

경기도 시군 양성평등전문관 현황 및 지원방안 연구

연구 책임 김 지 현 (경기도여성가족재단 연구위원)

공동 연구 정 형 옥 (경기도여성가족재단 선임연구위원)

연구 지원 임 예 슬 (경기도여성가족재단 연구원)



경기도여성가족재단
Gyeonggi-do Women & Family Foundation

경기도 시군 양성평등전문관
현황 및 지원방안 연구

발 행 인 김 혜 순

발 행 일 2024년 1월 31일

발 행 처 (재)경기도여성가족재단

주 소 경기도 수원시 장안구 경수대로 1150

전 화 031)220-3900

홈페이지 www.gwff.kr

인 쇄 경성문화사

I S B N 978-89-6432-653-4 (93330)

본 출판물의 저작권 및 판권은 (재)경기도여성가족재단에 있습니다.

발 간 사

이 연구는 경기도 시군의 양성평등전문관 제도 발전과 지원 방안을 마련하기 위해 진행되었습니다.

그동안 한국 사회에서 성평등을 실현하기 위한 정책적 방향은 독자적 여성정책의 실행에서 모든 정책을 성평등 관점에서 기획, 시행, 평가하는 성주류화 전략으로 변화하였으나 그 전략이 효과적으로 추진되지는 못했습니다. 사실 성주류화는 성별영향평가 혹은 여성친화도시와 같은 어느 한 두가지의 제도를 통해 이루어지는 것이 아니라 매우 광범위한 영역에서 다양한 전략들이 유기적으로 결합되어야 하기 때문입니다. 특히 지역 차원에서 발생하는 추진체계상의 어려움들은 성주류화 정책의 걸림돌로 작용하거나 그 의미를 퇴색시키는 요인으로 작용하기도 합니다.

이에 경기도는 성주류화의 활로를 모색하기 위한 노력으로서 민선 8기 공약으로 경기도 31개 모든 시군의 양성평등전문관 배치 지원을 추진하고 있습니다. 이러한 성주류화 정책의 전담 전문인력의 확대는 국제기구의 성평등 전략 기조에 부응하면서도 성주류화에 대한 지방정부의 독자성과 의지를 보여줬다는 의미가 있습니다. 기초자치단체들의 성평등정책 추진체계 조성은 경기도정의 성주류화 실현에 있어서 중요한 동력 중 하나인 만큼, 보다 촘촘하고 면밀한 지원 방안을 제시하고자 하는 노력이 필요한 시점입니다.

이러한 배경에서 본 연구는 양성평등전문관 제도 현황을 파악하여 양성평등전문관 제도의 효과적인 정착과 실질화를 위한 지원 방안을 마련하고자 하였습니다. 경기도 내 시군의 전·현직 양성평등전문관을 포함한 성평등정책 담당자와 관계자가 조사에 참여하여 다양한 경험과 고민들을 공유하였고 이러한 과정에서 나온 의견들을 토대로 보다 실질적인 차원의 개선안을 제안할 수 있었습니다.

끝으로 본 연구를 수행한 연구진들과 함께, 심층면접에 참여하시어 귀한 의견을 주신 각 시군의 성주류화정책 담당자 및 관계자분들, 바쁘신 와중에도 간담회, 자문회의 등을 통해 실질적인 정책 방향성을 함께 고민해주시고 고견을 보태주신 전문가 여러분들께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 본 연구의 결과가 성주류화 전략의 한계를 극복하고 경기도정 전반의 성주류화에 기여할 수 있길 기대합니다.

2024년 1월

(재)경기도여성가족재단 대표이사 김혜순

연구 요약

1. 서론

가. 연구의 배경 및 목적

- 현재 경기도 내 11개 지역이 양성평등정책 관련 전담인력을 배치하고 있으며 이 중 9개 지역은 외부 전문인력을 채용했고, 나머지 2개 지역은 내부 공무원을 전문직위로 지정하여 운영 중임. 경기도는 민선 8기 공약으로 시군 양성평등전문관 배치 지원을 추진하고 있으며 향후 각 시군의 양성평등전문관 채용이 보다 확대될 것으로 예상됨.
- 현재 경기도 시군의 양성평등전문관은 성주류화를 위한 추진 '체계'임에도 불구하고 제도보다는 한 명의 임기제 인력으로 간주되고 있음. 그리고 조직 내의 양성평등정책 및 외부인력에 대한 낮은 인식이나 반발, 모호한 직무 범위와 역할, 고용불안 등으로 업무 내외적인 어려움을 경험하고 있음. 따라서 양성평등전문관 제도의 양적 확대와 더불어 내실 있는 제도 운영을 위한 지원방안 마련이 필요한 시점임.
- 이에 본 연구는 경기도 시군 양성평등전문관의 운영 현황을 면밀히 파악한 후 양성평등전문관 역할의 구체적인 방향성을 제시하고 전문관이 자신의 역량을 최대한 발휘할 수 있는 업무환경 및 역량강화를 위한 실질적인 지원방안을 모색하고자 함.

나. 주요 내용 및 방법

- 정책현황 문헌 분석
 - 선행연구 검토
 - 시군별 성평등정책 관련 행정자료 및 홈페이지 자료 검토
 - 중앙과 광역지자체의 양성평등 정책 추진인력 관련 법제도 및 시군 양성평등 관련 조례에서 전담부서 및 인력 관련 조항 분석
 - 시군별 양성평등전문관 여부 및 업무분장 현황 분석

- 관계자 간담회

- 목적: 양성평등전문관 제도 운영 현황 파악 및 제도 확산과 지원을 위한 정책과제 발굴
- 대상: 시군 성주류화정책(성별영향평가, 여성친화도시)전담인력 및 관계자 18명
- 조사방법: 집단면접(대면/비대면 방식 병행)

- 전문가 자문회의

- 목적: 면접조사 결과 공유 및 정책제안 관련 논의
- 대상: 양성평등정책 관련 전문가 6인

2. 양성평등전문관 제도 관련 선행연구 검토

가. 전문성 확보를 위한 지방공무원 인사관리제도

- 현재 우리나라 공무원제도는 순환보직을 기본으로 하고 있음. 여러 장점에도 불구하고 순환보직은 공무원의 전문성을 저해하는 가장 주요한 요인으로 지적되고 있음. 공무원의 전문성과 업무 연속성을 확보하기 위해 전문직위제와 전문임기제가 도입됨.
- 먼저 전문직위제는 특히 전문성이 요구되는 직위에 대해 전공분야, 자격증, 경력기준 등 직무수행을 위해 필요한 특정 요건들을 명시하고 조직 내부에서 직위 공모 절차를 거쳐 인력을 선발하여 해당 분야의 전문직위로 지정한 후 오랜 기간동안 전보를 제한하는 공무원 인사제도임.
- 이에 반해 전문임기제는 민간분야의 전문인력으로서 특정 분야에 대한 기술이나 전문적 지식이 요구되는 업무 또는 정책결정의 보좌업무를 수행하기 위해 예산 범위 내에서 임용되어 상근하는 임기제공무원을 의미함.

나. 성평등정책 전문인력 및 전담기구에 대한 선행연구 검토

- 성주류화 정책 또는 양성평등정책 추진과 관련하여 전담부서나 전문인력 등에 관한 논의는 주로 정책의 성주류화나 성평등 정책의 추진기반을 강화하기 위한 연구 중 일부 내용으로 다루어지는 경향이 있음.

- 중앙단위 조직의 성평등정책 전담부서에 대한 논의로서 양성평등정책담당관 제도의 변천과 현황 그리고 한계점을 분석하고 발전방안에 대한 시사점을 도출하는 연구가 진행된 바 있음. 부서 차원이 아닌 행위자 관점에서 성주류화 정책의 추진체계를 논의한 연구도 일부 존재함.
- 경기도 차원에서 추진된 성주류화 정책 혹은 추진체계 관련 연구는 대부분 기초자치단체 단위를 중심으로 연구가 이루어진 경향이 있으며, 공통적으로 시군 조직 내에 성주류화 정책을 전담하는 전문인력의 배치를 통해 연속성과 전문성을 가지고 업무를 추진하는 것이 중요하다는 점을 강조하고 있음.
- 경기도 외 광역자치단체 차원에서 수행된 연구로 서울, 전남, 제주 등의 연구를 참고하였으나, 연구 대부분에서 실질적이고 구체적인 전담인력 활용 및 지원에 대한 방안 제시는 이루어지지 않는 한계가 있음.

다. 유사 사례

1) 중앙정부 양성평등담당관 제도

- 국내 중앙 단위의 유사 제도로 '양성평등정책담당관'이 있음. 2019년에 일부 중앙행정기관에 양성평등정책담당관이 신설되었고 현재 8개 중앙정부부처(고용노동부, 교육부, 보건복지부, 법무부, 문화체육관광부, 국방부, 경찰청, 대검찰청)에서 운영되고 있음.
- 여성가족부는 각 부처의 양성평등정책담당관이 각 부처에서 성주류화 기능을 원활히 수행할 수 있도록 8개 부처 양성평등정책담당관 협의체를 구성하여 정례적으로 회의를 운영하고 있음.
- 그러나 현재의 양성평등정책담당관 제도는 제도 운영과 관련하여 여러 가지 한계가 지적되고 있음.
 - 양성평등정책담당관의 직무와 역할은 각 부처 소속기관의 직제시행규칙에 따라 정해지고 있어 전 부처를 아우르는 종합적 관점에서 그 기능과 역할이 체계적으로 확립되어 있지 않음.
 - 부서의 예산 역시 부처 간 편차가 큼.
 - 정부의 중점 추진 과제에 따라 제도가 확대되거나 축소 과정이 반복되는 등 양성평등정책담당관 제도의 운영이 다소 불안정하다는 지적이 따름.

2) 지방자치단체의 양성평등정책 전담부서/인력

- 광역자치단체의 성주류화를 추진하는 전담부서/인력의 사례로 서울시의 ‘젠더전문관’ 제도와 제주도의 ‘양성평등담당관’ 제도를 살펴봄.
- 전국 지방자치단체 최초로 성평등정책 전담인력을 별도 채용한 사례로 서울시의 젠더전문관은 ‘서울시 성평등 기본조례’ 제 13조에 전담인력 운영의 법적 근거를 두고 있으며, 젠더전문관의 업무범위를 ‘성평등정책 발굴 및 자문’, ‘사업수립 시 자문 및 협의’, ‘사업 추진실적 평가 및 환류’, ‘직원 성인지교육 실시’ 등으로 조례에 명시해두고 있음.
- 제주도는 성평등정책 추진체계를 강화하기 위한 조치로서 성평등여성정책관과 양성평등담당관 제도를 도입하여 운영하고 있음. 성평등여성정책관은 행정부지사 직속 조직이며, 4급의 정책관과 5급의 성인지정책팀장은 모두 개방형 직위로 채용하여 배치함으로써 전문성을 확보하고자 하였음. 또한 광역자치단체 관할 지역 내 212개의 모든 부서에 양성평등담당관을 배치하였으며, 각 부서의 장인 양성평등담당관 외에 사업담당인력으로서 주무팀장인 양성평등담당을 따로 지정함.

3. 경기도 시군별 양성평등전문관 현황

가. 양성평등 정책 추진인력 관련 법제도

- 중앙 차원에서의 법제도 중 우리나라 양성평등 정책의 추진 근거가 되는 「양성평등 기본법」 제13조제1항에 따르면 시도지사는 양성평등정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 소속 공무원 중에서 양성평등정책책임관을 지정하고, 필요한 전담전문인력을 두어야 함. 또한 동법 시행령 제12조제4항에서는 ‘양성평등정책 전담전문인력’의 업무를 구체적으로 명시하고 있음.
- 경기도 차원에서는 「경기도 성평등 기본조례」에서 양성평등정책책임관 관련 사항을 규정하고 있음. 제17조에 따르면, 도지사는 기획조정실장을 양성평등정책책임관으로 지정하고 도의 양성평등정책 추진 담당 팀장을 양성평등정책전담전문인력으로 지정하도록 하고 있음. 한편, 경기도는 2023년 ‘시군 종합평가’의 지표로 양성평등전문관 배치 여부를 포함하는 ‘시군 성평등정책 협력 기반 강화’ 항목을 신규로 개설함.

- 경기도 기초자치단체 차원에서는 31개 시군 모두 (양)성평등기본조례를 제정하였으나 성주류화정책을 전담으로 수행하는 인력을 채용하기 위한 내용은 포함되지 않음.

나. 시군 양성평등전문관 관련 현황

- 대다수 시군의 양성평등 정책 담당 부서는 복지 관련 ‘국’에 여성, 가족, 보육 등의 업무를 담당하는 ‘과’에 소속됨. 대부분 양성평등 관련 업무를 담당하는 ‘팀’이 1개로 운영되나, 수원시, 부천시, 안산시, 파주시, 이천시의 경우 2개 팀이 운영됨. 시군의 양성평등 관련 ‘팀’의 인력이 가장 많은 지역은 안산시(22명), 부천시(13명), 성남시(12명), 화성시 및 안성시(9명), 수원시 및 하남시(8명) 등의 순임.
- 양성평등전문관이 배치되어 일하고 있는 지역은 수원시, 용인시, 고양시, 화성시, 성남시, 안산시, 안양시, 파주시, 의정부시, 광명시, 군포시 등 11개 시군임.
- 수원시 등 17개 시군은 양성평등전문관으로 외부 전문인력을 채용했거나 채용할 계획이며, 나머지 14개 시군은 내부 공무원을 양성평등전문관으로 지정할 계획인 것으로 나타남.
- 각 시군의 향후 채용계획에 따르면, 시군 양성평등전문관의 채용유형과 직위(직급)을 기준으로 외부인력의 경우 대다수가 시간선택제이며, 전문직위의 경우 하급 직위에 집중되어 있음.
 - 외부인력을 채용하는 17개 시군의 18명(수원시의 경우 2명) 중 14명이 시간선택 임기제이며, 일반임기제는 4명에 불과함.
 - 시간선택 임기제 중에서도 나급은 6명에 불과하며, 이 외에는 다급이 6명, 라급이 2명임. 일반임기제는 4명의 직급을 살펴보면, 나급 2명, 6급 2명으로 나타남.
 - 전문직위를 지정하는 경우 6급 상당은 안산시 1개 지역에 불과하며, 이 외에는 7급 이상이 8개 시군, 8급 이상이 5개 시군으로 나타남.

다. 경기도 시군 양성평등전문관 지원 사업

- 경기도에서는 올해 성별영향평가 실무 담당자 대상으로 '젠더정책협력기반강화워크숍'을 연 2회 진행함.
- 2023년 경기도 공무원 성인지 교육의 신규과정으로 '경기도 성인지교육 양성평등전문관·담당관 심화과정'이 운영됨.
- 경기도여성가족재단은 현재 '경기도 성평등정책 전문관 협의체'를 운영하고 있음.

4. 경기도 시군 양성평등전문관 정책요구조사 분석

가. 양성평등정책 담당자의 주요 업무 및 분장

- (주요업무) 시군 양성평등전문관의 주요업무는 크게 성별영향평가와 여성친화도시 조성 및 운영으로 구분할 수 있음. 지역에 따라 성별영향평거나 여성친화도시 사업 중 한 가지인 경우도 있지만 두 가지 업무를 모두 담당하고 있는 사례가 대부분임.
- (업무 분장) 업무분장 방식은 성별영향평가 혹은 여성친화도시 사업을 본인이 전적으로 담당하는 경우와 기획은 본인이 하되 실무는 팀원들과 분담하는 경우로 나뉨.
- (업무량) 대부분 과중을 토로하고 있었음. 특히 계약이 연장된 양성평등전문관은 조직에서 순환되지 않고 한 자리에서 오랫동안 근무하는 인력이기 때문에 팀 내의 업무와 관련된 내용을 가장 잘 알고 있음. 이러한 이유로 전문관에게 일이 몰리고 업무가 계속해서 추가되는 경향이 있음.
- (전문역량의 활용수준) 양성평등전문관이 배치된 실질적 배경에는 실무 역할 수행에 방점을 둔 인력 채용 혹은 정치적 맥락이 작동하고 있었음. 이에 따라 대부분은 성별영향평가 및 여성친화도시의 실무 및 행정역할에 더 치중하고 있으며 결과적으로 전문가로서의 역할보다는 행정업무에 더 치우쳐 전문관으로서의 정체성이 모호해지는 경험을 함.

나. 업무 수행과정에 있어서의 어려움

- (초기 공무원 조직문화 적응의 어려움) 공무원으로서의 정체성을 수용하고 행정을 이해하기까지의 시간이 오래 소요되었다는 점들이 지적됨. 기초적인 공직의 작동원리를 파악하고 공무원 조직문화를 수용하는 데는 절대적인 시간이 필요하나 현재 행정에 대한 경험이 전무한 양성평등전문관 대상의 공무원 교육이 충분히 이루어지지 않고 있음. 경기도에서 실시하는 임기제 공무원 대상의 교육과정이 있긴 하지만 인지도가 매우 낮고 부서 내에서 적극적으로 참여를 권장하지 않는 상황임.
- (직무소진) 행정과 전문 영역 업무 사이의 괴리와 밀접히 연결되는 내용으로서 일부 시군에서는 전문가의 역량을 발휘할 수 없는 구조적 여건에 직무소진이나 회의감을 느낌.
- (타부서 사업 담당자의 반발에 대한 대응) 양성평등전문관은 다양하고 복합적인 요인으로 타부서의 협조, 추진력 측면에서 정책 수행의 어려움을 겪고 있음. 우선, **성평등정책에 대한 조직 내 편견**과 낮은 인식으로 인해 사업 담당자의 반발에 대한 연속적인 설득의 과정이 필요함. 특히 지자체장의 교체 혹은 이익집단들의 영향력 행사와 같은 **정치적 상황에 큰 영향**을 받는 젠더 이슈의 정책을 추진함에 있어 양성평등전문관의 업무수행 상 어려움은 더욱 가중됨. 마지막으로 공무원 사회에서 인맥과 나이는 업무수행에 중요한 요인이라는 점에서 **외부인력**이면서 비교적 **연령대가 낮은** 양성평등전문관은 부여받은 직급에 상응하는 리더십을 발휘하기는 쉽지 않음. 이러한 점에서 비교적 인지도가 낮고 영향력과 권한이 부족한 양성평등전문관은 일반 순환직 공무원 보다 상대적으로 불리한 위치에 있다고 보여짐.
- (임기제 인력으로서 고용 불안) 양성평등전문관은 1년 혹은 2~3년이라는 임기가 정해져 있는 계약직 공무원이며 5년 내 계약의 연장이 가능하지만 정부의 정책 기조나 기관장의 교체 등의 정치적 변동성으로 인해 자리 자체가 위태로워지는 경우도 있어 안정적인 근무환경을 보장받지 못함. 이는 양성평등전문관이 안정적으로 성주류화 정책을 추진할 수 있는 기반이 흔들리는 주요한 요인임.

다. 양성평등전문관의 정책요구의견

- (행정교육) 양성평등전문관의 입직 초기 적응을 위해 가장 필요로 하는 지원은 행정절차에 대한 교육임. 전문관이 중도에 공직을 떠나지 않고 연속성 있게 업무를 수행할 수 있도록 하는 전문관 제도의 취지를 살리기 위해서는 외부인력에 대한 공무원 교육은 필수적임.
- (전문관 인력운영 일원화) 일부 참석자들은 양성평등전문관 인력운영을 위한 가이드라인이 없다는 것을 지적함. 현재 지자체 상황에 따라 급수와 채용자격이 모두 다름. 특히 급수에 따라 타부서와의 협조나 업무 추진에 큰 영향을 받고 있음. 채용 기준과 직급, 명칭 등 인력운영 매뉴얼 확립할 필요가 있다고 언급함.
- (도 관계자와 시군 전문관들 간의 협력체계 강화) 양성평등전문관의 정보 교류 및 네트워크 형성을 위한 주기적 간담회에 대한 수요도 발견됨. 특히 성평등정책과 관련하여 심도 있는 논의를 통해 정책 아이디어를 구체적으로 발전시킬 수 있는 기회가 마련되기를 기대함.
- (인력 혹은 인건비 예산 지원) 일부 시군에서는 불안정한 고용지위 문제의 해결과 성평등정책 추진을 위해 중앙 혹은 도로부터 양성평등전문관 인력이나 인건비에 해당하는 예산을 지원받는다면 실질적으로 큰 도움이 될 것이라고 밝힘. 보다 더 근본적으로는 도에서 전문관 배치에 대한 공약을 실행할 수 있는 명확한 구조를 만들어주고 대안을 제시할 수 있어야 함.
- (실무 분담 지원) 행정공무원과의 협업 구조를 마련하는 것은 전문관이 사업을 적극적으로 추진하고 전문성을 발휘할 수 있도록 하는데 실질적인 도움을 줄 것임. 실무적인 것은 팀내 부서원들과 분담하거나 행정공무원이 지원하는 인력 체계에 대한 요구가 높게 나타남.

5. 정책제언

가. 양성평등전문관 역할 및 업무범위 정립

- 본 연구에서 전문관의 역량강화 및 지원방안의 방향성을 제시하기 위해서는 우선 양성평등전문관의 역할과 업무의 범위를 명확하게 정의하고 이를 조직 구성원이 인식할 수 있도록 해야 함. 양성평등전문관의 가장 주요한 임무는 성평등정책의 전문가로서, 시장 전반에 성인지성을 강화하고 성주류화를 확산하는 것임. 이를 위해 시군 내 성평등 관련 현안을 발굴하고, 지역 상황에 맞게 성평등정책 및 사업을 선제적으로 고안 및 제안하는 것이 핵심적인 역할이라 할 수 있음. 그 다음에 조직 내 주요사업과 정책의 계획 단계 혹은 추진과정에서 성인지적 관점으로 자문을 제공할 수 있을 것임. 이 외에 기존의 성주류화 업무인 성별영향평가, 여성친화도시 운영 실무를 총괄하고 정책 개선 및 환류를 위한 다각도의 노력을 수행하는 것, 그리고 조직 구성원에 대한 정기적인 성인지교육 등을 시군 양성평등전문관의 역할로 제시할 수 있음.

나. 시군 지방자치단체

- (양성평등전문관 근무여건의 질 제고) 역량 있는 인력이 양성평등전문관에 지원하도록 하기 위해서는 일자리의 질이 어느 수준 이상으로 보장되어야 함. 각 시군은 고용 안정성이 취약한 임기제의 한계를 보완하기 위해 3년+2년 계약기간 확대 등의 근무여건 개선 노력을 해야 할 것임. 전문관 배치가 어려운 지역을 중심으로는 지금처럼 내부 인력인 전문직위제를 활용할 수 있음. 전문직위제 인력 발굴을 위해 근무평정 시 가산점 부여, 국내외 교육훈련 선발 시 우대, 수당 지급 등의 보상을 적극적으로 활용하여 역량 있는 인력이 공모할 수 있도록 유인체계를 마련할 필요가 있음.
- (시군 양성평등전문관 제도 정착을 위한 조례 개정) 안정적인 시군 양성평등전문관 제도 운영을 위한 근거 조례 제정이 필요함. 아래의 안과 같이, (양)성평등정책 추진을 위한 전담 전문인력의 배치를 의무조항으로 명시하는 것이 하나의 방법이 될 수 있을 것임.

[표 1] 시군 양성평등기본조례 개정안(안)

제 #조(양성평등전문관의 운영) ① 시장은 시장 전반에 성인지 강화 및 성주류화 확산을 위하여 성평등 정책을 전담하는 “양성평등전문관”을 둔다.

② 양성평등전문관의 업무 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 성평등 관련 현안 발굴
2. 성평등정책 및 사업 고안
3. 주요사업 계획 및 추진과정에서의 자문 및 협의
4. 성주류화 업무(성별영향평가, 여성친화도시 운영) 실무 총괄, 정책 개선 및 환류
5. 전 부서 직원 성인지 교육 실시
6. 그 밖의 시장이 필요하다고 인정하여 요청하는 사항

③ 양성평등전문관의 사무를 처리하기 위하여 지원조직을 둘 수 있다.

- (양성평등전문관의 전문성을 발휘할 수 있는 업무 분장) 행정경력 및 조직 내 네트워크가 풍부한 행정직 공무원과 업무를 세분화하여 분담하는 체제를 갖추는 것이 필요함. 행정에 능통한 인력과 협업할 경우 그들이 가진 장점을 활용하여 더 효율적인 업무 추진을 기대할 수 있음. 따라서 정책 기획과 자문에 대한 전문성과 행정 역량이 조화를 이룰 수 있도록 양성평등전문관과 성주류화정책 실무자 1~2인을 별도배치하여 팀으로 구성하는 것이 이상적임.
- (성주류화 전담부서/인력의 위상 및 조정 기능 강화) 기획조정실 혹은 기획예산과와 같은 위상 있는 지원·총괄부서에서 성주류화 전담부서를 설치하고 업무를 추진한다면 타 부서 사업에 대한 성인지적 관여가 보다 수월해질 수 있을 것임. 장기적으로는 여성정책팀이 아닌 ‘과’ 단위의 부서로 확대함으로써 그 인력 규모와 영향력을 확대할 수 있어야 함.
- (협조결재권 부여) 시장 결재에 대해 양성평등전문관의 협조 결재를 의무화하여 시군의 주요 핵심 사업에 대해 성인지적 관점을 확산할 수 있는 구조를 만드는 것이 그 대안이 될 수 있음. 이를 통해 양성평등전문관이 보다 큰 권한을 가지고 시 전반에 의견을 개진할 수 있도록 하는 것임.
- (양성평등정책의 추진동력 지원 - ① 평가지표 강화) 부서평가(BSC¹⁾)와 같은 평가지표는 여성친화도시 또는 성별영향평가 정책을 추진하는 담당자들이 부서 간 협조를 받는 데 효과적임. 각 시군에서는 이러한 평가지표들을 적절히 활용함으로써 부서협력을 이끌어 낼 필요가 있음. 6급 이하 양성평등전문관의 조정 기능에 실질적인 어려움이 있고 특히

1) BSC(Balanced Score Card)는 조직의 성과목표 달성을 위해 성과지표를 설정하고 그 성과를 측정하는 기법임.

비교적 행정규모가 작은 시군과 같이 6급 이상의 추가적인 인력을 배치하는 것에 현실적 한계가 있다면, 주무부서 직속 과장의 근무평정에 전문관 관련 업무에 대한 협조 성과를 반영하여 연대평가를 하는 것도 고려해볼 수 있음.

