

면지

성평등 예술지원정책 제3차 오픈 테이블

경력 단절을 읽는 새로운 시선

2020. 1. 9.(목) 오후 2시~6시 대학로 예술가의 집 다목적홀

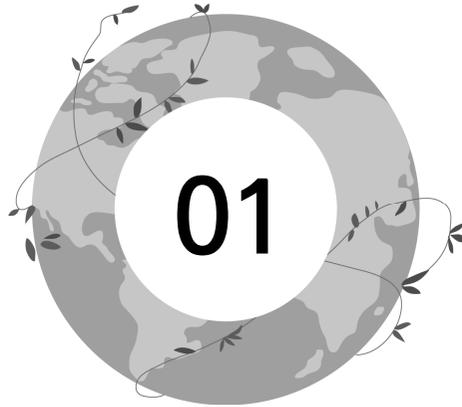
14:00~14:20	-1부- 여성예술가들의 경력 단절 사례 발표	남정애 (영상)
14:20~14:40		유정민 (연극)
14:40~15:00		조미영 (시각)
15:00~15:20		최선영 (시각)
15:20~15:35	휴식	
15:35~15:55	-2부- 경력 복귀 지원 정책 제안 발표	과학기술분야 경력단절 여성들을 위한 「여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업」 - 차은지 (한국여성과학기술인지원센터 R&D경력복귀지원팀 팀장)
15:55~16:15		여성예술인, 경력 유지와 복귀 활성화를 위해 고려해봐야 하는 것들 - 최유진 (한국여성정책연구원 성평등정책확산전략실 실장)
16:15~18:00	자유토론	

◀ 목 차 ▶



1. 과학기술분야 경력단절 여성들을 위한 「여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업」 …… 1
 - 차은지(한국여성과학기술인지원센터 R&D경력복귀지원팀 팀장)

2. 여성예술인, 경력 유지와 복귀 활성화를 위해 고려해봐야 하는 것들 …… 27
 - 최유진(한국여성정책연구원 성평등정책확산전략실 실장)



과학기술분야 경력단절 여성들을 위한 「여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업」

차 은 지

(한국여성과학기술인지원센터 R&D경력복귀지원팀 팀장)



"경력복귀 지원사업은
저에게 날개를 달아주었어요."

#한국여성과학기술인지원센터 #경력복귀지원사업
#여성과학기술인 #날개를달아줘요

과학기술분야 경력단절 여성들을 위한 「여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업」

| 2020. 1. 9.

한국여성과학기술인지원센터(WISET) 차은지



목차

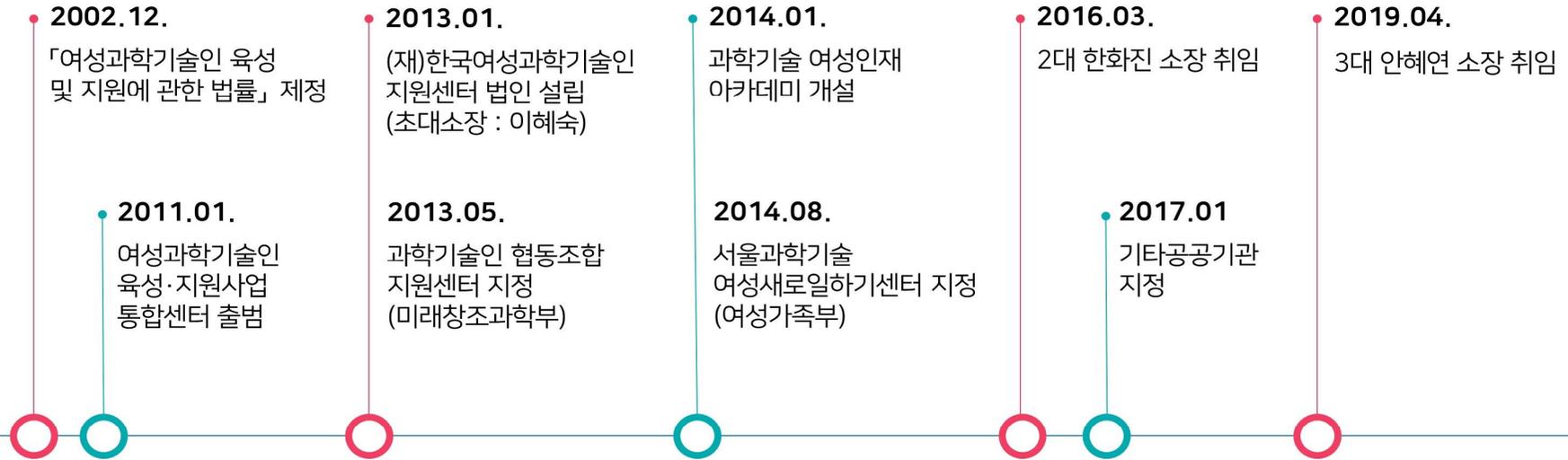
기관 소개

① 사업 개요

② 경력복귀 지원사업의 성과 및 우수사례

③ 향후 계획

설립 목적 및 주요 연혁



설립목적 여성과학기술인력 육성·지원 활성화 및 제도·환경 개선을 통해 우수 여성과학기술인재를 양성·활용하여 국가 과학기술 발전에 기여

설립근거

- 민법 제32조 및 공익법인의 설립·운영에 관한 법률
- 여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률 제14조

주요기능

- 여성과학기술인 육성·지원 중·장기 정책목표 설정, 운영, 관리 평가
- 여성과학기술인 육성·지원 제도 운영 지원 및 정책 연구조사
- 여성과학기술인을 위한 교육·훈련·연수 및 상담
- 과학기술 관련 직종 취업 정보 및 지원 등 제공
- 여성과학기술인 육성·지원 성과공유 및 홍보

■ 비전 및 전략



비전

과학기술기반 경제성장을 견인할
여성과학기술인 가치창출의 세계적 선도 기관

4 전략

- 01 미래 신산업 대응 전략적 인력 유입· 성장 촉진
- 02 여성과학기술인의 경로 다양화를 위한 신산업 일자리 창출
- 03 여성과학기술인 성장 플랫폼 구축 및 환경조성
- 04 노사 존중, 공감 경영 및 윤리·책임 경영 실현

WISET 사업 분야

멘토링

교육훈련

일자리

연구·연수



정책기반

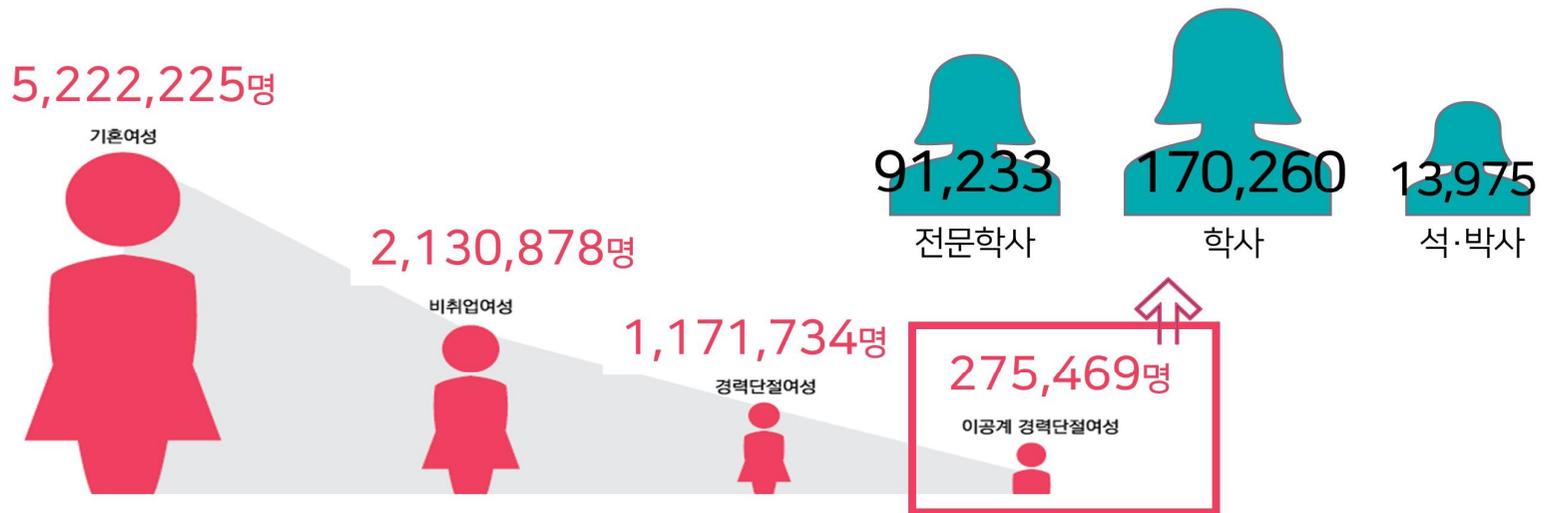
환경조성

국제협력

추진 배경 및 필요성

경력단절 여성과학기술인 규모

자연·공학 계열의 비취업 기혼 여성 중 출산·육아 등의 사유로 직장을 그만 둔 경력단절 여성
27만 5천여 명(2018, WISET)

