

양성평등 분야 주요 정책 과제

최유진 연구위원(한국여성정책연구원 성주류화지식혁신본부)

- 변화되고 있는 고용 및 가족 환경의 변화와 시민의 요구에 적극적으로 반응하는 새로운 젠더 규범에 대한 고민이 필요함. 그간 유급노동을 지원하는 방향의 정책적 개입을 통해 남성 중심업종으로 부분적 진출하는 성과가 있었지만, 성별직종분리는 여전하며 여성의 다양한 사회적 역할 수용하는 재사회화도 미비함. 고용에 우선적 가치 부여하므로 돌봄과 돌봄 종사자는 낮은 평가를 받고 있을 뿐만 아니라 일하는 사람에 대한 충분한 돌봄 지원도 부족한 상황임. 여성에게 불리한 일터에 대한 개혁도 불완전함. 돌봄에 대한 정책적 개입도 수반되었지만 정책 대상은 주로 ‘일하는 사람을 대상으로’ 협소하게 추진되어 돌봄의 사회적 가치 제고에는 미치지 못함.
- 향후, 모든 성인의 원활한 유급노동을 할 수 있는 양성평등정책 과제를 체계적으로 보완해야 하며, 여성, 출산, 모성 등에 대한 문화적 폭력의 영향력을 완화하여 개인의 자율성을 증진시키는 과제를 확장해야 함. ‘돌봄’의 사회적 가치 제고를 반영한 제도 도입을 확대하고 행정의 양성평등 책무성을 강화해야 함.

본문에 포함된 내용은 다음의 글에서 발췌하였음.

최유진·황정임·정가원·정성미·조영주·정윤미·임연규(2021). 양성평등 분야 국정과제 성과평가와 정책의제 발굴. 서울: 한국여성정책연구원.

양성평등 정책 설계에서 고려해야 하는 요소들

● 양성평등 정책은 기존의 젠더 관계로부터 야기되는 불평등을 문제적이라고 인식하고 적절한 대처 방안을 내놓아야 하는데, 다음과 같은 규범을 고르게 인식해야 함.

- 여성 노동력과 기술에 대한 저평가, 동일노동에 대한 차등적인 임금, 혼인 지위나 돌봄 상황 등에 따라서 수입이 반감되는 현상과 같은 불평등을 해소하는 방안(income equality principle), 무급돌봄과 유급 노동을 함께 하는 그룹이 직면한 시간 빈곤을 제도적으로 해소할 방안(leisure-time equality principle). 여성을 성적 대상으로 간주하는 규범적 요소를 문제삼고 여성의 인격과 일에 대한 인식을 새롭게 하는 방안(equality of respect principle)
- (경제적인 측면에서)부양자나 국가 등에 의존할 수 밖에 없는 무급 돌봄자의 상황이 협상 위치를 약화시킬 가능성이 크다는 점을 인식하고 이를 개선할 수 있는 방안(anti-exploitation principle). 복지제도를 포함해서 빈곤을 예방할 수 있는 소득원을 제도적으로 보장하는 방안(anti-poverty principle)
- 고용, 정치, 시민사회 등 사회생활 모든 분야에서 남성과 동등한 여성의 완전한 참여 촉진(anti- marginalization principle). 균형 잡힌 참여 촉진을 위해서는 필수 조건(보육, 노인요양 등) 제공과, 남성중심적인 직장 문화와 여성에 반감을 가지고 있는 정치 환경의 해체 필요
- 정책 설계에서 정책 대상을 설정할 때는 정책 대상 그룹은 출산할 수도 있고 (종종)친척과 친구를 돌봐야 하는 처지에 있는 사람이라는 점을 인식해야 할 필요(anti-androcentrism principle)

● 하지만, 현실에서의 양성평등정책은 무급돌봄과 유급 노동을 어떻게 조합할 것인지에 대해 최상의 의사결정을 하지는 못했음. 오히려, 여성 고용 촉진을 강조하거나 비공식 무급 돌봄 지원을 선호하는 등의 불완전한 정책 프레임에 갇혀 있었다고 평가할 수 있음.