- (양성평등정책의 추진동력 지원 - ② 인센티브 활성화) 지표 관리와 같은 강제성을 수반한 수단 뿐만 아니라 협업 체계 순응에 따른 시군 자체적인 인센티브 제공도 도움이 됨. 예를 들면, 성주류화를 적극적으로 추진하는 부서, 관리자, 사업담당자 개인 등에 포상금이나 해외 연수기회 제공, 인사평가에 가점을 부여, 혹은 기관장 표창 등의 인센티브를 부여하는 방법 등이 가능함.
- (양성평등정책의 추진동력 지원 - ③ 위원회 활성화) 양성평등전문관 소수의 인력으로 시정 전반의 성주류화를 도모하기 위해서는 조직 내부 뿐만 아니라 외부로부터의 지지를 받아 성평등정책 추진동력을 구축할 필요가 있음. 이를 위해서는 각 시군의 (양)성평등위원회 혹은 성별영향평가위원회 등의 위원회를 활용하여 성평등정책의 추진을 촉진하고 양성평등전문관의 역할을 강화할 수 있음.

다. 경기도

- (양성평등전문관 제도 인력 운영을 위한 가이드라인 배포) 경기도 차원에서 양성평등전문관 제도의 인력 운영에 대한 기본적인 가이드라인이 제시될 필요가 있음. 특히 양성평등전문관의 역할은 동일부서 뿐만 아니라 다른 부서와의 협력과 조정을 필요로 한다는 점에서 5급에서 6급 이상의 인력을 채용하는 것이 바람직하며, 각 시군의 현실적인 상황을 고려하더라도 적어도 6급 이상의 인력을 채용하기 위한 시군의 노력은 필요함. 따라서 경기도는 6급 이상의 직급, 여성학 혹은 여성정책 등 관련 전공 석사 이상의 학위 소지 자격기준, 그리고 전문 역량을 실현하기 위한 3+2년제의 계약기간 등의 채용표준안을 가이드라인으로 제공할 수 있을 것임. 이와 관련하여 도 차원에서 여성정책전문가 DB 구축 등의 노력을 통해 각 시군에 인재풀 리스트를 제공함으로써 역량 있는 양성평등 전문관 배치를 지원할 수 있음.
- (각 시군의 노력 촉진을 유도하기 위한 평가지표 및 인센티브 활용) 양성평등전문관 제도의 안정화와 업무환경 구축을 위한 각 시군의 노력도를 기존의 시군 종합평가 혹은 별도의 평가에 반영할 수 있음. 제도 안정화, 근무여건 개선, 조정기능 강화, 조직 내

협력체계 확대 영역의 관련 지표들을 개발하여 시군 종합평가에 포함할 수 있을 것임.
이에 더해 우수사례에 대한 경기도 표창 및 포상과 같은 인센티브도 함께 고려할 수 있음.

[표 2] 경기도 시군 종합평가 양성평등전문관 관련 추가 고려 지표(안)

영역	내용
(1) 제도 안정화	조례 등 법적 추진근거 마련
(2) 근무여건 개선	3년+2년 계약으로 채용 배치
(3) 조정기능 강화 (택 1)	기조실 등 영향력 있는 부서로 배치
	과 단위의 부서로 확대
(4) 조직 내 협력체계 확대	시정 주요사업의 협조결재권 부여
	BSC 평가지표 활용
	직속 상사의 연대평가 실시
	전문관 업무 추진 아젠다가 포함된 위원회 활성화 정도

- (양성평등전문관의 ‘행정’ 및 성인지 역량강화 지원) 양성평등전문관의 경우 외부인력임에도 안정적으로 제도를 운영하고 조직 내에서 원활히 소통할 수 있는 역량교육이 뒷받침되어야 하며, 이는 전문관이 중도에 공직을 떠나지 않고 연속성 있게 업무를 수행할 수 있도록 입직 초기에 집중적으로 진행되어야 할 것임. 내부 전문직위제 인력에 대해서는 성인지 및 성주류정책에 대한 교육을 강화할 필요가 있음. 또한 현재 경기도와 경기도여성가족재단이 운영하고 있는 전문관 대상의 워크숍 또는 협의체를 지속적으로 운영하되, 보다 성평등 현안에 대한 심층적인 논의가 이루어질 수 있는 자리로 발전될 필요가 있음.

목 차

제1장 서론

1. 연구의 배경 및 목적	3
2. 주요 내용 및 방법	5
가. 연구내용	5
나. 연구방법	5

제2장 양성평등전문관 제도 관련 선행연구 검토

1. 전문성 확보를 위한 지방공무원 인사관리제도	11
2. 성평등정책 전문인력 및 전담기구에 대한 선행연구	13
3. 유사 사례	18
가. 중앙정부 양성평등담당관 제도	18
나. 지방자치단체 양성평등정책 전담부서/인력	22

제3장 경기도 시군별 양성평등전문관 현황

1. 양성평등 정책 추진인력 관련 법제도	27
가. 중앙정부	27
나. 경기도	27
다. 시군	28
2. 시군 양성평등전문관 관련 현황	30
가. 담당 부서	30
나. 인력	32
다. 담당 업무	34
3. 경기도 시군 양성평등전문관 지원 사업	35

제4장 경기도 시군 양성평등전문관 정책요구조사 분석

1. 조사 개요	39
2. 조사 결과	41
가. 양성평등정책 담당자의 주요 업무 및 분장	41
나. 업무 수행과정에 있어서의 어려움	46
다. 양성평등전문관 제도의 필요성과 비전	52
라. 양성평등전문관의 정책요구의견	56

제5장 결론

1. 연구결과 논의	63
2. 정책제언	65
가. 양성평등전문관 역할 및 업무범위 정립	65
나. 시군 지방자치단체	66
다. 경기도	73

참고문헌	77
------------	----

표 목 차

[표 1-1] 관계자 간담회 참석자 구성	5
[표 1-2] 간담회 주요 논의 내용	6
[표 2-1] 전문성 확보를 위한 지방공무원 인사관리제도	12
[표 2-2] 국가 성주류화정책 추진체계 관련 선행연구	14
[표 2-3] 지방자치단체 성주류화정책 추진체계 관련 선행연구	17
[표 2-4] 보건복지부 양성평등정책담당관 조직도 및 업무분장	19
[표 2-5] 2022년 양성평등정책 전담부서 주요 추진실적	21
[표 3-1] 경기도 시군 종합평가 양성평등전문관 관련 지표	28
[표 3-2] 경기도 시군 성주류화 관련 조례	29
[표 3-3] 경기도 시군 양성평등정책 담당 부서 및 인원	31
[표 3-4] 경기도 시군 양성평등전문관 배치 현황(2023.11월 기준)	33
[표 3-5] 경기도 시군 양성평등전문관 담당 업무 사례	34
[표 3-6] 「경기도 시·군 젠더전문관·담당관 심화과정」 운영 결과	35
[표 3-7] 「경기도 시·군 젠더전문관·담당관 심화과정」 프로그램	35
[표 3-8] 경기도여성가족재단 「경기도 성평등정책 전문관 협의체」 운영 개요	36
[표 4-1] 면접참여자 현황	40
[표 4-2] 간담회 주요 조사내용	41
[표 4-3] 간담회 참석자의 주요 담당업무 및 업무분장	42
[표 5-1] 보건복지부와 그 소속기관 직제 시행규칙	65
[표 5-2] 파주시와 안양시의 성평등/여성정책 전담인력 배치에 관한 근거조례	68
[표 5-3] 시군 양성평등기본조례 개정안(안)	68
[표 5-4] 2023년 시군 양성평등전문관 채용공고	74
[표 5-5] 경기도 시군 종합평가 양성평등전문관 관련 추가 고려 지표(안)	75

그림 목 차

[그림 1-1] 연구수행 절차	7
[그림 2-1] 제주도 성평등여성정책관 및 양성평등담당관 조직 구조	24



I

서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구내용 및 방법

1. 연구의 배경 및 목적

- 경기도는 31개 시·군으로 이루어진 만큼 지역의 규모와 특성 등에 따라서 차이가 존재함. 연천군, 가평군, 과천시, 동두천시는 2023년 7월 말 기준 인구 10만명 이하의 지역이며, 이들 지역 안에서도 연천군과 가평군은 농촌지역, 과천시와 동두천시는 도시지역으로 분류됨. 반면 용인시, 고양시, 수원시는 인구 100만명 이상의 지역이며, 용인시는 도농복합지역, 고양시와 수원시는 도시지역임.
- 경기도의 31개 시·군은 인구규모, 산업구조 뿐 아니라 지역 특성에 따라 행정규모와 추진체계, 인적자원 운용 등에서도 차이가 있음. 양성평등정책도 예외가 아니어서 인구가 적은 지역들에서는 1명의 담당자가 모든 양성평등정책을 담당하고 있는 경우가 대부분이지만, 인구규모가 일정 수준 이상이고 양성평등정책을 적극적으로 추진하고자 하는 지역에서는 전문가(전담인력)를 별도로 채용하고 있기도 함. 현재 경기도 내 11개 지역이 양성평등정책관련 전담인력을 추진하고 있거나 채용을 추진하고 있음.
- 전문관 등의 전담인력이 없는 지역에서는 순환보직을 통해 업무담당자가 정해지므로, 양성평등정책의 전문성과 연속성을 담보하기 어려운 경향이 있음. 실제로 경기도 시군의 성평등정책 추진기반 강화를 위한 임혜경·김선희(2021)의 연구에서 성별영향평가를 담당하는 공무원의 51.6%가 1년 미만의 경력이었고, 80.6%는 업무를 맡기 전 성별영향평가제도를 충분히 이해하지 못하는 것으로 나타났음.
- 경기도는 민선8기 공약으로 양성평등전문관 배치 지원을 추진하고 있음. 또한 경기도 시군의 여성친화도시 추진체계 실효성 증진과 성평등정책 추진 기반 강화 등을 논의한 선행연구들에서도 전문관(전담인력)의 확대 필요성을 강조하고 있음(노경혜, 2020; 임혜경·김선희, 2021).
- 그러나 대부분의 선행연구들은 양성평등전문관 등 전문인력 채용 및 활용과 관련한 논의들에 있어서 주로 광역자치단체 단위를 중심으로 논의가 이루어지는 경향이 있거나, 중요성만을 강조하고 있음. 실질적인 확대방안이나 채용 기준, 전문관의 활용 및 지원 등에 대한 구체적인 내용은 논의된 바가 없음.
- 현재 경기도는 양성평등전문관의 외부 채용이 증가하고 있는 상황임. 그러나 경기도 시군의 양성평등전문관은 성주류화를 위한 추진 '체계'임에도 불구하고 제도보다는 한 명

의 임기제 인력으로 간주되고 있음. 그리고 시군마다 채용 시 직무의 범위와 역할, 직급 등에 있어서 차이가 있음. 뿐만 아니라 조직 내의 전문관에 대한 낮은 인식이나 반발 등으로 입직 초기에 자신의 역할을 정립하는 데 있어서 어려움을 경험하기도 함. 공무원 조직의 특성상 업무인수인계가 잘 이루어지지 않는 것을 고려할 때 공직에 처음 진입한 양성평등전문관의 경우 이중적인 어려움을 경험할 수 있음.

- 양성평등전문관 당사자 뿐 아니라 전문관이 있는 부서의 조직구성원들 또한 전문관이라는 새로운 정책추진체계를 수용하고 적응하는 과정이 필요함. 또한 전문인력과 기존의 인력을 합리적이고 효율적으로 활용할 수 있는 방안도 모색되어야 함. 전문관이 가지는 전문성과 기존 인력들이 가지는 네트워크 등 각자의 강점이 다르기 때문임.
- 따라서 본 연구에서는 양성평등전문관을 채용하는 시군에서 전문관에게 기대할 수 있는 역할과 전문관이라는 인적자원 활용의 기준을 제안하고자 함. 동시에 이미 채용된 양성평등전문관뿐 아니라 양성평등전문관에 지원하고자 하는 켄터전문가들에게 양성평등전문관 역할의 구체적인 방향성을 제시하는 것을 목적으로 함.
- 연구는 현재 기존에 채용되어 활동 중인 양성평등전문관의 경험을 토대로 현재 양성평등전문관 뿐 아니라 앞으로 채용될 전문관들이 조직 내에서 안정적으로 자리 잡고 발전적인 역할을 할 수 있도록 하는 정책방안의 모색을 주요 골자로 함. 양성평등전문관의 정체성과 주요 역할을 논의하고 조직 내의 협업과 업무분담 방안 등에 대해서도 적극적으로 논의하기로 함. 보다 종합적인 논의를 위하여 양성평등전문관 뿐 아니라 양성평등 전문관과 밀접한 관련이 있는 조직구성원들의 의견도 적극적으로 수렴할 예정임.
- 한편, 시군의 양성평등전문관 채용은 지방자치단체장의 권한일 뿐 아니라 행정규모와 지역 상황에 따라서 부여할 수 있는 역할에 있어서도 차이가 존재함. 따라서 양성평등전문관을 채용한 지역의 전문관의 역할과 역량강화방안 등이 구체적으로 논의될 필요도 있지만, 전문관을 채용하지 않은 지역이나 채용할 수 없는 지역에서 기존 인력을 활용한 양성정책추진 방안도 함께 논의될 필요가 있음.

2. 주요 내용 및 방법

가. 연구내용

- 경기도 시군 양성평등전문관 설치 현황 분석
- 양성평등전문관 운영 실태 분석
- 양성평등전문관 제도 활성화 방안 제안

나. 연구방법

- 정책현황 문헌 분석
 - 시군별 성평등정책 관련 행정자료 및 홈페이지 자료 검토
 - 중앙과 광역지자체의 양성평등 정책 추진인력 관련 법제도(양성평등 기본법, 경기도 성평등 기본조례) 검토 및 시군 양성평등 관련 조례(시군 (양)성평등조례, 성별영향(분석)평가조례, 여성친화도시 조례)에서 전담부서 및 인력 관련 조항 분석
 - 시군별 양성평등전문관 여부 및 업무분장 현황 분석
- 관계자 간담회
 - 목적: 양성평등전문관 제도 운영 현황 파악 및 제도 확산과 지원을 위한 정책과제 발굴
 - 대상: 시군 성주류화정책(성별영향평가, 여성친화도시)전담인력 및 관계자 18명 (6회 진행)
 - 조사방법: 집단면접(대면/비대면 방식 병행)

[표 1-1] 관계자 간담회 참석자 구성

구분		인원	비고
양성평등전문관	현직	8명	양성평등전문관
	전직	3명	현재 다른 일을 하거나 경기도 외 지자체 근무
상사	상사	3명	양성평등전문관의 부서장(팀장)
양성평등업무 담당관(순환)		4명	순환보직에 따라 양성평등 업무를 담당하는 공무원 (양성평등전문관이 없는 지역)
합계		18명	

[표 1-2] 간담회 주요 논의 내용

구분	주요 내용	
공동문화	• 입직 시기/현재업무 담당 경력 • 양성평등정책에 대한 조직의 태도/시선/정책방향성 • 국가의 정책기조 변화가 양성평등정책 업무에 미치는 영향 • 정부합동평가자료에서 성별영향평가 제외 논의에 대한 의견 • 양성평등전문관 채용의 필요성/장단점 • 시군 종합평가에 양성평등전문관 운영현황 반영에 대한 의견 • 원활한 양성평등정책 추진을 위해 필요한 경기도의 지원/도와의 협업에서의 개선점	
양성평등 업무담당	• 현재 업무 범위와 역할/업무분장의 적절성 • 업무의 보람/의미 • 양성평등정책 업무담당자로서의 정책변화에 대한 입장 • 양성평등정책 업무담당자로서의 어려움/한계(업무자체/부서 내 소통/타부서 협업 등)	
	전문관	• 임기제 공무원으로서의 어려움/한계 • 양성평등전문관으로서의 정체성 • 처음 채용되었을 당시와 현재 업무 추진에 있어서 가장 큰 변화 • 전문관 채용이 가져온 조직문화 변화/여전히 변화하지 않는 조직문화 • 상사 및 동료들의 양성평등전문관에 대한 기대/인식 • 양성평등전문관 제도 활성화를 위해 필요한 지원 • 양성평등전문관의 역량을 잘 활용할 수 있기 위해 필요한 변화 및 지원 • 전문관이 갖추어야 할 중요한 역량 및 인력 확보 방안 • 전문관 채용이 어려운 지역을 위한 제언 • (전직) 퇴사 이유
	순환 보직	• 보직변경 당시 양성평등정책에 대한 이해 • 순환보직자로서 양성평등정책을 추진하는 데 있어서 어려움/한계 • 전문관 채용이 불가한 사유 • 전문관 채용이 불가할 경우 양성평등정책의 전문적 추진을 위한 대안/지원
양성평등 전문관의 상사 및 동료	• 양성평등전문관의 역할과 의미 • 양성평등전문관에 대한 기대 • 양성평등전문관의 한계 • 양성평등전문관의 상사/동료로서의 고충/고민	

○ 재단 내 타부서 협업

- 양성평등센터의 젠더정책협력강화워크숍 참석 및 의견 수렴(주요 연구결과 보고 및 의견 수렴)

○ 전문가 자문회의

- 목적: 간담회 결과 공유 및 정책제안에 대한 전문가 의견 수렴
- 대상: 양성평등정책 관련 전문가 6인
- 조사방법: 대면 및 비대면 자문회의와 서면회의 병행

○ 연구수행 절차

[그림 1-1] 연구수행 절차

1단계	연구 설계	• 연구 방향 및 내용 구성
2단계	정책현황 분석	• 관련 정책 자료 및 현황자료 분석
3단계	간담회	• 양성평등전문관 제도 운영 현황 파악 • 제도 확산과 지원을 위한 정책과제 발굴
4단계	타 부서 협업	• 타부서 협업을 통한 실무적 의견 수렴
5단계	자문회의	• 자문회의를 통한 전문가 의견 수렴
6단계	개선방안 도출	• 시군 양성평등전문관 역량강화 및 확산을 위한 정책방안 도출



II

양성평등전문관 제도 관련 선행연구 검토

1. 전문성 확보를 위한 지방공무원 인사관리제도
2. 성평등정책 전문인력 및 전담기구에 대한 선행연구
3. 유사 사례

1. 전문성 확보를 위한 지방공무원 인사관리제도

- 현재 우리나라 공무원제도는 순환보직을 기본으로 하고 있음.
 - 순환보직 제도는 다원화된 행정수요에 대응하기 위해 각 직렬과 직급의 인력이 여러 업무를 경험함으로써 업무 전반에 대한 노하우를 축적하고 공직사회 전반에 대한 풍부한 이해를 도모하기 위해 도입되었으며, 한 자리에 장기간 근무하는 과정에서 생길 수 있는 매너리즘을 방지할 수 있는 장점이 있는 제도로 여겨짐(최호진·김경우, 2020).
- 그러나 여러 장점에도 불구하고 순환보직은 공무원의 전문성을 저해하는 가장 주요한 요인으로 지적되고 있음. 최근 행정에 대한 요구가 보다 더 세분화되고 있고, 특정 분야에 있어서는 그 분야의 역사적 맥락과 사회적 흐름을 정확히 이해하면서 정책을 집행하고 장기적 관점에서 정책을 수립할 수 있는 공무원의 역량이 요구됨(현병천, 2017).
- 공무원의 전문성과 업무 연속성을 확보하기 위해 도입된 제도로 전문직위제와 전문임기제를 들 수 있음. 이 제도들은 잦은 직위 변동에 따른 전문성 약화와 업무의 단절성을 극복하는 데 기여할 수 있는 제도로 평가됨.
- 먼저 전문직위제는 특히 전문성이 요구되는 직위에 대해 전공분야, 자격증, 경력기준 등 직무수행을 위해 필요한 특정 요건들을 명시하고 조직 내부에서 직위공모절차를 거쳐 인력을 선발하여 해당 분야의 전문직위로 지정한 후 오랜 기간동안 전보를 제한하는 공무원 인사제도임.
 - 전보 제한 기간은 전문직위 3년, 전문직위군 5년으로 정하여 해당 기간동안은 순환보직을 적용하지 않음.
 - 근무기간과 성과에 따라 수당 및 경력평정 시 가산점 등의 인센티브를 차등 부여하고 있음.
- 이에 반해 전문임기제는 민간분야의 전문인력으로서 특정 분야에 대한 기술이나 전문적 지식이 요구되는 업무 또는 정책결정의 보좌업무를 수행하기 위해 예산 범위 내에서 임용되어 상근하는 임기제공무원을 의미함.
 - 임기제공무원의 종류에는 일반임기제공무원과 주당 15~35시간 범위 내 근무하는 시간선택제임기제공무원이 있음.
 - 특히 지방자치단체의 전문임기제는 지자체장의 역점정책 추진 동력의 확보를 위해 민간의 우수인력을 활용하는 것에 중점을 두고 있으며, 전문임기제는 기준인건비 적용을 받기는 하지만 정원으로 채용할 수 있음.

- 지방공무원 대상의 전문임기제는 2016년 개정된 ‘지방공무원임용령’에 관련 규정을 두고 있으며, 직위의 필요성과 업무, 임용요건에 관해서는 행정안전부와 협의를 필요로 하고, 최종 임용권은 지방자치단체장에 있음.
- 임기제공무원은 사무관·주사 등 일반직과 같은 직급명칭을 사용할 수 있으며, 임기 동안은 면직이 불가능해 기존 계약직 제도보다 신분의 보장이 강화됨(강영주·금창호, 2015).
- 지방공무원 대상의 전문직위제와 전문임기제의 특징을 관계법령, 임용권, 임용분야, 임용방식, 임기, 기타 인사관리 등의 기준으로 비교하면 아래의 [표 2-1]과 같이 제시할 수 있음.

[표 2-1] 전문성 확보를 위한 지방공무원 인사관리제도

구분	전문직위제	전문임기제
관계법령	지방공무원 임용령제7조의3, 평정규칙 제16조제4항, 지방공무원수당규정 제14조, 제19조 제3항제7호 및 [별표9] 제9호	지방공무원 임용령제3조의2, 제21조의4-6, 제55조 지방공무원 인사분야 통합지침(XI) 지방공무원 보수규정
임용권	지방자치단체장	지방자치단체장
임용분야	전문지식과 정보수준이 높은 직위	정책보좌, 국장급 보좌기구 등 전문성이 요구되면서 단체장의 정책에 추동력이 필요한 분야
임용방식	전문직위타당성심의(인사위) → 직위지정(임용권자) → 전문관선발(인사위)	경력경쟁임용(자격증, 근무경력, 학위)
임기	필수보직기간 전문직위 3년, 전문직위군 5년	5년 범위 내, 해당 사업이나 업무 수행에 필요한 기간 - 정무적 성격이 강한 직위(정책보좌 등)의 경우, 임용 당시 단체장의 재임기간을 초과하여 임용할 수 없음
보수	보수+전문관수당	보수규정
기타 인사관리	(근무실적평가) 경력평정시, 해당직급의 경력에 대하여 1년 초과 시 1개월마다 0.02점 부여(최대 1점/총 30점 만점) (기타) 전보, 전직, 파견 제한적 허용	(근무실적평가) 정기적으로 근무실적을 평가(교육훈련) 현 일반임기제공무원과 동일하나 국외훈련은 제외됨 (기타) 승진, 전보, 전직, 파견, 인사교류 등 불가

자료: 박해육·윤영근(2016) 연구보고서 참고하여 재작성함

2. 성평등정책 전문인력 및 전담기구에 대한 선행연구

- 성주류화 정책 또는 양성평등정책 추진과 관련하여 전담부서나 전문인력 등에 관한 논의는 주로 정책의 성주류화나 성평등 정책의 추진기반을 강화하기 위한 연구 중 일부 내용으로 다루지는 경향이 있음.
- 본 연구에서는 관련 선행연구 중에서 전담부서 및 전담인력 등 인적자원과 관련된 논의를 중심으로 정리하였음.
- 중앙단위 조직의 성평등정책 전담부서에 대한 논의로서 전윤정(2023)과 박선영·박복순·김복태·고현승·김은희(2021)는 양성평등정책담당관 제도를 다루고 있음.
 - 먼저 전윤정(2023)은 양성평등정책담당관 제도의 변천과 현황 그리고 한계점을 분석한 후 강화방안을 제시하였으며, 다양한 이해당사자가 참여하여 양성평등정책의 실질적인 내용을 담아내는 젠더거버넌스의 틀로서 양성평등정책담당관 제도가 안정화되고 확대될 필요가 있다고 제언함.
 - 박선영 외(2021)는 지난 20년 간 한국의 성평등 정책 추진체계의 성과와 한계를 전문가 델파이조사 결과를 통해 분석하고, 발전방안에 대한 시사점을 도출함. 각 부처 내 성평등 정책의 컨트롤타워로서 기능할 수 있도록 양성평등정책담당관 권한 확대를 통해 부처별 성 주류화 추진기반을 강화할 필요성과 향후 전 부처로 확대할 것을 제언함. 한편, 실제 부처의 현장에서 인사권한이 없는 임기제 공무원으로 실효성을 담보하기 어려운 한계가 있음을 지적함.
- 부서 차원이 아닌 전담인력과 같은 행위자 관점에서 성 주류화 정책의 추진체계를 논의한 연구로는 이은아(2018)와 송다솜(2023)의 연구를 참고할 수 있음.
 - 이은아(2018)는 성 주류화 전략의 성평등 사회로의 전환적 가능성을 제약하는 행정관료조직의 구조적 제약과 조건을 정책행위자의 경험을 통해 분석함. 이를 위해 수도권 지역 지자체에서 성별영향평가 담당부서의 기관담당자(전문임기제 젠더전문가 2인 포함)와 대상 사업의 평가서를 작성하는 과제담당자 15인을 대상으로 심층면접을 진행함. 성 주류화 전략은 정책 전반에 젠더 관점을 통합하고 조직 문화의 변화까지 포함하나, 행정조직의 형식주의, 연공서열 문화, 성과주의 등과 같은 관료제적 특징 속에서 기관담당자 공무원의 역할은 제한될 수밖에 없음. 따라서 기관장의 관심 정도에 따라 여성정책이 달라지지 않도록 협업 행정을 구축하는 제도와 절차를 만드는 것이 중요하며, 성평등 가치를 중심으로 한 질적 평가가 이루어져야 한다고 주장함. 특히 성주류화 사업이 페이퍼워크로 끝나지 않고 전문성을 갖고 조직과 사업의 변화로 이어질 수 있도록 외부전문가 역할이 필요하다고 밝힘.

- 송다솜(2023)은 중앙부처, 광역자치단체, 기초자치단체에 임용되어 성주류화 정책을 전담하고 있는 임기제 공무원 8명을 대상으로 전문가와 실무자 사이에서의 괴리, 업무 추진의 방법, 임기제 공무원의 역할 등에 대해 심층면접을 실시하고 성주류화 정책을 확산시킬 수 있는 방안을 제시함. 분석결과, 성 주류화 정책 추진 전담부서를 기관장이나 부기관장 등의 직속 기관으로 편성하거나 위상 있는 부서로 조성함으로써 전 부서의 성 주류화 업무를 총괄 할 수 있는 컨트롤 타워의 역할을 할 수 있어야 한다고 주장하였으며, 이와 함께 실무에 능숙한 일반직 공무원 인력 지원, 기관장 대상의 성인지교육 강화, 평가지표 제도화 및 인센티브 부여 등의 방안을 제시함.

