

KWDI

대전지역 성별영향평가의 성과와 과제

주혜진 · 박노동 · 심정인

2010

연구보고서-15-2



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

2010 연구보고서 15-2

「성 주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구(Ⅲ)」의 지역 연구보고서

대전지역 성별영향평가의 성과와 과제

연구기관 : 대전발전연구원

연구책임자 : 주혜진 (대전발전연구원 여성가족정책센터장)

공동연구원 : 박노동 (대전발전연구원 연구위원)

심정인 (대전발전연구원 위촉연구원)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

연구요약

1. 대전지역 성 주류화 추진현황

- 대전광역시 성 주류화 제도 운영을 위한 제도적 기반은 크게 법적 기반과 행정추진체계로 나누어 살펴 볼 수 있음. 현재 대전광역시는 「대전광역시 여성발전 기본 조례」를 2001년 제정하고 기본적인 사항을 규정하고 있음. 또한 대전광역시 여성발전복지기금 설치 및 운용 조례를 제정하였음. 행정추진체계로는 대전광역시 복지여성국 하위 조직인 여성가족청소년과와 대전광역시 5개 기초자치단체 정책담당자가 있음.
- 성 주류화 제도의 실행주체로서 대전광역시 및 기초자치단체 정책담당자의 인적 구성 현황으로 성 주류화 관련 연구기관(대전발전연구원 여성가족정책센터, 충남대학교 여성정책연구소, 목원대학교 다문화사회통합연구교육센터), 대전광역시에서 운영하는 대전지역 성 주류화 실행 네트워크(RGPN), 대전광역시에 등록된 34개의 NGO, 대전광역시 및 기초자치단체 의회가 있음.

2. 대전지역 성별영향평가 제도운영의 성과

- 2005년 관련 지침에 의거하여 대전광역시에서 추진하고 있는 성별영향평가는 '05년 4개 과제를 시작으로 '09년 141개 과제까지 2005년도에 비해 무려 35배 가까이 평가과제의 수가 증가하였음. 추진 기관별로 살펴보면, 2009년을 기준으로 대전광역시의 경우 19개 과제로 큰 폭의 증가세를 보이지 않음에 비하여, 자치구의 과제가 122개 과제로 전년에 비하여 대폭 증가하는 특징을 보여주고 있음.
- 과제 분야(예산별, 분야별)의 다양성이 증가됨. 예산규모 상 특징으로는 대전광역시에서 성별영향평가가 추진된 초기단계인 2007년까지는 비 예산 및 확인불가나 5억 원 미만의 과제를 선정하는 경향이 많았으나 2008년 이후 예산규모와 파급효과가 큰 과제들을 선정하는 경우가 많아짐. 평가 대상정

책 분야별로 살펴보면 모든 과제를 종합해 볼 경우 사회복지·보건 분야가 많았으나 점차 교육, 안전, 환경, 문화예술, 체육 분야 등을 두루 포함하고 있음.

3. 성인지적 정책 개선과 환류

대전광역시는 전년도 성별영향평가 결과를 가지고, 2007년부터 매 년 성별영향평가 환류 점검 워크숍을 개최해 오고 있음. 평가 결과의 정책 반영여부를 점검하고, 성별영향평가에 대한 지속적인 관심을 제고하는 것을 목적으로 개최해 오고 있음.

환류 실적 점검 보고서를 분석해 보면,

- 2008년 전체 개선안 사례 중 10.3%가 “수혜자에 대한 정책서비스 접근성 개선”에 관한 것이었으나, 2009년에는 26.9%로 그 비율이 증가함.
- 2008년과 2009년 환류실적 보고서에는 각각 20.7%와 13.5%의 여성수혜율 확대 실적을 보이고 있음.
- 성별영향평가 환류 실적 내용은 계속해서 다양화되고 있음.

4. 성 주류화 실행주체별 성인지 교육

공무원을 대상으로 한 양성평등 교육과 성인지 교육은 꾸준히 이루어지고 있음. 전체적으로 의식교육에 참여하는 인원이 2005년 27명에서 2009년 1,141명으로 확대되었으며 전문교육 또한 늘어나고 있는 추세임.

공무원 대상의 성평등 교육이 실질적으로 어떠한 측면에서 효과가 있었는지 설문조사내용을 중심으로 살펴보면, “교육 기간에 대한 만족도”는 매우 만족과 만족이 69%를 차지함. “교육과정 중 프로그램의 주제선정 및 시간배정에 대한 만족도”는 만족이 73%를 차지함. “교육생의 업무에 대한 도움 여부” 질문에서는 그렇다가 31%, 아니다가 29%라고 응답하였음. “교육생의 향후 확대가 필요한 주제 응답 결과”에서는 54%가 성인지적 관점의 이해, 25%가 양성평등의 이해라고 응답함.

5. 대전지역 성 주류화 확산을 위한 정책 제언

성인지력 향상과 홍보를 통한 인식의 확대, 성별영향평가 실행의 체계성 확보, 성별영향평가 정보뱅크 운영, 성별영향평가 수행에 따른 유인책 개선 등 성별영향평가의 전반적인 실행 과정의 개선이 필요함.

성 주류화 실행 사업을 위한 지방자치단체 조례 제정, 환류점검워크숍의 지속적 개최 및 확산, 기초자치단체 대상 환류의 제도화 및 정착 등 성인지적 제도개선 및 환류체계의 정립이 필요함.

지역 내 교육 프로그램을 강화하고 성별영향평가 컨설턴트 발굴 및 양성이 되어야 함. NGO와의 협력을 통한 성인지적 관점과 관련한 이슈의 발굴이 필요하고 성인지 예산 전문가가 발굴되어야 함.

여성정책위원회의 성별영향평가 점검 기능 강화, RGPN 운영의 지속성 확보, RGPN을 통한 성 주류화 프로젝트 수행 등 성별영향평가 추진체계 및 젠더 거버넌스의 강화가 필요함.

목 차

I. 대전지역 성 주류화 추진현황	1
1. 성 주류화 인프라	3
가. 제도적 기반	3
나. 인적 현황	8
2. 성별영향평가	10
3. 성인지 통계	11
4. 성인지 교육	11
5. 환류점검 워크숍	12
II. 대전지역 성별영향평가 제도운영의 성과	15
1. 성별영향평가 대상과제의 영역 변화와 성과	17
가. 대상과제 수의 증가	17
나. 과제 분야의 다양화(대상과제 예산별, 분야별)	18
다. 평가내용의 질 제고	26
2. 성 인지적 정책개선 또는 환류 우수사례 발굴	30
가. 성인지적 정책개선	30
나. 항목별 정책 환류 분석	32
다. 사례별 정책 환류 분석	34
3. 성 주류화 실행주체별 성평등 교육실시 성과	48
가. 성평등 교육 실시 현황	48
나. 성평등 교육실시 성과 및 과제	50
4. 추진체계 및 지역 젠더 거버넌스 구축 성과와 사례	55
가. 대전광역시 여성정책위원회	55
나. 대전 지역 성 주류화 실행 네트워크(Regional Gender Main Streaming Practice Network)	58

5. 대전지역 성 주류화 확산을 위한 정책 제언	78
가. 성별영향평가 실행 과정 개선	78
나. 성인지적 제도개선 및 환류체계의 정립	79
다. 성 주류화 실행주체의 성인지 교육 강화	80
라. 성별영향평가 추진체계 및 젠더 거버넌스의 강화	80
■ 참고문헌	83
■ 부 록	85
[부록 1] 대전지역 성 주류화 실행 네트워크 1차 회의	87
[부록 2] 공무원 성별영향평가 총괄담당자 FGI	92
[부록 3] 2009년도 과제담당자 개별심층면담	99
[부록 4] 2010년도 과제담당자 개별심층면담	103
[부록 5] NGO활동가, 시의원 개별심층면담	107
[부록 6] 대전지역 성 주류화 실행 네트워크 2차 회의	112
[부록 7] 2010년도 과제담당자 개별심층면담	118
[부록 8] 2010년도 과제담당자 개별심층면담	122
[부록 9] 2010년도 과제담당자 개별심층면담	126
[부록 10] ‘대전지역 성별영향평가의 성과와 과제’	133
[부록 11] ‘대전지역 성별영향평가의 성과와 과제’ 인터뷰 대상자 리스트	137
■ Abstract	141

표 목 차

<표 I -1> 대전광역시 복지여성국 인력 현황	4
<표 I -2> 2006~2009 대전광역시 여성정책 예산 현황	5
<표 I -3> 여성발전·복지기금 연도별 지원현황	6
<표 I -4> 기초자치구 성별영향평가 전담인력 현황(2009년)	7
<표 I -5> 기초자치구 과제선정위원회 구성 현황(2009년)	7
<표 I -6> 대전광역시 여성의원 현황	10
<표 I -7> 대전광역시 공무원대상 양성평등교육 실시 현황(2005-2009)	11
<표 I -8> 성별영향평가 환류점검워크숍 개최 현황 및 내용	12
<표 II-1> 대전광역시 성별영향평가 과제수의 변화	17
<표 II-2> 대전광역시 성별영향평가 심층과제 추진현황	18
<표 II-3> 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)	19
<표 II-4> 대전시 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포 (2005-2009)	20
<표 II-5> 5개 기초자치구 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포 (2005-2009)	21
<표 II-6> 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)	22
<표 II-7> 대전시 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)	24
<표 II-8> 기초자치구 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포 (2005-2009)	25
<표 II-9> 성별영향평가 과제의 정책 환류 실적 내용 분석	31
<표 II-10> 성별영향평가 정책 환류 실적 미기재 현황	31
<표 II-11> 장애인등록현황	41
<표 II-12> 대전시 장애인복지관 운영원위원회 구성 현황	42
<표 II-13> 여성장애인 지원 사업 추진 현황	43
<표 II-14> 대전광역시 공무원대상 양성평등교육 실시 현황(2005-2009)	48

<표 II-15> 2008년 대전광역시 성 인지 교육 추진 결과	49
<표 II-16> 공무원의 성 인지 교육·훈련 여부	54
<표 II-17> 성인지 교육의 업무 도움 정도	54
<표 II-18> 성 인지 교육이 도움이 되지 못한 이유	55

그림 목 차

<그림 II-1> 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)	19
<그림 II-2> 대전시 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포 (2005-2009)	20
<그림 II-3> 5개 기초자치구 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포 (2005-2009)	21
<그림 II-4> 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)	23
<그림 II-5> 대전시 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포 (2005-2009)	24
<그림 II-6> 기초자치구 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포 (2005-2009)	26
<그림 II-7> 평가계획내용에 대한 평가	28
<그림 II-8> 평가 과정 및 결과에 대한 평가	29
<그림 II-9> 교육생의 교육기간 만족도	51
<그림 II-10> 교육생의 주제선정 및 시간배정 만족도	51
<그림 II-11> 교육생의 업무에 대한 도움 여부	52
<그림 II-12> 교육생의 향후 확대가 필요한 주제 응답 결과	53
<그림 II-13> RGPN 구성 체계	58

I

대전지역 성 주류화 추진현황

1. 성 주류화 인프라	3
2. 성별영향평가	10
3. 성인지 통계	11
4. 성인지 교육	11
5. 환류점검 워크숍	12

1. 성 주류화 인프라

가. 제도적 기반

대전광역시 성 주류화 제도 운영을 위한 제도적 기반은 크게 법적 기반과 행정추진체계로 나누어 살펴 볼 수 있다. 여성발전기본조례를 제정하였고, 조례에는 성 주류화 제도를 추진할 수 있는 근거들을 규정하고 있다. 또한 성 주류화 제도 실행을 위한 행정추진기구도 갖추고 있다.

1) 성 주류화 실행 관련 법제

현재 대전광역시는 「대전광역시 여성발전 기본 조례」를 2001년 제정하고 여성발전기본법에 의한 대전광역시 여성정책의 종합적 추진을 위한 기본적인 사항을 규정하고 있다. 대전광역시 여성발전 기본 조례에 따르면, 대전광역시는 남녀평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대 및 복지 증진을 위한 정책을 추진하고 법 및 다른 법령에서 여성과 관련하여 규정하고 있는 책무를 준수하여야 한다.

대전광역시 여성발전 기본 조례의 내용은 크게, 여성정책, 여성정책위원회, 여성발전·복지기금, 요보호여성지원협의회에 관한 것으로 구성되어 있으며, 여성정책의 수립과 시행을 위한 시와 소속기관에서 조사, 관리, 발표하는 각종 통계 및 자료에 성별을 구분하여 표기할 것을 명시하고 있으며, 대전광역시여성발전조례를 개정(08. 6. 20)하여 성별영향평가 규정을 신설하여 법적 근거를 마련하고, 성별영향평가 추진을 명문화하였다. 정책평가의 경우, 시장은 소속기관 및 투자기관의 여성정책 추진 실적을 평가하고 그 결과를 부서 평가 및 경영 평가에 반영할 수 있도록 규정하고 있다. 또한, 각종 위원회 설치에 있어 위촉직 위원의 30퍼센트 이상을 여성으로 임명 또는 위촉하도록 노력해야 할 것을 명시하고 있으며, 여성의 공직 참여를 촉진하기 위하여 여성채용목표제를 시행할 것을 명시하고 있다. 이 밖에도 육아휴직제 및 직장내 보육시설 운영, 요보호여성에 대한 보호, 여성단체 지원, 가정·학교·사회교육 과정에 남녀평등의식이 제고될 수 있도록 교과목을 편성할 것 등을 명시하고 있다.

4 ●●● 대전지역 성별영향평가의 성과와 과제

2) 성 주류화 실행 행정 추진 체계 - 대전광역시

현재 대전광역시는 복지여성국 하위 조직으로, 여성가족청소년과를 두고 있으며, 성 주류화 실행 핵심 추진 조직으로 여성정책 담당 부서를 두고 있다. 여성가족청소년과는 여성정책담당, 가정복지담당, 청소년담당, 어린이 안전담당, 보육담당의 5담당으로 구성되어 있다. 여성정책계의 주요 업무를 살펴보면, ①양성평등정책의 종합계획 수립 및 조정 ②여성정책개발 및 추진에 관한 사항 ③여성의 취업증대와 사회참여 지원 ④여성인재뱅크 운영 및 위원회 여성참여 확대 ⑤여성의 권익보호 및 지위향상에 관한 사항 ⑥ 성별영향평가 확대실시 및 교육 ⑦여성인력개발센터 지원 및 지도감독 ⑧ 여성정책위원회 운영 등이 있다.

〈표 I-1〉 대전광역시 복지여성국 인력 현황

(단위: 명)

구 분	계	복지여성국장	복지정책과	노인복지과	장애인복지과	보건정책과	식품안전과	세계조리사지원단	여성가족청소년과						
									소계	여성정책	가정복지	청소년	아동	보육	기타
인원수	157	1	22	12	12	21	12	8	23	6	5	5	3	4	

자료: 대전광역시 홈페이지(<http://www.metro.daejeon.kr>)

여성정책업무는 ①양성평등정책의 종합계획 수립·조정, ②여성정책개발 및 추진에 관한 사항, ③여성의 취업증대와 사회참여, ④여성자원활동 지원 사업, ⑤여성의 권익보호·지위향상에 관한 사항, ⑥위원회 여성참여 확대에 관한 사항, ⑦여성인력개발센터 지원 및 지도감독, ⑧여성정책위원회 운영으로 나뉘어 있으며, 성별영향평가 및 성인지력 향상교육을 담당하는 인력은 1명으로 나타나 있다. 광역시의 성별영향평가 전담자는 현재, 성별영향평가와 성인지력향상교육만 해당하는 것이 아닌, 여성정책기본계획의 수립 및 주요여성정책추진 업무보고 등도 전담하고 있어, 성인지력향상 교육이나, 성별영향평가의 질적 향상과 효율적 추진을 위해서는 이 분야 인력에 대한 강화가 필요하다.

〈표 I-2〉 2006~2009 대전광역시 여성정책 예산 현황
(단위: 백만원, %)

구분	부서명	전년도 본예산	해당년도 본예산	전년도 대비 증감	증가율
2006	● 시 전체예산		20,746억		
	● 양성평등과	30,650	52,208	21,558	70.3%
	- 여성정책	439	1,012	573	
	- 여성복지	2,652	3,449	899	
	- 아동보육	27,559	47,639	20,080	
	- 위 원 회	102	108	6	
2007	● 시 전체예산		22,384억		
	● 여성가족청소년과	56,872	79,729	22,857	40.2%
	- 여성정책	1,012	3,598	2,586	
	- 가정복지	3,449	3,838	389	
	- 청소년	4,664	6,195	1,531	
	- 아동보육	47,639	65,983	18,344	
- 위 원 회	108	115	7		
2008	● 시 전체예산		24,021억		
	● 여성가족청소년과	88,742	108,407	19,665	22.2%
	- 여성정책	3,716	2,580	-1,136	
	- 가정복지	3,911	5,458	1,547	
	- 청소년	6,094	8,257	2,163	
	- 아동	12,541	14,756	2,215	
- 보육지원	62,480	77,356	14,876		
2009	● 시 전체예산		25,153억		
	● 여성가족청소년과	123,513	174,212	50,699	41%
	- 여성정책	4,384	1,647	-2,737	
	- 가정복지	6,221	7,893	1,672	
	- 청소년	5,330	5,766	436	
	- 아동	17,210	21,679	4,469	
- 보육지원	90,368	137,227	46,859		

자료: 대전광역시 여성가족청소년과 내부자료

연도별 사업별	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
여성단체지도자 연수 및 캠프	2회/ 400명	2회/ 400명	2회/ 425명	2회/ 425명	2회/ 450명	2회/ 450명	2회/ 500명
여성발전기금 지원사업 공모	10~12월						

자료: 대전광역시청 여성가족청소년과 내부자료

4) 성 주류화 실행 행정 추진 체계 - 대전광역시 5개 기초자치구

2009년 대전광역시 5개 기초자치구의 성별영향평가 전담인력 현황은 다음과 같다.

〈표 I-4〉 기초자치구 성별영향평가 전담인력 현황(2009년)

구 분	평가 주관부서장	평가 담당	총괄수행
자치구	주민(지원,복지)과장	여성업무 담당	5명(행정 4, 사회복지 1/남 1, 여 4)

대전광역시가 여성정책위원회를 활용하여 성별영향평가 과제에 대하여 협의하고 선정하는 절차를 거치는 것과 같이, 기초자치구에서도 유사한 과제선정의 절차를 거치고 있다. 기초자치구에서는 과제선정위원회를 구성하거나, 지역사회복지실무협의체 여성아동분과에서 전문가의 의견수렴을 통하여 과제를 선정하고 평가 전반에 대한 자문을 받고 있다. 기초자치구의 과제선정위원회 구성 현황은 다음과 같다.

〈표 I-5〉 기초자치구 과제선정위원회 구성 현황(2009년)

구 분	성별영향평가 자문 기구	구 성	비 고
동 구	지역사회복지협의회 실무협의회(여성분과)	6명/전문가6인	평가 전반 자문
중 구	성별영향평가 과제선정위원회	5명/국장, 전문가4인	최종보고서 심의
서 구	지역사회복지협의회 실무협의회(여성분과)	6명/담당, 전문가5인	최종보고서 심의
유성구	성별영향평가 과제선정위원회	8명/국장 및 실과장	과제선정, 최종보고서 자문

8 ●●● 대전지역 성별영향평가의 성과와 과제

5개 기초자치구의 성별영향평가 총괄담당자들과의 FGI (Focus Group Interview)에서 담당자들은 성별영향평가 추진 체계가 앞으로 더욱 강화될 필요가 있다고 지적하면서, 현재 복지관련 국/과에 한정된 평가 추진 및 운영단의 문제점들을 개선해야 한다고 주장하였다. 성별영향평가의 인지도 확산 및 참여 촉진을 위해서는 ①행정안전부를 통한 공무원 필수 교육 교과 지정, ②과제선정위원회의 실질적 역할 수행을 위한 국장급 회의 개최와 과제 발굴, ③기초자치구 과제 수행자를 위한 다양한 인센티브 개발¹⁾등을 제안하였다.

나. 인적 현황

성 주류화 제도의 실행주체로서 앞에 제시된 대전광역시 및 기초자치구 정책담당자 외 젠더 전문가, NGO활동가, 지방의회 의원, 언론 등의 인적 구성 현황을 살펴보면 다음과 같다.

1) 성 주류화 관련 연구기관

(1) 대전발전연구원 여성가족정책센터

대전광역시는 2007년부터 지역 정책 개발 전문 기관인 대전발전연구원에 여성정책연구부를 신설하여 여성정책 관련 연구를 수행해 왔다. 2010년부터 여성정책연구부를 여성가족정책센터로 변경하여 도시경영연구실 소속 연구위원 2명의 겸임 체제로 운영해오고 있다.

여성가족정책센터는 여성가족 관련 통계집 발간 및 여성가족정책 계획 수립 관련 연구, 대전여성 사회참여지표 개발 및 여성정책 현황과 개선에 대한 연구 등을 자체적으로 수행하고 있으며, 여성과 가족 관련한 복지 지원 정책 연구도 수행하고 있다. 또한, 지역 사회의 가족정책 전문가와 NGO, 복지기관 간 네트워크를 활성화하고 있는 대전가족공동체포럼을 주체를 변

1) 기초자치구 과제수행자를 위한 인센티브의 예로는, ①표창과 상금 지급, ②광역시 본청으로의 진급 우대, ③평가 보고서 작성에 대한 수시 학습 시간 인정, ④평가 관련 교육 또는 워크숍 프로그램 및 장소 개선으로 사기 진작 등이 제안되었다.

경하여 2007년 이후 계속해서 진행해 오고 있다. 가족공동체포럼은 매년 6회의 정기포럼과 1회의 정책워크샵, 코칭강연 등을 개최해 오고 있으며, 공무원과 연구전문가, 사회단체, 복지기관 및 사회복지사 등이 참여하는 참여형 정책 실행 네트워크의 기능을 실질적으로 수행하고 있다.

(2) 충남대학교 여성정책연구소

상근 연구직 없이 여러 학과의 교수들이 운영위원의 형태로 연구원 이사직을 겸임하고 있다. 현재 운영은 생활과학대학에서 하고 있다.

(3) 목원대학교 다문화사회통합연구교육센터

상근 연구직 및 운영진 11명으로 구성되어 있으며, 이주여성 및 이주민, 다문화가정과 소외계층 여성 관련 연구 등을 수행하고 있다.

2) 지역 성 주류화 실행 네트워크 (Regional Gender Main Streaming Practice Network)

대전광역시에서는 현재 대전지역 성 주류화 실행 네트워크(RGPN)를 구성하여 운영하고 있다. 광역 및 기초자치구 공무원, 젠더 이슈 관련 연구자 및 전문가, NGO 활동가, 지방의회 의원, 그리고 언론인이 참여하는 이 네트워크는 8월까지 세 차례 회의를 예정하고 있다. 5월 첫 회의에서는 RGPN 활동에 대한 공감대가 회원 간 충분히 이루어졌고, 앞으로 네트워크를 통한 성 주류화 확산에 거는 기대가 크다고 자평했다.

3) NGO

대전광역시에 등록된 여성 단체는 2010년 현재, 총 34개 단체로 파악된다. 여성단체협의회 소속 단체는 13개, 그 외 단체는 21개로, 각 단체마다 설립 목적과 활용 내용은 상이하다. 지역 성 주류화 네트워크(RGPN)에는 여성단체협의회장과 대전여민회 공동대표가 참여하여 활동하고 있다.

4) 대전광역시 및 기초자치구 의회

2010년 6.2 지방선거에서 대전광역시 및 기초자치구 의회 여성의원은 총 20명(비례 10명, 선출 10명)이 당선되어 전체의원 85명 중 23.5%를 차지하게 되었다. 여성 광역의원은 총 4명(비례 3명, 선출 1명)이 당선되어 전체 광역의원 22명 중 18.2%를 차지하며, 여성 기초의원은 총 16명(비례 7명, 선출 9명)이 당선되어 전체 기초의원 63명 중 25.4%를 차지하게 되었다.

〈표 I-6〉 대전광역시 여성의원 현황

	전체의원수(명)	여성의원수(명)	여성의원/전체의원(%)
광역의원	22	4	18.2
기초의원	63	16	25.4
대전광역시의원	85	20	23.5

2. 성별영향평가

2005년 관련 지침에 의거하여 대전광역시에서 추진하고 있는 성별영향평가는 '05년 4개 과제를 시작으로, '06년 14개, '07 24개(심층과제 1개 과제 포함), '08년 67개 과제(심층과제 1개과제 포함)에서 '09년에는 141개 과제로 2005년도에 비해 무려 35배 가까이 평가과제를 대폭 확대되었다. 09년의 증가폭이 대단히 크게 나타난 것은 2008년도 6월 대전광역시여성발전조례에 성별영향평가 근거 규정을 마련해 둔 점으로부터 기인한 것으로 볼 수 있다.

추진 기관별로 살펴보면, 2009년을 기준으로 성별영향평가 대상과제는 대전광역시가 19개 과제로 큰 폭의 증가세를 보이지 않음에 비하여, 자치구의 과제가 122개 과제로 전년에 비하여 대폭 증가하는 특징을 보여주고 있다. 이러한 현상은 실제 주민과 밀착된 현장에서 집행되는 세부 내용에 대하여 성별영향평가가 반드시 필요하다는 인식이 자연스럽게 정착되어가고 있으며, 향후 모든 시정 사업에 대하여 적용되어야 한다는 정책적 합의가 확산되고 있음을 의미한다.

3. 성인지 통계

대전광역시에서는 여성발전조례를 통하여 성인지적인 통계를 구축할 수 있도록 근거를 마련하고 있다. 통계청 자료를 가공하여 여성과 관련한 통계집을 발간해오고 있으며, 대전시가 발간해오다가, 대전발전연구원의 여성정책연구부가 2008년 <대전여성통계> 발간하였고, 2010년에는 대전발전연구원 여성가족정책센터가 이어서 발간할 예정이다. 대전여성통계집은 인구, 가족, 교육, 보육, 경제활동, 보건, 복지, 정치 및 사회참여, 문화 및 정보미디어, 주거 및 교통, 환경 및 안전, 시도별 비교 및 국제비교 등 13개 지표와 분야에 걸쳐 정부 및 국가통계자료를 활용하여 대전지역의 성별통계를 생산하고 있다.

「대전광역시 제3차 여성정책기본계획(2008~2012)」의 2010년도 시행계획에는 ‘성평등정책 추진기반 강화’의 일환으로 ‘성별영향평가 추진 및 성별통계 확립’이 명시되어 있다. 광역시와 기초자치구 통계연보, 사업체 기초통계연보 및 조사보고서 등에 성별분리통계를 쓰도록 시행계획에 명시되어 있다.

4. 성인지 교육

대전광역시에서 추진한 그 동안의 성인지 교육 실시현황을 살펴보았다. 우선, 공무원을 대상으로 한 양성평등 교육과 성인지 교육은 꾸준히 공무원교육원과 기초자치구 차원에서 활발히 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

〈표 I-7〉 대전광역시 공무원대상 양성평등교육 실시 현황(2005-2009)

구분	2005	2006	2007	2008	2009
의식교육	27명	1,011명	767명	1,117명	1,141명
전문교육	15명	14명	19명	746	484명
워크숍	50명	11명	52명	82	434명
교육교재 발간	2종	3종	2종	5종	5종

12 ●●● 대전지역 성별영향평가의 성과와 과제

전체적으로는 의식교육에 참여하는 인원이 2005년 27명에서 2009년 1,141명으로 확대되었으며, 전문교육 또한 늘어나고 있는 추세이다. 또한 워크숍에 참여하는 인원이 대폭 증가하는 추세로 2009년도에 434명이 참여하여 공무원의 자발적 참여의지가 높아지는 것으로 나타났다.

5. 환류점검 워크숍

대전광역시는 전년도 성별영향평가 결과를 가지고, 2007년부터 매년 성별영향평가 환류 점검 워크숍을 개최해 오고 있다. 평가 결과의 정책 반영 여부를 점검하고, 성별영향평가에 대한 지속적인 관심을 제고하는 것을 목적으로 개최해 오고 있는 환류점검워크숍의 개최 현황 및 내용은 다음과 같다.

〈표 I-8〉 성별영향평가 환류점검워크숍 개최 현황 및 내용

실행 시기	대상 및 인원	내용
2007년	첫 환류 워크숍 개최 2006년 성별영향평가 과제 담당자 및 2007년 과제 수행자 38명	성별영향평가 환류에 대한 전문가 특강 2006년 환류실적 사례 발표 (14개 과제) 기초: 해당 과 과장, 광역: 담당 사무관 발표 사례 발표 후 전문가 논평 및 토론 상시학습시간 2시간 인정
2008년 11월	2007년 성별영향평가 과제 담당자 및 2008년 과제 수행자 61명	전문가 주제 강연 “성별영향평가 환류와 정책 개선” 환류 실적 발표 (시, 기초 14개 부서) 토론 및 질의응답 상시학습시간 2시간 인정
2009년 11월	2008년 성별영향평가 과제 담당자 및 2009년 과제 수행자 97명	전문가 주제 강연 “성별영향평가 환류의 중요성” 환류우수사례 발표(시 및 5개 기초) 우수사례 발표 후 전문가 논평 및 토론 상시학습시간 2시간 인정

대전광역시의 성별영향평가 환류 워크숍은 전년도 성별영향평가를 수행했던 담당자와 당 해년도 성별영향평가를 수행하고 있는 담당자를 주요 대상으로 하여 2007년부터 매 해 개최해 오고 있다. 전년도 평가 담당자들은

환류 실적 보고서를 직접 작성한 공무원들로서, 성별영향평가 후 정책개선과 환류가 어떻게 이루어지고 있는지, 다른 기관 사례들을 접할 수 있으며, 당 해년도 평가 수행자들은 성별영향평가의 의의와 목적을 직접 듣고 접할 수 있는 효과가 있다.

성별영향평가 환류 워크숍은 전문가의 성별영향평가 환류에 대한 특강과, 광역시 및 기초자치구의 사례 발표, 그리고 토론으로 구성된다. 전문가의 특강 내용은 성별영향평가의 의의 및 환류의 중요성, 그리고 구체적인 환류 사례 소개 등으로 주로 구성되며, 특강 후 워크숍 자리를 뜨지 않고 광역시와 각 기초자치구의 사례 발표를 들은 뒤, 각 사례에 대한 논평과 자유토론을 하게 된다.

성별영향평가 환류 워크숍을 통하여, 개별 평가자들은 성별영향평가의 실질적 의의와 쓰임새를 사례를 통해 접하게 되어 만족한다는 반응을 주로 보여 주었으며, 전문가의 각 환류 사례에 대한 논평 및 토론은 당 해년도 평가자가 다음 해 성별영향평가 환류 실적 보고서를 작성하는데 큰 도움이 된다고 평했다.

대전광역시의 성별영향평가 추진의 기반이 되는 성 주류화 인프라의 지역적 특성은 담당공무원의 전문성 확보와 지역 여성NGO의 활발한 지역 사회 참여 활동에 있다고 볼 수 있다. 성별영향평가 담당공무원의 적극적 자세와 꾸준한 교육을 통한 전문성 확보로, 과제 참여자의 수가 대폭 증가했으며, 과제 결과 보고서의 질적인 면에서 좋은 성과를 나타낸 바 있다. 또한 다수의 지역 내 여성 NGO가 활발한 활동을 벌이고 있고, 성별영향평가에 대한 높은 관심을 나타내고 있어, 앞으로 이들과의 연계가 대전광역시 성별영향평가 인프라의 보다 탄탄한 확충에 큰 기여를 할 수 있을 것으로 보인다.