- 보편적 부양자 모델(Universal breadwinner model)로 불리는 고용을 촉진하는 정책 프레임은 일할 능력이 있는 모든 성인은 사회보험체계에 포함되는 유급노동을 하게 하는 데에 큰 관심이 있음. 이를 위해 돌봄은 고용지원 서비스 기능으로 국가와 시장이 추진하며, 여성은 가정에서 벗어나 고용전망 갖도록 하고 남성은 여성의 새로운 역할 받아들이도록 사회화 정책을 변경시키는 것을 기대함. 이런 정책 프레임이 자리잡으면 여성의 주변화를 예방하고 수입불평등을 감소시켜준다는 측면에서는 유익하지만, 좋은 일자리가 충분하지 않을 때는 여성 내 계층화, 돌봄의 하위위계 위치하여 직종분리 온존 할 수 있다는 점에서 취약할 수 있음.
- 동등한 돌봄 모델(caregiver parity model)이라 할 수 있는 비공식 무급 돌봄을 지원하는 정책 프레임은 여성이 해왔던 일, 즉, 돌봄과 가사 책임을 유지하는 일 자체를 가치 있는 것으로 만들어서 젠더 공평성을 달성하려는 시도임. 생계부양자 임금만큼 돌봄수당을 지급하고, 돌봄이 사회보험 자격이 될 수 있다면, 풀타임 고용, 풀타임 돌봄, 파트타임 고용과 돌봄 등 다양한 일과 돌봄의 조합이 만들어질 수 있고 돌보는 사람에게 불이익이 돌아가지 않음. 돌봄 수당의 수준이 충분하다면 여성에 고착화된 돌봄을 탈각시키고 성별 역할 분화를 역전시킬 수 있지만, 돌봄에 대해 충분하게 보상한 사례를 찾기는 쉽지 않음.

<표 1> 젠더 정의 규범과 성평등 정책 모델

| | 보편적 부양자 모델 (Universal breadwinner model) | 동등한 돌봄 모델 (caregiver parity model) | 보편적 돌봄자모델 (Universal caregiver model) |
|-----------------------|---|---------------------------------------|--|
| 빈곤방지 | 좋은 | 좋은 | 비공식적 돌봄에 대한 사회보장 (생계유지와 돌봄 간 대립제거) |
| 돌봄자 의존성 해소 | 여성에 좋은 일자리 | 전일제 돌봄자, 일과 병행하는 돌봄자 모두 수당지급 | |
| 수입평등 | 보통 좋은 직업 그룹에만 적용 | 부족 돌봄수당이 (고용된 그룹의) 임금만큼 충분해야 | 돌봄 시간 확보(노동시간단축) 가구 내 탈 젠더화(성역할 해체) |
| 여가시간 빈곤의 제도적 해소 | 부족 사회화되지 않은 돌봄은 여전히 가족 내 협상력따라 | 보통 돌봄자에 시간지원 가능해야 | |
| 존중의 평등 | 보통 일하는 사람은 존중 | 보통 돌보는 사람도 존중 (일하는 사람만큼 존중한다면) | 성적대상화 규범적 요소 해소 돌봄의 사회적 기여 존중대우 |
| 반주변화 | 보통 여성도 사회참여기회 | 부족 생계부양과 돌봄의 성별 고정관념과 위계 해소되어야 | 남성성, 여성성의 성별 코드 해체 |
| 남성성을 표준으로 삼는 제도 해체 | 부족 고용에 우선 가치 | 보통 남성 표준에 충분히 도전적이어야 | |

출처: N. Fraser, 2000, gender and citizenship in transition, pp4-13

● 돌봄의 가치를 전면적으로 수용한 일과 돌봄을 미래사회 젠더 규범으로 수용한다는 것은 생계유지와 돌봄 간의 위계를 제거할 수 있도록 보편적 부양자 모델도 동등한 돌봄 모델도 뛰어 넘는 양성평등정책을 작동시켜야 한다는 것임.

