

제3차 여성정책기본계획(안)

2006. 12

한 국 여 성 개 발 원

목 차

I. 제3차 여성정책기본계획 수립 개요	1
1. 계획수립 배경	1
2. 제2차 여성정책기본계획의 성과와 한계	2
3. 계획의 범위와 방향	7
4. 계획수립 절차 및 방법	8
II. 대내외 환경변화와 도전과제	10
1. ‘고용 없는 성장’과 사회 양극화의 심화	11
2. 저출산·고령화 추세와 돌봄의 사회화 증대	13
3. 지속가능 성장을 위한 여성 인적자원의 전략적 양성 필요성	16
4. 다양성의 증대, 다문화 사회로의 진전	18
5. 분권화 시대의 새로운 도전	20
6. 새로운 세대, 새로운 정책 고객의 등장	21
III. 제3차 여성정책기본계획(안)의 구조	23
1. 제3차 여성정책기본계획(안)의 구조	23
2. 제3차 여성정책기본계획(안)의 특성	25
IV. 제3차 여성정책기본계획(안)의 정책과제	31
영역 1. 여성의 경제적 자립 보장	31
영역 2. 지식사회를 견인하는 여성인력 육성	42
영역 3. 사회 각 분야의 여성대표성 제고	60
영역 4. 여성과 남성의 일-가족 양립 지원	72
영역 5. 여성의 복지권 및 건강권 보장 강화	84
영역 6. 여성에 대한 폭력 방지 및 인권보호 체계 강화	94
영역 7. 평등문화의 확산과 실천	103
영역 8. 여성정책 추진역량 강화	112
부록	128
1. 정책과제의 성과지표	128
2. 정책과제의 추진부처	134

I. 제3차 여성정책기본계획 수립 개요

1. 계획수립 배경

- 성평등은 점차로 여성들만의 문제가 아니라 국가 및 지역발전 수준을 측정하는 중요한 지표가 되고 있음. 1995년 북경 세계여성대회 이후 UN을 비롯한 국제 기구는 성평등을 “지속가능한 발전”(sustainable development)의 전제로 선언 함. 사회 모든 분야에서 남성과 여성의 동등한 참여와 공평한 역할분배 없이 더 이상의 발전은 가능하지 않다는 데에 국내외적으로 폭넓은 공감대가 형성되고 있음.
- EU 회원국, 캐나다, 뉴질랜드, 일본 등 대부분의 주요 선진국들은 1995년 북경 세계여성대회 이후 성주류화를 성평등 정책의 주요 전략으로 도입하면서 각 국가적 여건에 맞는 기본계획을 수립하여 체계적으로 시행하고 있음. 국내에서는 1995년 「여성발전기본법」 제정 이후 동법에 근거하여 성평등을 위한 포괄적이고 종합적인 계획으로서 「제1차 여성정책기본계획(1998-2002)」, 「제2차 여성정책기본계획(2003-2007)」이 수립·시행되어 왔음. 2차례에 걸친 10년간의 정책추진 결과 기본계획은 다양한 정책 분야와 주체를 포괄하면서 법·제도적 측면에서 많은 성과를 거두었음. 특히 제2차 여성정책 기본계획은 국제적 흐름에 부응하여 성주류화를 새로운 정책 추진전략으로 도입하여 행정기구 내외에서 여성정책의 추진방식과 위상을 제고하는데 커다란 기여를 하였음.
- 그러나 여전히 GEM, GDI 등 국제적 기준에 비추어 볼 때 한국 여성의 지위는 하위권에 머물러 있으며, 국내 여성정책 발전의 지역별 격차가 여전히 존재하고 있음. 또한 성차별적 의식과 관행, 문화, 직장가정, 학교 등 일반 국민의 일상적 삶의 영역에서 불평등한 성별관계가 여전히 온존하고 있음. 이와 함께 경제적 여건, 노동시장과 가족, 저출산, 고령화 등 최근의 급격한 인구사회학적인 변화, 가치관과 생활양식의 변화, 여성과 남성들 내부의 정책 욕구의 다양화 등 정책 환경의 변화는 성평등에 대한 기존 접근 방식의 한계에 도전하고 있으며 새로운 정책 의제와 보다 적극적인 정책적 개입을 요구하고 있음.

- 지난 10년간의 여성정책 기본계획 이행의 성과와 한계에 대한 진단, 정책 환경 변화가 요구하는 과제에 대한 전망에 기초하여 여성정책의 위상을 새롭게 정립하고, 보다 적극적이고 다각적인 성평등 정책의 방향과 과제를 모색할 시점에 있음.

2. 제2차 여성정책기본계획의 성과와 한계

가. 성과

1) 성 주류화 전략의 도입과 제도화

- 2차 여성정책 기본계획은 성주류화를 여성정책의 추진전략으로서 명시적으로 도입하였음. 성주류화는 정부 정책이 성중립적이지 않다는 가정 하에 다양한 정부 정책 이면의 성별에 대한 가정을 성찰하고 정부 정책에 의한 의도하지 않은 성차별을 제거함으로써 성평등의 목표를 성취하고자 함.
- 제2차 여성정책기본계획 기간 동안 여성정책 조정회의, 여성정책책임관 등 여성정책추진기구 설치, 공무원 성인지 교육 확대 실시, 성별영향평가 및 성인지 예산 수립의 법적 근거 마련 등 성주류화를 위한 제도적 기반이 조성되었음. 이로써 성평등에 대한 관심과 책임은 가시화된 성차별 영역에만 초점을 맞추던 기존의 주변화된 성격을 탈피하여 모든 정책영역으로 확산되었음.
- 특히 성별영향평가는 2004년도 중앙정부 및 서울시, 전라북도 등 9개 기관 10개 과제에 대한 시범사업에 이어 2005년부터는 참여기관과 과제수를 55개 기관 85개 과제로 대폭 확대하고 평가 과제 소관 업무 담당자에 의한 자체평가가 이루어짐으로써 성별영향평가가 본격화되었음.

2) 다양한 법·제도적 진전

- 정책에 양성평등 관점 통합을 제외한 9개 핵심정책 과제 중 다음의 5개 영역에

서 다양한 법·제도적 진전이 있었음.

(1) 정책결정과정에서의 여성 대표성 제고

- 여성관리자 임용목표제, 정부 내 각종위원회 여성위원 참여 목표율 관리, 교육 행정직 임용목표제, 국공립대 여교수 임용목표제 등을 도입·실시하여 각 부문 행정, 교육부문 내 여성 진출이 증가하였음. 관리직 공무원 비율은 2002년 5.5%에서 2005년 8.1%로, 정부 위원회 여성위원은 30.1%에서 32.4%로, 국공립대 여교수 비율은 9.1%에서 10.7%로 확대되는 성과가 있었음. 또한 공직선거법을 개정하여 국회 및 지방의회 비례대표 후보 50% 이상 여성추천을 법제화한 결과 국회의원 중 여성비율이 2003년 5.9%에서 2005년 13.7%로 대폭 증가하였음.
- 기업 및 민간부문 여성의 관리직 진출 및 실태 파악은 상대적으로 미흡하였으나 2005년도 남녀고용평등법 개정을 통하여 적극적 고용 개선 조치를 도입한 점은 중요한 성과임.

(2) 여성인적자원의 개발과 활용

- 여성 인적자원 중 과학기술인력 육성과 지원을 위한 법·제도 발전이 두드러짐. 2002년 「여성과학기술인육성및지원에관한법률」 제정, 동법에 근거한「제1차 여성과학기술인육성·지원기본계획(2004-2008)」 수립·시행, 전국여성과학기술인지원센터 설립 등이 추진되었음. 또한 여성과학기술인력채용목표제를 추진하여 여성 R&D 인력 비율이 2000년 7.6%에서 2004년 12.0%로 증가하였음.

(3) 남녀고용평등과 여성의 경제활동 참여 제고

- 근로자의 일-가정 양립 지원을 위한 휴직제도와 보육서비스의 진전이 있었음.
- 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법을 개정하여 산전후 휴가급여의 기업 부담 완화, 여성 근로자의 모성건강권을 보장하기 위한 유사산휴가가 도입, 육아휴직 급여 수준의 인상(2001년 20만원에서 2004년부터 40만원) 등 임신·출산·양육 관련 휴직제도가 확대·보완되었음.
- 2004년 영유아보육법을 개정하여 보육서비스 대상 아동의 보편화, 보육비 보호자 부담 원칙 삭제, 보육비 차등 지원 근거 명시, 보육시설 설치시 인가제 제도

입, 보육시설 평가인증제 도입 등 보육서비스의 공공성 강화와 질적 수준 개선을 위한 법적 근거를 마련하였음. 또한 동법에 근거하여 「제1차 중장기보육계획(2006-2010)」이 수립·시행되었음.

(4) 여성에 대한 폭력예방 및 인권보호 강화

- 2004년 「성매매방지법」을 제정, 성매매방지종합 대책을 추진하였음. 성매매방지법은 성매매 여성을 도덕적으로 타락한 “윤락여성”으로 보는 과거 윤락행위 등방지법에 근거한 접근에서 탈피하여 성매매 알선구조 및 성매매 피해 여성에 대한 보호와 자활지원을 강화하였음. 또한 성구매 남성에 대한 존스쿨 운영 등 가해남성에 대한 개입을 시행하였음.

(5) 양성평등한 가족정책 기반조성

- 여성부의 여성가족부로의 확대 개편, 「건강가정기본법」(2004) 및 동법에 근거한 건강가정지원센터 확충 등 명시적 가족정책 시행의 법·제도적 기반이 마련되었음. 또한 2005년 호주제의 헌법불합치 결정이 확정됨으로써 기존의 불평등한 가족 규범을 암묵적으로 묵인하던 법체계가 개선됨.

나. 한계

1) 성 주류화 개념에 대한 혼돈

- 성 인지 정책, 성주류화 등 새로운 용어들이 행정기구 내에 등장하여 폭넓게 사용되어 왔지만, 이에 대한 명확한 이해와 공감대, 정책추진 역량에는 눈에 띄는 진전이 이루어지지 않았음. 성별영향평가 참여기관과 과제수가 확대되고 있지만, 2005년도 자체평가 결과는 성평등이라는 목적을 위한 전략이자 수단으로서의 의미보다 형식적 절차, 정책도구로서 이해되는 경향이 강하게 나타나고 있음. 성주류화와 성별영향평가의 취지와 의미에 대한 대중적 이해가 요구됨. 또한 남성을 정책 대상으로 포괄하면서 산술적 성비 조정을 성평등으로 해석하는 사례가 나타나 성불평등 해소라는 본래의 정책적 취지가 약화되고 있음. 남

성의 삶의 방식의 변화를 통한 성평등 구현이라는 의의가 복원될 필요가 있음.

2) 체감할 수 있는 실질적 변화의 지체

- 제2차 여성정책기본계획 시행 중 다양한 법·제도의 도입 등 진전이 있었지만, 체감할 수 있는 실질적 변화는 미흡함. 예를 들어 GEM 순위가 2003년 70개국 중 63위에서 2005년 80개국 중 59위로 상승하는 추세인 점은 바람직하나 한국 사회의 국제적 위상을 고려한 목표치에는 현저히 미달한 수준임. 수치상 여성 대표성이 증가하고 있음은 분명하지만, 참여 질은 미흡함. 참여의 질적 수준을 제고할 수 있는 지속적인 모니터링과 정책 효과성에 대한 점검이 필요함. 남녀 고용평등과 여성의 경제활동 참여율을 제고하기 위한 과제들이 높은 비중을 차지하고 있었지만, 실제 여성의 경제활동 참가율(2005년 50.1%)과 남녀임금비(2005년 62.6%)의 개선은 느리게 진행되고 있음. 신규 및 재취업 촉진을 위한 적극적 노동시장 정책은 상대적으로 취약함. 제도개선의 상징적 효과를 넘어서서 실질적 성과를 점검하기 위한 노력이 요구됨.

3) 중앙-지방의 격차

- 중앙-지방 여성정책 추진기구간 연계 강화를 세부과제로 선정하고, 기본계획 시행계획을 작성·제출하고 있으나 이러한 장치들이 실제 지역 여성들이 체감할 수 있는 여성정책의 발전과 연동하지 않음. 실제 지역에서의 여성정책 발전은 중앙에 비해 상대적으로 낙후·지체되어 있음. 시행계획 제출 과제 선정의 자의성, 형식적 보고 체계, 추진실적에 대한 평가 등 사후관리의 미비, 기본계획에 대한 낮은 인지도 및 자치단체 내 타부서와의 관계에서 낮은 위상 등이 중앙-지방 연계와 지역 여성정책 발전의 장애요인으로 작용하고 있음. 중앙정부 기본계획과 자치단체 기본계획의 관계 조정, 기본계획의 실질적인 점검과 평가 체계를 마련하고, 자치단체 내 담당부서의 역량강화 및 타부서와의 협조체계를 구축할 필요가 있음.

4) 정책수혜와 제도발전의 불균등

- 제2차 여성정책기본계획 시행 결과는 정책대상별로 볼 때 제도적 발전과 정책수혜 결과가 불균등하게 나타남. 정책대상별로 정치인, 고위직 공무원, 교수, 과학기술인 등에 비해 비정규직, 한부모 가족, 빈곤여성, 노인, 장애인 등 사회적으로 취약한 위치에 있는 집단의 사회구성원으로서의 권리 보장은 상대적으로 지체되어 있음. 예를 들어 고령화가 급속히 진전되고 있는 상황에서 여성의 연금수급권 확보는 매우 중요한 과제임에도 불구하고 실제 제시된 정책과제는 제도 확장 차원에서의 소극적인 수준에 그치고 있으며, 빈곤여성의 자활여건 조성이나 안정된 일자리 제공을 통한 빈곤탈출을 도모하는 실질적이고 적극적인 과제를 선정했다고 보기는 어려움. 사회분야별로 볼 때, 적극적 조치의 경우 공공부문에 비해 민간부문으로의 확대를 위한 제도적 조치가 미흡하였음. 민간부문 여성대표성 실태 파악을 위한 구체적 지표, 기업의 여성인재 양성 지원, 유도하는 인센티브와 프로그램이 요구됨.

5) 일-가족 양립 지원 요구에 대한 적극적 대응의 지체

- 2차 기본계획은 저출산 고령사회로의 진전과 가족형태의 다양화 등 가족정책 변화를 요구하는 여건 변화를 전망하였으나, 이에 대응하기 위한 핵심적 과제로서 일-가족 양립 지원 정책의 필요성에 대한 인식은 미흡하였음. 또한 육아휴직 제도의 조기 정착, 직장가정생활의 양립을 위한 프로그램 개발 및 홍보 등 소극적으로 계획된 일-가족 양립 지원 정책은 ‘여성’의 경제활동 참여 제고를 위한 과제로 분류되어 가사와 양육이 여성의 역할임을 암묵적으로 가정하고 있음.
- 2차 기본계획은 여성만을 대상으로 하는 정책을 넘어서 남성을 변화시키고 사회적 관계를 변화시키는 정책을 포함할 것을 명시적으로 표명하였음. 이는 사회의 성불평등 구조와 제도의 변화 없이 여성만을 대상으로 하는 정책은 성평등이라는 목표를 성취하는데 한계를 가진다는 것을 인식한 결과임. 그러나 이러한 인식이 일-가족 양립 지원 정책에 내재화되지 못하였음.

- 불평등한 사회구조와 제도에 의한 성차별을 제거하고, 경제활동과 의사결정과 정 등 사회적으로 가치 있는 자원에 대한 여성의 접근을 지원하는 과거의 정책적 접근이 중요하고 지속적으로 추진되어야 함. 그러나 이와 동시에 자녀양육 등 돌봄의 책임에서 자유로운 ‘남성 노동자’를 표준으로 하는 사회구조와 제도의 변화, 그리고 여성과 남성의 돌봄의 공유를 가능케 하는 제도와 조직문화 조성이 필수적임.

6) 여성단체와의 협력체계 미흡

- 성주류화와 함께 제2차 여성정책기본계획의 2대 전략의 하나가 협력체계 구축이지만 민간부문, 여성단체와의 협력체계에 대한 어떤 방향도 제시되지 않음. 다양한 주체간의 협력체계인 젠더거버넌스를 어떻게 구축하고 실질적으로 가동하게 할 것인지에 대한 고민이 필요함. 특히 정책 개발, 평가 과정에 시민들이 참여하여 새롭고 실제적인 아이디어를 결합하고 사업추진 주체로서 여성단체, 사회적 기업 등과 발전적인 파트너십을 발휘할 수 있는 협력체계를 구축할 필요가 있음.

3. 계획의 범위와 방향

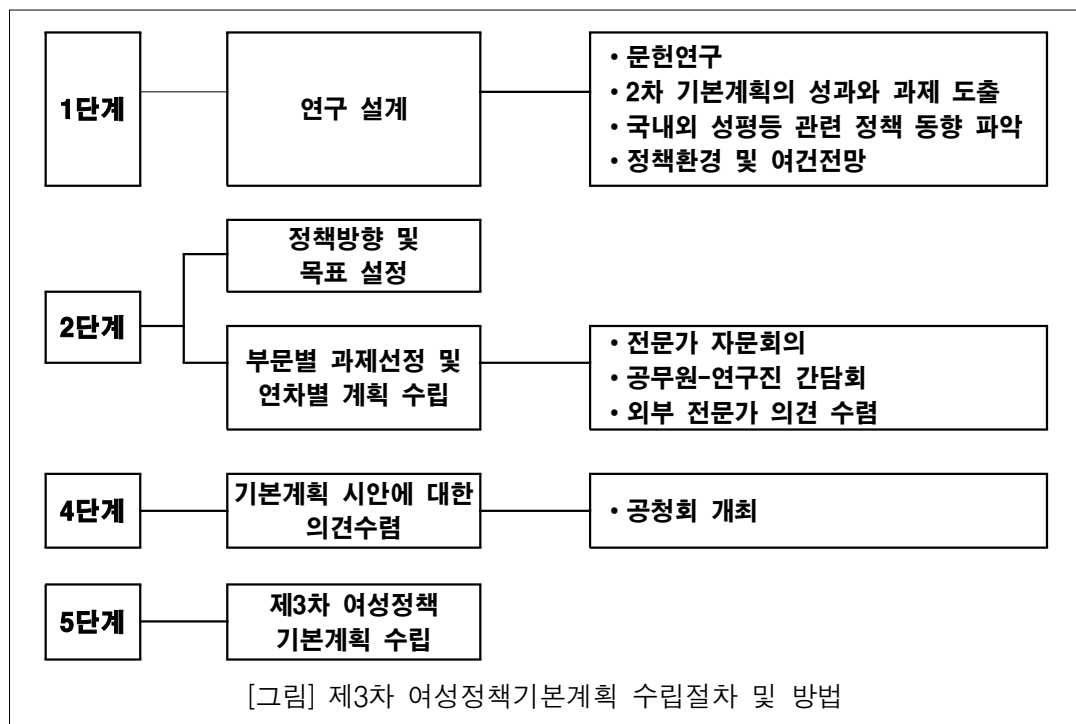
가. 계획의 범위

- 2008년-2012년 향후 5년간 시행할 여성정책의 방향과 목표, 추진체계, 주요 정책과제와 연차별 추진계획, 성과지표를 마련함.
- 제2차 여성정책기본계획에서 성 주류화 전략과 이를 위한 제도적 절차를 도입한 이래 성평등 정책은 여성정책 전담 부서의 범위를 넘어 모든 정부부처와 행정단위로 확대되고 있음. 3차 계획은 2차 계획과의 연속선상에서 다양한 부서와 행정단위를 포괄하는 정책과제를 제시함.

나. 계획수립의 방향

- 이전 계획의 성과와 한계에 대한 진단을 통하여 기존 정책과의 연속성을 확보함과 동시에 변화된 국내외적 정책여건을 고려하여 새로운 정책이슈와 과제를 개발함.
- 「여성인력개발기본계획」, 「저출산고령사회기본계획」, 「중장기보육계획」, 「건강가정기본계획(가칭)」 등 관련 기본계획과의 연계성 및 차별성을 확보함.
- 중앙정부의 다양한 부처, 지방자치단체 등 정책추진 주체의 다양화에 따른 정책 이행의 책임성과 실효성을 강화하기 위하여 체계적인 점검과 관리시스템을 개발함.

4. 계획수립 절차 및 방법



가. 문헌연구

- 제2차 여성정책기본계획 추진실적을 점검하고 성과 및 한계를 분석함.
- 새로운 여성정책 추진전략으로서 성주류화의 개념화와 이론적, 실천적 쟁점에 대한 논의를 검토하고, 최근의 국내외 여성 관련 정책동향을 분석함.
- 계획기간(2008년-2012년) 중 정책 환경변화와 요구되는 정책과제를 전망함.

나. 전문가 의견 수렴 및 자문회의

- 연구진 내부에서 제3차 여성정책기본계획의 방향, 목표, 정책영역, 정책과제의 기본 골격을 마련한 후 세부과제 개발을 위해 20명 내외의 정책분야별 외부 전문가의 의견을 폭넓게 수렴하였음.
- 제3차 여성정책기본계획 초안 개발 후 관련 분야 전문가를 중심으로 비전, 목표, 정책영역 등 계획의 전반적 구조, 세부정책과제 선정의 타당성 등에 대한 자문회의를 개최함.

다. 공무원-연구진 간담회

- 세부정책과제 선택의 타당성과 시행가능성을 파악하기 위하여 공식, 비공식적으로 관련 분야 공무원-연구진 간담회를 실시함.

라. 기본계획 시안 공청회

- 기본계획 시안 개발 후 공청회를 개최하여 각계의 의견을 포괄적으로 수렴하여 반영하고자 함.

II. 대내외 환경변화와 도전과제

1. ‘고용 없는 성장’과 사회 양극화의 심화

가. 고용 없는 성장 속에서 여성 비정규직의 증대

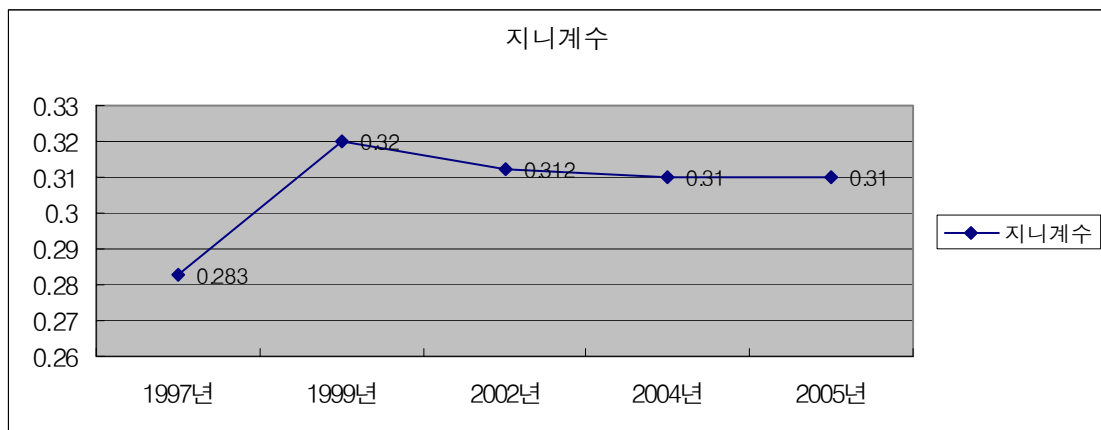
- 세계화 및 지역경제통합이 활발히 진행되는 가운데 무역·투자자유화, 다국적 기업의 세계화 전략 등으로 전 세계 모든 국가가 단일시장으로 통합되어 가는 추세임. 따라서 극심한 경쟁체제 아래 놓이게 되었고, 경쟁력 있는 부문과 그렇지 못한 부문 간의 격차가 지속적으로 벌어질 전망이다. 아울러 노동력의 유연성 경쟁은 심화될 것이며 여성근로자가 주요 희생물이 될 가능성이 큼.
- 또한 우리 경제는 지난 90년대 이후 성장률이 추세적으로 둔화되고 있으며, 노동집약적 생산기지의 해외이전, 설비자동화 등으로 인해 성장둔화와 함께 성장의 고용창출 효과도 약화. ‘고용 없는 성장’에 진입하고 있음.
- 그러나 여성의 고학력화 등 인적 자원의 향상, 여성 세대주의 증가 등으로 인해 경제적 자립을 위한 일자리 증대에 대한 요구는 더욱 높아지고 있음. 세계화와 더불어 취약해질 수 있는 저숙련 여성, 근로빈곤여성의 경제적 자립 이슈가 중요하게 부각될 전망이다.
- 이미 사회적으로 용인할 수준을 넘은 여성노동시장의 비정규직화 문제는 정책 대응을 더 미룰 수 없는 상황임. 여성근로자중 비정규직 비중이 35.3%(188만명, '01.8) → 39.5%(232만명, '03.8) → 43.7%(275만명, '05.8)으로 증가하여 왔고, 여성비정규직은 275만 명으로 전체 비정규직중 50.1%('05)를 차지함. 정책 대응은 크게 세 가지로 이루어질 수 있을 것임. 하나는 비정규 여성근로자를 줄여 나가는 것이고 다른 하나는 비정규 여성근로자를 고용보험의 틀 속으로 통합하여 피보험자로서 고용안정서비스와 숙련향상훈련서비스를 받을 수 있도록 하는 것, 세번째는 고용보험제도로 포함시키기 어려운 비정규 여성근로자를 위한 특별조치를 마련하는 것임.
- 또한 산업화 시대의 잔재이자 압축성장 속에서 외면되어온 비공식 부문 근로자

들의 문제를 가시화 시켜 다루어야 하며, 가사도우미, 간병인 등 비공식 부문 근로자들의 규모 파악 및 제도권 안으로 통합하는 것이 필요함. 한국의 산업발전과정 및 가부장적인 토양 속에서 여성의 취업구조는 선진 국가들에 비해 매우 특이한데, 자영업자와 무급 가사노동자가 많으며 단기간 내에 감소할 것으로 보기는 어려움.

나. 양극화와 여성빈곤 증대

- 양극화는 전 세계적인 추세이나 외환위기 이후 급격히 악화되었고, 그 정도가 개선되지 않고 있으며 양극화의 경향은 이후에도 그 정도는 심화될 것으로 예상되고 있음.
- 1997년 0.283이었던 지니계수가 1999년에 0.32로 상승된 이후 그 상태가 유지되고 있음. 상대적 빈곤율도 18%로, 미국 17.1%, 일본 16.3%, 영국 11.4%, OECD 평균치인 10.2%를 넘는 수치를 보이고 있음.

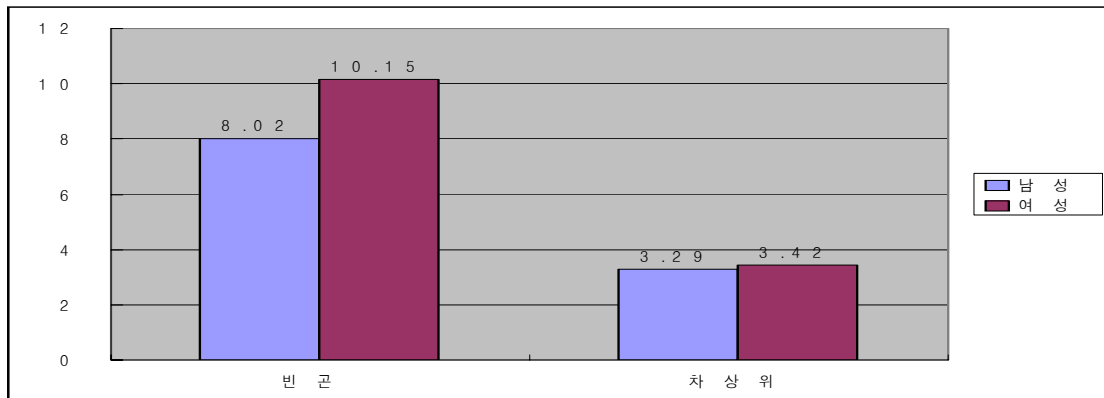
[그림] 1997-2005년 지니계수



- 양극화의 심화 속에 여성근로빈곤층 증가, 여성노인의 빈곤화, 가족구조의 변화로 인한 한부모가족의 빈곤화 등 빈곤의 여성화 현상의 심화가 우려되고 있음.
- 노동시장의 양극화, 고용없는 성장 경향이 지속되는 가운데 일하는 빈곤층이 증가하고 있음. 총취업자 중 빈곤집단에 속하는 남성과 여성 비율을 보면, 여성 10.15%, 남성 8.02%로 여성의 빈곤비중이 높음. 차상위계층에서도 남성

3.29%, 여성 3.42%로 여성이 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타남. 이처럼 근로빈곤층의 증가는 더욱 심화될 것이고 특히 노동시장에서 취약한 여성들의 경우 그로 인한 빈곤화가 더욱 가중될 것이 예상됨.

