

모두가 함께 일하고, 함께 돌보는 양성평등사회로의 전환을 위한 국민의견조사 실시

I. 개요

한국여성정책연구원은 『양성평등기본법』 시행(2015.7.1.)에 맞추어 현재 여성정책에 대한 인지도 및 평가, 수요 등에 대한 국민의견조사를 실시함.

- 본조사는 2015.6.17.~6.30에 걸쳐 지역, 연령, 소득수준, 고용형태 등을 고려하여 전국 만 20세 이상 64세 이하 성인 남녀 1,030명을 대상으로 진행하였음. 또한 막내자녀 학령기(미취학 영유아, 초등학생)를 고려한 맞벌이 남녀 215명에 대한 부가조사를 함께 진행하였음.
- 조사 내용은 양성평등의식과 문화의 확산, 일·가정 양립 확산, 고용에서의 성 격차 해소, 여성 대표성 제고, 폭력 근절 및 인권 보호, 양성평등한 복지 및 건강증진, 양성평등정책 및 성 주류화 추진 역량 강화 등 7대 정책분야별 정책 인지도 및 평가, 수요 등임.

II. 2015년 양성평등정책 주요 조사 분야별 분석 결과

이슈 #1

양성평등 의식과 문화의 확산

여전히 여성이 남성보다 우리사회를 불평등하다고 인식하고, 특히 경제·소득 부문의 성차별이 가장 심하다고 평가함

- 양성평등 사회를 위한 다양한 법·제도 등이 정비·수립되어 발전하였으나, 양성평등에 대한 국민의 인식 변화는 미흡한 상황임.
- 양성평등한 사회를 만드는데 성별 고정관념, 성차별적 제도·관행 등이 제약 요인으로 작용하지 않기 위해서는 일상생활에서 양성평등 의식 및 문화의 확산, 남성의 적극적 참여와 공감대 형성이 중요하게 고려되어야 함.
- 국민들의 인식 변화를 위한 양성평등 문화 확산 정책은 의식 형성에 큰 영향을 미치는 '학교에서의 양성평등 교육', '미디어 및 온라인 매체의 성차별성 모니터링 및 개선', '남성의 양성평등 실천 지원 캠페인' 등의 형태로 추진되고 있음.

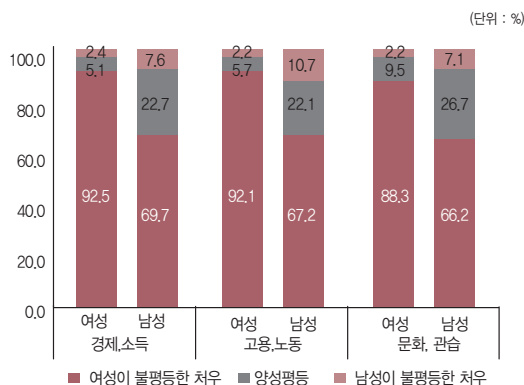


■ **우리사회를 불평등하다고 인식하는 비율은 여성이 61.7%, 남성이 41.2%임.**

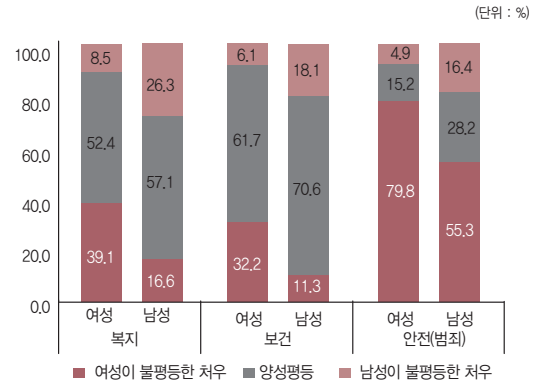
- 여성(또는 남성)이라는 이유로 불평등한 대우를 받는다고 느끼는 비율은 여성이 55.7%, 남성이 27.3%임.
- 특히 우리사회를 불평등하다고 인식하는 남성일수록 본인이 불평등한 대우를 받는다고 생각(39.3%)하는 경향이 큼. 또한 전일제 취업 남성(24.2%)보다 시간제 취업 남성(38.9%), 미취업 남성(31.4%)이 성차별을 받고 있다고 인식하는 비율이 높아 현재 자신의 불안정한 상황의 원인을 성별 문제로 해석하려는 모습을 보임.
- 여성과 남성 모두 자신에게 가장 불평등한 대우를 한 사람으로 직장상사라고 응답한 비율이 가장 높음. 다만, 여성은 배우자(14.3%), 어머니(12.6%), 아버지(10.8%) 등 가족 내에서 불평등 대우를 남성보다 크게 경험한 것으로 나타나 생애주기별 부모교육 및 가족상담 강화 등을 통한 양성평등한 가족문화 확산의 필요성을 절감하게 됨.

■ **여성은 ‘경제·소득(80.9%)’, 남성은 ‘복지(26.3%)’ 부문에서 가장 불평등한 처우를 받고 있다고 응답함.**

- 정치, 경제·소득, 행정, 고용·노동, 가족, 복지 등 총 12개 부문별로 양성평등 수준¹⁾을 질문함. 그 결과, 여성이 불평등한 처우를 받고 있다는 응답비율이 높은 부문은 경제·소득(80.9%), 고용·노동(79.4%), 문화·관습(77.1%) 순이고, 남성이 불평등한 처우를 받고 있다는 응답비율이 높은 부문은 복지(17.6%), 보건(12.2%), 안전(범죄)(10.8%) 순임.



*주: 남성이 '남성이 불평등한 처우를 받고 있다'고 응답한 비율이 높은 상위 3개 부문 <그림1> 부문별 양성평등 수준(여성)



*주: 남성이 '남성이 불평등한 처우를 받고 있다'고 응답한 비율이 높은 상위 3개 부문 <그림2> 부문별 양성평등 수준(남성)

- 모든 부문에서 여성은 남성보다 스스로가 불평등한 처우를 받고 있다고 인식하는 비율이 높음. 특히 맞벌이 여성은 각 부문에서 여성이 불평등한 처우를 받고 있다고 더 민감하게 인식하는데, 가족부문에서 전체 여성(71.3%)보다 맞벌이 여성(83.8%)이 불평등한 처우를 받고 있다고 응답함.