- 전통적인 젠더 관계로부터 벗어나기 위해서는 양성평등 규범 요인들을 모두 충족시킬 수 있는 시도를 동시다발적으로 추진해야 함. 탈상품화와 탈가족화가 상당한 수준으로 이루어져있어야 할 뿐만 아니라 돌봄 기반을 이성애적 핵가족으로부터 친척이나 친구를 포함한 커뮤니티로 확대하는 것과 특정 성에 대한 문화적 무시와 왜곡된 분배가 방해하는 정치적 대표 불능(misrepresentation)을 해소하는 것 등이 실행되어야 함.

양성평등 여건

- 그간 꾸준히 양성평등정책을 추진했지만, 아직까지 생계유지와 돌봄 간 위계의 영향력은 여전함.
- 시민 활동의 범위는 다양한 분야로 확대되었기 때문에 자신의 몸과 성, 재생산과 관련된 선택과 참여도 독려되어야 하지만, 여전히 여성의 몸은 출산하는 몸으로 제한적으로 인식되고, 여성 개인의 자율성은 모성이나 어머니 역할보다 하위를 점하고, 남성성을 표준으로 삼는 제도의 영향력은 여전함.
 - 몸과 성, 재생산과 관련된 선택과 참여는 주로 난임, 고위험 산모·신생아 지원 등 출산관련 지원에 집중되는 경향이 있음.
 - 법률혼·혈연중심의 협소한 가족 개념을 확장시키기 위한 제도적 방향성이 제시되었지만 현실적인 정책 영역에서는 여전히 “정상가족”을 기준으로 “나머지 다양한 가족”의 다양성을 수용하는 문제가 잔존함.
- N번방 사건, 미투, 위력에 의한 성희롱·성폭력 사건 등을 계기로 젠더폭력 방지를 위한 제도적 조치들도 강화·확대되었으나, 젠더폭력에 대한 고정관념, 전형성의 전환은 미흡하며, 여성을 성적 대상으로 간주하는 규범적 요소의 영향력은 여전함.
 - 주요 과제들이 입법화되었고, 젠더폭력방지 추진기반 구축과 폭력처벌 강화(스토킹법, 디지털 폭력처벌) 및 피해자 보호 지원이 확대되었으나, 폭력을 용인하고 2차 피해를 가중시키는 문화와 관행, 집단과 조직, 사법체계 전반의 변화가 아직 전면적으로 변화되지 않음.
 - 미투 등의 사회적 반향에도 불구하고 여전히 성차별적 조직과 문화를 변화시키기 위한 개입은 교육, 컨설팅 등 자발적인 의지에 주로 기대고 있으며, 젠더 폭력이 오랜 차별이 빚어낸 결과라는 접근보다는 비역사적 주체 간 관계로 인식되어 성폭력범죄의 보호법익을 성적 자기결정권으로 규정하는 것에서 큰 진전이 이루어지지 못함.
 - 여전히, 평생 동안 한번 이라도 강간, 성추행 등 신체접촉을 동반한 성폭력 피해를 당한 경험이 있는 여성 비율은 18.5%임(여성가족부 2019년 성폭력 안전실태조사 보도자료(2020년 5월))
- 혼인 지위·가족적 상황이나 여성을 성적 대상화하는 관행이 노동시장에서 미치는 영향력을 완화시킬 수 있도록 일터에서의 성차별 시정을 위한 법제도적 개선이 이루어지고 있지만 완전히 일터에 정착되었다고 보기 어려움.
 - 남성 중심업종이나 남성들이 훨씬 더 좋은 입지에 있었던 과학기술 서비스업이나 이런 정보통신업종 등으로 여성의 진출도 상당히 늘었으나, 도소매업과 사회복지의 여성 집중은 해결되지 못했음.
 - 노동위에 성차별 권리구제 절차를 신설하였고, AA 부진기업 임금격차 개선계획을 의무화하고 기업 임금분포 공시 등을 통해 성별 임금 격차 정보 접근성을 높여 실태와 심각성을 알리는 물고를 텃지만, 노동시장 성차별에 강력한 시정 효과를 낳은 것은 아님. 일하는 동료로 여성을 수용할 수 있는 작업장 개혁까지가 동시에 이루어진 형태도 아님.
 - 출산·육아 사각지대 해소를 위한 제도개선에도 불구하고 한국 여성이 노동시장에서 직면하고 있는 구조적인 문제(성별 직종분리, 불안정 고용 등)와 맞물려 개선이 가시적이지 못함. 성별 고용률 격차는 17.9%p이지만, 출산·양육기(35~39세)격차는 31.2%p이며('19. 통계청), 대졸이상 35~39세 기혼여성의 고용률은 55.8%로 동일 조건 남성 고용률 97.6%의 절반을 조금 넘는 수준임(2020년).

