



경찰청

KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

이성은 양성평등정책담당관



면담 중인 이성은 양성평등정책담당관

진행자 🎤 바쁘신데 한국여성정책연구원 인터뷰에 응해주셔서 감사합니다. 저는 인터뷰를 진행하게 된 상지대학교 행정학과 최무현 교수입니다.

기획팀 🎤 교수님은 연세대학교에서 적극적 조치에 대해서 박사논문 쓰시고 현재 상지대학교 행정학과에 재직하고 있습니다. 그래서 성평등에 대한 관심이 많으십니다.

● 경찰청 양성평등정책담당관의 설치과정과 담당업무 및 성과

진행자 🗣️ 경찰청은 공권력을 집행하는 일선 행정기관입니다. 일반적으로 남성우위의 조직으로 알려진 경찰청에 양성평등정책담당관이 신설되었다는 점이 신선하게 다가오는 것 같습니다. 담당관님께서는 이 과정에 초기부터 함께 하셨는데 경찰청 양성평등정책담당관실의 신설과정과 수행업무, 그리고 지금까지의 성과를 소개하시는 것으로 인터뷰를 시작하면 합니다.

이성은 🗣️ 경찰청은 2018년 3월에 성평등정책담당관을 설치했습니다. 성평등정책 전담부서는 중앙부처에서 경찰청이 최초가 아닐까 합니다.

▶ 성평등위원회

경찰청 양성평등정책담당관실의 설치 배경은 경찰개혁위원회에서 찾을 수 있습니다. 경찰개혁위원회는 2017년 현 정부 사법개혁의 일환으로 경찰청, 검찰청, 법무부에 설치되었습니다. 경찰개혁위원회에서는 경찰을 개혁하기 위해서 가장 필요한 전제조건 중의 하나로 조직 내 성평등 제고, 성평등 실현을 지적했습니다. 이를 위해 전담부서의 설치를 권고했으며, 이에 따라 2018년 3월, 성평등정책담당관실이 설치되었습니다.

2017년 11월 경찰개혁위원회가 부서 신설 권고에서 강조했던 부분은 “부서장을 성평등정책 전문가로 외부에서 임용해라.”라는 것이었습니다. 내부에서 기존 경찰들에 의해 부서가 신설될 경우, 남성중심적인 계급조직에서 개혁을 적극적으로 추진하기 어렵다고 판단했기 때문일 것입니다. 이런 배경에서 공채를 통해 성평등 정책 전문가인 제과 부서장으로 채용이 되었습니다. 또한, 부서장뿐 아니라 팀장에 해당하는 5급 사무관도 전문가가 임용되어 여러 어려움이 있었음에도 초기 세팅이 잘 되었던 것 같습니다. 저희 부서는 두 개 팀으로 구성되어 있는데, 한 팀은 기획, 또 한 팀은 운영계로 구성되어 있습니다. 초창기부터 기획은 전문가인 5급 사무관이 팀장을 맡았습니다. 저와 같이 두 명의 전문가가 외부에서 채용되어 부서장인 과장과 기획팀 팀장이 된 거죠. 다른 부처의 경우 양성평등정책담당관실 과장이 기존의 공무원으로 배치된 곳도 있었는데 성평등정책 추진이 전문성을 요구하는 업무가 많아 정책 추진성과에는 큰 차이가 있지 않았을까 생각합니다.

제가 담당관으로 3월 31일 임용되고 바로 ‘2018~2019년 경찰청 성평등 기본계획’의 수립을 시작했습니다. 이후 4월 16일에 성평등위원회를 바로 출범시켰습니다. 전담부서가 만들어지고 기본계획을 수립하고, 위원회 출범까지 속도를 내서 사업을 추진했고, 특히 성평등위원회에서는 저희가 수립한 기본계획의 이행점검을 철저히 실시했습니다. 2018년,

2019년, 그리고 2020년 지금까지 보면 성평등위원회는 분기별로 진행되는 정기회의뿐 아니라 여러 차례 분과회의도 진행했습니다. 거의 1년에 8~9회는 진행됐던 것 같습니다.

경찰청이 성평등 추진에 성과를 거두고 있는 이유 중 하나는 성평등위원회에서 사업이 제대로 추진됐는지 안 됐는지 이행점검을 철저히 해왔기 때문일 겁니다. 그리고 또 하나의 중요한 요소는 부서 내에서 수행되는 전문가-경찰 간의 거버넌스 실현인데, 우선 성평등 정책 전문가인 관리자가 정책의 핵심과제를 선정하고, 기본계획을 수립하면, 경찰인 직원들은 다른 국·관의 경찰들이 성평등 정책 기본계획을 기능의 특성에 맞게 잘 수행할 수 있도록 설명하고 전파하는 역할을 합니다. 이 또한 중요한 거버넌스의 과정이라고 생각합니다. 그리고 이와 같은 실행결과를 시민, 전문가로 구성된 성평등위원회 민간위원들이 이행점검을 합니다. 정기회의 및 분과회의를 통해 정책 모니터링을 수행했기 때문에 그리 길지 않는 2년여 동안 눈에 보이는 몇몇 성과를 낼 수 있었습니다. 그래서 저희 부서가 경찰 성평등 정책 컨트롤타워로서 자리매김하는 주요한 원동력이었다고 할 수 있습니다. 이러한 성과가 2019년 5월, 양성평등정책담당관으로 정식 직제가 되는 데도 기여했다고 봅니다.

▶ 소속기관에 ‘양성평등전문인력’ 채용

다른 부처하고 다르게 경찰 조직은 규모가 큰 전국조직이자 집행조직입니다. 국가 공무원의 대략 30%가 경찰공무원이라고 알고 있습니다. 전국 경찰관서가 256개인 13만 명의 구성원인 큰 조직에서 신설 당시 본청의 5명 내외로 구성된 아주 작은 부서인 양성평등정책 담당관실 만으로는 13만 경찰이 추진할 성평등 업무를 담당하는 건 어려운 일이었습니다. 즉 본청 양성평등정책담당관실에서 만든 정책이 현장 경찰이 업무를 수행하는 경찰서, 지구대, 파출소까지 전파되고 실행되게 하기 위해서는 전달체계 업무를 담당, 중간매개 역할을 하는 지방청 담당자의 채용이 절실했습니다.

