

# 서울시 관광종사인력 양성정책 성별영향평가

김창연, 조영미



# 서울시 관광종사인력 양성정책 성별영향평가

연구책임자

김 창 연 (서울시여성가족재단 선임연구원)

공동연구자

조 영 미 (서울시여성가족재단 연구위원)





## I. 서론 ● 01

1. 연구의 필요성 및 목적 .....	03
2. 연구방법 .....	08
3. 성별영향평가 분석틀 .....	09
1) 관광과 젠더 .....	09
2) 분석범위 및 평가지표 .....	12
4. 기대효과 .....	14

## II. 서울시 관광 정책 현황 ● 15

1. 조직 및 업무 현황 .....	17
2. 정책 현황 .....	19
1) 서울시 관광종사인력 양성정책 근거법 및 관련 위원회 .....	19
2) 정책 및 예산 현황 .....	20

## III. 서울시 관광산업 및 종사인력의 성별구조 ● 25

1. 관광산업의 성별구조 .....	27
2. 종사인력의 성별구조 .....	32
3. 관광인구의 성별구조 .....	38

#### IV. 서울시 관광종사인력 양성정책의 성별영향평가 ● 47

1. 성별분리통계의 생산 및 활용 .....	49
2. 정책 입안·결정 단계 .....	51
1) 정책의 성별관련성 파악 .....	51
2) 정책 결정과정의 양성평등 참여 .....	53
3) 예산편성의 양성평등성 .....	55
3. 정책 집행 단계 .....	55
1) 정책 서비스 전달방식의 양성평등성 .....	55
2) 정책 홍보 방식의 양성평등성 .....	60
4. 정책 평가 단계 .....	62
1) 정책수혜의 양성평등성 .....	62
2) 정책영향의 양성평등성 .....	68
3) 평가 결과 정책개선방안 .....	76

#### V. 결론 및 정책제언 ● 77

1. 성별영향평가 결과 요약 .....	79
2. 정책 개선 방안 .....	81
1) 서울시 관광종사인력 양성정책의 성인지적 기반 구축 .....	81
2) 양성평등한 관광종사인력 양성을 위한 정책 .....	94

#### 참고문헌

#### 부록 ● 105

## ● 표 목차

〈표 I-01〉	성별영향평가 참여기관 및 수행 과제 수 (2005년~2007년)	04
〈표 I-02〉	2007 서울시 자치구 여성정책 평가지표 중 성별영향평가 관련 항목	05
〈표 I-03〉	2008년 서울시 경쟁력강화본부의 관광 관련 정책	06
〈표 I-04〉	관광사업체 종사자수 성별 및 종사상 지위별 통계표	07
〈표 I-05〉	연구 구성	08
〈표 I-06〉	관광 관련 정책 대상 성분석 및 성별영향평가 실시 목록 (2005~2008)	10
〈표 I-07〉	성별영향평가 지표 비교 (2005~2008)	12
〈표 I-08〉	2008 성별영향평가 지표별 점검 포인트	13
〈표 II-01〉	경쟁력강화본부 예산 (2007~2008)	18
〈표 II-02〉	서울문화유산해설사 연도별 양성인원 및 교육 위탁운영 기관	23
〈표 II-03〉	세부사업별 2008년도 예산 현황	24
〈표 III-01〉	관광 사업체 등록 현황	28
〈표 III-02〉	전체 사업체 성별 대표자 및 종사자수와 음식숙박업 사업체 및 종사자 수	30
〈표 III-03〉	서울시 성별 사업체 대표자 분포 및 성비	31
〈표 III-04〉	여성 대표자 구성비가 큰 업종	31
〈표 III-05〉	관광산업 내 업종별 여성종사자 비율	33
〈표 III-06〉	A호텔 업무 부문별·성별 인력구성 현황(2006년 11월 현재)	34
〈표 III-07〉	여행업체 업무 부문별·성별 인력구성 현황(2006년 11월 현재)	35
〈표 III-08〉	서울문화유산해설사 현황	36
〈표 III-09〉	전국 문화관광해설사 인력 현황(2006)	36
〈표 III-10〉	전국 관광안내소 근무인력 현황(2006)	37
〈표 III-11〉	지난 1년간 레저시설 이용횟수 (복수응답)	48
〈표 III-12〉	주말이나 휴일의 여가활용 방법 (주된 응답)	40
〈표 III-13〉	주말이나 휴일의 여가활동을 함께 하는 사람	41
〈표 III-14〉	앞으로 하고 싶은 여가활동 (복수응답)	42
〈표 III-15〉	여가활용 만족여부 및 불만족 이유	43

〈표 III-16〉	지난 1년간 국내관광여행 횟수 .....	44
〈표 III-17〉	지난 1년간 해외여행 경험 및 횟수 .....	45
〈표 III-18〉	여행지에서 불편한 점 (복수응답) .....	46
〈표 IV-01〉	성별미분리통계 사용 예시 : 관광통역안내사 현황 .....	50
〈표 IV-02〉	관광진흥위원회 위원 현황(2006. 12월 현재) .....	53
〈표 IV-03〉	여성 위원 비율 40% 이상인 위원회 현황(2006. 12월 현재) .....	54
〈표 IV-04〉	문화관광해설사(문화유산해설사) 자격요건 및 활동 조건 .....	56
〈표 IV-05〉	서울문화유산해설사 자격요건 및 활동 조건 .....	57
〈표 IV-06〉	성별 자원봉사 참여경험(2006년) .....	58
〈표 IV-07〉	성별 교육 만족도 .....	67
〈표 IV-08〉	해설 활동을 통한 성별 월평균 수입액 .....	69
〈표 IV-09〉	서울 호스피탈리티 아카데미 교육 프로그램 .....	73
〈표 V-01〉	서울시 관광종사인력 양성정책 성별영향평가 결과 요약 .....	79
〈표 V-02〉	서울시 통계사무처리규칙 개정안 .....	82
〈표 V-03〉	통계양식 예시 : 서울문화유산해설사 현황 .....	85
〈표 V-04〉	통계양식 예시 : 서울문화유산해설사 신규양성교육 현황 .....	86
〈표 V-05〉	통계양식 예시 : 서울문화유산해설사 재교육 현황 .....	87
〈표 V-06〉	통계양식 예시 : 서울문화유산해설사 교육 강사현황 .....	87
〈표 V-07〉	통계양식 예시 : 서울 호스피탈리티 아카데미 참여자 현황 .....	88
〈표 V-08〉	통계양식 예시 : 특별 초청강연 참여자 현황 .....	89
〈표 V-09〉	통계양식 예시 : 서울 호스피탈리티 아카데미 강사 현황 .....	90
〈표 V-10〉	서울시 관광진흥위원회조례 개정안 .....	93
〈표 V-11〉	역대 여성발전계획에서의 여성사 및 여성문화유산 관련 내용 .....	95
〈표 V-12〉	서울시 내 여성유적지 목록 .....	97
〈표 V-13〉	여성문화유산해설사 양성과정 교육프로그램 .....	99

## ● 그림 목차

〈그림 II-01〉 서울시 경쟁력강화본부 조직도 .....	17
〈그림 II-02〉 문화유산해설사 제도 관리 및 운영 역할 분담 .....	22
〈그림 IV-01〉 서울문화유산해설사 온라인 커뮤니티 .....	61
〈그림 IV-02〉 1회 교육에 소요되는 시간 .....	64
〈그림 IV-03〉 교육 횟수 .....	64
〈그림 IV-04〉 교육 시간대 .....	65
〈그림 IV-05〉 강의 주제 .....	65
〈그림 IV-06〉 강사의 강의방식 및 교재 준비성 .....	66
〈그림 IV-07〉 교육 만족도 .....	67
〈그림 IV-08〉 해설 활동을 통한 월평균 수입액 .....	69
〈그림 IV-09〉 여성역사나 여성문화유산에 대한 강좌 배치 필요정도 .....	70
〈그림 IV-10〉 여성 역사 및 여성문화유산에 대한 발굴 필요정도 .....	71
〈그림 IV-11〉 여성 역사 및 여성문화유산에 대한 사회적 인식 확산 필요정도 .....	71
〈그림 IV-12〉 여성문화유산답사 프로그램 신설 및 운영 .....	72
〈그림 IV-13〉 성평등한 문화유산해설 매뉴얼 개발·보급 .....	72
〈그림 IV-14〉 여성 CEO 특강 필요정도 .....	74
〈그림 IV-15〉 고객의 성희롱이나 폭언 등에 대한 대응방법 필요정도 .....	75
〈그림 V-01〉 여성문화유산을 둘러싼 대내외적 정책 환경 분석(SWOT 분석) .....	96
〈그림 V-02〉 여성문화유산해설사회 주최 공녀 추모행사 .....	98

## ■ 연구요약

# I 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

- 서울시는 관광시민고객 1,200만 유치대책 추진이라는 목표 하에 다양한 관광 관련 정책을 추진 중임. 이러한 서울시의 관광 관련 정책은 관광상품 개발 및 홍보 마케팅 분야, 관광 인프라 및 서비스 개선분야, 관광종사인력 양성분야의 세 가지로 범주화할 수 있음
- 관광종사인력에 대한 젠더 분석은 관광 산업에 종사하는 여성의 비율은 높으나, 노동 집약적이고 저임금인 업무는 여성들이 많이 맡고 있고 비정규직 및 하위직급에 여성이 집중되어 있다는 점에서 필요함
- 따라서 서울시 관광종사인력 양성정책에 대한 성별영향평가를 통해 서울시의 정책이 전반적인 관련 시장 구조에 어떠한 영향을 미치고 있는지 성별 역학관계의 전복에 어떠한 기여를 하고 있는지 등을 살펴보고자 함.

## 2. 연구방법

- 문헌연구 및 통계·정책자료 분석
- 정책 수혜자 대상 설문조사
- 교육 프로그램 참여관찰
- 전문가 자문 및 인터뷰

### 3. 분석범위 및 평가지표

- 분석대상 사업 : 서울문화유산해설사 양성 사업 및 서울 호스피탈리티 아카데미 운영 사업
- 분석대상 기간 : 2007~2008년도 사업내용, 실적 및 결과
- 평가지표 : 2008년 여성부 성별영향평가 지표

## II 서울시 관광 정책 현황

- 서울시 관광종사인력 양성정책의 근거법은 관광기본법 제7조(외국 관광객의 유치), 제11조(관광 종사자의 자질 향상), 제13조(국민관광의 발전)과 관광진흥법 제39조(교육), 관광진흥법시행령 제37조(시·도지사 관할 관광종사원), 관광진흥법시행규칙 제55조(교육계획의 작성 및 통보)임
- 서울시 관광정책 관련 위원회는 관광진흥위원회이며, 근거법은 서울특별시관광진흥위원회조례임. 이 위원회는 위원장 1인과 부위원장 1인을 포함하여 25인 이내로 구성됨
- 예산은 서울문화유산해설사 양성 사업의 경우 2007년도에 비해 2008년도는 예산항목의 변화 없이 액수만 다소 증액되었으며, 서울 호스피탈리티 아카데미 운영의 경우 예산항목과 예산액이 모두 증가함. 2008년도에 새로이 호스피탈리티 실천 매뉴얼 개발 예산이 편성됨
- 서울문화유산해설사 양성 사업은 2003년도에 처음 시작되어 2008년까지 6기가 양성되었으며, 교육은 전문 기관에서 위탁운영되고 있음. 서울 호스피탈리티 아카데미 운영의 경우 2007년 10월에 처음 시작되어 현재 제5기까지 교육이 이루어졌으며, 서울시 관광협회에서 위탁운영하고 있음

○ 서울시 관광중사인력 양성정책 성별영향평가의 결과는 다음과 같음

【 표 】 서울시 관광중사인력 양성정책 성별영향평가 결과 요약

	평가지표	점검 포인트	평가내용
공통사항	① 성별통계 생산·활용	• 관련 법령 및 지침의 인적 통계 작성 양식에 성별 구분 여부	- 성별을 구분하고 있지 않음
		• 정책 기획서, 결과보고서에 인적통계 성별 구분 여부	- 성별 구분 없음
1단계 정책입안 및 결정	② 정책의 성별관련성 파악	• 정책과 관련한 여성과 남성의 서로 다른 현실과 요구의 파악 및 계획안 반영 여부	- 성별 요구를 파악하고 있지 않음
		• 정책과 관련한 법령, 지침, 기본계획 등에 특정 성에 대한 별도의 항목 유무	- 특정 성에 대한 별도의 항목 없음
		• 정책 대안 마련 시 주요 변수로서의 성별 고려 여부	- 성별을 주요변수로 고려하고 있지 않음
	③ 정책 결정과정의 양성평등성 참여	• 정책 관련 위원회의 성별 위원 비율	- 관광진흥위원회 여성위원 비율은 35.0% 임
④ 예산편성 양성평등성	• 성별인원과 성별정책 요구에 따른 예산 이 책정 여부	- 성별에 따라 각기 다른 요구가 반영되어 있지 않음	
	• 수혜도가 낮을 것으로 예상되는 집단을 위한 별도의 예산 편성 여부	- 수혜도가 낮은 집단에 대한 예산편성이 되어 있지 않음	
2단계 정책집행	⑤ 정책 서비스 전달 방식 양성평등성	• 서비스 전달 체계(경로)에 따른 정책서비스 성별 접근도 차이 유무	- 문화유산해설사의 경우 자원봉사라는 성격상 여성의 참여가 더 용이하며, 성별 접근도의 차이는 연령과도 관련이 있음 - 서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 하위직급에 주로 분포되어 있는 여성의 참여 제고를 위해 교육을 세분화할 필요가 있음
	⑥ 정책 홍보방식의 양성평등성	• 홍보방식에 따른 정책서비스 성별 인지도 차이 유무	- 성별에 따른 인지경로의 차이가 있으나 이것이 참여율에 영향을 미치지 않음 - 홍보방식을 다양화할 필요 있음

	평가지표	점검 포인트	평가내용
3단계 정책평가	⑦정책수혜 양성평등성	• 정책의 수혜자 성비의 형평성	- 수혜자의 성비는 유사한 수준으로 유지되고 있음 - 서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 모집단인 관광종사인력에서 여성의 비율이 높게 나타나므로 교육에서도 여성 참여를 제고할 필요 있음
		• 예산 지원금의 규모의 성별로 편차 유무	- 성별분리예산 부재로 성차 파악 불가
		• 성별 정책만족도	- 문화유산해설사 양성 사업의 경우 교육 횟수 및 교육 시간대에 대해서는 여성의 만족도가 남성보다 낮게 나타남 - 서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 여성들은 교육 장소에 대한 만족도가 가장 낮고 남성들은 교육 시간대에 대한 만족도가 가장 낮음
	⑧정책영향 양성평등성	• 수혜자 및 만족도 성별 차이의 원인 파악 여부	- 기존의 설문조사에서는 성별을 구분하지 않아 성차 자체가 파악되지 않음으로 인해 원인도 파악되지 않았음
		• 정책집행결과의 양성평등 및 여성 사회적경제적 지위 향상에의 기여 여부	- 여성의 경험이나 시각, 노동경험 등을 적극적으로 반영하는 프로그램이 편성될 필요가 있음
		• 정책집행 결과가 향후 유사한 정책의 양성평등성 확보에 영향을 미칠 것인지의 여부	- 젠더 관점을 반영함으로써 향후 유사 정책의 양성평등성 확보에 영향을 미칠 수 있음
⑨평가결과 정책개선 방안	• 평가결과 성별격차 존재 시 형평성 증진을 위한 정책개선안이 충분히 제시되었는지의 여부	- 정책 개선 방안에서 상세히 제시하고자 함	

### III 서울시 관광종사인력 양성정책 성별영향평가

#### 1. 성별분리통계의 생산 및 활용

- 관련 법 및 지침에 성별분리통계 생산 및 활용에 대한 규정은 마련되어 있지 않음.  
정책기획서나 결과보고서에서도 인적 통계는 성별로 분리되어 있지 않음

## 2. 정책 입안 · 결정 단계

- 교육 참여자들을 대상으로 실시되는 만족도 조사가 성별로 분리하여 조사분석될 경우 관광종사인력 양성을 위한 교육의 성별에 따른 경험 및 영향의 차이가 드러날 수 있으나, 조사 및 분석에서 성별을 구분하고 있지 않으므로 성차를 발견하기 어려움. 또한 법령이나 지침 기본계획 등에 특정 성에 대한 별도의 항목은 발견되지 않음
- 관광진흥위원회의 여성위원 비율은 35.0%로 임계치를 넘고 있으나, 여성부에 따르면 2012년까지 위원회의 여성참여율을 40%까지 달성하고자 하고 있으므로 이 목표를 달성할 수 있도록 지속적인 노력이 필요함
- 성별에 따른 이해와 요구가 파악되지 않음으로 인해 예산편성 시 성별인원이나 정책 요구에서의 성차가 고려되지 않음. 수혜도가 낮을 것으로 예상되는 집단에 대한 별도의 예산도 부재한 상황임

## 3. 정책 집행 단계

- 자원봉사의 일환으로 운영되는 서울문화유산해설사 제도는 그 특성 상 남성보다 여성의 참여가 상대적으로 용이함. 그럼으로써 자원봉사활동은 여성에게 더 적합하다는 성별분업 통념을 강화하는 효과를 갖는 동시에 문화유산해설사의 활동내용이나 운영 방식의 성인지성을 강화할 수 있는 가능성을 제고하는 효과가 있음
- 서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 횡수를 거듭할수록 참여자의 직급이 다양해짐에 따라 여성의 참여율도 점차 높아질 것으로 보임. 그러나 전반적으로 하위직급에 다수 분포하고 있는 여성인력들의 참여기회를 확대하기 위해 직급별 교육 실시 등의 노력이 필요함
- 정책을 인지하는 경로는 성별에 따라 다소 차이가 있기는 하나, 참여율에 영향을 미친다고 보기는 어려움. 다만 홍보 방식을 다양화할 필요는 있음

## 4. 정책 평가 단계

- 수혜자 성비는 형평성 있게 유지된다고 보이나, 서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 관광종사인력에서 여성이 차지하는 비율을 고려할 때, 여성 참여율을 제고할 필요가 있음
- 예산 지원금 규모에서의 성별 편차 여부는 성별분리예산이 편성되어 있지 않아 판단하기 어려우나, 현재의 성맹적(gender-blind)인 프로그램 구성에 여성의 시각 및 경험을 반영함으로써 예산이 보다 성인지적으로 사용되도록 할 필요 있음
- 정책 만족도에서는 성별에 따른 차이가 있음. 문화유산해설사 양성 사업의 경우 교육 횟수 및 교육 시간대에 대해서는 여성의 만족도가 남성보다 낮게 나타남. 서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 여성들은 교육 장소에 대한 만족도가 가장 낮고 남성들은 교육 시간대에 대한 만족도가 가장 낮음. 그러나 기존의 만족도 조사에서는 성별을 구분하여 조사, 분석하지 않아 성차의 원인이 파악되지 않고 있음
- 두 사업 모두 여성의 경험이나 시각이 반영된 프로그램을 편성함으로써 정책 영향의 양성평등성을 제고할 필요가 있음. 이러한 프로그램 편성에 대한 필요는 특히 여성 참여자들을 중심으로 높게 나타나고 있음

# IV 정책 개선 방안

## 1. 서울시 관광종사인력 양성정책의 성인지적 기반 구축

- 인적 통계의 성별분리 생산 및 활용
  - 성별분리통계 생산을 위한 법령 수정 : 서울시 통계사무처리규칙
  - 행정통계의 성별분리생산 및 활용

- 정책 수혜자 성비 및 만족도 성별 차이 파악
- 공무원 성인지력 향상 교육 실시
- 정책 결정 과정에서의 여성 참여 확대
  - 서울시 관광진흥위원회조례 개정
  - 관리직 공무원 여성 비율 제고
- 성인지 예산의 편성

## 2. 양성평등한 관광종사인력 양성을 위한 정책

- 여성의 경험과 특수성을 가시화하는 프로그램의 편성
  - 여성사(女性史) 및 여성문화유산의 발굴·확산 프로그램 편성
  - 여성의 노동경험을 반영하는 프로그램의 편성
- 강사 및 교육 진행자, 교육 참여자의 성인지성 제고
- 교육의 실효성 제고를 위한 예산 재정비

# I

서론



# I 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

성별영향평가(Gender Impact Assessment)는 정책과정에서 여성과 남성의 특성과 사회·경제적 격차 등의 요인들을 분석·평가함으로써 양성평등한 정책이 개발·집행되도록 하는 도구이다. 성별영향평가는 첫째, 정책의 성차별적 요소를 제거함으로써 남성과 여성 모두의 만족도 향상에 기여하여 정책의 활용도 및 효과성을 제고하고 둘째, 여성과 남성의 공동 참여와 균등한 발전 기회를 보장하는 실질적 양성평등 정책을 마련한다는 필요성을 갖는다(여성가족부, 2007). 따라서 성별영향평가는 “표면적으로 성중립적인 관행이 사실상 어떻게 여성에게 배타적인 기제로 작용하고 있는지를 보여줌으로써 사회의 체계와 구조, 관습과 문화가 남성에게 유리하도록 왜곡되어 있지만, 이것이 드러나지 않고 언급되지 않아 결과적으로 인식되지 않고 있음”을 보여줄 수 있어야 한다(Rees, 2004, 신경아, 2007에서 재인용).

성별영향평가는 1995년 북경에서 열린 제4차 UN 세계여성대회 행동강령으로 정책에 대한 양성평등 관점 분석의 필요성이 명시된 이후 현재 영국(Gender Impact Assessment), 캐나다(Gender Analysis), UN, ILO 등 약 40여개의 국가 또는 국제기구에서 다양한 형태로 시행중이다(여성가족부, 2007). 우리나라의 경우 2002년 「여성발전기본법」 제10조<sup>1)</sup>에 성별영향평가의 의무를 명시하고, 2004년 시범사업<sup>2)</sup> 실시 후 2005년부터 본격적으로 성별영향평가를 추진하여 현재 참여기관 및 과제의 수는 급속도로 확산되고 있다. 2005년에는 55개 기관에서 총 85개의 과제를 수행한 반면, 2006년도에는 38개 중앙행정기관에서 60개의 과제를, 16개의 지방자치단체에서 75개 과제를, 133개 기초지방자치단체

1) 여성발전기본법 제10조(정책의 분석·평가 등)의 제1항이 성별영향평가의무를 규정하고 있는 조항이며, 그 내용은 “국가 및 지방자치단체는 소관 정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회 참여 등에 미칠 영향을 미리 분석·평가하여야 한다”이다.

2) 2004년 성별영향평가 시범사업 과제는 모두 10개로 수행자 직업훈련 정책(법무부), 상담조건부 기소유예제 도(법무부), 과학기술인력 양성 정책(과학기술부), 농업인력 육성정책(농림부), 문화기반시설·생활체육시설(문화관광부), 안 관리 정책(보건복지부), 재직자 직업훈련(노동부), 서울시 복지정책(서울시), 충북 장애인 정책(충청북도), 전북 노인 정책(전라북도) 등이다.

에서 179개의 과제를 수행하여 총 187개의 기관이 314개의 과제를 실시하였다.<sup>3)</sup> 참여기관의 수는 전년도에 비해 345%가 증가한 것이며, 과제 수는 전년도에 비해 369%가 증가한 것이다. 2007년도에는 총 278개 기관에서 720개의 과제를 수행하였다. 이 중에서 중앙행정기관은 37개 기관에서 78개의 과제(심층과제 4개, 자체과제 74개)를, 광역지방자치단체는 16개 기관에서 137개 과제(심층과제 3개, 자체과제 134개)를, 기초지방자치단체는 210개 기관에서 490개 과제(심층과제 2개, 자체과제 488개)를 수행하였다. 성별영향평가의 확대는 참여기관 수의 경우 기초자치단체를 중심으로 이루어지고 있고, 수행과제 수는 광역자치단체와 기초자치단체에서 주로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 특히 2006년도에 비해 2007년도에는 기초자치단체에서 참여 정도 및 수행과제 수에서 큰 증가를 보이고 있어, 성별영향평가가 양적인 측면에서는 기초 단위까지 확대되는 성과를 낳고 있다고 볼 수 있다.<sup>4)</sup>

■ 표 1-1 ■ 성별영향평가 참여기관 및 수행 과제 수 (2005년~2007년)

(단위 : 개소, 개)

구분	참여기관 수			수행과제 수			계	
	중앙	광역	기초	중앙	광역	기초	기관	과제
2005	39	16	-	51	34	-	55	85
2006	38	16	133	60	75	179	187	314
2007	37	16	210	78	137	490	278	720

성별영향평가의 이러한 확대는 여성정책에 대한 자발적인 관심의 표출이라기보다는 제도적 강제에 힘입은 바가 크다. 행정안전부의 경우 지자체 업무 평가의 한 항목으로 성별영향평가의 과제수와 공무원 교육 시간을 포함하고 있고, 광역자치체인 서울시에서도 자치구 여성정책평가에 성별영향평가 관련 항목을 두고 있어(〈표 1-2〉 참조) 기초자치단체의 성별영향평가 참여를 유도하고 있다. 여기에는 성별영향평가 수행 과제나 내용의 적

3) 이러한 성별영향평가의 빠른 확산이 반드시 긍정적인 것만은 아니다. 마경희(2007)는 최근 성과관리제도의 도입으로 성별영향평가의 시행은 평가의 타당성과 평가결과의 피드백보다는 단순히 눈에 보이는 양적 성과만이 부각되고 있으며, 성 주류화의 중요한 수단으로서 성별영향평가의 의의와 취지에 대한 이해가 부족하고, 분석 결과의 타당성도 검증되지 않은 상황에서 과제수의 이러한 '기하급수적' 확대는 평가의 의의 및 효과와 무관한 성과중심주의에 불과하게 될 위험을 안고 있다고 지적한다.

4) 이는 다시 말하면 성별영향평가의 질적 측면에 대한 점검이 시급해지고 있음을 보여주는 것이기도 하다. 올해로 성별영향평가는 실시 4년째로 접어들고 있으나, 성별영향평가 자체에 대한 점검이나 논의는 상대적으로 소홀했던 측면이 있다.

절성, 수행부서의 다양성뿐만 아니라, 공무원의 성인지 관련 교육 이수비율도 함께 고려하고 있다. 성인지 관련 교육에는 성별영향평가에 대한 교육도 포함되므로 이 또한 성별영향평가 관련 항목이라고 볼 수 있다.

▮ 표 1-2 ▮ 2007 서울시 자치구 여성정책 평가지표 중 성별영향평가 관련 항목

평가부문	평가영역	평가항목	평가지표	측정지표
[공통] 여성정책 기반조성	성주류화	성별영향평가	성별영향평가의 확산과 평가의 적절성	성별영향평가 과제 수
				내용평가
		추진부서	성별영향평가 수행부서 다양성 여부	
		공무원의 성인지성	공무원 성인지 관련 교육 확산	공무원 성인지 관련교육 이수 비율
		관리직 공무원 성인지 교육 확산	성인지관련교육 이수자 중 6급 이상 관리직 공무원 비율	

※ 자료 : 조연숙 외(2007)

서울시는 2003년 '시장의 성별영향분석평가'를 위한 연구를 시행하고 2004년 서울시 여성발전기본조례 개정을 통해 성별영향평가의 근거규정을 마련하였다. 조항의 구체적인 내용은 다음과 같다.

□ 서울특별시 여성발전기본조례

제8조(주요정책 추진실적의 평가) ② 시장은 소관정책을 수립시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석하기 위하여 성별영향평가를 하여야 한다. <신설 2004. 06. 21>

그동안 실시된 서울시의 성별영향평가는 시범사업으로 실시되었던 2004년 서울시 복지정책(한국여성개발원), 2005년 서울시 문화시책에 대한 성별영향분석 평가(서울시정개발연구원), 2006년 서울시 장애인 고용정책에 대한 성별영향평가(재단법인 서울여성)가 있다. 2007년도에는 서울숲 조성 및 운영정책에 대한 성별영향평가와 서울시 환경교육정책, 서울시 청소년수련관 운영 정책에 대한 성별영향평가를 실시하였다. 본 연구는 이러한 배경

과 법적 근거를 가지고 이루어지고 있다.

본 성별영향평가는 서울시의 관광종사인력 양성 정책에 대한 것이다. 서울시의 경우 경쟁력강화본부에서 “관광시민고객 1,200만 유치대책 추진”이라는 목표 하에 다양한 관광 관련 정책을 추진 중이다. 특히 2008년도에는 베이징 올림픽을 계기로 관광 마케팅 특별 대책을 수립, 추진하고 관광객 편의 향상, 관광명소 개발, 도시브랜드 마케팅 본격 추진 등 외래 관광객 유치를 위해 주력하고 있다. 이러한 목표 하에 추진되고 있는 서울시 경쟁력강화본부의 관광 관련 정책들은 크게 다음과 같이 세 가지 분야로 범주화할 수 있다.

표 1-3 | 2008년 서울시 경쟁력강화본부의 관광 관련 정책

범 주	세 부 정 책
관광상품 개발 및 홍보 마케팅 분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 문화 이벤트 개최, 세일, 해외 홍보</li> <li>- 관광 명소 조성, 도심형 관광단지 특화</li> <li>- 단기체류 관광 상품 개발, 태권도 상품 개발, 축제개최, 노인단체 교류사업 활성화</li> <li>- 의료관광 활성화, 우수여행상품 인센티브제 도입</li> <li>- 서울 테마관광코스 개발, 운영</li> <li>- 해외광고, 현지 프로모션, 해외 수학여행단 유치</li> <li>- 민간기업 제휴 마케팅</li> <li>- 서울 관광마케팅 주식회사 설립</li> </ul>
관광 인프라 및 서비스 개선분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비자제도 개선, 공항이음 활성화, 전세항공기 운항 지원</li> <li>- 관광 안내소 기능 강화, 관광안내시스템 종합 정비</li> <li>- 숙박비 인하, 중저가 숙박시설 확충, 중저가 우수음식점 발굴</li> <li>- 관광객 교통편의 향상</li> </ul>
관광 종사 인력 양성 분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 관광 안내 인력 양성</li> <li>- 서울 호스피탈리티 아카데미 확대 운영</li> <li>- 호스피탈리티 실천매뉴얼 개발 보급</li> </ul>

본 성별영향평가는 이 중에서도 특히 관광 종사 인력 양성분야와 관련된 정책들을 대상으로 실시하고자 한다. 이수연 외(2005)는 관광 인력의 성별구조를 보는 것이 중요한 이유로 관광업에 여성들이 많이 종사하고 있으며, 노동조건이 열악하기 때문인 것을 들고 있다. ILO의 연구결과에 따르면, “관광산업에 종사하는 노동자의 절반 이상이 저임금을 받고 비정규직에 종사하고 있으며, 25세 이하이며, 70% 이상이 여성”인 것으로 나타나고 있다 (ILO, 2001, 이수연 외, 2005에서 재인용).

또한 통계청의 통계 자료에 따르면 우리나라 관광사업체 종사자의 성 및 종사상 지위별 분포는 다음과 같이 나타난다.

표 1-4 관광사업체 종사자수 성별 및 종사상 지위별 통계표

(단위 : 개, 명)

	사업체 수	종사자 수	종사상 지위			
			자영업주 및 무급가족	무급 종사자	상용 종사자	임시 및 일용종사자
여행사 및 기타 여행보조업	6,558	34,839	2,805	823	29,945	1,266
남성	5,057	19,576	1,623	552	16,855	546
여성	1,501	15,263	1,182	271	13,090	720
숙박 및 음식점업	648,038	1,738,724	931,619	52,238	469,633	285,234
숙박업	42,424	143,935	63,177	1,821	65,557	13,380
남성	21,439	66,383	28,234	1,602	34,803	3,858
여성	20,985	77,552	34,943	219	30,754	9,522

※ 출처 : 통계청(2003), 이수연 외(2005)에서 재인용

이처럼 관광업 전체에서 여성의 비율이 높을 뿐만 아니라 이 중 노동집약적이고 저임금인 업무는 여성들이 많이 맡고 있으며 비정규직 및 하위직급에 여성이 집중되어 있는 현실이다 (이수연 외, 2005). 이처럼 관광 산업의 경우 인력 분포에 있어 성별에 따른 큰 차이를 보이고 있어 이에 대한 성분석(gender analysis)이 요구된다. 서울시의 경우 관광 산업 종사 인력의 성별구조가 어떠한 방식으로 이루어져 있는지 살펴보고, 이에 대한 분석이 이루어질 필요가 있다. 또한 서울시에서 추진하고 있는 관광 정책 중 관광산업 인력 분포에 직·간접적인 영향을 미치는 정책이 무엇인지 검토하고, 이러한 정책에 대한 성별 영향평가가 이루어질 필요가 있다고 보여진다.