● **돌봄 사회화도 빠르게 확대되었지만, 여성에게 돌봄 책임이 있다는 사회적 인식 변화는 더디고, 무급 돌봄과 유급 노동을 함께 하는 그룹이 직면한 시간 빈곤을 해소하기에는 역부족임. 돌봄에 대한 저평가도 쉽게 개선되지 않고 있음.**

- 영유아의 공적돌봄 이용률은 68.3%(2018년)이지만, 초등 돌봄 비율은 16.3%(2020년)로 2017년 12.5%에 비해 단기간에 빠르게 늘었지만 돌봄공백은 여전함.
- 맞벌이와 외벌이 가구 모두 남편의 가사노동시간은 증가하고 아내는 감소하지만, 맞벌이 가구의 여성 가사시간은 남성(54분)보다 2시간 13분 더 많음. 여성 외벌이 가구도 여성(2시간 36분)이 남성(1시간 59분)보다 더 많이 가사노동을 함(통계청('19). 생활시간조사)
- 돌봄 서비스직(요양보호사, 간병인, 방과후 돌봄교사, 어린이집 보조교사, 산후조리 종사원 등)은 취업자 시간당 임금의 64.4%, 돌봄단순노무직(가사보조원, 베이비시터 등)은 취업자 시간당 임금의 56.5% 수준임.
- 감염병 위기 시기에 공공 돌봄 서비스가 중단되자, 돌봄 위기는 여성의 위기가 되었음. 18세 미만 유자녀 기혼여성의 고용률 감소폭은 전체 여성 평균 보다 0.2%p 큼. 막내 자녀를 기준으로 3~4세 자녀를 둔 기혼여성의 고용률 감소폭은 2019년 대비 3.0%p로 가장 큼(여성가족부, 2021)

● **일과 돌봄을 넘나들 수 있는 제도적 기제는 미미한 수준이며, 현재로서는 돌봄이 일만큼 대우를 받지도 못할 뿐만 아니라 전일제 돌봄을 하는 경우 공적 서비스 보다 낮은 가치로 평가**

- 출생아 부모의 육아휴직 사용률은 2019년 21.6%이고, 육아기 근로시간 단축제 이용률은 1.8%에 불과함(2021 통계로 보는 여성의 삶)
- 육아휴직 등을 확대시키고, 가족돌봄이 점진적으로 법제화되고 있지만 육아휴직급여의 소득 대체율을 볼 때, 일반 노동만큼 돌봄 노동이 평가받지는 못하는 수준임.
- 가정에서 돌봄을 공공 재원을 받으면서 수행할 수 있는 지원은 일하는 사람에게 제한된 시도이고, 가정 내에서 돌보는 사람들에게도 직장생활을 했던 사람들처럼 사회보험 자격을 부여하는 것과 같은 강력한 지원체계는 시도된 바 없음.(아동 수당은 다른 수준의 접근이라 볼 수 있음)

● **노동시장에서 성별 위계, 일터에서의 성차별의 지속, 여전히 여성의 일이라고 정의되는 돌봄의 저평가 등은 현재와 미래 모두 여성의 경제 수준에 부정적인 영향을 주고 있음.**

- 저임금 노동자 중 여성비율은 감소세를 보이지만 지난 10년 간 지속적으로 60% 이상 유지.
- 기혼 남성 40대 후반(45~49세)은 시간당 임금이 가장 높은 22,294만원이지만, 동일 연령대의 기혼 여성은 14,318만원(통계청, 2020)
- 여성에 대한 차별적 노동시장 구조는 노후소득의 젠더격차. 공적연금 가입비율 격차가 좁혀지고 있지만 여전히 10%p 내외(여성 62.9%, 남성 72.1%)이고, 월평균 연금 수령액 성별 격차도 상당(남성 83만원, 여성 43만원).