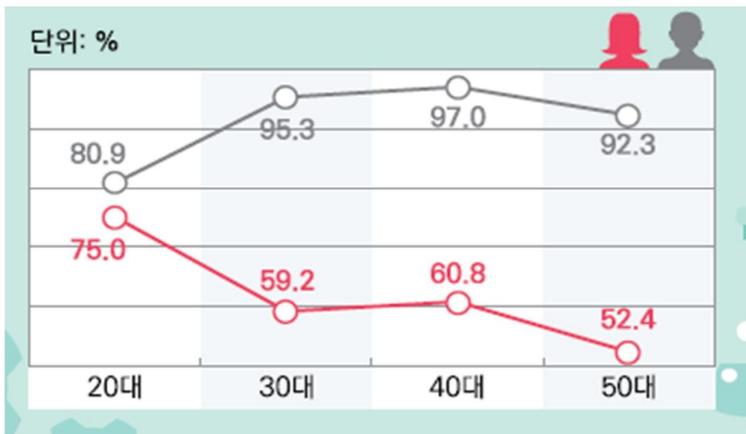


* 경력단절여성 : 비취업여성 중 육아, 임신, 출산, 자녀교육(초등학생), 가족돌봄의 이유로 직장을 그만둔 여성

추진 배경 및 필요성

남·여 경제활동 참가율

자연·공학 계열 전공자 성별·연령별
경제활동 참가율



자연·공학 계열 미혼·기혼 남녀
경제활동 참가율

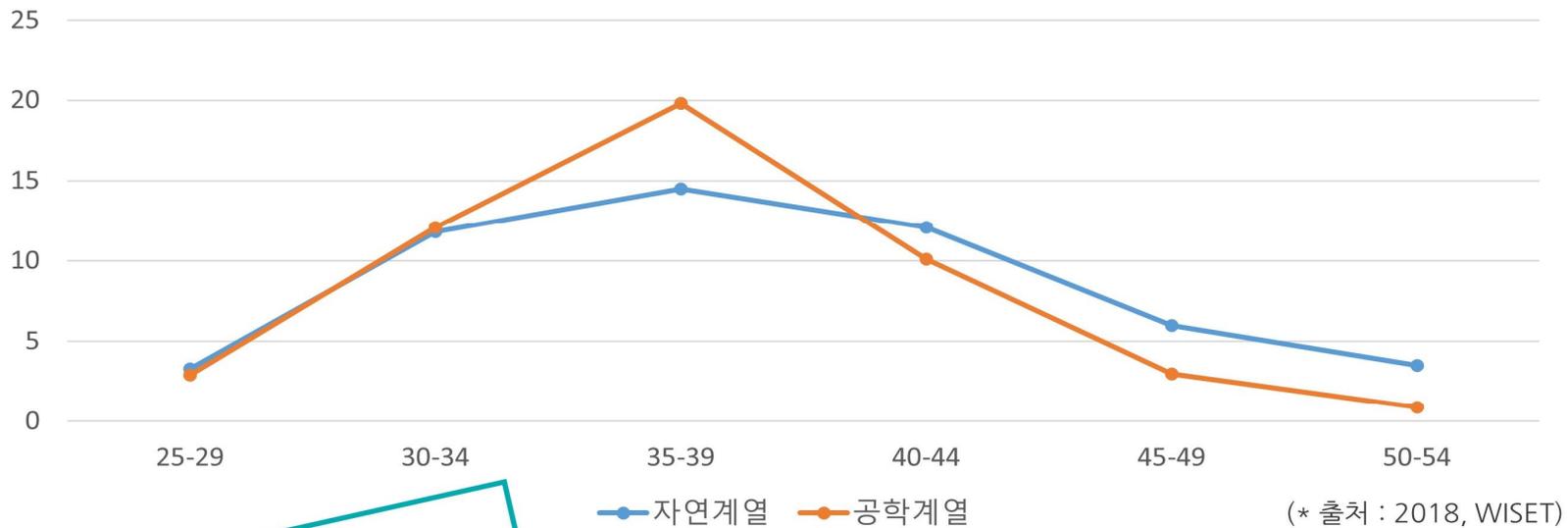


(* 출처 : 2017, WISSET)

추진 배경 및 필요성

경력단절 여성과학기술인 연령별 분포

출산·육아 등으로 경력 단절된 여성과학기술인이 30대와 40대 초반에 집중



공학계열 35~39세에 경력단절 여성과학기술인이 가장 많이 분포

추진 배경 및 필요성

경력단절 원인

여성과학기술인이 직장을
그만두게 된 경력단절 사유
(2018, WISET)

- 1위 : 육아(37.6%)
- 2위 : 결혼(31.9%)
- 3위 : 임신 · 출산 (24.8%)

표 3-3-4 | 전공계열별 (출산·육아 등) 경력단절여성의 단절사유별 현황(2018)

(단위 : 명, %)

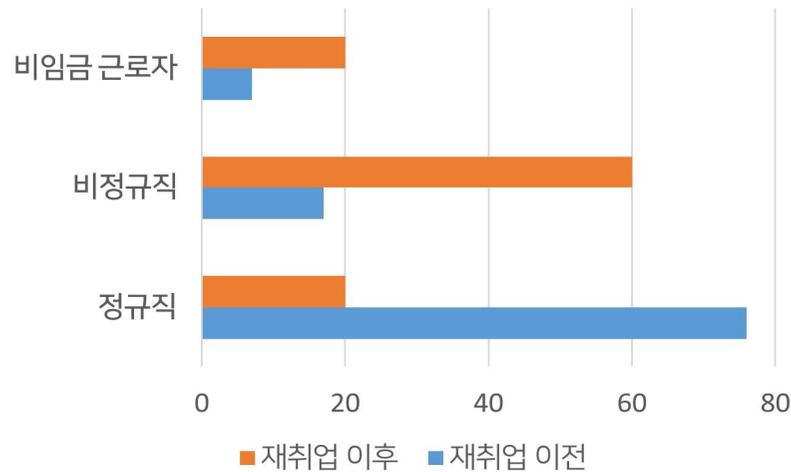
전공계열 \ 인력	육아	결혼	임신·출산	자녀교육 (초등학생)	가족돌봄	전체
자연·공학계열	103,631 37.6	87,864 31.9	68,367 24.8	10,824 3.9	4,783 1.7	275,469 100.0
자연계열	51,701 35.1	50,953 34.6	35,737 24.3	6,025 4.1	2,851 1.9	147,267 100.0
공학계열	51,930 40.5	36,911 28.8	32,630 25.5	4,799 3.7	1,932 1.5	128,202 100.0
의약계열	31,566 40.5	18,810 24.1	22,757 29.2	2,615 3.4	2,275 2.9	78,024 100.0
인문·사회계열	191,074 34.9	189,483 34.6	134,358 24.5	18,550 3.4	14,754 2.7	548,219 100.0
기타계열	100,588 37.3	80,864 29.9	67,940 25.2	12,922 4.8	7,709 2.9	270,023 100.0
합계	426,860 36.4	377,021 32.2	293,422 25.0	44,911 3.8	29,522 2.5	1,171,734 100.0

주 : 만 25세~ 64세 기준(유배우, 사별, 이혼)여성 중 최중학위(재학생, 휴학생, 중퇴자를 이전학위로 계산함)는 전문대 졸업생 이상만을 고려함.
자료 : 통계청, 「2018년 상반기 지역별 고용조사」 원자료 재분석

