인력의 성별 균형)'에서 소관분야 특정 직군의 여성 비중이 낮은 경우, 그 원인 진단에 따라 과제의 내용이 달라짐

- (차별적 조건 개선) 채용·배치·승진 기준에 특정 성별의 진입을 제약하는 명시적·암묵적 요소가 있다면 이를 점검·개선(예: 직무와 무관한 신체 기준, 배치 제한 규정의 폐지)
- (적극적 조치) 누적된 차별이나 성별 고정관념으로 진입 자체가 적었다면 목표치 설정·관리, 맞춤형 양성 프로그램, 리더십 개발 지원 등 참여 촉진 조치 실시
- (시스템 전환) 특정 성별의 신체·생활을 표준으로 설계된 근무환경·시설·경력 경로가 문제라면 근무 제도 및 시설, 인사관리 방식 자체를 재설계

○ 동일한 영역이라도 부처마다 격차의 양상과 원인이 다르므로, 과제 개발의 출발점은 언제나 소관분야 성평등 현황에 대한 데이터 기반 진단이어야 함

□ **하나의 전략만으로는 충분한 효과를 거두기 어려우며, 특히 시스템 전환 전략이 병행되지 않으면 격차를 만들어 온 구조가 유지된 채 보완적 조치만 반복될 수 있음에 유의해야 함**

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

3) 과제 개발 절차와 부처 자체 계획으로의 연결

□ **부처 성평등 정책 과제의 개발은 다음의 절차로 추진할 수 있음**

○ 추진 영역 설정 ➜ 소관분야 성평등 현황 진단 ➜ 정책 전략 선택 및 과제 도출 ➜ 부처 자체 기본계획·시행계획 반영

- (추진 영역 설정) 위의 네 가지 공통 추진 영역을 기본 틀로 하되, 소관 분야 특성에 따라 영역별 비중과 우선순위를 설정
- (현황 진단) 소관분야의 성별 격차, 정책 수혜의 불균형, 젠더 이슈를 성인지 통계·실태조사 등을 활용하여 진단('3. 전담부서 공통 업무 가이드'의 소관분야 성평등 현황 및 정책 모니터링 업무 [1-2-①]와 연계)
- (과제 도출) 격차의 양상과 원인 진단에 따라 세 가지 정책 전략을 조합하여 영역별 과제를 도출하고, 양성평등정책 기본계획상 부처 소관 과제 및 실행 목표와의 정합성을 확인
- (계획 반영) 도출된 과제를 부처 자체 성평등 관련 기본계획과 양성평등정책 기본계획 연도별 시행계획에 반영하여 추진 근거와 연속성을 확보('3. 전담부서 공통 업무 가이드'의 부처 자체 기본계획 수립 업무 [1-1-②] 참조)

□ **이러한 과제 개발의 순환이 정착될 때, 부처의 성평등 정책은 개별 담당자의 관심이나 외부의 요구에 따라 산발적으로 추진되는 것이 아니라 부처 스스로 설정한 목표와 계획에 따라 축적되어 갈 수 있음**

○ 소관분야에 대한 진단에서 출발하여 과제를 발굴하고, 이를 계획에 반영하여 추진하며, 그 결과를 다시 진단에 환류하는 과정이 반복되면서 부처 성평등 정책의 내용이 지속적으로 발전해 나가는 것이 본 표준 운영안이 지향하는 바임

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

3. 전담부서 공통 업무 가이드

□ 본 절은 1절의 공통 업무 분류체계(3개 대분류·9개 중분류·22개 업무)에 따라 업무별 개요, 추진 절차, 세부 업무 내용, 참고사례, 참고자료 및 유관부처·기관, 다음 단계를 제시함

○ 업무 제목 뒤의 고유번호([대분류-중분류-업무])는 1절 다.의 공통 업무 분류표와 같으며, 업무 간 연계를 안내할 때에도 같은 번호를 사용함

○ 업무별 '참고사례'는 8개 부처 양성평등정책담당관실 업무 현황 파악 및 우수사례 발굴을 위한 조사(Ⅲ장 1절 다.)에서 파악한 사례를 토대로 정리함

□ 공통 업무는 주요 업무 영역 간 균형을 유지하며 추진해야 함

○ 부처 여건에 따라 업무별 비중은 달라질 수 있으나, 단기적 대응 수요가 큰 업무에 인력과 시간이 집중되어 다른 영역의 업무가 위축되지 않도록 업무 분장과 인력 운영을 관리해야 할 것임

○ 특히 소관분야 성평등 정책의 기획·총괄 업무는 국내외 정책동향 분석과 연구, 관련 통계 데이터 구축, 전문가·현장 네트워크 등을 기반으로 중장기적으로 추진해야 하는 업무이므로, 당장 성과가 드러나지 않더라도 이에 대한 인력·자원 투입이 소홀해지지 않도록 유의할 필요가 있음

가. 성평등 정책·계획 수립 및 총괄·조정 [1]

1) 정책 기획 및 성과 관리 [1-1]

○ 기관의 주요 정책, 사업 운영, 성과관리 등 정책 추진 전 과정 및 행정 전반에 성인지적 관점을 반영할 수 있도록 제도적 기반을 마련함

○ 소관 법령·규정 관리, 기본계획 수립, 중장기 목표 및 성과관리 체계의 성인지적 개선을 통해 성평등 가치를 기관의 정책 방향과 운영체계에 내재화함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

가) 성평등 정책 관련 법령·규정 개정 및 관리 [1-1-①]

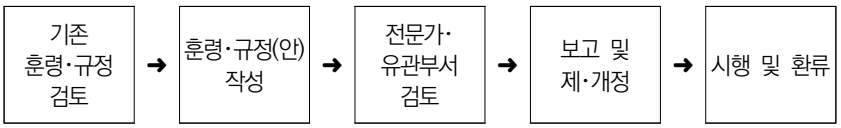
□ 개요[31]

○ (목적) 기관의 핵심 가치와 임무를 규정하는 법률·규정에 성평등 관련 내용을 명시하여 성평등 실현을 위한 기관의 책무를 분명히 하고, 기관 내 업무 추진 근거의 제도화를 통해 효과적이고 체계적인 성평등 정책 추진

○ (법·제도적 근거) 「양성평등기본법」 제5조(국가 등의 책무)

- 국가와 지방자치단체는 양성평등 실현을 위해 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 마련해야 함

□ 추진 절차



□ 세부 업무 내용

○ 기존 훈령·규정 검토

- 양성평등정책담당관이 기 설치된 부처의 성평등 정책 지원에 관한 행정규칙 검토
- 성평등 정책 수립·추진을 위한 위원회 구성·운영 관련 사항을 규정한 훈령만 존재하는 경우 성평등 정책 수립·추진에 필요한 사항을 포괄적으로 규정한 훈령으로 개정

○ 훈령·규정(안) 작성

- 훈령·규정 제정 시에는 다음 항목을 포함하도록 하고 부처 상황에 따라 세부 내용을 마련

31) 김원정 외(2023: 21-23) 및 김원정 외(2024: 155-157)의 연구를 토대로 작성함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

※ 훈령·규정(안) 예시

- 예시는 참고자료의 부처 훈령·규정 중 부(部) 단위 종합형 규정으로서 「양성평등기본법」상 주요 시책(추진계획·추진체계, 성주류화 조치, 교육, 정책결정 과정 참여, 성별 균형 인사, 일·생활 균형 등)을 고르게 담고 있는 「법무부 양성평등 추진 규칙」을 기본 틀로 구성함
- 다만 성평등위원회 항목 중 목적 및 주요 업무와 구성은 위원회가 심사한 사항의 이행상황까지 확인하여 권고하도록 하고, 조직 내 성차별 금지, 성별 격차 해소를 위한 적극적 조치, 성희롱·성폭력 대응, 일·생활 균형 등 주요 심사 사항과 민간위원 중심 구성(13명 중 10명)을 명시한 「경찰 성평등 운영 및 지원에 관한 규칙」을 반영함

항목	세부 내용	예시
기관의 책무 및 적용 범위	책무	• OOO부 장관 및 그 소속기관의 장은 법에 따라 성평등을 실현해야 하며 이를 위한 법적·제도적 장치를 마련하고 필요한 재원을 마련할 책무를 진다.
	적용 범위	• 이 규칙은 「OOO부와 그 소속기관 직제」에서 규정한 하부조직과 모든 소속기관에 적용된다.
추진계획 및 추진체계	계획 수립	• OOO부 장관은 OOO 성평등 추진계획을 매년 수립하여야 하며, 다음의 사항을 포함하여야 한다: 성평등 목표 및 정책의 추진 방향, 정책 과제별 계획, 성평등정책기본계획의 시행계획, 그밖에 필요한 사항 등
	협조	• OOO부의 하부조직과 소속기관의 장은 이 규칙의 시행과 관련하여 양성평등정책책임관과 양성평등정책담당관실의 요청에 적극 협조하여야 한다.
성평등 위원회	목적 및 주요 업무	• OOO부의 성평등 실현과 성인지적 업무 수행을 위한 제도 개선 및 정책 마련 등에 필요한 사항을 자문하기 위하여 위원회를 둔다. • 위원회는 다음 사항을 심사하고 이행상황을 확인하여 그 결과를 OOO부 장관에게 권고한다: 성평등 정책의 기본계획 수립 및 시행 등에 관한 사항, 연도별 시행계획의 주요 업무계획 및 추진 실적에 관한 사항, 성평등 사업의 성과에 관한 종합 분석 및 평가에 관한 사항, 성평등 정책에 관한 다음에 해당하는 주요 사항(인사에서의 성차별 금지, 성별 격차 해소를 위한 적극적 조치의 시행, 성희롱 성폭력 예방과 적절한 대응을 위한 제도와 절차의 도입 및 운영, 일생활 균형을 위한 제도 시행과 환경 조성, 기관의 성주류화 제도 추진 등)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

항목	세부 내용	예시
	구성 및 임기	• 공동위원장 2명을 포함하여 총 13명의 위원으로 특정 성별이 10분의 6을 초과하지 않도록 구성, 민간 위원을 10명으로 한다. • 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.
	회의 및 운영	• 위원회 회의는 분기별 1회, 연 4회 개최되는 정기회의와 공동위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우 개최되는 임시회의로 구분된다. • 위원회의 심의와 활동을 효율적으로 하기 위하여 위원의 일부로 구성되는 소위원회를 둘 수 있다.
성평등 정책 촉진	성주류화 조치	• OOO부 장관 및 그 소속기관의 장은 법령의 제정·개정 및 적용·해석, 정책의 기획, 예산 편성 및 집행, 그 밖에 법령에 따라 직무를 수행하는 과정에서 성평등 관점을 통합하는 성 주류화 조치를 취하여야 한다.
	성별영향평가	• OOO부 장관 및 소속기관의 장은 제정·개정을 추진하는 법령과 소관 훈령, 예규 및 성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 정책 계획 및 사업 등이 성평등에 미치는 영향을 평가하여야 한다. • 책임관은 OOO부의 하부조직 및 소속기관에서 훈령, 예규, 홍보물 등의 성별영향평가 요청 시 지원할 수 있다. • 책임관은 OOO분야의 성주류화 강화를 위하여 필요시 OOO부의 하부조직 및 소속기관의 훈령, 예규, 홍보물 등의 성별영향평가를 실시할 수 있다.
	성인지 예·결산	• OOO부 장관은 예산과 기금이 여성과 남성에 미칠 영향을 미리 분석한 성인지 예산서와 성인지 기금운용계획서 및 여성과 남성이 동등하게 예산의 수혜를 받고 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지를 평가하는 성인지 결산서를 작성하여야 한다.
	성인지 통계	• OOO부 장관 및 그 소속기관의 장은 성별 구분 통계 및 성별 상황과 경험 특성을 파악할 수 있는 성인지 통계를 산출하고, 이를 관련 기관에 보급하여야 한다. • OOO부 하부조직 및 소속기관의 장은 소관분야 성인지 통계의 타당성을 주기적으로 검토하고 현행화하는 등 체계적으로 관리하여야 하며 관련 통계자료를 양성평등정책담당관실에 제출하여야 한다.
	교육	• OOO부 하부조직 및 소속기관의 장이 다음 각 호의 교육을 이수하도록 하고, 교육 실적을 양성평등정책담당관실에 제출하여야 한다: 성인지 교육, 4대 폭력 예방 교육, 2차 피해 방지교육 등

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

항목	세부 내용	예시
성평등 참여	정책결정 과정 참여	• OOO부 장관 및 그 소속기관의 장은 정책결정과정에 여성과 남성이 평등하게 참여하기 위한 시책을 마련하여야 한다. • OOO부 장관 및 그 소속기관의 장은 위원회를 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 해당 분야 특정 성별의 전문 인력 부족 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. • OOO부 하부조직 및 소속기관의 장은 관계 공무원으로 구성·운영하는 회의 또는 위원회의 경우 기관의 성별 비율에 상응한 남·여 공무원이 참여하도록 한다.
	성별 균형 인사	• OOO부장관 및 그 소속기관의 장은 공무원의 채용·보직관리·승진·포상·교육훈련 등 인사관리 영역에서 양성에게 평등한 기회를 부여함으로써 인력구조상 성별 불균형을 개선하기 위하여 지속적으로 노력하여야 한다.
	일·생활 균형 지원	• OOO부 장관 및 그 소속기관의 장은 직원의 삶의 질 향상과 조직 발전을 위하여 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다.: 임신·출산·수유·육아에 관한 모·부성권 보장, 육아휴직 활성화를 위한 대체인력 확보, 가족친화제도의 확산 등 • OOO부 하부조직 및 소속기관의 장은 출산휴가, 육아휴직, 육아시간 및 모성보호시간 등 일·생활 균형 관련 제도가 원활히 실시될 수 있는 직장 분위기를 조성하고, 출산휴가·육아휴직에서 복귀한 공무원이 직무에 잘 적응할 수 있도록 배려하며 정당한 사유 없이 인사상 불리한 처우가 없도록 해야 한다.
	성평등 주간 운영	• OOO부는 1년 중 1주간을 성평등주간으로 하여 기념행사, 성평등 실천 사례 발표회, 유공자 및 유공 부서 및 기관 표창 등의 행사를 실시할 수 있다.

자료: 국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/법무부양성평등추진규칙/(1390,20211208), https://www.law.go.kr/행정규칙/경찰성평등운영및지원에관한규칙/(974,20200723))(2026.04.22. 인출)의 내용을 토대로 재구성함

○ 보고 및 제·개정

- 상위 법령 및 기본계획, 관련 지침 등 변경, 직제 변경 등의 사유 발생시 이와 연계하여 제·개정 진행

○ 직제 시행규칙 확인 및 개정 참여

- 전담부서의 기능과 분장 업무를 규정하는 「OOO부와 그 소속기관 직제 시행규칙」(부령)에 공통 업무와 부처 특성 업무가 반영되어 있는지 확인하고, 필요 시 조직관리 부서와 협의하여 개정에 참여

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

□ 참고사례

○ 위원회 운영 규정을 폐지 또는 전부 개정하여 포괄적 성평등 지원 훈령 마련(문화체육관광부, 경찰청)

- (문화체육관광부) 「성평등문화정책위원회 운영규정」을 「문화체육관광부 양성평등정책 지원 규정」으로 전부 개정
- (경찰청) 「경찰청 성평등위원회 운영 등에 관한 규칙」 폐지 후 「경찰 성평등 운영 및 지원에 관한 규칙」 제정

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

유형	부처	행정규칙명
성평등 정책 수립·추진에 필요한 사항을 포괄적으로 규정한 훈령	법무부	「법무부 양성평등 추진 규칙」
	국방부	「국방 양성평등 지원에 관한 훈령」
	문화체육관광부	「문화체육관광부 양성평등정책 지원 규정」
	대검찰청	「검찰 양성평등정책 지원 규정」
	경찰청	「경찰 성평등 운영 및 지원에 관한 규칙」
성평등 정책 수립·추진을 위한 위원회 구성·운영 관련 사항을 규정한 훈령	보건복지부	「보건복지부 성평등 자문위원회 운영규정」
	고용노동부	「고용노동부 양성평등위원회 운영규정」

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
법제처 법령정비국	• 법령 정비 업무의 총괄 및 조정 • 훈령·예규 등의 심사와 개선 • 규제를 포함한 훈령·예규 등의 사전 검토 및 그 결과의 통보

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 다음 단계

○ 소관 법령·규정으로 성평등 추진 근거의 반영 확대

- 개별 정책 영역의 법령·규정 제·개정 시 성평등 추진 근거가 함께 검토되도록 하고, 사업부서가 소관 규정의 정비를 자기 업무로 검토해 나가도록 지원
- 법무담당관 등 규정 심사를 관장하는 부서와 협력하여 제·개정 심사 과정에서 성평등 관점이 검토되는 절차 마련

○ 부처 소관분야 기본법 등에 성평등 정책 추진 근거 명시

- 소관분야 기본법 등에 성평등 정책의 추진 근거를 명시하여 소관분야 성평등 정책의 체계적 추진을 통한 지속성 및 안정성 확보
- 참고사례: 교육부 「교육기본법」 - 제17조의2(양성평등의식의 증진)를 통해 국가와 지방자치단체가 양성평등의식을 적극적으로 증진하고 학생의 존엄한 성 보호, 성에 대한 선량한 정서 함양을 위한 시책을 수립·실시해야 함을 명시하고 있으며, 국가·지방자치단체와 학교 및 평생교육시설의 설립자·경영자에게 합리적 이유 없이 성별에 따른 참여·혜택을 제한·배제하는 차별 금지, 학교의 장에게는 교육부장관이 정하는 지침에 따라 성교육·성인지교육·성폭력예방교육 등을 포함한 양성평등 교육을 체계적으로 실시할 의무를 부과하는 한편, 학교교육과정의 기준·내용 등에 관한 교육부장관의 자문을 위해 양성평등교육심의회를 두도록 규정하고 있음

「교육기본법」[32]

제17조의2(양성평등의식의 증진) ① 국가와 지방자치단체는 양성평등의식을 보다 적극적으로 증진하고 학생의 존엄한 성(性)을 보호하며 학생에게 성에 대한 선량한 정서를 함양시키기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 시책을 수립·실시하여야 한다. 〈개정 2021. 9. 24.〉

1. 양성평등의식과 실천 역량을 고취하는 교육적 방안
2. 학생 개인의 존엄과 인격이 존중될 수 있는 교육적 방안

32) 국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/교육기본법)(2026.04.22. 인출)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

3. 체육·과학기술 등 여성의 활동이 취약한 분야를 중점 육성할 수 있는 교육적 방안
4. 성별 고정관념을 탈피한 진로선택과 이를 중점 지원하는 교육적 방안
5. 성별 특성을 고려한 교육·편의 시설 및 교육환경 조성 방안

② 국가 및 지방자치단체와 제16조에 따른 학교 및 평생교육시설의 설립자·경영자는 교육을 할 때 합리적인 이유 없이 성별에 따라 참여나 혜택을 제한하거나 배제하는 등의 차별을 하여서는 아니 된다. 〈개정 2021. 9. 24.〉

③ 학교의 장은 양성평등의식의 증진을 위하여 교육부장관이 정하는 지침에 따라 성교육, 성인지교육, 성폭력예방교육 등을 포함한 양성평등교육을 체계적으로 실시하여야 한다. 〈개정 2021. 9. 24.〉

④ 학교교육에서 양성평등을 증진하기 위한 학교교육과정의 기준과 내용 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육부장관의 자문에 응하기 위하여 양성평등교육심의회를 둔다. 〈개정 2008. 2. 29., 2013. 3. 23., 2021. 9. 24.〉

⑤ 제4항에 따른 양성평등교육심의회 위원의 자격·구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 〈개정 2021. 9. 24.〉

[전문개정 2007. 12. 21.]
[제목개정 2021. 9. 24.]

나) 성평등 관련 자체 기본계획 수립 및 이행 관리 [1-1-②]

□ 개요[33]

○ (목적) 소관 업무와 정책 환경에 대한 진단을 바탕으로 기관의 성평등 비전 및 목표를 수립하고, 이를 기반으로 기관 고유의 성평등 정책 과제를 발굴함으로써 기관 성평등 정책의 지속성 및 체계성 확보

- 세부 과제 선정 과정에서 부처 내 여러 부서의 참여와 협의 등이 필요하므로 각 부서가 자신의 업무에 성인지 관점을 반영하도록 유도하고, 전담부서에서 각 부서의 역할과 기능을 조율하는 등 부서 간 협력을 통한 성평등 정책 추진

○ (법·제도적 근거) 각 부처 성평등 정책 지원 훈령

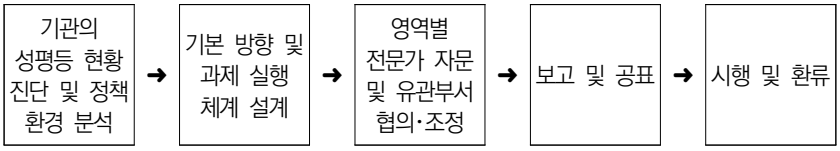
- 8개 부처 중 법무부(「법무부 양성평등 추진 규칙」의 제6조(법무부 양성평등정책추진계획의 수립)), 국방부(「국방 양성평등 지원에 관한 훈령」의 제3조(국방양성평등정책 기본계획의 수립)), 문화체육관광부(「문화체육관광부 양성평등정책 지원 규정」의 제3조(양성평등정책 기본계획 등)), 대검찰청(「검찰 양성평등정책 지원 규정」의 제3조(양성평등정책

33) 김원정 외(2023: 23-24) 및 김원정 외(2024: 159-162)의 연구를 토대로 작성함

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

기본계획의 수립)), 경찰청(「경찰 성평등 운영 및 지원에 관한 규칙」의 제6조(경찰 성평등정책 기본계획 수립 등)) 등 총 5개 부처가 훈령에서 자체 기본계획 수립에 관한 사항을 명시하고 있음

□ 추진 절차



□ 세부 업무 내용[34]

○ 기관의 성평등 현황 진단 및 정책 환경 분석

- 국내외 정책 환경 및 사회적 요구 분석, 기존 성평등 정책 추진 실적 검토, 소관 정책 분야의 성평등 현황, 조직 내부 인사·조직문화 수준 분석 등 기관의 성평등 현황 및 정책 환경을 분석하여 계획 수립의 방향 설정

□ 현황·정책 환경 분석 과정에서 의견 수렴 방식 활용

기관의 성평등 현황 및 정책 환경 분석 과정에서 전문가 의견 수렴, 대국민 아이디어 공모, 기관 내부 직원 의견 수렴 등의 절차를 진행할 수 있음

(예) 법무부-성평등 중장기 정책 마련을 위해 전직원 대상 의견 수렴
문화체육관광부-성평등 정책 담론 형성과 과제 발굴을 위한 '2025년 양성평등정책 포럼' 개최

□ 연구용역 활용

기본계획 수립 시 연구용역을 추진하는 방안을 고려할 수 있음

(예) 경찰청 성평등정책 기본계획(2025~2029)(조선주 외, 2024)
국방부 2023~2027 국방 양성평등정책 기본계획(장미혜 외, 2022)

34) 김원정 외(2024: 162)의 연구를 토대로 작성함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

○ 기본 방향 및 과제 실행 체계 설계

- 기관의 성평등 비전 및 목표 설정, 중점 추진 영역 및 영역별 중점과제/세부과제 구성, 과제별 추진부서/협조부서 지정, 성과목표 및 추진 일정 설정 등 기관 차원의 추진 방향 및 실행체계 설계

□ 기본계획 체계

비전 → 목표 → 중점영역/추진전략 → 중점과제(대과제) → 세부과제(중과제)

□ 기본계획 수립 시 체크리스트

- 수립 주체(기관의 장) 및 수립 주기 설정(예. 단기: 1년, 중장기: 5년)
- 부처의 성평등 비전 및 목표 설정
- 성평등 추진을 위한 핵심과제 및 세부과제 도출
  - 성인지적 관점의 정책 기획·집행: 소관 정책에서 성인지적 관점을 반영한 추진 과제 발굴(ex: 법무부-성인지 관점의 법무정책 운용 고도화, 경찰청-여성폭력 대응체계 확립 및 피해자 보호 강화)
  - 성평등 기반 조성: 추진 기반 체계화(성평등 기본계획 수립 및 추진, 성별영향평가 추진, 성인지 통계 생산 및 활용체계 구축, 거버넌스 구축, 전담기구 정비 등), 정책 결정과정의 성별 균형 제고 등
  - 성평등 인식 확산 및 조직문화 개선: 성인지 리더십 개발, 성평등 조직문화 수준 진단 및 개선 추진, 일-생활 균형 지원 등
  - 안전한 근무 여건 조성: 성폭력 예방·대응체계 강화
- 성평등 정책 추진 관련 재원 조달 및 운용 방안 명시
- 실태조사 시행에 관한 사항 명시
- 추진계획에 따른 업무와 조직운영에 관한 사항 명시
- 계획에 대한 심의 의결·보고 주체 명시
- 계획에 대한 추진 실적 보고 기간 및 대상 명시
- 연도별 시행계획 수립에 관한 사항 명시

○ 영역별 전문가 자문 및 유관부서 협의·조정

- 분야별 외부 전문가 자문을 통해 기본 방향, 과제 체계의 적절성 검토, 유관부서 의견조회를 통해 실행 체계의 적절성, 실행 가능성 등을 검토하여 기본계획의 타당성 및 실행력 제고

○ 보고 및 공표

- 기본계획 초안에 대한 위원회 심의 및 기관장 보고를 통해 최종안을

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

확정한 후 기관 내·외부에 공표

○ 시행 및 환류

- 반기별 1회 또는 연간 1회 등 이행 점검을 정례화하고 점검 결과를 위원회 안건 상정 및 기관장 보고, 미흡 과제는 개선 지원

□ 참고사례

○ 법무부 『제1차 양성평등정책 5개년 추진계획(2026-2030)』(안)

대과제 및 중과제	소관부서
1. 양성평등 문화 정책	
1) 양성평등 관련 의견 청취 및 개선안 마련	양성평등정책담당관실
2) 양성평등한 인사·복무제도 운영 지원	혁신행정담당관실
3) 양성평등 교육 내실화	양성평등정책담당관실
2. 성희롱·성폭력 근절 강화	
1) 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 중심의 대응체계 고도화	양성평등정책담당관실
3. 지속가능한 양성평등정책 추진 전략 구축	
1) 양성평등 5개년 추진계획 수립·추진	양성평등정책담당관실
2) 성인지 관점의 행정역량 강화·전파	양성평등정책담당관실
3) 국내외 협력을 통한 글로벌 양성평등 가치 추구	양성평등정책담당관실
4. 성인지 관점의 법무정책 운용 고도화	
1) 보호관찰, 소년보호시설에서의 성인지적 처우 개선	보호관찰과 소년범죄예방팀 소년보호과 전자감독과
2) 교정 영역에서의 성인지적 처우 개선	복지과
3) 출입국관리 영역에서의 성인지적 처우 개선	이민통합과 체류관리과 이민조사과 난민정책과
4) 범죄에 안전한 환경조성 및 범죄피해자 보호	양성평등정책담당관실 여성아동인권과

자료: 법무부 내부자료

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

○ 경찰청 『제3차 성평등정책 기본계획(2025-2029)』

비전	경찰과 시민이 함께 만들어가는 성평등 대한민국
목표	△경찰정책의 성주류화 실현, △성평등한 조직문화 정착
대과제 및 세부과제	
1. 경찰정책의 성평등한 추진체계 확립	
	1) 성인지적 정책 실행 기반 조성
	2) 주요 경찰정책 콘텐츠 성차별 요소 개선
	3) 시민과 협업하는 경찰 성평등 추진체계 강화
	4) 경찰-시민 젠더거버넌스 확대·지속
2. 차이가 차별이 되지 않는 제도 운영	
	1) 성평등한 채용절차로 성평등한 인재 채용
	2) 입직부터 퇴직까지 성별 격차 축소
	3) 성평등 관점의 복무·복지제도 운영
3. 여성폭력 대응체계 확립 및 피해자 보호 강화	
	1) 여성폭력 대응체계 기반 구축
	2) 여성폭력 엄정 대응 및 수사 전문성 강화
	3) 여성폭력 피해자에 대한 보호·지원 내실화
4. 조직 내 성희롱·성폭력 근절 및 예방체계 강화	
	1) 피해자 중심의 성희롱·성폭력 대응체계 강화
	2) 가해자 처벌의 다양화 및 2차 피해 방지
	3) 성희롱·성폭력 예방교육 내실화
5. 성평등한 조직문화를 위한 기반 조성	
	1) 성평등한 경찰활동을 위한 성평등 직무역량 내재화
	2) 조직내 여성근무자 위상 정립을 위한 정책 추진
	3) 조직내 성평등 실천문화 확산

자료: 경찰청 내부자료

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
성평등가족부 정책자료실	주제별(성평등, 고용평등, 청소년, 가족, 인권보호 등) 정책자료 제공	https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001.do?mid=plc500
법제처 국가법령정보시스템	법령 정보 제공	https://law.go.kr/LSW/main.html

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
성평등가족부 성평등정책과	양성평등정책 기본계획 및 연도별 시행계획의 수립·종합 등
한국여성정책연구원	정부부처 성평등 기본계획 수립 연구 수행

□ 다음 단계

○ 부처 주요 사업으로 기본계획 과제의 확대 및 부서별 이행 책임 확립

- 전담부서 소관 사업 위주의 계획에서 나아가 부처 주요 사업이 기본계획의 과제로 편입되도록 하고, 실·국별 성과목표 배분과 부서별 이행점검을 통해 계획 이행이 각 부서의 책무로 관리되도록 함
- 사업부서가 소관분야의 성평등 과제를 스스로 발굴하여 계획에 제안하는 참여 구조 마련

○ 최고 의사결정단위를 통한 기본계획 수립·이행 점검 체계 구축

- 성평등 계획 수립 및 시행 등에 관한 사항, 연도별 이행점검 결과를 최고 의사결정단위 안건으로 상정하여 기본계획의 이행력 제고
- 참고사례: 경찰청 – 성평등 정책의 기본계획 수립 단계에서 성평등위원회의 심의를 거칠 뿐만 아니라 국가경찰위원회의 심의·의결을 거쳐야 하고, 이후 매년 연도별 시행계획과 추진 실적을 국가경찰위원회에서 심의함

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

다) 성평등 관련 범정부 기본계획에 따른 시행계획 수립 및 이행 관리 [1-1-③]

□ 개요

○ (목적) 국가 성평등 관련 기본계획(예: 양성평등정책 기본계획, 여성폭력 방지정책 기본계획 등)의 정책 방향과 중점과제를 부처별 시행계획으로 구체화함으로써 범정부 성평등 정책의 일관성과 실행력 제고

○ (법·제도적 근거)

- 「양성평등기본법」 제7조(양성평등정책 기본계획의 수립): 성평등가족부는 5년마다 기본계획을 수립하며, 제8조(연도별 시행계획의 수립) 및 제9조(계획 수립 및 시행의 협조)에 따라 중앙행정기관은 연도별로 시행계획을 수립하여 성평등가족부에 제출함
- 「여성폭력방지기본법」 제7조(여성폭력방지정책 기본계획의 수립 등): 성평등가족부는 5년마다 기본계획을 수립하며, 제8조(연도별 시행계획의 수립 등) 및 제9조(계획 수립의 협조)에 따라 중앙행정기관은 연도별로 시행계획을 수립하여 성평등가족부에 제출함

□ 추진 절차

① 주관부처 기본계획 수립 과정

소관분야 성평등 현황 및 정책 환경 분석 자료 제공	→	정책과제별 핵심과제 발굴 및 제안	→	기본계획 초안에 대한 검토의견 제출

② 주관부처 기본계획 수립 후 시행계획 수립 및 이행관리 과정

기본계획 내 소관 과제 확인 및 배분	→	연도별 시행계획 수립	→	이행관리

□ 세부 업무 내용

① 주관부처 기본계획 수립 과정

○ (전담부서) 소관분야 성평등 현황 및 정책 환경 분석 자료 제공

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 사업부서로부터 소관분야 정책·사업 중 성평등 관련 사업 현황, 성과 및 한계 자료를 취합하고, 소관분야에서 새롭게 발생한 성평등 현안·이슈·정책 수요 등을 종합하여 주관부처(성평등가족부)에 제공

○ (전담부서+사업부서) 정책과제별 핵심과제 발굴 및 제안
- (사업부서) 소관 업무 특성을 반영한 정책 수요, 기존 과제 개선 사항 발굴·제안
- (전담부서) 사업부서가 발굴한 과제를 취합·조정하고, 협업 과제 등을 제안

○ (전담부서) 기본계획 초안에 대한 검토의견 제출
- 성평등가족부가 제시한 기본계획 초안이 소관분야 정책 수요에 적절히 대응하도록 설계되었는지, 부처간 역할 분배가 명확한지 등에 대해 사업부서의 의견을 취합하여 검토·제출

② 주관부처 기본계획 수립 후 시행계획 수립 및 이행관리 과정

○ (전담부서) 기본계획 내 소관 과제 확인 및 배분
- 기본계획 내 소관부처로 지정된 과제를 확인하고, 부처 내에서 해당 과제를 실제 수행할 사업부서 지정 및 협조부서 설정

○ (전담부서+사업부서) 연도별 시행계획 수립
- (사업부서) 과제별 세부 추진 내용 작성
- (전담부서) 연도별 추진목표 설정 및 담당체계(사업부서, 협조부서 등) 조정

○ (전담부서+사업부서) 이행관리
- (사업부서) 연도별 성과지표 대비 실적 자료를 전담부서에 제출
- (전담부서) 제출받은 실적자료를 검토·종합하여 주관부처에 제출, 차년도 목표치 조정 필요성을 검토하여 필요시 주관부처와 협의, 이때 성과지표·목표치의 적절성 검토(대체지표 제안 등), 부진·미흡 과제의 원인 확인과 개선 환류도 함께 진행

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
성평등가족부 정책자료실	제1차~제3차 양성평등정책 기본계획 및 연도별 시행계획(중앙행정기관, 지방정부), 제1차~제2차 여성폭력방지정책 기본계획 및 연도별 시행계획	https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001.do?mid=plc500
법제처 국가법령정보시스템	법령 정보 제공	https://law.go.kr/LSW/main.html

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
성평등가족부 성평등정책과	• 양성평등정책 기본계획 및 연도별 시행계획의 수립·종합 등
성평등가족부 권익정책과	• 여성폭력방지정책 기본계획 수립 및 연도별 시행계획 총괄
한국여성정책연구원 양성평등연구본부	• 양성평등정책 기본계획 연도별 추진 실적 및 차년도 시행계획 분석·평가

□ 다음 단계

○ 최고 관리자 주재 환류체계 운영

- 최고 관리자(기관장·차관 등)가 주재하는 환류체계를 마련하여 전담부서가 과제별 담당 사업부서의 이행 상황을 점검·독려할 수 있는 실질적 권한을 부여하고, 부서간 협력을 촉진하여 책무성을 강화하며, 성평등 정책 추진을 일상적 관리업무로 정착

○ 시행계획 관리와 부처 정책 기획·성과관리의 통합

- 시행계획의 수립·이행 관리를 별도의 취합 업무가 아니라 부처의 연간 업무계획 수립 및 성과관리 절차와 연계하여 운영
- 과제로 지정된 사업에 한정하지 않고, 범정부 기본계획이 지향하는 성평등 방향과 소관 정책 전반의 정합성을 정책 기획 단계부터 고려

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

라) 기관 중장기 목표·전략계획·성과평가 등의 성인지적 개선 [1-1-④]

□ 개요

○ (목적) 기관의 비전 및 중장기 목표 수준에 성평등 가치를 반영하고, 핵심 정책 과제 및 조직 운영 전반에 성평등 관점을 통합하여 성평등을 특정 부서의 개별 과제가 아닌 기관 차원의 핵심 과제로 내재화

○ (법·제도적 근거) 「양성평등기본법」 제5조(국가 등의 책무): 국가기관등은 양성평등 실현을 위해 노력해야 하며, 국가와 지방자치단체는 양성평등 실현을 위해 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 마련해야 함

□ 추진 절차

관련 문서의 성인지적 진단 → 전담부서 및 유관부서의 업무를 주요 관리과제로 설정 → 기관의 중점·핵심 추진과제 전반에 성평등 관점 통합

□ 세부 업무 내용[35]

○ 관련 문서(업무보고/업무계획, 성과관리 시행계획)의 성인지적 진단

- 기관의 비전, 중장기 목표, 전략계획 등이 명시된 연도별 '업무보고/업무계획' 문서 및 '성과계획서'의 △비전, 목표, 핵심과제 등에 성평등 관점이 반영되어 있는지, △전담부서의 업무가 주요 과제로 포함되어 있는지, △주요 과제 중 성평등 관련 과제가 포함되어 있는지 등 확인

□ 기관의 업무보고/업무계획

기관의 연도별 업무보고/업무계획 자료에 '업무추진 방향'이라는 소제목으로 비전, 목표, 핵심과제 등을 도식화 하여 제시하고 있으며, 이어서 중점/핵심 추진과제를 설명함

35) 김원정 외(2024: 163-164)의 연구를 토대로 작성함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 기관의 성과계획서 및 성과관리 시행계획

기관의 성과계획서 및 연도별 성과관리 시행계획 자료에 '시행계획의 목표체계'라는 소제목으로 임무, 비전, 전략목표, 성과목표 등을 도식화하여 제시하고 있으며, 이어서 목표 및 과제 현황 등을 설명함

○ 전담부서 및 유관부서 업무를 주요 관리과제로 설정

- 단기적으로는 기관의 업무보고/업무계획, 성과계획서에 전담부서 업무 및 유관부서 주요 업무를 관리과제로 선정하여 평가·환류 체계에 편입시킴으로써 성평등 정책에 대한 기관 차원의 책무성 및 지속성 확보

○ 개인·부서 성과평가 지표에 성평등 요소 반영

- 개인·부서 단위의 성과평가에 성평등 요소를 반영함으로써, 기관 차원의 제도적 책무성을 넘어 조직 구성원 개개인의 행태 변화를 유인하여 고유업무를 추진하는 과정에서 성인지적 관점이 내재화되도록 유도
- 단기적으로는 전담부서 주관 업무의 이행 실적 반영(성별영향평가 수용률, 교육 이수율 등)을 통해 전담부서 업무에 대한 수용성을 제고하고, 중장기적으로는 각 부서 고유 사업의 성평등 성과지표 개발·반영 및 자체 목표·성과 관리를 추진

□ 참고사례[36]

○ 전담부서 및 유관부서 성평등 관련 업무를 주요 관리과제로 설정

- (교육부) 양성평등정책담당관실의 업무인 학교 내 신종 디지털 성범죄 예방 및 대응 등이 '모두가 안심할 수 있는 학교 안전체계 강화'로 국정과제에 포함되어 있음. 양성평등정책담당관실 업무인 대학 교원임용 양성평등 제고 및 양성평등 기반 구축 지원에 관한 내용이 '대학의 기능 개선 및 산학연 활성화를 통한 미래교육 역량 및 현장성 강화(대학교육 역량 강화)' 프로그램으로 구체화되어 성과계획서에 명시되어 있음

36) 8개 부처 양성평등정책담당관 업무 현황 파악 및 우수사례 발굴을 위한 조사를 통해 파악한 사례와 대한민국 정부(2025) 및 대한민국 정부(2026a, b, c, d)의 내용을 토대로 작성함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

- (법무부) 유관부서 업무인 '여성폭력, 교제폭력, 아동·청소년 성범죄 등 피해자 지원 확대'가 국정과제에 포함되어 있음
- (문화체육관광부) 양성평등정책담당관실의 업무로 기관행정 지원을 통한 기관 운영의 효율성 도모(문화체육관광 분야 양성평등 문화 확산 및 성희롱·성폭력 근절체계 구축)의 내용이 기관 성과계획서에 포함되어 있음
- (고용노동부) 유관부서 업무인 고용평등증진(중장년·여성 고용촉진과 고용노동평등 환경 기반 강화)에 관한 내용이 기관 성과계획서에 포함되어 있음
- (경찰청) 유관부서 업무인 사회적 약자 보호활동 강화(여성대상범죄 예방 및 보호활동: 유관기관과 네트워크 구축하여 성폭력 예방·피해자 지원 활동, 마약류 이용 성범죄 확산 방지와 스토킹 범죄 근절 활동, 고위험 성범죄 전력자 관리 강화/ 여성청소년 보호활동 지원: 효과적인 정책추진을 위한 여청 요원 활동 지원과, 시도청 현장점검 실시, 선진 경찰제도 연구 등)에 관한 내용이 기관 성과계획서에 포함되어 있음

○ 개인·부서 성과평가 지표에 성평등 요소 반영

- 부서 성과지표에 성평등 요소 반영
  - (경찰청) 성별영향평가 수용률(소속기관 평가지표로도 포함)
  - (보건복지부) 4대 폭력 예방교육 이수율, 성별영향평가 추진 부서는 수용률 / 성인지예산서 작성 부서는 절차 준수 및 기한준수 점수 부여
  - (고용노동부) 폭력예방교육 이수율(산하기관 평가지표에 양성평등 실현을 위한 노력과 성과 포함)
- 개인 성과평가에 성평등 요소 반영
  - (고용노동부) 4·5급 성과계약시 성인지 역량 자가진단 본인 수행 여부 및 과원들의 수행 여부 포함
  - (국방부) (군인 및 군무원) 성인지 교육 이수를 진급 필수 요건으로 지정, (공무원) 개인평가시 성인지 교육 미이수시 감점

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 참고자료

자료	소개	바로가기
정책정보 포인트	각 부처별 업무추진계획, 업무보고, 성과계획 확인	https://policy.nl.go.kr/main/mainIndex.do

□ 다음 단계

○ 중장기 목표에 성평등 가치 반영

- 기관의 비전 및 목표에 성평등 가치를 명문화하여 기관 운영과 정책 추진의 핵심운영 원칙으로 공식화

○ 전략계획 수립·성과평가 절차에 성평등 관점 반영의 상시화

- 전략계획 수립과 성과평가 체계 설계 과정에서 성평등 과제와 성평등 관련 평가지표의 반영이 절차의 일부로 고려되도록 하여, 전담부서와 유관부서의 공동 책임성 강화

2) 현안 발굴·모니터링 [1-2]

○ 소관분야 정책 환경 변화에 따른 새로운 수요, 현장 요구, 정책 수혜의 성별 격차, 법·제도의 사각지대 등을 지속적으로 점검

○ 점검 결과를 유관부서 및 각급 기관과 공유하고 정책 현안·이슈에 대응하기 위해 상호 협력을 통한 성평등 정책·사업 과제를 발굴하여 정책의 대응성 제고

가) 소관분야 성평등 현황 및 정책 모니터링 [1-2-①]

□ 개요

○ (목적) 소관분야에서의 성별 격차 및 불평등 요인을 체계적으로 진단·점검하고, 모니터링 결과를 향후 정책 수립, 사업 개선, 이행점검 및 환류 과정에 활용함으로써 소관 정책의 성인지적 개선 도모

○ (법·제도적 근거) 「양성평등기본법」 제5조(국가 등의 책무): 국가기관등은 양성평등 실현을 위해 노력해야 하며, 국가와 지방자치단체는 양성평등 실현을 위해 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 마련해야 함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 세부 업무 내용

○ 모니터링 지표 발굴 및 데이터 수집·관리 체계 구축

- 소관분야의 성별 격차, 정책 수혜의 불균형, 제도 운영상의 성차별적 요인 등을 파악할 수 있는 핵심 지표를 발굴하고, 관련 통계·행정자료·실태조사 자료 등 활용 가능한 자료원을 파악하여(필요시 별도의 실태조사 시행) 지표별 담당부서 및 산출 방식, 수집 주기 등 관리 체계 마련
- 자체 성평등 기본계획을 수립한 경우, 기본계획 이행점검에 활용할 수 있도록 지표체계 구축
- 지표체계의 공백 보완과 새로 발굴된 현안·이슈 등 정책 환경 변화를 반영한 지표체계의 주기적 검토·갱신

○ 모니터링 실시 및 결과 공유

- 발굴된 지표와 수집된 자료를 토대로 소관분야 성평등 현황과 정책 추진 실태를 점검
- 모니터링 결과를 유관부서에 공유하여 기능별·기관별 성평등 목표 설정에 활용

○ 환류 체계 운영

- 지표에 따른 조사를 정기적으로 진행하여 기능별·기관별 성평등 목표 달성 정도를 점검하는 환류 체계 운영

□ 참고사례

○ (국방부) 군 양성평등지표 조사

- 지표 구성: 차별없는 인사관리, 일-가정 양립 여건, 성희롱·성폭력으로부터의 안전, 양성평등 근무환경, 성주류화 등 5개 영역으로 구성
- 지표 활용: 격년 단위 조사를 진행하고 조사 결과를 관련 부서, 부대에 배포하여 정책 방향 설정 시 기초자료로 활용

○ (문화체육관광부) 분야별 성평등 실태조사 및 통계자료 구축

- 문화체육관광 분야 성평등 근로환경, 일·생활 균형 지원, 성인지 감수성 및 성평등 인식수준, 성인지 교육 경험 등에 대한 실태조사 실시(격년), 소관분야(게임·웹툰·방송 분야) 젠더갈등 해소 및 양성평등 문화환경

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr KOR

조성을 위한 언어부문 실태조사 실시, 성평등 관점의 문화체육관광 분야 시설 실태조사 실시

○ (경찰청) 경찰청 성평등 지표

- 지표 구성: 여성 대표성 제고, 조직 내 성범죄 근절, 일·생활 균형 확립, 경찰정책 성주류화 확대 등 4개 영역으로 구성[37]
- 지표 활용: 경찰청 본청의 국·관, 시도경찰청 대상으로 결과 공유 및 목표 설정 설명회를 실시하고 기능·기관별 자체 성평등 목표 수립, 목표치 달성 여부 점검

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
국가데이터처 국가통계포털	국가승인통계 자료제공	https://kosis.kr/index/index.do
국가데이터처 통계데이터센터	공공데이터를 민간자료 등 외부자료와 융합이 가능하도록 구축한 데이터 플랫폼	https://data.mods.go.kr/sbchome/index.do#
국가데이터처 지표누리	국정현황, 국가발전상황, 국민 삶의 질 등 주요 경제·사회현황을 이용자가 이해하기 쉽도록 핵심정보 제공	https://www.index.go.kr/unity/potal/main.do
한국여성정책연구원 성인지통계 시스템(GSIS)	통계DB, 주요통계, 통계리포트 등 성인지 통계와 관련된 통합적인 정보 제공	https://gsis.kwdi.re.kr/

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
국가데이터처	• 분야별/주제별 국가 승인 통계 데이터 제공

37) 서울경제(2026.05.06.). 경찰 성평등, 점수로 관리한다…정량 평가 체계 추진 (https://www.sedaily.com/article/20040999)(2026.07.15. 인출)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 다음 단계

○ 모니터링 기반 정책 개선 및 의사결정 체계 구축

- 신규사업 발굴 및 기존 사업 개선, 이행점검 및 환류 과정 등 유관 부서의 정책 추진 전 과정에서 모니터링 결과를 활용하도록 제도화하고, 모니터링 결과를 토대로 도출된 개선과제는 차년도 업무계획 및 성과관리 과정에 반영

○ 정책 과정 전반에 성평등 데이터 활용의 내재화

- 정책·사업의 기획부터 평가에 이르는 과정에서 소관분야 성평등 현황 데이터의 참조·검토가 표준적인 절차로 자리 잡도록 하여, 데이터에 근거한 성인지적 의사결정이 기관 운영의 기본 방식이 되도록 함

나) 소관분야 성평등 정책 현안·이슈 발굴 및 확산 [1-2-②]