● **공공부문과 특정 분야를 중심으로 여성의 양적 참여를 보장하고 있고, 행정의 성평등 책무성과 관련한 조치들이 취해지기는 했지만 양성평등 현안을 진단하고 해결해갈 수 있는 성 평등 정책 추진체계가 적절하게 작동되었다고 평가하기 어려움.**

- 공공부문 여성 대표성 제고 계획을 충실히 이행하였지만 젠더위계의 개선이나 고위직의 성격 변화없이 다뤄지면서 여성은 수혜자로 고정화될 위험 여전히함.
- 젠더화된 노동분화와 위계를 그대로 유지한 채 표면적으로 여성의 지위 상승과 그로 인한 재화의 재할당이 이루어지기 때문에 여성은 그저 수혜자로 간주될 수 있고 남성의 자리를 나누는 개인의 문제로 인식하는 경향은 여전하거나 오히려 강화됨.
- 양성평등정책담당관실 설치로 개별 부처 양성평등 추진을 위한 의미있는 제도화도 이루어졌지만, 개별 부처에서 부처 주요 업무 또는 고유 기능과 관련된 정책결정과정에 접근하고, 개선을 도모하는 역할을 적극적으로 추진하지는 못함.

양성평등 추진 방향

- 양성평등을 달성하는 데 필요한 모든 분야에서 진전이 이루어져야, 불평등한 여건을 개선하는 실질적 효과가 있을 수 있음. 개별 분야 중 일부에서라도 미비한 성과는 다른 분야에서 성평등 효과를 감소시킬 수 있음.
- 일하는 시민을 주류화하는 양성평등 추진을 위해서는 좋은 일자리를 충분하게 제공하고, 여성도 수용가능한 일터로 전환할 수 있어야 함. 또한 더 충분한 돌봄의 사회화가 필요

<표 2> 일하는 시민을 주류화하는 양성평등 추진 방향

| | 과제 | 주요 내용 |
|----------|--------------------------------|---|
| 양질의 일 확대 | 직종 분리 완화를 도모할 수 있는 인력양성 | - 4차산업 및 디지털화의 고도화에 대응한 고숙련 요구 및 산업 인력활용 방식 전환에 대응하는 기술교육, 직무전환 교육훈련 확대 - 직종분리 완화 위한 여성진출 저조분야 인력 육성 및 활용 촉진 |
| | 경력 유지 지원정책 강화 | - 경력경로지원 및 개발, 경력단절 예방 위한 고충상담 및 멘토링 지원 강화 |
| 돌봄사회화 | 초등 공적돌봄 확대 | - 공적돌봄서비스 수용 30%이상, 저녁돌봄(5시 이후) 확대 |
| | 공적 돌봄체계 확충 | - 세대 및 장애통합 돌봄을 실천하는 일시돌봄 중심의 돌봄스테이션 - 장기요양등급 미인정자와 가족돌봄자를 위한 공적 돌봄체계 확충 - 생활시설 이용 당사자의 탈시설화 대응 돌봄 인프라 구축 |
| 일터 개혁 | 성평등한 조직구조와 성차별 개선을 위한 지원체계 마련 | - 조직구조, 시스템, 문화 성불평등성 진단과 혁신 인프라 조성 - (공공기관)성평등 임금공시제 법정기관(공기업, 지방공공기관)과 각급 학교 확대, (기업) 비정규직, 임시직, 대체인력의 고용임금정보를 공개를 가능한 성평등 경영 공표제 정착 |
| | 노동위원회와 노동청 내의 성희롱, 성차별 구제절차 정비 | - 성희롱, 성차별, 직장 괴롭힘 등에 대한 피해구제를 전담하는 전문위원회와 고용평등 사건 전담조사관을 전문직으로 운영 - 고용평등상담실 피해자 상담 및 지원 인력 확보 |
| | 여성 대표성 실효성 제고 | - 고위공무원단 목표 상향, 군대, 경찰 관리직 목표 설정 - 양성평등 임원임명 목표제 실행(공공부문 340개 공공기관) - 적극적고용개선조치(AA) 여성관리직 목표 수치 설정 - 상장법인 여성임원 1인 이상 적용 범위 확대 |
| 성별 균형 | 양성평등위원회 실무위원회 성별균형분과 설치 | - 양성평등 법·제도 및 규범 정착위해 발생가능한 갈등 조정·설득 기제 마련 - 공공기관 대표성 및 성평등 경영 공표제 실행 현황 평가와 개선 의제 발굴, 민간기업 성별 균형 확대를 위한 정부 조달 인센티브 제도 기반 마련 등 |

