

발행처 경북여성정책개발원 발행인 최미화 편집인 김명화

주소 경북 경산시 삼풍로 27, 경북테크노파크 본관 301호 정책개발실 TEL 053-817-6013 FAX 053-817-6018 www.forwoman.or.kr

경상북도 의사결정분야 성평등지수 제고방안¹⁾

- ➔ 성평등지수는 양성평등정책의 효과와 성평등 수준을 정량적으로 측정하기 위한 목적에서 개발된 지수임
- ➔ 정부와 지방자치단체는 양성평등 실현을 위해 성주류화 정책 관련 법 및 정책을 지속적으로 확대하고 있으며, 이러한 양성평등정책의 효과성과 양성평등 수준을 평가하기 위해 국가성평등지수 및 지역성평등지수를 발표하고 있음.
- ➔ 경상북도도 양성평등정책 시행계획을 마련하여 경북지역의 성평등 수준을 제고하기 위해 노력하고 있으나 경상북도의 성평등 수준은 전국 시도 중 하위권으로 분류되었음. 특히, 의사결정 분야의 지수 및 순위가 매우 낮은 것으로 나타나 이 분야의 성평등지수를 제고하기 위한 노력이 시급함. 이에 의사결정분야와 관련된 경상북도의 양성평등 정책 및 현황을 분석하고 전문가들의 의견을 수렴하여 성평등지수를 제고하기 위한 단기목표 및 중장기 로드맵을 수립하고, 지표별 세부 정책과제를 제안함.

경상북도 의사결정분야 성평등지수 제고를 위한 정책과제

단기목표 및 중장기 로드맵 수립 제안	분야별 성평등지수 제고방안			
	광역 및 기초의원분야	5급 이상 공무원분야	관리직분야	지방자치단체 위원회분야
의사결정분야 지표별 단기목표 설정	여성공천 확대를 위한 지역정당의 역할 강화	5급 이상 공무원 임용목표 확대 및 이행점검	경북형 고용평등 기업 인증사업(가칭) 도입	성별균형참여의 법제화
의사결정분야 집중관리를 통한 중장기 성평등지수 제고 로드맵 수립	분권&자치스쿨 운영 확대	보직배치시 성별비율 고려	기업 CEO와 함께하는 양성평등 세미나 개최	위원회 구성 이행점검 강화
	여성 연대강화 및 지원	교육훈련 프로그램 확대	관리직 리더십 및 역량강화 교육지원	여성인재 발굴 및 DB구축

1) 본 내용은 본원의 연구사업인 「경상북도 성평등지수 제고방안 : 의사결정 분야를 중심으로」(손제희, 2017)의 보고서 내용을 발췌·정리한 것임.