■ **양성평등 의식과 문화 확산을 위해 ‘생활 속(명절, 결혼 등) 평등문화 확산’ 정책의 필요성 인식정도에 있어 여성(30.2%)이 남성(21.2%)보다 높음.**

- 여성(34.0%)과 남성(34.9%) 모두 ‘초·중·고등학생 및 교직원 대상 양성평등 교육 확산’을 가장 우선적으로 추진해야 하는 정책으로 평가함.
- 한편, 가족부문에서 여성이 불평등한 처우를 받고 있다고 응답한 비율이 제일 높은 맞벌이 여성은 ‘생활 속 평등문화 확산(34.3%)’을 가장 우선적으로 추진해야 하는 정책으로 제시함.
- 맞벌이 남성은 ‘남성 대상 양성평등문화 활동 지원(아버지 학교, 요리교실 등)’ 정책 필요성에 대한 요구(16.4%)가 높은 편임.

1) 양성평등수준은 부문별로 ‘여성/남성이 매우 불평등함, 여성/남성이 대체로 불평등함, 양성평등함, 남성이 대체로 불평등함, 남성이 매우 불평등함’ 중 해당되는 하나의 수준을 선택하도록 함.

이슈 #2

일·가정양립 확산

일·가정양립 확산을 위해 서비스 지원정책과 노동시간정책의 연계·확장에 대한 필요성 인식 높아

- 일·가정양립은 소득활동과 가족생활을 대등한 가치로 인정하고, 이를 균형있게 추구하는 삶을 지향함.

- 『양성평등기본법』은 여성과 남성 모두의 일·가정 양립 지원 강화의 필요성을 명시²⁾하고 있음.

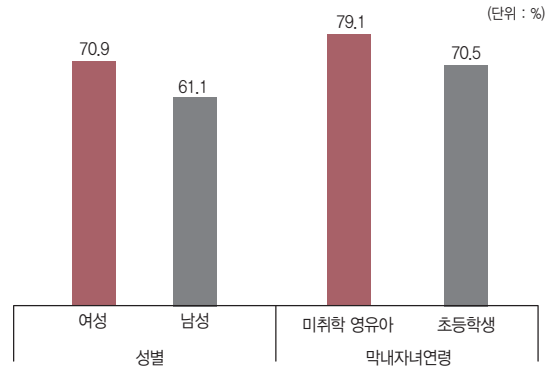
- 일·가정양립 정책의 핵심은 여성에게는 노동을 지속할 수 있도록 이를 지원하는 것이며, 동시에 남성에게는 양육을 비롯한 돌봄 참여를 보다 적극적으로 할 수 있도록 돌봄 책임과 역할을 지원하는 것임.

- 일·가정양립 확산을 목표로 여성가족부, 기획재정부 등 중앙부처는 가족친화경영 확산을 위한 ‘가족친화인증 제도’, 남성의 육아참여 활성화를 위한 ‘아빠의 달’ 지원, ‘임신·육아기 근로시간 단축제도’, ‘유연근무제 활성화’, ‘아이돌봄 서비스’ 확대 등의 정책을 추진하고 있음.

- 응답자의 65.9%는 현재 우리사회의 일과 가정생활이 불균형적이라고 응답함.

- 여성은 70.9%, 남성은 61.1%가 우리사회에서 일과 가정생활 양립이 잘 되지 않는다고 응답하여 전반적으로 여성과 남성 모두 일과 삶의 균형을 이루는 것에 어려움을 경험하고 있음.

- 특히 여성과 남성 모두 자녀가 어릴수록 우리사회의 일·가정 양립 정도를 낮게 평가함. 막내자녀가 미취학 영유아인 맞벌이 남녀(79.1%)는 막내자녀가 초등학교인 맞벌이 남녀(70.5%)보다 일과 가정생활이 불균형하다고 인식하는 경향이 큼.



〈그림3〉 일과 가정생활의 불균형 인식 정도

- 우리사회에서 일·가정 양립을 지원하기 위한 다양한 정책이 추진되고 있지만 여전히 일·가정 양립이 정착되지 못하고 있는 원인에 대해 응답자는 ‘대체인력 충원 및 지원 부족으로 업무공백에 대한 부담(31.2%)’, ‘제도 이용에 대한 직장 내 부정적 인식(23.4%)’, ‘승진, 업무배치 등 인사상의 불이익(21.7%)’등의 순으로 인식함.

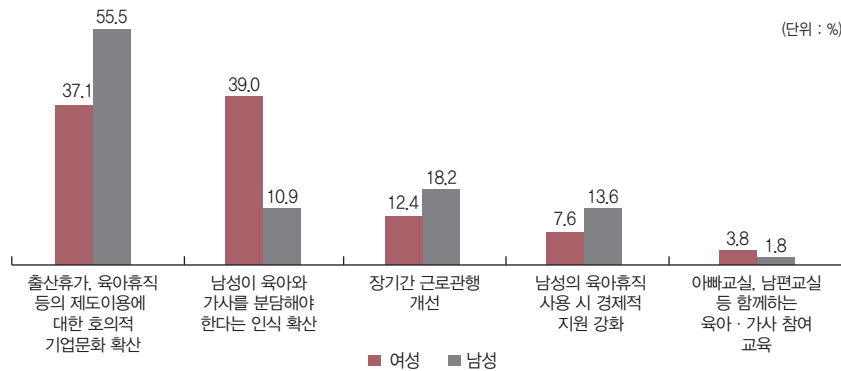
- 대체로 위의 순으로 일·가정양립 정착의 장애요인을 인식하는 경향을 보이나, 비정규직의 경우 일·가정 양립에 호의적이지 않은 기업문화(제도 이용에 대한 부정적 인식, 인사상 불이익)를 일·가정양립 정착의 장애요인으로 인식하는 비율이 다른 집단에 비해 높음.

- 특히 비정규직 여성(56.6%)은 비정규직 남성(42.6%), 정규직 여성(41.9%)보다 호의적이지 않은 기업문화를 일·가정 양립 정착의 장애요인으로 인식하는 비율이 높아 비정규직 여성이 일·가정양립 지원의 사각지대에 놓여있음을 알 수 있음.

