

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 적극적 차별개선 조치(affirmative action) 현황과 과제
과제책임자 마경희 선임연구위원

적극적 차별개선조치 현황과 개선방안

초록

- 우리나라에서 적극적 차별개선조치는 주로 교육기회, 채용, 의사결정직 등 세 가지 영역에서 적용되고 있으며, 여성 뿐 아니라 장애인, 저소득층, 지방출신자 등 구조적 불평등으로 인해 사회적으로 주변화된 집단을 대상으로 시행되고 있음. 성차별 개선을 위한 적극적 차별개선조치는 주로 공공부문 의사결정직으로의 여성 진출 확대에 초점을 맞추고 있음.
- 최종 선발자 중 특정 집단의 비율이나 인원을 설정하는 '할당제'는 주로 교육기회, 채용 영역에서 장애인, 저소득층, 지방출신을 적용대상으로 하는 선발제도에서 시행되고 있으며, 여성을 대상으로 하는 할당제는 국회 및 지방의회 비례대표 공천과 군인·경찰 채용에서만 적용됨. 국회 및 지방의회 비례대표 의무공천제도는 법률에 근거함. 군인·경찰 채용은 법적 근거를 가지지 않으며, '여성진출 확대'를 표방하지만 사실상 성차별 개선을 목적으로 하는 할당제가 아니라 여성의 비율이 일정수준 이상으로 확대되지 않도록 제한하는 역할당제(reverse quota)임.
- 공공부문 의사결정직으로의 여성진출 확대를 위한 적극적 조치는 할당제가 아닌 목표제가 주요 시행 수단임. 즉, 소관 부처의 지침에 따라 각 기관들이 자율적으로 목표를 설정하여 추진하는 느슨하고 유연한 방식이며, 실적점검 및 평가지표 반영, 공표를 통한 규범적 압력이 시행을 장려하는 수단임. 오랫동안 적극적 차별개선조치를 시행해 온 유럽연합의 많은 국가들에서 시행하고 있는 타이브레이크 정책(Tie-Break Policies) - 자격이 같은 경우 여성을 우선 채용하는 정책 -을 허용하는 법적 근거가 없음. 우리나라에서 시행되고 있는 목표제는 이와 관련된 논쟁적 이슈를 제기할 만큼 강력한 시행수단을 갖고 있지 않음.
- 지난 10년 간 공공부문의 다양한 영역에서 여성의 양적 비율은 증가해 왔으나, 조직 내 성차별적 문화와 관행에 균열을 가져올 수 있는 최소한의 비율로 가정되는 임계치 30%에 도달한 영역은 학교 내 교장·교감 비율뿐임. 최소한의 양적 대표성조차 확보되지 않은 상황에서 성차별 개선을 위한 적극적 조치에 대한 오해에 기반한 반발과 반감이 심화되고 있는 현실은 매우 문제적임. 여성의 교육수준 향상과 다양한 사회경제적, 문화적 변화의 효과로 다양한 분야로의 여성 진출이 이전보다 확대되면서 이미 성평등이 이루어졌다는 착시현상, 주류 정치와 결합한 온라인 기반 반페미니즘 담론의 효과로 해석됨.
- 변화된 상황에서 성차별 개선을 위한 적극적 조치에 대한 공감대 확산을 위해서는 다음과 같은 개선이 필요함. 첫째, 특정 성별의 과소대표성을 출발점으로 하여 원인을 진단하고 어떤 차별적 관행과 제도에 의해 초래된 결과인지, 이를 개선하기 위한 방안은 무엇인지를 둘러싼 토론이 활성화 되어야 함. 둘째, 성별 대표성 현황과 차별이 없는 이상적인 상태를 가정할 때의 대표성 현황의 비교 분석 등 보다 정교한 방법론을 개발하여 목표치 설정의 타당한 근거를 마련해야 함. 셋째, 양적 대표성 뿐 아니라 실질적 대표성 보장을 위한 모니터링과 지속적인 개선 방안을 마련해야 함.