[표 2-2] 국가 성주류화정책 추진체계 관련 선행연구

저자·연구명	주요 내용	전담부서 및 전문인력 관련 주요 논의내용
전윤정(2023) 「양성평등정책담당관 제도 강화를 위한 과제」	양성평등정책담당관 제도의 변천과 현황, 운영과 한계, 강화방안을 제시함.	• 다양한 이해당사자가 참여하여 양성평등정책의 실질적인 내용을 담아내는 젠더거버넌스의 틀로서 양성평등정책담당관 제도가 안정화되고 확대될 필요가 있다고 제언함.
박선영·박복순·김복태·고현승·김은희(2021) 「여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(IX): 성평등 정책 추진체계 강화를 위한 법제 정비 방안」	성평등 정책의 패러다임의 변화 과정, 여성가족부 20년의 성과, 한계, 과제를 전문가 델파이조사 결과를 통해 분석하고, 성평등 정책 추진체계 발전방안에 대한 시사점을 도출함.	• 양성평등정책담당관은 각 부처 내 성평등 정책의 컨트롤 타워로서 부처 내 자율적인 성 주류화 이슈 발굴 및 개선 노력이 필요함 • 그러나 실제 부처의 현장에서 인사권한이 없는 임기제 공무원으로 실효성을 담보하기 어려운 한계가 있음.
이은아(2018) 「행정관료 조직과 성 주류화의 정치」	성 주류화 전략으로서 성별영향분석평가의 구조적 제약 조건이 무엇인지 행정관료조직과 정책행위자의 경험을 중심으로 분석	• 성 주류화 전략은 정책 전반에 젠더 관점을 통합하고 조직 문화의 변화까지 포함하나, 업무 구분과 의사결정 체계가 명확한 공직사회에서 전문직위제 공무원의 역할은 제한됨. • 기관장의 관심 정도에 따라 여성정책이 달라지지 않도록 제도와 절차를 만드는 것이 중요. 젠더거버넌스와 민주적 의사소통과 참여가 필요함. • 성주류화 정책 수행에 있어 조직과 사업의 변화로 이어질 수 있도록 전문성 겸비한 외부전문가 역할을 강조함.
송다솜(2023) 「성주류화 정책을 담당하는 임기제 공무원의 경험에서 나타난 업무추진의 어려움과 발전방안」	중앙부처, 광역/기초자치단체에 임용되어 성주류화 정책을 전담하고 있는 임기제 공무원 8명을 대상으로 심층면접을 실시하여 성주류화 정책을 확산시킬 수 있는 방안을 제시함	• 성 주류화 정책 추진 전담부서를 기관장이나 부기관장 등의 직속 기관으로 편성하거나 위상 있는 부서로 조성함으로써 전 부서의 성 주류화 업무를 총괄 할 수 있는 컨트롤 타워의 역할을 할 수 있어야 함. • 이와 함께 실무에 능숙한 일반직 공무원 인력 지원, 기관장 대상의 성인지교육 강화, 평가지표 제도화 및 인센티브 부여 등의 방안을 제시함.

- 장윤선·김경희·박수범·김수지·정혜선(2019)은 지방자치단체의 성평등정책 추진기반 실태를 분석하였으며, 특히 지방정부의 조직·인력·예산 현황을 살펴보고 관계자들의 의견조사를 실시함으로써 지방자치분권과 지역 특성에 맞는 성평등 제고를 위한 정책기반 조성방안을 마련함. 지역의 특수성을 반영한 성평등정책을 활성화하기 위한 방안으로 효과적인 성평등정책이 추진될 수 있도록 조직 구조화, 성평등정책 주관부서 담당자 및 의사결정권자의 권한과 위상 제고, 업무담당자의 전문성을 강화, 부서 간 협조체계 구축 등을 정책제언으로 제시함.
- 경기도에서 추진된 성주류화 정책 혹은 추진체계 관련 연구로는 노경혜(2020), 임혜경·김선희(2021), 박사옥·박윤환(2022) 등의 내용을 참고할 수 있음.
 - 노경혜(2020)는 여성친화도시로 지정된 경기도 13개지역의 여성친화도시 추진의 전반적 현황 및 어려움과 추진 사례 등을 조사하고 개선 및 지원 방안을 모색하기 위한 연구를 수행함. 연구결과, 전담부서가 지속적으로 여성친화도시 업무를 추진하기 위해 전담인력이 연속성과 전문성을 가지고 업무를 추진하는 것이 중요하며, 전담인력은 단순한 업무분장 수준이 아닌 외부 공채나 내부 공모를 통한 전문관 채용으로의 변경이 필요하다고 제안한 바 있음.
 - 임혜경·김선희(2021)는 경기도 31개 시군의 성평등정책 추진기반을 조사하고 시군의 추진기반 강화를 위해 필요한 정책과제를 도출함. 본 연구를 통해 시정 전반의 성인지적 개선 및 성주류화제도 추진을 안정적으로 담당하는 성평등정책전문관 도입을 시군으로 확대할 것을 제안함. 구체적으로 성평등정책 전문관이 혼자 모든 성평등정책 업무를 담당하기보다는 공직 내 네트워크에 유리한 행정직 공무원과 전문관이 적절하게 업무를 분담하여 전문성과 행정역량의 조화를 이룰 수 있는 체계 구축이 필요함을 주장.
 - 박사옥·박윤환(2022)은 경기도 31개 기초자치단체를 대상으로 공간자료 분석과 패널데이터를 이용한 확률효과모형 분석을 사용하여 성별영향평가 결과 활용 향상 방안을 모색한 바 있음. 전담인력과 관련한 내용의 정책 제언으로 정책개선 이행관리가 원활하게 수행되기 위해 전 부서와 소통하고 협의할 수 있는 담당 전문인력이 필요하며 원활한 부서 간 협의와 이행관리를 담당할 수 있도록 위상과 역할의 재조정이 필요함을 제시.
- 경기도 외 광역자치단체 차원에서 수행된 연구로 서울(나성은, 2018; 이재경·심현아, 2020), 전남(정지연·김세연, 2019), 제주(강경숙·이해웅, 2018) 내 성주류화 정책 추진기반 강화 연구가 수행된 바 있음. 기초자치단체 단위를 중심으로 연구가 이루어진 경기도 연구와는 달리, 타 지방자치단체의 경우는 정책 논의가 대부분 광역을 중심으로 이루어졌음.

- 나성은(2018)은 서울시의 성주류화 제도 운영 현황 및 정책 수요 이해를 기반으로 각 추진주체 별 역할을 명시하고 향후 과제를 제안하는 연구를 수행함. 특히 서울시 각 부서별로 지정·운영 중인 젠더업무담당자의 역할에 주목하였으며 322명의 젠더업무담당자 대상 설문조사와 성주류화 제도 추진 담당자 대상 면접조사를 활용함. 분석 결과, 성주류화 제도 실행주체의 위상 향상과 역할 명료화가 필요하며, 이에 따라 적절한 직급과 경력을 갖춘 주무관을 지정할 것을 제안함. 또한 젠더전문관 제도의 실효성을 확보하기 위해 네트워크 구축 및 실국 내 젠더업무 총괄하는 별도 조직의 신설 및 젠더업무담당자가 성주류화 제도를 추진하는 촉진자 역할을 원활하게 수행할 수 있도록 지속적 지원과 관리가 필요함을 주장하였음.
- 이와 관련하여 이재경·심현아(2020) 역시 서울시 젠더전문관의 제한적 업무수행과 권한 및 인력부족을 지적하며 성주류화 제도 보완의 필요성을 주장하였으며, 정비된 제도를 수행하기 위한 방안으로서 성주류화 주무부서 통합 개편, 젠더전문관의 역할 재정립 등의 추진체계 조정을 제안한 바 있음.
- 정지연·김세연(2019)은 각 지역의 성주류화 사업에 지역의 성평등수준이 반영되었는지를 확인하고, 성주류화 기반 정책을 둘러싼 행정조건을 분석함. 또한 전남 22개 시군 여성정책 담당 공무원과 전문가를 대상으로 간담회를 시행하여 사업 선정의 우선순위를 검토하고 담당자의 효율적인 성주류화 정책 수행을 위해 필요한 방안을 모색함. 그 결과, 모든 부서의 정책이 성평등 목표에 부합하도록 사업을 조정할 수 있는 권한이 부여된 성주류화 기반 정책 담당 부서의 신설을 검토하고 여성정책 부서의 위상 강화, 부서장의 권한을 강화하는 방안을 모색할 필요가 있다고 제안함. 이와 함께 행정과 젠더 전문가, 여성단체 등의 지속적인 교류협력이 필요함을 강조함.
- 강경숙·이해웅(2018)은 제주특별자치도 성 주류화 제도 활성화를 위한 국내 성 주류화 관련 법·제도화 기반과 추진체계 현황을 살펴본 후 다양한 주체들이 함께 참여하는 추진기반 강화방안을 제안함. 특히 담당기구 및 인력과 관련하여 제주 및 경기도를 포함한 타 지역의 사례를 분석한 결과 전담부서의 위상과 담당자의 직급이 낮아 타 부서의 협조를 구하는 등 원활한 업무 추진에 어려움이 존재하였음. 따라서 행정부지사 직속 성평등정책관 신설에 따른 조직 및 인력의 역할 정립 및 성평등정책관 중심의 성평등정책 추진단계별 협업체계 강화를 위한 구체적 개선방안 마련이 필요하다고 제안함.

[표 2-3] 지방자치단체 성주류화정책 추진체계 관련 선행연구

저자·연구명	주요 내용	전담부서 및 전문인력 관련 주요 논의내용
장윤선·김경희·박수범·김수지·정혜선(2019) 「지방분권과 성평등정책기반 조성방안」	지방자치단체의 성평등정책 추진기반 실태(지방정부 조직·인력·예산 현황)를 살펴보고 관계자들의 의견조사를 실시함으로써 지방자치분권과 지역 특성에 맞는 성평등 제고를 위한 정책기반 조성방안 마련	- 지방자치분권 과정에서 지역의 특수성을 반영한 성평등정책이 활성화될 것이라는 기대와 달리, 정책결정의 우선순위와 재원 배분 등에서 약화되고 있다는 문제제기로 연구를 기획함. - 지역 성평등정책 활성화를 위한 방안으로 효과적인 성평등정책이 추진될 수 있도록 조직을 구조화할 것, 성평등정책 주관부서의 담당자 및 의사결정권자의 권한과 위상을 제고, 업무담당자의 전문성을 강화, 부서간 협조체계의 구축 등을 정책제언으로 제시함.
노경혜(2020) 「여성친화도시 추진체계 실효성 증진 방안 연구」	여성친화도시로 지정된 경기도 13개지역의 여성친화도시 추진의 전반적 현황 및 어려움과 추진 사례 등을 발굴 및 공유하고 개선 및 지원 방안 모색	- 전담부서가 지속적으로 여성친화도시 업무를 잘 추진하기 위해 전담인력이 연속성과 전문성을 가지고 업무를 추진하는 것이 필요함 - 전담인력이 단순한 업무분장 수준이 아닌 외부 공채나 내부 공모를 통한 전문관 채용으로의 변경이 필요함
임혜경·김선희(2021) 「경기도 시군 성평등정책 추진기반 강화 방안 연구」	경기도 31개 시군의 성평등정책 추진기반을 조사하고 시군의 추진기반 강화를 위해 필요한 정책과제 도출	- 시정 전반의 성인지적 개선 및 성주류화제도 추진을 안정적으로 담당하는 성평등정책전문관 도입을 시군으로 확대해야 함. - 성평등정책 전문관이 혼자서 모든 성평등정책 업무를 담당하기보다는 공직 내 네트워크에 유리한 행정직 공무원과 전문관이 적절하게 업무를 분담하여 전문성과 행정역량의 조화를 이룰 수 있는 체계 구축이 필요
박사옥·박운환(2022) 「경기도 성별영향평가 활용의 결정요인 분석」	경기도 31개 기초자치단체를 대상으로 공간자료 분석과 패널데이터를 이용한 확률효과모형을 활용하여 분석함으로써 성별영향평가 결과 활용 향상 방안을 모색	- 성별영향평가 결과 활용에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 정책개선계획의 산출임. - 정책개선 이행관리가 원활하게 수행되기 위해서는 전 부서와 소통하고 협의할 수 있는 담당 전문인력이 필요하며 원활한 부서 간 협의와 이행관리를 담당할 수 있도록 위상과 역할의 재조정이 필요함.
나성은(2018) 「서울시 성인지 강화방안 마스터플랜 연구」	다양한 성주류화 제도 운영 현황 및 정책 수요 이해를 기반으로 각 제도간 관계 정립과 추진주체별 역할을 명시하고 향후 과제 제언	- 성주류화 제도 실행주체의 위상 향상과 역할 명료화가 필요함. 적절한 직급과 경력을 갖춘 주무관이 지정되도록 조정 - 젠더자문관 제도의 실효성 확보를 위한 별도의 조직 신설 - 젠더 업무 담당자가 성주류화 제도를 추진하는 촉진자 역할을 원활하게 수행할 수 있도록 지속적 지원과 관리 필요 - 동시에 젠더책임관(부서장)의 역량강화 및 역할이 중요함
이재경·심현아(2020) 「서울시 성주류화 추진 전략 연구」	서울시 성주류화 제도 운영 및 추진체계 현황과 문제점을 파악하고, 성주류화 제도의 원활한 운영을 위한 추진체계 실효성 강화 방안 마련	- 성주류화 추진 주무부서의 통합 개편 - 젠더자문관의 역할 재정립 및 업무범위 구체화 필요 - 젠더업무담당자 지정제도가 효과적으로 운영되기 위해 젠더업무담당자가 주무부서 팀장급 이하 공무원이 아닌 보다 상위 직급으로 지정될 필요 있음

저자·연구명	주요 내용	전담부서 및 전문인력 관련 주요 논의내용
정지연·김세현 (2019) 「성주류화 기반 정책수행의 효율성 강화방안: 전남 22개 시군 여성정책 담당자를 중심으로」	전남 22개 지역의 성주류화 사업 성평등 목표의 지역 성평등 수준 반영 여부를 확인, 지역 여성 정책 담당자 및 전문가를 대상으로 사업 선정 우선 순위 검토, 담당자의 효율적인 성주류화 정책 수행방안 모색	• 성주류화 기반 정책을 담당하는 부서 신설을 검토 • 여성정책 부서의 위상을 강화하거나 여성정책 부서장의 권한을 강화하는 방안 모색 • 집단에 따른 인식의 차이를 극복하고 효율적인 정책수행을 위해서는 행정과 젠더 전문가, 여성단체 등의 지속적인 교류협력이 필요함
강경숙·이해음 (2018) 「제주특별자치도 성주류화 추진기반 강화 방안」	제주특별자치도 성주류화 제도 활성화를 위한 국내 성 주류화 관련 법·제도화 기반과 추진체계 및 협력체계 현황을 살펴보고 다양한 주체들이 함께 참여하는 추진기반 강화 방안 제안	• 타 지역 조사결과(경기도 포함) 전담부서의 위상과 담당자의 직급이 낮아 타 부서의 협조를 구하는 등 원활한 업무 추진에 어려움 존재함. • 행정부지사 직속 성평등정책관 신설에 따른 조직 및 인력의 역할 정립 및 성평등정책관 중심의 성평등정책 추진단계별 협업체계 강화를 위한 구체적 개선방안 마련이 필요함.

- 연구 단위가 광역인가 기초인가의 구분을 떠나 대부분의 연구에서는 성주류화정책 또는 성평등정책이 실효성을 가지고 보다 잘 추진되기 위해서 전담부서와 전담인력의 역할과 전문성이 중요하다는 것을 강조하고 있음.
- 이를 위해 전담부서와 전담인력의 위상 강화 및 협업체계 구축, 권한과 업무의 재정비, 역량강화를 위한 지원 등이 필요하다고 함. 그러나 대부분의 연구가 필요성의 제안에 머무르고 있으며, 실질적이고 구체적인 방안의 제시는 이루어지지 않는 경향이 있었음.

3. 유사 사례

가. 중앙정부 양성평등담당관 제도

- 우리나라 양성평등정책의 추진 근거가 되는 법인 「양성평등기본법」에 따르면, 양성평등 정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 소속 공무원 중 양성평등정책책임관을 지정하고, 필요한 ‘전담전문인력’을 두어야 한다고 명시함.
- 우리나라 중앙행정기관에 설치된 성평등정책 전담부서는 ‘양성평등정책담당관’이 있음. 2018년 미투운동 이후 교육, 문화, 체육계 등 사회 전반에 만연한 성희롱·성폭력 문제에

대응하기 위해 부처별 성평등 추진체계가 강화될 필요성이 대두됨에 따라 2019년에 관련 부처에 양성평등정책담당관이 신설되었고 현재 8개 중앙정부부처(고용노동부, 교육부, 보건복지부, 법무부, 문화체육관광부, 국방부, 경찰청, 대검찰청)에서 운영되고 있음.

- 각 부처의 양성평등정책담당관은 기관 내 모든 정책을 수립하고 집행하는 과정에서 성인지 관점을 반영한 성주류화 정책을 강화하고 조직 내 자리잡은 성차별적 구조를 개선하는 역할을 수행함.
 - 양성평등정책담당관의 조직 배치는 보건복지부, 법무부, 교육부, 고용노동부, 문화체육관광부의 경우 기획조정실에 설치되어 있고, 국방부는 인사복지실, 대검찰청은 차장 검사, 경찰청은 경무인사기획관 소속으로 배치되어 있음.
 - 2023년 기준 양성평등정책담당관 인력 현황은 경찰청 9명, 국방부/고용노동부/문화체육관광부 8명, 교육부/법무부/보건복지부 7명, 대검찰청 6명으로 구성됨.
 - 그 예시로, 보건복지부의 경우 4급 과장의 전문경력관을 양성평등정책담당관 부서의 양성평등정책담당관으로 배치하고, 그 외 양성평등정책과 성희롱·성폭력 예방업무를 수행하는 6명의 사무관 및 주무관을 팀원으로 구성함. 특히 성별영향평가, 성인지교육 등 성주류화정책을 전담하여 수행하는 전문인력인 전문경력관(나군, 일반개방형과 다름)이 배치되어 있음.

[표 2-4] 보건복지부 양성평등정책담당관 조직도 및 업무분장

부서	직급	담당업무
양성평등정책담당관	양성평등정책담당관	• 양성평등정책 총괄
	행정사무관	• 과 주무 • 양성평등정책 업무 총괄
	행정사무관	• 성희롱 성폭력 예방 업무
	주무관	• 성희롱, 성폭력 방지 업무
	주무관	• 성희롱, 성폭력 예방 업무
	전문경력관 나군	• 성별영향평가 제도 운영 - 사업, 홍보물, 특정성별영향평가 • 성인지교육, 성인지통계 • 양성평등정책 관련 대내외 협의 등
	주무관	• 과 주무

주: 보건복지부 홈페이지 (최종검색일: 2023.12.15.)

- 여성가족부는 각 부처의 양성평등정책담당관이 각 부처에서 성주류화 기능을 원활히 수행할 수 있도록 8개 부처 양성평등정책담당관 협의체를 구성하여 정례적으로 회의를 운영하고 있음. 2023년에는 세 차례 협의체 회의를 개최함.
 - 각 부처 별로 성인지 예결산 현황, 양성평등정책 우수사례를 공유하거나 혹은 양성평등 기본계획 과제 연구 주요내용 등을 논의함.
- 2022년 각 부처별 양성평등정책담당관 주요 추진실적은 다음 [표 2-5]와 같음.

[표 2-5] 2022년 양성평등정책 전담부서 주요 추진실적

부처명	주요 추진내용
교육부	- 초·중등·대학 분야 시도교육청 사안처리 성희롱·성폭력 대응 전담조직 확대 및 기능 강화 지원 - 예방교육, 사안처리 및 양성평등 프로그램 운영 등에 관한 우수사례 공모전을 개최하여 대학 내 양성평등 문화 확산 및 공감대 조성 - 국립대학 양성평등 조치계획 추진실적 점검을 통해 교원 임용 및 주요 의사결정기구의 참여에 서의 성별 다양성 확대
법무부	'23년도 법무부 양성평등정책 추진계획 수립·추진 - 법무·검찰 조직문화 개선을 위한 양성평등 교육 실시 - 법무부 양성평등정책위원회 운영 - 훈령·홍보물 등에 대한 성차별적 요소 점검 - 법무부 자체 폭력예방교육 콘텐츠 개발·보급
국방부	- 연도별 목표에 따른 여군 인력 비율 확대 추진 - 성희롱·성폭력 예방대응 전담조직 신설 - 성폭력 예방 활동 강화 및 관련 전문인력(성고충전문상담관 등) 증원·역량강화 - 성별영향평가 시행 (법령 72건, 사업 7건) 및 자체 성별영향평가 이행 강화 - 국방 성인지 통계 생산 (4개 분야 35개 지표)으로 국방 제 분야에 대한 성별 비교 실시
문화체육관광부	- 문체부 양성평등정책위원회(2회) 및 분과위원회(2회), 양성평등협의회(1회) 운영 - 문체부 소관 86개 소속·공공기관 성희롱·성폭력 대응체계 점검('22.12), 시정조치 요구 및 경영평가 연계 - 콘텐츠산업(게임·음악산업)분야 성희롱·성폭력 실태조사('22.12) 실시 - 미술 분야 표준계약서 상 성희롱·성폭력 피해구제 조문 명문화
보건복지부	- 보건복지 분야 성인지적 정책개발 및 젠더 거버넌스 강화를 위해 '성평등자문위원회' 및 '성평등정책포럼' 운영(각 분기별 1회, 총 4회 실시) 「장애인 복지서비스 종사자 교육 성인지적 검토 및 개선방안 연구」 추진, 「성인지적 관점으로 본 보건복지 통계 연구」 보건복지 분야 통계의 성별 현황 및 특성 파악 - 성별영향평가 운영 내실화, 행정규칙 및 통계 모니터링 등 추진
고용노동부	- 성희롱·성차별 익명신고센터 운영, 민간 고용평등상담실(21개소) 운영, 고용부-산하기관(12개소) '성평등 조직문화 협의회' 개최(분기 1회) 「고용노동통계의 성인지적 개선방안」 등 정책연구(2건), 「성평등한 일터의 조건」·「일터에서의 성희롱 및 성폭력이 근로관계에 미치는 영향」 등 포럼(4건) 추진 「고용노동부 성평등 홍보물 제작 가이드라인」 및 「고용노동부 성평등 행정규칙 제·개정 가이드라인」을 기반으로 성평등 교육 콘텐츠 제작 및 배포
대검찰청	「2023년도 검찰 양성평등정책 기본계획」 수립 - 검찰 양성평등정책위원회 운영 활성화
경찰청	「경찰 성평등정책 기본계획('20~'24)」 의거, '22년 시행계획(48개 과제) 추진 「경찰청 기능·기관별 성평등 목표 종합계획('21~'24)」 추진 및 '22년도 이행점검 실시 - 경찰 보도자료 성별영향평가 가이드라인 개발·배포('22.10월) - 성평등 전문강사 인력풀 구성·확충 - 조직 내 성희롱 실태조사 실시

자료: 여성가족부 2022년 양성평등정책 연차보고서 참고하여 요약함

- 그러나 현재의 양성평등정책담당관 제도는 제도 운영과 관련하여 여러 가지 한계가 지적되고 있음(전윤정, 2023; 박선영 외, 2021). 우선 양성평등정책담당관의 직무와 역할은 각 부처 소속기관의 직제시행규칙에 따라 정해지고 있어 전 부처를 아우르는 종합적 관점에서 그 기능과 역할이 체계적으로 확립되어 있지 않음. 또한 부서의 예산 역시 부처 간 편차가 큼. 특히 상설기구가 아니라는 점에서 비롯된 한계로서, 정부의 중점 추진 과제에 따라 제도가 확대되거나 축소 과정이 반복되는 등 양성평등정책담당관 제도의 운영이 다소 불안정하다는 지적이 따름.
- 양성평등정책담당관 제도는 2019년 도입 시 2년 동안 비직제로 설치된 임시기구로 2021년 행정안전부의 각 기관 실적 평가를 통해 2023년까지 운영이 연장되었음. 2023년 제도의 지속 여부를 결정하기 위한 심사를 진행한 결과, 통상적으로 연장되는 단위인 2년이 아니라 1년으로 단축되어 연장됨. 뿐만 아니라 2024년도 예산안 편성에서 각 부처의 양성평등정책담당관의 사업 예산이 많게는 절반 이상 삭감되는 등 운영이 다소 유동적이기 때문에 실질적인 양성평등정책 총괄하고 성주류화를 추진하는 역할을 하기에는 한계가 있다고 평가됨.

나. 지방자치단체 양성평등정책 전담부서/인력

- 광역자치단체의 성주류화를 추진하는 전담부서/인력의 사례로 서울시의 젠더전문관 제도를 살펴보고자 함.
- 서울시는 지방정부의 성평등정책 추진체계의 강화를 위해 2017년 「시정 전반의 성인지 강화 추진 계획」을 수립하고 전국 지방자치단체 최초로 성평등정책 전담인력인 젠더자문관을 별도로 채용함.
- 젠더자문관의 직급은 5급이며, 행정1부시장 산하 여성가족정책실의 양성평등담당관 양성평등협력팀에 설치되어 운영되고 있음.
- 젠더자문관은 ‘서울시 성평등 기본조례’ 제 13조에 전담인력 운영의 법적 근거를 두고 있으며, 젠더자문관의 업무범위를 ‘성평등정책 발굴 및 자문’, ‘사업수립 시 자문 및 협의’, ‘사업 추진실적 평가 및 환류’, ‘직원 성인지교육 실시’등으로 조례에 명시해두고 있음.

제13조(젠더자문관의 운영 등) ① 시장은 시정 전반에 성인지 강화 및 성주류화 확산을 위하여 성평등 정책을 전담하는 “젠더자문관”을 둔다.

② 젠더자문관의 업무범위는 다음 각 호와 같다.

1. 성평등 정책 발굴 및 자문
2. 주요사업 계획수립과정에서의 자문 및 협의(시장이 따로 정하는 사업에 대한 사전검토를 포함한다)
3. 주요사업 추진실적 평가 및 환류
4. 주요사업 추진부서 직원 성인지 교육 실시
5. 그 밖의 시장이 필요하다고 인정하여 요청하는 사항

③ 젠더자문관의 사무를 처리하기 위하여 지원조직을 둘 수 있다.

자료: 국가법령정보센터 <http://law.go.kr>, 서울특별시 성평등 기본 조례/. (최종검색일: 2023.12.15.)