□ 개요

○ (목적) 소관분야 정책의 성인지적 전환을 위해 정책 환경 변화 및 사회 변화에 따라 발생하는 성평등 이슈·현안을 선제적으로 포착하여 심층 분석하고, 이를 유관부서에 확산하여 기관의 정책 의사결정 과정에 반영

○ (법·제도적 근거) 「양성평등기본법」 제5조(국가 등의 책무): 국가기관등은 양성평등 실현을 위해 노력해야 하며, 국가와 지방자치단체는 양성평등 실현을 위해 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 마련해야 함

□ 세부 업무 내용

○ 소관분야 주요 성평등 현안·이슈 및 정책 수요 발굴

- 소관분야에서 발생하는 성평등 관련 현안·이슈, 정책 수요를 상시적으로 점검·포착할 수 있는 정보 수집 채널 운영
- 현장 의견 수렴 포럼, 실무자-전문가 네트워크 및 유관기관 협의체 운영, 유관기관·단체 간담회, 실태조사, 언론 동향 분석, 국회 질의 내용을 통한 이슈 스캐닝, 타 부처 및 해외 정책 동향 분석, 관련 연구 기획 등 다양한 방식 활용
- 전문연구기관에 위탁사업 형태로 성평등정책전략센터를 운영하는 방식 활용

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 성평등정책전략센터 운영

각 부처 성평등 미래전략 연구, 현안·의제 발굴, 성주류화 정책 실행 지원을 위해 위탁과제 형태의 '성평등정책전략센터'를 운영할 수 있음

(예) 성평등가족부-한국여성정책연구원에 전략센터 운영 위탁
문화체육관광부-한국문화관광연구원에 전략센터 운영 위탁

○ 현안·이슈 심층분석 및 의제화

- 정보 수집 채널을 통해 포착한 소관분야 성평등 현안·이슈에 대해 정책 현황, 쟁점, 시사점 등을 검토하여 정책과제 도출
- 선별된 이슈에 대한 관련 사업부서 검토 및 전문가 자문회의를 운영하고 논의된 내용을 종합하여 현안·이슈별 발생 배경, 주요 쟁점, 유사 해외 사례, 정책 대안 등을 심층 분석

○ 현안·이슈 심층 분석 결과 확산

- 심층 분석 내용을 토대로 정기 뉴스레터, 이슈브리프 등을 발간하여 유관부서·기관에 배포하고 포럼, 세미나, 워크숍 등을 통해 의제 공론화
- 부처 내 유관부서와 정기 협의체 또는 수시 회의체 운영을 통해 발굴된 이슈를 공유하고 업무계획에 반영될 수 있도록 환류

□ 참고사례

○ 문화체육관광부-양성평등정책전략센터 운영

- 문화체육관광부는 한국문화관광연구원에 양성평등정책전략센터를 위탁하여 문화체육관광 분야 성인지예산, 성별영향평가, 성인지 통계 등 성주류화 제도 운영 내실화와 함께 분야별·지역별 주요 현안 및 정책 수요 파악을 위한 현장 의견 수렴 창구 운영, 문화체육관광 분야 성평등 정책 환경 분석 등을 시행하는 등 실효성 있는 정책 대응체계를 구축·운영함
- 분야별 정책 수요 발굴을 위해 문헌조사 및 사례조사를 통한 성평등 의제 분석, 전문가 사전회의를 통한 간담회 의제 발굴, 현장간담회 운영을 통한 분야별 전문가 의견 수렴, 의제 공론화 및 정책과제에 대한

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

토론을 위한 정책포럼 등을 개최함

- 2024년 양성평등정책전략센터 운영 결과 중, '문화체육관광 분야별 성평등 정책수요에 기반한 정책과제 발굴' 연구보고서는 다음의 내용으로 구성됨

목차
1. 연구개요
1) 연구배경 및 필요성
2) 연구 범위 및 방법
2. 양성평등정책 현황
1) 국외 양성평등정책 및 제도
2) 국내 양성평등정책 및 제도
3. 문화체육관광 분야별 양성평등정책 수요
1) 문화예술분야 양성평등정책 현황 및 이슈
2) 스포츠분야 양성평등정책 현황 및 이슈
3) 관광분야 양성평등정책 현황 및 이슈
4) 콘텐츠분야 양성평등정책 현황 및 이슈
4. 문화체육관광 분야 양성평등 환경 조성을 위한 정책 과제
1) 시사점: △문화체육관광 분야 근무환경, △문화체육관광 분야의 성별갈등과 혐오 문제, △문화체육관광 분야의 양성평등교육
2) 정책과제: △양성평등 교육의 방법과 내용의 다양화, △일상생활의 실천을 통한 성인지 감수성 제고, △문화체육관광 분야 양성평등 관련 DATA 관리와 분석, △갈등해결을 위한 시스템 구축

자료: 한국문화관광연구원(2024)의 내용을 토대로 재구성함

○ 유관 단체 면담을 통한 이슈 발굴

- 법무부는 성폭력 피해자 지원 단체와의 면담을 통해 검찰개혁 이후 성폭력 수사·기소 관련 우려 사항, 국선변호사 등 범죄피해자 지원 정책 개선 사항, 여성폭력 입법과제 등에 대한 지원 단체의 현장 목소리를 청취하고, 이후 장관 지시로 여성폭력 입법과제 관련 국회 입법 상황 파악 및 관계기관·단체와의 협의를 진행함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 주요 관계자 대상 간담회 진행을 통한 이슈 발굴
- 법무부는 법무행정 분야에서 성평등을 실현할 수 있는 정책 아이디어 공유를 위해 청년정책 간담회를 운영함

○ 유관기관 협의체 운영을 통한 이슈 대응
- 법무부는 성평등가족부, 민간단체(한국성폭력상담소, 한국여성의전화, 민변 여성인권위원회, 성매매문제해결을위한전국연대, 한국사이버성폭력대응센터 등)와 '여성폭력 입법과제 추진 협의체'를 구성하고 친밀관계 폭력 법률체계 정립 등 여성폭력 입법과제 추진 방향을 논의함
- 대검찰청은 유관기관(한국형사법무정책연구원, 한국여성정책연구원 등)과 간담회 개최 등 교류·협력 체계를 유지하여 성평등 관련 주요 이슈 및 대응 방안 논의

○ 현안·이슈 심층 분석 결과 확산을 위한 포럼 운영
- 문화체육관광부, 보건복지부, 고용노동부는 관련 현장 의견 수렴 및 연구 결과 확산을 위해 성평등 정책 포럼을 운영함

□ 참고자료

자료	소개	바로가기
정책연구관리시스템	성평등정책전략센터 운영 관련 연구 보고서 원문 제공	https://www.prism.go.kr/homepage
국회입법조사처	입법·정책 현안에 관한 주제별 연구 보고서(이슈와 논점, 현안분석 등)와 매년 국정감사 전에 발간하는 국정감사 이슈 분석 보고서 제공	국회입법조사처(https://www.nars.go.kr/) 발간물에서 검색

□ 다음 단계

○ 현안·이슈 심층 분석 결과의 정책 반영 및 확산을 위한 체계 마련
- 연간 업무계획 수립 시기에 맞춰 이슈 분석 결과를 관련 부서에 사전 제공, 관련 부서가 업무계획 등에 이를 검토·반영했는지 확인하고 이행 결과를 환류하는 등 성평등 현안·이슈 분석 결과와 실제 정책 결정 과정이 연동되는 절차 마련

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 관련 부서의 정책 반영 유인 향상을 위해 기관장 주재 간부회의 등에서 주요 성평등 이슈·현안 분석 결과를 정기적으로 보고하고, 부처 내외 주요 행사에서 최고관리자가 해당 의제를 언급하여 추진 의지를 표명하도록 함

○ 정책 기획 단계에서의 성평등 의제 검토 정착

- 성평등 현안·이슈의 검토가 부처 정책 수립의 기본 과정으로 편입되어, 새로운 정책·사업의 기획 단계부터 성평등 관점의 의제 검토가 이루어지도록 함

3) 추진체계 및 거버넌스 구축·운영 [1-3]

○ 소관분야 성평등 정책의 체계적 추진을 위해 부처 및 소속·산하기관 내 부서 간/단위 기관 간 역할과 책임을 명확히 하여 기관 차원의 협력 기반 확립

○ 성평등위원회의 실효성 있는 구성·운영, 주요 성평등 정책과제의 발굴 및 시행, 추진 실적 점검, 성주류화 강화를 위한 조치 등에 대한 자문·심의·의결 기능 강화를 통해 성평등 정책의 이행력 및 지속가능성 제고

가) 부처 및 소속·산하기관 성평등 정책 추진체계 확립 [1-3-①]

□ 개요

○ (목적) 소관분야 정책의 성인지적 전환 및 성평등 정책에 대한 공동 책무성 강화를 위해 전담부서의 총괄·조정 기능을 기반으로 기관 내 주요 부서 및 소속·산하기관이 함께 참여하는 협력적 거버넌스 체계 구축

○ (법·제도적 근거) 일부 부처 성평등 정책 지원 훈령

- 양성평등정책담당관이 설치된 8개 부처 중 법무부, 문화체육관광부, 대검찰청 등 3개 부처에서 성평등 정책의 추진체계로 전담부서인 양성평등정책담당관실 외의 양성평등정책 담당자 운영(법무부), 양성평등 협의체(법무부)·협의회(문화체육관광부) 운영, 사전협의 기능(대검찰청) 등을 명시하고 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 세부 업무 내용[38]

○ 부내 협력·추진체계

- 작동 방식: 본부(본청) 내 실·국·과별 성평등 정책 담당자 지정, 정기 회의체 운영 또는 수시 협의회(업무 협의) 개최
- 주요 안건: 기본계획·시행계획 수립 시 과제 발굴 및 검토 의견 제출, 성평등 관련 현안·이슈 발생 시 공동 대응, 소관 사업에 대한 성별영향평가 수행, 성인지 예·결산서 작성 등
- 전담부서의 주요 역할: 연도별 시행계획 대비 이행실적 점검, 미흡 과제에 대한 원인 확인 및 개선방안 협의, 우수사례 확산

○ 소속기관 협력·추진체계

- 작동 방식: 소속기관 내 성평등 정책 담당자 및 성희롱·성폭력 대응 담당자 지정, 정기 회의체 운영 또는 수시 협의회 개최
- 주요 안건: 본부(본청)이 수립한 기본계획·시행계획의 적용, 제도 개선 사례 확산, 소속기관별 성평등 지표 관리, 소속기관 성희롱·성폭력 예방·2차 피해 방지 관련 공동 대응체계 마련
- 전담부서의 주요 역할: 기관별 성평등 수준 점검 및 환류, 소속기관 우수사례 확산, 소속기관 애로사항 대응

○ 산하기관 협력·추진체계

- 작동 방식: 산하기관 내 성평등 정책 담당자 지정, 정기 회의체 운영 또는 수시 협의회 개최
- 주요 안건: 산하기관 자체 성평등 정책 현황 파악, 기관 특성에 맞는 자체 성평등 목표 수립 및 이행 수준 점검, 성희롱·성폭력 예방·대응 체계 수준 점검
- 전담부서의 주요 역할: 소속기관보다 자율성이 큰 조직으로, 가이드라인 제공, 컨설팅, 우수사례 공유 등 지원 역할에 집중하되, 산하기관 평가 체계에 성평등 요소 반영을 통해 이행력 담보

---

38) 김원정 외(2023: 24-26) 및 김원정 외(2024: 164-168)의 연구를 토대로 작성함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 참고사례

○ 부내 협력·추진체계

- 문화체육관광부-분야별 성희롱·성폭력 상담·신고센터 정례회의: 문화예술계 상담·신고센터, 체육계 상담·신고센터별 상담 및 피해 지원 현황 파악, 피해 지원 기준 통일 등에 대해 논의
- 보건복지부-실무협의회: 보건복지 종사자의 성희롱·성폭력 피해 실태 파악, 상담 사각지대 해소, 종사자 지원기관의 상담 역량 강화, 현장의 대응체계 강화 등을 위한 부내 실무협의회 운영, 협업과제 모색
- 경찰청-성평등정책 추진단: 〈제3차 성평등정책 기본계획(25~29)〉 수립에 따라 2025년도 시행계획 수립 후, 추진동력 확보를 위해 14개 소관 기능이 참여하는 〈성평등정책 추진단〉을 구성하여 과제별 이행점검 실시

○ 소속기관 협력·추진체계

- 교육부: 전국 시·도교육청과 업무협의회 등을 통해 수시로 소통하여 성사안 처리, 양성평등교육 활성화, 불법촬영 관련 업무 전담 인력 구성·운영 등을 추진함
- 법무부: 교도소, 구치소, 소년원, 출입국사무소 등 전국에 산재한 소속기관 성평등정책담당자를 대상으로 소속기관 양성평등위원회 정책 간담회를 운영하여 성희롱·성폭력 고충상담 업무 수행 과정의 어려움을 청취하고 양성평등정책담당관실에 대한 현장 의견 및 건의 사항을 수렴함
- 대검찰청-양성평등센터: 대검찰청은 각급 검찰청에 성희롱·성폭력 예방 등을 위해 양성평등 센터장과 각 직급별로 구성된 상담원으로 양성평등 센터를 운영함
- 경찰청: 시도청 및 부속기관 담당자 워크숍 운영, 현안이 있을 때마다 연간 1~2회 화상 또는 대면으로 진행

○ 산하기관 협력·추진체계

- 고용노동부-산하기관 성평등 조직문화 협의회: 산하기관 12개소를 대상으로 연 2회 회의를 개최, 성평등한 정책 추진을 위한 역량 강화와 조직문화 조성을 위해 성인지 역량 자가진단 참여율 제고 방안을 논의하고

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

성평등 조직문화 개선 우수사례를 공유

- 문화체육관광부-양성평등협의회: 소속·공공기관 대상 '양성평등협의회' 운영을 통해 성차별 개선 및 성희롱·성폭력 대책 공유·확산

□ 다음 단계

○ 사업부서·소속·산하기관의 책임 주체 참여 확대

- 사업부서와 소속기관이 추진체계 안에서 자기 소관의 성평등 과업을 안건으로 올리고 이행을 관리하는 책임 주체로 참여하도록 하고, 소속·산하기관이 기관 특성에 맞는 자체 성평등 목표를 수립·점검하도록 지원
- 산하기관 평가체계에의 반영 등을 통해 기관별 이행 담보

○ 정책 수립·이행의 전 과정에 성평등 추진체계 및 전달체계 상시 연계

- 현안·이슈 발생 시에만 대응하는 것이 아니라, 정책 수립부터 이행까지 전 단계에서 상시적으로 정보와 피드백이 오가는 구조를 설계하여 성평등 정책의 실효성 제고

나) 성평등위원회 구성 및 운영 [1-3-②]

□ 개요[39]

○ (목적) 외부 전문가 및 현장 관계자가 참여하는 민관협력 거버넌스 장치로서 성평등위원회를 구성하여, 주요 성평등 정책·사업 수립 과정에서 전문성을 제고하고 이행점검 과정에서 객관성과 투명성을 확보하며, 정기적인 자문·점검을 통해 정책의 실효성 제고

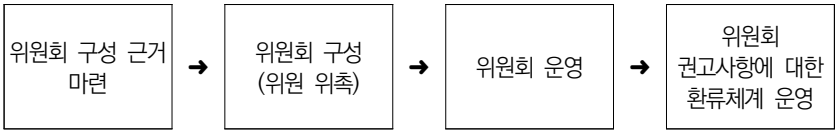
○ (법·제도적 근거) 각 부처 성평등 정책 지원 훈령

- 양성평등정책담당관이 설치된 8개 부처 모두 훈령에서 양성평등위원회(양성평등정책위원회) 구성, 임기, 임무·역할, 운영(위원회 소집, 운영세칙 등)에 관한 사항을 명시하고 있음

39) 김원정 외(2024: 168-173)의 연구를 토대로 작성함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 추진 절차



□ 세부 업무 내용

○ 위원회 구성 근거 마련

- 성평등 정책 지원에 관한 기관의 행정규칙에 성평등위원회 운영 목적, 구성 원칙, 역할 및 기능, 운영 절차 등을 명문화하여, 기관 내 성평등 정책 추진을 위한 자문·심의 기구로서 성평등위원회의 제도적 운영 근거 및 위상을 명확히 함
- 위원회 위상 및 성격을 고려하여, 당연직 내부위원과 민간위원(외부위원) 구성 기준 및 비율, 위원장 임명 기준 결정
- 위원회 활동 및 심의의 효율화를 위해 위원의 일부로 구성되는 주제별·분야별 소위원회/분과위원회 구성 여부 결정

□ 성평등위원회의 주요 기능: 다음의 사항에 대한 자문 및 심사, 이행수준을 확인하고 그 결과를 기관장에 권고

- 성평등 정책의 기본계획 수립 및 시행 등에 관한 사항
- 연도별 시행계획의 주요업무계획 및 추진 실적에 관한 사항
- 성평등 사업의 성과에 관한 종합분석 및 평가에 관한 사항
- 성주류화 제도 운영에 관한 사항: 성별영향평가, 성인지예산 등
- 기관 내 성평등한 인사·조직관리, 성희롱·성폭력 대응 등에 관한 사항: 인사관리에서의 성차별 금지, 성별 격차 해소를 위한 적극적 조치의 시행, 일·생활 균형을 위한 환경 조성, 성희롱·성폭력 예방을 위한 제도적 절차 도입 및 운영, 기관의 성주류화 제도 추진 등

○ 위원회 구성

- 위원 구성: 성평등위원회 설치 근거에 따라 위원회 구성 계획을 수립하고, 소관 정책 분야, 성평등, 법·제도 등 전문 영역을 검토하여 내·외부 추천을 통해 위원 후보군을 발굴하고, 최종 검토 및 승인 과정을

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

거쳐 위촉 절차 진행

- 소위원회/분과위원회 구성: 위원회 운영의 효율성 제고 및 위원회 심의 보조를 위해 필요시 주제·영역을 선정하고, 전체 위원을 주제·영역별로 배정

○ 위원회 운영

- 회의 운영: 연간 운영계획을 수립하고(정기회의 개최: 분기별 1회 또는 반기별 1회, 필요시 임시회의 개최 등), 회차별 위원회 안건을 발굴·검토, 회의자료 작성, 안건 배포, 회의 진행 지원 등 운영 실무 수행
- 회의 안건:
  - 기본계획 및 시행계획 수립: 상위계획과의 정합성, 목표·지표의 타당성, 세부과제의 실행가능성, 현안·이슈 대응의 적실성 등 검토
  - 기본계획 및 시행계획 추진 실적: 목표 대비 달성도, 미이행·부진 과제 원인 분석, 차년도 계획 개선 필요성 등 검토
  - 성주류화 제도 운영에 관한 사항: 성별영향평가, 성인지예산 등 대상 과제 보고, 평가결과 및 개선안 이행계획 보고
  - 성평등 사업 평가 체계 운영: 분야별 성평등 사업에 대한 평가 논의 (평가지표 적절성 검토, 평가 시행, 평가 결과에 대한 컨설팅 참여 등)
  - 기관 내 성평등한 인사·조직관리, 성희롱·성폭력 대응: 여성관리자 임용목표제 등 성별 대표성 실적 점검, 일·생활 균형 제도 운영 실태 및 활용 현황 점검, 성희롱·성폭력 예방 및 사건처리 관련 제도 개선 사항 점검

○ 위원회 권고사항에 대한 환류 체계 운영

- 위원회 회의 결과 및 자문·심의 의견을 정리하여 관련 부서에 공유하고 반영 상황을 점검하여, 위원회 논의 결과에 따른 후속 조치, 이행상황 등을 차기 위원회 회의에서 보고

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 참고사례

부처	특징
교육부	• 위원회명: 양성평등교육심의회 • 위원회 위상: 자문기구-심의 • 위원 구성: 위원장 1인을 포함한 35인 이내(당연직 5명, 민간위원 30명) • 위원장: 민간위원 1인 • 분과위원회 구성: △양성평등 교육정책 분과위원회, △학교교육 분야 성희롱·성폭력 근절 및 예방 분과위원회, △대학교원 임용 양성평등 분과위원회
법무부	• 위원회명: 양성평등정책위원회 • 위원회 위상: 자문기구-심의·권고 • 위원 구성: 위원장 2인을 포함한 17인 이내(당연직 6명, 민간위원 9명) • 위원장: 공동위원장-법무부차관·민간위원장 • 소위원회/분과위원회 구성: -
국방부	• 위원회명: 양성평등위원회 • 위원회 위상: 자문기구-심의·조정 • 위원 구성: 위원장을 포함한 20인 이내(당연직 8명, 민간위원 10명('26년 기준)) • 위원장: 국방부 차관 • 소위원회/분과위원회 구성: △제도 개선 소위원회, △교육문화 소위원회, △성폭력 예방대응 소위원회
문화체육관광부	• 위원회명: 양성평등정책위원회 • 위원회 위상: 자문기구-심의·건의 • 위원 구성: 위원장 1인, 부위원장 1인을 포함한 16인 이내(당연직 1명, 민간위원 15명) • 위원장: 민간위원 1인(추가로 민간위원 1인을 부위원장으로 임명) • 소위원회/분과위원회 구성: △성주류화분과, △성희롱·성폭력근절 분과
보건복지부	• 위원회명: 성평등 자문위원회 • 위원회 위상: 자문기구-심의·건의 • 위원 구성: 위원장 2인을 포함한 16인 이내(당연직 5명, 민간위원 10명) • 위원장: 공동위원장-보건복지부 제1차관·민간위원장 • 소위원회/분과위원회 구성: -
고용노동부	• 위원회명: 양성평등위원회 • 위원회 위상: 자문기구-심의·건의 • 위원 구성: 위원장 2인을 포함한 20인 이내(당연직 5명, 민간위원 10명) • 위원장: 공동위원장-고용노동부 차관·민간위원 • 소위원회/분과위원회 구성: △AI전환(고용·노동), △노동안전

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

부처	특징
대검찰청	• 위원회명: 양성평등정책위원회 • 위원회 위상: 자문기구-심의·조정 • 위원 구성: 위원장 1인을 포함한 15인 이내(당연직 3명, 민간위원 9명) • 위원장: 민간위원 1인 • 소위원회/분과위원회 구성: △성희롱·성폭력 예방, △양성평등정책 제도 개선
경찰청	• 위원회명: 성평등위원회 • 위원회 위상: 자문기구-심사·권고 • 위원 구성: 공동위원장 2인을 포함한 13인(경찰 3명, 민간위원 10명) • 위원장: 공동위원장-경찰청 차장·민간위원 • 소위원회/분과위원회 구성: △성주류화, △여성폭력대응

자료: 각 부처 위원회 관련 규정의 내용을 토대로 재구성함

□ 참고자료

부처	위원회 관련 규정
교육부	「양성평등교육심의회 규정」
법무부	「법무부 양성평등 추진 규칙」 제11조~제17조
국방부	「국방 양성평등 지원에 관한 훈령」 제6조~제21조
문화체육관광부	「문화체육관광부 양성평등정책 지원 규정」 제4조~제15조
보건복지부	「보건복지부 성평등 자문위원회 운영규정」
고용노동부	「고용노동부 양성평등위원회 운영규정」
대검찰청	「검찰 양성평등정책 지원 규정」 제7조~제16조
경찰청	「경찰 성평등 운영 및 지원에 관한 규칙」 제7조~제13조

□ 다음 단계

○ 위원회의 실질적 자문·협력체계로의 발전

- 권고사항의 이행이 해당 부서의 책무로 관리되도록 하고, 소위원회·분과와 참여 위원이 정책 현장과 운영 상황을 공유하는 가운데 사업 방향 협의, 중장기 의제 발굴 등 상시적인 자문·협력이 이루어지도록 함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 주요 정책에 대한 심의·의결 기구로 안착화

- 기본계획 및 시행계획 중심의 안건 보고에서 나아가 소관분야 주요 정책(예산 규모 및 사회적 파급력이 높은 과제를 우선 선별)에 대한 사전심의, 의결 권한을 부여하여 기관이 추진하는 성평등 관련 주요 정책·사업에 대한 성인지적 검토를 제도화하고, 심의 결과에 따른 후속 조치 및 이행 점검의 공식화를 통한 실행력 강화
- 참고사례: (교육부) 학교교육에서 양성평등 증진을 위해 전체회의 및 분과위원회를 운영하여 분야별 교육정책 및 제도 개선 과제 발굴, (고용노동부) 주제별 소위를 운영하여 부내 주요 정책에 대한 성인지적 검토를 통해 개선 사항 발굴하여 해당 부서에 개선권고

나. 성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화 [2]

1) 법정 성주류화 제도 운영 [2-1]

○ 성평등가족부와 협력하여 부처의 정책·사업에 성인지적 관점을 통합하기 위한 법정 제도를 총괄 운영·관리함

○ 성별영향평가, 성인지예산, 성인지 통계 등 성주류화 제도를 활성화하고, 궁극적으로 각 제도 활용이 일상적인 행정 절차의 일부로 자리 잡도록 함

가) 성별영향평가 제도 운영 및 이행 관리 [2-1-①]

□ 개요

○ (목적) 정부 정책이 성별에 미치는 영향과 성차별 발생 원인 등을 체계적·종합적으로 평가하여 합리적으로 개선함으로써 실질적인 성평등 실현, 정책 수요자의 성별 특성에 기반한 정책을 수립함으로써 국민 만족도 제고

○ (법·제도적 근거)

- 「양성평등기본법」 제15조(성별영향평가): 국가·지방자치단체는 제정·개정을 추진하는 법령과 성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 계획 및 사업 등이 성평등에 미치는 영향을 평가하여야 함
- 「성별영향평가법」 및 시행령: 성별영향평가의 대상·절차·방법 등을

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

구체적으로 규정하며, 특히 「성별영향평가법」 제9조 제2항에 따라 성별영향평가 결과는 성인지예산서 및 성인지 기금운용계획서 작성에 반영해야 함

□ 성평등 정책 전담부서(양성평등정책담당관)의 역할

「성별영향평가법」 제14조(성별영향평가책임관과 실무담당자의 지정 및 임무)에 따른 **성별영향평가 실무담당자** 업무를 기본 업무로 수행

- 성별영향평가 대상 정책의 선정현황 관리
- 성별영향평가 실시 및 성별영향평가서 작성 지원
- 성별영향평가 결과의 정책, 성인지예산서 및 성인지 기금운용계획서 반영 지원
- 성별영향평가 시행에 따른 개선계획 수립·시행 지원
- 성별영향평가 교육 운영 지원
- 그 외 성별영향평가 업무의 종합·조정 및 추진 실적 점검 등 소속기관의 성별영향평가에 관한 사항 지원

○ (종류 및 대상 정책)

종류	대상 정책
법령 성별영향평가	제·개정을 추진하는 법령(법률·대통령령·총리령·부령)
계획 성별영향평가	법률에 따라 3년 이상의 주기로 수립하는 계획 중 성평등에 중대한 영향을 미치는 계획
사업 성별영향평가	성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 중앙행정기관의 사업
정보홍보물 성별영향평가	중앙행정기관이 대국민 홍보를 위해 온라인 및 오프라인을 통해 제작하는 홍보물
특정성별영향평가	성평등가족부 장관이 시행 중인 법률, 중앙행정기관·지자체 소관 정책, 공공기관 수행 사업 중 여성의 지위 향상과 밀접한 관련이 있는 정책·사업을 특정하여 실시

자료: 성평등가족부(2026a)를 토대로 작성함

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

○ (운영체계)

평가대상	중앙행정기관	성평등가족부
성별영향평가	• 성별영향평가 실시 – 체크리스트와 성별영향평가서 작성·제출 – 반영계획 제출(개선의견을 받은 경우)	• 성별영향평가 검토 및 검토의견 통보 • 정책개선 실적 관리 • 성별영향평가 컨설팅·교육 프로그램 운영 • 부처별 성평등 목표를 고려하여 성별영향평가 대상사업 선정·협의
특정 성별영향평가	• 대상 정책에 대한 자료 제출 • 개선대책 수립·시행 및 반영계획 통보	• 특정성별영향평가 실시 • 정책개선 권고 및 의견 표명 • 반영결과 점검
성별영향평가 결과 제출	• 기관별 종합결과보고 제출(다음 년도 2월말)	• 종합분석 결과보고서 작성 및 보고(국무회의) • 국회 제출 및 공표

자료: 성평등가족부(2026a: 5)의 내용을 토대로 재구성함

□ 추진 절차 *사업 성별영향평가 기준

대상과제 발굴·선정 → 성별영향 평가서 작성 → 검토의견 반영계획 제출 → 정책 반영 실적 점검 → 결과보고 제출

□ 세부 업무 내용

○ 성별영향평가 대상 계획·사업 발굴 및 선정 지원

- (계획 성별영향평가) 기관에서 신규 또는 재수립 예정인 계획 목록 및 담당부서 점검 → 해당 계획 담당 사업부서에 성별영향평가 안내 및 평가 실시 독려
- (사업 성별영향평가) 매년 초 성평등가족부에서 부처별 대상과제 발굴 및 제안(부처별 워크숍 개최) → 성평등가족부 제안 검토 및 전문가 등의 의견 수렴 → 담당 사업부서와 협의 후 대상과제 선정
- (특정성별영향평가) 매년 초 성평등가족부가 실시하는 특정성별영향평가 수요조사 시 보다 심층적인 평가가 필요한 부처 정책·사업을 발굴하여 제안

※ 수요조사 및 대국민 공모를 통해 제안된 과제는 전문가 의견 수렴 및 중앙성별영향평가위원회 심의를 거쳐 최종 대상 정책으로 확정됨

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 성별영향평가 대상과제 평가서 작성 지원

- 사업부서 담당자가 성별영향평가서를 내실있게 작성할 수 있도록 지원

□ 사업부서 담당자 간담회 및 컨설팅 실시

- 해당 연도 성별영향평가서 작성을 담당하는 사업담당자 간담회를 개최하여 작성 시 유의점, 노하우, 우수사례 등 공유
- 중앙성별영향평가센터와 협의하여 성별영향평가 컨설턴트와 함께하는 대면·서면 컨설팅 연계

○ 평가 결과에 따른 정책 개선 지원 및 실적 점검

- 담당 사업부서에서 성별영향평가 결과 도출된 자체개선안 또는 성평등가족부 검토의견을 정책에 반영하도록 안내
- 개선안 미이행 법률·사업 리스트를 작성하여 정기적인 점검을 실시하고, 담당자 변경이나 정책 반영 시 애로사항을 파악하여 지원함으로써 이행을 독려함

□ 성평등위원회 심의를 통한 대상과제 발굴·선정 및 이행 점검

성별영향평가 대상 계획·사업 발굴 및 선정, 평가 실시 후 이행 점검에 관한 사항을 성평등위원회 안건으로 상정하여, 부처 내외부 위원들의 의견을 청취하는 방안도 고려

- 성평등위원회 내에 성주류화 분과위(소위)를 운영하여 관련 논의를 정례화하고, 관련 분야 전문가·관계자가 상시 지원·협력할 수 있는 체계 마련

○ 기관 종합결과보고서 작성

- 전년도 법령·계획·사업·정부홍보물 성별영향평가 추진 현황 및 정책 반영 결과를 종합하여 작성, 다음연도 2월 말까지 성별영향평가 시스템 및 공문으로 제출
- 전년도까지 실시한 성별영향평가(특정성별영향평가 포함) 개선 실적 점검 결과를 수록하고 증빙자료를 취합하여 함께 제출
- 성별영향평가 시행 사업에 대해서는 해당 회계연도의 성인지예산서 첨부

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 종합결과보고서 작성, 왜 중요한가

- 매년 국무회의 보고 및 국회 제출, 공표하는『성별영향평가 종합분석 결과보고서』에 기관별 성별영향평가 추진 실적을 수록함
- 성별영향평가 우수기관 및 우수담당, 우수사례 선정 및 포상을 위한 근거자료로 활용 (대통령·국무총리 및 장관 표창)

○ 성별영향평가의 성인지예산 반영

- 성별영향평가 시행 사업 중 성인지예산서를 작성하지 않는 사업은 작성하도록 하고, 기 작성 사업은 성별영향평가 결과 제안된 성과지표 등의 개선사항을 반영하도록 함

○ 성별영향평가에 관한 교육 이수 및 구성원 참여 지원

- 한국양성평등교육진흥원이 주관하는 성별영향평가 실무담당자 교육 참여
- 성별영향평가책임관, 평가서 작성 사업부서 담당자도 온라인 교육에 참여할 수 있도록 안내

○ 자체 매뉴얼 개발 및 우수사례 환류

- 사업부서 구성원들이 성별영향평가의 의의, 실행 절차, 평가서 작성 요령 등을 쉽게 익힐 수 있도록 자체 매뉴얼(가이드) 개발·배포
- 그동안 부처에서 진행한 성별영향평가 대상 사업 및 개선성과를 DB화하고, 타 사업에 대한 평가서 작성 시 참고할 수 있는 우수 평가서 및 개선사례를 축적하여 환류

□ 참고사례

○ 부처 자체 특정성별영향평가 실시(문화체육관광부)

- 문화예술 분야 교육 및 인력 양성 정책에 관한 자체 심층 성별영향평가를 연구용역으로 실시하여, 성인지 감수성 교육과정 개발 등 진행

○ 부처 자체 교육자료 제작·배포(경찰청)

- 성별영향평가 관련 동영상 교육자료를 제작하여 직원 게시판을 통해 배포

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 사업 성별영향평가 대상과제 선정 기준 및 체크리스트 마련(보건복지부)
- 『보건복지부 성별영향평가 내실화 방안 연구』를 통해 대상과제 선정 체크리스트 개발('25년) → 시범 적용을 통해 '26년 3개 대상사업 선정
- 대상과제 선정 시 정책적 중요성, 성별 격차 해소 필요성, 사업 대상의 성별 특성을 종합적으로 고려하고, 실무자가 쉽게 적용할 수 있도록 명확성과 간결성도 기준으로 포함함

○ 부처 자체 성주류화 컨설턴트 위촉·운영(보건복지부)
- 성별영향평가 대상과제 선정 시 과제 선정 체크리스트에 따른 전문가 검토 의견을 제시하여 사업부서의 수용성 제고
- 전문가 심층 컨설팅을 통해 성별영향평가서 작성 지원

○ 성별영향평가 대상과제 발굴 및 평가서 작성 지원을 위한 컨설팅 정례화(고용노동부)
- 성별영향평가 대상과제 발굴 시 성평등가족부, 중앙성별영향평가센터와 대면 워크숍 실시
- 중앙성별영향평가센터 컨설턴트 또는 전담부서 담당자가 평가서 작성 담당자와 대면 컨설팅을 실시하여 작성에 대한 부담 완화

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
성별영향평가지침	매년 성평등가족부가 발행하는 지침으로, 성평등가족부 홈페이지 정책정보 〉 주제별 정책자료(성평등)에 탑재	https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc500&bbtSn=705023
성별영향평가 종합분석 결과보고서	매년 중앙행정기관·지자체 성별영향평가 추진 현황 및 정책 반영 이행 실적 등을 종합하여 발행하는 자료로, 성평등가족부 홈페이지 정책정보 〉 주제별 정책자료(성평등)에 탑재	https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc500&bbtSn=705020
GIA 성별영향평가시스템	성별영향평가서 작성·제출, 검토의견 통보, 반영계획 제출 등 전 과정을 표준화·시스템화 한 플랫폼	https://gia.mogef.go.kr/

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

자료	소개	바로가기
한국양성평등교육진흥원 교육센터 (성인지정책교육)	성별영향평가 실무담당자, 사업담당자, 책임관 대상 교육 운영(대면교육 또는 실시간 쌍방향 교육)	https://demsnew.kigepe.or.kr/front/publicedu/PublicEduMain.act
한국양성평등교육진흥원 공무원 성인지 사이버교육 사이트	공무원 대상 성인지 사이버교육 상시 운영	https://eqgender.kigepe.or.kr/elearning/user/Main.do

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
성평등가족부 성별영향평가과	• 성별영향평가 대상과제 선정, 검토의견 통보, 이행관리, 교육 등 제도 운영 총괄
중앙성별영향평가센터 (한국여성정책연구원 위탁 운영)	• 성별영향평가 제도 위탁 운영 • 성별영향평가 대상과제 선정, 평가서 작성 등에 관한 컨설팅 제공
한국양성평등교육진흥원	• 성별영향평가 실무담당자, 사업담당자, 책임관 대상 교육 운영

□ 다음 단계

○ 부처 업무 특성에 맞는 성별영향평가 지표 개발 및 행정 절차에 반영

- 부처 정책·사업 영역별 자체 성별영향평가 지표(점검 체크리스트)를 개발하여 사업부서에 보급
- 사업계획(안) 작성·결재 시 성인지적 점검 절차를 표준 절차로 포함

나) 성인지예산 제도 운영 및 이행 관리 [2-1-②]

□ 개요

○ (개념) 예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석하여 이를 예산 편성에 반영·집행하고, 여성과 남성이 동등하게 예산의 수혜를 받고 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지 평가하여 다음연도 예산 편성에 반영하는 제도

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ (법·제도적 근거)

- 「양성평등기본법」 제16조(성인지 예산): 국가·지방자치단체는 예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하고 이를 국가와 지방자치단체의 재정운용에 반영하는 성인지(性認知) 예산을 실시하여야 함
- 「국가재정법」 제16조(예산의 원칙) 제5항: 정부는 성별영향평가의 결과를 포함하여 예산이 여성과 남성에게 미치는 효과를 평가하고, 그 결과를 정부의 예산편성에 반영하기 위하여 노력하여야 함
- 「국가재정법」 제26조(성인지 예산서의 작성), 제68조의2(성인지 기금 운용계획서의 작성): 예산·기금이 남녀에게 미칠 영향을 미리 분석하여 작성하며, 성평등 기대효과, 성과목표, 성별 수혜분석 등을 포함하여야 함
- 「국가재정법」 제57조(성인지 결산서의 작성), 제73조의2(성인지 기금 결산서의 작성): 남녀가 동등하게 예산·기금의 수혜를 받았는지, 예산·기금이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지 평가하여 작성하며, 집행실적, 성평등 효과분석 및 평가 등을 포함하여야 함

○ (운영체계)

구분	담당기관	역할 및 기능
제도 총괄	기획예산처	• 성인지예산서 작성지침(대상사업 선정기준 포함) 수립 및 통보 • 부처별 성인지예산서 취합·검토 및 국회 제출 • 성인지 예·결산협의회 및 전문평가위원회 구성·운영(주관)
	재정경제부	• 성인지결산서 작성지침 수립 및 통보 • 부처별 성인지결산서 취합·검토 및 국회 제출
	성인지 예·결산협의회 (전문평가위원회)	• 성인지 예·결산서 작성지침 심의 • 성인지 예·결산 대상사업 적정성 검토 및 대상사업 확정 • 성인지예산서 개요 심의 및 사업 성과평가
지원 협조	성평등가족부	• 성인지 예·결산서 작성지침 제공 및 지원 • 성인지 예·결산 교육(한국양성평등교육진흥원) 지원 • 성인지 예·결산협의회 및 전문평가위원회 구성·운영(중앙) 지원
	성인지예산센터 (한국여성정책연구원)	• 성인지 예·결산서 작성 컨설팅 • 성인지 예·결산 자료 취합 및 분석 • 성인지 예·결산협의회 및 전문평가위원회 운영 지원

자료: 한국여성정책연구원 성인지예산센터 내부자료

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

□ 추진 절차

○ 성인지예산서 및 기금운용계획서

전체 절차	성인지예산 대상사업 선정	→	성인지예산서 작성·취합	→	예산요구안 제출 및 수정	→	성과평가 실시
전담부서 업무	성인지예산 대상사업 제안·관리	→	성인지예산서 작성 지원	→	성인지예산서 작성내용 의견 제시	→	성과평가 결과 환류

○ 성인지결산서 및 결산보고서

전체 절차	사업집행내역 제출	→	성인지결산서 작성	→	결산서 제출		
전담부서 업무	성과지표 달성률 관리	→	성인지결산서 작성 지원	→	우수사업 추천		

□ 세부 업무 내용

① 성인지예산서 작성

○ 부처 성평등 목표 작성

- 양성평등정책 기본계획상 부처 소관 과제, 부처 자체 성평등 관련 기본계획상 목표 및 주요 과제를 토대로 성인지예산서 중 부처 성평등 목표 부분 작성

○ 성인지예산 대상사업 관리 및 제안

- 부처 전체 예산사업 및 성인지예산 대상사업 DB를 구축하고 주기적으로 업데이트하면서, 추가 또는 제외 필요 사업 검토
- 매년 성별영향평가와 연계하여 성인지예산 대상사업 신규 제안
- 제외요청사업에 대한 의견 제시

○ 사업별 성인지예산서 작성 지원

- 매년 5월 한국양성평등교육진흥원에서 실시하는 성인지예산서 작성

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

교육 참석 및 사업부서 담당자 교육 참여 독려
- 성인지예산서 작성 시 사업담당자의 문의사항에 대한 안내

○ 사업별 성인지예산서 작성내용 검토 및 의견 제시
- 예산요구안 제출 후 성인지예산센터가 실시하는 컨설팅에 따른 수정 의견 반영 지원
- 성별영향평가 진행 사업이나 양성평등정책 기본계획 포함 사업의 경우, 해당 내용이 사업계획 및 성과지표 등에 잘 반영되었는지 검토 및 의견 제시

○ 성과평가 결과 환류
- 컨설팅 필요 사업 제시 및 컨설팅 참여
- 성과평가 내용이 사업계획 수립 시 반영되도록 지원 및 의견 제시
- 성과평가 결과 '미흡' 사업 개선 지원

② 성인지결산서 작성

○ 성과지표 달성률 관리
- 사업별 성과지표 달성 여부 및 전체 달성률 점검
- 성과지표 달성 미흡 사업의 개선 지원: 사업 추진방식 개선, 성과지표 적절성 검토 및 대체지표 마련 등

○ 사업별 성인지결산서 작성 지원 및 의견 제시
- 매년 12월 한국양성평등교육진흥원에서 실시하는 성인지결산서 작성 교육 참석 및 사업부서 담당자 교육 참여 독려
- 성인지결산서 작성 시 사업담당자의 문의사항에 대한 안내
- 성인지결산서 작성 내용 검토 및 의견 제시

○ 성인지 예산 우수사업 추천
- 부처 내 우수 성인지 예산 사례 발굴 및 추천

③ 제도 운영 참여

○ 성인지 예·결산협의회 참여(해당 부처)
- 기획예산처·성평등가족부가 공동 주관하는 성인지 예·결산협의회 참석

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

대상 부처인 경우, 협의회 회의에 참석하여 제도 개선에 관한 의견 개진

□ 참고사례

○ 성인지예·결산 성과관리 및 개선 지원(문화체육관광부, 보건복지부, 고용노동부)

- 성인지예·결산 사업 성과지표 달성 현황 점검
- 성과평가 결과 '미흡' 사업, 성과지표 미달성 사업, 성별 수혜율이 동등해진 사업 등 개선 필요 사업 목록화
- 개선 필요 사업에 대한 성별영향평가 실시, 전문가 자문 등을 실시하여 성과지표 적절성 검토 및 대체지표 설정, 사업 관리 방식 개선 등을 제안하여 다음 연도 성인지예산서 작성 시 반영하도록 지원

○ 성인지예산사업 실효성 제고를 위한 자체 연구 실시(문화체육관광부)

- 자체 연구용역을 통해 부처 소관 성인지예산사업의 성과지표 및 목표치 적절성, 국회입법조사처와 성인지 예·결산협의회 지적사항 등을 종합적으로 검토하여, 성평등 목표 및 지표 개선, 성인지예산사업 실효성 제고를 위한 개선안 제안

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
성인지 예·결산서	매년 정부에서 제출하는 예산안 및 결산안 중 '기타문서'에서 확인	국회의안정보시스템(https://likms.assembly.go.kr/bill/) 의안현황에서 검색
성인지예산서 작성 매뉴얼	매년 기획예산처·성평등가족부 발행, 성평등가족부 홈페이지 정책정보 〉 주제별 정책자료(성평등)에 탑재	https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc500&bbtSn=705016
성인지결산서 작성 매뉴얼	매년 재정경제부·성평등가족부 발행, 성평등가족부 홈페이지 정책정보 〉 주제별 정책자료(성평등)에 탑재	https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc500&bbtSn=705032

www.kwdi.re.kr/KOR 한국여성정책연구원

자료	소개	바로가기
성인지 예·결산협의회 운영규정 (기획예산처 훈령)	성인지예·결산제도 운영 성과 제고 및 관계 부처 간 협의를 위한 성인지 예·결산협의회 구성 및 기능 운영에 관한 사항 명시	https://www.law.go.kr/행정규칙/성인지예·결산협의회운영규정/(1,20260102)
성인지예산서 분석 및 성인지결산서 분석 보고서	매년 국회예산정책처가 정부 성인지 예·결산서를 분석하여 작성하는 보고서	국회예산정책처(https://nabo.go.kr/) 분석 보고서에서 검색
한국양성평등교육진흥원 교육센터 (성인지정책교육)	공무원 대상 성인지 예·결산 작성 교육 운영(실시간 쌍방향 교육)	https://demsnew.kigepe.or.kr/front/publicedu/PublicEduMain.act
한국양성평등교육진흥원 공무원 성인지 사이버교육 사이트	공무원 대상 성인지 사이버교육 상시 운영	https://eqgender.kigepe.or.kr/elearning/user/Main.do

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
기획예산처 국민복지예산과	• 성인지예산서 작성지침 수립·통보 • 부처별 성인지예산서 취합·검토 및 국회 제출 • 성인지예·결산협의회 및 전문평가위원회 구성·운영(주관)
재정경제부 회계결산과	• 성인지결산서 작성지침 수립·통보 • 부처별 성인지결산서 취합·검토 및 국회 제출
성평등가족부 성별영향평가과	• 성인지예·결산서 작성지침 제작 지원 • 성인지예·결산서 작성 교육 실시(한국양성평등교육진흥원) • 성인지예·결산협의회 및 전문평가위원회 구성·운영(공동)
한국여성정책연구원 성인지예산센터	• 성인지예·결산제도 운영 지원 • 성과관리 및 범부처 협의 • 성인지예·결산서 작성 컨설팅 및 자료 취합 지원 • 성인지예·결산협의회 및 전문평가위원회 운영 지원
한국양성평등교육진흥원	• 성인지예·결산서 작성 관련 교육 운영

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 다음 단계

○ 우수 성인지예산 사업 인센티브 마련

- 기획재정담당관과 협의하여 부처 예산 심의 과정에서 우수 성인지예산 사업의 예산 증액 등 인센티브 마련

○ 성인지 관점 반영을 재정 운용 프로세스로 확장

- 기획재정담당관과 협력하여 성인지예산 대상사업으로 지정되지 않은 사업에 대해서도 예산 편성·심의 등 재정 운용 프로세스 전반에서 성인지적 검토가 이루어지는 방안을 마련·추진

○ 부처 예산에 대한 심층 분석 및 성평등 관련 예산 확충

- 부처 세입·세출 예산의 성별 영향에 대한 심층 분석 실시
- 부처 성평등 관련 사업 예산 분류 및 규모 파악, 효과 분석을 토대로 성평등 관련 예산의 지속적인 확충 방안 마련

다) 성인지 통계 생산·활용 및 확산 [2-1-③]

□ 개요

○ (목적) 부처 소관분야 성별 격차 및 성평등 수준을 파악할 수 있는 통계 생산·활용 기반을 구축하여, 성인지적 정책·사업 추진을 위한 근거를 제공하고 성주류화 실행력을 높임

- 남녀의 책임 및 활동, 관심사, 정책 수요 및 우선순위가 어떻게 다른지에 대한 기초 정보를 제공
- 부처 소관분야에서 여성과 남성의 자원 접근 격차와 그 원인을 드러냄으로써, 소관 정책·사업을 발전시키거나 개선할 기반으로 활용
- 여성과 남성의 격차 및 그 변화 추이를 보여줌으로써 부처의 성평등 목표 달성 여부를 판단하는 지표로 활용

○ (법·제도적 근거)

- 「양성평등기본법」 제17조(성인지통계): 국가기관은 인적 통계 작성 시 성별 구분 통계를 산출하고, 이를 관련 기관에 보급하여야 함
- 「통계법」 제6조(통계책임관의 지정 및 운영): 중앙행정기관의 장이 지정·운영하는 통계책임관은 '통계 중 자연인이 포함된 경우 성별로 구분한

www.kwdi.re.kr/KOR 한국여성정책연구원

성별통계 작성 및 보급에 관한 사무'를 담당함

- 「통계법」 제18조(통계작성의 승인): 중앙행정기관의 장이 신규 승인 통계를 작성·변경하고자 하는 경우 성별 구분을 의무화함

□ 성인지 통계란?[40]

다양한 사회 영역별로 성별에 따른 불평등 현상을 보여주고 이를 없애기 위해 만들어지는 통계로, 협의로는 개인 수준의 통계를 남녀로 구분한 통계를, 광의로는 남녀의 조건과 사회 기여, 남녀의 요구와 특수한 문제를 반영하기 위해 생산·제시된 일체의 통계자료를 의미함

□ 세부 업무 내용

○ 부처 작성 통계 모니터링 및 개선 권고·관리

- (DB 구축) 전수조사를 통해 부처에서 작성하는 모든 통계의 목록을 작성하여 통계의 종류*에 따라 분류하고, 성인지적 점검 실시 여부 및 개선권고 반영 여부 등 점검

※ 통계의 종류

구분	종류	내용
승인 여부	국가승인통계	「통계법」 제18조(승인) 또는 제20조(협의)에 따라 국가데이터처장의 승인을 받아 작성하는 통계
	비승인통계	승인 절차를 거치지 않고 작성하는 통계(내부 활용 목적 등)
작성 방법[41]	조사통계	통계작성을 목적으로 통계작성기법을 사용하여 조사한 자료를 통해 작성한 통계
	보고(행정) 통계	신고·보고·신청·인허가 등 다른 행정업무에 수반하여 수집된 자료를 이용하여 작성한 통계
	가공통계	한 종류 이상의 통계와 추가로 수집한 통계자료 또는 행정자료를 이용하여 작성한 통계

40) 여성가족부(2018: 7)를 토대로 작성함

41) 국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/통계승인업무처리지침/(2,20251208))(2026.07.31. 인출)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- (점검 대상) 각 통계의 조사표·결과표, 공표자료 및 간행물(KOSIS 및 자체 온라인 통계제공시스템, 보도자료, 부처 통계연보 등)
- (성인지적 점검 내용) 각 통계에 대해 ①자연인 대상 항목의 성별 구분 여부, ②성별 격차의 양상과 그 원인 진단에 필요한 추가 통계 생산 등을 검토
- (개선권고 및 모니터링) 누락되었거나 개선이 필요한 항목에 대해서는 소관 사업부서에 개선을 권고하고, 정기적으로(예. 연 1회) 개선사항 반영 여부를 모니터링

□ 성평등가족부가 실시하는 국가승인통계 점검과 연계

매년 성평등가족부는 신규 국가승인통계 작성 시 신규 및 기존 국가승인통계를 대상으로 「통계법」 제18조에 따라 성별 구분 여부 및 성인지적 개선 사항을 검토하고 개선을 권고하며, 제안한 개선안의 반영 여부를 점검하고 있어, 신규 국가승인통계 점검은 이와 연계하여 실시

□ 전문기관 연구용역 활용

전담부서 신규 설치 부처의 경우, 통계 목록 작성, 성인지적 관점의 점검 항목 개발, 새로 생산할 통계 개발 등을 위해 연구용역 실시를 권장함

• (예) 보건복지분야 국가승인통계 성인지적 개선방안 연구(조영주 외, 2021), 문화체육관광부 성인지 통계 분석 연구(주재선 외, 2021), 고용노동통계의 성인지적 개선방안(김난주 외, 2022) 등

○ 소관분야 성평등 정책 추진에 필요한 성인지 통계 발굴 및 생산

- 앞선 통계 점검에서 드러난 공백을 포함하여, 소관분야 성평등 의제의 현황을 파악하고 정책 효과를 점검할 수 있는 성인지 통계를 지속적으로 발굴·생산하며, 필요시 법적 근거를 마련

○ 성인지 통계지표 구축 및 대국민 확산

- 소관분야 행정 전반의 성평등 현황을 파악하고 정책 효과를 점검하기 위한 성인지 통계지표를 선정하여 성인지 통계집을 정기적으로 발간
- 선정한 지표를 소관 기본계획·시행계획의 성과관리와 연계하여, 성평등

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

목표의 달성도를 점검하는 근거로 활용
- 성인지 통계지표 체계를 주기적으로 업데이트하여 변화하는 성평등 이슈를 반영하고 정책 취약영역을 지속적으로 발굴
- 수요자가 편리하게 접근할 수 있도록 온라인 시스템을 통해 성인지 통계 정보 제공

□ 한국여성정책연구원 성인지통계 시스템을 통한 통계 제공

부처에서 자체 온라인 포털 구축이 어렵다면 한국여성정책연구원이 운영하는 성인지통계 시스템을 통해 부처 생산 자료의 성별 분리 통계를 제시하는 것도 가능함

○ 성별영향평가 및 성인지예산 관련 성인지 통계 활용도 제고
- 부처 계획·사업에 대한 성별영향평가 평가서, 성인지예·결산서 작성 시 성인지 통계가 어떻게 활용되고 있는지 주기적인 점검 실시
- 수요가 있으나 부처에서 작성되지 않아 활용하지 못하고 있는 통계를 발굴하여 개선방안 마련

○ 부처 구성원의 역량 강화 및 성인지 통계 생산·활용 지원
- 통계책임관 및 사업부서 통계업무 담당자를 대상으로 성인지 통계 관련 교육 이수를 독려하여, 성인지 통계에 대한 이해를 높이고 개선 필요성에 대한 공감대 형성
- 사업부서 업무의 전 과정에서 성별 분리 통계를 생산·활용할 수 있도록 하기 위한 성인지 통계 가이드라인 개발·배포

○ 부처 통계관리 추진체계 참여 및 담당부서와의 협력
- 먼저 소관 부처의 통계 관련 규정과 통계(자문)위원회 구성·운영 현황을 확인
- 이를 토대로 통계(자문)위원회에서 성인지 통계 생산·관리에 관한 사항이 다루어질 수 있도록 함(위원 참여 및 성인지 통계 전문가 추천 등)
- 위 업무 추진과 관련하여 부처 통계책임관 및 관련 부서와의 협력체계 구축

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

○ 국가성평등지수 중 소관분야 지표 관리

- 매년 발표되는 국가성평등지수 중 부처 정책과 관련된 지표의 변화 추이를 모니터하고 성과 향상에 필요한 정책 추진 모색

□ 국가성평등지수란?