[그림] 성별에 따른 빈곤계층 및 차상위계층 비율



출처 : 김종숙(2006), 여성근로빈곤계층의 특성과 정책 시사점

- 이혼 등으로 가족구조의 변화로 인한 여성가구주의 증가는 빈곤여성이 늘어나는 또 다른 원인으로 볼 수 있는데 여성가구주 비율도 1980년 14.7%에서 1990년 15.7%, 2000년 18.5%, 2005년 19.5%, 2006년 19.7%로 매년 증가하고 있고, 30-40대의 경우 이혼에 의한 비율이 높은 것으로 나타남.
- 국민기초생활보장제도 수급자 중 노인인구수도 계속 증가하고 있으며 여성노인수급자는 증가하고 있는 것으로 나타남. 여성노인과 남성노인의 비율은 7:3으로 유지되고 있음.

[표] 성별에 따른 국민기초생활보장제도 노인수급자

구분	2001	2002	2003	2004
남성노인	109,842(27.4)	104,969(26.6)	109,104(26.7)	111,868(26.8)
여성노인	291,555(72.6)	289,913(73.4)	299,444(73.3)	305,775(73.2)
전체	401,397	394,882	408,548	417,643

(단위 : 명, %)

다. 사회안전망의 확충, 그러나 제도적 사각지대 잔존

- 국민의 정부, 참여정부 시기에는 기존의 경제성장 일변도의 정책에서 성장과 분배를 동시에 추구하는 정책을 지향하였음. 이 기간 동안 사회적 안전망이 확충되고는 있으나 노동시장 내 지위가 열악한 여성들은 사회보장제도의 사각지대에 방치될 위험이 증가하고 있어서, 국민연금, 국민기초생활보장제도 등 제도 개혁 논의에서 여성적 관점 및 대안 마련이 시급함.
- 기초생활보장제도에서도 차상위층 이하 빈곤층 401만명(인구대비 8.4%) 중 34%만 보호(보건복지부, 2006)되고 있고, 노후소득보장의 잠재적인 사각지대로 볼 수 있는 국민연금 납부예외자 비율이 27%에 이르고 있음. 2005년 12월 말 기준으로 65세이상 노령계층 중 국민연금 노령연금 수급자는 남성노인은 206%, 여성노인은 6.8%임. 국민연금 및 공적직역연금을 포함한 공적연금수급자로 확대하더라도 남성노인의 27.3%, 여성노인의 7.1%임. 가입자에서도 20-59세 공적연금 가입자 중 남성 9,221명, 여성 4,642명으로 두배가량의 차이가 나타나고 있고, 총인구 기준 잠재적 사각지대에서도 여성의 68.1%가 사각지대에, 남성은 35.6%가 잠재적 사각지대에 놓여있는 것으로 나타남. 취업자 기준으로 볼 때도 여성의 44.8%, 남성의 22.2%가 잠재적 사각지대에 놓여있는 것으로 나타남.

2. 저출산 · 고령화 추세와 돌봄의 사회화 증대

가. 초저출산 사회, 새로운 사회적 위험(new social risks)의 대두

- 세계적인 유례없이 급속하게 진행되고 있는 출산율 저하로 우리 사회는 초저출산 사회에 계속 머물러 있음. 저출산과 고령화의 진전은 여성정책에도 새로운 패러다임의 전환을 요구하고 있음. 저출산 해소를 위한 다자녀 출산 장려는 상징적 의미는 있겠으나 국가가 제공하는 보조금이나 인센티브에 비해 개별 가정의 실질적인 양육비 추가 부담이 훨씬 많이 늘어나므로 실효성에는 일정한 한계가 있으며 여성의 취업 증대와 개인주의적 가치관의 확산, 청년 실업의 지속

과 만혼화의 경향 등으로 단기간에 출산율이 급격히 상승하기를 기대하기는 어려운 상황임.

[표] 합계출산율 변화 추이

	'80	'85	'90	'00	'01	'02	'03	'04	'05
합계출산율 (TFR)	2.83	1.67	1.60	1.47	1.30	1.17	1.19	1.16	1.08

- 출산율 저하를 초래한 중요한 요인은 자녀 양육을 위한 사회적 돌봄 인프라의 부재와 과중한 양육비용이라고 할 수 있음. 산업화가 고도로 진행된 사회에서 나타나는 이른바 ‘새로운 사회적 위험’ (new social risks), 즉 가족 내에서의 돌봄의 공백과 돌봄의 성별 분업을 둘러싼 갈등의 증대가 한국 사회에서도 중요한 쟁점으로 부각되고 있음.

※ 새로운 사회적 위험(new social risks) : 복지국가의 사회정책은 시민들이 처할 수 있는 사회적 위험에 미리 대비하는 안전망의 역할을 하며 유럽사회에서는 일반적인 남성 노동자들이 직면할 수 있는 실업, 질병, 노령화, 산업재해 등의 위험에 대비하는 사회보장제도가 일찍이 발달하였음. 그런데 임신, 출산, 양육 등과 같이 사적 영역에서 발생하는 돌봄 문제는 기존의 사회보장 제도에 의해 해결되기 어려우며 이를 ‘새로운 사회적 위험’으로 명명하고 있음. 새로운 사회적 위험은 출산율의 저하와 돌봄의 공백, 고령화와 노동력 부족 등 심각한 사회적 긴장을 초래하며 이를 완화하기 위해서는 사적 돌봄의 영역에 국가와 기업의 개입하여 일정한 역할을 하는 것이 반드시 필요함.

나. 돌봄의 사회화 및 남성의 돌봄 분담 요구 증대

- 자녀 양육이나 노인 돌봄에 대한 부담을 사적 가족이 전적으로 부담하는 사회는 더 이상 지속되기 어려우며, 공보육과 수발보험과 공적 제도를 통한 ‘돌봄의 사회화’ 추세는 향후 더욱 가속화될 것으로 예상됨.
- 돌봄의 공백을 해소하기 위해서는 또한 돌봄 노동을 여성이 전담하는 기존의 성별분업구조를 넘어서서 남성이 양육에 참여할 수 있는 환경 조성이 필요함. 한국 남성의 돌봄 노동참여는 아직 매우 저조한 수준이므로 남성의 돌봄 참여를 유도하는 적극적 정책이 필요함.

[표] 가구유형별 가족 보살피기 시간

(단위: 시간: 분)

구분	맞벌이 가구		비맞벌이 가구	
	여성	남성	여성	남성
계	0:36	0:09	1:53	0:14
미취학 자녀 보살피기	0:21	0:06	1:27	0:13
초중고등 학생 보살피기	0:15	0:03	0:26	0:01

* 자료: 통계청 2004 생활시간조사

다. 일하는 어머니를 위한 지원의 필요성

- 장기적인 정책 방향은 여성이 자녀를 양육하면서도 안정적으로 유급노동을 병행할 수 있는 사회여건을 조성하는 것이 바람직함. 특히 젊은 세대의 여성일수록 사회진출을 통한 경제적 자립을 희망하고 있으므로, 맞벌이 부부가 합리적인 계획에 따라 자녀를 낳아 기를 수 있는 안정적인 사회 환경의 조성이 가장 중요한 과제로 부각됨. 일하는 어머니(working mother)에 대한 지원, 즉 여성이 양육과 생애 취업을 병행할 수 있도록 하는 보편적인 ‘돌봄 안전망’이 체계적으로 마련된다면 취업이나 소득을 이유로 결혼 및 출산시기를 미루고 있는 젊은 세대에게 예측가능한 미래를 제시하고 적극적인 선택을 유도할 수 있음.
- 현재 일하는 어머니를 위한 육아휴직은 확대되고 있으나 여전히 정규직 중심으로 운영되고 있으며, 산전후 휴가 이용자 중 육아휴직 이용자 비율은 25.8%에 머물러 있음. 아울러 남성 근로자들이 가족돌봄에 더 많은 시간을 확보할 수 있는 제도 개선이 필요함. 현재 남성 육아휴직자는 전체 육아휴직자 중 1.9%에 불과하여 여성 근로자에게 돌봄 부담이 대부분 전가되는 현실임.

[표] 산전후휴가 및 육아휴직 급여 지급자

(단위: 명, %)

구분	2002	2003	2004	2005
산전후휴가 급여 지급자 (A)	22,711	32,133	38,541	41,404
육아휴직 급여 지급자 (B)	3,763	6,816	9,303	10,700
B/A (%)	16.6%	21.2%	24.1%	25.8%

[표] 전체 육아휴직이용자 중 남성 육아휴직자 비율

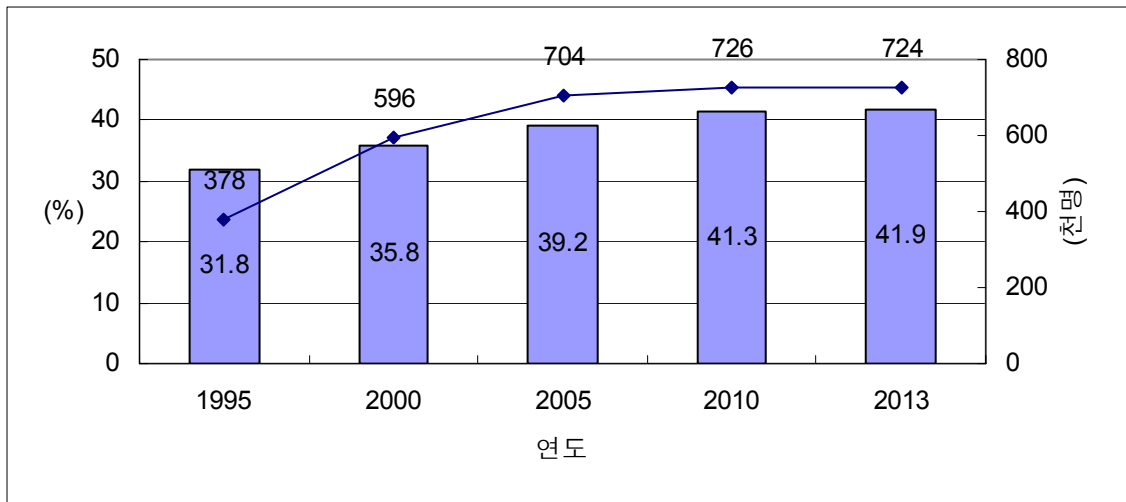
	육아휴직이용자(명)	남성 육아휴직자	남성비율
2003년	6,816	104	1.5%
2004년	9,303	181	1.9%
2005년	10,700	208	1.9%

3. 지속가능 성장을 위한 여성 인적자원의 전략적 양성 필요성

가. 여성의 경제활동참가율 제고가 지속가능 성장의 문제로 대두

- 우리나라의 생산가능인구는 1970년대와 1980년대에 각각 13.2%, 12.4%로 두 차례 증가율을 보였으나, 1990년대에는 4.6%, 2000~2005년에는 0.6%로 급격히 둔화되고 있음. 생산가능인구는 2016년을 기점으로 절대수가 줄어들 전망임(통계청, 「장래인구추계」, 2005). 생산가능인구 증가율의 둔화는 저출산과 고령화의 진전에 기인하며, 이는 여성의 경제활동참가율이 확대되지 않는 한 고용증가율이 계속 둔화될 것임을 의미함. 따라서 경제활동참여율을 증대시킬 수 있는 인력으로 잠재여성인력의 활용에 초점이 모아지고 있음.
- 매마침 계획 기간 중 여성의 고학력화는 꾸준히 이루어져 우수 인력풀을 형성할 수 있을 것으로 기대됨. 2005년에는 여성 대학재학생이 704,379명에 이르렀으며 이는 전체 대학재학생 1,796,015명의 39.2%에 해당함. 2013년에는 전체 대학생 1,724,658명 중 여성이 724,201명을 차지하여 약 41.9%에 이를 것으로 전망됨. 그러나 대졸여성의 경제활동참가율이 57.6%로 OECD국가 평균인 78.1%에 못미칠뿐 아니라, 고학력 여성의 출산 및 자녀양육으로 인한 경력단절이 개선되지 않고 있어, 적절한 조치가 없는 한 우수 여성인적자본의 마모 및 유실은 계속될 것으로 우려됨.

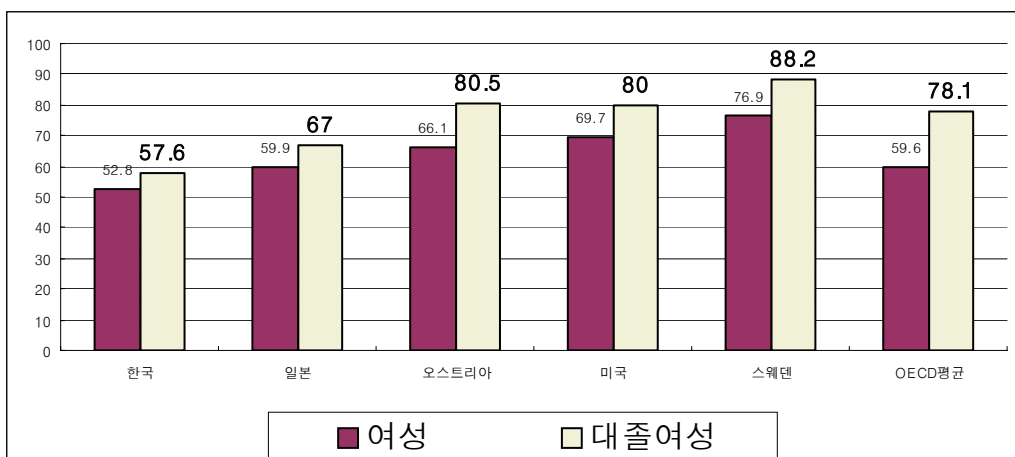
[그림] 여성 대학재학생수 및 비율(1995-2013)



* 출처: 한국교육개발원, 「교육통계 예측결과」, 2005.

- 이러한 여성인력의 중요성에도 불구하고 기업의 인력관리는 산업화 시대의 남성중심적 인력관리 방식의 관성에서 벗어나지 못함. 또한 단기적 이익에 우선하여 여성인력 활용에 소요되는 비용이 낳을 장기적 이익을 감지하지 못할 가능성이 높음. 여성인력 활용에 따른 기업부담을 덜어줌과 동시에 기업의 여성인력 채용과 승진을 촉진할 인센티브 조치가 요구됨.

[그림] OECD 국가의 여성경제활동참가율, '03년



나. 여성인력의 전략화 요구 지속

- 최근의 기술변화와 개방경제 체제 속에서 첨단산업이나 전통산업을 막론하고 고숙련 근로자의 수요가 증대되고 있기 때문에, 여성인력 활용의 핵심은 기업의 인력수요에 적극 부응할 수 있는 고숙련 여성기술인력에 있다고 해도 과언이 아니다. 기술변화와 산업구조의 변화가 지속될 것이며 이에 더하여 한미 FTA 체결등 무역환경이 변화할 것이므로, 산업 부문별 여성인력의 고숙련화 및 특화전략이 필요할 것임.

4. 다양성의 증대, 다문화 사회로의 진전

가. 이주의 증대와 이주의 여성화

- 세계 각국, 특히 아시아 국가 출신의 이주민들이 국제결혼 및 취업을 목적으로 입국하고 있으며 이들의 수는 더욱 증가할 것으로 예상됨. 이주민 중 여성이 늘어나는 이른바 ‘이주의 여성화’도 보다 강화될 것으로 예상되는데, 서비스 직종에 여성 취업이 비교적 용이하고 또 국제결혼이 증대하는 추세이기 때문임. 2005년 전체 혼인 중 외국인과의 혼인은 13.6%에 이르며 특히 한국 남성과 외국인 여성간의 결혼이 국제결혼 중 약 3/4 을 차지함. 특히 농촌지역에서는 국제결혼의 비중이 더욱 높아서 다문화 가족의 자녀들이 크게 늘어날 것으로 예상됨.

[표] 국제결혼 증가 추이 (건, %)

	2000	2003	2004	2005
총 혼인건수	334,030	304,932	310,944	316,375
외국인과의 혼인	12,319	25,658	35,447	43,121
총 혼인건수대비 구 성 비	3.7	8.4	11.4	13.6
증 가	1,749	9,745	9,789	7,674
증 감 률	16.5	61.2	38.2	21.6
■ 한국남자+외국여자	7,304	19,214	25,594	31,180
증 감 률	26.5	74.4	33.2	21.8
■ 한국여자+외국남자	5,015	6,444	9,853	11,941
증 감 률	4.6	31.6	52.9	21.2

- 이주민이 늘어남에 따라 우리 사회의 문화적 스펙트럼이 확대되고 다양한 문화가 공존하는 이른바 ‘다문화 사회’ (multi-cultural society)로 점차 전환되고 있음. 그러나 기존의 순혈주의적 민족관이나 가부장제적 가족규범은 이주 여성들을 우리 사회의 구성원으로 포용하는 것과 갈등을 빚을 우려가 있음. 특히 제3세계 국가 출신 이주여성이 대다수를 이루는 상황에서 사회·경제·문화적으로 주변화된 새로운 여성 집단이 형성되고 이들에 대한 민족적, 성적 편견이 악화될 우려도 있음. 이러한 문제를 풀어나가는 과정에서 이주 여성들이 한국 사회에 적응하도록 지원하는 것과 더불어, 이들이 다문화 사회의 주역으로서 참여할 수 있도록 다양한 통로를 마련할 필요가 있음.

나. 소수자 인권과 다양한 문화에 대한 인정 요구

- 이주여성 뿐 아니라 조선족 등 재외한인 여성, 새터민 여성들의 입국이 늘고 이들 새로운 여성소수자 집단으로 형성되어 이들에 대한 인권침해나 사회적 차별의 문제가 부각될 가능성이 큼.
- 개방적 성문화의 확산으로 성정체성에 대한 경직된 지배담론에 변화가 일어나고 있으며, 성적 소수자들의 차별금지 및 인권보장에 대한 요구, 다양한 성 정체성의 사회적 수용을 요구하는 목소리가 높아질 것으로 전망됨.

5. 분권화 시대의 새로운 도전

가. 지방분권화와 지역 여성정책 역량 강화의 필요성 대두

- 정보기술의 급격한 발전과 세계화는 국가주도적 통치체계의 근본적 변화를 요구하고 있으며 그 변화의 주요 내용은 지방화, 분권화임. 세계화로 유럽지역에서는 유럽연합-국가-지방정부로 이어지는 구조가 형성되면서 기존의 국가개념이 축소되고 지방정부의 개념이 확장되고 있음.
- 95년 지방자치제의 부활 이후 지역여건과 실정을 고려하여 자체적으로 여성정책 기본계획을 수립·시행하는 지방자치단체가 증가하여 왔음. 그럼에도 불구하고 중앙정부 여성정책의 필요성에 대한 공감대 형성과 이에 기반한 정책의 발전 수준에 비추어 볼 때, 일반적으로 지방자치단체에서의 여성정책의 발전 속도는 지체되어 있는 것이 현실임.
- 지방분권화 시대 다양한 지역 여성의 욕구를 반영할 수 있는 자생적 지역 여성정책의 역량을 강화할 수 있는 중앙정부의 적극적 지원과 조절자로서의 역할이 요구됨.

나. 시민사회의 발전과 정책주체의 다원화

- 민주화 이후 NGO의 중요한 역할 중 하나로서 시장과 정부기능의 실패를 보완하고, 정부의 의사결정과정에서 참여하여 다원화된 행정수요에 원활하게 대처할 수 있는 파트너로서의 역할이 부각되고 있음. 선진국에서는 이미 행정영역의 일부분을 시민사회에 일임함으로써 정부조직의 확대를 제한하고 재정을 절약하며, 서비스의 질을 제고하려는 움직임이 대세를 이루고 있음.
- 여성정책의 효율성과 대응성을 높이기 위해서는 정부와 의회, 시민사회의 중요한 축이자 많은 여성들의 요구를 결집하고 대변하는 여성단체, 전문가 등 다양한 정책형성 주체들의 수평적 파트너십이 요구됨. 정부와 시민사회의 다양한 정책형성 주체들은 정책의 기획·입안·결정·집행 과정에서의 유기적으로 연계되어 협력과 공존의 파트너십을 형성해야 함.

다. 규제완화 요구에 부합하는 인센티브 정책의 적극적 활용

- 여성 대표성 제고, 고용차별 해소 등이 공공부문 뿐 아니라 민간 부문에 실효성 있게 운영되기 위해서는 기업에 대한 일정한 개입과 기업의 자발적인 노력이 매우 중요함. 그러나 최근 우리 사회에서 신자유주의와 시장중심주의적 정서가 확대되고 규제완화에 대한 요구가 높아짐으로써 기업에 대한 정책적 개입이나 적극적 조치에 대해 일부에서 거부감이나 소극적 태도가 나타나는 추세임. 여성정책을 규제로 받아들이는 태도를 완화시키고 기업이나 민간의 자발적인 참여를 유도할 수 있는 인센티브 제공과 적극적 홍보의 필요성이 더욱 커질 것으로 예상됨.

6. 새로운 세대, 새로운 정책 고객의 등장

가. 새로운 세대의 욕구에 부합하는 정책의 필요성

- 3차 기본계획기간은 1980년대 이후 출생한 여성들이 본격적으로 사회에 진출하는 시기임. 새로운 세대의 여성들은 기성세대에 비해 보다 평등한 환경에서 성장하여 성평등 의식 수준이 높으며, 취업이나 사회적 성취에의 욕구도 높을 뿐 아니라, 결혼과 성에 관한 가치관도 기성세대와는 다름.
- 여성의 교육수준 상승으로 경쟁력이 높아졌기 때문에 여성에 대한 지원 정책이 예전보다 덜 필요할 수도 있으나, 다른 한편 기존의 남성중심적 관행이 잔존하여 여전히 여성들을 배제하거나 차별할 경우 그 사회적 파급효과는 이전보다 더욱 심각할 수 있음.
- 여성의 사회참여나 노동시장 참여도 양적인 증대를 넘어서서 질적인 제고를 요구하는 목소리가 높아질 것임. 새로운 세대들의 성평등 의식이나 기대 수준이 높아지는 만큼 여성정책도 보다 섬세하고 실효성 있는 정책 서비스를 제공해야 할 필요성이 커짐.

- 젊은 세대가 익숙한 사이버 공간은 성별의 구분을 뛰어넘는 새로운 가능성을 지닌 공간인 동시에 상품화된 성이나 왜곡된 여성관이 난무하는 남성중심적 공간이기도 함. 정보화의 확대에 따라 사이버 문화가 성평등 의식을 확산시키거나 정책에 대한 선호도 표현하는데 중요한 영향을 미치기 때문에 이에 보다 적극적으로 대응할 필요성이 커짐.

나. 여성 내부의 다양성 증대

- 한국 사회의 다양성이 확대됨에 따라 여성 내부의 다양성도 점차 커질 것으로 예상됨. 연령에 따라, 취업 여부에 따라, 계층적 지위에 따라 여성들의 요구나 기대도 상이할 것이며 다양한 여성들이 목소리가 대변될 필요가 있음. 정책의 방향도 특정 여성 집단에 치우치거나 혹은 특정 여성 집단을 배제할 위험이 있으므로 이에 대한 지속적 점검과 성찰이 필요함.
- 다양한 집단을 지원할 수 있도록 정책 수단도 다변화해야 하며 새로운 정책 수요에 부응할 수 있는 유연한 대응이 필요함. 경제적 지원 뿐 아니라 다양한 맞춤형 서비스의 제공, 상담과 정서적 지원, 커리어에 관한 컨설팅 등 정책 수요층에게 적합한 지원이 제공되어야 함. 특히 스스로를 대변하지 못하는 소수자 여성들의 열악한 현실 개선 및 지원을 우선순위에 두는 접근이 필요함.

III. 제3차 여성정책기본계획(안)의 구조

1. 제3차 여성정책기본계획의 구조

비전

함께 참여하고 나누는 성평등 사회

목표

여성의 자립과
대표성 강화

돌봄 부담과 여성의
삶의 질 보장

다양성이 공존하는
평등문화 정착

전략

성평등 관점의 주류화
여성정책의 역동적 대응성 확보

정책영역

1. 여성의 경제적 자립 보장	2. 지식사회를 견인하는 여성인력 육성	3. 사회 각 분야의 여성대표성 제고	4. 여성과 남성의 일-가족 양립지원	5. 여성의 복지권 및 건강권 보장 강화	6. 여성에 대한 폭력 방지 및 인권보호 체계 강화	7. 평등 문화의 확산과 실천
------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	------------------------

8. 여성정책 추진역량 강화

가. 비전과 목표

□ 비전 : 함께 참여하고 나누는 성평등 사회

- 성평등 사회는 양성의 차이를 제거하는 것이 아니라 차이가 차별이 되지 않고 개성으로 존중받으면서 조화롭게 공존하는 사회를 의미함.
- 성평등 사회는 남성과 여성이 사회의 동등한 구성원으로서 권리와 기회를 제공 받고, 사회의 모든 영역에 참여하여 자신의 잠재력을 완전하게 실현할 수 있는 사회이자 시민으로서의 책임과 의무를 공유하는 사회임.
- 남녀가 함께 참여하고 시민으로서 책임과 의무를 나누는 성평등 사회는 궁극적으로 완전한 민주주의의 실현을 가능케 할 것임.

□ 목표 1 : 여성의 자립과 대표성 강화

- 남성에 비해 양적, 질적 측면에서 모두 참여가 지체된 경제활동, 의사결정 과정에 대한 여성의 접근과 참여를 보장하는 사회시스템을 확립하여 여성이 자신의 삶에 대한 자율성과 선택권을 가질 수 있도록 함.

□ 목표 2 : 돌봄의 분담과 여성의 사회권 보장

- 일차적으로 여성과 가족의 책임으로 간주되어 왔던 돌봄노동의 부담을 국가와 사회가 분담하고, 남성과 여성이 일과 가정생활을 양립할 수 있도록 함.

□ 목표 3 : 다양성이 공존하는 평등문화 정착

- 가정, 직장, 사회, 지역사회 내의 성차별적 고정관념과 성역할 분업을 극복하고 남성과 여성이 평등하게 공존할 수 있는 문화와 의식을 정착함.

나. 전략

□ 성평등 관점의 주류화

- 3차 여성정책 기본 계획은 2차 여성정책 기본계획에서 명시적으로 도입된 성 주류화 전략과 정책수단을 실질적으로 강화함.
- 성별영향평가, 성 인지 예산 수립, 성별분리통계, 공무원 성 인지 교육 등 모든 정책의 기획, 입안, 시행, 평가 과정에 성평등 관점을 통합하기 위하여 도입된 제도의 정착과 실효성을 강화함.

□ 여성정책의 역동적 대응성 확보

- 성주류화 접근은 성평등을 위한 장기적 전략이므로 이와 함께 불평등한 구조 속에서 남성과 다른 조건에 놓인 여성의 현실에 대한 인식에 기초한 접근 역시 요구됨.
- 다양한 사회 영역에서 여전히 존재하고 있는 성차별적 규범, 가치, 제도, 관행을 제거하기 위한 노력, 차별적 조건으로 인해 여성 대표성이 낮은 분야로의 진출을 지원하기 위한 적극적 조치 정책들이 병행되어야 함.

2. 제3차 여성정책기본계획의 특성

가. 1, 2차 여성정책기본계획 10년 성과의 심화와 발전

- 제3차 여성정책기본계획은 2차례에 걸친 여성정책기본계획 10년간의 시행 성과를 발전적으로 계승하고자 함.

