

서울형 성별영향평가제도 운영 방안

연구책임자	손 문 금(서울시여성가족재단 정책개발실 연구위원)
공동연구자	강 선 미(서울시여성가족재단 정책개발실 초빙연구위원)



I. 서론 ● 01

제1절 연구배경 및 목적	3
제2절 연구내용 및 연구방법	5
1. 연구내용	5
2. 연구방법	6
제3절 연구의 추진절차	7

II. 성별영향평가제도 운영방안에 대한 기존논의 ● 09

제1절 성별영향평가 지표	11
제2절 성별영향평가 추진체계	17
제3절 성별영향평가 결과 환류 제고	23
제4절 서울형 성별영향평가제도 운영방안에 가지는 함의	25

III. 서울시 및 자치구 성별영향평가제도 추진현황 및 운영방향에 대한 조사결과 ● 27

제1절 조사개요	29
제2절 성별영향평가제도 추진기반 구축	31
1. 법·제도 정비	31
2. 추진 인력 및 예산	36
3. 추진 기구 및 조직원의 지원	39
4. 성별영향평가 활성화를 위한 개선·지원 사항	43
제3절 성별영향평가 수행과정 현황 및 지원방안에 대한 의견	48
1. 과제 수 및 과제영역	48
2. 성인지 교육 및 컨설팅	52
3. 평가지표	61
4. 평가결과의 정책개선 및 환류	65
5. 젠더 거버넌스	71
제4절 조사결과의 시사점	73

IV. 서울형 성별영향평가제도 운영방향 ● 77

제1절 서울시 성 주류화 전략의 특징과 성별영향평가	79
제2절 서울형 성별영향평가제도의 추진방향	85
1. 실효성 강화를 위한 서울형 성별영향평가	85
2. 젠더 거버넌스 체계를 적극 활용하는 성별영향평가	89
3. 여성행복 실현에 대한 책무성 강화를 위한 성별영향평가	92

4. 여행프로젝트 추진기반과 연계된 성별영향평가 추진체계	94
5. 국제협력을 통한 서울형 성별영향평가제도의 강화	96

V. ‘서울형 성별영향평가 실행지침’에 대한 제언 ● 99

제1절 서울형 성별영향평가제도 개요	101
1. 서울형 성별영향평가의 개념 및 특징	101
2. 서울형 성별영향평가제도 운영의 필요성	105
3. 서울형 성별영향평가제도 운영의 목표 및 전략	106
4. 추진근거 마련	108
제2절 서울형 성별영향평가 추진체계구축 방안	112
1. 추진체계 개요	112
2. 정책개선 및 전략적 성 평등 사업 발굴·시행의 의미	118
3. 평가 단계	119
제3절 서울형 성별영향평가 추진방법	122
1. 평가과제 선정	122
2. 평가지표 및 평가 결과보고서 작성양식	126
제4절 여성가족부 성별영향평가제도 운영방안과의 비교	133

참 고 문 헌 ● 135

부 록 ● 139

1. 성별영향평가 총괄담당공무원 의견조사 질문지	141
2. 성별영향평가 과제담당공무원 의견조사 질문지	151

● 표 목차

표 II-1	성별영향평가 지표 발전과정	11
표 II-2	캐나다의 성별영향평가 매뉴얼	14
표 II-3	노르웨이의 성별영향평가 분석지표	15
표 II-4	성인지 예산 분석 단계 및 주요지표	16
표 II-5	성별영향평가제도 추진체계의 구성요소	17
표 II-6	캐나다의 성별영향평가 추진체계	21
표 II-7	스웨덴의 성 주류화 매뉴얼	22
표 III-1	조사 설계 개요	29
표 III-2	주요 조사내용	30
표 III-3	응답대상자 현황	31
표 III-4	서울시 및 자치구 성별영향평가 관련규정 제정 여부	32
표 III-5	서울시 및 자치구 성별영향평가 규정내용	33
표 III-6	서울시 및 자치구 성별분리통계 규정내용	34
표 III-7	예산지원 관련 규정내용	35
표 III-8	기관 자체 지침이나 기관장 지시사항 마련여부	35
표 III-9	성별영향평가관련 예산편성 기관수 및 편성금액	39
표 III-10	서울시 및 자치구 성별영향평가 추진기구 구성현황	41
표 III-11	조직원들의 협조와 지원에 대한 평가	41
표 III-12	성 주류화 관련제도에 대한 동의정도	42
표 III-13	성별영향평가 활성화를 위해 필요한 사항	43
표 III-14	성별영향평가 방법에 대한 의견	46
표 III-15	성별영향평가 수행의 어려움	47
표 III-16	성별영향평가 교육경험	54
표 III-17	성별영향평가 교육경험의 내용	56
표 III-18	성별영향평가 컨설팅 및 자문 경험	58
표 III-19	성별영향평가 단계별 컨설팅·자문 경험 및 방법	58

표 III-20	성별영향평가 단계별 컨설팅 필요정도	60
표 III-21	성별영향평가 단계별 컨설팅 희망방법	61
표 III-22	성별영향평가 지표적용의 충실성	62
표 III-23	성별영향평가 지표의 중요성	63
표 III-24	성별영향평가제도의 효과(성과)에 대한 평가	66
표 III-25	평가결과 환류제고를 위한 방안의 중요도 인식	70
표 III-26	성별영향평가 정책개선 및 환류방안 유형의 중요성(%)	70
표 III-27	성별영향평가 참여주체의 기여도에 대한 평가	72
표 III-28	성별영향평가 참여주체의 참여 중요도에 대한 평가	72
표 III-29	조사결과 요약 및 시사점	74
표 V-1	성별영향평가 결과를 반영한 여성행복프로젝트 사업 발굴 사례	104
표 V-2	젠더 거버넌스의 참여자 및 역할	114
표 V-3	서울형 성별영향평가 단계와 여성가족부 단계의 관계	121
표 V-4	2011년 여성가족부 평가지표와 서울형 평가지표의 비교	127

● 그림 목차

■ 그림 III-1	■ 성별영향평가 업무의 비중(%)	37
■ 그림 III-2	■ 성별영향평가 업무담당자의 인사이동 경험(%)	38
■ 그림 III-3	■ 성별영향평가 보고서 제출절차에 대한 의견	44
■ 그림 III-4	■ 성별영향평가 소요기간(추진시기)에 대한 의견	45
■ 그림 III-5	■ 투자출연기관 및 위탁업무 수행기관으로의 확대에 대한 의견	47
■ 그림 III-6	■ 서울시 및 자치구 성별영향평가 과제 수 증가 추이	48
■ 그림 III-7	■ 성별영향평가 과제 수에 대한 의견(%)	49
■ 그림 III-8	■ 서울시 및 자치구의 BRM분류체계별 성별영향평가 과제영역(%)	50
■ 그림 III-9	■ 공통과제 수행에 대한 의견	52
■ 그림 III-10	■ 자치구의 성인지 교육 이수자 수 및 전체공무원 수 대비 이수자 비율	53
■ 그림 III-11	■ 자치구의 성인지 교육 이수자 중 6급이상 관리직 비율	54
■ 그림 III-12	■ 성별영향평가 교육을 받지 않은 이유	55
■ 그림 III-13	■ 성별영향평가 단계별 컨설팅 및 자문의 도움정도	59
■ 그림 III-14	■ 성별영향평가 지표적용의 충실성과 지표의 중요성 비교	63
■ 그림 III-15	■ 내용을 이해하기 어려운 지표(%)	64
■ 그림 III-16	■ 보고서 작성 적용에 어려운 지표(%)	65
■ 그림 III-17	■ 성별영향평가 최종보고서 제언내용의 충분성	67
■ 그림 III-18	■ 정책개선방안 제언이 충분하지 못한 이유	68
■ 그림 III-19	■ 2009년 정책환류 개선방안의 반영정도(%)	69
■ 그림 V-1	■ 서울형 성별영향평가 추진체계(안)	113
■ 그림 V-2	■ 평가추진과정에 따른 젠더 거버넌스 실행체계	114
■ 그림 V-3	■ 정책개선 및 전략적 성 평등 사업 발굴·실행 추진절차	119
■ 그림 V-4	■ 평가 흐름도	121

■ 연구요약

I 서론

1. 연구배경 및 목적

- 지금까지 성별영향평가제도가 중앙정부 중심으로 도입되어 지방자치단체에 보급되면서 서울시 정책환경의 맥락을 반영하여 실행하기 보다는 중앙의 성별영향평가 도구 및 실행방법에 대한 고민이 없이 적용하여 왔음. 이에 서울시는 중앙정부의 평가지표에 따른 사업의 분석과 평가 결과보고서 제출 이상의 성과를 내고 있지 못한 상황임. 성별영향평가제도를 서울시에 실질적으로 정착시키기 위해서는 서울시 및 자치구의 실정에 맞게 적용, 현실화하는 방안이 필요함.
- 이에 본 연구는 서울시 및 자치구의 성별영향평가제도 실행의 현황과 여건을 점검하여 보고자 함. 그리고 이러한 결과를 바탕으로 성별영향평가제도가 정책과 프로그램 및 예산을 변화시켜 성 평등을 실현하는 제도로서 그 실효성을 높이는 방향에서 서울시 고유의 성별영향평가제도 운영 방안 모델을 구성하여 보고자 함.

2. 연구내용 및 연구방법

1) 연구내용

- 국내에서 논의된 성별영향평가제도의 내실화 또는 활성화 방안과 관련된 논의와 해외의 성별영향평가 및 성 주류화 관련 매뉴얼 사례에서 제안된 내용에 대해 살펴봄.
- 서울시 및 25개 자치구의 성별영향평가 추진현황과 발전방향에 대한 공무원들의 의견을 조사함.
- 서울시 성 주류화 전략의 특징 안에서 성 평등 정책 형성과 실행이라는 성별영향평가제도의 목적을 실현할 수 있는 제도의 운영방향성을 검토함.

- 서울형 성별영향평가 제도의 운영방향이 서울시 및 25개 자치구에서 민선5기 동안 실천되도록 하기 위한 '서울형 성별영향평가 실행지침(안)'의 내용에 대해 제시하고자 함.

2) 연구방법

- 국내의 성별영향평가제도 운영 및 서울시 여성정책과 관련된 문헌연구를 수행하여 서울시 성 주류화 전략의 특성 및 성별영향평가제도 운영의 문제점을 요약하고, 향후 제도 운영의 발전방향에 대한 아이디어를 얻음.
- 2010년 성별영향평가 총괄담당자 및 과제담당자를 대상으로 설문조사를 실시하여, 서울시 및 25개 자치구 성별영향평가제도 추진현황을 파악하고 제도 운영방안에 대한 의견을 수렴함.
- 전문가 및 행정가를 대상으로 자문회의를 실시하여, 서울형 성별영향평가제도 운영 내용의 의미, 필요성, 행정에서 현실화될 수 있는 가능성 및 방법 등에 대해 의견을 도출함.

II 성별영향평가제도 운영방안에 대한 기존논의

1. 성별영향평가 지표

- 성별영향평가 지표는 성별영향평가 실행논리를 반영한 실천적 집행도구임. 현재 성별영향평가 지표에 대해서는 지표의 이해도 및 활용도 제고를 위해 추상적 지표를 구체화·간명화하고 중복지표 삭제를 통한 지표 간소화 필요성이 제기됨.
- 캐나다의 성별영향평가 매뉴얼, 노르웨이의 성별영향평가 분석지표, 영연방사무국 등의 성인지 예산 분석단계 및 주요지표가 주는 시사점은 다음과 같음. 첫째, 정책 이슈가 성 평등 목표와 어떻게 연관되고 있는지 정의하고, 성별영향평가를 통해 우리사회의 성 평등 목표를 어떻게 실현시켜 나갈 것인지 그 연계지점이 명확하게 기술되어야 함. 둘째, 정책개선사항에 대해 내·외부와 소통하는 과정이 따로 마련될 필요가 있음, 셋째, 정책분석·평가 그 자체가 목적이 아니라 성 인지적 정책 분석·평가의 질에 대해 다시 평가하고 있으며, 분석결과에 대한 책임자를 명확하게

하는 과정이 필요함. 넷째, 분석과정에서 평가대상과제에 대한 젠더이슈와 관련된 정보를 얻고, 조사를 수행하는 과정이 중요하게 고려되어야 성별영향평가 결과의 내실화를 기할 수 있음.

2. 성별영향평가 추진체계

- 기존논의에서 성별영향평가의 추진체계와 관련된 논의는 조직원의 역량 제고, 법·제도적 기반, 행정추진조직, 젠더 거버넌스 등의 측면으로 나누어 살펴볼 수 있음.
- 조직원의 역량과 관련하여 실행주체들이 제도에 대해 충분히 인지하지 않으면 제도의 실효성이 떨어질 수밖에 없음을 지적하며 성별영향평가 실행주체인 공무원, 전문가, NGO, 의회의원 등을 대상으로 한 성인지력 향상 교육이 중요하다는 점은 모든 연구에서 강조됨. 특히 고위직급의 교육 의무화 및 모든 직급에서의 성인지 교육 이수 의무화 방안 필요성이 제기됨.
- 법·제도적 기반과 관련하여서는 관계자들(행정가, 전문가, NGO 등)의 역할, 조직 운영체계, 제도운영 및 환류의 책임소재, 관련 위원회 및 기구 등의 구성과 역할 등에 대한 명시를 통해 관계자 및 관련조직의 책무성 강화방안이 마련될 필요성이 있음.
- 행정추진조직과 관련하여서는 성별영향평가 전담인력 보강방안, 성별영향평가 업무 추진을 위한 별도의 예산지원과 실·국·과 간 업무를 조정할 수 있는 권한기구 필요성이 제기됨.
- 젠더 거버넌스와 관련하여서는 성별영향평가 추진과정이 정부주도로 운영되고 있어 전문가 이외 NGO, 의회의원, 일반시민여성 등을 적극적으로 참여시키지 못하고 있다는 비판이 있음. 젠더 거버넌스는 성별영향평가가 공무원 중심으로 진행되면서 형식화되어가는 과정을 예방할 수 있을 뿐 아니라 일반 정책과 관련된 정책대상자들의 이해와 욕구를 파악하여 정책효과성과 만족도를 향상시킬 수 있는 과정이라는 점에서 주목됨.

3. 성별영향평가 결과 환류 제고

- 성별영향평가 결과 환류 강화를 위한 논의는 성별영향평가제도의 실행이 7년차에 접어들면서 이제 제도실행 그 자체를 넘어서서 성별영향평가제도가 정책과 프로그램 및 예산을 변화시켜 성 평등을 실현하는 제도로서 그 실효성을 높이고 내실화

하고자 하는 노력의 일환임.

- 성별영향평가 결과의 환류 제고 방안으로는 첫째, 성인지 예산 제도와의 연계를 통한 성 평등 관점의 정책분석이 예산반영으로 나타날 수 있도록 하는 방안, 둘째, 성별영향평가 결과의 환류를 위한 노력이 실행될 수 있도록 그 책무성을 강제하는 법률적 근거 마련 및 제도구축, 셋째, 성별영향평가 과정에 내·외부 관계자와 협의·소통할 수 있는 과정 마련, 넷째, 평가결과 환류를 고려한 과제선정, 예산일정에 맞춘 소요기간 조정, 보고서 작성절차 간소화 등의 필요성 등이 제기됨.

III 서울시 및 자치구 성별영향평가제도 추진현황 및 운영방향에 대한 조사결과

1. 조사개요

조사대상	<p>총 234명</p> <ul style="list-style-type: none"> • 총괄담당: 2010년 서울시 및 25개 자치구 총괄담당자 및 총괄부서팀장 52명 • 과제담당: 2010년 서울시 및 25개 자치구 191개 과제담당자 191명
조사규모	조사대상 234명 전수조사, 234명 중 207명 질문지 수거(수거율 88.5%)
조사방법	전화 및 이메일을 통한 설문조사 협조요청 후 구조화된 질문지를 통한 자기기입식 면접 조사와 이메일과 팩스를 활용한 자기기입식 조사 병행
조사기간	2010년 11월 1일 ~ 11월 30일
자료처리 분석방법	수집된 자료는 Editing-Coding-Keyin-programming 과정을 거쳐 통계패키지인 SAS로 분석
주요 조사내용	성별영향평가 추진현황(과제 수, 과제영역, 법·제도정비, 교육 및 컨설팅 경험 및 만족도, 추진기구 구성 등), 성별영향평가 운영·지원방안(성별영향평가 효과에 대한 평가, 활성화를 위한 지원 및 필요사항, 보고서 제출절차·소요기간·과제수·평가방법·과제선정 등에 대한 의견 등), 일반적 특성(성·연령·직급·근무년수, 인사이동경험, 여성정책업무수행경험 등)

2. 성별영향평가제도 추진기반 구축

1) 법·제도 정비

- 현재 서울시 및 자치구에서 성별영향평가에 대한 명시적 조항을 마련한 기관은 7개 기관이고, 성별분리통계 관련규정을 두고 있는 기관은 13개 기관이며, 성별영향평가에 대한 예산지원 및 자문 등에 대한 근거규정을 두고 있는 기관은 금천구와 동작구 2개 기관임.
- 성별영향평가 관련 규정에서는 성별영향평가의 목적이 정책을 분석·평가하는 데 있는 것이 아니라 이를 반영하여 성 평등 정책을 실천하는 과정으로 나아갈 필요가 있다는 점을 명시할 필요성이 있음. 성별분리통계와 관련하여서는 일반 부서에서 작성하는 통계자료에 대해서도 성별분리된 통계자료가 생산되어야 함을 명시하고, 성별영향평가를 수행하기 위해 필요한 경우 관련된 문제에 대한 조사를 실시하도록 하여야 함. 또한 서울시는 중앙정부처럼 성별영향평가제도와 성인지 예산제도가 별개로 움직이지 않도록 여성발전기본조례 중 성별영향평가 관련 조례에 '제도개선과 정책환류를 위해 예산을 책정할 수 있도록 하고', '성인지 예산서 작성을 통해 예산담당부서와 협의할 수 있는 체계'에 대한 규정을 제정할 필요가 있음. 더 나아가 성별영향평가제도가 원활하게 실행될 수 있도록 총괄부서 및 일반부서의 조정체계, 책임자 및 역할에 대한 규정, 성별영향평가 대상정책, 성별영향평가제도 실행의 성과에 대한 평가 등에 대해서도 명시하여야 할 것임.

2) 추진 인력 및 예산

- 성별영향평가 업무의 비중이 어느 정도나 된다고 생각하는지 질문하여 본 결과, 총괄담당자는 17.1%, 총괄부서의 팀장은 19.5%, 과제담당자는 14.0%의 업무비중을 차지하고 있다고 응답하였음. 이는 성별영향평가 업무가 부가적인 업무인 것을 의미하는 것으로 응답자들은 모두 성별영향평가를 추진하면서 느낀 애로사항으로 '부가적 업무로서의 업무 부담감'을 4.24점으로 높게 평가함. 업무연속성 또한 유지되고 있지 않은데, 총괄담당자의 경우에는 59.2%(29명)가 인사이동을 경험하였으며, 과제담당자의 경우에는 34.2%(54명)가 인사이동을 경험하였다고 응답함.
- 예산은 어떠한 정책이 실행되도록 하는 가장 핵심적인 자원이자 기관의 성별영향평가 추진에 대한 의지를 보여주는 지표가 될 수 있음. 하지만 12개 기관만이 성별영향평가관련 예산을 별도로 편성하였다고 응답하였으며, 기관당 편성된 예산의 평균은 7,717천원이었음. 대부분이 공무원 교육훈련 예산이었으며 워크숍 등의 운

영비와 평가보고서 작성을 위한 조사비(주민만족도 조사, 자료조사 등) 등이 별도로 배정된 기관은 없었음.

3) 추진기구 및 조직원의 지원

- 별도의 과제선정위원회 구성 9개 기관, 업무조정회의 1기관, 환류회의 2기관, 평가과정의 젠더 거버넌스 과정마련 2기관 등으로 나타남. 하지만 이러한 추진기구의 책임과 권한정도는 모두 3점 이하로 실질적인 권한을 가지고 있는 것으로 보임. 성별영향평가 추진기구의 부재는 총괄담당 공무원에게는 부담과 어려움을 그리고 성별영향평가 결과의 내실화에도 영향을 미칠 수 있음.
- 조직원들의 협조와 지원 정도는 여성정책 담당부서와 과제담당부서의 협조와 지원이 3.65, 기관장의 의지와 지원 3.36점, 부서장과 구성원의 지원과 협조 3.31점, 고위직의 관심과 지원 3.25점, 기관 내 조직원들의 성별영향평가 필요성 인식 및 공감대 정도가 2.99점 순으로 나타남. 하지만 성 주류화 관련제도에 대한 동의정도는 '정책수립 시 성별 상황과 특성의 차이 고려' 4.29점, '성별분리통계 작성' 3.94점, '성인지 예산의 확보' 3.97점으로 높음. 이는 성 주류화 관련 제도들이 필요한 정책이기는 하지만 그 실행 방법에 있어서 조직원들의 동의를 구할 수 있는 방법이 마련되어야 한다는 것을 의미함.

4) 성별영향평가 활성화를 위한 개선·지원 사항

- 가장 필요하다고 응답한 지원사항은 자치구 정책단위 성별분리통계 생산(3.73점), 성별영향평가 추진을 위한 실질적 예산확보(3.71점), 부서 간 업무조정회의 운영(3.65점) 순임. 보고서 제출절차에 대해서는 너무 많고 복잡하다는 응답이 53.1%로 보고서 제출단계 간소화가 필요하며, 보고서작성기간을 예산편성과정에 맞추어 조정이 필요하다는데 총괄담당자의 44.9%가 찬성함. 또한 성별영향평가의 적용기관을 투자출연기관이나 위탁업무를 수행하는 기관으로 확대하는 방안에 대해 52.2%가 찬성함.

3. 성별영향평가 수행과정 현황 및 지원방안에 대한 의견

1) 과제 수 및 과제영역

- 성별영향평가 과제 수는 2006년 자치구는 기관별 평균 0.6개에서 2010년 7.2개로, 서울시는 2004년 1개에서 2010년 10개로 증가함. 하지만 공무원들은 과제 수가 확대되

는 것에 대해서 부담을 느끼고, 총괄담당자의 경우에는 오히려 축소되는 것이 바람직하다고 생각하는 비율이 40.8%, 현재과제 수가 적당 24.5%로 나타남. 이는 평가보고서의 질적 향상을 위해 무조건적인 과제 수의 증가는 지양되어야 한다는 의견임.

- 서울시와 자치구에서 수행한 과제영역을 정부의 기능분류시스템(BRM)에 따라 살펴보면, 2006년의 경우 복지영역 과제가 87.5%였던 것이 2010년에는 51.3%로 감소함. 하지만 각 과제선정이 서울시 성 평등 목표와의 관련성이나 여성행복프로젝트의 영역별 중요한 젠더이슈와의 연관성은 찾기 힘들.
- 총괄담당자의 경우 서울시와 자치구는 ‘1~2개 정도의 공통과제를 정하여 수행하는 것이 좋다’는 응답이 65.3%에 이룸. 공통과제는 서울시 및 25개 자치구가 공통으로 대상과제를 분석하는 만큼 조사를 통해 시민들의 정책요구에 대한 정보를 생산하고, 워크숍 등 협의를 통해 성인지적 사업개선과 실행을 이끌어 낼 수 있는 과제이어야 함.

2) 성인지 교육 및 컨설팅

- 자치구의 7시간 이상 성인지 교육 이수자 수는 2006년 2,155명에서 2009년 5,542명으로 증가하였고, 2006년부터의 누적교육인원은 총16,290명임(자치구 공무원 현원 41,251명). 하지만 2010년 성별영향평가 총괄담당자의 42.9%, 과제담당자의 58.9%, 인사이동경험자의 72.3%는 교육경험이 없는 것으로 나타남. 교육을 받은 공무원들의 교육에 대한 만족도는 4.15점으로 높음. 따라서 성별영향평가 과제를 담당하게 된 공무원들을 타겟팅하여 교육이 실시될 필요가 있을 것임.
- 성별영향평가 수행과정에서 전문가에 의한 컨설팅과 자문 지원을 받은 경우가 총괄담당자는 67.3%, 과제담당자는 39.2%로 나타남. 하지만 컨설팅이나 자문에 대한 만족도는 3.76점으로 그리 높지 않음. 컨설팅이나 자문은 주로 보고서 작성 단계에서 이루어져, 최종결과보고서 작성단계에서 받은 경우 74.7%, 중간보고서 작성단계 73.7%로 높음. 향후에는 컨설팅이 단지 보고서 작성을 위한 것이 아니라 해당기관의 성별영향평가 인프라 구축과 수행방법 등에 대한 전반적인 자문과정으로 그 개념이 확대되어야 할 것으로 보임. 또한 컨설팅이나 자문의 만족도를 높이기 위해 컨설팅 내용의 질을 관리할 수 있는 매뉴얼 개발이나 가이드라인 개발이 필요함.

3) 평가지표

- 보고서 작성 시 평가지표 적용의 충실성이 3.16점에 불과하고, 특히 ‘성인지적 예

산편성' 지표에 대한 충실성이 2.86점으로 보통이하로 나타남. '성인지적 예산편성' 지표는 41.1%의 공무원이 이해하기 어렵다고 응답하고, 보고서 작성에 적용하기에도 41.5%의 공무원이 어렵다고 응답함. 평가지표의 중요성에 대해서는 정책개선 및 환류 지표가 3.59점으로 가장 높지만, 보고서 작성에 어렵다고 응답한 공무원이 44.9%로 높고, 지표적용의 충실성도 3.16점으로 낮음. 이러한 지표는 공무원들이 보다 쉽게 이해하고 용이하게 적용할 수 있도록 개선하고 지원하는 과정이 마련되어야 할 것으로 보임.

4) 평가결과의 정책개선 및 환류

- 서울시 및 자치구의 성별영향평가 담당공무원들은 성별영향평가제도의 효과(성과)에 대해 3.37점으로 낮게 인식하고 있었으며, 총괄담당자들은 2009년 평가결과의 정책개선방안 반영정도에 대해 2.61점으로 낮게 평가하고 있음.
- 성별영향평가의 최종 목적인 정책개선 및 성 평등 정책 형성을 위해서는 성별영향평가 결과보고서에 구체적인 성 평등 정책형성을 위한 정책개선방안이 제시되어 있어야 함. 하지만 공무원들은 77.2%가 보고서의 정책개선방안에 대해 '제언한 내용이 전혀 또는 별로 없다'고 응답함.
- 정책개선 및 환류방안들의 중요성 순서에 대해서는 관련 법령·지침·규정을 개선하고 성별통계를 생산하는 개선방안 이외에는 여성을 위한 사업이 마련되거나 여성이 더욱 많이 참여할 수 있도록 예산이 재편성 되어야 하는 것으로 인식하고 있었음.

5) 젠더 거버넌스

- 서울시 및 자치구의 총괄담당자들은 성별영향평가 추진과정에 행정공무원 3.65점, 학자·전문가 3.31점, 여성·시민단체 3.06점, 언론 2.73점, 의회 2.65점의 순으로 기여하고 있다고 응답함. 이는 각 주체들이 성별영향평가제도의 발전을 위해 각각의 역할을 가지고 연계·협력해야 함에도 불구하고 그러한 통로가 마련되어 있지 않거나 또는 충분하게 관여하지 못하고 있음을 의미함.
- 각 주체의 참여 중요도에 대해서는 공무원 3.92점, 여성·시민단체 3.84점, 학자·전문가 3.78점, 언론 3.56점, 의회 3.49점으로 응답하여 기여도보다는 높게 나타남. 하지만 각 주체의 참여 중요도가 모두 4점 이하로 나타나 젠더 거버넌스가 성별영향평가제도 정착과 실효성 증진을 위해 중요하다는 점이 행정가들에게 아직은 중요하게 인식되지 않는 것으로 보임.

IV 서울형 성별영향평가제도 운영방향

1. 서울시 성 주류화 전략의 특징과 성별영향평가

- 성별영향평가는 성 주류화 전략을 추진하기 위한 도구인데 서울시는 여성정책의 성 주류화 추진에서 성별영향평가제도가 제대로 그 기능을 발휘하지 못하고 있음. 이는 서울시의 성 주류화 접근방식이 중앙정부 차원의 접근방식과 차별성을 가지고 진행되었다는 사실에 기인함. 서울시는 전문연구자들의 정책개발연구와 여행 동반자들의 기술적 자문 등을 통해 도출된 정책과제들을 중심으로, 기존의 여성정책 범주를 넘어서는 모든 일반 사업 분야에서도 성 평등 사업을 개발하도록 하여 성 주류화를 추동하는 방식을 택해 왔음. 즉 서울시의 성 주류화 방식의 중요한 차이점은, 정책을 집행하는 행정공무원들의 성 인지적 정책수행역량 강화에 초점을 두기 보다는 여성들의 관심과 요구를 반영하는 가시적인 '성 평등 사업' 생산에 초점을 두는 접근방식에 있음.
- 서울시가 성 주류화 전략을 채택하면서도 중앙정부 차원의 성별영향평가제도를 여행프로젝트 사업개발에 곧바로 활용할 수 없었던 이유는 성별영향평가가 단기적 성과를 낼 만한 충분한 조건을 갖춘 제도로서 자리 잡지 못했다는 사실이 가장 큰 요인임. 기관장의 여성정책의 가시적 성과에 대한 기대가 컸던 만큼 중앙정부차원의 성별영향평가 방법과는 다른 방식으로 정책과제들을 도출했다는 것은 이해할 만한 측면이 있음. 그러나 서울시가 성별영향평가나 성인지 예산 제도과 같은 성 인지적 성과관리 도구들을 활용하지 않은 채, 지속적으로 새로운 성 평등 사업들을 도출하는 데는 분명한 한계가 있을 수밖에 없음.
- 여성행복프로젝트는 성 주류화의 이중전략 혹은 이중트랙접근 중 성 평등 촉진을 위한 혁신적이고 전략적인 사업들을 발굴·추진하여 성 주류화를 꾀하는 접근방식에 기초하고 있음. '여행프로젝트'와 같은 전략적 성 평등 사업들은 성 주류화 추진을 위해 매우 중요한 역할을 할 수 있기 때문에, 앞으로도 반드시 지속되어야 할 것임. 그리고 보다 강력한 사업효과를 위해서는, 서울시의 모든 정책과정에 성인지 통계, 성별영향평가, 성인지 예산, 성인지 교육 등의 정책도구들을 적극적으로 활용하여 '근거에 기반한' 성 평등 사업들이 지속적으로 개발될 필요가 있음. 따라서 서울시의 성 주류화를 위한 전략적 성 평등 사업인 '여행프로젝트'와 명목상 성 주류화 추진을 위한 방법으로서의 성별영향평가제도의 통합은 중요하다고 할 수 있음.

2. 서울형 성별영향평가제도의 추진방향

1) 실효성 강화를 위한 서울형 성별영향평가

- 성별영향평가와 관련하여 거의 모든 기관들이 성 인지적 정책개선과 성 평등 사업의 발굴·추진 성과를 내기 위해 앞으로 자체 역량을 강화해야 할 과제를 안고 있음. 문제는 어떻게 모든 공무원들이 지위 고하를 막론하고 다양한 정책분야에서 여성과 남성의 성별격차 현황을 파악하고 그 발생 원인과 그에 따르는 여성과 남성의 서로 다른 요구들을 충실히 파악 할 수 있도록 성별 정책분석 및 평가역량을 보다 강화할 수 있는가 하는 것임. 또한 여성인권 증진과 성 평등 실현에 대한 책무를 실행에 옮길 만한 추진체계의 취약성, 사업절차와 과정에 대한 관리 부실, 성별영향평가제도의 추진을 위한 예산투자 저조, 기관장의 정치적 의지박약 등의 문제를 어떻게 극복할 것인가 하는 것임.
- 이러한 문제들을 극복하기 위해 서울형 성별영향평가제도는 서울시의 주류 정책과정에 성 인지적 관점을 통합하여 서울시의 ‘여성이 행복한 도시, 서울’의 비전을 달성하는 데 실질적으로 활용될 수 있는 제도가 되어야 함. 그리고 지난 민선 4기의 여행프로젝트 추진 경험에서 얻은 교훈들을 서울형 성별영향평가제도 개발에 반영할 것을 제안함.
- 여행프로젝트의 비전과 사업영역은 여성정책이 무엇을 추구하고자 하는지를 대중들이 이해할 수 있는 소통 가능한 개념들을 동원하고 있다는 점에서 그 전략적 가치가 있음. 또한 현실성이 있는 여성행복 사업들을 도출해 낼 수 있는 미래지향적인 전략적 목표 도출을 위해 여성정책과 여행프로젝트 사업과정에서 생산한 연구자료, 성별통계, 성 인지 지표 등을 활용할 수 있을 것임.
- 또한 서울시의 여행프로젝트는 거시적 차원의 젠더 이슈들을 파악할 수 있는 분석자료들을 지속적으로 축적할 수 있는 가능성이 큼. 따라서 이 자료들은 행정공무원들이 하나의 정책을 세밀하게 분석하도록 되어 있는 성별영향평가 과정에서 분야별 젠더이슈들을 파악하는 데 도움을 주는 자료로 제공 될 수 있음. 이는 행정공무원들이 가장 어려워하는 정책의 성별관련성 파악에 도움을 주고 나아가서 보다 내실이 있는 성별영향평가 결과를 확보할 수 있도록 할 것임.

2) 젠더 거버넌스 체계를 적극 활용하는 성별영향평가

- 책무성 관계(Accountability Relationship)라고도 불리는 거버넌스는 공적으로 합의된 기준과 규범, 목표의 실행을 보장하는 데 도움을 줌. 여행프로젝트의 진행과정에서

가장 돋보인 측면은 구체적인 여성행복 증진을 위한 사업개발을 위해 행정기관과 여성정책 전문가들, 그리고 여성시민들이 공동으로 참여하고 협력할 수 있는 젠더 거버넌스 체계를 구축하여 활용하였다는 것임. 따라서 서울시의 분야별 주요 사업에 대한 성별영향평가의 과제선정 단계부터 새로운 사업의 개발단계까지 전 과정에 이미 구축된 서울시의 젠더 거버넌스 주체들의 참여와 협력이 가능하도록 만드는 제도적 장치가 반드시 필요함. 만일 서울시의 성별영향평가에 여성행복 프로젝트에 참여하는 여행동반자, 여행포럼단, 여행서포터즈, 여행프로슈머 등 다양한 전문가 그룹과 시민단체, 일반 여성시민들의 이슈와 요구, 정책관심 등이 반영될 수 있다면, 성별영향평가 결과의 충실성 확보와 함께 만족도와 체감도 높은 정책개선 방안과 전략적 성 평등 사업들을 동시에 발굴, 실행할 수 있는 길을 모색할 수 있을 것임.

3) 여성행복 실현에 대한 책무성 강화를 위한 성별영향평가

- 젠더 거버넌스 이외에도 제도적 차원에서 공무원들의 책무성을 강화시킬 수 있는 다양한 방안들이 강구되어야 함. 즉 성 평등 목표의 달성을 위한 책무성 강화를 위해서는 조직을 움직이는 규범(법, 규정, 규칙 등)과 업무과정, 조직문화 면에서 제도의 개선이 요구됨.
- 서울시 공무원들의 성별영향평가 책무를 강화하기 위해서는 첫째, 서울시와 각 구의 자치법규에 정책의 성별영향평가와 성인지 예산, 성 평등을 위한 사업들에 대한 책무조항이 명시되어야 함. 그리고 여성과 남성의 인권상황과 성 불평등의 현실을 알 수 있는 신뢰할 만한 자료 생산과 공유에 대한 규정이 포함되어야 함. 둘째, 업무과정에서는 ① 서울시 여행프로젝트의 추진계획과 예산 속에 성별영향평가의 절차와 지표들을 통합 추진하기 위한 별도의 예산과 인력이 포함되어야 함. ② 충실한 성별영향평가를 통해 여성행복을 위한 제도개선 과제, 조직문화 개선과제, 여행사업 개선과제 등을 개발한 공무원들에 대한 인정과 승진, 훈련기회, 노동조건 개선 등이 필요함. ③ 여행프로젝트의 지속적인 개발과 개선을 위해서는 성별영향평가의 수행에 대한 모니터링과 평가방식이 구체화되어야 함. ④ 여행프로젝트의 젠더 거버넌스 체계에서 여성들의 정책서비스 접근성에 대한 장벽제거 및 접근도 개선이 필요함. 셋째, 조직문화면에서 성 평등과 여성역량 강화에 대한 책무성은 공공기관에서 성 편견적 태도를 변화시키려는 노력을 요구함.

4) 여행프로젝트 추진기반과 연계된 성별영향평가 추진체계

- 여행프로젝트와 성별영향평가제도가 통합 추진되어야 한다는 본 연구의 주장이 보

다 나은 방향이라면, 여행프로젝트와 성별영향평가의 추진체계가 서로 통합되어 추진되는 것이 바람직할 것임. 서울시의 여행프로젝트 추진 과정에서 발견되는 정책 결정자들의 리더십과 책임의식, 업무수행을 위한 전담부서, 실무 기술 지원 및 훈련을 위한 예산, 사업개발 및 모니터링을 위한 민·관·학 협력시스템 등은 모두가 성 주류화 추진을 위한 강력한 기반이 될 수 있는 요소들임.

- 지금까지 이원화되었던 여행프로젝트와 성별영향평가의 추진체계를 통합하여 성 주류화 추진체계를 재구성하기 위해서는 단체장들의 성 인지적 리더십과 책무성 강화, 여행동반자 그룹과 같이 성 주류화 관련 정보를 수집하고 공유하는 체계를 공고히 하고, 행정조직 전반의 실행체계를 강화하기 위해 정책조정회의와 조직 단위별로 성 주류화 추진 담당관을 배치하며, 서울시 공무원들의 역량을 강화하기 위한 성 주류화 교육을 체계화해야 함.

5) 국제협력력을 통한 서울형 성별영향평가제도의 강화

- 외부와의 소통을 통해 국가와 지방, 아시아와 세계의 상황을 고려하고, 다른 나라의 경험에서 배우고, 지방의 맥락적 차이들을 인지하여, 보다 나은 정책을 만들고자 하는 것은 현대 국가들에서 발견되는 중요한 정책동향임. 서울시의 여행프로젝트는 여성정책의 지평을 확대하고 도시 정책의 성 주류화를 이루기 위한 전략적 성 평등 사업으로서 세계적으로 대도시 개발정책과 프로그램에 성 평등 목표를 통합시킨 성 주류화 전략의 획기적 적용 사례로서 국제사회의 주목을 받고 있음. 따라서 서울시와 자치구는 성별영향평가 추진을 동기화시키기 위한 기재의 하나로 국제적인 성 주류화의 방향과 경험을 공유하여야 할 것임.

V ‘서울형 성별영향평가 실행지침’에 대한 제언

1. 서울형 성별영향평가제도 개요

1) 서울형 성별영향평가의 개념 및 특징

- 서울형 성별영향평가는 여성가족부의 성별영향평가제도 운영내용을 따르되, 서울시

성 주류화 전략의 특성을 반영하여 정책개선 및 환류를 활성화하고자 하는 운영방안임. 즉, 서울형 성별영향평가는 서울시의 젠더 거버넌스를 통한 아젠다 세팅과 전략적 성 평등 사업을 통한 성 주류화 접근방식을 중앙정부의 성인지 관점 통합 접근과 결합하여 그 결과를 내실화하고 효과성을 제고하기 위한 하나의 지방화된 추진모델임.

- 따라서 서울형 성별영향평가의 개념은 ‘정책과정에서 서울시 여성행복도시 실현목표를 통합시키고, 여성과 남성의 공동참여 및 균등한 발전기회를 보장하는 성 평등 정책을 개발하여 실행하는 제도’임.
- 서울형 성별영향평가의 특징은 첫째, 성별영향평가와 여성행복프로젝트의 연계로 서울시 제반 정책에 대한 성별영향평가를 통해 여성행복프로젝트의 효과성 증진을 위한 전략적 성 평등 과제 도출 및 프로그램/사업개발을 포함. 둘째, 성별영향평가와 서울시 예산편성 과정의 연계를 통해 서울시 주요 예산사업에 대한 체계적인 성별 현황분석 자료를 근거로 하여 도출된 성 평등 사업(여성행복프로젝트 사업) 실행을 위한 예산편성을 목표로 함. 셋째, 성별영향평가 과정에 젠더 거버넌스 체계를 내재화하여 일반정책에 여성의 관점과 경험을 반영하고, 성별영향평가제도의 실행과정을 지원·모니터링 하고자 함. 넷째, 성별영향평가 결과보고서의 내실화 지원 및 평가결과를 반영한 정책개선 실행의 책무성 강화 지원을 통한 성별영향평가 결과의 정책개선 및 환류를 활성화하고자 함.

2) 서울형 성별영향평가제도 운영의 필요성

- 서울형 성별영향평가제도 운영의 필요성은 첫째, 성 인지적 정책의 분석·시행을 목적으로 하는 성별영향평가제도를 서울시가 지향하는 ‘여성행복’ 목표를 실현하기 위한 전략적인 성 평등 사업개발의 실질적인 도구로 만들어 서울시정의 효과성, 효율성, 일관성을 제고하고자 함. 둘째, 서울시는 중앙정부와 성 주류화 추진방법이 다른 점을 반영하여, 중앙정부의 성별영향평가제도를 서울시 지방정부의 여성정책 현실에 맞게 조정·연계·실행하여 국가정책과 지방정부 도시정책 사이의 간극을 좁히기 위해 필요함. 셋째, 성별영향평가제도 실행의 결과로 서울시 전략적 성 평등 사업(여성행복프로젝트 사업)을 발굴하도록 하여 여성행복프로젝트 사업선정절차를 체계화하고, 서울시정과 구정에 여성행복프로젝트 목표통합의 책무를 강화하고자 함. 넷째, 성별영향평가 결과로 발굴·개선된 성 평등 정책을 여성행복 사업으로 실행하여 성별영향평가 결과의 정책환류 및 실행력을 강화 하고자 함.

3) 서울형 성별영향평가제도 운영의 목표 및 전략

- 서울형 성별영향평가제도 운영의 목표는 ‘여성행복프로젝트의 사업과제 도출절차를 시스템화하여 실효성 있는 서울시 성 평등 정책 구현’에 두고자 함. 이를 실현하기 위한 전략으로는 첫째, 여성행복프로젝트의 젠더이슈와 밀접한 정책에 대한 성별영향평가 우선 순위화, 둘째, 성인지적 정책개선 사항 및 성 평등 사업개발과 실행에 중점을 둔 성과관리, 셋째, 서울시 공무원, 여성단체 등 관계자의 성 인지 정책 이해도 및 사업수행역량 강화, 넷째, 성별영향평가 과정에 젠더 거버넌스 통로 마련을 통한 정책 만족도 및 체감도가 높은 정책개선 사항과 서울시 성 평등 사업 발굴, 다섯째, 성인지 정책분석 결과와 예산편성 과정의 연계를 통한 정책환류 강화 및 정책개선 촉진임.

4) 추진근거 마련

- 서울형 성별영향평가의 내용을 지원할 수 있는 관련 규정은 첫째, 성별영향평가 결과를 성인지적 정책개선 및 서울시의 전략적인 성 평등 사업(여행프로젝트 사업)으로 연계하기 위한 지원과, 예산편성을 통해 시행하기 위한 예산지원 규정이 필요함. 둘째, 젠더 거버넌스를 활성화할 수 있도록 성별영향평가 과정에 여성시민참여를 보장하는 규정마련이 필요함. 셋째, 성별영향평가의 정책개선 및 정책환류를 강화하기 위해 책무성을 강화하고 성별영향평가 결과의 충실성을 보장할 수 있도록 성별영향평가 과정을 지원하는 근거규정 마련이 필요함. 책무성을 강화하기 위해서는 위원회의 기능·구성·운영방법 등에 대한 규정, 분석평가 책임자 지정에 관한 규정 등이 필요할 것임. 또한 성별영향평가 과정을 지원하기 위해서는 교육·컨설팅·워크숍 등 제도운영과정 지원에 대한 규정, 성별영향평가 분석평가 대상 정책 및 과제선정 기준에 대한 규정, 성별영향평가제도의 실행 성과에 대한 평가 규정 등이 있을 것임.

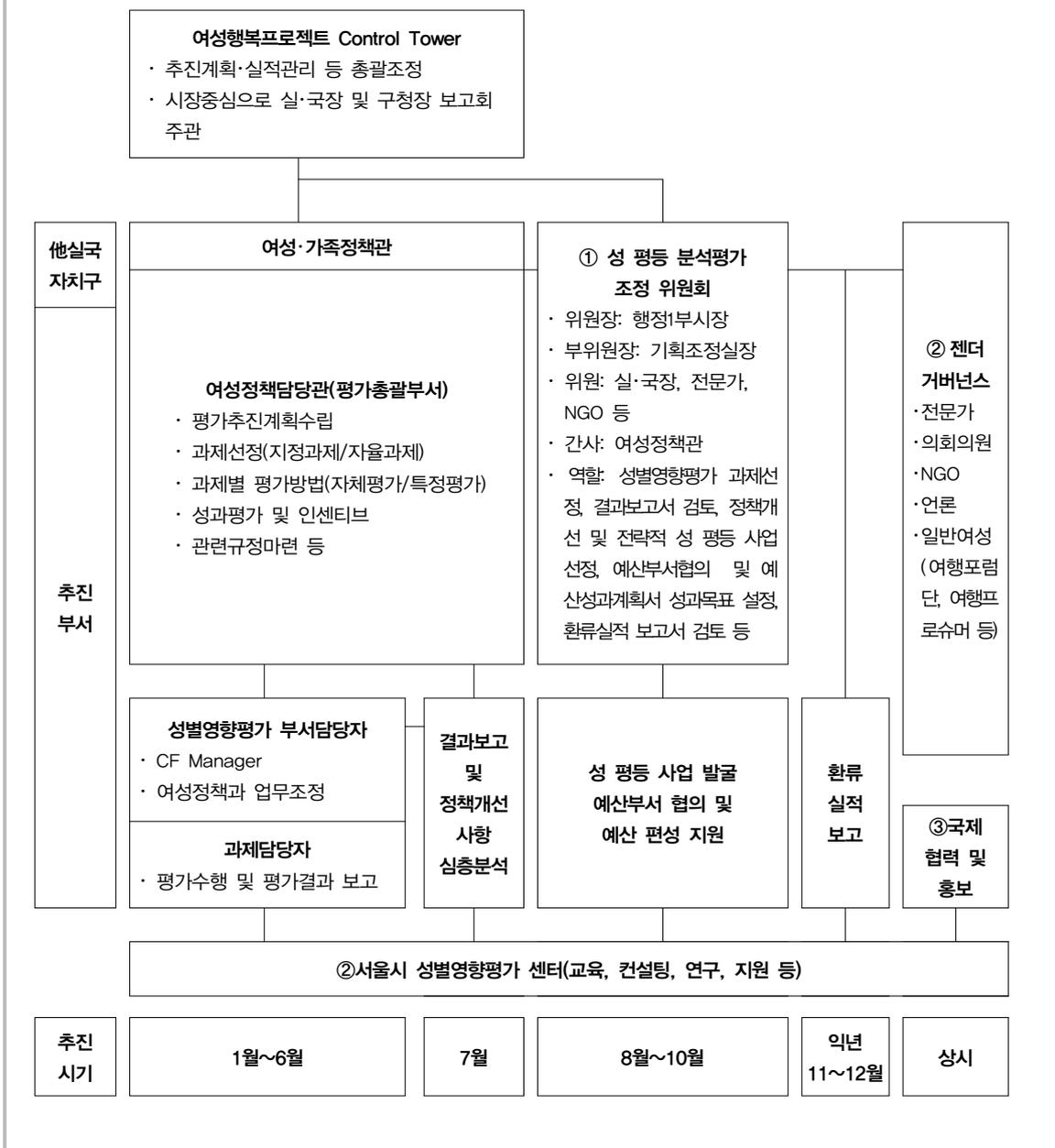
2. 서울형 성별영향평가 추진체계구축 방안

1) 추진체계 개요

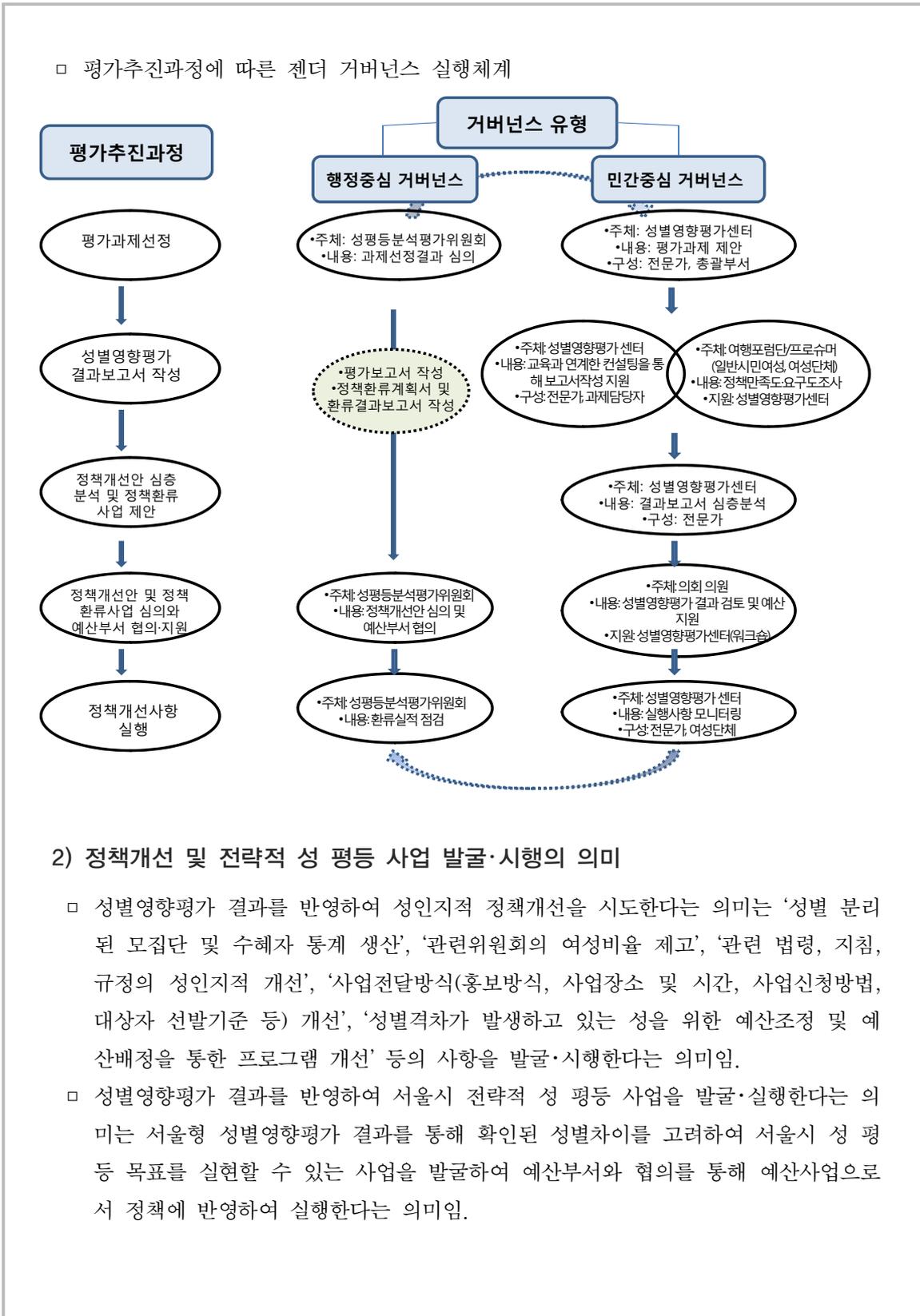
- 서울형 성별영향평가의 내용을 구현할 수 있는 추진체계는 첫째, 서울시 전 부서 및 자치구, 전 정책영역의 업무를 조정하고 예산부서의 협력을 이끌어내기 위한 ‘성 평등 분석평가 조정위원회’가 구성·운영되어야 할 것임. 둘째, 서울형 성별영향

평가의 주요 내용인 젠더 거버넌스 추진체계가 주요한 부분으로 드러날 필요가 있음. 셋째, 서울시와 자치구의 성별영향평가 추진을 동기화시키기위한 기재의 하나로 서울형 성별영향평가 추진체계에서는 국제협력 및 홍보과정을 통해 보다 나은 성 평등 정책을 위한 정책대화노력을 계속할 필요가 있음.

□ 서울형 성별영향평가 추진체계(안) **그림 여백까지**



□ 평가추진과정에 따른 젠더 거버넌스 실행체계

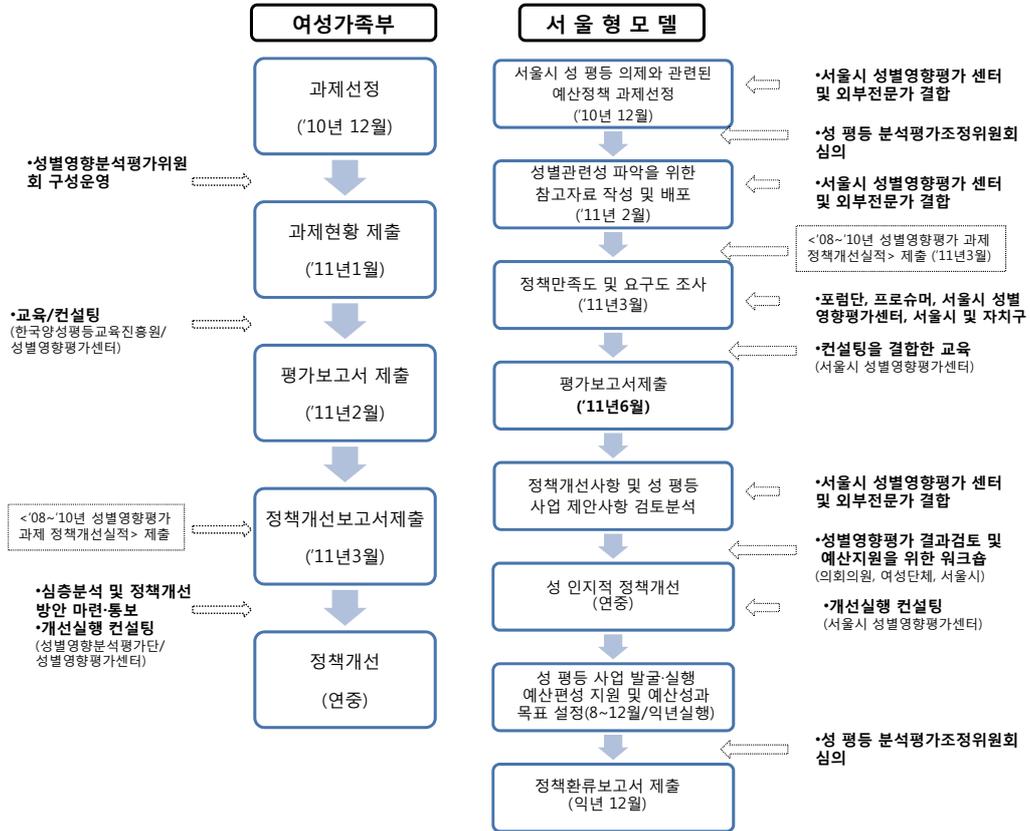


2) 정책개선 및 전략적 성 평등 사업 발굴·시행의 의미

- 성별영향평가 결과를 반영하여 성인지적 정책개선을 시도한다는 의미는 ‘성별 분리된 모집단 및 수혜자 통계 생산’, ‘관련위원회의 여성비율 제고’, ‘관련 법령, 지침, 규정의 성인지적 개선’, ‘사업전달방식(홍보방식, 사업장소 및 시간, 사업신청방법, 대상자 선발기준 등) 개선’, ‘성별격차가 발생하고 있는 성을 위한 예산조정 및 예산배정을 통한 프로그램 개선’ 등의 사항을 발굴·시행한다는 의미임.
- 성별영향평가 결과를 반영하여 서울시 전략적 성 평등 사업을 발굴·실행한다는 의미는 서울형 성별영향평가 결과를 통해 확인된 성별차이를 고려하여 서울시 성 평등 목표를 실현할 수 있는 사업을 발굴하여 예산부서와 협의를 통해 예산사업으로서 정책에 반영하여 실행한다는 의미임.

3) 평가 단계

□ 서울형 성별영향평가 모델의 평가 흐름도



□ 서울형 성별영향평가의 모델의 단계는 기존의 ‘공무원이 소관정책이나 사업에 대해 스스로 평가하던 자체평가’의 과정에 전문가와 여성단체 등 외부자가 거버넌스를 형성하며 적극 개입하고 함께 결과를 도출해 나가는 과정임.

□ 서울형 성별영향평가 단계와 여성가족부 단계의 관계

단 계	서울형 성별영향평가 단계			여성가족부 단계	
	항목	내용 또는 지표	수행자	항목 또는 지표	수행자
과제선정	서울시 성 평등 의제 확인	<ul style="list-style-type: none"> 여성행복프로젝트와의 관련성 분석·평가의 실익 서울시 성 평등에 대한 효과 고려 	행정가 전문가	<ul style="list-style-type: none"> 성별 격차가 큰 분야 (국가 성 평등 의제)의 지정과제 기관별 자율선정과제 	행정가
정책 분석	조사	<ul style="list-style-type: none"> 정책대상집단의 정의 젠더이슈 	전문가 여성단체	<ul style="list-style-type: none"> 성별격차발생원인 	행정가

(계속)

단 계	서울형 성별영향평가 단계			여성가족부 단계	
	항목	내용 또는 지표	수행자	항목 또는 지표	수행자
정책 수혜자 분석	사전조사	• 정책요구사항			
	성별통계현황	• 정책수혜자, 정책과정 참여자, 예산집행액	행정가	• 성별통계현황	행정가
	수혜자 평가	• 정책만족도	전문가 여성단체	(있는 경우만)	행정가
대안 모색	정책개선방안 및 실행계획	• 정책개선방안 및 실행 계획 • 성 평등 사업 발굴 및 예산지원계획	행정가 전문가	• 정책개선방안 및 실행계획	행정가
소 통	평가 결과 제안 및 모니터링	• 정책대안의 성 평등에의 가치 정의 • 정책대안에 대한 내부적 제안과 외부적 동의	행정가 의회 여성단체 전문가	-	-

3. 서울형 성별영향평가 추진방법

1) 평가과제 선정

- 과제 수에 대해서 많은 행정가와 전문가들이 성별영향평가의 양적인 확대보다는 이제는 질적인 성장에 중점을 두어야 한다는 것을 말함. 따라서 서울형 성별영향평가제도 운영에서는 과제 수를 증가시키기 보다는 2010년 서울시 지정 과제 수였던 서울시 10개 과제, 자치구 5개 과제 수준을 유지하여야 할 것임
- 과제의 종류는 서울시 여성행복프로젝트의 주요 영역별로 제기되는 젠더이슈 중 분석·평가결과의 실익을 고려하여 1~2개 과제를 서울시 여성가족정책담당관에서 선정하여 서울시 담당부서 및 자치구에 지정·통보하는 지정과제와 각 기관에서 자율적으로 선정한 자율과제로 구분됨. 단 2011년 지정과제는 서울형 성별영향평가 모델을 시범적용해 볼 수 있는 과제가 되어야 함.
- 성별영향평가는 모든 정책을 대상으로 평가할 수 있지만 현실적으로 모든 정책에 대해 평가를 한다는 것은 불가능할뿐더러 타당하지도 않음. 따라서 서울형 성별영향평가 과제를 선정할 때에는 서울시 여성행복프로젝트의 영역별 젠더이슈 및 성인지 지표와의 관련성, 인적대상의 예산사업으로 서울시 또는 자치구가 자체적으로 추진하는 사업, 여성의 참여가 현저히 낮은 사업 또는 성 불평등 문제라는 점에 대한 사회적 합의의 정도 및 대시민 체감도가 높은 사업 등의 기준을 제시함.
- 성별영향평가 과제의 유형은 첫째, 서울시 및 자치구 공무원이 직접 소관 정책이나 사업에 대해 평가를 추진하되, 평가과정에 전문가·여성단체·일반시민여성·의회 등

의 참여통로를 마련하여 평가·분석 결과를 도출하고, 성 인지적으로 사업을 개선하거나 전략적 성 평등 사업을 개발·실행하는 형태의 자체평가가 있음. 둘째, 특정평가는 ‘재·개정을 추진하는 법령’, ‘법령상 수립근거 규정이 있는 중장기 계획’, ‘서울시 예산성과계획서의 실국별 중점사업 중 서울시 여성행복에 중대한 영향을 미칠 수 있는 시장방침의 사업 또는 계획’, ‘여러 부서의 사업을 아우르는 프로그램 단위의 사업’, ‘성 평등 의제는 분명하나 편익측정이 어려운 사업’, ‘기초자료가 없고 사업에 대한 성 평등 현황조사가 필요한 사업’ 등에 대해 전문가가 추진 후 여성가족정책담당관실 및 소관부서와 협의하여 정책개선사항 및 전략적 성 평등 사업을 발굴하는 형태임.