II

대전지역 성별영향평가 제도운영의 성과

1. 성별영향평가 대상과제의 영역 변화와 성과	17
2. 성 인지적 정책개선 또는 환류 우수사례 발굴	30
3. 성 주류화 실행주체별 성평등 교육실시 성과	48
4. 추진체계 및 지역 젠더 거버넌스 구축 성과와 사례	55
5. 대전지역 성 주류화 확산을 위한 정책 제언	78

1. 성별영향평가 대상과제의 영역 변화와 성과

가. 대상과제 수의 증가

2005년 이후 대전광역시 성별영향평가는 총 247개의 자체평가 과제와 2개의 심층평가로 추진되었다. 자체평가는 대전시와 자치구의 사업 담당공무원이 직접 소관 업무에 대해 평가를 추진하고 결과보고서를 작성하는 형태로 이루어졌으며, 심층평가는 지역내 핵심정책을 심층 분석, 평가하는 형태로 추진하였다.

〈표 Ⅱ-1〉 대전광역시 성별영향평가 과제수의 변화

(단위: 개)

연도	과제 수(개)		
	전체	대전광역시	5개 자치구
2005	4	4	
2006	14	9	5
2007	23	8	15
2008	66	16	50
2009	141	19	122
계	248	56	192

2005년 관련 지침에 의거하여 대전광역시에서 추진하고 있는 성별영향평가는 '05년 4개 과제를 시작으로, '06년 14개, '07 24개(심층과제 1개 과제 포함), '08년 67개 과제(심층과제 1개과제 포함)에서 '09년에는 141개 과제로 2005년도에 비해 무려 35배 가까이 평가과제를 대폭 확대되었다. '09년의 증가폭이 대단히 크게 나타난 것은 2008년도 6월 대전광역시여성발전조례에 성별영향평가 근거 규정을 마련해 둔 점으로부터 기인한 것으로 볼 수 있다.

추진 기관별로 살펴보면, 2009년을 기준으로 성별영향평가 대상과제는 대전광역시가 19개 과제로 큰 폭의 증가세를 보이지 않음에 비하여, 자치구

의 과제가 122개 과제로 전년에 비하여 대폭 증가하는 특징을 보여주고 있다. 이러한 현상은 실제 주민과 밀착된 현장에서 집행되는 세부 내용에 대하여 성별영향평가가 반드시 필요하다는 인식이 자연스럽게 정착되어가고 있으며, 향후 모든 시정 사업에 대하여 적용되어야 한다는 정책적 합의가 확산되고 있음을 의미한다.

또한 2007년과 2008년에는 대전시 정책과제 중 중요도와 영향력을 고려한 과제를 1개 과제씩 선정하여 심층과제를 수행하였다. 2개 과제 모두 여성가족부의 지원하에 추진되었으며, 과제의 선정과 평가는 대전광역시의 연구기관과 전문인력이 참여하여 이루어졌다. 특히 2008년 심층과제는 대전광역시가 전국 장애인복지 수범도시로서 사업의 파급효과가 매우 큰 사업으로 평가후 자체 환류에 대한 논의가 이루어졌으며, 개선효과가 나타나는 등 다른 평가 과제와 질적인 면과 성과 면에서 차별화가 뚜렷하였다.

〈표 II-2〉 대전광역시 성별영향평가 심층과제 추진현황

구분	2007	2008
심층과제	대전광역시 노인 사회참여 확대사업의 성별영향평가	장애인 생활안정·자립지원사업에 대한 성별영향평가
시행기관	여성가족부	여성가족부

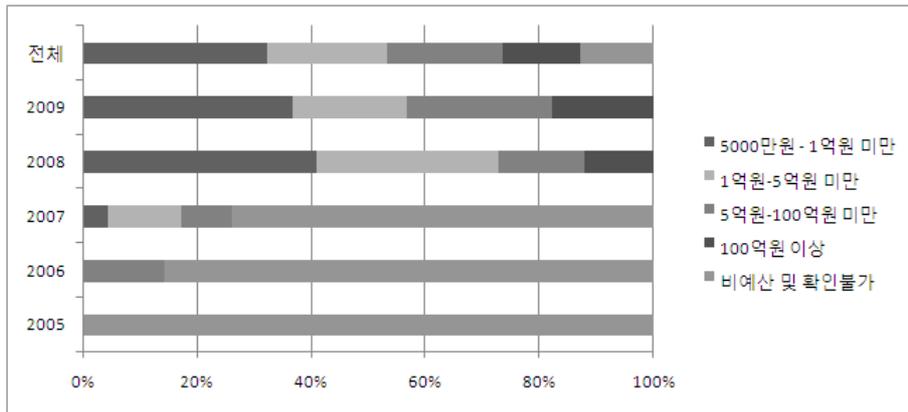
나. 과제 분야의 다양화(대상과제 예산별, 분야별)

1) 대상과제의 예산규모상 특징

대전광역시에서 성별영향평가가 추진된 초기단계인 2007년까지는 비예산 및 확인불가나 5억원 미만의 주변적인 과제를 선정하는 경향이 많았으나 2008년 이후 전체과제가 증가함에 따라 예산규모와 파급효과가 큰 과제들을 선정하는 경우 또한 많아지고 있다.

〈표 Ⅱ-3〉 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)

사업예산	년도					전체
	2005	2006	2007	2008	2009	
5000만원 - 1억원 미만	0	0	1	27	52	80
1억원-5억원 미만	0	0	3	21	28	52
5억원-100억원 미만	0	2	2	10	36	50
100억원 이상	0	0	0	8	25	33
비예산 및 확인불가	3	12	17	0	0	32
전 체	3	14	23	66	141	247

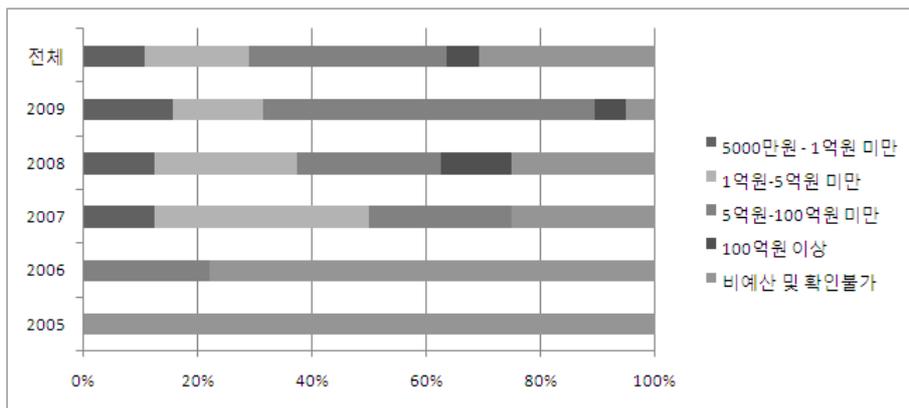


〈그림 Ⅱ-1〉 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)

그러나 전체적인 구성비로 보면 여전히 소규모 사업예산을 선정하는 경향이 상대적으로 두드러진다. 2009년을 기준으로 대상과제의 예산규모를 살펴 보면, 1억원 미만의 소규모 과제가 52개과제로 가장 많으며, 50% 이상이 5억 미만의 과제인 것으로 나타났다. 하지만 전체적인 경향은 대규모 사업이 점차 확대되는 모습으로 나타나고 있어, 어느 특정 분야의 소규모 사업의 과제 중심에서 다양한 지점으로 대상이 확대되는 추세를 알 수 있다.

〈표 II-4〉 대전시 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)

사업예산	년도					전체
	2005	2006	2007	2008	2009	
5000만원 - 1억원 미만	0	0	1	2	3	6
1억원-5억원 미만	0	0	3	4	3	10
5억원-100억원 미만	0	2	2	4	11	19
100억원 이상	0	0	0	2	1	3
비예산 및 확인불가	3	7	2	4	1	17
전체	3	9	8	16	19	55



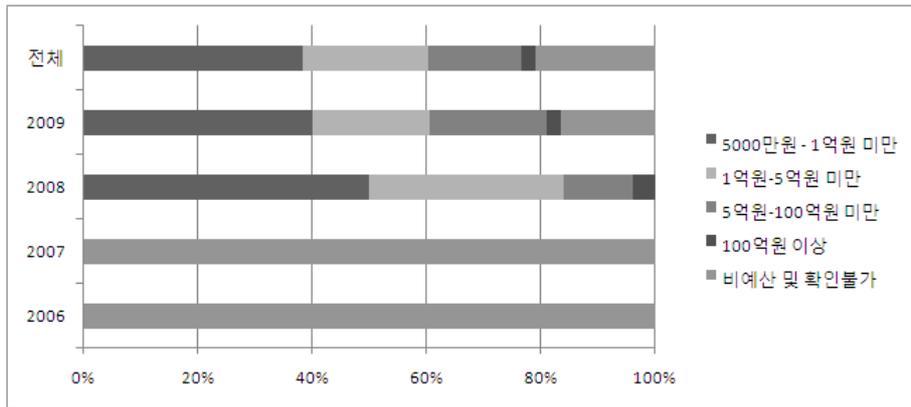
〈그림 II-2〉 대전시 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)

이상과 같은 예산별 분포의 내용이 대전광역시와 기초자치구에 공통적으로 나타나는 것인지에 대해서는 좀 더 심층적인 분석이 필요하다.

2005년부터 2009년까지 전체적으로는 대전광역시의 경우 비예산 및 확인불가 사업을 제외하고 5억원 이상의 과제가 22개 과제로 5억원 미만의 과제보다 구성비가 높은 것으로 나타났다. 연도별 추세를 보면, 초기보다 최근으로 올수록 5억원 이상의 과제들이 상대적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅱ-5〉 5개 기초자치구 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)

사업예산	년도				
	2006	2007	2008	2009	전체
5000만원 - 1억원 미만	0	0	25	49	74
1억원-5억원 미만	0	0	17	25	42
5억원-100억원 미만	0	0	6	25	31
100억원 이상	0	0	2	3	5
비에산 및 확인불가	5	15	0	20	40
전 체	5	15	50	122	192



〈그림 Ⅱ-3〉 5개 기초자치구 사업예산별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)

이에 비하여 기초자치구의 특징은 전체적으로 보면 5억원 미만의 사업의 비중이 크다는 사실을 알 수 있다. 특히 5000만원-1억원 미만의 사업이 가장 높은 비중을 차지하고 있어, 광역시와 달리 기초자치구의 과제가 소규모의 예산 과제에 집중되어 있음을 확인할 수 있다. 연도별로 보면, 2009년에 이르러 2008년보다 5억원 이상의 사업이 늘어나고 있는 추세를 볼 수 있으나 증가량은 광역에 비하여 크지 않은 경향이 있다.

2) 대상과제의 분야별 구성 특징

평가 대상정책을 분야별로 살펴보면, 2005년-2009년 모든 과제를 종합해 볼 경우 사회복지·보건 분야가 많지만 교육, 안전, 환경 분야, 문화·예술·체육 분야 등을 두루 포함하고 있다. 특기할만한 점은 지역개발·교통·도시계획에 대한 성별영향평가가 활발하게 이루어지고 있다는 것이다. 이는 지방자치단체가 도시건설 과정에 여성의 요구를 보다 적극적으로 반영하려는 움직임이 활발해졌기 때문이다.

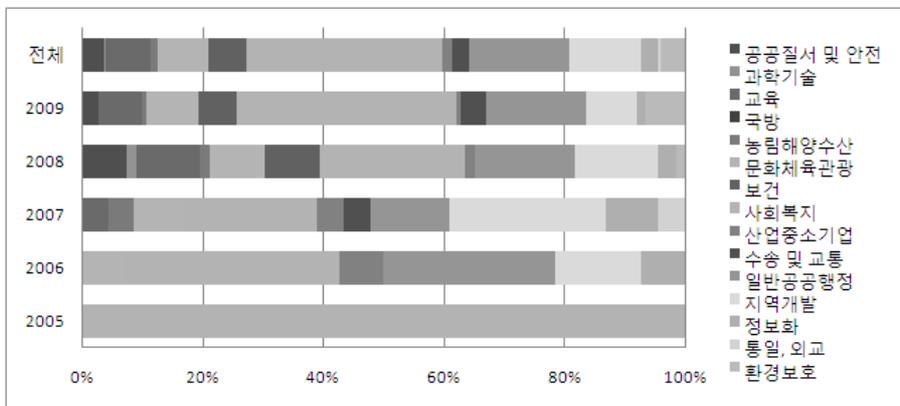
년도별 변화 추세를 보면 여전히 복지 분야가 전체 대상 정책의 많은 몫을 차지할 정도로 매우 높기는 하지만, 점차 전체 구성비에서 차지하는 비중이 줄어들고 다양한 분야의 과제로 확산되고 있다는 추세를 확인할 수 있다. 이러한 점은 대전광역시와 성별영향평가 과제를 선정함에 있어 선정 위원회를 구성하고 사전 평가계획 단계에서부터 성 인지 교육이나 홍보를 강화한 정책적 노력에 기인한 것으로 볼 수 있다.

〈표 II-6〉 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)

(단위: 개)

분야명 \ 년도	2005	2006	2007	2008	2009	전체
공공질서 및 안전				5	4	9
과학기술				1		1
교육			1	7	10	18
국방						0
농림해양수산			1	1	1	3
문화체육관광		1	2	6	12	21
보건				6	9	15
사회복지	3	5	5	16	51	80
산업중소기업		1	1	1	1	4
수송 및 교통			1		6	7
일반공공행정		4	3	11	23	41
지역개발		2	6	9	12	29

분야명	년도					
	2005	2006	2007	2008	2009	전체
정보화		1	2	2	2	7
통일, 외교			1			1
환경보호				1	9	10
전체	3	14	23	66	140	246



〈그림 Ⅱ-4〉 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)

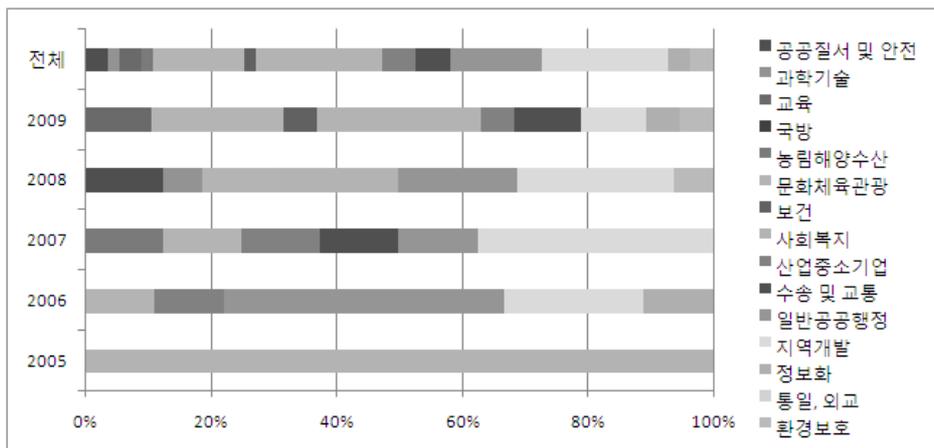
이상과 같은 분야별 분포의 내용이 대전광역시와 기초자치구에 공통적으로 나타나는 것인지에 대해서는 좀 더 심층적인 분석이 필요하다.

2005년부터 2009년까지 대전광역시의 경우 전체적으로 보면, 사회복지분야와 지역개발 과제의 비중이 각각 11개 과제로 가장 높은 것으로 나타났다. 하지만 모든 분야에 걸쳐 비교적 고르게 분포되어 있어 다양한 분야의 과제 선정이 이루어진 것으로 판단된다. 연도별 추세에 있어서는 2005년 최초 시행시 사회복지과제에 집중되어 있었으나, 2007년 이후 추진 분야가 다양화되어 가면서, 2009년에 이르러 거의 모든 분야에 걸쳐 과제선정이 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 이러한 경향은 광역시 종합행정의 특성을 보여주는 것이기도 하거니와 성별영향평가사업에 대한 공무원들의 인식이 점차 확산되어가고 있음을 의미한다. 또한 광역시에서의 선정위원회 개최 등 과제 발굴에 대한 체계적인 수행 기반이 정착되어가고 있음을 알 수 있다.

〈표 II-7〉 대전시 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)

(단위: 개)

분야명	년도					
	2005	2006	2007	2008	2009	전체
공공질서 및 안전				2		2
과학기술				1		1
교육					2	2
국방						0
농림해양수산			1			1
문화체육관광		1	1	2	4	8
보건					1	1
사회복지	3			3	5	11
산업중소기업		1	1		1	3
수송 및 교통			1		2	3
일반공공행정		4	1	3		8
지역개발		2	3	4	2	11
정보화		1			1	2
통일, 외교						0
환경보호				1	1	2
전체	3	9	8	16	19	55

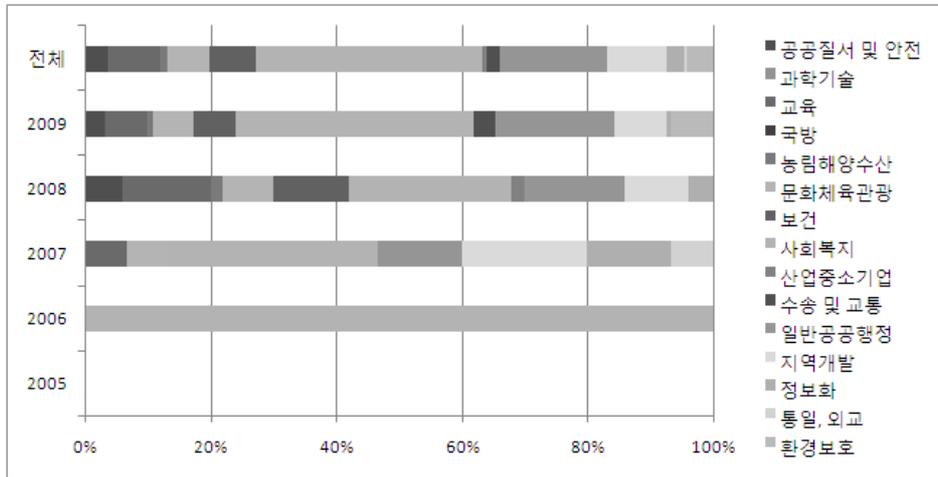


〈그림 II-5〉 대전시 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)

이에 비하여 기초자치구의 특징을 전체적으로 살펴보면 사회복지분야와 일반공공행정에 50% 이상이 집중되어 있는 경향이 발견된다. 특히 사회복지분야의 비중이 월등히 높고, 비예산 사업인 일반공공행정 사업의 비중이 높게 나타난 반면, 막대한 예산이 수반되는 사업의 비중은 희소하거나 과제로 선정되지 않는 특징을 보여주고 있다. 연도별 추세를 살펴보면, 2009년에 이르러 일반공공행정의 비중이 급격히 늘어났음을 알 수 있으며, 2008년 이후 2008년 이전과 다르게 전체 분야로 평가과제가 확산되는 현상이 나타나게 된다. 대전광역시에 비하여 늦게 이러한 현상이 나타나기는 하지만, 전 분야로 확산되는 추세는 지속될 것으로 보이며, 이러한 현상 또한 기초자치구에서의 평가과제 선정이 비교적 체계적으로 이루어지고 있음에 기인한 것으로 판단된다.

〈표 Ⅱ-8〉 기초자치구 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)
(단위: 개)

분야명 \ 년도	2005	2006	2007	2008	2009	전체
공공질서 및 안전				3	4	7
과학기술						0
교육			1	7	8	16
국방						0
농림해양수산				1	1	2
문화체육관광			1	4	8	13
보건				6	8	14
사회복지		5	5	13	46	69
산업중소기업				1		1
수송 및 교통					4	4
일반공공행정			2	8	23	33
지역개발			3	5	10	18
정보화			2	2	1	5
통일, 외교			1			1
환경보호					8	8
전체	0	5	15	50	121	191



〈그림 II-6〉 기초자치구 사업분야별 성별영향평가 대상 과제의 분포(2005-2009)

다. 평가내용의 질 제고

성별영향평가 중 자체평가는 대전시와 자치구의 사업 담당공무원이 직접 소관 업무에 대해 평가를 하는 방식으로 추진되고 있다. 따라서 성별영향평가를 수행하는 담당공무원의 평가에 대한 인식이나 열의 등이 성 주류화에 대단히 중요하다고 볼 수 있다. 이하에서는 제한적으로나마 2009년 자체평가서에 대한 전문가의 평가자료를 중심으로 자체평가 영역 중 어느 영역이 우수한지, 보완이 필요한 부분이 어느 영역인지를 살펴보도록 한다.²⁾

1) 평가계획단계

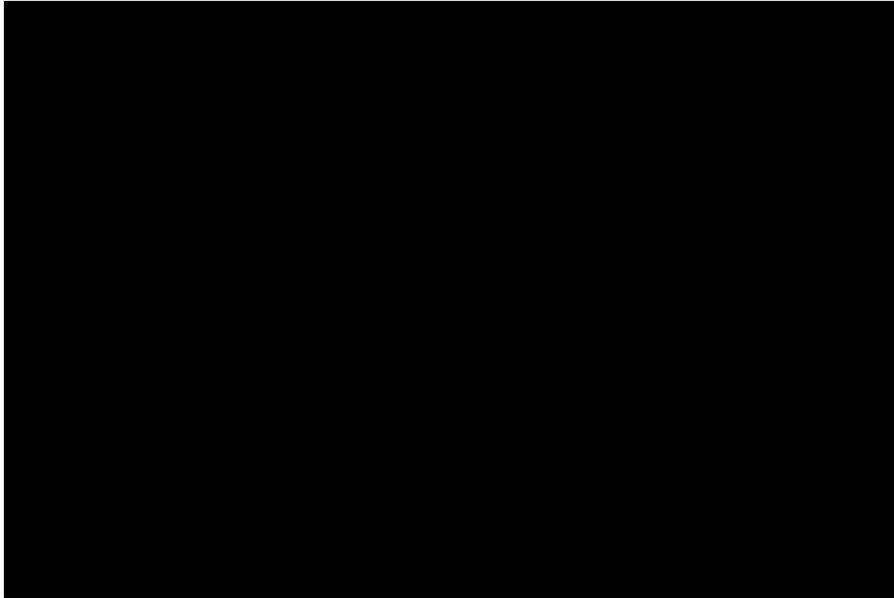
그동안 대전광역시에서는 자체평가과제를 선정하기 위하여, 기초- 과제

2) 자체평가보고서에 대한 평가는 2010년 성별영향평가 컨설턴트 사업에 포함된 과제로 대전광역시의 경우 4명의 전문 컨설턴트에 의해 평가가 이루어졌으며, 평가항목은 첫째, 평가계획서를 중심으로 ① 평가과제 적정여부 ② 평가방법 적정여부 ③ 활용계획 적정 수립 여부로 구성하였으며, 둘째, 평가결과영역에서는 ① 지표의 의미 이해정도 ② 성 인지적 관점의 평가 여부 ③ 분석 평가 내용의 구체성과 타당성 등을 고려하였고, 셋째, 정책반영 및 환류에서는 평가결과 정책대안의 구체성과 현실성 정도를 측정항목으로 구성하였다.

선정위원회를 운영해 온 결과 과제가 특정한 사업으로 편중되지는 않았던 것으로 나타났다. 평가 결과에서 나타났듯이, 2009년 전체 과제 중 83%가 적정하다는 평가를 받았다. 과제선정위원회나 자문위원회를 활용한 결과, 평가과제가 적정하게 선정되었으며, 주로 정책적 파급효과가 큰 사업, 성별 요구도의 차이가 존재할 수 있는 사업들이 선정 된 것으로 판단된다.

그리고 평가계획서에서 제시한 성별영향평가 방법에 대한 컨설턴트의 평가 역시 68.1%의 과제가 적정한 것으로 나타났다. 하지만 특정 과제의 경우 사업의 성격이 전문적인 지식이 요구되는 경우에 전문가 자문을 평가방법으로 활용하는 것이 바람직하나 전체적으로 이를 활용할 계획을 갖고 있지 않은 것으로 나타나 이에 대한 보완이 필요한 실정이다. 또한 만족도나 요구도 조사가 매우 중요함에도 불구하고 이를 위한 추진계획이 전반적으로 드러나지 않은 경우가 대부분 이었다. 따라서 향후에는 자체평가의 방법이라도 자문이나 만족도 및 요구도 조사 계획을 추진계획 수립시 제시토록 하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

평가과제 적정여부나 평가방법 적정여부와 달리 '활용계획 수립'의 보완 필요성이 가장 높은 것으로 나타났다. 대부분 활용계획이 상투적으로 구성 되어 있으며, 기대효과를 드러내기 위한 구체성 있는 제안들이 나타나있지 않았다는 평가결과를 볼 수 있었다. 성과목표를 명확히 해야만 성별영향평가의 의의와 추진목적 또한 선명해지므로, 향후 추진계획 작성시부터 전문가의 컨설팅을 적극 수용하여 계획서에 반영할 필요가 있음을 시사해 준다.

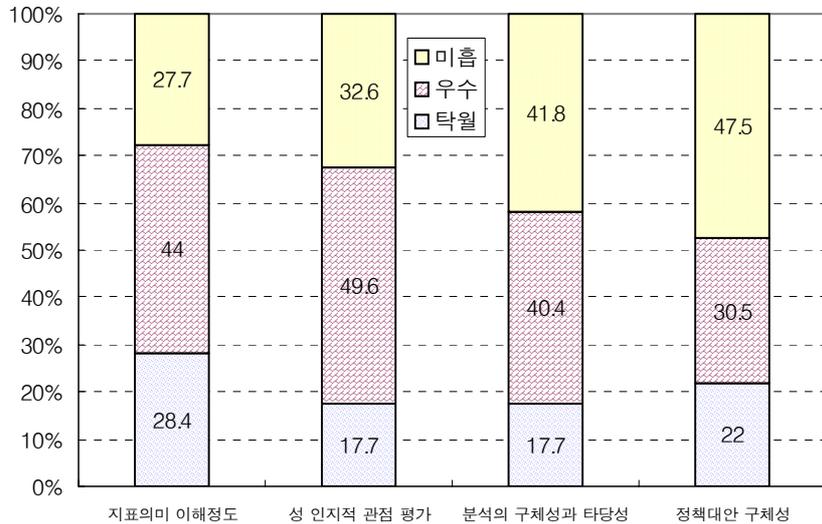


〈그림 II-7〉 평가계획내용에 대한 평가

2) 평가결과단계

성별영향평가 최종결과서를 평가한 결과들에서 나타난 시사점을 살펴보고자 한다. 우선, 평가의 충실성을 검토한 결과를 살펴보고자 한다.

전반적으로 지표에 대한 의미를 이해하는 정도는 양호한 것으로 판단된다. 미흡으로 판단된 과제는 27.7%에 불과한 것으로 나타났다. 다만 지표와 관련된 자료를 확보하고 적용하는 과정에서 적합한 자료의 생산 및 적용 등에 미흡한 점이 발견된 바, 이에 대한 교육이 필요하다고 판단된다. 즉, 관련 근거 및 지침에 대한 사전 교육이 필요하며, 기존 사업 추진 성과 등에서 나타난 문제점을 우선 검토하는 기회를 평가자에게 부여할 필요가 있다.



〈그림 Ⅱ-8〉 평가 과정 및 결과에 대한 평가

성인지적 관점을 탁월하게 이해하고 명확히 적용하는 능력은 전체적으로 보통 수준인 것으로 나타났다. 미흡이라고 평가된 과제는 전체 과제중 32.6%에 해당되었다. 특정 성에게 적합한 사업이나 프로그램에 대한 분석의 경우 참여기회의 측면에서만 평등 기준을 적용하는 바, 실제 사업추진과정에서의 욕구 파악이나 특정성에 대한 배려의 문제에 대해서는 다소 소홀한 측면이 엿보인다. 향후의 평가에서는 기회의 측면 뿐만아니라, 요구의 차이와 만족도의 차이 등을 함께 고려하여야 할 필요가 있는 것으로 나타났다.

분석의 구체성과 타당성의 문제에 있어서는, 대략 미흡과 우수함이 거의 비슷한 분포를 보이고 있다. 논리전개상 일관적인 특성과 지표에 따라 체계를 유지해가는 것으로 나타났으나, 일부에서는 성별 요구차이나, 수혜 차이가 존재함에도 불구하고, 그 이면의 문제나 원인 파악에 이르지 못하는 경우도 있어 아쉬움이 있다. 사업의 추진계획에서부터 집행에 이르기까지 전반적인 내용들을 체계적으로 모니터링할 수 있도록 동기부여가 필요하다.

3) 정책반영 및 환류 검토 결과

환류실적에 대한 논의들은 있는 그대로의 기술이기 때문에 객관적이며 현실성이 있는 것으로 나타났다. 하지만 평가결과에서 나타나 있듯이 미흡하다고 평가된 과제가 전체 과제의 50% 정도에 이를 정도여서 향후 많은 개선이 필요한 것으로 판단된다. 이러한 사례들은 대부분 기회의 균등이 이루어진 사업 혹은 여성의 참여가 높은 사업에 대하여 해당 없음이라는 단서를 붙이거나, 막연한 전망들로 결론을 맺는 경우가 대부분이다. 자체평가 시 구체적인 목표량을 설정할 필요가 있으며, 이것이 어느 정도 달성되었고, 향후 어느 정도 달성할 것인지에 대한 현실적이고 구체적인 내용들로 채워질 필요가 있다.

2. 성 인지적 정책개선 또는 환류 우수사례 발굴

가. 성인지적 정책개선

대전광역시와 5개 기초자치구 과제 담당자가 성별영향평가 후 환류실적을 제출하고 점검을 하게 된 것은 2008년부터라 할 수 있다. 2008년에는 2007년에 제출한 성별영향평가 대상 과제의 환류 현황을 점검하여 실적 보고서를 제출하였고, 2009년에는 2008년에 실행한 성별영향평가의 환류 결과를 제출하였다.

다음의 표는 2008년과 2009년에 제출된 전년도 성별영향평가 수행 과제의 환류 실적, 즉 2007년과 2008년 과제의 정책 개선 실적 보고서의 개선 사항을 내용별로 구분하여 담고 있다.

〈표 Ⅱ-9〉 성별영향평가 과제의 정책 환류 실적 내용 분석

(단위: 개, %)

환류 실적 항목 구분		2008년		2009년		합 계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
1	성별통계의 생산과 활용	12	41.4	18	34.6	30	37.0
2	여성의 대표성 확대	3	10.3	6	11.5	9	11.1
3	여성의 수혜 확대	6	20.7	7	13.5	13	16.0
4	제도 개선	1	3.4	4	7.7	5	6.2
5	수혜자에 대한 정책서비스 접근성 개선	3	10.3	14	26.9	17	21.0
6	사업실행자의 성인지력 향상 개선	1	3.4	3	5.8	4	4.9
7	남성 고려한 경우	3	10.3	0	0.0	3	3.7
총 계		29	100	52	100	81	100

※ 2007년 24개 과제, 2008년 67개 과제를 대상으로 분석함(환류 항목 구분은 중복 처리).