「양성평등기본법」 제19조에 따라 성평등가족부가 2009년부터 매년 조사·공표하는 지수로, 성평등한 사회참여의 정도, 성평등 의식·문화 및 여성의 인권·복지 수준을 계량적으로 측정할 수 있도록 개발됨

• 국가성평등지수 보기: https://gsis.kwdi.re.kr/kr/stat2/NewStatList.html

□ 참고사례

○ 소관분야 성평등 실태조사 실시(문화체육관광부)

- 문화예술·체육·관광 등 분야별 성평등 수준 및 조직 환경, 종사자 성평등 인식 및 성인지 감수성 수준 등을 종합적으로 진단하기 위한 실태조사 지표를 개발하여, 격년 단위로 집중 분야와 이슈를 달리하여 실태조사 추진

○ 부처 성인지 통계집 발간(법무부, 국방부, 문화체육관광부)

- 소관분야 조사·통계를 취합하여 성인지 관점을 반영한 주요 통계표를 성인지 통계집의 형태로 정기적으로 발간함
- 공표 가능 통계의 범위를 고려하여 부처 내부 공유를 통해 각 부서 사업 기획 또는 개선 시 활용할 수 있는 기초자료로 제공

○ 성인지 통계 가이드라인 제작 및 부처 작성 통계 전수조사(고용노동부)

- 통계 작성·활용 단계별로 성인지·성평등 관점에서 점검해야 할 사항, 통계 종류(조사/보고·가공)에 따른 성평등 통계 점검표 등을 수록한 『성평등 통계 작성·활용 가이드라인』 개발·배포('23.9)
- 부처에서 작성하는 모든 통계에 대한 전수조사를 실시하여 성별 통계 여부 및 미생산 사유 등 점검

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
성인지 통계생산 및 활용 안내서	성평등가족부가 주기적으로 개편·발행하는 안내서로, 성인지통계 생산·활용을 위한 기초 지침서로 활용 가능	최신 버전(2023년 갱신): https://www.prism.go.kr/homepage/asmt/popup/1383000-202300021
국가승인통계 개선방안 연구	매해 신규 국가승인통계의 성별 구분 현황 점검 및 개선방안 제시, 기존에 제안된 개선안에 대한 반영 여부 점검	2025년 연구(주재선 외, 2025) (https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc500&bbtSn=705035)
한국여성정책연구원 성인지통계 시스템(GSIS)	통계DB, 주요통계, 통계리포트 등 성인지 통계와 관련된 통합적인 정보 제공	https://gsis.kwdi.re.kr/
한국양성평등교육진흥원 공무원 성인지 사이버교육 사이트	공무원 대상 성인지 사이버교육 상시 운영	https://eqgender.kigepe.or.kr/elearning/user/Main.do

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
성평등가족부 성별영향평가과	• 성인지 관점의 국가승인통계 모니터링 • 국가성평등지수 관리
국가데이터처 통계기획과	• 국가승인통계 신규 작성 및 변경 관리
한국여성정책연구원 성인지통계센터	• 분야별 성인지 통계 제공·관리 • 부처 성인지 통계 개발 연구 수행
한국양성평등교육진흥원	• 성인지 통계 생산·관리에 관한 교육 운영 및 교육과정 개발

□ 다음 단계

○ 부처의 모든 사업에서 성인지 통계 생산 및 활용 일상화

- 부처가 추진하는 정책·사업 수행 단계별로 성인지 통계를 생산·작성하고, 기획·실행·평가를 위한 문서 작성 시 성인지 데이터 활용을 일상화하도록 함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 통계 담당부서와 협력하여 사업 계획·평가 등 부처의 업무 서식·절차에 성별 데이터 항목을 반영하는 프로세스 개선을 추진
- 주요 기본계획·업무보고·백서 등 연례보고서·정책자료 등 부처 생산 문서 전반의 성인지 통계 활용 현황을 점검하고 개선을 권고하는 절차 마련

2) 행정·정책 산출물 성차별 점검 [2-2]

○ 부처가 제·개정하거나 운영하는 법령·행정규칙과 대국민 홍보물·콘텐츠 등 행정·정책 산출물에 성차별적 요소나 성별 고정관념이 담기지 않도록 점검하고 개선을 지원함

○ 전담부서의 일괄·수시 점검에서 출발하여, 각 사업부서와 홍보 담당부서가 제·개정 및 제작 단계에서 스스로 성인지적 점검을 수행하는 상시 절차로 정착되도록 함

가) 법령·규정의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원 [2-2-①]

□ 개요

○ (목적) 부처 소관 법령이나 고시·훈령·예규 등 행정규칙에 성차별적 요소가 없는지 점검·개선함으로써, 소관분야 정책이 성인지 관점에서 입안·추진될 수 있도록 함

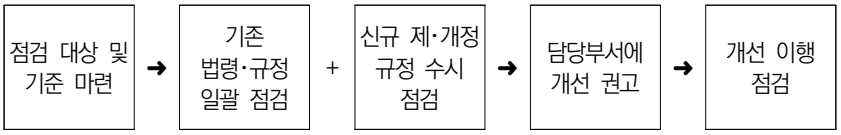
- 법령은 제·개정 시 법령 성별영향평가를 통해 점검되나, 이미 시행 중인 법령에는 성차별적 요소를 점검하는 별도 절차가 없어 부처 차원의 자체 점검이 필요함
- 행정규칙은 제·개정 시 법령 성별영향평가 대상이 아니지만, 부처 운영과 구성원에 미치는 영향이 크고 일반 국민의 정책 수혜 범위·정도를 정하는 내용도 많아 자체 점검이 필요함

○ (법·제도적 근거) 「양성평등기본법」 제14조(성 주류화 조치): 국가기관은 법령의 제정·개정 및 적용·해석 시 성평등 관점을 통합하는 성 주류화 조치를 취해야 하며, 이러한 조치의 실효성을 높이기 위해 다양한 방법과 도구를 적극 개발해야 함

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

※ (참고) 법령의 제·개정에 대해서는 「양성평등기본법」 제15조 및 「성별영향평가법」에 따른 법령 성별영향평가가 별도로 이루어지므로, 본 업무는 그 대상에서 제외되는 기존 법령 및 행정규칙의 점검에 중점을 둠

□ 추진 절차



※ 기존 법령·규정은 일괄 점검으로, 신규 제·개정 규정은 상시 점검체계로 접근
※ 필요 시 업무 지침이나 매뉴얼 등도 점검 대상에 포함

□ 세부 업무 내용

○ 점검 대상 및 기준 마련

- 성차별적 요소 점검의 필요성이 낮거나 점검이 어려운 법률·규칙을 제외한 점검 대상 범위를 설정하며, 이때 성평등가족부 「성별영향평가 지침」 상 법령 성별영향평가서 작성 제외 기준* 등을 참고

  * 벌금·과태료 부과기준에 관한 법령, 국가기밀 및 전시 관련 법령, 행정절차 및 소송절차나 재판에 관한 법령, 대통령 긴급명령에 의해 제·개정되는 법령 등

- 점검 포인트와 세부 기준을 마련하되, 성평등가족부 「성별영향평가지침」 상 법령 성별영향평가 지표 및 타 부처에서 활용하고 있는 점검 지표 등을 참고

[부처 소관 법령·제도 성차별적 요소 점검 포인트(예)]

구분	점검 포인트
성별 구분 또는 고정관념	행정규칙 적용 범위, 별표·서식 등에 성별 구분 조항이 있는지
	사용된 용어 중 성별 고정관념이 반영된 표현이 있는지
성별 특성	성별에 따른 신체적, 사회·문화적, 경제적 차이 등을 고려하여 반영하였는지
	구성원 등의 인사, 복무, 징계 등의 규칙이 특정 성에 불리하게 작용하지 않는지

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

구분	점검 포인트
성별 균형 참여	위원회(당연직 제외) 등 구성 시 성별을 고려하도록 명시하였는지
	위원회 구성을 위한 자격 요건이 특정 성에게 불리하게 작용하지 않는지
성별 통계	통계, 실태조사 관련 조항에 성별을 고려하도록 명시하였는지
	별표·서식에 성별 통계 생산이 가능한 항목이 있는지

자료: 성평등가족부(2026a: 22), 전기택 외(2021), 김둘순 외(2022), 구미영 외(2022), 최성은 외(2020), 최성은 외(2021)의 체크리스트 또는 점검 포인트를 종합하여 작성함

○ 기존 법령·규정 성차별적 요소 일괄 분석 및 개선안 도출

- 성평등 정책 전문기관 등에 연구용역을 실시하여, 제정된 법령·규정에 대한 일괄 분석을 실시할 것을 권장함
- 이때 부처 업무 특성상 특별히 고려해야 할 점검 사항을 도출하고, 이후 자체 점검 시 활용할 지표(체크리스트)나 가이드라인 개발도 함께 진행

□ 주요 부처별 연구용역 실시 현황

양성평등정책담당관 설치 부처는 대부분 2019~2023년 사이 소관 행정규칙에 대한 성인지적 점검을 일괄 실시하였고, 한국여성정책연구원, 대전세종연구원 등에 연구를 의뢰하여 진행하였음

○ 신규 법령·규정 제·개정 시 성차별적 요소 점검 체계 마련

- 부처별 법제사무 처리규칙(훈령)과 그에 따른 지침에 법령·행정규칙 제·개정 절차가 규정되어 있으므로, 먼저 이를 확인하여 성평등 관점의 사전 검토를 넣을 단계를 파악
- 부처에서 새로 법령이나 행정규칙을 제·개정할 때 양성평등정책담당관의 사전 검토를 거치도록 하는 절차 마련
  - 법안에 성차별적 요소가 없는지, 성평등 관점에서 보완할 사항이 없는지 검토 후 의견 제출
  - 법무담당관과 협의하여 부처 내 법령·규정 제·개정 심사 절차의

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

일부로 포함되도록 함

- 사전 점검 절차를 마련하기 어렵다면 일괄 점검을 정기적으로 시행하여(예. 분기 1회), 일정 기간 제·개정된 법령 및 행정규칙에 대한 사후 검토 후 개선 의견 제출

○ 개선 권고 및 이행 점검

- 기존 또는 신규 법령·규정에 대한 분석 및 점검을 실시한 후, 도출된 개선안은 상부 보고 절차를 거쳐 소관부서에 권고안을 발송하고 협의 진행
- 당장 개정이 어려운 법령·규정도 있으므로 개선 권고 이행 여부를 정기적으로 점검하고, 우수 개선사례를 발굴하여 부처 내 환류

○ 법령·규정 성인지적 개선 가이드라인 마련

- 소관 부서 담당자들이 법령 및 행정규칙 제·개정안 작업을 진행할 때 참고할 수 있도록 체크리스트 및 가이드라인 제작
- 이행 점검 결과 발굴된 개선 사례도 가이드라인에 수록하여 활용 시 참고하도록 함

□ 참고사례

○ 법령·규정 성차별적 요소 사전점검 체계 운영

- (국방부) 행정규칙 제·개정 시 전담부서에서 사전 검토 실시
- (경찰청) 행정규칙 제·개정 시 전담부서에서 사전 검토 실시
- (대검찰청) 훈령·예규 제·개정시 사전 성별영향평가 의무 실시
- (고용노동부) 법제 심사 과정에서 법무담당관실과 협력하여 제·개정 행정규칙(안)에 대한 사전 검토 및 개선 의견 제안('27년 상반기~)

○ 부처 자체 가이드라인 마련

- (경찰청) 『경찰청 행정규칙 성별영향평가 가이드라인』을 마련하여 경찰위원회 심의·의결을 거쳐 시행('19년 제작, '25년 갱신), 일괄 점검 시 취합된 개선사례 예시를 함께 수록함
- (고용노동부) 『성평등 행정규칙 제·개정 가이드라인』 시행('21)
- (문화체육관광부) 『행정규칙 제·개정 안내서』 제작('23)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료: 타 부처 연구용역 사례 등

부처	제목(발행연도)	바로가기
교육부	교육분야 행정규칙의 성인지적 개선방안 연구(2022)	https://www.kwdi.re.kr/publications/reportView.do?p=4&idx=130514
보건복지부	행정규칙 대상 성인지적 관점 일괄점검(2차)(2021)	https://www.prism.go.kr/homepage/asmt/popup/1351000-202100243
고용노동부	고용노동분야 행정규칙 성차별 요소 검토 및 개선방안 마련 연구(2021)	https://www.prism.go.kr/homepage/asmt/popup/1490000-202100027
성평등가족부	「성별영향평가지침」(매년) - 법령 성별영향평가 추진 방식 및 지표 참고	https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc500&bbtSn=705023

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
성평등가족부 성별영향평가과	·법령 성별영향평가 주관 ·성별영향평가 및 관련 교육·연구 지원
한국여성정책연구원	·분야별 법률·제도에 대한 성인지적 분석 및 성차별 요소 점검을 위한 연구 수행

□ 다음 단계

○ 각 사업부서의 자체 법령·규정 점검 절차 수립

- 전담부서의 점검·권고에 의존하는 단계를 넘어, 각 사업부서가 소관 법령·행정규칙을 제·개정할 때 스스로 성인지적 점검을 수행하도록 자체 절차를 마련
- 전담부서가 개발한 체크리스트·가이드라인을 각 부서 업무 매뉴얼에 반영하고, 부서별 담당자의 활용 역량을 지원

○ 부처 규정 제·개정 프로세스 내 성평등 관점 검토의 상시화

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 법무담당관과 협의하여 부처 내 법령·행정규칙 제·개정 심사 절차에 성평등 관점 검토를 반영하는 방안을 추진함
- 전담부서의 역할은 점검 실무주체에서 기준 제시 및 자문으로 전환하고, 법무담당관·사업부서가 점검 주체가 되도록 체계를 재편

나) 홍보물·콘텐츠의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원 [2-2-②]

□ 개요

○ (목적) 부처가 제작·배포하는 홍보물과 콘텐츠에 성역할 고정관념이나 성차별적 표현 등 성차별적 요소가 없는지 점검·개선함으로써, 정책의 전달 과정에서 성평등 가치가 구현되도록 함

- 홍보물은 국민에게 정책을 알리고 설득하는 주요 소통 수단으로, 성차별적 요소가 담길 경우 성역할 고정관념을 확산시키고 정책 수혜 대상에 대한 오해를 유발할 수 있음
- 부처는 성별영향평가 등 기존 제도를 활용하는 데서 나아가, 자체 점검 체계를 마련하고 제작 단계에서 스스로 점검할 수 있는 도구를 갖추어 성평등한 홍보물 제작을 일상화할 필요가 있음

○ (법·제도적 근거) 「양성평등기본법」 제14조(성 주류화 조치): 국가기관은 정책의 수립·시행 과정에서 성평등 관점을 통합하는 성 주류화 조치를 취해야 하며, 이러한 조치의 실효성을 높이기 위해 다양한 방법과 도구를 적극 개발해야 함

※ (참고) 정부홍보사업은 성평등가족부 「성별영향평가 지침」에 따라 성별영향평가 대상 사업으로 점검되고 있으므로, 부처는 이 절차를 활용하거나 자체 평가·점검 체계를 갖추어 추진할 수 있음

□ 추진 절차

○ 부처의 여건과 홍보물 제작 규모·기간 등에 따라 다음 세 가지 방법을 단계적·병행적으로 활용

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

구분	방법	점검 주체
① 성별영향평가 활용	성평등가족부 정부홍보사업 성별영향평가 절차를 통해 점검	사업담당자 + 성별영향평가책임관(전담부서)
② 자체 점검 실시	부처가 자체 점검 체계를 마련하여 기획·제작 단계에서 점검	전담부서 + 사업·홍보담당부서
③ 자가점검 도구 활용	체크리스트·가이드라인을 개발·배포하여 제작자가 스스로 점검	사업·홍보담당부서(제작자)

□ 세부 업무 내용

○ (방법①) 정부홍보사업 성별영향평가 절차 활용

- 부처가 제작하는 홍보물을 성평등가족부 「성별영향평가 지침」상 정부홍보사업 성별영향평가 대상으로 점검
- 사업담당자가 홍보물 시안 결정 전 GIA시스템의 평가항목(점검포인트)에 따라 점검하여 평가서를 제출하면, 성별영향평가 실무담당자(전담부서의 담당자)가 검토하여 개선사항을 통보하되, 필요시 중앙성별영향평가센터의 컨설팅을 활용
- 전담부서는 홍보물이 점검 대상에서 누락되지 않도록 관리하고 개선의견 반영 여부를 확인

○ (방법②) 부처 자체 점검 체계 마련

- 성별영향평가가 홍보물의 이미지·문구에 대한 사후적 점검에 중점을 두는 한계를 보완하여, 홍보 기획 단계부터 제작·게시에 이르는 전 과정에 성평등 관점을 반영하는 자체 점검 체계를 마련
- 기획 단계에서는 홍보 대상·주제에 따른 등장인물 구성, 홍보방식의 적절성 등을 점검하고, 제작 단계에서는 외주 제작 시 과업지시서·계약에 성평등 요소를 반영하며, 게시 전 최종 점검을 거치도록 함
- 전담부서와 사업·홍보 담당부서 간 협조체계를 구축하여 각 단계의 점검이 이루어지도록 하고, 게시 이후 정기적으로 사후 모니터링을 실시

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

[홍보물·콘텐츠 성차별적 요소 점검 포인트(예)]

구분	점검 포인트
성역할 고정관념 및 편견	성별에 따라 역할·지위·직업·취미 등을 고정적으로 표현하고 있는지(예: 남성은 의사결정자·전문직, 여성은 보조자·서비스직)
	'여성다움'과 '남성다움'에 대한 편견을 드러내고 있는지(예: 여성은 순종적·소극적, 남성은 강인·적극적)
성차별적 표현·비하·외모 지상주의	성차별적 언어 표현을 사용하고 있는지(예: 미망인, 처녀작, 여직원 등)
	특정 성을 비하·희화화하거나, 외모를 부각하고 성별에 따라 외모·복장을 표준화하여 표현하고 있는지
폭력에 대한 왜곡된 시각	가해자·피해자를 특정 성별로 구분하거나 피해자다움을 강조하고 있는지
	가까운 사이의 폭력을 사소한 문제로 묘사하거나 폭력의 원인을 피해자에게 돌리고 있는지
가족에 대한 고정관념·편견	가족 이미지를 특정 유형(부모+자녀 핵가족 등)으로 한정하고 있는지
	가족 내 역할을 성별에 따라 고정하고 있는지(예: 여성은 가사·돌봄, 남성은 생계부양)
성별 대표성 불균형	특정 성별·연령을 과도하게 포함하거나 배제하고 있는지
	픽토그램·아이콘 등에서 특정 성이 사람·직군을 대표하거나, 이미지 배치가 특정 성 중심으로 이루어져 있는지

자료: 성평등가족부(2026a: 83-86)를 토대로 작성함

○ (방법③) 자가점검 도구 개발·배포

- 제작 담당자가 스스로 점검할 수 있도록 부처 특성을 반영한 체크리스트와 가이드라인을 개발·배포
- 점검항목별 유의사항과 개선 전·후 사례, 우수사례를 함께 제시하여 담당자의 이해를 높이고, 홍보물 유형별(카드뉴스·동영상·인쇄물 등)·제작 단계별 점검 사항을 안내
- 이행 점검 결과 발굴된 개선·우수 사례를 가이드라인에 지속적으로 반영하여 점검도구를 고도화

○ 외주 제작 홍보물에 대한 성인지적 기준 적용

- 홍보물을 외주업체에 위탁하여 제작하는 경우, 홍보담당부서 및 계약담당부서와 협의하여 외주업체가 준수해야 할 성인지적 제작 기준과

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

절차에 관한 표준안을 마련

- 이를 과업지시서에 상시 포함하도록 하고, 업체 선정심사·계약 및 시안 검토 단계에서 성평등 요소가 점검되도록 관리

○ 부처 구성원의 역량 강화 및 점검 결과 환류

- 홍보·사업 담당자를 대상으로 성인지 감수성 제고 및 성평등 홍보물 제작에 관한 교육을 실시
- 우수 홍보물을 선정·포상하고 점검 결과를 부처 내에 공유하여, 성평등한 홍보물 제작에 대한 공감대를 형성

□ 참고사례

○ 자체 가이드라인 개발·배포

- (문화체육관광부) 『양성평등 홍보물 제작 안내서』 제작·배포('22) 및 컨설팅 지원('23~'24)
- (보건복지부) 점검 대상 및 체계, 점검지표 및 관련 예시를 포함한 『비차별적 공공홍보물 제작을 위한 안내』 제작·배포
- (고용노동부) 점검지표 및 우수사례, 제작 단계별 관계자의 역할, FAQ 등을 명시한 『성평등 홍보물 제작 가이드라인』 제작·배포('20)
- (경찰청) 부처 업무 특성을 반영한 홍보물 성별영향평가 체크리스트 제작·운영, 현장적합도를 반영한 개편 추진(사례 현행화 등)
- (법무부) 『법무부 홍보물(보도자료 등) 가이드라인 제정 및 운영방안 알림(디지털성범죄등대응TF, '22. 2. 10.)』의 시행에 따라 성인지 감수성을 고려한 홍보물 제작에 대한 이해를 돕기 위해 『법무부 홍보물 제작 양성평등 가이드라인』 제작·배포

○ 성차별적 요소 사전 점검체계 운영

- (국방부) 사업부서 요청 시 성별영향평가 지표를 활용하여 검토 실시
- (보건복지부) 가이드라인에 따른 사업부서 자체 점검 실시 후 그 결과를 분기별로 취합하여 모니터링, 파급력이 높은 홍보물에 대해서는 전담부서에 사전 검토를 요청하도록 하고 있음
- (고용노동부) 홍보물 최종 게시 단계에서 체크리스트에 따라 검토하는

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

절차 운영, 정기적으로 사후점검도 실시

- (경찰청) 시도청·부속기관 제작 홍보물은 각 기관 담당자가 자체 성별영향평가를 실시하고, 본청 전담부서는 2차 검토 및 본청 홍보물 성별영향평가 실시
- (대검찰청) 홍보물 성차별 요소 등 성별영향평가 실시(전담부서 검토), 발간 책자에 대해서는 외부위원 자문 시행

○ 교육·홍보 및 우수사례 포상(보건복지부)

- 부처 구성원을 대상으로 한 '비차별적 홍보물 제작 교육'을 실시하고(연 2회), 개선 우수사례를 카드뉴스로 제작하여 환류
- 매년 개선 우수사례를 선정하여 포상 및 상금 지원

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
「성별영향평가 지침」 (정부홍보사업)	정부홍보사업 성별영향평가의 점검항목·점검포인트 및 평가서 서식 수록	https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc500&bbtSn=705023
GIA 성별영향평가시스템	정부홍보사업 성별영향평가서 작성·제출, 검토의견 통보, 반영계획 제출 등 전 과정을 표준화·시스템화 한 플랫폼	https://gia.mogef.go.kr/
고용노동분야 홍보물 성차별 요소 검토 및 개선방안 마련 (장윤선 외, 2020)	홍보물 모니터링 방법, 점검표, 상시 운영·관리체계(안) 제시	https://www.prism.go.kr/homepage/asmt/popup/1490000-202000012

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
성평등가족부 성별영향평가과	• 정부홍보사업 성별영향평가 주관 • 관련 지침·서식 보급
중앙성별영향평가센터	• 정부홍보사업 성별영향평가 컨설팅 수행
한국여성정책연구원	• 분야별 홍보물 성차별 요소 분석 및 점검도구 개발 연구 수행

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 다음 단계

○ 홍보물 제작 전 과정에 성평등 관점 점검의 상시화
- 자가점검 도구가 개별 제작자의 업무 매뉴얼에 자리 잡도록 하여, 기획·제작 단계에서의 자체 점검을 일상적 절차로 정착
- 대변인실 등 홍보 담당부서의 홍보물 게시 절차에 성평등 점검을 포함하여, 별도 점검이 아닌 상시 절차로 운영

○ 콘텐츠 매체 변화에 대응하는 점검 기준의 확장
- 카드뉴스·동영상뿐 아니라 숏폼·SNS 등 새로운 홍보 매체와 형식에 대응하여 점검 기준과 도구를 지속적으로 보완

3) 부처 맞춤형 도구·교육 개발 [2-3]

○ 부처의 업무 특성과 사업 구조에 맞는 성주류화 도구를 개발·보급하고, 구성원의 대상·수준·직무에 맞는 성인지 교육을 체계적으로 운영하여 부처 전반의 성인지 역량을 높임

○ 개발한 도구와 교육 내용이 사업 기획·입안 절차와 직무교육 체계에 반영되도록 하여, 성인지적 검토가 별도의 점검이 아닌 업무 수행의 기본 과정으로 자리 잡도록 함

가) 부처 맞춤형 성주류화 도구 개발 [2-3-①]

□ 개요

○ (목적) 성별영향평가·성인지예산·성인지 통계 등 개별 성주류화 제도의 운영을 넘어, 부처의 업무 특성과 사업 구조에 맞는 성주류화 도구를 개발·보급함으로써 성인지적 정책 추진을 일상 업무에 내재화함
- 표준화된 성주류화 제도·도구는 모든 부처에 공통 적용되나, 각 부처의 정책 분야·사업 유형·업무 언어에 따라 실제 적용 방식은 달라지므로, 이를 부처 실정에 맞게 재구성한 도구가 필요함
- 앞서 본 제도별 도구(성별영향평가 점검 지표, 성인지 통계 가이드라인 등)뿐 아니라, 개별 제도에 속하지 않는 도구까지 포괄하여 부처 맞춤형

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

성주류화 도구를 종합·체계화함

○ (법·제도적 근거) 「양성평등기본법」 제14조(성 주류화 조치): 국가기관은 성 주류화 조치의 실효성을 높이기 위해 다양한 방법과 도구를 적극 개발해야 함

□ 세부 업무 내용

○ 성인지 관점을 적용할 주요 직무·업무 식별

- 부처 소관 업무 중 성별에 따라 다른 영향을 미치거나 정책 수요를 성별로 구분해 볼 필요가 큰 직무·업무를 식별하여, 도구 개발·적용의 우선순위를 설정

○ 부처 업무 특성을 반영한 성주류화 도구 개발

- 기존 성주류화 제도에 국한되지 않는 부처 공통 도구를 개발: 사업 추진 단계별(계획·실행·평가) 성인지 점검항목, 사업 유형별 성주류화 적용 매뉴얼 및 가이드라인, 성평등 관점의 정책 기획 템플릿 등

[양성평등 행정을 위한 사업 추진단계별 성인지 점검항목(예)]

단계	점검항목	세부 확인사항
계획 수립	1. 해당 분야 양성평등정책의 방향과 성별 현황을 확인했습니까?	• 성별 분리 통계를 이용한 사업 대상 집단의 성별 현황 파악, 성별 격차가 있다면 원인 진단 • 성별 분리 통계가 없는 경우 생산 계획 수립
	2. 성인지 관점을 반영하여 이해당사자 의견 수렴 및 자문을 진행했습니까?	
	3. 사업 수혜의 성별 균형 및 양성평등 촉진을 위한 계획을 수립했습니까?	• 양성평등 목표 및 성과지표 설정, 실행방안 마련 • 사업 수혜의 성별 균형 제고를 위한 지표 및 목표치 설정, 실행방안 마련 • 각종 서식에 성별 구분 포함 여부 점검
	(필요시) 성별영향평가·성인지예산 대상 사업 여부 확인	• 성별영향평가 대상 사업인지 확인 • 성인지 예산 대상 사업인지 확인

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

단계	점검항목	세부 확인사항
사업 실행	4. 정책 결정 및 실행 인력이 성별에 따라 고르게 참여했습니까?	• 의사결정 기구 구성 시 특정 성별이 60%를 초과하지 않는지 점검 • 다양한 역할별 실행 인력이 어느 한쪽 성별에 치우치지 않는지 점검
	5. 중간 점검 결과, 사업 수혜의 성별 불균형이 나타나는지 확인했습니까?	• 나타날 경우 원인 진단 후 사업 수정·보완
	6. 성희롱·성폭력 방지를 위한 조치를 실시했습니까?	• 사업참여자의 근로형태(근로자, 프리랜서 등)에 따른 고충상담창구 및 사건처리 절차 등 마련, 프리랜서의 경우 계약서에 분쟁해결절차 명시 • 성희롱·성폭력 예방교육 실시 및 이수 확인 • 2차 피해 방지 및 피해자 보호조치 마련 • 성희롱·성폭력 방지를 위한 행동수칙 마련
사업 평가	7. 사업 수혜의 성별 균형 정도 및 양성평등 촉진 정도를 검토했습니까?	• 목표치 미달 시 원인 진단, 평가 • 성별을 고려한 이해당사자의 모니터링 결과 및 평가 의견 수렴
	8. 평가 결과를 바탕으로 차년도 사업계획 수립 시 반영할 사항을 제안했습니까?	• 법·제도 개선이 필요한 사항, 성별 분리 통계 등 자료 생산 계획 점검

자료: 김원정 외(2021: 70)의 표를 그대로 옮김

○ 도구 개발·보급 및 지속적인 고도화를 위한 체계 구축

- 부처에 필요한 도구를 진단하여 개발 우선순위를 정하고, 개발된 도구를 업무 매뉴얼·지침에 반영하여 보급
- 정책 환경과 성평등 이슈의 변화를 반영하여 도구를 주기적으로 점검하고 갱신함

□ 참고사례

○ 부처 맞춤형 성주류화 도구 개발(문화체육관광부)

- 성평등 정책의 다양한 전략(차별적 조건 개선, 적극적 조치, 시스템 전환)을 문화체육관광 분야별 주요 정책 기능(시민의 향유 지원, 인력 양성, 창작활동 지원, 콘텐츠 제작)에 대입하여, 정책 개발 방향과 참고 사례를 제시

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

- 계획·실행·평가 등 사업 추진 단계별 성인지 점검항목을 실제 사업에 적용한 예시와 함께 수록

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
문화체육관광부 양성평등 행정 안내서(2021)	부처 특성에 맞게 성평등 정책 전략과 사업 단계별 성인지 점검항목을 체계화한 성주류화 도구 사례	https://www.prism.go.kr/homepage/asmt/popup/1371000-202100057

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
한국여성정책연구원	소관분야별 맞춤형 성주류화 도구 연구·개발

□ 다음 단계

○ 사업부서의 자체 성인지 검토 과정 마련

- 전담부서가 개발·보급한 도구를 각 사업부서가 자체 업무에 적용하여, 주요 사업의 성인지적 검토를 사업부서 스스로 수행하도록 함
- 각 사업부서가 자체 검토에 적용할 수 있도록 직무별 검토 지점을 구체화하여 안내

○ 기획·입안 단계의 표준 프로세스로 정착

- 성인지적 검토가 사업 기획·입안 단계의 표준 절차로 편입되어, 별도 점검이 아닌 정책 수립의 기본 과정으로 자리 잡도록 함
- 전담부서는 도구의 실무 적용 주체에서 기준 제시·자문 역할로 전환

나) 부처 맞춤형 성인지 교육 개발·운영 [2-3-②]

□ 개요

○ (목적) 개별 제도 운영을 위한 단발성 교육을 넘어, 부처 구성원의 성인지

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

역량을 정기적으로 진단하고 대상·수준·직무 특성에 맞는 교육을 개발·운영함으로써, 성인지 교육을 조직 운영의 기본 요소로 정착시킴

- 앞서 성주류화 제도별로 실시하는 교육(성인지예·결산, 성인지 통계 교육 등)을 포함하여, 부처 업무에 필요한 맞춤형 성인지 역량 전반을 길러내는 교육 체계를 마련함

○ (법·제도적 근거) 「양성평등기본법」 제18조(성인지 교육): 국가기관은 소속 공무원이 성 주류화 조치를 이해하고 실행할 수 있도록 성인지 교육을 실시하여야 함

□ 성인지 교육이란?

사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육(「양성평등기본법」 제18조)으로, △성인지 역량 향상에 필요한 내용 △정책의 성별 관련성 등 성인지 관점의 이해 △양성평등 관련 법령, 정책 및 제도의 이해 △양성평등 사회 및 문화의 이해 등을 포함하여야 함(「양성평등기본법 시행령」 제13조)

□ 세부 업무 내용

○ 구성원의 성평등 인식 및 성인지 역량 진단

- 설문조사나 자가진단 프로그램을 통해 구성원의 성평등 인식 수준을 정기적으로 진단하여, 교육 수요 및 취약 영역을 파악하고 인식 개선 사업의 성과를 확인하는 근거로 활용
- 진단의 실효성을 높이기 위해 관리자의 책무와 연계하는 방안을 검토 (예: 부서별 진단 실시 실적을 관리자 성과평가에 반영)

□ 한국양성평등교육진흥원 성인지 감수성 수준 진단 지원

한국양성평등교육진흥원은 타당화 절차를 거쳐 개발한 '공공부문 성인지 감수성 진단' 도구를 기반으로 공무원 등이 온라인에서 자신의 성인지 감수성 수준을 확인할 수 있는 자가 진단 서비스를 제공하며, 부처가 소속 공무원 대상 성인지 감수성 진단을 원하는 경우 협의를 통해 기관 단위 진단도 실시할 수 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 대상별·수준별 성인지 교육 체계 설계

- (대상별) 신규자·실무자·관리자, 전담부서·사업부서 등 대상에 따라 교육 내용을 차등화
- (수준별) 기초 인식 제고 → 성주류화 제도 이해·활용 → 성평등 관점의 정책 기획 역량 등으로 이어지는 단계별 교육과정 구성
- 간부 양성 교육과정에 성평등 교과를 포함하여 성인지 역량을 조직 리더의 기본 소양으로 설정

□ 한국양성평등교육진흥원 〈기관특화 성인지정책교육〉 활용

한국양성평등교육진흥원은 교육 대상자의 성인지 감수성 수준·직무 특성·조직문화를 분석하여 부처별 맞춤형 교육 프로그램을 구성·운영함

교육 대상(관리자·신임공무원 또는 전 직원), 주제(성주류화 제도 이해, 성인지 감수성 향상, 성평등 조직문화 조성 등), 교육시간, 방식(대면·비대면)을 조합하여 설계할 수 있어, 부처가 자체 교육 체계를 갖추기 전 단계에서 활용도가 높음

○ 부처 맞춤형 교육과정 및 콘텐츠 개발

- 부처 사업의 성인지적 개선 사례, 소관분야 젠더 이슈를 교재로 활용하여 실무 적용도를 높이기 위한 자체 교육과정 및 콘텐츠 개발
- 부처 내 성격이 다른 여러 직무·직역을 구분하여, 각 직무 특성에 맞는 별도 교육 개발 수요를 타진하고, 이를 반영하여 교육과정 및 콘텐츠를 다양하게 구성
- 소관분야 종사자 등 공무원이 아닌 정책 관계자를 대상으로 하는 교육과정 및 콘텐츠도 소관 사업부서와 협력하여 개발·운영할 수 있음(예: 보건복지부의 사회복지사 성인지 교육 표준교재 및 분야별 교육 콘텐츠 개발·보급)
- 전문기관과 협업하여 부처 특성을 반영한 교육과정을 개발·운영

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 한국양성평등교육진흥원 성인지 교육 콘텐츠 공동개발 지원

한국양성평등교육진흥원은 매년 중앙부처의 수요를 조사하여, 부처별 직무 특성을 반영한 성인지 교육 콘텐츠를 공동협력 방식으로 개발·지원함

부처가 자체 콘텐츠 개발이 어려운 경우, 소관 직무현장에 맞는 교육 콘텐츠(예: 근로감독·수사, 출입국 등 특정 직무 담당자 대상 과정 등)를 협력하여 마련할 수 있음

○ 교육 추진 기반의 체계화·제도화

- 교육 시행부터 품질 관리까지 포괄하는 교육 추진 계획을 정기적으로 수립하여 체계적 추진 기반을 마련
- 기관 특성을 가장 잘 이해하고 있는 내부 전문강사를 양성하여 교육의 지속성과 효과성을 확보

□ 참고사례

○ 리더 양성과정 내 성평등 교과 신설

- (국방부) 사관학교 교육과정에 『성인지 리더십의 이해와 실천』 표준 교안을 개발하여 성인지 역량을 리더의 기본 소양으로 설정, 각 군 대학 등에서 실시하는 지휘관 보수교육에 성인지 교육 프로그램 포함
- (대검찰청) 법무연수원 교육과정 분석을 토대로 사무국장 리더십·승진 후보자 과정 등에 성평등 교과를 신설
- (경찰청) 치안정책과정, 경정 역량강화교육(기본교육)에 성평등 가치 및 지휘역량 함양을 위한 교육 프로그램 포함

○ 전문기관 협업을 통한 대상별 교육 개발·운영(법무부)

- 한국양성평등교육진흥원과 협업하여 관리자·실무자 등 대상별 맞춤형 교육을 매년 실시: 5급 이상 실시간 온라인 교육, 6급 이하 1박 2일 교육, 양성평등정책담당자 1박 2일 교육 등
- 한국양성평등교육진흥원과 협업하여 특정 직렬(출입국관리직) 대상 성인지 역량 교육 프로그램 개발

○ 전문기관 협업을 통한 직무·직급별 교육과정 개발·운영(해양경찰청)

- 한국양성평등교육진흥원과 협업하여 신임·재직·관리직 등 직무·직급별

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

맞춤형 성인지 역량 강화 교육과정을 개발하고, 해양경찰교육원 정규 교육과정에 편성하여 운영하며, 교수자 대상 전달 워크숍으로 현장 적용 역량을 높임

○ 전문기관 협업을 통한 교원대상 양성평등 직무 연수 실시(교육부)

- 방송미디어통신위원회와 MOU를 체결하고 산하기관인 시청자미디어센터와 협업하여 초중등교원 대상 양성평등 교육 역량 강화 직무연수에 AI 활용법 등 프로그램 운영

○ 특수 직역·직종 대상 교육 개발·운영

- (문화체육관광부) 한국양성평등교육진흥원과 협업하여 재외 한국문화원, 대한체육회 종사자를 대상으로 한 성인지 교육 콘텐츠 개발
- (고용노동부) 한국양성평등교육진흥원과 협업하여 근로감독관, 노동위원회 조사관 등 소관 특수 직역의 직무 특성을 반영한 성인지 교육 콘텐츠(근로감독관 대상 성인지 감수성 제고 및 2차 피해 방지 과정)를 별도로 제작·운영

○ 성평등 인식·역량 정기 진단 및 관리자 책무 연계

- (법무부) 양성평등주간에 직원 대상 성평등 인식 진단을 위한 설문조사를 매년 실시
- (국방부) 격년에 한번 실시하는 군 양성평등 지표 조사 시 성인지 인식 조사 문항을 포함하여 진단 실시
- (보건복지부) 본부·소속기관 직원 대상 성평등 인식 및 성인지 역량 진단 설문조사를 매년 실시하여 발표
- (고용노동부) 전 직원 대상 성비위 대응 등 공통 문항과 직무별 문항으로 구성된 '성인지 역량 자가진단'을 실시하여 구성원의 성인지 역량 개선 정도 점검 및 중점 교육분야 도출, 부서별 참여 실적을 '4·5급 이상 성과계약' 평가지표에 포함하여 구성원 참여를 제고함

○ 교육 추진 기반의 체계화·고도화

- (국방부) 매년 「성인지교육 운영 지침」을 마련하며, 4대 폭력 예방교육과 성평등·성인지 감수성 교육을 '성인지 교육'으로 포괄하여 전 군 대상 의무교육(대면교육 포함)으로 실시함. 병사·간부 등 대상별 자체 표준

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

교안·원격 교안을 주기적으로 업데이트하고, 군 전담교관 및 민간 전문강사 양성 과정 운영(군 전담교관 양성은 한국양성평등교육진흥원과 협업)을 통해 군 조직에 대한 이해를 갖춘 인력풀을 구축·관리

- (경찰청) 매년 『성평등 교육 운영계획』을 수립하여 교육 시행부터 모니터링을 통한 품질개선까지 체계적 추진 기반 마련, 한국양성평등교육진흥원과 협업하여 동료강사를 포함한 경찰청 양성평등 전문강사 양성·심화 과정을 운영, 전문성·역량을 갖춘 강사 인력풀을 구축·관리

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
한국양성평등교육진흥원 교육센터 (성인지정책교육)	공무원 대상 성인지정책교육 과정 신청 및 학습을 위한 누리집으로, 교육과정은 크게 '성인지력향상교육'과 '성주류화 제도교육'으로 구성	https://demsnew.kigepe.or.kr/front/publicedu/PublicEduMain.act

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
성평등가족부 성평등문화협력과	• 공무원 성인지 교육 정책 총괄 및 지원
한국양성평등교육진흥원 성인지정책교육부 및 공공교육개발부	• 공무원 성인지정책교육 과정 및 부처 맞춤형 기관특화과정 지원 • 성인지 교육 콘텐츠 개발 및 운영

□ 다음 단계

○ 직급별·직무별 심화 교육으로의 확장

- 기초 필수 역량 교육을 넘어, 직급별 심화 교육과 부처 특수 직무에 맞춘 전문 교육을 개발·운영하여 역량 강화의 깊이를 더함
- 교육 이수 이력과 역량 진단 결과를 연계하여, 구성원별 역량 수준에 맞는 학습 경로를 제공

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 성인지 역량의 필수 직무역량화

- 성인지 역량 강화가 전담부서가 주관하는 별도의 사업이 아니라 부처의 일반 직무교육 체계 안에 내재화되도록 함

다. 성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선 [3]

1) 소관분야 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 추진 [3-1]

○ 본 업무는 부처 소관 정책 분야의 인력 및 정책 수요자(종사자, 이용자, 학생 등)을 대상으로 성희롱·성폭력 예방 및 대응 조치를 추진하는 업무로, 부처 본부·소속기관 공무원 및 산하기관 종사자를 대상으로 하는 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책[42]과는 정책 대상과 추진 근거를 달리함

○ 다만 이러한 업무가 모든 중앙행정기관에 일률적으로 요구되는 것은 아니며, 소관분야 인력 및 정책 대상의 고용·활동 형태, 관계 구조 등에 따라 정책 수요의 유무와 수준이 달라짐

○ 이에 먼저 소관분야가 기존 성희롱·성폭력 관련 법률의 규율 대상에서 제외되어 있는지(제도적 사각지대), 혹은 형식적으로는 법률의 적용을 받으나 소규모 사업장·프리랜서·비공식적 관계 등으로 인해 실효성 있는 보호가 이루어지지 않는지(실질적 사각지대) 등을 점검함으로써 정책 개입의 필요성과 범위를 확인해야 할 것임

○ 이러한 사각지대 점검 결과를 토대로, 법령상 근거가 없는 경우에는 제도적 기반을 마련하고, 기존 법령의 적용을 받는 경우에는 성희롱·성폭력 방지 제도 및 정책의 현장 안착을 지원하는 등 부처별 여건에 따라 차별화된 방식으로 아래의 업무를 추진해야 할 것임

가) 성희롱·성폭력 사건 대응 및 피해 지원 [3-1-①]

□ 개요

○ (목적) 소관분야 인력 및 정책 수요자가 성희롱·성폭력 피해를 입었을 때,

---

42) 이어지는 '2) 부처 및 소속·산하기관 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영 [3-2]'에서 다룸

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

상담 및 신고·접수부터 조사·처리, 피해자 지원에 이르는 과정을 공백 없이 운영할 수 있는 체계를 구축·관리함

○ (법·제도적 근거)

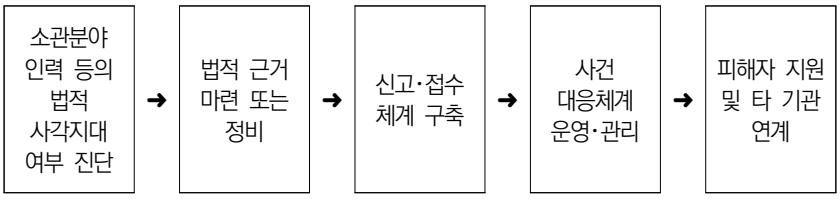
- 「여성폭력방지기본법」 제4조는 국가와 지방자치단체에 여성폭력 방지 및 피해자 보호·지원을 위한 종합적 시책의 수립·시행 책무를 부과하고, 제15조는 상담·의료·법률구조·취업·주거·취학 지원 등 피해자 보호·지원에 필요한 구체적 시책 마련 및 경비 지원의 근거를 둠
- 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제3조는 국가에 성폭력 신고체계 구축·운영, 예방을 위한 조사·연구·교육·홍보, 피해자 보호·지원시설 설치·운영, 관련기관 협력체계 구축 등의 책무를 부과함

※ 다만 이러한 책무 규정만으로는 구체적인 사건처리·제재 절차를 담보하기 어려우므로, 필요시 각 부처는 소관분야 인력의 특수성을 반영한 개별 법령을 통해 성희롱·성폭력 방지 조치 및 사건처리·제재 절차 및 근거를 둘 필요가 있음(예: 「예술인권리보장법」은 예술인을 대상으로 성희롱·성폭력 심의·조사 기구와 시정명령·과태료 등 제재 절차를 규정함)

□ 성희롱·성폭력이란?