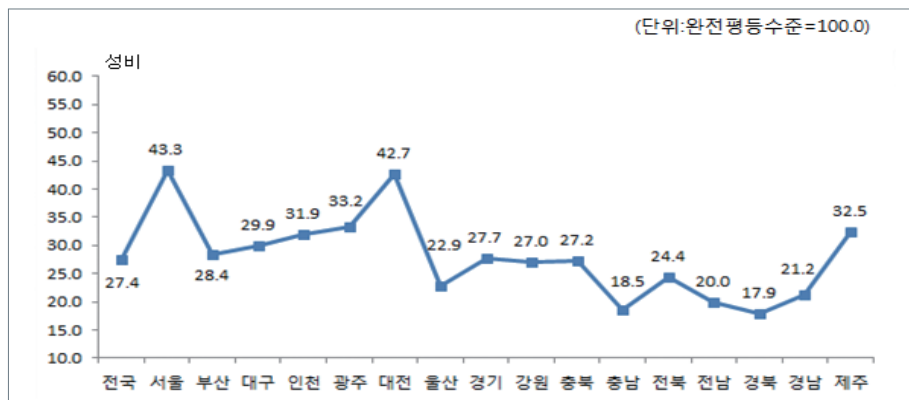
양성평등과 성평등지수

양성평등을 실현하기 위해 정부는 법·정책적 노력을 기울이고 있으며, 이러한 양성평등정책의 효과성을 평가하고 정치·경제·사회·문화 전반의 성평등 수준을 관리하기 위한 지표가 성평등지수임. 정부는 2009년부터 사회전체의 성평등 전략을 수립·평가하기 위한 국가성평등지수를 개발하여 활용하고 있고, 2011년부터 시·도별 성평등 수준 및 양성평등정책의 효과를 평가하기 위한 지역성평등지수를 산출하여 발표하고 있음. 지역성평등지수는 성평등한 사회참여, 여성의 인권·복지, 성평등 의식·문화 총 3개 영역으로 구성되어 있으며, 의사결정지표는 경제활동, 교육·직업훈련과 함께 성평등한 사회참여의 한 분야에 속함. 의사결정지표를 측정하기 위한 세부지표는 광역 및 기초의원 성비, 5급 이상 공무원 성비, 관리직 성비, 지방자치단체 위원회 성비로 구성되어 있음.

경상북도의 의사결정분야 성평등지수

의사결정분야 성평등지수는 전국 최하위

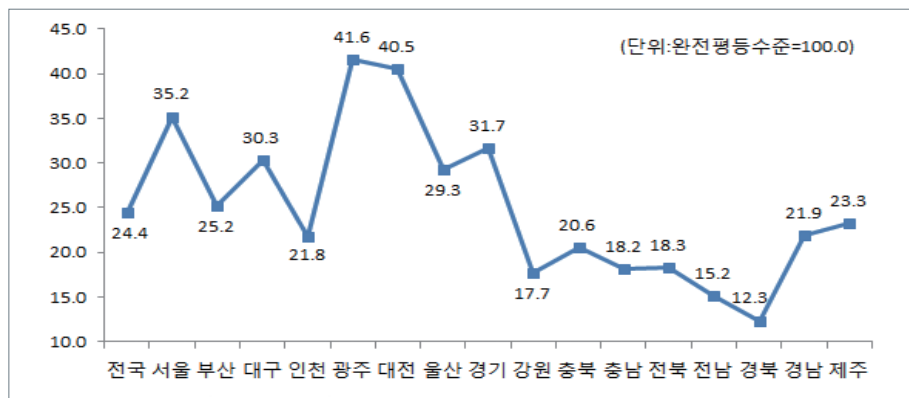
- 의사결정 분야의 성평등 수준은 다른 분야 성평등 수준에 비해 모든 시·도에서 낮은 수준을 보이고 있는 지표이며, 전국평균 27.4로 완전평등수준의 점수가 100인 점을 고려하면 전국적으로 낮은 편임. 경상북도의 의사결정분야 성평등지수는 17.9로 전국평균 27.4 대비 9.5 낮은 것으로 나타나 이 분야 성평등지수 제고를 위한 정책 마련이 시급함.



| 그림 1 | 의사결정분야 성평등지수

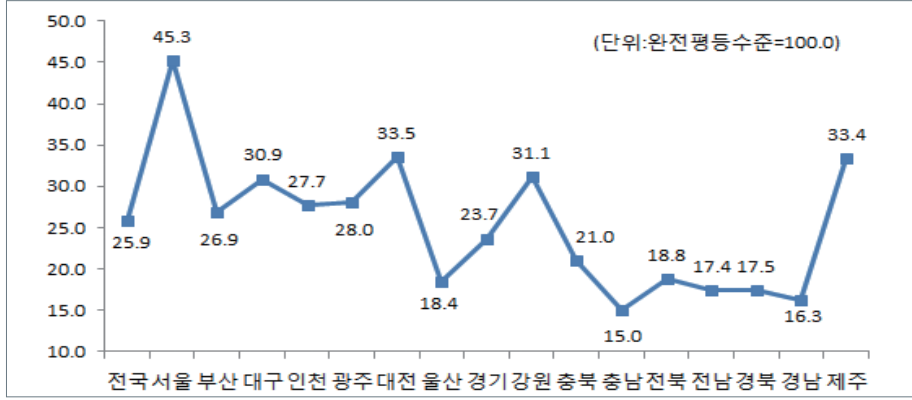
세부지표별 성평등지수 지역별 비교

- 광역 및 기초의원분야 성평등지수는 광주광역시가 41.6, 대전광역시가 40.5로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 서울특별시 35.2, 경기도 31.7 순으로 나타남. 경상북도는 12.3으로 전라남도, 전라북도, 충청남도과 함께 하위지역에 속함.



