



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

일과 돌봄을 공정하게 나누는 사회를 향한 정책 설계 방향*

최유진 한국여성정책연구원 연구위원/성별영향평가센터장

I. 서언

일과 돌봄을 어떻게 조합할 것인지는 양성평등 정책에서 중요한 의사결정일 수밖에 없다. 국가별로 양성평등 정책의 무게중심이 차별적인데 여성의 고용을 촉진(육아와 같은 고용지원 서비스를 국가가 제공)하는 정책들을 운영하는 국가가 있고, 비공식 무급 돌봄을 지원(돌봄수당을 국가가 제공)해서 양성평등을 증진하는 정책들을 정착시키려는 시도도 있다. 하지만 두 가지 정책 프레임 모두 양성평등의 복합적인 양상들을 충족시키기에는 부족하기 때문에 일과 돌봄을 모든 시민이 공유할 수 있는 정책 지향이 대안으로 떠올랐다. 즉 돌봄을 주류화하여 일과 돌봄을 동등하게 나누는 방향으로 사회의 재구조화를 지향하는 움직임이다. 우리 사회에서도 함께 돌보고 함께 일하는 사회, 남녀의 노동권과 돌봄권을 보장하는 사

회에 대한 지향이 확산되고 있는데, 아래에서는 이와 같은 젠더 규범을 정착시키기 위해서 어떤 정책들을 추진해야 하는지 점검해 보고자 한다.

II. 양성평등 실현을 촉진하는 제도 설계에서 고려해야 할 규범적 원리들

양성평등은 평등(sameness)이나 차이(difference)와 관련된 몇 개의 정책 목록으로 실현될 수 없는 복합적인 양상을 갖는다. 그래서 다음과 같은 상황들에 대해서는 양성평등 정책의 틀 안에서 적극적인 대처가 필요하다고 본다.

여성 노동력과 기술에 대한 저평가, 동일노동에 대한 차등적인 임금, 가족적 상황이나 혼인 지위 등에 따라서 수입이 반감되는 현상과 같은 불평등이

* 이 글은 최유진, 황정임, 정가원, 정성미, 조영주, 정윤미, 임연규(2021), 주요국정과제 성과평가와 향후 과제 중 일부를 최유진이 대표로 재구성하여 작성함.

해소되어야 하고(수입평등, income equality principle), 무급돌봄과 유급노동을 함께 하는 그룹이 직면한 시간 빈곤을 해소할 수 있는 방안도 제도적으로 만들어질 필요가 있다(여가시간 빈곤의 제도적 해소, leisure-time equality principle). 여성을 성적 대상으로 간주하는 규범적 요소를 문제 삼고 여성의 인격과 여성의 일에 대한 인식을 새롭게 하는 것도 필요하다(존중의 평등, equality of respect principle). 무급돌봄을 하는 사람은 (경제적인 측면에서) 부양자나 국가 등에 의존할 수밖에 없는데, 의존할 수밖에 없는 상황은 돌보는 사람의 협상 위치를 약화시킬 수밖에 없다. 불평등한 관계에서 종속자의 협상위치를 강화(출구가가능성 높아질수록, 목소리 커짐)할 수 있는 대체 소득원에 대해서도 고려할 필요가 있다(돌보는 사람의 의존성 해소, anti-exploitation principle). 복지제도를 포함해서 빈곤을 예방할 수 있는 소득원(빈곤 방지, anti-poverty principle)의 제도적 보장도 필요하다. 고용, 정치, 시민사회의 사회생활 모든 분야에서 남성과 동등한 여성의 완전한 참여를 촉진해야 한다(반주변화, anti-marginalization principle). 참여를 촉진하기 위해서는 여성 참여를 위한 필수 조건(보육, 노인 요양 등)을 제공해야 하며, 남성중심적인 직장 문화와 여성에 반감을 가지고 있는 정치 환경의 해체를 요구한다. 모든 정책이 출산할 수 있고 친척과 친구를 종종 돌봐야 하는 처지에 있는 사람을 예외적인 그룹이 아니라 이상적인 참여자로 환영할 수 있도록 설계되는 것도 필요하다(남성성을 표준으로 삼는 제도 해체, anti-androcentrism principle). 그러니까 양성평등 정책은 이와 같은 문제들이 지속되지 않을 적절한 해법을 내놓아야 하는데, 제시된 규범적 원리들은 상호 연계되어 있기 때문에 어느 하나

라도 충족되지 않는다면 양성 평등의 진전은 어렵다.

