

# 제주 지역 공무원 성인지교육 매뉴얼 개발

## - 강사 지원용 -

연구 책임자 : 강경숙(제주여성가족연구원 연구원)

연구 기간 : 2016년 1월 ~ 5월



(재) 제주여성가족연구원  
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE



## 발 간 사

정책 수행자의 성인지력 향상을 목적으로 하는 성인지교육(gender training)은 성평등 사회 실현을 위한 성 주류화 전략의 주요 정책 도구입니다. 성인지교육이란 “사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육”(양성평등기본법 제18조)으로, 국가와 지방자치단체장은 성인지교육을 실시할 의무가 있습니다.

제주특별자치도는 2007년을 시작으로 2015년 까지 총 77회, 8천여 명의 공무원이 성인지교육을 이수하였고, 앞으로 성인지교육이 공무원뿐만 아니라 각계 각층의 시민 대상으로 확대 시행될 것으로 예상됩니다.

그러나 현행 제주 지역 성인지교육은 전문적이고 체계적인 시스템이 부재한 상황에서 이루어지고 있어, 다각적인 방면에서 개선이 필요합니다. 특히, 성인지교육의 효과성 제고를 위한 노력이 이루어져야 합니다. 그 첫 번째 작업으로, 본 연구원은 교육 대상에 따른 차별화된 교육 과정과 매뉴얼을 개발함으로써 공무원 성인지교육의 질적 향상을 도모하고자 하였습니다.

본 교육 매뉴얼은 성인지정책 관련 기본 개념과 젠더 이슈 및 정책 사례를 중심으로 개발함으로써, 성인지관점과 성인지정책에 대해 보다 쉽게 이해할 수 있고 교육에 대한 공감대를 형성하는 데 초점을 맞추었습니다. 또한, 각 교과목 마다 강의안과 주요 내용(사례) 및 실습 매뉴얼을 담고 있어 신규 강사들도 교육을 실시할 때 매뉴얼을 적용하여 활용할 수 있도록 하였습니다.

본 연구는 공무원 성인지(정책)교육과 관련하여 제주 지역에서 최초로 이루어진 연구로서, 제주의 역사와 문화 그리고 제주 지역 공무원의 성인식 등 지역적 맥락에 주목하여 이루어졌다는 점에서 의의가 있습니다. 아무쪼록 본 성인지교육 매뉴얼이 성인지(성평등)교육 강사들에게 도움이 되기를 바라며, 이번 기회가 제주 지역 성인지교육 시스템을 구축해 나가는 첫 단추가 되기를 바랍니다.

2016년 5월

(재)제주여성가족연구원 원장 **현혜순**



---

## 연구 요약



## 연구요약

### 제1장 서론

#### 1. 연구 필요성과 목적

- 성별영향분석평가와 성인지예산의 제도화에 따라 성인지정책이 확대 시행되면서 성인지정책의 주요 실행 주체인 공무원에 대한 성인지 교육 수요가 증가하고 있음
- 타 지역의 성인지교육 추진 현황을 살펴보면, 중앙 정부 차원에서는 여성가족부와 한국양성평등교육진흥원을 중심으로 교육 프로그램 및 교재 개발을 통한 교육이 이루어지고 있으며, 이를 지역의 사례와 기관 업무 특성을 반영하여 재구성하여 활용하고 있음. 또한 지역마다 차이가 있기는 하지만, 각 지자체에서는 지역 실정에 맞는 교육 프로그램과 지역 사례를 담은 콘텐츠 및 매뉴얼을 개발하여 교육을 실시하고 있는 상황임
- 제주 지역의 경우는 소수의 성인지정책 전문가가 강사로 활동하며 강사 개인의 역량에 의존하여 교육이 이루어지고 있기 때문에 증가하는 교육 수요에 대응하고 교육의 질을 개선하는 데 한계가 있음
- 이러한 맥락에서, 이 연구는 제주 지역 성인지교육의 효과성 제고를 위해 대상에 따라 차별화된 교육 프로그램과 지역 콘텐츠를 담은 매뉴얼을 개발함으로써 성인지교육 강사들의 교육 교재로 활용하고자 함

#### 2. 연구 내용과 방법

- 연구 내용
  - 중앙 정부와 타 지자체 및 제주 지역 성인지교육 현황
  - 제주 지역 공무원의 성인식 및 성인지교육 관련 요구
  - 제주 지역 공무원 성인지교육 매뉴얼 개발
    - 일반·과제 담당자 등 대상별 맞춤형 성인지교육 과정 구성
    - 일반 과정 중심의 프로그램 매뉴얼 개발
    - 시범교육 결과를 반영하여 매뉴얼 수정 보완

- 제주 지역 공무원 성인지교육 매뉴얼(일반과정)
  - 교육과정 개요, 강의안, 주요 내용 및 실습 매뉴얼

○ 연구 방법

- 문헌연구
- 공무원, 성인지정책 컨설턴트 심층 면접 조사
- 성인지교육 강사 등 전문가 FGI
- 성인지교육 시범 실시 및 평가

○ 이상의 연구 수행 방법과 절차를 도표화하면 아래와 같음

〈연구 수행 절차〉

1단계	연구 설계	⇒	· 연구방향 및 내용 구성 · 연구 착수 보고
2단계	자료 수집 및 분석	⇒	· 선행 연구 검토 · 중앙 및 타 지자체 성인지교육 관련 문헌 검토 · 제주지역 성인지교육 관련 문헌 검토
3단계	전문가 의견 수렴	⇒	· 전문가 자문회의 개최(2회: '16. 2. 4/ 5. 9) · 성인지교육 전문가 FGI 실시('16. 4. 19)
4단계	공무원 성인지교육 실태 및 요구 조사	⇒	· 제주특별자치도 분청, 양 행정시 분청, 읍면동 공무원 등 27사례 심층면접조사('16. 2. 23 ~ 5. 4) - 성인지정책 컨설턴트 3사례 보조사례로 면접 실시
5단계	성인지교육 매뉴얼 개발	⇒	· 대상별 교육 과정 및 일반 과정 매뉴얼 개발(4시간 과정)
6단계	시범 교육 실시 및 평가	⇒	· 2016년 제주특별자치도 공무원 성별영향분석평가 일반과정 시범 실시('16. 4. 28 / 제주특별자치도 일반공무원 45명, 전문가 5명 참여)



## 제2장 공무원 성인지교육 현황

### 1. 공무원 성인지교육 추진 현황

#### ○ 관계 법령 및 추진체계

- 양성평등기본법(제18조, 영 제13조제14조)에 근거, “성인지교육이란 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육”으로 국가와 지방자치단체는 성인지교육을 실시해야 할 의무가 있음
- 성별영향분석평가법(제15조, 영 제13조)에 의해, 중앙행정기관 장 및 지방자치단체 장은 분석평가의 효율적인 시행을 위해 소속 공무원에 대해 분석평가 교육을 실시할 의무가 있음
- 한국 사회의 성인지 교육은 크게 여성가족부가 한국양성평등교육진흥원에 위탁하여 실시하는 위탁 교육과 각 지자체(기관)가 주관하여 실시하는 자체 교육으로 나뉘어서 이루어지고 있음

#### ○ 성인지교육 실시 현황

- 한국 사회의 성인지 교육 실시 현황을 성별영향분석평가교육을 중심으로 살펴보면, 2014년 한 해 동안 총 101,581명이 참여하였음. 이를 교육 유형별로 살펴보면, 위탁 교육 1,368명, 자체 교육 91,792명, 찾아가는 교육 3,757명 등으로 각 지자체에서 실시하는 자체 교육이 대부분임

### 2. 공무원 성인지교육 프로그램과 매뉴얼

#### ○ 중앙의 성인지교육 프로그램

- 여성가족부는 성별영향분석평가 제도 추진을 위해 성별영향분석평가 교육 계획을 수립하고 이에 따라 한국양성평등교육원에서 교육을 실시하고 있음
- 2016년 여성가족부 성별영향분석평가 교육 과정은 총 15개 과정으로, 크게 기본 교육, 전문 교육, 워크숍, 순회 교육으로 나뉨
- 한국양성평등교육진흥원의 성인지교육 과정은 ‘양성평등정책 과정’, ‘성인지력 향

상 과정’, ‘성별영향분석평가 과정’, ‘성인지 예·결산 및 통계 과정’ 등임

#### ○ 타 지자체 성인지교육 프로그램

- 이 연구에서는 타 지역 사례 중 자체적으로 프로그램 매뉴얼을 개발하여 사용하는 등 체계적으로 교육을 실시하고 있는 몇 개 지역을 선정하여 살펴보고자 함
- 서울시의 성인지교육은 서울시 공무원 대상 과정과 서울시 자치구 공무원 대상 과정으로 구분되어 이루어짐. 각각 ‘담당자 과정’, ‘관리자 과정’, ‘영역별 과정’, ‘맞춤형 과정’으로 구성됨. 서울시 성인지교육의 특징은 전 직급을 대상으로 하는 일반 공무원 대상 과정의 경우 가족/돌봄, 일자리, 건강, 보건-복지 등 영역별로 나누어 실시함으로써, 일반 공무원들의 관심 또는 관련 분야를 선택하여 수강할 수 있도록 하였다는 점임
- 인천시의 성인지교육과정은 성별영향분석평가를 중심으로 1일(4시간-7시간), 2일 과정으로 구성됨. 1일 과정은 성인지감수성 훈련과 성별영향분석평가제도의 이해, 지표 이해 및 결과보고서 작성 과목으로 이루어져 있고, 2일 과정은 성별영향분석평가 추진체계 및 우수사례, 성별영향분석평가 제도의 활용 교과목이 추가적으로 이루어짐
- 경기도 성인지교육 과정은 크게 성별영향분석평가교육과 성인지 예·결산 교육으로 나뉨. 성별영향분석평가교육은 과제 담당자, 관리자, 일반 공무원 등 대상별로 구성되어 있으며, 성인지 예·결산교육은 과제 담당자와 지방의회의원 대상 교육으로 구성되어 있는 것이 특징임

#### ○ 국내 성인지교육 프로그램 매뉴얼

- 여성가족부 공무원 성인지적 정책형성 교육안 개발(2002)
  - 본 교육안은 진행자(강사)들의 교육 진행을 위한 지침 제공을 목적으로 제작됨. 기본 단위는 2박 3일 과정 총 21시간으로 구성되나 상황에 따라 1일 과정, 1박 2일 과정으로 활용할 수 있음. 교육안 활용과 관련하여, 조별 토론방법, 강의 방법, 교육장 배치 등 구체적인 교육 진행 관련 정보를 제공함
- 여성가족부 성별영향분석평가 역량강화 교육과정 및 교재개발(2012)
  - 본 교육 과정은 성별영향분석평가 추진과정에서 대상 과제를 분석할 공무원이

과제 수행에 필요한 역량을 체계적으로 함양하기 위하여 개발됨. 교육 과정은 법령, 계획, 사업으로 구성되어 있는데, 각 지자체 관련 기관에서 활용하여 교육을 실시할 수 있으며, 이 때 기관별 업무 특성을 반영하여 사례 개발 등 교육 내용을 재구성하고 실시하도록 권하고 있음

- 경기도 공무원 성인지교육 프로그램 및 매뉴얼 개발(2006)
  - 본 교육 프로그램은 지방자치단체와 경기도라는 지역 특성을 고려하였으며 크게 ‘이해’, ‘분석’, ‘기획’ 세 단계로 개발됨. 모든 교육 프로그램 영역별 단위 과정은 강의와 실습 과정으로 이루어지며, 교육 매뉴얼에서는 진행자가 선택하여 활용할 수 있도록 개요, 주요 개념 및 내용, 실습 부분으로 구분하여 정보를 제공하고 있음
- 인천시 공무원 성인지교육 표준교육안 개발(2013)
  - 본 표준 교육안은 인천시 및 군구 공무원의 교육을 위한 것으로 각 교육 과정에서 필요한 지침, 양식 등 기본 내용과 세부 교육 내용을 포함하고 있음

#### ○ 시사점

- 전반적으로 중앙 및 각 지역의 성인지 교육은 관리자, 과제 담당자, 일반 공무원 등 업무 수준에 알맞게 대상별 교육 과정을 편성하여 이루어지고 있으며, 정책 실행자의 성인지적 관점 함양과 성인지적 정책 실행력 제고를 목적으로 교과목을 편성하고 있다는 점에서 공통점을 찾을 수 있음
- 앞으로 이러한 타 지역 사례를 참고하여, 제주 지역에 적합한 성인지 교육 과정을 구성하고 지역의 성평등 수준과 지역적 맥락을 고려한 교육 콘텐츠에 주목하여 교육 매뉴얼을 개발해 나가야 할 것임

### 3. 제주 지역 공무원 성인지교육 현황

#### ○ 관계 법령 및 추진 체계

- 제주 지역 성인지교육 관련 규정이 명시된 조례는 제주특별자치도 성별영향분석평가 조례로, 이에 따라 도지사는 분석평가의 효율적인 시행을 위하여 소속 공무원에 대하여 성별영향분석평가교육을 실시할 의무가 있음(제14조)

- 제주특별자치도 공무원의 성인지교육은 제주특별자치도(여성가족정책과)가 제주특별자치도 공무원 교육 기관인 인재개발원에 위탁하여 실시함. 그리고 제주 지역의 여성가족 전문 연구 기관인 제주여성가족연구원은 성인지 교육 과정 및 교육 매뉴얼 개발을 통해 정책에 반영하고, 성인지교육 강사를 발굴 지원하는 역할을 함

○ 제주 지역 성인지교육 현황(2007년~2015년)

- 제주특별자치도는 2007년부터 성별영향분석평가를 중심으로 공무원에 대한 성인지 교육을 실시하였음. 그 결과 2007년부터 2015년 까지 총 77회, 8,148명의 공무원이 성인지교육을 이수하였음
- 제주 지역 공무원 성인지교육 과정은 여러 변화를 거치면서 근 3년 동안 동일한 교육 과정의 형태를 유지하고 있음. 이를 정리하면 아래 표와 같음

〈제주특별자치도 공무원 성인지교육 과정(2013~2015)〉

구분	교육과목	세부 내용	교육대상	시간
성별영향분석평가 교육	성인지관점 및 성인지정책 이해	성인지 감수성 훈련 성별영향분석평가 및 성인지예산 제도 필요성 및 이해	도 및 행정시 (읍면동 포함) 전 공무원	2H
	성별영향분석평가 지표의 이해 및 분석서 작성 실무	성별영향분석평가 지표의 이해 및 활용 성별영향분석평가 분석보고서 작성법 실습		2H
간부 공무원 교육	성인지관점 및 성인지정책 이해	성인지 감수성 훈련 성별영향분석평가 및 성인지예산 제도 필요성 및 이해	5급 이상 간부공무원	2H
	성별영향분석평가 지표의 이해 및 분석서 작성 실무	성별영향분석평가 지표의 이해 및 활용 성별영향분석평가 분석보고서 작성법 실습		2H
신규 공무원 교육	성인지관점 및 성인지정책 이해	성인지 감수성 훈련 성별영향분석평가 및 성인지예산 제도 필요성 및 이해	신규 공무원	2H
	성별영향분석평가 지표의 이해 및 분석서 작성 실무	성별영향분석평가 지표의 이해 및 활용 성별영향분석평가 분석보고서 작성법 실습		2H
성인지 예산 교육	성인지예산제도의 이해 및 작성법	성인지예산제도의 필요성 및 개념 이해 성인지예산서 작성법	각 기관 예산담당 공무원	1~2H

○ 제주특별자치도 성인지교육 과정 분석

- 제주 지역 공무원 성인지교육은 성인지정책 시행 초기에는 과제 담당자 중심으로 이루어지다가 일반 공무원으로 대상을 점차 확대하여 시행되었고, 2013년부터

터는 과제 담당자에 대한 교육은 이루어지지 않은 반면 이들에 대한 대면 컨설팅 등 별도의 지원이 강화되었음

- 이처럼 성인지정책 업무를 담당하지 않는 일반 공무원 중심으로 성인지교육이 이루어지고 있으나 교육 내용은 실무 중심의 교육이 진행되고 있어, 교육생의 현재 업무와 교육 내용이 일치하지 않는 문제가 발생하고 있음
- 이러한 문제를 개선하기 위해서는, 교육 대상에 따른 차별화된 맞춤형 교육 과정과 매뉴얼을 개발하고 실시해야 할 것임. 먼저, 일반 공무원을 대상으로 성인지 관점 향상을 위한 교육을 주력하여 실시하고, 과제 수행 공무원을 대상으로 실질적인 평가서 작성 실무 교육 및 워크숍을 실시할 필요가 있음

### 제3장 공무원 심층면접조사 분석

#### 1. 조사 개요

##### ○ 조사 개요

- 제주특별자치도 공무원 24명을 대상으로 방문 면접 조사 방법을 활용하여 성인지식 및 성인지정책(교육)에 대한 요구 조사를 실시하였음

<공무원 심층면접조사 개요>

구 분	내 용
조사 대상	· 제주특별자치도 본청, 제주시 및 서귀포시청, 읍면동 공무원 등 24명
조사 기간	· 2016.2.23 ~ 2016.5.4
조사 방법	· 방문 면접 조사(심층면접조사)
조사 내용	· 성인지정책에 대한 인식 · 젠더(성별), 성평등, 성차별에 대한 인식 · 성인지교육 문제점 및 개선방안 등

#### 2. 조사 결과

##### ○ 성인지정책에 대한 인식

- 제주 지역 공무원의 성인지정책에 대한 인식 수준은 매우 낮았으며, 대부분 성인

지정책 업무를 어렵고 강제적인 측면이 강하다고 느끼고 있기 때문에 ‘잘 모르면서 해야 하는 업무’, ‘귀찮은 업무’로 인식하고 있었음

- 다수의 공무원들이 성인지정책에 대한 부정적인 인식이 강한 상황에서, 성인지정책의 개념 및 기존 여성정책과 차이 등을 이해하는 경우는 거의 없었음. 특히, 대부분이 성인지정책의 개념을 특정 성, 여성(만)을 위한 정책이라고 이해하고 있었음

#### ○ 성인지정책의 필요성

- 제주특별자치도 공무원의 성인지 정책 필요성(중요성)에 대한 공감대는 전반적으로 낮았음. 대부분 정책 필요성이나 효과성에 공감하기보다는 주어진 업무이기 때문에 관례적으로 수행하는 경우가 대부분으로 오히려 수행 과정에서 어려움을 토로하는 경향이 강했음
- 성인지정책 과제를 수행한 경험이 있는 공무원들은 업무의 성과가 체감되지 않기 때문에 업무에 대한 필요성을 느끼지 못하는 경우가 많았음. 업무의 성과는 정책 개선을 통해 나타날 수도 있으나 과제 담당자에 대한 정책적 지원이나 관심으로도 드러날 수 있음. 그러나 이와 같은 정책 지원이 부족한 상황은 과제 담당자의 업무 수행을 어렵게 하는 주요 요인이 되고 있음. 이런 이유로 많은 경우 성인지정책이 필요하다고 생각하더라도, 자신이 업무 담당자가 되는 것에 대해서는 매우 부정적이었음

#### ○ 성인지교육 경험과 요구도

- 성인지교육 과정(내용)과 관련해서는 근무 경력과 과제 수행 경험, 직급 등에 따른 경험 차이를 고려하여 교육 과정을 구성해야 한다는 의견이 많았음
- 이론 교육보다는 사례 중심 교육이 이루어질 필요성도 다수 제기되었음. 보다 쉽고 공감할 수 있는 교육을 위해서는 다양한 영역에 걸쳐 다양한 사례 발굴이 이루어져야 하며, 특히 대상별로 체감(공감)할 수 있는 내용들이 다르기 때문에 대상별 차이에 민감하게 사례를 발굴해 나갈 필요가 있음
- 지금까지 성인지 교육은 강의 중심으로 이루어지고 있지만, 토론 등 실습을 겸한 교육 방법이 효과적이라는 의견도 있었음. 성인지 관점 함양을 목적으로 하는 교

육 특성상 토론과 같은 참여식 교육 방법이 개발되고 이루어진다면 교육의 효과도 향상될 것임

- 교육 대상의 경우 우선적으로는 과제 담당자 등 관련 실무자가 받아야 한다는 의견이 대다수였지만, 관리직과 일반 공무원들도 필수적으로 받아야 한다는 의견들도 많았음

### ○ 성평등(성차별)에 대한 인식

- 일반적으로 제주 지역의 성평등 수준에 대해 이야기 할 때, 제주 여성들의 높은 경제 활동 참가율이 성평등의 지표로 인식되는 경향이 있는데, 공무원들의 인식도 크게 다르지 않았음
- 공직사회 내 성평등과 성차별에 대해, 남성의 경우 남성들이 겪는 차별 즉 역차별에 대한 경험이 다수 이야기됨. 예를 들어, 대민 지원이나 숙직 및 야간 순회 근무 등임
- 고정된 성역할이나 성별 고정관념에 대해 차별이 아니라고 여기는 인식은 특히 30-40대 젊은 여성들에게 더 많이 나타났음. 대표적으로 여성은 손님 접대와 남성은 육체적인 힘을 쓰는 일 등을 말함
- 한편, 전통적인 성역할은 성차별이며 성평등이 실현되기 위해서는 이에 대한 변화가 필요하다고 느끼거나, 성평등을 위한 대책으로 근본적인 변화가 이루어질 필요성을 제시한 사례도 있었음

## 3. 시사점

### ○ 성인지정책 개념 및 필요성에 대한 인식 제고 방안 마련

- 제주특별자치도 공무원의 성인지정책에 대한 인지도 및 인식 수준은 매우 낮은 것으로 나타남. 특히, 조사 대상자들 중 현재 성인지정책 과제를 수행하고 있는 경우가 다수임에도 불구하고 성인지정책의 개념과 필요성에 대한 인식이 낮아 과제 수행에 어려움으로 작용하는 것으로 나타남. 이는 이러한 원인에 대한 종합적인 점검이 필요함을 시사함
- 무엇보다도 이를 개선하기 위해서는 한편으로는 이들의 업무 수행에 따른 다양

한 방식의 보상과 양질의 컨설팅과 성인지교육과 같은 지원이 동시에 이루어져야 할 것임

○ 대상별 사례 중심 교육 과정 개발 필요

- 지금까지, 제주 지역 공무원 성인지교육은 교육 대상별 차이를 고려하지 않고 동일한 교육 과정을 구성하여 실시함으로써, 교육 참여자들의 만족도가 낮고 결과적으로 교육 효과를 떨어뜨리는 문제가 있었음
- 따라서 근무 경력과 과제 수행 경험, 직급 등에 따른 경험과 차이를 고려하여 대상별 맞춤형 교육 과정 및 내용을 개발하여 실시해야 할 것임
- 교육 방법에 있어서는 강의 중심에서 벗어나 토론 등 실습을 통한 참여식 교육 방법을 개발하고, 찾아가는 교육 또는 기존 공무원 교육 과정에 추가로 성인지 교육을 편성하는 등의 다양한 운영 방식을 고려할 필요가 있음

○ 지역 성평등 수준(인식과 맥락) 고려한 매뉴얼 개발

- 이상의 대상별 사례 중심 교육을 실시하기 위해서는 대상에 따른 성평등/성차별 경험과 인식의 차이 및 특성을 고려해야 할 것임. 이를 위해서는 특히, 제주 지역의 지리적, 역사적 맥락과 연결하여 교육 내용을 구성할 필요가 있음

## 제4장 성인지교육 매뉴얼 개발

### 1. 개발 방향

○ 개발 목표 및 방향

- 제주특별자치도 정책의 기획, 집행, 평가 전 과정을 담당하는 전 공무원의 성인지 관점 향상과 성인지정책에 대한 기본적인 이해를 제고하는 데 주안점을 두었음
- 과제 담당자의 경우에는 성인지적 관점과 제도 개념 및 필요성과 같은 기본적인 이해를 바탕으로 성인지 관점에서 사업 계획을 수립하고 집행할 수 있도록 성인지적 정책 실행 능력을 제고하고자 하였음



○ 교육 매뉴얼의 특성

- 본 성인지 교육 매뉴얼은 성별영향분석평가 일반 과정(기본 과정)을 중심으로 개발하여, 단계적으로 다른 교육 과정에 활용할 수 있도록 하였음
- 교육 매뉴얼의 구성은 기본 개념과 젠더 이슈 및 정책 사례 등을 중심으로 이루어져있고, 실제 강의 시 주요 개념과 함께 동영상이나 사진 등 사례를 시각적으로 제시할 수 있도록 관련 자료를 수록하였음
- 젠더 이슈 및 정책 사례는 제주 지역 공무원들의 성평등 인식 수준과 지역 맥락에서의 성평등 수준에 주목하여 개발하고자 노력하였음

2. 교육과정 구성

- 교육 과정은 ‘일반 과정’, ‘담당자 과정’, ‘관리자 과정’ 등 3개 과정으로, 4시간에서 6시간까지 조정하여 활용할 수 있음

〈제주특별자치도 공무원 성인지교육 과정 개선안〉

교육과정	교육내용(시간)	대상	시기
일반과정 (4시간)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 성인지 감수성 향상 훈련(2h)</li> <li>- 성별고정관념 찾기, 젠더 감수성 훈련</li> <li>● 성인지 정책의 이해(2h)</li> <li>- 성별영향분석평가, 성인지예산 등 성인지정책의 개념 및 필요성</li> <li>- 정책 개선 사례 등</li> </ul>	전 직급 공무원	상반기 (4-5월)
담당자과정 (6시간)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 성인지 감수성 향상 훈련(2h)</li> <li>- 성별고정관념 찾기, 젠더 감수성 훈련</li> <li>● 성인지 정책의 이해(2h)</li> <li>● 성별영향분석평가 보고서 작성 실습(2h)</li> </ul>	사업 담당자	6-7월 경 (대상 과제 선정 후, 분석서 작성 전)
관리자과정 (4시간)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 성인지 감수성 향상 훈련(2h)</li> <li>- 성별고정관념 찾기, 젠더 감수성 훈련</li> <li>● 성인지 정책의 이해(2h)</li> <li>- 성별영향분석평가, 성인지예산 등 성인지정책의 개념 및 필요성</li> <li>- 정책 개선 사례 등</li> </ul>	5급 이상 공무원	

### 3. 교육 강의안

- 일반 과정은 성인지 감수성 향상 훈련과 성인지정책 이해 2개 교과목으로 구성됨.  
 성인지 감수성 훈련 강의안은 아래와 같음

〈성인지 감수성 훈련 강의안〉

교육주제	성인지 감수성 향상 훈련			
대상/인원	제주특별자치도 공무원/ 50여명			
장소				
교육목표	성인지 관점 이해 및 향상			
개발 및 실행	진행순서	매체	방법	시간
1. 도입 · 주의 집중 · 동기 부여 · 학습 목표 · 선수 지식 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>인사나누기                             <ul style="list-style-type: none"> <li>여성가족연구원 소개</li> <li>대상 점검</li> </ul> </li> <li>학습 목표 및 주요 내용 안내</li> </ul>		강의	5분
2. 전개 · 주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>성인지 관점이란?</li> <li>성별 차이                             <ul style="list-style-type: none"> <li>섹스와 젠더 개념</li> <li>제주 지역의 성별 특성(성별 체계)</li> </ul> </li> <li>여성과 남성은 어떻게 길러지는가?</li> <li>성역할과 성별고정관념</li> <li>성별 고정관념의 영향</li> </ul>	ppt 영상	강의 질의, 응답	60분
3. 심화(발전) · 실습&피드백	<ul style="list-style-type: none"> <li>생각해보기(토론 주제)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>제주 사회의 맥락에서 성역할 및 성별 고정관념에 대해 살펴보자.</li> <li>우리 사회의 성별 갈등에는 어떤 것들이 있으며, 이를 해소해 나가려면 어떻게 해야 할까?</li> </ul> </li> </ul>		토론, 발표	50분
4. 정리 · 학습자질문 · 강사응답 · 마무리&연결	<ul style="list-style-type: none"> <li>질의 응답</li> <li>정리: 함께 만드는 성평등</li> </ul>			5분

○ 성인지정책의 이해 강의안은 아래와 같음

<성인지정책의 이해 강의안>

<b>교육주제</b>	<b>성인지정책(성별영향분석평가)의 이해</b>			
<b>대상/인원</b>	<b>제주특별자치도 공무원/ 50여명</b>			
<b>장소</b>				
<b>교육목표</b>	<b>성인지정책 개념 및 필요성 이해 제고</b>			
<b>개발 및 실행</b>	<b>진행순서</b>	<b>매체</b>	<b>방법</b>	<b>시간</b>
1. 도입 · 주의집중 · 동기부여 · 학습목표 · 선수지식 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 학습 목표 및 주요 내용 안내                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 선수 지식: 성인지관점과 성인지정책의 연관성</li> <li>- 주요 내용 설명</li> </ul> </li> </ul>		강의	5분
2. 전개 · 주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 성별영향분석평가가 왜 필요한가?                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성 중립적인 정책은 성평등인가?</li> <li>- 중립이라는 것이 가능한가? 누구의 기준인가?</li> <li>* 사례: 화장실, 자동차 에어백 제작(동영상)</li> <li>- 성평등이란 무엇인가?</li> <li>: 같음, 차이, 변형(성주류화, 성평등정책 지향점)</li> <li>* 사진자료: 기회 평등, 결과 평등</li> <li>- 제주 사회 성평등 수준 점검(성별 격차)</li> <li>: 년 도별, 분야별 시도 순위</li> </ul> </li> <li>● 성평등정책은 여성만을 위한 정책인가?                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기존 여성정책과 성평등 정책의 차이</li> <li>- 성평등(성인지)정책의 배경</li> </ul> </li> <li>● 대상과제 선정 기준                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성별영향분석평가 개념(법령/계획/사업)</li> <li>- 16년 사업 선정 점검 포인트</li> </ul> </li> <li>● 정책 개선 사례(제주, 타 지역)                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법령 개선 사례</li> <li>- 개선 사업이 만들어지는 과정</li> <li>- 공간 및 시설 사례</li> <li>- 인력양성 및 일자리 지원 사례</li> <li>- 돌봄, 안전 사례 등</li> </ul> </li> </ul>	ppt	강의 질의, 응답	60분
3. 심화(발전) · 실습&피드백	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 생각해보기(토론 주제)</li> </ul>		토론, 발표	50분
4. 정리 · 학습자질문 · 강사응답 · 마무리&연결	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 질의 응답</li> <li>● 마무리                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 우리가 할 일!!</li> <li>: 공무원의 역할</li> </ul> </li> </ul>			5분

## 제5장 시범교육 실시 및 평가

### 1. 시범교육 실시

#### ○ 시범교육 개요

- 2016년 4월 28일, 제주시에 소재해 있는 제주특별자치도 인재개발원 강의실에서 현재 성인지 정책 과제를 담당하지 않는 일반 공무원 45명을 대상으로 일반 과정에 대한 시범 교육을 실시함

#### <시범교육 개요>

구 분	내 용
교육 과정	· 2016년 제주특별자치도 성별영향분석평가교육 일반 과정
교육 대상	· 제주특별자치도 본청, 제주도 및 서귀포시 일반 공무원 45명
교육 일시	· 2016.4.28. 9:00~13:00 (4시간)
교육 장소	· 제주특별자치도 인재개발원 2층 강의실
교육 방법	· 강의 및 질의 응답

#### ○ 교육 추진 방식

- 시범교육은 2016년 제주특별자치도가 추진하는 성별영향분석평가 교육의 첫 번째 회기 교육에서 이 연구에서 개발한 교육 강의안을 활용하여 실시하였음
- 교육 진행 강사는 본 연구의 책임 연구원이 맡아 단독으로 실시하였으며, 매뉴얼 개발 과정에 참여했던 성인지정책 컨설턴트 및 강사 등 전문가 5인이 참관하여 교육에 대한 평가를 실시하였음

### 2. 시범교육 평가

#### ○ 교육생 평가 문항 구성

- 교육 평가는 사전 평가 없이 사후 평가로 이루어졌으며, 교육을 실시하기 이전에 설문지를 배포하여 설문지의 취지에 대해 설명하였고 교육이 모두 완료된 후 교육생의 평가가 이루어짐

- 설문 문항 구성은 주요하게 ‘교육 흐름에 대한 인식’ 3문항, ‘교육 효과성’ 3문항 총 6문항으로 구성하였으며, 교육 전반에 대한 총평 2문항을 개방형으로 질문하여 교육생들의 자유로운 의견을 반영할 수 있도록 하였음
- 평가 척도는 5점 척도로, 점수가 높을수록 평가 문항에 동의하는 것을 의미하도록 구성함(전혀 아님→ 보통 → 매우 동의)

#### ○ 교육생 평가 결과

- ‘교육 흐름에 대한 인식’ 영역을 살펴보면, ‘교육 내용 구성의 적절성’ 4.28, ‘교육 내용 전달의 용이성’ 4.42, ‘교육 내용 공감대 형성의 적절성’ 4.30으로 전반적으로 비교적 만족도가 높은 것으로 나타남
- ‘교육 효과성’ 영역을 살펴보면, 성인지교육을 이수함으로써 ‘나의 인식과 태도를 달라지게 한다’ 4.16, ‘성평등 문화 조성에 도움이 될 것이다’ 4.21, ‘나의 업무 수행에 도움이 될 것이다’ 4.14로 나타남
- 교육 내용 중 가장 기억에 남는 내용이 무엇인지 개방형으로 질문하였음. 성인지 감수성 교과목과 관련하여 성별고정관념과 관련된 동영상 자료들이 기억에 남고 공감되었다는 의견과, 제도 이해 교과목에서 정책 사례를 제시함으로써 이해가 쉬웠다는 의견이 있었음. 특히, 정책 사례를 제시할 때 타 지역과 제주 지역을 비교하여 보여줌으로써 상대적으로 제주지역의 현 상황을 인식하게 되었다는 평가가 이루어짐
- 기타 보충할 내용이나 건의 사항에 대한 의견 조사에, 교육생들은 정책 사례들을 보완하여 보다 쉬운 교육이 이루어졌으면 좋겠다는 의견이 많았음

### 3. 개선 방안

#### ○ 다양한 사례 개발 및 제공

- 교육생과 전문가 평가를 통해 가장 요구도가 높은 부분이 사례 발굴이었음. 교육생들은 사례를 통해 개념을 이해하는 경향이 강하기 때문에 사례에 대한 접근 욕구가 매우 강했으며, 이를 위해 보다 다양한 분야별, 일상적 사례 발굴이 이루어

어려야 할 것임

- 성인지 정책 컨설턴트 및 강사 등은 정책 사례에 접근할 수 있는 기회가 한정되어 있기 때문에 새로운 사례 발굴에 대한 욕구가 컸음. 따라서 제주지역 사례뿐만 아니라 타 지역 사례들도 발굴하여 매뉴얼로 제공할 필요가 있음

○ 지역적 맥락에서 콘텐츠 개발

- 제주 지역은 한국에서 가장 큰 섬으로 ‘육지 지역’과는 다른 지리적, 역사적 배경을 지니고 있음. 따라서 제주 사회와 여성의 역사 그리고 여성과 남성의 성별화된 삶의 맥락과 연결하여 성평등과 성차별 사례 및 소통 방식을 개발하여 활용할 필요성이 있음

○ 교육 내용 수정 보완

- ‘젠더’ 개념은 어려운 용어로 인식되고 있음. 많은 경우 해당 사회의 젠더 체계에 익숙해져 있어 변화가 어렵다고 생각할 수 있지만, 젠더란 시대와 문화에 따라 상대적인 개념이며 변화하는 특성을 가지고 있기 때문에 성차별은 개선될 수 있음. 이러한 맥락에서 젠더의 여러 특성을 내용적으로 보완할 필요가 있음
- 성평등뿐만 아니라 성차별의 의미와 목적에 대해 다룰 필요가 있음. 교육생들의 성평등과 성차별에 대한 인식 차이가 있을 수 있기 때문에 함께 이들 개념의 의미와 목적에 대해 합의해 가는 과정이 필요함

○ 참여식 교육 방법 개발

- 교육생 스스로가 자신의 언어로 자신의 경험을 이야기 할 수 있도록 하는 것이 가장 교육의 효과를 높일 수 있는 방안이라 할 수 있음. 이를 위해서는 토론 주제 및 강사의 질문 주제를 다양하게 구체적으로 준비하여 제시할 수 있어야 할 것임. 따라서 실습과 같은 참여식 교육 방법을 활용할 수 있도록 실습 매뉴얼의 내용을 보완할 필요가 있음

## 제6장 교육 매뉴얼 활용방안과 향후과제

### 1. 활용 방안

#### ○ 공무원 성인지교육 과정 단계별 활용

- 본 연구에서 개발된 교육 매뉴얼은 성인지 정책을 직접적으로 접해보지 못한 신규 공무원이나 일반 공무원뿐만 아니라 과제 담당자 과정에도 단계적으로 활용할 수 있음. 과제 담당자 과정은 일반 과정을 기본 과정으로 이수한 후 분석서 작성 워크숍 등의 심화 과정으로 연계될 수 있음

#### ○ 지역 성평등 수준(맥락) 고려한 교육생 맞춤형 교육 실시

- 주요 내용(사례)과 토론 주제 등을 마련할 때 제주 지역 공무원 성평등 인식 수준과 지역 맥락에서 성평등 이슈를 살펴보는 등 교육생의 경험과 입장을 반영하고자 노력함으로써 교육생의 공감대를 높이고 교육생과의 소통에 도움이 될 수 있도록 하였음

#### ○ 교육 대상 확대 실시

- 본 교육 매뉴얼은 제주특별자치도 공무원을 교육 대상으로 마련되었으나, 성인지적 감수성 훈련과 성인지정책 이해 등 성평등 및 성인지관점과 관련된 기초적인 내용을 담고 있기 때문에 도의원 또는 시민 등 대상을 확대하여 실시할 수 있음. 이 때 대상에 알맞게 사례 등 내용 및 방식을 수정, 보완하여 활용해야 할 것임

### 2. 향후 과제

#### ○ 지속적인 사례 발굴

- 지속적으로 일상 삶에서의 젠더 문제뿐만 아니라 다양한 정책 분야 사례, 과제 선정 및 분석서 작성, 정책 집행, 성과 평가 등 정책 시행 전 과정을 가시화하고 쉽게 이해할 수 있도록 정책 시행 단계별 사례 발굴이 이루어질 필요가 있음

○ 교육 방법 및 교수법 개발 공동 모색

- 토론, 실습 등 참여식 교육 방법 또는 교수법 개발 보완이 필요함. 이를 위해서는 성인지교육 강사들의 교육 모니터링과 평가 등을 통해 교수법 개발에 대한 공동 작업이 이루어질 필요가 있음

○ 제주 지역 성인지교육 시스템 구축

- 무엇보다도 제주 지역 성인지교육의 체계적인 실시를 위해 성인지교육 전문 기관 설립이 이루어져야 할 것임. 이와 함께 다양한 영역의 성인지교육 프로그램 매뉴얼(컨텐츠) 개발과 성인지교육 강사 양성, 시민대상 교육 과정 개설 등이 이루어질 수 있도록 개선되어야 할 것임

### 3. 연구의 의의와 한계

- 본 연구는 공무원 성인지교육의 질적 향상을 위하여 제주 지역에서 최초로 이루어진 연구로, 제주 지역의 특성을 반영하여 성인지교육 매뉴얼을 개발하고자 시도하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있음
- 그러나 여전히 많은 한계를 가지고 있으며 앞으로 많은 과제들이 이루어질 필요가 있음. 무엇보다 지역적 맥락에서 성평등 이슈와 제주 도민의 성별화된 삶을 조명함으로써 지역민들이 공감할 수 있는 성인지교육 콘텐츠를 개발해 나가야 할 것임



# 목 차

## 1부. 제주 지역 공무원 성인지교육 매뉴얼 개발

### 제1장 서 론

1. 연구 필요성과 목적 .....	3
2. 연구 내용과 방법 .....	4
가. 연구 내용 .....	4
나. 연구 방법 .....	5

### 제2장 공무원 성인지교육 현황

1. 공무원 성인지교육 추진 현황 .....	9
가. 관계 법령 및 추진체계 .....	9
나. 성인지교육 실시 현황 .....	11
2. 공무원 성인지교육 프로그램과 매뉴얼 .....	12
가. 중앙의 성인지교육 프로그램 .....	12
나. 타 지자체 성인지교육 프로그램 .....	20
다. 국내 성인지교육 프로그램 매뉴얼 .....	24
라. 시사점 .....	33
3. 제주 지역 성인지교육 추진 현황 .....	34
가. 관계 법령 및 추진 체계 .....	34
나. 제주 지역 성인지교육 현황(2007년~2015년) .....	36
다. 제주특별자치도 성인지교육 과정 분석 .....	42

### 제3장 공무원 심층면접조사 분석

1. 조사 개요 .....	47
2. 조사 결과 .....	50
가. 성인지정책에 대한 인식 .....	50
나. 성인지교육 경험과 요구도 .....	56
다. 성평등(차별)에 대한 인식 .....	59

3. 시사점 .....	63
--------------	----

#### 제4장 공무원 성인지교육 매뉴얼 개발

1. 개발 방향 .....	67
2. 교육과정 구성 .....	68
3. 교육 강의안 .....	69

#### 제5장 시범교육 실시 및 평가

1. 시범교육 실시 .....	75
2. 시범교육 평가 .....	76
가. 교육생 평가 .....	76
나. 전문가 평가 .....	83
3. 개선 방안 .....	85

#### 제6장 교육 매뉴얼 활용방안과 향후과제

1. 활용 방안 .....	91
2. 향후 과제 .....	92
3. 연구의 의의와 한계 .....	93

### 2부. 제주지역 공무원 성인지교육 매뉴얼(일반 과정)

1. 성인지 감수성 훈련 .....	97
가. 교육 과정 개요와 강의안 .....	97
나. 주요 내용 및 실습 .....	99
2. 성인지정책의 이해 .....	116
가. 교육 과정 개요와 강의안 .....	116
나. 주요 내용 및 실습 .....	118