2) 평가지표 및 평가 결과보고서 작성양식

- 서울형 성별영향평가 지표는 성별영향평가 지표와 성인지 예산서 작성 지표가 서로 공유되도록 하고, 성별영향평가 결과의 실효성을 높일 수 있도록 정책(사업)시행의 결과, 사업결과의 문제점 및 개선방안 등이 보다 더 강조되어 분석될 수 있도록 하며, 성별 정책만족도와 정책요구의 차이는 기술통계적인 성별 차이를 넘어서서 정책의 성별관련성을 파악할 수 있는 필수 요소로 생각되기 때문에 필수지표로 지정하였음.
- 2011년 여성가족부 평가지표와 서울형 평가지표의 비교

여성가족부 평가지표		서울형 평가지표	
구 분	내 용	구 분	내 용
지표 1. 성별현황 분석	1-1. 성별통계 현황 1-2. 성별격차 발생 원인	지표 1. 성별현황 분석	1-1. 성별통계 현황 1-2. 성별격차 발생 원인
지표 2. 정책개선	2-1. 정책개선 방안 2-2. 정책개선방안 실행계획	지표 2. 정책개선 실행계획 및 예산편성 개선안	2-1. 정책개선방안 실행계획 2-2. 예산편성 개선안

I

서론

I 서론

제1절 연구배경 및 목적

성 주류화의 주요 도구인 성별영향평가제도가 2004년부터 시행되어 참여기관과 평가대상과제가 크게 증가하고, 제도시행을 위한 법률적·행정적 기반이 마련되어 가고 있다. 이에 성별영향평가 과제 수는 지방자치단체의 경우 2005년 34과제에서 2010년 2,237과제로 증가하였으며, 현재 타 지방자치단체의 경우 성별영향평가제도를 내실화하기 위해 성별영향평가 결과 심의위원회 설치방안, 여성정책담당부서와 예산부서의 협의구조 마련, 지자체·NGO·전문가·언론·의회 등 거버넌스 협력체계 구축방안, 사업유형별 지표활용의 차별화 방안 등이 활발하게 논의·실행되고 있다. 이러한 과정은 성별영향평가제도의 실행이 7년차에 접어들면서 이제 제도실행 그 자체를 넘어서서 성별영향평가제도가 정책과 프로그램 및 예산을 변화시켜 성 평등을 실현하는 제도로서 그 실효성을 높이고 내실화하고자 하는 노력의 일환이라고 할 수 있다.

서울시에서는 2004년 서울시 복지정책에 대한 성별영향평가 시범분석 이후 2005년과 2006년 각 1과제, 2007년 3과제, 2008년 5과제, 2009년 7과제, 2010년 10과제 등 과제 수가 꾸준히 증가하고 있다. 자치구 또한 2006년 15개 자치구 참여 15과제 수행 이후 2007년 25개 모든 자치구 참여 95과제, 2007년 156과제, 2009년 174과제, 2010년 181과제 등 과제 수가 꾸준히 증가하고 있다. 하지만 서울시의 성별영향평가 과제 수 증가추이는 전국 지방자치단체의 성별영향평가 과제 수 증가비율과 비교하면 미미한 수준이다.¹⁾

과제 수의 증가율 뿐 아니라 현재 서울시의 성별영향평가제도 추진은 중앙정부의 평가 지침에 따른 평가계획서·중간평가보고서·최종평가결과보고서, 정책개선실적보고서 제출 등 성별영향평가 결과를 보고하는 행정서류 제출 이상의 성과를 내고 있지 못한 상황이다. 자치구의 경우에도 성별영향평가 과제 수가 증가하고, 성 인지 정책 관련 교육은 활발하게 진행되고 있다고 할 수 있지만 그 외 제도의 추진체계 마련이나 평가결과 환류를

1) 전국 지방자치단체의 과제 수 증가추이를 살펴보면 2005년 16개 광역자치단체에서 34개의 과제를 평가분석한 이후 2006년에는 16개 광역자치단체와 133개 기초자치단체가 참여하여 총254개의 과제를 평가분석하였고, 2010년에는 248개 기관참여, 2,237개 과제로 증가하였다(한국양성 평등교육진흥원, 성별영향평가 컨설턴트 워크숍, 2010).

위한 노력 등이 가시화되고 있지는 못한 상태이다. 또한 자치구별 성별영향평가제도의 추진 수준에도 많은 차이가 발생하고 있는데, 단순 평가과제 수만 보아도 2010년 강남구는 2과제, 중랑구는 31과제로 많은 차이가 있다.

이는 성별영향평가가 성 주류화의 주요 도구이며, 중앙정부의 중점사업이지만 서울시가 여성가족부의 평가지침에 따른 수동적 제도의 수행 뿐 성별영향평가제도를 추진하기 위한 서울시만의 추진체계를 마련하거나, 보고서의 내용을 향상시키기 위한 지원방안을 마련하거나, 평가결과를 환류하기 위한 방안마련 등에 대해 관심을 기울이지 못한 경향이 있기 때문이다. 즉 지금까지 성별영향평가제도가 중앙정부 중심으로 도입되어 지방자치단체에 보급되면서 서울시 정책환경의 맥락을 반영하여 실행하기 보다는 중앙의 성별영향평가 도구 및 실행방법에 대한 고민이 없이 적용하여 온 결과라고 할 수 있다.

성별영향평가제도를 서울시에 실질적으로 정착시키기 위해서는 중앙정부 차원의 제도 및 점검시스템 구축 과정을 넘어서서, 서울시 차원에서 중앙의 제도를 서울시 및 자치구의 실정에 맞게 적용, 현실화하는 방안이 필요하다. 즉 각 기관의 인프라(조직, 인력, 교육, 예산 등), 과제선정 및 보고서작성 지원 등에 대한 행정과정의 개입방법, 정책개선 실적 및 환류 시스템에 대한 자체적인 점검방법 마련, 서울시 여성정책 목표와 성별영향평가제도의 관계에 대한 정의 등 서울시 성별영향평가제도의 운영현황 및 문제점 파악을 통한 발전적 추진방안 마련이 필요하다.

특히 서울시는 서울시 여성들의 다양한 시각과 욕구를 도시정책 전반에 반영하여 여성정책의 체감도를 높이고자하는 ‘여성행복(女幸)프로젝트’를 추진하여 왔으며, 향후에도 계속 추진할 계획이다. 따라서 일반정책에 여성과 남성의 특성, 사회·경제적 격차 등의 요인들을 분석·평가하고자 하는 성별영향평가는 여행프로젝트를 수행하기 위한 필수 도구가 될 수도 있었다. 하지만 서울시는 서울시정의 성 주류화라는 같은 목적을 가진 여행프로젝트와 성별영향평가제도의 연계방안을 고민하거나, 두 제도의 시너지 효과를 창출하기 위해 성별영향평가제도를 서울시 여성정책과정에 어떻게 안착시켜야 하는지에 대해 고민해오지 못했다.

이에 본 연구는 먼저, 성별영향평가제도를 내실화하고 활성화하기 위한 과정에서 필요한 정보인 서울시 및 자치구의 성별영향평가제도 실행 현황과 여건을 점검하여 보고자 한다. 이 결과를 바탕으로 실행도구(평가지표 및 보고서작성양식), 추진체계, 성별영향평가 결과의 제도개선 및 환류 등의 측면에서 실질적인 서울시 고유의 제도 운영방안 모델을 구성하여 보고자 한다. 이러한 연구의 궁극적인 목적은 성별영향평가제도가 서울시 성 평등 실현을 목적으로 하는 여행프로젝트 실행의 한 과정이 될 수 있도록 개선하는 데 있다고 할 것이다.

제2절 연구내용 및 연구방법

1. 연구내용

본 연구는 서울시 차원의 성별영향평가제도 운영방안 모델을 제시하고자 한다. 여성가족부는 성별영향평가제도를 도입하고 지침을 통해 지방자치단체가 성별영향평가를 추진할 수 있도록 제도 추진절차 및 방법 등을 제시하여 왔다. 하지만 각 지방자치단체는 성별영향평가에 대한 관심정도, NGO나 전문가 등과의 협력 및 활용의 수준, 행정 추진절차의 마련 정도 등에서 다른 수준에 와 있다. 예를 들어 강원도에는 ‘성별영향평가위원회’가 별도로 구성·운영되고 있으며, 경기도는 여성가족부의 컨설팅제도를 변형하여 성별영향평가 과제별 ‘1:1 튜터링 제도’를 실행하고 있는 것이 좋은 예이다. 이는 각 지방자치단체가 성별영향평가를 현실화하는 방안을 마련하는 과정에서 지역 실정에 따라 제도추진의 내용을 다르게 마련하여 협상하여 온 결과라고 할 수 있다.

따라서 서울시가 성별영향평가를 향후 어떤 방향에서 활성화하여 발전적으로 운영할 수 있을지에 대한 대안은 서울시가 주체적으로 만들어내고 실행시켜 나가는 수밖에 없다. 본 연구는 성별영향평가제도 전반에 대한 서울시 및 자치구의 현황과약을 바탕으로 민선5기 동안 서울시 및 자치구가 추진해 나갈 수 있는 서울형 성별영향평가제도 추진내용에 대해 제안하고자 한다. 서울시의 성별영향평가제도 추진을 위한 자원 및 수용성 정도는 타 지방자치단체와 다르다는 점을 염두에 두면서, 성 주류화라는 같은 목적을 가진 성별영향평가제도와 여행프로젝트가 연계되어 실행될 수 있는 내용을 제안하고자 하는 것이다.

이를 위해 본 연구에서는 먼저, 기존의 국내에서 논의된 성별영향평가제도의 내실화 또는 활성화 방안과 관련된 논의와 해외의 성별영향평가 및 성 주류화 관련 매뉴얼 사례에서 제안된 내용에 대해 살펴보고, 서울시 성별영향평가제도 운영방향에 대한 시사점을 얻고자 한다.

둘째, 서울시 및 25개 자치구의 성별영향평가 추진현황과 발전방향에 대한 공무원들의 의견을 살펴보고자 한다. 과제 수, 과제영역, 성 주류화 제도에 대한 동의의 정도, 제도의 효과에 대한 평가정도, 조직원들의 성별영향평가에 대한 지원이나 협조의 정도, 법제도 정비 정도, 교육이나 컨설팅 실행정도, 행정추진체계나 민관거버넌스 형성정도, 평가결과의 정책개선이나 환류로의 연계정도 등에 대해 살펴보고자 한다. 또한 성별영향평가 담당자들로부터 성별영향평가제도의 발전적 운영방안에 대한 의견을 도출해 보고자 하였다.

셋째, 성별영향평가 관련 국내·외 문헌연구와 공무원들에 대한 의견조사 결과를 바탕으로 서울시 여성정책 현실에서 도출될 수 있는 서울형 성별영향평가제도 운영방향에 대해

검토하였다. 타 시도와 차별화되거나, 서울시 성 주류화 전략의 특징 안에서 성 평등 정책 형성과 실행이라는 성별영향평가제도의 목적을 실현할 수 있는 제도의 운영방향성을 제시하고자 한다. 이는 서울시의 여성정책을 차별화할 수 있는 방법의 하나로서 성별영향평가제도를 개념화하고, 이를 위한 추진역량, 실행도구, 평가결과의 환류 등과 관련하여 제도 개선방향을 제안하는 과정이 될 것이다.

마지막으로 서울형 성평영향평가제도의 운영방향이 서울시 및 25개 자치구에서 민선5기 동안 실천되도록 하기 위한 '서울형 성별영향평가 실행지침(안)'의 내용에 대해 제시하고자 한다. 즉, 민선5기 서울시 행정체계 안에서 성 평등 정책 형성이라는 궁극적 목적 및 실질적 효과를 창출할 수 있는 성별영향평가제도 운영의 실행모델을 제안하고자 한다.

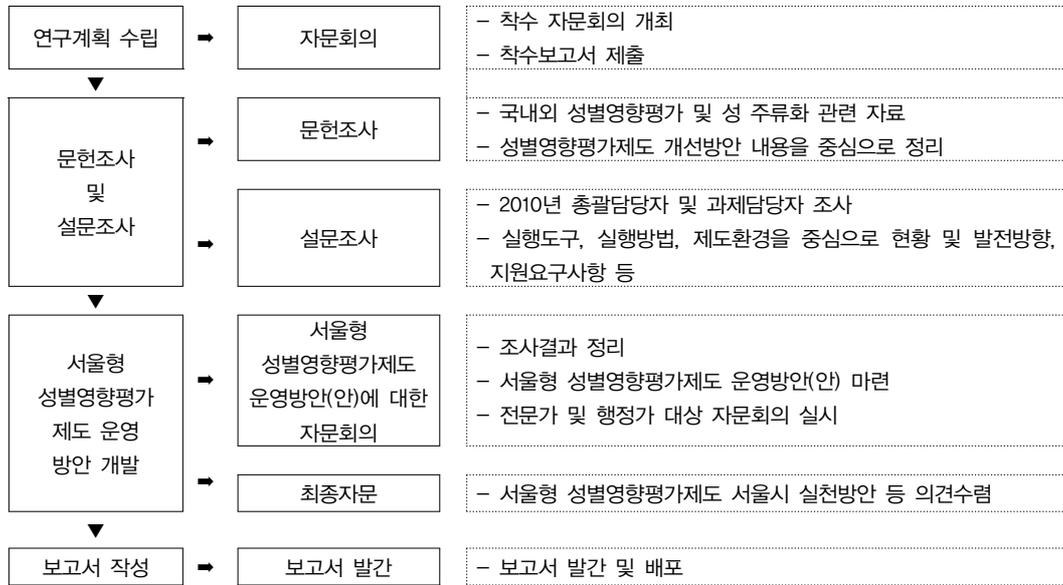
2. 연구방법

먼저, 성별영향평가제도 운영과 관련된 문헌연구를 수행하였다. 국내에서 성별영향평가 지표, 추진체계 구성, 평가결과 환류제고 방안과 관련된 기존논의를 살펴보면서 성별영향평가제도 운영의 문제점을 요약하고, 향후 제도 운영의 발전방향에 대한 아이디어를 얻고자 하였다. 또한 성별영향평가가 우리와 마찬가지로 정부주도로 실행되고 있는 스웨덴, 캐나다, 노르웨이 등의 국가에서 행정기구에 의해 발행된 성별영향평가 매뉴얼 및 성 주류화 매뉴얼, 성별영향평가 분석지표, 성별영향평가 추진체계 체크리스트 등을 살펴보고 우리나라와 가지는 차이점에 대해 살펴보았다. 이러한 분석을 통해 서울시에서 성별영향평가제도가 다른 지역보다 더욱 발전적이면서도 차별화되어 운영될 수 있는 내용이 무엇인지 생각해 보고자 하였다.

둘째, 서울시 및 25개 자치구 성별영향평가제도 추진현황을 파악하고 제도운영방안에 대한 의견수렴을 위해 2010년 성별영향평가 총괄담당자, 성별영향평가 과제담당자 등을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사내용은 서울시 및 25개 자치구의 성별영향평가 추진역량과 제도개선 및 환류의 실태를 점검하고, 향후 성별영향평가제도 실행방법 및 개선방향, 성별영향평가 활성화 및 지원 방안 등에 대한 의견을 중심으로 실시하였다.

셋째, 기존문헌 검토와 서울시 및 자치구의 성별영향평가 추진현황 및 발전방향에 대한 의견조사를 기초로 서울형 성별영향평가제도의 운영내용에 대한 전문가 및 행정가를 대상으로 한 자문회의를 실시하였다. 즉 서울형 성별영향평가제도 내용의 의미, 필요성, 행정에서 현실화될 수 있는 가능성 및 방법 등에 대해 의견을 도출하고자 하였다.

제3절 연구의 추진절차



I

성별영향평가제도 운영방안에
대한 기존논의

II 성별영향평가제도 운영방안에 대한 기존논의

제1절 성별영향평가 지표

성별영향평가 분석지표는 성별영향평가 실행논리를 반영한 실천적 집행도구이다. 여성가족부는 2005년 성별영향평가를 추진하면서 ‘성별영향평가지침’ 안에서 성별영향평가 지표를 제공하였으며, 이후 행정가들이 평가를 시행하기에 ‘편리성’을 도모하면서도 ‘성 평등 정책 개발’이라는 성별영향평가의 본래 의의를 살릴 수 있는 방향에서 지표를 개선하여 왔다. 이에 현재의 성별영향평가 지표는 일상적 정책업무 과정에서 젠더를 고려하여 정책을 분석하여 볼 수 있도록 고안된 우수한 지표라고 할 수 있다.

표 II-1 성별영향평가 지표 발전과정

정책 단계	2005년	2006년	2007년~2008년	2009년	2010년*
공통 사항	-	① 성별분리통계의 생산·활용	① 성별통계의 생산·활용	① 성별통계의 생산 및 활용	① 성별통계의 생산 및 활용
1단계 정책 입안 및 결정	① 정책이 다루고자 하는 문제의 성별관련성 파악 ② 양성 평등목표와 정책수단 확인 ③ 정책입안과정의 양성 평등 참여 ④ 정책의 성별영향예측	② 정책의 성별관련성 파악 ③ 정책결정과정의 양성 평등 참여 ④ 예산편성의 양성 평등성	② 정책의 성별관련성 파악 ③ 정책결정과정의 양성 평등 참여 ④ 예산편성의 양성 평등성	② 정책(사업)의 성별 관련성 파악 ③ 정책(사업)결정 과정의 양성 평등 참여 ④ 성인지적 예산 편성	② 정책(사업)의 성별 관련성 파악 ③ 정책(사업) 결정 과정의 양성 평등 참여
2단계 정책 집행	⑤ 성인지적 예산 편성 ⑥ 성인지적 정책 서비스 전달 및 홍보	⑤ 정책 서비스 전달 방식의 양성 평등성 ⑥ 정책홍보방식의 양성 평등성	⑤ 정책 서비스 전달 방식의 양성 평등성 ⑥ 정책홍보방식의 양성 평등성	⑤ 정책(사업)수행 방식의 양성 평등성	④ 성인지 예산 ⑤ 정책(사업) 수행 방식의 양성 평등성
3단계 정책 평가	⑦ 정책수혜의 양성 평등성 ⑧ 정책영향의 양성 평등성 ⑨ 성별영향평가 결과의 환류	⑦ 정책수혜(예산배분 결과포함)의 양성 평등성 ⑧ 정책영향의 양성 평등성	⑦ 정책수혜의 양성 평등성 ⑧ 정책영향의 양성 평등성 ⑨ 평가 결과 정책 개선 방안	⑥ 정책(사업)수혜의 양성 평등성 ⑦ 정책개선 및 환류	⑥ 정책(사업) 수혜의 양성 평등성 ⑦ 정책개선

주: 2010년의 지표는 정책단계 미구분

지표를 개선하는 과정은 공무원들을 대상으로 여성가족부가 제공한 평가지표에 대해 이해정도나 활용정도 등을 조사하여 이에 대한 평가점수가 낮은 지표를 중심으로 개선을 시도하여 왔다고 할 수 있다.

2008년 평가지표에 대한 한 연구의 조사결과 공무원들의 9개 평가지표에 대한 이해정도가 2.58점, 9개 지표가 공무원이 활용하기에 적절하였는지에 대해 평균 2.50점으로 낮게 나타났다. 9개 지표 중 이해하기 어려운 지표로는 '정책의 성별관련성'이 41.4%로 가장 높았으며, '서비스 전달방식' 37.4%, '정책수혜의 양성 평등성' 33.3%, '예산편성의 양성 평등성' 28.3% 순으로 나타났다(김경희 외, 2008). 이에 지표가 추상적이거나 공무원들의 이해도와 활용도가 낮은 지표는 선택지표로 제시하여야 한다거나, 추상적 지표에 대한 구체화와 간명화가 필요하다는 점이 지적되었다. 또한 일부지표가 정책입안단계와 평가단계에서 중복되고 있어 중복지표에 대해 삭제할 필요성이 있으며, 기존의 9개 지표가 공무원들에게 과중하게 받아들여지고 있기 때문에 자체평가의 경우 지표를 간소화해야 한다는 의견들이 제시되었다(김경희 외, 2007; 김양희 외, 2007). 이러한 결과를 바탕으로 2009년에는 '정책서비스 전달방식의 양성 평등성'지표와 '정책홍보방식의 양성 평등성' 지표를 '정책수행방식의 양성 평등성'지표로 통합하고, '정책영향의 양성 평등성'지표는 삭제하여 기존 9개의 지표가 7개의 지표로 축소되었다.

하지만 이렇게 개선된 평가지표에 대해서도 평가지표를 '충분히 이해하고 과제를 추진하였다'고 응답한 공무원은 4.3%, '어느 정도 이해하였다' 46.8%, '그저 그렇다' 혹은 '이해가 부족했다'고 응답한 공무원은 49.0%로 나타나고, '평가지표를 충실하게 반영하지 못했다'고 응답한 공무원이 51.1%에 이르렀다(박재규 외, 2009). 이는 공무원들이 수행하는 자체평가지표가 더욱 개선될 여지가 있다는 의미이기도 하지만, 다른 한편으로는 공무원들이 평가지표를 적용할 수 있도록 지원하는 체계가 아직 미흡하다는 의미일수도 있다. 즉 성별분리통계 생산을 지원하거나 정책의 성별관련성을 이해할 수 있는 정보나 정책개선 사례, 성별영향평가 과정에 대한 교육과 자문 등이 더욱 강화개선되어 진행될 필요가 있다는 의미일 수도 있다.

이외에도 전국 공통으로 '성별영향평가 지침'을 통해 제시되고 있는 성별영향평가 지표에 대해 필수지표/선택지표 등을 구성하고, 사업유형별로 지표를 선택하여 활용할 수 있도록 하여야 한다거나, 정책분야별 세부지표가 개발되고, 자체평가와 심층평가 등 평가방법에 따라 지표를 차별화하여야 한다는 정책제언이 있었다(장윤선 외, 2008). 하지만 사업유형, 정책분야, 평가방법 등에 따른 지표가 개발되거나 제시되지는 않았다. 이는 정책분야가 너무도 다양하고, 성별영향평가 대상 사업에 따라 지표를 변용하여 적용할 수 있기 때문인 것으로 생각된다.

성별영향평가 지표에 대한 행정공무원의 이해도와 활용도를 높이기 위한 방안으로는 지표 자체에 대한 수정과 함께 지표별 점검 포인트를 제시하고, 점검포인트에 따른 참고 자료 및 분석방법을 제시하는 방향에서도 이루어졌다. 또한 지표 순서에 따라 성별영향평가 보고서 양식을 따로 개발하고 계량화할 수 있는 작성양식 표를 제시하고 있기도 하다.

하지만 성별영향평가 지표 개선에 대한 논의가 행정공무원들의 이해도와 활용도를 증진시키기 위한 방향에서만 이루어진 것은 아니다. 성별영향평가 지표에 대한 의견에는 성별분리통계의 활용이 성 평등을 산술적 평등으로 오해하도록 하는 측면이 있으며, 성별영향평가가 하나의 정책을 세밀하게 분석하기 때문에 거시적 차원의 큰 틀을 제시하기 어렵다는 우려를 표명하고 있기도 하다. 이에 정량적 분석과 함께 정성적 분석을 위한 지표 및 가이드라인 개발, 수치적 평등에서 더 나아가 불평등의 구조적 원인을 이해하고 개선해 나갈 수 있는 지표개발 등이 필요하다는 의견이다(장윤선 외, 2008).

우리정부 뿐 아니라 성별영향평가를 수행하는 타 국가들에서도 성별영향평가에 대해 체계적인 접근을 시도하고, 일반 행정부서가 성별영향평가를 추진할 수 있도록 성별영향평가 매뉴얼을 개발하여 보급하고 있다. 대표적으로 캐나다의 성별영향평가 분석 매뉴얼을 제시하여 보면 다음 **표 II-2**와 같다.

캐나다의 성별영향평가 매뉴얼은 우리정부의 성별영향평가 지침과 차이점을 가지는데 첫째, 정책에 대한 성별영향평가 분석은 성별영향평가 과정의 일부분으로 들어가 있어 '3단계 정보와 자문얻기, 4단계 조사수행, 5단계 정책대안 개발' 정도의 지표가 있을 뿐이며, 우리처럼 성별영향평가 지표 및 지표 적용방법, 보고서 작성방법 등이 주요내용을 이루지 않는다는 점이다. 둘째, 정책분석 이전에 정책이슈가 성 평등 목표와 어떻게 연관되고 있는지 정의하여야 하며, 정책의 성과목표와 성과 책임자를 기술하도록 하고 있다는 점이다. 이는 이후 정책개선 권고사항이 성 평등 성과목표와 가지는 관계를 분명히 하고, 그 책임 소재를 명확하게 하고 있다는 점에서 우리와 차이를 보인다. 셋째, 분석이 있는 후에는 정책개선사항에 대해 내·외부와 소통하는 과정이 따로 마련되어 있다는 점이다. 우리의 지침에서도 성별영향평가 환류를 위한 '정책개선' 지표가 있지만, 이 개선사항에 대해 내·외부의 동의를 구하는 과정은 마련되어 있지 않은 상황이다. 넷째, 정책분석·평가 그 자체가 목적이 아니라 성인지적 정책 분석·평가의 질에 대해 다시 평가하고 있으며, 분석결과에 대한 책임자를 명확하게 하는 과정이 있다. 다섯째, 성별영향평가 분석과정에서 평가대상 과제에 대한 젠더이슈와 관련된 정보를 얻고, 조사를 수행하는 과정이 중요하게 고려된다는 점이다. 우리도 행정자료를 통한 정책모집단과 정책수혜집단의 성별분리통계 정보생산, 정책만족도와 정책요구도의 성별차이를 기술하도록 하고 있지만 이러한 정보가 별도의 조사과정을 통해 생산되어야 한다는 점을 강조하고 있지 못한 것과 차별화된다.

【 표 II-2 】 캐나다의 성별영향평가 매뉴얼

단 계	내 용
<ul style="list-style-type: none"> ■ 1단계: 이슈정의하기 (Identifying, Defining the Issue) 	<ul style="list-style-type: none"> - 정책환경 맥락에서 이슈의 범위와 중요성에 대해 정의 - 이슈의 성 평등 목표와의 연관성 등
<ul style="list-style-type: none"> ■ 2단계: 예상되는 성과 정의하기 (Defining Desired/ Anticipated Outcomes) 	<ul style="list-style-type: none"> - 정책의 목표와 정책실행 후 예상되는 결과(성과)에 대해 제시 - 성과지표, 모니터링과정, 성과 성취에 대한 책임성 명시
<ul style="list-style-type: none"> ■ 3단계: 정보와 자문 얻기 (Defining the information and consultation inputs) 	<ul style="list-style-type: none"> - 이슈와 관련하여 필요한 정보, 이용가능한 정보원, 1차 자료 생산의 필요성 등 - 정보를 모으는데 협력할 수 있는 파트너, 파트너의 자문을 구하는 방법 - 정보의 이용가능성 또는 적정성 측면에서 정책의 재정의
<ul style="list-style-type: none"> ■ 4단계: 조사수행(Conducting Research) 	<ul style="list-style-type: none"> - 조사설계 및 분석유형 선택 및 실행
<ul style="list-style-type: none"> ■ 5단계: 정책대안에 대해 개발 및 분석 (Developing and Analyzing Options) 	<ul style="list-style-type: none"> - 조사에 의해 지적된 정책대안들을 기술하고 정의함 - 대안이 현재의 정책, 프로그램, 법제도에 대해 가지는 관계와 영향 검토
<ul style="list-style-type: none"> ■ 6단계: 권고사항 만들기/정책결정추동하기 (Making recommendations/ Decision-seeking) 	<ul style="list-style-type: none"> - 정책대안에 대한 권고사항의 가정과 가치들에 대한 정의 - 권고사항을 지지하기 위해 필요한 서류
<ul style="list-style-type: none"> ■ 7단계: 정책소통하기 (Communicating Policy) 	<ul style="list-style-type: none"> - 정책개선사항에 대한 내부적 제안과 정책의 성 평등 관련성에 대한 외부 홍보 - 소통하기 위한 메시지, 소통하여야 하는 사람, 소통방법 등 정의
<ul style="list-style-type: none"> ■ 8단계: 분석의 질에 대한 평가 (Assessing the quality of analysis) 	<ul style="list-style-type: none"> - 평가의 기준 정하기 - 정책분석과 권고가 적절하고 효과적인지 점검 - 분석의 질에 대해 누가 또 어떻게 책임질지 명확화 - 분석결과에 대한 보고

자료: Women's Bureau(1999), Organizational Capacity Assessment, *An Integrated Approach to Gender-Based Analysis*, Canada

또 다른 예로 노르웨이의 성별영향평가 분석지표를 살펴보면 다양한 분석평가지표를 제시하고 선택하여 사용할 수 있도록 하는데, 우리의 성별영향평가 분석 지표처럼 7단계 까지 있지 않고, 3~4단계로 간소하다는 점이 차이이다. 하지만 모든 지표의 공통 지표는 첫째, 평가대상정책과 관련된 정책대상 모집단, 성별 수혜율, 성별 정책결정참여율 등 관련 성별 분리된 통계정보를 수집하는 것이 우선이다. 특히 JämKAS의 지표에서는 성별차이가 여성과 남성에게 미치는 영향에 대한 가설을 검증할 수 있는 ‘조사단계(survey)’를 제1단계로 설정하고 있는 것이 특징이다. 둘째, 평가대상정책이 성 평등과 관련하여 가진 성별관련성을 제시하는 과정이 필수적이다. Gjertrud Åström 지표에서는 ‘현실평가’ 단계

에서, JämKAS 지표에서는 ‘분석’ 단계에서, Diane Elson 지표에서는 ‘효과’ 단계에서 이를 제시하고 있다. 셋째, 앞의 성별분리통계 현황과 성 평등 관련성을 종합할 때 평가대상정책이 성 평등을 실현하기 위하여 어떻게 개선되어야 하는지를 제시하도록 하고 있다. 즉 JämKAS의 지표에서 성 평등을 위해 필요한 ‘수단’을 제시하도록 하고 있다.

이는 우리나라 공무원 및 전문가를 대상으로 한 설문조사에서 성별영향평가 보고서에서 반드시 적용해야 하는 지표로 ‘성별통계의 생산·활용’, ‘정책의 성별관련성’, ‘평가결과 정책개선방안’ 등의 지표에 대해서 85%이상이 반드시 적용해야 할 지표라고 응답하였던 결과(김경희 외, 2008; 이갑숙, 2008)와도 연관된다.

표 II-3 노르웨이의 성별영향평가 분석지표

단계	Gjertrud Åström 지표	JämKAS 지표	Diane Elson 지표
1단계	· 대표성(Representation) - 성별정책결정과정 참여율	· 조사(Survey) - 정책대상, 성별대표성, 성별 수혜율 등 - 성별차이가 여성과 남성에게 미치는 영향에 대한 가설 및 검증	· 투입(Input) - 정책대상 및 예산 - 정책목표 - 성별참여자 비율
2단계	· 자원(Resources) - 성별 자원(화폐, 시간, 공간, 능력 등) 수혜율	· 분석(Analysis) - 성 평등과 관련하여 관련정책의 문제를 기술하고 성별관련성 분석	· 활동(Activities) - 제공프로그램, 정책제공방식, 재화의 제공기준 등
3단계	· 현실평가(Reality Assessment) - 평등한 자원배분과 관련하여 제기되는 질문	· 수단(Measures) - 성 평등을 위해 필요한 수단 (개선사항) 제시	· 산출(Output) - 정책결과, 목표달성정도, 성별 재화배분의 차이와 의미 등
4단계	-	-	· 효과(Effects) - 정책목표, 성 평등목표와 관련하여 재화배분의 효과

자료: Norwegian Ministry of Child and Equality(2007), *Guide to Gender Equality Assessment and Discussion in Ministry Budget Propositions*, Norway

정책에 대한 성별영향평가 분석을 하기 위해서는 성별분리된 정보수집, 정책의 성 평등 관련성 파악, 정책개선사항 마련이 주요 핵심이라는 사실은 다음의 성인지 예산 분석단계 및 주요 지표를 살펴보아도 알 수 있다. 성인지 예산 분석을 위한 두 번째 단계로 제시되고 있는 성별영향평가의 주요지표들도 정책수혜의 성별차이를 통해 남녀의 정책에 대한 접근성에 대해 살펴보고 바로 정책개선사항을 제시하도록 하고 있다.

【 표 II-4 】 성인지 예산 분석 단계 및 주요지표

단 계	내 용	주요지표
<p>■ 1 단계 상황분석 (Situation Analysis)</p>	<p>해당 분야/부처에서 이슈가 되는 문제에 초점을 둔 성별 분리통계를 활용한 상황분석. 예) 여성과 남성의 문맹률</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 해당 분야(부서)의 특별한 문제는 무엇인가? - 어떤 부분에 성 불평등이 존재하는가? - 성 불평등의 원인은 무엇인가? - 성 평등 실현에 장애가 되는 요소는 무엇인가? - 성 불평등이 갖는 의미는 무엇인가?
<p>■ 2 단계 정책 성별영향평가 (Assessment of Gender Responsiveness of Sector Policy)</p>	<p>젠더관점을 도입하여 사업 또는 정책 분석, 사업/프로그램이 위에서 분석한 상황을 어떻게 반영하고 있으며, 성 불평등을 초래할 수 있는 잠재적 요소들을 가지고 있지 않은지 등을 분석함. 예) 사업/프로그램이 제공 되는 시간, 장소 등이 남녀의 접근에 차이가 있는지.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 누가 얼마만큼의 혜택을 얻는가? - 프로그램의 참여 또는 혜택에 있어서 남성과 여성의 제한요인은 무엇인가? - 여성·남성의 욕구, 관심 등이 정책/프로그램에 동등하게 반영되어 있는가? - 성 불평등의 상황을 개선하기 위해 무엇을 변화시켜야 하는가? - 정책의 목적과 프로그램의 목적이 부서의 성 불평등 문제(target issue/ problem)에 어느 정도 부합하는가? - 제안된 요소(문제)를 해결하기 위해서 어떠한 노력/ 개입이 필요한가?
<p>■ 3 단계 예산계획 및 할당 (Budget Costing and Allocations)</p>	<p>1,2단계 분석을 바탕으로 예산계획 수립 및 예산 할당. 예) 사업/프로그램에 할당된 예산, 직원 수 등.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 성별 특정지출(Gender specific expenditures) - 성 평등 촉진지출(Expenditures that promote gender equality within the public service) - 성 또는 주류 지출(Gender or mainstream expenditures)
<p>■ 4 단계 지출 모니터링 (Monitoring Spending)</p>	<p>예산 계획에 따라 적합한 대상에게 예산이 적절하게 지출되었는지를 모니터링 함. 예) 사업/프로그램에 참여한 남녀 수.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 산출내역(output)은 무엇인가? - 예산이 계획에 맞게 사용되었는가? - 무엇이 누구에게 얼마나 제공되었는가? - 누가 실질적인 혜택(observed benefits)을 받았는가?
<p>■ 5 단계 정책 및 예산영향 평가 (Assessment of Policy and Expenditure Impact)</p>	<p>결과(outcome)에 기초하여 정책/프로그램이 성 평등을 촉진/수행하였는가를 평가. 예) 사업/프로그램 수행 후 남녀 상황/환경/지위 등의 변화</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 정책, 프로그램을 수행하는 과정에서 성 평등의 실현이 사회경제적으로 어떤 영향을 미쳤는가? - 여성을 포함한 소수그룹을 위한 사업/프로그램 수행이 문제(target issue/problem) 해결에 어떠한 효과를 가져왔는가?

자료: 르완다 성인지 예산 매뉴얼(Gender Budgeting Guidelines), 영연방사무국 성인지 예산 매뉴얼(Engendering Budgets), 말레이시아 성인지 예산 매뉴얼(Manual on Gender Budgeting in Malaysia), 인도 성인지 예산 핸드북(Gender Budgeting handbook for Government of India Ministries & Development)

제2절 성별영향평가 추진체계

정책에 대한 성별영향평가를 수행하기 위해서는 지원되어야 할 행정 내·외부의 체계(system)가 있다. 이는 기존논의에서 성별영향평가의 추진체계와 관련된 논의로 정리해 볼 수 있는데, 그 내용은 조직원의 역량 제고, 법·제도적 체계, 행정추진조직, 젠더 거버넌스 등의 측면으로 나누어 살펴볼 수 있을 것이다.

【 표 II-5 】 성별영향평가제도 추진체계의 구성요소

추진체계	구성요소
조직원의 역량	<ul style="list-style-type: none"> - 조직원의 성별영향평가 필요성 인식 및 공감대 정도, 특히 고위직 공무원의 의지와 지원 - 성인지 교육이나 성별영향평가 컨설팅 지원을 통한 역량강화 - 별도의 예산지원을 통한 역량강화 지원
법·제도적 기반	<ul style="list-style-type: none"> - 성별영향평가, 성별분리통계, 성인지 예산, 성인지 교육 등의 내용을 포함하는 조례의 제정 여부 및 내용
행정 추진조직	<ul style="list-style-type: none"> - 과제선정위원회, 업무조정회의, 평가결과 평가 및 환류회의 등 - 성별영향평가 책임관, 부서담당자 지정 - 성별영향평가 수행실적에 대한 부서평가, 우수평가자 인센티브 지원 등
젠더 거버넌스	<ul style="list-style-type: none"> - 행정가, 전문가, 시민단체, 의회, 언론, 일반시민 등의 참여정도 및 협력증진방안

먼저, 조직원의 역량과 관련하여 실행주체들이 제도에 대해 충분히 인지하지 않으면 제도의 실효성이 떨어질 수 밖에 없음을 지적하며 성별영향평가 실행주체인 공무원, 전문가, NGO, 의회의원 등을 대상으로 한 성인지력 향상 교육이 중요하다는 점은 모든 연구에서 강조되고 있다. 그리고 그 중요성만큼 실행주체들에 대한 교육의 결과는 공표될 필요가 있으며 정부업무평가에 적극적으로 반영되어야 한다는 것이다(김양희 외b, 2007; 김경희, 2009). 특히 성별영향평가를 추진하기 위해 부서의 고위직급이 관심을 가지고 지원하여야 활성화될 수 있다는 데에 대해서는 모든 연구자와 행정가들이 동의하고 있다. 하지만 성별영향평가 담당공무원들은 고위관리자의 지원정도에 대해 전국조사에서는 2.29점으로 나타나고(김경희 외, 2008), 한 지방자치단체의 조사에서도 부서의 지원정도에 대해 2.44점으로 낮게 나타났다(이갑숙, 2008). 이에 현재 하위직급 위주로 시행되고 있는 교육을 개선하여 고위직급을 대상으로 한 교육이 시급히 필요하다는데 행정가와 연구자들이 동의하고 있다. 교육내용 또한 단순히 성별영향평가 보고서를 작성하기 위한 기술교육이 아닌 생각을 변화하게끔 하는 교육, 분야별/대상별 맞춤형의 실습위주 교육이 필요하다고

지적한다(김양희 외, 2007; 장윤선 외, 2008; 김종철 2009).

조직원의 성별영향평가 추진역량을 제고하기 위한 방안으로 교육이외에도 컨설팅이 제안·실행되고 있기도 하다. 광역자치단체는 여성정책 관련 연구기관으로부터 지원을 받지만 기초지방자치단체는 전문가들로부터 별다른 지원을 받지 못하고 있는 점을 지적하며 전문가로 구성된 성별영향평가 컨설팅단을 구성하여 과제선정 및 보고서 작성 관련 자문을 실시하여야 한다는 의견이다(박재규 외, 2008; 김경희 외, 2009). 이에 현재 여성가족부의 지정을 받은 ‘정책분석·평가센터(성별영향평가센터)’에서 컨설팅을 제공하고 있지만 컨설팅 기회와 범위, 컨설턴트 간 역량과 서비스의 질에서 편차가 발생하여, 그 만족비율이 33.7%에 불과한 것으로 나타나고 있다(김근세 외, 2010).

그런데 이러한 교육, 컨설팅, 자문 등이 지원되기 위해서는 예산이 지원되어야 하는 바 여성가족부에서 교육, 컨설팅, 자문, 워크숍 등을 개최하기 위한 별도의 예산을 책정하여 지원하고, 각 기관에서도 자체예산마련을 위한 방안이 강구되어야 함을 강조하기도 한다(김경희 외, 2008; 김종철 2009).

둘째, 성별영향평가의 법·제도적인 측면과 관련하여서는 현재 여성발전기본법의 성별영향평가 근거조항은 담당자의 역할이나 과제선정 기준, 환류책임 등을 명확하게 규정하지 못하고 있는 점이 한계로 지적된다. 따라서 성별영향평가 추진을 위해 성 주류화의 책임, 제도운영체계에 대한 책임소재, 관련 위원회 및 기구 등의 구성과 역할 등을 명확히 기술하여야 한다고 제안한다(김경희 외, 2007; 김양희 외, 2007; 장윤선 외, 2008; 장윤선 외, 2008; 황창연, 2008). 특히 성별영향평가 관련 법에는 행정가, 전문가 등의 역할은 강조되고 있는 반면 NGO 등은 소외되어 있다는 점을 지적하고 법률안에 이들의 역할을 명확히 규정하여 참여할 수 있도록 해야 한다고 한다(김경희 외, 2009).

지방자치단체의 성별영향평가와 관련된 법·제도적 기반은 각 지방자치단체의 여성발전 기본조례와 여성발전기본계획이라고 할 수 있다. 그런데 16개 광역 지방정부는 여성발전 기본조례에 성별영향평가 및 성별분리통계와 관련된 사항은 조문화하고 있지만 성인지예산, 성인지 교육 등의 내용이나 제도운영의 책임소재 및 조직운영체계 등에 대해서는 규정하고 있지는 않은 것으로 나타난다. 단 경북, 울산, 부산, 강원, 경남 등 5개 지방정부는 여성발전기본조례에 성인지 예산과 관련된 사항을 조문화하였고, 이를 위한 연구기관, 기관 내 총괄 및 협조체계 등에 관해서도 조례로 제정하고 있는 것으로 나타나(한정원 외, 2008; 김경희 외, 2008) 지방정부마다 제도적 기반에 차이를 가지는 것으로 보인다.²⁾

2) 중앙정부 차원에서 현행 성 주류화 관련 법제도가 가진 문제를 지적하는 연구에서는 성별영향평가, 성별분리통계, 성인지 교육 등을 기술한 여성발전기본법은 여성가족부가 담당하고, 성인지 예산을 기술한 국가재정법은 기획재정부가 담당하여 성 주류화 실천이 양분될 수밖에 없음을 지적하는 연구가 있다. 이에 성 주류화를 총괄할 수 있는 법을 별도로 제정하여야 한다는 의견이다. 그리고 성별영향

셋째, 행정추진조직과 관련하여서는 여성가족부, 중앙정부, 광역지방자치단체, 기초지방자치단체 등 각급 행정기구에서 모두 성별영향평가를 추진하기 위한 전담인력이 부족하다는 점이 우선 지적된다. 여성가족부의 경우에는 성별영향평가 업무의 방대함에 비해 인력이 부족하고, 광역 및 기초자치단체는 다른 업무와 성별영향평가 업무를 병행하고 있어 전담인력의 배치가 필요하다는 것이다. 따라서 담당인력의 보강 또는 성별영향평가 주무부서 설치가 필요하다는 의견이다.(김양희 외, 2007; 황창연 외, 2008; 김경희 외, 2009).

전담인력이 부족할 뿐 아니라 각급 행정기관 모두 성별영향평가를 담당하는 부서의 권한과 위상이 낮아 성별영향평가제도를 추진하는데 많은 한계를 가지고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 성별영향평가 결과를 중앙정부의 경우에는 국무회의나 여성정책조정회의에 상정하여 권한을 강화할 필요가 있으며, 각 부처는 여성정책담당관 제도를 실시하여 부처 간 조정역할을 수행하여야 하고, 특히 기획예산부서와의 협조체계가 마련되어야 한다는 의견이다(장윤선, 2008). 지방정부의 경우에도 성별영향평가 담당부서의 공무원을 '전문직위제'로 정해 3년 이상 지속적으로 성별영향평가 업무를 포함한 여성정책 업무를 수행하도록 해야 한다거나, 각 실과의 부서장을 성별영향평가 책임관으로 임명하여 성별영향평가 수행의지를 높이도록 독려해야 하며, 성별영향평가를 기획평가부서에서 담당하도록 하여야 한다는 등의 많은 의견이 제시되고 있다(김양희 외 2007, 이갑숙, 2008). 이러한 의견들은 모두 성별영향평가가 전 부서를 아우르는 업무이기 때문에 실·국·과 간 업무를 조정할 수 있는 권한기구가 필요하다는 의미이다.

넷째, 젠더 거버넌스와 관련하여서는 성별영향평가 추진과정이 정부주도로 운영되고 있어 전문가 이외 NGO를 적극적으로 참여시키지 못하고 있다는 비판이 있다. 광역 및 기초지방자치단체를 대상으로 한 조사에서 지역여성단체가 평가과정에 참여한 경우가 6% 정도에 불과한 것으로 나타난 것이다(김경희 외, 2008). 이에 성별영향평가제도가 성공적으로 운영되기 위해서는 성별영향평가 과정에 젠더 거버넌스 과정이 마련될 필요가 있다는 지적이 많다. 젠더 거버넌스는 성별영향평가가 공무원 중심으로 진행되면서 형식화되어가는 과정을 예방할 수 있을 뿐 아니라 일반 정책과 관련된 정책대상자들의 이해와 욕구를 파악하여 정책 효과성과 만족도를 향상시킬 수 있는 과정이라는 점에서 주목된다고 할 수 있다.

우리 정부의 성별영향평가 과정에서 젠더 거버넌스를 실현할 수 있는 방안으로 해외에서 활성화 되어 있는 행정가, 전문가, 학자, NGO 등이 함께 참여하여 성별영향평가제도에 대해 자문, 모니터링 및 평가의 역할을 수행하는 플랫폼³⁾을 활성화하는 방안이 제안

평가와 관련된 법률 내용과 연계하여 각 행정기구의 각종법령과 지침을 점검하여 필요한 경우 성별영향평가 관련조항을 포함하도록 하여야 한다고 제안한다(김경희 외, 2009).

되었다(장윤선 외, 2008). 그리고 실제로 강원도, 충청남도, 부산시 등에서 지방자치단체 성별영향평가를 위한 행정가-전문가-NGO의 협력네트워크 구축을 실험하기도 하였다(김경희 외, 2009).

젠더 거버넌스의 또 다른 방안으로는 각급 행정기관에서 성 주류화 관련 사안을 결정하는 기구에 전문가, 학자, NGO대표 등이 참여한 기구, 즉 위원회 등을 구성하고 활성화할 필요가 있다는 연구자들도 있다(장윤선 외, 2008; 박재규 외 2009). 하지만 성별영향평가 추진을 위해 또 다른 위원회를 만들기보다 기존의 여성정책조정회의, 성별영향평가 과제선정위원회 등의 역할을 강화하고 그 내용을 확대해 나가는 과정이 필요하다는 의견이 대부분이다. 더 나아가 관련 위원회는 이제 성별영향평가 계획서나 성별영향평가 과제선정 등의 내용을 심의하는 것 뿐아니라 타실국의 협조를 이끌어내는 역할을 수행하거나, 성별영향평가 정책환류 실적도 점검하는 역할을 수행하여야 한다는 주장도 제기되었다(황창연, 2008; 김경희, 2009).

하지만 위원회는 1년에 수회의 회의를 개최하는 것이 전부이기 때문에 의견조율 및 평가, 과제선정 등의 활동내용이 형식화될 수 있다는 우려가 많다. 따라서 정책분석·평가지원기관을 설립·운영하여 젠더 거버넌스를 실현할 수 있도록 지원하여야 한다는 의견이 제시되었다(김양희 외, 2007; 박재규 외 2008). 이에 한국여성정책연구원과 서울시여성가족재단 등 7개 기관에 정책분석·평가센터가 개설되어 성별영향평가 과제선정, 교육, 컨설팅, 성별영향평가 과정과 결과에 대한 평가나 자문 등을 제공하고 있다. 하지만 정책분석·평가센터의 경우에도 전문가 이외 여성단체나 언론, 의회, 일반시민의 참여가 제한되기 때문에 성별영향평가 과정과 결과를 모니터링할 수 있는 여성단체를 육성하거나, 의원대상 성 주류화 제도에 대한 교육, 성별영향평가의 정책효과성에 대한 언론 홍보 강화 등 성별영향평가 과정에 다양한 주체를 참여시키기 위한 제안과 노력이 시도되고 있다.

해외의 경우에도 성별영향평가를 추진하기 위해 조직적 지원과 체계를 마련하고 있다. 우리와 마찬가지로 정부주도로 성 주류화 제도를 실행하고 있으면서 성별영향평가를 선도적으로 실행하고 있는 국가로 알려진 캐나다와 스웨덴의 사례를 중심으로 성별영향평가 추진체계 구성 내용을 살펴보면 다음과 같다.

캐나다의 경우 성인지 정책분석을 할 수 있는 가이드라인을 제공함은 물론 조직전체차원에서 성인지 정책분석을 할 수 있는 조직역량을 평가할 수 있는 체크리스트를 제공하고 있다. 체크리스트의 내용은 정책적 틀(Policy Framework), 책무의 틀(Accountability Framework),

3) 플랫폼은 경영학 분야에서 개발된 용어로 1) 다양한 상품을 생산하거나 판매하기 위해 공통적으로 사용되는 기본 구조, 2) 상품거래나 응용 프로그램을 개발할 수 있는 인프라, 3) 작업을 하거나 대상에 접근하기 위한 구조물 등 다양한 의미를 지닌다(최병삼, 2010).

제도적 구조(Institutional Structures), 협력자(partners)로 구성되어 있다(Women's Bureau, 1999).

정책적 틀은 현재 소속된 조직이 성별영향평가에 대한 정치적 의지를 표명하고 있는지, 법률적 틀을 가지고 있는지, 성별영향평가 업무수행에 대해 조직문화가 호의적인지를 체크해나가는 과정이다. 책무의 틀은 조직내부에 성별영향평가에 대한 계획문서가 있는지, 직급별로 성별영향평가에 대한 책임을 공유하고 있는지, 업무와 관련하여 성별분리통계를 작성하고 있으며, 여성지위향상이 필요한 분야를 파악하고 있는지 등을 점검한다. 세 번째로 제도적 구조는 성별영향평가를 실행하기 위한 촉진자·조정자·지원자들로 이루어진 내부 위원회를 구성하고 있는지, 성별영향평가에 대해 조직원들을 훈련하고 있는지, 인적·재정적 지원정도는 어느 정도인지 등에 대해 점검한다. 넷째, 연구자, 분석자, 정책디자인, 프로그램 평가자 등과 파트너십을 형성하여 성별영향평가 성과에 대해 평가하고 있는지를 점검한다.

또한 캐나다는 아래의 표 II-6에서 보는 것처럼 각 부처가 성별영향평가를 실행할 수 있도록 행정추진체계와 거버넌스, 성인지력 향상을 위한 교육, 법률과 제도가 정비되어 있다.

표 II-6 캐나다의 성별영향평가 추진체계

구분	내용
조직원 역량 강화	<ul style="list-style-type: none"> 성별영향평가 담당부처들에 대한 교육 실시 : '캐나다 경영발달센터(the Canadian center for Management development)'와 '인사위원회(the public service commission)'가 함께 실시 정책 형성을 위한 지침서(Gender-Based Analysis: A Guide for Policy Making) 제공
법·제도 정비	<ul style="list-style-type: none"> '21세기를 위한 도약 : 성 평등연방계획(Setting the stage for the next century : The Federal Plan for Gender Equality(1995-2000))'에 성별영향평가 및 여성정책 실행에 있어 정부부처 및 기관의 역할 명시
행정추진 체계	<ul style="list-style-type: none"> 여성지위처(Status of Women Canada) : 성별영향평가 도구, 훈련자료 개발, 자문제공, 성별영향평가 모니터링, 각 부처 성별영향평가 지원, 민관 파트너십 등
거버넌스 실천	<ul style="list-style-type: none"> 부처간 조정위원회 (Inter-departmental committee on Gender Based Analysis) : 성 인지적 관점에 정책 조정 및 자문 제공 캐나다사회과학인문연구회 (The Social Sciences and Humanities Research Council of Canada) : 성별영향평가 연구 지원 전문가패널(Expert Panel on Accountability Mechanism for Gender Equality) : 성별영향평가 과정 평가, 관련단체 전문가 의견청취, 모범사례 발굴·검토 국제단체 협력: 영연방사무국(Commonwealth ministries), 미 대륙 국가단체(Organization of American States) 등과 협력하여 성 평등 발전과정 검토, 평가, 토론 등

자료: Status of Women(연도미상), *Organizational Capacity Assessment: GBA Building Blocks, Elements and Players, Canada*

스웨덴의 경우에도 성 주류화 매뉴얼을 통해 조직이 성 주류화를 실행할 수 있는 추진체계들을 점검하도록 하고 있다. 스웨덴의 성 주류화 매뉴얼에서 보이는 특징은 각 부서의 정책분야가 스웨덴 성 평등 목표와 어떤 관계를 가지고 있는지 분석하고 성 평등 실행목표를 정하여 조사·분석한다는 점이다. 따라서 성 주류화의 최종목표를 성 평등 실현에 두고 있다는 점을 명확히 하고 있을 뿐 아니라 이를 일반부서에서 성인지 정책분석을 하는 과정에서 스스로 정의할 수 있도록 한다는 점이다. 또한 성별영향평가 이후 성 평등 실현을 위한 목표설정과 실행, 실행결과에 대한 평가가 중요하게 다루어지고 있다는 점이다. 즉 정책에 대한 분석이 있는 후에는 정책개선목표와 지표를 설정하여 시행하여야 한다는 점이다. 이는 성인지적인 정책분석이 최종목적이 아니라 성 평등 정책 실천이 성 주류화의 하나의 과정으로 명시되어 있는 것이다. 우리의 지침에도 ‘정책개선’지표가 있지만 기술된 정책개선 사항이 실행되었는지를 점검하는 체계는 아직 마련되어 있지 않은 상태이다.

표 II-7 스웨덴의 성 주류화 매뉴얼

단계	내용
■ 1단계: 기초적인 이해 (Fundamental understanding)	- 성 평등 정책관련 교육: 스웨덴 성 평등 정책, 젠더이론, 전략으로서의 성 주류화
■ 2단계: 조건의 검토 (Examine the organize)	- 성 평등 조직의 조건 검토: 공통의 비전을 공유하고 있는지 점검, 성 평등 실천의 이점은 무엇인지에 대한 유용성, 관리자의 성 평등 실천에 대한 의지 등
■ 3단계: 계획과 조직화 (Plan and organize)	- 고위직의 책임자가 명확한 목표와 적절한 관리 등 성주류화 전략 개발 - METS 체크리스트 제공: 조직의 활동, 인식에 관한 일반적 사항, 성 주류화 목표 및 모니터링·훈련·방법과 절차·자원과 협력 등 세분화된 지표제시, 자기 스스로 평가할 수 있는 틀 제공.
■ 4단계: 실행목록작성 (Make an inventory)	- 어떤 분야에 어떤 활동이 필요한지, 실행목표 등에 대한 분석 - 우리의 실천이 성 평등정책목표에 어떻게 도움이 되는가, 무엇을 실천할 것인가, 어디에서 시작할 것인가
■ 5단계: 조사와 분석 (Investigate, survey and analyse)	- 조직활동에 대한 목록작성 및 개선필요분야 결정 - 조사결과를 조직활동에 대한 성 평등 분석(성별영향평가)의 근거자료로 이용
■ 6단계: 목표와 지표설정 (Formulate Goals and Measures)	- 조직의 성 평등 실현을 위한 목표 및 평가지표 설정 - 분석도구: JämKART, JämKAS Bas, The 4R Method JämKAS Plus, Process Mapping
■ 7단계: 시행 (Implement the measures)	- 성 평등 실현을 위해 필요한 사업시행
■ 8단계: 결과평가 (Evaluate the outcome)	- 평가과정을 통해 조직의 성과, 학습내용, 과제와 개선분야, 성과확산 방법 등 확인

자료: Gender Mainstreaming Support Committee(2007), *Gender Mainstreaming Handbook*, Sweden

제3절 성별영향평가 결과 환류 제고

성별영향평가 추진체계 구성중에서도 성별영향평가 결과 환류를 강화시키기 위한 체계 구성에 논의의 초점을 두는 연구들이 있다. 성별영향평가제도의 실행이 7년차에 접어들면서 이제 제도실행 그 자체를 넘어서서 성별영향평가제도가 정책과 프로그램 및 예산을 변화시켜 성 평등을 실현하는 제도로서 그 실효성을 높이고 내실화하고자 하는 노력의 일환이라고 할 수 있다. 이는 공무원이나 전문가를 대상으로 한 설문조사에서 성별영향평가의 정책개선 효과에 대해 '효과있다'는 응답 26.5%를 제외하고는 보통이거나 효과가 없다고 응답한 결과(김경희 외, 2008)에서도 알 수 있듯이 성별영향평가 결과의 환류를 통한 정책개선 효과와 성 평등 제고 효과에 대한 의구심에서 출발하고 있다고 할 수 있다.

성별영향평가 결과 환류제고를 위한 논의의 내용을 네 가지로 분류하여 보면 다음과 같다. 첫째 성별영향평가 결과의 환류 제고 방안으로 현재 중앙정부에서 시행되고 있는 성인지 예산과의 연계성을 중심으로 논의하는 경우가 있다(김경희 외, 2007; 마경희 외, 2009). 2009년부터 중앙정부에서 시행되고 있는 성인지 예산은 정책에 대한 성 평등 관점 분석이 예산반영으로 나타나는 제도로 성별영향평가 결과를 실제 정책에 현실화하기 위한 강력한 수단으로 평가되기 때문이다. 성별영향평가 결과가 성인지 예산 제도 실행으로 연계된다면 성별영향평가 결과를 환류시키기 위한 하나의 방법이 마련되는 것이다. 그리고 성인지 예산이 여성과 남성, 그리고 다양한 집단에 대한 예산의 차별적 효과를 보여주는 정부의 예산분석이라는 점에서(The Commonwealth secretariat, 2003) 성인지 예산 제도의 실행은 정책에 대한 성별영향평가 결과를 그 시발점으로 할 수 밖에 없다.

하지만 성별영향평가 분석지표로는 성인지 예산서 작성이 어렵기 때문에 두 제도는 기술적으로 연계되지 않으며, 법적 근거 및 주무부처·총괄담당부서·대상사업선정절차·추진 일정 등이 서로 다르고, 성별영향평가 결과를 성인지 예산서 작성으로 연계할 수 있는 근거 법률이나 조직, 행정절차가 마련되어 있지 않음 때문에 제도적으로도 연계되지 않는 상황이다.

둘째, 성별영향평가 결과의 환류를 강화하기 위한 법률 및 제도 구축과 관련된 논의들이 있다. 즉 평가결과의 정책환류를 위한 법률조항을 여성발전기본법에 추가하고 환류계획서를 작성하며, 이후 여성정책조정회의에서 정책환류 실적을 점검하는 역할을 수행할 필요가 있다고 제안한다(김경희 외, 2009). 이는 현재 성별영향평가를 수행할 의무규정은 마련된 반면 평가결과를 환류하여야 하는 의무규정내용이 없기 때문에 행정공무원이 성별영향평가 결과의 환류를 위해 노력·실행할 수 있도록 그 책무성을 강제하는 법률적 근거를 마련하는 것이 우선이라는 입장이다.

셋째, 내·외부의 협의와 소통 측면에서 평가결과 환류를 논의하는 경우도 있다. 즉 해당사업의 중앙행정기관 공무원, 자치단체 공무원, 전문가가 모두 참여하는 회의나 워크숍을 통해 구체적인 제도개선안을 제시하고, 예산반영방안을 모색하여야 한다는 의견이다. 또한 평가결과가 환류되기 위해서는 평가결과와 평가결과 환류실적을 시도지사나 행정부시장, 부지사 회의 등 주요 관계회의에서 보고하여야 한다는 것이다(김경희 외, 2008). 이는 성별영향평가 최종보고서와 환류보고서 작성으로 마무리 되는 성별영향평가 과정에 내·외부 관계자와 소통하고 정책개선사항을 실행할 수 있도록 추동하는 과정 마련이 필요하다는 문제의식일 것이다. 그리고 현재 정책에 대한 성별영향평가 분석과정에서 보고서 작성을 중심으로 이루어지는 컨설팅제도를 확대하여 평가결과 정책환류를 위한 과정에서도 컨설팅 지원과 지속적인 모니터링을 추진하여야 한다고 한다(박재규, 2009).

넷째, 성별영향평가 결과의 정책환류 활성화를 위해 지역주민과의 소통을 활성화하는 지역네트워크(RGPN: Regional Gender Impact Assessment Practice Network)를 구축해야 한다는 의견이 있다. 즉 성별영향평가 결과 제도개선을 통해 정책 수혜자인 일반주민의 만족도를 높이기 위해서는 성별영향평가 결과를 모니터링하고 정책개선에 반영하는 과정에 공무원 뿐 아니라 젠더 전문가, 의원, 시민단체 활동가, 언론인 등이 참여하는 회의체가 구성되어야 한다는 것이다(김경희, 2010).