그래서 제가 2018년 입사해 당시 민갑룡 경찰청장님께 23개 지방청과 부속기관에 성평등정책 전문인력을 임기제로라도 뽑아달라고 요청했습니다. 요청 당시 과연 이게 실현될까 했는데, 다행히도 당시 청장님이 성평등 정책 추진의 중요성을 인식하시고 18개 지방청과 5개 소속기관의 양성평등전담인력을 일반 임기제로 배치할 수 있도록 지원을 해 주셨습니다. 그래서 2019년 4월부터는 지방청에서 6급 일반 임기제 양성평등정책 전담인력이 배치된 겁니다. 정말 중요한 성과라고 생각합니다.

▶ 경찰-시민-전문가로 구성된 트라이앵글 성평등 거버넌스 추진체계

경찰청 성평등정책 추진체계, 저는 이걸 ‘경찰-시민-전문가 삼자로 구성된 트라이앵글

성평등 거버넌스'라고 표현합니다. 경찰청 본청 양성평등정책담당관실의 전문가 그룹, 저 말고도 사실 5급 사무관 계장도 있고, 교육 운영을 담당하는 행정 6급 전문가도 있고, 전문경력관도 있거든요. 저희 부서는 8명 정원에 절반이 전문가고 나머지 절반은 경찰과 일반 행정직이에요. 부서 내에서의 거버넌스도 중요한 거죠. 전문가가 전문성을 바탕으로 계획을 세우면 경찰인 운영계장은 조직의 특성을 잘 아니까 조직 특성에 기반해서 전파하는 역할을 합니다. 이렇게 조화를 이뤄나가는 거죠.

정리하자면, 저희는 성평등정책을 만듭니다. 그러면 지방청의 양성평등정책담당자들이 결정된 사항을 일선의 경찰관서까지 전달하는 허리 역할을 수행하게 됩니다. 그리고 이러한 업무들이 제대로 되고 있는지 그렇지 않은지를 이행점검하는 게 성평등위원회의 역할입니다. 앞서서도 잠시 말씀드렸지만, 경찰청 성평등위원회는 13명으로 구성이 되어있는데, 민간위원장과 경찰청 차관급에 해당하는 차장님이 공동위원장을 맡는 체제입니다. 10명의 민간위원이 있고 경찰위원은 당연직으로 경찰청 차장님과 기획조정관, 경무인사기획관이 들어와 있습니다. 세 분이 왜 중요하나면 경찰업무를 총괄하는 분들이기 때문에 성평등위원회에서 논의되는 사항을 경찰 지휘부가 직접 알고 실행으로 옮길 수 있기 때문입니다. 타 기관의 위원회와 다른 큰 특징이죠.

▶ '경찰 성평등 운영 및 지원에 관한 규칙'

경찰청 기본계획도 보시면 아시겠지만, 우리 부서가 직접 추진하는 사업은 많지 않습니다. 다른 부서에서 하는 사업들이 훨씬 많습니다. 예를 들어서 인사정책이나 여성 대상 범죄에서 수사 시 2차 피해를 없게 한다거나 디지털 성범죄는 어떻게 처리할 것인지 등에 대한 것들이 기본계획 안에 다 들어와 있습니다. 기본계획에서 제시된 사업들의 이행점검을 위해 성평등위원회를 개최하면 우리 과 업무 중심이 아니라 기본계획에 있는 타과의 업무가 오히려 주가 되어 이행점검이 진행됩니다. 이행점검은 해당 사업 담당국의 국장님이나 사업 추진부서의 과장님들이 사업 추진 경과를 보고하고, 위원회 위원들은 개선안이나 보완할 사항들을 제시하거나 추가되었으면 하는 사항들을 논의합니다. 여기서 끝나는 것이 아니라 각 부서는 논의 결과를 어떻게 수용할 것인지 구체적으로 계획을 세워서 실행하고, 또 이 결과를 이후 위원회에서 보고하는 방식으로 이어지기 때문에 철저한 이행점검을 한다고 할 수 있는 겁니다.

저희 과 운영이나 경찰 성평등정책 추진에서 가장 중요한 훈령도 제정했습니다. 이전에 성평등위원회 운영에 관한 규칙이 있었지만, 위원회 이외에도 저희 부서의 정책, 지방청의 역할 등 다양하잖아요. 올 7월에 저희 과 업무만이 아니라 경찰청 성평등정책 전반을 아우르는 「경찰 성평등 운영 및 지원에 관한 규칙」을 제정한 것이죠. 공무원들은 법, 규칙에

근거해서 움직이지 않아요. 이 규칙에서는 성평등정책의 핵심인 교육이 지금까지 성인지 교육이라고 해서 다소 모호하게 다뤘었는데 ‘성평등 직무교육’으로 그 의미를 분명하게 명시했습니다. 체포술, 수사 기법 배우듯이 성평등도 똑같이 배워야 하는 것이고, 1시간 수업으로 끝나는 게 아니라 경찰공무원들이 스스로 체화하지 않으면 안 된다고 명시했습니다. 또한, 경찰정책 전반의 성주류화를 위해서 각 기능별, 국·관별, 지방청별 성평등 목표 수립을 기본계획만이 아니라 훈령으로도 규정해 추진하고 있습니다.

경찰이 하는 성평등정책이라고 하면 수사 과정에서 2차 피해만 하지 않으면 다 되는 줄 알아요. 하지만 경찰 관련 정책은 엄청나게 많아요. 예를 들어 우리가 길거리에서 가장 많이 볼 수 있는 교통경찰의 업무에는 성평등 관점이 필요하지 않을까요? 필요하죠. 교통사고 났을 때 피의자, 피해자가 여성일 경우 그들을 어떻게 대하는지..., 차별적이지 않게 대하는 것이 중요합니다. ‘여성 운전자가 사고를 내면 왜 여자가 나와서...’ 등등 잘못된 고정관념으로 사건을 처리한다면, 공정한 사건처리에 장애가 될 수도 있습니다. 또 이주여성 노동자들의 경우 우리나라에 일자리 찾으러 왔다가 인신매매에 해당하는 성매매로 범죄 피해자가 되는 경우도 종종 있거든요. 이런 경우 이 사건을 담당하는 외사국 소속 경찰들의 성인지 감수성이 높아야 사건을 제대로 파악하고 해결할 수 있습니다.