참고문헌 .....	139
------------	-----

# 표 목 차

<표2-1> 2014년 성별영향분석평가 교육유형별 실적 .....	11
<표2-2> 여성가족부 성별영향분석평가 교육 과정(2016년) .....	12
<표2-3> 한국양성평등교육진흥원의 공무원 성인지교육 과정(2016년) .....	13
<표2-4> 한국양성평등교육진흥원 ‘역사 속 젠더 여행 과정’ .....	14
<표2-5> 한국양성평등교육진흥원 ‘소통과 프리젠테이션 역량 강화 과정’ .....	15
<표2-6> 한국양성평등교육진흥원 ‘여성공무원 관리자 리더십 과정’ .....	15
<표2-7> 한국양성평등교육진흥원 ‘다양성 관리 과정’ .....	16
<표2-8> 한국양성평등교육진흥원 ‘군 전담교관 양성과정’ .....	17
<표2-9> 한국양성평등교육진흥원 ‘성매매방지업무 담당 공무원 과정’ .....	17
<표2-10> 한국양성평등교육진흥원 지역사회와 성별영향분석평가 과정 .....	18
<표2-11> 한국양성평등교육진흥원 성별영향분석평가 정책 개선 및 환류 과정 .....	18
<표2-12> 한국양성평등교육진흥원 지역사회와 성인지예산과정 .....	19
<표2-13> 한국양성평등교육진흥원 성인지통계 과정 주요 내용 .....	19
<표2-14> 서울시 공무원 성별영향분석평가 교육 과정 .....	21
<표2-15> 서울시 자치구 공무원 성별영향분석평가 교육 과정 .....	22
<표2-16> 인천시 성별영향분석평가 1일 교육 과정 .....	22
<표2-17> 인천시 성별영향분석평가 2일 교육 과정 .....	23
<표2-18> 경기도 성별영향분석평가 교육 과정 .....	24
<표2-19> 경기도 성인지 예·결산 교육 과정 .....	24
<표2-20> 여성가족부 공무원 성인지 정책형성 교육안 구성(2박 3일 과정) .....	25
<표2-21> 여성가족부 성별영향분석평가 표준 교육과정 및 강의안 내용 요소 .....	26
<표2-22> 사업에 대한 성별영향분석평가 교과목 내용 요소(여성가족부) .....	27
<표2-23> 성인지감수성 키우기 과정 개요(여성가족부) .....	27
<표2-24> 사업에 대한 성별영향분석평가의 이해 과정 개요(여성가족부) .....	28
<표2-25> 경기도 공무원 성인지교육 프로그램 영역별 단위과정 구성 .....	29
<표2-26> 경기도 젠더 개념과 성별고정관념 과정 개요 .....	30
<표2-27> 경기도 성인지 관점과 정책 과정 개요 .....	30
<표2-28> 인천시 성인지교육 표준교육안 교과과정 및 세부과목 .....	31
<표2-29> 인천시 성인지교육 4시간 교육 프로그램 .....	31

<표2-30> 인천시 성인지 감수성 훈련과정 개요 .....	32
<표2-31> 인천시 성인지정책과 성주류화의 이해 과정 개요 .....	32
<표2-32> 인천시 성별영향분석평가 과정 개요 .....	33
<표2-33> 제주특별자치도 공무원 성인지교육 참가자 현황(2007년~2015년) .....	36
<표2-34> 2007년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적 .....	36
<표2-35> 2008년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적 .....	37
<표2-36> 2009년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적 .....	37
<표2-37> 2010년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적 .....	38
<표2-38> 2011년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적 .....	38
<표2-39> 2012년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적 .....	39
<표2-40> 2013년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적 .....	39
<표2-41> 2014년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적 .....	40
<표2-42> 2015년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적 .....	41
<표2-43> 제주특별자치도 공무원 성인지교육 과정(2013~2015) .....	42
<표2-44> 제주특별자치도 성인지정책 과제 수(2006~2015) .....	43
<표3-1> 공무원 심층면접조사 개요 .....	47
<표3-2> 조사대상자의 특성 .....	48
<표3-3> 조사대상자의 기본 개요 .....	49
<표4-1> 제주특별자치도 공무원 성인지교육 과정 개선안 .....	69
<표4-2> 성인지 감수성 훈련 교과목 강의안 .....	70
<표4-3> 성인지정책의 이해 교과목 강의안 .....	72
<표5-1> 시범교육 개요 .....	75
<표5-2> 교육생의 기본 인적 사항 .....	77
<표5-3> 교육 흐름 만족도 .....	78
<표5-4> 성인지교육 수강 경험에 따른 교육 흐름 만족도 .....	79
<표5-5> 성인지정책 과제 수행 경험에 따른 교육 흐름 만족도 .....	79
<표5-6> 교육 효과성 만족도 .....	80
<표5-7> 성인지교육 수강 경험에 따른 교육 효과성 만족도 .....	80
<표5-8> 성인지정책 과제 수행 경험에 따른 교육 효과성 만족도 .....	81
<표5-9> 전문가 평가자 기본 개요 .....	83
<표7-1> 성인지 감수성 훈련 과정 개요 .....	97
<표7-2> 성인지 감수성 훈련 표준강의안 .....	98

<표7-3> 제주도에서 발행한 제주여성 재조명 관련 목록 .....	104
<표7-4> 성인지정책의 이해 과정 개요 .....	116
<표7-5> 성인지정책의 이해 표준강의안 .....	117
<표7-6> 지역별 성평등 수준 비교(2010~2014년) .....	123
<표7-7> 영역별 제주지역 성평등 수준(2014년) .....	123
<표7-8> 지방자치단체 성인지예산 대상사업 기준(2015년) .....	131
<표7-9> 제주 지역 법령 개선 사례(2015년) .....	132
<표7-10> 제주 지역 성별영향분석평가서 우수 사례(2016년 시행 예정) .....	133

# 그림 목 차

<그림1-1> 연구 수행 절차 .....	6
<그림2-1> 제주특별자치도 공무원 성인지교육 추진체계 .....	35
<그림7-1> 제주 지역의 전통적 성별 특성(성별 체계) .....	103
<그림7-2> 성 중립적인 정책 사례 .....	119
<그림7-3> 제주지역 성별 연령별 고용율(2014년) .....	124
<그림7-4> 제주여성의 경력단절 원인(2014년) .....	125
<그림7-5> 제주지역 성별 평균 가사노동 시간 비교(2010, 2014) .....	125
<그림7-6> 제주지역 성별 문화예술 및 스포츠 관람을 비교(2013) .....	126
<그림7-7> 제주지역 성별 여가활용 비교(2013) .....	126
<그림7-8> 제주지역 성별 범죄위험에 대한 안전 의식 비교(2010, 2014) .....	127
<그림7-9> 제주지역 강력범죄 피해자 성비(2008 ~ 2014) .....	127
<그림7-10> 제주지역 가족관계 만족도 성비(2014) .....	128

## 1부. 제주 지역 공무원 성인지교육 매뉴얼 개발





제 1 장

---

## 서론

1. 연구 필요성과 목적
2. 연구 내용과 방법



## 1. 연구 필요성과 목적

- 1995년 베이징세계여성대회를 계기로 한국을 비롯한 전 세계 다수의 국가에서는 여성정책의 새로운 의제로 성 주류화(gender-mainstreaming)<sup>1)</sup> 전략을 도입하여 시행하고 있음. 성인지 교육(gender training)<sup>2)</sup>은 성별영향분석평가(gender impact assessment), 성인지 예산(gender sensitive budget), 성인지 통계(gender statistics) 등과 함께 성 주류화 전략을 달성하기 위한 주요 정책 도구임
- 한국 사회에서는 1995년 「여성발전기본법」 제정 시 남녀평등의식 제고를 위한 교육을 실시하도록 명시하였으며, 2015년 「양성평등기본법」에 ‘성인지 교육’ 의무 조항이 마련되었음
- 이와 같은 국내·외적 흐름과 맥을 같이 하여, 제주 지역에서도 2005년에 성별영향분석평가가 처음 실시되었고 2007년부터 성별영향분석평가를 중심으로 공무원에 대한 성인지 교육이 이루어지기 시작하였음. 또한 성별영향분석평가와 성인지 예산의 제도화에 따라 성인지 정책이 확대 시행되면서 성인지정책의 주요 실행 주체인 공무원에 대한 성인지 교육 수요가 지속적으로 증가하고 있음
- 한편, 현행 제주 지역 성인지교육에 대한 개선 필요성이 지속적으로 제기되고 있는 상황임. 무엇보다도 성인지정책 수행 경험 및 인식 수준에 따라 차별화된 교육 과정을 개설하고, 다양한 정책 사례 발굴을 통해 성인지정책에 대한 필요성 및 이해를 제고하는 방향으로 개선되어야 할 것임
- 타 지역의 성인지교육 추진 현황을 살펴보면, 중앙정부 차원에서는 여성가족부와 한국양성평등교육진흥원을 중심으로 교육 프로그램 및 교재 개발을 통한 교육이 이루어지고 있으며, 이를 지역의 사례와 기관 업무 특성을 반영하여 재구성하여 활용하도록 하고 있음(송인자외, 2012). 또한 지역별로 차이가 있기는 하지만, 각 지자체마다 지역 실정에 맞는 교육 프로그램과 지역 사례를 담은 콘텐츠 및 매뉴얼을 개발하여 교육을 실시하고 있는 상황임

1) ‘성 주류화 전략’이란 성평등 실현을 목적으로 세계 각국이 채택한 주요 여성정책 전략으로, 정책과 예산에 성 차이를 고려한 성인지 관점의 통합이라고 요약할 수 있음

2) ‘성인지 교육’은 젠더 트레이닝(gender training)에서 나온 것으로, 성별 감수성 (향상) 교육, 성별 민감성 (향상) 교육, 성인지 교육, 성인지력 향상 교육, 양성평등 교육 등 다양하게 번역되고 있음(이은아 외, 2006)

- 제주 지역의 경우는 소수의 성인지정책 전문가가 강사로 활동하며 강사 개인의 역량에 의존하여 교육이 이루어지고 있기 때문에 증가하는 교육 수요에 대한 대응 및 교육의 질 향상 측면에서 한계가 있음. 따라서 보다 효과적이고 체계적인 교육이 이루어질 수 있도록 표준화된 프로그램 및 매뉴얼 개발이 이루어져야 할 것임
- 이러한 맥락에서, 이 연구는 제주 지역 성인지교육의 효과성 제고를 위해 대상에 따라 차별화 된 교육 프로그램과 지역 콘텐츠를 담은 매뉴얼을 개발함으로써 성인지교육 강사들의 교육 교재로 활용하고자 함

## 2. 연구 내용과 방법

### 가. 연구 내용

#### 1) 중앙정부와 타 지자체 및 제주 지역 성인지 교육 현황

- 관련 법령, 추진 체계, 교육 추진 현황
- 교육 프로그램 및 매뉴얼

#### 2) 제주 지역 공무원의 성인식 및 성인지 교육 관련 요구

- 젠더 및 성차, 성평등(성차별), 성역할 관련 인식
- 성인지 정책 및 성인지 교육에 관한 인식 및 요구

#### 3) 제주 지역 공무원 성인지교육 매뉴얼 개발

- 일반·과제 담당자 등 대상별 맞춤형 교육 과정 구성
- 일반 과정 중심의 프로그램 매뉴얼 개발
- 강의안 매뉴얼을 바탕으로 시범 교육을 실시하고 평가 결과 매뉴얼 수정 보완

#### 4) 제주 지역 공무원 성인지 교육 매뉴얼(일반과정)

- 일반 과정 교과목 별 교육과정 개요, 강의안, 주요 내용 및 실습 매뉴얼

## 나. 연구 방법

- 주요 연구방법으로 문헌 연구와 공무원 등 성인지교육 참여자 심층면접 및 전문가 (성평등 강사) FGI, 시범 교육과 평가를 병행 실시하였고, 세부내용은 다음과 같음

### 1) 문헌 연구

- 여성주의 페다고지 및 양성평등 교육에 관한 선행 문헌 검토
- 중앙 및 타 지역 공무원 성인지(정책) 교육 관련 연구 검토
- 제주 지역 공무원 성인지(정책) 교육 설문 조사 등 관련 연구 검토

### 2) 공무원, 성인지정책 컨설턴트 심층 면접 조사

- 공무원, 성인지정책 컨설턴트 등에 대한 심층 면접을 통한 제주 지역 성인지 교육 참여자의 성인식과 실태 파악 및 성인지 교육 과정(교육 방법과 내용)등에 대한 문제점과 개선방안 도출

### 3) 성인지교육 강사 등 전문가 FGI

- 성인지(평등) 교육 강사 및 성인지정책 컨설턴트 등 성인지정책 전문가 FGI를 통한 성인지 교육(컨설팅)의 경험(어려움)을 통하여 교육 과정과 매뉴얼 개발에 위한 시사점 도출

### 4) 성인지교육 시범 실시 및 평가

- 제주지역 공무원 대상 성인지교육 실시 및 교육생과 관계자의 교육 평가 결과를 반영하여 교육 매뉴얼 수정 보완

○ 이상의 연구 수행 방법과 절차를 도표화하면 <그림1-1>과 같음

<그림1-1> 연구 수행 절차

1단계	연구 설계	⇨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구 방향과 내용 구성</li> <li>• 연구 착수 보고</li> </ul>
2단계	자료 수집 및 분석	⇨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선행 연구 검토</li> <li>• 중앙 및 타 지자체 성인지 교육 관련 문헌 검토</li> <li>• 제주 지역 성인지교육 관련 문헌 검토</li> </ul>
3단계	전문가 의견 수렴	⇨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전문가 자문회의 개최(2회: '16. 2. 4/ 5. 9)</li> <li>• 성인지교육 전문가 FGI 실시(1회: '16. 4.19)</li> </ul>
4단계	공무원 성인식 실태 및 요구 조사	⇨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제주특별자치도 본청, 양 행정시 본청, 읍면동 공무원 등 27사례 심층면접조사( '16. 2. 23 ~ 5. 4)</li> <li>- 성인지정책 컨설턴트 3사례 보조사례로 면접 실시</li> </ul>
5단계	성인지 교육 매뉴얼 개발	⇨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대상별 교육 과정 및 일반 과정 교육 매뉴얼 개발(4시간 과정)</li> </ul>
6단계	시범교육 실시 및 평가	⇨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2016년 제주특별자치도 공무원 성별영향분석평가 일반 과정 시범 실시 ( '16. 4. 28 / 제주특별자치도 일반 공무원 45명, 전문가 5명 참여)</li> </ul>

## 공무원 성인지교육 현황

1. 공무원 성인지교육 추진 현황
2. 공무원 성인지교육 프로그램과 매뉴얼
3. 제주지역 공무원 성인지교육 현황





# 1. 공무원 성인지교육 추진 현황

## 가. 관계 법령 및 추진체계

### □ 관계 법령

- 양성평등기본법(제18조, 영 제13조·제14조)에 근거한, “성인지교육이란 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육”으로 국가와 지방자치단체는 성인지교육을 실시해야 할 의무가 있음

**양성평등기본법 제18조 (성인지 교육)** ① 국가와 지방자치단체는 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육(이하 "성인지 교육"이라 한다)을 소속 공무원 등에게 실시하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 성인지 교육을 한국양성평등교육진흥원 또는 대통령령으로 정하는 관련 전문기관에 위탁할 수 있다.

③ 성인지 교육의 대상·내용·방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**양성평등기본법시행령 제13조 (성인지 교육 대상, 내용 및 방법 등)** ① 국가와 지방자치단체는 다음 각 호의 공무원에게 법 제18조제1항에 따른 성인지(性認知) 교육(이하 "성인지 교육"이라 한다)을 하여야 한다.

1. 양성평등정책책임관 및 양성평등정책 전담전문인력
2. 법 제15조에 따른 성별영향분석평가 업무를 담당하는 공무원
3. 법 제16조에 따른 성인지 예산 업무와 결산 업무를 담당하는 공무원
4. 법 제30조에 따른 성폭력·가정폭력·성매매 범죄 및 성희롱의 예방·방지와 피해자 보호 등과 관련한 업무를 담당하는 공무원
5. 그 밖에 양성평등 관련 업무를 담당하는 공무원으로서 국가기관 및 지방자치단체의 장이 성인지 교육이 필요하다고 인정하는 공무원

② 성인지 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성인지 역량 향상에 필요한 내용
2. 정책의 성별 관련성 등 성인지 관점의 이해
3. 양성평등 관련 법령, 정책 및 제도의 이해
4. 양성평등 사회 및 문화의 이해
5. 그 밖에 국가기관 및 지방자치단체의 장이 성인지에 관하여 필요하다고 인정하는 내용

③ 성인지 교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등의 방법으로 실시할 수 있다.

**양성평등기본법시행령 제14조 (성인지 교육의 위탁기관)** 법 제18조제2항에서 "대통령령으로 정하는 관련 전문기관"이란 다음 각 호의 기관을 말한다.

1. 「지방공무원 교육훈련법」 제8조제1항에 따른 지방공무원교육원
2. 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학
3. 국가 또는 지방자치단체가 출연한 기관

- 성별영향분석평가법(제15조, 영 제13조)에 의해, 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 분석평가의 효율적인 시행을 위해 소속 공무원에 대해 분석평가 교육을 실시할 의무가 있음

**성별영향분석평가법 제15조(분석평가 교육)** ① 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 분석평가의 효율적인 시행을 위하여 소속 공무원에 대하여 분석평가 교육을 실시하여야 한다.  
 ② 분석평가 교육 대상자의 범위 및 횟수, 결과 제출 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다 [개정 2015.2.3] [시행일 2015.8.4]

**성별영향분석평가법시행령 제13조(분석평가 교육)** ① 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 분석평가 업무와 관련된 공무원이 연 1회 이상 법 제15조에 따른 분석평가 교육에 참여할 수 있도록 하여야 한다.  
 ② 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 법 제15조제1항에 따라 실시한 전년도 분석평가 교육의 결과를 매년 2월 말일까지 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. [신설 2015.8.3]  
 ③ 여성가족부장관은 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에 대하여 제1항에 따른 교육의 실시에 필요한 지원을 할 수 있다. [개정 2015.8.3]

### □ 성인지교육 추진체계

- 한국사회의 성인지교육은 크게 여성가족부가 한국양성평등교육진흥원<sup>3)</sup>에 위탁하여 실시하는 위탁 교육과 각 지자체(기관)가 주관하여 실시하는 자체 교육으로 구분됨
- 여성가족부가 한국양성평등교육진흥원에 위탁하여 실시하는 교육은 성별영향분석평가 교육으로, 여성가족부에서 계획을 수립하고 한국양성평등교육진흥원에서 교육을 실시함(여성가족부, 2016)
- 자체 교육의 경우는 각 지자체(기관) 또는 각 지자체가 위탁한 성인지 교육 전문기관이 교육 계획을 수립하고 프로그램을 개발하여 실시하는 상황임

3) 한국 정부는 2003년 정책 담당자의 성인지력 향상과 성인지 정책 추진과 발전을 위한 공무원 교육기관으로써 한국양성평등교육진흥원을 설립함. 2005년 한국양성평등교육진흥원 설립에 관한 근거 법 마련(여성발전기본법 제21조의3)함으로써 양성평등 및 성인지정책 교육의 중앙기관으로서 위상을 지니게 됨

**여성발전기본법 제21조의4(한국양성평등교육진흥원의 설립 등)** 양성평등교육, 특정 성(性)에 대하여 불평등이 발생하지 아니하도록 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식반영하는 능력을 증진시키는 교육(이하 “성인지교육”이라 한다)을 효율적이고 체계적으로 추진하고 진흥시키기 위하여 한국양성평등교육진흥원을 설립한다.

## 나. 성인지교육 실시 현황

- 한국 사회의 성인지교육 실시 현황을 성별영향분석평가교육을 중심으로 살펴보면, 2014년 한 해 동안 총 101,581명이 참여하였음. 이를 교육 유형별로 살펴보면, 위탁교육 1,368명, 자체교육 91,792명, 찾아가는 교육 3,757명 등으로 각 지자체에서 실시하는 자체교육이 대부분임

<표2-1> 2014년 성별영향분석평가 교육유형별 실적

(단위: 명)

구분	교육 유형 <sup>4)</sup>	참가 인원	분석평가책임관	기관담당
전 체	계	101,581	309	479
	위탁교육	1,368	123	125
	자체교육	91,792	154	256
	찾아가는 교육	3,757	12	26
	기타 교육	4,664	20	72
중 앙	계	2,948	26	70
	위탁교육	92	7	17
	자체교육	1,976	11	24
	찾아가는 교육	805	8	20
	기타 교육	75	0	9
광 역	계	13,659	18	30
	위탁교육	100	9	12
	자체교육	13,135	7	10
	찾아가는 교육	315	1	3
	기타 교육	109	1	5
기 초	계	83,171	248	359
	위탁교육	1,092	99	87
	자체교육	76,073	131	218
	찾아가는 교육	1,842	0	1
	기타 교육	4,164	18	53
교육청	계	1,803	17	20
	위탁교육	84	8	9
	자체교육	608	5	4
	찾아가는 교육	795	3	2
	기타 교육	316	1	5

\* 자료: 여성가족부(2015, 53p)에서 재구성

- 4) '위탁 교육'은 여성가족부에서 한국양성평등교육진흥원에 위탁하여 실시한 교육, '자체 교육'은 각 기관이 자체적으로 주관하여 직장교육, 워크숍 등으로 실시한 교육, '찾아가는 교육'은 여성가족부가 교육계획을 수립하고, 희망하는 기관에 전문 강사를 파견하여 실시한 교육, '기타 교육'은 자체 교육, 위탁 교육, 찾아가는 교육 이외의 교육과 여성가족부에서 주관하는 워크숍이나 우수사례 발표회 등을 말함

## 2. 공무원 성인지교육 프로그램과 매뉴얼

### 가. 중앙의 성인지교육 프로그램

#### 1) 여성가족부의 성별영향분석평가교육 과정

- 여성가족부는 성별영향분석평가 제도 추진을 위해 성별영향분석평가 교육 계획을 수립하고 이에 따라 한국양성평등교육원에서는 교육을 실시하고 있음. 2016년 여성가족부가 수립한 성별영향분석평가 교육 과정은 아래와 같음
- 2016년 여성가족부 성별영향분석평가 교육 과정은 총 15개 과정으로, 크게 4개 과정으로 구분되는데, 기본 교육, 전문 교육, 워크숍, 순회 교육으로 나뉨
- 이 중에서 공무원 대상 교육 과정은 전문 교육(컨설턴트교육)을 제외한 모든 과정으로, 기본 교육은 관리자 교육과 성별영향분석평가교육, 성인지 예·결산교육 3과정임

〈표2-2〉 여성가족부 성별영향분석평가 교육 과정(2016년)

구분	과정명		교육대상	교육일정	
총계 15개 과정					
기본 교육	소계 3개 과정				
	관리자 교육	성별영향분석평가책임관		기관별 분석평가책임관	3월, 6월 8-9월
		고위정책과정(4급 이상)		중앙 및 지자체 4급 이상 공무원	3-4월 6-7월
		관리자과정(5급)		중앙 및 지자체 5급 공무원	3-4월 6-7월, 10월
	소계 6개 과정				
	성별영향 분석평가 교육	성별영향분석 평가 통합교육	1일 과정	중앙 및 지자체 분석평가 기관담당 공무원	5월, 9월 11월
			2일 과정		
		사업관련 업무담당자 교육		중앙 공무원	4-5월
		사업관련 업무담당자 교육	기본교육	지자체 공무원	5-11월
	실습형교육				
법령 및 계획 관련 업무담당자		중앙 및 지자체 공무원	2-4월 9-12월		
소계 2개 과정					

구분	과정명		교육대상	교육일정
	성인지예·결산교육	성인지결산 사업담당자	중앙 및 지자체 공무원	1월, 3월
		성인지예산 사업담당자	중앙 및 지자체 공무원	5월, 9월
전문교육	소계 3개 과정			
	컨설턴트교육	컨설턴트 기본과정	컨설턴트	2월, 9월, 11월
		컨설턴트 양성과정	컨설턴트 또는 컨설턴트 희망자	4월
		컨설턴트 심화과정	컨설턴트	6월
워크숍	소계 1개 과정			
	성별영향분석평가 기관담당 워크숍	중앙 및 지자체 공무원, 지역센터	12월	
순회교육	소계 1개 과정			
	찾아가는 순회교육	중앙 및 지자체, 교육청, 지방의회 공무원 등	상시	

\*자료: 여성가족부(2016)

## 2) 한국양성평등교육진흥원 성인지교육 과정

- 한국양성평등교육진흥원의 성인지교육 과정은 ‘양성평등정책 과정’, ‘성인지력 향상 과정’, ‘성별영향분석평가 과정’, ‘성인지 예·결산 및 통계 과정’ 등 4개 과정으로 구성됨

〈표2-3〉 한국양성평등교육진흥원의 공무원 성인지교육 과정 (2016년)

교육과정	세부 과정	교육 대상	교육 시간
양성평등정책과정	일가정 양립 정책 개발 과정	전직급 공무원 및 공공기관	7시간/14시간
	장애인 성폭력 예방 정책 과정	장애인복지 및 성폭력담당	14시간
	경제와 젠더 과정	전직급 공무원	14시간
	지역사회와 여성친화도시과정	지방자치단체 전직급 공무원	7/14시간, 맞춤형
	여성친화도시 정책형성과정	지방자치단체 전직급 공무원	7/14시간
성인지력 향상 과정	역사 속, 젠더여행과정	전직급 공무원 및 공공기관	7/14시간
	UCC로 만나는 젠더탐구과정	전직급 공무원 및 공공기관	7/14시간, 맞춤형
	소통과 프리젠테이션 역량강화 과정	전직급 공무원	14시간
	여성공무원 관리자 리더십과정	5급 이상 여성공무원	14시간, 맞춤형
	다양성 관리과정	법무부 공무원	14/21시간, 맞춤형
	군인 성인지 및 군기사고예방 교관화과정	군인공무원	21시간
	다문화업무담당 공무원 과정	지방자치단체 다문화업무담당	7/14/21시간
성매매방지업무담당 공무원과정	지방자치단체 성매매방지담당	14시간	

교육과정	세부 과정	교육 대상	교육 시간
성별영향 분석평가 과정	성별영향분석평가 정책개선 및 환류과정	성별영향분석평가담당	14시간
	성별영향분석평가 담당자과정	성별영향분석평가, 성인지예산 담당 및 전직급 공무원	4-7/14시간
성인지예 결산 및 통계과정	성인지예결산 담당자과정	성별영향분석평가, 성인지예산 담당 및 전직급 공무원	4-7시간, 맞춤형
	지역사회와 성인지예산과정		7시간, 맞춤형
	성별영향분석평가와 성인지예산 연계과정		14시간
	성인지통계과정	기관별통계업무담당자 및 성별영향분석평가, 성인지예산	7시간

\* 자료: 한국양성평등교육진흥원 홈페이지

○ 성인지력 향상 과정 등 주요 교육의 세부 과정을 살펴보면 아래와 같음

### □ 성인지력 향상 과정

- 성인지력향상과정은 ‘역사 속 젠더여행 과정’, ‘소통과 프리젠테이션 역량강화 과정’, ‘여성공무원 관리자 리더십 과정’, ‘다양성 관리과정’, ‘군전담교관 양성과정’, ‘성매매방지업무담당 공무원 과정’으로 구성됨
- ‘역사 속 젠더 여행 과정’은 “한국 역사 속의 양성평등을 되돌아보고, 현재와 미래를 젠더 관점에서 바라보는 시각을 제공” 하며, “진정한 양성평등을 이루기 위해 역사가 주는 교훈과 시사점을 도출하고, 세계적으로 성공한 여성리더의 모델을 발굴, 제시 및 바람직한 역할 모색”을 목적으로 이루어짐. 교육기간은 2일 과정(14시간)으로 구성됨

〈표2-4〉 한국양성평등교육진흥원 ‘역사 속 젠더 여행 과정’

교과목	세부내용	시간
양성평등&여성사	성인지적관점에서 여성사 바라보기 / 역사 속 여성인물 10인 전 다시보기	1h
역사 속, 양성평등이야기	고려, 조선시대 등 한국역사를 넘나들며, 역사 속 양성평등의 변천과 시대상을 조망 / 과거와 현재의 여성인물 탐구	2-3h
20C 한국여성사건사	20세기 한국여성의 역사에서 과거적으로 기억되는 사건들을 여성주의적 시각에서 접근 / 여성들에게 주는 의미를 주요한 여성사건사를 통해 시사	2h
한국여성 정책변천사	교육, 대표성, 고용, 가정, 폭력 등 분야별 여성정책이슈 소개 및 대안 모색 양성평등 관련한 주요 판례 및 이슈에 대한 재분석을 통해 한국사회의 흐름을 조망	2-3h
세상을 바꾸는 여성!	세계 속 여성리더의 역할 모델을 교육생들에게 생생하게 전달 / 한국 내에서 진정한 양성평등을 이루기 위한 공직자로서의 자기노력 / 여성 인재에게 새로운 사고방식 성찰 및 업무방식 적용	3h

\* 자료: 한국양성평등교육진흥원 홈페이지

- ‘소통과 프리젠테이션 역량 강화 과정’은 “창의적인 소통방법과 감성적인 프리젠테이션을 통한 나를 브랜드하기”, “남녀소통의 차이와 조직 내 소통 노하우 습득을 통한 소통능력향상”, “소통 능력과 표현력에 기반 한 변혁적 조직 만들기”를 목적으로 이루어짐. 교육기간은 2일 과정(14시간)으로 구성됨

〈표2-5〉 한국양성평등교육진흥원 ‘소통과 프리젠테이션 역량 강화 과정’

교과목	세부내용	시간
남녀소통의 차이를 찾아서	젠더에 기반 한 남녀소통의 차이를 인식하고 생활에 적용할 수 있는 역량 강화	2h
몸과 마음의 쉼표	몸과 마음을 편하게 함으로써 정신적인 안정을 유지	1h
민원인과 통하라!	공무원의 주요 파트너인 민원인과의 소통기법 향상	2h
조직 소통 Know-how 마스터하기	조직소통의 노하우 습득을 통한 조직 역량의 강화	2h
나의 목소리 톤을 찾아라	나의 목소리를 찾아 소통과 프리젠테이션에서 신뢰감 주기	1h
감성 프리젠테이션 실습 훈련	감성에 기반 한 프리젠테이션으로 창의적인 PT만들기	3h

\* 자료: 한국양성평등교육진흥원 홈페이지

- ‘여성공무원 관리자 리더십과정’은 5급 이상 여성공무원을 대상으로 하며, “성인지 리더십 핵심 역량 개발 및 실천 능력 향상을 통해 공직사회의 리더로서 국가정책 수행 및 조직사회 발전 도모”와 “양성평등의식 확대와 성인지 리더십 강화를 통한 인적 자원 개발로 지식기반사회에서 경쟁력 강화 및 대표성 제고”를 목적으로 이루어짐. 교육기간은 2일 과정(14시간)으로 구성됨

〈표2-6〉 한국양성평등교육진흥원 ‘여성공무원 관리자 리더십 과정’

교과목	세부내용	시간
성인지 리더십의 이해	성인지적관점에서 여성사 바라보기 / 역사 속 성인지 개념, 성인지 관점의 이해 / 성인지 리더십 함양의 필요성 / 조직 공동체에서의 양성평등문화 형성 및 확산에 기여하는 성인지 리더십의 역량 요소 / 여성인물 10인 전 다시보기	2h
자가진단을 통한 리더유형 분석	개인별 자가진단을 통한 리더 성향 분석 / 분석결과를 통한 리더 유형 이해 / 성인지적 공직문화 창출을 위한 리더십개발 방향 모색	3h
관리자로서의 핵심 역량 요소 분석	관리자로서의 핵심 역량 요소 학습 / 핵심역량 요소와 성인지 리더십 연계 방안 모색 / 성인지적 관점이 접목된 관리자 역량 요소 학습	2h
리더의 감정 관리	리더가 겪는 감정 갈등의 어려움, 자신의 감정 이해 / 리더로서 받는 스트레스 및 갈등으로 인한 상처 등 이해 및 해소 / 심리전문가 등과 함께 상한 감정을 힐링 하는 시간	2h

교과목	세부내용	시간
조직 내 갈등관리 전략	조직 내 갈등발생의 메커니즘 파악 및 갈등관리의 필요성 이해 갈등해결 방식을 이해하고 조직 내 성과창출 방법 모색 갈등관리 전략 수립 및 활용	2h
성인지 리더십 액션플랜	성인지 리더십을 바탕으로 소속 조직문화 분석 / 조직과 일상에서의 유 연하고 합리적인 관계 형성을 위한 액션플랜 수립 / 모둠 활동을 통해 실현가능한 목표 설정	3h

\* 자료: 한국양성평등교육진흥원 홈페이지

- 다양성 관리과정은 법무부 공무원을 교육 대상으로 하며, “조직 내 남녀 간의 차이와 연령 차이로 인한 소통의 부재를 예방하기 위하여 상호 이해를 통한 새로운 관계 형성 기술 훈련”과 “조직 내 다양성에 대한 이해를 제고하고 차이를 존중하는 의사소통 방법을 훈련함으로써 조직의 업무효율성 증대”를 목적으로 함. 교육 기간은 2일 과정(14시간), 3일 과정(21시간), 맞춤형으로 구성됨

<표2-7> 한국양성평등교육진흥원 ‘다양성 관리 과정’

교과목	세부내용	시간
성인지관점의 이해 : 공직사회 리더에게 왜 필요한가?	세계적인 흐름 속에서 성인지 개념, 성인지 관점의 이해 / 조직의 효율성을 제고하기 위한 양성평등 필요성을 이해하고 조직 내 양 성평등문화 형성 및 확산	2h
자가진단을 통한 소통전략	개인별 자가진단을 통한 리더 성향 분석 / 분석결과를 통한 리더 유 형 이해 / 성인지적 공직문화 창출을 위한 리더십개발 방향 모색	3-4h
소통의 채널을 돌려라 : 젠더커뮤니케이션	대인관계의 기본적인 능력인 의사소통의 본질과 기술 획득 여성과 남성의 의사소통방식 차이 이해 / 공직사회 리더로서 효 과적인 커뮤니케이션 방식 모색 및 적용	3h
명상 : 긍정과 변화를 찾아서	업무 관계로부터 발생하는 스트레스를 해소하고 변화를 이끌어 낼 수 있도록 자신 속에서 긍정성을 찾아내는 명상 훈련	2h
숲에서 나를 찾다	자연 속에서 자신과 조우하고, 자연에서 얻은 감동 속에서 감수 성을 향상시킬 수 있는 숲 체험 시간	2h
열정과 꿈을 찾는 인생비전 설계	바쁜 조직생활 및 업무환경 속에서 놓치기 쉬운 균형감을 찾기 위한 인생비전 설정	3h
웃음으로 소통하기	즐겁고 재미있는 소통 시간	1h

\* 자료: 한국양성평등교육진흥원 홈페이지

- 군 전담교관 양성과정은 군인공무원 대상 프로그램으로, “한국의 성문화 이해 및 성 관련 사고 예방을 위한 성희롱·성폭력예방, 성매매방지 등에 관한 기초 개념 정립”과 “군대 내 성인지력 향상 및 군기사고 예방교육을 효과적이고 전문적으로 실시할 수 있는 교육사업 핵심인력 향상”, “군내 양성평등한 조직문화 확산을 위한



전문적이고 체계화된 교육수행 지원”을 목적으로 함. 교육기간은 3일(21시간)임

<표2-8> 한국양성평등교육진흥원 ‘군 전담교관 양성과정’

교과목	세부내용	시간
양성평등 이해 및 성인지 감수성 훈련	양성평등의 의미, 필요성 및 성차이와 성역할·성차별의 의미 탐색 성인지 감수성과 정책적 반영에 대한 점검과 토론	2h
성희롱 인지력을 높여라	성관련 사고 위반 사례와 관련된 다양한 주제별 이론 점검과 해결방안 탐색 / 관련 법률 및 정책의 의의와 필요성 이해	2h
성폭력관련 법과제도	성폭력의 법적 개념형성과 발전과정 / 성폭력 정책과 관련 법률 등	3h
성매매방지, 현황과 쟁점	성매매방지 현주소와 지원체계 및 실태 / 성매매현황과 방지를 위한 쟁점 등	3h
가정폭력 인식 전환하기	가정폭력의 개념, 유형, 특성의 이해 / 가정폭력예방 정착과 관련법률	3h
성인지적 관점의 업무 수행	군 조직 내 통합을 위한 성인지적 관점의 필요성과 중요성 / 성인지 관점 전환의 사례	3h
강의력 향상스킬훈련	신뢰받는 강사로서의 이미지와 화법 / 교육대상별 교육내용 설계 및 강 의안 작성방법	2h
양성평등 이슈토론 및 Action Plan	다양한 사례제시와 더불어 성평등 조직문화 형성을 위한 실습 및 토론	3h

\* 자료: 한국양성평등교육진흥원 홈페이지

- 성매매방지업무담당 공무원 과정은 “성매매방지업무 담당 공무원의 성인지 감수성을 높임으로써 성매매방지 업무에 대한 실천의지를 높이고 이를 효과적으로 수행하기 위한 업무 능력 향상”과 “성인지 감수성 강화를 통한 업무역량 강화 및 양성평등 저변 확대”를 목적으로 함. 교육기간은 1일(7시간), 2일(14시간)과정으로 이루어짐

<표2-9> 한국양성평등교육진흥원 ‘성매매방지업무 담당 공무원 과정’

교과목	세부내용	시간
국내외 성매매방지 정책 현황과 전망	성매매 방지 정책 방향 및 현황 / 성인지적 관점에서 국제사회의 성매매방지법과 제도에 대한 점검, 정책 방향 파악 / 한국의 성매 매 방지 정책의 발전 방향 모색	2h
성매매 관련법과 판례	국내 성매매방지법의 핵심개념 / 성매매방지법의 개정에 따른 성 매매에 대한 가치관 및 법 집행의 변화 설명 / 성매매방지법의 구 제 범위 및 시행사례 / 개정관련 법의 이해	2h
국내외 성폭력관련 정책과 특성	여성폭력의 일반적인 특성	3h
한국 사회 성매매 현황과 특성	법의 지평을 넓혀 여성 인권 다시보기 / 주제 및 사건을 통해 본 성매매 현황 살펴보기	3h
성매매 피해여성의 정신적 외상과 자활	성매매 여성의 현실을 전달함으로써 성매매 여성의 인권 실태를 고발하고 인권의 지평을 넓힘 / 성매매 피해여성의 외상 후 스트 레스 장애 및 자활 방안 모색	3h
성매매 방지 업무 사례 나누기	공무원의 업무수행 경험과 사례 나눔 / 성매매 예방교육 및 관리시스템 이해	3h

\* 자료: 한국양성평등교육진흥원 홈페이지

### □ 성별영향분석평가 과정

- 성별영향분석평가 과정은 ‘지역사회와 성별영향분석평가 과정’과 ‘성별영향분석평가 정책개선 및 환류 과정’으로 구성됨
- ‘지역사회와 성별영향분석평가 과정’은 “정책 형성과 집행 과정에 양성평등 관점 구현 및 성별영향분석평가 실무능력 향상”을 목표로 1일 과정(7시간), 2일 과정(14시간), 맞춤형 (과정)으로 구성됨

〈표2-10〉 한국양성평등교육진흥원 지역사회와 성별영향분석평가 과정

교과목	세부내용	시간
성별영향분석평가의 이해	성별영향분석평가의 개념과 필요성 이해 성인지적 관점과 성별영향분석평가 의의 및 효과 탐색	2h
성인지 감수성 훈련	성별체계에 따른 남녀의 사회적 역할과 의미 찾아 보기 경제·사회·문화·정치 및 일상생활과 성별 관련성 탐색	2h
성평등 패러다임과 성주류화	성평등 정책 환경변화와 현황 이해 성평등 정책 패러다임의 변화와 국제적 정책 형성의 흐름 및 전략 파악	1.5h
성별영향분석평가 추진체계와 우수사례	성별영향분석평가 추진체계와 우수기관 사례 공유 / 기관 내 성별영향분석평가 협조체계 구축 전략 탐색 / 성별영향분석평가 우수사례 제시	2h
성별영향분석평가 지표 이해와 보고서 작성법	성별영향분석평가 점검지표 이해 및 활용법 익히기 성별영향분석평가 보고서 작성법 실습	3h
성별영향분석평가실습 Action Plan 세우기	성별영향분석평가 사례를 통한 지표활용 및 적용 실습 성별영향분석평가 결과를 반영한 정책개선방안 도출과 실행계획수립	4h

\* 자료: 한국양성평등교육진흥원 홈페이지

- ‘성별영향분석평가 정책개선 및 환류 과정’은 “정책 개선 및 환류와 관련 전문성 함양 및 실행력 강화”를 목적으로, 2일 과정(14시간)으로 구성됨

〈표2-11〉 한국양성평등교육진흥원 성별영향분석평가 정책 개선 및 환류 과정

과목	세부내용	시간
성인지 관점과 성별영향분석평가	대상과제의 성별 관련성 찾기	2h
성별영향분석평가 지침과 추진체계	국내의 성별영향분석평가의 추진현황과 체계, 정책개선 프로세스, 기대 효과 등 법령, 계획, 사업 분석평가서 작성 사례 및 지침	2h
성별영향분석평가와 성인지 예산제도의 이해	성별영향분석평가의 개념과 제도의 필요성 / 성인지 예산의 개념과 필요성 및 정책의 방향성 이해 / 성별영향분석평가와 성인지 예산제도의 연계	2h
성별영향분석평가 지표 이해	성별영향분석평가 점검지표 이해 및 활용법 익히기	1.5h
성별영향분석평가 대상 과제별 정책개선 전략	성별영향분석평가 우수사례 제시 / 대상과제별 정책개선 전략 모색	2h

과목	세부내용	시간
성별영향분석평가 정책개선 및 환류실습	성별영향분석평가 사례를 통한 지표활용 및 적용 실습 성별영향분석평가 결과를 반영한 정책개선방안 도출과 실행계획 수립	3.5h

\* 자료: 한국양성평등교육진흥원 홈페이지

## □ 성인지 예·결산 및 통계 과정

- ‘성인지 예·결산 및 통계과정’은 ‘지역사회와 성인지예산과정’과 ‘성인지통계과정’으로 구성됨. ‘지역사회와 성인지예산과정’은 1일 과정(7시간)으로 구성됨