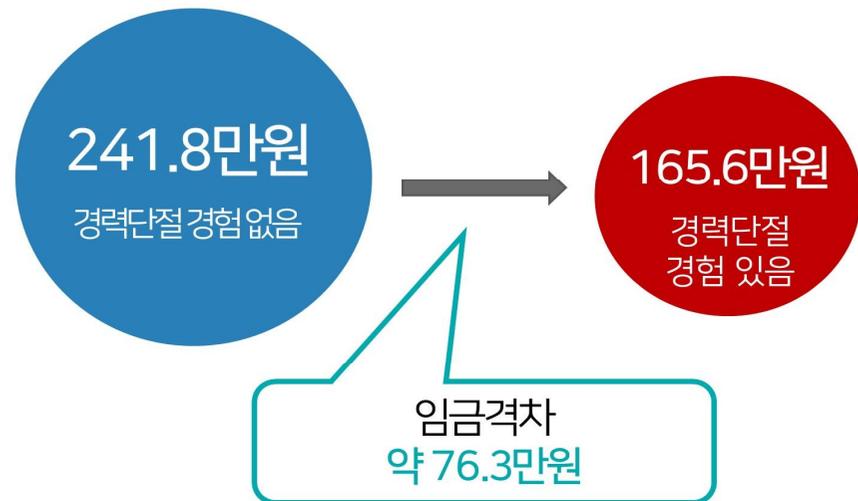
추진 배경 및 필요성

경력단절 전과 후

경력단절 여성의 재취업 이후 일자리 변화
(2015, 한국여성정책연구원)



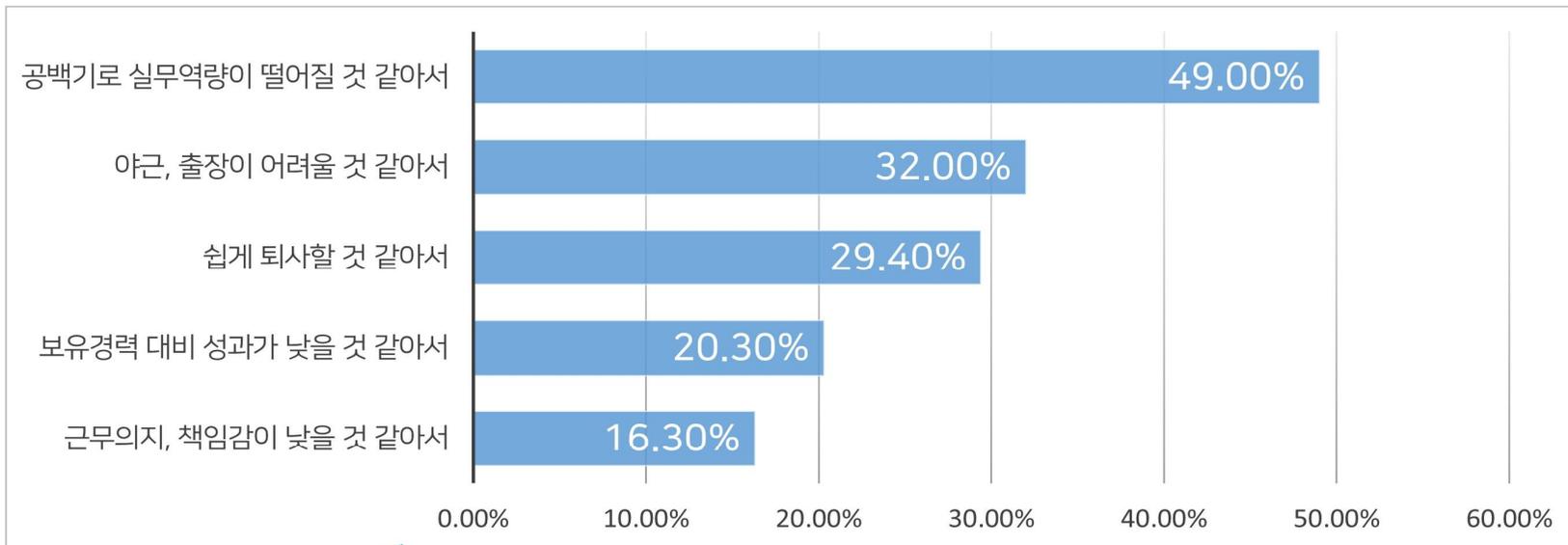
경력단절 유·무에 따른 월 임금 격차
(2018, 여성가족부)



추진 배경 및 필요성

경력단절 여성의 재취업 소요기간

기업 62%, 경력단절여성 채용에 부담



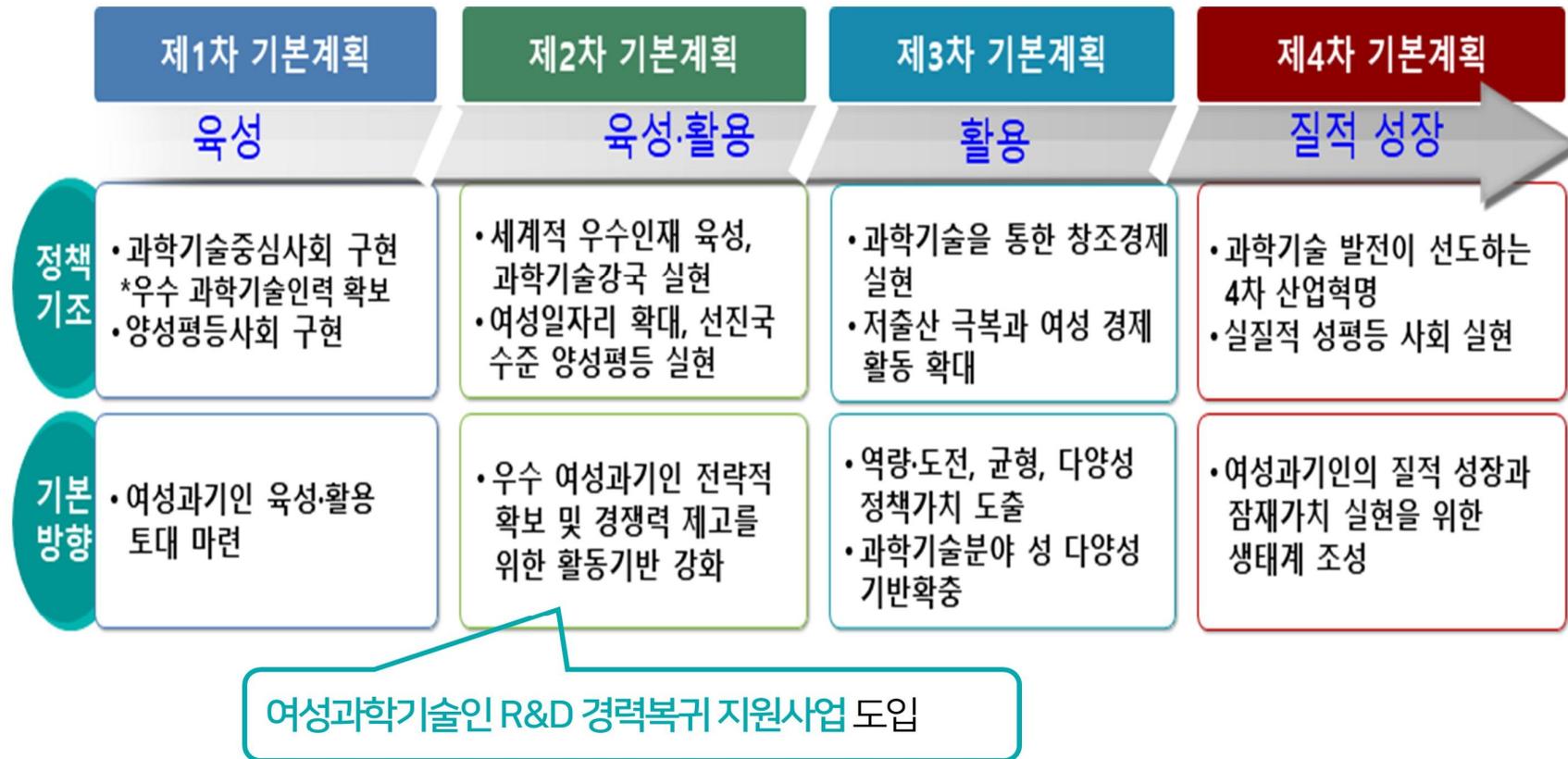
* 출처 : 2019, 사람인(246개사 설문조사)