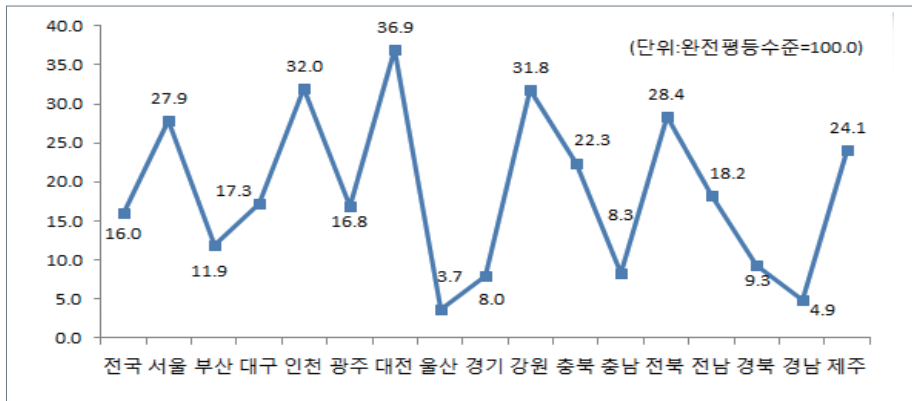
| 그림 2 | 광역 및 기초의원분야 성평등지수

- 5급 이상 공무원 분야 성평등지수는 서울특별시가 45.3으로 가장 높고, 다음으로 대전광역시 33.5, 제주도 33.4순으로 높게 나타남. 경상북도는 17.5로 충청남도, 경상남도, 전라남도과 함께 하위지역에 속함.



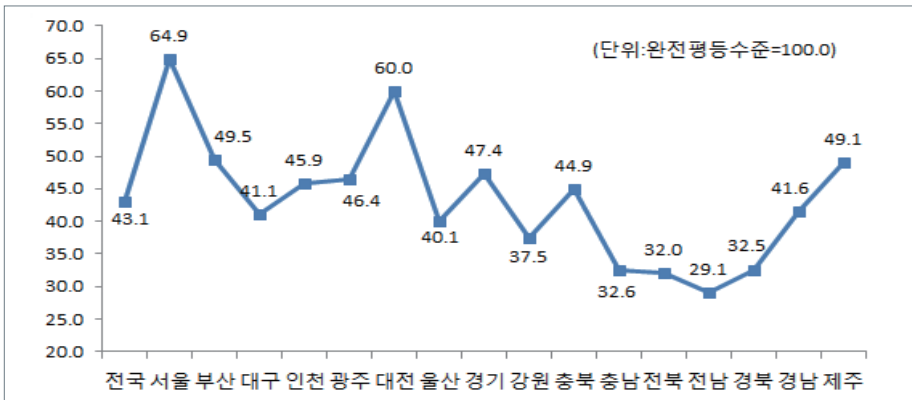
| 그림 3 | 5급 이상 공무원 분야 성평등지수

- 관리직 분야 성평등지수는 대전광역시가 36.9로 가장 높게 나타났고, 인천광역시가 32.0, 강원도 31.8순으로 나타남. 울산광역시, 경기도, 경상남도, 충청남도는 하위지역에 속함을 알 수 있고, 경상북도는 9.3으로 부산광역시, 광역광역시, 대구광역시와 함께 중하위지역에 속함.



| 그림 4 | 관리직 분야 성평등 지수

- 지방자치단체 위원회 분야 성평등지수는 서울특별시가 64.9로 가장 높게 나타났고, 대전 60.0, 부산 49.5순으로 나타남. 경상북도는 32.5로 전라남도, 전라북도, 충청남도와 함께 하위지역에 속함.