- 성희롱: 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 이에 대한 불응을 이유로 불이익을 주는 것(「양성평등기본법」 제3조 제2호)
- 성폭력: 「형법」상 강간·유사강간·강제추행 등과 디지털 성범죄(촬영물 이용 범죄 등)를 포괄하여 형사처벌 대상으로 규정한 행위 전반(「성폭력처벌법」 제2조)

□ 추진 절차



한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

□ 세부 업무 내용

○ 소관분야 법적 사각지대 진단

- 소관분야 인력 및 정책 대상이 기존 성희롱·성폭력 관련 법률의 규율 대상에 해당하는지를 확인함: 고용관계 성립 여부, 서비스 이용자-제공자 관계 등 비고용관계 여부 등을 점검
- 형식적으로는 법률의 적용을 받는 경우에도, 사업장 규모·고용형태(소규모 사업장, 프리랜서·특수형태근로 등)로 인해 실효성 있는 보호에 공백이 있는지 함께 확인
- 진단 결과에 따라 후속 방향을 결정함: 규율 대상 자체에서 제외된 경우 개별 법령을 통한 근거 마련(세부 업무 내용 다음 항목 참조)을, 형식적으로는 적용되나 실효성이 낮은 경우 교육 이수·사건 대응체계 구축 등 방지조치 의무 부여, 컨설팅 지원 등 측면 지원 방식을 검토

○ 법적 근거 마련 또는 정비

- 소관분야 인력에 관한 기존 법률의 개정 또는 제정을 통해 성희롱·성폭력 방지 조치, 사건처리 절차, 징계·제재 근거를 마련함

□ 개별 법률 정비 시 포함해야 할 요소

- 예방교육 등 방지조치 이행 의무 및 미이행 시 제재 근거
- 사건 신고·조사·심의를 담당하는 기구 설치 근거
- 조사 결과에 따른 징계·시정명령 등 제재 조치 근거
- 피해자 보호조치(2차 피해 방지, 신분 비공개 등) 근거

○ 상담·신고 및 사건 대응체계 설계·구축

- 신고 접수부터 조사·심의·조치에 이르는 사건처리 전 과정을 담당할 대응체계는 소관분야의 특성(위계 구조, 부처 조직특성, 고용형태 등)에 따라 다음과 같이 상이하게 설계할 수 있음

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

유형	구조	적합한 분야
중앙집중적 자체 전담체계	본부-중간조직-현장조직까지 전담 인력·기구 자체 설치, 본부가 컨트롤타워 기능 수행	위계적 통제·보고체계가 갖춰진 분야
지역·거점 분산체계 + 접근성 보완	지역거점·현장에 전담 인력·기구 배치, 본부는 지원 + 별도 온라인 신고 창구 운영 (신고경로 이원화)	현장조직이 전국에 다수 분산되고 대응 역량 편차가 큰 분야
위탁형 중간지원조직	산하기관·특수법인에 상담·신고 기능을 위탁하여, 분야별로 독립적으로 운영	소관분야 인력의 소속·고용관계가 다양하여 단일 전담체계 구축이 어려운 분야

- 대응체계는 성희롱·성폭력만 독립적으로 처리하도록 설계할 수도 있고, 폭력·갑질·불공정 관행 등 다른 인권침해·비위 사안과 통합하여 하나의 체계에서 함께 처리하도록 설계할 수도 있음
  - (통합형) 접근성과 운영 효율성은 높으나, 성희롱·성폭력에 요구되는 전문성(2차 피해 방지, 사건 판단 기준 등)이 다른 사안 처리 절차에 희석될 위험이 있어 이를 보완할 전문 인력·절차를 마련해야
  - (분리형) 사안별 전문성은 확보되나, 신고자가 사안의 성격을 스스로 판단해 체계를 선택해야 하므로 체계 간 연계·안내를 함께 마련해야

□ 대응체계 운영·총괄 주체 판단

전담부서가 사건 대응체계를 직접 관장·운영할 것인지, 해당 분야 업무를 담당하는 사업부서가 관장하고 전담부서는 조정 및 측면 지원에 집중할 것인지 판단이 필요함

- 직접 관장형(국방부): 대응체계가 단일·위계적으로 통합된 경우
- 조정·지원형(교육부, 문화체육관광부, 보건복지부): 대응체계가 여러 사업부서(소관기관)에 분산된 경우

○ 사건 대응체계 운영 지원 및 관리

- 사건 대응 전담 인력·조직의 설치를 지원하고, 설치 이후에는 사건 처리 현황 등 운영 실태를 정기적으로 점검
- 사건 발생 및 처리 현황을 본부 차원에서 모니터링하고, 사후조치(재발방지대책, 징계위 개최 및 인사조치 여부 등)의 이행 여부를 관리: 사건

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

발생 시 전담부서에 통보하도록 하여 사안에 따라 대응 지원을 함께 실시

- 자체 대응 역량이 취약한 기관·시설을 대상으로 맞춤형 현장 컨설팅 실시: 사건 대응체계 진단 및 개선 지원 등
- 사건처리 업무 지원 자료 제작·배포: 전담 인력·조직 업무 가이드, 사건처리 매뉴얼, 상담·지원 사례집, 판례집 등
- 사건처리 담당자 및 관리자 역량 강화를 위한 교육·워크숍 운영
- 사건처리 담당자 간 네트워크 및 교류·협력 지원: 사건 지원 사례 공유, 우수사례 발표회, 제도·지침 개선에 관한 환류 등

○ 피해자 지원 및 타 기관 연계

- 피해자의 회복과 일상 복귀를 돕는 심리 지원, 의료 지원, 법률·조력 지원 등을 제공할 수 있음. 기관의 판단에 따라 지원 항목별로 지원 범위·한도·연계 방식 등에 대한 자체 기준을 마련
- 자체 지원 범위를 초과하거나 소관 밖의 권리구제가 필요한 경우, 여성폭력피해지원시설 등 유관기관과 연계하여 지원 공백이 없도록 함

□ 참고사례

○ 소관분야 관련 법률에 성희롱·성폭력 방지 및 사건 대응체계에 관한 법적 근거 마련

- 「고등교육법」('21년 개정): 교직원, 학생 등 대학 구성원의 성희롱·성폭력 피해예방 및 대응을 위한 인권센터 설치 근거 법제화
- 「예술인권리보장법」('21년 제정): 예술인을 대상으로 한 성희롱·성폭력 행위 금지·예방 및 피해자 보호·권리 구제에 관한 책무 명시, 문화예술 분야에서 발생하는 성희롱·성폭력 조사·심의 및 시정명령 체계 법제화
- 「국민체육진흥법」('20년 개정): 성폭력 등 체육계 폭력 방지를 위한 국가의 책무 명시, 체육인 인권 보호를 위한 스포츠윤리센터 설치, 체육계 인권침해 사건 조사·징계 권고 체계 법제화

○ 상담·신고 및 사건 대응체계 구축

- (교육부) 교육분야 성희롱·성폭력 신고센터 운영: 각급 학교·대학 내

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

설치된 상담·신고 절차와 병행하여, 본부 양성평등정책담당관실 소속 담당자가 온라인 신고채널을 통해 신고된 사건을 접수하고 초기 상담을 실시한 후 해당 교육청·대학 등 소관 기관에 이첩, 사건처리 결과를 회신하고 사안 종결 후 해당 기관의 조치이행 및 2차 피해 여부를 모니터함

- (국방부) 각 군과 해병대에 설치된 성고충예방대응센터 소속 성고충전문상담관이 상담·신고 및 사건 대응을 담당하며, 각 군과 해병대 성고충예방대응센터에 소속된 선임급 상담관이 슈퍼바이저 역할 수행
- (문화체육관광부) 예술인권리보장센터, 스포츠윤리센터, 한국영화성평등센터 등 분야별로 설치된 기구를 통해 상담·신고 접수
- (보건복지부) 사회복지종사자권익지원센터, 보건의료인력인권침해상담센터 등 분야별로 설치된 기구를 통해 상담·신고 접수

○ 사건 대응체계 운영 지원 및 관리

- (교육부: 초·중·고) 성희롱·성폭력 사안처리 업무 담당자 역량 강화 연수, 사안대응 업무안내서 등 관련 자료 제작·배포 등 지원
- (교육부: 대학) 전담기구(인권센터) 운영 실태 조사, 각종 예방교육 및 연수자료, 업무 매뉴얼, 판례집 등 개발·보급, 담당자 역량 강화 연수 실시 등
- (국방부) 군 내 모든 성희롱·성폭력 사건에 대한 모니터링 및 피해자 지원체계 총괄, 성고충전문상담관 채용·배치 및 역량 강화 지원, 사건 발생 부대 대상 맞춤형 교육·컨설팅 실시
- (문화체육관광부) 예술인 성희롱·성폭력 피해 신고상담센터, 스포츠윤리센터, 한국영화성평등센터 등 분야별로 설치된 기구를 통해 상담·신고 접수, 센터와의 정례 협의체를 운영하여 추진 실적 취합, 사건 지원 우수사례 및 애로사항 공유, 제도 개선 수요 파악 및 논의 등 실시, 현안이 있을 경우 담당 사업부서도 참여함
- (보건복지부) 보건복지 분야 특수성을 반영한 상담인력 역량 강화를 위한 상담지원 안내서를 개발하여 각 센터에 보급

○ 피해자 보호 및 회복 지원

- 국방부 및 문화체육관광부·보건복지부 지원 센터에서 자체 기준에 따라 피해자에 대한 심리·의료·법률 지원 실시

□ 유관부처·기관

○ 소관분야 사건 대응·피해 지원 과정에서 연계·안내할 기관을 (신고·권리구제) 국가인권위원회, 고용노동부 고용평등상담관, (피해자 지원 연계) 고용노동부 민간 고용평등상담실, 여성긴급전화1366, 해바라기센터, 디지털성범죄피해자지원센터 순으로 제시함

부처·기관	담당 업무
국가인권위원회	• 성희롱 진정 사건의 조사 및 시정 권고 등 권리구제 • https://www.humanrights.go.kr/(국번 없이 1331)
고용노동부 고용평등상담관 (1551-9811)	• 전국 8개 노동청(서울, 경기, 중부, 부산, 대구, 광주, 대전, 강원)에 배치 • 직장 내 성희롱 등 고용평등 상담 지원
고용노동부 민간 고용평등상담실	• 전국 9개 지역 민간단체가 운영 • 직장 내 성희롱·성차별 상담 및 심리·정서치유 프로그램 운영
여성긴급전화1366	• 가정폭력, 성폭력, 스토킹 등으로 긴급한 구조나 보호가 필요한 피해자를 위해 1년 365일 24시간 운영되는 긴급 상담망 • https://women1366.kr/
해바라기센터 (성폭력피해자통합지원센터)	• 성평등가족부가 지정·운영하는 원스톱 피해자 지원시설로, 총 41개소 운영('25 기준) • 365일 24시간 상담·의료·법률·수사 지원 등 제공
한국여성인권진흥원 디지털성범죄피해자지원센터	• 불법촬영물 등 디지털 성범죄 피해 상담, 피해 촬영물 삭제 지원, 수사·법률·의료 지원 연계 • https://d4u.stop.or.kr/(02-735-8994)

□ 다음 단계

○ 내부 협력체계 강화

- 소관분야 내 여러 사업부서·지원기관이 개별적으로 구축해 온 대응체계 간 정보 공유 및 총괄·조정을 위한 상설 협의체 운영 및 관련 근거 마련

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 민관 협력·자문체계 구축

- 소관분야 이해관계자(종사자·이용자 단체, 여성폭력 전문기관 등) 및 외부 전문가가 참여하는 상시 자문체계를 구성하여, 정책의 현장성·전문성을 확보하고 제도 개선방안 협의

○ 부처 간 협의·조정체계 마련

- 성평등가족부 등 유관부처·기관과의 협력을 통해 사건 대응 및 피해자 지원에서의 사각지대를 해소하고 소관분야 성희롱·성폭력 근절에 필요한 공동사업 등 추진

나) 성희롱·성폭력 예방 정책 추진 [3-1-②]

□ 개요

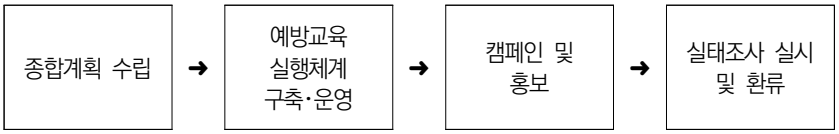
○ (목적) 소관분야에서 성희롱·성폭력이 발생하지 않도록 예방교육, 캠페인·홍보, 실태 파악 등 사전적 개입을 체계적으로 추진하고, 이를 종합하는 계획 수립을 통해 예방 정책의 지속성을 확보함

○ (법·제도적 근거)

- 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제3조(국가 등의 책무): 성폭력 예방을 위한 조사·연구, 교육 및 홍보 등을 국가의 책무로 명시
- 「여성폭력방지기본법」 제4조(국가와 지방자치단체의 책무): 여성폭력 방지를 위한 종합적 시책의 수립·시행 및 법·제도적 장치 마련을 국가의 책무로 명시

※ '가) 성희롱·성폭력 사건 대응 및 피해 지원 [3-1-①]'과 마찬가지로, 소관분야 인력·정책 대상에 대한 예방교육 의무 부여, 정기 실태조사 등을 실효성 있게 추진하기 위해서는 개별 법령에 그 근거를 두는 것이 바람직함(예: 「예술인권리보장법」은 예술인 대상 성희롱·성폭력 예방교육 및 정기 실태조사의 근거를 규정함)

□ 추진 절차



www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 세부 업무 내용

○ 성희롱·성폭력 근절을 위한 종합계획 수립

- 예방교육, 홍보, 실태조사 및 '가) 성희롱·성폭력 사건 대응 및 피해 지원 [3-1-①]'의 업무 내용(사건 대응체계 운영 및 관리, 피해자 지원 등)을 포괄하는 소관분야 성희롱·성폭력 방지 종합계획을 수립하여 정책의 방향과 중장기 로드맵, 우선순위를 설정함
- 계획 수립 과정에 소관분야 사업부서가 참여하도록 하여 부서 간 공동 책무성을 확보함

○ 성희롱·성폭력 예방교육 실행체계 구축·운영

- 소관분야 인력 및 정책 대상에 대한 예방교육 이수 의무를 부여하고, 이를 담보할 실행 장치를 마련함. 개별 법령에 의무 규정을 두는 방식 외에 부처가 가진 정책 수단(보조금·지원사업 참여 조건으로 부여 등)과 연계하는 방식도 활용할 수 있음
- 소관분야의 관계 구조와 고용·활동 형태를 반영한 맞춤형 교육 콘텐츠(표준 강의안, 영상 등)를 제작·보급함
- 소관분야의 특수성을 이해하는 전문강사를 양성·위촉하여 강사 풀을 확보하고, 교육 품질을 관리함
- 소규모 기관·시설, 개인 사업자 등 교육 접근성이 낮은 사각지대를 대상으로 '찾아가는 예방교육' 등 보완 수단을 운영함

○ 예방을 위한 캠페인 및 홍보

- 소관분야 종사자·이용자 등의 인식 개선을 위해 캠페인, SNS 홍보, 콘텐츠 공모전, 세미나·토론회 등 다양한 방식의 홍보 실시
- 여성폭력 추방주간(11.25.~12.1.) 등 특정 기간을 활용한 집중 홍보 실시
- 상담·신고 체계의 인지도와 접근성을 높이는 홍보를 병행하여, 예방 활동이 피해 지원 체계 이용으로 연결되도록 함

○ 실태조사 실시 및 환류

- 소관분야 성희롱·성폭력 발생 실태, 대처 양상, 예방·대응체계 인지도·활용도 및 정책 수요를 파악하는 실태조사를 정기적으로 실시함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 실태조사가 담당자 교체나 예산 사정에 따라 중단되지 않도록, 소관 분야 관련 법령에 실태조사의 실시 근거(주기, 대상 등)를 마련함
- 별도 실태조사 신설이 어려운 경우, 기존에 실시 중인 종사자 인권·근로환경 실태조사 등에 성희롱·성폭력 관련 문항을 추가하는 방식으로 접근할 수 있음
- 조사 결과를 다음 종합계획 수립 및 제도 개선에 반영함

□ 참고사례

○ 예방교육 의무 부여 및 실행체계 구축

- (문화체육관광부) 「문화체육관광부 소관 국고보조금 운영관리지침」에 따라 보조사업자에게 사업 참여자 전원에 대한 성희롱·성폭력 방지 의무(고충처리절차 마련 등), 예방교육 실시 및 이수확인서 제출 의무를 부과하고, 분야별 중간지원조직(한국예술인복지재단, 스포츠윤리센터 등)을 통해 교육을 지원함
- (문화체육관광부 한국예술인복지재단) 문화예술 분야 특수성을 이해하는 전문강사 양성과정을 운영하여 강사 풀 확대

○ 맞춤형 교육 콘텐츠 제작·보급

- (교육부) 소관분야 기관이 자체 교육에 활용할 수 있는 표준 강의안, 동영상, 예방교육 업무 안내서 등 개발·보급
- (보건복지부) 사회복지 종사자를 위한 성희롱·성폭력 예방교육 콘텐츠를 개발하여 관련 교육기관에 이러닝 콘텐츠 제공

○ 실태조사 실시

- (국방부) 군 성폭력 실태조사를 2년 주기로 실시
- (문화체육관광부) 예술분야 성희롱·성폭력 실태조사를 2년 주기로 실시 (「예술인권리보장법」 제19조)
- (문화체육관광부) 체육계 인권침해 및 스포츠비리 실태조사를 매년 실시 (「국민체육진흥법」 제18조의16), 성희롱·성폭력 관련 내용도 포함
- (보건복지부) 담당 사업부서와 협력하여 보건복지 종사자 대상 실태조사 (사회복지시설 종사자 실태조사, 장기요양실태조사 등) 시 성희롱 관련 문항 추가·개선 추진

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
예방교육통합관리 예방교육 홈페이지	성평등가족부 및 전국 관련 기관에서 제작한 폭력예방교육·홍보자료(영상, 카드뉴스 등)를 교육대상별·분야별로 검색·이용 가능	https://shp.mogef.go.kr
고용노동부 직장내성희롱 예방교육 자료	고용노동부가 매년 제작하는 직장내 성희롱 예방교육 영상 및 강의안 자료 (정책소개 〉 정책자료실)	https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20260301034
한국양성평등교육진흥원 이러닝센터	폭력예방·성평등 분야의 이러닝 과정 (폭력예방 사이버교육, 양성평등 열린교육)을 일반 국민 누구나 수강할 수 있도록 무료 제공	https://www.kigepe.or.kr/elearning
한국양성평등교육진흥원 디클	디지털 성범죄 특화 예방교육 콘텐츠 플랫폼으로, 자체 콘텐츠 개발이 어려운 경우 교육·캠페인에 활용 가능	https://dicle.kigepe.or.kr/

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
성평등가족부 폭력예방교육과	• 폭력예방교육 프로그램 개발·보급 • 고위직 및 수사기관 대상 특화교육 • 이행점검 및 실적 관리
한국양성평등교육진흥원	• 폭력예방 전문강사 양성과정 운영 • 폭력예방교육 콘텐츠 개발

□ 다음 단계

○ 부처가 주도하는 예방교육·홍보를 넘어, 소관분야의 민간 주체가 예방의 실행 주체로 참여하는 체계로 확장함

- 표준계약서에 성희롱·성폭력 금지 및 조치 조항을 포함하여 계약 관행을 통해 예방 규범이 당사자 간에 작동하도록 함
- 종사자·사용자 단체 등이 자율규범(윤리강령 등) 제정과 자체 예방 활동을 통해 업계 자정 체계를 형성하도록 지원함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 이용자·고객 단체가 캠페인 등 예방 활동의 공동 주체로 참여하도록 하여, 종사자-이용자 관계에서의 상호 존중 문화를 조성함

○ 성희롱·성폭력 예방이 전담부서의 별도 사업에 머무르지 않고, 부처의 상시적 정책 운영에 내재화되도록 함

- 기관·시설 평가지표, 지원사업 심사 기준 등 부처가 소관분야를 관리하는 기존 정책 수단에 성희롱·성폭력 예방 항목을 상시 반영함
- 소관분야 정책·사업의 기획·입안 단계에서부터 성적 자율권 보장과 인권존중 원칙이 기본적으로 고려되도록 하여, 소관분야 전반에 인권존중 문화가 일상적으로 정착되도록 함

2) 부처 및 소속·산하기관 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영 [3-2]

○ 부처 및 소속·산하기관에서 성희롱·성폭력을 근절하고 안전한 근무환경 및 조직문화를 조성하기 위함

○ 부처 내 사안 발생 시 체계적인 신고 처리·상담 및 지원으로 피해자를 보호하고, 조직 내에서 성희롱·성폭력이 발생하지 않도록 선제적인 조치를 마련·수행함

○ 소속·산하기관의 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영을 관리·감독하고, 사건 발생 시 대응 및 피해 지원 사항을 점검하고 지도·감독함

가) 성희롱·성폭력 상담·신고 창구 운영 [3-2-①]

□ 개요

○ (목적) 조직 내 성희롱·성폭력 피해자가 불이익이나 신분 노출에 대한 우려 없이 상담·신고할 수 있도록, 비밀유지와 피해자 신분 보호가 보장되는 공식 상담·신고 창구를 운영함

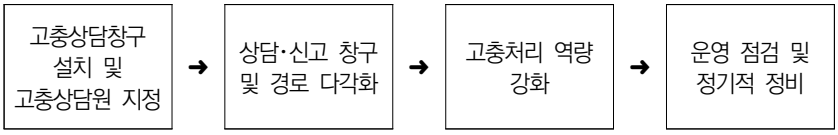
- 상담·신고 창구는 사건 대응체계로의 진입 단계로서, 이후 체계적 절차에 따른 조사·처리를 통해 피해자를 보호하고 공정한 사건 처리를 보장하여 안전하고 평등한 조직문화를 조성하는 출발점이 됨

○ (법·제도적 근거) 「양성평등기본법 시행령」 제20조(성희롱 방지조치 등):

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

성희롱 관련 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구 마련, 성희롱 고충담당자 지정, 성희롱 예방지침 마련 등에 대한 국가기관의 장의 책임을 명시함

□ 추진 절차



□ 세부 업무 내용

○ 고충상담창구 및 고충상담원 지정·점검

- 고충상담창구는 양성평등정책담당관실 또는 인사부서 및 그와 유사한 기능을 수행하는 부서에 설치
- 고충상담원은 2인 이상 지정하되, 남성과 여성 각각 1인 이상 포함되도록 하고, 상시근로자 30인 미만이면 1인 이상 지정할 수 있음. 소속·산하기관이 있는 기관은 기관별로 고충상담원을 지정[43]
- 상담 내용의 비밀보장과 피해자 보호 등을 위해 상시 근로자 30인 이상 근무 기관은 원칙적으로 독립된 공간의 고충상담창구를 설치해야 함. 30인 미만 근무 기관은 예외로 하되, 상담 시 비밀이 보장되는 환경을 조성
- 피해자가 근무 조건 등 불이익을 우려하여 직장 동료와 상담하는 것을 거부하거나 두려워할 경우를 대비하여 외부전문가를 고충상담원으로 지정할 수 있으며, 상담 업무의 전문성과 독립성을 위해 외부기관에 위탁할 수 있음

□ 고충상담창구 설치 부서와 부서 간 협업

부처의 조직 특성에 따라 운영지원과, 인사담당부서, 인권담당부서 등에 고충상담창구를 설치하여 사건 접수, 상담, 조사 및 징계를 담당하는 경우, 고충처리 과정에서 양성평등정책담당관실에 협조 또는 자문, 위원회 개최 등을 요청하는 방식으로 기능을 나눌 수 있음

43) 성평등가족부(2026d)의 내용을 토대로 작성함(이하 고충상담창구 설치, 외부전문가 지정 내용도 같음)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 상담·신고 창구·경로 다각화 등 접근성 제고
- 업무망, 홈페이지 등을 활용하여 기관 특성에 맞도록 익명성이 보장되는 '사이버 신고센터' 설치
- 대면·전화·이메일 등 복수 채널 병행 운영
- 피해자 특성(직급, 성별, 근무형태 등)을 고려한 맞춤형 접근 경로 마련

○ 고충처리 역량 강화
- 본부 및 소속·산하기관 고충상담원이 기본 교육을 모두 이수하도록 안내·독려하고, 이수 현황 점검 실시
- 고충상담원에게 추가·심화 교육 기회 제공: 성평등가족부와 사전 협의 및 전문기관과의 협력을 통해 기관 특성을 반영한 맞춤형 자체 교육 실시
- 고충상담원 역량 강화를 위한 정례 워크숍 또는 협의체 등 운영

□ 고충상담원 교육 이수 의무

기관 고충상담원 중 3년 이내 고충상담원 교육을 이수한 자가 없거나, 신규 고충상담원이 지정된 날로부터 3개월(불가피한 경우 6개월) 이내 교육 미이수 시 부진기관으로 분류됨 (관련 사항은 연도별로 달라질 수 있으므로 최신 사항 확인 요망)

※ 단, 현재 소속한 기관에서 신규 고충상담원으로 지정되었으나, 이전 소속 기관에서 고충상담원으로 근무하면서 고충상담원 교육을 이수한 후 3년이 경과되지 않은 자는 예외로 함(기간 내 이수했음을 증명할 수 있다면 이전 소속 기관에서의 교육 이수도 인정)

자료: 성평등가족부(2026d)

□ 참고사례

○ 상담·신고 창구·경로 다각화 등 접근성 제고
- (법무부, 대검찰청) 업무용 내부 포털사이트 등에서 신고 접수 메뉴를 운영
- (대검찰청) 고충상담 모바일 앱 운영
- (보건복지부) 업무용 내부 포털사이트(유니모)에 상시 신고 접수 게시판 운영, 반기별 카드뉴스 게시, 부서 내 성희롱·성폭력·스토킹 모의훈련 콘텐츠 개발을 통해 부내 사건 대응력을 향상시키고 고충상담창구를 홍보하여 접근성 제고

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

○ 고충처리 역량 강화

- (법무부) 고충상담원 처리절차 모의훈련 진행
- (문화체육관광부) 성평등가족부 승인을 받아 자체 고충상담원 교육 과정 제작·실시
- (보건복지부) 성평등가족부 승인 하에 매년 자체 고충상담원 교육 실시
- (경찰청, 국방부, 대검찰청, 문화체육관광부, 법무부) 한국양성평등교육진흥원과 협의하여 상담원에 대한 기관 특화 맞춤형 교육 실시

○ 고충상담원 정서적 소진 방지 및 회복 지원

- (보건복지부, 문화체육관광부) 고충상담원의 정서적 소진 방지 및 회복을 위한 고충상담원 워크숍 실시

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
성평등가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안	성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영 전반에 대한 가이드라인 및 해설을 제공하며, 관련 지침 마련에도 참고	https://shp.mogef.go.kr/shp/front/anony/intro/anonySexualPrevention.do?menuNo=81067000
성평등가족부 공공부문 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼	사건처리 절차 및 주요 상담·신고센터 정보, 사건처리 절차별 체크리스트 제공	https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504&bbtSn=704460
한국양성평등교육진흥원 성희롱·성폭력 고충상담원 업무 매뉴얼	사건처리 단계별 고충상담원 업무 가이드 및 관련 서식 제공	https://shp.mogef.go.kr/shp/front/anony/intro/anonyEventProcessManual.do?menuNo=81068000
한국양성평등교육진흥원 교육센터	성희롱·성폭력 고충상담원 교육과정 및 절차, 일정 등 안내 및 교육 신청	https://www.kigepe.or.kr/dems
국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집	국가인권위원회가 성희롱 진정사건에 대해 시정권고한 사례를 모아 정기적으로 발간하는 자료집(2026년 7월 제12집 발간)으로, 성희롱 해당 여부 판단과 조치 수준 검토에 참고	국가인권위원회(https://www.humanrights.go.kr/) 발간자료에서 검색

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 유관기관 정보

부처·기관	담당 업무
한국양성평등교육진흥원	고충상담원 교육 운영 • 전문과정 및 심화과정 매월 1기 이상 운영 • 대면교육 및 쌍방향 교육, 콘텐츠 수강 등의 방식으로 제공

□ 다음 단계

○ 상담·신고 창구의 내실 있는 운영

- 고충상담원의 상담 역량 강화를 위한 매뉴얼 제작·배포(배포 후 교육 병행), 수퍼비전, 워크숍·교육 등 실시
- 고충상담원의 정서적 소진 방지 및 심리적 회복을 위한 상담 지원
- 상담에 도움이 되는 공공기관 성희롱 주요 사안(언론에 공개된 기사, 주요 판례, 정책 동향 등) 정보를 수집하여 소속기관 등에 공유
- 외부 전문가 및 전문기관 풀을 구축·운영하여 상담 이후 피해 지원을 위한 자원 연계

○ 불이익 없는 상담·신고에 대한 신뢰 조성

- 피해자 대상 지원 결과 모니터링 및 만족도 조사 실시
- 목격자·제3자 신고자에 대한 제도적 보호장치 마련으로 신고 장벽을 낮추는 환경 구축
- 불이익에 대한 우려 없이 상담·신고할 수 있다는 구성원의 인식이 실태조사 등을 통해 확인·관리되도록 하고, 담당자 교체 등 여건 변화와 무관하게 창구 운영이 안정적으로 유지되도록 함

나) 성희롱·성폭력 사건 대응체계 정비·강화 [3-2-②]

□ 개요

○ (목적) 부처 및 소속·산하기관의 성희롱·성폭력 사건 대응체계를 점검하고 정비하여 사각지대 없이 원활한 사건처리 및 피해자 보호가 이루어지도록 함

- 특히 소속·산하기관의 경우, 사건처리 절차 운영과 처리 결과가 법령·

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

지침에 맞게 이루어지는지 점검하고, 점검 결과 드러난 미흡 사항을 개선하도록 돕는 데 목적을 둠

○ (법·제도적 근거) 「양성평등기본법」 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) 및 동법 시행령 제20조(성희롱 방지조치 등): 국가기관의 장은 성희롱 고충처리 절차 및 매뉴얼에 대한 사항이 포함된 예방지침을 마련해야 함. 또한 성희롱 사건 발생 시 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하고 성평등가족부에 제출하도록 하고 있음

□ 추진 절차

운영 기본틀 마련 → 부처(본부) 사건 대응체계 구축·정비 → 소속·산하기관 대응체계 점검 및 지원

□ 세부 업무 내용

○ 운영 기본틀 마련: 행정규칙 및 매뉴얼 제·개정, 성희롱·성폭력 예방 및 근절 종합계획 수립

- 부처 환경 특성 및 고유 처리절차를 반영한 훈령 제정 및 매뉴얼 개발
- 성희롱·성폭력 예방 및 사건 처리에서 기관 책무성 강화 및 대응체계 실효성 제고하는 방향으로 행정규칙 개선: 성희롱·성폭력 예방 및 사건 처리 원칙 명료화, 소속·산하기관에 대한 관리·감독 기능 강화, 피해자 등 보호조치 강화, 2차 피해 방지 및 발생 시 처리 방안 명시 등(김원정 외, 2023: 49)
- 예방교육, 대응체계 점검, 예방 관련 홍보 활동 등의 계획을 포함하는 성희롱·성폭력 예방 및 근절 계획을 매년 수립(김원정 외, 2023: 50)
- 소속·산하기관에도 이를 참고로 한 내부계획을 수립하여 이행하고 이행결과를 보고하도록 함

○ 부처(본부) 사건 대응체계 구축·정비

- 전담부서가 신규로 설치된 부처는 사건 대응체계를 새로 구축하고, 기존 설치 부처는 현행 체계를 점검하여 정비함
- 성희롱·성폭력 피해 상담·신고 및 피해자 보호, 사건 조사, 재발방지

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

대책 수립 등 관련 업무를 양성평등정책담당관실로 일원화하는 것을 원칙으로 함

- 다만, 기관 여건에 따라 사건 조사를 다른 부서(운영지원과, 감사·인권담당부서 등)가 수행하는 경우, 양성평등정책담당관이 성희롱·성폭력 고충심의위원회 당연직(또는 내부) 위원 또는 간사로 참여하여 공정한 사건 처리를 지원함
- 사건 처리는 『공공부문 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼』(성평등가족부, 2026c)의 단계별 절차와 절차별 체크리스트를 기준으로 하되, 부처 환경과 고유 처리절차를 반영하여 운영함
- 사건 종결 후 평가회의(종결회의)를 운영하여 사건 대응 전반을 평가하고, 도출된 개선사항을 사건 처리 절차와 매뉴얼에 환류함

○ 소속·산하기관 대응체계 점검 및 지원

- 소속·산하기관 성희롱·성폭력 방지 대책 및 대응체계를 서면 또는 현장 방문을 통해 정기적으로 점검

□ 사건 대응체계 점검 항목 예시

- 고충상담원 운영지침 및 사건처리 지침 등 제규정 정비
- 사건 처리절차 준수 여부
- 성평등가족부로 사건 통보 및 재발방지대책 기한 내 제출 여부 등 법적 의무 이행사항
- 고충상담원 애로사항 점검
- 상담실 등 별도 설치 및 운영 여부

- 사건 발생 시 부처(본부)에 보고하도록 하여, 절차에 따른 처리 및 후속 조치(재발방지대책, 행위자 징계 등 인사, 피해자 보호 지원 등) 실시 여부를 모니터링하여 지도·관리
- 성희롱·성폭력 행위자가 소속·산하기관의 기관장 또는 고위직일 경우 부처(본부)에서 직접 사건조사 및 사후조치 지휘·감독
- 부처(본부)-소속·산하기관 간 정기 협의체 운영을 통한 성희롱·성폭력 근절 인식 확산 및 개선사항 이행 점검
- 한국여성인권진흥원 등 전문기관 컨설팅을 통해 행정규칙 및 매뉴얼

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

제·개정, 사건처리 절차 개선 지원

- 부처(본부)의 사건 대응 원칙과 절차를 소속·산하기관에도 적용할 수 있도록 표준 지침·서식 등을 제공하여 업무체계 표준화

□ 사건 대응 절차 강화 방안

소속·산하기관에서 자체적으로 사건을 처리하는 경우에도 부처(본부) 또는 상급기관에 지원 인력을 두어 사건 처리 절차·상담 과정에서 어려움이 발생할 때 자문을 제공하거나 주요 사안의 경우 직접 처리하도록 할 수 있음

□ 참고사례

○ 사건 대응체계 정비 및 행정규칙 제·개정

- (국방부) 「부대관리훈령」 개정을 통해 성희롱·성폭력이 양성평등계선에도 보고되도록 하고 (피해자의 명시적인 반대의견이 없을 경우) 수사기관에 신고하도록 하는 등 보고·신고체계 및 사건처리 절차 정비

○ 소속·산하기관 대응체계 점검 및 지원

- (문화체육관광부) 소속기관 및 공공기관 대상 성희롱·성폭력 대응체계 점검 정례화(연 1회)
- (문화체육관광부) 공공기관 경영평가에 소속·산하기관 대상 성희롱·성폭력 대응체계 점검결과 반영
- (고용노동부) 소속·산하기관과의 협의체를 구성·운영하여 성희롱·성폭력 및 성차별 예방
- (보건복지부, 문화체육관광부) 노무법인에 의뢰하여 소속·산하기관의 성희롱·성폭력 대응체계 컨설팅 지원
- (보건복지부) 상/하반기 연 2회 소속기관 및 공직유관단체 방지조치에 대한 특별점검 실시, 전체 기관 대상 서면점검 이후, 미이행 사항 있는 기관에 한하여 현장점검 및 추후 보완조치에 대한 확인 진행

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
성평등가족부 공공부문 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼	• 사건처리 절차 및 주요 상담·신고센터 정보, 사건처리 절차별 체크리스트 제공 • 비정기적인 개정 발간이 있으므로 매뉴얼 개정 시 참고	https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504&bbtSn=704460
성평등가족부 성희롱·성폭력 예방지침 표준안	성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영 전반에 대한 가이드라인 및 해설을 제공하며, 관련 지침 마련에도 참고	https://shp.mogef.go.kr/shp/front/anony/intro/anonySexualPrevention.do?menuNo=81067000

○ 유관기관 정보

부처·기관	담당 업무
한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터	성희롱 방지 조직문화 진단 제공 • 성희롱 방지 및 대응체계 진단 • 성희롱 사건처리 과정 진단 • 성희롱 발생맥락·양상 및 대처역량 진단

□ 다음 단계

○ 사건 대응의 적정성 제고

- 절차 준수를 넘어, 부처(본부)와 소속·산하기관 대응체계 점검 결과를 토대로 개선방안을 마련·실행·안착시키고 실제 개선 사례를 공유·확산하여, 대응체계가 나아지고 있음을 구성원이 알 수 있도록 함
- 성평등가족부에 제출한 재발방지대책의 수립·이행이 조직문화와 시스템 개선 및 안착으로 이어지는지 모니터링
- 성평등가족부 사건처리 매뉴얼 교육, 사건처리 사례 워크숍 등을 실시하여 사건 조사 역량 강화
- 성희롱·성폭력 피해자 지원 제도 운영 및 2차 피해 방지(구성원의 2차 가해 행위 예방, 확인 시 조치 등)

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr KOR

- 조직 내 사건 대응 데이터(사건 내용, 처리 결과 등) 구축

○ 사건 대응 책임의 관리자·기관 책무화
- 사건 대응의 적정성을 관리자 성과평가, 소속·산하기관 기관평가 등에 반영하여 관리자와 기관의 책무로 관리
- 소속·산하기관이 대응체계상 맡은 역할을 전문성과 신뢰를 갖추어 수행하도록 지원하고, 본부와 협력하는 구조 정착

○ 사건 대응 데이터의 환류와 공백 없는 대응의 지속
- 사건 대응 데이터를 조직문화 진단·개선 정책에 환류하는 체계 구축
- 담당자·조직의 변화와 무관하게 공백 없는 사건 대응과 피해자 보호가 유지되도록 함

다) 성희롱·성폭력 예방 조치 시행 [3-2-③]

□ 개요

○ (목적) 부처 및 소속·산하기관 내 성희롱·성폭력 예방을 위한 체계적인 조치를 시행하고, 구성원 모두가 안전하게 일할 수 있는 조직문화를 조성

○ (법·제도적 근거)
- 「양성평등기본법」 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치): 국가기관등의 장으로 하여금 성희롱 방지를 위해 구성원을 대상으로 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련 등의 조치를 하도록 함
- 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제3조(국가 등의 책무): 국가와 지방자치단체가 성폭력 예방을 위한 조사·연구, 교육 및 홍보를 하도록 함
- 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제9조(임용권자등의 의무): 행정부 소속 국가공무원의 임용권자 등이 성희롱·성폭력 예방과 공무원이 안전한 근무환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 공직 내 성희롱 및 성폭력 예방 교육 실시 등의 계획을 수립하도록 함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 세부 업무 내용

○ 성희롱·성폭력 등 예방교육 실시

- 폭력예방교육 연도별 계획 수립 및 폭력예방교육 실시(자체 혹은 위탁, 대면 혹은 비대면 온라인 등), 실적 관리 및 독려
  - 온라인 교육보다는 대면·참여형 교육 실시를 우선적으로 검토하고, 온라인 교육 시행이 불가피한 경우, 대면교육 기회도 함께 제공하거나 온라인 교육에 사례 토의·퀴즈 등 참여 요소를 넣는 등 교육 효과 제고
- 기관 특성에 맞는 교육 및 고위직·특정 직군 등 대상별 맞춤형 교육 계획 및 콘텐츠 개발·실시
- 토의식, 모의훈련, 연극 등 다양한 방식의 교육 실시로 참여도 및 실효성 제고
- 폭력예방교육 이수율을 부서평가 지표에 반영하여 이수율 제고 및 관리

○ 성희롱·성폭력 예방 캠페인 및 홍보

- 성희롱·성폭력 예방에 대한 구성원의 인식 고취를 위하여 정기적·비정기적인 홍보물 배포 및 홍보부스 운영, 포털사이트 팝업창 등 시선을 끌 수 있는 다양한 방식으로 캠페인 실시

□ 예방교육 콘텐츠 및 캠페인·홍보 참고 자료

부처에서 자체 예방교육·캠페인 등의 콘텐츠를 개발하기 어려울 경우 성평등가족부 예방교육통합관리 폭력예방교육 교육자료(https://shp.mogef.go.kr)와 한국양성평등교육진흥원 젠더온(http://genderon.kigepe.or.kr) 및 디지털 성범죄 예방교육 플랫폼 디클(https://dicle.kigepe.or.kr/)의 콘텐츠를 교육·캠페인 등에서 활용할 수 있음

○ 성희롱·성폭력 실태조사 실시

- 전직원 대상 성희롱·성폭력 실태조사를 매년 혹은 격년 등 정례적으로 실시하여, 조직 내 성희롱·성폭력 발생 및 대응 실태 점검 및 효과적인 예방 및 근절 대책 수립에 활용
- 실태조사 주요 결과를 조직 내 공유하고 직원 및 관리자 대상 폭력예방

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

교육 및 홍보자료에 반영

- 실태조사를 통해 도출된 부서별·기관별 문제점을 진단하고 개선과제를 도출하여 현장 컨설팅, 협의체 운영 등에 활용

□ 참고사례

○ 다양한 방식의 성희롱·성폭력 예방교육 실시

- (문화체육관광부, 보건복지부) 고충상담원 및 고위직 등 직원 대상 성희롱·성폭력 모의훈련
- (국방부) 성희롱·성폭력을 줄일 수 있는 주변인의 개입에 대해 사건 유형별로 개입 단계 및 방법을 소개하는 사례교육 동영상 제작·배포
- (법무부) 소속기관 대상 찾아가는 맞춤형 교육 지원
- (보건복지부) 업무포털사이트에 팝업창을 띄우는 방식으로 매월 2문항씩 퀴즈 실시

○ 성희롱·성폭력 예방 캠페인 및 홍보

- (고용노동부) 성희롱·성폭력 관련 주의사항을 업무용 PC 대기화면으로 노출
- (대검찰청) 고용노동부 '직장 내 성희롱 자가진단 앱'의 진단도구를 활용한 성희롱 판단력 자가진단 홍보물 배포

○ 정기 성희롱·성폭력 실태조사 실시

- (법무부, 대검찰청, 경찰청) 전체 구성원을 대상으로 성희롱·성폭력 발생 및 대응 실태, 성차별적 조직문화 등에 관한 실태조사를 정기적으로 실시
- (대검찰청) 찾아가는 간담회 시 각급 검찰청에 대한 사전 실태조사를 실시하여 간담회 자료로 활용

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
예방교육통합관리 폭력예방교육 교육자료	성평등가족부가 운영하는 예방교육 관련 종합 안내 및 자료를 제공하는 사이트로, 성평등가족부, 한국양성평등교육진흥원 뿐 아니라 전국의 관련 기관에서 제작한 폭력예방교육 및 홍보자료(영상교육자료, 카드뉴스 등)를 무료로 제공하며, 교육 대상별, 분야별로 검색 가능	https://shp.mogef.go.kr
한국양성평등교육진흥원 교육센터	폭력예방 전문강사교육 검색기능 및 각 지역 교육지원기관의 현황 제공	https://kigepe.or.kr/dems
성평등가족부 성희롱 실태조사	「양성평등기본법」 제32조에 따라 3년마다 시행하는 법정 조사로, 공공부문 성희롱 발생·처리 현황에 관한 정보 제공	https://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504&bbtSn=704438

○ 유관부처 및 기관

부처·기관	담당 업무
성평등가족부 폭력예방교육과	• 폭력예방교육 콘텐츠 개발·보급 • 고위직 및 수사기관 대상 특화교육 • 폭력예방교육 이행점검, 실적 관리