경력단절 여성 재취업까지 **평균 8.4년** 소요

추진 배경 및 필요성

여성과학기술인 육성·지원 기본계획

2002년 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」 제정



사업 목적 및 사업 내용

사업
목적

경력단절 여성과학기술인의 과학기술 R&D 관련 분야 복귀 지원을 통해
여성과학기술인의 누수 방지 및 활용률 제고

성과
목표

여성과학기술인의 경력복귀 및 활용 확대

사업
내용

경력 단절된 석·박사급 여성과학기술인 다시 일할 수 있도록,
과학기술분야 연구소, 기업, 대학 등과 매칭하여 인건비와 연구활동비, 재교육 등을 3년간 지원

▶▶ 지원대상

- (인력) 이공계 석사 이상 학위(또는 동등학력) 소지자로,
임신·출산·육아·가족구성원 돌봄·건강 등을 이유로 경력 단절된 여성
- (기관) 과학기술분야 연구기관(공공연구소, 기업, 대학 등)
 - * 채용인력에 대한 4대보험 가입 및 퇴직금 등 채용기초지원 필수 제공
 - * 채용인력의 연구참여 및 업무수행을 위한 지도·관리·점검 등 역할 위한 활용책임자 지정

▶▶ 지원내용: 인건비와 연구활동비, 복귀단계별 역량교육 및 경력 멘토링

- (석사) 2,100만원/연, 최대 3년
- (박사) 2,300만원/연, 최대 3년

사업 추진 내용

복귀단계별(준비-유지-성장) 교육

경력복귀단계별 맞춤형 교육 제공을 통한 경력성장 지원

- ('19년) 총 5회, 354명 수료

STEP1	STEP2	STEP3	STEP4	STEP5
마음준비	목표 설정	취업 준비	현업 역량	직장 적응
<ul style="list-style-type: none"> - 마음 이해 - 자기 이해/분석 - 마음근육기르기 - 스트레스 관리 	<ul style="list-style-type: none"> - 성격유형 알기 - 직업유형 알기 - 직무 정보 수집 - 경력기술서 점검 	<ul style="list-style-type: none"> - 입사지원서작성법 - 이력서컨설팅 - 자기PR 방법 - 모의 면접 	<ul style="list-style-type: none"> - 실제 직무이해 - 연구기술트렌드 - 희망직무 전망 - 직무태도 및 매너 	<ul style="list-style-type: none"> - 갈등 관리 해결 - 직장 내 소통법 - 관계형 리더십 - 1:1 전문상담

경력이 단절된 7년만에, 제 자신에 대해 생각해볼 수 있었습니다.
 '내가 어떤 사람인가' '내가 무엇을 좋아하고 싫어하는 사람인가' '내가 어떠한 것에 스트레스를 받고 어떻게 스트레스를 극복하는 것이 현명한 방법인가'

- 그룹코칭 수료생 조0임

· 사업 추진 내용

경력디딤 멘토링

- 목적 : 고경력 여성과학기술인의 역할모델 제시 및 멘토링을 통한 복귀자의 경력유지 및 성장 지원
- 멘토 : 과학기술 분야 다양한 경험과 지식을 겸비한 업무경력 15년 이상 여성과학기술인
- 매칭 : 지역 및 전공을 고려하여 멘토 1인당 1~3명의 멘티 매칭
- 활동 : 2019년 7월 ~ 11월(5개월), 킥오프모임 및 소그룹 멘토링(그룹당 2.6회)·결과공유회



· 사업 추진 내용

중간점검 · 현장컨설팅 및 평가

- 중간점검 및 현장컨설팅
 - 사업운영 현황 및 사업계획의 이행 점검
 - 복귀자의 일자리 현장 적응 및 경력설계에 대한 점검과 애로사항 파악, 전문가 컨설팅 제공



- 성과평가(연차 및 최종)
 - (연차평가) 업무 수행 결과 및 향후 계획 등 평가를 통해 차년도 계속지원 여부 결정
 - (최종평가) 복귀자 및 기관의 최종 목표 달성여부 평가, 우수 기관 및 복귀자 선정 · 시상
 - * 우수 기관 : 과학기술정보통신부 장관상 시상, 우수 복귀자 : 한국연구재단이사장상 시상

사업 추진 내용

경력조사 모니터링, 만족도 조사

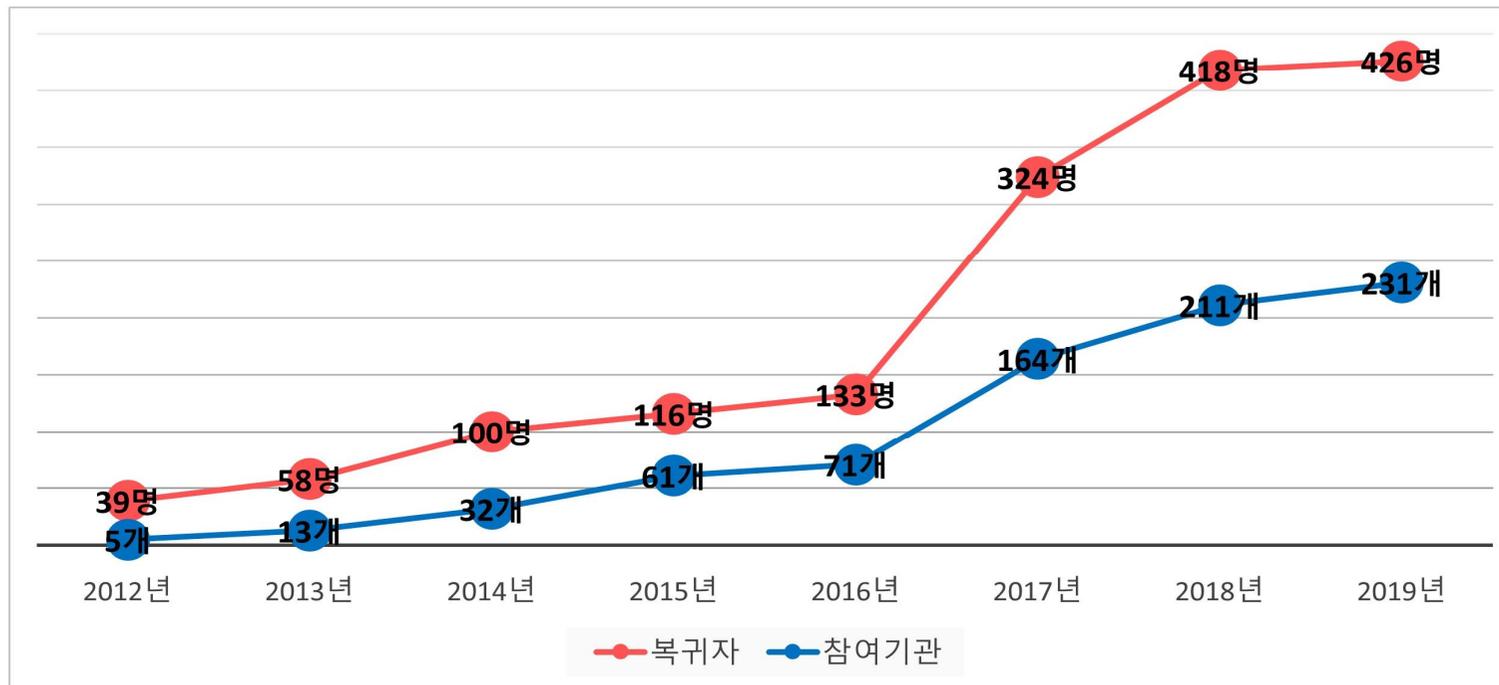
- 경력조사 모니터링
 - 조사 대상 : 3년 지원 종료 후 2년이 경과하지 않는 자
 - 조사 방법 : 이메일 또는 유선전화를 통한 설문조사
 - 조사 내용 : 경력유지 여부 및 고용현황
(재직증명서 또는 건강보험자격득실확인서 제출)
- 사업 만족도 조사
 - 조사 대상 : 사업 참여 중인 복귀자 및 활용책임자
 - 조사 방법 : 이메일 설문조사
 - 조사 내용 : 사업만족도, 업무만족도, 기관만족도, 지원서비스 품질 등