- 이는 젠더자문관의 운영근거를 명문화함으로써 지자체장이 교체되더라도 지속적인 성평등 정책 추진이 가능하도록 하는 의지를 보여주는 것으로 해석 가능(고병진, 김리나, 2021).
- 젠더자문관의 성평등정책의 총괄·조정 기능을 더욱 강화하고 서울시 주요 정책에 성인지 관점을 반영하기 위한 제도적 장치로서 부시장 이상 결재서류에 대해 젠더자문관의 검토를 의무화하는 젠더자문관 협조결재 제도화 신설이 논의되기도 했지만 결국 ‘주요 사업 계획수립과정에서의 자문 및 협의, 시장이 따로 정하는 사업에 대한 사전검토를 포함한다’는 항목이 유지되어 그 범위가 명시되지 않았으며, 그만큼 강제성과 권한 부여가 확장되지는 못함.
- 서울시 자치구(기초지자체) 중 젠더전문관을 배치한 곳은 도봉구가 유일함.
- 제주도 역시 성평등정책 추진체계를 강화하기 위한 조치로서 성평등여성정책관과 양성평등담당관 제도를 도입하여 운영하고 있음. 이는 「제주특별자치도 양성평등기본조례」 제 12조에 그 추진근거를 두고 있음.

제12조(양성평등담당관 운영) ① 도지사는 효율적인 성인지 정책 추진 및 확산을 위하여 각 부서의 장을 “양성평등담당관”으로 하고, 담당을 “양성평등담당”으로 지정하여 운영할 수 있다.

② 양성평등담당관 및 양성평등담당의 총괄은 양성평등정책책임관인 기획조정실장이 하며, 세부운영은 성평등여성정책관이 한다. <개정 2022.12.30.>

③ 양성평등담당관과 양성평등담당은 성인지 정책 확산을 위하여 각 부서내에서 다음 각 호의 업무를 수행한다.

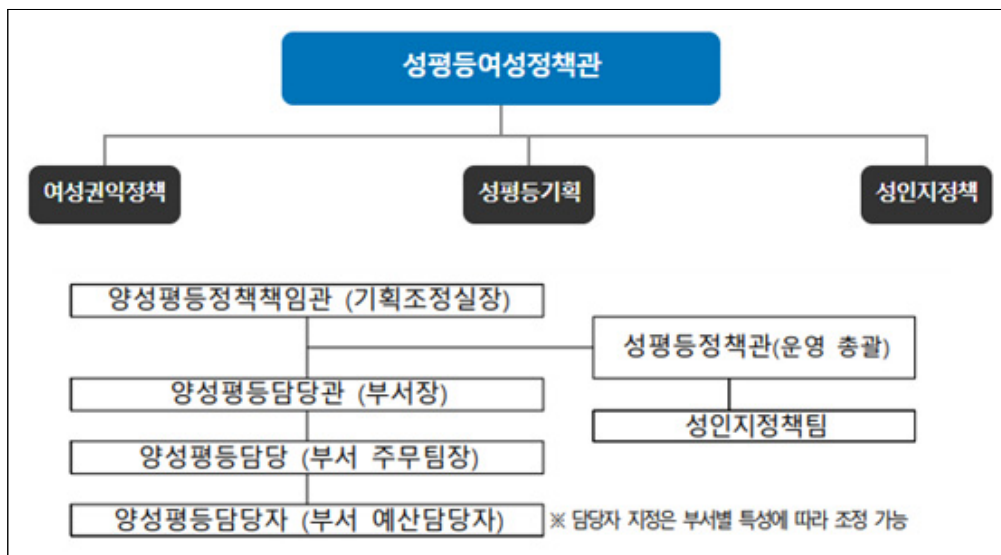
1. 성별영향평가
2. 성인지예산 및 결산
3. 성별분리통계 관리
4. 부서 내 성인지 우수사례 발굴
5. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

④ 도지사는 양성평등담당관 및 담당의 효율적인 업무 수행을 위하여 교육을 실시하여야 한다.

자료: 국가법령정보센터 <http://law.go.kr>, 제주특별자치도 양성평등 기본 조례. (최종검색일: 2023.12.15.)

- 성평등여성정책관은 행정부지사 직속 조직이며, 3개의 여성권익팀, 성평등기획팀, 성인지정책팀으로 구성됨. 4급의 정책관과 5급의 성인지정책팀장은 모두 개방형 직위로 채용하여 배치함으로써 전문성을 확보하고자 하였음.

[그림 2-1] 제주도 성평등여성정책관 및 양성평등담당관 조직 구조



자료: 제주특별자치도 홈페이지 조직도(최종검색일: 2024.1.18.)

- 또한 효율적인 성인지정책 확산을 위해 광역자치단체 관할 지역 내 212개의 모든 부서에 양성평등담당관을 배치함. 각 부서의 장이 양성평등담당관이며, 사업담당인력으로서 주무팀장인 양성평등담당을 따로 배치함. 양성평등담당관은 성별영향평가, 성인지예산·결산, 성별분리통계 관리, 부서내 성인지 우수사례 발굴 등 성주류화 정책 전반을 총괄함.



III

경기도 시군별 양성평등전문관 현황

1. 양성평등 정책 추진인력 관련 법제도
2. 시군 양성평등전문관 관련 현황
3. 경기도 시군 양성평등전문관 지원 사업

1. 양성평등 정책 추진인력 관련 법제도

가. 중앙정부

- 우리나라 양성평등 정책의 추진 근거가 되는 「양성평등 기본법」은 양성평등정책 기본 계획 및 추진체계, 양성평등정책의 기본시책, 양성평등기금, 양성평등정책관련 기관 및 시설과 단체 등의 지원 등으로 구성됨.
- 이 중 지방자치단체의 양성평등정책 추진체계와 관련한 사항은 제11조2(시·도 양성평등위원회), 제13조(양성평등정책책임관의 지정 등)에서 규정하고 있음. 제13조제1항에 따르면 시도지사는 양성평등정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 소속 공무원 중에서 양성평등정책책임관을 지정하고, 필요한 전담전문인력을 두어야 함.
- 동법 시행령 제12조제4항에서는 ‘양성평등정책 전담전문인력’의 업무에 대해 다음과 같이 명시하고 있음. 첫째, 해당 기관의 시행계획의 수립·이행 및 추진실적의 점검 지원 둘째, 해당 기관의 양성평등정책의 평가 및 제도 개선 등 성 주류화 조치의 추진현황 관리 셋째, 양성평등위원회, 실무위원회 및 분과위원회의 안건 사전검토 지원 넷째, 그 밖에 해당 기관의 장이 양성평등정책 추진을 지원하기 위하여 필요하다고 인정하는 업무임.

나. 경기도

- 경기도의 경우 「경기도 성평등 기본조례」에서 양성평등정책책임관 관련 사항을 규정하고 있음.
- 제17조에 따르면, 도지사는 기획조정실장을 양성평등정책책임관으로 지정하고 도의 양성평등정책 추진 담당 팀장을 양성평등정책전담전문인력으로 지정하도록 하고 있음.
- 제18조에 따르면, 양성평등정책책임관에 해당하는 경기도 기획조정실장은 성평등의 관점에서 도 정책의 원활한 추진과 성인지 관련 업무의 향상을 위하여 적극 노력해야 하며, 성평등정책 업무가 원활히 추진될 수 있도록 관련 부서를 총괄·조정해야 함.
- 전담전문인력은 소관 사항의 연도별 성평등정책 시행계획 수립, 성평등정책 업무추진에 대한 자체 점검 및 평가, 소관 성평등정책 업무추진상황 정리보고, 성평등정책을 위한 소관 부서의 제도 개선, 성별영향평가 추진상황 점검 및 평가 등의 업무를 추진하도록 하고 있음.

- 한편, 경기도는 성평등정책에 대한 시군 역량을 강화하기 위해 2023년 '시군 종합평가'의 지표로 [표 3-1]와 같은 '시군 성평등정책 협력 기반 강화'를 신규로 포함하였음.

[표 3-1] 경기도 시군 종합평가 양성평등전문관 관련 지표

지표명: 2-5-10. 성평등정책 시군역량 강화							
평가지표: ㉠ 시군 성평등정책 협력 기반 강화							

○ 산식

㉠ (양)성평등정책 협력기반 강화

- (양)성평등전문관 배치 추진을 위한 노력도 (100점)

구분	(1) (양)성평등전문관 배치 여부		(2) (양)성평등전문관 배치를 위한 노력도		(3) 성인지교육 전문관 과정 이수 실적		
	전문관 배치	기존인력이 (양)성평등전문관 역할 수행	외부전문가 채용 또는 담당관 지정운영계획 수립 및 지자체장 방침결재 완료	계획 미수립	14시간 이상	7시간 이상	미 수료
배점 (점)	40	20	20	0	40	20	0

○ 산식설명

㉠ (양)성평등전문관 배치 추진을 위한 노력도

〈(양)성평등전문관 정의 및 인정 범위, 역할〉

(양)성평등전문관 정의 및 범위	기관의 성 주류화정책 관련 전문(전담인력)을 의미하며 기관별로 '(양)성평등전문관', '여성정책전문위원' 등 다양한 직위명 및 전 직급을 포괄하여 인정
(양)성평등전문관의 역할	(시군 단위 성주류화정책 실무를 총괄하면서 정책의 성인지성을 강화하는 역할) 예 : 성별영향평가, 여성친화도시 사업발굴, 성인지교육 홍보물 관리, 주요정책에 대한 성인지관점의 자문 등 전문관(외부전문가 채용 또는 담당관 지정) 배치 시까지 기존인력(각 기관의 성별영향평가 담당자)이 역할 수행

자료: 경기도 내부자료

다. 시군

- 경기도 31개 시군 모두 (양)성평등기본조례를 제정했음. 더 나아가 28개의 시군에서는 성별영향(분석)평가조례, 21개 시군에서는 여성친화도시 관련 조례를 제정한 것으로 나타남. 구체적인 제정 현황을 살펴보면 [표 3-2]와 같음.
 - 성별영향(분석)평가조례를 별도로 제정하지 않은 3개 시군(평택시, 광주시, 안성시)의 경우 (양)성평등기본조례에 관련 조항을 포함하고 있음.
 - 여성친화도시 관련 조례는 여성가족부의 여성친화도시 사업을 추진하는 시군을 중심으로 제정됨.

[표 3-2] 경기도 시군 성주류화 관련 조례

구분	(양)성평등기본조례	성별영향(분석)평가조례	여성친화도시
수원시	1	1	1
용인시	1	1	1
고양시	1	1	1
화성시	1	1	1
성남시	1	1	1
부천시	1	1	1
남양주시	1	1	1
안산시	1	1	1
평택시	1		1
안양시	1	1	1
시흥시	1	1	1
파주시	1	1	1
김포시	1	1	
의정부시	1	1	1
광주시	1		1
하남시	1	1	1
광명시	1	1	1
군포시	1	1	
양주시	1	1	1
오산시	1	1	1
이천시	1	1	1
안성시	1		
구리시	1	1	
의왕시	1	1	1
포천시	1	1	1
양평군	1	1	
여주시	1	1	
동두천시	1	1	
과천시	1	1	
가평군	1	1	
연천군	1	1	

자료: 국가법령정보센터 <http://law.go.kr> (최종검색일: 2023.12.8.)

2. 시군 양성평등전문관 관련 현황

가. 담당 부서

- 시군의 양성평등 정책 담당 부서는 [표 3-3]과 같음. 대다수의 시군이 복지 관련 ‘국’에 여성, 가족, 보육 등의 업무를 담당하는 ‘과’가 있음.
 - 1995년 제정된 여성발전기본법이 2014년 5월 전부개정되면서 양성평등기본법으로 법제명도 변경되었으나 중앙정부를 비롯한 대부분의 지방자치단체의 관련 부서명은 ‘여성/가족’으로 유지되고 있음.
 - 부천시의 경우 31개 시군 중에서 유일하게 팀 단위의 부서명에 ‘성평등’이 포함됨.
- 대다수의 시군은 (양)성평등 관련 업무를 담당하는 ‘팀’이 1개로 운영되나, 수원시, 부천시, 안산시, 파주시, 이천시의 경우 2개 팀이 운영됨.
 - 팀의 명칭을 살펴보면, ‘여성정책’이 16개 시군으로 가장 많고, 다음은 ‘여성가족’, ‘가족여성’, ‘여성친화’ 등으로 나타남.
 - 2개 팀(TF 포함)으로 운영되는 수원시의 경우 여성정책팀과 여성친화팀으로 구분하고 있고, 부천시의 경우 성평등정책팀과 여성친화팀, 안산시의 경우 여성정책팀과 여성안전팀, 파주시의 경우 여성정책팀과 성매매집결지TF, 이천시의 경우 여성친화팀과 여성역량강화팀이 있음.
 - 시군의 양성평등 관련 ‘팀’의 인력이 가장 많은 지역은 안산시(22명), 부천시(13명), 성남시(12명), 화성시 및 안성시(9명), 수원시 및 하남시(8명) 등의 순으로 나타남.

[표 3-3] 경기도 시군 양성평등정책 담당 부서 및 인원

(단위 : 명)

구분	담당부서 및 인원		
	국	과(인원)	팀(인원)
수원시	복지여성국	여성정책과	여성정책(4), 여성친화(4)
용인시	복지여성국	여성가족과	여성정책(7)
고양시	사회복지국	여성가족과	여성정책(5)
화성시	시민복지국	여성다문화과	여성정책(9)
성남시	복지국	여성가족과	여성친화(12)
부천시	복지위생국	여성정책과	성평등정책(9), 여성친화(4),
남양주시	복지국	여성아동과	여성정책(5)
안산시	복지국	여성가족과	여성정책(10), 여성안전(12) ¹⁾
평택시	복지국	여성보육과	여성정책(5)
안양시	복지문화국	여성가족과	여성정책(6)
시흥시	복지국	여성보육과	여성정책(6)
파주시	복지정책국	여성가족과	여성정책(5), 성매매집결지TF(4)
김포시	복지교육국	여성가족과	여성정책(6)
의정부시	복지국	여성보육과	여성정책(5)
광주시	복지교육국	여성보육과	여성친화(7)
하남시	복지문화국	여성보육과	여성가족(8)
광명시	사회복지국	여성가족과	여성정책(6)
군포시	복지국	여성가족과	여성정책(5)
양주시	복지문화국	가족보육과	가족여성(5)
오산시	복지교육국	가족보육과	가족여성(6)
이천시	복지문화국	여성보육과	여성친화(4), 여성역량강화(4)
안성시	복지교육국	가족여성과	가족여성(9)
구리시	복지문화국	가족복지과	여성정책(5)
의왕시	복지문화국	가족아동과	가족여성(5)
포천시	복지환경국	여성가족과	여성정책(1)
양평군	문화복지국	가족복지과	여성아동(7)
여주시	행복지원국	여성가족과	여성가족(6)
동두천시	자치행정국	여성청소년과	여성가족(5)
과천시	경제복지국	가족아동과	가족행복(4)
가평군	행정복지국	행복돌봄과	여성가족(4)
연천군	행정복지국	사회복지과	여성가족(3)

자료: 각 시군 홈페이지 조직도(최종검색일: 2023.12.11).

주: 1) 청원경찰 9인포함

나. 인력

- 2023년 11월 기준 경기도 시군의 양성평등전문관 현황을 살펴보면 [표 3-4]와 같음. 현재 양성평등전문관이 배치되어 일하고 있는 시군은 수원시, 용인시, 고양시, 화성시, 성남시, 안산시, 안양시, 파주시, 의정부시, 광명시, 군포시와 같은 11개 시군임.
- 양성평등전문관의 유형을 중심으로 살펴보면, 수원시 등 17개 시군은 양성평등전문관으로 외부 전문인력을 채용했거나 채용할 계획이며, 14개 시군은 내부 공무원을 양성평등전문관으로 지정할 계획인 것으로 나타남.
- 양성평등전문관의 직위(직급)은 외부인력을 채용하는지, 내부인력에게 전문직위를 지정하는지에 따라 다소 차이가 있음. 즉, 외부인력을 채용하는 경우 시간선택 임기제로 채용하는 경우가 대다수인 것으로 나타남.
 - 외부인력을 채용하는 17개 시군의 18명(수원시의 경우 2명) 중 14명이 시간선택 임기제이며, 일반임기제는 4명에 불과함. 시간선택 임기제 중에서도 나급은 6명에 불과하며, 이 외에는 다급이 6명, 라급이 2명임. 일반임기제는 4명의 직급을 살펴보면, 나급 2명, 6급 2명으로 나타남.
 - 전문직위를 지정하는 경우 6급 상당은 안산시 1개 지역에 불과하며, 이 외에는 7급 이상이 8개 시군, 8급 이상이 5개 시군으로 나타남.
- 시군 양성평등전문관의 채용유형과 직위(직급)을 기준으로 볼 때, 외부인력의 경우 대다수가 전일제가 아니며, 전문직위의 경우 하급 직위에 집중되어 있음을 알 수 있음.

[표 3-4] 경기도 시군 양성평등전문관 배치 현황(2023.11월 기준)

구분	유형	배치현황	직위(직급)	비고
수원시	외부인력 채용	'16년 5월 배치완료	일반임기제나급 시간선택임기제다급	
용인시	외부인력 채용	'19년 1월 배치완료	일반임기제 6급	
고양시	외부인력 채용	'14년 5월 배치완료	시간선택임기제나급	
화성시	외부인력 채용	'23년 9월 배치완료	시간선택임기제나급	
성남시	외부인력 채용	'17년 1월 배치완료	시간선택임기제나급	
부천시	외부인력 채용	'24년 상반기 예정	일반임기제 6급	
남양주시	전문직위 지정	'24년 8월 예정	7급 이상	
안산시	전문직위 지정	'21년 1월 배치완료	6급 상당	
평택시	외부인력 채용	'24년 채용 예정	시간선택임기제나급	전문직위제 운영중
안양시	외부인력 채용	'19년 3월 배치완료	시간선택임기제나급	
시흥시	외부인력 채용	'20년 12월 배치완료	시간선택임기제나급	채용 예정
파주시	외부인력 채용	'20년 1월 배치완료	일반임기제나급	
김포시	전문직위 지정	'24년 6~9월 예정	7급 이상	
의정부시	전문직위 지정	'23년 8월 배치완료	7급 이상	
광주시	외부인력 채용	'24년 1월 예정	시간선택임기제다급	
하남시	전문직위 지정	'24년 상반기 예정	7급 이상	
광명시	외부인력 채용	'23년 9월 배치완료	시간선택임기제다급	
군포시	외부인력 채용	'22년 1월 배치완료	시간선택임기제다급	
양주시	전문직위 지정	'24년 상반기 예정	7급 이상	
오산시	전문직위 지정	'24년 3월 예정	7~8급	
이천시	전문직위 지정	'24년 6~8월 예정	7급 이상	
안성시	외부인력 채용	'24년 상반기 예정	시간선택임기제다급	
구리시	외부인력 채용	'23년 8월 배치완료	시간선택임기제다급	채용 예정
의왕시	외부인력 채용	'24년 상반기 예정	시간선택임기제라급	
포천시	전문직위 지정	'24년 상반기 예정	7급 상당	
양평군	전문직위 지정	'24년 상반기 예정	7급 이상	
여주시	전문직위 지정	'24년 상반기 예정	8급 이상	
동두천시	전문직위 지정	'24년 1월 예정	8급 이상	
과천시	전문직위 지정	'24년 1월 예정	8급 이상	
가평군	외부인력 채용	채용 공고중	시간선택임기제라급	채용 예정
연천군	전문직위 지정	'23년 11월 예정	8급 이상	

자료: 경기도 내부자료(2023.11월 기준) / 재단 성평등문화확산팀 내부자료.

다. 담당 업무

- 시군 양성평등전문관의 담당 업무는 [표 3-5]와 같이 여성친화도시, 성별영향평가, 양성평등정책 등과 관련 업무로 나타남.
- 여성친화도시 사업을 추진하는 시군에서는 대부분 양성평등전문관이 여성친화도시 관련 업무를 담당하고 있었음.

[표 3-5] 경기도 시군 양성평등전문관 담당 업무 사례

구분	담당 업무
수원시	여성친화도시 조성 계획, 여성친화도시 이해교육, 법령, 계획, 사업 등에 대한 성별영향평가, 성평등정책파트너 운영 등
	성평등 정책 자료 개발 및 지원, 성별영향평가, 성인지교육, 여성일자리협약체 운영
용인시	여성친화도시조성, 성별영향평가, 특정성별영향평가, 양성평등실시계획
고양시	성별영향평가(법령, 중장기계획, 세부사업, 홍보물), 공무원 성별영향평가교육 운영, 성별영향평가위원회 운영, 양성평등정책 시행계획 수립, 양성평등정책 추진실적 평가, 양성평등정책 사업 운영 지원
화성시	여성친화도시조성계획 및 정책 발굴, 성별영향평가 컨설팅 환류, 양성평등정책사업 운영, 성인지통계구축
성남시	여성친화도시
안산시	여성친화도시 사업추진, 시민참여단 모니터링 추진, 성별영향평가 실시 및 이행점검 성인지 통계, 여성친화도시 교육 추진, 위원회 성별관리
평택시	예산, 회계, 양성평등공모사업, 성별영향평가, 예산관 운영 및 건립
안양시	여성정책 시책사업 개발, 여성친화도시 조성사업(기본·추진계획 수립, 이행점검, 대표사업 관리 등), 여성친화도시 시민참여단 운영, 여성친화도시 조성에 관한 조례 관리, 양성평등 기본시행계획수립
파주시	여성친화도시, 성별영향평가
의정부시	여성친화도시 및 성별영향평가, 문예숲 커뮤니티센터 운영, 성인지 업무, 여의주(여성친화도시 시민 서포터즈) 지원 등
광명시	여성친화도시 추진, 여성친화도시 연도별 시행계획 수립, 여성참여단 운영, 성별영향평가 및 조례 검토, 과제발굴 등, 공무원 성인지 교육, 양성평등정책시행계획 수립
군포시	양성평등정책 추진, 성별영향평가 추진, 양성평등정책 시민참여단 구성·운영, 양성평등문화 확산사업, 성인지 및 성별영향평가 교육

자료 : 각 시군 홈페이지 조직도(최종검색일: 2023.12.11).

3. 경기도 시군 양성평등전문관 지원 사업

- 경기도에서는 올해 성별영향평가 실무 담당자 대상으로 '젠더정책협력기반강화워크숍'을 연 2회 진행하였음.
- 2023년 경기도 공무원 성인지 교육의 신규과정으로 '경기도 성인지교육 양성평등전문관·담당관 심화과정'이 운영되었음.

[표 3-6] 「경기도 시·군 젠더전문관·담당관 심화과정」 운영 결과

교육대상	차수	교육일시	수료인원	교육장소
총 계	2	1일 7시간	총 30명*	
도·시·군 양성평등정책 담당자(전문관 포함)	1	2023.05.31.(수) 9:30~17:30(7h)	30명	화상교육 (재단 화상회의실)
	2	2023.06.01.(목) 9:30~17:30(7h)	33명	스페이스 살림 교육장 2

자료 : 경기도여성가족재단 내부자료

* 동일 대상 2회 교육으로 최종 수료인원은 2회 수료자 기준

- 교육프로그램은 다음과 같음. 성평등정책전문관 협의체 제1차 회의에서 제안된 내용이 교육 프로그램에 반영된 것을 확인할 수 있음.

[표 3-7] 「경기도 시·군 젠더전문관·담당관 심화과정」 프로그램

구분	시간	프로그램	비고
05.31.(수)	9:25~9:30	오리엔테이션	• 교육과정 안내
	9:30~12:00 (2h30m)	성평등 목적과 성주류화 이해	• 현 젠더이슈에 대한 이해 • 한국 여성정책과 패러다임 변화 및 성주류화 제도 • 시군별 성평등정책전문관 및 담당관의 역할
	12:00~13:00	점심시간	
	13:00~15:00 (2h)	성별영향평가 실무 전문가 입문 I (법령)	• 성별영향평가 대상과제(여가부/경기도 공동과제)와 연관된 젠더 이슈 살펴보기
	15:00~17:30 (2h30m)	성별영향평가 실무 전문가 입문 II (사업)	• 젠더관점으로 바라보는 과제별 사업 • 지금까지 이뤄진 주요 개선 사례 분석

구분	시간	프로그램	비고
06.01.(목)	9:25~9:30	오리엔테이션	• 교육과정 안내
	9:30~12:00 (2h30m)	저출생-경력단절여성 지원-아동돌봄 연계 정책 개발	• 정책 발굴 시 어려움을 겪고 있는 저출생-경력단 절여성-아동돌봄 이슈를 이어보고 분석 • 여성친화도시와 연결지어 돌봄 이슈 살펴보기 등
	12:00~13:00	점심시간	
	13:00~15:30 (2h30m)	성인지적 도시계획과 정책개발	• 성평등 도시공간 계획과 일반적인 도시계획과의 차이점을 파악하고, 도시의 공간 포용성과 사회적 형평성 차원의 성인지 정책역량 강화 • 시민의 다양한 활동과 생활양식을 반영하는 돌봄 정책, 모든 사람을 위한 공공 시설 및 서비스 인 프라 구축을 위한 참여정책, 도시공간을 안전하고 개방적인 장소로 만들어가는 안전정책 등
	15:30~17:30 (2h)	서울 스페이스살림 및 여성플라자 현장 탐방	• 서울시 여성, 아동, 양육자 함께 즐기는 놀이교육 및 커뮤니티 공간 탐방

자료 : 경기도여성가족재단 내부자료

- 본 재단 성평등문화확산팀에서는 ‘경기도 성평등정책 전문관 협의체’를 운영하고 있음. 협의체는 시군에서 성주류화 정책 실무 전반을 총괄하면서 주요 정책에 대한 성 인지성을 강화하는 성평등정책 전문관들의 협의체 운영을 통해 성평등정책 추진과 성주류화정책 추진에 기여하고자 하는 목적으로 추진되고 있으며 개요는 다음과 같음.

[표 3-8] 경기도여성가족재단 「경기도 성평등정책 전문관 협의체」 운영 개요

구분	주요 내용
대상	• 시군별 성평등정책 전문관 및 전담전문인력
사업내용	• 시·군 성평등정책 전문관 협의체 회의 운영(연 2회) • 2023년 경기도 공무원 성인지 교육 신규과정인 ‘시군 젠더전문관 교육’ 연계 (교육 주제 선정)

자료 : 경기도여성가족재단 내부자료

- 경기도 성평등정책전문관 협의체 제1차 회의(2023.4.20.(목) 개최)에서는 8개 지역에서 참여하여 참여 시·군별 2023년 성주류화 정책 주요 사업 등 관련 계획(안)을 발표하고 2023년 경기도 신규 교육인 「경기도 시군 젠더전문관 과정」 주제선정 논의 등이 이루어졌음.
- 제2차 회의(2023.12.8.(금))에는 총 10개 시군 양성평등전문관 및 여성정책 담당 공무원 참석하였으며, 각 시군에서 2023년 성주류화 정책 주요 사업 성과 공유를 하고 네트워킹이 활발히 이루어짐. 또한 성평등 및 주민네트워크 우수기관을 탐방하는 시간을 가짐.