배경 및 목적

- 최근 ‘공정성’이 청년층의 주된 가치지향으로 인식되는 상황에서 ‘여성할당제’에 대한 반감이 크게 확산되고 있음.
 - ▶ 그 주된 논거는 ‘여성할당제’가 여성을 ‘우대’함으로써 남녀간의 공정한 경쟁의 규칙을 위반하며, 이로 인해 남성에게 대한 역차별을 초래하고 있다는 것임.
 - ▶ 사실 ‘여성할당제’로 인식되고 있는 제도들은 엄격하게 정의된 할당제(quota)가 아니라 적극적 차별개선조치(affirmative action)임.
- 적극적 차별개선조치는 구조적 수준의 차별로 인해 사회의 주요 영역에서 과소대표된 집단의 비율이 일정 수준 이상이 되도록 능동적으로 개입하여 차별을 개선하고 평등을 실현하고자 하는 다양한 제도를 의미하며, 할당제는 적극적 차별개선조치의 다양한 수단 중 한 유형임.
- ‘여성할당제’에 대한 반발은 기본적으로는 온라인에서 유통되고 있는 왜곡된 정보와 적극적 차별개선조치에 대한 오해에 기반하고 있지만, 다른 한편으로는 관련제도 시행과정의 한계도 작용한 것으로 볼 수 있음.
 - ▶ 여성을 대상으로 하는 적극적 차별개선조치는 1990년대 중반 정부위원회 여성 참여 비율 확대에서 시작하여 1990년대 후반 여성 공무원 임용에 적용되고, 2000년대 들어 여성 관리자를 비롯한 공공부문 대표성 제고를 위한 목표제 방식으로 확대되어 왔음.
 - ▶ 그러나 오랫동안 목표치 관리에 집중하면서도 제도 시행의 필요성과 논거에 대한 토론과 논쟁은 활성화되지 않았음. 수치화된 양적 목표 달성 그 자체를 성과로 보는 관행이 정착되면서 성평등은 조직 내 여성의 비율이라는 수치로 고정되어 버림.
 - ▶ 이 과정에서 적극적 차별개선조치는 성평등을 실현하기 위한 국가의 정책적 대응 전략 중 하나이며, 사회 전반에 뿌리 깊이 구조화되어 보이지 않는 방식으로 의도와 무관하게 재생산되고 있는 성차별 문제 해결을 위한 능동적 정책 처방이라는 점은 체계적으로 간과되어 왔음.
 - ▶ 법·제도 입안의 과정에서는 구조화된 성차별 문제 해결을 위한 접근이라는 점이 간과되지는 않았으나, 이는 잠정적 ‘우대조치 (preferential treatment)’로 이해되었음. 그러나 ‘잠정적’인 것이라 할지라도 이를 ‘우대조치’로 개념화하는 논거는 필수적으로 ‘역차별’이라는 비판에 노출될 수 밖에 없음.
- 이러한 상황을 고려할 때 관련 제도 현황, 추진의 논거 및 쟁점에 대한 보다 정확한 정보를 체계적으로 제공하고, 이에 기반하여 성평등 정책으로서 적극적 차별개선조치의 개선 방안을 마련할 필요가 있음.