사업 주요 성과

경력복귀 지원 규모의 지속적 확대

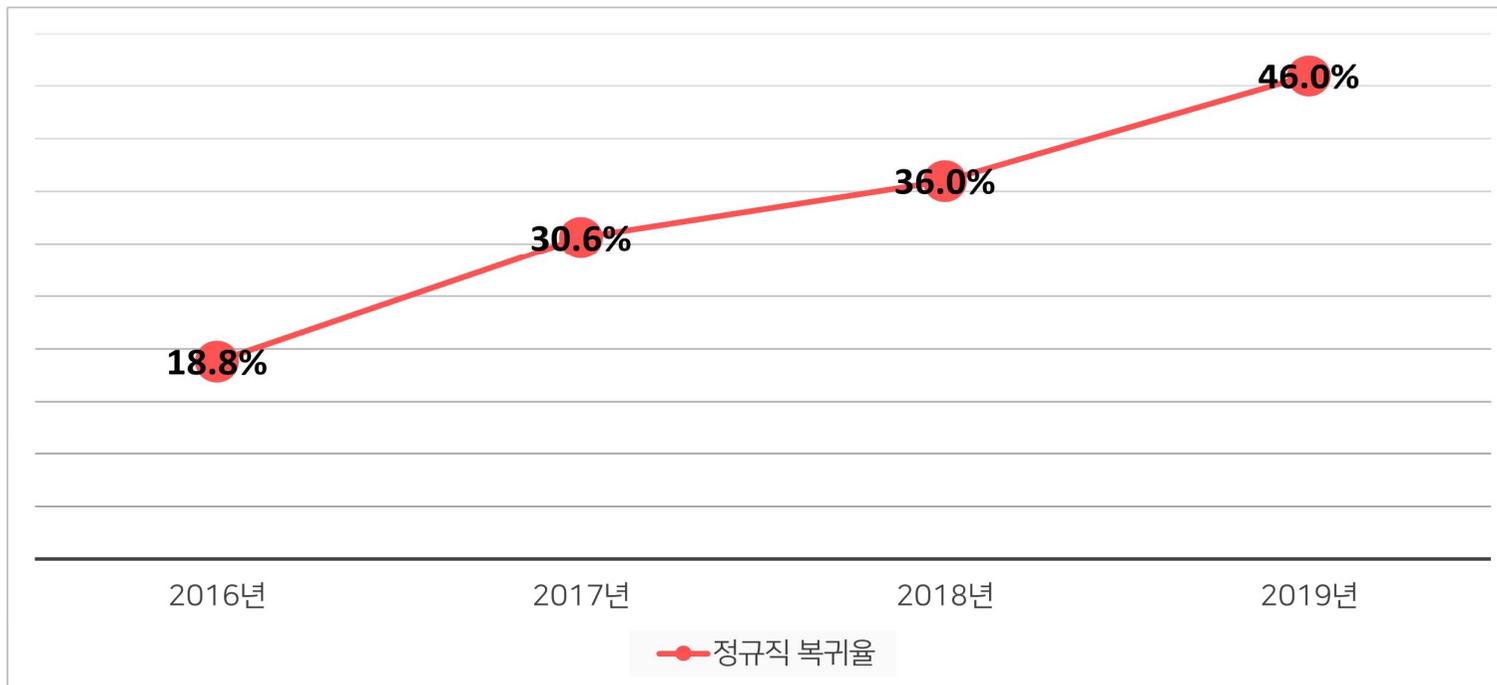
(’12년) 39명 → (’15년) 116명 → (’19년) 426명 지원



사업 주요 성과

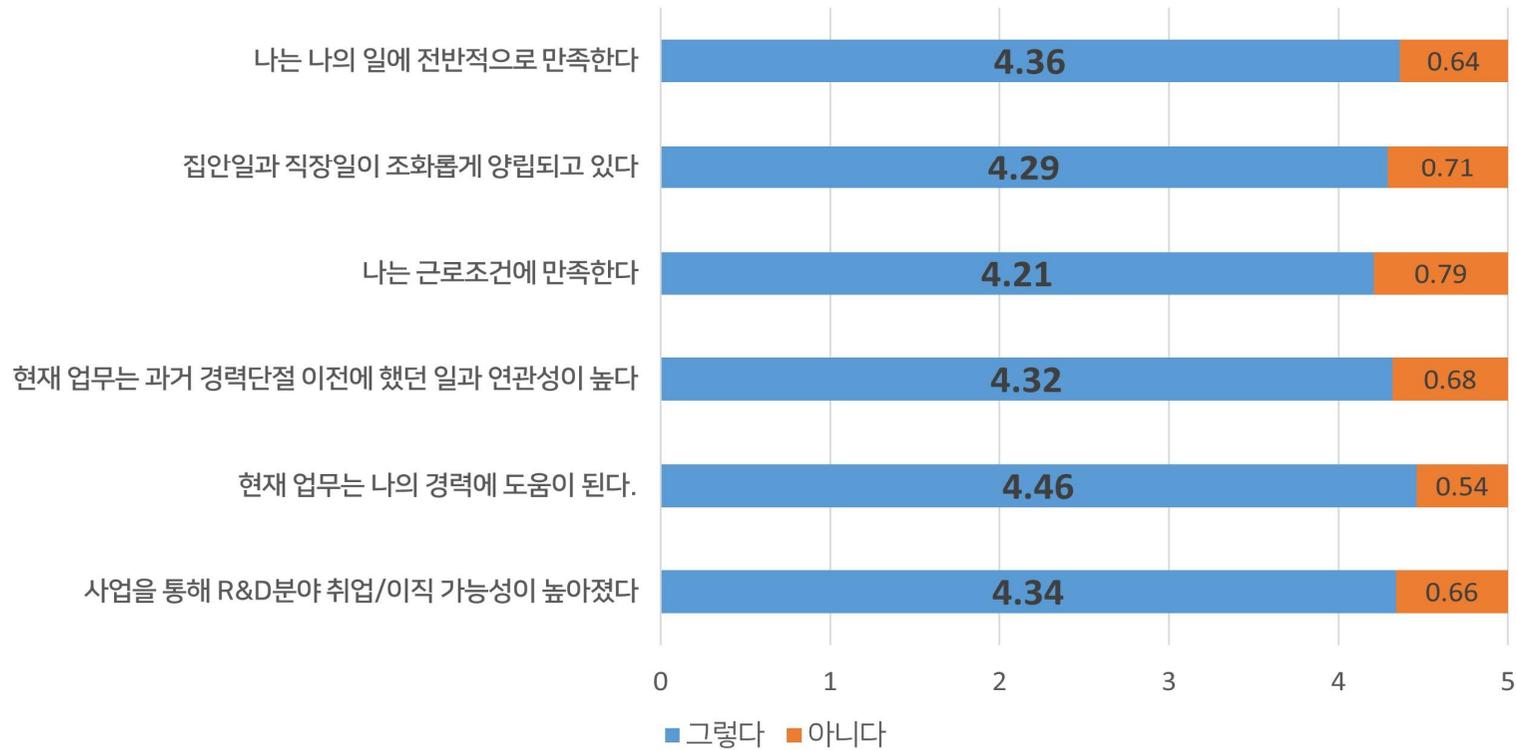
정규직 복귀율 증대

(’16년) 18.8% → (’19년) 46.0%



사업 주요 성과

좋은 일자리 지원 노력



· 종합

경력단절 여성의 복귀 활성화 위한 노력

- 1 경력단절 이전 전문분야로 복귀 지원

- 2 복귀 이후 경력성장에 초점

- 3 민간분야로 지원 확대

- 4 지속적 수요 발굴과 좋은 일자리-인력풀 확보

역사의 가치를 닮다, 과학의 미래를 열다

감사합니다.