마지막으로 성별영향평가 결과의 환류를 강화하기 위한 성별영향평가 실행방법과 관련된 논의들을 모아볼 수 있다. 이는 과제선정, 추진절차 및 소요기간, 과제 평가방법 등을 중심으로 한 논의이다. 성별영향평가 방법과 관련되어서 성별영향평가가 현재 대부분의 과제들이 사후평가로 이루어지고 있으나, 파급효과가 큰 정책을 사전평가로 실시하여 평가결과에 대한 정책수용성을 높일 필요가 있다는 것이다. 또한 현재 성별영향평가는 자체평가와 심층평가로 이원화되어 운영되고 있으나 지표, 결과활용 등의 면에서 차별화되어 있지 않은 측면을 지적하며, 자체평가의 양적 확산보다는 심층평가의 비중을 늘리고, 자체평가가 어려운 과제는 전문가가 심층평가로 수행하여야 한다고 지적한다(장윤선, 2008).

과제선정과 관련하여서는 기관 내 과제선정 절차에서 부서 간 협조가 부족하고 선정된 과제의 중요도, 주제의 편중 등에서 많은 문제가 있음을 지적하며 과제선정기구를 설치하여 과제선정의 권한과 책임을 부여하고 명확한 과제선정 기준을 제시할 필요가 있다고 제시한다(김양희 외, 2007; 박재규 2008). 이는 과제선정 결과가 이후 성별영향평가 분석내용의 충실성과 연관되고, 평가결과의 충실성은 정책개선 반영여부에 영향을 미칠 수 있다고 생각하기 때문이다.

성별영향평가 추진절차 및 소요기간과 관련하여서는 예산과정을 통한 성별영향평가 결과의 환류에 초점을 두기 위해서는 예산일정에 맞추어 성별영향평가의 추진소요기간 조정

이 필요하다는 것이다(마경희 외, 2009). 현재에는 10월에 성별영향평가 최종결과보고서를 제출하지만 이때는 이미 차기년도 예산이 확정된 상태이기 때문에 성별영향평가 결과를 예산상으로 환류할 수 있는 시기가 아니라는 것이다. 아니면 성별영향평가를 마치고 난 익년도에 정책개선을 위한 예산서를 마련하여 예산을 확보하고, 그 다음 년도에 사업을 실행하고 성과를 취합하게 된다면 소요기간이 너무 길어지는 것이다. 이렇게 3년에 걸친 성별영향평가 분석과 환류과정을 모니터링하고 추진할 수 있는 기준, 방법, 행정체계도 현재에는 없는 상태이다.

그리고 현재 여성가족부에 제출하는 성별영향평가 보고서는 성별영향평가 계획서, 중간 보고서, 최종결과보고서, 그리고 익년도에 환류결과보고서를 제출하게 되어 있는데 이러한 4단계에 걸친 보고서 작성 추진절차가 너무 복잡하다는 의견이다(이갑숙, 2008). 또한 10월에 제출한 최종결과보고서에 대해 익년도 3월에 바로 정책환류 결과보고서를 제출한다는 것은 예산상의 정책개선을 제외하고 환류결과보고서가 작성되어야 한다는 것을 의미하며 몇몇 사업을 제외하고는 보고서가 형식화될 우려가 다분하다고 할 수 있다.

제4절 서울형 성별영향평가제도 운영방안에 가지는 함의

앞에서 논의한 성별영향평가제도 운영방안과 관련된 기존논의의 주요내용과 시사점을 정리하여 보면 다음과 같다. 첫째, 성별영향평가 지표와 관련하여서는 지표의 이해도 및 활용도 제고를 위해 추상적 지표를 구체화·간명화하고 중복지표 삭제를 통한 지표 간소화 필요성이 제기되었다. 캐나다의 성별영향평가 매뉴얼, 노르웨이의 성별영향평가 분석 지표, 영연방사무국 등의 성인지 예산 분석단계 및 주요지표 등이 주는 시사점은 ① 정책 이슈가 성 평등 목표와 어떻게 연관되고 있는지 정의하고, 성별영향평가를 통해 우리사회의 성 평등 목표를 어떻게 실현시켜 나갈 것인지 그 연계지점이 명확하게 기술되어야 한다. ② 정책개선사항에 대해 내·외부와 소통하는 과정이 따로 마련될 필요가 있다. ③ 정책분석·평가 그 자체가 목적이 아니라 성 인지적 정책 분석·평가의 질에 대해 다시 평가하고 있으며, 분석결과에 대한 책임자를 명확하게 하는 과정이 필요하다. ④ 분석과정에서 평가대상과제에 대한 젠더이슈와 관련된 정보를 얻고, 조사를 수행하는 과정이 중요하게 고려되어야 성별영향평가 결과의 내실화를 기할 수 있다는 점이다.

성별영향평가 추진체계와 관련하여서는 조직원의 역량 제고, 법·제도적 기반, 행정추진조직, 젠더 거버넌스 등의 측면으로 나누어 살펴볼 수 있다. ① 조직원의 역량과 관련

하여 실행주체들이 제도에 대해 충분히 인지하지 않으면 제도의 실효성이 떨어질 수 밖에 없음을 지적하며 성별영향평가 실행주체인 공무원, 전문가, NGO, 의회의원 등을 대상으로 한 성인지력 향상 교육이 중요하다는 점은 모든 연구에서 강조되고 있다. 특히 고위 직급의 교육 의무화 및 모든 직급에서의 성인지 교육 이수 의무화 방안 필요성이 제기되고 있다. ② 법·제도적 기반과 관련하여서는 관계자들(행정가, 전문가, NGO 등)의 역할, 조직운영체계, 제도운영 및 환류의 책임소재, 관련 위원회 및 기구 등의 구성과 역할 등에 대한 명시를 통해 관계자 및 관련조직의 책무성 강화방안이 마련될 필요성이 있음이 지적된다. ③ 행정추진조직과 관련하여서는 성별영향평가 전담인력 보강방안, 성별영향평가 업무추진을 위한 별도의 예산지원과 성별영향평가가 전 부서를 아우르는 업무이기 때문에 실·국·과 간 업무를 조정할 수 있는 권한기구 필요성이 제기되고 있다. ④ 젠더 거버넌스와 관련하여서는 성별영향평가 추진과정이 정부주도로 운영되고 있어 전문가 이외 NGO, 의회의원, 일반시민여성 등을 적극적으로 참여시키지 못하고 있다는 비판이 있다. 젠더 거버넌스는 성별영향평가가 공무원 중심으로 진행되면서 형식화되어가는 과정을 예방할 수 있을 뿐 아니라 일반 정책과 관련된 정책대상자들의 이해와 욕구를 파악하여 정책효과성과 만족도를 향상시킬 수 있는 과정이라는 점에서 주목된다고 할 수 있다.

셋째, 성별영향평가 결과 환류 강화를 위한 논의는 성별영향평가제도의 실행이 7년차에 접어들면서 이제 제도실행 그 자체를 넘어서서 성별영향평가제도가 정책과 프로그램 및 예산을 변화시켜 성 평등을 실현하는 제도로서 그 실효성을 높이고 내실화하고자 하는 노력의 일환이라고 할 수 있다. 성별영향평가 결과의 환류 제고 방안으로는 ① 성인지 예산서 작성지표와 성별영향평가 분석지표의 연계, 법적 근거, 주무부처·총괄담당부서·대상사업선정절차·추진일정 등 행정추진절차 등을 연계하여 성 평등 관점의 정책분석이 예산 반영으로 나타날 수 있도록 하는 방안이 제기되고 있다. ② 성별영향평가 결과의 환류를 위한 노력이 실행될 수 있도록 그 책무성을 강제하는 법률적 근거 마련 및 제도구축 방안이 제기된다. ③ 성별영향평가 과정에 내·외부 관계자와 협의·소통할 수 있는 과정 마련을 통한 환류제고로 성별영향평가 결과를 모니터링하고 정책개선에 반영하는 과정에 공무원 뿐 아니라 젠더 전문가, 의원, 시민단체 활동가, 언론인 등이 참여하는 회의체를 구성할 필요성이 제기된다. ④ 평가결과 환류를 고려한 과제선정, 예산일정에 맞춘 소요기간 조정, 보고서 작성절차 간소화의 필요성 등이 제기되고 있다.

III

서울시 및 자치구 성별영향평가제도 추진현황 및 운영방향에 대한 조사결과

III

서울시 및 자치구 성별영향평가제도 추진현황 및 운영방향에 대한 조사결과

제1절 조사개요

본 조사는 서울시 및 자치구의 성별영향평가제도 추진현황을 파악하고 서울시 성별영향평가제도 운영의 발전방향에 대한 공무원 의견을 수렴하고자 실시하였다. 이를 바탕으로 서울형 성별영향평가제도 운영내용을 구성하여 제안하고자 한다. 공무원을 조사대상으로 선택한 이유는 성별영향평가 결과를 반영한 성인지적 정책개선과 성 평등 정책의 형성·실행은 공무원들이 주체로 설 수밖에 없다는 판단 때문이다. 따라서 성별영향평가에 참여했던 공무원들의 시각에서 성별영향평가의 성공적 정착을 위한 정책방안, 성별영향평가의 경험과 의견, 추진여건 및 애로사항 등에 대해 살펴보았다.

표 III-1 조사 설계 개요

조사대상	총 234명 · 총괄담당: 2010년 서울시 및 25개 자치구 성별영향평가 총괄담당자 및 총괄부서팀장 52명 · 과제담당: 2010년 서울시 및 25개 자치구 191개 성별영향평가 과제담당자 191명
조사규모	조사대상 234명 전수조사, 234명 중 207명 질문지 수거(수거율 88.5%)
조사방법	전화 및 이메일을 통한 설문조사 협조요청 후 구조화된 질문지를 통한 자기기입식 면접 조사와 이메일과 팩스를 활용한 자기기입식 조사 병행(서울시 설문조사 협조공문 발송)
조사기간	2010년 11월 1일 ~ 11월 30일
자료처리 분석방법	수집된 자료는 Editing-Coding-Key-in-programming 과정을 거쳐 통계패키지인 SAS로 분석

조사설계는 먼저, 연구목적에 고려하여 2010년 성별영향평가 총괄담당자용과 과제담당자용으로 설문지 2종을 개발하였다. 이를 위해 기존 설문지 검토 및 문헌검토, 전문가 자문, 자치구 공무원의 자문 및 공무원 사전조사(pre-test)가 이루어졌다. 이러한 과정에서 제기된 의견을 반영하여 설문지를 수정·보완하여 최종설문지를 완성하였다. 다음으로 서울시 여성정책담당관 성별영향평가 담당자의 도움을 얻어 2010년 서울시 및 자치구 총괄

담당자 및 총괄부서 팀장, 과제담당자의 인적사항 리스트를 확보한 후 조사에 착수하였다.

조사대상은 2010년 서울시 및 25개 자치구 성별영향평가 총괄담당자 및 총괄부서 팀장 52명과 과제담당자 191명으로 전수조사를 실시하였다.

주요조사내용은 과제 수, 과제 영역, 법·제도 정비, 예산확보, 교육 및 컨설팅 운영 등에 대한 추진현황과약과 성 주류화 관련제도에 대한 동의정도와 효과에 대한 인식, 행정 추진체계 및 민관 거버넌스 체계 형성, 교육 및 컨설팅 등에 대한 제도운영 및 지원방안 등에 대한 의견을 중심으로 조사하였다.

■ 표 III-2 ■ 주요 조사내용

항목	질문내용
성별영향평가 추진현황	<ul style="list-style-type: none"> - 연도별 과제 수 및 과제영역, 법·제도 정비 내용 - 업무부담정도, 조직원들의 협조와 지원정도 - 자체적인 운영지침·규정·지시사항 등의 내용, 예산지원현황 - 교육경험 및 내용 현황, 컨설팅 경험 및 만족도 - 조직 내 성별영향평가 추진기구 구성 현황
성별영향평가 운영·지원 방안	<ul style="list-style-type: none"> - 성 주류화 관련 제도에 대한 동의정도, 성별영향평가 효과에 대한 평가 - 교육 및 컨설팅 내용 및 방법에 대한 의견 - 성별영향평가 활성화를 위한 지원 및 필요사항 - 성별영향평가 관련 주체들의 기여도 및 참여의 중요도에 대한 평가 - 평가결과 환류정도에 대한 평가 및 환류방안에 대한 의견 - 성별영향평가 보고서 제출절차, 소요기간, 과제수, 평가방법, 적용기관, 과제선정 등에 대한 의견 - 지표별 지표적용의 충실성, 지표의 중요성에 대한 평가 및 이해하기 어려운 지표, 보고서 작성에 적용하기 어려운 지표 등에 대한 의견
일반적 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 성, 연령, 직급, 여성정책 업무수행 경험, 근무년수, 2010년 업무수행도중 인사이동경험여부

본 조사는 조사대상자 234명중 207명이 응답하여 88.5%의 높은 질문지 회수율을 보였으며, 특히 총괄담당자의 경우에는 조사대상 52명 중 49명이 응답하여 94.2%의 질문지 회수율을 보였다. 응답자 총207명 중 76.3%(158명)는 과제담당자이고 23.7%(49명)는 총괄부서의 총괄담당자 및 총괄팀장이 응답하였다. 여성이 남성보다 많은 58.5%(121명)의 비중을 차지하고 있었으며, 40대가 43.5%(90명)로 가장 많고, 과제담당자 중 여성정책업무수행경험이 있는 공무원은 17.1%(27명)였다. 또한 응답자 중 6급 이상은 16.9%(35명)에 불과했는데, 총괄팀장 23명은 모두 6급 이상이고 총괄담당자 중 2명이 6급이었으며 과제담당자중 10명이 6급이었다.

표 Ⅲ-3 | 응답대상자 현황

구 분		과제담당		총괄담당		전체	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
전 체		158	76.3	49	23.7	207	100.0
성별	여성	89	56.3	32	65.3	121	58.5
	남성	69	43.7	17	8.2	86	41.5
연령	20~29세	9	5.7	1	2.0	10	4.8
	30~39세	73	46.2	12	24.5	85	41.1
	40~49세	68	43.0	22	44.9	90	43.5
	50세 이상	8	5.1	14	28.6	22	10.6
직급	6급 이상	10	6.3	25	51.0	35	16.9
	7급 이하	148	93.7	24	48.9	172	83.1
여성정책관련 업무수행 경험	있음	27	17.1	-	-	27	13.0
	없음	131	82.9	-	-	131	63.3

제2절 성별영향평가제도 추진기반 구축

1. 법·제도 정비

법·제도 및 지침 등은 각 기관이 성별영향평가를 추진할 수 있는 근거로서 모든 제도의 시행은 법적 근거를 가지고 있을 때 그 지속성과 정당성을 확보할 수 있다. 현재 서울시 및 자치구의 성별영향평가는 여성발전기본조례에 근거하여 시행되고 있다. 서울시 및 자치구의 여성발전기본조례에는 성별영향평가 관련 조항들이 포함되어 있는데 이 규정들은 서울시가 2004년 6월 조례 개정을 통해 성별영향평가의 근거조항을 마련한 이후 자치구에서는 2007년에 금천구, 도봉구, 동작구, 중랑구에서, 2008년에는 강서구, 2009년에는 관악구에서 성별영향평가에 대한 명시적인 근거조항을 마련하였다. 하지만 아직까지도 자치구는 성별영향평가에 대한 명시적 규정을 가지고 있지 않은 기관이 19개 기관에 이른다.

서울시 및 자치구의 여성발전기본조례를 살펴보면 성별영향평가규정 이외에 성 주류화 전략의 주요 도구인 성별분리통계, 성별영향평가를 위한 예산지원 및 자문 등에 대한 근거규정을 두고 있다. 성별분리통계 관련규정을 두고 있는 기관은 서울시 포함 13개 기관

이고, 성별영향평가에 대한 예산지원 및 자문 등에 대한 근거규정을 두고 있는 기관은 금천구와 동작구 2개 기관이다. 이외 성인지 예산에 대한 근거규정을 두고 있는 기관은 아직 없는 것으로 보인다.⁴⁾

표 III-4 서울시 및 자치구 성별영향평가 관련규정 제정 여부

구분	서울시	강남구	강동구	강북구	강서구	관악구	광진구	구로구	금천구
성별영향평가근거	○	×	×	×	○	○	×	×	○
성별분리통계근거	○	×	○	×	○	○	×	×	○
예산지원근거	×	×	×	×	×	×	×	×	○

구분	노원구	도봉구	동대문구	동작구	마포구	서대문구	서초구	성동구	성북구
성별영향평가근거	×	○	×	○	×	×	×	×	×
성별분리통계근거	×	○	○	○	×	×	×	○	○
예산지원근거	×	×	×	○	×	×	×	×	×

구분	송파구	양천구	영등포구	용산구	은평구	종로구	중구	중랑구
성별영향평가근거	×	×	×	×	×	×	×	○
성별분리통계근거	○	×	○	×	×	×	×	○
예산지원근거	×	×	×	×	×	×	×	×

자료: 서울시 및 자치구 여성발전기본조례, <http://www.elis.go.kr>

성별영향평가 관련규정의 내용을 살펴보면 서울시와 자치구 모두 ‘여성의 권익과 사회 참여 등에 미칠 영향’을 미리 분석하기 위하여 성별영향평가를 하도록 하고 있어 성별영향평가의 목적을 ‘여성과 남성’에게 미치는 영향을 분석하기 보다는 여성을 위한 정책으로 명시하고 있다는 특징이 있다. 또한 서울시, 강서구, 관악구, 도봉구, 중랑구는 성별영향평가를 ‘주요정책 추진실적평가’나 ‘주요정책의 분석·평가’에서 규정하고 있으나, 금천구와 동작구는 ‘여성정책’ 또는 ‘여성정책시행계획 수립’에서 성별영향평가를 실시하도록 하고 있어 두 자치구는 성별영향평가를 여성정책의 차원에서 제한하여 운영될 수 있는 여지를 남기고 있다. 또한 성별영향평가 관련규정에서는 성별영향평가의 목적이 성 평등 정책의 형성에 있다는 점을 제시하여, 성별영향평가제도가 분석·평가하는 데 목적이 있는 것이 아니라 이를 반영하여 성 평등 정책을 실천하는 과정으로 나아갈 필요가 있다는 점을 명

4) 16개 광역지방자치단체 중 성인지 예산 관련규정을 두고 있는 기관은 부산시, 울산시, 강원도, 경상북도, 경상남도 등 총5개 기관이다. 이들 조례의 내용은 지방자치단체마다 차이를 가지지만 주요 핵심내용은 ‘시장은 예산의 편성 및 중장기지방재정계획의 수립시 양성 평등을 실현하기 위한 여성정책을 적극 반영하여야 한다’는 내용이다.

시할 필요성이 있는 것으로 생각된다. 현재 금천구의 경우에만 성별영향평가 실시결과를 정책에 반영하여야 하는 것으로 규정하고 있다.

표 III-5 서울시 및 자치구 성별영향평가 규정내용

기관명	성별영향평가 규정내용
서울시	제8조(주요정책 추진실적의 평가) ② 시장은 소관정책을 수립·시행하는 과정에서 해당 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석하기 위하여 성별영향평가를 하여야 한다.
강서구	제7조(주요정책 추진실적의 평가) ② 구청장은 여성정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석·평가 하여야 한다
관악구	제6조(주요 정책의 분석·평가) ② 구청장은 주요 정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 분석하기 위하여 사전에 성별영향평가를 실시하여야 한다.
금천구	제3조(여성정책시행계획 수립) ③ 구청장은 여성정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석하기 위하여 성별영향평가를 실시하고 이를 정책에 반영하여야 한다.
도봉구	제5조(주요정책 추진실적의 평가) ② 구청장은 여성정책을 수립·시행하는 과정에서 당해정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석하기 위하여 성별영향평가를 하여야 한다.
동작구	제4조(여성정책) ③ 구청장은 정책을 수립·시행하는 과정에서 해당 정책이 여성의 권익과 사회 참여 등에 미칠 영향을 미리 분석하기 위하여 성별영향평가를 하여야 한다.
중랑구	제8조(주요정책 추진실적의 평가) ② 구청장은 소관정책을 수립·시행하는 과정에서 해당 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석하기 위하여 성별영향평가를 한다.

성별분리통계에 관한 조항을 명시하고 있는 경우는 13개 기관이며, 이들은 ‘통계·자료의 성별표기’ 나 ‘여성정보제공’ 항목에서 성별분리통계 관련사항을 명시하고 있다. 또한 그 내용은 ‘여성정책의 수립·시행을 위하여 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기’ 하거나 ‘여성관련 정보를 수집, 축적, 관리’하도록 하고 있어 성별통계를 ‘여성정책 수립을 위한 통계’로 제한하고 있는 경향이 있다. 단 금천구의 경우에만 ‘여성정책의 수립 및 시행을 위하여’ 라는 문구없이 ‘통계자료를 작성하는 경우에는 성별을 주요 분석단위에 포함시켜야 한다’라고 명시하여 일반 부서에서 작성하는 통계자료에 대해서도 성별분리된 통계자료가 생산되어야 함을 명시하고 있다. 또한 성별분리통계 관련규정에서는 성별통계가 여성정책을 위해 활용되는 것 이외에 일반부서의 각종 통계자료 생산에서 성별분리통계가 작성되어야 함을 명시하고⁵⁾ 또 성별영향평가를 수행하기 위해 필요한 경우 여성과 남성의 정책요구와 관련된 문제에 대한 조사를 실시하도록 하여 성별통계가 여성정책이외에

폭넓게 활용될 수 있도록 하여야 할 것이다.

표 III-6 서울시 및 자치구 성별분리통계 규정내용

기관명	성별분리통계 규정내용
서울시	제6조(통계·자료의 성별 표기) 시장은 여성정책의 수립 및 시행을 위하여, 시와 소속기관에서 조사·관리하는 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기하도록 하여야 한다.
강동구	제5조(여성정보 제공 등) ①구청장은 여성정책의 수립 및 시행을 위하여 구와 소속기관에서 조사·관리하는 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기하도록 하여야 한다. ②구청장은 여성관련 정보를 수집·축적·관리하여 구민에게 최신의 정보가 제공되도록 하여야 한다.
강서구	제6조(통계·자료의 성별표기) 구청장은 여성정책의 수립·시행을 위하여 구와 소속기관에서 조사·관리하는 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기하도록 할 수 있다.
관악구	제5조(통계·자료의 성별표기) 구청장은 여성정책의 수립 및 시행을 위하여 구와 소속기관에서 조사·관리하는 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기하도록 하여야 한다.
금천구	제16조(여성정보제공, 통계자료의 성별표기) ①구청장은 여성관련 정보를 수집, 축적, 관리하여 구민에게 최신의 정보가 제공되도록 하여야 한다. ②구청장이 통계자료를 작성하는 경우에는 성별을 주요 분석 단위에 포함시켜야 한다.
도봉구	제4조(통계·자료의 성별표기) 구청장은 여성정책의 수립, 시행을 위하여 구와 소속기관에서 조사·관리하는 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기하도록 하여야 한다.
동대문구	제7조(여성정보제공) ①구청장은 여성관련 정보를 수집·축적·관리하여 구민에게 최신의 정보가 제공되도록 하여야 한다
동작구	제5조(여성정보 제공 등) ①구청장은 여성정책의 수립 및 시행을 위하여 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기하도록 하여야 한다. ②구청장은 여성관련 정보를 수집·축적·관리하여 구민에게 최신의 정보가 제공되도록 하여야 한다.
성동구	제5조(여성정보제공) ①구청장은 여성관련정보를 수집·축적·관리하여 구민에게 최신의 정보가 제공되도록 하여야 한다.
성북구	제6조(통계자료의 성별 표기) 구청장은 여성정책의 수립 및 시행을 위하여 구에서 조사·관리하는 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기하도록 하여야 한다.
송파구	제5조(통계·자료의 성별 표기) 구청장은 여성정책의 수립 및 시행을 위하여, 구와 소속기관에서 조사·관리하는 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기하도록 하여야 한다.
영등포구	제5조(여성정보 제공 등) ①구청장은 여성정책의 수립 및 시행을 위하여 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기하도록 하여야 한다. ②구청장은 여성관련 정보를 수집·축적·관리하여 구민에게 최신의 정보가 제공되도록 하여야 한다.
중랑구	제6조(통계·자료의 성별 표기) 구청장은 여성정책의 수립 및 시행을 위하여, 구와 소속기관에서 조사·관리하는 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기하도록 한다. 제7조(여성정보제공) 구청장은 여성관련 정보를 수집·축적·관리하여 구민에게 최신의 정보를 제공한다

5) 물론 '서울특별시 통계사무처리규칙' 중 제7조(통계의 작성) 1항에는 '통계작성 부서의 장이 시정책의 수립, 평가 등과 관련된 새로운 통계를 작성하고자 하는 경우 다음 각 호의 사항에 관하여 미리 통계책임관과 협의를 하여야한다'로 규정하고 '통계작성의 사항이 자연인이면 성별구분을 포함한다', '통계작성의 대상이 자연인이면 성별구분을 포함한다'라고 명기하고 있다.

성별영향평가가 원활히 수행될 수 있도록 예산지원 및 자문을 수행할 수 있는 근거규정을 두고 있는 자치구는 금천구와 동작구이다. 이 두 기관에서는 ‘정책의 분석·평가에 필요한 예산지원 및 자문’을 할 수 있도록 하여 성별영향평가 시행과정에서 교육, 컨설팅, 전문가자문, 워크숍 등 사업을 수행하기 위해 필요한 예산을 수립할 수 있는 근거조항을 가지고 있다고 할 수 있다.

표 III-7 예산지원 관련 규정내용

기관명	예산지원 규정내용
금천구	제3조의2(여성정책시행계획 수립) ④구청장은 제3항의 규정에 의한 정책의 분석·평가에 필요한 예산지원 및 자문을 할 수 있다
동작구	제4조(여성정책) ④구청장은 제3항에 따른 정책의 분석·평가에 필요한 예산지원 및 자문을 할 수 있다.

그러면 서울시 및 25개 자치구는 성별영향평가와 관련하여 자체적으로 운영하고 있는 지침이나 기관장 지시사항이 있는지 설문조사를 통해 파악하여 보았다. 그 결과 성별영향평가 수행실적을 부서의 평가자료로 활용한다는 기관이 1개 기관, 우수부서나 우수평가자에게 인센티브를 지급하고 있다는 기관이 3개 기관, 성별영향평가 추진계획이나 결과를 기관장에게 보고하고 있다는 기관이 7개 기관으로 나타났다. 이외에 성별영향평가 관련 지침이나 시장·구청장 지시사항 내용으로는 여성친화도시조성에 관한 조례를 제정 하려고 한다는 자치구가 있었다.

표 III-8 기관 자체 지침이나 기관장 지시사항 마련여부

항 목	기관수	구체적 내용
부서별 성별영향평가 수행실적 평가자료로 활용	1	연말 우수부서평가 시 평가자료로 활용
우수부서나 우수평가자 인센티브 제공	3	우수부서 평가 후 인센티브 지급 우수평가자에 대한 포상금 지급 과제담당자에게 성과 포인트 부여
성별영향평가 계획이나 결과 기관장 보고	7	추진계획서 및 결과보고서 보고
여성친화도시조성에 관한 조례제정	1	-

결국 현재 성별영향평가에 관련된 책임부서, 추진체계, 추진절차, 위원회운영, 책임자의 지정 등과 같은 세부사항은 법적 근거없이 여성가족부 지침이나 자체 기관 지침에 의거

하여 이루어지고 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 정책추진의 법적 자원을 강화하기 위해 관련 법적근거를 강화해 나갈 필요가 있다고 할 수 있다. 더 나아가 성별영향평가제도가 원활하게 실행될 수 있도록 총괄부서 및 협조부서의 지정, 책임자 및 역할에 대한 규정, 성별영향평가 대상정책, 성별영향평가제도실행의 성과에 대한 평가 등에 대해서도 명시하여야 할 것으로 생각된다.

또한 성인지 예산은 성별영향평가 결과를 예산에 반영하여 정책개선 사항이 실행되도록 한다는 점에서 긴밀하게 연계되어 있다. 그리고 지방재정법이 개정되어 2013년부터 지방정부에서도 성인지 예산서를 작성하여 지방의회에 예산안을 첨부하여야 할 것으로 예상된다(행정안전위원장 지방재정법 일부개정법률안, 2010.12.8). 따라서 서울시는 중앙정부처럼 성별영향평가제도와 성인지 예산 제도가 별개로 움직이지 않도록 여성발전기본조례 중 성별영향평가 관련 조례에 '제도개선과 정책환류를 위해 예산을 책정할 수 있도록 하고', '성인지 예산서 작성을 통해 예산담당부서와 협의할 수 있는 체계'에 대한 규정을 제정할 필요가 있을 것으로 생각된다.

2. 추진 인력 및 예산

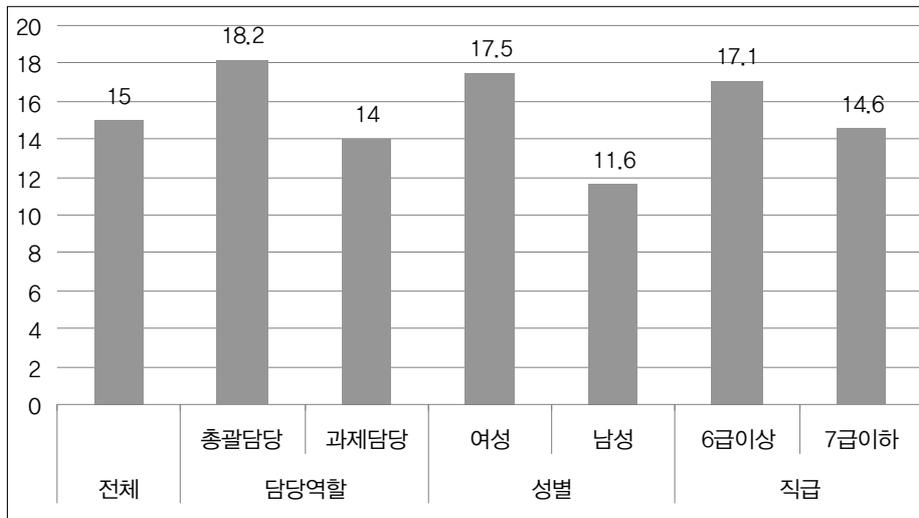
서울시 및 자치구의 성별영향평가를 추진하는 인력과 예산을 살펴보았다. 모든 제도도 사람에게 의해서 실현되고 그 내용을 확보해가기 때문에 적절한 자질을 갖춘 인력은 성별영향평가제도가 추구하는 목표를 달성하기 위한 가장 기본적인 바탕이다.

서울시 및 자치구의 성별영향평가는 총괄담당자와 과제담당자에 의해 추진되고 있다. 총괄담당자는 각 기관의 성별영향평가를 총책임지고 있는 공무원으로 서울시는 여성정책담당관 정책기획팀의 주무관 1명이, 자치구의 경우 가정복지과(또는 보육지원과, 복지정책과 등) 내에 있는 여성정책팀(여성복지팀)의 주무관 1명이 타 업무와 함께 성별영향평가 업무를 동시추진하고 있다. 2010년 여성가족부의 성별영향평가 지침에서 총괄담당자의 역할은 기관 내 평가지침보급 및 성별영향평가 교육참여 독려, 기관의 성별영향평가 과제선정, 추진계획수립 및 평가결과 종합, 평가과제의 환류점검 및 정책개선 실적제출 등의 업무를 담당하고 있다. 일반부서에서 본인이 담당하는 사업에 대해 성별영향평가를 수행하는 과제담당자는 평가계획서 작성, 중간보고서 작성, 최종결과보고서 작성, 환류실적 작성의 업무를 담당한다. 과제담당자들도 본연의 담당업무를 수행하는 과정에서 본인이 담당하는 사업이 성별영향평가 대상과제로 선정되면 추가로 성별영향평가 보고서를 작성하고 있다.

이에 총괄담당자 및 과제담당자에게 본인의 업무를 100%라고 생각했을 때, 성별영향평

가 업무의 비중이 어느 정도나 된다고 생각하는지 질문하여 보았다. 그 결과 전체적으로는 성별영향평가 업무의 비중이 15%정도를 차지하고 있다고 생각하였으며, 총괄담당자는 17.1%, 총괄부서의 팀장은 19.5%, 과제담당자는 14.0%의 업무비중을 차지하고 있다고 응답하였다. 총괄담당자가 과제담당자보다는 업무의 비중을 더 높게 평가하고는 있으나 업무의 비중이 모두 20%미만으로 총괄담당자이든 과제담당자이든 모두 성별영향평가업무가 주요 업무가 아니라 부가적인 업무로 배정되어 있다는 것을 알 수 있다. 이것은 각 기관에서 총괄담당자가 과제담당자의 동의를 구하고 업무를 원활하게 추진하는 것이 어렵다는 것을 의미하는 동시에, 담당자들이 기관 내에서 성별영향평가 관련한 업무를 수행하는 데 업무의 부담이 많음을 의미할 것이다.

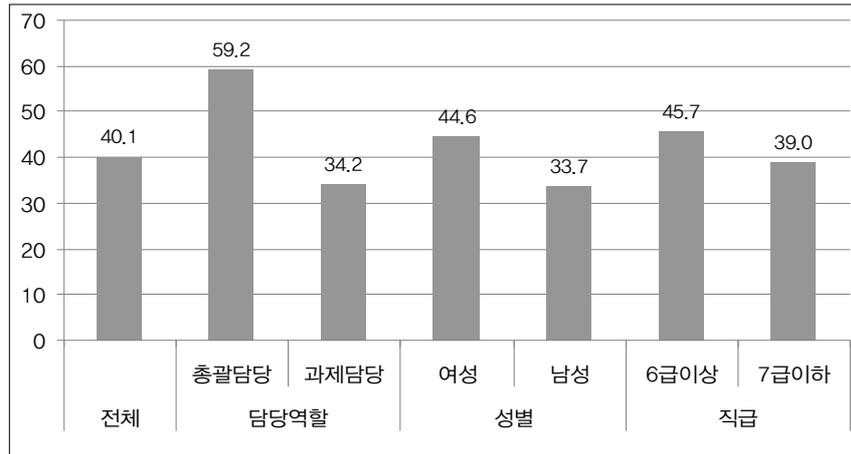
성별로는 남성이 11.6%의 업무비중이라고 평가한 반면 여성은 17.5%의 업무비중이라고 생각하여 여성이 남성보다는 본인의 업무에서 성별영향평가의 비중을 높이 평가하고 있었다. 또한 6급 이상은 17.1%, 7급 이하는 14.6%의 업무비중이라고 평가하고 있는데 이는 6급 이상 35명 중에는 총괄부서의 팀장 23명이 포함되어 있기 때문이다.



■ 그림 Ⅲ-1 ■ 성별영향평가 업무의 비중(%)

성별영향평가 총괄담당자와 과제담당자의 업무가 주요업무가 아닌 부가적 업무라는 문제 이외에도 공무원의 업무연속성이 유지되지 않는다는 문제가 있다. 잦은 순환보직으로 인해 조사대상자 207명 중 40.1%(83명)가 2010년도에 인사이동 경험을 가지고 있었다. 특히 총괄담당자의 경우에는 59.2%(29명)가 인사이동을 경험하였으며, 과제담당자의 경우에도 34.2%(54명)가 인사이동을 경험하였다고 응답하였다. 이러한 높은 인사이동 경험은

결국 1년에 걸쳐 진행되는 과제선정, 평가계획서 작성, 중간보고서 작성, 최종결과보고서 작성, 환류결과보고서 작성의 과정에서 업무가 연계되지 못하거나 질 높은 정책분석 및 정책 개선사항을 도출하는 데 어려움이 발생할 수 있다는 것을 의미한다.⁶⁾



■ 그림 III-2 ■ 성별영향평가 업무담당자의 인사이동 경험(%)

예산은 어떠한 정책이 실행되도록 하는 가장 핵심적인 자원으로 성별영향평가제도에 대한 업무수행을 위해서는 최소한의 예산이 확보되어야 제도의 양뿐만이 아니라 질을 확보해 나갈 수 있다. 또한 성별영향평가 추진을 위한 예산배정 여부 및 규모는 각 기관의 성별영향평가 추진에 대한 의지를 보여주는 지표가 될 수 있으며, 공무원들의 성별영향평가 관련 교육이나 컨설팅, 자문, 워크숍 등을 지원하기 위해서는 예산배정이 필수적이다.

서울시 및 자치구의 각 기관에서 성별영향평가 사업과 관련하여 예산을 별도로 편성하여 집행하고 있는지 질문하여 보았다. 그 결과 아래의 표 III-9에서 성별영향평가관련 예산을 편성하였다고 응답한 기관은 26개 기관 중 12개 기관에 불과하였으며, 기관당 편성된 예산의 평균은 7,717천원이었다.

6) 일부 광역자치단체에서는 성별영향평가 담당부서의 공무원을 행정안전부가 운영하는 '전문직위제'로 정해 해당 공무원이 3년 이상 연속해서 성별영향평가를 포함한 여성정책 업무를 지속하도록 하면서 성별영향평가 운영의 실효성을 높이고 있다(김경희 외, 2008).

표 Ⅲ-9 | 성별영향평가관련 예산편성 기관수 및 편성금액

항목	편성함		편성 기관의 평균금액(천원)
	기관수	%	
연구용역예산	2	7.7	14,500
공무원교육훈련예산	10	38.5	5,960
회의·자문비	3	11.5	1,333
워크숍 등 운영비	0	0.0	0
조사비	0	0.0	0

편성된 예산은 성별영향평가를 위해 공무원 교육훈련예산을 여성정책담당부서에서 별도로 편성하고 있는 경우가 10개 기관으로 가장 많았으며, 평균금액은 6백만원 정도이다. 그 다음으로 회의·자문비를 편성하고 있는 경우가 3개 기관이며 평균금액은 1백33만원 정도이고, 연구용역예산은 2개 기관에서 평균 1천4백53만원을 편성하고 있었다. 이외 워크숍 등의 운영비와 평가보고서 작성을 위한 조사비(주민만족도 조사, 자료조사 등) 등이 별도로 배정된 기관은 없었다. 연구용역예산은 한기관의 경우 2천만원까지 편성한 경우도 있었으며, 교육훈련예산은 최대로 많이 편성한 기관은 22백만원을, 최소로 편성한 기관은 50만원을 편성하고 있었다. 회의·자문비는 최대로 많이 편성한 기관이 2백만원, 두 기관은 1백만원을 편성하고 있었다.

성별영향평가제도를 수행해 나가기 위한 인력 및 예산 자원은 행정조직 안에서 성별영향평가제도가 정착되고 발전되어 나가기 위한 기반이라고 할 수 있다. 전국 성별영향평가담당자를 대상으로 한 연구에서도 여성가족부에 우선적으로 지원해주어야 할 사항으로 ‘전문가지원’ 19.2%, ‘예산지원’ 15.8% 순으로 나타났었다(김경희 외, 2008). 여성가족부는 인력과 예산지원에 있어서 많은 한계를 가지고 있기 때문에 향후 서울시에서는 자치구가 인력과 예산을 확보해 나갈 수 있도록 다양한 지원책을 마련해나가야 할 것으로 생각된다.

3. 추진기구 및 조직원의 지원

성별영향평가를 원활하게 추진하기 위해서 각 기관은 공식적인 행정계층조직 이외에 위원회나⁷⁾ 부서 간 회의체, 젠더 거버넌스⁸⁾ 기구 등을 마련할 수 있다. 2010년 성별영향

7) 위원회는 정부가 특수분야의 업무나 일시적인 업무를 담당하기 위하여 계층조직과는 별도로 설치하는 기구이다. 위원회는 조사, 연구, 조정, 자문, 건의 등에 관한 기능뿐만 아니라 경우에 따라서는 준입법적 기능까지도 가지고 있다. 위원회는 계층제의 경직성을 보완해 주는 것 이외에도 전문가들로

평가 지침에서는 성별영향평가 업무수행을 위해 별도의 과제선정·평가위원회를 구성하거나 기관의 사정상 별도의 기구구성이 어려울 경우 여성관련위원회에서 성별영향평가 과제 선정 및 평가역할을 수행하도록 하고 있다. 또한 기관 내에서 성별영향평가에 대한 공감대 정도와 조직원의 협조는 성별영향평가 담당자가 업무를 수행하는 데 윤택유 같은 역할을 하여 제도수행의 성과를 좌우할 수 있는 요소라고 할 수 있다. 이에 서울시 및 자치구 내에 현재 성별영향평가 수행을 위해 구성된 추진기구가 무엇이고, 성별영향평가에 대한 조직원의 협조정도가 어느 정도인지 설문조사를 통해 파악하여 보았다.

서울시 및 자치구 26개 기관 중 별도의 과제선정위원회가 구성되어 있는 경우는 9개 기관에 불과하였다. 하지만 과제선정위원회가 구성되어 있다고 할지라도 그 책임과 권한 정도가 2.44점에 불과하여 유명무실함을 알 수 있다. 과제선정위원회 이외 성별영향평가 추진을 위해 구성되어 있는 기구는 업무조정회의 1기관, 환류회의 2기관, 평가과정의 젠더 거버넌스 과정마련 2기관 등으로 나타났다. 하지만 이러한 별도의 추진기구를 마련하였다고 할지라도 그 책임과 권한 정도는 모두 3점 이하로 실질적인 권한을 가지고 있는 것은 아닌 것으로 보인다. 또한 일반부서에 과제담당자이외 성별영향평가 담당자를 지정하고 있는 경우는 6개 기관으로 나타나지만 그 책임과 권한 정도도 2.33점으로 유명무실하다는 응답이다. 이렇게 추진기구의 권한과 책임이 유명무실한 것은 이에 참여하고 있는 행정직의 최고직급을 보면 기관장이 참여하고 있는 경우가 없고, 대부분이 3급 이하에서 참여하고 있는 데서도 알 수 있다. 하지만 이러한 추진기구에 참여하고 있는 여성비율은 모두 40%를 넘고 있다.

성별영향평가를 추진하는 과정에서 이용할 수 있는 기구가 없는 경우 성별영향평가 총괄담당 공무원에게 많은 부담과 어려움이 따를 수 있다. 따라서 성별영향평가 추진기구를 구성하는 것이 우선 필요한 일이긴 하겠지만 추진기구가 유명무실화 된다는 것도 문제이다. 따라서 향후에는 추진기구를 구성하되 실질적인 권한과 책임을 가질 수 있도록 성별영향평가 내용에 대해 조언할 수 있는 전문가와 NGO가 참여하도록 하는 방안과 고위직 공무원이 관심을 가지고 참여하도록 하는 방안이 마련되어야 할 것으로 보인다. 이는 조직 내 권한이 미약한 여성부서가 모든 부서에 해당하는 성별영향평가를 기관차원에서 운영하기가 매우 어렵기 때문에 고위직의 지원을 통한 부서 간 업무조정이 필요하다는 의미이다.

구성된 다수의 원에 의한 합의로써 결정이 이루어진다는 의미에서 민주적 조직이라는 수식어가 붙는다(이갑숙, 2008).

- 8) 젠더 거버넌스는 정책과정에 여성들의 참여를 유도하고, 여성의 경험과 삶이 반영된 정책을 만들어 갈 수 있도록 전문가에서 일반여성에게 이르기까지 다양한 차원의 의견이 반영될 수 있도록 하는 논의, 모니터링, 네트워크 과정을 의미한다(이수연, 2009).

【 표 III-10 】 서울시 및 자치구 성별영향평가 추진기구 구성현황

항 목	기관 수	구성 비율	책임과 권한정도	구성방법(명)				최고직급(기관수)							
				행정	민간	여성	여성비율	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	
별도 과제선정위원회	9	34.6	2.44	4.11	3.67	3.78	48.6		2	6	1				
업무조정회의	1	3.80	2.00	6.00	0.0	4.00	66.7							1	
일반부서 담당자지정	6	23.1	2.33	-	-	-	-		1					4	1
환류회의	2	7.70	3.00	3.00	3.50	4.00	61.5		1	1					
평가과정젠더거버넌스	2	7.70	2.50	1.50	3.50	4.00	80.0	1							

주: 권한과 책임정도는 1점 유명무실함 ~ 5점 매우 강력함의 5점 척도임

다음으로 서울시 및 자치구에서 성별영향평가 총괄담당자와 과제담당자들은 조직원들의 협조와 지원이 어느 정도나 된다고 생각하는지 질문하여 보았다. 그 결과 여성정책담당부서와 과제담당부서의 협조와 지원이 3.65점으로 가장 높고 다음은 기관장의 의지와 지원 3.36점, 부서장과 구성원의 지원과 협조 3.31점, 고위직의 관심과 지원 3.25점, 기관 내 조직원들의 성별영향평가 필요성 인식 및 공감대 정도가 2.99점 순으로 나타났다. 하지만 모든 지원과 협조가 보통보다 약간 높은 수준이어서 아직까지도 성별영향평가제도 추진이 조직 내에서 주류화 되지 못했음을 알 수 있다. 특히 성별영향평가를 추진하기 위해서는 기관장과 고위직의 관심과 지원이 필요한데 이에 대한 평가점수가 낮고, 일반 조직원의 성별영향평가에 대한 인식과 공감대도 보통이하인 것으로 평가하고 있었다.

【 표 III-11 】 조직원들의 협조와 지원에 대한 평가

항 목	전체	담당		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
성별영향평가 필요성 인식 및 공감대	2.99	2.71	3.07	2.83	3.20	2.77	3.03
기관장의 의지와 지원	3.36	3.24	3.40	3.16	3.65	3.66	3.30
고위직의 관심과 지원	3.25	3.10	3.29	3.07	3.50	3.46	3.20
부서장과 부서원의 지원과 협조	3.31	3.57	3.23	3.20	3.48	3.63	3.25
여성정책담당부서와 과제담당부서의 협조	3.65	3.16	3.80	3.53	3.83	3.20	3.74

주: 평균은 1점 전혀 없음 ~ 5점 매우 적극적인임의 5점 척도임

담당업무별로 보면 부서장과 부서원의 지원과 협조정도에 대한 평가이외에는 총괄담당자보다는 과제담당자들이 조직원들의 지원이 더 높다고 평가하고 있었다. 특히 총괄담당자와 과제담당자들의 협조와 지원에 대해 과제담당자는 총괄담당자보다 상대적으로 높은

점수를 주는 반면 총괄담당자는 과제담당자들의 협조를 얻는 어려움을 가지고 있는 것으로 보인다. 성별로는 모든 항목에 대해 남성보다는 여성들이 조직원들의 협조와 지원이 부족하다고 인식하고 있었으며, 6급이상 보다는 7급이하 직원들이 협조와 지원이 부족하다고 인식하고 있었다. 이는 남성보다는 여성이, 상위직보다는 하위직이 조직내에서 구성원들의 협조를 이끌어내거나 자원을 동원하는 데 한계를 가지고 있기 때문으로 생각된다.

그러면 성별영향평가를 담당할 공무원들은 성 주류화 관련 제도에 대한 스스로의 동의 정도가 어떠한지 살펴보았다. 그 결과 다음 표에서 보듯이 '정책수립 시 성별 상황과 특성의 차이를 고려하여야 한다'는 데 대해서는 전체적으로 4.29점의 높은 동의정도를 나타냈다. 하지만 성별분리통계 작성과 성인지 예산의 확보에 대해서는 각각 3.94점과 3.97점으로 성인지 정책 형성 정도만큼의 동의를 확보하고 있는 것은 아니었다. 각 제도에 대한 동의정도를 담당역할, 성별, 직급 등에 따라서 차이가 있는지 살펴보면 과제담당자보다는 총괄담당자가, 여성보다는 남성이, 7급 이하보다는 6급 이상이 각 제도에 대해 더욱 동의하고 있는 것으로 나타났다.

■ 표 III-12 ■ 성 주류화 관련제도에 대한 동의정도

항 목	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄 담당	과제 담당	여성	남성	6급 이상	7급 이하
정책수립 시 성별 상황과 특성의 차이고려	4.29	4.57	4.21	4.21	4.41	4.63	4.23
행정문건에 성별자료/통계생산	3.94	4.16	3.87	3.94	3.93	4.03	3.92
정책의 성형평성을 위한 예산배정이나 조정	3.97	4.22	3.89	3.94	4.01	4.14	3.94

주: 평균은 1점 전혀 동의하지 않음 ~ 5점 매우 동의함의 5점 척도임

여기에서 주목되는 점은 조직원들의 성별영향평가 필요성 인식 및 공감대의 정도에 대해서는 2.99점으로 낮게 평가하고 있지만, 성인지 정책형성이나 성인지 예산 실행, 성별 분리통계 생산 등에 대해서는 필요하다고 동의하는 정도가 높다는 점이다. 이는 성별영향평가 담당자로서 성 주류화 관련 제도들이 필요한 정책이라고 인식하기는 하지만 그 실행 방법에 있어서 조직원들의 동의를 구할 수 있는 방법이 마련·지원되어야 한다는 의미일 것이다.

4. 성별영향평가 활성화를 위한 개선·지원 사항

성별영향평가제도가 서울시 및 자치구에서 활성화되고 효과적인 제도로 정착하기 위하여 필요한 사항들에 대해 총괄담당자 및 과제담당자들은 다음 **표 III-13**과 같이 의견을 제시하고 있었다.

전체적으로 가장 필요하다고 응답한 지원사항은 자치구 정책단위 성별분리통계 생산(3.73점), 성별영향평가 추진을 위한 실질적 예산확보(3.71점) 두 항목이었다. 이는 총괄담당자와 과제담당자가 성별영향평가 보고서를 작성하는 과정에서 실질적으로 필요한 자료가 성별분리통계인 것으로 생각하고, 행정조직 안에서 사업추진을 위한 예산확보의 중요성을 누구보다도 잘 알기 때문으로 생각된다. 다음으로는 부서 간 업무조정회의 운영 3.65점, 과제선정위원회 운영내실화 3.63점, 추진결과에 대한 평가보고서 발간 3.50점 순으로 나타났으며, 가장 그 필요성이 적다고 응답한 항목은 ‘성별영향평가 결과를 부서평가자료로 활용’하는 것에 대해서는 3.01점의 보통정도라는 응답이었다.

표 III-13 성별영향평가 활성화를 위해 필요한 사항

항 목	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
과제선정위원회 운영내실화	3.63	3.76	3.59	3.57	3.71	3.89	3.58
부서 간 업무조정회의 운영	3.65	4.00	3.54	3.69	3.59	3.69	3.65
성별영향평가 담당자 지정	3.48	4.10	3.28	3.50	3.46	3.74	3.42
실질적 예산확보	3.71	4.24	3.55	3.71	3.72	4.03	3.65
자치구 정책단위 성별분리통계 생산	3.73	4.00	3.65	3.76	3.70	3.69	3.74
추진결과에 대한 평가보고서 발간	3.50	3.53	3.49	3.40	3.64	3.46	3.51
여성정책부서 위상 강화	3.49	4.20	3.27	3.47	3.51	3.77	3.43
성별영향평가 전문가 배치	3.46	4.02	3.28	3.42	3.51	3.43	3.47
성별영향평가 중장기계획 수립	3.39	3.49	3.35	3.30	3.51	3.31	3.40
평가결과 부서평가 자료로 활용	3.05	3.22	2.99	3.01	3.10	2.94	3.07
인센티브 제공	3.40	3.69	3.30	3.38	3.42	3.34	3.41
예산성과계획서에서 성 평등 목표 확인	3.26	3.43	3.21	3.26	3.26	3.14	3.18
국제적 홍보	3.26	3.33	3.24	3.25	3.28	3.20	3.27

주: 평균은 1점 전혀 필요 없음 ~ 5점 매우 필요함의 5점 척도임

담당역할, 성별, 직급별로 성별영향평가 활성화를 위해 필요한 사항에 대한 평균 차이를 살펴보면 성별이나 직급차이보다는 담당역할에 따른 항목별 필요성의 정도에 많은 차

이가 있는 것으로 보인다. 즉 총괄담당자는 모든 항목에 대해 과제담당자보다도 그 필요성이 높다고 응답하고 있었다. 특히 총괄담당자들은 성별영향평가 추진을 위한 실질적 예산확보, 여성정책부서의 위상강화, 일반부서에 성별영향평가 담당자지정, 성별영향평가 전문가 배치, 부서 간 업무조정회의 운영, 자치구 정책단위 성별분리통계 생산 등의 항목에 대해 4점 이상의 높은 필요성이 있다고 평가하고 있었다. 결국 성별영향평가 추진을 위한 예산과 성별통계 확보와 함께 성별영향평가 진행과정에서 총괄부서에서 부서 간 업무를 조정할 수 있는 자원이 마련되어야 한다는 의견으로 정리된다고 할 수 있다.

성별영향평가 수행을 이끌어가는 보고서 제출절차, 추진시기, 추진방법, 적용기관의 범위 등에 대해서도 질문하여 보았다. 우선 현재 성별영향평가계획서, 중간보고서, 최종결과보고서, 평가결과환류보고서 제출이라는 4단계에 걸친 보고서 제출절차에 대해 공무원들은 ‘너무 많은 보고서 제출 절차를 가지고 있다’고 응답한 경우가 53.1%(110명)로 나타났다. ‘현재의 보고서 제출절차가 적당하다’고 응답한 경우는 39.6%(82명)에 불과하고 보고서 제출단계를 더욱 세분화하여야 한다는 응답자는 3.9%(8명) 였다. 결국 현재의 4단계에 걸친 성별영향평가 보고서 단계가 너무 복잡하다고 생각하고 있는 경우가 적당하다고 응답한 경우보다 많아 보고서 제출절차를 조정할 필요성이 있는 것으로 보인다.

담당역할별로 나누어보면 특히 총괄담당자의 경우에는 보고서 제출절차가 너무 많다고 응답한 경우가 61.2%로 과제담당자 50.6%보다도 더욱 그렇게 생각하고 있었다.

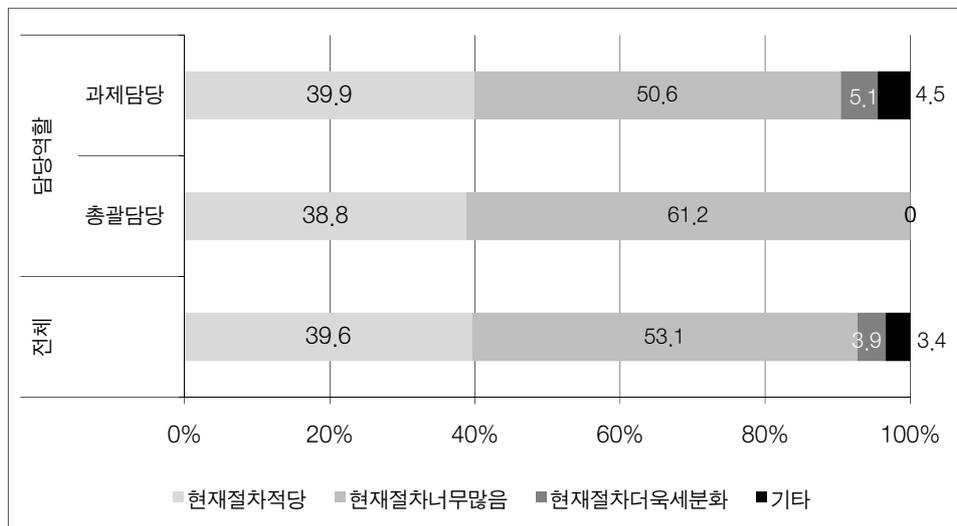
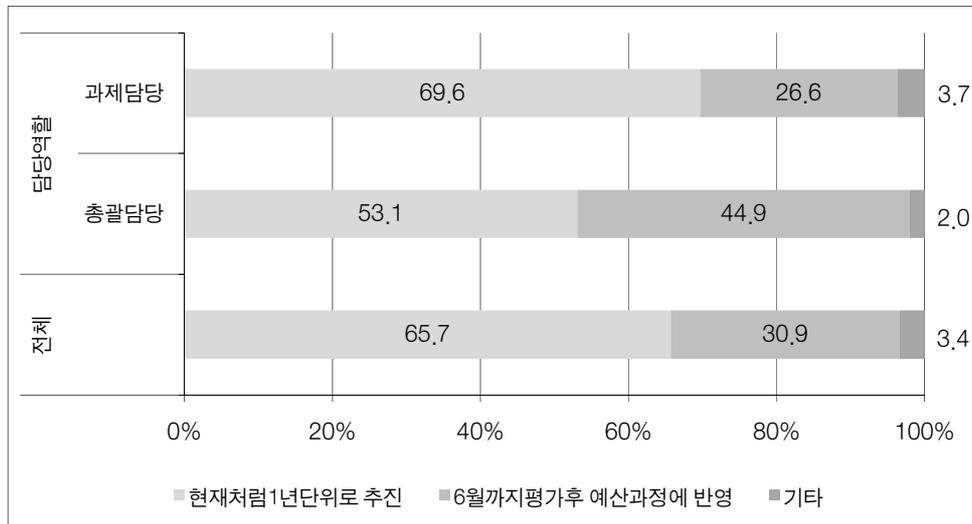


그림 III-3 성별영향평가 보고서 제출절차에 대한 의견

1월에 여성가족부에서 성별영향평가 지침을 시달하면 광역 및 기초지방자치단체에서는

2월에 평가대상과제 선정현황을 제출하고, 2~3월에는 담당공무원 교육, 3월 기관별 평가 계획서 및 환류실적 제출, 6월 중간보고서 제출, 10월 최종평가결과보고서를 제출한 후 익년 1~3월 평가결과 종합분석의 과정으로 추진되고 있다. 이러한 성별영향평가 소요기간의 적절성에 대해 질문한 결과 공무원들은 ‘현재대로 1년 단위로 추진하고 다음해 정책개선과제를 발굴하여 반영’하는 것이 적절하다는 응답자가 65.7%(136명)이고, ‘1월~6월까지 평가를 마무리하고 그해 예산작성과정(8월~10월)에 반영’하여 정책개선 및 환류를 꾀하는 것이 좋다’는 응답자가 30.9%(64명)로 나타났다. 하지만 총괄담당자는 ‘1~6월까지 평가를 마무리하고 그해 예산작성과정에 반영하는 것이 좋다’는 응답이 44.9%로 과제담당자의 26.6%보다 높게 나타나 차이를 보인다.



■ 그림 III-4 ■ 성별영향평가 소요기간(추진시기)에 대한 의견

위에서 ‘현재대로 1년 단위로 추진하고 다음해 정책개선과제를 발굴하여 반영’하는 것이 적절하다는 응답자들의 이유는 사업이 1년단위로 진행되기 때문에 이에 맞추어 성별영향 평가를 진행하는 것이 바람직하다, 전년도 평가가 완전히 이루어진 결과를 바탕으로 다음해 평가결과를 반영하는 것이 용이하고 예산반영도 원활하다, 상반기에 평가를 마무리하면 거짓평가가 될 것 같다, 담당자의 고유업무가 많기 때문에 1년 정도의 평가기간이 필요하다, 보고서 제출서식이 너무 어렵고 부서협조를 구하기 어렵기 때문에 시간이 필요하다는 등 이유가 다양하였다.

반면 ‘1월~6월까지 평가를 마무리하고 그해 예산작성과정(8월~10월)에 반영’하여야 한다는 응답자들의 이유는 예산반영을 원활히 하기 위해서, 보고서 제출절차를 간소화하기 위

해, 성별영향평가업무의 추진효율성을 위해, 사업연도와 별도로 사후평가를 시행하는 것이 옳을 것 같아서, 평가기간이 길면 집중도가 떨어져서 등으로 이유가 다양하였다.

결국 소요기간에 대한 평가는 보고서 제출절차 및 성별영향평가 결과의 실효성 확보를 위한 예산반영과정과 연계되어 있기 때문에 신중하게 받아들일 필요가 있는 것으로 보인다. 즉 1년 단위로 추진할 때와 6월 안에 평가를 마무리 한 후 평가결과를 바탕으로 예산을 반영하는 방법 중 더욱 효율적인 방법이 무엇이고, 보고서 제출절차를 현행대로 할 것인지, 축소할 것인지 등의 조건에 따라 소요기간은 결정될 것으로 생각된다.