IV

경기도 시군 양성평등전문관 정책요구조사 분석

1. 조사 개요
2. 조사 결과

1. 조사 개요

- 연구자는 본격적인 간담회를 진행하기 전에 본 재단 성평등문화확산팀의 협조로 경기도 시·군 젠더전문관·담당관 심화과정 2일차 교육에 참여하여 연구과제 및 정책발굴을 위한 다양한 의견들을 청취하였음.
- 별도 채용된 양성평등전문관과 순환보직하는 양성평등담당자 간에는 정책육구 및 교육육구 등에 있어서 뚜렷한 차이가 존재하였으나 두 집단 모두 기초자치단체의 양성평등정책 추진에 있어서 여러 어려움이 있다고 하였음.
- 양성평등전문관의 경우 지역마다 직급과 담당하는 업무 등에 있어서 차이가 존재하지만 임기제로 채용된 공무원으로서 양성평등정책을 추진하는 데 있어서 경험하는 공통적인 어려움이 있음. 반면, 임기제가 아닌 경우는 젠더관점과 전문성의 부재에서 오는 어려움이 있는 것으로 나타남.
- 이에 양성평등 사업을 보다 전문적이고 체계적으로 추진하는 기반이 될 수 있는 시군 양성평등전문관 제도에 대한 심도 있는 논의가 필요하다는 의견이 수렴됨.
- 단, 순환보직 양성평등정책 담당자는 양성평등전문관의 고충 뿐 아니라 순환보직자들의 현실적인 어려움도 꼭 청취해야한다고 하였음. 지자체의 상황에 따라 양성평등전문관을 채용할 수 없는 시군도 많기 때문임.
- 양성평등전문관들은 현재 재직 중인 사람들 뿐 아니라 전직 전문관들의 의견도 청취해야 할 필요성을 제안하기도 하였음.
- 이러한 의견들을 반영하여 다음의 조사 개요를 구성함. 본 연구의 주요 조사 대상은 임기제 공무원인 시군 양성평등전문관이며, 현직 뿐만 아니라 전직 양성평등전문관을 포함함. 또한 현재 각 시군에서 전문직위제 또는 순환직으로 양성평등정책(성별영향평가, 여성친화도시)를 담당하는 공무원과 양성평등전문관의 전현직 팀장급 공무원을 대상으로 간담회를 실시함.
- 적극적 논의를 위해 분석 시 양성평등전문관과 상사/동료를 매칭하지 않을 것과 배경정보 제공을 최소화할 것을 약속함.
- 간담회는 상황에 따라 2~4인이 참여한 초점집단면접, 대면 면접과 zoom을 이용한 비대면 면접으로 2023년 10월부터 2023년 11월까지 6회에 걸쳐 대면/비대면으로 조사를 실시함.

[표 4-1] 면접참여자 현황

연번	그룹 구분	직위/직급
A-1	양성평등전문관	일반임기제나급/6급
A-2	양성평등전문관	일반임기제나급/6급
A-3	양성평등전문관	시간선택임기제나급
A-4	양성평등전문관	시간선택임기제나급
A-5	양성평등전문관	시간선택임기제나급/6급
A-6	양성평등전문관	일반임기제나급/6급
A-7	양성평등전문관	시간선택임기제나급/7급(35시간)
A-8	양성평등전문관	시간선택임기제나급/7급(35시간)
B-1	전문직위제 공무원	사회복지6급
C-1	순환직 공무원	6급
C-2	순환직 공무원	사회복지8급
C-3	순환직 공무원	행정6급
D-1	전직 양성평등전문관	시간선택제5급
D-2	전직 양성평등전문관	시간선택제
D-3	전직 양성평등전문관	일반임기제
E-1	양성평등전문관 전상사	팀장
E-2	양성평등전문관 현상사	팀장
E-3	양성평등전문관 현상사	팀장

- 각 시군에서 양성평등전문관 대부분은 6급 상당의 직급으로 채용하고 있었고 일부 시군의 경우 7급으로 채용되기도 함. 또한 주 35시간의 시간선택제와 전일제인 일반임기제로 고용형태가 나뉨.
- 주요 조사내용은 크게 양성평등정책 업무와 임기제 인력으로서 양성평등전문관 제도에 대한 내용으로 구분할 수 있음.
 - 양성평등정책 업무 관련 내용으로는 업무 범위와 역할, 업무분장의 적절성, 업무의 어려움, 원활한 양성평등정책 추진을 위해 필요한 경기도 및 시군의 지원 등이 있으며, 양성평등전문관 제도에 대한 내용으로는 임기제 공무원으로서의 어려움과 한계, 보람과 비전, 양성평등전문관 제도 활성화를 위한 지원, 그리고 전문관 채용이 어려운 기타 시군의 양성평등정책의 전문적 추진을 위한 대안 등이 있음.

[표 4-2] 간담회 주요 조사내용

구분	주요 내용	
공동문항	• 입직시기/현재업무 담당 경력 • 양성평등정책에 대한 조직의 태도/시선/정책방향성 • 원활한 양성평등정책 추진을 위해 필요한 경기도의 지원/도와의 협업에서의 개선점	
양성평등정책 업무수행 관련		• 현재 업무 범위와 역할/업무분장의 적절성 • 업무의 보람/의미 • 양성평등정책 업무담당자로서의 어려움/한계(업무자체/부서 내 소통/타부서협업 등)
	전문관	• 임기제 공무원으로서의 어려움/한계, 양성평등전문관으로서의 정체성 • 처음 채용되었을 당시에 현재 업무 추진에 있어서 가장 큰 변화, • 전문관 채용이 가져온 조직문화 변화/여전히 변화하지 않는 조직문화 • 상사 및 동료들의 양성평등전문관에 대한 기대/인식 • 양성평등전문관 제도 활성화를 위해 필요한 지원, • 전문관이 갖추어야 할 중요한 역량 및 인력 확보 방안 • 전문관 채용이 어려운 지역을 위한 제언 • (전직) 퇴사 이유
	순환 보직	• 보직변경 당시 양성평등정책에 대한 이해 • 순환보직자로서 양성평등정책을 추진하는 데 있어서 어려움/한계 • 양성평등전문관 채용의 필요성, 전문관 채용이 불가할 경우 양성평등정책의 전 문적 추진을 위한 대안/지원
양성평등 전문관의 상사	• 양성평등전문관의 역할과 의미 • 양성평등전문관에 대한 기대 • 양성평등전문관의 한계 • 양성평등전문관의 상사로서의 고충/고민	

2. 조사 결과

가. 양성평등정책 담당자의 주요 업무 및 분장

- (주요 업무) 시군 양성평등전문관의 주요업무는 크게 성별영향평가와 여성친화도시 조성 및 운영으로 구분할 수 있음. 지역에 따라 성별영향평가나 여성친화도시 사업 중 한 가지인 경우도 있지만 두 가지 업무를 모두 담당하고 있는 사례가 대부분임. 또한 두 가지 주요업무에 더하여 기타사업을 추가적으로 수행하는 경우도 있음.
- (업무 분장) 업무분장 방식은 성별영향평가 혹은 여성친화도시 사업을 본인이 전적으로 담당하는 경우와 기획은 본인이 하되 실무는 팀원들과 분담하는 경우로 나뉨. 양성평등전문관이 없는 시군도 마찬가지로 한 명의 담당자가 양성평등정책과 관련한 모든 사업을 전담하고 있었고, 지역규모가 작은 시군일 경우에는 양성평등정책 이외의 기타 복지 업무를 함께 담당하고 있었음.

[표 4-3] 간담회 참석자의 주요 담당업무 및 업무분장

연번	담당업무	비고
A-1	여성친화도시 전담, 성별영향평가, 성평등정책파트너 운영	성별영향평가 담당자 따로 있으나 본인이 일시 담당
A-2	성별영향평가(특정 포함) 전담, 여성친화도시 전담, 양성평등실시계획, 폭력예방/스토킹 사업	모든 사업은 본인이 수행, 분담시스템은 없음
A-3	성별영향평가 전담, 공무원 성별영향평가교육 운영, 성별영향평가위원회 운영, 양성평등정책(시행계획 수립, 추진실적 평가, 사업 운영 지원)	여친도시사업은 팀원4명에서 나눠서 운영
A-4	여성친화도시 전담, 성인지교육	성별영향평가 담당 따로 있지만, 조치사항이나 과제선정 등은 함께 논의
A-5	여성친화도시(팀과 분담), 양성평등기본시행계획수립, 여성정책 시책사업 개발, 시장 공약 사업, 여성정책 현안 대응	성별영향평가 담당 따로 있음
A-6	여성친화도시, 성별영향평가, 양성평등정책 기획, 시장 현안대응	기획 책임 역할, 업무추진은 팀과 함께 수행
A-7	여성친화도시, 성별영향평가, 여성참여단 운영, 공무원 성인지교육, 양성평등정책시행계획 수립	
A-8	성별영향평가(추진, 교육), 양성평등정책 추진, 양성평등정책 시민참여단 구성·운영, 양성평등문화확산사업, 성인지교육	여친도시 미지정
B-1	여성친화도시, 성별영향평가, 시민참여단 모니터링 추진, 성인지 통계, 위원회 성별관리	
C-1	여성친화도시, 성별영향평가, 시민참여단 운영, 위원회 성별 참여관리, 양성평등 사업	
C-2	여성친화도시, 성별영향평가, 성인지교육	
C-3	성별영향평가, 여성비전센터 운영지원, 아동정책영향평가, 성인지교육	여친도시 미지정

양성평등 및 여성 친화도시 사업 그리고 시민참여단 성별영향평가, 위원회 성별 참여 관리, 양성평등 주간 행사를 혼자 전담함. 【C-1】

성별영향평가와 성인지 교육, 여성비전센터 운영, 아동친화도시 아동정책 영향평가, 다자녀 양육수당을 담당함. 요즘에는 사회보장제도 신설 협의가 가장 큰 이슈임. 아동친화도시 유니세프 인증도 받아야 되고 여성비전센터도 보조금 사업이 굉장히 많음. 【C-3】

- (업무량) 업무량 측면에서는 대부분 과중을 토로하고 있었음. 특히 계약이 연장된 양성평등전문관은 조직에서 순환되지 않고 한 자리에서 오랫동안 근무하는 인력이기 때문에

팀 내의 업무와 관련된 내용을 가장 잘 알고 있음. 이러한 이유로 전문관에게 일이 몰리고 업무가 계속해서 추가되는 경향이 있음. 한편, 양성평등전문관뿐만 아니라 순환직 공무원 역시도 업무량이 동일 부서 내에서도 다른 팀 대비 많다고 함.

성별영향평가, 여친도시 사업의 모든 실무를 하고 팀장의 역할도 수행하고 있음. 팀 내에서도 가장 고연차라 그런지 연차가 쌓이면서 업무량이 늘어나고 있음. 비상근무로 100시간 넘은 적도 많음. 특히 임기제는 행정직과 달리 업무를 거부하지 않고 바로 아웃풋을 내므로 임기제에 업무가 몰리는 경향이 있고 이로 인해 시청 내 수행해야 하는 역할이 많음. 성주류화 사업과 관련이 없는 사업기획서를 쓰거나 코로나 업무 등도 수행하였음. 【A-2】

본인은 성별영향평가를 전담하며, 여친도시는 담당자는 따로 있지만, 여친도시 역시도 전문가의 역할이 매우 큼. 사업 자문과 검토, 혹은 시민참여단 회의 시 참여하거나 방향 설정할 때 등등 사업 관련 피드백하는 역할이 많음. 【A-3】

업무량을 시간으로 따지면, 늘 40-50시간 오버워크 하고 있음. 한 곳에 오래 머물다 보니 업무량은 줄어들지 않고 계속 증가하고 있음. 팀 내 고정 인력이 더 많이 알고 일을 빨리 하니 결국 일이 몰리게 됨. 【A-4】

35시간 시간선택제이지만 57시간 모두 채워 일하며, 안 채운 달이 몇 달 없음. 【A-8】

주 7일 근무하고 있고 야근을 많이 함. 업무량 자체도 다른 팀에 비해서는 많은 편이고 야근하는 직원들은 여성정책팀 직원들이 거의 대부분임. 【C-1】

주7일 근무하고 있음. 전체업무에 비해 직원수가 적은 편이기에 한 사람이 맡는 단위업무가 상당히 많음. 따라서 정책을 전문적으로 한다가 보다는 그때 그때 해야 하는 업무를 그 일정에 맞게 해내는 것에 급급한 상황임. 【C-3】

1인 혼자서 일하기에 업무량이 과다하며 결국 부담감으로 인해 퇴사함. 본인은 성별영향평가 총괄, 조직문화 조성, 여친도시 업무, 여친도시 3기 지정 등의 업무를 수행하였으며, 성희롱고충상담사(2차 피해발생에 대한 개정)업무까지 함. 기타 양성평등정책 발굴, 성인지통계 담당 또한 담당하였음. 【D-2】

양성평등전문관이 비교적 업무량이 좀 많은 편이고 매일 야근도 함. 【E-3】

- (업무의 성격) 업무의 내용 측면에서는 여러 전문관들이 입직시 양성평등전문관으로서 기대했던 업무를 수행하지 못하고 있다고 언급하였으며, 이를 통해 양성평등전문관이 전문가와 실무 행정가 사이의 괴리를 경험하고 있음을 알 수 있었음. 전문가로 채용되었으나 그 채용된 맥락을 살펴보면 조직 차원에서 성평등적인 관점을 가지고 양성평등 정책을 원활히 추진하기 위해서라기 보다는 의회의 지적사항이라던지, 여성친화도시 재

지정과 시군평가에 전문인력 배치가 고려대상이었던 점 등 부수적인 요인들이 주요하게 작용함. 따라서 조직 내에서 전문관을 전문성을 가진 인력으로 인식을 하고 있다는 사실과는 별개로 양성평등전문관이 배치된 실질적 배경에는 실무 역할 수행에 방점을 둔 인력 채용 혹은 정치적 맥락이 작동하고 있었음.

- 이에 대해 송다솜(2023)은 여성친화도시 지정을 위해 혹은 성과가 잘 나오도록 임기제 공무원을 일시적으로 채용하는 일부 지자체의 경우를 전문가의 ‘도구화’라고 개념화 함.

- (전문관의 실무가와 전문가 사이의 역할갈등) 현실적으로 양성평등전문관이 실무를 전혀 안할 수는 없으나 그럼에도 불구하고 일부 시군의 경우 본인이 양성평등정책의 기획과 총괄, 자문 역할을 하는 전문가로서의 정체성을 가지고 있음. 그러나 대부분은 성별 영향평가 및 여성친화도시의 실무 및 행정역할에 더 치중하고 있다고 언급하였음. 따라서 본인에게 요구되는 업무의 특성 또한 전문가로서의 역할보다는 행정업무에 더 치우치기도 하여 본인의 정체성이 모호해지는 경험을 함. 실무에 치우치게 되면 일관성 있게 업무를 추진하기 어렵고 산재되어 있는 업무를 부분적으로 수행하는 방식으로 진행되기 때문에 전문성을 충분히 발휘할 수 없음.

- 임혜경·김선희(2021)의 연구에서도 경력직 전문가 2명 이상을 채용한 시군을 포함한 양성평등전문관 11명 중 1명만 ‘전문가로서 컨설팅 및 자문 역할’을 수행한다고 응답하였고, 5명은 ‘실무역할과 전문가 역할이 혼재’, 나머지 5명이 ‘실무역할’을 담당하고 있다고 응답하여, 전문가의 역할보다는 실무자로서의 역할을 담당하고 있다고 인식하는 양성평등전문관의 수가 더 많았음.

■ 전문가의 정체성을 지님

사업 관련 피드백을 주는 역할이 많음. 전문성 중심의 업무분장을 요구하였고 수용되어 현재는 업무분장이 적절하다고 평가함. 전문성을 반영할 수 있는 업무분장을 요청하여 본업 수행에 의미를 찾음 (ex.사업담당자는 있으나, 성인지교육, 폭력예방 교육은 본인이 수행하는 식) 【A-3】

양성평등 관련 정책 전반 기획은 본인이 담당, 업무추진본인은 거쳐 팀원에게 배부됨. 시에서 본인에게 전문가로 요구하는 것들이 많은 상황이며, 본인은 조직 내에서 유연하게 실무진, 전문가를 왔다 갔다 함. 본인의 고유업무는 업무대로 수행하되 전문성을 발휘할 업무는 부서 상관없이 협업하고 있음. 【A-6】

■ 실무자에 더 가까움

실무를 할 때는 공무원에 가까웠다가 컨설팅을 할 때는 전문가로서 일을 한다고 느낄 때도 있음. 그러나 외부 전문가 보다는 전문성 인정을 덜 받는 느낌이 강함. 그래서 실무자로서 더 정체성을 강하게 느낌. 【A-1】

순환직 팀장보다 본인에게 팀원이 의지하는 상황이 발생. 순환되어 온 팀장님의 역할이 애매해지며 때로는 갈등상황이 되기도 함. 오래 있다 보니까 웬만한 행정직들보다 행정을 더 많이 아는 상황이 와서 본인이 신규들을 가르치는 상황. 【A-2】

공무원 95%, 전문관 5%. 거의 공무원임. 【A-5】

(전문인력 채용이) 재지정 받기 위한 점수와 시군평가에 들어있지 않으니 외부에서 인력을 한 명 뽑아서 채용된 경우임. 공무원 특성 상 행정업무가 많아 전문성 활용한 사업 계획 및 실시가 어려움, 기존의 연구자료를 분석해서 제대로된 사업을 만들고 싶은데 그것들을 하기에는 너무 시간이 없음.

【A-7】

전문관으로 채용되었지만 전문성을 발휘할 기회도 없고 팀 내 잔업을 나눠갖는 것 같은 느낌임. 자문, 시민참여단 운영 등을 기대하고 왔으나 너무 여유가 없음.

시에서 양성평등전문관을 채용한 이유는 의회에서 지적 사항으로 나왔기 때문임. 내부적인 사정을 보니까 정원 TO도 안 먹고 인력이 부족, 정책팀 내 주무팀이다 보니 인력 확보를 위해서 시간제 일자리처럼 뽑았다고 생각함. 양성평등전문관으로서의 어떤 그 조직에서 그 가치를 추구하기 위해 채용했던 케이스는 아니었음. 【A-8】

전문관과 공무원 사이의 정체성 혼란이 있었음. 사업의 총괄부터 실무까지 수행해야하는데, '실무자'로서 업무를 수행해야 하는 당위성을 수용하기까지 꽤 시간이 걸림. 그러다 다른 일을 준비하며 퇴사함. 【D-3】

- 한편, 소수의 경우 경력직 전문가이지만 성주류화제도가 시정 전반의 성인지적 조율과 협력을 위한 정책이고, 팀 내 분위기를 위해 어느 정도의 실무자 역할을 마땅히 해야 한다 혹은 실무자 역할을 하는 것이 바람직하다고 인식하는 경우도 있었음. 전문관의 실무 수행은 일반 공무원과 전문관 간의 입장 차이가 발생할 수 있는 지점임.

전문가지만 실무를 하기 때문에 좋을 때도 있음. 내가 내 손으로 무언가를 만들어낼 수 있고. 내가 어떤 콘텐츠를 만들어 가서 제안하고 그거를 진행하는 과정 속에서 순수히 내 손으로 결과물까지 낼 수 있는 것이 좋음. 【A-4】

실무를 병행하는 것이 팀웍을 위해 바람직함. 모두 본인의 고유한 업무가 있지만 큰 행사나 어떤 업무는 팀 모두가 같이 하면서 함께 일하는 팀 분위기를 만들 때 신뢰가 쌓일 수 있고 생각함. 공무원 조직은 전문가로서 기획하는 사람으로서만 내 정체성을 가지고 가겠다고 했을 때도 안 맞고 그렇다고 오로지 실무 역할만 한다고 했을 때는 전체적인 걸 놓칠 수 있어서 유연하게 움직일 필요가 있다고 생각함. 【A-6】

공무원이 이 업무를 하면, 양성평등 업무 플러스 알파를 시켜도 무방하다는 내부적 인식이 있는데, 만약 외부 전문인력이면 그 업무 외 플러스 알파를 시킬 수 없을 것이라고 생각함. 그러면 누군가가 그 전문가 채용으로 인해 못하는 업무를 메꿔야 하는 상황이 생겨서 부정적으로 보는 입장도 있을 것임. 따라서 인사팀 입장에서는 외부인력보다는 내부 공무원을 돌려서 전문직위제로 3년 이상 하도록 하는 방식을 더 선호할 것 같음. 【C-3】

직원 간의 화합이나 좋은 조직분위기를 위해서는 (전문관이) 실무도 나눠서 하는 것이 바람직하다고 봄. 팀원들이 일이 많다 보면 전문가님한테도 좀 업무를 좀 줘야 되지 않냐 이런 생각은 할 수 있음.

【E-2】

나. 업무 수행과정에 있어서의 어려움

- 앞서 기술한 행정과 전문 영역 업무 사이의 괴리와 밀접히 연결되는 내용으로서 일부 시군에서는 전문가의 역량을 발휘할 수 없는 구조적 여건에 직무소진이나 회의감을 느끼기도 함.
- 양성평등전문관으로서 성평등정책의 목적을 달성하기 위한 질 좋은 사업을 하는 것과 행정 조직이 인정하는 효율성 높게 일을 잘 하는 것은 기준이 다르며, 이 두 가지를 합치시켜서 목적을 달성하는 것은 어려운 일임. 따라서 전문성을 가지고 적극적으로 실제 성평등을 달성하기 위한 정책을 추진하기 보다는 현실적 행정 현장에서 수행이 용이한 방향으로 업무를 추진하기도 한다는 의견이 있었음.

양성평등 전문관으로서 일의 퀄리티를 높이는 것과 행정 조직이 인정하는 일을 잘한다는 기준이 다름. 정책을 잘 기획하고 수행하는 것보다 계획안(서류)을 더 잘 쓰는 것이 중요하다는 생각이 들 때가 있음.

【A-2】

현안 젠더이슈가 있더라도 조직 내에서 내가 하기 쉬운 방향으로 소화가능한 언어로 축소시키는 것도 익숙해짐. 처음에 입직했을 때와 다르게 굉장히 많이 방어적이 됐고 왠지 모를 그 자괴감도 느껴짐. 【A-5】

이 조직 내에서 내가 이렇게 일을 하는 것이 굉장히 나에게 오히려 마이너스 에너지를 주는 것 같은 생각을 함. 형식적으로 돌아가는 성주류화정책에 (ex. 성별균형참여조항이 지금은 모두 삭제됨) 내부적으로 많이 갈등을 했었고 부서장에게도 제 정체성이 무엇인지 모르겠다는 이야기까지 함. (전문관 역할에 대해) 크게 기대감 없이 소모되겠구나 생각하게 됨. 【A-7】

본인이 생각했던 6급의 기대가 있는데. 고지서처럼(기초행정) 이거 a부터 z까지를 다 해야 하는 이 사실을 받아들이는 게 사실 제일 힘들었던 것 같음. 【D-3】

실무 쪽에서 느끼는 부분들하고 이제 전문가가 생각하는 경험과 또 이상 어떤 그런 게 잘 조화가 되지 않을 때 어려움: 다만 이제 너무 의욕이 많고 이제 어찌 보면 학문적으로도 그렇고 경험이 많은데 이제 이상이 높는데 그것을 실무적으로 사업을 계획하고 적용을 했을 때 기대한 만큼 성과가 나오지 않는 경향이 있음. 【E-3】

- 전문적 영역의 업무를 수행한다 하더라도 어려움이 없는 것은 아님. 타부서 담당자의 협조가 필수적이면서 시군 내에서 관심도가 높지 않은 성주류화 정책의 특성 상 업무를

추진하기 위해서는 사업 담당자의 반발에 대한 연속적인 설득의 과정이 필요함. 이러한 어려움은 순환직 공무원에게서도 동일하게 언급된 사항임.

