

공공기관 종사자 양성평등 교육 프로그램 개발 연구

공공기관 종사자 양성평등 교육 프로그램 개발 연구

연구책임자: 문채수연 (제주양성평등교육센터 센터장)
공동연구자: 강지영 (제주여성상담소 성인권교육센터 센터장)
김경미 (선린대학교 겸임교수)
김은정 (제주경찰청 성평등행정관)
연구지원: 오보람 (제주양성평등교육센터 팀원)
안현주 (제주양성평등교육센터 보조원)

목 차

제1장 서론

1. 연구 필요성과 목적	3
2. 연구 내용과 방법	5
가. 연구 내용	5
나. 연구 방법	5
3. 성인지 교육과 양성평등 교육	7
가. 성인지 교육의 내용과 범위	7
나. 양성평등 교육의 내용과 범위	8

제2장 양성평등 교육 현황

1. 정부 및 지방자치단체 양성평등 교육 현황	12
가. 정부의 양성평등 교육 현황	12
나. 지방자치단체의 양성평등 교육 현황	19
2. 제주지역 양성평등 교육 현황	29
가. 제주지역 양성평등 관련 교육 현황	29
나. 제주양성평등교육센터 양성평등 교육 현황	36

제3장 양성평등 교육 프로그램 개발

1. 교육 프로그램 개발 방향	43
가. 초점집단면접조사(FGI) 개요	44
나. 초점집단면접조사(FGI) 결과	45
2. 교육 프로그램 개발 절차 개요	48
3. 교육 프로그램 개발 내용 개요	49

제4장 서면자문 및 시범교육

1. 전문가 서면자문 조사	52
가. 서면자문 개요	52
나. 서면자문 내용	53
2. 시범교육 실시 및 결과	55
가. 시범교육 개요	55
나. 시범교육 결과	55

제5장 양성평등 교육 프로그램 개발 내용

1. <양성평등 의식향상> 교육 매뉴얼	67
2. <다양성과 조직문화 개선> 교육 매뉴얼	97
3. <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육 매뉴얼	133

제6장 결론

1. 기대 효과와 활용 방안	165
2. 시사점 및 향후 과제	166

참고문헌	168
------------	-----

부록/ 성희롱 판단력 및 성인지 감수성 점검 체크리스트

교육 만족도 조사 및 효과성 측정도 설문지

표 목 차

〈표 1-1〉 「양성평등 기본법」 시행령의 성인지 교육 내용 및 방법	8
〈표 1-2〉 제주특별자치도 양성평등 기본 조례	9
〈표 2-1〉 한국양성평등교육진흥원 설립 및 운영 조례	12
〈표 2-2〉 한국양성평등교육진흥원 법정 사업	12
〈표 2-3〉 한국양성평등교육진흥원 교육 관련 부서 업무	14
〈표 2-4〉 한국양성평등교육진흥원 주요 사업 1	15
〈표 2-5〉 한국양성평등교육진흥원 주요 사업 2	16
〈표 2-6〉 한국양성평등교육진흥원 주제별 온라인 교육과정	16
〈표 2-7〉 한국양성평등교육진흥원 주제별 성평등 교육콘텐츠	17
〈표 2-8〉 한국양성평등교육진흥원 협력기관 운영 현황	18
〈표 2-9〉 한국양성평등교육진흥원 협력기관(거점교육기관) 운영 현황	18
〈표 2-10〉 지방자치단체의 양성평등 교육 및 문화 관련 내용	20
〈표 2-11〉 지방자치단체의 기관별 설립 및 운영 조례	20
〈표 2-12〉 각 기관의 법정 사업	21
〈표 2-13〉 서울시여성가족재단 교육 관련 부서 업무	23
〈표 2-14〉 서울시여성가족재단 성평등문화 확산 주요 사업	23
〈표 2-15〉 경기도여성가족재단 교육 관련 부서 업무	25
〈표 2-16〉 경기도여성가족재단 지역양성평등센터의 교육 사업	25
〈표 2-17〉 여성가족부 위탁, 지역 및 거점형 양성평등센터 운영 현황	26
〈표 2-18〉 <더 제주처럼>의 양성평등 관련 교육 추진방침 및 계획	30
〈표 2-19〉 전문강사 양성과정 운영 실적(2015~2020년)	31
〈표 2-20〉 제주도내 분야별 전문강사	32
〈표 2-21〉 제주특별자치도 양성평등 기본 조례	32
〈표 2-22〉 2020 제주지역 공무원 폭력예방교육 및 성인지교육 현황	33

<표 2-23> 2021 찾아가는 폭력예방 교육 대상(폭력예방교육 비의무 대상)	34
<표 2-24> 2020 찾아가는 도민 성평등 교육 및 폭력예방 교육 현황	35
<표 2-25> 제주양성평등교육센터 교육과정 및 분야(안)	37
<표 2-26> 2021년 제주양성평등교육센터 교육 프로그램	38
<표 2-27> 2021년 제주양성평등교육센터 연간 교육 실시 현황	39
<표 3-1> 제주특별자치도 16개 출자·출연기관 현황	44
<표 3-2> 초점집단면접조사(FGI) 개요	44
<표 3-3> 초점집단면접조사(FGI) 참여자의 특성	45
<표 3-4> <양성평등 의식향상> 교육 강의안 내용·방법·방향	46
<표 3-5> <다양성과 조직문화 개선> 교육 강의안 내용·방법·방향	47
<표 3-6> <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육 강의안 내용·방법·방향	47
<표 3-7> 교육 프로그램 개발 내용 개요	49
<표 4-1> 서면자문 개요	52
<표 4-2> 서면자문 참여 전문가 특성	52
<표 4-3> 전문가 서면자문 내용	53
<표 4-4> 시범교육 개요	55
<표 4-5> 교육 만족도 및 효과성 측정 질문 내용	55
<표 4-6> 만족도 조사 결과	56
<표 4-7> 성별 만족도 조사 결과	58
<표 4-8> 연령별 만족도 조사 결과	59
<표 4-9> 효과성 조사 결과	60
<표 4-10> 성별 효과성 조사 결과	62
<표 4-11> 연령별 효과성 조사 결과	63

그림 목 차

<그림 2-1> 한국양성평등교육진흥원 조직도	13
<그림 2-2> 서울시여성가족재단 조직도	22
<그림 2-3> 경기도여성가족재단 조직도	24

서론

1. 연구 필요성과 목적
2. 연구 내용과 방법
3. 성인지 교육과 양성평등 교육

1. 연구 필요성과 목적

- 우리나라에서 국가정책으로 양성평등 교육 정책이 표방되기 시작한 것은 제6차 경제사회발전 5개년 계획(1987~1991)안에 여성개발 부분이 포함된 때부터라 할 수 있음.¹⁾ 그로부터 30여 년이 훨씬 넘었지만 양성평등 교육에 대한 정책의 실효성이 높아졌는가에 대한 질문에 낮은 평가를 내릴 수밖에 없음
- 「양성평등기본법」의 제정을 통해 양성평등 교육에 대해 다루고 있으나, 실효성 있게 추진되고 있는가에 대한 의문은 있음. 정부나 지방자치단체가 양성평등기본법 및 기본 조례 등을 통해 교육 대상 및 교육에 대해 명문화하고 있으나, 지역별로 차이가 있음
- 양성평등 교육이라는 범위가 광범위하여, 그것에 대한 범주화가 어렵다는 문제가 있음. 그리고 양성평등 교육이 종종 다른 교육으로 대체되어 운영되는 경향이 있으며, 지속적으로 체계적으로 운영되지 못하고 있음. 또한 비의무 교육이라는 한계로 인해 교육이 활성화되지 못하고 있는 실정임
- 2018년 12월 「양성평등기본법」개정을 통해 성인지 교육은 전체 공무원으로 확대됨. 제주지역의 공무원 대상 성인지 교육 매뉴얼은 2차례²⁾(2015, 2016) 개발되었으며, 교육은 직급별로 운영되고 있음
- 2019년 「제주특별자치도 양성평등 기본 조례」개정을 통해 양성평등 교육 및 대상³⁾에 대해 규정하고 있음. 도지사는 공공기관 등에서 양성평등 교육이 원활하게 이루어질 수 있도록 추진하고 지원하여야 함을 명시하고 있음.

1) 민무숙, 김엘림, 박성정, 이준일. 2006. 「양성평등교육 정책의 실효성 제고 방안 탐색」. 한국여성개발원.
 2) 이화진, 최은하. 2015. 「제주지역 공공기관 종사자 성인지감수성 향상 프로그램 개발」. 제주여성가족연구원.
 강경숙. 2016. 「제주지역 공무원 성인지교육 매뉴얼 개발-강사 지원용」. 제주여성가족연구원.
 3) 기본 조례 제19조에서 도지사는 가정·영유아시설·학교·평생교육기관·공공기관·기업에서 양성평등 의식을 높이는 교육이 원활하게 이루어질 수 있도록 관련 사업을 추진하고 지원하여야 한다고 명시되어 있음 (자료인출 : 2021.03.17.).

그러나 양성평등 교육의 정의 및 교육에 포함되어야 할 내용에 대해서는 별도의 언급이 없음. 제주지역에서 양성평등 교육은 주로 정책 및 과제대상 공무원 중심의 성인지 교육과 도민 대상 성평등 교육이 실행되고 있음

- 지역 사회 내 공공기관은 양성평등 문화확산을 위한 중추적 기반으로써 지역사회의 변화를 견인하는 중요한 목표치로 기능할 수 있으므로 공공기관 종사자 대상 교육실행 및 이를 위한 교안 개발은 중요하고도 시급한 핵심과제임. 그러나 양성평등 교육은 의무교육이 아니라 교육과정 편성 및 운영 등의 어려움 있음. 또한 공공기관 종사자 대상 양성평등 교육을 위한 프로그램 및 교안은 없는 실정임. 전문강사의 역량에 따라 교육의 질적인 차이가 발생하는 한계와 지역의 양성평등 정책 및 실정에 대한 고려가 부족함
- 공공기관은 양성평등 의식을 향상하고, 그러한 의식을 정책의 입안 및 집행 등 양성평등 정책을 현장에서 실행하는 중요한 기관임. 따라서 공공기관 종사자⁴⁾ 대상 양성평등 교육 표준교안 개발이 필요함. 양성평등 교육의 대상자로서 공공기관 종사자가 제주지역 사회에서 갖는 위상을 고려하면 공적 서비스 체계 전달자로서 도민과의 접촉면도 넓고 영향력을 가진 집단임. 또한 지역사회 핵심역량으로서 제주지역의 양성평등 문화확산의 촉진자 역할을 할 수 있는 집단에 해당됨
- 이에 본 연구는 제주지역 공공기관 종사자의 성인지 역량강화를 통한 양성평등 의식 제고 및 교육 활성화를 위하여 양성평등 교육의 주제(범위)를 선정하고, 공공기관 종사자의 특성을 고려한 대상별 맞춤형 표준교안을 개발하고자 함

4) 본 연구에서 공공기관 종사자는 주로 16개 공기업 및 출자·출연기관, 제주해양경찰, 자치경찰단을 의미함. 경찰의 경우 경찰청 차원에서 강사풀 구성 및 강의안 제작, <성평등 직무 역량강화>의 이름으로 성인지 교육을 실행하고 있음

2. 연구 내용과 방법

가. 연구 내용

- 공공기관 종사자 양성평등 교육 현황 분석
 - 정부 및 지방자치단체 양성평등 교육 현황 조사 및 분석
 - 제주특별자치도 양성평등 교육 현황 조사 및 분석
- 공공기관 종사자 양성평등 교육 프로그램 개발
 - 교육콘텐츠 구성안 마련(대상별)
 - 교안 내용 및 구성의 적절성 등에 대한 전문가 의견 조사
 - 교육 수요자 및 전문가 대상 초점집단면접조사(FGI)
 - 교육 수요자 대상 교안 활용을 통한 시범교육 등
- 주제별 강의안 및 가이드라인 개발과 집필
 - 양성평등 의식향상, 다양성과 조직문화 개선, 성인지 관점의 홍보물 제작 관련 강의안 개발

나. 연구 방법

- 현황 조사 및 분석
 - 「양성평등기본법」 및 「제주특별자치도 양성평등 기본 조례」 등 양성평등 관련 법과 정책 자료 검토 및 분석
 - 여성정책 연구기관의 양성평등 교육 관련 선행연구 등 검토 및 자료 분석
 - 제주특별자치도 및 정부, 타지역 공공기관 양성평등 정책 및 교육 현황 자료 분석
- 초점집단면접조사(FGI)
 - 대상 : 제주지역 16개 출자·출연기관 종사자, 제주해양경찰 공무원 대상 홍보·인사 및 교육 관련 담당자 등 2개 그룹으로 나누어 실시

- 일시 : 2021. 5. 24(월), 5.31(월)
- 내용 : 양성평등 교육 프로그램 개발 계획 공유, 양성평등 교육의 내용 및 교육방법, 양성평등 의식향상 교육의 내용과 활성화 방안, 다양성과 조직문화 개선 교육의 내용 및 방향, 성인지 관점의 홍보물 제작을 위한 교육의 내용 및 방법, 강의안 피드백 등

○ 전문가 서면자문

- 대상 : 여성정책 관련 연구자, 학계, NGO, 교육프로그램 개발자, 전문강사 등
- 일시 : 2021. 10. 12(화) -10. 19(화)
- 내용 : 프로그램 방향 및 교육 내용에 대한 검토 등, 교육콘텐츠 구성안 등에 대한 적합성 및 타당성 검토, 주제별·대상별 강의 내용 및 가이드라인에 대한 검토 등

○ 교안활용 시범교육

- 대상 : 출자출연기관 종사자 및 공직유관단체 종사자 등 3개 기관 대상 시범교육
- 일시 : 10.01(금), 10.08(금), 10. 27(목)
- 내용 : 개발된 교안을 활용하여 시범교육, 교육 참여자 의견 수렴을 통한 교육 내용에 대한 수정 및 보완, 시범교육에서 실시한 교육 만족도 및 효과성 측정에 대한 결과를 반영한 교안 및 콘텐츠 최종 수정 등

3. 성인지 교육과 양성평등 교육

가. 성인지 교육의 내용과 범위

- 성평등 관련 교육 중 양성평등 교육, 공무원 대상 성인지 교육, 성희롱 예방교육은 「양성평등기본법」, 성매매예방교육은 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 성폭력 예방교육은 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 가정폭력예방교육은 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에서 규정하고 있음⁵⁾
- 2015년 7월 「양성평등기본법」 시행을 계기로 공무원 대상 성인지 교육은 의무화 되었음. 「양성평등기본법」(이하, 기본법) 제18조(성인지 교육)에 따르면 “국가와 지방자치단체는 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육을 전체 소속 공무원 등에게 실시하여야 한다” 고 규정하고 있음
- 즉 기본법에 따르면, “국가와 지방자치단체는 전체 소속 공무원 등에게 성인지 교육을 실시하여야 ” 함을 규정하고 있음
 - 성인지 교육 의무화의 배경에는 한국의 낮은 성평등 지수, 이에 근거한 성별 갈등, 저출산과 고령화 문제 등이 있음. 그러나 공직 내에서는 양성평등 정책에 대한 피로도를 호소하고 심지어 무용론을 제기하거나 여성가족부 폐지론을 주장하기도 함. 이는 지난 30여 년간 국제사회가 주목할 만큼 양적으로 발전한 여성정책과 여성의 사회참여 증가 등으로, 성평등 실현에 대한 착시현상과 함께 ‘역차별’ 문제를 제기하는 것과 맥락을 같이 함. 심지어 신자유주의 체제하에서 양극화의 심화와 일자리를 둘러싼 성별 간의 대립과 갈등으로 나타나거나 여성에 대한 혐오와 폭력으로 표출되고 있기도

5) 성평등 관련 교육이 여러 개별법에 산재되어 있어 각 교육의 개념과 내용이 혼재되어 교육운영의 효과를 저하시키거나, 국민적 혼란을 가중하는 등의 문제가 있음. 이에 관련 교육을 포괄하는 ‘성인지교육’의 개념을 정립하고 대상에 따라 체계적으로 교육을 실시·지원하기 위한 법적 기반을 마련함으로써 성인지교육의 실효성을 제고하고, 모든 국민에게 대상에 맞는 적절한 성인지교육의 기회가 충분히 제공되도록 하기 위해 권인숙 의원 대표발의로 「성인지교육법안」이 발의된 바 있음. 2021.3.25./ 권인숙 외 18인. 권인숙의원 대표발의(출처: http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_Z2H1L0B3W2Q2B1P4Y3K8M1W1C1N0C2&ageFrom=21&ageTo=21)

함. 따라서 현실에 대한 왜곡된 인지와 그로 인한 갈등은 성인지 관점의 부족에서 비롯된 것임. 따라서 공무원의 성인지력을 높여 정책에 성평등을 반영하고 사회문화 전반의 변화를 꾀하는 노력이 필요함⁶⁾

- 성인지는 “사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력”으로, 성인지 교육은 “성인지를 증진시키는 교육”으로 정의하고 있음. 공무원 대상 성인지 교육을 활성화하여, 실질적 양성평등 사회의 실현에 기여함을 목표로 하고 있음
- 성인지 교육의 내용·방법 등에 필요한 사항은 기본법 시행령에 명시된 바, 성인지 관점, 양성평등 관련 법과 제도, 사회문화 전반에 대한 이해 등이 포괄되도록 규정하고 있음

〈표 1-1〉 「양성평등 기본법」 시행령의 성인지 교육 내용 및 방법

(양성평등기본법 시행령 제13조 2항)⁷⁾

② 법 제18조 제1항에 따른 성인지(性認知) 교육(이하 “성인지 교육”이라 한다)에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성인지 역량 향상에 필요한 내용
2. 정책의 성별 관련성 등 성인지 관점의 이해
3. 양성평등 관련 법령, 정책 및 제도의 이해
4. 양성평등 사회 및 문화의 이해
5. 그 밖에 국가기관 및 지방자치단체의 장이 성인지에 관하여 필요하다고 인정하는 내용

③ 성인지 교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등의 방법으로 실시할 수 있다.

나. 양성평등 교육⁸⁾의 내용과 범위

- 본 연구에서의 양성평등 교육이란 양성평등 의식 제고를 목적으로 실시되고

6) 강남식·이상화·변신원(2016), 「유쾌한 반전-성인지력 향상 교육과정」, 한국양성평등교육진흥원

7) 국가법령정보센터 「양성평등기본법」 시행령(2021.12.04.) 인출

8) 본 연구에서는 양성평등 교육을 기본 용어로 사용하되, 법이나 제도, 선행연구나 기존의 자료들을 인용하는 부분에서는 원저자 및 원문의 표현을 살려 성평등 교육이라는 용어를 그대로 사용함

있는 교육 전반을 의미함. 기본법에 양성평등 교육의 법률적 정의와 교육 내용 및 방법에 대한 구체적 지침은 없음. 다만, 기본법 제36조(양성평등 교육)에 따르면 “국가와 지방자치단체는 가정에서부터 양성평등에 관한 교육이 이루어지도록 노력하여야 한다”고 명시하고 있음. 또한 「교육기본법」에 따른 학교 교육에서 양성평등 의식을 높이는 교육과 국공립 연수기관, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설의 연수교육 과정과 그 밖의 연수교육 과정에서 양성평등 의식을 높이는 교육이 실시되도록 노력하여야 함을 명기하고 있음

- 반면, 제주도의 경우 2020년 「제주특별자치도 양성평등 기본 조례」(이하, 기본 조례) 개정을 통해 양성평등 교육 및 대상에 대해 규정하고 있음. 기본 조례 제19조(양성평등교육)에서 “도지사는 가정·영유아시설·학교·평생교육기관·공공기관 기업에서 양성평등 의식을 높이는 교육이 원활하게 이루어질 수 있도록 관련 사업을 추진하고 지원하여야” 함을 명시하고 있음. 또한 “교육 기간이 2주 이상인 교육과정 및 제주특별자치도 산하 각종 평생교육시설의 장은 양성평등의식 제고를 위한 교과목 및 교육과정을 편성·운영하여야” 함을 포함하고 있음. 또한, 양성평등 교육의 정의를 “양성평등 의식을 높이는 교육”으로 규정하고 있음

〈표 1-2〉 제주특별자치도 양성평등 기본 조례

조 항	내 용
제19조 (양성평등 교육)	① 도지사는 가정·영유아시설·학교·평생교육기관·공공기관·기업에서 양성평등 의식을 높이는 교육이 원활하게 이루어질 수 있도록 관련 사업을 추진하고 지원하여야 한다. ② 도지사는 교육기간이 2주 이상인 교육과정에 양성평등의식 제고를 위한 교과목이 포함되도록 하여야 한다. ③ 제주특별자치도 산하 각종 평생교육시설의 장은 양성평등의식을 제고하기 위한 교육과정을 편성·운영하여야 한다.

- 양성평등 교육은 성인지 교육과 다르게 교육의 정의 및 교육에 포함되어야 할 내용이 명시되어 있지 않음. 또한 성인지 교육이 전체 소속 공무원을 대상으로 한다면, 양성평등 교육은 지방자치단체의 기본 조례마다 교육의 대상은 각기 다른 상황임

- 성차별 없는 양성평등한 사회 실현을 위해 포괄적인 내용을 담고 있는 기본법의 의미 및 기본 이념을 반영, ‘성평등 교육’의 의미를 규정하고 있는 서울특별시교육청 성평등 조례⁹⁾, 기본 조례에서 담고 있는 내용들을 토대로 제주양성평등교육센터가 지향하는 양성평등 교육의 정의는 아래와 같음¹⁰⁾
 - 양성평등 교육이란 첫째, 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받으며, 양성평등을 실천할 수 있도록 하는 모든 교육을 말한다. 둘째, 양성평등에 관한 교육 및 양성평등에 관한 실천의식을 높이는 교육을 말한다.

- 위의 양성평등 교육 정의에 기반하여 양성평등 교육에 포함되어야 하는 내용은 아래와 같이 구성하였음
 - 양성평등에 관한 이해
 - 양성평등 의식 향상 및 실천에 필요한 내용(사회 각 영역에서의 평등, 성별 고정관념 및 성역할 고정관념의 해소 등)
 - 양성평등 정책 및 제도의 성별 관련성 등 성인지 관점의 이해 및 향상 내용
 - 정치, 경제, 사회, 문화 등의 영역과 성별 관련성 등 성인지 관점의 이해 및 향상 내용
 - 그 밖에 지방자치단체의 장이 양성평등에 관하여 필요하다고 인정하는 내용

- 본 연구에서는 위의 양성평등 교육의 정의와 교육 내용을 주요 기반으로 하여 공공기관 종사자 대상 양성평등 교육 프로그램(강의안 및 매뉴얼)을 개발하고자 함

9) 서울특별시교육청은 「서울특별시교육청 성평등 교육환경 조성 및 활성화 조례」(이하, 서울시교육청 성평등 조례) 제 2조에서 성평등 교육에 대해 아래와 같이 정의 내리고 있음.

- “성평등 교육”이란 “개인의 존엄과 인권의 존중을 바탕으로 성차별적 의식과 관행을 해소하고, 성평등과 관련된 지식을 습득하여 성적 권리를 존중하는 태도와 감수성을 배양하며, 성평등을 실천하는 민주시민으로 자라날 수 있도록 하는 모든 교육을 말한다.”로 명시함

10) 제주양성평등교육센터. 2020. 「제1차 제주양성평등교육센터 기본운영계획(2021~2023)」.

양성평등 교육 현황

1. 정부 및 지방자치단체 양성평등 교육 현황
2. 제주지역 양성평등 교육 현황

1. 정부 및 지방자치단체 양성평등 교육 현황

가. 정부의 양성평등 교육 현황

- 기본법은 제3장 4절에 양성평등 문화 확산 등에 대한 내용을 담고 있음. 세부 내용으로는 양성평등한 가족(제35조), 양성평등 교육(제36조), 양성평등 문화조성(제37조), 여성의 날 등과 양성평등주간(제8조), 여성친화도시(제39조)를 제시하고 있음
- 기본법 제18조에서는 성인지 교육의 대상을 공무원으로 명시하고 있으며, 교육의 시행을 한국양성평등교육진흥원과 전국의 위탁받은 기관에서 시행할 것을 규정함
- 정부의 양성평등 교육 운영 현황은 한국양성평등교육진흥원(이하, 양평원)을 통해서 살펴보고자 함. 양평원은 양성평등기본법 제46조에 근거하여 양성평등 교육을 체계적으로 수행·지원하는 것을 목적으로 하고 있음

〈표 2-1〉 한국양성평등교육진흥원 설립 및 운영 조례

기관명	설립 및 운영 조례	목적 또는 취지
한국양성평등교육진흥원	양성평등 기본법 제46조 (한국양성평등교육진흥원의 설립 등)	양성평등교육 등을 효율적이고 체계적으로 추진하고 진흥하기 위함

- 양평원의 법정 사업은 양성평등교육과 성인지 교육, 전문인력 양성 사업, 교육프로그램 개발 사업을 주로 하고 있음

〈표 2-2〉 한국양성평등교육진흥원 법정 사업

기관명	법정 사업
한국양성평등교육진흥원	<ol style="list-style-type: none"> 1. 양성평등을 위한 교육 및 진흥 사업 2. 공무원에 대한 성인지 교육 3. 여성과 남성의 지도력 함양 교육 4. 성희롱 예방교육 강사 등 전문인력 양성 사업 5. 공무원 교육훈련기관의 양성평등교육과정을 강화하기 위한 교류 협력

기관명	법정 사업
	지원 사업 6. 양성평등교육 프로그램 개발과 교육 연구 사업 7. 양성평등교육 관련 자료 출간 사업 8. 제1호부터 제7호까지의 사업에 부수되는 사업 또는 이와 관련하여 국가기관 등으로부터 위탁받은 사업 9. 그 밖에 진흥원의 목적 달성을 위하여 대통령령으로 정하는 사업

- 양평원은 조직체계에서도 ‘교육진흥본부’와 ‘대외협력본부’로 구성되어 교육 중심 기관임을 알 수 있음. 교육진흥본부의 주요 업무는 대상별 교육 콘텐츠를 개발하고 관련 교육 과정을 기획 운영하며 모니터링을 진행하고 있음.¹¹⁾ 스마트교육부를 통해 이러닝 시스템을 운영하고 있음. 또한 각 부서별 인원이 10명 이상이기에 콘텐츠 개발과 교육과정 운영이 함께 되고 있다고 볼 수 있음

〈그림 2-1〉 한국양성평등교육진흥원 조직도



11) 한국양성평등교육진흥원 홈페이지 (www.kiepe.or.kr), ‘양평원 소개’에서 2021.11.08. 인출

〈표 2-3〉 한국양성평등교육진흥원 교육 관련 부서 업무

부서명 (부서인원)	담당업무
공공교육부 (12명, 인턴2명)	<ul style="list-style-type: none"> · 성인지 교육 콘텐츠 기획 및 개발 · 성인지력 향상 교육과정 기획 및 운영 · 교육과정 체계화 및 효과성 검증관리 · 성별영향평가 및 성인지예결산 교육기획 및 운영 · 양성평등 정책 교육과정 기획 및 운영
학교교육부 (9명, 인턴3명)	<ul style="list-style-type: none"> · 양성평등학교 운영지원 및 작품공모전 진행 · 학교 콘텐츠 개발, 교원 연수 · 대중매체 양성평등 내용분석 및 미디어상 · 학교 내 성희롱, 성폭력 예방교육 및 양성평등교육 지원 · 학교 및 장애아동청소년 성인권 교육 중앙지원 기관
전문강사양성부 (12명, 인턴1명)	<ul style="list-style-type: none"> · 폭력예방 통합 전화과정 운영 · 양성평등교육강사 양성과정 및 강사 역량강화 과정 운영 · 전문강사 모니터링 진행 · 농촌형 성평등 강사과정 · 폭력예방교육 콘텐츠 기획, 개발, 관리
스마트교육부 (10명, 인턴5명)	<ul style="list-style-type: none"> · 사이버 교육 운영 및 이러닝 시스템 관리 · 이러닝 콘텐츠 기획 및 개발 · 이러닝 시스템 관리 · 공무원 성인지 사이버교육 개발 및 운영 · 원격교육연수운영
고양교육센터 (7명, 인턴3명)	<ul style="list-style-type: none"> · 성희롱(성폭력) 고충상담원 교육과정 기획 및 운영 · 공공기관 현장 점검 및 컨설팅 · 공공부문 행위자 인식 개선 및 재발방지 교육

○ 양평원의 주요 사업은 성인지정책교육, 전문강사양성과정, 폭력예방교육사업, 양성평등진흥사업, 여성역량강화사업, 네트워크사업 등으로 구성되어 있음¹²⁾

12) 한국양성평등교육진흥원 홈페이지 (www.kiepe.or.kr), ‘주요사업’에서 2021.11.08. 인출

〈표 2-4〉 한국양성평등교육진흥원 주요 사업 1

주요 사업	교육과정	대상
성인지정책 교육	<ul style="list-style-type: none"> · 성인지력 향상 과정 · 양성평등 정책 과정 · 성별영향평가 교육 · 성인지 예산 및 통계 과정 	<ul style="list-style-type: none"> · 공무원, 교육청 소속 공무원, 군인 및 경찰공무원 · 광역 및 기초의회 의원, 지방정부 위원회 위원 · 공공기관 임직원 등
전문강사 양성과정	<ul style="list-style-type: none"> · 폭력예방교육 전문강사 양성과정 · 양성평등교육 전문강사 양성과정 · 성별영향평가 전문강사 양성과정 · 강사 역량강화 과정 	<ul style="list-style-type: none"> · 관련 교육을 선 이수한 강사, · 여성·시민단체 종사자, · 연구 및 교육전문가 등
폭력예방 교육사업	· 성희롱·성폭력 고충 상담원 전문 및 심화 과정	· 공공기관 내 고충상담 업무 담당자 · 고충 상담 전문과정 선이수자
	· 북한이탈주민 양성평등 및 인권보호교육 운영	· 북한이탈주민
	· 중앙 폭력예방교육 지원기관 운영 · 성 인권 교육 중앙지원 기관 운영	· 지역주민, 아동, 청소년, 기관 등
	· 공공기관 폭력예방 교육 현장 컨설팅 · 아동·청소년 대상 성범죄자 재범방지교육	· 성범죄자
양성평등 진흥사업	<ul style="list-style-type: none"> · 양성평등 미디어상 운영 · 대중매체 양성평등 내용 분석 · 양성평등 작품 공모 및 활용 · 양성평등학교 운영 지원 	· 청소년, 아동
여성역량 강화사업	<ul style="list-style-type: none"> · 여성인재 아카데미 운영 (2013~현재) · 여성인재풀 확충 (2011~현재) 	<ul style="list-style-type: none"> · 청년여성, 중간·고위관리자 재직 여성 · 지역사회 내 여성리더, 전문직 여성 등, 각 분야 여성인재
네트워크사업	<ul style="list-style-type: none"> · 포럼 본 운영 · 성평등교육진흥협의회 운영 	<ul style="list-style-type: none"> · 사회지도급 여성리더 · 남성서포터즈 대상
국외사업	<ul style="list-style-type: none"> · 국내·외 양성평등교육 및 진흥을 위한 협력체계 구축 · 개도국 공무원 및 전문가 대상 양성평등 교육 · 양성평등관련 국제심포지엄 개최 	<ul style="list-style-type: none"> · 국내·외 젠더전문가 · 국외 공무원 및 전문가

- 양평원의 주요 사업 중 폭력예방교육사업에서는 2013년부터 중앙 폭력예방교육 지원기관으로서 찾아가는 폭력예방교육, 생애주기별 맞춤형 교육프로그램 개발 및 보급, 수요자 중심 전문강사풀 운영 및 역량강화 지원 등을 진행하고 있음

〈표 2-5〉 한국양성평등교육진흥원 주요 사업 2

주요 사업	대상
찾아가는 폭력예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> · 일반 국민 대상 찾아가는 성폭력·가정폭력 예방교육 무료지원 · 대상별 특성을 반영한 수요자 맞춤형 교육 프로그램 운영 (초등학교, 중학교, 고등학교, 특수학교, 대학교의 교직원) · 전국 시·도 폭력예방교육 지원기관 운영 등 예방교육 전달체계 구축 · 도서벽지, 농산어촌 주민 등 교육접근성이 제한적인 대상 우선지원 · 민간기업 종사자, 소상공인, 지역주민, 학부모 등 폭력예방 확산을 위해 선도적 역할이 기대되는 지역 구성원 우선지원
생애주기별 맞춤형 교육프로그램 및 콘텐츠 개발·보급	<ul style="list-style-type: none"> · 예방교육 분야별·대상별 표준 프로그램 개발 및 보급 · 예방교육 활용자료 DB구축 및 정보제공 서비스 · 예방교육 우수콘텐츠 추천제도 운영 · 올해의 강의 경연대회 개최하여 대상별 맞춤형 콘텐츠 발굴 및 확산
수요자 중심 전문강사풀 운영 및 역량강화 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 교육대상별 특성을 고려하여 다양한 직군의 전문강사 연계 · 교육대상별 교육기획·강의 역량 강화를 위한 전문강사 등 워크숍 실시 · 폭력예방교육 만족도 조사, 모니터링 실시 및 평가결과 환류를 통한 교육 품질 관리
전국 단위 네트워크 구축	<ul style="list-style-type: none"> · 효율적인 폭력예방교육의 확대를 위한 네트워크 구축 · 전국 17개 시·도 민관 협력체계 구축 및 지역의 아동·여성 안전프로그램 연계 · 폭력예방교육 현장·학계·유관기관 자문단 운영 및 국내·외 교류협력

- 양평원에 개설된 성평등 관련 온라인 교육과정을 교육주제별로 구분하면 다음과 같음

〈표 2-6〉 한국양성평등교육진흥원 주제별 온라인 교육과정

교육주제	교육과정	대상
성인지교육	<ul style="list-style-type: none"> · 젠더와 폭력예방 - 15시간 · 교원 성인지력 향상 -15시간 	교직원
	<ul style="list-style-type: none"> · 문화와 젠더 - 4시간 · 미디어 리터러시 - 4시간 · 가족과 젠더 - 5시간 	일반인 포함

교육주제	교육과정	대상
	· 조직문화와 젠더 -3시간	
양성평등교육	· 함께! 같이! 양성평등 수업지도(중등) - 15시간 · 함께! 같이! 양성평등 수업지도(초등) - 15시간 · 스쿨톡톡 양성평등 - 15시간	교직원
	· 관계로 배우는 양성평등 - 2시간 · 양성평등한 책 읽어주기 - 5시간 · 양성평등, 나의 일상이다 - 5시간 · 궁금한 이야기 G -2시간	일반인 포함

- 양평원의 양성평등 및 폭력예방 지식 플랫폼 ‘젠더온’에 게시된 성평등 교육콘텐츠 자료를 교육주제별로 구분하면 다음과 같음

〈표 2-7〉 한국양성평등교육진흥원 주제별 성평등 교육콘텐츠

교육주제	교육과정	대상
성인지교육	· 성인지적 독서토론 수업-맨박스 · 성인지적 음악감상수업-헨델의 울게하소서	청소년
	· 성인지적 영어 동화책 읽기 수업-Ruby's Wish · 성인지적 고전읽기 수업-홍길동전 · 성인지적 체육 영화감상-야구소녀 · 성인지적 관점에서 오페라 감상하기-카르멘	교직원 포함
	· 성폭력의 법적 판단과 성인지 감수성	성인 포함
양성평등교육	· 선생님이 읽어주는 양성평등 교육-성평등한 가족(초등) · 선생님이 읽어주는 양성평등 교육-다양성을 존중하는 동화책(초등) · 선생님이 읽어주는 양성평등 미디어교육 수업(초등) · 선생님이 읽어주는 양성평등 교육-나는 무엇이든 될 수 있어 · 성평등한 가족돌봄생활	교직원
	· 성평등은 나와 우리의 이야기 · 여덟 색깔 무지개로 함께 빛나요 · 엉뚱한 상상으로 세상을 아름답게 · 성평등은 과학을 자유롭게 한다 · 차별의 턱을 없애주는 경사로, 성평등 · 우리학교 성평등 빙고 · 양성평등을 위한 법정기념주간 ‘양성평등주간’	성인 포함

- 양평원은 각 분야의 전문강사 양성과정을 운영함에 있어 지방자치단체 내 센터 중 협력기관을 선정하여 일부 전문강사 양성과정에 대해 교육을 분담하였으며 (지정기간 3년), 협력기관 운영사항은 다음과 같음

〈표 2-8〉 한국양성평등교육진흥원 협력기관 운영 현황

선정기간	기관명(위탁 교육과정 명)	제주특별자치도
15년 9월 17년 12월	·장애여성공감(성폭력예방교육) ·전남여성플라자(가정폭력예방교육)	·(한시적 운영) 성폭력예방교육 전문강사 양성과정
16년 6월~ 18년 12월	·광주여성재단(성폭력예방교육) ·부산여성개발원(가정폭력예방교육) ·(사)여성노동법률지원센터(성희롱예방교육)	·(한시적운영) 제주도민 대상 전문강사 양성과정 운영
18년 3월~ 20년 12월	·계명대학교 여성학연구소(폭력예방교육) ·(사)여성노동법률지원센터(전문강사) ·장애여성공감(폭력예방교육) ·광주여성재단(폭력예방교육) ·부산여성가족개발원(폭력예방교육) ·전남여성플라자(폭력예방교육) ·경찰인재개발원(폭력예방교육) ·충남여성정책개발원(양성평등교육) ·국방전직교육원(성폭력 예방교육)	·제주특별자치도 (폭력예방교육 통합과정)

- 2020년에는 전문강사양성을 위한 거점교육기관을 선정하고자 시범사업을 운영하였으며, 2021년 제주양성평등교육센터를 포함한 총 4개 기관을 거점교육기관으로 선정하여 양성평등교육 전문강사 양성과정을 진행하였음

〈표 2-9〉 한국양성평등교육진흥원 협력기관(거점교육기관) 운영 현황

	전문강사양성 협력기관 (거점교육기관) 시범사업	양성평등교육 전문강사 양성 협력기관
제주특별자치도	·(별도운영)제주특별자치도 양성평등 교육 전문강사 양성사업	·제주양성평등교육센터
타지역	·전북여성교육문화센터 ·전남여성가족재단 ·충북여성재단	·광주여성가족재단 ·전남여성가족재단 ·경기도여성가족재단

- 양성평등기본법에는 공무원을 대상으로 하는 성인지 교육, 가정·학교·평생교육 기관을 중심으로 하는 양성평등 교육을 진행하고 양성평등 문화확산을 위한 사업 등으로 나뉘어져 있으며 성인지 교육의 경우에는 한국양성평등교육진흥원 위탁을 법에 명시하고 있음. 따라서 전문 교육기관인 한국양성평등교육진흥원은 공공기관을 대상으로 하는 공공교육부와 학교교육부를 따로 운영하여 교육 관련 콘텐츠를 개발하고 교육을 운영하고 있음. 그리고 전문강사 양성과정 운영으로 관련한 각 부분의 전문인력을 배출하는 기능을 수행하고 있음

나. 지방자치단체의 양성평등 교육 현황

- 지역여성정책 기관 중에 양성평등 교육 사업을 기관의 사업에 포함하여 운영하고 있는 경우는 총 9개 기관으로 서울시여성가족재단, 부산여성가족개발원, 대구여성가족재단, 인천여성가족재단, 광주여성가족재단, 경기도여성가족재단, 충북여성재단, 충남여성정책개발원, 전남여성가족재단임
- 그리고 인천여성가족재단, 경기도여성가족재단, 전남여성가족재단, 충북여성정책개발원은 지역차원의 성주류화, 성평등 교육 및 문화 확산, 거버넌스 형성 등의 통합적 지원 거점기관으로 지역양성평등센터 사업을 2019년부터 3년째 실행하고 있음
- 이에 지역여성정책 기관으로 양성평등 교육 사업을 운영하는 ‘서울시여성가족재단’ 과 ‘충남여성정책개발원, 그리고 지역양성평등센터 시범사업을 실시하고 있는 ‘경기도여성가족재단’, ‘전남여성가족재단’ 교육 사업 운영 현황을 살펴보고자 함
- 각 지방자치단체에서의 양성평등 교육 및 문화 확산 사업에 대한 내용은 양성평등기본법(혹은 조례)에 그 내용이 명시되어 있으며, 이를 수행하는 기관은 각각의 설립 근거 하에 사업 내용을 명시하고 있음
- 한국여성정책연구원(2019)¹³⁾은 17개 광역자치단체의 양성평등 기본 조례를 다음 <표 2-10>과 같이 정리하였으며, 각 지역별 특성에 따라 양성평등 문화 확산에 대해 다르게 명시하고 있음을 분석하였음

13) 최유진. 2019. 「지역 양성평등 문화 확산 전달체계구축 방안 연구」. 한국여성정책연구원.

〈표 2-10〉 지방자치단체의 양성평등 교육 및 문화 관련 내용

조례 제시 내용	지역
성평등정책 시행계획 또는 종합계획에 양성평등 촉진 및 문화확산 방안 포함	서울, 인천, 강원, 전북, 제주
대중매체 성차별적 내용 개선 관련 내용을 양성평등 문화조성 사업으로 명시	부산, 대구, 광주, 대전, 경북, 경남
다양한 대상에 대한 양성평등의식 제고 교육 실시	서울, 부산, 대구, 광주, 대전, 세종, 강원, 충남, 전남, 전북, 경남, 경북, 제주
관내 여성단체 활동에 대한 행정적 및 경비 지원 사업에 양성평등 문화 확산 사업을 포함	인천, 광주, 세종, 경기, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 제주

- 양평원은 「양성평등기본법」 제46조(한국양성평등교육진흥원의 설립 등)에 근거하여 중앙정부의 기관으로 설립·운영되고 있음. 그러나 서울시와 경기도를 포함한 대부분의 광역자치단체 등의 설립과 운영은 「민법」 제32조(비영리법인의 설립과 허가)에 근거하고 있음
- 각 기관의 설립과 운영에 대한 법적 근거 및 운영 주체가 다르기 때문에 양평원과 지역여성정책 기관의 예산집행 및 인사 규정 등은 차이를 보이고 있음

〈표 2-11〉 지방자치단체의 기관별 설립 및 운영 조례

기관명	설립 및 운영 조례	목적 또는 취지
서울시여성가족재단	서울특별시 여성가족재단 설립 및 운영에 관한 조례	실질적인 남녀평등을 실현하고 서울여성의 경쟁력 향상과 사회참여 및 복지증진을 위함
경기도여성가족재단	경기도여성가족재단 설립 및 운영 지원 조례 ¹⁴⁾	여성 및 가족정책을 효율적으로 추진하기 위함
충청남도여성정책개발원	충청남도 여성정책 개발원 설립 및 운영 지원 조례	충남 성평등 실현과 성평등 정책 확산
전남여성가족재단	재단법인 전남여성가족재단 설립 및 지원 조례	여성의 능력개발과 사회참여 및 복지증진을 도모하고 양성평등 사회를 실현하기 위함

- 서울시여성가족재단과 경기도여성가족재단은 정책연구·개발, 여성인력 개발 및 경제지원 사업과 여성의 사회참여 활성화 등을 주로 하고 있으나, 양성평등 교육 사업에 대한 내용은 명시되어 있지 않음

〈표 2-12〉 각 기관의 법정 사업

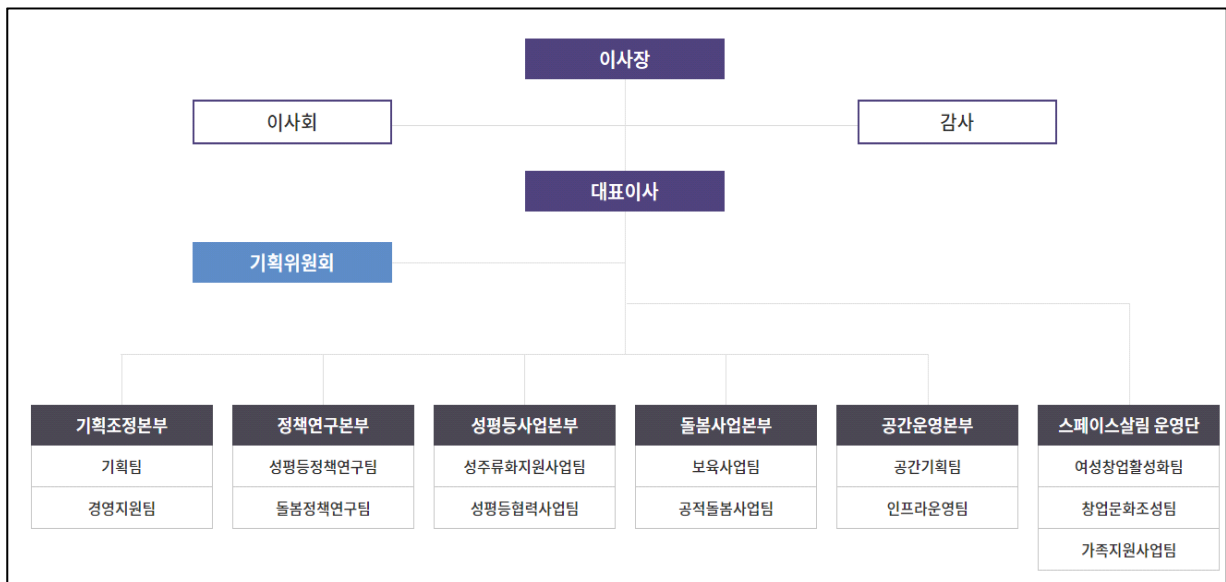
기관명	법정 사업
서울시여성가족재단	<ol style="list-style-type: none"> 1. 여성·가족·보육·저출산, 아동·청소년관련 정책 연구·개발 2. 여성의 사회활동 네트워크의 거점화 사업 3. 여성인력 개발 및 경제자원화 사업 4. 여성의 사회참여 활성화를 위한 사업 5. 국내·외 여성교류 및 단체활동 강화사업 6. 여성의 문화활동 및 복지 증진사업 7. 여성관련 시설간 프로그램 연계 및 교류사업 8. 서울여성플라자의 운영 및 관리 9. 스페이스 살림의 운영 및 관리 10. 여성자원봉사활동의 관리 및 육성사업 11. 여성관련시설의 효과적인 운영 및 여성·가족·보육·저출산, 아동·청소년 정책의 발전을 위하여 서울특별시장(이하 "시장"이라 한다)이 위탁하는 사업 12. 그 밖에 법인의 목적달성에 필요한 사업
경기도여성가족재단	<ol style="list-style-type: none"> 1. 여성, 가족, 보육, 저출생 및 아동·청소년정책(이하 "여성정책 등"이라 한다) 연구개발 2. 성(性) 인지적 정책실현을 위한 프로그램 운영 3. 여성능력개발과 경제활동 지원을 위한 프로그램 개발·보급 4. 여성의 리더십 향상, 양성평등 및 인터넷 교육과정 운영 5. 도 내 여성관련 기관 지원 및 연계망 구축 6. 국내외 관련 연구기관 및 단체와의 교류·협력 사업 7. 여성정책 등 관련 교육 및 정책개발 수탁사업 8. 여성정책 등 관련 사업 9. 제1호부터 제8호까지의 규정에 의한 사업의 부대사업과 그 밖에 여성가족재단의 설립 목적 달성을 위하여 필요하다고 인정되는 사업
충청남도여성정책개발원	<ol style="list-style-type: none"> 1. 여성문제·복지에 관한 정책개발, 조사연구와 교육, 상담·지원 2. 다문화가족 등 다양한 가족에 관한 정책개발·조사·연구 지원사업 3. 보육 관련에 관한 정책개발·조사·연구 지원사업 4. 노인, 장애인, 아동, 저출산 등 사회복지에 관한 정책개발·조사·연구의뢰 사업