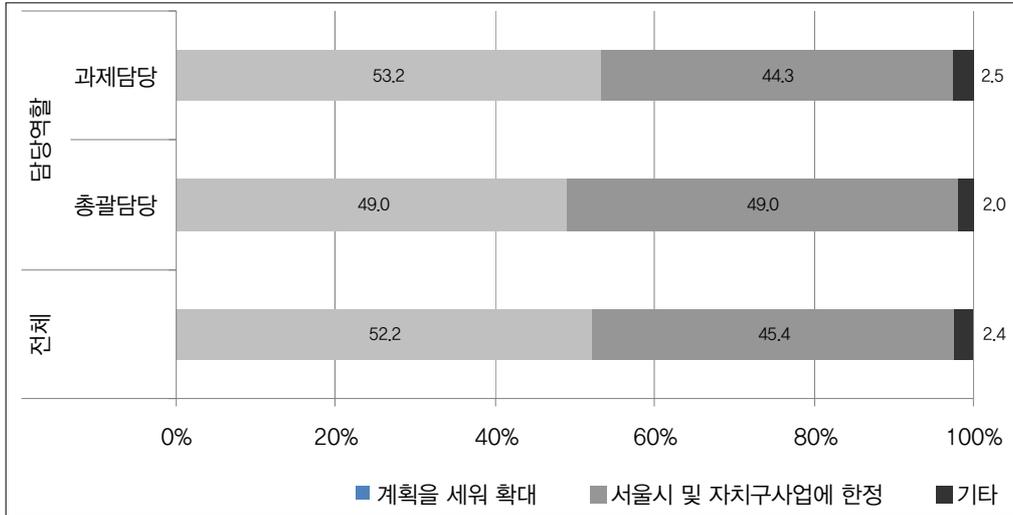
사전평가/사후평가, 공무원에 의한 자체평가/전문가에 의한 심층평가 등 평가방법에 대해서는 ‘일정 예산규모 이상의 신규사업은 사전평가로 전문가에 의해 추진하여야 한다’ 3.59점, ‘자체평가보다는 심층평가를 확대하여야 한다’ 3.48점으로 ‘심층평가보다는 자체평가를 확대하여야 한다’는 2.95점보다 높게 나타난다. 즉 공무원들은 성별영향평가를 공무원들이 수행하기 보다는 외부 전문가에 의해 수행되는 것이 더 바람직하다고 생각하고 있는 것으로 보인다. 하지만 이러한 결과는 공무원들의 응답결과라는 점을 유의하여야 하며, 공무원들에게 성별영향평가 업무가 부가적이고 까다로운 업무로 받아들여지고 있는 측면이 반영된 결과로도 해석될 수 있다는 점을 상기할 필요가 있다.

표 III-14 성별영향평가 방법에 대한 의견

항 목	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
공무원에 의해 추진되는 자체평가는 연속사업에 대한 사후평가에 집중	3.31	3.51	3.25	3.30	3.34	3.46	3.28
일정 예산규모 이상의 신규사업은 사전평가로 전문가에 의해 추진	3.59	3.84	3.52	3.58	3.62	3.97	3.52
자체평가보다는 심층평가 확대	3.48	3.61	3.44	3.49	3.48	3.57	3.47
심층평가보다는 자체평가 확대	2.95	2.86	2.97	2.88	3.03	2.94	2.95

주: 평균은 1점 전혀 그렇지 않다 ~ 5점 매우 그렇다의 5점 척도임

성별영향평가의 적용기관을 투자출연기관이나 위탁업무를 수행하는 기관으로 점진적으로 확대하는 방안에 대해서는 ‘현재대로 서울시 및 자치구 정책(사업)에 한정하는 것이 좋다’는 응답자가 52.2%(108명)로 ‘계획을 세워 확대해야 한다’는 응답 45.4%(94명)보다 약간 높은 것으로 나타났다. 담당역할로 보면 총괄담당자의 경우에는 49.0%만이 계획을 세워 확대해야 한다고 생각하는 반면, 과제담당자들은 53.2%가 확대해야 한다고 생각하였다.



■ 그림 III-5 ■ 투자출연기관 및 위탁업무 수행기관으로의 확대에 대한 의견

마지막으로 총괄담당자와 과제담당자가 성별영향평가를 추진하면서 느낀 애로사항에 대해 질문한 결과 전체적으로 부가적 업무로서의 업무부담감(4.24점)이 가장 큰 애로사항이라고 지적하였다. 이는 위에서 인력 및 예산에 대한 지원이 제대로 이루어지지 않은 상태에서 제도가 시행되고 있는데서 오는 담당자들의 부담감이라고 할 수 있다. 특히 과제담당자보다도 총괄담당자가 그러한 업무부담이 큰 것으로 보인다. 다음으로는 평가지표에 대한 이해 및 적용의 어려움이 있다고 하였는데(3.86점) 보고서를 직접 작성하는 과제담당자보다도 총괄담당자가 지표를 이해하고 적용하는 것에 어려움이 있다고 응답하고 있어 흥미롭다. 이는 과제담당자로부터 보고서 작성방법이나 지표의 의미에 대해 질문이 있을 때 스스로 해석하여 응답하는데 어려움을 가지기 때문으로 생각된다.

■ 표 III-15 ■ 성별영향평가 수행의 어려움

항 목	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
성별분리통계 자료의 부재·미흡	3.65	3.86	3.58	3.70	3.57	3.71	3.63
평가지표에 대한 이해 및 적용의 어려움	3.86	4.12	3.78	4.04	4.01	3.97	3.84
자신의 과제를 스스로 평가하는 어려움	3.82	4.04	3.75	3.93	3.66	3.82	3.83
부가적업무로서의 업무부담감	4.24	4.55	4.14	4.31	4.13	4.26	4.23
의미나 효과성에 대한 이해의 어려움	3.85	4.10	3.77	3.98	3.66	3.94	3.83

주: 평균은 1점 전혀 그렇지 않다 ~ 5점 매우 그렇다의 5점 척도임

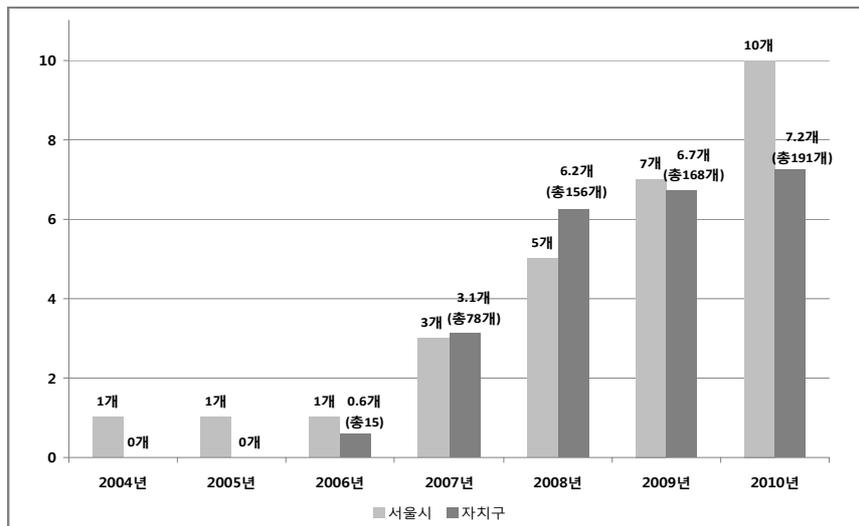
제3절 성별영향평가 수행과정 현황 및 지원방안에 대한 의견

1. 과제 수 및 과제영역

1) 과제 수

서울시 및 자치구의 성별영향평가 과제 수 증가 추이를 여성가족부에 보고된 최종 결과보고서 자료를 통해 살펴보았다. 자치구는 2006년 15개 자치구가 참여하여 15과제를 수행하면서 1자치구당 평균 0.6개의 과제를 수행한 반면 2010년에는 25개 자치구가 평균 7.2개의 과제를 수행하였다. 하지만 서울시의 성별영향평가 과제수 증가추이는 전국 지방자치단체의 성별영향평가 과제수 증가비율과 비교하면 미미한 수준이다. 전국 16개 광역지방자치단체는 2005년 34과제에서 2009년 333과제로 증가하여 2009년 참여기관 당 21개 정도의 평가를 수행하였으며, 기초지방자치단체는 2006년 179과제에서 2009년 1,478과제로 증가하여 2009년 232개 참여기관별로 16개 정도의 과제를 수행한 셈이다.

물론 절대적인 과제 수의 증가가 성별영향평가제도의 내용과 질을 보장하는 것은 아니지만, 성별영향평가제도가 시행이후 몇 년이 경과되는 과정에서 과제 수의 증가는 그 기관이 성별영향평가제도에 어느 정도 관심을 가지고 추진하려 하였는지를 보여주는 하나의 지표가 될 수 있을 것이다.

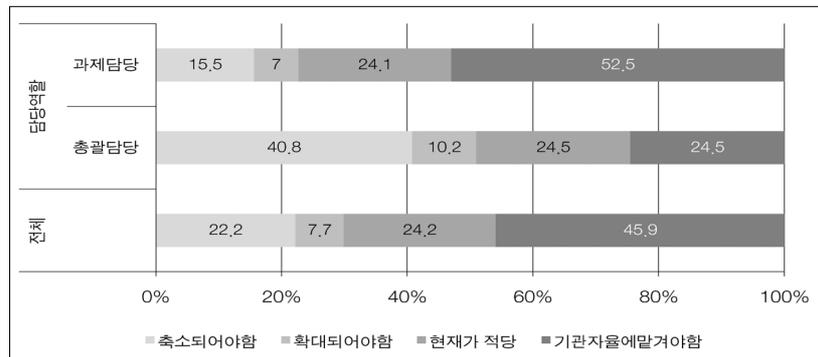


자료: 서울시 여성정책담당관 내부자료

■ 그림 III-6 ■ 서울시 및 자치구 성별영향평가 과제 수 증가 추이

이렇게 확대되고 있는 성별영향평가 과제 수에 대해서 성별영향평가 담당자들은 어떻게 생각하는지 질문하여 보았다. 그 결과 전체응답자 207명 중 ‘기관의 자율에 맡겨야 한다’ 45.9%(95명), ‘현재의 과제 수가 적당하다’ 24.2%(50명), ‘과제수가 현재보다 축소되어야 한다’ 22.2%(46명), ‘확대되어야 한다’ 7.7%(16명) 순으로 응답하고 있었다. 하지만 총괄담당자의 경우에는 ‘기관의 자율에 맡겨야 한다’는 응답(24.5%)보다는 ‘과제수가 현재보다 축소되어야 한다’는 응답(40.8%)이 더 많아 과제담당자의 경우 기관의 자율에 맡겨야 한다는 응답이 52.5%에 이르는 것과 차이를 보인다.

응답결과에서 알 수 있듯이 공무원들은 과제 수가 확대되는 것에 대해서 부담을 느끼고, 총괄담당자의 경우에는 오히려 현재를 유지하거나 축소되는 것이 바람직하다고 생각하고 있었다. 그리고 총괄담당자들이 기관의 자율에 맡겨야 한다는 응답이 과제담당자보다 낮은 것은 기관의 자율에 맡길 경우 성별영향평가제도 실행에 대한 의미와 필요성, 적정 과제 수 등에 대한 결정이 모두 총괄담당부서의 몫으로 남겨지기 때문에 부담을 느끼는 것이라 할 수 있다.



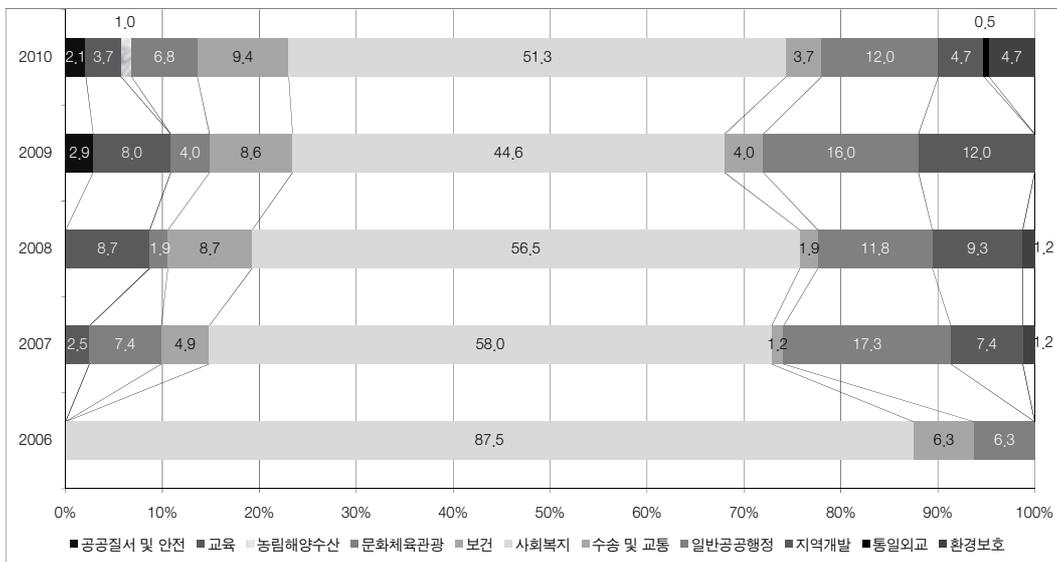
■ 그림 III-7 ■ 성별영향평가 과제 수에 대한 의견(%)

2) 과제영역

서울시에서 성별영향평가를 시행하기 시작한 시기는 2004년부터이지만 이때에는 1개 과제 정도가 시범적으로 분석된 시기이다. 이에 자치구에서 성별영향평가를 시행하기 시작한 2006년부터 2010년까지 서울시와 자치구에서 수행한 과제의 영역을⁹⁾ 정부의 기능분류시스템(BRM) 분류체계에 따라 살펴보았다.

9) 과제영역은 정부기능분류시스템(BRM)의 기능별 분류체계에서 15개 정책분야에 따른 분류이다. 정책분야 하위에는 63개 정책영역이 있으며, 정책영역 하위에는 446개의 기능분류가 있다. 15개 정책분야는 공공질서 및 안전, 과학기술, 교육, 국방, 농림해양수산, 문화체육관광, 보건, 사회복지, 산업·중소기업, 수공 및 교통, 일반공공행정, 지역개발, 통신, 통일·외교, 환경보호이다.

2006년의 경우 복지영역 과제가 87.5%였던 것이 2010년에는 51.3%로 감소하긴 하였지만, 여전히 상당수의 과제가 사회복지영역에 편중되어 있다는 것을 알 수 있다. 하지만 과제영역은 대폭 확대되어 2006년에는 사회복지, 수송 및 교통, 일반공공행정 3영역에 머물렀던 과제가 2010년에는 지역개발, 통일외교, 환경보호, 공공질서 및 안전, 교육, 농림해양수산, 문화체육관광, 보건 등의 영역으로 확대되어 12개 영역에서 성별영향평가가 수행되었다.



자료: 서울시 여성정책담당관 내부자료

■ 그림 III-8 ■ 서울시 및 자치구의 BRM분류체계별 성별영향평가 과제영역(%)

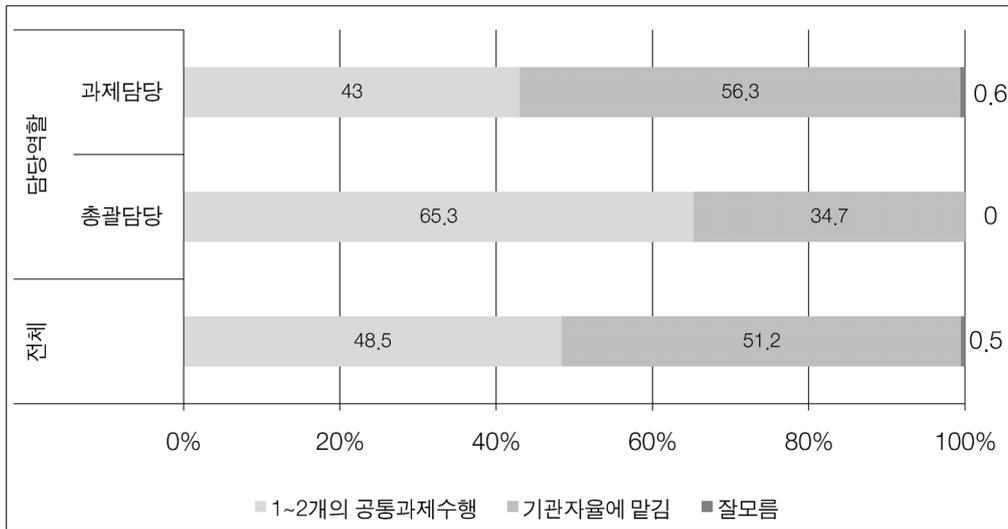
성별영향평가 과제의 영역이 확대되었다는 것은 여성정책이외 일반부서에서 성인지 관점을 정책에 반영하는 기회를 열었다는 점에서 의미있다. 하지만 성별영향평가를 시행하는 목적이 궁극적으로는 서울시 성 평등 정책의 실현이라면 성별영향평가 과정에서 선정된 과제들은 서울시 여성정책의 성 평등 목표를 실현할 수 있는 과제로 선정되는 것이 적절하다. 하지만 현재 성별영향평가 과제는 서울시 여성정책이라 할 수 있는 여성행복프로젝트에서 추진하고 하고 있는 정책영역별로 선정되고 있지도 않으며, 여행프로젝트 영역별로 추구하고 있는 목표를 실현할 수 있는 성별영향평가 과제로 적절한 것인지 점검할 수 있는 상황도 아니다.

예를 들어 ‘청소년 건전문화체험’, ‘열린 가족 걷기대회’, ‘경로당 활성화사업’, ‘주민자치 프로그램운영’ 등의 사업은 여행프로젝트의 넉넉한 서울 영역으로 분류될 수 있는 평가과제들이다. 민선4기에 넉넉한 서울은 ‘여성들이 문화와 여가를 즐길 수 있는 기회를 확대

하여 삶의 질을 높이는 데' 목표를 두고 있기 때문이다(조영미 외, 2009). 하지만 여행프로젝트 넉넉한 서울영역의 젠더이슈는 문화행사 및 여가, 교육, 스포츠 등의 프로그램에서 여성의 수혜율을 높이는 것 못지않게, 여성의 문화생산자로서의 역량을 향상시키는 것이 중요한 젠더이슈 중의 하나라고 할 수 있다. 따라서 위의 예로서 제시된 성별영향평가 과제들은 대부분 성별 문화수혜의 차이를 밝히고자 한다는 점에서 넉넉한 서울의 젠더이슈를 한쪽 측면만 반영하고 있는 과제들이라고 할 수 있다.

따라서 향후 서울시 성별영향평가 과제는 서울시 여행프로젝트의 영역별 성과목표 및 각 영역에서 제시하는 젠더이슈를 일반정책에서 확인하고 성인지적으로 정책개선할 수 있는 과제가 선정될 수 있도록 서울시만의 기준을 마련하여 자치구와 함께 추진하여야 할 것이다. 또한 여행 프로젝트 영역별 서울시와 25개 자치구의 젠더이슈별 성 불평등의 전반적 상황을 각종 지표와 수치를 통해 확인해보고 우선개선이 필요한 순위를 파악하여 성별영향평가 과제를 선정하는 것이 실효성이 있으리라 판단된다.

과제선정과 관련하여서는 과제 수, 과제 영역의 문제와 함께 과제선정을 기관의 자율에 맡겨야 하는지 아니면 공통과제를 가지는 것이 바람직한지에 대한 문제가 제기된다. 이에 과제를 선정하는 과정에서 서울시가 자치구에 최소한의 공통과제를 지정하는 것에 대해 질문한 결과 51.2%(106명)는 '지금처럼 과제선정은 자율적으로 하는 것이 좋다'고 응답하였고, 48.3%(100명)은 '1~2개 정도의 공통과제를 정하여 수행하는 것이 좋다'고 응답하였다. 하지만 총괄담당자의 경우에는 '1~2개 정도의 공통과제를 정하여 수행하는 것이 좋다'는 응답이 65.3%에 이르고 '지금처럼 과제선정은 자율적으로 하는 것이 좋다'는 응답은 34.7%로 과제담당자의 응답과 차이를 보였다. 이는 현재 과제선정은 일반사업부서의 신청을 받아 성별영향평가과제를 선정하게 되어 있으나 자발적인 신청과제가 없기 때문에 총괄담당부서 내부에서 과제를 선정하고 위원회, 실국장회의 혹은 전문가의 도움을 받아 담당부서와 협의하여 최종적으로 과제를 선정하는 방식을 취하고 있는 상황에서(김경희 외, 2008, 이갑숙, 2008) 공통과제가 선정되면 협의과정 없이 일반부서의 협조를 얻기가 쉬울 것으로 판단하기 때문이다.



■ 그림 III-9 ■ 공동과제 수행에 대한 의견

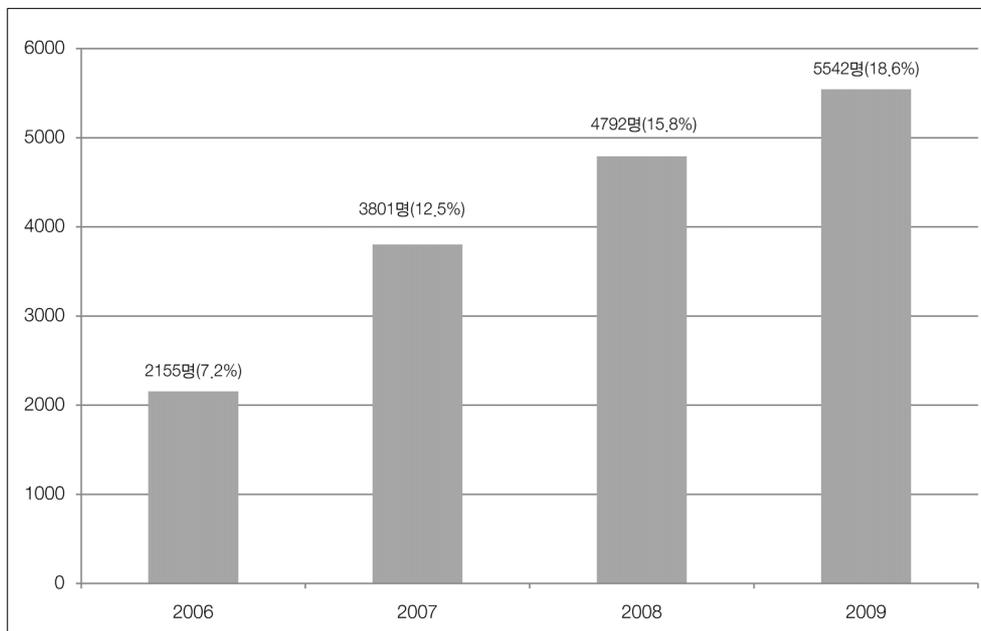
하지만 공동과제를 수행할 때에는 이러한 과제선정의 ‘편의성’ 이외에 서울시 및 25개 자치구가 공동으로 성인지적 사업개선을 통해 시너지효과를 창출하여 서울시 성 평등 목표를 실현할 수 있는 과제가 선정되어야 한다. 예를 들어 서울시 여성행복 프로젝트의 ‘안전한 서울’ 영역 중에서 ‘여성에 대한 폭력예방’이라는 젠더이슈와 관련을 가진 일반부서의 사업들에는 ‘아동 및 청소년의 안전 확보’ 사업이 연계될 수 있다. 따라서 청소년정책담당관의 ‘U 서울어린이 안전시스템 구축’, ‘찾아가는 이동안전체험 교실’, ‘서울 꿈나무 지킴이 운영’ 등과 관련된 사업들에 대해 성별영향평가를 실시하여 서울시는 아동 및 청소년 안전, 특히 여아와 청소년의 안전을 확보하기 위한 사업개선 방안 및 여성행복프로젝트 신규사업을 제안 할 수 있을 것이다.

2. 성인지 교육 및 컨설팅

교육과 컨설팅은 조직원의 성별영향평가 수행능력을 향상시키기 위한 주요 도구이다. 공무원들은 성별영향평가 지표를 이해하고 성별영향평가 보고서를 작성하기 위해서는 교육과 전문가의 자문이 절대적으로 필요하다는 점을 지적하여 왔다. 한 지방자치단체의 공무원을 대상으로 한 조사에서 성별영향평가 수행과정에서 전문가 자문이 필요하다는 응답이 4.01점으로 높게 나타나고(이갑숙, 2008), 공무원의 75.5%가 전문가 자문은 평가보고서 작성과정에서 필요하다고 응답하고 있었다(김경희 외, 2008). 그리고 성별영향평가 교

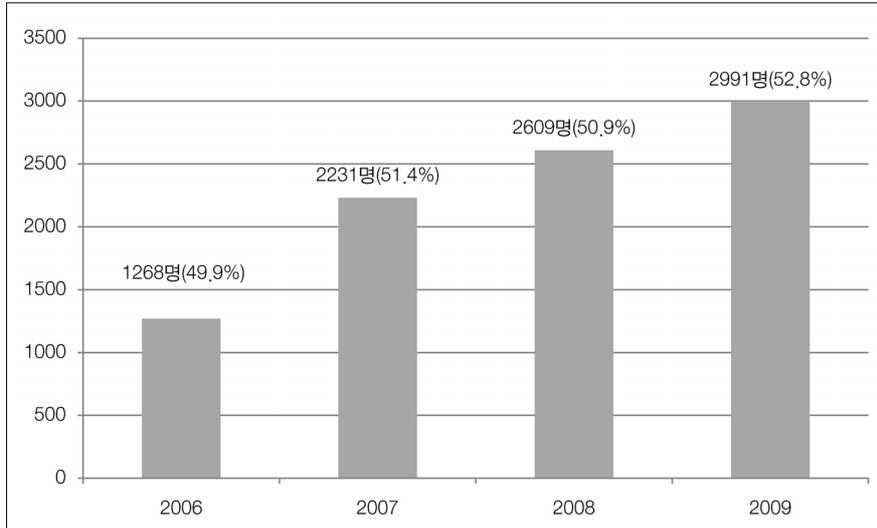
육을 받은 경우 76.9%가 도움이 되었다고 응답하였다(이갑숙, 2008).

서울시의 경우 자치구의 7시간 이상 성인지 교육 이수자 수를 자치구에 대한 여성정책 평가 자료를 통해 살펴보면 2006년 2,155명에서 2009년 5,542명으로 증가하였다. 이 인원은 전체 공무원 수 대비 성인지 교육 이수자 비율로 살펴보면 2006년 7.2%에서 2009년 18.6%까지 증가한 수치이다. 또 공무원의 매해 중복수강 여부를 고려하지 않고, 자치구 전체공무원 현원 41,251명(행정안전부 지방자치단체 공무원 인사통계, 2009년 12월 31일 기준) 중 16,290명이 교육을 이수하여 39.49%의 공무원이 성인지 교육을 1회 정도는 수강한 셈이다.



■ 그림 III-10 ■ 자치구의 성인지 교육 이수자 수 및 전체공무원 수 대비 이수자 비율

성인지 교육 이수자 중에서 자치구의 경우 6급이 팀장의 관리직에 있기 때문에 6급이상 관리직의 교육이수 비율을 살펴보면 2006년 총 1,268명이 교육에 참여하여 총교육이수자 중 49.9%가 6급이상의 관리직이었고, 2009년에는 2,991명이 참여하여 52.8%가 6급이상의 관리직이었다. 이는 자치구 공무원 중 상당수의 관리직이 교육에 참여하고 있음을 의미한다. 하지만 5급이상 고위직의 교육이수자 수가 어느 정도나 되는지 파악되고 있지는 않은 상황이다.



■ 그림 III-11 ■ 자치구의 성인지 교육 이수자 중 6급이상 관리직 비율

올해 2010년 성별영향평가를 수행하고 있는 총괄담당자 및 과제담당자의 교육 및 컨설팅 경험 현황을 살펴보면 응답자 207명 중 2010년에 성별영향평가 교육을 받은 경험이 있다고 응답한 공무원은 44.9%로 교육을 받지 않았다는 응답자 55.1%보다 낮았다. 특히 과제담당자의 58.9%는 교육경험이 없다고 응답하여 성별영향평가 결과보고서 작성에 어려움이 있었을 것으로 예상된다. 또한 6급이상은 51.4%가 교육을 받은 반면, 7급 이하는 43.6%만이 교육을 받았다고 응답하였다. 이는 한국양성 평등교육진흥원에서 여성가족부의 위탁을 받아 실시하는 성별영향평가 담당자 대상 교육이 전체를 포괄하고 있지 못할 뿐 아니라, 서울시 여성가족재단에서 실시하는 성인지 및 성별영향평가 교육이 일반공무원을 대상으로 이루어지고 있으며, 성별영향평가 과제를 담당하게 된 공무원들을 타겟팅하여 실시되고 있지 못함을 의미한다.

■ 표 III-16 ■ 성별영향평가 교육경험

단위: %(명)

교육경험	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
있음	44.9(93)	57.1(28)	41.1(65)	43.8(53)	46.5(40)	51.4(18)	43.6(75)
없음	55.1(114)	42.9(21)	58.9(93)	56.2(68)	53.5(46)	48.6(17)	56.4(97)
소계	100.0(207)	100.0(49)	100.0(158)	100.0(121)	100.0(86)	100.0(35)	100.0(172)

교육을 받지 않은 공무원 114명을 대상으로 하여 올해 총괄담당 및 과제담당자가 되었음에도 교육을 받지 않은 이유에 대해 질문하여 보았다. 그 결과 아래의 그림에서 보듯이 인사이동으로 교육받을 기회가 없어서 40.4%(46명), 업무부담으로 교육받을 시간이 없어서 28.1%(32명), 교육에 대한 정보를 가지고 있지 않아서 13.2%(15명), 성 평등에 대한 관심이 없거나 교육을 받아도 업무에 도움이 될 것 같지 않아서 11.4%(13명), 2010년 이전에 이미 교육을 받아서 7.0%(8명)의 순으로 나타났다.

앞에서 올해 서울시 및 자치구의 성별영향평가 총괄담당자 및 과제담당자 207명 중 40.1%(83명)가 인사이동 경험이 있었다고 응답하였고, 인사이동 경험이 없었던 124명의 공무원 중 교육을 받지 않은 공무원은 43.6%(54명)인 반면, 인사이동 경험이 있었던 83명의 공무원 중 교육을 받은 경험이 없는 경우는 72.3%(60명)이었다. 결국 성별영향평가 업무 수행도중 인사이동이 빈번히 발생하는 만큼 이들을 대상으로 한 교육이 실시되어야 함을 알 수 있다. 또한 총괄담당자보다는(9.5%) 과제담당자들이 업무부담으로 교육받을 시간이 없었다고 응답한 경우가 32.3%에 이르고, 교육에 대한 정보를 가지고 있지 않아서 교육을 받지 못했다는 경우도 16.1%에 이르므로 찾아가는 교육을 통해 교육기회를 확대하고 교육일정 및 시간, 내용 등에 대한 정보를 과제담당자 개인들에게 제공하는 과정도 필요할 것으로 보인다.

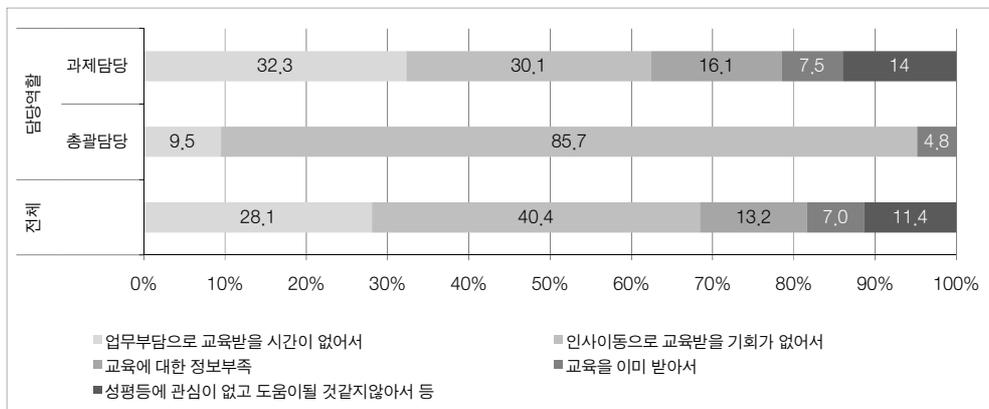


그림 III-12 | 성별영향평가 교육을 받지 않은 이유

성별영향평가 교육을 받은 경험이 있는 93명을 대상으로 하여 그들의 교육경험에 대해 질문하여 보았다. 먼저 교육을 받은 기관을 복수응답하게 하였는데 한국양성 평등교육진흥원이 61.3%로 여성가족재단에서 교육받은 31.2%보다 많았다. 평균교육시간은 10.0시간이었으며, 교육이 도움이 된 정도는 4.15점으로 높은 편이었다. 한국양성 평등교육진흥원

보다 서울시 여성가족재단에서 교육을 받았다는 비율이 더 낮은 것은 재단의 경우 서울시 및 자치구의 일반 공무원을 대상으로 하는 기초적인 성인지 교육이 실시되면서 성별 영향평가 담당자, 여성정책담당자, 여행프로젝트 담당자, 가족정책담당자, 다문화정책담당자 등 특정 정책을 특화하여 실시하는 교육이 개발되지 못하였기 때문으로 생각된다.

담당역할별로 살펴보면 과제담당자의 경우에는 자체교육을 통해 교육을 받았다는 경우가 20.0%로 총괄담당자의 14.3%보다 높았으며, 총괄담당자의 75.0%가 한국양성 평등교육진흥원에서 교육을 받았다고 응답하였는데 이는 여성가족부에서 매해 2~3월경에 총괄담당자와 과제담당자를 대상으로 교육을 실시하기 때문이다. 교육시간은 총괄담당자의 교육시간이 12.4시간으로 과제담당자의 8.9시간보다 길었으며 교육의 도움정도에 대해 평균의 차이는 별로 없지만 과제담당자의 경우 보통이라는 응답이 21.5%여서 이들의 욕구에 맞는 교육내용 개발이 필요한 것으로 보인다.

성별 및 직급별로 보면 여성의 경우 서울시 여성가족재단에서 교육을 받았다는 비율이 41.5%로 남성의 17.5%보다 높았고, 6급이상의 경우 서울시 여성가족재단에서 교육을 받았다는 비율이 44.8%로 7급이하의 28.0%보다 높다. 교육시간은 여성보다는 남성이, 6급 이상보다는 7급이하가 약간 길었으며, 교육만족도에서는 차이가 거의 없었다.

표 III-17 | 성별영향평가 교육경험의 내용

구분	전체	담당역할		성별		직급		
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하	
교육 기관 (복수 응답)	서울시여성가족재단	31.2(29)	35.7(10)	29.2(19)	41.5(22)	17.5(7)	44.4(8)	28.0(21)
	양성 평등교육진흥원	61.3(57)	75.0(21)	55.4(36)	56.6(30)	67.5(27)	61.1(11)	61.3(46)
	기관 자체교육	18.3(17)	14.3(4)	20.0(13)	17.0(9)	20.0(8)	16.7(3)	18.7(14)
	기타	3.3(1)	3.6(1)	3.0(2)	1.9(1)	5.0(2)	0.0(0)	3.9(3)
	소계(명)	93	28	65	53	40	18	75
교육시간(시간)	10.0	12.4	8.9	9.8	10.3	9.1	10.2	
도움 정도	도움되지 않았음	2.2(2)	3.6(1)	1.5(1)	3.8(2)	0(0.0)	5.6(1)	1.3(1)
	보통	18.3(17)	10.7(3)	21.5(14)	17.0(9)	20.0(8)	11.1(2)	20.0(15)
	도움이 되었음	79.6(74)	85.7(24)	76.9(50)	79.2(42)	80.0(32)	83.3(15)	78.7(59)
	소계(%(명))	100.0(93)	100.0(28)	100.0(65)	100.0(53)	100.0(40)	100.0(18)	100.0(75)
	평균(5점 척도)	4.15	4.18	4.14	4.15	4.15	4.17	4.15

이외 성별영향평가 관련 교육에서 개선해야 할 사항에 대해 개방형으로 질문한 결과 ‘성별영향평가 적용사례를 제시하는 교육’, ‘기피업무이므로 교육의무화’, ‘강의내용이 매년 반복되므로 교육내용에 대한 개선이 필요’, ‘자유로운 토론식으로 진행’, ‘피교육자의 성별영향평가 인지수준에 따른 수준별 교육필요’, ‘성별통계 및 성인지 예산 교육내용이 있었으면’, ‘소수인원을 집중적으로 교육하였으면’, ‘현재 추진하고 있는 성별영향평가 사업내용과 동떨어지지 않고 현실적인 교육이 이루어졌으면’ 한다는 등의 다양한 요구사항을 기술하였다.

공무원들은 성별영향평가 수행과정에서 전문가에 의한 컨설팅과 자문 지원을 가장 많이 요구하여 왔다(김양희 외, 2007). 이에 여성가족부는 지역의 여성정책연구기관을 중심으로 설립된 ‘성별영향평가 정책분석·평가지원 센터’를 중심으로 과제선정과 평가, 보고서 작성, 정책개선방안 마련 등에 대해 컨설팅을 지원하고 있다. 2010년 서울시여성가족재단은 11월에야 정책분석·평가지원기관으로 선정되었기 때문에 올해는 한국양성 평등교육진흥원을 중심으로 서울시 및 자치구의 성별영향평가 과제에 대해 컨설팅을 진행하였다.¹⁰⁾

이에 올해 성별영향평가를 추진하는 과정에서 컨설팅이나 자문을 받은 경험에 대해 질문하여 보았다. 그 결과 절반이 넘는 54.1%(112명)는 컨설팅이나 자문을 받지 못했다고 응답하였다. 결국 아직까지는 성별영향평가 담당자들이 컨설팅을 받을 수 있는 기회가 부족한 것으로 보인다. 담당역할별로 보면 총괄담당자는 67.3%가 컨설팅이나 자문을 받은 반면 과제담당자는 39.2%만이 받았다고 응답하여 과제담당자에 대한 컨설팅 지원이 부족하였다는 것을 알 수 있다. 그리고 남성의 컨설팅을 받았다는 응답비율(40.7%) 보다는 여성이 컨설팅을 받았다는 경우가 49.6%로 약간 높았으며, 직급별로는 그 비율에 거의 차이가 없었다.

그러면 컨설팅을 받은 경험이 있다는 95명을 대상으로 하여 성별영향평가의 각 단계별로 어느 단계에서 컨설팅이나 자문을 받았는지 살펴보았다. 그 결과 95명은 성별영향평가를 수행하는 과정에서 평균 2.5회 이상의 컨설팅·자문을 받은 것으로 나타났다. 성별영향평가 작성단계 중에서는 최종결과보고서 작성단계에서 컨설팅을 받은 경우가 74.7%로 가장 많고, 다음은 중간보고서 작성단계 73.7%, 추진계획서 작성단계 47.4%, 과제발굴 및 선정단계 35.8%, 평가결과 정책반영 단계 22.1% 순으로 나타났다.

10) 성별영향평가 컨설팅의 법적 근거는 여성발전기본법 제10조의 2(정책의 분석·평가지원기관의 지정 등)에 규정되어 있다. ①여성가족부장관은 제10조의 제1항의 규정에 따라 국가 및 지방자치단체 정책의 분석·평가에 필요한 지원 및 자문을 위하여 국공립 연구기관, 정부 및 지방자치단체가 출연한 연구기관 또는 민간 연구기관을 정책의 분석·평가지원기관으로 지정할 수 있다. ②국가 및 지방자치단체는 제1항의 규정에 따라 지정된 정책의 분석·평가지원기관(이하 “정책분석·평가지원기관”이라 한다)으로부터 정책의 분석·평가에 필요한 지원 및 자문을 받을 수 있으며, 이 경우 예산의 범위 안에서 그 지원 및 자문에 소요되는 비용을 지급할 수 있다.

【 표 III-18 】 성별영향평가 컨설팅 및 자문 경험

단위: %(명)

컨설팅 경험	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
없음	54.1(112)	32.7(16)	60.8(96)	50.4(61)	59.3(51)	54.3(19)	54.1(93)
있음	45.9(95)	67.3(33)	39.2(62)	49.6(60)	40.7(35)	45.7(16)	45.9(79)
소계	100.0(207)	100.0(49)	100.0(158)	100.0(121)	100.0(86)	100.0(35)	100.0(172)

이는 아직까지 성별영향평가 컨설팅이나 자문이 ‘과제발굴 및 선정’이나 ‘평가결과 정책 반영’ 내용을 중심으로 이루어지기 보다는 ‘성별영향평가 보고서작성’을 중심으로 진행되고 있다는 것을 의미한다. 이후에 성별영향평가 결과의 활용성을 높이기 위해서는 평가결과 의 정책반영단계에 대한 컨설팅·자문의 기회를 더욱 확대하고 컨설팅이 단지 보고서 작 성을 위한 것이 아니라 해당 기관의 성별영향평가 인프라 구축과 수행방법 등에 대한 전 반적인 자문과정으로 그 개념이 확대되어야 할 것으로 보인다.

컨설팅 및 자문을 받은 방법은 모든 단계에서 대면컨설팅·자문 방법을 활용하였다는 경우가 상대적으로 높다. 성별영향평가 추진 단계별로 컨설팅·자문방법의 차이는 추진계 획서 작성단계에서는 교육과 연계하여 컨설팅 및 자문을 받았다는 경우가 35.6%로 상대 적으로 높고, 중간보고서 작성단계에서는 대면컨설팅 및 자문을 받았다는 경우가 51.4% 로, 최종결과보고서 작성단계에서는 서면컨설팅 및 자문을 받았다는 경우가 39.4%로 상대 적으로 높은 것이 특징이다.

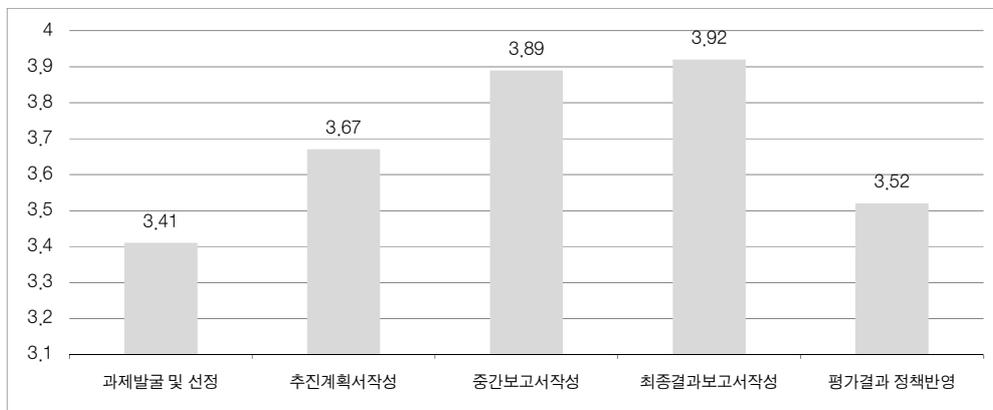
【 표 III-19 】 성별영향평가 단계별 컨설팅·자문 경험 및 방법

단위: %(명)

단계	컨설팅·자문 경험(복수응답)	컨설팅 및 자문 방법(복수응답)				
		전화	서면	대면	교육연계	자료제공
과제발굴 및 선정	35.8(34)	11.8(4)	26.5(9)	35.3(12)	26.5(9)	17.6(6)
추진계획서 작성	47.4(45)	4.4(2)	20.0(9)	31.1(14)	35.6(16)	15.6(7)
중간보고서 작성	73.7(70)	7.1(5)	32.9(23)	51.4(36)	20.0(14)	4.3(3)
최종결과보고서 작성	74.7(71)	16.9(12)	39.4(28)	38.0(27)	16.9(12)	11.3(8)
평가결과 정책반영	22.1(21)	19.0(4)	19.0(4)	38.1(8)	19.0(4)	28.6(6)

그러면 성별영향평가 과정에서 컨설팅이나 자문을 받은 경우 그 만족도가 어느 정도 되는지 5점 척도로 측정하여 보았다. 그 결과 최종결과보고서 작성단계 3.92점, 중간보고서 작성단계 3.89점, 추진계획서 작성단계 3.67점, 평가결과 정책반영을 위한 협의단계 3.52점, 과제발굴 및 선정 단계 3.41점 순으로 나타났다. 성별영향평가 교육에 대한 만족도와 비교할 때 컨설팅 및 자문에 대한 만족도가 아직은 많이 낮다는 것을 알 수 있다. 이것은 그만큼 컨설팅을 진행하기 위해 필요한 준비사항이 남아있다는 것을 의미할 것이다. 이러한 준비사항에 대해 김근세 외(2010)의 연구에서는 컨설턴트 역할범위에 대한 규정, 컨설턴트 양성 및 컨설팅 내용의 일관성유지, 컨설팅비의 현실화, 컨설팅을 위한 가이드라인 또는 매뉴얼 개발 등이 필요하다고 지적하고 있다.

최종결과보고서 작성단계에 대한 만족도가 높다는 것은 최종단계에서의 컨설팅이나 자문은 그만큼 보고서 작성내용과 연계된 구체적인 컨설팅과 자문내용이 될 수 있기 때문인 것으로 생각된다. 반면 과제발굴 및 선정단계와 평가결과 정책반영을 위한 협의단계에서의 컨설팅 및 자문에 대한 만족도가 낮는데 이는 이 단계에 대한 구체적인 체크리스트, 컨설팅이나 자문 방법 매뉴얼이 없을뿐더러 기관의 구체적 상황에 맞는 컨설팅이 되지 못하고 있다는 의미일 수 있다.



주: 평균은 1점 전혀 도움 없음 ~ 5점 많은 도움이 됨의 5점 척도임

■ 그림 III-13 ■ 성별영향평가 단계별 컨설팅 및 자문의 도움정도

컨설팅 및 자문에 대해 개선이 필요하거나 원하는 사항에 대해 개방형으로 질문한 결과 ‘과제발굴부터 평가결과 정책반영까지 지속적인 컨설팅이 필요함’, ‘구별 컨설턴트 비율을 1:1로 배정하였으면 함’, ‘모범사례를 제시해주는 컨설팅이었으면 함’, ‘컨설팅의 내용을 쉽게 구성했으면 함’, ‘모든 과제담당자에게 컨설팅기회가 주어졌으면 함’, ‘컨설턴트는 자치구 사업에 대한 충분한 이해가 필요함’, ‘전화나 메일을 이용한 컨설팅보다는 대면컨설팅

팅이 이루어졌으면 함' 등 다양한 요구사항이 기술되었다.

마지막으로 2010년 모든 성별영향평가 총괄담당자 및 과제담당자에게 성별영향평가 단계별 컨설팅의 필요정도와 가장 효과적일 것으로 생각하는 컨설팅 방법에 대해서 질문하여 보았다. 그 결과 성별영향평가 단계별 컨설팅의 필요정도에 대해서는 보통보다는 약간 높게 필요하다고 응답하였다. 단계별로는 과제발굴 및 선정과정에 대한 컨설팅이 3.84점으로 가장 필요하다고 응답하였으며, 다음은 추진계획서 작성에 대한 컨설팅 3.76점, 최종결과보고서 작성에 대한 컨설팅 3.75점, 평가결과 정책반영을 위한 컨설팅 3.71점, 중간보고서 작성에 대한 컨설팅 3.57점 순으로 나타났다. 결국 과제발굴 및 선정과 최종결과보고서 작성을 위한 컨설팅 요구가 가장 크다고 할 수 있다.

담당역할로 보면 총괄담당자의 컨설팅 필요성에 대한 인식정도가 과제담당자의 컨설팅 필요성에 대한 인식정보다 모든 단계에서 높게 나타났다. 특히 총괄담당자들은 최종결과보고서 작성에 대한 컨설팅(4.12점)과 과제발굴 및 선정(4.06점), 추진계획서 작성에 대한 컨설팅(4.04점)이 필요하다고 생각하였다. 성별로는 많은 차이가 없으며 오히려 직급별로 6급 이상은 모든 단계에서 7급 이하의 직원보다 컨설팅이 필요하다고 인식하는 정도가 높게 나타났다. 특히 6급이상의 공무원은 과제발굴 및 선정단계에 대한 전문가의 컨설팅이 필요하다고 응답하고 있었다.

【 표 III-20 】 성별영향평가 단계별 컨설팅 필요정도

단계	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
과제발굴 및 선정	3.84	4.06	3.77	3.83	3.86	4.20	3.77
추진계획서 작성	3.76	4.04	3.68	3.79	3.72	4.03	3.71
중간보고서 작성	3.57	3.96	3.45	3.59	3.55	3.83	3.52
최종결과보고서 작성	3.75	4.12	3.63	3.77	3.72	4.06	3.69
평가결과 정책반영	3.71	3.86	3.66	3.79	3.60	3.94	3.66

주: 컨설팅 필요정도의 평균은 1점 전혀 필요 없음 ~ 5점 매우 필요함의 5점 척도임

성별영향평가 단계별로 희망하는 컨설팅 방법에 대해서는 모든 단계에서 가장 희망하는 컨설팅 방법은 교육과 연계하여 컨설팅이 제공되기를 희망하고 있었다. 그 다음으로는 서면 컨설팅에 대한 요구가 높고 오히려 대면컨설팅에 대한 희망비율은 낮은 것으로 보인다. 그리고 가장 희망이 낮은 컨설팅 방법은 전화컨설팅인 것으로 나타났다.

【 표 III-21 】 성별영향평가 단계별 컨설팅 희망방법

단위:%(명)

단계	전체	전화	서면	대면	교육연계	자료제공	잘모름
과제발굴 및 선정	100.0(207)	6.8(14)	21.3(44)	21.7(45)	31.9(66)	13.0(27)	5.3(11)
추진계획서 작성	100.0(207)	4.3(9)	24.6(51)	18.8(39)	31.4(65)	16.4(34)	4.3(9)
중간보고서 작성	100.0(207)	10.6(22)	24.6(51)	15.5(32)	29.5(61)	15.0(31)	4.8(10)
최종결과보고서 작성	100.0(207)	7.2(15)	23.2(48)	17.9(37)	33.8(70)	12.6(26)	5.3(11)
평가결과 정책반영	100.0(207)	7.7(16)	20.8(43)	22.7(47)	32.9(68)	11.1(23)	4.8(10)

3. 평가지표

일반정책의 성별관련성을 파악하여 성 평등 정책형성을 위한 개선사항을 도출하기 위한 성별영향평가의 목적을 실현하기 위해서는 평가도구로서 평가지표가 필요하다. 평가지표는 성별영향평가의 취지를 잘 드러낸 지표이면서도, 평가자가 쉽고 편리하게 활용가능하여야 한다.

이에 2010년 여성가족부에서 성별영향평가지침을 통해 제공한 평가지표 7개 항목에 대해서 각 지표들이 어느 정도나 충실하게 반영되고 있는지, 성 평등 정책 형성이라는 성별영향평가의 목적을 달성하기 위해 반드시 적용해야 되는 중요지표는 무엇인지, 내용을 이해하기 어려운 지표는 어떤 것인지, 보고서 작성에서 적용하기 어려운 지표는 무엇인지 등을 조사하였다.

먼저 성별영향평가 7개 지표에 대해 성별영향평가를 수행하면서 평가지표를 어느 정도나 충실하게 반영하였는지 질문하여 보았다. 그 결과 ‘정책의 성별관련성’ 3.28점, ‘정책수혜의 양성 평등성’ 3.27점, ‘성별통계의 생산·활용’ 3.22점, ‘정책수행방식의 양성 평등성’ 3.20점, ‘정책개선 및 환류’ 3.16점, ‘정책결정과정의 양성 평등참여’ 3.14점, ‘성인지적 예산편성’ 2.86점 순으로 지표를 충실하게 적용하고 있는 것으로 평가하였다. 하지만 전반적인 지표적용의 충실성이 3.16점에 불과하여 공무원들 스스로도 지표를 충실하게 적용하여 보고서를 작성하고 있지 않음을 알고 있었다. 이전 연구에서 ‘정책의 성별관련성’ 지표에 대해 가장 이해하기 어렵다고 응답하고 있었지만(김경희 외, 2008) 이제는 가장 충실하게 적용하고 있는 지표로 나타난다는 점이 특징이고, 성인지적 예산편성 지표에 대한 적용의 충실성이 2.86점으로 보통이하로 나타나 이 지표에 대한 재검토가 필요한 것으로 보인다. 지표적용의 충실성은 보고서의 성실성 및 분석내용의 구체성과 연관되며 구체적

정책분석은 이후 현실적인 정책개선안 제시의 관건이 되기 때문에 평가과정에서 지표적용의 충실성을 향상시킬 수 있도록 지원하는 방안이 필요한 것으로 보인다.

담당역할별로는 과제담당자들보다도 총괄담당자들이, 그리고 남성보다는 여성이 지표적용을 충실하게 하고 있지 못하다고 평가하고 있었다. 이는 과제담당자의 경우 지표를 개별적으로 적용하여 보고서를 작성하는 업무를 수행하는 반면, 총괄담당자는 과제담당자들이 보고서를 작성할 수 있도록 지원하고 제출하는 보고서를 취합하는 상황에서 지표적용이 충실하지 못하다고 판단하는 것으로 생각된다.

■ 표 III-22 ■ 성별영향평가 지표적용의 충실성

지 표	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
성별통계의 생산·활용	3.22	3.18	3.23	3.22	3.22	3.34	3.20
정책(사업)의 성별관련성	3.28	3.29	3.28	3.16	3.45	3.29	3.28
정책(사업) 결정과정의 양성 평등참여	3.14	3.14	3.14	3.03	3.29	3.20	3.13
성인지적 예산편성	2.86	2.63	2.93	2.74	3.03	2.66	2.90
정책(사업)수행방식의 양성 평등성	3.20	3.18	3.21	3.07	3.38	3.23	3.20
정책(사업)수혜의 양성 평등성	3.27	3.24	3.28	3.16	3.43	3.29	3.27
정책개선 및 환류	3.16	3.04	3.20	3.02	3.35	3.23	3.15
소 계	3.16	3.10	3.18	3.06	3.31	3.18	3.16

주: 평균은 1점 전혀 그렇지 않다 ~ 5점 매우 그렇다의 5점 척도임

다음으로 7개의 성별영향평가 지표가 성별영향평가 목적을 달성하기 위해 반드시 적용해야 하는 중요한 지표라고 생각하는 정도에 대해 질문하였다. 그 결과 지표적용의 충실정보보다도 지표의 중요성에 대해서 더욱 높게 평가하고 있다는 점이 특징이며, 지표별로는 정책개선 및 환류 3.59점, 정책수혜의 양성 평등성 3.58점, 정책의 성별관련성 3.56점, 성별통계의 생산·활용 3.54점, 정책수행방식의 양성 평등성 3.49점, 정책결정과정의 양성 평등참여 3.47점, 성인지적 예산편성 3.30점 순으로 나타났다. 이는 정책개선 및 환류를 통한 정책의 품질개선과 각각의 정책에서 성별로 형평한 정책수혜 및 참여율을 가지도록 하는 것을 성별영향평가의 목적으로 공무원들이 이해하고 있는 것으로도 생각해 볼 수 있다.

총괄담당자들이 생각하는 지표의 중요성 순서는 과제담당자들과 약간의 차이를 보이지만 중요하다고 생각하는 지표의 종류는 같다. 즉 총괄담당자들은 성별통계의 생산·활용(3.96점), 정책수혜의 양성 평등성과 정책개선 및 환류(3.94)가 성별영향평가 지표로서 중요하다

고 생각하는 반면, 과제담당자들은 정책개선 및 환류(3.48점)와 정책수혜의 양성 평등성(3.47점), 성별통계의 생산·활용(3.41점) 순으로 중요한 지표라고 응답하고 있었다. 성별로는 지표의 중요성을 인식하는 정도에 거의 차이가 없고 직급별로는 7급 이하 직위보다는 6급 이상 공무원이 모든 지표에 대해서 중요성을 인식하는 정도가 더 높게 나타난다.

표 Ⅲ-23 성별영향평가 지표의 중요성

지표	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
성별통계의 생산·활용	3.54	3.96	3.41	3.55	3.52	3.71	3.51
정책(사업)의 성별관련성	3.56	3.80	3.40	3.70	3.45	3.69	3.53
정책(사업) 결정과정의 양성 평등참여	3.47	3.78	3.38	3.39	3.59	3.54	3.46
성인지적 예산편성	3.30	3.63	3.20	3.28	3.33	3.51	3.26
정책(사업)수행방식의 양성 평등성	3.49	3.82	3.39	3.49	3.50	3.66	3.46
정책(사업)수혜의 양성 평등성	3.58	3.94	3.47	3.54	3.64	3.66	3.56
정책개선 및 환류	3.59	3.94	3.48	3.55	3.65	3.86	3.53
소 계	3.50	3.84	3.39	3.50	3.53	3.66	3.47

주: 평균은 1점 전혀 그렇지 않다 ~ 5점 매우 그렇다의 5점 척도임

또한 지표적용의 충실성에서도 '성인지적 예산편성' 지표가 가장 낮은 점수를 보인 반면, 성별영향평가 지표로서의 중요성에서도 가장 낮은 점수를 획득하였다. 이는 다음에서 분석하고 있듯이 성인지적 예산편성 지표의 이해하기 어려운 점과 연관된 것으로 생각된다. 그리고 정책개선 및 환류지표는 지표적용의 충실성 점수는 낮은 반면 지표의 중요성 점수는 상대적으로 높은 순서를 보이고 있어 이 지표가 중요함에도 불구하고 성별영향평가 담당자들이 보고서에 제대로 적용하고 있지 못하다는 것을 알 수 있다.

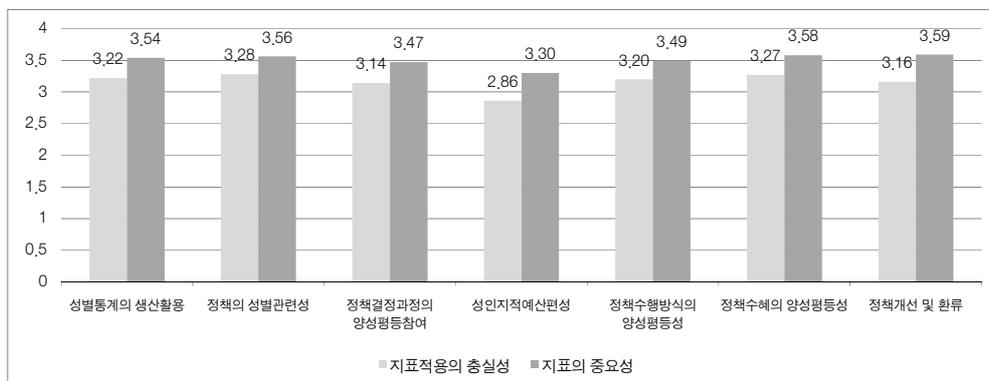
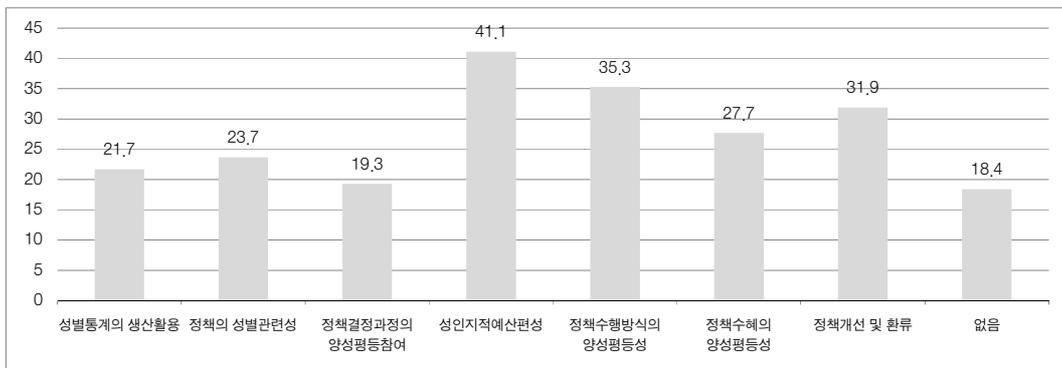


그림 Ⅲ-14 성별영향평가 지표적용의 충실성과 지표의 중요성 비교

다음으로 성별영향평가 지표에 대해 공무원들에게 내용을 이해하기 어려운 지표가 어떤 것인지 중복응답 하도록 하였다. 그 결과 성인지적 예산편성 지표에 대해 전체 207명 중 41.1%의 공무원이 이해하기 어렵다고 응답하였으며, 정책수행방식의 양성 평등성 35.3%, 정책개선 및 환류 지표가 31.9%, 정책수혜의 양성 평등성 27.7%, 정책의 성별관련성 23.7%, 성별통계의 생산·활용 21.7%, 정책결정과정의 양성 평등 참여 19.3% 순으로 나타났다.

이러한 결과는 이전 2008년 한국여성정책연구원에서 광역 및 기초지방자치단체 공무원(99명)을 대상으로 조사하였을 때 공무원들이 어렵다고 한 지표로 성별관련성 41.4% > 서비스 전달방식 37.4% > 정책수혜의 평등 28.3% > 예산편성의 평등 28.3% > 정책영향의 평등 26.3% > 홍보방식 20.2% > 정책결정과정의 평등 16.2% > 통계생산·활용 15.2% > 정책개선방안 13.1% 순으로 어렵다고 응답한 결과와 차이를 보인다. 특히 차이를 보이는 지표가 바로 '성인지적 예산편성'과 '정책개선 및 환류' 지표인데 이 두 지표는 단지 성인지적 정책분석 뿐 아니라 정책개선 실행을 목표로 하는 지표이기 때문에 분석결과를 행정과정에 적용하는 단계에서 가지는 어려움이라고도 생각해 볼 수 있다.