| 그림 5 | 지방자치단체 위원회 분야 성평등지수

의사결정분야 성평등지수 제고를 위한 정책 추진내용

광역 및 기초의원분야: 여성공천할당제, 여성정치아카데미, 경북여성 분권&자치스쿨

- 「공직선거법」에는 지역구 지방의회의원선거에 후보자를 추천하는 경우 및 비례대표에 여성을 일정비율 추천하도록 하는 여성공천할당제를 규정하고 있음. 그러나 이러한 여성공천비율 명시에도 불구하고 대부분의 정당들은 이를 지키지 않고 있음. 지역구 30%이상 여성 추천은 강행규정이 아니라 권고사항이고, 이를 강제할 수단이 없기 때문임.
- 각 정당 여성위원회에서는 시·군민의 요청으로 찾아가는 여성정치아카데미를 실시하고 있으며, 경북지역 당내·외 여성지도자의 발굴 및 육성, 여성들의 정치참여의식 고취를 위한 교육을 실시하고 있음.
- 경북여성정책개발원이 2017년 시범운영한 경북여성 분권&자치스쿨은 젠더관점에 기반한 분권·자치·참여 교육을 실시함으로써 경북여성의 자치역량과 참여의식을 제고하고자 하는 것이 목적임. 이러한 교육을 통해 젠더의식과 자치역량을 함양한 지역 여성리더 양성, 지역 여성들의 지역사회 활동 및 정치참여에 대한 관심 제고, 여성 협력네트워크 구축 및 정책 컨슈머 양성이 기대됨.

5급 이상 공무원분야: 여성공무원 임용목표제, 보직관리 및 공정한 승진기회 보장, 핵심리더 역량강화교육 및 중견간부양성교육

- 경상북도는 지방공무원 균형인사 운영지침에 근거하여 관리직 여성공무원 임용목표를 수립하였으며, 2012년 5.9%, 2013년 6.7%, 2014년 7.7%, 2015년 8.7%, 2016년 9.8%로 계획하고 있음. 그러나 실제 대부분의 연도별 계획은 달성하지 못한 것으로 나타남.
- 지방공무원 균형인사 운영지침의 여성공무원 인사관리 파트에는 보직관리 및 공정한 승진기회 보장을 규정하고 있으며, 공정한 승진기회 보장에 관한 규정으로 승진후보자명부 서열상 승진예정인원수 범위 내에 여성공무원이 포함되어 있는 경우 가급적 그 인원비율 만큼 여성공무원이 승진임용될 수 있도록 하는 것으로 명시하고 있음.
- 경상북도 공무원교육원에서는 핵심리더 역량강화과정 및 중견간부양성과정을 운영하고 있음. 이 교육은 조직의 리더로서 변화관리 및 의사결정 역량을 함양하고, 조직목표 달성을 위한 동기부여 능력배양 등을 목표로 하고 있음.

관리직분야: 고용개선조치제도, 여성인재 역량강화 프로그램

- 적극적 고용개선조치제도는 여성고용 및 여성관리직 고용을 확대하고 차별적 고용관행을 개선하기 위한 제도로 대상은 500인 이상 기업과 공공기관임. 경북지역의 경우 300인 미만 사업장이 차지하는 비율이 99.9%로 거의 대부분을 차지하므로 적극적 고용개선조치제도의 대상에 해당되지 않는다는 한계가 있어 실효성에 의문이 제기되고 있음.
- 경북여성정책개발원이 주관하고 있는 경북여성인재아카데미는 경상북도 내 고위직 여성, 여성 정치인, 여성임원, 학계 및 전문직, 사회단체 여성지도자 등을 대상으로 자기성장을 위한 셀프리더십, 나눔과 섬김의 리더십 등 글로벌 리더십 함양을 목적으로 함. 이러한 교육을 통해 경북여성 인재의 경쟁력과 브랜드 가치가 향상되어 훌륭한 여성지도자가 많이 배출될 수 있고, 이를 통해 다양한 조직에서 여성관리직이 양성되는데 기여하고 있음.

지방자치단체 정부위원회분야: 자치법규(조례, 규칙)에 대한 성별영향분석평가를 통한 성별균형참여 명시 제안, 정부위원회 구성 이행점검

- 2012년부터 실시하고 있는 자치법규에 대한 성별영향분석평가에서는 지방자치단체가 구성하는 각종 위원회에 「양성평등기본조례」의 성별균형참여 권고사항을 개별조례에 명시하도록 제안하고 있음.
- 경상북도는 2016년부터 정부위원회 여성비율 목표를 수립하여 이행점검을 실시하고 있으며, 2017년 양성평등정책 시행계획에 공공부문 여성대표성 제고를 위한 계획으로 관리대상 위원회 위촉위원 여성참여율을 40%로 확대하였음.

