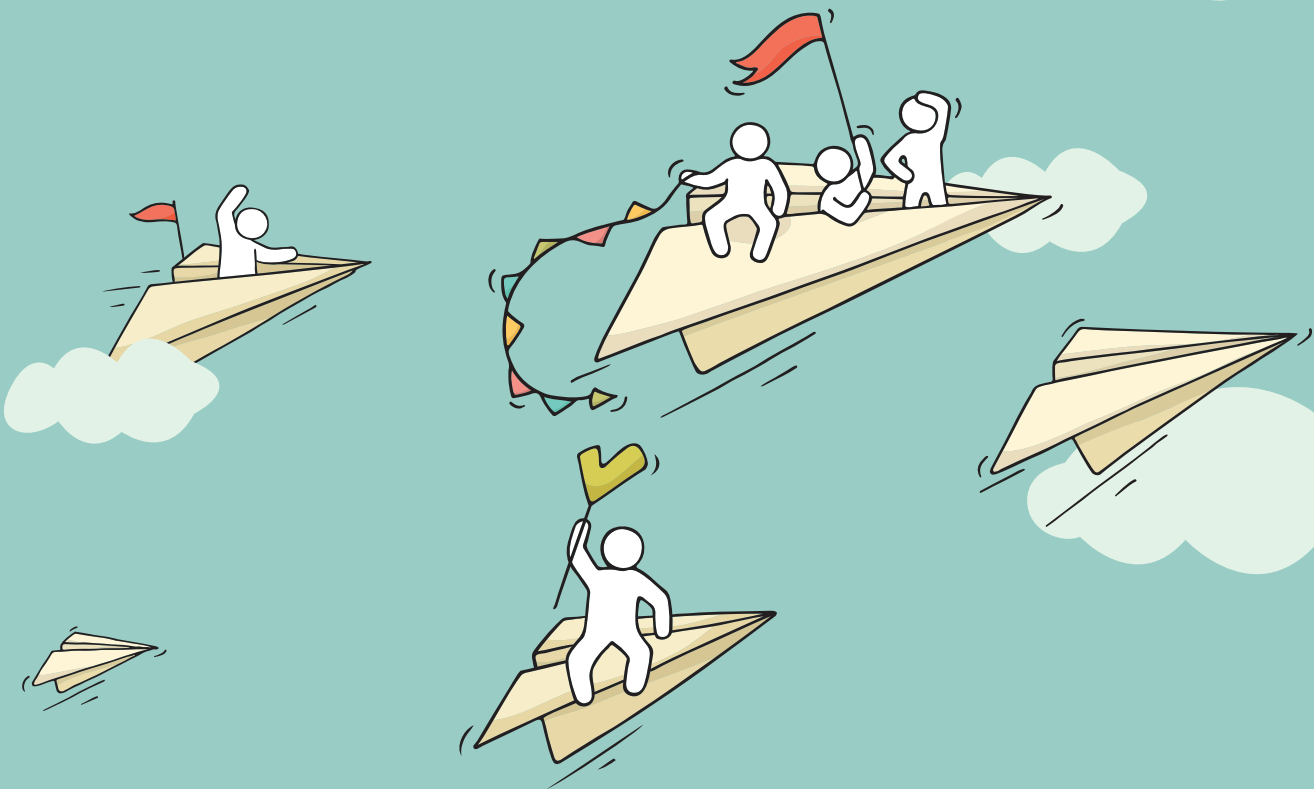


# 유쾌한 변화 성평등



대한민국 성평등 가이드북

## 성평등이란?

성평등은 남성과 여성의 차이와 다양성을 인정하고  
그것으로 인한 차별이 일어나지 않도록 하는 것입니다.  
남녀의 지위나 권한, 그리고 서로 간 관계에서의 평등을 말하며,  
학교나 회사뿐만 아니라 가정과 개인간의 관계에서의 평등을 모두 포함합니다.

성평등정책은 남성과 여성이 모두  
인간으로서의 존엄성을 최대한으로 누릴 수 있도록,  
권리, 책임, 의무를 공정하게 나누기 위한 정책입니다.

### 양성평등기본법

제3조(정의) / [시행 2015.7.1.] [법률 제12698호, 2014.5.28., 전부개정]

① '양성평등'이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게  
참여하고 대우받는 것을 말한다.

### 유엔 인권 협약

#### 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약

(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 1979)

- 성차별이란 정치·경제·사회·문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인식, 향유하거나 권리를 행사하는데 합리적 이유없이 성별을 이유로 행하여지는 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미
- 구체적으로 성에 기반을 둔 차별(Sex Based Discrimination)로서 성별, 혼인여부, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 구성원의 처우를 다르게 하거나 그밖에 유리 혹은 불리한 취급을 하는 경우를 의미함

## 변한 것 같지만, 아직 변하지 않았습니다

흔히들 요즘은 성평등을 넘어 '여성 상위의 시대'가 아니냐는 오해를 하곤 합니다.

이것은 우리나라 여성의 삶이 과거에 비해 크게 나아졌고,  
그 변화를 정서적으로 '평등'으로 인식하기 때문에 발생한 오해입니다.

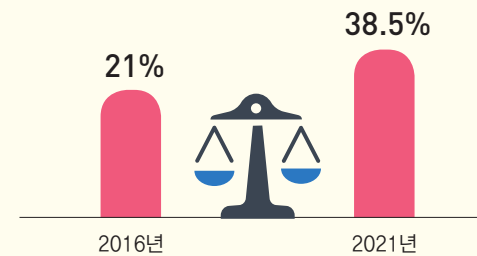
그러나 여전히 우리 사회에는 고용전반에서부터 가정생활에 이르기까지  
여성의 경제·사회 참여를 가로막는 차별이 존재합니다.  
근로자의 지위, 임금 수준에서의 성별 격차는 물론 승진·평가 등에서 차별적 관행도 여전히,  
가사와 돌봄은 여전히 여성의 역할로 머물러 있습니다.

### 문화

#### 변한 것

#### 양성평등의식, 상승할 것으로 예상

현재 양성평등수준 및  
5년 후 전망은 긍정적인 편



※ 여성가족부, 「2016 양성평등실태조사」

#### 청소년대상 양성평등의식 증가

'남녀 모두 동등한 권리 가져야 한다'에  
91.7% '그렇다'고 응답

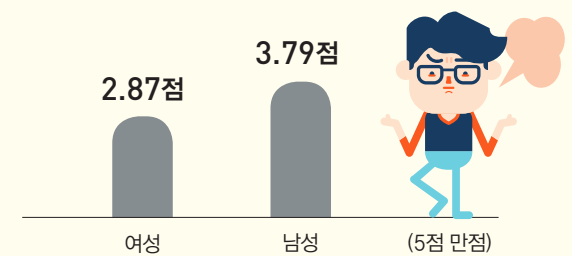


※ 한국청소년정책연구원, 「아동청소년인권실태조사 2013」

#### 변하지 않은 것

#### 아직도 역차별 정서 존재

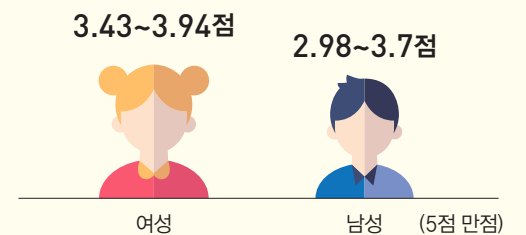
여성위주의 정책이 지나쳐  
남성이 역차별 받는다는 정서 존재



※ 한국여성정책연구원, 「남성의 삶에 대한 기초연구 2015」

#### 성별격차에 대한 인식차이도 여전

모든 영역에서 남성이 여성보다 성별격차를 덜 느낌

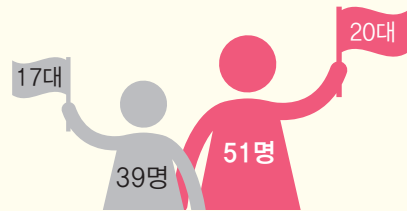


※ 한국여성정책연구원, 「성주류화기반 정책평가제도의 성평등효과 제고를 위한 연구」 2016

## 사회

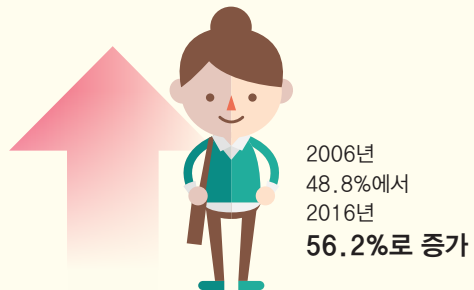
## 변한 것

## 여성국회의원 수 증가



🌸 여성공무원 수 증가  
(’06년 38.8% → ’16년 44.1%)