- 돌봄의 사회적 가치를 제고하는 양성평등 추진을 위해서는 일만큼 대우받는 일로 돌봄을 안착시키는 데에 역점을 둘 필요
 - 현재로서는 고용우선의 양성평등모델을 가지고 있다는 점에서 고용 내에서 돌봄을 병행할 수 있도록 모든 근로 형태 양육자의 육아휴직 지원, 육아 기간 사회보험 지원, 유연한 근로방식 및 시간의 유연성 확보와 돌봄친화적 지역사회 환경 조성 필요. 무엇보다 돌봄노동 보상체계 개선
 - 중장기적으로는 고용과 돌봄 간 경계 없이 돌봄이 일만큼 대우받을 수 있어야 유연한 고용형태가 가능. 가정 내에서 돌보는 사람들에게도 직장생활을 했던 사람들처럼 퇴직 연금 자격, 같은 가구에 사는 친족이나 공동체 가족이라고 할지라도 육아기 근로시간 단축 제도 등이 시행될 수 있음.

<표 3> 돌봄의 사회적 가치를 제고하는 양성평등 추진 방향>

| | 과제 | 주요 내용 |
|-------|--------------------------|--|
| 돌봄 보상 | 돌봄노동자 처우개선 | - 기본임금 개선 등 보상체계 개선(취업자 시간당 평균 임금 수준) - 노동과정에 대한 안전한 보호 조치 |
| 돌봄사회화 | 육아휴직 사용 어려운 양육자 지원시스템 구축 | - 육아휴직을 활용하지 않는 근로자와 자영업자에게 육아휴직급여에 준하는 수준의 바우처 발급 - 아이돌보미 제도에 가사서비스 및 돌봄 서비스를 연계한 제도 시스템을 신설 |
| | 돌봄크레딧 도입 | - 출산(모든 자녀), 육아휴직, 돌봄 노동 사회보험 지원 |
| | 일·생활 균형 확산 | - 휴가·휴식제도 시행할 수 있도록 업무(일)의 변동, 배치전환, 평가와 보상체계 변화, 기존 체계변경 지원 - 유연한 근로방식 및 시간의 유연성 확보 |
| | 돌봄친화적 지역사회 환경 조성 | - 돌봄이 필요한 노인 또는 장애자녀를 동반한 시민이 활용가능한 돌봄친화적 공공 공간 조성 |

● 양성평등 정책 지향에서도 가장 기본적인 자율성 존중 정책 추진을 위해서는 젠더 권력위계에서 모성이나 어머니 역할보다 하위를 점해 온 여성 개인의 자율성 복원을 위해 남성성의 문화를 변화시키는 것과 함께 추진되어야 함.

- 여성을 남성의 관점에서 대상화하고 평가절하하거나 물리적 폭력을 행사하는 등을 문제삼고 개선하는 것은 양성평등 정책 추진에서 가장 기본적으로 실행되어야 할 전제조건이지만, 여성이 자기 주체권이 있다는 것을 무시하는 문화적 폭력과 관계있기 때문에, 가장 기본적인 과제이지만 가장 진전이 더딘 과제임.