그러니까, 때로는 성적 대상으로 간주되고 무급돌봄으로 사회적 역할이 제한되는 경우가 있다면 생계부양활동을 하면서도 빈곤의 틀을 벗어나지 못할 수도 있다, 여성을 「이등 시민」으로 취급하는 문화적 의미체계가 사실은 노동이나 경제 제도에 이미 스며들어 있어서 여성에게 열악한 경제 상황을 조성할 수 있다. 여성이 주로 하는 노동이기 때문에 그 가치가 평가 절하되며, 가치 절하된 여성의 경험은 자신을 정치적 권리의 담지자로 이해하고 자신의 위치를 대표할 수 없도록 방해할 수도 있다. 즉 여성이 당하는 문화적 무시나 부적절한 시간 및 자원의 분배는 전적으로 분리된 것이 아니라 여성이 당면한 문제의 양 측면이라는 점이다. 동시에 자신의 위치를 대표할 수 없는 여성의 목소리는 공론장에서도 배제되기 십상이다. 불공정을 구성하는 다양한 차원의 요소가 동시에 영향력을 미치기 때문에, 젠더 정의를 실현하기 위해서는 여성을 둘러싼 다양한 부정의의 차원들로부터 벗어나려는 시도를 동시다발적으로 추진해야 한다. 이뿐만 아니라 개별 분야에서 미비한 성과는 다른 분야에서 양성평등 효과를 감소시키는 결과를 낳을 수도 있기 때문에 분야별로 패키지 형태의 적절한 개선이 요청되기도 한다.

Ⅲ. 일과 돌봄에 대한 세 가지 양성평등 정책들

다양한 부정의의 차원을 개선하는 양성평등을 실현하기 위해서 전통적인 젠더 관계로부터 어떤 방향으로 진전할 것인가에 대한 경로를 모색은 중요하다. 특히, 함께 돌보고 함께 일하는 사회를 지향하는

양성평등은 앞서 보았던 제도 설계에서 고려해야 할 규범적 원리들이 빠짐없이 실현되는 것을 기대한다. 그러니까 일할 능력이 있는 모든 성인은 유급노동을 함으로써 의존성을 해소하고 시간·수입·존중에서의 평등을 실현하는 양성평등 정책들과, 여성이 주로 해 왔던 일인 돌봄과 가사 책임을 일만큼 가치 있는 것으로 만들어서 일과 돌봄의 경계를 유동적으로 만들 수 있는 양성평등 정책들의 구성요소들이 잘 운영되어야 한다.

먼저 남녀 모두 시민이자 일하는 사람을 만드는 정책들은 남성에 필적할만한 양질의 일자리에 풀타임 고용이 가능하도록 하여 빈곤과 돌보는 사람들이 의존자로부터의 독립을 취할 수 있게 한다. 양질의 일자리에 풀타임 고용이 가능하려면, 육아와 노인돌봄 같은 고용지원서비스를 구축해야 하며, 전통적으로 여성에게 불리했던 조직에서 여성을 동등하게 만드는 것 즉 동등기회를 침해하는 성차별이나 성희롱 등의 작업장 개혁 추진이 함께 진행되어야 한다. 여성은 가정에서 벗어나 고용전망을 갖도록 하고 남성은 여성의 새로운 역할을 받아들이도록 사회화 정책도 변경시켜야 한다.

남성 중심업종이나 남성들이 훨씬 더 좋은 입지에 있었던 과학기술 서비스업이나 정보통신업 쪽으로 여성들의 진출도 상당히 늘었다. 반면에 도소매업과 사회복지의 여성 집중은 해결되지 못했고, 가족적 상황이나 혼인지위가 성별에 따라 차별적으로 영향을 미치는 관행도 여전하다. 최근의 통계청 자료는 1983년생 남성의 경우 93%가 결혼이나 출산과 관계 없이 직업을 유지했지만, 여성은 39.6%만이 직업을 유지했을 뿐이라는 차별적 여건을 제시하였다. 가족 외부에서 돌봄을 할 수 있는 여건은 불충분한데, 영유아 공적 돌봄(68.3%)에 초등 공적돌봄(16.3%)이

미치지 못하고, 노인 돌봄에 대한 가족 내 여성의존성 또한 해소되지 못하였다. 또한 미투와 N번방 사례 등에서 볼 수 있듯이 여성을 성적 대상화하는 규범적 요소는 여전히 온존하고 있어 여성의 다양한 사회 역할을 용인할 수 있는 재사회화와 일하는 동료로 여성을 수용할 수 있는 광범위한 범위의 일터 개혁이 추진되어야 남녀 모두 시민이자 일하는 사람을 만드는 양성평등이 현실화될 수 있다.