## 여성고용률 상승



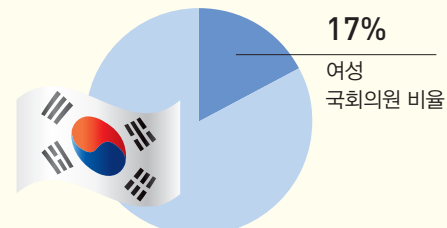
## 여성 경제활동참가율 증가



’06년 54.8% → ’16년 58.4%

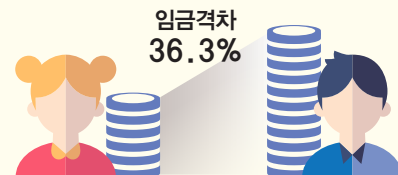
## 변하지 않은 것

## 전체 국회의원 중 여성의원은 여전히 소수



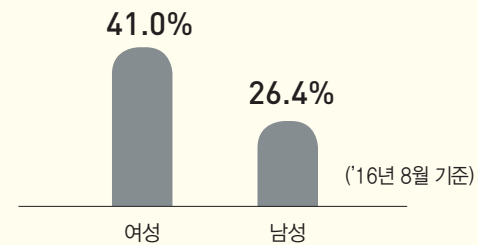
🌸 4급 이상 여성공무원 비율  
(’12년 9.3% → ’16년 13.5%)

## 줄어들지 않는 성별임금격차



🌸 성별 직종 분리 현상은 여전  
(서비스직 여성비율 64.3%, 판매중사 여성비율 50.8%, 단순노무 여성비율 51.8%)

## 비정규직중 여성비율, 남성보다 15%p 높아



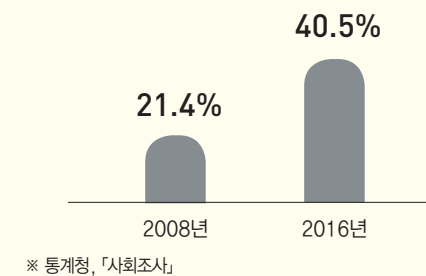
🌸 여성임원 관리직 비율 (’16년 The Economist)  
(임원) 한국 2.4% 스웨덴 35.9% 미국 20.3%  
(관리직) 한국 10.5% 스웨덴 39.8% 미국 43.4%

## 가정

## 변한 것

가사분담은 공평하게  
부모 세대의 인식도 변화 중

## 부모세대 ‘공평하게 분담해야 한다’ 응답율



## 늘어나는 남성 육아휴직자



🌸 ’09년 502명 → ’16년 7,616명 (10배 이상 증가)

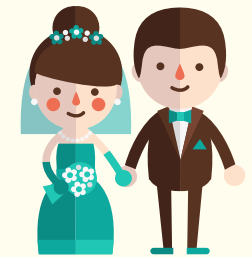
## 변하지 않은 것

## 여성 가사 노동시간 남성의 5~8배



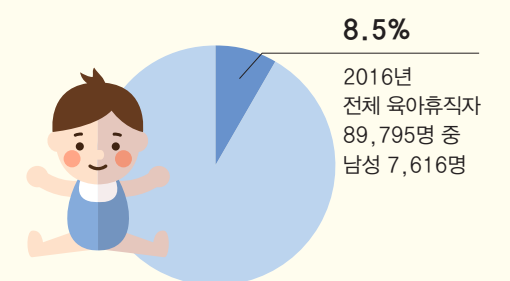
🌸 맞벌이 부부 : 남편 41분, 아내 3시간 13분

## 육아는 여성의 몫



🌸 25세~54세 기혼여성 중 결혼, 임신·출산, 양육 등으로 경력단절을 경험한 여성비율은 2명 중 1명 꼴 (48.6%, ’16년)

## 전체 육아휴직자 중 남성은 8.5% 불과



## 성평등 사회는 어떤 변화를 가져올까요?

성평등은 여성만의 문제가 아닙니다.

사회 공동체가 함께 문제의식을 가지고 변화시켜 나간다면,  
모두가 더 나은 생활을 영위할 수 있습니다.

### 개인

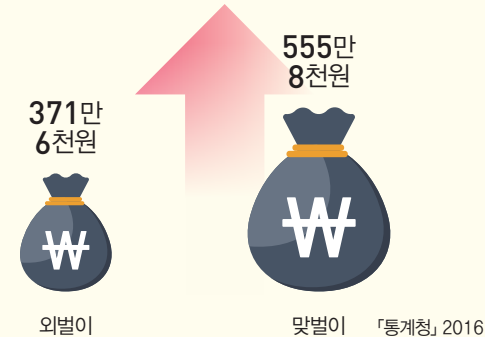
자아실현이 가능하고  
삶의 질이 높아집니다

직장에서 성차별이 해소되고 성평등적 일·생활 균형 문화가 확산되면  
여성들은 사회·경제적으로 더 많이 참여할 수 있게 됩니다.  
이는 가계소득을 증대시켜 빈곤을 줄이고  
자녀양육, 가사 등과 관련한 소비 지출을 촉진시키는 등  
경제성장도 견인합니다.



여성과 남성 모두가 행복한 성평등  
소득수준과 소득분배, 가족 건강에  
긍정적인 영향을 미침

약 1.5배 높음



- 맞벌이 가구 월 평균 소득. 非맞벌이 가구보다 1.5배
- 유럽, 미국 등 82개 지역 대상 연구결과,  
성평등은 가족갈등과 폭력의 가능성을 줄이고  
이동복지와 삶의 질을 제고

※ Holter, 'Men's Caregiving and European Development', 2016

‘양성평등 채용’으로 남성 수혜자 잇따라  
여성의 사회진출을 돕기 위해 도입한  
‘양성평등채용목표제’(03년),  
남성에게도 혜택



- 지방직공무원 중 양성평등채용목표제로  
추가 합격한 남성은 458명으로 여성의 3배

## 기업

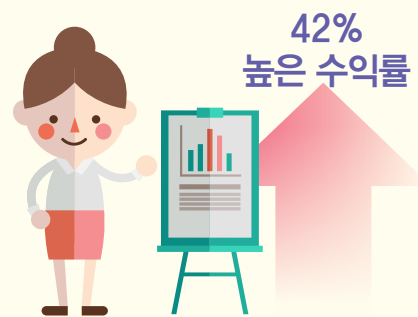
생산성이 향상되어  
기업의 이윤도 증가됩니다

여성관리자 비율 및 여성임원 수가 많을수록  
재무성과(ROE, ROS)도 높으며,  
여성임원수와 ROS, ROE간 상관관계 높은 것으로 나타납니다.