〈표2-12〉 한국양성평등교육진흥원 지역사회와 성인지예산과정

교과목	세부내용	시간
성별영향분석평가 추진 방향	성별영향분석평가법의 주요 조항에 근거하여 분석평가의 대상 선정 및 구분에 따른 사례, 절차, 조치사항에 대한 이해	1h
성인지 예산 제도의 이해	성인지 예산의 개념, 필요성 및 정책의 방향성 제시 해외사례를 통해 주요국의 성인지 예산서와 국내의 예산서 특징 제고	1h
성인지 관점과 예산분석의 이해	양성평등을 기준으로한 성인지 관점의 포인트 제시 성인지적 관점으로 본 개선사항 파악	1.5h
성인지 예산서 작성실무 I - 작성방법 및 사례	대상사업 선정, 성인지 예산서 주요 변경사항 제시 부처 및 사업별 성인지 예산서 작성양식, 작성방법 파악	1.5h
성인지 예산서 작성 실무 II - e호조 시스템 사용법	성인지예산 업무처리 흐름도, 사업지정 방법 이해 성인지예산 작성 방법 중 등록방법의 이해	1h

\* 자료: 한국양성평등교육진흥원 홈페이지

- ‘성인지통계과정’은 1일 과정(7시간)으로 구성됨

〈표2-13〉 한국양성평등교육진흥원 성인지통계 과정 주요 내용

교과목	세부내용	시간
성인지 관점과 성인지 통계	성인지 관점이란 무엇인가? / 성인지 통계의 개념과 필요성 기존의 통계를 성인지적 관점으로 접근할 수 있는 역량 배양	2h
성별영향분석평가 및 성인지예결산과 성인지 통계	사례실습을 통한 성별영향분석평가 및 성인지예결산을 관련 성인지통계 적용점 찾기 / 성별영향분석평가 및 성인지예결산을 위한 성인지 통계 생산 방법 학습 : 통계 기획→표본 설계, 조사표 설계→조사원 훈련과 자료 수집→조사결과 분석 및 발표→이용자 서비스 및 사후관리	2.5h
성인지통계 생산을 위한 액션 플랜 세우기	교육기관별 성인지예산과 성별영향분석평가 과제를 위한 성인지통계 생산 및 방안 모색 / 실제 업무에 적용할 수 있는 성인지 통계 생산 방법 학습 / 성인지통계 생산 가이드라인에 대한 개념 및 사례 학습, 실습 : 기획→생산→분석결과 제시 및 사례 학습	2.5h

\* 자료: 한국양성평등교육진흥원 홈페이지

## 나. 타 지자체 성인지교육 프로그램

- 앞에서 언급하였듯이, 한국사회의 공무원 대상 성인지 교육은 크게 중앙 기관에서 실시하는 교육과 각 지자체에서 실시하는 교육으로 구분할 수 있는데, 그 중에서도 지자체에서 실시하는 ‘자체 교육’이 대부분을 차지함
- 이처럼 각 지역 차원에서 성인지 교육을 실시하고 있기 때문에, 지역에 따라 차이가 있기는 하지만, 지역 실정에 맞는 교육 프로그램과 지역 사례를 담은 콘텐츠 및 매뉴얼을 개발하여 교육을 실시하고 있는 상황임
- 이 연구에서는 타 지역 사례 중 자체적으로 프로그램 매뉴얼을 개발하여 사용하는 등 체계적으로 교육을 실시하고 있는 몇 개 지역을 선정하여 살펴보고자 함

### 1) 서울시 성인지교육 프로그램

- 서울시의 성인지교육은 서울시 공무원 대상 과정과 서울시 자치구 공무원 대상 과정을 구분하여 교육 실시함. 그러나 세부 과정을 살펴보면, 두 과정 모두 과제 담당자와 일반 공무원, 간부 공무원 등 대상별로 교육을 실시하고 있다는 점에서 공통적임
- 서울시 성인지교육의 특징은 전 직급을 대상으로 하는 일반 공무원 대상 과정의 경우 가족/돌봄, 일자리, 건강, 보건-복지 등 영역별로 나누어 실시함으로써, 일반 공무원의 관심 또는 관련 분야를 선택하여 수강할 수 있도록 하였다는 점임
- 교육 과정을 구체적으로 살펴보면, 서울시 공무원 성별영향분석평가교육은 ‘담당자 과정’, ‘관리자 과정’, ‘영역별 과정’, ‘맞춤형 과정’으로 구성됨
  - 담당자 과정은 성별영향분석평가 사업과 성인지 예·결산 사업 담당자를 대상으로 하는 ‘성인지결산워크숍’, ‘성인지예산워크숍’, ‘성별영향분석평가 과제컨설팅 워크숍’ 3개 과정임
  - 관리자 과정은 4~5급 관리자를 대상으로 하는 ‘성별영향분석평가 관리자 과정’ 1개 과정임
  - 영역별 과정은 전 직급을 대상으로 하는 ‘일자리’, ‘건강’, ‘가족/돌봄’ 3개 과정임
  - 맞춤형 과정은 관련 부서 공무원을 대상으로 하는 ‘복지’와 ‘도시 안전’ 2개 과정임

〈표2-14〉 서울시 공무원 성별영향분석평가 교육 과정

교육과정		대상	교육내용
담당자 과정	성인지결산워크숍	성인지 결산서 작성 담당자	<ul style="list-style-type: none"> <li>성인지 결산의 개념과 필요성</li> <li>성인지 결산서 지표와 작성 사례 분석</li> <li>성인지 결산서 작성 실습</li> </ul>
	성인지예산워크숍	성인지 예산서 작성담당자	<ul style="list-style-type: none"> <li>성인지 예산의 개념 및 필요성</li> <li>성인지 예산서 지표와 작성 사례 분석</li> <li>성인지 예산서 작성 실습</li> </ul>
	성별영향분석평가 과제컨설팅 워크숍	사업 담당자	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별영향분석평가서 지표 및 작성방법</li> <li>성별영향분석평가 대상과제의 성별관련성 찾기</li> <li>성별영향분석평가 우수공무원 사례발표</li> <li>성별영향분석평가서 작성 실습 및 컨설팅</li> </ul>
관리자 과정	성별영향분석평가 관리자과정	4-5급	<ul style="list-style-type: none"> <li>패러다임의 변화와 성인지정책의 이해</li> <li>성인지관점과 성별영향분석평가</li> <li>성별영향분석평가 우수공무원 사례발표</li> <li>성별영향분석평가를 통한 영역별 정책개선 사례</li> </ul>
영역별 과정	일자리와 성별영향분석평가과정 (언제나 든든한 일자리)	전 직급	<ul style="list-style-type: none"> <li>일과 젠더, 일에도 성별이 있다</li> <li>통계로 보는 서울시민의 일과 경제</li> <li>서울시 일자리정책과 젠더 이슈</li> <li>일자리분야 성별영향분석평가 정책개선 사례</li> </ul>
	건강과 성별영향분석평가과정 (새롭게 바라보는 성평등 시민건강이야기)	전 직급	<ul style="list-style-type: none"> <li>성인지 의학의 이해</li> <li>건강의 사회적 결정요인과 젠더</li> <li>통계로 보는 서울시민의 건강</li> <li>보건 분야 성별영향분석평가 정책개선사례</li> </ul>
	가족/돌봄과 성별영향분석평가과정 (일·쉽·그리고 가족)	전 직급	<ul style="list-style-type: none"> <li>변화하는 서울의 가족구조 및 기능</li> <li>성인지 관점에서 보는 서울시 가족 이슈</li> <li>일·쉽·삶이 조화로운 서울의 함께 일터 이야기</li> <li>가족분야 성별영향분석평가 정책개선사례</li> </ul>
맞춤형 과정	복지와 성별영향분석평가과정 (체감하는 성평등, 복지정책을 만들다!)	복지국 전 직급	<ul style="list-style-type: none"> <li>젠더관점에서 본 복지패러다임 변화</li> <li>서울시의 복지정책현황</li> <li>통계로 보는 서울시민의 복지</li> <li>복지 분야 성별영향분석평가 정책개선사례</li> </ul>
	도시안전과 성별영향분석평가과정 (누구나 안전하고 평등한 도시만들기)	안전총괄본부 전 직급	<ul style="list-style-type: none"> <li>도시 서울은 안전한가?</li> <li>국제기준으로서의 안전과 젠더관점의 국외안전정책 사례</li> <li>서울시 여성안전정책 사례</li> <li>도시안전분야 성별영향분석평가 정책개선사례</li> </ul>

\* 자료: 서울여성가족재단 홈페이지

- 서울시 자치구 공무원 성별영향분석평가교육은 과제담당자를 대상으로 하는 ‘성별영향분석평가 담당자과정’, ‘성별영향분석평가 관리자과정’과 전 분야 전 직급 공무원을 대상으로 하는 ‘영역별 과정 - 가족/돌봄, 일자리, 도시안전’ 과 보건-복지 분야 전 직급을 대상으로 하는 ‘맞춤형 과정-복지, 보건’ 총 7개 과정으로 구성됨

〈표2-15〉 서울시 자치구 공무원 성별영향분석평가 교육 과정

교육과정		대상	교육내용
담당자 과정	성별영향분석평가 과제담당자과정 (성별영향분석평가 보고서작성, 어렵지 않아요!)	사업 담당자	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별영향분석평가서 지표 및 작성방법</li> <li>성별영향분석평가 대상과제의 성별관련성 찾기</li> <li>성별영향분석평가 우수공무원 사례발표</li> <li>성별영향분석평가서 작성 실습 및 컨설팅</li> </ul>
관리자 과정	성별영향분석평가 관리자과정 (성평등정책, 웨어야보배!)	5-6급	<ul style="list-style-type: none"> <li>패러다임의 변화와 성인지정책의 이해</li> <li>성인지관점과 성별영향분석평가</li> <li>성별영향분석평가 우수공무원 사례발표</li> <li>성별영향분석평가를 통한 영역별 정책개선 사례</li> </ul>
영역별 과정	가족/돌봄과 성별영향분석평가과정 (일·쉽·그리고 가족)	전 직급	<ul style="list-style-type: none"> <li>변화하는 서울의 가족구조 및 기능</li> <li>성인지 관점에서 보는 서울시 가족 이슈</li> <li>일·쉽·삶이 조화로운 서울의 함께 일터 이야기</li> <li>가족분야 성별영향분석평가 정책개선사례</li> </ul>
	일자리와 성별영향분석평가과정 (언제나 든든한 일자리)	전 직급	<ul style="list-style-type: none"> <li>일과 젠더, 일에도 성별이 있다!</li> <li>통계로 보는 서울시민의 일과 경제</li> <li>서울시 일자리정책과 젠더 이슈</li> <li>일자리분야 성별영향분석평가 정책개선 사례</li> </ul>
	도시안전과 성별영향분석평가과정 (누구나 안전하고 평등한 도시만들기)	전 직급	<ul style="list-style-type: none"> <li>도시 서울은 안전한가?</li> <li>국제기준으로서의 안전과 젠더관점의 국외안전정책 사례</li> <li>서울시 여성안전정책 사례</li> <li>도시 안전 분야 성별영향분석평가 정책개선사례</li> </ul>
맞춤형 과정	복지와 성별영향분석평가과정 (체감하는 성평등, 복지정책을 만들다!)	복지분야 (전 직급)	<ul style="list-style-type: none"> <li>젠더관점에서 본 복지패러다임 변화</li> <li>서울시의 복지정책현황</li> <li>통계로 보는 서울시민의 복지</li> <li>복지분야 성별영향분석평가 정책개선사례</li> </ul>
	보건과 성별영향분석평가과정 (새롭게 바라보는 성평등 시민건강이야기)	보건분야 (전 직급)	<ul style="list-style-type: none"> <li>성인지 의학의 이해</li> <li>건강의 사회적 결정요인과 젠더</li> <li>통계로 보는 서울시민의 건강</li> <li>보건 분야 성별영향분석평가 정책개선사례</li> </ul>

\* 자료: 서울여성가족재단 홈페이지

## 2) 인천시 성인지교육 프로그램

- 인천시의 성인지 교육은 1일(4시간), 1일(7시간), 2일 과정으로 구성됨. 1일 과정은 성인지감수성 훈련과, 성별영향분석평가제도의 이해, 지표 이해 및 결과보고서 작성 과목으로 이루어짐

〈표2-16〉 인천시 성별영향분석평가 1일 교육 과정

교육 과목	교육 내용	시간
성 인지 감수성 훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별체계에 따른 남녀의 사회적 고정관념 찾기</li> <li>젠더 감수성 훈련 및 젠더 파트너십</li> <li>정책에서 젠더 이슈 찾기</li> </ul>	2H

성별영향분석평가 제도의 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 제도의 필요성 및 이해</li> <li>• 계획·법령·사업에서 성별영향분석평가의 의의 및 효과 탐색</li> </ul>	1H-2H
성별영향분석평가 지표의 이해 및 결과보고서 작성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 지표의 이해 및 활용</li> <li>• 성별영향분석평가 분석보고서 작성법 실습</li> </ul>	2H-3H

\* 자료: 인천여성가족재단 홈페이지

- 2일 과정은 1일 과정 교과목에 추가적으로 성별영향분석평가 추진체계 및 우수사례, 성별영향분석평가 제도의 활용 교과목이 구성되어 있음

<표2-17> 인천시 성별영향분석평가 2일 교육 과정

교육 과목	교육 내용	시간
성 인지 감수성 훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별체계에 따른 남녀의 사회적 고정관념 찾기</li> <li>• 젠더 감수성 훈련 및 젠더 파트너십</li> <li>• 정책에서 젠더 이슈 찾기</li> </ul>	2H
성별영향분석평가 제도의 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 제도의 필요성 및 이해</li> <li>• 계획·법령·사업에서 성별영향분석평가의 의의 및 효과 탐색</li> </ul>	2H-3H
성별영향분석평가 지표의 이해 및 결과보고서 작성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 지표의 이해 및 활용</li> <li>• 성별영향분석평가 분석보고서 작성법 실습</li> </ul>	2H-3H
성별영향분석평가 추진체계 및 우수사례	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 추진체계</li> <li>• 성별영향분석평가 우수사례 공유</li> </ul>	2H
성별영향분석평가 제도의 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 결과를 반영한 정책개선 방안 도출</li> <li>• 성별영향분석평가 결과를 반영한 실행계획 수립</li> </ul>	4H

\* 자료: 인천여성가족재단 홈페이지

### 3) 경기도 성인지교육 프로그램

- 경기도 성인지교육은 크게 성별영향분석평가교육과 성인지 예·결산 교육으로 나뉨. 성별영향분석평가교육은 과제 담당자, 관리자, 일반 공무원 등 대상별로 구성되어 있으며, 성인지 예·결산교육은 과제담당자와 지방의회의원 대상 교육으로 구성되어 있는 것이 특징임
- 성별영향분석평가교육과정은 ‘관리자 과정’, ‘업무 담당자 과정’, ‘일반 과정’, ‘단기 과정’ 총 4개 과정으로 구성됨
  - 관리자 과정은 5급 이상 공무원을 대상으로 하며 4시간 과정과 7시간 과정이 있음
  - 업무 담당자 과정은 (사업/법령/계획) 성별영향분석평가 과제 담당자를 대상으로 4시간 과정과 7시간 과정으로 구성됨
  - 일반 과정과 단기 과정은 전 직급 공무원을 대상으로 하며 각각 4시간과 2시간/4

시간 과정으로 구성됨

<표2-18> 경기도 성별영향분석평가 교육 과정

교육과정	대상	교육내용
관리자과정 (4시간/7시간)	5급 이상 공무원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 개념과 추진 체계</li> <li>• 성별영향분석평가 부서 과제선정 전략</li> </ul>
업무담당자과정 (4시간/7시간)	과제(사업/법령/계획) 담당자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 추진 체계</li> <li>• 성별영향분석평가 지표와 사례 분석</li> <li>• 성별영향분석평가 보고서 작성 실습</li> </ul>
일반과정(4시간)	전 직급공무원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 개념 및 필요성</li> <li>• 경기도 성별영향분석평가 정책개선 사례</li> </ul>
단기과정(2시간/4시간)	전 직급공무원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 개념 및 필요성</li> <li>• 경기도 성별영향분석평가 정책개선 사례</li> </ul>

\* 자료: 경기가족여성연구원 홈페이지

- 성인지 예·결산 교육 과정은 담당자(예·결산 담당 및 성인지예산 과제 담당)를 위한 일반 과정(4시간)과 도·시·군·의원을 위한 성인지 예·결산 아카데미(2시간/4시간)과정으로 구성됨

<표2-19> 경기도 성인지 예·결산 교육 과정

교육과정	교육대상	교육내용
성인지예·결산교육 일반과정(4시간)	예·결산담당자 및 작성담당자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인지 예·결산 개념과 필요성</li> <li>• 성인지 예·결산서 지표와 작성 사례 분석</li> <li>• 성인지 예·결산서 작성 실습</li> </ul>
(신규) 성인지 예·결산아카데미 (2시간/4시간)	도·시·군 의원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인지 예·결산 제도 이해</li> <li>• 성인지 예·결산 점검 포인트</li> <li>• 성인지 예·결산서 점검 실습 및 모니터링</li> </ul>

\* 자료: 경기가족여성연구원 홈페이지

### 다. 국내 성인지교육 프로그램 매뉴얼

#### □ 여성가족부 공무원 성인지적 정책형성 교육안 개발(2002)

- 본 교육안은 진행자들의 교육 진행을 위한 지침 제공을 목적으로 제작됨. 기본단위는 2박 3일 과정 총 21시간으로 구성되나 상황에 따라 1일 과정(I 단원), 1박 2일 과정(I,Ⅲ 단원)으로 활용할 수 있음



- 교육안 활용과 관련하여, 조별 토론방법, 강의 방법, 교육장 배치 등 구체적인 교육 진행 관련 정보를 제공함
- 조별 토론과 실습 시 조구성은 4명이 적절하며 전체 20명 정도를 권장함. 조원 편성은 각 부처나 업무의 다양성을 반영하여 골고루 편성하도록 함
- 강의 시 흥미롭고 내용 전달이 효과적인 방법의 고안이 필요함. 시청각 자료를 활용, 강사의 이동, 시선은 청중에게 등

〈표2-20〉 여성가족부 공무원 성인지 정책형성 교육안 구성(2박 3일 과정)

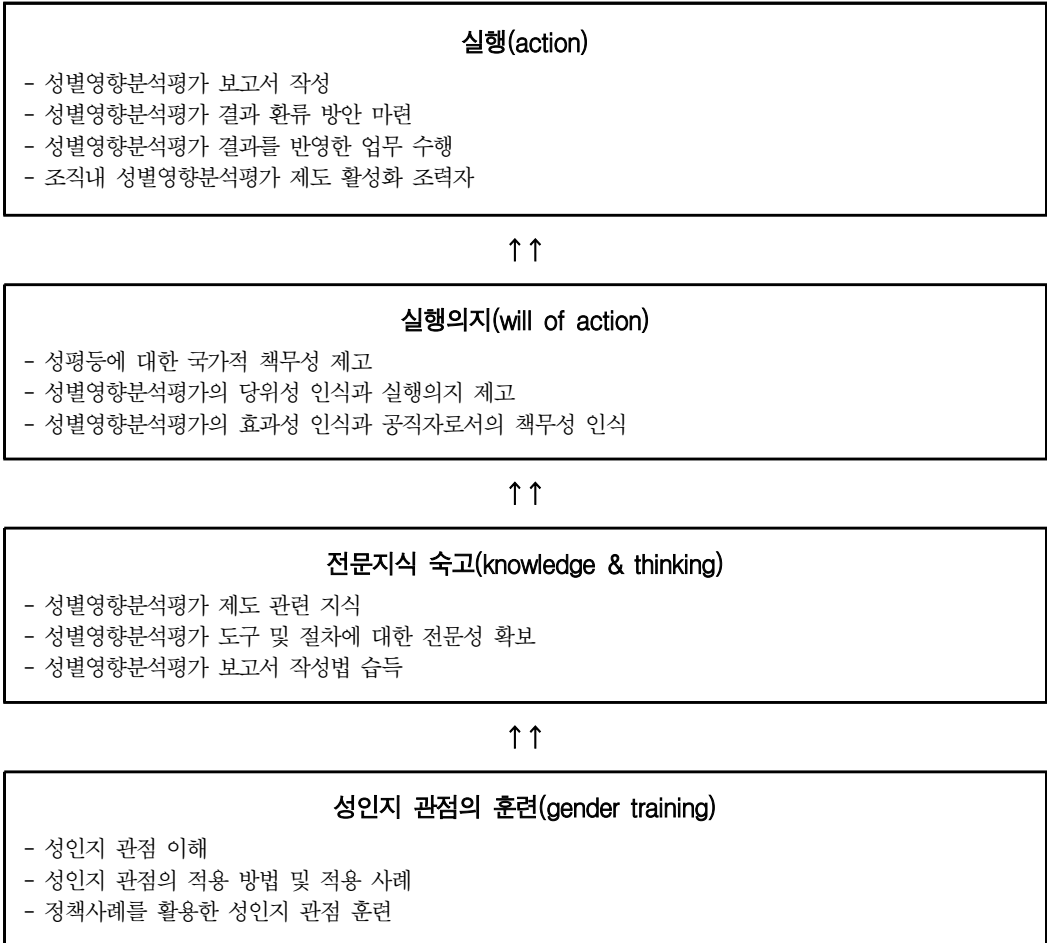
단원	제목	각론	시간	방법
도입	도입	교육목적 및 참가자 소개	50분	강의, 실습, 토론
I	성인지적 정책 이해를 위한 기본개념들	1. 남성과 여성	85분	
		2. 정책과정의 남성과 여성에 대한 선입견	80분	
		3. 성별 정책요구: 현실개선 요구와 평등지향적 요구	1시간	
		4. 성별영향을 고려하기 위한 방법	2시간	
II	성인지적 정책 형성의 구성요소	5. 성인지적 정책형성 추진기구 및 법률에 대한 이해	3시간	
		6. 외국의 성인지적 정책형성 동향	3시간	
III	성인지적 정책형성 실습: 기획에서 집행 및 점검까지	7. 성인지적 정책형성 실습: 기획과 성인지적 예산	2시간	
		8. 성인지적 정책 형성 실습: 집행	2시간	
		9. 성인지적 정책형성 실습: 점검 여성정책과 성인지적 정책	2시간	
IV	교육과정 평가	10. 교육평가	30분	

\* 자료: 김경희외(2002)

### □ 여성가족부 성별영향분석평가 역량강화 교육과정 및 교재개발(2012)

- 본 교육 과정은 성별영향분석평가 추진과정에서 대상 과제를 분석할 공무원이 과제 수행에 필요한 역량을 체계적으로 함양하기 위하여 개발됨
- 성별영향분석평가 교육을 위한 표준 교육 과정 및 표준강의안의 구성방향은 첫째, 성별영향을 고려할 수 있는 관점과 안목을 내면화 하는 것 둘째, 성별영향분석평가 수행에 대한 의지를 함양하는 것 셋째, 성별영향분석평가 실행을 위한 절차와 방법적 지식에 대한 전문성을 함양하는 것 넷째, 분석평가 결과 활용을 위한 아이디어 및 전략을 산출하는 역량을 함양하는 것임
- 표준 교육과정과 강의안의 내용 요소는 아래와 같음

〈표2-21〉 여성가족부 성별영향분석평가 표준 교육과정 및 강의안 내용 요소



\* 자료: 송인자외(2012)

- 여성가족부 성별영향분석평가 교육 과정은 법령, 계획, 사업으로 구성되어 있는데, 그 중 사업에 대한 성별영향분석평가 교과목을 중심으로 살펴보면 아래와 같음. 사업에 대한 성별영향분석평가 교육 프로그램은 각 지자체 관련 기관에서 활용하여 교육을 실시할 수 있으며, 이 때 기관별 업무 특성을 반영하여 사례 개발 등 교육 내용을 재구성하고 실시하도록 권하고 있음. 사업에 대한 성별영향분석평가 교과목 내용 요소는 아래와 같음

<표2-22> 사업에 대한 성별영향분석평가 교과목 내용 요소(여성가족부)

구분	교과목	내용 요소
성인지 관점훈련	정책이 성평등에 미치는 영향 찾기 : 성별영향분석평가를 위한 성인지 감수성 훈련	- 인력활용, 저출산, 고령화 등 사회변동에 따른 양성평등과 공공부문에서 성인지적 관점 이해 양성평등(gender equality)과 성형평성(gender equity) 개념 - 성별체계에 따른 남녀의 사회적 역할과 의미 - 경제, 사회, 문화 및 일상생활과 성평등에 미치는 영향 요소 탐색 정책이 성평등에 미치는 영향 찾기 -성인지 감수성과 정책적 반영에 대한 점검, 토론
업무 역량 강화	사업에 대한 성별영향분석평가의 이해	- 성별영향분석평가 제도 및 지침의 이해 성별영향분석평가 추진체계 : 운영 및 지원 체계 등 성별영향분석평가 체크리스트와 분석지표에 대한 이해
	성인지(성별)통계의 이해와 활용	- 성인지(성별)통계의 기본개념의 이해 - 사업별 분석을 위한 성인지통계 활용 방안 등 : 사업대상의 성별 특성 분석 및 사업대상의 요구도 조사 및 분석 등
업무적용 능력 획득	성별영향분석평가 사례와 실습	- 국내외의 사례 공유 : 국외 및 지자체, 단위사업별 모범사례, 정책개선 사례 등 공유
	성별영향분석평가 실습과 action plan세우기	- 정책과정에서 성별영향을 고려해야 하는 의미와 전략 탐색, 제시된 사례 적용 및 성인지적 정책 형성을 위한 도구들을 활용하여 실습 및 토론

\* 자료: 송인자외(2012)

- 사업 성별영향분석평가 교과목 중 성인지감수성 키우기 과정의 개요는 아래와 같음. 성인지감수성 키우기 과정의 주요 내용은 첫째, 정책의 중립성에 대한 논의 둘째, 정책이 성평등에 미치는 영향에 대한 논의, 셋째 성인지적 감수성을 위한 정책 사례로 구성됨

<표2-23> 성인지감수성 키우기 과정 개요(여성가족부)

목표	- 성인지 개념을 이해한다. - 사업유형별 성평등에 미치는 영향 파악기준을 활용할 수 있는 역량을 훈련한다. - 성평등을 위한 도구로서의 성별영향분석평가의 필요성을 인지한다.		
내용요소	주요교육내용	교육시간	교육방법
1. 정책의 중립성에 대한 논의	○ 정책은 중립적인가? - 정책의 중립성, 정책에서의 사실과 가치	20-30분	강의
2. 정책이 성평등에 미치는 영향에 대한 논의	○ 정책이 성평등에 미치는 영향 - 정책의 대상, 정책에서의 성 분석	30분	강의, 사례제시
3. 성인지적 감수성을 위한 정책 사례	○ 보이지 않는 가치와 정책 - 모유 수유 가치와 정책 ○ 주제별 사례와 성인지적 이슈 - 시설, 지역개발, 경제, 노동, 교육, 사회보장, 환경 등	30-60분	실습 및 질의 응답
운영지침 및 준비물	○ 운영지침		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 확보 가능 한 교육시간과 교육대상의 교육 경험 유무 등을 고려하여 사업에 대한 성별영향분석평가의 이해 과목과 통합하여 제공한다.</li> <li>- 성인지 관련 선행 경험에 대한 질의와 토론을 통해 학습자들의 학습동기를 유발한다.</li> <li>- 강의는 영상자료, 사진, 도표, 그림 등 다양한 시각적인 자료를 통해 시각적인 효과를 갖도록 한다.</li> <li>- 강의 제목은 운영자가 교육대상자들과 공감 가능한 용어로 변경하여 사용할 수 있다.</li> <li>○ 준비물 : ppt, 빔프로젝터, 성별영향분석평가 사례자료, 발표색용지 그 외 보조학습자료 유인물</li> </ul>
--	---

\* 자료: 송인자외(2012)

- 사업 성별영향분석평가 교과목 중 성별영향분석평가의 이해 과정의 개요는 아래와 같음. 주요 내용은 첫째, 성인지 관점과 성별영향분석평가 둘째, 성별영향분석평가 제도의 개요 셋째, 사업에 대한 성별영향분석평가의 의미 넷째, 평가 절차로 구성됨

<표2-24> 사업에 대한 성별영향분석평가의 이해 과정 개요(여성가족부)

목표	- 사업에 대한 성별영향분석평가의 필요성과 추진절차에 대한 이해 - 사업에 대한 성별영향분석평가에 대한 수용도 제고 및 공감대 확산		
내용요소	주요교육내용	교육시간	교육방법
1. 성인지 관점과 성별영향분석평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성인지적 관점</li> <li>○ 성별영향분석평가</li> </ul>	10-20분	강의 및 질의응답
2. 성별영향분석평가제도 개요	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성별영향분석평가의 법적 근거</li> <li>- 성별영향분석평가법, 여성발전기본법(현, 양성평등기본법)</li> <li>○ 성별영향분석평가 추진과정 및 현황</li> </ul>	10-20분	강의 및 spot토론
3. 사업에 대한 성별영향분석평가의 의미	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사업에 대한 성별영향분석평가의 필요성</li> <li>○ 사업에 대한 성별영향분석평가의 의의</li> </ul>	20-40분	강의 및 질의응답
4. 사업에 대한 성별영향분석평가의 절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사업에 대한 성별영향분석평가 대상과제의 선정</li> <li>○ 사업에 대한 성별영향분석평가의 추진체계</li> <li>○ 사업에 대한 성평등에 영향을 미치는 요소 파악</li> <li>○ 사업에 대한 성별영향분석지표의 의미</li> </ul>	20-40분	강의 및 질의응답
운영지침 및 준비물	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 운영지침</li> <li>- 확보 가능한 교육시간과 교육대상의 교육 경험 유무 등을 고려하여 성인지 감수성 키우기 과목 및 성인지 통계 과목과 통합하여 제공한다.</li> <li>- 성인지 관점으로 업무 수행할 수 있는 사항과 관련하여 선행경험을 질의를 통하여 학습자들의 학습동기를 유발한다.</li> <li>- 사업계획 수립 및 실행과정에서의 성별영향분석평가의 중요성을 파악, 필요성에 대한 공감대 확산을 꾀한다.</li> <li>- 성별영향분석평가와 관련된 이슈를 제시하여 spot토론으로 실시하고, 조별토론 내용은 짧은 발표를 통하여 공유한다.</li> <li>- 강의 제목은 운영자가 교육대상자들과 공감 가능한 용어로 변경하여 사용할 수 있다.</li> <li>○ 준비물 : ppt, 빔프로젝터, 보조학습자료 유인물</li> </ul>		

\* 자료: 송인자외(2012)

## □ 경기도 공무원 성인지교육 프로그램 및 매뉴얼 개발(2006)

- 본 교육 프로그램은 지방자치단체와 경기도라는 지역 특성을 고려하였으며 크게 ‘이해’, ‘분석’, ‘기획’ 세 단계로 개발됨
- ‘이해’부분은 성별 차이에 대한 감수성과 성인지정책에 대한 이해를 목적으로 하며, ‘분석’단계는 성별영향분석평가, 성인지 통계 등 주요 도구를 활용하여 성 인지 정책 실현을 위한 구체적인 방법 등을 적용, 분석해 보는 단계임. ‘기획’ 단계는 사전 단계를 바탕으로 성인지적 정책을 기획하는 단계임
- 모든 교육 프로그램 영역별 단위 과정은 강의와 실습 과정으로 이루어지며, 교육 매뉴얼에서는 진행자가 선택하여 활용할 수 있도록 개요, 주요 개념 및 내용, 실습 부분으로 구분하여 정보를 제공하고 있음

〈표2-25〉 경기도 공무원 성인지교육 프로그램 영역별 단위과정 구성

단계	영역	단위과정	시간	방법
I. 이해	1. 주요 개념의 이해	1.1 교육 시작	60분	강의, 실습, 토론
		1.2 젠더 개념과 성별고정관념	90분	
		1.3 함께하는 여성과 남성	90분	
	2. 성인지 정책과 성주류화의 이해	2.1 차이, 차별, 평등	90분	
		2.2 성인지 관점과 정책	120분	
		2.3 성 인지 정책과 성 주류화	120분	
II. 분석	3. 성인지 통계의 이해와 적용	3.1 성 인지 통계의 필요성	60분	
		3.2 통계의 성 인지적 분석	120분	
		3.3 성 인지 통계 생산 및 활용	90분	
	4. 성인지 예산의 도입과 과제	4.1 성인지 예산의 도입	90분	
		4.2 성 인지 예산 기초분석	120분	
	5. 성별영향평가 분석과 활용	5.1 성별영향평가의 이해	60분	
5.2 성별영향평가 사례		120분		
5.3 성별영향평가 분석 실습		150분		
III. 기획	6. 성인지 정책 기획 및 평가	6.1 성 인지적 업무분석 및 기획	120분	
		6.2 성 인지 정책보고서 기안	120분	
선택과정		· 마음열기	60분	
		· 교육평가	30분	
		· 여성정책의 이해	90분	

\* 자료: 이은아외(2006)

- 경기도 성인지교육 매뉴얼에서 주요 과정별 개요를 살펴보면 다음과 같음
- ‘이해’단계 중 ‘젠더 개념과 성별고정관념’ 과정의 주요 내용은 ‘섹스와 젠더 개념’,

‘삶의 영역에서의 성별고정관념’, ‘성별고정관념이 개인에게 미치는 영향’으로 구성됨

〈표2-26〉 경기도 젠더 개념과 성별고정관념 과정 개요

<b>과정명</b>	1.2 젠더(gender) 개념과 성별고정관념
<b>교육목표</b>	1. 섹스와 젠더 개념 및 특성을 이해하고 구분한다. 2. 성별에 따라 구성되는 성 역할과 성별고정관념을 이해한다.
<b>소요시간</b>	총 90분(강의 10분, 실습 80분)
<b>선수과정</b>	1.1 교육의 시작
<b>후속과정</b>	1.3 함께하는 여성과 남성
<b>강의내용</b>	1. 섹스(sex)와 젠더(gender) 개념 2. 삶의 영역에서의 성별고정관념 3. 성별고정관념이 개인에게 미치는 영향
<b>실습내용</b>	<여성 혹은 남성, 무엇이 우리를 정의하는가?> 남성성과 여성성이라고 규정되는 특성들이 본질적이고 생물학적인 것이 아니라 사회문화적으로 구성된 것임을 이해함 <광고 속의 여성과 남성> 광고에 나타나는 성별고정관념 분석을 통해 성별고정관념이 사회와 개인에 미치는 영향을 고려함
<b>준비사항</b>	실습표, 접착식 메모지, 전지, 메직펜, 카드지, 풀, 필기도구
<b>핵심개념</b>	섹스(sex), 젠더(gender), 성별고정관념
<b>기타</b>	

\* 자료: 이은아외(2006)

- ‘이해’ 단계 중 ‘성인지관점과 정책 과정’의 주요 내용은 ‘사회현상에서의 성별 차이’, ‘정책에서의 젠더 이슈 파악’, ‘성별에 따른 성별 요구 이해’로 구성됨

〈표2-27〉 경기도 성인지 관점과 정책 과정 개요

<b>과정명</b>	2.2 성 인지 관점과 정책
<b>교육목표</b>	1. 다양한 사회현상 안에 젠더 이슈를 파악하는 능력을 갖는다. 2. 정책에서 성인지적 관점의 필요성을 이해한다. 3. 성별 차이에 따른 두 가지 요구와 이해를 고려한 정책의 의미를 인식한다.
<b>소요시간</b>	총120분(강의 60분, 실습 60분)
<b>선수과정</b>	2.1 차이, 차별, 평등
<b>후속과정</b>	2.3 성 인지 정책과 성 주류화
<b>강의내용</b>	1. 사회현상에서의 성별 차이 2. 정책에서의 젠더 이슈 파악 3. 성별에 따른 성별 요구 이해
<b>실습내용</b>	<나의 일상과 젠더 이슈> 나의 일상생활 속에서 젠더 이슈가 무엇인지 찾아보고, 이를 정책적으로 해결할 수 있는 성인지적 정책 기획 능력 향상
<b>준비사항</b>	실습표, 전지, 필기도구

<b>핵심개념</b>	성별 차이, 성별 요구(실질적 성별 요구, 전략적 성별 요구), 성인지 관점
<b>기타</b>	

\* 자료: 이은아외(2006)

### □ 인천시 공무원 성인지교육 표준교육안 개발(2013)

- 본 표준 교육안은 인천시 및 군구 공무원의 교육을 위한 것으로 각 교육 과정에서 필요한 지침, 양식 등 기본 내용과 세부 교육 내용을 포함하고 있음
- 교육 과정은 크게 공통과정과 세부과정으로 나뉘며, 각 과정은 기본 교육과정과 실습과정으로 구성됨
- 공통과정과 세부과정을 다양한 방식으로 결합하여 활용할 수 있도록 구성함. 구체적으로, 공통 과정 한 과정과 세부과정이 결합하는 방식으로 프로그램 구성이 가능하도록 하였음

〈표2-28〉 인천시 성인지교육 표준교육안 교과과정 및 세부과목

영역	과정명	세부 과목	시간	방법
공통과정	성 인지 감수성 훈련 과정	1-1. 젠더 감수성 훈련	40	강의, 실습, 토론
		1-2. 실습	80	
	성 인지정책과 성 주류화의 이해	2-1. 성 인지정책과 성주류화의 이해	60	
		2-2. 실습	60	
세부과정	성 인지 통계	3-1. 성 인지 통계	90	
		3-2. 실습	150	
	성별영향분석평가	4-1. 성별영향분석평가	120	
		4-2. 실습	120	
	성인지예산	5-1. 성 인지예산	120	
5-2. 실습		120		

\* 자료: 윤연숙외(2013)

- 인천시 성인지교육 4시간 교육 프로그램은 아래와 같이 구성됨

〈표2-29〉 인천시 성인지교육 4시간 교육 프로그램

프로그램명	세부 교과	시간
1 성 인지정책과 성 주류화정책의 이해 과정	1-1. 젠더 감수성 훈련	2시간
	1-2. 실습	
	2-1. 성 인지정책과 성주류화의 이해	2시간
	2-2. 실습	
2 성 인지 통계 이해 과정	1-1. 젠더 감수성 훈련	2시간
	2-1. 성 인지정책과 성주류화의 이해	

		3-1. 성 인지 통계의 이해	2시간
3	성별영향분석평가 이해 과정	1-1. 젠더 감수성 훈련	2시간
		2-1. 성 인지정책과 성주류화의 이해	
		4-1. 성별영향분석평가 제도의 이해	2시간
4	성 인지예산 이해 과정	1-1. 젠더 감수성 훈련	2시간
		2-1. 성 인지정책과 성주류화의 이해	
		5-1. 성 인지 예산제도의 이해	2시간

\* 자료: 윤연숙외(2013)

○ 인천시 성인지교육 주요 과정별 개요를 살펴보면, 아래와 같음

- 성인지감수성 훈련과정은 '섹스와 젠더 개념', '사회적 구성물로서 젠더', '성역할과 성별고정관념', '성별고정관념이 개인 및 사회에 미치는 영향'으로 구성됨

〈표2-30〉 인천시 성인지 감수성 훈련과정 개요

<b>과정명</b>	성 인지 감수성 훈련
<b>교육목표</b>	1. 섹스(sex)와 젠더(gender)의 개념 및 특성을 이해하고 구분함 2. 성별에 따른 성역할과 성별고정관념을 이해함
<b>교육시간</b>	총 120분(강의 40분, 실습 80분) - 성 인지 감수성 훈련(40분) - 실습(80분)
<b>교육내용</b>	1. 섹스와 젠더 개념 2. 사회적 구성물로서 젠더 3. 성역할과 성별고정관념 4. 성별고정관념이 개인 및 사회에 미치는 영향
<b>핵심개념</b>	섹스(sex), 젠더(gender), 성역할, 성별고정관념
<b>후속과정</b>	2. 성 인지 정책과 성 주류화의 이해

\* 자료: 윤연숙외(2013)

- 성인지정책과 성주류화정책의 이해 과정은 '차이와 차별의 개념', '평등의 개념과 정책', '성주류화의 개념과 필요성', '성인지정책의 의미와 필요성'으로 구성됨

〈표2-31〉 인천시 성인지정책과 성주류화의 이해 과정 개요

<b>과정명</b>	성 인지 정책과 성 주류화 정책의 이해
<b>교육목표</b>	1. 차이와 차별 그리고 평등의 개념을 이해함 2. 성 주류화의 배경과 의미를 파악함 3. 성 주류화의 일환으로서 성 인지 정책의 필요성을 이해하고 이를 정책에 반영할 수 있도록 함
<b>교육시간</b>	총 120분 - 성 인지 정책과 성 주류화의 이해(1시간) - 실습(1시간)



<b>교육내용</b>	1. 차이와 차별(직접 차별, 간접 차별)의 개념 2. 평등(기회, 조건, 결과)의 개념과 정책 3. 성 주류화의 개념과 필요성 4. 성 인지 정책의 의미와 필요성
<b>핵심개념</b>	차이, 차별, 평등, 성 인지 관점, 성 주류화, 성 인지 정책
<b>선수과정</b>	1. 성 인지 감수성 훈련과정
<b>후속과정</b>	3. 성 인지 통계과정

\* 자료: 윤연숙외(2013)

- 성별영향분석평가 과정은 ‘성별영향분석평가 제도 및 지침의 이해’, ‘법령, 계획, 사업의 체크리스트 및 분석평가보고서 작성 방법’, ‘사업에 대한 성별영향분석평가 실습’ 으로 구성됨

〈표2-32〉 인천시 성별영향분석평가 과정 개요

<b>과정명</b>	성별영향분석평가 과정
<b>교육목표</b>	1. 성별영향분석평가제도 및 지침의 이해 2. 법령, 계획, 사업에 대한 성별영향분석평가 작성 방법 이해와 대상별 사례 검토
<b>교육시간</b>	총4시간 -성별영향분석평가 제도의 이해(2시간) -실습(2시간)
<b>교육내용</b>	1. 성별영향분석평가 제도 및 지침의 이해 2. 법령, 계획, 사업의 체크리스트 및 분석평가보고서 작성 방법 3. 사업에 대한 성별영향분석평가 실습
<b>핵심개념</b>	성별영향분석평가
<b>선수과정</b>	젠더 감수성 훈련 성 인지정책과 성 주류화 정책의 이해 과정 성 인지통계 과정
<b>후속과정</b>	성 인지예산 과정

\* 자료: 윤연숙외(2013)