- 일과 삶을 균형있게 추구하는데 가장 어려움을 겪는 집단인 맞벌이 여성과 남성은 현재 추진하고 있는 일·가정 양립 정책 중 노동시간정책(‘유연근무제 활성화’, ‘임신·육아기 근로시간 단축제도’)에 대한 중요성 인지 정도³⁾가 매우 높음.

- 맞벌이 남녀는 ‘유연근무제(80.9%)’, ‘임신·육아기 근로시간 단축제도(79.5%)’에 높은 정책적 요구를 보임. 이를 통해 맞벌이 집단이 일·가정 양립을 위해 시간적인 유연성에 대한 높은 욕구를 가지고 있음을 파악 가능함.

2) 제25조(모·부성의 권리 보장) ① 국가기관 등과 사용자는 임신·출산·수유·육아에 관한 모·부성권을 보장하고, 이를 이유로 가정과 직장 및 지역사회에서 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.



〈그림4〉 남성의 육아 및 가사참여 확대를 위한 정책 요구(맞벌이 남녀)

- 다시 말해, 이는 일·가정양립 지원 정책이 출산전후휴가, 육아휴직 제도 등 서비스 지원정책 뿐 아니라 유연근무제 등의 노동시간정책으로 확장되어야 함을 의미함.

- 남성의 육아 및 가사 참여를 확대시키기 위해 맞벌이 여성과 남성은 ‘출산휴가, 육아휴직 등의 제도이용에 대한 호의적 기업문화 확산(46.5%)’을 가장 우선적으로 추진해야 하는 정책으로 응답함.

- 맞벌이 남성은 ‘출산휴가, 육아휴직 등의 제도이용에 대한 호의적 기업문화 확산(55.5%)’, ‘장기간 근로 관행 개선(18.2%)’, ‘남성의 육아휴직 사용 시 경제적 지원 강화 (13.6%)’의 순으로 우선정책을 응답하여 문화와 지원제도 중심의 정책요구도를 보임.
- 특히 남성의 육아참여 활성화를 위한 ‘아빠의 달’지원 정책이 잘 시행되고 있다는 맞벌이 남녀의 응답비율이 6.0%에 불과해 실제로 남성 근로자들이 적극적으로 육아에 참여할 수 있는 여건이 매우 미흡한 상황임.
- 한편, 맞벌이 여성은 ‘남성이 육아와 가사를 분담해야 한다는 인식 확산(39.0%)’을 가장 우선적으로 추진해야 하는 정책으로 응답하여 지원제도 중심의 정책을 요구한 맞벌이 남성(10.9%)과 차이를 보임.

이슈 # 3

고용에서의 성 격차 해소

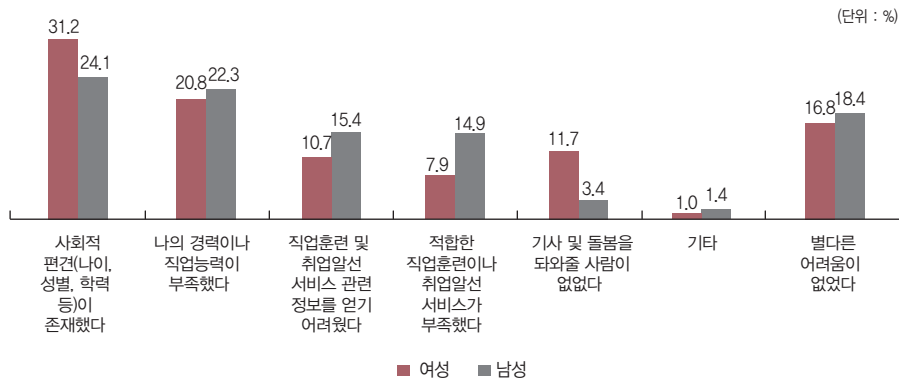
가사 및 돌봄 문제, 여성의 노동시장 진입과 노동지속을 가로막는 핵심 장애물

- 여성의 경제활동률은 지속적으로 증가하지만 여전히 성별격차(22.7%p)⁴⁾가 좁혀지지 않고 있음.

- 고용에서의 성 격차 문제는 출산·육아 등으로 인한 여성의 경력단절, 성별 직종분리, 성별에 따른 임금 및 근로조건 차별, 여성의 낮은 취업률 등이 원인이 되어 발생함.
- 이러한 문제를 해결하기 위해 여성가족부를 비롯한 기획재정부, 고용노동부, 교육부 등은 ‘여성새로일하기센터 운영’, ‘적극적 고용개선조치 강화’, ‘여성비정규직 근로자의 고용안정 지원’ 등의 정책을 추진하고 있음.
- 구직과정에서 여성은 남성보다 ‘사회적 편견(나이, 성별, 학력 등)’, ‘가사 및 돌봄 지원 부재’로 인해 어려움을 더 많이 경험함.
- 특히 여성이 구직과정에서 ‘가사 및 돌봄 지원 부재’로 겪은 어려움은 혼인여부와 자녀유무에 따라 유의미한 차이를 보여, 기혼 여성(16.7%)과 유자녀 여성(18.1%)일수록 어려움을 더 많이 경험한 것으로 조사됨.

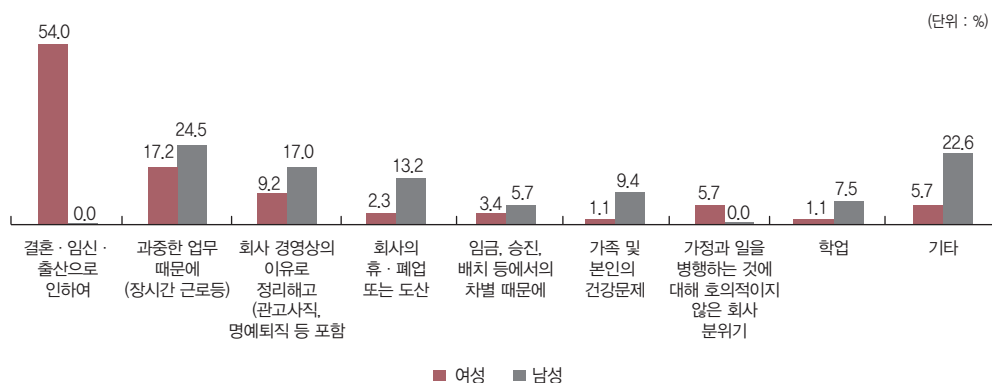
3) 중요성 인지 정도는 정책 필요성에 대한 인식(매우 필요함→전혀 필요 없음, 5점척도)과 정책에 대한 평가(매우 잘 되고 있음→전혀 잘 안되고 있음, 5점척도) 응답비율의 차이로 산출함.