※ ROE(Return On Equity) : 자기자본 이익율 / ROS(Return On Sales) : 매출액 수익율



여성 임원 비율이 높을수록  
재무성과도 상승



여성임원 1/30이상 기업

❁ 여성임원이 1/3인 기업의 수익이 42% 높음  
(한국 상장기업 500인 이상 170개사)

※ 한국여성정책연구원, 「여성고용확대가 기업의 경영성과에 미치는 효과」 2014

성평등은 경제성장의 원동력



1050만 개  
일자리 창출  
고용률 80%

❁ 성평등 개선으로 나타나는 경제적 효과 (2050년)  
- 1050만 개의 일자리 창출, 고용률 80% 달성  
- 1인당 EU GDP 6.1~9.6% 증가

※ EU, 「성평등경제적 효과」 2017, EIGE

## 국가

저출산·고령화 문제, 삶의 질 등의  
문제를 해결할 수 있습니다

선진국의 경우, 여성 고용률이 높은 국가들에서  
출산율과 GDP도 높게 나타나는 등  
경제성장과 여성인력 활용은 정비례합니다.  
성별격차가 적은 국가들이 삶의 만족도가 높습니다.



여성고용률이 높을수록  
출산율과 GDP도 상승



❁ 여성 고용률이 높은 국가들에서 출산율과  
GDP도 높게 나타나는 등 경제성장과 여성 인력  
활용은 정비례 관계

성별격차지수가 높을수록  
삶의 만족도도 상승

1위\*  
아이슬란드  
성별격차지수 0.87  
삶의만족도 7.65

2위  
핀란드  
성별격차지수 0.85  
삶의만족도 7.53

116위  
대한민국  
성별격차지수 0.65  
삶의만족도 5.84

3위  
노르웨이  
성별격차지수 0.84  
삶의만족도 7.53

\* 성별격차지수 (GGI : Gender Gap Index) :  
성별 격차 (Gap) 정도를 지표화 한것  
완전평등 1점, 완전불평등 0점을 기준으로 한 순위임

## 성평등정책으로 이렇게 바뀌고 있습니다

### 국방부

#### 여성용 군복 제작

남녀의 신체적인 특성에 대한 고려없이  
남성 군인에게 맞춰진  
남녀공용 군복을 지급하였으나  
2010년부터 여성의 체형을 고려한  
군복을 제작하여 보급

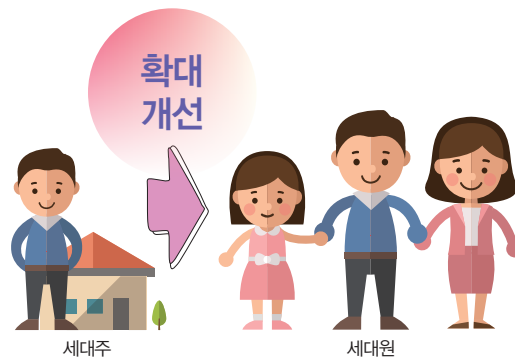


### 국토교통부

#### 주택 공급자격을

#### ‘무주택 세대 구성원’으로 확대

65세 이상 직계존속 부양자대상  
공공임대주택 공급자격 기준을  
‘무주택 세대주’에서 ‘무주택 세대 구성원’으로 확대



### 소방방재청

#### 여성의용소방대의 하의는 치마?

의용소방대 정복규정 중 여성의용소방대의 하의를  
‘치마’에서 ‘치마 또는 바지’로  
수정할 계획



### 대전광역시

#### 남녀가 함께 즐기는 산책형 공원

지역공원 내 운동기구, 등산 계단등이  
평균 남성신체기준에 맞춰져 왔으나  
남녀모두가 함께 쓸 수 있는 혼합형으로 개선  
‘가족공원’으로 재탄생



## 해외에서는 이미 이렇게 바뀌고 있습니다

### 독일 소녀의 날, 소년의 날

소녀의 날 시작 이래로 자동차 관련 직종에  
인턴으로 일하는 여성의 비율이  
2000년 5.5%에서  
2015년 15%로 크게 증가



미니 인턴십을 통해 비전통적 여성취업분야를  
체험하고 구체적 전망 세우기



소년의 날 참여 소년 중 유치원과 같은 기관에서  
돌봄 일을 하는 ‘Erzieher’ 교육을 받고 있는  
비율이 2012년 16.9%에서  
3년만에 18.6%로 증가



남학생 스스로가 성별에 전형적이지 않은  
직업에 대한 자신의 관심을 구체화



### 장난감 회사 레고

#### 7살 소녀가 보낸 손편지에 진화된 레고 장난감



벤야민과 손편지

샬롯 벤야민(7세)은 레고 회사에 “남자  
아이들을 위한 레고 장난감은 사람도 구하고  
회사를 다니는가 하면, 심지어 상어와  
수영도 하는데 여자 아이를 위한 레고는  
집에서 살림을 하고 쇼핑을 하는 등 너무  
‘지루해요’라고 편지를 썼다. (2014년 1월)



‘주부 아빠’ 미니 피규어가 포함된  
‘레고 시티라인’ (2016년 여름)



Research Institute set  
(2014년 한정판)



미 항공우주국에서 활약한 다섯 명의 여성 개척자들 (2017년 말 개발예정)



## 성평등 정책이란?

성평등 정책이란 정책을

기획, 수립, 시행, 평가하는 전 과정에

성평등 관점을 가지고 행하는 것을 말합니다.

자연스러워 보이는 현상뿐만 아니라

성별과 무관해 보이는 문제도

이미 고착된 성별편견이 반영되어 있는 경우가 많습니다.

따라서 기존의 정책이나 관행을

성평등 관점에서 바라봐야 합니다.