□ 다음 단계

○ 예방 조치의 관리자·부서 단위 책무화

- 관리자의 직무에 성희롱·성폭력 예방 활동을 명시하고 그 내용을 구체화함
- 위 내용을 근거로 관리자 평가·승진체계와 예방 조치 이행을 연동하고, 부서 단위의 예방 조치가 부서장의 책임 하에 수행되도록 함

○ 반성폭력이 조직 운영의 원리로 작동하도록 선제적 조치를 일상화

- 성희롱·성폭력 예방을 고려한 업무환경 조성 및 인력 배치 등 조직 운영의 상시 고려 요소로 내재화

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

3) 성평등 인사관리 및 조직문화 조성 [3-3]

○ 채용, 교육훈련, 승진, 배치, 일·생활 균형 등 인사·조직관리 과정에서 발생할 수 있는 성별에 따른 격차와 기회 불균형 완화

○ 성차별적 관행과 성희롱·성폭력을 근절하고, 구성원이 성별에 관계없이 존중받고 안전하게 일할 수 있는 포용적이고 성평등한 조직문화 조성

가) 부처 및 소속·산하기관 성평등 인사·조직 관리 지원 [3-3-①]

□ 개요

○ (목적) 채용, 교육훈련, 승진, 배치, 일·생활 균형 등 인사·조직 관리 전반에서 성별에 따른 불균형 완화를 통해 성별에 관계없이 모든 구성원이 동등한 기회와 자원을 바탕으로 역량을 발휘할 수 있는 기반 조성

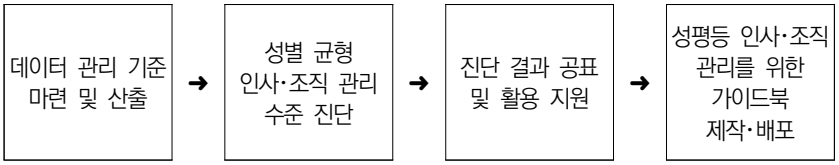
- 인적 구성의 성별 균형 및 성평등한 조직관리 체계의 구축은 부처의 정책 과정에 성인지적 관점을 통합하기 위한 구조적 기반임
- 단기적으로는 인사·조직 관리 측면에서 성별 격차가 발생하는 원인을 진단하여 담당부서 및 산하기관에 환류하고, 중·장기적으로는 구조적 격차 진단·분석 등 일련의 과정을 담당부서 및 산하기관 인사·조직 관리 업무에 통합하는 것을 목표로 함

○ (법·제도적 근거)

- 「양성평등기본법」 제21조(정책결정과정 참여): 국가와 지방자치단체는 정책결정과정에 여성과 남성이 평등하게 참여하기 위한 시책을 마련해야 하며, 위원회 구성 시 위촉직 위원의 특정 성별이 10분의 6을 초과하지 않도록 하고, 매년 위원회의 성별 참여현황을 성평등가족부장관에게 제출해야 함. 또한 관리직위에 여성과 남성이 균형 있게 임용될 수 있도록 연도별 임용목표비율을 포함한 중장기 계획(관리직 목표제) 등을 시행해야 함
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제4조(국가와 지방자치단체의 책무): 국가와 지방자치단체는 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 모든 요인을 없애기 위하여 필요한 노력해야 함

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

□ 추진 절차



□ 세부 업무 내용

○ 범정부 제도에 따른 기본 사항 이행

- 『공공부문 성별대표성 제고계획』(「양성평등기본법」 제21조 제4항)에 따른 관리 지표(여성 관리자 임용 목표, 소관 정부위원회 성별 참여 현황, 해당 시 공공기관 임원·관리자, 군인 간부, 경찰 등 소관분야별 지표)의 파악·이행 관리, 「균형인사지침」상 기본 사항의 이행
- 유관부서와 위 업무 분장을 명확히 하고, 타 부서에서 담당할 경우 전담부서는 이행 지원을 중심으로 업무 배치

○ 데이터 관리 기준 마련 및 데이터 산출

- 기관의 성평등 인사·조직관리 수준 진단을 위해 관리 대상 지표, 산출 기준, 자료 생산 주체 및 주기 등의 기준을 정립하여 연도별 비교 및 조직 단위별 분석이 가능한 일관된 데이터 관리 체계를 구축하고 기준에 맞는 데이터 산출

□ 관리 대상 지표(예)

- 채용: 신규 채용 성별 비율, 현원 성별 비율, 직급별 성별 비율
- 교육훈련: 국외 연수 성별 비율
- 승진: 성별 승진대상자 대비 승진자 비율
- 배치: 주요보직 및 주요부서 성별 비율, 조직 단위별(본부/본청, 소속기관 등) 성별 비율
- 일·생활 균형: 육아휴직 성별 활용률, 유연근무 성별 활용률

○ 성별 균형 인사·조직 관리 수준 진단

- 영역별 성별 균형 수준 진단(부서별, 조직 유형별 분석)을 통해 성별 균형 수준이 낮게 나타나는 영역의 원인 및 문제점 진단, 개선과제 도출

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

○ 진단 결과 공표 및 활용 지원

- 각 지표별 의미와 성별 균형 수준 및 취약 영역, 개선 필요 사항을 정리하여 내부 구성원에 공유하고, 취약영역에 대한 개선과제 발굴

○ 성평등 인사·조직 관리를 위한 가이드북 제작·배포

- 기관의 성평등 인사·조직관리 진단 결과를 토대로 성평등 인사·조직관리를 위한 가이드북(성평등 인사·조직관리 기준 및 실천 방법) 마련 및 확산

□ 참고사례

○ 인사·조직 성별 수준 모니터링 및 데이터 제공(대검찰청)

- 각 청별 인사·조직 성별 비율(전체 성별 비율, 부서별 성별 비율 등)을 정기적으로 모니터링하여, 필요시 인사 담당부서와 공유함(모니터링 결과를 반영하여 특정 부서에 여성인력을 추가 배치하는 등의 긍정적 변화가 있었음)

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
인사혁신처 균형인사지침	공직 내 실질적 성평등의 실현을 위한 채용·승진·보직관리 등 인사관리의 기본 방향 제시	https://www.law.go.kr/행정규칙/균형인사지침/(200,20251105)
인사혁신처 간행물	균형인사 연차보고서, 공직문화 혁신 우수사례집 제공	https://www.mpm.go.kr/mpm/comm/pblcateList/
행정안전부 간행물	지방 인사혁신 우수사례집 제공	https://www.mois.go.kr/frt/bbs/type001/commonSelectBoardList.do?bbsId=BBSMSTR_000000000012

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
성평등가족부 경제활동촉진과	• 공공부문 성별 대표성 제고 정책 지원 • 공공부문 성별균형 제고 관련 통계 분석 및 조치
인사혁신처 균형인사과	• 균형인사 기본계획 수립 및 시행 • 여성 공무원 인사정책 수립 및 실행
한국여성정책연구원 양성평등연구본부	• 성평등 인사/조직관리 체계 마련 연구 수행

□ 다음 단계

○ 인사·조직 관리에서의 성별 균형 수준 제고를 주무부서 업무계획에 반영

- 인사·조직 관리에서 성별 균형 수준 제고를 전담부서의 권고를 넘어 조직 내에 제도화되어 운영될 수 있도록 인사·조직 관리의 실질적 권한을 가진 부서의 공식 업무와 책임으로 제도화

○ 인사 운영 절차에 성별 균형 검토의 내재화

- 채용·승진·보직 관리 등 인사 운영의 표준 절차에 성별 균형 검토가 내재화되어, 기관장 책임 하에 성평등 인사·조직 관리가 정착되도록 함

나) 부처 및 소속·산하기관 성평등 조직문화 확산, 인식 개선 [3-3-②]

□ 개요

○ (목적) 성별에 관계없이 모든 구성원이 존중받고 안전하게 일할 수 있는 포용적인 조직문화 조성을 통해 조직 구성원의 성평등 인식·역량 제고 및 정책·제도 전반에 성평등 가치 내재화

○ (법·제도적 근거) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제4조(국가와 지방자치단체의 책무): 국가와 지방자치단체는 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 모든 요인을 없애기 위하여 필요한 노력을 해야 함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 세부 업무 내용[44]

○ 조직문화 수준 진단 체계 마련 및 운영, 가이드북 배포

- 정기적으로 기관의 성평등 조직문화 수준에 대한 자체 진단을 진행할 수 있도록 진단 지표를 마련하고 조사 대상·주기 등의 기준을 정립하여 연도별 비교 및 조직 단위별 분석이 가능한 일관된 데이터 관리 체계 구축(자체 진단 지표 개발 이전에는 성평등가족부의 〈성평등 조직문화 조성 사업〉 참여를 통해 진단 가능)
- 부서별/단위 조직별 분석 결과 제공, 조직문화 진단 결과를 토대로 성평등한 조직문화 조성을 위한 주요 영역별 실천과제를 도출하고, 본부(본청) 및 소속·산하기관에서 공통으로 활용 가능한 사례중심 가이드북 마련 및 확산

□ 연구용역 활용

기관 특성을 반영한 성평등 조직문화 진단지표 개발을 위해 연구용역 추진을 고려할 수 있음

(예) 국방부, 경찰청 등

□ 성평등가족부의 공공부문 성평등 조직문화 조성 사업

- 진단 방법: 행정통계 분석, 설문조사, 면접조사
- 진단 항목: 인사제도 운용 현황, 성별 직무배치 및 성별 일·생활 균형 제도 이용 실적, 조직 내 의사소통 양상, 성희롱·성폭력 대응 역량
- 진단 결과 활용: 맞춤형 개선과제 도출, 전문가 컨설팅 제공 및 개선과제 논의 등

○ 소속·산하기관 조직문화 개선 지원

- 본부(본청) 주도의 소속·산하기관 조직문화 수준을 진단하여 개선과제를 권고하고, 조직문화 개선 협의체 운영 등을 통해 각 기관의 우수사례 공유

○ 참여·소통형 조직문화 개선 프로그램 운영

---

44) 김원정 외(2023: 36-47)의 연구를 토대로 작성함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 직원 간담회, 세대·직급별 소통 프로그램, 부서별 소모임 등 의견 수렴 창구를 통해 현장의 문제점을 포착하여 체감도 높은 개선과제 발굴
- 양성평등주간 등을 활용하여 참여형 조직문화 개선 프로그램 운영하여 조직 구성원의 성인지 감수성 제고
- 성평등 조직문화 조성에 기여한 우수부서·사례를 발굴·시상하여 우수 실행모델 확산

○ 일·생활 균형 촉진을 위한 문화 확산 사업 운영

- 조직 구성원의 일·생활 균형 촉진을 위해 제도 사용 활성화 조치 시행: 홍보물 발행, 관리자 대상 일·생활 균형 관련 교육 시행, 일·생활 균형 관련 애로사항을 포착할 수 있는 창구 운영 등
- 집단 특성별 맞춤형 일·생활 균형 지원 프로그램 운영

□ 참고사례

○ 조직문화 수준 진단 체계 마련 및 운영

- 고용노동부와 법무부는 성평등가족부 공공부문 성평등 조직문화 조성 사업에 참여함('22)
- 국방부와 경찰청은 자체 조직문화 진단도구를 개발하여 자체 조직 진단을 실시함

○ 소속·산하기관 조직문화 개선 지원

- (고용노동부) 산하기관 대상 성평등 조직문화 진단을 시행하여 기관 특성을 고려한 개선과제 발굴 및 이행 지원('24)

○ 참여·소통형 조직문화 개선 프로그램 운영

- (교육부) 양성평등주간 양성평등 인식 개선 행사 개최(양성평등 문화 확산을 위한 다짐 작성과 소통 공간 운영 등), 구성원이 직접 뽑은 '교블리(교육부의 평등한 조직문화를 이끄는 사랑스럽고 멋진 평등 리더)' 시상식 개최
- (고용노동부) 세대 간 간담회 운영(조직 내 다양한 세대의 성별 차이를 이해하고 공감대 형성)
- (경찰청) 조직 내 성평등 사각지대 해소를 위한 젠더통합 간담회 시행

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

(연령·성별·근무연수 등이 다양한 그룹의 젠더통합 간담회를 개최하여 성평등 조직문화, 불합리한 관행·인식, 성평등 정책 제언 등 의견 수렴 및 내부 홍보)

○ 일·생활 균형 촉진을 위한 문화 확산 사업 운영

- (국방부) 임신-출산-육아의 생애주기별 지원제도를 망라한 『군 가족의 행복한 출산·양육 지원 안내서』 발간·배포
- (고용노동부) 아이와 함께하는 아빠교실 운영(아빠와 자녀 대상 코칭 교육 및 놀이 프로그램 운영), 사춘기 부모교실 운영(청소년 자녀 이해를 위한 양육 방법 교육), 일·가정 양립 컨설팅 운영(예비·자녀 양육 부모 대상 출산 및 육아 등 1:1 컨설팅 실시), 선배 아빠와의 대화(선배 아빠들의 일·가정 양립 및 업무 노하우 등 전수)
- (대검찰청) 일·생활 균형 촉진, 소통 역량 강화를 통한 업무 효율 증진을 위하여 아이와 함께하는 아빠교실 운영(아빠와 자녀 대상 코칭 및 놀이 프로그램), 부모교실(건강한 가족관계 형성) 및 부부교실(의사소통 능력 향상) 운영

□ 참고자료 및 유관부처·기관

○ 참고자료

자료	소개	바로가기
성평등가족부 간행물 원문검색	공공조직 양성평등 조직문화 개선모델 개발 연구 등 보고서 원문 제공	https://www.mogef.go.kr/io/lib/lib_s200.do
인사혁신처 간행물	공직문화 혁신 우수사례집 제공	https://www.mpm.go.kr/mpm/comm/pblcateList/
행정안전부 간행물	지방 인사혁신 우수사례집 제공	https://www.mois.go.kr/frt/bbs/type001/commonSelectBoardList.do?bbsId=BBSMSTR_000000000012

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr/KOR

○ 유관부처·기관 정보

부처·기관	담당 업무
성평등가족부 성평등문화협력과	• 공공부문 성평등 조직문화 조성 업무 총괄
성평등가족부 가족친화서비스과	• 가족친화인증제도 운영 및 개선 지원 • 가족친화인증제도 사후관리 및 우수기업 포상
인사혁신처 적극행정과	• 중앙행정기관 공직문화 혁신 체계 운영(진단 및 컨설팅)
한국여성정책연구원	• 성평등 조직문화 진단 및 컨설팅 연구 수행
한국양성평등교육진흥원	• 성평등 조직문화 진단 및 컨설팅 연구 수행

□ 다음 단계

○ 기관장 주재 환류 체계 운영 및 부서 평가와 연계

- 성평등 조직문화 진단 결과와 개선과제 이행상황을 기관장 주재로 점검하고 부서평가와 연계함으로써, 성평등 조직문화 개선의 실행력과 관리자 책임성 강화

○ 성평등 조직문화의 기관 운영 원칙화

- 성평등 조직문화 관점이 부서 구성, 업무 배분 등 조직 운영의 주요 결정에서 기본적으로 고려되고, 구성원의 일상적 실천 속에서 성평등한 조직문화가 유지되도록 함

www.kwdi.re.kr/KOR 한국여성정책연구원

V

성평등 정책 전담부서 진단·코칭 가이드

1. 진단도구 활용 개요 263

2. 업무별 단계 정의 및 진단도구 266

3. 신규 설치 전담부서 코칭 가이드 314

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr/KOR

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

V

성평등 정책 전담부서 진단·코칭 가이드

1. 진단도구 활용 개요

가. 활용 주체 및 목적

□ 활용 주체

○ 본 장의 진단도구와 코칭 가이드는 부처 전담부서를 대상으로 진단과 코칭을 수행하는 컨설턴트(코치)가 활용하는 도구임

- 컨설턴트는 성평등 정책·성주류화 분야 전문가, 성희롱·성폭력 분야 전문가, 전담부서 근무 경험자 등으로 구성하며(본 장 3절 가. 참조), 진단은 컨설턴트가 전담부서 담당자와 함께 업무별 이행 상태를 확인하는 방식으로 진행함

○ 전담부서 담당자가 업무 수행의 기준으로 삼을 내용은 Ⅳ장 운영 표준안에 담겨 있으며, 본 장은 그 표준이 부처에서 어느 수준으로 구현되어 있는지를 확인하고 다음 과업을 함께 정하기 위한 컨설팅 자료임

□ 활용 목적

○ 본 진단도구는 단계의 판정·인증이 아니라 다음 단계로 나아가기 위한 과업의 확인을 목적으로 함. 따라서 업무별로 상이한 단계가 도출되거나 동일 단계 내에 미충족 항목이 남는 것은 자연스러운 진단 결과이며, 미충족 항목은 그 자체로 해당 부처의 향후 과업 목록이 됨

○ 진단 결과는 부처 간 비교나 순위 부여에 쓰는 것이 아니라, 컨설턴트가 전담부서와 함께 다음 과업을 정하고 코칭 계획을 세우는 데 활용함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

나. 진단도구의 구성

□ 구성 요소

○ 진단도구는 Ⅲ장에서 제시한 공통 업무 분류체계(대분류 3개, 중분류 9개, 업무 22개)에 따라, 업무별로 4단계 발전 모델(기반 구축-전담 실행-책임 공유·확산-통합·공고화)에 따른 단계 정의와 진단 체크리스트로 구성됨. 업무별 표 하나에 단계마다 단계 정의와 해당 진단 문항을 함께 제시함

- (단계 정의) 각 단계에 도달한 상태가 질적으로 어떤 의미인지를 기술한 이념형(ideal type)으로, 부처의 대략적 위치를 설명하는 준거로 활용
- (진단 체크리스트) 단계 정의의 구성요소를 관찰 가능한 문항으로 작성한 것으로, 컨설턴트가 전담부서 담당자와 함께 확인하여 업무별로 도달해 있는 상태를 가늠하고, 미충족 항목을 확인하는 도구로 활용

○ 체크리스트 문항 유형은 이행 여부를 확인하는 이분형(예/아니요)과 이행 수준을 확인하는 척도형(①→③ 순으로 높은 수준)으로 구분됨

○ 모든 업무의 1단계 첫 문항은 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)의 마련 여부를 묻는 공통 문항으로 함. 업무별 담당과 근거가 분명해야 이후 단계의 실행과 책임 공유로 나아갈 수 있기 때문임

○ 각 중분류의 도입부에는 업무의 성격이 단계 정의와 진단 문항 구성에 반영된 방식(단계별 구분 기준, 업무 간 경계 등)을 서술함

□ 고유번호 표기

○ 업무 제목과 표 제목 뒤의 [대분류-중분류-업무] 번호(예: [2-1-②])는 Ⅲ장 공통 업무 분류표의 고유번호이며, Ⅳ장 운영 표준안과 본 장 3절 코칭 가이드에서도 같은 번호로 표기하여 업무별 표준과 진단 결과, 코칭 내용을 서로 찾아볼 수 있도록 함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

다. 진단 절차

□ 진단 진행 순서

○ 진단은 다음 순서로 진행함

- (사전 준비) 컨설턴트가 전담부서에 업무별 근거 자료(행정규칙, 계획, 회의 자료, 실적 보고 등)를 요청하여 사전에 검토하고, 면담에서 확인할 문항을 정리함. 신규 설치 부처는 코칭 가이드의 사전 조사표(기관 프로파일, 본 장 3절 나.)를 함께 받아 검토함
- (확인 면담) 컨설턴트가 근거 자료 검토 결과를 토대로 담당자 면담을 진행하여 문항별 이행 여부를 확인함. 근거 자료로 확인되지 않거나 형식적으로만 충족된 경우에는 그 내용을 함께 기록함
- (진단 범위 조정) '소관분야 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 추진[3-1]'처럼 소관분야 인력·정책 대상의 특성에 따라 개입의 필요성과 범위가 달라지는 업무는, 1단계 진단 결과(소관분야 인력·정책 대상의 법적 사각지대 점검 등)를 토대로 해당 없는 문항을 구분한 뒤 진단함
- (결과 정리) 업무별 현재 수준과 미충족 항목을 정리하여 담당자와 공유하고, 코칭 계획에 반영함

○ 고충상담원 지정 인원, 교육 이수 기한 등 법령·지침상 세부 기준은 연도별로 바뀔 수 있으므로, 진단 시점의 최신 법령·지침을 확인하여 적용함

○ 같은 활동(행정규칙 정비, 성과지표 연동 등)을 여러 업무에서 묻는 경우, 각 업무의 관점에서 해당 업무에 필요한 범위만 확인함

라. 결과 해석 및 코칭 연계

□ 결과 해석

○ 체크리스트는 충족한 문항 수를 합산하여 점수나 단계를 산정하는 방식이 아니며, 단계 정의와 문항별 충족 양상을 함께 보아 업무별 현재 수준을 판단함

- 단계 정의는 각 단계에 도달한 상태를 기술한 이념형이므로, 해당 단계의 상태에 대체로 부합하면 그 단계에 있는 것으로 보되, 하위 단계에

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

남은 미충족 항목은 우선 과업으로 함께 정리함

- 법정 업무는 1단계 문항이 법정 기본 업무의 전체 목록을 확인하는 기능을 겸하므로, 상위 단계의 활동이 있더라도 1단계 미충족 항목을 우선 정비 대상으로 정리함
- 척도형 문항에서 ③에 이르지 않은 항목은 해당 단계의 내실화 과제로 정리함
- 업무별로 서로 다른 단계가 나타나는 것은 자연스러운 결과이며, 업무 간 수준 차이는 착수 순서와 집중 영역을 정하는 근거로 활용함

□ 코칭 가이드와의 연결

○ 진단 결과는 본 장 3절 코칭 가이드의 착수 우선순위 설정(라.)과 부처 특성에 따른 우선순위 조정(마.)의 판단 근거로 활용함

- (신규 설치 부처) 1단계(기반 구축) 문항의 충족 여부를 중심으로 설치 초기 100일 표준 과제와 이관·신규 착수·협업 재설정 업무를 정함
- (기 설치 부처) 업무별 미충족 항목을 다음 단계의 과업 목록으로 정리하고, 공통 업무 간 연관 구조(본 장 3절 라.)를 고려하여 추진 순서를 정함

○ 진단은 코칭 착수 시점에 실시하고 일정 기간이 지난 뒤 다시 실시하여, 과업 이행 상황을 확인하고 코칭 계획을 보완하는 데 활용할 수 있음

2. 업무별 단계 정의 및 진단도구

○ 이하에서는 Ⅲ장에서 제시한 공통 업무 분류체계에 따라, 대분류·중분류별로 각 업무의 4단계 발전 모델에 따른 단계 정의와 진단 체크리스트를 제시함

가. 성평등 정책·계획 수립 및 총괄·조정 [1]

1) 정책 기획 및 성과 관리 [1-1]

○ 본 중분류는 성평등 정책 관련 법령·규정 개정 및 관리, 성평등 관련 자체

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

기본계획 수립 및 이행 관리, 성평등 관련 범정부 기본계획에 따른 시행계획 수립 및 이행 관리, 기관 중장기 목표·전략계획·성과평가 등의 성인지적 개선의 네 가지 업무로 구성됨

○ 이들 업무는 성평등 정책 추진의 근거(규범)와 방향(계획)을 마련하고 이를 기관의 전략·성과관리 체계에 통합해 나가는 업무로, 전담부서 소관 사항에서 출발하여 부처 주요 정책과 기관 운영 전반으로 범위를 넓혀 가는 방향으로 발전함. 이러한 성격이 단계 정의와 진단 문항 구성에 다음과 같이 반영됨

- (1단계의 구성) 범정부 기본계획에 따른 시행계획은 법령(「양성평등기본법」 제8조, 「여성폭력방지기본법」 제8조)에 따라 대다수 부처에 요구되는 법정 업무이므로, 1단계에서 법령·지침에 따른 기본 업무(소관 과제 파악, 시행계획 수립·제출, 실적 취합·제출 등)의 수행 여부를 이분형 문항으로 상세히 진단함. 나머지 세 업무는 부처가 자율적으로 설계하는 업무이므로, 1단계는 담당·추진 근거의 마련과 함께 업무의 출발선 확보, 즉 내부 행정규칙의 현황과 정비 필요성 검토(법령·규정), 계획의 수립 근거·주체·주기 확정과 기관 성평등 현황 진단(자체 기본계획), 진단 대상 전략 문서의 범위·진단 기준과 개입 지점 파악(중장기 목표·전략계획·성과평가)을 진단함
- (2단계의 구성) 2단계는 전담부서 주도의 실행과 내실화, 즉 행정규칙을 상위 법령·기본계획·직제 변경과 연계해 정비하고 개별 정책 운영 규정으로 넓혀 가는 것, 비전·목표와 과제 체계를 갖춘 자체 기본계획의 수립·공표와 정례 이행 점검, 범정부 기본계획 수립 과정의 과제 발굴·제안과 성과지표 검토·조정 및 부진 과제의 개선 환류, 전략 문서의 정례 진단과 전담부서 업무의 관리과제 반영을 진단함
- (3단계의 공통 특징) 3단계에서 책임 공유는 사업부서가 소관 규정·과제·사업의 성평등 반영을 자기 업무로 수행하는 것(소관 규정의 자체 검토, 기본계획·시행계획 과제의 발굴과 실적 관리, 고유 사업의 성평등 성과지표 관리)과, 법무담당관과의 협력이나 최고 관리자(기관장·차관 등) 주재 환류체계 등 기관의 공식 절차를 통해 전담부서의 검토·조정이 뒷받침되는 것으로 나타남

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

- (4단계의 공통 특징) 4단계는 소관분야 기본법 등 핵심 법령과 기관의 비전·중장기 목표에 성평등 가치가 명문화되고, 계획의 수립·이행 관리가 기관의 연간 업무계획·전략계획·성과관리 절차와 통합되어, 전담부서의 별도 개입 없이도 성평등 관점이 기본적으로 검토되는 상태를 진단함

○ 네 업무는 대상과 성격이 서로 달라 다음과 같이 구분하여 적용함

- (법령·규정 개정 및 관리) 성평등 추진의 근거를 규범에 새로 담는 업무이며, 위원회 구성·운영 사항만 규정한 훈령이 있는 경우는 포괄적 행정규칙 제정에 이르기 전의 상태로 봄
- (자체 기본계획) 부처가 스스로 수립하는 계획으로, 법령에 따라 수립·제출이 의무화된 범정부 기본계획의 시행계획과 구별됨. 자체 기본계획을 수립한 부처는 시행계획을 자체 기본계획과 연계하거나 그 일부로 포괄하여 수립할 수 있으며, 이 경우 두 업무의 이행 점검·환류 체계를 통합하여 운영할 수 있음
- (범정부 시행계획) 시행계획의 수립·제출은 법정 의무로서 이행되더라도 과제 이행이 형식적인 문서 작업에 그칠 수 있음. 따라서 과제별 성과지표와 실적이 실제 정책의 변화를 담아내도록 관리하는 것과, 범정부 기본계획이 지향하는 성평등 방향이 사업부서 정책에 실제로 통합되도록 부서 간 역할과 이행을 조정하는 것을 중심으로 단계를 구분함
- (중장기 목표·전략계획·성과평가) 진단과 개입의 대상은 연도별 업무보고·업무계획과 성과계획서·성과관리 시행계획 등 기관의 전략 문서임. 전담부서 주관 업무의 이행 실적(성별영향평가 수용률, 폭력예방교육 이수율 등)을 부서·개인 평가에 반영하는 것은 2단계, 사업부서가 고유사업의 성평등 성과지표를 개발·반영하여 자기 사업의 성과를 스스로 관리하는 것은 3단계로 구분함. 이러한 성과관리 기반은 다른 공통업무들이 3단계(추진 성과의 성과지표 연동)로 나아가기 위한 전제조건이 됨

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

□ 성평등 정책 관련 법령·규정 개정 및 관리 [1-1-①]

〈표 V-1〉 성평등 정책 관련 법령·규정 개정 및 관리 [1-1-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 기존 행정규칙의 정비 필요성이 검토되고, 성평등 정책 추진에 필요한 사항을 규정한 내부 행정규칙이 마련되어 관리 담당·근거가 확립된 상태		
1	법령·규정 관리 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	성평등 정책 추진에 관한 내부 행정규칙 정비 수준	① 없음 ② 위원회 구성·운영 등 일부 사항만 규정 ③ 필요한 사항을 포괄적으로 규정
3	내부 행정규칙에 표준 구성 항목(기관의 책무·적용 범위, 추진 계획·추진체계, 성평등위원회, 성주류화 조치, 성평등 참여 등)이 담겨 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 상위 법령·기본계획·직제 변경과 연계한 행정규칙 정비가 이루어지고, 개별 정책 운영 규정에 성평등 근거를 반영하기 위한 유관부서 협의가 추진되는 상태		
1	상위 법령·기본계획·지침 개정, 직제·직제 시행규칙 변경 등 사유 발생 시 행정규칙 정비	① 별도 관리 없음 ② 사유 발생 시 수시 정비 ③ 정기 점검·정비 정례화
2	개별 정책 운영 규정에 성평등 추진 근거를 반영하기 위한 유관부서 협의	① 미실시 ② 일부 규정 대상 협의 ③ 대상 규정을 목록화하여 순차 협의
3단계 • 책임 공유·확산 소관 정책 영역별 법령·규정에 성평등 추진 조항의 반영이 확대되고, 사업부서가 소관 법령·규정의 성평등 근거 정비를 자기 업무로 검토하는 상태		
1	소관 정책 영역별 법령·규정에 성평등 추진 조항 반영	① 반영 사례 없음 ② 일부 법령·규정에 반영 ③ 정비 계획에 따라 반영 확대
2	사업부서의 소관 규정 제·개정 시 성평등 추진 근거 자체 검토	① 전담부서 검토에 의존 ② 일부 부서 자체 검토 ③ 대부분 부서 자체 검토

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
3	법무담당관과 협의하여 법령·규정 제·개정 심사 과정에서 성평등 추진 근거가 함께 검토되도록 하는 방안을 추진하고 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 소관분야 기본법 등 핵심 법령에 성평등 가치·목표·책무가 명문화되고, 법령·규정 제·개정 과정에서 성평등 관점 검토가 상시 이루어지는 상태		
1	소관분야 기본법 등 핵심 법령에 성평등 가치·목표·책무가 명문화되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	전담부서의 개입 없이도 법령·규정 제·개정 과정에서 성평등 관점이 기본적으로 검토되고, 전담부서는 기준 제시·자문 역할을 수행하고 있다	□ 예 □ 아니요

□ 성평등 관련 자체 기본계획 수립 및 이행 관리 [1-1-②]

〈표 Ⅴ-2〉 성평등 관련 자체 기본계획 수립 및 이행 관리 [1-1-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 자체 기본계획의 수립 근거와 수립 주체·주기, 담당이 확립되고, 계획 수립의 기초가 되는 기관 성평등 현황 진단과 정책 환경 분석이 이루어진 상태		
1	자체 기본계획 업무 담당자와 자체 추진 근거(내부 행정규칙의 계획 수립 조항, 업무 분장 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	계획의 수립 주체(기관의 장)와 수립 주기(단년도·중장기)가 설정되어 있다	□ 예 □ 아니요
3	계획 수립의 기초가 되는 기관 성평등 현황 진단·정책 환경 분석(기존 정책 추진 실적, 소관분야 성평등 현황, 인사·조직 문화 수준 등)이 이루어져 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 비전·목표와 과제 체계를 갖춘 기본계획이 수립·공표되고, 정례적인 이행 점검과 환류가 운영되는 상태		
1	비전·목표와 중점 영역·세부 과제 체계를 갖춘 자체 기본계획 수립	① 미수립 ② 1회성 수립 ③ 수립 주기에 따라 지속 수립

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
2	계획 수립 과정의 의견 수렴 및 전문성 확보	① 전담부서 단독 작성 ② 유관부서 의견조회·전문가 자문 실시 ③ 구성원·현장 의견 수렴, 연구용역 등 폭넓게 활용
3	계획의 확정·공표 절차	① 전담부서 내부 확정 ② 성평등위원회 심의 또는 기관장 보고를 거쳐 확정 ③ 성평등위원회 심의와 기관장 보고를 거쳐 확정하고 기관 내·외부에 공표
4	계획 이행 실적의 점검·환류	① 미실시 ② 점검 실시(비정기) ③ 정례 점검 후 성평등위원회·기관장 보고로 환류하고 미흡 과제 개선 지원
3단계 • 책임 공유·확산 부처 주요 사업이 기본계획의 과제로 편입되고, 실·국별 성과목표의 배분과 부서별 이행 책임·점검 체계가 가동되는 상태		
1	부처 주요 사업의 기본계획 과제 편입	① 전담부서 소관 사업 위주 ② 일부 사업부서 과제 포함 ③ 사업부서가 소관 과제를 발굴·제안하여 부처 주요 사업 전반으로 확대
2	실·국별 성과목표가 배분되고, 부서별 이행 책임·점검 체계가 가동되고 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 최고 의사결정 기구를 통한 기본계획의 수립·이행 점검이 정착되고, 기본계획이 기관의 중장기 전략계획·성과관리 체계와 통합되어 중장기 성과 환류가 이루어지는 상태		
1	기본계획의 수립과 연도별 이행 실적이 기관의 최고 의사결정 기구에서 심의되고 있다	□ 예 □ 아니요
2	기본계획이 기관의 중장기 전략계획·성과관리 체계와 통합되어 중장기 성과 환류가 이루어지고 있다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 성평등 관련 범정부 기본계획에 따른 시행계획 수립 및 이행 관리 [1-1-③]

〈표 V-3〉 성평등 관련 범정부 기본계획에 따른 시행계획 수립 및 이행 관리 [1-1-③] - 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 담당자와 추진 근거가 마련되고, 법령에 따른 연도별 시행계획의 수립·제출과 추진 실적 제출 등 기본 업무가 수행되는 상태		
1	범정부 기본계획 시행계획 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	범정부 기본계획(양성평등정책 기본계획, 여성폭력방지정책 기본계획 등)의 부처 소관 과제와 과제별 수행 사업부서·협조 부서가 정리·관리되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	연도별 시행계획과 추진 실적을 기한 내 주관부처(성평등 가족부)에 제출하고 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 기본계획 수립 과정에 소관분야 현황 분석과 과제 발굴·제안이 이루어지고, 성과지표의 검토·조정과 부진 과제의 개선 환류가 내실 있게 운영되는 상태		
1	기본계획 수립 과정에의 참여	① 주관부처 자료 요청에 응하는 수준 ② 소관분야 현황·정책 환경 분석 자료 제공, 초안 검토의견 제출 시 사업부서 의견 취합·조정 ③ 사업부서와 협의한 신규 과제 발굴·제안
2	과제별 성과지표·목표치의 관리	① 사업부서 제출 내용 그대로 취합 ② 전담부서 검토·조정 ③ 지표 적절성 검토, 대체지표 제안, 목표치 조정 협의 등 심층 관리
3	부진·미흡 과제에 대한 관리	① 별도 조치 없음 ② 원인 확인 및 개선 필요사항 안내 ③ 사업부서와 개선방안 협의 및 차년도 계획 반영

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
3단계 • 책임 공유·확산 사업부서가 과제 발굴과 세부 추진계획 작성·실적 관리를 자기 업무로 수행하고, 최고 관리자 주재 환류체계를 통해 시행계획 이행이 부서 책무로 관리되는 상태		
1	사업부서의 과제 발굴·세부 추진계획 작성·실적 관리	① 전담부서가 사실상 대행 ② 전담부서 지원 하에 자체 수행 ③ 대부분 자체 수행(전담부서는 총괄·조정)
2	최고 관리자(기관장·차관 등) 주재 환류체계를 통해 부진 과제의 이행이 독려되고 부서 간 협력이 조정되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	시행계획 과제의 추진 성과가 부서 성과지표·성과관리와 연동되어 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 시행계획의 수립·이행 관리가 부처의 연간 업무계획·성과관리 절차와 통합되고, 범정부 기본계획의 성평등 방향이 소관 정책 전반에 반영되는 상태		
1	시행계획의 수립·이행 관리가 부처의 연간 업무계획 수립·성과관리 절차와 통합되어 운영되고 있다	□ 예 □ 아니요
2	과제 지정 여부와 무관하게, 범정부 기본계획의 성평등 방향과 소관 정책·사업의 정합성이 기획 단계부터 검토되고 있다	□ 예 □ 아니요

□ 기관 중장기 목표·전략계획·성과평가 등의 성인지적 개선 [1-1-④]

〈표 V-4〉 기관 중장기 목표·전략계획·성과평가 등의 성인지적 개선 [1-1-④]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 담당과 추진 근거가 마련되고, 업무보고·업무계획, 성과계획서 등 기관 전략 문서에 대한 성인지적 진단 기준과 점검이 필요한 과제·개입 지점이 파악된 상태		
1	중장기 목표·전략계획·성과평가의 성인지적 개선 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	진단 대상 문서(업무보고·업무계획, 성과계획서, 성과관리 시행계획 등)의 범위와 성인지적 진단 기준, 점검이 필요한 개입 지점(전략목표·성과목표·관리과제 등)이 정리되어 있다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 전략 문서의 성인지적 진단과 개선 의견 제시가 정례화되고, 전담부서의 성평등 업무가 기관의 관리과제로 반영되며 그 이행 실적이 부서·개인 성과평가에 반영되는 상태		
1	기관 전략 문서의 성인지적 진단 및 개선 의견 제시	① 미실시 ② 실시(비정기) ③ 정례화
2	전담부서의 성평등 업무가 기관의 업무계획·성과계획서에 관리과제로 반영되어 있다	□ 예 □ 아니요
3	전담부서 주관 업무의 이행 실적(성별영향평가 수용률, 폭력예방교육 이수율 등)이 부서·개인 성과평가에 반영되어 있다	□ 예 □ 아니요
3단계 • 책임 공유·확산 전담부서 이외 부서의 주요 정책에 성평등 관점이 반영되어 전략계획·성과관리 계획에 편입되고, 사업부서가 고유 사업의 성평등 성과지표를 통해 자기 사업의 성평등 목표와 성과를 관리하는 상태		
1	전담부서 이외 부서의 주요 정책에 대한 성평등 관점 반영 및 전략계획·성과관리 계획 편입	① 전담부서 과제만 반영 ② 일부 부서의 정책 편입 ③ 부처 주요 정책 전반으로 확대
2	사업부서 고유 사업의 성평등 성과지표(정책 수혜의 성별 격차 해소, 소관분야 성평등 개선 등) 개발과 그에 따른 성과 관리	① 없음 ② 일부 부서 개발·관리 ③ 주요 사업부서 전반으로 확대
4단계 • 통합·공고화 기관의 비전·중장기 목표에 성평등 가치가 명문화되고, 전략계획 수립과 성과평가 체계 설계 과정에서 성평등 과제 및 평가지표의 반영이 절차의 일부로 고려되는 상태		
1	기관의 비전·중장기 목표에 성평등 가치가 명문화되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	전략계획 수립과 성과평가 체계 설계 과정에서 성평등 과제와 성평등 관련 평가지표의 반영이 절차의 일부로 고려되고 있다	□ 예 □ 아니요

2) 현안 발굴·모니터링 [1-2]

○ 본 중분류는 소관분야 성평등 현황 및 정책 모니터링과 소관분야 성평등 정책 현안·이슈 발굴 및 확산의 두 가지 업무로 구성됨

○ 이들 업무는 소관분야의 성별 격차와 성평등 현안을 파악하여 정책의 수립·개선에 환류하는 업무로, 전담부서의 진단·분석과 결과 공유에서 출발하여, 그 결과가 사업부서·소속기관의 목표와 업무계획에 반영되는

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

환류 절차를 거쳐, 정책·사업의 기획 단계부터 성평등 데이터와 의제가 검토되는 방향으로 발전함. 이러한 성격이 단계 정의와 진단 문항 구성에 다음과 같이 반영됨

- (1단계의 구성) 두 업무 모두 부처가 자율적으로 설계하는 업무이므로, 1단계는 담당·추진 근거의 마련과 함께 진단·포착의 기반, 즉 소관 분야의 성별 격차와 정책 현황을 진단할 지표의 발굴과 자료원 파악·데이터 관리 체계의 마련(모니터링), 현안·이슈와 정책 수요를 상시 포착할 정보 수집 채널(현장 의견 수렴, 유관기관·단체 협의, 언론·국회·해외 동향 분석 등)의 구축(현안·이슈 발굴)을 진단함
- (2단계의 구성) 2단계는 이 기반의 가동과 내실화, 즉 지표에 따른 정기 모니터링과 결과 공유, 지표 공백의 보완과 새로 발굴된 현안·이슈를 반영한 지표체계의 검토·갱신, 포착된 이슈의 심층 분석·리포팅과 현안 검토 의견 제시, 조직 내 공론화 등 전담부서의 실행 활동을 진단함
- (3단계의 공통 특징) 3단계에서 책임 공유는 모니터링·분석 결과가 사업부서의 업무로 이어지는 절차의 확립으로 나타남. 즉 유관 사업부서·소속기관별 자체 성평등 목표의 수립과 지표에 따른 달성도 점검, 도출된 개선 과제의 차년도 업무계획·성과관리 반영, 업무계획 수립 시기에 맞춘 이슈 분석 결과 제공과 반영 여부의 확인·환류, 기관장 주재 회의 등을 통한 정기 보고, 타 부서·부처와 연계한 현안의 사업화, 사업부서의 자체 이슈 발굴을 진단함
- (4단계의 공통 특징) 4단계는 정책·사업의 기획과 평가 단계에서 성평등 현황 데이터와 성평등 의제의 검토가 표준 절차로 자리 잡아, 전담부서의 별도 요청 없이도 사업부서가 이를 스스로 확인·활용하는 상태를 진단함

○ 두 업무는 다음과 같이 구분됨

- (모니터링과 현안·이슈 발굴) 모니터링은 지표에 기반한 정기적·체계적 진단이고, 현안·이슈 발굴은 정책 환경과 사회 변화에 따라 새로 발생하는 의제와 정책 수요의 선제적 포착임. 모니터링 결과는 현안·이슈 발굴의 주요 원천이 됨
- (모니터링과 성인지 통계) 모니터링의 지표 발굴과 데이터 관리는

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

'성인지 통계 생산·활용 및 확산 [2-1-③]'과 맞닿아 있음. 성인지 통계 업무가 부처가 생산하는 통계 자체의 성인지적 점검·개선·생산을 다룬다면, 모니터링은 그 통계를 포함한 데이터를 활용하여 소관분야를 진단하고 정책에 환류하는 활동을 다룸. 국가성평등지수 소관분야 지표의 파악과 추이 모니터링은 본 업무에서 진단함

□ 소관분야 성평등 현황 및 정책 모니터링 [1-2-①]

〈표 V-5〉 소관분야 성평등 현황 및 정책 모니터링 [1-2-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 담당과 추진 근거가 마련되고, 소관분야의 성별 격차와 정책 현황을 진단할 지표가 발굴되어 자료원 파악과 지표별 산출 방식·수집 주기 등 데이터 관리 체계가 갖추어진 상태		
1	소관분야 성평등 모니터링 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	모니터링 지표체계 구축	① 미구축 ② 성별 격차·정책 현황을 진단할 핵심 지표 발굴(국가성평등지수 소관분야 지표 포함) ③ 지표별 자료원·산출 방식·수집 주기 등 데이터 관리 체계까지 마련
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 지표에 따른 정기 모니터링과 결과의 공유가 이루어지고, 지표체계의 주기적 검토·갱신을 통해 진단 체계가 지속적으로 보완되는 상태		
1	지표에 따른 소관분야 성평등 현황·정책 모니터링(국가성평등지수 소관분야 지표 추이 포함)	① 미실시 ② 실시(비정기) ③ 정례화
2	모니터링 결과의 공유·활용	① 전담부서 내부 참고에 그침 ② 유관 사업부서·소속기관에 공유 ③ 공유와 함께 기본계획 이행 점검 등 정책 업무에 활용

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
3	지표체계의 공백 보완과 새로 발굴된 현안·이슈를 반영하여 지표체계를 주기적으로 검토·갱신하고 있다	□ 예 □ 아니요
3단계 • 책임 공유·확산 모니터링 결과를 토대로 유관 사업부서·소속기관별 자체 성평등 목표가 수립되고, 지표에 따라 목표 달성도를 점검·개선하는 환류 체계가 가동되는 상태		
1	모니터링 결과를 토대로 한 유관 사업부서·소속기관별 자체 성평등 목표 수립	① 없음 ② 일부 부서·기관 수립 ③ 대부분 부서·기관 수립
2	부서·기관별 목표 달성도를 지표에 따라 점검하고 개선을 환류하는 체계가 가동되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	모니터링에서 도출된 개선 과제가 유관부서 협의를 거쳐 차년도 업무계획·성과관리에 반영되고 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 정책·사업의 기획과 평가 단계에서 성평등 현황 데이터의 참조·검토가 표준 절차로 자리 잡아, 데이터에 근거한 성인지적 의사결정이 기관 운영의 기본 방식으로 작동하는 상태		
1	전담부서의 별도 요청 없이도 사업부서가 정책·사업의 기획-집행-평가 과정에서 소관분야 성평등 데이터를 확인·활용하는 것이 표준 절차로 자리 잡고 있다	□ 예 □ 아니요

□ 소관분야 성평등 정책 현안·이슈 발굴 및 확산 [1-2-②]

〈표 Ⅴ-6〉 소관분야 성평등 정책 현안·이슈 발굴 및 확산 [1-2-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 담당과 추진 근거가 마련되고, 소관분야의 성평등 현안·이슈와 정책 수요를 상시 포착할 수 있는 정보 수집 채널이 구축된 상태		
1	성평등 현안·이슈 발굴 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	현안·이슈와 정책 수요를 상시 포착할 수 있는 정보 수집 채널(현장 의견 수렴, 유관기관·단체 협의, 언론·국회·해외 동향 분석 등)이 구축되어 있다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 포착된 이슈의 심층 분석과 리포팅, 현안에 대한 검토·의견 제시와 조직 내 공론화가 이루어지는 상태		
1	포착된 이슈의 심층 분석 및 리포팅	① 미실시 ② 현안 발생 시 수시 분석 ③ 정례화(정기 이슈 리포트 등)
2	현안에 대한 검토 의견 제시와 조직 내 공론화	① 미실시 ② 요청 시 검토 의견 제시 ③ 검토 의견 제시와 함께 포럼·간담회 등을 통한 공론화 추진
3	이슈 발굴·분석의 전문성 확보 수단(전문기관 위탁, 연구 기획, 전략센터 운영 등)을 활용하고 있다	□ 예 □ 아니요
3단계 • 책임 공유·확산 이슈 분석 결과가 업무계획 수립 과정에 제공되어 사업부서의 검토·반영과 환류가 절차화되고, 타 부서·부처와 연계한 현안의 사업화와 사업부서의 자체 이슈 발굴이 이루어지는 상태		
1	이슈 분석 결과의 사업부서 제공 및 반영 확인	① 별도 절차 없음 ② 분석 결과 제공 ③ 업무계획 수립 시기에 맞춘 제공과 반영 여부 확인·환류 절차 운영
2	주요 성평등 이슈·현안 분석 결과가 기관장 주재 회의 등에 정기적으로 보고되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	사업부서의 자체 현안·이슈 발굴	① 전담부서 발굴에 의존 ② 일부 부서 자체 발굴 ③ 대부분 부서 자체 발굴
4단계 • 통합·공고화 성평등 현안·이슈의 검토가 부처 정책 수립의 기본 과정으로 편입되어, 새로운 정책·사업의 기획 단계부터 성평등 관점의 의제 검토가 이루어지는 상태		
1	새로운 정책·사업의 기획 단계부터 성평등 현안·이슈 검토가 부처 정책 수립의 기본 검토 사항으로 포함되어 있다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

3) 추진체계 및 거버넌스 구축·운영 [1-3]