타부서 협업 시 읍소하는 형태로 업무를 요청함. 보통 타부서와의 협업이 어렵고, 전문관이 있는지도 모르는 부서 있음. 【A-1】

성주류화 정책 담당 업무에 대해서는 부서 내에서도 어려운 자리라고 생각해서, 거의 관여하지 않는 분위기임. 사실, 성별영향평가나 전문관배치 관련해서 굳이 정책개선을 한다고 해서 성평등이 촉진되는지 다들 의문을 갖고 있는 분위기임. 부서에서도 이걸 꼭 해야 하나 귀찮아하는 제도로 알고 있고, 실효성 문제도 제기되고 있는 상황. 【B-1】

부서 내에서는 가중치가 높은 업무로 인식되지만 타부서에서는 별로 관심도가 높지 않음. 일부 부서를 제외하고는 성과 지표라든가 연관이 없을 경우에는 우리가 이걸 해야 되는 당위성에 대해 설명을 하라거나 타당성에 대한 의문을 제기하는 경우도 있었음. 이럴 경우에는 이 업무가 이렇게까지 이렇게 타당성이 없는 업무인가 회의를 느끼게 됨. 【C-1】

과 내에서는 여성정책팀이 가장 일도 많고 주요 부서로서의 위치에 있음. 그러나 시 전체에서는 관심도가 낮고 중요도가 떨어짐. 성별영향평가와 같은 업무를 추진할 때 타부서의 협조가 필요한데, 여성친화도시가 무엇인지 거의 잘 모르며, 왜 본인 사업이 성별영향평가 대상사업에 선정되었고, 여친도시가 되면 우리 시에 좋은게 무엇인지 강한 어조로 되물어보는 경우가 있음. 【C-2】

별도의 예산이 투입된다거나 법적으로 꼭 해야 하는 업무만 하고 넘어가는 상황임. 【C-3】

성별영향평가는 개선을 시키고 해야 되는데 직원들은 이게 귀찮고 부담스러운 업무니까 거부하고 잘 따라주지 않는 부분이 있는데 저희 전문관이 설득을 하고 또 어떤 경우는 자료를 만들어주기까지 하면서 개선을 시킨다고 들은 바 있음. 전문관 입장에서 하나하나 설득하고 하는 게 좀 어려움이 있어보임. 【E-3】

- 특히 지자체장의 교체 혹은 이익집단들의 영향력 행사와 같은 정치적 상황에 큰 영향을 받는 젠더 이슈의 정책을 추진함에 있어 양성평등전문관의 업무 수행 상 어려움은 더욱 가중될 수 있음.
- 공공조직의 관료제 특성 상 관리자의 결정으로 정책과 사업이 결정되기 쉬움. 성주류화 정책의 추진 역시도 전문관의 역량과 의지보다는 관리자의 성인지적 관점과 성평등에 대한 관심에 더 큰 영향을 받고 있음. 현재의 전반적인 정책 기조 하에서 성평등 관련 사업은 다소 폐쇄적인 형태로 운영되고 있음.
- 따라서 정책 추진 뿐만 아니라 양성평등전문관이라는 제도 자체의 도입과 축소까지도 이러한 정치적 분위기에 크게 영향을 받게 됨. 일부 지방자치단체에서 양성평등정책에

대한 전문인력 배치가 가능했던 이유는 기관장의 관심과 의지가 있었기 때문이었음(이은아, 2018). 즉 양성평등전문관 직위는 상당히 정치적인 자리로서 상황에 따라 자연스럽게 소실되기도 하며, 이는 양성평등전문관이 안정적으로 성주류화 정책을 추진할 수 있는 기반이 흔들리는 주요한 요인임. 이러한 기관장의 영향력이 제도의 존폐를 결정하는 구조 하에서는 다른 보완적 장치가 필요함

- 부천시와 부산시에서는 각각 성평등전문관과 젠더전문관을 신설하는 성평등 관련 조례 개정안이 발의되었으나 종교단체 등의 보수단체의 반발로 부결된 바 있음(오연서 외, 2020; 박희봉, 2020)

대형교회들이 정치적 파위를 이용하여 성평등 관련 사업에 컴플레인 걸기도 함. 또한 유아동 양성평등교육도 학부모 민원이 심함. 담당자들은 사업진행에 주눅들고 진보적인 방향으로 사업기획 어려움. 신규사업의 폭도 줄어들고 사무가 축소되기도 함. 【A-2】

지자체장 의지의 영향이 굉장히 큼. 이번 정부의 기조에 따라 여성정책 수행하기 쉽지 않음. 여성정책팀의 존폐의 위기감이 있음. '여성일자리는 일자리정책과로, 여성안전사업업무는 시민안전과로 가겠다'고 생각하고 있으며, 성평등 관련 사업은 과장 전결로 사업수행하고 있음. 【A-3】

지금 현 정부 기조도 그렇고 정부합동평가에서도 성별영향평가도 빠진다고 하니 타부서에서 여성정책팀이 시한부 부서라는 놀림을 받음. 【A-5】

민선7기 때 시장이 양성평등전문관 자리를 만드는 게 공약이었음. 리더의 전문관 역할 인식에 따라 업무 범위나 과정이 많이 좌지우지됨 【A-6】

관리자의 성향에 따라 부서 협조 여부 결정되는 경우 많음. 정권의 변화에 반응하는 관리자의 결정, 개인의 성향에 따라 다름. 관련해서 본인도 고용의 불안감이 계속 있음. 【A-8】

사업규모는 축소될 수 밖에 없는 분위기이고, 올해예산을 유지도 못하고 있음. 예산을 올리는 족족 축소되고 있음. 시민참여단 참여도 소극적으로 변화하고 있다고 느낌. 회의에서 나오는 이야기도 앞으로 사업 축소되는 거 아니냐 부정적인 의견을 계속 내기 때문에 사업 운영하는 데 어려움이 따름. 적극적으로 참여를 해도 사업을 수행하기 어려운데, 생각 자체가 부정적이나 운영에 어려움이 있음. 【C-1】

선거를 기점으로 여성전문관이 있어야 한다는 이슈가 생겼고, 그것으로 인해 경기도에서 고양시가 최초로 젠더전문관 도입함. 당시 여당 출신 시장들이 해당 정책에 긍정적이었고, 지자체장의 마인드로 인해 여성전문관 자리가 생겨나 본인도 입직하게 됨. 그러나 선거기간이 지나고, 시장이 바뀌면서 모든 전문관 자리를 계약해지하며 본인도 퇴직하게 됨. 【D-1】

여성 친화 도시를 추진함에 있어서 시장님의 철학이 여성 친화적이고 성평등에 관심이 많을 경우 사업을 추진하기가 쉬웠으나 현재 지자체장 교체로 인한 변동성으로 업무 추진 어려움. 【E-3】

- 이와 연결되는 문제로서 “임기제” 인력의 고용불안은 양성평등전문관의 업무 수행에 있어서도 주요한 어려움으로 작용함. 이들은 모두 짧게는 1년 혹은 2~3년이라는 임기가 정해져 있는 계약직 공무원이며, 최대 5년 내 계약의 연장이 가능하지만 앞서 언급한 정부의 정책 기조나 기관장의 교체 등의 정치적 변동성으로 인해 자리 자체가 위태로워지는 경우도 있어 안정적 근무환경을 보장받지 못함.
- 일부 시군의 경우 현재 지자체장의 교체 이전에는 5년 내에서 자동적으로 임기가 연장되었으나 현재는 양성평등전문관이 필요한 이유를 작성하여 채용 건의서를 제출해야 하는 등 조직 내 전문관의 입지가 좁아졌음을 체감함.
- 또한 일반적으로 조직 내에서 임기제 인건비의 총량이 정해져 있어 다른 자격증 기반의 전문가들과 예산 경쟁이 일어나 양성평등전문관의 자리와 처우가 위태로워지기도 함.

임기제는 근로기준법의 적용을 받지 않기 때문에 불합리한 일들이 발생하기도 함. 실제로 임기 종료를 바로 앞두고 해고된 것을 목격함. 또한 변호사나 노무사 등의 6급의 다른 전문관들은 다 자격증 기반의 전문가들인데 반해 양성평등 전문관이라는 자리는 그렇지 않음. 다른 전문관들과 예산 경쟁이 이루어지는데, 전체 예산을 가지고 전문관들이 연봉들을 나눠 가지는 구조임. 만약 지금 법률 문제가 더 시급해서 변호사를 더 채용해야 될 상황이 오면 다른 전문가 자리는 없어지게 되는 것. 【A-2】

재계약 신청 시 행정지원과에서 양성평등전문관이 필요한 이유를 포함한 임기제 채용 건의서를 요청함. 이전 지자체 장 시기에는 5년 동안 자동적으로 연장되었으나 이를 작성해야 할 만큼 고용의 안정을 담보할 수 없는 것은 사실임.

다른 과의 전문직위는 날아갔으나 다행히 이 자리가 살아남은 것. 가장 힘든 고비였고, 열심히 한다고 해서 되는게 아니라는 것을 깨닫게 됨. 【A-3】

고용에 대한 불안감이 있음. 사실 직원(일반 공무원)처럼 일을 해서 평소에는 임기제의 지위를 못느끼는데, 계약의 시간이 오면 임기제로서의 어려움이 상기됨. 【A-4】

임기제라서 계약 기간이 끝나면 고용 불안이 어려운 점일 것으로 생각됨. 【E-2】

- 일부 시군의 양성평등전문관의 경우 “자격증 기반이 아닌 전문가”로서 다른 전문직위 대비 더욱 엄격한 잣대로 평가받고 명백한 성과결과를 달성하기를 요구받기도 하며, 이 역시 고용과도 간접적으로 연결되고 있다고 인지함.
- 이는 성평등정책이 전문적인 영역이라는 인식이 부족하기 때문인 것으로 분석됨(임혜경·김선희, 2021). 성평등정책에 대한 조직 내 편견과 낮은 인식은 양성평등전문관이

전문가로서 정책을 추진하는 데 어려움으로 작용할 개연성이 높음.

법무담당관은 소송 상담만 하고 성과가 나기 어려움. 그럼에도 계약 연장이 담보됨. 양성평등전문관의 경우 자격증 기반이 아니다 보니 성과가 명백해야 된다는 요구를 많이 받음. 입사하자마자 요구 받았던 게 적어도 대통령상 정도는 타야 된다. 단기간에 어느 정도 성과를 내야 된다는 요구들이 있었음. 만약 1~2년 안에 성과를 달성 못했으면 양성평등전문관에 동의하지 않는 사람들, 부정적인 여론이 너무 많기 때문에 다음 계약이 없었을 것이라 생각함. 【A-2】

전문관은 외부에서 왔기 때문에 기대치가 있고, 그런 것에 있어서 부담을 느낌. 예를 들어, 여친도시 지정 신청을 했다가 떨어졌을 경우 자리가 위태로워지기도 해서 업무 스트레스가 크다고 들음. 【B-1】

- 또한 기본적으로 한국의 행정조직은 직무보다는 사람을 중심으로 작동한다는 점에서 ‘인맥’은 업무수행에 있어 중요한 요인임(최병대·김상목, 1999: 910). 외부인력이면서 비교적 인지도가 낮고 영향력과 권한이 부족한 양성평등전문관은 타부서의 협조, 추진력 측면에서 일반 순환직 공무원 보다 상대적으로 불리한 위치에 있을 수 있음.
 - 송다솜(2023)에 따르면, 공무원 조직은 순환보직의 특성상 다른 직렬의 사람들과도 함께 업무를 하며 인적 네트워크를 구성하는데 이 인맥은 업무를 추진할 때 매우 중요한 자원이 됨. 특히 정책에 대한 의지가 없는 담당자의 경우 협조가 무척 어려웠으나 팀 구성원의 인맥을 통해 간단히 문제가 해결되기도 함.

부서 내에서 업무에 배제되어 있다는 생각이 들고 부서의 서열이 밀리면서 추진력이 떨어지는 것을 느낌. 【A-8】

행정 외부인으로써 어느 정도 내부로 녹아들어가야 하는지 고민이 되긴 함. 이 직위 자체가 조직 내에서 지속적으로 남아있을 수 있을지 고민됨. 【A-7】

네트워크의 부재, 협업 받기가 쉽지 않음. 【A-1】

정원 외 인원으로 일반공무원 업무에서 배제될 때 있고, 타 부서간 업무 협조를 받기가 쉽지 않음. 이에 따라 소속감 느끼기 어려움. 【A-5】

전문관이 전체적인 기획을 본드든가 시장이나 부시장 결재에 같이 협조가 들어간다면 그런 게 아니고 개별 업무를 하는 사람이다보니 업무를 하면서 사실 전문관이 있는 것조차 모르는 부서가 많음. 【A-1】

외부 전문가를 채용한 주변 시군에서 일하다 떠나는 케이스를 보았고 어려움이 많다고 들음. 아는 직원들 수도 당연히 적고 그러다 보면 직원들에게 협조받기도 힘들고 조직내에서 소외되는 느낌을 토로하기도 함. 조직 내에서 별도로 있는 느낌. (본인의 경우) 근무 경력도 길고 급수도 있다 보니 웬만한 부서에 아는 분들이 다 있다 보니 그런 루트를 통해서라도 어떻게든지 설득을 함으로써 업무를 진행하고 있음. 【B-1】

- 특히 공무원 사회에서 직급과 나이는 업무 수행에 중요한 요인이라는 점에서 직급에 비해 비교적 연령대가 낮은 양성평등전문관일 경우 리더십을 발휘하기는 쉽지 않은 환경에 놓여있음. 실제 개방형 직위로 고위 공직에 입직한 전문가들은 부하 직원과의 갈등을 가장 큰 애로사항으로 꼽는 것으로 나타남(최순영, 2011).
- 간담회에 참여한 양성평등전문관 8명 중 6명은 6급, 2명은 7급 상당의 인력으로 채용되었는데 지방자치단체 공무원 조직에서 6급은 팀장급에 해당하며, 7급은 팀장과 신규 직원 사이에서의 중간 실무자 역할을 하게 됨.
- 그러나 적지 않은 양성평등전문관이 직급에 비해 나이가 어리다는 이유로 직접적인 차별적 발언과 반발을 경험하였으며, 때로 시기를 받거나 갈등이 발생하기도 하였음. 이는 승진 정체가 발생하는 공직 내에서 정통 관료 출신의 일반직 공무원들이 자신의 승진 자리를 외부인에게 빼앗겼다고 생각함으로써 정서적으로 반감을 갖게 되기 때문임(최순영, 2011; 임혜경·김선희, 2021).

통상적으로 6급은 40대 중후반이 다는데 비해 본인은 또래 공무원보다 연봉과 직급이 높은 편임. 따라서 7급 고참과의 관계가 어려웠음. 【A-2】

6급이면 팀장급임. 간부회의 시 직접적으로 나이를 거론하고 이름을 호명하는 등 직급에 비해 어린 나이로 인해 호칭에 있어 경시되는 부분 있음. 본인이 여기에 전문성을 가지고 온 사람이 맞는지 회의가 들기도 함. 【A-5】

또한, 30대 초반의 나이로 6급으로 입직하였는데, 일반 공무원의 경우 30년 근무한 사람과 동일한 직급이었으므로 당시 팀장이 본인을 길들이려고 하였고, 팀장과의 갈등과 조직원으로써 흡수되기까지 시간이 꽤 걸림. 직급은 더 높지만 사실상 막내 역할을 하였음. 전문가로 채용되었다 하더라도 처음에는 아무도 그 권위를 인정하지 않음. 【D-3】

- 업무 외적으로도 공무원의 조직문화 적응에 어려움을 느끼거나 내부로부터 타자로 취급되는 경험을 하기도 함. 또한 공무원으로서의 정체성을 수용하고 행정을 이해하기까지의 시간이 오래 소요되었다는 점들이 지적됨. 전문성을 인정받고 입직한 외부인력이 예산이나 회계 등 기초적인 공직의 작동원리를 파악하는 데는 절대적인 시간이 필요함. 현재 행정에 대한 경험이 전무한 양성평등전문관 대상의 공무원 교육이 충분히 이루어지고 있지 않아 조직 내 전문관의 정착을 위한 지원이 미흡함을 알 수 있었으며, 이는 전문관이 충분히 역량을 발휘할 수 있는 업무환경을 제공받지 못하고 있음을 의미함.

- 관련하여 장현주(2007)는 한국 공직사회에서 개방형 임용자와 기존 조직구성원 간의 유기적 연대가 취약한 점과 과다한 행정절차 및 권위주의적 행정문화로 인해 개방형 임용자가 전문성을 발휘할 수 없는 구조가 자리하고 있음을 지적한 바 있음.
- 윤경준·장현주(2008)는 서울시 사례를 통해 지방자치단체에서의 개방형 직위제도를 평가하였는데, 서울시 3급 이하 공무원 350명 대상의 설문조사 결과 개방형 직위 임용자의 '전문가적 능력'만이 일반 공무원에 비해 우수하다고 평가되었고 조직관리 능력 및 의사전달 및 협상 능력은 크게 미흡하다고 평가한 것으로 나타남. 즉, 공무원들은 개방형 직위제 인력의 능력과 조직적응에 대해 모두 부정적으로 인식하고 있었음.
- 최용환·김대건(2008) 역시 충청남도의 개방형 직위제에 대한 분석을 수행하였는데 개방형 직위제에 대한 인식과 공감대가 공직사회에 어느정도 형성되었으나, 실제 지방공무원들은 개방형 직위제도를 통하여 임용된 민간인이 조직적응과 전문성 발휘에 상당한 한계가 있으며, 계약직 공무원제에 대해서도 부정적으로 인식하고 있음을 보고함.

조직문화 적응 어려웠음. “너는 임기제라 모르지만 우리 일반직에서는 라인 같은 게 있어.”라는 식으로 본인을 배제하는 말을 들을 때가 있음. 시간선택제로 있을 때는 하지 않았던 업무(비상근무)를 정원에 포함되는 일반임기제에서 하게 되었을 때 처음으로 소속감을 느끼며 안도하기도 함. 【A-1】

외부인이라 품위부터 결의까지 내부 시스템, 지방재정 행정시스템 등을 이해/적응하는데 오래 걸림. 【A-4】

팀원들과 함께 일해도 결국 본인의 이익은 스스로 챙겨야 하는, 외로운 자리에 있다고 생각함. 소속감이 느껴지지 않음. 일부 직원의 경우 말끝마다 “우리는 계속 여기서 버티고 또 다른 부서 가야 되지만 전문관님은 바로 그만뒀도 되잖아.”라고 하기도 하며, 내부에서 곁돌게 됨. 【A-5】

직속선배가 아닌 듯한 대우를 받고 명확하지 않은 직위 직급에서 오는 소외감이 있음. 【A-8】

외부 전문가는 전문성은 있지만, 어차피 있다가 떠날 사람이라는 인식이 있음. 내부적인 유대관계가 부족하기 때문에 사무적으로만 대해주는 분위기가 있을 것임. 【C-3】

성별영향평가도 가이드라인이 있는데 전문관들의 행정 가이드라인은 따로 없음. 매뉴얼이 있어서 우리가 왜 행정을 해야하는지에 대한 당위성만 수용이 돼도 조금 더 일을 잘할 수 있지 않았을까라는 아쉬움이 있음. 【D-2】

기초행정의 성격을 이해하지 못했기에 입직 초반 업무스트레스를 상당히 받음. 처음 맡은 업무가 시설 공사여서 용역 주고 시설 발주하고 고지서 뽑는 일을 했는데 이 일을 이해하는데 상당히 오랜 시간이 걸림. 【D-3】

다. 양성평등전문관 제도의 필요성과 비전

- 앞서 분석한 업무수행과정에서 발생하는 양성평등전문관의 복합적이며 다양한 어려움 들에도 불구하고 양성평등전문관 제도에 대한 당위성과 필요성은 상당 수준 인정되고 있음. 즉, 양성평등전문관 제도는 일부 한계점도 있지만 성평등 목적을 달성하기 위해서는 필요한 바람직한 제도이며, 앞으로 적극적 지원을 통해 더욱 강화되어야 한다는 의견으로 수렴됨. 특히 현재는 양성평등전문관 제도가 어느 정도 정착되어 전문가로서의 역량을 펼칠 수 있는 환경이 조성된 시군도 일부 있는 것으로 보여짐.
- 먼저 일부 시군의 전문관들은 입직 초기에 사업 담당자들의 많은 내부 민원 대응에 어려움이 있었으나 시간이 지나면서 초반과 비교해 조직 내 성주류화정책의 수용도가 제고되고 조직문화, 조직 구성원들의 성평등 인식이 개선되었음을 체감함. 즉, 정책개선 및 환류에 기여하고 있는 것임.

타 부서에서 성평등관점 의뢰가 먼저 들어올 때. 보람을 느낌. 타부서 내 성평등 관련 새로운 지표 생성 등의 변화가 있고 홍보물에 대한 성인지 관점이 당연하게 됨. 【A-1】

입직 초반에는 성별영향평가 과제 80개 담당자 80명과 싸워야 했음. 그러나 3년 반 정도 지난 이후 부터는 어느정도 성주류화 정책이 정착이 되었고 직원들도 이런 성인지 예산이나 성별영향평가를 한다는 것을 기본 값으로 받아들이게 된 상황임. 담당자에게 반복적으로 설명을 하고 그게 누적이 된다 보니 내부민원이 줄었음. 【A-2】

양성평등기금사업의 변화가 있음. 16개 여성단체의 자원봉사 중심으로 진행되었던 사업이 성평등을 배우는 사업으로 변화하기 시작. 시내외적으로 인식 변화가 있는 것 같아 뿌듯함. 【A-5】

전직원 매해 성인지 교육 이수, 홍보물 성별영향평가·여성친화도시 교육 부서 내 일정 비율 이상 이수 의무화, 입법 예고 전 전문관 의견 수렴 필수 등이 당연한 문화로 정착. 【A-6】

- 조직 내에서 전문관의 역할과 필요성에 대한 공감대가 확산되거나 전문성을 인정받는다 고 인지하는 시군도 존재함. 이들은 초반에는 과 내에서 양성평등정책의 전반적 방향성이나 가이드라인을 제시하시는 것이 조심스러웠으나 현재는 조직 내 팀원들의 신뢰를 얻어 정책 방향을 자유롭게 제안할 수 있는 분위기가 형성되었다고 언급함. 정책 추진에 있어 불필요한 절차와 단계들이 생략되는 경험을 하기도 하였으며, 특히 전문영역의 업무를 수행함으로써 사업의 성과가 드러날 때 양성평등전문관으로서 존재의 의미와 보람을 느낀다고 언급함.

처음에는 팀장과 과장이 업무보고를 할 때나 의원을 만날 때 개별적으로 움직이지 못하게 하였으나 신뢰 관계가 좀 쌓이고 나니까 일을 추진하는 게 전보다는 훨씬 수월함. 과 내에서 일어나는 업무기획 및 방향성을 본인이 결정할 수 있게 됨. 업무보고 혼자 갈 수 없었으나 팀원들의 신뢰를 얻어 일을 추진하기 수월함 【A-2】

조치사항 이행 등을 본인이 꼼꼼히 챙기는 만큼 이행실적 등의 성과에 차이가 남. 검토의견이 타부서에 반영될 때와 특히 실무자 영역이 아닌 전문가 영역에서 성과의 차이가 드러날 때 보람을 느낌. 【A-3】

(전문가라는 점에서) 본인을 순환직공무원과는 달리 인지하는 것 같음. 사업에 대한 성별영향평가를 할 때 본인의 의견이 잘 수용되는 편임. 외부 전문가 채용만으로 의견수용도가 높다고 생각되고 자료 회신도 기한에 맞춰 협조되는 분위기임. 【A-8】

일정 기간 지난 이후 조직 내외부적으로 전문성이 인정되면 본인의 의견에 대해 수용하는 분위기가 확산됨. 【D-1】

인수인계 과정에서 전 팀장이 전문관은 꼭 필요한 인력이라고 전해들은 바 있으며, 실제 와서 근무를 해보니 전문가의 컨설팅 조언이 많이 필요하다는 것을 체감함. 실제로 많이 도움을 받고 있음. 실무자보다는 전문가의 역할이 크다고 생각함. 【E-2】

- 같은 정책이라 하더라도 담당자의 의지와 역량에 따라 다른 정책결과가 산출될 수 있다는 점에서 성인지 관점과 전문성을 갖춘 인력이 수행한 사업들의 내용과 추진 속도 등 양성평등정책의 전반적 결과는 일반직 공무원의 결과와는 차이가 있을 수 있음.
- 우선 양성평등전문관은 기본적으로 성인지적인 관점을 가지고 성평등이라는 취지에 맞는 사업을 운영할 가능성이 비교적 높음. 성평등을 달성하는 것이 그들이 기관에 채용된 이유이기 때문에 성평등 정책 추진에 사명감을 가지고 보다 적극적 노력을 할 것임. 또한 추가적인 절차와 시간이 소요되는 외부 기관의 컨설팅 단계를 생략하고도 업무를 추진할 수 있기 때문에 현안 발생에 따라 조직이 유연하고 신속하게 대처할 수 있는 장점이 있음.
- 즉, 성평등이라는 취지에 맞는 사업을 운영하는 데 있어 담당자의 가치관과 전문성, 그리고 적극성(성주류화 정책을 대하는 태도)은 매우 중요한 역할을 함. 이는 전문관 뿐만 아니라 일반 공무원인 양성평등정책 담당자와 해당 정책팀장들의 공통된 의견임.

■ 전문성

전문관은 채용하면 성평등 관련해서 전문성을 갖춘 사람이 일단 조직에 들어가는 거니까 그 기존에 순환보직하면서 공무원들이 하는 업무보다는 훨씬 더 전문적일 거라고 생각함. 그리고 그 제도 운영이나 이것의 목적과 취지에 맞게 하려고 노력을 할 것임. 그 일을 하기 위해서 들어가는 거니까. 그리고 다른 성평등 현안이 발생했을 때 훨씬 더 조직이 유연하게 대처할 수 있음. 【A-6】

다른 부서에 협조를 구할 때 자신있게 주장할수도 없음. 내 업무에 자신이 있어야 설득을 할 수 있는데. 듣는 사람도 신뢰감이 떨어질 수밖에 없음. 근데 전문가는 어디서 이런 경험이 있든 아니면 학업적으로 공부를 많이 했던 일반 순환직보다는 당연히 더 잘할 수 있을거라 생각함. 【B-1】

(성주류화정책은) 여성학 전공, 박사학위 있는 사람이 해야 하는 업무임. 그리고 전문관이면 나,다급이라는 전제하에 타 부서에서도 협조가 잘 될 것이라고 생각함. 순환보직 공무원이 이 업무를 하기에는 전문성이 너무나도 부족함. 본인이 개선안을 주면서도 이게 맞나, 이렇게 취도되는것인가 생각이 들 때가 있음. 【C-2】

일단 전문성이 매우 강하니까 정책이 일관성 있게 갈 수 있다는 것은 명확한 장점이 됨. 전문관이 아닌 이상 순환보직이기 때문에 오자마자 전문성이 거의 없는 상태에서 업무를 하게 되는데, 내가 이렇게 개선을 하라고 하는게 맞는지 판단이 서지 않을 때가 있음. 【C-3】

양성평등 전문가는 여성친화팀의 팀 업무뿐 아니라 시 전체에서 성평등에 관해서 조율을 한다든가 질문이 들어왔든가 이런 부분에 있어서도 충분히 역할을 해주어 좋은 제도라고 생각함. 【E-1】

(부가) 조례나 규칙이나 다른 시 조례 그리고 위에 관련 법령 그리고 시행 규칙들을 봤을 때 잘 모르는 것은 사실 대부분 자체 개선 동의 의견 없음으로 대부분 그렇게 나갔다고 들음. 전문가가 조직에 오면서 성별 차별적인 요인들을 꼬집어낼 수 있게 되었음. 처음에 개선 사항을 주면서 직원들이 받아들이는 게 좀 힘들고 귀찮은 일이었지만 그 과정을 반복하면서 조금씩 변화가 이루어지고 있음. 【E-3】

■ 적극적 태도

본인은 성평등관련 사업 수행 시, 팀 내에서 사업 인큐베이팅 후 다른 데 넘기는데 일반공무원에게 가면 사업수행력이 떨어짐. 관료제 하에서는 성과가 크게 중요하지 않기 때문에 예산 소진을 주 목표로 하다 보니 실적은 줄어들게 됨. 성별영향평가 실적이 지자체 합동평가제도 지표에 포함되지 않았을 때는 모두 원안동의만 나왔고 실질적으로 개선안을 제출하지 않았음. 그나마 전문관이 있어서 의식으로 끌고 나가지 않으면 제도 운영 자체가 어려워질 것으로 생각됨. 【A-2】

정부합동평가에서 성별영향평가도 빠진다고 하니 사실 담당자 입장에서는 이걸 안 해도 월급은 나오니까 기뻐함. 【A-5】

열심히 하고자 하면 사업 발굴이나 기존 정책의 활성화를 위해 더 적극적으로 기획할 수 있겠지만 본인은 개인적으로 해야 하는 것만 하자는 주의로 일을 하고 있으며, 그렇게 업무량이 많다고 생각하지 않음. 【C-2】

■ **신속성**

일반공무원의 경우 컨설팅을 여가부를 통해서 하는데 시일이 꽤 걸림. 시 내에 젠더전문관이 있는 것만으로도 신속하고 실질적으로 도움이 되는 컨설팅을 줄 수 있음. 사업 컨설팅을 자체적으로 수행할 수 있어 제도운영하는 것이 유리함. 【A-1】

컨설팅 제도가 있으나 시간적 여유가 너무 없어서 실제로 사용하기는 어려움. 컨설팅을 받기 위해서는 절차가 필요하고 시간이 소요되기 때문에 기존에 전임자가 어떻게 했는지 찾아봐서 적당히 업무를 처리하게 되는 편임. 【C-3】

■ **연속성**

외부 인력으로 전문관을 채용하는 것 자체는 긍정적인 부분이 더 크다고 봄. 업무의 연속성 측면에서 특히 더 좋다고 생각함. 현재 부서에서 양성평등 업무를 1년 사이에 3명이 바뀌가면서 하고 있는데, 이럴 경우 인수인계 문제와 누수되는 부분이 발생함. 단절이 많이 생기기 때문에 비효율성이 커짐. 전문관 제도로 갈 경우 정책에 대한 효과를 어필할 수 있을 것이라 생각함. 【C-1】

- 특히 중앙이나 광역자치단체가 아닌 시군의 기초 지방정부에서 양성평등전문관으로서 가지는 직업적 비전도 확인할 수 있었음. 종합행정을 수행하는 지방정부 차원에서 사업 및 정책을 민첩하게 발굴한 후 기획하여 실행까지 추진할 수 있는 것은 기초자치단체의 특성임. 즉, 지역에서 떠오르는 성평등 현안을 예민하게 캐치해내고 발빠르게 정책화하여 추진할 수 있는 것은 시군의 양성평등전문관 제도가 가지는 가능성과 비전이라 할 수 있음.