앞의 <표 1-3>에서 보는 바와 같이 서울시 관광 관련 정책은 크게 세 가지 범주로 구분할 수 있으며, 이 중에서 관광 산업의 인력 분포와 직·간접적인 관련이 있다고 보여지는 정책은 관광종사인력 양성정책이다. 따라서 본 연구에서는 서울시 관광종사인력의 성별구조에 대한 분석과 서울시 관광종사인력 양성정책에 대한 성별영향평가를 통해 서울시의 정책이 전반적인 관련 시장 구조에 어떠한 영향을 미치고 있는지, 성별 역학관계의 전복에 어떠한 기여를 하고 있는지 등을 살펴보고자 한다. 본 연구의 구성을 보다 구체적으로 제시하면 다음의 <표 1-5>와 같다.

표 1-5 연구 구성

구 분	내 용
I. 서울시 관광중사인력 성별구조 분석	- 통계자료 및 조사를 통해 서울시 관광중사인력의 현황 파악 - 성별 대표자 분포, 성별 직종 및 종사상 지위 분포, 성별 업종 분포 등에 대한 젠더 분석
II. 서울시 관광중사인력 양성정책 성별영향평가	- 관광중사인력 양성정책의 수혜자 성비 분석 - 관광중사인력 양성의 방법에 대한 성별영향분석 - 관광중사인력 양성 과정의 내용 및 교육교재 등 콘텐츠에 대한 성별영향분석 - 관광중사인력 양성정책이 서울시 관광중사인력 성별구조에 미치는 영향에 대한 분석

## 2. 연구방법

연구방법은 크게 세 가지로 구분된다. 문헌연구 및 통계·정책자료 분석, 양적조사와 전문가 자문 및 인터뷰, 그리고 참여관찰이 그것이다. 양적조사는 관광중사인력 양성과 관련하여 서울시에서 실시하는 교육에 참여한 참여자들을 대상으로 실시한다. 그리고 참여관찰은 실제로 교육이 어떠한 내용과 방식으로 운영되는지를 보기 위한 것으로 문화유산해설사 등 관광중사인력 양성을 위해 실시되는 교육을 대상으로 한다.

통계자료는 주로 서울시 관광중사인력의 성별구조를 검토하기 위해 사용되었으며, 통계청의 사회통계조사 및 서울시의 서울통계연보를 활용하였다. 그 밖에도 선행연구나 관련 연구에서 제시된 통계자료를 이용하였다. 정책자료는 관련 법과 행정문서 등을 포함한다. 행정문서는 대상 정책 및 사업과 관련하여 담당 부서에서 생산된 사업 계획서나 결과 보고서 등을 검토하였다. 서울 호스피탈리티 아카데미 운영과 관련해서는 서울시에서 발간한 「서울 호스피탈리티 실천 매뉴얼」 역시 검토하였다.

양적조사는 서울문화유산해설사 대상 조사의 경우 온라인 커뮤니티를 이용하여 설문조사에 참여할 뜻을 밝힌 남녀 문화유산해설사들을 대상으로 이루어졌다. 설문지를 우편으로 발송하고 다시 우편으로 받는 방식으로 조사되었다. 서울 호스피탈리티 아카데미 참가자들의 경우 교육 실시 후 설문조사에 참여할 뜻을 밝힌 참가자들의 명단을 받아 우편으로 설문지를 발송하고 다시 우편으로 받는 방식으로 조사되었다. 설문조사의 경우 담당 부서의 협조를 구하였음에도 불구하고 조사 대상자들의 적극적인 참여를 이끌어내기 어려운 부분이 있었다. 따라서 조사 결과를 일반화하기는 다소 무리한 측면이 있으며 경향성

을 파악하는 용도로 사용할 수 있다.

전문가 자문은 본 성별영향평가의 대상 정책 선정 후 대상의 적절성 및 연구구성, 연구 방법 등과 관련하여 그리고 연구 진행 과정에서 전반적인 검토를 위해 실시되었다. 전문가 인터뷰는 서울문화유산해설사 위탁교육을 담당한 기관의 담당자 및 여성문화유산해설사회장을 대상으로 실시되었다. 이 외에도 서울 호스피탈리티 아카데미 운영 담당 공무원 및 서울문화유산해설사 제도 운영 담당 공무원, 성별영향평가 사업 담당 공무원과의 면접과 협의가 여러 차례에 걸쳐 이루어졌다.

참여관찰은 담당 부서 및 위탁교육기관의 협조를 얻어 실시되었다. 서울문화유산해설사 양성 사업의 경우 월례교육에 대해 4회에 걸쳐 이루어졌으며, 서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 제5기 교육을 대상으로 실시하였다.

### 3. 성별영향평가 분석틀

#### 1) 관광과 젠더

관광과 관련한 성분석 혹은 성별영향평가는 아래의 표에서 보이는 바와 같이 2005년도부터 2007년도까지 성별영향평가 심층과제 및 자체과제를 모두 포함하여 15개가 이루어졌다. 2005년도에 이루어진 문화관광정책 성분석의 경우 문화관광부 업무분장에 따른 정책국별로 정책을 선정하여 관광인력정책, 문화예술교육정책, 문화산업인력양성정책, 지역문화정책을 대상으로 성 분석 및 성주류화 방안을 논의하고 있다 (이수연 외, 2005). 그리고 2007년도에 이루어진 문화관광축제 육성 지원사업에 대한 성별영향평가 심층과제의 경우 문화관광부 지정 문화관광축제의 조직과 내용 그리고 추진과정 상에 성별요인이 적극적으로 반영되어 있는지에 대한 평가로 이루어졌다 (류정아 외, 2007). 그 외에 자체과제로 실시된 관광 관련 정책 성별영향평가들의 많은 부분이 문화관광해설사 등 관광종사인력 채용 및 양성, 운영에 대한 정책을 다루고 있음을 알 수 있다.

표 1-6 관광 관련 정책 대상 성분석 및 성별영향평가 실시 목록 (2005~2008)

연도	과제구분	대상 정책명 또는 과제명	실시기관
2005	-	문화관광정책 성분석 및 성주류화 방안	한국여성개발원
	자체과제	-	-
2006	심층과제	-	-
	자체과제	2006년 문화관광해설사 운영 2006년 감자 큰잔치 행사 추진 산림휴양시설 조성정책 2005년 해수욕장 질서도우미 운영 문화행사 및 축제 개최시 성별영향을 고려한 행사개최 해수욕장 내 여성공중화장실 비율확대 해수욕장 개장시 여성용임시공중화장실 비율확대 강릉 단오제	강원도 강원도 강원도 강원도 부산 해운대구 부산 해운대구 부산 해운대구 강원도 강릉시
2007	심층과제	문화관광축제 육성 지원사업	한국문화관광연구원
	자체과제	관광분야 청년인턴 채용사업 문화해설사 양성사업 문화관광해설사 양성과정 관광정책자문단 운영 문화관광해설사 양성사업	문화관광부 대전광역시 경기도 강원도 전라남도

※ 자료 : 여성가족부(2006), 여성가족부(2007), 여성부(2008)에서 재구성

그동안 이루어진 관광 정책 관련 성 분석 혹은 성별영향평가 중 2005년도에 이루어진 성 분석과 2007년도에 이루어진 심층과제를 살펴볼 때, 다루고 있는 관광 정책 내에서의 영역은 각기 다르지만, 관광 정책에서 성별성 여부를 주요하게 살펴보아야 할 두 개의 영역을 대표적으로 보여주고 있다고 할 수 있다. 이수연 외(2005)는 사업내용의 성별성과 함께 관광종사인력 관련 정책의 성별성에 대해 구체적으로 논의하고 있다. 류정아 외(2007)는 주로 문화관광축제 내용의 성별성에 초점을 두고 논의를 진행하고 있다.

이처럼 관광 관련 정책에 대한 성별영향평가(혹은 성분석)는 크게 두 가지 측면으로 구성된다. 하나는 사업의 내용이나 운영 방식 등과 같이 해당 행사나 사업 자체의 내용적인 부분이다. 다른 하나는 문화 행사나 관광 축제 등의 대민 사업과는 별개로 관광인력교육 등과 같이 관광 분야에서 종사하는 인력 양성에 대한 부분이다. 이수연 외(2005)는 성분석의 정치, 철학적 기초를 고려할 때 문화관광정책에서 성분석의 이슈는 문화예술관광 및 산업 분야의 인력 시장 구조, 문화예술 교육과 지원, 문화정책성 그리고 문화복지의 문제로 귀결된다고 논의한다. 이는 구체적으로 ① 문화예술관광 및 산업 분야 인력의 성별구조를 밝혀내는 것, ② 문화예술 교육기회의 성별차이, 이로 인한 문화향수에서의 성별차이, 교육 후 시장진입에서의 성별 차이를 점검하는 것, ③ 한 사회의 문화를 규정하는데

있어 양성의 시각, 업적과 경험의 균등한 반영 여부를 점검하는 것, ④ 문화기반시설과 문화행사 등을 통한 문화향수와 활동의 기회에 있어 성별 차이를 분석하는 것을 의미한다(이수연 외, 2005). 이 중에서 ①과 ②는 인력 양성 측면에서의 성별 구조에 대한 것이며, ③과 ④는 관련 사업의 내용이나 운영과 관련된 부분이라고 볼 수 있다.

관광 관련 정책의 사업이나 행사의 내용적 측면에서의 젠더 이슈란 이수연 외(2005)에서 제시되고 있는 문화관광정책에서의 성분석 이슈 중 문화정체성의 성분석과 문화복지의 성분석에 해당하는 부분이라고 볼 수 있다. 문화정체성의 성분석이란 위에서 언급한 바와 같이 한 사회의 문화를 규정하는데 양성의 시각이나 업적, 경험 등이 균등하게 반영되었는지의 여부를 살피는 것으로서, 일례로 문화재나 역사인물을 선정하는 등 문화유산을 규정하는데 남성적 문화, 인물과 함께 여성적 문화, 인물도 고르게 반영되는지를 점검하는 것을 말한다. 그리고 문화복지의 성분석은 문화향수와 활동에 있어 성별로 균등한 혜택을 받을 수 있도록 문화정책이 입안, 시행되고 있는지를 살피는 것이다.

인력 양성 측면에서의 젠더 이슈란 이수연 외(2005)에서 제시되고 있는 문화관광정책에서의 성분석 이슈 중 문화예술관광 및 산업 분야의 인력 시장 구조의 성분석과 문화예술 교육과 지원에서의 성분석에 해당하는 부분이라고 볼 수 있다. 이 연구에 따르면 인력의 성분석은 문화 분야 인력의 고용조건(정규직, 비정규직, 일용직), 임금, 직급, 직종별(전문성) 성비의 구성을 분석하여 여성과 남성의 대표성, 그리고 성별구조를 밝혀내는 것이다. 그리고 문화예술 교육에 있어서의 성분석은 교육기회의 성별차이, 이로 인한 문화향수에서의 차이, 그리고 교육 후 시장진입에서의 차이 등을 분석하는 것이다. 문화예술 지원의 문제는 인력의 문제와 연결되는데 문화예술 지원 정책이 성별로 어떤 영향을 미치는지 점검하는 것이라 할 수 있다.

본 성별영향평가에서는 이러한 성분석 이슈를 기반으로 크게 두 가지의 젠더 이슈를 논의하고자 한다. 첫째, 문화정체성의 성분석과 관련하여 문화유산해설사를 양성하는데 있어 여성의 역사나 여성문화유산 등 역사를 바라보는 여성의 시각이나 역사상 여성의 경험 및 업적 등이 반영되고 있는지 살펴본다. 이러한 내용적 측면에 대한 검토는 서울 호스피탈리티 아카데미 운영 정책에서도 유사하게 이루어질 것이다. 예를 들어 여성종사 인력의 특수한 경험이나 인력구조상의 성별성이 교육 프로그램에 어떻게 반영되고 있는지 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 관광 관련 분야에서의 성별인력구조를 살펴보고 서울 호스피탈리티 아카데미와 같은 교육기회에 이러한 성별인력구조가 어떻게 나타나고 있는지, 그리고 이러한 교육기회를 통하여 성별인력구조가 어떻게 달라질 수 있는지 살펴본다. 이는 문화유산해설사 양성에서도 마찬가지이다. 문화유산해설사 인적 구조상의 특성은 그 양성 과정에서 이루어

지는 교육의 내용적 측면에서의 성인지성을 강화할 수 있는 가능성을 가지고 있다. 일례로 문화유산해설사는 남성보다 여성이 상대적으로 많다는 특성을 가지고 있고 이는 문화유산해설사가 여성의 시각과 경험에 기초하여 혹은 이를 반영하여 활동할 수 있는 좋은 기반을 가지고 있는 것이라고도 볼 수 있다. 이처럼 인력구조와 교육기회 및 교육내용의 연관성을 검토함으로써 서울시의 관광종사인력 양성정책이 관광종사인력의 구조에 어떠한 영향을 미치고 있는지 살펴보고자 한다.

## 2) 분석범위 및 평가지표

본 연구의 분석범위는 서울시 경쟁력강화본부에서 실시하는 문화유산해설사 양성 관련 교육 및 서울 호스피탈리티 아카데미 운영을 포함한다. 이들 분석대상 사업의 2007년도 사업내용, 실적 및 결과와 2008년도의 사업내용, 실적, 결과에 대한 성별영향평가를 실시한다.

성별영향평가의 평가지표는 2005년 성별영향평가 실시에 대한 지침이 마련된 이후 대체로 큰 변화 없이 유지되고 있으나, 평가지표 별 점검 포인트의 경우 조금씩 구체화되는 양상을 보인다. 평가지표는 2007년도까지 약간의 변화가 있었으나, 2008년도의 경우 전년도와 동일하게 유지되고 있다. 2005년도부터 2008년도까지의 평가지표를 비교하여 보면 다음과 같다.

표 1-7 성별영향평가 지표 비교 (2005~2008)

정책단계	2005년	2006년	2007년~2008년
공통사항	-	① 성별분리통계의 생산·활용	① 성별통계의 생산·활용
1단계 정책입안 및 결정	① 정책이 다루고자 하는 문제의 성별관련성 파악 ② 양성평등목표와 정책수단 확인 ③ 정책입안과정의 양성평등 참여 ④ 정책의 성별영향 예측	② 정책의 성별관련성 파악 ③ 정책결정과정의 양성평등 참여 ④ 예산편성의 양성평등성	② 정책의 성별관련성 파악 ③ 정책결정과정의 양성평등 참여 ④ 예산편성의 양성평등성
2단계 정책집행	⑤ 성인지적 예산 편성 ⑥ 성인지적 정책서비스 전달 및 홍보	⑤ 정책 서비스 전달방식의 양성평등성 ⑥ 정책홍보방식의 양성평등성	⑤ 정책 서비스 전달방식의 양성평등성 ⑥ 정책홍보방식의 양성평등성
3단계 정책평가	⑦ 정책수혜의 양성평등성 ⑧ 정책영향의 양성평등성 ⑨ 성별영향평가 결과의 환류	⑦ 정책수혜 (예산 배분 결과 포함)의 양성평등성 ⑧ 정책영향의 양성평등성	⑦ 정책수혜의 양성평등성 ⑧ 정책영향의 양성평등성 ⑨ 평가 결과 정책개선방안

한편 2008년도의 성별영향평가 지표에 따른 점검 포인트는 전년도에 비해 조금 더 구체화되고 이해하기 쉬운 용어로 바뀌었다. 점검 포인트의 구체적인 내용은 다음과 같다.

【 표 1-8 】 2008 성별영향평가 지표별 점검 포인트

평가 지표	점검 포인트
① 성별통계의 생산·활용	○ 관련 법령 및 지침의 인적 통계 작성 양식에 성별을 구분하고 있는가? ○ 정책기획서, 결과보고서에 인적통계를 성별로 구분하여 사용하고 있는가? ※ 통계작성 기획, 표본추출, 조사표, 조사, 분석, 공표에 있어 성인지적 관점에서 활용하고 있는가?
② 정책의 성별 관련성 파악	○ 정책과 관련한 여성과 남성의 서로 다른 현실과 요구를 파악하고 이를 반영하고 있는가? - 파악하여 반영한 내용은 무엇인가? - 시민단체의 요구, 통계상의 만족도 차이 등 확인 ○ 정책과 관련한 법령, 지침, 기본계획 등에 특정 성에 대한 별도의 항목이 있는가? ○ 정책 대안 마련시 성별을 주요 변수로 고려하는가?
③ 정책결정과정의 양성평등 참여	○ 정책결정과정에서 - 자문, 심의, 의결 등과 관련된 위원회의 성별 위원 비율이 얼마인가, 여성위원 비율이 최소 30% 이상을 만족하는가? - 위원회가 없는 경우 양성평등한 전문가 그룹(남녀성비 확인)을 운영하였는가? 담당공무원의 성비는?
④ 예산 편성의 양성평등성	○ 예산 편성시 성별인원과 성별정책요구에 따라 예산이 책정되었는가? ○ 수혜도가 낮을 것으로 예상되는 집단을 위한 별도의 예산이 편성되어 있는가?
⑤ 정책서비스 전달방식의 양성평등성	○ 서비스 전달방식과 경로에 따라 어떤 한 성이 정책 서비스를 받는데 더 불리하게 되어 있지 않은가?
⑥ 정책 홍보방식의 양성평등성	○ 홍보 방식이 어떤 한 성이 정책정보를 접하는데 더 불리하게 되어 있지 않은가?
⑦ 정책수혜 (예산 배분결과포함)의 양성평등성	○ 정책의 수혜자 성비가 정책 대상 모집단과 비교해 형평한가? ○ 예산 지원금의 규모에서 성별로 편차가 있지 않은가? ○ 정책 만족도가 성별로 동등하게 나타나는가? ○ 수혜자와 만족도에 있어 성별 차이가 있을 때 그 원인을 파악하고 있는가? ※ 수혜자의 증감을 및 취업률 등을 고려
⑧ 정책 영향의 양성평등성	○ 정책 집행 결과가 양성평등과 여성 사회적경제적 지위 등의 향상에 기여하는가? ○ 정책집행의 결과가 향후 유사한 정책의 양성평등성 확보에 영향을 미칠 것인가?
⑨ 평가결과 정책개선방안	○ 평가결과 성별 격차가 존재하는 경우 형평성 증진을 위한 정책개선안이 충분히 제시되었는가? - 법령, 지침 개선안, 예산요구안, 기타개선안 등

성별영향평가의 평가 지표는 정책 진행과정에 따라 해당 사항이 없는 지표의 경우 적용하지 않도록 하고 있으며, 정책의 특성상 평가 지표를 그대로 적용하기 어려운 경우 평

가 대상 정책에 맞는 평가 지표로 개선하여 사용하도록 하고 있다 (여성부, 2008). 본 연구에서도 필요에 따라 평가 지표 및 점검 포인트에 대한 해석을 대상 정책에 맞게 해석하여 활용할 것이다.

#### 4. 기대효과

본 연구는 다음과 같은 기대효과를 갖는다.

첫째, 서울시 관광종사인력 양성 정책의 성인지성을 향상시킴으로써 인력양성정책 및 전반적인 관광정책이 성별분업 해소와 의사결정력에서의 성평등을 가져올 수 있도록 하는데 기여할 것이다. 문화유산해설사 양성이나 서울 호스피탈리티 아카데미 등을 통해서 이루어지는 교육의 내용적 측면에 대한 분석을 통해 정책의 성인지성을 강화할 수 있는 방안을 모색하고 이를 환류하도록 정책 개선 방안으로 제안하고자 한다.

둘째, 성별영향평가의 결과를 토대로 성별통계 생산 및 성인지 예산 분석을 강화하여 관광정책 전반의 성주류화 기반을 구축하고 이를 토대로 성평등한 정책의 입안과 실행이 가능하도록 할 것이다. 본 연구는 평가 결과의 실질적 환류를 이끌어내기 위하여 구체적인 정책 개선 방안을 제시하고자 한다. 특히 성별분리통계의 생산이 정책의 성주류화에 가장 기본적인 토대가 된다는 점에서 성별분리통계 생산 및 활용과 관련하여 세부적인 개선방안을 제안하고자 한다.

셋째, 서울시 정책 전반에 대한 성별영향평가 사업을 확산하는데 기여할 것이다. 성별영향평가는 해를 거듭할수록 정책 분야 및 해당 부처 등에 있어 점차 그 영역을 확대해 왔다. 관광 관련 정책에 대한 성별영향평가도 서울시의 경우 올해 처음 실시되고 있다. 이처럼 성별영향평가 사업이 지속·확산됨에 따라 시정 전반에 대한 성인지적 평가도 확대될 것으로 보인다.

# II

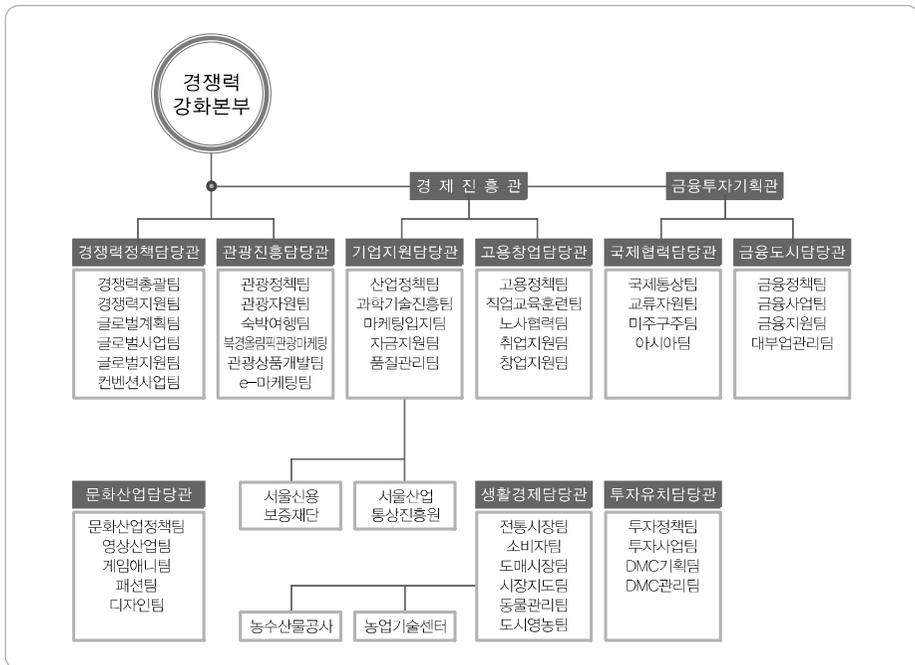
## 서울시 관광 정책 현황



# II 서울시 관광 정책 현황

## 1. 조직 및 업무 현황

서울시의 관광 관련 업무는 경쟁력강화본부의 관광진흥담당관에서 담당하고 있다. 경쟁력강화본부는 아래의 조직도에서 나타나는 것처럼 글로벌 경제 및 생활경제, 기업지원 및 고용창업, 금융과 투자, 문화산업 활성화에 이르는 서울시의 경제 관련 정책을 모두 담당하는 조직이다. 서울시의 관광 정책은 이 본부의 관광진흥담당관에서 추진하고 있으며, 관광정책팀, 관광자원팀 등 6개의 팀으로 구성되어 있다.



〈그림 2-1〉 서울시 경쟁력강화본부 조직도

서울시 경쟁력강화본부는 앞서 살펴본 바와 같이 “관광시민고객 1,200만 유치대책 추진”이라는 목표 하에 다양한 관광 관련 정책을 추진 중에 있다. 특히 2008년도에는 베이징 올림픽을 계기로 관광 마케팅 특별대책을 수립, 추진하고 관광객 편의 향상, 관광명소 개발, 도시브랜드 마케팅 본격 추진 등 외래 관광객 유치를 위해 주력하고 있다.

표 2-1 경쟁력강화본부 예산 (2007~2008)

(단위 : 백만원)

구 분	2007년	2008년
<b>문화 브랜드 가치 창출을 통한 서울의 국제경쟁력 제고</b>	18,446	53,929
서울의 브랜드 가치 제고	512	7,135
관광객 유치전략 기획 및 마케팅 강화	2,775	21,243
서울의 관광브랜드 제고	6,259	5,669
관광편의 향상을 위한 관광객 수용태세 개선	2,351	8,760
매력있는 서울형 관광 상품 개발	581	493
전략적인 서울 관광 마케팅 추진	4,258	6,936
해외 관광객 유치 기반 조성	977	1,558
효율적인 서울관광 안내 및 홍보강화	734	2,136
<b>문화산업 육성을 통한 도시경쟁력 강화</b>	9,756	17,405
문화산업 활성화를 위한 기반 구축	1,450	1,553
문화디지털콘텐츠산업을 신성장 동력산업으로 육성	3,783	7,274
영상산업 지원을 통한 문화저변 확대	2,823	5,505
한류콘텐츠 육성 및 공연 산업 지원	1,700	3,073
<b>외국인 투자유치 활성화를 통한 도시경쟁력 강화</b>	5,268	2,022
투자유치를 위한 전략적 마케팅 추진	4,840	1,833
외국인 생활편의 증진	428	189
<b>미래전략산업의 성장거점 개발 및 산업 클러스터 조성</b>	3,857	5,971
DMC를 디지털 미디어 산업 집적지로 조성	3,857	5,971
<b>동북아 비즈니스의 중심도시로 조성</b>	1,925	3,445
동북아 국제금융 거점도시로 육성을 위한 인프라 구축	1,925	3,445
<b>일반예산</b>	319	5,204
일반예산	319	5,204
<b>총 계</b>	<b>39,570</b>	<b>87,976</b>

서울시 경쟁력강화본부의 전체 예산은 위의 표와 같다. 2008년도 총 예산은 879억 7천 6백만원이며 이는 2007년도의 395억 7천만원에 비해 484억 6백만원이 증가한 것이다. 이 중에서 관광정책 관련 예산은 “문화브랜드 가치 창출을 통한 서울의 국제경쟁력 제고”에 해당하는 예산으로 보이며, 그 액수는 539억 2천 9백만원으로 경쟁력강화본부 전체 예산의 약 61.3%에 해당한다.

## 2. 정책 현황

### 1) 근거법 및 관련 위원회

서울시 관광종사인력 양성 관련 정책 중 ‘문화유산해설사 양성 및 교육 정책’, ‘호스피탈리티 관련 정책’의 경우 명확하게 관련이 있는 근거법은 존재하지 않는다. 문화관광부(2006)에 따르면, 문화유산해설사 제도의 경우 법적 근거를 관광기본법에서 찾을 수 있다. 또한 이 조항들은 서울 호스피탈리티 아카데미 운영과 관련해서도 법적 근거가 될 수 있을 것으로 보인다. 관련 조항을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

#### □ 서울특별시 여성발전기본조례

제7조 (외국 관광객의 유치) 정부는 외국 관광객의 유치를 촉진하기 위하여 해외 홍보를 강화하고 출입국 절차를 개선하며 그 밖에 필요한 시책을 강구하여야 한다. <전문개정 2007.12.21>

제11조 (관광 종사자의 자질 향상) 정부는 관광에 종사하는 자의 자질을 향상시키기 위하여 교육훈련과 그 밖에 필요한 시책을 강구하여야 한다. <전문개정 2007.12.21>

제13조 (국민관광의 발전) 정부는 관광에 대한 국민의 이해를 촉구하여 건전한 국민관광을 발전시키는 데에 필요한 시책을 강구하여야 한다. <전문개정 2007. 12. 21>

또한 관광진흥법(법률 제9097호)이 관광사업 및 관광종사원 등에 대하여 포괄적으로 규정하고 있어 서울시 관광종사인력 양성 정책의 근거법으로 볼 수 있다. 이 법에서 관련 조항을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

□ 관광진흥법 (법률 제9097호)

제39조 (교육) ① 관광종사원은 문화체육부관광부령으로 정하는 바에 따라 문화체육부장관이 실시하는 교육을 받아야 한다. <개정 2008.2.29>

② 관광사업자는 관광종사원이 제1항에 따른 교육을 받도록 문화체육부관광부령으로 정하는 바에 따라 협조하여야 한다. <개정 2008.2.29>

③ 제1항에 따라 교육을 받은 관광종사원은 「공중위생관리법」 제17조제1항과 「식품위생법」 제27조제1항에 따른 위생교육을 각각 받은 것으로 본다.

□ 관광진흥법시행령 (대통령령 제20676호)

제37조 (사도지사 관할 관광종사원) 법 제40조 각 호 외의 부분 본문에서 “대통령령으로 정하는 관광종사원”이란 다음 각 호에 해당하는 자를 말한다.

1. 국내여행안내사
2. 호텔서비스사

□ 관광진흥법시행규칙 (문화체육부관광부령 제1호)

제55조 (교육계획의 작성 및 통보) 문화체육관광부 장관은 법 제39에 따라 관광종사원 교육을 위한 매 연도 교육계획을 작성하고, 그 교육계획에 따라 교육을 받아야 할 관광종사원이 소속되어 있는 관광사업자에게 교육시간 및 그 밖의 교육실시에 관한 사항을 통보하여야 한다. <개정 2008.3.6>

한편 서울시 관광정책 관련 위원회는 관광진흥위원회이다. 이 위원회의 구성이나 운영 등에 관한 제반 사항은 서울특별시관광진흥위원회조례를 통해 규정되어 있다. 이 위원회는 2006년 12월 현재 전체 위원의 수가 20명으로 규모가 큰 위원회라고 보기는 어렵다. 관련 조례에 따르면 위원회의 구성은 위원장 1인과 부위원장 1인을 포함하여 25인 이내로 구성하도록 하고 있으며, 인기는 위원 중 관계공무원의 경우 당해 공무원이 그 직에 재임하는 기간으로 하고, 이 이외 위원의 임기는 위촉일로부터 2년으로 하며, 연임할 수 있도록 하고 있다. 이 위원회의 운영목적은 서울시의 관광관련 사업을 지원·육성하고, 관광객 유치활동 등 관광진흥 시책을 효율적으로 추진하기 위함이다.

## 2) 정책 및 예산 현황

서울시 관광종사인력 양성 관련 정책은 서울관광과 관련된 종사자를 육성, 발굴하여 서울전문 종사자로서의 자긍심 고취 및 서울 관광산업 발전의 계기 마련한다는 목적을 가지고 이루어지고 있다. 본 성별영향평가 대상 사업인 문화유산해설사 양성 사업과 서울호스피탈리티 아카데미 운영 사업의 내용 및 예산을 살펴보면 다음과 같다.

## (1) 정책 현황

서울시 관광종사인력 양성과 관련한 정책 중 본 성별영향평가의 대상인 문화유산해설사 양성 정책과 서울 호스피탈리티 아카데미 운영 정책의 구체적인 사업의 내용은 다음과 같다.