2008년, 2007년 수행한 24개의 성별영향평가의 정책 개선 실적이 환류보고서의 형태로 제출되었다. 표에 나타난 바와 같이, 한 과제에서 1개 이상의 개선 실적이 보고되기도 하여, 항목에 따른 환류실적의 총합은 24개가 아닌, 29개로 나타났다. 환류실적을 아예 적어내지 못한 과제도 있는데, 2008년에는 24개 과제 중 5개 과제가, 2009년에는 67개 과제 중 26개 과제가 전년도 성별영향평가에 대한 환류 실적을 보고하지 못한 것으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-10〉 성별영향평가 정책 환류 실적 미기재 현황

(단위: 개, %)

	2007년		2008년		합 계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
환류 실적 미기재	5	20.8	26	38.8	31	34.1

※ 비율은 2007년 24개 과제, 2008년 67개 과제를 기준으로 산출함.

2008년 제출된 환류실적 보고서를 분석한 결과, 총 29건의 환류 실적 가운데, 가장 많은 빈도를 차지한 항목은 “성별통계의 생산과 활용”으로 나타

났다. 성별분리통계는 담당 공무원이 특별한 외부 협조 없이 사업 관련 서식의 개선이나 하부 기관 지침 변경을 통하여, 상대적으로 손쉽게 개선할 수 있는 항목으로 많은 환류 실적이 보고된 것으로 보인다. 2009년 환류 실적 보고서에도 “성별통계의 생산과 활용(34.6%)”은 가장 높은 빈도를 차지하고 있다. 그러나, 2009년 환류 실적 결과는 성별통계 항목이 절대 우위를 점하던 2008년에 비해, 그 비율이 낮아지고, 다른 항목의 비율이 높아진 특성을 보이고 있다.

2008년 환류실적 보고서에서 성별분리 통계 다음으로 많은 빈도를 보인 항목은 “여성의 수혜 확대”로 나타났다. 2009년엔, 여성 수혜율의 변화보다는 “수혜자에 대한 정책 서비스 접근성 개선”이 26.9%로 두 번째로 높은 빈도를 보여, 2008년 환류 실적과는 다른 양상을 보였다.

“남성을 고려한 경우”가 2008년 환류실적 보고서에는 10.3%를 차지했었던데 비해, 2009년에는 한 건도 보고되지 않았다. 남성의 수혜율을 높이거나, 남성 참여율을 높이기 위한 정책 개선안들이 2009년 환류 실적에는 보고되지 않는 대신, 다른 항목들, “여성의 대표성 확보”라든가, “사업 실행자의 성인지력 향상 개선” 등의 비율이 조금씩 높아졌다. 전반적인 “제도 개선” 항목의 개선 비율도 3.4%에서 7.7%로 많이 증가하여, 상대적으로 쉽거나 가시적인 환류 실적, 성별 분리 통계의 생산이나 여성 수혜율의 증가와 같은, 을 통한 개선보다는, 좀 더 다양한 항목으로 개선의 방향이 바뀌고 있음을 보여주고 있다고 평가할 수 있다.

나. 항목별 정책 환류 분석

1) 수혜자에 대한 정책서비스 접근성 개선

정책 수혜 대상자들이 정책 사업에 대한 정보 부족으로 수혜 혜택을 누리지 못하는 경우가 적지 않아, 정책 서비스의 실효성이 떨어지는 경우가 있다. 이러한 문제를 파악하고 개선하기 위하여, 정책 서비스 관련 정보 획득에 취약한 집단을 위한 “정책 서비스 전달 방식의 개선”과 “정책 홍보 방식의 개선” 항목이 성별영향평가의 평가 지표에 도입되었으며, 환류 실적

점검 사항으로도 활용되고 있다.

2008년 환류 실적 점검 보고서를 분석해 보면, 전체 개선안 사례의 10.3%가 “수혜자에 대한 정책 서비스 접근성 개선”에 관한 것이었으며, 2009년에는 26.9%로 그 비율이 증가하였다. 정책 홍보 방식의 문제점을 파악하여 개선하려고 노력한 사례를 소개하면 다음과 같다.

주민 정보화 사업 (2008)	정책 홍보의 양성평등성 제고를 위한 조사 실시 2008년 상반기 정보화 교육 수료자 중 교육과정을 알게 된 홍보 매체 접근 과정에 대하여 남녀 구분 하여 조사 실시 남성의 94%는 홈페이지 활용한 교육 과정 정보 취득, 여성의 97%는 주변 지인의 소개 및 권유로 나타남
금연 클리닉 사업 (2009)	여성흡연인구 증가에 따른 여성의 클리닉 접근성 제고 방안 마련 여성만을 대상으로 한 금연 관련 교육 및 상담 공간 설치

2) 여성 수혜 확대

성별영향평가 실행의 주요한 목적 가운데 하나는, 그동안 정책 수혜 면에서 상대적으로 소외되었던 여성의 정책 서비스 수혜율을 높이는 것이다. 여성 복지를 목적으로 하는 서비스를 제외하고, 많은 정책 서비스들은 여성의 정책 수요를 예상하거나, 여성에게 미칠 영향을 고려하지 않은채 계획되고 실행되어 왔다고 해도 과언이 아니었다. 성별영향평가 환류 실적 보고서 지표에는 성별영향평가를 통해 여성의 수혜율 변화를 점검하고 있다. 2008년과 2009년 환류실적 보고서에는 각각 20.7%과 13.5%의 여성 수혜율 확대 실적을 보이고 있으며, 몇몇 사례를 소개하면 다음과 같다.

중리동 철도변 공원화 사업 (2008)	여성 및 노약자를 위한 체육시설 설치 산책로 및 휴게 공간 확보 여성화장실 내 기저귀교환대 및 아기 의자 설치
무지개 프로젝트 (2009)	여성일자리 제공 확대 노인·여성 근로 작업장 2개소 설치 마을가꾸기사업단 및 마을신문기자단 여성참여율 30%에서 50%로 증가

3) 사업실행자의 성인지력 향상 개선

정책 서비스 수행자 및 전달자의 성인지력은 정책의 성 주류화 정도를 결정하는 중요한 요소 가운데 하나이다. 2005년 성별영향평가가 시작된 이래, 평가의 가장 중요한 의의 중 하나는 평가 수행을 통한 담당 공무원, 즉 다양한 분야 정책 집행자의 성인지력 향상이라고 할 수 있다. 성별영향평가에는 정책 서비스 수행자의 성인지력을 측정하고 평가할 수 있는 지표가 마련되어 있으며, 담당 공무원은 평가를 수행하면서 정책 제안으로 정책 서비스 수행자의 성인지력 향상을 위한 교육 참여 등을 언급하고 있다. 그러나, 2008년과 2009년에 제출된 환류실적 보고서에 나타난 “사업 실행자의 성인지력 향상 개선” 실적은 미미한 수준이다.

지역아동센터 운영 (2008)	지역아동센터 시설 종사자 (시설장, 복지사) 성인지력 향상 교육 실시
체육·문화 행사 프로그램 운영(2009)	사업 담당자의 양성평등 교육 참여

다. 사례별 정책 환류 분석

1) 우수사례 선정배경

(1) 중소기업 육성 지원 사업

- 전체 사업 예산 규모가 3,000억 원이 넘는 사업으로, 중소 규모 창업에 대한 여성의 관심과 참여가 증가하고 있어 파급효과 클 것으로 예상하고 있다.
- 중소기업 자금지원 검토 양식, 상담민원실 운영 일지 양식에 여성 항목 표기를 하는 등, 여성 중소기업 발굴과 지원을 위한 기초 단계 변화가 주목할만 하다.
- 창업 강좌나 유망 중소기업 선정에 여성이 얼마나 참여했고, 어떠한 지원을 받았는지 나타나 있어, 성별영향평가에 따른 효과를 홍보할 수 있는 효과도 있다.

(2) 교통안전체험센터 건립

- 총 사업기간 4년(2005년~2008년), 사업비 360억원 이상의 규모를 갖춘 사업으로, 건립 후 이용 시민층이 다양할 것으로 예상되어 파급효과가 상당하다고 볼 수 있다.
- 2007년 성별영향평가를 진행하면서, 체험센터 내 시설의 여성친화성을 제고하고자 실질적으로 설계를 변경하고 모성 보호 시설을 설치한 점은 우수하다.
- 모성보호시설 설치와 여성화장실 면적 확대 조치는 가시적으로 드러나는 성별영향평가의 결과물이므로, 홍보효과도 기대할 수 있을 것이다.

(3) 장애인 생활안정 및 자립지원 사업

- 장애인 복지 전체 예산 440억여원 가운데, 170억원이 책정된 사업으로 아동부터 성인에 이르기까지 수혜자의 범위가 넓고, 장애인 집단 내 파급 효과도 크다.

(4) 주민자치센터 내 마을문고 활성화 사업

- 기초자치구 주민자치센터 운영 사업 중 하나로, 2009년 예산액이 53백만원에 불과한 사업이나, 성별영향평가 결과를 근거로 하여 마을문고 사업의 개선 방안을 이끌어낸 점이 탁월하였다. 즉, 평가자가 성별영향평가의 환류 방안을 자신의 고유 업무 효율화와 접목시키려 애쓴 점이 돋보인 우수한 사례라 할 수 있다.
- 마을문고 운영 예산 확보 과정에서 성별영향평가를 통해 제기된 문제점을 부각시키고, 수혜자층을 넓히기 위한 전용 운영 프로그램 도입을 추진하였다.
- 마을문고사업의 개선과 효율성 증대를 위하여 평가자가 평가 시작 단계부터 성별영향평가를 적극 활용하고자 하였으며, 평가 후 그 결과가 예산확보의 근거로 사용되었다는 점에서 홍보효과가 크다고 볼 수 있다.

2) 우수 사례 요약

과제 명	심층/자체평가 여부	성별영향평가 실시년도	정책 환류 실시년도
중소기업 육성 지원사업	광역, 자체평가	2007년	2008년
교통안전체험센터 건립	광역, 자체평가	2007년	2008년
장애인 생활안정 및 자립지원 사업	광역, 심층평가 (여성부 용역)	2008년	2009년
주민자치센터 내 마을문고 활성화사업	기초, 자체평가	2009년	2010년

3) 사례별 환류 우수 사례 분석

(1) 중소기업 육성 지원 사업

(가) 사업의 개요

‘여성경제인 자금 및 경영활동지원’ ‘예비창업자에 대한 교육 및 창업보육센터 등 입주공간 제공’ ‘여성기업의 판로 및 판매확대 지원’ ‘여성기업의 사회적 인식 및 우대 분위기 조성’을 주요 사업의 내용으로 하고 있으며, 여성기업 멘토링제 등 여성 창업인을 위한 상담활동도 사업 내용에 포함되어 있다. 중소기업 자금지원에 1,000억원, 창업 및 경쟁력 강화 사업 자금 500억원, 신용보증제도 운영에 500억원, 여성기업인 중소기업제품 구매에 1,000억원 이상을 사용하는 규모의 사업이다.

(나) 성별영향평가 정책환류 개선방안

- 매년 정기적으로 실시하는 산업구조와 경영실태, 여성경영자 기업 일제조사 시 성별 항목 추가하여 성별분리통계를 생산, 활용.
- 중소기업 육성사업 추진계획 수립 및 추진 과정에 관련 대상자들에 대한 실태조사 및 요구조사를 병행 실시하여 양성의 욕구와 특성 반영.
- 대전광역시 산업구조는 서비스업이 가장 높은 것으로 나타나 있어 (89.8%), 여성의 기업 활동 지원 육성 방안 마련 필요.
- 지식 기반 서비스 산업 및 연구개발, 기타 문화, 복지, 관광 등의 부문

에 여성 기업 활동 확장을 위한 자금, 인프라 및 교육 지원.

(다) 정책 환류과정 및 환류체계

- 성별영향평가 환류 워크숍 연 1회 개최: 환류를 위한 체계적 활동으로 유일하게 광역시가 추진하고 있는 사업이다.
- 환류 워크숍에서는 ‘성별영향평가 우수 사례 발표,’ ‘성별영향평가 환류의 의의 및 중요성,’ 그리고 ‘정책 대안 및 환류 제안 작성 점검 포인트 제시’ 등이 다루어지고 있다.
- 환류 워크숍 외 평가 후 정책 개선과 환류를 위한 노력은 평가자 개인적 차원에서 주로 이루어진다. 해당 사업 평가자의 업무 영역과 권한은 한계가 있고, 평가 대상 사업을 개선하려 해도 보다 상위 기관이나 조직(예를 들어, 예산담당 부서)의 협조나 관심이 필요하기 때문이다. FGI와 개별심층면담에서 공무원들은, 자신이 직접 개선할 수 있는 사항을 제외하고는, 성별영향평가 후 부서 내부지침을 받아 예산 등 상위 조직에 협조 공문을 보내는 것으로 환류에 대한 노력을 하고 있다고 밝혔다.

(라) 정책환류 추진실적

- 정책 수행방식의 개선
 - 2008년 중소기업 경영안정자금 융자 신청분 검토 및 추천 내역 보고 자료에 따르면, 업체현황, 우대구분란에 “벤처 여성”임을 표기하여 여성 중소기업에 경영안정자금을 융자해 줄 수 있도록 하고 있다. (참고자료: 2008년 중소기업 경영안정자금 융자 신청분 검토 및 추천 내역 앞부분 일부)
 - 창업 및 기업활동 상담 민원실 운영에 있어, 여성 기업인은 총 2,726회 운영 실적 중 1,041회 이용한 것으로 드러났으며, 상담민원실 운영 일지에 신청자의 성별을 기재하도록 하여, 여성 기업인 이용 현황을 파악할 수 있도록 하였다. (참고자료: 상담 민원실 운영 일지 앞부분 일부)

□ 정책 수혜의 양성평등성

- 성별영향평가는 중소기업인 지원에 있어 여성 기업체가 누락되거나 소외되지 않도록 모니터링할 수 있는 근거를 마련해 주었고, 평가 후, 사업 집행자로서 여성 수혜 실적을 관리하도록 하였다.
- 국내외 판로를 지원하기 위하여 3개 여성 업체를 선정하여 지원하였다.
- 창업보육센터 입주 공간을 19개 여성 기업체에 제공하였다.
- 창업·경영개선 강좌는 2008년 총 5회 열렸으며, 수강생 401명중 162명은 여성인 것으로 파악되었다.
- 2008년 실시된 유망 중소기업 선정에서, 34개 신청 업체를 대상으로 심의, 27개 업체가 선정되었으며, 이 중 3개는 여성 기업체인 것으로 파악되었다.

(2) 교통안전체험센터 건립

(가) 사업의 개요

2004년 8월 건립 추진 계획이 결정되어 2005년부터 2008년까지 사업비 360억원이 소요된 사업으로, 교통안전교육 및 직접체험을 통한 선진 교통문화 창조를 목적으로 하고 있다.

(나) 성별영향평가 정책환류 개선방안

교통안전체험센터 운영 시 관람객의 성별 차이가 존재하는 경우, 교육대상자의 수준별 형평성 증진을 위한 전시물 및 교육 프로그램을 보완하여 남녀 모두에게 공평한 기회를 제공할 수 있도록 한다.

센터 건립 시 체험시설의 여성친화성 고려하고, 여성화장실 확보 및 수유실 설치 등 양성에 미치는 영향을 사전에 검토해야 한다.

관련분야 여성인력을 적극적으로 발굴하여 자문위원회에 여성위원 참여 비율을 40%까지 제고한다.

(다) 정책 환류과정 및 환류체계

연 1회의 성별영향평가 환류 워크숍을 제외하고는 환류를 위한 공식 기

구나 운영위원회 모니터링 시스템은 없는 것으로 나타났다.

(라) 정책환류 추진실적

□ 정책 수혜의 양성평등성

- 교통안전을 주된 내용으로 실내교육과 현장체험을 실시하는 시설이
나, 성별영향을 고려한 성인지적 관점에서 교육프로그램이나 체험시
설 설치 시 양성에 미치는 영향을 사전에 검토 설치토록 지시하였다.
- 센터 건립 시 당초 설계에 누락된 수유실을 1개소 설계 변경하여 설
치하였다.
- 여성 화장실 규모를 관련규정에 맞게 이용자 편의증진을 위하여 면적
확대 및 대소변기 수(당초 6개→변경10개)증가시켜 조치하였다.

(3) 장애인 생활안정 및 자립지원사업

(가) 사업의 개요

2008년 대전광역시 장애인 관련 전체 사업 예산은 44,870백만원이며, 이
중 장애인 생활안정 및 자립지원사업 예산은 170억원 정도이다. 생활안정
및 자립지원 사업의 수혜자는 남성 16,744명, 여성 13,761명으로 총 30,505
명이며, 1인당 수혜액은 56만원 정도로 파악되었다.

사업 내용에는 장애수당, 장애아동수당, 장애인의료비, 장애인 자녀 교육
비 지원, 장애인등록진단비, 장애인재활보조기구지원, 여성장애인 가사도우
미사업, 중증장애인 활동보조지원사업, 장애인일자리사업, 장애인자립생활
지원운영사업 등이 있다.

(나) 성별영향평가 정책환류 개선방안

- 기획서 및 결과보고서의 인적 통계를 모두 성별로 구분하여 보고하는
양식의 개선
- 장애인가족의 지원과 참여의 효율성 제고를 위한 중증장애인 가족현
황부 신설 및 작성
- 성별통계 및 성별자료 관리 우수 기관 및 시설에 대한 포상 (경진대회)

제도 실시

- 공무원 및 종사자의 성인지력 향상 교육, 성별영향평가교육 정례화
- 복지시설의 종사자가 성인지력 향상교육에 참여하면 시설에 인센티브 부여 제도 실시
- 성인지적 장애인 정책 제안서 및 기획안에 대한 발굴, 포상
- 복지관 및 장애인 시설운영위원회, 이사회, 협의체의 여성 비율 제고
- 성인지적 관점을 지닌 장애인 복지 여성전문가 양성
- 여성장애인의 직업 및 생활상담을 담당할 인력의 전문화 (상담 전문 교육)
- 여성 담당공무원의 배치율 제고
- 여성장애인 고용기간에 따른 고용장려금의 차등지원
- 여성장애인 사업 우수 수행 기관 발굴 및 포상(예산지원)
- 여성장애인 자조모임에 대한 우선 지원 확대
- 지방자치단체 내 사업 선정 위원회를 구성하고 (여성 위원 30%이상), 위탁사업 선정 시 양성평등성 고려
- 여성장애인을 위한 홍보 방법의 개선
- 직업재활교육 과정의 여성친화성 높이는 프로그램 개발
- 정기적인 만족도 조사 실시
- 여성장애인 자신감 상승 프로그램 및 여성장애인 지도자 교육
- 여성장애인의 결혼 및 사회참여의 활성화를 위한 가족 상담 및 교육 프로그램
- 여성장애인의 임파워먼트를 위한 자조모임, 동료상담가 양성 등 지원

(다) 정책 환류과정 및 환류체계

심층 성별영향평가 후 환류와 개선을 위한 모니터링 체계는 확립되지 못하였다. 환류 결과 점검은 담당 공무원의 현황 파악 결과를 바탕으로 제공된 자료에 근거하고 있다.

(라) 정책환류 추진실적

□ 통계의 생산 및 활용

- 중앙부처 보고 또는 자체 결산현황자료상의 통계가 많은 부분에 있어 성별 구분 관리가 이루어지고 있다. 담당 부서 자체 활용 바인더 자료 및 중앙부처 보고자료에는 성별 기재가 이루어졌다.

〈표 Ⅱ-11〉 장애인등록현황

(2009. 12. 31일 기준 / 단위: 명)

구 분	계	1급	2급	3급	4급	5급	6급	
계	계	68,835	6,695	10,092	11,995	9,175	13,984	16,894
	남	40,387	3,941	5,727	7,296	4,856	7,470	11,097
	여	28,448	2,754	4,365	4,699	4,319	6,514	5,797
지 체	계	35,939	1,243	2,306	4,520	6,387	10,493	10,990
	남	21,261	842	1,449	2,993	3,182	5,478	7,317
	여	14,678	401	857	1,527	3,205	5,015	3,673
뇌병변	계	7,810	2,205	2,120	1,990	651	462	382
	남	4,314	1,132	1,071	1,131	418	297	265
	여	3,496	1,073	1,049	859	233	165	117
시 각	계	6,795	922	237	368	329	566	4,373
	남	4,129	493	125	191	177	315	2,828
	여	2,666	429	112	177	152	251	1,545

□ 법령 지침 개선

□ 정책 결정과정의 양성평등 참여

- 복지관 및 장애인 시설운영위원회 및 이사회, 협의체의 여성비율 제고에 있어, 장애인복지관 등 시설에서는, 사회복지사업법 규정에 따라, 「운영위원회」를 설치하고 있으며, 최근 여성위원 비율에 많은 관심을 가지고 위원회를 구성하려 노력하고 있다.

〈표 II-12〉 대전시 장애인복지관 운영위원회 구성 현황

(단위: 명)

구 분	밀알복지관	시립장애인 종합복지관	시립산성 종합복지관	유성구장애인 종합복지관	대덕구장애인 종합복지관	
계	43	8	9	9	10	7
남	33	6	7	7	9	4
여	10	2	2	2	1	3

□ 성 인지적 예산편성

• 여성장애인 고용에 따른 고용장려금 차등 지원

- 노동부는 2010년 6월 11일 <장애인 고용 장려금 지급 기준>에 대한 행정 고시를 통하여, 여성장애인 고용시 지급되는 장려금 개선안을 발표했다. 가령 장애인 고용률이 30% 이하인 사업장에서 경증여성 장애인을 고용했을 때 지급되는 장려금은 현행 37만5000원에서 40만원으로, 중증 남성은 37만5000원에서 40만원으로, 중증 여성은 45만원에서 50만원으로 각각 오르게 된다. 대신 30%초과인 사업장으로 가정할 경우 경증및 중증여성에 대한 장려금은 각각 10만원(50만원→40만원, 60만원→50만원)씩 줄어든다. 또한, 지금까지 매달 똑같은 액수로 지급됐던 경증 장애인의 고용장려금을 근속기간에 따라 차등화하되, 중증 장애인의 고용장려금은 고용이 유지되는 한 매달 같은 액수를 지급. 최경증 장애인 6급은 입사일로부터 만 4년까지만 장려금 지원을 받을 수 있게 되었다.

□ 정책 수행방식의 개선

- 심층 성별영향평가를 통하여 공무원 및 종사자의 성인지력 향상 교육, 성별영향평가교육의 정례화를 제안하였는데, 공무원의 경우 여성가족청소년과를 통한 성인지력 향상 교육이 실시되고 있으나, 시설종사자의 경우 활성화가 아직 부족한 것으로 나타났다.
- 여성장애인 지원 사업 홍보에 대한 관심이 표면화되었다고 평가할 수 있다. 장애인복지관을 중심으로 사업 지원 대상에 한정하여 지원 사

업 정보가 제공되었으나, 정보 취약성에 대한 문제가 제기된 후 지역 방송 홍보, 시 홈페이지를 통한 홍보 등 좀 더 광범위한 홍보 방식이 도입되었다.

□ 정책 수혜의 양성평등성

- 대전광역시 장애인 지원 사업 담당부서는 2008년 성별영향평가 이후 여성장애인 지원에 대한 관심이 증가하고, 많은 발전이 있었다고 자평하였다. 여성자조모임 및 여성장애인 지원사업 확대 등 최근 성인 지적 관점의 예산편성과 여성장애인지원 사업이 확대된 것으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-13〉 여성장애인 지원 사업 추진 현황

(단위: 천원)

구 분	여성장애인 가사도우미	여성장애인 교육사업	여성장애인 자립생활 지원사업	여성장애인 어울림센터	여성장애인 성폭력상담소 운영
예산액	164,083 (시 100%)	50,000 (국40,000) (시10,000)	50,000	79,473 (국63,578) (시15,895)	83,930 (국41,965) (시41,965)
지원 부서	장애인복지과	장애인복지과	사회복지 공동모금회	여성가족 청소년과	여성가족 청소년과
실행 시기	2006년 이후	2009년 이후	2010년 이후	2010년 이후	2009년 이후
사업 내용	여성장애인 출산,육아 및 가사지원 등	저학력여성 장애인 교육 취업능력배양	중증장애인 기초자립 생활지원	여성장애인 사회참여역량 강화 지원	피해자상담 임시보호 또는 의료기관지원

(4) 주민자치센터 내 마을문고 활성화 사업

(가) 사업의 개요

지방자치법, 주민자치센터 설치 및 운영조례에 근거하여, 주민들에게 각 주민자치센터에 비치된 도서를 대여하고 독서 공간을 제공하는 사업으로, 2009년 53백만원의 예산이 책정되었다.

동 별	주민 추천도서 구입현황						비고
	청소년			성 인			
	계	남	여	계	남	여	
계							
은행선화동							
목동							

[양식: 마을문고 이용 현황 성별 연령별 비교]

동별	합 계						어린이						
	소계		남		여		소계		남		여		
	인원	권수	인원	권수	인원	권수	인원	권수	인원	권수	인원	권수	
합계													
은행선화동													
목동													

동별	청소년				성인				노인				
	소계		남		여		소계		남		여		
	인원	권수	인원	권수	인원	권수	인원	권수	인원	권수	인원	권수	
합계													
은행선화동													

□ 법령 지침 개선

- 주민자치센터 설치 조례 상 여성위원은 30%이상 되어야 한다. 따라서, 각 주민자치센터에 주민자치센터 운영 결과 보고 시 여성위원 확보 현황을 제출하도록 하였다.
- 남성의 마을문고 이용 활성화를 위하여 마을문고 운영시간을 19시까지 연장해 줄 것을 협조 요청하였다.

46 ●●● 대전지역 성별영향평가의 성과와 과제

동 별	면적(m ²)	운영시기	관리자	전산관리 여부	2010 프로그램 구입여부
합 계	1,028.05				
은행 선화동	15.84	월~금요일 09:00~18:00	직원	수기대장	
목 동	40	월~금요일 08:00~19:00	직원	전용프로그램	
중촌동	35.6	월~금요일 13:00~15:00	자원봉사자	전용프로그램	
대흥동	95.34	월~금요일 09:00~18:00	직원	수기대장	
문창동	49.6	월~금요일 09:00~18:00	직원	전용프로그램	
석교동	69.3	월~금요일 12:30~17:30	자원봉사자	전용프로그램	
대사동	19.8	월~금요일 08:00~19:00	직원	전용프로그램	

- 마을문고 시간 연장 방침을 전달하면서 2009년도 마을문고 활성화를 위한 설문조사 결과를 통보하였다.

□ 정책 결정과정의 양성평등 참여

- 주민자치위원회 여성위원 증원을 위하여 현황을 성별로 파악하고 여성위원 참여 비율을 보고하도록 하였다.

◇ 직종별 현황

계	자영업	통리 반장	직능 단체	주부	회사원	전문직	지방 의원	비영리 민간단체	농축 산업	기타
366 (70)	248 (28)	7 (4)	8 (3)	29 (29)	30 (2)	17 (1)	6	3 (2)	3	15 (1)

◇ 분야별 현황

계	위 원 분 포							
	교육계	언론계	문화 체육·예술계	사회 복지계	종교계	관계	경제계	기타
366 (70)	6 (1)		2	8 (3)	1	2	168 (17)	179 (49)

※ ()는 여성위원 수

□ 정책 수혜의 양성평등성

- 남녀 모두 마을문고에 대한 접근성 및 편리성 높이기 위하여 도서목록을 홈페이지에 게시하였고, 운영시간을 연장하였다.
- 직장인을 위하여 “Book-Music Cafe” 와 “주민쉼터”를 운영하고 있다.

3. 성 주류화 실행주체별 성평등 교육실시 성과

가. 성평등 교육 실시 현황

대전광역시에서 추진한 그 동안의 성 인지 교육 실시현황을 살펴보았다. 우선, 공무원을 대상으로 한 양성평등 교육과 성인지 교육은 꾸준히 공무원교육원과 기초자치구 차원에서 활발히 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

〈표 II -14〉 대전광역시 공무원대상 양성평등교육 실시 현황(2005-2009)

구분	2005	2006	2007	2008	2009
의식교육	27명	1,011명	767명	1,117명	1,141명
전문교육	15명	14명	19명	746	484명
워크숍	50명	11명	52명	82	434명
교육교재 발간	2종	3종	2종	5종	5종

전체적으로는 의식교육에 참여하는 인원이 2005년 27명에서 2009년 1,141명으로 확대되었으며, 전문교육 또한 늘어나고 있는 추세이다. 또한 워크숍에 참여하는 인원이 대폭 증가하는 추세로 2009년도에 434명이 참여하여 공무원의 자발적 참여의지가 높아지는 것으로 나타났다.

공무원을 대상으로 하는 성 인지 교육 프로그램은 주로 성 인지 정책형성 및 성별영향평가에 관한 것으로 구성·운영되었다. 이와 같이 공무원에 대한 적극적인 성 인지교육 실시가 대전광역시의 활발한 성별영향평가 수행활동에도 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

공무원대상 양성평등 교육 이외에도 2007년부터 양성평등교육강사 워크숍을 실시(1회, 평균 50명 참가)하여 지역내 성 인지력 향상을 위한 저변을 확대해가고 있다.

대전광역시에서 구체적으로 어떠한 내용의 교육이 이루어져 왔는지를, 교육인원과 교육내용에서 큰 변화가 이루어진 시점인 2008년의 내용을 중심으로 상세히 살펴보도록 한다.

〈표 Ⅱ-15〉 2008년 대전광역시 성 인지 교육 추진 결과

구분	교육 시간	인원(명)	내 용	비고
계	17회	1,945명 (남1,156, 여789)		
교육원 교육과정	14시간	26명 (남16, 여10)	성별영향평가과정	교육점수 2점
성별영향평가 전문교육	7시간	7명 (남1, 여6)	총괄담당자교육	교육점수 1점
	14시간	26명 (남16, 여10)	과제담당자교육	교육점수 2점
	7시간	713명 (남390, 여323)	성인지력 향상교육	상시학습 7시간
자체 교육	2시간	83명 (남 68, 여15)	성별영향평가담당관교육	상시학습 2시간
	3시간	75명 (남 33, 여42)	상반기과제담당자교육	상시학습 3시간
	4시간	50명 (남24, 여26)	하반기과제담당자교육	상시학습 4시간
지역 순회교육	2시간	261명 (남169, 여92)	성별영향평가의이해	상시학습 2시간
	2시간	162명 (남 98, 여64)	"	상시학습 2시간
	2시간	177명 (남119, 여58)	"	상시학습 2시간
	2시간	283명 (남178, 여105)	"	상시학습 2시간

구분	교육 시간	인원(명)	내 용	비고
중간보고 워크숍	2시간	18명 (남7, 여11)	2008성별영향평가중간보고 및 우수사례발표회	상시학습 2시간
환류점검 워크숍	2시간	61명 (남36, 여25)	2007평가과제 환류실적점검	상시학습 2시간
성별영향평가 워크숍	18시간	3명 (남1, 여2)	성별영향평가 및 성인지예산발전방안워크숍	

2008년 공무원대상 성 인지 교육에서 중점을 두었던 것은 성별영향평가와 관련된 내용인 것으로 나타났다. 교육시간 편성과 참여자의 분포에서 모두 성별영향평가에 대한 이해와 성별영향평가 과정별 전문교육으로 대부분 교육과정이 편성·운영되었다. 이러한 교육양상은 이전까지 양성평등의식 교육이나 성 인지력 향상교육을 실시하는 등 초기 단계에 머물러 오다가, 2008년부터 성 인지 교육이 보다 세분화·전문화되기 시작하였다는 점을 시사해 준다. 더불어 교육기간도 1박 2일 프로그램이 만들어지거나 늘어나서 평가대상 사업에 대해 실습을 해 볼 수 있는 기회가 다양하게 제공되었다.