## 라. 시사점

- 한국 사회의 공무원 대상 성인지교육은 중앙과 지자체로 이원화되어 이루어지고 있으며, 각 지자체의 경우 중앙 기관에 의존하기보다는 지역의 관련 전문 기관에서 성인지교육 과정과 매뉴얼을 개발하여 실시하고 있는 상황임. 대표적인 지자체로 서울시와 경기도 등을 들 수 있음
- 기존의 타 지역 성인지교육 과정과 매뉴얼을 살펴봄으로써 다음과 같은 시사점을

언을 수 있었음. 먼저, 여성가족부는 성별영향분석평가 역량강화 교육 과정과 교재 개발을 통해 지역에서 성별영향분석평가 교육을 실시할 때 법령, 계획, 사업별로 체계화된 교육을 실시할 수 있도록 주요 내용과 진행 지침을 제공하고 있음

- 서울시 성인지교육의 경우 주제에 따라 정책 영역을 구분하여 교육과정을 구성하여 실시하고 있어 공무원들이 자신의 업무 및 관심 분야에 알맞게 교육 과정을 선택할 수 있기 때문에 교육의 효과가 높을 것으로 예상할 수 있음. 또한 서울시는 교육 과정 뿐만 아니라 교육 매뉴얼 개발 시에도 다른 지역과는 차별화를 두어 교육 콘텐츠에 주목하여 개발함으로써, 성인지 교육 시 활용도와 실효성을 높일 수 있을 것으로 보임
- 경기도의 경우 성인지 교육을 ‘이해’, ‘분석’, ‘기획’ 세 단계로 구분하고 6영역과 16개 단위 과정을 구성함으로써 보다 체계화된 교육 과정을 마련하고 있음을 알 수 있음. 또한 각 과정마다 강의와 실습을 병행하여 프로그램 매뉴얼을 구성하고 있어, 참여식 교육 방법에 대한 체계적인 매뉴얼을 제공하고 있음
- 전반적으로 중앙 및 각 지역의 성인지 교육은 관리자, 과제 담당자, 일반 공무원 등 업무 수준에 알맞게 대상별 교육 과정을 편성하여 이루어지고 있으며, 정책 실행자의 성인지적 관점 함양과 성인지적 정책 실행력 제고를 목적으로 교과목을 편성하고 있다는 점에서 공통점을 찾을 수 있음
- 이와 같은 타 지역 성인지교육 과정과 매뉴얼을 통해, 앞으로 제주 지역에 적합한 성인지교육 과정을 구성하고 지역의 성평등 수준과 지역적 맥락을 고려한 교육 콘텐츠에 주목하여 교육 매뉴얼을 개발해 나가야 할 것임

### 3. 제주 지역 성인지교육 추진 현황

#### 가. 관계 법령 및 추진 체계

##### □ 관계법령

- 제주 지역 성인지교육 관련 규정이 명시된 조례는 제주특별자치도 성별영향분석평가 조례로, 이에 따라 도지사는 분석평가의 효율적인 시행을 위하여 소속 공무원에

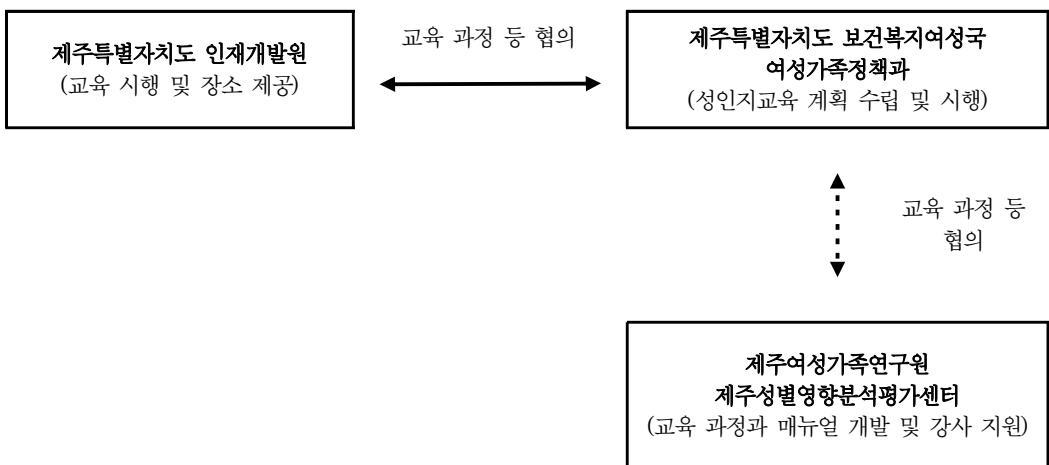
대하여 성별영향분석평가교육을 실시할 의무가 있음(제주특별자치도 성별영향분석평가조례 제14조)

**제14조(분석평가 교육)** ① 도지사는 분석평가의 효율적인 시행을 위하여 소속 공무원에 대하여 법 제15조에 따른 분석평가 교육을 실시하여야 한다.  
 ② 도지사는 분석평가 업무와 관련된 공무원이 연 1회 이상 제1항에 따른 분석평가 교육에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

### □ 추진체계

- 제주특별자치도 공무원의 성인지교육은 제주특별자치도(여성가족정책과)가 제주특별자치도 공무원 교육 기관인 인재개발원에 위탁하여 실시함
- 제주특별자치도는 연간 공무원 성인지교육 계획을 수립하고 인재개발원과의 협의를 거쳐 교육이 이루어짐
- 제주지역의 여성가족 전문 연구 기관인 제주여성가족연구원은 성인지교육 과정 및 교육 매뉴얼 개발을 통해 정책에 반영할 수 있도록 하고, 성인지교육 강사를 발굴 지원하는 역할을 함. 제주특별자치도 공무원 성인지교육 추진체계를 도식화하면 아래와 같음

<그림2-1> 제주특별자치도 공무원 성인지교육 추진체계



### 나. 제주 지역 성인지교육 현황(2007년~2015년)

- 제주특별자치도는 2005년 성별영향분석평가제도가 시행된 후인 2007년부터 성별영향분석평가를 중심으로 공무원 성인지 교육이 이루어지기 시작하였음
- 2007년부터 2015년 까지 총 77회, 8,148명의 공무원이 성인지교육을 이수하였음

〈표2-33〉 제주특별자치도 공무원 성인지교육 참가자 현황(2007년~2015년)

(단위: 회, 명)

구분	전체	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
실시횟수	77	6	13*	5	5	5	6	9	9	19
교육인원	8,148	309	829	672	690	709	744	1,917**	979	1,299

\* 2008년의 경우, 5급 이상 공무원 2회, 6급 이하 10회, 과제 담당 교육 1회 실시

\*\*2013년부터 성인지예산교육을 별도로 실시.(성인지예산교육 384명, 성별영향분석평가교육 1,236명, 간부공무원 297명)

- 이를 연도별로 살펴보면, 제주특별자치도 공무원 성인지 교육이 처음으로 시행된 2007년에 총 6회, 309명의 공무원이 교육을 이수하였음
- 주요 교육 대상은 성별영향분석평가(당시, 성별영향평가) 과제 담당 공무원 교육이었는데 이후에는 일반 공무원까지 확대하여 실시하였음(정영태외, 2010).<sup>5)</sup> 교육 내용으로는 성별영향분석평가 제도에 대한 이해와 분석서 작성 요령 등을 실시함

〈표2-34〉 2007년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적

구분	내용	
공무원 성별영향분석평가 교육	교육내용	○ 성별영향평가의 이해 ○ 성별영향평가 지침 및 추진계획서 작성 요령
	교육일시	○ 총 6회 (4. 2 / 5. 31 / 6. 7 / 6. 21 / 7. 16 / 10. 4)
	교육대상	○ 실무자 309명 (1기 131명, 2기 21명, 3기 90명, 4기 11명, 5기 15명, 6기 41명)

\* 자료: 정영태외(2010)

- 과제 담당 공무원뿐만 아니라 일반 공무원에 대한 성인지교육 필요성이 제기되면

5) 초기의 성별영향분석평가 교육을 과제 담당자에서 일반 공무원까지 확대한 이유는 향후 성별영향평가가 모든 정책으로 확대된다는 점에서 일반 공무원까지 교육을 확대 실시함으로써 공무원들의 전반적인 이해도를 확보하고 자체 역량 강화의 계기가 될 수 있다(정영태외, 2010)고 보았기 때문임

서 2008년에는 일반 공무원과 과제 담당 공무원을 구분하여 각각 프로그램이 실시되었음. 또한 5급 이상 공무원에 대한 별도의 교육을 추진하였음

<표2-35> 2008년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적

구분		내용
성인지력 향상을 위한 성별영향평가 교육 (간부)	교육내용	○ 성별영향평가의 이해 ○ 성별영향평가 지침 및 작성 요령 ○ 지표적용방법
	교육일시	○ 총 2회(6. 3 / 6. 4)
	교육시간	○ 1일 7시간
	교육대상	○ 5급 이상 79명 (6. 3 41명/ 6. 4 38명)
성인지력 향상을 위한 성별영향평가 교육 (일반)	교육내용	○ 성별영향평가의 이해 ○ 성별영향평가 지침 및 작성 요령 ○ 지표적용방법
	교육일시	○ 총 10회 (6. 16 ~ 6. 20 / 6. 30 ~ 7. 4)
	교육시간	○ 1일 7시간
	교육대상	○ 6급 이하 725명 (6.16 69명, 6.17 73명, 6.18 75명, 6.19 73명, 6.20 74명 6.30 70명, 7.1 74명, 7.2 68명, 7.3 66명, 7.4 83명)
성별영향평가교육 (담당)	교육내용	○ 성별영향평가의 이해 ○ 성별영향평가 지침 및 작성 요령
	교육일시	○ 총 1회 (4. 10)
	교육시간	○ 1일 2시간
	교육대상	○ 과제담당자 및 총괄담당자 25명

\* 자료: 정영태외(2010)

○ 2009년은 과제 담당자 교육(1회, 34명)과 일반 공무원 교육(4회, 638명)이 각각 실시됨

<표2-36> 2009년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적

구분		내용
성인지력 향상을 위한 성별영향평가 교육 (담당)	교육내용	○ 성별영향평가의 이해 ○ 성별영향평가 지침 및 작성 요령 ○ 지표적용방법 ○ 성별영향평가 추진 계획 안내
	교육일시	○ 총 1회(3. 13)
	교육시간	○ 1일 2시간
	교육대상	○ 과제담당자 34명
성인지력 향상을 위한 성별영향평가 교육	교육내용	○ 성별영향평가의 이해 ○ 성별영향평가 지침 및 작성 요령

(일반)		○ 지표적용방법 ○ 성인지예산제도 ○ 성별영향평가 추진 모범 사례
	교육일시	○ 총 4회 (5. 26 / 6. 16 / 7. 21 / 9. 16)
	교육시간	○ 1일 7시간
	교육대상	○ 6급이하 638명

\* 자료: 정영태외(2010)

○ 2010년은 과제 담당자 교육(1회, 28명)과 일반 공무원 교육(4회, 662명)이 각각 실시됨

<표2-37> 2010년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적

구분		내용
성인지력 향상을 위한 성별영향평가 교육 (담당)	교육내용	○ 성별영향평가의 이해 및 정책의 성별 관련성 설명 ○ 성별영향평가 지표와 평가 결과보고서 작성 방법 ○ '10 성별영향분석 추진계획 설명 등
	교육일시	○ 총 1회(4. 2)
	교육시간	○ 1일
	교육대상	○ 과제담당자 28명
성인지력 향상을 위한 성별영향평가 교육 (일반)	교육내용	○ 성별영향평가 및 성인지 예산제도의 이해 ○ 성별영향평가 지표 이해와 적용 방법 ○ 성인지 감수성과 양성평등의 이해 등
	교육일시	○ 총 4회 (4. 29 / 6. 8 / 7. 22 / 9. 16)
	교육시간	○ 1일
	교육대상	○ 4급이하 662명

\* 자료: 정영태(2010)

○ 2011년에는 제주특별자치도 공무원 709명에 대한 교육이 이루어짐(대상별 파악 안됨)

<표2-38> 2011년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적

구분		내용
제주특별자치도 공무원 성별영향분석평가교육	교육내용	○ 성인지 감수성과 평등에 대한 이해(1h) ○ 성별영향평가의 이해(2h) ○ 성별영향평가 추진모범사례와 환류(2h) ○ 성인지예산의 기본 개념 및 작성 사례(2h)
	교육일시	○ 총 5회
	교육시간	○ 1일(7시간)
	교육대상	○ 709명

\* 자료: 정영태외(2012)

- 2012년에는 제주특별자치도 공무원 744명에 대한 교육이 이루어졌으며, 양 행정시에 찾아가는 교육이 함께 진행되었음

〈표2-39〉 2012년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적

구분		내용
제주특별자치도 공무원 성별영향분석평가교육	교육내용	○ 과제 담당 심화 교육 ○ 기관담당 실무 교육 ○ 성인지감수성 향상 교육 ○ 성별영향분석평가 및 성인지예산 이해 및 작성 실습 교육
	교육일시	○ 총 4회(4월 ~ 7월)
	교육시간	○ 1일
	교육대상	○ 도 본청, 행정시 소속 공무원 540명
찾아가는 공무원 교육	교육 대상	○ 제주시 104명, 서귀포시 100명 총 204명

\* 자료: 정영태외(2012)

- 2013년부터는 과제 담당자 과정은 이루어지지 않았고 일반 공무원 중심으로 교육이 진행됨. 그리고 지방자치단체 성인지예산제도 시행과 맞물려 성인지예산 교육이 별도로 실시됨. 2013년 성인지교육은 ‘성인지예산교육’, ‘성별영향분석평가교육’, ‘간부공무원교육’으로 나누어 이루어짐

〈표2-40〉 2013년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적

구분		내용
성인지예산교육	교육내용	○ 성인지예산제도 이해 및 작성법
	교육일시	○ 총 2회(3. 12 / 8. 28)
	교육시간	○ 1일
	교육대상	○ 각 기관 예산담당 384명 (3. 12 145명/ 8. 28 239명)
성별영향분석평가 교육	교육내용	○ 성인지 관점의 이해(1h 30') ○ 성별영향분석평가 제도의 이해(1h 50') ○ 성별영향분석평가 분석서 작성법 이해(1h 30') ○ 성인지예산제도의 이해 및 작성 사례 실무(1h 50')
	교육일시	○ 총 7회 (4. 19/ 5. 3/ 6. 28/ 7. 26/ 11. 5/ 11. 14(2회))
	교육시간	○ 1일 7시간
	교육대상	○ 6급 이하 1,236명 (4. 19 147명, 5. 3 147명, 6. 28 122명, 7. 26 142명, 11. 5 197명, 11. 14 184명)
간부공무원교육	교육내용	○ 성인지 관점 및 성별영향평가의 이해

구분		내용
	교육시간	○ 1일
	교육대상	○ 간부공무원 297명 (도 본청 191명, 제주도 60명, 서귀포시 46명)

\* 자료: 정영태외(2013)

- 2014년에도 성별영향분석평가교육 중심으로 이루어졌으며, 신규공무원교육이 추가적으로 실시됨

<표2-41> 2014년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적

구분		내용
성인지예산교육	교육내용	○ 성인지예산제도 이해 및 작성법
	교육일시	○ 총 1회(8. 27)
	교육시간	○ 1일
	교육대상	○ 각 기관 예산담당 239명
성별영향분석평가 교육	교육내용	○ 성별영향분석평가 제도의 이해 ○ 대상과제의 성별 관련성 찾기 ○ 성별영향분석평가 분석서 작성법 이해 ○ 성인지예산제도의 이해 및 작성 사례 실무
	교육일시	○ 총 7회 (4. 25/ 5. 21/ 6. 25/ 7. 16/ 11. 21/ 11. 27/12. 4)
	교육시간	○ 1일 4시간
	교육대상	○ 도 본청 및 행정시 공무원 776명 (4. 25 174명/ 5. 21 166명/ 6. 25 143명/ 7. 16 143명/ 11. 21 50명/ 11. 27 50명/ 12. 4 50명)
간부공무원교육	교육내용	○ 성인지 관점 및 성별영향평가의 이해 ○ 성별영향분석평가 분석서 작성법 이해
	교육시간	○ 1일 4시간
	교육대상	○ 간부공무원 53명(도 본청)
신규공무원교육	교육내용	○ 성인지 관점에 대한 이해 ○ 성별영향분석평가 제도의 이해 ○ 성별영향분석평가 분석서 작성법 이해 ○ 성인지예산제도의 이해 및 작성 사례 실무
	교육일시	○ 1회(12월)
	교육시간	○ 4시간
	교육대상	○ 서귀포시 신규 공무원 150여명

\* 자료: 정영태외(2014)

- 2015년은 성인지교육 내용면에서는 큰 변화가 없었으나 기존의 대규모 집합교육에서 벗어나 50인 이하 소규모 교육이 진행됨으로써 성인지교육의 질적 향상을 도모하고자 하였음
- 이는 지자체 합동평가 중 성인지교육 관련 지표 변화를 반영한 것6)으로, 이에 따



라 성별영향분석평가교육의 경우 총 16회 교육이 이루어짐. 이와 함께 성인지예산 교육과 간부공무원교육, (서귀포지역) 신규공무원교육이 각각 1회씩 실시되었음

〈표2-42〉 2015년 제주특별자치도 공무원 성인지교육 실적

구분	내용	
성인지예산교육	교육내용	○ 성인지예산제도 이해 및 작성법
	교육일시	○ 총 1회(8. 20)
	교육시간	○ 1시간
	교육대상	○ 각 기관 예산담당 300여명
성별영향분석평가 교육	교육내용	○ 성인지 관점에 대한 이해 ○ 성별영향분석평가 제도의 이해 ○ 성별영향분석평가 분석서 작성법 이해 ○ 성인지예산제도의 이해 및 작성 사례 실무
	교육일시	○ 총 16회(4월-6월)
	교육시간	○ 4시간
	교육대상	○ 도 본청 및 행정시 공무원 705명
간부공무원교육	교육내용	○ 성인지 관점 및 성별영향평가의 이해
	교육시간	○ 2시간
	교육대상	○ 5급 이상 간부공무원 184명
신규공무원교육	교육내용	○ 성인지 관점에 대한 이해 ○ 성별영향분석평가 제도의 이해 ○ 성별영향분석평가 분석서 작성법 이해 ○ 성인지예산제도의 이해 및 작성 사례 실무
	교육일시	○ 1회(12월)
	교육시간	○ 4시간
	교육대상	○ 서귀포시 신규 공무원 110명

\* 자료: 강경숙외(2015)

○ 앞에서 살펴본 것처럼, 제주지역 공무원 성인지교육 과정은 여러 변화를 거치면서 근 3년 동안 동일한 교육 과정의 형태를 유지하고 있음. 이를 정리하면 아래 표와 같음

- 6) 지방자치단체 합동평가 지표에서는 성인지 교육의 질적 제고를 위해 전문 기관에 위탁하여 실시하도록 하거나, 교육 상한 인원을 50명으로 제안하는 등의 내용을 담고 있음

〈표2-43〉 제주특별자치도 공무원 성인지교육 과정 (2013~2015)

구분	교육과목	세부 내용	교육대상	시간
성별영향 분석평가 교육	성인지관점 및 성인지정책 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인지 감수성 훈련</li> <li>• 성별영향분석평가 및 성인지예산 제도 필요성 및 이해</li> </ul>	도 및 행정시 (읍면동) 전 공무원	2H
	성별영향분석평가 지표의 이해 및 분석서 작성 실무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 지표의 이해 및 활용</li> <li>• 성별영향분석평가 분석보고서 작성법 실습</li> </ul>		2H
간부 공무원교 육	성인지관점 및 성인지정책 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인지 감수성 훈련</li> <li>• 성별영향분석평가 및 성인지예산 제도 필요성 및 이해</li> </ul>	5급 이상 간부공무원	2H
	성별영향분석평가 지표의 이해 및 분석서 작성 실무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 지표의 이해 및 활용</li> <li>• 성별영향분석평가 분석보고서 작성법 실습</li> </ul>		2H
신규 공무원 교육	성인지관점 및 성인지정책 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인지 감수성 훈련</li> <li>• 성별영향분석평가 및 성인지예산 제도 필요성 및 이해</li> </ul>	신규 공무원	2H
	성별영향분석평가 지표의 이해 및 분석서 작성 실무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별영향분석평가 지표의 이해 및 활용</li> <li>• 성별영향분석평가 분석보고서 작성법 실습</li> </ul>		2H
성인지 예산 교육	성인지예산제도의 이해 및 작성법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인지예산제도의 필요성 및 개념 이해</li> <li>• 성인지예산서 작성법</li> </ul>	예산담당 공무원	1-2H

### 다. 제주특별자치도 성인지교육 과정 분석

- 제주 지역의 성인지교육은 2005년 성별영향분석평가 제도 시행과 맞물려 2007년에 처음으로 실시됨. 그 결과 2007년부터 2015년 현재까지 총 77회(8,148명) 이루어짐
- 제주 지역 공무원 성인지교육은 성인지정책 시행 초기에는 과제담당자 중심으로 이루어지다가 일반 공무원으로 대상을 점차 확대하여 시행되었고, 2013년부터는 일반 공무원을 중심으로 교육이 이루어지면서 과제 담당자에 대한 교육은 이루어지지 않고 있음
- 성인지 교육 시행 초기(2007년~2012년)에는 성별영향분석평가 제도의 확대 시행에 대비해 공무원 전체의 성인지적 역량 확산 필요성이 대두되었음(정영태외, 2010). 이에 따라 과제 담당 공무원과 일반 공무원으로 교육 대상을 구분하여 이원화된 방식으로 교육이 이루어짐
- 2013년부터는 과제 담당 공무원에 대한 교육은 이루어지지 않은 반면, 이들에 대한 대면 컨설팅 등 별도의 지원이 강화되었음

- 요컨대, 제주지역 성인지정책 관련 공무원에 대한 지원은 현재 일반 공무원에 대한 교육과 과제담당공무원에 대한 컨설팅 지원으로 이원화되어 있다고 할 수 있음. 이는 2012년 성별영향분석평가법 시행과 2013년 지방성인지예산제도가 시행되면서 성인지정책 과제 수가 기하급수적으로 증가함에 따라 과제담당자에 대한 지원은 컨설팅 중심으로 이루어지고 있는 한편 교육은 이루어지지 못한 것으로 추정할 수 있음
- 2015년부터 성인지교육의 또 다른 변화는 기존의 대규모 집합교육에서 벗어나 50인 이하 소규모 교육이 진행됨으로써 성인지교육의 질적 향상을 도모하고자 하였다는 점임. 이는 지자체 합동평가 중 성인지 교육 관련 지표 변화를 반영한 것<sup>8)</sup>임. 그러나 이러한 변화에도 불구하고 제주지역의 경우 교육 대상 및 내용의 차별성 없이 성인지교육이 이루어지고 있어 교육의 효과가 낮은 것으로 나타남
  - 제주특별자치도 공무원 성인지 교육 과정(2013~2015년)을 살펴보면, 성별영향분석평가교육의 경우 일반 공무원과 간부 공무원, 신규 공무원으로 나누어 실시하고 있고 성인지예산교육의 경우 예산담당공무원 대상으로 실시하고 있음
  - 그러나, 성인지예산교육을 제외하고, 성별영향분석평가 교육의 세부 내용을 살펴보면 교육 대상의 특성을 고려하지 않고 동일한 내용과 시수로 이루어져 있음을 알 수 있음
- 특히, 성인지교육을 성인지정책 업무를 담당하지 않는 일반 공무원을 대상으로 실무 중심의 교육을 실시함으로써 교육 참여자의 현재 업무와 교육 내용이 불일치하는 문제가 발생하였다고 할 수 있음(강경숙외, 2015)
  - 이러한 문제를 반영하듯이, 2015년에 실시한 공무원 성인지 교육 설문조사에 따르

7) <표2-44> 제주특별자치도 성인지정책 과제 수(2006~2015)

구분	합계	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
성별영향	1,212	1	15	21	36	40	47	172*	235	260	385**
성인지예산	572	-	-	-	-	-	-	-	155	205	212
합계	1,784	1	15	21	36	40	47	172	390	465	597

<자료: 각 년도 결과보고서>

\* 2012년부터 성별영향분석평가 대상 과제가 사업뿐만 아니라 법령, 계획으로 확대됨

\*\* 2015년 성별영향분석평가 과제는 법령 215개, 사업 170개임

- 8) 성인지 교육의 질적 제고를 위해, 지방자치단체 합동평가 지표에서도 전문기관에 위탁하여 실시하도록 하거나, 교육 상한 인원을 50명으로 제안하는 등의 내용을 담고 있음

면, 교과목 중 '성인지 관점에 대한 이해도', '성별영향분석평가 개념 이해도', '성별영향분석평가 절차 및 지표에 대한 이해도' 중, '성인지 관점에 대한 이해도'가 가장 높았던 반면 '성별영향분석평가 절차 및 지표에 대한 이해도'가 가장 낮은 것으로 나타남

- 이는 실제 성별영향분석평가 과제 수행 경험이 없거나 과제 수행 업무와는 무관한 수강자를 대상으로 실무 중심 교육을 실시한 결과라고 할 수 있음. 본인의 업무와 성별영향분석평가와의 관련성이 떨어지기 때문에 실무적 내용을 다룬 교과목에 대해서는 관심과 이해가 낮을 수밖에 없음. 따라서 향후에는 경력 및 업무 관련 정도에 따라 대상별 맞춤형 교육 방식으로 개선될 필요가 있음
- 구체적인 개선안으로 교육 대상에 따른 차별화된 맞춤형 교육 과정과 매뉴얼을 개발하고 실시해야 할 것임. 먼저, 일반 공무원을 대상으로 성인지 관점 향상을 위한 교육을 주력하여 실시하고, 과제 수행 공무원을 대상으로 실질적인 평가서 작성 실무 교육 및 워크숍을 실시할 필요가 있음. 이에 따라 교육 시기의 조정이 필요함. 특히, 과제 수행 공무원 교육을 위해서는 사업에 대한 성별영향분석평가 과제를 선정하고 분석평가서를 작성하는 시기인 6-8월로 시기를 조정하여 성인지교육과 업무 관련성을 제고해 나가야 할 것임. 또한 과제 담당 공무원 교육 이후 교육과 연계적으로 과제 컨설팅을 실시한다면 컨설팅의 효과도 제고할 수 있을 것임

## 공무원 심층면접조사 분석

1. 조사 개요
2. 조사 결과
3. 시사점



# 1. 조사 개요

## □ 심층면접조사 개요

- 공무원 심층 면접 조사는 성인지교육의 주요 대상인 공무원들의 성인식 수준과 성인지정책(교육) 관련 요구 파악을 목적으로 이루어짐
- 조사 대상은 제주특별자치도 본청과 양 행정시 본청 및 읍면동 공무원 24명으로, 성별영향분석평가 및 성인지예산 각 기관 담당과 과제 담당 공무원을 중심으로 선정하였으나 성인지정책 또는 교육 경험이 없는 공무원들도 일부 포함하였음
- 조사 방법으로는 면접 질문 가이드를 바탕으로 방문 면접 조사를 실시하였으며, 면접 시간은 한 사례 당 보통 1시간에서 2시간 사이에 진행됨
- 조사 내용은 ‘성인지정책에 대한 인식’, ‘젠더, 성평등, 성차별에 대한 인식’, ‘성인지교육 문제점 및 개선 방안’에 대해서 물어보았음. 그리고 성인지정책 컨설턴트 3명을 보조사례로 인터뷰하였고 관련 내용은 매뉴얼 개발에 활용하였음

<표3-1> 공무원 심층면접조사 개요

구 분	내 용
조사 대상	· 제주특별자치도 본청, 제주시 및 서귀포시청, 읍면동 공무원 등 24명
조사 기간	· 2016.2.23 ~ 2016.5.4
조사 방법	· 방문 면접 조사
조사 내용	· 성인지정책에 대한 인식 · 젠더(성별), 성평등, 성차별에 대한 인식 · 성인지교육 문제점 및 개선방안 등

## □ 조사대상자의 특성

- 제주특별자치도 공무원 대상 면접조사의 대상자의 특성은 아래와 같음. 성별은 여성과 남성이 각각 12명(50%)로 동일하게 참여하고 있고, 연령은 30대 9명(37.5%), 40대 9명(37.5%), 50대는 6명(25.0%)로 30대에서 50대까지 골고루 분포하고 있음
- 조사대상자의 근무경력은 3년 미만이 2명(8.4%), 3년 이상 ~ 10년 미만 5명(20.8%),

10년 이상 ~ 20년 미만 9명(37.5%), 20년 이상 8명(33.3%)로, 10년 이상 중견 경력자가 다수를 차지함

- 조사 대상자의 성인지 교육 참여 경험을 살펴보면, 한 번도 교육을 받지 못한 경우가 10명(40.9%)으로 가장 많았고, 1회 참여 한 적이 있는 경우가 8명(33.3%)으로 다음으로 많았음. 성인지 정책 과제 수행 경험을 살펴보면, 1회 수행한 경우가 12명(50.0%)으로 가장 많았고, 과제 수행 경험이 없는 경우는 4명(16.7%)이었음. 정리하면, 조사 대상자들은 대부분 성인지 정책 과제 수행 경험이 있었지만 약 절반가량이 성인지 교육을 받지 못한 것으로 나타남

〈표3-2〉 조사대상자의 특성

구분		사례수	비율
		24	100
성별	여성	12	50.0
	남성	12	50.0
연령	30대	9	37.5
	40대	9	37.5
	50대	6	25.0
근무경력	1년 미만	1	4.2
	1년 이상~3년 미만	1	4.2
	3년 이상~5년 미만	2	8.3
	5년 이상~ 10년 미만	3	12.5
	10년 이상~20년 미만	9	37.5
	20년 이상	8	33.3
성인지교육 참여 횟수	없음	10	40.9
	1회	8	33.3
	2회	3	12.5
	3회 이상	3	12.5
성인지정책 과제 수행 횟수	없음	4	16.7
	1회	12	50.0
	2회	5	20.8
	3회 이상	3	12.5



○ 조사 대상자의 기본 개요를 정리하면 아래와 같음

〈표3-3〉 조사대상자의 기본 개요

사례	성별	연령	소속	근속년수	직급	성인지교육 경험	성인지과제 경험	기타
1	여성	32세	서귀포시 본청	1년 미만	9급	1회	1회	
2	여성	36세	제주시 본청	6년	8급	3회	2회	
3	남성	32세	제주시 본청	1년	9급	1회	1회	
4	남성	45세	제주시 읍면동	18년	7급	5회	3회	
5	남성	52세	도본청	26년	6급	1회	1회	
6	남성	36세	도본청	11년	7급	없음	2회	
7	남성	52세	제주시본청	22년	7급	없음	1회	
8	여성	31세	교육청	3년	8급	2회	1회	
9	여성	47세	서귀포시 본청	6년	기간제 공무원	1회	2회	
10	여성	47세	서귀포시 읍면동	23년	6급	1회	3회	
11	남성	42세	도본청	10년	7급	없음	1회	
12	여성	52세	도본청	20년	6급	1회	1회	
13	여성	44세	도본청	15년	7급	없음	1회	
14	남성	49세	제주시 본청	20년	7급	없음	없음	
15	남성	45세	서귀포시 본청	18년	6급	3회	2회	
16	남성	50세	보건소	20년	6급	없음	없음	
17	남성	57세	제주시 본청	30년	6급	1회	2회	
18	여성	42세	제주시 읍면동	14년	7급	2회	3회	
19	여성	35세	서귀포시 읍면동	10년	7급	없음	없음	
20	여성	31세	서귀포시 읍면동	3년	8급	없음	1회	
21	여성	49세	보건소	18년	7급	1회	1회	
22	여성	55세	도본청	28년	5급	2회	없음	
23	남성	38세	서귀포시 본청	14년	7급	없음	1회	
24	남성	32세	서귀포시 본청	6년	7급	없음	1회	

## 2. 조사 결과

### 가. 성인지정책에 대한 인식

#### 1) 성인지정책 인지도 및 인식

- 제주특별자치도 공무원을 대상으로 성별영향분석평가 및 성인지예산 등 성인지정책에 대한 인지도와 인식을 살펴보았음. 전반적으로 제주지역 공무원의 성인지정책에 대한 인식 수준은 매우 낮았으며, 대부분 성인지 정책 업무를 어렵고 강제적인 측면이 강하다고 느끼고 있기 때문에 ‘잘 모르면서 해야 하는 업무’, ‘귀찮은 업무’로 인식하고 있었음

과에도 보면 성인지 관련 (교육 참여나 과제 수행 공문) 오잖아 예~. 근데 제가 직접 성인지 예산 해보지 않았으니까 (그 때는) “아 그런 게 있구나~.” 했는데 다들 귀찮아하고 하니까... (사례 11, 남, 42세)

성인지예산 자체가 각 부서별로 강제적으로 할당이 되었는지 뭔가 하나로 의무적으로 선발하도록 된 것 같아요. 그래서 저희도 여러 가지 사업이 있는데 그중에서 취업성공패키지 사업이 선정이 돼서 하고 있는데 선정하는 것도 어떤 과내에서 충분한 토론을 통해서 한 것이 아니고 하라고 해서 기존 것을 그대로 하는데 성인지 예산에 대한 개념이 명확하게 정립도 되어있지 않은 상태에서 하라고 해서 한 측면이 있어요. (사례 13, 여성, 44세)

... 그냥 모르면서 하는 거죠. 이걸 컨설팅 받아야 되는 것조차 모르고 언제까지 제출해야 하니까 그냥 서류 만들 듯이 만든 거죠. (컨설팅) 받을 수 있는 건 알았어요. 거기(공문) 보면 있으니까... 근데 굳이 우리는 서류만 내면 되는데 시간을 내서 받아야 되는지를 몰랐어요. (사례18, 여성, 42세)

솔직히 성인지 예산이 저 만일 수 있는데 크게 중요하게 와 닿지 않아요. 그래서 컨설팅도 의무적으로 받으라고 해서 받는 분도 있고 그런 것 때문에 (컨설팅 내용 보다는) 작년 자료를 참고해서 그대로 쓴 사람도 있을

거라고 보고요. 크게 성인지예산 중요하게 생각해서 성과목표 하는 데는 많지 않을 것 같아요.... 크게 중요성을 인식을 못하는 것 일 수 있어요. 저희들이 왜냐하면 성인지 같은 경우에는 결산할 때도 지적이라든가 그런 부분이 없고 이제까지 성인지로 크게 얘기해본 적이 없어서 그런 점이 좀 크지 않을까? (사례 20, 여성, 31세)

- 이처럼 성인지정책에 대한 부정적인 인식이 강한 상황에서, 성인지정책의 개념 및 기존 여성정책과의 차이 등을 이해하는 경우는 거의 없었음. 특히, 대부분이 성인지정책은 특정 성, 여성(만)을 위한 정책이라고 이해하고 있었음

직원들은 단순히 성별영향(분석평가라고)하면 특정 성에만 치우쳐서 하는 줄 알아요. 이에 대해 잘 모르고 찾아볼 기회도 없거니와 잘 찾아보지 않게 됩니다. 관심도는 떨어지는 것 같아요. (사례 6, 남성, 36세)

성인지예산도 이거(성별영향분석평가) 바탕으로 쓰긴 했는데요. 성인지예산 자체가 이걸 어떻게 하라는지 이해가 안됐거든요. 여성한테 더 할애를 하라는 건지, 의미는 정확하게 몰랐어요. (사례 13, 여성, 44세)

저희가 하는 (사업)예산은 여성 위주의 예산이기보다 장애인, 임산부, 일반인들 복합적으로 이루어지기 때문에 성인지 예산하고 맞지 않다고 보거든요. 특정 대상의 이익에 우선적으로 가는 것보다 공용적으로 활용되는 시설물들이 많다보니까... (사례 14, 남성, 49세)

(성인지예산 시행 초기에) 그때는 시범이기 때문에 성별영향평가 자체가 성인지 예산이라는 의미를 모르는 게 굉장히 많았죠. 지금도 모르죠. 성인지예산하면 무조건 여성이 좋은 쪽으로만 가는 인식을 했기 때문에 그것을 이제는 바꾸는지 모르겠는데.... (사례 17, 남성, 57세)

- 본래 ‘성인지(젠더)’ 개념은 여성에만 국한되지 않고 성별 - 남성과 여성 등 - 을 아우르는 개념임에도 불구하고 성인지(젠더)정책이란 ‘한쪽 성에 치우쳐있어 편파적이 다라는 인식이 지배적이었음. 반면, 성별을 나누거나 성별 특성을 고려하지 않는 정책(성 중립적 정책)이야 말로 편파적이지 않고 전체를 아우르는 정책이라는 여기고 있었음

(성인지정책) 용어는 적합한 용어는 아닌 거 같기도 해요. 이 사업을 이야기할 때 성별만은 아니라고 하는데 그쪽으로만 박혀있어서 사람들이 선택하는데 있어서 자기는 남녀를 구분할 사업이 아니다 라고 해서 전혀 할 필요가 없다고 사람들이 생각하시고 있어서... (사례 2, 여성, 36세)

안전 부분이나 이런 것은 분석 평가서나 목록을 작성하다보면 현실과 맞지 않아요. 안전에 대해서는 모든 국민이, 모든 도민이 포함되는 것이고 특정 대상을 집어내서 비율을 맞추거나 그럴 수 없습니다. (사례 6, 남성, 36세)

- 이와 같은 인식을 통해서, 많은 공무원들이 성별에 따른 차이나 특성을 고려하지 않고 동일한 조건과 기회를 제시하는 성 중립적인 정책을 평등한 정책으로 여기고 있음을 알 수 있음
- 한편, 성인지정책을 여성만을 대상으로 해 왔던 기존 '여성정책'과는 달리 '성별 관계'와 '성별 구조'에 주목하는 '(양)성평등 관점'으로 이해하는 경우도 소수지만 있었음

(과제를 담당한) 처음에는 여성이 덜 혜택 받는 쪽이었기 때문에 올리자는 의미였는데 꼭 여성 쪽 만은 아닌가보다(라고 생각했어요). 내 사업 자체가 그랬기 때문에 '아, 어느 한부분에서 남성에 치우치거나 여성에 치우친 것을 밸런스를 맞추기 위해서 조정을 하나보다' 이해하고 작성을 한 거죠. (사례 9, 여성, 47세)

어쨌든 모든 이들이 참여할 수 있는 여성, 남성 가리지 않고 참여할 수 있는 프로그램이 되는 거 아닌가 마씨? 남자화장실은 똑같이 만든 경우 여성들이 시간이 오래 걸리고 하는데 여성 화장실 수를 늘리고 남성은 줄이고 서로 보완하는 거 아닌가 마씨? (사례 10, 여성, 47세)

사업 목적에 있어서 그 사업을 우리가 하고자 할 때 과연 이 사업이 우리는 보통 주민들에게 어떻게 돌아가느냐를 보는데 성인지예산은 그 사업이 도민들한테 어떻게 돌아가는지 속에서 특히 여성이나 남성에 미치는 영향 정도를 파악해가지고 다음 예산을 짤 때는, 양성평등이잖아 예. 바로잡는 다거나, 아니면 하나에 치우쳐 있는 게 효과적으로 좋다면 전문적으로 구상할 때 그거에 맞춰서 오히려 더 불필요한 것들을 떨어뜨리는 것으로 효

과적일 수 있고... (사례 11, 남성, 42세)

글쎄요. 성별영향분석평가, 이 제도 자체가 남녀한테 참여했을 때 어떤 영향을 주는가, 사업이 영향을 주는 것에 대해서 분석을 하고 그에 따라서 제도를 개선한다든가 그런 취지에서 만들어놓은 평가서가 아닌가 생각을 해요. (사례 13, 여성, 44세)

## 2) 성인지정책의 필요성

- 제주특별자치도 공무원의 성인지 정책 필요성(중요성)에 대한 공감대는 전반적으로 낮았음. 아래 사례처럼 성인지정책이 필요하다고 여기는 경우는 거의 드물었음

필요하긴 한 것 같아요. 말씀하신 거는 이제까지 너무나 당연하게 아무 생각 없이 있었는데 변화가 늘어나는 게 보니까 아 맞다 생각이 드는 거죠. 주차장도 영유아, 임산부마다 주차장 사이즈도 다르고 길이도 다르고 말씀하신대로 아무 생각이 없다가 (성인지교육에서) ‘이러면 어때?, 저러면 어때?’ 하고 나니까 이게 정말 필요했네~. 애기나 임산부한테는 공간이 넓게 필요하네~ 해서 변화하는 것을 보면서 ‘아 맞다, 그렇구나’ 라고 생각이 든 것 같아요. 주차장 사이즈가 다 똑같은 것에 대해서 별 생각이 없다가 임산부나 아이를 가진 어머니들 입장에서는 사이즈가 커지는 걸 보면 아 맞다 이렇게도 필요하지. (사례 1, 여성, 32세)

필요는 하죠. 필요성은 공감하죠. 취업 부분에 있어서도 여자들이 차별을 받고 있고 특히 경력단절여성들이 오시면 하는 말들이 이제까지 일을 안 해서 취업은 하고 싶은데 어떻게 해야 되는지 모르겠다는 분들이 많으세요. 맞벌이 부부인데도 퇴사를 하게 되면 여자가 퇴사를 하잖아요? 이 분들이 다시 노동시장에 들어가려고 하면 그만한 노력이라든가 또 자기가 당초에 했었던 일자리를 다시 들어가는 건 굉장히 어려운 일이잖아요? 그런 부분에 있어서는 국가가 나서서 도와줘야 양질의 일자리로 들어갈 수 있도록 지원을 해줘야 되기 때문에 공감을 해요. (사례 13, 여성, 44세)

- 이처럼 정책 자체의 필요성에는 공감하는 이들도 있으나, 대부분 정책 필요성이나 효과성에 공감하기보다는 주어진 업무이기 때문에 관례적으로 수행하는 경우가 대

부분으로 오히려 수행 과정에서 어려움을 토로하는 경향이 강했음

(성인지정책이) 필요하다고 인정하는데 일선 읍면동에 주민자치센터 운영이라는 것에 어거지로 맞춰놓은 것이(어서) 제가 생각하기론 이론적으로는 가능한데 실무적으로는 굉장히 힘들어요. (사례 4, 남성, 45세)

성별(성인지정책) 관련은 위(성별센터, 본청)에서 신경 쓰는 거랑 아래서(각 읍면동) 신경 쓰는 거랑 갭이 있는 거 같다 예~. 이쪽 하시는 분들은 상당히 중요하다 하는데 그에 비해서 우리가 직접 수행하는 사람들은 이게 그렇게 중요한가? 이게 있는 거 같아~. (사례 10, 여성, 47세)