조사 및 분석결과

● 미국의 적극적 차별개선조치

<표> 오펜하이머의 미국 적극적 차별개선조치 유형 분류

구분	정의
할당제 (Quota)	- 채용, 승진, 신입생 선발 등에서 여성이나 사회적 소수자 집단의 수나 비율을 일정한 수준으로 할당 - 적극적 차별개선조치의 전형으로 이해되어 격렬한 논쟁의 이슈가 되지만, 사실 엄격하게 제한적으로만 허용됨
우대제 (Preference)	- 과소대표된 집단에 우호적이지만 할당제와 달리 일정한 비율이나 수를 할당하지는 않음 - 신입생 선발 시 다양한 기준 중 하나로 성별이나 인종을 고려하거나, 동등한 자격을 갖춘 경우 특정 성별이나 인종을 채용하는 것 등 - 차별을 해소하는데 필수적인 경우 엄격한 가이드라인 하에서만 사용됨
자체점검 (Self-Studies)	- 연방정부와 계약을 체결한 기업이 특정 집단에 대한 고용차별 여부를 스스로 점검하도록 하는 제도 - 잠재적 인력풀과 실제 채용/승진된 인력 풀의 비교를 통해 차이가 발견되고 차별이 없었다는 증거를 발견하지 못할 경우 차별 개선 계획을 제출하도록 함
지원과 상담 (Outreach and Counseling)	- 사회적 소수자들이 취업이나 입학에 대한 지식이나 정보가 충분하지 않을 것이라고 가정하면서 특별한 프로그램을 통해 지원
차별금지 (Anti-Discrimination)	- 차별을 금지하고 예방하고, 차별적 효과를 가져오는 정책의 폐지, 차별 피해의 구제 등 차별금지 조치들

자료: Oppenheimer(1988), pp.42-50; Oppenheimer(1996), pp.926-933을 참조하여 저자가 구성함

● 우리나라의 적극적 차별개선조치 현황

적극적 차별개선조치의 유형

▶ 적용영역 및 대상

- 우리나라에서 적극적 차별개선조치는 교육기회, 채용, 의사결정직 세 가지 영역에서 적용되고 있으며, 여성 뿐 아니라 장애인, 저소득층, 지방출신자 등 구조적 불평등으로 인해 사회적으로 주변화된 집단을 대상으로 시행되고 있음.

<표 1> 우리나라의 적극적 차별개선조치 적용방식과 대상

영역	세부영역	적용방식	적용대상	
			사회적 소수자	여성(양성)
교육 기회	● 대학 일반학과	입학정원의 11% 이내에서 정원 외 특별전형	장애인, 북한이탈주민, 농어촌·도서벽지, 특성화고, 저소득층	
	● 의학·치의학·한의학 전문대학원	입학정원의 5% 이내 정원 외 특별전형	신체적·경제적 또는 사회적인 배려가 필요한 사람	
	● 법학전문대학원	매년 입학자의 7% 이상 특별전형으로 선발	신체적·경제적 또는 사회적인 배려가 필요한 사람	
	● 지방대학	임의 규정	지방출신자	

<표 1> 우리나라의 적극적 차별개선조치 적용방식과 대상

영역	세부영역	적용방식	적용대상	
			사회적 소수자	여성(양성)
교육 기회	● 의약학 및 간호학 계열 대학	지역별로 입학생 중 최소 입학 비율 할당	지역출신자	
		모집단위별 모집인원에 따라 최소 선발인원 할당	저소득층	
	● 법학·의학·치의학·한의학전 문대학원	전문대학원 유형별 지역별로 입학생 중 최소입학 비율 할당	지역출신자	
		모집단위별 모집인원에 따라 최소 선발 인원 할당	저소득층 (법학전문대학원 제외)	
	● 이공계	목표제		이공계 여학생
채용	● 국가 및 지자체	의무고용률 3.6% (22.1.1.~23.12.31)	장애인	
		9급 공개경쟁채용시험 선발예정 인원의 2% 이상, 9급 경력경쟁 채용시험 선발예정인원의 1% 이상	저소득층	
		시험실시 단계별 선발예정인원의 일정 비율 이상	양성평등	
		시험실시 단계별 선발예정인원의 일정 비율 이상	지방인재	
	● 공공기관	의무고용률 3.6% ¹⁾ (22.1.1.~23.12.31)	장애인	
		의무고용률 3.1%	청년 미취업자	
		연도별 채용비율 (2022년 이후 30.0%)	이전지역인재	
	● 민간기업	의무고용률 3.1%	장애인	
	● 공공기관 (과학기술 분야 연구기관 및 이공계 대학 등)	목표제		여성과학기술인
	● 군인·경찰	목표제		여성
	● 대학	목표제		여자교수
의사 결정직	● 국가 및 지자체	목표제		위원회 여성 참여 관리직 여성
	● 공공기관	목표제		
	● 공공기관 (과학기술 분야 연구기관 및 이공계 대학 등) 관리직	목표제		여성과학기술인
	● 민간기업	이사회 구성시 최소 1인 다른 성별 할당		기업여성임원
	● 정치	국회 및 지방의회 비례대표 후보자 중 여성 50% 의무 공천, 지역구 후보 중 여성 30% 공천 권고		여성정치인