- 14) '경기도가족여성연구원 설립 및 운영 지원 조례'가 2020년 11월12일자로 '경기도여성가족재단 설립 및 운영 지원 조례'로 개정됨

기관명	법정 사업
	5. 외부 기관·단체 등의 조사·연구의뢰 사업 6. 그 밖에 여성개발원의 목적 달성을 위하여 필요한 사업
전남여성가족재단	1. 지역 여성 문제·복지에 관한 정책개발·조사·연구 2. 여성의 능력개발과 경제활동 지원을 위한 각종 교육·훈련 3. 가족, 보육, 아동, 여성 관련 정책개발 및 사회복지 증진 사업 4. 도내 시·군 등 외부 기관·단체 등에서 의뢰한 조사 또는 연구사업 5. 여성단체 활동의 지원과 국내외 기관·단체와의 교류 및 협력 6. 여성의 문화 활동과 복지 증진을 위한 각종 프로그램 수탁 및 집행 7. 여성 건강증진 사업 8. 재단 시설, 사무 운영 및 관리 9. 그 밖에 법인의 목적달성에 필요한 사업

- 서울시여성가족재단은 여성 관련 정책연구와 사업을 함께 진행하고 있기에 정책연구본부, 성평등사업본부, 돌봄사업본부로 구성되어 있음

〈그림 2-2〉 서울시여성가족재단 조직도



- 성평등 교육 및 문화 확산과 관련 있는 부서는 성평등사업본부이며, 성주류화지원사업팀에서는 자치구 공무원 성인지 교육을 진행하고, 안심 서울 성평등 캠퍼스를 수탁 운영하고 있음. 성평등협력사업팀에서는 서울형 일·생활균형문화의 확산과 시민사회 역량강화 및 성평등 문화 콘텐츠를 발굴하고 확산하는 등의 사업을 진행하고 있음¹⁵⁾

〈표 2-13〉 서울시여성가족재단 교육 관련 부서 업무

부서명 (부서인원)	담당업무
성주류화지원사업팀 (7명)	<ul style="list-style-type: none"> · 성평등교육진흥협의회 담당업무 진행 · 국내·외 성평등 정책 네트워크 구축 및 활성화 · 자치구 공무원 성인지교육 (수탁운영) · 안심 서울 성평등캠퍼스 (수탁운영)
성평등협력사업팀 (12명)	<ul style="list-style-type: none"> · 서울형 일·생활균형 문화 확산 및 활성화 · 시민사회 활동가 양성프로젝트 진행 · 성평등 단체 역량강화 지원사업 · 성평등도서관 운영 · 성평등문화 콘텐츠 발굴 및 확산

- 교육 사업의 대상자는 대학생과 시민사회 활동가로 두고 있으며 이는 서울시 정책지원의 성격을 갖는 것으로 볼 수 있음
- 2020년부터 시작된 코로나19의 영향으로 2021년에는 비대면 포럼과 전시를 통한 교육 및 연수 성평등 사업을 진행한 것으로 확인됨¹⁶⁾

〈표 2-14〉 서울시여성가족재단 성평등문화 확산 주요 사업

구분	사업 제목		
	2021년	2020년	2019년
교육/ 연수	· 없음	<ul style="list-style-type: none"> · 성평등 캠퍼스 대학생 교육 · 찾아가는 폭력예방교육 지역 지원기관 교육 	<ul style="list-style-type: none"> · 시민협력단 성평등 공간 도슨트 역량강화 교육
포럼/ 세미나/ 심포지움	<ul style="list-style-type: none"> · 제65차 UN CSW 병렬행사 · 제10회 국제 가사노동자의 날 기념 정책토론회 · (특별대담) 포스트 팬데믹 시대의 도시 민주주의 · (서울시 아동학대 대응 인력 협력 강화 웨비나) '아동학대 조사 공공화 1년, 현장을 말하다 	<ul style="list-style-type: none"> · 국제 웹 컨퍼런스 '코로나 시대 사회적 돌봄의 위기와 여성노동' · 정책토론회 '시민과 함께 하는 성평등 정책' 	<ul style="list-style-type: none"> · 성평등 대학 만들기 워크숍 · 서울시 일생활균형 포럼 · 정책토론회

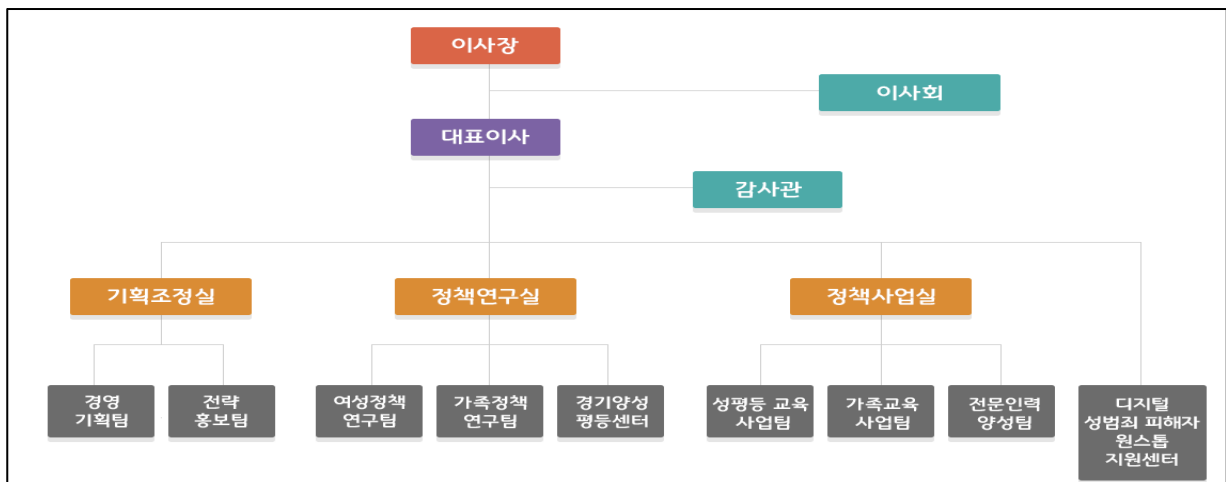
15) 서울시여성가족재단 (www.seoulwomen.or.kr), '재단 소개'에서 2021.11.08. 인출

16) 서울시여성가족재단 (www.seoulwomen.or.kr), '연구·사업>성평등사업'에서 2020.11.08. 인출

구분	사업 제목		
	2021년	2020년	2019년
문화예술	· 없음		· 성평등 문화콘텐츠 페스티벌 '여성창작자 대회' · 성평등주간 기념 행사
기타	· 2020 셀프디자인스쿨 사례집 · 성평등 생활사전 채택노동편 · 온라인 전시 <코로나 이후의 세계, 여성주도의 회복전략>	· 2020 성평등 주간 기념 행사	· 서울시 일생활균형 박람회
네트워킹		· 시민사회 활동가 양성 프로젝트 · 성평등교류협력사업	· 여성단체 및 풀뿌리조직 지원을 통한 성평등 활동 역량 확산

- 경기도여성가족재단은 정책연구실과 정책사업실로 구분하여 운영하고 있음. 양성평등 관련 부서는 정책연구실의 경기양성평등센터와 정책사업실의 성평등 교육 사업팀으로, 경기양성평등센터는 성별영향평가 컨설팅 및 지역 내 성평등 환경조성을 담당하고 성평등 교육 사업팀에서는 경기도 및 시군 공무원을 대상으로 성인지 교육사업과 도민 대상의 성인지 교육을 담당하고 있음¹⁷⁾

<그림 2-3> 경기도여성가족재단 조직도



17) 경기도여성가족재단 (<https://gwff.kr>), '재단 소개'에서 2021.11.08. 인출

- 경기도여성가족재단의 성평등 교육사업은 크게 공무원 대상의 ‘성인지 교육’과 일반도민 대상의 ‘성평등 인식확산 사업’으로 운영되고 있음

〈표 2-15〉 경기도여성가족재단 교육 관련 부서 업무

부서명 (부서인원)	담당업무
성평등교육사업팀 (7명)	· 경기도 및 시군 공무원 대상 성인지교육사업 운영 · 도민 대상 찾아가는 성인지교육 운영 · 양성평등교육 전문강사 양성과정 운영
경기양성평등센터 (4명)	· 성별영향평가, 성인지예산 사업의 컨설턴트 및 컨설팅 관리 · 성평등 지역환경 조성사업 운영

- 공무원 대상의 성인지 교육은 성평등교육사업팀에서 담당하고 있으며, 공무원의 직무별 직급별로 세분화 한 총 4종류의 교육과정을 운영하고 있음. 도민 대상의 성인지 교육은 경기양성평등팀에서 담당하고 있으며 지역 내 성평등 문화를 활성화하기 위한 사업을 진행 중에 있음¹⁸⁾

〈표 2-16〉 경기도여성가족재단 지역양성평등센터의 교육 사업

구분	사업 내용	비고
성인지교육 (성평등교육사업팀)	· 성인지감수성 증진 · 성인지 정책 추진 역량 강화 · 성별영향평가/성인지예.결산 수행능력 강화 · 여성친화도시 개념 이해 및 실행력 강화 · 조직 내 성평등 문화 확산을 위한 교육 추진	· 총4종류의 교육과정 운영 중 - 관리자과정(5급 이상) - 일반과정(전직급 공무원 및 공공기관 종사자) - 성별영향평가과정(담당공무원 및 공공기관 종사자), - 특화과정(도의원 및 관계자)
경기양성평등센터	· 도민 대상 찾아가는 성평등교육 · 지역 성평등 교육활동가 양성과정 운영 · 남성 성평등 참여단 ‘젠더공감 나우’ 운영 · 경기도 성평등 정책 모니터단 운영	· 2020년 4회 교육진행 및 집담회, 주민상영회 진행 · ‘남성이 말하는 성평등’ 문집 제작, 영상 제작 · 팀별 성인지 교육 콘텐츠 개발

18) 경기도여성가족재단 (gwff.kr), ‘정책사업>성평등 교육·사업/경기도양성평등센터’에서 2020.11.08. 인출

- 지역양성평등센터 사업은 2019년도부터 시행되었으며, 인천여성가족재단, 경기도여성가족재단, 전남여성가족재단, 경북여성정책개발원에서 시범사업으로 진행되었음
- 지역양성평등센터의 사업 목표는 지역 내 성평등 문화 활성화를 위하여 지역 특색을 고려한 양성평등 교육 및 문화확산 사업을 시행하는 것과 지역 내 성주류화, 성평등 교육 및 문화확산, 거버넌스 형성 등을 지원하는 거점기관을 목표로 하고 있음
- 교육사업의 경우에는 지역 내 공무원 및 공공기관 종사자, 학교(청소년, 교사, 학부모), 기업, 지방의회 의원, 언론기관 종사자 등을 대상으로 함. 교육방식은 주로 찾아가는 성인지 교육(직접 교육)과 이를 위한 강사양성, 그리고 교육콘텐츠 개발을 중심 사업으로 하고 있음
- 성평등 의식·문화 확산 사업은 주로 지역활동가를 양성하는 것과 유관기관의 홍보 캠페인을 주로 진행하는 것으로 나타남. 또한, 정책모니터링 사업도 함께 진행되는 것으로 나타났는데, 전문가들로 구성된 지역 정책 모니터링단을 구성하여 기초자치단체의 성별영향평가 개선 과제 등에 대한 점검 활동을 하고 있음

〈표 2-17〉 여성가족부 위탁, 지역 및 거점형 양성평등센터 운영 현황

지역	성평등교육	성평등 의식·문화 확산	지역 정책 모니터링
경기	·찾아가는 성평등교육 진행 (도민 대상)	·지역 내 성평등 교육활동가 양성 ·남성 성평등 참여단 '젠더 공감 나우NOW'운영	·성별영향평가 컨설턴트 및 컨설팅 관리 ·경기도 성평등 정책 모니터단 운영
경북	·보육교사, 유치원교사를 위한 젠더스쿨	·성평등교육 강사단 '별반' 운영 ·양성평등 경북 알리오단	·양성평등 도민 모니터링단

지역	성평등교육	성평등 인식·문화 확산	지역 정책 모니터링
인천	·성별영향평가 컨설팅 교육 ·성인지 예산안 작성 및 컨설팅 교육	·인천에꼴제 프로젝트 (중1 대상 성평등 교육) ·I-젠더활동가 (유관분야 및 지역 내 시민 대상 활동가 양성)	·체크IN 정책모니터링단 운영 - 지역 내 모든 정책 및 언론 미디어 홍보물에 대해 성별영향평가 진행
전남	·성인지 역량 강화 사업 (공무원 및 컨설턴트 대상) ·성평등 교육·문화사업 진행 (도민대상) ·찾아가는 성평등 교육 (청소년 ACTED프로젝트)	·성평등 문화 확산 캠페인 진행 ·성평등 문화 확산 프로그램 진행	·성평등 정책 도민 모니터링단 운영 ·성별영향평가 및 성인지 예산 연계 활성화 포럼 진행
부산 (거점형)	·성인지 공공스쿨 운영 (공무원, 서비스전달체계 종사자 대상)	·성주류화 상설협의체 구성 및 운영 ·성평등 문화 확산 공동포럼 운영(연 2회)	·성주류화 정책 우수모델 발굴 및 공유 ·성평등 정책 내실화를 위한 공모사업 추진

- 지역의 현황을 비교해 볼 때, 공무원을 대상으로 하는 성인지 정책 및 성주류화 제도 교육은 특화되어 따로 여러 과정을 개설하여 별도로 운영하고 있으며, 학교를 중심으로 하는 학생·교사·학부모 교육이 많이 확장되고 있음
- 기업(사업체)이나 기관의 경우에는 ‘직장내 성희롱 예방 교육’이 주로 수행됨에 따라 성평등 인식을 위한 교육은 초기 단계로 주로 콘텐츠 개발과 함께 대상자 발굴이 주 사업 내용으로 나타나고 있음
- 시민 대상의 경우에는 교육보다는 캠페인이나 일회성 대중강좌 등이 주로 진행되고 있고, 양성평등 교육의 기반을 형성하기 위해서라도 시민들이 접할 수 있는 문화행사나 활동, 홍보 활동 등이 주요하게 기획되고 있음. 또한 이러한 지역문화를 형성하기 위해서는 지역활동가들의 성인지 감수성과 성평등 활동 역량 강화를 위한 교육 활동이 강화되고 있는 상황임
- 각 지역에서는 지역의 성평등 문화 형성을 위해 기존 교육 대상자에 포함되지 않고 있던 새로운 교육 대상자를 발굴하고 이를 위한 지역 특색을 고려한

콘텐츠 개발이 주요하게 이루어지고 있음. 그리고 이러한 필요성에 대한 인식 확산을 위해 문화 캠페인이나 홍보 활동이 더 적극적으로 기획되어야 함이 강조되고 있음

- 지역여성정책 기관에서는 정책연구기능을 수행하며 교육팀과 사업팀을 추가로 운영하는 구조이기에 2019년부터 시범사업으로 운영된 ‘지역양성평등센터’가 교육을 중심으로 진행되고 있다고 볼 수 있음. 서울시의 경우에는 지역활동가 관련 교육도 ‘서울시 성평등활동지원센터’에서 수행함으로써 대학생을 중심으로 하는 찾아가는 교육과 관련 캠페인, 시민을 대상으로 하는 단기 강좌나 포럼 운영을 주로 하고 있음
- 지방자치단체의 경우에는 공무원을 대상으로 하는 성인지 교육은 모두 명시하고 있는 반면 교육 대상의 범위도 다양함. 가정이나 학교, 평생교육시설에서 진행되는 양성평등 교육에 대한 명확한 명시가 없는 경우도 많으며 양성평등 문화 확산 사업과 관련해서도 지역단체와의 사업 지원 혹은 네트워크 사업 등에 포함시켜 놓은 경우가 많음
- 소속 공무원을 대상으로 하는 성인지 교육은 지역의 성별영향평가센터에서 컨설팅과 함께 성인지 정책과 성주류화 제도에 대한 교육이 함께 운영되고 있으며 특화되고 있다고 볼 수 있음. 그에 반해 양성평등 의식향상에 관한 교육 운영 등은 실질적 내용을 파악하기는 어려움
- 지역여성정책 기관에서는 교육팀과 사업팀을 각각 5명 이상의 인력으로 운영하고 있으며, 교육팀의 경우 특정 집단(교사, 여성 리더, 시민활동가 등)을 대상으로 하는 교육을 진행하며, 문화사업팀에서는 네트워크를 통한 지역 문화활동을 진행하고 있음. 전문 강사 인력과 관련한 사업의 경우에도 양평원의 전문강사 양성과정을 통해 배출된 강사와의 네트워킹으로 교육을 진행하거나 워크숍 등으로 역량 강화를 지원할 뿐, 직접적인 강사 양성과정을 따로 운영하고 있지 않음

2. 제주지역 양성평등 교육 현황

가. 제주지역 양성평등 관련 교육 현황

- 양성평등 관련 정책이 그간 정부 시책 중심으로 시행됨에 따라 지역 특성을 제대로 반영하지 못해 체감도가 낮고, 여성의 사회참여 및 취업 증가에 따른 일·생활 균형이 중요하게 인식되면서 양성평등 사회 실현이 새로운 과제로 대두됨¹⁹⁾
- 이에 따라 제주특별자치도는 도민의 요구가 반영된 제주형 여성정책 추진이 필요했음. 이에 따라 민간분야 전문가 그룹 등을 통해 정책과제 발굴함. 제주지역 여성정책 수요조사, 분야별 간담회, 도민 의견 수렴 및 여성정책 전문가 등의 자문을 통해 핵심 실천과제 및 추진사업을 발굴함. 이 결과 제주 생활체감형 양성평등정책 <제주처럼>(2015~2018, 제주특별자치도)을 추진하게 됨
- 2021년 현재 제주형 양성평등정책 <더 제주처럼>에서 담고 있는 양성평등 관련 교육 내용은 <표 2-18>과 같음²⁰⁾

19) 제주특별자치도. 2018. 생활체감형 양성평등정책 「제주처럼」.

20) 표 내용은 <더 제주처럼>(제주특별자치도, 제주형 양성평등정책)의 양성평등 교육 관련 내용을 토대로 재구성한 것임

〈표 2-18〉 <더 제주처럼>의 양성평등 관련 교육 추진방침 및 계획

	1. 공무원 성인지 교육 의무화	2. 아동·청소년 대상 양성평등 의식 교육	3. 전문강사 양성	4. 도민 성인권 교육 강화
배경	<ul style="list-style-type: none"> • 성별영향분석평가, 성인지 예산 시행으로 공무원의 높은 성인지 역량 필요 • 성인지 정책 실행의 동기부여를 위해 공무원 성인지 교육 의무화 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회환경의 변화에도 제주지역은 가부장적 의식 잔존 • 아동과 청소년들이 가정과 사회로부터 남성중심적 인식 영향 • 양성평등한 지역사회 조성을 위해 성장 단계별 양성평등 교육 필요 	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관의 폭력예방 교육 의무 시행에 따른 전문강사 수요 증대 • 접근성이 취약한 도내에서는 교육 이수가 어려운 여건임 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성·아동폭력에 대한 도민인식개선, 성인지적 인권 감수성 고취를 위해 도민 성인권 교육 강화
대상	<ul style="list-style-type: none"> • 도 및 행정시 소속 공무원 	<ul style="list-style-type: none"> • 유아기~청소년기 	<ul style="list-style-type: none"> • 도내 지역 주민 	<ul style="list-style-type: none"> • 도민 중 비의무교육 대상자
추진 방침 및 계획	<더 제주처럼>(2019~2022)			
	<ul style="list-style-type: none"> • 5급 이상 간부공무원, 도정 핵심분야 정책 담당직원 등 (기초·심화과정 운영) 	<ul style="list-style-type: none"> • 아동 청소년 대상 생애주기별 성평등 교육 과정 개설 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성폭력예방 강사 보수교육 및 현장 모니터링 운영 • 양성평등교육 전문 강사 양성과정 운영 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 도 및 행정시에서 위탁하는 교육과정 내 성평등 교육 시수 반영 -주민자치학교, 세정대학, 시민경제대학, 농업성공대학, 해녀학교 등 • 문화예술분야 종사자 대상 교육
운영 방법	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원 교육 과정 또는 교과목으로 편성 운영 	<ul style="list-style-type: none"> • 도교육청, 보육시설 연합회 등 업무협약 및 기관 간 협조 체제 구축 • 교재보급, 전문강사 지원 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 한국양성평등교육진흥원 업무 협약 체결 	<ul style="list-style-type: none"> • 민간 전문기관 등 위탁 운영 • 소규모 민간사업장에 대한 강사 및 교육자료 지원 • 동영상 자료 등 교육자료 제작·배포

- 정부부처청, 지방자치단체, 학교 등 공공기관 폭력예방교육 의무시행에 따른 폭력예방교육 전문강사 수요는 증가하였으나, 제주지역은 전문강사 양성기관인 한국양성평등교육진흥원과의 접근성과 교육비 외의 항공교통 비용 문제 등으로 교육 이수가 어려운 여건이었음. 따라서 제주도는 지방자치단체 최초로 한국양성평등교육진흥원과 전문강사 양성과정 운영 등의 업무 협약을 맺고 양성평등교육 전문강사 및 폭력예방교육 전문강사 등을 양성하게 됨
- 2015년, 제주특별자치도와 한국양성평등교육진흥원과의 업무 협약을 통해 전문강사 양성과정 운영, 강사 모니터링 및 재위촉 보수과정, 역량강화 과정 등을 진행하였음. 한국양성평등교육진흥원 위촉 전문강사는 108명임. 그러나 2021년까지 실제로 활동하는 인원은 수적으로 줄어들었음. 전문강사 양성과정의 운영 실적은 아래와 같음

〈표 2-19〉 전문강사 양성과정 운영 실적(2015~2020년)

(단위 : 명)

구분	양성평등교육 전문강사		성희롱 예방교육 전문강사	성폭력 예방교육 전문강사	가정폭력 예방교육 전문강사	폭력예방 통합교육 전문강사		총 위촉 인원
	2016	2020	2017	2015	2016	2018	2019	
연도	2016	2020	2017	2015	2016	2018	2019	-
위촉 인원	14	10	25	25	23	7	4	108

- 2021년 11월 기준, 전문강사의 각 과정별 중복 위촉을 감안, 교육 활동 중인 실질 인원, 즉 실제 강사는 34명으로 확인하였음²¹⁾

21) 한국양성평등교육진흥원 교육센터 > 전문강사 찾기 >에서 검색, 2021.10.19. 인출

〈표 2-20〉 제주도내 분야별 전문강사

(단위 : 명)

분야	양성평등 교육 전문강사	성희롱 예방교육 전문강사	성폭력 예방교육 전문강사	성매매 예방교육 전문강사	가정폭력 예방교육 전문강사	폭력예방 통합교육 전문강사	총인원
위촉 인원	16명	20명	20명	20명	20명	20명	116명

- 2016년 이후, 도에서 배출한 양성평등교육 전문강사 총 인원수 24명보다 2021년 11월 현재 양성평등교육 전문강사 인원수는 16명으로 줄어듦. 그간 보수교육 미이수와 분야별 12회 이상 강의 진행에 따른 보고 실적²²⁾ 부족으로 인해 전문강사 재위촉과정의 기준을 통과하지 못한 것으로 추측함
 - 양성평등 교육은 비의무 교육으로 의무교육인 4대 폭력예방교육보다 현저하게 교육 참여기관의 수가 적음. 따라서 강사의 입장에서 교육활동의 기회를 얻기 어려울 뿐 아니라, 교육센터의 입장에서는 교육기관을 발굴하기가 쉽지 않고 더 나아가 양성평등 교육을 실행하기 위한 다각도의 노력이 필요함을 알 수 있음
- 양성평등 사회 실현을 위한 실행력을 강화하기 위해 공무원 대상 성인지 교육 이수를 의무화 함. 교육 대상은 도 및 행정시 소속 공무원이며 건설업무(부서) 담당 공무원, 신규임용자 등 의무대상자로 지정함

〈표 2-21〉 제주특별자치도 양성평등 기본 조례

조 항	내 용
제18조 (성인지 교육)	① 도지사는 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육(이하 “성인지 교육”이라 한다)을 전체 소속 공무원 등에게 실시하여야 한다. ② 도지사는 성인지 교육을 법 제18조 또는 동법 시행령 제14조에 따른 관련 전문기관에게 위탁할 수 있다.

22) 전문강사 재위촉 시 당해연도 11월 30일까지 강의실적을 한국양성평등교육진흥원에 보고 하도록 되어 있음. 예로 양성평등교육 전문강사의 재위촉을 위한 교육 실적 수는 최소 2019년까지 최소 12회 이상이었으나, 코로나-19가 시작된 2020년 1회 2021년 1회로 조정되었음

- 공무원 대상의 폭력예방교육은 성폭력, 성매매, 가정폭력, 성희롱 예방교육이며 전문강사에 의한 집합교육, 도정영상 TV방송을 통한 시청각 교육, 신규 임용자 교육과정에 폭력예방교육 편성 운영 등을 포함하고 있음. 2020년 교육 실시 현황을 살펴보면 4대 폭력 예방교육은 총 정원의 91.3%의 매우 높은 교육 이수율을 보이고 있음
- 공공정책의 수행자로서 공무원의 성평등한 인식과 역량강화로 정책환경 변화의 적극적 대응을 통한 성인지적 정책기획을 강화하기 위하여 ‘공무원 성인지 교육’을 진행함. 6급 이하의 공무원 대상, 전체 간부 공무원 및 양성평등담당관과 담당자 대상으로 진행하고 있음. 성인지 관점의 이해와 양성평등 사회 및 문화에 대한 이해를 포함하고 있음. 2020년 공무원의 성인지 교육 이수율은 총 정원의 99%임

〈표 2-22〉 2020 제주지역 공무원 폭력예방교육 및 성인지교육 현황

사업명	수행기관	교육대상	'20 실적 (이수율)	비고
공직자 폭력예방교육	제주특별자치도	도 산하 공직자	총 정원의 91.3%	- 성희롱/성폭력/성매매/ 가정폭력 이수율 평균값 - 자체 실시기관(16개 기관) 제외 실적
공무원 성인지 교육	제주특별자치도	도 산하 공직자	총 정원의 99%	- 총 정원 대비 이수율

- 제주지역의 양성평등 문화 확산을 위해서 다양한 기관이 성인권 교육, 성인지 교육, 폭력예방교육, 성교육 등을 실시하고 있으나 대부분 폭력예방교육의 형태로 진행되고 있음. 다만, 폭력예방교육의 총론 부분에서 양성평등에 대한 내용을 포함하여 진행하기도 함
- 제주 지역의 경우 여성·아동폭력에 대한 도민 인식 개선, 성인지적 인권 감수성 제고를 위해 도민 대상 양성평등 관련 교육이 실시되었음. 2012년 학교 성인권

교육이 시범 실시되었고, 2013년부터 학교 성인권 교육이 실질적으로 운영되었음. 2016년부터 ‘찾아가는 도민 성인권 교육(현, 찾아가는 도민 성평등 교육)’ 과 취약계층시설 종사자 대상 ‘찾아가는 여성폭력 예방교육’ 을 실시하고 있음

- ‘찾아가는 폭력예방 교육’ 은 국비와 도비가 50% 비율로 이뤄지는 매칭 사업으로 시행되고 있음. 성희롱, 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육 및 디지털 성범죄 및 데이트 폭력 예방교육도 진행함. 제주 지역의 특성과 시의성을 반영하여 관광업계 종사자나 이주민, 운동선수 등 폭력 예방교육의 비의무대상을 다수 포함하고 있음

〈표 2-23〉 2021 찾아가는 폭력예방 교육 대상(폭력예방교육 비의무 대상)

대 상	교육대상 세분화
민간기업종사자	- 민간기업종사자: 호텔, 골프장, 면세점, 운송업종사자 등
지역사회 성원	- 지역사회 지도자: 통리반장, 주민자치위원, 마을 이장 등 - 지역안전프로그램 참여자: 아동안전지킴이, 자율방범대원, 의용소방대원 등 - 지역사회 소상공인, 자영업자 등 - 기타 지역주민모임 등: 도서벽지, 농산어촌 지역주민, 종교단체 등
학부모	- 어린이집, 유치원, 초중고교 학부모 등 - 장애인/다문화 자녀를 둔 부모, 한부모, 미혼모 등
이주민	- 결혼이주여성, 이주노동자, 북한이탈주민 등
장애인	- 장애인복지관, 장애인직업재활시설 이용자, 장애인 생활시설입소자 등
노인	- 노인대학, 경로당 및 노인복지관 등 관련시설 이용자 등 - 노인 전문 요양시설 입소자, 노인 일자리사업 참여자 등
사회복지 시설종사자	- 장애인, 이주민, 노인, 아동청소년 시설종사자 등 - 돌봄노동종사자:간병인,요양보호사,장애인 활동보조인 등 - 아동학대 신고의무자 및 유관업무 종사자: 방문지도사, 아이돌보미 등
아동, 청소년	- 학교 밖 청소년, 고3 예비사회인(수능이후, 취업전) 등
기타	- 문화예술인, 체육인 등

- ‘학교에서의 성인권 교육’ 은 성인지 관점의 인권교육으로 2012년에 전국 8개

지역에서 시범 운영되었고, 2013년부터는 사업으로 진행되고 있음. 교육 내용은 성인권, 성평등, 관계와 소통, 성적인 위험이 단계적으로 구성되며 양성평등교육을 포함하고 있으며 성인지적 관점에서 성교육 및 폭력예방 교육을 통합한 교육이 실시됨. 폭력 예방교육 의무대상인 초등학생과 중·고등학생을 대상으로 진행됨

- ‘장애 아동·청소년 성인권 교육’은 인권 관점에서 긍정적인 성적 발달을 이룰 수 있도록 장애 유형별로 적절한 성교육을 진행하여 장애 아동·청소년 성교육의 효과성과 효율성을 높이고자 함. 올바른 성인지 및 폭력 대처 방안의 내용으로 구성되어 있고, 주 교육대상은 초등학교 4~6학년, 중학생 장애학생 대상으로 진행하고 있음
- ‘찾아가는 여성폭력 예방교육’은 사회복지시설 종사자 및 이용자의 올바른 성 가치관 함양을 목적으로 하며, 사회복지기관 종사자와 기관 이용 아동·청소년을 대상으로 성폭력 예방, 가정폭력 예방, 아동학대 예방의 내용으로 진행됨
- 2020년 지방자치단체 사업이나 여성가족부 등 매칭 사업으로 진행된 교육 사업명과 수행기관, 교육 대상과 교육 인원은 아래와 같음

〈표 2-24〉 2020 찾아가는 도민 성평등 교육 및 폭력예방 교육 현황

(단위 : 회, 명)

사업명	수행기관	교육대상	비고 ('20 실적)
찾아가는 폭력예방교육	제주YWCA 통합상담소	일반도민	169회/4,716명
학교에서의 성인권교육	제주여성인권연대 부설 제주여성상담소	초·중·고등학생	282회/6,820명
장애 아동·청소년 성인권교육	제주여성 장애인상담소	장애아동 ·청소년	101회/580명
찾아가는	제주여성인권	사회복지시설	69회/1,296명

사업명	수행기관	교육대상	비고 ('20 실적)
여성폭력 예방교육	상담소·시설협의회	종사자 및 이용자	
청소년성문화센터 운영지원	제주시·서귀포시 청소년성문화센터	아동·청소년	116회/2,114명
찾아가는 도민 성평등 교육	(사)제주여민회	일반도민	74회/1,386명
계			811회/16,912명

- 2020년 제주 지역의 양성평등 관련 교육은 대부분 공공기관 종사자 및 공무원 대상 폭력예방교육, 공무원 성인지 교육, 아동·청소년 대상 학교 및 청소년성문화센터의 성교육 및 아동·청소년 성인권 교육, 비의무교육 대상 찾아가는 폭력예방 교육, 상담소 및 시설로 찾아가는 여성폭력 예방교육으로 시행되고 있음
- 다만, 여타의 기관들이 양성평등 실현의 방향으로 ‘폭력예방을 위한 교육’ 활동 및 성인권 교육 등을 주로 전개하고 있다면, 2016년부터 제주여민회는 ‘찾아가는 도민 성평등 교육’을 핵심 교육 활동으로 실행하고 있음. 주로 양성평등 의식 제고의 내용으로 교육 활동을 추진하고 있음. 대중교통 기사, 주민자치위원, 노인대학, 청년회, 부녀회, 아동·청소년, 사회복지기관 종사자, 지역사회보장협의체 위원, 문화예술계 종사자, 이장단·통장 협의회, 민간기업 종사자 등 도민들을 대상으로 교육을 실행함. 교육 활동 강사들의 성인지력 제고를 위해 전문강사 역량강화 사업도 진행함

나. 제주양성평등교육센터 양성평등 교육 현황

- 2020년 9월 1일, 성평등 확산을 위하여 제주특별자치도는 제주양성평등교육센터를 설치, 개소하였음. 「제주특별자치도 양성평등 기본 조례」 제27조 2항에 의거, 교육센터의 기능은 아래와 같음
 - ① 성평등을 위한 교육 및 진흥사업
 - ② 공무원에 대한 성인지 교육 및 성별영향평가 교육

- ③ 성차별과 성희롱예방교육 강사 등 전문인력 양성사업
 - ④ 지역맞춤형 성평등 프로그램 개발과 교육 연구 사업
 - ⑤ 성평등 교육과정을 강화하기 위한 교류협력 지원 사업
 - ⑥ 그 밖에 성평등 교육 활성화를 위해 도지사가 필요하다고 인정하는 사항
- 교육센터의 설립 목적 및 조례에 근거, 교육센터의 기능과 역할을 반영하여 제주양성평등교육센터의 교육과정 및 분야(안)를 설정하였음²³⁾

〈표 2-25〉 제주양성평등교육센터 교육과정 및 분야(안)

교육과정	교육분야(15개)	교육 대상
1. 양성평등정책 역량강화 과정	성인지 정책 교육	공무원, 공공기관, 공직유관단체 종사자 등
	양성평등 의식향상 교육	
	성별영향평가 교육	
	성인지 예산 및 통계 교육	
	여성친화도시 교육	
2. 양성평등 의식향상 과정	성희롱·성폭력 고충상담원 전문성 향상교육	공공기관, 공직유관단체 등 고충상담 업무 담당
	성인지 역량강화 교육	지역사회 리더, 성별영향평가 컨설턴트 여성친화도시 도민참여단 각종 위원회 및 협회, 언론, 기업 등
	활동가를 위한 성인지 역량강화 교육	NGO 및 풀뿌리 지역 활동가
3. 지속가능 조직문화 개선 과정	청년세대를 위한 성인지 역량강화 교육	2030 대학생 및 청년
	다양성 × 조직문화개선	공무원, 공공기관, 공직유관단체 종사자, 기업 등
	일·삶 × 균형과 조화	
다문화 사회 × 존중과 공존		
4. 전문강사 양성과정	강사 양성 과정	도민 및 전문 강사
	양성평등교육 강사양성	
	다문화 감수성 향상 교육 강사양성	양성평등, 성별영향평가교육, 폭력예방교육 전문강사 등
강사역량 강화과정(보수교육)		
5. 온라인 과정	전 교육과정 포함	교육 대상자 모두 포함

23) 제주양성평등교육센터(2020), 「제1차 제주양성평등교육센터 기본운영계획」(2021~2023)

- 기존의 양성평등 교육 내용을 점검한 결과, 의무교육 대상인 공무원의 성인지 교육 이외에 공공기관 종사자 등의 양성평등 교육의 부재를 확인하게 되었음. 양성평등 정책과 공공업무를 추진하는 공공기관 및 중간지원조직, 지역사회에서 영향력을 갖고 있는 지역사회 리더, 젠더 관계의 변화를 꾀할 수 있는 기업 등을 대상으로 하는 양성평등 교육, 2030 청년 대상 양성평등 의식향상을 위한 프로그램 개발 및 교육 활동 전개함
- 공공기관 종사자 대상 양성평등 교육 프로그램 개발 및 교육은 2021년 4월1일부터 12월 3일까지 실행하였음. 제주도 16개 출자출연기관 및 도 산하 기관, 정부부처청 등의 종사자를 대상으로 교육을 실시하였음. 4개의 교육 분야 중 기관의 교육신청은 양성평등 의식향상>홍보물 성별영향평가>성희롱·성폭력 사건처리 역량강화교육>다양성×조직문화개선 순으로 나타났음

<표 2-26> 2021년 제주양성평등교육센터 교육 프로그램

교육분야	교육대상	교육개요	교육 운영	추진방법
양성평등 의식향상	전 직원/ 신규입사자	- 공공기관에서의 성인지 관점 - 양성평등과 공공기관의 역할 - 작은 실천, 큰 변화를 위한 평등 약속 - 재난과 안전에서의 성인지 관점 - 모두의 안전을 위한 실천방안 - 의학에서의 성인지 관점 - 의료현장에서 적용가능한 실천방안	4월~	특강 대면/비대면
홍보물 성별영향평가	전직원/ 홍보담당자 팀장이상	- 성인지 감수성×성별영향평가의 이해 - 젠더 렌즈로 본 홍보물 - 성인지적 홍보물 제작을 위한 길라잡이	4월~	특강 대면/비대면
다양성× 조직문화개선	팀장급 이상	- 다양성과 지속가능한 조직성장 - 성평등한 조직을 위한 젠더 박스 탈출하기	4월~	특강 대면/비대면
성희롱·성폭력 사건처리 역량강화 교육	팀장급 이상	<1차 교육> - 핵심계층 성인지 역량강화 필요성 - 조직 내 성희롱·성폭력 예방 주체로서 핵심계층의 역할 - 고충 발생 시 부서장(관리자)의 역할	4월~	대면/ 비대면/ 소규모 토의식 교육

교육분야	교육대상	교육개요	교육운영	추진방법
		<ul style="list-style-type: none"> - 사건 발생 시 대응 매뉴얼 익히기 <2차 워크숍> - 기관장 포함 관리자 참석 사례 읽기 연습 × 사건 발생 시 대응 능력 강화 사례 토의와 발표 - 조직 내 성희롱·성폭력 예방을 위한 실천 방안 		

- 대상별 찾아가는 양성평등 교육은 중간지원조직과 여성친화도시 도민참여단, 기업 및 2030 청년세대를 중심으로 진행하였음. 특히 2021년에는 마을 리더, 기업, 관광분야 종사자, 언론인, 사회복지시설 종사자를 대상으로 한 양성평등 교육을 위해 1시간 소요, 5종의 표준강의안을 개발하였음
- 2021년 제주양성평등교육센터는 강의안 및 매뉴얼 개발과 함께 공공기관 종사자 및 지역사회 리더 등을 위한 대상별 맞춤형 교육 및 2030 청년세대 등을 대상으로 총 66회(1,716명) 양성평등 교육을 진행하였음

〈표 2-27〉 2021년 제주양성평등교육센터 연간 교육 실시 현황

(단위 : 회, 명)

교육대상	회수	인원	시간
공공기관 종사자 대상	32	977	59
대상별 (찾아가는 양성평등교육)	24	361	38
2030 청년세대 성인지 감수성 향상 기획강좌	10	378	18
총계	66	1,716	115

- 양성평등 교육 분야는 현재 비의무 교육이어서, 강의 대상 발굴의 어려움뿐만 아니라, 강사들이 활동할 수 있는 강의 현장 자체가 적음. 여성단체에서 진행하는 ‘찾아가는 도민 성평등 교육’ 및 교육센터의 양성평등 교육을 활발하게 전개하기 위해서, 교육 대상 발굴 및 연계, 강사 역량강화 및 강사 연계 등 협력을 위한 다각적 방안 모색이 필요함

양성평등 교육 프로그램 개발

1. 교육 프로그램 개발 방향
2. 교육 프로그램 개발 절차 개요
3. 교육 프로그램 개발 내용 개요

1. 교육 프로그램 개발 방향

- 「공공기관 종사자 양성평등 교육 프로그램 개발 연구」를 통해 진행된 양성평등 교육 프로그램은 교육 주제의 경우, 요구도 조사 즉 전문가 자문회의, 초점집단면접조사(FGI), 연구진 회의 등의 조사 결과로 선정되지는 않음
- 다만, 교육 주제 선정 이후 연구진 회의 및 초점집단면접조사(FGI)를 통해 교육 프로그램의 내용 및 교육 방법 등에 대한 요구도를 반영하였음. 또한 5장에서 다루고 있는 것처럼 서면자문을 통한 전문가 의견과 시범교육을 통한 만족도 조사 및 효과성 조사 결과를 반영하여 교육 내용을 구성하였음
- 공무원 대상 성인지 교육의 경우에는 지역별로 성인지 교육과정이 개설되어, 교육과정 결과에 대한 분석을 통해 요구도 조사 등을 실행할 수 있을 것임. 그러나 성인지 교육을 제외한, 공공기관 종사자 대상 양성평등 의식 향상 교육 과정이 별도로 진행된 바를 발견할 수 없었으며, 제주 지역의 경우 ‘도민 대상 성평등 교육’을 진행해 왔으나 1시간 정도의 일회성 교육으로 교육 대상이 너무 방대하고, 내용 또한 특정 주제로 한정되어 있지 않음
- 본 교육 프로그램은 공공기관 종사자의 양성평등 의식 향상을 촉진하기 위해 개발되었음. 주교육 대상을 공공기관 종사자로 선정한 바, 대상자의 특성을 고려한 교육 주제를 다루는 것이 효과적일 것이라 판단, 이번 연구에서는 양성평등 의식향상, 다양성과 조직문화개선, 성인지 관점의 홍보물 제작의 세 분야로 주제를 제한하여 구성하였음
- 연구진 회의를 통해 주제별 교육 내용과 방법, 주교육 대상기관 관련 정보 (기관명, 비전, 조직도, 조직 규모, 주요 사업 등) 분석 및 공유, 성별 비율을 고려한 주제별 초점집단면접조사(FGI) 대상자 선정 등 개발 방향에 따른 의견을 도출함

〈표 3-1〉 제주특별자치도 16개 출자·출연기관 현황

구분	기관명
공기업(3)	제주특별자치도개발공사, 제주에너지공사, 제주관광공사
출자기관(1)	(주)제주국제컨벤션센터
출연기관(12)	제주연구원, 제주4·3평화재단, 제주평생교육장학진흥원, 제주문화예술재단, 제주영상·문화산업진흥원, 제주여성가족연구원, 제주의료원, 서귀포의료원, 제주한의학연구원, 제주특별자치도경제통상진흥원, 제주신용보증재단, 제주테크노파크

- 주제별, 대상별 특성을 고려하여 진행한 2차례의 초점집단면접조사(FGI)를 통해 교육 내용과 방법, 교육 활성화 방안 등에 대해 의견을 수렴하여 교육 내용에 반영함. 특히 <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육의 경우 초고에 해당되는 강의 자료를 제시하여 성별영향평가 체크리스트의 배열 순서, 제주 지역 공공기관의 홍보물 관련 실제 사례의 자료 활용 가능 여부, 해당 교육의 필요성 및 교육 내용 마무리 제시 방안 등 다양한 의견수렴을 통해 개발 방향을 구체화하였음

가. 초점집단면접조사(FGI) 개요

〈표 3-2〉 초점집단면접조사(FGI) 개요

조사 방법	조사 대상	조사 기간	조사 내용
초점집단면접 (FGI)	<ul style="list-style-type: none"> 연구·교육·치안 관련 종사자 문화·예술·영상 관련 종사자 	2021. 5.24(월)-1차 5.31(월)-2차	<ul style="list-style-type: none"> 양성평등 교육의 내용과 방법 양성평등 교육 활성화 방안 다양성과 조직문화개선 교육의 내용 및 방향 등 성인지 관점의 홍보물 제작에 따른 교육 내용 및 방법 등 홍보물 관련 초고 강의안 피드백

- 본 양성평등 교육 프로그램은 기관의 선택을 고려하되, 교육 대상의 특성을 반영하여 교육 주제를 선정할 수 있도록 ① <양성평등 의식향상> 교육 (기본교육, 입문교육/ 전체 구성원 대상) ② <다양성과 조직문화 개선> 교육

(팀장급 이상) ③ <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육(해당 업무 담당자 포함, 팀장급 이상)으로 개발하였음

〈표 3-3〉 초점집단면접조사(FGI) 참여자의 특성

순번	성별	연령대	활동 분야 · 직업	그룹 특성
사례 1	여	30대	연구 관련 출연기관 연구원, 인재경영	교육 및 인사 관련 업무 담당
사례 2	남	40대	문화 관련 출연기관 팀장, 인사 담당	
사례 3	남	30대	연구 관련 출연기관 직원, 교육지원 담당	
사례 4	여	30대	교육 관련 출연기관 주임, 경영지원 담당	
사례 5	남	40대	경찰공무원, 교육 및 인사 관리	
사례 6	남	30대	문화 관련 출연기관 주임, 기획 홍보	홍보 관련 업무 담당
사례 7	남	40대	공기업 팀장, 경영지원	
사례 8	남	30대	교육 관련 출연기관 주임, 인재육성 담당	
사례 9	남	30대	영상 관련 출연기관 주임, 교육지원 담당	

나. 초점집단면접조사(FGI) 결과

○ 공공기관 종사자 대상 양성평등 교육 과정 전반에 대한 의견을 조사하고, 조사 결과를 영역별로 구분하였음

1) <양성평등 의식향상> 교육의 내용 및 방법, 교육 방향

○ 성인지 관점에 대한 설명, 양성평등에 대한 이해를 높이기 위해 다양한 사례로 접근, 교육 전에 양성평등 의식 관련 체크리스트를 활용하여 교육에 반영, 양성평등이 모두에게 이로운 이유 등 조사 결과의 내용 등을 강의안에 반영하였음

〈표 3-4〉 〈양성평등 의식향상〉 교육 강의안 내용·방법·방향

구분	면접 조사 내용
교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 대상에 따른 세대별, 직급별 교육 필요. 특히 직급이 높은 사람들의 생각이 부하 직원들에게 많은 영향을 줌. 부정적인 인식을 깰 수 있는 교육 필요함 - 양성평등이 남성에게도 이로운 이유 등이 잘 설명되어야 함. 업무 관련성이 있는 실제 사례를 활용하여 스스로 생각할 수 있는 교육으로 구성 필요함 - 성인지 교육과 양성평등 교육의 차이점이 부각되어야 하며, 성인지 감수성 체크리스트의 내용이 더 세밀하고 다양했으면 좋겠음 - 양성평등 교육의 효과성을 위해서는 양성평등이 인권과 인간의 평등에 대한 연장선에 있는 교육임을 인식시키는 내용이면 좋겠음
교육 방법	<ul style="list-style-type: none"> - 교육 전에 체크리스트를 작성하고 결과를 교육에 반영하면 더 도움이 될 것 같음 - 교육의 여러 기법이 있지만 가장 중요한 것은 공감이라고 생각함. 강사분이 비슷한 경험이 있으면 반응이 좋음. 남자가 많은 기관에서는 남자 강사가 본인이 양성평등을 통해서 좋았던 경험을 말하는 것도 하나의 방법이 될 수 있음 - 세대별 특성을 감안하여 60년대생과 90년대생 교육방식은 달라야 함
교육 방향	<ul style="list-style-type: none"> - 대면 교육시 높은 직급은 얼굴만 비추고 사라지는 경우가 있으며, 비대면 교육일 경우 연령이 높은 직원은 참여 유도가 어려움. 고위직의 교육 참여율을 높일 수 있는 방법 고려 필요 - 이전보다 교육참여자들의 인식이나 수준이 높아졌으며, 양성평등 교육의 필요성에 대한 인식이 선행되어야 함 - 학습자를 고려하여 세대나 성별 등 균형적으로 사례를 보여줘야 할 것 같음

2) 〈다양성과 조직문화 개선〉 교육의 내용 및 방법, 교육 방향

○ 조직문화 개선 교육의 필요성, 조직문화 변화에 성평등과 다양성이 중요한 이유, 성별 및 세대별 등 조직구성원의 변화에 대한 이해 등 조사 결과의 내용 등을 강의안에 반영하였음. 교육 주제의 생소함 때문에 〈양성평등 의식향상〉 교육이나 〈성인지 관점의 홍보물 제작〉 교육에 대한 응답보다는 답변들이 소극적이었음

〈표 3-5〉 〈다양성과 조직문화 개선〉 교육 강의안 내용·방법·방향

구분	면접 조사 내용
교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 조직에 2030 젊은 세대들도 진입하지만, 예전에 비해 여성들도 많이 들어옴. 나이 뿐 아니라 성별 간의 차이를 알게 하는 교육이 필요함 - 보통 정리하면 생각나는 성별이 여성으로, 기관에서도 재무팀에 여성 6명 남자 1명이 있는데 남자는 계약 담당 업무만 시킴. 남자도 꼼꼼한 사람이 있고, 지출을 잘할 수 있으나 상급자들의 경우 남자는 사업부서를 해야 한다고 경향이 강함. 성별 고정관념을 깨는 교육이어야 함 - 제도가 바뀌면 수용하는 소극적 입장이 많음. 직원들에게 변화를 요구하면 틀은 바뀌지만 인식은 바뀌지 않기에 조직문화가 왜 바뀌어야 하는지에 대한 내용이면 좋겠음
교육 방법	<ul style="list-style-type: none"> - 조직에 따라 다르지만 격주로 의무교육을 해야 하는 상황임. 그 외에도 사이버교육, 선택 교육 등이 있음. 조직문화 개선교육은 의무교육도 아니기에 더욱 자율성이 떨어져서 이 교육을 진행 해야 할 필요성을 부각시키는 방법이 요구됨 - 의무교육이 아닌 만큼 사례로 접근하는 때로는 문화적으로 접근하는 것이 필요할 듯함
교육 방향	<ul style="list-style-type: none"> - 예전에 비해 여성신입 직원도 늘었고 팀장급의 경우 남성 간부급이 많기는 하지만 10명 중에 3명이 여성팀장임. 기관에 따라 다르지만, 여성 직원들의 숫자가 많아도 간부는 남성이 많음. 조직 내에서 여성이 팀장이 되기 위해서는 독하다는 말을 들어도 더 열심히 해야 하는 것이고 남자는 책임감이 있을 것이라는 고정관념이 반영된 것 같기도 함. 조직문화 자체가 성별에 따라서 역할을 구분할 게 아니라 능력에 따라서 역할을 줄 수 있도록 조직문화가 바뀌어야 한다는 방향으로 교육이 진행될 필요 있음

3) 〈성인지 관점의 홍보물 제작〉 교육의 내용 및 방법, 교육 방향

- 〈성인지 관점의 홍보물 제작〉 교육 강의안 구성의 경우, 홍보물을 통해 성별 고정관념을 깨는 것 뿐 아니라 다양성 고려, 홍보물 사례 제시 순서, 자가진단 체크리스트의 필요 및 외부 업체에서도 쉽게 활용할 수 있는 체크리스트 수록 등의 제안 의견 등을 강의안에 반영하였음

〈표 3-6〉 〈성인지 관점의 홍보물 제작〉 교육 강의안 내용·방법·방향

구분	면접 조사 내용
교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 홍보물을 제작할 때 양성평등을 강조하다 보니 모든 홍보물에는 엄마, 아빠가 모두 있는 4인 가족이 기준으로 자리 잡게 됨. 오히려 가족에 대한 고정관념이 더 심해지는 것 같고, 한부모 가정이나 다양한 가족 형태가 존중받지 못한다는 생각이 됨.