○ 본 중분류는 부처 및 소속·산하기관 성평등 정책 추진체계 확립과 성평등위원회 구성 및 운영의 두 가지 업무로 구성됨

○ 이들 업무는 개별 업무들이 공통으로 활용하는 일반적인 추진 기반, 즉 부처 내 협력체계 및 소속·산하기관 전달체계와 외부 전문가가 참여하는 민관협력 거버넌스 기구를 구축·운영하는 업무임. 그 체계를 통해 개별 업무(기본계획, 성주류화 제도, 성희롱·성폭력 대응 등)에서 이루어지는 협력과 위원회 안건(기본계획 심의, 성별영향평가 결과 보고 등)의 내용은 각 업무의 진단 문항에서 다루며, 본 중분류는 체계·기구 자체의 구성·권한·운영을 진단함. 이러한 성격이 단계 정의와 진단 문항 구성에 다음과 같이 반영됨

- (1단계의 구성) 1단계는 행정규칙상 설치·운영 근거의 마련과 체계의 실제 구성을 진단함. 추진체계는 부내 협력체계와 소속·산하기관 전달체계의 근거 및 부서·기관별 성평등 정책 담당자 지정을, 성평등위원회는 구성의 성별 균형(특정 성별이 위촉직 위원의 10분의 6을 초과하지 않도록 구성), 민간위원의 비율과 전문 영역 등 관찰 가능한 요소를 확인함
- (2·3단계의 구분 기준) 협의체·소통 채널과 위원회(필요시 소위원회·분과 포함)의 존재와 정례 운영, 권고사항의 부처 내 환류는 2단계에 해당함. 3단계는 회의 개최의 빈도가 아니라 참여의 깊이가 달라진 상태, 즉 사업부서·소속기관이 자기 소관의 성평등 과업을 안건으로 올리고 이행을 관리하며 산하기관 평가체계 반영 등으로 기관별 이행이 담보되는 상태, 그리고 소위·분과와 참여 위원이 부서의 정책 현장과 운영 상황에 대한 정보를 상시 공유하는 가운데 사업 방향 협의, 중장기 의제 발굴 등 자문·협력이 회의체 안팎에서 일상적으로 이루어지는 상태를 진단함
- (4단계의 공통 특징) 4단계는 현안 발생 시에만 협의체가 소집되는 것이 아니라 정책 수립부터 이행까지 전 과정에서 추진체계·전달체계를 통한 정보와 피드백의 흐름이 상시 이루어지고, 위원회가 기본계획

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

중심의 안건 보고를 넘어 소관분야 주요 정책에 대한 사전심의·개선 권고 권한을 갖추어 심의 결과에 따른 후속 조치와 이행 점검이 공식화된 상태, 즉 성평등 협력이 기관 운영의 일상적 구조이자 주요 의사결정 구조의 일부로 작동하는 상태를 진단함

○ 추진체계의 협력 대상은 부내(본부 실·국·과), 소속기관, 산하기관의 세 층위로 구분됨. 부내·소속기관이 지휘체계 안의 협력·전달 관계라면, 산하기관은 점검·평가, 가이드라인·컨설팅 등 관리·지원 수단을 통해 이행을 담보하는 관계이므로, 진단 문항을 부내와 소속·산하기관의 두 트랙으로 구분함

□ 부처 및 소속·산하기관 성평등 정책 추진체계 확립 [1-3-①]

〈표 V-7〉 부처 및 소속·산하기관 성평등 정책 추진체계 확립 [1-3-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 부내 협력체계와 소속·산하기관 전달체계의 설치 근거가 마련되고, 부서·기관별 성평등 정책 담당자 지정 등 추진체계의 기본 틀이 갖추어진 상태		
1	추진체계 구축·운영 업무 담당자가 지정되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	추진체계의 설치 근거	① 없음 ② 부내 협력체계 또는 소속·산하기관 전달체계 중 일부 근거 마련 ③ 부내 협력체계(협의체 등)와 소속·산하기관 전달체계 근거 모두 마련
3	부서·기관별 성평등 정책 담당자 지정	① 미지정 ② 본부 실·국·과 또는 소속·산하기관 중 일부 지정 ③ 본부 실·국·과와 소속·산하기관 모두 지정
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 부서 간 협의체와 본부-소속·산하기관 소통 채널이 가동되어, 계획 수립·현안 대응 등에서 협의와 정보 공유가 이루어지는 상태		

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
〈부내〉		
1	부서 간 협의체(정기 회의체 또는 수시 협의회)의 운영	① 미운영 ② 현안 발생 시 수시 운영 ③ 정례 운영
2	계획 수립 시 과제 발굴·검토, 현안 공동 대응 등이 협의체의 안건으로 다루어지고 있다	□ 예 □ 아니요
〈소속·산하기관〉		
3	본부-소속·산하기관 소통 채널(정기 회의, 워크숍, 간담회 등)의 운영	① 미운영 ② 현안 발생 시 수시 운영 ③ 정례 운영
4	소속·산하기관의 성평등 정책 추진 현황 점검과 지원	① 미실시 ② 애로사항 파악·대응 등 수시 지원 ③ 정기 점검과 가이드라인 제공·컨설팅·우수사례 공유 등 지원
3단계 • 책임 공유·확산 사업부서·소속기관이 추진체계 안에서 성평등 과업의 책임 주체로 참여하고, 정기 점검과 산하기관 평가체계 반영 등을 통해 기관별 이행이 관리되는 상태		
1	사업부서·소속기관의 협의체 참여	① 전담부서 요청 시 참석 ② 일부 부서·기관이 자기 과업의 안건 상정·이행 관리 ③ 대부분 부서·기관이 자기 과업의 안건 상정·이행 관리
2	산하기관 평가체계에 성평등 요소가 반영되어 기관별 이행이 담보되고 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 정책 수립·이행의 전 과정에 추진체계·전달체계가 상시 연계되어, 성평등 협력이 기관 운영의 일상적 구조로 작동하는 상태		
1	주요 정책의 수립·이행 과정에서 추진체계·전달체계를 통한 협의와 피드백이 상시적으로 이루어지고 있다	□ 예 □ 아니요
2	최근 담당자 교체·조직 개편 이후에도 추진체계·전달체계가 중단 없이 운영되었다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 성평등위원회 구성 및 운영 [1-3-②]

〈표 Ⅴ-8〉 성평등위원회 구성 및 운영 [1-3-②] - 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 행정규칙에 위원회의 구성·운영 근거가 마련되고, 성별 균형과 민간 전문성을 갖춘 위원회가 구성된 상태		
1	성평등위원회 운영 담당자와 운영 근거(행정규칙상 위원회의 목적, 구성 원칙, 역할·기능, 운영 절차)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	근거에 따라 위원회가 구성되어 있다(위원 위촉 완료)	□ 예 □ 아니요
3	위원 구성 시 특정 성별이 위촉직 위원의 10분의 6을 초과하지 않도록 하고 있다	□ 예 □ 아니요
4	소관 정책 분야, 성평등, 법·제도 등 전문 영역을 고려하여 민간위원이 위촉되어 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 연간 운영계획에 따라 위원회(필요시 소위원회·분과 포함)가 정례 운영되고, 안건의 발굴·상정과 권고사항의 환류가 내실 있게 이루어지는 상태		
1	연간 운영계획에 따른 위원회 정례 운영	① 미운영·부정기 개최 ② 연 1회 수준, 서면심의 위주 개최 ③ 연간 계획에 따른 정례·대면 개최(분기·반기별)
2	위원회 심의·자문의 효율화를 위한 소위원회·분과가 구성·운영되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	권고사항을 관련 부서에 공유하고, 반영 상황을 차기 회의에 보고하는 환류가 이루어지고 있다	□ 예 □ 아니요
3단계 • 책임 공유·확산 위원회 권고사항의 이행이 해당 부서의 책무로 관리되고, 소위·분과와 참여 위원과의 사업 방향 협의·의제 발굴 등 상시적인 자문·협력이 이루어지는 상태		
1	위원회 권고사항의 이행 관리	① 전담부서가 취합·보고하는 수준 ② 일부 부서의 이행계획 수립·관리 ③ 부서별 이행계획 수립·관리 정착

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
2	위원회(소위·분과)와의 상시 자문·협력	① 회의 안건 심의에 한정 ② 전담부서를 통한 사업 방향 협의·중장기 의제 발굴 등 회의체 안팎의 자문·협력 ③ 사업부서가 소관 정책·사업 자문을 위원회(소위·분과)에 직접 요청
4단계 • 통합·공고화 위원회가 소관분야 주요 정책에 대한 사전심의·개선권고 권한을 갖춘 기구로 안착하여, 기관의 주요 의사결정 구조의 일부로 작동하는 상태		
1	소관분야 주요 정책(예산 규모·사회적 파급력이 큰 과제 등)에 대한 위원회의 사전심의·개선권고가 제도화되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	심의 결과에 따른 후속 조치와 이행 점검이 공식 절차로 운영되고 있다	□ 예 □ 아니요

나. 성주류화 제도 운영 및 성인지 역량 강화 [2]

1) 법정 성주류화 제도 운영 [2-1]

○ 본 중분류는 개별 법령에 따라 실시 의무와 절차가 규정된 성별영향평가(「양성평등기본법」·「성별영향평가법」), 성인지예산(「양성평등기본법」·「국가재정법」), 성인지 통계(「양성평등기본법」·「통계법」)의 세 가지 업무로 구성됨

○ 이들 업무는 성평등가족부·기획예산처 등 제도 관장 기관이 운영하는 범정부 사이클(대상 선정-작성-점검-결과 보고 등)에 부처가 참여하는 구조를 기본 골격으로 하며, 이러한 법정 제도로서의 성격이 단계 정의와 진단 문항 구성에 다음과 같이 반영됨

- (1단계의 상세화) 법령·지침이 전담부서 유무와 무관하게 모든 부처에 요구하는 기본 업무 자체가 많아, 1단계(기반 구축)의 진단 문항이 타 업무 대비 많고 상세하게 구성됨. 전담부서가 설치된 부처에서도 1단계 업무가 충실히 수행되지 않는 경우가 있어, 1단계 문항은 법정 기본 업무의 전체 목록을 확인하는 기능을 겸함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- (1·2단계의 구분 기준) 1단계는 법령·지침에 따른 업무의 수행 여부를, 2단계는 그 수행의 주도성과 내실화 수준(자체 기준·매뉴얼, 부처 특화 운영 등)을 진단함. 이에 따라 1단계는 이분형 문항 중심으로, 2단계는 척도형 문항 중심으로 구성됨. 다만 성인지 통계는 범정부 사이클에 대한 의존도가 낮고 부처의 자율 설계 여지가 큰 업무이므로, 1단계를 점검 체계의 구축, 2단계를 체계의 가동으로 구분함
- (3단계의 공통 특징) 세 업무 모두 3단계에서는 제도 소관 부서(예산·통계 담당부서) 및 기관 의사결정 기구(성평등위원회 등)와의 협력을 통해 개선 책임이 사업부서로 확산되고, 추진 성과가 부서 성과지표·성과관리와 연동되는 것을 공통 특징으로 제시함
- (4단계의 공통 특징) 4단계에서는 대상과제·대상사업 지정 여부와 무관하게 성인지적 검토·개선이 기관의 표준 업무 절차(사업계획 결재, 예산 편성·심의, 통계 설계·승인 등)에 내재화되어, 전담부서의 별도 개입 없이 작동하는 상태를 진단함

○ 세 제도는 상호 연계 의무(「성별영향평가법」 제9조 제2항에 따른 성별영향평가–성인지예산 연계, 두 제도의 기초 자료로서의 성인지 통계)를 가지므로, 성별영향평가 시행 사업의 성인지예산서 반영 지원(성별영향평가)과 성별영향평가와 연계한 대상사업 제안(성인지예산)처럼 같은 연계를 각 업무에서 진단하는 문항이 있음

□ 성별영향평가 제도 운영 및 이행 관리 [2-1-①]

〈표 Ⅴ-9〉 성별영향평가 제도 운영 및 이행 관리 [2-1-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 성별영향평가책임관·실무담당자가 지정되고, 법령·지침에 따른 기본 절차(평가서 작성·제출, 개선 이행 점검, 종합결과보고 등)가 수행되는 상태		
1	성별영향평가책임관·실무담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
2	부처 성별영향평가 대상 정책(법령·계획·사업·홍보물)의 선정 현황이 관리되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	법령 제·개정 시 법령 성별영향평가서 작성·제출이 이루어지고 있다	□ 예 □ 아니요
4	개선안 미이행 과제(법률·사업·계획 등)의 이행 상황을 목록으로 관리하며 정기적으로 점검하고 있다	□ 예 □ 아니요
5	성별영향평가 시행 사업의 성인지예산서 작성 및 평가 결과(성과지표 등) 반영을 지원하고 있다	□ 예 □ 아니요
6	기관 종합결과보고서를 기한 내(다음연도 2월 말) 작성·제출하고 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 대상과제 발굴, 평가서 작성 지원, 개선 이행 점검의 환류가 내실 있게 운영되고, 자체 매뉴얼·교육 실시 및 특정 평가자체 성별영향평가 등 부처 맞춤형 운영이 진행되는 상태		
1	계획·사업 및 특정성별영향평가 대상과제 발굴·선정	① 성평등가족부 제안 수용 위주 ② 자체 검토·부서 협의를 통한 선정, 특정성별영향평가 수요조사 시 과제 제안 ③ 자체 선정 기준 마련·운영
2	대상과제 선정 및 개선 이행 점검 결과가 성평등위원회 등에서 안건으로 다루어지고 있다	□ 예 □ 아니요
3	사업부서의 평가서 작성 지원(안내·교육·컨설팅)	① 공문 안내 수준 ② 외부 교육 이수 안내·독려, 담당자 간담회·컨설팅 연계 실시 ③ 자체(맞춤형) 교육과 컨설팅 정례화
4	평가 지원 자료(자체 매뉴얼, 평가 대상 사업·개선 성과 DB와 우수 평가서·개선사례 등)	① 없음 ② 일부 마련 ③ 매뉴얼 개발·배포와 사례 DB 환류 모두 운영
5	자체 성별영향평가	① 미실시 ② 검토·시범 실시 ③ 정례화
3단계 • 책임 공유·확산 사업부서가 평가와 개선을 자기 업무로 수행할 역량을 갖추고, 성별영향평가 추진 성과가 부서 성과지표와 연동된 상태		

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
1	사업부서의 평가서 작성·개선안 도출	① 전담부서가 사실상 대행 ② 전담부서 지원 하에 자체 수행 (영역별 자체 점검 체크리스트 활용 등) ③ 대부분 자체 수행(전담부서는 점검·자문)
2	성별영향평가 추진 성과(평가 실시, 개선 이행 등)가 부서 성과 지표에 연동되어 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 사업의 기획·결재 등 행정 절차에 성인지적 검토가 상시 통합되어, 대상과제 지정 여부와 무관하게 검토·개선이 이루어지는 상태		
1	사업계획(안) 작성·결재 시 성인지적 점검 절차가 표준 절차로 포함되어 있다	□ 예 □ 아니요

□ 성인지예산 제도 운영 및 이행 관리 [2-1-②]

〈표 Ⅴ-10〉 성인지예산 제도 운영 및 이행 관리 [2-1-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 담당자와 추진 근거, 대상사업 관리 체계(DB)를 갖추고, 지침에 따른 성인지 예·결산서 작성 지원·취합 등 기본 업무가 수행되는 상태		
1	성인지 예·결산 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	부처 전체 예산사업 및 성인지예산 대상사업의 DB가 구축되어 주기적으로 관리·업데이트되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	성인지예산서의 부처 성평등 목표를 양성평등정책 기본계획·자체 기본계획과 연계하여 작성하고 있다	□ 예 □ 아니요
4	성별영향평가와 연계한 대상사업 신규 제안, 제외요청 사업에 대한 의견 제시 등 대상사업 조정 의견을 내고 있다	□ 예 □ 아니요
5	성인지 예·결산서 작성을 지원하고 있다(담당자 작성 교육 이수, 사업부서 담당자 교육 참여 독려·작성 문의 대응)	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
6	성인지 예·결산서 작성 내용의 검토·보완을 지원하고 있다 (예산서: 성별영향평가·기본계획 반영 여부 검토, 성인지예산센터 컨설팅 수정 의견 반영 / 결산서: 작성 내용 검토·의견 제시)	□ 예 □ 아니요
7	(성인지 예·결산협의회 참석 대상 부처인 경우) 협의회에 참석하여 의견을 개진하고 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 사업별 성인지 분석과 성과평가 환류(미흡 사업 개선 지원 등)가 이루어지고, 부처 맞춤형 예산 개선안이 도출되는 상태		
1	성과지표 달성 관리와 성과평가 결과 '미흡' 사업 개선 지원	① 사업별 달성 여부·전체 달성률 점검에 그침 ② 개선 필요사항 안내 ③ 성과지표 적절성 검토·대체지표 제안, 사업 추진방식 개선 등 심층 지원
2	사업별 성인지 관점 분석 및 부처 맞춤형 예산 개선안 도출	① 미실시 ② 일부 사업 대상 실시 ③ 정례화
3	부처 특성을 반영한 성인지예산 대상사업 선정·관리 기준	① 없음 ② 기준 마련 ③ 기준에 따른 운영·주기적 보완
3단계 • 책임 공유·확산 사업부서의 예산 요구 과정에 성인지적 검토가 통합되고, 재정 담당부서와의 협력을 통해 성인지예산 성과가 예산 배분과 연동된 상태		
1	예산 편성 과정의 성인지적 검토 확산	① 대상사업 예산서 작성에 한정 ② 사업부서의 예산요구서 작성 과정에 성인지적 검토가 절차로 통합 ③ 예산담당부서(기획재정담당관 등)와 협력하여 대상사업이 아닌 사업까지 편성·심의 과정의 성인지적 검토 추진
2	우수 성인지예산 사업에 대한 인센티브(부처 예산 심의 시 우대 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
3	부처 세입·세출 예산의 성별 영향 심층 분석 및 성평등 관련 예산 분류·규모 파악	① 미실시 ② 1회성 실시 ③ 정례화(확충 방안을 재정 운용에 반영)
4단계 • 통합·공고화 부처의 예산 편성·심의 전 과정에 성평등 관점이 내재화되어, 대상사업 지정 여부와 무관하게 성인지적 재정 운용이 이루어지는 상태		
1	부처의 예산 편성·심의 절차(편성 지침, 심의 기준 등)에 성평등 관점의 검토가 내재화되어 있다	□ 예 □ 아니요

□ 성인지 통계 생산·활용 및 확산 [2-1-③]

〈표 Ⅴ-11〉 성인지 통계 생산·활용 및 확산 [2-1-③]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 담당자와 추진 근거가 마련되고, 부처 작성 통계의 DB와 성인지적 점검 체계를 갖춘 상태		
1	성인지 통계 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	부처에서 작성하는 통계의 전체 목록(DB)이 구축되어 주기적으로 관리·업데이트되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	성인지적 점검 기준·항목(성별 구분 여부, 성별 격차 원인 진단에 필요한 추가 항목 등)이 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 점검-개선 권고-이행 점검의 환류와 가이드라인·교육 운영이 이루어지고, 성인지 통계의 발굴·생산과 제공 채널 운영이 지속되는 상태		
1	부처 작성 통계(조사표·결과표·공표자료 등)의 성인지적 점검과 개선 관리	① 미실시 ② 점검 실시(비정기) ③ 정례 점검(신규 국가승인통계는 성평등가족부의 「통계법」 제18조 점검과 연계), 개선 권고와 반영 여부 점검까지 운영

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
2	성인지 통계 생산·활용 지원(가이드라인·교육)	① 별도 조치 없음 ② 통계책임관·사업부서 담당자의 외부 교육 이수 안내·독려 ③ 성인지 통계 가이드라인 개발·배포 또는 자체(맞춤형) 교육 운영
3	점검에서 드러난 공백 등 신규 성인지 통계 발굴	① 미실시 ② 발굴 ③ 발굴 후 생산(또는 법적 근거 마련) 추진
4	소관분야 성인지 통계지표 선정과 제공	① 미실시 ② 통계지표 선정·통계집 발간(1회성 포함) ③ 통계집 정례 발간과 온라인 제공 채널 운영
3단계 • 책임 공유·확산 통계 개선의 책임이 통계 생산 부서로 확산되어 사업부서가 자체 생산·활용 역량을 갖추고, 성인지 통계지표가 기관 성과관리와 연계된 상태		
1	통계책임관·통계 담당부서 및 통계(자문)위원회와의 협력	① 별도 협력 없음 ② 통계 관련 규정·위원회 현황을 파악하고 통계책임관·통계 담당부서와 협력체계 구축 ③ 통계(자문)위원회에서 성인지 통계 생산·관리 사항이 다루어짐(전담부서 위원 참여, 전문가 추천 등)
2	사업부서의 자체 성별 분리 통계 생산·활용	① 전담부서 요청 시에만 ② 일부 부서 자체 수행 ③ 대부분 부서 자체 수행
3	통계 담당부서와 협력하여 사업 계획·평가 등 업무 서식·절차에 성별 데이터 항목을 반영하는 프로세스 개선을 추진하고 있다	□ 예 □ 아니요
4	부처 생산 문서(성별영향평가서·성인지 예·결산서, 기본계획·업무보고·정책자료 등)의 성인지 통계 활용 점검	① 미실시 ② 일부 문서 점검 ③ 정기 점검과 개선 권고 절차 운영

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
4단계 • 통합·공고화 부처 내 모든 통계의 생산·활용 과정에 성인지적 검토와 개선이 업무의 일부로 안착된 상태		
1	정책·사업의 기획-실행-평가 과정 및 기본계획·업무보고·백서 등 주요 문서 작성에서 성인지 통계 생산·활용이 표준 절차로 자리 잡고 있다	□ 예 □ 아니요
2	전담부서의 별도 권고 없이도, 신규 통계의 설계·승인 단계부터 공표까지 생산 부서 자체의 성인지적 검토·개선이 이루어지고 있다	□ 예 □ 아니요

2) 행정·정책 산출물 성차별 점검 [2-2]

○ 본 중분류는 부처가 스스로 생산하는 산출물을 점검 대상으로 하는 업무로, 법령·규정의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원과 홍보물·콘텐츠의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원의 두 가지 업무로 구성됨

○ 이들 업무는 「양성평등기본법」 제14조(성 주류화 조치)에 근거하여 부처가 점검의 대상·기준·절차를 자율적으로 설계·시행하는 조치로, 이러한 성격이 단계 정의와 진단 문항 구성에 다음과 같이 반영됨

- (1단계의 구성) 법정 성주류화 제도와 달리 법령·지침이 정한 기본 업무 목록이 없으므로, 1단계는 점검 대상의 실태 파악과 점검 기준·체계의 구축 정도를 진단함. 이에 따라 1단계 문항이 법정 성주류화 제도 대비 간결하며, 문항의 초점은 의무 이행 여부가 아니라 점검의 출발선(무엇을, 어떤 기준으로 점검할 것인가) 확보 여부에 있음
- (2·3단계의 구분 기준) 2단계는 전담부서가 점검-개선 권고-이행 점검의 환류를 주도하는 상태를, 3단계는 자가점검 도구의 보급을 매개로 점검의 주체가 산출물을 생산하는 사업부서 및 홍보 총괄부서로 이동하는 상태를 진단함
- (3단계의 공통 특징) 본 중분류에서 책임 공유의 특징은 성과지표 연동보다는 산출물 생산 프로세스를 관장하는 부서(법령·규정은 법무담당관, 홍보물은 대변인실 등 홍보 총괄부서)와의 협력을 통한 프로세스 개선 추진으로 보았음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- (4단계의 공통 표지) 4단계에서는 산출물의 생산 절차 자체(법령·행정규칙 제·개정 심사 절차, 홍보물 기획·제작·게시 절차)에 성평등 점검이 정식 단계로 내재화되고, 전담부서의 역할이 점검 실무 주체에서 기준 제시·자문으로 전환된 상태를 진단함

○ 홍보물·콘텐츠는 정부홍보사업 성별영향평가라는 법정 절차를 통해서도 점검되나, 그 이행 여부는 '성별영향평가 제도 운영 및 이행 관리 [2-1-①]'에서 진단하고, 본 중분류에서는 부처 자체 점검 체계를 진단함

□ 법령·규정의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원 [2-2-①]

〈표 V-12〉 법령·규정의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원 [2-2-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 점검 대상 범위와 점검 기준이 마련되고, 소관 법령·행정규칙의 성차별 요소 실태가 파악된 상태		
1	법령·규정 성차별 점검 업무의 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	점검 대상 범위(소관 법령·행정규칙과 필요 시 업무 지침·매뉴얼, 점검 제외 기준 포함)가 설정되어 있다	□ 예 □ 아니요
3	점검 포인트와 세부 기준(성별 구분·고정관념, 성별 특성 고려, 성별 균형 참여, 성별 통계 등)이 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
4	소관 법령·행정규칙의 성차별 요소 실태가 파악되어 있다 (일괄 점검, 연구용역 등)	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 기존 규정의 일괄 점검과 신규 제·개정 규정의 점검이 운영되고, 개선 권고-이행 점검의 환류와 가이드라인 보급이 이루어지는 상태		
1	신규 법령·행정규칙 제·개정 시 성차별 요소 점검	① 별도 점검 없음 ② 정기 일괄 사후점검(분기 1회 등) ③ 법제사무 처리규칙상 제·개정 절차에 전담부서 사전 검토 단계 운영

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
2	개선 권고와 이행 관리	① 미실시 ② 개선안 권고·협의 ③ 권고 이행 여부 정기 점검과 우수 개선사례 환류
3	법령·규정 성인지적 개선 가이드라인(체크리스트)을 개발·배포하였다	□ 예 □ 아니요
3단계 • 책임 공유·확산 사업부서가 자체 점검 절차를 갖추어 소관 규정의 성인지적 점검을 스스로 수행하고, 규정 심사 절차로의 통합이 추진되는 상태		
1	사업부서의 소관 법령·행정규칙 자체 점검	① 전담부서 점검에 의존 ② 일부 부서 자체 점검 절차 운영 ③ 대부분 부서 자체 점검 절차 운영
2	사업부서의 자체 점검을 지원하고 있다(체크리스트·가이드라인의 부서 업무 매뉴얼 반영, 담당자 교육·자문 등)	□ 예 □ 아니요
3	법무담당관과 협의하여 부처 내 법령·행정규칙 제·개정 심사 절차에 성평등 관점 검토를 반영하는 방안을 추진하고 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 부처의 법령·행정규칙 제·개정 심사 절차에 성평등 관점 검토가 정식 단계로 정착되고, 전담부서는 기준 제시·자문 역할을 수행하는 상태		
1	법령·행정규칙 제·개정 심사 절차에 성평등 관점 검토가 정식 단계로 포함되어, 법무담당관·사업부서 주관으로 운영되고 있다	□ 예 □ 아니요

□ 홍보물·콘텐츠의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원 [2-2-②]

〈표 Ⅴ-13〉 홍보물·콘텐츠의 성차별 요소 모니터링 및 개선 지원 [2-2-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 부처 홍보물·콘텐츠의 제작 현황이 파악되고, 점검 기준과 점검 방법(성별영향평가 활용, 자체 점검 등)이 마련된 상태		
1	홍보물·콘텐츠 점검 업무의 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요

번호	진단 문항	점검
2	부처(소속기관 포함)의 홍보물·콘텐츠 제작 현황(유형·규모·제작 주체 등)이 파악되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	성차별 요소 점검 기준(성역할 고정관념·편견, 성차별적 표현·비하·외모지상주의, 폭력에 대한 왜곡된 시각, 가족 고정관념, 성별 대표성 불균형 등)이 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 기획·제작·게시 단계의 점검과 개선 피드백, 사후 모니터링이 운영되고, 자가점검 도구 보급과 담당자 교육이 이루어지는 상태		
1	홍보물 기획-제작-게시 단계의 자체 점검 체계	① 없음(성별영향평가 절차만 활용) ② 일부 단계에서 점검 실시 ③ 기획부터 게시까지 전 과정 점검체계 운영
2	게시 후 모니터링과 개선 피드백	① 미실시 ② 비정기 모니터링·피드백 ③ 정례 모니터링과 개선 피드백의 반영 확인
3	부처 특성을 반영한 자가점검 도구(홍보물 유형별·제작 단계별 체크리스트·가이드라인, 개선 전후 사례 포함)를 개발·배포하고 주기적으로 보완하고 있다	□ 예 □ 아니요
4	홍보·사업 담당자 대상 성평등 홍보물 제작 교육	① 별도 조치 없음 ② 외부 교육 이수 안내·독려 ③ 자체(맞춤형) 교육 운영
3단계 • 책임 공유·확산 사업·홍보담당부서가 자가점검 도구를 활용하여 제작 단계에서 스스로 점검하고, 외주 제작을 포함한 제작 전반에 성인지적 기준이 적용되는 상태		
1	사업·홍보담당부서(제작자)의 제작 단계 자가점검	① 전담부서 점검에 의존 ② 일부 부서에서 자가점검 실시 ③ 대부분 부서에서 자가점검 정착(자가점검 도구의 업무 매뉴얼 반영 포함)
2	외주 제작 시 성인지적 제작 기준 적용	① 별도 기준 없음 ② 제작 기준·절차 표준안 마련 ③ 과업지시서 상시 포함 및 업체 선정·계약·시안 검토 단계 점검

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
3	대변인실 등 홍보 총괄부서와 협의하여 홍보물 게시 절차에 성평등 점검을 반영하는 방안을 추진하고 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 홍보물의 기획·제작·게시 표준 절차에 성평등 점검이 내재화되어, 전담부서의 별도 점검 없이도 성평등 관점의 콘텐츠 생산이 일상화된 상태		
1	홍보 총괄부서의 홍보물 게시 절차에 성평등 점검이 상시 절차로 포함되어 운영되고 있다	□ 예 □ 아니요

3) 부처 맞춤형 도구·교육 개발 [2-3]

○ 본 중분류는 부처 맞춤형 성주류화 도구 개발과 부처 맞춤형 성인지 교육 개발·운영의 두 가지 업무로 구성됨

○ 이들 업무는 개별 성주류화 제도의 운영을 넘어, 부처 업무 전반에 성인지 관점을 적용할 수 있는 도구와 구성원 역량을 종합적으로 갖추어 나가는 업무로, 이러한 성격이 단계 정의와 진단 문항 구성에 다음과 같이 반영됨

- (타 업무와의 관계) 제도별 도구·교육(성별영향평가 매뉴얼, 성인지 통계 가이드라인, 제도별 담당자 교육 등)은 앞의 법정 성주류화 제도 운영 [2-1]과 행정·정책 산출물 성차별 점검 [2-2]의 진단 문항에서 다루며, 본 중분류는 개별 제도에 속하지 않는 공통 도구와 부처 전반의 교육 체계를 진단함
- (1단계의 구성) 1단계는 수요의 진단, 즉 성인지 관점 적용이 필요한 직무·업무의 식별과 구성원 역량·교육 수요의 파악을 진단함. 두 업무 중 법령이 의무화한 것은 성인지 교육의 실시(「양성평등기본법」 제18조) 뿐이고 교육의 구체적 내용·방식이나 도구의 개발은 부처의 설계에 맡겨져 있으므로, 1단계 문항도 법정 업무의 이행 확인보다 수요 파악 여부의 확인을 중심으로 구성함
- (3단계의 공통 특징) 본 중분류에서 책임 공유는 관리자 책무와의 연계(진단·교육 실적의 관리자 성과평가 반영, 간부 양성과정 내 성평등 교과 편성)와 직무별 심화·확장으로 나타남. 다른 업무들의 3단계에서 책임 공유가 사업·부서 단위의 성과지표 연동으로 나타나는 것과 달리,

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

본 중분류에서는 관리자의 성과평가와 간부 육성 과정 등 인사·교육 제도를 매개로 이루어지는 것이 특징임

- (4단계의 공통 특징) 4단계는 도구와 교육이 전담부서 주관의 별도 사업이 아니라 부처의 표준 업무 절차와 일반 직무교육 체계 안에 내재화된 상태를 진단함. 사업부서가 스스로 성인지적 검토를 수행하려면 활용할 도구와 이를 다룰 역량이 먼저 갖추어져야 한다는 점에서, 본 중분류의 진전은 다른 공통 업무들이 3~4단계(사업부서의 자체 수행, 업무 절차 내재화)로 나아가기 위한 전제 조건이 됨

□ 부처 맞춤형 성주류화 도구 개발 [2-3-①]

〈표 V-14〉 부처 맞춤형 성주류화 도구 개발 [2-3-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 도구 개발의 추진 근거가 마련되고, 성인지 관점 적용이 필요한 주요 직무·업무의 식별과 도구 수요 진단을 통해 개발 우선순위가 설정된 상태		
1	성주류화 도구 개발 업무의 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	성인지 관점 적용이 필요한 주요 직무·업무와 도구 수요를 진단하여 개발 우선순위가 설정되어 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 부처 업무 특성을 반영한 성주류화 도구가 개발·보급되고, 주기적인 점검·갱신이 이루어지는 상태		
1	부처 업무 특성을 반영한 공통 성주류화 도구 개발	① 미개발 ② 일부 영역 개발 ③ 사업 추진단계별 성인지점검항목, 사업유형별 매뉴얼, 정책 기획 템플릿 등 종합 개발
2	개발된 도구를 업무 매뉴얼·지침에 반영하여 보급하고 있다	□ 예 □ 아니요
3	정책 환경과 성평등 이슈의 변화를 반영하여 도구를 주기적으로 점검·갱신하고 있다	□ 예 □ 아니요

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

번호	진단 문항	점검
3단계 • 책임 공유·확산 사업부서가 보급된 도구를 자체 업무에 적용하여 주요 사업의 성인지적 검토를 스스로 수행하는 상태		
1	사업부서의 도구 활용을 통한 자체 성인지 검토	① 전담부서 요청 시에만 ② 일부 부서 자체 적용(직무별 검토 지점 안내) ③ 대부분 부서 자체 적용
2	사업 기획·입안 절차에 성인지적 검토를 표준 절차로 편입하는 방안을 관련 부서와 협의·추진하고 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 성인지적 검토가 사업 기획·입안 단계의 표준 절차로 편입되고, 전담부서는 기준 제시·자문 역할을 수행하는 상태		
1	성인지적 검토가 사업 기획·입안 단계의 표준 절차로 편입되어, 전담부서는 기준 제시·자문 역할을 수행하고 있다	□ 예 □ 아니요

□ 부처 맞춤형 성인지 교육 개발·운영 [2-3-②]

〈표 Ⅴ-15〉 부처 맞춤형 성인지 교육 개발·운영 [2-3-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 교육 추진의 근거가 마련되고, 구성원의 성평등 인식·성인지 역량 진단을 통해 교육 수요와 취약 영역이 파악된 상태		
1	성인지 교육 업무의 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	소속 공무원 대상 성인지 교육이 실시되고 있다(한국양성평등교육진흥원 과정 활용 등)	□ 예 □ 아니요
3	구성원의 성평등 인식·성인지 역량을 진단하여 교육 수요와 취약 영역을 파악하고 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 대상별·수준별 교육 체계가 설계·운영되고, 부처 맞춤형 교육과정·콘텐츠 개발과 내부 강사 양성 등 추진 기반이 체계화되는 상태		

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
1	대상별(신규자·실무자·관리자 등)·수준별(기초 인식-제도 이해-정책 기획 역량)·직무별 교육 체계	① 없음(단일 교육 운영) ② 일부 대상·수준 차등화 ③ 대상별·수준별 체계와 직무·직역별 교육과정 설계·운영
2	부처 맞춤형 교육과정·콘텐츠 개발(필요 시 소관분야 종사자 대상 포함)	① 없음(공통 과정만 활용) ② 전문기관 협력 개발(기관 특화과정, 콘텐츠 공동 개발 등) ③ 자체개발·운영
3	교육 추진 기반	① 없음 ② 교육 시행부터 품질 관리까지 포괄하는 교육 추진 계획의 정기 수립 ③ 추진 계획 수립과 부처 내부 전문강사 양성
3단계 • 책임 공유·확산 역량 진단과 교육이 관리자 책무·간부 양성과정과 연계되고, 직급별·직무별 심화 교육으로 확장되는 상태		
1	부서별 진단·교육 실시 실적이 관리자 성과평가 등 관리자 책무와 연계되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	간부 양성 교육과정에 성평등 교과가 포함되어 있다	□ 예 □ 아니요
3	교육의 심화·확장	① 기초 교육 중심 ② 직급별 심화 교육 또는 특수직무 대상 전문 교육 운영 ③ 심화·전문 교육과 함께 이수 이력·역량 진단을 연계한 학습 경로 제공
4단계 • 통합·공고화 성인지 역량이 필수 직무역량으로 설정되어, 부처의 일반 직무교육 체계 안에 성인지 교육이 내재화된 상태		
1	성인지 역량이 부처의 필수 직무역량으로 설정되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	성인지 교육이 전담부서 주관의 별도 사업이 아니라, 부처의 일반 직무교육 체계(교육훈련 계획, 인재개발 과정 등) 안에서 운영되고 있다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

다. 성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 개선 [3]

1) 소관분야 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 추진 [3-1]

○ 본 중분류는 부처 소관 정책 분야의 인력과 정책 수요자(종사자·이용자·학생 등)를 대상으로 하는 성희롱·성폭력 사건 대응 및 피해 지원과 성희롱·성폭력 예방 정책 추진의 두 가지 업무로 구성되며, 부처 및 소속·산하기관 구성원을 대상으로 하는 '부처 및 소속·산하기관 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영 [3-2]'과는 정책 대상과 추진 근거를 달리함

○ 본 중분류의 업무는 모든 부처에 일률적으로 요구되는 것이 아니라, 소관분야 인력·정책 대상의 특성에 따라 개입의 필요성과 범위가 달라지는 업무로, 이러한 성격이 단계 정의와 진단 문항 구성에 다음과 같이 반영됨

- (1단계의 구성) 1단계의 출발점은 개입 여부·방식의 판단임. 소관분야가 기존 성희롱·성폭력 관련 법률의 규율 대상에서 제외되어 있는지(제도적 사각지대), 형식적으로는 적용되나 실효성 있는 보호에 공백이 있는지(실질적 사각지대)를 진단하고, 그 결과에 따라 개입 방향(개별 법령 정비 또는 기존 제도의 안착 지원)을 결정하는 것이 기반 구축의 핵심임. 따라서 이후 단계의 문항은 이 진단에서 확인된 개입 범위를 전제로 하며, 부처에 따라 해당 없는 문항이 있을 수 있음
- (법적 근거의 단계별 배치) 개별 법령의 정비는 일회적 입법으로 완결되지 않고 준비-제·개정-시행 중 보완-안착의 연속적인 과정으로 진행되므로, 이를 단계별로 나누어 배치함
  - 1단계는 정비 필요성·방향의 결정, 2단계는 제·개정의 추진, 3단계는 시행 과정에서 드러난 한계를 현장 환류와 개정으로 보완, 4단계는 법령상 절차가 현장에서 실효적으로 작동하는 안착 상태를 진단함
- (3단계의 공통 특징) 다른 업무들의 3단계에서는 '확산'이 부처 내부(사업부서)를 향하는 것과 달리, 본 중분류에서는 확산이 부처 경계 밖의 소관분야 현장을 향함. 사업부서의 공동 책무성 확보와 더불어, 민간 주체(종사자·사용자·이용자 단체, 현장 기관·시설 등)가 예방·대응의 실행 주체로 참여하는 것이 책임 공유의 핵심 특징임
- (4단계의 공통 특징) 4단계에서 내재화의 위치는 부처 내부의 행정 절차라기보다, 부처가 소관분야를 관리하는 정책 수단(기관·시설 평가지표,

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

지원사업 심사 기준, 표준계약서 등)과 개별 법령·제도임. 이는 담당자 교체나 예산 사정 등 여건 변화와 무관하게 예방·대응이 지속되는 상태를 의미함

○ 예방교육·홍보·실태조사와 사건 대응을 포괄하는 소관분야 성희롱·성폭력 방지 종합계획은 예방 정책 추진 업무의 진단 문항에서 함께 다루며, 사건 대응 및 피해 지원 업무에서는 별도 문항을 두지 않음

□ 성희롱·성폭력 사건 대응 및 피해 지원 [3-1-①]

〈표 V-16〉 성희롱·성폭력 사건 대응 및 피해 지원 [3-1-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 소관분야의 법적·실질적 사각지대 진단을 통해 정책 개입의 필요성과 범위가 확인되고, 그에 따른 대응 방향(법적 근거 마련 또는 기존 제도의 안착 지원)과 신고·대응체계의 기본 설계가 마련된 상태		
1	사건 대응·피해 지원 업무의 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	소관분야의 법적 사각지대(규율 대상에서 제외되는 제도적 사각지대, 법률은 적용되나 사업장 규모·고용형태로 보호가 미치지 않는 실질적 사각지대)를 진단하고, 그 결과에 따라 정책 개입 방향(개별 법령 정비, 기존 제도의 안착 지원 등)을 정하였다	□ 예 □ 아니요
3	소관분야 특성(위계 구조, 조직 특성, 고용·활동 형태 등)을 고려하여 신고·대응체계의 유형과 운영·총괄 주체(전담부서 직접 관장 또는 사업부서 관장·전담부서 조정·지원)가 설계되어 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 소관분야 특성에 맞게 설계된 상담·신고 및 사건 대응체계가 가동되고, 방지 조치와 사건처리 절차의 법적 근거 마련이 추진되며, 전담부서가 사건 처리 현황의 모니터링, 현장 컨설팅·교육, 지원자료 보급 등 운영 관리와 피해자 지원을 수행하는 상태		
1	상담·신고 창구와 사건 대응체계(신고 접수-조사-심의-조치)의 운영	① 미구축 ② 창구·대응체계 운영 ③ 운영과 함께 사건 발생·처리 현황 모니터링과 사후조치(재발방지대책, 징계·인사조치 등) 이행 관리

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
2	방지 조치 의무, 사건처리 절차, 징계·제재, 피해자 보호조치의 근거를 담은 개별 법령의 제·개정	① 미착수(검토 단계) ② 개정안 마련·입법 추진 중 ③ 제·개정 완료
3	사건 대응·처리 지원(취약 기관·시설 현장 컨설팅, 업무 지원 자료, 담당자·관리자 교육·워크숍, 담당자 네트워크)	① 미실시 ② 일부 실시 ③ 정례·종합 운영
4	피해자 지원(심리·의료·법률 등) 및 유관기관 연계	① 별도 기준·연계 없음 ② 필요 시 여성폭력피해지원시설 등 유관기관과 연계 ③ 지원 항목별 범위·한도·연계 방식의 자체 기준 마련과 유관기관 연계 운영
3단계 • 책임 공유·확산 분산된 대응체계 간 총괄·조정이 상설화되고, 사업부서·현장 기관이 사건 대응의 책임 주체로 참여하며, 민관 자문체계와 현장 환류를 통해 법령·제도의 한계를 개정으로 보완해 나가는 상태		
1	소관분야 이해관계자(종사자·이용자 단체, 여성폭력 전문기관 등)와 외부 전문가가 참여하는 상시 자문체계가 운영되고 있다	□ 예 □ 아니요
2	사건 처리 경험과 현장 의견을 반영하여 법령·지침의 한계·공백을 개정으로 보완해 나가고 있다	□ 예 □ 아니요
3	사건 대응의 책임 분담과 총괄·조정	① 전담부서 중심 대응 ② 소관 사업부서·현장 기관이 일차 대응하고 전담부서는 전문성 지원 ③ 분산된 대응체계 간 상설 협의체를 통해 정보 공유와 전담부서의 총괄·조정이 이루어짐
4단계 • 통합·공고화 사건 대응과 피해자 보호의 절차·제재가 개별 법령·제도로서 현장에서 실효적으로 작동하며, 유관부처와의 협력으로 지원 사각지대가 해소되어, 담당자·조직의 변화와 무관하게 공백 없는 대응이 지속되는 상태		
1	신고부터 조사·조치, 피해자 보호에 이르는 절차와 제재가 개별 법령·제도에 근거를 갖추고 현장에서 실효적으로 작동하고 있다	□ 예 □ 아니요
2	성평등가족부 등 유관부처·기관과의 협의·조정체계를 통해 사건 대응·피해자 지원의 사각지대가 해소되고 있다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 성희롱·성폭력 예방 정책 추진 [3-1-②]

〈표 V-17〉 성희롱·성폭력 예방 정책 추진 [3-1-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 소관분야의 예방 수요와 교육 사각지대가 파악되고, 예방교육·홍보·실태조사와 사건 대응을 포괄하는 종합계획이 수립된 상태		
1	예방 정책 업무의 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	소관분야의 예방 수요와 교육 접근성이 낮은 사각지대(소규모 기관·시설, 개인 사업자 등)가 파악되어 있다	□ 예 □ 아니요
3	예방교육·홍보·실태조사와 사건 대응을 포괄하는 소관분야 성희롱·성폭력 방지 종합계획이 수립되어 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 예방교육 실행체계(이수 의무 부여, 맞춤형 콘텐츠·전문강사, 사각지대 보완 수단)가 운영되고, 캠페인·홍보와 정기 실태조사-환류 및 그 법적 근거 마련이 추진되는 상태		
1	소관분야 인력·정책 대상에 대한 예방교육 이수 의무 부여	① 부여하지 않음 ② 보조금·지원사업 참여 조건 등 정책수단과 연계하여 부여 ③ 개별 법령에 의무 규정 마련
2	소관분야 맞춤형 예방교육 기반	① 없음 ② 관계 구조·고용 형태를 반영한 맞춤형 콘텐츠 또는 전문강사 풀 중 일부 마련 ③ 맞춤형 콘텐츠(표준 강의안, 영상 등) 보급과 전문강사 풀 운영·품질 관리
3	교육 접근성이 낮은 사각지대를 대상으로 보완 수단(찾아가는 예방교육 등)을 운영하고 있다	□ 예 □ 아니요
4	인식 개선과 상담·신고 체계 홍보	① 미실시 ② 종사자·이용자 대상 인식 개선 캠페인·홍보 실시 ③ 상담·신고 체계 인지도 제고 홍보를 병행하여 피해 지원 체계 이용으로 연결

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
5	소관분야 성희롱·성폭력 실태조사(발생 실태, 대처 양상, 체계 인지도·활용도, 정책 수요)	① 미실시 ② 기존 실태조사에 관련 문항 추가 ③ 별도 정기 실태조사 실시 (법령상 실시 근거 마련 포함)
3단계 • 책임 공유·확산 종합계획의 수립·이행에 사업부서가 공동 책무로 참여하고, 소관분야의 민간 주체가 자율규범 제정과 자체 예방 활동의 실행 주체로 참여하며, 실태조사와 현장 환류를 반영한 제도 보완이 이루어지는 상태		
1	종합계획의 수립·이행에 소관 사업부서가 참여하여 부서 간 공동 책무가 확보되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	민간 주체의 예방 활동 참여	① 없음 ② 일부 단체의 자율규범 (윤리강령 등) 제정·자체 예방 활동 또는 이용자 단체 공동 캠페인 ③ 종사자·사용자·이용자 단체가 예방 활동의 공동 주체로 정착
3	실태조사 결과와 현장 의견을 반영하여 예방 관련 종합계획과 법령·제도를 개정·보완해 나가고 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 예방 항목이 기관·시설 평가지표, 지원사업 심사 기준 등 부처의 상시 정책 수단에 반영되고, 소관분야 정책·사업의 기획 단계부터 인권존중 원칙이 기본으로 고려되는 상태		
1	기관·시설 평가지표, 지원사업 심사 기준, 표준계약서 등 부처가 소관분야를 관리하는 정책 수단에 성희롱·성폭력 예방 항목이 반영되어 있다	□ 예 □ 아니요

2) 부처 및 소속·산하기관 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영 [3-2]