[표] 1차, 2차, 3차 여성정책기본계획의 비교

	1차	2차	3차
비 전	건강한 가정의 구현과 국가 및 사회발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담하는 사회시스템 구축	실질적 남녀평등사회의 실현	함께 참여하고 나누는 성평등 사회
목 표	1.남녀평등의 촉진 2.여성의 사회참여 확대 3.여성의 복지증진	1. 남녀의 조화로운 동반자 관계 형성 2. 지식기반 사회 여성의 경쟁력 강화 3. 사회 각 분야 여성의 대표성 제고 4. 여성의 복지증진 및 인권보호 강화	1. 여성의 자립과 대표성 강화 2. 돌봄의 분담과 여성의 사회권 보장 3. 다양성이 공존하는 평등문화 정착
전 략	6대 기본 전략(부문)	- 성주류화 - 협력체계 구축	- 성평등 관점의 주류화 - 여성정책의 역동적 대응성 확보
정 책 과 제 • 정 책 영 역	1. 사회전반의 성차별적 법·제도 및 의식의 개선 2. 정책결정과정에 여성참여 확대 3. 고용기회균등기반의 확립 4. 여성고용의 촉진 5. 직장-가정양립 지원체제 확립 6. 여성근로자의 근로여건 개선 7. 남녀평등교육을 위한 여건 조성 8. 여성전문인력의 적극적 양성 9. 여성의 평생교육 지원 10. 여성의 건강증진 및 성비불균형 해소 11. 보육사업의 확충 및 내실화 12. 여성농어업인의 부담완화와 권익 신장 13. 요보호여성의 복지증진 14. 고령화시대의 여성복지 증진 15. 여성에 대한 폭력의 근절 16. 여성의 문화활동 활성화 17. 여성자원봉사활동 등 시민운동 지원 18. 여성단체활동 지원 19. 여성의 국제협력 강화 20. 통일에의 기여 및 내실화	1. 정책에 양성평등 관점 통합 2. 정책결정 과정에 여성의 대표성 제고 3. 여성 인적자원의 개발과 활용 4. 남녀고용평등과 여성의 경제 활동 참여 제고 5. 사회·문화 분야 여성참여 확대 6. 평화·통일·국제협력에서의 여성의 기여확대 7. 여성의 건강과 복지향상 8. 여성에 대한 폭력예방 및 인권 보호 강화 9. 양성평등한 가족정책 기반 조성 10. 평등문화 및 의식의 확산	1. 여성의 경제적 자립보장 2. 지식사회를 견인하는 여성인력 육성 3. 사회 각 분야의 여성 대표성 강화 4. 여성과 남성의 일-가족 양립 지원 5. 여성의 복지권 및 건강권 보장 강화 6. 여성에 대한 폭력 방지 및 인권 보호 체계 강화 7. 평등문화의 확산과 실천 8. 여성정책 추진역량 강화

- 이전 시기 여성정책의 기조와 비교해 볼 때, 1차, 2차 여성정책기본계획의 가장 큰 변화는 정책대상의 측면에서 여성만을 대상으로 하는 정책을 넘어서 남성과 여성의 사회적 관계(젠더관계)를 포괄하는 정책으로, 행정기구 내 정책 추진주

체의 측면에서 여성정책 전담부서만의 주변화 된 접근을 넘어서서 모든 행정부처로 확대되었다는 점에 있음. 성평등에 대한 국제적 접근 방식으로서 성주류화 전략을 새롭게 도입한 것임.

- 제1차 여성정책기본계획에서 성주류화가 명시적으로 부각되지는 않았지만 당시 대통령 직속 여성특별위원회는 여성정책 추진방향으로서 분리주의적이고 여성을 피해자로 인식하는 기존의 주변화 된 성격을 탈피하여 여성정책이 국가정책의 핵심 분야로서 다루어질 수 있도록 주류화 할 것임을 강조하였음. 2차 여성정책 기본계획은 “성주류화 정책의 철학과 기초를 바탕으로 정부 정책에 양성평등 관점을 통합하기 위한 구체적인 정책과제”를 추진할 것을 보다 적극적으로 표명하였음.
- 1차, 2차 여성정책기본계획의 이러한 정책 기초의 변화와 함께 지난 10년간 성별분리통계의 생산과 활용, 성별영향평가, 성 인지 예산, 공무원 성 인지 교육의 중요성이 강조되었고, 이를 효과적으로 시행하기 위한 제도적 기반이 마련되었음.
- 성평등 관점의 중요성이 여성정책 전담 부서 이외로 확대되면서 이에 대한 오해와 혼동이 지속되고 있는 것이 사실이지만, 지난 10년간 구축된 제도적 기반을 발판으로 삼아 이에 대한 공감대를 확산하고 제도의 실효성을 강화할 수 있는 보다 체계적이고 내실화된 접근이 필요함.
- 이를 위하여 3차 기본계획에서는 성별분리통계 생산·활용, 성별영향평가, 성 인지 예산제도 등 성주류화 정책의 수립·시행에 필요한 지식과 정보 제공, 관리 및 자문 기능을 수행하는 성 인지 정책 지원·관리 전문기구(가칭 <성 인지 정책 센터>)를 설치·운영함.
- 또한 정책을 수립·시행하는 공무원의 성평등 의식과 성 인지 정책 형성 교육을 체계화하기 위하여 성 인지 교육 계획 및 실적 관리 시스템을 운영하고, 공무원교육원 교육과정을 개편하여 관리직 및 장·차관급 등 고위직 공무원의 성 인지 교육을 제도화함.

나. 참여의 질적 수준 제고

- 1, 2차 기본계획의 법·제도적 성과에 기초하여 경제, 정치 등 공적영역에서의 여성의 양적 참여가 과거에 비해 확대되었음. 그러나 양적 참여의 증가가 참여의 질을 보장하지는 못하고 있음.
- 경제활동의 측면에서 볼 때, 세계화와 노동시장 유연화로 저임금, 저숙련, 비정규직 등 노동 시장 내에서 취약한 지위를 차지하고 있는 근로빈곤여성이 증가함. 다른 한편 기술발전과 개방경제 속에서 증가하고 있는 고숙련 근로자 수요 증대라는 환경 변화는 고숙련 여성 기술 인력 육성을 통한 경제세력화를 위한 여건을 제공하고 있음. 이러한 여건 변화 속에서 근로빈곤 여성의 경제적 자립 지원과 고숙련 전문기술직 여성 인력 육성을 통하여 여성의 경제활동 참여의 질적 수준을 제고하고자 함.
- 이를 위하여 3차 계획은 괜찮은 여성일자리 창출, 여성 비정규직의 노동시장 통합을 지원할 수 있는 맞춤형 정책개발과 시행, 여성 특수형태근로종사자, 가사도우미, 간병인의 제도권 통합, 무급가족종사자, 협업배우자에게 취업자 권리 부여 등을 통하여 여성노동시장의 선진화를 도모함. 다른 한편 과학기술인, 농업인, 기업인 등 고숙련 전문기술직 여성의 능력개발 지원, 차세대 여성인력 육성을 과제로 제시함.
- 정책 결정 과정 참여는 양성평등채용목표제, 국회의원 및 지방의원 비례대표 후보의 여성할당제, 국공립대 여교수채용목표제 등 적극적 조치의 시행으로 일정정도 성과를 보였음. 이러한 적극적 조치들은 변화된 환경 속에서 효율적으로 작동할 수 있도록 분야별 점검과 재정비가 필요함. 3차 계획은 양성평등채용목표제 및 여성관리자 임용목표제의 경우 성과가 미비한 분야의 대표성을 강화함. 또한 공직 채용시험에서의 여성합격률은 급속하게 개선되고 있으나 여성관리직 비율은 여전히 낮으므로 채용목표제 보다는 여성관리직 목표제를 한층 강화하여 추진하도록 함. 채용단계 뿐 아니라 양육기 인사관리, 다양한 분야로의 보직배치, 주요 의사결정직에의 여성참여 강화 등을 통합적으로 관리하는 정책 체계의 필요성을 강조함. 또한 대표성 제고의 범위를 행정기관으로부터 정부산하기관, 출연기관, 투자기관, 지방공기업, 민간기업으로 확산함.

다. 돌봄의 사회화 및 남성 참여 확대

- 제2차 여성정책기본계획은 가족형태의 다양화, 저출산, 고령화 등 가족을 둘러싼 환경의 급격한 변화에 대처할 수 있는 정책수단이 미흡하였음. 제3차 여성정책기본계획은 이러한 가족의 변화에 보다 적극적이고 능동적으로 대응하기 위한 정책 인프라와 정책 영역을 확대함.
- 3차 기본계획은 저출산, 고령화, 가족 내 돌봄의 공백 등 기존의 사회보장 제도에 의해 해결되기 어려운 임신, 출산, 양육과 같이 사적영역에서 발생하는 돌봄의 문제에 대한 적극적 대응의 필요성을 부각시킴. 자녀양육이나 노인 돌봄에 대한 부담을 사회화하고, 가족 내에서는 여성이 전담하던 기존의 성별분업구조를 넘어서서 남성의 참여를 가능케 하는 환경 조성을 강조함. 이를 위한 과제로 양질의 보편적 공보육 서비스의 강화, 일-가정 양립 지원 정책의 사각지대 해소를 통한 정책 수혜범위의 확대, 돌봄이 여성에게만 혜택을 주는 ‘여성의 문제’라는 접근을 넘어서서 남성의 참여를 확대하는 정책, 남성이 가족 내에서 더 많은 역할을 할 수 있는 가족친화적 근무환경 확대를 제시함.

라. 다양한 여성의 욕구 반영

- 정규직 남성 중심의 사회보장 제도의 발전과 광범위한 사각지대, 경제의 양극화에 따른 노인여성, 장애인여성, 노숙인 여성, 한부모 가족 등 사회적 취약집단 빈곤의 심화에 따라 이에 대한 복지수요가 증가함.
- 이에 따라 3차 계획은 2차 계획에 비해 빈곤여성을 위한 기초보장과 자활지원 모두에 방점을 두고, 다양한 빈곤정책의 성인지적 접근을 강화함. 또한 여성 노인과 여성 장애인에 대한 복지서비스 제공 이외에도 여성 노숙인, 이주여성, 여성출소자 등 사회적으로 소외된 취약여성에 대한 지원을 신규로 도입함.
- 아시아를 중심으로 한 세계 각국 이주민의 결혼 및 노동 이주와 새터민의 확대에 의한 다문화 사회로의 진전에 따라 문화적 다양성이 증가하고 있음. 이에 따라 사회 전반에 문화적 다양성을 증진하고 여성이 다문화 사회의 주역으로 활동하여 다양성이 공존, 소통하는 평등사회를 실현할 수 있도록 하는 정책의

필요성이 제기됨. 이에 따라 3차 계획은 이주여성의 사회통합 지원 강화, 문화적 다양성에 대한 사회적 이해 증진을 위한 프로그램을 포함함.

마. 지방자치단체 여성정책의 책무성 강화

- 제2차 여성정책기본계획은 지방자치단체를 여성정책의 중요한 파트너로 인식하였으나, 이를 위한 정책이 구체화되지 못하였음. 성주류화, 성 인지 정책 등 성평등에 대한 새로운 접근과 인식의 도입에도 불구하고 중앙과 지역 여성정책의 격차와 괴리가 여전히 나타나고 있음. 지방분권화의 진전으로 지방정부의 행정적, 재정적 권한이 확대되면서 지방자치단체장 개인의 의지와 편차가 다양한 지역 역량이 향후 지역 여성정책 성패의 관건이 될 것으로 보임.
- 따라서 3차 기본계획은 지방이 중앙정부 여성정책 기조와 연속성을 가지면서도 지역의 특성에 맞는 여성정책을 추진할 수 있도록 자생적 지역 여성정책 발전 역량을 강화할 수 있는 과제를 도입함.
- 이를 위하여 지자체 여성정책 전담기구 위상을 강화하고, 부서간 여성정책 조정·협의 기구의 설치 및 운영을 유도함으로써 지자체 여성정책추진 기반을 강화함. 또한 행정자치부와 지자체 여성정책 합동평가를 실시하고, 지역 성평등 지표를 개발, 평가하여 우수한 지역에 인센티브를 제공함으로써 지역 여성정책 및 성평등 수준 향상을 유도함.

IV. 제3차 여성정책기본계획(안)의 정책과제

영역 1. 여성의 경제적 자립 보장

□ 정책영역 및 추진과제

여성의 경제적 자립 보장

여성 일자리 늘리기

- 사회서비스 분야 편향은 여성 일자리 창출
- 여성 친화적 제3섹터 기업의 확대
- 여성의 취업을 지원하도록 세제개편
- 경력단절 여성의 고용기회 확대

기업의 여성인력 수요 활성화

- 적극적 고용개선 조치의 확산 및 실효성 제고
- 중소기업의 여성취업 지원
- 여성고용에 따른 기업부담을 덜어주기 위한 세제개편

노동시장 내 성차별 제거

- 신인사제도 등 새로운 고용상 성차별 탐지 및 개선
- 동일노동 동일임금 기준마련 및 이행
- 성차별 관련 분쟁 예방조정 체제강화

여성 비정규직·비공식부문 근로자의 통합 및 가시화

- 여성 비정규직의 노동시장 내 통합
- 여성 특수형태근로종사자 보호대책 마련
- 가사도우미·간병인 등 비공식부문 근로자통합
- 경력단절 여성의 고용기회 확대

추진방향

우리 경제는 지난 '90년대 이후 성장률이 추세적으로 둔화되는 가운데 노동집약적 생산기지의 해외이전, 설비자동화 등으로 성장의 고용창출 효과가 약화되어 옴. 반면 여성세대주 증가, 여성의 교육투자 증가 속에서 일자리 요구는 높아지고 있으며, 세계화와 더불어 취약해질 수 있는 저숙련 여성, 근로빈곤여성의 경제적 자립 이슈가 중요하게 부각될 전망이다. 한편 고령화·저출산으로 인한 생산가능인력의 감소를 여성인력을 통하여 극복해야 할 필요성이 대두하고 있음.

따라서 여성일자리가 적극적으로 만들어져야 하는데, 여성자신에게는 경력축적과 더불어 생산성과 숙련 향상이 이루어지고 사회 전체적으로는 여성인력 활용 → 경제성장 → 고용창출의 선순환 구조가 확립될 수 있도록 고부가가치 일자리를 창출할 필요.

또한 여성고용 확대라는 정책목표 달성에 우선순위를 두어 세제를 개편하고, 출산·양육의 시기에 경력단절을 막고 재진입을 지원하며 실질적 규모의 대체인력을 확보함으로써 여성고용을 확대하는 과제들이 요구됨.

1-1-1. 사회서비스 분야 관측은 여성 일자리 창출

<여가부, 노동부, 복지부>

- 사회서비스 분야 유망직종 발굴
- 일자리별 숙련향상 기제와 경로 마련
 - 교육프로그램의 개발 및 표준화, 및 자격인증제 도입.

1-1-2. 여성친화적 제3섹터 기업의 확대 <여가부, 노동부>

- **친 여성적 제3섹터 기업운영모델 개발 및 시범운영**

- 협동조합기업, 사회적기업 등.
- 여성인력개발센터 등을 활용하여 여성 사회적기업모형의 시범운영.

- **여성 사회적기업 육성계획의 수립 및 행·재정적 지원**

1-1-3. 여성의 취업을 지원하도록 세제개편 <재정경제부>

- **종합소득공제의 교육비 공제 중 보육시설 및 유치원 교육비 공제금액을 1인 당 200만원에서 300만원으로 상향조정**

- 동제도 도입으로 인한 세수감소액은 100억원 미만으로 추산.

- **만5세 이하의 자녀를 둔 일하는 여성에게 보육시설 및 유치원 교육비중 최대 50만원까지 세액공제제도 도입**

- 전반적으로 중간 소득분위에서 어머니가 취업한 경우에 보육 및 교육비 지출이 큼.
- 중간 소득층의 고학력 여성의 취업을 활성화하고 영유아의 보육비 부담을 덜어주는 방법으로 저소득층에 대한 보육료 보조금과는 다른 별도의 지원이 필요.

- **유배우 여성소득자에 대한 부녀자 공제를 ‘맞벌이 부부공제’로 개선**

- 기존의 ‘배우자가 있는 여성소득자에 대한 부녀자공제’ 이름 개편
- 맞벌이부부가 과세에서 불리해지는 측면을 실질적으로 조정하기 위해 현행 50만원에서 100만원으로 인상

- **무배우 유부양가족 여성세대주에 대한 부녀자공제를 ‘독신세대주공제’로 개선**

- 무배우 유부양가족 남성세대주도 공제대상으로 포함
- 공제액을 현행 50만원에서 100만원으로 이상

- EITC(근로장려금)제도 보완

- 2008년도 시행 예정
- 여성의 노동시장의 참여 유도 및 근로여성빈곤가구의 생계유지 지원 기능 강화하도록 제도 개선

1-1-4. 경력단절 여성의 고용기회 확대 <노동부>

- 「출산후계속고용지원금」 실시

- 임신·출산 비정규직 여성근로자를 계속 고용하는 사업주 대상
- 1년 이상 계속고용계약을 체결한 사업주에게 6개월간 장려금 지급

- 「여성재고용장려금」 제도 개선

- 출산 후 일정 기간 이내의 경력단절 여성을 채용하는 사업주 지원
- 「여성재고용장려금」의 동일 사업장 요건을 폐지하고, 임신·출산·육아로 인한 퇴직 6월이후 5년 이내 재고용한 경우 6개월간 1인당 월 30만원 지원(우선지원 대상기업 월 40만원)

- 퇴직여사원의 부분근무 재고용 장려

- 1인 2교대 근무 등 일자리 나누기, 퇴직여사원에게 일자리 주기 프로젝트를 실시
- 우수 사례를 발굴 및 홍보를 추진하고 관계기관과 합동으로 캠페인 개최

- 대체인력 확보 및 공급으로 여성 일자리 늘리기

- 산전후 휴가, 육아휴직의 대체인력 확보 및 수급방안을 마련하여 동제도의 실효성 제고 및 여성일자리 증대 효과

- 여성의 노동시장 재진입을 위해 단시간 근로모델 개발·보급

- 우리나라 여성들의 관심은 파트타임 일자리에 대한 수요가 높지만, 단시간 취업률은 EU국가들에 비해 현저히 낮음.

추진 방향

우리나라 여성 특히 대졸여성의 고용률이 OECD 회원국중 하위권이며, 증가추이 또한 부진하여 여성의 노동공급을 지원할 수 있는 방안과 더불어 기업의 여성인력 수요를 늘릴 수 있는 조치가 필요함. 2005년도 전체 임금근로자중 여성이 41%를 차지하나, 선도부문인 대기업의 여성고용률은 이 보다 낮은 33.3%임. 특히 중간관리직급 이상의 여성비율이 7%대로 매우 낮음. 미국의 경우 중간관리직중 여성이 40% 이상을 차지하며, 이제 여성인력의 문제는 중간관리직을 넘어 이사 및 최고경영자로의 진출문제로 좁혀지고 있음. 기업 관리직으로 여성의 진출이 기업의 성과를 높였다는 실증결과들이 제시되고 있는 바 우리나라도 계획기간중에는 여성의 기업내 진출을 지원하고 실적에 따라 승진경로를 밟도록 지원하는 조치가 요구됨. 따라서 적극적 고용개선조치의 확산과 실효성 제고가 중요함.

또한 중소기업의 여성인력 활용을 지원할 다각적 조치가 필요하며 세제 지원 등 시장친화적이며 포괄적으로 적용이 가능한 정책방안이 시행되어야 할 것임.

1-2-1. 적극적 고용개선조치의 확산 및 실효성 제고 <노동부>

- 대상 사업체를 점차적으로 확대. 근로자가 500인~999인 사업장은 '08. 3. 1 시행 예정
- 남녀근로자 현황 및 고용평등계획서가 우수한 기업에 대해서는 행정·재정적 인센티브 부여
- 정부조달사업에의 참가자격 부여 또는 가점 부여

1-2-2. 중소기업의 여성 취업 지원 <여가부, 중기청>

- 중소기업밀집단지의 여성친화 환경조성 사업 추진

- 중소기업 밀집지역, 공단지역을 대상으로 영유아 공동보육시설 설치·운영, 무료 출퇴근 셔틀버스 운행, 방과 후 교실, 지역아동센터 설치, 공동복지시설 건립, 여성근로자를 위한 고충상담 창구 및 정보제공 센터 설치
- ‘여성희망일터지원본부’ 사업 평가, 보완 및 점차적 설치 확대

- 지역내 유망 중소기업으로의 고학력 여성 취업지원

- 「중소기업 청년채용 패키지사업」(중기청)의 참여 기업을 중소제조업 분야
→ 여성친화직종으로 확대·운영
- 문화, 디자인, 금융업 등 지식기반서비스 분야 기업에의 여성참여 확대: 사업참가자를 정규직원으로 채용할 경우 채용장려금 지급 등

- 중소기업 취업지원 사업 운영

- 여가부의 중소기업 맞춤형 훈련 및 취업지원 사업 확대
- 훈련 프로그램의 종류를 다양화하여 현재의 사무직 중심에서 준전문가 및 기능직 취업 제고
- 중소기업과 협조하여 훈련 프로그램 공동 개발 및 운영

1-2-3. 여성고용에 따른 기업부담을 덜어주기 위한 세제개편 <재정경제부>

- 산전후휴가 실시 기업에 대한 조세지원

- 현재 3개월간의 산전후휴가기간중 처음 2달분은 기업이 부담함.
- 기업이 근로자에게 지급한 산전후휴가급여에 대해 근로자복지비용 세액공제 제도로 세액공제함.
- 세액공제율은 50%

- 직장보육시설에 대한 조세지원

- 직장보육시설 운영비에 대해 근로자복지비용 세액공제제도로 50% 세액공제
- 또는 직장보육시설에 대한 투자세액공제율을 현행 7/100에서 10/100으로 상

향조정

- 기업이 피고용여성의 영유아 보육비용을 지원하는 경우 분담액에 대한 공제

- 호주, 영국, 미국, 벨기에, 프랑스, 이태리, 네덜란드 등에서 고용주가 피고용주 영유아의 보육비용을 일부 부담하고 있음
- 호주, 영국, 미국, 네덜란드에서는 피고용주 자녀의 보육비용의 고용주 부담분을 세금에서 비용으로 공제
- 프랑스는 6세 이하의 자녀의 보육비용과 사적 서비스를 이용하는 부모들의 비용의 일부를 사회보장기금의 형태로 고용주에게 부담시키고 있으며 이를 기업에 대한 세금에서 공제

1 - 3

노동시장 내 성차별 제거

추진방향

신인사제도에서의 직군분리, 여성의 선택 유도 등 노동시장 내 성차별이 기존법망을 피하면서 교묘해지는 추이임. 고용상의 성차별에 대한 명확한 기준을 수립하고 지침을 마련함으로써 정책혼선을 없애고, 나아가 기업의 자율이행을 도모할 인센티브를 개발할 필요.

새로운 형태로 등장하는 노동시장의 성차별에 대응함과 동시에 오랜 과제로 남아있는 동일노동 동일임금 기준의 시행을 위해 구체적인 조치들이 이루어져야 함.

1-3-1. 신인사제도 등 새로운 고용상 성차별 탐지 및 개선 <노동부>

- 남녀고용평등법 이행 확보를 위한 지도·점검
- 외주화, 하청화 단계에서 간접적인 성차별의 기준 마련
- 고용상 연령차별 금지조항의 성인지적 실효성 확보
 - 여성의 모집·채용, 해고 시 연령차별을 금지하는 가이드라인 운영
 - 여성 채용관행의 변화 실태 파악 및 개선방안 마련

1-3-2. 동일노동 동일임금 기준마련 및 이행 <노동부>

- 동일노동 동일임금 이행확보를 위한 토대 마련
 - 양성평등한 직무평가 모형 및 지침 마련
- 동노동임 등 임금문제에 대한 기업의 노력 강화
 - 사회적 차원보다는 기업의 차원에서 시행하는 것이 보다 수월. 기업의 개선 노력을 유도하는 방안 마련
- 동일노동 동일임금 분쟁관련 처리 절차의 강화
 - 고용평등위원회에 비상설로 “직무평가 전문위원회” 설치 및 예산 배정.

1-3-3. 성차별 관련 분쟁의 예방·조정체제 강화 <노동부>

- 사업장 단위에서의 분쟁예방·조정 인프라 강화
- NGO 활용을 통한 고용평등 상담기능 강화
- 정부차원의 분쟁조정 및 해결기능 강화

추진 방향

비정규직의 근로조건을 개선해야 한다는 공감대가 형성되고 있으며 비정규직 법률이 제정되고, “비정규직 고용개선 종합계획”의 수립등 다양한 조치들이 마련·시행됨. 그렇지만 여성 비정규직은 이러한 비정규직 보호대책에 대한 접근성이 현저히 떨어지는 것으로 나타남. 이에 여성 비정규직의 노동시장 통합을 지원할 수 있는 맞춤형 정책개발과 시행이 요구됨.

또한 우리나라의 산업화 과정에서 출현하여 비공식 부문에 여전히 머물고 있는 여성 특수형태근로종사자, 가사도우미, 간병인 등을 제도권으로 통합하여 여성노동시장의 선진화를 도모해야 함. 무급가족종사자, 협업배우자에게 취업자 권리를 부여하는 것도 이 기간중 해결해야 할 도전과제임.

1-4-1. 여성 비정규직의 노동시장내 통합 <노동부>

- 여성 비정규의 근로조건 개선 노력 유도

- 적극적 고용개선조치에서 여성비정규직 고용 개선사항도 포함시킴.
- “(가칭)여성비정규직 고용개선지표” 개발

- 비정규 여성근로자의 고용보험 통합

- 제도는 마련되었으나 실제 가입률이 낮음.
- 고용보험통계의 성별 분리

- 여성 비정규직의 고용서비스 접근 강화

1-4-2. 여성 특수형태근로종사자 보호대책 마련 <노동부>

1-4-3. 가사도우미·간병인 등 비공식부문 근로자의 통합 <노동부>

- 근로자성을 부여할 방안 연구

- 기존의 근로기준법에서는 법적용대상자에서 제외되고 있음

- 사회적기업, 협동조합기업 등 제3섹터를 통해 4대보험 및 근로복지 제공

1-4-4. 무급가족종사자, 협업배우자의 근로자성 인정 <노동부>

- 무급가족종사자 실태조사 실시

- 무급가족종사자, 협업배우자 감소방안 연구

- 4대 보험 및 고용서비스에의 접근 보장방안 연구

분 야	주요 성과지표	2005	2008	2012
여성 일자리 만들기	사회서비스부문 여성일자리 수	-	9만개	9만개
	여성취업자중 전문, 준전문직 비율	17.0%	20.0%	25.0%
기업의 여성인력 수요 활성화	여성경제활동참가율	50.1%	53.0%	57.0%
	4년제 대졸여성 경제활동참가율	60.3%	62.0%	65.0%
	여성 관리직 비중	0.5%	0.7%	1.0%
노동시장 내 성차별 제거	남녀임금비(시간당임금)	69.4	71.0	73.0
	남녀임금비(월총액임금)	66.2	68.0	70.0
여성 비정규직 비공식부문 근로자 통합	여성임금 근로자 중 비정규직 비율	61.8%	60.0%	55.0%
	여성취업자중 무급가족종사자 비율	14.0%	11.8%	9.0%

영역 2. 지식사회를 견인하는 여성인력 육성

□ 정책영역 및 추진과제

지식사회를 견인하는 여성인력 육성



기술발전 · 경제개방에 부응한 부문별 여성인력 전략화

- 여성과학기술인의 확보 및 역량 강화
- 여성과학기술인 지원센터 운영 내실화
- 여성농업인 역할강화 및 지위 보장
- 여성농업인의 농업경영능력 배양
- 여성의 창업 촉진 및 사후관리 강화
- 여성기업인 성장 지원제도 강화
- 여성 지식재산 창출의 저변 확충

차세대 여성인력 양성

- 차세대 여성과학기술인 육성
- 청소년의 직업 · 진로교육 강화
- 여대생의 직업 · 진로지도 강화
- 여대생커리어개발센터 확대 및 기능 강화

여성을 위한 적극적 노동시장 정책

- 여성재직자의 직업능력개발사업 참가 제고
- 실업여성의 재취업 지원 강화
- 경력단절 여성의 직업훈련 다양화
- 여성회관 및 여성인력개발센터의 직업훈련 및 취업알성 기능 강화
- 고학력 경력단절 여성 능력개발 기회 확대

여성 HRD 인프라 및 추진체계 구축

- 온라인 여성 취업 정보망 구축
- 중앙 · 지방에 「여성인력개발정책협의회」 구성
- 「(가칭)여성HRD연구센터」 설치
- 「(가칭)여성경제활동촉진법」 제정

추진방향

「여성과학기술인육성및지원에관한법률」(’02.12.18 제정)에 따라 제1차 여성과학기술인 육성·지원에 관한 기본계획(2004 ~ 2008)을 수립하여 특히 ① 여성과학기술인력의 효율적 활용을 촉진하기 위한 ‘여성과학기술인력 채용 목표제’ 추진 ② 여학생들의 과학기술 분야 전공 선택을 촉진하는 다양한 WISE(Women into Science and Engineering) 프로그램 개발 및 시행 ③ 여성과학자 연구를 지원하여 연구역량 제고와 취업 증대에 집중함. 그러나 여성 과학기술인의 진출이 더디게 이루어지고 있음. 25개 과학기술분야 정부 출연연구소 내 여성과학인 비율이 8%(’04)이고, ’04년 연구개발 인력 중 여성 비율은 12.0%에 불과.

「여성농업인육성법」(’01.12 제정)을 통해 여성농업인의 영농능력 제고, 출산농가에 대한 농가도우미제도 도입, 여성농업인센터 운영 확대 등의 성과를 거둠. 이제 여성농업인을 전문직업인으로 인정하기 위해 사회적 지위를 공식화하고 농업인의 내부 분화에 따른 차별적 정책 필요

여성의 생계형 창업지원의 경우, 초기 성공율을 제고하고 업력연장에 유효한 정책개발이 요구되며, 여전히 저조한 기술 및 지식기반기업의 전문창업을 촉진할 필요.

