

FGI를 통해 본 의사결정적 성별균형참여 제고방안: 경북지역을 중심으로¹⁾

손제희
(경북여성정책개발원 연구원)

I. 서론

현대사회는 정치 및 정책이 시민생활에 미치는 영향력이 증가하고 있으며, 시민의 삶이 정치적 및 정책적 결과와 밀접하게 관련된다. 즉, 교육, 복지, 조세, 고용, 가족정책 등 공공정책들은 사적인 관계에 영향을 주고, 사적분야의 실질적인 재분배가 공적분야의 실질적인 권한에 영향을 미친다. 여성의 경우 가정에서의 육아, 가사, 노인돌봄 등 불공평한 책임들은 가정 밖 사회에서의 선택을 제약하고, 가족관계에서의 성불평등은 사회의 성불평등을 강화하며, 경제적 능력 차이는 가정에서의 권력과 의무로 연결된다.

이러한 정치 및 정책은 사회전체를 위한 희소가치의 권위있는 배분활동이라 정의할 수 있으며, 이러한 정책결정은 정치인이나 전문관료의 역할에 따라 기존 배분체계가 온존하거나 기존 배분체계에 새로운 변화가 생기기도 한다(안병영, 1994). 각종 정책을 결정하는 데 영향력을 행사하는 의사결정적은 사회현안의 결정 과정에 사회구성원이 고르게 참여하여 의견을 개진할 수 있어야 한다는 실질적 민주주의의 가치를 실현하는 분야로 볼 수 있고, 사회자원의 분배나 권력자원에 대한 접근성 보장차원에서 중요하다고 할 수 있다(배은경, 2016).

시민의 다양하고 복잡한 요구를 수용하여 정책에 반영하기 위해서는 정책과정에 다양한 가치관을 가진 사회구성원 다수가 균형있게 참여하여 의견을 개진하고 결정하는 것이 바람직하다. 특히, 양성이 정치, 행정, 공공영역 등에 참여하여 정책결정의 주체의 다양성이 증가하면 정책결정의 합리성이 향상될 수 있을 것이다(박옥순, 2010).

그동안 국가 및 지방자치단체는 양성평등정책의 한 분야로 의사결정적의 여성대표성 부진을 해소하기 위해 정책적 노력을 지속해 왔다. 특히, 정치분야 국회의원과 지방의회의원 지역구 후보자 여성할당제 노력이 있어 왔으나 여전히 여성의 정치적 대표성 과제가 남아 있고, 여성관리직목표제, 정부위원회 성별균형참여 등의 시행으로 여성의 의사결정적 참여가 증가하고 있으나 아직까지 성별불균형은 여전히 실정이다. 특히, 경북지역은 의사결정분야 성격차가 타지역 대비 상당히 높은 편이다. 이는 지역사회 각 분야에 불평등과 관행적 차별이 눈에 보이지 않게 존재하고 있기 때문에 나타난 결과라

할 수 있다.

오늘날 지방자치시대 풀뿌리정치의 중요성이 더욱 강조되면서 가족, 교육, 복지, 안전, 환경 등 여성들이 민감하게 반응하는 일상생활 중심의 현안들이 많이 생겨나 이를 해결하기 위한 여성들의 역할이 요구되고 있다. 그러나 여성은 인구의 절반을 차지하면서도 개인적, 제도적, 정치구조적, 사회·문화적 이유로 의사결정 과정에서 배제됨으로써 시민적·정치적 권리를 충분히 보장받지 못하고 있는 실정이다. 여성의 성향과 태도, 추구하는 가치, 생활방식은 남성의 그것과 다르기 때문에 여성들의 삶은 여성에 의해 보다 잘 대변될 수 있도록 여성대표성이 보장되어야 하고, 여성이 정책의 형성주체로서 남성과 동등하게 정책결정과정에 참여해야 한다.