자료: 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>. 로부터 인출한 각 법령을 참조하여 저자가 작성함.

1) 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례)

<표 2> 성차별 개선을 위한 적극적 차별개선조치 적용방식

영역	세부영역	대상	적용방식
교육 기회	이공계 대학 등	이공계 여학생	최종목표율 30%를 달성하기 위해 학과 또는 학부별로 매년 입학하는 학생 중 여학생 목표비율을 설정하여 이공계대학 등이 목표비율을 달성하도록 권장 및 입학하는 여학생 비율을 적정하게 유지하는 대학에 연구비 지원 등 우대시책 ²⁾
채용	대학	여자교수	대학의 교원 중 특정 성별이 3/4을 초과하지 않도록 노력, 연도별 목표비율 설정하여 시행, 추진실적을 매년 평가하여 공표, 결과를 반영하여 행정적·재정적 지원 ³⁾
	군인·경찰	여성	군인 및 경찰 내 연도별 여성 비율 목표치를 설정
	민간기업	여성	직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 임금 현황 시행계획 작성·제출, 3회 연속 동종산업 내 여성 고용률 70% 미달 사업장 명단공표
의사 결정직	국가 및 지자체	위원회 여성 위원	위원회 위촉직 위원 구성시 특정 성별이 위원 수의 6/10을 초과하지 않도록 함. 매년 시행실적 점검 및 공표
		여성 관리직	관리직 여성목표제
	공공기관	여성 관리직	관리직 여성임원목표제
	과학기술분야 공공기관	여성과학 기술인	직급별 승진목표제
	민간기업	여성 임원	이사회 구성시 최소 1인 다른 성별 할당

자료: 관련 정책자료 및 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr> 로부터 인출한 관련 법령을 참조하여 저자가 작성함.

성차별 개선을 위한 적극적 조치 주요 내용과 양적 대표성

▶ 적용방식을 기준으로 할 때 할당제와 목표제/모니터링 방식으로 구분됨.

▶ 할당제

- 적극적 차별개선조치의 전형으로 이해되는 할당제는 최종 선발자 중 특정 집단의 비율이나 인원을 설정하는 방식으로 운영하는 제도임.
- 교육기회, 채용, 의사결정직 등의 영역에서 할당제가 시행되고 있으며, 주로 장애인, 저소득층, 지방출신을 적용대상으로 함.
- 여성을 대상으로 하는 할당제는 국회 및 지방의회 비례대표 공천과 군인·경찰 채용에서만 적용됨. 국회 및 지방의회 비례대표 의무공천제도는 법률에 근거함. 군인·경찰 채용은 법적 근거를 가지지 않으며, ‘여성 진출 확대’를 표방하지만, 사실상 성차별 개선을 목적으로 하는 할당제가 아니라 여성의 비율이 일정 수준 이상으로 확대되지 않도록 제한하는 역할당제(reverse quota)임.

▶ 목표제와 모니터링

- 대체로 일정기간 동안 연도별로 목표치를 설정하고, 실적을 점검·공표하는 방식으로 운영되는 제도임. 여성을 대상으로 하는 대부분의 적극적 차별개선조치의 시행방식이 이 범주에 해당됨.