2-1-1. 여성과학기술인의 확보 및 역량 강화

<교육부, 과기부, 산자부, 정통부>

- 여성공학인 · 여성산업기술인의 연구역량 강화 및 현장적응력 제고

<산업자원부, 정보통신부>

- 여성공학인 연구지원 프로그램 추진
- 여성공학인 현장 적응력 제고를 위한 인턴쉽 및 산학협력프로그램 추진

- 「여성과학기술인력 채용목표제」의 실효성 제고 <과기부>

- 채용목표제의 목표비율을 상향조정하고 출연(연)의 여성채용실적을 기관평가에 반영('06년 15%, '10년 25%, 최종 30%)
- 「여성과학기술인 친화적 기관혁신 지원사업」: 여성인력의 채용·지위향상을 위해 자발적인 노력을 하는 기관에 재정적 인센티브를 제공

- 「이공계 여성 고용지원금」 지속 추진 <산자부>

- 이공계 석·박사급 여성인력 중 미취업자를 연구기관 및 중소기업 부설연구소에서 연구인력으로 고용 시 고용장려금 지원(기준연봉의 70% 수준으로 최대 6개월간 지원)

- 과학기술분야 국책사업에서의 여성과학기술인력 참여 확대

<과기부, 산자부, 정통부>

- 국가연구개발사업 과제선정 시 여성연구책임자에게 가점 부여 확대
- 산업기술개발사업 추진 시 여성이 주관하는 과제에 가점을 부여하고, 일정 비율을 여성에게 할당 추진
 - * 지역혁신인력양성사업의 15%를 여성 참여과제에 우선 지원
 - * 산업기술개발사업 여성참여율
 - ('02년) : 건수기준 2.1%(금액기준 1.4%) → 5%('08년)
- 연구, 전문인력의 양성 사업 및 산·학연계 프로그램의 여성의 참여비율 제고
- 대학 IT연구센터 육성사업 여성참여 확대 지원: 신규선정 시 여성과제책임자이거나 여성연구원이 20% 이상인 경우 가점(4점) 부여

- 여성과학기술인 지원 사업 확대 <교육부, 과기부>

- 여성과학자 지원 사업(정규직 연간 25백만원 이내, 비정규직 연간 35백만원 이내 지원)
- 성적우수 이공계 여학생에 대한 장학금, 연구장려금 지원 확대

- 여성과학기술인의 경력유지 지원 프로그램 신설 <과기부, 산자부>

- 미국 NSF
- 아일랜드 과학재단(SFI, <http://www.sfi.ie>)의 「주요연구자경력개선상(PICA)」 프로그램: 출산휴가, 입양휴가, 아픈 가족의 부양을 위한 휴가, 부모 휴가 이후에 여성들을 과학자와 엔지니어로 유인하기 위한 프로젝트

2-1-2. 여성과학기술인 지원센터 운영 내실화 <과기부>

- 여성과학기술인 지원센터의 운영 내실화 <과기부>

- 전국센터와 지역센터간의 연계 강화
- 표준 및 특성화 프로그램 개발 및 공유
- 성과점검체계 구축

2-1-3. 여성농업인 역할강화 및 지위 보장

<농림부, 농진청, 행정자치부, 보건복지부>

- 공동 농업경영자로서의 직업적 지위와 사회적 지위 인정방안 모색

- 가족경영협약제도 도입
- 여성농업인의 국민연금, 산재보험 가입·수급권 확대방안 강구
- 산전 후 유급휴가와 육아휴직 등 출산관련 지원제도 도입
- 협업배우자 혹은 공동경영주로서 여성의 생산노동기여분 가치 평가 및 각종 상·재해 보상에서 노동가치 평가 반영

- 농촌의 성평등교육 확대

- 양성평등 교육 : 부부단위, 남성농업인, 공무원, 생산자 조직 등으로 확대

- 공적 의사결정에 30% 이상 여성참여율 달성

- 마을개발위원회 및 지자체 등 공적 의사결정을 위한 위원회, 이장 등 참여율 확대
- 협동조합 대의원 및 임원, 위원회 위원, 지방의회 의원 등의 진출목표를 가진 지역리더의 인재 풀 구축과 전문 교육 프로그램 개발

- 여성 집중 분야의 농기계 개발 및 이중노동부담의 완화 방안 마련 <농진청>

- 여성 주참여작업 관련 농기계 우선 보급을 위한 예산편성지침 설정
- 여성농작업자 표준체격기준 연구 등 기초연구 수행
- 농기계 활용 촉진 기반 조성 : 여성 농기계 운전자를 위한 농로 등 기반시설 정비, 개발보급 전문가 성인지 교육 등

- 여성농업인 건강검진의 질적 수준 제고 및 보육지원 <농림부, 보건복지부>

- 고령 여성농업인을 위한 특수건강검진 우선 적용 등

- 여성농업인센터의 확산 및 기능 강화 <농림부>

- 여성농업인센터는 보육시설이 없는 면 지역에 우선 설치하고 연차적으로 확대, * 34개소('05년) → 163개소('10년)
- 여성농업인을 위한 모임, 배움, 나눔의 장을 마련하여 지역실정에 맞는 종합 서비스 기능 수행
- 농업인 자녀의 보육 및 방과 후 학습지도 등 추진
- 노인보호(탁노) 및 고충상담, 농촌가정 문제에 대한 종합상담사업 추진

2-1-4. 여성농업인의 농업경영능력 배양 <농림부, 농진청>

- 농업 후계인력 육성 사업의 여성 참여 확대

- 창업농 지원사업 대상자 선정 시 여성에 대한 가점부여 및 선정 예정인원의 20% 범위 내에서 우선 선정
- 농업인턴제, 창업농후계인제 및 대학생 창업연수 사업 지원대상 선정 시 20% 범위 내에서 여성을 우선 선정

- 여성농업인이 주도하는 경영체 활성화

- 가족경영협약 농가 지원, 사별 혹은 무배우 여성 농업경영주의 영농 지속 지원방안 등 개발
- 농산물 또는 전통지식, 기술을 활용하여 창업한 여성농업인 기업에 대한 컨설팅 우선 지원

- 여성농업인의 농업경영정보 활용에 필요한 정보화교육 전문화

- 교육과정을 정보 활용 목적에 따라 개편하여 수요자 수준별 차별화 운영
- 작목별, 역할 유형별 지원정책 로드맵 마련

- 지역 농과계 대학의 여성 참여 확대

- 최고농업경영자 과정에 전체 교육인원의 20%수준에서 여성농업인에게 우선권 부여
- 여학생의 산업체 특례입학 및 학자금 우대정책 확대 적용

2-1-5. 여성의 창업 촉진 및 사후관리 강화 <중기청, 여성가족부>

- 「여성기술인 창업자금 지원사업」의 대상 확대 <여성가족부>

- 국가공인자격증 소지자로 한정되어 있는 지원대상을 문화·사업서비스, 지역전략산업 분야 등의 여성창업자로 확대
- 맞춤형 취업지원 등 국비지원 사업 참가자에게 자금지원 확대

- 여성창업보육지원 확대 <중기청>

- 대학, 연구소, 지자체에 설치된 창업보육센터에 여성창업자의 입주 확대 추진
- 여성창업보육센터를 여성비즈니스개발센터로 전환하여 여성의 창업과 경영을 종합적으로 지원

- 여성창업훈련 강화 <중기청, 여성가족부>

- 여성 유망 신산업 업종 발굴 및 훈련모듈 개발
- 실습, 사업계획서 작성 등 실전 창업스쿨 운영
- 여성창업자의 준비과정을 지도해 주는 「창업튜터링」 제도 도입

- 창업이후 사후관리 강화 <중기청, 여성가족부>

- Inno-biz MBA 과정운영, 경영혁신 아카데미 등 경영연수 기회 제공
- 멘토링, 정책자금보증지원, 투자유치 지원 등의 경영지원 및 공동브랜드 개발
- 정책자금을 통한 여성창업자의 사후관리 모델 도입(여성기술인 창업자금 지

원 사업의 창업자를 대상으로 추진)

2-1-6. 여성기업인 성장 지원제도 강화 <중기청, 조달청>

- 여성기업인 종합지원센터 설치

- 여성의 창업과 여성기업의 경영활동 촉진을 종합적으로 지원하기 위한 공간 마련
- 여성기업에 대한 각종 정보 및 교육·훈련·연수·상담 등 One-Stop서비스 제공

- 중소기업지원기관에 「여성기업책임관」 제도 운영 <중기청>

- 중소기업지원기관 등 실무책임자를 「여성기업책임관」으로 임명하여, 여성 기업 애로상담 등 포괄적인 서비스 제공
- 각 지방 중소기업청장이 『여성기업책임관협의회』를 구성하고 유기적인 협조체제 유지 및 운영방법 개선 협의
- 참여대상기관 : 지방중기청, 지방자치단체, 신보, 기보, 지역신보, 중진공, 중기협, 소상공인지원센터 등

- 여성기업의 자금조달 원활화 지원 <중기청>

- 정책자금 지원 평가 시 여성기업에 대한 가점 부여를 통해 여성기업의 정책 자금 수혜 비율을 확대
- 2010년까지 10% 수준으로 확대 목표('04년 5.7%)
- 여성기업의 경우 1점 가점(단, 창업자금은 3년 미만 기업 2점, 5년 미만은 1점)

- 여성기업제품 공공구매 확대 <조달청>

- 정부 및 공공기관의 여성기업제품 구매 비율 확대를 권장
- 118개 기관의 공공구매 목표비율과 금액을 지속적으로 확대.
* (06년) 2.8% (2.2조원) -> 12년 4.8% (3.7조원).
- 여성기업정부계약사업팀 설치

- 여성기업 정밀 실태조사 실시 <중기청>

- 기존 “여성기업에 대한 실태조사” (2007년에 5차 조사가 시행될 예정) 결

- 과의 시계열 추이분석을 가능케 하기 위한 조사틀 개선 필요.
- 여성기업의 생존과 발전과정에 대한 연구 및 패널자료 구축.

2-1-7. 여성 지식재산 창출의 저변 확충 <특허청>

- 여성 발명장려 행사의 개최 및 발명양성사업의 전개

- 여성발명 우수사례발표회, 여성발명 경진대회 등을 개최하여 여성이 발명활동에 친숙해질 수 있는 환경을 조성
- 여성을 대상으로 하는 발명교실을 운영하고 국제특허연수부 등에 전문교육 과정을 개설하며 다양한 발명정보를 보급

- 여성발명가의 사업활동을 적극 지원

- 여성발명가에 대하여 특허사업화 자금을 지원하고, 여성기업발명품 박람회 개최 등 판로개척을 지원
- 우수 여성발명인을 발굴하여 국제발명전시회 참가 등 지재권분야 국제협력 활동참여를 지원

추진 방향

여성의 고학력화가 빠르게 이루어졌으나, 고학력 여성의 취업을 특히 계속취업률은 이에 비례적으로 증가하지 않음. 고학력 여성의 취업에서 나타나는 가장 큰 문제는 출산양육기의 경력단절로서 이후 재취업이 이루어지지 않는다는 것임. 여성들이 중심인력으로 경력을 쌓아갈 수 있기 위해서는 유망한 분야를 전공하고 평생취업의식을 갖는 등 직업이행 이전단계에서의 직업·진로지도의 중요성이 강조되고 있음. 향후 여성을 핵심인력으로 키우고 교육급별 직업·진로교육을 강화하는 등 여성인력에 대한 초기 인적자본투자의 전략적 중요성에 대한 환기가 필요함.

2-2-1. 차세대 여성과학기술인 육성 <교육부, 산자부>

- WISE센터 운영 내실화 및 차세대 여성과학기술인 육성 프로그램 확대 <교육부>

- 여성과학기술자와 여학생간의 멘토링 기반의 수학·과학 프로그램을 실시하여 과학기술분야로 진출 유도
- 전국 10개 WISE 센터와 시·도교육청 간 업무협력을 통해 학교교육과 연계된 효과적인 WISE 프로그램 확대 추진
- 연차 및 중간평가를 통한 성과점검 및 차등 지원
- WISE 표준 및 특성화 프로그램에 대한 성과확산 및 홍보

- 우수여고생 이공계 진학유도를 위한 WATCH 21 추진 <산자부>

- 우수여고생의 이공계로의 진입유도를 위해 예비 여성 기술인력의 연구팀 구성 및 지원

- 여성 예비기술인력의 리더십 함양, 다양한 인적 네트워크 형성 등을 통해 여성기술인력 양성기반 조성

- 여성 공학교육 선도대학 지원 <교육부, 산자부>

- 공과대학 여학생의 전공분야로 진출을 촉진하기 위하여 “여성 공학교육 선도대학” 지원 및 우수 모델 보급
- 성 통합적 관점에서 공학교육체제 개편 및 여학생의 현장적응력 제고를 위한 프로그램 개발·운영 등
- ‘06년부터 전국 5개 대학, 4억원 지원(향후 5년간 44억원 규모로 추진), ‘09년까지 단계적 지원으로 선도학교 모델 완성

2-2-2. 청소년의 직업·진로교육 강화 <교육부, 노동부>

- 학교(초·중·고)에서의 직업·진로교육 내실화 추진

- ‘진로와 직업’ 선택교과 운영을 확대하고 특별활동 등과 연계된 학교 교육 운영, 여학생 특화 프로그램을 개발·보급
- 초·중·고교생별로 특화된 개별·집단 직업상담프로그램 개발·보급
- 각급 학교에 직업·진로지도 전문상담교사 배치 확대 추진

- 사이버 직업·진로지도 활성화

- 초등학교 때부터 체계적으로 직업의식을 함양할 수 있는 여학생에게 적합한 직업·진로지도 프로그램을 온라인상에서 보급
- Career-net(진로정보망), Work-net(고용안정정보망) 및 KNOW(한국직업정보 시스템)을 활용

- 청소년을 위한 직업체험프로그램 개발 및 운영

- 한국고용정보원, 한국폴리텍대학, 민간기업을 연계하여 초·중·고교생별로 특화된 직업캠프, Job school 등 개발

2-2-3. 여대생의 직업·진로지도 강화 <교육부, 여성가족부, 노동부>

- 여대생 직업의식 교육 프로그램 개발 <여성가족부>

- 여대생의 직업의식 및 자기효능감 고취를 위한 여성경력개발(Gender career development) 프로그램을 개발, 보급

- 여대생 특화 진로교육과정 지원 <교육부>

- 여대생들이 학점을 취득하면서 조기에 자신의 진로를 탐색·결정 할 수 있도록 여대생의 특성을 고려한 정규 교과과정 개설 지원('06년도 8개 대학 11개 교육과정 운영)

- 여대생의 CAP 참여 활성화 및 직장체험프로그램 운영 <노동부>

- 청년층 직업지도프로그램(CAP)에 여대생의 참여 활성화
- 청년층 직장체험프로그램의 참여대상 및 연수참여에 따른 학점 인정을 확대하고 여대생의 참여를 적극 유도

2-2-4. 여대생커리어개발센터 확대 및 기능 강화 <여성가족부>

- 지역내 전략산업 취업의 구심점으로 역할

- 지역 전략산업의 새로운 직종발굴을 통한 맞춤형 직업교육실시
- 산관학 협의체의 기능을 활성화하여 취업연계기능 강화
- 여대생의 취업네트워크를 강화하는 다양한 지원 실시: 여학생 소모임 구성 및 선배 등과의 멘토링 실시

- 지역내 여성평생교육기관으로 기능 확대

- 주요 타겟 집단을 재학생 위주에서 '지역내 고학력 여성인력' 으로 설정
- 여대생커리어개발센터가 고학력 여성의 평생교육기관으로 발전할 수 있도록 육성

- 여대생커리어개발센터의 확대 및 센터 운영 내실화

- 표준프로그램 개발 및 보급('진로 및 경력 설계' 프로그램 등)
- 센터간 교류 활성화 추진 및 성과운영체계 구축

추진 방향

지속적인 숙련향상의 중요성과 근로를 통한 복지(making work pay)가 강조되는 가운데 적극적 노동시장 정책이 강조되어 옴. 정부도 직업훈련과 취업알선서비스 등 적극적 노동시장 정책지출을 증가시킴. 그러나 재직여성근로자인 경우에도 재직자 직업능력개발훈련 피보험자 대비 참여율이 남성 16.1%, 여성 8.2%로 직업능력개발훈련사업에의 참여율이 저조함. 더 큰 문제는 여성근로자들의 상당수가 영세사업체등 고용보험 미가입 사업장에서 근무하거나 비정규직으로서 정책대상이 되기 어렵다는 것임. 최근 비정규직에까지 정책을 확대하고 있으나 아직 여성근로자에까지 동등하게 도달하지 못함. 이들의 공공직업훈련 접근불가 및 기회 부족은 경쟁력저하를 낳고 이는 다시 불안정한 취업과 실업이라는 구조적 악순환으로 연결됨.

특히 경력단절 여성의 규모가 500만명을 넘지만 이들을 대상으로 하는 능력개발 지원제도는 매우 미비. 지자체 소속의 여성회관(117개소) 및 여성인력개발센터(50개소)에서 전담하고 있으나, 여성회관 사업의 일부에 불과하고 여성인력개발센터는 영세하여 훈련수요에 대응하지 못하고 있음. 또한 구직 여성과 노동시장간의 연계기능 미비하고 고용정보가 제한되어 취업알선 기능이 취약(home to work). 실제로 공공 고용안정서비스를 통해 취업하는 여성의 비율이 현저히 낮기 때문에 경력중단 여성들의 구직수요는 사장되는 실정임.

직업훈련과 고용알선을 통해 여성의 노동시장 진입을 돕고, 또 상향이동을 지원하는 방안마련에 중점을 둬.

2-3-1. 여성 재직자의 직업능력개발사업 참가 제고 <노동부>

- 재직근로자 훈련 여성참여율 제고

- 훈련직종별 성별격차 해소 방안에 대한 연구용역 추진 후 직업훈련에 있어서의 여성참여 촉진방안 검토
- 여성 재직자훈련 우수기업에게 인센티브 부여방안 검토

- 중소기업 여성근로자의 대기업 위탁교육 지원

- 대규모 사업장의 재직자 훈련과정에서 동종 또는 유사업종 중소기업 여성 근로자의 위탁교육을 지원
- 여성 근로자의 참여율에 따라 차등하여 중소기업 직업훈련컨소시엄 운영기관 평가 시 가점부여

2-3-2. 실업여성의 재취업 지원 강화 <노동부>

- 고용안정센터의 실업여성 지원 기능 강화

- 실업시 구직자 등록률 제고
- 취업상담, 직업지도, 직업훈련, 일자리알선 등을 연계하여 제공하는 원스톱 서비스 기관으로 재편
- 재취업후 추후 서비스 제공

- 공공직업훈련의 여성참가율 제고

- 여성일자리 정보 비대칭성 해소를 위한 고급 일자리 정보 및 구인구직 시스템 지원(고용정보원의 워크넷 활용)

2-3-3. 경력단절 여성의 직업훈련 다양화 <노동부, 여성가족부>

- 전업주부 직장복귀프로그램(Home to Work) 개발·보급

- 여성가장 및 주부를 대상으로 상담실시-구직수요 파악-취업능력 향상훈련 실시-일자리 연계-추후지도 제공 프로그램 개발

- 경력단절 여성 인턴사업 실시

- 장기간 비경황 상태에서 노동시장으로의 이행 시 오는 충격완화를 위한 직업적응기회를 제공
- 참가자에게 수당을 지급하고, 참가사업주에게는 우수기관으로 선정 등 각종 인센티브 부여 방안을 마련
- 중소기업, 공공부문, 사회 서비스 분야를 대상으로 추진
- 고용보험에 가입한 상시근로자 5인 이상 300인 미만 기업 대상

- 남성집중직종에 여성진출을 위한 선도과정 개설

- 성별 분업화를 해소하기 위해 남성집중직종에 여성진출을 촉진하기 위한 훈련과정을 시범적으로 운영
- 여성인력개발센터, 전문대학, 대학평생교육원 등을 대상으로 공모를 통해 운영비 지원
- 美 WANTO프로그램(Women in Appernticeship and nontraditional Occupations Act '92)을 통해 비전통적 직종에 여성의 직업탐색, 직업훈련, 경력개발 지원

- 수요자 중심의 다양한 훈련방식 도입

- 직업훈련기관의 훈련시간대 다양화: 야간, 주말과정 및 단기, 단시간, 비숙박 훈련과정 확대
- 온라인 교육방식 확대: 직종별·직업별 온라인 훈련프로그램 개발

2-3-4. 여성회관 및 여성인력개발센터의 직업훈련 및 취업알선 기능 강화

<여성가족부, 행정자치부>

- 직업훈련 기능 강화

- 여성회관 직업훈련의 성과평가를 실시하여, 우수 여성회관과 지방자치단체 시상 및 인센티브 제공

- 여성인력개발센터·여성회관의 직업상담기능 강화 사업 추진

- 직업상담사 인력풀을 구축하여 여성회관 및 여성인력개발센터 등에 직업상

- 담사를 파견하고, 「간이 직업상담실」 설치를 유도
- 여성(특히, 경력단절 여성)에게 적합한 체계적인 직업상담 프로그램을 개발·운영하고, 직업상담사의 보수교육을 실시

- 여성회관 및 여성인력개발센터 네트워크 구축을 통한 역량강화

- 회관 및 센터 대표자회의 정례화 등을 통해 네트워크 강화
- 여성회관 직원 및 여성인력개발센터 직원 등 관계자에 대한 전문성 함양교육을 정기적으로 실시
- 우수 직업훈련프로그램의 보급 활성화

2-3-5. 고학력 경력단절 여성 능력개발 기회 확대 <교육부, 여성가족부>

- 전문대학에 주부 입학기회 확대 <교육부>

- 성인(주부) 교육기회 확대 실적을 「전문대학 특성화 사업」의 평가지표로 활용. 현재 전국의 150여개 전문대학 중 32개 대학에서 특례입학을 시행 중('05)
- 스웨덴은 직장 및 생활경험을 대입요건으로 인정하여 주부들의 입학기회 확대

- 고학력 경력단절 여성 전문과정 운영추진 <교육부, 여성가족부>

- 고학력 경력단절 여성 취업유망직종 개발 및 직업기초능력 프로그램 개발·보급
- 전문대학, 대학평생교육원을 중심으로 재취업지원교육, 자격과정, 전문능력 개발과정 개설
- 「고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형직업훈련」 지원 사업

- 경력단절 여성 인재뱅크 운영 <여성가족부>

- 경력단절 여성 구직자 DB 구축
- 1차적으로 여대생커리어개발센터에서 추진하고, 향후 민간 전문기관의 위탁 사업으로 추진
- 육아휴직 대체인력이나 교육·보육, 문화관광, 공공(행정) 서비스 분야의 전

문지식이 필요한 일자리에 취업 연계

2 - 4 여성 HRD 정책 인프라 및 추진체계 구축

추진방향

저출산·노령화 사회에서 생산가능인력 확보라는 측면에서 여성 특히 경력단절 여성의 능력개발이 중요하다는데 사회적 공감대가 형성되고 있음에도 불구하고 정책추진체계 상의 한계로 관련정책이 제대로 추진되지 않음. 이에 여성인적자원개발 정책 인프라 및 추진체계를 실효성 있게 갖추는 것이 필요함.

2-4-1. 온라인 여성 취업 정보망 구축 <노동부, 여성가족부>

- 여성취업관련 종합정보서비스 기능 강화

- 여성 Work-net 구축
- 여성관련 종합포털인 Women-net의 직업관련 기능 강화: 취업 성공여성을 활용한 온라인 멘토링 활성화 등

- 여성전담 교육훈련 및 취업연계기관 간 네트워크 강화를 위한 정보망 구축

- 여성인력개발센터 통합홈페이지 취업연계기능 강화
- 여대생커리어개발센터 통합홈페이지 구축

2-4-2. 중앙·지방에 「여성인력개발정책협의회」 구성 <여성가족부, 행자부>

- 여성가족부 장관 직속의 자문기구로 구성·운영

- 관련부처, 전문가와 관련단체를 균형있게 배합 구성하되, 각 단체의 대표들로 구성
- 분야별 정책을 심도있게 검토하기 위하여 협의회 산하 전문위원회 운영(정책기획·평가 전문위, 여성직업훈련 전문위, 여성 일자리 지원 전문위 등)

- 시·도에 「지역 여성HRD 협의체」 운영

- 광역 지방자치단체장 직속의 여성인적자원개발 정책 자문기구로 「지역 여성 HRD 협의체」 설치·운영
- 지자체 관련부서, 교육훈련기관, 지역산업체, 대학, 여성 취업지원센터, 지역 인적자원개발지원센터, 교육청, 지방노동청, 지역중기청, 여성·사회단체 등으로 구성

2-4-3. 「(가칭) 여성 HRD 연구센터」 설치 <여성가족부>

- 정기적인 여성인력수급전망 분석

- 「여성고용지수」 및 「고용평등지표」 개발

- 개략적인 여성고용 현황 및 수준을 국민들이 쉽게 알 수 있도록 「여성고용 지수」를 개발하여 정기적으로 그 결과를 분석·발표
- 한눈에 파악할 수 있는 지역별·산업별 「고용평등지표」 개발

- 지역의 여성HRD 혁신 지원

- 지자체 여성인적자원개발 평가지표 마련 및 점검(여성회관 및 여성인력개발센터의 운영 현황, 지역 여성인력 활용도 등을 포함)
- 지자체의 여성HRD 혁신을 위한 컨설팅 제공

2-4-4. 「(가칭)여성경제활동촉진법」 제정 <여성가족부>

- 여성인력개발 및 활용을 활성화하기 위한 교육훈련·취업지원 등 전반적인 내용을 포괄하는 법령 제정**

- 지역 여성HRD 협의기구, 여성인력개발종합계획수립, 지역 HRD 계획수립 등
거시적인 여성인력개발정책 추진의 근거를 마련

- 경력단절 여성 등의 여성직업훈련체제 정비 및 여성 취업지원 제도 등 세부
내용의 토대 마련

분 야	주요 성과지표	2004	2008	2012
부문별 여성인력 전략화	R&D 인력중 여성비율	12%	15%	20%
	창업농 후계농업인중 여성비율	13.1%	15%	20%
	농협내 여성조합원, 여성임원비율	25.3% (‘05)	28%	33%
	여성농업인센터	34개소 (‘05)	80개소	163개소
	공공기관의 여성기업제품 구매비율	2.5%	3.5%	5.0%
	산업재산권 개인출원중 여성출원비율	14% (‘05)	17%	22%
차세대 여성인력 양성	여대생커리어개발센터	5개소	20개소	30개소
	WISE 센터	10개소	14개소	16개소
	WIST 센터	1개소	5개소	9개소
여성을 위한 적극적 노동시장 정책	여성 평생학습참여율	19.5%	25%	30%
	재직자 직업능력개발 참여 여성비중	22.4% (‘03)	25%	30%
	여성피보험자중 참여율	8.2% (‘03)	10%	15%
여성 HRD 정책 인프라, 추진체계 구축	「여성HRD연구센터」 설치 여부		설치	
	「(가칭)여성경제활동촉진법」 제정 여부		제정	

영역 3. 사회 각 분야의 여성대표성 제고

□ 정책영역 및 추진과제

사회 각 분야의 여성대표성 제고



공공부문 여성대표성 강화를 위한 제도 정비

- 여성관리자 임용목표제 시행 확대
- 지자체 여성공무원 대표성 강화
- 교육 분야 여성대표성 강화
- 공직 내 다양한 분야로의 여성 진출 확대

경제 분야 의사결정 과정 여성참여 확대

- 공기업 여성관리직 확대
- 기업 여성관리직 지표구축 및 인센티브도입
- 여성경제인 네트워크 지원

여성의 정치참여 확대를 위한 정책 지원

- 여성의 정치참여 확대를 위한 제도개선 지원
- 지역기반의 생활정치 활성화 지원

추진 방향

○ 2차 기본계획 기간 중 여성대표성 강화를 위한 정책들이 활발하게 도입 되었으므로 그 성과를 점검하고 실효성을 제고하기 위한 정책의 정비가 필요함.