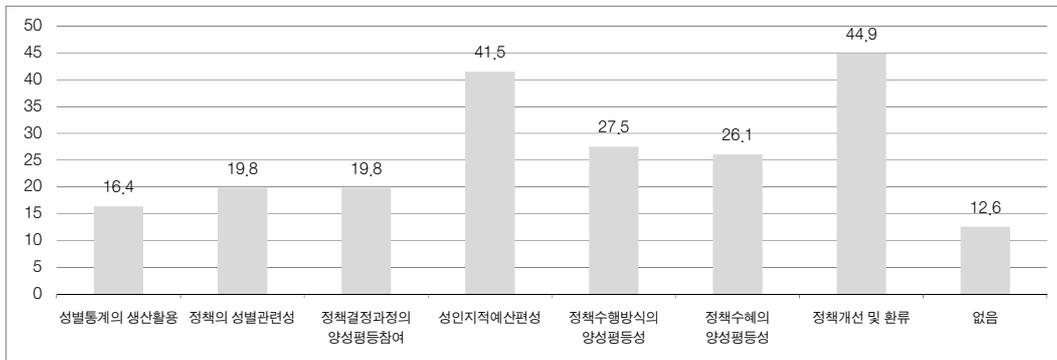
■ 그림 III-15 ■ 내용을 이해하기 어려운 지표(%)

또한 성별영향평가 보고서 작성에 적용하기 어려운 지표가 어떤 것인지 중복응답 하도록 한 결과, 정책개선 및 환류 항목이 44.9%로 가장 많이 어렵다고 응답하였으며, 성인지적 예산편성 41.5%, 정책수행방식의 양성 평등성 27.5%, 정책수혜의 양성 평등성 26.1%, 정책의 성별관련성/정책결정과정의 양성 평등참여 19.8%, 성별통계의 생산·활용 16.4% 순으로 나타났다. 이전 2008년 한국여성정책연구원에서 광역 및 기초지방자치단체 공무원(99명)을 대상으로 조사하였을 때 공무원들이 보고서 작성에 어렵다고 응답한 지표로는 정책영향의 평등 37.4% > 정책수혜의 평등 34.3% > 정책개선방안 30.3% > 성별관련성

24.2% 지표 순이었던 결과와 차이를 보인다.

이는 앞에서 성별영향평가 지표 중 이해하기 어렵다고 응답한 지표가 2008년 한국여성정책연구원의 조사결과와 특히 많은 차이를 보이는 지표가 ‘정책개선 및 환류’ 지표였다는 점과 같은 결과이다. 즉 2008년에는 공무원들이 ‘정책개선 및 환류’에 대해 이해하기 어려운 지표라고 응답한 비율이 13.1%에 불과하였으나, 2010년 서울시 및 자치구 공무원은 31.9%가 어렵다고 응답하고 있었다. 또한 동일 지표에 대해 2008년에는 보고서 작성에 어렵다고 응답한 비율이 2008년의 경우 30.3%였으나 2010년 서울시 및 자치구 공무원은 44.9%에 이른다. 이는 2008년의 경우 제도시행 초기인 만큼 성별영향평가의 내용을 이해하는 데 공무원들이 초점이 두었다면, 이제 지표에 대한 이해를 넘어 분석을 통해 궁극적으로 얻고자 하는 성별영향평가제도의 목적인 환류에 초점을 두고 있기 때문인 것으로 생각된다.

또 하나 생각해볼 문제는 조사가 시행되었던 11월은 2010년 성별영향평가 보고서가 마무리된 시점으로, 이때에도 각 지표에 대해 이해하기 어렵고, 보고서 작성에 적용하기 어려운 지표라고 응답한 공무원의 비율이 30%를 넘고 있는 ‘성인지적 예산편성, 정책개선 및 환류, 정책수행방식의 양성 평등성’ 세 가지 지표는 공무원들이 보다 쉽게 지표를 이해하고 용이하게 적용할 수 있도록 개선하고 지원하는 과정이 마련되어야 할 것으로 생각된다.



【그림 III-16】 보고서 작성 적용에 어려운 지표(%)

4. 평가결과의 정책개선 및 환류

지금까지 성별영향평가제도는 제도의 확산 및 정착에 주력해 왔지만 향후에는 평가결

과의 환류를 통해 성별영향평가가 최종적으로 목표하는 정책개선 및 성 평등 정책 형성으로 나아가야 한다는 점에 많은 공무원과 전문가들이 동의하고 있다.

이에 서울시 및 자치구 성별영향평가 담당자들에게 2004년 이후 성별영향평가제도 실행의 결과로 전문가들이 지목하고 있는 성과항목들을 제시 한 후 성별영향평가제도의 성과(효과)에 대해 평가하도록 하였다. 그 결과 전체적으로 성별영향평가제도의 효과(성과)에 대해 3.37점으로 평가하여 보통수준으로 인식하였다. 가장 높은 성과로 꼽은 항목은 공무원의 성인지력 향상(3.56점)이었으며, 그 외의 항목들에서는 많은 점수차이가 없었다. 성별영향평가제도의 성과에 대해서는 총괄담당자보다는 과제담당자가 약간 높게 평가하고 있었으며 성별이나 직급별로는 거의 차이가 없었다.

■ 표 III-24 ■ 성별영향평가제도의 효과(성과)에 대한 평가

항 목	전체	담당		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
공무원의 성인지력 향상	3.56	3.63	3.53	3.76	3.41	3.69	3.53
과제수의 확대	3.26	3.06	3.32	3.20	3.34	3.31	3.24
법률적 기반(조례 등) 확대	3.38	3.33	3.39	3.62	3.21	3.40	3.37
과제영역의 다양화	3.32	3.29	3.33	3.50	3.19	3.43	3.30
추진체계(교육, 위원회 등) 구축	3.35	3.33	3.36	3.26	3.48	3.46	3.33
정책의 제도개선	3.39	3.31	3.41	3.30	3.51	3.37	3.39
서울시 및 자치구 성 평등 실현	3.33	3.10	3.40	3.21	3.49	3.29	3.34
소계	3.37	3.29	3.39	3.41	3.38	3.42	3.36

주: 효과(성과)는 1점 전혀 효과가 없음 ~ 5점 효과가 매우 큼의 5점 척도임

성별영향평가의 최종 목적인 정책개선 및 성 평등 정책 형성을 위해서는 성별영향평가 결과보고서에 구체적인 성 평등 정책형성을 위한 정책개선방안이 제시되어 있어야 한다. 이에 최종보고서를 작성한 과제담당자들로 하여금 본인들이 분석한 최종보고서에 정책환류를 위한 개선방안이 충분히 제안되었다고 생각하는지 질문하였다. 이에 과제담당자 158명 중 2.5%(4명)만이 '충분이 제안하였다'고 응답하였으며, 20.3%(32명)는 '몇 가지 제안하였다'고 응답하였고, 52.5%(83명)는 '제언한 내용이 별로 없다', 24.7%(39명)는 '제언한 내용이 전혀 없다'고 응답하였다. 결국 77.2%에 달하는 공무원이 성별영향평가 보고서에서 평가결과를 바탕으로 정책환류를 위한 정책개선 내용을 제시하고 있지 못하다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 정책제언 내용의 충실성은 향후 정책환류에 결정적인 영향을 미

치는 내용으로 현재 진행되고 있는 성별영향평가 보고서가 형식적으로 서류제출에 의미를 두고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 김근세 외(2010)의 연구에서 공무원들이 성별영향평가결과에 대해 신뢰하지 않는다는 비율이 29.4%이고 보통으로 응답한 경우가 44.7%에 이르는 결과와도 연관된다고 할 수 있다.

성별영향평가 최종보고서에서 정책환류를 위한 개선방안 제언내용의 충분성은 교육경험과 컨설팅 경험 여부에 따라 차이를 보이는데 특히 최종결과보고서에서 정책개선사항을 '전혀 제언하지 못하였는지 여부'에 영향을 미치고 있었다. 즉 성별영향평가 관련 교육을 받은 경우에는 개선방안을 전혀 제언하지 못한 비율이 18.5%인 반면, 교육을 받지 않은 경우에는 29.0%에 이르고, 컨설팅을 받은 경험이 있는 경우에는 전혀 제언하지 못한 비율이 14.5%이지만 컨설팅경험이 없는 경우에는 31.3%에 이르고 있었다. 또한 컨설팅 경험이 있는 경우에는 몇 가지 제언하였다는 응답이 32.3%에 이르지만 컨설팅을 받지 않은 경우에는 12.5%에 불과하였다.

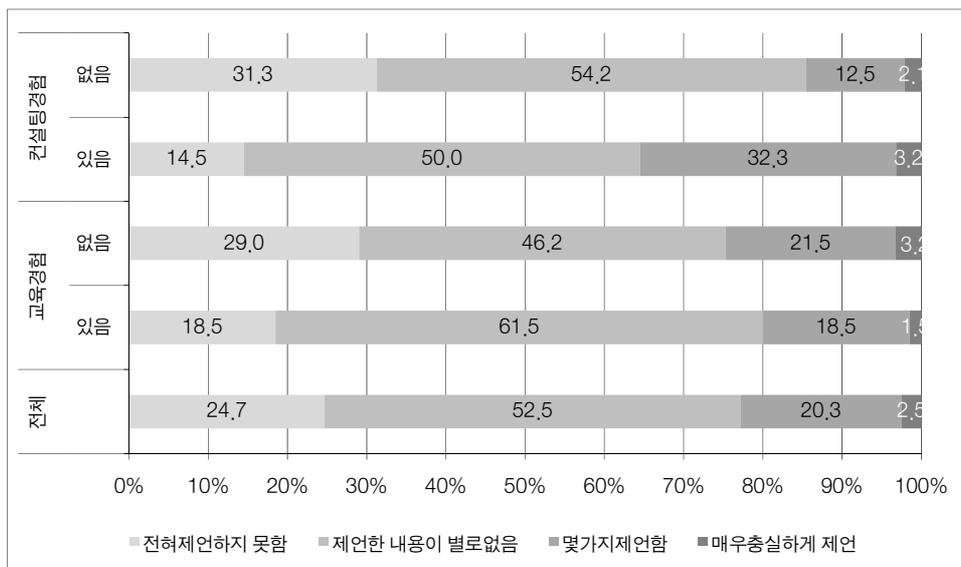
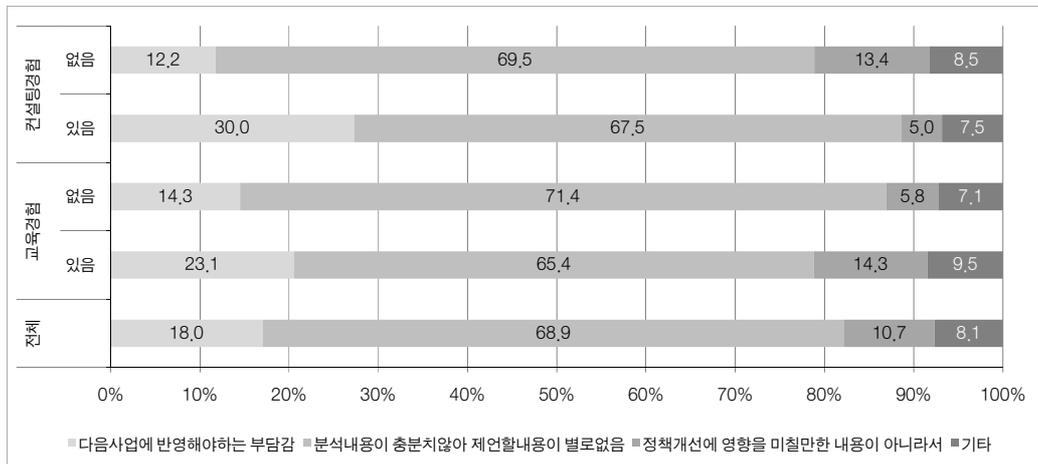


그림 III-17 | 성별영향평가 최종보고서 제언내용의 충분성

그러면 정책제언내용이 별로 없거나, 정책제언을 하지 못하였다고 응답한 122명의 공직자에게 왜 그런지 그 이유를 중복 응답할 수 있도록 하여 질문한 결과 '분석한 내용이 충분하지 않아 제언할 내용이 별로 없었다'고 응답한 경우가 68.9%(84명)이고, '개선방안을 제언하면 다음해 사업에 반영해야 하는 부담감 때문에' 제언하지 못했다는 경우가 18.0%(22명), '실질적으로 정책개선에 영향을 미칠만한 내용이 없어서' 10.7%(13명) 순으

로 나타났다. 기타응답 내용으로는 ‘분석한 내용을 바탕으로 정책제언을 할 수 있었지만 부서장이 싫어할 것 같아서’(2명), ‘종합적인 검토 후 개선이 가능하기 때문에’(1명), ‘사업 특성상 이미 여성비율이 높아서’(1명) 등의 내용이 있었다.

교육경험과 컨설팅 경험별로 차이나는 점은 교육경험이 있는 경우에는 다음사업에 반영해야 하는 부담감 때문에 제언하지 못했다는 비율이 23.1%로 교육경험이 없는 공무원의 14.3%보다 높은 반면, 분석내용이 충분치 않아 제언할 내용이 별로 없다는 응답은 교육을 받지 않은 경우 71.4%이지만 교육을 받은 경우에는 65.4%로 약간 낮다. 컨설팅 경험이 있는 경우에는 다음 사업에 반영해야 하는 부담감 때문에 제언을 충실하게 하지 못했다는 응답이 30.0%에 이르러 주목된다.

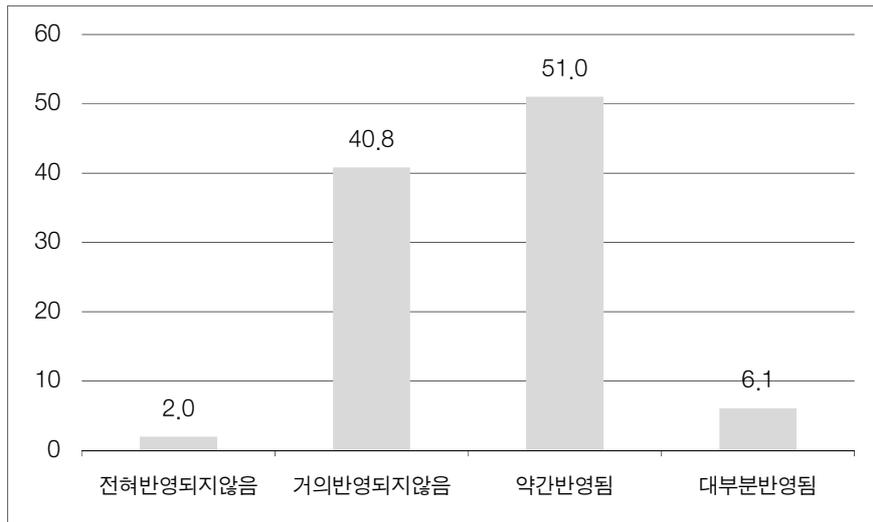


■ 그림 III-18 ■ 정책개선방안 제언이 충분하지 못한 이유

총괄담당자에게도 2009년 성별영향평가 결과보고서에 제시되었던 정책환류 개선방안이 올해 2010년도에 어느 정도나 반영되었다고 생각하는지 질문하여 보았다. 그 결과 전체적으로 2.61점(5점척도)으로 보통보다 낮은 수준으로, 평가결과가 정책개선으로 환류되지 않고 있다고 평가하고 있는 것을 알 수 있다. 전혀 반영되지 않았거나 거의 반영되지 않다고 생각하는 경우가 42.9%에 이르고, 약간 반영되었거나 대부분 반영되었다고 생각하는 경우는 57.1%였다. 하지만 거의 모두 반영되었다고 생각하는 경우는 없었다. 이러한 결과는 김근세 외(2010)의 연구에서 ‘평가결과에 대한 신뢰성’이 평균 2.89점이고, ‘평가결과를 정책개발 및 집행에 반영하고 있다’는 인식이 평균 2.76점이며, ‘결과보고서는 향후 업무 수행에 도움을 준다’는 인식에 평균 3.00점으로 나타난 결과와 비슷하다.

이렇게 성별영향평가 결과를 활용한 정책개선 및 성 평등 정책형성으로 환류가 적극적

으로 이루어지지 않고 있는 이유는 성별영향평가 결과의 정책환류계획서 작성과 환류성과를 점검하는 과정이 성별영향평가를 수행하는 과정과 별개로 이루어져야 함에도 불구하고 아직 그 체계를 형성하지 못한 것과 연관된다고 할 수 있다.



■ 그림 III-19 ■ 2009년 정책환류 개선방안의 반영정도(%)

현재 성별영향평가 결과가 정책제언도 충실하지 못하고, 정책환류에 어려움을 겪고 있다면 성별영향평가 결과를 업무개선에 반영하고 환류하여 실효성 있는 제도로 정착하기 위한 방안들에 대해 그 중요성의 정도를 어떻게 인식하는지 질문하여 보았다. 그 결과 우선은 질적으로 우수한 성별영향평가 사례를 만들고 발굴하는 것이 중요하다고 인식하는 경우가 3.61점으로 가장 높았다. 그 다음으로는 ‘평가결과를 환류하기 위한 법률제정’ 3.82점, ‘평가결과를 기관장에 보고’ 및 ‘예산부서와의 협조추진체계 마련’ 각 3.34점, ‘평가결과를 환류했는지 의회, NGO 등에 의한 모니터링과정 마련’ 3.21점 순으로 나타났다. 결국 공무원들은 성별영향평가가 환류되기 위해서는 내실있는 성별영향평가 결과보고서를 작성하고 이를 환류할 수 있는 환류의 책임소재, 환류에 대한 평가, 환류를 위한 협력체계 등에 대한 제도화가 우선되어야 하는 것으로 인식하고 있다.

담당역할별로는 총괄담당자가 과제담당자보다 그리고 6급 이상 직원이 7급 이하 직원보다 모든 항목에 있어서 성별영향평가 결과의 환류제고를 위한 방안들의 중요도를 높게 평가하고 있다. 이는 총괄담당자와 6급 이상 직원들이 성별영향평가 결과의 환류에 대해 더욱 중요하게 인식하고 있는 것을 반영하고 있다고 할 수 있다.

표 III-25 평가결과 환류제고를 위한 방안의 중요도 인식

항목	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
평가결과를 기관장에 보고	3.34	3.61	3.25	3.31	3.38	3.80	3.24
예산부서와의 협조추진체계 마련	3.34	3.76	3.22	3.39	3.28	3.63	3.28
평가결과에 대한 논의과정(워크숍 등) 마련	3.18	3.49	3.09	3.17	3.20	3.49	3.12
평가결과에 대한 환류에 대한 모니터링과정 마련	3.21	3.45	3.14	3.22	3.20	3.37	3.18
평가결과를 환류하기 위한 법률제정	3.36	3.82	3.22	3.47	3.21	3.60	3.31
정책개선 및 환류보고서양식 개선	3.19	3.41	3.12	3.22	3.14	3.26	3.17
환류과제지정 후 환류 점검·관리	3.20	3.37	3.15	3.21	3.20	3.37	3.17
우수한 평가사례 발굴	3.61	3.88	3.53	3.59	3.65	3.71	3.59

주: 1점 전혀 중요하지 않음 ~ 5점 매우 중요함의 5점 척도임

또한 지금까지 성별영향평가결과 보고서에서 제시되고 있는 정책개선 및 환류방안의 유형들을 제시하고 성별영향평가제도가 궁극적으로 목표하고 있는 성 평등 정책형성이라는 목표달성을 위해 각 항목들이 어느 정도나 중요하다고 생각하는지 질문하였다. 그 결과 ‘관련법령·지침·규정의 개선’ 13.4%, ‘성별통계의 생산’ 13.2%, ‘정책에 대한 예산의 (재)배분’ 13.0%, ‘여성을 위한 시설개선’ 12.6%, ‘여성을 위한 별도의 사업 제안’ 10.0%, ‘사업참가자의 여성비율 제고’ 9.8%, ‘관련위원회의 여성비율 제고’ 9.4%, ‘홍보방법의 개선’ 9.2%, ‘사업전달방식의 개선’ 8.7% 순으로 나타났다.

위의 정책개선 및 환류방안들의 중요성 순서를 살펴보면 관련 법령·지침·규정을 개선하고 성별통계를 생산하는 개선방안 이외에는 여성을 위한 사업이 마련되거나 여성이 더욱 많이 참여할 수 있도록 예산이 재편성 되어야 하는 것으로 인식하고 있다.

표 III-26 성별영향평가 정책개선 및 환류방안 유형의 중요성(%)

항목	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
성별통계의 생산	13.2	15.3	12.5	13.2	13.3	12.9	13.3
관련위원회의 여성비율 제고	9.4	8.6	9.6	9.1	9.7	8.9	9.5
여성을 위한 별도의 사업 제안	10.0	9.1	10.3	9.9	10.3	10.3	10.0
홍보방법의 개선	9.2	7.7	9.7	9.0	9.6	9.3	9.2

(계속)

항 목	전체	담당역할		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
사업참가자의 여성비율 제고	9.8	10.0	9.8	9.9	9.8	10.0	9.8
여성을 위한 시설개선	12.6	11.1	13.0	12.6	12.6	11.4	12.8
사업전달방식의 개선	8.7	8.0	8.8	9.0	8.2	8.9	8.6
관련 법령, 지침, 규정의 개선	13.4	16.7	12.4	14.1	12.5	14.3	13.3
정책에 대한 예산의 (재)배분	13.0	13.1	12.9	13.3	12.6	13.6	12.8
기타	0.7	0.3	0.8	0.1	1.5	0.4	0.7
전체	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

5. 젠더 거버넌스

젠더 거버넌스는 성 평등한 정책이 개발되고 집행되도록 하는 도구로서 성별영향평가가 실행되기 위해서는 제도의 수행과정에 여성참여가 전제되어야 한다. 현재 서울시 및 자치구는 서울시여성가족재단, 한국양성 평등교육진흥원, 지역여성전문가들로부터 성별영향평가 관련 교육과 연구 등 성별영향평가 수행과정에서 실질적인 지원을 받고 있다. 하지만 성별영향평가 과정에는 전문가이외의 다양한 주체들이 참여하여 성별영향평가 기획, 수행, 환류 및 평가과정에서 각자의 역할을 수행할 때 제도가 본래 의도하는 결과를 산출할 수 있을 것으로 생각된다.

이에 총괄담당자들을 대상으로 하여 서울시 및 자치구에서 성별영향평가를 위해 협력하고 있는 각각의 주체들이 성별영향평가 추진과정에 어느 정도나 기여하고 있다고 생각하는지 질문하였다. 그 결과 행정공무원 3.65점 > 학자·전문가 3.31점 > 여성·시민단체 3.06점 > 언론 2.73점 > 의회 2.65점의 순이라고 응답하였다. 이는 성별영향평가 과정에 각 주체들이 관여하고 있는 정도가 그대로 표현된 것으로 보인다. 즉 현재 정부가 주도하여 성별영향평가제도가 운영되고 있기 때문에 행정공무원의 기여도가 가장 크고, 교육 및 컨설팅을 통해 지원하고 있는 학자/전문가의 기여도가 그 다음이며, 그 외의 주체들의 참여정도는 보통이나 그 이하라고 평가하고 있는 것이다.

【 표 III -27 】 성별영향평가 참여주체의 기여도에 대한 평가

참여주체	전체	성별		직급	
		여성	남성	6급이상	7급이하
행정공무원	3.65	3.59	3.76	3.76	3.54
학자/전문가	3.31	3.25	3.41	3.44	3.17
여성·시민단체	3.06	3.03	3.12	3.20	2.92
의회	2.65	2.69	2.59	3.00	2.29
언론	2.73	2.72	2.76	3.12	2.33

주: 1점 전혀 기여하지 않음 ~ 5점 매우 많이 기여하고 있음의 5점 척도임

또한 향후 성별영향평가를 추진하는 데 각각의 주체들이 성별영향평가 과정에 참여하는 것이 어느 정도 중요하다고 생각하는지에 대해서도 질문하였다. 그 결과 공무원 3.92점 > 여성·시민단체 3.84점 > 학자·전문가 3.78점 > 언론 3.56점 > 의회 3.49점 등의 순으로 응답하였다. 위의 결과에서 알 수 있듯이 모든 주체들의 참여의 중요도가 현재 성별영향평가에 대한 기여도보다 높다는 것을 알 수 있다. 이는 각 주체들이 성별영향평가제도의 발전을 위해 각각의 역할을 가지고 연계·협력해야 함에도 불구하고 그러한 통로가 마련되어 있지 않거나 또는 충분하게 관여하지 못하고 있음을 의미한다. 특히 여성·시민단체의 경우 참여 중요도가 전문가/학자보다도 높게 인식됨에도 불구하고 현재의 기여도는 학자/전문가보다도 낮게 평가되어 이들의 참여를 활성화시키기 위한 방안이 우선 필요할 것으로 생각된다.

【 표 III -28 】 성별영향평가 참여주체의 참여 중요도에 대한 평가

참여주체	전체	담당		성별		직급	
		총괄담당	과제담당	여성	남성	6급이상	7급이하
행정공무원	3.92	4.27	3.82	3.86	4.01	4.17	3.87
학자/전문가	3.78	3.80	3.77	3.79	3.77	3.83	3.77
여성·시민단체	3.84	3.73	3.87	3.80	3.88	3.74	3.85
의회	3.49	3.57	3.47	3.52	3.47	3.57	3.48
언론	3.56	3.61	3.54	3.50	3.64	3.74	3.52

주: 1점 전혀 중요하지 않음 ~ 5점 매우 중요함의 5점 척도임

그리고 성별영향평가를 활성화하기 위해 행정공무원, 전문가/학자, 여성단체, 의회, 언

론 등 참여주체들의 협력을 증진할 수 있는 방안에 대해 개방형으로 질문하여 보았다. 이에 대해 현재 행정공무원을 중심으로 이루어지고 있는 교육에 대해 '각 주체들에게 성별 영향평가 교육이 확대되어야 함', '전문가/학자가 참여하는 세미나 등을 개최하고 교류를 활성화하는 장이 필요하다'는 등의 의견을 제시하여 주었다.

제4절 조사결과의 시사점

서울시 및 자치구의 2010년 총괄담당자 및 과제담당자를 대상으로 실시한 성별영향평가제도 추진현황 및 운영방향에 대한 조사결과를 통해 알 수 있는 서울시 성별영향평가제도 실행의 성과와 한계를 정리하여 보면 다음과 같다.

먼저, 성과로는 첫째, 평가대상 과제의 수가 크게 증가하여 각 기관이 성별영향평가제도에 대해 관심을 가지고 추진하여 왔다는 것을 알 수 있다. 둘째, 여성발전기본법, 서울시 여성발전기본조례, 자치구 여성발전기본조례 등에서 성별분리통계, 성별영향평가, 성별영향평가를 위한 예산지원 및 자문 등을 명시화하면서 모든 자치구는 아니라고 할지라도 제도시행을 위한 법률적 기반이 마련되어 가고 있다는 점을 성과로 들 수 있다. 셋째, 과제선정위원회·총괄담당자·과제담당자 지정, 보고서 제출과 교육·컨설팅 등의 행정추진 절차가 마련되고 평가도구(지표, 매뉴얼, 보고서 양식 등) 등이 마련되었다는 점을 성과로 들 수 있다. 넷째, 성인지 교육 이수자 비율이 자치구 전체 공무원 수 대비 2006년 7.2%에서 2009년 18.6%로 증가하여 공무원의 성인지 정책 마인드가 체고되었다는 점을 성과로 들 수 있다.

하지만 성별영향평가제도실행의 한계도 나타나는데, 첫째, 성별영향평가의 궁극적 목적이 제도실행 그 자체를 넘어 정책과 프로그램 및 예산을 변화시켜 성 평등 정책을 실현하는 제도입에도 평가결과가 해당사업개선으로 환류되지 못하고 있다는 점이다. 즉 2009년 평가결과 정책개선 방안의 반영정도에 대해 2.61점으로 낮게 평가하고 있었다. 둘째, 행정중심의 성별영향평가제도 운영으로 시민단체, 언론, 의회, 전문가 등과의 거버넌스 협력체계가 아직 미약하다는 점이다. 즉 각 참여주체의 제도에 대한 기여도가 보통정도로 낮게 평가되고 있다. 특히 각 주체의 평가과정의 참여 중요성에 대해서도 모두 4점 이하로 인식하고 있어, 젠더 거버넌스가 성별영향평가제도 정착과 실효성 증진을 위해 중요하다는 점이 행정가들에게 아직은 잘 인식되고 있지 않은 것으로 보인다. 셋째, 중앙의 성별영향평가 도구 및 실행방법에 대한 수동적 수행으로 보고서가 형식적 서류작업에 그

치고 서울시만의 추진체계 마련, 보고서의 내용을 향상시키기 위한 지원방안 등이 마련되지 못하고 있다. 이에 공무원들은 성 주류화 제도의 필요성에 대해서는 동의하는 정도가 높지만, 성별영향평가제도 실행에 대한 조직원들의 동의정도는 낮은 것으로 평가하고 있다. 따라서 서울시 및 자치구 행정공무원들의 동의를 구할 수 있는 제도 실행방법 마련이 요구된다고 하겠다.

조사결과에 대한 항목별 보다 자세한 요약 및 서울시 고유의 제도운영방안 모델을 만들어 보고자 하는 본 연구목적에 대해 가지는 조사결과의 시사점을 정리하여보면 다음과 같다.

표 Ⅲ-29 조사결과 요약 및 시사점

구분	조사항목	조사결과	시사점
제도 추진 기반 구축	법·제도 정비	<ul style="list-style-type: none"> - 성별영향평가에 대한 명시조항: 7개 기관 - 성별분리통계 조항: 13개 기관 - 성별영향평가에 대한 예산지원 및 자문 조항: 2개 기관 	<ul style="list-style-type: none"> - 모든 기관의 법률적 근거규정 마련 - 근거규정 안에 정책개선 및 성평등 정책형성이라는 성별영향평가의 목적, 평가결과의 활용 방안, 성별영향평가와 성인지예산의 연계지점, 평가를 위한 교육·컨설팅·자문 등의 지원, 책임자 및 책임부서·추진체계·추진절차·위원회 운영, 성별영향평가를 위해 필요한 조사실시 등에 대한 명시 필요
	추진인력 및 예산	<ul style="list-style-type: none"> - 총괄담당자의 업무비중 18.2%, 과제담당자의 업무비중 14% - 2010년 인사이동경험 40.1% - 평가관련 별도예산 편성 12개 기관, 평균 7,717천원 	<ul style="list-style-type: none"> - 성별영향평가 업무를 부가적 업무가 아닌 본 업무로 인식시킬 수 있는 방안 마련 - 성별영향평가 담당부서 공무원을 '전문직위제'로 운영하여 업무지속성 유지 - 교육, 컨설팅, 자문, 워크숍, 위원회 운영 등을 위한 예산배정 유도 및 지원방안 마련
	추진기구 및 조직원 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 별도의 과제선정위원회 구성 9개기관, 업무조정회의 1개기관, 환류회의 2개기관, 젠더 거버넌스 과정마련 2개기관이나 이러한 기구들의 책임과 권한정도는 모두 3점이하임 - 협조와 지원정도는 여성정책담당부서와 과제담당부서 3.65점, 기관장 3.36점, 부서장과 부서원 3.31점, 고위직 3.25점 순임 - 조직원들의 성별영향평가에 대한 필요성 인식 및 공감대 2.99점 - 그러나 정책수립시 성별상황고려 4.29점, 성별통계생산 3.94점, 성형평성을 위한 예산배정이나 조정 3.97점의 높은 동의정도를 보임 	<ul style="list-style-type: none"> - 성별영향평가 추진기구 구성 및 고위직급 참여를 통한 권한과 책임의 강화 - 과제선정위원회, 업무조정회의, 환류회의 시 전문가와 여성단체의 참여 지원 - 응답대상자들의 성 주류화 관련제도에 대한 동의정도는 높으나, 조직원들의 성별영향평가의 필요성에 대한 동의정도는 낮다고 평가하고 있음. 따라서 조직원들의 성별영향평가 필요성 및 제도에 대한 공감대 형성을 위한 교육 확대와 함께 조직원들의 공감대를 얻을 수 있는 성 주류화 관련 제도의 실행방법이 마련되어야 함
	제도개선·	- 보고서 제출절차가 너무 많고 복잡 53.1%	- 계획서, 중간보고서, 최종결과보고서, 평가결과

(계속)

구분	조사항목	조사결과	시사점
	지원 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 총괄담당자의 경우 평가소요기간을 현재 대로 운영 53.1%, 예산편성과정에 맞추어 재조정 44.9% - 심층평가 확대 3.48점, 자체평가 확대 2.95점 - 제도 활성화를 위해 성별분리통계 정보 생산과 제도추진을 위한 예산확보가 가장 필요하다고 응답 	<ul style="list-style-type: none"> - 환류보고서 등 보고서 제출단계 간소화 - 보고서 작성 소요기간을 예산편성 과정에 맞추어 조정 가능성 타진, 보고서 제출단계 간소화 시 보고서 작성 소요기간 축소 가능 - 심층평가 대상 과제와 자체평가 대상 과제에 대한 기준제시 필요 - 성별영향평가 보고서 작성을 위한 성별분리통계 생산 지원방안 마련
제도 수행 과정 지원	과제 수 및 과제영역	<ul style="list-style-type: none"> - 2010년 자치구당 평균 7.2개 과제 수행 - 과제수 선택은 기관자율에 맡겨야 함 45.9%, 현재과제수 적당 24.2%, 현재보다 축소 22.2%(총괄담당자는 과제 수 현재보다 축소 40.8%) - 2006년 평가대상 과제가 복지영역 87.5%에서 2010년 51.3%로 감소 - 과제선정은 자율적으로 51.2%, 공통과제 지정 48.3%(총괄담당자는 공통과제 지정 65.3%) 	<ul style="list-style-type: none"> - 평가보고서의 질적 향상을 위해 무조건적인 과제 수 증가는 지양 - 서울시 성 평등 목표를 실현하거나 여성행복 프로젝트의 영역별 쟁대이슈에 대해 문제제기할 수 있는 일반부서의 평가과제 선정 필요
	교육 및 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> - 총괄담당자의 42.9%, 과제담당자의 58.9%, 인사이동경험자의 72.3% 교육경험 없음 - 교육의 도움정도는 4.15점 - 총괄담당자 67.3%, 과제담당자 39.2% 컨설팅 경험, 현재 중간 및 최종보고서 작성단계를 중심으로 컨설팅 진행 - 컨설팅에 대한 만족도는 평균이 3.76점으로 낮음 	<ul style="list-style-type: none"> - 단체장 및 고위직, 과제담당자 대상 찾아가는 교육 확대 - 교육내용 개선, 토론회 및 사례제시 교육, 소수인원 중심의 현실적 교육 필요 - 컨설팅은 보고서 작성이외 과제선정, 평가결과 정책반영, 기관의 인프라 구축 등을 중심으로 운영 - 컨설팅 만족도 향상을 위한 자치구별 담당제 시행, 컨설팅 매뉴얼 개발, 단계별 컨설팅 체크리스트 개발 등 필요
	평가지표	<ul style="list-style-type: none"> - 지표적용의 충실성 3.16점, 성인지적 예산편성 지표적용의 충실성이 2.86점으로 가장 낮음 - 지표의 중요성에 대한 평가 3.50점. 정책 개선 및 환류, 정책수혜의 양성 평등성 지표의 중요성을 높이 평가함 - 이해하기 어려운 지표는 '성인지적 예산편성' 41.1%, 정책수행방식의 양성 평등성 35.3%, 정책개선 및 환류 31.9%임, 보고서 작성에 어려운 지표는 정책개선 및 환류 44.9%, 성인지적 예산편성 41.5%, 정책수행방식의 양성 평등성 27.5% 순임 	<ul style="list-style-type: none"> - 지표의 이해도 및 지표적용의 충실성을 높이기 위한 전문가지원 - '편의성', '성별영향평가의 취지 실현', '성 평등 정책형성을 위한 정책개선사항 도출을 중심으로 평가지표 개선 필요
	정책개선 및 환류	<ul style="list-style-type: none"> - 성별영향평가의 효과(성과)에 대해 3.37점으로 낮게 평가함. 가장높은 성과는 공 	<ul style="list-style-type: none"> - 성별영향평가 결과를 활용한 정책개선 및 성 평등 정책형성 단계를 체계화

구분	조사항목	조사결과	시사점
		<p>무원의 성인지력 향상 3.56점임</p> <p>- 보고서의 정책개선방안에 대해 '제언한 내용이 전혀 또는 별로 없다' 는 경우가 77.2%에 이룸. 그 이유로 분석한 내용이 충분치 않아 제언할 내용이 별로 없다고 응답</p> <p>- 2009년 정책 개선방안의 반영정도에 대해 2.61점으로 낮게 평가함</p> <p>- 관련법령·지침·규정개선, 성별통계생산, 사업참가자의 여성비율제고를 중요한 정책개선 사항이라고 응답함</p>	<p>- 정책개선 및 정책환류 성과에 대한 평가과정 마련</p>
	젠더 거버넌스	<p>- 기여도: 공무원 3.65점, 학자/전문가 3.31점, 여성단체 3.06점, 언론 2.73점, 의회 2.65점</p> <p>- 참여 중요성: 공무원 3.92점, 여성단체 3.84점, 학자/전문가 3.78점, 언론 3.56점, 의회 3.49점</p>	<p>- 참여의 중요성보다도 기여도가 낮아 각 주체가 역할을 가지고 성별영향평가 과정에 참여할 수 있는 통로 마련</p> <p>- 특히 여성단체의 경우 참여중요도가 학자/전문가보다 높지만 기여도는 더 낮아, 이들의 성별영향평가 과정 참여방안 마련필요</p>

IV

서울형 성별영향평가제도
운영방향

IV 서울형 성별영향평가제도 운영방향

본 장은 서울시의 성별영향평가제도 운영과 관련된 국내외의 경험들을 바탕으로, 서울시가 지향하는 ‘시민행복’과 ‘여성행복’ 목표가 실현될 수 있도록 하는 성별영향평가제도 운영방향을 제시하는 데 있다. 이는 성별영향평가제도가 국제사회와 중앙정부의 성 평등 목표, 그리고 서울시가 설정한 ‘여성행복’ 실현을 위한 실질적인 도구로서 작동되기 위해 필요한 일련의 지침들을 집대성하는 작업(OECD/DAC, 1998)으로서, 궁극적으로 서울시정의 효과성, 효율성, 일관성 제고에 기여하기 위한 것이다.

이를 위해 우선 II, III 장에서의 조사연구결과를 토대로, 서울시의 여성정책을 차별화할 수 있는 방법의 하나로서 서울형 성별영향평가제도를 개념화하고, 이를 위한 실행도구, 추진역량, 평가결과의 환류와 관련하여 제도개선방향을 제안하고자 한다.

제1절 서울시 성 주류화 전략의 특징과 성별영향평가

이 절에서는 앞서 II장에서 분석한 성별영향평가제도 운영방안에 대한 기존논의의 시사점을 바탕으로, 성별영향평가제도가 왜 서울시의 성 평등 실현이라는 거시적 차원의 틀과 연계되어야 하는지를 논하고자 한다.

우선 서울시 성 주류화 전략의 특징을 논하기 위해 관련되는 두가지 핵심적인 정책개념에 대한 이해가 필요하다. 하나는 ‘성 주류화 전략’ 개념이다. 1995년 북경에서 열린 제4차 세계여성대회에서 채택된 북경행동강령에서 비롯되어 현재 우리나라 여성정책에 도입되어 있는 ‘성 주류화’ 개념은 모든 정치적·경제적·사회적 영역의 정책과 프로그램에 성 인지 관점을 통합하여, 전반적인 정책의 기획, 실행, 모니터링과 평가에 여성과 남성의 관심과 경험을 반영함으로써 여성과 남성이 동등하게 개발의 혜택을 받고, 불평등이 조장되지 않도록 하기 위한 전략을 말한다. 여기서 성 인지적 관점은 하나의 동일집단으로 분리된 여성들뿐만 아니라, 여성과 남성의 역할과 요구의 차이에 초점을 둔다. 여성들은 일반적으로 남성들에 비해 불리한 위치에 있기 때문에, 성 평등의 증진은 곧 여성들의 요구와 이해, 관점들에 대한 명백한 관심을 내포해야 한다는 것이다.

성 주류화 접근은 주류 정책과 프로그램의 주변에 성 평등 사업들을 덧붙이는 것이 아니라 모든 정책과정에 성 인지적 관점을 반영하여 주류 정책 사업들이 기초하고 있는 법과 제도를 개선하고, 성차별과 성별 불평등 구조를 해소하기 위한 성 평등 사업들을 추진하여 결과적으로 정치, 경제, 사회, 문화, 복지, 환경 등 모든 영역에서 여성과 남성 간의 성별격차를 감소시키는 데 그 목적이 있다.

다음 성별영향평가 개념으로, 이는 성 주류화 전략을 추진하기 위한 도구로서 지난 1995년부터 국제기구와 각국 정부의 정책과정에 도입되어 제도화되기 시작했다. 동 회의에서 채택된 북경행동강령에서는 “여성의 지위향상을 위한 제도적 장치”를 명시하고, “정부 및 기타 관계자는 모든 정책과 프로그램에 성 인지 관점을 주류화하는 능동적이며 명시적인 정책을 장려해야 하며, 이를 위해 어떤 결정이 내려지기 전에 반드시 그것이 여성과 남성에게 각기 끼칠 수 있는 영향에 대한 분석이 이루어져야 한다”고 명시한 바 있다.

국내에서도 1998년 설립된 대통령 직속 여성특별위원회에서 “여성정책의 주류화”를 주요 기조로 채택한 바 있으며, 2001년 여성문제가 모든 국가정책영역에서 핵심 분야로 다루어지도록 여성정책의 주류화를 위하여 여성부를 설립하였으며, 2002년 여성발전기본법에 성별영향평가를 위한 근거조항¹¹⁾을 신설하고 지난 2004년부터 부분적으로 시행되기 시작하였다.

문제는 서울시 여성정책의 성 주류화 추진에서 성별영향평가제도가 제대로 그 기능을 발휘하지 못하고 있다는 것이다. 이는 서울시의 성 주류화 접근방식이 이제까지 중앙정부 차원의 접근방식과 차별성을 가지고 진행되었다는 사실에 기인한다. 서울시의 여성정책과 ‘여행프로젝트’는 중앙정부 차원에서 개발된 성별영향평가제도를 현실화시키기 위하여 지방자치단체 나름의 법·제도적 기반을 만들고, 민·관·학 협력체계와 행정추진체계를 구축하는 등의 방식을 택한 경기도나 강원도와는 다른 방식으로 성 주류화 전략을 추진해 왔다. 서울시는 전문연구자들의 정책개발연구와 여행 동반자들의 기술적 자문 등을 통해 도출된 정책과제들을 중심으로, 기존의 여성정책 범주를 넘어서는 모든 일반 사업 분야에서도 성 평등 사업을 개발하도록 하여 성 주류화를 추동하는 방식을 택해 왔다.¹²⁾ 한마디로 서울시의 성 주류화 방식의 중요한 차이점은, 정책을 집행하는 행정공무원들의 성 인지적 정책수행역량 강화에 초점을 두기 보다는 여성들의 관심과 요구를 반영하는 가시적인 ‘성 평등 사업’ 생산에 초점을 두는 접근방식에 있다.

11) 여성발전기본법 제10조(정책의 분석·평가 등)와 제10조의2(정책의 분석·평가지원기관의 지정)을 말함.
12) 서울시의 여행프로젝트 실행계획의 기초가 된 조영미의 「여행프로젝트 발전방안연구」(2008), 「여행프로젝트 정착을 위한 이론화 연구」(2009) 등을 살펴보면, 여행프로젝트는 비록 전문연구자들 수준에서 서울시 여성상황과 이슈들에 대한 광범위한 자료수집과 성별 분석을 기반으로 정책과제들을 도출한 후 서울시 각 실국의 공무원들과 여러 단계의 논의를 거쳐 개발된 ‘성 평등 사업들’이다.

본 연구에서 사용하는 '성 평등 사업'은 공식적인 여성정책 기본계획에 포함되는 프로그램과 사업범주를 넘어서지만, 성 평등 증진과 여성역량강화를 사업목표에 포함하는 '일반 정책' 범주의 사업들을 포괄하는 개념으로 정의하고자 한다. 이는 중앙정부 차원의 여성 정책 사업분야에 포함되는 인권, 복지, 노동 분야 외에도 보건, 도시계획, 환경 영역 등 일반 사업 분야에 성 인지적 관점을 반영하여 성 평등 증진과 여성역량강화를 위한 사업들을 개발·추진하고 있는 서울시 '여행프로젝트'의 사업들을 포괄하여 성 평등 증진에 초점을 두는 사업들을 지칭하기 위한 것이다.

참고로 OECD/DAC(Organization for Economic Cooperation and Development/ Development Assistance Committee; 경제개발협력기구 개발원조위원회, 이하 OECD/DAC)의 경우, 모든 원조사업들을 성 평등 목표를 기준으로 분류하여, 성 평등을 최우선(principal) 목표로 하는 사업과, 성 차별과 불평등 감소를 주요(significant) 목표로 하는 사업, 그럴 필요성이 없는 사업(not targeted), 아직 사업의 성별관련성 여부가 파악되지 않은 사업(not screened) 등으로 구분하여, 전자의 두 가지 범주의 사업들을 '성 평등에 초점을 두는 사업(Gender equality focused aid)'으로 분류하고 있다(OECD-DAC Secretariat, 2009).

서울시가 성 주류화 전략을 채택하면서도 중앙정부 차원의 성별영향평가제도를 여행프로젝트 개발에 곧바로 활용할 수 없었던 이유는 분명치 않으나, 앞 장의 조사분석 결과들을 토대로 유추해보면 여행프로젝트와 같이 단기적 성과를 낼 만한 충분한 조건을 갖춘 제도로서 자리 잡지 못했다는 사실이 가장 큰 요인이었을 것으로 보인다. 기관장의 여성정책의 가시적 성과에 대한 기대가 컸던 만큼 중앙정부차원의 성별영향평가 방법과는 다른 방식으로 정책과제들을 도출했다는 것은 이해할 만한 측면이 있다. 그러나 서울시가 성별영향평거나 성인지 예산 제도와 같은 성 인지적 성과관리 도구들을 활용하지 않은 채, 지속적으로 새로운 성 평등 사업들을 도출하는 데는 분명한 한계가 있을 수 밖에 없다.

이러한 주장은 성 주류화의 이중전략 혹은 이중트랙접근에 대한 이해에 근거를 둔다(OECD/DAC, 1998). 성 주류화 이중전략이란 ① 성 인지적 관점에서 국가나 지방자치단체의 발전계획 패러다임을 변화시키는 전략과 ② 성 평등 목표를 실현하기 위한 사업 추진 전략을 병행하여 궁극적으로 성 평등 증진과 여성역량강화를 도모하고자 하는 전략을 말한다.

주류 발전계획의 개선에 초점을 두는 전자의 전략은 다시 두 가지 접근으로 대별해 볼 수 있다(Rounaq Jahan, 1995). 하나는 정책과정에 성 인지 관점을 통합하는 접근으로, 중앙정부 차원에서 채택하고 있는 성별통계, 성별영향평가, 성인지 예산 제도 등은 이러한 접근방법에 기초를 둔다. 다른 하나는 젠더 거버넌스를 통한 아젠다 세팅 접근(the agenda-setting approach)으로, 이 접근은 주류 발전정책의 비전과 주요 목표 결정과정에

여성들의 참여에 초점을 둔다. 이는 서울시 여행프로젝트의 젠더 거버넌스 증진을 통한 성 주류화 접근에 가깝다.

한편 성 평등 목표를 실현하기 위한 사업 추진전략은 성 평등 촉진을 위한 혁신적이고 전략적인 사업들을 발굴·추진하여 성 주류화를 꾀하는 것으로, 성 주류화 추진과정에서 중요한 역할을 한다. 서울시의 '여행프로젝트'는 이러한 접근방식에 기초한 것으로, '여성들이 도시생활에서 겪는 3불(불편, 불안, 불쾌) 요인을 해소하고, 나아가 여성의 권익향상 등 삶의 질 향상과 자아실현을 돕는 여성친화적인 도시정책'으로서, 학계와 여성단체에서는 '도시계획에 여성친화적 관점을 통합하여 남녀노소 간의 형평성을 증진시키기 위한 새로운 시도'로서 평가되고 있다. 한편 국내외의 언론들은 '여성들이 일상생활에서 부딪히는 문제를 해결하는 현장형 정책으로 도시공간에서의 여성의 권리를 추진하는 새로운 정책사례,' '성 주류화를 실제 정책에 적용한 사례로 세계 도시들의 벤치마킹 모범사례'로서 여행 프로젝트에 주목한 바 있다.¹³⁾

그러나 여행프로젝트가 서울시정의 성과관리체계와 맞물려 있지 않은 채 주류 정책의 주변에 여성들을 위한 사업들을 덧붙이는 방식은 엄밀한 의미에서 성 주류화 접근이라고 보기 힘든 측면이 있다. 또한 서울시의 '여행프로젝트'는 확고한 법과 제도적 기반이 갖춰지지 않은 채 시장의 방침에 근거하여 추진되는 실험적 성격이 강하며, 아직까지 그 규모나 내용 면에서 서울시의 전반적인 성 주류화를 리드할 만한 위상으로 자리 잡지 못한 것은 사실이다.

실제로 서울시의 여행프로젝트를 비롯한 모든 여성정책 사업들이 '사회복지분야'로 배치되어 있어 서울시의 전반적인 정책 프레임 내에서 성 평등 정책이 차지하는 위상이 매우 낮다는 점은 문제이다. 여행프로젝트는 서울시의 「2009~2013 중기지방재정계획」에서, 오는 2013년까지 전체 서울시 예산의 21.8%가 배분되는 사회복지분야의 7대 하위 분야 19개 사업 중 여성복지 분야의 일부사업으로 지정되어 있다. 그리고 2010년도 서울시의 중장기계획에서도 여성이 행복한 도시구현은 여성가족정책관실의 9대 전략 중 단지 하나로 설정되어 있을 뿐이다.

2010년도 서울시 여성가족정책관실의 9대 사업전략
①여성이 행복한 도시 구현, ②보육환경 개선, ③청소년 및 아동 복지서비스 증진, ④출산 양육 친화적 환경조성, ⑤공공보건으로 서비스 체계 강화, ⑥시민건강생활 기반조성, ⑦결핵 치매전문 진료체계구축 강화 및 공공의료서비스 수준향상, ⑧진료능력 향상을 위한 의료서비스 수준 향상, ⑨어린이 청소년 건강보호 및 공공의료서비스 역량강화

13) 메트로폴리스 여성네트워크 포럼에서('09.10) '여성친화서울선언' 채택, UN HABITAT과 여성친화도시 실천경험 공유 및 정책협력을 위한 MOU 체결, 성공적 벤치마킹 모델로 평가받아 2010 UN 공공행 정상 수상.

이와 관련하여 지난 민선 4기의 여행프로젝트에 대해 전문가들은, “도시공간개선사업 위주의 추진으로 기존의 여성정책 분야인 양성 평등, 여성권의 향상 분야의 관련 사업을 상대적으로 소홀하게 다루었다,” “이주여성, 장애여성, 여성노인 등 다양한 계층의 소외여성들을 위한 정책이 미흡했다,” “민간부문 확산 및 실국본부의 자발적 참여를 유도하는 총괄기능이 미흡했다,” “시민들의 정책 인지도 및 체감도, 만족도가 아직 미흡한 수준이다,” “여행동반자, 여행포럼 등 거버넌스 구성 및 운영이 관주도적으로 진행되었다,” 등 부정적 평가를 가하기도 했다.¹⁴⁾ 이는 보다 거시적 정책수준에서 성별영향평가, 성인지 예산 제도 등 성과지향적 정책관리 도구들을 활용하여 여성정책의 효과성을 높이고 있는 국제사회와 개별 선진국들의 정책동향을 보다 심도 있게 반영하려는 상시적 노력과 여타의 정책요소들이 부실할 경우, 오히려 실망과 비판을 불러 올 가능성이 크다는 것을 말한다.

그럼에도 불구하고 ‘여행프로젝트’와 같은 전략적 성 평등 사업들은 성 주류화 추진을 위해 매우 중요한 역할을 할 수 있기 때문에, 앞으로도 반드시 지속되어야 할 것이다. 그리고 보다 강력한 사업효과를 위해서는, 서울시의 모든 정책과정에 성인지 통계, 성별영향평가, 성인지 예산, 성인지 교육 등의 정책도구들을 적극적으로 활용하여 ‘근거에 기반한’ 성 평등 사업들이 지속적으로 개발될 필요가 있다.

이 때문에 서울시의 성 주류화를 위한 전략적 성 평등 사업인 ‘여행프로젝트’와 명목상 성 주류화 추진을 위한 방법으로서의 성별영향평가제도의 통합은 중요해 진다. 서로 다른 방식으로 진행된 중앙정부와 서울시의 성 주류화 전략에서 얻은 경험들은 서로 통합되어 시너지 효과를 발휘할 수 있어야 보다 효과적인 정책생산이 가능하기 때문이다. 이는 우리보다 오랜 성 주류화 역사를 가진 선진국 사례들에 대한 조사연구와 정책경험에서 얻는 교훈이다.

성 주류화의 이중트랙접근(OECD/DAC, 1998)

- 발전 아젠다에 대한 도전: 성 주류화 전략에 대한 비평가들은, 어떤 경우에는 성 주류화가 단지 여성들을 불평등하고 지속가능하지 않은 발전과정에 참여시키는 것일 뿐, 발전과정 전반에 관한 재고와는 무관한 것이 될 수 있다고 지적한다. 이는 정당한 생각이다.

이를 피하기 위해 Rounaq Jahan(1995: 13)은 두 가지 유형의 성 주류화 전략을

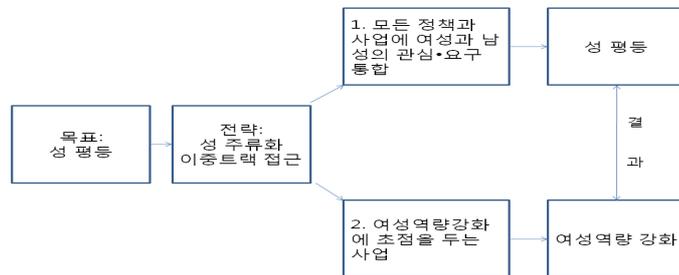
14) 이는 지난 2010년 11월 서울시 공무원, 서울여성가족재단 연구진, 외부 전문가 등이 참여하여 5회에 걸쳐 진행된 ‘여행프로젝트 발전계획 및 추진전략 수립을 위한 T/F 회의’에서 도출된 결과임(서울시 제공자료).

구분해 보는 것이 중요하다고 지적한 바 있다.

- 정책과정에 성 인지 관점 통합 접근(the integrationist approach): 이 접근은 현존하는 개발패러다임에 젠더이슈를 연계시키는 방식이다. 이는 여성과 젠더에 대한 관심을 광범위한 분야에 확산시키는 접근으로, 전반적인 발전 아젠다는 변화되지 않지만, 개별적인 발전이슈들이 여성과 젠더에 대한 관심을 고려하도록 하는 접근이다.
- 젠더 거버넌스를 통한 아젠다 세팅 접근(the agenda-setting approach): 이 접근은 성 인지적 관점을 통해 현존하는 발전아젠다를 변화시키는 방식이다. 발전에 대한 우선순위결정에 여성들이 참여하는 것이 전략의 핵심이다. 여성들이 정책의 모든 결정 과정에 참여하여, 현존하는 발전패러다임을 근본적으로 변화시키는 전략이다. 이 접근은 여성들의 역량강화와 모든 정책결정과정에의 참여증진에 초점을 두으로써, 여성과 남성의 평등을 지원할 수 있는 잠재력을 가지고 있다.

- 성 평등목표를 지지하는 전략적 성 평등 사업 추진: 성 주류화 전략은 평등의 증진을 위한 특정사업들을 배제하지 않는다. 실제로 성 평등 촉진을 위한 혁신적이고 전략적인 사업들은 중요한 역할을 한다. 이러한 사업들은 여성, 남성 혹은 제도 자체를 타겟으로 할 수 있다. 중요한 전제조건은 그 사업들이 명백히 여성과 남성 간의 성 평등을 지지하는 것이다. 여성단체 지원, 남성들의 역할변화를 위한 캠페인, 법개정 운동, 여성들의 소득증대 사업 등이 포함될 수 있으나, 젠더관계의 역할, 성 형평성을 고려한 예산배분 등이 고려되지 않을 경우 여성들에게 오히려 부담을 안겨주는 사업이 될 수 있다.

성 주류화 전략 개념도(영국 국제개발부)



출처: Caroline Moser, DFID Gender Audit Methodology:Its implementation in DFID Malawi

제2절 서울형 성별영향평가제도의 추진방향

본 절에서는 서울시의 젠더 거버넌스를 통한 아젠다 세팅과 전략적 성 평등 사업을 통한 성 주류화 접근방식을 성 인지 관점 통합 접근과 결합해야 한다는 원칙이 받아들여질 경우, 현재 서울형 성별영향평가제도의 추진방향을 모색해 보고자 한다. 본 절의 논의는 본 연구의 II장과 III장에서 전개한 성별영향평가제도의 개선방향 도출을 위한 문헌조사와 조사연구 결과 제기된 다음과 같은 세 가지 이슈들을 중심으로 한다;

우선 성별영향평가지표와 관련하여 일선 행정공무원들이 이해하기 어려운 평가지표들을 어떻게 개선하여 정책분석의 질을 높이고, 어떻게 정책분석의 결과가 실질적인 정책개선 및 성 평등 사업으로 연계되도록 할 수 있을 것인가 하는 문제이다.

둘째로, 성별영향평가 추진체계 강화방안이다. 성별영향평가 추진체계와 관련하여 논의되어야 하는 세부적 이슈들은 조직원들의 성 주류화 역량강화, 법 제도적 기반 강화, 적극적 성별영향평가 추진을 위한 조직체계, 정책결정과정에서 여성들의 참여를 통한 젠더거버넌스 증진 방안 등이 포함된다.

마지막으로, 성별영향평가 결과의 환류 제고를 위한 방안이다. 이와 관련된 하위 이슈들은 성별영향평가와 성인지 예산 분석의 연계방안, 성별영향평가의 환류를 강화하기 위한 법률 및 제도 구축 방안, 성별영향평가의 결과와 환류실적에 대한 모니터링과 평가 강화방안, 성별영향평가 실행방법 개선방안 등이다.

1. 실효성 강화를 위한 서울형 성별영향평가

서울형 성별영향평가제도는 서울시의 주류 정책과정에 성 인지적 관점을 통합하여 서울시의 ‘여성이 행복한 도시, 서울’의 비전을 달성하는 데 실질적으로 활용될 수 있는 제도가 되어야 한다.

우선 앞으로의 논지를 위해 분명히 해야 할 것은, 행정공무원들이 가장 어려워하는 ‘정책의 성별관련성,’ ‘서비스 전달방식,’ ‘정책수혜의 양성 평등성,’ ‘예산편성의 양성 평등성’ 지표 등은 단순히 성별영향평가지표에 포함시키는 것으로 해결할 수 없는 문제라는 것이다. 중앙정부 차원의 성별영향평가 지침은 공무원들에게 정책의 성별영향평가 분석방법을 알려주기 위한 도구로서, 일부 지자체들을 제외하고 나면 거의 모든 기관들이 성 인지적 정책개선과 성 평등 사업의 발굴·추진 성과를 내기 위해 앞으로 자체 역량을 강화해야 할 과제를 안고 있다.

우선 '정책의 성별관련성'을 파악한다는 것은 특정 정책의 법·제도적 기반과 기본계획 및 프로그램·사업 수행 및 예산편성 방식 등이 여성·남성에게 미치는 영향을 이해한다는 의미이다. 여성가족부의 2011년도 성별영향평가 지침을 보면, 이 지표는 '성별현황 분석'으로 명명되어, 우선 정책(사업) 대상 모집단의 성별현황, 정책(사업)대상 모집단의 특성, 정책(사업) 참여자(수혜자)의 성별현황, 위원회의 성별현황, 예산집행액의 성별비율, 만족도의 성별현황 등 성별통계 현황을 파악하고, 다음으로 성별 격차의 발생 원인을 분석하는 과제로 구성되어 있다.

이는 '여성과 남성이 다르다'고 전제하는 생물학적 구분개념인 섹스(sex)와 사회적 구분개념인 젠더(gender)개념, 성 역할(gender roles), 성 평등(gender equality), 성 불평등(Gender inequality) 등에 대한 기본 이해를 전제로, 여성과 남성의 차이에 대한 사회문화적 규범과 고정관념(stereotyping), 그리고 성 불평등이 어떻게 현대사회의 여성과 남성의 건강과 복지에 부정적인 영향을 미치는지를 인지하고, 특정 정책분야에서 여성과 남성들의 요구와 관심이 어떻게 다른지를 파악하는 것을 의미한다.

정책과정에서 성별관련성을 파악하는 목적은, 특정 정책이나 방침에 따라 성 역할이 일시적이거나 영구적으로 변화될 수 있기 때문이다. 정책은 광범위한 영역에서 사회변화를 초래하기 때문에 그것이 공식화된 목표이든 아니든 필수불가결하게 성 역할과 성별관계에 영향을 미친다. 특히 정책은 물질적·비물질적 자원과 자산에 대한 불평등한 접근성과 통제에 영향을 미치는 성 불평등 구조에 영향을 미치기 때문에, 모든 행정공무원들은 특정 정책이 자원이나 이윤의 분배에서 혹은 서비스에 대한 접근에서 의도하지 않은 성 차별을 초래하지 않도록, 관련된 젠더이슈의 범위와 중요성을 파악하고 제도개선 방안을 마련할 수 있어야 한다.