이제 경찰 성평등정책 추진 3년 차에 접어든 경찰청 양성평등정책담당관실이 집중해서 추진하고자 하는 정책은 “**경찰정책의 성주류화 실행**”입니다. 즉 양성평등정책담당관, 여성대상 범죄부서만이 아니라 경찰청 모든 국·관이 성평등 정책을 자율적으로 추진하는 시스템으로의 전환을 계획하고 있습니다. 이를 실현하기 위해서 2020년 하반기에는 경찰청 18개 국·관이 그들의 주요 사업의 특성에 기초한 성평등 목표 수립을 주요 과제로 삼고 있습니다. 2020년 하반기 올해는 시범운영으로 본청의 주요 몇몇 국·관 중심으로 추진하고 있습니다. 2021년에는 18개 국·관 모든 기능, 18개 지방청 및 5개 소속기관 모두에서 각 기능 및 기관의 업무 특성에 기반한 성평등 목표 및 실행 가능한 기본계획 수립을 목표로 하고 있습니다.

진행자 ♪ 말씀 중에 인상깊게 들은 것이 경찰청의 성평등추진체계와 관련해서 삼자 트라이앵글 거버넌스 추진체계입니다. 본청에서 전문가 그룹들이 체계적으로, 외부에 있던 내부에서 성주류화에 대한 관념을 가지신 분들이 전체적으로 정책을 기획하고 결정해주면 지방청의 담당자들, 23개 소속기관 담당자들이 이것을 받아서 기관의 특성을 반영해서 집행해주고, 성평등위원회가 이행점검하는 식으로 유기적으로 작동하고 있다는 말씀이네요.

이성은 ♪ 맞습니다.

● 경찰 성평등정책

진행자 ♣ 두 번째 질문입니다. 경찰청 성평등 기본계획을 야심차게 2024년까지 수립을 하셨어요. 제가 크게 보니까 경찰정책의 성주류화 실현, 성평등한 조직문화 정착, 두 가지로 구분이 됩니다. 우선 경찰정책의 성주류화는 대외적으로 국민 대상으로 하는 성주류화이고, 성평등한 조직문화 정착의 경우는 경찰 내부에서의 성주류화와 관련된 것 같습니다. 앞서 말씀하신 것들은 대외적인 성주류화와 관련된 것을 주로 말씀하신 것 같아요. 그럼 이제 경찰조직 내부에서의 성주류화, 조직문화 관련된 부분을 말씀해주시면 어떨까 싶습니다.

이성은 ♣ 저는 이런 질문을 들으면 두 가지가 맞물려 있다고 답합니다. 성평등한 조직문화 정착을 위해서 가장 중요한 것은 경찰 구성원이 성인지 감수성을 가지고 조직생활을 임할 때 가능해 지는 것이고, 그러한 성인지 감수성은 경찰업무 수행에 주요한 역할을 한다고 생각합니다. 따라서 경찰 구성원들이 성인지 감수성을 가지고 성평등 정책을 추진하는 것이 일상화되어 있다면, 그것이 곧 성평등한 조직문화로의 변화로 이어지는 것이 아닐까요?

제가 경찰에 와서 제일 먼저 뭘 했냐 하면, 경찰청 홍보물에 대한 성차별 사전점검제도를 도입하는 거였어요. 성평등정책 중 하나인 성별영향평가가 2004년부터 시작돼서 2012년에 법제화되었는데 제가 경찰청에 와서 보니까 성별영향평가제도가 뭔지 거의 아는 사람이 없었습니다. 그래서 괜히 어려운 성별영향평가라는 용어 자체를 쓰면 안 되겠다고 생각했어요. 그때 당시 기획계장과 저, 둘이서 홍보물 성별영향평가제도를 ‘홍보물 성차별 사전점검제도’라고 이름을 바꿨어요. 제가 홍보물에 집중했던 이유는 좀 전에 말했듯이 경찰은 정책 부처가 아니라 집행 부처이기 때문이에요. 보건복지부나 교육부는 정책을 만들어서 산하기관에 뿌린다면 경찰은 정책보다는 직접적으로 국민에게 서비스를 제공하는 ‘집행’이 더 중요한 기관이죠. 정책사업이 많지 않고, 따라서 관련 예산도 많지 않습니다. 그리고 교육예산도 들여다보면, 교육을 위한 장비 구입비, 즉 하드웨어에 집중되어 있지, 프로그램 개발이라든지, 교육 콘텐츠 생산 등의 소프트웨어 관련 사항은 별로 없어요. 강사료도 다른 공공기관에 비해서 낮게 책정되어있어요. 그런 상황에서 사업 성별영향평가를 경찰청에서 하겠다고 하면 아무도 동의를 할 것 같지 않았어요. 단위사업도 거의 없고, 사업예산도 없기 때문이에요. 그랬을 때 제일 중요한 것은 경찰들이 업무에서 제일 많이 하는 것이 무엇인지 파악하는 것이었어요. 저 같은 외부 전문가가 들어왔을때 제일 중요한 것은 이 조직에 대한 이해라고 생각합니다. 이 조직에 대해 이해를 하고, 이 조직에 필요한 것이 무엇인지를 파악하고 관련 사업을 제안해야 뿌리내릴 수 있거든요. 확인해 보니까 홍보물을 너무 많이 만드는 거예요. “잘 됐다.” 생각했습니다. 업무에서 정말 구체적으로 적용할 수 있는

무언가를 제공해줘야, 이 정책이 필요하겠다는 인식이 있어야 활용을 하고 변화가 있거든요. 그래서 저희가 적극적으로 홍보물에 대해서 성차별 요소 사전점검하기 시작했습니다. 한마디로 '홍보물 성별영향평가'를 한 거예요. 효율적으로 실행하기 위해서 가이드라인도 만들고 이게 왜 필요한지를 설명했는데, 정말 호응이 좋았어요.