구분	면접 조사 내용
	그래서 홍보물을 만들 때 다양한 가족 형태가 나왔으면 함 - 교육참여자들의 관심을 끌 수 있게 도입이나 부록 부분에서 남녀의 차이에 대해 이해할 수 있는 내용이 포함되면 좋겠음
교육 방법	- 강의자료의 사례의 순서의 경우 부적절한 자료를 먼저 제시하고, 그 사례가 왜 부적절한지 이유를 말해주는 것이 좋을 듯 함. 사례를 먼저 말하고, 이 사례에 대한 개선방안에 대해 이야기 할 수 있는 기회를 주는 것도 좋을 듯 함 - 교육생 입장에서 단순히 이미지만 나오는 교육자료를 보면 이해하기가 힘들기 때문에, 핵심 요소를 설명해주는 내용이 포함되어야 함. 이미지에 대한 의견들을 텍스트로 보여주는 것이 좋을 듯함. 강사의 구두 설명에 100% 의존하기보다는 읽고서 이해할 수 있는 내용은 있었으면 함 - 홍보물 예시에 대한 논의를 하고, 체크리스트를 말해준 뒤 가이드에 맞도록 지켜줬으면 하는 내용을 결론에 넣으면 좋을 듯 함
교육 방향	- 제주지역 기관의 홍보물 사례를 써도 무관하나 기관명은 삭제하면 좋겠음 - 홍보물 제작은 외부 업체를 통해 진행하는 경우가 많으며, 외부 업체를 통해 진행하다 보니 홍보물 체크리스트가 있어도 완벽하게 지키기는 어려운 상황임 - 강의안에 외부 업체가 활용하기 좋은 자가 체크리스트를 만들어 홍보물을 만들 때 참고할 수 있도록 하면 좋을 듯 함 - 기관 내 홍보담당자가 있지만, 홍보물의 내용은 담당자 재량으로 판단하기는 어려움. 팀장급 이상의 교육이 필요하며, 기관의 간부를 대상으로 강의를 할 때 직접 의견을 말하는, 참여식 수업이 필요함

- 성인지적 홍보물 제작 관련, 기타 의견들의 경우 제안 내용이 매우 유의미하며, 향후 방안을 모색할 필요 있음. 예로 기관 내에서 자체 홍보물 제작 위원회를 만들어서 사전회의를 통해 홍보물을 만드는 것도 고려해 봐야한다는 제안, 예산과 시간상 사전 점검이 어렵다면 발행된 홍보물에 대한 사후점검이라도 받을 수 있는 창구가 있으면 좋겠다는 제안 등이 있었음

2. 교육 프로그램 개발 절차 개요

- 교육센터의 공공기관 종사자 대상 양성평등 교육 과정으로써, 양성평등 교육 프로그램은 개발 방향을 모색하기 위해 1단계부터 5단계를 거쳐 추진되었음

- 1단계는 개발 방향을 모색하기 위한 단계로써, 성인지 교육 및 양성평등 교육에 대한 자료를 살펴보고, 양성평등 교육 관련 유관기관의 교육 현황 등을 파악 및 분석함. 이를 통해 공공기관 종사자 대상 양성평등 교육 실행 시 시급하고 중요하게 다루어져야 하는 교육 주제를 선정하였음
- 2단계는 연구진 구성, 교육 프로그램 개발 내용 및 방법, FGI 구성을 위한 계획 수립 등을 진행하였음
- 3단계는 교육 요구도 반영의 단계로, 초점집단면접조사(FGI) 참여자의 의견을 수렴하여 교육 내용과 방법 등에 대한 세부 내용을 구성하였음
- 4단계는 주제별 교육 강의안을 구성, 서면 자문의 방식으로 내용과 구성의 측면에서 전문가 자문을 받아 적절성과 타당성을 보장하였음
- 5단계는 수정·보완된 강의안을 활용하여, 각 주제별로 시범교육을 실시하였음. 교육 만족도 조사 및 교육 효과성 측정 등을 통해 의견제시를 받아, 그 결과를 반영하여 강의안을 보장하여 완성도를 높이고자 하였음

3. 교육 프로그램 개발 내용 개요

- 공공기관 종사자 대상 양성평등 교육 프로그램 내용의 개략적인 요약은 아래와 같음. <양성평등 의식향상> 교육은 양성평등에 대한 이해를 촉진하는 입문 과정으로 다른 어떤 교육보다 선행하여 진행할 필요 있음. <다양성과 조직문화 개선> 교육은 인사 관련 담당자를 비롯, 조직 내 팀장급 이상을 대상으로 교육을 실행할 것을 제안함. <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육은 홍보물 담당자 및 홍보물 제작에 영향력을 발휘할 수 있는 팀장급 이상 관리자를 대상으로 진행하면 더 유용할 것임

<표 3-7> 교육 프로그램 개발 내용 개요

교육 분야	제목	내용	비고
양성평등 의식향상	양성평등의 온도	·양성평등에 대한 사회적 상상력의 의미 ·퀴즈·용어·체크리스트로 만나는 양성평등의 이해	·전체 직원 대상 ·양성평등 교육

교육 분야	제목	내용	비고
		<ul style="list-style-type: none"> ·성인지 관점으로 미술·동화·영화 읽기 ·양성평등 사회실현을 위한 제주의 노력 ·양성평등 사회를 위한 실천방안 	1단계
다양성과 조직문화 개선	다양성X조직문화 개선 'Choose to challenge_ Re:BOOT 조직문화에 다양성과 평등을 더하다	<ul style="list-style-type: none"> ·조직문화 개선 키워드: '성평등'과 '다양성' ·조직문화 개선을 위한 연습 'Choose to Challenge' ·조직문화 개선을 위한 국내·외 제도 및 사례 ·조직문화 개선을 위한 액션플랜 '다양성X평등 Level up' ·조직문화 개선을 위한 실천방안 	<ul style="list-style-type: none"> ·인사담당자 및 팀장급 이상 ·양성평등 교육 2단계
성인지 관점의 홍보물 제작	성인지적 홍보물 제작 안내서	<ul style="list-style-type: none"> ·홍보물과 성별영향평가에 대한 이해 ·성평등한 홍보물 제작의 중요성 ·홍보물 성별영향평가 지표 설명 및 사례제시 ·성별영향평가 활동을 통한 평가 지표 활용 및 적용 ·홍보물 제작 시 고려할 점 ·성인지 관점의 홍보물 제작을 위한 실천방안 	<ul style="list-style-type: none"> ·홍보물 담당자 및 팀장급 이상 ·양성평등 교육 2단계

서면자문 및 시범교육

1. 전문가 서면자문 조사
2. 시범교육 실시 및 결과

1. 전문가 서면자문 조사

가. 서면자문 개요

- 주제별 집필진에 의해 작성된 강의안 및 매뉴얼을 바탕으로 각 분야별 전문가 서면 자문조사를 진행하였음
 - 강의안 및 매뉴얼 내용에 대한 의견 및 전체적인 강의안 구성에 대한 의견으로 구분하여 각 주제별로 두 명씩 자문 의견을 받음
 - 자문은 2021년 10월 12일부터 19일까지 7일 동안 이메일을 통해 진행되었음

〈표 4-1〉 서면자문 개요

자문방법	자문기간	자문내용
서면자문	2021. 10. 12.~ 10. 19.	- 강의안 및 매뉴얼 내용에 대한 의견 - 강의안 구성에 대한 의견

〈표 4-2〉 서면자문 참여 전문가 특성

연번	자문분야	전문가 특성	자문내용
전문가1	양성평등 의식향상	여성단체 정책위원, 성폭력상담소장	강의안 및 매뉴얼 내용
전문가2		교수법 강사	강의안 구성
전문가3	다양성과 조직문화개선	조직문화 관련 강의안 개발자	강의안 및 매뉴얼 내용
전문가4		강의 설계 및 강의력 코칭 교수	강의안 구성
전문가5	성인지 관점의 홍보물 제작	성별영향평가 전문위원, 대학 강사	강의안 및 매뉴얼 내용
전문가6		강의 설계 및 강의력 코칭 교수	강의안 구성

나. 서면자문 내용

〈표 4-3〉 전문가 서면자문 내용

구분	자문내용
양성평등 의식향상	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관의 성평등 의식 향상이라는 강의 목적에 부합함 - 전체적인 흐름이 자연스럽고, 교육대상이 알아야 할 내용, 필요한 내용을 적절하게 잘 구성하였음 - 교육대상 특성(도민과의 넓은 접촉면, 영향력, 지역사회 핵심 역량, 문화 확산의 촉진자 등)이 잘 분석 되어 있음. 이런 특성을 공공기관 종사자의 역할과 책임으로 강의 내용에 넣어 활용하면 좋겠음
	<ul style="list-style-type: none"> - 전반적으로 과정이 공공기관의 양성평등 의식향상이라는 목적에 부합되게 내용이 잘 구성되어 있으며, 특히 과정 초반의 학습자 동기유발을 위한 사회적 상상 이론은 학습자의 긍정적인 수용과 참여까지 이끌어낼 수 있을 듯 함 - 공공기관 종사자가 인문학적 차별사례, 일상생활 속 차별사례를 통해 양성평등의 필요성을 자연스럽게 받아들이고 인식할 수 있도록 함 - 목차 부분이 나열식이 아닌 위계가 보이면 학습자들이 좀 더 한눈에 과정의 목적과 내용을 이해할 수 있을 것으로 생각됨 - 전반적인 구성은 잘 되어 있으나, 구조적으로 도입, 퀴즈, 용어정의, 성차별사례 등에 슬라이드 및 시간이 많이 할애되고 실천방안 부분이 부족한 것으로 보임 - 가능하다면, 앞부분을 축약하고 뒷부분을 추가하는 것이 필요할 것임
다양성과 조직문화 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 다양성이라는 키워드를 중심으로 성평등 조직문화와 관련된 방대한 자료들이 체계적으로 잘 정리되어 있음 - 다만 최근 현장에서 양성평등에 대한 백래쉬가 거세지고 있기 때문에 교육 프로그램 개발 시 좀 더 대상 맞춤형 교안 개발이 절실히 요구되는 상황임 - 공공기관 종사자가 그 대상이라면 왜 공공기관 종사자에게 특히 성평등 조직문화가 필요한지 설득해야 하고, 이와 관련된 사례를 중심으로 교안이 구성될 필요가 있음 - 1시간용, 90분용, 2시간용, 관리자급 대상, 일반 직원 대상 등 교육대상과 시간을 분명하게 하고 이것에 맞추어서 다시 구성하는 것이 필요해 보임
	<ul style="list-style-type: none"> - 교육주제가 공공기관 종사자, 공무원 대상 조직문화의 변화라는 차원에서 접근한 점은 학습참여자의 공감을 얻기 쉬운 접근으로 적절한 것으로 보임 - 조직문화 중 다양성을 주제로 한 접근은 시의성 있는 주제로 생각되며 조직구성원에게 (관리자) 공감대를 형성할 수 있는 부분으로 여겨짐 - 공공기관, 공무원 대상 양성평등, 성인지 감수성 향상 등 필수적으로 이수해야 할 의무시수 교육이 많아 양성평등 주제 교육에 대한 피로도를 호소하고 있는 시점에 보편적 주제와 적절히 조율해서 성평등 주제를 부각시키고 있는 점은 현장의 호응과 참여를 이끌어 내는데 도움이 될 수 있음

구분	자문내용
	<ul style="list-style-type: none"> - 매뉴얼에 주제관련 내용을 풍부하게 담고 있는 점이 우수하다고 생각되어지며, 현장 강사들 매뉴얼 활용의 편의성 제공을 위해 1시간용, 2시간용, 혹은 사례 중심별 활동, 토론활동 중심, 과제개발 중심 등 주제로 구분하여 강의에 사용할 슬라이드를 예제를 제시하는 것도 도움이 될 수 있다고 생각됨 - 성평등 채용에 관한 구체적인 내용이 제시되고 있는데, 혹시 가능하면 인사고과, 배치, 승진, 업무분장, 평가, 임금 등 추가적으로 성평등한 접근을 위한 구체적 내용(체크리스트)을 1~2개 분야에서 더 제시하면 좋을 듯 함
성인지 관점의 홍보물 제작	<p style="text-align: center;">내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 강의안이 적절한 흐름을 가지기 위해 성평등한 공공홍보물을 만들어야 하는 이유와 필요성 제시, 공공홍보물의 현황을 사례를 통해 살펴보기, 어떻게 만들 수 있는지 가이드 제공 순으로 이루어지면 좋을 듯 함 - 사례를 살펴보는 이유가 매뉴얼에 적절히 제시되어야 하는데, 문제점 지적 중심으로 되어 있음 - 제주도내 공무원을 대상으로 하기 때문에 본인 사례 혹은 관련 부서 사례가 활용되는 경우 반발이 있을 수 있으나 도내 사례를 활용하는 것이 필요함
	<p style="text-align: center;">구성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 강의 교안의 대상 학습자가 명확히 제시되지는 않았으나, 학습자에 따라 다양한 활동이 부가적으로 생성될 수 있음 - 광고에서 나타나는 성차별적 요소를 찾아보는 활동에 있어서 개별적 사안을 언급해주는 것에서 학습자들이 찾아볼 수 있도록 하는 활동(워크시트 활용)이나 성평등한 미디어 제작을 위한 시놉시스, 기 개발된 미디어를 다시 제작하는 형태 등의 활동이 부가된다면 학습자의 참여도가 높아질 것임 - 전반적으로 각 홍보물에서 나타나는 성별 고정관념, 불평등 이슈가 발생하게 되는 근원적 배경을 좀더 자세하게 기술해주는 것이 필요함 - 홍보물이라는 익숙한 매체를 성평등 교육에 활용하는 방식과 시도가 좋으나, 제시된 홍보물이 약간 시간이 경과한, 과거 시설에 제작된 형태가 많아서 예전에는 그렇지만 지금은 그렇지 않다라는 형태로 귀결될 수 있음 - 최신의 제작물에서 문제점을 발굴해보고, 앞서 말한 대로 이러한 제작물에서 나타나는 근원적 문제를 짚어주는 형태가 필요함

2. 시범교육 실시 및 결과

가. 시범교육 개요

- 공공기관을 대상으로 각 영역별 시범교육을 진행하고 만족도 및 효과성 측정을 함

〈표 4-4〉 시범교육 개요

구분	일자	대상	비고
양성평등 의식향상	2021.10.27	국립000 직원	대면, 비대면 강의 동시 진행
다양성과 조직문화개선	2021.10.8	제주0000 직원	공공기관 조직문화 개선 강의에 본 강의안 사용
성인지 관점의 홍보물 제작	2021.10.1	제주00공사 직원	

나. 시범교육 결과

1) 질문구성

- 설문조사는 교육 만족도와 효과성 측정으로 구분되며, 교육 만족도는 의견 포함 7개, 효과성은 의견 포함 5개 문항으로 제시됨

〈표 4-5〉 교육 만족도 및 효과성 측정 질문 내용

구분	내용
교육 만족도	<ol style="list-style-type: none"> 1. 교육의 목표 및 내용은 분명하고 이해하기 쉬웠다. 2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상의 특성을 적절히 반영하였다. 3. 강사의 강의태도(말음, 속도, 자세, 어휘선택 등)는 적절하였다. 4. 강사는 교육생의 반응에 적절하게 대응하였다. 5. 교육에 대해 전반적으로 만족한다. 6. 교육에 다시 참여하고 싶다. 7. 교육에 보장되어야 할 점이나 더 나은 교육을 위해 바라는 점을 자유롭게 적어 주시기 바랍니다.
효과성	<ol style="list-style-type: none"> 1. 기존의 이론과 지식 전달 교육과 달리 공감할 수 있고, 체감 중심의 교육이었다.

구분	내용
측정	2. 성인지 감수성이 성별에만 초점이 있는 것이 아니라, 다양성과 차이에 대한 감수성이라는 것을 알게 되었다. 3. 일상과 업무에서 성인지 감수성을 적용할 수 있는 지적, 정서적 능력이 함양되었다. 4. 다양한 사례를 통해, 편견과 성별 고정관념에 대해 성찰할 수 있는 기회가 많았다. 5. 이번 교육에 대한 소감이나 의견을 자유롭게 적어주십시오.

- 설문조사는 1점 매우 불만족부터 7점 매우 만족까지 7점 리커트 척도(Likert scale)를 사용함
 - 1점 매우 불만족, 2점 불만족, 3점 약간 불만족, 4점 보통, 5점 약간 만족, 6점 만족, 7점 매우 만족임

2) 분석결과

① 만족도 조사 결과

- 각 분야별 시범교육을 실시하고 조사한 만족도는 아래 표와 같음
 - 전체적인 만족도 조사 및 연령별, 성별로 구분하여 만족도 결과를 제시함
- 각 교육별 시범교육의 전체적 만족도를 살펴보면 <양성평등 의식향상> 교육의 경우 만족도 평균은 5.71점이고, 그 중 강사 반응이 5.85점으로 가장 높은 수준이었음. <다양성과 조직문화 개선> 교육의 경우, 만족도 평균은 6.67점이고, 그 중 강사태도가 7.0점으로 가장 높았음. <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육은 만족도 평균은 6.10점이고, 그 중 강사태도가 6.33점으로 가장 높은 수준을 보였음

〈표 4-6〉 만족도 조사 결과

구분	문항	평균 점수
양성평등 의식향상	1. 교육의 목표 및 내용은 분명하고 이해하기 쉬웠다.	5.76
	2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상의 특성을 적절히 반영하였다.	5.72
	3. 강사의 강의태도(발음, 속도, 자세, 어휘선택 등)는 적절하였다.	5.70

구분	문항	평균 점수
	4. 강사는 교육생의 반응에 적절하게 대응하였다.	5.85
	5. 교육에 대해 전반적으로 만족한다.	5.80
	6. 교육에 다시 참여하고 싶다.	5.41
다양성과 조직문화개선	1. 교육의 목표 및 내용은 분명하고 이해하기 쉬웠다.	6.75
	2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상의 특성을 적절히 반영하였다.	6.50
	3. 강사의 강의태도(발음, 속도, 자세, 어휘선택 등)는 적절하였다.	7.0
	4. 강사는 교육생의 반응에 적절하게 대응하였다.	6.75
	5. 교육에 대해 전반적으로 만족한다.	6.50
	6. 교육에 다시 참여하고 싶다.	6.50
성인지 관점의 홍보물 제작	1. 교육의 목표 및 내용은 분명하고 이해하기 쉬웠다.	6.13
	2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상의 특성을 적절히 반영하였다.	6.0
	3. 강사의 강의태도(발음, 속도, 자세, 어휘선택 등)는 적절하였다.	6.33
	4. 강사는 교육생의 반응에 적절하게 대응하였다.	6.20
	5. 교육에 대해 전반적으로 만족한다.	6.13
	6. 교육에 다시 참여하고 싶다.	5.80

- 성별에 따라 전체적인 만족도 평균을 비교하였을 때, <양성평등 의식향상> 교육은 여성 6.22점, 남성 5.46점임. <다양성과 조직문화 개선> 교육은 여성과 남성 모두 6.67점으로 나타났으며, <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육은 여성은 7.0점을 보였으며, 남성은 5.65점임. 교육 전반에 걸쳐 성별에 기반한 인식의 차이를 확인할 수 있음

〈표 4-7〉 성별 만족도 조사 결과

구분	문항	성별 평균점수	
		남성	여성
양성평등 의식향상	1. 교육의 목표 및 내용은 분명하고 이해하기 쉬웠다.	5.52	6.27
	2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상의 특성을 적절히 반영하였다.	5.39	6.40
	3. 강사의 강의태도(발음, 속도, 자세, 어휘선택 등)는 적절하였다.	5.48	6.13
	4. 강사는 교육생의 반응에 적절하게 대응하였다.	5.68	6.20
	5. 교육에 대해 전반적으로 만족한다.	5.55	6.33
	6. 교육에 다시 참여하고 싶다.	5.13	6.0
다양성과 조직문화개선	1. 교육의 목표 및 내용은 분명하고 이해하기 쉬웠다.	7.0	6.50
	2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상의 특성을 적절히 반영하였다.	6.50	6.50
	3. 강사의 강의태도(발음, 속도, 자세, 어휘선택 등)는 적절하였다.	7.0	7.0
	4. 강사는 교육생의 반응에 적절하게 대응하였다.	6.50	7.0
	5. 교육에 대해 전반적으로 만족한다.	6.50	6.50
	6. 교육에 다시 참여하고 싶다.	6.50	6.50
성인지 관점의 홍보물 제작	1. 교육의 목표 및 내용은 분명하고 이해하기 쉬웠다.	5.70	7.0
	2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상의 특성을 적절히 반영하였다.	5.50	7.0
	3. 강사의 강의태도(발음, 속도, 자세, 어휘선택 등)는 적절하였다.	6.0	7.0
	4. 강사는 교육생의 반응에 적절하게 대응하였다.	5.80	7.0
	5. 교육에 대해 전반적으로 만족한다.	5.70	7.0
	6. 교육에 다시 참여하고 싶다.	5.20	7.0

- 연령에 따른 전체적인 만족도 평균을 비교하였을 때, <양성평등 의식향상> 교육은 20대가 6.25점으로 가장 높게 나타났으며 50대가 가장 낮게 5.40점으로 나타남. <다양성과 조직문화 개선> 교육에서는 20대 7.0점, 30대 6.56점임. <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육의 경우 20대 7.0점, 40대가 5.40점임

〈표 4-8〉 연령별 만족도 조사 결과

구분	문항	연령별 평균점수				
		20대	30대	40대	50대	60대
양성평등 의식향상	1. 교육의 목표 및 내용은 분명하고 이해하기 쉬웠다.	6.50	5.63	5.93	5.60	6.0
	2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상의 특성을 적절히 반영하였다.	6.50	5.54	5.86	5.80	6.0
	3. 강사의 강의태도(발음, 속도, 자세, 어휘 선택 등)는 적절하였다.	6.0	5.58	5.86	5.40	7.0
	4. 강사는 교육생의 반응에 적절하게 대응하였다.	6.0	5.83	5.86	5.80	6.0
	5. 교육에 대해 전반적으로 만족한다.	6.50	5.75	5.86	5.60	6.0
	6. 교육에 다시 참여하고 싶다.	6.0	5.54	5.50	4.20	6.0
다양성과 조직문화 개선	1. 교육의 목표 및 내용은 분명하고 이해하기 쉬웠다.	7.0	6.67	-	-	-
	2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상의 특성을 적절히 반영하였다.	7.0	6.33	-	-	-
	3. 강사의 강의태도(발음, 속도, 자세, 어휘 선택 등)는 적절하였다.	7.0	7.0	-	-	-
	4. 강사는 교육생의 반응에 적절하게 대응하였다.	7.0	6.67	-	-	-
	5. 교육에 대해 전반적으로 만족한다.	7.0	6.33	-	-	-
	6. 교육에 다시 참여하고 싶다.	7.0	6.33	-	-	-
성인지 관점의 홍보물 제작	1. 교육의 목표 및 내용은 분명하고 이해하기 쉬웠다.	7.0	6.60	5.43	7.0	-
	2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상의 특성을 적절히 반영하였다.	7.0	6.60	5.14	7.0	-
	3. 강사의 강의태도(발음, 속도, 자세, 어휘 선택 등)는 적절하였다.	7.0	6.60	5.86	7.0	-

구분	문항	연령별 평균점수				
		20대	30대	40대	50대	60대
	4. 강사는 교육생의 반응에 적절하게 대응하였다.	7.0	6.60	5.57	7.0	-
	5. 교육에 대해 전반적으로 만족한다.	7.0	6.60	5.43	7.0	-
	6. 교육에 다시 참여하고 싶다.	7.0	6.20	5.0	7.0	-

② 효과성 조사

○ 각 분야별 시범교육을 실시하고 조사한 효과성은 아래 표와 같음

- 전체적인 효과성 측정 및 성별, 연령별로 구분하여 효과성 결과를 제시함

○ 각 교육별 시범교육의 효과성 조사 결과를 살펴보면, 아래와 같음

- <양성평등 의식향상> 교육의 경우 다양성과 감수성이 5.87점으로 가장 높은 수준을 보였으며, 지적 정서적 능력 함양 5.78점, 성찰 기회 제공 5.76점, 체감중심교육 5.72점 순을 보임
- <다양성과 조직문화 개선> 교육의 경우, 모든 문항이 6.75점으로 높은 수준을 보임
- <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육은 체감중심교육이 6.20점으로 가장 높았으며, 지적 정서적 능력 함양, 성찰 기회 제공 6.13점, 다양성과 감수성 6.07점 순을 보임

〈표 4-9〉 효과성 조사 결과

구분	문항	평균 점수
양성 평등 의식 향상	1. 기존의 이론과 지식 전달 교육과 달리 공감할 수 있고, 체감 중심의 교육이었다.	5.72
	2. 성인지 감수성이 성별에만 초점이 있는 것이 아니라, 다양성과 차이에 대한 감수성이라는 것을 알게 되었다.	5.87
	3. 일상과 업무에서 성인지 감수성을 적용할 수 있는 지적, 정서적 능력이 함양되었다.	5.78
	4. 다양한 사례를 통해, 편견과 성별 고정관념에 대해 성찰할 수 있는 기회가 많았다.	5.76

구분	문항	평균 점수
다양성과 조직 문화 개선	1. 기존의 이론과 지식 전달 교육과 달리 공감할 수 있고, 체감 중심의 교육이었다.	6.75
	2. 성인지 감수성이 성별에만 초점이 있는 것이 아니라, 다양성과 차이에 대한 감수성이라는 것을 알게 되었다.	6.75
	3. 일상과 업무에서 성인지 감수성을 적용할 수 있는 지적, 정서적 능력이 함양되었다.	6.75
	4. 다양한 사례를 통해, 편견과 성별 고정관념에 대해 성찰할 수 있는 기회가 많았다.	6.75
성인지 관점의 홍보물 제작	1. 기존의 이론과 지식 전달 교육과 달리 공감할 수 있고, 체감 중심의 교육이었다.	6.20
	2. 성인지 감수성이 성별에만 초점이 있는 것이 아니라, 다양성과 차이에 대한 감수성이라는 것을 알게 되었다.	6.07
	3. 일상과 업무에서 성인지 감수성을 적용할 수 있는 지적, 정서적 능력이 함양되었다.	6.13
	4. 다양한 사례를 통해, 편견과 성별 고정관념에 대해 성찰할 수 있는 기회가 많았다.	6.13

○ 성별에 따른 효과성 측정 조사 결과는 아래와 같음

- <양성평등 의식향상> 교육은 남성은 다양성과 감수성이 5.65점으로 가장 높았으며, 체감중심교육 5.55점, 지적 정서적 능력함양 5.52점, 성찰 기회 제공이 5.45점 순을 보임. 여성은 성찰 기회 제공이 6.40점으로 가장 높았으며, 다양성과 감수성, 지적 정서적 능력함양 6.33점, 체감중심교육이 6.07점 순을 보임
- <다양성과 조직문화 개선> 교육은 남성은 지적·정서적 능력함양, 성찰 기회 제공이 7.0점을 보였으며, 체감중심교육, 다양성과 감수성은 6.50점을 보임. 여성은 체감중심교육, 다양성과 감수성이 7.0점이며, 지적 정서적 능력함양, 성찰 기회 제공은 6.50점을 보임
- <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육은 성별로 구분하였을 때, 남성보다 여성이 모든 영역에서 높은 점수를 보임. 남성은 체감중심교육, 다양성과 감수성이 5.90점으로 가장 높았으며, 여성은 성찰 기회 제공이 7.0점으로 가장 높은 수준을 보임

〈표 4-10〉 성별 효과성 조사 결과

구분	문항	성별 평균점수	
		남성	여성
양성평등 의식향상	1. 기존의 이론과 지식 전달 교육과 달리 공감할 수 있고, 체감 중심의 교육이었다.	5.55	6.07
	2. 성인지 감수성이 성별에만 초점이 있는 것이 아니라, 다양성과 차이에 대한 감수성이라는 것을 알게 되었다.	5.65	6.33
	3. 일상과 업무에서 성인지 감수성을 적용할 수 있는 지적, 정서적 능력이 함양되었다.	5.52	6.33
	4. 다양한 사례를 통해, 편견과 성별 고정관념에 대해 성찰할 수 있는 기회가 많았다.	5.45	6.40
다양성과 조직문화 개선	1. 기존의 이론과 지식 전달 교육과 달리 공감할 수 있고, 체감 중심의 교육이었다.	6.50	7.0
	2. 성인지 감수성이 성별에만 초점이 있는 것이 아니라, 다양성과 차이에 대한 감수성이라는 것을 알게 되었다.	6.50	7.0
	3. 일상과 업무에서 성인지 감수성을 적용할 수 있는 지적, 정서적 능력이 함양되었다.	7.0	6.5
	4. 다양한 사례를 통해, 편견과 성별 고정관념에 대해 성찰할 수 있는 기회가 많았다.	7.0	6.5
성인지 관점의 홍보물 제작	1. 기존의 이론과 지식 전달 교육과 달리 공감할 수 있고, 체감 중심의 교육이었다.	5.90	6.80
	2. 성인지 감수성이 성별에만 초점이 있는 것이 아니라, 다양성과 차이에 대한 감수성이라는 것을 알게 되었다.	5.90	6.40
	3. 일상과 업무에서 성인지 감수성을 적용할 수 있는 지적, 정서적 능력이 함양되었다.	5.80	6.80
	4. 다양한 사례를 통해, 편견과 성별 고정관념에 대해 성찰할 수 있는 기회가 많았다.	5.70	7.0

○ 연령별 효과성 측정 조사 결과는 아래와 같음

- <양성평등 의식향상> 교육에서 20대는 성찰 기회 제공이 6.5점으로 가장 높았으며, 30대는 다양성과 감수성, 성찰 기회 제공이 5.79점으로 가장 높은 점수를 보임
- 40대는 체감중심교육, 지적 정서적 능력함양이 5.86점으로 가장 높았으며, 50대는 다양성과 감수성 6.20점, 다양성과 감수성, 지적 정서적 능력함양 7.0점으로 가장 높은 수준을 보임

- <다양성과 조직문화 개선> 교육은 연령에 따른 구분을 하였을 때, 모든 문항에서 20대 7.0점, 30대는 6.67점을 보임
- <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육은 50대는 모든 문항에서 7.0점으로 가장 높은 점수를 보였으며, 40대는 모든 문항이 5.57점으로 가장 낮은 점수를 보임
 - 20대는 성찰 기회제공이 7.0점으로 가장 높았으며, 체감중심교육, 지적 정서적 능력함양은 6.50점, 다양성과 감수성은 5.50점을 보임
 - 30대는 체감중심교육, 다양성과 감수성이 6.80점으로 가장 높았으며, 지적 정서적 능력함양 6.60점, 성찰 기회 제공 6.40점을 보임

<표 4-11> 연령별 효과성 조사 결과

구분	문항	연령별 평균점수				
		20대	30대	40대	50대	60대
양성 평등 의식 향상	1. 기존의 이론과 지식 전달 교육과 달리 공감할 수 있고, 체감 중심의 교육이었다.	6.0	5.71	5.86	5.20	6.0
	2. 성인지 감수성이 성별에만 초점이 있는 것이 아니라, 다양성과 차이에 대한 감수성이라는 것을 알게 되었다.	6.0	5.79	5.79	6.20	7.0
	3. 일상과 업무에서 성인지 감수성을 적용할 수 있는 지적, 정서적 능력이 함양되었다.	6.0	5.63	5.86	6.0	7.0
	4. 다양한 사례를 통해, 편견과 성별고정관념에 대해 성찰할 수 있는 기회가 많았다.	6.5	5.79	5.71	5.40	6.0
다양성과 조직 문화 개선	1. 기존의 이론과 지식 전달 교육과 달리 공감할 수 있고, 체감 중심의 교육이었다.	7.0	6.67	-	-	-
	2. 성인지 감수성이 성별에만 초점이 있는 것이 아니라, 다양성과 차이에 대한 감수성이라는 것을 알게 되었다.	7.0	6.67	-	-	-
	3. 일상과 업무에서 성인지 감수성을 적용할 수 있는 지적, 정서적 능력이 함양되었다.	7.0	6.67	-	-	-
	4. 다양한 사례를 통해, 편견과 성별고정관념에 대해 성찰할 수 있는 기회가 많았다.	7.0	6.67	-	-	-
성인지 관점의 홍보물 제작	1. 기존의 이론과 지식 전달 교육과 달리 공감할 수 있고, 체감 중심의 교육이었다.	6.50	6.80	5.57	7.0	-
	2. 성인지 감수성이 성별에만 초점이 있는 것이 아니라, 다양성과 차이에 대한 감수성이라는	5.50	6.80	5.57	7.0	-

구분	문항	연령별 평균점수				
		20대	30대	40대	50대	60대
	것을 알게 되었다.					
	3. 일상과 업무에서 성인지 감수성을 적용할 수 있는 지적, 정서적 능력이 함양되었다.	6.50	6.60	5.57	7.0	-
	4. 다양한 사례를 통해, 편견과 성별고정관념에 대해 성찰할 수 있는 기회가 많았다.	7.0	6.40	5.57	7.0	-

- 공공기관 종사자를 대상으로 시범교육을 실시하였으나, 교육 참여 인원수가 차이가 있는 점, 성별, 연령별 구성이 균일하지 않다는 아쉬움이 있음. 본 시범교육 참여자들의 만족도 조사 및 효과성 조사 결과도 반영하여 강의안의 내용을 수정·보완함

양성평등 교육 프로그램 개발 내용

1. <양성평등 의식향상> 교육 매뉴얼
2. <다양성과 조직문화 개선> 교육 매뉴얼
3. <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육 매뉴얼

1. <양성평등 의식향상> 교육 매뉴얼

1. 교육목표

공공기관 종사자의 양성평등 의식 제고의 필요성과 책임을 인식할 수 있다.
양성평등 의식향상 및 조직문화 개선을 위한 실천방안을 2가지 이상 말할 수 있다.

2. 교육내용

1) 들어가기 : 제목에 대한 설명, 교육의 필요성과 동기부여

양성평등 사회에 대한 상상력을 갖는 것의 의미

2) 양성평등의 이해

- 퀴즈로 만나는 양성평등
- 용어로 만나는 양성평등
- 체크리스트로 만나는 양성평등

3) 성인지 관점으로 양성평등에 접속하기

- 성인지 관점으로 영화 읽기
- 성인지 관점으로 동화 읽기
- 성인지 관점으로 미술 읽기

4) 양성평등을 위한 제주의 노력

5) 마무리 : 양성평등 사회를 위한 나·우리의 실천방안

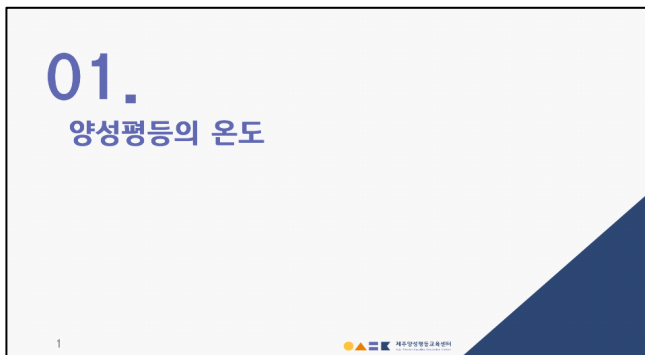
□ 부록: 체크리스트로 만나는 양성평등 지수 사전 설문지 및 활용가이드

3. 세부내용



1) 들어가기: 제목에 대한 설명, 교육의 필요성과 동기부여

□ 슬라이드 1



- 강의를 시작하면서 제목에 담긴 의미를 설명함. 사람마다 양성평등에 대한 생각이나 느낌이 다름. 직장이나 가정, 일상에서 양성평등에 대한 생각이나 느낌이 다르기도 함. 서로 다른 생각이나 느낌에서 오는 온도 차를 정의의 관점에서 보다 같거나 비슷하게 하거나 때로는 최소화해서 성평등한 방향으로 생각하고 실천하자는 의미임을 설명함
- 공공기관 종사자는 정책과 제도의 실현을 통해 도민과의 접촉면을 넓혀가는 사람으로서 양성평등이 나 자신 뿐 아니라 도민의 삶에도 좋은 영향을 끼친다는 것을 알고 실현할 수 있는 방안을 모색해야 하는 사람임. 양성평등한 사회를 만들어가기 위해 나와 우리가, 공공기관이 노력해야 할 점은 무엇인지 알아보는 시간임을 설명함

□ 슬라이드 2~3



- 방글라데시의 그라민은행 총재 무하마드 유누스가 제안한 단어로 19세기 과학소설(SF)에 등장한 아이디어들이 모두 현실이 됐듯이 사회도 우리가 상상한 대로 만들 수 있다는 것임
- 사회적 상상(Social Fiction)이 세상을 바꾸고 움직일 수 있음에도 우리는 그 부분을 간과하고 상상조차 하지 않고 있다고 설명함. 과연 우리는 우리가 소망하는 사회적 상상을 하고 있는가를 질의하면서 지금의 사회적 상상은 ‘성평등 사회’를 실현하는 것으로 이어질 것임을 설명함
- 성평등 사회를 실현하는 사회적 상상을 함께 해보자는 메시지를 전달하면서 사회적 상상을 실현하는데 가장 중요한 역할을 할 수 있는 그룹이 공공기관의 종사자들임을 인식하게 함

※ 소셜픽션(Social Fiction)에 대한 뉴스기사 참고자료

1791년 노예무역을 폐지하기 위해 서인도제도산 설탕 불매운동이 시작된다. 불매운동과 함께 서인도제도산 설탕 판매량이 3분의 1로 줄어들고 2년 동안 10배가 증가하면서 노예무역을 폐지된다. 영국에서의 노예무역 폐지 10여 년 후 1807년 소비 방식이 바뀌면 세상이 바뀔 수도 있음을 인식한 사람들은 노예제도 자체를 폐지하기 위한 불매운동을 부활시킨다. 설탕 상점마다 ‘노예제도 반대 설탕 그릇(Anti-slavery sugar bowl)’에 ‘노예가 만 들지 않은 동인도제도 설탕입니다’ 라는 글을 써서 ‘여섯 가구가 서인도제도 설탕 대신 동인도제도의 설탕을 이용하면 1명의 노예가 덜 필요하게 됩니다’ 라는 사실을 홍보한다. 당시는 소수만이 투표권을 가지고 있던 시대였다. 그러나 투표권은 없어도 소비자라면 누구나 가질 수 있었던 시장에 행사할 수 있는 힘, 화폐투표권을 통해 의사를 표현했고 사회의 변화를 위해 노력했던 것이다. (중략) 사회 변화는 상상하면 실현할 수 있다. ‘소셜

픽션'을 꿈꾸면 가능하다. '소설픽션'이란 사회적 상상이라는 의미로 지난해 4월 그라민은행 창립자인 무함마드 유누스가 주창한 개념이다. 즉, 19세기 과학소설(SF)에 등장한 아이디어들이 모두 현실이 됐듯이 사회도 우리가 상상한 대로 만들 수 있다는 것이다. 지금 우리가 꿈꾸어야 하는 '소설픽션'의 모습은 무엇일까. 신뢰할 수 있는 사회, 정의가 실현되는 사회, 도덕적이고 윤리적인 사회... 우리가 실현하기를 원하는 다양한 소설픽션을 구체적으로 꿈꾸어보자.

- 출처 : 여성신문. 2014. 01. 22일자. "우리가 원하는 소설픽션을 꿈꾸자" . 천경희교수칼럼.
https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=65405&replyAll=&reply_sc_order_by=

▷ 그라민은행 및 무함마드 유누스 총재에 대한 참고자료 발췌

- 여성기업가 키워넌 발판

그라민 은행의 시작은 1976년으로 거슬러 올라간다. 미국 유학을 마치고 방글라데시에 서 대학 교수로 일하던 유누스 총재는 옆마을 사람들이 고리대금업자에게 시달리는 것을 보고 가난한 사람들과 은행을 연결시키고자 했다. 그러나 은행의 거절로 이루지 못하고, 스스로 보증을 서서 돈을 빌려 그 마을 사람들의 빚을 갚았다. 여기에서 아이디어를 얻은 그는 교수직을 그만두고 빈민들을 위한 그라민 은행을 세웠다. 그라민 은행은 돈을 빌려주는 데서 그치지 않고 이를 활용해 수익을 얻도록 도왔다. 농장에 고용돼 버를 타작하던 여성들에게 벼단을 사서 직접 다듬어 시장에 팔도록 했다. 가축을 돌보는 일에 고용됐던 여성들은 가축을 사서 키워 팔도록 했다. 이런 익숙한 분야에서부터 시작해 점차 사업을 넓혀 나가 현재는 많은 여성들이 다양한 분야에 진출해 있다. 처음에는 글도 읽을 줄 모르고 특별한 기술도 없는 여성들이 무슨 일을 할 수 있겠느냐는 비판이 있었다. 이를 깨기 위해 시도했던 사업 중 대표적인 것이 '그라민 폰'이란 자회사를 세워 운영한 '휴대전화 대여업'이다. "글도 모르는 여성들은 전화번호도 누를 수 없을 것"이라는 비웃음을 물리치고 전화선이 제대로 갖춰지지 않은 시골마을 여성들에게 휴대전화를 사게 해 사람들에게 대여하는 서비스 사업을 통해 많은 수익을 낼 수 있었다.

- 출처 : 여성신문. 2007.09.14.일자. "무함마드 유누스 그라민 은행 총재" .박윤수기자.
<https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=34489>

2) 양성평등의 이해 - 퀴즈로 만나는 양성평등

□ 슬라이드 4~6

02.

양성평등의 이해

4

퀴즈로 만나는 양성평등

다음 중 여성이 발명 한 것은 무엇일까요?

① 자동차 와이퍼



② 비상계단



③ 일회용 기저귀



④ 축음기



⑤ 백혈병 치료제



출처: 한국여성평등교육진흥원, 2018, "양성교정관념 제7차 키드뉴스"

여러분의 마음속 발명가는 어떤 모습? 어떤 성별?

정답 : 축음기를 제외한 전부!

① 자동차 와이퍼



② 비상계단



③ 일회용 기저귀



④ 축음기



⑤ 백혈병 치료제



출처: 한국여성평등교육진흥원, 2018, "양성교정관념 제7차 키드뉴스"

- “다음 중 여성이 발명한 것은 무엇일까요?” 라고 질문하고 해당 항목을 선택한 이유를 설명할 수 있도록 함
- 대부분의 교육 참여자들은 3번이 여성이 발명하였을 것이라고 답하는 경우가 많음. 많은 사람들이 답변하도록 유도하고 응답자의 답변에 대해 성별 고정관념을 인지할 수 있도록 진행함

□ 슬라이드 7~8

무엇에 해당될까요?

	차이	차별	평등
나는 오른손잡이고, 내 친구는 왼손잡이다	●		
여자는 야구 경기대회에 참여할 수 없다 남자는 소프트볼 경기대회에 참여할 수 없다		●	
내 친구는 청각장애인이다	●		
몸이 무겁고 힘든 임산부를 위해 임산부 배려석을 비워준다			●

출처: 한국여성평등교육진흥원

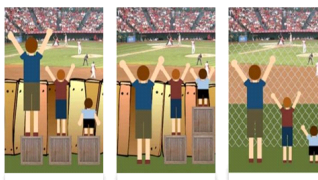
차이, 차별, 평등

정의(justice)로서의 평등

같아짐(sameness)이러기 보다는
공정함(fairness)을 추구

공정함의 시각에서 평등

기회의 평등에만 머무르지 않고
조건적 평등, 더 나아가
결과의 평등을 지향



모든 사람들이 똑같은 차를 볼 수 있다. 평등(equality)에 해당하고 있다. 하지만 일부는 개성을 볼 수가 없다.

개인적 차이를 모두 볼 수 있도록 차별적인 지원을 하고 있다. 공평(equity)에 해당하고 있다.

서차할 수도 어려운 차이를 모든 개인이 볼 수 있다. 공공평등은 단지 평등이 제기되었기 때문이 아니라, 즉, 구조적인 장애를 Everyone에게 제거되었다.