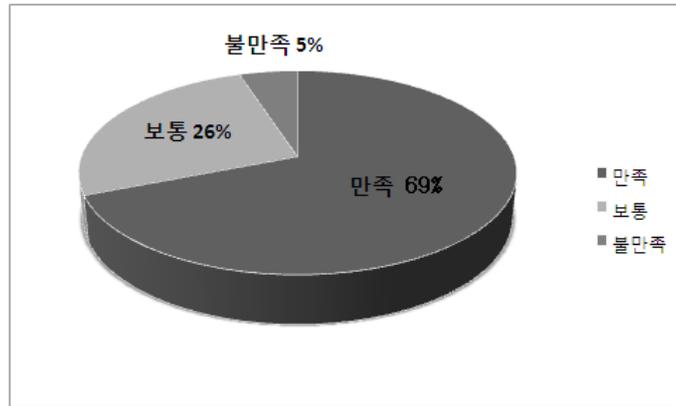
나. 성평등 교육실시 성과 및 과제

이하에서는 양적·질적 차원에서 커다란 증가 추세인 공무원 대상의 성평등 교육이 실질적으로 어떠한 측면에서 효과가 있었는지를 2차례의 설문조사 내용을 중심으로 살펴보도록 한다.³⁾

우선 첫 번째 자료에 나타난 프로그램 만족도 항목 중 교육 기간에 대한 만족도에서는 매우 만족과 만족이 234명으로 불만족 5%에 비하여 69%로 만족하는 경향이 높게 나타났다. 교육의 효과가 대단히 크다는 점을 나타내주

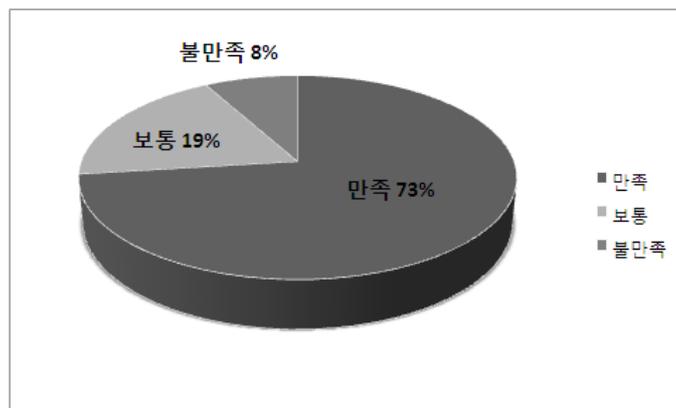
3) 2개의 원자료 중 하나는 2008년 [성인지력 향상 교육]이 이루어진 후 참여자에게 만족도를 조사한 결과다. 2008년 9월 24일과 25일에 걸쳐 조사가 이루어졌으며, 총 교육참여자 713명의 47.6%인 340명이 응답하였다. 두 번째 자료는 2008년 심층과제로 수행한 [장애인 생활안정 및 자립지원사업 성별영향평가]사업 중 대전광역시 공무원 132명을 대상으로 조사한 결과다. 9월 29일부터 10월 13일에 걸쳐 조사가 이루어졌으며, 조사 내용은 성인지력 및 정책 인지도, 양성평등 관련 교육의 효과 등으로 구성되어 있다.

며, 향후 교육을 강화해 나가야 됨을 시사해 주고 있다.



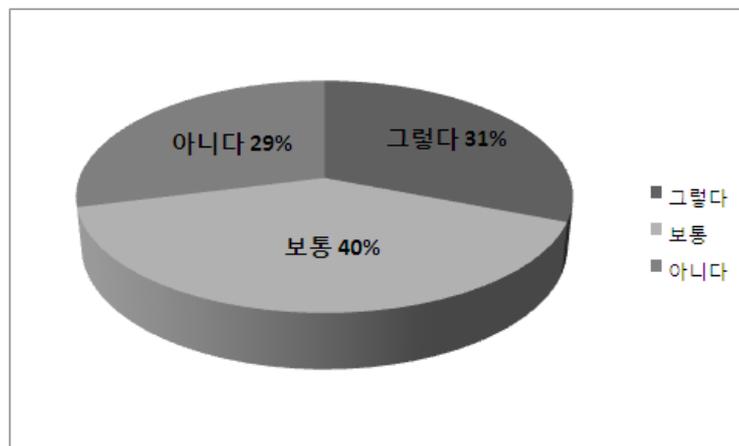
〈그림 Ⅱ-9〉 교육생의 교육기간 만족도

교육과정 중 프로그램의 주제선정 및 시간배정에 대한 만족도 또한 매우 높은 것으로 나타났다. 교육이 장시간 이루어진 데 비하여 참여자들이 지루해하거나 소극적 태도를 보이지 않은 점은 이러한 교육이 대단히 중요하고 필요하다는 사실을 반증하며, 특정한 시기 몰입교육이나 집체교육이 효과가 있음을 보여준다.



〈그림 Ⅱ-10〉 교육생의 주제선정 및 시간배정 만족도

강사에 대한 만족도 또한 높게 나타났다. 무엇보다 교육의 효과를 높이기 위해서는 강사와 교육 참여자와의 교감이 중요하다는 점을 반증해주는 결과라 할 수 있다. 전체적으로 교육의 성과를 결정짓는 참여자 만족도는 강사의 교육능력에서 비롯된다는 점을 염두에 둔다면, 금번 결과는 과거에 비하여 강사의 질적 수준에 있어 매우 바람직한 변화라 해석할 수 있다. 향후에도 이러한 점을 고려하여 교육프로그램 진행에 있어 강사풀을 폭넓게 구성하여 활용하는 것이 매우 중요할 것으로 판단된다.

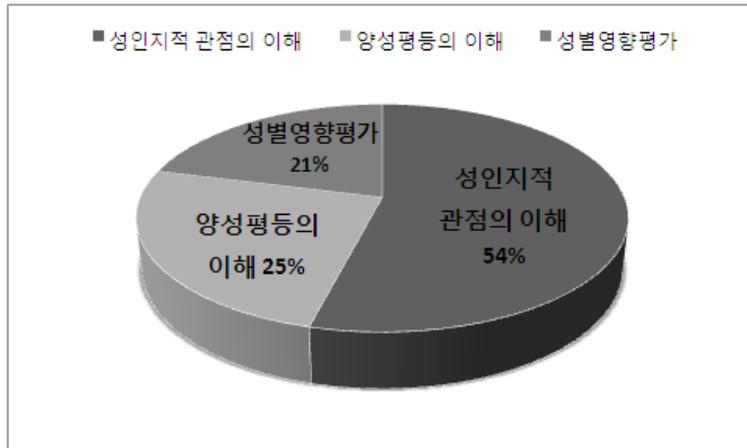


〈그림 Ⅱ-11〉 교육생의 업무에 대한 도움 여부

이러한 교육 프로그램이 업무에 어느 정도의 도움이 되는지를 물어 본 결과에서도 교육의 효과가 어느 정도 존재한다는 사실을 알 수 있었다. 전체 응답자 중 29%만이 그렇지 않다고 응답하였으며, 그렇다고 응답한 대상자는 31%로 나타났다. 이러한 결과는 앞의 교육 만족도에 비하여 다소 만족의 정도가 떨어지는 결과로 향후에 실제 업무에 도움이 될 수 있도록 프로그램을 구성해야 할 것으로 보여 진다.

또한 향후에 교육프로그램 운영시 어떠한 내용을 중점 편성해야 할 지를 알아보고자 물어 본 결과, 성인지적 관점의 이해에 대한 내용에 다수가 응답한 것으로 나타났다. 이러한 응답결과도 고려하여 재미 있고, 쉽게 접근

할 수 있으며, 필요성을 인지할 수 있는 기초교육에 대한 내용들을 좀더 강화해야 된다는 점을 시사해 준다.



〈그림 Ⅱ-12〉 교육생의 향후 확대가 필요한 주제 응답 결과

전체적으로 만족도 조사결과를 종합해 보면, 만족한다는 응답이 그렇지 않음에 비하여 대체적으로 높게 나타났음을 알 수 있다. 이러한 특성은 2번째 자료에서도 확인할 수 있다.⁴⁾

먼저 성 인지력 향상을 위한 교육이나 훈련을 받은 적이 있는 공무원은 전체의 47.7%이며, 여성공무원의 이수율이 남성공무원의 이수율보다 높은 것으로 나타나, 향후 남성 공무원을 대상으로 하는 교육 및 훈련 프로그램을 강화할 필요가 있음을 시사한다.

4) 이 조사에서는 조사대상이 장애인 복지 관련 담당 공무원으로 제한되어 있어, 전체 공무원의 특성을 대표한다고 해석하기에는 다소 무리가 있다는 점을 밝혀둔다. 다만 제한적으로 양성평등이나 성인지력 향상을 위한 성인지 정책관련 교육이나 훈련을 어느 정도 받았는지에 대한 내용을 중심으로 참여도를 살펴보는 것에 의미를 두도록 하였다.

〈표 II-16〉 공무원의 성 인지 교육·훈련 여부

(단위: 명, %)

구분		여성	남성	전체
교육·훈련 여부	있다	49(51.0)	14(38.9)	63(47.7)
	없다	47(49.0)	22(61.1)	69(52.3)
전체		96(100.0)	36(100.0)	132(100.0)

이러한 교육과 훈련이 실제 업무에 어느 정도 도움을 주었는지에 대한 응답결과, 전체적으로 응답자의 76.7%가 도움이 되었다고 응답하였으며, 여성공무원보다 남성공무원에게 도움 정도가 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 조사결과는 앞서 공무원 교육의 만족도 결과와 대략 일치하는 것으로 볼 수 있어, 교육 및 훈련의 성과가 있다는 사실을 뒷받침 하고 있다.

〈표 II-17〉 성인지 교육의 업무 도움 정도

(단위: 명, %)

구분		여성	남성	전체
실제 업무 도움 정도	매우 도움이 되었다	7(14.9)	5(38.5)	12(20.0)
	대체로 도움 되었다	28(59.6)	6(46.2)	34(56.7)
	도움이 되지 않았다	11(23.4)	2(15.4)	13(21.7)
	전혀 도움이 되지 않았다	1(2.1)	0(0)	1(1.7)
전체		47(100.0)	13(100.0)	60(100.0)

이에 비하여 성인지 관련 교육이 도움이 되지 않았다는 응답자를 대상으로 어떠한 이유로 도움이 되지 않았는지를 질문하여 본 결과, 전체적으로는 업무에 반영할 권한과 책임이 없어서라는 응답이 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 업무에 반영할 필요성을 느끼지 못해서라는 응답이 높은 것으로 나타났다. 따라서 성 인지 마인드 제고를 위한 교육도 중요하지만 그와 더불어 업무에 실질적으로 반영할 수 있는 권한체계 등 협조 환경을 조성하는 것이 무엇보다 중요함을 시사해 준다.

〈표 Ⅱ-18〉 성 인지 교육이 도움이 되지 못한 이유

(단위: 명, %)

구분		여성	남성	전체
도움 안 된 이유	업무에 반영할 권한과 책임이 없어서	6(50.0)	0(0.0)	6(42.9)
	업무에 반영할 필요성을 느끼지 못해서	3(25.0)	1(50.0)	4(28.6)
	업무에 적용하는 방법을 몰라서	1(8.3)	1(50.0)	2(14.3)
	기본 업무가 바빠서	1(8.3)	0(0.0)	1(7.1)
	교육내용이 잘 이해되지 않아서	1(8.3)	0(0.0)	1(7.1)
	교육내용에 동의하지 않아서	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
전체		12(100.0)	2(100.0)	14(100.0)

4. 추진체계 및 지역 젠더 거버넌스 구축 성과와 사례

현재 대전광역시에는 여성 또는 젠더 이슈에 관심있는, 다양한 배경을 지닌 개인들이 참여하고 있는 성 주류화 실행 모델들을 실험하고 있다. 우선, 대전광역시가 주체가 되어 구성한 대전광역시 ‘여성정책위원회’가 있으며, 올해 대전발전연구원 여성가족정책센터가 구성하여 운영하고 있는 ‘대전 지역 성 주류화 실행 네트워크 Regional Gender Main Streaming Practice Network’가 있다.

가. 대전광역시 여성정책위원회

1) 목적 및 기능

여성정책 전반에 대한 자문을 기본 목적으로 하여, 여성발전에 관한 기본 계획 및 종합정책의 수립에 관한 사항, 여성의 사회참여 확대, 복지증진, 양성평등 촉진(성별영향평가) 등에 관한 사항, 여성기관·단체 등의 효율적 운영, 여성정책 추진관련 주요사항 등에 대한 자문.

2) 구성

총 15인의 참여자를 지닌 여성정책위원회는 당연직 2인과 위촉직 13인으로 구성되어 있다. 당연직 중 대전광역시장은 위원장을, 복지여성국장은 간사직을 맡고 있으며, 위촉직 13인은 남성 4인, 여성 9인으로, 학계, 법조, 언론, 시의원 등 여성관련 분야 전문가 및 여성정책 이슈에 평소 관심을 표명해온 지역 전문가들로 구성되어 있다.

3) 활동 내용

여성정책위원회 회의개최 결과보고 2008. 4. 29(화) 15:00

1. 2007년 제2차 회의 시 제안사항 추진현황 보고
 - 결혼이주여성에 대한 문제에 대하여 '07. 12월 건강가정위원회 구성·네트워크 운영 중임
2. 2008년도 주요업무 추진현황 보고
 - 성별영향평가 환류 및 정책반영 성과 점검 필요
 - 성별영향평가 과정 및 워크숍 시 여성단체와의 네트워킹 필요
 - 결혼이주여성들의 한국체험, 여성단체와의 네트워킹
3. 주요 현안업무와 관련한 위원별 의견 제안
 - 지방자치단체 내 여성 인력 활용 활성화 필요 - 주요부서 내 여성 진출 현황 및 활성화 방안 모색

여성정책위원회 회의개최 결과보고 2008. 12. 9(수) 15:00

1. 부위원장 선출
2. 1차 회의('08.4.29)시 제안사항 추진현황 보고
 - 성별영향평가의 정책적 환류 → 여성정책 전반에 대한 계획이 수립된 여성정책시행계획에 의해 추진
3. 주요 현안업무와 관련한 위원별 의견 제안

- 여성정책위원회 개최 시 인사, 기획, 예산부서의 관련자들의 관심과 참여 필요함
- 대전광역시 여성지표 현황 파악과 그에 따른 비전과 미션이 필요함. 복지차원 접근보다 여성전체의 포괄적 정책이 필요함.
- 고학력 여성에 대한 취업 관심 필요, 인사 시 적극 반영 바람
- 여성가장의 긴급상황 발생 시, 지원 가능한 시책 필요 → 대전광역시의 경우 주 소득원을 잃었을 때 지원되는 긴급복지 및 특별지원이 시책 활용

여성정책위원회 회의개최 결과보고 2009. 8. 26(수) 11:00
<p>1. 상반기 주요업무추진현황 및 2010 정책추진방향 보고</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 출산장려정책과 관련, 출산 이후 발생하는 여성의 불평등·불이익에 대한 근본적인 해소 대책이 필요함 <p>2. 토론 및 의견수렴</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 청소년 사업의 소외 → 청소년단체와 협의, 저소득층의 학생 참여 방안 적극 검토 ■ 다문화가족 중 시의 지원정책을 통한 수입을 자기 나라에 보내는 경우가 발생되고 있음. 무조건적인 지원보다 실질적인 혜택이 돌아갈 수 있는 지원정책 필요 → 다문화가족지원센터 교육 강화 ■ 대덕특구 내 연구소들의 경우 직장 내 보육시설을 갖춰야 하는 기관임에도 재정문제로 갖춰지지 못함 → 직장, 기업, 연구소 보육시설 확충을 위한 노력 필요.

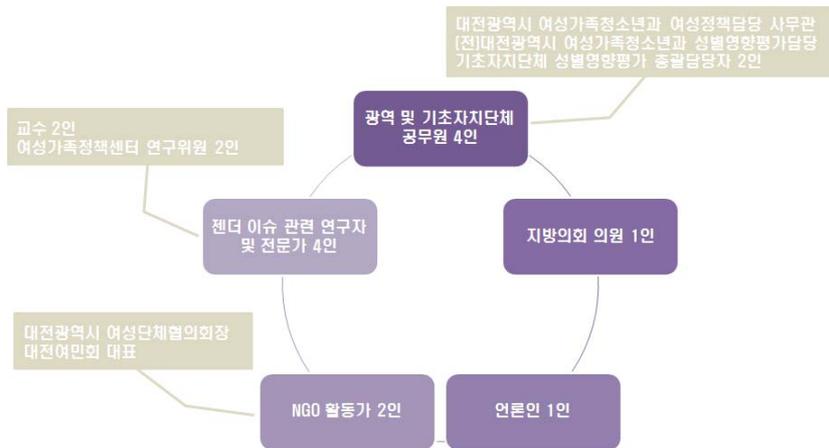
나. 대전 지역 성 주류화 실행 네트워크(Regional Gender Main Streaming Practice Network)

1) 목적 및 기능

대전 지역의 다양한 성 주류화 실행주체들이 모인 지역 네트워크로서, 실행주체들의 능동적 참여를 통한 지역 내 성 주류화 개념의 정착과 실행 방안의 모색, 성별영향평가 제도 및 성 주류화정책의 지역 내 정착 방안 모색.

2) 구성

대전 RGPN은 현재, 공무원과 연구자, NGO 활동가와 의회 의원, 그리고 언론인으로 이루어져 있다. RGPN 구성 현황을 보면 다음과 같다.



〈그림 II-13〉 RGPN 구성 체계

- 광역 및 기초자치구 공무원 4인
 - 대전광역시 여성가족청소년과 여성정책담당 사무관
 - (전) 대전광역시 여성가족청소년과 성별영향평가담당
 - 기초자치구 성별영향평가 총괄담당자 2인
- 젠더 이슈 관련 연구자 및 전문가 4인
 - 교수 2인, 대전발전연구원 여성가족정책센터 연구위원 2인

- NGO 활동가 2인
 - 대전광역시 여성단체협의회장
 - 대전여민회 공동대표
- 시의회 의원 1인
- 언론인 1인

3) 활동 내용

- 2005년 이후 대전지역 성별영향평가 실행의 성과와 과제 진단
- 성별영향평가 확산을 위한 각 실행 영역별 과제 도출
- 성별영향평가 지표 및 실행 방법에 대한 개선점 제안
- 성별영향평가 환류 우수 사례 발굴

4) 제1차 RGPN 회의

- (1) 일시 : 2010. 5. 26. 14:00~16:00
 장소 : 고양이 낮잠(북카페)

(2) 회의 내용

(가) 성별영향평가에 대한 인식 확산 및 성인지력 향상에 대한 평가

성별영향평가에 대한 인식, 이해정도
<ul style="list-style-type: none"> ■ 성별영향평가에 대한 인식은 상당히 많이 확산된 편임. 생소하게 느끼는 공무원은 없음. ■ 짧은 기간에 인식이 많이 변했다고 느낌. 성별영향평가 교육 시 태도가 많이 달라졌다고 느끼며, 보고서의 경우 지표별 내용을 노력해보고 찾아보려는 모습이 보였음. ■ 광역시의 경우 실과 당 과제 1개 이상 제출을 의무로 하고 있는데, 실과에 과제를 요청하면, ‘성별영향평가를 할 만한 적당한 과

- 제가 없다,' '예산도 없는 과제'라는 반응이 많음.
- 이론적으로는 해당 과에서 관심을 갖고 과제가 선정되어야 하는데, 서로가 평가를 맡지 않으려고 하는 경향 많음.
 - 분명히 필요성을 공감하는 부분은 있으나, 하기 싫어하는 저항도 상당히 센 편임.
 - 성역할에 대한 고정관념 등, 공무원들의 성인지적 관점에 대한 이해가 아직까지는 부족하다는 것을 느낄 수 있음.

(나) 성별영향평가 전반에 대한 성과 평가

5년 간 대전광역시 성별영향평가 추진현황 및 특성
<ul style="list-style-type: none"> ■ 2005년도에 대전시에서 4개 과제를 한 것이 성별영향평가의 시초임. 공무원이 과제를 한 것은 아니었고 보건복지과에 소속된 계약직공무원인 계약직 연구위원이 과제를 맡았음. ■ 2006년도에 총 14과제를 했음. 기초자치의 경우 의무는 아니었으나 5개구에서 1개 과제씩 하고 시에서 9개 과제를 하였음. 이때부터 대전광역시의 경우 공무원들이 과제를 직접 하였음. 다른 시의 경우 연구위원이나 용역을 통해 과제를 하였음. 보고서의 내용은 열악했으나 자체적으로 공무원들이 직접 참여한 것에 의의가 있음. ■ 2005년도 실적을 다음 해에 평가하는데 당시 57개 기관이 평가를 하여 전국 과제 89개 중, 대전시의 4개 과제가 대통령표창(2006년 7월 2일)을 받았음. 또한 2008년도 147개 과제를 2009년도에 평가하여 또 한 번 대통령표창을 받았음. 동일 기관에서 대통령표창을 두 번 받은 것은 대전시가 유일함. ■ 심층과제의 경우엔 2004년부터 지금까지 총 3개의 과제가 수행되었음.

성별영향평가 환류 우수사례와 발굴기준, 과정

- 서비스 수혜자의 비율에 변화를 주는 것과 함께, 서비스 수행의 중간관리자, 예를 들어, 시설장 및 관리자의 인식변화를 통한 사업 수행 체계의 변화가 중요하다고 봄. 인식 변화가 있으며, 프로그램의 질도 높아지고, 이를 환류의 성과로 잡아냈으면 좋겠음.
- 크게 보이는 거시적인 성과도 중요하지만, 과제담당자가 성 인지적 고민을 한 것이 느껴지고 사고의 각도를 틀었다고 느껴지는 과제가 우수한 과제라고 생각함.
- 2006년도 과제 중 '다문화가족지원사업'의 예를 들면, 기존의 다문화프로그램의 경우 그 대상이 다문화여성이었음. 따라서 프로그램은 '다문화여성을 한국화해라.'하는 시점이었으나 대상을 시어머니나 남편으로 확대하여 교육프로그램을 운영하였음. 거시적인 변화보다 시선의 변화로 효과를 준 좋은 사례임.
- 초점을 특정사업에 대한 양성의 참여비율로 맞추기 보다는 심층적으로 들어가서 양성의 욕구 차이를 고려한 정책을 추진하는 방법이 우수한 성별영향평가의 과제라고 생각됨.

성별영향평가 수행 및 환류의 장애요인

- 성별영향평가와 관련된 광역시와 기초자치구의 결재선이 약하다는 의견이 나옴. 과장, 국장, 부구청장 등의 체계적이고 힘 있는 업무명령체계로의 개선이 필요함.
- 성별영향평가 담당자가 매 년 바뀌기 때문에 지속적인 환류가 실질적으로는 어려움. 즉 성별영향평가를 하고 환류를 위해 자료를 체계적으로 남겨두거나 지표를 통한 지속적인 점검 등 체계적인 부분이 미흡함.
- 환류점검의 수준이 아직까지는 예산점검 정도임.

- 과제담당자들의 경우 대부분이 성별영향평가에 대한 인식이 부족하고 이러한 이유로 보고서상의 기술로 머무르는 측면이 있음.

(다) 정책 개선안 토의

성별영향평가 제도의 정착과 성공적 확산을 위한 과제

- 성과관리위원회의 자체평가 시 성별영향평가 지표를 넣어 평가하는 것이 좋은 방법임.
- 위원회 입장에서도 미처 느끼지 못한 새로운 지표를 제공받는 점은 도움을 받는 것임.
- 독립적인 평가체제가 어렵기 때문에 성과관리팀, 연구원 등에서 지표를 요청하는 것이 좋은 방법임.
- 의회 의원들이 성별영향평가에 관심을 갖고 회기 중 언급이 된다면 자연스럽게 광역시와 기초자치구에서도 성별영향평가에 대한 인식도가 증가될 것이라고 생각함.
- 과제를 많이 접해보는 것도 중요하지만 인식을 전환시킬 교육프로그램을 개발하여야 함. 성 인지가 무엇이고 양성평등이 무엇인지 스스로 인식을 해야 성별영향평가에서 그 효과가 나타남. 따라서 지속적인 교육을 통해 관점을 바꾸고 성 인지적 마인드를 계속 심어주는 것이 더 중요하다고 생각함.
- 성별영향평가를 하고 거기서 끝나는 것이 아니라, 전문가들을 통한 컨설팅을 통하여 과제에 대한 피드백을 받는 것도 좋은 교육 방법 중 하나임.
- 용역심층평가보다는 공무원이 직접 성별영향평가를 하는 것이 바람직하다고 생각함. 초기에 성별영향평가를 할 때 연구원들이 과제를 했는데 그 이유는 일반 공무원들이 성별영향평가에 대한 전문지식이 상당히 낮았기 때문임. 그러나 성별영향평가는 공무

원들이 직접 함으로써 그 과정에서 느끼고 배워가야 한다고 생각함. 연구원에서는 공무원이 교육을 잘 받을 수 있도록 돕고, 평가 기법이나 어려운 부분을 컨설팅해주는 역할이 해 주는 것이 효과적이라고 생각함.

- 성별영향평가와 관련한 모든 업무를 제한된 연구진에서 소화하려다보니 좀 더 세부적인 전문성이 미흡해짐. 따라서 이러한 업무를 하는 전문적인 인력이 따로 필요하다고 생각함.

성별영향평가의 정착을 위한 RGPN 혹은 또 다른 네트워크의 필요성

- 이 네트워크(RGPN)는 성별영향평가의 정착을 지원하는 힘을 발휘할 수도 있고, 또 한편으로는 공무원에게 반갑지 않은 압력이 될 수도 있음. 따라서 전자의 측면을 키우기 위해서는 공무원과 연구진에게 힘을 주는 무언가 생산성이 드러나야 함.
- 공무원이 의회에 굉장히 약함. 의회 위원들이 성별영향평가에 대해 관심을 갖는다면 의원 회의에서 언급이 되고, 그럼 간부진이 답변을 해야 하기 때문에 관심을 갖지 않을 수가 없음. 따라서 네트워크 구성에 시의회 의원이 포함되어야 함.
- 의회가 구성이 되면 정말 일을 할 수 있는 의원을 선택해서 추진해 나간다면 좋을 것 같음. 서로 win-win임. 의원 입장에서도 정보가 없으면 못 하는데 이러한 네트워크를 통해 정보를 받아 다방면에서 활용 가능한 네트워크를 만들어 간다면 좋을 것 같음.
- 공무원 관리자급이 참여해 문제점을 직접 알아야 효과적일 것임.

5) 제2차 RGPN 회의

- (1) 일시 : 2010. 7. 9. 16:00~18:00
- 장소 : 고양이 낮잠(북카페)

(2) 회의 내용

중간보고서 수정 및 보완부분

- 여성가족청소년과의 여성정책 추진 체계와의 적합성 설명해야 함
 - ① 성 주류화 실행 행정 추진 체계 부분에서 여성가족청소년과의 업무와 여성정책과의 관계성을 설명할 필요가 있음. 성 주류화 추진체계와 적합한 것인가 의문이 들게 됨. 여성가족청소년과 업무로 보면 직접적인 여성 부분에 대한 사업기준이 느껴지지 않음.
 - ② 여성가족청소년과 내에 다양한 대상이 복합되면서 여성사업의 독특성 훼손이 우려됨.

- 지역 내 젠더전문가 인력부족 문제 언급이 필요함
 - ① 현재 대전지역의 젠더전문가는 정치학, 사회학 등의 타전공자 중 여성학에 관심이 있는 전문가임. 실제, 지역의 여성학 전공자는 서울로 유입 되는 경향임. 이러한 문제점 도출과 해결방안 언급이 필요함.
 - ② “대전지역에서 젠더관점에서의 성 주류화 추진이 가능한 젠더전문가 인력이 있는가?” 에 대한 문제부터 시작해야 함.

- 기타
 - ① 현재의 성 주류화 추진 체계는 실제 여성정책을 추진하는 차원에서 어려운 모델임을 언급해야 함.

젠더거버넌스 형성

- 공무원 이 외의 실행주체들의 성 주류화 진단 내용이 들어가야 함
 - ① 공무원 이 외의 삼각 실행주체들의 인터뷰를 통해 대전지역 성 주류화 진단을 할 필요성이 있음. 성 주류화 삼각 네트워크의 주체인 공무원, 젠더전문가, NGO의 균형이 균일해야 하는데 현재 공무원 중심의 성별영향평가가 진행이 되는 상황이기 때문임.
 - Re: 성 주류화를 실행함에 있어 공무원 중심의 성별영향평가가 제도 확산의 중요한 전략이라고 생각함. 공무원의 참여가 중요한 것이 아니라 사업이 수행되면서 전문가의 참여가 이루어지고 전문가의 인력풀도 찾을 수 있음. 또한 네트워크 형성이 가능하고 사업의 예산을 배정하거나 심의하는 과정에서 의원의 참여도 가능함. 즉, 사업을 매개체삼아 관여하는 사람을 통한 인력풀을 찾아가는 방법임.

- 의회 인식 측정 내용이 필요함
 - ① 시의원의 성 주류화에 대한 정확한 인식 정도 측정이 필요함.
 - ② 의원의 참여정도를 측정할 때, 의원의 성별이 중요한 것이 아니라 “얼마나 젠더적인 성향을 지녔는가.”에 초점을 맞출 필요가 있음.

대전광역시 성별영향평가 컨설팅

- 컨설턴트 인력 양성교육 및 과정
 - ① 지역차원에서의 컨설턴트 양성이 필요함. NGO로서의 입장은 성별영향평가, 성인지 예산을 중심으로 교육프로그램을 진행, 그룹화를 통한 워크숍의 과정을 거쳐 컨설팅이 가능한

컨설턴트 양성과정이 필요함. 상대적으로 적은 예산으로 가능하므로 실현가능함.

- Re: 여성가족부와 양성평등진흥원에서 컨설턴트 양성과정을 하고 있는데, 별도로 지역에서 컨설턴트 양성과정을 하는 방안을 모색해야 함.

- Re: 지역단위로 컨설턴트를 양성해야 함. 현재 중앙에서는 유능한 컨설턴트를 끌어들이는 입장인데 여러 정황상 지역의 입장에서는 불편함.

② NGO교육을 실시하여 컨설팅이 가능한 전문가를 늘려야 함.

③ 대전발전연구원에서 컨설턴트 교육과정 유치. 교육 이후, 인증제도 도입하여 공식화시켜야 함.

- Re: 대전발전연구원은 연구기능에 치중되어 있기 때문에 교육과정은 시에서 해야 함.

- Re: 시에서 대전발전연구원에 용역사업을 주는 방법이 있음.

④ 컨설턴트 인력 양성 지역단위모델을 새롭게 만들 필요성이 있음. 실행주체가 함께 계획을 세워야 하며 새로운 모델을 통하여 제도화시켜야 함.