처음에 2018년도에 오자마자 저희 과는 예산도 없었고, 전문가도 지금은 4명이지만 그때는 저랑 계장 둘밖에 없었거든요. 막상 한다고는 했지만 두 명이 다 점검을 해야 하는 상황이라서 2018년에는 '시범운영'으로 큰 기대 없이 시작했어요. '50건 정도 요청하겠지...' 했는데 100여 건을 한 거예요. 시범 운영한다고 공문으로 지침만 내렸는데도 말이죠. 지금 생각해보면 '우리 이런 거, 시범운영 해볼 테니까 점검할 것 있으면 요청해라.' 정도였는데 막상 너무 많았어요. 그때 정말 열심히 했어요. 그게 경험이 돼서 2019년에는 계획을 세워서 컨설턴트단도 만들고, 예산도 확보해서 300건 정도 했어요. 배로 늘어난 거죠. 저희가 홍보물을 점검한다고 엄청나게 홍보도 하지도 않았는데도 왜 이렇게 요청이 많은지, 사전점검을 한다고 성과로 인정받지도 않는데 왜 이렇게 열심히 할까 생각해봤는데 결론은 '실효성'이었던 것 같습니다. 최근에도 몇몇 정부 홍보물이 성인지 감수성이 부족한 사례로 언론에 보도되는 것을 볼 수 있는데 경찰도 관련해서 부정적인 여론이 형성된 적이 있었습니다. 이런 상황에서 저희가 추진하는 사전점검이 실질적인 도움이 되었던 것이죠. 홍보물 성별영향평가를 받으면 언론을 통한 공격, 국민들로부터 질타받는 것 등을 실질적으로 줄일 수 있었던 거죠. 이러한 과정이 정책의 성주류화 실행의 대표적인 사례이기도 하고, 조직 내 성평등 문화를 정착시키는 데도 도움이 됐다고 봅니다. 홍보물에 있는 여러 가지 성차별적인 요소들을 스스로 점검하다 보면 내 삶에 대한 것도 다시 점검하게 되잖아요. 경찰은 3교대를 하는 격무에 시달리는 곳이에요. 그런데 내 업무와 아무 상관도 없고, 도움도 안 되는 걸 자꾸 하라고 하면 누가 하고 싶겠습니까? 그런데 홍보물 성별영향평가는 경찰업무에 도움이 되는 거죠. 최근엔 업무 추진에 한 과정으로 홍보물만이 아니라 규칙이나 지침, 교육자료 구성 시에도 '사전 성별영향평가'를 실시하는 비율이 높아지고 있습니다. 사전점검이 경찰에서 꼭 필요한 것이라는 인식이 자리잡혀 가고 있다는 건 아주 큰 성과라고 생각합니다.

▶ 성평등한 조직문화로의 변화

경찰공무원 13만 명 중에는 정말 다양한 사람들이 있습니다. 조직 내 성희롱·성폭력과 관련, 지금까지는 사후 징계 방향에 대해서 이야기했다면 올해부터는 예방과 근절에 초점을 맞추고 있습니다. 최근 경찰 내 성범죄 증가와 관련해 문제 제기된 신고율 증가와 관련해 저는 일정 부분 긍정적인 부분도 있다고 생각합니다. 과거엔 문제가 있어도 말할 수 없는

상황이었다면 최근엔 미투 등의 사회변화로 피해 사실을 숨기지 않고 드러냄으로써 적극적으로 자신의 피해 사실을 알리는 인권 강화 측면도 있다는 거죠. 자신의 권리를 인식하고, 감수성이 높아지다 보니 조직 내의 성희롱·성폭력에 대한 신고가 점차 늘어나는 상황이라고 생각합니다. 과거에는 문제가 있다 해도 말하기 어려웠던 상황이 꽤 있었던 거죠. 저희 부서가 생기고, 2018년, 2019년에 전국을 순회하면서 여성 근무자 간담회를 했었어요. 물론 지금도 하고 있지만... 그때 성희롱·성폭력과 관련해 문제를 제기하기 어려웠던 이유 중의 하나가 성희롱·성폭력 사건이 발생하면 지방청이나 경찰서 단위에서 처리했기 때문이라고 합니다. 특히 작은 지역에 경찰서에 사건이 발생할 경우 피해자에 대한 신변 보호가 이뤄지지 않는 경우가 있었던 거죠. 그래서 저희에게 계속 요청했던 사항이 지역에서 사건이 발생해도 사건을 접수하고 조사하고 피해자 상담 지원을 본청에서 일원화해서 추진했으면 하는 요청이었습니다. 그렇지 않으면 2차 피해나 신변노출 때문에 신고하기 어렵다는 것이죠. 조직은 큰데 여성 비율이 낮다 보니까 작은 지역 경찰서에서 사건이 발생하면 피해자가 누군지 특정되는 경우가 많았던 거죠. 그래서 2018~2019 성평등 기본계획을 수립하면서 피해자의 신변노출을 최소화, 2차 피해 방지 그리고 사건을 공정하게 조사 처리하기 위해서 성희롱·성폭력 신고센터는 본청으로 일원화하는 것을 기본계획에 명시했습니다. 신고센터의 일원화로 최근 조직 성희롱 성폭력 피해 신고 건수가 점점 늘고 있는데, 이와 관련해서 성평등위원회 위원 중 한 분은 “현재의 증가 추세, 성희롱·성폭력 신고가 늘어나는 것은 긍정적으로 봐야 한다. 어쩌면 기존에 너무나 남성 중심적인 곳에서 훨씬 더 많았지만 제대로 보고되지 않았을 뿐이지 정말 문제가 없던 것은 아니었다.”라고 말을 하기도 했습니다.