여성예술인, 경력 유지와 복귀 활성화를 위해 고려해봐야 하는 것들

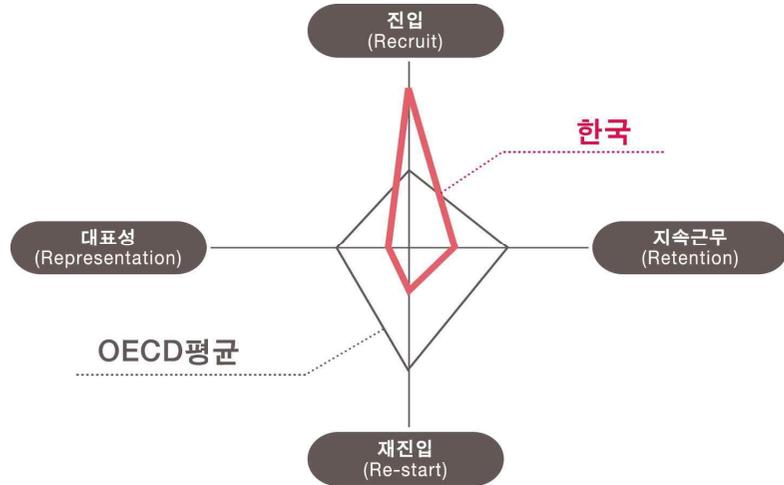
최 유 진

(한국여성정책연구원 성평등정책확산전략실 실장)

여성예술인, 경력 유지와 복귀 활성화를 위해 고려해봐야 하는 것들

최유진(한국여성정책연구원 연구위원)

- 미투 이후 문화예술계 성평등은 2019년 문화체육관광부 주요 업무 계획에 포함될 정도로 중요한 이슈가 되었다.
 - 문체부는 현안문제에 대한 적기 대응을 한 성과로 문화예술계 성희롱·성폭력 근절을 위한 전용 신고·상담센터 운영지원(심리상담, 소송·의료 지원), 성평등 문화정책 포럼 및 성희롱·성폭력 예방대책위원회 운영 등을 추진했다고 보고하고 있다. 향후 과제로 양성평등정책담당관실이 문화예술계 성 평등을 위해 노력하겠다는 후속조치가 업무계획에 명시되지 않은 점은 아쉬운 점이다.
- 성 평등 후속조치라는 것은 여성과 여학생들이 경험하는 불평등한 상황을 경감시키고, 창작 및 경제활동과 의사결정과정에서 평등하게 참여함에 있어서 부딪히는 장애물을 제거하는 것을 목표로 후속 정책들을 개발하고 정착시켜야 한다. 사실 성희롱·성폭력 예방 대책은 현장에서 여성을 대상화하고 평가절하하거나 여성의 활동을 하찮게 여기고 여성들의 기여를 무시하는 사회적 합의들을 문제제기하고 약화시키는 ‘동등한 존중의 원칙’을 강하게 작동시키는 것과 병행되어야 가능하기 때문이다. 존경받고 존엄하게 대우받는다는 것은 단지 인식의 변화를 꾀하는 교육만으로, 또는 선언적 문서만으로는 충분하지 않다. 기울어진 운동장을 교정하는 전폭적인 조치가 필요하며, 일하는 현장에 여성들이 계속 머물러서 교정에 끊임없이 참여하는 것은 운동장 교정이 거부할 수 없는 대세라는 것을 인식하게 하는 중요한 수단이 될 것이다.
- 특히, 일을 한다는 것은 개인적 수준에서 사회적 통합에 이르는 경로(Dahl et al., 2009)이자 자원 접근권을 부여하여 종국에는 빈곤을 방지할 수 있는 도구가 되기도 한다(UNECE, 2013). 경력단절은 고용을 통해서 발생할 수 있는 소득을 기반으로 계산된 대체수입의 몫을 줄어든다 하며, 종국적으로 여성들을 사회적 임금에 더 많이 의존하게 한다(Fraser, 1997). 자신의 시장소득이 없는 상태에서 전통적인 성 역할의 우세는 재정적인 의존 상황에 놓여지게 하는 지름길이기도 하다.
- 따라서, 일·가정 양립 어려움, 경력단절, 대표성 문제가 함께 고려되어야 중장기적인 성차별 문제 해결이 가능하다. “성희롱·성폭력 근절을 위한 전용 신고·상담센터”를 설치한다고 하더라도 성희롱·성폭력은 노동시장에서 낮은 위계의 문제와 연결된 이슈이기 때문에 고용 지위, 여성 대표성 문제 해결 없이 성희롱·성폭력 근절은 불완전하다고 볼 수 있다.
- 하지만, 현재의 정책적 개입은 상당히 제한적이다. 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획에서 여성문화예술인에 대한 특별한 정책적 고려는 없다. 물론, 기본계획은 여성가족부 49개 과제, 고용노동부 33, 보건복지부 14개 등 노동시장 참여자와 보육돌봄 서비스 확충에 기본적인 관심이 있으나, 중소벤처기업부나 농림축산식품부는 (경력단절) 여성을 지원하는 특화된 과제도 있음.
 - 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획은 한국 상황을 4R로 진단하여 계획을 수립한다. 초기 진입(Recruit)은 양호한 편이지만, 출산·육아시기를 기점으로 경력유지(Retention)가 어렵고, 경력단절 후 재진입(Re-start)의 기회가 취약하며, 고위직관리직으로 진출(Representation)하기가 어려운 현실을 지적하여 14개 부처와 시도가 참여하여 정책과제를 추진하고 있다.



자료> 제2차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획, 7쪽

	주요 과제	담당부처
재진입	중소기업 등의 가족친화인증 확산	여가부
	가족친화경영 우수사례 발굴 및 확산	복지부, 고용부, 여가부, 시도
	고학력 경력단절여성 채용지원제도 확산	여가부, 고용부
	기업맞춤형전문기술훈련 및 다양한 인턴십 확대	여가부, 시 도
	국가기간전략산업훈련 등에 여성의 훈련참여 접근성 제고	고용부, 여가부
	예비 창업자 대상 연구개발 지원	중기청, 여가부, 시 도
	여성농업인 소규모 및 공동 창업 지원	농식품부, 농진청
	여성새로일하기센터 단계적 확충	여가부, 고용부, 시 도
다양한 형태의 시간선택제 및 유연근로 확대	인사처, 기재부, 고용부, 시도	

	주요 과제	담당부처
대표성	여성인재아카데미 운영 및 여성관리자 네트워크 구축	여가부
	공공기관 여성관리자 확충	기재부, 여가부, 시 도
	여성 고위직관리직 현황 공시	금융위, 기재부
	적극적 고용개선조치(AA) 지원 및 조치강화	고용부
진입	청년여성 대상 온오프라인 멘토링 운영	여가부
	여대생커리어개발 지원사업 내실화	여가부, 시 도
	여학생에 대한 직업역량강화 지원	교육부, 시 도, 고용부
	고급 여성과학기술연구개발 인재육성 및 리더십 강화 지원	미래부, 산업부
지속근무	여성근로자 고충해소를 위한 종합서비스 지원	여가부, 고용부, 시도
	자동 육아휴직 관행 확산	기재부, 여가부
	기업 등의 대체인력 확보 지원	고용부, 인사혁신처
	육아휴직 후 복귀 프로그램 개발·보급 및 교육지원	여가부, 고용부
	국공립·공공형·직장어린이집 단계적 확충	복지부, 고용부, 시도
	보육돌봄 서비스 품질 개선-어린이집, 공육나눔터, 민간베이비시터	복지부, 여가부, 시도

- 특히 경력단절 실태에 대한 정기적 조사 연구(여가부, 통계청), 일 가정 양립제도 통합적 안내 시스템 구축(복지부, 고용부, 여가부, 시 도), 여성고용 활성화를 위한 관계부처 정책 협의체 운영(기재부, 고용부, 여가부), 지역단위 일자리 유관기관간 거버넌스 구축(고용부, 여가부, 산업부), 고용상 성차별, 일 가정 양립 등에 관한 모니터링 실시(여가부, 고용부) 등을 범부처 협력사업으로 추진하고 있다.
- 다음과 같은 특정 분야 지원 과제도 포함되어 있다.
 - 여가부-미래부 협업 통해 R&D분야 여성인력 재취업 위한 과학기술 새일센터지정사업을 추진하여('14.5월) 서울과학기술새일, 대전배재대 ICT융합새일, 경기IT새일, 고양MICE새일 등의 특화 센터를 운영
 - ※ 경력단절여성에게 취업상담, 교육, 취업연계 및 사후관리 등을 종합적으로 지원하는 '여성새로일하기센터(이하 '새일센터')가 2009년 72개소에서 2019년 157개소로 확산
 - 중소벤처기업부는 예비 창업자 맞춤형 교육, 연구개발 지원¹⁾ 등의