문제는 어떻게 모든 공무원들이 지위 고하를 막론하고 다양한 정책분야에서 여성과 남성의 성별격차 현황을 파악하고 그 발생 원인과 그에 따르는 여성과 남성의 서로 다른 요구들을 충실히 파악 할 수 있도록 성별정책분석 및 평가역량을 보다 강화할 수 있는가 하는 것이다. 앞서 II, III장의 조사 분석에서 살펴 본 대로, 현재 서울시의 성별영향평가 총괄 담당자와 과제 담당자들은 정책의 성별관련성 지표뿐만 아니라 2010년도 성별영향평가지침에 포함되었던 7개 지표 전반에 걸쳐 지표적용의 충실성이 낮게 나타나 이를 향상시킬 수 있는 방안이 필요한 상태이다. 그리고 지표적용의 충실성이 떨어지는 원인은 성별영향평가 총괄 및 과제 담당 공무원들의 각 지표들에 대한 이해 부족, 각 지표의 중요성에 대한 인식 부족, 분석을 위한 성별통계의 부족, 관련 자료들과 통계들을 생산하고 활용할 수 있는 역량 부족 등 다양하다. 그 개선 방안으로는 평가지표의 간소화, 성인지 예산분석과 연계할 수 있도록 지표 개선, 성별영향평가의 주요 목적인 성 평등 실현과 여

성역량 강화의 필요성을 인지하는 데 도움이 되는 지표, 성 평등을 위한 개선 과제와 사업 발굴을 촉진시킬 수 있는 지표 개선 등이 고려될 수 있다.

그러나 이는 지표적용의 충실성만으로 해결될 수 있는 문제는 아니다. 중앙 정부와 지자체들은 북경행동강령에 대한 승인과 여성발전기본법에 따른 여성인권 증진과 성 평등 실현에 대한 책무를 지고 있지만, 이를 실행에 옮길 만한 추진체계의 취약성, 사업절차와 과정에 대한 관리 부실, 성별영향평가제도의 추진을 위한 예산투자 저조, 기관장의 정치적 의지박약 등의 문제를 안고 있다. 따라서 성별영향평가제도와 지표의 존재만으로 성 평등 증진의 효과를 거두기는 어렵다는 것이 국내외 정책연구자들의 공통된 지적이다.

본 연구에서 고민하는 이슈는 서울시의 여행프로젝트에 도입된 성 주류화 접근 방식과 중앙정부 차원에서 관리되는 성별영향평가제도를 어떻게 연계하여, 서울시 여성정책이 추구하는 ‘여성행복’ 목표를 실현하는 데 도움이 될 수 있는 방안을 만들 수 있을 것인가 하는 문제였다. 성별영향평가제도의 실행이 서울시의 여성행복 증진을 위한 전략적 성 평등 사업 추진에 도움이 되도록 하는 방안이 바로 서울형 성별영향평가 개발의 목표가 된 셈이다.

이와 관련하여, 본 연구에서 제안하는 하나의 방안은 지난 민선 4기의 여행프로젝트 추진 경험에서 얻은 교훈들을 서울형 성별영향평가제도 개발에 반영하는 것이다. 서울시의 여행프로젝트는 다음과 같은 성 주류화의 기본 방향들을 공유하고 있다는 측면에서, 서울시의 성별영향평가 내실화를 위해 그 경험들을 반영할 필요가 있다고 판단했기 때문이다; 1) 여행프로젝트는 발전 의제에 여성과 남성의 이해와 요구의 차이를 반영하려는 중요한 시도였다; 2) 여행프로젝트는 주요 정책영역에서 성차별적 구조와 불평등 요인들을 분석하는 다양한 연구와 논의들을 축적하고 있다; 3) 또한 여성프로젝트 사업발굴과 효과적 실행을 위해 광범위한 공무원 교육 등 공무원 사회의 성차별적 문화를 개선하기 위한 노력을 기울여, 구체적 정책개선을 위해 필요한 경험들을 축적하고 있다; 4) 여행프로젝트는 성차별적 경제구조 개선이나 여성인권의식 제고 효과에서 미흡했지만, 거버넌스와 시민사회에 여성참여 증진을 위한 다양한 실천방식을 도입하였다.

우선 여행프로젝트의 비전과 사업분야는 국가의 장기적 비전목표와 기본계획, 중앙정부의 여성정책 기본계획, 해당부처·기관·지자체의 장기적 여성정책계획 등과 관련하여, 여성정책이 무엇을 추구하고자 하는지를 대중들이 이해할 수 있는 소통 가능한 개념들을 동원하고 있다는 점에서 그 전략적 가치가 있다. 예를 들어, 서울시 민선4기의 여행프로젝트에서 선보인 정책영역들, 즉 ‘돌보는 서울,’ ‘일있는 서울,’ ‘넉넉한 서울,’ ‘편리한 서울,’ ‘안전한 서울’ 등은 구체적인 정량적 목표들과 결합될 경우, 보다 현실성이 있는 여성행복 사업들을 도출해 낼 수 있는 미래지향적인 전략적 목표들이 될 수 있다.

이러한 전략적 목표와 사업들의 비근한 예로, 지난 2000년 유엔이 발표한 새천년 개발 목표(MDGs)에 포함된 성 평등과 여성역량 강화, 모성보건 증진 등과 같은 목표 및 관련 사업들을 들 수 있다. 세계화가 심화되고 빈곤이 가속화되자 UN은 2000년대 진입을 계기로 1990년대에 논의되었던 개발의제들과 목표를 통합하고 재구성하여 국제사회가 오는 2015년까지 세계의 빈곤퇴치를 위해 달성해야 할 8대 목표와 18개의 세부목표들을 담은 '새천년개발목표들(Millennium Development Goals (MDGs))'을 설정하여 발표했다. 세계 189개국 정부의 합의를 토대로 시한과 정량적 목표가 설정되어 있는 MDGs는 원조 공여국과 개도국, 여성과 남성, 정부와 시민사회의 파트너십과 협력을 강화시키는 동시에, 국제적 개발협력이 궁극적 목표로 하는 빈곤해소를 달성하기 위해 설정된 전략적 목표로서, 이후 국제사회의 국제개발협력사업들은 이러한 목표 달성을 위한 지원활동에 집중되고 있다. 2015년까지 세계의 빈곤인구를 절반으로 감소시키겠다고 하는 국제사회의 비전 실현을 위한 성 평등과 여성역량 강화 목표, 다시 성 평등과 여성역량 강화를 위한 정치, 경제, 교육/보건, 여성인권 분야의 성 평등 사업들에 대한 지원 강화 등의 정책구도는 서울시 여행프로젝트의 형식적 구도와 매우 유사하다.

만일 서울시가 여성정책과 여행프로젝트 사업과정에서 서울시 여성가족재단을 통해 생산한 연구 자료들과 성별 통계, 성 인지 지표 등을 활용하여, 모든 공무원들이 성별영향평가 실무에서 정책의 성별관련성을 파악하고 보다 나은 성 평등 사업들을 개발 추진할 수 있도록 지도할 수 있는 성별영향평가 지침서와 매뉴얼을 개발할 수 있다면, 적어도 다음 두 가지 효과를 볼 수 있을 것으로 보인다;

우선 서울시의 여행프로젝트는 거시적 차원의 젠더 이슈들을 파악할 수 있는 분석 자료들을 지속적으로 축적할 수 있는 가능성이 크기 때문에, 만일 그 자료들이 행정공무원들이 하나의 정책을 세밀하게 분석하도록 되어 있는 성별영향평가 과정에서 분야별 젠더 이슈들을 파악하는 데 도움을 줄 수 있는 지침서와 매뉴얼 개발에 활용될 경우 행정공무원들이 가장 어려워하는 정책의 성별관련성 파악에 도움을 주고 나아가서 보다 내실 있는 성별영향평가 결과를 확보할 수 있을 것이다.

다음으로, 서울시는 보다 개선된 성별영향평가제도를 활용하여 여성행복을 실질적으로 개선할 수 있는 다양한 방안과 사업들을 개발 추진하여, 결과적으로 여성행복 증진에서 보다 큰 성과를 가져올 수 있다는 점이다. 다시 말해서, 만일 여행프로젝트와 같은 전략적 성 평등 사업 과정에 성별영향평가가 제도적으로 결합되어 각 사업들이 서울시의 주요 정책들에 대한 성별영향평가를 거쳐 개발될 수 있다면, 보다 큰 정책의 성과를 기대할 수 있을 것이다.

2. 젠더 거버넌스 체계를 적극 활용하는 성별영향평가

이 절에서 논하고자 하는 바는 여행프로젝트의 특징적인 성 주류화 접근방식을 반영하는 성별영향평가 추진체계 강화 방안이다. 앞서 II장에서 이와 관련하여 제기된 이슈들인 조직원들의 성 주류화 역량강화, 법·제도적 기반 강화, 적극적 성별영향평가 추진을 위한 조직체계 등은 국제협약과 국내법에 근거조항이 있어 공무원들에게 이미 그 책무가 부여되어 있는 것으로,¹⁵⁾ 문제는 그 이행을 강제하기 어려운 거버넌스 구조에 있다. 전통적 거버넌스 체계는 여성과 남성이 동등하게 참여하여 정책을 결정할 수 있는 구조가 아니기 때문이다.

영어의 거버넌스(governance)와 거버먼트(government)는 원래 '다스림 [政]'을 뜻하는 동의어다. 다만 후자가 공권력을 갖고 다스리는 '정부'라는 뜻으로 자주 쓰임에 따라 더 넓은 의미의 이런저런 다스림을 가리킬 때 '거버넌스'라는 낱말을 택하기도 한다. 국제사회의 성 인지 정책에서, 굿거버넌스는 갈등예방, 성장, 환경보호 뿐만 아니라 빈곤감소와 인권증진을 위한 필수적인 요소로 인지되고 있다. 거버넌스에 대한 정의는 좁은 의미의 건전한 경제관리에서부터 넓은 의미로는 정치적 해방, 사회적 불평등의 문제와도 관련된다. 넓은 의미의 굿거버넌스는 민주적인 거버넌스, 즉 참여, 인권, 사회적 정의 등의 의제를 다룬다. 젠더 거버넌스는 공적 정책결정에서 여성들이 남성들과 동등한 참여기회와 혜택을 받도록 하는 데 초점을 둔다.

성 평등 정책의 주류화에서 책무성(Accountability) 이슈는, 여성정책의 실현속도가 다른 어떤 정책보다도 느리게 진행되는 것과 관련하여 정책을 수행하는 공무원들이 왜, 어떻게 주요정책과 부차적 정책을 가리는지에 대한 질문에서 시작되었다(OECD/DAC, 1998). UNIFEM(2009)의 한 보고서에 따르면, 책무성은 민주정치와 좋은 거버넌스의 핵심적 요소이다. 책무성 관계(Accountability Relationship)라고도 불리는 거버넌스는 공적으로 합의된 기준과 규범, 목표의 실행을 보장하는 데 도움을 준다.

이러한 행정기관들의 성 인지적 책무시스템을 강화하기 위해서는 두 가지 요소가 필수적이다. 우선, 여성들이 정책관리과정에 포함되어야 한다는 것이다. 성인지적 책무시스템은 정책결정자들이 그들의 결정에 의해 대부분 영향을 받는 여성들에게 정책의 성별관련성에 대해 대답하도록 보장해야 한다. 이는 여성들이 정책토론과 의원선거, 정책수행평가

15) 참고로 정부와 지자체는 여성차별 철폐에 관한 협약(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women; CEDAW, 1979; 한국은 1984년 비준국이 되어 1985년부터 국내법에 적용), 제4차 유엔 세계여성대회 (The Fourth World Conference on Women in Beijing, 1995)에서 채택된 <북경행동강령(Beijing Platform for Action)>, '새천년개발목표(Millennium Development Goals, 이하 MDGs, 2001)' 등 국제협약과, 1995년 제정되어 수 차례의 개정을 거친 여성발전기본법에 의해 성 주류화 추진 노력에 대한 책무를 부여받고 있다.

에 합법적인 참여자가 되어, 정책에 대한 설명과 정당성에 대해 물을 수 있어야 한다는 것을 의미한다. 둘째, 여성들의 인권증진이 공무원들의 수행평가에서 주요 기준이 되어야 한다는 것이다. 중앙과 지방정부의 권력자들은 여성인권증진을 위한 업무수행에 대한 여성들의 관심과 요구에 대답해야 한다. 공무원집행의 근면성과 성실성에 대한 평가기준에 성평등 목표가 포함되어야 한다.

최근 성별영향평거나 성인지 예산 제도의 중요성에 대해 관심을 갖기 시작한 NGO들과 시의원, 구의원들의 시정에 대한 관심과 요구가 여성들의 각종 위원회 참여율 30% 이상을 채기는 수준을 넘어 기존의 거버넌스 체계를 보다 민주적으로 변화시키려는 방향으로 움직이고 있다는 사실에 비추어 볼 때, 서울시의 성 평등 증진과 여성역량 강화에 대한 책무성 강화는 더 이상 미룰 수 있는 사안이 아니다. 예를 들어, 지난 2009년 10월 여성정치세력민주연대 의정모니터단은 서울시의 2008~2009년 여행프로젝트 90개 사업과 예·결산 내역을 분석한 결과를 발표한 바 있다. 그리고 지난 2010년 11월 서울특별시의회와 서울폴뿌리시민사회단체네트워크가 개최한 '2011년 서울시 예산(안) 분석토론회'는 서울시의원, 전문가, 시민단체들이 함께 참여하여 서울시장이 제출한 20조 6천 억 원에 달하는 서울시 예산(안)을 대상으로, 예산총론·교육·환경·문화·건설·교통·복지·여성 등 8개 분야로 나누어 서울시 예산(안)의 문제점과 예산편성의 바람직한 방향에 대하여 토론을 벌였다.

이와 관련하여, 여행프로젝트의 진행과정에서 가장 돋보인 측면은 구체적인 여성행복 증진을 위한 사업개발을 위해 행정기관과 여성정책 전문가들, 그리고 여성시민들이 공동으로 참여하고 협력할 수 있는 젠더 거버넌스 체계를 구축하여 활용하였다는 것이다. 서울시의 젠더 거버넌스 체계 구축은 현대정책이 갖춰야 할 주요 요소인 '근거에 기반한 정책,' '포괄성을 갖춘 정책'을 향한 창의적인 시도로서, 서울형 성별영향평가제도의 추진과정에 반드시 포함되어야 할 경험이다.

여기서 근거에 기반한 정책이란 광범위한 근거자료에 기반한 정책결정과정이어야 가능하다. 근거자료란 단지 전문가들의 정책연구나 통계자료에 국한되지 않는다. 근거 자료의 수집과 생산에는 거버넌스 체계구축을 통해 모든 정책과정에 시민사회, 행정가, 정책전문가 등 관련 당사자들의 요구와 관심이슈들에 대한 연구조사, 여론조사, 자문결과 등의 결과를 수렴하는 과정이 포함된다. 그리고 예산분석에 근거하여 보다 나은 정책을 선택할 수 있는 장치를 둘 때 가능하다.

서울시 여행프로젝트는 초기부터 완벽히 근거에 기반한 정책적 면모를 갖추지는 못했지만, 그 추진과정에서 성인지 지표 개발, 각 영역별로 과제도출에 도움이 되는 연구물들을 지속적으로 축적해 왔다. 그러나 이러한 자료들을 시정의 전반적인 성 주류화 추진을 위해 광범위한 정책의 근거자료로 삼고, 모든 공무원들이 활용할 수 있는 도구로 생산

하여 활용하려는 체계화된 노력이 부족했다. 특히 예산분석에 근거한 정책옵션 평가방식을 도입하기 위한 성 인지 예산분석 방식의 도입과 성별통계의 체계적 생산과 성별영향평가의 내실화는 시급히 서둘러야 할 과제이다.

한편, 포괄적 정책이란 정책에 의해 직간접적으로 영향을 받는 모든 시민들에 대한 정책영향을 고려하여, 그 요구를 반영할 때 가능하다. 구체적으로 포괄적 정책의 요소들에는 정책서비스 실행자들과의 자문, 정책 수혜자들과의 자문, 정책에 대한 영향평가 수행, 정책수혜자, 실행자로부터의 피드백 점검 등이 포함된다. 서울시의 여행프로젝트는 서울시 모든 실국의 공동협력과 참여로 추진하는 방식을 통해 각 분야 공무원들의 피드백을 점검하는 한편, 젠더 거버넌스 체계를 통해 다양한 층위의 여성들이 정책전문가, 실행자, 수혜자 등 다양한 자격으로 시정에 참여하여 피드백을 할 수 있는 장치를 마련하여, 포괄적 정책으로서의 면모를 보이고 있다.

그러나 서울시 여행프로젝트는 공무원 교육 외에 공무원들의 전반적인 성 주류화 추진 역량을 관리하고 강화하려는 노력과 통합되지 못하여, 성 주류화 추진이 시스템 중심으로 돌아가지 못하고 리더와 과제중심의 추진방식에 머무르고 있는 것은 문제이다. 따라서 새롭게 개발되는 서울형 성별영향평가제도에는 서울시의 분야별 주요 사업에 대한 성별영향평가의 과제선정단계부터 새로운 사업의 개발단계까지 전 과정에 이미 구축된 서울시의 젠더 거버넌스 주체들의 참여와 협력이 가능하도록 만드는 제도적 장치가 반드시 필요하다고 본다.

만일 서울시의 성별영향평가에 여성행복프로젝트에 참여하는 여행동반자, 여행포럼, 여행서포터즈, 여행프로슈머¹⁶⁾ 등 다양한 전문가 그룹과 시민단체, 일반 여성시민들의 이슈와 요구, 정책관심 등이 반영될 수 있다면, 성별영향평가 결과의 충실성 확보와 함께 만족도와 체감도 높은 정책개선 방안과 전략적 성 평등 사업들을 동시에 발굴, 실행할 수 있는 길을 모색할 수 있을 것이다.

여성들이 성별영향평가 과정에 참여할 수 있는 방법들은 다양하다. 다음은 지난 2009년 나온 UNIFEM 보고서에 예시된 여성들의 정책참여 모범사례들을 예시해 본 것이다;

16) 서울시는 여행프로젝트 추진과정에 여성들의 참여를 유도하고 여성의 경험과 삶이 반영된 정책을 만들어 갈 수 있도록 다양한 차원의 성인지 거버넌스 체계를 마련하고 있다. 먼저, 서울시는 전문가가 여행사업에 대해 컨설팅하고 아이디어를 제안하는 여행동반자그룹과 일반여성들이 도시환경의 문제점을 발견하고 정책대안을 제시하는 여행프로슈머단을 운영하고 있다. 프로슈머는 Producer와 Consumer의 합성어로 女幸에서 '프로슈머'란 정책의 생산자이면서 동시에 소비자(수혜자) 역할을 하는 능동적 시민을 말한다. 또한 자치구에서는 여성들의 일상적 삶이 이루어지는 지역공동체에서부터 여성들의 불편사항과 요구를 파악하고, 여행사업 아이템을 발굴하고자 여행포럼단을 구성, 운영하고 있다. 여행포럼단은 여성의 정책참여를 위한 가장 하부단계로써 중요한 거버넌스 토대라고 할 수 있다.

우선 여성들은 예산이 여성과 남성에 대한 공공복지 서비스에 미치는 서로 다른 영향에 주목하여, 여성 NGO들과 재무부의 여성정책전문가, 의회의 여성의원들이 서로 결합하여 성 인지 예산분석 운동을 통해, 여성들의 요구와 이해관심을 정책에 반영하고자 노력하고 있다. 그리고 서울시 여행프로젝트의 여행프로슈머들처럼, 도시 공공 서비스의 질에 대한 시민들의 자발적 조사평가 활동을 통해 지역사회와 여성단체들이 지방정부의 상하수도, 가로등, 공공주택에 대한 행정수행을 점검하고 개선을 요구하는 움직임도 새롭게 나타나고 있다. 책무성 강화를 위한 구체적 지표들을 동원하는 성별영향평가제도에 대한 여성시민들의 관심도 그 중 하나다. 이는 여성들의 인권증진을 위한 정부와 지자체의 제도개선 노력에 대한 관심을 증대시키고 있다. 예를 들어, 필리핀에서는 지역개발위원회에 시민사회 대표들을 참여시키고, 지역의 정책결정을 위한 의제들에 여성들의 요구와 관심을 포함시켰다. 여성들의 인권에 영향을 미치는 사업들에 대해 행정가들의 설명을 요구하는 여성들의 노력은 행정의 무사안일주의에 대항하는 세계적으로 시민사회 운동의 기초가 되고 있다.

3. 여성행복 실현에 대한 책무성 강화를 위한 성별영향평가

서울시는 ‘여성이 행복한 서울’에 대한 비전의 실행을 위해 여행프로젝트를 제안하고 있지만, 지난 4년간의 여행프로젝트 성과에 대한 평가는 아직도 서울 여성들의 현실과 비전과의 격차가 너무나 크다는 것이다. 이러한 격차를 줄이기 위해서는 젠더 거버넌스를 통한 서울시 공무원들의 성 평등과 여성역량강화에 대한 책무성 강화 요구 외에도, 제도적 차원에서 공무원들의 책무성을 강화시킬 수 있는 다양한 방안들이 강구되어야 한다. 즉 성 평등 목표의 달성을 위한 책무성 강화를 위해서는 조직을 움직이는 규범(법, 규정, 규칙 등)과 업무과정, 조직문화 면에서 제도의 개선이 요구된다(Goetz and Jenkins, 2005).

1) 법과 규정의 개선

서울시 공무원들의 성별영향평가 책무가 강화되기 위해서는 우선 서울시와 각 구의 자치법규에 정책의 성별영향평가와 성인지 예산, 성 평등을 위한 사업들에 대한 책무조항이 명시되어야 한다.

여기서 중요한 것은 서울시와 각 구의 조례들이 국가법뿐만 아니라 관련 국제법과 일관성을 가지도록 해야 한다는 것이다. 그리고 여성과 남성의 인권상황과 성 불평등의 현실을 알 수 있는 신뢰할 만한 자료 생산과 공유에 대한 규정이 포함되어야 한다. 이러한

자료들에는 여성과 남성의 삶에 서로 다른 영향을 파악할 수 있는 정치, 경제, 사회, 문화, 보건, 복지 영역의 중요 사회지표들을 기준으로 서울시의 성별, 계층별 인구학적 특성에 관한 자료가 포함되어야 하며, 서울시의 중장기 정책의 투입과 결과, 영향 등을 파악할 수 있는 자료, 서비스 수준에서 영역별 사업수행을 평가할 수 있는 성별통계 자료, 정책의 만족도, 수혜도 조사 결과 등이 포함되어야 할 것이다.

2) 정책수행절차의 구축 및 개선

서울시의 전략적 성 평등 정책과 연계된 서울형 성별영향평가가 실질적인 효과를 거두기 위해서는 우선 서울시의 여행프로젝트의 추진계획과 예산 속에 기존의 정책절차와 수행평가 지표들과 성별영향평가의 절차와 지표들을 통합 추진하기 위한 별도의 예산과 인력이 포함되어야 할 것이다. 이를 위한 별도의 예산과 인력이 배정되지 않을 경우, 성별영향평가 업무는 담당 공무원들의 일상업무에 추가되는 부차적 업무 이상이 될 수 없기 때문이다.

그리고 세부적으로 정책수행절차의 개선을 위해서는 적어도 세 가지 영역에서 개선이 필요하다. 첫째, 서울시의 여성정책 과정에서 성별영향평가의 내실화를 꾀하기 위해서는 인센티브 제도의 도입이 필요하다. 적극적 인센티브로서는 충실한 성별영향평가를 통해 여성행복을 위한 제도개선 과제, 조직문화 개선과제, 여행사업 개선과제 등을 개발한 공무원들에 대한 인정과 승진, 훈련기회, 노동조건 개선 등이 포함된다. 한편 제도개선과 사업과제 개발이 부실할 경우, 처벌규정을 두는 것도 인센티브로서 변화를 추동할 수 있다.

둘째, 성별영향평가에 대한 수행평가와 척도로 여행프로젝트의 지속적인 개발과 개선을 위해서는 성별영향평가의 수행에 대한 모니터링과 평가방식이 구체화되어야 한다. 중앙정부의 성별영향평가의 공무원 참여에 대한 동기부여와 모니터링 방식은 여성들의 사업 수혜도 증진이나 여성들을 위한 사업개발들을 추동하기에는 여전히 역부족인 상태로 남아 있다. 서울형 성별영향평가 지표에는 이를 보완할 수 있는 지표들이 포함되어야 할 것이다.

셋째, 여성들의 정책서비스 접근성에 대한 장벽제거 및 접근도 개선이 필요하다. 정책은 여성과 남성의 정책서비스, 시장기회, 법적 정의에 대한 접근성에서 서로 다른 장애요소들을 가질 수 있다는 것을 인지하고, 이를 분석하고 제거하는 노력을 기울여야 한다.

그리고 서울시의 여행프로젝트 정책과정에서 새롭게 선보인 젠더 거버넌스 체계는 시간과 돈, 교육, 이동성의 한계로 정책과정에 참여할 수 없는 많은 여성들이 배제되어 있다는 사실을 간과해서는 안 될 것이다. 서울형 성별영향평가 지표에는 이러한 상황을 변화시킬 수 있는 지표들이 포함되어야 할 것이다.

3) 조직문화와 태도의 개선

성 평등과 여성역량 강화에 대한 책무성은 공공기관과 기업에서 성 편견적 태도를 변화시키려는 노력을 요구한다. 이를 위한 하나의 접근은 보다 많은 여성들을 공공기관과 기업의 주요 결정과정에 참여시키는 것이다. 만일 여성들이 서울시의 공공 자원 관리나, 성별영향평가 추진체계의 구성원으로서 참여할 수 있다면, 공무원들과 일반 사회의 여성들에 대한 태도가 달라질 수 있기 때문이다.

이러한 규범, 절차, 문화 수준에서의 제도적 변화들은 모든 제도들이 효과적으로 기능하기 위해서는 여성인권과 성 평등의 증진을 발전정책에 통합되어야 할 필수적인 요소로 설정할 수밖에 없다는 인식이 확산되면서 초래된 것이다. 그러나 이러한 변화는 여성들의 참여가 개발을 위해 기능적으로 필요했기 때문이라기보다는, 공익에 대한 기본적인 이해가 달라졌기 때문에 초래된 것이다. 여성의 인권과 성 평등은 보다 광의의 공익을 위한 사회적 협약의 중심에 있다.

4. 여행프로젝트 추진기반과 연계된 성별영향평가 추진체계

서울시의 전략적 성 평등 사업들의 실효성을 강화할 수 있는 실질적인 서울형 성별영향평가제도가 정립되기 위해서는 무엇보다도 이를 강력히 추진할 수 있는 추진기반 구축이 급선무다.

만일 여행프로젝트와 성별영향평가제도가 통합 추진되어야 한다는 본 연구의 주장이 보다 나은 방향이라면, 여행프로젝트와 성별영향평가의 추진체계가 서로 통합되어 추진되는 것이 바람직할 것이다. 적어도 지난 민선4기 여행프로젝트의 추진체계는 성 주류화 추진을 위해 필요한 요소들을 갖추고 있다고 보기 때문이다. 서울시의 여행프로젝트 추진 과정에서 발견되는 정책결정자들의 리더십과 책임의식, 업무수행을 위한 전담부서, 실무 기술 지원 및 훈련을 위한 예산, 사업개발 및 모니터링을 위한 민관학 협력시스템 등은 모두가 성 주류화 추진을 위한 강력한 기반이 될 수 있는 요소들이다.

물론 보다 나은 정책추진을 위해 보완되어야 할 요소들도 많다. 다음은 여행프로젝트와 성별영향평가제도의 통합 추진을 위해 실현되어야 할 과제들이다;

- ① 단체장들의 성 인지적 리더십과 책무성 강화: 우선 서울시 여성정책과 ‘여행프로젝트’, 그리고 성별영향평가제도의 성패는 성 평등 이슈에 반응할 줄 아는 서울시장을 비롯한 기초자치 단체장들의 리더십과 책무성에 달렸다고 해도 과언이 아니다. 최고 정책결정자인 단체장들은 성 주류화 추진을 위한 여행프로젝트와 성별영향평가

- 의 중요성에 대한 이해 수준을 높여야 하며 각 사업의 추진현황을 지속적으로 점검해야 한다. 그리고 각 실·국·과의 중간간부들은 성 주류화에 대한 필요성을 공감하고, 서울시 여성정책의 성 주류화 추진계획과 전략에 대해서 깊이 이해할 수 있어야 한다. 또한 성 주류화 추진 조직은 성 인지 통계, 성별영향평가, 성 인지 예산 기법과 여행프로젝트의 취지와 필요성을 이해하고, 강력한 수행의지를 가져야 한다.
- ② 성 주류화 추진체계의 재구성: 서울시는 지금까지 이원화되었던 여행프로젝트와 성별영향평가의 추진체계를 통합하여 성 주류화 추진체계를 재구성해야 할 것이다. 이와 함께 여행프로젝트에 참여했던 여행동반자 그룹과 같은 외부의 자문체계를 구성하고 활용함으로써 성 주류화 관련 정보를 수집하고 공유하는 체계를 공고히 할 필요가 있다. 그리고 행정조직 전반의 실행체계를 강화하기 위해 가칭 '성 평등 분석평가 조정 위원회'와 같은 정책조정회의와 조직 단위별로 성 주류화 추진 담당관을 배치하고 기관 자체적으로 사업과정 모니터링을 체계화해야 한다.
- ③ 여행 프로젝트와 성별영향평가의 통합적 실행 관리를 위한 절차 구축: 성별영향평가를 통한 법·제도개선 및 여행프로젝트 사업개발(이하 전략적 성 평등 과제)이 원활하게 진행되기 위해서는 각 실국의 모든 사업과정에 성차별과 성 불평등 이슈들을 파악하여 이를 시정할 수 있는 사업들을 도출하는 절차가 통합되어야 한다. 또한 젠더 거버넌스의 증진을 위해 성 주류화 과제 도출과정에 민·관·학, 여성과 남성의 동등한 참여를 보장해야 한다. 그리고 여성가족정책 부서의 담당 공무원들은 성 주류화 실행체계를 구축하고 관리하며, 성별영향평가 과제 담당 공무원들이 이를 성실히 실행할 수 있도록 교육, 컨설팅, 연구 등을 지원할 수 있는 지원체계를 구축해야 한다. 그리고 분야별 여행 프로젝트와 성별영향평가 우수사례를 발굴 공유하여 모든 공무원들의 성 주류화 역량을 강화하는 데 힘써야 한다.
- ④ 성 주류화 종합관리시스템 및 인프라 구축: 성 주류화 종합관리시스템이란 기관의 성 주류화 추진 역량을 진단하고, 성 주류화 추진에 장애가 되는 요인들을 파악하여 이를 관리할 수 있는 체계를 말한다. 이를 위해서는 인사 보상제도와 연계하는 방법, 성 주류화 과제의 성과와 보상을 연계하는 방법 등을 통하여 공무원들에게 동기부여를 할 수 있는 인프라 구축이 필요하다.
- ⑤ 성 주류화 교육 및 학습: 성별영향평가의 내실화를 통한 제도개선과제 도출 및 전략적 성 평등 사업을 개발할 수 있는 서울시 공무원들의 역량을 강화하기 위해서는 성 주류화 교육을 체계화해야 하며, 고위 간부급 공무원들을 대상으로 하는 특별 교육프로그램을 정립하는 등 교육프로그램을 다양하게 구성해야 한다. 또한 단순 강의 및 특강중심의 학습체계에서부터 참여형 문제해결식 학습방식까지 다양하게 운영할

필요가 있으며 주기적인 학습기회를 마련하는 것이 중요하다. 동시에 학습 및 교육의 사후 관리 및 모니터링 체계를 마련하고 학습의 만족도를 높여야 한다.

5. 국제협력을 통한 서울형 성별영향평가제도의 강화

국제회의를 통한 정책대화를 활용하여 국가나 지방의 정책개발에서 젠더이슈의 중요성을 환기시키고 이에 대한 정책적 관심을 불러일으키는 접근방식은 현대정책에서 매우 중요한 요소가 되고 있다. 외부와의 소통을 통해 국가와 지방, 아시아와 세계의 상황을 고려하고, 다른 나라의 경험에서 배우고, 지방의 맥락적 차이들을 인지하여, 보다 나은 정책을 만들고자 하는 것은 현대 국가들에서 발견되는 중요한 정책동향이다.

서울시도 이러한 흐름을 선도하는 메트로폴리탄 도시 중의 하나가 되어 있다. 예를 들어, 서울시의 여행프로젝트는 여성정책의 지평을 확대하고 도시 정책의 성 주류화를 이루기 위한 전략적 성 평등 사업으로서 세계적으로 대도시 개발정책과 프로그램에 성 평등 목표를 통합시킨 성 주류화 전략의 획기적 적용 사례로서 국제사회의 주목을 받고 있다(UN-HABITAT, 2008). 이와 관련하여 유엔 해비타트는 지난 2008년 서울시의 여성행복 프로젝트를 지방정부의 성 주류화 추진 모범사례로 소개하였다. 아직 그 효과를 검증하지 못했지만, 접근방식의 포괄성, 국가정책과 도시 현실 사이의 간극을 좁히고자 하는 지방정부의 새로운 시도라는 점이 국제사회의 관심을 끈 것이다(UN-HABITAT, 2008).

이는 국제사회가 여행프로젝트의 개념을 서울시의 성 평등 목표 실현을 리드하는 전략적 사업들(spearheads)로 인식했기 때문이다. 서울시의 여행프로젝트는 완성된 형태의 현대정책적 면모를 지니지는 못했지만, 대부분의 국제기구들과 선진국이 구사하고 있는 현대적 정책 프레젠테이션 방식을 채택하여 세계적으로 메트로폴리스에서 처음으로 시도되는 최첨단의 성 인지적 여성정책으로서 세계인들의 시선을 집중시킬 수 있었다.¹⁷⁾

다시 말해서, 서울시의 여성정책은 글로벌 스탠다드에 부합되는 정책을 지향하여, 대도시 정책에서 시도되는 모범적인 정책의 성 주류화 사례로서 국제사회와 일반 대중들의 관심을 모으는 데 일단 성공적인 성과를 거두었다고 판단된다. 그 만큼 서울시의 여행프로젝트는 외부와의 소통지향적(outward looking) 정책 창출에 성공적이었던 이야기이다.

17) Government of UK (1999), *Modernising Government(White Paper)*, Presented to Parliament by the Prime Minister and the Minister for the Cabinet Office, <http://www.nationalschool.gov.uk/policyhub/docs/modgov.pdf>; Government of UK, Strategic Policy Making Team Cabinet Office (1999), *PROFESSIONAL POLICY MAKING FOR THE TWENTY FIRST CENTURY Report*, <http://www.nationalschool.gov.uk/policyhub/docs/profpolicymaking.pdf>. 참조.

정책의 소통지향성이란 국가와 지역, 세계적 맥락과 상황을 고려하는 한편, 국제사회와 개별 국가들의 경험을 학습하고, 지방의 상황변수들을 고려할 때 가능해 진다.

V

‘서울형 성별영향평가 실행지침’에
대한 제언

V '서울형 성별영향평가 실행지침'에 대한 제언

제1절 서울형 성별영향평가제도 개요

1. 서울형 성별영향평가의 개념 및 특징

서울형 성별영향평가는 여성가족부의 성별영향평가제도 운영내용을 따르되, 서울시 성 주류화 전략의 특성을 반영하고 젠더 거버넌스를 강화하여 정책개선 및 환류를 활성화하고자 하는 운영방안이다. 따라서 서울형 성별영향평가는 서울시의 젠더 거버넌스를 통한 아젠다 세팅과 전략적 성 평등 사업을 통한 성 주류화 접근방식을 중앙정부의 성인지 관점 통합접근과 결합하여 그 결과를 내실화하고 효과성을 제고하기 위한 하나의 지방화된 성별영향평가 추진모델이라고 할 수 있다.

〈서울형 성별영향평가의 개념〉

‘정책과정에서 서울시 여성행복도시 실현목표를 통합시키고, 여성과 남성의 공동참여 및 균등한 발전 기회를 보장하는 성 평등 정책을 개발하여 실행하는 제도’

이러한 서울형 성별영향평가 개념의 특징은 첫째, 성별영향평가와 서울시 여성행복프로젝트의 연계이다. 중앙정부는 모든 영역의 정책과 프로그램에 성 인지 관점을 통합하고자 하는 성 주류화 전략을 성별영향평가 및 성인지 예산 제도를 통해 실현하고자 노력하고 있다. 한편 서울시는 서울시의 제반 정책과정에 성 인지 관점을 통합하여 발굴된 성 평등 사업을 실행하는 여성행복프로젝트를 민선4기부터 실행해오고 있으며, 여행프로젝트는 기존의 성 주류화 전략을 정착시키고 확산시키는데 기여하였다는 평가를 받고 있다(서울시·서울시여성가족재단, 2010). 따라서 서울형 성별영향평가는 성 주류화 정착이라는 목적을 공유하고 있는 여성행복프로젝트와 성별영향평가제도를 통합하여 여성행복프로젝트의 효과성 증진을 위한 전략적 성 평등 과제 도출 및 프로그램/사업개발 도구로서의 역할을 성별영향평가제도에 부여하고자 한다. 여성행복프로젝트가 프로젝트 추진을 위한 정책의 근거 자료 생산이 체계화되어 있지 못하다는 평가를 받고 있기 때문에(서울시·서울시여성가족재

단, 2010)¹⁸⁾ 성별영향평가를 통해 체계적인 성별 현황분석 자료생산에 근거한 예산배분과 사업개발·실행이 이루어지도록 할 필요가 있는 것이다. 이는 앞에서 살펴본 성 주류화의 이중전략 중 성별영향평가를 통해 모든 정책과 사업에 여성과 남성의 관심·요구를 통합시키고자 하는 성 평등 접근을 배제하는 것은 아니지만, 성 평등 촉진을 위한 혁신적이고 전략적인 사업들을 발굴·추진하기 위한 도구로서 성별영향평가제도를 위치 지우는 것이다.

둘째, 서울형 성별영향평가제도는 성별영향평가 과정과 서울시 예산편성 과정을 연계하고자 한다.¹⁹⁾ 즉 성별영향평가 결과를 반영한 성인지적 정책개선에 필요한 예산에 대해 서울시 예산부서와의 협의를 통해 예산을 우선지원하고, 서울시 예산성과계획서에 성과목표를 제시함은 물론 이의 실행결과를 평가하고자 한다. 서울형 성별영향평가를 통해 여성행복프로젝트 사업을 개발하여 실행하기 위해서는 예산이 수반되어야 한다. 따라서 성별영향평가 결과로 발굴된 성인지 관점을 반영한 정책개선 사항 중 서울시에서 성 평등 목표달성을 위해 전략적으로 시행하기에 충분하다고 판단되는 환류사업에 대해서는 예산부서와의 협의를 통해 예산지원이 이루어질 수 있도록 지원하여야 할 것이다. 성인지 예산 제도가 서울시의 주요 예산사업에 대한 예산의 성 차별적 효과를 보여주고, 이를 시정하기 위한 예산의 변화를 추구한다는 점에서 성별영향평가 결과를 서울시 예산과정과 연계하여 여성행복프로젝트 사업 실행을 위한 예산편성을 이끌어낸다면 서울시에서는 성인지 예산 제도의 일부²⁰⁾를 실행하는 것이 된다.

셋째, 서울형 성별영향평가제도는 성별영향평가 과정에 젠더 거버넌스 체계를 내재화 시키고자 하는 특징이 있다. 성별영향평가 과정에 젠더 거버넌스 체계를 내재화 시킨다는 것은 전문가, 의원, 시민단체 및 일반여성시민이 성별영향평가 과정에서 여성의 경험과 관점을 정책에 반영하기 위한 논의과정을 만들고, 지속적인 정책수행 모니터링을 시도한다는 의미이다. 성별영향평가는 제도의 성공을 위해 전문가, 여성단체, 의회, 언론 등의 참여가 중요하다는 지적이 많이 있었다(김경희 외, 2009; UN Habitat, 2008). 또한 행정과 민간의 적절한 견제와 협력 모델을 찾기 위한 노력은 성별영향평가제도 정착의 핵심요소라고 할 수 있으며, 시민의 만족도와 체감도 높은 정책개선사항이 발굴·실행될 수 있는 기반이라고 할 수 있다. 하지만 이들이 성별영향평가 과정에 참여할 수 있는 통로는 지금까지 교육, 컨설팅, 관련 위원회, 토론회 등의 과정에 주로 전문가가 참여하는 방법 정도만이 마련되어 있었다.

18) 서울시의 한 고위간부는 여성행복프로젝트를 스테이플러 프로젝트라고 했다. 즉 각 실국에서 제출된 사업을 받아서 스테이플러로 묶어서 만든다는 것이다(서울시, 여성이 행복한 도시 서울이야기, 2010).

19) 성별영향평가 과정과 서울시 예산편성 과정의 연계는 지방재정법 개정으로 2013년부터 시행될 성인지 예산 제도와의 연계로 이어져야 한다. 성별영향평가 대상과제 중 성인지 예산서 작성이 가능한 대상과제 선정, 성별영향평가 결과를 반영한 성인지 예산서 작성 및 성인지 결산서 작성, 제도 실행 성과에 대한 평가 등으로 연계될 수 있을 것이다.

20) 성인지 예산(gender sensitive budget)은 여성지원이나 성 평등 위한 개별 사업단위의 예산에 국한되는 개념이 아니라 예산의 수립, 집행, 결산 등 재정운용 전 과정에서 성별 영향을 고려하는 제도라는 점에서 여성행복프로젝트 사업 실행을 위한 예산편성은 성인지 예산제도의 일부분이라 할 수 있다.

그런데 서울시의 여성행복프로젝트는 여행동반자, 여행포럼단, 프로슈머 등 전문가와 일반여성시민들이 정책에 참여하는 젠더 거버넌스 체계를 이미 갖추고 있다. 따라서 이를 활용한다면 여성의 참여를 통한 성별영향평가 결과의 충실성 확보와 함께 여성행복 젠더 거버넌스 체계의 내실화를 동시에 가져올 수 있을 것이다. 또한 성별영향평가 과정에서 ‘과제선정위원회’ 등 행정중심으로 운영되던 젠더 거버넌스 체계를 성별영향평가센터²¹⁾ 민간 전문가 중심의 젠더 거버넌스 체계로 확대할 필요성이 있다. 즉 행정이 직접 거버넌스를 형성하기에 부담스러운 의회 및 여성단체가 성별영향평가 과정에 참여할 수 있는 통로를 만들어가고, 이들이 서울시 성 평등 정책의 현황을 분석·모니터링할 수 있는 활동능력을 갖추도록 지원하는 과정이 서울형 성별영향평가 과정에서 부각되어야 할 것이다.

넷째, 서울형 성별영향평가제도는 성별영향평가 결과의 정책개선 및 환류 활성화에 초점을 두고자 한다. 성별영향평가 결과가 정책개선 및 환류로 연계되기 위해서는 평가결과보고서의 내실화가 우선 필요하다. 평가결과보고서 작성과정에서 행정공무원들이 자료의 부족으로 가장 어려워하는 부분은 정책수혜자의 만족도 및 정책요구도 조사(survey)이다. 따라서 서울시 성별영향평가센터를 중심으로 여행포럼단 및 프로슈머를 활용하여 ‘정책만족도 및 요구도 조사’를 지원하고, 성별영향평가 담당공무원들에 대해서는 컨설팅을 연계한 교육을 실시하고자 한다. 또한 정책개선 및 환류를 위해 서울시 예산편성과정과 성별영향평가 과정을 연계할 수 있도록 성별영향평가 추진시기를 조정하며, 성별영향평가 결과를 반영한 정책개선 실행사업에 대해서는 예산지원이 이루어질 수 있도록 하여야 할 것이다. 그리고 이 모든 과정이 이루어질 수 있도록 성별영향평가 결과의 정책개선 및 환류의 의무화와 담당자 지정 등 책무성을 부여하는 법률적 지원과 추진체계 구축이 있어야 할 것이다.

〈 서울형 성별영향평가의 특징 〉

- 성별영향평가와 여성행복프로젝트의 연계: 서울시 제반 정책에 대한 성별영향평가를 통해 여성행복 프로젝트의 효과성 증진을 위한 전략적 성 평등 과제 도출 및 프로그램/사업개발을 꾀함
- 성별영향평가와 서울시 예산편성 과정의 연계: 서울시 주요 예산사업에 대한 체계적인 성별 현황분석 자료를 근거로 하여 도출된 성 평등 사업(여성행복프로젝트사업) 실행을 위한 예산편성을 목표로 함
- 성별영향평가 과정에서 젠더 거버넌스 활성화: 성별영향평가 과정에 젠더 거버넌스 체계를 내재화하여 일반정책에 여성의 관점과 경험을 반영하고, 성별영향평가제도의 실행과정을 지원·모니터링 하고자 함
- 성별영향평가 결과의 정책개선 및 환류 활성화: 성별영향평가 결과보고서의 내실화 지원 및 평가결과를 반영한 정책개선 실행의 책무성 강화 지원

21) 서울시여성가족재단은 2010년 11월 여성가족부로부터 ‘성별영향평가센터’지정을 받았다. 현재 전국적으로 성별영향평가센터는 한국여성정책연구원, 서울시여성가족재단, 강원도여성정책개발센터, 경기도가족여성연구원, 경북여성정책개발원, 부산여성가족개발원, 충남여성정책개발원 등이 지정·운영되고 있다.

위에서 제시한 서울형 성별영향평가제도가 실행되어 성 평등 정책개선사업의 예산반영과 여성행복프로젝트 사업 실행으로 연계되었을 때 나타날 수 있는 효과를 사례로 제시하면 다음과 같다.

【 표 V-1 】 성별영향평가 결과를 반영한 여성행복프로젝트 사업 발굴 사례

성별영향평가를 통해 밝혀진 공원이용실태	성별영향평가 결과를 반영한 정책개선 사항	여행프로젝트 사업 시행 및 확산
<ul style="list-style-type: none"> - 서울숲은 2003년 계획이 수립되어 2005년 완공되었으며 현재는 문화, 생태프로그램, 체육시설, 테마공원 등으로 운영되고 있음 - 2007년 공원이용자의 성비는 주말의 경우 남성 53.7%, 여성 50.3%이며, 주중의 경우 남성 54.4%, 여성 45.6%로 여성의 이용률이 낮음. 모집단인 서울시민의 성비 남성 49.7%, 여성 50.3%를 감안하면 여성의 서울숲 공원이용률이 남성보다 다소 낮은 편임 - 공원접근성에서 남녀 모두 만족도가 낮았는데, 여성의 경우 버스노선 부족, 보행로 안전위협 등에서, 남성의 경우 운전 중 공원 안내표시판이 보이지 않는 것에 불만을 표시함. 특히 여성들이 공원이용과 관련하여 특수하게 어려움을 느끼는 부분이 안전 문제 혹은 범죄 불안이었음 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성친화적 서울숲 조성을 위한 정책마련 · 자연학습과 친환경적 놀이공간인 어린이 복합공간 조성 · 친환경 공원 조성: 친환경 체험 프로그램 개발, 배수로가 잘 갖춰진 흙길 설치 확대, 시설물 설치시 친환경적 소재 사용 · 기존 체육시설 활용도 증진을 위한 여성 및 가족 프로그램 개발 · 각종시설물의 안전성 확보: CCTV설치, 경비강화, 가로등 설치 등, 특히 야간시설 이용자를 위해 산책로주면과 주 출입구에 안전성 확보를 위한 조명 시설 추가 설치 · 공원이용자의 편리성 증진: 휴식시설 확대, 화장실내 유아용 세면대 설치, 공원내 보행자 중심의 환경조성 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 서울시는 여성이 행복한 공원 「여행공원조성계획」을 '09년 6월 수립하고 여성이 안전한 공원조성 등을 추진함 · 여성이 안전한 공원 조성: 공원내 3개소 CCTV 추가설치, 야간 경비인력 보강하여 24시간 경비체제로 운영, 취약시설 2개소 보안 경비 추가 · 공원접근성을 높이기 위해 7개 버스노선 서울숲 경유 운행 · 잔디개방 쉼터, 수유실, 유모차 대여소 등 편의시설 확충 · 서울숲 문화캠ป์, 주말가족생태나들이 등 가족을 위한 주말 프로그램 다수운영 - 2009년에 시공원 10개소를 여행공원으로 조성하고, 이후 서울시공원 전체 91개소와 자치구 근린공원 252개소를 여행공원으로 단계적 확대 추진계획 - 2009년 여행공원 인증매뉴얼 개발 및 10개소에 대한 여행공원 인증 시행
<ul style="list-style-type: none"> - 서울숲 이용자 325명(여성223명, 남성102명) 조사 시행 	<ul style="list-style-type: none"> - 여행동반자에 대한 서면자문시행 · 강북대형공원 조성공사 후속공정 추진계획 · 노을공원 관련 투자비 보전 및 공원화 계획 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 여행공원 인증매뉴얼개발에 전문가 참여 - 여행프로슈머 및 일반여성의 여행공원 인증참여

자료: 여성가족부(2010), 성별영향평가를 통한 정책개선 사례; 서울시·서울시여성가족재단(2010), 여성이 행복한 도시 서울 이야기; 조영미 외(2007), 서울숲 조성 및 운영정책 성별영향평가

2. 서울형 성별영향평가제도 운영의 필요성

중앙정부의 성별영향평가는 ‘정책의 성 차별적 요소를 제거함으로써 남성과 여성 모두의 만족도 향상에 기여하여 정책의 활용도 및 효과성을 제고’하고자 하는 목적을 가지고 있다. 서울시의 여성행복프로젝트 또한 ‘돌보는 서울’, ‘일있는 서울’, ‘넉넉한 서울’, ‘안전한 서울’, ‘편리한 서울’, ‘건강한 서울’ 등 여성과 관련된 주요 생활영역 전반으로 여성의 경험과 관점을 반영하여 새로운 도시발전정책을 개발하고자 하는 성 인지 정책 체계 구축 프로젝트이다. 따라서 두 제도는 서울시정의 성 주류화라는 큰 목표를 공유하고 있다고 할 수 있다.

하지만 서울시 행정체계 안에서 두 제도가 각기 실행되면서 여성행복프로젝트를 담당한 여성정책담당관의 여성행복도시팀은 각 실·국으로부터 여성관련 사업아이디어와 실행 사업을 취합하여 프로젝트 사업을 추진하였다. 한편 성별영향평가를 담당한 여성정책담당관의 정책기획팀은 중앙정부의 지침대로 평가대상과제가 소속된 각 실국으로부터 사업결과보고서를 취합하여 여성가족부에 보고하는 과정을 거쳤을 뿐 성인지적 정책개선 내용을 점검하거나 서울시 성 평등 정책들과 연계하는 과정은 없었다. 즉 두 제도를 연계하여 보거나 서로의 내용을 보완하는 과정을 만들어보고자 시도한 적은 없었다. 같은 목적을 가진 두 제도가 별개로 운영된다는 것은 행정력의 낭비를 초래할 수 있다. 또한 여행프로젝트가 가진 실행력과 성별영향평가제도가 가진 세밀한 정책분석력의 시너지 효과를 발휘할 수도 없는 결과를 초래하였다.

따라서 서울형 성별영향평가제도의 운영은 첫째, 성 평등 정책의 분석·시행을 목적으로 하는 성별영향평가제도를 서울시가 지향하는 ‘여성행복’ 목표를 실현하기 위한 서울시의 전략적 성 평등 사업개발의 실질적인 도구로 만들어 서울시정의 효과성, 효율성, 일관성을 제고하여야 할 것이다. 둘째, 중앙정부의 성별영향평가제도를 서울시 지방정부의 여성정책 현실에 맞게 조정·연계·실행하여 국가정책과 지방정부 도시정책 사이의 간극을 좁혀갈 수 있을 것이다. 앞에서 보았듯이 중앙정부의 성별영향평가제도가 정책을 집행하는 행정공무원들의 성 인지적 정책분석에 초점을 두었다면, 서울시의 성 주류화 방식은 여성들의 관심과 요구를 반영하는 가시적인 성 평등 사업생산에 초점을 두었다는 점에서 서울시 정책현실에 맞도록 성별영향평가제도의 운영이 조정될 필요가 있다고 하겠다. 셋째, 지금까지 여성행복프로젝트 사업은 서울시 각 실국이 관련 분야에서 성 인지적인 관점의 통합이 필요한 사업을 선정하여 임의적으로 시행하였으며, 자치구는 지역특성에 적합한 여행정책 사업계획을 수립하여 시행하는 체계였다(서울시, 2010). 즉 일반부서에서 성인지적 정책분석에 근거한 여성행복프로젝트 사업선정의 절차가 없었고, 이에 실국이나 자치

구의 자발적인 신규사업개발이 미흡하였다고 할 수 있다. 따라서 성별영향평가제도 실행의 결과로 여성행복프로젝트와 같은 전략적 성 평등 사업을 발굴하도록 하면 여성행복프로젝트의 사업선정 절차가 마련되는 것이며, 서울시정과 구정에 여성행복 프로젝트의 목표통합의 책무가 강화될 것이다. 넷째, 여행프로젝트는 각 실국에서 여성행복 사업이 실행되는 체계이기 때문에 두 제도의 연계는 성별영향평가제도의 가장 큰 약점으로 지적되는 평가결과의 정책환류 및 실행력을 강화시킬 수 있는 방안이라고 할 수 있다.

〈 서울형 성별영향평가제도운영의 필요성 〉

- 성 인지적 정책의 분석·시행을 목적으로 하는 성별영향평가제도를 서울시가 지향하는 ‘여성행복’ 목표를 실현하기 위한 전략적인 성 평등 사업개발의 실질적인 도구로 만들어 서울시정의 효과성, 효율성, 일관성 제고에 기여
- 중앙정부와 서울시에서 성 주류화 추진방법이 다르게 추진되어 온 점을 반영하여, 중앙정부의 성별영향평가제도를 서울시 지방정부의 여성정책 현실에 맞게 조정·연계·실행하여 국가정책과 지방정부 도시정책 사이의 간극을 좁힘
- 성별영향평가제도 실행의 결과로 서울시 전략적 성 평등 사업(여성행복프로젝트 사업)을 발굴하도록 하여 여성행복프로젝트 사업선정절차를 체계화하고, 서울시정과 구정에 여성행복프로젝트 목표통합의 책무강화
- 성별영향평가 결과로 발굴·개선된 성 평등 정책을 여성행복 사업으로 실행하여 성별영향평가 결과의 정책환류 및 실행력 강화

3. 서울형 성별영향평가제도 운영의 목표 및 전략

서울형 성별영향평가제도 운영의 목적은 ‘성 인지적 관점에서 서울시정을 분석·평가하는 성별영향평가제도를 여성행복프로젝트 사업과제를 도출하는 절차로 시스템화하여 실효성 있는 서울시 성 평등 정책을 발굴·시행하고자 하는 목적’을 가지고 있다.

이러한 목적 실현을 위해 성별영향평가 관련 기존논의나 성별영향평가제도 운영방안에 대한 공무원 의견조사결과를 통해 밝혀진 성별영향평가의 발전방향을 반영하고, 서울시 여성정책 환경에 접목할 수 있는 방향에서 서울형 성별영향평가제도 추진전략을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 민선5기 여행프로젝트의 6대 영역(일있는 서울, 돌보는 서울, 넉넉한 서울, 안전한 서울, 편리한 서울, 건강한 서울)은 도시여성의 일상적 삶의 질과 관련된 주요 영역이며, 서울시는 이러한 6대 영역의 정책목표를 ‘여성친화도시 지표’를²²⁾ 통해 점검·관리하고자 한다. 따라서 서울시 및 자치구의 성별영향평가는 이러한 서울시 여성행복

프로젝트 6대영역의 젠더이슈와 관련이 있거나, 여성친화도시지표에서 성별 격차가 큰 분야의 관련정책을 우선 평가하여 정책개선사항을 제시함으로써 서울시 여성행복의 수준을 향상시켜야 할 것이다.

둘째, 지금까지 성별영향평가는 보고서 작성·제출수준 이상의 성과를 보이지 못하고 있다. 서울시는 자치구 여성정책평가를 통해 ‘성 인지 교육 공무원 수’, ‘성별영향평가 과제 수’, ‘성별영향평가 (중간)보고서의 질’을 평가하는 수준에서 성별영향평가 성과를 관리하고 있다. 향후에는 자치구 뿐 아니라 서울시의 실국에 대해서도 성별영향평가의 성과가 관리되어야 하며, 성별영향평가가 궁극적으로 추구하는 성 평등 정책 형성 및 실천의 정도를 평가할 수 있는 있도록 하여야 할 것이다. 이는 곧 성별영향평가 결과가 서울시의 전략적인 성 평등 사업개발 및 실행과 연계된 성과를 평가하는 시스템이 필요하다는 의미이다.

셋째, 제도의 추진은 어디까지나 인적 구성원에 의해 추진되는 만큼 실효성있는 성별영향평가제도 운영을 위한 인적 역량강화는 아무리 강조해도 지나침이 없다고 할 수 있다. 지금까지 서울시 성 주류화를 위한 역량강화는 공무원에 대한 성인지 교육 이외의 노력이 없었으며, 성별영향평가 추진이 시스템 중심으로 운영되지 못하고 몇몇 구성원들의 노력과 과제중심의 추진방식에 머무르고 있다는 평가를 받고 있다. 또한 성별영향평가 결과의 충실성은 이후 정책개선 방향의 현실성과 실효성 있는 전략적 성 평등 사업발굴을 위해 가장 중요한 내용이기 때문에 공무원들의 성인지 정책 이해도 및 여성행복프로젝트 사업수행 역량강화를 위한 노력은 더욱 강화되어야 할 것이다. 그리고 고위직부터 사업담당자까지 그리고 행정가부터 의원, 여성단체에 이르기까지 시스템화 되어 지원될 필요가 있다.

넷째, 서울시 여성행복프로젝트는 여행동반자, 여행프로슈머, 여행포럼단 등 여성시민들이 정책전문가, 수혜자, 실행자 등 다양한 자격을 가지고 시정에 참여한 정책으로 높이 평가되고 있다. 하지만 서울시 성별영향평가제도의 젠더 거버넌스 과정은 교육과정 및 관련 위원회에 전문가가 참여하는 정도에 머무르고 있다. 따라서 성별영향평가 과정에 젠더 거버넌스 주체들이 적극적으로 참여할 수 있는 통로를 마련하여 만족도와 체감도 높은 정책개선사항과 서울시 성 평등 사업이 발굴·실행될 수 있도록 하여야 할 것이다.

다섯째, 성별영향평가 결과를 반영하여 성인지적 정책개선 및 서울시 성 평등 정책으로 환류되기 위해서는 예산배정이 우선되어야 한다. 따라서 정책환류를 현실화할 수 있는 방법으로 성별영향평가 과제에 대한 예산우선지원이 이루어질 수 있는 기반을 마련하여야

22) 서울시 여성가족재단은 2011년 정책연구과제로 ‘여성친화도시지표 개발 및 측정’을 가지고 있다. 물론 과제명은 이후 변경될 수 있는 상황이다.

할 것이다. 중앙정부는 성 평등을 이루는 데 무엇보다도 여성에게 불평등한 예산분배를 해결하지 않고서는 어렵다고 인식하고 성인지 예산 제도를 추진하고 있다. 성인지 예산 제도는 정책에 대한 성 평등 관점 분석이 예산반영으로 나타나는 제도로 성별영향평가 결과를 실제 정책에 현실화하기 위한 강력한 수단으로 평가되기 때문이다. 서울형 성별영향평가제도는 단지 성인지 예산서를 작성하는 것을 목표로 하는 것이 아니라 성인지적 관점의 정책분석과 예산배분을 연계시키고자 한다.

〈 서울형 성별영향평가제도의 목표 및 전략 〉

- 목표: 여성행복프로젝트의 사업과제 도출절차를 시스템화하여 실효성 있는 서울시 성 평등 정책 구현
- 전략:
 - 여성행복프로젝트의 젠더이슈와 밀접한 정책에 대한 성별영향평가 우선 순위화
 - 성인지적 정책개선사항 및 성 평등 사업개발과 실행에 중점을 둔 성과관리
 - 서울시 공무원, 여성단체 등 관계자의 성 인지 정책 이해도 및 사업수행역량 강화
 - 성별영향평가 과정에 젠더 거버넌스 통로 마련을 통한 정책 만족도 및 체감도가 높은 정책개선사항과 서울시 성 평등 사업 발굴
 - 성 인지 정책분석 결과와 예산편성과정의 연계를 통한 정책환류 강화 및 정책개선 촉진

4. 추진근거 마련

서울시의 여성행복프로젝트는 법률적 규정에 근거한 정책시행이라기 보다는 시장방침을 통한 정책시행 과정이었다. 성별영향평가와 관련된 서울시의 규정은 여성발전기본조례 제 8조(주요정책 추진실적의 평가) 2항에 근거한다. 지방자치단체의 조례는 국가 차원의 법률이 구체화하고 있지 못한 부분을 구체화할 수도 있고, 지역의 특성을 반영할 수도 있다는 측면에서 중요하다. 성별영향평가가 구체적으로 실현되는 공간 또한 서울시와 자치구의 행정체계와 지역이기 때문에 서울시의 특성을 반영한 관련 규정 마련이 중요하다고 하겠다.