의도하지 않은 성차별적 요소를 찾아내

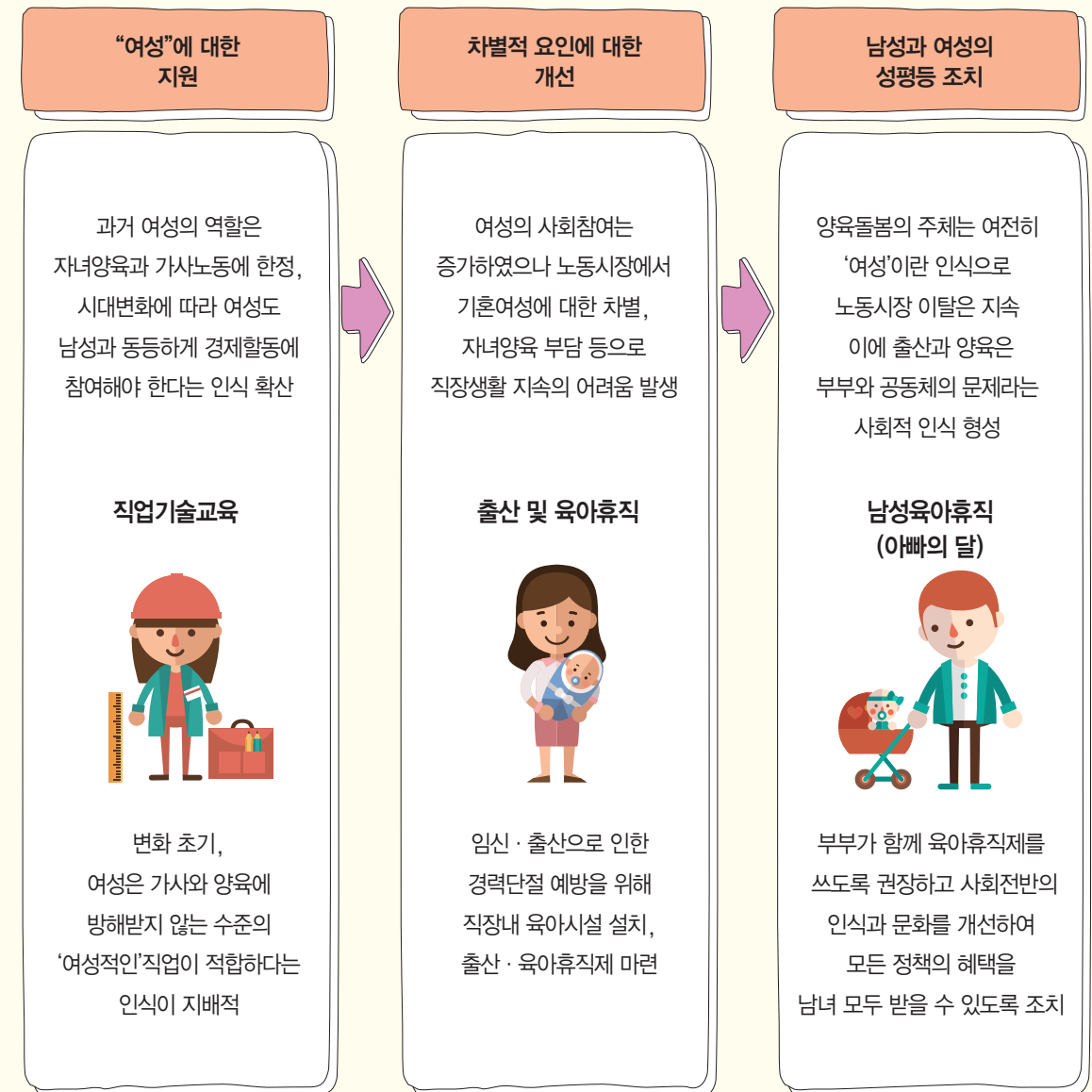
개선해나가는 것으로부터

성평등 정책이 만들어집니다.

## 성평등 정책의 발전

사회변화와 함께 성평등 정책의 접근방식도 계속 변화, 발전하고 있습니다.

『여성의 경제활동참여 지원정책』도 다음과 같이 발전해왔습니다.



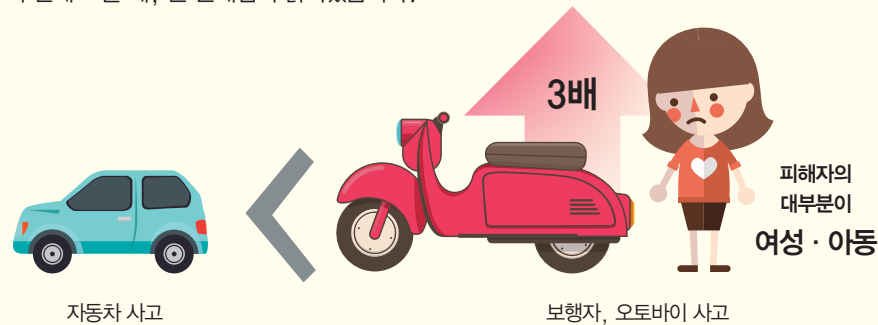
## 성평등 정책은 우리 생활을 이렇게 바꿀 수 있어요!!

### 도시 제설작업 순서에 젠더가 관련이 있을까?(스웨덴 칼스코가 시)

생활정책 분야

#### 문제인식

시(市)당국은 눈이 내린 후 도로에서 일어나는 사고 실태를 조사한 결과, 자동차 사고가 많은 것이라는 예상과 달리 보행자와 오토바이 사고 비율이 3배 높고, 피해자의 대부분이 여성이라는 사실을 발견했습니다. 또한 사고로 인한 병원비, 생산성 손실이 겨울철 도로 정비 비용의 4배로 시 전체로 볼 때, 큰 손해임이 밝혀졌습니다.



#### 문제조사

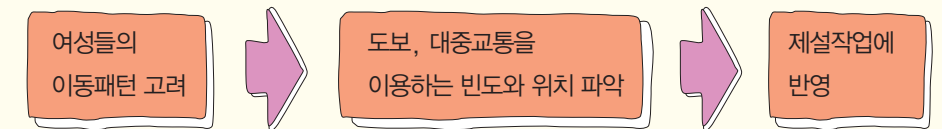
공무원들은 피해자 대부분이 여성이라는 성별 불균형에 주목하고 제설작업을 성평등 관점으로 살펴봤습니다. 제설작업의 어떤 점이 여성에게 불리하게 작용하는지 검토한 결과, 여성의 도로 이용 패턴이 남성과 다르고 눈이 10cm 이하로 쌓였을 경우에는 도보 이동이 더 어렵다는 점을 발견했습니다.

• 성평등 관점으로 접근  
- 제설작업의 어떤 점이 여성에게 불리하게 작용하였는가

• (남성과 다른) 여성의 도로 이용패턴  
- 도보, 자전거, 대중교통 이용비율 높음  
• 눈이 쌓인 정도에 따라 문제 상황 다름  
- 10cm 이하, 도보이동 어려움  
- 10cm 이상, 자동차사고 더 많이 발생

#### 문제해결

여성들에게 자동차를 이용하게 하거나 눈이 오면 외출을 삼가하도록 할 수도 있겠지만, 시당국은 여성들의 이동패턴을 고려하여 어떤 곳에서 도보나 대중교통을 통한 이동을 하는지 파악하고, 이를 반영하여 제설작업을 시도하였습니다.



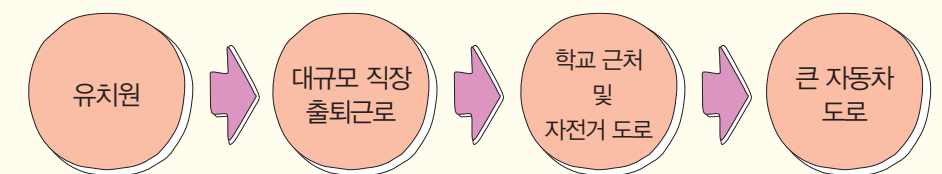
#### 개선결과

그 결과, 출근 전 아이를 맡기는 유치원, 여성이 많은 대규모 직장, 학교주변은 도보 길이 많거나 대중교통으로 이동하게 되는 비율이 높음을 확인하였습니다. 하지만 종전의 시당국에서 진행하던 제설작업 순서\*는 자동차 중심, 남성이 많이 사용하는 도로중심으로 우선순위를 부여해 왔습니다. 때문에 눈 온 뒤 낙상 및 도로사고 피해자가 여성이 많을 수 밖에 없었습니다.

\* (기존 제설작업 순서) 외곽순환도로 ▶ 주요도로와 거리 ▶ 대규모 직장으로 이어지는 도로

시 당국은 제설작업 순서를 유치원, 대규모 직장으로 이어지는 길, 학교 근처 보행자 및 자전거 도로, 큰 자동차 도로 순으로 바꾸었습니다. 같은 비용의 예산으로 작업 순서만 바꾸었을 뿐인데, 여성들의 사고 피해를 줄일 뿐더러 겨울철 정비비용의 4배에 달했던 병원비, 생산성 손실 역시 감소시키는 긍정적 효과가 나타났습니다. 또한 여성뿐 아니라 운전을 할 수 없는 어린이를 포함한 전체 보행자들의 안전과 도시 접근성도 향상되었습니다.

#### 제설작업 순서 변경





## 왜 여성은 자전거를 타지 않을까? (서대문구 자전거 거치대 사례)

생활정책 분야

### 문제인식

서대문구는 지역 주민의 자전거 이용률을 높여 주민 건강을 도모하고 친환경적 생활 환경을 조성하고자 힘써 왔습니다. 그러나 자전거 거치대 주변 환경과 관련 시설물을 정비하였으나 여성의 자전거 이용률은 늘어나지 않았습니다.

성별 이용률 불균형에 주목하여, 여성들의 자전거 이용에 장애물이 되는 지점은 없는지 성평등 관점으로 구내 사업에 접근하였습니다. 이는 여성이 자전거 타기를 즐기지 않는다면, 의상 등 라이프스타일 때문에 자전거 이용률이 낮을 수밖에 없다는 편견을 깬 시도였습니다.

### 문제조사

성별 혼인상태별 자전거 이용용도를 분석해보면, 여성들은 건강과 취미생활이 아니라 장보기 등 생활수단으로 자전거를 사용하는 비율이 두드러지게 높았습니다.