▶ 「경찰 성범죄 예방 및 근절대책」

앞서 잠깐 말씀드렸지만, 올해 8월 「경찰 성범죄 예방 및 근절 대책」을 수립했어요. 이런 대책은 일반적으로 감사나 인권 쪽에서 수립하던 업무였는데 이번에 양성평등정책담당관실에서 성범죄 근절 종합대책을 수립했다는 건 경찰청에서는 다소 이례적인 일이라고 합니다. 성평등 관점에서 수립된 종합대책의 핵심 메시지는 경찰의 성범죄를 개인의 일탈로 치부해 행위자 처벌로 그치는 것이 아니라 조직문화 전반의 문제이기 때문에 남성 중심적이고 권위적인 조직문화 전반을 개선하는 것에서부터 문제 해결점을 찾아야 한다는 것이었습니다. 이런 원칙에서 제시한 첫 번째 대책은 성희롱이나 성범죄를 은폐, 방조하지 못하도록 관리자의 책임을 강화한 것이예요. 이미 성범죄가 일어났거나 성희롱이 발생했는데 관리자가 이를 방조하거나 은폐했을 때 직무 고발 등의 엄정조치를 하겠다는 게 이번에 종합대책발표의 핵심이었거든요. 이 부분이 중요한 것은 경찰 조직의 특성 때문입니다. 이 조직은 위에 지휘부가 어떠한에 따라서 조직문화가 상당히 달라질 수 있어요. 왜냐하면,

계급조직이니까. 그래서 저희는 지휘부 관리자 교육도 철저히 하고 있습니다. 몇몇 분들의 양성평등정책담당관이 종합대책을 수립하는 것이 적절한가에 대한 논의도 있었어요. 왜냐하면, '2020~2024년 경찰청 성평등정책 기본계획'에 조직 내 성범죄 근절 및 예방이라는 세부과제가 포함되어 있으나, 본 세부과제의 추진부서는 조직 내 성범죄 조사 및 피해자 지원 업무를 수행하는 인권보호담당관, 행위자 처벌 등 징계를 주관하는 감사담당관 등의 업무였기 때문입니다. 하지만 이번에 새로 취임한 김창룡 청장님께서 기존과는 다르게 양성평등정책담당관실이 총괄하여 종합대책을 수립하는 것이 좋겠다고 제안하셨어요. 즉, 사건 발생 후 조사하고 처리하고 징계하는 것이 대책이 아니라 사건 발생 전에 예방하고, 그리고 발생한 사건이 더 이상 발생하지 않도록 재발 방지를 한다는 차원에서 새롭게 접근한 대책이 필요하다는 취지에서 우리 부서에 업무를 지시하신 것으로 이해하고 있습니다. 그리고 청장님께서 특히 성평등위원회의를 중심으로 경찰 성범죄 예방 및 근절 종합대책에 철저한 이행점검 및 모니터링을 당부하셨습니다.

이번 성범죄 관련 종합대책의 사업도 20여 가지가 넘어요. 이것도 각 기능별로 흩어져 있어요. 저희 과는 이번 종합대책에서도 예방을 위한 캠페인이나 교육만 담당합니다. 이와 관련된 사업은 인사 조치는 인사과에서, 관련 징계는 감사, 외부 성범죄 조사는 감찰, 내부 성범죄는 인권조사에서 추진하는 등 7~8개 과가 추진합니다. 「경찰 성범죄 예방 및 근절 대책」에서도 저희 부서가 컨트롤 타워 역할을 하고, 각 기능이 제대로 추진하는지 안 하는지를 성평등위원회를 통해서 이행점검을 추진합니다.

▶ 경찰청장의 의지

현 김창룡 경찰청장님은 해화동 시위 때 '여성 대상 범죄근절추진단' 단장도 하였고, 당시 성평등위원회 위원들의 적극적인 활동도 보시면서, 경찰이라는 조직이 자체적으로 무언가를 정화하고자 할 땐 외부 전문가와의 소통, 즉 경찰-시민 간의 거버넌스를 통한 선순환적인 발전의 가능성을 믿고 계신 게 아닌가 싶습니다. 성범죄 근절 대책도 만드는 것으로 그칠 게 아니라 제대로 되고 있는지에 대한 모니터링, 이게 더 중요하고, 여기에 방점을 두어야 한다고 처음부터 청장님은 말씀하셨어요. 적어도 지휘부는 성평등정책 추진과 관련해서 외부 전문가 그룹의 참여를 통한 거버넌스의 효과를 인정하고 긍정적으로 평가하고 있다고 생각합니다.

▶ 성평등 추진 성과

조직 내 성평등 정착 과제 중 가장 중요한 부분은 이미 이뤘다고 볼 수 있습니다. 바로 남녀 통합모집입니다. 인사정책에 있어서 어떤 조직이든지 조직에서의 여성 비율이 11%

라는 것은 너무 낮은 비율이잖아요? 또 비율도 중요하지만, 채용에서 부터 통합모집이나 분리모집이나 하는 것도 매우 중요합니다. 여성들은 분리모집에서 불리할 수밖에 없어요. 그뿐만 아니라 훨씬 높은 경쟁률을 뚫고 들어오면서도 특별대우 받는 2등 시민 취급받는 경우가 많아요. 그 이유가 늘 체력기준 때문이거든요. 팔굽혀펴기를 무릎을 대고 하니 많이 한다고 여경을 희화화하는 경우도 있고요. 제가 오자마자 제일 먼저 힘쓴 것이 통합모집 추진이었어요. 지금은 경찰대학과 간부후보생 모집에서 추진하고 있고, 2023년부터 순경 통합모집이 진행될 예정입니다. 체력기준안도 종목제에서 순환제로 바뀌는데 종목제가 상대적으로 여성에게 불리하기도 합니다. 특히 팔굽혀펴기처럼 근력이 필요한 경우 절대적으로 불리합니다. 그래서 미국에서는 소송이 제기되기도 했습니다. 그런 종목은 폐지하고 순환제로 시행하는데 경찰직무에 꼭 필요한 요건을 보는 것으로 이미 워싱턴이나 캐나다에서 순환제를 시행하고 있어요. 경찰청도 순환제 시행을 위해서 다양한 방식으로 시범운영을 하고 있고, 시범결과에 맞춰서 2023년부터 통합모집을 실시 할 예정입니다. 제 생각으로는 통합모집은 여성 경찰 비율을 늘리기 위한 것이라기보다는 평등권에 위배되기 때문에 하는 겁니다. 또 여성 경찰 비율을 늘려야 한다는 것이 여성 경찰의 권익 신장을 위해 단순히 수를 늘려달라고 하는 것으로 착각하고 오해하시는 경우가 있는데 전혀 그렇지 않습니다. 여성 시민의 입장에서 여성 시민이 안전한 경찰 서비스를 받기 위해서도 여성 경찰의 수는 확대되어야 합니다. 여성 경찰 11%는 너무 부족한 상태죠. OECD 평균 정도는 되어야 한다고 생각합니다. 여성 대상 범죄는 증가하고 있는데 여성 대상 범죄에 필요한 최소한의 여성 경찰 수가 있어야 하지 않겠어요? 그건 시민의 관점에서 늘려달라는 거지, 단순히 대표성 측면에서 여성 경찰의 비율을 늘려달라는 이야기가 아닙니다. 그리고 통합모집을 한다고 해서, 여성 비율이 엄청나게 늘어날 것이다? 그건 모를 일입니다. 해외 사례를 보면 처음 통합모집하고 체력기준을 동일기준으로 하면 여성 비율이 오히려 떨어진 것으로 조사됩니다. 경찰에서 여성 경찰 비율이 많이 증가한다고 해도 저는 20% 내외 정도가 될 것으로 생각해요.