출처: City for All Women Initiative, 2015, "차이체를 위한 강연회 자료 송신영상"

- 제시되는 사례들을 통해 차이, 차별, 평등에 대해 생각해 볼 수 있도록 함
- 차이는 서로 같지 아니하고 다름을 인정하고 서로 존중하는 것이며 차별은 둘이 이상의 대상을 각각 등급이나 수준 따위의 차이를 두어서 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 것임을 설명함
- 정의로서의 평등은 같아짐을 추구하기보다 공정함을 추구하는 것이며, 기회의 평등에만 머무르지 않고 조건의 평등, 더 나아가 결과의 평등을 지향하는 것임을 설명함
- 울타리가 있는 축구장에서 경기를 관람하기 위한 방편으로 동일한 발판을 제공하는 형식적 평등이 주어진다고 하더라도 누군가는 경기를 볼 수 없을 수 있음. 관람객의 특성을 고려하여 각자에게 알맞은 발판을 제공하는 공평성, 즉 결과의 평등이 필요하며 이것이 바로 성인지 감수성이자 관점임. 더 나아가 발판에 올라갔다가 미끄러지거나 떨어질 수도 있으니 그물망이나 투명한 울타리를 만드는 감수성이 필요함을 설명함

[[Tip]]

- 퀴즈에서 오답이 있더라도 부끄러운 것이 아니며 지금부터 인식의 변화를 가지려는 태도가 중요함을 강조함
- 차이와 차별에 대한 최근 사례를 숙지하여 강의에 활용할 수 있도록 함

※ 차별에 대한 참고자료

<제12회 전국학교스포츠클럽대회 개최 계획(교육부, 문화체육관광부, 2019)>의 경기 종목별 참가 요강을 보면 여성은 야구 경기에 참가할 수 없고, 남성은 소프트볼에 참가할 수 없게 되어있다. ‘야구=남성 경기’, ‘소프트볼=여성 경기’ 라는 성별 구분에 따라 각 경기에 참가 가능 여부가 달라진 것임을 설명. 그런데 과연 여성 종목, 남성 종목으로 스포츠 경기를 나눌 수 있을까? 학생들의 특성에 따라 야구를 더 잘하는 여학생이 있을 수도 있고, 야구보다 소프트볼에 특성을 가지고 있는 남학생도 있을 수 있으나, 특정 종목에 특정성별을 참가할 수 없게 해 놓은 규정에 대해 성차별적인 규정이라는 지적을 덧붙임.

2) 양성평등의 이해-용어로 만나는 양성평등

□ 슬라이드 9~10

용어로 만나는 양성평등

성별 고정관념

남성은 남성적 특성을 가지며
여성은 여성적 특성을 가질 것이라는 기대
+
남성은 남자다워야 하고
여성은 여자다워야 한다는 규범

↓

성별 고정관념은 근거 없는 차별의 원인이 된다

**성별 고정관념
(여성성)**

감정적	소극적 수동적
연약함	의존적

**성별 고정관념
(남성성)**

이성적	적극적 활동적
터프함	독립적

- 성별 고정관념이란 여성은 여성적 특성을, 남성은 남성적 특성을 가진다는 것으로, 여성은 여자다워야 함을 남성은 남자다워야 함을 강조하는 사회적 규범임. 성별 고정관념을 제대로 인식해야 하는 이유는 근거 없는 차별의 원인이 되기 때문임
- 성별 고정관념은 여성성을 평가절하하거나 가치가 덜 한 것으로 여기는 등 위계적이며 비대칭적이라는 문제가 있음
- 슬라이드10을 통해 보편적으로 아직도 남아있는 성별 고정관념에 대한 예시를 설명하면서 가정, 직장 등에서 성별 고정관념의 사례를 인식하게 함

□ 슬라이드 11

성별 고정관념, 왜 문제일까요?

의식적/무의식적으로
다른 사람을 차별
하는 결과 갖게 됨

예) 남자는/여자는
... 할 수 없다,
... 해야 한다

→

나 자신의 삶을 제한하는
결정을 하게 되며
나를 차별하는
결과 초래

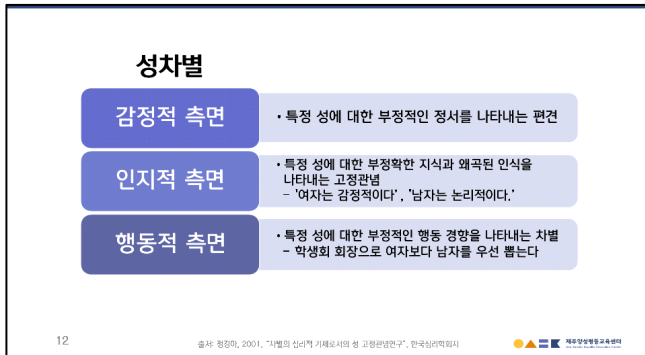
예) 남자라서/여자라서
... 할 수 없다,
... 해야 한다

→

누구든
성별 고정관념이나
편견으로부터 벗어나
자유롭게 자신의 삶을
설계하고 이끌어
나갈 수 있어야 함

- 성별 고정관념이 왜 문제인지에 대해 짚고, 성별 고정관념과 성역할 고정관념이 곧 성차별이자 성차별로 연결된다는 것에 대해 설명함

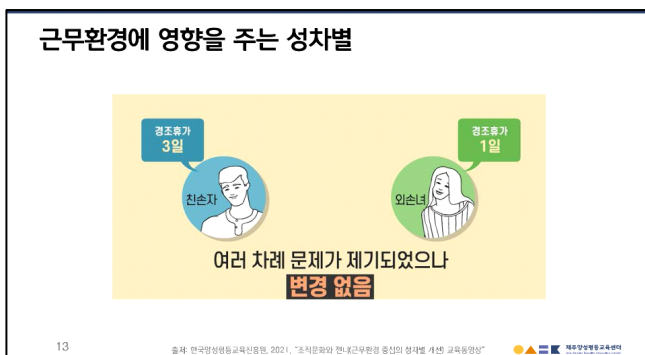
□ 슬라이드 12



- 성차별은 감정적 측면, 인지적 측면, 행동적 측면으로 나누어 설명할 수 있음.
 - 1) 감정적 측면은 특정 성에 대한 부정적인 정서를 나타내는 편견을 말함.
 - 2) 인지적 측면의 성차별은 특정성에 대한 부정확한 지식과 왜곡된 인식을 나타내는 고정관념을 말함.
 - 3) 행동적 측면의 성차별은 특정성에 대한 부정적인 행동 경향을 나타내는 것으로 예를 들면 학생회 회장으로 여자보다 남자를 우선 뽑는 것을 들 수 있음

- 성차별은 직접차별과 간접차별로 구분하여 설명할 수 있음.
 - 1) 직접차별은 남성이나 여성을 합리적 이유 없이 구별하거나, 우대하여 제한하거나 배제하는 등, 다르게 대우하여 남성 또는 여성에게 불리하게 하는 것을 말함.
 - 2) 간접차별은 중립적인 기준을 적용하였으나, 그러한 기준이 특정 소수자에게는 불이익으로 작용하는 결과를 초래하는 경우를 말함

□ 슬라이드 13



- 근무환경에서도 성차별적 요인이 많은데, 그 중 경조 휴가에서 성차별적인 요인이 발견되어 국가인권위원회에서 공식 입장을 발표함. 그러나 개선되지 않은 회사가 더 많음을 설명함

※ 경조휴가에 대한 참고자료

언론사들이 조부모와 외조부모 경조사에 지원을 차별한 규정을 고치고 있다. 부계 중심의 성차별로 비판받는 이 관행은 국가인권위원회가 6년 전 본보기로 62개 국내 그룹 대표 계열사를 직권 조사해 시정 권고했다. (중략) 국가인권위는 이미 2013년 이런 차등 지원이 성차별이라는 공식 입장을 냈다. 당시 언론보도로 성차별 논란이 불거지자 인권위는 ‘상호출자제한 기업집단’ 62개 그룹 대표계열사와 중 20개 중견기업을 직권 조사했고 전체의 61.2%(41개)가 경조금과 휴가에 차등을 두고 있었다. 인권위는 “부계혈통 중심의 호주제가 폐지된 지 8년이나 지났고, 헌법 36조 제1항은 혼인과 가족 생활에서 남녀의 성을 근거로 차별하는 것을 원칙적으로 금한다”고 지적했다. 차별 개선은 대부분 노조의 문제제기로 시작되고 있다. 중앙일보(JTBC 포함), 한국일보, 서울신문 모두 노조에서 먼저 “양가를 차별할 이유가 없다”고 제안하면서 논의가 적극 추진됐다. YTN, MBN 등도 노조가 관련 논의를 이끌고 있다. (후략)

- 출처 : 미디어오늘. 2019.12.02. “외손녀라 경조금 0원? 언론사들 경조지원 차별 없애는 중” 손가영기자. <http://www.mediatoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=203928>

[[Tip]]

- 제주양성평등교육센터에서 2021년에 제작한 동영상 <내가 생각하는 양성평등>을 활용해도 좋음. 해당 동영상에서 다루어진 인터뷰 내용은 세대별 조사를 통해 가장 많이 언급된 내용을 토대로 구성·제작된 것임

□ 슬라이드 14~16

근무환경에 영향을 주는 성차별

14 출처: 세계일보, 2012.4.9. 보도자료 재구성

Q. 2020년 ‘조직 내 성차별적 언행’ 관련 설문조사 결과, 성차별적 언어로 지적된 부분은?

A. 호칭

- “친근감을 표현하는 형태로 낮은 직급 직원들에게 반말 사용”
- “직원이라고 하면 되는데 굳이 여직원, 여경이라고 표현할 때”
- “여사, O씨, 오빠야, 언니야 라고 장난치듯이 호칭”
- “아, 너라고 부르는 호칭”
- “호칭 직급 없이 그냥 이름만 부름”

‘조직 내 성차별적 언행’ 설문조사 결과 2020.6 양성평등정책담당관실

15 출처: 경찰청, 2020. ‘2020 성평등 조직문화 컨세션 II, 5쪽’

반말은 친근감의 표현? ❌

1. 존칭과 존대어 사용 → 상호존중의 방법
2. 동료간 상호존중 → 시민 존중, 시민으로부터 존중 받는 우리
3. 성차별적 언어보다는 성평등한 언어 사용
4. 상호존중하는 포용적 언어 사용
→ 자신의 고명(명예) 드러내고 다른 사람을 배려(배려)하고 존중하는 태도 필요

16 출처: 양성평등정책담당관실

- 예를 들어 직장 내에서 사용하는 호칭에도 성차별적인 요소가 있음을 설명하면서, 원주시 사례를 언급하고 조직 내 성차별적 언어를 인식할 수 있도록 함
- 또한 경찰청 사례를 예로 들어, 2020년 ‘조직 내 성차별적 언행’ 관련 설문조사 결과 성차별적 언어로 지적된 부분은 ‘호칭’ 이었음을 다루고, 상호 존중하는 성평등한 언어를 사용할 것을 제안함

※ 원주시 공무원 호칭변경에 대한 참고자료

강원 원주시청 민원 응대 업무를 맡은 공무원들이 호칭을 제대로 불러달라고 호소하고 있다. 지난달 25일 원주시 공무원노조는 노조 온라인 커뮤니티를 통해 한 공무원으로부터 ‘젊은 여자 직원한테 아가씨라고 부르는 거’ 라는 제목의 호소문을 접수했다. 호소문을 올린 A씨는 “연세가 있으신 민원인 중 젊은 직원들한테 ‘아가씨’ 라고 부는 거 불편하게 느껴진다” 고 말문을 열었다. 그는 “아가씨라고 부르는 사람 입장에서는 결혼하지 않은 미혼의 여자라는 의미로 가볍게 말할 수 있겠다” 면서도 “그러나 듣는 사람 입장에서는 유흥업소 종사자 또는 본인보다 어리다는 이유로 낮게 부르는 것 같아 기분이 썩 좋지 않다” 고 강조했다. 이후 다른 동료 공무원들도 노조 온라인 커뮤니티를 통해 “그놈의 아가씨, 언니 소리 정말 듣기 싫다”, “나보다도 언니 같은데 낮게 하대

하는 느낌이 들어 자존감이 떨어질 때가 많다” 등 고충을 토로했다. 결국 민원대응업무를 맡은 상당수 원주시 공무원들은 노조에 호칭을 정리할 수 있는 캠페인을 전개하자고 요청, 이를 받아들인 원주시 공무원노조는 지난 7일부터 ‘공무원 호칭 알림 캠페인’을 시작했다. 현재 원주시청은 ‘우리는 아가씨가 아닙니다. 언니야도 아닙니다’로 시작하는 문구가 담긴 포스터를 청사 곳곳에 게시하는 방식으로 진행 중이다. (후략)

- 출처 : 세계일보. 2021.04.09. “뿔난 공무원들 저기요 대신 주무관님이라 불러달라 호칭정리 나선 이유는?” . 김찬영기자. <https://news.nate.com/view/20210409n16938>

□ 슬라이드 17~18

Slide 17:

- “양성평등”이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것을 말한다. (양성평등기본법 제3조)
- 도지사는 양성평등한 문화조성을 위한 효과적인 사업을 발굴하고 (중략) 공공기관·기업에서 양성평등 의식을 높이는 교육이 원활하게 이루어질 수 있도록 관련 사업을 추진하고 지원하여야 한다. (제주특별자치도 양성평등 기본 조례 제19조, 20조)

Slide 18:

성인지 관점 gender perspective
성평등을 실현하는 방향으로 생각하고 실천할 수 있는 능력

- 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 성별에 미치는 영향을 인식하는 능력 (양성평등기본법 제18조)
- 여성과 남성이 직면한 조건의 차이를 인식하고, 그로부터 형성되는 경험, 이해, 요구가 다를 수 있음을 인식할 수 있는 능력
- 주어진 맥락에서 중요한 변수로서 성별 차이를 고려할 수 있는 능력
- 성별 구별에 담긴 차별과 권력관계, 위계를 알아차리고 분별할 수 있는 능력

- 양성평등과 성인지의 개념 모두 법령에 명시되어 있음. ‘양성평등’의 경우 「양성평등기본법」 제3조에 의하면 “양성평등”은 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것을 말함. 특별히 「제주특별자치도 양성평등 기본 조례」에서는 도지사의 책임과 공공기관의 역할을 명시하고 있음을 설명함
- 「양성평등기본법」 제18조에 “성인지 교육”이란 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 성별에 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육으로 정의하고 있음. ‘성인지’란 성별에 미치는 영향을 인식하는 능력이라 할 수 있음
- 양성평등한 사회 실현을 위해 공무원에게 성인지 교육이 의무교육으로 진행되는 것처럼 공공기관 종사자에게 양성평등을 위한 의식향상 교육이 진행되고 있음을 설명함

□ 슬라이드 19~21

체크리스트로 만나는 양성평등

나의 지수는? 우리 기관의 지수는?

19

양성평등 체크리스트 구성 영역

사회문화영역

공적생활영역

가정생활영역

교육(양육)영역

성(섹슈얼리티)영역

20

출처: 행정자치부, 2018, "공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 시정내지 배후질 등 민정원등 지수 체크리스트 연구실"

양성평등 체크리스트 결과 (활용 예시)

정답은 모두 X입니다	
11~15점	성별고정관념에 꽤 얽매어 있군요
6~10점	의외의 부분에서 성별에 구애받고 있군요
0~5점	성별에 구애받지 않고 활달하시군요

000 기관 체크리스트 결과

영역	0~5점	6~10점	11~15점
사회문화영역	2.5	2.0	1.0
공적생활영역	1.0	2.0	2.0
가정생활영역	1.0	1.0	3.0
교육(양육)영역	1.0	3.0	1.0
성(섹슈얼리티)영역	2.0	2.0	1.0

21

- 사전에 배포한 설문지의 목적과 양성평등 체크리스트 및 구성 영역을 간단히 설명하고 조사 결과를 제시하면서 교육 참여자 및 교육기관의 양성평등 지수를 확인할 수 있도록 함

[[Tip]]

- 부록 <체크리스트로 만나는 양성평등 지수 사전 설문지> 및 활동 가이드를 사용하여 강의에서 결과를 공유하면 됨

3) 성인지 관점으로 양성평등에 접속하기

□ 슬라이드 22~24

03.

성인지 관점으로 양성평등에 접속하기

22 국립중앙대학교

성인지 관점으로 영화 읽기 - 영화 속에서 그려지는 여성



영화 <파이브 피트> 나라별 포스터



영화 <달링> 포스터

출처: 유튜브 채널 '이웃' "영화, 그 안에 여성" 국립중앙대학교

성인지 관점으로 영화 읽기 - 영화 속 여성 캐릭터



영화에서 이름을 가진 여성이 두 명 이상인가?

이 여성들끼리 한번 이상이라도 대화를 하는가?

그 대화 속에 남자 주인공에 관한 것이 아닌 다른 주제의 내용이 있는가?

백델 테스트 (Bechdel Test)

24 국립중앙대학교

- 영화 속에서 그려지는 여성 캐릭터에 대해 설명하면서 영화 포스터 사례와 백델 테스트(Bechdel Test)를 설명함
- 사례1) 영화 ‘파이브 피트’ (2019)의 나라별(미국, 러시아, 한국, 중국) 포스터 비교임. 한국의 포스터는 여자 주인공 얼굴과 몸 전반에 대한 수정을 한 것으로 나타남
- 사례2) 영화 ‘달링’ (2017)의 포스터 역시 한국의 포스터는 여자 주인공의 얼굴, 옷의 색, 피부(팔에 있는 주근깨 및 주름)를 수정한 것으로 확인됨
- 엘리슨 벡델은 영화 속 여성 캐릭터가 제한적인 것을 지적하면서 1985년에 백델-윌리스 테스트(일명: 백델 테스트)를 자신의 책에서 언급하였고, 2000년대 논의·확산되어 사용되고 있음. 백델 테스트의 내용은 단 3가지임. 1)영화에서 이름이 있는 여성 캐릭터가 2명 이상 등장하는가? 2)이 여성들이 서로 대화를 하는가? 3)대화 내용에서 ‘남자’가 아닌 주제에 대해 대화하는가? 그러나 이 테스트에 통과한 우리나라의 천만 영화는 ‘광해, 부산행, 기생충, 해운대, 괴물’ 등이 있음을 소개하면서, 최근 영화에서도 성평등에 대한 관심이

높아지며 여성 캐릭터의 비율이 높아지고 있으나 다수의 남성 캐릭터에 여성 캐릭터가 추가되는 형태임을 지적. 또한 성별 고정관념 속에서 표상화 되는 여성 캐릭터를 지양하려는 노력을 많이 하고 있는 추세임을 설명함

※ 영화 속 캐릭터 편향에 대한 뉴스 기사 참고

KAIST(총장 신성철)는 문화기술대학원 이병주 교수 연구팀이 컴퓨터 비전 기술을 활용해 상업 영화에서 나오는 남성과 여성 간 캐릭터를 분석, 성별 편향성을 정량적으로 도출했다고 14일 밝혔다. 장지윤, 이상윤 석사과정 연구원이 주도한 이번 연구 결과는 소셜 컴퓨팅 분야 최고 권위 학회인 '컴퓨터 기반 협업 및 소셜 컴퓨팅 학회(CSCW, Computer-Supported Cooperative Work and Social Computing)'에 발표됐다. (논문명: Quantification of Gender Representation Bias in Commercial Films based on Image Analysis)

(중략) 벡델 테스트는 여성 캐릭터 대사만으로 판별하기 때문에 시각적인 묘사와 전체 영화 내에서 여성 캐릭터 비중을 고려할 수 없고, 여성 캐릭터 혼자 극을 이끄는 영화에 적용이 어렵다. 또 여성 캐릭터만을 평가하기 때문에 상대적으로 남성 캐릭터와 어느 정도 차이가 있는지 알 수 없고, 테스트에 통과하거나 하지 못하는 이분법적 잣대만을 제공하기 때문에 성별 묘사가 가질 수 있는 다양한 스펙트럼을 충분히 대변하기 어렵다. 평가자가 영화를 보고 판단하기 때문에 오류 발생 가능성도 있다.

이병주 교수 연구팀은 영화의 시간적, 시각적 특성을 반영해 성별 묘사 편향성을 측정하기 위해 이미지 분석 시스템을 도입했다. 효과적 분석을 위해 24프레임(fps) 영화를 3프레임으로 다운 샘플링한 뒤, 마이크로소프트(Microsoft)의 얼굴 감지 기술(Face API)로 영화 캐릭터의 젠더, 감정, 나이, 크기, 위치 등을 확인했다. 그리고 사물 감지 기술(YOLO 9000)로 영화 캐릭터와 함께 등장한 사물 종류와 위치를 확인했다. 연구팀은 2017년과 2018년 개봉한 할리우드 영화와 우리나라 영화 40편을 대상으로 이미지 분석 시스템을 통해 여덟 가지 지표를 분석, 상업 영화의 성별 묘사 편향성을 연구했다.

여덟 가지 지표는 과거 다양한 매체를 대상으로 이뤄진 성별 묘사 편향성 연구 결과에 기반, 영화의 편향성을 판별할 수 있는 정량적 지표로 연구팀은 ▲감정 다양성(Emotional Diversity) ▲공간적 역동성(Spatial Staticity) ▲공간 점유 정도(Spatial Occupancy) ▲시간적 점유 정도(Temporal Occupancy) ▲평균 연령(Mean Age) ▲지적 이미지(Intellectual Image) ▲외양 강조 정도(Emphasis on Appearance) ▲주변 물체의 빈도와 종류(Type and Frequency of Surrounding Objects)를 제시했다.

또 연구팀은 벡델 테스트(Bechdel Test) 통과 여부를 막론하고 여덟 가지 지표를 통해 영화 대부분이 여성을 편향적으로 묘사하고 있음을 정량적으로 밝혀냈다. 감정 다양성(Emotional Diversity) 지표에 따르면 여성 캐릭터는 슬픔, 공포, 놀람 등의 수동적 감정을 더 표현하는 반면, 남성 캐릭터는 분노, 싫음 등의 능동적인 감정을 더 표현했다. 특이하게





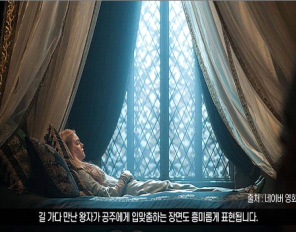


여성 캐릭터는 남성 캐릭터보다 행복한 감정을 유독 많이 표현했다. 이는 표현 가능한 감정의 다양성에도 불구하고, 여성 캐릭터 감정이 단조롭게 표현됐음을 보여준다.

주변 물체 빈도와 종류(Type and Frequency of Surrounding Objects) 지표에 따르면, 여성 캐릭터가 자동차와 함께 나오는 비율은 남성 캐릭터 대비 55.7%밖에 되지 않았던 반면, 가구와 함께 나오는 비율은 123.9%를 보였다. 여성 캐릭터의 시간적 점유 정도(Temporal Occupancy)는 남성 캐릭터 대비 56% 정도로 낮았고, 평균 연령(Mean Age)은 79.1% 정도로 어리게 나왔다. 특히 앞서 언급한 두 지표는 우리나라 영화에서 두드러지게 관찰됐다.

이병주 교수는 “우리나라는 1인당 연간 평균 영화 관람이 4.25회로 가장 영화를 많이 보는 나라고, 대중이 많이 접하고 영향력 있는 매체 중 하나”라며 “이에 따라 영화 내 묘사가 관객들의 생각에 미치는 영향에 관한 연구가 활발히 진행되어야 하며, 이를 바탕으로 영화 제작은 더욱 신중히 제작되어야 한다” 고 밝혔다.

- 출처 : 디넷코리아. 2019.10.14. “영화 속 남녀 캐릭터 편향.. 카이스트, 컴퓨터비전 활용 해 분석. 방은주기자. <https://zdnet.co.kr/view/?no=20191014133206>

□ 슬라이드 25~28

<p>성인지 관점으로 동화 읽기 - 잠자는 숲속의 공주</p>  <p>배우 안젤리나 졸리가 주연한 영화 <말레피센트></p> <p>이 영화가 동화 <잠자는 숲속의 공주>를 성인지 관점에서 재해석했다는 점, 알고 계셨나요?</p> <p>25</p>	 <p>사실 마르는 공주 아버지의 첫사랑이었고.</p>  <p>그에게 빠신당한 분노 때문에 공주에게 저주를 걸었다고 설명한 2인조.</p> <p>26</p>
 <p>동화 속 내용과 달리 공주가 입맞춤을 받아도 깨어나지 않습니다.</p>  <p>길 기다리던 성인이 공주에게 입맞춤하는 장면도 흥미롭게 표현됩니다.</p> <p>27</p>	 <p>대신 엄마처럼 공주를 키워오길 자신의 저주를 추방하게 된</p>  <p>말레피센트의 친형 어린 입맞춤이 공주를 잠에서 깨웁니다.</p> <p>28</p>

- 2014년 제작된 <말레피센트>는 <잠자는 숲속의 공주>를 성인지 관점에서 재해석한 영화임. <잠자는 숲속의 공주>에서 마녀가 왜 공주를 잠들게 한

것인지는 나오지 않음. 말레피센트는 새로운 관점에서 상기 동화를 재구성한 영화로 줄거리를 간략히 요약하면 다음과 같음. 사실 마녀는 공주 아버지의 첫사랑이었고 공주의 아버지에게 배신당한 분노 때문에 공주에게 저주를 걸었다고 설정함. 길을 지나다 만난 왕자가 공주에게 입맞춤하는 장면도 기존의 동화와는 달리 표현되는데, 동화 속 내용과 달리 공주가 입맞춤을 받아도 깨어나지 않음. 대신 엄마처럼 공주를 키워오며 자신의 저주를 후회하게 된 말레피센트의 참회 어린 입맞춤이 공주를 잠에서 깨운다는 줄거리임

- 기존의 동화들이 왕자의 입맞춤으로 공주가 깨어나고 왕자와 결혼해 행복해지는 공주의 삶을 그린 것과 달리, 인간관계를 분석하여 새롭게 재구성했다는 점이 중요함. 또한, 진실한 사랑의 주체가 의붓어머니인지 생물학적 어머니인지 남자인지 여자인지 중요하지 않다는 메시지를 던지고 있다고 해석할 수 있는 등 새로운 관점을 제시하고 있음

□ 슬라이드 29~31

<p>성인지 관점으로 미술 읽기 - 아르테미시아 젠틸레스키</p>  <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>17세기 이탈리아 바로크시대의 대표적 화가</p> <p>전체 작품 중 94% 여성 등장 언체나 남성과 동등하거나 오히려 주된 인물로 시선을 끌도록 배치</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>미술사에 등재된 1호 여성 화가 서양의 첫 페미니스트 화가</p> <p>대표작 <홀로페르네스의 목을 자르는 유디트></p> </div> </div> <p>아르테미시아 젠틸레스키 (Artemisia Gentileschi, 1593~1622) 1639년경에 그려진 자화상</p> <p>29 출처: *인민, 2020. 04.06. "우리가 분노하게 된인사, 세영 및 베르나르도 로카를" 공간, 채규성</p>	<p><홀로페르네스의 목을 자르는 유디트>, 젠틸레스키</p>  <p>아르테미시아 젠틸레스키, '홀로페르네스의 목을 자르는 유디트', 캔버스에 유채, 109×162.5cm, 1614~1620. 이탈리아 우피치미술관 소장</p> <p>30 출처: *인민, 2020. 04.06. "우리가 분노하게 된인사, 세영 및 베르나르도 로카를" 공간, 채규성</p>
<p><홀로페르네스의 목을 자르는 유디트>, 카라바조</p>  <p>카라바조, '홀로페르네스의 목을 자르는 유디트', 캔버스에 유채, 145×195cm, 1598~1599. 로마 국립회화박물관 소장</p> <p>31 출처: *인민, 2020. 04.06. "우리가 분노하게 된인사, 세영 및 베르나르도 로카를" 공간, 채규성</p>	

- 성인지 관점은 기존의 성별 고정관념을 성찰하고 인간을 진심으로 이해할 수

- 있도록 함과 동시에 새로운 관점으로 사물과 사건을 재구성할 수 있도록 함
- 영화, 미술작품 등을 새로운 관점으로 재해석하는 경우들이 있으며, 본 강의에서는 미술작품을 성인지 관점으로 재해석한 사례들을 소개하고자 함. 첫 번째 사례는 이스라엘 화가 아르테미시아 젠틸레스키의 ‘유디트’ 입
 - 구약성경 속에 등장하는 ‘유디트’는 자신의 신념과 국가를 지키기 위해 적군(아시리아 군대)의 수장인 홀로페르네스를 죽이기로 결심함. 계획대로 적진에 침입하여 결국 홀로페르네스를 죽이고 베틀리아 성에 시체를 전시하여 전쟁 영웅이 되는 설화이며, 이 설화를 주제로 많은 화가들이 ‘홀로페르네스의 목을 자르는 유디트’라는 제목으로 그림을 그렸음
 - 그 중 같은 제목의 카라바조의 그림이 젠틸레스키의 작품과 대비됨. 역센 팔뚝과 의지가 결연한 젠틸레스키 작품 속 유디트와 달리 가냘픈 모습에 잔뜩 겁먹은 얼굴을 하고 있으며, 오른쪽의 하녀도 동참하지 않는 모습으로 그려짐
 - 역사적인 작품을 무심코 들여다보는 것이 아니라 관점을 달리하여 본다면 많은 의미들을 재해석할 수 있음. 예술작품 뿐 아니라 정책, 제도, 법 분야에서도 성인지 관점으로 새로운 구성과 해석을 할 수 있음을 강조함

※ ‘홀로페르네스의 목을 자르는 유디트’에 대한 참고자료

서양 미술사에서 인정하는 최초의 여성 화가는 17세기에 등장했다. 미술사에 등재된 1호 여성 화가는 이탈리아의 아르테미시아 젠틸레스키다. 1593년 로마에서 태어난 그녀의 공식적인 사망 연도는 확인되지 않는다. 나폴리에 머물던 1650년 이후의 행적을 추적할 수 있는 기록이 없기 때문이다. 다만 여러 정황상 1652년에서 1656년 사이에 죽은 것으로 추정된다. ‘화가의 작품 성향은 그의 삶과 궤적을 같이한다’는 말은 젠틸레스키의 사례에서도 확인된다. 강렬한 명암 대비와 사실적이고 생동감 넘치는 묘사, 극적인 연출 효과가 특징인 바로크미술 시대에 활동한 젠틸레스키는 화가인 부친의 영향을 받아 어릴 때부터 자연스레 그림과 친숙한 생활을 하면서 성장했다. 젠틸레스키는 불과 17세의 나이에 깜짝 놀랄 만한 그림을 그려 화가의 길을 예고했다. (중략)

역사상 최초의 페미니스트 화가

젠틸레스키보다 열다섯 살이나 많은 데다 아버지의 지인이자 화단의 대선배인 타시는 자신의 화실에서 그녀에게 그림 교습을 하던 어느 날, 꽃다운 나이인 제자를 짓밟고 만 것이다. 젠틸레스키가 받은 충격을 어찌 짐작이나 할 수 있을까마는 미래의 거장은 역시

남달랐다. 어릴 때부터 화가로 성공하기 위해 다져온 불꽃같은 의지 앞에서 타시의 만행은 외려 강력한 예술적 자극이 됐다. 역사상 최초의 페미니스트 화가, 페미니즘의 시조가 잉태되기 시작한 것이다. 당시 남성 일색인 화가 집단에서 여성 화가는 배척당하기 일쑤였고, 후원자는 언감생심인 시대였다. 이런 악조건 아래서 성폭행 피해를 창작의 동기와 창작욕구를 쉽 없이 담금질하는 자극제로 삼은 끝에 피렌체 미술아카데미 사상 첫 여성 회원의 영예를 안은 젠틸레스키의 역발상이 그저 놀라울 따름이다. 자신의 노력으로 삶을 개척한 그 정점에 있는 작품이 바로 ‘홀로페르네스의 목을 자르는 유디트’다. 제목만큼이나 무시무시한 그림이다. 신화와 성경에 나오는 억압받는 여성을 주된 소재로 삼은 젠틸레스키의 대표작인 이 그림은 “나는 여자가 무엇을 할 수 있는지 보여줄 것”이라는 자신의 말을 가장 실감 나게 구현한 것으로 정평이 나 있다. 이탈리아 우피치미술관에 소장 중인 그림은 이스라엘의 매혹적인 과부 유디트가 조국을 침공한 아시리아의 장수 홀로페르네스를 유혹한 뒤 그녀의 도움을 받아 그의 목을 잔인하게 베는 장면을 묘사한 내용이다. 16세기 이탈리아를 대표하는 ‘빛과 어둠의 화가’ 카라바조(1571경~1610)의 화풍을 가장 완벽하게 계승 발전시켰다는 젠틸레스키의 위대성을 확인할 수 있는 작품이다. 이 작품은 1614년에서 1620년에 제작된 것으로 추정된다. 세로 199cm, 가로 162.5cm 크기의 대형 캔버스 유화 작품으로 구약성경 외경 유디트서에 나오는 이야기가 배경이다. 기원전 6세기 옛 이스라엘의 산악도시 베틀리아에 미모의 젊은 과부가 살고 있었는데 그녀의 이름은 유디트. 화면 오른쪽 쪽의 여성이다. 가운데 여성은 유디트의 하녀. 유디트와 하녀가 힘을 합쳐 칼로 목을 베고 있는 남자는 홀로페르네스. 유디트의 조국 이스라엘을 침공한 아시리아의 장군이다.

빛과 어둠의 강렬한 대비

카라바조의 성향인 빛과 어둠의 강렬한 대비로 살해 장면의 연출 효과를 극대화한 이 그림을 화가는 왜 그렸을까? 지금 눈앞에서 벌어지고 있는 살인 행위 이전의 상황에 대한 이해가 필요하다. 이스라엘을 함락하기 위해서는 관문인 베틀리아 침공이 선결 조건. 홀로페르네스가 이끄는 무지막지한 아시리아 군대는 베틀리아 코앞에서 주둔하며 공격 준비를 마친 상태. 초읽기에 들어간 전쟁의 승부는 보나마나. 이때 유디트는 조국 이스라엘을 구하기 위한 묘책을 승부수로 던진다. 이른바 미인계 전략. 하녀를 대동하고 적장의 소굴로 들어간 유디트는 화려한 미모로 홀로페르네스의 경계심을 무장 해제시키는 데 성공한다. 야릇한 꿈에 부푼 홀로페르네스는 호위병도 물리치고 만취한 채 마침내 잠에 굶아떨어진다. 유디트가 적장의 칼을 뽑아 들고 홀로페르네스가 꿈꾼 거사와는 전혀 다른 거사를 단행한다. 행여 거사가 실패할까, 하녀는 온 힘을 다해 홀로페르네스의 상체를 짓눌러 그의 반항을 무력화한다. 잘려나간 홀로페르네스의 머리가 바닥에 나뒹굴었다. 유디트는 참수된 홀로페르네스의 머리를 베틀리아성 밖에 내걸었고, 이를 본 아시리아 군사들이 줄행랑을 쳤다. 이스라엘을 구한 영웅으로 유디트가 우뚝 서게 된 것이다. 구약성경 속 이 이야기는 젠틸레스키 외의 다른 화가들도 단골 소재로 삼았는데, 그중 카라바조의 그림이 인상적이다. 동일한 제목으로 로마 국립회화박물관에 소장된 카라바조의 그림은 보다시피 젠틸레스키의 그림과 극명하게 대비된

다. 가운데 인물이 유디트다. 역센 팔뚝과 거사 의지가 결연한 젠틸레스키 작품 속 유디트와 달리 가냘픈 모습에 잔뜩 겁먹은 얼굴이다. 오른쪽의 하녀도 노파로 거사에 어떤 동참도 하지 않는다. 어린 나이에 당한 상처를 유디트로 투영한 젠틸레스키와 그렇지 않은 카라바조의 차이다. 젠틸레스키 그림 속의 유디트는 젠틸레스키 본인이고, 홀로페르네스는 젠틸레스키를 덮친 타시가 아닐까.

- 출처 : 공감. 2020.04.06. “무엇이 분노하게 했던가, 서양 첫 페미니스트 화가를”. 박인권칼럼니스트. <https://gonggam.korea.kr/newsView.do?newsId=GAJOWknUcDGJM000>

□ 슬라이드 32~33



- 제주양성평등교육센터에서 2021년에 발행한 카드뉴스 시리즈 중 ‘우리가 몰랐던 미술 속 젠더 이야기’의 고대 그리스 미술 편 콘텐츠를 설명하고 시연함
- 미술작품과 조각상 등에서 남성과 여성을 다르게 표현하는 것과 어떤 몸을 대상화하는 것에 대한 문제인식을 가질 수 있도록 설명함

[[Tip]]

- 제주양성평등교육센터(<http://jeuegen.kr/>)에서 발행한 카드뉴스 중 동화와 미술에 대한 자료를 참고하여 강의에 활용할 수 있도록 함

5) 양성평등을 위한 제주의 노력

□ 슬라이드 34~35

04.

양성평등을 위한 제주의 노력

34

국가 및 제주도 성평등 지수 현황

〈국가성평등지수 연도별 추이〉

연도	지수
2014	68.6
2015	70.5
2016	71.4
2017	72.2
2018	73.1
2019	73.6

〈2019년 지역성평등지수 시도별 수준〉

등급	지역 (가나다 순)
상 위 지역	광주, 대전, 부산, 제주
중상위 지역	경기, 대구, 서울, 충북
중하위 지역	강원, 울산, 인천, 전북
하 위 지역	경남, 경북, 전남, 충남

35

- 다양한 지점에서 양성평등 현황에 대해 살펴보기 위해 국가에서 발표한 국가 성평등 지수 및 16개 지역의 성평등 지수를 확인함
- 제주도의 성평등 지수는 계속 상승하고 있으며, 2017년 이후 상위권 지역으로 분류되어 유지중임

※ 성평등지수에 대한 참고자료

- 여성가족부는 국가와 시,도별 성평등 수준을 파악하여 성평등 관점에서 정책 추진 방향을 수립하고 분야별 과제를 점검하기 위해 2010년부터 국가와 지역이 성평등 정도를 조사하여 발표하고 있음. 성평등 지수는 성평등한 사회참여, 여성의 인권·복지, 성평등 의식, 문화 등 3개 영역, 경제 활동, 복지, 가족 등 8개 분야로 구성되며, 완전한 성평등 상태는 100점으로 산정됨.
- 2019년 국가성평등지수는 전년보다 0.5점 오른 73.6점으로 매년 상승 추세가 이어지고 있음.
- 제주도는 2017년 기존 중상위 지역에서 상위지역으로 상승한 이래 상위지역을 지속 유지하면서 2019년 자료에서도 상위지역으로 평가되었음.
- 분야별 성평등 수준 점수(지역 순위)는 △보건 98.5점(3위) △복지 93.8점(1위) △교육·직업훈련 94.0점(9위) △문화·정보 87.8점(6위) △경제활동 79.8점(1위) △안전분야 71.1점(15위) △가족분야 68.5점(1위) △의사결정 37.2점(10위)이다.
- 출처: 여성가족부. 2021.01.21. “2019년 성평등지수 보도자료”. 여성정책국 성별영향평가과 안일환 사무관 담당.

□ 슬라이드 36~37

제주도 성평등 지수 현황

2014년도 중하위권 → 2015년도 중위권 → 2017년도 상위권 진입 후 유지 중
- 여성의 인권·복지, 성평등의식·문화 분야에서 꾸준히 개선되고 있기 때문

안전분야 16개 중 15위	의사결정분야 16개 중 10위	교육·직업훈련분야 16개 중 9위	문화·정보분야 16개 중 6위
-------------------	---------------------	-----------------------	---------------------

경제활동인구가 많고, 개선되는 항목의 점수가 높아 상위권으로 분류됨
하위 분야의 점수의 개선이 필요하다는 분석과 평가

제주도 성평등 지수 현황

〈표 IV-48〉 제주특별자치도의 성평등 개선 분야 및 지표

구분	내용	
총괄등급	2017년 상위권 → 2018년 상위권 → 2019년 상위권	
성평등 순위	분야	경제활동, 복지, 보건, 가족
	지표	경제활동참여율, 생활임금계제, 상용근로, 고용안정지원금, 고용안정기여금, 저소득층에게 제공 중인 급여 및 연금지원금, 세외 인센티브 관련 인건비, 저소득층에 대한 지원, 취업률, 여성 고용률, 영유아보육률
선진 대비 등급변화(향상/유지/하향)	향상	경제활동, 복지, 보건, 가족이 상위권에서 2단계 지위로 중·하위권 지위로 상위권에 하락하고 있고 3단계 이하 중·하위권에서 지위 하락에 관한 인건비, 분야별 중장년층 취업률 등 지표는 2단계 이하로 하락하는 등향상, 유지, 하향에 따라 달라지는 영역의 큰 폭의 하락은 당장일 수준에 해당 필요 있음
	유지	○ 2019년 기준 생활임금 20% 미만 지역 ○ 2019년 기준 생활임금 20% 미만 지역 상행 및 저소득층, 취약계층
향상할 필요성 있는 분야(향상 필요)	○ 2019년 기준 중·하위권 지위를 차지하는 지표 경제활동, 문화·정보, 보건, 가족 관련 지표 및 스타트업지원, 생활임금(상행 및) 저소득, 저소득층향상	
	○ 2019년 기준 중·하위권 지위를 차지하는 지표 경제활동, 문화·정보, 보건, 가족 관련 지표 및 스타트업지원, 생활임금(상행 및) 저소득, 저소득층향상	

개선이 필요한 지표 상세

- 1) 5급 이상 공무원의 성과와 가시노출시간
- 2) 국가중기투자사업 참여
- 3) 이직지원금 및 관리자 성과
- 4) 성별임금격차
- 5) 건강관련 삶의 질
- 6) 가스레인지사용률
- 7) 광역별의 등의 안전
- 8) 가족관계등록도

- 여성가족부(2021)보고서에는 상위권으로 분류된 이유에 대해 여성인권·복지, 성평등의식·문화 분야에서 꾸준히 개선되고 있기 때문이라고 분석하였으며, 안전 분야, 의사결정 분야, 교육·직업훈련 분야, 문화·정보 분야 등 하위분야 및 지표에 대한 개선이 이뤄져야 함을 강조하고 있음
- 예를 들어 경제 분야는 제주도가 16개 지자체 중 1위이지만, 경제활동을 하는 여성과 남성의 성비가 높다는 것일 뿐 성별 임금 격차와 정규직·비정규직 비율 등 세부적인 지표에서는 1위가 아님을 설명함

※ 성평등지수에 대한 참고자료

여성가족부. 2021. “2020년 지역성평등보고서”의 원문을 확인하고 강의에 임해야 하며, 제주도에 대한 세부내용은 159쪽부터 166쪽까지임.

□ 슬라이드 38~39

양성평등을 위한 제주의 노력 1 - 여성안심지킴이 세트

<p>실내용 동작감지센서 여중 시 외부인 침입 침입여부 휴대폰 앱으로 확인</p>	<p>호신벨 위험발생 사용시 지인에게 위치정보 및 녹음파일 발송</p>
<p>문열림센서 문열린 또는 창문 등 무인개폐 시 경보를 발생 및 사정에 설정한 지인에게 SOS문자 발송</p>	<p>가정용 CCTV 휴대폰 앱으로 실시간 영상 확인</p>

여성안심지킴이 4종 세트

제주특별자치도는 여성을 상대로 한 주가침입, 도난, 성폭력 등의 범죄와 안전관련 사건사고에 대한 불안감 해소를 위해 '안심물품 4종 세트'를 구성해 여성가구 200여 곳에 지원

자녀물품
종류

- 문열림감지센서
- 호신벨
- 동작감지센서
- 가정용 CCTV

- 양성평등을 위한 제주의 노력 1: 여성안심 지킴이세트 사업을 설명함

- 제주도는 성평등 지수 중 상대적으로 낮게 나타나고 있는 안전 부분의 지수를 높여 나가기 위해 여성 안전관련 사업을 진행하고 있으며, 계속 확대할 계획임
- 제주특별자치도는 여성을 상대로 한 주거침입, 도난, 성폭력 등의 범죄와 안전 관련 사건사고에 대한 불안감 해소를 위해 ‘안심물품 4종 세트’ 를 지원하고 있음
- 여성안심지킴이 4종 세트는 가정용 CCTV(휴대폰 앱으로 집안 영상확인), 실내용 동작감지센서(외출 시 외부인 집안 침입여부 휴대폰 앱으로 확인), 문열림센서(현관문 또는 창문 등 무단개폐 시 경보음 발생 및 사전에 설정한 지인에게 SOS 문자 발송), 호신벨(위험발생 사용시 지인에게 위치정보 및 녹음파일 발송)로 구성됨. 기존 ‘여성안심 3종 세트’에서 가정용 CCTV가 추가된 것임

※ 여성안심 지킴이 사업에 대한 참고 자료

2021년 제주양성평등교육센터에서 발간한 표준강의안 및 매뉴얼 중 ‘마을 리더’ 부분 참고

□ 슬라이드 40



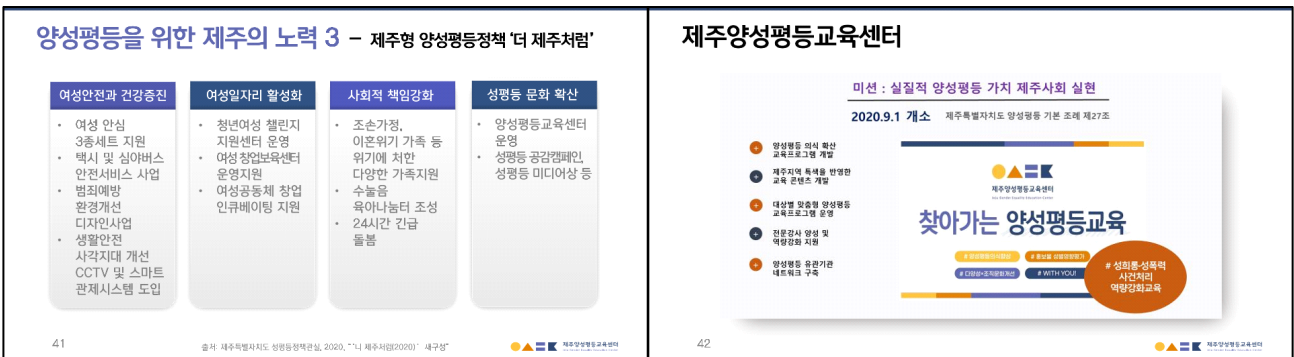
- 양성평등을 위한 제주의 노력 2: 제주성평등협의회 사례를 설명함.
- 제주성평등협의회는 2019년 제주특별자치도와 공기업, 교육, 경찰, 언론 등 제주지역 공공기관이 참여해 만든 협의체로서 성평등 문화확산을 위한 협력체계를 구축하고 있고 지난 2019년 24개 기관으로 시작해 올해 국가공기업 8개 기관이 참여하면서 현재 32개 기관으로 구성됨
- 최근 성평등협의회는 찾아가는 성평등 포럼을 포함해 양성평등 캠페인, 교육 등의 다양한 문화확산 사업을 추진하고 있으며, 기관별 성평등 실천사례를 공유해 우수기관을 발굴하고 있음

- 이러한 노력은 제주도의 성평등지수 중 성평등의식·문화 분야의 개선사례로 볼 수 있음

※ 성평등포럼에 대한 뉴스기사 자료

제주 뉴스핌. 2021.10.25. “제주 찾아가는 성평등 포럼 온라인 개최 토크콘서트 형식 눈길”.
<https://m.newspim.com/news/view/20211025001323>

□ 슬라이드 41~42



- 양성평등을 위한 제주의 노력 3: ‘더 제주처럼’ 등 제주형 양성평등정책은 2019년부터 4개년 계획으로 ‘소통과 포용으로 더 성평등한 제주 사회 실현’이라는 비전으로 △성평등한 사회 환경조성 △여성·가족의 삶의 질 제고 △여성의 경제적 역량 강화 등 3대 목표를 설정해 추진하고 있음
- 또한 제주도는 2020년에 제주양성평등교육센터를 설치하여, 양성평등 교육콘텐츠 개발 및 연구, 양성평등 의식향상 교육, 전문강사 양성 등 제주의 특성과 문화를 반영, 양성평등 문화확산을 위해 제주도민과의 공감대를 형성하고, 접촉면을 넓힐 수 있는 다양한 활동을 하고 있음
- 이러한 노력은 제주도의 성평등지수 중 의사결정 분야, 교육·직업훈련 분야 등 하위분야 및 지표에 대한 개선 사례이며, 특히 제주양성평등교육센터는 제주도 성평등지수 중 성평등의식·문화 분야의 개선사례에 해당함

※ ‘더 제주처럼’ 에 대한 추가자료

제주도가 올해 제주형 양성평등정책인 ‘더 제주처럼’ 을 통해 코로나19 등 변화하는 사회 환경에 적극 대응할 수 있도록 성평등 문화 확산에 적극 나선다. 제주특별자치도는 11일 올해 생활체감형 양성평등정책인 ‘더 제주처럼’ 에 총 133억 원을 투자해 여성안전과 건강증진 분야 등 총 41개 사업을 추진할 계획이라고 밝혔다. 더 제주처럼 양성평등정책은 2019년부터 4개년 계획으로 ‘소통과 포용으로 더 성평등한 제주 사회 실현’ 이라는 비전으로 △성평등한 사회 환경조성 △여성·가족의 삶의 질 제고 △여성의 경제적 역량 강화 등 3대 목표를 설정해 추진하고 있다.