자전거 거치대는 등하교, 출퇴근, 레저 용도로 자전거를 사용하는 사람들을 위주로 설치되어 있었고, 생활수단으로 자전거를 이용하는 여성들에게 적합한 거주지, 쇼핑센터에는 거의 설치되어 있지 않았습니다. (생활권 자전거친화타운 조성사업에 대한 성별영향평가)

또한 생활보급형 자전거일수록 고급레저형 자전거에 비해 무거우며, 이는 약 13~17kg 정도로 여성에게 보통 무겁게 느껴진다는 점, 또한 소독이 증가해도 생활용 자전거를 구입하는 비율이 낮다는 점 등을 발견했습니다.

#### 여성의 자전거 이용 특성

생활수단  
(장보기 등)

거주지 및  
쇼핑센터에서 애용

무거운 무게 때문에  
꺼림(13~17kg)

### 문제해결

분석 결과에 따라 서대문구는 여성이 이용하기 용이한 여성용 공영자전거를 구매하고, 거주지 주변 등 일상생활 공간 중심으로 자전거 사용 시설을 구축했습니다. 거치대 역시 여성들이 사용하기 쉽도록 거치대를 들어올리는 방식에서 밀어서 거치하는 방식으로 변형했습니다.



#### 개선 사항

여성용  
공용자전거

자전거 시설 구축  
(거주지 및 일상생활 공간 중심)

밀어서 거치하는 방식  
(힘이 덜드는 방법)

### 개선결과

주민의 자전거 이용률이 고르게 증가하면서, 정책실행에 효율성을 가져오고, 또한 여성 이용률뿐 아니라 상대적으로 자전거를 무겁게 느끼거나 거치대이용에 어려움을 느끼는 아동, 노인, 경증 장애인의 이용 역시 원활해지는 긍정적 효과를 가져왔습니다.



## 여성전용 진통제, 왜 굳이 따로 먹어야 하나?

보건의료 분야

통증에 대한  
반응 정도가  
여성과 남성이  
동일하지 않아  
진통제도 다르게  
사용해야해

2010년 미국 캘리포니아 대학의 크리스틴 미아카프스키 박사의 국제통증학회(2010.8) 발표에 따르면, 치과 수술 후 진통제를 투여한 결과 여성의 경우는 통증이 완화, 남성들의 경우에는 오히려 통증이 증가되었습니다. 여성 호르몬의 영향으로 성별에 따라 진통 효과가 다르게 나타날 수 있다는 것입니다.

또한 약의 흡수율에 있어서도 성별 차이가 나타날 수 있습니다.

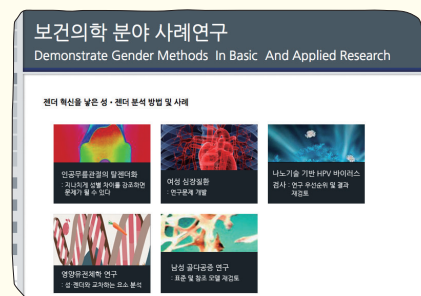
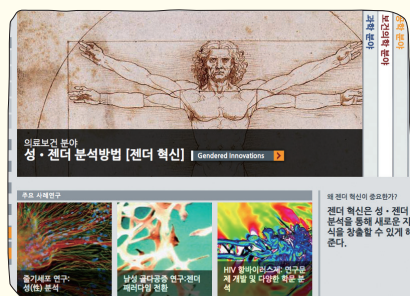
<http://blog.lifei.co.kr/1667> 의약품에서의 성별차이 및 유발요인 (김현주 외, 2010)

신약 개발과정에서  
여성이 고려되지  
않는다면  
위험 발생확률  
높아져

2010년 사이언스(Science)지에 따르면 미국에서 1997년~2000년 사이 생명을 위협하는 것으로 밝혀져 판매가 금지된 10개의 약품 중 8개가 특히 여성에게 위험한 것으로 밝혀졌습니다. 이는 약품에 대한 임상 연구가 생식 등 일부 분야를 제외하면 대부분 성별 특성을 고려하지 않고 수컷 실험동물만을 이용하여 진행되었기 때문이었습니다. 신약 개발 시, 과학에서 세포 실험을 실시할 때 남자 세포, 수컷 세포만 사용하면 약의 효과와 부작용에서 여성이 고려되지 못하며 심각한 부작용 문제를 발생시킬 수 있기 때문입니다.

“남성세포를 표본으로 연구한 약은 여성에게 부작용을 줄 수 있으며, 심장마비, 뇌졸중 등 을 일으킬 수 있다. 따라서 응급의학에서 성별은 중요한 차이이므로 고려해야 한다” 앨리스 맥그레거(응급의학과 의사, TED 강연, 2014)

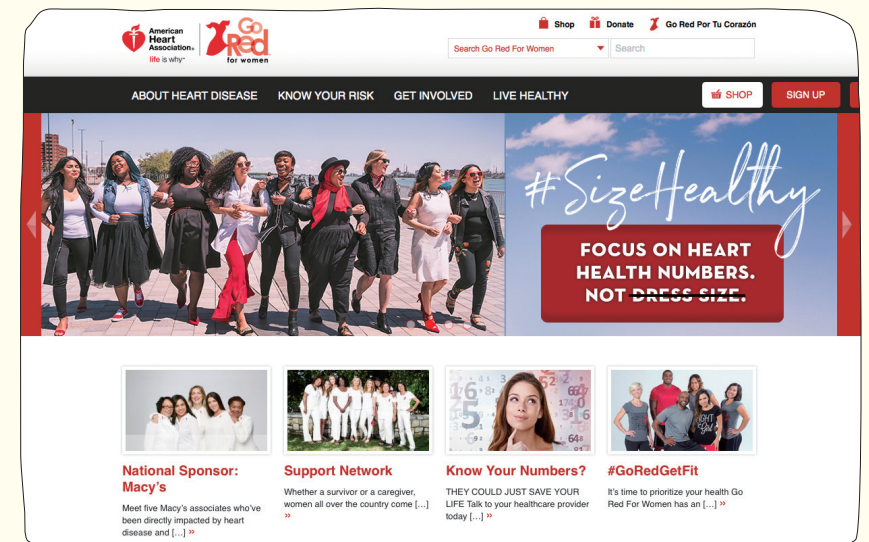
<http://genderedinnovations.wiset.re.kr>



여성의 심장질환  
위험요인과 증상은  
남성과 동일한가?

심장병을 의심하게 하는 가슴 통증을 설명하는 여성과 남성의 이야기는 서로 다릅니다. 남성은 둔탁하게 아프다거나 타는 듯한 느낌, 피곤함과 힘 없음을 호소합니다. 그러나 여성은 견딜 수 없는 압박감이나 조임으로 표현하며 목, 턱의 통증과 가슴 두근거림을 호소합니다. 이렇게 심장 질환에서 여성과 남성이 다르다는 것을 인지하면서 여성의 협심증을 조기 진단할 가능성이 높아졌습니다. 미국 심장학회회는 호르몬, 임신, 출산 등의 요인으로 인해 여성이 심장병 위험 요인이 더 많다고 지적하며 여성 심장 건강을 위해 Go Red For Women 캠페인을 진행했고, 또한 여성의 뇌졸중 위험 예방을 위한 지침을 개발하여 배포하였습니다.

<https://www.goredforwomen.org/>



## 스웨덴 저출산 극복 사례

인구정책 분야

배경

1930년대, 대규모 실업이 발생, 유럽 전체적으로 인구감소가 서서히 시작

해법

### 군나르 뮌르달, 알바 뮌르달 부부의 저출산 대책

- 출산은 여성의 문제가 아니라 부부의 문제, 더 나아가 사회가 책임져야 할 공동체의 문제라는 인식을 기반으로 하여 해법 모색

#### 최선의 출산 장려정책

부부가 아이를 원하지 않으면  
그 선택을 존중하며,  
아이를 원하는 경우  
사회가 출산·양육을 돕는 것

#### 출산정책의 선결조건

아이의 미래를 돌보는 것.  
즉 저소득층 가정의 아동들이 직면한 교육,  
영양, 의료문제 해결이  
선제되어야 함

의의

- 저출산 극복대책으로 복지정책이 아닌 포괄적인 '사회 정책'을 제시하였습니다.
- 양육의 부담을 사회가 나누어 가짐으로써 부부가 모두 일할 수 있도록 하고 교육, 의료, 주택 문제를 사회가 해결해야 한다는 인식을 가지게 되었습니다
- 여성의 노동시장 진출, 국가 책임보육, 공공임대주택 건설 등 당시로서는 파격적인 제도를 도입하였습니다.