### ① 관광객 안내체계 개선(관광안내인력 양성)

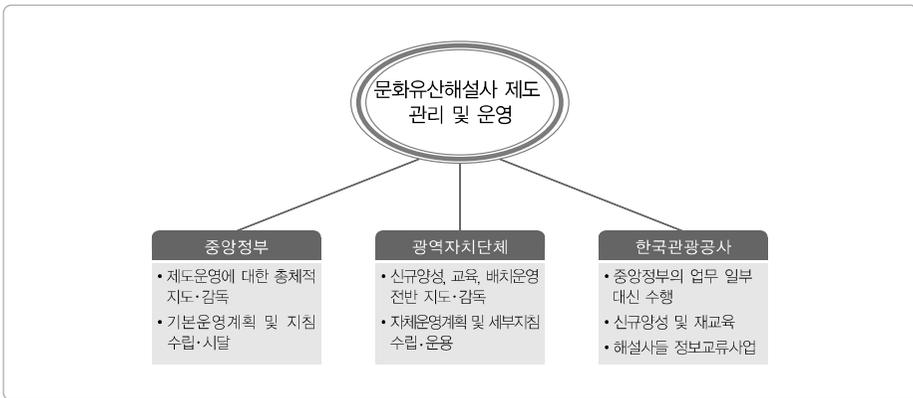
- 문화유산해설사 추가 양성('08. 4~6월) : 40여명(147명 → 187명)
  - ▷ 주요 관광명소에 상설 배치, 무료 관광안내·해설서비스 제공
- 기존 문화유산해설사 심화교육 실시('08. 4~10월) : 147명

### ② 관광객 환대분위기 조성

- 서울 호스피탈리티 아카데미 확대 운영
  - ▷ 교육대상 : 관광업계 종사자(CEO, 지배인급 등 900여명)
  - ▷ 교육내용 : 세계화시대에 대응하는 호스피탈리티 의식 및 실행교육
  - ▷ 교육기관 : 전문 교육기관, 대학 등을 대상으로 교육 프로그램 공모
- 호스피탈리티 실천매뉴얼 개발·보급
  - ▷ 제작내용 : 인사, 대화, 미소 등 국제서비스 규범 소개 등  
(※ 업종별 공통사항 및 개별사례로 구분하여 제작)
  - ▷ 제작형태 : 매뉴얼 책자 및 실행연습용 DVD
    - 협회 및 관광업소에 배부하여 업소별 친절·서비스 교육교재로 활용

문화관광부(2006)에 따르면, 문화유산해설사 제도는 2001년 한국방문의 해, 2002년 한·일 월드컵 공동개최 등 국가적 행사를 계기로 내·외국인 관광객들에게 정확한 서비스를 제공하기 위해 도입되었다. 이 제도는 2001년 1월 22일 문화관광부에서 최초 사업계획을 수립함으로써 시작되었고, 같은 해 1월 27일 문화관광부에서 각 시·도로 문화유산해설사 양성 및 활용 사업계획 지침을 시달하였다. 그리고 2005년 8월 1일 문화관광부에서는 '문화유산해설사'를 '문화관광해설사'로 명칭 변경하였으나, 서울시의 경우 '서울문화유산해설사'라는 명칭을 그대로 사용하고 있다. 문화관광부에서 정의하는 문화유산해설사

(문화관광해설사)의 개념은 “문화재, 관광지 등을 찾는 국내의 관광객들을 대상으로 우리나라 고유의 문화유산, 관광자원, 풍습, 생태환경 등에 대한 설명과 해설을 통하여, 관광객들로 하여금 올바른 이해와 인식을 도와주는 역할을 하는 자원봉사자”이다 (문화관광부, 2006).



〈그림 2-2〉 문화유산해설사 제도 관리 및 운영 역할 분담

문화유산해설사 양성 및 활용 사업의 추진체계를 살펴보면 문화관광부가 문화유산해설사 양성 및 활용 사업을 총괄하는 주체로서 해설사 양성교육 및 활용사업에 필요한 예산을 관광진흥개발기금을 통해 보조·지원하고 있다. 서울시를 포함한 전국의 16개 광역·시·도는 문화유산해설사 양성교육, 해설인력 배치 및 활용계획 수립, 활용예산 추가 확보 등 실질적인 사업집행을 담당하고 있다 (이원희, 2003). 문화유산해설사(문화관광해설사) 제도 관리 및 운영에 있어 중앙정부와 광역자치단체의 역할 분담은 위의 〈그림 2-2〉와 같다 (문화관광부, 2006).

문화유산해설사 신규양성은 각 지자체에서 2001년부터 실시하기 시작하였다 (이원희, 2003). 그러나 서울시의 경우 타 지자체와는 달리 2003년부터 문화유산해설사를 양성하였으며, 그 해에 양성된 문화유산해설사는 모두 49명이다. 서울 문화유산해설사의 연도별 양성 인원 및 교육 위탁운영 기관은 다음과 같다. 2008년도의 서울문화유산해설사 교육은 〈시민모임 두레〉에서 위탁운영하였으며 총 42명이 양성되었다.

Ⅱ 표 2-2 Ⅱ 서울문화유산해설사 연도별 양성인원 및 교육 위탁운영 기관

(단위 : 명)

	2003년 (제1기)	2004년 (제2기)	2005년 (제3기)	2006년 (제4기)	2007년 (제5기)	2008년 (제6기)
수료 인원	49	10	18	36	34	42
위탁 기관	한국의 재발견	시민모임 두레	시민모임 두레	시민모임 두레	한국문화재 보호재단	시민모임 두레

서울 호스피탈리티 아카데미는 “관광객 1차 접촉자인 관광업계 종사자의 서비스 마인드를 높이고 일반 시민들이 글로벌 시대에 대응하는 수준 높은 호스피탈리티 의식을 갖도록 함으로써 외국인이 다시 찾는 관광서울을 만드는 데 기여하기 위”해 서울시에서 2007년 10월부터 실시하고 있는 사업이다. 여기에서 ‘호스피탈리티(hospitality)’란 사전적 의미로는 ‘환대 또는 후대’의 뜻을 가진다. 서울시에서 발간한 「호스피탈리티 실천 매뉴얼」에 따르면 환대란 ‘기쁘게 맞아 정성껏 대접함’이란 뜻이며, Hospitality란 누군가를 기쁘게 맞이하여 후하게 대접한다는 의미이다. 하루가 다르게 다각도로 발전을 거듭하는 세계의 관광산업에 더불어 서비스의 질적인 보강과 새로운 환대 문화가 화두에 오르게 되었고 이러한 배경에 따라 Hospitality란 정신을 “Hospitality Industry”로 새로이 정의하게 되었고, 이 때의 호스피탈리티란 ‘호텔, 리조트, 여행, 엔터테인먼트, 외식, 면세점 등 관광 관련 산업에서 제공하는 최고급 서비스’를 포괄하는 개념이다. “Hospitality Industry”는 고객을 서비스하는 산업을 지칭하는 것으로서 여기에는 호텔, 레스토랑, 항공사, 여행사 등 여러 산업들이 포함된다 (서울시, 2008).

서울 호스피탈리티 아카데미 교육은 국내 호스피탈리티 산업(호텔업, 여행업, 외식업 등)을 국제적 경쟁력을 가진 산업으로 육성하고 우수 인력의 국제적 감각을 고취하기 위하여 기획된 전문가 양성 특별 과정으로서 수료 시 서울시장 명의의 수료증을 부여하며 서울 호스피탈리티 아카데미 동문회 회원자격을 부여하고 있다. 서울 호스피탈리티 아카데미는 그동안 서울특별시 관광협회에서 위탁하여 왔다. 2008년도의 신규 사업인 호스피탈리티 실천 매뉴얼 책자 및 DVD 제작·보급 사업 역시 서울시 관광협회에서 위탁하고 있다. 한편 2008년 12월 3일에는 ‘서울관광인 호스피탈리티 결의대회’를 개최하고 서울 호스피탈리티 아카데미 과정 수료자 350명 전원을 서울시 관광홍보대사로 임명한 바 있다.<sup>5)</sup>

5) 중구신문, 2008년 12월 10일자

## (2) 예산 현황

본 성별영향평가의 대상이 되고 있는 정책의 세부사업별 2007년도 집행액 및 2008년도 예산금액은 다음의 <표 2-3>과 같다. 문화유산해설사 양성이 포함되어 있는 '관광안내인력의 체계적 양성' 사업의 경우 예산 항목은 동일하게 유지되고 있는 가운데 2007년도의 집행액에 비해 2008년도 예산액이 조금씩 증가한 것을 알 수 있다. '서울 호스피탈리티 아카데미 운영'의 경우 2007년도에는 교육비로만 집행되었던 예산이 2008년도에는 운영을 확대하면서 예산 항목에도 변화가 있는 것으로 나타났다. '호스피탈리티 실천매뉴얼 개발 보급'의 경우 2007년도에는 편성되지 않았던 예산으로 2008년도에 새로 편성되었다.

표 2-3 세부사업별 2008년도 예산 현황

(단위 : 백만원)

세부사업명	2007년 집행액	2008년 예산액
관광안내인력의 체계적 양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육비 51</li> <li>○ 활동비 79</li> <li>○ 운영비 42</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육비 87</li> <li>○ 활동비 88</li> <li>○ 운영비 53</li> </ul>
서울 호스피탈리티 아카데미 확대 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육비 등 100</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사무관리비 46</li> <li>○ 행사지원비 200</li> <li>○ 교육비 150</li> </ul>
호스피탈리티 실천매뉴얼 개발 보급	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 매뉴얼 제작비 150</li> </ul>

# III

서울시 관광산업 및  
종사인력의 성별구조



# III

## 서울시 관광산업 및 종사인력의 성별구조

### 1. 관광산업의 성별구조

서울시 관광산업 구조는 서울시의 관광사업체 통계를 통해서 살펴볼 수 있다. 서울시 관광사업체 통계는 서울시 경쟁력강화본부 관광진흥담당관 숙박여행업팀에서 담당하고 있으며, 통계 결과는 『서울통계연보』에서 확인할 수 있다. 2006년도 현재 관광사업체 등록현황을 업종별 및 자치구별로 살펴보면 다음과 같다.

아래의 <표 3-1>에서 보는 바와 같이 관광사업체 통계에서는 연도별 및 자치구별로 관광 관련 사업체의 개소수가 제시되어 있다. 그러나 각 사업체 종류별로 여성 대표자 수 및 종사자에서의 성비는 제시하고 있지 않다.

다만 『서울통계연보』에서는 산업별·구별 사업체 통계에서 여성이 대표자인 사업체 수와 성별 종사자 수를 제시하고 있다. 그러나 이 통계의 경우에도 전체 사업체의 성별 대표자 수와 전체 사업체의 성별 종사자 수는 구분하였으나, 산업별 대표자 및 종사자의 성비는 제시하지 않아 활용에 한계가 있다.

전체 사업체의 성별 대표자 및 종사자 수, 그리고 관광 사업체와 가장 연관이 깊은 것으로 보이는 숙박 및 음식점업의 사업체 수 및 종사자 수를 살펴보면 다음의 <표 3-2>와 같다.

표 3-1 관광 사업체 등록 현황

(단위 : 개소)

	여행업				관광숙박업									
					종합관광호텔업		국민호텔업		휴양콘도미니엄업		가족호텔업		한국전통호텔업	
	계	일반	국외	국내	호텔수	객실수	호텔수	객실수	호텔수	객실수	호텔수	객실수	호텔수	객실수
2001	3,159	550	1,774	835	104	19,229	3	138	-	-	1	281	-	-
2002	3,333	612	1,834	887	106	19,451	3	138	-	-	1	280	-	-
2003	3,510	547	2,076	887	114	19,782	5	260	-	-	1	280	-	-
2004	3,287	565	2,336	951	111	20,238	6	310	-	-	1	280	-	-
2005	4,111	540	2,561	1,010	115	20,643	6	310	-	-	1	280	-	-
2006	4,429	580	2,800	1,049	116	20,749	-	-	-	-	1	281	-	-
종로	1,043	125	768	150	8	524	-	-	-	-	-	-	-	-
중구	1,007	132	655	220	22	6,600	-	-	-	-	-	-	-	-
용산	83	21	46	16	6	1418	-	-	-	-	-	-	-	-
성동	27	-	16	11	2	118	-	-	-	-	-	-	-	-
광진	51	4	27	20	3	1,085	-	-	-	-	-	-	-	-
동대문	50	3	22	25	3	238	-	-	-	-	-	-	-	-
중랑	19	1	10	8	1	49	-	-	-	-	-	-	-	-
성북	27	4	13	10	2	178	-	-	-	-	-	-	-	-
강북	18	1	11	6	3	217	-	-	-	-	-	-	-	-
도봉	20	1	10	9	1	51	-	-	-	-	-	-	-	-
노원	20	1	12	7	1	85	-	-	-	-	-	-	-	-
은평	24	3	16	5	2	109	-	-	-	-	-	-	-	-
서대문	78	19	44	15	2	553	-	-	-	-	-	-	-	-
마포	382	100	210	72	3	537	-	-	-	-	-	-	-	-
양천	63	1	39	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
강서	81	7	40	34	10	677	-	-	-	-	-	-	-	-
구로	75	5	39	31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
금천	27	1	15	11	2	287	-	-	-	-	-	-	-	-
영등포	171	30	90	51	3	403	-	-	-	-	-	-	-	-
동작	53	5	27	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
관악	22	2	11	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
서초	385	31	247	107	6	1,302	-	-	-	-	-	-	-	-
강남	548	69	347	132	27	5,236	-	-	-	-	1	281	-	-
송파	105	11	58	36	7	978	-	-	-	-	-	-	-	-
강동	50	3	27	20	2	104	-	-	-	-	-	-	-	-

	관광객이용시설업						국제회의업		카지노업	유원시설업			관광편의 시설업
	전문 휴양업	종합 휴양업	자동차 이영장	관광 유람선 업	관광 공연장 업	외국인 전용관광 기념용품 판매업	국제회 의시설 업	국제 회의 기획 업		종합유 원시설 업	일반유 원 시설업	기타유 원 시설업	
2001	-	2	-	1	7	63	-	76	-	-	-	-	303
2002	-	2	-	1	8	71	1	91	-	-	-	-	367
2003	-	2	1	2	-	73	1	104	-	-	-	-	380
2004	-	2	-	1	1	74	1	117	-	-	-	-	407
2005	-	2	-	1	1	71	1	121	1	4	3	3	470
2006	-	2	-	1	1	78	-	147	1	4	3	3	498
총로	-	-	-	-	-	8	-	7	-	-	-	-	51
중구	-	-	-	-	-	7	-	18	-	-	2	-	55
용산	-	-	-	-	-	10	-	1	-	-	-	-	54
성동	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
광진	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	8
동대문	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	12
종랑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	6
성북	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	5
강북	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	6
도봉	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
노원	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	10
은평	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	8
서대문	-	-	-	-	-	9	-	2	-	-	-	-	11
마포	-	-	-	-	-	16	-	12	-	-	-	-	21
양천	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	6
강서	-	-	-	-	-	22	-	-	-	-	-	-	6
구로	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	4
금천	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	6
영등포	-	-	-	1	-	2	-	6	-	-	-	-	30
동작	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
관악	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
서초	-	-	-	-	-	-	-	21	-	-	-	-	37
강남	-	-	-	-	-	1	-	63	-	-	-	1	111
송파	-	1	-	-	-	2	-	7	-	1	1	-	25
강동	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	9

※ 출처 : 「2007 서울통계연보」

Ⅱ 표 3-2 Ⅱ 전체 사업체 성별 대표자 및 종사자수와 음식숙박업 사업체 및 종사자 수

(단위 : 개, 명)

	합 계					숙박 및 음식점업	
	사업체수	여성대표자	종사자수			사업체수	종사자수
			계	남	여		
2000	719,536	207,260	3,574,824	2,233,827	1,340,997	116,758	362,912
2001	723,701	214,586	3,736,794	2,301,712	1,462,082	119,200	396,262
2002	735,258	223,969	3,805,462	2,297,132	1,508,330	121,801	392,784
2003	748,953	230,256	3,791,943	2,267,922	1,524,021	123,620	398,225
2004	740,779	228,531	3,732,230	2,216,396	1,515,834	121,639	390,822
2005	741,229	229,872	3,843,010	2,290,657	1,552,353	117,552	393,018
종로	39,329	11,632	222,443	130,381	92,062	6,122	23,140
중구	67,681	22,117	352,436	204,786	147,650	5,954	30,852
용산	20,352	6,000	111,652	68,126	43,526	3,477	12,595
성동	25,000	6,706	114,087	72,591	41,496	3,576	9,003
광진	24,028	7,983	96,456	54,950	41,506	4,403	13,840
동대문	33,151	10,280	124,505	73,724	50,781	5,795	14,353
중랑	26,044	8,061	78,865	43,449	35,416	4,369	10,100
성북	24,135	8,053	85,261	46,391	38,870	4,455	11,440
강북	19,788	6,880	62,613	32,573	30,040	4,062	10,287
도봉	17,388	5,521	59,508	34,038	25,470	2,756	7,077
노원	25,546	8,172	98,207	52,462	4,5745	3,940	12,907
은평	22,494	8,009	72,411	38,231	34,180	3,923	9,947
서대문	20,823	7,541	85,779	44,572	41,207	4,492	13,982
마포	27,158	8,208	153,655	90,333	63,322	4,913	15,640
양천	24,561	8,026	98,933	56,958	41,975	3,575	9,999
강서	29,146	9,077	137,258	81,991	55,267	4,758	14,865
구로	30,215	7,622	143,568	92,516	51,052	3,991	10,116
금천	21,227	5,582	124,704	82,023	42,681	2,855	7,238
영등포	38,856	11,066	261,492	165,469	96,023	6,329	20,393
동작	20,361	7,383	91,976	50,282	41,694	3,777	10,260
관악	26,480	9,340	95,624	51,473	44,151	5,618	15,871
서초	36,347	10,083	312,911	202,618	110,293	5,410	25,402
강남	53,667	15,070	544,891	334,268	210,623	8,681	50,895
송파	40,400	12,592	215,523	131,489	84,034	5,885	20,285
강동	27,052	8,868	98,252	54,963	43,289	4,436	12,531

※ 출처 : 「2007 서울통계연보」

2000년부터 2005년도까지의 서울시의 성별 사업체 대표자 분포 및 성비는 다음과 같이 나타나고 있다. 서울시 사업체 대표자 중 여성의 비율은 2005년 현재 전체 사업체의 31.0%이며, 여성이 대표자인 사업체의 비율은 완만하게 상승하고 있다. 그러나 아직도 전체 사업체 10개 중 약 7개의 사업체 대표가 남성일 정도로 성별격차는 크게 나타난다 (조영미 외, 2007)

【 표 3-3 】 서울시 성별 사업체 대표자 분포 및 성비

(단위 : %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
여 성	28.8(40.5)	29.7(42.1)	30.5(43.8)	30.7(44.4)	30.9(44.6)	31.0(44.9)
남 성	71.2(100.0)	70.3(100.0)	69.5(100.0)	69.3(100.0)	69.1(100.0)	69.0(100.0)

※ 출처 : 조영미 외(2007)

【 표 3-4 】 여성 대표자 구성비가 큰 업종

(단위 : %)

산 업	구성비	업 종
숙박 및 음식점업	67.1	차집(79.2), 분식 및 김밥전문점(75.9), 간이주점업(74.7)
교육서비스업	59.9	예술학원(84.8), 유아교육기관(75.7)
도매 및 소매업	39.0	유아용 의류소매업(80.6), 한복소매업(78.0), 화장품 및 화장품비누 소매업(76.0)
기타공공수리 및 개인서비스업	38.4	미용업(91.6), 개인 간병인 및 유사서비스업(79.5), 기타 미용관련 서비스업(74.1), 접술업(65.4)
오락·문화 및 운동관련 사업	35.3	노래방운영업(62.2), 기타 오락장 운영업(48.9)
보건 및 사회복지사업	32.3	조산원(97.6), 보육시설(89.4), 공중보건의료업(59.3)

※ 출처 : 조영미 외(2007)

또한 여성 대표자들은 여성관련 직종에 집중되어 있는 경향이 있다. 여성 대표자가 많은 업종은 숙박 및 음식점업과 교육서비스업이고 동일 업종 내에서도 여성은 소규모 간

이 음식점이나 유아대상 교육업 등 주변화된 분야에서 창업 및 기업 활동이 이루어지고 있다(〈표 3-4〉 참조). 여성들은 유아, 의류, 화장품, 미용, 간병, 조산, 보육, 공공보건 등 가사와 육아 등 전형적인 여성적 업종에서 창업을 많이 하고 있다. 이러한 분야는 여성들이 쉽게 참여할 수 있는 분야이긴 하지만 사업 규모가 작아 여성의 경제력 향상에는 한계가 있다.

한편 위의 〈표 3-4〉에서 보면, 여성 대표자 구성비는 숙박 및 음식점업에서 가장 큰 것으로 나타난다. 이는 관광 사업체 통계에서 성별 대표자 수 구분이 필요한 이유이기도 하다. 관광 사업체는 크게 여행업과 관광숙박업, 관광객 이용시설업, 국제회의업, 카지노업, 유원시설업, 관광편의시설업으로 구분된다. 숙박업에는 관광 숙박업이 포함되고 관광 편의시설업 등에 음식점업 등이 포함되어 있으므로 관광 사업체에서 여성 대표자의 성비는 다른 업종에서의 성비와 차이를 보일 것으로 판단된다. 따라서 관광 사업체에서의 여성 대표자 성비를 파악하는 것은 전체 서울시 노동시장과 관련해서도 매우 의미가 있을 것으로 보인다.

## 2. 종사인력의 성별구조

관광산업의 종사자 수는 앞서 살펴 본 〈표 3-2〉와 같이 전체 사업체의 종사자 수에 대해서는 성별구분이 이루어져 있으나, 세부 사업별 종사자 수는 성별구분이 되어 있지 않다. 따라서 관광산업에 종사하는 여성 인력의 비율을 정확하게 산출하기는 어렵다. 그러나 여성 대표자 수가 많은 사업은 전통적으로 여성친화적이라고 여겨지는 업종인 경우가 많으며, 이는 종사자 수에 있어서도 여성 비율이 높을 수 있다는 것을 의미한다. 관광 사업체의 경우 앞서 언급한 바와 같이 여성 대표자 수가 많을 것으로 추정되므로, 여성 종사자의 비율도 높을 것으로 추정된다.

참고로 오미숙 외(2007)는 관광산업 종사자 중 성별 분포를 통계청의 자료에 근거하여 여행업과 숙박업을 중심으로 살펴보고 있다. 그 결과 여행업에 비해 숙박업 및 음식점업에서 여성 종사자의 비율이 더 높게 나타나고 있으나, 우리나라 전체 산업체 종사자 여성 비율과 비교할 때 여행업에서의 여성 종사자 비율이 더 높게 나타나고 있는 것을 볼 수 있다.

【 표 3-5 】 관광산업 내 업종별 여성종사자 비율

(단위 : 명, %)

연도	전체 산업		여행업		숙박업		음식점업	
	종사자수	여성비율	종사자수	여성비율	종사자수	여성비율	종사자수	여성비율
2000	13,604,274	38.7	33,420	41.4	125,509	52.7	1,430,476	67.7
2001	14,109,641	39.6	36,697	44.0	134,194	53.0	1,523,069	68.6
2002	14,608,422	40.3	37,903	42.0	143,925	53.6	1,586,409	69.5
2003	14,729,754	40.4	34,839	43.8	143,935	53.4	1,594,789	69.5
2004	14,818,754	40.5	35,912	44.6	144,613	52.6	1,556,008	69.4

※ 출처 : 오미숙 외(2007)

이처럼 관광 관련 산업에 종사하는 여성의 비율이 높은 반면, 각 산업 내에서 여성의 위치는 전반적으로 낮은 것으로 나타난다. 오미숙 외(2007)는 관광분야 여성인력의 직급별 현황을 살펴보는 것이 중요함을 언급하고 있다. 이 연구는 국내 특1급 호텔의 여성인력 직무배치를 통해 관광분야에서 나타나는 전형적인 부문별·직급별 성별구조를 보여주고 있다(〈표 3-6〉 참조). 즉, 여성들의 직무배치는 영업 부문의 경우 식음료부나 객실부, 객실관리부, 세탁실 등의 대인서비스직이나 잡무 성격이 강한 직무에 다수 배치되어 있다. 한편, 재정부나 홍보 및 판촉부 등의 관리 부문에도 남성 대비 적지 않은 인원이 배치되어 있는 편이나, 승진구조에 있어서는 여성 배치가 없는 부서는 물론이고, 사원단계에서의 여성배치가 많은 부서일 경우라도 차장 이상의 고위관리직으로 갈수록 여성인력의 수는 급격히 줄어드는 것을 볼 수 있다는 것이다 (오미숙 외, 2007).

표 3-6 A호텔 업무 부문별·성별 인력구성 현황(2006년 11월 현재)

(단위 : 명)

부서	합계	사원		대리		과장		차장		부장	임원	기타	
		여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성			여성	남성
임원실	6	1	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	2
식음료부	206	59	105	-	24	1	5	-	4	2	-	1	5
조리부	140	9	80	-	11	-	4	-	5	1	1	5	24
재정부	39	10	6	8	3	1	2	1	3	1	1	2	1
홍보/판촉부	27	3	3	3	5	1	4	-	1	2	-	2	3
시설부	44	1	15	-	16	-	5	-	2	1	-	-	4
인사부	27	3	8	2	3	1	2	-	-	1	1	1	5
구매부	4	-	-	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-
헬스클럽 관리	13	6	4	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-
객실부	69	18	21	6	6	1	4	-	3	-	1	4	5
객실관리부	49	36	2	1	7	-	2	-	-	1	-	-	-
세탁실	25	17	6	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
합계	649	163	250	21	81	6	29	1	19	10	5	15	49

※ 출처 : 오미숙 외(2007)

같은 연구에서 여행업계의 경우 호텔업계와는 약간 다른 경향을 보이는 것으로 나타난다. 여행사의 경우 영업 부문 및 관리 부문 모두의 직무배치에 있어서도 남녀 간의 차이가 크지 않으며, 승진구조에 있어서도 호텔에 비해 차별적이지 않은 것으로 보인다. 대형 여행사인 A여행사의 경우 차장이나 부장까지의 승진에 있어서는 남녀 간 인원수의 차이가 크지 않으며, 상대적으로 규모가 작은 B여행사의 경우는 오히려 여성이 더 많은 편이다. 그러나 임원급에 있어서는 역시 여성이 존재하지 않아 유리천정이 이 단계에서 존재하고 있음을 보여준다 (오미숙 외, 2007).

Ⅱ 표 3-7 Ⅱ 여행업체 업무 부문별 · 성별 인력구성 현황(2006년 11월 현재)

(단위 : 명)

부서	합계	일반사원		주임/대리/계장		과장		차장/부장		임원		
		여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	
A 여행사	기획실	71	9	11	23	4	8	9	2	4	-	1
	관리본부	100	18	32	16	11	6	6	4	6	-	1
	영업본부	578	118	202	86	86	27	38	10	10	-	1
	해외사업본부	342	64	68	58	51	30	45	10	15	-	1
	IT개발본부	23	1	-	2	12	1	5	-	1	1	-
합계	1,114	210	313	185	164	72	103	26	36	1	4	
B 여행사	전략기획부	4	-	-	3	-	-	1	-	-	-	-
	유럽사업부	8	2	2	2	-	-	1	1	-	-	-
	대양주사업부	5	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-
	동남아시아부	7	3	-	3	1	-	-	-	-	-	-
	일본/중국사업부	7	2	-	2	2	-	-	1	-	-	-
	경영관리부	4	1	-	2	-	-	-	-	-	-	1
	항공발권부	4	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-
	D트래블	18	5	-	7	1	2	-	1	-	-	2
	부산지점	11	4	-	4	-	1	1	-	1	-	-
	전시사업부	3	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-
합계	71	21	4	27	5	4	3	3	1	-	3	

※ 출처 : 오미숙 외(2007)

이처럼 각 산업별로 성별에 따른 종사자의 위치를 살펴보는 것이 노동시장 내 성별구조와 관련하여 다양한 정보를 얻을 수 있지만, 성별로 분리된 상세한 통계가 존재하지 않는다는 것이 가장 큰 장애로 작용한다. 이러한 문제는 행정통계에서도 고스란히 반복되고 있다. 다음의 <표 3-8>은 서울시 경쟁력강화본부 내부자료로서 서울문화유산해설사 인력 현황이다. 이 인적통계 역시 성별로 분리되어 있지 않음을 알 수 있다.

Ⅱ 표 3-8 Ⅱ 서울문화유산해설사 현황

구 분	계	영 어	일 어	중국어	내국인 전담
합 계	189명	72명	68명	14명	35명
제1기('03년)	49명	23명	26명	-	-
제2기('04년)	10명	8명	-	2명	-
제3기('05년)	18명	2명	9명	2명	5명
제4기('06년)	36명	9명	6명	3명	18명
제5기('07년)	34명	16명	11명	7명	-
제6기('08년)	42명	14명	16명	-	12명

그러나 관련 연구에 따르면 문화유산해설사의 경우 남성보다 여성의 비율이 높은 것으로 나타난다. 이는 문화유산해설사가 직업이라기보다는 자원봉사의 일환으로 운영되어 다른 직업과 병행하기 어려우며, 소득이 매우 낮기 때문이라고 볼 수 있다. 오미숙 외(2007)에 따르면, 2006년 현재 전국의 문화관광해설사 인력 현황과 여성 비율은 다음과 같다.

Ⅱ 표 3-9 Ⅱ 전국 문화관광해설사 인력 현황(2006)

(단위 : 명, %)

구분	전체인원	여성 해설사 수	여성비율
서울시	113	76	67.3
부산시	73	57	78.1
대구시	65	45	69.2
인천시	70	56	80.0
광주시	47	33	70.2
대전시	40	26	65.0
울산시	25	23	92.0
경기도	363	263	72.5
강원도	68	32	47.1
충청북도	46	27	55.1
충청남도	119	72	60.5
전라북도	92	59	64.1
전라남도	65	51	78.5
경상북도	181	121	66.9
경상남도	125	85	68.0
제주도	149	111	74.5
계	1,641	1,137	69.3

※ 출처 : 오미숙 외(2007)

또한 관광통역안내사(관광가이드)와 같은 경우에도 대부분이 여성이며, 연령대가 낮은 것으로 추정된다. 이는 관광통역안내사 관광가이드와 같은 대민 서비스 업무의 경우 선천적으로 친절하고 세심한 여성들에게 보다 더 적합하다는 통념이 있기 때문이다. 특히 대민 서비스 업종의 경우 상대적으로 임금이 낮아 남성보다는 여성들이 더 많이 종사하는 경향이 있으며, 여성들 중에서도 연령대가 낮은 미혼의 여성들이 더 많이 종사하는 경향이 있다. 참고로 오미숙 외(2007)에 따르면, 2006년 현재 관광안내소 근무인력의 경우 약 91% 이상이 여성인 것으로 나타나고 있다.

Ⅱ 표 3-10 Ⅱ 전국 관광안내소 근무인력 현황(2006)

(단위 : 개소, 명, %)

구분	개수	전체인원	여성 인력 수	여성비율
서울시	18	71	64	90.0
부산시	11	32	32	100.0
대구시	9	31	28	90.3
인천시	9	14	13	92.9
광주시	4	12	12	100.0
대전시	5	15	15	100.0
울산시	4	15	15	100.0
경기도	23	108	105	97.2
강원도	92	83	83	100.0
충청북도	11	34	31	90.0
충청남도	11	25	25	100.0
전라북도	30	70	63	90.0
전라남도	56	79	55	69.6
경상북도	20	56	50	90.0
경상남도	27	54	49	90.0
제주도	15	49	44	90.0
계	345	748	684	91.4

※ 출처 : 오미숙 외(2007)

이처럼 관광종사인력의 경우 그 분포에 있어 성별에 따라 다양한 차이를 보이고 있으나, 이를 정확하게 파악하는 것이 어려운 상황이므로 우선 각종 통계에서 성별 분리가 이루어지는 것이 매우 시급하다 하겠다. 성별을 기본으로 하여 지표에 따라 연령 등 주요 변수를 추가하여 통계를 구성하는 것은 노동시장의 기본적인 구조를 파악할 수 있게 하며, 성별에 따른 다양한 차이를 발견할 수 있게 한다는 점에서 관련 정책의 수립 및 평가에 있어 기본 토대가 될 것이다.

### 3. 관광인구의 성별구조

여기에서는 서울시의 여성과 남성들이 관광 및 여가활용에 있어 각각 어떠한 양상을 보이고 있으며, 성별에 따른 차이가 있다면 무엇인지 살펴본다. 2007년도 사회통계조사에 따르면 지난 1년간 레저시설을 이용한 적이 있는 15세 이상의 서울시민은 전체 응답자 중 62.2%로 서울시민들의 절반 이상이 지난 1년간 관광명소나 놀이공원 등 레저시설을 이용한 것으로 나타나고 있다. 이 중에서 여성은 63.9%로 남성의 60.3%보다 높게 나타난다. 레저시설별로 살펴보면 남성과 여성 모두 관광명소 이용이 가장 많은 가운데, 남성들은 골프장과 스키장, 해수욕장의 경우 여성보다 이용하는 비율이 더 높은 것을 알 수 있다.