4) 통계청(2014), 『경제활동인구연보』



〈그림5〉 구직과정에서 겪은 어려움

- 맞벌이 여성은 '가사 및 돌봄 지원 부재'로 25.7%가 어려움을 경험한데 반해, 남성은 7.3%만이 어려움을 경험했다고 응답하여 맞벌이 부부 내에서도 여전히 가사가 여성의 부담으로 전가되는 경향을 보임.
- 또한 맞벌이 여성 중 막내자녀 연령이 낮을수록 '가사 및 돌봄 지원 부재'의 문제로 어려움을 경험하는 비율이 높는데, 초등학교를 막내자녀로 둔 여성은 16.0%, 미취학 영유아를 자녀로 둔 여성은 34.5%가 해당 어려움을 경험한 것으로 조사됨.
- 직장생활을 하면서 여성은 62.6%가, 남성은 31.1%가 성차별을 경험했다고 응답해 여전히 여성에 대한 차별적 관행이 지속됨을 알 수 있음.
- 특히 정규직 여성(66.7%)이 직장생활 과정에서 성차별을 가장 많이 경험한 집단으로 조사되었고, 이는 정규직 남성(28.1%)과 가장 큰 격차를 보임.
- 직장생활에서 받은 성차별의 영역에 대해 여성은 '급여(63.8%)', '승진 및 승급(56.5%)' 순으로, 남성은 '부서 또는 업무배치(38.6%)', '교육훈련 기회 및 내용(23.7%)' 순으로 응답함.
- 마지막 일자리를 '결혼·임신·출산으로', '가정과 일을 병행하는 것에 대해 호의적이지 않은 회사분위기' 때문에 그만두게 되었다는 여성은 각 54.0%, 5.7%이었으나, 남성은 이러한 이유로 일자리를 그만둔 비율이 0%임.
- 결혼, 임신·출산, 육아 등에 의한 경력단절은 여성들이 생애주기 전반에 걸쳐 지속적으로 추구해야 하는 '일'을 위한 경력형성에 매우 나쁜 영향을 주는 사건임. 실제로 경력단절 이후 여성의 재취업이 대체로 소규모 사업장에서 이루어지는 등 임금수준 및 일자리 질이 낮아지는 경향이 높기 때문임.
- 뿐만 아니라 경력단절은 노동중단을 경험한 여성 뿐 아니라 현재 취업중인 여성의 스트레스 정도에도 큰



〈그림6〉 마지막 일자리를 그만두게 된 이유

영향을 미치는데, 맞벌이 여성(5.6점)은 남성(4.6점)에 비해 자녀양육, 가족돌봄 등의 이유로 경력단절이 발생할 까봐 스트레스를 받는 정도(10점 만점)가 큼. 특히 미취학 영유아를 막내자녀로 둔 맞벌이 여성(6.3점)의 스트레스 정도가 가장 큼.

■ 다양한 원인으로 발생하는 고용의 성 격차를 해소하기 위해 여성은 '사회적 편견(나이, 성별, 학력 등) 해소를 위한 정책(35.4%)', 남성은 '전문성 있는 직업교육훈련 및 취업알선 서비스(30.2%)'를 필요정책으로 인식하는 비율이 높음.

• 특히 맞벌이 여성에게 '가족 친화적 기업 문화 조성 지원(21.0%)'을 위한 정책요구도가 높게 조사되어, 맞벌이 여성이 고용의 성 격차 해소를 위해 일·가정 양립 확산을 중요하게 인식함을 알 수 있음.

• 남성보다 낮은 여성의 경제활동 참여율을 제고하기 위해 여성과 남성 모두 '경력단절 여성', '청년여성'의 순으로 우선지원 정책이 필요하다고 인식함. 특히 경력단절 여성에 대한 우선지원에 대해 기존 남성(40.6%), 유자녀 남성(40.4%)이 비혼 남성(28.4%), 무자녀 남성(29.7%)과 비교해 필요성 인식 정도가 높음.

이슈 # 4

여성대표성 제고

여성대표성 제고 정책에 남성의 부정적 인식 높으나, 경제·사회활동 경험이 남성의 부정적 인식 완화에 영향을 미쳐

■ 의사결정과정에서 중요한 영향력을 행사하기 힘든 낮은 여성의 대표성은 우리나라 성 평등 수준에 부정적인 영향을 미치는 주요 원인임.

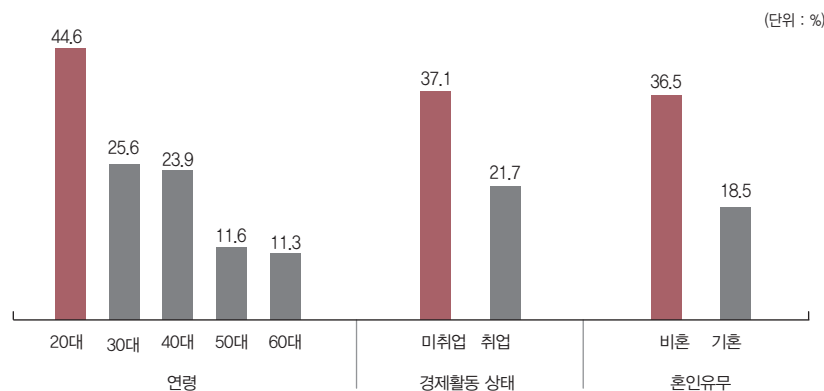
• 세계경제포럼이 국가의 성별 격차 수준(10에 가까울수록 성 평등)을 측정하여 발표하는 성 격차 지수(Gender Gap Index, GGI)의 2014년 결과에 따르면, 우리나라의 '입법, 고위직 및 관리자 비율'은 0.12, '정치적 권한'은 0.11로 여성의 대표성이 매우 낮은 수준임.