## 양육이 '여성의 일'이라는 편견을 개선하여 남성 육아휴직 증대

의식·문화 분야

일·생활 균형



### 육아휴직 기간 개선

자녀 1명당 '여성 3년, 남성 1년' 이던  
육아휴직 기간의  
성별 구분을 삭제하여  
남녀 모두 최대 3년간  
육아 휴직 가능

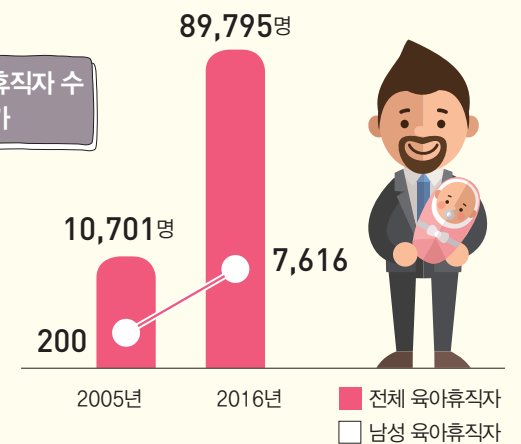
'아빠의 달' 제도 도입으로 양성평등한  
일·가정양립 문화  
토대 마련

'아빠의 달' 도입



### 남성 육아휴직자 수 증가

남성 육아휴직자 수  
증가



## ‘성주류화 도구’를 이용하여 성평등 정책을 만들어 보세요

모든 정치, 경제, 사회적 영역의 정책과 프로그램의 디자인, 실행.  
모니터링과 평가과정에서 여성과 남성의 관심과 경험을 통합함으로써  
여성과 남성이 동등하게 혜택받고 불평등이 조성되지 않도록 하기 위한 전략이며,  
그 궁극적인 목적은 성평등을 이루는 것

※ 유엔 경제사회이사회(UN ECOSO, 1997)

### 성별영향 분석평가



법령 · 계획 · 사업 등  
모든 정책을 수립하고 시행하는  
과정에서 정책의 성차별적 요인을  
분석 평가하여 합리적으로  
개선하기 위한 제도

※ 성별영향분석평가법('12.3월 시행),  
양성평등기본법 제15조('15.7월 시행)

### 성인지 예산제도



예산이 여성과 남성에  
미치는 영향을 분석하여  
이를 국가와 지방자치단체의  
재정운용에 반영

※ '06년 국가재정법 개정으로  
중앙행정기관은 성인지 예,결산서 작성  
의무화(2010년)

### 성인지 교육



사회 모든 영역에서  
법령, 정책, 관습 및 각종 제도등이  
여성과 남성에게 미치는 영향을  
인식하는 능력을  
증진시키는 교육

※ 양성평등기본법 제18조('15.7월)  
시행으로 국가와 지방자치단체 소속 공무원  
대상 성인지 교육 의무화

### 성인지 통계



인적통계 작성 시  
성별상향과 특성을 알수 있도록  
성별로 구분한 통계

※ 양성평등기본법  
제17조('15.7월 시행) 및  
통계법 제18조('07. 4월 개정)

### 여성 친화도시



지역정책과 발전과정에  
여성과 남성이  
평등하게 참여하고  
여성의 역량강화,  
돌봄 및 안전을 구현하는 도시

※ 양성평등기본법  
제39조('15.7월 시행)



## 성희롱 바로알기



## 존중하고 배려하는 공직사회 만들기

평등한 조직일수록 성희롱으로부터 안전합니다

상대방이 성희롱으로  
느꼈다면 성희롱임을  
기억합니다!

성희롱이란 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 성적 언동이나 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나, 요구에 응하면 대가를 주겠다는 의사표시를 하는 것을 포함합니다.

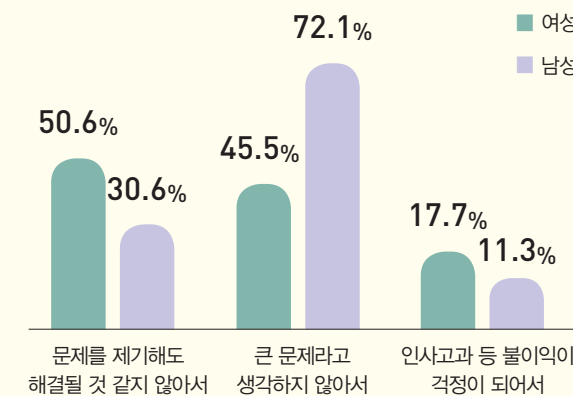
당신이 어떻게 생각하였던, 또는 순수한 의도였더라도 받아들이는 상대방이 성희롱으로 느꼈다면 성희롱입니다.

성희롱은 왜 끊임없이  
발생할까요?

성희롱은 '이 정도 쯤'이라는 안일한 권위주의적 태도, 상대방의 입장을 존중하지 않는 차별적 고정관념 등 성희롱을 허용하는 조직문화에서 기인합니다.

상대적 약자인 피해자가 상급자의 행위에 대하여 적극적 신고나 문제제기를 하는 것은 쉽지 않습니다. 향후 경제적 활동과 직결되어 고용 상 불이익이 우려되기 때문입니다. 따라서, 행위자에 대한 엄중처벌 및 피해자에 대한 적극적 지원과 같은 후속조치 뿐 만 아니라, 평등한 조직 문화 만들기과 같은 예방 환경 조성이 중요합니다.

피해 경험 당시 그냥 있었던 이유



남성은  
대수롭지 않게  
생각하거나  
평판 걱정,

여성은  
해결을 어렵게  
느끼거나  
불이익 걱정





## 나와 상대방의 생각은 같지 않을 수 있습니다!



나의  
생각

VS

객관적  
관점

부하 직원에게 점수를 따고 싶어  
섹시하다고 칭찬을 했습니다.

칭찬의 의도라도 듣는 상대방은  
성적 발언으로 불쾌감을 느낄 수 있습니다.  
외모나 성적인 칭찬보다 평소 업무 태도나  
장점을 칭찬하는 것은 어떨까요?

인생 선배로 연애, 결혼과 자녀문제  
등에 대해 조언이나 충고를  
할 수도 있지 않나요?

개인의 사생활은 있는 그대로 존중해주세요.  
상대방의 사생활을 존중할 때  
나의 사생활도 존중 될 수 있습니다.

불편했다면서 그 자리에서 불만 제기하지  
않고 나중에 신고하는 것은  
그 의도가 순수해 보이지 않습니다.

성희롱은 주로 권력관계의 불균형에서  
나타나기 때문에 성희롱 발생 당시 바로 문제  
제기를 하는 것이 어려울 수 있습니다.  
성희롱 발생 당시 의사표시를 하지 않았더라도  
성희롱 성립에 문제가 되지 않습니다.

## 일상의 사례를 통해 생각해 봅시다

성희롱, 분위기상 참으면 성격 좋은 것이고, 참지 못하면 사회생활 못 하는 문제 있는 사람인 걸까요?

**사례 1** 성적인 농담이나 성희롱 발언을 문제 삼으면, “성격이 나쁘다”, “과민반응”, “사회생활 참 못한다.”란 지적이 돌아옵니다. 슬쩍 몸에 손을 대는 동료에게 불쾌하다 말하자 뒤에서 다른 동료들에게 “내가 자기를 어떻게 해보려는 줄 착각한다”면서, “고마운 줄 알아야지, 과도한 공주병이다”라고 험담하는 것을 들었습니다.