다음으로 여성이 해왔던 일, 즉, 돌봄과 가사 책임을 유지하는 일 자체를 가치 있는 것으로 만들어서 양성평등을 달성하려는 정책들은 여성과 남성 각자 해 오던 일을 하면서 존엄한 삶을 사는 것을 지향한다. 돌봄수당을 생계부양자 임금만큼 지급할 수 있다면 이상적이고, (승진이나 사회보험 등의 불이익 없이) 일과 돌봄, 풀타임 일과 파트타임 일 간의 유연한 이동을 지원하고 작업장 여건을 개선한다. 특히, 가정 내에서 돌보는 사람들에게도 유급노동에만 적용되었던 사회보험 자격을 부여할 수 있도록 하여, 예컨대 생계부양자와 돌보는 사람 간의 유연한 이동을 반영하는 통합형 사회보험체계를 만드는 것이다.

임신이나 육아 등에 불이익 없이 근무할 수 있도록 하는 작업장 개혁 프로그램은 시도되었고 가정에서의 돌봄이 공공 재원을 받으면서 수행할 수도 있게 되었다. 하지만 이런 시도는 일하는 사람에게만 제한된 시도이고, 가정 내에서 돌보는 사람들에게도 직장생활을 했던 사람들처럼 사회보험 자격을 부여하는 것과 같은 강력한 지원체계는 시도된 바 없다. 육아휴직 등을 확대하고, 가족돌봄을 점진적으로 법제화되고 있지만 육아휴직급여의 소득 대체율을 볼 때, 돌봄 노동이 일반 노동만큼 평가받지는 못하는 수준이며, 사회보험은 출산 크레딧 정도만 부분적으

로 수용하고 있는 수준이다. 돌봄 문제에 대해 전적인 고려가 없이 일반적인 탈상품화에 주로 초점이 맞춰져서 유연하게 넘나들 수 있는 제도 설계가 이루어지지 않는 못했다.

그런 점에서 우리는 주로 일할 능력이 있는 모든 성인이, 유급노동의 노동자로 역할하도록 하는 방향의 양성평등 정책이 기획되고 실행되었던 것으로 평가해 볼 수 있다. 돌봄은 가족 이외의 시장과 국가에서 서비스로 제공되지만 돌봄에 대해서 별다른 적극적인 조치가 취해지지 않기 때문에 좋은 일자리는 아니다. 여성을 돌봄에 고착화시키고, 돌봄노동을 일반노동보다 평가 절하하는 관행이 유지되고 있기 때문에 젠더공정성에는 다소 취약하다고도 볼 수 있다.

따라서 함께 돌보고 함께 일하는 사회로의 진전을 위해서는 위와 같은 두 가지 정책들과 관련된 정책 실험의 축적된 기반 위에 생계유지와 돌봄 간의 대립을 제거하는 조치들을 취할 필요가 있다. 돌봄 제공자를 기준으로 고용부문을 설계할 수 있고, 비공식적 돌봄도 사회보험 등으로 공식적으로 지원되도록 통합될 필요가 있으며, 관료화된 제도적 환경과 친밀성의 기반으로 사적 가족에 돌봄을 제한하지 않고 돌봄이 사회활동의 중요한 영역이 될 수 있도록 하는 조치들이 대대적으로 추진될 필요가 있다.

Ⅳ. 일과 돌봄을 공평하게 나누는 양성평등 정책 방향

양성평등 정책은 상호 연계된 부정의의 차원들을 동시에 개선하지 않고는 적절한 정책 효과를 내기 어렵다. 그런 점에서 일과 돌봄을 동등하게 나누는 양성평등의 실현을 위해 필요 과제들이 함께 추진될

수 있도록 기획되고 실행될 필요가 있다.