그리고 조직 문화 개선을 위해 무엇보다 중요한 것은 남성의 인식이 변해야 한다는 것이고, 그래야 조직이 성평등하게 된다는 거예요. 그러려면 신규 입직 남성 경찰들의 성인지 감수성이 높아져야 한다고 생각합니다. 그래서 이번 「경찰 성범죄 예방 및 근절 대책」에서도 신입부터 성인지 감수성을 진단해서 선발해야 한다고 강조했습니다. 향후 저희는 신입 경찰 면접에서부터 성인지 감수성을 진단, 감수성이 있는 사람들을 뽑을 수 있도록 할 계획입니다. 이런 부분은 공무원 전체에 확산해야 한다고 생각합니다.

진행자 ♣ 제가 질문했던 것들을 거의 다 말씀하신 것 같습니다. 제가 성주류화 관점에

어떻게 성평등 기본계획 등의 정책에 적용되었냐에 대한 질문에, 성별영향평가나 성 주류화처럼 익숙하지 않은 개념이 아니라 홍보물 성차별 점검과 같이 이행할 수 있고, 실천할 수 있게 만드셔서 적용하셨다는 말씀을 인상 깊게 들었습니다. 그렇게 수용 가능한 업무에서 시작해서 조직문화 변화의 성과가 나타난 것 같습니다. 그리고 이러한 성과를 인정받으면서 양성평등정책담당관실의 비중들이 커지신 거잖아요. 저는 그게 좋은 접근법이라고 생각을 합니다. 하향식이 아니라 상향식을 하신 거잖아요. 그다음에 조직문화의 변화도 경찰청이 위계에 의한 권위적인 조직이니까 리더십부터 바꾸려는 시도도 좋았던 것 같습니다. 그리고 마지막으로 이러한 성평등정책이 단순히 여성에게 특혜를 주자는 게 아니라 여성 시민들이 이 제대로 서비스를 받게 하기 위한 제도적인 장치라고 보는 시각도 좋았습니다. ‘다양성 관리 접근(diversity management)’이라고 정리할 수 있을 것 같습니다.

● 성평등 직무교육 계획

진행자 ♣ 관리자나 신입 남성 경찰에 대한 성인지 감수성을 위한 교육도 이야기했고 관리자급 교육에 관해 이야기도 하셨어요. 전반적으로 경찰공무원들에게 관리자든 신입이든 성평등 교육체계를 어떻게 가져갈 계획이신지 그 부분만 말씀해주십시오.

이성은 ♣ 이것도 제가 처음에 와서 놀랐던 것 중의 하나입니다. 경찰은 생각보다 직무교육을 적게 받고 있다는 것이었어요. 교육체계가 부실했다고 볼 수 있을 것 같아요. 그전 앞서 말씀드렸던 경찰개혁위원회에서도 지적된 사항이었어요. 성평등 교육이 문제가 아니라 너무 업무가 많아서 교육은 들어올 때 신입 교육, 경감·경정으로 승진할 때 승진에 관련된 교육, 총경 승진자 교육이 중심이 되는 거죠. 물론 다른 교육들도 있지만, 직무에 치이다 보니 교육받기도 힘들고, 교육 역시도 충분하진 않았어요. 그러다 보니 기본교육은 이게 끝인 거죠. 처음에 와서 너무 고민됐던 부분이었습니다. 처음에 어떻게 하겠어요? 그래도 하는데까지 해보야지 하면서 기본교육에 성평등 감수성 교육 시간을 확 늘렸어요. 신입 교육 10시간, 조기교육이 제일 중요하잖아요. 들어와서 바로 제대로 교육을 시켜 현장에 배치되도록 하는 수밖에 없다고 생각했습니다. 신입 교육 때 성평등 교육을 10시간 넣었고, 경감·경정 교육에도 1시간짜리 교육을 2시간으로 확대하고, 총경 교육에도 10시간을 넣은 거죠. 그리고 한 일이 성평등 분야 전문성을 가진 전문가들과 표준교육안을 만들었습니다. 당시 예산으로는 추진이 어려워 타 과의 도움을 받아 예산을 확보하는 노력도 필요했습니다. 여러 고민 끝에 10시간짜리 신입 교육을 만들었는데 당시 양성평등교육원이랑 MOU를

땀어서 도움을 많이 받았습니다. 중앙경찰학교의 경우에도 성평등 전문가가 없는 상황이었
고, 경찰이 강의를 진행하는 상황이어서 저희가 만든 교안을 중심으로 교육안 제작에 참여
한 전문가들이 중앙경찰학교에 있는 교수요원들에게 교육하고, 이들이 교육할 수 있도록
했었죠. 워크숍을 통해서 이 강의안을 제대로 실행할 수 있게 한 겁니다. 그때 청장님께
제가 제안 드린 건 중앙경찰학교에 교수를 전문가로 뽑아달라는 것이었습니다. 아직까진
희망 사항이지만 앞으로 채용될 수 있으리라 생각합니다.