<표 4> 자율성을 증대시키는 양성평등 추진 방향>

| | 과제 | 주요 내용 |
|----------|-----------------------|--|
| 가족 구성 | 가족 범위 확대 | - 모두의 가족구성권을 보장하는 대안적 입법 추진 - 주거, 보험, 사회 서비스와 생활에서 혼인 관계와 동등 적용 |
| 재생산권리 | 성재생산건강 정책 추진기반 마련 | - 성과 재생산권 실행을 위한 법제도 정비와 모자보건, 임신 출산 중심 지원체계 전면 개편 - 피임과 임신중단 지원을 위한 의료 체계 정비 - 생물학적 지식을 넘어서는 포괄적 성교육 추진 |
| | 출산지원체계강화 | - 장애여성 지원 산부인과 기능 강화 - 제왕절개분만률 모니터링, 난임·우울증 상담센터 17개시도 확대 |
| 젠더 폭력 근절 | 젠더폭력에 대한 고정관념, 전형성 전환 | - 성폭력범죄의 보호법익을 성적 자기결정권으로 규정 - 형법·성폭력처벌법·청소년성보호법 등 여러 법률로 분산되어 있는 처벌 규정 재정비 - 비동의 강간죄 도입 - 가정폭력처벌법 제1조(목적) 조항 개정 - 상담조건부 기소유예 원칙적 폐지, 가정폭력범죄자 체포우선제도 도입 - 성매매 행위자와 알선자 처벌 강화, 성매매 수익 몰수추징 적극 시행 |
| | 폭력에 대한 체계적 대응 | - 폭력 예방을 위한 인식 개선 노력 - 아동청소년을 위한 폭력 예방과 성평등 인식 제고 - 젠더폭력 범죄의 수사사법적 대응 강화 - 피해자지원체계의 폭력피해 양상 변화에 대응력 제고 |

| | 과제 | 주요 내용 |
|-------|---------------------------|---|
| 젠더 폭력 | 법제화에 따른 실질적 이행 위한 후속조치 마련 | <ul style="list-style-type: none"> - 수사사법 절차에서, 피해아동 보호지원 현장관계자 역량 강화 - 성매매성폭력 피해아동청소년에 통합지원 법기반 마련, 인력과 예산 확대 - 스토킹 처벌법 개정, 스토킹 피해자 보호지원 위한 법령 제정 - 인신매매방지법 상의 기본계획 수립, 제도 운영 위한 전달체계 설치.운영 |
| | 디지털 기술 매개젠더폭력 근절 기반 | <ul style="list-style-type: none"> - 온라인 공간에서의 젠더폭력 관련 법률 정비¹⁾ - 온라인 가상 공간에서 젠더폭력에 대한 대응체계 마련(수사처벌 시스템, 자율 규제에 대한 책무, 피해자 지원체계와 서비스) - 온라인에서의 젠더폭력 방지 정책 추진을 위한 컨트롤 타워 설치(삭제지원을 중심으로 예방-피해자보호-수사처벌의 3p 관점에서 총괄) |
| | 디지털 성폭력 대응체계의 실효성 제고 | <ul style="list-style-type: none"> - 피해 영상물의 신속한 삭제지원을 위한 범정부 시스템 운영 강화 - 피해 영상물의 빠른 차단과 재유통 방지를 위한 소셜 플랫폼기업, 클라우드기업 등의 책무성 강화 - 디지털 성폭력 대응을 위한 해외 공조 강화 - 디지털 성폭력 관련 처벌 강화, 디지털 성폭력 피해 지원 강화 - 디지털 리터러시 교육 강화 |
| | 주거지 안전 평가제도 | <ul style="list-style-type: none"> - 주택과 주거지 안전 여건 진단, 평가 결과 활용한 안전 주거 지원(매입 임대주택형식을 통해서 도서관, 돌봄시설 등 생활 SOC 확대, 긴급 주거비 바우처 지원) - '주거복지센터' 공공지원 강화 |