서울형 성별영향평가의 내용을 지원할 수 있는 관련 규정은 첫째, 성별영향평가 결과를 성인지적 정책개선 및 서울시의 전략적인 성 평등 사업(여행프로젝트 사업)으로 연계하기 위한 지원과, 예산편성을 통해 시행하기 위한 예산지원 규정이 필요하다. 둘째, 젠더 거버넌스를 활성화할 수 있도록 성별영향평가 과정에 여성시민참여를 보장하는 규정마련이 필요하다. 셋째, 성별영향평가의 정책개선 및 정책환류를 강화하기 위해 책무성을 강화하

고 성별영향평가 결과의 충실성을 보장할 수 있도록 성별영향평가 과정을 지원하는 근거 규정 마련이 필요하다. 책무성을 강화하기 위해서는 위원회의 기능·구성·운영방법 등에 대한 규정, 분석평가 책임자 지정에 관한 규정 등이 필요할 것이다. 또한 성별영향평가 과정을 지원하기 위해서는 교육·컨설팅·워크숍 등 제도운영과정 지원에 대한 규정, 성별영향평가 분석평가 대상 정책 및 과제선정 기준에 대한 규정, 성별영향평가제도의 실행 성과에 대한 평가 규정 등이 있을 것이다.²³⁾

〈 서울시 여성발전기본조례 개정법률(안) 〉

- **현행규정:** 서울시 여성발전기본조례 제8조 제2항
시장은 소관정책을 수립·시행하는 과정에서 해당 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석하기 위하여 성별영향평가를 하여야 한다.

- **개정법률(안)**

- 1) **정책개선과제 및 전략적 성 평등 발굴 사업에 대한 예산지원**

- 분석평가서 작성

다음 각 호의 사항을 종합적으로 고려하여 분석평가를 실시하고 분석평가서를 작성하여야 한다.

1. 성별통계의 생산·활용
2. 성별관련성 분석
3. 평가결과에 대한 성 인지적 정책개선방안 마련 및 서울시 성 평등 사업 발굴
4. 그밖에 분석평가의 기준에 관하여 여성가족부령이 정하는 사항

- 정책개선사항 검토 및 예산지원

- ① 서울시장은 제출받은 분석평가서를 검토하고 필요시 검토의견을 당해 부서의 장에게 통보할 수 있다.
- ② 분석평가서에 대한 검토의견을 통보받은 부서의 장은 분석결과를 정책에 반영하고 그 결과를 매년 공표하여야 한다.
- ③ 서울시장은 분석평가의 결과, 정책개선이 필요한 사항과 전략적 성 평등 정책을 시행하기 위해 필요한 예산을 우선 지원하여야 한다.
- ④ 서울시장은 성별영향분석결과 서울시 성 평등과 관련하여 필요하다고 인정되는 경우 각 실국 및 자치구에 대하여 정책개선 및 실행을 권고할 수 있다.
- ⑤ 제1항의 규정에 따라 정책개선 권고를 받은 기관의 장과 부서의 장은 개선대책을 수립·시행하고

23) 규정의 내용은 이정선의원이 대표 발의한 '성별영향분석평가법안', 신낙균의원이 대표 발의한 '여성발전기본법 전부개정법률안'을 참조하였다(국회의안정보시스템, <http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/main.jsp>). 또한 경기여성연대는 경기도여성발전기본조례의 개정방향에 대해 이미 토론회를 개최하였으며, 성별영향평가 및 성인지 예산 제도 등과 관련되어 법률개정방향에 대한 아이디어를 제공하고 있다(경기여성연대, 2010).

그 결과를 서울시장에게 보고하여야 한다.

- 성인지 예산 및 주민참여예산 제도 연계

서울시장은 분석평가의 결과를 '지방재정법'의 성인지 예산 및 주민참여예산제도와 연계하여야 한다.

2) 젠더 거버넌스 활성화

- 분석·평가 기관 지원 및 시민단체 협력

- ① 서울시장은 성별영향평가 관련 연구, 교육, 교류 및 협력을 실시하는 시설 및 기관에 대하여 예산의 범위에서 그 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.
- ② 서울시장은 성별영향평가를 추진함에 있어 학계 및 여성단체 등 시민단체와 적극 협력하여야 한다.

- 분석·평가 전문인력 육성 및 정보지원

- ① 서울시장은 분석평가의 전문성을 높이기 위하여 성별 정책요구 조사시행 및 분석평가에 관련된 정보를 수집·보급하여야 하며, 분석평가 전문인력 육성방안을 강구하여야 한다.
- ② 서울시장은 제1항에 따른 분석평가 관련 정보의 수집·보급 등을 위하여 분석평가와 관련된 정보지원시스템을 구축·운영하여야 한다.
- ③ 서울시장은 분석평가 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 예산을 지원할 수 있다.

3) 정책개선 및 정책환류 강화

(1) 책무성 강화

- 책임관 및 담당관 지정

- ① 서울시장은 성별영향평가를 효율적으로 시행하기 위하여 여성가족정책담당관을 성별영향분석평가책임관(이하 "책임관"이라 한다)으로 지정하고, 분석평가책임관의 업무를 지원하기 위하여 각 부서의 공무원 중에서 분석평가담당관을 지정하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 분석평가책임관 및 분석평가담당관의 지정 및 임무 등에 관하여 필요한 사항은 시행령으로 정한다.

- 사업계획서에 정책개선 및 정책환류 사항 기술

성별영향평가를 수행한 과제는 사업계획 수립 시 성별영향평가 결과와 결과를 반영한 정책개선 및 정책환류 사항을 기술하여야 한다.

- 위원회 구성·운영

- ① 서울시장은 서울시 성 주류화 제도의 운영 및 개선 등에 관한 사항을 심의·조정하기 위하여 여성가족정책관 소속하에 성 평등분석평가조정위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.
 1. 성별영향평가 및 성인지 예산 기본계획 및 대상과제 선정
 2. 성별영향평가 결과를 반영한 정책개선사항 및 성별영향평가를 통해 발굴된 성 평등 시행사업

에 관한 사항

3. 성별영향평가 결과 및 성인지 예산 제도 시행결과를 반영한 정책 개선 권고에 관한 사항
4. 성별영향평가 결과 및 성인지 예산 제도 시행결과와 공표에 관한 사항
- ③ (위원회의 구성) 위원회는 위원장 1인을 포함한 20인 이내의 위원으로 구성한다.
 1. 위원장은 행정부시장으로 하며, 부위원장은 기획조정실장으로 한다.
 2. 위원은 학식과 경험이 풍부한 자중에서 서울시장이 위촉하는 자와 당해연도 성별영향평가 대상과제의 소속 실·국장으로 한다.
 3. 위원회에 간사인을 두되, 성별영향평가 업무를 수행하는 담당부서의 공무원으로 한다.

(2) 성별영향평가 과정 지원

- 분석평가 교육 및 컨설팅 지원

- ① 서울시장은 분석평가의 효율적인 시행을 위하여 소속 공무원에 대해 분석평가 교육을 실시하여야 한다.
- ② 서울시장은 분석평가의 효율적인 시행을 위하여 소속공무원에게 분석평가 전반에 대한 컨설팅 지원을 실시할 수 있다.
- ③ 교육 및 컨설팅 지원에 관한 업무를 공공 또는 민간기관·단체 등에 위탁하여 실시할 수 있다.

- 분석·평가 대상과제

- ① 서울시와 각 구의 단체장은 다음 각 호에 대하여 성별영향평가를 실시하여야 한다.
 1. 제·개정을 추진하는 법령
 2. 법령상 수립근거 규정이 있는 중장기계획
 3. 성 평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 복지·고용·인적자원개발 정책 등 시장방침으로 정하는 계획 또는 사업 등
 4. 서울시 성 평등 지표에서 성별격차가 큰 정책 또는 여성의 참여가 현저히 낮은 것으로 판단되는 정책 등
- ② 서울시정 중 서울시 여성지위 향상과 밀접한 관련이 있거나 파급효과가 큰 정책에 대하여 전문가에 의한 특정평가를 실시할 수 있다.
- ③ 서울시 성 평등 지표에서 성별 격차가 큰 정책이나 여성의 참여가 현저히 낮은 것으로 판단되는 정책에 대해서는 지정평가과제로 선정하여 평가를 실시할 수 있다.

- 분석·평가 성과에 대한 평가

- ① 서울시장은 필요한 경우 서울시 실국 및 자치구의 성별영향평가 추진실적을 평가하고 그 결과를 부서평가 및 기관경영평가에 반영할 수 있다.

제2절 서울형 성별영향평가 추진체계구축 방안

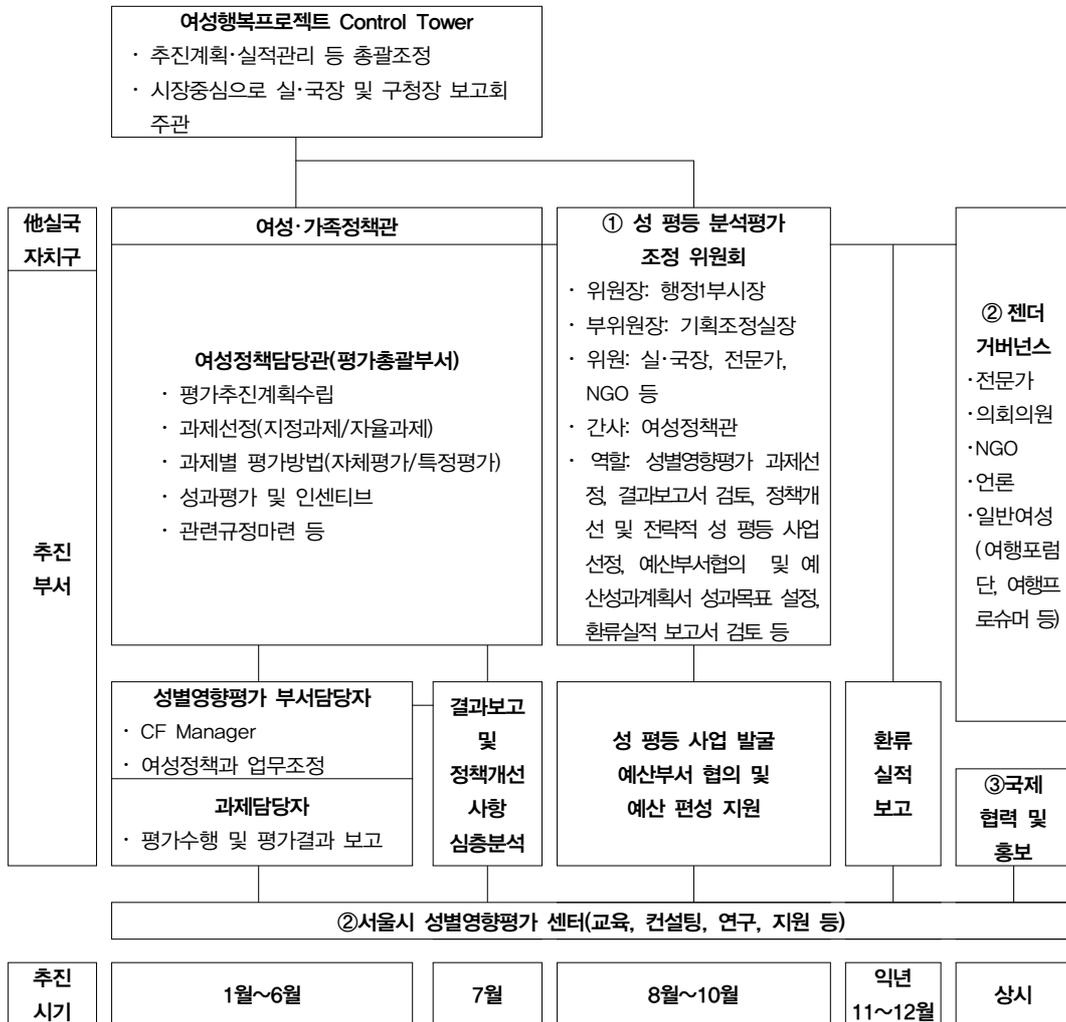
1. 추진체계 개요

서울형 성별영향평가의 내용을 구현할 수 있는 추진체계 구축을 위해서 세 가지 점에 중점을 두었다. 첫째, 성별영향평가의 추진은 서울시 전 부서 및 자치구, 전 정책영역에 걸친 노력을 필요로 한다. 특히 정책개선과제 실행 및 성별영향평가 결과로 발굴된 전략적 성 평등 사업에 대한 지원이 이루어지기 위해서는 전 부서 및 자치구의 협력을 이끌어내고 업무를 조정할 수 있는 부분에 역점을 두어야 할 것이다. 이를 위해 서울시 성별영향평가 추진체계에서 우선 필요한 부분이 바로 ‘성 평등 분석평가 조정위원회’를 구성하여 운영하여야 할 것이다.

‘성 평등 분석평가 조정 위원회’를 구성할 때에는 부기관장을 위원장으로 하여 조정의 책임을 명확히 할 필요가 있다. 또한 기획조정실장(예산부서 실·국장)을 부위원장으로 하여 위원회의 예산부서 협의 및 조정에 책임을 명확히 하여야 할 것이다. 중앙의 ‘성별영향분석평가위원회(과제선정·평가위원회)’와 명칭을 달리한 이유는 이후 성별영향평가 결과를 반영한 성인지 예산 편성 및 서울시 전략적 성 평등 사업 실행성과를 평가하는 등 서울시 성 주류화와 관련된 모든 사항에 대한 심의·조정역할을 하여야 할 것으로 생각되었기 때문이다.

위원회의 운영은 평가추진계획서 점검, 결과보고서 검토 및 평가결과 환류과제 선정, 개발된 성 평등 사업에 대한 심의 및 예산지원협의, 평가결과로 실행된 성 평등 사업 추진실적 점검, 우수사례 및 우수기관 선정 심사 등의 역할을 수행하여야 할 것으로 보인다. 물론 이러한 위원회가 운영되기 위해서는 서울시 및 자치구의 여성발전기본조례에 위원회 운영과 관련된 근거규정이 우선 마련되어야 할 것이다.

특히 각 기관은 위원회를 운영할 때 서울형 성별영향평가 결과로 발굴된 정책개선과제 및 성 평등 사업이 실행될 수 있도록 예산지원을 위한 예산부서 협의회가 이루어질 수 있도록 하는데 중점을 두어야 할 것으로 보인다. 예산을 협의 할 때에는 평가대상과제의 실국장(실과), 예산부서장, 여성정책부서장, 외부전문가(젠더전문가 및 예산전문가), 대상과제 소속 의원 등이 참여하여야 할 것이다. 그리고 위원회의 협의결과는 서울시 및 자치구의 익년도 예산성과계획서에 성과목표로 명시할 수 있도록 하여야 그 실효성을 담보하고, 성과를 평가할 수 있을 것이다.



【그림 V-1】 서울형 성별영향평가 추진체계(안)

둘째, 추진체계에 서울형 성별영향평가의 주요 내용인 젠더 거버넌스 추진체계가 주요한 부분으로 드러날 필요가 있다. 서울형 성별영향평가 추진체계에서는 【그림 V-1】 좌측의 서울시 및 자치구 행정에 대한 우측의 젠더 거버넌스 체계 및 하단의 서울시 성별영향평가센터의 행정 및 민간에 대한 지원체계로 표현되어 있다. 이러한 젠더 거버넌스 체계는 성별영향평가제도의 성공을 위해 현행 행정중심의 제도운영에서 전문가, 여성단체, 의회, 언론 등의 참여통로 마련을 통해, 행정과 민간의 적절한 견제와 협력 모델을 찾기 위한 노력이라고 할 수 있다.

서울형 성별영향평가 과정에서의 젠더 거버넌스 체계의 내용을 구체적으로 표한 것이 【표 V-2】와 【그림 V-2】와 같다.

표 V-2 젠더 거버넌스의 참여자 및 역할

거버넌스 유형	참여자	역할
민간중심 거버넌스	성별영향평가센터 중심	<ul style="list-style-type: none"> 전문가 <ul style="list-style-type: none"> - 담당공무원에게 성별영향평가과정에서 필요한 지식과 정보제공 (교육, 자문, 컨설팅 등) - 성별영향평가 과정과 성과에 대한 평가와 비판(워크숍) 일반시민여성 여성단체 (여행포럼단/여행프로슈머) <ul style="list-style-type: none"> - 정책 만족도 및 요구조사 수행 - 여성의 경험과 관점을 반영한 정책개선사항 요구 의회의원 <ul style="list-style-type: none"> - 성별영향평가 결과보고서, 평가결과를 반영한 정책개선사항 및 성 평등 사업 검토·지원
	성 평등 분석평가 조정위원회 중심	<ul style="list-style-type: none"> 전문가 여성단체 <ul style="list-style-type: none"> - 계획서, 결과보고서, 환류보고서 심의·조정 - 정책개선사항과 전략적 성 평등사업 심의 및 예산부서 협의 지원 - 예산성과계획서 성과목표 설정 지원

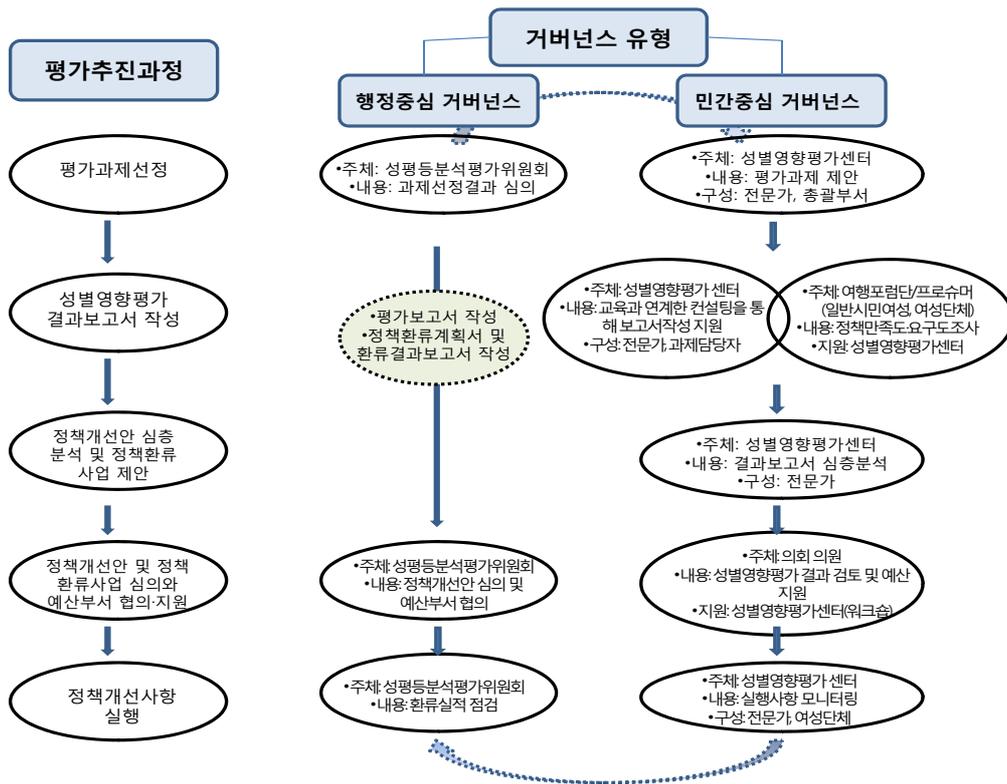


그림 V-2 평가추진과정에 따른 젠더 거버넌스 실행체계

그림에서 보듯이 서울시 여성행복프로젝트 추진과정에서 구성되었던 일반여성시민으로 구성된 여행포럼단과 프로슈머는 서울형 성별영향평가 수행과정에서 평가결과보고서 작성에 필요한 정책만족도 및 정책에 대한 요구도 조사를 수행하여 여성의 경험과 관점을 정책에 반영하도록 지원할 수 있다. 성별영향평가 지표에서는 성별 정책만족도와 정책육구의 차이를 검토하도록 하고 있으나 보통 많은 자체평가 과정에서 공무원들은 기존의 조사결과 정보를 보유하고 있지 못할 뿐 아니라 성별영향평가를 위해 별도로 지원되는 예산이나 추가인력이 없기 때문에 조사를 수행할 수도 없는 상황이다. 따라서 현재 서울시 및 자치구에서 활동하고 있는 여행프로슈머 및 여행포럼단이 서울시 및 자치구에서 공통으로 수행하는 지정과제에 대해 성별 정책만족도 및 정책요구에 대한 조사를 수행하여 과제담당자에게 전달한다면 성별영향평가 결과보고서의 충실성을 확보할 수 있을 뿐 아니라, 정책만족도 및 체감도 향상을 위한 구체적인 정책개선사항이 도출될 수 있을 것으로 기대된다.

또한 성별영향평가 추진과정에 전문가의 참여가 중요한데, 전문가는 성별영향평가 관련 교육을 통해 성인지 정책 및 성별영향평가제도의 필요성을 이해할 수 있도록 지원하고, 과제선정과정 및 성별영향평가 결과보고서 작성과정에서 자문 및 컨설팅을 통해 지원하며, 성별영향평가 결과를 반영한 전략적 성 평등 사업 발굴과정에 참여할 수 있을 것이다. 또한 여행포럼단과 여행프로슈머가 정책만족도 및 욕구조사를 수행하기 위해서는 조사기획 및 조사결과 분석과정이 필요한데 이러한 과정에 전문가의 참여가 있을 수 있다. 특히 과제선정과정에 전문가의 참여가 중요한데 여성행복프로젝트의 주요영역별 젠더이슈 및 여성친화도시 지표 중 성 평등 격차가 큰 관련사업을 선정하는 것 뿐 아니라 서울시 전략적 성 평등사업으로 개발될 수 있는 여지가 큰 대상과제를 선정하기 위해서는 전문가와 행정가의 협의과정이 필수적이라고 할 것이다. 이러한 전문가의 참여는 서울시 여성가족재단에 설치되어 있는 성별영향평가센터를 통해 지원될 수 있을 것으로 생각된다.

셋째, 서울시와 자치구의 성별영향평가 추진을 동기화시키기위한 기제의 하나로 서울형 성별영향평가 추진체계에서는 국제협력 및 홍보과정을 강조하고자 한다. 국제협력 및 홍보과정은 국내 뿐 아니라 국외 정부 및 시민사회와의 소통과정인면서 국제적인 성 주류화의 방향과 경험을 공유하기 위해서도 중요하다고 할 수 있다. 특히 서울시 여성행복프로젝트가 2008년 세계여성학대회 포럼개최, 2009년 메트로폴리스 여성네트워크 주최 등 국제사회와 이미 맺은 네트워크를 기반으로 보다 나은 성 평등 정책을 위한 정책대화노력을 계속할 필요가 있다. 이와 관련하여, 서울시가 고려해 볼 수 있는 몇 가지 형태의 국제회의 참여방안을 제안해 보고자 한다.

우선 오는 2011년 7월 3일부터 7일까지 “포용, 배제, 고립: 글로벌화된 세계 속의 삶

(Inclusions, exclusions, and seclusions: Living in a globalized world)”이라는 주제로 캐나다의 오타와-가티노에서 열리는 2011 세계 여성학 대회에 참석하여, 서울시의 여성행복 프로젝트와 성별영향평가제도의 결합을 통한 성 주류화 전략과 관련된 국제적인 정책대화를 추동하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다. 서울시는 지난 2008년 7월 6일 스페인 마드리드의 콤플루턴스 대학에서 열린 제 10차 세계여성학대회에 참석하여, ‘여성과 도시 정책: 성 주류화 전략 및 지역 거버넌스 구축(Gender and Urban Policies: Strategies for Gender Mainstreaming and Local Governance)’을 주제로 포럼을 개최한 바 있다. 세계 여성학 대회는 1981년 처음 개최된 이후 매 3년마다 열리는 국제대회로서, 전 세계의 저명한 여성학자를 비롯하여 신진학자, 여성정책전문가, 여성단체 및 기관 대표자 등 2~3,000명이 참가하는 지식생산과 전 세계 여성들 간의 연대를 확고히 하는 축제의 장이다.

다음 지난 2009년 10월 21~24일 서울시와 메트로폴리스여성네트워크가 공동 주최하고 서울시 여성가족재단이 주관하여, ‘여성이 만드는 역동적인 도시: 여성친화 도시의 비전과 도전과제’라는 주제로 열렸던 제2회 메트로폴리스여성네트워크 포럼도 지속적인 후속행동이 필요한 회의로 보인다. 이 대회에서 채택된 ‘여성친화도시 서울 선언문’은 세계의 대도시들이 앞으로 추진해야 할 7가지 행동강령을 담고 있으며, 그 제1강령으로 ‘도시 정책과 행정 전반에 성 주류화 확산’을 위해, ‘성 분석, 성별영향평가, 성인지 예산을 체계적으로 활용한다.’ ‘정치, 행정 분야의 주요 의사결정과정에 여성과 남성이 동등하게 참여하도록 한다.’ ‘풀뿌리 조직을 포함한 모든 여성들이 도시 정책과 도시 행정에 전문가로서 참여하도록 한다.’ ‘일/가족 균형을 증진한다.’ ‘남녀의 정형화된 역할을 변화시킨다.’는 내용을 담고 있다.

메트로폴리스여성네트워크는 오는 2011년 4월 4일부터 7일까지 이집트 카이로에서 열리는 제10차 메트로폴리스 세계대회(The 10th Metropolis World Congress)와 연계하여 여성회의를 개최하는 등 네트워크의 확대, 강화를 위한 사업을 활발히 전개하고 있다. 이 네트워크의 격년 주기로 열리는 국제여성포럼이나, 세계도시포럼 등과의 연계 활동, 메트로폴리스 국제훈련기구(the Metropolis International Training Institute) 등과 공동 협력하여 매년 2회로 계획되어 있는 훈련프로그램, UN-Habitat, 세계지방정부 및 도시연합(United Cities and Local Government:UCLG), UN Women 등의 국제기구들과 벌이는 협력활동 등은, 서울시가 이미 선점한 세계의 성 평등 정책을 리드하는 대도시로서의 이미지를 보다 강화시킬 수 있는 기반이자 보다 광범위한 국제적 네트워크를 확보할 수 있는 발판이 될 수 있을 것으로 보인다.

마지막으로 지난 2010년 9월 1일 서울시 여성가족재단이 주관 스웨덴 대사관과 공동으로 주최한 ‘성 평등 정책과 지속가능한 도시발전’ 국제포럼과 같이, 서울시와 유사한 성

주류화 전략을 도입하고 있는 도시들과 정책교류를 위한 국제대회를 개최해 보는 것도 한 방안일 수 있다. 이를 위한 후보 도시로서 베를린 주정부를 지목할 수 있다. 베를린 주정부는 최근 30년간 성 평등 정책을 범부문적 영역의 정책으로 설정하고, 여성과 남성의 권리를 동등하게 보장하여 성차별 철폐와 성별격차의 감소에 앞장서서 상당한 성과를 거뒀다고 평가되고 있다. 특히 베를린 주정부의 혁신적인 성 주류화/성인지 예산 정책은 독일 내에서 주정부 산하의 각 부와 하부 행정기관의 모든 예산과정에 적용하고 있는 유일한 사례로서 알려져 있다. 우리나라의 광역자치단체와 유사한 독일 주정부의 성 주류화 / 성인지 예산분석에 대한 구체적인 지식과 정보의 교류는, 서울형 성별영향평가제도의 성공적 추진과 ‘여성행복프로젝트’와 같은 전략적 성 평등 사업의 내실화를 위해 매우 중요한 촉진제가 될 수 있을 것으로 보인다.

〈 서울형 성별영향평가제도의 국제협력 및 홍보 방안 〉

- 2011 세계여성학 대회 참석: 서울시 여성행복프로젝트와 성별영향평가제도의 결합을 통한 성 주류화 전략에 대한 정책대화 추동
- 2011년 제10차 메트로폴리스 세계대회 참석: 세계의 성 평등 정책을 리드하는 대도시로서의 이미지 강화
- 서울시와 유사한 성 주류화 전략을 도입하고 있는 도시들과의 정책교류를 위한 국제대회 개최(베를린 주정부)

위원회 구성·운영이나 젠더 거버넌스 체계 이외에 서울형 성별영향평가 추진체계(안)에서 각 담당자들의 역할을 정리하여 보면 다음과 같다. 서울시 여성·가족정책관은 평가추진계획 수립, 여행프로젝트 주요 영역별 젠더이슈 발굴을 통한 지정과제선정 등 평가기획, 평가지침 보급, 평가·교육·컨설팅 매뉴얼 개발·보급, 성인지 교육과정 운영·컨설팅 제공 등의 운영, 정책개선사항 심층분석을 통한 전략적 성 평등 사업 발굴, 성 평등 사업 실행을 위한 예산부서 협의 및 지원, 서울시 각 부서 및 25개 자치구 성별영향평가 추진 실적 분석 및 인센티브 제공 등의 역할을 수행하여야 할 것이다.

서울시와 25개 자치구는 평가를 수행하기 위해 평가 총괄부서 및 담당자를 지정·운영하며, 연도별 평가추진계획 수립 및 평가 결과보고를 담당해야 할 것이다. 이때 서울시의 평가총괄부서는 여성정책담당관이고, 자치구의 평가총괄부서는 여성정책 담당 부서(가정복지과)가 될 것이다. 평가총괄부서는 기관 내 평가지침 보급 및 성인지 교육 참여를 독려하고, 기관의 서울형 성별영향평가 자율과제 선정 및 평가결과를 종합하며, 평가결과 도출된 여행프로젝트 사업이 실행될 수 있도록 독려하고 실적을 제출하며, 일반부서 평가담

당자(평가부서)와 컨설턴트를 연계 지원하는 역할을 수행하여야 할 것이다.

서울시 각 실국 및 25개 자치구의 각 실과는 평가를 수행하기 위해 성별영향평가 부서 담당자와 과제담당자를 지정·운영하여야 한다. 각 부서의 성별영향평가 부서담당자는 성별영향평가 총괄부서와의 업무협의를 담당하고, 과제담당자는 평가과제에 대한 결과보고서 작성·제출 및 평가결과를 반영하여 발굴된 성 평등 사업 실행을 담당하여야 할 것이다. 또한 익년도에는 성별영향평가 결과 정책개선 및 성 평등 사업 수행실적을 작성(당해년도 업무 담당자 및 부서 작성)하여 보고하여야 할 것이다.

2. 정책개선 및 전략적 성 평등 사업 발굴·시행의 의미

성별영향평가 결과를 반영하여 성인지적 정책개선을 시도한다는 의미는 ‘성별 분리된 모집단 및 수혜자 통계 생산’, ‘관련위원회의 여성비율 제고’, ‘관련 법령, 지침, 규정의 성인지적 개선’, ‘사업전달방식(홍보방식, 사업장소 및 시간, 사업신청방법, 대상자 선발기준 등) 개선’, ‘성별격차가 발생하고 있는 성을 위한 예산조정 및 예산배정을 통한 프로그램 개선’ 등의 사항을 발굴·시행한다는 의미이다.²⁴⁾ 이러한 정책개선 사항은 크게 비예산분야와 예산분야로 나누어지는 데 성별분리통계를 생산하거나 사업전달방식을 개선하는 데에도 일정 예산을 필요로 할 수 있으며, 성 형평성을 제고하기 위한 새로운 사업을 시행하기 위해서도 예산이 수반되어야 한다.

성별영향평가 결과를 반영하여 서울시 전략적 성 평등 사업을 발굴·실행한다는 의미는 서울형 성별영향평가 결과를 통해 확인된 성별차이를 고려하여 서울시 성 평등 목표를 실현할 수 있는 사업을 발굴하여 예산부서와 협의를 통해 예산사업으로서 정책에 반영하여 실행한다는 의미이다. 성별차이를 확인하고 정책만족도 및 체감도를 향상시키기 위한 예산상의 사업제안방법은 첫째, 수혜가 낮은 성(참여자 비율 또는 예산집행액)을 위한 별도 프로그램을 신설할 수 있는지, 둘째, 특정 성(여성)이 집중된 분야의 사업을 확대할 수 있는지 혹은 특정 성(여성)의 참여가 낮은 분야에서 참여를 확대할 수 있는 별도의 방안을 마련할 수 있는지, 셋째, 정책만족도가 낮은 성을 위한 사업개선내용이 무엇인지, 넷째, 성별 정책 요구도의 차이를 반영하기 위한 사업개선 내용을 마련하는 방법 등이 있을 것이다.

그리고 이러한 정책개선 및 전략적 성 평등 사업 발굴·실행의 결과는 서울시 정책평가

24) 이와 같은 정책개선사항은 지금까지 성별영향평가 결과보고서에서 제시되었던 정책개선사항을 정리한 것이다.

과정에서 모니터링되고, 우수사례에 대해서는 보상이 주어져야 할 것이다. 즉 현재 자치구 여성정책평가의 성별영향평가 관련 평가지표는 성별영향평가 결과보고서에 대한 분석 보고서, 정책개선 실적, 성 평등 사업 발굴 및 실행 실적 등이 평가될 수 있도록 평가지표가 조정되어야 할 것이다.

정책개선 및 전략적 성 평등 사업 발굴·실행의 추진절차를 그림으로 그려보면 다음과 같다.



Ⅱ 그림 V-3 Ⅲ 정책개선 및 전략적 성 평등 사업 발굴·실행 추진절차

3. 평가 단계

성별영향평가제도와 평가과정에서 지표적용의 충실성만으로 성 평등 증진의 효과를 거두기는 어렵다는 것이 국내외 정책연구자들의 공통된 지적이다. 성별영향평가 과정에서 문제는 어떻게 모든 공무원들이 지위 고하를 막론하고 다양한 정책분야에서 여성과 남성의 성별격차 현황을 파악하고 그 발생 원인과 그에 따르는 여성과 남성의 서로 다른 요구들을 충실히 파악 할 수 있도록 성별정책분석 및 평가역량을 보다 강화할 수 있는가 하는 것이다. 이를 위해 서울형 성별영향평가에서는 행정가 뿐 아니라 전문가, 여성단체, 일반여성시민, 의원 등이 평가과정에 참여하여 제도의 실효성을 증진시킬 수 있는 결과를 도출할 수 있도록 하는데 중점을 두었다.

서울형 성별영향평가 추진을 위한 평가흐름에서 중앙정부와 가지는 차이점은 우선, 평가결과보고서를 2월이 아닌 6월까지 제출하도록 한 점이다. 과제선정을 전년도 12월에 하

여 2월에 결과보고서를 제출하기 위해서는 성별영향평가 총괄 및 과제담당자에 대한 교육 및 컨설팅이 1월~2월 안에 이루어져야 한다는 점에서 성별영향평가 결과보고서의 충실성을 담보할 수 없다는 생각이다. 이에 서울시 예산편성과정을 고려하여 6월까지로 평가결과보고서 제출시기를 조정하였다.

또한 캐나다나 노르웨이의 성별영향평가 분석과정에서 알 수 있는 점은 성별영향평가를 수행하기 위해서는 정책의 성별 관련성에 대한 조사(survey) 과정이 필수적으로 요구된다는 점이었다(Women's Bureau, 1999; Norwegian Ministry of Child and Equality, 2007). 행정공무원들이 성별영향평가 과정에서 정보의 부족을 호소하는 부분도 정책만족도 및 요구도에 대한 성별관련성 정보이다. 따라서 서울형 성별영향평가 과정에서는 젠더 거버넌스 과정의 하나로 여행 포럼단과 프로슈머를 활용하여 정책 만족도 및 요구도 조사를 시행하고자 한다. 이러한 조사가 시행되기 위해서는 결과보고서 제출시기의 조정은 불가피한 것으로 보인다. 물론 2011년에는 모든 성별영향평가 과제에 대해 조사를 시행할 수는 없을 것이며, 서울시 및 자치구와의 협의 과정을 통하여 조사가 필요한 성별영향평가 과제를 추출하여야 할 것이다. 또한 여행포럼단과 프로슈머가 활동하기 위한 활동비도 별도로 지원되어야 할 것이다.

마지막으로 성별영향평가 결과에 대한 소통의 과정을 평가과정의 한 단계로 설정하였다는 점이다. 캐나다의 성별영향평가 매뉴얼에서 알 수 있었던 것처럼 정책에 대한 분석이 있는 후에는 정책개선사항에 대해 내·외부의 소통과정이 따로 마련되어 있었다(Women's Bureau, 1999). 정책개선사항에 대한 내·외부의 동의를 구하는 과정은 개선사항이 정책과정에서 실현되도록 추동하고, 의회 및 시민단체를 통해 정책분석의 결과가 얼마나 적절하고 효과적인지에 대해 점검하고 홍보하는 과정이 될 것이다.

결국 서울형 성별영향평가의 모델은 기존의 '공무원이 소관정책이나 사업에 대해 스스로 평가하던 자체평가'의 과정에 전문가와 여성단체 등 외부자가 거버넌스를 형성하며 적극 개입하고 함께 결과를 도출해 나가는 과정이라고 할 수 있다.

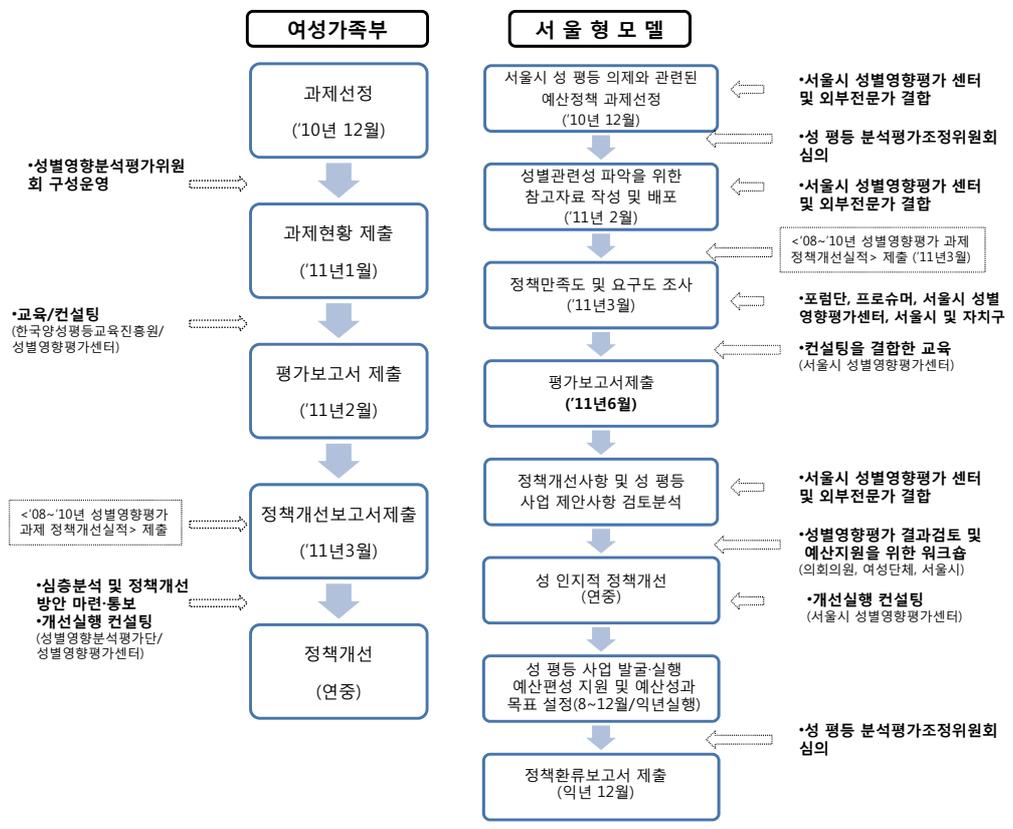


그림 V-4 평가 흐름도

표 V-3 서울형 성별영향평가 단계와 여성가족부 단계의 관계

단 계	서울형 성별영향평가 단계			여성가족부 단계(2011년)		
	항목	내용 또는 지표	수행자	항목 또는 지표	수행자	
과제선정	서울시 성 평등 의제 확인	• 여성행복프로젝트와의 관련성 • 분석의 실익 • 서울시 성 평등에 대한 효과 고려	행정가 전문가	• 성별 격차가 큰 분야 (국가 성 평등 의제)의 지정과제 • 기관별 자율선정과제	행정가	
정책 분석	조사	• 정책대상집단의 정의 • 젠더이슈 • 정책요구사항	전문가 여성단체	• 성별격차발생원인	행정가	
	정책 수혜자 분석	성별통계현황	• 정책수혜자, 정책과정 참여자, 예산집행액	행정가	• 성별통계현황	행정가
		수혜자 평가	• 정책만족도	전문가 여성단체	(있는 경우만)	행정가
대안 모색	정책개선방안 및 실행계획 분석·지원	• 정책개선방안 및 실행계획 • 성 평등 사업 발굴 및 예산지원계획	행정가 전문가	• 정책개선방안 및 실행계획	행정가	
소 통	평가 결과 제안 및 모니터링	• 정책대안의 성 평등에의 가치 정의 • 정책대안에대한 내부적 제안과 외부적 동의	행정가 의회 여성단체 전문가	-	-	

제3절 서울형 성별영향평가 추진방법

1. 평가과제 선정

1) 과제 수

여성가족부는 2011년 총 6개의 지정과제와 그 외 자율과제를 선정하도록 하고 있다(여성가족부, 2010). 행정안전부의 정부합동평가에 ‘성별영향평가 과제 수’ 지표가 포함되어 있기 때문에 여성가족부의 지침대로 평가과제를 선정하면 최소 6개 이상으로 확대되는 상황이다. 이는 지난해 여성가족부가 중앙과 광역지방자치단체 5개, 기초지방자치단체 3개 이상으로 하여 과제수를 지정한 것과 비교하면 기하급수적인 과제수의 증가를 가져올 것으로 예상된다. 또한 중앙정부기관에 대해서는 지정과제가 없어 중앙정부기관과 지방정부기관 간에 형평성도 문제가 될 것으로 보인다.

많은 행정가와 전문가들이 성별영향평가의 양적인 확대보다는 이제는 질적인 성장에 중점을 두어야 한다는 것을 말하고 있다. 본 연구의 행정가대상 조사에서도 총괄담당자의 경우 과제수가 현재보다 축소되어야 한다는 데 40.8%가 동의하고 있었다. 전문가들을 대상으로 한 자문회의에서도 성별영향평가의 질적인 성장이란 평가지표에 따른 충실한 분석, 성 평등 정책효과를 가진 정책개선안 마련과 정책개선안의 실질적인 실천을 위한 예산과 조직의 지원체계 마련이라고 이야기 한다.

따라서 서울형 성별영향평가제도 운영에서는 과제 수를 증가시키기 보다는 2010년 서울시 지정 과제 수였던 서울시 10개 과제, 자치구 5개 과제 수준을 유지하여야 할 것으로 생각된다. 단, 성별영향평가 결과를 서울시 전략적 성 평등 사업 발굴과 연계시키기 위해서는 여성행복프로젝트 영역별로 과제가 고르게 분포될 수 있도록 하여야 할 것이다.

〈 서울형 성별영향평가의 과제 수 〉

- 서울시: 여성행복프로젝트 영역별 1개 과제 내외, 총 10개 과제
- 자치구: 여성행복프로젝트 영역별 1개 과제, 총 5개 과제

2) 과제의 종류

여성가족부는 2011년부터 성별격차가 큰 분야의 의제를 선정하여 의제에 해당하는 평가대상사업을 각 기관에 지정·통보하였다. 2011년 지방정부에 대한 지정과제는 일자리분

야와 안전분야로 총6개의 지정과제를 선정하여 통보하였다. 지정과제는 ‘지역공동체 일자리 사업, 방과후돌봄서비스, 노인돌봄서비스, 사회문화예술교육활성화, 청소년사회안전망구축, 장애인사회활동지원’ 사업이다. 자율과제는 각 기관에서 소관 정책이나 사업 중 자율적으로 선정하여 수행하는 과제로 국민생활과 밀접하고 직접적인 영향을 줄 수 있는 정책, 관련 통계상 정책수혜도의 성별 격차가 발생하고 있는 정책, 또는 향후 성별 격차의 발생 우려가 있는 정책, 수혜대상 범위가 넓고 파급효과가 큰 중요 정책을 선정하도록 하고 있다(여성가족부, 2010).

하지만 이러한 과제선정이 가진 문제는 서울시 성 평등(여성행복) 문제와 관련성을 가진 사업에 대한 체계적인 고려없이 대상사업이 선정되었다는 점이다. 또한 서울시는 성별 영향평가 결과를 통해 서울시의 전략적인 성 평등 사업을 개발하는 것을 목표로 하고 있기 때문에 여성행복프로젝트의 영역별로 제기되는 젠더이슈와 연관된 과제를 선정하는 것이 적당할 것으로 보인다.²⁵⁾ 단, 중앙정부와의 연관성을 유지하기 위해 만약 중앙정부의 지정과제가 서울시 여성행복프로젝트 영역에 포함되는 과제일 경우 일관되게 수행하여도 무방할 것으로 보인다.

〈 서울형 성별영향평가의 과제 종류 〉

- 지정과제: 서울시 여성행복프로젝트의 주요 영역별로 제기되는 젠더이슈 중 분석·평가결과의 실익을 고려하여 1~2개 과제를 서울시 여성가족정책담당관에서 선정하여 서울시 담당부서 및 자치구에 지정·통보(단, 여성가족부 지정과제가 서울시 여성행복프로젝트의 주요 영역에 포함되는 경우 그대로 수행하여도 무방)
- 기관 자율과제: 각 기관에서 소관 정책이나 사업 중 자율적으로 선정
 - ※ 서울시 여성행복프로젝트의 영역별 젠더이슈는 ‘서울시 성 인지 지표’ 참조

그런데 지정과제를 선정한다는 것은 이전에 자율적으로 과제를 선정하여 수행하던 것과 다르게 성 평등 지표에서 성별격차가 큰 관련 정책에 대해 모든 기관이 공통으로 과제를 수행한다는 것 이상의 의미를 가지고 있어야 할 것이다. 하나의 과제에 대해 모든

25) 여성가족부의 지정과제 중 방과후 돌봄서비스와 노인돌봄서비스는 돌보는 서울 영역에, 지역공동체 일자리사업은 일있는 서울 영역에, 사회문화예술교육활성화사업은 넉넉한 서울 영역에, 청소년사회안전망구축은 안전한 서울 영역에, 장애인 사회활동지원사업은 편리한 서울 영역에 해당되는 사업들이다. 따라서 중앙정부 성별영향평가와의 연관성을 유지하기 위해서 각 영역에 해당되는 사업을 수행하여도 무방할 것으로 보인다. 단 건강한 서울영역에 해당되는 사업을 선정할 필요가 있다는 점과 중앙정부-광역-기초로 연계되는 사업이 분석되면서 서울시에서 정책개선을 추진할 수 있는 여지가 어느 정도나 될 것인지에 대한 우려가 있다.

기관의 사업담당자들이 성별영향평가를 수행하는 만큼 행정력이 그만큼 투입되는 것으로 보다 의미있는 결과를 이끌어낼 수 있도록 하여야 할 것이다.

즉 지정과제는 성별격차가 발생할 것으로 예상되는 중요정책이기 때문에 과제의 젠더 이슈와 성별관련성 정보를 전문가가 참여하여 제시하고, 이후 사업담당 행정가들이 정책을 평가지표에 따라 분석한 후, 분석결과에 대해 외부와 논의하며, 성인지적으로 정책을 개선하는 방법에 대해 함께 고민하는 과정으로 만들어갈 필요가 있을 것으로 보인다. 따라서 서울시에서 지정과제를 선정하여 실행한다면 지정과제에 대해서 만큼은 전문가와 행정가가 함께 결합하여 수행하는 평가과제로 모델을 만들어보는 것도 의미가 있을 것으로 생각된다. 또한 앞에서 젠더 거버넌스의 한 과정으로 제시한 ‘정책만족도 및 요구도 조사’ 또한 지정과제에 대해 우선 지원되어야 할 것이다.

3) 평가과제 선정기준

성별영향평가의 대상사업은 여성만을 대상으로 하는 정책이나 이미 성 평등한 정책 효과를 위해 계획·시행되고 있는 정책은 제외하고, 모든 정책을 대상으로 평가할 수 있다. 하지만 현실적으로 모든 정책에 대해 평가를 한다는 것은 불가능할뿐더러 타당하지도 않다. 따라서 서울형 성별영향평가 과제를 선정할 때에는 어떤 정책을 우선 평가하여야 하는지에 대한 기준이 필요하다.

서울형 성별영향평가의 경우 성 인지적인 정책개선을 목표로 하기도 하지만, 정책의 성격차를 완화시킬 수 있는 전략적 성 평등 사업(여성행복프로젝트 사업)을 발굴하여 시행하는 데 목적이 있기 때문에 성별 차이를 보여줄 수 있는 인적대상의 예산사업을 우선 평가하여야 할 것으로 보인다. 특히 중앙정부의 예산이 투입된 경우 성인지적인 정책개선안이 발견된다 할지라도 중앙부처와 협의해야 하는 과정을 거쳐야 하기 때문에 서울시 및 자치구의 예산이 투입된 사업을 우선 평가하여야 할 것으로 생각된다. 또한 성불평등의 문제를 보다 명확히 보여주는 사업의 단위가 세부사업인지 단위사업 또는 프로그램단위인지, 기관의 계획수준인지에 대해서도 다양한 측면의 접근이 필요한데, 성별영향평가를 통해 성 평등 사업을 실행할 수 있는 예산의 변화를 목표로 하기 때문에 성인지 예산 분석이 이루어지는 세부사업 단위가 적당할 것으로 보인다. 물론 프로그램단위나 기관의 계획수준, 비예산사업들 중 성 평등과 중요한 관련이 있는 사업들에 대해서는 특정평가(전문가의 분석·평가)를 수행할 수 있을 것이다.

〈 서울형 성별영향평가의 과제선정 기준 〉

- 서울시 여성행복프로젝트의 영역별 젠더이슈 및 성인지 지표와의 관련성
- 인적대상의 예산사업으로 서울시 또는 자치구가 자체적으로 추진하는 사업
- 여성의 참여가 현저히 낮은 사업 또는 성 불평등 문제라는 점에 대한 사회적 합의의 정도 및 대시민 체감도가 높은 사업 등
- 성인지 예산의 분석단위인 세부사업 단위의 사업(비예산사업, 법률에 근거한 중장기 정책계획, 신규 조례 제정, 여러 부서의 사업을 포괄하는 프로그램단위의 사업 등에 대해서는 특정평가로 수행)

4) 평가과제의 유형

지금까지 성별영향평가는 ‘각 기관의 공무원이 직접 소관 정책이나 사업에 대해 평가를 추진하고 결과보고서를 작성하는’ 자체평가 형태와 ‘핵심정책이나 사회적 이슈가 되는 정책을 전문가가 심층적으로 분석·평가’하는 특정평가 형태가 있었다. 하지만 이 두 가지 성별영향평가의 유형은 평가대상과제 선정에 있어 정책(사업)의 규모가 큰지 아니면 작은 세부사업 단위인지 그리고 분석·평가의 주체가 누구인지 등의 차이만 있었고, 평가과제의 종류나 평가결과의 환류과정 등에서 큰 차이를 보이지 않았다.

서울형 성별영향평가와 2011년 여성가족부 평가지침과의 차이점은 공무원이 직접 평가하는 자체평가과정에 행정가, 전문가, 여성단체, 의회 등이 함께 참여하여 평가결과를 이끌어내는 상호 피드백과정을 내재화 시키고자 한다는 점이다. 다음으로 특정평가의 대상과제에 대한 기준을 명확히 정의하여 제시하고 있다.

〈 서울형 성별영향평가의 유형 〉

- 자체평가: 서울시 및 자치구 공무원이 직접 소관 정책이나 사업에 대해 평가를 추진하되, 평가과정에 전문가·여성단체·일반시민여성·의회 등의 참여통로를 마련하여 평가·분석 결과를 도출하고, 성인지적으로 사업을 개선하거나 전략적 성 평등 사업을 개발·실행하는 형태
- 특정평가: ‘재·개정을 추진하는 법령’, ‘법령상 수립근거 규정이 있는 중장기 계획’, ‘서울시 예산성과 계획서의 실국별 중점사업 중 서울시 여성행복에 중대한 영향을 미칠 수 있는 시장방침의 사업 또는 계획’, ‘여러 부서의 사업을 아우르는 프로그램 단위의 사업’, ‘성 평등 의제는 분명하나 편익측정이 어려운 사업’, ‘기초자료가 없고 사업에 대한 성 평등 현황조사가 필요한 사업’ 등에 대해 전문가가 추진 후 여성가족정책담당관실 및 소관부서와 협의하여 정책개선사항 및 전략적 성 평등 사업을 발굴하는 형태

2. 평가지표 및 평가 결과보고서 작성양식

1) 서울형 성별영향평가 지표

서울형 성별영향평가 분석지표에서는 첫째, 2013년부터 성인지 예산서를 작성하여야 하고, 성인지 예산 제도가 정책에 대한 성 평등 관점 분석을 예산반영으로 현실화하는 수단이라는 점에서 성별영향평가 지표와 성인지 예산서 작성 지표가 서로 공유되도록 하고자 한다. 또한 여성가족부의 '2011년도 성인지 예산서 작성 매뉴얼'에서 성인지 예산서 작성의 대상사업을 '성별영향분석이 가능한 사업'으로 제시하고 있어 성별영향평가 대상사업이 이후 성인지 예산서 작성의 대상사업이 될 가능성이 높기 때문이다. 이에 성별영향평가 분석지표와 성인지 예산서가 공유하고 있는 성 평등 관점의 예산분석 지표를 고려하여 성인지 예산서 작성이 가능한 개선된 성별영향평가 분석지표를 제시하고자 한다.

둘째, 성별영향평가가 정책에 대한 면밀한 성인지적 관점의 분석도 중요하지만 서울형의 경우 정책개선 및 성 평등 사업 개발·실행을 목표로 하고있기 때문에 현재의 지표에서 정책(사업)시행의 결과, 사업결과의 문제점 및 개선방안, 서울시 성 평등에 미치는 효과 등이 보다 더 강조되어 분석될 필요가 있다. 특히 성별영향평가 과제로 예산사업을 우선 선정하였고, 성별영향평가 결과를 반영하여 성차별을 시정하기 위해서는 예산이 반영된 개선사업이 기획되어야 할 것으로 생각된다. 따라서 여성가족부의 정책개선방안 지표 중 '예산편성개선안'에 대한 세부점검지표를 '정책개선 및 전략적 성 평등 사업 시행을 위한 예산편성개선안' 지표로 별도로 제시하였다.

셋째, 정책만족도와 정책요구도에 대한 성별현황에 대해 여성가족부는 정보가 있는 경우에만 제시하도록 하는 선택지표로 하였으나, 서울형 성별영향평가 지표에서는 필수지표로 지정하였다. 왜냐하면 성별 정책만족도와 정책요구의 차이는 정책모집단과 정책수혜자의 기술통계적인 성별 차이를 넘어서서 정책의 성별관련성을 파악할 수 있는 필수 요소로 생각되기 때문이다. 하지만 행정공무원이 정책만족도 및 요구에 대한 조사를 수행하는 것이 어렵다는 것을 알기 때문에 여행포럼단과 프로슈머 및 전문가의 지원이 필수적으로 요구된다고 하겠다.

마지막으로, 성별영향평가가 단지 보고서작성에 그치지 않기 위해서는 일반사업의 서울시 성 평등 문제와의 관련성을 정의하도록 하는 과정도 필요할 것으로 보인다. 이는 지표보다는 성별영향평가 결과보고서 작성양식 중 과제개요에서 기술하도록 하였다.

표 V-4 2011년 여성가족부 평가지표와 서울형 평가지표의 비교

여성가족부 평가지표		서울형 평가지표	
구분	내용	구분	내용
지표 1. 성별현황 분석	1-1. 성별통계 현황 · 정책(사업)대상 모집단의 성별현황 · 정책(사업)참여자의 성별현황 · 위원회의 성별현황 · 예산집행액의 성별비율 (예산사업의 경우) · 만족도의 성별현황(있는 경우) 1-2. 성별격차 발생 원인 · 제도적 장애, 사업수행방식, 정책 자문위원회 등의 역할과 성별위원 비율, 성별특성(요구) 등	지표 1. 성별현황 분석	1-1. 성별통계 현황 · 정책(사업)대상 모집단의 성별현황 · 정책(사업) 수혜자의 성별현황 · 정책(사업)결정과정 참여자(위원회)의 성별 현황 · 예산집행액의 성별현황 (예산사업의 경우) · 정책(사업)만족도의 성별현황 (거버넌스를 통한 조사 실행) · 정책(사업) 요구의 성별현황 (거버넌스를 통한 조사 실행) 1-2. 성별격차 발생 원인
지표 2. 정책개선	2-1. 정책개선 방안 · 관련법령·지침·규정 등 개선 · 사업수행방식(홍보, 대상자 선발 기준, 사업신청방법 등) 개선 · <u>예산편성 개선안</u> (예산사업인 경우) · 성별통계 생산: 필요한 통계 항목 및 생산방안 2-2. 정책개선방안 실행계획 · 관련법령·지침·규정 등 개선 · 사업수행방식 · <u>위원회 성별비율</u> · 성별분리통계양식 개발 등	지표 2. 정책개선 실행계획 및 예산편성 개선안	2-1. 정책개선방안 실행계획 · 관련법령·지침·규정 등 개선 · 사업수행방식(홍보, 사업시간 및 장소변경, 대상자 선발기준, 사업신청방법 등) 개선 · 성별통계 생산: 필요한 통계항목 및 생산 방안 · 정책결정과정 참여자(위원회) 성별비율 개선 2-2. 예산편성 개선안 · 수혜가 낮은 성(수혜비율, 예산 집행액, 만 족도 등)의 형평성을 제고하고 성별 정책요 구를 반영한 정책개선내용과 예산계획 · 예산성과계획서의 성과목표
붙임자료	1. 정책시행을 위한 관련 법, 지침, 규정 등 2. 사업계획서 또는 예산사업설명서 3. 사업시행 결과보고서	붙임자료	1. 정책시행을 위한 관련 법, 지침, 규정 등 2. '08, '09, '10년 사업계획서 또는 예산사업 설명서 3. '08, '09, '10년 사업시행 결과보고서

2) 서울형 성별영향평가 결과보고서 작성양식

앞에서 제시한 서울형 성별영향평가 지표에 따른 평가결과보고서 작성양식을 제시하면 다음과 같다.