의사결정적 성별균형참여는 국가나 지역의 성평등 수준을 측정하기 위한 지수에 지표로 포함되어 있을 만큼 양성평등 실현을 위한 주요 과제이기도 하다. 여성도 차별받지 않고 사회적 권리를 동등하게 소유할 수 있도록 정책형성 및 집행의 주체로 참여하여 사회변화를 촉진해 나가야 하며, 정부는 불균형적 사회구조를 시정하고자 하는 여성의 적극적 노력에 대하여 화답하여야 한다.

새 정부는 국정과제로 성격차가 현저한 사회참여 영역의 공공부문 여성대표성 제고를 공약한 바 있으며, 남녀동수 내각 구성을 위한 지속적 노력과 중앙 및 지자체 여성관리직 공무원 임용목표제 적극 시행, 공기업과 준정부기관 여성 관리자 비율을 확대 추진한다는 계획을 가지고 있다. 경북지역에서도 매년 수립하는 양성평등정책시행계획에 이러한 시책을 포함하고 있으며, 목표달성을 위한 다양한 정책을 시행하고 있으나 여전히 성격차가 높게 나타나고 있다. 따라서, 본 연구는 경북지역의 양성평등 실현을 위하여 의사결정적 성별현황을 살펴보고, 의사결정적의 성별균형참여 제고방안을 모색하고자 한다.

II. 이론적배경

1. 양성평등과 의사결정적 성별균형참여

양성평등(gender equality)은 본원적 평등이라는 인류보편의 가치를 실현하고, 지속가능한 사회발전을 추구한다는 점에서 우리사회가 달성해야 할 주요 사회적 가치이며, 신사회위험(new social risk)²⁾에 대비하여 국가경쟁력을 강화하기 위한 시대적 과제라 할 수 있다.

¹⁾ 이 논문은 2017년 경북여성정책개발원에서 발간한 저자의 '경상북도 성평등지수 제고방안: 의사결정 분야를 중심으로' 연구보고서의 분석자료를 활용하였음.

²⁾ 신사회위험은 후기 산업사회로 진입하면서 나타나는 변화로 인해 발생하는 사회적 위험으로 저출산·고령화, 돌봄위기, 노동시장 양극화, 실업, 자살 등을 일컫음.

양성평등의 개념은 학문분야나 관점에 따라 다양하게 정의되고 있으며 양성평등, 남녀평등, 성평등 등의 용어로 쓰이고 있다. 우리나라 「양성평등기본법」에서는 양성평등을 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것으로 정의하고 있다(제3조). 성인지적 관점(gender sensitive perspective)에서 양성평등은 특정 성에 대하여 편견이나 성역할 고정관념을 극복하고, 여성과 남성은 고유의 특성과 경험으로 인해 신체적, 경제적, 사회문화적으로 서로 다른 이해나 요구를 가지고 있음을 인식하여 모든 분야의 법이나 정책이 어느 특정 성(性)에 유리하거나 불리하지 않도록 하는 것을 의미한다.

이러한 관점들을 종합해보면, 양성평등을 실현하기 위해서는 여성과 남성 간의 본원적이고 생물학적 차이를 인정하고 그 바탕 위에서 여성과 남성의 특성이나 경험, 이로 인한 다른 요구 등을 고려해야 함을 알 수 있다.

따라서, 양성평등이 지향해야 할 이념은 인간의 존엄성을 실현하고, 성역할의 동등성을 인정하며, 성 주류화(gender mainstreaming)³⁾를 지향하는 것이라 볼 수 있다(강영화, 2004). 이러한 이념이 실천으로 이어져 어느 특정 성(性)에 대하여 고정관념 및 차별적인 태도를 가지지 않고, 남녀의 생물학적 차이가 경제적, 사회문화적 차이로 직결되지 않으며, 남녀 모두에게 잠재되어 있는 특성 및 역량을 충분히 발휘하도록 한다면 국민의 삶의 만족도는 높아질 것이다.