- 양성평등정책은 유급노동, 유급노동이 일어나는 조직, 교육, 돌봄, 성·재생산권 전반 등 시민들의 삶의 제반 영역에서 변화를 추구하기 때문에, 영역별 소관 부처 뿐만 아니라 이들의 실행을 모니터링하고 총괄하고 때로는 가이드 할 수 있는 추진체계가 구성되어야 하며, 예산도 적정하게 확보할 필요

1) 특별법이나 기본법 제정 방안 검토, 처벌법 제13조 조문명(통신매체를 이용한 음란행위)과 성적 수치심 등의 표현 등에 대한 개정 검토, 온라인 스토킹 처벌과 피해 규정, 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률에 온라인 성적괴롭힘 조항 추가, SNS 등을 통한 성적 괴롭힘 관련 정보나 혐오적 표현에 대한 탐지/감지 등에 대한 기술적·관리적 조치를 의무화하는 법적 근거 마련, 「여성폭력방지기본법」 제2조의 여성폭력 정의 규정을 개정하여, 온라인 공간에서 발생기술매개 젠더폭력 전반에 대해 포괄적으로 정의하는 입법적 보완 방안 검토

〈표 5〉 행정의 성평등 책무성을 증진하는 양성평등 추진 방향

| | 과제 | 주요 내용 |
|-------------------|-------------------------------|---|
| 행정의 성평등 책무성 | 부처 내 양성평등 정책 조직 설치 확대와 내실화 | - 양성평등정책기본계획 소관 부처로 조직 설치 확대(현재 8개 부처 외에 기재부, 행정안전부, 외교부 필수 설치) - 양성평등 업무 기획·조정 권한 업무 법제화 통해 부처 내 권한 강화 - 부처 소관 정책에 대한 성인지적 관점의 모니터링과 개선 조안, 양성평등관련 계획 중 부처 소관업무 이행점검과 개선계획 수립, 주요 성평등 지표 관리) |
| | 성주류화 정책 총괄기능강화 | - 여성가족부 성 주류화 정책 추진 조직 확대 - 성 주류화 정책 이행 관리 강화와 부처 간 조정회의 설치 |
| | 기초자치단체 양성평등 정책 추진 체계 구축 | - 일반정책에서 성차별 점검과 개선 추진하는 성 평등 부시장제 마련 - 부시장 산하 양성평등 정책 부서 설치와 전문직 지정 - 지역 성평등 현황 조사와 지역 성평등 지표 마련과 평가 |
| 예산 | 정부 예산 1% 이상 양성 평등 예산 수립 | - 메타버스 내 성희롱·여성혐오 등을 기술적으로 차단하거나 모니터링할 수 있는 프로그램 개발, 데이터의 젠더 편향성 없는 AI 구축자 도구 등 - 재생산권 관련 각종 사업 등의 추가 예산 - 기초자치단체 성평등 지표 산출 및 공표, 지역양성평등센터, 안전 사업(인프라 이외의 젠더 위계 극복 관련 사업 추진 가능한 사업) |

● 참고자료

Fraser, N. (2000). After the Family Wage: a Postindustrial Thought Experiment. in Hobson. B.(Eds). Gender and Citizenship in Transition(pp. 1-32), Routledge.

프레이저, 낸시(2016), “재분배에서 인정으로? -‘포스트사회주의’ 시대 정의의딜레마”, 낸시프레이저외(2016), 불평등과모욕을넘어-낸시프레이저의 비판적 정의론과 논쟁들, 케빈올슨 역음, 이현재·문현아·박건 옮김, 서울: 그린비, 24~68쪽, Fraser, N.(2008), “From Redistribution to Recognition?”, in Adding Insult to Injury, ed. K. Olson, London: Verso, pp. 11~41.

통계청, 2020년 경제활동인구조사 근로형태별부가조사자료분석

여성가족부, 2021. 5. 20. '제5차 여성 고용실태 분석 및 정책과제 발굴 전문가 간담회'

통계청, 「생활시간조사. 통계로 보는 여성에서 재인용