제주도는 이를 위해 여성안전과 건강 증진 정책 분야에 99억 원을 투자하고, 제주지역 여성 1인 가구가 급증에 따른 안전대책 마련을 위해 여성 안심 3종세트 지원 사업과 택시 및 심야버스 안전서비스 사업 등에 9억 원을 투자한다. 제주도는 이와함께 범죄예방 환경개선 디자인사업과 생활안전 사각지대 개선 CCTV 및 스마트 관제시스템 도입에 86억 원을 투입한다. 제주도는 또한 사회적 책임강화 분야에 8억 원을 투자해 조손가정, 이혼위기 가족 등 위기에 처한 다양한 가족지원 및 수놓음 육아나눔터 조성 및 운영비를 지원해 24시간 긴급 돌봄센터를 운영한다. 제주도는 이어 청년여성 챌린지 지원센터 운영, 여성 창업보육센터 운영지원 및 여성공동체 창업 인큐베이팅 지원 사업 등 여성일자리 확대를 통한 여성의 재정적 자립을 위해 여성일자리활성화 분야에 13억 원을 투자한다.

제주도는 성평등문화 확산 사업 분야에는 양성평등교육센터 운영 5억 원, 생활 속 문화 확산을 위한 네트워크 구축과 성평등 공감 캠페인, 성평등 미디어상 등에 3억원을 투입한다. 제주도는 이밖에 성평등 정책 실행력강화, 여성대표성 강화, 여성친화환경 조성 등에 5억 원을 지원한다.

- 출처 : 제주매일신문. 2021.01.11. “제주형 양성평등정책 더 제주처럼 통해 성평등문화 확산한다.” 라운기자. <http://www.culturejeju.kr/news/articleView.html?idxn=16364>

6) 마무리: 양성평등 사회를 위한 나·우리의 실천방안

□ 슬라이드 43~44

05.

마무리 : 양성평등 사회를 위한 나·우리의 실천방안

43

양성평등을 위한 공공기관의 노력

내부적 노력	공정한 인사 채용과 평가, 일·생활 균형제도 마련	조직내 의사소통 및 협력을 위한 성평등 언어사용	성평등 가치 공유 및 폭력예방을 위한 성평등 교육 실시
상위권을 지키기 위한 노력	지역주민이 참여하는 민 관 거버넌스 구성 성평등 문화 확산	성평등한 사회 문화 조성을 위한 기관 간 협력 강화	성평등한 가치 공유를 위해 지역내 양성평등 문화 조성

44

- 양성평등을 위해 공공기관은 1)공정한 인사 채용과 평가와 일·생활 균형제도 마련 2)조직 내 의사소통 및 협력을 위한 성평등한 언어 사용 3)성평등 가치 공유 및 폭력예방을 위한 성평등 교육 실시를 통하여 기관 내 양성평등한 직장 문화를 조성하기 위해 노력해야 함
- 양성평등을 위해 제주도가 노력할 부분은 1)지역주민이 참여하는 민·관거버넌스를 구성하여 성평등 문화 확산 2)성평등한 사회 문화 조성을 위한 기관 간 협력 강화 3)성평등한 가치 공유를 위해 지역 내 양성평등 문화 조성 등의 노력이 필요함

□ 슬라이드 45~46

<p>양성평등 사회를 위한 나·우리의 실천방안</p> <p>45</p>	<p>양성평등 사회를 위한 나·우리의 실천방안</p> <p>46</p>
--	--

- 나와 우리가 양성평등 의식향상을 위해 노력해야 할 점을 직장, 가정, 사회영역별로 나누어 설명함. 가정에서는 가사노동은 부부가 함께하고, 휴일에는 함께 쉬고, 독박 육아가 아닌 부모 육아의 중요성을 강조함
- 직장에서는 정시퇴근하고, 퇴근 후 업무 연락을 되도록 하지 않는 등 일과 삶의 균형을 추구하면서, 성평등한 직장 문화를 만들어가야 함을 설명함

[[Tip]]

- 공공기관 종사자의 성평등 의식 현황 조사에 따라 가정과 직장에 대한 실천방안을 제안한 것임. 다음 참고 자료를 숙지하고 사전 조사(부록 : 체크리스트로 만나는 양성평등 지수 사전 설문지) 결과를 반영, 실천방안을 수정하여 사용하는 것도 좋음

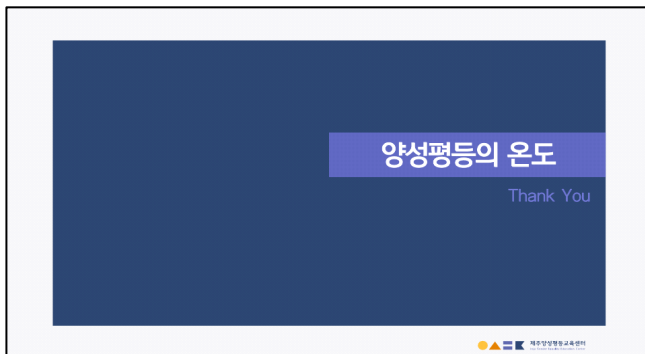
※ 제주지역 공무원의 성평등 의식 현황에 대한 참고자료

- 제주여성가족연구원 연구결과에 따르면 제주공무원의 성평등 의식수준은 보통이상임(4

점 척도에서 평균 3점 이상으로 조사됨).

- 세부적으로 여성공무원이 남성공무원에 비해 성평등의식이 높아 남성공무원의 성평등 의식향상교육이 필요한 것으로 정책을 제안함.
- 직업과 직종에 대한 성별분리현상에 대해 성차별적 문제의식이 없고 성별분리 완화에 대해 부정적인 응답이 많았음.
- 특히 5급이상 남자공무원(일반직)들의 성역할 고정관념이 높았는데 그 외(특히 기타직렬) 여성공무원과의 인식차이가 극심한 것으로 나타남.
- 5급이상 공무원의 일·가정양립에 대한 인식(남성의 자녀돌봄, 여성의 경제적 자립에 대해서)이 부정적인 것으로 나타남. 관리직급인 만큼 양성평등교육과 인식개선이 필요함.
- 출처 : 이해응,신승배. 2020. “제주지역 공무원의 성평등 식 현황 및 정책적 시사점 성별,직렬, 직급별비교-” . 제주여성가족연구원.

□ 슬라이드 47



- 양성평등한 사회를 만들어가기 위해 양성평등의 온도차(여성과 남성 간의 온도차, 국가와 제주 간의 온도차, 도민과 공공기관 종사자의 온도차 등)를 줄여가야 한다는 것을 강조하면서 강의를 마무리함

□ 부록 : 1. 체크리스트로 만나는 양성평등 지수 사전 설문지

출처 : 여성가족부(2018) 공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼 중 양성평등 지수 체크리스트 재구성

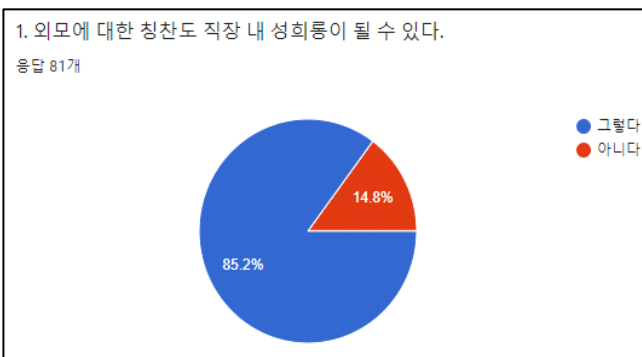
영역	항목	O·X
사회문화영역	1. 부드러움과 상냥함은 여성의 타고난 미덕이다.	
	2. 남자는 되도록 다른 사람 앞에서 울지 않아야 한다.	
	3. 여자는 폭넓은 대인관계를 형성하는 능력이 남자에 비해 부족하다.	
공적생활영역	4. 기획, 예산, 인사, 감사 부서의 경우 야근 등 업무 특성상 남성이 더 적합하다.	
	5. 여성 상사는 남성상사보다 부하직원들을 잘 통솔하지 못한다.	
	6. 여성할당제나 여성승진 목표제는 남성에 대한 역차별이다.	
가정생활영역	7. 가계 부양의 일차적 책임은 남성에게 있다.	
	8. 자녀가 잘못 났을 경우 부부 중 아내 쪽의 책임이 더 크다.	
	9. 아픈 가족을 간병하는 것은 여성(딸이나 며느리)의 몫이다.	
교육(양육)영역	10. 여성과 남성은 지적 능력에 차이가 있으니, 남학생과 여학생을 위한 교육 목표는 달라야 한다.	
	11. 여자는 남자보다 선천적으로 과학이나 수학에 대한 소질이 적다.	
	12. 남녀의 신체적 차이 때문에 체육수업과 스포츠 활동은 남학생 위주로 될 수밖에 없다.	
성(섹슈얼리티)영역	13. 남성의 성욕은 여성보다 통제하기 어렵다.	
	14. 광고에서 여성의 몸을 선정적으로 그리는 것은 상품을 팔기 위한 것이지 성차별은 아니다.	
	15. 성희롱은 여성의 과도한 신체 노출이 주요 원인이다.	

□ 부록 : 1. 양성평등 지수 사전 설문지 체크리스트 활용 가이드

- 구성
 - [5개 영역] 사회문화/공적생활/가정생활/교육(양육)/성(섹슈얼리티) 5개 영역을 15문항으로 재구성, 양성평등 포함 조직문화 점검
 - [15 문항] (문항별 그렇다(O)/아니다(X) 중 하나를 표시), 평소 생각이나 행동과 가장 가까운 것에 표시
- 목적
 - 체크리스트를 통하여 양성평등 의식을 확인하고 성인지 감수성을 측정해봄으로써 조직문화를 개선하는 데 도움을 줌
- 활용
 - STEP 1. 기관 교육 담당자에게 해당 체크리스트 전송 (Google 설문지 활용)
 - STEP 2. 해당 교육기관 교육 참여자들을 대상으로 체크리스트 설문조사 진행



- STEP 3. 교육 참여자들의 양성평등 인식 확인 (15문항)



- STEP 4. 결과를 교육 내용에 반영하여 교육 참여자들과 공유 및 환류

4. 참고자료

- 고지영(2018), 제주지역 최근 출산 동향과 일상 속 성평등 실천 과제, 제주여성가족연구원
국가법령정보센터(2020.11.20.), 「양성평등기본법」
- 여성가족부(2018), 조직문화 점검 체크리스트 「공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼」
- 이해응, 신승배(2020), 제주지역 공무원의 성평등 인식 현황 및 정책적 시사점:성별, 직렬, 직급별 비교, 제주여성가족연구원
- 제주특별자치도(2019), 제주형 양성평등정책, 「더 제주처럼」 2020년 시행과제별 세부추진계획
- 제주특별자치도(2020), 제주유니버설디자인 가이드
- 한국양성평등교육진흥원(2021), 젠더온과 책읽기:이야기로 풀어나가는 성평등

<인터넷 자료>

- 미디어오늘 홈페이지 <http://www.mediatoday.co.kr/>
- 서울시여성가족재단 <https://www.seoulwomen.or.kr/>
- 세계일보 홈페이지 <https://www.segye.com/>
- 여성가족부 홈페이지 <http://www.mogef.go.kr/>
- 여성신문 홈페이지 <http://www.womennews.co.kr/>
- 제주양성평등교육센터 홈페이지 <http://jejuegen.kr/> (2021.04.27.)
- 제주여성가족연구원 홈페이지 <https://www.jewfri.kr/>
- 젠더온(한국양성평등교육진흥원) 홈페이지 <https://genderon.kigepe.or.kr/>
- 한국여성정책연구원 성인지통계 <https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html>

<언론보도>

- 공감(2020.04.06.), 무엇이 분노하게 했던가, 서양 첫 페미니스트화가를, 박인권
- 여성신문(2007.09.14.), 무하마드 유누스 그라민 은행 총재, 박윤수 여성신문 기자
- 여성신문(2014.01.28.), 우리가 원하는 소셜픽션을 꿈꾸자, 천경희
- 헤럴드신문(2021.1.11.), 제주형 양성평등정책 ‘더 제주처럼’ 통해 성평등문화 확산한다

2. <다양성과 조직문화 개선> 교육 매뉴얼

1. 교육목표

- 조직 문화에 성평등과 다양성 확보가 필요한 이유를 알 수 있다.
- 국내·외 조직문화 개선 사례를 통해 조직문화 개선에 필요한 실천방안을 찾을 수 있다.
- 다양성을 보장하고, 성평등을 실현할 수 있는 조직문화 개선 계획을 수립할 수 있다.

2. 교육내용

1) 들어가기: 교육의 필요성과 동기 부여

- 조직문화 변화에 대한 동기와 사회적 요구에 대한 이해

2) 조직문화 개선 키워드: ‘성평등’ 과 ‘다양성’

- 조직문화 개선을 위해 ‘성평등’ 이 필요한 이유
- 조직문화 개선을 위해 ‘다양성’ 을 확보해야 할 근거

3) 조직문화 개선을 위한 연습 ‘Choose to Challenge’

- 사례로 이해하는 직장 내 성역할 고정관념 문화
- 직장 내 다양성 확보를 위한 활동

4) 조직문화 개선을 위한 국내·외 제도 및 사례

- 조직문화 개선을 위한 제도 설명
- 조직문화 개선을 위한 국내·외 사례제시
- 조직문화 개선을 위한 실천방안 모색

5) 활동자료: 조직문화 개선을 위한 액션 플랜 ‘다양성X평등 Level up’

6) 마무리: 조직문화 개선을 위한 ‘다양성’ 과 ‘성평등’

□부록: 성평등 채용에 대한 체크리스트

※ 일러두기


- 본 강의안은 공공기관의 팀장급 이상을 대상으로 개발되었으며, 활동자료와 부록을 구분함
- 팀장급 이상의 임직원을 대상으로 작성되었기 때문에 중·장기계획까지 포괄하고 있음
교육참여자의 특성 및 교육 시간 등을 고려하여, 활동자료를 한 가지 이상 실행하도록 함

3. 세부내용

 <p>다양성 X 조직문화 개선</p>	<p>교육내용</p> <ul style="list-style-type: none"> 01. 들어가기: 다양성 X 조직문화 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 조직문화 변화에 대한 동기 및 사회적 요구에 대한 이해 02. 조직문화 개선 키워드: '성평등'과 '다양성' <ul style="list-style-type: none"> - 조직문화 개선을 위해 '성평등'이 필요한 이유 - 조직문화 개선을 위해 '다양성'을 확보해야 할 근거 03. 조직문화 개선을 위한 연습 'Choose To Challenge' <ul style="list-style-type: none"> - 사례로 이해하는 직장 내 성역할 고정관념 - 직장 내 다양성 확보를 위한 활동 04. 조직문화 개선을 위한 국내·외 제도 및 사례 05. 활동자료: 조직문화 개선을 위한 엑션플랜 '다양성X평등 Level up' 06. 마무리: 조직문화 개선을 위한 '성평등'과 '다양성' <p>□ 부록: 성평등 채용에 대한 체크리스트</p>
--	---

1) 들어가기: 교육의 필요성과 동기 부여

□ 슬라이드 1~2

<p>01.</p> <p>다양성 X 조직문화 개선</p> <p>Choose To Challenge _Re:BOOT</p> <p>조직문화에 다양성과 평등을 더하다</p>	<p>조직문화 X 다양성</p>  <p>다양성과 포용성이 기업에 중요한 이유</p> <p>Speaker Bo Young Lee Chief Diversity and Inclusion Officer</p> <p>"포용성(Inclusion)은 각자의 '다름'을 이야기합니다. 연령, 성별, 민종, 신체적인 능력 또는 장애, 성적 지향 등을 넘어 개인의 성격과 경험의 다름까지 포괄하는 개념이죠. 포용성(Inclusion)은 '누구든 있는 모습 그 자체를 존중받으며 서로의 다름이 제약 없이 공존할 수 있는 환경을 만드는 것'입니다." -이보영 우버 COIO-</p>
---	--

- 본 강의안의 주제는 ‘다양성 X 조직문화개선’ 임
- 조직문화에 다양성을 더하는 시도는 의사결정권, 인적 구성의 다양화를 통해 시도되고 있으며 이는 폐쇄적인 조직문화를 완화하고 궁극적으로 기회의 평등을 확대하는 모습으로 나타나고 있음. 민간 영역에서 조직 성과나 조직 성장요인으로 다양성·성평등을 다루고 있다면, 공공 영역은 더욱더 적극적으로 조직문화 다양성·성평등 제고를 위해 노력함으로써 모든 다양성을 아우르는 포용적 가치 실현의 책무를 가지고 있음
- 조직문화 전반에서 다양성을 증진하는 것은 조직 구성원에게 모두 유익한 접근이며 성평등 논의와 연결되는 것임을 다루는 것이 중요함
- 본 강의안의 제목은 ‘Choose To Challenge_Re:BOOT 조직문화에 다양성과 평등을 더하다’ 임
- 국내·외 이슈를 중 경제, 사회 문화 정치 등 모든 영역에서 차별이

해소되어야 하며, 이를 실현하기 위해 성별, 국적, 연령, 인종, 장애 여부 등 다양한 요인들이 고려되어야 한다는 논의가 급부상하고 있음. 특히 공공기관이 조직 내 다양성과 젠더 관점의 차별을 어떻게 개선하고 관리하느냐는 사회 전반에 걸친 다양성과 성평등의 문제를 해결하는데 중요한 견인차 역할을 함

- 변화의 시기를 적절하게 대응하기 위해서는 다양성과 성평등을 포괄하여 조직문화 개선에 도전하는 것이 필요하므로 ‘Choose To Challenge’를 사용하였고, 혁신적 접근을 시도하기 위해 Re:BOOT가 필요함
- 강의주제(조직문화 개선을 위한 교육)와 조직문화 개선을 위한 방안을 모색할 것임을 설명함
- 조직문화 변화에 대한 사회적 요구 및 최신이슈를 제공함

[[Tip]]

- 강사는 목차를 설명하기 위해 소주제의 내용들이 어떤 것인지를 숙지하면 좋음
 - ① 조직문화 개선 키워드: ‘성평등’ 과 ‘다양성’ : 조직 내 의사결정과 정보를 공유하는 과정에서 성별 균형과 다양성을 확보하는 것이 시급한 이유를 다루었음. 다양성이 중요시되는 현재 사회에 건강한 조직문화의 모습을 상상하고 조직문화 개선에 대한 문제인식을 고취하고자 함
 - ② 조직문화 개선을 위한 연습 ‘Choose to Challenge’ - 젠더박스 탈출, 다양성 up : 조직문화 개선을 저해하는 차별을 살펴보고, 다양성이 부족한 조직에서 차별적 상황이 발생할 가능성이 높다는 것을 이해할 수 있도록 구성하였음. 다양성을 기반으로 조직문화 개선을 시도할 수 있도록 다양성 제고 활동을 포함하였음. 조직문화의 취약점 등을 살펴보고, 구성원의 다양한 특성과 조건이 존중될 수 있는 제도적 접근법을 제시하였음
 - ③ 조직문화 개선을 위한 국내·외 제도 및 사례 : 국내·외의 조직문화 개선 사례를 통해 수평적이고 다양성을 높인 조직문화의 긍정적 변화를 살펴봄. 사례를 통해 조직문화 개선을 시도한 이유와 과정, 조직문화 방향성 등을 탐색하고 다양한 수준에서 조직문화 개선의 노력들을 제시함
 - ④ 다양성 X 평등 Level up : 조직문화 개선을 위해 조직문화를 진단하고. Qui

ck win 과제와 단기·중장기 과제를 설계할 수 있도록 구성함. 조직 상황에 맞게 시도할 수 있는 과제들을 제시하였고, 과제별 논의되어야 할 사항 등을 제안하였음

※ 참고자료

글로벌인재포럼 Global HR Forum(2019. 11. 6) 중 기조연설 2 : ‘다양성과 포용성이 기업에 중요한 이유(Why Diversity and Inclusion is Important for Companies)’

□ 슬라이드 3~4

조직문화 X 다양성

조직이 다양성을 고민하는 이유

유엔 지속 가능발전 목표 (SDGs : Sustainable Development Goals) 중 목표 5. ‘성평등(gender equality)’ 과 K-SDGs(2018)중 목표 5. ‘성평등 보장’ 이 있다.

SDGs 란?

2015년 제 70회 UN총회에서 2030년까지 달성하기로 합의한 17개 국제개발협력목표(Sustainable Development Goals)는 지속가능발전의 이념을 실현하기 위한 인류 공동의 17개 목표이다.

조직문화 X 다양성

조직이 다양성을 고민하는 이유

· 환경·사회·지배구조(ESG) 정보 공개 가이드라인과 표준에 따라 감수성 제고를 위한 활동을 적극적으로 반영하기 위해 반드시 지표를 명시하도록 한다.
· 현시 업무의 중점을 위한 조직의 책임 필요하며, 발전적 관점의 조직 운영에 요구된다.

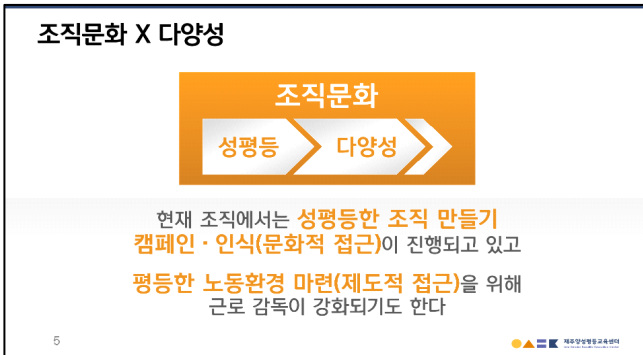
ESG 란?

2006년 4월 유엔 책임투자원칙(UN PRI)에서 처음 등장한 ESG는 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)에 따라 구분. 기업의 비재무적인 성과를 평가하는 척도이다.

Environment (환경)	Social (사회)	Governance (지배구조)
환경영향 정책	사회책임경영 정책	이사회
환경영향 성과	실적	주주
환경영향 정책	인적자원관리	소유구조
환경 발규 준수	근로환경	윤리경영 및 반부패
	인재	감사
	지배사	지배구조 법규준수
	정보보호	
	사회 발규준수	

- ESG란? 환경, 사회, 지배구조의 약칭으로 기업의 비재무적 성과를 판단하는 기준임
- 환경·사회·지배구조(ESG) 정보 공개 가이드라인과 표준에는 젠더 감수성 제고라는 목표를 효과적으로 달성하기 위해 반드시 지표를 명시하도록 함(젠더 감수성 증진을 위한 조직의 책임이 필요하며, 성인지 관점의 조직 운영이 요구됨)
- 조직이 다양성을 고민하는 이유 중에는 유엔 지속 가능 발전 목표(SDGs : Sustainable Development Goals) 중 목표 5. ‘성평등(gender equality)’ 과 K-SDGs(2018)중 목표 5. ‘성평등 보장’ 이 있음을 설명함
- K-ESG 지표초안내용에서 조직문화와 관련된 지표는 무엇일까? 질문하면서, 산업통상자원부는 ESG(환경·사회·지배구조) 표준화 작업을 진행 중이며, 최종지표를 공개할 방침임을 설명함

□ 슬라이드 5



- 현재 조직에서는 평등한 조직문화 캠페인 및 인식 개선을 위한 노력(문화적 접근)이 진행되고 있고 차별 없는 노동환경 마련(제도적 접근)을 위해 근로감독이 강화되기도 함
- 조직 내 제도적 장치가 갖춰져 있더라도 조직문화가 발맞춰 변화해야 함을 강조함
- 예를 들어 ‘일·가정 양립 제도’가 마련되어 있으나 경영평가에서는 아직도 육아휴직 사용자를 차별하는 사례가 보고되고 있음을 강조하면서 제도를 사용할 수 있도록 독려하고 차별하지 않는 조직문화(조직분위기)가 중요함을 설명함
- 성평등한 노동 환경을 만들기 위해서, 적극적 고용조치, 성별 균형 등 제도를 잘 활용하기 위해서 조직문화의 역할이 중요함을 강조하면서 이를 통해 다양성이 실현될 수 있음을 설명함
- 국외 사례의 경우, 성평등한 조직문화를 발전시켜 ‘다름’을 인지하여 ‘다양성’을 확보하고 증진시키는 방안을 적극적으로 모색하고 있음을 설명하면서 최근에는 성평등→다양성→포용성을 목표로 조직문화를 개선하고 있음을 설명함
- 이와 같은 조직문화는 최종적으로 구성원들의 소속감, 소수자에 대한 배려, 조직 적응을 돕기 위한 방안 마련 등을 모두 포괄함. 다양한 조직 구성원의 다양한 의견이 반영되어야 더 좋은 아이디어로 발전할 수 있고, 이것은 평등한 조직에서만 가능한 일임을 강조함

[[Tip]]

- 본 강의를 효과적으로 전달하기 위해서 조직구성원들의 변화에 대해 강사는 숙지해야 하며, 교육 참여자들의 직급에 따라 참고자료를 강의 자료로 활용 가능함

※ MZ세대에 대한 참고자료

□ 슬라이드 6~8

- 새로운 조직 구성원인 MZ세대의 노동시장 진출을 사례로 들 수 있음
- 교육과정 및 사회문화를 통해 성평등교육 및 폭력예방교육 등을 이수한 MZ 세대는 인권 감수성, 성인지 감수성의 정도가 기존의 조직원들 및 관리자 등과 확연한 차이를 보임. 따라서 본 교육프로그램이 MZ세대를 포용하는 조직문화를 만들 수 있을 것으로 설명 가능함

조직 구성원의 변화- MZ세대

특별히 밀레니얼 세대 직원들에게 맞는 지도 방법을 알려주세요.

워라벨을 방해해 시간 엄수에 소홀한 직원을 어떻게 지도해야 할까요?

직원들을 편애하지 않고 평등하게 대하는 방법을 알려주세요.

직원의 사생활을 건드리지 않으면서 적극적으로 소통할 수 있는 방법을 알려주세요.

곧바로 보이지 않게 혼계와 조언을 잘하는 방법을 알려주세요.

세대 차이를 극복하기 위해 제가 젊은 직원들의 가치관에 맞추는 게 맞을까요?

1 만명 리더의 고민

직장 내 괴롭힘으로 신고 당할까봐 말 한마디가 조심스러운데, 어떻게 해야 상처 주지 않고 조언을 잘할 수 있을까요?

출처: 인사혁신처, 김태형 외, 2021, 「90년생은 온가, 성취하는 조직을 만드는 10대 과제는 무엇인가」, 태진출판

- MZ세대와의 조직문화를 고민했던 「승리하는 조직, 성취하는 직원을 만드는 팀장 수업」에서 발췌한 ‘1만 리더의 고민’ 임. 고민 내용 중 교육 참여자들이 공감하는 문항이 있는지 찾아볼 수 있도록 강의를 진행함

조직 구성원의 변화- MZ세대

구분	과제명	주요 내용
1	눈치아근은 그만하게	먼저 간담(부서장은 월~목요일 사이 2회 이상 정기토근), 지켜야 있는 설(매주 수·금요일 전 직원 정기토근), 연결되지 않을 권대토근 후에는 긴급하지 않을 경우 업무 지시 시제), 초과근무 최소화(부서장이 직원 초과근무상황 세일이 권리)
2	식사는 자유롭게 회식은 건전하게	모시는 날 이제 그만(관리자는 외부 인사와 식사), 다 계획이 없구나(식사·회식은 계획적으로), 모두가 즐거운 회식문화(점심회식·문화회식 등 활성화)
3	회의는 똑똑하게	슬기로운 회의문화(회의의 규칙에 따른 회의 운영), 1-1-1 회의 도입(일 전 회의자료 공유, 1시간 내 회의, 1일 내 결과 공유), 종이 없는 자활회의의 확산
4	보고는 간결하게	보고서는 간략하게(1페이지 내외 분량), 업무지시는 명확하게, 선택과 집중이 필요해(중요한 내용이 아니라 긴급한 내용은 보고서 대신 구두, 문자 등 적극 활용)
5	칭찬은 계속되게	특급 칭찬(우수공무원에 대한 파격 인사상 특전 강화 및 처장 격려), 칭찬은 직원도 충추게 한다(같은 직원에 대해 '칭찬의 시간'을 갖는 등 칭찬 문화 조성)

출처: 인사혁신처 보도자료, 2021.7.16

조직 구성원의 변화- MZ세대

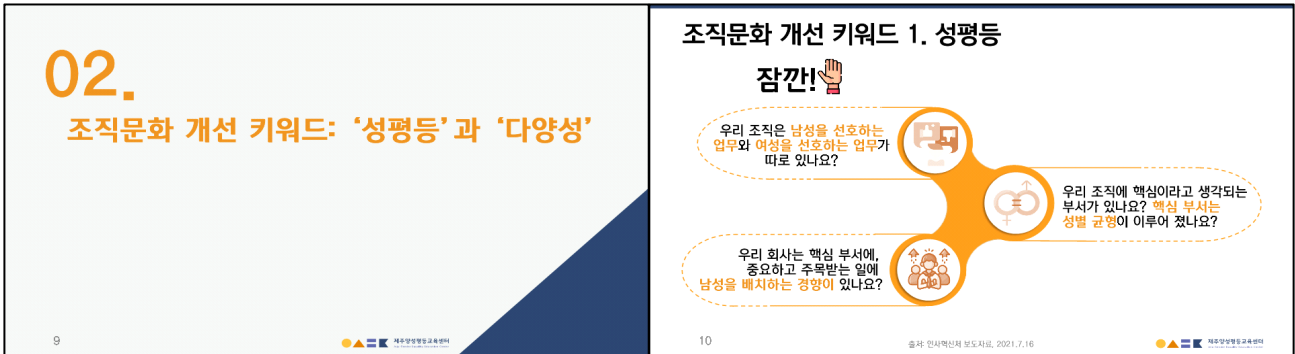
구분	과제명	주요 내용
6	팀워크는 견고하게	우호적 소통('처장이 간다' 프로그램 연중 운영), 조직목표 공유(간부회의 시 직원 참여), 신바람 동호회(인 1동호회·연구팀인 활성화), 어서와 인사처는 처음이지(신규·전입자 대상 '환영 주간' 운영)
7	불필요한 일 버리게	휴지통 비우기(꼭 버려야 할 업무나 관행 선정해 버리기), 언제 어디서나 원격근무(모바일 복무관리 확대), 불필요한 국회 대기 최소화
8	관계는 평등하게	라떼와 제매(권위주의적 관행 개선 및 구성원 간 용원·배려문화 정착), 수평적 소통하기, 호칭부터 개선(올바른 호칭 및 존칭 사용)
9	휴가는 자유롭게	온오프(개인별 연가사용계획을 자유롭게 수립·실천), 떠나라 부서장(월 1회 이상 연가 의무 사용), 기화만사성(입산·출산·육아 등 생애주기별 가정친화적 휴가제도 활용 적극 장려)
10	근무는 유연하게	원격근무 권대가 되지 않는 법(부서장은 월 1회 이상 재택근무 활용), 슬기로운 재택근무 활용(매뉴얼 배포), 비대면 근무 장비 지급·대여(노트북·일괄 등)

출처: 인사혁신처 보도자료, 2021.7.16

- 실제 인사혁신처는 MZ(새천년세대)세대를 포함한 직원들의 의견을 수렴하여 10대 과제를 선정하여 배포한바 있음
- 참고 : 인사혁신처(2020), 「90년생 공무원이 왔다」

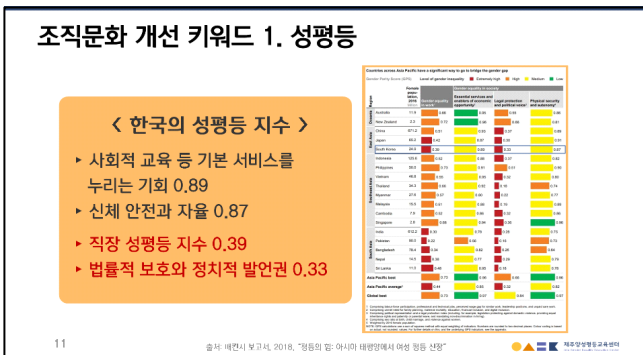
2) 조직문화 개선 키워드: ‘성평등’ 과 ‘다양성’ - 1.성평등

□ 슬라이드 9~10



- 성별 균형 조직문화를 점검하는 간이 테스트를 진행하여 교육참여자들의 조직문화에 대한 인식을 환기하면서 조직문화 개선을 위한 ‘성평등’ 키워드를 설명함

□ 슬라이드 11

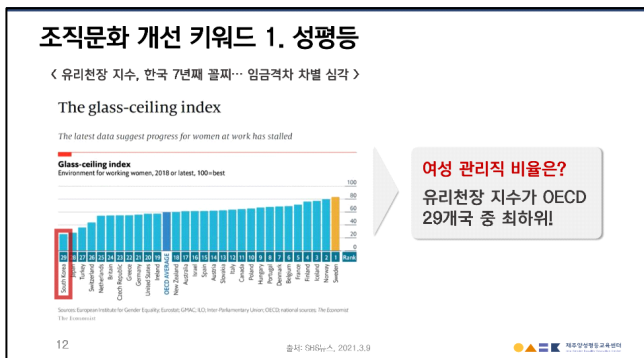


- 맥킨지 보고서(2018) ‘평등의 힘(The power of parity)’에서는 직장 내 성평등 지수를 분석하여 발표함. 현재 한국 노동시장에 대한 분석결과(맨 왼쪽 진한 회색)는 ‘매우 불평등한 상태(빨간색)’으로 나타남. 직장 내 성평등 지수는 0.39로 불평등이 극히 높은 수준이며, (왼쪽에서 세 번째) 법적 보호와 정치적 발언권도 0.33으로 불평등이 극심한 것으로 나타남
- 직장 밖에서의 성평등 지수는 중간수준(사회적 교육 등 기본 서비스를 누리는 기회 0.89, 신체 안전과 자율 0.87임. 1에 가까울수록 평등하고 불평등이 낮은 것)에 해당함

※ 참고자료

McKinseyGlobalInstitute(2018.04.23). The power of parity: Advancing women's equality in Asia Pacific . 8쪽. 이 연구에서 성평등이 취약한 6개국은 방글라데시, 인도, 일본, 네팔, 파키스탄, 한국임

□ 슬라이드 12



- 한국의 경제 규모와 국가경쟁력은 선진국 수준이지만, 여성 고용 현실은 최하위 수준임
- 여성 관리직 비율은? 유리천장 지수가 OECD 29개국 중 최하위!
- 해외에서는 기업 이사회에 성별할당제를 도입하여 인력 다양성을 이루고 있음 (예 : 노르웨이, 인도, 말레이시아 등)
- 자본시장과 금융투자업에 관한 법률이 개정(신설)되었음을 설명하면서, 도입된 근거와 목적에 대해 간단하게 질의함

※ 자본시장과 금융투자업에 관한 법률

제165조의20(이사회 구성에 관한 특례) 최근 사업 연도말 현재 자산총액이 2조원 이상인 주권상장법인의 경우 이사회 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 아니하여야 한다. <신설 2020. 2. 4.>

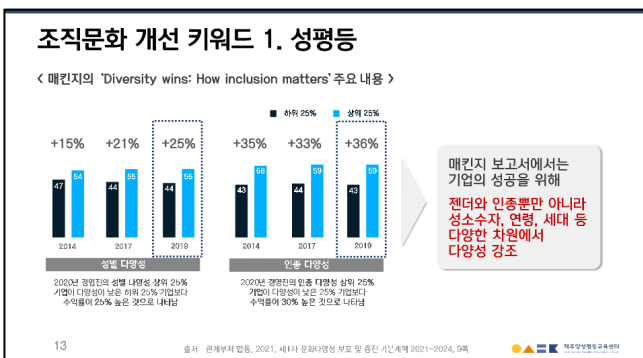
- ‘성별 다양성’을 위한 노력이 필요함을 강조하면서, 여성 이사 비율 제고는 “이사회 구성의 다양성·독립성·전문성이 성별 불균형으로 인해 너무 한쪽으로 치우쳐진 상황이므로, 다양성의 보강 방안”으로서 필요함. 기업의 혁신·

성장을 위해서는 다양성이 필수적이며 여성 임원 선발은 여성 아닌 조직 성장을 위한 것. 2022년부터 자산 2조원 이상 기업 이사회는 남성 또는 여성 어느 한 성만으로 이사회를 구성하지 못하도록 규정하고 있음. 우리나라는 성평등 수준이 전 세계적으로 볼 때 아직 하위권이라서 여성할당제의 적용은 필요함

※ 참고자료

- 1) SBS뉴스. 2019.03.09. “유리천장지수, 한국 7년째 꼴찌..임금격차 차별 심각.” 이혜미기자. https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1005169308
- 2) KSRN. 2019.04.09. “성평등이 경쟁력이다..여성역량강화 원칙” . 안세연기자. <https://brunch.co.kr/@with-composure/77>

□ 슬라이드 13



- 맥킨지(McKinsey, 2020)는 경영진의 성별 다양성과 수익률 간의 관계를 분석한 결과 2020년 경영진의 성별 다양성 상위 25% 기업이 다양성이 낮은 하위 25% 기업보다 수익률이 25% 높은 것으로 나타남. 또한, 2020년 경영진의 인종 다양성 상위 25% 기업이 다양성이 낮은 하위 25% 기업보다 수익률이 36% 높은 것으로 나타남
- 여성과 소수자 등이 경영진을 대표할 수 있을 정도로 다양성이 높은 기업은 우수한 성과를 낼 수 있었음. 여성 임원을 30% 이상 보유한 기업은 여성 임원을 10% 보유한 기업에 비해 48%나 성과가 높은 것으로 나타남
- 분석 결과를 근거로 맥킨지 보고서(2020)는 젠더와 인종, 성소수자, 연령·세대 등 다양한 차원에서 다양성의 확보를 강조하고 있음

※ 참고자료

McKinsey(2020) ‘Diversity wins: How inclusion matters’

2) 조직문화 개선 키워드: ‘성평등’ 과 ‘다양성’ - 2.다양성

□ 슬라이드 14~16

<p>조직문화 개선 키워드 2. 다양성</p> <p>어떤 문제점이 생길까요?</p> <p>14</p>	
<p>조직문화 개선 키워드 2. 다양성</p> <p>조직문화 조직문화에 다양성과 평등이 더해진다면 어떤 변화를 가져다 줄까요?</p> <p>15</p>	<p>다양성X평등, 조직문화에 어떤 변화를 가져다 줄까요?</p> <p>임원이 되고 싶으세요?</p> <p>16</p>

▷ 동영상: 젠더온(2019.12.31.) ‘임원 성비가 5:5인 회사는 뭐가 다를까?’

- 조직문화를 점검하는 간이 테스트를 진행하여 교육참여자들의 조직문화에 대한 인식을 환기하면서 조직문화 개선을 위한 ‘다양성’ 키워드를 설명함
- 조직문화와 ‘다양성과 평등’ 을 다룬 동영상을 시청하면서 변화된 조직문화를 상상하면서 문제를 인식할 수 있도록 함
- 개인의 다양성을 존중하는 조직문화는 수평적인 문화와 일·가정 양립을 위해 노력하고 여성뿐 아니라 밀레니얼 세대에게도 매력적인 조직이 될 수 있음. 정책과 제도도 중요하지만, 먼저 조직 내에서 솔직하게 어려움을 공유하고 함께 해결책을 찾아가는 분위기를 만들어야 함
- 조직문화 개선을 위해 도전할 것 1) 첫 번째 ‘다름’ 에 대한 공개적인 대화를

시작해야 함. 조직 내에서 다름을 드러낼 수 없는 문화였다면, 불평등, 차별, 괴롭힘을 경험할 수 있음. 다름과 차별의 경험을 드러내기 위해 지금부터는 젠더박스 탈출을 위한 우리 조직의 민낯을 살펴보고자 함. 2) 두 번째, 다양성 증진 활동을 통해, 타인의 어려움 속으로 들어가 보는 경험을 해 보고자 함. 일상에서 경험하는 질문을 통해 다양성을 이해하고, 조직 내 차별적 요인을 개선하는 노력을 할 수 있음

3) 조직문화 개선을 위한 연습 ‘Choose to Challenge’

□ 슬라이드 17~19

03.

조직문화 개선을 위한 연습

‘Choose To Challenge’

Choose To Challenge 1. 젠더박스 탈출

구성 요소	사례
외모평가	"와~, OO님, 예뻐졌네요." "이번 신입은 외모로 뽑았나 봐요." "자기관리 좀 하지 살 좀 빼면 훨씬 좋을 텐데~" "남자가 무슨 화장을 하고~"
화장	"중요한 행사가 있는 날에는 어떻게 맨 얼굴로 출근을~" "화장하니깐 예쁘네~"
웃차림	"뽀뽀 없이 미니스커트(반바지)를 입고 출근하다~여의 얼마~" "역시 옷이 날개군요." "웃얼이가 좋아사~"
성역할	"역시 이런 일은 남자(여자)가 잘해." "경비는 남자, 비서직은 여자들이 하는 게 당연하지." "민원부서는 아무래도 상냥한 여직원아~"

Choose To Challenge 1. 젠더박스 탈출

호칭(성별 구분)	"여직원", "남직원", "여교사", "여사장" 등 "우리 과장님 여전테 리더십이 아주 탁월해요." "앤니", "영남", "누남", "영녀"
호칭(가족주의)	"이모님 여머님, 아저씨" "말 같아서~", "아들 같아서~"
응답	"세상 많이 좋아졌네, 여자가 응대실에서 남직원들이랑 맞담배를~" "여자가 담배를 피우더라도 좀 안 보이는 곳에서 피워야 하는 거 아니야?" "술 안 잔 마시면서 전해지라고 하는 건데~"
음주문화	"남자가 술 안 잔도 못 마셔서 사회생활 어떻게 하려고 그래?" "2차는 남자들끼리만~"
군대문화	"남자가 군대를 안 갔다 와서 그래, 군대를 다녀와야 철들이요." "군대를 다녀와야 진짜 남자죠." "공익 다녀와 놓고 무슨 군대 이야기들~"

- 조직 구성원 사이에서 습관적으로 통용되고 있는 언행들은 성평등 조직문화를 방해하거나 촉진하는 요인으로 작동됨. 일상에서 별 뜻 없이 행해지는 성차별적 언행들은 성역할에 대한 요구와 기대로 인해 발생함. 따라서 조직 구성원들은 이러한 성차별적 상황에서 무엇이 차별적이고 왜 폭력적인지를 빨리 알아차리는 것이 중요하며 이를 개선하기 위한 조직적 노력이 필요함
- 사적공간과 공적공간을 명확히 하고, 공적영역에서 상호 존중하는 관계 맺도록 노력하기

- 개인의 취미, 기호, 성향에 대해 존중하고 성별 고정관념 버리기
- 술을 마셔도 안 마셔도 즐거운 회식문화 만들기 ※ 잘못된 음주문화, 접대문화, 유흥문화 개선하기
- 위계와 서열을 당연시하는 언행과 성차별적 고정관념에서 벗어나기 ※ 군대 용어 자제하기

□ 슬라이드 20~21

<p>Choose To Challenge 2. 다양성 UP</p> <div style="text-align: center; background-color: #f4a460; padding: 20px; border-radius: 10px; margin: 20px auto; width: 80%;"> <p>YES OR NO 다양성 걷기</p> </div> <p style="text-align: right; font-size: small;">20</p>	<p>Choose To Challenge 2. 다양성 UP</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">+1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1 0 +1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1 ⇔ +1 0 출발 ⇔ -1 ⇔ -1 ⇔ -1 0 -1 ⇔ -1 ⇔ -1 ⇔ -1 -1 ⇔ -1 ⇔ -1 ⇔ -1 ⇔ -1 ⇔ -1 ⇔ -1</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%; font-size: x-small;"> <p>HOW TO PLAY</p> <ol style="list-style-type: none"> 출발선에서 시작 질문에서 '한 칸 앞으로'가 나오면 +1 '한 칸 뒤로'가 나오면 -1 던져진 질문에 해당하지 않는다면 제자리에 머물기 </div> <p style="text-align: right; font-size: small;">21</p>
---	---

※ 심화활동자료 '다양성 걷기'

- (활동 의의) 일상에서 일어나는 먼지차별 사례를 통해 성인지 감수성의 필요성을 자각하게 됨. 차별의 의도를 갖지 않고 무심히 던진 말과 행동이 차별이 될 수 있다는 사실을 인지함
- 가능한 한 넓은 홀에서 직접 워킹하는 것이 가장 효과적이나, 교육 공간이 제한적인 경우에는 워크시크를 활용하여 모둠 활동을 진행이 가능함
- 출발선에서 시작, 질문에서 '한 칸 앞으로'가 나오면 +1을, '한 칸 뒤로'가 나오면 -1을 하고, 던져진 질문이 내게 해당하지 않는다면 제자리에 머무르기. 해당 문항이 무엇을 묻는 것인지 강사에게 질문이 가능함
- 활동이 다 끝나고, 자신의 위치를 확인함
- 자신의 입장에서 활동했을 경우에는 최종 위치가 어디인지 밝히지 않아도 됨. 인상 깊었던 질문을 하나씩 찾을 수 있도록 하고, 소감을 나눔. 타인의 입장에서 활동할 경우에는, 역할을 먼저 설정하도록 유도하는 것이 필요함(성별, 나이, 근속년수, 고용 형태, 가족상황, 성장과정, 경제적 상황, 신체 특성, 인종, 학력, 등). 활동 후 인상 깊었던 질문을 하나씩 찾을 수 있도록 하고, 타인이 입장이 되었던 소감을 나눔
- Tip: 성차별에 대한 이해를 기반으로 다양성 증진 활동 - 조직 내 권력과 다양성을 함께 성찰하도록 진행하며, 일상에서 일어나는 먼지차별 사례를 통해 성인지 감수성의 필요성을 자각하게 됨. 차별의 의도를 갖지 않고 무심히 던진 말과 행동이 차별이 될

수 있다는 사실을 인지함

- 다양한 질문을 통해 각자의 다양한 사회적 스펙트럼 안에서 소외감을 느끼게 하는 활동이 아니라, 개인과 조직 구조의 문제를 볼 수 있게 진행하는 것이 필요함. 또한 주변인에게 관심을 가져야 하는 이유와 자신도 주변인이 될 수 있다는 것을 지각하는 것이 중요함을 전달해야 함
- (활동) 조직 구성원들이 젠더, 세대별 입장 차이로 어떤 위치에 놓이게 되는지...구성원이 가진 자원과 영향력에 대해 생각하고, 권력의 구조를 인식하는 활동이었음을 설명함
- 조직 안에서 경험하게 되는 일들을 통해 조직문화에 대해 성찰하게 하는 것이 중요함
- 조직 안에서 나타나는 차이를 단지 다름으로만 보고, 조직을 더 풍성하고 다양하게 만든다고 생각하면 차이가 차별의 근거가 될 수 없음. 그런데 다양성으로 보지 않고, 기준을 두고, 기준 이외의 특성을 비정상 혹은 열등하다고 구분하고 규정하면 차별이 나타나게 됨
- 조직 내 의사소통도 사실 권력 관계에서 분석이 되어야 함. 권력관계에 대해 생각해 보는 것이 이 활동의 핵심. 활동을 통해 권력을 주로 가진 사람들이 관리자임을 인식하고, 관리자의 노력이 가장 중요함을 참여자가 찾아낼 수 있게 이야기 나누고 마무리하기
- (활동마무리) 조직의 권력관계에 대한 고찰하고, 조직문화에 다양성과 평등을 채우기 위해서 필요한 것들에 대해 나누기

▷ 활동문항에서

- 활동 문항: (아래 문항에서 15개 정도만 선택해서 사용하는 것을 추천함)
 - 조직에서 누군가 나에게 동의없이 쉽게 반말을 사용하고 있다면
 - 공적인 자리에서 언제 결혼할건지 질문 받은 적이 있다면
 - 원하지 않는 회식에 억지로 참석한 적이 있다면
 - 회식 일정과 장소를 정하는데 나의 의견이 반영되지 않는다면
 - 회식 때 도우미가 있는 노래방이나 술집을 간 적이 있다면
 - 휴가 사유에 대해 자세히 설명해야 한다면
 - 회사에서 외모평가를 들은 적이 있다면
 - 나의 사생활이나 연애에 간섭하는 사람이 있다면
 - 회사에서 다들 아는 얘기인데, 나만 몰라서 당황한 적이 있다면
 - 내 식습관에 대해 구구절절 설명해야 할 때가 많다면
 - 다니는 직장에서 지역 또는 학교 동문회가 있다면
 - 상사나 선임 등 바로 위의 권력 때문에 불합리한 일을 하거나 눈감았던 적이 있다면
 - 서울에 있는 대학을 다니거나 졸업했다면
 - 집에서 직장까지 출퇴근 시간이 1시간 이상 걸린다면
 - 직장 내 고위직 상사(임원)의 성별이 대부분 나와 같은 성별이라면

- 출신 지역을 말할 때 “그 지역 사람들은 좀 00하더라” 라는 이야기를 자주 듣는다면
- 학교 이름을 공개적으로 말하는 게 종종 부끄럽다면/말할 수 없다면
- 한국에서 외모 때문에 국적을 의심받고 불편한 시선이나 말을 들을 적 있다면
- 일터에서 연 단위로 재계약을 해야 한다면
- 직장에서 성별 때문에 기회를 얻지 못하거나 은근한 배제, 눈치를 받은 적 있다면
- 퇴근 후 저녁 식사 차리기, 설거지, 빨래, 청소 등 가사노동을 전담하지 않는다면
- 회식 후 또는 모임 후 헤어질 때 “조심히 들어가” 라는 말을 들어본 적이 없다면
- 택시에서 편안하게 잠들 수 있다면

- 출처 : 한국여성민우회 성폭력상담소 (2018), 「시민사회단체 성평등한 조직문화 만들기 워크북」 에서 재구성 및 문항 추가함

□ 슬라이드 22

Choose To Challenge 2. 다양성 UP

우리 조직은 어떤가요? (소그룹 토의)

- 성별 직종 분리
- 성별화된 업무 분장
- 여성인력에 대한 고정관념
- 기업 내 불평등(다양한 요인 고려)
- 일·가정 양립의 어려움
- 의사결정 성별 균형은?
- 유리천장

성별 불균형의 발생 원인은 무엇일까요?