2) 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률 시행령」 제10조(이공계대학등의 여학생의 비율), 제8조(이공계대학등의 여학생 비율의 적정 유지 등)

3) 「교육공무원법」 제15조의5(양 성평등을 위한 임용계획의 수립 등)

<표 3> 성차별 개선을 위한 적극적 조치 주요 내용

주요제도	내용
공공부문 여성대표성 제고 계획	공무원, 공공기관, 교원, 군인·경찰 등 공공부문 12개 분야에 대해 각 기관별 5년간 목표치를 설정하고 정부합동으로 이행상황을 점검하여 공표
여성공천할당제	비례대표 후보자 중 여성을 50% 의무적으로 할당, 지역구 후보 중 30% 공천 권고
적극적 고용개선조치	민간기업의 고용상 성차별 현황을 점검하고 개선하기 위하여 여성고용 및 여성관리자 비율을 작성하여 제출하도록 하고, 고용기준에 미달하는 사업장에 대해서는 시행계획을 제출하도록 함
여성과학기술인 채용·승진목표제	과학기술 분야로의 여성 진출을 지원하기 위하여 126개 연구기관(정부출연, 국공립, 공사부설연구기관)을 대상으로 매년 신규채용 및 승진 인력 중 여성과학기술인을 일정비율 이상 채용하도록 권고하고 이행 실적을 점검
기업의 의사결정 참여 확대	기업의 의사결정직에서 여성의 낮은 대표성 및 유리천장을 해소하기 위하여 일정 규모 이상의 기업이 이사회를 구성할 때 전원이 특정 성별로만 구성되지 않도록 함

자료: 관련 정책자료 및 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>. 로부터 인출한 관련 법령을 참조하여 저자가 작성함.

● 성차별 개선을 위한 적극적 조치의 특징

주로 공공부문과 의사결정직으로의 여성진출 확대에 초점을 둠.

- ▶ 오랫동안 누적되어 온 성차별과 구조적 수준에서 작동하면서 여전히 지속되고 있는 성차별적 문화와 관행의 산물로서 유리천장 현상을 해소하고 국민의 삶에 중요한 영향을 미치는 공적 의사결정에서 여성의 목소리를 대표하기 위한 목적에서 시행됨.

이른바 ‘여성할당제’로 이해되어 온 바와 달리 할당제가 아닌 목표제를 주된 시행수단으로 함.

- ▶ 공공부문을 중심으로 시행되고 있는 목표제는 소관 부처의 지침에 따라 각 기관들이 자율적으로 목표를 설정하여 추진하는 느슨하고 유연한 방식임.

목표달성을 위한 기제는 실적점검 및 평가지표 반영, 공표를 통한 규범적 압력임.

- ▶ 고용상 성평등에 초점을 맞추어 오랫동안 적극적 차별개선조치를 시행해 온 유럽연합의 많은 국가들에서 시행하고 있는 타이브레이크 정책(Tie-Break Policies) - 자격이 같을 경우 여성을 우선 채용하는 정책 - 을 허용하는 법적 근거가 없음. 우리나라에서 시행되고 있는 목표제는 이와 관련된 논쟁적 이슈를 제기할만큼 강력한 수단을 갖고 있지 않음.

● 성차별 개선을 위한 적극적 조치 현황과 정책환경의 변화

적극적 차별개선조치 도입 및 연혁

- ▶ 우리나라에서 성차별 개선을 위한 적극적 조치는 1990년대 중반 정부위원회 여성 참여, 공무원 여성채용목표제 등 정부 영역에서 도입되기 시작하여 2000년대 중반까지 약 10년 동안 적용영역이 확대됨.
- ▶ 1990년대 중반 이후 성차별 개선을 위해 개별적으로 추진되던 공공부문의 적극적 조치들은 2013년부터 5년 단위의 「공공부문 여성 대표성 제고 계획」으로 정비되어 매년 추진실적을 점검하고 공표하는 방식으로 시행됨.