양성평등을 실천하기 위한 방법은 다양하며, 특히 성격차가 크게 나타나는 의사결정직에서의 성별균형참여에 대한 관심이 요구된다. 21세기는 여성인력의 활용 정도에 따라 국가경쟁력이 좌우될 수 있는 중요한 시기이지만, 우리나라의 경우 공공부문과 민간부문 영역에서 의사결정직의 여성비율이 현저히 낮은 것이 현실이다(홍승아, 2017). 여성의 정치참여는 의사결정권의 남녀평등 증진 측면에서 매우 중요하며, 정책결정권한의 성별 불평등, 여성의 정치적 과소대표성이라는 현실 민주주의의 한계를 극복함으로써 민주주의의 질적 발전을 위한 대안이기도 하다. 여성들이 정치·행정 등 다양한 분야에 참여함으로써 의사결정 및 행동의 주체로서 자기정체성을 확립하고, 정치적 결정과 집행이 여성들의 이익을 신장시키게 될 것이다.

2. 의사결정직 성별균형참여를 위한 법적·정책적 기반

우리 헌법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 양성평등을 보장하기 위한 규정을 두고 있다. 헌법 제1조 1항에서는 “모든 국민은 법 앞에 평등하며

³⁾ 성 주류화(gender mainstreaming) : 정치적·경제적·사회적 영역의 정책과 프로그램을 계획하고 실행함에 있어 여성과 남성의 관심, 경험, 특성을 통합하는 것을 말하며, 여성과 남성이 동등하게 혜택을 받고 불평등이 조장되지 않도록 하기 위한 전략을 말한다.

누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 않는다”라고 규정하고 있다. 이는 모든 인간은 평등하다는 본원적 평등을 실현하기 위해 사회의 모든 영역에의 참여기회를 보장하고 있는 것이다.

이러한 헌법의 평등이념 중 성별평등을 실현시키기 위한 대표적인 법으로 「양성평등기본법」을 들 수 있다. 「양성평등기본법」은 1996년부터 시행된 「여성발전기본법」이 전부 개정되어 2015년부터 시행되었으며, 「대한민국헌법」의 양성평등 이념을 실현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하는 것으로 목적으로 한다.

이 법은 개인의 존엄과 인권의 존중을 바탕으로 성차별적 의식과 관행을 해소하고, 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유함으로써 실질적 양성평등 사회를 이루는 것을 기본이념으로 명시하고 있다.

여러 조항 중 의사결정직의 성별균형참여조항을 살펴보면, 동 법 제20조(적극적 조치)는 양성평등 참여를 위해 국가 및 지방자치단체는 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위하여 법령이 정하는 바에 따라 적극적 조치⁴⁾를 취하도록 노력해야 함을 명시하고 있다.

제21조(정책결정과정 참여)는 국가와 지방자치단체는 정책결정과정에 여성과 남성이 평등하게 참여하기 위한 시책을 마련하여야 하고, 국가와 지방자치단체는 위원회⁵⁾를 구성·운영할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 하여야 함을 규정하고 있다. 또한, 국가와 지방자치단체는 관리직위에 여성과 남성이 균형있게 임용될 수 있도록 기관의 연도별 임용목표비율을 포함한 중장기 계획 등을 시행하여야 함을 명시하고 있으며, 공공기관의 장은 관리직 목표제 등을 시행하여야 하고, 해당 기관의 임명·임명 시 여성과 남성이 균형있게 임명될 수 있도록 노력하여야 함을 명시하고 있다.

제 23조에서는 국가와 지방자치단체는 여성과 남성의 동등한 정치참여를 지원하기 위한 시책을 마련하여야 함을 명시하고 있다. 경상북도 양성평등기본조례에도 이와 같은 내용을 포함하고 있다.