22 ▲▶▶▶ 한국여성민우회

- 조직문화가 조직 내 인사, 업무 등에 어떤 영향을 줄 수 있는지 인식을 확장하는 토론을 진행하여 조직의 현황을 알고 취약한 지점을 찾고 개선점을 모색할 수 있도록 함
- 활동 시, 제도보다는 조직문화에 관심을 둘 수 있도록 강의를 진행하도록 하며, 워크시트 등을 활용하도록 함

※ 토론 내용 예시

- 제도, 조직문화 중 우리회사가 취약한 부분은?
 - 취약하다면 그 이유는?
 - 제도가 문제라면.. 성별불균형 발생 원인은? 채용 / 평가 / 임금 / 승진 등.

- 조직문화가 문제라면.. 그 이유는? 장시간 근로, 수직적 문화, 성인지감수성 등...
- 임금 격차가 공시되어 있나요?
- 여성 직원의 경우, 근로 기간의 단절로 조직 적응의 문제로 퇴사로 이어지는 경우가 있음.
- 인식개선 교육이나 성별균형에 대해 교육을 하고 있으나, 일부에서 성인지 감수성이 부족한 발언이 나오게 됨.
- 업무 배치의 불균형(주요 부서에는 남성, 안내 등에서는 여성. 유지 보수는 남성이 주로 함.
- 의사결정권 안에 여성의 참여 비율이 어떤가?
- 여성이 많은 회사에서 남성이 적응할 때의 불편함이 있을까?(불편함이 없을 가능성이 높거나, 불편함이 적다.)
- 직무분석에서 적합 직무를 성별로 접근하지 않고, 인적자원 분석으로 해야 함. 직무에 적합한 사람을 찾고, 적합한 보상으로 이어져야 함. (직무분석을 잘 하려면, 성별을 배제해야 함.)

4) 조직문화 개선을 위한 국내·외 제도 및 사례- 1. 제도 소개

□ 슬라이드 23~24

04.
조직문화 개선을 위한 국내·외 제도 및 사례

23

조직문화 개선을 위한 과제(제도)
| 기존 정책 개선 방안

- 적극적 고용개선조치제도
- 가족친화인증제도
- 성별균형 포용성장 촉진 정책

24

1. 적극적 고용개선조치제도

- 이 제도를 시행하는 이유는 기업 스스로 성차별적인 제도나 관행을 점검하고 개선할 수 있도록 촉진하는 데 있으므로, 남녀근로자 임금현황 공표가 실제로 성별 임금격차 해소에 얼마나 영향을 미치는지 추후 점검이 가능할 것임. 아직은 제도 도입 초기이기 때문에 남녀근로자 임금 현황 자료를 어떻게 활용할지, 성별 임금격차를 해소하기 위해 기업들이 어떤 노력을 부여할 것인지 등은 구체화 되지 못한 상태임. 임금정보는 기존의 여성근로자나 여성관리자 비율보다 성 격차에 대한 보다 강한 시그널이 될 수 있을 것임. 반면 개인의 임금은 인적자본 수준이 반영되고 직무, 근속, 직급 등 다양한

요인이 영향을 미치고, 특히 기업마다 다른 임금체계 역시 큰 영향을 미치기 때문에 결과로 나타나는 성별 임금격차를 어떻게 해석하고 개선이 필요한 지점을 찾아내는 것이 상당히 어려울 것으로 짐작됨. 따라서 기업들이 성별 임금격차를 가져오는 성차별적인 요인들을 찾아내고 개선하는 데 도움이 될 수 있는 다양한 사례와 전반적인 인사상 제도 및 프로세스에 대한 프로그램 및 매뉴얼을 구축하고 안내할 필요가 있음

2. 가족친화인증제도

- 가족친화인증의 지표는 대부분 모성보호제도의 활용전도와 일·가정 양립 관련 제도들을 얼마나 도입했는지를 중심으로 구성되어 있기 때문에 직접적으로 직장문화나 성 격차 해소를 목적으로 추진되었다기보다는 이런 제도개선을 통해 간접적으로 직장문화 개선 및 성 격차 해소에 영향을 미쳤을 것으로 예상됨
- 현재의 가족친화인증제도가 모성보호제도조차 활용이 어려웠던 시기에는 제도 도입률을 높이면서 여성들이 노동시장에서 탈락되지 않고 경력을 유지할 수 있도록 하는 데에 기여한 것은 분명함. 만약 향후 직장문화 개선이나 성 격차 해소에 가족친화인증제를 활용하고자 한다면, 보다 큰 틀에서의 개편이 필요할 것으로 판단됨. 즉 여성가족부의 사업인 만큼, ‘가족친화’ 라는 프레임에서 ‘성평등한 직장문화 구축’ 이라는 상위의 목표로 전환하고, 이를 위한 지표 개편과 추진체계를 마련할 것을 제안함

3. 성별균형 포용성장 촉진 정책

- ‘성별균형 포용성장 동반관계(파트너십)’ 을 위한 업무 협약의 내용(2019. 3. 여성가족부)
 - ① 기업 내 성별균형을 통해 기업과 국가의 포용적 성장에 기여하도록 노력함
 - ② 성별에 상관없이 능력과 성과로 평가받는 공정하고 투명한 인사 및 조직 문화를 통해 실질적 기회의 평등이 보장될 수 있도록 노력하려고 함
 - ③ 평등하고 포용적인 사회 실현을 위한 기업의 인식 개선과 대국민 공감대 형성에 노력하도록 함

- ④ 홍보 및 교육, 자문상담, 연구·조사 등의 사업을 상호협력하고 이의 지속적 협력 추진을 위하여 실무 기획단을 구성·운영함
 - 출처 : 강민정·이승현·권소영·강경주·김영옥·임희정·서형도(2019). 노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II):직장문화를 중심으로, pp.268-270., 서울: 한국여성정책연구원)
 - 기존 정책 소개(정부 정책임. 조직의 적극적 참여가 필요함을 강조) 및 정책 변화 방향성을 예측할 수 있도록 안내함
 - 적극적고용개선조치제도(예: 남녀근로자 임금현황 공표가 실제로 성별임금격차 해소에 얼마나 영향을 미치는지 추후 점검 필요) 및 성별균형 포용성장 촉진 정책 등

□ 슬라이드 25~26

<p>조직문화 개선을 위한 과제(제도)</p> <p>성평등한 조직문화 조성을 위한 실천과제</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="background-color: #f96; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">일하는 방식 개선 <li style="background-color: #f96; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">성별 다양성 지표 관리 <li style="background-color: #f96; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">평가 및 승진 제도의 공정성 강화 <li style="background-color: #f96; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">제한적 적극적 조치 도입 <li style="background-color: #f96; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">조직문화 전담부서의 실효성 제고 <p style="font-size: small; margin-top: 10px;">출처: 한국여성정책연구원, 2020. "노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II): 직장문화를 중심으로" ●▲■ 한국여성정책연구원</p>	<p>조직문화 개선을 위한 과제(제도)</p> <p>다양성과 포용성(Diversity & Inclusion) 확산</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="background-color: #f96; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">다양성과 포용성(Diversity & Inclusion) 교육 <li style="background-color: #f96; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">직장문화 변화를 위한 Small Wins 접근 도입 <li style="background-color: #f96; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">성별 다양성 정책의 기업 성공사례 발굴 및 확산 <p style="font-size: small; margin-top: 10px;">출처: 한국여성정책연구원, 2020. "노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II): 직장문화를 중심으로" ●▲■ 한국여성정책연구원</p>
---	---

- 성평등한 조직문화 조성을 위한 제도를 소개함
 - ① 일하는 방식 개선: 일하는 방식과 더불어 근로조건 및 환경의 개선이 더욱더 중요함. 일하는 방식을 개선한 우수기업 사례를 확산함으로써 기업의 성평등 수준도 높일 수 있을 것으로 예상됨
 - ② 성별 다양성 지표 관리: 성평등 KPI를 개발하여 활용. 상위 관리자급의 성과지표에 다양성 지표를 포함함
 - ③ 평가 및 승진제도의 공정성 강화: 평가와 승진제도가 얼마나 공정하고 합리적으로 구성되어 있는가는 배치, 임금, 대표성 등에 있어서 성평등을 확보하는 데에 매우 중요함
- 여성비중이 높은 업종일수록 평가 및 승진제도의 공정성을 확보하는 것이 성

격차도 줄일 뿐 아니라 근로자들의 일하는 방식과 문화에도 긍정적 영향을 미칠 것임

- ④ 제한적 적극적 조치 도입: 뿌리 깊은 구조적 문제로 인해 장기간 변화를 기대할 수 없거나, 한시적으로 양적인 숫자를 늘려 이후의 성 격차 해소를 유도할 수 있는 방식으로서의 적극적 조치는 검토해 볼 필요가 있음. 여성의 진입이 절대적으로 적은 업소에서는 여성채용목표제를, 여성진입은 많으나 중간관리자 이상으로 갈수록 급격히 여성비중이 감소하는 업종의 경우에는 배치나 승진 단계에서의 적극적 조치가 필요함
- ⑤ 조직문화 전담부서의 실효성 제고: 전담부서가 있는지 여부보다 어떤 역할과 기능을 수행하는지에 따라 그 효과가 매우 다르게 나타남. 기업문화가 좋은 기업일수록 전담팀이 다양한 역할을 수행하고 있었고 영향을 미치고 있었음. 처음에는 전담조직으로부터 시작되겠지만 궁극적으로는 전담부서가 있는 것이 아니라 전사적으로 기업문화를 내재화하고 실천할 수 있어야 할 것임


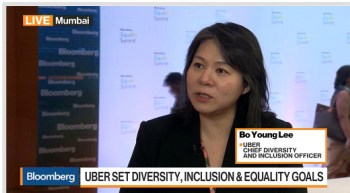

- 다양성과 포용성(Diversity & Inclusion) 확산을 위한 제도를 소개함

- ① D&I 교육: 우리나라의 다양성 문제는 성별, 세대가 가장 핵심이라 할 수 있음. 조직진단이나 조직문화 개선에 있어서 세대 갈등에만 주목할 것이 아니라 가려진 젠더 갈등에도 관심을 가져야 함. 성희롱 예방교육이 의무교육이기 때문에, 성희롱 예방교육 안에 D&I 교육을 포함시키는 방안이 가능하며, 특히 이 교육은 관리자급과 CEO가 참여하는 것이 매우 중요함
- ② 직장문화 변화를 위한 Small Wins 접근 도입: 규모가 큰 기업일수록 문화 개선 및 확산에 있어 팀별 단위의 접근이 유용함. Small Wins Approach는 고정관념적 편견이 여성에 미치는 부정적인 영향을 줄이기 위해 적용한 모델로, 팀 단위에서 구체적이고 실행 가능한 작은 실천들로부터 조직의 변혁을 가져올 수 있다는 접근법임. 이를 통해 단기적으로는 조직 내 성별에 따른 편견을 줄이고, 장기적으로는 성 격차가 줄어드는 등의 효과를 기대할 수 있음
- ③ 성별 다양성 정책의 기업 성공사례 발굴 및 확산: 성별 다양성 정책을 추진한 기업들의 성공사례를 발굴하고 확산하여 다른 기업들이 참고하도록 할 필요가 있음. 독일 Bosch의 사례는 관리자로부터 실천하고 변화하는 것이

얼마나 중요한지를 보여주며, 프랑스 SODEXO는 성별 다양성 정책이 기업의 성과에 직접적으로 영향을 미치는 사례임

4) 조직문화 개선을 위한 국내·외 제도 및 사례 - 2. 국외 사례

□ 슬라이드 27~28

<p>해외 조직문화 개선 사례 - UBER </p>  <p>“다양성과 포용 문화는 의도적으로 일부러 만들어야 조직 내에 뿌리내릴 수 있다”</p> <p>직장 내 성추행·성차별 사건이 제기</p> <ul style="list-style-type: none"> · 채용 면접 감시 제도 · 다양성 능력 공개 <p>27 출처: 연합뉴스 1Y, 2018.10.15, www.bloomberg.com</p>	<p>해외 조직문화 개선 사례 - Google </p> <p>“우리가 모든 사람을 위한 창의적인 상품을 만들어 낼 수 있는 것은, 우리가 다양한 인종, 민족, 사회적 배경, 종교, 성별, 나이, 장애여부, 성적 지향성, 참전여부, 국적과 같은 다양한 배경 출신의 직원을 보유함으로써 그들의 다양한 관점을 우리 내부에 지니고 있기 때문이다. 직원의 다양성, 고객의 다양성, 사용자들의 다양성을 서로 찬미하는 일터를 만들어 내는 것이 우리의 목표이다”</p> <p>출처 : 다양성보고서, 구글</p> <ul style="list-style-type: none"> · 동일 조건 동일 업무 노동자의 성별 임금차별 사건이 제기 · 3가지 문화 : 공감가는 미션 찾기, 투명해지기, 직원들이 목소리를 낼 수 있게 하기 · 상세한 다양성 지표 공개 · 구글 가이드 <p>28 출처: 다양성보고서, 구글</p>
---	---

- ① 우버: 채용 면접 감시 제도 - 채용 면접에 들어가는 5명의 면접관 중 한 명은 심사 과정에서 혹여나 차별적인 언행이 나오는지 감시하는 역할. 실무자의 다양성 관리능력을 중요하게 생각함(성과 관리 및 승진 제도에서 관련 실무자가 어떻게 다양성을 다루는지를 투명하게 공개)
- ② 구글: 구글 가이드 운영 - 전 직원을 대상 익명 설문조사 도구, 직원들이 직접 조직의 사업과 중요한 결정에 참여하고 있음. 조직문화 개선을 위한 구글의 3가지 문화는, 공감가는 미션 찾기, 투명해지기, 직원들이 목소리를 낼 수 있게 하기이며, 상세한 다양성 지표를 사용하고 있음

- 우버와 구글 사례를 보면 젠더박스 탈출 × 다양성 UP을 위한 노력을 하는 것은, 조직 구성원에게 영향을 줄 뿐만 아니라 더 나아가 세계적인 기업으로 발돋움하고 지속적으로 성장하는데 도움이 된다는 것을 알 수 있음. 두 사례는 관리자의 젠더 감수성과 성평등한 조직 구축의 중요성을 잘 보여주고 있음

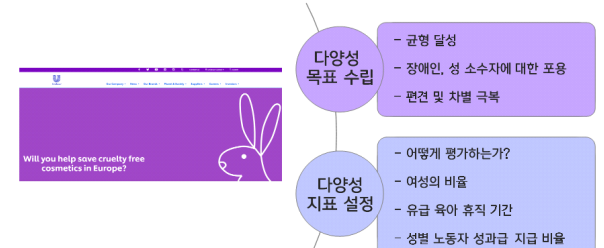
※ 참고자료

1) 중앙일보. 2018.12.12. “한국여성, 성추행 우버 뒤집다..이보영씨 논란 예견했었다.” 하

선영기자. <https://www.joongang.co.kr/article/23201244#home>

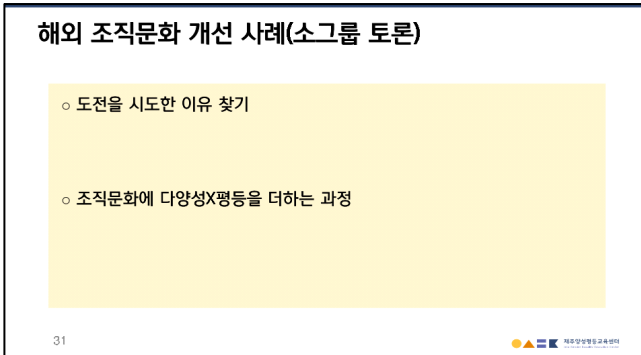
2) 한겨레. 2019.03.05. “구글 임금차별 조사하니, 남자 직원 수천명도 보상”. 옥기원기자. https://www.hani.co.kr/arti/international/international_general/884667.html

□ 슬라이드 29~30

<p>해외 조직문화 개선 사례 - 페이스북, PIXAR</p>  <ul style="list-style-type: none"> • 채용시 루니 룰(Rooney Rule) 적용 • 다양성 교육(무의식적 편견 교육) • 다양성 보고서 발간 • 코로나 이후 여성 사이버 커뮤니티 활성화 <ul style="list-style-type: none"> • 권위주의를 벗어나면 창의성이 나타난다 • 다양성X평등의 결과는? 	<p>해외 조직문화 개선 사례 - 유니레버</p>  <p>다양성 목표 수립</p> <ul style="list-style-type: none"> - 균형 달성 - 장애인, 성 소수자에 대한 포용 - 편견 및 차별 극복 <p>다양성 지표 설정</p> <ul style="list-style-type: none"> - 어떻게 평가하는가? - 여성의 비율 - 유급 육아 휴직 기간 - 성별 노동자 성과급 지급 비율
---	--

- ① 페이스북 : 채용 시 루니룰 적용(다양성 보장을 위한 실질적인 제도-성차별과 인종차별에 대응하기 위해 고위 운영진 선정 시 반드시 소수인종과 여성이 후보자 명단에 들어가야 하는 규정). 조직문화 개선을 위해 다양성 교육(무의식적 편견교육) 실시, 다양성 보고서 발간, 코로나 이후 여성 사이버 커뮤니티 활성화
- ② 픽사 : 권위주의를 벗어나면 창의성이 나타난다. 다양성을 통해 나타난 결과 - 창의적이고 트렌드에 맞는 캐릭터. 상상력을 만들어 내기 위해 수평적 의사소통 문화를 만들고, 다양성 교육과 트레이닝 진행. 여성, 인종 등 시대 요구에 빠르게 대응함
- ③ 유니레버: 조직문화 개선 목표 수립과 지표를 설정하여 경영하고 있음. 관리직에서의 여성 역할 제고 및 젠더 균형 달성, 장애가 있는 직원, 성 소수자 직원에 대한 포용성 제고. 사회적인 편견 및 차별 극복. 관리직 중 여성 노동자 비율. 이사회 구성원 중 여성 비율. 유급 육아 휴직 기간. 남성 여성 노동자 성과급 지급 비율. 남성 노동자 대비 여성 노동자 임금 비율 등을 지표로 활용하여 적용하고 있음

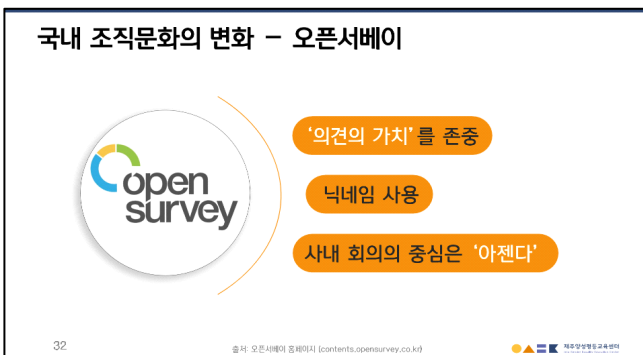
□ 슬라이드 31



- 해외 사례를 통해서 각 조직이 이와 같은 도전을 시도한 이유와 조직문화에 다양성×평등을 더하는 과정 그리고 우리 조직에 적용할 수 있는 부분을 토론하도록 함

4) 조직문화 개선을 위한 국내·외 제도 및 사례 - 3. 국내 사례

□ 슬라이드 32



- 국내 조직문화 개선 사례를 알아볼 차례임. 조직 상황을 고려하여 다양한 방식으로 조직문화 개선 노력이 나타나고 있음. 다음의 사례를 살펴보는 동안, 우리 조직은 어떤 변화를 만들어 내야 하는지 고민하는 것이 필요함
- 오픈서베이: 고민하게 된 이유는? 회사 슬로건이 “내 의견의 가치” 이므로 구성원의 “의견의 가치” 도 존중하기 위해, 서로 더 편하게 부르고 질문하거나 부탁할 수 있도록 나이, 경력, 직급, 직책과 관계없이 모든 구성원이 서로 닉네임으로 호칭함. (~님도 붙이지 않음)
- 누구든 발언 기회를 보장받는 회의 문화. 사내 회의는 아젠다를 기준으로

진행됨. 누구든 발언권을 얻기 위해서는 회의 주재자에게 미리 안전을 신청해야 함. 이는 정해진 절차를 거친다면 누구든 자신의 의견을 내거나 발언할 기회를 얻을 수 있다는 뜻임. 이를 통해 50대 중반부터 20대 초반까지 다양한 연령대의 직원들이 소통의 장벽 없이 업무에 필요한 커뮤니케이션을 할 수 있음

□ 슬라이드 33~34

<p>국내 조직문화의 변화 - 현대카드, 한국P&G</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>현대카드</p> <p>Flex time(월 단위 선택 근로시간제)</p> <p>원칙</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 공동 업무 시간 (10시 - 16시) 준수 2. 제도를 사용하는 직원에게 인사상 불이익을 주지 않음 </div> <div style="width: 45%;"> <p>한국P&G</p> <ul style="list-style-type: none"> • '가사 노동은 모두의 일': 남성 가족 구성원의 동참이 없으면 여성 혼자서는 가정의 성평등을 실현할 수 없다 • 남성의 출산휴가, 육아휴직을 적극 장려 - 유급휴가 추가 지원 • 부장급 이상 남성 직원들을 대상으로 하는 마크(MARC: Men Advocating Real Changes) 트레이닝 </div> </div> <p style="text-align: right; font-size: small;">33 현대카드, 한국P&G</p>	<p>국내 조직문화의 변화 - 롯데그룹 LOTTE</p> <div style="text-align: center;"> <p>남성 직원 의무 육아휴직 제도와 육아교육 '대디스쿨' 병행</p> </div> <p style="text-align: right; font-size: small;">34 롯데그룹</p>
---	--

- 일·가정 양립을 지원하는 제도가 효과적으로 운영되기 위해서는? 두 조직이 제도를 운영하는 철학과 원칙 살펴보기

① 현대카드: Flex time(월 단위 선택 근로시간제): 개인 사정에 따라 출퇴근 시간을 자율적으로 운영. 일 가정 양립을 돕고 직무의 효율을 높이기 위함이며, 1. 공동 업무 시간(10시 - 16시) 준수- 부서 안에서 유연근무를 하지 않는 직원이나 타 부서, 거래처와 협업하는 시간을 맞추기 위해서 2. 제도를 사용하는 직원에게 인사상 불이익을 주지 않는 등 눈치 보지 않는 문화를 위해서 2가지 원칙을 준수하고 있음

② 한국P&G: 현재 육아휴직 후 복직률 '100%'. 남성의 출산휴가, 육아휴직을 적극 장려

- 유급휴가 추가 지원하며, 육아휴직에 대한 조직 분위기 조성
- 고충을 이해하고, 응원·지지하고 복귀 시 환영하는 분위기
- 부장급 이상 남성 직원들을 대상으로 하는 마크(MARC: Men Advocating Real Changes) 트레이닝 진행

③ 롯데그룹: 2017년 1월 1일부터 국내 대기업으로는 처음으로 '남성직원 의무

육아휴직' 제도를 시행. (생후 1년이 안 된 아이를 돌보려 부모가 동시에 육아휴직을 하는 경우 첫 3개월 동안 부모 모두 통상임금의 100%를 받고, 나머지 9개월 동안에도 통상임금의 80%가 지급됨

- 남성 육아 참여 실효성 제고를 위해 육아 교육을 병행. '대디 스쿨'로 육아교육 진행(프로그램은 아빠가 되는 과정, 아이와의 친화성에 대한 교육, 아빠의 역할, 공감 연습 등 다양한 교육과 실습 진행)
- 상기 조직들의 공통점: 1. 눈치 보지 않고 쓸 수 있는 조직문화 2. 일·가정 양립을 지원하기 위한 아이디어 - 최고 관리자의 발상

※ 마크트레이닝 프로그램에 대한 참고자료

'침묵하는 부장님'을 성평등 협력자로 이끄는 방법 : 부장급 이상 남성 직원들을 대상으로 하는 마크(MARC: Men Advocating Real Changes) 트레이닝 프로그램: 미국의 노동시장 성평등 관련 대표적인 비영리단체인 Catalyst 개발하였으며, "Man as Allies" 즉 남성이 변해야 한다는 슬로건으로, 남성들에게 마이너리티에 속하는 경험을 하게 하면서 미처 인식하지 못했던 차별과 혜택을 인지하게 하는 프로그램.

- MARC의 주체별 실천방안

대상	실천방안
여성근로자	<ol style="list-style-type: none"> 1. 당신이 희망하는 모습대로 먼저 변화하라. 당신이 먼저 포용적인 리더십의 선구자이며 롤모델이 될 수 있다는걸 명심하자. 당신과 함께 일하는 남성 동료들이 당신에게서 배움의 기회를 얻을 수 있다. 2. 성평등의 달성을 위해서는 남성의 의도, 능력, 의지에 대해 내가 가지고 있던 편견을 탈피해야 한다. 3. 남성도 차별받을 수 있다는 것을 잊지 말자. 나도 모르게 '남성스러움'이라는 편견이 있지 않은지 생각해보자. 4. 의도적으로라도 성평등과 포용의 조직문화에 남성을 참여시키자. 5. 실수는 배움의 한 과정일 뿐이다. 남성 동료의 실수에 관대해지자. 6. 성평등과 포용의 노력을 위해 남성 근로자와 돈독한 관계를 쌓아보자. 7. 성평등과 포용에 가치를 둔 남성동료를 더욱 지지해주고 조직에 더욱 관여할 수 있도록 도와주자. 8. 의도치 않게 불평등을 재현하거나 남성의 특권을 남용하는 남성 동료를 보게 된다면,

	<p>주저하지 말고 비판적인 사고로 이의를 제기하자.</p> <p>9. 성공하는 여성과 다양성을 갖춘 조직에 대한 예시를 제공함으로써, 남성 부하직원이 성별과 인종의 다양성에 대해서 일깨우고 그들의 편견을 타파할 수 있도록 좋은 멘토가 되어주자.</p> <p>10. 차별받은 경험이 있는 유색인종의 남성 이야기를 경청해보자. 차별받은 경험은 포용이라는 이름 아래 강한 유대관계를 형성하게 해 줄 것이다.</p>
<p>남 성 근 로 자</p>	<p>1. 성별 포용적인 직장을 만들기 위해 스스로의 활동과 생각을 다른 남성들에게 공유해보기</p> <p>2. 직장 내 남녀의 성 불평등 비용에 대해 다른 남성들과 생각을 나눠보기</p> <p>3. 일·생활균형제도를 활용해보기(부끄러워 하지 말자!)</p> <p>4. 일·생활균형제도를 활용하는 다른 남성 동료들 지지해주기</p> <p>5. 여성 동료에게 듣는 성불평등만으로 판단하지 말고, 내가 직접 관찰해보고 찾아서 학습해보기</p> <p>6. 여성리더가 남성과 다르지 않다고 생각하고 격려해주기</p> <p>7. 동료들이 업무, 역량 등에 대해 성편향적인 생각을 가지고 있다는걸 알게 되었을 때 용기내서 말해주기</p> <p>8. 남성과 여성동료가 서로 다른 잣대로 평가받고 있는지 주의를 기울이기</p> <p>9. 남성 동료들과 포용의 장단점에 대해 생각을 공유해보기. 내 실수를 공유함으로써 타인이 학습할 기회를 제공함</p> <p>10. 성평등 관련 근로자 참여 조직에 참여해보기. 조직 내에 없다면 내가 먼저 시작해 보기</p>
<p>조 직</p>	<p>1. 문제 해결의 한 방식으로, 특별히 남성을 대상으로 하는 다양성 및 포용 캠페인을 시행하라</p> <p>2. 변화는 조직 내 모든 구성원을 위한 공동의 이익을 포함하는 방향으로 이뤄져야 한다. 포용적인 환경에서 남성을 포함한 모두에게 무엇이 이득이 되는지 분석하고 대화하라.</p> <p>3. 남성을 성 편견에 대한 인식을 개선할 수 있는 교육 기회로 이끌어라.</p> <p>4. 남성들은 ‘남성스러움’ 을 탈피하는 그들의 관점이 있으며, 다양성과 포용성을 성별, 인종, 성 정체성 등의 그들만의 경험을 통해 이해할 수 있다는 것을 인정하라.</p> <p>5. 조직에서 해결책 수립을 위해, 다른 남성들이 따를 롤모델이 있을 수 있도록, 대상이 남성들이 눈에 띄게 인정받게 하라.</p> <p>6. 다양성과 포용에 대한 발전을 위해 인사고과, 성과급 혹은 승진과 같은 성과에 반영함으로써, 남성리더가 업무속에서 이를 이행할 수 있도록 하라.</p>

- 참고 : 강민정·이승현·권소영·강경주·김영옥·임희정·서형도(2019). 노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(Ⅱ):직장문화를 중심으로, 서울:한국여성정책연구원

□ 슬라이드 35



1) GM모터스: ‘여성위원회’가 ‘다양성위원회’로 진화함. (다양성 위원회 2021. 4. 출범) 성별, 세대, 학벌, 종교 등 모든 종류의 다양성을 포용하자는 취지에서 설립된 조직

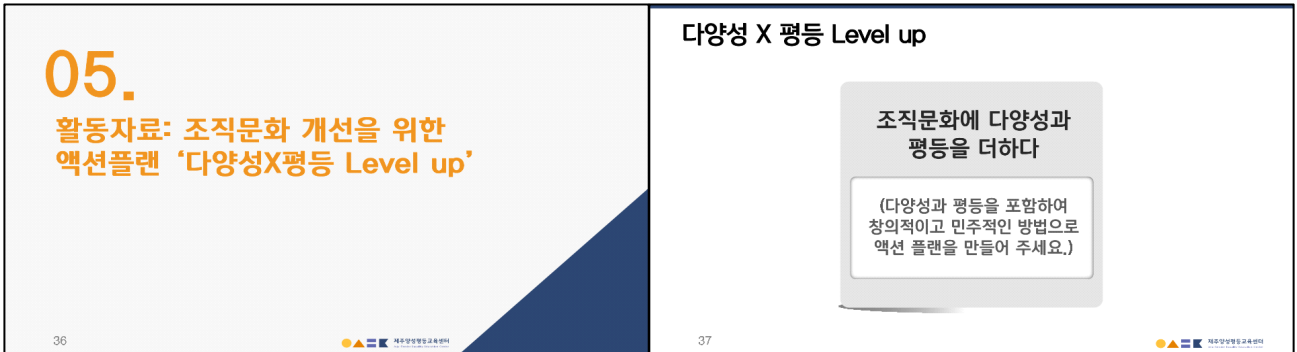
- 기존에, 출산·육아 이후의 커리어 중단 기로에 놓이거나 이 문제를 고민할 때 여성 리더 멘토링을 제공했으며, 리더십 컨퍼런스를 개최하는 등 제조업 특성상 소수인 여성들이 더 높은 곳을 목표로 성장할 수 있도록 만들어진 조직. 명칭은 ‘여성위원회’였지만 이후엔 남성 직원도 참여할 수 있게 함
 - 특이점. 수평적 소통을 지향하지만 직함이나 호칭은 그대로 사용하고 있음. 취지 자체가 서로 다른 성격을 가진 다양성을 인정하고 포용하는 조직인 바, 오히려 직함으로 상징되는 직급이 소통에 어떤 방해도 되지 않는 문화를 선도하며 증명하고 싶어서라고 함
- 사례를 통해 ‘조직’이 다양성과 성평등을 선언하는 것은 무엇을 의미하는 것인지 나누기

※ 참고자료

한국 기업을 위한 심화 체크리스트: ‘여성역량강화 성(性) 격차 분석 툴(WEPs Gender Gap Analysis Tool, WEPs Tool)’에서 한국 실정에 맞는 성평등 정책과 그에 따른 기업의 활동을 스스로 점검할 수 있도록 지원하는 자가 진단 툴이 있음을 소개함.

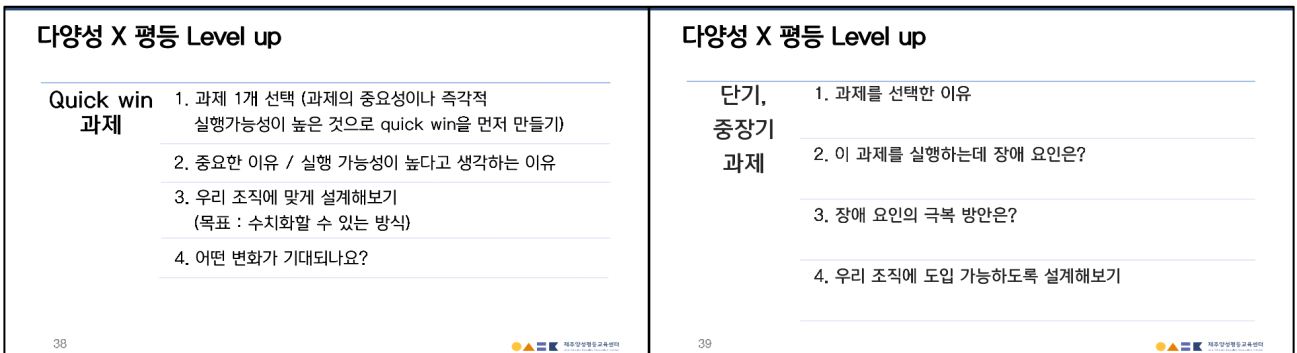
5) 활동자료: 조직문화 개선을 위한 액션플랜 ‘다양성X평등 Level up’

□ 슬라이드 36~37



- 다양성 × 평등 레벨 업(조직문화 개선 과정 설계하기) 활동 자료를 통해 조직 내 제도·장치를 만드는 과정 계획할 수 있도록 함

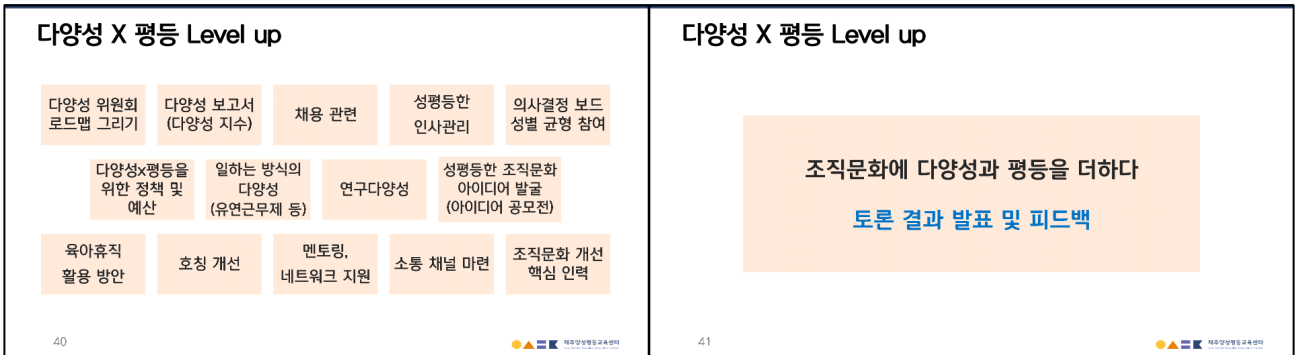
□ 슬라이드 38~39



- 1) Quick win 과제: 과제의 중요성을 반영하되 빠르게 실행할 수 있는 방향으로 논의할 수 있도록 함
- 2) 단기, 중장기 과제: 단기적, 중장기적으로 변화해야 하는 조직의 문화를 논의할 수 있도록 함

(※ 본 강의안은 팀장급 이상의 임직원을 대상으로 작성되었기 때문에 중·장기계획까지 포괄하고 있음. 교육참여자의 특성 및 교육 시간 등을 반영하여 들중한 가지 이상 활동하도록 함)

□ 슬라이드 40~41



- 논의할 때, 도움이 될 만한 과제의 예시임. 예시를 통해 과제를 선정하거나 혹은 새로운 아이디어를 제공하는 등 활동을 독려할 수 있도록 함
- 각 과제별로 다음과 같은 내용이 논의될 수 있도록 하고 마지막 발표와 피드백 부분에도 활용할 수 있도록 함

과제명	논의되어야 할 사항	참고자료 및 우수사례
다양성 위원회 로드맵 그리기	<ol style="list-style-type: none"> 1. 조직의 윤리 규정이나 인권 정책과 같이 임직원의 행동 강령에 젠더 감수성을 제고할 수 있는 내용을 포함하는 것이 가장 바람직함. 2. 다양성 책임자, 다양성 책임 부서 3. 직원들이 성별, 나이, 장애, 성적지향, 사회경제적 지위 등에 관계 없이 평등하게 일할 수 있도록 지원하며, 조직 내 개인과 부서 등의 소통을 통해 요구 사항등을 파악하는 역할. 	서울대 다양성 위원회 (국내 첫 다양성 위원회), GM 다양성 위원회 등
다양성 보고서(다양성 지수)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 다양성 보고서(Diversity Report)의 지표 만들어보기 (예:성별 고용률 격차, 정규직 / 비정규직 비율, 고용형태별 성별 격차, 임금 등) 2. 다양성 보고서 작성과 공개가 필요한 이유는?(예:구글은 다양성 보고서를 ‘투명하게 공개함으로써 더 신경 쓰도록 하는 데 있다’ 고 선언함. 구글은 직원들의 성별, 인종별 구성에 관해 발표하는 보고서임. 구글, 애플, 페이스북 같은 조직들이 ‘창의성과 개인을 존중하는 새로운 조직 문화 만들기’ 를 표방하며 시작함) 3. 조직 내 다양성 정도를 파악하는 조사를 시행하고 보고서 발행. 4. 보고서 작업을 통해 조직의 다양성 목표 관리에 대해 점검할 수 있고, 개선이 필요한 부분을 파악할 수 있음. (다양한 유리벽의 존재를 드러내고 개선점을 찾는 과정) 	

과제명	논의되어야 할 사항	참고자료 및 우수사례
채용 관련	<ol style="list-style-type: none"> 1. 조직의 첫 모습을 어떻게 나타낼 것인가? (채용 안내 시 메시지를 넣는 것이 중요함) 2. 직무 기술서에서 입사 지원자, 후보자에게 요구하는 스킬과 자격 외에 더 많은 것을 전달할 수 있음. 만약 탄력 근무제, 양육 및 육아 관련 혜택 등을 추가한다면, 혼자 아이를 키우는 부모나 여성들을 환영한다는 메시지로 전달될 것임. 3. 여성과 다양한 소수 집단 구성원의 입사 지원을 장려한다는 표현을 넣으면 직접적으로 다양성을 증진하는 방안임. 4. 공정, 공평하고 편견이 없는 채용 프로세스가 되도록 만들기 위해 채용 심사 패널(위원회)도 다양하게 구성해야 함. 	
성평등한 인사관리	<ol style="list-style-type: none"> 1. '채용, 퇴직, 승진 등 인사제도 운영 시 직원의 성별, 인종 또는 민족, 출신 국가나 국적, 문화적 배경 등의 요소로 인하여 차별이 발생하지 않도록 한다'는 다양성의 기본원칙 2. 인사제도 운용현황, 여성대표성 제고 계획, 구성원의 성별 직무배치 및 성별 일생활 균형 제도 이용실적, 조직 내 의사소통 및 협력양상, 성희롱성폭력 인식 등 조직 전반을 진단 3. 여성대표성 제고는 조직 구성원의 성별 다양성 확보와 정책 및 의사결정영역에서 성별균형 있는 참여를 보장하여, 지속 가능한 포용적 사회가치를 실현하고 정부의 성평등 정책을 확산하기 위한 핵심과제임 4. 주요 보직에 여성 임용 확대 방안(성별균형 포용성장 정책 반영) 	
의사결정 보드 성별 균형 참여	<ol style="list-style-type: none"> 1. 조직 내 의사결정 구조 안에 성별 균형이 이루어져 있는지. 2. 성별 균형을 위해 어떤 지침을 설정할지(구체적으로) 	
다양성x평등을 위한 정책 및 예산	<ol style="list-style-type: none"> 1. 조직 예산에 성평등 정책이나 성평등 조직문화를 위한 재정적 자원이 있는가? 2. 어떤 내용이 포함되어야 하는가? 	
일하는 방식의 다양성 (유연근무제 등)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 일하는 방식에도 다양성이 필요함.. 2. 도입이 필요한 이유 - 코로나19 위기 이후 사회 기술 변화, 4차 산업혁명 시대, 인공지능의 시대(빅데이터를 인공지능으로 분석), 구성원의 인식 변화, 공공-민간의 협업 시대, MZ세대 등장 3. 결과 확인 방법 : 인식 변화를 확인할 수 있는 방법이 필요함 4. 생각을 바꾸면 다양성이 보인다. - 자유로운 소통과 협업을 위한 제도로 수평적 호칭, 자율 좌석제 등 5. 유연근무제 - 경영환경 및 근로자의 가치관 변화에 맞춰, 	

과제명	논의되어야 할 사항	참고자료 및 우수사례
	<p>기존의 9 to 6. 획일적 근무장식에서 탄력적으로 조정할 수 있는 변형 근무제도 도입 필요</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 조직에 적합한 방식 설정 - 자율형 시차출퇴근제 / 선택형 시차출퇴근제 / 고정형 시차출퇴근제 2) 자율형 시차출퇴근제 - 운영의 효율성을 위하여 사업장 개방시간 등 ‘업무제공이 가능한 시간’의 범위를 정하여 운영해야 하므로, 1일 중 근무가 가능한 총 시간대를 설정. 예) 오전 8시부터 오후 10시 사이 희망하는 시간에 시업 및 종업 3) 선택형 시차출퇴근제 / 선택적 출근시간대 설정 : 근로자의 선호도와 업무수행방식 등을 고려하여 출근시간을 30분 단위 혹은 1시간 단위로 선택하게 할지 결정. (의무 근로시간대 설정 여부: 대면회의, 지시사항 전달 등 효율적인 조직관리를 위해 반드시 근무해야 하는 시간대를 결정) 4) 고정형 시차출퇴근제 / 6-3, 7-4, 8-5, 9-6, 10-7제 등 시차출퇴근 근무유형을 정함. 6. 창의휴가제 7. 내부 심리상담 클리닉 운영등 	
<p>성평등한 조직문화 아이디어 발굴(아이디어 공모전)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 공모전 기획 목적은 무엇인가? 조직 구성원의 성평등에 대한 생각을 세대 간, 성별 간 서로 공유하고, 성인지 감수성을 높여 조직 내 성평등한 문화를 확산하기 위함. 2. 기획에 참여하는 사람은 누구인가? 3. 참여 형태는 어떤 방식으로 하는가? (고려할 점 : 아이디어에 적극적인 세대에게 익숙한 방식은?) 4. 선정 기준은 무엇인가? - 예) 성인지감수성, 변화지향성, 공감도, 창의성 등.. 5. 시상 관련 기준 6. 수상작 활용 방안 : 예) 기관 발행 굿즈(포스트잇, 달력, 홍보 브로슈어, 대상별 체크리스트등)에 들어가게 활용할 것인지, (30자 내외의) 짧은 문구를 조직이나 사업에 활용할 것인지 	
<p>연구다양성</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 성별 국적 신체 문화 차이에 영향을 받지 않는 연구 생태계를 만들기 위해 필요 2. 학문 다양성 제고를 위해 성별, 외국인, 전임/비전임, 청년, 비인기 학문, 은퇴자 등을 모두 아우르는 방식으로 적용되어야 함 	
<p>육아휴직 활용</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 유자녀 가구의 일생활균형을 위해 필수적인 제도(남녀 모두가 	

과제명	논의되어야 할 사항	참고자료 및 우수사례
방안	<p>일하면서 육아를 할 권리, 모성부성 보호)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 육아휴직 사용률의 성별 차이 확인 (팩트 체크) 3. 육아기 근로시간단축제도 및 유연근로제의 활용 비율 확인 (팩트 체크) 4. 육아휴직 A to Z 5. 육아휴직에 대한 계획을 정하기(복귀 일정, 수행해야 하는 업무, 복귀 후 업무 목표 등을 협의) 6. 복귀 전에 필요한 경우 업무 공백에 대하여 일정 기간 복귀 교육 7. 육아휴직으로 업무 부담을 나눈 동료들에게 감사의 마음 전하기, 육아휴직을 잘 사용하고 돌아올 수 있었던 이야기 나누기. 휴직 기간 동료들의 어려움도 살피기...(관리자, 팀장의 조언이 필요함) 	
호칭 개선	<ol style="list-style-type: none"> 1. 평등X다양성을 고려한 호칭에 대한 요구도가 있는지. 2. 호칭 개선이 필요한 이유는? 3. 지위나 직급이 드러나지 않게 호칭을 수평적으로 바꾸기 예) - 님, 별칭 등. 기타 	
멘토링, 네트워크 지원	<ol style="list-style-type: none"> 1. 조직 내 업무능력 향상과 경력 개발을 위해 네트워크 활성화가 필요함. 특히 여성의 경우 네트워크 조직이 없거나 취약한 경우가 대부분이므로 여성 멘토링, 네트워크 활동 지원이 필요함 2. 멘티보다는 멘토에 집중하는 전략이 필요함.(관리자의 리더십 역량 향상이 필요) 3. 조직생활에 필요한 노하우, 성차별에 대응하는 조언을 통해 성평등한 조직문화를 구축하는데 효과적. 4. 다양성을 확보하여 남/녀, 상위직급/하위직급, 세대간, 직무간 접촉 범위를 넓히는 것이 조직 내 갈등관리와 포용성을 높일 수 있는 방안임 5. 운영시, 멘토링 운영 목표나 결과 보고 등을 간소화하여 구성원의 부담을 줄이고, 운영에 대한 조직의 적극적인 지원이 필요함 6. 실질적으로 효과있고 운영 가능한 방법을 찾아야 함. 	
소통 채널 마련	<ol style="list-style-type: none"> 1. 구성원의 목소리를 듣기 위한 보드 마련 2. 방법은 : 3. 예상되는 걸림돌 : 	정부혁신 어벤져스, Youth Summit 등
조직문화 개선	<ol style="list-style-type: none"> 1. 목적:조직문화 개선 진단, 계획수립, 이행관리 등 제도적 기반 강화 	

과제명	논의되어야 할 사항	참고자료 및 우수사례
핵심인력	2. 포함되어야 하는 사람은 누구인가? 3. 어떤 역량이 강화되어야 하는가? 4. 역량 강화의 방식을 기획한다면?	