여성의 양적 대표성 현황

- ▶ 공공부문에서 여성의 양적 대표성은 대부분의 영역에서 당초 설정한 목표치를 상회하며, 결과적으로 10년전과 비교해 볼 때 전반적으로 향상된 것으로 평가할 수 있음.
- ▶ 그러나 부문별 목표 달성 수준에는 차이가 있으며, 전체적으로는 질적 수준에서 조직의 문화와 규범에 균열을 낼 수 있는 임계치로 가정되는 30% 수준에 도달한 영역은 많지 않음.
- ▶ 정치영역에서의 대표성은 비례대표 후보 중 여성을 50% 이상 공천하도록 의무화한 법률의 시행에 따라 국회의원 중 여성의 비율 확대에 기여했으나, 20%를 넘지 못한 채 10년간 정체되어 있음.
- ▶ 고용분야에서는 적극적 고용개선조치의 시행 이후 적용대상 사업장에서 여성근로자 수의 증가는 관찰되지만, 대상기업 내 여성 근로자의 비율 증가에는 기여하지 못한 것으로 나타남.
- ▶ 과학기술분야에서 여성 과학기술인 채용은 최근 3년간 꾸준히 30%를 상회하고 있으나, 여성과학기술인 채용·승진목표제 적용 연구기관의 재직 여성은 30%에 미치지 못함.
- ▶ 기업의 의사결정과정에서 여성 참여는 가장 낮으며, 여성 대표성 확대를 위한 법적 근거는 2020년에야 마련되어 아직까지 그 효과는 나타나지 않고 있음.

제도 시행의 한계

- ▶ 임계치 30%에 미달하는 양적 대표성: 지난 10년간 공공부문의 다양한 영역에서 여성의 양적 비율이 확대되어 왔으나 조직 내 성차별적 문화와 관행에 균열을 가져올 수 있는 최소한의 비율로 가정되는 임계치 30%에 도달한 영역은 교장·교감 비율 밖에 없음.
- ▶ ‘차별없는’ 적극적 차별개선조치: 여성을 대상으로 하는 적극적 조치는 구조적 수준에서 작동하는 성차별 개선을 목적으로 하는 것이었음에도 관련 제도의 도입 및 시행과정에서 ‘차별 개선’이라는 필요성이 충분히 논의되지 않은 채 단순히 양적 불균형을 문제시 해 왔음. 그 결과 역사적으로 누적되어 왔고, 현재에도 존재하는 성차별이 조직 내에서 제도와 관행, 문화를 통해 작동하는 방식은 토론의 주제가 되지 못했고, 적극적 조치는 단순히 양적인 불균형을 개선하기 위한 조치로 이해되어 옴.
- ▶ 이러한 방식의 의미구성은 단순히 여성의 양적 불균형을 시정하기 위한 적극적 조치가 남성을 역차별한다는 비난에 쉽게 노출되도록 하는 결과를 가져왔으며, 동시에 남성의 양적 과소대표 문제 역시 정책의 대상 범주로 포괄하는 효과를 가져옴.

정책환경의 변화

- ▶ 여성의 교육수준 향상과 다양한 사회경제적, 문화적 변화의 효과로 다양한 분야로의 여성 진출이 확대되면서 이미 성평등이 이루어졌다는 착시현상이 등장함. 다른 한편 주류 정치와 결합한 온라인 기반 반페미니즘 담론에 의해 우리 사회가 지속적으로 추구해야 할 성평등의 가치 자체가 도전을 받고 있음.
- ▶ 성격차 지수(Gender Gap Index), 성별임금격차, 유리천장 지수 등 성평등 수준을 측정하기 위해 국제적으로 통용되는 각종 거시지표는 여전히 우리 사회에서 여성에 대한 차별과 불평등이 지속되고 있으며, 이를 해결하기 위한 정책적 대응이 필요하다는 것을 보여주지만, 그 의미가 부정되고 있음.
- ▶ 이러한 상황에서 여성을 대상으로 특정하여 지원하고 다양한 공공부문에서 과소대표된 여성의 비율을 확대하려는 적극적 차별개선조치는 남성에 대한 역차별로 받아들여짐.