총경 교육도 진행하고 있고, 일반 직장교육으로 1시간씩 진행하는 성평등 직무교육,
이것도 저희가 표준강의안을 만들어서 진행하려고 계획했었습니다. 이 교육의 경우 전문강사
66명을 구성했어요. 전문강사분들께 저희가 만든 표준교육안을 워크숍을 통해서 전달해
균질한 강의가 가능하도록 준비했습니다. 그런데 올해는 코로나 19 때문에 계획을 제대로
시행하지 못한 아쉬움이 있습니다.

저희는 장기적으로 내부 강사 양성을 목표로 하고 있습니다. 왜냐하면, 이 조직이 워낙
크다 보니까 외부 강사에게만 의존하는 것엔 한계가 있고, 지속 가능하지 않다고 생각했기
때문입니다. 그래서 기존에 운영되던 내부 강사 뿐만 아니라 올해, ‘양성평등 강사 과정’이
라고 해서 양성평등정책 담당자들을 대상으로 강의가 어려운 분들 중심의 강사양성과정을
추진하고 있습니다. 또 다른 이유는 경찰직무를 정확하게 아는 사람들이 교육하는 것이
중요하다고 생각했기 때문입니다. 저희가 작년에도 표준교육안을 만들어서 전문강사와 내부
강사 1:1로 교육을 추진했는데 조사 결과 내부 강사에 대한 만족도가 높게 나타났습니다.
그 이야기는 경찰이라는 직무특성을 잘 아는 전문성을 가진 사람이 교육을 해야 효과적인
결과로 이어진다는 것이죠. 외부 전문가들이 아무리 교육을 잘해도 경찰 조직을 제대로
이해 못 하고 성평등만 얘기하면 아무리 중요하고 좋은 교육이라고 해도 효과가 떨어진다는
겁니다. 그래서 저희의 강사운영이나 교육 방향은 내부 강사의 역량을 높িয়ে야 하는 거예요.

지휘부 교육의 중요성은 더 큽니다. 올해는 코로나 19 때문에 못했지만 일반적으로 청장
님이 취임하시면 바로 모든 전국 지휘부를 모아놓고 워크숍을 합니다. 그때 저희 성평등
교육이 포함되어 있어요. 기본교육으로. 전임청장님의 경우 이례적으로 2018년도 7월에
취임하시고 8월에 워크숍이 진행됐었는데 전국 지휘부 600명을 다 모아놓고 다른 것 아무
것도 안 하고 성평등 교육만 했어요. 오전, 오후 종일 총경 이상을 대상으로요. 지휘부라고
하면 보통 총경 이상으로, 경찰서장 이상부터 지방청장까지인데 경찰 역사 이래로 이런
일은 없었다고 합니다. 이들을 모아놓고 하루종일 성평등 교육만 한 적은 없었다는 거지요.
지금까지도 계속 회자 될 만큼 획기적이었다는 겁니다. 이번 코로나 와중에도 7월에 본청
지휘부들을 모아놓고 교육했거든요. ‘젠더 토크콘서트’라고 양평원에서 기획해서 이수정
교수와 우석훈 교수가 패널로 참석해 토크콘서트 형식으로 진행했는데 그때도 만족도는

높았던 것 같아요. 저희 조직의 지휘부가 8월에 전체적으로 바뀌었기 때문에 10월에 토크 콘서트 형식으로 다시 한 번 더 개최하려 하고 준비 중입니다.

잠깐 말씀드렸는데 코로나로 인해 올해 구성된 66명의 전문강사를 활용하지 못하고 있잖아요? 그래서 제가 표준교육안을 가지고 사이버강좌 강의안을 만들었어요. 제가 강의하는 것을 사이버 콘텐츠로 만들어서 7월부터 사이버 강의로 운영하고 있습니다. 젠더폭력 관련한 성희롱·성폭력 예방 교육도 다시 새로 만든 교안을 가지고 사이버 강의로 제작하고 있는데 그건 11월에 진행할 생각입니다. 우리 부처는 여가부가 공통적으로 제시하는 표준 교육안 사용이 다소 어렵기도 합니다. 경찰 직무특성을 고려한 수정, 보완 작업이 꼭 필요해요. 그렇지 않으면 교육에 대한 피로도가 너무 높아요. 저희는 특히 일선 현업근무부서의 경우 교대근무를 하는데 보통 밤 근무를 하는 경우가 많아요. 그런데 아침에 교육을 받으면 효과가 있겠어요? 밤샘 근무로 피곤한데 그런 사람들에게 내용도 익숙하지 않은 교육을 하게 되면 효과가 떨어지겠죠. 그건 제가 입장을 바꿔 생각해보도 똑같은 것 같습니다. 그래서 교육은 가능하면 직무특성을 고려해서 교육내용을 만들고, 짧게, 1시간을 넘지 않는다는 원칙을 가지고 운영하고 있습니다.

진행자 ♣ 공급자 중심이 아니라 교육자에 특화된 수요자 중심의 그런 교육을 하시겠다는 말씀이신 것 같습니다. 마지막으로 질문 드리고 싶은 건, 인사정책이 굉장히 중요하다, 핵심이라고 말씀을 하셨어요. 저도 그 부분에 굉장히 공감합니다. 여성 경찰이 입직 이후 나름대로 경력을 충실히 쌓아야 하는데, 실제 승진을 시키고 싶어도 마땅한 여성 승진대상자가 없어서 승진을 못 시킨다는 말씀을 하셨어요. 흔히들 보이지 않는 차별이라고 해서 유리천장, 유리벽을 이야기합니다. 많은 경우 직급 간 차별인 유리천장에 관해서 이야기를 많이들 하지만, 여성의 경우는 직무 경험이나 경력이 없어 승진대상 모집단에 못 들어가서 승진을 못 하는 것이 유리벽이거든요. 이러한 직종 간의 차별 이런 문제들은 어떻게 고민하고 계신지요.