지역특성에 맞는 정책을 발굴하고 타부서와 함께 협업하여 사업진행한 것이 가장 보람됨. 시 특성에 맞는 사업발굴의 가능성을 조직 구성원들과 함께 경험함. 중앙정부와 광역이 아닌 군이 시군을 선택해서 온 이유는 실제로 어떤 사업을 기획하고 추진하는 것이 중앙이나 광역보다는 쉽기 때문임. 일반 공무원들 같은 경우에는 지역만이 해결해야 하는 성평등 현안을 어떻게 캐치하는 것이 쉽지 않은데, 이를 잡아내고 정책화하고 그것을 정책으로 풀어내고 평가하고 또 다시 기획하고 이런 과정들이 기초에서 굉장히 발빠르게 움직일 수 있음. 그게 시군에서 가지는 성평등 정책관의 메리트라고 생각함.

【A-6】

라. 양성평등전문관의 정책요구의견

- (행정교육) 양성평등전문관의 입직 초기 적응을 위해 가장 필요로 하는 지원은 행정절차에 대한 교육임. 현재 양성평등정책 전담인력을 대상으로 하는 교육으로는 경기도 공무원 성인지교육이나 성주류화 정책에 대한 실무 교육에 집중되고 있음.

- 현재 경기도양성평등센터에서 성별영향평가 담당자를 대상으로 연 2회 워크숍을 실시하고 있으며, 순환 보직 공무원뿐 아니라 양성평등전문관의 참여율이 높은 편임.

행정을 아는 것은 매우 중요함. 신규자들은 2주 3주 교육을 하는 반면에 임기제교육과정은 있는 것조차 모르는 경우가 굉장히 많음. 본인은 알게 되었지만 부서에서 못 가게 했었음. 【A-1】

본인은 전문관 입직 이전 공무원 8급(사회복지)으로 공무원업무를 수행하여 공무원 업무성격에 대한 이해도가 있었음. 공무원은 국가의 일을 하는 사람들이므로 배정된 업무를 판단하기보다 모든 업무를 당연하게 받아들이는 문화가 있음. 전문관도 공무원 조직에 입직했으므로 공무원 문화에 대해 학습할 필요가 있음. 행정에 익숙하지 않은 전문관을 위한 행정관련 교육 필요함. 【D-1】

행정을 알아야하는 입직 초기 1-2년에 행정업무에 대해 교육이 필요함. 공무원 신규과정에도 교육대상이 아니었으므로 스스로 교육을 찾고 신청해서 수강해야 했음. 【D-2】

본인은 교육 중 '공공가치'에 대한 교육이 의미 깊었음. 공무원으로서의 정체성 확립에 도움이 됨. 전문관 대상 페미니즘 및 공무원 정체성을 교육하는 방안 도입필요 【D-3】

- (전문관 인력운영 체계화) 일부 참석자들은 양성평등전문관 인력운영을 위한 가이드라인이 없다는 것을 지적함. 현재 지자체 상황에 따라 급수와 채용자격이 모두 다름. 특히 급수에 따라 타부서와의 협조나 업무 추진에 큰 영향을 받고 있음. 채용 기준과 직급, 명칭 등 인력운영에 관한 매뉴얼을 확립할 필요가 있다고 언급함.
- 같은 업무를 함에도 불구하고 양성평등전문관, 성평등전문관, 여성정책전문위원, 여성정책전문관 등 시군마다 다른 명칭이 사용되며, 직급도 6급에서 8급까지 다르게 채용이 진행됨. 경우에 따라 재계약 시 전문관으로서의 경력을 인정해주기도, 인정해주지 않기도 함.

전문관 제도는 성평등 정책강화를 위해 운영되는 제도인데, 인력운영을 위한 가이드라인이나 매뉴얼이 미비함. 【A-2】

급수에 따라 채용자격이 다르고, 부서가 경력분야를 어디에 특정하느냐에 따라 다름. 거의 대부분 나급, 혹은 가급으로 맞추고 작은 지자체의 경우 다급을 뽑기도 함. 【A-4】

어디는 전문관이고 어디는 전문위원이고 이렇던데 이거를 도에서 딱 집어서 모집을 할 때 명확히 가이드를 주고 직급에 대해서도 어느 정도는 보전을 해줘야 된다고 생각함. 6급이나 7급이나에 따라서 타부서와의 협업이나 업무진행에 팀 내 영향을 받음. 명칭도 일원화시켜야함. 【A-8】

- (도 관계자와 시군 전문관들 간의 협력체계 강화) 양성평등전문관의 정보 교류 및 네트워크 형성을 위한 주기적 간담회에 대한 수요도 발견됨. 시군마다 취약한 분야 혹은 사

업 성과를 공유하거나 관련된 사업 발굴을 위해 같이 논의하고 발표하는 시간이 있다면 도움이 될 것이라는 의견이 있었음. 특히 성평등정책과 관련하여 심도 있는 논의를 통해 정책 아이디어를 구체적으로 발전시킬 수 있는 기회가 마련되기를 기대함.

현안에 대응할 수 있는 공유회 필요 【A-1】

도로부터의 통보성 회의를 지양하고 전문관 간 논의과정을 거쳐 새로운 사업안을 발굴하는 기회 마련 필요 【A-4】

성평등 현안에 대해 경기도의 정책적 입장을 시군에 함께 공유, 논의하는 자리와 성평등 이슈 공유회 등 마련필요. 【A-6】

양성평등전문관의 업무현황을 공유하고 논의하면 상호보완적인 효과를 기대할 수 있음. 내부적으로 외로운 위치에 있는데 서로 응원하는 자리 / 실무적인 지원을 할 수 있는 방안을 고민해 볼 수 있음. 특히 전문관 대상 교육으로 양성평등 목표별 심도 있게 논의할 수 있는 자리 및 사업을 구체화할 수 있는 자리가 필요. 【A-7】

경기도에서 주기적인 모임(간담회나 연구회 등)을 제도화하면 좋을 것 같음. 【A-8】

- (인력 혹은 인건비 예산 지원) 일부 시군에서는 불안정한 고용지위 문제의 해결과 성평등정책 추진을 위해 중앙 혹은 도로부터 양성평등전문관 인력이나 인건비에 해당하는 예산을 지원받는다면 실질적으로 큰 도움이 될 것이라고 밝힘. 보다 더 근본적으로는 도에서 전문관 배치에 대한 공약을 실행할 수 있는 명확한 구조를 만들어주고 대안을 제시할 수 있어야 함.

초반엔 경기도에서 31명을 어느 정도 선별한 다음에 채용해서 각 시군에다가 이렇게 내려보내는 식의 얘기 안도 나왔음. 지금 경기도지사의 공약들은 시군에서 그걸 들어줘야지 가능한 공약들이 대부분임. 정말 의지가 있다면 프로젝트성으로 조금 이 경기도형 여성 정책에 대한 좀 사업 구조나 인력을 근본적으로 만들어주었다면 좋지 않았을까 라는 아쉬움이 있음. 【A-2】

도의 예산이 투입되면 시에서도 사업착수하기 수월함. 공약으로 전문관 배치 처음에 얘기나왔을 때 인건비를 준다고 생각하고 전문관을 한 명 더 뽑아달라고 생각하며 좋아했었으나 아니었음. 【A-6】

임기제 연장 기간이 되면 (임기제 역할을) 평직원이 할 수 있으면 빠리라는 식의 명시가 있어 위협을 받게 됨. 소신껏 일하는 것이 더 어려워지겠다고 생각함. 그런 점에서 경기도에서 인건비를 어느 정도 담보할 수 있었으면 좋겠음. 시에서는 국도비로 내려오는 것은 손을 대지 못하므로 도에서 인건비를 매칭해준다면 안정적인 자리가 될 수 있을 것으로 생각됨. 실제로 시군에서 청소년 아동상담하는 인건비에 대해 도가 일부 매칭하는 사례가 있음. 【A-8】

인건비 지원, 광역이나 여가부에서 인건비나 예산 지원이 이루어진다면 조직에서 외부 인력을 채용하는데도 더 수월할 것이라고 생각함. 【C-1】

(도에서 채용해서 파견하는 안은)만들기 나름임. 인건비에 대해서는 인건비 총액제가 있는데, 처음에 사회복지직 같은 경우도 별정직으로 뽑음과 동시에 급여가 보건복지부에서 나왔음. 복지부 돈(80%)으로 뽑은 것임. 시에서 20%를 충당했듯이, 그 형태가 다른 것임. 일단 인건비 지원으로 접근해야 함. 도에서 만약에 그런 형태로 가져간다고 하면 시에서는 의회에 결재받는 게 쉬운 이유가 우리 예산 따왔다. 인건비로 따왔다. 이런 논리도 가능할 수 있음. 【D-1】

상상력을 발휘해서 말해 보자면 도 차원에서 전문관을 채용해서 각 시군마다 도가 파견하는 식으로. 그래서 한 시군에서 어느 정도 근무하다가 다른 시군으로 가면 성평등 정책의 질과 어느 정도의 긴장감을 유지할 수 있을 것임. 특정 지자체의 이익만을 위해서 근무하는 것이 아니라 옮기면서 그 지자체에 맞게 또 새롭게 또 개선점이나 개발 과제 같은 것도 보일 수 있고. 고용 불안도 해소할 수 있을 것으로 생각됨. 【D-3】

- (실무 분담 지원) 행정공무원과의 협업 구조를 마련하는 것은 전문관이 사업을 적극적으로 추진하고 전문성을 발휘할 수 있도록 하는데 실질적인 도움을 줄 것임. 전문관의 위상이 어느 정도 정착한 시의 경우 양성평등정책 전문관은 성주류화 업무 전반에 대해 기획하며 성인지정책 전문가로서 역할하고 있었음. 실무적인 것은 팀내 부서원들과 분담하거나 행정공무원이 지원하는 인력 체계에 대한 요구가 높게 나타남.

‘여성가족과에는 전문위원이 있으니까 여성 정책 발굴해보라’는 지시에 (본인은) 전문 그런 거 할 시간이 없다고 항의하였고 그 이후 본인이 전문 영역 할 수 있게 업무 분장이 바로 이루어짐. 자체 사업 발굴할 때 기획하는 업무를 제외한 시민참여단 실무(식당 예약, 출석부 제작, 장소 섭외, 민원 대응 등)도 그때 넘어가게 됨. 【A-3】

(본인이) 어느 정도 컨트롤 할 수 있는 위치에서 두세 명이라도 인력구조를 만들어서 내가 분배도 하고 조직도 하면서 같이 일할 수 있는 환경에서 일을 해보고 싶음. 【A-7】



V

결론

1. 연구결과 논의
2. 정책제언

1. 연구결과 논의

- 현재 경기도 내 11개 지역이 양성평등정책관련 전담인력을 배치하고 있으며 이 중 9개 지역은 외부 전문인력을 채용했고, 나머지 2개 지역은 내부 공무원을 전문직위로 지정하여 운영 중임.
- 양성평등전문관 관련 지원·제도 현황은 아래와 같이 요약할 수 있음.
 - 중앙정부 차원에서의 양성평등정책 추진인력 관련 법제도인 「양성평등 기본법」에서 양성평등전문관 제도와 관련한 법적 근거를 찾을 수 있음. 동법 제13조제1항에 따르면 시도지사는 양성평등정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 소속 공무원 중에서 양성평등정책책임관을 지정하고, 필요한 전담전문인력을 두어야 함을 명시하고 있음. 그러나 기초지자체 차원에서 추진기반에 대한 세부적 규정은 제시된 바 없음.
 - 경기도는 민선 8기 공약으로 양성평등전문관 배치 지원을 추진하고 있으며 2023년 ‘시군 종합평가’의 지표로 양성평등전문관 배치 여부를 포함한 ‘시군 성평등정책 협력 기반 강화’를 신규로 포함하였음.
 - 시군 성평등정책 전담인력 지원과 관련한 구체적인 사업으로 경기도가 추진하는 젠더정책협력기반강화 워크숍, 경기도 성인지교육 양성평등전문관·담당관 심화과정 등이 있음. 경기도여성가족재단에서도 ‘경기도 성평등정책 전문관 협의체’를 운영하는 등 전문관과 관련한 지원들을 제공하고 있음.
- 시군의 양성평등전문관 당사자 및 관계자들을 대상으로 한 간담회 조사결과에 따르면 양성평등전문관은 공통적으로 업무 내외 측면에서 다양한 어려움을 경험하고 있었음.
- 먼저 양성평등전문관의 입직 초기 적응을 위한 조직의 지원이 필요함. 전문관이 중도에 공직을 떠나지 않고 연속성 있게 업무를 수행하는 것은 양성평등전문관 제도의 실효성을 높일 수 있는 기본적인 전제 조건임.
 - 기초적인 공직의 작동원리를 파악하고 공무원으로서의 정체성을 수용하는 데는 절대적인 시간이 필요하나 현재 행정에 대한 경험이 전무한 양성평등전문관 대상의 공무원 교육이 충분히 이루어지지 않고 있는 실정임. 경기도에서 실시하는 임기제 공무원 대상의 교육과정이 있긴 하지만 인지도가 매우 낮고 부서 내에서 적극적으로 참여를 권장하지 않는 상황임. 따라서 성평등정책 주관부서는 전문관의 정착을 위한 초기 지원이 필요하다는 인식을 갖고 적극적으로 지원해야 함.
- 다음으로 양성평등전문관의 전문성을 발휘할 수 있는 업무환경이 구축될 필요가 있음.
 - 조직 내의 양성평등전문관에 대한 낮은 인식이나 반발 등으로 자신의 역할을 정립하는 데 있어서 어려움

- 을 경험함. 특히 업무 수행에 있어서 직급과 나이가 중요한 공무원 사회에서 직급에 비해 비교적 연령대가 낮은 양성평등전문관은 리더십을 발휘하기 쉽지 않음.
- 전문관 대부분이 업무분장과 주요 역할 방면에서 전문가로서의 역할보다는 성별영향평가 및 여성친화도시 사업의 행정업무에 더 치우쳐 조직 내 정체성이 모호해지는 경험을 함. 조직 내에서 전문관이 실무자로서 성주류화 개별 사업을 충실히 이행해주길 바라는 기대와 시군 성인지적 정책 개선사항을 발굴하는 등의 정책 기획 및 총괄의 기대가 충돌할 때 전문관의 대응 방식은 각각 다르게 나타남. 실무를 적절히 하되 양성평등정책 전반 기획은 본인이 담당함으로써 실무자와 전문가 역할을 유연하게 조정하는 사례가 있었고, 성평등 정책효과를 최대화하지 못하더라도 현실적으로 행정 현장에서 수용되기 쉬운 방향으로 업무를 추진하는 사례도 존재함. 이에 반해, 자신에게 기대되는 모든 업무들을 다 받아들이기 보다는 전문가로서의 역할을 선택하여 업무를 수행할 수 있는 환경을 조직에 강하게 요구하는 사례도 있었음.
 - 실무에 치우친 채 업무 과중의 부담이 커지면 전문관 배치의 주목적인 시정 전반의 성주류화를 달성하는 성과를 도출하기는 현실적으로 어려움. 이에 전문관이 지역에서 떠오르는 성평등 현안을 발굴하여 정책화하는 일에 집중할 수 있도록 실무를 전담하는 인력을 따로 배치하는 등 부서의 인력 구성을 재구조화할 것을 권장함. 양성평등전문관만이 할 수 있는 고유의 업무를 할 때 전문관의 위상을 높일 수 있을 것이라 생각됨.
 - 정치적 상황에 양성평등정책의 추진기반이 좌우되지 않도록 전담인력 배치와 관련한 안정적인 제도 운영이 필요함. 무엇보다 임기제 인력의 고용불안은 지자체장의 교체 혹은 이익집단들의 영향력 행사와 같은 정치적 변동성에 큰 영향을 받는 젠더 이슈 영역에서 더욱 가중되는 경향이 있음.
 - 이에 다음에서는 양성평등전문관 제도가 조직 내에서 안정적으로 자리 잡고 발전적인 역할을 수행할 수 있도록 1)양성평등전문관 제도 안정화, 2)조직 내 성평등정책 추진동력 제고, 3)전문관의 영향력 확대를 위한 업무환경 구축, 4)전문관 역량강화의 측면에서 지원방안을 모색하고자 함.

2. 정책제언

가. 양성평등전문관 역할 및 업무범위 정립

- 본 연구에서 전문관의 역량강화 및 지원방안의 방향성을 제시하기 위해서는 우선 양성평등전문관의 역할과 업무의 범위를 명확하게 정의하고 이를 체계화할 필요가 있음.
- 예를 들면, 보건복지부의 양성평등정책담당관의 직무는 [표 5-1]과 같이 ‘보건복지부와 그 소속기관 직제 시행규칙’에 구체적으로 명시·제도화되어 있음.

[표 5-1] 보건복지부와 그 소속기관 직제 시행규칙

제3조의2(기획조정실)

⑫ 양성평등정책담당관은 다음 사항에 관하여 실장을 보좌한다. <개정 2023. 3. 2.>

1. 보건복지 분야 양성평등 관련 정책 및 계획의 수립·총괄 및 조정
2. 보건복지 분야 성차별적 정책 모니터링 및 개선에 관한 사항
3. 보건복지 분야 성 주류화(性 主流化) 제도 운영 및 성인지 관점을 반영한 정책 발굴·지원
4. 보건복지 분야 성희롱·성폭력 피해구제에 대한 관리 및 지원 총괄
5. 보건복지 분야 성희롱·성폭력 방지 정책의 수립·점검 및 예방 교육에 관한 사항
6. 보건복지부와 그 소속기관 및 산하단체 내 양성평등 문화 확산 및 성인지 교육에 관한 사항
7. 보건복지부와 그 소속기관 및 산하단체 내 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방에 관한 사항
8. 양성평등정책 및 성희롱·성폭력 관련 대내외 협의에 관한 사항
9. 보건복지 분야 양성평등 관련 자문위원회 운영에 관한 사항
10. 보건복지 분야 여성 관련 민간단체의 지원

자료: <https://www.law.go.kr/> (최종검색일: 2024.1.24.)

- 현재 경기도 시군의 양성평등전문관이 담당하고 있는 주요 업무는 주로 여성친화도시 혹은 성별영향평가 등의 성주류화정책, 성인지교육 등임. 그러나 전문가로서의 역할에 있어서는 주로 성주류화 단일 사업의 실무 및 행정을 담당하는 경우부터 조직 내 주요 사업의 성인지성을 높이기 위한 기획과 자문 역할을 하는 경우까지 각 지역마다 그 업무 수행범위의 차이가 넓게 나타남.
- 경기도 시군 종합평가의 양성평등전문관 관련 지표에서는 “시군 단위 성주류화정책 실무를 총괄하면서 정책의 성인지성을 강화”하는 것을 전문관의 역할로 명시하고 있음.
- 본 연구 결과를 종합하여 구체화한 양성평등전문관의 역할은 다음과 같음. 양성평등전문관의 가장 주요한 임무는 시정 전반에 성인지성을 강화하고 성주류화를 확산하는 것임. 이를 위해 시군 내 성평등 관련 현안을 발굴하고, 지역 상황에 맞게 성평등정책 및

사업을 선제적으로 고안 및 제안하는 것이 핵심적인 역할이라 할 수 있음. 그 다음에 조직 내 주요사업과 정책의 계획 단계 혹은 추진과정에서 성인지적 관점으로 자문을 제공할 수 있을 것임. 이 외에 기존의 성주류화 업무인 성별영향평가, 여성친화도시 운영을 총괄하고 정책 개선 및 환류를 위한 다각도의 노력을 수행하는 것, 그리고 조직 구성원에 대한 정기적인 성인지교육 등을 시군 양성평등전문관의 역할로 제시할 수 있음.

■ 시군 양성평등전문관의 역할

1. 시군 내 성평등 관련 현안 발굴 & 지역 상황에 맞는 성평등정책 및 사업 고안
2. 주요사업과 정책의 계획 단계 혹은 추진과정에서 성인지적 관점의 자문 제공
3. 성주류화 업무(성별영향평가, 여성친화도시 운영) 실무 총괄, 정책 개선 및 환류를 위한 다각도의 노력 수행
4. 조직 구성원에 대한 정기적인 성인지교육

- 담당자 개인의 역량과 성향에 따라 양성평등전문관의 역할 수행과 제도의 결과가 다르게 나타나지 않도록 조직 내에서 전문관의 주요 역할에 대한 정립과 인정이 모든 시군에서 일관되게 이뤄질 필요가 있음. 즉, 전문관이 성평등 영역에 있어 정책 및 사업을 기획하고 조율하며 총괄적으로 아우르는 책무를 부여받은 것을 명확히 하고 이를 조직 구성원이 인식할 수 있도록 해야 함.
- 이어서 앞서 명시된 양성평등전문관의 역할과 직무를 잘 수행할 수 있도록 각 시군과 경기도청 차원에서 고려할 수 있는 양성평등전문관 지원을 위한 정책 과제를 제안하고자 함.

나. 시군 지방자치단체

1) 양성평등전문관 근무여건의 질 제고

- 현재는 소수의 인원으로 양성평등전문관 제도가 운영되다 보니 성평등정책 추진체계 관점에서 현 제도의 성과 및 질적 효과를 평가하는 것 자체가 어려운 상황이며 더 나아가 양성평등전문관의 근무여건 개선이나 역량 강화 방안 등에 대한 논의가 형성될 수 없음. 경기도 모든 시군에 양성평등전문관을 배치하여 제도를 전면 시행하는 것이 우선적인 과제임.
- 현재 경기도 일부 시군에서는 전문관 인력을 채용하지 못해 재공고를 내고 있는 실정이며, 공고가 거듭될수록 채용 직급과 경력이 낮아지는 경향이 발견됨. 즉, 인력의 질이 보장되고 있지 않은 상황임.

- 역량 있는 인력이 양성평등전문관에 지원하도록 하기 위해서는 일자리의 질이 어느 수준 이상으로 보장되어야 함. 즉, 양성평등전문관이 매력적인 자리로 인식될 수 있어야 함. 각 시군은 양성평등전문관의 역할을 수행할 수 있는 직급과 권한을 부여하거나 고용 안정성이 취약한 임기제의 한계를 보완하기 위한 근무여건 개선 노력을 해야 할 것임. 예를 들면, 고용불안 해소를 위해 1년 혹은 2년 마다 계약을 연장하는 방식보다는 3년+2년 등으로 계약기간을 통일한다거나 5년 후 재채용 시 이전 양성평등전문관으로 근무했던 경력을 전부 인정해주는 방안을 검토하고 이를 채용 시 명시할 수 있을 것임.
- 전문관 배치가 어려운 지역을 중심으로서는 지금처럼 내부 인력인 전문직위제를 활용할 수 있음. 행정경험이 풍부한 전문직위제는 추상적인 정책 제안도 구체적이고 실현가능한 언어로 바꾸어 사업을 기획할 수 있는 역량을 갖출 가능성이 상대적으로 높음. 또한 내부 인력이기 때문에 네트워크 자원이 비교적 풍부하여 업무 특성상 필요한 부서간 협업이 수월하게 진행되는 장점도 존재함. 다만, 여성정책 부서와 같이 조직 내에서 위상이 비교적 낮고 기피되는 경향이 있는 경우 전문직위제 인력을 발굴하는데 어려움이 존재함. 따라서 각 시군에서는 근무평정 시 가산점 부여, 국내외 교육훈련 선발 시 우대, 수당 지급 등의 보상을 적극적으로 활용하여 역량 있는 인력이 공모할 수 있도록 유인 체계를 마련할 필요가 있음.

2) 시군 양성평등전문관 제도 안정화를 위한 조례 개정

- 전담부서 설치나 전담인력 배치와 같이 사업의 운영과 직결되는 조직 및 인력 지정과 관련된 사항은 조례에 명문화되어 있으면 제도의 안정화에 큰 도움이 됨(노경혜, 2020). 성평등정책 추진체계 활성화를 위한 전략으로 법·제도를 활용하는 것은 비교적 단기간에 변화를 유도할 수 있는 장치 중 하나임. 행정부의 변화와 상관 없이 안정적인 시군 양성평등전문관 제도의 지속성을 확보할 수 있기 위한 근거 조례 제정이 필요함.
- 현재 파주와 안양시에서는 여성친화도시 조성에 관한 조례에 여성 및 성평등정책 전담 전문인력에 대한 배치를 명시하고 있음.

[표 5-2] 파주시와 안양시의 성평등/여성정책 전담인력 배치에 관한 근거조례

조례	지역	세부내용
여성친화도시 조성에 관한 조례	파주시	제7조(주무부서 설치 등) ① 시장은 여성친화도시 조성 업무의 효율성 및 책임성을 증진하기 위하여 여성친화도시 조성 사업 추진을 위한 주무부서를 설치하고 성평등 정책 전문인력을 배치 할 수 있다.
	안양시	제11조(여성친화 전담인력 운영) ① 시장은 여성친화도시 조성 업무의 성인지 강화 및 성 주류화 확산을 위하여 여성정책을 전담하는 인력 을 둔다. ② 여성정책 전담 인력의 업무 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 여성친화도시 조성사업 2. 성별영향평가 업무 3. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

자료: 국가법령정보센터 <http://law.go.kr>. (최종검색일: 2023.12.8.)

- 여성친화도시 및 성별영향평가 관련 조례가 있으나, 「양성평등 기본법」과 그 밖의 양성평등 관련 법령에 따라 경기도 31개 모든 시군에는 「양성평등 기본조례」가 제정되어 있으므로 해당 조례에 (양)성평등정책 추진을 위한 전담 전문인력의 배치를 의무조항으로 명시하는 것이 하나의 방법이 될 수 있을 것임. 타 지자체의 사례를 참고하여 다음의 안을 제시함.