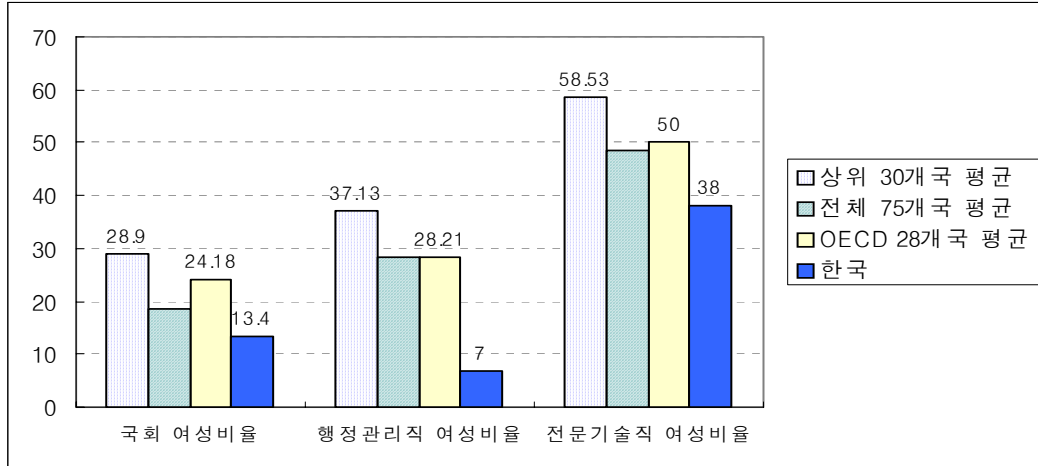
공직 여성대표성은 많이 개선되었음에도 불구하고 국제적인 기준에는 현저하게 미달하고 있음. GEM 지표에 포함된 행정관리직 여성비율은 최하위권 수준에서 벗어나지 못하고 있음.

[표] GEM 순위 및 주요 직역 여성비율 (단위: %)

	국가	GEM 순위	의회여성 점유율	행정관리직 여성비율	전문기술직 여성비율
2003	한국	63	5.9	5	34
2005	한국	59	13.0	6	39
2006	한국	53/ 75	13.4 (49위)	7 (72위)	38 (64위)
	상위 30개국 평균		28.9	37.13	58.53
	전체 75개국 평균		18.55	28.31	48.48
	OECD 28개국 평균*		24.18	28.21	50.00

* 프랑스와 룩셈부르크는 제외. 조사된 28개국 중 22개국이 30위 안에, 2개국이 31위-40위 안에, 2개국이 41-50위 안에 포함됨. 터키가 72위로 가장 낮은 순위를 차지했으며, 한국이 53위로 그 다음.

[그림] 분야별 여성대표성 지표 - 국제비교



* 자료 : 2006 UNDP Human Development Report, %

양성평등채용목표제의 경우 공직 채용시험에서 여성의 합격률이 30%를 넘어서는 경우가 많아 여성의 공직진출을 제고하는 의미가 많이 약화되었음. 앞으로는 채용 단계보다는 여성 공직자의 적극적 양성 및 경력 관리, 고위직으로의 승진에 초점을 맞출 필요가 있음. 여성관리직 목표제를 한층 강화하고, 양육기의 인사관리, 다양한 분야로의 보직배치, 주요 의사결정직에의 여성참여 강화 등을 연계하는 통합적 관리체계가 갖추어져야 함.

○ 중앙 행정기관에 비해 지방자치단체 의사결정직에 여성대표성이 낮은 점을 개선해야 함. 분권화가 점차 확대되고 특히 주민들의 생활과 밀착된 정책 이슈들에 대한 관심이 높아짐에 따라 지역행정 의사결정과정에 여성 참여 필요성은 더욱 높아질 것임.

* 5급 이상 고위공직자 여성비율: 05년 중앙정부 8.1%, 지자체 5.9%

* 지자체 여성공무원(일반직) 직급별 현황 : 1급 0%, 2급 1.5%,

3급 1.8%, 4급 2.9%, 5급 4.4%

○ 대표성 제고 정책의 적용 범위를 행정기관에서 보다 폭넓은 공공기관으로 점차 확대하는 것이 바람직함 - 정부산하기관, 출연기관, 투자기관, 지방공기업 등으로 적용범위를 확대.

-
- 여성들이 희소한 분야로의 진출을 확대함으로써 성별 고정관념에 입각한 공직 직종 분리를 보다 완화할 필요가 있음.
-

3-1-1. 여성관리자 임용목표제 시행 확대 <중앙인사위, 행정자치부>

- **직급별 목표 비율 설정의 정교화 및 목표율 적용**
 - 3급 이상 고위 공무원 (고위공무원단)과 중간관리직(4-5급)을 구분하여 지표 산출 및 목표율 적용
- **고위공무원단에 여성목표율 적용**
 - ※ 고위공무원 여성비율 (2006. 9. 25 현재)
 - : 2.4% (일반직 1.0%, 별정직 7.5%, 일반계약직 5.9%)
- **각급 정부기관의 기관장에 여성목표비율 단계적 적용**
 - 정부 산하기관, 출연기관, 투자기관 기관장의 여성비율 지표화
- **부처별로 보직배치, 직급별 비율, 교육훈련에서 여성 참여증진을 위한 종합적 계획과 목표 수립**
- **여성공무원의 리더십 개발을 위한 교육훈련 강화**

3-1-2. 지자체 여성공무원 대표성 강화 <행정자치부>

- 지자체 여성관리직 목표율 강화 (지자체별 계획 수립 및 평가점검)
- 광역/기초자치단체별 목표율 달성을 인센티브와 연계 - 지역 여성공무원 적극적 인사관리 강화 (양육기 배치, 보직관리, 교육훈련 등)

3-1-3. 교육 분야 여성대표성 강화 <교육부>

- 국공립대 여교수 채용목표제 정착

- 대학규모별, 특성별 여교수 채용목표율을 세분화하는 가이드라인 마련
- 대학의 자체적인 평등임용계획 수립 및 그 성과에 따라 인센티브 부여
- 대학 특성별로 최저 목표치의 제시 (예: 여교수가 없는 학과가 전체 학과의 30% 이하여야 한다는 등)
- 대학별 교수임용에서의 성별균형지수 공표

- 사립대학의 여교수 임용비율(혹은 소수자 임용비율) 및 직급별 비율(보직배치 포함)의 대학평가 반영비율 확대

- 교장·교감에 여성목표비율 도입 및 계획 수립

- 교육 분야 고위 의사결정직 대상 성평등 교육 강화 - 대학총장, 교육위원 등.

3-1-4. 공직 내 다양한 분야로의 여성 진출 확대

<중앙인사위, 행정자치부, 국방부, 경찰청, 소방방재청>

- 기술직공무원 여성채용목표제 실시

- 공무원 채용시험 전반에 양성평등채용목표제를 시행하여 왔으나 일부 시험에는 여성합격률이 이미 30%를 넘어섰으며 남성의 합격률을 초과하는 경우도 많음.
- 일괄적으로 양성평등채용목표제를 실시하던 것에서, 여성 진출이 적은 분야별로 여성채용목표제를 집중 실시하는 것이 바람직함.
- 기술직 공무원(기술고시, 7급 기술직, 9급 기술직) 중 여성비율이 낮은 직렬에서 여성채용목표제를 실시하고 이를 통합적인 이공계 및 과학기술분야 여성인력 지원과 연계.

※ 현재 중앙인사위원회의 균형인사 시책에서 기술직·이공계 임용확대계획을 도입하고 있으나 기술직·이공계 여성에 대한 고려는 없으며, 과학기술부는 여성과학기술인육성및지원에관한법률에 의거해 적극적 조치를 시행하고 있으나 그 범위가 연구소 혹은 연구소가 있는 공사 등으로 연구직에 국한되어 있음.

[표] 기능직 공무원 직군별 여성비율 및 7급 이상 여성비율 (국가직)

구분	전체(명)	여성 (명)	여성비율	7급이상 여성비율
계	43,371	16,965	39.1%	19.6%
정보통신현업직군	20,922	5,320	25.4%	23.9%
토건직군	353	9	2.5%	2.3%
전신직군 (소계)	1,921	1,037	54.0%	
통신	311	29	9.3%	
전화수리	21	-	-	4.5%
교환	1,008	1,007	99.9%	
전기	581	1	0.2%	
기계직군	4,353	45	1.0%	0.2%
화공직군	36	1	2.8%	-
선박직군	1,178	-	-	-
농림직군	318	3	0.9%	-
보건위생직군	1,537	692	45.0%	12.5%
사무보조직군	11,461	9,835	85.8%	66.7%
방호직군	1,292	23	1.8%	-

* 기능직 여성비율은 전체적으로는 39.1%에 이르나 직군별로 보면 사무보조직군과 보건위생 직군에 편중되어 있으며, 7급이상 여성비율도 저조한 직군이 많음.

- 여군진출 확대계획 수립 및 목표율 법정화

- 경찰직 여성진출 확대를 위한 목표율 및 계획 수립

- 소방공무원, 재난방재 분야 공직으로의 여성진출 확대를 위한 계획수립

- 군·경찰 관련 교육기관의 여성입학 목표율 단계적 상향 조정

※ 특정직 공무 현황 (국가직, 2004. 12. 31): 경찰 4.0%, 소방 2.2%

3 - 2

경제 분야 의사결정 과정 여성참여 확대

추진방향

○ 공공 행정 분야에 비해 경제 분야의 여성 대표성을 강화하는 정책은 매우 취약하였음. 여성의 경제활동이 활성화되고 있으나 관리직 여성비율은 뚜렷한 증가세를 보이지 않는 상황이며 국제적인 기준에 비해 큰 격차가 나타남. 따라서 경제 분야 의사결정과정의 여성진출을 지원하는 정책의 필요성은 더욱 커질 것으로 예상됨.

[표] 직급별 임금근로자 여성비율

	2000년 (%)	2004년 (%)
임원	8.5	10.5
부장	5.3	6.5
과장	6.8	5.6
계장	17.8	11.5

* 임금구조기본통계조사보고서 각년도, 노동부

[표] 관리자 직위(managerial positions) 여성 비율

국가	2004년 (%)
프랑스	36
독일	28
아일랜드	29
영국	33
스웨덴	30

※ 자료 : Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

* 관리자 직위에는 중역과 임원, 생산 및 운영 관리직, 기타 전문 관리직과 중소기업 운영자가 포함됨

○ 공직분야에 적용했던 균형인사 가이드라인을 정부 산하기관, 투자기관 등 공기업으로 확대 적용하고 이를 민간 기업으로 확산시키기 위한 적극적 노력이 필요함.

○ 민간 기업의 경우 기업의 자발적 참여를 유도하는 인센티브 제공 및 적극적 홍보가 중요하나, 효과적인 제재수단이 없어 정책의 실효성이 약화될 우려가 있음. 민간 경제단체와 협력을 강화하여 기업의 참여를 높이고, 기업의 규모나 특성에 맞추어 적용할 수 있는 매뉴얼 개발이나 정보제공 서비스 등을 마련하여 정책의 실효성을 강화하는 방안이 필요함.

3-2-1. 공기업 여성관리직 확대 <여성가족부, 기획예산처, 행정자치부>

- **공기업 · 준정부기관 비상임이사의 여성임용할당제 또는 목표제 도입**
 - <공공기관운영에 관한 기본법(안)>에 비상임이사 임용 시, 여성을 일정비율 임용하도록 권고, 혹은 의무화함.
 - <공공기관운영에 관한 기본법(안)>에 임원 후보자 추천시 여성을 일정비율 추천하도록 권고함.
 - 공기업 및 준정부기관 여성 비상임이사 임용목표제 도입을 위해서는 법률적 검토가 필요함.
- **공기업 · 준정부기관 비상임이사 후보자 추천과정의 추천위원회 및 운영위원회에 여성위원 할당 추진**
 - <공공기관운영에 관한 기본법(안)>에 비상임이사 후보자 추천위원회 및 운영위원회에 여성위원 비율이 30% 이상 되도록 권고함.
- **공기업 경영평가에 균형인사지수 적용**
 - 공기업 등의 경영평가 지표에 균형인사지수를 설정하고 여성 비상임이사 비율을 성과지표로 포함시킴

- 여성 비상임이사 후보자 풀 확대 및 전문가 네트워크 구축

- 공공기관의 비상임이사 책임 범위를 상임이사와 같은 수준으로 요구하고 있는 점에 비추어 전문성과 경영책임을 갖춘 여성 전문인력의 확보가 선결과제임.
- 여성기업인, 비영리 기관의 여성관리자를 비롯해 다양한 능력과 경험을 갖춘 여성 민간전문가의 풀을 확대하여야함 (여성 민간전문가 인력은행 활용)
- 여성기업인, 민간기업 여성임원들, 비영리 기관의 여성관리자들 간의 네트워크를 구축하여 경험과 사례를 공유하도록 함.
- 여성 전문가 네트워크에서 기업경영 감독을 위한 전문교육의 실시

- 지자체 산하의 지방 공기업 관리직 여성 임용목표제 도입

- : 중앙 공기업의 여성임용목표제에 준하여 관련법률 개정을 검토하고 단계적으로 실시.

3-2-2. 기업의 여성관리직 지표구축 및 인센티브 도입

<여성가족부, 노동부, 산업자원부>

- 민간경제단체, 일정규모 이상 기업을 우선으로 여성관리직 지표 구축
- 기업의 성과 증진을 위한 여성능력 개발 및 인사관리 방안 컨설팅 - 맞춤형 서비스 제공 : 민간경제단체의 적극적 참여를 유도, 민관합동 프로그램 운영.
- 경제·경영 분야 여성대표성에 관한 연구 지원과 ‘Best Practice’ 홍보 강화
- 적극적 고용개선조치와 연계한 인센티브의 실효성 강화

3-3-3. 여성경제인 네트워크 지원 <여성가족부>

- 민간경제단체의 여성경제인 리더십 프로그램 지원 (여성경제인단체, 기타 경제단체)
- 여성경제인의 네트워크 실태 분석 및 멘토링 수요 파악을 위한 연구 지원
- 여성의 경력유형별 멘토링 시스템 구축 및 실효성 강화 : on-line mentor, 남성 CEO의 참여, NGO의 멘토링 서비스 지원 등.

3 - 3

여성의 정치참여 확대를 위한 정책 지원

추진방향

국회 및 지방의회 선거에서 비례대표 여성할당제가 적용됨으로써 여성의 의회진출이 이전보다 크게 개선되었으나, 비례대표 할당에 의하지 않은 여성의 정치참여는 여전히 매우 저조한 실정임.

지방자치제가 본격화됨으로써 지역의 의사결정과정에 여성이 적극적으로 참여하는 제도적 기반이 필요함. 여성발전기본법에 의해 국가 및 지방자치단체는 여성의 정치참여 확대를 지원할 책무가 있으므로(제15조 2항) 생활정치, 의회 및 정당 활동에서 여성참여를 활성화하고 여성유권자의 의식을 높이기 위한 지속적 노력이 필요함.

[표] 2006년 지방선거 여성참여 현황

구분		여성 후보자수	여성 후보자 비율	여성 당선자수	여성 당선자 비율
계		1,411(12,213)	11.6%	529(3,867)	13.7%
광역자치단체장		4(66)	6.5%	0(16)	0%
기초자치단체장		23(848)	2.8%	3(230)	1.3%
광역의회의원	지역구	107(2,068)	5.2%	32(655)	4.9%
	비례대표	136(211)	64.5%	57(78)	73.1%
광역의회 합계		243(2,279)	10.7%	89(733)	12.1%
기초의회의원	지역구	391(7,995)	4.9%	110(2,513)	4.4%
	비례대표	750(1,025)	73.2%	327(375)	87.2%
기초의회 합계		1,141(9,020)	12.6%	437(2,888)	15.1%

* 기초의원 비례대표를 제외한 여성 당선자 비율
: 2002 3.4% → 2006년 5.8%임

3-3-1. 여성의 정치참여 확대를 위한 제도개선 지원

<여성가족부, 국무조정실>

- 지역구 후보 공천에서 여성비율 할당을 의무화하는 법 개정 추진
- 여성의 정치활동 활성화를 위한 자원 확대 - 각 정당의 여성참여 비율에 따라 정당지원금 중 일정 비율을 여성관련 활동에 지출하도록 연계하는 방안
- 선거제도 및 정당 운영에서의 여성정치참여 확대 방안 발굴 - 실태 조사 및 정책연구 지원

3-3-2. 지역기반의 생활정치 활성화 지원<여성가족부, 행정자치부>

- 기초·광역의회 의원 대상 성인지 교육 프로그램 개발 및 실시
 - 여성유권자와 NGO, 공무원이 참여하여 의정활동의 성인지성 향상을 위한 종합적 프로그램으로 운영
- 지역 여성정책 의사결정에서 지자체-의회-시민단체 네트워크 강화
- 지역 여성유권자 의식강화 프로그램 지원 (NGO)
- 지역 여성단체의 의정활동 모니터링, 여성정치후보자 양성 프로그램 지원

분 야	주요 성과지표	2005	2008	2012
공공부문 여성 대표성 강화위한 제도정비	GEM 순위	59위	50위	45위
	5급 이상 관리직공무원 여성비율 - 중앙 및 지자체	10% (‘06)	12%	15%
	고위공무원 여성비율	2.4% (06)	4%	5%
	국공립 대학의 여학생 대비 여교수 비율	14%	20%	25%
경제분야 의사 결정과정 여성참여 확대	공기업 여성관리직 비율	2.6%	5%	8%
	정부투자기관 여성 비상임이사 비율	6.5% (06)	9%	15%
여성의 정치참여 확대위한 정책지원	기초·광역단체 의원대상 성인지 교육 실시율 (전체 지자체 중 교육 실시한 단체 비율)	-	50%	80%
	기초의원 지역구 여성당선자 비율	5.8% (06)	-	9% (11)

영역 4. 여성과 남성의 일-가족 양립 지원

□ 정책영역 및 추진과제

여성과 남성의 일-가족 양립 지원



보육 서비스의 공공성·접근성 강화

- 국공립 보육시설 확대 및 보육서비스의 질적 제고
- 다양한 수요에 부응하는 보육서비스 확대
- 방과 후 보육 확대를 위한 기반 조성

취업 부모의 일-가족 양립을 위한 제도 확산

- 모성보호 사각지대 해소
- 육아휴직 이용 확대를 위한 제도 개선
- 남성의 돌봄 참여 지원

가족친화적 근무환경 확대

- 직장보육법(가칭) 제정
- 국공립기관에 직장보육 시설 설치 의무화
- 가족친화적 기업문화 확산
- 가족친화적 근무시간제도 확대
- 직장보육시설 및 서비스 운영에 대한 지원 강화

가족 돌봄에 대한 성인지적 지원체계 확립

- 가족간호 휴가제도 도입
- 한부모 가족에 대한 통합적 지원체계 구축
- 노인 돌봄 지원제도의 성인지성 제고
- 여성의 돌봄 노동 경감을 위한 레스파이트(respite) 서비스 제공
- 다양한 가족을 위한 지원서비스 강화

추진 방향

여성의 경제활동 참가 증대, 가족규모의 축소 등으로 가족이 더 이상 자녀 양육을 전담하기 어려운 돌봄의 공백 현상이 나타나며 이는 더욱 확대될 것으로 예상됨. 돌봄의 사회화를 위해서는 공적인 보육 서비스가 강화되어야 하며 특히 저렴한 비용으로 양질의 서비스를 제공할 수 있는 시스템이 구축되어야 함.

보육수요는 점차 다양화되고 있으므로 이에 부응하는 서비스의 다양화가 필요하며, 분산되어 있는 보육 및 방과 후 시설들을 지역사회를 중심으로 통합적으로 연계하여 수요자들이 편안하게 이용할 수 있는 서비스 체계의 구축이 필요함.

4-1-1. 국공립 보육시설 확대 및 보육서비스의 질적 제고 <여성가족부>

- 시도별 국공립 보육시설 현황 파악 및 미설치 지역에 우선 확충
- 시설 신축 시 도시공원, 근린공원 등 쾌적하고 자연친화적인 환경을 확보 - 공공보육시설에 대한 주민들의 만족도나 신뢰도를 제고하고 지역 어린이를 위한 야외 놀이시설로 활용. (지자체와의 협력)
- 공동주택의 보육시설 국공립화
- 민간 보육시설 평가인증제 확대 실시
- 학부모 참여를 통한 보육시설 투명성 제고 - 운영위원회 설치 의무화, 불편 센터 운영 등

4-1-2. 다양한 수요에 부응하는 보육서비스 확대 <여성가족부>

- 장애아동 보육시설 확대 및 통합보육 프로그램 개발

- 시간 연장 보육시설, 24시간 보육시설 확대

- 새로운 직업형태에 적합한 보육서비스 개발

- 프리랜서, 장기출장, 야간근무가 잦은 업종(예: 영화 등 문화산업) 종사자들은 규칙적 출퇴근을 전제로 한 기존의 직장보육이나 지역보육시설을 이용할 수 없으 보육서비스 사각지대로 남아있음.
- 산업별, 직업별 단체나 협회가 운영하는 보육시설 모델을 개발하고 지원 방안을 마련하는 것이 필요함.

- 지역사회 돌봄 지원 시설 간 연계 강화

- 지역별 보육정보 종합서비스 (보육시설 정보제공 및 불편 접수) 제공
: 지역 단위로 주간보육, 연장보육, 24시간 보육, 장애아 보육 시설, 특수교육, 상담시설 등의 정보(교사 대비 아동 수, 인증평가 내용, 서비스 내용 등)를 총괄하여 원스톱 서비스를 제공하고, 아울러 상이한 서비스를 제공하는 시설들이 상호 연계하여 지역 사회 안에서 다양한 아동을 돌볼 수 있는 협력체계 마련.

4-1-3. 방과 후 보육 확대를 위한 기반 조성<여성가족부, 교육부>

- 취학 아동의 방과 후 보육을 위한 법적 체계 마련

- 현재 방과 후 프로그램은 다양한 기관(교육부, 여성부, 복지부)으로 분산되어 시행되고 있음. 영유아 보육 뿐 아니라 취학기 아동, 특히 초등학생을 위한 방과 후 보육을 지원하는 법적 체계가 필요함.
- 방과 후 보육의 체계적 운영 및 보육비용 지원 방안 검토
※ 초등학생을 둔 가구 중 방과 후 프로그램을 이용할 의향이 있는 경우는 60%에 달하나 방과 후 프로그램을 이용하는 경우는 9.4%에 불과함. (전국보육실태조사?)

- 학교 중심의 통합적 돌봄 서비스 제공

- 학교 시설을 이용한 방과 후 프로그램의 범위 확대 및 이용률 증대 : 교육부의 ‘방과 후 학교’ 프로그램을 초등학교부터 확대
 - 학교복합화 BLT 사업으로 학교 안에서 운영되는 수영장 등 체육시설과 문화 프로그램을 지역사회 돌봄 서비스와 연계
- ※ 취학 아동의 방과 후 보육을 ‘사교육비 절감’ 차원보다는 지역사회 기반의 양질의 돌봄 서비스를 제공하는 ‘사회적 돌봄’으로 보는 인식의 전환이 필요함. 현재 취학 아동의 방과 후 교육은 대부분 사적 시장(사설 학원)에 맡겨져 있는데 아동에 대한 사회적 보호를 강화하는 차원에서 공공 서비스의 확충이 요구됨.

- 보육시설의 방과 후 프로그램 운영 확대

4 - 2

취업 부모의 일-가족 양립을 위한 제도 확산

추진방향

출산휴가와 육아휴직 등 모성보호 제도가 강화되었지만 이러한 제도들은 정규직 중심으로 설계되어 있으므로 고용구조의 유연화에 늘어나는 비정규직 여성이나 영세자영업 여성들은 현실적으로 이용하기 어려움. 모성보호의 사각지대에 해소하기 위한 적극적인 정책 대응이 요구됨.

육아휴직 이용자는 점차 확대되는 추세이지만 2005년 현재 출산휴가 이용자 중 1/4정도가 육아휴직을 이용하는데 그침. 육아휴직을 소수의 여성들이 누릴 수 있는 특혜가 아니라 보편적인 제도로 확산시키기 위한 적극적 노력이 요구됨.

※ 육아휴직 이용자: 3,763명('02)→10,700명 ('05)

산전후 휴가 이용자 중 육아휴직 이용자 비율 : 16.6% ('02)→25.8% ('05)

(단위: 명, %)	2002	2003	2004	2005
산전후휴가 급여 지급자 (A)	22,711	32,133	38,541	41,404
육아휴직급여 지급자 (B)	3,763	6,816	9,303	10,700
B/A (%)	16.6%	21.2%	24.1%	25.8%

남성 근로자들이 가족돌봄에 더 많은 시간을 확보할 수 있는 제도 개선이 필요함. 현재 남성 육아휴직자는 전체 육아휴직자 중 1.9%에 불과하여 여성 근로자에게 돌봄 부담이 대부분 전가되는 현실임.

	육아휴직이용자(명)	남성 육아휴직자	남성비율
2003년	6,816	104	1.5%
2004년	9,303	181	1.9%
2005년	10,700	208	1.9%

※ 육아휴직자 중 남성비율: 스웨덴 15.5% (2002)

4-2-1. 모성보호 사각지대 해소 <노동부>

- 산전 후 급여를 사회보험에서 지급

- 90일의 휴가 기간 중 2개월분의 급여는 사업주 부담으로 되어 있어 여성고용을 회피하는 등의 부작용이 우려됨
- 산전 후 휴가기간의 급여 전체를 사회보험에서 지급하도록 제도개선 추진.

- 비정규직 여성의 산전후 휴가 보장을 위한 제도 개선

- 출산후계속고용지원금 추진 및 확대 실시, 상담 및 행정지도 강화.

- 비정규직 모성보호 실태조사 - 기간제 근로, 단시간 근로, 파견근로 등 근로형태별 실태 파악 및 정책 대안 개발

- 영세자영업, 농어촌 여성을 위한 출산 도우미, 유아를 위한 아이돌보미 지원

4-2-2. 육아휴직 이용 확대를 위한 제도 개선 <노동부>

- 육아휴직 급여 현실화

- 육아휴직 급여 인상 추진 - 임금대체 수준 및 생활비를 감안하여 기준 및 단계적 추진계획 마련

※ 현행 정액급여 월 40만원 - 남녀근로자 월평균 급여 총액의 22.9%에 해당

- 육아휴직 급여 상한선의 조정

: 현재 육아휴직 급여 상한선을 135만원으로 고정하고 임금인상 및 물가인상을 반영하지 않으므로 시간에 경과함에 따라 급여가 실질적으로 인하하는 효과가 발생함.

※ 월 135만원 : 2001년 여성노동자 평균 월 급여 총액의 133.0%

2004년 " " " 105.0%

- 육아휴직 급여의 정률제 전환을 위한 중장기 계획 및 단계적 추진방안마련

※ 현행 정액급여는 남성의 육아휴직 사용을 사실상 불가능하게 하는 수준이며, 가구 안에 휴직 사용자 이외의 안정된 소득원이 있음을 전제하는 제도임

→ 월평균 소득이 일정 수준 이하인 대상자에게는 정액급여, 그 이상인 대상자에게 정률급여를 지급하는 제도의 도입이 바람직함.

- 육아휴직의 유연성 확대를 위한 제도개선

- 휴직기간 분할, 시간제 휴직제 도입 : 육아휴직의 활용을 확대하기 위해서는 사업장이나 근로자의 특성에 따라 유연하게 제도를 운영할 필요가 있음. 장기적인 전망에 입각하여 제도 도입을 검토할 필요성.
- ※ 스웨덴 등에서는 시간제 육아휴직을 실시하고 있음.

- 비정규직 여성의 육아휴직 활용을 위한 정책 개발

- 고용보험 가입자 범위 확대 (시간제 근로자) 및 행정지도 강화
- 육아휴직 대상자의 확대 및 별도 재원 확보를 위한 제도 개선 검토
- ※ 현재 육아휴직은 고용보험을 재원으로 하고 있으나 여성취업자 중 고용보험 가입자는 40% 수준에 불과하므로 다수 여성취업자가 원천적으로 배제됨
- 고용보험 가입율을 제고할 수 있는 적극적인 정책 노력이 필요함. : 현재 1인 이상 사업체는 모두 고용보험에 가입하도록 하고 있으나 실질적으로 여성의 고용보험 가입율은 남성보다 낮은 상황임.
- 장기적으로 별도의 재원 확보 방안을 검토할 수 있음.

- 대체인력 지원방안의 실효성 강화

- 휴가 시 대체인력을 위한 인력뱅크 조성

4-2-3. 남성의 돌봄 참여 지원 <노동부, 여성가족부, 교육부>

- 배우자출산휴가제 도입 추진 : 유급휴가로 적정 기간을 확보할 수 있도록 단계적으로 추진
- 남성 육아휴직 쿼터제 도입 추진
 - 공공기관에서 우선 도입, 민간기업으로 점차 확대.
- 남성들의 직장 보육시설 이용 확대
- 야간 학부모 모임(parent's night) 등 퇴근 시간 후에 학부모 활동에 참여할 수 있는 여건조성

4 - 3

가족친화적 근무환경 확대

추진방향

일과 가족을 양립할 수 있는 사회환경 조성을 위해서는 정부 정책 못지 않게 기업의 적극적인 참여가 관건임. 기업의 사회적 책임에 대한 인식을 높이고, 더불어서 일-가족 양립 프로그램이 기업 입장에서도 장기적인 인재 양성 및 효율적 조직 관리에 도움이 되는 된다는 점을 홍보하고 성공사례를 발굴하여 사회 전반으로 확산시키는 노력이 필요함.