왜 해야 되는지가 아니고 해야 되니까 했는데... (결재권자도) 그냥 관례적으로 했을 거 같은데... (사례 18, 여성, 42세)

- 특히, 전반적으로 성별영향분석평가와 성인지예산 과제의 성과 또는 효과가 가시적으로 드러나지 않고 있어, 이러한 점이 성인지정책의 필요성에 대한 공감대를 낮추는 원인으로 작용하기도 하였음

저희 입장에서는 ‘이게(이 사업의) 여성 신청자나 수혜자가 부족한 상태에서 (여성)비율이 더 좋아지면( 많아지면) 나아지는 게 뭐지?’, 여성이나 남성이나 같이 영농활동을 하면 수혜 받는 건 마찬가지인데, 제가 남자라서 이해를 못할 수 있는데 신청을 여성 농업인이 했다고 해서 크게 달라지는 게 어떤 것이 있나....? 사업 대상자에 대해서 제가 뭐 문서적으로나 작성을 할 때나 보면 여성농업인의 자존감 회복 이런 것 정도 문서 작성하려고 쓰는 거지, 적용이 돼서 그분들이 느낄까 의문이 있어요. (사례 3, 남, 30대)

왜 하는지 느낌상으로는 알겠는데 느꼈을 때는 크게 필요한건가라는 왜냐하면 어떤 결과물에 대해서 직접적으로 느끼거나 이런 게 없어서 필요성에 대해서 굳이 필요한가, 안 필요한가를 따지자면 크게 못 느끼겠다 쪽~(에 가까워요). (사례 20, 여성, 31세)

(다른 직원들은) 여성이라는 단어를 써야 성인지예산 집행이 가능하고 결

과보고서도 만들어 내는 거에 충분하다고 생각하는 거야. 말 그대로 성인지, 성을 잘 배분해서 해야 된다는 의식교육이 필요하다는 생각이 들더라고. 요번에 주차장에 아까 차 세운 주차장에 이렇게~ 이렇게(두 줄 주차선) 돼있어. 주차공간에. 나가 어제 점심 먹으러 갔다 오면서 정확한건 아니지만 ‘성인지 사업으로 임산부 차 내리고 탈 때 하는 거. 성인지 예산의 전형이다~’. (동료들이) “정말?” 이러니까, (내가) “아마 그럴 거야” 그러면서 이야기하는 게 우리 직원이 팻말이라도 썼음 좋겠다고, 성인지 예산으로 만든 주차장이라고 해야 주민들도 알고 해야 되겠다고 하는 거지. 팻말이 있었으면 좋겠다고 하더라고. 그게 성인지 효과가 될 수 있잖아. (사례 22, 여성, 55세)

- 이와 같이 성인지 정책 과제를 수행한 경험이 있는 공무원들은 업무의 성과가 체감되지 않기 때문에 업무에 대한 필요성을 느끼지 못하는 경우가 많았음. 업무의 성과는 정책 개선을 통해 나타날 수도 있으나 과제 담당자에 대한 정책적 지원이나 관심으로도 드러날 수 있음. 그러나 이와 같은 정책 지원이 부족한 상황은 과제 담당자의 업무 수행을 어렵게 하는 주요 요인이 되고 있음. 이런 이유로 많은 경우 성인지정책이 필요하다고 생각하더라도, 자신이 업무 담당자가 되는 것에 대해서는 매우 부정적이었음

이러한 정책(성인지 정책)이 있어야 된다고 생각은 해요. 그래야지 예를 들면 그 영향인지 모르지만 서귀포시청 주차장에는 임산부, 영유아(동반) 주차장 색칠도 안 되어 있었는데, 처음에 임산부, 유아 동석 이렇게 페인트를 칠해줬더라고. 이게 그 영향이 아닐까? 필요한 것 같긴 한데 담당 실무자로서 이것을 작성해서 내라고 하면 싫을 것 같죠. 내 과제가 되면 싫을 것 같아~. (사례 9, 여성, 47세)

- 이상에서 살펴보았듯이, 전반적으로 제주 지역의 경우 성인지 정책에 대한 지원 및 관심이 낮기 때문에 일반 공무원뿐만 아니라 과제 담당자의 성인지 정책에 대한 이해 및 필요성이 매우 낮음을 알 수 있음

## 나. 성인지교육 경험과 요구도

### 1) 교육 과정 구성: 대상별 사례 중심 교육

- 성인지교육 과정(내용)과 관련해서는 근무 경력과 과제 수행 경험, 직급 등에 따른 경험 차이를 고려하여 교육 과정을 구성해야 한다는 의견이 많았음. 예를 들어, 신규 공무원과 일반 공무원에게는 정책 개선 사례 중심으로, 과제 담당 공무원에게는 분석서 작성 실습과 같은 실무 중심의 교육이 이루어져야 할 것임

매뉴얼이나 업무과정 방법을 가르쳐주시는 게 좋은데, 예를 들면 시민 입장이거나 신규 공무원 입장에서는 아까 예산서 작성 방법, 작성 방법보다는 사례를 많이 보여줘서 관점의 전환에 많이 할애를 해도 좋을 것 같아요. 지난 교육(신규 공무원 교육)에서도 그 쪽(사례)은 사람들이 관심도 있고 재밌게 보셨으니까. (사례 1, 여성, 32세)

- 근무 경력에 따른 차이뿐만 아니라 직급 또는 성별에 따른 경험과 인식 차이에 대해서도 고려하여 교육을 실시해야 한다는 의견도 있었음

(교육 시, 고위직 여성비율 등은) 위의 사람들 몇몇 여성 고위직으로 준비되어 있는 사람들은 듣기 좋은 말이지만 대다수의 사람들은 남성이든 여성이든 저게 그냥 남의 나라 이야기 하고 있는 거야. 남의 나라 이야기를... 무슨 말 하는지 공감이 돼야 말이지. 현장에서 공감이 안 되는 말, 그런 교육을 아까처럼 사무관 대상으로 한다던지 사무관 중 여성공직자한테는 맞을 것 같은데 전체 강의를 그렇게 하면 남의 나라 말 하는 것 하고 남자들은 괜한 내가 어느 만큼 더 해야 돼? 어느 만큼 더 하라는 거야? 이정도 양보했음 됐지. 이렇게 되지 않을건가? (사례 15, 남성, 45세)

- 또한 이론 교육보다는 사례 중심 교육이 이루어질 필요성도 다수 제기되었음

사례 발굴을 광범위하고 다양하게 해야 되겠죠. 제가 11년 전에 성인지 교육할 때 화장실이야기를 들었는데 지금도 하더라고요. 그러니까 다양한 사례를 발굴하면서 교육을 하면 더 와 닿고 공무원 대상으로 교육을 한다고 하면 업무와 관련되었을 때 (효과가 크겠죠). (사례 9, 여성, 47세)



내가 봤을 때는 개념에 대해서는 간단하게 이런 거다 간단하게 하고 나머지는 사례를~, 다양한 사례~, 사례 하나만 가지고 있으면 이걸 이런 거구나 생각이 되니까. 사례 중심이 중요해요. 그리고 사례를 할 때 이 사례가 아니고 나오게끔 된 과정을 보여주면서 이렇게 나왔다는 거. (사례 15, 남성, 45세)

사례를 하더라도, 철수 영희 이런 것보다 드라마에서 이런 경우를 어떻게 생각하는지, 인기 있는 드라마가 있으면 사람들이 저거 뭐네? 관심을 가질 수 있거든요. 앞으로 교육 계획이 내려오지 않은 거 같은데 교육이 내려오게 되면 처음에 그거(필요성)에 대해서 조금 생각할 수 있게 교육을 해줬으면 좋겠다 저도 잘 들을 거고...(사례 18, 여성, 42세)

- 보다 쉽고 공감할 수 있는 교육을 위해서는 다양한 영역에 걸쳐 다양한 사례 발굴이 이루어져야 하며, 특히 대상별로 체감(공감)할 수 있는 내용들이 다르기 때문에 대상별 차이에 민감하게 사례를 발굴해 나갈 필요가 있음

## 2) 교육 운영 방법

- 지금까지 성인지 교육은 강의 중심으로 이루어져 왔지만, 토론 등 실습을 겸한 교육 방법이 효과적이라는 의견도 있었음

(그동안 공무원교육 중) 가장 기억에 남고 효과적인 방법은 소규모 토론식 수업이었어요. 어떤 교육이나 이러한 방식이 가장 기억에 남았습니다. 3-4명 한 조를 짜서 서로 의견을 교환하는 것이 좋았어요. (사례 4, 남성, 45세)

- 성인지 관점 함양을 목적으로 하는 교육 특성 상 토론과 같은 참여식 교육 방법이 개발되고 이루어진다면 교육의 효과도 향상될 것임. 그리고 현재 제주지역 공무원 성인지교육은 제주시에 소재한 인력개발원에서 이루어지고 있는데, 서귀포시 지역이나 서부, 남부 지역의 경우 교육 장소 접근성이 낮기 때문에 지역별 '찾아가는 교육' 등이 필요하다는 의견도 제기되고 있음

찾아가서 하는 게 제일 좋죠. 왜냐하면 성산에 있는 공무원이 서귀포에 오려면 한 시간 동안 와야 해요. (사례 9, 여성, 47세)

- 또한, 별도의 교육 과정을 개설하여 운영하는 방법 이외에 기존의 제주특별자치도 공무원 교육 과정에 성인지 교육을 추가적으로 실시하는 방안도 제안되었음. 현재 제주지역 공무원 교육 기관인 인재개발원에서는 신규 공무원 대상 과정의 경우 성인지교과목을 구성, 실시하고 있는 상황임

(공무원 교육) 기본 과정 중에 성인지교육도 2-3시간 할당받을 수 있게 처음에는 다 받진 못하더라도 기본과정 중에 보면 거기도 보면 시간 짜는 담당 선생님, 주무관들도 보면 그거 맞추기가 되게 힘들 거 거든 예.... 꾸준히 모든 공무원들이 와서 듣고 가고 하는 것이 차라리 좋을 것 같아요. (사례 11, 남, 42세)

### 3) 교육 대상

- 교육 대상의 경우 우선적으로는 과제 담당자 등 관련 실무자가 받아야 한다는 의견이 대다수였지만, 관리직과 일반 공무원들도 필수적으로 받아야 한다는 의견도 많았음. 행정 업무의 특성 상, 잦은 업무 교체가 이루어지기 때문에 과제 담당자들만을 대상으로 하는 것은 한계적이기 때문임

저희는 업무(과제)를 하기 때문에 저희 성별영향분석평가나 성인지에산에 공무원을 착출 해서 할 때 업무 관련된 내용으로 하는 게 맞지 않을까? (사례 1, 여성, 32세)

1차적으로는 관리직부터 받아야 될거 닐아마씨. 왜냐면 그분들이 아랫사람들을 모르면 알려 줘야 되는 사람들이잖아 예. (사례 10, 여성, 47세)

(과제 담당) 그분들을 모아서하면 효과가 없을 것 같아요. 전체 다 모아서...그래야지 자기가 어디를 가든 이 업무를 받았을 때 아 그때 교육을 받았던 것 같다 감이라도 오잖아요.... 이게 어려웠던 게 감이 없어서였

어요. 들어본 저도 감이 잘 안 오니까 새로운 서식의 새로운 낱말에 너무 당황해하시더라고요. 전체 공무원 대상으로 심도 있는 교육은 따로 예를 들어서 과제를 맡은 사람을 모아서 작성법이나 이런 것을 가르쳐주시는 것은 좋은데 개념 교육 정도는 전체를 해야 할 것 같다. 공무원 전체. 언제 그 부서 가서 그걸 맡을지 모르니까...(사례 9, 여성, 47세)

- 요컨대, 성인지정책은 과제 담당자만의 업무가 아니기 때문에 대상별로 맞춤형 교육과정을 개발하여 다양한 대상으로 교육을 실시할 필요가 있음

## 다. 성평등(차별)에 대한 인식

### 1) 제주여성의 높은 경제활동참여는 성평등의 척도?

- 일반적으로 제주지역의 성평등 수준에 대해 이야기 할 때, 제주 여성들의 높은 경제 활동 참가율이 성평등의 지표로 인식되는 경향이 있는데, 공무원들의 인식도 크게 다르지 않았음

이론적으로 역사와 전통을 보면 타 지역에 비해서는 낫다고 말 할 수 있지 않을까. 왜냐하면 현실적으로는 모르지만 실제적으로 봐도 제주도가 다른 지역에 비해서 여성들이 일을 더 많이 하잖아요. (사례 1, 여성, 32세)

제주사회요? 그런데 차별이라기보다는 도 외 보다는 도내에서는 여자의 목소리가 큰 것 같아요 시어머니나, 시댁 쪽이나 저희 친정 쪽을 봐도 개인의 성향도 있겠지만, 가족 문화도 있겠지만, 최종 결정권자는 남자라고 하지만 그래도 거기에 영향을 미칠 수 있는 사람은 여자. 네 남자들의 정리되지 않은 생각을 정리해줄 수 있는....(사회적인 목소리를 못 내는 것은) 어필을 하려고 해도 사회에서 안받아주니까 그런 거 같아요. (사례 19, 여성, 35세)

## 2) 역차별 정서

- 조사대상자들에게 공직사회 내 성평등과 성차별에 대해 물었을 때, 남성의 경우 남성들이 겪는 차별 즉 역차별에 대한 경험이 다수 이야기됨. 신체적인 차이로 인해 남성들에게 부가되는 역할이 있는 반면 이러한 일들이 여성들에게는 면제되는 경우가 대표적임. 예를 들어, 대민 지원이나 숙직 및 야간 순회 근무 등임

저는 오히려 공무원 들어오기 전에는 어느 정도 사회적 약자라고 굳이 나누면 여성이 사회적 약자라고 보았는데 공무원 들어오고 보니까 남성이 사회적 약자라는 생각이 더 들어요. 뭐랄까. 그런 생물학적인 힘의 차이나 이런 것에 대해서 남성이 오히려 피해를 보고 있다고 느껴지는 경우들이 있었거든요. 정말 사소한 것은 쓰레기 청소나, 다른 업무 외의 귀찮은 일들. 행사나 이런 곳에 동원되는 것이 오히려 (남자다). (사례 3, 남성, 32세)

제가 구급대원을 할 때 센터에서 구급대원을 하면 순회근무를 서요. 밤에 2시간씩. 여성 구급대원들이 간호사나 특채로 들어와서 많은데 구급 뛰고 와서 힘들고 하면 여성분들은 배려를 해주거든요. 여성분들이 밤에 서면 힘들고 구급도 많이 나가고 하니까. 그런 부분 자체가 배려를 해주는 것이 좋은 게 아닌가? 자연스럽게~. 남성들도 따졌다면 우리도 힘든데 왜 여성이라고 그걸(순회근무를) 안 세우냐? 그것이 양성평등이잖아요. 여성에 대해서 자기가 자존심을 생각하면 그에 반발했을 수 있어요. 근데 그것을 받아들이고 배려라고 생각해서 팀장이 해주면 모든 사람이 따라주고 그렇게 하잖아요. (사례 6, 남성, 36세)

- 이러한 역차별 정서는 성인지 정책이나 성인지 교육을 접했을 때도 나타나고 있음. <사례 11>은 임신부 주차장과 같은 특정 여성만을 대상으로 하는 정책이 역차별을 초래할 수 있음을, <사례 15>는 성인지 교육이 남성 교육생들을 잘못을 저지른 사람처럼 낙인을 찍고 있다고 지적함

지금까지는 여성이 좀 적게(지위가 낮게) 왔으니까(살아왔으니까) 상대적으로 그렇게 보이는데, 아까 말씀드리려다가 안 드린 게 역차별 문제거든요. 예. (임산부, 영유아 동반, 장애인 주차장 등을) 반드시 필요하니까 놔 둔

건 데(설치한 건데) 도청 주차장은 되게 좁아서 차 세울 데도 없는데, 굳이 기잡아 예~? 항상 비어있는데 장애인 지정구역이나 이런 걸 만약에 대비하면 비워두는데 다른 공무원들은 저거 하나 때문에 차 두 대 들어갈 데를 널널하게 한 대 들어가게 하고 항상 비어있고 하면 여자 남자의 역차별이 아닌 그 안에서 생활하는 사람들 사이에서의 역차별일 수 있고 거부반응으로 나올 수 있거든 예. (성인지 정책 중) 잘 된 케이스라고 하는데 주로 활용하는 사람들이 불편함을 느꼈다면 그게 역차별이 될 수 있거든 예. (사례 11, 남성, 42세)

이 교육이 약간 낙인이 있는 거야. 예를 들면 성매매를 했을 때 한 시간 교육을 듣잖아. 초범이면 한 시간 교육 듣고 끝나거든. 그런 것처럼 그 사람들은 제주도에서 모자 쓰고 고개 숙여요. 서로가 다 아는 사람이니까. 그 교육을 많이 시키는데 들어보면 가관이야. 모자 쓰고 고개 숙여야 하는 사람들도 눈에 들어온다 하는데 그거처럼 일반 공무원한테 (성인지) 교육을 하지만 이 교육을 받으러가는 사람들 마음속에는 자기가 그걸(성평등을) 안 해서 마치 교육 대상으로 생각하는 사람들이 많다는 거지. 내가 직장에서든 가정에서든 사회에서든 그렇지 못하는 사람으로... (사례 15, 남성, 45세)

### 3) 고정된 성역할은 성차별이 아니다?

- 한편, 고정된 성역할이나 성별 고정관념에 대해 차별이 아니라고 여기는 인식은 특히 30-40대 젊은 여성들에게 더 많이 나타났음. 대표적으로 여성은 손님 접대와 남성은 육체적인 힘을 쓰는 일로, <사례 2>와 <사례 20>은 이러한 성역할이 성차별이 아니라고 여기고 있음

차 심부름은 막내라서 주로 많이 하는데 상대적으로 힘쓰는 건 남자들이 하기 때문에...(막내이기 때문에 하는 것인가?) 여자여서 차 심부름을 많이 하긴 하지만 상대적으로 힘쓰는 건 남자들이 하기 때문에 차별이라고 생각하지 않아요. (사례 2, 여성, 36세)

업무 하나를 쫓을 때 이 업무는 남자가 해야지 라는 건 있어요. 녹색환경 이런 생활환경 업무 같은 것들 분장할 때 보면 우리는 남자가 꼭 필요하

다 그런 건 있거든요? 차별까진 아니지만 (다른 역할에) 해당되지 않을까? (사례 20, 여성, 31세)

- <사례 10>은 행정 현장에서 여성들의 성평등 인식 변화가 더디게 진행되는 것 같다고 평가하기도 하였음

생각보다 여성들이 생각하는 게 덜 바뀐 거 같아 마씨. 여성들은 아직도 남자가 힘든 일을 다 해야 되고 여성도 다 가능하거든 예. 막 힘든 노동을 사람이 해야 되는 게 없어 예. 여성의 노동력 정도면 할 수 있는데도 남성한테 빌려서 하려는 생각을 많이 가지고 있다고 생각해 예. 남성은 어쩔 수 없이 많이 바뀌는데 여성이 안 바뀐 게 되게 많아 마씨. (사례 10, 여성, 47세)

#### 4) 근본적인 인식 및 제도 개선 필요

- 같은 상황 또는 경험이라 할지라도, 인식에는 차이가 있었음. <사례 4>의 경우 전통적인 성역할은 성차별이며 성평등이 실현되기 위해서는 이에 대한 변화가 필요하다고 인식하고 있음

아직 멀었어요. 여전히 성역할 고정관념이 존재해요. 차심부름과 서무담당 등은 여직원을 선호하니까. (성평등 되려면) 아직 멀었어요. (사례 4, 남성, 45세)

- <사례 19>는 성평등을 위한 대책으로 근본적인 변화가 이루어질 필요성을 제시함. 할당제와 같은 한시적이고 특별한 정책보다는 일가족 양립정책과 같은 근본적인 복지 정책이 이루어져야 할 것임

고위직은 (여성) 간부 공무원들 보면 싱글이신 분들이 많으세요. 결혼을 안 하고 못 한 건지, 안 한 건지 모르겠는데 일의 승부를 보려고 하면 그럴 시간도 없는 거죠. 또 어떻게 이야기하다보니까 복지 정책으로 가는데 여성들이 일 할 수 있는, 맘 놓고 일 할 수 있는 근본적인 게 해결되어야 이게 성인지, 성별이 이루어질 수 있는 거지. 무턱대고 할당하느니 이것 보다는 근본적이 것이 (바뀌어야죠.) (사례 19, 여성, 35세)

### 3. 시사점

- 이상에서 제주특별자치도 공무원 24명의 심층면접을 통해 제주지역 공무원의 성인식과 성평등제도 이해 및 정책 요구도를 살펴보았음. 조사 대상자들은 제주특별자치도 본청과 양 행정시의 성별영향분석평가와 성인지예산 기관 담당자 7명과 과제 담당자들이 대부분으로 성인지 정책 관련된 업무를 수행한 경험자들이었음. 그러나 대부분 성인지 정책 관련 업무에 대한 중요성과 필요성에 대한 공감대가 낮은 반면 해당 과제를 부수적이고 형식적인 업무로 인식하고 있음. 따라서 면접 조사를 통해 심층적인 내용들을 끌어내는 데에는 한계가 있었음. 이러한 한계에도 불구하고 공무원들의 인식과 요구 조사를 통해 얻을 수 있었던 시사점을 정리하면 아래와 같음

#### □ 성인지 정책 개념 및 필요성에 대한 인식 제고 방안 마련

- 제주특별자치도 공무원의 성인지 정책에 대한 인지도 및 인식 수준은 매우 낮은 것으로 나타남. 특히, 조사 대상자들 중 현재 성인지 정책 과제를 수행하고 있는 경우가 다수임에도 불구하고 성인지정책의 개념과 필요성에 대한 인식이 낮아 과제 수행에 어려움으로 작용하는 것으로 나타남. 이는 이러한 원인에 대한 종합적인 점검이 필요함을 시사함
- 조사 대상자들을 포함하여 다수의 과제 담당자들은 성인지 정책 과제를 수행하고 있지만 자신의 업무 중에서도 존재감이 거의 없는 가장 부차적인 업무이자, 문서 작성으로만 그치기 때문에 실제 업무와는 괴리가 매우 큰 형식적인 업무로 인식하고 있었음. 따라서 실질적인 제도 필요성에 대한 공감대가 낮을 수밖에 없다고 할 수 있음
- 조사 대상자들은 성인지정책의 필요성 자체에는 공감하기도 하였지만, 자신이 실무자가 되기는 원치 않고 있음. 이러한 업무 기피 현상은 관련 실무자들이 업무 수행에 있어 많은 어려움에 처해 있음을 말해주며, 이를 개선하기 위해서는 한편으로는 이들의 업무 수행에 따른 다양한 방식의 보상과 양질의 컨설팅과 성인지교육과 같은 지원이 동시에 이루어져야 할 것임
- 한편, 성인지 교육 시 제주 지역 공무원들의 이러한 특성을 고려하여 성인지정책

의 개념과 필요성에 대한 이해를 제고해 나가야 할 것임

#### □ 대상별 사례 중심 교육 과정 개발 필요

- 지금까지, 제주지역 공무원 성인지 교육은 교육대상별 차이를 고려하지 않고 동일한 교육 과정을 구성하여 실시함으로써, 교육 참여자들의 만족도가 낮고 결과적으로 교육 효과를 떨어뜨리는 문제가 있었음
- 따라서 근무 경력과 과제 수행 경험, 직급 등에 따른 경험과 차이를 고려하여 대상별 맞춤형 교육 과정 및 내용을 개발하여 실시해야 할 것임. 예를 들어, 신규 공무원과 일반 공무원에게는 성인지적 관점 훈련과 사례 중심의 정책 이해 교육을, 과제 담당 공무원에게는 이에 덧붙여 분석서 작성 실습과 같은 실무 중심의 교육이 이루어져야 할 것임
- 이때 다양한 정책 분야 및 일상적인 삶의 영역으로 확대하여 사례 발굴을 광범위하게 해야 할 것임
- 교육 방법에 있어서는 강의 중심에서 벗어나 토론 등 실습을 통한 참여식 교육 방법을 개발하고, 찾아가는 교육 또는 기존 공무원 교육 과정에 추가로 성인지 교육을 편성하는 등의 다양한 운영 방식을 고려할 필요가 있음

#### □ 지역 성평등 수준(인식과 맥락) 고려한 매뉴얼 개발

- 이상의 대상별 사례 중심 교육을 실시하기 위해서는 대상에 따른 성평등/성차별 경험과 인식의 차이 및 특성을 고려해야 할 것임. 이를 위해서는 특히, 제주지역의 지리적, 역사적 맥락과 연결하여 교육 내용을 구성할 필요가 있음
- 대표적으로, 제주 지역의 경우 여성들의 높은 경제활동 참여가 높은 성평등 수준을 말해주는 척도로 이해되는 경향이 강하나, 이는 제주 지역 전반적인 영역에서의 성평등 수준과 함께 고려되어야 하며 제주지역의 지리적, 역사적 맥락에서 살펴봐야 할 필요가 있음
- 또한, '역차별'과 같은 성별에 따른 성인식 차이에 대한 고려도 함께 이루어져야 할 것임



## 공무원 성인지교육 매뉴얼 개발

1. 개발 방향
2. 교육과정 구성
3. 교육 강의안



## 1. 개발 방향

### □ 개발 목표 및 방향

- 본 교육 매뉴얼 개발 연구는 제주 지역에서 처음으로 실시하는 것으로, 궁극적으로는 보다 체계화된 교육을 실시함으로써 성인지 교육의 효과를 제고하고자 하는 목적에서 이루어짐
- 이러한 맥락에서, 제주 지역 공무원 성인지 교육 매뉴얼은 우선적으로 제주특별자치도 정책의 기획, 집행, 평가 전 과정을 담당하는 전체 공무원의 성인지적 관점 향상과 성인지 정책에 대한 기본적인 이해를 제고하는 데 주안점을 두었음
- 또한, 과제 담당자의 경우에는 성인지적 관점과 제도 개념 및 필요성과 같은 기본적인 이해를 바탕으로 성인지 관점에서 사업 계획을 수립하고 집행할 수 있도록 성인지적 정책 실행 능력을 제고하고자 하였음

### □ 교육 매뉴얼의 특성

- 본 성인지 교육 매뉴얼은 성별영향분석평가 일반 과정을 중심으로 개발하여, 단계적으로 다른 교육 과정에 활용할 수 있도록 하였음. 현재 제주 지역의 성인지 교육은 성별영향분석평가 교육을 중심으로 이루어지고 있으며, 예산담당자를 대상으로 성인지예산 교육이 이루어지고 있으나 교육 시간이 1-2시간에 그치고 있고 전체 공무원에게 확대 시행되지 못하는 상황임. 따라서 성인지예산 교육에 대한 확대 필요성이 요구되나, 본 연구가 성인지 교육 강사 지원을 주요 목적으로 이루어지고 있기 때문에 실제적으로 지역 성인지 정책 전문가들이 강의 시 활용도가 높은 성별영향분석평가 기본 과정(일반 과정)을 중심으로 개발하였음
- 교육 과정은 대상별, 단계별로 구성하였음. 전체 공무원을 대상으로 하여 성인지적 관점과 정책 이해를 내용으로 하는 일반 과정을 기본 과정으로 구성하였고, 과제 담당자의 경우는 해당 교육을 이수한 뒤 분석서 작성 실습을 통한 성인지적 사업 계획 수립 훈련 과정을 심화할 수 있도록 대상별, 단계별 교육 과정을 마련하였음
- 교육 매뉴얼의 구성은 기본 개념과 젠더 이슈 및 정책 사례 등을 중심으로 이루어져있고, 실제 강의 시 주요 개념과 함께 동영상이나 사진 등 사례를 시각적으로 제시할 수 있도록 관련 자료를 수록하였음

- 젠더 이슈 및 정책 사례는 제주 지역 공무원들의 성평등 인식 수준과 지역 맥락에서의 성평등 수준에 주목하여 개발하고자 노력하였음. 대표적으로, 제주 지역은 여성들의 경제 활동 참여가 전국에서 가장 높은 곳으로 이를 근대적 관점에서 보았을 때는 여성의 높은 지위 또는 성평등 사회로 연결될 수 있으나, 이를 해석하기 위해 제주지역의 역사적, 사회문화적 맥락에서 접근하고자 하였음. 이러한 내용들은 토론 등 실습 시에도 활용할 수 있도록 하였음

## 2. 교육과정 구성

- 지금까지 제주지역 공무원 성인지 교육은 교육 대상의 특성에 대한 고려 없이 단일한 교육 내용으로 이루어져 교육 만족도 및 효과성이 낮았음. 특히, 실제 실무를 담당하는 과제 담당자에 대한 교육이 이루어지지 않고 있어 실무선에서 과제 수행에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타남
- 이러한 문제를 개선하기 위해, 과제 수행 여부를 주요하게 고려하여 대상별 맞춤형 교육 과정으로 구성하였음. 교육 과정은 ‘일반 과정’, ‘담당자 과정’, ‘관리자 과정’ 등 3개 과정으로, 4시간에서 6시간까지 조정하여 활용할 수 있음
  - ‘일반 과정’은 성인지 정책 과제 수행 경험 여부와 상관없이 전 직급 공무원을 대상으로 하며, 성인지적 관점 향상과 성인지정책에 대한 이해 제고를 목적으로 하여 ‘성인지 감수성 향상 훈련(2h)’과 ‘성인지정책의 이해(2h)’ 2개의 교과목으로 구성함
  - ‘담당자 과정’은 성별영향분석평가(성인지예산) 과제 담당자를 대상으로 함. 담당자 과정은 성인지적 관점 및 개념 등 기본적인 제도 이해를 바탕으로 실무 능력을 제고하기 위해, ‘성인지 감수성 향상 훈련(2h)’, ‘성인지정책의 이해(2h)’, ‘성별영향분석평가 보고서 작성 실습(2h)’ 3개 교과목으로 구성함
  - ‘관리자 과정’은 5급 이상 관리자를 대상으로 하며, 지금까지 관리자에 대한 성인지 교육이 체계적으로 이루어지지 않아 왔던 지역적 특성을 반영하여, 일반 과정과 동일하게 기본적인 수준에서 교육 내용을 구성하였음
  - ‘신규 과정’ 등 기타 과정의 경우도 일반 과정 내용을 활용하여 실시할 수 있음

〈표4-1〉 제주특별자치도 공무원 성인지교육 과정 개선안

교육과정	교육내용(시간)	대상	시기
일반과정 (4시간)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인지 감수성 향상 훈련(2h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성별고정관념 찾기, 젠더 감수성 훈련</li> </ul> </li> <li>• 성인지 정책의 이해(2h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성별영향분석평가, 성인지예산 등 성인지정책의 개념 및 필요성</li> <li>- 정책 개선 사례 등</li> </ul> </li> </ul>	전 직급 공무원	상반기 (4-5월)
담당자과정 (6시간)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인지 감수성 향상 훈련(2h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성별고정관념 찾기, 젠더 감수성 훈련</li> </ul> </li> <li>• 성인지 정책의 이해(2h)</li> <li>• 성별영향분석평가 보고서 작성 실습(2h)</li> </ul>	사업 담당자	6-7월 경 (대상 과제 선정 후, 분석서 작성 전)
관리자과정 (4시간)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인지 감수성 향상 훈련(2h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성별고정관념 찾기, 젠더 감수성 훈련</li> </ul> </li> <li>• 성인지 정책의 이해(2h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성별영향분석평가, 성인지예산 등 성인지정책의 개념 및 필요성</li> <li>- 정책 개선 사례 등</li> </ul> </li> </ul>	5급 이상 공무원	

### 3. 교육 강의안

- 일반 과정은 성인지 감수성 향상 훈련과 성인지정책 이해 2개 교과목으로 구성됨. 교과목별 교육 강의안을 살펴보면 아래와 같음

#### □ 성인지 감수성 훈련

- 성인지 감수성 향상 훈련 교과목은 성인지적 관점 이해 및 향상을 목적으로 하며, 주요 내용은 ‘성인지 관점의 개념’, ‘성별 차이’, ‘성역할과 성별 고정관념’으로 구성함
- ‘성별 차이’에 대해서는 섹스(sex)와 젠더(gender) 개념의 차이와 특성 그리고 제주 지역의 성별 특성(성별 체계)을 통해 설명함
  - 특히, 제주 지역의 성별 특성(성별 체계)를 통해 지역적 맥락에서 젠더 개념에 접근하였음. 이를 구체적으로 살펴보면, 서구 근대의 성별 분리 체계가 ‘공적 영역(노동): 남성 - 사적 영역(가족):여성’으로 구분하였다면, 제주 사회의 성별 분리 체계는 ‘노동-가족영역: 여성 - 의례영역: 남성’으로 나뉠 수 있음. 이러한 맥락에서 역

- 사적으로 제주 여성들이 생계 부양 역할을 수행해왔음에도 불구하고 여성의 지위가 높지 않았다는 사실을 설명함
- 성차의 구성적 특성을 설명하기 위해 ‘인간으로 태어나 어떻게 여성과 남성으로 길러지는지’, ‘다양한 분야에서의 성역할과 고정관념 찾기’ 를 훈련함
  - 사회 각 영역에서 성역할 고정관념의 부정적인 영향과 성평등을 위한 남성들의 참여 필요성을 공유함
  - 마지막으로 실습을 통하여 우리 사회의 성역할 및 성별 고정관념 찾기, 성별 갈등 문제와 해결 방안 모색 등을 주제로 토론을 실시할 수 있도록 하였음

〈표4-2〉 성인지 감수성 훈련 교과목 강의안

교육주제	성인지 감수성 향상 훈련			
대상/인원	제주특별자치도 공무원/ 50여명			
장소				
교육목표	성인지 관점 이해 및 향상			
개발 및 실행	진행순서	매체	방법	시간
1. 도입 · 주의 집중 · 동기 부여 · 학습 목표 · 선수 지식 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 인사나누기                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성가족연구원 소개</li> <li>- 대상 점검</li> </ul> </li> <li>● 학습 목표 및 주요 내용 안내</li> </ul>		강의	5분
2. 전개 · 주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 성인지 관점이란?</li> <li>● 성별 차이                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 섹스와 젠더 개념</li> <li>- 제주 지역의 성별 특성(성별 체계)</li> </ul> </li> <li>● 여성과 남성은 어떻게 길러지는가?</li> <li>● 성역할과 성별고정관념</li> <li>● 성별 고정관념의 영향</li> </ul>	ppt 영상	강의 질의, 응답	60분
3. 심화(발전) · 실습&피드백	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 생각해보기(토론 주제)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제주 사회의 맥락에서 성역할 및 성별 고정관념에 대해 살펴보자.</li> <li>- 우리 사회의 성별 갈등에는 어떤 것들이 있으며, 이를 해소해 나가려면 어떻게 해야 할까?</li> </ul> </li> </ul>		토론, 발표	50분
4. 정리 · 학습자질문 · 강사응답 · 마무리&연결	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 질의 응답</li> <li>● 정리: 함께 만드는 성평등</li> </ul>			5분

## □ 성인지정책의 이해

- 성인지정책의 이해 교과목은 성인지정책 개념 및 필요성 이해 제고를 목적으로 하며, 주요 내용은 ‘성인지정책의 필요성’, ‘성평등정책의 개념 및 배경’, ‘대상 사례 기준’ 및 ‘정책 사례’로 구성함
- 주요 내용을 전개함에 있어서 앞서 진행된 공무원 면접 조사를 바탕으로 하여 제주지역 공무원들이 성인지 정책에 대해 가장 알고 싶어 하고 취약한 부분에 주목하여 질문 형식으로 구성하였음
  - ‘성인지 정책의 필요성’에 대해 설명하면서 ‘성 중립적인 정책이 성평등한 정책인가?’, ‘중립이란 가능한가? 누구의 기준인가?’를 질문하고 관련 사례를 통해 이해를 높이고자 하였음. 후속 작업으로 차이와 변혁의 측면에서 성평등의 의미를 모색하고, 제주 지역의 성평등 수준 점검을 통해 성인지정책 필요성에 대한 공감대를 높이고자 하였음
  - 성인지 정책이 무엇인지, 그리고 실시 배경은 무엇인지 살펴보기 위해 기존 여성정책과 성평등(성인지) 정책과 차이와 그 배경에 대해 설명함
  - 정책 개선 사례는 제주 지역과 타 지역 사례를 함께 제시하였고, 법령부터 분야별 사업 개선 사례를 제시하였음. 제주 지역 사례의 경우 지역 사업 중 성별영향분석평가를 통해 가시적으로 개선된 사례가 많지 않기 때문에, 분석서 작성이 잘 된 사례와 성별영향분석평가 과제는 아니지만 성평등한 방향으로 개선된 정책 사례를 포함하여 제시하였음. 또한 개선 사업이 성별영향분석평가를 통해 만들어지는 과정을 거꾸로 보여주는 방식으로 사례를 제시하기도 하였음
  - 성인지정책의 이해 교과목 강의안은 다음과 같음

〈표4-3〉 성인지정책의 이해 교과목 강의안

교육주제	성인지정책(성별영향분석평가)의 이해			
대상/인원	제주특별자치도 공무원/ 50여명			
장소				
교육목표	성인지정책 개념 및 필요성 이해 제고			
개발 및 실행	진행순서	매체	방법	시간
1. 도입 · 주의집중 · 동기부여 · 학습목표 · 선수지식 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 학습 목표 및 주요 내용 안내               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 선수 지식: 성인지관점과 성인지정책의 연관성</li> <li>- 주요 내용 설명</li> </ul> </li> </ul>		강의	5분
2. 전개 · 주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 성별영향분석평가가 왜 필요한가?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성 중립적인 정책은 성평등한가?</li> <li>- 중립이라는 것이 가능한가? 누구의 기준인가?</li> <li>* 사례: 화장실, 자동차 에어백 제작(동영상)</li> <li>- 성평등이란 무엇인가?</li> <li>: 같음, 차이, 변혁(성주류화, 성평등정책 지향점)</li> <li>* 사진자료: 기회 평등, 결과 평등</li> <li>- 제주 사회 성평등 수준 점검(성별 격차)</li> <li>: 년 도별, 분야별 시도 순위</li> </ul> </li> <li>● 성평등정책은 여성만을 위한 정책인가?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기존 여성정책과 성평등 정책의 차이</li> <li>- 성평등(성인지)정책의 배경</li> </ul> </li> <li>● 대상과제 선정 기준               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성별영향분석평가 개념(법령/계획/사업)</li> <li>- 16년 사업 선정 점검 포인트</li> </ul> </li> <li>● 정책 개선 사례(제주, 타 지역)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법령 개선 사례</li> <li>- 개선 사업이 만들어지는 과정</li> <li>- 공간 및 시설 사례</li> <li>- 인력양성 및 일자리 지원 사례</li> <li>- 돌봄, 안전 사례 등</li> </ul> </li> </ul>	ppt	강의, 질의, 응답	60분
3. 심화(발전) · 실습&피드백	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 생각해보기(토론 주제)</li> </ul>		토론, 발표	50분
4. 정리 · 학습자질문 · 강사용답 · 마무리&연결	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 질의 응답</li> <li>● 마무리               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 우리가 할 일!!</li> <li>: 공무원의 역할</li> </ul> </li> </ul>			5분



## 시범교육 실시 및 평가

1. 시범교육 실시
2. 시범교육 평가
3. 개선 방안



## 1. 시범교육 실시

### □ 개요

- 2016년 4월 28일, 제주시에 소재해 있는 제주특별자치도 인재개발원 강의실에서 현재 성인지 정책 과제를 담당하지 않는 일반 공무원 45명을 대상으로 일반 과정에 대한 시범 교육을 실시함

<표5-1> 시범교육 개요

구 분	내 용
교육 과정	· 2016년 제주특별자치도 성별영향분석평가교육 일반 과정
교육 대상	· 제주특별자치도 본청, 제주시 및 서귀포시청 일반 공무원 45명
교육 일시	· 2016.4.28. 9:00~13:00 (4시간)
교육 장소	· 제주특별자치도 인재개발원 2층 강의실
교육 방법	· 강의 및 질의 응답

### □ 교육 추진 방식

- 시범 교육은 2016년 제주특별자치도가 추진하는 성별영향분석평가교육<sup>9)</sup>의 첫 번째 회기 교육에서 이 연구에서 개발한 교육 강의안을 활용하여 실시하였음
- 사전에 본 연구원은 성인지교육 담당 기관인 제주특별자치도(여성가족정책과)와 협의를 거쳐 2016년 올 해부터 일반 공무원과 과제 담당 공무원을 구분하여 대상별 교육 과정을 개발하여 실시할 수 있었음
- 교육 진행 강사는 본 연구의 책임 연구원이 맡아 단독으로 강의를 실시하였으며, 매뉴얼 개발 과정에 참여했던 성인지 정책 컨설턴트 및 강사 등 전문가 5인이 참관하여 교육에 대한 평가를 실시하였음
- 이번 시범 교육은 실제 교육 과정을 활용하여 매뉴얼을 토대로 이루어졌기 때문에 실제 현장에 바로 적용해 볼 수 있는 기회가 되었으나, 시범 교육을 위해 별도로

9) 2016년 성별영향분석평가교육 일반과정은 10회, 500여명 수료를 목표하고 있으며, 이후 과제담당공무원 교육이 이루어질 계획임

기획된 교육이 아니었기 때문에 교육 장소 및 교육생 자리 배치에 있어서는 개입에 어려움이 있어 토론 등 실습을 진행하지 못하였음



<시범 교육 실시>

## 2. 시범교육 평가

### 가. 교육생 평가

#### 1) 평가 방식 및 문항 구성

- 교육 평가는 사전 평가 없이 사후 평가로 이루어졌으며, 교육을 실시하기 이전에 설문지를 배포하여 설문의 취지에 대해 설명하였고 교육 이 모두 완료된 후 교육생의 평가가 이루어짐
- 본 시범 교육은 제주특별자치도에서 연간 계획하고 추진하는 실제 교육 과정을 활용하여 이루어졌고 기존에 교육 후 평가가 이루어져왔기 때문에 기존 설문 방식과 연계성을 고려하여 설문 문항을 구성하였음
- 설문 문항 구성은 주요하게 ‘교육 흐름에 대한 인식’ 3문항, ‘교육 효과성’ 3문항 총 6문항으로 구성하였으며, 교육 전반에 대한 총평 2문항을 개방형으로 질문하여 교육생들의 자유로운 의견을 반영할 수 있도록 하였음. 그리고 교육생들의 성별, 연령, 직급, 근무 경력 등 기본 인적 사항과 성인지 교육 경험 및 과제 수행 경험