첫 번째 패키지는 일하는 시민의 양성평등 전략 패키지이다. 향후 일하는 시민에 기반한 양성평등 전략을 추진한다면 다음과 같은 정책 과제들을 고민해 볼 필요가 있다. 좋은 일자리를 충분하게 제공하고, 여성도 수용가능한 일터로 전환할 수 있어야 한다. 또한 더 충분한 돌봄의 사회화가 필요하다.

무엇보다도 4차산업 및 디지털화의 고도화에 대응한 인력양성이 충실하게 진행되어야 하며, 각각의 조직에서 여성을 수용가능하도록 하는 일터 개혁이 체계적으로 추진되어야 한다. 일터 개혁의 기본은 동등기회를 침해하는 성차별이나 성희롱 등이 근절될 수 있는 기반을 조성하는 것인데, 개별 사건에 대응하는 것에서 벗어나 전통적으로 여성에게 불리했던 조직에서 여성을 동등하게 만드는 것 즉 성평등한 조직구조와 성차별 개선을 위한 체계를 갖추는 것에 상대적으로 많은 관심을 기울일 필요가 있다. 즉 마지막해서 연 1회 성희롱 예방교육을 실행하고, 성희롱 신고가 되면 2차 가해에 대해서 바짝 긴장해야 하는 그런 일터가 아니라 일터에서 성적 대상으로 누군가를 대한다는 것은 있을 수 없는 일이라는 점이 상식이 되어야 할 뿐만 아니라 성희롱이 유발된다면 민감하게 대처할 수 있어야 한다는 점이다. 채용이나 승진에서의 공정성, 일터 내의 성별 직무 분리 또는 위계에 대해서도 민감하게 대처할 수 있는 조직문화가 일자리 확대를 통한 양성평등 실현을 위해서 함께 가야 하는 정책과제이다. 여성대표성 제고 계획, 성희롱, 성차별, 직장 괴롭힘 등에 대한 피해구제 지원 제도 마련이 요청된다. 더불어 사회화 정책에서도 대대적인 전환이 필요한데, 여성은 가사에서 벗어나 고용전망을 갖도록 하고 남성은 일하는 여성의 역할을 받아들이도록 재사회화되어야

한다. 그러니까 어쩌다 한 번 양성평등 교육에서만 아니라 사회화와 관련된 모든 기제가 남성과 여성도 일하는 것이 당연하다는 점을 전제하고 실행되어야 한다. 또한 이와 같은 균형잡힌 성별 균형 관련 규범과 제도가 안착할 때까지 발생 가능한 모든 갈등을 조정하고 설득할 수 있는 조사, 토론회, 공익광고 등의 사회화 기제가 정착되어야 한다. 민간기업 성별 균형 확대를 위한 정부 조달 인센티브 제도 기반 마련 등도 고민되어야 한다.

충분한 돌봄이 주어지지 못할 경우 일할 능력이 있는 모든 성인을 유급노동자로 만들어서 양성평등을 추진한다는 전략은 실현될 수가 없다. 부활돌봄 역할을 하던 시민들도 일자리에 진입해서 고용률이 높아져야 하고, 이렇게 고용률이 높아지기 위해서는 육아와 노인돌봄 같은 고용지원서비스에 대한 접근성이 높아야 한다. 지역사회 기반 충분한 돌봄 서비스와 틈새 돌봄 제공, 장기요양등급 미인정자와 가족돌봄자를 위한 공적 돌봄체계 확충, 생활시설 이용 당사자의 탈 시설화에 대응할 수 있는 양질의 지역사회 돌봄 인프라 구축 등이 요청된다.

두 번째 패키지는 고용만큼 돌봄을 격상시키고 양자 간의 유연함을 증진시키는 양성평등 전략 패키지이다. 공동체의 안녕을 도모하는 일은 고용되는 것뿐만 아니라, 돌보고, 아이를 낳고, 지역사회에서 장애인, 탈가정 청소년, 비혼모, 노숙인들과 교류하고, 지역발전을 위한 의사결정과 관련된 일을 하는 등 전통적인 젠더노동분업의 위계에서 하위에 있던 일들과 관련된 많은 일들을 포함할 수 있다. 그런

점에서 전통적인 젠더관계를 전복시키는 것이 다가올 미래에서는 공동체의 안녕을 유지하는 방향이 될 수 있다. 돌봄이 일만큼 대우받을 수 있어야 누구나 돌봄이 자연스럽게 될 수 있고,¹⁾ 이것이 가능해야 유연한 고용형태가 배제나 열등함 또는 차별의 형태가 아닐 수 있다. 이는 굉장히 도전적인 일이고, 「아빠와 함께 놀이」 같은 이벤트성 캠페인만 가지고 될 수 있는 것은 아니다. 생산과 돌봄이 시민들의 삶의 기본적인 전제라면, 돌봄을 일만큼 대우받는 것으로 안착시켜 양성평등을 실현하기 위해서는 다음의 과제들을 실행할 필요가 있다.