표 3-11 | 지난 1년간 레저시설 이용횟수 (복수응답)

(단위 : %, 회)

	이용함	관광명소	온천 스파		골프장		
			평균이용횟수	평균이용횟수	평균이용횟수	평균이용횟수	
합계	62.2	67.2	3.2	33.5	3.0	6.0	9.3
여성	63.9	68.7	3.1	35.9	3.2	2.8	6.9
남성	60.3	65.6	3.3	30.7	2.8	9.7	10.0
초졸 이하	37.1	68.3	2.8	34.2	2.9	0.8	3.8
중 졸	49.7	66.6	3.3	29.1	3.2	0.7	6.1
고 졸	58.7	65.5	3.0	28.9	2.8	2.8	9.6
대졸 이상	78.8	68.7	3.3	38.4	3.1	10.8	9.3

	스키장	평균이용횟수	해수욕장	평균이용횟수	산림욕장 (휴양림)	평균이용횟수
합계	16.6	2.3	31.9	1.5	26.4	2.3
여성	14.9	2.2	30.9	1.6	26.4	2.3
남성	18.5	2.5	32.9	1.5	26.3	2.4
초졸 이하	3.2	1.8	14.9	1.5	13.4	2.4
중 졸	6.6	1.8	18.9	1.3	16.9	2.9
고 졸	13.1	2.4	32.0	1.5	24.2	2.4
대졸 이상	24.0	2.4	37.4	1.6	32.4	2.2

	놀이공원	평균이용횟수	기타	평균이용횟수	이용안함
합계	42	2.4	0.9	9.1	37.8
여성	42.1	2.3	0.7	7.5	36.1
남성	41.8	2.4	1.1	10.1	39.7
초졸 이하	21.7	2.4	1.1	11.3	62.9
중 졸	36.3	2.1	1.5	5.1	50.3
고 졸	41.3	2.4	0.9	9.3	41.3
대졸 이상	46.9	2.4	0.7	10.4	21.2

※ 자료 : 통계청, 사회통계조사(2007)

주 : 서울시, 15세 이상 인구

15세 이상의 서울시민들이 주말이나 휴일에 여가활용을 하는 주된 방법은 TV시청 및 비디오(DVD)시청인 것으로 나타났다. 두 번째로 많은 방법은 휴식이며, 종교활동으로 주말이나 휴일을 보낸다는 응답은 세 번째로 많았다. 각각의 방법 중 여성의 응답비율이 남성의 응답비율보다 높게 나타난 것은 문화예술관람, 창작적 취미, 종교활동, 가사일, 사고 관련 일임을 알 수 있다. 특히 가사일의 경우 여성의 응답비율이 남성의 응답비율보다 약 5배가량 높게 나타나, 성별분업의 공고함을 엿볼 수 있다.

표 3-12 주말이나 휴일의 여가활동 방법 (주된 응답)

(단위 : %)

	TV 및 비디오(DVD) 시청	여행	문화예술 관람	스포츠 관람	스포츠 활동	컴퓨터게임 인터넷검색 등	창작적 취미
합계	27.4	4.5	3.1	0.6	4.5	6.1	1.1
여성	24.9	3.7	3.9	0.5	1.5	2.9	1.2
남성	29.9	5.3	2.2	0.8	7.6	9.5	0.9
15~19세	21.9	0.6	3.6	0.4	3.8	21.4	1.0
20~29세	19.7	3.4	8.6	0.8	3.8	13.4	1.4
30~39세	22.8	6.9	3.4	0.8	4.0	5.1	1.3
40~49세	28.9	4.8	1.2	0.7	6.8	2.0	1.0
50~59세	30.1	5.4	0.4	0.5	5.5	1.3	0.5
60세 이상	42.0	3.0	0.4	0.3	2.3	0.7	0.9
65세 이상	44.4	3.0	0.6	0.4	1.4	0.6	0.7
초졸 이하	40.1	1.2	0.3	0.2	1.8	2.0	0.4
중 졸	30.1	3.3	0.9	0.3	3.3	8.5	0.7
고 졸	28.7	3.6	3.0	0.7	3.4	8.0	0.9
대졸 이상	20.7	6.9	4.9	0.9	7.0	4.3	1.6

	자기계발	봉사활동	종교활동	가사일	휴식	사교관련일	기타
합계	3.2	0.2	11.8	13.0	15.7	8.2	0.7
여성	2.8	0.3	14.9	21.2	12.9	8.8	0.6
남성	3.7	0.2	8.5	4.3	18.6	7.4	0.9
15~19세	14.3	0.4	5.7	0.4	13.0	12.2	1.0
20~29세	6.4	0.2	6.6	4.3	15.6	15.3	0.4
30~39세	1.9	-	9.3	18.7	17.5	7.9	0.5
40~49세	1.5	0.1	12.7	18.7	17.0	4.0	0.8
50~59세	0.8	0.5	18.6	15.3	15.7	4.5	0.9
60세 이상	0.1	0.4	17.2	12.3	12.7	6.5	1.2
65세 이상	-	0.2	17.6	11.3	12.9	5.7	1.3
초졸 이하	1.1	0.4	14.1	16.1	15.6	6.1	0.7
중 졸	6.4	0.2	10.7	13.0	13.8	7.5	1.3
고 졸	2.7	0.3	10.8	12.4	17.1	7.6	0.7
대졸 이상	3.3	0.1	12.4	12.6	14.9	9.7	0.6

※ 자료 : 통계청, 사회통계조사(2007)

주 : 서울시, 15세 이상 인구

표 3-13 주말이나 휴일의 여가활동을 함께 하는 사람

(단위 : %)

	가족	친구	동호회	혼자	기타
합계	54,5	23,2	6,7	15,4	0,1
여성	57,6	22,4	6,7	13,1	0,1
남성	51,3	24,1	6,7	17,8	0,2
15~19세	30,6	42,9	3,4	23,1	-
20~29세	22,8	56,9	5,1	15,1	0,1
30~39세	70,8	16,3	3,5	9,4	-
40~49세	72,2	8,3	6,9	12,4	0,2
50~59세	59,0	11,1	10,9	18,8	0,2
60세 이상	56,2	11,5	10,9	21,2	0,3
65세 이상	55,0	11,4	10,5	22,8	0,3
초졸 이하	52,3	11,3	9,6	26,6	0,2
중 졸	50,1	21,7	6,9	21,1	0,2
고 졸	51,3	25,9	6,6	15,9	0,2
대졸 이상	60,6	24,5	5,8	9,1	-

※ 자료 : 통계청, 사회통계조사(2007)  
 주 : 서울시, 15세 이상 인구

한편 주말이나 휴일의 여가활동을 함께 하는 사람이 누구인지를 묻는 질문에 서울시 여성과 남성들은 가족이라고 응답한 비율이 가장 많았다. 성별차이를 살펴보면 여성들의 경우 가족과 함께 주말이나 휴일의 여가를 보내는 비율이 남성보다 높게 나타난 반면, 친구와 함께한다고 응답하거나 혼자 보낸다고 응답한 경우는 여성보다 남성에게서 더 높게 나타났다.

앞으로 하고 싶은 여가활동은 무엇인지 묻는 질문에 서울시 남성과 여성 모두 '여행'을 가장 많이 꼽았다. 남성들이 여행 다음으로 하고 싶다고 꼽은 여가활동은 스포츠 활동, 자기계발, 문화예술 관람의 순으로 나타났다. 여성들의 경우 여행 다음으로 많이 하고 싶다고 응답한 여가활동은 문화예술 관람, 자기계발, 창작적 취미로 나타나 남성과의 차이를 보이고 있다.

Ⅱ 표 3-14 Ⅱ 앞으로 하고 싶은 여가활동 (복수응답)

(단위 : %)

	TV 및 비디오(DVD) 시청	여행	문화예술 관람	스포츠 관람	스포츠 활동	컴퓨터게임, 인터넷검색 등	창작적 취미
합계	9,6	60,6	24,2	6,2	21,2	6,1	18,1
여성	8,6	59,1	30,1	2,2	12,4	3,1	24,3
남성	10,6	62,1	18,0	10,4	30,3	9,4	11,7
15~19세	12,2	42,2	34,7	9,0	23,3	25,9	21,0
20~29세	5,5	61,4	30,9	6,7	22,6	9,7	22,7
30~39세	5,7	66,2	29,6	6,5	27,6	4,3	24,2
40~49세	7,5	65,9	24,7	6,4	26,0	2,9	17,8
50~59세	11,1	61,9	16,4	5,9	16,7	2,8	14,0
60세 이상	20,7	51,8	9,5	3,9	6,6	1,9	6,3
65세 이상	24,6	49,6	8,2	3,9	5,5	1,6	5,6
초졸 이하	21,2	48,7	9,3	3,2	5,4	3,4	7,0
중 졸	13,2	53,6	21,2	6,6	16,3	11,3	14,8
고 졸	8,5	62,0	25,1	7,4	21,4	6,7	17,5
대졸 이상	5,8	65,3	29,1	5,8	27,7	4,4	23,6

	자기개발	봉사활동	종교활동	가사일	휴식	사교관련일	기타
합계	29,5	10	11,8	4,4	16,5	16,4	0,3
여성	30,0	12	15,1	6,2	16,3	16,2	0,2
남성	29,0	7,8	8,2	2,6	16,7	16,7	0,3
15~19세	38,4	5,2	5,3	1,1	13,9	20,7	-
20~29세	48,1	6,8	6,1	1,6	13,0	12,9	0,1
30~39세	40,8	8,1	6,2	2,8	14,1	12,2	0,1
40~49세	23,7	14,9	12,4	4,9	15,9	14,1	0,4
50~59세	15,6	14,9	19,3	7,2	18,7	19,2	0,5
60세 이상	5,8	7,7	22,3	8,9	24,6	25,6	0,4
65세 이상	4,5	6,3	22,4	9,0	26,6	25,6	0,4
초졸 이하	8,5	8,5	18,2	10,1	27,2	24,2	0,6
중 졸	19,7	10,9	12,2	6,6	17,5	21,1	0,5
고 졸	29,6	10,2	11,7	3,5	16,0	16,6	0,2
대졸 이상	39,9	9,8	9,7	2,8	13,4	12,0	0,1

※ 자료 : 통계청, 사회통계조사(2007)  
 주 : 서울시, 15세 이상 인구

Ⅲ 표 3-15 Ⅱ 여가활동 만족여부 및 불만족 이유

(단위 : %)

	만족	불만족	경제적부담	시간부족	교통혼잡	여가시설 부족
합계	21,1	78,9	58,7	24,7	3,3	1,3
여성	20,4	79,6	58,7	23,8	2,9	1,5
남성	22,0	78,0	58,7	25,7	3,7	1,0
15~19세	23,1	76,9	39,0	49,6	0,4	3,4
20~29세	23,0	77,0	55,0	31,7	2,5	2,2
30~39세	19,4	80,6	54,6	29,8	5,7	1,2
40~49세	17,1	82,9	68,5	21,2	3,4	0,3
50~59세	20,9	79,1	67,7	17,9	3,2	0,6
60세 이상	26,0	74,0	56,0	6,9	1,7	1,4
65세 이상	26,2	73,8	52,1	5,2	1,7	1,3
초졸 이하	19,7	80,3	60,0	8,3	0,7	1,1
중 졸	19,9	80,1	58,6	27,9	1,1	1,2
고 졸	19,3	80,7	65,8	21,6	2,6	1,1
대졸 이상	24,1	75,9	49,7	32,8	5,7	1,6

	여가정보 부족	적당한 취미가 없어서	건강, 체력 부족	함께 즐길 사람 없음	기타
합계	1,4	3,2	5,9	1,3	0,3
여성	1,6	2,9	7	1,2	0,4
남성	1,3	3,4	4,7	1,4	0,2
15~19세	1,9	3,8	0,4	1,1	0,4
20~29세	2,1	3,9	1,3	1,4	-
30~39세	1,7	2,5	1,9	1,8	0,9
40~49세	1,1	1,5	3,1	0,7	0,1
50~59세	0,9	3,5	5,1	1	0,1
60세 이상	1	5	26,1	1,7	0,1
65세 이상	1,2	4,5	32	1,8	0,1
초졸 이하	0,9	4,4	22,6	1,7	0,2
중 졸	1,1	3,2	5,8	1	-
고 졸	1,3	3,1	3,3	1,1	0,1
대졸 이상	1,9	2,8	3,3	1,5	0,6

※ 자료 : 통계청, 사회통계조사(2007)

주 : 서울시, 15세 이상 인구

여가활용에 대하여 만족하고 있는 서울시민보다는 불만족스럽게 느끼고 있는 서울시민이 훨씬 더 많은 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 거의 80% 가까이 불만족스럽다고 응답했다. 불만족스러운 이유에 대해서는 남성과 여성 모두 경제적 부담을 가장 많이 꼽았고 그 다음으로는 시간부족을 많이 지적했다. 그 다음으로는 남성들의 경우 교통혼잡과 건강상의 이유를 꼽은 반면, 여성들은 건강상의 이유와 적당한 취미 없음 및 교통혼잡의 순으로 응답했다.

Ⅲ 표 3-16 Ⅲ 지난 1년간 국내관광여행 횟수

(단위 : %, 회)

	경험 있음	15세이상인구 1인당 평균여행횟수	관광여행자 1인당 여행횟수	경험 없음
합계	53.8	2.4	4.5	46.2
여성	56	2.4	4.4	44
남성	51.5	2.4	4.7	48.5

	숙박여행 (%)	15세이상인구 1인당 숙박여행횟수	관광여행자 1인당 숙박여행횟수	회당평균숙박일수 (일)
합계	41.2	1	2.5	2.4
여성	42.3	1	2.5	2.4
남성	40	1	2.5	2.5

	당일여행 (%)	15세이상인구 1인당 당일여행횟수	관광여행자 1인당 당일 여행횟수
합계	34	1.4	4.1
여성	35.5	1.4	3.9
남성	32.3	1.4	4.3

※ 자료 : 통계청, 사회통계조사(2007)

주 : 서울시, 15세 이상 인구

지난 1년간 국내관광여행을 한 적이 있다고 응답한 서울시민은 53.8%로 과반수가 약간 넘고 있다. 15세 인구 1인당 여행횟수는 2.4회로 나타난다. 여성은 56%, 남성은 51.5%가 지난 1년간 국내관광여행의 경험이 있다고 응답하여 여성이 남성보다 국내여행의 경험자가 조금 더 많은 것으로 나타났다. 그러나 관광 여행자 1인당 여행횟수는 여성이 4.4회, 남성이 4.7회로 남성이 약간 더 많다. 지난 1년간 국내관광여행 경험자 중 숙박여행 경험자는 41.2%이며, 이것 역시 여성이 남성보다 조금 더 경험이 많은 것으로 나타났다. 그

러나 관광여행자 1인당 여행횟수는 여성과 남성이 동일하고, 평균 숙박일수는 남성이 조금 더 많다. 당일여행 경험자도 남성보다는 여성이 더 많다. 그러나 당일여행 경험자 1인당 당일여행 횟수는 오히려 여성보다 남성이 더 많다.

국내관광여행의 경우 전반적으로 여성이 남성보다 많았으나, 해외여행의 경험은 남성에게서 더 많은 것으로 나타난다. 지난 1년간 해외여행 경험이 있다고 응답한 여성은 18%이고, 남성은 18.5%이다. 해외여행의 목적에서도 성별 차이가 나타난다. 여성은 해외여행 경험자 중 80.9%가 관광을 목적으로 한 여행이었다고 응답했다. 남성 경험자 중에서도 과반수 이상이 관광을 목적으로 해외를 여행하여 가장 많이 응답한 것으로 나타났다. 그러나 남성들의 경우 업무를 목적으로 한 해외여행자가 38%로 여성의 13.5%에 비해 월등히 많다.

표 3-17 | 지난 1년간 해외여행 경험 및 횟수

(단위 : %, 회)

	경험 있음		해외 여행한 적 없음	
	경험 있음	해외 여행한 적 없음	해외여행 경험 있음	해외여행 경험 없음
합계	18.2	81.8	27.6	72.4
여성	18	82	28.2	71.8
남성	18.5	81.5	26.9	73.1

	관광목적		가사목적		업무목적	
	1인당 평균여행횟수					
합계	72.1	1.4	11.3	1.7	25.6	3
여성	80.9	1.4	11.3	1.5	13.5	3
남성	63	1.4	11.4	1.9	38	3

	여행연수 (6개월미만)		여행연수 (6개월이상)	
	여행연수 (6개월미만)	1인당 평균여행횟수	여행연수 (6개월이상)	1인당 평균여행횟수
합계	2.2	1.5	2.2	1.1
여성	1.9	1.4	2.3	1
남성	2.4	1.6	2	1.1

※ 자료 : 통계청, 사회통계조사(2007)

주 : 서울시, 15세 이상 인구

한편, 여행지에서 불편한 점이 있었는지를 묻는 질문에 응답자의 대다수가 있었다고 응답한 것으로 나타났다. 서울시 남성과 여성들이 모두 가장 불편하다고 지적한 요인은 바가지요금이었으며, 교통 불편이 두 번째로 지적되었다. 그리고 관광안내 및 정보부족의 문제도 큰 것으로 나타났다.

▣ 표 3-18 ▣ 여행지에서 불편한 점 (복수응답)

(단위 : %)

	없음	있음	교통불편	화장실	음식, 식수	바가지요금	입장료 주차료
합계	16,5	83,5	38,2	19,5	10,9	48,2	29,7
여성	16,3	83,7	38,4	23,1	11,9	46,7	29,1
남성	16,7	83,3	38,1	15,5	9,7	49,9	30,4

	관광안내, 정보부족	무질서	숙박, 주차등 시설부족	오락, 레저 시설부족	지역주민 불친절	기타
합계	31,5	23,6	18,1	13,4	2,2	0
여성	30,8	22,5	17,3	11,6	2,5	0,1
남성	32,3	24,9	19	15,4	1,8	-

※ 자료 : 통계청, 사회통계조사(2007)

주 : 서울시, 15세 이상 인구

# IV

서울시 관광종사인력  
양성정책의 성별영향평가



# IV 서울시 관광종사인력 양성정책의 성별영향평가

## 1. 성별분리통계의 생산 및 활용

성별분리통계의 생산, 활용 여부는 성별영향평가의 공통지표이다. 성별통계를 작성하고 이를 토대로 정책을 입안, 시행, 평가하고 있는가의 여부는 정책의 성인지성을 담보하는데 있어 핵심적이다. 따라서 성별영향평가 지표에서는 관련 법령이나 지침의 인적통계 작성양식에 성별을 구분하도록 규정하고 있는지와 정책기획서, 결과보고서 등에 성별분리통계를 사용하고 있는지의 여부를 점검하도록 하고 있다. 우선 관광종사인력 양성정책 관련 법령 및 지침 등에 성별분리통계 생산에 대한 규정이 있는지의 여부를 살펴보면 다음과 같다.

앞에서 살펴본 바와 같이 서울시 관광종사인력 양성 관련 정책의 근거법은 관광기본법과 관광진흥법이다. 이 중에서 관광기본법은 “관광진흥의 방향과 시책에 관한 사항을 규정함으로써 국제친선을 증진하고 국민경제와 국민복지를 향상시키며 건전한 국민관광의 발전을 도모하는 것을 목적(법 제1조)”으로 하는 법이다. 이 법은 정부의 시책, 관광진흥계획의 수립, 연차보고, 지방자치단체의 협조, 관광자원의 보로, 관광사업의 지도·육성, 관광 종사자의 자질 향상 등 관광발전을 위해 가장 기본적으로 요구되는 사항 등을 규정하고 있다. 그러나 성별분리통계 생산 및 활용에 대한 규정은 발견되지 않는다. 특히 기본계획의 수립이나 연차보고를 명시하는 조항이 있음에도 불구하고 성별분리통계 관련 규정이 없어 성별 데이터 생산 및 활용이 적극적으로 이루어지기 어렵다.

또한 관광진흥법은 “관광 여건을 조성하고 관광자원을 개발하며 관광사업을 육성하여 관광 진흥에 이바지하는 것을 목적(법 제1조)”으로 하는 법이다. 이 법은 관광사업·여행업·관광숙박업 및 관광객 이용시설업 등카지노업·유원시설업과 관련된 제반사항(등록, 신고, 허가 및 운영 등)과 영업에 대한 지도와 감독, 관광종사원 관련 규정, 관광사업자단체 관련 규정, 관광의 진흥과 홍보, 관광지 등의 개발, 관광특구 관련 사항 등을 규정하고 있는 폭넓은 법이다. 즉 관광과 관련된 지자체의 많은 업무들이 이 법을 근거로 이루어진다고 볼 수 있다. 그러나 이 법의 어디에서도 인적통계 작성 시 성별을 구분하여야

한다는 규정은 찾아볼 수 없다. 또한 관광관련업의 등록이나 신고, 허가 등과 관련하여 대표자의 성별을 기재하도록 하는 규정을 두고 있지 않아, 관광과 관련하여 생산될 수 있는 대표적인 성별분리통계인 성별 사업체대표자 데이터가 생산되기 어렵다.

법 못지않게 관련 지침에서도 성별분리통계의 생산을 규정하고 있는지의 여부가 중요한데, 서울시 관광중사인력 양성정책의 경우 근거 법령 이외의 관련 지침은 두고 있지 않다.

정책기획서나 결과보고서 등의 행정자료에서도 성별분리통계의 생산 및 활용은 찾아보기 어렵다. 일례로 「2007 관광안내인력 교육·활용방안 및 위탁 교육기관 선정계획」 및 「2008 관광안내인력 교육·활용방안 및 위탁 교육기관 선정계획」 그리고 「서울문화유산 해설사 및 관광통역안내사 위탁 교육결과보고」 등 서울시 관광중사인력 양성정책 관련 계획서 및 결과보고서 등의 행정자료에는 교육대상이나 교육실적 등 인적통계가 다수 제시되고 있다. 그러나 이러한 인적통계들은 성별로 구분되어 있지 않다.

예를 들어 「2008 관광안내인력 교육·활용방안 및 위탁 교육기관 선정계획」에는 관광통역안내사의 현황이 다음과 같이 기재되어 있다.

표 4-1 | 성별미분리통계 사용 예시 : 관광통역안내사 현황

자격증 유무	계	영어	일어	중국어	기타
계	3,800명	330명	2,700명	750명	20명
자격증 소지자	2,820명	210명	2,400명	200명	10명
자격증 미소지자	980명(25.8%)	120명(36.4%)	300명(11.1%)	550명(73.3%)	10명(50%)

또한 2007년도 교육현황 중 인적통계 부분에 대해서는 다음과 같이 기재하고 있다.

- ▷ 수료인원 : 34명 (영어 16, 일어 11, 중국어 7) ※ 교육인원 : 40명
- ▷ 교육인원 : 113명 (영어 42, 일어 41, 중국어 7, 한국어전담 23)

2007년도 서울문화유산해설사 대상 교육과정 추진실적 역시 교육인원에 대하여 성별로 분리하여 보고하고 있지 않다.

- 서울문화유산해설사 신규양성교육
  - 교육인원 : 37명 (수료인원 34명)
- 서울문화유산해설사 재교육
  - 교육인원 : 112명
- 타 시도 활동비교답사
  - 교육인원 : 107명 (신규양성교육 34명, 재교육 73명)

이와 같이 현황이나 실적, 계획 등에 있어 인원의 총수만을 기재하거나 자격증 소지여부 혹은 사용가능언어 등 성별 이외의 지표만을 사용하여 기재하고 있어 성별에 따른 현황이나 참여도의 차이 등을 파악할 수 없다. 이는 관광종사인력 양성 정책의 효과나 영향이 성별에 따라 어떻게 다르게 미치는지를 전혀 파악할 수 없다는 것을 보여준다. 또한 현재 서울시의 관광종사인력이 성별에 따라 어떻게 구성되어 있는지도 파악하기 어렵다.

## 2. 정책 입안·결정 단계

### 1) 정책의 성별관련성 파악

이 지표에서 점검하여야 할 부분은 성별에 따른 현실과 요구의 차이를 파악하여 반영하고 있는지의 여부와 법령, 지침, 기본계획 등에 특정 성에 대한 별도의 항목을 두고 있는지의 여부, 그리고 정책대안 마련 시 성별을 주요 변수로 고려하는지의 여부이다. 우선 성별에 따라 각기 다른 현실과 요구를 파악하여 반영하고 있는지의 여부를 살펴보면 다음과 같다. 서울시 관광종사인력 양성정책의 경우 이 부분은 참가자 대상 설문조사를 분석할 때 성별을 주요 변수로 구분함으로써 만족도 및 요구의 성차를 파악하고 있는지를 통해 점검할 수 있다.

서울시에서는 2007년 교육과정에 참여한 교육생들을 대상으로 만족도 조사를 실시하였다. 본 만족도 조사의 결과는 「2008 관광안내인력 교육·활용방안 및 위탁 교육기관 선정 계획」에 기존 교육의 문제점을 제시하고 개선방향을 마련하는데 적극적으로 활용되었다. 본 조사의 간략한 결과는 다음과 같다.

### ※ 만족도 조사 결과

#### ○ 개선이 필요한 사항에 대한 의견

- 관광통역안내사 서울전문과정  
교육준비 및 진행미숙 51.6%, 교육의 질 향상 4.8%, 매년 재교육 실시 1.6% 등
- 문화유산해설사 신규양성과정  
교육준비 및 진행미숙 27.3%, 교육의 질 향상 24.2%, 해당 언어 강의 21.2% 등
- 문화유산해설사 재교육과정  
교육의 질 향상 21.6%, 교육준비 및 진행미숙 10.8%, 다양한 구성 2.7% 등
- 관광안내소 통역안내사 직무교육과정  
현장교육 필요 52.9%, 교육준비 및 진행미숙 11.7% 등

#### ※ 교육준비 및 진행미숙에 대한 자세한 의견

- 현장답사시 사전답사 등을 통한 준비 부족 (답사지역별 적정인원을 초과, 이동시간이 과다소요, 현장답사시 버스 하차에 어려움을 겪음 등)
- 교육 시작이나 종료시간을 정확히 지키지 않음
- 그 외 교재의 오타 등으로 매끄럽지 못한 인상을 보임 등

위에서 살펴본 바와 같이 이 만족도 조사는 교육 프로그램이나 진행, 운영에 대한 전반적인 평가를 포함하고 있어, 성별로 분리하여 조사분석될 경우 관광종사인력 양성을 위한 교육이 성별에 따라 어떻게 경험되고 영향을 미치는지에 대한 기초적인 자료를 생산할 수 있다. 그러나 이 만족도 조사는 조사 및 분석에서 성별을 구분하고 있지 않아, 성별에 따른 만족도의 차이조차 발견하기 어렵다. 따라서 이후에는 응답자의 성별을 묻는 문항을 추가하여 결과 분석이 성별에 따른 차이를 드러낼 수 있도록 하여야 할 것이다.

다음으로는 법령, 지침, 기본계획 등에 특정 성에 대한 별도의 항목을 두고 있는지의 여부이다. 우선 근거법인 관광기본법과 관광진흥법, 서울특별시관광진흥위원회조례 등 관련 법 및 조례에서 특정 성을 고려한 별도의 조항은 발견되지 않았다. 기본계획에서도 특정 성에 대한 고려가 부재한 것은 마찬가지이다. 「2007 관광안내인력 교육·활용방안 및 위탁 교육기관 선정계획」 및 「2008 관광안내인력 교육·활용방안 및 위탁 교육기관 선정계획」에서는 특정 성에 대한 고려를 찾아보기 어렵다.

또한 정책대안 마련 시 성별에 대한 고려도 부재한 것으로 나타났다. 정책대안을 마련함에 있어 성별을 주요 변수로 고려하고 있는 부분은 발견되지 않았다.

법령이나 기본계획, 정책대안 등에서 ‘특정 성에 대한 별도의 항목이 있는지의 유무’ 및 ‘주요 변수로서의 성별에 대한 고려’를 살펴보는 것은 성별영향평가에서 기본적으로 이루어져야 하는 부분이나, 특정 성에 대한 별도의 항목 혹은 주요 변수로서의 성별에 대한 고려가 어떠한 방식과 내용으로 구성되어야 하는지는 대상 사업의 성격에 따라 다를 수 있다. 교육 관련 정책의 경우 교육 내용이 성별분업이나 성역할 고정관념을 포함하지 않아야 한다는 점에서의 특정 성에 대한 고려가 필요하다. 서울시 관광종사인력 양성정책에서 젠더에 대한 고려는 두 가지 측면에서 이루어져야 한다. 첫째, 관광종사인력의 구조를 성평등하게 변화시키는 방식으로 양성정책을 추진하고 있는지에 대한 고려가 필요하다. 선행 연구에 따르면 관광업 전체에서 여성의 비율은 매우 높지만, 이 중 노동집약적이고 저임금인 업무는 여성들이 많이 맡고 있으며, 비정규직 및 하위직급에 여성이 집중되어 있음을 알 수 있다. 관광종사인력 양성정책이 성인지적으로 이루어지기 위해서는 이러한 성별구조의 변화를 도모할 수 있어야 할 것이다.

둘째, 교육 및 매뉴얼 등을 통해 성별에 따라 각기 다른 직무나 역할, 태도를 강조하지 않는지에 대한 고려가 필요하다. 관광업은 서비스와 밀접하게 관련되어 있는 업종으로 관광종사인력, 특히 대인업무에 종사하는 인력의 경우 친절과 서비스에 대한 강조와 교육이 이루어진다. 흔히 대인업무나 친절 혹은 서비스가 강조되는 업무는 태생적으로 여성에게 더 적합하며, 따라서 여성이 수행하는 것이 효율적이라는 통념이 강하다. 따라서 교육 혹은 매뉴얼의 내용에 성인지성이 반영되지 않을 경우 이러한 통념이 그대로 반영될 수 있다. 서울시 관광종사인력 양성정책에서의 특정 성에 대한 고려란 이러한 부분을 포함하여야 할 것이다. 따라서 이 부분에 대한 분석은 교육방식 및 교육내용에 대한 참여관찰을 통하여 보다 면밀히 이루어져야 할 것이다.

## 2) 정책 결정과정의 양성평등 참여

여기에서는 관련 위원회의 성별 위원 비율을 중점적으로 살펴보아야 한다. 서울시 관광종사인력 양성정책 관련 위원회는 앞서 살펴본 바와 같이 서울특별시 관광진흥위원회이다. 관광진흥위원회 위원의 성별 비율은 다음과 같다.

▮ 표 4-2 ▮ 관광진흥위원회 위원 현황(2006. 12월 현재)

(단위 : 명, %)

전 체			당 연 직			위 촉 직		
전체	여성	여성비율	전체	여성	여성비율	전체	여성	여성비율
20	7	35.0	1	-	0.0	19	7	36.8

※ 자료 : 서울시 여성정책담당관 내부자료

위의 표에서 보는 바와 같이 관광진흥위원회의 여성위원 비율은 35.0%로 임계치(critical mass)인 30%를 넘고 있다. 다만 여성부의 「제3차 여성정책기본계획」에 따르면 위원회의 여성참여 확대를 위해 여성참여 목표율 달성을 지속적으로 추진, 2012년에는 40%를 달성하고자 하고 있으므로, 이 목표를 달성할 수 있도록 추후 지속적인 노력이 필요할 것으로 보인다.

전반적으로 서울시 위원회의 여성 위원 비율이 낮은 이유는 위촉직에서의 여성 위원 비율이 낮을 뿐만 아니라 당연직 여성 위원이 전무하기 때문이다. 당연직 여성 위원의 비율을 높이는 것의 문제는 고위직 여성공무원의 비율이 높아져야 한다는 문제와 직결되어 있다. 따라서 위원회 여성 위원 비율의 향상을 위해서는 관리직 공무원 여성 비율 제고에도 관심을 기울여야 할 것이다.

참고로 서울시 내 67개 위원회 중 여성 위원의 비율이 총 위원수의 40% 이상인 위원회의 수는 모두 11개(〈표 4-3〉 참조)로서 전체 위원회 중 16.4%로 나타난다. 여성 위원의 비율이 30% 이상인 위원회는 40% 이상인 11개 위원회를 포함하여 모두 32개로서 전체 위원회 중 47.7%로 나타난다.

▮ 표 4-3 ▮ 여성 위원 비율 40% 이상인 위원회 현황(2006. 12월 현재)

(단위 : 명, %)

위원회명	위원 수		
	전체	여성	여성비율
① 사회복지위원회	19	8	42.1
② 서울시보육정책위원회	15	13	86.7
③ 서울시여성위원회	34	24	70.6
④ 서울시지하수관리위원회	15	6	40.0
⑤ 아동학대사례판정위원회	12	6	50.0
⑥ 물가대책위원회	25	14	56.0
⑦ 정신보건심의위원회	14	6	42.9
⑧ 수돗물수질평가위원회	15	7	46.7
⑨ 서울시청소년육성위원회	27	13	48.1
⑩ 주택정책심의위원회 주거지원소위원회	7	3	42.9
⑪ 서울사랑시민상(봉사부문) 공적심사위원회	17	7	41.2

※ 자료 : 서울시 여성정책담당관 내부자료

### 3) 예산편성의 양성평등성

이 지표에서는 예산을 편성할 때 성별인원이나 성별에 따라 다른 정책요구 등을 고려하고 있는지의 여부를 점검하여야 한다. 우선 예산 편성 시의 성별고려 여부를 살펴보면, 본 성별영향평가의 대상 정책 예산에는 성별에 따라 각기 다른 요구가 반영되어 있지 않다. 이는 관광종사인력의 성별 현황이 어떠하며, 관련 교육에 있어 성별에 따라 참여도가 어떠한지, 그리고 남성과 여성이 각기 어떠한 이해와 요구를 가지고 있는지가 파악되고 있지 않기 때문이다. 추후 예산을 편성함에 있어 성별을 고려·반영하기 위해서는 성별이 분리된 기본적인 데이터를 생성하는 것이 시급하다고 보여진다.