6) 마무리: 조직문화 개선을 위한 ‘다양성’ 과 ‘성평등’

□ 슬라이드 42~45

- 조직문화개선은 우리 조직의 ‘먼지 같은 차별’ 을 찾고, 바꾸도록 노력하는 것임. 바로 조직문화에 성평등과 다양성을 더하는 노력임을 강조함. 성평등한 조직문화, 다양성을 보장하는 조직문화가 필요성과 중요성을 상기시키면서 강의를 마무리함

□ 부록: 성평등 채용에 대한 체크리스트

□ 슬라이드 46~51

□ 부록: 성평등 채용에 대한 체크리스트

46

성평등 채용으로 start!

- 성평등한 채용**
‘성평등한 채용’은 채용의 전 과정에 걸쳐 합리적인 이유 없이 성별을 채용의 기준으로 삼지 않는 것을 의미하며, 우리나라는 채용 시 남녀를 차별하는 것을 법적으로 금지하고 있습니다.
- 성평등 채용을 위한 TIP**
성차별 금지 등 공정한 채용에 대한 내부 규정이나 지침이 있습니까? 채용의 전 단계마다 공정한 채용을 위한 감독과 모니터링을 실시합니까?
- 체크리스트**
다음 페이지의 체크리스트는 4단계(모집, 서류전형, 면접, 최종선발)로 구성되어 있습니다. 각 단계별로 성차별적인 채용 요인이 있는지 확인하실 수 있습니다.

47

- 성평등 채용의 의미와 목적을 설명함
- 성평등 체크리스트의 목적은 성평등한 채용 과정을 실현하고, 공정한 절차와 결과를 산출하는 것이기 때문에 다음의 체크리스트를 꼭 이행하는 것이 중요함을 강조함

성평등 채용, 이렇게 하면 됩니다 (체크리스트)

• 1단계 모집

채용계획 수립 시 성별에 따라 선발 인원수를 정하지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
채용공고 시 특정 성별만 대상으로 하지 않으며, 성별을 구분하여 선발 인원수를 설정하지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
채용공고 시 특정 성별에게만 특별한 채용조건을 제시하지 않습니다. 동일한 채용조건이라 하더라도, 그것을 충족시킬 수 있는 특정 성별의 비율이 다른 성에 비해 현저히 적게 하지 않습니다.(신장, 군경력 제시 등)	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
직무나 직군에 따라 성별을 나누어 모집하지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

밑줄 친 항목에 하나라도 '아니오'라고 체크한 경우 「남녀고용평등법」 제7조(모집과 채용) 규정에 위반될 수 있습니다!

48

- 모집단계에서 다음과 같은 항목의 확인이 필요함
- 채용 계획을 수립할 때에 성별에 따른 선발 인원 수를 정하지 않아야 하며 특정 성별에게만 특별한 채용조건을 정해서는 안 되고 직무나 직군에 따라 성별을 나누어 모집해서도 안 됨
- 위 항목 중 하나라도 '아니오'를 체크 한 경우 「남녀고용평등법」에 위반될 수 있음
- 이 외에도 채용계획을 수립하는 경영진 및 인사위원회 구성 시, 특정 성별로만 구성되지 않도록 함
- 채용공고 시 별도의 합리적 사유가 있지 않은 경우 성별, 혼인상태, 임신·출산 여부에 관계 없이 모집하고 채용함을 명시해야 함

성평등 채용, 이렇게 하면 됩니다 (체크리스트)

• 2단계 서류전형

입사지원서 양식에 직무상 불가피하게 요구되는 경우를 제외하면 성별을 확인할 수 있는 항목이 포함되어 있지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
입사지원서 양식에 가족관계, 혼인상태, 자녀유무, 병역정보, 신체정보에 대한 항목이 포함되어 있지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
서류전형 과정에 참여하는 심사위원 중 특정 성별이 60%를 넘지 않도록 노력합니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
서류심사 시, 성별을 구분하여 심사하지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
서류심사 시, 서류심사 통과자의 성비를 미리 정하지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

밑줄 친 항목에 하나라도 '아니오'라고 체크한 경우 「남녀고용평등법」 제7조(모집과 채용) 규정에 위반될 수 있습니다!

49

- 서류전형단계에서는 아래의 항목들에 주의해야 함
- 입사지원서 양식에는 불가피한 경우가 아니라면 성별 항목을 포함해서는 안 되며 가족관계, 혼인 상태, 자녀 유무, 병역정보, 신체정보 등의 정보도 포함하지 않아야 함
- 특히, 서류를 심사할 경우 성별을 구분하여 심사하거나 통과자의 성비를 미리 정하는 행위는 「남녀고용평등법」에 위반될 수 있음

성평등 채용, 이렇게 하면 됩니다 (체크리스트)

• 3단계 면접

면접위원 구성 시, 특정 성별이 60%를 넘지 않도록 노력합니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input checked="" type="checkbox"/> 아니오
면접심사 전, 면접위원들에게 합격자 성비 조정 등 심사결과에 대한 수정을 요구하지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input checked="" type="checkbox"/> 아니오
면접과정에서 성별을 이유로 질문사항을 달리하지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input checked="" type="checkbox"/> 아니오
특정 성별에게만 유리하거나 불리한 주제 (예시 : 군대 경험)에 대해 토론하도록 하거나 질문하지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input checked="" type="checkbox"/> 아니오
성별에 따른 편견이 개입된 질문이나 직무수행과 무관한 질문(성희롱 대처방식, 회식이나 야근 가능여부 등)을 하지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input checked="" type="checkbox"/> 아니오

밑줄 친 항목에 하나라도 '아니오'라고 체크한 경우 '남녀고용평등법, 제7조(모집과 채용) 규정에 위반될 수 있습니다!

50 출처: 여성가족부, 2019. "성평등 실시다. 차별없는 채용이 만들어라" 한국여성개발원

- 면접 전에는 면접위원의 성비를 고려해야 하며, 지원자들에게 채용상 성차별 피해 신고창구를 안내해야 함
- 면접과정에서는 성별을 이유로 질문 사항을 달리 하거나, 답변 기회를 다르게 주어서는 안 됨. 특히, 면접위원들에게 합격자 성비 조정 등 심사 결과에 대한 수정을 요구하는 경우 「남녀고용평등법」에 위반될 수 있음
- 이 외에도, 면접심사 전에 면접위원들을 대상으로 직무 수행과 상관없는 신체조건, 혼인·출산·육아 계획, 성별 고정관념, 성적 수치심을 유발하는 질문을 하지 않도록 교육을 실시하는 것을 권장함
- 특정 성별에게만 유리하거나 불리한 주제(예시 : 군대 경험)에 대해 토론하도록 하거나 질문하지 않아야 함

성평등 채용, 이렇게 하면 됩니다 (체크리스트)

• 4단계 최종선발

최종선발 인원의 성비를 조정하기 위해 채용결과를 바꾸지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input checked="" type="checkbox"/> 아니오
성별에 따라 기준을 달리하여 최종선발하지 않습니다.	<input type="checkbox"/> 예 <input checked="" type="checkbox"/> 아니오

밑줄 친 항목에 하나라도 '아니오'라고 체크한 경우 '남녀고용평등법, 제7조(모집과 채용) 규정에 위반될 수 있습니다!

성평등한 채용 → **조직문화 다양성 UP**

51 출처: 여성가족부, 2019. "성평등 실시다. 차별없는 채용이 만들어라" 한국여성개발원

- 최종선발 과정에서 성비를 조정하기 위해 채용 결과를 바꾸거나 성별에 따라 기준을 달리하여 선발하는 경우 「남녀고용평등법」에 위반될 수 있음
- 또한, 모든 과정에서 공통적으로 공정한 규정이나 지침을 마련하고 이를 감독, 모니터링 해야 함

다양성 X 조직문화 개선

THANK YOU

한국여성개발원

4. 참고자료

- 강민정 · 이승현 · 권소영 · 강경주 · 김영옥 · 임희정 · 서형도(2019). 노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II): 직장문화를 중심으로, 서울:한국여성정책연구원.
- 관계부처 합동(2021). 제1차 문화다양성 보호 및 증진 기본계획 2021~2024.
- 글로벌인재포럼 Global HR Forum(2019.11.6.). 기조연설2 : ‘다양성과 포용성이 기업에 중요한 이유’ .
- 김지혜(2019), 「선량한 차별주의자」, 창비.
- 아사이 고이치(2021), 「승리하는 조직, 성취하는 직원을 만드는 팀장 수업」, 임해성 역, 더난출판.
- 여성가족부(2019). 「성평등 일자리, 차별없는 채용이 만듭니다! 」.
- 여성가족부(2020), 「성별균형 포용성장 컨설팅 안내」.
- 인사혁신처(2020), 「90년생 공무원이 왔다」.
- 통계청(2020), 2020년 상반기 지역별고용조사 경력단절여성 현황(2020.11.24. 발표)
- 한국여성민우회(2018), 「회사의 조직문화를 고민하는 00의 책상 위에 올려놓고 싶은 책」.
- 한국여성민우회 성폭력상담소 (2018), 「시민사회단체 성평등한 조직문화 만들기 워크북」.
- McKinsey GlobalInstitute(2018), 「The power of parity: Advancing women’ s equality in Asia Pacific」
- McKinsey GlobalInstitute(2018), 「Diversity wins: How inclusion matters」

<인터넷 자료>

- 롯데정밀화학 공식블로그 <https://www.finelfc.com>
- 블룸버그 TV www.bloomberg.com (2019.10.15)
- 산업통상자원부 홈페이지 <http://www.motie.go.kr>
- 오픈서베이 홈페이지 contents.opensurvey.co.kr
- 유니레버 홈페이지 <https://www.unilever.com>
- 젠더온, 임원 성비가 5:5인 회사는 뭐가 다를까? (2019.12.31)
- 지속가능발전포털 홈페이지 <http://ncsd.go.kr>

EBS 지식채널e, 「먼지 같은 차별도 있습니다」. (2020.12.22.)

General Motors 홈페이지 <https://www.gm.com>

<언론보도>

인사혁신처 보도자료(2021.07.15.), 신바람 나게 일하는 수평적 조직을 위한 10대 과제 추진.

SBS뉴스(2021.03.09.) https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1005169308

3. <성인지 관점의 홍보물 제작> 교육 매뉴얼

1. 교육목표

- 성인지적 홍보물 제작의 중요성을 이해할 수 있다.
- 홍보물 성별영향평가 활동을 통해 성인지적 홍보물 제작에 적용할 수 있다.

2. 교육내용

1) 들어가기: 성인지적 홍보물 만들기 교육의 필요성과 동기 부여

2) 홍보물 담당자의 역할과 책임

- 성평등한 홍보물 제작의 중요성
- 홍보물과 성별영향평가에 대한 이해
- 활동자료 1

3) 홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드)

- 홍보물 성별영향평가 지표 설명 및 사례제시

4) 홍보물 성별영향평가를 통한 성인지적 홍보물 제작 실습

- 표어 및 주제에 따른 홍보물 제작 실습
- 홍보물 제작 시 고려할 점
- 활동자료 2

5) 성인지적 홍보물 제작

- 홍보물 성별영향평가 지표 활용 및 적용
- 활동자료 3

6) 마무리: 성인지적 홍보물 제작을 위한 실천방안

※ 일러두기

- 본 교육프로그램은 공공기관의 홍보물 담당 및 팀장급 이상 종사자를 대상으로 개발되었으며 별도의 활동 자료도 있음
- 교육 시간에 따라 활동(실습) 시간을 단축할 수는 있지만, 생략할 수는 없음

3. 세부내용

	<p>교육내용</p> <ol style="list-style-type: none"> 01. 들어가기 02. 홍보물 담당자의 역할과 책임 03. 홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드) 04. 성인지적 홍보물 제작실습 <ul style="list-style-type: none"> - 표어 및 주제에 따른 홍보물 제작실습 - 홍보물 제작 시 고려할 점 05. 성인지적 홍보물 제작 <ul style="list-style-type: none"> - 홍보물 성별영향평가 지표 활용 및 적용 06. 마무리: 성인지적 홍보물 제작을 위한 실천방안
---	---

1) 들어가기: 성인지적 홍보물 만들기 교육의 필요성과 동기 부여

□ 슬라이드 1~2

<p>01. 성인지적 홍보물 제작 안내서 - 홍보물 성별영향평가를 중심으로</p>	<p>안내서, 가이드란?</p> 
--	--

- 강의를 시작하면서 강의 제목에 대한 의미를 설명함
- 안내서, 가이드란 여행을 하는 사람들에게 길을 찾을 수 있도록 도와주는 필수품임. 본 강의를 통해 교육 참여자들에게 성인지적 홍보물을 제작하기 위한 가이드를 제공할겠다는 목표를 설명함
- ‘여행이란 무엇인가?’, ‘여행 후에 달라진 것이 있었는가?’ 를 질의하면서 새로운 경험. 더 넓은 세계를 이해한다는 측면에서 성인지적 관점은 여행과 공통점이 있다고 설명함. ‘성인지적 홍보물 제작’은 단숨에 변화하는 것이 아니라 과정을 통하여 천천히 변화를 이끌어간다는 점에서 여행과 같음을 설명. 무언가를 배운다기보다는 경험하고 이를 현실에 적용하는 것 긴 과정으로 한 발자국씩 나아가는 것이며 여행 중에 보는 많은 것들이 더욱 새롭게 느껴지듯이 일상과는 다른 관점으로 바라봄을 통하여 새로움을 깨닫는 것임을 설명함

- 홍보물을 만든다는 것, 특히 기관을 대표하는 홍보물을 만든다는 것은 성인지적 관점이 반드시 필요함을 설명함

[[Tip]]

- 본 교육프로그램은 질의응답과 피드백을 통해 실무자들의 인식을 변화시키고 실제로 적용할 수 있도록 구성되었음
- 강의안 외 참고자료(① 강경숙 외(2019), 제주자치도 관광콘텐츠에 대한 특정성별영향평가, 제주여성가족연구원, ②정여진 외(2020), 제주특별자치도 홍보물에 대한 특정성별영향평가:공공기관을 중심으로, 제주여성가족연구원)을 반드시 숙지하고 강의에 임해야 함

2) 홍보물 담당자의 역할과 책임 : 성평등한 홍보물 제작의 중요성

□ 슬라이드 3~5

02. 홍보물 담당자의 역할과 책임

- 홍보물과 성별영향평가에 대한 이해
- 성평등한 홍보물 제작의 중요성
- 활동자료1

홍보물이란?

홍보물은 기관의 메시지를 전달하는 도구

- 기관 로고, 상징물
- 기관지(정기, 비정기 간행물)
- 리플렛(기관 및 사업 소개)
- 포스터 및 배너(행사 및 사업홍보 등)
- 기관 홈페이지 및 공식 SNS에 게시되어 있는 일체의 자료
- 온라인 뉴스 레터, 카드뉴스, 홍보 동영상, 기타 온라인 홍보물 등

홍보물의 특성

- 메시지를 전한다
 - 1) 주요한 메시지
 - 2) 서브 메시지
- 반응이 온다
 - 1) 대상자에게
 - 2) 도민들에게
- 기관 이미지가 형성된다

- 홍보물은 기관의 메시지를 전달하는 도구임. 기관을 대표하는 이미지(기관 로고), 정기적 또는 비정기적으로 발행되는 간행물, 기관의 사업 및 사업을 소개하는 리플렛, 기관 행사 및 사업을 홍보하는 포스터 및 배너, 기관

홈페이지 및 공식 SNS에 게시되어 있는 일체의 자료, 온라인 뉴스레터, 카드뉴스, 홍보 동영상, 기타 온라인 홍보물 등이 있음

- 홍보물과 이미지 홍보물은 그 의미가 직관적으로 전달되는 특성이 있음. 1) 주제 문구, 메인 이미지가 전달하고자 하는 바 뿐만 아니라 2)제작자가 의도하지 않은 서브 메시지가 전달되기도 함. 따라서 홍보물이 말하고자 하는 바, 의도와는 다르게 전달되지 않는지 메시지를 확인할 필요가 있음
- 예를 들어, 말을 했을 때 좋은 의도로 말을 했지만 다른 의도로 들려지는 경우들이 있음. 쌍방 간의 대화일 경우, 오해를 풀기 위하여 설명과 첨언을 할 수 있지만, 홍보물의 경우는 그렇지 않음을 강조함
- 홍보물은 일방적인 ‘메시지 전달’ 이기 때문에 기관이 말하고자 하는 바를 일방적으로 이야기하는 특성을 갖고 있음. 예를 들어 ‘포스터’ 라고 한다면 한 장면으로, 정해진 지면만을 사용하기 때문에 말하고자 하는 바를 정확하게 전달하기 위해서는 다양한 각도에서 주의하며 점검해야 함
- 특별히 공공기관이라면, 더 나은 메시지를 전달할 의무가 있음을 강조함. 기관 운영의 방향, 가치, 운영원칙, 사업의 목표를 포함하여 혹시 홍보물을 통해 소외시키거나 배제하는 집단은 없는지 더 세밀하게 점검할 필요 있음

[[Tip]]

- 교육 참여자들의 소속기관 홈페이지를 방문하여 기관 로고 및 상징에 대해 이야기하면서 교육을 시작하는 방법도 좋음
- 특별히 공공기관이라면, 더 나은 메시지를 전달할 의무가 있음을 강조함. 기관 운영의 방향, 가치, 운영원칙, 사업의 목표를 포함하여 혹시 홍보물을 통해 소외시키거나 배제하는 집단은 없는지 더 세밀하게 점검할 필요 있음

2) 홍보물 담당자의 역할과 책임 : 홍보물과 성별영향평가의 이해

□ 슬라이드 6~7

<p>성별영향평가란?</p> <hr/> <p style="text-align: center;">정책을 수립하거나 시행하는 과정에서 그 정책이 성평등에 미칠 영향을 평가하여 정책이 성평등의 실현에 기여할 수 있도록 하는 것 <small>(성별영향평가법 제2조)</small></p> <hr/> <p style="text-align: right;"><small>6</small></p>	<p>홍보물 성별영향평가란?</p> <hr/> <p style="text-align: center;">홍보사업 내용의 성역할 고정관념이나 성차별적 요소를 사전에 점검하는 것 <small>(성별영향평가 지침)</small></p> <hr/> <p style="text-align: right;"><small>7</small></p>
--	---

- “성별영향평가”란 정책을 수립하거나 시행하는 과정에서 그 정책이 성평등에 미칠 영향을 평가하여 정책이 성평등의 실현에 기여할 수 있도록 하는 것 (성별영향평가법 제2조)임을 설명함
- 정책뿐만 아니라 홍보물에 대해서도 성별영향평가를 진행하고 있음. 홍보물의 성역할 고정관념이나 성차별 요소를 사전에 점검하는 등 성평등 실현에 기여하고자 하는 제도임
- 홍보물은 기관이 시민에게 말을 거는 것임. 즉 홍보물은 1) 기관의 철학과 가치관을 보여줌. 2) 또한 누구를 시민으로 간주하는가를 나타냄. 3) 기관의 이미지를 형성함. 때문에 공공기관의 홍보물의 경우 영향력이 상당함
- 공공기관의 홍보물은 정책과 사업을 홍보하는 것도 중요하지만, 그 기관이 지향하는 가치관, 사회에 어떤 영향을 끼칠 수 있을지도 함께 고민해야 하는 복합적인 작업임

[[Tip]]

- 공공기관 종사자의 경우 성인지 교육, 성인지 예산, 성별영향평가 등으로 관련 단어를 접해 본 적이 있을 것으로 생각됨. 관련된 용어를 설명하고 성인지 교육을 받아본 경험이 있는지(공무원 의무교육) 성인지 예산, 성별영향평가 사업을 담당할 경험이 있는지를 이야기할 수 있도록 함
- 성별영향평가를 설명할 때, 환경영향평가에 빗대어 설명해도 좋음

※ 성별영향평가법에 대한 참고자료

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “성별영향평가”란 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장이 정책을 수립하거나 시행하는 과정에서 그 정책이 성평등에 미칠 영향을 평가하여 정책이 성평등의 실현에 기여할 수 있도록 하는 것을 말한다.

제10조(특정성별영향평가) ① 여성가족부장관은 다음 각 호에 대하여 특정하여 성별영향평가를 실시할 수 있다.

1. 시행 중인 법령
2. 제5조에 따른 대상 정책 중 여성의 지위 향상과 밀접한 관련이 있는 중앙행정기관 및 지방자치단체 소관 정책
3. 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관을 말한다. 이하 같다)이 수행하는 사업 중 여성의 지위 향상과 밀접한 관련이 있는 사업

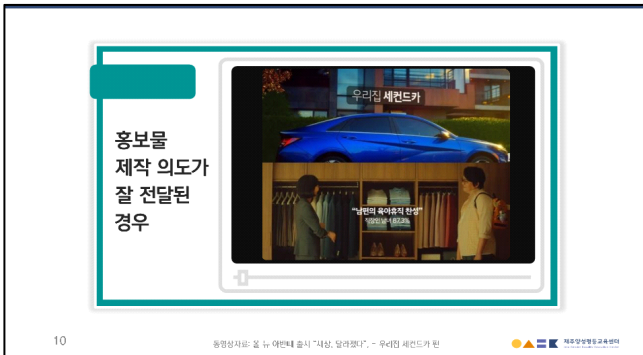
2) 홍보물 담당자의 역할과 책임 : 활동자료 1

□ 슬라이드 8~9

활동자료1	활동자료1									
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 2px solid #00a651; border-radius: 15px; padding: 10px 20px; margin: 10px;">아빠차</div> <div style="border: 2px solid #00a651; border-radius: 15px; padding: 10px 20px; margin: 10px;">세컨드카</div> </div>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 40%;">이미지를 그려봅시다.</th> <th style="width: 50%;">어떠한 의미인지 설명해봅시다.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">아빠차</td> <td style="height: 40px;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">세컨드카</td> <td style="height: 40px;"></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		이미지를 그려봅시다.	어떠한 의미인지 설명해봅시다.	아빠차			세컨드카		
	이미지를 그려봅시다.	어떠한 의미인지 설명해봅시다.								
아빠차										
세컨드카										
8	9									

- (슬라이드 8번) 키워드만 제공한 뒤, 생각나는 이미지를 직관적으로 대답할 수 있도록 질의방식으로 진행함
- 성인지적 관점이 없다는 전제 하에, ‘아빠차’는 온 가족이 탈 수 있는 큰 차를 말하는 경우가 많았으며, ‘세컨드 카’는 아빠차 외에 추가적으로 보유하는 차량으로 소형차량(주로 여성인 주부가 자녀돌봄과 가사활동 등에 사용하는)을 말하는 경우가 많았음을 설명함
- (슬라이드 9번) 활동지를 통해 기존의 사고를 역전시키는 새로운 이미지를 직접 그려보고 어떤 의미인지 설명할 수 있도록 진행함

□ 슬라이드 10



- 활동 내용이 반영된 광고영상을 시청하고, 광고영상 속 ‘아빠차’와 ‘세컨드카’의 이미지와 본인의 활동지에 그려진 이미지와 비교하여 설명할 수 있도록 함
- 질의 시간이 끝난 뒤, 본 영상에 대하여 1)육아를 하는 아빠의 모습을 통해 ‘세컨드카’라는 의미를 역전한 메시지를 전달함. 2)새로운 관점으로 ‘세컨드카’를 해석하면서 변화된 사회를 반영하고 있음을 설명함
- 영상의 효과에 대해서도 설명하면서 홍보물의 메시지가 주는 영향을 강조함. 1) 이 회사가 간주하는 ‘고객층’이 누구인가를 알 수 있음. 기존과는 다른 고객층을 발굴함. 2)효율적인 마케팅과 함께 새로운 메시지를 전달하여 신선한 이미지를 획득함

□ 슬라이드 11



- 반대로 홍보물로 인해 비판을 받는 경우도 있음을 설명하면서 사례를 제시함
- 문제가 된 사례는 표준어로 ‘고운 년 잡아 들이라고 하니 살찐 년 잡아 들였다’

라는 홍보물임. 본 홍보물의 목적은 제주 방언 속담을 보존하자는 의미에서 진행된 홍보물임

- 해당 속담은 ‘말을 잘 못 알아듣고 일을 제대로 못한다’ 라는 의미로, 욕설로 생각되는 비속어를 사용하여 성별영향평가의 첫 번째 지표인 ‘성차별적 표현’에 해당된다고 할 수 있음
- 본 홍보물로 인해 모 공공기관이 도민들의 신뢰를 잃고 상당한 비판을 받았음을 강조함

□ 슬라이드 12



- 사례를 통해 알아본 것처럼 좋은 홍보물을 통해 기관의 이미지가 좋아지거나 반대의 경우도 종종 나타남. 홍보물을 만드는 것, 특히나 공공기관의 홍보물을 제작하는 것은 큰 의미를 가지고 있음을 설명함
- 공공기관의 홍보물을 제작한다는 것은 개인의 사회적 의식이나 성인지 감수성의 문제 여부를 떠나, 기관을 대표하는 이미지가 되기 때문에 상당한 책임을 가져야 함을 설명함

3) 홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드)

□ 슬라이드 13~14

03.

홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드)

13 자유당양평등교육센터

홍보물 성별영향평가 점검 포인트 항목

평가항목	
A. 성차별적 표현 및 비하	1. 성차별적 언어표현 및 이미지를 사용하고 있는가? 2. 특정 성을 비하하거나 열등하게 묘사하고 있는가?
B. 성별 대표성 불균형	3. 여성, 남성 또는 특정 연령을 과도하게 포함하거나 배제하고 있는가?
C. 성별 고정관념 및 편견	4. 여성다움과 남성다움에 대한 편견을 드러내고 있는가? 5. 성역할 고정관념을 강화시키는 내용이 있는가?
D. 폭력에 대한 왜곡된 시각	6. 성별을 기준으로 가해자, 피해자를 구분하는가? 가까운 사이의 폭력을 사소한 문제로 가정하는가? 피해자가 성범죄를 유발했다는 내용이 있는가?
E. 가족에 대한 고정관념, 편견	7. 특정 가족 유형만을 전제로 하는가? 가족내 역할을 성별에 따라 고정하는가?
F. 사업수혜대상 고려	8. 홍보사업 수혜대상의 특성을 고려하였는가?

14 자유당양평등교육센터

- ‘홍보물 성별영향평가’ 를 위한 점검 포인트 항목(지표)임. 본 강의에서는 점검 포인트에 대한 사례와 설명을 통해 확실한 가이드를 제공할 것임을 설명함
- 홍보물을 만들 때 간혹 사회에서 최신으로 유행하고 있는 밈이나 재미있는 단어 등을 사용하려고 하는 경우가 있음. 공공홍보물에서 재미를 추구할 수 없는 것은 아니지만, 유머에 대한 과한 욕심이 잘못된 결과를 낳는 경우도 있음. 사회에서 유행하는 이미지 등에는 혐오 요인이 있는 경우가 있기 때문에 유의하여야 함

[[Tip]]

- 강의안을 사용할 당시 사회적으로 사용되는 유행어 등에서 혐오 요인이 있는 부분을 찾아 예시로 사용해도 좋음

※ 성별영향평가 지표에 대한 참고자료

-본 강의안에서 사용하고 있는 세부지표 및 점검 포인트

	평가항목	세부지표 및 점검 포인트
A. 성차별적 표현 및 비하	1. 성차별적 언어표현 및 이미지를 사용하고 있는가?	-여성을 꽃으로 비유, 미망인 등 -암탉이 울면 망한다.
	2. 특정 성을 비하하거나 열등하게 묘사하고 있는가?	-여성은 외모가꾸기에 몰두하는 허영심 많고 의존적 존재 -남성은 과중한 짐을 떠안은 바쁜 존재

평가항목		세부지표 및 점검 포인트
B. 성별대표성 불균형	3. 여성, 남성 또는 특정 연령을 과도하게 포함하거나 배제하고 있는가?	-홍보대상자 또는 수혜자가 남녀노소임에도 젊은 남녀만 표현하고 있는가?
C. 성별고정 관념 및 편견	4. 여성다움과 남성다움에 대한 편견을 드러내고 있는가?	-홍보내용과 연관 없이 비현실적으로 잘생기거나 예쁜 외모 강조 -여성의 뚱뚱한 몸 희화화 -남성의 왜소한 체격 희화화
	5. 성역할 고정관념을 강화시키는 내용이 있는가?	-여성은 소비자, 남성은 생산자 -여성 비서 등 보조적인 역할 -남성 사회지도층 -여성, 가사, 돌봄. -남성 직업활동 경제적 부양자
D. 폭력에 대한 왜곡된 시각	6. 성별을 기준으로 가해자, 피해자를 구분하는가? 가까운 사이의 폭력을 사소한 문제로 가정하는가? 피해자가 범죄를 유발한다는 내용이 있는가?	-여성: 피해자, 남성: 가해자 -부부싸움은 칼로 물베기 -폭언폭행이나 강제적 행동을 애정으로 표현
E. 가족에 대한 고정관념, 편견	7. 특정 가족 유형만을 전제로 하는가? 가족 내 역할을 성별에 따라 고정하는가?	-부모+아들+딸로 구성 -엄마: 자상한 내조, 자녀보육과 교육을 담당 -아빠: 가족생계 책임자, 가장 -듬직한 아들, 애교많은 딸
F. 사업 수혜 대상 고려	8. 홍보사업 수혜대상의 특성을 고려하였는가?	-노인, 다문화가정, 장애인 등에 대한 고려 여부, 글씨체, 이해하기 쉬운 단어 사용 등

- 출처 : 제주특별자치도 홍보물에 대한 특정성별영향평가 보고서 (2020, 제주여성가족연구원에서 순서 등은 상황에 맞게 교차하고 사례에서 일부는 생략함.

3) 홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드) - 지표1

□ 슬라이드 15

1. 성차별적 언어표현이나 이미지를 사용하고 있는가?

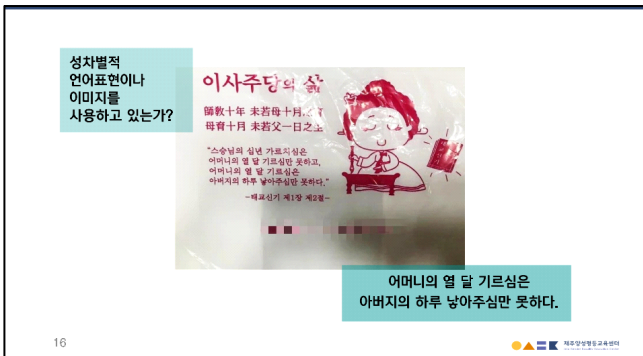
미망인

암탉이 울면 망한다

15

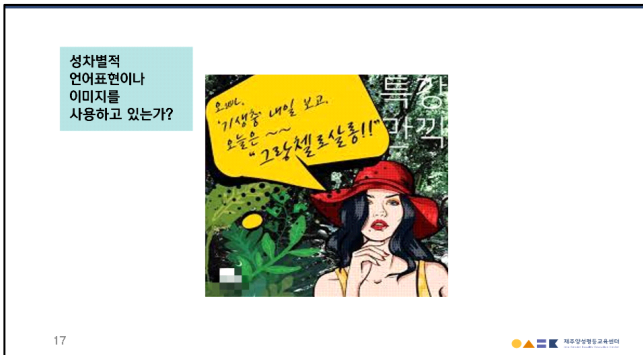
- 가장 기본적으로 검토해야 할 부분임. 특히 단어 선택에 있어 주의가 필요함
- 예시로 미망인 등 단어 사용에도 주의하여야 하며 ‘○○녀, 김여사, 남자는 세 번만 울어야한다’ 등의 단어 사용도 홍보물에서는 적절하지 않음

□ 슬라이드 16



- 이 홍보물은 00보건소에서 임산부를 대상으로 나눠준 물품을 담은 봉투임
- 홍보물에 있는 ‘이사주당’은 조선시대의 여성 실학자이며, 실제로 ‘태교신기’라는 책을 썼고 홍보물의 문구는 이 책의 일부로 태교의 중요성에 대하여 이야기하고 있음
- 홍보 문구를 살펴보면, 태어난 후의 가르침보다 태교가 중요하다는 말을 하고 있는데 사실 이 부분도 현대적으로 보았을 때 적절하지 않지만, 또한 ‘어머니의 열 달 기르심이 아버지의 하루 낳아주심보다 못하다’고 말하고 있음. 해석을 하자면, 유전적 영향력이 가장 중요하다는 의미로 타고난 것이 중요하고, 그 다음으로 태교가 중요하다는 의미로 해석 가능함
- 그러나, 임신을 한 사람에게 전달하는 홍보물로서 1)임신 과정의 중요성을 폄하하고 있고 2)유전적 요소가 중요하다는 주장을 하면서도 엄마의 유전자는 중요하지 않다는 의미를 담고 있음. 3)성차별적인 표현을 사용하였으며 대상자의 특성을 반영하지 못한 홍보물의 사례임

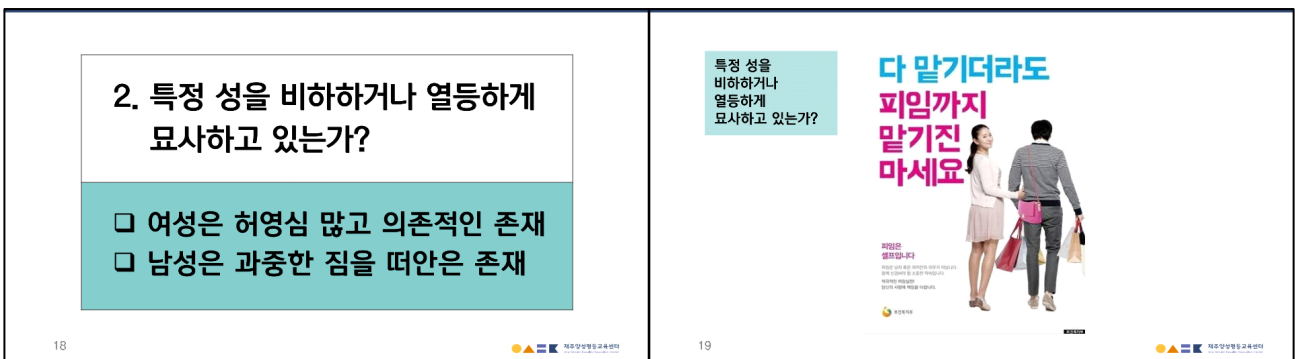
□ 슬라이드 17



- 어떤 목적의 홍보물인지 질의해보고, 00공공기관에서 도민을 대상으로 진행했던 특강의 홍보물임을 설명함
- ① 홍보 수혜자가 불특정 다수의 도민임에도 불구하고, 홍보물에서 ‘오빠’ 라고 호칭하는 것은 기본적으로 홍보 수혜자를 특정 연령의 남성으로 한정하는 문제 있음.
- ② 특강 내용과 무관한 노출이 있는 여성의 이미지를 사용하고 있음 3)사업의 내용과 관련 없는 비현실적인 여성의 이미지를 사용하고 있음

4) 홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드) - 지표2

□ 슬라이드 18~19



- 성차별적인 이미지를 사용하여 특정 성별을 비하하거나 열등하게 묘사하는지 점검해야함
- 예를 들어, 남자의 경우 ‘남자가 그것도 못 하나?’ 라는 식의 이미지를 사용하거나 육아휴직 중이거나, 전업 주부남성을 무능한 존재로 묘사하는 경우가 있음. 여성의 경우 의존적이거나 허영심 많은 이미지로 표현하는 경우가 있음

- 열등한 존재로 묘사하는 경우의 예시로는 카드뉴스나 영상물에서 남성은 주로 반말을 사용하고 여성은 존댓말을 사용하며 대화하는 경우가 제일 많았음
- 사례(슬라이드 19)의 경우, ‘피임’을 주제로 만든 공공기관의 홍보물임. 이미지 속에는 남성과 여성이 등장하고 ‘다 맡기더라도 피임까지 맡기지 마세요’ 라고 하는 문구를 메인으로 사용하고 있으며, 하단에 피임은 남자 혹은 여자만의 의무가 아니다. ‘함께 신경써야 할 소중한 약속입니다.’ 라는 문구가 사용되어있음
- 표현된 이미지를 살펴보면, 여성은 가방을 남성에게 모두 맡기고 빈손으로 걸어가면서 웃고 있고 남성은 무거운 짐을 들고 가는 뒷모습으로 표현됨. 이러한 이미지는 마치 여성이 모든 것을 다 남성에게 맡기고 의존하는 것으로 1)특정성을 비하하는 것으로 해석되며 2) ‘그렇게 다 맡기고 피임까지 맡기는 것은 안 됩니다’ 는 메시지로 해석됨. 3) 계획하지 않은 임신은 큰 사건이며 남성보다는 여성에게 신체, 정신적으로 부담이 되는 현실이기 때문에 피임에 대해 여성이 민감하게 생각하는 경우가 많음. 그러나 본 홍보물은 마치 여성이 피임을 신경 쓰지 않고 남성에게 다 맡기는 것처럼 해석됨
- 심지어 메인 표어 하단에 사용된 ‘피임은 셀프입니다’ 문구는 ‘피임은 남성이 아니라 여성의 일’임을 강조하는 메시지로 해석됨
- ‘피임이 남성과 여성 모두의 약속’이라는 표어를 강조하기 위해 다른 이미지를 사용한다면 어떤 이미지를 사용하면 좋을지 질의하고 논의함

5) 홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드) - 지표3

□ 슬라이드 20

**3. 여성, 남성 또는 특정 연령을
과도하게 포함하거나
배제하고 있는가?**

**□ 홍보 대상자 또는 수혜자가
남녀노소임에도
젊은 남녀만 표현하고 있는가?**

20 국립중앙도서관

- ‘우리는 사람의 보편적 기준으로 남성을 상정해왔음. 즉 여성을 특별히 차별하려는 의도를 갖지 않아도 ‘모든 사람’이라는 뜻으로 ‘남성’을 이미지로 표현해왔음. 인간 혹은 사람의 기준을 ‘남성’으로 삼았음
- ‘기준’이 어디에 있는가는 중요한 문제임을 설명하면서, 홍보물의 대표 이미지를 사용할 경우 성인 남성을 주로 사용하고 있음을 지적하고, 다양한 구성원들을 배제하는 결과로 이어짐을 설명함
- 공공기관 홍보물은 성인 남성으로만 이미지를 만들지 않도록 주의하여야 하며 특히 청년, 노인, 장애인, 교수, 소방관, 정치인, 기관대표자, 의사 등의 추상적인 단어를 이미지로 표현하면서 남성으로만 형상화하지 않도록 주의해야 함

□ 슬라이드 21



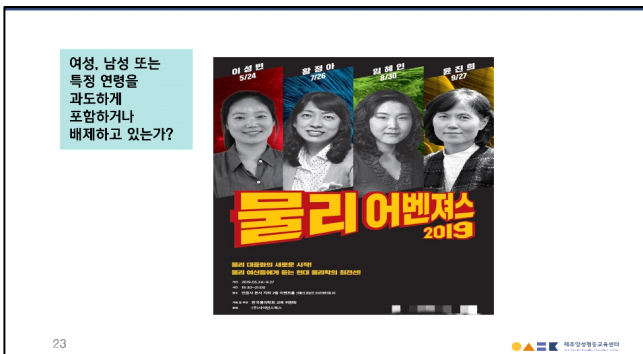
- 본 홍보물은 스포츠 현장의 폭력 및 성폭력 사건에 대한 사회적 관심과 공감대를 고취시키기 위한 표어 및 포스터 공모전의 홍보물임
- ‘성폭력’은 성차별적 현실과 연관이 있음에도 불구하고, 여성을 보이지 않게 만들고 주된 존재가 아닌 보조적인 존재로 표현하여 성차별적 관점을 그대로 반영되었음
- ‘어떤 기준’을 들 것인가 뿐 아니라 ‘누구를 드러낼 것인가’ 역시 고려해야함

□ 슬라이드 22



- 본 슬라이드의 두 개의 홍보물은 같은 기관의 같은 사업 홍보물이지만, 성비를 다른 방식으로 표현함
- 공감 콘서트에 출연하는 연주자가 모두 남성인 것은 아닐 것으로 추측되며, 국악연희단의 구성원도 마찬가지일 것으로 보임. 그러나 주요 인물은 모두 ‘남성’ 으로 표현됨
- 홍보물 성별영향평가 사례에서는 실제 출연 인물의 성비를 바탕으로 가시화했다고 주장하기도 함. 하지만 실제 출연 인물이 불균형한 것도 바람직하지 않기 때문에 출연진을 섭외할 때에도 성비를 고려할 필요가 있고, 현장 사진을 찍어서 홍보할 경우에도 고려해야 함

□ 슬라이드 23~25



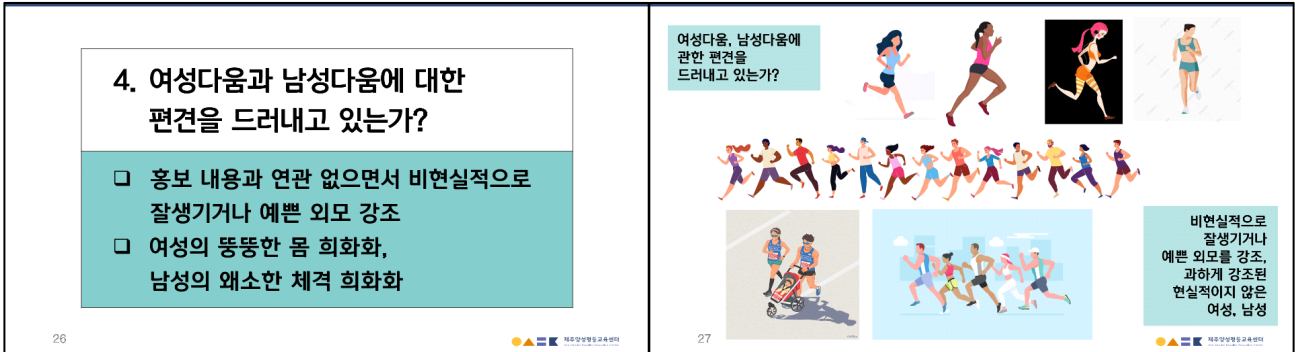
- 슬라이드23을 먼저 제시한 뒤, 홍보물의 문제점에 대한 의견을 물어보면서 시작함
- 본 홍보물은 ‘물리어벤저스 2019’ 라는 제목으로 여성 물리학자들만 나오고 있으며, 소제목 ‘물리 여신들에게 듣는 현대물리학의 최전선’ 을 사용하고 있음
- 모든 행사(강의)에서 성비를 맞추는 것이 좋지만, 이전에 이미 한쪽 성별로만 이루어진 강연을 진행했을 수도 있음을 설명함
- 슬라이드 24를 제시하면서 2018년도에 진행된 같은 행사의 홍보물임을 설명함
- 2018년도 홍보물에는 8인이 모두 남성으로 구성되어 있음. 물론 이 행사의 담당자가 문제의식을 가지고 있었다면, 처음부터 성비를 맞췄겠으나 8인 모두 남성 물리학자로 행사를 진행한 적이 있음을 설명함. 이미 진행된 강연이나 프로그램에서 남성만 출연한 경우, 다음 행사에서는 여자만 출연하는 등으로 성비를 맞출 수도 있음을 설명함
- (슬라이드 25) 전체적으로 2018년도와 2019년도 홍보물을 살펴보면 어떤 문제점이 보이는지 질의하고 논의함
- 남자들로만 출연진을 구성했을 때는 편향성이나 성비 지적이 없지만, 여자들로만 행사를 구성하게 되면 성비 지적이나 편향성 지적이 있기도 함을 설명함
- 2018년에는 수식어가 없지만, 2019년에 ‘물리 여신’ 이라는 표현을 사용한 것에 대해 지적하면서 성비를 맞추긴 하지만, 성별에 따라 수식어가 달라지는 부분도 있음을 설명함

[[Tip]]

- 특정 성별에 대한 사업을 별도로 운영하는 경우가 있음을 설명함. 농민 관련하여 여성 농민만을 대상으로 하는 농기계 운영사업이라든가, 보육과 관련하여 아빠와 함께하는 육아 교실 등이 운영됨을 설명함
- 이러한 사업을 진행하고 홍보하는 것에 있어서, 농기계 관련 교육이 주로 남성 농민들을 중심으로 하고 있어 여성 농민이 신청하기 어렵다고 한다면, 여성 농민만을 대상으로 하는 교육을 별도로 운영하는 것이 필요함. 여성 농민만을 대상으로 운영하는 교육을 진행함으로써 전체적인 농민교육의 성비가 균형을 맞춰지는 것임

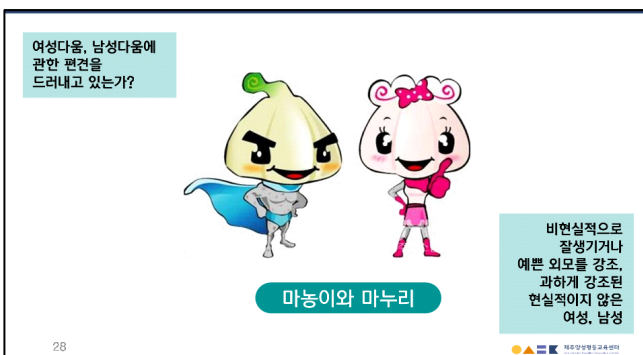
6) 홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드) - 지표4

□ 슬라이드 26~27



- ‘여성다움’ 과 ‘남성다움’ 을 외모로 표현하는 경우가 있음. 특히 우리나라에서는 외모에 대한 강한 사회적 압력들이 있고 ‘외모적으로 기준이 되는 여성, 남성 이미지’ 가 있음. 또한, ‘그런 기준의 외모’ 를 가지지 못한 사람을 관리가 부족하고 게으른 사람으로 묘사하거나 외모를 희화화하기도 함
- 홍보물의 경우, 홍보 내용과 관련이 없음에도 불구하고 ‘현실적이지 않은 여성’ 의 이미지나 ‘남성의 이미지’ 를 사용하는 경우들이 많아 주의가 필요함
- 특히 공공기관에서 진행하는 행사는 일반인 참여자를 대상으로 하는 경우가 많기 때문에 과하지 않은 몸의 형태를 이미지로 표현해야 할 필요가 있음
- 유아차를 밀면서 뛰는 가족의 형태는 가족이 함께하는 방식, 1등을 하는 것이
- 목표가 아니라 가족과 함께하는 것이 목표인 달리기를 보여준다는 점에서 새로운 표현방식임

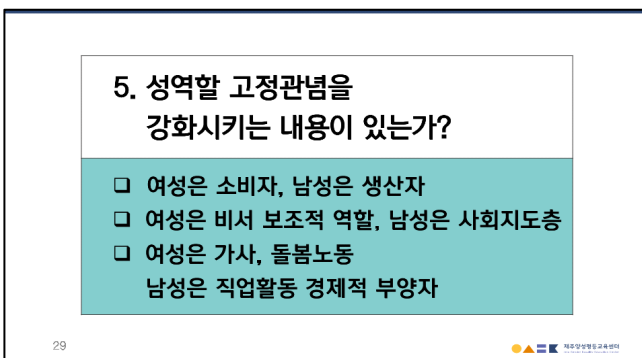
□ 슬라이드 28



- 인물을 사용할 때 내용과 상관없이 성적 이미지를 강조하고 있지는 않은지 지나치게 외모를 강조하지 않는지 주의가 필요함
- 농산물을 캐리커처로 그리거나 이미지화하는 경우에도 농산물을 성별화하여 남성, 여성을 나누거나 지나치게 성적 이미지를 덧붙이지 않도록 주의가 필요함