돌봄과 가사 책임을 유지하는 일 자체를 가치 있는 것으로 만들어서 양성평등을 달성하는 정책 방향은 돌봄에 대한 사회적 보상체계, 임신이나 육아 등을 불이익 없이 할 수 있도록 하는 작업장 개혁 프로그램을 요청한다. 즉 전일제 가사돌봄자 또는 시간제 가사돌봄자 모두에게 충분한 수당이 주어지고, 가정 내에서 돌보는 사람들에게도 직장생활을 했던 사람들처럼 퇴직 연금 자격, 상해보험 등이 주어질 수 있어야 하고 직장에 다니는 사람들도 가정에서 공공 재원을 받으면서 돌봄을 행할 수 있어야 한다. 이런 정책 방향을 추진하려면, 돌봄 노동에 지원할 수 있는 충분한 자원 확충 방안이 고안되어야 하고, 일과 돌봄을 병행해도 불이익을 받지 않도록 기업에 대한 공공의 모니터링 기능도 정착되어야 한다. 그뿐만 아니라 돌봄이 일반 노동보다 평가 절하되는 관행이 유지된다면 양성평등을 실현하기에는 부족하기 때문에 일하는 사람만큼 돌보는 사람이 존중되

1) 「돌봄」은 양성평등의 관점에서 단순히 노약자 지원 서비스를 넘어서 인간과 사회에 접근하는 관점이자, 인간과 사회를 구성하는 원리이자 인간과 사회가 나아갈 방향을 담고 있는 개념이다. 하지만 어느 시점에선가부터 한국사회에서 돌봄은 상호의존적인 인간이 타인의 성장을 도모하는 상호 보살핌과 배려라기보다는 생애주기 중 일정 시기의 원활한 일상생활을 지원하는 공공서비스 프로그램으로 축소되어 사용되고 있다. 따라서 양성평등한 사회의 지향으로 ‘돌봄’이라는 언어를 계속 사용할 것인지에 대해서 의문이 제기될 수 있지만, 양성평등에서 돌봄이 차지하는 위상이 큰 만큼 본고에서는 양성평등 시각에서 ‘돌봄’을 사용한다.

는 규범에 기반한 제도의 재설계가 필요하다.

돌봄이 일반권 대우받을 수 있는 방향은 현재로서는 고용우선의 양성평등모델을 가지고 있다는 점에서 고용 내에서 돌봄을 병행할 수 있도록 다음과 같은 정책을 우선 추진할 수 있다. 돌봄의 사회화를 통해 공적 돌봄체계 내에서 돌봄종사자로 일하는 여성들의 숫자가 급격히 증가하였으나 이들에 대한 낮은 처우와 돌봄가치에 대한 사회적 저평가는 여전히 일반적이다. 돌봄을 괜찮은 일자리로 만들어 줄 필요가 있는데, 필수노동자인 돌봄노동자(요양보호사, 장애인활동보조사, 가사·간병지원인력, 노인맞돌 생활지원사 등) 직군에 대한 임금 가이드라인 마련과, 취업자 시간당 평균 임금 수준으로 점진적 개선을 위한 돌봄노동자 임금 가이드라인 마련과 노동과정에 대한 안전한 보호 조치가 필요하다. 전국민고용보험제도 도입 및 확대(~2025년)로 육아휴직을 활용하지 못하거나 하지 않는 근로자(임금근로자와 비임금근로자 모두) 대상 양질의 육아 및 가사서비스 등을 지원할 수 있다. 일과 돌봄 간의 유동성을 늘리는 조치를 확대할 수 있도록 다양한 휴가휴식 제도 활용, 유연한 근로방식 및 시간의 유연성 확보 가능한 직무체계 개편과 근로성과 표준화계량화 사업 등 기존의 경직된 인사관리 방식 변화를 도모한다. 지역사회 기반 안전한 공적 공간에서 세대·연령·장애통합 돌봄을 할 수 있도록 한다.