을 추가로 조사하였음

- 평가 척도는 5점 척도로, 점수가 높을수록 평가 문항에 동의하는 것을 의미하도록 구성함(전혀 아님 → 보통 → 매우 동의)

## 2) 교육생의 기본 인적 사항

- 교육생들의 기본 인적 사항을 성별, 연령, 근무경력, 직급, 성인지 교육 경험 및 과제 수행 경험을 중심으로 살펴보았음

〈표5-2〉 교육생의 기본 인적 사항

구분		사례수	비율
		39 <sup>10)</sup>	100
성별	여성	17	43.6
	남성	22	56.4
연령	20대	5	12.8
	30대	11	28.2
	40대	17	43.6
	50대	6	15.4
근무경력	1년 미만	2	5.1
	1년 이상~3년 미만	7	17.9
	3년 이상~5년 미만	3	7.7
	5년 이상~ 10년 미만	5	12.8
	10년 이상	22	56.4
직급	9급	6	15.4
	8급	8	20.5
	7급	7	17.9
	6급	14	35.9
	기타	4	10.3
성인지교육 참여 횟수	없음	16	41.0
	1회	14	35.9
	2회	8	20.5
	3회 이상	1	2.6
성인지정책 과제 수행 횟수	없음	28	71.8
	1회	8	20.5
	2회	1	2.6
	3회 이상	2	5.1

10) 교육생 45명 중 설문 문항에 모두 응답한 39명에 한해 분석하였음

- 교육생의 성별은 여성 17명(43.6%), 남성 22명(56.4%)로 비교적 균등하게 참여하고 있었음. 연령은 20대 5명(12.8%), 30대 11명(28.2%), 40대 17명(43.6%), 50대 6명(15.4%)로 20대부터 50대까지 골고루 분포되어 있었으며, 40대가 가장 많았음
- 교육생의 근무 경력은 1년 미만부터 10년 이상까지 고루 참여하고 있지만, 10년 이상이 22명(56.4%)로 절반이상을 차지하고 있음. 직급 또한 9급에서 6급까지 고루 분포되어 있었으며 6급 14명(35.9%)로 가장 많았음
- 추가로 성인지 교육과 과제 수행 경험을 조사하였음. 성인지 교육에 처음으로 참여한 경우는 16명(41.0%)으로 가장 많았고, 1회 참여 14명(35.9%), 2회 참여 8명(20.5%), 3회 이상 1명(2.6%) 순으로 나타남. 성인지 정책 과제를 한 번도 수행해 본 적이 없는 경우가 28명(71.8%)로 대다수를 차지하였고, 1회 수행 8명(20.5%), 3회 이상 수행 2명(5.1%), 2회 수행 1명(2.6%) 순으로 나타남

### 3) 평가 결과

#### □ 교육 흐름에 대한 인식

- ‘교육 흐름에 대한 인식’ 영역을 살펴보면, ‘교육 내용 구성의 적절성’ 4.28, ‘교육 내용 전달의 용이성’ 4.42, ‘교육 내용 공감대 형성의 적절성’ 4.30으로 전반적으로 비교적 만족도가 높은 것으로 나타남. 세 문항 중에서도 ‘교육 내용을 쉽게 전달하였다’는 인식이 4.42로 가장 높았는데, 이는 어려운 개념을 설명할 때마다 적절한 사례를 제시하거나 동영상 자료를 제공함으로써 교육생들에게 보다 쉽고 흥미롭게 접근할 수 있었던 것으로 보임

〈표5-3〉 교육 흐름 만족도

문항	평균점수
1. 교육 내용 구성의 적절성	4.28
2. 교육 내용 전달의 용이성	4.42
3. 교육 내용 공감대 형성의 적절성	4.30

\* 5점 척도, 점수가 높을수록 동의함

- 교육 흐름 만족도를 성인지 교육 수강 경험에 따라 살펴보면, '교육 내용 구성의 적절성'은 처음 교육을 받은 경우 4.19로 가장 낮았고 1회 4.40, 2회 4.30으로 교육 경험이 없는 경우보다 경험이 있는 경우가 보다 만족도가 높은 것으로 나타남. '교육 내용 전달의 용이성'과 '교육 내용 공감대 형성의 적절성' 만족도는 2회, 없음, 1회 순으로 높은 것으로 나타남. 전반적으로 1회 교육을 경험한 경우 만족도가 가장 높았으며 처음 교육을 받거나 2회 이상 교육을 받은 경우 만족도가 상대적으로 낮아 이에 대해서는 보다 심층적인 분석이 필요함

〈표5-4〉 성인지교육 수강 경험에 따른 교육 흐름 만족도

문항	성인지교육 수강 경험		
	없음	1회	2회
1. 교육 내용 구성의 적절성	4.19	4.40	4.30
2. 교육 내용 전달의 용이성	4.38	4.67	4.13
3. 교육 내용 공감대 형성의 적절성	4.25	4.53	4.00

\* 5점 척도, 점수가 높을수록 동의함

- 교육 흐름 만족도를 성인지 정책 과제 수행 경험에 따라 살펴보면, 모든 항목에서 과제 수행 경험이 없는 경우보다 수행 경험이 있는 경우가 만족도가 높았음

〈표5-5〉 성인지정책 과제 수행 경험에 따른 교육 흐름 만족도

문항	성인지정책 과제 수행 경험	
	없음	1회
1. 교육 내용 구성의 적절성	4.24	4.56
2. 교육 내용 전달의 용이성	4.45	4.67
3. 교육 내용 공감대 형성의 적절성	4.34	4.56

\* 2회 이상은 사례수가 너무 작아 분석에서 제외함

\* \* 5점 척도, 점수가 높을수록 동의함

## □ 교육 효과성

- '교육 효과성' 영역을 살펴보면, 성인지 교육을 이수함으로써 '나의 인식과 태도를 달라지게 한다.' 4.16, '성평등 문화 조성에 도움이 될 것이다' 4.21, '나의 업무 수행

에 도움이 될 것이다 4.14로 나타남. 교육생들은 교육 효과성 영역에서도 전반적으로 높은 만족도를 보였으나 성평등 문화 조성에 기여할 것이라는 인식과 비교할 때 나의 인식과 태도 변화 또는 업무에 영향을 줄 것이라는 인식은 상대적으로 약간 낮게 나타나고 있음을 알 수 있음

〈표5-6〉 교육 효과성 만족도

문항	평균점수
1. 나의 인식과 태도 변화	4.16
2. 성평등 문화 조성	4.21
3. 업무 수행에 도움	4.14

\* 5점 척도, 점수가 높을수록 동의함

- 교육의 효과성을 성인지 교육 수강 경험에 따라 살펴보면, 모든 항목에서 처음 교육을 받은 경우 보다는 1회 교육을 경험한 경우의 효과성이 높았으나, 교육 횟수가 늘어나 2회 교육을 받은 경우에는 교육 효과성인 3점대로 낮아지는 것으로 나타남. 이는 교육을 접한 기회가 늘어날수록 교육 효과성에 대해서는 부정적으로 인식하고 있다고 판단할 수 있음. 특히, '교육 흐름 만족도'보다도 '교육 효과성'에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타나, 적절하게 교육을 진행했다 하더라도 실제 업무에 적용할 때는 여러 가지 한계에 봉착해 있음을 짐작할 수 있음

〈표5-7〉 성인지교육 수강 경험에 따른 교육 효과성 만족도

문항	성인지교육 수강 경험		
	없음	1회	2회
1. 나의 인식과 태도 변화	4.13	4.53	3.63
2. 성평등 문화 조성	4.19	4.53	3.50
3. 업무 수행에 도움	4.19	4.33	3.50

\* 5점 척도, 점수가 높을수록 동의함

- 교육 효과성을 성인지 정책 과제 수행 경험에 따라 살펴보면, 모든 항목에서 과제 수행 경험이 없는 경우보다 수행 경험이 있는 경우가 만족도가 높아, 성인지 교육이 과제 수행에 도움이 되는 것으로 기대할 수 있음



<표5-8> 성인지정책 과제 수행 경험에 따른 교육 효과성 만족도

문항	성인지정책 과제 수행 경험	
	없음	1회
1. 나의 인식과 태도 변화	4.24	4.33
2. 성평등 문화 조성	4.24	4.44
3. 업무 수행에 도움	4.10	4.67

\* 2회 이상은 사례수가 너무 작아 분석에서 제외함

\*\* 5점 척도, 점수가 높을수록 동의함

### □ 기억에 남는 내용

- 교육 내용 중 가장 기억에 남는 내용이 무엇인지 개방형으로 질문하였음. 이에 대해 일반 과정을 구성하는 2개의 교과목 중 ‘성인지감수성’ 교과목이 기억이 남는다는 의견이 있었음
- 성인지 감수성 교과목과 관련하여 성별 고정관념과 관련된 동영상 자료들이 기억에 남고 공감되었다는 의견과, 제도 이해 교과목에서 정책 사례를 제시함으로써 이해가 쉬웠다는 의견이 많았음. 특히, 정책 사례를 제시할 때 타 지역과 제주 지역을 비교하여 보여줌으로써 상대적으로 제주지역의 현 상황을 인식하게 되었다는 평가가 이루어짐
- 한편, 여전히 성인지 교육이 어렵고 실제 적용하기에는 한계가 있다는 의견도 제시되었음

〈성인지감수성 과목〉

- 젠더 감성 부분(여, 20대)
- 성인지 감수성 교육(여, 40대)
- 청년노년기에 남아, 여아에 대한 구별 / 유아, 청소년, 성인 모두가 (성별) 편견(여성, 남성)이 사라지는 사회가 되었으면 함 (남, 50대)

〈동영상 자료-성별고정관념 관련〉

- 성별이 아닌 ‘나’ 답게 행동하자. 여성의 당당한 성장, 현대에 의미 있는 발전(남,40대)
- “여성다움” 보다 “나 다움” (남, 40대)
- 여자답게 달려보라. 여성은 여성다워야 한다는 인식 (남, 50대)
- 파더 쇼크. 실제 우리 생활에서도 아빠가 자녀 양육에 시간을 들일 수 있는 사회, 제도가 이루어졌으면 좋겠다. (여, 30대)
- 외국계 회사에 다니는 아버지(김영웅)의 이야기. 상당히 공감되고 아이들에게 아버지로서의 위치에 대해 다시 한 번 생각해보는 계기가 되었음 (남, 40대)

- “출입문 남녀 출입구 표시에 출입자들의 반응” 동영상 > 무의식적 편견에 따라 행동하는 것을 개선하자 (남, 40대)
- 동영상 자료, 이해하는 데 도움을 준다. (남, 30대)
- 성인지 감성에 대한 유튜브 동영상 활용(EBS 다큐) > 남성 직원들에게는 거부감이 들 수 있는 내용이므로 다큐를 활용하는 것이 좋은 접근이라고 생각됨 (여, 30대)
- 차량의 에어백: 지금까지 몰랐던 기준을 알았고 빨리 개선되었으면 한다. (남, 30대)
- 동영상 강의, 실례를 들어 설명을 해주니까 좋았음 (남, 40대)
- 중간 중간 동영상 강의가 효율적으로 내용을 쉽게 전달한 것 같습니다. (남, 30대)

<정책 사례 제시>

- 사례 중심으로 한 이해 제고(여, 20대)
- 100원짜리 택시- 여성과 남성의 비율 참여가 좋다(남, 40대)
- 성별영향분석평가에 따른 법령 우수사례, 제주도의 우수사례는 인원의 조정이라든지 소폭 개선이 주를 이루는데 타 시군구는 다양한 사례가 있는 것 같아 배웠습니다. (여, 20대)
- 성별영향분석평가 사례 : 사례를 들어 쉽게 이해하기 쉬웠음 (여, 40대)

<성평등 관점과 적용의 어려움>

- 성평등이라는 내용은 대략적으로 이해를 하고 있지만 평소에는 인지하지 못하는 거 같다. 교육 중 동영상을 보니, 우리가 알고는 있으나 실천하기는 어려움이 있는 것 같다. 실제 업무에 적용해 보는 훈련이 필요한 거 같다. (남, 40대)
- 자본주의 관점에서의 단점을 사회주의의 평등성을 내포하는 듯한 성평등 교육 같음.(어려움!) (남, 50대)

## □ 보충할 내용 또는 건의 사항

- 기타 보충할 내용이나 건의 사항에 대한 의견 조사에, 교육생들은 정책 사례들을 보완하여 보다 쉬운 교육이 이루어졌으면 좋겠다는 의견이 많았음. 구체적으로 성차별 사례와 대상과제 사례, 정책에서의 성별 고정관념 관련 사례, 일상생활에서의 사례 등을 보완해 나갈 필요성이 제기되었음

<사례 중심, 보다 쉬운 교육>

- 사회에 널리 퍼져 있지만 성차별을 쉽게 인지 못하고 있는 사례 파악 교육(남, 40대)
- 대상과제 사례 중심 강의(여, 30대)
- 성인지 사례(여, 40대)
- 남성과 여성이라는 성에 대한 기존의 고정관념을 깨트릴 수 있는 내용의 강의가 더 필요, 실제 행정업무 추진하는 데 있어, 적용된 실제 사례들의 소개(남, 40대)
- 주변의 일상생활에서 사례를 다수 인용 필요 > 어려운 교육임(쉽게 풀어가는 교육이 되었으면) (남, 50대)
- 성인지 사업 대상 사업 목록 구체적 제시. 화장실 개선 시 여성화장실 내 어린이(남자) 소변기 설치 - 김녕 운동장 스탠드쪽 여성화장실(남, 50대)

<대상과제 선정 전반>

- 성인지정책 예산 사업 대상이 아닌 게 없다고 하셨는데, 사례를 들어 설명하는 것보다 대상이 아니라고 답

당자가 얘기 한 것만 말씀하셔서 조금 실망했습니다. 실재를 설명해야 정확한 이해가 될 것 같습니다. (여, 40대)

- 성별영향분석평가 시 무리한 예산 사업 발굴, 건수 채우기 보다는 내실 있는 변화와 제도 개선이 될 수 있도록 한다면, 업무담당자들이 교육 받은 것을 적용할 수 있게 될 것입니다. 수고하였습니다. (여, 40대)

<기타>

- 인재개발원은 멀어서 싫고요. 주차장 정비가 안돼서 비까지 와서 매우 불편함 (여, 50대)

- 자녀가 보는 아버지, 어머니의 모습과 자녀가 바라는 아버지, 어머니의 모습에 대한 교육 (남, 40대)

- 점심시간을 초과하는 강의 지양 / 성별영향분석평가가 여성 위주로 흐르지 않았으면 합니다. (남, 50대)

## 나. 전문가 평가

### 1) 전문가 평가자의 기본 개요

- 전문가 평가자는 아래 표와 같이 총 7명으로, <사례1>부터 <사례5>까지 5명은 시범 교육 현장에 직접 참여하여 평가를 해 주었고, <사례6>과 <사례7>은 시범 교육에는 참여하지 않았지만 사후에 별도로 진행된 자문 결과를 함께 정리하였음
- 전문가 7명의 성별은 모두 여성으로, 대부분 여성단체 또는 정책 현장에서 여성주의적 활동을 지속적으로 해 왔으며, 현재 성인지 정책 컨설턴트 또는 교육 강사로 활동하고 있음

<표5-9> 전문가 평가자 기본 개요

구분	사례	성별	소속	비고
1	이○○	여	여성단체 임원/성인지정책 컨설턴트 및 강사	
2	고○○	여	대학교수/성인지정책 컨설턴트	
3	김○○	여	여성단체 활동가/성평등교육 강사	
4	정○○	여	젠더연구자	
5	김○○	여	성별영향분석평가 전담연구원	
6	이○○	여	여성단체 임원/성인지정책 컨설턴트 및 강사	
7	이○○	여	대학교수/성인지정책 컨설턴트	

## 2) 평가 결과

### □ 교육 과정

- 2015년까지는 대상별 구분 없이 교육이 이루어져 왔지만 2016년 올해부터 일반 과정과 담당자 과정을 구분하여 교육 과정을 구성, 실시하였고, 과정에 따른 교과목별 강사를 분리하지 않고 단일 강사가 강의를 실시하였음. 결과적으로 대상에 따른 교육 내용이 적절하였고 단일 강사가 하나의 교육 과정 전체를 맡아 강의함으로써 교육 내용(사례 등)이 중복됨이 없이 일관성을 유지할 수 있어 긍정적이었음 (사례 1 - 이○○)

### □ 교육 내용

- 전반적으로 쉽고 재미있는 내용과 방식으로 진행되었고 다양한 사례를 발굴·제시하고 있어 좋았음 (전체)
- 성인지 감수성 교과목의 경우 이론 및 자칫 어려울 수 있는 개념들을 관련 영상 등 이미지화 해주는 것들이 많아 이해하는 데 용이했음. 개념별로 영상에 적용되어 좋았으며, 향후 교육생들이 참여 및 논의하는 시간에 영상을 활용한다면 이야기 거리가 나올 수 있을 것으로 보임 (사례 5 - 김○○)
- 성별영향분석평가의 이해 교과목의 경우 실무로 넘어가면서 수강생들이 어렵게 느낀다는 느낌이 있었음. 이 경우도 시각화한 접근 필요, 적은 개념을 갖고 설명해주는 방식이 더 좋은 것으로 보임 (사례 5 - 김○○)
- 제주의 맥락에서 젠더 접근하는 시도가 새롭고 흥미로웠음(제주사회의 영역을 공사영역을 넘어 제레영역(의례)까지 포함) (사례 4 - 정○○)
- 제주지역 성평등 수준을 이야기할 때, 제주지역의 셋째아 비율이 전국 1위임을 지적하면서 남아선호를 원인으로 이야기 하였는데, 현재도 그러한 원인이 주요 요인으로 작용하는지 점검이 필요하며 이에 대해서는 제주사회의 공동체 문화, 경제적 상황 등 다양한 맥락에서 볼 필요가 있음 (사례 1 - 이○○, 사례 4 - 정○○ 등)
- 여성과 남성의 차이가 구성된다는 의미의 젠더에 대해 설명할 때, 젠더의 특성에 대한 설명이 보완될 필요가 있음. 성인지 교육의 목적이 젠더(성차별)가 사회, 문

화에 따라 다르고 변화하는 특성이 있고 따라서 변화할 수 있으며 개선할 부분은 함께 바뀌어나가고 하는 것이기 때문에 이러한 맥락에서 전개해 나가야 할 것임. 한 가지 방안으로 통시적 접근이 이루어질 수 있음. 예를 들어, 조선시대 등 과거의 여성과 현재 여성의 삶 비교해 주면 차이와 변화가 드러날 것임 (사례 1 - 이○○, 사례 4 - 정○○)

## □ 교육 방식

- 이번 교육에서는 강사가 내용 전달식 수업을 진행하였음. 그러나 교육생과의 소통 방식에 있어서 개선이 필요하며 토론식 수업을 통해서 교육생들이 자신의 경험을 자신의 언어로 이야기할 때 성인지적 감수성 함양과 같은 교육 효과가 높아질 수 있음. 또한 스스로 문제 해결 능력을 키워낼 수 있도록 교육생들이 직접 참여할 수 있는 교수법 개발이 보완되어야 할 것임 (사례 2 - 고○○)
- 이번 교육에서는 교육 내용을 이해하는 데 동영상 자료 활용이 적절하게 이루어졌음. 교육생들 또한 동영상 자료에 대한 호응이 높았는데, 영상에서 다룬 주제에 대해 교육생들과 의견 나누는 시간은 부족했던 것 같음. 동영상 활용도 중요하나 이후 피드백 시간을 갖는 것도 중요함. 또한 영상 상영 시간은 전체 강의 시간과 피드백을 주고받는 시간을 고려할 필요가 있음 (사례 5 - 김○○, 사례 6 - 이○○)
- 교육 중간에 한 교육생이 적합하지 않은 대상 과제 사례를 구체적으로 제시해 주기 바라면서 과거에 자신의 과제가 대상 과제로 적합하지 않았다는 점을 피력하는 과정에서 자칫 이야기가 길어지질 수 있었는데, 과제 내용에 대해 이야기를 깊게 하지 않고 적절히 마무리를 지은 것은 적절한 대응이었던 것 같음 (사례 3 - 김○○)

## 3. 개선 방안

- 본 연구에서 개발한 성인지 교육 매뉴얼과 이에 따른 시범 교육에 대한 교육생과 전문가 평가를 정리하여 향후 개선 방안을 정리하면 다음과 같음

## □ 다양한 사례 개발 및 제공

- 교육생과 전문가 평가를 통해 가장 요구도가 높은 부분이 사례 발굴이었음. 교육생들은 사례를 통해 개념을 이해하는 경향이 강하기 때문에 사례에 대한 접근 욕구가 매우 강했으며, 이를 위해 보다 다양한 분야별, 일상적 사례 발굴이 이루어져야 할 것임
- 성인지 정책 컨설턴트 및 강사 등은 정책 사례에 접근할 수 있는 기회가 한정되어 있기 때문에 새로운 사례 발굴에 대한 욕구가 컸음. 따라서 제주지역 사례뿐만 아니라 타 지역 사례들도 발굴하여 매뉴얼로 제공할 필요가 있음

## □ 지역적 맥락에서 콘텐츠 개발

- 공무원 성인지 교육은 지역별 차이가 있기는 하지만, 각 지자체마다 프로그램 매뉴얼과 콘텐츠를 개발하여 실시하고자 노력하고 있음. 따라서 큰 틀에서 공무원 성인지교육의 목적 및 방향에는 차이가 없을 수 있지만, 관련 내용은 지역민들의 성평등 인식 수준 및 지역 사회의 경제적, 사회문화적 특성을 반영하여 개발하는 것이 교육의 효과를 높이는 방안이 될 수 있음
- 특히, 제주 지역은 한국에서 가장 큰 섬으로 '육지 지역'과는 다른 지리적, 역사적 배경을 지니고 있음. 따라서 제주 사회와 여성의 역사 그리고 여성과 남성의 성별화된 삶의 맥락과 연결하여 성평등과 성차별 사례 및 소통 방식을 개발하여 활용할 필요성이 있음

## □ 교육 내용 수정 보완

- 성인지 교육의 주요 개념인 '젠더' 개념은 교육생뿐만 아니라 강사들도 이해하기 어려운 용어로 인식되고 있음. 특히, 우리 사회에서 성차별과 성평등의 의미는 무엇인지, 어떤 방식으로 성평등이 이루어져야 할 것인지 등에 대한 이야기를 다룰 때 '젠더(불평등한 성별 정체성 및 성별 체계) 개념을 통해 성인지적 관점을 이해할 수 있을 것임
- 많은 사람들이 해당 사회의 젠더 체계에 익숙해져 있어 변화가 어렵다고 생각할 수 있지만, 젠더란 시대와 문화에 따라 상대적인 개념이며 변화하는 특성을 가지

고 있기 때문에 성차별은 개선될 수 있음. 이러한 맥락에서 젠더의 여러 특성을 내용적으로 보완할 필요가 있음

- 성평등뿐만 아니라 성차별의 의미와 목적에 대해 다룰 필요가 있음. 교육생들의 성평등과 성차별에 대한 인식 차이가 있을 수 있기 때문에 함께 이들 개념의 의미와 목적에 대해 합의해 가는 과정이 필요함

## □ 참여식 교육 방법 개발

- 토론과 실습 등 교육생이 능동적으로 참여할 수 있는 참여식 교육은 성인지교육과 같이 어떠한 관점을 내면화 하고 실행 능력을 강화하는 것을 목적으로 경우 가장 적합한 교육방식이라 할 수 있음
- 무엇보다도 교육생 스스로가 자신의 언어로 자신의 경험을 이야기 할 수 있도록 하는 것이 가장 교육의 효과를 높일 수 있는 방안이라 할 수 있음. 이를 위해서는 토론 주제 및 강사의 질문 주제를 다양하게 구체적으로 준비하여 제시할 수 있어야 할 것임. 따라서 실습과 같은 참여식 교육 방법을 활용할 수 있도록 실습 매뉴얼의 내용을 보완할 필요가 있음





## 교육 매뉴얼 활용방안과 향후과제

1. 활용 방안
2. 향후 과제
3. 연구의 의의와 한계



## 1. 활용 방안

### □ 공무원 성인지교육 과정 단계별 활용

- 본 연구는 제주 지역 공무원 성인지교육의 효과성 제고를 위하여 대상별, 단계별 교육 과정과 일반 과정 중심의 교육 매뉴얼을 개발하여 성인지 교육 강사들이 교재로 활용할 수 있도록 하였음
- 제주지역 성인지교육 일반 공무원 교육은 앞으로 지속적인 교육 수요가 있을 것으로 예상되는 과정으로, 성인지 정책 컨설턴트와 성평등 교육 강사 등 지역의 성인지정책 전문가들이 교육을 실시할 때 가장 많이 접할 수 있는 과정임. 따라서 지역 성인지 정책 전문가들이 강의 시 매뉴얼에 대한 활용도가 높을 것으로 예상됨
- 본 연구에서 개발된 교육 매뉴얼은 성인지 정책을 직접적으로 접해보지 못한 신규 공무원이나 일반 공무원뿐만 아니라 과제 담당자 과정에도 단계적으로 활용할 수 있음. 과제 담당자 과정은 일반 과정을 기본 과정으로 이수 한 후 분석서 작성 워크숍 등의 심화 과정으로 연계될 수 있음

### □ 지역 성평등 수준(맥락) 고려한 교육생 맞춤형 교육 실시

- 본 교육 매뉴얼의 구성은 교육 과정 개요와 표준강의안 그리고 강의안에 따른 주요 내용(사례)과 실습 매뉴얼을 주요 내용으로 하고 있어 신규 강사들도 교육을 실시할 때 매뉴얼에 따라 교육 현장에서 적용할 때 도움이 되도록 하였음
- 교육 매뉴얼의 주요 내용(사례)과 토론 주제 등을 마련할 때 제주 지역 공무원 성평등 인식 수준과 지역 맥락에서 성평등 이슈를 살펴보는 등 교육생의 경험과 입장을 반영하고자 노력함으로써 교육생의 공감대를 높이고 교육생과의 소통에 도움이 될 수 있도록 하였음

### □ 교육 대상 확대 실시

- 본 교육 매뉴얼은 제주특별자치도 공무원을 교육 대상으로 마련되었으나, 성인지적 감수성 훈련과 성인지 정책 이해 등 성평등 및 성인지관점과 관련된 기초적인

내용을 담고 있기 때문에 도의원 또는 시민 등 대상을 확대하여 실시할 수 있음.  
이 때 대상에 알맞게 사례 등 내용 및 방식을 수정, 보완하여 활용해야 할 것임

## 2. 향후 과제

### □ 지속적인 사례 발굴

- 본 매뉴얼에서는 사례 중심 교육을 통해 교육생들의 정책에 대한 이해도와 공감대를 제고하고자 노력하였으나, 앞으로도 지속적으로 새롭고 다양한 젠더 이슈 및 정책 사례 등 교육 콘텐츠 발굴을 통한 사례 중심 교육이 이루어져야 할 것임
- 이를 위해 일상 삶에서의 젠더 문제뿐만 아니라 다양한 정책 분야 사례, 과제 선정 및 분석서 작성, 정책 집행, 성과 평가 등 정책 시행 전 과정을 가시화하고 쉽게 이해할 수 있도록 정책 시행 단계별 사례 발굴이 이루어질 필요가 있음

### □ 교육 방법 및 교수법 개발 공동 모색

- 교육을 통한 성인지적 관점에서 인식 개선이 이루어지 위해서는 토론, 실습 등 참여식 교육 방법 또는 교수법 개발 보완이 무엇보다 필요함
- 이를 위해서는 성인지 교육 강사들의 교육 모니터링과 평가 등을 통해 교수법 개발에 대한 공동 작업이 이루어질 필요가 있음

### □ 제주 지역 성인지교육 시스템 구축

- 장기적인 관점에서는 무엇보다도 제주 지역 성인지교육 시스템이 구축되어야 할 것임. 무엇보다도 제주 지역 성인지교육의 체계적인 실시를 위해 성인지교육 전문 기관 설립이 이루어져야 할 것임
- 이와 함께 다양한 영역의 성인지 교육 프로그램 매뉴얼(컨텐츠) 개발과 성인지 교육 강사 양성, 시민대상 교육 과정 개설 등을 통해 보다 체계적이고 전문적인 성인지 교육이 이루어질 수 있도록 개선되어야 할 것임

### 3. 연구의 의의와 한계

- 본 연구는 공무원 성인지교육의 질적 향상을 위하여 제주 지역에서 최초로 이루어진 연구로, 제주 지역의 특성을 반영하여 성인지교육 매뉴얼을 개발하고자 시도하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있음
- 그러나 여전히 많은 한계를 가지고 있으며 앞으로 많은 과제들이 이루어질 필요가 있음. 무엇보다 지역적 맥락에서 성평등 이슈와 제주 도민의 성별화된 삶을 조명함으로써 지역민들이 공감할 수 있는 성인지교육 콘텐츠를 개발해 나가야 할 것임
- 이를 위해 제주의 역사와 문화 등 다양한 분야의 지역 전문가들과의 협업은 유의미한 일이 될 것임. 또한 기존에 이루어진 제주 방언이나 속담, 민요, 신화, 유적 등 제주 여성 또는 성별 관련 콘텐츠를 활용하고 지속적으로 발굴하는 작업이 이루어질 필요가 있음



## 2부. 제주지역 공무원 성인지교육 매뉴얼(일반 과정)





# 1. 성인지 감수성 훈련

## 가. 교육 과정 개요와 강의안

### 1) 교육 과정 개요

- 제주특별자치도 공무원 성인지교육 일반과정의 첫 번째 교과목인 성인지 감수성 훈련 과정 개요는 아래와 같음
- 주요 내용은 ‘섹스와 젠더 개념’, ‘제주 지역의 젠더 특성’, ‘성역할과 성별고정관념’ 등으로 이루어짐. 교육 방식은 강의와 토론 등 실습을 병행하여 구성됨

<표7-1> 성인지 감수성 훈련 과정 개요

과정명	성인지 감수성 훈련
교육목표	1. 섹스(sex)와 젠더(gender)의 개념 및 특성을 이해하고 구분함 2. 제주의 지역적 맥락에서 젠더에 대해 이해함 3. 성별에 따른 성역할과 성별고정관념을 이해함
교육시간	총 120분(강의, 토론)
교육내용	1. 섹스와 젠더 개념 2. 제주 지역의 젠더 특성 3. 성역할과 성별고정관념
실습 및 토론	· 제주 사회의 맥락에서 성역할 및 성별 고정관념에 대해 살펴보자. · 우리 사회의 성별 갈등에는 어떤 것들이 있으며, 이를 해소해 나가려면 어떻게 해야 할까?
핵심개념	섹스(sex)와 젠더(gender), 성역할, 성별고정관념
후속과정	2. 성인지정책의 이해
준비물	ppt, 동영상 자료, 토론 정리지 등

## 2) 교육 강의안

○ 성인지 감수성 훈련 교과목의 표준 강의안은 아래와 같음

〈표7-2〉 성인지 감수성 훈련 표준강의안

교육주제	성인지 감수성 훈련			
대상/인원	제주특별자치도 공무원/ 50여명			
장소				
교육목표	성인지 관점 이해 및 감수성 향상			
개발 및 실행	진행순서	매체	방법	시간
1. 도입 · 주의 집중 · 동기 부여 · 학습 목표 · 선수 지식 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>인사나누기                             <ul style="list-style-type: none"> <li>강사, 기관 소개</li> <li>교육 대상 점검</li> </ul> </li> <li>학습 목표 및 주요 내용 안내</li> </ul>		강의	5분
2. 전개 · 주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별 차이와 특성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>섹스와 젠더 개념</li> <li>젠더의 특성</li> </ul> </li> <li>제주 지역의 젠더 특성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>성별 체계 : 노동/가족영역-의례(제례)영역</li> <li>현대 제주여성의 경제활동과 사회적 지위</li> </ul> </li> <li>성역할과 성별고정관념</li> </ul>	ppt 영상	강의 질의, 응답	70분
3. 심화(발전) · 실습&피드백	<ul style="list-style-type: none"> <li>생각해보기(토론 주제)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>제주 사회의 맥락에서 성역할 및 성별 고정관념에 대해 살펴보자.</li> <li>우리 사회의 성별 갈등에는 어떤 것들이 있으며, 이를 해소해 나가려면 어떻게 해야 할까?</li> </ul> </li> </ul>		토론, 발표	40분
4. 정리 · 학습자질문 · 강사응답 · 마무리&연결	<ul style="list-style-type: none"> <li>정리 : 함께 만드는 성평등</li> <li>질의 응답</li> </ul>			5분

## 나. 주요 내용 및 실습

### 1) 주요 내용

#### □ 섹스와 젠더

- 성 인지적 관점(性 認知的, gender perspective)이란 "정책과 프로젝트를 수행할 때 성별 역할과 지위의 차이, 성과 관련된 사회적 관행과 역학관계를 이해하고, 여성과 남성의 입장과 경험을 동등하게 고려함으로써 성차별적인 영향을 배제할 수 있도록 하는데 필요한 통찰력과 기술, 지식"을 의미함
- 그렇다면 여성과 남성의 차이란 무엇일까? 일반적으로 이를 '섹스(sex)'와 '젠더(gender)' 개념으로 구분하여 설명함
  - '섹스'란 염색체, 생식기, 호르몬과 같은 '생물학적이고 신체적인 성'을 말함
  - '젠더(성별)'란 '사회문화적으로 구성된 성'으로 여성과 남성의 성차가 본질적인 것이 아니라 사회문화적 과정을 통해 만들어진 구성물임을 주장하기 위해 섹스와 구분하여 사용하게 되었음

#### ♣ 젠더(Gender) 개념의 고안과 발전

섹스와 젠더 개념의 계보학은 1960년대 영미권으로 거슬러 올라감. 1963년 미국의 정신분석학자인 로버트 스톨러는 처음으로 젠더 정체성을 언명하였는데, 젠더 정체성이란 특정 섹스에 대한 소속감, 정체성을 의미하는 것으로 특정 섹스에 대한 자기의 이미지와 그 섹스에 속하는 심리적 경험과 관련된 용어임. 스톨러는 “섹스는 생물학적 함의를 갖는 용어임에 반해 젠더는 심리학적이고 문화적인 함의를 갖는 용어이다. 섹스에 적합한 말이 남자와 여자라면, 젠더에 적합한 말은 남성성과 여성성이라고 할 수 있다”고 정의함.

이러한 섹스와 젠더 구분에 기반하여, 1970년대 페미니스트들은 섹스와 젠더의 개념을 발전시킴. 1970년대 페미니스트들이 젠더를 전유하면서 젠더는 분리의 개념을 비롯해, 차별과 위계의 개념을 포함하게 됨. 섹스가 생물학적, 자연적, 중립적

인 것을 가리키는 것과는 달리 젠더는 정치적인 개념이면서 객관적으로 존재하던 성차를 역사적인 개념으로 변형시킴.

그런데 이러한 초기 페미니즘에서 제기한 섹스-젠더 구분은 새로운 난관에 봉착함. 이 또한 남성과 여성이라는 성별 이분법에 기반을 두고 있다는 비판이 후기 구조주의 페미니스트들에 의해 제기됨. 이러한 문제제기 이후 생물학적 성차를 의미하는 섹스 개념 자체를 젠더의 산물로 바라보는 관점이 형성되기 시작했음. 다시 말해, 인간을 여성과 남성이라는 두 가지 성별로만 인식하는 것은 인간의 타고난 생물학적 특질에 따른 자연적 결과가 아니라 인간을 단 두 가지 성별만으로 나누는 사회적 고안, 젠더의 결과라는 것임

## □ 젠더의 특성

- 이처럼 ‘젠더’ 또는 ‘젠더 체계’는 사회가 성차를 조작하는 방식이자 사회를 구성하는 하나의 원리임
  - 젠더는 시대와 각 나라 및 지역의 사회 문화에 따라 차이가 있을 수 있으며, 같은 문화 안에서도 집단에 따라 다르게 나타날 수 있음
  - 성별 정체성과 성역할, 여성다움 - 남성다움 등의 성별 고정관념 등이 해당함
- 젠더의 특성<sup>11)</sup>
  - 젠더는 관계적임. 여성과 남성에게 독립적으로 관련 있는 것이 아니라 여성과 남성의 관계와 그 관계가 사회적으로 구성되어지는 것과 관련되어 있음
  - 젠더는 위계적임. 여성과 남성 사이에 정해지는 차이가 자연적으로 만들어지는 것이 아니라 남성성과 관련된 특징과 행동들을 중요하게 하고 가치를 부여하는 불평등한 권력관계를 만드는 경향이 있음
  - 젠더는 시대에 따라 변화함. 젠더의 역할과 관계는 시대에 따라 변하며 따라서 개입을 통해 중재될 가능성이 있음
  - 젠더는 특정한 맥락에서 존재함. 젠더 역할과 관계는 맥락-인종, 사회, 경제적 집단, 문화 등에 따라 다름. 따라서 젠더 분석에 다양한 관점을 통합할 필요가 있음

11) 이은아 외(2006, 125p)

- 젠더는 제도적임. 개인적이고 사적인 수준에서 여성과 남성 사이의 관계뿐 아니라 가치, 법, 종교 등에 의해 지지되는 사회 시스템과 관련 있으므로 제도적으로 구조화된다고 할 수 있음

○ 가변적이고 맥락적인 젠더의 특성을 보여주는 사례

### ♣ 인도의 제3의 성 히즈라

힌두교 신화에 등장하는 많은 신들의 모습은 여자도 남자도 아닌 모호한 유형으로 등장함. 이러한 종교 문화에서 과거의 인도 사회는 히즈라의 모호성을 이상함이 아닌 다름으로 인정했음. 이는 히즈라가 자신의 성별 정체성이나 사회적 역할에 자긍심을 갖게 하는 원천이었기 때문임.

과거에는 일반인뿐만 아니라 국가 권력층까지도 히즈라를 경외했으나 서구의 젠더 이분법 체계가 인도에 들어오면서 히즈라의 위치는 하락하게 됨. 서구적으로 근대화된 인도의 힌두교는 히즈라를 매춘의 거리로 내몰았고 그 결과 지금은 히즈라를 바라보는 일반인의 태도가 종교적인 것에서 성적인 것으로 바뀌었다고 함

### ♣ 중국 모소족 모계제 사회

중국 윈난성에 살고 있는 소수 민족 모소족은 전형적인 모계제 사회임. 여성들이 생계를 책임지고 권위가 더 높으며 자녀들은 모계로 계승됨. 모소족은 일부일처제적 결혼보다는 여성들이 자유롭게 남자를 고르고 일정 기간 성관계를 맺게 되는 썬우혼을 맺음. 이들 사이에서 아이가 태어나도 남자는 아이의 양육을 책임지지 않으며 여성의 오빠나 남동생이 실질적인 아버지 역할을 하게 됨. 여성들은 파트너를 자유롭게 고르나 남편과 함께 살지 않으며 필요시에는 남자들이 밤에 여성의 방을 방문하며 남자도 원하며 언제든지 여자를 떠날 수 있음.

모소족은 19세부터 성이 허락되면 서로 원하는 사이에서는 자유롭게 연애하고 성관계를 맺을 수 있음. 여러 이상과 다양하게 사귀어보다가 썬우혼을 하고 싶으면 여자 쪽 집에서 허락을 받아 관계를 유지함. 여성들은 파트너 선택도 자유롭고 다수의 파트너를 선택할 수도 있음. 양성 모두 성의 영역에서 지배나 통제, 차별이 작동하지 않는 문화임

## □ 제주 지역의 젠더 특성<sup>12)</sup>

- 앞에서 살펴본 것처럼, 젠더의 맥락적 특성과 관련하여 제주 지역의 젠더(성별) 특성에 주목해서 살펴볼 필요가 있음. 제주 지역은 ‘섬’ 이라는 지리적 환경으로 인해 역사적으로 언어와 생활 방식에 있어 ‘본토’와는 다른 독특한 문화를 가지고 있었음. 또한 지리적 환경 못지않게 4.3사건 및 지역 개발과 같은 역사적 환경은 근현대 제주 여성의 삶에 많은 영향을 미쳤음. 오랫동안 자연과 외부에 맞서 싸워야 했던 제주 사람들에게 무속 신앙과 제사와 같은 의례의 영역은 매우 중요했으며 의례를 주관하는 남성의 지위 또한 높았음. 또한 1948년에 시작된 4.3사건으로 많은 남성들이 목숨을 잃게 되자 남아 선호에 대한 의식은 더욱 강화되었음
- 또한 제주도의 전통적인 성별 분리 체계는 공(公)-사(私) 이분법적인 근대적 성별 분업 체계와는 차이가 있었음. 제주도의 성별 분리 체계는 의례(제례)의 영역과 노동-가족 영역으로 나뉠 수 있는데, 의례가 남성의 영역이었다면 노동과 가족 영역은 여성의 영역이었음. 따라서, 제주 여성들은 노동과 가족 양 영역에서 집안 살림을 책임져야 했던 반면 제주 남성들이 노동과 가족 영역에서 부재하였던 것은 제주의 4.3과 같은 역사적 특수성에 따른 것으로 해석될 수 있음 이런 측면에서 제주 여성의 자립성, 생활력 등은 제주도의 시대적 난관을 극복하기 위한 ‘역사적 형성물’ 이라 말할 수 있음
- 어머니가 노동-가족을 담당하고 아버지는 의례를 담당하는 제주도의 성별분리체계는 제주인들의 강한 사후 봉양 의식과 남아 선호 의식에 의해 지지 되었음. 이에 대한 원인으로서는 섬이라는 열악한 환경과 4.3등의 지리적, 역사적 맥락에서 설명할 수 있는데, 더 거슬러 올라가면 제주도가 오랫동안 정치범들의 유배지였다는 점도 한 원인을 찾아볼 수 있음. 한림화<sup>13)</sup>는 ‘억척스럽게 일하는 제주여성’ 과 ‘남자는 귀한 존재=상일을 하지 않는 사람’ 이라는 성별 분리 의식이 뿌리내리게 된 계

12) 이에 대한 논의는 강경숙·안미정(2015) 을 참조

13) 한림화(2015), “제주 여성의 삶:일·가족·공동체’ 재해석과 재조명 연구에 부치는 서설”, 「제주 여성 삶의 가치 재조명을 위한 도민토론회- 제주 여성의 용기, 지혜, 힘」 자료집. 제주여성가족연구원.