□ 과제개요

구 분	분류 항목																																								
사업목적	○ 사업계획서나 업무계획 등에 기입된 대상사업의 목적을 기재함																																								
사업대상	○ 사업의 구체적인 대상자(특정 수혜집단 또는 수혜자격 등) 명시																																								
관련법령 및 지침	□ 있음 (법령 및 지침명 : _____), □ 없음 ※ 관련 법령 및 지침은 붙임으로 첨부하여 제출																																								
사업분야	<input type="checkbox"/> 여성경제활동활성화 <input type="checkbox"/> 고용평등/고용안정 강화 <input type="checkbox"/> 일-가족양립지원 <input type="checkbox"/> 보육의 사회적 책임 강화 <input type="checkbox"/> 사회적 약자 돌봄지원 <input type="checkbox"/> 문화창조활동 지원 <input type="checkbox"/> 문화 및 여가향유 지원 <input type="checkbox"/> 건강서비스 증진 <input type="checkbox"/> 안전 및 여성폭력 예방 <input type="checkbox"/> 도시공간의 여성친화성 증진 <input type="checkbox"/> 도시환경 개선 <input type="checkbox"/> 기타 (_____)																																								
분석자료	○ 2008년, 2009, 2010년 사업계획서 및 결과보고서 ○ 관련 통계자료(통계연보, 백서, ○○조사 등) ※ 자료명을 작성하고 붙임으로 첨부하여 제출																																								
세부사업내용	○ 전년도 추진실적 제시(신규사업의 경우 사업계획 내용 작성)																																								
2011년 예산금액 (세부사업기준)	(단위: 백만원, %) <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="background-color: #cccccc;">세부 사업명</th> <th rowspan="2" style="background-color: #cccccc;">예산근거</th> <th colspan="4" style="background-color: #cccccc;">예 산</th> </tr> <tr> <th style="background-color: #cccccc;">2010년(A)</th> <th style="background-color: #cccccc;">2011년(B)</th> <th style="background-color: #cccccc;">증감 (B-A)</th> <th style="background-color: #cccccc;">증감율 ((B-A)/A)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: left;">□국비(백만원)</td> <td></td> <td>000</td> <td>000</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">□시비(백만원)</td> <td></td> <td>※프로그램 예산</td> <td>※프로그램 예산</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">□구비(백만원)</td> <td></td> <td>코드</td> <td>코드</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">□기금(백만원)</td> <td></td> <td>: _____</td> <td>: _____</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">□기타(백만원)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(※ 예산의 출처를 명시하고 국비/지방비/기금사업 여부 기재함 세부사업기준으로 전년도 예산액과 해당년도 예산액을 기재함 (프로그램 예산코드를 기재함))</p>	세부 사업명	예산근거	예 산				2010년(A)	2011년(B)	증감 (B-A)	증감율 ((B-A)/A)	□국비(백만원)		000	000			□시비(백만원)		※프로그램 예산	※프로그램 예산			□구비(백만원)		코드	코드			□기금(백만원)		: _____	: _____			□기타(백만원)					
세부 사업명	예산근거			예 산																																					
		2010년(A)	2011년(B)	증감 (B-A)	증감율 ((B-A)/A)																																				
□국비(백만원)		000	000																																						
□시비(백만원)		※프로그램 예산	※프로그램 예산																																						
□구비(백만원)		코드	코드																																						
□기금(백만원)		: _____	: _____																																						
□기타(백만원)																																									
서울시 성 평등 목표 관련성	○ 성별영향평가 대상사업으로 선정된 이슈를 기재함 ○ 여성행복프로젝트에서 제기하는 젠더이슈 및 여성친화도시지표 중 영여성별 세부지표와의 관련성을 기술																																								
정책만족도 및 요구조사 현황	□기존조사자료 활용 □포럼단(프로슈머) 조사 결과 활용																																								

□ 지표별 점검결과

1. 성별현황분석

1-1. 성별통계 현황

□ 정책대상자(모집단)의 성별 현황

※ 정책대상자는 실제 참여자가 아니라 사업이 목표로 하는 (모)집단을 의미함. 국가기초통계 데이터 베이스, 백서, 통계연보 등 각종 기초통계 자료를 활용하여 현황제시. 사업신청을 받아 사업을 시행하는 경우 신청자 성별비율을 제시
ex) '고령자 뉴스타트프로그램'의 경우 정책대상 모집단은 '50세 이상 실직 중고령자'

구 분	'08		'09		'10	
	전체	여성(비율)	전체	여성(비율)	전체	여성(비율)
합계						
***과정						
***과정						

자료: '08, '09, '10년 집행기준

○ 정책(사업)대상 모집단의 특성

※ 정책(사업)대상자의 연령별, 학력별, 지역별, 소득수준별, 직종별 등 특성 기술

□ 정책(사업)수혜자의 성별 현황

※ 정책수혜자는 사업의 혜택을 받은 집단(개인)을 의미함. 사업실적 자료를 활용하여 작성

구 분	'08		'09		'10	
	전체	여성(비율)	전체	여성(비율)	전체	여성(비율)
합계						
***과정						
***과정						

자료: '08, '09, '10년 집행기준

○ 정책(사업)수혜자의 성비에 불균형이 있는가?

□ 정책결정과정 참여자(위원회)의 성별 현황

구 분	당연직(공무원)		위촉직(민간위원)		전체	
	전체	여성(비율)	전체	여성(비율)	전체	여성(비율)
위원회명	**명	#명(%)				

자료: '11년 기준

※ 정책과 관련하여 자문, 심의, 의결 기능을 갖는 위원회 혹은 정책 심사평가에 관여하는 실무위원회가 있는 경우 그 역할 및 성별위원비율을 검토함. 여성의 의사결정과정 참여 확대를 위한 구체적인 노력(여성전문가 P&SI 확보 등)이 있는지 점검

○ 관련 위원회 위원 중 여성과 남성 비율의 차이가 있는가?

□ 예산 집행액의 성별 현황

구 분	'08		'09		'10	
	전체	여성(비율)	전체	여성(비율)	전체	여성(비율)
합계	***백만원	##백만원(%)	***백만원	##백만원(%)	***백만원	##백만원(%)
***과정						
***과정						

자료: '08, '09, '10년 집행기준

○ 사업예산의 집행액 배분규모에 성별 불균형이 있는가?

□ 사업수혜자 만족도의 성별 현황

※ 두 가지 양식 중 선택하여 사송

양식1)

구 분	만족	보통	불만족	계
여성	명(%)	명(%)	명(%)	명(100%)
남성	명(%)	명(%)	명(%)	명(100%)
계	명(%)	명(%)	명(%)	명(100%)

양식2)

구 분	여성	남성	계
여성	○점	○점	○점
남성	○점	○점	○점
계	○점	○점	○점

자료출처: ○○○○조사결과(2011년)

※ 정책(사업) 참여자의 주관적인 정책만족도가 성별에 따라 차이가 있는지 점검

○ 사업수혜자 만족도에 성별차이가 있는가?

□ 정책(사업)요구의 성별 현황

구 분		자료출처	비 고
성별 생물학적 차이로 발생하는 요인	전체	명(100%)	
	여성(비율)	명(%)	
	남성(비율)	명(%)	
성별 성격차이의 차이로 발생하는 요인	전체	(100%)	
	여성(비율)	(%)	
	남성(비율)	(%)	
성별 사회·경제적 지위의 차이로 발생하는 요인	전체	(100%)	
	여성(비율)	(%)	
	남성(비율)	(%)	
성별 사회문화적 가치의 차이로 발생하는 요인	전체	(100%)	
	여성(비율)	(%)	
	남성(비율)	(%)	
· ·	전체	(100%)	
	여성(비율)	(%)	
	남성(비율)	(%)	

1-2. 성별격차 발생 원인

구 분	내 용
제도적 장애 (관련 법령·지침·규정 등)	
사업수행방식 - 대상자 선발기준의 변경 - 사업신청 방법 - 홍보방법 - 사업 시간 및 장소 등	
정책자문위원회 등의 역할과 성별 위원비율	
성별특성(요구)	
기타	

2. 정책개선방안 실행계획 및 예산편성 개선안

2-1. 정책개선방안 실행계획

- 관련 법령·지침·규정 등 개선내용

개선항목	개선방안	개선시기 및 절차

- 성별통계 생산 및 활용방안

통계명	생산 및 활용	생산방안	개선시기 및 절차
	□생산 □활용		

※ 생산: 신규 통계 생산, 활용: 기존 통계를 활용하여 사운

- 정책결정과정 참여자(위원회) 성별비율 개선

개선방법	개선시기 및 절차

- 사업수행방식(홍보, 사업시간 및 장소, 대상자 선발기준, 사업신청 방법 등) 개선

개선항목	개선방법	개선시기 및 절차

2-2. 예산편성 개선안

- 수혜가 낮은 성(수혜비율, 예산집행액, 만족도 등)의 형평성을 제고하고 성별 정책요구를 반영한 정책(사업)개선내용(※사업계획서의 사업내용기술방식과 동일)

구 분	내 용	비 고
사업목적		
사업대상		
사업내용		
사업추진경위		
사업추진일정		

- 정책개선내용 실행을 위한 예산계획

(단위 : 천원)

편성목	2012 요구	산출내역
		-
		-

- 예산성과계획서의 성과목표

※ 앞서 분석한 성별 수혜분석과 정책개선을 위한 예산편성 계획 등을 고려하여 적절하게 계량화된 성과목표 설정(서울시 및 자치구 예산성과계획서에 명시하여야 함)

성과목표(지표)	'12년 목표치
예) 저소득층 장학금지원	예) 여학생 수혜비율, 수혜자 만족도

□ 소관 부서 및 연락처

※ 성별영향평가 대상과제를 담당하는 공무원의 소속부서 및 연락처 등을 제시함

구분	분류 항목
기관명	○○○○○○(소관 부처명, 시·도명, 시군구명)
소관명	()국/실 ()과/팀
담당자	성명 : () / 직급 () 전화번호 : (000-0000-0000) 이메일 ()

제4절 여성가족부 성별영향평가제도 운영방안과의 비교

구분	여성가족부	서울형 모델
개념	정책과정에서 여성과 남성의 특성과 요구, 사회·경제적 차이를 분석하여 양성 평등하게 정책개선을 실행하도록 하는 제도	정책과정에 서울시 여성행복도시 실현 목표를 통합시키고, 여성과 남성의 공동참여 및 균등한 발전기회를 보장하는 성 평등 정책을 개발하여 실행하는 제도
특징	-	서울시의 젠더 거버넌스를 통한 아젠다 세팅과 전략적 성 평등 사업을 통한 성 주류화 접근방식을 중앙정부의 성인지 관점 통합접근과 결합
목표	성별영향평가제도의 실효성 확보를 통한 성 평등 정책 구현	여성행복프로젝트의 사업과제 도출절차를 시스템화하여 실효성 있는 서울시 성 평등 정책 구현
전략	<ul style="list-style-type: none"> - 중점의제 선정·분석을 통한 정책개선 효과 제고 - 성인지 예산제도 및 주요 평가제도와의 연계를 통한 성별영향평가 추진의 내실화 - 정책개선 활성화를 통한 제도 정착 촉진 - 평가추진 과정에 대한 체계적 지원시스템 강화 - 교육의 내실화를 통한 공무원의 성인지력 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성행복프로젝트의 젠더이슈와 밀접한 정책에 대한 성별영향평가 우선 순위화 - 성 인지적 정책개선사항 및 성 평등 사업 개발·실행에 중점을 둔 성과관리 - 정책분석 결과와 예산편성과정의 연계를 통한 정책환류 강화 - 젠더 거버넌스 통로 마련을 통한 정책만족도 및 체감도 높은 정책개선사항 도출 - 공무원·여성단체 등의 성인지 정책 이해도 및 사업수행역량 강화
근거규정	여성발전기본법 제10조 (정책의 분석·평가 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 정책개선과제 및 전략적 성 평등 발굴사업에 대한 예산지원 규정 - 젠더거버넌스 활성화를 위한 여성시민참여 보장 규정 - 정책개선 및 환류강화를 위한 근거규정(책무성강화 및 성별영향평가 과정 지원 등)
심의 점검	성별영향분석평가 위원회(과제선정 심의, 결과보고서 검토, 정책개선사항 실행결과 점검 등)	<ul style="list-style-type: none"> 성 평등 분석평가 조정위원회 - 전부서 및 정책영역의 조정과 예산부서의 협력유도에 중점

(계속)

구 분	여성가족부	서울형 모델
거버넌스 형태	성별영향평가 센터(컨설팅, 개선안 도출, 개선안 실행지원 및 모니터링 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 전문가 참여: 성별영향평가센터(공무원·여성단체·의회 의원 교육, 컨설팅, 워크숍 개최, 조사기획 및 결과분석 지원 등) - 일반시민여성과 여성단체 참여: 여행포럼단 및 프로슈머(정책만족도 및 요구도 조사, 환류과정 모니터링) - 의회의원 참여: 워크숍(예산편성지원, 환류과정 모니터링 등)
정책개선 의 의미	성별영향평가 결과를 통해 제시된 개선방안을 부서 및 기관내 혹은 기관간 협의를 통하여 정책에 반영 실행함	<ul style="list-style-type: none"> - 성별영향평가 결과를 통해 제시된 개선방안을 정책에 반영 실행함 - 성별영향평가 결과를 통해 발굴된 서울시 성 평등 사업을 예산에 반영하여 실행함
평가단계	과제선정('10년12월)→과제현황제출('11년1월)→교육·컨설팅→평가보고서 제출('11년2월)→전문가 심층분석 및 정책개선안 마련·통보(7월)→정책개선(연중)→정책개선실행 컨설팅	예산정책 과제선정('10년12월)→과제현황제출('11년1월)→성별 관련성 파악을 위한 참고자료 작성 및 배포('11년2월)→정책만족도 및 요구도 조사 수행('11년3월)→교육·컨설팅('11년4월~5월)→평가보고서 제출('11년6월)→전문가 심층분석을 통한 정책개선안 및 전략적 성 평등 사업 도출·통보('11년7월)→정책개선(연중)→개선실행 컨설팅, 정책환류 워크숍개최('11년8월~9월)→예산부서 협의 및 예산편성 협의 지원('11년10월)
평가과제 선정	<ul style="list-style-type: none"> - 과제수: 지정과제(6개)+기관자율과제 - 과제의 종류: 지정과제, 자율과제 - 과제선정기준: 성별격차가 큰 분야의 의제 중심 지정과제, 국민생활과 밀접하고 직접적인 영향을 줄 수 있는 정책, 정책수혜도의 성별격차가 발생하고 있는 정책, 수혜대상범위가 넓으며 파급효과가 큰 정책 등 - 과제유형: 자체평가, 특정평가 	<ul style="list-style-type: none"> - 과제수: 서울시 10개, 자치구 5개 - 과제의 종류: 지정과제(1~2개), 자율과제 - 과제선정기준: 여행프로젝트 영역별 젠더이슈 및 성인지 지표와의 관련성, 인적대상의 서울시 또는 자치구의 자체예산사업, 여성의 참여가 현저히 낮은 사업, 성 불평등 문제라는 점에 대한 사회적 합의의 정도 및 대시민 체감도가 높은 사업 등 - 과제유형: 자체평가, 특정평가
평가지표	<p>지표1. 성별현황분석</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별통계현황 - 성별격차 발생원인 <p>지표2. 정책개선</p> <ul style="list-style-type: none"> - 정책개선 방안 - 정책개선방안 실행계획 	<p>지표1. 성별현황분석</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별통계현황(정책만족도 및 요구도 필수) - 성별격차 발생원인 <p>지표2. 정책개선실행계획 및 예산편성개선안</p> <ul style="list-style-type: none"> - 정책개선 방안 실행계획 - 예산편성 개선안

참 고 문 헌

- 경기여성연대, 2010, '여성발전기본법관련 조례 제·개정의 필요성과 개정방향 모색을 위한 토론회' 자료집
- 국회의안정보시스템, <http://kms.assembly.go.kr/bill/jsp/main.jsp>
- 김경희·김양희·박선영·이선주·장윤선 외, 2007, **성별영향평가와 연계를 통한 성인지 예산 운영방안 연구**, 여성가족부
- 김경희·백영주·김돌순·이진옥·여명희, 2008, **지방자치단체 성별영향평가제도의 추진현황 및 발전방안**, 한국여성정책연구원
- 김경희·양애경·김돌순·송치선·이선민·허라금·한정원, 2009, **성 주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구(II): 성 주류화 실행모델 개발**, 한국여성정책연구원
- 김경희 외, 2010, '한국의 성별영향평가와 젠더거버넌스, 글로벌시대의 성별영향평가, 어디까지 왔나 포럼' 자료집, 한국여성정책연구원
- 김근세·김양희·송인자·김대건·권희경, 2010, **성별영향평가 제도의 성과평가 및 발전방안 연구**, 여성가족부
- 김양희 외, 2007, **성별영향평가 중장기 로드맵 개발**, 한국여성정책연구원
- 김양희 외, 2007, **성별영향평가사업의 지원체계 강화방안**, 한국여성정책연구원
- 김종철, 2009, **충남의 성별영향평가 사업 지원방안**, 충남여성정책개발원
- 마경희·김경희·김양희·박기남·김효선, 2009, **성인지 예산 제도와 성별영향평가의 효과적 운영방안 연구**, 여성부
- 박재규·공선영, 2008, **경기도 성별영향평가의 성과 및 추진 개선방안 연구**, 경기도가족여성연구원
- 박재규·최윤선, 2009, **경기도 성별영향평가 과제의 정책환류 및 제도화 방안 분석**, 경기도가족여성연구원
- 북경행동강령(Beijing Platform for Action), <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/institu.htm>
- 새천년개발목표(Millennium Development Goals, 이하 MDGs, 2001), <http://www.mdgmonitor.org>
- 서울시·서울시여성가족재단, 2010, **여성이 행복한 도시 서울 이야기**
- 서울특별시의회·서울풀뿌리시민사회단체네트워크, 2010, '2011년 서울시 예산(안) 분석토론회' 자료집
- 여성가족부, 2010, **2011년 성별영향평가 지침**
- 여성가족부, 2010, **성별영향평가를 통한 정책개선 사례**

이갑숙, 2008, 강원도 성별영향평가제도의 효과적 정착 방안, 강원도여성가족연구원
 이수연, 2009, 녹색 거버넌스와 여성참여, 여성이 참여하는 녹색성장, 한국여성정책연구원
 장윤선·한정원·김양희·허라금, 2008, 성 주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구
 (I): 수용성과 제도적용 현황, 실행방안, 한국여성정책연구원
 조영미·이선민, 2007, 서울숲 조성 및 운영정책 성별영향평가, 서울시 여성가족 재단
 조영미·김창연·백경재, 2008, 여행프로젝트 발전방안 연구, 서울시여성가족재단
 조영미·장필화·백경재, 2009, 여행프로젝트 정착을 위한 이론화 연구, 서울시여성가족재단
 자치법규정보시스템, <http://www.elis.go.kr>
 행정안전부, 2009, 지방자치단체 공무원 인사통계
 허라금·강선미, 2010, KOICA 사업의 성 주류화 방안, 한국국제협력단
 황창연, 2008, 충남의 성 주류화를 위한 여성정책의 효율적 추진방안, 충남여성정책개발원

Caroline Moser, DFID GENDER AUDIT METHODOLOGY: Its implementation in DFID
 Malawi

Debbie Budlender and Guy Hewitt, 2003, ENGENDERING BUDGET A PRACTITIONER'S
 GUIDE TO UNDERSTANDING AND IMPLEMENTING GENDER RESPONSIVE
 BUDGETS, Commonwealth Secretariat

Gender Mainstreaming Support Committee, 2007, GENDER MAINSTREAMING HANDBOOK,
 Sweden

Goetz and Jenkins, 2005, REINVENTING ACCONTABILITY: Making Democracy Work
 for Human Development, New York: Palgrave Macmillan

Government of UK, 1999, MODERNISING GOVERNMENT(WHITE PAPER), Presented to
 Parliament by the Prime Minister and the Minister for the Cabinet Office.
<http://www.nationalschool.gov.uk/policyhub/docs/modgov.pdf>.

Government of UK, Strategic Policy Making Team Cabinet Office (1999), PROFESSIONAL
 POLICY MAKING FOR THE TWENTY FIRST CENTURY Report, <http://www.nationalschool.gov.uk/policyhub/docs/profpolicymaking.pdf>.

Ministry of Finance and Economic Planning, 2008, GENDER BUDGETING
 GUIDELINES, Republic of Rwanda

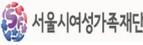
Ministry of Women & Child Development Government, 2007, GENDER BUDGETING
 HANDBOOK FOR GOVERNMENT OF INDIA MINISTRIES & DEVELOPMENTS,
 India

- Ministry of Women, FAMILY AND COMMUNITY DEVELOPMENT, 2005, Manual on Gender Budgeting in Malaysia, UNDP
- Norwegian Ministry of Child and Equality, 2007, GUIDE TO GENDER EQUALITY ASSESSMENT AND DISCUSSION IN MINISTRY BUDGET PROPOSITIONS, Norway
- OECD/DAC, 1998, DAC SOURCE BOOK ON CONCEPTS AND APPROACHES LINKED TO GENDER EQUALITY, Paris.
- OECD-DAC Secretariat, 2009, AID IN SUPPORT OF GENDER EQUALITY AND WOMEN'S EMPOWERMENT: Statistics Based on DAC Members' Reporting on the Gender Equality Policy Marker, 2006 - 2007.
- Rounaq Jahan, 1995, THE ELUSIVE AGENDA: Mainstreaming Women Development, London: Zed Books Ltd.
- Status of Women, 연도미상, ORGANIZATIONAL CAPACITY ASSESSMENT: GBA BUILDING BLOCKS, ELEMENTS AND PLAYERS, Canada
- UN Habitat, 2008, GENDER MAINSTREAMING IN LOCAL AUTHORITIES BEST PRACTICE
- UNIFEM, 2009, Who Answers to Women?: Gender and Accountability, PROGRESS OF THE WORLD' WOMEN 2008/2009.
- Women's Bureau, 1999, Organizational Capacity Assessment, AN INTEGRATED APPROACH TO GENDER-BASED ANALYSIS, Canada

부 록

1. 성별영향평가 총괄담당공무원 의견조사 질문지
2. 성별영향평가 과제담당공무원 의견조사 질문지

행정가용-총괄담당자

	서울시 및 자치구 성별영향평가 추진여건 및 제도운영 발전방안에 대한 의견조사	ID			

안녕하세요?
 저희 서울시여성가족재단에서는 **서울형 성별영향평가제도 운영방안 마련**을 위해 연구를 진행하고 있습니다.
 본 조사는 위 연구의 일환으로 **서울시 및 자치구의 성별영향평가 제도 추진현황을 파악하고, 발전적 운영방안에 대한 의견을 구하고자** 실시하고 있습니다.
 바쁘시더라도 잠시 시간을 내시어 설문에 응해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 귀하의 응답은 무기명으로 통계 처리되어 연구 자료로만 사용됩니다.
 통계법 33조(비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.

2010년 11월

※ 본 조사와 관련된 궁금한 사항은 다음 연락처로 문의하시기 바랍니다.

연구책임자	손문금 서울시여성가족재단 정책개발실 연구위원
공동연구자	강선미 서울시여성가족재단 정책개발실 초빙연구위원
연 락 처	주 소: (156-808) 서울특별시 동작구 대방동 한숲길 22번지 서울시여성가족재단 5층 e-mail: starnoir@seoulwomen.or.kr 전화: 810-5023 팩스: 810- 5003

응답자정보

※응답자정보는 조사의 신뢰성 검증 및 분석에만 사용됩니다

s1. 성별	① 여성 ② 남성
s2. 연령	① 20~29세 ② 30~39세 ③ 40~49세 ④ 50세 이상
s3. 직위 및 근무경력	직급 _____ 급, 근무경력 _____ 년
s4. 2010년 업무수행도중 인사이동 경험	① 있었음(_____ 월) ② 없었음
s5. 응답자연락처	() - () - ()

지 역

연번	자치구명	연번	자치구명	연번	자치구명
1	서울시	2	강남구	3	강동구
4	강북구	5	강서구	6	관악구
7	광진구	8	구로구	9	금천구
10	노원구	11	도봉구	12	동대문구
13	동작구	14	마포구	15	서대문구
16	서초구	17	성동구	18	성북구
19	송파구	20	양천구	21	영등포구
22	용산구	23	은평구	24	종로구
25	중 구	26	중랑구		

A. 성별영향평가 추진현황

a1. 귀하께서는 다음 사항들에 대해 어느 정도 동의하십니까?

항 목	전혀 동의하지 않음	동의하지 않음	그저 그렇다	약간 동의함	매우 동의함
1 정책 수립할 때 남성과 여성이 처한 상황이나 특성의 차이를 고려해야 한다	①	②	③	④	⑤
2 정책의 수립이나 집행과정에서 남성과 여성이 처한 상황이나 특성의 차이를 잘 파악하도록 행정문건에 성별자료/통계를 만들어야 한다	①	②	③	④	⑤
3 정책이 한쪽 성에게 불평등하게 영향을 미칠 경우 예산을 따로 배정하거나 조정하여 수혜율이 낮은 성에게 프로그램, 서비스를 지원하여야 한다	①	②	③	④	⑤

a2. 귀하는 현재 운영되고 있는 성별영향평가 제도가 다음과 같은 사항들에 대해 미친 효과(성과)가 어떻다고 생각하십니까?

항 목	전혀 효과가 없음	대체로 효과가 없음	그저 그렇다	약간 효과가 있음	효과가 매우 큼
1 공무원의 성인지력 향상	①	②	③	④	⑤
2 성별영향평가 과제수의 확대	①	②	③	④	⑤
3 성별영향평가 제도의 법률적(조례 등 자치법규) 기반 확대	①	②	③	④	⑤
4 성별영향평가 대상과제의 다양화와 사회복지 이외 일반부서로의 확대	①	②	③	④	⑤
5 성별영향평가 추진체계 구축(과제선정위원회, 교육 등)	①	②	③	④	⑤
6 성별영향평가결과 정책(사업)의 제도개선	①	②	③	④	⑤
7 서울시 및 자치구의 성평등 실현	①	②	③	④	⑤

B. 성별영향평가 추진역량

b1. 귀하의 2010년 담당업무를 100이라고 생각했을 때, 성별영향평가 업무의 비중이 어느 정도나 된다고 생각하십니까? _____ %

b2. 귀하의 소속기관(서울시 및 자치구)에서 성별영향평가를 수행하는데 필요한 조직원들의 협조와 지원 여건이 어떻다고 보십니까?

항 목	전혀 없음	거의 없음	보통임	약간 있음	매우적극적임
1 기관 내 성별영향평가 필요성 인식 및 공감대 정도	①	②	③	④	⑤
2 기관장의 의지와 지원	①	②	③	④	⑤
3 고위공무원(국장이상)의 관심과 지원	①	②	③	④	⑤
4 가정복지과(여성정책) 부서장과 부서원의 지원이나 협조	①	②	③	④	⑤
5 과제담당 공무원의 협조	①	②	③	④	⑤

b3. 귀하가 소속된 기관에서는 성별영향평가 추진과 관련하여 **자체적으로 운영하고 있는 지침, 규정, 지시사항** 등이 있습니까? 그 내용은 구체적으로 무엇입니까?

항 목	지침·규정·지시사항 존재여부		있을 경우 구체적 내용을 기술해 주십시오.
	없음	있음	
1 부서별 성별영향평가 수행실적을 성과관리지표로 관리 또는 평가자료로 활용함	①	②	
2 우수부서나 우수평가자에게 인센티브를 지급함	①	②	
3 성별영향평가 추진계획이나 결과를 (부)시장/(부)구청장에게 보고함	①	②	
4 기타(_____)	①	②	

b4. 귀하가 소속된 기관에서는 **성별영향평가 사업과 관련하여 다음의 예산을 별도로 편성**하였습니까? 편성하였다면 어느 정도의 예산을 편성하였습니까?

항 목	편성여부		편성된 경우 금액 (2010년 예산기준)
	편성하지 않음	편성함	
1 연구용역예산	①	②	천원
2 공무원 교육훈련예산	①	②	천원
3 회의·자문비	①	②	천원
4 워크숍 등 운영비	①	②	천원
5 조사비(주민만족도 조사, 자료조사 등)	①	②	천원
6 기타(_____)	①	②	천원

b5_1. 귀하는 **2010년에 성별영향평가 관련 교육**을 받은 경험이 있습니까?

- ① 있음(☞b5_1_1로 가십시오) ② 없음(☞b5_1_2로 가십시오)

b5_1_1. (교육을 받았다면) 귀하가 **2010년에 성별영향평가 관련 교육을 받은 경험내용**에 대해 말씀해 주십시오.

1) 교육기관 (참여기관 모두 선택)	① 서울시 인재개발원 ② 서울시여성가족재단 ③ 한국양성평등교육진흥원 ④ 구청의 자체교육 ⑤ 여성가족부의 찾아가는 순회교육 ⑥ 기 타(_____)
2) 교육시간 (2회 이상 참여시 총시간으로)	총 _____시간
3) 교육의 도움정도 는 어느 정도라고 생각하십니까?	① 전혀 도움 안됨 ② 도움이 되지 않음 ③ 그저 그렇다 ④ 약간 도움이 됨 ⑤ 크게 도움이 되었음
4) 교육에서 개선해야 할 점 , 강화해야 할 점, 보완하거나 추가해야 할 점 등에 대한 의견	※ 교육시간 / 교육진행 및 방법 / 교육내용 및 강사 등에 대하여 자유롭게 적어주십시오. _____ _____

b5_1_2. (교육을 받지 않았다면) 성별영향평가 총괄담당자 또는 과제담당자가 되었음에도 **교육을 받지 않은 이유**는 무엇입니까?

- ① 업무부담때문에 교육받을 시간이 없어서
- ② 인사이동으로 교육받을 기회가 없어서
- ③ 교육에 대한 정보를 가지고 있지 않아서
- ④ 교육을 받아도 업무에 도움이 될 것 같지 않아서
- ⑤ 성별영향평가나 성평등에 대한 관심이 없어서
- ⑥ 2010년 이전에 성별영향평가관련 교육을 이미 받아서
- ⑦ 기타(_____)

b6_1. 귀하는 올해 성별영향평가를 추진하는 과정에서 **컨설팅이나 자문(서면, 전화, 직접방문 등)을 제공받은 적이 있습니까?**

- ① 컨설팅이나 자문을 제공받은 적이 **없다**(☞b6_4번으로)
- ② 컨설팅이나 자문을 제공받은 적이 **있다**(☞b6_2번으로)

b6-2. (컨설팅이나 자문을 받은 경험이 있다면) 귀하가 성별영향평가 **컨설팅이나 자문을 받은 단계와 컨설팅을 받은 방법**은 무엇인지 **모두 체크**하여 주십시오.

성별영향평가 추진단계	컨설팅 받은 경험		(받은 경우) 컨설팅(자문)받은 방법
	없음	있음	
1)과제발굴 및 선정 단계	①	②	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
2)추진계획서 작성 단계	①	②	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
3)중간보고서 작성 단계	①	②	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
4)최종결과보고서 작성 단계	①	②	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
5)평가결과 정책반영을 위한 협의 단계	①	②	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
6)기타 (_____)	①	②	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해

b6-3. (컨설팅이나 자문을 받은 경험이 있다면) 컨설팅이나 자문의 **도움정도**는 어떻습니까? 그리고 컨설팅과정에서 **개선이 필요한 사항**은 무엇이라고 생각하십니까?

성별영향평가 추진단계	(받은 경우) 도움정도					컨설팅과정에서 개선이 필요하거나 원하는 사항 (자유롭게 의견을 적어주십시오)
	전혀 도움안됨	→			많은 도움이됨	
1)과제발굴 및 선정 단계	①	②	③	④	⑤	
2)추진계획서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	
3)중간보고서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	
4)최종결과보고서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	
5)평가결과 정책반영을 위한 협의 단계	①	②	③	④	⑤	
6)기타 (_____)	①	②	③	④	⑤	

b6_4. 성별영향평가를 수행하는 과정에서 **컨설팅이나 자문을 받는다면(다음에 또 받는다면) 성별영향평가 단계별로 어느 정도나 필요하다고 생각하십니까? 그리고 어떠한 방법으로 받는 것이 가장 효과적이라고 생각하십니까?**

성별영향평가 추진 단계	컨설팅(자문) 필요정도					원하는 컨설팅(자문)방법
	①	②	③	④	⑤	
1 과제발굴 및 선정 단계	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
2 추진계획서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
3 중간보고서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
4 최종결과보고서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
5 평가결과 정책반영을 위한 협의 단계	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
6 기타(_____)	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해

b7_1. 귀하의 기관(서울시 및 자치구)에 마련되어 있는 **성별영향평가 추진기구**는 무엇입니까? 추진기구가 구성되어 있다면 **권한과 책임정도 및 구성방법**은 어떠합니까?

항 목	구성여부	(구성된 경우) 권한과 책임정도					(구성된 경우) 구성방법(당연직 포함)			
		①	②	③	④	⑤	행정	민간	성별	행정직종 최고직급
1 별도의 성별영향평가 과제선정위원회	①구성②비구성	①	②	③	④	⑤	___명	___명	남 ___명 여 ___명	___급
2 성별영향평가 부서와의 업무 조정(협조)회의(협의회, 위원회)	①구성②비구성	①	②	③	④	⑤	___명	___명	남 ___명 여 ___명	___급
3 각 실과(국) 성별영향평가 담당자 지정	①구성②비구성	①	②	③	④	⑤	___명	___명	남 ___명 여 ___명	___급
4 평가결과 평가 또는 환류 회의(협의회, 위원회 등)	①구성②비구성	①	②	③	④	⑤	___명	___명	남 ___명 여 ___명	___급
5 과제선정위원회 이외 성별영향평가과정에 젠더 거버넌스 구축	①구성②비구성	①	②	③	④	⑤	___명	___명	남 ___명 여 ___명	___급
6 기타 (구체적으로 _____)	①구성②비구성	①	②	③	④	⑤	___명	___명	남 ___명 여 ___명	___급

b7-2. 서울시 및 자치구에서 성별영향평가가 활성화되고 효과적인 제도로 정착하기 위하여 **다음과 같은 사항들이 어느 정도 필요하다**고 생각하십니까?

항 목	전혀 필요없음	필요하지 않음	보통	약간 필요함	매우 필요함
1 성별영향평가 과제선정위원회 운영의 내실화	①	②	③	④	⑤
2 가정복지과와 일반부서(성별영향평가담당부서)의 업무조정(협조) 회의(협의회, 위원회) 운영	①	②	③	④	⑤
3 각 실과(국) 성별영향평가 담당자 지정	①	②	③	④	⑤
4 성별영향평가 추진을 위한 실질적 예산확보	①	②	③	④	⑤
5 자치구 정책단위 성별현황 파악을 위한 정보(성별분리통계) 생산	①	②	③	④	⑤
6 서울시 및 자치구의 성별영향평가 추진결과에 대한 평가 보고서 발간	①	②	③	④	⑤
7 가정복지과(여성정책과)의 위상(권한) 강화	①	②	③	④	⑤
8 서울시 및 자치구에 성별영향평가 전문가 배치*	①	②	③	④	⑤
9 서울시 및 자치구 성별영향평가 중장기 계획 수립	①	②	③	④	⑤
10 부서별 성별영향평가 수행실적을 성과관리 지표로 선정 하여 부서 평가자료로 활용(BSC)	①	②	③	④	⑤
11 서울시 자체 우수 평가기관이나 우수 평가자에 대한 표창 또는 인센티브(고과점수 반영, 공과휴가 등) 제공	①	②	③	④	⑤
12 서울시 및 자치구 예산 성과계획서 안에서 각 실과(국)의 성평등 목표 확인	①	②	③	④	⑤
13 서울시 성주류화 발전과정을 국제적으로 홍보하여 제도 추진 여건 조성	①	②	③	④	⑤
14 기타(_____)	①	②	③	④	⑤

* 성별영향평가 전문가는 성별영향평가 과제발굴 및 선정, 교육, 평가결과 정책반영 등 성별영향평가 업무 추진과정에서 적극적인 역할을 담당

b8_1. 성별영향평가 추진을 위해 협력하고 있는 주체는 **행정공무원, 전문가/학자, 여성운동단체(NGO), 의회, 언론** 등입니다. 이 주체들이 귀 기관의 **성별영향평가 추진에 어느 정도나 기여하고 있다고** 생각하십니까? 그리고 각 주체가 **성별영향평가 과정에 참여하는 것의 중요도**는 어느 정도라고 생각하십니까?

항 목	기여도					참여의 중요도				
	전혀 기여하지 않음	→			매우 많이 기여하고 있음	전혀 중요하지 않음	→			매우 중요함
1 행정공무원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2 학자/전문가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3 여성시민단체	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4 의회	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5 언론 등 기타	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

b8_2. 성별영향평가를 활성화하기 위해 행정공무원과 전문가/학자, 여성운동단체(NGO), 의회, 언론 등의 협력을 증진할 수 있는 방안에 대해 평소 생각하신 것이 있으시면 말씀해 주십시오.

C. 성별영향평가 결과 제도개선 및 환류제고

c1. 2009년 성별영향평가 최종보고서에 제시되었던 정책환류 개선방안이 귀하의 기관에서는 어느 정도 반영되었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 반영되지 않았다 ② 거의 반영되지 않았다 ③ 약간 반영되었다
 ④ 대부분 반영되었다 ⑤ 거의 모두 반영되었다

c2. 귀하는 성별영향평가 결과를 업무개선에 반영하고 환류하여 실효성 있는 제도로 정착하기 위한 다음의 방안들에 대해 그 필요성이 어느 정도라고 생각하십니까?

항 목	전혀 중요하지 않음 → 매우 중요함				
	①	②	③	④	⑤
1 성별영향평가 결과를 (부)시장/(부)구청장에 보고	①	②	③	④	⑤
2 예산부서와의 협조 추진체계(협의기구) 마련	①	②	③	④	⑤
3 평가가 끝난 후 환류방안에 대한 논의과정(행정, NGO, 전문가, 의회의 환류 협의회/워크숍 등) 마련	①	②	③	④	⑤
4 평가결과를 환류했는지 모니터링 과정(의회, NGO 등의 모니터링과정) 마련	①	②	③	④	⑤
5 성별영향평가 결과를 제도나 업무개선에 환류하기 위한 법규(예산지원, 결과활용, 담당부서책임 등) 제정	①	②	③	④	⑤
6 정책개선 및 환류보고서 양식 개선	①	②	③	④	⑤
7 성별영향평가과제 중 환류과제를 지정한 후 (서울시 및 자치구에서 1년에 1개 과제 정도) 환류점검·관리	①	②	③	④	⑤
8 우선 질적으로 우수한 성별영향평가사례를 만들고 발굴	①	②	③	④	⑤
9 기타(_____)	①	②	③	④	⑤

c3. 다음은 성별영향평가 결과보고서에 등장하는 정책개선사항 또는 환류 방안의 유형들입니다. 모든 항목들의 합을 100%라고 가정했을 때, 성평등 정책형성을 위해 **각 항목들의 상대적 중요성**은 각각 몇 %라고 생각하십니까?

항 목	중 요 성
① 성별통계의 생산	
② 관련 위원회의 여성비율 제고	
③ 여성을 위한 별도의 사업 제안	
④ 홍보방법의 개선	
⑤ 사업 참가자(서비스 이용자)의 여성비율 제고	
⑥ 여성을 위한 시설개선	
⑦ 사업전달방식의 개선	
⑧ 관련 법령, 지침, 규정의 개선	
⑨ 정책(사업)에 대한 예산의 (재)배분	
⑩기타(_____)	
전체	100%

D. 성별영향평가 추진방법

d1. 귀하는 현재 성별영향평가 보고서 **제출절차**(평가계획서, 중간보고서, 최종결과보고서, 평가결과 환류보고서)가 적당하다고 보십니까?

- ① 현재의 절차가 적당하다고 생각한다.
- ② 너무 많은 보고서 제출 절차를 가지고 있다.
- ③ 보고단계를 더욱 세분화하여야 한다.
- ④ 기타 개선방안 의견(_____)

d2. 행정공무원이 수행하는 성별영향평가의 **소요기간(또는 추진시기)**이 적절하다고 보십니까?

- ① 현재대로 1년 단위로 추진하고 다음해 정책개선과제를 발굴하여 반영
- ② 전년도 사업계획서와 사업결과보고서를 바탕으로(사후평가에 집중) 1월~6월까지 평가를 마무리하고 그 해 예산작성과정(8~10월)에 반영
- ③ 기타 개선방안 의견(_____)

d2-1. 귀하가 성별영향평가 소요기간(추진시기)에 대해 **위와 같이 응답한 이유**는 무엇입니까?

d3. 현재 서울시 여성정책평가에서는 서울시 및 자치구의 성별영향평가 과제수(서울시 10개 과제, 자치구 5개 과제)를 규정하고 있습니다. 이 **과제수**가 향후 어떻게 되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 축소되어야 한다
- ② 확대되어야 한다
- ③ 현재의 과제 수가 적당하다
- ④ 기관의 자율에 맡겨야 한다

d4. 현재 성별영향평가 제도에는 정책에 대한 사전평가와 사후평가/공무원에 의한 자체평가와 전문가에 의한 심층평가 등 추진방법이 혼합되어 있습니다. 향후에 성별영향평가 **추진방법이 어떻게 개선되어야** 한다고 보십니까? 동의하는 정도에 √ 표시하여 주십시오.

항 목	동의정도					
	전혀 그렇지 않다	→			매우 그렇다	
1	공무원에 의해 추진하는 자체평가는 연속사업에 대한 사후평가에 집중하여야 한다.	①	②	③	④	⑤
2	일정 예산규모 이상의 새로운 사업은 사전평가로 전문가에 의해 추진되어야 한다.	①	②	③	④	⑤
3	공무원에 의한 자체평가보다는 전문가에 의한 심층평가를 확대하여야 한다.	①	②	③	④	⑤
4	심층평가보다는 공무원에 의한 자체평가를 더욱 확대하여야 한다.	①	②	③	④	⑤
5	기타 개선방안의견(_____)	①	②	③	④	⑤

d5. 성별영향평가 **적용기관**을 투자출연기관이나 위탁업무를 수행하는 기관까지 점진적으로 확대하여야 한다는 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 계획을 세워 확대해야 한다
- ② 현재로서는 서울시 및 자치구의 정책(사업)에 한정하는 것이 좋다
- ③ 기타의견(_____)

d6. 성별영향평가 과제를 선정하는 과정에서 서울시가 자치구에 최소한의 **공통과제를 지정**하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 서울시와 자치구 모두 1~2개 정도의 공통 과제를 정하여 수행하는 것이 좋다.
- ② 지금처럼 과제선정은 자율적으로 하는 것이 좋다.
- ③ 기타(_____)

d7. 올해 성별영향평가를 추진하시면서 과제담당자들이 다음 사항들에 대해 어느 정도나 어려움을 느끼고 있다고 생각하십니까?

항 목	전혀 없음	거의 없음	보통	많음	매우 많음	
1	성별분리통계 자료의 부재 혹은 미흡	①	②	③	④	⑤
2	성별영향평가지표에 대한 이해 및 적용의 어려움	①	②	③	④	⑤
3	자신의 과제를 스스로 평가해야 하는 어려움	①	②	③	④	⑤
4	현재 하고 있는 업무 이외의 부가적인 업무를 추가로 수행하여야 하는 업무 부담감	①	②	③	④	⑤
5	성별영향평가의 의미나 그 효과성에 대한 이해의 어려움	①	②	③	④	⑤
6	기타(_____)	①	②	③	④	⑤

E. 성별영향평가 지표적용 및 분석방법에 대한 의견

e1. 귀하가 보시기에 귀 기관의 성별영향평가 담당자들은 성별영향평가를 진행하면서 다음 지표를 어느 정도나 충실하게 반영하고 있다고 생각하십니까? 그리고 성평등을 실현하고자 하는 성별영향평가 목적을 달성하기 위해 반드시 적용해야 되는 중요한 지표는 무엇이라고 생각하십니까?

평가지표	지표적용의 충실성					반드시 적용해야 하는 지표 (지표의 중요성)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
1 성별통계의 생산·활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2 정책(사업)의 성별관련성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3 정책(사업)결정과정의 양성평등참여	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4 성인지적 예산편성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5 정책(사업)수행방식의 양성평등성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6 정책(사업)수혜의 양성평등성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7 정책개선 및 환류	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

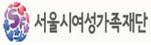
e2. 위의 7가지 성별영향평가 지표 중에서 다음 질문에 대한 해당번호를 모두 써 주십시오.

성별영향평가 지표에 대한 질문	해당지표를 모두 쓰십시오.
1 내용을 이해하기 어려운 지표는 어떤 것이었습니까?	
2 보고서 작성에 적용하기 어려운 지표는 어떤 것이었습니까?	

e3. 끝으로 귀하께서 성별영향평가 업무를 수행하시면서 느낀 어려움이나, 타 시도와 비교할 때 서울시 및 자치구가 가진 특수성이나 차이점 등, 서울시 및 자치구의 성별영향평가 업무에 관해 하시고 싶은 말씀을 자유롭게 적어주십시오.

귀하의 관심에 감사드립니다.

행정가용-과제담당자

 서울시여성가족재단	서울시 및 자치구 성별영향평가 추진여건 및 제도운영 발전방안에 대한 의견조사			ID			

안녕하세요?
 저희 서울시여성가족재단에서는 **서울형 성별영향평가제도 운영방안 마련**을 위해 연구를 진행하고 있습니다.
 본 조사는 위 연구의 일환으로 **서울시 및 자치구의 성별영향평가 제도 추진현황을 파악하고, 발전적 운영방안에 대한 의견을 구하고자** 실시하고 있습니다.
 바쁘시더라도 잠시 시간을 내시어 설문에 응해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 귀하의 응답은 무기명으로 통계 처리되어 연구 자료로만 사용됩니다.
 통계법 33조(비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.

2010년 11월

※ 본 조사와 관련된 궁금한 사항은 다음 연락처로 문의하시기 바랍니다.

연구책임자	손문금 서울시여성가족재단 정책개발실 연구위원
공동연구자	강선미 서울시여성가족재단 정책개발실 초빙연구위원
연 락 처	주 소: (156-808) 서울특별시 동작구 대방동 한숲길 22번지 서울시여성가족재단 5층 e-mail: starnoir@seoulwomen.or.kr 전화: 810-5023 팩스: 810- 5003

응답자정보

※응답자정보는 조사의 신뢰성 검증 및 분석에만 사용됩니다

s1. 성별	① 여성 ② 남성
s2. 연령	① 20~29세 ② 30~39세 ③ 40~49세 ④ 50세 이상
s3. 직위 및 근무경력	직급 _____ 급, 근무경력 _____ 년
s4. 여성정책관련 업무수행 경험	① 있음 ② 없음
s5. 2010년 업무수행도중 인사이동 경험	① 있었음(_____ 월) ② 없었음
s6. 응답자연락처	() - () - ()

지 역

연번	자치구명	연번	자치구명	연번	자치구명
1	서울시	2	강남구	3	강동구
4	강북구	5	강서구	6	관악구
7	광진구	8	구로구	9	금천구
10	노원구	11	도봉구	12	동대문구
13	동작구	14	마포구	15	서대문구
16	서초구	17	성동구	18	성북구
19	송파구	20	양천구	21	영등포구
22	용산구	23	은평구	24	종로구
25	중구	26	중랑구		

A. 성별영향평가 추진현황

a1. 귀하께서는 다음 사항들에 대해 어느 정도 동의하십니까?

항 목	전혀 동의하지 않음	동의하지 않음	그저 그렇다	약간 동의함	매우 동의함
1 정책의 수립할 때 남성과 여성이 처한 상황이나 특성의 차이를 고려해야 한다	①	②	③	④	⑤
2 정책의 수립이나 집행과정에서 남성과 여성이 처한 상황이나 특성의 차이를 잘 파악하도록 행정문건에 성별자료/통계를 만들어야 한다	①	②	③	④	⑤
3 정책이 한쪽 성에게 불평등하게 영향을 미칠 경우 예산을 따로 배정하거나 조정하여 수혜율이 낮은 성에게 프로그램, 서비스를 지원하여야 한다	①	②	③	④	⑤

a2. 귀하는 현재 운영되고 있는 성별영향평가 제도가 다음과 같은 사항들에 대해 미친 효과(성과)가 어떻다고 생각하십니까?

항 목	전혀 효과가 없음	대체로 효과가 없음	그저 그렇다	약간 효과가 있음	효과가 매우 큼
1 공무원의 성인지력 향상	①	②	③	④	⑤
2 성별영향평가 과제수의 확대	①	②	③	④	⑤
3 성별영향평가 제도의 법률적(조례 등) 기반 확대	①	②	③	④	⑤
4 성별영향평가 대상과제의 다양화와 사회복지 이외 일반부서로의 확대	①	②	③	④	⑤
5 성별영향평가 추진체계 구축(과제선정위원회, 교육 등)	①	②	③	④	⑤
6 성별영향평가결과 정책(사업)의 제도개선	①	②	③	④	⑤
7 서울시 및 자치구의 성평등 실현	①	②	③	④	⑤

B. 성별영향평가 추진역량

b1. 귀하의 2010년 담당업무를 100이라고 생각했을 때, 성별영향평가 업무의 비중이 어느 정도나 된다고 생각하십니까? _____ %

b2. 귀하의 소속기관(서울시 및 자치구)에서 성별영향평가를 수행하는데 필요한 조직원들의 협조와 지원 여건이 어떻다고 보십니까?

항 목	전혀 없음	거의 없음	보통임	약간 있음	매우적극적임
1 기관 내 성별영향평가 필요성 인식 및 공감대 정도	①	②	③	④	⑤
2 기관장의 의지와 지원	①	②	③	④	⑤
3 소속부서 고위공무원(국장이상)의 관심과 지원	①	②	③	④	⑤
4 소속부서(과) 부서장과 부서원의 지원이나 협조	①	②	③	④	⑤
5 가정복지과(여성정책) 담당공무원의 지원이나 협조	①	②	③	④	⑤

b4-3. (컨설팅이나 자문을 받은 경험이 있다면) 컨설팅이나 자문의 **도움정도**는 어떻습니까? 그리고 컨설팅과정에서 **개선이 필요한 사항**은 무엇이라고 생각하십니까?

성별영향평가 추진단계	(받은 경우) 도움정도					컨설팅과정에서 개선이 필요하거나 원하는 사항 (자유롭게 의견을 적어주십시오)
	전혀 도움안됨	→			많은 도움이됨	
1)과제발굴 및 선정 단계	①	②	③	④	⑤	
2)추진계획서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	
3)중간보고서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	
4)최종결과보고서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	
5)평가결과 정책반영을 위한 협의 단계	①	②	③	④	⑤	
6)기타 (_____)	①	②	③	④	⑤	

b4_4. 성별영향평가를 수행하는 과정에서 **컨설팅이나 자문을 받는다면(다음에 또 받는다면)** 성별영향평가 단계별로 어느 정도나 **필요**하다고 생각하십니까? 그리고 **어떠한 방법으로 받는 것이 가장 효과적**이라고 생각하십니까?

성별영향평가 추진 단계	컨설팅(자문) 필요정도					원하는 컨설팅(자문)방법
	전혀 필요없음	→			매우 필요함	
1 과제발굴 및 선정 단계	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
2 추진계획서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
3 중간보고서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
4 최종결과보고서 작성 단계	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
5 평가결과 정책반영을 위한 협의 단계	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해
6 기타 (_____)	①	②	③	④	⑤	①전화컨설팅 ②이메일 서면컨설팅 ③대면 컨설팅 ④과제담당자교육과 연계하여 ⑤기존 보고서 혹은 참고자료 제공을 통해

b5. 서울시 및 자치구에서 성별영향평가가 활성화되고 효과적인 제도로 정착하기 위하여 다음과 같은 사항들이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

항 목		전혀 필요없음	필요하지 않음	보통	약간 필요함	매우 필요함
1	성별영향평가 과제선정위원회 운영의 내실화	①	②	③	④	⑤
2	가정복지과와 일반부서(성별영향평가담당부서)의 업무조정(협조 회의(협의회, 위원회) 운영	①	②	③	④	⑤
3	각 실과(국) 성별영향평가 담당자 지정	①	②	③	④	⑤
4	성별영향평가 추진을 위한 실질적 예산확보	①	②	③	④	⑤
5	자치구 정책단위 성별현황 파악을 위한 정보(성별분리통계) 생산	①	②	③	④	⑤
6	서울시 및 자치구의 성별영향평가 추진결과에 대한 평가 보고서 발간	①	②	③	④	⑤
7	가정복지과(여성정책과)의 위상(권한) 강화	①	②	③	④	⑤
8	서울시 및 자치구에 성별영향평가 전문가 배치*	①	②	③	④	⑤
9	서울시 및 자치구 성별영향평가 증장기 계획 수립	①	②	③	④	⑤
10	부서별 성별영향평가 수행실적이 성과관리 지표로 선정 하여 부서 평가자료로 활용(BSC)	①	②	③	④	⑤
11	서울시 자체 우수 평가기관이나 우수 평가자에 대한 표창 또는 인센티브(고과점수 반영, 공과휴가 등) 제공	①	②	③	④	⑤
12	서울시 및 자치구 예산 성과계획서 안에서 각 실과(국)의 성평등 목표 확인	①	②	③	④	⑤
13	서울시 성주류화 발전과정을 국제적으로 홍보하여 제도 추진 여건 조성	①	②	③	④	⑤
14	기타(_____)	①	②	③	④	⑤

* 성별영향평가 전문가는 성별영향평가 과제발굴 및 선정, 교육, 평가결과 정책반영 등 성별영향평가 업무 추진과정에서 적극적인 역할을 담당

b6. 성별영향평가 추진을 위해 협력하고 있는 주체는 행정공무원, 전문가/학자, 여성운동단체(NGO), 의회, 언론 등입니다. 귀하가 생각하시기에 성별영향평가를 추진하는 과정에 각 주체들이 참여하는 것의 중요도는 어느 정도라고 생각하십니까?

항 목	참여의 중요도				
	전혀 중요하지 않음	—————>			매우 중요함
1 행정공무원	①	②	③	④	⑤
2 학자/전문가	①	②	③	④	⑤
3 여성시민단체	①	②	③	④	⑤
4 의 회	①	②	③	④	⑤
5 언론 등 기타	①	②	③	④	⑤

C. 성별영향평가 결과 제도개선 및 환류제고

c1. 귀하가 작성하신 올해 2010년 성별영향평가 '최종보고서'에서 분석결과를 바탕으로 정책환류를 위한 개선방안을 제언하셨을텐데, **제언내용이 충분했다**고 생각하십니까?

- ① 전혀 제언하지 못했다(☞c1_1로 가십시오) ② 제언한 내용이 별로 없다(☞c1_1로 가십시오)
 ③ 몇 가지 제언하였다(☞c2로 가십시오) ④ 매우 충실하게 제언하였다(☞c2로 가십시오)

c1_1. (제언하지 못했다면) 그 이유가 무엇인지 **해당되는 내용(번호) 모두에 V표로** 체크해 주십시오.

- ① 개선방안을 제언하면 다음해 사업에 반영해야 하는 부담감 때문에
 ② 분석한 내용이 충분하지 않아 제언할 내용이 별로 없어서
 ③ 분석한 내용을 바탕으로 정책제언을 할 수 있었지만 부서장이 싫어할 것 같아서
 ④ 기타(_____)

c2. 귀하는 성별영향평가 결과를 업무개선에 반영하고 환류하여 실효성 있는 제도로 정착하기 위한 다음의 방안들에 대해 그 필요성이 어느 정도라고 생각하십니까?

항 목	전혀 중요하지 않음 → 매우 중요함				
	①	②	③	④	⑤
1 성별영향평가 결과를 (부)시장/(부)구청장에 보고	①	②	③	④	⑤
2 예산부서와의 협조 추진체계(협의기구) 마련	①	②	③	④	⑤
3 평가가 끝난 후 그 결과에 대한 논의과정(행정, NGO, 전문가, 의회의 환류 협의회/ 워크숍 등) 마련	①	②	③	④	⑤
4 평가결과를 환류했는지 모니터링 과정(의회, NGO 등의 모니터링과정) 마련	①	②	③	④	⑤
5 성별영향평가 결과를 제도나 업무개선에 환류하기 위한 법규(예산지원, 결과활용, 담당부서책임 등) 제정	①	②	③	④	⑤
6 정책개선 및 환류보고서 양식 개선	①	②	③	④	⑤
7 성별영향평가과제 중 환류과제를 지정한 후 (서울시 및 자치구에서 1년에 1개 과제 정도) 환류점검·관리	①	②	③	④	⑤
8 우선 질적으로 우수한 성별영향평가사례를 만들고 발굴	①	②	③	④	⑤
9 기타(_____)	①	②	③	④	⑤

c3. 다음은 성별영향평가 결과보고서에 등장하는 정책개선사항 또는 환류 방안의 유형들입니다. 모든 항목들의 합을 100%라고 가정했을 때, 성평등 정책형성을 위해 **각 항목들의 상대적 중요성**은 각각 몇 %라고 생각하십니까?

항 목	중 요 성
① 성별통계의 생산	
② 관련 위원회의 여성비율 제고	
③ 여성을 위한 별도의 사업 제안	
④ 홍보방법의 개선	

⑤ 사업 참가자(서비스 이용자)의 여성비율 제고	
⑥ 여성을 위한 시설개선	
⑦ 사업전달방식의 개선	
⑧ 관련 법령, 지침, 규정의 개선	
⑨ 정책(사업)에 대한 예산의 (재)배분	
⑩기타(_____)	
전체	100%

D. 성별영향평가 추진방법

d1. 귀하는 현재 성별영향평가 보고서 **제출절차**(평가계획서, 중간보고서, 최종결과보고서, 평가결과 환류보고서)가 적당하다고 보십니까?

- ① 현재의 절차가 적당하다고 생각한다.
- ② 너무 많은 보고서 제출 절차를 가지고 있다.
- ③ 보고단계를 더욱 세분화하여야 한다.
- ④ 기타 개선방안 의견(_____)

d2. 행정공무원이 수행하는 성별영향평가의 **소요기간(또는 추진시기)**이 적절하다고 보십니까?

- ① 현재대로 1년 단위로 추진하고 다음해 정책개선과제를 발굴하여 반영
- ② 전년도 사업계획서와 사업결과보고서를 바탕으로(사후평가에 집중) 1월~6월까지 평가를 마무리하고, 그 해 예산작성과정(8~10월)에 반영
- ③ 기타 개선방안 의견(_____)

d2-1. 귀하가 성별영향평가 소요기간(추진시기)에 대해 **위와 같이 응답한 이유**는 무엇입니까?

d3. 현재 서울시 여성정책평가에서는 자치구의 성별영향평가 과제수(서울시 10개 과제, 자치구 5개 과제)를 규정하고 있습니다. 이 **과제수**가 향후 어떻게 되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 축소되어야 한다
- ② 확대되어야 한다
- ③ 현재의 과제수가 적당하다
- ④ 기관의 자율에 맡겨야 한다

d4. 현재 성별영향평가 제도에는 정책에 대한 사전평가와 사후평가/공무원에 의한 자체평가와 전문가에 의한 심층평가 등 추진방법이 혼합되어 있습니다. 향후에 성별영향평가 **추진방법이 어떻게 개선**되어야 한다고 보십니까? 동의하는 정도에 √ 표시하여 주십시오.

항 목	동의정도					
	전혀 그렇지 않다	→			매우 그렇다	
1	공무원에 의해 추진하는 자체평가는 연속사업에 대한 사후평가에 집중하여야 한다.	①	②	③	④	⑤
2	일정 예산규모 이상의 새로운 사업은 사전평가로 전문가에 의해 추진되어야 한다.	①	②	③	④	⑤
3	공무원에 의한 자체평가보다는 전문가에 의한 심층평가를 확대하여야 한다.	①	②	③	④	⑤
4	심층평가보다는 공무원에 의한 자체평가를 더욱 확대하여야 한다.	①	②	③	④	⑤
5	기타 개선방안의견(_____)	①	②	③	④	⑤

d5. 성별영향평가 **적용기관**을 투자출연기관이나 위탁업무를 수행하는 기관까지 점진적으로 확대하여야 한다는 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 계획을 세워 확대해야 한다
- ② 현재로서는 서울시 및 자치구의 정책(사업)에 한정하는 것이 좋다
- ③ 기타의견(_____)

d6. 성별영향평가 과제를 선정하는 과정에서 서울시가 자치구에 최소한의 **공통과제**를 지정하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 서울시와 자치구 모두 1~2개 정도의 공통 과제를 정하여 수행하는 것이 좋다.
- ② 지금처럼 과제선정은 자율적으로 하는 것이 좋다.
- ③ 기타(_____)

d7. 귀하가 올해 성별영향평가를 수행하시면서 느끼신 **어려움 정도**에 체크해 주십시오.

항 목	전혀 없음	거의 없음	보통	많음	매우 많음	
1	성별분리통계 자료의 부재 혹은 미흡	①	②	③	④	⑤
2	성별영향평가지표에 대한 이해 및 적용의 어려움	①	②	③	④	⑤
3	자신의 과제를 스스로 평가해야 하는 어려움	①	②	③	④	⑤
4	현재 하고 있는 업무 이외의 부가적인 업무를 추가로 수행하여야 하는 업무 부담감	①	②	③	④	⑤
5	성별영향평가의 의미나 그 효과성에 대한 이해의 어려움	①	②	③	④	⑤
6	기타(_____)	①	②	③	④	⑤

E. 성별영향평가 지표적용 및 분석방법에 대한 의견

e1. 귀하는 올해 성별영향평가를 수행하시면서 다음 지표를 어느 정도나 충실하게 반영하였습니까? 그리고 성평등을 실현하고자 하는 성별영향평가 목적을 달성하기 위해 반드시 적용해야 되는 중요한 지표는 무엇이라고 생각하십니까?

항 목	지표적용의 충실성					반드시 적용해야 하는 지표 (지표의 중요성)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
1 성별통계의 생산·활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2 정책(사업)의 성별관련성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3 정책(사업)결정과정의 양성평등참여	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4 성인지적 예산편성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5 정책(사업)수행방식의 양성평등성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6 정책(사업)수혜의 양성평등성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7 정책개선 및 환류	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

e2. 위의 7가지 성별영향평가 지표 중에서 다음 질문에 대한 해당번호를 모두 써 주십시오.

성별영향평가 지표에 대한 질문	해당지표를 모두 쓰십시오.
1 내용을 이해하기 어려운 지표는 어떤 것이었습니까?	
2 보고서 작성에 적용하기 어려운 지표는 어떤 것이었습니까?	

e3. 끝으로 귀하께서 성별영향평가 업무를 수행하시면서 느낀 어려움이나, 타 시도와 비교할 때 서울시 및 자치구가 가진 특수성이나 차이점 등, 서울시 및 자치구의 성별영향평가 업무에 관해 하시고 싶은 말씀을 자유롭게 적어주십시오.

귀하의 관심에 감사드립니다.

2010-정책개발-031

서울형 성별영향평가제도 운영 방안

발행인 박현경
연구자 손문금, 강선미
발행일 2010년 12월
발행처 서울시 여성가족재단
주 소 서울시 동작구 대방동 한숲길 22번지
전 화 02. 810. 5101(代)
www.seoulwomen.or.kr

이 책의 저작권은 서울시 여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

인쇄처: 경성문화사 02-786-2999