**사례 2** 점심시간에 남자 동기가 저에게 “A씨는 몸매는 되는데 얼굴이 영~”이라고 말하더군요. 그러자 옆에 있던 다른 동기들도 얼굴이 아쉽다며 약간만 고쳐봐라, 어차피 볼 끄면 얼굴은 안 보인다며 자기들끼리 웃더군요. **제 몸매와 외모, 그리고 성생활에 대한 조롱을 왜 감내해야하는가요?**

성적 언동들, 의도치 않았더라도 상대방에게 불쾌감을 주었다면 멈춰야 합니다.

**사례 3** 상사가 퇴근 후에 수시로 “한밤의 은골, 19금” 같은 링크를 보내옵니다. 완곡하게 보내지 말라 하니 자기도 받은 것을 공유한 것뿐인데 예민하게 군다고 합니다.

**선불리 문제 제기를 했다 인사 상 불이익이 생길까 걱정**되어 문제 제기도 할 수 없어 답답합니다.

**사례 4** 짐을 옮기다 실수로 몇 개 떨어뜨리자 여성 동료가 “그 줄은 힘 어디에 썼기에 힘이 다 빠졌어? 어제 어떤 여자야?” 하고 웃네요. 힘이 좋다, 밤일 잘하겠다는 소리를 **칭찬이라고 하는데 정말 스트레스만 쌓입니다.**

2차 피해예방을 위해 더욱 민감할 필요가 있습니다.

**사례 5** 업무 중 고객에게 성추행을 당했습니다. 그런데 직원 조회 시 제 사정을 알고있던 과장님이 “지난 번 A씨 성추행 사건 아시죠? 그런 신고가 참 쉽지 않은데 A씨가 좋은 전례를 남겨주셨네요, 박수~”라고 부서 전체에게 발표해버렸습니다. 이후 **직원들의 수군거림을 견딜 수 없어 결국 일을 그만 둘 수밖에 없었습니다.**

**사례 6** 부서 분위기가 이상해서 알아보더니 성희롱 사건이 있었습니다. 다른 부서의 친한 동기가 무슨 일이 있냐고 해서 우리 부서에 성희롱 사건이 발생했다는 이야기를 나눴습니다.

**피해자가 걱정되어 말을 나누었을 뿐인데** 기관 내 소문이 났고 피해자가 사건을 퍼뜨렸다고 나를 **2차 가해자로 신고하는 상황**이 생기고 말았습니다.



## 성희롱에 대한 주체별 예방과 대처 매뉴얼



### 기관장

- 법정 예방교육 시행 철저
- 성희롱 행위자 무관용 원칙 천명
- 성희롱 사건에 대한 신속하고 공정한 조사 및 객관적 판단 관리감독
- 피해자에 대한 불이익 또는 2차 피해 예방
- 성 평등한 조직문화 조성

### 관리자

#### 사건 인지단계

- 조직 내 성희롱 업무담당 부서에 보고
- 상담 및 사건에 대한 비밀유지
- 피해자와 행위자 분리 방안 모색

#### 성희롱 고충상담 창구 인계단계

- 신속하고 공정한 절차 진행 협조
- 2차 피해 예방 및 진행상황 주시

#### 사건종료 후

- 성희롱 예방교육 강화 및 모니터링
- 피해자와 행위자 분리 조치 유지
- 피해자 피해회복 및 불이익 금지 모니터링

### 제3자

- 피해자의 용기를 북돋으며 심적으로 지지
- 피해자에게 불이익한 행위 금지
- 피해자에게 도움이 되는 정보 공유
- 성 평등한 조직문화 조성 동참

### 고충상담원

#### 상담단계

- 피해자 보호와 비밀유지 원칙 유지
- 신고를 결정하기에 앞서 충분한 정보 제공
- 신고 결정 후 서면 신고서 작성 및 제출 시 접수



#### 조사단계

- 신고인 / 피신고인 / 참고인 조사
- 당사자 진술서 및 증거자료 보관



#### 고충심의위원회 처리 단계

- 회의 진행 시, 자료 및 기록관리 철저
- 개인정보 보호 및 비밀유지 중요



#### 사건종결 단계

- ① 합의사항 이행여부 모니터링
- ② 징계결정 시 절차 이행 확인
- ③ 필요한 후속 조치 실행
- ④ 당사자에게 최종 결과 통보

### 노동조합

- 조직 내 성희롱 예방교육 내실화 모색
- 피해자에 대한 불이익 조치 모니터링
- 규약과 협약 시 성희롱 관련 조항 포함
- 성 평등한 조직문화 조성 노력
- 필요 시 피해자 지원 및 조력

## 나의 성인지 감수성은?

체크항목 0개 : 훌륭해요! 1~3개 : 조금 더 분발이 필요해요  
4~6개 : 의식 개선이 필요해요 7~10개 : 매우 위험해요

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| ① 여자들은 예쁘다, 섹시하다 등 외모나 성적 매력을 칭찬받는 것을 좋아한다.     | <input type="checkbox"/> |
| ② 재미있는 농담에 성적인 내용이 일부 들어가는 것 정도는 괜찮다고 생각한다.     | <input type="checkbox"/> |
| ③ 상대방의 “싫다” 중에는 예의상 거절이나 좋으면서도 튕기는 경우도 있다.      | <input type="checkbox"/> |
| ④ 접대 업무나 회의 준비 등의 업무는 여성이 맡는 것이 좀 더 보기 좋고 편안하다. | <input type="checkbox"/> |
| ⑤ 우리나라의 성평등 의식 · 수준은 이미 충분히 개선되어 있다고 생각한다.      | <input type="checkbox"/> |
| ⑥ 노출이 심한 옷과 같이 피해자에게 일정정도 책임이 있는 사례도 있을 것이다.    | <input type="checkbox"/> |
| ⑦ 가벼운 스킨십은 친근함을 표현하기 위하여 가끔 필요하다.               | <input type="checkbox"/> |
| ⑧ 휴식 시간 중에 잠깐 야한 동영상 보는 것은 나의 자유이며 사생활이다.       | <input type="checkbox"/> |
| ⑨ 피해자의 일방적인 느낌을 성희롱으로 인정하는 경우도 있을 것이다.          | <input type="checkbox"/> |
| ⑩ 성적 불쾌감이 들어도 조직을 위해 어느 정도 넘어가는 것이 필요하다.        | <input type="checkbox"/> |

## 성희롱 문제 해결을 위한 Tip



## 성희롱이라고 느껴지는 상황이면...

- 가능한 **명확한 거부 의사**를 합니다. 직접적 거부 의사를 표현하기 어려운 경우는 자리를 떠나거나 불쾌한 표정을 짓는 등 **간접적으로라도 의사 표시를 합니다.**
- 성희롱이 중단되지 않을 경우 **상황에 대한 증거를 수집**하고 상황에 대하여 6차 원칙으로 정리하여 보관합니다.
- 성희롱고충상담원에게 도움을 청합니다. 행위자에게 직접 본인의 의사를 전달하기 어려울 때는 주변 사람들과 문제를 의논하고 공동으로 대응하는 것도 한 방법입니다. 기관 내 **성희롱고충 상담원 제도를 활용하여 상담 및 신고 접수**를 요청합니다.

## 성희롱 행위자로 지목되었다면...

- 피해자에게 즉시 **진심어린 사과**를 합니다. 피해자의 이야기를 듣고 이해하려 노력하며 상대방이 성적 불쾌감을 느낀 점에 대하여 먼저 사과를 합니다.
- 성희롱 문제가 제기되어 분쟁 조정이 진행 중이라면, 성실하게 피해자의 요구사항을 수용하고 **사후재발방지를 위한 이행약속** 및 진심어린 사과를 전달합니다.
- 성희롱 사건 처리결과 적절한 **징계가 결정되면 결과를 수용**하고 자신의 행동을 반성합니다.