기를 두 가지로 설명하였음. 하나는 국가에서 의무로 강제된 공노동의 결과에 기인한 남성에 대한 인적 손실이 직접적인 원인이었고, 또 하나는 유배에 따라 유입된 양반 계급과 양반 문화가 못지않게 큰 영향을 미쳤다는 것임

<그림7-1> 제주 지역의 전통적 성별 특성(성별 체계)



좌) 해녀가 물질을 하고 나와 쉬거나, 아기에게 젖을 먹이는 모습  
우) 밭일하는 아낙과 그들 막에 누워 있는 아기



제주의 제사 풍경  
남성들이 의례를 주관하고 여성들은 부엌에 위치하며 음식 만드는 역할을 수행함

\* 자료: 제주 사이버 삼다관, <http://blog.daum.net/ohyagobo/516>

### ♣ 속담에서 살펴본 제주 여성의 역할과 지위

- ‘똥나른 도새기 잡아 양 잔치호곡 아덜 나문 밭길로 조름팍 찬다.’  
(딸을 낳으면 돼지를 잡아 잔치를 하고, 아들을 낳으면 밭길로 엉덩이를 찬다.)
- ‘여자로 나느니 췌로 나주.’  
(여자로 태어나느니 소로 태어나겠다)
- ‘좀녀 애긴 사흘이면 골채에 녹정 물질헌다’  
(해녀는 출산한 뒤 사흘이면 다시 물질을 하러 간다)

▸ 제주 여성들은 집안의 생계를 이끄는 일꾼으로서 역할을 톡톡히 하였음을 보여주는 속담들

- 현대 제주여성의 높은 경제활동 참여율과 사회적 지위의 관계
  - 1960년대 산업화 이후 지역 사회 전반적인 변화 속에서 지역 여성들의 삶도 급격히 변화하기 시작하였음. 제주 지역의 산업 구조는 3차, 1차, 2차 산업 순으로 기형적인 성장을 보였음. 3차 산업과 상업농 중심의 1차 산업의 발달 구조는 남성 노동력의 지위를 강화시켰던 반면 여성들은 무급가족종사자 및 임시, 일용 서비스종사자로 위치시켰음
  - 이러한 제주 여성의 낮은 경제적, 사회적 지위로 인해 30-40대 젊은 제주 여성들은 대부분 경제 활동에 참여 하고 있음에도 불구하고 스스로 자신의 노동을 낮은 수준으로 평가하고 남편의 보조적인 수준으로 인식하는 경향이 강화됨

<표7-3> 제주도에서 발행한 제주여성 재조명 관련 목록

구분	발간연도	도서명	저자	출판기관	주요내용
1	2001	사진 자료집 -제주여성, 어떻게 살았을까	제주도·제주여성특별위원회	제주도·제주여성특별위원회	·1970년대 이전 자료를 생활, 경제, 교육, 문화로 분류하여 게재
2	2001	제주여성사 자료 총서Ⅱ ·워크숍 자료모음 -깨어나는 제주여성의 역사	정현백외11인	제주도·제주여성특별위원회	·제주여성사정립 워크숍, 한국여성학회와의 공동 세미나 개최 등 자료 - 제주여성사 정립의 지평마련을 위해, 제주여성사의 방향, 제주여성의 일상, 제주해녀의 삶, 제주여성의 신화와 삶
3	2002	제주여성사 자료 총서Ⅲ ·신문기사자료집 -제주여성 일상의 삶과 그 지취	제주도·제주여성특별위원회	제주도·제주여성특별위원회	
4	2003	제주여성사 자료 총서Ⅳ ·사진자료집2-제주여성, 시대를 어떻게 만났을까	제주도·제주여성특별위원회	제주도·제주여성특별위원회	·1980-2000년 동안의 사진 자료를 사회, 생활, 경제, 교육, 문화, 복지로 분류
5	2004	제주여성사 자료 총서Ⅴ ·제주여성 근현대사 구술자료① - 구술로 만나는 제주여성의 삶 그리고 역사	제주도·제주여성특별위원회	제주도·제주여성특별위원회	



구분	발간 연도	도서명	저자	출판기관	주요내용
6	2004	제주도문화자료총서9 -제주여성 전승문화	양영자 외 5인	제주도	·세시 풍속과 전승 민요, 통과 의례 속의 제주여성 풍속 전승 양상, 제주신화 속의 여성 신들 그 특징과 의미, 제주여성상 원형 왜곡과 재생, 제일 동포 제주여인들의 삶
7	2005	제주여성사 자료 총서VI ·제주여성1호 찾기 - 시대를 앞서 간 제주여성	제주도·제주여성특별위원회	제주도·제주여성특별위원회	·「교육·종교」, 「정치·행정·법조」, 「언론·문화·체육」, 「의료·보건·복지」, 「경제」 등 5개 분야의 직업 중 여성1호
8	2006	제주여성사 자료 총서 VII ·제주여성 근현대사 구술자료②-제주여성의 생애 살았시난 살았주	제주도·제주여성특별위원회	제주도·제주여성특별위원회	·1935년 이전에 제주에서 출생한 여성들의 구술 자료 (16명)
9	2006	제주여성문화개념 정립 연구보고서 제주여성문화	김은석·문순덕	제주특별자치도 여성능력개발본부	·〈제주여성사〉정립을 위한 기초 사료로 펴냄 - 서양의 여성문화, 동양의 여성문화, 한국의 여성문화
10	2007	제주여성사 자료 총서 VIII ·제주여성의 삶과 공간	양상호 외 3인	제주특별자치도 여성특별위원회	·제주여성의 삶의 공간에 주목한 연구 - 전통주거, 노동공간, 통과 의례공간, 전통신앙공간
11	2007	제주여성사 자료 총서IX ·전통·맥·향(제주여성 무형문화제의 생애)	제주특별자치도 여성특별위원회	제주특별자치도 여성특별위원회	·제주 여성무형문화재 보유자 11명 구술채록 자료
12	2007	제주여성사료집1	기획: 문순덕	제주특별자치도 여성능력개발본부	·「제주여성사」 편찬사업의 일환으로 기획. - 「고려사」 「고려사절요」 「조선왕조실록」 「비변사등록」 「탐라지」 등의 사료 수록
13	2008	제주여성문화유적	문순덕 외	제주특별자치도 여성능력개발본부 /제주발전연구원	·여성문화유적 발굴·보존, 순례코스 개발을 위한 기초자료- 마을별 주요 여성문화유적 정리
14	2008	제주여성사료집2	기획: 문순덕	제주특별자치도 여성능력개발본부 /제주발전연구원	·「제주여성사료집II」의 후속작 - 1876년 이후 제주여성 관련 자료 - 「조선총독부관보 중 제주록」, 「천주교신교사 서한집」, 「이순옥 탄원서」 등의 사료 수록

구분	발간 연도	도서명	저자	출판기관	주요내용
15	2009	제주여성문화유적 100	기획:문순덕 필자: 김순이의 외 5인	제주발전연구원	· 「제주여성문화유적」의 후속작 - 물통, 신당, 불턱, 인물, 소금밭, 4.3유적지 등의 여성문화유적 선정
16	2009	제주여성사 I	기획 문순덕·고창석 필자: 강만생 외 20인	제주발전연구원	· 선사시대~1910 - 제주여성사의 관점과 방향, 제주여성의 역사적 지위, 경제·문화·종교·통과의례 등 분야별 제주여성사
17	2011	제주여성사 II - 일제강점기	기획:문순덕 필자: 문혜경 외 21인	제주발전연구원	· 일제강점기 제주여성사 - 여성의 사회적 지위 변화, 근대민족교육, 항일운동, 출가해녀, 노동과 시장, 신앙, 풍속의 변화 등

\* 자료 : 강경숙안미정(2015)

### 🍀 기타 제주 사회와 제주 여성의 삶에 관한 참고 문헌

- 강성익(1994), 「지역개발과 여성의 경제활동 변화에 관한 일 연구 - 제주도 지역을 중심으로」, 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 김영순(2013), 「'강인한 제주여성'담론에 관한 비판적 연구」, 성공회대학교 석사학위 논문.
- 김혜숙(1999), 『제주도 가족과 권당』, 제주대학교 출판부.
- 제주여민회(2007), 「제주여성, 그 강인한 이미지 뒤에 숨겨진 차별 드러내기 - 개인의 일상 경험을 중심으로」, 제주여민회.
- 권귀숙(1998), "제주 해녀의 신화와 실제-조혜정 교수의 해녀론을 중심으로", 『제주 사회론2』, 한울아카데미.
- 권귀숙(2003), "제주도 이혼의 구조적 원인 분석", 「가정법률상담 15년」, 제주여민회 부설 제주여성상담소.
- 문순덕(2012), 『제주여성 속담의 미학』, 민속원.
- 문순덕(2013), 『제주 여성의 일상의례와 언어』, 인터북스.
- 이정주(1999), 「제주 '호미'마을 여성들의 생애사에 대한 여성학적 고찰 - '4·3' 경험을 중심으로」, 이화여자대학교 석사학위 논문 외 다수

## □ 성역할과 성별 고정관념

- ‘성역할’이란 사회문화적으로 여성과 남성에게 부여된 역할을 말하며, 남성성이나 여성성과 같은 태도의 사회적 평가와 관련됨. ‘성별고정관념’이란 여성과 남성이 각각 명료한 심리적 특징이나 특성을 가지고 있다고 믿는 관념임
- 여성과 남성은 어떻게 길러지는가?
  - 태어날 때, 성장과정에서 부여된 성역할과 성별 고정관념(핑크=여성/블루=남성, 장난감, 학용품 등)
  - ‘여성답게’, ‘남성답게’ vs ‘나답게’(영상자료: P&G위스퍼의 ‘여자답게(LIKEAGIRL)’ 캠페인) : 여성들이 성장하며 성별 고정관념에 익숙해지면서 사춘기를 기점으로 자신감을 잃어가는 모습을 보여주고 ‘여자다움’에 내포되어 있는 모욕과 조롱의 의미를 넘어 당당하게 주체로서 거듭날 수 있는 대안적인 여성상을 제시했음
- 정책에서의 성역할과 성별 고정관념의 예
  - 명절은 여성만 하라는 의미?!



\* 자료: 문화체육관광부 정책 홍보 블로그 '정책 공감'

○ 성차별 학용품의 예



\* 자료: 여성신문, “인권단체 비판에도 ‘성차별’ 디자인 제품 파는 뻔뻔한 업체(2016.4.20일자)

○ 성별고정관념이 건강(생명)에 미치는 영향

- 전통적인 성역할, 즉 육아나 가사 등 ‘여성의 역할’을 장기간 떠 맡을 때 받게 되는 불안과 스트레스가 여성의 심뇌혈관질환 발병률을 높이고 생계를 전담하는 ‘남성의 역할’은 과로 또는 알콜 의존 등의 문제로 나타남

☞ 젠더 역할과 스트레스의 연관성

- 캐나다 맥길대 연구팀은 최근 급성관동맥증후군으로 입원한 18~55세 사이의 환자 1000여명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 참가자들의 평소 여가활동.습관.성격.일상.급여 등에 관해 질문함
- 점수가 낮을수록 ‘가계를 책임지는’, ‘무뚝뚝하고 듬직한’, ‘급여가 많은’ 등 남성적인 캐릭터이고, 점수가 높을수록 ‘육아와 집안일을 맡는’, ‘예민하고 순종적인’, ‘급여가 적은’ 등의 여성적인 캐릭터임
- 조사 결과, 점수가 높을수록 2차성 심장마비 등 심뇌혈관질환에 걸릴 위험이 증가하였고, 점수가 낮은 경우 생계를 부양하기 위해 과로하는 등 전통적인 역할이 건강에 해로운 것으로 나타남

\* 자료 : 여성 신문

## ○ 성별 분업에 따른 성별 요구의 차이

- 우리사회에서 여성과 남성은 사회적으로 다른 역할을 수행하도록 요구받기 때문에 서로 다른 요구를 가지게 됨
- 성별에 따른 요구의 차이를 어떻게 볼 것인가의 문제는 여성의 현실 개선 및 성평등 실현을 위해 실질적인 젠더 요구와 평등한 관계를 지향하는 전략적 젠더 요구 양 측면에서 고려되어야 함
- 예를 들어, 보육시설 확충 등 보육 지원은 여성의 돌봄 노동을 지원함으로써 실질적 젠더 요구를 충족시키나, 돌봄 노동에 대한 여성들의 일차적 책임은 변하지 않는 문제가 있음. 따라서 여성과 남성, 가족과 사회가 함께 돌봄 노동을 나눌 수 있는 전략적인 젠더 요구를 반영한 정책이 필요함. 한 예로 남성 노동자의 육아휴직 강화 등임

## ☞ 캐롤린 모저의 실질적 젠더 요구와 전략적 젠더 요구 구분

- 실질적 젠더 요구(practical gender needs)란 성별 분업에 기반한 여성의 역할을 수용하고, 여성의 현실을 개선하기 위한 요구
- 전략적 젠더 요구(strategical gender needs)란 남성에 대한 여성의 종속적 지위로 인해 나타나는 요구로 성별 불평등에 도전하고 성별 분업과 여성의 종속적 지위를 변화시키기 위한 요구임

## ○ 성별고정관념이 남성에게 미치는 영향

- 성별고정관념은 여성뿐만 아니라 남성에게도 부정적인 영향을 끼침. 특히, 성별을 떠나 현대인들은 개별화된 사회에서 일-가족 양립을 요구받고 있기 때문에 남성들 또한 가족과 관계적 측면에서 낯설음과 어려움을 경험하고 있음
- 따라서 지나치게 일 중심적인 사회 구조의 변화와 같은 거시적인 변화와 함께 남성들의 의식 변화와 남성들의 돌봄 참여를 지원할 수 있는 정책적 지원 마련이 이루어져야 할 것임

\* 영상자료: ebs, 「파더 쇼크」 1~3부, 「마더쇼크」 1~3부

○ 성별고정관념이 미래세대에 미치는 영향

- 남성성과 여성성에 치우치지 않고 양성성이 고르게 발달해야 창의력이 높아짐

\* SBS, 7세 아동 대상 성역할 고정관념이 아이의 사회성과 창의성에 미치는 영향 살펴본 결과,

- 남성성 혹은 여성성이 강한 아이들의 집을 관찰한 결과 공통적으로 아이들에게 ‘남자답기를 또는 ‘여자답기를’ 가르치는 부모가 있다는 점을 발견한 반면 양성성이 높은 아이들의 공통점은 엄마아빠가 가사노동을 나눠서 하고, 아이들에게 고정관념을 주입시키지 않았음. 이를 통해 아이들의 성역할 고정관념은 부모의 양육 태도에서 비롯되었다고 분석함
- 제작진은 실험을 위해 양성평등 유치원을 개설해 3개월 간 운영했는데, 강한 남성성을 보인 남자아이 3명, 강한 여성성을 보인 여자아이 3명을 선발해 유아 교육자/창의력/뇌 과학자 등으로 구성된 전문가들이 양성평등교육 16단계 커리큘럼을 실시했음
- 이 같은 실험 결과 참여아동 모두 성역할 고정관념이 현저히 낮아지고, 창의력은 월등히 높아지는 것을 확인할 수 있었음. 또 양성성이 높아진 아이들은 친구 관계에서 훨씬 유연하게 대처하고, 남을 배려할 줄 알게 되었으며, 소극적이고 방어적인 태도에서 적극적이고 주도적인 모습을 보였음

\* 자료 : sbs스페셜, 「어떻게 영재가 되는가 - 섬세한 아빠, 터프한 엄마」(2016)

## 2) 토론 및 실습

### □ 진행 방식

- 진행자는 조별 토론을 위해 적당한 인원 (5명 이내)으로 몇 개의 그룹을 만들며 여러 개의 토론주제를 제시하여 토론자들이 자율적으로 토론주제를 선택할 수 있도록 함. 조별로 나눈 이야기들을 전지 또는 실습표에 적어 조별로 발표하거나 게시하여 전체적인 의견을 살펴볼 수 있도록 함(시간에 따라 융통성 있게 실시함). 상황에 따라 조별 토론이 어려운 경우에는 옆 사람과 함께 2인 토론을 실시할 수 있음

☞ 토론을 시작하기 전 안내사항

- 자기소개를 하며 정답게 이야기를 시작합니다.
- 발언을 독점하지 않도록 합니다.
- 이 시간은 누구의 말이 더 옳은가를 따지는 시간이 아니라 서로의 생각을 나누는 시간입니다.
- 토론 시간에 나눈 대화는 비공개입니다.

□ 토론 주제

토론주제1	· 우리 사회의 성별 고정관념에는 어떠한 것이 있는 지 살펴보고, 이러한 관념에 대해 성차별이라고 생각하는지 이야기 해보자.
토론주제2	· ‘제주 지역은 여성의 경제활동참여율이 높기 때문에 타 지역보다 성평등하다’ 라는 언설에 대해 토론해보자.
토론주제3	· 우리사회의 성별 갈등 문제와 개선 방안에 대해 이야기 해보자.

□ 실습표

토론 실습 정리	
날짜                      월                      일	
모듬명 / 토론 참여자	
주 제	
토론 결과 정리	
기타 의견	
진행 관련 건의사항	



□ 참고 자료

○ 토론 주제 3 관련 신문 기사

<p>"맞벌이로 아내가 돈 많이 벌어도 남편 가사노동은 안 늘어"(연합뉴스, 2016/05/08)</p>	<p>[뉴스 그 후]가사 노동 안 해 욕먹는 남편들을 위한 변명 (아시아경제, 2016.05.14)</p>
<p>서울대 박사논문..."가사노동 분담 위해 남성 근로시간 줄여야" (서울=연합뉴스) 채재롬 기자 = 가계 경제에서 아내가 차지하는 소득 비중이 커지더라도 남편의 가사 분담은 늘지 않는다는 연구 결과가 나왔다.</p> <p>8일 서울대에 따르면 이 대학 생활과학 대학 아동가족학과 김소영씨는 '미취학 자녀를 둔 부부의 무급노동시간 변화와 관련요인'이라는 제목의 박사학위 논문에서 통계청 자료를 분석한 결과, 이같은 경향이 나타났다고 밝혔다.</p> <p>김씨는 1999년부터 2014년까지 5년 단위로 이뤄진 통계청 생활시간 조사 자료를 이용해 1999년 부부 1천357쌍, 2004년 부부 992쌍, 2009년 부부 567쌍, 2014년 부부 858쌍 등 총 1만 5천 96쌍의 시간 일지를 분석했다.</p> <p>분석 결과 여성의 주중 하루 평균 가사노동시간은 1999년 224.9분에서 2014년 하루 192.2분으로 32.7분 줄어든 것으로 나타났다. 반면 남성은 주중 11.2분에서 16.8분으로 5.6분 증가하는데 그쳤다.</p> <p>김씨는 가사노동시간의 관련 요인을 아내와 남편의 주당 근로시간, 아내의 소</p>	<p>[아시아경제 김봉수 기자] "맞벌이로 아내가 돈 많이 벌어도 남편 가사노동은 안 늘어났다." 최근 발표돼 화제가 된 논문을 다룬 기사의 제목입니다. 두 집 건너 한 집이 맞벌이인 현실에서 여성들은 남성들의 '뻔뻔함'을 욕했고, 남성들은 두 갈래로 반응이 엇갈렸습니다. "왜냐고? 피곤하니까!" 라는 반응도 있었지만 "나는 열심히 하는 데 왜?"라며 의아해하는 이들도 많았습니다.</p> <p>과연 남편들의 가사 노동 분담이 여전히 제자리걸음일까요? 태어날 때부터 '남자가 부엌에 드나들면 고추 떨어진다'는 소리를 듣고 살았던 60~70대 이상 어르신들은 그렇다고 칩시다. 그러나 50대 이하에선 다르지 않나요? 보수적인 가정에서 자라났고, 거기에 높은 고소득까지 자랑하는 힘 있는 '소수'의 남편들 정도나 무관심할 수 있겠죠. 나머지 대부분의 '요즘 남편'들은 집에 들어가면 싱크대 앞에 서서 설거지를 하고 청소, 아이들 목욕 등을 도맡아 하는 경우가 많습니다. 특히 최근엔 요리 열풍이 불면서 남성들이 온갖 요리를 준비해 가족들을 대접하는 모습이 자연스러워졌죠.</p> <p>그래서 통계 수치를 자세히 들여다봤습니다. 결론적으로, 아직도 여성들이 가사 노동을 남성들보다 훨씬 더 많이 하</p>

<p>특 비중, 부부의 교육 수준 등으로 나눠 회귀분석했다. 그 결과 아내의 가사노동 시간에 가장 큰 연관성을 보인 것은 아내의 주당 근로시간이라는 분석이 나왔다.</p> <p>아내의 주당 근로시간과 가사노동시간은 '음(-)'의 연관이 있었고, 관련성 정도를 나타내는 회귀계수는 2004년 -1.36, 2009년 -1.78, 2014년 -2.59로 최근으로 올수록 강해졌다.</p> <p>독립변수가 1단위 늘 때 종속변수의 변화량을 가리키는 회귀계수는 증감(增減) 방향성이 같으면 +값을, 반대면 -값을, 상관없을 때는 0을 나타낸다. 절댓값이 클수록 두 변수 간 연관성이 높다.</p> <p>김씨는 "여성의 경제활동 참여가 늘어나고 사회 전반에 성 평등 인식이 확산함에 따라 여성의 근로시간에 부여하는 가치가 높아졌고, 이에 따라 아내 근로시간의 영향력이 커졌다"고 분석했다.</p> <p>아내 본인의 소득 비중도 아내의 가사노동시간에 영향을 미쳤다. 부부 월평균 소득에서 아내 소득 비중이 클수록 아내의 가사노동시간은 줄었다.</p> <p>반면 남편의 경우 주중에는 모든 조사연도에서 본인의 주당 근로시간이 길수록 가사노동시간은 줄었다. 그러나 아내의 주당 근로시간이나 소득 비중 변화가 남편의 가사노동시간에는 별 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.</p>	<p>고 있는 것은 맞습니다. 하지만 남성들의 가사 노동 참여가 최근 눈에 띄게 늘어난 것도 사실입니다.</p> <p>서울연구원이 서울시의 서울서베이 2010년, 2014년 자료를 분석해 최근 발표한 자료를 보면, 이 기간 동안 남성들의 가사 노동 참여가 획기적으로 증가했다는 사실을 확인할 수 있습니다.</p> <p>우선 여성들만 전적으로 가사 노동을 책임진다는 비율이 38.9%에서 29.5%로 5년새 10%포인트 가량 줄었습니다. 대신 남성들의 가사 노동 분담이 그만큼 늘어났습니다. '약간 도움을 준다'는 남성들이 50.9%에서 57.7%로 6.8%포인트 증가했고, 둘이서 공정하게 나눈다는 응답도 9.3%에서 12.1%로 2.9%포인트 증가했습니다. 남편이 주도 하고 여성은 약간 도운다거나, 남편이 전적으로 책임진다는 비율은 각각 0.7%, 0.2% 정도로 별다른 변화가 없었습니다.</p> <p>2010년에 비해 2014년에 남성들의 가사 노동 분담이 약 10% 가량 늘어난 것입니다. 5년새 10%의 증가, 여성들이 보기엔 답답한 느낌보 겠음이지만, 남성의 입장에서 보면 '획기적인 변화'로 볼 수도 있지 않을까요?</p> <p>세대 별로 봐도 전 세대에서 남성들의 가사 노동 참여가 증가했습니다. 30세 미만의 경우 가사 노동을 아예 하지 않는 비율이 23.6%에서 19.7%로 3.9%포인트 줄어 비교적 변화의 폭이 적었습니다.</p>
---	---

<p>남편의 주당 근로시간과 가사노동시간 간 회귀계수는 2004년 -0.24, 2009년 -0.21, 2014년 -0.42였다. 반면 아내의 주당 근로시간과 남편 가사노동시간의 회귀계수는 2004년 0.10, 2009년 0.30, 2014년 -0.11로 뚜렷한 연관이 없었다.</p> <p>아내의 소득 비중에 따른 남편 가사노동시간의 회귀계수 역시 2004년 0.05, 2009년 -0.08, 2014년 0.19로 제각각이었다.</p> <p>김씨는 "아내의 소득 비중은 남편의 가사노동 참여를 끌어내는 협상에서 유리한 자원이 아니었다"며 "아내는 본인 소득을 가사노동의 '아웃소싱'에 사용해 가사노동시간을 줄였을 개연성이 크다"고 분석했다.</p> <p>그는 "이번 연구 결과는 남성의 주당 근로시간을 줄이고 여성의 노동시장 지위를 높이는 정책을 적극적으로 시행한다면 남편의 가사노동시간과 부담률이 늘어날 여지가 있음을 시사한다"고 말했다.</p>	<p>다. 그러나 대신 남편이 가사 노동을 주도하고 여성이 거드는 비율이 0.3%에서 2.7%로 급증했습니다.</p> <p>30대의 경우도 29.7%에서 19.6%로 10.1%포인트나 줄었고, 40대도 37.2%에서 26.5%로 10.7%포인트 감소했습니다. 어르신들도 마찬가지죠. 50대는 41.8%에서 33.9%로 8.1%포인트, 심지어 60대 이상도 49.5%에서 39.5%로 10%포인트씩 줄었습니다.</p> <p>가사 노동을 거들떠보지도 않던 베이비붐 세대들이 직장에서 은퇴하면서 '어쩔 수 없이', 또는 자발적으로 집안일을 거들게 된 것으로 보입니다. 세대별로도 역시 가사노동 미참여 남편의 비율이 줄어든 만큼 공정하게 분담하거나 약간 도움을 준다는 이들이 그만큼씩 늘어났습니다. 요즘 남편들 나름대로 '할 만큼은 한다'는 거죠.</p> <p>이상은 바쁜 일상과 저질 체력, 아이들을 핑계로 아내에게 가사 노동을 미루면서 늘 죄스러워 하는 한 가장이었습니다. 아차, 오늘은 휴일인데 이려고 있으면 안 되겠군요. 오늘도 맛벌이 부부들 화이팅!</p>
--	--

## 2. 성인지정책의 이해

### 가. 교육 과정 개요와 강의안

#### 1) 교육 과정 개요

- 제주특별자치도 공무원 성인지교육 일반과정의 두 번째 교과목인 성인지정책의 이해 과정 개요는 아래와 같음
- 주요 내용은 ‘성인지정책의 필요성’, ‘차별, 평등의 개념’, ‘성평등(성인지)정책의 개념’, ‘성인지적 정책 사례’로 이루어짐. 교육 방식은 강의와 토론 등 실습을 병행하여 구성됨

〈표7-4〉 성인지정책의 이해 과정 개요

과정명	성인지정책의 이해
교육목표	1. 성인지관점에서의 정책 필요성을 이해함 2. 차별, 평등의 개념을 이해함 3. 성주류화 전략과 성평등(성인지)정책(예산)의 개념을 이해함 4. 정책 사례를 통해 성 인지정책에 대한 이해를 높임
교육시간	총 120분(강의, 실습)
교육내용	1. 성인지정책의 필요성 2. 차별, 평등의 개념 3. 성평등(성인지)정책의 개념 4. 성인지적 정책 사례
실습 및 토론	일상 또는 정책에서 젠더 이슈 찾기
핵심개념	차별, 성평등, 성 중립적, 성 주류화, 성 인지 정책
선수과정	1. 성 인지 감수성 훈련과정
후속과정	3. 성별영향분석평가 분석서 작성 실습
준비물	ppt, 다양한 분야의 정책 개선 사례, 토론 정리지 등

## 2) 교육 강의안

○ 성인지정책의 이해 교과목의 표준 강의안은 아래와 같음

〈표7-5〉 성인지정책의 이해 표준강의안

교육주제	성인지정책(성별영향분석평가)의 이해			
대상/인원	제주특별자치도 공무원/ 50여명			
장소				
교육목표	성인지적정책 개념 및 필요성 이해			
개발 및 실행	진행순서	매체	방법	시간
1. 도입 · 주의집중 · 동기부여 · 학습목표 · 선수지식 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 학습 목표 및 주요 내용 안내                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 선수 지식: 성인지관점과 성인지정책의 연관성</li> <li>- 주요 내용 설명</li> </ul> </li> </ul>		강의	5분
2. 전개 · 주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 성인지정책은 왜 필요한가?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성 중립적인 정책은 성평등한가?</li> <li>- 중립이라는 것이 가능한가? 누구의 기준인가?</li> </ul> </li> <li>● 차별과 평등이란 무엇인가?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>: 같음, 차이, 변혁(성주류화, 성평등정책 지향점)</li> </ul> </li> <li>● 제주 사회 성평등 수준 점검(성별 격차)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>: 년 도별, 분야별 시도 순위</li> </ul> </li> <li>● 성평등정책은 여성만을 위한 정책인가?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기존 여성정책과 성평등 정책의 차이</li> <li>- 성평등(성인지)정책의 배경</li> </ul> </li> <li>● 정책 개선 사례(제주, 타 지역)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대상과제 선정 기준 및 사례</li> <li>- 분야별 정책 개선 사례(타 지역, 제주지역)</li> </ul> </li> </ul>	ppt	강의 질의, 응답	70분
3. 심화(발전) · 실습&피드백	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 생각해보기(토론 주제) 일상생활에서 젠더 이슈 찾기</li> </ul>		토론, 발표	40분
4. 정리 · 학습자질문 · 강사용답 · 마무리&연결	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 마무리                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 우리가 할 일!!</li> <li>: 공무원의 역할</li> </ul> </li> </ul>			5분

## 나. 주요 내용 및 실습

### 1) 주요 내용

#### □ 성인지정책의 필요성

- 성별영향분석평가는 2005년부터 시작되어서 올 해로 12년을 맞이하고 있음. 제주 특별자치도는 1개 과제로 시작하여 현재는 170여개 과제가 이루어지고 있음. 성인지예산은 2013년부터 지자체까지 적용되어 실시됨으로써 현재 제주특별자치도의 경우 매년 200여개 과제가 이루어지고 있음
- 성인지 정책이 필요한 이유는 무엇보다도 겉으로는 성평등하게 보이는 성 중립적인 정책이 불평등을 초래할 수 있기 때문임
  - 기존의 대부분의 정책은 그 대상을 성별이라는 기준을 고려하지 않고 전체 국민 중 정책이 필요한 대상별-장애인, 노인, 학생 등-로 시행한 결과, 의도하지는 않았다고 하더라도 성별에 따른 불평등한 정책 결과를 초래하게 되는 경우가 많았음
  - 제주특별자치도의 성인지 정책 과제를 수행하고 있는 담당자들 또한 많은 경우 “내 사업은 성인지정책의 대상 과제가 아니다”라고 생각하고 있는데, 그 이유는 “내 사업은 모든 도민을 대상으로 하기 때문에 성별로 구분할 수 없다. 성별로 구분하는 사업이 아니다.”라는 것임. 그러나 (제주)도민은 단일하지 않음. 같은 지역의 문화를 공유한다 할지라도 성별, 연령, 경제적 상황 등이 모두 다르기 때문임
  - 성별 차이를 고려하지 않고 동등한 기회, 조건을 제시하는 것을 평등으로 해석(성 중립적)하는 경우가 많지만 이는 성별 차이나 성별을 둘러싼 사회 환경을 무시하는 것(물성적)이 되어 결과적으로 성 불평등을 초래할 수 있음(불평등 정책). 따라서 성 중립적인 정책이 성평등한 것인지 질문해볼 필요가 있음
- 성 중립적인 정책 사례
  - 성별에 따른 신체적, 사회문화적 차이가 있음에도 동일하게 화장실 변기수를 설치했을 때 빚어지는 성차별적 문제가 있음. 여성이 남성보다 화장실 이용 시간이 보

통 2배 이상 더 소요됨에도 불구하고 화장실 변기 수가 동일했을 때 차별이 발생할 수 있기 때문임. 따라서 이러한 신체적 차이를 고려해서 여성 화장실 변기수를 확대 설치하는 등 성평등하게 개선될 필요가 있음

♣ **공중화장실 등에 관한 법률(제7조) 공중화장실 등의 설치 기준**

① 공중화장실 등은 남녀화장실을 구분하여야 하며, 여성화장실의 대변기 수는 남성화장실의 대.소변기 수의 합 이상이 되도록 설치하여야 한다.

② 수용인원 천명 이상 시설에 설치하는 공중화장실은 여성화장실 대변기 수가 남성화장실 대.소변기 수의 1.5배 이상이 되도록 설치하여야 한다.

- 또한, 성적 중립을 지키는 것이 가능한가? 누구의 기준인가? 라고 질문할 수 있음. 일상생활에서 (성인) 남성 중심으로 설계되어 있는 시설, 공간 등을 많이 경험하게 되는데, 대표적으로 지하철 손잡이를 들 수 있음. 또 한 예로, 자동차 에어백 등 안전장치가 70KG 대 남성의 신체를 모델로 제작되어 결과적으로 이와 신체적 조건이 맞지 않은 여성이나 어린아이들은 자동차 충돌 시 남성보다 더 다치는 일들이 발생하였음. 이러한 문제를 개선하기 위해 다양한 신체 사이즈를 고려한 안전장치 개발이 이루어지고 있음

<그림7-2> 성 중립적인 정책 사례



\* 자료: 좌) <http://blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=zipi100&logNo=220113066950>  
 우) kbs 뉴스 “자동차 충돌 시 여성이 남성보다 더 다친다.”

## □ 차별과 성평등

### ○ 차별이란 무엇인가?

- 이상에서 살펴본 것처럼, 우리사회에는 성별뿐만 아니라 연령, 학력, 계급, 장애유무, 지역, 성적 정체성 등 다양한 차이가 있음. 그러나 차이 자체가 문제라기보다는 차별을 통해 차이가 만들어지는 방식이 문제적임
- ‘차별’은 두 가지로 구분할 수 있는데 ‘직접 차별’과 ‘간접 차별’이 그것임. 동일한 상황에 있는 사람을 그 사람의 성별이나 인종, 종교, 피부색 등과 같은 특성을 이유로 다르게 대우하는 것을 영국이나 호주에서는 직접 차별(direct discrimination)로, 미국에서는 불평등 대우(disparate treatment)라고 함
- ‘직접 차별’ 또는 ‘불평등 대우’는 오랜 성차별의 역사 속에서 형성된 고용상의 관행이나 규칙이 남성의 경험과 이해를 반영하여 형성되었다는 사실을 문제 삼지 않으며, 그 결과 현실적으로 여성이 남성과 다른 삶과 노동의 경험을 갖고 다른 상황에 처해 있기 때문에 일반적인 여성들이 이러한 남성 위주의 기준에 맞추기 어렵다는 사실을 간과함
- 반면, 외관상 중립적인 기준을 실질적으로 동일하게 적용할 수 없는 집단에게 적용하는 것을 미국에서는 불평등 효과(disparate impact)로, 영국과 호주에서는 간접 차별(indirect discrimination)로 정의하고 이를 차별의 개념에 포함시킴

### ☞ 간접 차별 사례

미국의 대법원이 간접차별에 대해 처음으로 언급하기 시작한 것은 1971년 그릭스 대 듀크 전력회사 판결에서 부터이다.

듀크 전력회사는 1964년 민권법 발효일인 1965년 7월 2일 이전에 이 회사의 덴 리버 발전소에서 채용과 배치에 있어서 공공연한 인종 차별 정책을 시행하고 있었다. 이 발전소는 5개 부서로 나뉘어져 있었는데, 근로부를 제외한 4개부서만 고등학교 교육을 필수적으로 요구하는 정책을 시행했으며 승진은 연공서열에 의해서 동일 부서에서만 이루어졌다. 흑인들은 모두 근로부에 고용되어 있었고 이 부서에서 받은 가장 최고의 임금은 다른 네 부서에서 받는 최하의 임금보다도 낮았다.



대법원은 민권법 제7편의 입법 취지는 “백인에게 집단적으로 유리하게 작용한, 과거부터 존재해온 장벽을 제거하여 고용기회의 평등을 달성하는 데 있다”고 해석하고 “이 법이 표면상 중립적으로 보이는 또는 의도에서조차 중립적인 관행, 절차, 테스트라 하더라도 만일 그것이 이전의 차별적 고용 관행을 유지하게 하는 역할을 한다면 유지될 수 없다”고 최종 판결하였다.

\* 자료: 조순경(2007), 『간접차별의 이론과 여성노동의 현실』, 푸른사상.

### ♣ 우리사회에서 간접차별이 발생할 수 있는 고용 상의 관행이나 기준

- ① 지원자의 신체 특성 및 공식 자격증
  - 가. 입사지원서에 키, 몸무게, 출신학교, 사진 등 직무와 관련 없는 정보를 요구하는 경우
  - 나. 직무 관련성이 없는 특정 학력이나 외모, 키, 몸무게 등을 자격요건으로 하는 경우
- ② 기업내부의 객관적, 주관적 평가 기준
  - 가. IQ테스트, 적성검사, 필기시험 등의 내용이 직무와 관련 있는 테스트가 아닌 경우
  - 나. 과거 여성이 가지기 어려웠던 자격증이나 경력을 요구하는 경우
  - 다. 면접이나 인사고과가 자의적 판단이 개입될 수 있는 항목으로 구성된 경우
  - 라. 고용주의 자의적 판단에 따라 여성을 비정규직으로 집중 배치하는 경우
- ③ 사회문화적 고정관념을 수용한 고용관행
  - 가. 전근가능성 및 지방근무 등을 이유로 배치나 직군을 달리하는 경우
  - 나. 채용 및 승진에 연고주의를 채택하는 경우
  - 다. 채용 상 연령 제한을 두는 경우
  - 라. 임금이나 승진, 해고 시 가장을 우대하는 경우
  - 마. 양육의 책임이 있는 여성 근로자에 대해 합리적 편의를 거부하는 경우

\* 자료: 조순경(2007), 『간접차별의 이론과 여성노동의 현실』, 푸른사상.

### ○ 성평등이란 무엇인가?

- 성평등의 의미와 목적에 대해서 한마디로 정의하기는 어려움. 한 사회의 구성원들이 함께 합의와 공감대를 통해 만들어 나가야 하는 개념이기 때문임
- 일반적으로 평등의 개념을 세 가지로 나눌 수 있음. 앞에서 말한 성 중립적인 정책 또는 ‘직접 차별’은 ‘같음으로서 성평등’에 해당함. 이는 법과 제도적 측면에서 동

일한 기회와 처우 등을 제시함으로써 동일하게 대우하는 것임

- 두번째는 '차이를 인정한 성평등'임. 이는 생물학적이고 사회문화적인 성별 차이를 인정하고 존중하는 성평등 개념임
- 세 번째는 '변혁으로서의 성평등'임. 성별 차이를 인정하는 것에서 더 나아가 남성 중심의 법, 제도, 규범, 문화를 변화시키는데 목적이 있으며, 성인지정책 혹은 성주류화접근의 지향점임. 이처럼 성평등의 궁극적인 목적은 변화에 있다고 할 수 있음

☞ **적극적 조치(affirmative action)란?**

- 실질적인 평등을 이루기 위해서는 같음으로서의 평등을 넘어 조건과 결과의 평등을 포함하는 평등정책이 필요함. 이것이 적극적 조치임
- 적극적 조치는 집단에 따른 조건의 불평등을 인지하고 결과의 평등을 이루기 위해 사회적으로 차별 받은 집단에게 누적된 차별을 보상하는 잠정적인 제도임
- 대표적인 예로, 대학입시 시 농어촌학생특별전형, 기업에서 실시하는 지역 할당제와 여성채용할당제, 정치 영역에서 비례대표 여성공천할당제 등임
- 그러나, 적극적 조치 자체가 실질적인 평등은 아님. 적극적 조치는 사회적 소수집단을 특별하게 대우함으로써 차별을 가져오게 된 사회구조와 체계에 대한 근본적인 변화를 이끌어내기 어렵기 때문임. 또한 적극적 조치는 사회적 소수 집단의 권리가 아니라 그들에 대한 특별한 혜택으로 여겨짐. 역차별 논의가 그것임. 따라서 법, 제도, 규범, 문화 등의 영역에서 보다 근본적인 변화 모색이 이루어질 필요가 있음

□ **제주 사회의 성평등 수준**

- 2010년부터 2014년까지 5년 동안의 지역별 성평등 수준 추이를 살펴보면, 제주지역의 경우 2010년에 성평등 중하위 지역으로 출발하여 2011년과 2012년에는 상위지역으로 상승하였으나 2013년에 중상위 지역, 2014년 중하위 지역으로 점점 성평등 수준이 하락하고 있는 것으로 나타남

〈표7-6〉 지역별 성평등 수준 비교(2010~2014년)

등급/년도	2010	2011	2012	2013	2014
성평등 상위지역	경기	경기	경기	강원	강원
	대전	대전	대전	경기	대전
	서울	서울	서울	대전	서울
	인천	<b>제주</b>	<b>제주</b>	서울	충북
성평등 중상위 지역	강원	강원	강원	인천	경기
	광주	대구	울산	전북	대구
	대구	인천	인천	<b>제주</b>	부산
	충북	충북	전북	충북	인천
성평등 중하위 지역	경남	광주	광주	대구	광주
	전남	경남	대구	부산	경남
	<b>제주</b>	부산	부산	울산	전남
	충남	충남	충북	전남	<b>제주</b>
성평등 하위지역	경북	경북	경남	경남	경북
	부산	울산	경북	경북	울산
	울산	전남	전남	광주	전북
	전북	전북	충남	충남	충남

\* 자료: 주재선외(2015), 『2015년 지역별 성평등 수준 분석 연구』, 여성가족부.