한편, 정부는 양성평등정책 기본계획 및 성 주류화 정책을 통해 의사결정직 성별균형참여를 위해 정책적 노력을 기울이고 있다. 양성평등정책 기본계획은 「양성평등기본

⁴⁾ 적극적조치란 사회로부터 차별을 받은 일정한 집단에 대해 그러한 차별로 인한 불이익을 보상해 주기 위하여 그 집단의 구성원이라는 것을 이유로 취업이나 학교입학, 기타 사회적 이익을 직접 또는 간접으로 부여하는 정부의 정책을 말하며, 항구적 정책이 아니라 구체목적 달성을 위한 종료하는 잠정적인 조치임(류승우, 2001).

⁵⁾ 위원회, 심의회, 협의회 등 명칭을 불문하고 행정기관의 소관 사무에 관하여 자문에 응하거나 조정, 협의, 심의 또는 의견 등을 하기 위한 복수의 구성원으로 이루어진 합의제 기관을 말한다.

법. 제7조에 근거하여 5년마다 수립하는 계획이며, 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 기본계획에 따라 연도별 시행계획을 수립·시행하도록 하고 있다.

2015년부터 수립·시행되고 있는 제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017)은 여러 정책과제들로 구성되어 있으며, 공공·국제분야 여성참여 확대를 포함하고 있다(여성가족부, 2014). 공공·국제분야 여성참여 확대를 위한 추진계획은 공공부문 여성 대표성을 제고하는 것이고, 통일과 평화·안보를 위한 여성 참여를 활성화 하며, 국제사회의 양성평등 실현 노력에 주도적으로 참여하는 것이다.

공공부문 여성대표성 제고를 위한 세부계획은 정치분야 여성대표성 제고, 관리직 진출에서 적극적 조치, 지방자치단체 위원회에서 적극적 조치, 교육 분야 양성평등 임용 확대, 군인·경찰 등 특수직에서 적극적 조치이다. 경상북도 양성평등정책시행계획에도 이와 같은 내용이 포함되어 있다.

3. 경북지역 의사결정직 성별현황

본 연구가 대상으로 한 의사결정직은 지역성평등지수를 측정하기 위한 지표로 활용되고 있는 성평등한 사회참여 분야의 지방의회 의원, 5급 이상 공무원, 관리직, 지방자치단체 위원회에 초점을 두었다.

1) 광역 및 기초의원 성별현황

지방자치는 심리적, 지리적으로 중앙정부보다 주민에게 더 가까이 존재하며, 지역의 경제, 환경, 교통, 교육, 보육, 복지 등 지역에서 발생하는 일상적인 일들이 정치적 의제가 된다. 또한, 당리당락에 의해 좌우되는 정치관으로서가 아니라 민생을 해결하고 주민의 복지에 기여할 수 있는 생활정치 구현에 그 목표를 두고 있다(박옥순, 2010). 따라서 주민들이 정치참여의 주체가 되며, 남성, 여성 모두의 적극적인 참여로 지역주민들의 삶의 질 향상을 위한 정치·행정이 필요하다.

국회는 국민을 대표하고 다양한 국민의 이익을 반영해야 하지만, 현재 20대 국회 여성 의원은 전체 300명 중 51명으로 17%에 불과하다. 여성이 정치의 영역에서 대표되지 않는 것은 여성의 관심사가 입법과 정책 제안에 반영되지 못하는 것과 같다.

지역에서도 그동안 여성의 지방의회 진출 확대를 위한 제도적 노력이 있었고, 2000년부터 지속적인 정당법 개정으로 여성의 정치참여를 지원할 수 있는 법적, 정책적 토대가 마련되었다. 그러나 현재 지역정치의 상황은 여전히 여성이 참여하기에는 상당한 어려움이 존재하고, 1991년 지방의회가 구성된 이후 여성의 정치참여와 대표성은 부진한 실정이다.