○ 본 중분류는 성희롱·성폭력 상담·신고 창구 운영, 성희롱·성폭력 사건 대응체계 정비·강화, 성희롱·성폭력 예방 조치 시행의 세 가지 업무로 구성되며, 소관분야의 인력·정책 대상을 향한 '소관분야 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 추진 [3-1]'과 달리 부처 및 소속·산하기관 구성원을 대상으로 함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 세 업무는 「양성평등기본법」 제31조, 「양성평등기본법 시행령」 제20조 등에 따라 모든 부처에 요구되는 법정 업무로, 이러한 성격이 단계 정의와 진단 문항 구성에 다음과 같이 반영됨

- (1단계의 상세화) 법정 업무이므로 1단계는 법령·지침이 정한 기본 요건의 충족 여부를 이분형 문항으로 상세히 진단함. 즉 고충상담창구의 설치, 남녀 각 1인 이상의 고충상담원 지정, 비밀이 보장되는 상담 환경, 고충상담원의 법정 교육 이수(상담·신고 창구), 사건 처리 절차·매뉴얼을 포함한 예방지침과 예방·근절 종합계획의 마련, 사건 처리 담당의 확정(사건 대응체계), 법정 폭력예방교육의 실시·실적 관리(예방조치)를 확인함. 소속·산하기관까지 포함하면 기본 요건이 빠짐없이 충족되지 않는 경우가 있어, 1단계 문항은 법정 요건의 전체 목록을 확인하는 기능을 겸함
- (2단계의 구성) 2단계는 법정 의무의 이행을 넘어선 내실화, 즉 상담·신고 경로의 다각화와 고충상담원 역량 강화, 부처 환경과 고유 처리 절차를 반영한 행정규칙·매뉴얼 정비와 소속·산하기관 대응체계의 정기 점검·지도, 직군·대상별 맞춤형 교육과 참여형 교육 방식, 인식 개선 캠페인·홍보, 정기 실태조사와 결과 환류 등 전담부서 주도의 이행 관리 수단의 가동을 진단함
- (3단계의 공통 특징) 3단계에서 책임 공유는 고충처리·사건 대응·예방조치의 적정성이 관리자 성과평가와 부서·기관 평가에 연동되어 관리자와 기관의 책무가 되는 것, 그리고 소속·산하기관이 대응체계상 맡은 역할과 자체 예방 활동을 전문성과 신뢰를 갖추어 수행하는 것으로 나타남. 사건 처리를 기관별로 어디까지 맡길지는 조직 특성에 따른 대응체계 설계의 문제이므로, 처리의 자체 수행 정도가 아니라 설계된 역할 수행의 질(전문성, 구성원의 신뢰)을 진단함. 목격자·제3자 신고자 보호 등 신고 장벽을 낮추는 제도적 장치도 3단계에서 확인함
- (4단계의 공통 특징) 4단계는 불이익에 대한 우려 없이 상담·신고할 수 있다는 인식이 조직문화로 정착되고, 사건 대응 데이터가 조직문화의 진단·개선에 상시 환류되며, 예방이 업무환경 조성과 인력 배치 등 조직 운영의 상시 고려 요소로 내재화되어, 담당자 교체나 조직 개편 등 여건

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

변화와 무관하게 유지되는 상태를 진단함

○ 세 업무는 다음과 같이 구분됨

- (상담·신고 창구 운영) 상담·신고의 접수 창구와 고충상담원의 운영을 다루며, 창구에 대한 구성원의 신뢰가 쌓여 가는 정도에 따라 단계를 구분함
- (사건 대응체계 정비·강화) 예방지침·매뉴얼과 예방·근절 종합계획 등 운영 기본틀을 마련하고, 접수 이후의 사건 처리(조사-심의-조치-사후관리)를 뒷받침하는 부처(본부)의 사건 대응체계와 소속·산하기관 대응체계의 점검·지원을 두 축으로 다룸. 법정 예방지침에서 부처 고유 처리 절차를 반영한 행정규칙·매뉴얼로 나아가는 규범적 정비와, 본부의 사건 처리 체계 확립에서 소속·산하기관 대응체계의 점검·지도와 기관의 자체 역량 확보로 넓어지는 본부의 관리 범위의 두 방향으로 발전함. 사건 조사를 전담부서로 일원화하는 경우와 다른 부서가 담당하되 전담부서가 고충심의위원회 당연직 위원·간사 등으로 참여하는 경우 모두 담당이 확정된 상태로 봄
- (예방 조치 시행) 예방교육, 캠페인·홍보, 실태조사 등 선제적 방지 조치를 다룸. 예방교육·대응체계 점검·홍보를 포괄하는 예방·근절 종합계획은 Ⅳ장과 같이 '성희롱·성폭력 사건 대응체계 정비·강화 [3-2-②]'의 운영 기본틀에서 진단함

○ 조직 내 실태조사 결과는 창구에 대한 신뢰, 사건 대응, 예방 조치의 진단에 공통으로 활용할 수 있음

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

□ 성희롱·성폭력 상담·신고 창구 운영 [3-2-①]

〈표 V-18〉 성희롱·성폭력 상담·신고 창구 운영 [3-2-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 법령에 따라 고충상담창구가 설치되고 남녀 각 1인 이상의 고충상담원이 지정되는 등 부처와 소속·산하기관에 상담·신고 접수의 기본 요건이 갖추어진 상태		
1	상담·신고 창구 운영 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	고충상담창구가 설치되어 있다(전담부서 또는 인사·운영지원 부서 등)	□ 예 □ 아니요
3	고충상담원이 법정 기준(2인 이상, 남성과 여성 각 1인 이상 등)에 따라 본부와 소속·산하기관별로 지정되어 있다	□ 예 □ 아니요
4	상담 내용의 비밀이 보장되는 상담 환경(30인 이상 기관은 독립된 공간)이 갖추어져 있다	□ 예 □ 아니요
5	본부 및 소속·산하기관 고충상담원의 기본 교육 이수를 안내·독려하고 이수 현황을 점검하고 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 상담·신고 경로의 다각화와 접근성 제고가 이루어지고, 고충상담원 역량 강화·관리를 통해 창구가 내실 있게 운영되는 상태		
1	상담·신고 경로의 다각화와 접근성	① 단일 경로 운영 ② 복수 채널(대면·전화·이메일 등) 병행 ③ 익명성이 보장되는 채널(사이버 신고센터 등)과 피해자 특성(직급, 성별, 근무형태 등)을 고려한 맞춤형 접근 경로까지 마련
2	고충상담원 역량 강화	① 기본 교육 이수에 그침 ② 추가·심화 교육 기회 제공 (외부 전문기관 교육 등) ③ 기관 특화 자체 교육과 정례 워크숍·협의체 운영
3단계 • 책임 공유·확산 고충처리의 적정성이 부서·기관 평가와 연동되고, 목격자·제3자 신고 보호 등 신고 장벽을 낮추는 장치가 갖추어져 창구에 대한 구성원의 신뢰가 확보된 상태		

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
1	고충상담원의 상담 역량과 소진 방지를 지원하고 있다(상담 매뉴얼·수퍼비전, 정서적 소진 방지·심리적 회복 지원 등)	□ 예 □ 아니요
2	구성원의 창구 인지도·신뢰와 피해자 대상 지원 결과(만족도 등)를 파악하여 창구 운영 개선에 반영하고 있다	□ 예 □ 아니요
3	피해자뿐 아니라 목격자·제3자 신고자에 대한 제도적 보호 장치가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 불이익에 대한 우려 없이 상담·신고할 수 있다는 인식이 조직문화로 정착되고, 담당자·조직의 변화와 무관하게 창구 운영이 안정적으로 유지되는 상태		
1	불이익에 대한 우려 없이 상담·신고할 수 있다는 구성원의 인식이 실태조사 등을 통해 확인되고 있다	□ 예 □ 아니요

□ 성희롱·성폭력 사건 대응체계 정비·강화 [3-2-②]

〈표 Ⅴ-19〉 성희롱·성폭력 사건 대응체계 정비·강화 [3-2-②]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 사건 처리의 절차와 담당(전담부서 일원화 또는 고충심의위원회 참여 형태)이 정해지고, 예방지침 등 사건 대응의 근거 규정과 매뉴얼이 마련된 상태		
1	사건 대응체계 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	사건 처리 절차·매뉴얼을 포함한 성희롱·성폭력 예방지침이 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
3	예방교육, 대응체계 점검, 홍보 활동 등을 포함하는 성희롱·성폭력 예방 및 근절 종합계획을 매년 수립하고 있다	□ 예 □ 아니요
4	사건 처리(조사-심의-조치)의 담당이 확정되어 있다(전담부서 일원화, 또는 담당부서 별도 시 전담부서의 고충심의위원회 당연직 위원·간사 참여 등)	□ 예 □ 아니요
5	사건 발생 시 재발방지대책을 수립하여 기한 내 성평등가족부에 제출하는 절차가 확립되어 있다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
2단계 • 전담 실행 부처 특성을 반영한 행정규칙·매뉴얼의 정비가 이루어지고, 소속·산하기관 대응체계의 정기 점검과 사건 발생 시 보고에 따른 처리·후속 조치의 지도·관리가 가동되는 상태		
〈부처(본부)〉		
1	부처 환경 특성과 고유 처리절차를 반영한 행정규칙·매뉴얼의 정비	① 표준안 수준 유지 ② 일부 반영 개정 ③ 사건처리 원칙 명료화, 2차 피해 방지, 피해자 보호 강화 등 포괄 정비와 사건 종결 후 평가회의 결과 환류
〈소속·산하기관〉		
2	소속·산하기관 대응체계와 내부 계획 이행의 점검(규정 정비, 처리절차 준수, 법정 의무 이행 등)	① 미실시 ② 실시(비정기) ③ 정례화(서면·현장 점검)
3	소속·산하기관의 사건 발생 시 부처(본부) 보고 체계가 확립되어, 처리 및 후속 조치(재발방지대책, 징계·인사조치, 피해자 보호 등)의 이행을 모니터링하고 있다	□ 예 □ 아니요
4	행위자가 소속·산하기관의 기관장 또는 고위직인 경우 부처(본부)가 직접 조사·지휘하는 절차가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
5	소속·산하기관 지원(전문기관 컨설팅 연계, 표준 지침·서식 제공, 정기 협의체 운영 등)	① 미실시 ② 일부 지원 ③ 정기 협의체와 컨설팅·표준 지침 제공 등 종합 지원
3단계 • 책임 공유·확산 사건 대응의 적정성이 관리자 성과평가·기관평가와 연동되고, 소속·산하기관이 자체 전문성을 기반으로 대응체계상 맡은 역할을 적절히 수행하며 본부와 협력하는 구조가 형성된 상태		
1	사건 대응 적정성의 평가 연동	① 없음 ② 관리자 성과평가 또는 소속·산하기관 기관평가 중 하나에 반영 ③ 관리자 성과평가와 기관평가 모두에 반영
4단계 • 통합·공고화 사건 대응 데이터가 조직문화 진단·개선에 상시 환류되고, 담당자·조직의 변화와 무관하게 공백 없는 사건 대응과 피해자 보호가 유지되는 상태		
1	사건 발생·처리 데이터가 조직문화 진단·개선 정책에 상시 환류되는 체계가 운영되고 있다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 성희롱·성폭력 예방 조치 시행 [3-2-③]

〈표 V-20〉 성희롱·성폭력 예방 조치 시행 [3-2-③]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 담당과 추진 근거가 마련되고, 예방교육·대응체계 점검·홍보를 포괄하는 예방·근절 종합계획이 수립되며 법정 예방교육 등 기본 조치가 시행되는 상태		
1	예방 조치 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	연도별 계획에 따라 법정 폭력예방교육을 실시하고, 이수 실적을 관리·독려하고 있다	□ 예 □ 아니요
3	고위직 대상 폭력예방교육을 지침에 따라 별도로 실시하고 있다	□ 예 □ 아니요
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 직군·대상별 맞춤형 교육과 다양한 방식의 예방 활동이 운영되고, 정기 실태조사와 그 결과, 예방실적의 평가 반영 등을 통해 예방 조치가 내실 있게 이루어지는 상태		
1	직군·대상별 맞춤형 예방교육	① 전 직원 공통 교육(법정 교육)만 실시 ② 직군·대상별 맞춤형 교육 실시 ③ 맞춤형 교육과정·콘텐츠의 자체 개발과 지속 갱신
2	교육 방식의 실효성	① 온라인 교육 위주 ② 온라인 교육에 사례 토의 등 보완 장치 병행 ③ 대면·참여형 교육(토의식, 모의훈련 등) 우선 운영
3	구성원 인식 개선을 위한 캠페인·홍보	① 미실시 ② 실시(비정기) ③ 정례화·상시화(다양한 방식 병행)
4	조직 내 성희롱·성폭력 실태조사와 결과 활용	① 미실시 ② 실시(1회성 또는 정례) ③ 정례 실시, 부서별·기관별 결과를 관리자 공유·현장 컨설팅·차기 계획 수립에 활용

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
5	폭력예방교육 이수율 등 예방 조치 실적이 부서·기관 평가에 반영되어 있다	□ 예 □ 아니요
3단계 • 책임 공유·확산 예방 조치의 이행이 관리자 책무·평가와 연동되어 부서 단위의 예방 책임이 확립되고, 소속·산하기관이 자체 계획에 따라 예방 활동을 수행하는 상태		
1	예방 조치의 관리자 책무화	① 별도 규정 없음 ② 관리자의 직무에 성희롱·성폭력 예방 활동 명시 ③ 관리자 평가·승진체계와 예방 조치 이행 연동
2	부서 단위의 예방 조치(부서별 실태조사 결과에 따른 개선, 부서장 주관 예방 활동 등)가 부서장의 책임 하에 수행되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	소속·산하기관의 자체 예방 활동	① 본부 계획 이행 수준 ② 일부 기관 자체 기획·실행 ③ 대부분 기관이 기관 특성을 반영해 자체 기획·실행
4단계 • 통합·공고화 성희롱·성폭력 예방이 업무환경 조성·인력 배치 등 조직 운영의 상시 고려 요소로 내재화되어, 예방적 실천이 일상적으로 이루어지는 상태		
1	성희롱·성폭력 예방이 업무환경 조성, 인력 배치 등 조직 운영의 상시 고려 요소로 반영되고 있다	□ 예 □ 아니요

3) 성평등 인사관리 및 조직문화 조성 [3-3]

○ 본 중분류는 부처 및 소속·산하기관 성평등 인사·조직 관리 지원과 부처 및 소속·산하기관 성평등 조직문화 확산, 인식 개선의 두 가지 업무로 구성됨

○ 인사·조직 관리 지원은 채용, 교육훈련, 승진, 배치, 일·생활 균형 등 인사·조직 관리 전반에서 성별에 따른 격차와 기회 불균형을 진단하고 개선을 지원하는 업무이고, 조직문화 확산은 성별에 관계없이 모든 구성원이 존중받고 안전하게 일할 수 있는 조직문화를 조성하는 업무로, 조직문화 수준의 진단과 개선과제의 도출·실행, 참여·소통형 프로그램과 일·생활

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

균형 문화 확산 활동을 포괄함

○ 두 업무는 전담부서의 진단과 결과 환류에서 출발하여, 진단과 개선이 인사 주무부서와 각 부서의 공식 업무·책무가 되고, 최종적으로 기관 운영의 원칙으로 내재화되는 방향으로 발전함. 이러한 성격이 단계 정의와 진단 문항 구성에 다음과 같이 반영됨

- (1단계의 구성) 두 업무 모두 부처가 자율적으로 설계하는 업무이므로, 1단계는 담당·근거의 마련과 함께 진단의 출발선, 즉 인사·조직 성별 데이터의 관리 체계와 조직문화 진단 지표·조사 대상·주기 등의 기준 정립을 진단함. 다만 인사·조직 관리에는 『공공부문 성별대표성 제고 계획』(「양성평등기본법」 제21조 제4항, 성평등가족부 총괄)과 「균형 인사지침」 등 범정부 제도상 모든 부처가 관리해야 하는 사항이 있으며, 계획은 여성 관리자 임용 목표 등 공통 지표와 함께 공공기관 임원·관리자, 군인 간부, 경찰 등 소관 분야별 지표를 두고 있어 부처에 따라 관리 대상 지표가 달라짐. 조직문화는 자체 진단 지표를 갖추기 전에 성평등가족부의 공공부문 성평등 조직문화 조성 사업 참여 등 외부 진단을 활용하는 것도 진단 체계를 갖추어 가는 과정으로 봄
- (2단계의 구성) 2단계는 전담부서 주도의 정기 진단과 결과 환류, 즉 성별 균형 수준의 진단과 격차 원인 분석, 조직문화 정기 진단과 부서별·조직 단위별 결과의 공유, 개선과제의 실행(참여·소통형 개선 프로그램, 우수부서·사례의 발굴·확산, 일·생활 균형 문화 확산 활동)과 가이드북 보급을 진단함
- (3단계의 공통 특징) 3단계에서 책임 공유는 진단과 개선이 주무부서·부서장의 공식 업무와 책무로 운영되는 것, 즉 인사 주무부서의 업무 계획에 성별 균형 목표가 포함되는 것과, 조직문화 진단 결과와 개선 과제 이행이 기관장 주재로 점검되고 부서 평가와 연계되어 부서장 단위의 점검·개선이 이루어지는 것으로 나타남. 소속·산하기관의 인사·조직 관리와 조직문화 개선 활동으로의 확산을 함께 진단함
- (4단계의 공통 특징) 4단계는 채용·승진·보직 등 인사 운영의 표준 절차에 성별 균형 검토가 내재화되고 성평등한 조직문화가 기관 운영의 당연한 원칙으로 자리 잡아, 전담부서의 별도 환류 없이도 기관장 책임

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

하에 작동하는 상태를 진단함

○ 인사·조직 관리의 실질적 권한은 운영지원과 등 인사 주무부서에 있으므로, 전담부서는 데이터의 산출과 진단, 격차 원인의 분석과 환류를 수단으로 개입함. 이때 중요한 것은 협의체 등 협력의 형식이 아니라 주무부서와의 실질적인 소통·협력 관계임

□ 부처 및 소속·산하기관 성평등 인사·조직 관리 지원 [3-3-①]

〈표 V-21〉 부처 및 소속·산하기관 성평등 인사·조직 관리 지원 [3-3-①]
- 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 담당과 추진 근거가 마련되고, 공공부문 성별 대표성 제고계획상 관리 지표 등 범정부 제도상 기본 사항이 이행되며, 인사·조직 성별 데이터의 관리 기준이 정립되어 데이터가 산출되는 상태		
1	성평등 인사·조직 관리 지원 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	『공공부문 성별대표성 제고계획』의 관리 지표(여성 관리자 임용 목표, 정부위원회 성별 참여현황, 해당 시 공공기관 임원·관리자, 군인 간부, 경찰 등 소관 분야별 지표)와 「균형인사 지침」 등 범정부 제도상 부처 이행 사항이 파악·관리되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	인사·조직 성별 데이터 관리	① 기준 없음 ② 관리 대상 지표(채용·승진·배치·일생활 균형 등), 산출 기준, 자료 생산 주체·주기 정립 ③ 기준에 따라 연도별 비교·조직 단위별 분석이 가능한 데이터 정기 산출
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 성별 균형 수준의 진단과 격차 원인 분석이 이루어지고, 인사 주무부서와의 소통·협력을 통한 진단 결과의 환류와 가이드북 보급이 운영되는 상태		
1	성별 균형 수준의 진단(부서별·조직 유형별 분석) 및 개선과제 도출	① 미실시 ② 실시(비정기) ③ 정례화하고 결과를 내부 구성원과 공유

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
2	인사 주무부서에 진단 결과 및 개선과제 환류	① 결과의 서면 전달 수준 ② 협의를 통한 개선과제 공유 ③ 개선 추진 과정의 상시 소통·협력
3	본부와 소속·산하기관에서 활용할 수 있는 성평등 인사·조직 관리 가이드북(관리 기준·실천 방법)을 제작·배포하였다	□ 예 □ 아니요
3단계 • 책임 공유·확산 인사 주무부서의 업무 계획에 성별 균형 목표가 포함되어 진단·개선이 주무부서의 공식 업무로 추진되고, 소속·산하기관의 인사·조직 관리에도 성별 균형 관점이 반영되는 상태		
1	인사 주무부서의 업무 계획에 성별 균형 인사 목표가 포함되어, 성별 격차의 진단·개선이 주무부서의 공식 업무로 추진되고 있다	□ 예 □ 아니요
2	소속·산하기관의 인사·조직 관리에 성별 균형 관점이 반영되도록 데이터 공유·개선 권고가 이루어지고 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 채용·승진·보직 등 인사 운영의 표준 절차에 성별 균형 검토가 내재화되어, 기관장 책임 하의 성평등 인사·조직 관리가 정착된 상태		
1	채용·승진·보직 관리 등 인사 운영의 표준 절차에 성별 균형 검토가 내재화되어 있다	□ 예 □ 아니요

□ 부처 및 소속·산하기관 성평등 조직문화 확산, 인식 개선 [3-3-②]

〈표 V-22〉 부처 및 소속·산하기관 성평등 조직문화 확산, 인식 개선 [3-3-②] - 단계 정의 및 진단 체크리스트

번호	진단 문항	점검
1단계 • 기반 구축 담당과 추진 근거가 마련되고, 진단 지표와 조사 대상·주기 등 조직문화 수준 진단 체계가 갖추어진 상태		
1	성평등 조직문화 업무 담당자와 자체 추진 근거(업무 분장, 내부 계획·지침 등)가 마련되어 있다	□ 예 □ 아니요
2	조직문화 진단 체계	① 없음 ② 외부 진단 활용(성평등가족부 조직문화 조성 사업 참여 등) ③ 자체 진단 지표·조사 대상·주기 기준과 연도별·조직 단위별 비교가 가능한 데이터 관리 체계 마련

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

번호	진단 문항	점검
2단계 • 전담 실행 전담부서 주도로 정기 진단과 부서별 결과의 공유·환류가 이루어지고, 참여·소통형 개선 프로그램과 일·생활 균형 문화 확산 활동이 운영되는 상태		
1	조직문화 수준의 진단과 결과 활용	① 미실시 ② 실시(비정기) ③ 정례 진단과 부서별·조직 단위별 결과 공유, 개선과제 도출
2	본부·소속·산하기관에서 공통 활용할 수 있는 사례 중심 가이드북을 제작·배포하였다	□ 예 □ 아니요
3	참여·소통형 개선 프로그램과 우수사례 확산	① 미운영 ② 간담회, 세대·직급별 소통, 양성평등주간 행사 등 프로그램 운영 ③ 프로그램 운영과 우수부서·우수사례 발굴·시상을 통한 확산
4	일·생활 균형 제도의 활용을 촉진하는 문화 확산 활동(홍보, 관리자 교육, 애로사항 창구, 맞춤형 프로그램 등)을 운영하고 있다	□ 예 □ 아니요
3단계 • 책임 공유·확산 진단 결과와 개선과제 이행이 기관장 주재로 점검되고 부서 평가와 연계되어, 부서장 단위의 조직문화 점검·개선과 소속·산하기관의 자체 개선 활동이 이루어지는 상태		
1	진단 결과·개선과제 이행의 기관장 점검과 부서 평가 연계	① 별도 점검 없음 ② 기관장 주재 점검 ③ 기관장 주재 점검과 부서 평가 연계
2	부서장 단위의 조직문화 점검·개선 체계가 운영되고 있다	□ 예 □ 아니요
3	소속·산하기관이 본부의 진단·권고를 토대로 자체 개선 활동을 수행하고 있다	□ 예 □ 아니요
4단계 • 통합·공고화 성평등한 조직문화가 기관 운영의 당연한 원칙으로 내재화되어, 일상적인 조직 운영과 구성원의 실천에서 성평등 가치가 작동하는 상태		
1	성평등 조직문화 관점이 조직 운영의 주요 결정(부서 구성, 업무 배분, 회의·소통 방식 등)에 기본 고려 요소로 작동하고 있다	□ 예 □ 아니요

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

3. 신규 설치 전담부서 코칭 가이드

가. 코칭 가이드의 목적 및 성격

□ 코칭 가이드의 목적

○ 본 가이드는 전담부서가 신규로 설치된 부처의 담당자를 대상으로, 본 장 2절의 진단도구와 Ⅳ장의 표준 운영안을 해당 부처의 여건에 맞게 적용하여 업무에 빠르게 착수할 수 있도록 지원하는 코칭(컨설팅) 프로그램의 운영 도구임

- 표준 운영안이 전담부서가 '무엇을, 어떤 수준으로 수행해야 하는가'(업무의 내용과 표준)를 제시한다면, 코칭 가이드는 '무엇부터, 어떤 순서로, 해당 부처의 상황에서는 어떻게 시작해야 하는가'(착수의 방법과 경로)를 안내함

○ 코칭의 궁극적 목표는 신설 전담부서가 부처 본연의 주류 정책이 성평등하게 추진되도록 견인하는 '내부 혁신 촉진자'이자 '정책 품질 관리자', 즉 소관분야 성평등 정책의 기획·총괄 부서로 조기에 정립되도록 지원하는 것임

- 이를 위해 설치 초기 단계부터 부서의 임무와 업무 방향을 명확히 설정하고, 이에 따라 초기 업무를 체계적으로 착수하도록 지원함

□ 코칭 프로그램의 운영 방식

○ 코칭은 다음의 단계로 진행하며, 본 가이드의 나.~마. 항이 각 단계의 운영 내용에 해당함

- ① 기관 현황·특성 파악 및 진단(나.·본 장 2절) → ② 소관분야 성평등 정책 추진 영역 확인 및 방향 설정(다.) → ③ 공통 업무 착수 지원(라.) → ④ 부처 특성에 따른 우선순위 조정(마.)

○ 코칭은 성평등 정책·성주류화 분야 전문가, 성희롱·성폭력 분야 전문가, 기 설치 부처 전담부서 근무 경험자 등으로 구성된 컨설턴트(코치)와 신설 부처 담당자가 함께 진행하는 것을 기본으로 하되, 본 가이드는 신설 부처 담당자가 자체 학습·점검 자료로도 활용할 수 있도록 구성함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 본 가이드는 부처 간 공통적으로 적용되는 착수 우선순위와 업무 연관 구조를 표준으로 제시하며, 부처별 세부 적용과 조정은 코칭 과정에서 코치와 담당자가 협의하여 결정함

나. 기관 현황 및 특성 파악

□ 목적

○ 코칭 착수 단계에서 부처의 정책·조직·인력 여건과 성평등 관련 업무의 수행 현황을 파악하여, 이후 방향 설정(다.)과 우선순위 조정(마.)의 판단 기초를 마련함

○ 본 단계는 본 장 2절의 진단도구에 따른 진단과 병행하는 사전 조사에 해당함

- 본 장 2절의 진단도구가 성평등 정책·성주류화 업무를 '어느 수준으로 수행하고 있는가'를 확인하는 도구라면, 본 단계는 그 이전에 부처가 '어떤 조건과 여건을 갖고 있는가'라는 기초 사실을 수집하는 과정으로, 두 결과를 결합하여 코칭의 기초자료로 활용함

□ 파악 항목

○ (정책 특성) 소관 정책의 성격과 정책 대상 집단의 특성을 파악함

- 소관 정책의 유형: 규제, 진흥·지원, 서비스 전달, 연구개발 등 부처 정책의 주된 성격
- 정책 대상 집단의 성별 구성 및 특성: 정책 수혜자·참여자의 성별 분포, 성별에 따라 정책 수혜 구조가 달라지는 지점 등(예: 국가보훈부의 경우 국가유공자 본인은 남성 비율이, 유족은 여성 비율이 높아 보상·예우 정책의 성별 수혜 구조 분석이 핵심 과제가 됨)

○ (조직 체계) 본부와 소속·산하기관의 구조를 파악함

- 본부 조직 구성과 전담부서의 편제 위치(기획조정실 소속 여부 등)
- 부처 직제와 직제 시행규칙(부령)상 전담부서의 분장 업무
- 소속기관·산하기관의 유무, 수, 규모 및 지리적 분포

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 전달체계의 유형: 본부-지방청-일선기관으로 이어지는 위계형, 지역 거점기관 중심형, 민간기관 위탁형 등 소관분야 조직이 구조화된 방식(전달체계 유형에 따라 이후 추진체계 설계, 성희롱·성폭력 신고 접수 체계 설계 등의 방식이 달라짐)

○ (인력 특성) 부처 구성원과 전담부서 배치 인력의 특성을 파악함
- 직원 규모 및 성별 구성(직급별 성별 분포 포함)
- 직종·직렬 구성: 일반직·특정직 비율, 현장직·기술직 등 특수 직역의 존재 여부(직역 구성에 따라 성인지 교육, 예방교육의 설계 방식이 달라짐)
- 전담부서 배치 인력의 규모, 직급, 관련 업무 경험
- 소관분야 인력·정책 대상이 성희롱·성폭력 관련 법률의 적용을 받는지 여부(Ⅳ장 [3-1-①] 법적 사각지대 진단 참조)

○ (기존 성평등 정책 이력) 부처가 전담부서 설치 이전에 수행해 온 성평등 관련 정책·사업의 내용과 추진 방식을 파악함
- 소관분야 성평등 관련 정책·사업의 유무와 내용, 담당부서, 추진 성과 및 한계
- 국가 양성평등정책 기본계획, 여성폭력방지정책 기본계획 등 범정부 계획상 소관 과제 유무 및 이행 현황

○ (법정 업무 수행 현황) 표준 운영안에 포함된 법정 업무를 현재 어느 부서에서 어떤 방식으로 수행하고 있는지 확인함
- 성별영향평가, 성인지 예·결산, 성인지 통계, 성희롱·성폭력 예방교육, 고충상담 등 법령상 의무 업무의 현행 담당부서(예: 성별영향평가·성인지예산은 기획조정 부서, 예방교육·고충상담은 운영지원과 또는 감사담당관실에서 수행하는 경우가 많음)
- 확인 결과를 토대로 전담부서로 이관할 업무, 전담부서가 신규로 착수할 업무, 기존 부서와의 협업 관계를 재설정할 업무를 구분함(이 구분은 라. 항의 착수 우선순위 설정에 직접 활용)

○ (유관기관 및 네트워크) 소관분야의 협력 기반을 파악함
- 소관분야 전문 연구기관, 관련 협회·단체, 기존 협의체·위원회 운영 현황

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 소관분야 젠더 전문가 및 관련 학회·연구자 네트워크의 존재 여부

□ 방법 및 산출물

○ 위 항목을 반영한 사전 조사표(기관 프로파일)를 코칭 착수 전 신설 부처 담당자가 작성하고, 코치가 본 장 2절의 진단도구에 따른 진단 결과와 함께 검토하여 코칭 계획 수립의 기초자료로 활용함

다. 소관분야 성평등 정책 추진 영역 확인 및 방향 설정

□ 목적

○ 공통 업무 착수에 앞서 또는 병행하여, 전담부서가 소관분야 성평등 정책의 추진 영역과 방향을 스스로 규정하도록 지원함

- 법정 업무의 이행만으로는 소관분야 성평등 정책의 기획·총괄이라는 전담부서의 핵심 임무가 달성되지 않으므로, 설치 초기부터 '우리 부처의 성평등 정책은 무엇을 다루어야 하는가'를 정의하는 작업 필요

○ 본 단계는 Ⅳ장 2절에서 제시한 성평등 정책 추진 영역 확인 및 과제 개발 절차를 코칭 과정의 실행 모듈로 운영하는 것임

□ 초기 작업 항목

○ (소관분야 성평등 의제 지형 파악) 소관분야에서 다루어야 할 성평등 의제의 전체 범위를 확인함

- OECD, UN, EU 등 국제기구의 최신 성평등 의제와 주요 국가의 관련 정책 동향을 분석하여 부처에 적용 가능한 과제를 발굴함
- 특히 소관분야를 직접 관장하는 국제기구가 있는 경우 해당 기구의 젠더 의제를 우선 검토함(예: 해양 분야의 국제해사기구(IMO) 해운·항만 여성인력 확대 의제, 기후 분야의 유엔기후변화협약(UNFCCC) 성별 행동계획(Gender Action Plan) 등). 소관분야 관련 국제 규범·행동계획이 있는 경우 이를 부처 성평등 의제 발굴의 근거로 활용함(예: 통일·외교 분야의 유엔 안보리 결의안 1325호(여성·평화·안보) 국가행동계획)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

- 전담부서 기 설치 부처의 업무 내용과 특화 사업을 분석하여 벤치마킹 가능한 과제를 확인함

○ (성인지 데이터 현황 점검 및 구축 계획 수립) 정책 추진의 근거가 될 데이터 기반을 점검함

- 소관 통계·조사의 성별 분리 현황을 확인하고, 성별 분리가 이루어지지 않은 주요 통계에 대해서는 생산·개편 계획을 수립함
- 기존 통계에서 확인되는 성별 격차를 검토하여 정책 개선이 필요한 지점을 1차적으로 식별함

○ (실증 근거 확보 기획) 심층적인 근거 축적을 위한 수단을 기획함

- 소관분야 실태조사, 정책의 성별 영향 분석 관련 선행연구들을 검토하고 향후 추진할 연구·조사 과제를 기획함
- 전문연구기관에 위탁하는 양성평등정책전략센터 운영 등 상시적 정책 지원 체계 구축 방안을 검토함(예: 문화체육관광부는 한국문화관광연구원에 전략센터를 위탁하여 분야별 정책 수요 발굴과 성주류화 제도 운영 지원을 수행함)

○ (전문가 자문 네트워크 구축) 소관분야 젠더 전문가와의 상시 협력 경로를 확보함

- 소관분야 성평등 이슈에 전문성을 가진 연구자·전문가를 발굴하여 자문 네트워크를 구성하며, 이는 공통 업무인 성평등위원회 구성 [1-3-②](위원 후보군 발굴)과 연계하여 추진할 수 있음

□ 산출물 및 연계

○ 본 단계의 작업 결과를 종합하여 소관분야 성평등 정책의 추진 영역과 방향(안)을 도출함

○ 도출된 추진 영역·방향(안)은 자체 기본계획 수립 [1-1-②], 소관분야 성평등 현안·이슈 발굴 [1-2-②] 등 공통 업무 수행의 기초자료로 활용되며, 부처 성평등 정책의 중장기 청사진 역할을 함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

라. 공통 업무의 착수 우선순위 및 연관 구조

□ 착수 원칙

○ Ⅳ장 3절의 공통 업무 중 본 장 2절의 진단도구에서 '기반 구축' 단계(1단계)에 해당되는 업무, 즉 법령상 의무 이행 업무와 이후 업무의 전제가 되는 기반 조성 업무를 우선 착수함. 이때 진단 결과 1단계 미충족 항목을 착수 과제의 기준으로 삼음

○ 나. 항에서 파악한 법정 업무 수행 현황을 토대로, 착수 업무를 다음 세 가지로 구분하여 접근함

- 이관 업무: 타 부서에서 수행 중인 업무를 전담부서로 이관받는 경우, 업무 인수와 함께 기존 수행 방식의 성인지적 개선 지점을 점검함
- 신규 착수 업무: 부처에서 수행된 바 없는 업무는 표준 운영안의 해당 절을 참조하여 추진 절차를 설계함
- 협업 재설정 업무: 타 부서에 존치되는 업무(예: 예산 부서의 성인지 예·결산 실무)는 전담부서의 총괄 및 지원 역할과 해당 부서의 실행 역할을 구분하여 협업 관계를 설정함

□ 설치 초기 100일 표준 과제

○ Ⅲ장에서 제시한 4단계 발전 모델의 1단계(기반 구축)를 구체화하여, 설치 초기 약 100일 내에 착수할 표준 과제 목록을 제시함

- 성평등 정책 추진에 관한 내부 행정규칙 제·개정 [1-1-①]: 전담부서 업무 추진의 제도적 근거 마련(위원회 구성·운영, 추진계획 수립, 성주류화 조치 등 포함)
- 성평등위원회 구성 준비 [1-3-②]: 위원 후보군 발굴 및 위촉 절차 진행(다. 항의 전문가 네트워크 구축과 연계)
- 법정 업무 인수 및 협업 체계 확인: 성별영향평가, 성인지 예·결산, 성인지 통계(법정 성주류화 제도 운영 [2-1]), 폭력예방교육·고충상담(부처 및 소속·산하기관 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 운영 [3-2]) 등의 업무 현황 인수 및 담당 관계 정리
- 부처 내 성희롱·성폭력 대응 운영 기본틀 마련: 고충상담창구 설치와

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

고충상담원 지정·기본 교육 이수 점검(상담·신고 창구 운영 [3-2-①]), 예방지침·사건 처리 담당 확정과 예방 및 근절 종합계획 수립(사건 대응 체계 정비·강화 [3-2-②])

- 범정부 기본계획 시행계획 대응 [1-1-③]: 부처 소관 과제와 과제별 수행 부서를 정리하고 연도별 시행계획·추진 실적 제출 일정 확인
- 부처 내 협력체계 근거 마련 [1-3-①]: 유관부서 협조 의무, 소속·산하기관 전달체계 구축 근거 등을 내부 행정규칙에 반영
- 기관 현황 파악 및 방향 설정 작업 착수: 나. 항과 다. 항의 작업을 초기 100일 내에 병행 추진

□ 업무 간 연관 구조

○ 공통 업무 간에는 선후 관계와 상호 의존 관계가 존재하므로, 개별 업무를 각각 추진하기보다 연관된 업무를 묶어 순서대로 추진함

- (법·제도 기반 계열) 내부 행정규칙 제·개정 [1-1-①] → 성평등위원회 구성 [1-3-②] → 자체 기본계획 수립 [1-1-②]의 순서로 이어지며, 앞 업무가 뒤 업무의 제도적 근거가 됨
- (데이터 기반 계열) 성인지 통계 기반 구축 [2-1-③]은 소관분야 성평등 현황 모니터링 [1-2-①], 소관분야 성평등 현안·이슈 발굴 [1-2-②], 성별영향평가 대상과제 선정 [2-1-①] 등의 전제가 되므로 초기에 착수함
- (부처 내 성희롱·성폭력 대응 계열) 운영 기본틀(예방지침·사건 처리 담당·예방 및 근절 종합계획) 마련 [3-2-②] → 상담·신고 창구 운영 [3-2-①] → 부처(본부) 및 소속·산하기관 사건 대응체계 정비 [3-2-②] → 예방 조치 내실화 [3-2-③]의 순서로 이어지며, 소관분야 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 추진 [3-1]은 소관분야 인력·정책 대상에 대한 법적 사각지대 점검(Ⅳ장 [3-1-①] 참조) 결과에 따라 개입 방식과 범위를 정함
- (병행 계열) 다. 항의 성평등 정책 추진 영역 확인·방향 설정 작업은 위 업무들과 병행하여 진행하고, 그 결과를 자체 기본계획 수립에 반영함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

마. 부처 특성에 따른 우선순위 조정 원리

□ 조정 판단 기준

○ 라. 항의 표준 우선순위는 모든 부처에 공통 적용되는 기본 경로이며, 나. 항의 기관 프로파일과 본 장 2절의 진단 결과를 토대로 다음 기준에 따라 부처별로 착수 순서와 집중 영역을 조정함

- 소관분야 현안의 시급성: 소관분야에서 성희롱·성폭력 사건 등 사회적 현안이 발생했거나 발생 위험이 높은 부처는 소관분야 상담·신고 및 사건 대응체계 구축 [3-1-①] 업무의 우선순위를 상향 조정함(소관분야 성희롱·성폭력 대응 업무는 소관분야 인력·정책 대상의 법적 사각지대와 정책 수요를 점검한 결과에 따라 개입 방식과 범위를 정함)
- 소속·산하기관 구조: 소속·산하기관이 많고 전달체계가 복잡한 부처는 소속·산하기관 전달체계 설계 [1-3-①] 업무를, 본부 중심의 부처는 본부 내 협력체계 구축을 우선함
- 기존 유사 기능의 존재 여부: 고충상담창구 운영 [3-2-①], 폭력예방교육 [3-2-③] 등 유사 기능을 수행하던 부서·기구가 있는 부처는 이관·협업 관계 정리를 우선하고, 없는 부처는 신규 체계 구축에 집중함
- 정책 대상의 성별 특성: 정책 대상의 성별 구성이 특수한 부처는 성인지 통계 기반 구축 [2-1-③]과 소관분야 성평등 현황 모니터링 [1-2-①] 업무의 비중을 높임

□ 벤치마킹 부처 매칭

○ 전담부서 기 설치 부처 중 조직 체계, 소관 정책 성격, 전달체계 유형 등이 유사한 부처를 참조 기관으로 안내하여, 신설 부처가 유사 여건에서의 업무 추진 경험과 사례를 구체적으로 참고할 수 있도록 함

□ 코칭 산출물

○ 코칭 과정의 결과는 ① 기관 프로파일(나.), ② 업무별 진단 결과와 미충족 항목(본 장 2절), ③ 소관분야 성평등 정책 추진 영역·방향(안)(다.), ④ 설치 초기 100일 과제와 연간 착수 계획(라.·마.)으로 정리하여 부처와

www.kwdi.re.kr/KOR 한국여성정책연구원

공유함

□ 코칭 가이드의 적용 범위

○ 부처별 세부 업무의 구체적 추진 방식에 대한 조정은 코칭 과정에서 코치가 부처 담당자와 협의하여 수행하며, 본 가이드는 그 판단의 기준과 절차를 제시하는 것을 범위로 함

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr/www.kwdi.go.kr

Ⅵ

성평등 거버넌스 강화를 위한 성평등가족부 역할 및 과제

1. 양성평등위원회 개편에 따른 역할 및 과제 325
2. 전담부서 설치 확대에 따른 역할 및 과제 330

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr/KOR

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Ⅵ

성평등 거버넌스 강화를 위한 성평등가족부 역할 및 과제

1. 양성평등위원회 개편에 따른 역할 및 과제

가. 기본 방향

□ 성평등위원회와 성평등가족부의 역할 분담 원칙 정립

○ Ⅱ장에서 제안한 위원회 개편은 국무총리 소속 자문위원회인 성평등위원회가 성별임금격차 완화와 성평등 인식 격차 해소라는 두 전략목표를 중심으로, 민간의 전문성을 바탕으로 국가 성평등 정책의 방향을 제시하고 정책의제를 형성하며, 개선권고와 신규 정책제안, 논쟁적 현안의 공론화를 수행하는 기구로 전환하는 것을 골자로 함

○ 이 체계에서 위원회는 성평등가족부의 업무를 대체하는 기구가 아니라, 민간의 전문성과 숙의를 바탕으로 의제를 설정하고 정책 평가와 개선권고, 정책제안을 주도하여 성평등가족부의 총괄·조정 기능을 뒷받침하는 기구임

- 성평등가족부는 위원회의 정책제안과 개선권고가 관계 부처의 정책 개선으로 이어지도록 범부처 성평등 정책을 총괄·조정하는 역할을 담당함
- 이처럼 위원회는 성평등가족부의 총괄·조정에 전문적 근거와 방향을 제공하고, 성평등가족부는 위원회의 판단을 실제 정책으로 연결한다는 점에서 두 기관은 상호 보완적 관계에 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 민간의 전문성과 자율성의 활용

○ 위원회는 관료기구의 제약에서 상대적으로 자유로운 민간 전문가가 전문적 역량을 최대한 발휘할 수 있는 방식으로 운영함

- 위원회의 안건 선정과 회의 운영에 민간의 의견이 충분히 반영되도록 민간 공동부위원장의 안건 제안과 회의 운영 참여 절차를 운영규정에 명시하고, 민간의 독자적인 정책제안과 의견 표명이 원활하게 이루어질 수 있도록 운영 절차를 마련함
- 현행 전문위원회는 성평등가족부 소속 실·국장이 위원장을 맡는 구조여서 민간 전문가가 주도적으로 의제를 발굴하고 독립적인 관점에서 정책을 검토하는 데 한계가 있었음. 이에 전문위원회는 민간 전문가가 위원장을 맡아 운영하고, 성평등가족부는 전문위원회의 활동이 정부 정책으로 이어지도록 연계하는 데 중점을 둠

나. 주요 과제

1) 위원회 개편을 위한 법·제도 정비

□ 개정 수준별 단계적 제도 정비

○ 위원회 개편 사항은 운영세칙, 시행령, 법률 개정 사항이 섞여 있으므로 개정 수준에 따라 추진 시기와 방식을 구분하여 단계적으로 정비함

- (운영세칙·시행령) 대면회의 원칙과 서면심의 요건, 민간 공동부위원장의 안건 제안 및 회의 운영 참여 절차, 전문위원회의 수·구성·기능, 운영 방식, 전문위원회 민간 위원장 위촉, 연간 활동계획 수립, 전략목표별 합동회의, 전략목표 설정과 연차보고서 발간 등
- (법률) 위원회 명칭 변경, 민간 공동부위원장 신설에 따른 「양성평등기본법」 제11조의 위원회 구성 규정 정비, 개선권고와 관계 부처의 회신 및 자료 제출 근거, 위원회 자료제출 요청 및 각 기관 협조, 위원회 지원 조직의 설치 근거 등

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

2) 위원회 활동과 정책 과정의 연계

□ 개선권고·정책제안의 이행관리

○ 위원회가 채택한 개선권고와 정책제안에 대해 관계 부처의 검토 결과, 수용 여부, 조치계획 또는 미수용 사유를 접수·관리하고, 주요 이행 상황을 위원회에 보고함

- 권고와 회신, 이행 결과는 전략목표별로 정리하여 위원회 연차보고서에 수록하고 공개함으로써 관계 부처의 결정에 대한 책무성을 확보함

○ 위원회의 정책 검토와 개선권고는 성평등가족부 소관 정책에도 동일하게 적용되며, 성평등가족부는 다른 관계 부처와 같은 절차에 따라 회신하고 이행 결과를 보고함

□ 부처 내 대응 창구로서 양성평등정책책임관 및 양성평등정책담당관

○ 관계 부처의 회신과 이행은 각 부처 양성평등정책책임관과 양성평등정책담당관 등 전담부서가 실무 창구를 맡도록 하여 위원회 권고가 부처 사업 부서의 정책 개선으로 이어지는 경로를 마련함

- 이는 위원회 운영을 본 장 2절에서 제시하는 다중거점 성평등 정책 추진 체계와 연결하는 것임

□ 국무조정실과의 협업

○ 부처 간 이견이 커서 성평등가족부의 협의만으로 조정이 어려운 과제는 국무조정실과 협업하여 국무총리의 행정각부 통할 기능과 연계하고 권고의 이행 상황을 국정과제 점검 등 국무조정실의 점검 체계와 연계하는 방안을 검토함

3) 국가 성평등 목표 체계와의 연계

□ 전략목표의 정책 반영과 성과 관리

○ 위원회가 의결한 전략목표와 성과지표를 양성평등정책 기본계획 수립 과정에 반영하고 본 장 2절의 ‘국가 성평등 목표와 부처 성평등 목표의 연계

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

체계 구축'을 통해 부처별 목표와 과제로 연결되도록 함

- 전략목표는 국가 성평등 목표 체계 가운데 위원회가 우선적으로 추진하는 목표로서 기본계획의 정책목표와 서로 연결되도록 함
- 성평등가족부는 전략목표별 성과지표의 측정 자료를 확보·관리하고 정책평가위원회의 연차별 점검과 보고서 작성을 지원함

□ 성과지표 측정을 위한 통계 관리

○ 전략목표의 진척 사항을 점검할 수 있도록 성과지표 측정에 필요한 범부처 통계를 관리하고, 현재 확보되지 않은 통계는 주기적으로 생산될 수 있도록 함