대기업 뿐 아니라 다양한 기업 현실에 적용할 수 있는 실효성 있는 인센티브 제도를 개발하여 지속적으로 운영하여 실효성을 강화할 필요가 있음.

4-3-1. 직장보육법(가칭) 제정 <여성가족부, 노동부>

- 직장보육의 중요성에 비해 법률 근거가 취약함 - 현재 영유아보육법 중 한 조항으로 포함되어 있으나 별도의 법률을 제정, 체계적인 직장보육 확대 방안 마련

4-3-2. 국공립기관에 직장보육 시설 설치 의무화 <여성가족부, 국무조정실>

- 국공립 기관의 직장보육시설 통합관리 및 설치의무기준 제정

- 국공립 기관에서 직장보육시설을 운영하지 않고 수당을 지급하는 사례가 많음. 직장보육시설은 돌봄의 사회분담을 위해 중요한 인프라이며 사회 전반으로의 확산을 위해 국공립 기관의 모범적 운영사례를 축적할 필요가 있음.
- 민간기관은 고용보험에서 지원이 이루어지므로 노동부에서 관리하고 있으나 국가기관 보육시설은 집중적 관리체계가 없이 개별 기관에 맡겨져 있는 현실임.
- 직장보육시설 설치 의무가 있는 기관 중 여성 근로자가 많은 기관에는 반드시

시 보육시설을 설치하도록 기준을 마련

4-3-3. 가족친화적 기업문화 확산 <노동부, 산업자원부, 중소기업청>

- 가족친화적 기업 경영 및 인사관리를 위한 기업의 자발적 행동계획 수립 (action plan) (법적 근거 마련 검토)
 - ※ 일본의 경우 <소자화대책기본법>에 의해 기업이 소자화 대응 행동계획(action plan)을 수립하도록 하고 있으며, 일부 대기업에서는 연차별로 육아휴직 실시 목표율을 설정하는 등 인사관리에 가족친화 경영을 적극적으로 도입하는 사례가 있음.
- 가족친화기업 인증제 실시
- 기업의 사내교육 중 가족친화 교육 프로그램 개발 및 지원

4-3-4. 가족친화적 근무시간제도 확대 <노동부>

- 양육기의 자녀를 둔 부모를 위해 시차근무, 단축근무 등 탄력적 근무시간제도 도입 - 단축근무로 인한 불이익 대우를 방지하는 법적 보완 추진 (예: 단축 근무 중 혹은 단축근무 후 1년 이내 해고금지)

4-3-5. 직장보육시설 및 서비스 운영에 대한 지원 강화 <노동부>

- 직장보육시설 설치기업 범위 확대
- 인근 기업 간의 컨소시엄 형태로 직장보육시설 설치 권장 및 지원체계 마련

추진방향

돌봄 부담이 과중한 가족에 대한 사회적 지원 시스템이 마련되어야 하며, 돌봄을 제공하는 여성과 돌봄을 제공받는 여성의 필요를 고려한 정책 설계가 필요함.

장기질환자, 노인, 장애인, 희귀질환자 등을 돌보고 있는 가족들은 경제적 어려움과 더불어 과중한 돌봄 부담으로 인하여 이중 삼중의 어려움을 겪고 있음. 돌봄 책임은 대부분 여성에게 맡겨져 있으므로 이들의 과중한 부담은 신체적 심리적 건강을 해칠 뿐 아니라 가족의 안정성도 위협할 수 있음.

가족의 형태가 다양화되는 추세에 맞추어 이른바 정상가족을 전제로 하는 정책은 지원을 필요로 하는 가족들을 정책 대상에서 배제할 우려가 있음. 특히 이혼이 늘어남에 따라 한 부모 가족의 안정적 생활을 지원하는 정책이 긴급히 필요함. 그 외 결혼이민자 가족, 미혼모 가족 등 다양한 형태로 생계를 같이하는 가족들의 필요에 적합한 다양한 지원 서비스를 제공해야 할 필요성이 큼.

4-4-1. 가족간호 휴가제도 도입 <노동부, 보건복지부>

- 가족 내 노인, 어린이, 환자 등 장기적 간호가 필요한 가족구성원이 있는 경우 가족간호를 위한 휴가제도 - 공무원의 경우 국가공무원 법에 명문으로 규정(제71조 제2항 제5호)되어 있으나 일반 근로자의 경우 법제화되어 있지 않음.

4-4-2. 한 부모 가족에 대한 통합적 지원체계 구축 <여성가족부>

- 모부자복지법 등 관련 법령의 정비(개정) - 다양한 한 부모 가족의 현실을 고려한 지원 정책의 체계화
- 이혼가정 자녀 양육비 이행 확보를 위한 제도 개선 - 민법 개정 시 반영
- 한 부모 가정의 생활 안정 지원
- 한 부모 가족에 대한 차별 개선 - 특히 학교 교육과정에서 한 부모 가족에 대한 편견을 담고 있는 내용이나 관행들을 개선

4-4-3. 노인 돌봄 지원제도의 성인지성 제고 <보건복지부, 여성가족부>

- 장기요양보험(수발보험) 제도의 성인지성 제고
- 돌봄을 제공하는 여성들에게 양질의 일자리 마련 - 급여체계, 4대보험 제공 등
- 돌봄 이용 여성(여성노인)의 접근성을 높이고 여성노인의 need에 부합하는 서비스 개발

4-4-4. 여성의 돌봄 노동 경감을 위한 레스파이트(respite) 서비스 제공 <여성가족부, 보건복지부>

- 장애인가족, 치매노인 가족, 중증질환자 가족 등 과중한 돌봄 부담을 겪고 있는 여성들을 위한 가사간병 도우미 파견
- 장애·희귀질환 아동 돌봄 지원 서비스 제공 - 장기적 만성적 질환을 겪고 있는 아동을 돌보는 가족을 위한 돌봄 지원 서비스 제공

4-4-5. 다양한 가족을 위한 지원서비스 강화 <여성가족부, 통일부>

- 다문화 가족을 위한 지원 서비스
 - 결혼이민자 가족 지원센터 운영 확대
 - 상담 및 다양한 교육프로그램· 교재 개발 - 이주 여성 뿐 아니라 가족(남편, 시부모, 자녀) 대상 프로그램을 개발.

- 미혼 양육부모를 위한 지원 - 시설 확대(상담, 생활시설) 생활안정 및 취업 지원

- 새터민 가족 지원 정책

분 야	주요 성과지표	2005	2008	2012
보육 서비스의 공공성 접근성 강화	국공립 보육시설의 보육분담율 (아동 수 기준)	11.3%	15%	20%
	시간연장형 보육시설 비율	4.7%	8%	12%
	장애아동 보육수혜율	14.8%	20%	25%
	보육시설 방과 후 프로그램 참여 아동 수	2만명	5만명	8만명
	‘방과 후 학교’ 운영 초등학교 수 (이용 아동 수)	-	2,800 개교	3000 개교
취업부모 일가족 양립위한 제도확산	산전후 휴가 이용자 중 육아휴직 이용자 비율	25.8%	30%	38%
	육아휴직자 중 남성 비율	1.9%	4%	7%
가족 친화적 근무환경 확대	법정 대상기업 중 보육지원 실시율	45%	60%	80%
가족돌봄 지원정책 성인지성 제고	한부모 가족 지원 인원 수	2.6%	4%	6%
	모부자 가족 복지시설 확충 수 (및 시설 이용자 수)	87개소 ('06)	100개소	110개소

영역 5. 여성의 복지권 및 건강권 보장 강화

□ 정책영역 및 추진과제

여성의 복지권 및 건강권 보장 강화



빈곤의 여성화 차단 위한 제도적 지원 확대

- 빈곤여성의 기초생활 보장 강화
- 빈곤정책의 성인지적 관점 통합
- 여성연금수급권 보장 강화

취약계층 여성에 대한 복지서비스 강화

- 고령화시대 여성노인을 위한 통합적 지원확대
- 여성장애인을 위한 복지서비스 강화
- 여성노숙인을 위한 복지서비스체계 구축
- 이주여성을 위한 복지서비스 확대
- 여성출소자의 사회적응 및 자립 지원

여성건강을 위한 다각도의 지원 확대

- 보건의료서비스의 성인지성 제고 및 여성 건강 인프라 마련
- 저출산 해소를 위한 임출산 지원 확대
- 여성의 재생산권 보장을 위한 제도적 지원
- 여성근로자 건강 증진 확대

추진방향

양극화의 심화 속에 여성근로빈곤층의 증가, 여성노인의 빈곤화, 가족해체로 인한 여성한부모가구 증가 등 빈곤의 여성화 현상이 심화될 것이 우려되고 있음.

노동시장의 유연화, 불안정고용의 증가 등으로 노동시장에 진입한 여성들의 위치는 더욱 열악하며 근로를 해도 빈곤한 여성들도 늘어나고 있음. 또한 여성들의 평균수명연장과 함께 여성노인 인구가 급증하고 있는데, 노년기에 대한 대비가 미흡해 빈곤상태에 놓여 있음. 이혼 등으로 인한 여성한부모가구도 증가세를 보이고 있음.

국민기초생활보장제도를 통한 기초보장 및 자활 지원 강화, 일을 통한 빈곤정책 추진 등 진일보한 빈곤정책이 추진되었으나, 빈곤의 여성화 심화를 차단하기 위한 보다 적극적인 반빈곤-여성친화적인 제도적 대응이 요구됨.

5-1-1. 빈곤여성의 기초생활 보장 강화 <보건복지부>

- 국민기초생활보장제도의 기초보장성 강화

- 여성빈곤층의 여건 및 욕구를 반영한 개별급여 및 급여수준 확대
- 여성빈곤층의 사각지대 해소를 위한 부양의무자 기준 완화
- 안정적인 주거 확보를 위한 주거급여 및 다가구매입임대주택, 영구임대아파트 등 주거지원 강화

- 긴급복지지원제도의 내실화

- 긴급복지지원제도와 국민기초생활보장제도의 연계 강화

- 여성빈곤층에 대한 긴급복지지원제도 적용범위 확대
- 긴급지원 필요한 여성빈곤층 발굴시스템 운영 강화

5-1-2. 빈곤정책의 성인지적 관점 통합 <보건복지부>

- 성인지적인 자활지원 강화

- 근로장려세제(EITC), 자산형성지원사업(IDA), 창업지원정책 등에 대한 성별영향평가 실시 및 성인지적 개선 방안 마련
- 자활사업을 통한 여성친화적 사회서비스 영역의 안정적 일자리 창출

- 국민기초생활보장제도 전달체계 성인지성 제고

- 자활후견기관, 광역자활센터 등 국민기초생활보장 관련 실무자 대상 성인지 교육실시
- 빈곤여성을 위한 사례관리시스템 운영 확대

5-1-3. 여성연금수급권 보장 강화 <보건복지부>

- 기초연금의 도입 및 성인지적 효과 분석

- 기초연금 시행
- 기초연금에 대한 성별영향평가 및 성인지적 개선방안 마련

- 국민연금 사각지대 해소를 통한 여성연금가입률 제고

- 돌봄노동 가치 인정에 기반한 연금수급권 보장 확대

추진방향

급변하는 사회 흐름 속에 주변화된 여성소외계층이 다양해지고 확대되면서 이들의 복지수요에 대한 정책적 개입이 요구됨. 그동안 이러한 취약계층에 대한 정책개입은 잔여적이고 제한적으로 이뤄져 왔고, 많은 부분이 가족 등의 사적인 영역이나 시민단체나 사회복지기관 등의 민간영역에 의해 이루어짐.

그러나 평균수명 연장으로 인한 여성노인의 증가와 이들의 건강과 빈곤 문제, 장애와 여성이라는 이중적 어려움에 놓인 여성장애인, 이주여성 등과 같이 사회변화와 함께 등장하고 있는 소외계층은 이제 사적지원으로 해결되기 어려운 사회구조적 문제로 확대되고 있음. 따라서 이러한 사회에서 소외된 취약계층들이 건강한 사회구성원으로서 의식주 해결이라는 기본적인 생활뿐 아니라 인간다운 삶을 영위할 수 있도록 하는 정책적 지원이 요구됨.

5-2-1. 고령화 시대 여성노인을 위한 통합적 지원 확대 <보건복지부>

- 여성노인의 소득보장 강화를 위한 경로연금 확대
- 여성노인을 위한 적극적인 일자리정책 추진
 - 여성노인 적합형 노인일자리 개발 : 가사노동, 재생산노동, 지역사회노동 등과 연계한 일자리 개발
 - 고령자취업알선센터, 노인취업훈련센터에서 여성노인 위한 프로그램 개발

- 여성노인 위한 예방 중심의 보건의료서비스 체계 구축

- 노인개개인의 신체기능, 질병이환 상태 등을 고려한 건강증진서비스 제공
- 여성노인의 건강위험요인에 대한 예방프로그램 개발
- 여성노인 대상 운동프로그램 개발 보급
- 여성노인 특유 질병에 대한 건강교육 프로그램 개발 보급

- 수발보험의 성인지성 확보

- 여성노인 위한 수발서비스 개발 및 확대
- 수발보험에 대한 성별영향평가 실시 및 제도적 개선안 마련

- 여성노인을 위한 여가문화프로그램 개발 및 자원봉사활동 등의 사회참여프로그램 활성화

5-2-2. 여성장애인을 위한 복지서비스 강화 <보건복지부>

- 장애인정책의 성인지적 관점 통합

- 여성장애인 기본권 강화를 위한 장애인 관련 기본법 정비
- 장애인정책의 성인지적인 통계시스템 구축

- 여성장애인의 경제적 자립

- 여성장애인 고용촉진을 위한 의무고용제도의 적극적 조치 도입
- 여성장애인의 창업지원 강화
- 사회적일자리와의 연계를 통한 여성장애인의 일자리 제공 확대

- 여성장애인에 대한 교육 기반 확충

- 장애 여대생에 대한 진로지도 및 취업준비 강화
- 여성장애인을 위한 평생교육 시스템 개발

- 여성장애인의 출산, 임신 지원 강화

- 보건소 등을 활용한 임신여성장애인에 대한 사례관리시스템 도입
- 여성장애인의 장애유형별 임출산 관련 상담 및 지원체계 마련
- 취업여성장애인의 모성권 보장을 위한 정책 개발

5-2-3. 여성노숙인을 위한 복지서비스체계 구축 <보건복지부>

- 여성노숙인을 위한 응급보호시스템 구축

- 전국 주요노숙지역에서의 여성노숙인을 위한 일상적인 아웃리치 활동 전개
- 여성노숙인 위한 응급보호센터(상담보호센터) 운영
- 여성노숙인 가족의 긴급보호를 위한 지역사회 관련기관간 네트워크 구축
- 임신 여성노숙인에 대한 보호 및 출산 지원

- 여성노숙인의 탈노숙을 위한 단계적 지원체계 구축

- 여성노숙인을 위한 재활시설, 보호시설 설치
- 여성노숙인 재활 지원을 위한 정신보건의료체계와의 연계망 구축
- 여성노숙인을 위한 다가구매입임대주택, 영구임대아파트 우선 입주 등 주거 지원
- 공동작업장 운영, 직업교육 활성화 등 여성노숙인에 대한 일자리 지원 강화

- 여성노숙인 가족을 위한 지원 확대

- 여성노숙인 가족에 대한 모부자복지법 지원 혜택 확대
- 여성노숙인 가족내 자녀에 대한 보육 및 교육 지원

5-2-4. 이주여성을 위한 복지서비스 확대 <여성가족부, 보건복지부>

- 국민기초생활보장제도, 긴급복지지원법 등을 통한 기초생활 보장 확대

- 자활사업, 사회적일자리를 통한 고용기회 제공

- 보건서비스 및 임출산 지원 확대

- 모자보건서비스에 대한 이용성 확보
- 임출산 관련 정보 제공 및 산전후서비스 지원
- 보건소 등을 통한 무료건강검진 확대

- 자녀양육 지원 확대

- 자녀양육비 및 교육비 지원
- 자녀양육 위한 보육서비스 제공

5-2-5. 여성출소자의 사회적응 및 자립 지원 <여성가족부, 법무부>

- 여성출소자를 위한 주거 지원 확대

- 여성출소자를 위한 자립생활관 확충
- 여성출소자를 위한 모자보호시설 등 관련 시설과의 연계 강화

- 여성출소자 사회적응 지원을 위한 기반 구축

- 여성출소자의 사회적응 준비를 위한 정보 및 매뉴얼 개발, 배포
- 공동협력사업을 활용한 여성출소자 지원을 위한 프로그램 개발 및 관련기관 네트워크 구축

- 여성출소자의 자립 지원 확대

- 사회적응력 및 사회성 향상 위한 프로그램 운영 강화
- 직업훈련 프로그램의 현실화
- 취업촉진을 위한 인턴십 프로그램 운영 강화
- 여성출소자에 대한 창업지원 확대

5 - 3

여성건강을 위한 다각도의 지원 확대

추진방향

여성건강권은 보건의료체계에서 별도로 다뤄지지 않아 왔으나, 사회 전반의 건강에 대한 관심이 증가하고 의료의 공공성, 제도적 사각지대에 대한 정책적 개입에 대한 요구가 높아지면서 여성건강에 대한 관심과 정책수요도 증가하고 있음. 또한 급격한 출산율 저하로 인한 심각성이 제기되면서 저출산 해소를 위한 임출산 관련 지원정책이 확대되어야 하는 상황임.

따라서 여성건강에 대한 보건의료서비스를 확충하고 관련 제도적 인프라를 구축하며 여성의 임신 및 출산권을 보장하는 제도적 지원을 강화하고, 보건의료서비스체계의 사각지대라고 할 수 있는 여성근로자의 건강증진을 위한 노력이 필요함.

5-3-1. 보건의료서비스의 성인지성 제고 및 여성건강 인프라 마련

<보건복지부>

- 성인지적 지역보건의료서비스 및 프로그램 개발, 시범사업 추진
- 지역보건의료서비스 및 프로그램 성별영향평가 실시
- 여성건강 관련 인프라 구축
 - 여성건강 중장기계획 수립 : 예방, 치료, 재활 영역에서의 여성건강 정책 개발
 - 여성건강 관련 정기적인 실태 조사 실시 및 통계자료 발표
 - 여성건강 관련 임상조사연구 확대 및 통계자료 구축
 - 여성 건강 관련 정보제공을 위한 체계 마련

5-3-2. 저출산 해소를 위한 임출산 지원 확대 <보건복지부>

- ‘여성과 어린이 건강관리사업’의 개선

- 저소득층을 포함한 전 가임기 여성에 대한 서비스 대상 확대
- 보건소 등에서의 임출산 지원서비스 및 프로그램 질적 제고
- 임출산 관련 신뢰성 있는 정보 제공 및 상담 강화

- 임출산지원 확대

- 산후조리원 등에 대한 체계적 관리 강화
- 산모도우미에 대한 바우처 운영 확대
- 불임부부 지원 확대
- 임신부 건강검진에 대한 보험적용 확대
- 취약계층의 임신 및 수유여성에 대한 보충영양관리사업 확대

5-3-3. 몸에 대한 자기결정권 보장을 위한 제도적 지원 <보건복지부>

- 생명공학기술에 대한 여성의 재생산권 보호방안 강구

- 생명윤리 및 안전에 관한 법률 개정 등 인공생식기술 등에 대한 관련 법률 제정
- 생명윤리 및 안전에 대한 관리체계 구축

- 여성의 재생산권에 대한 의식 확산

- 성인지적인 초·중·고등학교 보건 교육 실시
- 사업장 및 보건소 등에서 여성 재생산권 관련 프로그램 운영 지원

5-3-4. 여성근로자 건강 증진 확대 <노동부>

- 여성근로자의 건강증진을 위한 기반 구축

- 여성근로자의 건강증진을 위한 사업장 분위기 조성
- 직장내 여성근로자 건강증진을 위한 시설 및 기구 설치
- 보건소와 연계한 여성근로자 건강증진 연계체계 구축

- 여성근로자를 위한 건강증진 프로그램 및 실천기술 개발

- 남성 중심을 탈피한 여성의 참여를 고려한 건강증진 프로그램 개발
- 여성근로자 건강증진에 관한 교육자료 제작 및 배포
- 여성근로자의 고용특성을 고려한 교육 및 상담 실시
- 사업장 보건관리자를 위한 여성근로자 건강증진 관련 업무지침서 개발

- 여성근로자의 건강증진에 관한 연구 확대

- 여성근로자의 생애주기별 건강증진 실태 및 수요 분석
- 전국 사업장 내 여성건강증진 프로그램 운영 실태 조사
- 여성근로자 건강지표 개발

분 야	주요 성과지표	2005	2008	2012
빈곤의 여성화 차단	국민기초생활보장제도 여성수급자 자활성공율	-	3.5	5
	국민연금 가입율	35.4	38	50
취약계층 여성 복지 서비스 강화	여성노인 노인일자리사업 참여율	49	50	60
여성건강 지원확대	모성사망율	1.22	1.20	1.1
	출산율	1.08	1.10	1.35

영역 6. 여성에 대한 폭력 방지 및 인권보호 체계 강화

□ 정책영역 및 추진과제

여성에 대한 폭력 방지 및 인권보호 체계 강화

여성인권에 대한 사회적 인식 제고

- 여성인권에 대한 감수성 제고
- 여성에 대한 폭력방지를 위한 홍보활동 강화

성폭력·가정폭력 근절정책의 실효성 제고

- 성폭력·가정폭력 종합계획 수립
- 성폭력·가정폭력피해여성 지원체계 질적 제고
- 성폭력·가정폭력 가해자에 대한 처벌 강화 및 교정치료 내실화
- 성폭력·가정폭력피해여성의 자립자활지원 강화
- 성폭력·가정폭력 조사연구 및 통계시스템 구축

성매매 근절을 위한 제도화 강화

- 성매매방지를 위한 정책 대응성 강화
- 성매매방지법 집행력 제고
- 성구매자 처벌 및 재범방지 강화
- 성매매피해여성 지원체계의 실효성 제고

직장 성희롱 피해 구제의 전문화 및 내실화

- 성희롱 처리의 전문성 및 실효성 강화
- 성희롱 교육의 질적 내실화

사회적 소수자의 인권보호 강화

- 여성재소자의 인권보호 위한 대책 마련

추진방향

성폭력, 가정폭력, 성매매 등에 대한 법제화가 이뤄졌음에도 불구하고 사회문화적 변화, 여성인권에 대한 의식 개선 등은 미흡해서 성폭력, 가정폭력, 성매매를 여성에 대한 폭력문제로 인지하지 못하고 가해자에 대한 온정적인 태도를 취하는 등 여전히 사회전반적인 의식이 낮은 상황임.

따라서 각계각층에 대한 여성폭력에 대한 의식, 여성인권에 대한 사회적 인식을 제고하기 위한 교육 및 홍보활동을 강화하는 등 보다 적극적인 개입이 요구됨.

6-1-1. 여성인권에 대한 감수성 제고 <여성가족부, 교육인적자원부>

- **초중고등학교의 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 교육을 여성인권 교육으로 개편**
 - 법제화되어 있는 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 교육 운영실태 조사
 - 여성인권 교육으로의 통합 운영 방안 마련
- **차별감수성 증진을 위한 여성인권교육 프로그램 개발 및 운영**
 - 여성인권교육 관련 프로그램에 차별감수성 관련 교육내용 포함
- **초중고등학교 여성인권 교육인프라 구축**
 - 교재 개발, 교사 양성 및 훈련, 교육메뉴얼 개발 등 교육인프라 마련
- **여성인권 관련 실무자 및 공무원의 여성인권의식 교육 강화**
 - 어린이집, 병원, 초중고, 각종 사회복지시설 등에서 폭력피해사실 인지 신고에 대한 의식 강화
 - 공무원 교육기관에서의 여성인권교육 운영 확대

6-1-2. 여성에 대한 폭력방지를 위한 홍보활동 강화

<여성가족부, 문화관광부>

- 방송위원회 주관 공익광고에 여성인권 관련 공익광고 포함
- 포탈사이트와 연계한 여성인권 관련 홍보활동 전개
- 여성폭력추방주간을 활용한 여성인권 관련 기획 홍보활동 강화
- 여성에 대한 폭력 방지 문화 콘텐츠 개발 보급

6 - 2

성폭력·가정폭력 근절 정책의 실효성 제고

추진방향

가정폭력, 성폭력 관련 법이 제정된 이후 가정폭력이나 성폭력 발생 감소를 위한 실질적인 변화 보다는 양적인 차원의 제도 확충으로 귀결되면서, 피해여성 지원시스템과 사법시스템이 보다 유기적으로 내실있게 운영될 수 있도록 질적 도약을 도모하는 것이 요구됨.

이를 위해서는 가해자 혹은 범죄자에 대한 처벌을 강화하여 사회적 실효성을 높이고 피해여성 역시 피해자에 머무는 것이 아니라 생존자로서 자신의 삶을 새롭게 꾸려나갈 수 있도록 하는 것이 필요함.

6-2-1. 성폭력·가정폭력 종합계획 수립 <여성가족부>

- 성폭력·가정폭력방지 종합대책 수립
- 성폭력·가정폭력방지 대책 추진에 대한 정책모니터링 및 이행점검단 운영

6-2-2. 성폭력·가정폭력피해여성 지원체계의 질적 제고 <여성가족부>

- 피해여성을 위한 one-stop 종합지원체계의 운영 내실화 방안 마련
- 지원체계의 내실화 및 효율화를 위한 성폭력·가정폭력 상담소 및 보호시설 재편방안 마련 및 추진
- 성폭력·가정폭력상담원 양성교육의 통합 운영 및 내실화 방안 마련
- 이주여성, 장애여성 등의 성폭력·가정폭력피해 지원체계 확대

6-2-3. 성폭력·가정폭력가해자에 대한 처벌 강화 및 교정치료 내실화 <법무부, 여성가족부>

- **성폭력·가정폭력가해자에 대한 처벌 강화**
 - 성폭력 범죄자에 대한 처벌 강화 위한 법제도 정비
 - 가정폭력 가해자 처벌 규정의 집행력 강화
- **성폭력·가정폭력가해자에 교정치료 운영 강화**
 - 성폭력 가해자 교정교육 운영 지침 마련
 - 가정폭력 가해자 적격자 선정지침 마련
 - 성폭력·가정폭력가해자 교정치료 프로그램 운영 강화
- **수사 및 소송과정에서의 피해자 보호 강화**
 - 가정폭력피해여성의 신변보호 및 성폭력피해여성의 2차 피해 근절

6-2-4. 성폭력·가정폭력피해여성의 자립자활지원 강화 <여성가족부>

- 자립자활지원을 위한 주거지원 확대
- 자립자활 관련 실태 조사 실시
- 자립자활지원 표준모델 개발
- 자립자활지원 위한 지역네트워크 구축

6-2-5. 성폭력·가정폭력 조사 연구 및 통계시스템 구축 <여성가족부>

- 정책 수립 기초자료 생산을 위한 성폭력·가정폭력 통계시스템 구축
- 성폭력·가정폭력 전국 실태 조사: 이주여성, 장애여성 등 포함

6 - 3

성매매 근절을 위한 제도화 강화

추진방향

성매매방지법 제정 이후 다양한 제도적 조치가 강구되었으나, 유흥산업의 지속적인 성장과 새로운 성매매유형의 출현, 가시적인 자활성과의 미흡, 성노동자 운동 제기 등으로 인해 성매매방지정책 추진에 어려움을 겪고 있음.

남성들의 성매매방지정책 지지도가 47.8%에 불과할 정도로 성매매에 대한 사회 전반의 인식이 바뀌지 않았으며, 정책기조를 위협할 수 있는 여러 요인들이 내재되어 있어서 정책추진의 내실화, 새로운 문제양상에 대한 기민한 정책적 대응이 절대적으로 필요함. 성매매피해여성이 삶을 새롭게 꾸려나갈 수 있도록 하는 것이 필요함.