○ 2014년 제주지역의 성평등 수준을 영역별(분야별)로 살펴보면, ‘경제 활동’, ‘복지’, ‘보건’ 분야는 전국 1위이나, ‘안전’ 전국 16위, ‘문화/정보’ 전국 15위, ‘교육/직업훈련’ 전국 13위, ‘가족’ 전국 9위로 대부분의 영역이 하위권으로 나타남. 특히, 안전 분야와 문화/정보 분야의 성평등 수준은 각각 16위와 15위로 시급한 점검이 필요한 상황임

〈표7-7〉 영역별 제주지역 성평등 수준(2014년)

영역	분야(순위)	지역성평등지수의 지표
성평등한 사회 참여	경제활동(전국 1위)	경제활동참가율/성별임금격차/사용근로자비율
	의사결정(전국 4위)	광역 및 기초의원비율/5급 이상 공무원 비율 관리자 비율
	교육/직업훈련(전국 13위)	여성 평균교육년수/ 고등교육기관 진학율
여성의 인권/복지	복지(전국 1위)	기초생활보장자 비율/ 공적연금 가입자 비율
	보건(전국 1위)	건강관련 삶의 질/ 건강검진 수검률
	안전(전국 16위)	전반적 사회 안전 인식 비율 강력범죄(흉악범) 피해자 비율
성평등 의식/문화	가족(전국 9위)	가사노동시간의 성비/ 셋째아 이상 출생 성비 가족관계 만족도/육아휴직자
	문화/정보(전국 15위)	여가시간/ 여가시간 만족도 / 인터넷 이용률

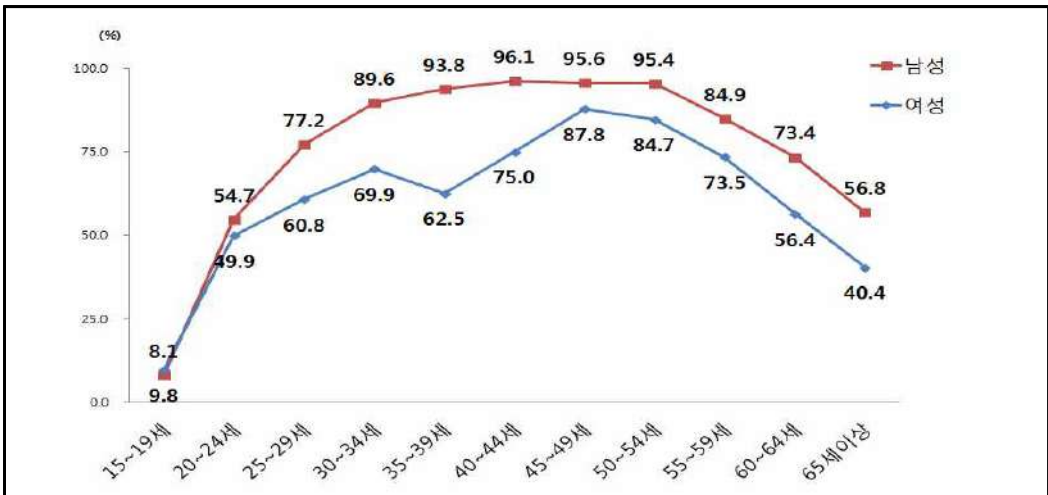
\* 자료: 주재선외(2015), 『2015년 지역별 성평등 수준 분석 연구』, 여성가족부.

## □ 제주 지역의 젠더 이슈

### ○ 성별 연령별 고용 현황(2014년)

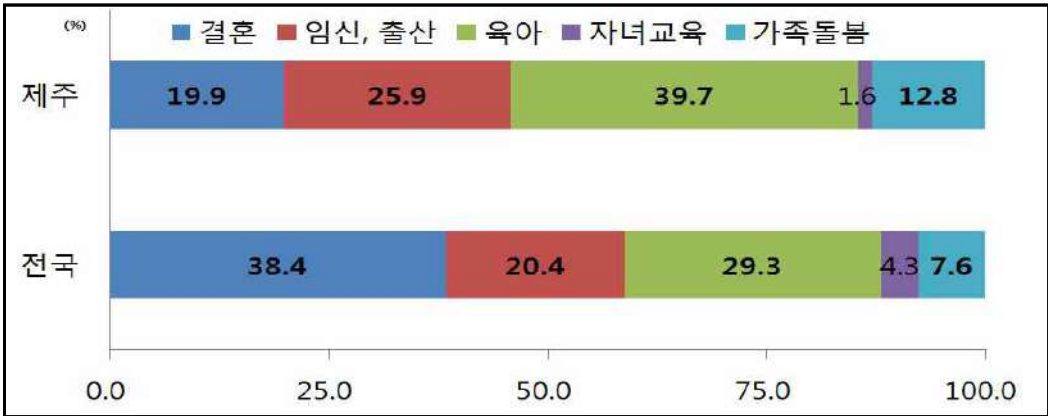
- 제주지역 성별 연령별 고용율을 살펴보면, 제주 지역 남성들이 경력단절 없이 역U자 형의 고용율을 보이는 반면, 여성들은 경력단절로 인해 30대 초반부터 고용율이 하락했다가 점점 상승하는 M자 곡선을 보이고 있음
- 그러나, 제주여성의 경력단절 원인을 살펴보면, 전국적으로는 결혼으로 인한 경력단절이 가장 높은 한편 제주여성들은 결혼과 임신 출산보다는 육아로 인한 경력단절이 가장 높은 것으로 나타남
- 이는 제주여성들이 결혼 자체보다는 육아로 인한 일-가족 양립의 어려움을 겪고 있다고 볼 수 있음. 따라서 육아에 대한 지원이 강화될 필요가 있음

<그림 7-3> 제주지역 성별 연령별 고용율(2014년)



\* 자료: 고지영(2015), 『2015년 제주특별자치도 성인지통계』, 제주여성가족연구원.

<그림7-4> 제주여성의 경력단절 원인(2014년)

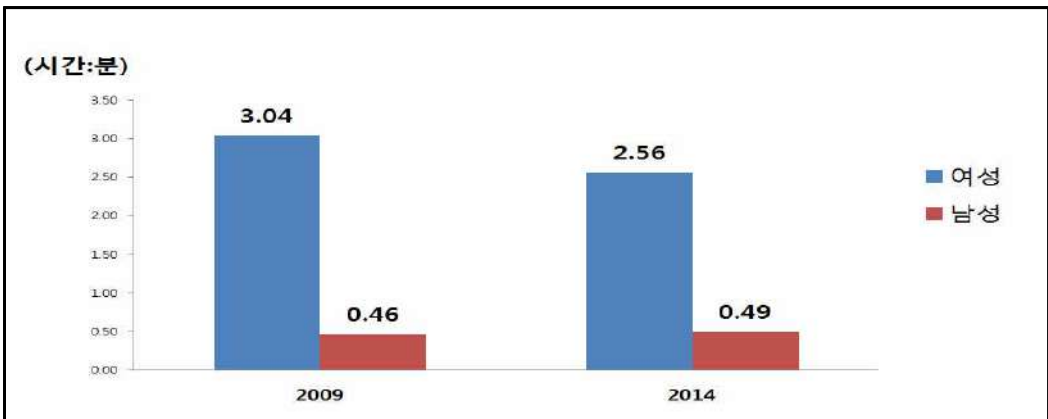


\* 자료: 고지영(2015), 『2015년 제주특별자치도 성인지통계』, 제주여성가족연구원.

○ 성별 가사노동 시간

- 제주 지역 성별 평균 가사노동 시간을 비교하면, 2009년과 비교하여 2014년에 여성의 경우 3.04시간에서 2.56시간으로 48분이 줄었고 남성의 경우 46분에서 49분으로 3분이 늘어나 5년 동안 가사노동의 성역할 분담에 거의 변화가 없는 것으로 나타남

<그림7-5> 제주지역 성별 평균 가사노동 시간 비교 (2010, 2014)



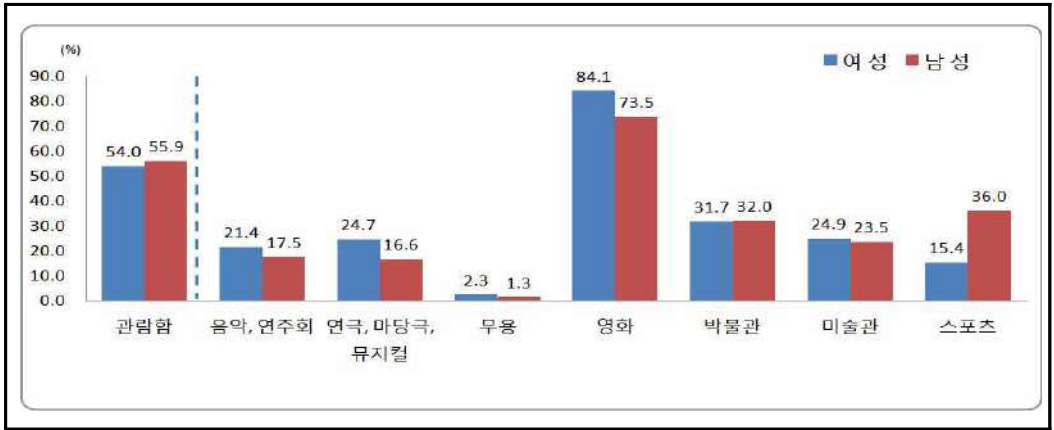
\* 자료: 고지영(2015), 『2015년 제주특별자치도 성인지통계』, 제주여성가족연구원.

○ 성별 여가-문화 생활

- 제주 지역 여가 및 문화 생활의 성별 차이를 살펴보기 위해 문화예술 및 스포츠 관람율을 살펴보면, 2013년 제주여성의 문화 예술 및 스포츠 관람율은 54.0%로 남

성에 비해 1.9% 낮음. 제주 여성의 문화 예술 및 스포츠 관람율은 전국 여성 (63.8%)에 비해 9.8% 낮은 것으로 나타남

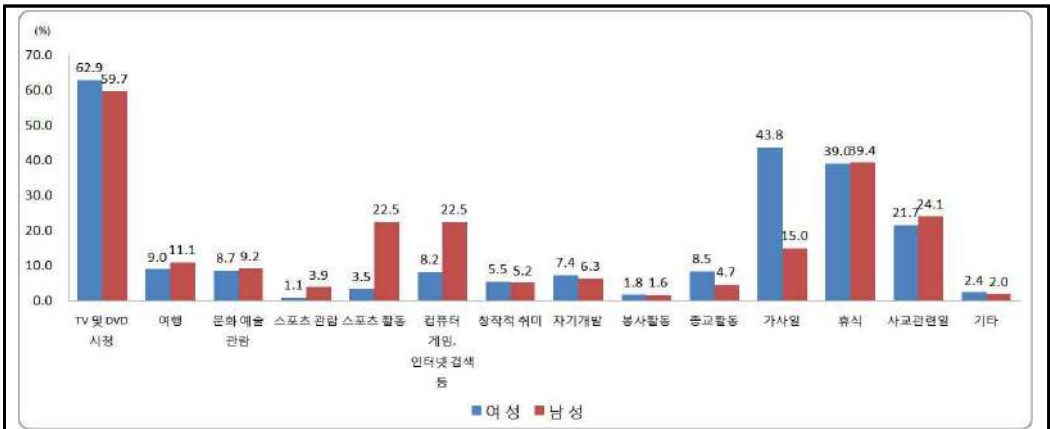
<그림7-6> 제주지역 성별 문화예술 및 스포츠 관람율 비교 (2013)



\* 자료: 통계청, 「사회조사」 각년도 (조사대상 : 13세 이상 인구)

- 제주 여성의 주말이나 휴일의 여가 활용을 살펴보면, 'TV 및 DVD 시청'이 가장 많았고, 다음으로 '가사일', '휴식'으로 나타남. 제주 남성 또한 'TV 및 DVD 시청'이 가장 많았으나 다음으로 '휴식', '사교 관련 일' 순으로 나타나, 제주 여성의 경우 여가 시간에도 가사 노동의 업무를 수행하고 있음을 알 수 있음

<그림7-7> 제주지역 성별 여가활동 비교 (2013)

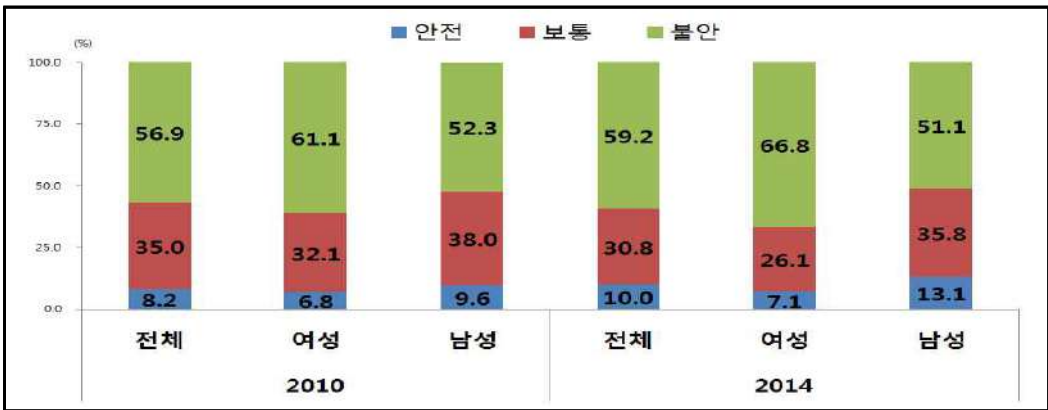


\* 자료: 통계청, 「사회조사」 '각년도' (조사대상 : 13세 이상 인구)

○ 성별 안전 의식 및 피해자 성비

- 제주 지역의 성별에 따른 범죄 위험에 대한 안전 의식을 살펴보면, 불안하다고 느끼는 수준이 여성의 경우 2010년 61.1%, 2014년 66.8%로 범죄에 대한 불안감이 더 늘었으나, 남성의 경우 52.3%에서 51.1%로 줄어든 것으로 나타남

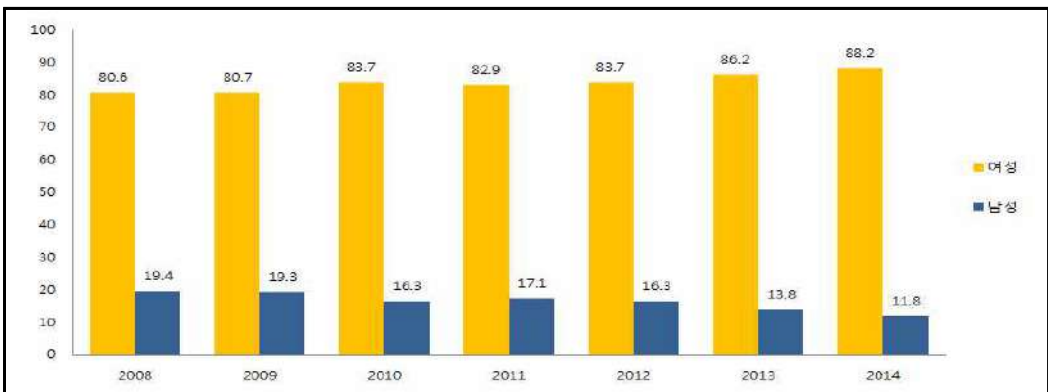
〈그림 7-8〉 제주지역 성별 범죄위험에 대한 안전 의식 비교 (2010, 2014)



\* 자료: 고지영(2015), 『2015년 제주특별자치도 성인지통계』, 제주여성가족연구원.

- 범죄 불안감과 관련하여 제주 지역 강력범죄 피해자의 성비를 살펴보면, 여성의 피해자 비율이 지속적으로 증가하는 반면 남성의 피해 비율이 줄어드는 것으로 나타나 여성 대상 범죄가 증가하고 있음을 알 수 있음

〈그림 7-9〉 제주지역 강력범죄 피해자 성비 (2008 ~ 2014)

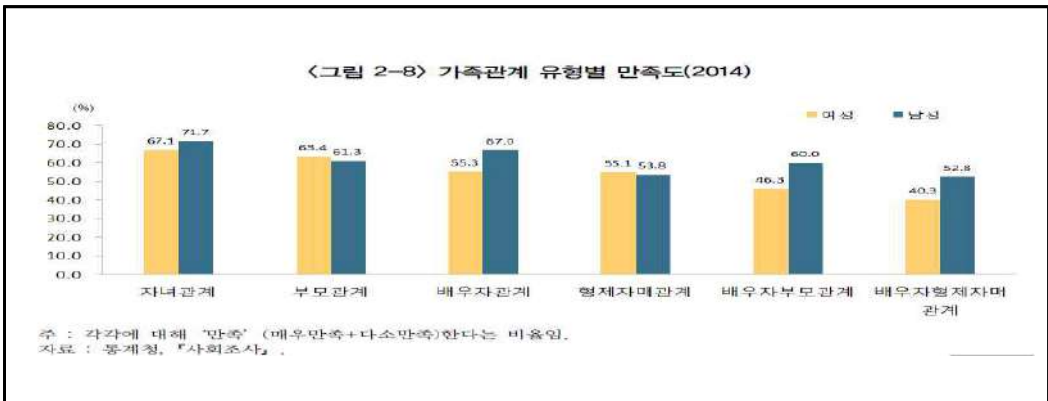


\* 자료: 고지영(2015), 『2015년 제주특별자치도 성인지통계』, 제주여성가족연구원.

○ 가족관계 만족도 성비

- 여성의 경우 부모 관계와 형제자매 관계에 대한 만족도가 높은 반면 배우자 관계와 배우자부모 관계, 배우자형제자매와의 관계에 대한 만족도는 매우 낮은 것으로 나타남. 이처럼 배우자 관련 관계에 있어서는 성별 격차 또한 크게 나타나 여성의 경우 혼인으로 인한 관계에 대한 만족도가 매우 낮은 반면 남성의 경우 혼인으로 인한 관계 만족도가 높은 것을 알 수 있음. 이러한 현상에 대해서는 앞으로 심층적인 분석이 이루어질 필요가 있음. 특히, 배우자 만족도에 대한 성별 격차에 대해 주목해 볼 필요가 있음

<그림7-10> 제주지역 가족관계 만족도 성비(2014)



\* 자료: 통계청, 「사회조사」 (2014)

□ 성평등(성인지) 정책의 배경 및 개념

○ 성평등 정책은 여성만을 위한 정책인가?

- 현재 많은 공무원들은 성평등 정책을 여성만을 위한 정책으로 인식하는 경향이 강함. 따라서 기존 여성정책과 성인지정책(성평등정책)이 어떤 차이가 있는지를 살펴볼 필요가 있음. 한국사회의 여성정책 패러다임은 여성발전기본법에서 양성평등기본법으로 변화했음
- 기존의 여성정책 패러다임 하에서는, 우리사회의 성차별과 여성의 낮은 지위의 원인을 여성 개인에게 있다고 보고, 여성을 교육시키고 지원해서 발전시키면 성평등



이 실현될 것이라고 보았음. 다시 말해, 여성에게 남성과 동등한 기회와 조건을 제시하는 것을 평등으로 인식하였던 것임(같음으로의 평등). 그러나 우리사회의 성차별의 문제는 여성 개인만의 문제가 아니라 불평등한 성별 관계와 성차별적인 사회구조의 문제라는 개념으로 발전함(차이를 고려하고 변혁을 목적으로 하는 성평등)

☞ 여성정책 패러다임의 변화

- 여성 발전 WID(Women in development)
  - 1975년 제1차 세계여성대회에서 채택
  - 여성의 저개발과 저발전이 문제라고 인식, 여성의 현실을 개선하기 위한 여성정책 실시
    - 한계: 여성에만 초점, 성차별적인 구조를 변화시키기는 어려움
- 젠더와 개발 GAD(Gender and development)
  - 1985년 제3차 세계여성대회에서 채택
  - ‘여성’에서 ‘젠더 관계’로 초점 이동. 불평등한 성별 관계 및 사회체제에 주목
- 성주류화(Gender-mainstreaming)
  - 1995년 제4차 세계여성대회에서 채택
  - ‘젠더와 발전’ 접근이 잘 이행되기 위해서는 젠더 관점을 모든 영역에 적용 시켜야 할 필요성 대두
  - 성평등이라는 궁극적 목표를 위한 성평등 정책 전략임

- 성 주류화 전략이란 “모든 정책과 예산에 성 차이를 고려한 성인지 관점의 통합 전략” 이라고 할 수 있음. ‘성인지예산(gender responsive budgeting)’, ‘성별영향분석평가’, ‘성별 분리 통계’, ‘정책담당자의 성인지력 향상’ 등은 성주류화전략 실행을 위한 주요 정책 도구임
  - ‘성별영향분석평가(gender impact assessment)’란 “정책과 프로그램을 기획, 집행, 평가할 때 여성과 남성의 서로 다른 요구를 파악하고, 정책이 여성과 남성에게 미칠 영향을 분석하여 특정 성에 대한 편견 없이 공정하게 이루어지도록 함으로써 성평등한 결과를 가져오기 위한 것”임
  - ‘성별분리통계(sex-disaggregated data)’란 “성별 경제활동참여율과 같이 성별에 따른 영향을 비교하기 위한 기초자료”임

- ‘성인지적 관점(gender sensitive perspective)’이란 “정책과 프로젝트를 수행할 때 성별 역할과 지위의 차이, 성과 관련된 사회적 관행과 역학관계를 이해하고, 여성과 남성의 입장과 경험을 동등하게 고려함으로써 성차별적인 영향을 배제할 수 있도록 하는데 필요한 통찰력과 기술, 지식”을 의미함

### ♣ 성 주류와의 정의와 과정

- 성주류화 정의
  - 북경행동강령(1995 제4차 세계여성대회): 체계적인 절차와 메카니즘을 향한 도약을 의미하며, 젠더 이슈를 정부와 공공기관의 모든 의사 결정과 정책 실행에 고려하는 것
  - 유엔경제이사회: 모든 정치적, 경제적, 사회적 영역의 정책과 프로그램에 대한 디자인, 실행, 모니터와 평가에서 여성과 남성의 관심과 경험을 통합함으로써 여성과 남성이 동등하게 혜택 받고 불평등이 조장되지 않도록 하기 위한 전략이며, 그 궁극적인 목적은 성평등을 이루는 것
- 성주류화의 과정
  - 첫째, 여성의 주류화로 모든 분야에 여성의 동등한 참여 보장 특히 여성의 의사결정권 강조
  - 둘째, 젠더 관점의 주류화로 여성과 남성의 요구와 경험의 차이를 인식하고 정책이 성별로 다르게 미치는 영향을 분석하여 젠더 관점을 통합하는 것
  - 셋째, 주류를 전환하는 것으로 기존의 사회 패러다임에 대한 근본적인 변화를 요구

### □ 성인지정책 사례

#### ○ 대상과제 선정 기준

- 성별영향분석평가 대상과제 선정을 위해서 2016년에는 대상사업 선정 점검 포인트가 개발됨(여성가족부)
- 제외 사업은 여성농어업인 육성 사업과 같이 여성의 지위향상 또는 성평등 실현을 직접 목적으로 하는 사업임. 일반 정책에 젠더 관점을 통합하고자 하는 성인지정

책의 목적에 따라 대부분의 기존 여성정책은 성별영향분석평가 대상과제에서 제외됨

- 대상 사업은 아래의 세 가지 선정 기준을 활용하여 선정할 수 있음. 첫째, 수혜 집단에서 성별격차가 발생하는 사업으로 대상 집단을 성별로 구분할 수 있고 성별격차가 발생할 것으로 예상되는 사업임. 둘째, 국민생활과 밀접하게 관련되는 사업으로 고용, 복지, 안전, 시설설치 사업 등임. 셋째, 수혜 대상 범위가 넓고 중요한 정책 사업, 국정과제나 기관장 공약사업 등으로, 대상 과제 선정의 절차가 중요함
- 2015년부터 성별영향분석평가 과제로 선정된 사업들은 성인지예산서를 제출하도록 연계가 이루어지고 있음. 성인지예산 과제는 성별영향분석평가 과제뿐만 아니라 추가적으로 여성관련 정책과 지자체 특화 사업 등을 포함함

〈표7-8〉 지방자치단체 성인지예산 대상사업 기준(2015년)

대상사업	비고
여성정책추진사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 제4차 여성정책기본계획('13~'17)에 따른 연도별 지방자치단체 시행계획 추진사업</li> <li>◇ 자치단체에서 자체적으로 수립한 여성정책관련 기본계획에 포함된 사업, 그 밖에 여성을 주 대상으로 하며 여성의 사회참여확대 및 권익증진 등을 도모하거나 여성의 돌봄 부담 등 가족 내 성불평등을 개선할 수 있는 사업</li> <li>※ 여성정책기본계획은 여성발전기본법(§7)에 따라 여성가족부장관이 5년마다 수립</li> </ul>
성별영향분석평가사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 성별영향분석평가법(2012.3.16.시행)에 따른 2015년 성별영향분석평가 대상 예산사업</li> <li>※ 성별영향분석평가법 시행령(2012.3.16)에 따라 성별영향분석평가를 실시한 사업이 재정집행을 수반할 경우 성인지예산서를 첨부하도록 의무화됨. 따라서 <u>성별영향분석평가 사업의 경우 권장과 필수 구분 없이 필수사업으로 일원화됨</u></li> </ul>
자치단체가 별도로 추진하는 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 자치단체장의 공약사업 및 주력사업으로 성별 수혜분석이 가능하다고 판단되는 사업, 성불평등 혹은 성격차 개선 가능성이 큰 사업</li> </ul>

\* 자료: 행정자치부(2015b)

○ 정책 개선 사례

- 제주 지역 법령개선 사례

: 제주 지역 법령 개선 사례는 대부분 위원회의 성별 균형 고려 임명에 관한 사항임

<표7-9> 제주 지역 법령 개선 사례 (2015년)

구분	법령명	개선 내용
1	제주특별자치도 의용소방대 조례 전부 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>제11조(구성) ① 시행규칙 제12조 제1항에 따른 의용소방대 운영위원회는 위원장을 포함하여 5명 이상 9명 이하의 위원으로 구성하되, <b>성별균형을 고려하여 임명하여야 한다.</b></li> <li>의용소방대 교육 훈련 기록부의 성별 구분 항목 신설</li> </ul>
2	제주특별자치도 액화천연가스 인수기지 등의 주변지역 지원에 관한 조례 제정안	<ul style="list-style-type: none"> <li>제5조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장을 포함한 10인 이내의 위원으로 구성하되 <b>성별균형을 고려하여 임명하고</b>, 위원장은 위원 중에서 호선한다. ② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 도지사가 위촉한다. 1. 제주특별자치도 해당 지역읍·면·동 주민자치위원장 또는 <b>주민자치위원장이 추천하는 자(주민자치위원)</b></li> </ul>
3	제주특별자치도 친환경우리농산물 무상급식 지원에 관한 조례	<ul style="list-style-type: none"> <li>제8조의 2(학교급식지원 실무위원회 구성·운영) ③ 실무위원회는 위원장을 포함한 15인 이내 위원으로 <b>성별균형을 고려하여 구성하고</b>, 위원장은 위원 중에 호선하며, 간사는 도지사 소속 친환경농업 업무 담당 사무관으로 한다.</li> </ul>
4	제주특별자치도 환경기초시설 등 주변지역 지원에 관한 조례	<ul style="list-style-type: none"> <li>제7조(환경기초시설 등 주변지역 지원심의위원회 설치 등) ② 위원회는 위원장 1인과 부위원장 1인을 포함한 15인 이내 위원으로 <b>성별균형을 고려하여 구성한다.</b></li> </ul>
5	제주특별자치도 안전도시 조성 및 화재 예방에 관한 조례 전부 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>제6조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 25명 이내의 위원으로 구성하되, 위촉직 위원의 경우에는 <b>특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.</b></li> </ul>
6	제주특별자치도 제주메밀 산업 육성 및 지원에 관한 조례	<ul style="list-style-type: none"> <li>제7조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함한 10명 이내의 위원으로 <b>성별 균형을 고려하여 구성한다.</b></li> </ul>
7	제주특별자치도교육비특별회계 지방 보조금 관리조례(교육청 조례)	<ul style="list-style-type: none"> <li>제5조(위원회의 설치 및 구성) ② 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 <b>성별을 고려하여 구성하며</b>, 민간위원과 공무원으로 위촉 또는 임명하되, 공무원인 위원이 전체의 4분의 1을 초과하여서는 아니된다.</li> </ul>

\* 자료 : 2014년 제주지역 성별영향분석평가 종합결과보고(자료 경로 : gia.mogef.go.kr).

- 제주 지역 성별영향분석평가서 우수 사례(2016년 시행 계획)

<표7-10> 제주 지역 성별영향분석평가서 우수 사례(2016년 시행 예정)

구분	사업명	주요 내용	정책 환경의 성별 특성 분석	향후 계획
1	환경개선 디자인사업 (제주특별자치도)	<ul style="list-style-type: none"> <li>취약 지역을 대상으로 환경개선 디자인 설계를 통해 범죄 발생을 근원적으로 차단함으로써 여성 및 지역주민에게 안전하고 쾌적한 주거환경 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(대상) 선정 지역의 성별 특성 파악</li> <li>- 지역의 성별, 연령별 인구 통계 현황</li> <li>- 범죄 발생률, 우범 지역 현황 등 파악</li> <li>• 진행 과정에서 선정 지역 주민들의 참여 독려</li> <li>- 홍보 방안 마련 및 강화</li> <li>- 주민 모니터링단 지원</li> <li>- 만족도 요구도 조사 실시 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2016년 사업 추진시, 주민(여성) 참여 독려 및 설명회 개최</li> <li>- 참여자에 대한 만족도 조사 실시</li> </ul>
2	농업경영컨설팅 지원 사업 (제주시)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 맞춤형 경영컨설팅 지원을 통해 농업경영체의 경영역량을 강화하고 농업투자의 효율성을 제고, 전문농업경영체를 육성하고자 하는 사업임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업의 성별 수혜가 전반적으로 남성 수혜가 높음. 농업분야에서 여성 농어업인의 경영 역량 강화가 필요하기 때문에 여성 농어업인의 참여를 높이는 방안을 마련 및 지원 비율을 차등 지급할 수 있는 방안 마련도 고려할 필요 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업 완료 후 농가를 대상으로 시행되는 설문조사에서 경영주(주로 남자)뿐만 아니라 배우자에게도 설문조사를 받아서 의견을 적극 반영</li> <li>- 사업대상자 선정 시 부부가 공동으로 영농에 종사하는 경우에는 경영주(주로 남자)와 배우자의 이름을 공동으로 기재</li> </ul>
3	자전거 이용활성화 사업 (서귀포시)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 초, 중학생 층 남녀 청소년을 대상으로 자전거 타기 및 안전 교육 실시하여 안전한 자전거 이용 활성화</li> <li>* 자전거 타기 프로그램 운영(이론 교육, 초보자 실습, 도로 주행, 안전 교육 등)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업의 성별 수혜가 전반적으로 남학생 수혜가 높음 (남63: 여37)</li> <li>• 성별 격차 원인 분석 : 자전거 타기 특성상 남학생이 많이 선호하고 있는 실정으로 여성 수혜자 보다 남성 수혜자가 많음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 협약서에 여성 할당 비율 45% 이상으로 하겠음 (민간단체 보조사업)</li> <li>• 사업 계획 단계에서부터 여성 참여율을 높이도록 하겠음</li> </ul>

\* 자료 : gia.mogef.go.kr

- 제주 지역 사업 개선 사례(공간 및 시설)

〈제주시 외도동 여성행복안심택배 / 서울시 지하철역 수유실〉



\* 자료 : 연구자 촬영

〈제주시 보건소 이중 주차선 / 제주특별자치도청 임산부, 어린이탑승전용 민원인주차장〉



\* 자료 : 연구자 촬영

### ☞ 성인지정책 사례 참고 자료

- 강경숙·김민선(2015), 「제주특별자치도 성인지예산 분석」, 제주여성가족연구원.
- 강경숙·김민선·손태주(2015), 「2015년 제주 성별영향분석평가센터 운영 사업결과보고서」, 여성가족부.
- 강남식·강선미(2012), 「<성인지예산의 이해> 강의안 매뉴얼」, 한국여성평등교육진흥원.
- 김둘순·최유진·안상수·문희영·김양희(2014), 『성별영향분석평가 제정에 따른 제도 운영 전략과 관리방안 연구(Ⅱ): 문화·농림분야 중장기 계획 및 공공기관 사업을 중심으로』, 서울: 한국여성정책연구원.(성평등 사회를 위한 성별영향분석평가 100가지 사례)
- 김희경·강전희·임정규(2015), 「지역을 변화시키는 성인지예산 사례」, 성인지예산전국네트워크
- 노채영(2015), 『광주지역 사업의 성별영향분석평가정책 개선 사례 연구』, 광주여성재단.
- 성지혜·이경숙(2015), 『성별영향분석평가 실효성 제고 방안, 2015 여성과 남성의 삶을 바꾸는 성별영향분석평가 사례』, 대구여성가족재단.
- 손태주(2015), 『제주특별자치도 제2차 여성친화도시 기본계획 수립연구』, 제주여성가족연구원.
- 장현정·박홍주·이선민(2013), 「성인지정책교육 콘텐츠 개발-안전·건강」, 서울시여성가족재단.
- 전남여성프라자(2015), 『여성과 남성이 함께 실현하는 전남 성평등 정책개선사례』, 전남여성프라자.
- 한국여성정책연구원(2013), 『여성과 남성의 삶을 바꾸는 성별영향분석평가 100가지 사례』, 한국여성정책연구원.

### ☞ 기타 성인지정책 관련 자료

- 컨설팅 등 매뉴얼
  - 인천여성가족재단(2013), 「사업의 성별영향분석평가 분석평가보고서 작성 매뉴얼」
  - 여성가족부(2016), 「성별영향분석평가 컨설팅을 위한 안내서」
- 성별영향분석평가 및 성인지예산 연구보고서
  - 여성가족부 홈페이지 정책·자료실 <http://www.mogef.go.kr>
  - 한국여성정책연구원 홈페이지 <http://www.kwdi.re.kr>
  - 제주여성가족연구원 홈페이지 <http://www.jewfri.kr/>
  - 인천광역시 여성가족재단 홈페이지 <http://www.ifwf.or.kr>
  - 경기도가족여성연구원 홈페이지 <http://www.gfwri.kr>
  - 부산여성가족개발원 홈페이지 <http://www.bwf.re.kr>
  - 강원도여성가족연구원 홈페이지 <http://gwfri.gwd.go.kr>
  - 서울특별시여성가족재단 홈페이지 <http://www.seoulwomen.or.kr>

■ 성인지통계 보고서

- 「여성가족통계연보」가족부, 2005년 1호 발간
- 「여성통계연보」: 한국여성개발원, 1994년부터 발간
- 「통계로 보는 여성의 삶」: 통계청, 1997년부터 여성주간에 발간
- 제주특별자치도청(2014), 『2013 제주여성가족통계』
- 제주특별자치도(2013), 『2013 제주사회조사 및 사회지표』
- 제주여성가족연구원(2015), 『2015 제주특별자치도 성인지통계』

■ 성인지 통계 DB 검색 사이트

- 한국여성정책연구원 “성인지 통계 정보 시스템” <http://gsis.kwdi.re.kr>
- 통계청 “국가 통계 포털” <http://www.kosis.kr>
- e-나라지표 <http://www.index.go.kr>
- 교육통계서비스 <http://cesi.kedi.re.kr>
- 문화체육관광부 통계포털 <http://stat.mw.go.kr>
- 지식경제부 지식경제통계포털 <http://statistics.mke.go.kr>
- 보건복지부 통계포털 <http://stat.mw.go.kr>
- 보건사회연구원 보건복지 통계 포털 : <http://hawelsis.kihasa.re.kr>
- 문화체육관광부 통계포털 : <http://stat.mw.go.kr>
- 지식경제부 지식경제통계포털 : <http://statics.mke.go.kr>
- 환경부 환경통계포털 : <http://stat.me.go.kr>
- 중소기업정책연구DB : <http://db.kosbi.re.kr>
- 제주도청 통계 사이트 : <http://www.jeju.go.kr/index>



## 2) 토론 및 실습

### □ 진행 방식

- 진행자는 조별 토론을 위해 적당한 인원 (5명 이내)으로 몇 개의 소그룹으로 나누고, 여러 개의 토론주제를 제시하여 토론자들이 자율적으로 토론주제를 선택할 수 있도록 함. 조별로 나눈 이야기들을 전지 또는 실습표에 적어 조별로 발표하거나 게시하여 전체적인 의견을 살펴볼 수 있도록 함(시간에 따라 융통성 있게 실시함). 상황에 따라 조별 토론이 어려운 경우에는 옆 사람과 함께 2인 토론을 실시할 수 있음

### □ 토론 주제

토론주제1	· 일상생활에서 발견할 수 있는 젠더 이슈는 무엇인가?
토론주제2	· 우리 사회에서 성평등 정책이 갈등을 일으키는 사례가 무엇인지 토론해 보자. - 예) 임신부 및 어린이동반 주차장의 문제점과 개선방안에 대해 토론해 보자.

□ 실습표

토론 주제 및 사회 현상	
젠더 이슈(사례)	
개선 방안	

## 참고문헌

- 강경숙·김민선(2015), 「제주특별자치도 성인지예산 분석」, 제주여성가족연구원.
- 강경숙·김민선·손태주(2015), 「2015년 제주 성별영향분석평가센터 운영 사업 결과보고서」, 여성가족부.
- 강경숙·안미정(2015), 「「제주 여성의 삶 : 일·가족·공동체」 재해석과 재조명」, 제주여성가족연구원.
- 강남식(2009), “성인지 정책 교육의 현황과 발전 방향”, 「한국인사행정학회 4월 학술세미나」 자료집, 한국인사행정학회·한국여성평등교육진흥원.
- 강남식·강선미(2012), 「<성인지예산의 이해> 강의안 매뉴얼」, 한국여성평등교육진흥원.
- 고지영·강대옥·문순덕·김민선(2014), 「제5차 제주특별자치도 여성정책 기본계획 수립 연구(2015~2017)」, 제주여성가족연구원.
- 고지영(2015a), 「2015 제주지역 여성정책 수요 조사」, 제주여성가족연구원.
- 고지영(2015b), 「2015 제주특별자치도 성인지통계」, 제주여성가족연구원.
- 김돌순·최유진·송효진·이선민(2014), 「주요 분야 성별영향분석평가 정책개선 가이드 개발」, 한국여성정책연구원.
- 김경희·홍성만·김현미(2002), 「공무원 성(性) 인지적(認知的) 정책형성 교육안 개발」, 여성부.
- 김경희·남궁윤영·동제연·주경미·이은경(2015), 「성 주류화 기반 정책 평가제도의 성평등 효과 제고를 위한 연구」, 한국여성정책연구원.
- 김희경·강전희·임정규(2015), 「지역을 변화시키는 성인지예산 사례」, 성인지예산전국네트워크.
- 문유경·전기택(2004), 「성 인지 통계교육 프로그램 개발」, 여성부.
- 배유경(2015), 「여성주의 관점에서 본 한국 양성평등교육에 관한 연구」, 서울대학교 박사학위 논문.
- 성인지예산전국네트워크(2015), 「지역 젠더 이슈 발굴 사업 보고회」, 성인지예산전국네트워크.
- 송인자·강남식·송현주·한정원·이혜정·강미연·최현숙(2006), 「성별영향평가 교육프로그램 개발」, 여성가족부.
- 송인자·송현주·김은희·이현혜·이선민·이서경(2012), 「성별영향분석평가 역량강화 교육 과정 및 교재개발」, 여성가족부.
- 여성가족부(2015), 「2014년 성별영향분석평가 종합분석 결과보고서」, 여성가족부.
- 여성가족부(2016a), 「2016년 성별영향분석평가 지침」, 여성가족부.
- 여성가족부(2016b), 「성별영향분석평가 컨설팅을 위한 안내서」, 여성가족부.
- 유정미(2009), “성 주류화와 젠더 문제”, 이재경 역, 『국가와 젠더』, 한울.

- 윤연숙·한미경(2013), 「인천광역시 공무원 성 인지 교육 표준교육안 개발」, 인천여성가족재단.
- 이은아·나성은·조혜련·박세정(2006), 「경기도 공무원 성 인지 교육 프로그램 개발」, 경기도가족여성개발원.
- 이재경·김경희(2012), “여성주의 정책 패러다임 모색과 ‘성평등’”, 「한국여성학」, 28(3): 1-33. 한국여성학회.
- 이화진·최은하(2015), 「제주 공공기관 종사자 성인지 감수성 향상 프로그램 개발」, 제주여성가족연구원.
- 장현정·박홍주·이선민(2013), 「성인지정책교육 콘텐츠 개발-안전·건강」, 서울시여성가족재단.
- 정영태·김영란·홍수연(2008), 「2008 제주특별자치도 주요정책 성별영향평가」, 제주특별자치도.
- 정영태(2010), 「2010 제주특별자치도 주요정책의 성별영향평가」, 제주발전연구원.
- 정영태·강창민·강경숙(2010), 「제주지역 성별영향평가의 성과와 과제」, 한국여성정책연구원.
- 정영태(2012), 「제주특별자치도 성인지예산서 작성을 위한 지침서」, 제주발전연구원.
- 정영태·강창민·이슬·김지선(2012), 「2012년 제주 성별영향분석평가센터 운영 사업 결과보고서」, 여성가족부.
- 정영태·강창민·김지선(2013), 「2013년 제주 성별영향분석평가센터 운영 사업 결과보고서」, 여성가족부.
- 정영태·강창민·김지선·강혜경(2014), 「2014년 제주 성별영향분석평가센터 운영 사업 결과보고서」, 여성가족부.
- 조선주·김영숙·정가원·황정임·김동식·박수범·김효주·장운선·권희정·손정민·김병권·김효진·김소정·김해람(2014), 「국가 및 지방재정의 성인지예산 분석·평가사업(IV)」, 서울:한국여성정책연구원.
- 홍미영·조정현·공강인·고동희·곽진주·김인애·정은주(2010), 「부산지역 성평등교육 현황 분석 및 교육 강의안 개발」, 부산여성가족개발원.
- 한국양성평등교육진흥원(2012), 「성별영향분석평가 교육 교재 - 담당 공무원용」, 여성가족부.





## 제주 지역 공무원 성인지교육 매뉴얼 개발 - 강사 지원용 -

---

발행일 2016년 5월 31일

발행인 현 혜 순

발행처 (재)제주여성가족연구원

제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)

Tel. 064)710-3482, Fax. 064)710-3489

www.jewfri.kr

인쇄처 드림애드출판 (☎ 064-752-3631)

---

ISBN : 979-11-87026-05-1

※ 이 책에 실린 내용은 출처를 밝히는 한 인용할 수 있으나 무단전재나 복제는 금합니다.