- 성별임금격차, 고용률, 노동시간, 돌봄, 인식 등 성과지표 측정에 필요한 통계는 고용노동부, 보건복지부, 교육부 등 여러 부처와 국가통계 작성기관에 분산되어 있으므로, 성평등가족부는 관계 부처와 통계 작성기관이 협력하는 통계 관리체계를 마련하여 성과지표별 측정 자료를 정기적으로 수집·관리함
- 중앙행정기관이 생산하는 통계와 행정자료가 성별로 구분되어 산출되도록 하고(「양성평등기본법」 제17조), 성과지표 측정에 필요한 행정자료를 연계하여 활용함
- 측정 자료가 없거나 측정 주기가 맞지 않는 지표는 관계 부처와 통계 작성기관에 조사 항목 추가나 주기 조정, 신규 통계 개발을 요청하여 정기적으로 측정할 수 있도록 함

4) 위원회 운영 및 자료·연구 지원

□ 위원회 지원 인력의 확충과 전담 조직 설치

○ Ⅱ장에서 제시한 바와 같이 위원회 지원 인력의 확충은 위원회 개편의 다른 모든 과제에 앞서 확보되어야 할 전제 조건이므로 성평등가족부는 조직 신설 여부와 관계없이 위원회 지원 업무를 전담하는 인력을 우선 확보함

- 1단계: 성평등가족부 내 위원회 지원 인력을 지정·증원하고 전문위원회

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

별로 최소 1인의 전담자를 두며, 정책 분석과 권고 이행관리를 담당할 전문인력(전문임기제 공무원 등)을 1인씩 배치함

- 2단계: 「양성평등기본법」에 근거를 마련하여 성평등가족부 직제에 위원회 지원 사무기구를 설치하고 관계 부처 파견 인력과 민간 전문가를 함께 구성함

○ 지원 조직이 성평등가족부 내에 설치되더라도 위원회의 의제 설정과 의견 표명을 지원하는 전담 조직으로 운영되도록 업무 범위와 운영 원칙을 위원회 운영규정에 명시함

□ 위원회 운영 예산의 확보

○ 위원회 기능 강화가 형식적 운영에 머무르지 않도록, 회의 개최 비용 중심의 현행 예산을 위원회 활동 전반을 뒷받침하는 사업 예산 중심으로 전환함

- 전문위원회의 상시 활동과 정책제안, 공론화를 위한 토론회·포럼과 국제행사 등에 필요한 예산을 성평등가족부 예산의 세부사업으로 마련하고, 지원 조직의 단계적 확충과 연계하여 단계적으로 확대함

□ 전문위원회 활동을 위한 자료·연구 지원

○ 전문위원회의 정책 검토와 개선권고안 마련에 필요한 관계 부처의 자료를 확보할 수 있도록 자료 제출 요청 절차를 마련함

- 전문위원회가 요청하는 관계 부처의 정책·사업 자료, 통계 등은 성평등가족부가 관계 부처 양성평등정책책임관을 통해 요청하고 취합하여 제공함
- 위원회의 자료 제출 요청 근거는 「양성평등기본법」 개정 사항에 포함하여 관계 부처가 협조하도록 함

○ 전문위원회가 제안한 정책연구와 실태조사가 실제 연구과제로 추진되고, 그 결과가 위원회의 정책 검토로 다시 이어지도록 연구 기획부터 활용까지 연계하는 체계를 마련함

- 전문위원회가 제안한 연구과제는 성평등가족부의 정책연구 과제 선정 과정과 한국여성정책연구원 등 국책연구기관의 연구과제 수요 조사에

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

반영하여 정례적으로 추진함

- 연구과제의 기획 단계에서 해당 전문위원회가 연구 목적과 범위를 함께 검토하고, 연구 진행 과정에서 자문에 참여하여 위원회의 정책 검토에 필요한 내용이 연구에 반영되도록 함
- 연구 결과는 해당 전문위원회에 보고하여 개선권고안과 정책제안 마련의 근거로 활용하고, 주요 결과는 연차보고서와 공론화 활동에 반영함
- 새로운 연구를 추진하기 전에 기존 연구성과와 정부 부처의 연구과제를 먼저 검토하여 중복을 피함

2. 전담부서 설치 확대에 따른 역할 및 과제

가. 기본 방향

□ **다중거점 성평등 정책 추진체계로의 전환에 부합하는 총괄부처 기능 재정비**

○ 부처별 전담부서 설치가 확대됨에 따라 국가 성평등 정책 추진체계는 성평등가족부 단일 거점 중심에서, 각 부처 전담부서가 소관분야 성평등 정책의 실행 거점으로 기능하는 다중거점 체계로 전환되고 있음

○ 이러한 변화에 맞추어 부처 간 소통·협력체계, 업무 내용(정책·사업), 협업 문화·관행 전반을 재정비할 필요가 있으며, 이 과정에서 범정부 성평등 정책을 총괄·조정하는 성평등가족부의 컨트롤타워 기능이 실질적으로 강화되어야 함

- 다중거점 체계로의 전환은 성평등가족부의 역할 축소가 아니라 역할의 재정의를 의미하며, 성평등가족부는 범정부 성평등 정책의 총괄·조정, 각 부처가 따를 공통 기준의 설정, 부처 전담부서에 대한 지원, 정책 성과의 점검·평가와 환류 등 개별 부처가 대신할 수 없는 고유 기능을 담당함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 부처 전담부서가 부처 내 성평등 정책 총괄·조정부서로 자리매김할 수 있도록 총괄부처 차원의 지원 강화

○ 전담부서가 부처 내에서 단순 수합·전달 부서가 아닌 소관분야 성평등 정책의 기획·총괄 부서로 안착하기 위해서는 제도 정비, 범정부 협력 사업의 확대, 정부 내 성평등 정책 의제의 위상 제고, 참여 부서에 대한 인센티브 제공 등 다각적인 지원이 필요함

○ 기존 설치 부처 간담회에서도 '주관부처로서 각 부처를 어떻게 지원할 것인지'에 대한 성평등가족부의 적극적 역할 정립 요구가 확인된 바, 이하에서는 이를 아래와 같이 과제로 구체화하여 제시함

나. 주요 과제

1) 범정부 성평등 정책 정비 및 확대

○ 다중거점 체계에서 성평등가족부의 우선 과제는 국가 성평등 정책에 대한 각 부처 전담부서의 실행력을 강화하도록 범정부 성평등 정책의 내용과 추진 방식을 재구성하는 것임. 이에 양성평등정책 기본계획의 수립·이행 관리 체계, 성평등가족부 주관 사업의 추진 구조, 법정 성주류화 제도의 운영 방식을 부처와의 협력 기반으로 정비할 필요가 있음

가) 양성평등정책 기본계획 수립 및 이행 관리 체계 개선

□ 국가 성평등 목표와 부처 성평등 목표의 연계 체계 구축

○ 국가 차원의 성평등 목표를 수립하고, 각 부처가 소관분야 특성을 반영한 부처 성평등 목표를 이와 연계하여 수립·관리하도록 지원함으로써 범정부 성평등 정책의 방향적 일관성 확보

○ 기본계획 수립 단계에서부터 부처와 정책 방향을 사전에 조율하는 절차를 마련할 필요가 있음. 기존 양성평등정책담당관 설치 부처에서도 성평등가족부가 양성평등정책 기본계획을 수립할 때 부처와 미리 방향을 맞추어 나가는 작업이 필요하다는 의견이 제기됨

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

□ 기본계획 내 소관부처 과제에 대한 전담부서의 부처 내 총괄·조정 기능 강화

○ 기본계획의 소관부처 과제 상당수는 전담부서가 아닌 부처 내 각 사업부서가 담당하는 사업과 관련되어 있으며, 현재로서는 전담부서가 이행실적의 단순 취합 이상의 역할을 수행하기 어려운 실정임

○ 이에 성평등 정책 과제를 담당하는 사업부서가 실질적인 성과를 낼 수 있는 시행계획을 마련하고 이를 점검할 수 있는 성과지표를 제시하도록 하는 등 시행계획 수립 단계에서부터 전담부서의 조정 권한을 뒷받침할 필요가 있음

○ 아울러 연도별 시행실적 및 시행계획에 대한 평가·환류 절차를 공식화하여, 부처 내 이행 개선을 전담부서가 주도적으로 관리할 수 있는 제도적 기반을 마련하는 방안을 검토할 수 있음

※ 청년정책 기본계획, 지방시대 종합계획 등 평가·환류 절차를 운영하는 타 기본계획 참고

□ 부처 자체 기본계획과 범정부 기본계획 간 연계 강화

○ 부처가 자체 성평등 정책 기본계획을 수립하는 경우 사업부서에 이중의 업무 부담이 발생할 수 있다는 우려가 있는 바, 자체 기본계획과 양성평등 정책 기본계획의 과제·지표·이행점검 체계가 상호 연계되어 시너지를 낼 수 있도록 수립 지침 및 컨설팅 제공 필요

나) 범정부 성평등 정책·사업의 확대 및 재조정

□ 성평등가족부 주관 범정부 사업의 협력형 재편

○ 성평등가족부가 단독으로 주관해 온 범정부 성평등 관련 사업을 부처와 함께 추진·관리하는 방식으로 전환하여, 작은 역할이라도 부처 전담부서에 실질적 역할을 부여할 필요가 있음

- 예를 들어 여성인재DB 사업의 경우, 부처 소관분야의 다양한 여성 전문가가 참여할 수 있도록 전담부서가 인재 발굴·등록·관리 업무를 분담한다면, 인력풀 부족(특히 청년 인재) 문제를 개선하는 동시에 부처

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

내 젠더 전문가 활용 기반을 확보하는 데에도 기여할 수 있음

○ 성희롱·성폭력·스토킹 관련 지침 및 사건처리 매뉴얼의 보완·고도화 역시 부처 전담부서의 실행 경험을 바탕으로 공동으로 논의·추진해야 함

- 기존 양성평등정책담당관 설치 부처에서는 사건 대응 과정에서의 관리자 역할, 기관에 필요한 지침 등에 대한 공통 가이드라인 제공 요구와 함께, 고충상담 기능과 징계 기능이 부서 간 분리된 현재의 조직 여건이 충분히 고려되지 않은 매뉴얼(조사 내용의 부서 간 공유 범위, 전담부서 역할의 경계 등이 불명확)에 대한 정비 요구가 제기됨

□ 전담부서 공통 업무의 범정부 사업화·제도화 추진

○ 본 연구에서 중앙행정기관 공통 업무로 제시한 업무의 상당수를 범정부 협력 기반의 사업·제도로 전환하는 방안을 검토할 필요가 있음

- 예를 들어 성평등 인식 및 성인지 역량 진단, 부처 및 소속·산하기관 성희롱·성폭력 실태조사 등을 성평등가족부가 총괄 기획하고 각 부처 전담부서가 실행하는 이원적 추진체계로 설계한다면, 범정부 차원의 성평등 수준 진단과 개선 성과를 보다 가시적으로 드러낼 수 있고 다중 거점 추진체계의 강점을 살릴 수 있을 것임

□ 신규 범정부 성평등 정책·사업의 지속적 발굴

○ 모든 부처를 포괄하는 사업이 아니더라도, 분야·영역별로 관련 부처가 참여하는 범정부 협력을 통해 성평등 의제를 발굴하고 사업을 확대해 나가야 함

- 특히 기술 환경 변화에 따라 새롭게 등장하는 성평등 현안은 단일 부처의 정책 수단만으로는 대응이 어려우므로, 관계 부처의 전문성과 정책 수단을 연계하는 협력 기제의 설계가 중요함

○ 최근 AI 관련 의제를 매개로 형성된 두 가지 범정부 협력 사례는 향후 의제 중심 협력의 참고가 될 수 있음

- 2026년 3월 성평등가족부·과학기술정보통신부·교육부·방송미디어통신위원회는 ‘안전하고 포용적인 AI·과학기술 기반 마련과 청소년

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

보호를 위한 업무협약'을 체결하고, AI 서비스의 성별 편향 최소화를 위한 기술 개발, 딥페이크 등 AI 기반 디지털 성범죄 대응 기술 개발 및 예방교육 확대, 과학기술 분야 여성인력의 유입 확대와 경력유지·성장 지원 등 6개 분야에서 상시 협력하기로 함[45]

- 2026년 6월에는 방송미디어통신위원회 주관으로 성평등가족부를 포함한 10개 기관이 참여하는 'AI 범죄 대응 범부처 협의체'가 출범하여, 딥페이크 성착취를 포함한 AI 악용 범죄에 대해 예방-탐지·차단-수사·단속-피해회복-재발방지 전 과정을 아우르는 'AI 범죄 근절 종합 대응 계획'과 상시적 통합 대응체계 구축 방안을 논의함[46]

○ 위 두 사례의 시사점은 다음과 같음

- 협력이 선언에 그치지 않으려면 협약·협의체 구성 단계에서 기관별 역할과 산출물, 상시 협의 방식이 함께 규정되어야 함
- 성평등 의제가 타 부처 주관 협력체계에 참여 기관으로 편입되는 데 그치지 않고, 성평등가족부가 의제를 선제적으로 발의하고 협력 구조를 설계하는 주관 기관으로 기능할 필요가 있음
- 이러한 협력체계의 실행 과정에 각 부처 전담부서가 참여하도록 설계하여, 범정부 협력이 부처 내 성평등 정책 추진 기반의 강화로 이어지도록 해야 함(4개 기관 협약의 경우 교육부는 양성평등정책담당관이 담당부서로 참여함)

다) 전담부서의 부처 내 성주류화 기능 활성화 지원

□ 법정 성주류화 제도의 운영 체계 정비

○ 법정 성주류화 제도가 부처 내 사업부서와의 소통·협력 기제로 작동하고 부처 사업의 실질적 개선을 견인하는 제도로 자리매김하도록 운영 방식을 정비할 필요가 있음

- 예를 들어 계획 성별영향평가 및 특정성별영향평가의 이원화(예: 범부처

45) 관계부처 합동 보도자료(2026.03.25.). 안전하고 포용적인 AI·디지털 사회 실현을 위해 4개 기관이 앞장선다.

46) 관계부처 합동 보도자료(2026.06.26.). AI 범죄 대응 범부처 협의체 출범.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

계획·정책은 성평등가족부, 부처 자체 계획·정책은 부처 전담부서 주관) 등 성주류화 도구의 역할 분담 체계를 정비함

○ 또한 성인지예산서 작성 사업에 대한 인센티브(성과지표 달성 시 추가 예산 확보 등)를 제도화하여 사업부서의 참여 유인을 강화함

□ 부처 자율 성주류화 제도의 범정부 차원 체계화

○ 부처가 자체적으로 실시하는 성주류화 제도(법령·규정 모니터링 [2-2-①], 홍보물 모니터링 [2-2-②] 등)의 운영 체계를 범정부 차원에서 정비하고 그 성과를 취합·공표하여, 부처 전담부서의 업무 성과가 보다 가시화되도록 함

□ 단계별 발전 모델을 고려한 성주류화 제도 고도화 방안 마련

○ Ⅲ장에서 제시한 단계별 발전 모델의 3~4단계(책임 공유·확산, 통합·공고화)로의 이행을 뒷받침할 수 있는 성주류화 제도 고도화 방안이 필요함

- 그간 양성평등정책담당관 설치 부처들이 홍보물, 행정규칙, 통계 등 시급성이 높고 기초적인 영역에 집중해 왔다면, 향후에는 정책 과정 전반의 성인지적 점검·개선을 체계화할 수 있는 새로운 도구 개발과 절차 확립이 요구됨

○ 현행 법정 성주류화 제도는 주로 개별 내역(내내역) 사업 단위의 성별 수혜 균형을 점검하는 수준에 머물러 있는 바, 성별 불평등을 초래하는 구조적 문제의 해결을 목표로 하는 정책 개선과 예산 편성이 보다 상위 수준에서 고려되는 체계를 마련해야 함

- 관련 도구나 체계 마련과 더불어 각 부처의 중장기 전략과제 도출 및 중기 예산 편성 단계에 성평등 관점이 반영될 수 있도록 내용적 뒷받침이 필요함
- 이를 위해 정보·데이터 및 가이드 제공, 교육 실시, 젠더 관련 전문지식 확산, 우수사례 환류 등을 포함한 종합적 지원체계를 함께 구축해야 함

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

2) 전담부서의 정착 및 위상 강화를 위한 기반 조성

○ 전담부서가 부처 내 총괄·조정부서로 기능하기 위해서는 그 위상과 역할을 뒷받침하는 제도적 기반이 우선 마련되어야 함. 부처 하부조직이자 국가 성평등 정책 추진체계의 구성 단위라는 전담부서의 이중적 위상에 부합하도록 법·제도적 근거를 정비하고, 이를 토대로 업무 성과에 대한 평가·보상 기제를 마련하며, 인력·예산 등 자원 확보를 지속적으로 지원할 필요가 있음

가) 전담부서 설치·운영의 제도적 기반 강화

□ 전담부서 설치·기능의 법적 근거 마련 검토

○ 부처 전담부서는 소속 부처의 하부조직이면서 동시에 국가 성평등 정책 추진체계의 구성 단위로서 범정부 차원의 역할과 책임을 수행하는 이중적 위상을 지님

- 전담부서는 소관분야 성평등 정책의 기획·총괄이라는 부처 내부 기능과 함께, 양성평등정책 기본계획의 부처 시행계획 수립·이행, 성별영향평가 및 성인지예산 등 법정 성주류화 제도의 운영, 범정부 협력 과제의 실행 등 국가 성평등 정책 추진체계 내에서 부여된 임무를 수행함
- 즉 전담부서의 업무는 부처가 자율적으로 정하는 조직 운영 사항에 제한되지 않고, 범정부 성평등 정책의 이행력을 좌우하는 기능의 성격 또한 지님

○ 그러나 현재 양성평등정책담당관은 「정부조직법」 제2조에 따른 각 부처 직제(대통령령) 및 직제 시행규칙(부령)에 근거하여 설치되고 있어, 부처 내부의 조직 편제 사항으로만 규율되고 있음

- 이로 인해 전담부서의 설치 여부, 기능의 범위, 인력 규모 등이 부처별 조직 운영 판단에 따라 달라질 수 있으며, 국가 성평등 정책 추진체계 내에서 전담부서가 수행해야 할 공통의 역할과 책임을 규정하는 근거가 부재함
- 이는 전담부서의 업무가 부처별로 편차를 보이고 일부 부처에서 소관 분야 성평등 정책보다 내부 고충처리 중심으로 운영되어 온 현상의

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

제도적 배경이기도 함

○ 다만 개별 부처의 하부조직 설치를 법률에 직접 규정하는 것은 정부조직 관리 체계와 부합하지 않는다는 견해가 있을 수 있음

- 부처의 규제·혁신 담당 조직 등 유사한 기능별 담당관 조직 역시 개별 법률이 아닌 직제 체계에 근거하여 설치되고 있음

○ 그러나 「공공감사에 관한 법률」 제5조는 "중앙행정기관등에는 자체감사기구를 둔다"고 규정하고, 일정 요건에 해당하는 기관은 자체감사업무를 전담하여 수행하는 기구를 두도록 하는 등 특정 조직 명칭이 아닌 기능 단위(업무를 전담하는 '기구')를 법률에 규정하고 구체적 조직 형태는 직제에 위임하는 입법례가 존재함

- 자체감사기구 역시 소속 기관의 내부 조직이면서 국가 감사체계의 일부로서 기능하는 이중적 위상을 지니며, 기관 자율에 맡겨져 있던 자체감사의 독립성·전문성을 확보하기 위해 그 설치와 기구 장 임용 방식을 법률로 규율하게 되었다는 점에서 본 과제와 문제 구조가 상통함

○ 이러한 입법례를 참고하여 「양성평등기본법」에 성평등 정책 업무를 전담하는 기구의 설치 근거(예: 기관의 규모·소관 사무 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 중앙행정기관에 전담기구를 두도록 하는 방식)와 해당 기구가 국가 성평등 정책 추진체계 내에서 수행하는 역할을 규정하는 방안을 검토할 필요가 있음

□ 현행 양성평등정책책임관 제도와 전담부서의 연계 정비

○ 법률 차원의 설치 근거 신설이 어려울 경우, 현행 「양성평등기본법」 제13조(양성평등정책책임관의 지정 등) 및 같은 법 시행령 제12조를 개정하는 방안을 차선으로 검토할 수 있음

- 제13조의 '전담전문인력'을 '전담부서 및 전담인력'으로 확장하여 전담부서의 법적 존재 근거를 마련하고, 그 설치·운영 기준을 대통령령에 위임하는 방식을 고려할 수 있음
- 시행령 차원에서는 전담부서가 설치된 기관의 경우 전담부서의 장이 양성평등정책책임관을 실무적으로 보좌하고 전담전문인력을 전담부서

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

소속으로 지정하도록 정비하여, 책임관 제도(기획조정실장급)와 전담부서 간 역할 관계를 규정할 수 있을 것임

○ 아울러 어떠한 정비 방식을 택하든, 양성평등정책책임관 및 전담부서·전담인력의 업무 규정을 각 부처 전담부서가 실제로 수행하는 공통 업무를 반영하여 재정비할 필요가 있음

- 현행 시행령 제12조는 책임관의 업무를 양성평등정책 기본계획 시행계획의 종합·조정 및 추진 실적 점검 등으로, 전담전문인력의 업무를 시행계획 수립·이행 지원, 성 주류화 조치 추진 현황 관리, 양성평등위원회 안건 사전 검토 지원 등으로 규정하고 있어, 양성평등위원회 운영 및 양성평등정책 기본계획의 이행 지원을 중심으로 구성되어 있음
- 그러나 Ⅳ장에서 정립한 바와 같이 전담부서의 공통 업무는 소관분야 성평등 정책·계획의 수립 및 부처 내 총괄·조정, 성별영향평가·성인지예산 등 법정 성주류화 제도의 운영, 성인지 역량 강화, 소관분야 및 조직 내 성희롱·성폭력 방지와 성평등 조직문화 개선 등으로 확장되어 있음

○ 따라서 시행령상 업무 규정을 전담부서의 실제 기능에 부합하도록 재구성함으로써, 전담부서 업무의 법적 근거를 명확히 하고 부처 간 업무 수행의 통일성을 확보할 필요가 있음

나) 전담부서의 총괄·조정 기능 촉진을 위한 평가·보상 기제 마련

□ 성주류화 제도 참여 사업부서에 대한 인센티브 제공

○ 성별영향평가, 성인지예산 사업에 참여하는 사업부서에 대한 보상이 있어야 협조가 원활하다는 것이 기존 양성평등정책담당관 설치 부처 전담부서들의 공통된 의견임

○ 성인지 예산 성과지표 달성 시 추가 예산 확보, 우수 사업부서 담당자 포상, 전담부서·사업부서 담당자 대상 해외연수 등 다양한 보상 기제를 검토할 수 있음

- 현재 성평등 정책 담당자를 위한 포상은 성별영향평가 분야에 집중되어 있고 성희롱·성폭력 예방·대응 분야, 성인지예산 분야에는 사실상

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

부재한 바, 업무 영역 간 균형 있는 포상제도 운영이 필요함

○ 아울러 전담부서와 사업부서가 협업한 우수사례를 양성평등위원회에 보고하여 공유하고, 우수사례 경진대회 개최, 관련 평가에서의 가점 부여 등을 통해 부처의 성과가 드러나고 확산되도록 함

□ **전담부서 주관 사업에 대한 공식적 성과 인정 체계 구축**

○ 전담부서가 주관하는 사업이 정부업무평가 지표에 포함되거나 별도의 독립된 평가체계를 통해 성과를 인정·보상받는 시스템이 마련된다면 부처 내 전담부서의 위상이 한층 강화될 수 있음

○ 이를 위해 부처 성평등 정책 및 성주류화의 양적·질적 성과를 관리하는 체계를 마련할 필요가 있으며, 구체적인 성과관리 방식과 지표는 후속 연구를 통해 마련함

- 예를 들어 성평등가족부가 주기적(예: 연 1회 또는 격년)으로 각 부처의 성과를 파악하여, 그 결과를 부처에 환류함으로써 차년도 업무계획 수립 및 발전 전략 수립에 활용하도록 하고, 범정부 차원의 성평등 정책 발전 추이를 모니터링하는 기제로 활용할 수도 있을 것임

다) 전담부서 인력·예산 등 자원 확보 지원

□ **성평등 목표 관련 공통 예산의 확보·배정**

○ 부처 공통 업무 수행에 필요한 예산을 범정부 차원에서 확보하고 부처별로 배정하는 체계를 마련하여, 전담부서가 예산 제약으로 인해 최소한의 법정 업무만 수행하는 상황을 방지함

□ **전담부서 인력의 양적 확충 및 운용 방식 개선**

○ 공무원 정원 추가 확보, 전문경력관 등 추가 배치 등 신규 설치 부처뿐 아니라 기존 설치 부처에 대한 인력 충원도 지속적으로 검토할 필요가 있음

- 기존 양성평등정책담당관 설치 부처에서는 전문경력관 등 전문 역량을 갖춘 인력(5급 수준 포함) 보강 요구와 함께, 부처 업무의 특수성을

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

반영한 정원 구성을 검토할 필요가 있다는 제안도 있었음

- 예를 들어 경찰청의 경우 행정직·전문경력관 정원만 확보되어 있어 경찰공무원은 지원업무 형태로만 배치되는 한계가 있는 바, 기관 특성에 따라 해당 직렬 정원을 포함하는 방안을 고려할 수 있음

○ 또한 교육부, 경찰청과 같이 본부뿐 아니라 시·도청에 성평등 정책 전담부서·인력 배치가 불가피한 부처의 경우, 해당 정원을 안정적으로 확보하는 방안도 함께 고려할 필요가 있음

□ 전담부서 담당자의 전문성 개발 및 경력 발전 경로 마련

○ 전담부서 인력이 공통 업무를 수행하려면 성인지 역량을 기본으로, 사업부서와의 협의·조정에 필요한 행정 역량과 부처 내 설득·협상 역량이 함께 요구되나, 현재 전담부서의 인력 구성으로는 이를 충족하기 어려운 경우가 많음

○ 전담부서 담당자(공무원 및 전문경력관)를 대상으로 하는 공통 교육과정을 개발·운영하여 성평등 정책 기획, 성주류화 제도 운영, 성희롱·성폭력 사건처리 등 직무 전문성 제고를 체계적으로 지원함

- 공통 교육과정은 성인지 관점의 정책 분석과 함께 사업부서 협의·조정, 부처 내 설득·협상 등 실무 역량을 포함하도록 구성하고, 신규 설치 부처 담당자에게는 V장 3절의 코칭 가이드에 따른 컨설팅을 연계함

○ 아울러 전담부서 근무가 승진·보직 경로에서 불이익이 되지 않도록 하고, 나아가 전담부서를 거친 인력이 사업부서를 거쳐 승진하는 경력 경로를 마련한다면 부처 전반에 성평등 관점·포용적 관점이 확산되는 효과도 기대할 수 있을 것임

3) 부처 전담부서와의 협력체계 정비

○ 전담부서 설치 확대에 따라 성평등가족부와 부처 간, 그리고 부처 상호 간 협력의 방식도 재정비되어야 함. 일방향적 자료 수합에서 벗어나 실무 협의 중심의 소통체계를 정립하고, 신규 설치 부처의 조기 안착과 부처 간 학습을 지원하는 체계를 구축할 필요가 있음

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

가) 부처 전담부서와의 소통체계 정비

□ 부처 간 소통 채널의 일원화

○ 기존 양성평등정책담당관 설치 부처 업무현황 조사 결과, 성평등가족부 주관 업무를 담당하는 부서가 동일 업무에 대해서도 기관마다 상이한 경우가 확인됨. 부처 전담부서가 성평등 정책·사업에 관한 한 해당 부처의 관문(gatekeeper)이자 책임·권한을 갖는 부서임을 명확히 하기 위해서는 부처 간 소통 채널을 일관되게 정비할 필요가 있음

- 성평등 유관 업무를 전담하는 사업부서가 있는 부처의 경우, 해당 현안에 대해 성평등가족부 담당부서와의 소통 채널을 함께 유지하는 것이 불가피하겠으나, 일관된 원칙을 정립할 필요가 있음

○ 특히 현안·이슈 대응 차원의 소통이 일원화된 채널을 통해 이루어지도록 성평등가족부 내부의 체계와 문화를 정립해야 함

- 기존 설치 부처에서는 성평등가족부의 각 부서가 전담부서에 개별적으로 자료·정보를 요청하면서 활용 목적도 명확히 안내하지 않는 관행에 대한 개선 요구가 제기된 바, 문의 창구 일원화와 요청 목적·활용처의 명확한 안내가 필요함

□ 협조 요청 방식의 개선: 일방향 수합에서 실무협의 중심으로

○ 양식을 배포하고 자료를 수합하는 일방향적 협조 요청 방식으로는 실질적 협조와 신규 과제 발굴이 어렵다는 것이 기존 설치 부처의 평가임. 성평등가족부가 부처 전담부서와 함께 이슈를 발굴하고자 한다면 실무협의 등 쌍방향 소통 방식으로 전환해야 함

○ 반복적인 동일 자료 요청을 방지하기 위한 기초 정보의 축적·공유 체계 마련 등 협조 요청의 효율화도 병행할 필요가 있음

나) 신규 설치 부처의 조기 안착 지원

□ 연구 산출물을 활용한 초기 정착 지원 프로그램 운영

○ 본 연구에서 개발한 운영 표준안(Ⅳ장), 진단도구 및 코칭 가이드(Ⅴ장)를 기반으로, 성평등가족부가 신규 설치 부처 전담부서를 대상으로 하는 초기

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr KOR

컨설팅 프로그램을 제도화함

- 설치 초기 단계에서 부처 조직·업무 특성 진단, 우선 착수 업무의 선별, 부처 내 협력체계 구축 등을 지원하여 시행착오를 최소화하고 조기 안착을 도모함

□ 부처 간 학습 네트워크 구축·운영

○ 기존 설치 부처와 신규 설치 부처 간 멘토링 체계를 운영하여, 기존 부처의 실행 경험과 노하우(부처 내 위상 확보 전략, 사업부서 협력 방식, 사건 처리 체계 구축 등)가 신규 부처에 전수되도록 함

- 특히 소관분야 특성이 유사한 부처를 매칭하는 방식으로 운영한다면 (예: 공공안전, 연구개발 등) 벤치마킹의 실효성을 높일 수 있을 것임

○ 양성평등정책담당관 협의체가 단순한 자료 수합·전달 창구가 아닌 부처 간 수평적 학습과 우수사례 공유의 플랫폼으로 기능할 수 있도록 다양한 운영 방식을 고려해 보아야 할 것임

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

참고문헌

1. 국내 문헌

구미영·박상민·정다은·서혜진(2022). 법무부 소관 행정규칙에 대한 성인지적 개선방안 연구. 법무부.

권용수·박계관·김승언(2007). 정부조직위원회의 조직개편 방향. 국회입법조사처.

김난주·주재선·이동선·이선행·이서현(2022). 고용노동통계의 성인지적 개선방안. 고용노동부.

김둘순·김효주·정윤미·문은영·한지영(2022). 교육분야 행정규칙의 성인지적 개선방안 연구. 한국여성정책연구원.

김명환·강제상(2009). “정부위원회 분류체계의 재정립을 통한 유형화”. 사회과학연구 35(1), 1-26.

김원정·김애라·조영주·문희영·이은아(2021). 문화체육관광부 양성평등 행정안내서. 문화체육관광부.

김원정·최유진·정윤미(2023). 중앙행정기관 양성평등정책담당관 성과와 과제. 한국여성정책연구원.

김원정·최유진·이솔·남정연(2024). 성주류화 제도의 통합적 운영모형 연구(Ⅲ): 정부기관의 조직 기반 성주류화 추진모형 개발. 한국여성정책연구원.

나채준(2013). “정부조직법상 행정위원회제도의 문제점에 대한 재검토”. 홍익법학 14(4), 335-365.

나채준·박희란(2024). 행정기관 소속 위원회제도의 체계 확립과 실효성 강화를 위한 법제연구. 한국법제연구원.

대한민국 정부(2025). 이재명 정부 123대 국정과제.

대한민국 정부(2026a). 2026년도 성과계획서: 교육부.

대한민국 정부(2026b). 2026년도 성과계획서: 문화체육관광부.

대한민국 정부(2026c). 2026년도 성과계획서: 고용노동부.

대한민국 정부(2026d). 2026년도 성과계획서: 경찰청.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

마경희(2007). “성 주류화(gender mainstreaming)에 대한 비판적 성찰: 여성정책의 새로운 패러다임인가? 함정인가?”. 한국여성학 23(1), 39-67.

마경희(2014). “여성주의, 국가, 성평등”. (사)한국여성연구소 엮음. 젠더와 사회: 15개의 시선으로 읽는 여성과 남성. 파주: 동녘.

마경희(2020). “양성평등정책담당관실 성주류화 기능 강화 방안”. 〈양성평등 전담부서 신설 1주년 토론회〉(2020. 5. 27.) 자료집. 여성가족부 외 주최, 한국여성정책연구원·한국양성평등교육진흥원 주관.

마경희·황정임·김은지·강민정·최윤정·문희영·김리나(2017). 제2차 양성평등정책 기본계획 수립 연구. 여성가족부.

마경희·성민정·성경·이은아(2019). 성 주류화 제도 개선 방안 연구. 여성가족부.

마경희·황정임·이은아·문희영(2021). 2021년 양성평등 실태조사 분석 연구. 여성가족부.

마경희·황정임·김동식·구미영·강민정·최윤정·문희영(2022). 제3차 양성평등정책 기본계획(2023~2027) 수립 연구. 여성가족부.

박선영(2020). “양성평등정책담당관 1년: 성희롱·성폭력 방지 정책의 성과와 향후 과제”. 〈양성평등 전담부서 신설 1주년 토론회〉(2020. 5. 27.) 자료집. 여성가족부 외 주최, 한국여성정책연구원·한국양성평등교육진흥원 주관.

성평등가족부(2026a). 2026년 성별영향평가 지침.

성평등가족부(2026b). 제37차 성평등정책담당관 협의체 안건 자료.

성평등가족부(2026c). 공공부문 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼.

성평등가족부(2026d). 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설.

양애경·이선주·정현주·강정숙·김경주·김양희·신연경(2012). 사회발전을 향한 여성통합 30년의 성과와 전망(II): 여성정책 30년의 성과점검 및 여성정책 선진화 방안 탐색. 한국여성정책연구원.

여성가족부(2018). 2018 성인지 통계 생산 및 활용 안내서.

여성가족부(2023). 제3차 양성평등정책 기본계획(2023~2027).

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

원시연(2006). “여성정책담당 중앙행정기구 개편의 원인과 업무수행방식의 변화에 관한 연구”. 행정논총 44(2), 81-112.

이은아(2016). “성 주류화와 성평등 사회구조로의 ‘전환가능성’: 성별영향분석평가 컨설팅 경험을 중심으로”. 사회과학연구 27(4), 265-288.

장미혜·박상민·홍세은·정다은(2022). '23~'27 국방 양성평등정책 기본계획. 국방부.

장윤선·김은경·강민정·장희영(2020). 고용노동분야 홍보물 성차별 요소 검토 및 개선방안 마련. 고용노동부.

전기택·박복순·구미영·정다은·문은영·박보람(2021). 고용노동분야 행정규칙 성차별 요소 검토 및 개선방안 마련 연구. 고용노동부.

정병걸·성지은(2012). “과학기술정책 조정과 합의제 행정위원회”. 과학기술정책 22(4), 154-177.

조선미(2025). “청년여성은 어디로, 왜 떠나는가? 청년층 지역 이동의 성별 차이와 노동시장 특성”. 성인지통계시스템 분석리포트(25-2). 한국여성정책연구원 성인지통계센터.

조선주·김동식·성민정·김병권·양준영·한민경(2024). 경찰청 성평등정책 기본계획(2025~2029). 경찰청.

조세현(2011). “여성정책 담당기구 제도화의 패러독스: 전업주부 노동시장 참여정책과 성역할 분업 논리의 재생산”. 여성학논집 28(2), 37-74.

조세현·양건모·장지원·김명진·김기현(2014). 정부위원회 체계 개편 및 운영 내실화 방안. 한국행정연구원.

조영주·김원정·정가원·문희영·이솔·김새롬(2021). 보건복지부 국가승인통계 성인지적 개선방안 연구. 보건복지부.

주재선·조선미·윤형주·양준영(2021). 문화체육관광부 성인지 통계 분석 연구. 한국여성정책연구원.

주재선·정가원·송치선·한진영(2025). 2025년 국가승인통계의 개선 방안 연구. 성평등가족부.

최성은·김가빈·류유선·이연복·장온정(2020). 행정규칙 대상 성인지적 관점

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

일괄점검. 보건복지부.

최성은·김가빈·류유선·송정옥·유란희·이연복·장온정(2021). 행정규칙 대상 성인지적 관점 일괄점검(2차). 보건복지부.

한국문화관광연구원(2024). 문화체육관광 분야별 양성평등 정책수요에 기반한 정책 과제 발굴. 문화체육관광부.

한국여성정책연구원. 성인지예산센터 내부자료.

2. 국외 문헌

European Institute for Gender Equality(2016). Institutional Transformation: Gender Mainstreaming Toolkit. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

OECD(2023). SIGI 2023 Global Report: Gender Equality in Times of Crisis. Social Institutions and Gender Index. Paris: OECD Publishing(https://doi.org/10.1787/4607b7c7-en).

Shang, Baoping(2022). Tackling Gender Inequality: Definitions, Trends, and Policy Designs. IMF Working Paper WP/22/232 (https://www.imf.org/-/media/files/publications/wp/2022/english/wpiea2022232-print-pdf.pdf)(2026.10.05. 인출)

UN ECOSOC(1997). Agreed Conclusions 1997/2: Mainstreaming the Gender Perspective into All Policies and Programmes in the United Nations System. Report of the Economic and Social Council for 1997(A/52/3)(https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF)(2026.07.31. 인출)

UN Women(2024). UN-SWAP 3.0 Accountability Framework for Mainstreaming Gender Equality and the Empowerment of Women in United Nations Entities. New York: UN Women.

World Economic Forum(2006-2025). Global Gender Gap Report 2006~2025. Geneva: World Economic Forum.

3. 기사 및 보도자료

경향신문(2025.09.26.). 여성부에서 성평등가족부 되기까지 … 여성부, '성평등 컨트롤타워'로 거듭날까. https://www.khan.co.kr/article/202509261904011 (2026.10.27. 인출)

관계부처 합동 보도자료(2026.03.25.). 안전하고 포용적인 AI·디지털 사회 실현을 위해 4개 기관이 앞장선다.

관계부처 합동 보도자료(2026.06.26.). AI 범죄 대응 범부처 협의체 출범.

뉴시스(2026.04.20.). '고용평등공시제' 시동 … 아이돌봄 지원가구 6000명 늘려. https://www.newsis.com/view/NISX20260420_0003598256 (2026.10.27. 인출)

뉴시스(2026.07.16.). 고용평등공시제 근거 마련 … 15개 부처에 '성평등정책 부서'. https://www.newsis.com/view/NISX20260716_0003712318 (2026.10.27. 인출)

서울경제(2026.05.06.). 경찰 성평등, 점수로 관리한다…정량 평가 체계 추진. https://www.sedaily.com/article/20040999 (2026.07.15. 인출)

성평등가족부 보도자료(2026.04.20.). 모두의 기회와 권리가 보장되는 성평등 사회를 만들겠습니다.

아시아경제(2026.10.15.). 與 이수진, 성평등정책 총괄·조정 강화 3법 발의… 성평등센터 설치 근거 마련. https://www.asiae.co.kr/article/2026101509283595189 (2026.10.27. 인출)

여성가족부 보도자료(2017.09.05.). 「성평등위원회」 출범 준비가 본격화됩니다 - 민관 합동 「성평등위원회 출범 준비 태스크포스(TF) 구성」.

여성가족부 보도자료(2019.04.30.). 영역별 성차별·성폭력 근절 위해 주요부처 양성평등 전담부서 설치.

여성신문(2017.06.20.). 찬밥 신세 '대통령 직속 성평등위원회'. https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=115104 (2026.10.27. 인출)

연합뉴스(2021.05.16.). 대통령 직속 '성평등위원회' 설치 현 정권 임기내 어렵다.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

https://www.yna.co.kr/view/AKR20210514116100530 (2026.10.27. 인출)

한국일보(2017.06.26.). 文대통령이 공약한 성평등위원회, 상설 사무국 둔 자문위 형태로 설치. https://www.hankookilbo.com/news/article/2017062616683228 61 (2026.10.27. 인출)

4. 웹사이트·온라인 시스템

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/검찰양성평등정책지원규정/(337,20251124))(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/경제사회노동위원회법)(2026.10.26. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/경제사회노동위원회법 시행령)(2026.10.26. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/경찰성평등운영및지원에관한규칙/(974,20200723))(2026.04.22. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/경찰청성평등위원회운영등에관한규칙/(952,20190926))(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/고등교육법)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/고용노동부양성평등위원회운영규정/(583,20260401))(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/공공감사에 관한 법률)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/교원자격검정령)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/교육공무원법)(2026.11.09. 인출)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/교육공무원임용령)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/교육기본법)(2026.04.22. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/국가인권위원회법)(2026.10.26. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/국가재정법)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/국민체육진흥법)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/국민통합위원회의 설치 및 운영에 관한 규정)(2026.10.26. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/국방양성평등지원에관한훈령)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/균형인사지침)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/대한민국헌법)(2026.10.30. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/법무부양성평등추진규칙/(1390,20211208))(2026.04.22. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/보건복지부성평등자문위원회운영규정)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/부대관리훈령)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/사회보장기본법)(2026.10.26. 인출)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/사회보장기본법 시행령)(2026. 10.26. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/산업안전보건기준에 관한 규칙)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/성별영향평가법)(2026.11. 09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/성평등가족부 직제)(2026. 07.29. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/양성평등기본법)(2026.07. 29. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/양성평등기본법 시행령)(2026. 07.29. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/성평등문화정책위원회 운영규정/(332,20171208))(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/양성평등위원회 운영세칙) (2026.10.26. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/여성발전기본법)(2026.07. 29. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/여성발전기본법 시행령)(2026. 07.29. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/조약/여성에대한모든형태의차별 철폐에관한협약/(855,19850126))(2026.07.31. 인출)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/연혁법령/여성정책심의위원회규정)(2026.04.22. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/연혁법령/여성특별위원회규정)(2026.04.22. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/여성폭력방지기본법)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/인구전략기본법)(2026.10.26. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/인구전략기본법 시행령)(2026.10.26. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/정부조직법)(2026.10.30. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/지속가능발전 기본법)(2026.10.30. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/지속가능발전 기본법 시행령)(2026.10.30. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/최저임금법)(2026.07.29. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/출입국관리법)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/통계법)(2026.11.09. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/행정규칙/통계승인업무처리지침/(2,20251208))(2026.07.31. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률)(2026.10.26. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/행정기관 소속 위원회의 설치·

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

운영에 관한 법률 시행령)(2026.10.26. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙)(2026.10.26. 인출)

국가법령정보센터(https://www.law.go.kr/법령/형법)(2026.11.09. 인출)

국가인권위원회 국제인권정보시스템. 여성차별철폐위원회 제09차 최종견해. https://uhr.humanrights.go.kr/pub/uhrstd/1134 (2026.10.24. 인출)

문화체육관광부 누리집. 문화체육관광부 소관 국고보조금 운영관리지침(2026.06.30. 개정)(https://www.mcst.go.kr/site/s_open/generalData/dataView.jsp?pMenuCD=0120020000&pSeq=47)(2026.11.09. 인출)

의안정보시스템(https://likms.assembly.go.kr/bill/bi/billDetailPage.do?billId=PRC_0FFEB40AA6254AC0A056CD8F141DDC) [2221894] 양성평등기본법 일부개정법률안(이수진의원 등 10인)(2026.11.06. 인출)

정부조직관리정보시스템(https://www.org.go.kr/orgnzt/cmitSttus/viewGnrl.do)(2026.10.28. 인출)

프랑스 성평등고등위원회(HCE) 홈페이지(https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/)(2026.07.24., 2026.10.28. 인출)

핀란드 성평등위원회 홈페이지(TANE: Council for Gender Equality)(https://tane.fi/en/council-for-gender-equality)(2026.07.14. 인출)

핀란드 성평등위원회 홈페이지(TANE: On Men and Masculinities)(https://tane.fi/en/on-men-and-masculinities)(2026.07.14. 인출)

European Institute for Gender Equality 웹사이트(https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming#toc-dimensions-of-gender-mainstreaming)(2026.07.31. 인출)

OECD Gender wage gap 웹페이지(https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html)(2026.07.13. 인출)

UN Women UN System Coordination 웹사이트(https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/un-swap-30-framework-and-technical-guidance)(2026.07.31. 인출)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Abstract

A Study on Strengthening Gender Equality Policy Governance: Focusing on the Gender Equality Committee and Dedicated Gender Equality Policy Units in Central Government Ministries

Wonjung Kim
Kyoung hee Ma
Seona Kim
Sujin Kim

This study develops measures to strengthen the governance of gender equality policy in Korea, focusing on its two pillars: the Gender Equality Committee, the highest inter-ministerial body for deliberating on and coordinating gender equality policy, and the dedicated gender equality policy units(Gender Equality Policy Officers) in central government ministries. Although the government

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

has adopted the strengthening of gender equality governance as a national policy task and is pursuing the reorganization of the Committee and the phased expansion of dedicated units, the Committee has mostly operated through written meetings on statutory agenda items, and the roles and performance of the existing units in eight ministries have varied considerably.

First, based on a review of the development of national gender equality machinery, the current operation of the Committee, and the cases of the French High Council for Equality between Women and Men(HCE) and the Finnish Council for Gender Equality(TANE), the study proposes to reorganize the Committee as an advisory body under the Prime Minister centered on two strategic goals: narrowing the gender pay gap and closing the gap in perceptions of gender equality. It defines four functions of the Committee—setting the direction of national gender equality policy, shaping the policy agenda, issuing improvement recommendations and new policy proposals, and facilitating public deliberation on contested issues—and presents an operating model that includes a government–civil society co-vice-chair system, four expert committees, and the phased expansion of support staff and a dedicated secretariat.

Second, drawing on UN-SWAP, the institutional transformation guide of the European Institute for Gender Equality(EIGE), and a survey of the work of the existing units in eight ministries, the study establishes a four-stage development model(foundation building, dedicated implementation, shared responsibility and diffusion, and integration and consolidation) and a common task framework consisting of three main areas, nine sub-areas, and 22 tasks. On this basis, it presents an operating standard for dedicated units that ministries can apply directly, together with stage definitions and diagnostic checklists for each task and a coaching guide for

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

newly established units. The diagnostic tool is designed for consultants to identify each unit's current level and next tasks, rather than to certify or rank performance.

Finally, the study proposes the roles and tasks of the Ministry of Gender Equality and Family as the lead ministry for gender equality governance in two areas: supporting the reorganization of the Committee (legal and institutional reform, linking Committee activities to policy processes and national gender equality goals, and providing staff, budget, data, and research support), and supporting the expansion of dedicated units (improving government-wide gender equality policies, building the institutional foundation for the units, and reorganizing cooperation with ministries).

Research areas: Gender Equality Policy, Gender Equality Policy Implementation System, Gender Equality Governance

Keywords: Gender Equality Committee, Gender Equality Policy Officer, Dedicated Gender Equality Policy Unit, Gender Mainstreaming, Ministry of Gender Equality and Family

www.kwdi.re.kr/KOR 한국여성정책연구원

2026 연구보고서(수시과제)-4

성평등 정책 거버넌스 강화 방안 연구:
양성평등위원회와 부처 전담부서를 중심으로

2026년 8월 12일 인쇄
2026년 8월 14일 발행

발행인 : 김 종 숙
발행처 : **한국여성정책연구원**
서울특별시 은평구 진흥로 225
전화 02-3156-7000 (代)
인쇄처 : **행복프로세스사회적협동조합**
전화 1644-0826 (代)

ISBN 979-11-6652-207-9 93330
정가 : 22,000원