6-3-1. 성매매방지를 위한 정책 대응성 강화 <여성가족부>

- 성매매방지정책 개발을 위한 전문가 TF 상설 운영
- 성매매방지를 위한 중장기 종합계획 수립
- 성매매방지정책 모니터링 실시 및 정책개선안 마련
- 성매매클린지수 평가 운영 및 지역별 맞춤형 성매매방지대책 수립

6-3-2. 성매매방지법 집행력 제고 <법무부, 경찰청, 행정자치부>

- 성매매방지 실효성 제고 관련 법제 정비
- 성매매방지정책 추진점검단 운영 내실화
- 변종성매매업소 등 성산업 축소 위한 행정력 강화
- 사법처리 과정에서의 피해여성 인권보호 강화
- 판사, 검찰, 경찰에 대한 여성인권의식교육 및 성매매 관련 직무 교육 강화

6-3-3. 성구매자 처벌 및 재범방지 강화 <법무부>

- 성구매자 처벌 조항 집행의 실효성 제고
- 존스쿨 프로그램 운영 내실화
- 성구매자 처벌 관련 공식통계(보호처분, 재범율 등) 생산

6-3-4. 성매매피해여성 지원체계의 실효성 제고 <여성가족부>

- 비입소자·이용자에 대한 지원시스템 구축 및 내실화
- 사회적일자리 등 취업 지원 위한 제도적 연계 강화
- 탈성매매여성 창업지원 인프라 및 사전사후관리시스템 구축
- 외국인여성, 장애인여성 등의 성매매피해 지원 확대
- 집결지 폐쇄 정비와 연계한 집결지 자활지원사업의 추진

추진방향

직장내 성희롱 문제는 그 양상이나 문제 형태도 다양화되고 있으나, 남녀 차별금지 및 구제에 관한 법이 폐지되고 여성가족부에서 국가인권위원회로 업무가 이관되면서 직장내 성희롱 피해처리에 대한 전문성에 대한 지적이 제기됨. 따라서 보다 포괄적이고 종합적인 차원에서 성희롱 피해를 다루고자 하였던 본래 취지에 기반하여 보다 전문적이고 내실있는 피해구제가 이뤄질 수 있도록 해야함.

6-4-1. 성희롱 처리의 전문성 및 실효성 강화 <국가인권위원회>

- 직권조사, 방문조사 확대 등 조사체계의 개선
- 성희롱 피해 구제 관련 인력의 의식화 및 전문성 제고
- 서비스업종 등 여성 집중 업종에서의 성희롱 피해 사례 수집 및 처리지침 마련
- 서비스업종 관련 성희롱 피해구제를 위한 관련 법 마련

6-4-2. 성희롱 교육의 질적 내실화 <여성가족부>

- 소규모사업장에서의 교육 실시 관리 강화
- 성희롱 교육자료에 대한 활용도 평가 및 개선 보완
- 성희롱 예방교육 강사은행의 질적 제고
- 사업주(공공단체의 장)의 성희롱예방교육 의무화

6 - 5

사회적 소수자의 인권보호 강화

추진방향

그동안은 정책대상으로 제기되지 않았으나 인권의 사각지대에 놓여있는 여성들이 많은데 여성재소자도 이에 속함. 후진적 교정보호시스템으로 인해 교도소내에서 성희롱, 성폭력 등의 인권 침해를 경험하고 열악한 교정시설에 노출되어 있는 상황임. 따라서 이들의 인권보호를 위한 정책적 지원이 요구됨.

6-5-1. 여성재소자의 인권보호 위한 대책 마련 <법무부>

- 여성수용자의 인권보호를 위한 기반 구축

- 여성수용자를 위한 교정시설내 환경 개선
- 여성전담교도소 추가 설치 및 여성교도관 증원
- 여성수용자 인권침해센터 운영 확대

- 여성수용자의 성폭력 피해 지원

- 여성수용자 성폭력 관련 법규정 개정
- 여성재소자에 대한 성폭력 방지 위한 교정시설내 환경 개선
- 여성재소자 대상 성폭력예방 및 대처교육 프로그램 개발 및 보급

- 여성수용자를 위한 복지서비스 확대

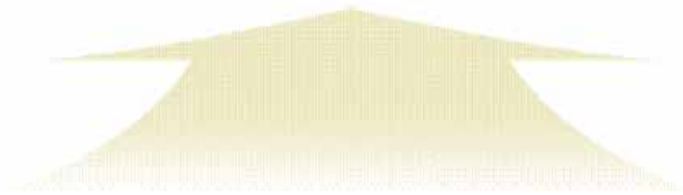
- 여성수용자에 대한 보건의료서비스 개선
- 여성친화적 문화 체험 및 심리정서치유 프로그램 확대 운영

분 야	주요 성과지표	2005	2008	2012
성폭력 가정폭력 근절정책 실효성 제고	성폭력, 가정폭력 가해자 교정치료후 재범률	-	7	3
성매매 근절 제도강화	성폭력, 가정폭력 피해여성 자활지원 관련 예산	-	3억	1-억
	성매매방지정책 추진점검단 운영 횟수	5	12	24
	성구매자 존스쿨 수료자 재범률	-	10	5

영역 7. 평등문화의 확산과 실천

□ 정책영역 및 추진과제

평등문화의 확산과 실천



성평등 교육 활성화

- 성평등 교육정책 추진인프라 강화
- 교육과정 및 학교생활의 성 평등성 강화

평등문화 확산을 위한 시민 참여기제 구축

- 남녀가 함께 만들어가는 평등문화의 장 마련
- 평등문화 확산의 주체로서 미래세대의 참여 활성화
- 평등문화 콘텐츠 개발 및 여성문화창작자 지원
- 평등문화 정착을 위한 민간교육훈련기관 연대 및 교류 활성화

문화적 다양성 증진 기반 구축

- 이주여성의 사회통합 지원 강화
- 문화적 다양성에 대한 사회적 이해 증진
- 여성문화자원의 생산적 가치 증진
- 다양한 여성들간 네트워크 활성화
- 다양한 성 정체성의 사회적 수용 증진

추진 방향

개방적이고 다원화된 환경에서 성장한 청소년층이 사회 전반에 부상하면서 획일적이고 수직적인 틀 속에서 벗어나 다층적이고 유연한 사고의 틀을 가지고 수평적인 네트워크를 기초로 한 새로운 의사소통구조가 확산될 것임. 이러한 환경 변화 속에서 핵심적인 사회화의 場인 각급 학교와 교육기관을 통한 평등의식 교육이 실질적 효과를 거두고 그 성과가 사회 각 부문으로 확산될 수 있도록 하는 조치가 필요함.

7-1-1. 성평등 교육정책 추진인프라 강화 <교육인적자원부>

- 성 인지적 교사 교육 실시

- 보육 및 유치원, 초중등교육 교원의 직무연수과정에 성평등교육 연수 강화: 배정시간 증가, 강사의 질 관리, 평가결과 측정지표 개발
- 보육 및 유치원교사, 초·중등 교사양성과정에 성평등 교육관련 과목 이수 의무화
- 평교수, 보직교수, 행정직원 대상 성평등교육연수 실시 결과를 대학 평가에 반영

- 지역 교육정책에 성평등 관점 통합을 위한 인프라 강화

- 교육자치단체에 여성교육정책업무 담당 전담인력 배치
- 그 결과에 따른 교육재정 인센티브 제공

7-1-2. 교육과정 및 학교생활의 성 평등성 강화

<여성가족부, 교육인적자원부>

- 교육내용의 성평등성 확보

- 각급학교 교과서에 경제활동, 자녀양육, 가사노동 분담 등 평등한 성역할의 식 형성을 위한 교육내용 강화
- 과학, 수학, 기술·가정 교과에 여성친화적 교육내용 및 교수방법 개발 및 보급

- 교과서 및 온라인 교수학습 프로그램에 대한 ‘성평등교육인증제’ 도입

- 여성가족부는 학교 등 각급 교육기관에서 사용되는 교과서 및 교수학습자료의 성 평등성을 점검·심의하기 위한 ‘성평등교육인증제’를 제도화
- ‘성평등교육인증제’를 단계적으로 적용·운영하고 그 결과를 공표

- 성 인지적 학교환경 조성

- 남학생 중심적 학교시설 개선, 여학생의 활동요구를 반영한 학교환경모델 개발, 보급
- 평등문화 확립을 위한 학생활동 개발, 보급

7 - 2

평등문화 확산을 위한 시민 참여기제 구축

추진방향

향후 평등정책에 대한 요구는 공적인 영역과 일상적인 생활영역을 포괄한 젠더 분리 구조의 전환을 추구하는 방향으로 전개될 것이며 특히 가정생활을 중심으로 시민들의 성차별에 대한 민감성과 평등 요구는 현저히 증대될 것으로 보임.

일상적인 실천에 있어 핵심적인 가사노동 분담에 있어서는 1999년에 비해 2004년 기혼여성의 경우 15분 감소하고 기혼남성의 경우 3분 증가하여 미약

하나마 가사분담의 불균형을 개선할 수 있는 가능성은 발견할 수 있으나 변화의 폭은 상당히 미미한 수준임. 특히, 가사노동부담이 크고 가사노동분담에 대해 비교적 유연한 태도를 보일 것으로 기대하는 30대 연령층의 경우 변화의 폭이 전체 연령층 평균에 비해 적어 적극적인 정책적 개입 없이는 미래를 결코 낙관할 수 없는 상황임.

◆성별 가사노동시간 비율 (여성의 가사노동시간 대비 남성의 가사노동시간 비율)
 - 전체 기혼여성 대비 기혼남성- '99: 13.3%⇒ '04: 15.3%
 - 30대 여성 대비 남성(기+ 미혼)- '99: 37.6% ⇒ '04: 28.8%

평등의식 확산에 있어 특히 중요하게 다루어져야 할 부분은 평등의식의 확산과 실천 요구의 증진 속도에 비해 일상에서의 실천은 지체되는 경향, 즉 의식과 실천의 괴리 심화문제인 만큼, 향후 평등의식의 확산과 함께 이를 실천으로 연결시키기 위한 매개 정책이 무엇보다 우선시되어야 할 것임.

이에 사회, 문화 환경에 부응한 새로운 정책 패러다임을 개발하고 수단을 고안함으로써 시민들이 일상생활 속에서 평등문화를 자연스러운 질서로 내재화하고 실천할 수 있는 환경을 조성하고자 함. 이를 위해서는 특히 시민들의 자발적인 참여를 기초로 한 평등문화 증진전략이 긴요하며 새로운 문화 환경 속에서 성장한 미래세대의 특징과 요구에 부합하는 정책이 절실함.

7-2-1. 남녀가 함께 만들어가는 평등문화의 장 마련

<여성가족부, 행정자치부>

- ‘평등문화 시민포럼’ 운영
- 평등문화지수 개발
- 평등한 생활문화모델 개발, 홍보
- 평등문화 정착 프로그램 공모사업 실시
 - 지역사회부문(마을, 아파트 단위), 학교부문, 단체부문

7-2-2. 평등문화 확산의 주체로서 미래세대의 참여 활성화

<여성가족부, 문화관광부, 정보통신부>

- 평등문화 확산을 위한 미래세대 참여 활성화

- 미래세대가 참여하는 평등문화 콘텐츠 개발사업 추진: 인터넷 콘텐츠부문
- 미디어 성차별성에 대한 비판적 시각 개발
- 평등문화 확산을 위한 온라인 커뮤니티 지원

- 각종 매체의 성상품화에 대한 대처

- 방송 모니터링단체 지원, 모니터링 결과 환류체계 구축
- 인터넷 및 매체융합 콘텐츠 모니터링 활동 지원, 모니터링 결과 환류체계 구축

7-2-3. 평등문화콘텐츠 개발 지원 및 여성문화창작자 지원 <문광부>

- 평등문화콘텐츠 개발 지원

- 대안적 미디어 프로그램 개발 공모
- 성평등한 인터넷 사용지침 개발

- 여성문화창작자 지원

7-2-4. 평등문화 정착을 위한 민간교육훈련기관 연대 및 교류 활성화

<여성가족부>

- 여성단체 등 성 인지교육훈련을 실시하고 있는 민간기관과의 연찬회 및 워크숍 정례화

- 평등문화 체험학습관 설치

- 성별, 생애주기별 양성평등 의식 향상을 위해 사이버 체험학습 등 다양한 체험학습 프로그램 개발, 시행

- 민간부문의 학습 참여에 대한 인센티브 적용 방안 모색

7 - 3

문화적 다양성 증진 기반 구축

추진방향

사회 전반에 문화적 다양성이 급격히 증가할 것으로 전망되는 만큼, 여성이 다문화사회의 주역으로 활동하여 다양성이 공존, 소통하는 평등사회를 실현할 수 있도록 하는 정책적 대처가 필수적임.

다양한 성정체성에 대한 경직된 지배담론의 변화와 사회적 수용성 제고, 차별금지 및 인권보장 등에 대한 요구에 부응하는 정책 대안 마련을 모색함.

7-3-1. 이주여성의 사회통합 지원 강화 <여성가족부, 행자부, 통일부>

- 한국어 및 생활적응 교육 의무화, 체계화
 - 초기적응 종합지원 시스템 구축
 - 적응 증진을 위한 후속 프로그램 추진
- 다양한 브릿지 프로그램 개발, 시행
- 결혼이민자 가족지원센터 설치 확대 및 기능 확립
- 사업추진기관간 네트워크 구축
 - 온라인 정보 공유체계 구축
 - 네트워크 허브 구축: 결혼이민자 가족지원센터의 주요 기능으로 확립
- 새터민 여성의 사회적응 프로그램 개발, 추진

- 새터민에 대한 이해증진 프로그램 개발

7-3-2. 문화적 다양성에 대한 사회적 이해 증진

<여성가족부, 교육인적자원부, 행자부>

- 세계 각국의 젠더구조와 가족문화의 다양성에 대한 프로그램 개발
 - 시민대상 프로그램
 - 정책담당자 대상 프로그램
- 아시아 각국의 언어와 문화에 관한 e-learning 프로그램 개발, 시행
- 다양한 문화 이해를 위한 시민 워크숍 개최
- 사업인력 전문화
 - 다언어 · 다문화 전문인력 양성
 - 지자체 차원의 ‘이주여성 · 다문화가족 전문관’ (가칭) 채용

7-3-3. 여성문화자원의 생산적 가치 증진<여성가족부, 문화관광부(문화재청)>

- 여성문화 · 여성문화유산의 생산적 가치 증진
 - 여성사 전시관 활성화
 - 지역여성문화유산테마 관광 지원
 - 지역여성문화유산테마 콘텐츠 개발사업 추진
 - 성인지적 문화유산정책을 위한 네트워크 구축: 정부(여성가족부(여성사전시관), 문화재청, 국립중앙박물관, 국립민속박물관), 민간단체 및 박물관, 전문가 등이 참여
- 여성문화예술인 역량 강화
 - 여성문화예술인 활동기회 제공
 - 여성문화예술 네트워크 활성화
- 북한여성 및 이주여성의 문화적 자원 발굴, 생산적 활용 모색
 - 아시아 여성문화유산 네트워크 구축

- 아시아 여성문화유산에 대한 지식정보 생산, 축적
- 아시아 여성문화유산 관광루트(예: 직녀루트) 개발, 아시아 여성문화유산캠프 추진

7-3-4. 다양한 여성들간 네트워크 활성화 <여성가족부, 통일부>

- 지역차원의 다양한 국적, 문화 출신 여성 네트워크 확립
- 새터민여성단체 육성
- 이주여성단체 육성

7-3-5. 다양한 성 정체성의 사회적 수용 증진 <여성가족부>

- 성적 소수자에 대한 차별 예방을 위한 인권교육 강화
- 성적 소수자가 이용할 수 있는 상담소, 쉼터 설치 운영 지원
- 동성애에 대한 편견과 차별을 내포하고 있는 법령 정비(군형법, 정기간행물의 등록에 관한 법률 시행령, 군인사법시행규칙 등)

분 야	주 요 지 표	2005	2008	2012
성평등 교육 활성화	보육, 교육 관련 학생 성평등교육 과목 이수 의무화 대학 수	-		
	여성교육정책업무 전담인력 배치 교육자치단체 수	-		
평등문화 확산위한 시민 참여기제 구축	기혼여성의 가사노동시간 대비 기혼남성의 가사노동시간 비율	15.3 (‘04)	20	30
	‘평등문화 시민포럼’ 참가자수	-		
	평등문화지수 개발	-	개발	
	평등문화 확산을 위한 온라인 커뮤니티수, 커뮤니티 참가자수	-		
문화적 다양성 증진기반 구축	여성결혼이민자가족지원센터수	21개소		
	센터 이용자수	-		

영역 8. 여성정책 추진역량 강화

□ 정책영역 및 추진과제

여성정책 추진역량 강화



통합적 여성정책 추진체계 보완 및 내실화

- 중앙정부 부처간 조정 협력체계의 실효성증진
- 중앙-지방 여성정책 추진기구간 연계 강화

지역 여성정책 발전 기반 조성

- 지자체 여성정책 추진 기반 강화
- 지자체 여성정책 이행 점검의 체계화

성 인지 정책도구의 실효성 강화

- 젠더 지식정보 시스템 구축
- 성별영향평가 정착 및 실효성 확보
- 성 인지 예산 기반 조성 및 확대

공무원 성인지교육 체계화 및 전문성강화

- 공무원 성 인지 교육의 체계화
- 고위직 공무원 성 인지 교육 실시
- 성 인지 교육의 전문성 강화

NGO와의 발전적 파트너십 구축

- 역동적인 공동협력사업 추진 기반 조성
- 성인지 정책 추진을 위한 민간부문과의 파트너십 구축
- 풀뿌리 여성단체 지원 강화

국가간 교류-협력 강화

- 남북 여성 협력 활성화 및 평화문화 정착
- 성인지적 공적개발원조(ODA)사업 추진
- 아시아태평양지역 여성정책 네트워크 허브로서의 역량 강화

추진방향

중앙부처간 여성정책 조정기능을 강화하기 위하여 여성정책조정회의와 여성정책책임관 제도를 도입·운영하고 있으나 이들 기구는 부처간 조율과 조정기능을 충분히 수행하지 못하고 있음. 여성정책담당관은 해당부처 조직개편과 함께 폐지되거나 별도의 고유업무를 맡게 되면서 여성정책 업무는 부처별 여건에 따라 과 또는 팀 단위로 개편되거나 축소되었음.

지방 여성정책 설명회, 시·도 여성정책 담당 국장 회의 등을 통하여 지자체와의 업무연계를 이루어져 왔으나, 중앙-지방간, 지역별, 지자체 내 정책분야별 여성정책의 격차는 해소되지 않고 있음.

중앙부처간 여성정책 조정·협력체계의 실효성 및 중앙-지방 여성정책 추진기구간 연계 체계를 강화할 필요가 있음.

8-1-1. 중앙정부 부처간 조정·협력 체계의 실효성 증진 <여성가족부>

- 여성정책조정회의의 활성화

- 여성정책조정회의 심의 안건의 적극 발굴

- 여성정책책임관 역할 강화

- 여성정책책임관 회의의 분기별 개최를 통한 업무추진 현황 파악 및 조정의 정례화
- 부처별 여성정책 안건 개발

- 여성정책실무회의의 위상 및 역할 강화

- 민간 전문가를 여성정책실무회의의 위원으로 위촉하여 실질적인 의사결정 및

- 정책 조정에 참여하도록 함
- 여성정책실무회의에 분과별 소위원회(성별영향평가, 일-가정양립, 여성에 대한 폭력 등)를 설치함
- 실무회의 위원을 여성정책책임관으로 규정하고 있는 현행 여성발전기본법을 개정함.

8-1-2. 중앙-지방 여성정책 추진기구간 연계 강화

<여성가족부, 행정자치부>

- 지방 여성정책 설명회의 정례적 개최

- 정책분야별 중앙-지방 여성정책협의체 설치 운영

- 지방자치단체에서의 고용, 교육, 과학기술, 인적자원 개발 등의 정책은 지방 노동청, 지방교육청 등 중앙정부 지방 소속기관에서 이루어지고 있음. 이러한 기관들은 지방자치단체 행정기구와 별도의 조직으로서 지역 내에서 관련 분야 여성정책과 효율적으로 연계되지 못하고 있음.
- 고용, 교육, 과학기술, 인적자원 개발 정책 등 중앙정부의 지방 소속기관에 의해 추진되는 정책분야에 대해 지방자치단체 여성정책 전담 기구와의 연계체로서 정책분야별 여성정책협의체를 설치·운영하도록 함.

- 지역 여성정책 전문 연구기관 네트워크 지원

- 지역 여성정책 정보 및 연구기관들간의 교류·협력을 위한 네트워크를 지원함.
- 연1회 공동포럼 개최 및 연구 등 연대 사업 지원.

8 - 2

지역 여성정책 발전 기반 조성

추진 방향

지방분권화의 진전으로 행정적, 재정적 권한이 점차로 지방자치단체로 이양됨에 따라 지역 여성정책은 향후 여성정책의 성패에 중요한 영향을 미치게 될 것임. 그러나 지역 여성정책의 자생적 발전을 위한 필요조건으로서 지방자치단체 내 여성정책 담당부서의 위상과 역량, 의회 내 권한, NGO 's 역량 등 지역 여성정책 환경은 낙후되어 있음.

자자체는 지방분권화 시대 지역 실정과 여건에 맞는 여성정책의 추진 역량을 강화할 수 있는 기반을 조성하고, 이를 위한 중앙정부의 적극적 지원과 조절자로서의 역할이 요구됨.

8-2-1. 지자체 여성정책 추진 기반 강화 <행정자치부, 여성가족부>

- 지자체 여성정책 전담기구 위상 강화

- 광역자치단체 보건, 복지 관련국 소속 과단위 여성정책 전담기구의 국단위로 승격

- 부서간 여성정책 조정·협의 기구 설치 및 운영

- 지자체 내 여성정책의 효율적 연계와 추진을 위해 부서간 조정·협의체를 설치 및 운영함

- 지방 공무원 성 인지 교육의 체계화와 전문화

- 지자체 공무원 교육원 교육과정에 성평등 교육 과정을 포함하도록 개편
- 인사감사예산·회계 등 주요 부서 공무원 성인지 교육 실시 의무화

- 지방의회 의원 대상 성 인지 교육 실시

- 양성평등진흥원 등 성 인지 교육 전문 기관을 통해 지방의회 의원 대상 성 인지 교육을 실시함

- 의회 내 여성위원회 설치 확대

- 광역 의회 내 독립적 여성위원회 설치, 기초 의회 내 여성특별위원회 설치

- 지방정부-의회-NOG's-연구기관간 협력 강화

- 연 1회 각 지자체별 <여성정책 포럼> 개최

8-2-2. 지자체 여성정책 이행 점검의 체계화 <여성가족부, 행정자치부>

- 지자체 여성정책 기본계획 연도별 시행실적 관리 강화

- 지역 여건과 실정에 맞는 계획 수립 지침 개발 및 보급
- 여성정책 기본계획 지자체 이행실적 점검 지표 개발

- 지자체 여성정책 합동평가 실시 및 인센티브 제공

- 지자체 여성정책 전반에 대한 종합적 평가와 점검
- 행정자치부 여성정책 평가(여성이 행복한 고을) 사업 지표를 개선하여 여성 가족부와 합동평가를 실시함
- 평가 지표로서 여성정책기본계획 이행실적 포함, 우수 자치단체 및 성평등에 대한 공로가 우수한 공무원 인센티브 제공

- 지역 성 평등 지표 개발 및 <성평등 지역> 공표

- 여성경제활동 참여율, 의회의원, 위원회, 공무원 등 의사결정참여 여성 비율 등 지역별 성평등 수준을 비교할 수 있는 표준화된 지표(RGEM)를 개발하여 매년 <성평등지역>을 선정·공표함.
- 매년 <지역여성통계>를 발간함.

추진방향

2차 계획 기간 중 성별분리통계, 성별영향평가, 성 인지 예산 수립 등 성 인지 정책도구의 활용을 위한 제도적 기반이 조성되었음. 그러나 성 인지 정책에 대한 이해와 공감대 부족으로 이러한 정책도구들이 형식적으로 수용되는 경향이 나타나고 있음.

성별분리통계의 생산 및 활용을 비롯하여 젠더 이슈를 가시화할 수 있는 지식정보 시스템의 구축, 성별영향평가 결과의 타당성 및 환류 절차의 체계화, 성 인지 예산 제도 운영을 위한 제도적 기반 마련 등 성 인지 정책도구들의 실효성을 확보할 수 있는 제도적 보완책이 요구됨.

8-3-1. 젠더 지식정보 시스템 구축 <여성가족부, 행자부, 통계청>

- 성 인지 정책 지원·관리 전문기구(가칭 <성 인지 정책 센터>) 설치·운영

- 성 주류화 방법론, 도구, 지침 개발 및 지속적 보완
- 성인지 예산 및 성별영향평가 전문가 양성 프로그램 개발과 교육 내실화 방안 마련
- 성별분리통계, 성별영향평가, 성인지 예산 등 각 부처 업무 자문 및 지원
: 성 인지적 예산분석과 성별영향평가 우선 과제 발굴 및 분석 추진
- 기 수행된 성별영향평가 사업에 대한 정기적 종합분석 실시, 문제점 도출 및 환류점검
- 국내외 우수사례 발굴 및 홍보
- 기관간, 지역간 정보교환 및 협력, 홍보

※ 여성발전기본법 제10조의2 (정책의 분석·평가지원기관의 지정 등) ① 여성가족부장관은 제10조제1항의 규정에 따라 국가 및 지방자치단체 정책의 분석·평가에 필요한 지원 및 자문을 위하여 국공립 연구기관, 정부 및 지방자치단체가 출연한 연구기관 또는 민간연구기관을 정책의 분석·평가지원기관으로 지정할 수 있다. ② 국가 및 지방자치단체는 제1항의 규정에 따라 지정된 정책의 분석·평가지원기관(이하 "정책분석·평가지원기관"이라 한다)으로부터 정책의 분석·평가에 필요한 지원 및 자문을 받을 수 있으며, 이 경우 예산의 범위 안에서 그 지원 및 자문에 소요되는 비용을 지급할 수 있다.

- 성별분리통계 생산 · 활용의 체계화

- 성별분리통계 생산 정책협력체 운영 활성화
- 중앙행정기관, 지방자치단체 성별통계 담당자 지정·운영
- 통계청 및 각종 정부승인통계에 조사항목에 젠더관련 지표를 포함하고, 성별 분리하여 공표하도록 함.
- 보고통계 양식 개선 및 각종 백서, 부서통계 발간시 성별분리 생산 현황 파악 및 관리
- 각 부처별, 지역별 성별분리 통계 DB 구축

- 중앙 및 지역 여성정책 정보 네트워크 구축

- 중앙 및 지역 여성정책, 성별통계 정보 사이트 구축 및 링크

8-3-2. 성별영향평가 정착 및 실효성 확보 <여성가족부>

- 성별영향평가 추진 체계 정비 및 평가 지원의 체계화

- 부서별 성별영향평가 자문기구 구성 · 운영
 - : 담당자, 전문가, 여성대표, NGOs
 - : 대상 과제선정, 평가 과정 및 결과 자문, 환류 평가
- 매년 성별영향평가 담당자 대상 교육교재 개발 및 교육 실시
- <성 인지 정책 센터>와의 효율적 연계

- 성별영향평가 결과 환류체계 마련 및 점검 강화

- 각 부서별 자체평가 결과에 대해 여성가족부 성별영향평가위원회의 검토 의

- 견을 제시함으로써 환류과정을 관리
- 환류실적 조사 및 공표
- 성별영향평가와 성인지 예산 연계방안 마련

- 국가 주요정책에 대한 심층평가 실시 및 환류점검

- 심층평가와 자체평가 대상 사업 차별화의 필요성
- 심층평가는 예산 규모 및 사회적 파급효과가 큰 주요정책(인적자원개발정책, 국민연금, 정보화 정책 등)과 모든 국가 중장기 계획에 대하여 실시함.
- 심층평가 결과를 정책 제안서로 정리하여 관계 부서에 통보, 환류 계획 및 결과 점검

- 성별영향평가 결과 홍보 강화 및 인센티브 제공

- 평가결과에 대한 세미나 개최, 우수사례 중심의 보고서를 발간, 배포하여 평가의 취지와 의의에 대한 공무원의 공감대를 확대함
- 국무회의, 여성정책 조정회의 등에서 평가대상 과제, 우수사례, 환류 실적 등을 정기적으로 보고하여 성별영향평가에 대한 고위관료의 인식을 제고함
- 성별영향평가 추진에 적극 참여하고 결과를 활용한 우수기관 및 담당자에 인센티브 제공

- 성별영향평가 대상 기관범위 확대

- 기초자치단체, 공기업으로의 확대(검토)
- ※ 여성가족부 계획 : 기초자치단체는 2007년 시범실시 후 2009년 확대, 공기업은 2010년 시범실시 후 확대.