이성은 ♣ 본청이나 서울청, 주요 지방청의 계장으로 들어오는 경정급의 여성 비율이 다양한 기능을 중심으로 확대되어야 한다고 생각합니다. 본청 여성 계장, 경정급들 간담회도 매년 진행하고 있는데 그들과는 주로 승진과 관련해 논의하죠. 총경 승진자는 저희 부서가 생기고 엄청나게 늘었습니다. 거의 10% 이상씩 계속 늘어나고 있어서 일단 대상만 되면 승진에는 큰 어려움이 없어요. 그런데 대상자가 되기 위해선 어떻게 해야 하는가가 핵심입니다. 본청이든 지방청이든 소위 말해서 관리자로 승진할 수 있는 자리로 들어와야 해요. 본청으로 들어오려면 경찰에서는 어떤 식으로 진행하냐면 조직이 워낙 크기 때문에 공모를

해요. 저희 과 경우에도 결원이 생기게 되면 전국적으로 직위 공모를 합니다. 내부공채를 한다고 보시면 돼요. 직위 공모를 하면, 응시할 것 아니에요? 여성 근무자 간담회에 가서도 여성 근무자들에게 하는 이야기는 여성들이 많이 근무하는 부서가 아니라 여성 비율이 적은 부서가 상대적으로 유리할 것이니 적극적으로 여성이 적은 부서 공모에 지원해보라는 거예요. 왜냐하면, 기능별로 안배하거든요. 승진비율을 기능, 직급, 성별 등으로... 승진하려면 남들 많이 가는 특정부서만 가지 말고, 여성 경찰이 상대적으로 적은 보안국, 정보국, 외사국, 그런 과에서 경력을 쌓는 것이 필요하다고 강조하죠. 시험이 있는 보안이나 수사국 등이 좀 더 유리할 수 있으니 폭을 넓히려는 것이죠. 여성 비율 확대 필요성 등은, 우리 부서에서 충분히 강조하고 있습니다.

그래서 앞서 말씀드린 것처럼 올해 수립하는 성평등 목표 수립에서 보안이나 정보국처럼 여성 비율이 낮으면 이 비율을 얼마까지 높여야 한다는 목표를 수립하려고 합니다. 그런데 목표달성을 하려고 해도 대상자 중 여성이 부족해서 비율을 못 맞추는 상황이 된다면 우리도 할 말이 없는 상황인 거죠. 여성 비율이 너무 낮은 국·관을 중심으로 여성 비율을 높이려고 하는 것이 저희 과에서 수립할 기능별 성평등 목표의 1번 추진과제입니다. 이러한 노력을 통해서 조직 내 유리벽은 없앨 수 있다고 생각합니다.

진행자 ♣ 양성평등정책담당관실에서 여성 경찰의 경력상담까지 하고 계신 것 같네요.

이성은 ♣ 상담까지는 못하고 간담회를 하면 그것에 대한 방향성은 이야기하지요. 여성 근무자 간담회를 철저히 하는 이유는 여성들이 이야기할 통로가 없기 때문이에요. 간담회는 지방청 담당자들이 경찰관서 중심으로도 진행합니다. 저희 본청에서만 하는 게 아니라 지방청 단위로도 주요업무로 추진 중입니다. 저희가 얼마 안 되지만 비용도 꼭 내려 보내거든요. 근무자 간담회를 통해서 제기된 의견을 모아 본청 각 기능별로 어떻게 해결할 수 있는지 검토하고, 이를 성평등위원회에도 보고합니다. 건의사항을 단순하게 듣고 마는 것이 아니라 해결해 나가는 거죠. 그러다 보니 여성 근무자 간담회가 친목 도모가 아닌 일종의 협의회, 상시화된 체계라고 생각하시면 됩니다.

진행자 ♣ 장시간 여러 가지 제목을 던졌는데 쪽 이어서 이미 다 말씀하셨어요. 제가 준비했던 것들은 충분히 말씀하셨던 것 같고, 추가로 꼭 말씀하실 부분이 있으시면 한마디 해주시면 좋겠습니다.

이성은 ♣ 제가 경찰을 만나서 강의를 하거나 이야기할 때 가장 먼저 그리고 마지막에 얘기

하는 부분은 '왜 성평등해야 하는가?'이고, 설명할 때 '시민, 국민이 만나는 첫 번째 국가가 경찰'이라는 점을 강조합니다. 저는 공권력이라는 표현은 잘 안 써요. 시민의 입장에서 국가로 상징되는 사람이 경찰이거든요. 공권력을 행사하는 사람이기 때문에 그 사람이 어떤 행동을 하느냐는 전체 국가 이미지뿐만 아니라 국민이 국가를 신뢰하는 측면에서 많은 척도가 되고 잣대가 되기 때문에 여러분들이 성평등해야만 소외되는 사람 없이 모든 국민이 동등하게 완전할 수 있다는 이야기를 늘 강조합니다.

경찰은 경찰이라는 직을 선택할 때 사명감, 이런 것이 기저에 깔려있어요. 그렇게 설명하면서 좋은 사례, 잘한 사례를 중심으로 접근을 해요. "여러분들은 사람을 살릴 수 있는 사람이다. 그걸 조금만 간과하면 그 순간에 정말 굉장히 중요한 생명이 없어질 수도 있고, 극단적인 상황이 발생할 수도 있다"라고 말합니다. 저는 국민의 안전을 책임지는 경찰청에 성평등 이슈를 정착시키고 추진하고 실행하는 것은 국민의 안전한 삶을 위해서도 굉장히 중요하다고 생각해요. 그러기 위해서 국가적 차원에서도 그렇고 전문가적인 견지에서도 '삼자 트라이앵글'이라고 말씀드렸던 '경찰-시민-전문가' 이 3자의 역할이 매우 중요하다고 생각합니다. 경찰 조직의 성평등, 결과적으로 우리 국민 모두에게 돌아오는 긍정의 혜택이 될 것이기 때문에 '성평등정책 추진의 현실화'는 누구 한 사람에게만 좋은 것이 아니라고 생각합니다. 성평등정책이 잘 추진될 수 있도록 한국여성정책연구원에서도 큰 도움을 주셨으면 하는 바람이 있습니다. 감사합니다.

- 기획·기록·정리 : 기획실무팀

- 진행사회 : 최무현 상지대학교 교수