• 현재 여성가족부를 비롯한 중앙부처에서는 여성의 대표성을 제고하기 위해 '정책결정과정(정부위원회, 공직, 군·경찰, 교직 등)에서 여성 참여 확대', '공공기관 여성관리자 목표제', '여성 리더 양성 및 여성인재풀 확충', '여성의 정치 참여(비례대표 후보 할당제 등) 확대' 등의 다양한 정책을 추진하고 있음.

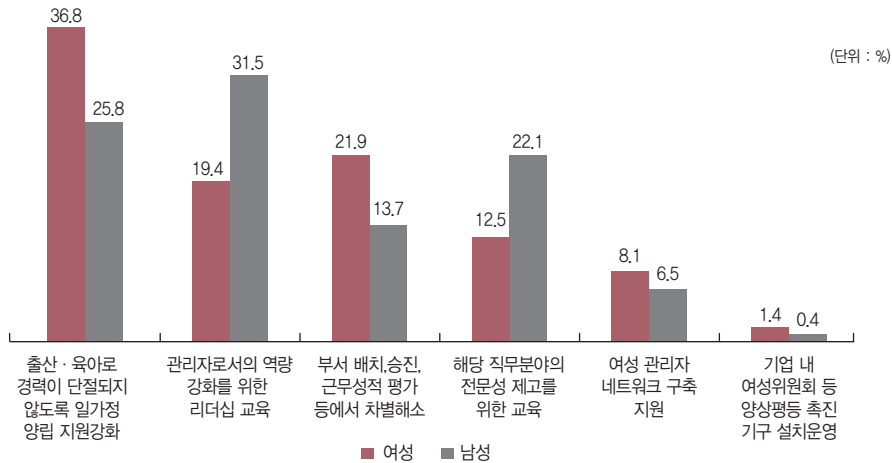
■ 여성대표성 제고를 위한 정책에 대해 여성은 64.1%가, 남성은 38.2%가 필요하다고 응답하여 인식의 성별격차가 크게 나타남.

• 의사결정 과정에서 여성과 남성의 참여 비율이 불균형한 문제를 개선하기 위해 시행되는 적극적 조치에 대해 남성의 47.7%가 필요성을 부정적으로 인식하고 있음.

• 특히 20대 남성(44.6%), 미취업 남성(37.1%), 비혼 남성(36.5%)이 여성대표성 제고 정책에 대한 부정적 인식이 높음. 이는 이 집단의 남성이 '우리사회가 평등하다'고 인식하는 비율(20대 25.8%, 미취업 28.0%, 비혼 23.0%)이 다른 집단에 비해 높게 나타난 조사결과와 관련되어 있음.



〈그림7〉 여성대표성 제고 정책에 대한 남성 집단별 부정적 인식



〈그림8〉 여성관리자 성장을 위한 정책 수요

• 이를 통해 경제·사회 활동 경험에 노출 빈도가 적을수록 여성 대표성 제고 정책에 대한 이해도가 낮다는 사실을 유추할 수 있음.

■ 조직 내에서 여성관리자를 양성·성장시키기 위해 여성은 '출산·육아로 경력이 단절되지 않도록 일·가정 양립 지원 강화(36.8%)'를, 남성은 '관리자로서의 역량 강화를 위한 리더십 교육(31.5%)'을 가장 필요한 정책으로 인식하고 있음.

• 필요정책에 대한 성별요구가 다른데, 여성(21.9%)은 남성(13.7%)보다 '부서 배치, 승진, 근무성적 평가 등에서 차별 해소'를 위한 정책 요구가 높고, 남성(22.1%)은 '해당 직무분야의 전문성 제고를 위한 교육'에 대한 요구가 여성(12.5%)에 비해 높음.

• 대체로 여성은 관리자로 성장하기 위해서는 유리천장(glass ceiling)을 제거하는 방식으로 정책이 추진되어야 한다고 인식하고 있는데 반해, 남성은 이를 개인 역량의 문제로 치환하는 경향이 큼.

■ 생활정치의 장(場)인 지역사회가 여성의 대표성 제고를 지원할 수 있는 방법은 부녀회, 행정 및 의정 모니터링, 주민자치위원회 활동 등의 지역사회 내 사회활동에 여성을 참여시키는 것임.

• 지역사회 내 사회활동을 '돌봐야 하는 가족이 있어서' 할 수 없다고 응답한 비율에 성별 격차가 크게 벌어지는

데, 여성은 14.2%, 남성은 4.0%임.

• 또한 '참여하는 방법을 알지 못해서' 지역사회 내 사회활동에 참여하지 못했다는 여성이 18.5%로 남성(15.9%)보다 높음.

이슈 # 5

폭력근절 및 인권보호

우리사회 안전 문제를 여성이 남성보다 더 심각하게 생각하고, 자신 뿐 아니라 가족이 폭력 피해자가 될까봐 불안해하는 정도가 커

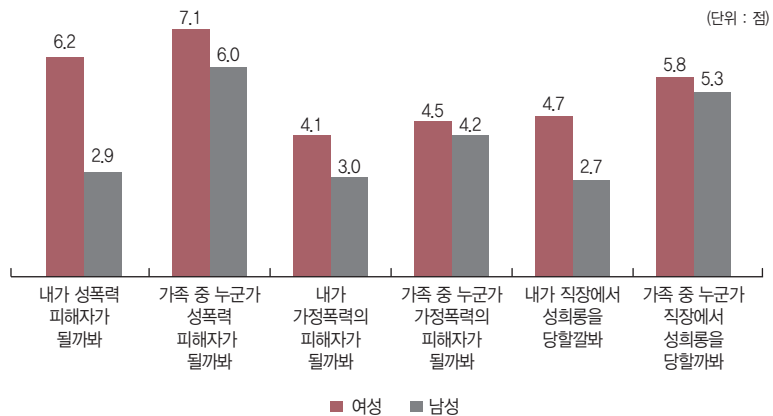
■ 안전한 지역사회란 성희롱이나 폭력의 피해에 대한 두려움 없이 시간에 구애받지 않고 자신이 원하는 지역사회 내의 다양한 시설·공간을 이용하고 이를 위해 이동하는데 제약을 받지 않는 환경의 조성을 추구함.