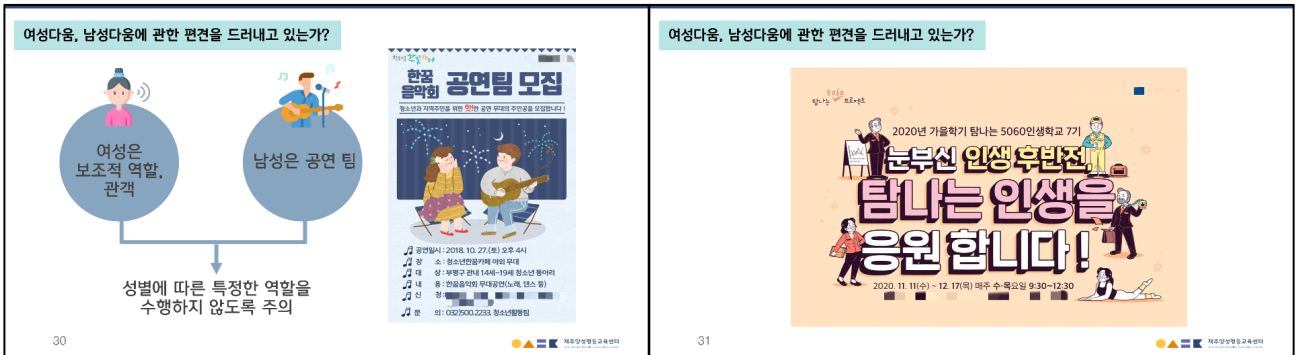
7) 홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드) - 지표5

□ 슬라이드 29



- 홍보물에서 성역할 고정관념을 강화시키는 이미지가 사용되지 않았는지 주의가 필요함. 배포되는 홍보물뿐 아니라, 진행된 행사를 홍보하는 사진에서도 주의가 필요함
- 홍보용 사진에서 행사에 참여하거나 개회식 등에 출연하는 사람은 모두 남성이고 여성들은 관람객으로만 존재하거나, 식사를 하는 사람은 모두 남성이고 여성은 식사를 준비하는 경우가 있음
- 행사를 위해 사회자를 섭외할 경우에도 주의가 필요함. 예를 들어 성비를 맞추기 위해 더블 MC(남, 녀)로 행사를 진행하는 경우에 나이든 남성과 젊은 여성을 배치하거나, 남성이 주된 내용을 말하고 여성은 리포터 등의 보조적인 역할을 맡는 것도 주의가 필요함

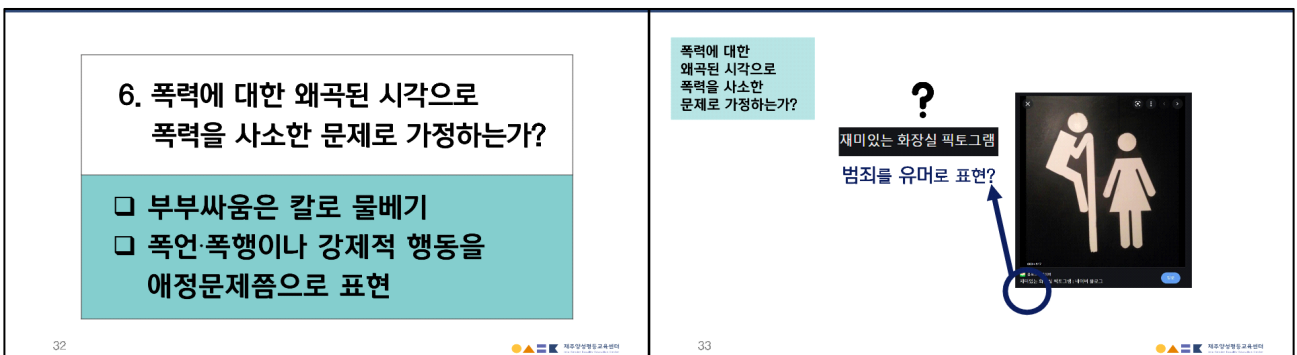
□ 슬라이드 30~31



- 실제 홍보물 사례임. 여성과 남성의 성비가 1:1인데도 이 홍보물(좌, 슬라이드 30)은 적절하지 않음. 남성과 여성의 역할이 다르기 때문인데 남성은 공연팀으로 연주를 하고 있고 여성은 관객으로 표현되어있기 때문임
- 홍보물의 이미지 때문에, 여성은 공연팀으로 신청할 수 없다고 해석될 수 있음. 따라서 성별에 따라 특정 역할을 수행하지 않도록, 특히 남성이 주된 역할을 여성이 보조적인 역할을 하지 않도록 주의할 필요가 있음
- (슬라이드 31) 인생 후반전을 위한 교육프로그램의 홍보물임. 여기서 사용된 이미지를 살펴보면, 남성은 계속해서 일을 하는 모습이 나타나 있고 여성은 일하는 여성과 여가를 즐기는 여성이 함께 나타남. 남성들도 인생 후반에 쉬면서 휴식을 취하고 취미를 즐길 수도 있는데 그런 모습은 보이지 않음
- 홍보물에 사용된 이미지 때문에, 남성은 인생의 후반전에도 계속해서 일을 해야 하고 그것을 위하여 준비해야 한다는 메시지로 해석될 수 있음

8) 홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드) - 지표6

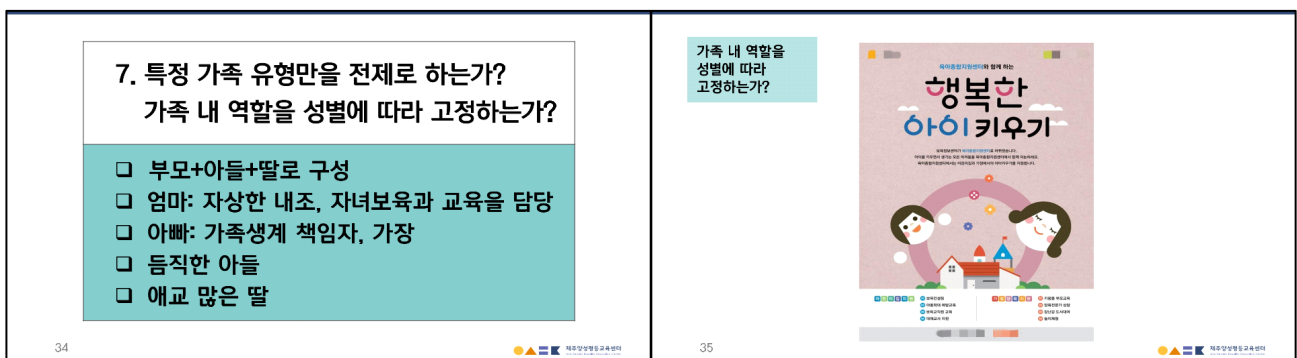
□ 슬라이드 32~33



- 공공기관에서 ‘폭력’에 대한 홍보물을 제작하는 경우는 많지 않음. 그러나 1) 유행하는 말을 사용하거나 2) 동영상 등을 제작할 경우 등에 나타나는 경우가 있고, 특히 공공기관 홍보물에서는 가장 큰 문제가 될 수 있는 부분이어서 각별한 주의가 필요함
- 제시된 사례는 화장실을 표현한 사례로 남자 화장실과 여자 화장실을 표현하고 있음. 이미지에서 남성이 화장실의 칸을 넘어 여성을 훑쳐보고 있는데 이것은 범죄임. 하지만 이 이미지에서는 마치 그것을 있을 수 있는 행위로 마치 유머인 것처럼 표현하면서 범죄를 사소한 것으로 표현하고 있음
- 또 많이 나타나는 사례는 ‘데이트 폭력’을 사소한 것으로 생각하도록 그리는 경우가 있는데, 보통 남성이 여성에게 지속적으로 구애하는 모습이나, 여성이 남성에게 폭력을 행사하는 모습을 희화화 하는 모습을 사용하고 있음. 또한, 다툼이나 화해를 그럴 때에도 명확한 폭력의 상황을 사소한 것으로 치부하는 것은 아닌지 확인해야 함
- 공식적인 주제로 나타나지는 않더라도 동영상 등을 제작하는 과정에서 사용되기도 하므로 각별한 주의가 필요하며, 그 어떤 상황에서도 데이트폭력, 가정폭력 등 범죄를 옹호하는 메시지가 전달되지 않도록 주의가 필요함

9) 홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드) - 지표7

□ 슬라이드 34~35



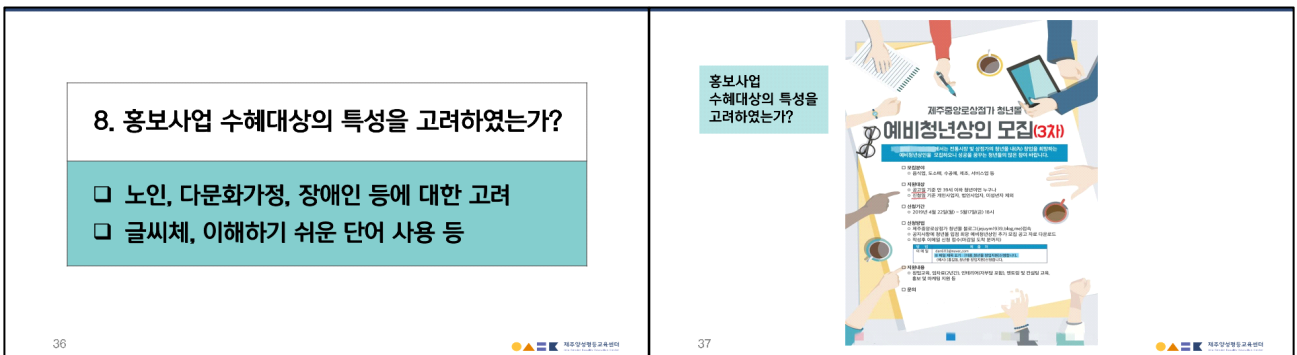
- 앞서 설명했던 ‘기준’에 대한 맥락과 같음. 흔히 ‘가족’의 이미지를 떠올리면 4인 가족을 상상하는 경향이 있음. 그리고 4인 가족은 아버지, 어머니, 아들, 딸로 상상됨. 그러나 현실에서 4인 가구보다 1인 가구, 혹은 3인

가구가 많은 상황임. 현실을 반영해야 한다는 것이 아니라 공공기관의 홍보물은 1)사회적 ‘기준’을 반영하고 있다는 것 2)누군가를 배제할 수 있음을 기억해야 함

- (슬라이드 35) 본 홍보물은 보육 컨설팅을 진행하는 사업의 홍보물이며, ‘행복한 아이키우기’라는 표어를 사용하고 엄마와 자녀로 보이는 이미지를 사용하고 있음. 보육(돌봄)이 여성의 책임(역할)이라는 메시지를 전달하고 있으며, 남성 양육자를 배제하는 것으로 해석될 수 있음

10) 홍보물 성별영향평가 점검 포인트(지표 및 가이드) -지표8

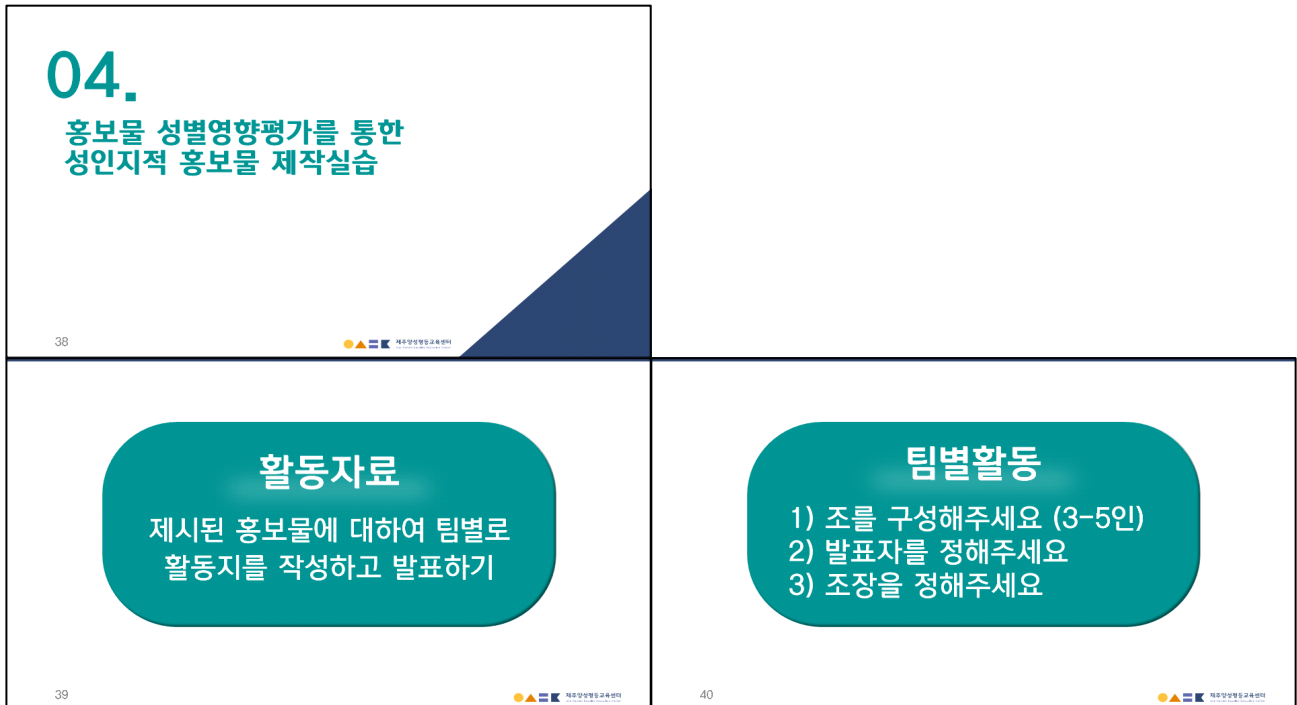
□ 슬라이드 36~37



- 상기 지표들을 모두 확인했다면 홍보하려는 사업의 대상을 확인해야 할 필요가 있음. 대상자에 따라서 단어 사용이나 글씨체, 글자 크기 등에도 주의해야 할 필요가 있음
- 예를 들어 행정용어 및 법률용어를 그대로 사용하는 경우, 공공기관의 사업이 제대로 홍보되지 않을 수 있음. 가능한 일반인이 보기에 이해가 쉬운 단어를 사용해야 함
- (슬라이드 37) 본 홍보물은 예비 청년상인을 모집하는 홍보물임. ‘기준이 되는 청년’의 모습을 사용하는 것을 지양하고 다양한 청년들이 사업에 참여할 수 있도록 ‘사람’ 혹은 ‘청년’을 이미지화 할 수 있도록 상상력이 필요함

11) 홍보물 성별영향평가를 통한 성인지적 홍보물 제작 실습

□ 슬라이드 38~40






- 3-5인 정도로 팀(발표자, 조장 선정)을 구성하여, 제시된 홍보물에 대해 잘못된 부분을 논의하고, 1)적절한 이미지로 수정하거나 2)새로운 홍보물을 만드는 활동임
- (활동의 의의) 조별 활동을 통하여 홍보물에 어떤 문제가 있는지, 어떻게 읽힐 수 있는지를 깨닫고 그것이 홍보물의 효과성과도 연관이 있음을 알도록 함. 또한, 새롭게 만드는 홍보물을 통하여 이미지의 배치에 있어서 어떤 기준이 필요한지를 훈련함
- 활동 시 조별로 성별을 어떤 식으로 배치할 것인가를 고민해야 하며, 조장과 발표자를 정하는 과정에서도 한쪽 성별로 치우치지 않도록 개입함. 연장자, 높은 직급의 사람, 남성이 조장 또는 발표자를 독식하지 않도록 주의하도록 함

[[Tip]]

- 제시된 홍보물에 대하여 팀별로 활동지를 작성하고 발표하는 활동임. 팀별로 발표한 내용에 대해 강사가 피드백을 제시하는 방식으로 구성됨
- 1)잘못된 예시 이미지 제시 -> 2)예시 이미지의 잘못된 부분, 활동지로 작성 -> 3)잘못된 부분을 분석한 것을 보고 개선사항 논의 -> 4)새로운 홍보물 제작 (이미지로 만들거나 구두 설명으로 대체 가능)

□ 표어 및 주제에 따른 홍보물 제작 실습 : 활동자료 2-1[슬라이드 41~42]

활동자료 2-1		활동자료 2-1									
<p>홍보물을 만들어주세요. 주제 : 노동환경 개선을 위한 근로환경 조사 알고 계신가요?</p> <table border="1"> <tr> <td>누가 근로자인가?</td> <td>일반적으로 근로자라고 생각되는 사람을 모두 작성해봅시다.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>보이지 않는 근로자라고 생각되는 사람이 누가 있는지 작성해봅시다.</td> </tr> <tr> <td>노동환경개선은 무엇인가?</td> <td>노동환경은 무엇인가? 무엇이 개선되어야 하는가?</td> </tr> <tr> <td></td> <td>노동환경 개선은 누구에게 필요한가?</td> </tr> </table>		누가 근로자인가?	일반적으로 근로자라고 생각되는 사람을 모두 작성해봅시다.		보이지 않는 근로자라고 생각되는 사람이 누가 있는지 작성해봅시다.	노동환경개선은 무엇인가?	노동환경은 무엇인가? 무엇이 개선되어야 하는가?		노동환경 개선은 누구에게 필요한가?	<p>지표에 해당하는 점 찾아보기/ 잘못된 부분 수정해 보기</p> 	
누가 근로자인가?	일반적으로 근로자라고 생각되는 사람을 모두 작성해봅시다.										
	보이지 않는 근로자라고 생각되는 사람이 누가 있는지 작성해봅시다.										
노동환경개선은 무엇인가?	노동환경은 무엇인가? 무엇이 개선되어야 하는가?										
	노동환경 개선은 누구에게 필요한가?										
41		42									

- ‘근로환경조사’의 담당자라면 근로자로 어떤 사람을 이미지화 할 것인가에 대한 토의가 필요함. 근로자라면 누가 근로자인지 이야기해봄. 주위에 있는 1) 근로자라고 생각되는 사람은 누구인가? 2) 보이지 않는 근로자는 누가 있는가? 3)여성, 남성의 비율, 블루칼라와 화이트칼라, 서비스업, 야외 근로노동자 등 누가 보여질것인가에 대한 논의가 필요함
- 노동환경개선을 위한 것 사업이라고 한다면 1)노동환경 개선은 누구에게 필요한가? 2)어떤 노동환경이 개선되어야 하는가?에 대한 논의도 필요함
- 활동자료 2-1 : 활동지 양식 및 예시답변

주제: 노동환경 개선을 위한 근로환경 조사 알고계신가요?	
누가 근로자인가?	일반적으로 근로자라고 생각되는 사람을 모두 작성해봅시다.
	화이트 칼라 남성, 블루칼라 남성
	보이지 않는 근로자라고 생각되는 사람이 누가 있는지 작성해봅시다.
노동환경개선은 무엇인가?	청소노동자, 배달노동자, 학습지등관련노동자, 조리노동자, 서비스직 노동자 등
	노동환경은 무엇인가? 무엇이 개선되어야 하는가?
	휴게시설, 식사, 근무복, 연가등사용의 자유로움, 설명예시-> 식사할 장소는 별도로 마련되어있는가?
	노동환경 개선은 누구에게 필요한가?
	보이지 않는 노동자는 노동환경도 보이지않아 노동환경 개선이 더욱 필요함

□ 표어 및 주제에 따른 홍보물 제작 실습 : 활동자료 2-2 [슬라이드 43~44]

활동자료 2-2	활동자료 2-2															
<p>홍보물을 만들어주세요.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공평접근_지능정보사회에서의 사회 통합 기틀 • 공정경쟁_차별과 배제 없는 디지털 생태계 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 35%; text-align: center;">〈생각나는 단어를 모두 써보기〉</th> <th style="width: 35%; text-align: center;">〈이미지로 나타내기〉</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>지능정보사회</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>사회통합기틀</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>차별과 배제 없는</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>디지털 생태계</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		〈생각나는 단어를 모두 써보기〉	〈이미지로 나타내기〉	지능정보사회			사회통합기틀			차별과 배제 없는			디지털 생태계			<p>지표에 해당하는 점 찾아보기/ 잘못된 부분 수정해 보기</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 5px;">공평접근</p> <p style="font-size: 8px; color: gray;">(지능정보사회에서의 사회통합 기틀)</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 5px;">공정경쟁</p> <p style="font-size: 8px; color: gray;">(차별과 배제 없는 디지털 생태계)</p> </div> </div>
	〈생각나는 단어를 모두 써보기〉	〈이미지로 나타내기〉														
지능정보사회																
사회통합기틀																
차별과 배제 없는																
디지털 생태계																
43	44															

- 제시된 표어에 해당하는 단어와 이미지를 활동지에 작성할 수 있도록 함

- 활동자료 2-2 : 활동지 양식 및 답변 예시

	〈관련된 단어를 써보기〉	〈이미지로 나타내기〉
지능정보사회	인터넷, 소프트웨어, 온라인,	뇌의 이미지, 로봇, 전구가 반짝거리는 이미지
지능정보사회로 불평등을 느끼는 집단	격차, 불균형, 인터넷 접근이 어려운 집단, 노인, 경제적으로 어려운 집단	격차와 불균형을 나타내는 이미지
사회통합기틀	차이, 균형, 지역사회, 양보, 타협	균형을 나타내는 사소, 차이가 나타남
사회갈등	정보격차로 나타나는 경제격차	갈등을 나타내는 이미지
차별과 배제 없는	모든 사람에게 정보접근이 가능해야함	정보접근이 어려운 집단에게 특히 정보접근이 가능해야함

- 정보기술에 기인한 불평등과 사회갈등을 줄이고 공정하고 효율적인 새로운 경쟁 질서를 고민하는 것을 이미지화 한다면 어떻게 해야 하는가?를 질문하고 고려할 수 있도록 함

1)정보기술에 기인한 불평등을 느끼는 집단은 어떤 집단인가? 2)이로 인한 사회갈등은 어떤 것이 있는가? 3)차별과 배제 없는 새로운 경쟁질서는 어떤 것인가? 이를 이미지화 한다면 어떻게 해야 하는가? 를 질문하고 논의할 수 있도록 함

□ 표어 및 주제에 따른 홍보물 제작 실습 : 활동자료 2-3 [슬라이드 45~46]

<p style="text-align: center; background-color: #0070C0; color: white; border-radius: 5px; display: inline-block; padding: 2px 5px;">활동자료 2-3</p> <p>홍보물을 만들어주세요.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 마트에서 식품을 구입할 때 HACCP를 확인하여 주세요. <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center; font-size: small;">식품안전을 위하여 HACCP를 확인하는 것이 좋다는 메시지를 전달하는 홍보물을 만들어봅시다.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; padding: 2px;">누구를 보이게 할 것인가?</td> <td style="width: 80%;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">문구를 어떻게 넣을 것인가?</td> <td></td> </tr> </table> </div> <p style="font-size: x-small; margin-top: 5px;">45 대한장애인교육센터</p>	누구를 보이게 할 것인가?		문구를 어떻게 넣을 것인가?		<div style="text-align: center; padding: 20px;"> <p style="font-size: 2em; font-weight: bold; color: #0070C0;">팀별발표</p> <p style="font-size: 1.2em; font-weight: bold; color: #0070C0;">팀별로 작성한 활동지 발표</p> </div> <p style="font-size: x-small; margin-top: 5px;">46 대한장애인교육센터</p>
누구를 보이게 할 것인가?					
문구를 어떻게 넣을 것인가?					

- (슬라이드 45)제시된 주제 ‘마트에서 식품을 구입할 때 HACCP(식품안전관리 인증기준)을 확인하여 주세요’ 에 따라 홍보물을 만들어 보기로 함
- 팀별로 활동지에 ‘누구를 보이게 할 것인가?’ 를 채워 넣음. ‘팀별로 문구를 어떻게 넣을 것인가’ 를 생각해서 채워 넣음. 문구의 경우는 하나 이상의 문구도 가능함
- 팀별로 배포된 종이에 문구를 적고 ‘누구를 보이게 할 것인가’ 에 해당하는 이미지를 그려보기로 함
- 전체 색상을 칠하고 포스터의 형식에 맞추어 제작하도록 함. 이외의 추가적인 이미지 또는 추가적인 문구를 넣을 수 있음
- 각 팀별로 최종 홍보물(포스터)를 발표하는 시간을 가짐
- (슬라이드 46)팀별로 만든 이미지가 첨부된 포스터를 발표함. 누가 어떤 방식으로 보여지는가를 중심으로 만든 포스터를 팀별로 설명하도록 함

[[Tip]]

- 팀별 활동시 주의할 점 : 팀별 활동 시에 팀장과 발표자를 별도로 지정하도록 함. 자율적으로 선정하도록 하되 팀의 상급자 또는 하급자가 일괄적으로 제작과 발표를 하지 않도록 강사는 주의를 기울여야 함. 제작 시에 한 명이 주도적으로 하는 것은 허용하나 일부라도 모든 팀원의 의견이 반영되도록 하여야 함. 발표 시에는 한 팀이 발표 시간을 지나치게 소비하지 않도록 시간을 정하고(1분 이내) 그 시간을 넘지 않도록 함

- 활동자료 2-3 : 활동지 양식

마트에서 식품을 구입할 때 HACCP을 확인하여 주세요	
누구를 보이게 할 것인가?	모두 여성, 모두 남성, 여성과 남성. 여성을 주인공으로 한 포스터, 남성을 주인공으로 한 포스터를 각각 제작함.
어떤 문구를 넣을 것인가?	현명한 소비자라면 HACCP을 확인하세요(성별을 말하지 않는 문구).

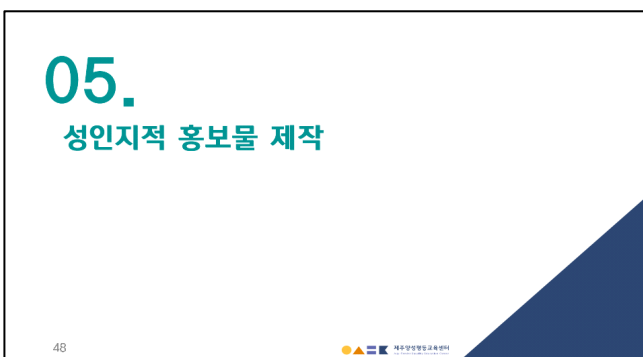
□ 슬라이드 47


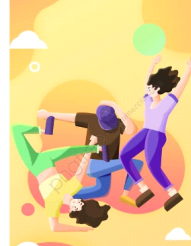


- 홍보물을 제작하는 활동을 마친 후에 기존에 제작된 홍보물을 보면서 이 포스터를 해석하고 평가해봄. 성별이나 나이 등이 어떤 방식으로 이미지화 되어있는지를 보고 해석하도록 함. 이 포스터의 경우는 모두 여성으로 설정되어있고 마트에서 식품을 구입하는 것이 여성의 일인 것 같은 메시지를 전달할 수 있음. 만일 성별이나 나이 등을 다르게 설정한다면 어떤 방식으로 배치할지를 생각해보도록 함

12) 성인지적 홍보물 제작 : 활동자료 3

□ 슬라이드 48~50



<h3 style="text-align: center;">홍보물 성별영향평가 지표 활용 및 적용 1</h3> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f2f1;"> <p style="font-size: small;">긍정적 부분, 부정적 부분을 찾아봅시다</p> </div> </div> <p style="font-size: x-small; margin-top: 10px;">49 제주양성평등교육센터</p>	<h3 style="text-align: center;">홍보물 성별영향평가 지표 활용 및 적용 2</h3> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f2f1;"> <p style="font-size: small;">긍정적 부분, 부정적 부분을 찾아봅시다</p> </div> </div> <p style="font-size: x-small; margin-top: 10px;">50 제주양성평등교육센터</p>
---	---

- (슬라이드 49) 도민을 이미지로 표현함에 있어서 다양한 사람, 직업, 연령을 보여주려고 노력했다는 점과 맨 오른쪽에 성별 고정관념을 따르지 않는 여성의 모습을 배치한 부분이 긍정적임
- (슬라이드 50) 홍보물은 이전의 청소년 공연팀 모집과는 달리, 성별 고정관념 없이 주체적으로 댄스 축제에서 즐겁게 움직이는 모습들이 잘 나타나고 있으며, 비현실적인 몸의 이미지를 사용하지 않아 긍정적임
- 성인지적 홍보물을 제작하는 과정에서 담당자의 고민이 담겨있다면 그만큼 긍정적인 결과물로 이어지게 되어있음을 설명함

[[Tip]]

- 홍보물에 대한 성별영향평가를 직접 해볼 수 있도록 구성된 활동자료이며, 지표에 근거하여 부정적인 부분과 긍정적인 부분을 논의할 수 있도록 함

13) 마무리: 성인지적 홍보물 제작을 위한 실천방안

□ 슬라이드 51~54

<h2 style="font-size: 2em; margin: 0;">06.</h2> <h3 style="margin: 0;">마무리: 성인지적 홍보물 제작을 위한 실천방안</h3> <p style="font-size: x-small; margin-top: 10px;">51 제주양성평등교육센터</p>	<h3 style="text-align: center;">성인지적 홍보물 제작을 위한 실천방안</h3> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: x-small;"> <tr><td>1. 성차별적 언어표현 및 이미지를 사용하고 있는가?</td></tr> <tr><td>2. 특정 성을 비하하거나 멸등하게 묘사하고 있는가?</td></tr> <tr><td>3. 여성, 남성 또는 특정 연령을 과도하게 포함하거나 배제하고 있는가?</td></tr> <tr><td>4. 여성다움과 남성다움에 대한 편견을 드러내고 있는가?</td></tr> <tr><td>5. 성역할 고정관념을 강화시키는 내용이 있는가?</td></tr> <tr><td>6. 성별을 기준으로 가해자, 피해자를 구분하는가? 가까운 사이의 폭력을 사소한 문제로 가정하는가? 피해자가 성범죄를 유발했다는 내용이 있는가?</td></tr> <tr><td>7. 특정 가족 유형만을 전제로 하는가? 가족 내 역할을 성별에 따라 고정하는가?</td></tr> <tr><td>8. 홍보사업 수혜대상의 특성을 고려하였는가?</td></tr> </table> <p style="font-size: x-small; margin-top: 10px;">52 제주양성평등교육센터</p>	1. 성차별적 언어표현 및 이미지를 사용하고 있는가?	2. 특정 성을 비하하거나 멸등하게 묘사하고 있는가?	3. 여성, 남성 또는 특정 연령을 과도하게 포함하거나 배제하고 있는가?	4. 여성다움과 남성다움에 대한 편견을 드러내고 있는가?	5. 성역할 고정관념을 강화시키는 내용이 있는가?	6. 성별을 기준으로 가해자, 피해자를 구분하는가? 가까운 사이의 폭력을 사소한 문제로 가정하는가? 피해자가 성범죄를 유발했다는 내용이 있는가?	7. 특정 가족 유형만을 전제로 하는가? 가족 내 역할을 성별에 따라 고정하는가?	8. 홍보사업 수혜대상의 특성을 고려하였는가?
1. 성차별적 언어표현 및 이미지를 사용하고 있는가?									
2. 특정 성을 비하하거나 멸등하게 묘사하고 있는가?									
3. 여성, 남성 또는 특정 연령을 과도하게 포함하거나 배제하고 있는가?									
4. 여성다움과 남성다움에 대한 편견을 드러내고 있는가?									
5. 성역할 고정관념을 강화시키는 내용이 있는가?									
6. 성별을 기준으로 가해자, 피해자를 구분하는가? 가까운 사이의 폭력을 사소한 문제로 가정하는가? 피해자가 성범죄를 유발했다는 내용이 있는가?									
7. 특정 가족 유형만을 전제로 하는가? 가족 내 역할을 성별에 따라 고정하는가?									
8. 홍보사업 수혜대상의 특성을 고려하였는가?									



- 성인지적 홍보물을 만든다는 것은 과정이라는 것을 이해하고, 이전보다 한 단계씩 나아가는 것의 중요성을 강조함. 완벽한 홍보물이 있다는 것이 아니라, 이러한 과정을 통해 만들어가야 한다는 것을 설명함
- 본 강의를 포함하여 제주양성평등교육센터에서 만든 <성인지적 홍보물 제작가이드>가 담당자들의 홍보물 제작 과정에 세르파 역할을 할 것임을 설명하며 강의 마무리함

[[Tip]]

- 제주양성평등교육센터에서 2021년에 제작한 <성인지적 홍보물 제작 가이드> 카드뉴스를 활용해도 좋음

4. 참고자료

강경숙 외(2019), 제주자치도 관광콘텐츠에 대한 특정 성별영향평가, 제주여성가족연구원
서울특별시교육청(2021), 성평등한 교육자료 홍보물 제작안내서
서울특별시(2018), 홍보물 성별영향평가 가이드라인
선민정 외(2020), 제주특별자치도 축제에 대한 특정성별영향평가, 제주여성가족연구원
여성가족부(2021), 2021년 성별영향평가 지침
정여진 외(2020), 제주특별자치도 홍보물에 대한 특정성별영향평가:공공기관을
중심으로, 제주여성가족연구원
제주양성평등교육센터(2021), 성인지적 홍보물 제작가이드 카드뉴스

<인터넷 자료>

사단법인 제주올레 홈페이지 www.jeuolle.org

현대자동차, 올 뉴 아반떼 출시 ‘세상 달라졌다, 우리집 세컨드카 편’

결론

1. 기대 효과와 활용 방안
2. 시사점 및 향후 과제

1. 기대 효과와 활용 방안

- <공공기관 종사자 양성평등 교육 프로그램> 개발에 대한 기대 효과는 아래와 같음
 - 첫째, 제주양성평등교육센터 공공기관 종사자 대상 교육과정의 기획과 개발을 통해 양성평등 교육의 질 제고
 - 둘째, 양성평등 교육에 대한 다각적인 접근방식을 통해 성인지력 향상에 기여
 - 셋째, 양성평등 교육 지형과 교육참여 학습자 요구 변화에 대한 적극적 대응으로써 양성평등 교육 거점기관으로서의 위치성 강화
 - 넷째, 공공기관 종사자의 양성평등 의식 및 성인지 관점을 향상시킴으로서, 양성평등 문화 확산을 위한 제주지역의 허브기관으로서 제주양성평등교육센터의 위상 제고

- 본 <공공기관 종사자 양성평등 교육 프로그램>은 다양한 영역에서 다양한 방식으로 활용할 예정이며, 전문강사와 교육 관련 유관기관도 적극적으로 활용할 수 있도록 추진할 계획임
 - 첫째, 전문강사 역량강화 워크숍을 통해 3종의 프로그램에 대한 활용 방안 공유
 - 둘째, <양성평등 의식 향상>교육 과정은 공공기관 종사자 대상 양성평등 교육의 입문 내용으로 활용
 - 셋째, 양성평등 교육 전문강사 교육과정에 성인지력 향상 교과목으로 도입 활용
 - 넷째, 성인지 정책 마련과 밀접한 공무원 및 도의회 의원 등의 성인지 교육 기본 내용으로 활용
 - 다섯째, 지역사회에서 양성평등과 공공업무를 추진하는 중간지원조직²⁴⁾ 종사자 등을 위한 양성평등 의식 제고 및 관련 정책 교육이나 워크숍에 활용
 - 여섯째, <성인지 관점의 홍보물 제작> 및 <다양성과 조직문화개선>의 교육 과정은 핵심 내용 선정, 카드뉴스, 포스터(또는 웹자보) 등의 콘텐츠로 제작 및 배포하여, 일상과 업무에 적용할 수 있도록 공유 및 확산
 - 일곱째, <양성평등 의식향상> 교육 시행기관은 사전에 성인지 감수성 체크리스트 실시. 그 결과를 교육에 반영, 교육참여자의 동기부여 및 의식향상 제고로 활용

24) 새로일하기센터, 건강가정다문화가족지원센터, 일자리센터, 도시재생지원센터, 마을만들기종합지원센터 등

2. 시사점 및 향후 과제

- 공공기관 종사자 양성평등 교육 프로그램 개발을 통해 얻게 된 시사점 및 향후 과제는 아래와 같음
 - 첫째, 성인지 교육과 양성평등 교육은 교육 대상이 다르다는 차이는 있음. 성인지 교육이 전체 소속 공무원을 대상으로 한 교육이라면, 양성평등 교육은 각 지방자치단체의 기본 조례마다 다르지만, 공무원을 제외한 거의 모든 구성원을 대상으로 하고 있음. 그러나 성인지 교육과 양성평등 교육이 지향하는 것은 성평등 사회의 실현에 있다고 할 것임
 - 둘째, 성인지 혹은 성인지 관점은 양성평등 의식 향상 또는 양성평등 교육에서 필요한 ‘핵심 도구’임. 따라서 교육 활동에서 성인지 관점 자체를 배우고 익히는 게 교육목표가 아님. 성차별을 알아차리는 능력이 성인지에 해당된다면, 양성평등 교육은 성인지 관점으로 양성평등을 실현하는 방향으로 생각하고 실천할 수 있는 능력까지로 확장하는 것임
 - 셋째, 교육 내용 구성 시 견지해야 할 것은 성별 다양성 뿐 아니라 성별에 대한 이해를 연령, 인종, 계층, 직업, 장애 등을 고려한 ‘다양성’을 접목하여 인식하도록 함으로써, 성별 이슈가 성별을 넘어 교차되는 이슈의 특성을 갖고 있음을 이해하고 인식하도록 하는 것이 중요함
 - 넷째, 양성평등 교육은 성별을 떠나 남녀 모두가 관련된 역사적으로 오래되어 통념으로 자리 잡았거나 사회적으로 구조화된 차별의 문제에 대해 알고, 인식 전환의 계기를 갖도록 하는 교육이기에, 기본 방향에서 이론, 지식의 주입식 교육보다 학습참여자가 당면한 공감하고 체감하는 사례와 참여형 교육으로 구성되면 더 효과적일 것임
 - 다섯째, 양성평등 교육 설계 시 남성 학습참여자를 양성평등의 주체이자 수혜자로 설정하는 것이 바람직함. 실제 양성평등은 남성들의 참여와 역할

없이 달성할 수 없는 목표이고, 이에 남성들이 쉽게 공감하고 참여하는 교육 콘텐츠 개발과 적용이 요구됨

- 여섯째, 양성평등 교육 프로그램은 성별 이외에도 업무 및 직급별을 고려, <양성평등 의식향상 교육>은 기관 전체 구성원 대상으로, <다양성과 조직문화개선 교육>은 팀장급 이상으로, <성인지적 홍보물 제작 교육>은 업무 담당자 및 팀장급 이상으로 실행하면 효과성이 높을 것임

- 일곱째, 양성평등 교육은 성인지 교육과 달리 비의무 교육이기 때문에 교육참여 기관을 발굴하기도 어렵고, 자발적 참여기관도 적어 교육 수요도 많지 않음. 제주양성평등교육센터의 양성평등 교육의 필요성에 대한 적극적 홍보와 기관별, 대상별 특성을 고려한 맞춤형 기획을 통해 교육실행이 가능한 현장을 확장해야 할 것임

3. 참고문헌

- 강경숙. 2016. 「제주지역 공무원 성인지 교육 매뉴얼 개발」. 제주여성가족연구원.
 강남식·이상화·변신원. 2016. 「유쾌한 반전-성인지력 향상 교육과정」, 한국양성평등교육진흥원.
 민무숙. 김엘림. 박성정. 이준일. 2006. 「양성평등교육 정책 실효성 제고 방안 탐색」. 한국여성개발원.
 이화진. 2018. 「제주지역 성평등 교육 실태와 개선방안」. 제주여성가족연구원.
 제주양성평등교육센터. 2020. 「제1차 제주양성평등교육센터 기본운영계획(2021~2023)」.
 제주특별자치도. 2019. 제주형 양성평등정책 「더 제주처럼」.
 최유진. 2019. 「지역 양성평등 문화 확산 전달체계구축 방안 연구」. 한국여성정책연구원.

<법령자료>

- 「양성평등기본법」 시행령. 2021.12.04. 국가법령정보센터
 「서울특별시교육청 성평등 교육환경 조성 및 활성화 조례」 2020.03.26. 국가법령정보센터.
 「제주특별자치도 양성평등 기본 조례. 2021.11:10. 국가법령정보센터

<인터넷자료>

- 경북여성정책개발원 홈페이지 www.forwoman.or.kr
 경기도여성가족재단 홈페이지 www.gwff.kr
 국가법령정보센터 홈페이지 www.law.go.kr
 서울시여성가족재단 홈페이지 www.seoulwomen.or.kr
 인천여성가족재단 홈페이지 www.ifwf.or.kr
 제주양성평등교육센터 홈페이지 www.jejuegen.kr
 제주특별자치도 홈페이지 www.kostat.go.kr.
 제주YWCA통합상담소 홈페이지 www.woman3040.or.kr
 충청남도여성정책개발원 홈페이지 www.cwpdi.re.kr
 한국양성평등교육진흥원 홈페이지 www.kiepe.or.kr
 의안정보시스템 홈페이지 likms.assembly.go.kr 권인숙 외 18인. 권인숙의원
 대표발의, 2021.3.25.

〈부록〉

□ 성희롱 판단력 점검 체크리스트

○ 현행법 제도상 해석에 기반하여 어떠한 행위가 성희롱인지 여부를 가려보는 등 직장 내 성희롱에 대한 지식을 점검(문항별 그렇다(○)/아니다(×) 중 하나를 표시)

문항	그렇다	아니다
1. 외모에 대한 칭찬도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
2. 단 한 번의 성희롱은 실수이므로 직장 내 성희롱으로 문제를 제기할 수 없다.		○
3. 성적 농담에 나만 불쾌할 뿐이고 다른 동료들은 모두 즐거워했다면 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
4. 동성 간의 음담패설도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
5. 직급이 낮은 사람이 직급이 높은 사람에게 하는 성적 언동도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
6. 성적 소문을 동료들에게 전달한 것도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
7. 고객이나 거래처 관계자 등에 의한 직장 내 성희롱도 회사 내 문제 제기가 가능하다.	○	
8. 상사가 반말로 업무를 지시하여 불쾌하게 느꼈다면 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		○
9. 회식이나 회의 등에서 잘 어울려 보이는 남녀직원에게 사귀어보라고 말하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
10. 직장 내 성폭력은 형법상 처벌될 수 있기에 직장 내 성희롱은 아니다.		○

□ 성인지 감수성 점검 체크리스트

○ 문항에 대한 정답은 없으며 평소 생각이나 행동과 가장 가까운 것에 표시

문항	매우 그렇다 (1)	그렇다 (2)	보통 (3)	그렇지 않다 (4)	전혀 그렇지 않다 (5)
1. 나는 평상시 직원들의 외모나 옷차림새에 관한 얘기를 가끔 하는 편이다.					
2. 사소한 성적 언동까지 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다.					
3. 성희롱은 대부분 피해자가 제대로 대처하지 못해 발생하는 경우가 많다.					
4. 성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성이 지나치게 예민하거나 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다.					
5. 고객센터 부서나 상담 부서의 경우 부드러운 분위기를 위해 여성 직원이 맡는 것이 더 적합하다.					
6. 나는 평상시 남자가~ 여자가~ 라는 말을 하는 자주 하는 편이다.					
7. 나는 여성 직원에게 결혼이나 출산계획에 대해 가끔 물어보는 편이다.					
8. 육아휴직을 사용하는 남성을 보면 승진을 포기한 사람이구나! 라는 생각이 든다.					
9. 나는 성희롱 사건을 신고할 수 있는 사내 공식적, 비공식적 절차에 대해 알고 있다.					
10. 우리 회사는 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 형식적으로 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같다.					

□ 교육 만족도 조사 및 효과성 측정도 설문지

「2021 양성평등 의식향상 교육」 설문조사

안녕하십니까

「2021년 양성평등 의식향상 교육」에 참여해주셔서 감사합니다.

본 설문은 교육에 대한 만족도를 측정하고, 다양한 의견을 수렴하여 향후 교육에 대한 개선 방안을 마련하기 위한 기초자료로 활용됩니다.

바쁘시더라도 잠시 시간을 내어주셔서 설문에 응해주시기 바랍니다. 감사합니다.

아래 문항을 읽고, 각 문항에 따라 가장 적합하다고 생각하시는 내용에 체크해주시시오.

1. 교육 만족도

1. 교육의 목표 및 내용은 분명하고 이해하기 쉬웠다.

① 매우 불만족	② 불만족	③ 약간 불만족	④ 보통	⑤ 약간 만족	⑥ 만족	⑦ 매우 만족
----------------	----------	----------------	---------	---------------	---------	---------------

2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상의 특성을 적절히 반영하였다.

① 매우 불만족	② 불만족	③ 약간 불만족	④ 보통	⑤ 약간 만족	⑥ 만족	⑦ 매우 만족
----------------	----------	----------------	---------	---------------	---------	---------------

3. 강사의 강의태도(발음, 속도, 자세, 어휘선택 등)는 적절하였다.

① 매우 불만족	② 불만족	③ 약간 불만족	④ 보통	⑤ 약간 만족	⑥ 만족	⑦ 매우 만족
----------------	----------	----------------	---------	---------------	---------	---------------

4. 강사는 교육생의 반응에 적절하게 대응하였다.

① 매우 불만족	② 불만족	③ 약간 불만족	④ 보통	⑤ 약간 만족	⑥ 만족	⑦ 매우 만족
----------------	----------	----------------	---------	---------------	---------	---------------

5. 교육에 대해 전반적으로 만족한다.

① 매우 불만족	② 불만족	③ 약간 불만족	④ 보통	⑤ 약간 만족	⑥ 만족	⑦ 매우 만족
----------------	----------	----------------	---------	---------------	---------	---------------

6. 교육에 다시 참여하고 싶다.

① 매우 불만족	② 불만족	③ 약간 불만족	④ 보통	⑤ 약간 만족	⑥ 만족	⑦ 매우 만족
----------------	----------	----------------	---------	---------------	---------	---------------

7. 교육에 보강되어야 할 점이나 더 나은 교육을 위해 바라는 점을 자유롭게 적어주시기 바랍니다.

II. 효과성 측정

1. 기존의 이론과 지식 전달 교육과 달리 공감할 수 있고, 체감 중심의 교육이었다.

① 매우 불만족	② 불만족	③ 약간 불만족	④ 보통	⑤ 약간 만족	⑥ 만족	⑦ 매우 만족
----------------	----------	----------------	---------	---------------	---------	---------------

2. 성인지 감수성이 성별에만 초점이 있는 것이 아니라, 다양성과 차이에 대한 감수성이라는 것을 알게 되었다.

① 매우 불만족	② 불만족	③ 약간 불만족	④ 보통	⑤ 약간 만족	⑥ 만족	⑦ 매우 만족
----------------	----------	----------------	---------	---------------	---------	---------------

3. 일상과 업무에서 성인지 감수성을 적용할 수 있는 지적, 정서적 능력이 함양되었다.

① 매우 불만족	② 불만족	③ 약간 불만족	④ 보통	⑤ 약간 만족	⑥ 만족	⑦ 매우 만족
----------------	----------	----------------	---------	---------------	---------	---------------

4. 다양한 사례를 통해, 편견과 성별고정관념에 대해 성찰할 수 있는 기회가 많았다.

① 매우 불만족	② 불만족	③ 약간 불만족	④ 보통	⑤ 약간 만족	⑥ 만족	⑦ 매우 만족
----------------	----------	----------------	---------	---------------	---------	---------------

5. 이번 교육에 대한 소감이나 의견을 자유롭게 적어주십시오.

III. 기타 사항

성별	<input type="checkbox"/> 여성 <input type="checkbox"/> 남성	일자	2021년 월 일
연령	<input type="checkbox"/> 20대 <input type="checkbox"/> 30대 <input type="checkbox"/> 40대 <input type="checkbox"/> 50대 <input type="checkbox"/> 60대		

공공기관 종사자 양성평등 교육 프로그램 개발 연구

발행일 2021년 12월 24일

발행인 구만섭·민무숙

발행처 제주특별자치도(재)제주여성가족연구원 제주양성평등교육센터
제주특별자치도 제주시 연오로 54, 2층(제주양성평등교육센터)

☎ 064-712-4940 jejuegen.kr

인쇄처 모닥스튜디오

※ 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유롭게 인용은 가능하나 내용의 무단 전재나 복제를 금합니다.