또한 수혜도가 낮은 것으로 예상되는 집단에 대한 별도의 예산도 부재함을 알 수 있다. 본 성별영향평가의 대상 정책의 경우 성별 데이터가 존재하지 않아 수혜도가 낮은 것으로 예상되는 집단이 무엇인지에 대한 정확한 판단은 어려운 부분이 있다. 다만 예산이 세부 항목에 따라 분리, 책정되어 있지 않기 때문에 수혜도 낮은 집단에 대한 별도 예산도 부재하는 것으로 볼 수 있다.

## 3. 정책 집행 단계

### 1) 정책 서비스 전달방식의 양성평등성

이 지표에서 점검하여야 할 것은 서비스 전달방식과 경로에 따라 어떤 한 성이 정책 서비스를 받는데 더 불리하게 되어 있지 않은지의 여부이다. 이 지표를 사업별로 점검해보면 다음과 같다.

#### (1) 서울문화유산해설사 양성

일반적으로 ‘정책 서비스 전달’이라고 할 때에는 해당 정책이 일반 시민들에게 전달되는 것을 의미하는 경우가 많다. 일례로 문화유산해설사 제도 운영에 있어 ‘정책 서비스 전달’이라고 할 때, 이 때의 정책 서비스는 일반 시민들이 받게 되는 문화유산해설사들의 해설 방식 및 내용이 된다. 그러나 서울문화유산해설사 양성 사업에 대해 이 지표를 적용하고자 할 때, ‘정책 서비스’란 문화유산해설사 모집이나 교육기회의 제공, 교육이 이루어지는 방식 등을 가리킨다고 보아야 할 것이다. 따라서 본 사업에서 ‘정책 서비스 전달방식의 양성평등성’이란 문화유산해설사가 되고자 하는 여성과 남성에게 양성평등한 방식으로 이러한 기회들이 제공되고 있는지 혹은 문화유산해설사가 될 수 있는 기회가 제공되는 방

식이 이 제도의 성평등한 운영이나 효과에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 지표가 된다.

이를 위해서는 먼저 문화유산해설사의 자격요건이나 활동 조건 등을 검토해보아야 한다. 먼저 문화관광부에서는 이에 대해 다음과 같이 제시하고 있다.

Ⅱ 표 4-4 Ⅱ 문화관광해설사(문화유산해설사) 자격요건 및 활동 조건

항 목	내 용
자격요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 문화관광해설사는 국내외 관광객들에게 시·도(시·군·구) 관내 주요 문화재, 관광지, 풍습, 생태환경 등 관광자원에 대한 안내와 해설을 할 수 있는 기본적인 소양과 외국어 능력을 갖추고, 자원봉사자로서의 투철한 의지와 사명감을 갖춘 자를 말함</li> <li>- 문화관광해설사는 관할 시·도지사(시장, 군수, 구청장)로부터 소정의 선발 과정과 교육과정을 거쳐 해설사격을 얻은 자로 함</li> </ul>
기본임무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 문화관광해설사는 자원봉사자로서의 투철한 사명감과 국가관을 바탕으로 향토문화를 사랑하고, 관광진흥발전에 기여할 수 있도록 품행을 단정히 하여야 함</li> <li>- 문화관광해설사는 해설활동과 관련하여 관할감독기관과 유기적인 협조체제를 유지하고, 근무 중에 발생한 사항에 대하여는 감독관청에 보고하여야 함</li> <li>- 해설사가 질병, 학업, 장기출장, 기타의 사유로 해설서비스를 하지 못할 경우, 지체 없이 해당기관에 보고하여야 함. 해설활동 재개 사유가 발생하였을 경우에도 위와 같음</li> </ul>
근무연령	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 활동연령은 만 65세를 원칙으로 하되, 연령 초과자라도 활동할 수 있다고 인정되는 경우 예외로 함</li> </ul>
양성교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 신규자 양성교육은 80시간(1일 8시간) 이상, 재교육은 연간 40시간 이상을 원칙으로 하고, 이론 교육과 현장교육 및 체험학습 비율을 50:50이 되도록 함</li> </ul>
수료자 자격인증	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일정교육과정을 이수한 자는 이론 및 실습을 평가하여 수료자격을 부여하고, 전문해설인력 확보를 위해 최소 3개월 이상의 수습기간을 지난 후 자격을 부여함</li> <li>- 수료자격은 교육시간 70% 이상, 평점 70점(출석률 10%, 이론 50%, 현장실습 40%) 이상인 자로 함</li> </ul>
처우 및 편의제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각 운영기관에서는 지역 자원봉사자 양성 및 활용이라는 차원에서 임금성격이 아닌 교통비, 식비, 등의 적절한 활동비는 지급하여야 함. 지급기준은 각 운영기관의 예산사정에 따르되, 유사제 도와의 형평성 및 물가상승 등을 고려하여 결정함</li> <li>- 해설사들의 근무의욕 고취 및 사기진작을 위하여 근무복 제공, 우수 해설사 발굴 포상, 문화유적지 무료입장, 상해보험 적용 등 다양한 조치를 강구함. 기관별 예산사정에 따라 선진지 견학, 특별연수 기회 등을 제공함</li> <li>- 해설사 대기소 또는 사무실 제공 및 각종 자료수집, 사례집 발표 등 해설활동에 지장을 초래하지 않도록 최대한 편의를 제공함</li> </ul>
근무수칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해설사의 근무일수는 각 해당기관에서 자율적으로 지역실정에 맞게 운용하되, 월 2일(1일 8시간 기준) 이상, 년간 10일 이상을 활동해야 함</li> <li>- 해설사는 해설활동과 관련하여 인터넷 홈페이지, 전화 등 각 경로를 통해 단체관광객들의 요청이 있을 경우, 즉시 관련기관과 협의하여 결정함</li> </ul>

※ 자료 : 문화관광부(2006)

한편 서울시의 경우 서울문화유산해설사의 자격요건 및 활동 조건 등에 대하여 어떻게 설정하고 있는지를 2008년도 서울문화유산해설사 모집·선발 공고를 통해서 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

표 4-5 서울문화유산해설사 자격요건 및 활동 조건

항 목	내 용
자격요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연령 만 35세 이상 65세 이하인 자</li> <li>- 자원봉사 의지가 투철하고, 주2회 이상 일정기간 지속적 활동이 가능한 자</li> <li>- 외국어(영어, 일어, 중국어) 분야를 지원할 경우 외국인을 대상으로 해설이 가능할 정도의 능통자</li> <li>- 우리의 역사, 문화유적 및 관광에 관한 기본 소양을 갖춘 자</li> </ul>
우대조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사학, 고고학, 역사교육학 등 관련학과 졸업자 및 관련 경력 보유자</li> <li>- TOEIC 700점 또는 TOFEL 530점 이상(영어), JPT 700점 이상 또는 JLPT 1급(일어), HSK(중국 한어수평고사) 9급 이상(중국어), 해당 언어 국가에서 3년 이상 거주자 및 이와 동등하다고 인정 되는 자격을 소지한 자</li> </ul>
선발절차	- 서류심사 → 면접 → 양성교육 → 수료시험
양성교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육시간 : 100시간</li> <li>- 교육내용 : 서울의 주요 문화재 및 관광자원의 이해, 현장답사훈련, 외국어별 해설실무 등</li> <li>- 교 육 비 : 무료</li> </ul>
수료시험	- 출석률 70% 이상, 평점 70점(출석률 10%, 이론 50%, 현장실습 40%) 이상
활동조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 도보관광코스 및 주요관광명소에서 주2회 이상 근무</li> <li>- 활 동 지 : 종로, 성북지역 근대 문화역사인물 코스(신규코스), 강동지역 고대 문화유산 코스(신규코스), 마포한강지역 서울의 역사종교 관련 코스(신규코스), 남산성곽한옥마을코스, 낙산성곽 이화장 코스, 남산골한옥마을(상설근무), 인사동(상설근무), 북촌문화센터(상설근무)</li> <li>- 활동시간 : 4시간 기준 (09:30~13:30 또는 13:30~17:30)</li> <li>- 활 동 비 : 1일 15,000원 (4시간 이상)</li> </ul>

※ 자료 : 서울특별시공고 제2008-373호

이상의 자격요건 등에 따르면, 문화유산해설사로서 활동하기 위해서는 만 35세~65세인 사람이 100시간의 교육을 수료하고 주 2회 이상 근무를 해야 하기 때문에 시장노동에 종사하지 않거나 노동시간을 자신이 보다 자유롭게 운영할 수 있는 일에 종사할 것이 요구된다. 실제로 본 성별영향평가를 위해 실시한 설문조사에 따르면, 문화유산해설사와 다른 직업을 병행하고 있는지를 묻는 질문에 '아니다'라는 답변이 52.6%(여성 51.9%, 남성 54.5%)로 절반 이상이 다른 직업을 가지고 있지 않은 것으로 나타났다. 그리고 다른 직업을 병행하고 있는 경우에도 '교사, 교수 및 강사'의 비율이 33.3%(여성 30.8%, 남성 40.0%)로 높게 나타나, 비교적 시간 운용이 자유로운 직업을 병행하고 있는 것을 알 수 있다.

이러한 조건들은 서울문화유산해설사에 남성보다 여성의 비율이 높으며, 남성의 경우 연령대가 상대적으로 여성보다 높게 나타나는 현실을 설명해 준다. 즉 성별분업으로 인해 생계유지를 위한 시장노동에는 여성보다 남성의 참여가 월등히 높게 나타나는 상황에서 시장노동과 병행하기 어려운 자원봉사 성격의 활동에 참여하기에는 여성이 남성보다 더 쉽다고 볼 수 있다. 동시에 남성 해설사들의 연령대가 높게 나타나는 것은 남성들의 경우 퇴직 이후에 문화유산해설사에 입문하는 경우가 많기 때문인 것으로 보인다.

따라서 서울문화유산해설사 양성에 있어 정책 서비스의 전달방식은 두 가지 효과를 발생시킨다고 볼 수 있다. 첫째, 자원봉사자로서 여성의 참여를 보다 용이하게 함으로써 성별분업을 강화하는 효과를 갖는다. 서울시민들의 성별 자원봉사 참여경험은 전반적으로 낮기는 하나, 남성보다는 여성에게서 상대적으로 더 높게 나타난다. 자원봉사 참여경험에서의 성차는 특히 30대~40대의 연령대에서 가장 크게 나타나는데(〈표 4-6〉 참조), 이는 성별 경제활동참여에서의 차이와 관련이 있다고 볼 수 있다. 흔히 자원봉사와 같이 대가 없이 시간과 노력을 할애하여 다른 사람을 돌보거나 공익을 도모하는 활동은 섬세하고 순종적이며 타인을 돌보는 마음을 태생적으로 더 많이 가지고 있다고 여겨지는 여성에게 보다 적합하다고 인식된다. 또한 현재의 성별분업 구조는 남성보다 여성의 봉사활동을 용이하게 만드는 구조를 가지고 있다. 따라서 서울문화유산해설사 양성의 경우에서도 시장 노동을 하고 있지 않은 사람을 전제함에 따라 자원봉사활동에서의 성별격차 및 성역할 통념을 확인·강화하는 효과를 낼 수 있다.

▮ 표 4-6 ▮ 성별 자원봉사 참여경험(2006년)

(단위 : %)

	참여경험 있음			참여경험 없음		
	계	여성	남성	계	여성	남성
서울시 전체	12.7	14.5	10.9	87.3	85.5	89.1
10대	42.3	43.2	41.5	57.7	56.8	58.5
20대	9.5	10.2	8.8	90.5	89.8	91.2
30대	10.3	14.3	6.2	89.7	85.7	93.8
40대	12.7	16.4	9.1	87.3	83.6	90.9
50대	11.1	12.3	9.9	88.9	87.7	90.1
60대 이상	7.4	6.8	7.9	92.6	93.2	92.1

※ 자료 : 김창연 외(2007)

둘째, 서울문화유산해설사에서 여성 참여율이 상대적으로 더 높게 나타남으로 인해 문화유산해설사의 활동내용이나 운영방식 등에 있어서의 성인지성을 강화할 수 있는 가능성을 높일 수 있다는 효과를 갖는다. 일례로 서울문화유산해설사를 운영함에 있어 여성의 역사나 여성문화유적 등을 발굴하고 이를 확산하는 활동을 기획할 때 문화유산해설사 중에 여성의 비율이 상대적으로 높다는 것은 이러한 활동을 가능하게 하는 기본적인 인적 자원이 갖추어져 있다는 것을 의미할 수 있다. 이는 역으로 말하면, 현재 서울문화유산해설사 양성에 있어 정책 서비스 전달방식이 양성평등한 것으로서 의미를 갖기 위해서는 문화유산해설사 제도의 운영 및 내용에 있어서의 성인지성이 담보되어야 한다는 것을 의미한다.

## (2) 서울 호스피탈리티 아카데미 운영

서울 호스피탈리티 아카데미 운영에 있어 '정책 서비스'란 서울문화유산해설사 양성과서와 마찬가지로 서울 호스피탈리티 아카데미에 참여할 수 있는 기회가 제공되는 방식이다. 따라서 '정책 서비스 전달방식의 양성평등성'이란 이러한 기회들이 남성과 여성에게 고르게 제공되고 있는지의 여부를 살펴보는 지표이다.

서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 참여는 교육에 참여하기를 원하는 사람들의 수강신청을 통해서 이루어지며, 신청자격은 여행사, 호텔, 식당, 면세점 등 호스피탈리티 산업의 CEO나 지배인급 종사자, 관광가이드 등을 대상으로 하고 있다. 1기의 경우 참여자들의 직급(직위)이 대표이사나 대표, 회장, 원장 등 CEO나 사업주인 경우가 다수였으나 횡수를 거듭할수록 관광통역안내원이나 과장 이하의 하급직의 비율이 높아지는 등 참여자들의 직급은 점차 다양해지고 있는 것으로 나타난다.

앞서 살펴본 바와 같이 관광 산업에서 여성인력의 비율은 높게 나타나지만, 여전히 여성 대표자의 비율은 낮으며 고위직에서의 여성 비율 또한 낮은 현실을 고려할 때, 호스피탈리티 아카데미와 같은 교육 기회가 다양한 직급에게 제공되는 것은 의미가 있다. 이러한 교육은 직무교육의 일환으로 실시되고 있을 뿐만 아니라 교육에의 참여를 통하여 업무에 도움이 되는 정보를 획득하고 유사 업계 종사자들과의 교류를 넓히는 등 다양한 기능을 하고 있기 때문이다. 본 성별영향평가를 위해 실시된 아카데미 참여자 대상 설문조사에서도 참가자들은 교육 참여 동기에 대해 '업무에 도움이 될 것 같아서'(전체 45.0%, 여성 42.9%, 남성 50.0%), '회사 직무교육의 일환으로'(여성 35.7%, 남성 0.0%), '유사업계 종사자들과의 교류를 위해'(전체 15.0%, 여성 7.1%, 남성 33.3%) 등으로 응답하고 있다.

그러나 현재와 같이 서울 호스피탈리티 아카데미가 CEO나 지배인급 종사자 등을 대상으로 할 경우 전체적으로 하위직급에 다수 분포하고 있는 여성인력들에게 참여기회가 확

대되는 데에는 한계가 있을 것으로 보인다. 따라서 추후에는 보다 다양한 직급의 인력들이 이러한 교육에 참여할 수 있도록 기회를 폭넓게 제공하는 것이 필요하다. 직급별 교육을 세분화 하는 등의 노력을 통해 여성 종사자들에게 교육의 기회를 제공하는 것이 필요하다.

## 2) 정책 홍보 방식의 양성평등성

이 지표에서 점검하여야 할 것은 어떤 한 성이 정책정보를 접하는데 더 불리하게 되어 있지 않은지의 여부이다. 이 지표를 서울문화유산해설사 양성과 서울 호스피탤리티 아카데미 운영으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

### (1) 서울문화유산해설사 양성

서울문화유산해설사 신규 양성자 모집의 경우 홍보는 서울시 홈페이지를 통한 공고로 이루어진다. 그러나 본 성별영향평가를 위하여 실시한 설문조사의 결과 모집 공고를 통해서 문화유산해설사 양성과정에 참여한 경우(전체 21.1%, 여성 18.5%, 남성 27.3%)보다는 주위의 소개를 통해서(전체 34.2%, 여성 33.3%, 남성 36.4%) 문화유산해설사에 대해 접하고 양성과정에 참여하게 된 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 여성들의 경우 인터넷 검색을 통해서 접하게 되었다는 응답(22.2%)도 남성(9.1%)보다는 높게 나타나 서울시 홈페이지의 수강생 모집 공고와 인터넷 검색을 통한 정보 수집을 함께 고려할 경우 남성보다는 상대적으로 정책 홍보를 통해 접하는 경우가 많은 것을 알 수 있다. 남성들의 경우에도 서울시 홈페이지의 수강생 모집 공고와 인터넷 검색을 통한 정보 수집을 함께 고려할 때, 여성보다는 다소 낮기는 하나, 주위의 소개로 접하게 된 경우와 유사하게 나타난다.

이러한 결과들을 고려할 때, 현재 서울문화유산해설사의 성비가 여성이 다소 높게 나타나고 있기는 하나, 그 차이가 정책 홍보 방식에 의한 것이라고 단정하기는 어렵다. 다만 수강생 모집 공고 이외의 방식으로 정책에 대해 접하는 경우가 남성과 여성 모두에게서 높게 나타나고 있다는 점을 고려하여 추후 정책 홍보 방식을 보다 다양화함으로써 보다 많은 시민들이 정책을 접할 수 있도록 할 필요가 있다고 보인다.

한편 활동하고 있는 서울문화유산해설사들의 활동과 관련한 정보는 온라인 커뮤니티를 통해서 제공되고 있다 (<그림 4-1> 참조). 해설활동에 대한 접수나 관리 등은 기본적으로는 온라인 커뮤니티를 통해서 이루어지고 있으며, 해설사들 간의 교류에도 이 온라인 커뮤니티는 주요한 역할을 하고 있는 것으로 보인다. 본 커뮤니티를 이용하는데 있어 성별 차이는 뚜렷하게 나타나지 않는다.



〈그림 4-1〉 서울문화유산해설사 온라인 커뮤니티

## (2) 서울 호스피탈리티 아카데미 운영

서울 호스피탈리티 아카데미의 참여자 신청은 서울시관광협회의 홈페이지를 통한 공교로 이루어진다. 교육 참여자들을 대상으로 실시한 설문조사의 결과 서울 호스피탈리티 아카데미에 대한 인지경로는 회사를 통해서 알게 되었다는 응답이 40.0%(여성 42.9%, 남성 33.3%)로 가장 많았고, 주위의 소개를 통해서 알게 되었다는 응답이 25.0%(여성 7.1%, 남성 66.7%)로 나타나 그 뒤를 이었다. 따라서 교육 참여자들은 인터넷 광고 등의 정책 홍보 방식을 통해 인지하기보다는 회사나 주위를 통해서 주로 인지하고 있음을 알 수 있다. 특히 여성들의 경우 주위를 통한 인지보다는 회사를 통해서 알게 되는 경우가 훨씬 많은 것으로 나타나고 있다. 이는 앞서 언급한 바와 같이 서울 호스피탈리티 아카데미가 회사 직무교육의 일환으로 이루어지고 있는 경우가 많은 것과도 관련이 있다.

이처럼 인지경로에 있어 성별차이는 나타나고 있으나 교육 참여율에 있어 성차는 크지 않기 때문에 인지경로가 다른 것이 성별에 따라 다른 영향을 미치고 있다고 곧바로 해석하기는 어렵다. 다만 공고보다는 다른 방식을 통해 정책을 접하게 되는 사례가 많다는 점을 감안하여 추후에는 정책 홍보가 보다 다양한 방식으로 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다고 보인다.

## 4. 정책 평가 단계

### 1) 정책수혜의 양성평등성

이 지표에서 점검하여야 할 것은 첫째, 정책의 수혜자 성비가 정책 대상 모집단과 비교해 형평한지의 여부, 둘째, 예산 지원금의 규모에서 성별로 편차가 있지 않은지의 여부, 셋째, 정책 만족도가 성별로 동등하게 나타나는지의 여부, 넷째, 수혜자와 만족도에 있어 성별 차이가 있을 때 그 원인을 파악하고 있는지의 여부이다. 이 지표를 점검 포인트별로 살펴보면 다음과 같다.

#### (1) 정책 수혜자 성비의 형평성

우선 서울문화유산해설사 양성의 경우 해설사의 성비가 여성이 다소 많거나 유사한 것으로 나타나고 있기 때문에 성비에 있어서는 형평이 이루어지고 있다고 보인다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 성비에서의 이러한 형평성은 자원봉사활동으로서의 문화유산해설사 활동에 남성이 참여하기 어렵게 만드는 구조와도 관련이 있다고 판단된다.

서울 호스피탈리티 아카데미 운영의 경우에도 참여자의 성비는 여성이 다소 많거나 유사한 수준을 유지하고 있다. 일례로 서울 호스피탈리티 아카데미 제4기 수료생은 여성이 40명, 남성이 36명으로 나타나고 있다. 이러한 성비의 균형은 앞서 언급한 바와 같이 아카데미의 횡수가 거듭될수록 점차 참여자의 직급(직위)이 다양해지는 것과 관련이 있다고 보인다. 그러나 앞서 III장에서 살펴본 관광산업 내 여성 종사자 비율에서 알 수 있듯이 관광산업 내에서 여성 종사자의 비율이 남성보다 높게 나타나고 있는 것을 감안할 때, 호스피탈리티 아카데미에의 여성 참여율은 남성보다 높게 유지될 필요가 있다. 이를 위해서는 하위직급에 여성들이 주로 분포하고 있는 점을 감안하여 교육 내용 및 교육 대상을 다양화하여야 한다.

## (2) 예산 지원금 규모에서의 성별 편차 여부

예산 지원금은 성별로 분리하여 책정하고 있지 않기 때문에 예산 지원금 규모의 성별 편차 여부를 정확하게 판단하기는 어렵다. 다만 서울문화유산해설사 및 서울 호스피탈리티 아카데미에 남성보다는 여성의 참여가 다소 높거나 유사하기 때문에 성별 예산 지원 역시 여성에게 다소 많이 사용되거나 균등하게 사용되고 있다고 추정하는 것은 가능하다.

그러나 예산 지원금 규모에서 성별 편차가 어떻게 나타나고 있는지를 살펴보는 것 못지않게 중요한 것은 예산이 성인지적으로 사용되고 있는지, 예산이 성평등이 증진될 수 있도록 사용되고 있는지의 여부를 살펴보는 것이다. 본 성별영향평가 대상 사업의 경우 예산 지원금이 보다 성인지적으로 혹은 성평등하게 사용되기 위해서는 서울문화유산해설사 양성이나 서울 호스피탈리티 아카데미 운영에 있어 현재의 성맹적(gender-blind)인 프로그램 구성에 여성의 시각이나 경험이 반영될 수 있도록 할 필요가 있다.

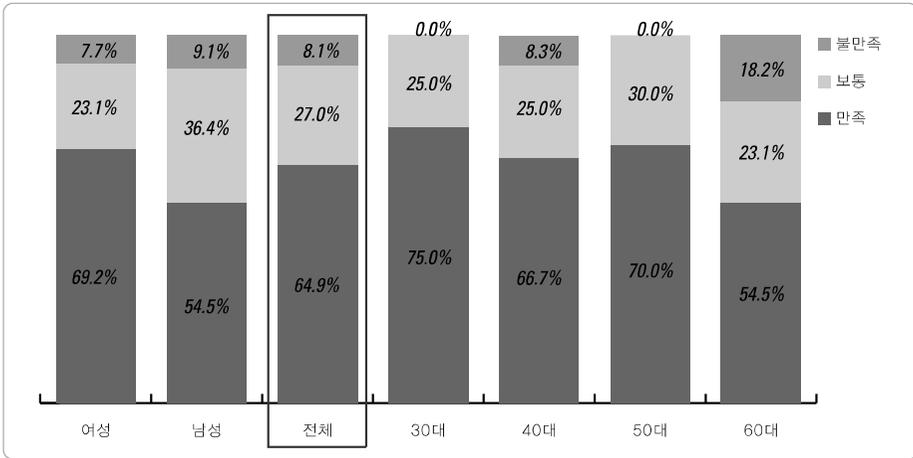
## (3) 성별 정책만족도

앞서 ‘정책의 성별 관련성 파악’ 지표에서 살펴본 바와 같이 그동안의 만족도 조사에서는 성별을 구분하지 않아 성별 정책 만족도는 파악되지 않고 있다. 본 성별영향평가를 위해서 실시한 설문조사에서 만족도는 다음과 같이 나타난다. 이를 사업별로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

### ① 서울문화유산해설사 양성

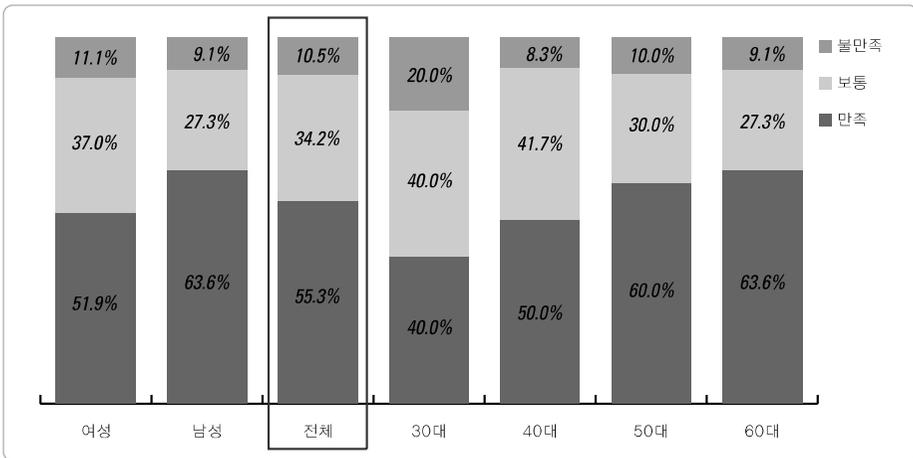
서울문화유산해설사 양성과 관련하여 교육에 참여한 문화유산해설사를 대상으로 만족도 조사를 실시하였다. 교육에 대한 만족도는 1회 교육에 소요되는 시간, 교육 횟수, 교육장소, 교육시간대, 강의 주제, 강사의 강의방식 및 교재준비성으로 구분하여 질문하였다. 각각의 문항에 대한 응답은 다음과 같다.

우선 1회 교육에 소요되는 시간에 대한 만족 정도를 묻는 질문에 전반적으로 만족하는 비율이 높다. 성별로는 여성이 남성보다 만족하는 비율이 더 높은 것으로 나타난다.



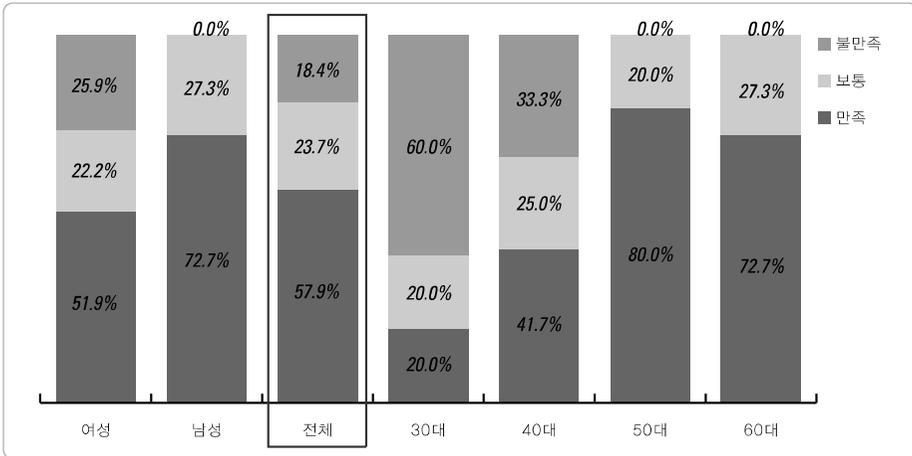
〈그림 4-2〉 1회 교육에 소요되는 시간

교육 횟수에 대해서도 전반적으로 만족하는 비율이 높은 가운데, 여성보다는 남성에게서 만족하는 비율이 더 높은 것으로 나타난다. 교육 장소의 경우 만족도가 매우 높게 나타났다. 전체적으로 만족하다는 비율이 81.6%였으며, 여성 81.5%, 남성 81.8%가 만족한다고 응답하여 성별에 따른 차이도 발견되지 않는다.



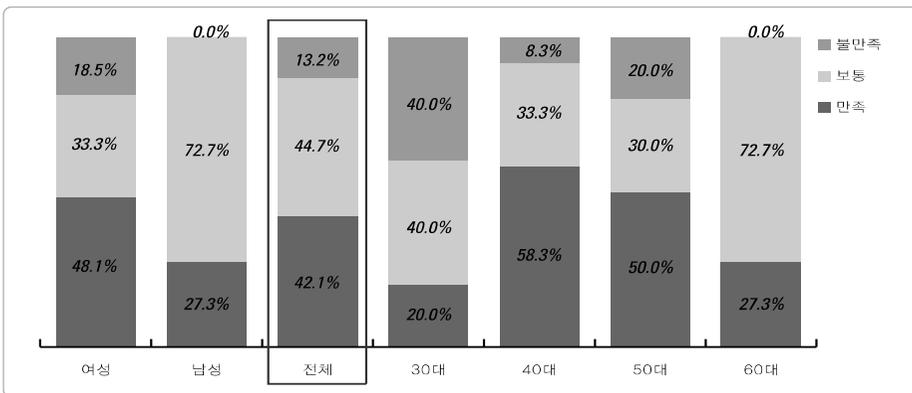
〈그림 4-3〉 교육 횟수

주로 평일 낮시간대에 이루어지는 교육 시간대에 대한 만족도를 묻는 질문에서 남성의 경우 만족하는 비율이 높으나 여성의 경우에는 상대적으로 만족하는 비율이 낮은 것으로 나타났다.



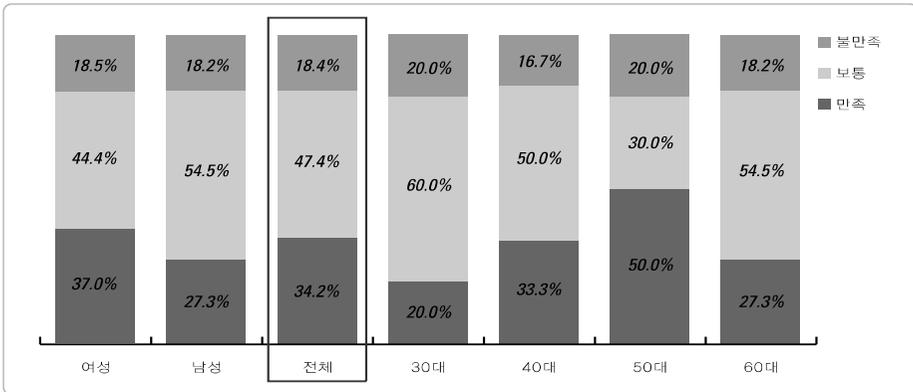
〈그림 4-4〉 교육 시간대

강의 주제에 대해서는 전반적으로 만족도가 낮은 편이다. 여성들의 경우 만족한다는 비율이 50% 가까이 나타나고 있으나, 남성들의 경우에는 만족한다고 응답한 비율이 30%에도 미치지 못하고 있다.



〈그림 4-5〉 강의 주제

강사의 강의방식 및 교재 준비성에 대한 만족도를 묻는 질문에서는 전반적으로 만족도가 낮게 나타났다. 성별로는 여성보다 남성이 더 만족하는 비율이 낮았다.