• 우리사회가 범죄 위험에서 안전하다고 인식하는 여성('12, 30.5%→'14, 29.3%)과 남성('12, 35.7%→'14, 35.3)의 비율이 모두 감소하고 있으며, 범죄 위험에 대해 남성보다 여성이 더 크게 불안감을 느낌⁵⁾.

• '성폭력 방지 대책', '가정폭력 방지 대책', '성매매 방지 대책' 등 폭력 근절을 위한 법·제도적 기반이 강화되고 있으나 성폭력·가정폭력 발생이 지속되고 범죄 양상이 다양화되고 있음.

■ 전반적으로 여성(7.7점)과 남성(6.9점) 모두 우리사회에서

5) 통계청(2014), 『사회조사』



〈그림9〉 폭력 상황에서 불안을 느끼는 정도

발생하고 있는 다양한 폭력 문제(가정폭력, 미성년자 대상 성폭력, 학교·직장·군대 내 성희롱 및 성폭력, 온라인 성희롱 성폭력)를 심각하다고 인식함⁶⁾.

- 여성은 '미성년자 대상 성폭력' 문제(8.4점)를, 남성은 '온라인 성희롱 및 성폭력' 문제(7.6점)를 가장 심각하게 인식하고 있음.
- 학교, 직장, 군대 내에서 우월한 지위를 이용하여 발생하는 성희롱, 성폭력을 심각하다고 인식⁷⁾하는 비율이 남성(52.9%)보다 여성(72.0%)이 높음.
- 특히 직장내에서 우월한 지위를 이용하여 발생하는 성희롱 및 성폭력의 문제를 가장 심각하게 인식하고 있는 집단은 비정규직 여성(68.0%)으로 심각성 인식이 가장 낮은 정규직 남성(43.8%)과의 성별격차가 크게 나타남.
- '내가 폭력(성폭력, 가정폭력, 직장 내 성희롱) 피해자가 될까봐' 불안을 심각하게 인식하는 비율이 여성은 35.0%, 남성은 11.5%로 여성이 남성보다 폭력 위험에 대해서 더 민감하게 생각하고 있음.
- 특히 20대 여성(51.4%)이 폭력 피해 가능성에 대해 가장 심각하게 인식하고 있는데, 이는 동일연령의 남성(10.6%)과 비교해 매우 높은 응답비율임.
- 가족이 폭력 피해의 대상이 될까봐 불안해하는 정도 역시 여성에게서 높게 조사되었고, 그 정도가 자신의 폭력 피해 가능성 인식 비율과 비슷함. 반면, 남성이 가족 중 누군가

폭력 피해의 대상이 될까봐 불안해하는 정도(37.7%)는 본인의 폭력 피해 가능성 인식 정도(11.5%)보다 높음.

- 폭력없는 안전한 사회를 위해 여성과 남성 모두 '성폭력·가정폭력 등 발생 시 신속대응시스템 개선', '성폭력·가정폭력 등 가해자 및 재범자 처벌 단속 강화'를 우선적으로 실시해야 하는 정책으로 응답한 비율이 높음.
- 양성평등을 위해 추진되고 있는 다양한 정책 중 폭력근절 및 인권 보호를 위한 정책에 대한 남성의 필요성 인식이 높은 경향을 보이는데, '성폭력 방지대책' 81.1%, '가정폭력 방지 대책' 82.1% 임.
- 하지만 '성매매 방지 대책'의 필요성 정도(64.3%)에 대한 남성의 응답비율은 상대적으로 낮으며, 이 정책에 대한 부정적 인식은 남성(12.6%)과 여성(1.8%)이 차이를 보임. 특히 미혼 남성(19.0%)이 기혼 남성(9.6%)보다 성매매 방지 대책에 대한 부정적 인식이 높음.

이슈 # 6

양성평등한 복지 및 건강 증진

전반적으로 여성의 주관적 건강수준이 남성보다 낮아

- 대체로 여성은 남성보다 현재 자신의 건강상태를 부정적으로 평가함.

6) 0 전혀 심각하지 않다 ↔ 10 매우 심각하다

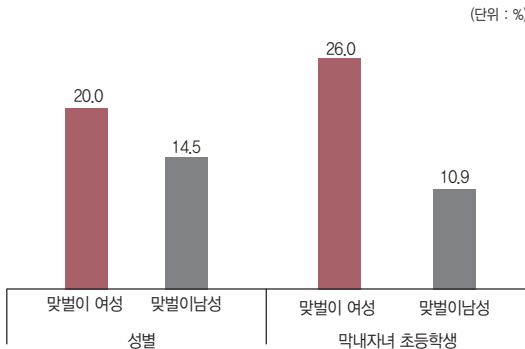
7) 10점 만점 중 7점 이상으로 응답한 비율을 심각하다고 인식하는 비율로 산출함.

이슈 #7

양성평등정책 및 성 주류화 추진 역량 강화

성 주류화 전략에 대한 인지도 낮지만 필요성에는 공감

- 특히 초등학교 자녀를 둔 맞벌이 여성(26.0%)의 주관적 건강인식은 맞벌이 남성(10.9%)의 인식과 비교해 매우 부정적임. 미취학 자녀보다 초등학교 자녀에 대한 돌봄 지원정책이 부족하며, 돌봄의 부담이 여성에게 배타적으로 부과되어 있는 현실을 그 원인으로 해석할 수 있음.