경상북도 의사결정분야 성평등지수 제고를 위한 전문가 의견 분석

광역 및 기초의원 분야 의견

- 광역 및 기초의원 분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로 여성에게 불리한 경선제도와 공천, 선거비용 문제, 진입의 어려움 등을 제시하였고, 이를 해소하기 위한 방안으로 여성에게 불리한 경선제도와 공천을 개선하여 여성공천비율을 지킬 수 있도록 강제화하고, 공천제도가 아닌 다양한 루트로 정치권에 접근할 수 있는 방법을 강구해야 할 필요가 있으며, 여성의 경제적 취약함을 고려하여 선거비용을 지원할 것을 제안하였음.
- 사회·문화적 특성으로 경북지역의 전통적 가부장적 유교문화, 보수적 문화의 영향과 여성인재를 활용할 사회적 기반이 약하다는 점을 제시하였고, 이를 해소하기 위한 방안으로 가부장적 유교문화, 보수적 문화로 인한 성역할 고정관념 및 성차별 관행을 개선하고 지역인재가 지역에 정착하여 지역문제에 관심을 가지고 지역현안들을 해결해 나가는 주체로 활동할 수 있도록 사회적 기반을 마련해야 함을 제안하였음.
- 여성개인적 특성으로는 여성의 정치의식 및 도전정신이 낮다는 점과, 여성의 네트워크화, 조직화가 약하다는 점을 제시하였고, 이를 해소할 방안으로 광역 및 기초의원 여성의원 비율 제고를 위해 여성 스스로 정치의식 및 역량을 강화하고, 여성들이 연대하여 여성인재를 발굴·지원하며, 조직화를 통한 정치세력화 등을 확산할 필요가 있음을 제안하였음.

5급 이상 공무원분야 의견

- 5급 이상 공무원 분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로 높은 직급으로 갈수록 여성인원이 적고, 여성은 업무 난이도가 약한 부서에 배치되는 경향이 있으며, 일과 가정의 양립에 여성들이 더 기여함으로써 남성과의 경쟁에서 불리하다는 점을 제시하였고, 이를 해소하기 위한 방안으로 여성공무원들에 대한 보직관리와 일과 가정을 조화롭게 양립할 수 있는 가족친화제도의 강화가 필요하며, 남성도 육아와 가사에 동참하도록 하는 가정 내 양성평등 및 가족복지에 대한 정책적 대응이 필요함을 제안하였음.
- 사회·문화적 특성으로 남성 편향적 조직분위기, 남성 관리직의 여성에 대한 편견, 성역할 고정관념, 사회적 관계망 미약 등을 제시하였고, 이를 해소하기 위한 방안으로 고위직 여성공무원의 정책 성공사례, 지역사회 공헌도, 활동 내역 등을 적극 발굴하여 홍보하는 것이 필요하고, 양성평등 인식교육이 필요하며, 여성들도 사회적 네트워크를 잘 형성할 필요가 있음을 제안하였음.
- 여성개인적 특성으로 여성 스스로 출산과 양육을 더 중요시하여 주요 부서 배치나 승진에 소극적으로 임한다는 점을 제시하였고, 이를 해소하기 위한 방안으로 여성도 자녀양육, 가사책임의 부담을 통해 승진에 적극 도전할 필요가 있음을 제안하였음.

관리직분야 의견

- 관리직 분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로 민간분야라는 특성으로 인한 정책적 대응의 한계와 적극적 고용개선조치 대상과 지역 산업규모와의 괴리, 채용·배치·승진에서의 불평등 등을 제시하였고, 이를 해소하기 위한 방안으로 적극적 고용개선조치의 대상을 확대하고, 채용·배치·승진 과정에 성별균형참여를 보장함으로써 성불평등 해소노력이 필요함을 제안하였음.
- 사회·문화적 특성으로 출산이나 육아로 인한 여성의 경력단절 및 경력 개발 불리, 남성과의 경쟁에서 불리하다는 점을 제시하였고, 이를 해소하기 위한 방안으로 가족친화제도 활용을 통해 경력 유지 및 경력 개발을 지원해야 할 필요가 있음을 제안하였음.
- 여성개인적 특성으로 여성의 직업의식이 약하다는 점, 여성 스스로 관리직 지원을 꺼리는 경향, 관리능력 부족 등을 제시하였고, 이를 해소하기 위한 방안으로 여성관리자 육성 프로그램을 운영하고, 관리자로서의 리더십 및 관리역량 강화교육이 필요함을 제안하였음.