1) 여성창업지원사업은 창업경진대회 뿐만 아니라 여성기업종합지원센터 운영(전국 17개센터 225개 보육실 180개사 입주, '18.12월 기준)사업도 포함됨. 예비 창업자 대상 연구개발 지원 과제는 여성기업 및 경력단절여성 채용기업, 여성 예비창

창업지원 과제 추진

- 농림축산식품부는 여성농업인 역량증진을 위한 교육 확대 및 여성농업인 소규모 및 공동 창업 지원 과제를 추진

- ※ 농어촌형 여성새로일하기센터 6개소(강원 영월, 충북 영동, 충남 부여 및 홍성, 전북 완주, 제주 서귀포)지정·운영

- ※ 교육과정 전체 중 여성 농업인 교육생 참여비율 관리 ('18) 40.1% → ('19) 41% 이상, 후계농업경영인 선정 시 여성(다문화 구성원 포함)을 20% 이상 우선 추천, 농업경영인 능력향상교육 기획공모분야 내 여성농업인 교육과정 운영, 국외훈련·상향식 학습조직 등 선정 시 여성농업인 교육생 우선 선정. 농촌공동체회사 사업 시행지침 상 참여 구성원 중 여성비율이 높은 농촌공동체회사 우선 선정

□ 아이를 키워야 하는 예술인이 경력을 유지하기는 정말 어렵다. 특정 기업에 고용되어 있을 것이라는 점을 기준으로 설계된 보육 인프라, 육아휴직 제도, (경력복귀를 지원하는)새로일하기센터 등의 각종 제도적 지원책은 예술인의 직업 활동과는 상당한 거리감이 있기 때문에 어려움을 크게 해소하고 있는 것으로 보기 어렵다.

○ 여성 예술인 좌담회에서 20-50대 여성예술가가 제시한 사항은 '아는 사람, 안전한 사람, 믿을만한 사람'으로 예술생태계의 일부로 평가받을 수 있거나 육아 중에도 "작가들, 평론가들과 교류"할 수 있는 장을 공유할 수 있고, "육아를 하는 또는 육아가 예술가의 삶의 중요한 일부라고 인식하는 동료들이 많거나" 또는 "출산육아기를 커리어의 일부로 인정하는 문화"가 정착되어 있어야 가능하다는 인식이 자리잡고 있다. 더불어, 육아 중에도 자유롭게 창작활동을 할 수 있거나 아니면 출산과 육아로 인한 경력단절그룹에게 별도의 지원 사업을 만드는 조치가

취해져야 육아가 패널티가 아닐 수 있다는 점도 지적한다.(여성 예술인 좌담회)

○ 이런 것이 충족되지 못했기 때문에, '사공토크(사적이고 공적인 이야기를 나누는 모임)'를 만들어서 창작과 육아를 동시에 지원하는 소그룹으로 활동하는 경우도 있고, '지역 공동체에서 사회적 기업 활동을 통해 작업 활동 유지'하는 경우, '육아 도우미를 제작비 안에 배정'한 여성 제작자 사례나 '연습실 공간에 장난감 방 설치'하는 사례도 출현했다. 하지만, 여전히 개별적인 대응책일 뿐이며 (무용계의 경우)창작자나 안무가 경로나 여성 문화예술 CEO로의 성장을 지원'하는 프로그램 등은 부재함. 더불어, 경력단절 여성의 재진입을 위해서는 '예술적 감각 되살리기, 기술변화 습득, 네트워크 형성' 등의 기회도 필요

- ※ 물론,(여성주의를 표방한 경우에만 지원하는) 한국여성재단 '변화를 꿈꾸는 리더'사례도 있고, 예술인 파견 지원 사업이나 예술인 복지재단 아이돌봄센터 설치와 같이 창작 활동을 지원하는 긍정적인 사례가 없는 것은 아니다. 하지만, 긍정적인 지원 사례는 신문에나 나올 만큼 범위가 협소하다.

- ※ 또한 제도는 잘 만들어 놓았지만, (여성예술인 현실에 맞는)예술인 활동을 증명할 방법을 구체화하여 제도의 현실성을 높여야 한다는 과제도 있다.

○ 문화예술계는 조직이나 기업의 고용구조 안에서 고용되는 것이 아니라 인맥으로 인사가 진행되고 일용직 고용, 각종 기금 수령, 수상, 심사 등이 개인적 관계 안에서 이뤄지기 쉬움. 예술교육 현장인 학교/학원에서 관계가 전문인으로서 활동하는 직업인으로서 창작현장까지 고스란히 연계되는 상황이 반복. 교육현장에서 창작현장까지 이어진 권력 구조는 개인의 성취에 지대한 영향을 주며, 특히 전문예술인으로 진입하는 단계에 있는 신진예술가들에게 막대한 장애를 초래 문화예술계의 경우 유형화된 조직이 아닌 '보이지 않는 공동체' 내의 위계폭력, 남성 중심적 권력구조, 스승·선배가 활동영역에서 심사위원이나 비평가 등으로

업팀에 1년간 최대 1.5억 원의 정부 출연금 지원(정부출연금은 총 사업비의 80% 이내)하는 것으로 2018년 161개 과제, 98억원 지원하였음.

로 이어지는 위계관계, 표현의 자유로 빙자되는 성폭력의 특징이 있음
(문화비전2030, 130-131)

- 문체부에는 ‘양성평등정책담당관’ 조직이 새로 만들어졌다. 2019년 5월 8개 부처(법무부, 문체부, 복지부, 고용부, 교육부, 국방부, 경찰청, 대검찰청) 양성평등정책담당관실 설치2)와 그 맥락을 함께 하는 것으로 정책의 양성평등 관점 반영(성주류화) 및 성차별 구조 개선과 해당 기관 또는 관련 정책 영역의 성희롱·성폭력 근절 기능을 수행할 것으로 기대된다.
 - 문체부 양성평등정책담당관 업무3)는 아래와 같이 명시되어 있다.

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

- 2) 미투 대응 등 영역별 성차별적 구조와 문화 개선을 지속적으로 추진할 수 있는 부처 전담조직 필요성 대두됨. 문체부는 문화체육계 대책위('18.5.31) 권고로 ‘양성평등정책담당관’ 설치('19.5)
- 3) 여성가족부가 예시한 공통적인 양성평등정책담당관 업무에는 첫째, 정책의 양성평등 관점 반영(성주류화) 관련 업무로 ①양성평등 정책 계획 수립 및 이행관리, ② 양성평등 관련 자문위원회 운영, ③소관 분야 양성평등 기본계획 및 시행계획 과제 기획, 평가와 환류에 관한 사항, ④성별영향분석평가, 성인지예산, 성별분리통계 등 성주류화 제도 운영 및 지원, ⑤성차별 모니터링 및 개선, ⑥양성평등한 조직문화 개선(성인지 교육 등), ⑦승진·채용상 성차별 개선 등이 있고 둘째 소관 분야 성희롱·성폭력 근절 총괄관련 업무로 ①영역별 성희롱·성폭력 근절 대책 수립·시행, ②성희롱·성폭력 관련 정책 개발 및 제도개선, ③성희롱·성폭력 관련 실태조사 및 현장점검, ④성희롱·성폭력 예방교육에 관한 사항, ⑤성희롱·성폭력 재발방지 대책 수립, ⑥성희롱·성폭력 예방 및 법·제도 개선, ⑦성평등 및 성희롱·성폭력 관련 대내외 협의 및 총괄·조정 등이 있다(여성가족부 보도자료, 2019. 6. 14, “문화체육계 등 성차별·성폭력 근절 위해 8개 부처 양성평등정책담당관 협의체 본격 운영”).