■ 컨설턴트 인력풀 실태 및 구축방안

① 컨설팅 초기의 컨설턴트는 과제담당자들에 대한 지속적인 연락과 집착이 필요함. 이러한 부분이 가능한 컨설턴트이어야 함.

② 대전광역시의 양성평등 강사 수준이 낮음. 또한 강사 46명의 명단 중 실제 양성평등에 관심이 없는 강사도 있음. 이러한 강사는 제외시키고 정말 가능한 강사 7~8명 정도가 있는데 그 사람들만 명단에 올려야 함.

③ 현재 컨설턴트 자격조건이 까다로운 편임. 자격조건에 맞는 이력서를 내도 여성가족부에서 심사절차를 거친 후 승인함.

■ 기타

- ① 현재 성별영향평가는 사후 컨설팅 절차이므로 그 효과가 적음.
- ② 과제선정부터의 사전컨설팅이 실무자에게는 중요함에도 실제적으로는 이루어지고 있지 않음.
- ③ 컨설턴트 매뉴얼이 추상적이고 애매모호함. 해석이 어려움. 또한 성별영향평가의 특정한 세부지표가 없음.

성별영향평가 컨설팅 워크숍(6.29.)

■ 과제담당자의 긍정적 변화 및 워크숍 보완점

- ① 결과보고서에 대한 책임감과 관심도가 커짐.
- ② 구체적인 제시를 받음으로써 추상적으로 느껴졌던 과제가 방향이 잡힘. 항목별, 지표별 컨설팅이 효과가 높았음. 교육을 받아도 과제를 수행하기 어려운 부분이기 때문임.
- ③ 성별영향평가에 대한 이해도 높아짐.
- ④ 과제담당자의 참여율이 높지 않았음. 참여한 공무원은 성별영향평가에 관심도가 높은 편이고 대부분이 효과적인 워크숍이었다는 의견임.
 - Re: 참여율 문제를 해결하기 위해서 사업부분 별 대표자들만 워크숍에 참여하고 대표자들이 과제담당자에게 전달하는 방법이 있음.
 - Re: 전달교육 자체가 어려움.

■ 과제선정의 문제

- ① 과제선정 과정이 시간적으로 부족함. 과제선정이 잘못되는 원인 중 하나임.
 - Re: 여성가족부에서 공문이 내려오기 전에 미리 시작해야 함.

- Re: 과제선정 공문이 내려오는 1월에는 공무원 인사시즌임. 따라서 과제선정부터 컨설팅을 받아도 인사이동이 생기면 의미가 없음. 조직적으로 안정되는 3월 정도에 시작했으면 좋겠음.
- Re: 컨설턴트는 과제선정이 잘 못 되었다는 말은 안 함. 성인지 관점은 특정한 성에 포커스를 맞추는 것이 아니라 평등성 지향임. 의도하지 않게 사업대상의 성이 특정한 성으로 이루어진다면 정책수혜대상의 책정 과정으로 볼 수 있음. 모든 사업을 연령, 성별 적으로 하나에 편중되어 있지는 않은지 확인할 필요가 있기 때문임.
- Re: 올해는 컨설턴트가 선발된 해이기 때문에 내년부터 과제선정부터 컨설턴트 참여가 가능함.

2010년 성별영향평가

- 총괄담당자가 느끼는 성별영향평가 보완점 및 문제점
 - ① 수시로 바뀌는 실무자 문제.
 - ② 과제선정의 어려움.
 - ③ 과제담당 공무원이 성별영향평가에 매력을 느끼고 기간이 끝나서도 과제에 대한 책임감을 느끼게 하기 위해서는 인센티브가 가장 좋은 방법이나 대안이 없는 실정임. 지자체에서 인센티브를 주는 방법은 사실상 어려움. 중앙의 역할이 필요하나 아직 그렇지 못함.
 - ④ 성별영향평가는 법적인 요소가 미비하여 제재조건이 없으므로 교육부터 사업까지 공무원들의 관심도와 참여도가 낮음.
- NGO에서 느끼는 성별영향평가 문제점 및 의견

- ① NGO의 경우 기본적으로 성 주류화의 중요성은 인식하고 있음. 그러나 다른 사업도 같이 진행하다보니 추가적인 지식 습득 여유가 부족하고 교육 참여 어려움.
- ② 지금 상태에서 다음단계로 발전시키기 위해서는 NGO 교육이 이루어져야 함.
- ③ 공무원의 성별영향평가 워크숍이나 보고회 등을 홍보하여 NGO의 참여가 이루어져 함께 공유했으면 함. 이러한 과정에서 NGO의 네트워크 참여가 가능하기 때문임.
- ④ 성별영향평가 결과보고서에 따라 환류가 잘 이루어지고 있는지를 확인하는 모니터링 필요함.
- ⑤ 대전광역시가 타 지역에 비해 수상 경력도 있고 우수하다고 인정받고는 있으나 이러한 사실은 성별영향평가가 잘 이루어지고 있다고 생각하기 보다는 보고서를 기술하는 공무원의 수준이 높아서라고 생각이 됨. 즉, 시민들이 체감하는 환류의 정도는 미비함. 정책이 실제로 환류가 되는 것이 중요함.

■ 모범적인 방법론 발굴을 통한 대안 모색

- ① 관리가 가능한 방법을 찾아야 함. 과제의 수가 중요한 것이 아니라 하나의 사업이라도 모범타입을 정하여 사업을 통한 네트워킹이 이루어져야 함. 이러한 과정을 통해서 사업에 대한 이해를 과정적으로 복원해야 함.
- ② 위원회를 구성할 때 전문가를 넣어 계획단계부터 실행주체들의 공유를 실시하여야 함. 중간절차에서는 예산편성, 감사 등 의회의 상임위원이 참여하면서 절차를 만들어 반복되는 실행을 통해 대안을 찾아야 함.
- ③ 성인지적 내용을 담아낼 수 있는 사업을 선정하여 젠더전문가, 의원이 지속적인 소그룹 회의를 해야 함.
- ④ 여성정책연구원에게 과제를 요청하는 방법이 있을 수 있음.

성인지 예산

■ 제도적 측면의 문제점

- ① 성별영향평가, 성인지 예산 부분을 평가받기 위해서는 여성 가족부에서 각 부처 간의 협조를 통해 조정되어야 함. 그래야 기획재정부에서 행정단위 사업에 대한 예산을 받을 수 있음. 이렇게 되면 예산의 편성과 배정은 쉬움.
- ② 현재 지방은 성인지 예산 제도가 없음. 따라서 성인지 예산은 지방재정법이 개정되어야 이루어질 수 있음. 중앙은 성인지 예산 제도가 있으므로 고민과 해결이 가능하지만 지방은 체감이 없고 제대로 평가가 이루어질 수도 없음.
- ③ 성별영향평가 평가항목에 “예산편성의 유무”가 있으나 현재의 상황과는 맞지 않는 항목임.
- ④ 여성발전기본법 개정 중에 있음. 개정 된 여성발전기본법에는 성인지 예산, 성별영향평가 내용이 들어감. 따라서 기대 불 만한 상황임.

■ 성인지 예산 교육의 질적 문제 및 교육단위

- ① 성인지 예산 교육을 잘 할 수 있는 강사진이 없음. 교육 시 성인지 관점에서 정책을 바라볼 때와 아닐 때 어떤 차이가 난다는 것을 설명하는 것이 중요함.
- ② 성인지 교육차원에서 교육단위를 어떻게 잡을 것인가를 생각해 볼 필요성이 있음. 성인지 예산부분의 경우에는 개별 단위 사업의 공무원들의 주도력이 없음. 예산교육을 실무 공무원들에게 시키는 것이 실효성이 있는가를 생각해야 함. 예산교육은 실질적으로 예산적인 영향력을 행사할 수 있는 대상이어야 함.

6) 제3차 RGPN 회의 (최종 보고 워크숍)

- (1) 일시 : 2010. 8. 13. 10:00~13:00
장소 : 대전발전연구원 회의실
- (2) 회의 내용

성별영향평가 제도 수행 효율화를 위한 제언1
<ul style="list-style-type: none"> ■ 대전지역 성별영향평가제도의 강점 <ul style="list-style-type: none"> ① 제도적 시스템의 강점 <ul style="list-style-type: none"> - 여성가족기본조례에 성별영향평가 규정이 확실하게 되어있음. - 과제선정절차에 최소한 민간전문가가 참여하고 있음. - 자치구수준에서 과제선정위원회와 같이 제도적 시스템을 갖추고 있음. ② 성 인지 관련 우수한 인적자원 존재 <ul style="list-style-type: none"> - 대전지역의 NGO는 성 인지 정책이나 예산과 관련된 모니터링 활동을 하고 있음. - 성 인지 분야에 관심을 갖고 젠더이슈에 대해 제기하고 비판할 수 있는 인적자원 존재함. ■ 삼각연대 주체(공무원, 전문가, NGO) <ul style="list-style-type: none"> ① 성 주류화 주체인 삼각연대. 즉 공무원, 전문가, NGO가 얼마나 잘 구축이 되어 있는지, 어떻게 작동되는지에 따라 그 지역의 성 주류화 실행의 성공적 실현이 좌우됨. ② 지역의 특성, 지역의 현실에 대한 분석이 병행되어, 주체 간에 협력 방식 및 주체역량 극대화 방안을 찾아보고 이를 정책과 연계되어야 함. ③ 성인지 이슈화에 대한 NGO의 수행방법, 공무원-전문가 협력 및 연대 경험 등을 동적으로 분석하고 기술한 내용이 필요함. 이러한 내용은 좀 더 현실감이 있는 정책제언과 연결이

가능함.

■ RGPN(성 주류화 실행 네트워크)

- ① 이 연구 과제를 계기로 형성이 되었으므로 앞으로 이 네트워크를 ‘활동력을 어떻게 지속화할 것인가?’가 중요함. 따라서 이 네트워크가 실제 성별영향평가의 환류실적 점검, 과제수행 질적 제고 등 추진 개선을 위한 지속적 방안이 정책 제언에 언급 필요.
- ② RGPN이 잘 운영되어 진다면 인프라의 모범적인 사례가 될 것임. 지속적인 운영이 이뤄지기 위해서는 지자체의 의지, 네트워크 인적자원들이 활동할 근거 마련이 중요함.

■ 즉, 정책제언 부분에서는 대전지역 성 주류화 체계를 위한 인프라의 강점과 약점 등 지역적인 특성을 파악하면서 성별영향평가 과제 개선내용을 채워나가야 함.

성별영향평가 제도 수행 효율화를 위한 제언2

■ 성별영향평가과제의 문제점 및 고충

- ① 대전광역시가 성별영향평가 전반에 대한 평가에서 어느 정도 성과를 거두었으나, 이것은 보고서를 만드는 공무원의 기술 수준이 높아진 것임. 즉, 우리지역에서 시행되고 있는 성별영향평가에 대한 해결과제가 아직 남아있음.
- ② 2009년 기준, 여성정책 관련 예산은 7%임. 그 중에서 성별영향평가, 성 인지향상에 대한 예산은 0.3%에 불과함.
- ③ 성별영향평가 전담 부서가 없음. 현재 총괄담당자는 여러 업무 중 성별영향평가를 담당함. 따라서 실제적으로 업무의 몰

입도가 낮아지는 문제점이 있음.

■ 사업을 지원해야하는 명확한 관련 근거 마련 방안

① 단체장의 마인드 변화

- 고위관리직의 관심과 지원이 성별영향평가 사업을 원활하게 하는데 중요한 역할을 함. 따라서 실질적으로 단체장의 마인드 제고가 이뤄져야 함.
- 대전광역시 조례 제6조 예산정책수립에 근거하면 「시장은 성인지적 예산 편성의 시행과 성별영향평가의 원활한 수행을 위해서 총괄부서 및 협조부서를 지정·운영할 수 있다」라고 기재되어있음.
- 시장, 행정부시장에게 성별영향평가 분석 결과, 제도개선 방안, 환류 실적 등이 보고 될 수 있는 시스템을 구축하는 방안 필요.

② 성 인지 예산

- 대전광역시 여성 발전 기본조례 7조, 9조, 14조에 성별영향평가 내용이 담겨있음. 그러나 성 인지예산과 관련한 내용은 지역의 조례를 만들 때 검토가 된다고 나와 있음. 성별영향평가와 성 인지예산의 긴밀성을 생각해볼 때 성 인지예산에 관련한 조례가 논의되어야 함.
- 예산 편성 및 협조를 이끌어 낼 수 있는 절차확보는 성별영향평가가 발전하는데 굉장히 중요한 의미를 담고 있음.

■ 성별영향평가 과제 수

- ① 양적 증가를 통한 질적 방안을 이뤄내야 함. 과제수를 늘리기보다는 환류와 연계하여 정책반영이 가능한 과제를 선정하여 집중적으로 추진하는 방안 마련해야함.
- ② 과제 수에 대한 논의보다는 환류를 통해 현재의 문제점을 개

선하는 방안에 집중되어야 한다.

- 성별영향평가 실시 대상 기관
 - 지방자치단체, 기초단체만 국한되지 않고 공공기관, 위탁기관 에도 성별영향평가를 확대 실시할 수 있는 방법에 대한 고민 이 보고서에 추가되었으면 함.

- [부록] 회의기록의 수치화
 - 과제담당자, 총괄담당자 및 RGPN 회의 기록은 [부록]에 첨부 하기 보다는 추가적으로 인터뷰 내용은 자료화, 수치화하여 문제점, 제도개선 등의 주요 의견을 확연하게 드러내야 함.

- 사회적 인식 형성
 - 실제 성별영향평가가 여성만을 위한 성 특성적 정책이 아니라 는 인식 형성이 필요함.
 - 일반정책이나 사업을 성 인지적 관점에서 분석하는 것이기 때문 에 이것이 꼭 필요하다는 사회적, 여론적인 공감대 형성 중요.

성별영향평가의 확산과 시민생활 기여도 제고를 위한 제언

- 정책적 제언
 - ① ‘대전지역 성별영향평가의 성과와 과제’ 연구 목차 중 가장 중요한 부분은 정책적 제언임. 실제 실행될 수 있고 각 과제 에 충분하게 접목할 수 있는 내용이 담겨있어야 함. 현재 연 구보고서의 정책적 제언 부분의 내용은 추상적이며 심지어 내용 자체도 미흡함.
 - ② 대전광역시가 ‘여성이 살기 좋은 도시’라고 하는데 과연 대

전광역시에 거주하고 있는 여성 시민들도 실제 그렇게 느끼고 있는지는 다시 한 번 생각해 봐야 함.

- ③ 이 과제가 성 주류화 관련 제도의 효과적 정착을 위한 연구인데, 이 연구 보고서 자체를 ‘훌륭하게 만들었다.’를 논의할 것이 아니라 연구 이후, ‘일반 시민들의 생활과 환경이 어떻게 변화될 것인가?’에 초점을 맞춰야 함.

■ 과제선정위원회

- 성 주류화 실행 행정 추진 체계에서 과제선정위원회 구성 현황 중 대덕구가 빠졌음. 대덕구에서 과제선정위원회를 구성하지 않았을 경우, 이를 제재할 수 있는 방안 혹은 제도를 제안하는 내용이 고민되어야 하고 연구보고서에 추가되어야 함.

■ 성별영향평가 대표적 사례 구축

- 제도화하는 이유는 구체적인 사업에 대한 예산을 뒷받침하기 위함인데, 성별영향평가의 경우 이를 제안할 수 있을만한 사례가 없음. 따라서 대표적인 사례를 계획하고 단계적, 거시적인 사업을 할 필요가 있음.

■ 일반시민을 위한 홍보 방안

- 일반 시민들에게 어떻게 환류가 되는지, 어떤 좋은 제도의 사례가 있었는지를 알릴 필요성이 있음. 일반적인 책자 사례집 보다는 좀 더 입체적이고 드러나는 사례집을 만들 필요성이 있음.

종합토론

■ 성별영향평가 추진체계 강화

① 과제선정위원회

- 현재 과제선정위원회는 형식적으로만 명시되어 있는 것인지, 정말 운영되어지고 있는지 확인 할 필요가 있음.

② 복지과의 고충 및 성별영향평가 전담 계약직공무원에 대한 논의

- 실제 성별영향평가 전담 계약직공무원이 있었던 경기도의 경우 과제담당공무원들과의 소통 결여로 이상적인 과제수행이 이루어지지 못했음.

- 현재 복지과는 보육부분에 중점을 두어 성별영향평가 등의 여성정책관련 사업이 힘을 내지 못하고 있음.

③ 과제 담당자

- 성별영향평가 과제 담당자의 경우 업무조정 및 조절이 필요함.
 - 성별영향평가 과제는 대부분의 공무원들이 기피하는 업무임.
 - 6개월~1년 단위로 과제담당자가 바뀌는 점도 문제점임.
 갑자기 과제담당자가 되면 용어도 생소하고, 이러한 상황에서 여성정책을 기반 된 과제가 나오기는 힘들.

④ 워선의 관심 및 추후 추진 방향

- 이론적인 부분은 성장한 반면, 워선의 관심은 후퇴의 느낌이 강함.
 - 여성교육센터, 여성가족담당기구를 설립하거나 여성가족정책센터를 활성화하려는 계획 수립 중임.
 - 성별영향평가의 질적 전환을 위해서는 삼각연대의 지속적인 소통이 중요함.

⑤ 홍보

- 성별영향평가가 확대되기 위해서는 일반인들이 필요성을

공감할 수 있는 의식과 분위기를 만들어야 효과적임.

■ 다양한 평가 주체의 참여

① NGO 역량

- 역량 있는 NGO단체의 일부 여성들이 국회로 들어가면서 미흡한 준비상태로 성 인지예산제도를 접함.
- 지자체에서 성 인지적 마인드가 작동되지 않고 정책안에 포함되지 않으며 이를 제기할 수 있는 역할이 NGO의 역할임. 따라서 NGO의 인프라 확산과 역량을 올려야 함.
- NGO차원에서는 여성정책부분이 중요하다는 것은 인지함. 그러나 여성들이 상담, 서비스적인 기능으로 인력이 가다 보니 인력 측면에서 부족한 것이 현실임.

② NGO 교육

- NGO차원의 교육이 필요함. 성인지적 관점으로 정책을 볼 수 있어야 해석과 평가가 가능하기 때문임.

■ NGO의 인프라 구축

- ① 대전이 타 지역에 비해 인프라가 많다고 하지만, 사실 어떤 사안을 놓고 실제 논의할 여건은 적음. 현재 여성정책과 관련된 논의가 가능한 곳은 대전여민회, 여성정책네트워크의 2~3명 수준임.
- ② 공무원과 NGO의 소통과 정보 공유가 필요함.

■ NGO의 예산문제

- 위탁사업이 없는 NGO의 입장에서는 예산에 대한 문제도 있음.

■ 언론 및 홍보

- ① 고위직의 교육이 필요함. 교육을 함으로써 드러나는 효과가

가장 큼. 따라서 고위직을 교육할 방법을 찾아야 함.
② 의원을 여성의원뿐만 아니라 남성의원이 개입하는 것이 더욱
파급효과가 클 것 같음.
③ 사례를 이슈화 시켜야 함. 홍보를 하는 것이 중요함.

5. 대전지역 성 주류화 확산을 위한 정책 제언

가. 성별영향평가 실행 과정 개선

- 성인지력 향상과 홍보를 통한 인식의 확대
 - 환류결과 성공 사례에 대한 적극적인 홍보
 - 방송 및 신문을 통한 우수사례 홍보를 통하여 시민생활에 접근
 - 산하기관 및 시민의 체감도 향상을 위한 사례집 발간과 보급
 - 기초자치구별 자료 제출하고, 광역시 차원에서 우수 사례를 선별하여, 사례집 발간
 - 대전발전연구원 여성가족정책센터에 용역사업 발주
 - 연말 사례집을 대중화 포맷으로 구성하여 발간 배포
 - 자치단체 및 주요 포털 사이트에 주기적으로 배너를 통한 홍보
 - 대전광역시 메인 홈페이지, 기초자치구 홈페이지, 지역 여성NGO 홈페이지 및 대전광역시 주요 발간물(It's Daejeon)에 배너 홍보

- 성별영향평가 실행의 체계성 강화
 - 과제 담당자의 전문성 및 연속성 확보
 - 지역 내 자체 교육프로그램 운영
 - 대전발전연구원 여성가족정책센터와의 연계 및 교육 사업 발주
 - 과제선정위원회 활동의 현실화 및 효율화
 - 실질 운영에 대한 인센티브 제공 및 점검
 - 인사이동 후인 3월 이후 성별영향평가 과제선정

- 성별영향평가 정보뱅크 운영
 - 주제별, 영역별 성별영향평가 사례 확보 및 자료화
 - 지역 우수 사례 확보 후 한국여성정책연구원에 제출
 - 한국여성정책연구원 홈페이지에 정보뱅크 배너운영

- 성별영향평가 수행에 따른 유인책 개선
 - 광역시 성과관리위원회 자체평가 시 성별영향 관련 지표 추가
 - 표창과 상금 외, 기초 자치 단체 우수 평가자 광역시 진입 우대, 교육과 워크숍 프로그램 개선을 통한 유인 등

나. 성인지적 제도개선 및 환류체계의 정립

- 성 주류화 실행 사업을 위한 지방자치단체 조례 제정
 - 여성친화적 도시환경조성을 위한 도시정비, 건축 설계, 기반 시설 설치에 대한 조례 제정
 - 여성친화시설에 대한 인증제 도입
 - 성인지적 설계 및 시설 설치·정비에 대한 홍보와 인증제도

- 환류점검워크숍의 지속적 개최 및 확산
 - 광역시차원의 환류워크숍 매년 개최 지속
 - 환류워크숍에 다양한 전문가군 참여 (예, 여성NGO 및 RGPN)
 - 기초자치구 차원의 환류워크숍 매년 개최 신설

- 기초자치구 대상 환류의 제도화 및 정착
 - 기초자치구 조례에 성별영향평가 부분 명시
 - 성별영향평가 보고서 우수 사례 포상
 - 환류실적에 대한 성 주류화 성과 포상

다. 성 주류화 실행주체의 성인지 교육 강화

- 평가 수행 능력 향상을 위한 교육과 컨설팅
 - 지역 내 교육 기회 증가
 - 지역 성별영향평가 교육 프로그램 강화
 - 지역 성별영향평가 컨설턴트 양성
 - 다양한 영역의 성별영향평가 컨설턴트 발굴
 - NGO 활동가 및 사회과학계 연구자 외 참여 촉진
 - 기존 양성평등교육 강사의 전문성을 높여, 성별영향평가 컨설턴트로 양성 (지역차원의 성별영향평가 양성 교육 프로그램 운영)
 - 영역별, 주제별 그룹 면담을 통한 컨설팅 수행
 - 고위직, 시 및 구 의원에 대한 교육 실시
 - 정책결정자 (국장급 이상, 구청장 등) 의식조사 및 교육

- 성인지적 관점과 관련한 이슈의 발굴과 이슈에 따른 NGO와의 협력 사례 발굴
 - 성 주류화를 위한 NGO, 지방정부, 전문가 협력 사례 및 경험을 발굴하고 성과와 과제 분석을 위한 연구
 - 성 주류화 실행을 위한 대전광역시 인프라의 강점과 약점 분석 연구

- 성인지 예산 전문가 발굴
 - 지역 내 성인지 예산 수립 교육 기회

라. 성별영향평가 추진체계 및 젠더 거버넌스의 강화

- 여성정책위원회의 성별영향평가 점검 기능 강화
 - 과제선정 및 보고서에 대한 점검 기능 강화
 - 환류워크숍 및 평가 성과 관련 포상에 대한 심의 기능 강화

□ RGPN 운영의 지속성 확보

- 정기적 회의와 활동을 위한 운영 예산 확보
 - 의회 용역 과제 제안 후 과제의 형태로 대전발전연구원이 운영
 - 포럼의 형태로 운영할 수 있으며, 심층성별영향평가를 수행할 수도 있음
- 지방정부, NGO, 전문가 간 삼자연대 구축

□ RGPN을 통한 성 주류화 프로젝트 수행

- 의회, 광역시와 협의하여 역점 사업 하나를 선정하고 성 주류화 네트워크 운영
- 사업 계획부터 예산 편성, 감사까지 네트워크 회의를 통하여 성 주류화 모범 사례로 추진

참고문헌

- 김경희(2007), 「성별영향평가와 성인지 예산제도와의 연계 방안」, 한국여성정책연구원
- _____ (2008), 「지방자치단체 성별영향평가제도의 추진 현황 및 발전방안」, 한국여성정책연구원
- _____ 외(2009), 「성 주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구(II): 성 주류화 실행모델 개발」, 한국여성정책연구원
- 김영주·황창연·김경희(2009), 「지역정책에서의 성 주류화 실행모델:충남 다문화정책을 중심으로」, 한국여성정책연구원
- 박기남 외(2009), 「강원도 일자리 창출정책의 성 주류화 실행모델 개발:경제·정보화 분야 사회적 일자리 창출 정책을 중심으로」, 한국여성정책연구원
- 윤경아 외(2007), 「대전광역시 노인 사회참여 확대사업의 성별영향평가」, 여성가족부.
- 주혜진 외(2008), 「장애인 생활안정·자립지원사업에 대한 성별영향평가」, 여성부.
- 홍미영 외(2008), 「부산시민공원조성사업 성별영향평가」, 부산여성가족개발원
- 한국여성정책연구원(2009), 성 주류화의 이론과 실천
- 대전광역시(2005~2009), 대전광역시 성별영향평가 결과보고서.
- _____ (2008~2009), 대전광역시 성별영향평가 환류실적보고서.
- 여성부(2005), 성별영향평가 지침
- _____ (2006), 성별영향평가 지침
- _____ (2007), 성별영향평가 지침
- _____ (2008), 성별영향평가 지침
- _____ (2009), 성별영향평가 지침



부 록

[부록 1] 대전지역 성 주류화 실행 네트워크 1차 회의	87
[부록 2] 공무원 성별영향평가 총괄담당자 FGI	92
[부록 3] 2009년도 과제담당자 개별심층면담	99
[부록 4] 2010년도 과제담당자 개별심층면담	103
[부록 5] NGO활동가, 시의원 개별심층면담	107
[부록 6] 대전지역 성 주류화 실행 네트워크 2차 회의	112
[부록 7] 2010년도 과제담당자 개별심층면담	118
[부록 8] 2010년도 과제담당자 개별심층면담	122
[부록 9] 2010년도 과제담당자 개별심층면담	126
[부록 10] '대전지역 성별영향평가의 성과와 과제'	133
[부록 11] '대전지역 성별영향평가의 성과와 과제' 인터뷰 대상자 리스트	137

[부록] RGPN, FGI, 개별심층면담의 기록

[부록 1] 대전지역 성 주류화 실행 네트워크 1차 회의 (5. 26. 2010)

1. '성별영향평가'에 대한 인식, 이해정도

- 사례#2: 성별영향평가가 제도가 운영된 지 약5년 정도가 되었으므로 성별영향평가에 대해서 생소하게 느끼는 공무원은 없음.
- 사례#3: 광역시의 경우 실과 당 과제 1개 이상 제출을 의무로 하고 있는데, 실과에 과제를 요청하면 ‘성별영향평가를 할 만한 적당한 과제가 없어.’, ‘예산도 없는 과제야?’라는 반응이 대부분임.
- 사례#3: 이상적으로는 과에서 관심을 갖고 과제가 선정되어야 하는데 서로가 안 가지려고 밀쳐내는 상황에서 힘없는 사람의 업무로 정해지는 경우가 많음. 분명히 좋은 점이 있고 해야 할 필요성은 느끼나 문제는 하기 싫어하는 저항도 상당히 센 편임.
- 사례#20: 짧은 기간에 인식이 많이 변했다고 느낌. 2009년에 교육을 할 때도 교육태도가 많이 달라짐. 보고서의 경우 이전에는 '해당 없음'이라는 단어가 가장 많이 나왔는데 최근의 경우 노력해보고 찾아보려는 모습이 보였음.
- 사례#21: 2009성별영향평가 과제를 살펴보면 양성평등은 남녀의 비율이 50:50이라는 생각을 갖고 있는 공무원들이 많았음. 예를 들어, '청년 인턴십 사업'과 '독거노인 돌보미사업'의 내용을 보면 수혜 대상자가 여성이 월등히 높기 때문에 이를 양성평등하게 진행하기 위해 남성에게 월급을 높이겠다는 내용이었음. 여성의 저임금은 당연하고, 남성의 임금은 높아야한다는 생각임. 공무원들의 성인지적 관점에 대한 이해가 아직까지는 부족하다는 것을 느낄 수 있었음.
- 사례#20: 장애인복지공장 설계 자문을 받은 경험이 있었음. 당시, 화장실의 설계가 장애인이 이용할 수 없을 구조로 만들어진 상태였음. 조금이라도 성 인지적 관점이 있었다면 바로 지적할 수 있는 부분이었음.

2. 대전지역 내 성별영향평가 추진현황 및 특성

- 사례#2: 2005년도에 대전시에서 4개 과제를 한 것이 성별영향평가의 시 초임. 공무원이 과제를 한 것은 아니었고 보건복지과에 소속된 계약직 공무원인 연구위원이 과제를 맡았음.
- 사례#2: 2006년도에 총 14과제를 했음. 기초자치의 경우 의무는 아니었으나 5개구에서 1개 과제씩 하고 시에서 9개 과제를 하였음. 이때부터 대전광역시의 경우 공무원들이 과제를 직접 하였음. 다른 시의 경우 연구위원이나 용역을 통해 과제를 하였음. 보고서의 내용은 열악했으나 자체적으로 공무원들이 직접 참여한 것에 의의가 있음.
- 사례#2: 2005년도 실적을 다음 해에 평가하는데 당시 57개 기관이 평가를 하여 전국 과제 89개 중, 대전시의 4개 과제가 대통령표창(2006년 7월 2일)을 받았음. 또한 2008년도 147개 과제를 2009년도에 평가하여 또 한 번 대통령표창을 받았음. 동일 기관에서 대통령표창을 두 번 받은 것은 대전시가 유일함.
- 사례#2: 심층과제의 경우 2004년부터 총 3개임.

1. 성별영향평가 환류 우수사례와 발굴기준, 과정

- 사례#11: 지역아동센터 시설장, 2~3명의 복지사를 대상으로 성별영향평가를 한 경험이 있음. 시설장이 프로그램을 짜게 되는데 그 과정에서 수혜대상인 아이들과 복지사의 의견을 받아 프로그램의 영향을 끼치도록 교육하였음. 당시 월 마다 두 번 정도 점검을 하였는데 조금씩 인식변화를 했고 프로그램의 질도 높아진 것이 보였음.
- 사례#2: 크게 보이는 거시적인 성과도 중요하지만, 과제담당자가 성인지적 고민을 한 것이 느껴지고 사고의 각도를 틀었다고 느껴지는 과제가 우수한 과제라고 생각함. 2006년도 과제 중 '다문화가족지원사업'의 예를 들면, 기존의 다문화프로그램의 경우 그 대상이 다문화여성이었음. 따라서 프로그램은 '다문화여성을 한국화해라.'하는 시점이었으나 대상을 시어머니나 남편으로 확대하여 교육프로그램을 운영하였음. 거시적인 변화보다 시선의 변화로 효과를 준 좋은 사례임.