- 정부업무평가 기관평가 지표의 성 인지적 개선

- 정부업무평가 기관평가 지표를 수정하여 성평등 관련 지표를 포함함

8-3-3. 성 인지 예산 기반 조성 및 확대 <기획예산처, 여성가족부>

- 각 부서 예산담당자 대상 성 인지 예산 교육, 훈련 체계화

- 각 부서 예산 담당자 대상 성 인지 예산 교육 계획 수립 및 실시

- 성 인지 예산 수립 및 집행을 위한 방법론적 도구 개발

- 2010회계년도부터 시행될 성 인지 예산, 결산서 작성 지침 개발, 적용, 보완

- 성 인지 예산 제도운영 기반 마련

- 재정당국인 기획예산처, 결산담당인 재정경제부, 여성업무를 맡고 있는 여성가족부 등의 역할분담 체계 구축
- 기획예산처에 전담조직 구성
- 국회 성인지 예산 심의 절차 마련, 여성가족위원회, 예산결산특별위원회, 국회예산정책처 역할 규정(국회법 개정)

- 지방자치단체 성 인지 예산 편성, 집행 지원

- 지방자치단체 조례에 성별영향평가 및 성인지 예산 편성 조항 신설 권고
- 지방자치단체 성 인지 예산서, 결산서 작성 지침 시달

추진방향

2003년 양성평등교육진흥원을 설립하고 선택전문교육과정으로서 ‘성 인지 통합과정 교육’이 신설되는 등 공무원 성 인지력 향상을 위한 교육이 제도화되었지만, 성별영향평가 등 성 인지 정책에 대한 공무원의 이해는 여전히 부족하며, 이를 수행하는데 있어 공무원들은 많은 어려움을 호소하고 있음.

중앙 및 지방 공무원 성 인지 교육 네트워크를 구축하여 공무원 교육의 효율성과 연계성을 강화하고, 공무원 교육 실적관리 시스템을 마련하여 체계적으로 관리하도록 함. 성 인지 교육 대상을 관리직 및 장·차관급 등 고위직, 행정부 공무원 뿐 아니라 입법부, 사법부 공무원으로 확대하고, 성별영향평가, 성 인지 예산 등 전문화된 교과과정 개설을 확대함.

8-4-1. 공무원 성 인지 교육의 체계화 <행자부, 여성가족부>

- 중앙-지방 공무원 성 인지 교육 네트워크 구축

- 국가 공무원은 물론 지방 공무원의 성 인지교육 훈련 기회 확대 및 효율화를 위해 중앙 및 지방 정부의 공무원 교육훈련 기관간 성 인지 교육훈련 네트워크 구축
- 중앙의 성 인지교육훈련기관인 한국양성평등교육진흥원은 성 인지 교육훈련 네트워크를 운영하고, 중앙 및 지방정부의 교육훈련기관에 성 인지 교육을 위한 프로그램 및 관련 매뉴얼 작성 및 보급

- 성 인지 교육 계획 및 실적 관리 시스템 마련·운영

- 중앙 및 지자체 공무원 성 인지 교육 실적(교육과정명, 직급별 교육인원 등) 관리 시스템 마련·운영
- 중앙 및 지방정부 성 인지 교육 훈련 계획 및 실적 관리
- 정책분야별 성 인지 교육 계획 수립 및 실시

8-4-2. 고위직 공무원 성 인지 교육 실시 <행정자치부, 여성가족부>

- 관리직 공무원에 대한 성 인지 교육 제도화

- 성 인지력을 공무원이 갖추어야 할 핵심 역량 중의 하나로 포함하여 전문교육 과정에 개설되어 있는 ‘9개 공통역량별과정’을 ‘10개 공통역량별과정’으로 개편
- 성 인지 교육을 공무원 기본교육의 관리직 공무원교육과정(고위정책과정, 고위공무원단 후보과정, 4급 핵심인재과정)에 삽입

- 장·차관급 성 인지 교육 실시

- 중앙공무원교육원 장·차관급 특별교육(워크숍)에서 성 인지 교육 실시

- 지방자치단체 단체장 성 인지 교육 실시

- 광역 및 기초 자치단체 단체장 대상 성 인지 교육 실시

8-4-3. 성 인지 교육의 전문성 강화 <행자부, 여성가족부>

- 성 인지 교육 대상별 특화 서비스 확대

- 5급 이하 공무원을 대상으로 한 예비 역량 전문교육과정에 성 인지력 향상 과정 및 성별영향평가 과정을 개설·운영
- 입법부 및 사법부 공무원을 대상으로 한 성 인지 교육프로그램 개발
- 양성평등진흥원 또는 지역 양성평등교육 기관에 국회의원, 광역 및 기초단체 의원 대상 교육과정을 개설함
- 사법연수원 교육과정에 성 평등 교육 과정을 개설함

- 공무원 전문교육 과정에 ‘성 인지 예산과정’ 개설

- 국가재정법에 따라 2010회계년도부터 적용되는 성 인지 예산·결산서 작성

- 능력을 배양하기 위한 ‘성 인지 예산과정’ 교육프로그램 개발
- 공무원 전문교육 예산정책역량 과정에 ‘성 인지 예산과정’을 개설·운영

- 여성가족부 인증 성인지 정책 전문가 양성

- 성별영향평가, 통계, 예산 등 성 인지 전문가 과정 교육프로그램 개발 및 이수자 인증
- 자격증을 받은 공무원은 보직관리에서 인센티브를 제공함

8 - 5

NGO와의 발전적 파트너십 구축

추진방향

정부 중심의 정책 패러다임을 탈피해 정책의 전 과정에서 시민단체의 적극적인 참여와 협력을 통해 정책의 현장지향성을 높이고 파급력을 확대하고자 함.

8-5-1. 역동적인 공동협력사업 추진 기반 조성 <여성가족부>

- 공동협력사업 예산 확대

- 공동협력사업 추진-관리체계 개편

- 공동협력사업 추진방식 개선: 독립적 관리 기구 설치 또는 별도의 기구에 관련 기능 위탁
- 공동협력사업 평가-환류제도 도입

8-5-2. 성인지 정책 추진을 위한 민간부문과의 파트너십 구축

<여성가족부>

- 성인지 정책에 대한 민간 전문가 육성 프로그램 개발, 시행
- 성인지 정책 결정-추진과정에 민간단체 참여 확대

8-5-3. 풀뿌리 여성단체 지원 강화 <행정자치부-여성가족부>

- 광역 및 기초 자치단체 여성회관 등에 지역여성단체 인큐베이팅 인프라 마련
- 여성회관을 통한 풀뿌리 여성지도력 역량 강화 프로그램 개발 및 시행

8 - 6

국가간 교류-협력 강화

추진방향

경제교류, 문화교류의 인프라를 구축하는 과정에서 남북 여성, 해외거주 여성 등이 주체가 되어 상호교류의 교두보로서 적극적인 역할을 할 수 있도록 정책적 지원체계를 마련해야 할 것임.

아시아태평양지역에 특화된 국제협력의제를 중심으로 아태지역 여성정책 네트워크 허브로서의 역할을 확대하고자 함. 나아가 성인지적 공적개발원조(ODA)사업을 개발, 추진함으로써 국제사회에서 미래지향적 비전을 제시하는 국가로서의 위상을 한층 높이하고자 함.

8-6-1. 남북 여성 협력 활성화 및 평화문화 정착

<통일부, 여성가족부, 외교통상부>

- 남북한 여성 공동주관 프로그램 추진

- 예술·학술·인적자원개발 분야 여성교류협력사업 추진
- 남북한 여성문화유산 공동 관광 프로그램 개발, 추진
- 북한의 젠더문화에 대한 연구 추진 및 교육 프로그램 개발, 홍보자료 보급

- 평화정착을 위한 여성네트워크 구축

- 평화협상 의사결정단계에서의 여성의 완전참여 보장 및 지원
- 아시아 여성 평화네트워크 구축 지원

- 세계 한민족 여성 네트워크 강화

- 한민족 여성 네트워크 확대
- 협력사업개발

- 국제난민여성 보호활동 지원

8-6-2. 성인지적 공적개발원조(ODA)사업 추진 <외교통상부(KOICA)>

- 성인지적 ODA 사업 개발

- 성인지적 ODA 사업 추진인프라 확립

- 전체 ODA 예산 중 관련 사업 예산 배정 또는 ODA 사업 영역에 여성발전 및 성평등증진 영역 신설
- 성인지적 ODA사업추진 워킹그룹 구성: 사업계획수립, 점검의 기능
- 성인지적 ODA 사업 추진매뉴얼 개발-보급

8-6-3. 아시아태평양지역 여성정책 네트워크 허브로서의 역량 강화

<여성가족부, 외교통상부>

- 아시아태평양지역 주요 여성정책의제에 관한 정책담당기구 간 네트워크 추진

- 인신매매, 성매매, 결혼이주여성, 이주여성노동자, 여성빈곤, 젠더와 자연재해 · 환경파괴 등 의제, 공동사업 추진

- 여성빈곤, 자연재해, 성매매 등에 대한 NGO 국제협력 프로그램 개발, 추진

- 소기금 사업(Small Grant Program) 등

분 야	주요 성과지표	2005	2008	2012
통합적 여성정책 추진체계 보완 및 내실화	여성정책책임관 회의 개최 건수	1	4	4
	지방여성정책 설명회 개최 건수	9	8	8
	여성정책 협의체 설치 자치단체수	-	8	16
지역 여성정책 발전기반 조성	여성정책 조정·협의 기구 설치 지자체 수	-	4	16
	지방 공무원 성 인지 교육 실적	-		
	지역여성통계발간	-	1	1
성인지 정책도구 실효성 강화	성별영향평가 참여 기관수	53	200	240
	성별영향평가 자체평가 결과 정책 반영율	-	72%	76%
공무원 성인지 교육강화	공무원 성인지 교육인원			
NGO와 파트너쉽 구축	전년대비 공동협력사업예산 증감율			
국가간 교류협력 강화	전체 ODA 사업예산 중 성인지적 ODA사업 예산 비율			

부록 1. 정책과제의 성과지표

영역 1. 여성의 경제적 자립 보장

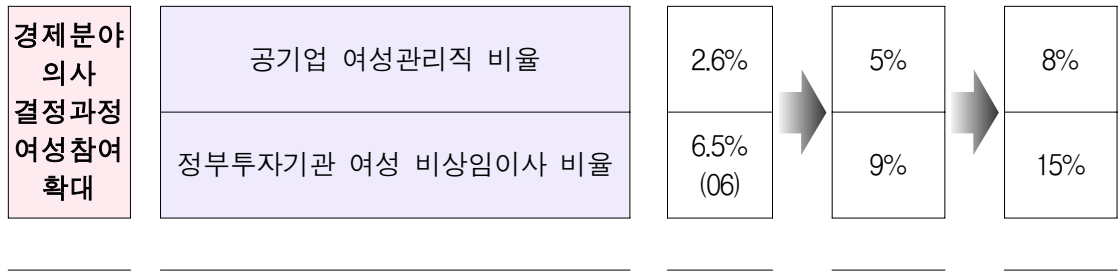
분 야	주요 성과지표	2005	2008	2012
여성 일자리 만들기	사회서비스부문 여성일자리 수	-	9만개	9만개
	여성취업자중 전문, 준전문직 비율	17.0%	20.0%	25.0%
기업의 여성인력 수요 활성화	여성경제활동참가율	50.1%	53.0%	57.0%
	4년제 대졸여성 경제활동참가율	60.3%	62.0%	65.0%
	여성 관리직 비중	0.5%	0.7%	1.0%
노동시장 내 성차별 제거	남녀임금비(시간당임금)	69.4	71.0	73.0
	남녀임금비(월총액임금)	66.2	68.0	70.0
여성 비정규직 비공식부문 근로자 통합	여성임금 근로자 중 비정규직 비율	61.8%	60.0%	55.0%
	여성취업자중 무급가족종사자 비율	14.0%	11.8%	9.0%

영역 2. 지식사회를 견인하는 여성인력 육성

부문별 여성인력 전략화	R&D 인력중 여성비율	12%	15%	20%
	창업농 후계농업인중 여성비율	13.1%	15%	20%
	농협내 여성조합원, 여성임원비율	25.3% (‘05)	28%	33%
	여성농업인센터	34개소 (‘05)	80개소	163개소
	공공기관의 여성기업제품 구매비율	2.5%	3.5%	5.0%
	산업재산권 개인출원중 여성출원비율	14% (‘05)	17%	22%
차세대 여성인력 양성	여대생커리어개발센터	5개소	20개소	30개소
	WISE 센터	10개소	14개소	16개소
	WIST 센터	1개소	5개소	9개소
여성을 위한 적극적 노동시장 정책	여성 평생학습참여율	19.5%	25%	30%
	재직자 직업능력개발 참여 여성비중	22.4% (‘03)	25%	30%
	여성피보험자중 참여율	8.2% (‘03)	10%	15%

영역 3. 사회 각 분야의 여성대표성 제고

공공부문 여성 대표성 강화위한 제도정비	GEM 순위	59위	50위	45위
	5급 이상 관리직공무원 여성비율 - 중앙 및 지자체	10% (‘06)	12%	15%
	고위공무원 여성비율	2.4% (06)	4%	5%
	국공립 대학의 여학생 대비 여교수 비율	14%	20%	25%



여성의 정치참여 확대위한 정책지원	기초·광역단체 의원대상 성인지 교육 실시율 (전체 지자체 중 교육 실시한 단체 비율)	-	50%	80%
	기초의원 지역구 여성당선자 비율	5.8% (06)	-	9% (11)

영역 4. 여성과 남성의 일-가족 양립지원

보육 서비스의 공공성 접근성 강화	국공립 보육시설의 보육분담율 (아동 수 기준)	11.3%	15%	20%
	시간연장형 보육시설 비율	4.7%	8%	12%
	장애아동 보육수혜율	14.8%	20%	25%
	보육시설 방과 후 프로그램 참여 아동 수	2만명	5만명	8만명
	‘방과 후 학교’ 운영 초등학교 수 (이용 아동 수)	-	2,800 개교	3000 개교
취업부모 일가족 양립위한 제도확산	산전후 휴가 이용자 중 육아휴직 이용자 비율	25.8%	30%	38%
	육아휴직자 중 남성 비율	1.9%	4%	7%
가족 친화적 근무환경 확대	법정 대상기업 중 보육지원 실시율	45%	60%	80%
가족돌봄 지원정책 성인지성 제고	한부모 가족 지원 인원 수	2.6%	4%	6%
	모부자 가족 복지시설 확충 수 (및 시설 이용자 수)	87개소 (‘06)	100개소	110개소

영역 5. 여성의 복지권 및 건강권 보장 강화

빈곤의 여성화 차단	국민기초생활보장제도 여성수급자 자활성공율	-	3.5	5
	국민연금 가입율	35.4	38	50
취약계층 여성 복지 서비스 강화	여성노인 노인일자리사업 참여율	49	50	60
여성건강 지원확대	모성사망율	1.22	1.20	1.1
	출산율	1.08	1.10	1.35

영역 6. 여성에 대한 폭력 방지 및 인권보호 체계 강화

성폭력 가정폭력 근절정책 실효성 제고	성폭력, 가정폭력 가해자 교정치료후 재범률	-	7	3
성매매 근절 제도강화	성폭력, 가정폭력 피해여성 자활지원 관련 예산	-	3억	1-억
	성매매방지정책 추진점검단 운영 횟수	5	12	24
	성구매자 존스쿨 수료자 재범률	-	10	5

영역 7. 평등문화의 확산과 실천

성평등 교육 활성화	보육, 교육 관련 학생 성평등교육 과목 이수 의무화 대학 수	-	→		→	
	여성교육정책업무 전담인력 배치 교육자치단체 수	-	→		→	
평등문화 확산위한 시민 참여기제 구축	기혼여성의 가사노동시간 대비 기혼남성의 가사노동시간 비율	15.3 (‘04)		20		30
	‘평등문화 시민포럼’ 참가자수	-	→		→	
	평등문화지수 개발	-	→	개발	→	
	평등문화 확산을 위한 온라인 커뮤니티수, 커뮤니티 참가자수	-				
문화적 다양성 증진기반 구축	여성결혼이민자가족지원센터수	21개소	→		→	
	센터 이용자수	-	→		→	

영역 8. 여성정책 추진역량 강화

통합적 여성정책 추진체계 보완 및 내실화	여성정책책임관 회의 개최 건수	1	4	4
	지방여성정책 설명회 개최 건수	9	8	8
	여성정책 협의체 설치 자치단체수	-	8	16
지역 여성정책 발전기반 조성	여성정책 조정·협의 기구 설치 지자체 수	-	4	16
	지방 공무원 성 인지 교육 실적	-		
	지역여성통계발간	-	1	1
성인지 정책도구 실효성 강화	성별영향평가 참여 기관수	53	200	240
	성별영향평가 자체평가 결과 정책 반영율	-	72%	76%
공무원 성인지 교육강화	공무원 성인지 교육인원			
NGO와 파트너십 구축	전년대비 공동협력사업예산 증감율			
국가간 교류협력 강화	전체 ODA 사업예산 중 성인지적 ODA사업 예산 비율			

부록 2. 정책과제의 추진부처

영역 1. 여성의 경제적 자립 보장

과제명	주관부처
1-1. 여성 일자리 늘리기	
1-1-1 사회서비스 분야 관철은 여성 일자리 창출	여가부, 노동부, 복지부
1-1-2 여성친화적 제3섹터 기업의 확대	여가부, 노동부
1-1-3 여성의 취업을 지원하도록 세제개편	재경부
1-1-4. 경력단절 여성의 고용기회 확대	노동부
1-2. 기업의 여성인력 활용 지원	
1-2-1 적극적 고용개선조치의 확산 및 실효성 제고	노동부
1-2-2 중소기업의 여성 취업 지원	여가부, 중기청
1-2-3 여성고용에 따른 기업부담을 덜어주기 위한 세제개편	재경부
1-3. 노동시장내 성차별 제거	
1-3-1 신인사제도 등 새로운 고용상 성차별 탐지 및 개선	노동부
1-3-2 동일노동 동일임금 기준마련 및 이행	노동부
1-3-3. 성차별 관련 분쟁의 예방·조정 3자 체제 강화	노동부
1-4. 여성 비정규직·비공식부문 근로자의 통합 및 가시화	
1-4-1 여성 비정규직의 노동시장내 통합	노동부
1-4-2 여성 특수형태근로종사자 보호대책 마련	노동부
1-4-3 가사도우미·간병인 등 비공식부문 근로자의 통합	노동부
1-4-4. 무급가족종사자, 협업배우자의 근로자성 인정	노동부

영역 2. 지식사회를 견인하는 여성인력 육성

과 제 명	주관부처
2-1. 기술발전과 경제개방에 부응한 부문별 여성인력 전략화	
2-1-1 여성과학기술인의 확보 및 역량 강화	교육부, 과기부, 산자부, 정통부
2-1-2 여성과학기술인 지원센터 운영 내실화	과기부
2-1-3 여성농업인 역할강화 및 지위 보장	농림부, 농진청, 행자부
2-1-4 여성농업인의 농업경영능력 배양	농림부, 농진청
2-1-5 여성의 창업 촉진 및 사후관리 강화	여가부, 중기청
2-1-6 여성기업인 성장 지원제도 강화	조달청, 중기청
2-1-7 여성 지식재산 창출의 저변 확충	특허청
2-2. 차세대 여성인력 양성	
2-2-1 차세대 여성과학기술인 육성	교육부, 산자부
2-2-2 청소년의 직업·진로교육 강화	교육부, 노동부
2-2-3 여대생의 직업·진로지도 강화	교육부, 여가부, 노동부
2-2-4 여대생커리어개발센터 확대 및 기능 강화	여가부
2-3. 여성을 위한 적극적 노동시장 정책	
2-3-1 여성 재직자의 직업능력개발사업 참가 제고	노동부
2-3-2 실업여성의 재취업 지원 강화	노동부
2-3-3 경력단절 여성의 직업훈련 다양화	여가부, 노동부
2-3-4 여성회관 및 여성인력개발센터의 직업훈련 및 취업알선 기능 강화	여가부, 행자부
2-3-5 고학력 경력단절 여성 능력개발 기회 확대	여가부, 교육부
2-4. 여성 HRD 정책 인프라 및 추진체계 구축	
2-4-1 온라인 여성 취업 정보망 구축	여가부, 노동부
2-4-2 중앙·지방에 「여성인력개발정책협의회」 구성	여가부, 행자부
2-4-3 「(가칭) 여성 HRD 연구센터」 설치	여가부
2-4-4 「(가칭)여성경제활동촉진법」 제정	여가부

영역 3. 사회 각 분야의 여성대표성 제고

과 제 명	주관부처
3-1. 공공부문 여성대표성 강화를 위한 제도 정비	
3-1-1. 여성관리자 임용목표제 시행 확대	중앙인사위, 행자부
3-1-2. 지자체 여성공무원 대표성 강화	행자부
3-1-3. 교육 분야 여성대표성 강화	교육부
3-1-4. 공직 내 다양한 분야로의 여성 진출 확대	중앙인사위, 행자부, 국방부, 경찰청, 소방방재청
3-2. 경제 분야 의사결정 과정 여성참여 확대	
3-2-1. 공기업 여성관리직 확대	여가부, 기획예산처, 행자부
3-2-2. 기업 여성관리직 지표구축 및 인센티브도입	여가부, 노동부, 산자부
3-2-3. 여성경제인 네트워크 지원	여가부
3-3. 여성의 정치참여 확대를 위한 정책 지원	
3-3-1. 여성의 정치참여 확대를 위한 제도개선 지원	여가부, 국무조정실
3-3-2. 지역기반의 생활정치 활성화 지원	여가부, 행자부

영역 4. 여성과 남성의 일-가족 양립지원

과 제 명	주관부처
4-1. 보육 서비스의 공공성·접근성 강화	
4-1-1. 국공립 보육시설 확대 및 보육서비스의 질적 제고	여가부
4-1-2. 다양한 수요에 부응하는 보육서비스 확대	여가부
4-1-3. 방과 후 보육 확대를 위한 기반 조성	여가부, 교육부
4-2. 취업 부모의 일-가족 양립을 위한 제도 확산	
4-2-1. 모성보호 사각지대 해소	노동부
4-2-2. 육아휴직 이용 확대를 위한 제도 개선	노동부
4-2-3. 남성의 돌봄 참여 지원	여가부, 교육부, 노동부
4-3. 가족친화적 근무환경 확대	
4-3-1. 직장보육법(가칭) 제정	여가부, 노동부
4-3-2. 국공립기관에 직장보육 시설 설치 의무화	여가부, 국무조정실
4-3-3. 가족친화적 기업문화 확산	노동부, 산자부, 중기청
4-3-4. 가족친화적 근무시간제도 확대	노동부
4-3-5. 직장보육시설 및 서비스 운영에 대한 지원 강화	노동부
4-4. 가족 돌봄에 대한 성인지적 지원체계 확립	
4-4-1. 가족간호 휴가제도 도입	노동부, 보건복지부
4-4-2. 한부모 가족에 대한 통합적 지원체계 구축	여가부
4-4-3. 노인 돌봄 지원제도의 성인지성 제고	여가부, 보건복지부
4-4-4. 여성의 돌봄 노동 경감을 위한 레스파이트(respite) 서비스 제공	여가부, 보건복지부
4-4-5. 다양한 가족을 위한 지원서비스 강화	여가부, 통일부

영역 5. 여성의 복지권 및 건강권 보장 강화

과 제 명	주관부처
5-1. 빈곤의 여성화 차단 위한 제도적 지원 확대	
5-1-1. 빈곤여성의 기초생활 보장 강화	보건복지부
5-1-2. 빈곤정책의 성인지적 관점 통합	보건복지부
5-1-3. 여성연금수급권 보장 강화	보건복지부
5-2. 취약계층 여성에 대한 복지서비스 강화	
5-2-1. 고령화시대 여성노인을 위한 통합적 지원확대	보건복지부
5-2-2. 여성장애인을 위한 복지서비스 강화	보건복지부
5-2-3. 여성노숙인을 위한 복지서비스체계 구축	보건복지부
5-2-4. 이주여성을 위한 복지서비스 확대	여가부, 보건복지부
5-2-5. 여성출소자의 사회적응 및 자립 지원	여가부, 법무부
5-3. 여성건강을 위한 다각도의 지원 확대	
5-3-1. 보건의료서비스의 성인지성 제고 및 여성건강 인프라 마련	보건복지부
5-3-2. 저출산 해소를 위한 임출산 지원 확대	보건복지부
5-3-3. 몸에 대한 자기결정권 보장을 위한 제도적 지원	보건복지부
5-3-4. 여성근로자 건강 증진 확대	노동부

영역 6. 여성에 대한 폭력 방지 및 인권보호 체계 강화

과 제 명	주관부처
6-1. 여성인권에 대한 사회적 인식 제고	
6-1-1. 여성인권에 대한 감수성 제고	여가부, 교육부
6-1-2. 여성에 대한 폭력방지를 위한 홍보활동 강화	여가부, 문광부
6-2. 성폭력·가정폭력 근절정책의 실효성 제고	
6-2-1. 성폭력·가정폭력 종합계획 수립	여가부
6-2-2. 성폭력·가정폭력피해여성 지원체계 질적 제고	여가부
6-2-3. 성폭력·가정폭력가해자에 대한 처벌 강화 및 교정치료 내실화	여가부, 법무부
6-2-4. 성폭력·가정폭력피해여성의 자립자활지원 강화	여가부
6-2-5. 성폭력·가정폭력 조사연구 및 통계시스템 구축	여가부
6-3. 성매매 근절을 위한 제도화 강화	
6-3-1. 성매매방지를 위한 정책 대응성 강화	여가부
6-3-2. 성매매방지법 집행력 제고	경찰청, 행자부, 법무부
6-3-3. 성구매자 처벌 및 재범방지 강화	법무부
6-3-4. 성매매피해여성 지원체계의 실효성 제고	여가부
6-4. 직장 성희롱 피해 구제의 전문화 및 내실화	
6-4-1. 성희롱 처리의 전문성 및 실효성 강화	국가인권위원회
6-4-2. 성희롱 교육의 질적 내실화	여가부
6-5. 사회적 소수자의 인권보호 강화	
6-5-1. 여성재소자의 인권보호 위한 대책 마련	법무부

영역 7. 평등문화의 확산과 실천

과 제 명	주관부처
7-1. 성평등 교육 활성화	
7-1-1. 성평등 교육정책 추진인프라 강화	교육인적자원부
7-1-2. 교육과정 및 학교생활의 성 평등성 강화	여가부, 교육인적자원부
7-2. 평등문화 확산을 위한 시민 참여기제 구축	
7-2-1. 남녀가 함께 만들어가는 평등문화의 장 마련	여가부, 행자부
7-2-2. 평등문화 확산의 주체로서 미래세대의 참여 활성화	여가부, 문광부, 정통부
7-2-3. 평등문화컨텐츠 개발 지원 및 여성문화창작자 지원	문광부
7-2-4. 평등문화 정착을 위한 민간교육훈련기관 연대 및 교류 활성화	여가부
7-3. 문화적 다양성 증진 기반 구축	
7-3-1. 이주여성의 사회통합 지원 강화	여가부, 행자부, 통일부
7-3-2. 문화적 다양성에 대한 사회적 이해 증진	여가부, 교육부, 행자부
7-3-3. 여성문화자원의 생산적 가치 증진	여가부, 문광부(문화재청)
7-3-4. 다양한 여성들간 네트워크 활성화	여가부, 통일부
7-3-5. 다양한 성 정체성의 사회적 수용 증진	여가부

영역 8. 여성정책 추진역량 강화

과 제 명	주관부처
8-1. 통합적 여성정책 추진체계 보완 및 내실화	
8-1-1. 중앙정부 부처간 조정·협력체계의 실효성증진	여가부
8-1-2. 중앙-지방 여성정책 추진기구간 연계 강화	여가부, 행자부
8-2. 지역 여성정책 발전 기반 조성	
8-2-1. 지자체 여성정책 추진 기반 강화	여가부, 행자부
8-2-2. 지자체 여성정책 이행 점검의 체계화	여가부, 행자부
8-3. 성 인지 정책도구의 실효성 강화	
8-3-1. 젠더 지식정보 시스템 구축	여가부, 통계청, 행자부
8-3-2. 성별영향평가 정착 및 실효성 확보	여가부
8-3-3. 성 인지 예산 기반 조성 및 확대	여가부, 기획예산처
8-4. 공무원 성인지교육 체계화 및 전문성강화	
8-4-1. 공무원 성 인지 교육의 체계화	여가부, 행자부
8-4-2. 고위직 공무원 성 인지 교육 실시	여가부, 행자부
8-4-3. 성 인지 교육의 전문성 강화	여가부, 행자부
8-5. NGO와의 발전적 파트너십 구축	
8-5-1. 역동적인 공동협력사업 추진 기반 조성	여가부
8-5-2. 성인지 정책 추진을 위한 민간부문과의 파트너십 구축	여가부
8-5-3. 풀뿌리 여성단체 지원 강화	여가부, 행자부
8-6. 국가간 교류-협력 강화	
8-6-1. 남북 여성 협력 활성화 및 평화문화 정착	여가부, 외통부, 통일부
8-6-2. 성인지적 공적개발원조(ODA)사업 추진	외통부(KOICA)
8-6-3. 아시아태평양지역 여성정책 네트워크 허브로서의 역량 강화	여가부, 외통부