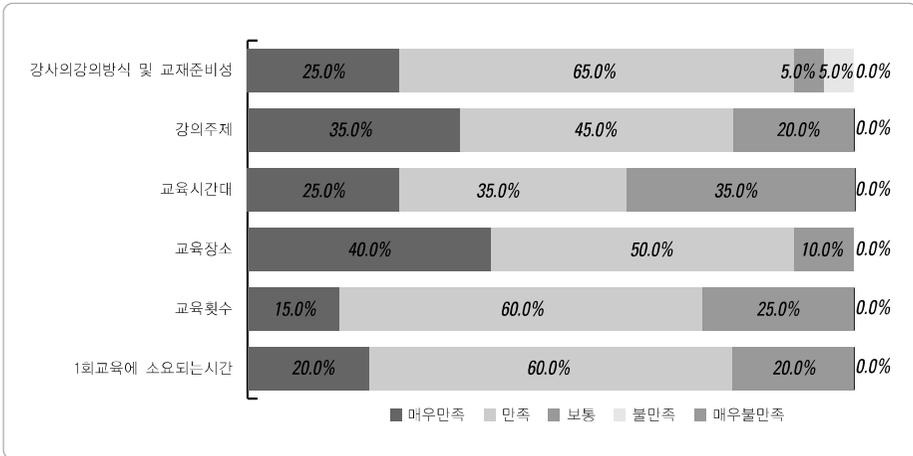


〈그림 4-6〉 강사의 강의방식 및 교재 준비성

여성들이 남성들보다 만족한다는 비율이 낮게 나타난 항목은 교육 횟수와 교육 시간대이다. 이는 여성들의 연령대와도 관련이 있는 것으로 보인다. 전체 응답자의 성별 연령대 분포를 살펴보면 30대는 100% 여성으로 구성되어 있고 40대의 83.3%, 50대의 90.0%가 여성이며, 60대의 경우 남성이 72.7%인 것으로 나타난다. 즉 낮은 연령대일수록 여성의 비율이 높고 고연령일수록 남성의 비율이 높다는 것을 알 수 있다. 30~40대의 여성들은 가사노동이나 자녀양육과 같은 돌봄노동에 대한 책임을 가지고 있는 경우가 많아 교육 횟수나 교육 시간대에 대해 만족하지 않는 비율이 높은 것으로 보인다.

## ② 서울 호스피탈리티 아카데미 운영

서울 호스피탈리티 아카데미에 참여한 교육 참가자들을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면, 전반적으로 만족한다는 비율이 매우 높게 나타나고 있다.



〈그림 4-7〉 교육 만족도

5점 척도로 질문한 만족도를 각 항목별 평균점수(5점 만점)로 환산하여 살펴보면 다음과 같다.

▮ 표 4-7 ▮ 성별 교육 만족도

(단위 : 점)

항목	여성	남성	성별차이
① 1회 교육에 소요되는 시간	3,86	4,33	0,47
② 교육 횟수	3,71	4,33	0,62
③ 교육 장소	3,14	4,5	1,36
④ 교육 시간대	3,64	4,17	0,53
⑤ 강의 주제	4,0	4,5	0,5
⑥ 강사의 강의방식 및 교재 준비성	4,0	4,33	0,33

전반적으로 남성의 만족도보다는 여성의 만족도가 낮게 나타나는 가운데, 여성들의 경우 교육 장소에 대한 만족도가 가장 낮고 남성들의 경우 교육 시간대에 대한 만족도가 가장 낮았다. 교육 장소에 대한 만족도의 경우 성별 차이도 가장 큰 것으로 나타났다. 강의 주제나 강사의 강의방식 및 교재 준비성의 경우 남성과 여성 모두 만족도가 높다.

#### (4) 성차 원인의 파악 여부

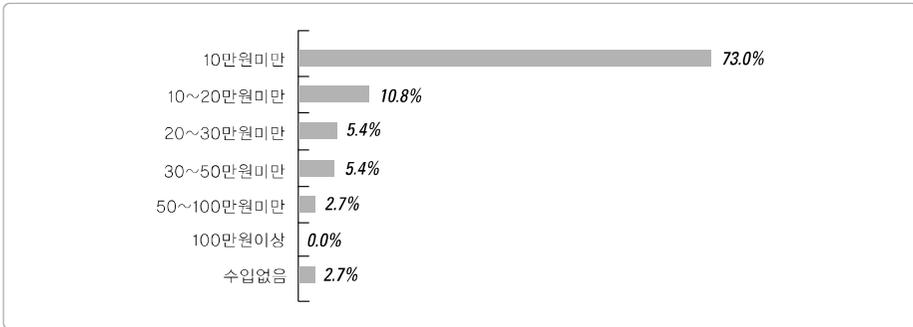
여기에서는 수혜자와 만족도 조사에서 성별 차이가 나타나고 있다면 그 원인을 파악하고 있는지를 살펴보아야 한다. 기존의 만족도 조사에서는 수혜자 및 만족도 조사에서의 성별 차이 자체가 파악되고 있지 않기 때문에 이 지표는 평가하기 어렵다. 추후 교육 참가자 대상의 조사나 만족도 조사 등을 실시할 때, 성별을 묻는 문항을 추가할 필요가 있으며, 그 결과를 분석할 때에도 성별을 주요 변수로 사용하여야 한다. 그리고 성별로 분리된 조사 결과를 결과 보고서 등에 반드시 반영하여 이후에 사업을 지속하거나 유사한 사업을 기획할 때 성차를 고려할 수 있도록 하여야 할 것이다.

### 2) 정책영향의 양성평등성

이 지표에서 점검하여야 할 것은 첫째, 정책 집행 결과가 양성평등과 여성 사회적·경제적 지위 등의 향상에 기여하는지의 여부, 그리고 둘째, 정책 집행의 결과가 향후 유사한 정책의 양성평등성 확보에 영향을 미칠 것인지의 여부이다. 성별영향평가의 실시 목적이 시정의 성인지성 제고라는 점을 고려할 때, 이 지표는 성별영향평가에서 가장 핵심적인 지표라고 할 수 있다. 이 지표의 점검 포인트 두 가지는 서로 연결되어 있다. 정책 집행 결과가 성평등에 기여할 수 있다면 향후 유사한 정책의 성평등성 확보에도 기여할 수 있는 것은 당연하다 하겠다. 사업별로 지표의 평가 결과를 제시하면 다음과 같다.

#### (1) 서울문화유산해설사 양성

앞서 살펴 본 바와 같이 문화유산해설사 활동의 경우 여성들의 참여가 활발하지만 자원봉사의 하나로서 이루어지기 때문에 이것이 여성의 경제적 지위 향상에 기여한다고 보기는 어렵다. 본 성별영향평가를 위해 실시한 설문조사에서 해설 활동을 통해 벌어들이는 수입의 월평균 액수는 어느 정도인지를 묻는 질문에 대부분의 해설사들이 10만원 미만(여성 77.8%, 남성 60.0%)이라고 응답한 것에서도 알 수 있듯이 해설 활동을 통해 경제적 지위를 높이는 것은 기대하기 어렵다.



〈그림 4-8〉 해설 활동을 통한 월평균 수입액

▮ 표 4-8 ▮ 해설 활동을 통한 성별 월평균 수입액

(단위 : %)

항목	여성	남성
① 10만원 미만	77.8	60.0
② 10~20만원 미만	7.4	20.0
③ 20~100만원 미만	11.1	20.0
④ 수입 없음	3.7	0.0

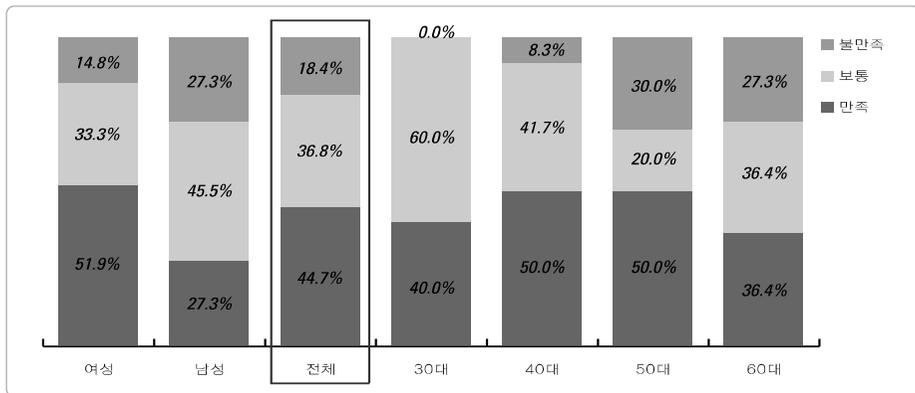
다만 문화유산해설사의 경우 전문적인 지식을 기반으로 활동하는 전문 인력이라는 점에서 볼 때, 여기에서 오는 사회적 지위와 개인적인 자긍심은 해설사들이 해설 활동에 참여하는 주요한 요인이 될 것으로 보인다.<sup>6)</sup> 문화유산해설사로 참여하면서 가질 수 있는 이러한 효과들은 특히 사회활동이 남성에 비해 적은 여성들에게 긍정적인 효과를 미칠 것으로 예상된다. 다만 전술한 바와 같이 자원봉사 활동의 일환으로 운영되는 문화유산해설사 제도가 여성들의 참여가 남성보다 상대적으로 용이한 방식으로 운영됨에 따라 자원봉사 활동은 여성에게 적합하다는 인식과 실제로 여성에게서 더 많이 이루어지고 있는 구조를 확인·강화할 수 있다는 효과 또한 낳고 있다.

이러한 문화유산해설사 제도의 운영이 양성평등에 기여할 수 있기 위해서는 본 제도의

6) 관련하여 이번 성별영향평가에서 문화유산해설사들을 대상으로 실시한 설문조사에서 문화유산해설사로 활동하게 된 계기를 묻는 질문에 여성의 경우 '자원봉사 등 의미 있는 일을 하고 싶어서'가 48.1%로 가장 높았고 '전공을 살리고 싶어서'가 18.5%로 두 번째로 높았다. 남성의 경우 '평소 문화유산에 관심이 많아서'가 45.5%로 가장 높았고, '자원봉사 등 의미 있는 일을 하고 싶어서'가 27.3%로 두 번째로 높게 나타났다.

운영을 통해 여성 이슈를 보다 적극적으로 드러내고자 하는 노력이 필요하다. 예를 들어 여성사(女性史)와 여성문화유적의 발굴 및 확산이 이루어질 수 있도록 교육 프로그램 중의 일부를 구성하는 등의 노력이 필요하다는 것이다. 앞서 언급한 바와 같이 문화유산해설사에 여성들의 참여가 높다는 점은 문화유산해설사 제도를 통하여 역사 속의 여성을 드러내고 여성의 시각과 경험을 전파할 수 있는 기본 토대를 가지고 있는 것이라 볼 수 있다. 그러나 현재 서울문화유산해설사 양성 과정에서는 이러한 교육 프로그램을 찾아보기 어렵다. 일례로 2007년도에 실시된 서울문화유산해설사 신규양성교육 프로그램은 ① 서울시 관광정책, 한국 및 서울의 역사와 문화 기본교육, ② 서울 문화재 및 관광자원에 대한 심화교육, ③ 연령별·외국어별 해설 기법 및 직접 시나리오 작성·실습, ④ 해설사의 의미와 역할, 관광서비스 마인드로 이루어져 있다. 이는 2008년도의 경우에도 마찬가지이다. 또한 기 양성된 해설사들을 대상으로 이루어지는 재교육에서도 강좌는 ‘한국의 민화’, ‘문화유산과 관광의 연계성’, ‘한국의 구들문화’ 등으로 이루어져 있어 여성사 및 여성문화유적에 대한 관심은 반영되어 있지 않은 것으로 나타난다.

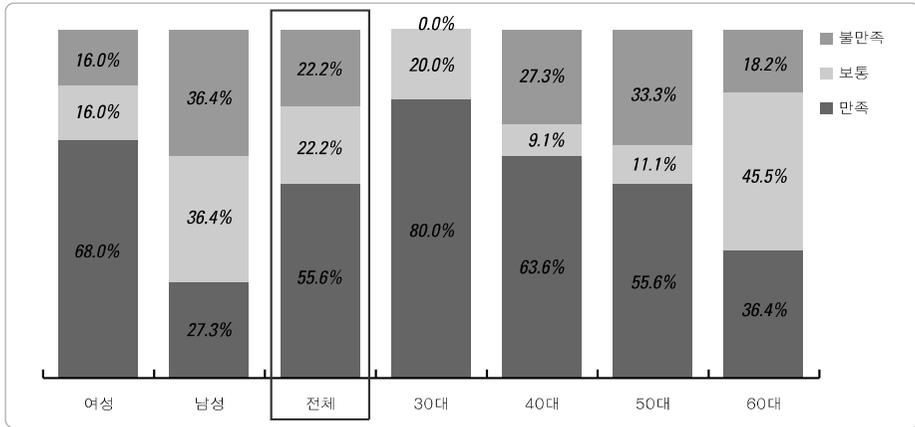
문화유산해설사 대상의 교육 프로그램에서 여성 역사나 여성문화유산 등에 대한 강좌를 배치하여야 한다는 요구는 문화유산해설사들에게서도 높게 나타난다. 본 성별영향평가에서 실시한 설문조사 결과 전체 응답자 중 44.7%가 이러한 강좌가 필요하다고 응답하였다. 특히 이러한 필요는 여성에게서 더 높게 나타났다.



〈그림 4-9〉 여성 역사나 여성문화유산에 대한 강좌 배치 필요정도

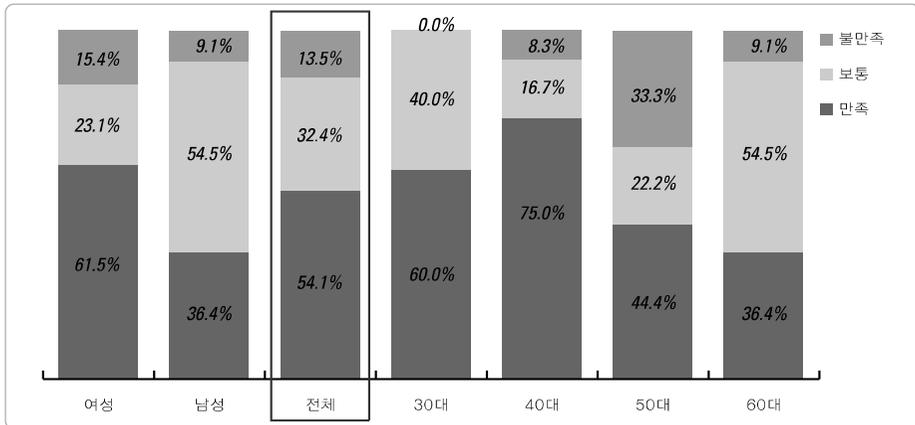
교육 프로그램에서의 강좌 배치 이외에도 양성평등한 문화유산해설을 위해 서울시가 정책적으로 노력하여야 할 부분에 대해 항목별 필요 정도를 묻는 질문에서도 성평등한

역사 인식이나 여성문화유적 발굴 등이 필요하다는 응답이 높게 나타났다. 우선 여성 역사 및 여성문화유산에 대한 발굴 필요 정도를 묻는 질문에 여성의 68.0%가 필요하다고 응답하였다.



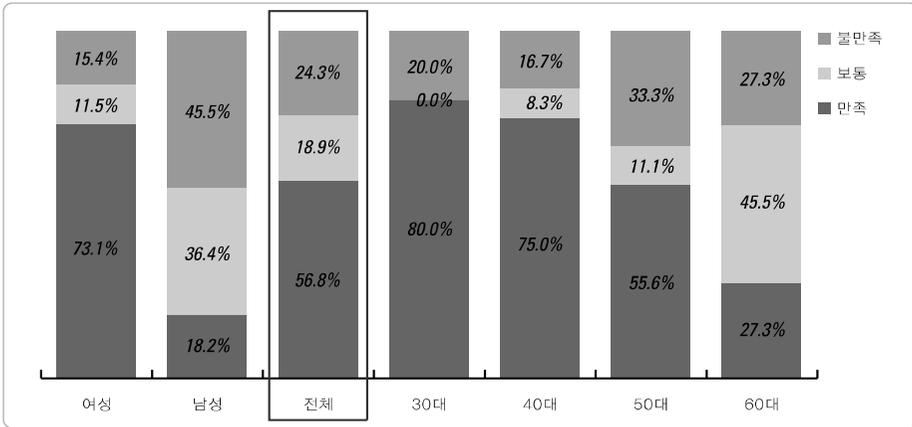
〈그림 4-10〉 여성 역사 및 여성문화유산에 대한 발굴 필요정도

여성 역사 및 여성문화유산에 대한 사회적 인식을 확산하는 것이 필요하다는 응답도 여성 응답자에게서 높게 나타나는 것을 볼 수 있다.



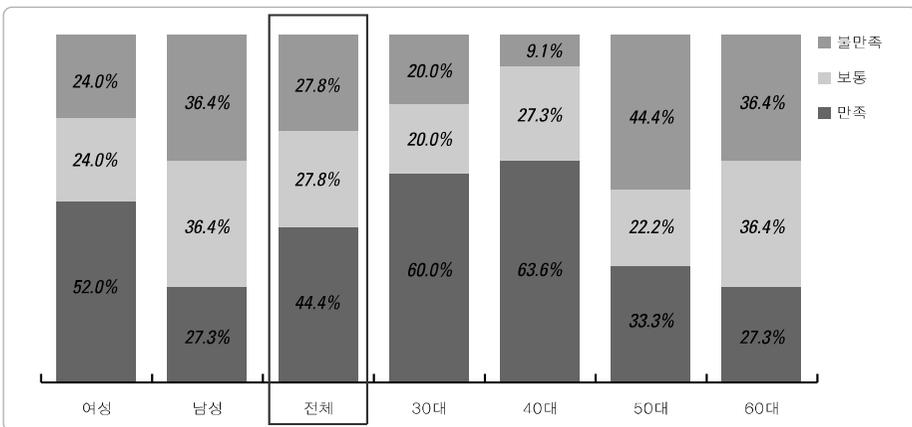
〈그림 4-11〉 여성 역사 및 여성문화유산에 대한 사회적 인식 확산 필요정도

또한 여성문화유산 답사 프로그램을 신설, 운영하는 것이 필요하다는 의견도 매우 높았다. 여성들의 경우 이 항목에서 필요하다고 응답한 경우가 가장 많았던 반면, 남성들은 그 필요정도를 가장 낮게 표시하고 있어 성별 격차가 가장 크게 나타났다.



〈그림 4-12〉 여성문화유산답사 프로그램 신설 및 운영

마지막으로 성평등한 문화유산해설 매뉴얼의 개발 및 보급에 대해서도 여성 응답자 중 절반 가량이 필요하다고 응답한 것으로 나타났다. 남성들에게서는 그 필요정도가 역시 낮게 나타나고 있다.



〈그림 4-13〉 성평등한 문화유산해설 매뉴얼 개발·보급

이처럼 문화유산해설사 양성 및 제도 운영에 젠더 관점을 도입할 필요가 있다는 의견이 여성문화유산해설사들을 중심으로 높게 나타나고 있는 점을 감안하여 추후 사업에 반영될 수 있도록 할 필요가 있다. 본 정책의 집행 결과가 향후 유사한 정책의 양성평등성 확보에 영향을 미칠 수 있도록 하기 위해서는 이러한 노력을 통하여 지방자치단체에서 정책적으로 젠더 이슈를 발굴하고 확산하는 사례를 수립하여야 할 것이다.

## (2) 서울 호스피탈리티 아카데미 운영

서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 직무교육의 일환으로 이루어지는 측면이 있고 교육 참여자들 역시 업무에 도움이 되는 정보나 업계 종사자들과의 네트워킹 등을 위해 여기에 참여하고 있다. 따라서 이 교육 프로그램은 참여자들에게 업무상·경력상의 이익을 줄 수 있는 것으로 판단된다. 서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 다소 유동적이기는 하나 여성과 남성의 참여율이 유사한 수준으로 유지되고 있어, 본 사업의 집행이 남성뿐만 아니라 여성의 경제적·사회적 지위 향상에도 기여할 수 있을 것으로 보인다.

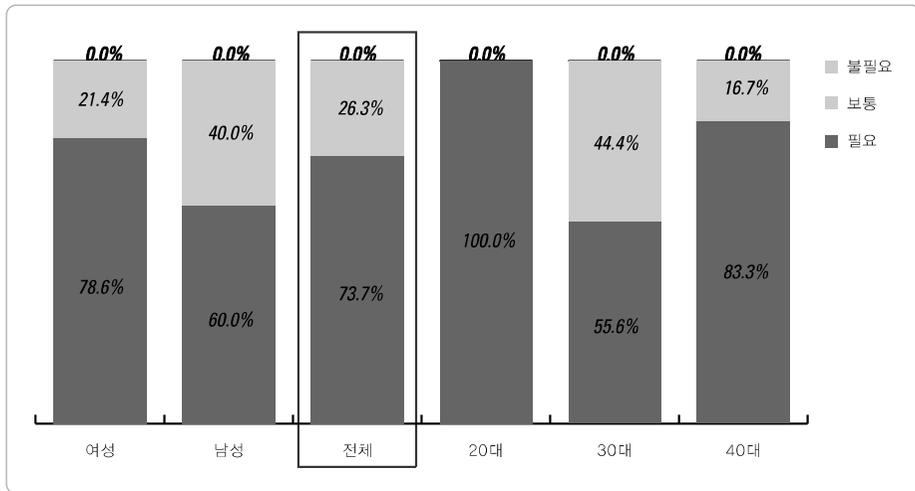
그러나 본 사업이 보다 적극적으로 관광 산업 내 인력구조의 성별성을 개선하는데 기여하기 위해서는 여성 인력들의 노동경험을 반영하는 프로그램을 편성하는 것이 필요하다. 현재 서울 호스피탈리티 아카데미의 교육 내용을 가장 최근에 이루어진 제4기와 제5기의 프로그램을 통해 살펴보면 다음과 같다.

표 4-9 서울 호스피탈리티 아카데미 교육 프로그램

기수	교육 프로그램
제4기	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 입교식</li> <li>- Hospitalism Business &amp; Premium Strategy</li> <li>- 오픈마인드 및 단합의 장</li> <li>- 한국관광의 전망</li> <li>- 호스피탈리티 마인드</li> <li>- 감성경영과 미래트렌드</li> <li>- 행복경영</li> <li>- [현장학습] 남산타워 &amp; 한옥마을</li> <li>- 서비스 리더의 이미지 메이킹</li> <li>- 수료식 및 축하의 장</li> </ul>
제5기	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 입교식</li> <li>- Hospitalism의 산업화와 신 경영전략</li> <li>- 오픈마인드 및 단합의 장</li> <li>- 21세기 신경영전략 : 손자방법에서 배우다</li> <li>- 글로벌 비즈니스 매너</li> <li>- 외국인 국내관광의 현주소</li> <li>- Yes 유머화법</li> <li>- [현장학습] 나미나라 투어와 특강</li> <li>- 행복경영</li> <li>- 수료식 및 축하의 장</li> </ul>

위의 표에서 볼 수 있듯이 현재의 교육 프로그램은 관광 산업 내에서 여성 인력이 처해 있는 위치나 대민 접촉이 많은 서비스 직종에서 여성들이 흔히 경험할 수 있는 문제 등 여성노동의 특수성이 반영된 강좌가 배치되어 있지 않다. 노동시장 내에서 여성들은 노동집약적이고 저임금인 업무를 맡게 되는 경우가 많으며, 비정규직이나 하위직급에 다수 분포되어 있는 등 남성에 비해 상대적으로 취약한 위치에 놓여 있다. 이는 관광 산업 내에서도 예외가 아니어서 앞서 살펴본 바와 같이 관광 산업 내 종사하는 여성인력의 비율은 높으나, 고위직이나 대표자인 여성은 많지 않은 상황이다. 또한 직장내 성희롱이나 폭언·폭행 등의 차별에도 노출되어 있으며, 이는 고객과의 접촉이 많은 서비스 업종에서도 문제가 되고 있다. 따라서 이러한 현실을 반영하여 여성들이 관광 산업 내에서 자신의 전망과 비전을 찾고 업무상 경험하는 성차별에 대해 인지·대응할 수 있도록 돕는 프로그램을 구성할 필요가 있다.

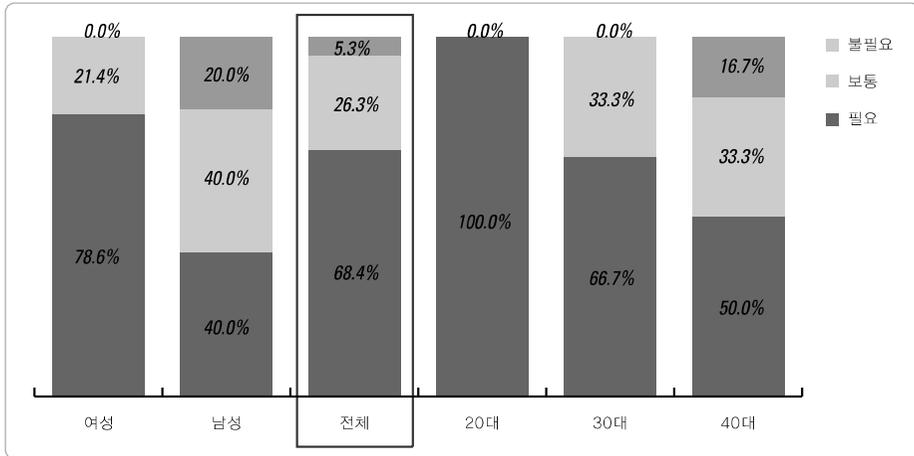
서울 호스피탈리티 아카데미의 교육 참여자들 역시 이러한 필요를 제기하고 있다. 일례로 서울 호스피탈리티 아카데미에서 추가되어야 할 프로그램이 있다면 무엇인지를 묻는 질문에서 여성 CEO의 특강에 대한 필요정도가 높게 나타났다. 여성의 경우 거의 80% 가까운 응답자들이 필요하다고 답했으며, 남성의 경우에도 60%가 필요하다고 응답하였다.



〈그림 4-14〉 여성 CEO 특강 필요정도

고객의 성희롱이나 폭언 등에 대한 대응방법 강좌에 대해서도 그 필요정도가 높게 나타났다. 특히 이 항목에 대해서는 성별 차이가 크게 나타나 남성의 경우 40% 정도가 필

요하다고 응답한 반면, 여성의 경우 역시 거의 80% 정도가 필요하다고 응답하였다. 고객에 의한 성희롱이나 폭언 등의 문제가 남성보다는 여성에게서 더 많이 경험되고 있기 때문인 것으로 보인다.



〈그림 4-15〉 고객의 성희롱이나 폭언 등에 대한 대응방법 필요정도

이처럼 서울 호스피탈리티 아카데미 운영에 있어 젠더 관점을 도입할 필요성이 특히 여성 참여자들을 중심으로 높게 나타나고 있는 점을 감안하여 추후 사업에 반영될 수 있도록 한다면 정책 집행 결과 성평등성 향상에 기여할 수 있을 것으로 보인다.

한편 서울시에서 발간한 「호스피탈리티 실천 매뉴얼」 7의 경우 내용상에서는 특별히 성별 불평등한 요소들이 발견되고 있지는 않으나, 삽화에서 성별분업 통념이 반영된 경우가 있었다. 예를 들면 관광객 대상의 안내데스크를 묘사한 삽화에서 안내원은 젊은 여성으로 묘사되거나 공항버스를 묘사한 삽화에서 버스기사는 남성으로 묘사되는 경우가 그러하다. 이러한 삽화는 흔히 특정 직업과 성별을 연결하여 인식하는 성역할 및 성별분업 통념이 여과 없이 반영된 경우이므로 직업과 성별이 다양하게 연결될 수 있도록 삽화를 구성하는 것이 필요하다. 본 정책의 집행 결과가 향후 유사한 정책의 양성평등성 확보에 영향을 미칠 수 있도록 하기 위해서는 이러한 노력을 통하여 노동시장을 고려하는 젠더 이슈의 발굴 및 이를 개선하기 위한 사업 기획의 사례를 수립하여야 할 것이다.

7) 본 매뉴얼은 ① 호스피탈리티 실천요령, ② 호스피탈리티 배경, ③ 호스피탈리티 정의, ④ 부록(실용회화)으로 구성되어 있다. 이 매뉴얼은 DVD와 함께 관광사업체 및 관공서, 학교 등에 배포되어 교육교재로 활용될 수 있도록 하고 있다.

### 3) 평가 결과 정책개선방안

이 지표에서 점검하여야 할 것은 평가 결과 성별격차가 존재한다고 판단되었을 때 형평성 증진을 위한 정책개선안이 충분히 제시되었는지의 여부이다. 서울 문화유산해설사 양성과 서울 호스피탈리티 아카데미 운영 사업을 중심으로 살펴 본 서울시 관광종사인력 양성정책에 대한 성별영향평가의 결과 나타난 정책 개선 방안은 제6장에서 보다 구체적으로 제시하기로 한다.

V

결론 및 정책제언



# V 결론 및 정책제언

## 1. 성별영향평가 결과 요약

서울시 관광종사인력 양성정책(서울문화유산해설사 양성 및 서울 호스피탈리티 아카데미 운영 사업)에 대한 성별영향평가 결과를 요약하면 다음과 같다.

▮ 표 5-1 ▮ 서울시 관광종사인력 양성정책 성별영향평가 결과 요약

	평가지표	점검 포인트	평가내용
공통사항	① 성별통계 생산활용	• 관련 법령 및 지침의 인적 통계 작성 양식에 성별 구분 여부	- 성별을 구분하고 있지 않음
		• 정책 기획서, 결과보고서에 인적통계 성별 구분 여부	- 성별 구분 없음
1단계 정책입안 및 결정	② 정책의 성별관련성 파악	• 정책과 관련한 여성과 남성의 서로 다른 현실과 요구의 파악 및 기획안 반영 여부	- 성별 요구를 파악하고 있지 않음
		• 정책과 관련한 법령, 지침, 기본계획 등에 특정 성에 대한 별도의 항목 유무	- 특정 성에 대한 별도의 항목 없음
		• 정책 대안 마련 시 주요 변수로서의 성별 고려 여부	- 성별을 주요변수로 고려하고 있지 않음
	③ 정책 결정과정의 양성평등 참여	• 정책 관련 위원회의 성별 위원 비율	- 관광진흥위원회 여성위원 비율은 35.0%임.
④ 예산편성 양성평등성	• 성별인원과 성별정책 요구에 따른 예산이 책정 여부	- 성별에 따라 각기 다른 요구가 반영되어 있지 않음	
		• 수혜도가 낮은 것으로 예상되는 집단을 위한 별도의 예산 편성 여부	- 수혜도가 낮은 집단에 대한 예산편성이 되어 있지 않음

2단계 정책집행	⑤ 정책 서비스 전달 방식 양성평등성	<ul style="list-style-type: none"> <li>서비스 전달 체계(경로)에 따른 정책서비스 성별 접근도 차이 유무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화유산해설사의 경우 자원봉사라는 성격상 여성의 참여가 더 용이하며, 성별 접근도의 차이는 연령과도 관련이 있음</li> <li>서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 하위직급에 주로 분포되어 있는 여성의 참여 제고를 위해 교육을 세분화할 필요가 있음</li> </ul>
	⑥ 정책 홍보방식의 양성평등성	<ul style="list-style-type: none"> <li>홍보방식에 따른 정책서비스 성별 인지도 차이 유무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별에 따른 인지경로의 차이가 있으나 이것이 참여율에 영향을 미치지 않음</li> <li>홍보방식을 다양화할 필요 있음</li> </ul>
3단계 정책평가	⑦ 정책수혜 양성평등성	<ul style="list-style-type: none"> <li>정책의 수혜자 성비의 형평성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>수혜자의 성비는 유사한 수준으로 유지되고 있음</li> <li>서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 모집단인 관광종사인력에서 여성의 비율이 높게 나타나므로 교육에서도 여성 참여를 제고할 필요 있음</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>예산 지원금의 규모의 성별로 편차 유무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별분리예산 부재로 성차 파악 불가</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>성별 정책만족도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화유산해설사 양성 사업의 경우 교육 횟수 및 교육 시간대에 대해서는 여성의 만족도가 남성보다 낮게 나타남</li> <li>서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 여성들은 교육 장소에 대한 만족도가 가장 낮고 남성들은 교육 시간대에 대한 만족도가 가장 낮음</li> </ul>
	⑧ 정책영향 양성평등성	<ul style="list-style-type: none"> <li>수혜자 및 만족도 성별 차이의 원인 파악 여부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존의 설문조사에서는 성별을 구분하지 않아 성차 자체가 파악되지 않음으로 인해 원인도 파악되지 않았음</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>정책집행결과와 양성평등 및 여성 사회적경제적 지위 향상에의 기여 여부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성의 경험이나 시각, 노동경험 등을 적극적으로 반영하는 프로그램이 편성될 필요가 있음</li> </ul>
	⑨ 평가결과 정책개선 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>정책집행 결과가 향후 유사한 정책의 양성평등성 확보에 영향을 미칠 것인지의 여부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>젠더 관점을 반영함으로써 향후 유사 정책의 성평등성 확보에 영향을 미칠 수 있음</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>평가결과 성별격차 존재 시 형평성 증진을 위한 정책개선안이 충분히 제시되었는지의 여부</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>정책 개선 방안에서 상세히 제시하고자 함</li> </ul>	

## 2. 정책 개선 방안

평가 결과에 따른 정책 개선 방안은 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 하나는 서울시 관광종사인력 양성정책의 성인지성 제고를 위해 필요한 기반 구축 관련 정책제언이고, 다른 하나는 양성평등한 관광종사인력 양성을 위하여 요구되는 정책적 노력에 대한 제언이다.