〈그림10〉 주관적 건강인식(부정적 인식)⁸⁾

- 양성평등한 건강권 보장을 위해 여성과 남성 모두 '취약 계층 건강지원'에 대한 정책요구가 높음. 이러한 정책 요구는 비정규직 여성(9.3%)이 정규직 여성(4.0%)보다 자신의 건강상태를 부정적으로 평가하는 경향이 높은 조사결과와 연결시켜 해석할 필요가 있는바, 향후 성별 차이 뿐 아니라 집단별 차이에 대한 고려가 요청됨.
- 응답자의 40.6%가 양성평등한 복지서비스를 위해 '국민연금, 생계비 지원 등 소득보장제도에서의 양성평등성 제고'를 우선적으로 추진해야 한다고 응답함. 이는 여성이 남성보다 사회보험 가입률이 크게 낮아 사회보장성이 취약한 상황에 놓여있는 현실을 반영한 결과임.
- 맞벌이 여성(26.7%)은 맞벌이 남성(20.0%)에 비해 '소액창업, 사회적 일자리 확대 등을 통한 자립지원' 정책에 대한 요구도가 높음.
- 맞벌이 여성은 '노후에 경제적 어려움'이 생기고, '나를 돌봐줄 사람이 없을까봐' 불안을 느끼는 정도가 커 '취약 여성을 위한 복지지원 확대'를 통한 안정적 노후보장 정책에 대한 요구(7.6%)가 맞벌이 남성(4.5%)보다 높음.

- 양성평등 사회를 위해서 양성평등정책 추진체계의 안정적 정착이 요구되며, 성별영향분석평가·성인지 예산 등의 성 주류화 정책의 내실있는 운영이 필요함.

- 양성평등정책의 추진기반을 강화하기 위해서 '국가·지역 성평등지수' 측정·공표, '여성친화도시' 확산, '성별영향 분석평가 제도' 운영, '성인지 예산 제도' 운영 등의 정책이 시행되고 있음.

- 전반적으로 여성(46.2%)과 남성(44.3%) 모두 공공서비스를 제공하는 사람들(공무원, 사법계 종사자, 정치계 종사자)에게 양성평등 실현의 책무성을 기대하는 경향이 높음.

- 세부적으로 살펴보면, 여성은 교육계 종사자(23.5%)를, 남성은 정치계 종사자(26.7%)를 양성평등 실현의 책무성이 가장 큰 집단으로 인식하고 있음.

- '성별영향분석평가 제도', '성인지 예산 제도', '여성친화도시' 확산 등 양성평등정책 및 성 주류화 추진 기반제도에 대한 국민의 인지도는 전반적으로 낮지만 정책의 목적에 대해 이해·공감하는 비율이 높음.

- 여성(63.6%)과 남성(47.1%) 모두 '성별영향분석평가 제도'의 필요성을 가장 높게 인식하고 있음. 또한 여성은 '여성친화도시' 확산에 대한 정책요구(61.7%)가 높은 편임.

8) 0 전혀 건강하지 않음 ↔ 10 매우 건강함에 대한 응답 중 4점 이하로 응답한 비율을 합산한 결과임.

Ⅲ

양성평등사회로의 전환을 위한 제언

■ 본 조사 결과, 국민의 상당수가 우리 사회를 불평등하다고 생각함. 하지만 성별에 따라 불평등을 인식하는 수준에 차이가 있는데, 전반적으로 남성은 부문별 양성평등 수준이 대체로 평등하다고 평가하는 비율이 높고 이로 인해 양성평등정책의 필요성에 대한 인식수준이 여성에 비해 낮은 것으로 나타남. 또한 소득수준, 고용형태, 맞벌이 여부 등에 따라 양성평등정책에 대한 인식과 태도, 요구가 다양함. 이와 같이 우리 사회에서 정책대상 집단별로 남녀불평등 정도에 대한 인식이 상당히 다름에 따라 집단별 정책요구를 반영하여 맞춤형 정책을 개발·수립해야 함. 이를 위해 조사결과로 도출된 다음의 사항에 주목할 필요가 있음.

■ 첫째, 여성의 경제적·사회적 참여 기회를 높이기 위한 핵심 과제는 '가사 및 돌봄'의 문제를 해결하는 것임.

• 실제 구직과정에서 겪은 어려움과 마지막 일자리를 그만 두게 된 이유에 대한 조사결과, '가사 및 돌봄'은 전적으로 여성에게 문제로 작용함. 뿐만 아니라 지역사회 내 사회 활동 미참여 이유에서도 '가사 및 돌봄'의 문제가 여성에게 중요하게 부각되고 있음.

• 이로 인해 여성은 일·가정 양립에 대한 스트레스 지수가 남성보다 높고, 건강수준에 대한 평가가 남성보다 낮음.

• 여성 취업지원 우선 대상자에 남녀 모두 경력단절 여성을 1순위로 꼽았다는 점은 경력단절을 발생시키는 '가사 및 돌봄' 문제의 심각성에 일정정도 공감하고 있다고 볼 수 있음.

• 따라서 여성의 경력단절을 예방하기 위해 돌봄을 어떻게 남성과, 지역사회와 분담하고 공유 할 수 있는지에 대한 구체적인 방안 마련이 요청됨.

■ 둘째, 남성의 돌봄을 지원하는 정책에 대한 인지도를 높이고 필요성 인식을 확산시켜 남성의 돌봄 참여를 이끌어 내야 함.

• 남성의 돌봄참여는 여성의 경력단절 문제에 대한 긍정적

해결방안을 제시할 뿐 아니라 더 궁극적으로는 양성평등 정책으로의 전환에 있어 핵심 이슈임.

• 국제사회에서도 성역할 고정관념을 해소하고 양성평등을 이루기 위해 사회 각 분야에서 남성의 적극적 참여와 노력의 중요성을 강조하고 있음.

• 이런 점에서 남성의 돌봄참여 확대를 통한 일·가정양립 확산 정책을 개발해야 하고, 이를 적극적으로 홍보해야 함.

• 특히 남성의 가사 및 육아에 대한 참여가 부족한 이유를 남성들은 경제적 문제로, 여성들은 남성의 인식 부족에 의한 것으로 성별에 따라 다르게 인식하고 있음. 따라서 일·가정양립 정책수립 및 집행과정에서 이해당사자 의견 수렴, 설명회 개최 등을 진행할 필요가 있음.

■ 셋째, 여성 대표성 제고 정책에 대한 남성의 부정적 인식을 완화시켜야 함.