변화를 위해  
내가 할 수 있는 일은?





## 조직의 관리자 이신가요? 성평등한 조직이 되려면 이렇게 하세요!!

### 목 적

### 지 표

### 확인

### 리더십

|   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
| 우리 조직은 성평등을 증진시키기 위한 명확한 전략을 가진다.           | 우리 조직은 성평등을 위한 독립적인 정책 혹은 전략이 있다.                 | <input type="checkbox"/> |
|   | 우리 조직의 성평등 전략은 구체적이고 측정 가능한 목표를 가지고 있다.           | <input type="checkbox"/> |
|   | 조직구성원은 성평등한 조직문화를 위해 자신의 업무 영역 또는 연관성을 인지하고 있다.   | <input type="checkbox"/> |
| 여성은 평등하게 의사결정에 참여할 수 있으며 영향력을 가진다.          | 관리직의 성별 비율은 비교적 균등하게 구성되어 있다.                     | <input type="checkbox"/> |
|   | 의사결정 과정에 여성과 남성이 동등하게 참여하고 있다. (한쪽 성별 비율이 30% 이상) | <input type="checkbox"/> |
|   | 리더십을 갖는 지위에 여성이 진출할 수 있도록 구체적인 전략을 가지고 있다.        | <input type="checkbox"/> |
| 관리자로서 성평등 이슈를 이해하기 위한 역량을 가지고 있으며, 이에 헌신한다. | 지난 1년 이내 성평등이나 관련 교육에 참여하였다.                      | <input type="checkbox"/> |

### 책임성

|  |  |                          |
|--|--|--------------------------|
| 조직 예산에 성평등 정책이나 성평등 공직문화 조성을 위한 재정적 자원이 할당되어 있다. | 성평등 정책이나 성평등한 조직문화를 조성할 수 있는 계획을 실천하기 위한 예산이 있다. | <input type="checkbox"/> |
| 조직이 성평등을 위해 노력한 내용을 공개하거나 보고한다.                  | 조직은 성평등한 조직문화를 위해 노력한 내용을 공개적으로 보고한다.            | <input type="checkbox"/> |

### 문 화

|                                    |   |                          |
|------------------------------------|---|--------------------------|
| 조직은 여성과 남성이 동등하게 일할 수 있는 환경을 제공한다. | 조직은 성차별을 예방하기 위한 구체적인 정책과 절차를 가지고 있다.   | <input type="checkbox"/> |
|                                    | 조직은 성차별 발생시 이에 대응하는 구체적인 정책과 절차를 가지고 있다.  | <input type="checkbox"/> |
|                                    | 조직은 여성과 남성 모두 일과 가족생활의 균형을 이룰 수 있도록 이를 지원하는 구체적인 정책을 가지고 있다. (ex. 유연근무시간, 육아휴직, 출산휴가) | <input type="checkbox"/> |
|                                    | 조직구성원은 이러한 정책을 정기적으로 안내받는다.   | <input type="checkbox"/> |
|                                    | 조직구성원은 필요시 출산휴가나 육아휴직을 자유롭게 이용할 수 있다.   | <input type="checkbox"/> |
| 조직은 여성과 남성에게 동등한 영향을 미친다.          | 조직의 미디어와 의사소통매체(ex. 웹사이트, 홍보 등)는 여성과 남성을 동등한 이미지로 보여준다.                               | <input type="checkbox"/> |
|                                    | 조직구성원은 성평등한 조직문화를 위해 자신의 업무 영역 또는 연관성을 인지하고 있다.                                       | <input type="checkbox"/> |

### 역 량

|                                       |   |                          |
|---------------------------------------|---|--------------------------|
| 성평등은 모든 조직구성원의 책임이다.                  | 조직의 양성평등과 관련된 안건을 다루는 기구(여성위원회 등)가 있다.      | <input type="checkbox"/> |
|                                       | 지난 1년 이내에 조직구성원들은 성평등 관련 교육을 받았다.           | <input type="checkbox"/> |
| 모든 조직구성원은 성평등한 공직문화를 위한 역량과 전문성을 갖는다. | 조직구성원은 교육과 포럼 등을 통해 성평등에 관한 지식 공유를 위해 노력한다. | <input type="checkbox"/> |

### 프 로 그 램

|  |  |                          |
|--|--|--------------------------|
| 조직은 성 인지 통계 (성별분리통계)/성별영향 분석평가/성인지 예산 등 관련 정책을 이행한다. | 조직은 정책과 사업에 대한 성별영향평가를 수행한다.                 | <input type="checkbox"/> |
|  | 조직 내에서 생산되는 모든 인적 자료를 성별로 분리하여 정보를 제공한다.     | <input type="checkbox"/> |
| 여성과 남성 모두 조직 프로그램이나 활동의 설계와 실행에 적극적으로 참여한다.          | 프로그램이나 활동에서의 성별 균형을 고려한다.                    | <input type="checkbox"/> |
|  | 조직은 프로그램과 활동에 여성과 남성이 어려움 없이 참여할 수 있음을 강조한다. | <input type="checkbox"/> |
|  | 조직은 프로그램과 활동을 평가함에 있어 여성과 남성 모두와 자세히 협의한다.   | <input type="checkbox"/> |

## 성평등 자가진단

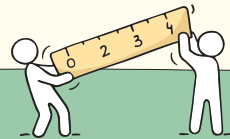
다음은 가정과 직장 내의 양성평등에 대해 평소 갖고 계시는 생각을 알아보기 위한 것입니다.  
아래의 각 문항내용을 잘 읽고, 자신과 일치하는 모습에 체크하여 주십시오.

### 나의 공동살림지수는?



- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| ① 설거지, 빨래 등 집안일은 가족이 함께 해야 한다.      |  |
| ② 자녀양육과 교육은 남편과 아내가 함께 해야 한다.       |  |
| ③ 가족의 자산은 남편과 아내가 함께 관리해야 한다.       |  |
| ④ 명절·제사 준비는 가족이 함께 해야 한다.           |  |
| ⑤ 결혼 후 양가 부모님에 대해 동등하게 생각하고 챙겨야 한다. |  |

### 나의 직장평등지수는?



- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| ① 성별에 관계없이 채용에 공평한 기회를 부여해야 한다.     |  |
| ② 성별을 기준으로 업무를 나누는 것은 바람직하지 않다.     |  |
| ③ 성별과 관계없이 역량 및 성과에 따라 공정히 평가해야 한다. |  |
| ④ 출산휴가와 육아휴직은 남녀 모두의 당연한 권리라고 생각한다. |  |
| ⑤ 남녀 모두가 당연히 정시퇴근하는 문화가 정착되어야 한다.   |  |

## 일상생활 속 “성평등 실천 약속”



### 직장



#### 성평등한 직장 문화, 나부터 우리부터

- 공정하게 직원을 채용하고 평가합니다.
- 성별에 따라 임금을 차별하지 않습니다.

#### 일·생활 균형을 실천하는 사회로

- 정시퇴근 YES! 퇴근 후 업무연락 NO! 매일 가족사랑의 날을 실천합니다.
- 엄마, 아빠의 육아휴직이 당연한 직장문화를 만듭니다.

### 가정



#### 집안일, 함께 하고 함께 쉬고

- 가사일은 부부가 함께 합니다.
- 명절은 온가족이 같이 준비하고 함께 즐깁니다.

#### 엄마육아에서 부모육아로

- 육아는 엄마, 아빠가 공동으로 함께 합니다.
- 학부모 모임에 아빠도 적극적으로 참석합니다.

### 사회



#### 서로를 존중하고 배려하는 사회로

- 서로 존중하는 마음으로 온라인 에티켓을 지킵니다.
- 여성이 안전한 사회, 모두 함께 만듭니다.