### 1) 서울시 관광종사인력 양성정책의 성인지적 기반 구축

먼저 서울시 관광종사인력 양성정책의 성인지적 기반 구축을 위한 정책 개선 방안은 세 부분으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 첫째, 인적 통계의 성별분리 생산 및 활용을 위한 인프라 구축이다. 여기에는 성별분리통계 생산을 위한 서울시 통계사무처리규칙의 개정과 행정통계의 성별분리 생산 및 활용 노력 확대, 정책 수혜자 성비 및 만족도의 성별 차이 파악, 공무원 성인지력 향상 교육 실시 등이 포함된다. 둘째, 정책 결정과정에서의 여성 참여 확대이다. 이를 위해서는 관련 조례의 개정이 이루어져야 할 것으로 보인다. 셋째, 성인지 예산의 편성이 그것이다. 각각의 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

#### (1) 인적 통계의 성별분리 생산 및 활용

##### ① 성별분리통계 생산을 위한 법령 수정 : 서울시 통계사무처리규칙

성별분리통계 생산은 정책의 성주류화 실천을 위한 가장 핵심적인 과제 중 하나이다. 이에 대한 요구는 1995년 북경에서 열린 UN 제4차 세계여성대회에서 제기된 바, 여기에서는 여성관련 정책의 기획 및 평가를 위한 성별 분리 자료·정보의 생성과 배포를 적극적인 전략으로 채택할 것을 권고하였다. 2000년 UN 여성특별총회에서는 남녀별 통계의 중요성을 강조하는 결과문서를 채택하기도 하였다. 우리나라의 경우 여성발전기본법을 통해 성별분리통계 생성의 의무를 규정하고 있다 (김창연 외, 2007). 서울시 또한 성별분리통계 생산을 위한 근거를 서울특별시 여성발전기본조례에 두고 있다. 그 조항을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

##### □ 서울특별시 여성발전기본조례

제6조(통계·자료의 성별표기) 시장은 여성정책의 수립 및 시행을 위하여, 시와 소속기관에서 조사 관리하는 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기하도록 하여야 한다.

제7조(여성정보 제공) ① 시장은 여성관련 정보를 수집·축적·관리하여 시민에게 최신의 정보가 제공 되도록 하여야 한다.

그러나 이러한 의무 규정은 실효성을 거두지 못하고 있다. 이에 서울시 및 소속 행정기관의 통계업무를 총괄하는 자치법규인 서울시 통계사무처리규칙의 적절한 개정을 통하여 성별분리통계 생산 의무를 명시할 필요가 있다.

또한 성별분리통계 생산 및 활용은 단지 서울시에만 국한되는 문제가 아니다. 따라서 기초자치단체의 통계사무처리규칙에 대해서도 점검하고 적절히 개정할 수 있도록 할 필요가 있다. 지방자치단체에서 일상적으로 생산하는 행정상의 인적통계, 특히 통계청의 승인을 받지 않는 행정통계의 성별분리 생산을 촉구하기 위해서는 지자체 수준의 제도적 기반 마련을 위한 통계사무처리규칙의 점검과 개선이 선행되어야 할 것이다. 예를 들어 서울시 통계사무처리규칙은 다음과 같이 개정될 수 있다.

표 5-2 서울시 통계사무처리규칙 개정안

조항	개정 전	개정 후
제3조	제3조(통계사무의 원칙) 통계사무는 다음 각호에서 정하는 원칙에 따라 운영 관리하여야 한다 1. 통계의 내용이 정확하고 진실하여야 한다 2. 통계는 적시성을 유지하여야 하며, 그 목적과 용도가 명확하여야 한다 3. 통계사무는 능률적이고, 경제적으로 운영되어야 한다	제3조(통계사무의 원칙) 통계사무는 다음 각호에서 정하는 원칙에 따라 운영 관리하여야 한다 1. 통계의 내용이 정확하고 진실하여야 한다 2. 통계는 적시성을 유지하여야 하며, 그 목적과 용도가 명확하여야 한다 3. 각종 통계는 성별을 구분하여 표기하여야 한다 4. 통계사무는 능률적이고, 경제적으로 운영되어야 한다
제5조	제5조(통계심사관의 의무) ① 통계심사관은 통계의 작성, 집계, 보관, 관리 등에 있어서 다음 각호의 사항을 유의하여 사전 심사와 통제를 하여야 한다 1. 사실에 입각하여 정확하게 작성되었는지의 여부 2. 통계의 작성방법, 작성기준일 등의 타당성 여부 3. 다른 통계와의 중복 여부 4. 통계작성 서식의 합리성 여부 ② (생략) ③ (생략)	제5조(통계심사관의 의무) ① 통계심사관은 통계의 작성, 집계, 보관, 관리 등에 있어서 다음 각호의 사항을 유의하여 사전 심사와 통제를 하여야 한다 1. 사실에 입각하여 정확하게 작성되었는지의 여부 2. 통계의 작성방법, 작성기준일 등의 타당성 여부 3. 다른 통계와의 중복 여부 4. 통계작성 서식의 합리성 여부 5. 통계작성 서식의 성별구분 여부 ② (생략) ③ (생략)

이 개정안은 예시일 뿐이며, 실제로 개정할 때에는 성별분리통계생산 관련 규정이 산입될 수 있는 적절한 위치와 문구 등을 면밀히 검토하여야 할 것이다. 또한 서울시 통계사무처리규칙의 개정은 반드시 기초자치단체의 유사 자치법규 개정으로 이어지도록 함으로써 성별분리통계 생산의 실질적 효과를 담보할 수 있도록 하여야 할 것이다.

## ② 행정통계의 성별분리생산 및 활용

정책의 성인지적 기반 구축을 위해서는 모든 인적 통계의 성별분리생산 및 활용이 이

루어져야 하지만, 그 중에서도 특히 행정통계<sup>8)</sup>의 성별분리생산 및 활용이 시급하다. 그 이유는 조사통계의 경우 2007년 6월~7월을 기점으로 성별분리 데이터에 대한 접근성이 크게 개선된 반면, 행정통계는 여전히 성별분리생산과는 거리가 먼 상태이기 때문이다.

조사통계는 통계청이 기존의 KOSIS를 개선하여 2007년 7월 국가통계포털을 오픈하였고, 한국여성정책연구원에서 2007년 6월 성인지 통계 정보시스템 GSIS를 오픈하면서 통계청의 각종 조사통계의 성별 분리 데이터를 제공하게 됨에 따라 그 인프라가 점차 개선되고 있는 상황이다. 또한 2007년 4월 통과된 통계법 전문개정법에 “통계작성 승인사항에 조사사항의 성별구분에 관한 사항을 추가”하도록 명시됨에 따라 조사통계의 성별분리 데이터에 대한 접근성을 점차 확대될 것으로 예상된다. 또한 서울시의 경우 정보화기획담당관에서 제공하는 웹진을 통해 서울시 관련 주요 조사통계의 성별분리 데이터와 해설을 제공하기 시작하였다. 따라서 조사통계에 대한 서울시 관련 성별분리 데이터의 획득 및 활용도 점차 용이해지고 있다고 볼 수 있다.

따라서 추후 성별분리통계와 관련하여 중앙정부 및 지방자치단체에 요구되는 사항은 행정통계의 성별분리일 것으로 예상된다. 일례로 성별영향평가의 평가지표 중 공통사항인 첫 번째 지표는 ‘성별통계의 생산·활용’으로서 통계작성의 기획, 표본 추출, 조사표, 조사 분석, 공표에 있어 성인지적 관점을 도입할 것을 요구하고 있다. 이 때의 성별통계에는 해당 정책 관련 각종 행정통계가 포함된다.

그러나 서울시의 행정통계는 성인지적 지표개발이나 성별분리 데이터 제공이 미비한 상황이다. 이는 본 성별영향평가의 대상정책인 서울문화유산해설사 양성정책이나 서울 호스피탈리티 아카데미 운영정책에서도 마찬가지이다. 앞서 살펴 본 바와 같이 이들 정책에서 생산되는 행정통계에서 인적 데이터들은 성별로 구분되어 있지 않아 효과적인 평가 및 대안 마련이 어려운 현실이다. 따라서 행정통계에서의 성별분리통계 생산이 시급하며, 이의 적극적인 활용을 통해 해당 정책의 성인지성을 제고하도록 하여야 할 것이다.

본 성별영향평가의 대상 정책인 서울문화유산해설사 양성정책과 서울 호스피탈리티 아카데미 운영정책에서 요구되는 성별분리 행정통계의 양식을 예시하면 다음과 같다.

우선 서울문화유산해설사의 인적정보에 대한 행정통계에서 드러나야 하는 주요 변수들은 성, 연령과 함께 기수, 언어, 교육 및 수료인원 등이다. 서울문화유산해설사의 경우 남

8) 여기에서는 조사통계와 행정통계를 구분한다. 이 연구에서 ‘조사통계’란 인구주택총조사, 경제활동인구조사, 서울서베이 등 국민 혹은 시민을 대상으로 조사를 실시하여 그 결과로서 생산되는 통계를 지칭한다. 그리고 ‘행정통계’란 정책의 시행을 통해 발생하는 통계로서 예를 들어 ‘문화유산해설사 양성교육 심화과정 참가자 현황’과 같다. 성별분리 행정통계의 구축은 정책의 기초가 되는 기본 데이터에서부터 실제 정책의 실행 및 그 결과 데이터에 이르기까지 정책 수행 상 요구되는 모든 데이터를 성별에 따라 생성한다는 것을 의미한다. 따라서 정책 설계, 시행, 평가, 결과 예측, 후속 정책 마련 등에 있어 기초가 되는 자료를 보유할 수 있게 되고, 실효성 높은 시정의 성주류화를 달성할 수 있다.

성보다 여성의 비율이 높은 것으로 나타난다. 이는 문화유산해설사가 직업이라기보다는 자원봉사의 성격이 강하며, 다른 직업과 병행하기 어려우며, 소득이 매우 낮기 때문이다.

이러한 문화유산해설사의 성격은 성 및 연령의 관계에서 흥미롭게 나타난다. 참여관찰 결과 및 전문가 인터뷰 결과, 서울문화유산해설사 중 여성 해설사들의 경우 연령대가 상대적으로 낮고 다양한 반면, 남성 해설사들의 경우 연령대가 상대적으로 높고 덜 다양한 것으로 나타난다. 이는 문화유산해설사의 이러한 성격 상 주로 시장노동을 수행하는 남성들의 경우 퇴직 이후 해설사로 활동하는 경우가 많으며, 여성들은 전업주부의 정체성을 유지하는 가운데, 자원봉사 및 자아실현의 일환으로 해설사로 활동하게 되는 경우가 많기 때문이다. 즉 해설사로 처음 입문하게 되는 연령대가 성별에 따라 다르다는 것을 알 수 있다.

서울문화유산해설사의 인적 현황을 통계로 작성할 때, 성과 연령 변수가 동시에 고려되지 않는다면 이러한 특성은 발견되기 어렵다. 이러한 특성이 인적통계에서 기본적으로 반영되어야 문화유산해설사 관련 정책을 수립하거나 평가할 때 성별에 따른 영향을 비로소 판단할 수 있게 된다. 그러한 의미에서 언어별 총인원 수 및 교육인원, 수료인원 등을 명기할 때 반드시 성과 연령이 함께 고려되어야 한다.

성 및 연령 변수가 반영된 행정통계 틀의 예시는 다음과 같다. 서울문화유산해설사 현황의 경우 성과 연령, 언어와 함께 기수가 구분되어야 한다. 기수의 구분은 활동경력을 간접적으로 알려주는 지표가 되기 때문에 명시되는 것이 바람직하다.

표 5-3 통계양식 예시 : 서울문화유산해설사 현황

(단위 : 명)

		여성					남성					계		
		10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	10대	20대	30대	40대		50대	60대 이상
제1기 (2003)	영어													
	일어													
	중국어													
	내국인전담													
제2기 (2004)	영어													
	일어													
	중국어													
	내국인전담													
제3기 (2005)	영어													
	일어													
	중국어													
	내국인전담													
제4기 (2006)	영어													
	일어													
	중국어													
	내국인전담													
제5기 (2007)	영어													
	일어													
	중국어													
	내국인전담													
제6기 (2008)	영어													
	일어													
	중국어													
	내국인전담													
계														

교육인원의 경우에도 마찬가지이다. 즉 신규양성교육의 경우 성×연령×언어별 교육인원과 수료인원을 구분하여 제시해야 할 것이다.

표 5-4 통계양식 예시 : 서울문화유산해설사 신규양성교육 현황

(단위 : 명)

		여성						남성						계
		10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	
교육 인원	영어													
	일어													
	중국어													
	내국인전담													
계														
수료 인원	영어													
	일어													
	중국어													
	내국인전담													
계														

서울문화유산해설사 재교육의 경우 기존에 활동하고 있는 문화유산해설사들을 대상으로 이루어지는 교육이므로 <표 5-5>와 같이 성, 연령, 언어별 구분과 함께 기수의 구분이 동시에 이루어져야 한다. 뿐만 아니라 재교육은 강좌에 따라 인원수가 다르기 때문에 강좌별로 이러한 통계가 생산되는 것이 바람직하다. 그럼으로써 문화유산해설사 재교육을 실시함에 있어 성별 선호의 차이를 파악할 수 있으며, 이러한 결과를 익년도 사업에 반영할 수 있다. 통계 틀의 예시는 다음과 같다.

표 5-5 통계양식 예시 : 서울문화유산해설사 재교육 현황

(단위 : 명)

		여성						남성						계
		10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	
제 기	영어													
	일어													
	중국어													
	내국인전담													
... (생략) ...														
계														

이러한 통계 틀을 기반으로 재교육 참여 인원 수가 강좌별로 생산될 필요가 있다. 또한 신규양성교육 및 재교육의 경우 교육참여인원 못지않게 중요한 것이 강사의 성별 현황이다. 현재 서울시의 관련 행정문서에서는 강사의 수 및 성별분포 등이 나타나 있지 않다. 이 또한 관련 인력의 성별 활용에 대한 자료가 될 수 있기 때문에 반드시 포함하여야 할 것이다.

이에 대한 통계 틀의 예시는 다음과 같다. 본 예시에서는 간략하게 강사 수의 성별 구분만을 제시하고 있으나, 강사의 연령대나 직업, 직종 등의 구분이 성별에 따라 유의미할 경우 가능한 한 구분하는 것이 바람직하다.

표 5-6 통계양식 예시 : 서울문화유산해설사 교육 강사현황

(단위 : 명)

	여 성	남 성	계
신규양성교육			
재 교육			
계			

또한 서울 호스피탈리티 아카데미 운영의 인적정보에 대한 행정통계에서 드러나야 하는 주요 변수들은 성, 연령과 함께 참여자의 종사업종 및 직위(직책)이다. 서울 호스피탈리티 아카데미는 관광업계 종사자를 대상으로 실시하는 교육으로서 참여자의 성비는 제4기 수료생의 경우 여성 40명, 남성 36명인 것으로 보아 대략 엇비슷한 것으로 추정된다.

참여자의 종사 업종은 관광업계 종사자가 대상인 만큼 숙박업, 음식업(요식업), 여행업 등 일 것으로 보이며, 직위(직책)은 다양하게 나타날 것으로 보인다.

다만 참여자들의 종사업종과 직위(직책)가 성 및 연령과 함께 고려될 경우 보다 다층적인 정보가 생산될 수 있다. 종사업종 및 직위를 성 및 연령에 따라 구분함으로써 관광업계 종사인력분포의 경향성을 간접적으로 드러내는 한편, 교육 참여자들의 특성과 성차를 면밀히 검토함으로써 교육에 반영될 수 있도록 하여야 한다함. 이러한 변수들을 고려한 통계 틀의 예시는 다음과 같다.

우선 서울 호스피탈리티 아카데미 개설-운영과 관련한 인적정보의 행정통계에 대해 살펴보면 다음과 같다. 성 및 연령, 종사업종, 직위 등이 동시에 구분될 수 있어야 한다. 본 예시에서는 종사업종을 여행업, 숙박업, 음식업, 관광안내 및 통역으로만 구분하고 직위는 대표(CEO), 부장 이상의 관리자, 과장 이상의 중간 관리자, 사원으로만 구분하나 종사업종 및 직위의 구분은 상세할수록 의미가 클 것이다.

■ 표 5-7 ■ 통계양식 예시 : 서울 호스피탈리티 아카데미 참여자 현황

(단위 : 명)

		여성						남성						계
		10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	
종사 업종	여행업													
	숙박업													
	음식업													
	관광안내 및 통역													
	기타													
소계														
직위 (직책)	대표													
	부장이상													
	과장이상													
	사원													
	기타													
소계														

다음으로 특별 초청강연 참여자 통계 양식에 대해서 살펴보면 다음과 같다. 특별 초청 강연의 경우 서울시의 관련 행정문서를 통해 볼 때, 서울시 공무원과 관광업계 종사자 등을 대상으로 하고 있음을 알 수 있다.

이 경우에도 참여자들의 성별 및 연령, 종사업종 및 직위 등이 구분되는 것이 바람직하다. 다만 일반 기업체와 공무원 참여자들의 직위(직책)를 같은 이름의 범주 안에 표기하기 어려운 부분이 있으므로, 이에 대해서는 범주에 대한 정의가 수반되어야 할 것으로 보인다. 예를 들어 '부장 이상'의 범주에는 공무원 몇 급부터 몇 급까지가 해당하는 것으로 간주한다는 방식으로 정의될 수 있을 것이다. 그렇지 않다면 공무원들의 직급을 구분할 수 있도록 별도로 표기하는 것도 무방할 것으로 보인다.

▮ 표 5-8 ▮ 통계양식 예시 : 특별 초청강연 참여자 현황

(단위 : 명)

		여성						남성						계
		10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	
종사 업종	여행업													
	숙박업													
	음식업													
	관광안내 및 통역													
	공무원													
	기타													
소계														
직위 (직책)	대표													
	부장이상													
	과장이상													
	사원													
	기타													
소계														

또한 서울 호스피탈리티 아카데미 운영 및 특별 초청강연의 경우 교육참여 인원 못지 않게 중요한 것이 강사의 성별 현황이다. 현재 서울시의 관련 행정문서에서는 강사의 수 및 성별분포 등이 나타나 있지 않다. 이 또한 관련 인력의 성별 활용에 대한 자료가 될 수 있기 때문에 반드시 포함하여야 할 것이다. 이에 대한 통계 틀의 예시는 다음과 같다.

표 5-9 통계양식 예시 : 서울 호스피탈리티 아카데미 강사 현황

(단위 : 명)

	여 성	남 성	계
서울 호스피탈리티 아카데미			
특별 초청강연			
계			

본 예시에서는 간략하게 강사 수의 성별 구분만을 제시하고 있으나, 강사의 연령대나 직업, 직종 등의 구분이 성별에 따라 유의미할 경우 가능한 한 구분하는 것이 바람직하다.

지금까지 살펴 본 행정통계의 성별분리생산 양식은 예시이므로, 실제로 정책을 수립, 시행하는 과정에서 필요한 지표나 유의미한 변수가 있을 때에는 이를 적극적으로 반영하여 통계를 생산하여야 할 것이다.

### ③ 정책 수혜자 성비 및 만족도 성별 차이 파악

성별분리통계의 생산과 관련하여 우선적으로 성별 차이가 파악되어야 하는 부분은 정책 수혜자의 성비 및 만족도에서의 성별 차이일 것이다. 서울문화유산해설사 양성 정책이나 서울 호스피탈리티 아카데미 운영정책과 관련해서 정책 수혜자는 교육 및 아카데미 참가자가 될 것이므로 이들을 대상으로 참여자 성비 및 만족도 결과에서의 성별에 따른 차이가 드러나야 할 것이다.

교육 참여자의 성비는 교육 참가 신청 접수 시 성별을 구분하여 신청자를 관리함으로써 파악할 수 있다. 이렇게 파악된 교육 참여자의 성비는 각종 보고 양식에도 구분하여 기재하도록 함으로써 추후 이에 따른 정책 대안 마련이 가능할 수 있도록 하여야 한다. 관련하여 서울문화유산해설사 양성교육의 경우 참여자의 성비뿐만 아니라 연령 및 언어, 기수 등 유의미한 항목들이 함께 구분될 수 있도록 하여야 할 것이다. 서울 호스피탈리티

아카데미의 경우 성별, 업종, 직책 등의 구분이 함께 이루어져야 유의미하다.

교육 만족도에서의 성별 차이는 매 교육마다 실시하는 만족도 조사에 성별 등을 묻는 문항을 추가함으로써 파악할 수 있다. 뿐만 아니라 이렇게 조사된 만족도 결과에서 성별을 주요한 분석단위로 삼아야 하며, 각종 보고 양식에서 그 결과가 성별로 구분되어 기재되어야 한다. 관련하여 서울문화유산해설사 양성교육의 경우 참여자의 성비뿐만 아니라 연령 및 언어, 기수 등 유의미한 항목들이 함께 구분될 수 있도록 하여야 할 것이다. 서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 성별, 업종, 직책 등의 구분이 함께 이루어져야 유의미하다.

#### ④ 공무원 성인지력 향상 교육 실시

정책의 성주류화는 실제로 정책을 수립하고 시행하는 주체인 공무원으로부터 실현되기 때문에 정책의 성주류화 이슈를 발전시키기 위해서는 공무원의 성인지력 향상이 관건이 된다. 성별분리통계 생산에 있어서도 이는 마찬가지이다. 특히 행정통계의 경우 공무원들이 업무를 수행하는 과정에서 일상적으로 산출되기 때문에 이를 성별로 구분하여 생산하는 작업은 공무원들의 각별한 관심과 노력이 뒷받침되어야 한다.

그러나 성별분리통계 생산이라는 작업이 그동안의 업무 수행 관행을 일상적으로 바꾸는 작업인 만큼 쉽지 않을 수 있으며, 성별분리통계 자체에 대한 이해와 개념이 부족할 수 있다. 따라서 성별분리통계라는 것이 무엇을 의미하며, 어떻게 생산·활용되어야 하는지에 대한 교육이 선행되어야 할 것이다. 성별분리통계 생산 및 활용에 대한 공무원 교육에는 다음과 같은 내용들이 포함될 수 있다.

□ 성별분리통계 생산 및 활용에 대한 공무원 교육 프로그램안

- 정책의 성주류화에 대한 기본적 이해  
: 성별분리통계 생산은 정책의 성주류화라는 큰 흐름 속에서 이루어져야 하는 작업이므로 정책의 성주류화 및 성인지적 정책 수립·시행에 대한 기본적인 이해가 선행되어야 함
- 성별분리통계 생산 및 활용의 필요성  
: 정책의 성주류화에 대한 기본적 이해에 이어 성별분리통계 생산과 활용이 왜 필요하고 이를 통해 달성할 수 있는 성과가 무엇인지를 인식하는 단계임
- 성별분리통계의 예시 및 활용 사례  
: 성별분리통계라는 것이 무엇이며, 이를 어떻게 활용할 수 있는지 사례를 통해 살펴보는 단계임. 성별분리통계를 생산·활용하였을 때의 정책 수립 및 평가의 결과와 그렇지 않았을 때의 결과를 비교·분석함으로써 성별분리통계 생산 및 활용의 필요성을 직접 인식할 수 있음. 또한 이 단계에서 성별분리통계를 활용하는 방법을 익힐 수 있음
- 성별분리통계 작성 실무  
: 교육 참여자들이 실제로 성별분리통계 생산을 실습하는 단계임. 이 단계에서는 크게 업무별 젠더이슈 도출, 도출된 젠더이슈를 토대로 한 지표 및 변수 설정, 통계표 작성 실습의 3가지 교육내용이 이루어질 수 있음

(2) 정책 결정 과정에서의 여성 참여 확대

앞서 언급한 바와 같이 관광진흥위원회의 여성위원 비율은 35.0%로 임계치(critical mass)인 30%를 넘고 있다. 다만 여성부의 「제3차 여성정책기본계획」에 따르면 위원회의 여성참여 확대를 위해 여성참여 목표율 달성을 지속적으로 추진, 2012년에는 40%를 달성하고자 하고 있으므로, 이 목표를 달성할 수 있도록 추후 지속적인 노력이 필요할 것으로 보인다.

이를 위해서는 서울특별시관광진흥위원회조례에서 위원회 구성에 있어 여성비율이 임계치 이상 되어야 한다는 규정을 둘 필요가 있다. 그럼으로써 관광 관련 정책 결정 과정에 여성의 참여가 확대되는 근거가 될 수 있다. 이를 반영한 조례 개정안 예시는 다음과 같다. 본 개정안은 예시이므로 실제로 조례를 개정하고자 할 때에는 여성비율 하한선 명시 규정의 적절한 표현과 적절한 산업 위치를 면밀하게 검토하여야 할 것이다.

표 5-10 서울시 관광진흥위원회조례 개정안

조항	개정 전	개정 후
제3조	<p><b>제3조(구성 등)</b> ① 위원회는 위원장 1인과 부위원장 1인을 포함한 25인 이내의 위원으로 구성한다</p> <p>② 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다</p> <p>③ 위원은 다음 각 호의 1에 해당하는 자 중에서 시장이 임명 또는 위촉하되, 제2호 및 제3호의 위원을 위원의 과반수로 한다</p> <p>1. 관계공무원</p> <p>2. 관광관련기관, 단체 및 업체 관계 인사</p> <p>3. 기타 관광에 관하여 경험과 식견이 풍부한 자</p> <p>④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사를 두며, 간사는 경쟁력강화본부 관광진흥담당관이 된다</p> <p>⑤ 위원회의 효율적인 운영을 위하여 필요한 경우에는 소위원회를 둘 수 있다</p>	<p><b>제3조(구성 등)</b> ① 위원회는 위원장 1인과 부위원장 1인을 포함한 25인 이내의 위원으로 구성하되, 여성의 비율이 전체의 40% 이상이 되도록 한다</p> <p>② ...</p>

전반적으로 서울시 위원회의 여성 위원 비율이 낮은 이유는 위촉직에서의 여성 위원 비율이 낮을 뿐만 아니라 당연직 여성 위원이 전무하기 때문이다. 당연직 여성 위원의 비율을 높이는 것의 문제는 고위직 여성공무원의 비율이 높아져야 한다는 문제와 직결되어 있다. 따라서 위원회 여성 위원 비율의 향상을 위해서는 관리직 공무원 여성 비율 제고에도 관심을 기울여야 할 것이다.

### (3) 성인지 예산의 편성

예산 배정은 정책 대상의 실질적 혜택 여부를 파악할 수 있는 가장 중요한 사항이다 (조영미 외, 2006). 그러나 현재 관광종사인력 양성정책과 관련한 예산은 성별인원과 성별정책요구에 따라 책정되지 않았기 때문에 우선 관련 예산을 성인지적으로 편성하는 것이 필요하다.

국제적으로 성인지 예산 도입의 중요성과 필요성에 대해서는 1990년대 후반 이후부터 논의가 시작되었다. 그리고 이러한 국제적 흐름에 부응하여 국내에서는 1990년대 말 여성 단체의 예산운동을 통해 성인지 예산의 필요성이 공론화되기 시작했고 국회 내 여성의원들의 적극적인 노력에 의해 2006년 국가재정에 성인지 예산의 법적 근거가 명시되기에 이르렀다. 기획예산처는 2006년도와 2007년도 예산편성지침에 따라 각 부처의 양성평등 예산과 성별영향평가 사업을 명시하도록 하고 있고, 국가재정법에 따라 2010 회계연도부터 정부는 성인지 예산서와 결산서를 제출할 것이 의무화되었다 (김영옥 외, 2007). 이처럼 성인지 예산의 편성 및 집행이 의무화되고 있으므로 관광종사인력 양성정책 관련 예산 또한 이러한 흐름에 부응할 필요가 있다.

따라서 본 성별영향평가의 결과에 따라 정책의 성평등한 효과를 위해 예산이 어떻게 배정되어야 하는지를 적극적으로 고려해 보아야 한다. 예를 들어 서울문화유산해설사 양성교육 및 서울 호스피탈리티 아카데미 운영에 대한 성별영향평가 결과 여성의 경험과 요구를 반영하는 교육 프로그램의 개발 및 강좌운영의 필요성이 대두되었다면 이를 위해 어떻게 예산을 배정하고 사용할 것인지에 대한 고민이 이루어져야 할 것이다.

성인지 예산의 편성은 성별분리통계의 생산이 전제되지 않으면 이루어지기 어렵다. 정책이 성평등한 효과를 생산하고 있는지의 여부는 기본적으로 정책 수혜자 혹은 참여자의 성비가 어떠한지, 성별에 따라 정책에 대한 만족도 정도와 요구사항의 차이는 어떠한지가 드러나야 판단할 수 있기 때문이다. 따라서 성인지 예산의 편성을 위해서라도 성별분리통계가 반드시 생산되도록 할 필요가 있다.

## 2) 양성평등한 관광종사인력 양성을 위한 정책

양성평등한 관광종사인력 양성을 위한 정책 개선 방안은 크게 세 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 여성의 경험과 특수성을 가시화하는 프로그램의 편성이다. 여기에는 여성사 및 여성문화유산의 발굴·확산을 위한 프로그램과 관광종사인력으로서의 여성의 노동경험을 반영하는 프로그램 편성이 포함된다. 둘째, 강사 및 교육 진행자, 교육 참여자의 성인지성제를 위한 방안 모색이다. 셋째, 교육의 실효성을 확보하기 위한 예산 재정비 방안이다.

### (1) 여성의 경험과 특수성을 가시화하는 프로그램의 편성

#### ① 여성사(女性史) 및 여성문화유산의 발굴·확산 프로그램 편성

서울문화유산해설사 대상의 교육 프로그램의 경우 여성사에 대한 인식을 제고하고 서울시 내 여성유적지 등 여성문화유산을 발굴하여 이를 시민들에게 널리 알리기 위한 교육 프로그램을 신설하여 운영할 필요가 있다. 류정아(2008)에 따르면, 여성사 및 여성문화유산은 양성평등 콘텐츠로서 다음과 같은 가치를 갖는다. 첫째, 문화콘텐츠의 다양성과 창의성에 기여한다. 여성은 생활문화의 주체로서 여성 특유의 경험과 감수성은 다양한 소재를 제공하여 문화콘텐츠의 다양성과 창의성을 높인다. 둘째, 문화생산자로서의 여성의 입지를 구축한다. 양성평등 콘텐츠의 개발은 여성을 문화소비자에서 문화생산자로의 인식 전환을 통해 적극적인 문화활동을 가능하게 한다. 셋째, 스토리텔링의 가치가 높아 원소

9) 문화유산은 크게 유형문화유산과 무형문화유산(기능, 기술, 지식 등)으로 나뉘며, 유형문화유산에는 유적지와 유물이, 그리고 무형문화유산에는 물질문화와 의례 및 연행이 포함된다(류정아, 2008). 여성문화유산은 문화유산에 포함되는 하위개념으로서 “여성 활동의 소산으로 눈에 보이는 물질적인 표현뿐만 아니라 구전, 음악, 기술, 규범, 민속, 습관, 생활양식 등 여성의 삶과 여성의 위상을 표출하는 모든 것을 포괄하는 것으로서 보존할만한 가치가 있는 것”으로 정의될 수 있다(신남주, 2008).