- 향후, 양성평등 관련 정책 및 계획의 수립 업무를 수행하면서 성평등 목표(제2차 양성평등기본계획)를 반영한 문체부 나름의 정책프레임과 중장기계획을 수립하겠지만, 해당 계획은 문화비전2030 「사람이 있는 문화」 9대 과제 중 하나로 「성평등 문화 실현」의 내용을 반영하여 구체화 수준을 제고할 필요가 있다.
- 현재는 ‘**경력단절 기본계획에 문체부는 없고, 문체부에 양성평등담당관은 이제 생겨났지만 여성인력에 대한 업무까지 포괄하지는 못하는**’ 수준이기 때문이다. 따라서, 법률적 근거뿐만 아니라 정책 설계가 필요한 것으로 보인다. 물론, 정확한 실태조사에 기반하여 정책 설계가 추진되어야 하겠지만
 - ▶ 첫째, (진입과 관련하여)경력 설계와 관련된 멘토링 프로그램 설계를 고려할 필요가 있다. 여성문화예술인의 인터뷰 내용은 출산과 육아 이후의 네트워크 부재를 호소하고 있는 바, 어느 정도 해당 분야에서 활동한 그룹도 네트워크 부재를 경험하고 있다는 점은 진입이전에도 동일한 문제를 경험할 수 있기 때문이다. 뿐만 아니라, 전업 예술인의 고용형태에서 남성은 ‘고용주’, ‘정규직’, ‘일용직, 파견·용역’의 비율이 높으며, 여성은 ‘기간제/계약직/임시직/축타직’, ‘파트타임/시간제’, ‘프리랜서’의 비율이 높다는 연구 결과(홍기원 외, 2017)에 의거해서 볼 때 진입부터 경력 설계와 경력 정보를 획득할 수 있도록 선배여성의 경험을 활용한 역할모델링, 진로탐색 등의 프로그램이 운영될 필요가 있다. 해당 사업을 누가 추진할 것인지에 대해서는 별도의 논의가 필요한 것으로 보이며, 현업 여성 네트워크가 형성되어야 원활한 추진도 가능할 수 있다.
 - ▶ 둘째, (지속근무와 관련하여)보육 여건 확충에 대해서는 다층적인 고민이 필요한 것으로 보인다. 무엇보다도 기존 보육시설을 이용할 수 있는 활동경력증명 문제는 복지재단에 출산과 육아로 인한 경력공백을 등록하는 경우 해당 기간 이전까지의 활동으로 경력증명을 해주는 등 적극적인 출산육아크레딧 제도를 도입해 보는 방법도 모

색해 볼 수 있다. 더불어, 별도의 재원을 마련할 수 있다면 파견 육아도우미제도를 도입하는 방안, 예술인 보육지원센터를 적어도 기초 지자체별로 1개 이상 설치하는 방안 등에 대한 구체화가 필요하다. 단, 예술인 보육지원센터는 시간제 보육 및 야간보육을 특징으로 한다는 점에서 해당 서비스를 필요로 하는 일반인에게도 개방하거나 건강가정지원센터 공동육아나눔터 프로그램을 매개로 공동육아그룹을 조성하는 등의 유연한 운영방안을 마련할 필요가 있다.

- ▶ 셋째, (지속근무 및 재진입과 관련하여) 교육훈련 프로그램을 생성하고 체계화할 필요가 있다. 현재 확인된 계속 일하기에서의 이슈는 직무에서의 성별 위계와 네트워크 취약성, 재진입을 위한 직무 교육 기회의 부재 등이다. 우선적으로 계속 일하기를 지원하기 위해서는 CEO 또는 기획자라 리딩그룹으로의 역량 개발 과정이 분야별로 설치될 필요가 있고, 문화예술계 네트워크 뿐만 아니라 타 분야 여성 리더와 횡적 네트워크를 형성할 수 있는 지원 프로그램을 통해 경력개발이 지원되어야 할 필요가 있다. 재진입을 위한 직무 교육은 창작지원 사업에 대한 정보 연계 동향이나 기술변화 등을 습득할 수 있도록 분야별로 세분화되어 추진될 필요가 있다. 단, 경력복귀 교육은 수요자의 요구를 충분히 반영하여 기획되어야 하므로, 창작 분야별 유연한 접근이 필요할 것으로 보인다. 문제는 예산과 더불어 접근성이다.
- ▶ 넷째, (재진입과 관련하여) 경력복귀 교육도 중요하지만 경력단절 문화예술인들이 육아를 하면서도 가까운 곳에서 작품 활동을 할 수 있는 다양한 기회를 만들 수 있는 것이 중요하다. 이와 같은 기회를 창출하는 것은 문화체육관광부 사업의 성인지적 개선을 통해서 추진 방안을 구체화시킬 필요가 있는데, 문화도시선정 기준의 하나로 설정할 수도 있고 국토부 도시재생 사업 협업을 통해서 필요한 레지던시를 확보 하는 등의 다양한 접근이 가능할 것으로 보여진다. 특히, 경력단절 여성이 교육과 작품 활동 기회를 갖는 것은 이동이 손

쉽고 돌봄이 지원되어야 가능하다는 점에서 인프라 사업을 성인지적으로 개선하여 돌봄 지원이 가능한 여성의 활동공간을 만드는 것은 접근성을 향상시키는 조치라고 볼 수 있다.

- ▶ 다섯째, 각종 문화예술지원사업에 경력단절여성창작지원 프로그램을 도입할 수 있도록 한다. 최근에는 공공지원금 수혜 실적이 없는 청년예술인의 참여 기회를 위하여 지원 프로그램을 도입하는 경우가 빈번해지고 있다. 기회 균등을 위하여 육아로 인한 경력단절은 불가피한 구조적 원인이라는 점에서 한시적으로 (관련 인프라와 제도 등이 겸비되기 전까지) 경력단절여성창작지원 프로그램을 운영할 수 있도록 할 필요가 있다.
- ▶ 여섯째, 여성관리자 목표제를 실시할 필요가 있다. 문화체육관광부 산하의 공공기관의 기관장과 관리자급의 성별은 남성 79%, 여성 21%이며, 관리자급 여성인력이 드물고 성별 직무분리가 비가시적으로 작동하여 비자발적 경력단절 요인도 존재한다(홍기원 외, 2017) 사실, 문화예술 관련 기관은 대표성을 관리할 수 있는 적극적 고용개선조치(AA)나 공공기관 경영정보시스템(알리오) 공시제가 적용되는 경우가 드물기 때문에, 부처차원의 제도 도입이 요청된다. 더불어, 공공기관에서 모성보호와 일·가정 양립 및 여성관리자 목표제 등을 준수할 수 있도록 문화체육관광부의 공공기관 평가체계를 개선하는 방안도 함께 검토될 필요가 있다.
- ▶ 일곱째, 성 주류화 조치도 함께 추진되어야 함. 2030문화비전에서 보여지는 다음의 사항들에 대한 모니터링 필요하다. (가칭) 문화예술노동권위원회 운영은 근로기준법, 고용보험 문제, 연금 등에 대한 인식 뿐만 아니라 경력단절과 고용평등 문제도 함께 고민될 필요가 있다. 프리랜서나 1인 창업자가 대부분인 문화예술계에서 여성의 고용 불안정, 경력 단절 등에 대한 데이터를 찾기가 어렵고, 문화예술계 조직 내 성차별, 성차별적 창작·제작 환경 관련 분석 자료 또한 미비하다. 성인지 통계를 안정적으로 구축하는 것이 필요한데, 통계

에는 사업 참여자 성별 분리 통계 뿐만 아니라 성 차별적 현황에 대한 조사통계도 주기적으로 업데이트 되어야 정책 모니터링 기능을 수행할 수 있다.

- ▶ 그리고, 비전 2030의 정책과정에 대한 성인지적 관리를 위한 내실 있는 민관거버넌스 체계를 구축하는 것이 필요하다. 예를 들어서, 2019년 문체부 업무계획에는 새로운 문화 비전을 현장과 함께 수립한다고 할 때, 성차별 개선은 어떤 현장과 함께 수립해야 하는지에 대해 여성문화예술인들의 적극적인 요청이 수반되어야 하기 때문이다.

□ 새로운 문화비전 수립

- **(과거 성찰)** '블랙리스트 진상조사 및 제도개선위원회'를 운영(17.7~18.6)하였고, **진상조사결과 발표 및 85개 제도개선과제 권고**
- **(미래 준비)** 현장과 함께 **문화비전2030 '사람이 있는 문화' 수립(5.16)**
 - 문화예술교육(1.11), 스포츠비전(3.28), 새예술정책(5.16), 여가활성화(6.5), 국제문화교류진흥(5.28), 지역관광 활성화(7.11), 장애인 생활체육 활성화(8.14), 콘텐츠 진흥(12.13), 방송영상진흥(12.19) 등 분야별 중장기계획 수립

* 문화체육관광부, 2019년도 업무계획, 1쪽