지방자치단체 위원회분야 의견

- 지방자치단체 위원회 분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로 성별영향분석평가 결과 성별균형참여에 대한 개선의견의 미반영, 관련분야 전문가 관리 시스템 부재를 제시하였고, 이를 해소하기 위한 방안으로 위원회에 다양한 관련 계층이 참여할 수 있도록 법으로 강제화하고, 전문성과 경험이 풍부한 여성인재를 발굴하여 관리할 필요가 있음을 제안하였음.
- 사회·문화적 특성으로 가부장적 문화와 성별분업으로 인한 여성의 사회활동 미진을 제시하였고, 이를 해소하기 위한 방안으로 남성과 여성의 인식변화를 위한 교육 및 사회참여 분위기 조성이 필요함을 제안하였음.

- 여성개인적 특성으로는 여성의 소극적 태도를 제시하였고, 이를 해소하기 위한 방안으로 지역주민으로서 당면 과제를 해결해 나가려는 여성 스스로 의식의 변화가 필요하고, 마인드 업 교육이 필요함을 제안하였음.

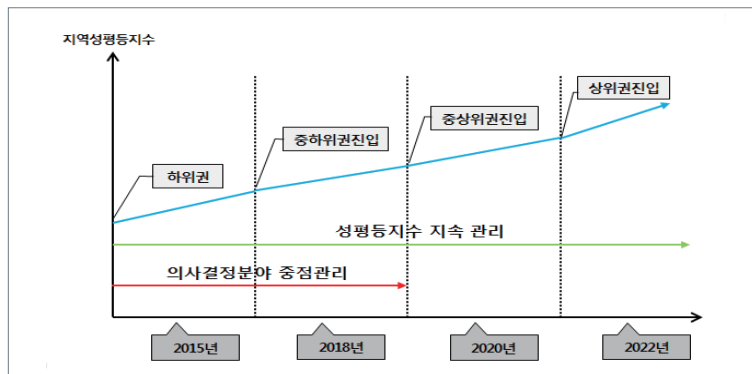
경상북도 의사결정분야 성평등지수 제고를 위한 정책과제

의사결정분야 성평등지수 제고를 위한 로드맵 수립

- 경상북도 의사결정 분야 성평등지수 제고를 위해 단기목표를 설정하여 제시함.

지표	관리지표	1위지역	전국평균	경상북도	2019년 목표
광역 및 기초의원 성비	광역의원여성비율	24.3	14.5	9.1	15.0
	기초의원여성비율	32.8	24.1	15.3	20.0
5급 이상 공무원 성비	5급 이상 여성공무원비율	19.6	11.0	6.7	10.0
관리직 성비	관리직 여성비율	18.2	11.0	6.3	10.0
지방자치단체 위원회 성비	지방자치단체 위원회 여성비율	39.0	29.3	23.8	30.0

- 경상북도 성평등지수 제고를 위해 의사결정분야 중점관리와 다른 분야 성평등지수 지속관리를 통한 중장기 로드맵을 제시함.



의사결정분야 성평등지수 제고를 위한 분야별 과제 제안

- 광역 및 기초의원 분야 성평등지수 제고를 위해 여성공천 확대를 위한 지역정당의 역할 강화, 다양한 루트의 여성인재 발굴 및 분권 & 자치 스킴의 운영 확대, 여성계의 연대 강화 및 지원이 중요함.
- 5급 이상 공무원 분야 성평등지수 제고를 위해 5급 이상 여성공무원 임용목표 확대 및 이행점검, 보직 배치 시 성별비율 고려, 교육훈련 프로그램 확대가 필요함.
- 관리직 분야 성평등지수 제고를 위해 경상북도의 산업 규모나 환경에 맞는 경북형 고용평등기업 인증사업(가칭) 도입, 기업 CEO와 함께 하는 양성평등 세미나 개최, 민간기업 여성을 대상으로 관리직 리더십 및 역량강화교육 지원을 제안함.
- 지방자치단체 위원회 분야 성평등지수 제고를 위해 성별균형참여의 법제화, 위원회 구성 이행점검 강화, 지역여성인재 DB구축 및 활용을 제안함.