- 사례#2: 2007년도 과제 중 ‘교통문화체험센터사업’의 사례를 들어보겠습니다. 그 당시에 담당자는 자신의 과제가 성별영향평가와 전혀 관련이 없다 말하고 시작한 과제였으나 성별영향평가 교육을 받고 나서 다시 한번 생각해 보니 교통문화체험센터에 수유실이 없다는 것을 느꼈고 설계에 추가하였습니다. 담당자가 직접 설계를 하는 입장이었기 때문에 완공 후, 재공사를 하게 되는 문제와 그에 따른 예산을 줄일 수 있었고, 성인지가 고려된 센터를 완공할 수 있었습니다.
- 사례#20: 초점을 특정사업에 대한 양성의 참여비율로 맞추기 보다는 심층적으로 들어가서 양성의 욕구 차이를 고려한 정책을 추진하는 방법이 우수한 성별영향평가의 과제라고 생각됨.

4. ‘성별영향평가’ 수행의 장애요인

- 사례#3: 현실적으로 성별영향평가가 다양한 업무 중 국장, 부시장의 석상에 올라가는 중요한 업무라고 평가되지 못하기 때문에 의무적인 느낌이 적어 총괄담당자의 어려움이 큼. 성별영향평가와 관련된 광역시와 지자체의 결재선이 약하다는 의견이 나왔다. 과장, 국장, 부구청장 등의 체계적이고 힘 있는 업무명령체계로의 개선이 필요함.
- 사례#23: 성별영향평가 담당자가 매 년 바뀌기 때문에 지속적인 환류가 실질적으로는 어려움. 즉 성별영향평가를 하고 환류를 위해 자료를 체계적으로 남겨두거나 지표를 통한 지속적인 점검 등 체계적인 부분이 미흡함.
- 사례#11: 환류점검의 수준이 아직까지는 예산점검 정도임.
- 사례#25: 과제담당자들의 경우 대부분이 성별영향평가에 대한 인식이 부족하고 이러한 이유로 보고서상의 기술로 머무는 측면이 있음.

5. '성별영향평가' 제도 발전을 위한 과제

- 사례#22: 성과관리위원회의 자체평가 시 성별영향평가 지표를 넣어 평가하는 것이 좋은 방법임. 위원회입장에서도 미처 느끼지 못한 새로운 지표를 제공받는 점은 도움을 받는 것임. 독립적인 평가체제가 어렵기 때문에 성과관리팀, 연구원 등에서 지표를 요청하는 것이 좋은 방법임. 지표는 중앙부처의 지표를 이용하는 것이 효과적임.
- 사례#2: 의회위원들이 성별영향평가에 관심을 갖고 회의에서 언급이 된다면 자연스럽게 광역시와 자치구에서도 성별영향평가에 대한 인식도가 증가될 것이라고 생각함.
- 사례#2: 과제를 많이 접해보는 것도 중요하지만 인식을 전환시킬 교육 프로그램을 개발하여야 함. 성 인지가 무엇이고 양성평등이 무엇인지 스스로 인식을 해야 성별영향평가에서 그 효과가 나타남. 따라서 지속적인 교육을 통해 관점을 바꾸고 성 인지적 마인드를 계속 심어주는 것이 더 중요하다고 생각함.
- 사례#22: 성별영향평가를 하고 거기서 끝나는 것이 아니라, 전문가들을 통한 컨설팅을 통하여 과제에 대한 피드백을 받는 것도 좋은 교육방법 중 하나임
- 사례#2: 용역과제보다는 공무원이 직접 성별영향평가를 하는 것이 옳다고 생각함. 초기에 성별영향평가를 할 때 연구원들이 과제를 했는데 그 이유는 일반 공무원들이 성인지에 대한 전문지식이 상당히 낮았기 때문임. 그러나 성별영향평가는 공무원들이 직접 함으로서 그 과정에서 느끼고 배워가야 한다고 생각함. 연구원에서는 공무원이 교육을 잘 받을 수 있도록 돕고, 평가기법이나 어려운 부분을 컨설팅해주는 역할이 해 주는 것이 효과적이라고 생각함.
- 사례#23: 성별영향평가와 관련한 모든 업무를 제한 된 연구진에서 소화하려다보니 좀 더 세부적인 전문성이 미흡해짐. 따라서 이러한 업무를 하는 전문적인 인력이 따로 필요하다고 생각함.

6. 성별영향평가의 정착을 위한 네트워크 구성과 필요성

- 사례#2: 이 네트워크는 지지할 수 있는 힘을 발휘할 수도 있고 한 편으로는 공무원에게 반감지 않은 압력이 될 수도 있음. 따라서 전자의 측면을 키우기 위해서는 공무원과 연구진에게 힘을 주는 무언가의 생산성이 나타나야 함.
- 사례#2: 공무원이 의회에 굉장히 약함. 의회 위원들이 성별영향평가에 대해 관심을 갖는다면 의원회의에서 언급이 됨. 그럼 간부진이 답변을 해야 하기 때문에 관심을 갖지 않을 수가 없음. 따라서 네트워크 구성에 시의회 의원이 포함되어야 함.
- 사례#26: 의회가 구성이 되면 정말 일을 할 수 있는 의원을 선택해서 추진해 나간다면 좋을 것 같음. 서로 win-win임. 의원 입장에서도 정보가 없으면 못 하는데 이러한 네트워크를 통해 정보를 받아 다방면에서 활용 가능한 네트워크를 만들어 간다면 좋을 것 같음.
- 사례#3: 공무원의 네트워크 참여의 경우 특별히 어려운 것은 없음. 나오는 것 자체를 허락받는 것은 어렵지 않으나 문제는 공무원 본인의 업무 상황에 따라 차이가 있을 것 같음. 실무자도 중요하지만 관리자급이 참여해 문제점을 직접 알아야 효과적일 것 같음. 실무자인 내가 이 자리에서 느낀 점을 보고하는 것과 관리자급이 직접 와서 느끼는 것은 분명히 차이가 있기 때문임.

[부록 2] 공무원 성별영향평가 총괄담당자 FGI (6. 11. 2010.)

영역1

1. 성별영향평가 업무 경력			
■ ‘성별영향평가’ 총괄담당자 경력기간			
	1년	1년 6개월	2년 이상
인원 수(명)	2	1	1
■ ‘성별영향평가’ 과제 제출 경험			
	있음	없음	
인원 수(명)	4	1	

2. 양성평등 교육, 성 주류화, 성별영향평가 등 관련교육 참여경험
<ul style="list-style-type: none"> ■ 사례#14: 시에서 하는 교육을 받은 경험 있음. 시에서 반강제적으로 교육을 보냄. 교육점수에 들어가서 가는 것인지 자체적으로 성인지를 알고 싶어서 가는 건 아님. 관심은 사실상 없음. ■ 사례#13: 1년에 공무원분들이 받아야 할 교육시간 50시간 중 성별영향평가 관련 교육이 작년에는 2일 정도의 교육이었음. 올해는 1일. 평가에 들어가기 때문에 의무로 교육을 받아야 함. ■ 사례#12: 성인지 관련 교육은 부담 없이 들을 수 있는 교육이기에 가볍게 듣기 위해서 공무원들이 많이 신청하는 편. 직무교육의 느낌보다는 교양교육의 느낌이 강함. 성별영향평가 담당자가 아닌 직원들은 부담 없이 다녀와서 좋았다고 했음. ■ 사례#13: 건축 직 여직원이 시에서 성별영향평가 교육을 받고, 공원의 자를 만드는데 여성을 위해 따뜻한 소재의 의자를 만들어 보겠다는 의견이 있었음. 이러한 변화의 경험은 있었음. ■ 사례#10: 성별영향평가 교육프로그램은 당일교육 7시간으로 시간이 너무 길어 지루함. 그러나 평가에 과제수와 교육인원이 들어가는데 7시간을 해야지 교육인원이 인정되므로 꼭 채워서 교육을 받아야 함. ■ 사례#13: 시청에서 했던 성인지 교육은 반응이 좋은 편.

- 사례#12: 시에서 주최하는 워크숍은 1년에 2번 정도 있는데 담당자들은 보통 한 번만 참여하는 편임.
- 사례#11: 직원교육이 좋다고 생각이 됨. 중요성을 듣고 형식적인 하려고 생각했다가도 한 번 더 생각하는 계기를 만들어 줌.
- 사례#12: 양성평등진흥원에서 주최하는 순회교육을 평가 때문에 받았음. 재미, 교육내용, 설득력이 떨어졌음. 강사의 능력도 기대 이하였음.

영역 2

3. '성별영향평가'에 대한 인식, 이해정도

- 사례#14: 부수적인 업무라는 인식이 강함.
- 사례#14: 부서 당 과제제출 요구 시 서로 안 하려고 경쟁함. 회의를 통해 반강제적으로 심의를 거침. 계획서, 중간보고서 내기 시작하면 더 이상 할 것이 없다고 함. 제출에 의의를 두는 실정임.
- 사례#14: 성별영향평가 업무비중정도는 30~40% 정도 됨. 일의 양은 30~40%이지만 심리적인 스트레스는 1년 내내 가는 편임. 중간보고서, 최종결과보고서, 환류보고서 등 해야 할 것이 너무 많음.
- 사례#11: 성별영향평가의 필요성 느낌. 업무나 사업의 효율성을 위해 필요함. 예산집행의 효율성, 주민들에게 실제적인 효율적 행정을 제공해 줄 수 있기 때문임. 예산이 낭비되지 않고 제대로 써야 한다고 생각하기 때문에 공무원이 열정을 가지고 잘한다면 좋은 사업이라고 생각함.
- 사례#11: 성별이라는 단어에 많은 사람들이 언짢아함. 관리자들은 보수적이어서 성별이라는 말에 거부감을 일으킴.
- 사례#12: 관리자들이 교육을 받으면 일단 성별영향평가에 대한 내용은 알게 되나 실제 인식의 변화는 미비함. 물론 듣는 것과 전혀 안 듣는 것과는 차이가 있다고 생각됨.

4. 대전지역 내 성별영향평가 추진현황 및 특성에 대한 의견

- 사례#14: 대전시는 다른 지역보다 과제가 많음. 시에서는 내라고 재촉하고 총괄담당자는 나름대로 제출할 과제를 어렵게 받는 상황임. 성별영향평가를 하면서도 빨리 그만두고 싶은 생각이 들었음.
- 사례#10: 총괄업무 담당자가 약 1년마다 바뀌는 편. 체계적인 업무 체제 없음.
- 사례#10: 시에서는 성별영향평가로 대통령상을 받았기 때문에 교육을 많이 하고 비중을 두는 편임. 또한 성별영향평가를 하는데 있어서 과제수와 직원들 교육이 중요하기 때문에 주도적으로 함. 시는 목표달성을 했지만 구에서는 고충이 발생.

5. '성별영향평가' 수행의 장애요인

- 관리직에서의 관심도
 - 사례#13: 과장조차도 성별영향평가를 중요하다고 생각하지 않음. 과제 참여만으로도 만족해하는 상황임.
- 담당공무원의 인식
 - ① 사례#13: 업무 맡은 담당자의 마인드가 가장 중요. 같은 예산을 가지고도 담당자의 마인드에 따라 다른 방향으로 일을 함.
 - ② 사례#14: 결과물이 나오지 않아 해도 그만 안 해도 그만이라는 느낌이 강함. 심층적인 분석을 통해 질적 환류가 이루어진다면 의욕적으로 일 할 수 있겠지만 현재 그렇지 못함.
 - ③ 사례#12: 시에서 현재 자치구평가를 하지만 성별영향평가는 다른 평가에 비해 굉장히 약함. 따라서 성별영향평가는 열심히 한다기보다 다른 구보다 뒤쳐지지만 않게 하겠다는 의식이 강함.
 - ④ 사례#10: 몇몇 남자 직원들이 성별영향평가에 대해 비판적인 시각을 가지고 있음. 마치 현재 성별 차별을 하고 있다고 느껴지는 것에 대해 불편한 시각을 가지고 있는 듯함.
 - ⑤ 사례#10: 성별영향평가를 잘 못 했다가 과제의 문제점이 나올까봐

걱정스러워 하는 측면도 있음.

■ 과제 수

- ① 사례#11: 과제수가 적당해야 하는데 현재는 너무 많음. 너무 많아서 컨설턴트도 컨설팅하기 힘들.
- ② 사례#11: 공무원들이 경험을 해 봐야 한다는 취지에서 많은 과제를 하지만 실제로는 그 것들을 추스르지 못하기 때문에 형식에 맞춰 대충 보내면 된다는 식으로 전파가 되면서 형식적인 것으로 직원들이 인식하게 됨.
- ③ 사례#11: 과제 수가 너무 많아 총괄담당자를 중심으로 이야기를 할 수 있는 형편이 안 됨. 많은 과제수로 성별영향평가의 중요성이 많이 희석되고 있다고 생각함. 굉장히 중요한 포인트인데 위에선 잘 모르는 것 같음.
- ④ 사례#14: 적당한 과제의 양을 심층적으로 분석하여 환류를 해야 효과가 큰데 현재는 과제가 많아 환류의 정도가 약함. 과제 수는 10개 이내가 적당한 것 같음. 처음 과제를 맡았을 때 7개 과제를 했는데 괜찮은 양이었음.

■ 지표와 양식

- ① 사례#14: 양식을 쉽게 만들어야 함.
- ② 사례#13: 접근하기 쉬운 용어로 바꾸어야 함. 이과계열부서(토목, 건축 등)의 경우 성별영향평가가 필요하다고 느끼는 부서이지만 용어가 너무 어려워 힘들어함.
- ③ 사례#14: 성별영향평가에 대한 개념 자체에 어려움을 느낌. 항목이 금방 작성할 수 있는 것이 아님. 전문가 아니면 쓰기가 힘들다고 생각함.
- ④ 사례#12: 올해부터 평가지표에 과제수를 빼는 이야기가 있는데 이럴 경우 더욱 성별영향평가의 활성화에 악영향.

- 과제 수행시간
 - 사례#11: 선정위원회는 사실 형식적인 것임. 선정위원회 참여가 평가에 들어가기 때문임. 선정위원회 구성 시간 너무 촉박하여 먼저 과제 내고 선정위원회를 구성하는 역순의 과정이 발생 됨.
- 예산과 인센티브
 - ① 사례#14: 인센티브가 없음. 과제담당자의 동기부여와 관심도 저하.
 - ② 사례#20: 여성부에서 특정한 사안에 따라서는 외부 자문위원회의 자문을 들어 평가를 하라고 했지만 현재 그에 따른 예산확보가 안 됨.

영역3

- 6. 성별영향평가 환류 우수사례와 발굴기준, 과정**
- 사례#12: 자치구에서 가장 잘 된 것을 추천해서 담당자가 발표하고 시에서 이를 보고 검토하는 것이 환류실적보고 절차임.
 - 사례#14: 이전에 비해 담당자들이 환류는 잘 쓰는 편. 작년에 교통 업무 관련 성별영향평가 과제에 대해 환류발표를 했는데 뛰어났음.
 - 사례#23: 환류가 잘 이루어지려면 환류점검에 필요한 모니터링시스템이 필요함. 또한 예산을 세우기 위해서는 예산부처와 협의가 필요함.
 - 사례#14: 자치구에는 지역사회협의체가 있으나 전문성은 없음. 컨설팅은 형식적인 수준에 불과함.
 - 사례#12: 일자리 사업을 하면서 남녀구분을 안 했는데 성별영향평가를 하면서 나눠보고 문제점을 발견하면 내년에는 보완하는 그런 것 역시 환류라고 생각함.
 - 사례#12: 구에서는 프로그램 관련 사업을 할 때 무조건 많은 참여가 좋다고 생각했었는데 성별로 분리해보고 양성이 골고루 프로그램에 참여할 수 있도록 해야 한다는 것을 느끼는 생각의 전환점이 되었음. 주민교육의 예를 들면 여성위주의 프로그램에서 남성들의 야간교육, 아빠와 아이들이 하는 과정을 추가해보는 환류가 이루어짐. 환류를 너무 어렵게 생각하지 않았으면 좋겠음.

7. '성별영향평가' 제도 발전을 위한 과제

■ 평가대상과제

- ① 사례#13: 과 별로 하나씩 성별영향평가를 하는 것이 좋다고 생각함.
- ② 사례#13: 성별영향평가와 관련이 없는 과는 제외하는 것이 좋을 것 같음. 민원실이 그러함.
- ③ 사례#13: 도시, 공원 쪽이 성별영향평가와 관련이 깊다고 생각함.

■ 성 인지 교육

- ① 사례#13: 성별영향평가 워크숍의 경우, 워크숍의 개념보다는 일반 교육에 가까움. 본래 워크숍은 쌍방으로 소통해야 하는 것인데 실제로는 일방적인 교육임. 따라서 쌍방소통이 가능한 워크숍 프로그램이 필요함.
- ② 사례#12: 많은 인원을 그룹화 하여 대표가 발표하는 형식으로 하면 좋을 것 같음.
- ③ 사례#13: 행자부를 통해 성별영향평가를 공무원 필수교육과목에 넣으면 됨. 승진 시 필수과목이라고 하면 안 받을 사람 아무도 없음.
- ④ 사례#13: 필수교육과정, 사이버교육과정, 의무교육과정에 성별영향평가 관련 교육을 넣으면 직원들 마인드변화에 도움이 될 것임.

■ 추진 체계

- ① 사례#11: 성별영향평가를 예산부서에 넣었으면 좋겠음. 예산 얼마 이상 성별영향평가 올리라고 하면 자발적으로 받을 수 있음.
- ② 사례#23: 성별영향평가 관련 조례와 법이 필요함.
- ③ 사례#12: 시 뿐만 아니라 자치구도 평가를 해야 함.
- ④ 사례#11: 과제 선정하기 전 국장급 이상 회의를 해서 성별영향평가 관련 과 별로 한 가지 이상 나올 수 있도록 하고 환류까지 지시를 해야 함.
- ⑤ 사례#10: 성별영향평가는 모든 사업 전반에 걸친 것이므로 기획재정부가 주체가 되어야 함.
- ⑥ 사례#14: 현재 직속이 행정안전부이므로 행정안전부에서 맡아 기

획 감사실에서 성별영향평가를 기획한다면 잘 이루어 질 것이라고 생각함. 활성화 되고 효율성을 높이려면 기획 감사실과 연계가 되어 성별영향평가를 해야 함.

⑦ 사례#14: 힘이 있는 행정안전부나 의회에서 하는 것이 효과적임.

■ 기타

① 사례#13: 과제 담당자들에겐 성별영향평가 관련 용어가 어려움. 따라서 좀 더 쉬운 용어를 사용해야 함.

② 사례#13: 보고서의 잘 된 예시를 첨부하여 하는 일에 포인트를 두되 성별영향평가가 자연스럽게 흡수될 수 있도록 하는 것이 중요함.

[부록 3] 2009년도 과제담당자 개별심증면담 (6. 17. 2010.) (사례#5)

영역1

1. 성별영향평가 업무 경력

- 2009년 과제담당자였음. 현재 환류보고서 준비 중임.
- 성별영향평가 처음 알게 된 계기는 2008년도 환경과 서무를 맡았을 때 임. 당시에 과 별로 성별영향평가를 한 개 이상 하라고 내려왔음. '공중 화장실' 과제 직원에게 틀을 잡아 줄 테니 하라고 했음. 가장 성별영향평가와 적합한 과제라고 생각했음. 당시에는 성 인지 교육을 받지 않은 상태에서 과제에 참여했음.

2. 양성평등 교육, 성 주류화, 성별영향평가 등 관련교육 참여경험

- 시 교육의 경우 작년에는 총 3번의 교육 중 2번 참여하였음.
- 보고서를 만들기 전 작년 초에 성별영향평가 교육을 받은 경험이 있는데 그 때 나왔던 질의응답이 보고서 작성에 도움이 많이 됨.
- 성별영향평가에 관심이 없고 문서를 통해서만 가끔 접했는데 교육 받으면서 몰랐었던 것을 많이 배움. 또한 좋은 교육 자료는 보고서를 만드는 데도 많은 도움을 줌. 앞으로도 교육내용 역시 질 높은 교육이었으면 함.
- 마음먹고 교육에 참여하는 것이 어렵지, 막상 교육을 받으면 필요성을 느끼고 돌아감.
- 교육에 참여하면서 느낀 문제점으로는 교육시간이 초과하는 경우였음. 예를 들어 인정되는 교육시간은 7시간인데 그 이상으로 교육하게 되면 공무원의 입장에서는 인정되는 교육시간을 채웠음에도 불구하고 계속 앉아있어야 하는 상황임. 일 외의 시간을 투자하여 교육을 받는 것이기 때문에 이러한 상황을 힘들어함. 이러한 상황이 교육을 멀리하는 경향으로 바뀜. 교육점수도 되고 도움도 되는 교육을 원함.

영역2

3. '성별영향평가'에 대한 인식, 이해정도

- 성별영향평가의 평가는 기관평가 때 3~4개의 실과의 다양한 과제로 평가되기 때문에 열심히 하는 것에 비해 평가가 크게 드러나지 않는다는 인식이 있음. 즉 성별영향평가를 한 노력에 비해 평가로 드러나는 정도가 적으므로 성별영향평가에 대한 의욕이 적음.
- 나 같은 경우는 뭘 해야겠다는 의지가 강해서 많은 자료를 수집하고 준비했지만 대부분의 경우 의욕이 없음. 물론 열심히 하시는 분들이 있지만 보통 직원들은 어떻게 하는지 잘 모르겠다는 반응.
- 처음 성별영향평가가 중요한 것이라고 느낀 적이 공중화장실사업을 보고 나서였음. 그 당시 자료를 따로 받아서 과제를 접하면서 많이 공감했음. 이 과제를 담당했던 분의 경우 성 인지적 인식이 있었다고 생각함. 이런 예를 삼아서 저도 필요성을 느끼고 과제를 준비하였음.

4. 과제 선정 배경과 수행 과정

- 총괄담당자가 과장을 찾아와 성별영향평가를 했으면 좋겠다는 분야를 말함. 처음에는 선뜻 나서지 못했지만 주민자치프로그램에 대한 이야기를 나누면서 시작을 하게 됨.
- 처음엔 주민자치센터활성화방안 프로그램으로 시작했음. 당시의 생각으로는 노래교실, 댄스교실의 경우 수혜자 중 남성이 아주 적었음. 이러한 문제점을 과제 주 내용으로 준비하려했음. 그러나 과제를 하다 보니 남성들을 많이 활성화시킨다고 해서 좋은 방안이 아니라는 것을 느낌. 그 분들이 원하지 않는 것이 아니라 같이 어울릴 수 없는 환경이라는 것을 인식하게 됨. 성별영향평가를 하기 어려운 과제라는 생각을 하였고 계속 이 과제를 성별영향평가 해야 하는지 고민했음.'마을문고'사업에 관여하게 되면서 마을문고를 과제 선정하였음.
- 개인적 측면으로는 성별영향평가를 하면서 성별영향평가도 하고 과제를 성공적으로 마침으로써 두 마리 토끼를 잡은 것이 가장 큰 성과임.

5. '성별영향평가' 수행의 장애요인

- 과제공무원들의 의지를 높이기 위해서는 동기부여가 되어야 하는데 현재 포상 수준의 인센티브로는 역부족임. 과제 제출로 만족하는 것이 대부분임.
- 많은 과제 수도 중요하지만 그 중 정말 환류가 가능한 과제를 집중적으로 할 필요성이 느껴짐.
- 중간보고서, 최종보고서, 환류보고서 낼 것이 너무 많음. 어떻게 보든 다 비슷한 내용인데 너무 낼 것이 많으니까 자기 업무에 한 가지 업무가 더 생긴 것이므로 부담스러워함.

영역3

6. 성별영향평가 환류 우수사례와 발굴기준, 과정

- 성별영향평가를 핑계 삼아 마을문고 활성화 방안 찾음. 활성화의 큰 틀 안에 성별영향평가를 넣어 과제를 했음. 특별히 성별영향평가를 위한 과제보다는 과제 안에 성별영향평가가 자연스럽게 들어가는 것이 좋은 성별영향평가라고 생각함.
- 마을문고 활성화사업을 할 때 예산이 필요했음. 그러나 예산이 없다고 지원해주지 않았음. 그 때 성별영향평가 결과보고서를 보여주었음. 결과보고서를 보고 나서 예산을 받았음. 성별영향분석을 하면서 사업의 업무효율도 이뤄냄.
- 과제의 환류로 여성위원의 확보를 제출했는데 사실상 어려운 실정임. 조례사항에는 30%이상이 여성위원이어야 하지만 사실은 20%도 안 됨. 우선 지속적 모임을 위해서는 회비가 필요한데 비용을 들이면서까지 모임에 참여하는 분들이 많지 않음. 또한 기존의 분위기가 남성화여서 선뜻 참여하는 것을 꺼리심. 보통 여성분들은 주민자치보다는 자원봉사, 부녀회를 많이 선호함. 실과에서는 모집공고만 하는 수준임.
- 또 다른 환류로 운영시간 연장을 했는데 이도 문제점이 발생. 보통 오전9시부터 저녁7시까지가 업무시간이므로 연장 자체는 문제가 되지 않으나 저녁에 여직원이 당번일 경우 여직원의 치안문제가 발생함.

- 작년에 이어 올해도 설문조사를 함. 이번에 달라진 점은 이용하면서 매우 불편하다는 의견을 적을 경우 그 사유를 적는 란 추가되었고 성별에 따른 질문도 있음. 또한 일반인들이 느끼는 우수사례도 적게 했음. 설문조사 결과를 통해 가장 많은 정보와 자료를 만들었음. 결과보고서 만들 때 기대 이상의 자료가 분석이 되었음.
- 대출정보 역시 데이터화하여 자료를 만들었음. 작년에는 달마다 자료를 요청했는데 올해 상반기에는 7월 달 한꺼번에 대출자, 구입자, 관련 자료를 보내달라고 요청하였음. 하반기부터는 대출자만 하려고 함. 남녀 구분 정도만 해서 분기보고를 하려함.
- 과제와 성별영향평가의 연결고리 찾는 것이 필요함. 시너지 효과가 있었던 이번 이런 사례는 좋은 환류의 예가 될 것임.

7. '성별영향평가' 제도 발전을 위한 과제

- 교육시간 줄이고 교육의 질을 높여 공무원들의 교육 참여도를 높여야 함. 교육교재만 봐도 알 수 있는 것을 강의하는 것이 아니라 동영상, 사례를 통하여 신선하고 와 닿는 유익한 교육프로그램이 필요함.
- 과제 시작을 어려워하는 담당자들을 위해 총괄담당자가 어떠한 방향으로 과제를 시작해야 하고 어떤 자료를 취합해야 하는지 컨설팅을 해주었으면 좋겠음.

[부록 4] 2010년도 과제담당자 개별심증면담 6. 18. 2010. (사례#9)

영역1

1. 성별영향평가 업무 경력

- 이번에 처음 접하게 됨.

2. 양성평등 교육, 성 주류화, 성별영향평가 등 관련교육 참여경험

- 시에서 하는 성별영향평가 교육을 한 번 받아본 경험이 있음
- 교육의 내용은 좋았음
- 교육을 받으면서 사례가 피부로 많이 와 닿아야 하는데 교육을 받아도 주제 잡기도 광범위하고 과제를 하는 데 있어서 와 닿지 않음. 지금 현재 상태 평가가 잘 이루어지는 지 확인하는 것인지 문제점을 찾아 이론적으로 반영을 하라는 건지 이해가 잘 안 되었음. 교육을 몇 번 받으면서 담당을 계속하면 흐름을 알아가는 데 담당자도 계속 바뀌니까 현실적으로는 지속적인 교육도 안 이루어짐.
- 공무원교육원에서 성 인지 교육을 받은 경험이 있음. 4~5일의 교육기간 중 3시간 정도이며 관심도는 사실상 낮음.

영역2

3. '성별영향평가'에 대한 인식, 이해정도

- 보통 성별영향평가 보고서를 내는 데 의의를 둬م.
- 내년에도 이어서 성별영향평가 할 생각은 없음. 그러나 다음 타자에게 내가 하면서 느낀 것을 도움을 줄 의향은 있음.
- 선뜻 하기가 쉽지 않고 모티브가 안 생김. 성별영향평가와 내 업무와의 시너지에 대한 인식이 이루어지지 못함. 그래서 업무 외로 밖에 생각을 안 함.
- 단순한 표창은 모티브까지는 이루어지지 못함.
- 정비 사업 담당자 남직원에게 성별영향평가에 대해 물어봤으나 중요성

을 못 느껴함. 관심이 많지 않고 특히 남성들이 현재 이루어지고 있는 사업들이 왜 양성평등한데 이런 평가를 해야 하는지 다소 부정적인 시각을 가지고 있음. 사업과 성별영향평가와 관련성을 못 찾음. 반면 여 직원들은 성별영향평가의 필요성을 느끼는 편임.

- 정비 사업에서 성별이 고려되는 이례는 이번이 처음임.
- 성별영향평가 자체가 반강제적이므로 서로 안하려고 밀다가 하는 상황임.

4. 과제 선정 배경과 수행 과정

- 사회 복지과에서 공문을 보내면 실과에서 과제선정을 해서 제출함. 이상적인 상황은 토론을 통해 필요한 과제를 함께 선정해야 하지만 사실상 누가 할 것인지를 정하면 그 사람이 과제를 선정하여 성별영향평가를 함.
- 실과 안에서도 다양한 분야가 존재하므로 매 년 다양한 분야에서 하계끔 번갈아가면서 과제를 맡음.
- 자치구의 경우 공동주택 계획에 따른 정비 사업을 함. 우리 생활과 가장 밀접한 것이 주거공간인데 정비 사업의 과정의 성별 대부분이 남성임. 성별을 고려한 계획이 들어가야 하는데 처음부터 끝까지 남성이 결정하게 되는 사업임. 여성의 참여나 성 인지적 관점을 지닌 사람의 생각이 반영되어야 한다고 생각함. 이런 문제점을 전혀 인식 못하는 상황이었음. 이러한 이유로 재개발 재건축 정비사업을 성별영향평가하게 되었음.
- 예산은 12억인데, 이는 정비계획을 수립, 지정하는 데만 드는 비용임. 자치구에서 계획을 수립하여 아웃라인 틀을 만들면 주민조합이 결성되는 것임.
- 위원회는 계획안이 수립되면 시에 신청을 함. 그럼 시에서 도시위원회를 개최하여 심의를 받음. 심의 단계에서 여성위원이 20%정도 되는 수준이며 건축가, 도시계획, 교수 등 전문가임. 그러나 문제는 여성을 주제로 하거나 성별에 관한 논의가 되는 부분이 없음. 도시계획 기반시설 등으로 따지지 성별에 대해 논의되는 것은 없음.
- 정비계획 수립 단계에서 기초조사를 하게 되는데 구역 안에 있는 가구

수, 세대 수, 노후도, 기반시설 등 전반적인 것을 용역을 통해 조사함. 이 때 인구수 조사 시, 성별에 대한 조사가 없음. 욕구조사가 논의되어 문제점을 찾고 반영을 해야 하는데 그런 부분이 심의단계에서 없음.

- 주거환경은 자치구에서 건물을 짓고 분양하는데 재건축재개발은 민간 주도 사업임. 일반 주민들은 계획에 대해 서툴기 때문에 정비계획만 세워주는 입장임. 그 다음 사업계획부터는 조합 자체 내에서 하는 것. 그런 사업이므로 우리가 계획을 세운다고 해도 조합에서 원하지 않으면 어쩔 수 없음.