• 경제·정치 분야에서 여성의 대표성 제고 정책에 대한 남성의 부정적 인식이 높아졌음. 또한 20대 남성, 미혼 남성 스스로가 성차별을 받고 있다고 인식하는 비율이 높다는 사실 역시 이와 밀접하게 관련되어 있음.

• 이는 남성이 여성의 낮은 대표성의 원인을 사회·문화 등 구조적 문제로 파악하기 보다는 여성 개인 역량의 문제로 환원하는 경향이 큰 데서 기인한다고 할 수 있음.

• 여성 대표성 제고는 여성과 남성을 수량적으로 맞추는 것이 아닌 경제·정치·사회 등 다양한 자원에 대한 여성의 접근성을 높이는 권한부여(empowering)를 목적으로 하는 것임.

• 따라서 남성이 의사결정과정에 참여에 있어 불평등한 기회, 노동시장에 대한 접근성 제한 등 사회·문화 구조적 문제로 인한 여성의 과소대표 현실을 이해하고, 이에 대한 해결방안으로써 여성 대표성 제고 정책을 수용할 수 있도록 장기적인 전략을 수립, 추진하는 것이 필요함.

• 남성의 이해의 수준을 제고하고, 양성평등정책에의 참여를 높이기 위해서는 보다 확장적이고 통합적인 접근이 요청됨.

■ 넷째, 성 주류화 관련 정책에 대한 국민 공감대 확산 뿐 아니라 국가의 책무성을 높여야 함.

• 『양성평등기본법』은 양성평등 실현을 위해 국가와 지방자치단체가 직무 수행과정에서 성 주류화 조치를 취해야 함을 규정하고 있음.

• 조사결과, 이에 대한 국민 인지도는 낮았지만 필요성에 대해서는 대체로 공감하고 있음.

• 그러므로 모든 정책과 제도가 양성평등하게 설계·추진되고 있는지를 성인지적으로 분석할 필요가 있으며, 그 결과를 여성과 남성 모두가 이해하고 체감할 수 있도록 지속적인 정책홍보 전략이 요청됨.

☞ 참고자료

■ 1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017)

• 기본계획의 구조

- “여성·남성이 함께 만드는 양성평등 사회”를 비전으로 하고, “성별 격차 해소”, “일과 가정의 조화”, “차이와 인권 존중”의 3대 목표 아래, 7개 대과제, 21개 중과제 및 66개 소과제로 구성
- 보건복지부, 고용노동부 등 22개 중앙행정기관 참여

• 기본계획의 특징

- “양성평등 문화 확산”과 “일·가정 양립 확산”을 최우선 정책 과제로 설정
- 일·가정 양립 제도의 실효성 제고, 우월적 지위를 이용한 성폭력 근절 등 사회적 이슈가 되는 분야의 중과제 신설
- 양성평등 문화 확산에 남성의 적극적 참여, 남성의 일·가정 양립 지원, 남성 한부모가족 지원 강화 등 남성을 위한 정책 과제를 포함

• 기본계획 정책과제 및 소관부처

대과제(7개)	중과제(21개)	소관부처	
1. 양성평등 문화 확산	· 교육에서 양성평등 강화	교육부 고용노동부	보건복지부 여성가족부
	· 미디어와 문화·예술 분야 양성평등 환경 조성	미래창조과학부 문화체육관광부 방송통신위원회	교육부 여성가족부
	· 생활 속 양성평등 실천	법무부 여성가족부	고용노동부 시·도
2. 일·가정 양립 확산	· 일·가정 양립 지원 강화	기획재정부 교육부 고용노동부 인사혁신처	미래창조과학부 행정자치부 여성가족부
	· 일·가정 양립 제도의 실효성 제고	기획재정부 고용노동부 인사혁신처	보건복지부 여성가족부 통계청
	· 자녀 돌봄에 대한 지원 강화	교육부 고용노동부	보건복지부 여성가족부

대과제(7개)	중과제(21개)	소관부처	
3. 고용 격차 해소	· 다양한 분야의 일자리 확대	기획재정부 농림축산식품부 고용노동부 중소기업청 각 부처	교육부 보건복지부 여성가족부 특허청
	· 일자리에서 성차별 개선	기획재정부 고용노동부	보건복지부
	· 생애주기별 고용 활성화	미래창조과학부 문화체육관광부 보건복지부 여성가족부	교육부 산업통상자원부 고용노동부 중소기업청
4. 공공·국제분야 여성 참여 확대	· 공공부문 여성 대표성 제고	기획재정부 국방부 여성가족부 인사혁신처 각 부처	교육부 행정자치부 국민안전처 경찰청
	· 통일과 평화·안보를 위한 여성 참여 활성화	외교부 국방부 경찰청	통일부 여성가족부
	· 국제사회의 양성평등 실현 노력에 주도적 참여	외교부 각 부처	여성가족부
5. 폭력근절과 인권보호	· 우월적 지위를 이용한 성폭력 근절	교육부 국방부 고용노동부 인사혁신처	법무부 행정자치부 여성가족부 경찰청
	· 성폭력·가정폭력 성매매 피해자 지원 내실화	법무부 고용노동부 경찰청	보건복지부 여성가족부
	· 가해자 처벌과 재범방지의 실효성 제고	외교부 문화체육관광부 방송통신위원회	법무부 여성가족부 경찰청
	· 안전한 사회환경 조성	교육부	여성가족부
6. 건강과 복지 증진	· 양성평등한 건강권 보장	국방부 고용노동부 국민안전처 시·도	보건복지부 여성가족부 경찰청
	· 맞춤형 복지 지원 강화	교육부 법무부 고용노동부 국토교통부	통일부 보건복지부 여성가족부
7. 양성평등정책 추진기반 강화	· 양성평등정책 추진체계 정비	국무조정실 여성가족부	행정자치부 각 부처
	· 양성평등정책 추진역량 강화	교육부 여성가족부 통계청	행정자치부 인사혁신처 각 부처
	· 성별영향분석평가와 성인지 예산 제도 내실화	기획재정부 여성가족부 각 부처	행정자치부 통계청 시·도