[표 5-3] 시군 양성평등기본조례 개정안(안)

제 #조(양성평등전문관의 운영) ① 시장은 시정 전반에 성인지 강화 및 성주류화 확산을 위하여 성평등 정책을 전담하는 “양성평등전문관”을 둔다.
② 양성평등전문관의 업무 범위는 다음 각 호와 같다.
1. 성평등 관련 현안 발굴
2. 성평등정책 및 사업 고안
3. 주요사업 계획 및 추진과정에서의 자문 및 협의
4. 성주류화 업무(성별영향평가, 여성친화도시 운영) 실무 총괄, 정책 개선 및 환류
5. 전 부서 직원 성인지 교육 실시
6. 그 밖의 시장이 필요하다고 인정하여 요청하는 사항
③ 양성평등전문관의 사무를 처리하기 위하여 지원조직을 둘 수 있다.

3) 양성평등전문관의 전문성을 발휘할 수 있는 업무 분장 - 팀제 구성

- 전문관이 혼자 모든 성평등정책 업무를 전담해서는 위에서 제시한 양성평등전문관의 역할을 수행하기 어려움. 따라서 행정경력 및 조직 내 네트워크가 풍부한 행정직 공무원과 업무를 세분화하여 분담하는 체제를 갖추는 것이 필요함.
- 전문관 제도가 도입된 취지는 다른 행정 인력이 하기 어려운 전문성과 성인지적 통찰력을 필요로 하는 차별화된 업무를 수행하는 데 있으나, 조직 내에서 대부분의 양성평등정책을 전담하거나 성주류화정책 실무자 1인을 두고 있는 현재 시군의 인력 구조로는 기존의 성주류화 정책을 수행하는 것 외 새로운 성인지 업무를 발굴하고 기획하기에는 한계가 있음.
 - 본 연구의 조사 결과, 본인이 조직 내에서 전문가로서 업무를 수행하고 있다고 생각하는 전문관은 소수에 그쳤으며, 대부분은 실무담당자로서의 역할에 머무른다고 인지함. 이들이 현재 하는 일이 입직 시 기대했던 업무와 크게 괴리가 있다거나 행정가와 전문가 사이의 정체성의 혼란을 지속적으로 경험하면 결과적으로 직업적 의미를 찾지 못하고 직무 소진을 겪을 수 있음. 무엇보다도 실무에 치우친 채 업무 과정의 부담이 커지면 전문관제도의 주 목적인 시정 전반의 성주류화 성과를 달성하기는 현실적으로 어려움.
- 행정에 능통한 인력과 협업할 경우 그들이 가진 장점을 활용하여 더 효율적인 업무 추진을 기대할 수 있음. 특히 입직 초반의 양성평등전문관들의 경우에는 행정경력이 오래된 일반직 공무원들의 인적 네트워크를 활용하여 보다 수월하고 속도감 있는 업무 추진이 가능할 것임. 따라서 정책 기획과 자문에 대한 전문성과 행정 역량이 조화를 이룰 수 있도록 양성평등전문관과 성주류화정책 실무자 1~2인을 별도배치하여 팀으로 구성하는 것이 이상적임.

4) 성주류화 전담부서/인력의 위상 및 조정 기능 강화

- 전문관이 그들의 전문성을 발휘하고 사업을 수월하게 추진할 수 있는 업무 환경을 조성하기 위한 다른 방안은 성주류화 담당 부서 및 전문관의 위상을 강화하는 것임.
- 현재 경기도 31개 각 시군에서 양성평등전문관이 속한 성주류화정책을 담당하는 부서는 주로 복지 관련 '국'의 여성, 가족, 보육 업무를 담당하는 '과' 내 여성정책 '팀'에 속해있음. 조직 내에서 비교적 위상이 낮은 부서에 위치해있다보니 성주류화 정책의 주요

특성인 타 부서 사업에 대한 성평등적 개입이 어려울 수밖에 없음.

- 만약 기획조정실 혹은 기획예산과와 같은 조정기능 또는 위상이 있는 지원·총괄부서에서 성주류화 점담부서를 설치하고 업무를 추진한다면 타 부서 사업에 대한 성인지적 관여가 보다 수월해질 수 있을 것임. 예를 들면 중앙부처인 보건복지부, 고용노동부, 교육부, 법무부, 문체부의 양성평등정책담당관은 기획조정실 정책기획관 소속에 설치되어 있음. 영향력이 비교적 큰 기관장 혹은 부기관장 직속 조직으로 배치하는 것도 고려할 수 있으나 이 경우 정치적인 자리로 오인 받거나 자리가 위태로워질 가능성이 있기 때문에 기조실에서 총괄하는 방법을 고려할 수 있음.
- 또한 보다 장기적으로는 여성정책팀이 아닌 '과' 단위의 부서로 확대함으로써 그 인력 규모와 영향력을 확대할 수 있어야 함. 양성평등전문관은 대부분 1인으로 구성되며, 양성평등전문관 개인 혹은 그들이 속한 팀의 일부 인력으로는 시군에서 수행하는 모든 제도를 성인지적 관점에서 검토·조율하고 조직 전반에 성주류화를 이루어내는 것은 무리가 있음.

5) 양성평등전문관에게 협조 결재권 부여

- 단기적 관점에서는 시장 결재에 대해 양성평등전문관의 협조 결재를 의무화하여 시군의 주요 핵심 사업에 대해 성인지적 관점을 확산할 수 있는 구조를 만드는 것이 그 대안이 될 수 있음. 이를 통해 양성평등전문관이 보다 큰 권한을 가지고 시 전반에 의견을 개진할 수 있도록 하는 것임.
- 현재 경기도 일부 시에서는 과거에 비해 약간의 권한 축소는 있었으나 여전히 조례, 시행규칙, 훈령 등에는 전문관이 결재 권한을 가지고 있으며, 이러한 구조의 조성은 전문관의 시정 내 관련 사업 파악을 용이하게 하고, 조직 내에서 전문관의 전문성 및 역할 인식 제고에 매우 도움이 되었다고 언급된 바 있음. 서울시 도봉구 역시도 양성평등과 관련한 사업에 대해 젠더전문관의 협조 결재가 이루어지고 있음.
- 이러한 대안들을 활용하여 양성평등전문관이 전 부서의 성 주류화를 도모하고 각 정책을 총괄, 자문, 조정 등을 할 수 있는 컨트롤 타워의 역할을 한다는 것을 조직 구성원이 인식할 수 있도록 해야 함.

6) 양성평등정책의 추진동력 지원 - ① 평가지표 강화

- 타 부서와의 협업체계 강화는 양성평등전문관의 총괄 및 조정 기능을 용이하게 하여, 그들의 근무의욕을 제고하고 장기간 근무를 할 수 있도록 도움을 줄 수 있을 것으로 기대됨. 이에 부서협력을 이끌어낼 수 있는 추진 동력에 대한 고민이 필요함. IMF 이후 공공부문에서도 민간부문과 같이 경쟁과 성과를 중시하는 문화가 확산되었으며, 현재 지방자치단체 대부분은 성과와 보상을 연계하는 등 조직의 생산성 제고와 공무원의 성과 향상을 위해 다양한 제도적 장치를 활용하고 있음(이은아, 2018).
- 시군 차원에서 양성평등정책 업무 추진을 지원할 수 있는 실질적 방안 중 대표적인 수단은 부서평가(BSC²⁾)임. 앞서 언급한 협조결재보다는 BSC 운영이 정보 공유 기능을 넘어 유인체계로서 좀 더 강한 성격을 지님. 여성친화도시 또는 성별영향평가 정책을 추진하는 담당자들에게 평가지표를 설정하는 것은 부서 간 협조를 받는 데 효과적임(임혜경·김선희, 2021; 송다숨, 2023). 만약 이러한 평가지표 없이 사업을 수행해야 한다면 타부서와의 의견조율과 설득에 에너지를 과하게 사용할 여지가 많음.
 - 본 연구에서도 일부 시군은 부서협조를 위한 제도적 장치로 부서평가지표에 관련 실적을 반영하고 있으며 해당 시군 공무원은 성주류화정책 추진 실적을 부서평가 지표에 반영하는 것이 부서의 협조를 이끌어 내는데 확실히 도움이 된다고 평가함.
- 6급 이하 양성평등전문관의 조정 기능에 실질적인 어려움이 있고 특히 비교적 행정규모가 작은 시군과 같이 6급 이상의 인력을 배치하는 것에 현실적 한계가 있다면, 주무부서 직속 과장의 근무평정에 전문관 관련 업무에 대한 협조 성과를 반영하여 연대평가를 하는 것도 고려해볼 수 있음.
- 다만, 신공공관리 체제 하의 성과주의는 정책의 공공성을 높이기보다는 ‘실적’ 중심의 양적인 산출 확대를 추구하는 방향으로 작동될 수 있는 가능성을 지닌다는 점에서(Meier and Celis, 2011), 성주류화 정책의 형식적 이행을 지양하기 위한 지표 개선은 필요함. 예를 들면, 성별영향평가의 대상과제수 등의 양적 실적이 아닌 실제 성평등 효과 혹은 질적 평가 결과를 지표의 기준으로 설정하는 것임.
- 그럼에도 불구하고 평가지표가 양성평등정책 운영의 동력이 되는 것은 주지의 사실이다

2) BSC(Balanced Score Card)는 조직의 성과목표 달성을 위해 성과지표를 설정하고 그 성과를 측정하는 기법임.

며, 이러한 평가지표들의 적절한 활용은 여전히 필요한 상황임. BSC 평가지표에 양성평등전문관 협조 또는 성평등 정책실행의 점수 비중을 높여 적극적으로 제도화할 필요가 있음.

7) 양성평등정책의 추진동력 지원 - ② 인센티브 활성화

- 지표 관리와 같은 강제성을 수반한 수단 뿐만 아니라 협업 체계 순응에 따른 시군 자체적인 인센티브 제공도 도움이 됨. 예를 들면, 성주류화를 적극적으로 추진하는 부서, 관리자, 사업담당자 개인 등에 포상금이나 해외 연수기회 제공, 인사평가에 가점을 부여, 혹은 기관장 표창 등의 인센티브를 부여하는 방법 등이 가능함. 또는 우수한 사례에 대한 자료를 가시성 있게 제작하여 조직 내 전 부서에 배포함으로써 성주류화를 적극적으로 추진할 수 있도록 권장할 수 있음.
- 현재 경기도 일부 시에서는 성평등 조직문화 관련 예산을 확보함으로써 포상제를 이용한 사업을 운영하고 있으며, 이를 통해 각 시군과 지자체장의 성평등 지향 이미지가 정착될 수 있음. 따라서 이러한 여러 방법 중 일부를 각 시군의 상황에 맞게 적용함으로써 관련 부서 및 개인 공무원의 협력을 이끌어낼 수 있음. 이와 함께 유인체계 추진을 위한 재원 마련도 함께 논의가 되어야 하는 부분임.

8) 양성평등정책의 추진동력 지원 - ③ 위원회 활성화

- 양성평등전문관 소수의 인력으로 시정 전반의 성주류화를 도모하기 위해서는 조직 내부 뿐만 아니라 외부로부터의 지지를 받아 성평등정책 추진동력을 구축할 필요가 있음. 이를 위해서는 각 시군의 (양)성평등위원회 혹은 성별영향평가위원회 등의 위원회를 활용하여 성평등정책의 추진을 촉진하고 양성평등전문관의 역할을 강화할 수 있음.
- 위원회의 기능으로 양성평등전문관 제도에 관한 사항을 포함하여 심의·자문·조정하고 전문성 있는 인사들로 위원회를 구성, 회의를 정기적으로 개최하는 등 위원회 구성 및 운영의 활성화를 위해 노력해야 할 것임.

다. 경기도

1) 양성평등전문관 제도 인력 운영을 위한 가이드라인 제시

- 현재 각 시군의 상황에 따라 양성평등전문관 채용 시 명칭과 직급, 자격 기준, 경력분야 등이 다름. 이에 양성평등전문관 제도를 경기도 모든 시군으로 확대하기 위해서는 경기도 차원에서 양성평등전문관 제도의 인력 운영에 대한 기본적인 가이드라인이 제시될 필요가 있음.
- [표 5-4]에 제시된 바와 같이 2023년 경기도 A시에서 모집한 양성평등전문관의 채용공고를 살펴보면 양성평등전문관의 자격기준은 나급 임기제의 경우 학사학위 취득 후 3년 이상 관련 경력 있는 사람이거나 학위 제한 없이 5년 이상의 실무경력이 있는 사람으로 명시됨. B시의 경우 다급 시간선택제로 채용하고 있으며 이에 대한 자격 기준은 학사학위 취득 후 1년 이상 관련 경력 있는 사람이거나 학위 제한 없이 3년 이상의 실무경력이 있는 사람임. C군은 다른 시군과 마찬가지로 지자체 정책에 대한 성인지 관점의 자문 및 총괄, 성주류화 사업 발굴 등 유사한 직무를 수행함에도 라급 시간선택제 임기제를 채용하고 있으며 이에 대한 자격요건은 고등학교를 졸업한 후 1년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 혹은 2년 이상 직무분야의 실무경력이 있는 사람으로 명시됨.
- 양성평등전문관의 역할은 동일부서 뿐만 아니라 다른 부서와의 협력과 조정을 필요로 한다는 점에서 담당자의 위상과 권한이 뒷받침되어야 한다는 것은 지속적으로 제기되어 온 바 있음. 특히 담당자의 급수에 따라 타부서 업무에 대한 개입과 그 결과는 큰 영향을 받고 있음. 현재 고양시의 경우 시군 성별영향평가조례에는 6급에 상응하는 직급의 실무담당자를 지정하도록 명시되어 있음. 일반적으로는 5급 또는 6급 이상의 인력을 채용하는 것이 바람직하며, 각 시군의 현실적인 상황을 고려하여 직급을 조정할 수는 있을 것임. 현재 행정규모가 비교적 작은 시군의 경우 전담인력의 직급을 8급 혹은 라급으로 낮추어 채용하고 있는 경우도 있으나 제도 운영의 실효성을 제고하기 위해서는 적어도 6급 이상의 인력을 채용하기 위한 시군의 노력은 필요함.
- 따라서 경기도는 6급 이상의 직급, 여성학 혹은 여성정책 등 관련 전공 석사 이상의 학위 소지 자격기준, 그리고 전문 역량을 실현하기 위한 3+2년제의 계약기간 등의 채용

표준안을 가이드라인으로 제공할 수 있을 것임. 이와 관련하여 도 차원에서 여성정책 전문가 DB 구축 등의 노력을 통해 각 시군에 인재풀 리스트를 제공함으로써 역량 있는 양성평등전문관 배치를 지원할 수 있음.

[표 5-4] 2023년 시군 양성평등전문관 채용공고

지역	직급	계약 기간	자격기준	직무분야
A시	양성평등 분야 지방행정주사 (일반임기제)	1년	1. 학사학위를 취득한 후 3년 이상 직무분야의 실무경력 있는 사람 2. 5년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력*이 있는 사람 3. 7급 또는 7급 상당 이상의 공무원으로 2년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 * 경력 관련분야: 국가, 지방자치단체, 법인, 공공기관 및 민간(대학 및 연구기관 포함) 등에서 성별영향평가, 성인지정책, 여성친화도시, 여성정책 등 양성평등분야의 근무·연구 경력	여성친화도시 활성화 성별영향평가 효과성 제고 성평등 문화 및 환경 조성 성평등 제도 개선
B시	양성평등 전문관 시간선택제 임기제 다급	2년	1. 학사학위 취득 후 1년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 2. 3년 이상 관련 분야 실무경력이 있는 사람 3. 8급 또는 8급상당 이상의 공무원으로 2년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람	여성친화도시 조성 계획 추진 여성친화도시 여성위원회 및 여성참여단 관리 양성평등정책 추진 성별영향평가 총괄 업무 성인지 예산, 통계 및 분석 그 밖의 업무분장 사항
C군	양성평등 전문관 시간선택제 임기제 라급	2년	1. 고등학교를 졸업한 후 1년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 2. 2년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 3. 9급 또는 9급상당 이상의 공무원으로 1년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 ※ 우대요건 - 관련 분야* 석사 학위 이상 소지(예정)자 * 여성학, 행정학, 사회복지학, 사회학, 경제학, 법학 등	성별영향평가, 성인지 예산 연계 여성친화도시 사업 발굴 성인지 교육, 홍보물 관리 주요 정책에 대한 성인지 관 점의 자문 및 모니터링 등을 통한 지역성평등지수 관리

자료: 인사혁신처 나라일터 (최종검색일: 2023.12.8.)

2) 각 시군의 노력 촉진을 유도하기 위한 평가지표 및 인센티브 활용

- 양성평등전문관 제도의 안정화와 업무환경 구축을 위한 각 시군의 노력도를 기존의 시군 종합평가 혹은 별도의 평가에 반영할 수 있음.
- 현재 경기도 시군 종합평가의 양성평등전문관 관련 지표에는 1) 양성평등전문관의 배치 여부, 2) 전담인력 운영계획 수립 여부, 3) 성인지교육 전문관과정 이수 실적이 양성평등전문관 배치 추진을 위한 노력도로 산정되고 있음.
- 현재의 안에 추가하여, 앞서 시군의 역할로 제시한 사항들 즉, 전문관의 양적 확대 및 제도 안정화, 전문관의 영향력 확대를 위한 제도적 여건 및 업무환경 마련을 위한 각 시군의 노력을 다음 [표 5-5]와 같이 시군 종합평가에 포함하여 운영할 수 있을 것임.

[표 5-5] 경기도 시군 종합평가 양성평등전문관 관련 추가 고려 지표(안)

영역	내용
(1) 제도 안정화	조례 등 법적 추진근거 마련
(2) 근무여건 개선	3년+2년 계약으로 채용 배치
(3) 조정기능 강화 (택 1)	기조실 등 영향력 있는 부서로 배치
	과 단위의 부서로 확대
(4) 조직 내 협력체계 확대	시정 주요사업의 협조결재권 부여
	BSC 평가지표 활용
	직속 상사의 연대평가 실시
	전문관 업무 추진 아젠다가 포함된 위원회 활성화 정도

- 보상체계와 관련하여 경기도는 성별영향평가 우수사례 발굴을 위한 경진대회를 매년 실시하고 우수사례에 대해 경기도지사 표창을 실시하고 있음. 해당 사업을 중심으로 포상을 부여하는 것과 더불어 각 시군의 성주류화정책 실무담당자 개인에 대한 포상도 신설할 수 있을 것임. 사업의 결과물에 대한 내용을 공유하는 것도 중요하지만 담당자로서 어떤 과정을 거쳐 제도를 잘 운영할 수 있었는지 그 노하우와 구체적인 정보를 발굴하여 인센티브를 제공하는 것도 의미가 있음.

3) 양성평등전문관의 '행정' 및 성인지 역량강화 지원

- 양성평등전문관과 내부 전문직위제 인력 모두의 역량을 강화하기 위한 교육 프로그램 및 협의체 등이 운영될 필요가 있음.
- 우선 양성평등정책 담당 공무원은 성인지정책에 대한 전문성도 필요하나 기본적인 행정에 대한 이해가 필수적임. 양성평등전문관의 경우 공직의 기초 행정에 대한 이해도가 없는 상황에서 성평등 정책을 추진하기는 현실적으로 어려움. 경기도에서 실시하는 임기제 공무원 대상의 교육과정이 있긴 하지만 인지도가 매우 낮고 부서 내에서 적극적으로 참여를 권장하지 않는 상황임. 이는 조직 내에서 성평등정책 전문관의 정착을 위한 지원이 미흡하거나 인식이 부재하기 때문으로 분석됨. 외부인력임에도 안정적으로 제도를 운영하고 조직 내에서 원활히 소통할 수 있는 역량교육이 뒷받침 되어야 하며, 이는 전문관이 중도에 공직을 떠나지 않고 연속성 있게 업무를 수행할 수 있도록 입직 초기에 집중적으로 진행되어야 할 것임.
- 내부 전문직위제 인력에 대해서는 성인지 및 성주류정책에 대한 교육을 강화할 필요가 있음. 역량있는 외부 전문가를 채용하는 것이 어려운 시군에서는 가능한 인력의 역량을 길러서 활용하는 것이 현실적인 대안임. 경기도에서는 2023년 전문관을 포함한 도·시·군 양성평등정책 담당자를 대상으로 두 차례 성인지교육 심화과정을 운영한 바 있음. 다만, 전문관과 전문직위제 공무원은 성인지정책에 대한 지식 수준과 이해도, 관점이 다를 수밖에 없으므로 경기도는 이를 고려하여 다루는 내용의 난이도를 조절하여 차별화된 교육과정을 개발·제공할 필요가 있음.
- 또한 경기도는 성별영향평가 실무 담당자 대상으로 연 2회 젠더정책협력기반강화워크숍을 진행하고 있으며, 경기도여성가족재단에서도 '경기도 성평등정책 전문관 협의체'를 운영하고 있음. 이러한 정기적 워크숍에 대해 전문관들의 지속적인 수요가 있는 것으로 파악됨. 단, 이러한 협의체는 각 시군의 업무현황을 공유하거나 선진 사례를 소개하는 것, 그리고 교류를 확장하는 시간을 가지는 것 이상으로 전문인력의 역량을 높일 수 있는 기회로 활용될 필요가 있음. 성평등 현안에 대한 연구 동향을 파악하거나 양성평등 목표 별로 깊이 있게 정책에 대해 고민하고 새로운 정책 아이디어를 발굴하는 등 젠더 이슈에 대해 도와 시군이 긴밀하게 정책적 입장을 논의하는 기회가 될 수 있어야 함.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강경숙, 이해응. (2018). 제주특별자치도 성주류화 추진기반 강화 방안. 제주여성가족연구원.
- 강영주, 금창호. (2015). 지방공무원 직렬체계 개선방안 연구. 한국지방행정연구원.
- 나성은. (2018). 서울시 성인지 강화방안 마스터플랜 연구. 서울시여성가족재단.
- 노경혜. (2020). 여성친화도시 추진체계 실효성 증진 방안 연구. 경기도여성가족재단.
- 박사옥, 박윤환. (2022). 경기도 성별영향평가 활용의 결정요인 분석. GRI 연구논총, 24(3), 199-232.
- 박선영, 박복순, 김복태, 고현승, 김은희. (2021). 여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(IX): 성평등 정책 추진체계 강화를 위한 법제 정비 방안. 한국여성정책연구원.
- 박해육, 윤영근. (2016). 지방공무원 직위분류제 확대 방안. 한국지방행정연구원 .
- 송다솜. (2023). 성주류화 정책을 담당하는 임기제 공무원의 경험에서 나타난 업무추진의 어려움과 발전방안. 융복합지식학회논문지, 11(1), 49-58.
- 여성가족부. (2023). 2022년도 양성평등정책 연차보고서. 여성가족부.
- 윤경준, 장현주. (2008). 지방자치단체의 개방형직위 제도 운영에 대한 평가와 개선방안: 서울특별시를 중심으로. 한국조직학회보, 5(3), 127-161.
- 이은아. (2018). 행정관료조직과 성 주류화의 정치: 성별영향분석평가를 중심으로. 젠더와 문화, 11(2), 157-194.
- 이재경, 심현아. (2020). 서울시 성주류화 추진 전략 연구. 서울시여성가족재단.
- 임혜경, 김선희. (2021). 경기도 시군 성평등정책 추진기반 강화 방안 연구. 경기도여성가족재단.
- 장윤선, 김경희, 박수범, 김수지, 정혜선. (2019). 지방분권과 성평등정책기반 조성방안. 한국여성정책연구원.
- 전윤정. (2023). 양성평등정책담당관 제도 강화를 위한 과제. 국회입법조사처.
- 정지연, 김세현. (2019). 성주류화 기반 정책수행의 효율성 강화방안 -전남 22개 시군 여성 정책 담당자를 중심으로-. 전남여성가족재단.
- 최병대, 김상묵. (1999). 일반논문/공직사회 경쟁력 제고를 위한 실적주의 인사행정기능의 강화. 한국행정학보, 33(4), 77-94.

- 최순영. (2011). **개방형 임용제도의 성과향상방안**. 한국행정연구원.
- 최용환, 김대진. (2008). **지방정부의 개방형 임용제에 대한 인식 연구**. 충북연구원.
- 최호진, 김경우. (2020). **재난안전관리 인력의 전문성 강화방안 연구 :중앙부처 및 공공기관을 중심으로**. 한국행정연구원.
- 현병천. (2017). **전문직위(전문관)의 직무성과 및 직무만족도에 관한 비교 연구 : 경기도청을 중심으로**. [석사학위논문, 서울대학교 행정대학원] <https://s-space.snu.ac.kr/handle/10371/138242>.

2. 해외문헌

- Meier, P., & Celis, K. (2011). *Sowing the seeds of its own failure: Implementing the concept of gender mainstreaming*. Social Politics, 18(4), 469-489.

3. 인터넷 인출 자료

- 국가법령정보센터 <http://law.go.kr> (최종검색일: 2023.12.15.).
- 가평군 홈페이지 <http://www.gp.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 고양시 홈페이지 <http://www.goyang.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 과천시 홈페이지 <http://www.gccity.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 광명시 홈페이지 <http://www.gm.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 광주시 홈페이지 <http://www.gjcity.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 구리시 홈페이지 <http://www.guri.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 군포시 홈페이지 <http://www.gunpo.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 김포시 홈페이지 <http://www.gimpo.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 남양주시 홈페이지 <http://www.nyj.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 동두천시 홈페이지 <http://www.ddc.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 박희봉. (2020.02.18.) ‘양성평등’이나, ‘성평등’이나 갈등...뭐가 문제?. kbs. <https://news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=4383883> (최종검색일: 2023.12.22.).
- 보건복지부 <https://www.mohw.go.kr> (최종검색일: 2023.12.15.).
- 부천시 홈페이지 <http://www.bucheon.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 성남시 홈페이지 <http://www.seongnam.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).

- 수원시 홈페이지 <http://www.suwon.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 시흥시 홈페이지 <http://www.siheung.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 안산시 홈페이지 <http://www.ansan.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 안성시 홈페이지 <http://www.anseong.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 안양시 홈페이지 <http://www.anyang.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 양주시 홈페이지 <http://www.yangju.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 양평군 홈페이지 <http://www.yp21.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 여주시 홈페이지 <http://www.yeouju.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 연천군 홈페이지 <http://www.yeoncheon.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 오산시 홈페이지 <http://www.osan.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 오연서, 박다혜, 정환봉. (2020.04.03.) 인권조례가 사라지고 있다…49개 지자체 7년 동안 71건 ‘철회’. **한겨레**. https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/935475.html (최종검색일: 2023.12.22.).
- 용인시 홈페이지 <http://www.yongin.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 의왕시 홈페이지 <http://www.uiwang.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 의정부시 홈페이지 <http://www.ui4u.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 이천시 홈페이지 <http://www.icheon.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 제주특별자치도 <https://www.jeju.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 파주시 홈페이지 <http://www.paju.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 평택시 홈페이지 <http://www.pyeongtaek.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 포천시 홈페이지 <http://www.pocheon.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 하남시 홈페이지 <http://www.hanam.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).
- 화성시 홈페이지 <http://www.hscity.go.kr> (최종검색일: 2023.12.11).

4. 기타

경기도 내부자료.

경기도여성가족재단 내부자료.