5. '성별영향평가' 수행의 장애요인

- 용역의 경우 성 인지적 측면은 없음. 따라서 자치구에서 성 인지적 측면을 요청하는 방법밖에는 없음.
- 시에 기본계획의 틀이 있음. 그 틀 안에는 정비 사업을 할 수 있는 예정 인력 결정되어 있음. 예를 들어 녹지계획 몇 %를 첨부하면 인센티브를 줌. 인센티브가 없으면 이득이 없는 것은 주민들이 반영 안 함. 성별영향평가는 이러한 인센티브 측면이 없음.
- 욕구조사가 이루어지지 않고 있음. 주민들의 의견을 반영하는 것이 성공하는 사업이고 문제점이 발생 요소가 줄어드는 것인데 이에 대한 별도의 예산이 없음. 이 용역에 대한 예산도 사실 부족한 실정임.
- 정비 사업은 건축과와 도시과가 함께 하는데 예산은 도시과가 맡음. 건축과는 도시과로부터 예산을 따오는 입장이기에 더욱 어려움.
- 정비계획에서 성별영향평가가 수립되었다 하더라도 건축계획은 사업시행 인가 때 수립되어야 결과에 나타나는 것임. 공원 설치 시 의자 차가우니 고무판 등으로 바꾸거나 힘이 빠지지 않는 보도블록으로 설치를 유도하는 방법밖에는 없음. 관에서 주도하는 사업이 아니기에 한계가 있음.
- 문화예술거리 으스정이 거리 보도블록을 선정할 때 힐 신는 여성을 위해 점토블럭이 좋다고 지자체에서 요청했으나, 용역사와 지자체의 비용의 차이가 생겨남. 반영하려고 시도는 했었는데 어떻게 진행중인지 확인을 못함. 또한 여기에 유지관리 비용도 생각해야 함.

영역3

6. 성별영향평가 환류 우수사례와 발굴기준, 과정

- 최종보고서에 정책개선안을 제안해야 하는데 고민을 하고 있음. 제도적으로 기본계획에서 반영되어야 제도가 이루어질 수 있기 때문에 이러한 점을 정책개선안에 적을 예정임.
- 건축계획 인가 때 권장사항으로 성별영향평가를 유도하도록 해야 할 것 같음. 민간주도사업인 정비 사업의 성격 상 주민이 원하지 않으면 반영할 수 없기 때문임.
- 예산은 도시과 담당이지만 내부방침을 받아서라도 권고사항으로 권장하게끔 반영을 유도하도록 진행시킬 수 있겠음. 여기서 말하는 유도는 시스템화나 제도화가 아닌 개인적 차원으로 협조공문 수준의 유도뿐임.

7. '성별영향평가' 제도 발전을 위한 과제

- 시의 기본계획에서 성별영향평가를 반영할 경우의 인센티브를 주겠다는 정책적인 뒷받침이 필요함. 제도적으로 반영이 되어야 성별영향평가가 가시적으로 나타나게 됨.
- 성별영향평가 담당자가 정해져 지속적이면 좋겠지만 현실적으로 안 됨. 따라서 자문체계가 있었으면 좋겠음. 실질적으로 모여 논의 되고 토론이 되었으면 좋겠음. 즉 이 전의 담당자와 현재 담당자가 피드백을 받는 형식이 공식화되었으면 좋겠음.
- 공무원들에게 성별영향평가에 대한 동기부여로 평점에 플러스 점수를 주던지. 승진에 반영을 하는 인센티브를 주면 모티브가 생겨 더 좋은 아이디어가 많이 나올 것 같음.

[부록 5] NGO활동가, 시의원 개별심층면담 (6. 21. 2010.)

영역1

1. 양성평등 교육, 성 주류화, 성별영향평가 등 관련교육 참여경험

- 사례#24: 성 평등 교육의 내용 소스도 정책 내용을 바탕으로 다시 보아야 함.
- 사례#28: 성 인지 예산 성별영향평가 교육을 7월 하려고 하는데 대상을 어떻게 확대해서 누구랑 함께할 것인가 고민이 됨. 대상선정도 마찬가지로.

2. '성별영향평가'에 대한 인식, 이해정도

- 사례#28: 성별영향평가 확대 인식이 잘 안 됨. 성별영향평가는 어려운 느낌임. 정책은 정책관련 단체에서만 하라는 인식이 있음.
- 사례#28: 2000년도에 NGO에 젠더의 개념이 처음 들어왔음. 2006년 국회에서 법으로 만들어지면서 NGO 영역이 다른 활동으로 머물고 관심 끊어짐. 2005년에 성별영향평가를 시작할 쯤, NGO의 성 인지 영역은 정체기였음. 그러다가 성 인지 예산전국네트워크가 2006~2007년 모임 하고, 2008년부터 관심을 가짐. NGO영역에서 성인지의 중요성을 뒤늦게 인식. 그러나 개입이 어려움. NGO영역에서 자발적으로 올라와야 하는데 역량이 따라주지 못함.
- 사례#28: 대전광역시에는 거점이 없는 상태임. 그러나 거점과 센터의 유무는 위상에 불과하고 활동을 제대로 하느냐 안 하느냐가 중요함. 컨설턴트들과 잘 어우러져 어떻게 사업을 잘 이끌어 나갈지, 공무원이 질적으로 우수한 성별영향평가 보고서를 제출하도록 도움을 주는 것이 중요하다고 생각함. 현재 대전지역 성별영향평가가 뒤처지지 않는 않음. 공무원들이 열심히 해오면서 교육이 되었음. 그러나 아직 미흡한 부분이 많음.
- 사례#24: 성별영향평가의 양적팽창이 일정부분 되어야 질적 전환이 이루어짐. 실제 성별영향평가가 사회적으로 스며드는 과정이 필요함. 물

론 놓치고 가는 것도 있고 저항도 있지만 일정부분 되면 질적 전환 시기가 올 것이라고 생각함. 지금이 그런 시기인지는 확신하지 못하겠음.

- 3. '성별영향평가' 수행의 장애요인.**
- 사례#28: 지역의 성별영향평가 전문가, 연구원 부족. 성별영향평가 센터도 기준 미달로 신청 못 한 상태. 연구원이 3명 이상이어야 하는데 현재 2명임.
 - 사례#28: 최근 여성정책평가토론회를 하며 보니 대전시의 여성관련 예산이 2009년에는 6%, 2010년에 8%였음. 여전히 90%가 보육임. 전체적으로 파이를 키워야 되는데 10% 안 되는 예산으로 보육을 제외한 나머지가 예산을 나누는 상황임. 대전 여성단체 연합 준비 위원회 구성 중. 여민회, 여성정책네트워크, 평화여성회, 여성노조, 여신학자협의회, 여성장애인연대 등과 같이 계속 정책영역에 힘을 실어주기 위해 참여하고 있음.
 - 사례#24: 지역민간, 시민단체, 정당, 교육단체 등 예산부서 단위와 연결이 되어야 하는데 잘 안 됨.
 - 사례#28: 여성단체 20여년 역사를 보았을 때 여성정책하면 폭력예방, 교육, 노동, 정책이고 지금 대전광역시 보면 이 모든 것이 여성정책부서에 속해있음. 성별영향평가, 성 주류화, 성인지 예산은 패러다임이 바뀐다고 생각함. 성 평등정책임. 모든 영역에 성 평등이 들어가야 함.
 - 사례#28: 성인지 예산 전국 네트워크 맡으면서 성별영향평가 담당하고, 가정폭력상담소, 여성노동자회 하면서 성별영향평가를 담당하게 되니 메인으로 하지 못하고 집중하는 단체, 단위가 없음. 예산이 없고, 담당자 없으니 늘 느슨한 연대체임.
 - 사례#28: 모여서 공동행동을 해야 한다고 하지만 교육 정도에서 멈춤. 지속적으로 할 수 없는 부분임.
 - 사례#24: 굉장히 전문적임. 도시계획, 경제 등 모든 분야를 점검해야 함.
 - 사례#24: 환류를 지키지 않았을 때 처벌적 측면 메시지를 주어야 하는데 자체적평가로 인해 이러한 면이 전혀 없음.
 - 사례#28: 너무 획일적임. 중앙 지침에 무조건 따름. 과제선정도 너무 내

용 비슷함.

- 사례#28: 성별영향평가 성별분리통계도 없고 역량평가도 어렵고 성인지 예산서 결산서 쓰게 되면 공무원들이 어려워 함. 따라서 집행부서의 위상이 올라가야 함. 성 평등 기획실, 여성정책담당관, 보건복지여성국 여성정책과에서 하는 것 보다는 시장 또는 부시장 직속을 통해 성 평등정책이 통합적으로 펼쳐져야 함.
- 사례#28: 성별영향평가에 대한 정보접근성이 잘 되어있지 않음. 담당부서를 찾아 간신히 연락하면 여성부홈페이지에 있다고 함. 대전 실질적 자료를 보고 싶은데 축적이 얼마큼 되고 있는지는 확인하기가 쉽지 않음. 여성부도 자료가 잘 업데이트가 안 되어 있음. 정보가 잘 접근될 수 있는 부분이 필요함.

영역2

4. 성별영향평가 5년 성과

- 사례#28: 이런 자리가 있다는 것 자체가 성과임. 이전에는 성별영향평가와 관련해서 말 할 기회가 없었음. 5년 지난 전환기는 의회가 바뀌고 단체장이 바뀌고 NGO활동 재개한 것이라고 생각함. 대전이 이렇게 네트워크 적인 측면에서 모델임.
- 사례#24: 공무원의 인식변화가 이루어졌음.

5. 성별영향평가 결과 환류를 위한 시스템 강화 정도와 수준

- 사례#28: 2008년에 성별영향평가 환류 내용을 보면 최소한의 환류만 함. 과제선정위원회의 여성위원참여, 여성관련 프로그램의 숫자 늘리기 등 적극적인 환류보다는 소극적인 환류를 함. 예산배정도 어렵고 결과도 개인공무원이 추진하기엔 너무 큰 사업이기 때문임.
- 사례#28: 여성들이 무조건 많이 참여하면 사업이 잘 된 것이라고 인식하는 것이 문제. 따라서 하반기에는 성 인지 전국네트워크를 통해 환류

를 어떻게 하고 있는지 보기로 함. 작년에는 이전에는 과제에 대한 것만 검토했지만 환류가 중요하다고 느끼기 때문에 올해는 초점을 환류에 둘 것임.

- 사례#28: 2008~2009년 사업 중 어떤 사업을 정해서 수혜자들의 인터뷰 등의 환류모니터를 했으면 좋겠음. 무지개프로젝트에 대한 성별영향평가를 했으면 좋겠음. 지역 주민들에게 이 과제를 해서 참 좋았다는 이야기를 들었음. 무지개프로젝트사업이 어떻게 성별로 이뤄지고 있는지 보면 좋을 것 같음. 이를 통해 자료적 측면이나 교육적 측면에서 우수한 환류 사례를 만드는 것도 좋을 것 같음.

6. '성별영향평가' 제도 발전을 위한 과제

- 사례#28: 성별영향평가 사업을 잘하려면 NGO와 공무원과의 파트너십에 중요함. NGO에서 압박하기 보다는 격려하고 독려하면서 함께 정보공유가 이루어 져야 함.
- 사례#28: 환경영향평가의 예를 들면 사업주가 연구평가업자를 선정하다보니 사업이 가능하도록 평가할 수밖에 없는 상황임. 또한 사후 모니터링 하게 되어 있지만, 실제 사후 모니터링을 해서 문제가 드러났을 때 그것에 대한 처벌지침이 없음. 이게 문제가 됨. 성별영향평가의 경우도 초기에 이런 점을 고려하여 사후 모니터링에 대한 문제도 고려하여 미래 예방해야 함. 사전평가를 할 것인지. 사업과 평가가 함께 나가야 할 것인지 고민해봐야 함.
- 사례#24: 성 평등 기획실이 있어야 함. 여성정책담당부서는 여성관련정책이고 모든 정책에서 성 평등정책이 되어야 함. 즉 기획실에서의 역할이 필요함.
- 사례#28: 성 주류화 실행 네트워크를 토대로 여성정책포럼 개최.
- 사례#28: 질적으로 3년 계획 정도로 특정 지역만 심층적으로 해보는 방안.
- 사례#28: 지역성 주류화네트워크에서 질 적인 평가를 하는 방안. 공무원들이 양적에서 질적으로 급격히 전환하기는 어려움. 아마 계속 양적으로 커질 것임. 대신 누군가 질적인 평가를 해야 함. RGPN에서 하면

좋은 것 같음.

- 사례#28: 시기적으로 좋은 건 현재 여성위원들이 많이 늘어남. 부흥회에서도 기초여성위원들이 선출직으로 늘어났음. 심포지엄을 하는데 대안이 여성위원이었음. 의원님들이 많이 보시고 인식하면 접근하는 것도 달라질 것 같음.
- 사례#24: 지방재정법 안에 성 인지 예산서와 결산서 내용이 개정안에 들어가야지 지역의 조례로 만들어질 때 근거가 된다고 함. 2008성별영향평가 관련한 조항과 여성발전 조례를 개정할 때 성 인지 예산서와 결산서에 대한 부분도 명시해달라고 요구하는 과정에서 상임법이 개정이 안 되어 있기 때문에 못한다는 사례가 있었음. 조례와 관련 한 것도 의회에서 다루면 좋은 게 여성발전기본법이 성 평등 기본법으로 개정과정인데 그에 따라 성 평등 조례가 다시 만들어 져야 하는 것임. 그때 성별영향평가와 성 인지예산결산이 명시되면 좋겠음.
- 사례#28: 조례 자체도 성 인지가 요구됨.

7. 지역 성 주류화 실행 네트워크 구성강화

- 사례#28: 환류 자료들이 지역 내에서 모두 오픈이 되고 환류 자체 평가를 해보는 것이 중요함. 연구자뿐만 아니라 시민단체도 참여하여 환류에 대한 전체적인 네트워크가 구성·검토 되어야 함.

[부록 6] 대전지역 성 주류화 실행 네트워크 2차 회의 (7. 9. 2010)

1. 젠더거버넌스 형성.

- 공무원 이 외의 실행주체들의 성 주류화 진단 내용이 들어가야 함
 - ① 사례#25: 공무원 이 외의 삼각 실행주체들의 인터뷰를 통해 대전지역 성 주류화 진단을 할 필요성이 있음. 성 주류화 삼각 네트워크의 주체인 공무원, 젠더전문가, NGO의 균형이 균일해야 하는데 현재 공무원 중심의 성별영향평가가 진행이 되는 상황이기 때문임.
 - ② 사례#22: 성 주류화를 실행함에 있어 공무원 중심의 성별영향평가가 제도 확산의 중요한 전략이라고 생각함. 공무원의 참여가 중요한 것이 아니라 사업이 수행되면서 전문가의 참여가 이루어지고 전문가의 인력풀도 찾을 수 있음. 또한 네트워크 형성이 가능하고 사업의 예산을 배정하거나 심의하는 과정에서 의원의 참여도 가능함. 즉, 사업을 매개체삼아 관여하는 사람을 통한 인력풀을 찾아가는 방법임.
- 의회 인식 측정 내용이 필요함
 - ① 사례#22: 시의원의 성 주류화에 대한 정확한 인식 정도 측정이 필요함.
 - ② 사례#22: 의원의 참여정도를 측정할 때, 의원의 성별이 중요한 것이 아니라 “얼마나 젠더적인 성향을 지녔는가.”에 초점을 맞출 필요가 있음.

2. 대전광역시 성별영향평가 컨설팅

- 컨설턴트 인력 양성교육 및 과정
 - ① 사례#25: 지역차원에서의 컨설턴트 양성이 필요함. NGO로서의 입장은 성별영향평가, 성인지 예산을 중심으로 교육프로그램을 진행, 그룹화를 통한 워크숍의 과정을 거쳐 컨설팅이 가능한 컨설턴트 양성과정이 필요함. 상대적으로 적은 예산으로 가능하므로 실현가능함.

- ② 사례#2: 여성가족부와 양성평등진흥원에서 컨설턴트 양성과정을 하고 있는데, 별도로 지역에서 컨설턴트 양성과정을 하는 방안을 모색해야 함.
- ③ 사례#25: 지역단위로 컨설턴트를 양성해야 함. 현재 중앙에서는 유능한 컨설턴트를 끌어들이는 입장인데 여러 정황상 지역의 입장에서는 불편함.
- ④ 사례#25: NGO교육을 실시하여 컨설팅이 가능한 전문가를 늘려야 함.
- ⑤ 사례#26: 대전발전연구원에서 컨설턴트 교육과정 유치. 교육 이후, 인증제도 도입하여 공식화시켜야 함.
- ⑥ 사례#22: 대전발전연구원은 연구기능에 치중되어 있기 때문에 교육과정은 시에서 해야 함.
- ⑦ 사례#23: 시에서 대전발전연구원에 용역사업을 주는 방법이 있음.
- ⑧ 사례#25: 컨설턴트 인력 양성 지역단위모델을 새롭게 만들 필요성이 있음. 실행주체가 함께 계획을 세워야 하며 새로운 모델을 통하여 제도화시켜야 함.

■ 컨설턴트 인력풀 실태 및 구축방안

- ① 사례#25: 컨설팅 초기의 컨설턴트는 과제담당자들에 대한 지속적인 연락과 집착이 필요함. 이러한 부분이 가능한 컨설턴트이어야 함.
- ② 사례#2: 대전광역시의 양성평등 강사 수준이 낮음. 또한 강사 46명의 명단 중 실제 양성평등에 관심이 없는 강사도 있음. 이러한 강사는 제외시키고 정말 가능한 강사 7~8명 정도가 있는데 그 사람들만 명단에 올려야 함.
- ③ 사례#2: 현재 컨설턴트 자격조건이 까다로운 편임. 자격조건에 맞는 이력서를 내도 여성가족부에서 심사절차를 거친 후 승인함.

■ 기타

- ① 사례#2: 현재 성별영향평가는 사후 컨설팅 절차이므로 그 효과가 적음.
- ② 사례#20: 과제선정부터의 사전컨설팅이 실무자에게는 중요함에도

실제적으로는 이루어지고 있지 않음.

- ③ 사례#22: 컨설턴트 매뉴얼이 추상적이고 애매모호함. 해석이 어려움. 또한 성별영향평가의 특정한 세부지표가 없음.

3. 성별영향평가 컨설팅 워크숍(6.29.)

■ 과제담당자의 긍정적 변화 및 워크숍 보완점

- ① 사례#11: 결과보고서에 대한 책임감과 관심도가 커짐.
- ② 사례#11: 구체적인 제시를 받음으로써 추상적으로 느껴졌던 과제가 방향이 잡힘. 항목별, 지표별 컨설팅이 효과가 높았음. 교육을 받아도 과제를 수행하기 어려운 부분이기 때문임.
- ③ 사례#13: 성별영향평가에 대한 이해도 높아짐.
- ④ 사례#13: 과제담당자의 참여율이 높지 않았음. 참여한 공무원은 성별영향평가에 관심이 높은 편이고 대부분이 효과적인 워크숍이었다는 의견임.
- ⑤ 사례#22: 참여율 문제를 해결하기 위해서 사업부분 별 대표자들만 워크숍에 참여하고 대표자들이 과제담당자에게 전달하는 방법이 있음.
- ⑥ 사례#11: 전달교육 자체가 어려움.

■ 과제선정의 문제

- ① 사례#11: 과제선정 과정이 시간적으로 부족함. 과제선정이 잘못되는 원인 중 하나임.
- ② 사례#2: 여성가족부에서 공문이 내려오기 전에 미리 시작해야 함.
- ③ 사례#12: 과제선정 공문이 내려오는 1월에는 공무원 인사시준임. 따라서 과제선정부터 컨설팅을 받아도 인사이드가 생기면 의미가 없음. 조직적으로 안정되는 3월 정도에 시작했으면 좋겠음.
- ④ 사례#22: 컨설턴트는 과제선정이 잘 못 되었다는 말은 안 함. 성인지 관점은 특정한 성에 포커스를 맞추는 것이 아니라 평등성 지향임. 의도하지 않게 사업대상의 성이 특정한 성으로 이루어진다면

정책수혜대상의 책정 과정으로 볼 수 있음. 모든 사업을 연령, 성별 적으로 하나에 편중되어 있지는 않은지 확인할 필요가 있기 때문임.

- ⑤ 사례#2: 올해는 컨설턴트가 선발된 해이기 때문에 내년부터 과제 선정부터 컨설턴트 참여가 가능함.

4. 2010년 성별영향평가

■ 총괄담당자가 느끼는 성별영향평가 보완점 및 문제점

- ① 사례#1: 수시로 바뀌는 실무자 문제.
- ② 사례#11: 과제선정의 어려움.
- ③ 사례#1: 과제담당 공무원이 성별영향평가에 매력을 느끼고 기간이 끝나서도 과제에 대한 책임감을 느끼게 하기 위해서는 인센티브가 가장 좋은 방법이나 대안이 없는 실정임. 지자체에서 인센티브를 주는 방법은 사실상 어려움. 중앙의 역할이 필요하나 아직 그렇지 못함.
- ④ 사례#18: 성별영향평가는 법적인 요소가 미비하여 제제조건이 없으므로 교육부터 사업까지 공무원들의 관심도와 참여도가 낮음.

■ NGO에서 느끼는 성별영향평가 문제점 및 의견

- ① 사례#25: NGO의 경우 기본적으로 성 주류화의 중요성은 인식하고 있음. 그러나 다른 사업도 같이 진행하다보니 추가적인 지식 습득 여유가 부족하고 교육 참여 어려움. 지금 상태에서 다음단계로 발전시키기 위해서는 NGO 교육이 이루어져야 함.
- ② 사례#25: 공무원의 성별영향평가 워크숍이나 보고회 등을 홍보하여 NGO의 참여가 이루어져 함께 공유했으면 함. 이러한 과정에서 NGO의 네트워크 참여가 가능하기 때문임.
- ③ 사례#25: 성별영향평가 결과보고서에 따라 환류가 잘 이루어지고 있는지를 확인하는 모니터링 필요함.
- ④ 사례#25: 대전광역시가 타 지역에 비해 수상 경력도 있고 우수하다

고 인정받고는 있으나 이러한 사실은 성별영향평가가 잘 이루어지고 있다고 생각하기 보다는 보고서를 기술하는 공무원의 수준이 높아서라고 생각이 됨. 즉, 시민들이 체감하는 환류의 정도는 미비함. 정책이 실제로 환류가 되는 것이 중요함.

■ 모범타입의 방법론을 통한 대안 분석

- ① 사례#22: 관리가 가능한 방법론을 찾아야 함. 과제의 수가 중요한 것이 아니라 하나의 사업이라도 모범타입을 정하여 사업을 통한 네트워킹이 이루어져야 함. 이러한 과정을 통해서 사업에 대한 이해를 과정적으로 복원해야 함.
- ② 사례#22: 위원회를 구성할 때 전문가를 넣어 계획단계부터 실행주체들의 공유를 실시하여야 함. 중간절차에서는 예산편성, 감사 등 의회의 상임위원이 참여하면서 절차를 만들어 반복되는 실행을 통해 대안을 찾아야 함.
- ③ 사례#21: 성인지 내용을 담아낼 수 있는 사업을 선정하여 젠더전문가, 의원이 지속적인 소그룹 회의를 해야 함.
- ④ 사례#23: 예산이 가능하다면 여성정책연구원에 내년 과제를 요청할 수는 있음. 그러나 그것에 대한 공지는 현재 없었음.

5. 성인지 예산

■ 제도적 측면의 문제점

- ① 사례#2: 성별영향평가, 성인지 예산 부분을 평가받기 위해서는 여성가족부에서 각 부처 간의 협조를 통해 조정되어야 함. 그래야 기획재정부에서 행정단위 사업에 대한 예산을 받을 수 있음. 이렇게 되면 예산의 편성과 배정은 쉬움.
- ② 사례#2: 현재 지방은 성인지 예산 제도가 없음. 따라서 성인지 예산은 지방재정법이 개정되어야 이루어질 수 있음. 중앙은 성인지 예산 제도가 있으므로 고민과 해결이 가능하지만 지방은 체감이

없고 제대로 평가가 이루어질 수도 없음.

③ 사례#21: 성별영향평가 평가항목에 “예산편성의 유무”가 있으나 현재의 상황과는 맞지 않는 항목임.

④ 사례#1: 여성발전기본법 개정 중에 있음. 개정 된 여성발전기본법에는 성 인지 예산, 성별영향평가 내용이 들어감. 따라서 기대해 볼 만한 상황임.

■ 성 인지 예산 교육의 질적 문제 및 교육단위

① 사례#25: 성인지 예산 교육을 잘 할 수 있는 강사진이 없음. 교육 시 성인지 관점에서 정책을 바라볼 때 아닐 때와 어떤 차이가 난다는 것을 설명하는 것이 중요함.

② 사례#22: 성인지 교육차원에서 교육단위를 어떻게 잡을 것인가를 생각해 볼 필요성이 있음. 성인지 예산부분의 경우에는 개별 단위 사업의 공무원들의 주도력이 없음. 예산교육을 실무 공무원들에게 시키는 것이 실효성이 있는가를 생각해야 함. 예산교육은 실질적으로 예산적인 영향력을 행사할 수 있는 대상이어야 함.

[부록 7] 2010년도 과제담당자 개별심층면담 7. 20. 2010.

<p>1. 성별영향평가 업무경력 및 교육 참여</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ 사례#8: 2010년 과제담당자 처음 말씀. 관련교육 참여 경험은 있으나 자발적인 참여보다는 단순히 교육점수 채우려는 목적으로 교육에 참여함 ■ 사례#7: 2008년부터 2009년6월까지 성별영향평가 총괄담당자였음. 2008년부터 2010년 현재까지 성별영향평가 과제담당자임. 성별영향평가를 2008년부터 해 왔기 때문에 관련 워크숍에 많이 참여했음. 2008년부터 관련교육은 대부분 참여하였음.
<p>2. '성별영향평가'에 대한 인식, 이해정도</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ 보고서 작성과 관련한 지표 및 용어 이해 <ul style="list-style-type: none"> 사례#8: 단어가 어렵고 지표가 생소해서 보고서 양식에 대한 이해도가 떨어짐. ■ 성별영향평가 및 성인지정도 <ul style="list-style-type: none"> ① 사례#8: 과제와의 연계성을 찾기 어려움 ② 사례#8: '성별영향평가가 무엇인가?' 부터 접근하기 어려움 ③ 사례#8: 수혜대상자를 누구로 할 것인가. 과제가 '자원봉사자의 효율적 활용'이었을 때 과연 이 과제에서 성별영향평가의 수혜대상자가 자원봉사자인지, 봉사수혜자인지 헷갈림. 개념이 잡히지 않음. ④ 사례#8: 양성평등에 대한 의문이 있음. '여성가족부'의 존재 자체가 양성평등에 적합한 것인가에 대해 생각을 하게 됨. 그러나 한편으로는 여성이 성차별이 이뤄지는 사회에서 당연한 방안이라는 생각이 듦. 아직 확고한 개념이 잡히지 않았음.
<p>3. 과제선정 과정</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ 총괄담당자 <ul style="list-style-type: none"> ① 사례#7: 타 시도의 성별영향평가 보고서를 바탕으로 목록을 만들어 각 실과별로 업무와 관련이 있는 과제를 찾아 과제를 요구하는

상황임. 올해도 이러한 방식으로 진행이 됨. 시·도별로 기본사업은 비슷함으로 이러한 방법이 나름대로는 편리했음. 보고서작성 시에도 어려움이 덜 함.

- ② 사례#7: 처음에 과제선정 할 때 소수의 실과는 계장, 과장 선에서 거부하는 과도 있음. 일부는 분명 성별영향평가가 필요한 과제인데 거부함. 그럼 어쩔 수 없이 그 과는 과제를 안 함.

■ 과제담당자

- ① 사례#8: 각 과별로 1과제 씩 의무화 되어 있음. 실과 내의 여러 분야 중 돌아가며 하도록 되어 있는데 이번에 맡은 분야 차례가 되어 성별영향평가를 맡게 되었음. 즉, 자발적이 아닌 책임감 성격의 분담에 의해 맡게 되었음. 부서장의 의지대로 업무가 분담됨. 상황에 따라 주어지는 데로 담당을 맡는 입장임
- ② 사례#8: 다른 부서의 과제담당자들도 이러한 절차를 거쳐 맡게 되는 경우가 대부분임. 이론적으로는 자발적으로 과제를 해야 하는데 업무 부담감 때문에 서로 과제를 피하려고 함.
- ③ 사례#8: 1개의 과제에 대한 담당자의 연속성은 없음. 인사이동이 있으면 과제 진행과정과 관계없이 후임자가 아무런 정보 없이 과제를 이어서 맡아야 함.

4. 수행과정 및 장애요인

■ 총괄담당자(사례#7)

- ① 단순히 과제를 내는 것이 아닌 취합이라는 중요한 역할이 있었기 때문에 만약 과제담당자가 제출을 하지 않으면 대신 총괄담당자가 보고서를 작성했음. 물론, 보고서 내용은 형편없게 됨.
- ② 특별히 어떤 과제에 대하여 성별영향평가를 추진하는 것은 옳지 않다고 생각함. 모든 정책이나 사업이 애초에 계획을 세울 때 성별영향평가가 관행되어야 의미가 있음. 따라서 과제계획과정에 있어서 당연히 성별영향평가는 포함되어야 한다는 생각을 할 수 있도

<p style="text-align: center;">록 인식시키는 것이 가장 중요함.</p> <p>③ 성별영향평가와 연관 없는 과인데 하게 되어 보고서 작성 시작도 못한 과 존재</p> <p>■ 과제담당자(사례#8)</p> <p>① 성별영향평가 분야별 데이터베이스가 필요함. 성별영향평가 과제 샘플이나 우수사례에 관련된 자료가 없음. 공개가 되어있지 않음. 샘플이 있으면 읽어보고 내 업무와 유사하지 않더라도 도움이 많이 될 것임. 그러나 샘플이 없고 보고서 기술적 틀만 제공되니 과제를 진행하는데 접근이 어려움.</p> <p>② 성별통계의 인식적 측면은 도움이 됨.</p> <p>③ 윗선에서는 관심이 전혀 없음. 공문요청에 대한 부분이나 결재에 대한 협조는 이뤄지고 있음.</p>

5. 환류를 위한 시스템 발전과제
<p>■ 성인지예산</p> <p>사례#7: 성인지예산이 자치구까지 확대된다면 눈에 띄는 환류실적이 가능함. 예산반영은 자치구에서 다뤄지는 문제가 아니기 때문에 예산 반영정도에 대한 환류는 이뤄지지 못하는 실정임.</p> <p>■ 사업의 방향성</p> <p>사례#8: 자치구는 법정업무가 많음. 사업의 방향성은 이미 정해져 있기 때문에 작은 변화는 가능하나 중앙에서 원하는 이러한 환류실적은 기대하는 만큼 결과를 이끌어내기가 어려움. 따라서 환류실적보고서가 의미가 없음.</p>

6. 성별영향평가제도 발전과제
<p>■ 여성부의 역할</p> <p>사례#7: 여성부에서 해당부서나 해당중앙부처끼리 성별영향평가에 대</p>

한 시스템 개선이 선행되어야 함. 이것이 이뤄지면 자치구도 수월해짐.