셋째, 개인의 자율성을 존중받는 것은 어떠한 양성평등 정책 지향에서도 가장 기본적인 정책과제이다. 그런데 젠더 권력위계에서 여성 개인의 자율성은 모성이나 어머니 역할보다 하위에 처해 온 경향이 있기 때문에 남성성의 문화를 변화시키는 것과 함께 추진되어야 한다.

임신, 출산을 개별 시민의 선택이라기보다는 자

연스러운 본능으로 접근하거나 여성을 남성의 관점에서 대상화하고 평가 절하하거나 물리적 폭력을 행사하는 등을 문제삼고 개선하는 것은 양성평등 정책 추진에서 가장 기본적으로 실행되어야 할 전제조건이다. 하지만 그러한 문제들은 여성에게 자기 주체권이 있다는 것을 무시하는 문화적 폭력과 관계있기 때문에, 가장 기본적인 과제이지만 가장 진전이 더딘 과제이기도 하다. 가족 구성에 있어서 혼인관계 중심의 '정상'가족의 중심성은 돌봄 등의 실천도 가족의 의무로만 가두는데, 같은 가구에 사는 친족이나 공동체 가족이라고 할지라도 육아기 근로시간 단축 제도는 활용할 수 없다. 임신, 출산, 육아 이외에 전 생애의 성과 재생산 건강 및 권리를 존중추진하는 것에 대해서는 정책화된 사례가 거의 없다. 젠더 기반 폭력은 폭력에 대한 위협 없이 자유롭게 이동하고, 성폭력 및 가정폭력을 포함한 폭력적 폭행에 대한 안전과 모든 종류의 폭력으로부터 보호받을 수 있는 것에서부터 지배적 문화로부터 적대감에 대한 부담 없이 자신의 삶을 살 수 있는 존중과 인정에 이르기까지 광범위한 문제들과 연결된다. 그렇기 때문에, 폭력의 문제는 광범위한 개선이 필요하다. 다양한 방식으로 표출되는 젠더폭력의 핵심은 개인간의 피해/가해의 문제를 넘어서 집단 및 조직의 위계를 비롯한 내부 관계의 역학 속에서, 때로는 「여성에게 종속을 가르치고 길들이는 정치적인 효과」를 가진 통제 수단으로 활용될 수도 있고 책임을 여성에게 전가하고 진실을 은폐하는 신화적인 통념으로 작동할 수도 있다. 폭력을 용인하고 2차 피해를 가중시키는 문화와 관행, 집단과 조직을 개선하는 것도 필요하다. 변화되는 젠더폭력의 발생 양상, 젠더폭력에 대한 인식과 정책수요 등의 변화에 대응할 수 있도록 젠더폭력 범죄의 수사사법적 대응, 폭력

피해 양상 변화에 대응하는 전문성과 역량을 갖춘 지원체계 마련 등이 요구된다. 여성혐오와 성차별은 인정의 거부와 무시로 시작하며 무시는 긍정적 자기 이해를 손상시킨다. 더불어 여성혐오는 여성을 남성의 관점에서 대상화하여 여성의 욕망과 권리를 부인하고 여성이 자기 주체권이 있는 사람임을 인지하지 못하게 함으로써 여성의 자기이해를 훼손시키는 과정이다. 여성을 대상화고 평가 절하하거나 여성의 활동을 하찮게 여기고 여성들의 기여를 무시하는 사회적 합의들을 문제시하고 해체한다.

그리고 양성평등정책은 유급노동, 유급노동이 일어나는 조직, 교육, 돌봄, 성재생산권 전반 등 시민

들의 삶의 제반 영역에서 변화를 추구한다. 따라서, 양성평등정책 추진을 위해서는 개별 영역에 대한 소관 부처뿐만 아니라 이들의 실행을 모니터링하고 총괄하고 때로는 가이드할 수 있는 추진체계가 구성되어야 하며, 예산도 적정하게 확보되어야 한다. 부처내 양성평등 정책 조직 설치 확대와 성 주류화 정책 성과와 과제가 통합관리될 수 있도록 적정 추진체계를 구성할 필요가 있다. 또한 시민의 일상생활에 밀착해 있는 기초자치단체에도 양성평등 정책 추진 부서 설치를 의무화 할 필요가 있다. 중앙부처 양성평등정책시행계획 예산은 최소 정부 예산의 1% 이상이 되도록 수립하는 조치도 요청된다.