- **적극적 차별개선조치가 추구해 온 실질적인 성평등 실현이라는 궁극적 목표의 효과적 달성을 위해서는 향후 다음과 같은 제도개선이 필요함.**

● 차별의 가시화 및 차별금지정책과의 연계

- ▶ 성차별은 과거 세대의 경험이며 오늘날 성차별은 제거되었다는 주장이 정치적으로 영향력을 가지는 시대에 현저한 성별 불균형이 의미하는 바와 불균형한 결과를 초래하는 구조적 시스템의 문제를 드러내기 위해서는 적극적 차별개선조치가 시행되고 있는 영역에서 차별의 사례가 보다 더 구체적으로 가시화되어야 함.
- ▶ 이를 위해서는 양적 균형 그 자체를 목표로 제시하고 부각시키기 보다는 과소대표성을 출발점으로 하여 그 원인을 면밀히 진단하고 어떤 차별적 관행과 제도에 의해 초래된 결과인지를 둘러싼 토론과 논쟁이 활성화되어야 함.
- ▶ 이러한 과정을 통해 적극적 차별개선조치로 개선하고자 하는 차별이 무엇인지, 어떤 구조적 기제에 의해 차별이 작동하는지, 이를 개선하기 위해서는 양적인 측면에서의 할당제나 목표제 이외에 어떠한 제도적 보완책이 필요한지에 대한 보다 생산적인 논의로 나아가야 함.

● 목표치 설정의 타당한 근거 마련

- ▶ 여성을 대상으로 하는 적극적 차별개선조치는 여성공천할당제를 제외하고 목표제 방식으로 추진되고 있음. 그러나 목표치 설정의 근거가 분명하지 않음.
- ▶ 실제 성별 대표성 현황과 차별이 없는 이상적인 상태를 가정할 때의 대표성 현황의 비교 분석 등 보다 정교한 방법론을 개발하여 목표를 설정함.
- ▶ 나아가 현재의 불평등 상황을 고려할 때 최종적으로 도달하고자 하는 절대적 수준에서의 목표치를 설정한 후 이를 달성하기 위한 중장기 계획을 각 소관 기관이나 부처별로 제시하도록 하는 방법을 고려해 볼 필요가 있으며, 중장기 계획에는 반드시 양적 불균형을 초래한 제도적 관행과 문화가 무엇인지를 진단하고, 어떠한 제도 개선이 필요한지에 대한 자체 진단과 개선 계획이 포함되도록 함,
- ▶ 목표를 달성한 경우 어떠한 제도 개선을 통해 가능했는지에 대한 사례를 공유함으로써 단순히 양적 목표 달성을 넘어 개선되어야 하는 차별적 관행에 대한 정보와 공감대가 확산될 수 있어야 함.

● 실질적 대표성 보장을 위한 모니터링과 제도 개선

- ▶ 이미 양적 측면에서 임계치에 도달했다고 보여지는 부문에 대해서는 이를 통해 과연 실질적 대표성이 보장되고 있는지에 대한 보다 면밀한 분석이 필요하며, 이에 기반한 새로운 단계로의 전환이 필요함.
- ▶ 여전히 양적 대표성의 목표가 달성되지 못한 영역에 대해서는 증가하고 있는 여성의 비율이 실질적 대표성을 보장하는 데 기여하고 있는지, 그렇지 못하다면 그 이유는 무엇인지에 대한 지속적인 모니터링을 통해 개선방안을 마련해 나가야 함.

주관부처 : 여성가족부 여성인력개발과
관계부처 : 고용노동부, 인사혁신처