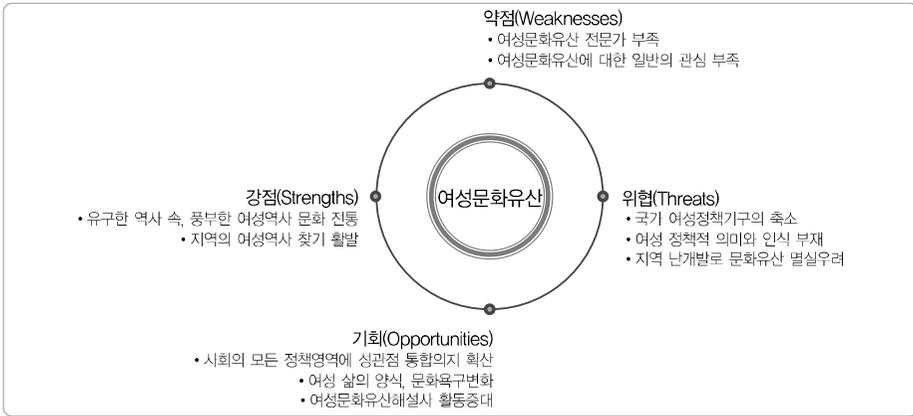
스멀티유즈(OSMU) 활용이 용이하다. 여성문화유산에는 이야기 능력이 우수한 여성적 특성이 담겨 있어 스토리텔링의 가치가 내재되어 있다 (류정아, 2008).

여성사 및 여성문화유산의 발굴과 인식 확산 지원에 대해서는 정책적으로도 관심을 가져온 부분이다(〈표 5-11〉 참조). 비록 그러한 관심이 부족한 측면이 있고 더구나 제3차 여성정책기본계획에서는 부재하고 있으나, 그렇다고 하여 여성사 및 여성문화유산에 대한 정책적 노력이 불필요하다거나 중요하지 않다고 볼 수 없다. 오히려 아래의 〈그림 5-1〉와 같이 여성문화유산을 둘러싼 강점 요인 및 기회 요인이 풍부하게 존재하고 있기 때문에 지역단위의 지원을 통하여 여성의 역사를 가시화하기 위한 주요한 역할을 수행할 필요가 있다고 보인다.

표 5-11 | 역대 여성발전계획에서의 여성사 및 여성문화유산 관련 내용

	정책방향/ 핵심정책과제	정책과제	주요내용/추진계획
제7차 경제사회발전 5개년 계획 (1992~1996)	여성의 창의력 개발과 창작예술 활동 지원	지역문화활동의 장 마련	- 지역고유의 전통문화 보존전수 및 발전에 여성참여 확대 - 새로운 성역할에 부응하는 전통문화의 재창출
		창작활동 지원	- 여성전통예술인 발굴
제1차 여성정책 기본계획 (1998~2002)	여성의 문화활동 활성화	여성의 문화교류 활성화	- 여성과 친숙한 문화관련 민간문화재 분야 발굴 및 지정
제2차 여성정책 기본계획 (2003~2007)	사화문화 분야 여성참여 확대	여성의 문화예술 활동 참여확대	○ 여성 역사인물 및 여성관련 문화재 발굴 확대 - 지역의 생활문화 복원 작업 지원 - 여성인물 및 여성문화유산 발굴 지원 - 문화재 애호운동에 여성참여 및 활동 지원 - 〈여성사 전시관〉 운영

※ 자료 : 양애경(2008)



※ 자료 : 양애경(2008)

<그림 5-1> 여성문화유산을 둘러싼 대내외적 정책 환경 분석(SWOT 분석)

그러나 서울시의 여성사 및 여성문화유산 관련 지원 노력은 충분히 이루어져 왔다고 보기 어렵다. 경기도와 경상북도, 전라남도, 강원도, 제주특별자치도 등 여타 광역자치단체에서는 여성사를 편찬하는 등 지역 여성사에 대한 관심을 보여왔으나, 서울시의 경우 이에 미치지 못하고 있는 실정이다.<sup>10)</sup> 향후 지속적인 관심을 통해서 서울시 내 여성역사 및 여성문화유적에 대한 발굴과 확산 노력이 이루어져야 할 필요가 있다. 그리고 이러한 노력은 관광자원으로서 기능할 수 있도록 연계되어야 할 것이다. 류정아(2008)는 양성평등 문화콘텐츠가 투어 프로그램, 현장실습 및 여가활용의 대상으로서 관광과 연계될 수 있음을 지적하고 여성문화 관광 매뉴얼의 작성을 제안한 바 있다. 이처럼 여성사 및 여성문화유적은 비가시화된 여성의 경험과 삶을 드러낸다는 점에서 중요할 뿐만 아니라 관광자원을 풍부히 한다는 점에서도 가치를 갖는다.<sup>11)</sup>

10) 경기도는 『경기여성인물을 찾아서』(2001)와 『경기여성발전사』(2002)를, 경상북도는 『경북여성사』(2004)를, 전라남도는 『전남여성100년』(2003)을, 강원도는 『강원도여성사』(1996)을, 제주특별자치도는 『제주여성사료집 I』(2007)과 『제주여성사료집 II』(2008), 『제주여성문화유적』(2008)을 각각 편찬한 바 있다. 서울시의 경우 서울지역의 여성문화유산 가이드북인 『서울의 여성사를 찾아서』를 재단법인 서울여성에서 발간하였다.

11) 관련하여 김영옥 외(2006)는 양성평등 관점에서 여성문화자원들을 개발해내면서 이를 관광 개발과 연결시킬 필요성을 제안하고 있다. 그리고 기반이 될 수 있는 것은 '여성문화유산의 발굴'이라고 강조한다. 여성문화유산의 발굴을 통해 양성평등 지역문화 콘텐츠를 만들어내고, 이들을 여행자들이 적극적으로 체험할 수 있는 여성문화, 양성평등 테마의 여행 프로그램을 만들어내야 한다는 것이다. 이는 현재 정체성을 확립하지 못하고 있는 문화관광자원 개발 사업의 문제점을 해결하는 동시에, 여행자 개인들에게 만족스러운 정서적 경험을 할 수 있게 하는 효과를 가질 수 있다. 또한 여행 프로그램의 개발은 지역사회를 여성문화, 양성평등이라는 특정한 테마를 중심으로 재구성하는 인지적 지도그리기를 필요로 하는데, 이는

참고로 현재까지 발굴된 서울시 내 여성유적지 목록은 다음과 같다. 이러한 여성 유적지를 기초로 여성사 및 여성문화유산 관련 관광 콘텐츠가 기획되는 것이 필요하다.

표 5-12 서울시 내 여성유적지 목록

지역	여성유적지	개수
종로구	갑고당터, 경복궁, 경희궁, 광화당-삼축당가, 국립고궁박물관, 국립민속박물관, 근우회터, 덕성여고(근화여학교), 떡부엌살림박물관, 문수사, 배화여학교, 보구여관(현 이화여대 의료원), 북촌한옥마을과 빨래터, 서울역사박물관, 선화궁터, 숙명여학교터, 승가사, 승종교회, 운현궁과 별궁터(안동별궁, 이현궁, 어의궁, 자수궁, 용흥궁, 창의궁 등), 이화장, 인왕산 국사당(선바위, 치마바위), 종묘, 진명여학교터, 창경궁, 창덕궁, 천도교 중앙대교당, 정업원구기(청통사, 동망봉), 칠궁, 탑골공원, 태화관터, 흥덕이발	31
중구	경운궁(덕수궁), 고운담골, 남산골한옥마을, 농업박물관, 덕안궁터, 샤르트르수녀회, 수렛골, 영희전터, 이화여고(유관순 기념관, 심슨 기념관), 저경궁터, 정동교회, 정동여학당(정신여고 전신)터, 중명전, 청계천 광통교(수표교, 영동교), YWCA회관	15
은평구 서대문구	백려사, 흥제전, 서대문형무소 역사관, 수경원터, 이화여대 역사관/박물관, 진관사, 임상궁 묘비석	7
용산구 마포구	국립중앙박물관, 숙명여대 박물관, 효창원터, 철두산성지, 외국인묘지	5
동대문구 성북구	영취원, 회묘터(연화사), 휘경원터, 보문사, 선잠단지, 성신여대 박물관, 의릉, 정릉, 흥천사	9
성동구 광진구	쌍호정(조대비생가터), 낙천정, 세종대박물관, 유강원터, 건국대박물관, 화양정터, 회양동 느티나무	7
강북구 도봉구	창녕위궁재사, 양호안궁 신도비부묘소(정외공주묘), 연산군 부부묘, 용기민속박물관, 조대비 별장터(광륜사), 천축사, 빨래골, 우이동 소귀할머니 유래, 회계사	9
노원구 중랑구	태강릉, 학도암, 중계동 은행나무, 용굴암, 숙선옹주(선빈) 안씨묘	5
강동구 송파구	암사동 선사주거지, 석촌호수(도미나무), 풍납토성, 몽촌토성 역사관	4
강남구 서초구	봉은사, 선정릉, 한국자수박물관, 화장박물관, 잠실리 뽕나무, 한인릉	6
동작구 관악구 양천구 구로구	국립현충원, 창빈안씨 신도비부묘소, 호국지정사, 여성사전시관, 용양봉저정, 서울대 규장각, 이씨부인 열녀문, 정선옹주 묘역	8
	계	106

※ 자료 : 이정향(2008)

지역사회의 '재발견'이라는 점에서도 중요한 의미를 가진다. 여행자에게 '보여주기 위한' 지역사회 관광이 아니라, 지역주민들 자신이 지역의 새로운 모습들을 발견하고 방문자들에게 이를 알릴 수 있는 통합적 프로그램으로서의 관광자원 개발을 제안하는 것이다 (김영옥 외, 2006).

그리고 이러한 여성문화유산자원을 활용하여 문화콘텐츠를 생산, 확산하고 이를 관광자원화하는데 있어 문화유산해설사들의 역할이 중요할 것으로 보인다. 문화유산해설사들은 문화유산을 매개하는 사람들로서, 양성평등의 관점에서 문화에 대한 통합적인 이해를 바탕으로 역사 속의 여성들을 찾아 나가고 그 일상을 새롭게 읽어내기 위한 시각을 갖는 것이 중요하다 (김영옥 외, 2006). 특히 문화유산해설사의 경우 여성의 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다는 점을 고려할 때 더욱 그러하다. <그림 5-2>는 민간단체인 여성문화유산해설사회가 서대문구에 위치한 홍제천이 고려·조선시대 중국으로 끌려간 공녀(貢女)의 역사와 갖는 연관성에 주목하여 홍제천에서 개최한 공녀 추모행사 장면이다. 이는 문화유산에 대한 전문적인 지식을 가지고 있는 집단에서 여성문화유산에 주목하면서 콘텐츠를 개발하고 보급·확산하는 것에 대한 사례가 될 수 있다.



<그림 5-2> 여성문화유산해설사회 주최 공녀 추모행사

서울문화유산해설사, 그 중에서도 여성 문화유산해설사들이 이러한 역할을 수행할 수 있도록 하기 위해서는 문화유산해설사 양성과정에 관련 내용이 포함될 수 있도록 프로그램을 편성할 필요가 있다. 즉 여성사에 대한 이해나 여성문화유산 발굴 및 확산의 필요성, 서울시 내 여성문화유산이나 여성 유적지에 대한 학습 등이 교육 프로그램 내에 포함되어야 한다는 것이다. 참고로 <표 5-13>은 (사)한국여학사협회와 한국여성사학회 그리고 여성문화유산해설사회가 2007년도에 공동으로 주최한 여성문화유산해설사 양성과정 교육 프로그램이다. 서울문화유산해설사 대상 교육 프로그램에 이러한 내용들이 모두 포함될 필요는 없으나, 관련 프로그램을 기획할 때 참고가 될 수 있을 것으로 보인다. 이를 통해 서울문화유산해설사들이 여성역사 및 여성문화유산을 보다 적극적으로 가시화하고 자신들의 활동을 통해서 보급·확산할 수 있는 계기를 마련할 수 있다면 서울시의 문화관광자원이 풍부해진다는 점<sup>12)</sup>에서 도움이 될 수 있으며, 성평등한 문화콘텐츠 및 관광콘텐츠를 발굴할 수 있다는 점에서 시정의 성주류화를 달성하는데 주요한 역할을 수행하게 될 것으로 보인다.

▮ 표 5-13 ▮ 여성문화유산해설사 양성과정 교육프로그램

회차	구분	주제	소요시간
1	이론	여성의 눈으로 역사보기 여성문화유산해설사의 역할	2시간
2	이론	고대 여성의 생활	2시간
3	이론	한국신화와 설화 속의 여성들	2시간
4	현장답사	고대유적지 답사 : 암사동 선사주거지와 백제고분을 중심으로	1일
5	이론	신라시대 여왕들의 통치	2시간
6	현장답사	고도천년 경주	1박 2일
7	이론	고려의 여성들 : 가족과 혼인을 중심으로	2시간
8	이론	원 간섭기 공녀징발과 여성의 현실	2시간
9	현장답사	강화 답사 : 항쟁의 역사와 고려 여인들의 흔적을 찾아서	1일
10	이론	불교문화와 여성	2시간
11	현장답사	국립중앙박물관 답사 : 고고관, 역사관, 불교실을 중심으로	0.5일
12	이론	조선시대 여성의 지위	2시간
13	이론	조선후기 왕실여성과 의례	2시간
14	이론	유교사회 여성지식인의 고뇌와 역할	2시간
15	현장답사	조선의 법궁, 경복궁	0.5일
16	현장답사	강릉·명주지역 여성문화답사 : 허난설헌 생가, 오죽헌, 선교장	1일
17	이론	근대여성교육과 신여성의 등장	2시간
18	현장답사	운현궁과 북촌	0.5일
19	현장답사	수원, 광주 답사 : 신여성 나혜석의 수원유적과 전쟁피해여성들의 광주 '나눔의 집' 을 찾아서	1일
20	현장답사	독립운동과 여성	1일
21	실습	코스개발과 발표	2시간
22	실습/수료식	발표 및 평가 / 수료식	2시간

※ 자료 : (사)한국여학사협회·한국여성사학회·여성문화유산해설사협회(2007)

- 12) (사)또하나의문화가 2005년 실시했던 여성여행 테마 프로젝트 중 <여성의 시공간으로서의 서울 체험> 프로그램은 '서울'이라는 도시를 '여성의 공간'으로 보고 고궁, 박물관 등의 '남성중심적' 공간에서 체험될 수 없었던 한국사회의 다양성과 일상성을 여성 여행자들이 경험할 수 있도록 한 좋은 사례이다 (김영옥 외, 2006).

## ② 여성의 노동경험을 반영하는 프로그램의 편성

서울 호스피탈리티 아카데미의 경우 앞서 살펴 본 바와 같이 남성보다는 여성의 참여도가 상대적으로 높게 나타나는 프로그램이다. 또한 호스피탈리티는 관광관련 산업에서 고객(주로 관광객)에게 제공하는 서비스를 지칭하는 용어인 만큼 고객과 직접 대면하는 인력을 대상으로 하게 되고, 현실적으로 이러한 업무는 남성보다는 여성에 의해 수행되는 경우가 많기 때문에 여성의 노동경험이 프로그램 내에 반영되지 않으면 교육의 실효성을 거두기 어렵다. 따라서 관광 산업 내 여성인력의 위치, 이에 따른 특수한 경험, 관광중사 인력구조의 성별성을 역전할 수 있는 내용 등이 프로그램으로 편성될 필요가 있다.

예를 들어 서비스업종에 근무하는 여성들은 고객을 직접 대면하는 과정에서 고객에 의한 성희롱 등을 경험할 수 있다. 현재로서는 고객에 의한 성희롱을 법적으로 처벌할 수 없기 때문에 고객에 의한 성희롱은 서비스업종에서 근무하는 여성들이 경험하는 대표적인 고용상의 차별임에도 불구하고 대응할 수 있는 적절한 방법을 찾기 어려운 실정이다. 따라서 고객에 의한 성희롱 대응방법이나 회사로 하여금 고객에 의한 성희롱이 방지될 수 있도록 어떠한 조치를 요구할 수 있는지 등에 대한 교육이 이루어질 필요가 있다.

또한 관광 산업 내 여성 CEO 특강 등을 통해서 여성 인력이 상대적으로 많이 종사하는 산업분야에서의 여성 대표성에 대한 강의를 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다. 관광 산업은 상대적으로 여성들이 많이 종사하는 업종임에도 불구하고 여성 대표성이 높지 않은 것이 현실이다. 따라서 여성 사업주와 같이 관련 업계에서 대표성을 가지고 직업활동을 하고 있는 여성들을 만나고 이들과 네트워크를 구축할 수 있는 기회를 제공함으로써 여성 인력들이 역할 모델(role model)을 설정하고 직업적 전망을 가질 수 있도록 한다면 장기적으로 관광 산업 내 인력구조의 성별성을 개선할 수 있는 토대가 될 수 있을 것으로 보인다.

## (2) 강사 및 교육 진행자, 교육 참여자의 성인지성 제고

정책 및 사업 내용에서 교육 프로그램 운영이 중요한 부분을 차지하는 경우, 강사 및 교육 진행자, 교육 참여자의 성인지성을 제고하는 것이 필요하다. 강사는 여성 참여자들에게 무의식적으로 반말을 사용하거나 성차별적인 비유를 하지 않도록 주의를 기울일 필요가 있다. 또한 강의 내용이나 설명을 통해 의식적·무의식적으로 성별분업을 전제하거나 성역할을 강화하는 표현을 사용하지 않도록 유의하여야 한다.

교육 진행자의 경우에도 이러한 부분에 대한 주의를 필수적이다. 특히 교육 진행자들은 교육 참가자들을 대상으로 조를 편성하거나 교육생 대표를 선발하는 등의 과정에서 의식적 혹은 무의식적으로 특정 성을 우대하거나, 또 반대로 특정 성을 배제하지 않도록 하여

야 할 것이다.

교육 참여자들은 남녀 교육생 상호 간에 성차별적 언동이나 성희롱 행위 등 불필요한 문제가 발생하지 않도록 할 필요가 있다. 특히 성희롱의 경우 교육 참여자들 간에만 발생할 수 있는 문제가 아니라 강사↔교육생, 강사↔교육진행자, 교육진행자↔교육생, 교육생↔교육생 간에 다양하게 발생할 수 있는 문제이다. 따라서 교육에 참여하는 모든 사람들에 대한 존중의 필요성 및 교육 중 성희롱의 금지 등의 내용을 간략하게라도 고지할 필요가 있다. 일례로 한국양성평등교육진흥원은 교육 자료집 내에 두 페이지에 걸쳐 <성희롱 예방수칙>을 게재하고 있다(한국양성평등교육진흥원, 2007). 이 수칙은 성희롱 금지 근거법, 성희롱의 정의, 성희롱의 유형, 성희롱 발생 시 상담방법 등을 수록하고 있다. 이처럼 상세한 수칙을 수록하기 어렵다면 간략하게라도 성희롱 금지의 필요성을 수록하는 방법을 고려해 볼 필요가 있다. 한국양성평등교육진흥원의 성희롱 예방수칙 중 참고가 될 수 있는 내용을 예시하면 다음과 같다.

한국양성평등교육진흥원 성희롱 예방수칙 중 일부

한국양성평등교육진흥원에서 교육을 받으시는 동안 즐겁고 유익한 교육이 될 수 있도록 저희 모두 최선을 다하고자 합니다. 명랑하고 활기찬 교육을 위하여 교육생 여러분께서는 성희롱 예방에도 적극 협조하여 주시기 바랍니다. (중략)

성희롱 예방 수칙의 준수는 개인적으로는 상대방을 동료로서 존중하고 나 자신을 관련 분쟁으로부터 보호하는 최소한의 안전거리 확보를 의미합니다. 사회적으로는 남녀차별의 한 형태인 직장내 성희롱을 예방하여, 우리 사회의 남녀 공존의 질서를 확립해가는 소중한 실천입니다.

### (3) 교육의 실효성 제고를 위한 예산 재정비<sup>13)</sup>

서울문화유산해설사 양성 관련 교육 프로그램의 경우 교육의 실효성을 높이기 위하여 예산을 재정비하여 책정할 필요성이 제기되고 있다. 강사비의 경우 강사에 따라 강사비가 다를 수 있고, 양질의 강의를 위해 강사비를 현실적으로 책정하여야 할 필요가 있을 수 있다. 따라서 현재의 강사비가 다양한 강사들을 활용할 수 있도록 책정되어 있는지에 대한 검토가 필요하다.

현장 실습비의 경우 현장 실습에 참여하는 문화유산해설사들의 수가 점점 늘어나고 있는 것을 감안하여야 한다. 참여인원 수가 적을 때에는 1회로 가능했던 현장 실습이 참여

13) 교육 프로그램 예산 재정비에 대한 정책 개선방안은 2008년도 서울문화유산해설사 양성 과정을 위탁 운영한 시민모임 두레의 담당자 인터뷰 결과이다.

인원 수가 증가하면서 횡수를 함께 늘려야 한다는 현실적인 필요가 발생하고 있다. 따라서 현장 실습비 책정에 있어서도 이러한 변화를 고려하여야 할 것이다.

마지막으로 수신기와 같은 기기가 충분히 보급될 수 있도록 할 필요가 제기되고 있다. 현장실습과 같이 야외에서 실시되는 강의의 경우 참여인원 수가 증가하면서 강사의 설명이 효과적으로 전달되지 않는 경우가 있다. 보통 수신기는 교육 대상자가 30명이 넘으면 필요하다고 보고 있다. 따라서 수신기의 적절한 보급을 통해 현장 실습과 같은 야외 교육 프로그램이 효율적으로 운영될 수 있도록 지원하여야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 김영옥 외(2006), 『양성평등문화정책의 비전과 정책과제』, 문화관광부.
- 김창연 외(2007), 『2007 통계로 보는 서울여성』, 서울시 여성가족재단.
- 류정아 외(2007), 『문화관광축제 성별영향평가』, 한국문화관광연구원.
- 류정아(2008), “여성문화유산의 관광자원화 방안”, 「여성사 심포지엄 : 여성문화유산의 현황과 활용」, 한국여성사학회·여성문화유산해설사회(사)한국여성사협회.
- 마경희(2007), “성주류화(gender mainstreaming)에 대한 비판적 성찰 : 여성정책의 새로운 패러다임인가? 함정인가?”, 「한국여성학」 제23권 1호, 한국여성학회.
- 문화관광부(2006), 「문화관광해설사제도 운영 매뉴얼」, 문화관광부.
- (사)한국역사학회·한국여성사학회·여성문화유산해설사회(2007), 「여성문화해설사 양성과정」, (사)한국여성사협회·한국여성사학회·여성문화유산해설사회.
- 서울시(2008), 「호스피탈리티 실천매뉴얼」, 서울특별시.
- 신경아(2007), “성주류화와 성별영향평가 : 성평등 사회를 향한 실천과 정책 콘텐츠의 구축”, 「경기 가족·여성 - 정책과 이슈」 2007 창간호, (재)경기도가족여성개발원.
- 신남주(2008), “여성문화유산의 개념과 연구동향”, 「여성사 심포지엄 : 여성문화유산의 현황과 활용」, 한국여성사학회·여성문화유산해설사회(사)한국여성사협회.
- 여성가족부(2006), 「성별영향평가 지침」, 여성가족부.
- 여성가족부(2007), 「성별영향평가 지침」, 여성가족부.
- 여성부(2008), 「성별영향평가 지침」, 여성부.
- 오미숙 외(2007), 『관광분야 여성 전문인력 양성방안』, 교육인적자원부·문화관광부.
- 이수연 외(2005), 『문화관광정책의 성 분석 및 성 주류화 방안』, 한국여성개발원.
- 이원희(2003), 『문화유산해설사 제도 정착 및 활성화 방안』, 한국문화관광정책연구원.
- 이정향(2008), “여성문화유산의 현황과 문제점”, 「여성사 심포지엄 : 여성문화유산의 현황과 활용」, 한국여성사학회·여성문화유산해설사회(사)한국여성사협회.
- 양애경(2008), “여성정책과 여성문화유산”, 「여성사 심포지엄 : 여성문화유산의 현황과 활용」, 한국여성사학회·여성문화유산해설사회(사)한국여성사협회.
- 조연숙 외(2007), 『2007년 서울특별시 자치구 여성정책평가 결과보고서』, 서울시 여성가족재단.
- 조영미 외(2007), 『서울시 성인지지표(GSI) 평가』, 서울시 여성가족재단.
- 한국양성평등교육진흥원(2007), 「성별영향평가과정」, 한국양성평등교육진흥원.



[부록\_1] 서울문화유산해설사 대상 조사지

--	--	--	--

## 2008 서울시 성별영향평가 문화유산해설사 설문조사

안녕하십니까?

서울특별시 여성가족재단에서는 서울시 관광종사인력 양성 정책 중 문화유산해설사 양성정책과 서울 호스피탈리티 아카데미 운영 정책의 성인지성을 강화하고자 성별영향평가 연구를 수행하고 있습니다.

본 조사는 2008년 『서울시 성별영향평가 사업』의 일환으로 서울시의 성평등한 문화유산해설사 양성 정책을 제안하기 위해 문화유산해설사의 활동 현황 및 경험, 의견을 듣고 참고하기 위한 것입니다.

바쁘시더라도 읽어보시고 답하여 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 응답은 무기명으로 통계 처리되어 연구 자료로만 사용됩니다.

다시 한 번 귀하의 관심과 노력에 감사드립니다.

2008

연구 책임자	김 창 연 (서울시여성가족재단 정책개발실 선임연구원)
연 락 처	e-mail : <a href="mailto:kcygom@seoulwomen.or.kr">kcygom@seoulwomen.or.kr</a> [전화] 02-810-5015 [팩스] 02-810-5003

서울특별시 · 서울특별시 여성가족재단





- ② 십만 원 이상 ~ 이십만 원 미만
- ③ 이십만 원 이상 ~ 삼십만 원 미만
- ④ 삼십만 원 이상 ~ 오십만 원 미만
- ⑤ 오십만 원 이상 ~ 백만 원 미만
- ⑥ 백만 원 이상
- ⑦ 수입 없음

12. 귀하께서 외국어 해설이 가능하시다면 다음 중 어떤 언어입니까? (중복응답 가능)

- ① 영어                      ② 일어                      ③ 중국어                      ④ 기타 언어

**III. 문화유산해설사 교육과정에 대한 질문입니다**

13. 귀하께서 올해 참여하신 「2008 서울문화유산해설사 월별교육」에 대한 만족도를 각 항목별로 표시하여 주십시오.

번호	항 목	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
1	1회 교육에 소요되는 시간	①	②	③	④	⑤
2	교육 횟수	①	②	③	④	⑤
3	교육 장소	①	②	③	④	⑤
4	교육 시간대	①	②	③	④	⑤
5	강의 주제	①	②	③	④	⑤
6	강사의 강의방식 및 교재 준비성	①	②	③	④	⑤

14. 추후 「서울문화유산해설사 월별교육」에서 개선되어야 할 부분이 있다면 무엇이라고 생각하십니까? 각 항목에 대하여 해당하는 부분에 표시하여 주십시오.



번호	항 목	매우 필요	필요	보통	불필요	매우 불필요
1	여성 역사 및 여성문화유산에 대한 발굴	①	②	③	④	⑤
2	성평등한 문화유산해설 매뉴얼 개발·보급	①	②	③	④	⑤
3	여성 역사 및 여성문화유산에 대한 사회적 인식 확산	①	②	③	④	⑤
4	여성문화유산 답사 프로그램 신설 및 운영	①	②	③	④	⑤

17. 문화유산해설 및 문화유산해설사 양성 관련 정책을 수립하는 데 있어 여성의 참여가 증가해야 한다고 생각하십니까?

- ① 그렇다 (→ 18번 문항부터 계속 응답하여 주십시오)
- ② 아니다 (→ 17-1번 문항부터 계속 응답하여 주십시오)

17-1. 17번 문항에서 아니라고 응답하신 이유는 무엇입니까?

- ① 굳이 여성문화유산과 남성문화유산을 구분할 필요는 없기 때문에
- ② 역사는 객관적이고 중립적인 것이어서 성별과 관련이 없기 때문에
- ③ 남성문화유산 해설활동이나 남성해설사에 대한 별도의 지원도 없기 때문에
- ④ 여성의 참여가 증가한다고 하여 크게 달라질 것이 없기 때문에
- ⑤ 기타 ( )

#### IV. 귀하께서 생각하시는 성평등에 대한 질문입니다

18. 다음의 각 항목에 대하여 해당하시는 부분에 표시하여 주십시오.





## 2008 서울시 성별영향평가 호스피탈리티 아카데미 참여자 설문조사

안녕하십니까?

서울특별시 여성가족재단에서는 서울시 관광종사인력 양성 정책 중 문화유산해설사 양성정책과 서울 호스피탈리티 아카데미 운영 정책의 성인지성을 강화하고자 성별영향평가 연구를 수행하고 있습니다.

본 조사는 2008년 『서울시 성별영향평가 사업』의 일환으로 서울시의 성평등한 서울 호스피탈리티 아카데미 운영 정책을 제안하기 위해 교육 참여자 여러분의 경험과 의견을 듣고 참고하기 위한 것입니다.

바쁘시더라도 읽어보시고 답하여 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 응답은 무기명으로 통계 처리되어 연구 자료로만 사용됩니다.

다시 한 번 귀하의 관심과 노력에 감사드립니다.

2008

연구 책임자	김 창 연 (서울시 여성가족재단 정책개발실 선임연구원)
연 락 처	e-mail : <a href="mailto:kcygom@seoulwomen.or.kr">kcygom@seoulwomen.or.kr</a> [전화] 02-810-5015 [팩스] 02-810-5003

서울특별시 · 서울특별시 여성가족재단





- ③ “여성 = 친절한 서비스 제공자”를 전제하는 내용의 강의나 교재
- ④ 남성은 서비스직에 부적합하다는 점을 전제하는 내용의 강의나 교재
- ⑤ 조장이나 교육생 대표로는 남성만 선발하는 분위기
- ⑥ 기타 ( )

9. 귀하께서는 「서울 호스피탈리티 아카데미」에서 추가되어야 할 점이 있다면 무엇이라고 생각하십니까? 각 항목에 대하여 해당하는 부분에 표시하여 주십시오.

번호	항 목	매우 필요	필요	보통	불필요	매우 불필요
1	현장교육 프로그램의 강화	①	②	③	④	⑤
2	업종별 세분화·전문화된 교육 프로그램	①	②	③	④	⑤
3	수료생 대상의 후속교육	①	②	③	④	⑤
4	여성 CEO 특강	①	②	③	④	⑤
5	고객의 성희롱이나 폭언 등에 대한 대응방법	①	②	③	④	⑤

#### IV. 귀하께서 생각하시는 성평등에 대한 질문입니다

10. 다음의 각 항목에 대하여 해당하시는 부분에 표시하여 주십시오.

번호	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	전혀 아니다
1	자녀양육 및 교육은 선천적으로 남성보다 여성에게 더 적합하다	①	②	③	④	⑤
2	자원봉사와 같이 남을 돌보거나 헌신하는 활동은 선천적으로 남성보다 여성에게 더 적합하다	①	②	③	④	⑤
3	꼼꼼함이나 섬세함을 필요로 하는 일은 선천적으로 남성보다 여성에게 더 적합하다	①	②	③	④	⑤
4	남성들은 여성보다 생계벌이에 대한 책임을 더 많이 가져야 한다	①	②	③	④	⑤
5	여성은 선천적으로 부드럽고 상냥하므로 친절함을 필요로 하는 서비스 업무에 적합하다	①	②	③	④	⑤
6	나는 '젠더(gender)' 라는 용어의 뜻을 잘 알고 있다	①	②	③	④	⑤
7	나는 '성인지(性認知)' 라는 용어의 뜻을 잘 알고 있다	①	②	③	④	⑤

V. 일반적인 사항에 관한 질문입니다

11. 통계처리를 위한 개인적 사항에 대한 질문입니다.

1. 성별	① 여성                      ② 남성
2. 나이	만 (        )세
3. 거주지역	① 서울시                      ② 경기도                      ③ 인천시                      ④ 그 외
4. 학력	① 초등졸 이하              ② 중졸 (중퇴 포함)              ③ 고졸 (중퇴 포함) ④ 대졸 (중퇴 포함)      ⑤ 대학원 이상
5. 혼인여부	① 미혼    ② 결혼    ③ 이혼    ④ 별거    ⑤ 사별 ⑥ 기타 (                      )

끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다



2008-정책개발-014

## 서울시 관광종사인력 양성정책 성별영향평가

**발행인** 박현경

**연구자** 김창연 · 조영미

**발행일** 2008년 12월

**발행처** 서울시여성가족재단

**주 소** 서울시 동작구 대방동 한숲길 22번지

**전 화** 02. 810. 5101(代)

[www.seoulwomen.or.kr](http://www.seoulwomen.or.kr)

이 책의 저작권은 서울시여성가족재단에 있습니다.  
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

Design\_MK커뮤니케이션 02 919 9481