■ **성별영향평가의 필요성 교육 확장**

- ① 사례#7: 성별영향평가 보고서의 작성기술, 방법이 아닌 왜 성별영향평가가 필요한지를 알려주고 공무원들에게 공감을 얻어야 함.
- ② 사례#7: 현재 문제는 ‘왜 성별영향평가를 해야 하는가’에 대해 공무원 대부분이 알지 못함. 따라서 성별영향평가의 필요성을 알리기 위한 양질의 교육 및 워크숍 등이 선행되어야 함.
- ③ 사례#7: 보고서를 작성 할 기술적 여건은 현재도 충분함.

■ **과제선정위원회**

- ① 사례#7: 과제를 선정할 수 있는 역량 있는 분이 없음.
- ② 사례#7: 현재 과제선정위원회는 지역 내 권위적인 측면에서 교수, 전문가 등을 넣은 것임. 하지만 실무자보다 성별영향평가 측면에서 인지가 부족함.
- ③ 사례#7: 과제선정위원회를 없애고 과제선정부터 컨설턴트가 참여하는 방법이 좋을 것 같음.
- ④ 사례#7: 연구원이나 전문적인 곳에서 과제선정을 해 주는 것이 좋을 것 같음.

■ **인센티브**

- ① 사례#7: 인사, 급여적인 측면의 인센티브는 사실 실현가능성 적음.
- ② 사례#8: 성별영향평가를 수행하기 위해 노력한 부분을 교육시간으로 인정
- ③ 사례#8: 워크숍의 질을 높여 설 수 있는 재밌고 유익한 워크숍제공

7. 성별영향평가 컨설팅

- 사례#7: 많은 사람들로 인해 개인별 깊이 있는 컨설팅 못함
사례#23 Re: 1:1 개인적인 컨설팅 불가. 공무원들이 부담스러워함
- 사례#7: 가장 효율적인 컨설팅은 이메일을 주고받는 것, 첨삭 임.

[부록 8] 2010년도 과제담당자 개별심층면담 7. 28. 2010.

1. 성별영향평가 업무경력 및 교육 참여
<ul style="list-style-type: none">■ 업무경력<ul style="list-style-type: none">① 사례#4: 2009년, 인사이동으로 이미 진행되던 성별영향평가 과제를 중간에 맡게 됨. 2010년 현재 과제 담당자임.② 사례#6: 2010년 성별영향평가 과제담당자임. 이번이 처음 경험임. 본인이 직접 개선방안을 작성하고 평가하는 과정은 흥미 있었음.■ 교육참여<ul style="list-style-type: none">① 사례#4: 성별영향평가 과제담당자가 된 이후 교육에 빠짐없이 참여함. 그 전에는 교육을 제대로 받은 경험이 없음.② 사례#4: 교육 참여의 주목적은 교육점수를 채우는 것임.③ 사례#6: 교육과정 중 과제작성법 등 낯선 과정을 접하면서 부담을 많이 느낌.④ 사례#6: 교육 자료로 받은 사례집은 실제 과제 작성 시 도움이 많이 되었음.

2. 성별영향평가 인식 및 이해
<ul style="list-style-type: none">■ 직원 인식<ul style="list-style-type: none">사례#4: 성별영향평가 과제담당 경험이 없으면 인식은 미비함.■ 워선 인식<ul style="list-style-type: none">① 사례#4: 임원진에서 성별영향평가에 대한 관심은 어느 정도 있는 것 같음. 작년에 양성평등교육을 직원전체를 대상으로 했던 경험이 있음.② 사례#6: 작년 전 직원 시청에서 가서 교육받았음. 관심이 없는 것은 아닌 것 같음.

3. 과제선정 과정

- 사례#6: 성별영향평가 총괄담당자가 부서별로 타 구의 사례를 조사해서 직접과제를 추천해줌. 실과 당 과제 하나를 추천하면 그 과제담당이 성별영향평가 과제담당자가 되는 것.
- 사례#4: 평생학습원으로 담당자를 선정해 달라고 공문이 옴. 성별영향평가 경험이 있다는 이유로 부서장이 본인을 선정하였음.

4. 성별영향평가 컨설팅

- 과제담당자에 비해 컨설턴트 인원이 부족했음
 - ① 사례#6: 사소한 궁금증까지 물어볼 여건이 이루어지지 않았음.
 - ② 사례#6: 보고서를 컨설턴트가 미리 읽어보고 그에 대한 리뷰를 전달하는 방식이었음. 차라리 공문이나 메일로 의견을 전달받는 것이 시간적으로 더 효과적이었을 것 같음.
 - ③ 사례#4: 한 컨설턴트가 두 개 구를 담당한 경우도 있어 이러한 경우는 대기시간이 길어져 비효과적이었음. 컨설턴트 인원을 많이 늘려야 함.
- 사례#6: 구 별로 그룹을 나누기 보다는 과제의 분야별로 그룹화 하는 것이 효과적임. 그룹 당 인원은 5~6명이 적당함.
- 사례#4: 컨설팅은 적절한 시기에 이루어져야 함. 보고서 쓰기 전에 과제선정 시, 중간보고서 전, 최종보고서 전에 컨설팅을 하는 것이 가장 효과적임.

5. 수행과정 및 장애요인

- 업무의 광범위화
 - ① 사례#6: 성별영향평가를 심도 있게 수행하다보면 업무의 범위가 너무 커지는 어려움이 있음. 예를 들면 어떠한 사업을 수행하는데

남성의 비율을 늘리려면 야간프로그램을 늘려야 하고 주민들이 성별 관심사 등을 사전 조사해야하며 그 외에도 주어진 자원에 비해 해야 할 부수적인 업무들이 너무 커짐. 이러한 부분이 과제담당자인 본인으로서 감당이 안 됨.

- ② 사례#6: 과제를 수행하기 위한 아이디어는 있지만 인적, 물적 자원 측면에서 어려움이 따름.
- ③ 사례#4: 불가피한 인사이동 발생 시 후임자에게도 부담을 주게 됨.

■ 성인지 예산

- ① 사례#4: 성인지 예산은 이론상으로 예산을 처음부터 세워서 집행하는 것이나 현실은 성인지 예산을 세우는 것 자체가 어려움.
- ② 사례#6: 성인지 예산과 관련된 부분은 일선 직원 보다는 윗선에서의 변화가 있어야 현실적으로 집행이 수월해 질 것임.

■ 사례#6: 지표이해도는 크게 어려운 부분은 없음.

■ 워크숍의 비효율성

- ① 사례#6: 워크숍을 서울 여성정책연구원에서 했기 때문에 지방 공무원들이 서울로 가서 교육을 받는 불편함을 겪음.
- ② 사례#6: 강사가 지방으로 와서 교육을 하는 것이 효과적이라고 생각함. 공무원들이 서울까지 이동하는 자체가 굉장한 시간소요임. 본래 업무도 아닌데 서울까지 가서 교육을 받는 것은 부담스러움.
- ③ 사례#6: 성별영향평가 사이버교육을 받고 워크숍에 참여했는데 동일한 강사였음.

■ 사례#4: 성별영향평가 담당 부서의 다양화 필요함. 사회복지, 자치행정 부서에 집중되는 경향이 있음. 따라서 이 외의 부서에서도 성별영향평가가 광범위하게 이루어져야 함.

■ 사례#4: 과제선정위원회는 실제로 잘 이루어지지 않음.

6. 성별영향평가제도 발전과제

- 보고서 작성에 필요한 모범사례집 자료 구축
 - 사례#6: 성별영향평가 교육에 참여하여 받은 사례집이 실제 과제를 작성하는 데 도움이 많이 되었음. 지난 과제 중 모범답안이 될 만한 자료를 과제담당자들에게 제공되었으면 좋겠음.
- 성별영향평가 워크숍 프로그램의 변화
 - ① 사례#6: 단순히 교재를 읽는 강의는 교재만 받아도 충분히 공무원 스스로 교육이 가능함.
 - ② 사례#6: 워크숍에서의 프로그램은 좀 더 실습적인 성격이 강한 프로그램이었으면 좋겠음. 예를 들면 동일한 성별영향평가 과제를 주고 각자 그 자리에서 과제를 수행한 후 의견을 종합적으로 나누고 함께 모범답안을 만들어보는 과정이 훨씬 효과적이라고 생각함.
- 성별영향평가 과제수행에 따른 인센티브
 - ① 사례#4: 성과급
 - ② 사례#4: 인사기록에 남을 수 있는 표창
 - ③ 사례#6: 보고서 제출하는 것에 대한 이수제도나 교육시간 인정

7. 환류를 위한 시스템 발전 과제

- 기관표창 기준 및 방법의 변화
 - ① 사례#6: 현재 기관표창은 보고서 작성만으로 평가가 이루어짐. 정확한 평가가 이루어지기 위해서는 환류에 집중된 평가가 이루어져야 함.
 - ② 사례#4: 정말 환류가 이루어졌는지 실사를 나가서 확인해야 함.
 - ③ 사례#4: 정말 준비가 잘 된 기관의 접수를 받아서 평가 후 기관표창을 하는 방법이 더 좋을 것 같음.

[부록 9] 2010년도 과제담당자 개별심층면담 (7. 29. 2010.)

1. 성별영향평가 업무경력
<p>■ 사례#16:</p> <ul style="list-style-type: none">① 올 해 성별영향평가 과제담당자 처음 맡음. 2월부터 현재 업무를 맡기 시작함. 성별영향평가는 업무 맡기 전 과제선정이 된 후였음. 계획서는 작년도 했던 과제를 참고하여 짧게 작성함. 중간보고서 하면서 현재 진행사업이 성별영향평가와 관련이 있나 의문이 들었음. 이미 수혜아동이 정해진 상황에서 진행되는 사업임. 이러한 부분에서 관련성을 찾기 어려웠음.② 현재 복지지원과 임.
<p>■ 사례#17:</p> <ul style="list-style-type: none">① 현재 과제담당자. 작년에 과제를 담당해 본 경험이 있음.② 과제는 작년과 다른 과제임.③ 시에서 8년, 구에서 11년 정도 근무했음.④ 다양한 부서에서 근무했음. 상수도공사, 차량등록사업소, 도서관, 교통관리과, 환경관리과. 동사무소 등임.
<p>■ 사례#15:</p> <ul style="list-style-type: none">① 구에서 계속 근무하였음.② 2007년도에 성별영향평가 과제 두 번 해본 경험이 있음.

2. 성별영향평가 인식 및 이해

■ 과제담당 공무원

- ① 사례#16: 과제 담당자들은 어느 정도 알고 있음. 사업을 추진하면서 특정성에 치우치지 않고 고르게 서비스 수혜를 받을 수 있도록 평가를 해서 개선해나가는 방법의 하나라고 생각함.
- ② 사례#16: 아직까지는 자연스럽게 성별을 고려하여 사업을 수행해야겠다는 성인지와 과제와의 직접적 연결은 어려움. 그러나 성차별이 없도록 고려하는 것은 어느 수준 인식이 있음.
- ③ 사례#15: 오히려 역차별이라는 이야기가 나옴.

■ 일반 공무원

- ① 사례#17: 작년에 시에서 성인지 향상 관련 전체교육을 했었음. 교육을 받을 당시에는 ‘이런 관점이 있구나.’ 라고 생각을 하지만, 시간이 지나면 점차 관심이 줄어들면서 사업수행 시 크게 성인지적으로 염두는 안 함. 전체 직원들 대상으로 교육하는 것만 해도 진보되었다고 생각은 들지만 아직 인식은 이런 것 같음.
- ② 사례#17: 성별영향평가는 여성에 대한 배려차원의 정책이라는 인식이 있음. 처음 성별영향평가를 접하면 이런 생각이 들게 됨.

3. 과제선정 과정

- 사례#15: 성별영향평가가 필요한 정책이 있고 불필요한 정책이 있다고 생각함. 아직까지는 과에서 한 과제씩 의무적으로 제출해야 하기 때문에 어쩔 수 없이 부합되지 않는 과제를 내게 됨. 이는 개선되었으면 함.
- 사례#15: 과마다 과제를 제출하라고 의무화함.
- 사례#17: 아무도 안 내려고 하는 점에서 총괄담당자들의 어려움이 큼.

4. 성별영향평가 교육참여

■ 성별영향평가 관련 교육 경험

- ① 사례#15: 2006년에 1박2일로 서울에서 교육을 받았음. 그 때가 초창기였으며 강제적인 교육이었음.
- ② 사례#15: 하루에 7시간 삼 일 동안 교육을 받은 경험이 있음. 과에서 한 명씩 가서 교육을 받는 것이 의무화였음. 교육 참석이 평가에 반영되었음.
- ③ 사례#17: 시에서 여러 차례 교육을 받았음. 한국양성평등진흥원, 구청 등에서 교육을 받은 경험이 있음. 강제적으로 교육에 참여하였지만 주입효과는 있다고 생각이 듦. 지속적인 교육은 분명 인식의 변화를 줌.

■ 성별영향평가 관련 교육 강사진의 성비 문제

- ① 사례#17: 전국의 공무원이 모여 서울에서의 교육을 받으면서 느낀 점은 강사가 전부 여자라는 점임.
- ② 사례#17: 양성평등 교육인데 강사가 양성평등하지 않게 편성되었다고 생각함. 그러다보니 양성평등교육이 아니라 여성편향적인 양성평등교육이라고 느껴짐. 취지하고 강사진의 성비는 거리가 있었음.
- ③ 사례#17: 남성강사도 많이 발굴되었으면 좋겠음.

■ 성별영향평가 관련 교육 내용

- ① 사례#16: 교육받은 경험이 많지 않지만 강사진들의 프로그램이 좋았다고 생각함.
- ② 사례#16: 파워포인트 자료에 글만 채우는 형식이 아니라, 동영상 등 이슈화될 수 있는 다양한 자료 및 정보를 제공하여 다른 공무원교육보다도 흥미롭게 봤던 기억이 있음. 불만은 없는 편이었음.

5. 성별영향평가 컨설팅

- 사례#16: 현재 하고 있는 과제가 취지에 맞게 잘 되고 있는 것인지 의견을 받고 물어볼 수 있는 계기가 되어서 좋았음.
- 사례#16: 컨설턴트가 담당하는 과제가 많아서 자세한 부분까지 물어보기에는 시간적 제약이 따랐음.

6. 성별영향평가의 긍정적 효과

- 공무원들의 성인지적 인식 개선
 - ① 사례#17: 공무원들은 국가의 정책을 집행하는 사람이기 때문에 직원적인 인식이 제대로 되어 있을수록 국민들이 그만큼 혜택을 보는 것임. 따라서 공무원들의 인식변화가 중요하다고 생각함.
 - ② 사례#17: 당장은 과제에 대한 거부감을 느끼더라도 강제로 교육을 시키면 성별영향평가가 정말 중요하니까 이렇게 접한다는 느낌을 받게 됨. 이를 통해 중요성을 환기시킬 수 있음.
 - ③ 사례#17: 단기간에 실적을 얻을 수는 없지만 직원들의 인식을 개선시키는데 좋을 것이라고 생각함.
- 성별분리통계의 인식
 - ① 사례#16: 사업이 끝나면 만족도 조사를 함에 있어서 이전에는 남녀를 구분 짓지 않았음. 그러나 올해부터는 한 성이 어떤 부분에 만족/불만족스러운지 자세하게 조사를 할 계획임.
 - ② 사례#16: 이러한 과정을 통해 좀 더 만족도 높은 사업을 실행할 수 있다고 생각함.

7. 성별영향평가의 부정적 효과

- 과제수행 기피에 따른 성별영향평가의 부정적 인식
 - ① 사례#15: 계획서, 중간보고서, 최종보고서, 환류실적보고서 총 4번 내야함. 기존에 전임자 했던 것이 있으면 말을 바꿔 제출하면 보고서 작성하는데 큰 무리는 없는 것이 사실임.
 - ② 사례#15: 그러나 없던 업무가 발생되기 때문에 직원들이 서로 안하려는 기피사업이 됨.
 - ③ 사례#15: 강제적이고 기피하는 과제가 되다 보니 성별영향평가는 불편한 과제라는 인식으로 긍정적인 확산이 지연된다고 생각함.

8. 성별영향평가제도의 발전과제

- 어렵고 생소한 용어, 서식의 문제점이 있음.
 - ① 사례#15: 제도 초창기이기 때문에 보고서 서식이 정형화되어 있다 보니 틀에 맞추는 부분에서 직원들이 부담을 느낌.
 - ② 사례#17: 어렵고 생소한 용어나 서식을 쉽게 풀어서 순화시키는 과정이 필요 함. 현재 보고서 서식 기본 틀은 굉장히 어려움.
 - ③ 사례#16: 정착시키기 위해 기본적 틀은 필요하지만 항목을 풀어서 이해하기 쉽게 하는 것이 필요하며 간단한 예시가 도움이 많이 될 것 같음.
- 평가 시 질적인 부분을 평가항목에 포함시켜야 함.
 - ① 사례#15: 제도 초창기이기 때문에 인식확산을 위해 양적인 부분을 중요시하고 있음. 그러나 이제는 질적으로 높이는 것이 필요하다고 생각함. 과제 수가 많다고 좋은 것은 아니라고 생각함.
 - ② 사례#15: 지자체 평가 시 과제 수는 반영이 되나 과제 질은 반영되지 않음. 따라서 보고서 평가기준에 질적인 부분을 넣었으면 좋겠음.
- 성별영향평가 교육의 대상에 간부진들도 포함시켜야 함.
 - ① 사례#17: 현재 교육 대상자는 6급 이하 직원임. 청장, 부청장, 국장

급 간부들은 현재 교육대상에서 제외임. 성별영향평가가 제대로 확산되기 위해서는 5급 이상 간부들이 교육을 받아야 함.

- ② 사례#17: 직원들은 무엇을 하고 싶어도 기관장의 우선순위에 맞춰 업무가 돌아감. 기관장의 관심은 곧 직원들의 관심이 됨. 6급 이하 직원들에게만 교육을 시키는 것은 가시적인 성과 드러내기 어려움. 특히 실무국장은 업무 전권을 가지고 있으므로 교육이 꼭 필요함.
- ③ 사례#17: 기관장과 직원이 함께 교육을 받을 수 없으므로 전국 기관장이 모여 여성부에서 주최하여 교육을 하는 방법이 좋음. 권역 별로도 괜찮음. 여성부장관이 직접 특강도 하면 간부진들도 중요성을 인식할 것임.
- ④ 사례#17: 그 다음 국장, 장관급이 단계적으로 교육을 받아야 함. 그렇게 해야 가장 빠른 시간에 확산 정착이 될 것임.

■ 여성가족부는 행정안전부와의 연계가 필요함

사례#15: 좀 더 원활한 제도 정착이 가능함.

■ 성별영향평가 관련 데이터베이스 구축

사례#17: 성별영향평가 관련 다양한 자료(지난 성별영향평가 과제, 우수사례 등)를 과제담당자들이 쉽게 접할 수 있도록 자료시스템화를 시켜야 함.

■ 일반 시민사회에서의 성별영향평가 확산이 필요(사례#17)

- ① 시민이 중요시하게 느끼면 중요한 사업이 될 수밖에 없음. 따라서 일반 시민사회에서의 성별영향평가에 대한 인식의 확산이 필요함.
- ② 대대적인 홍보가 필요함. 시사, 다큐, 교양프로그램을 통해 성별영향평가를 접하게 하고 다양한 우수사례를 홍보해야 함.
- ③ 우수사례에 대한 상세한 내용을 방송이나 신문에 소개를 하면서 시민들이 성별영향평가 제도를 통해 '편안한 삶을 사는구나.'라고 직접 느낄 수 있도록 해야 함.
- ④ 환경영향평가는 보편화되었지만 성별영향평가는 일반시민들이 거의 모를 것임.

⑤ 주요포털사이트에 주기적으로 배너 등으로 노출을 시키는 방법도 효과적일 것 같음.

■ 인센티브

① 사례#15: 성별영향평가 보고서 작성은 업무 이외의 일을 하는 것임. 따라서 인센티브가 있으면 이런 일을 감수하고 열심히 하려고 할 것 같음.

② 사례#15: 인사가점, 금평이 가장 좋을 것 같음.

[부록 10] '대전지역 성별영향평가의 성과와 과제'

최종 보고 워크숍 (8. 13. 2010.) 피드백 결과

1. 대전지역 성별영향평가의 5년 성과 중 가장 큰 것은 무엇이라 생각하십니까?

- 공무원의 의식변화 및 인지적 측면
 - 사례#18: 성별영향평가의 교육 강화를 통한 공직내부의 의식변화
 - 사례#18: 중앙차원 평가에서 수상을 통한 관심 제고
 - 사례#13: 성인지도에 대한 공무원의 높은 인지도
 - 사례#25: 역량 있는 공무원의 발굴, 사업진행과정에서 공무원들의 의식 높임
 - 사례#2: 공무원의 성인지력 향상
- 정책반영 및 제도 구축의 측면
 - 사례#2: 성별영향평가의 교육 강화를 통한 공직내부의 정책반영시작
 - 사례#25: 전국적 차원에서 진행되어 정책의 기획, 집행되는 전 과정에 성인지적관점이 반영되는 계기 마련
 - 사례#19: 제도적 기반의 구축 및 확장
 - 사례#27: 환류점검시스템 구축
 - 사례#19: 성별영향평가 추진을 위한 제도의 체계화
- 과제의 양적 측면
 - 사례#25: 성별영향평가의 수적 확대
 - 사례#27: 과제수의 양적 증가
- 기타
 - 사례#1: 제도적 기반 및 인프라 구축 내실화
 - 사례#27: 성인지 교육 확대

2. 지난 5년 간 수행된 대전지역 성별영향평가에는 어떠한 과제가 아직 남아있다고 보십니까?

환류

- 사례#19: 환류의 점검 및 반영(피드백)을 위한 시스템 강화
- 사례#25: 대통령상 수상, 우수기관 선정 등 실적은 있으나 성별영향평가의 결과가 환류로 연결되는데 미흡함. 정책개선 효과가 드러나도록 해야 함.
- 사례#2: 질적 환류에 대한 고민과 공감대
- 사례#13: 과제 수보다도 성별영향평가 환류실적에 대한 검증제도 필요
- 사례#27: 환류 가능하도록 제도적 장치 마련

과제담당자

- 사례#27: 과제담당자의 전문성 확보
- 사례#18: 전담인력 공무원 확충 및 지속성 방안 마련 필요: 일부의 정책추진으로 이를 통한 성과분석 및 보상체계를 체계화 할 필요가 있음. 또한 담당자 연속성도 필요함.
- 사례#2: 공무원의 성인지력의 성숙

홍보

- 사례#1: 수혜자에 대한 정책서비스 접근에 있어 정책 홍보, 공감대 조성
- 사례#13: 환류결과가 성공적인 사례에 대한 적극적인 홍보 필요

기타

- 사례#18: 전문가 그룹 양성: 정책지원 뿐 아니라 공공기관으로 확대 되도록 지원 필요.
- 사례#27: 단체장의 마인드 함양
- 사례#13: 검증이 필요한 지표 마련
- 사례#19: 제도적 기반을 보다 강화하는 것

3. 성별영향평가가 대전지역에서 더욱 성공적으로 정착되고 정책 수행에 활용되기 위한 제안 사항을 자유롭게 써 주십시오.

- 성별영향평가 인프라
 - 사례#19: RGPN을 통한 모범사례 반드시 수행
 - 사례#2: 여성정책조정회의, RGPN 등의 지원조직 활성화
 - 사례#2: NGO, RGPN 참여방안 모색
 - 사례#25: RGPN이 구성되었으므로 정기적인 회합을 갖고 실질적인 활동이 가능하도록 운영
 - 사례#27: 지방정부, NGO, 전문가 간의 삼자연대 구축(RGPN 확대 및 활성화)
 - 사례#19: 성 주류화 지역네트워크의 실질적 기능, 지속적인 역할
 - 사례#1: 공공기관, 위탁기관, 유관기관 확대 방안
 - 사례#25: 성별영향평가 환류점검워크숍 진행 시 NGO의 참여가 가능하도록 개방

- 교육
 - 사례#2: 성인지적관점을 확장할 수 있도록 대상별 특성화된 교육을 지속 추진
 - 사례#1: 민선5기 출범, 고위직, 시, 구 의원 등 교육 필요
 - 사례#19: 정책결정자(시 국장급이상, 구청장 등)의식조사 및 교육

- 컨설팅
 - 사례#25: 과제선정에서부터 평가진행과정에 전문가의 컨설팅이 필요
 - 사례#25: 컨설팅을 할 수 있는 전문가 그룹을 양성하여 각 구의 성별영향평가에 컨설턴트 역할을 할 수 있도록
 - 사례#19: 성별영향평가 컨설팅, 모니터링 인력 발굴/육성

- 과제담당자 인센티브
 - 사례#27: 다양한 경로를 통한 과제담당자의 인센티브 부여

- 사례#18: 실질적 인센티브 부여

□ 기타

- 사례#13: 성별영향평가에 대한 성공적인 과제에 대하여 홍보
- 사례#13: 다른 과제에 대한 성공적인 환류가 될 수 있는 방향제시를 해 줄 수 있도록 제도적 기반 마련
- 사례#19: 환류점검위크숍의 활성화
- 사례#2: 대전시 역점과제 1개 과제를 선정하여 예산편성부터 모니터링
- 사례#25: 성별영향평가 진행과정에서 평가담당자인 공무원들의 성인지성이 제고됨
- 사례#27: 성별영향평가에 대한 사회적 공감대 형성
- 사례#18: 추진체계 강화, 전담자지정 및 충원
- 사례#18: 평가시스템 제도화

4. 오늘 개최된 대전지역 성별영향평가의 성과와 과제 최종 보고회에서 귀하 또는 귀 기관에 도움이 될 만한 내용 혹은 부분은 어떤 것입니까?

- 사례#13: 총괄담당자의 교체로 어려운 자치구의 담당자에게 별도의 회의를 개최하여 교육 및 총괄담당자의 역할을 고지 할 수 있는 기회 제공
- 사례#18: 사례 및 개선방안과 관련 지속적 관심 제고. 홍보방안 고심.

[부록 11] '대전지역 성별영향평가의 성과와 과제' 인터뷰 대상자 리스트

사례번호	소 속	성 별	비 고
사례#1	대전광역시 공무원	여	
사례#2	대전광역시 공무원	여	
사례#3	대전광역시 공무원	여	
사례#4	대전광역시 기초자치구 공무원	여	
사례#5	대전광역시 기초자치구 공무원	남	
사례#6	대전광역시 기초자치구 공무원	여	
사례#7	대전광역시 기초자치구 공무원	남	
사례#8	대전광역시 기초자치구 공무원	남	
사례#9	대전광역시 기초자치구 공무원	여	
사례#10	대전광역시 기초자치구 공무원	여	
사례#11	대전광역시 기초자치구 공무원	여	
사례#12	대전광역시 기초자치구 공무원	여	
사례#13	대전광역시 기초자치구 공무원	여	
사례#14	대전광역시 기초자치구 공무원	여	
사례#15	대전광역시 기초자치구 공무원	여	
사례#16	대전광역시 기초자치구 공무원	여	
사례#17	대전광역시 기초자치구 공무원	남	
사례#18	언론인	여	
사례#19	연구자	여	
사례#20	연구자	남	
사례#21	연구자	여	
사례#22	연구자	여	
사례#23	연구자	여	
사례#24	시의원	여	
사례#25	NGO	여	
사례#26	NGO	여	
사례#27	NGO	여	
사례#28	NGO	여	

참고자료 1.

〈2008년 중소기업 경영안정자금 융자 신청분 검토 및 추천 내역〉

월	접수 일	접수 번호	관리 번호		업 체 현 황				융자금				검 토 사 항				소 재 지	취소 여부	업종 구분	지역 구분	규모	우대 우대						
			업 체 명	대 표 자	업 자 등 록 번호	전 용 업 종	우 대 구 분	한 국 신 업 분 류	업 종 세 분 류	신 청 금 액	추 권 금 액	지 원 어 부	보 전 륜 륜	2007년 추 진 륜 륜	기 대 출 륜	매 출 액 (백 만 원)							매 출 확 인 시 류	검 토 의 건	전 화 번 호	팩 스 번 호	주 소	
11	14	--	2008	-	***	사**	-	벤처 제조 여성	벤처 제조 여성	방사선 방호 용품	50	50	적	3.5%		142	부가 가치 세 과세 표준	기 본 이 내 추 진	-	-	-	-	-	-	매출 규모	우 대		
12	05	--	2008	-	**	이**	-	벤처 제조 여성	벤처 제조 여성	조명 장치	100	50	적	3.5%		6	제 무 제 표	기 본 이 내 추 진	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

자료: 2008년 중소기업 경영안정자금 융자 신청분 검토 및 추천 내역 앞부분 일부

참고자료 2.

<창업 및 기업활동 상담민원실 운영 일지>

순번	센터	상담사	컨설턴트	상담 신청일	신청 성별	신청자 이름	주소1 (자택)	주소2 (자택)	전화 번호	상호	사업자구분 코드	아이템 코드	아이템 코드명	업종코드	업종명	고용자 수	예상 고용 증가수	신청 방법	상담 대분류	상담 소분류	컨설팅 종류	진행 상태
1	(대전) 북부 센터	봉북준	봉북준	2008 0327	여	전**	대전 서구 만년동	---	-	** 확인	창업 6개월이하	O8093103	일반 교과 교습소	O80931	일반 임시 직원	5	0	방문	창업	자금	기본	최종 컨설팅 종료
2	(대전) 북부 센터	이기영	이기영	2008 0326	여	이**	대전 유성구 금동	---	-	** 콜렉션	창업 6개월이상	M7460101	실내 장식 디자인	M74601	인테리어 디자인업	2	4	방문	경영	자금/시행/운영	기본	최종 컨설팅 종료

자료: 상담 민원실 운영 일지 앞부분 일부

Abstract

Gender Impact Assessment and Its Development: A Case Study of Daejeon

Hye-Jin Chu
No-Dong Park
Jung-In Sim

Since 2005, Gender Impact Assessment (GIA) was adopted and spreaded out not only metropolitan governments but also lower-level local government cities. This study is designed to find how GIA has been developed and promoted at local level government by examining a case of Daejeon metropolitan city. This study presents that, in 2005, just 4 GIA projects accomplished but, in 2009, 141 projects were delivered, and 1,141 local government officials participated in GIA project education programs and diverse Gender-Mainstreaming workshops. According to the official Daejeon GIA project reports, project selection has become diverse in terms of subjects and budget size. The quality of individual GIA project reports improved, but it still

needs more effort in making effective feedbacks and actual policy changes. Through the RGNP(Regional Gender-Mainstreaming Practice Network) and interviews with local government officials and gender expert groups, following ideas are suggested: (a) more actual incentives should be planned to encourage lower-level government officials in running GIA projects, (b) gender governance, such as RGNP, needs to be systematic and invigorated, (c) more GIA consultants should be trained at local level and they are to provide professional help to officials in doing GIA projects, (d) GIA data bank and GIA information support system should be established.

2010 연구보고서 15-2

『성 주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구(III)』의 지역 연구보고서

대전지역 성별영향평가의 성과와 과제

2010년 12월 14일 인쇄

2010년 12월 16일 발행

발행인 : 김 태 현

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000(대)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593(대)

ISBN 978-89-8491-387-5 94330

978-89-8491-382-0 94330 (세트)

<정가 9,500원>