경북지역의 2014년 지방선거 당선자 현황을 살펴보면, 광역의회 여성당선자는 총 4명이며, 전체 의원의 6.7%를 차지하였고, 기초의원 여성당선자는 총 44명으로 전체 의원의 15.5%를 차지하였다. 광역의회, 기초의회 여성당선자 모두 전국 평균 비율 광역 19.2%, 기초 33.4%와 큰 차이를 보였다(중앙선거관리위원회 선거관리DB).

<표 1> 광역 및 기초의원 성별현황

(단위 : 명, %)

	광역의원 수				기초의원 수			
	계	남	여	여성비율	계	남	여	여성비율
전국	873	705	168	19.2	3,277	2,182	1,095	33.4
경상북도합계	60	56	4	6.7	284	240	44	15.5
도 비례	6	3	3	50.0	-	-	-	-
포항시	8	8	-	-	32	27	5	15.6
경주시	4	4	-	-	21	18	3	14.3
김천시	2	2	-	-	17	15	2	11.8
안동시	3	3	-	-	18	16	2	11.1
구미시	6	6	-	-	23	21	2	8.7
영주시	2	2	-	-	14	12	2	14.3
영천시	2	1	1	50.0	12	10	2	16.7
상주시	2	2	-	-	17	14	3	17.6
문경시	2	2	-	-	10	9	1	10.0
경산시	4	4	-	-	15	12	3	20.0
군위군	1	1	-	-	7	5	2	28.6
의성군	2	2	-	-	13	12	1	7.7
청송군	1	1	-	-	7	6	1	14.3
영양군	1	1	-	-	7	6	1	14.3
영덕군	1	1	-	-	7	6	1	14.3
청도군	2	2	-	-	7	6	1	14.3
고령군	1	1	-	-	7	4	3	42.9
성주군	2	2	-	-	8	7	1	12.5
칠곡군	2	2	-	-	10	9	1	10.0
예천군	2	2	-	-	9	7	2	22.2
봉화군	1	1	-	-	8	7	1	12.5
울진군	2	2	-	-	8	5	3	37.5
울릉군	1	1	-	-	7	6	1	14.3

자료 : 경북통계연보, 2016

2) 5급 이상 공무원 성별현황

정부 및 지방자치단체는 여성인력의 활용을 통한 사회발전과 여성의 사회참여를 통한 양성평등 실현을 위해 적극적인 여성인사정책을 추진해 왔으며, 공직에 진출하는 여성비율이 지속적으로 증가하고는 있으나 크게 증가하지는 못하고 있다.

이에 정부는 여성공무원의 대표성을 강화되고, 현재 관리직급에서 나타나는 남·녀간 인력 불균형 현상 해소를 위해 여성관리직 임용 확대를 위한 규정을 균형인사지침에 포함하고 있다. 균형인사란 과거로부터 차별적인 인사 관행으로 인해 상대적으로 공직에서 소외되었던 여성, 장애인 등 소수집단(minority group)을 적극적으로 공직에 임용하고 활용하는 인사제도를 말하며, 균형인사정책이 차별을 시정하고 사회적 형평성을 제고한다는 의의도 있지만 행정 및 정책결정의 민주성과 대표성, 다양성을 높임으로써 정부경쟁력을 높이고 사회통합을 기하고자 하는 목적으로 추진되고 있다(박흥엽, 2009).

고위관리직에 여성과 남성이 균형있게 참여해야 하는 이유는 고위공직자가 국정철학, 정책방향, 정책수립을 위한 의사결정을 하기 때문이다. 이들은 국민의 요구사항을 파악하고 정부의 정책 의지와 의 가교역할을 하므로 될 수 있으면 다양한 집단을 대표하는 대리인들로 구성될 때 바람직한 방향으로 나아갈 수 있다(양애경·김원홍·김혜영, 2011).

경상북도의 5급 이상 여성공무원 비율을 살펴보면, 전체 현원 중 여성이 차지하는 비율은 30.6%이며, 그 중 5급 이상 여성비율은 7.7%로 나타나 전국 12.6% 대비 현저히 낮은 편이다. 기초자치단체 중 경주시 여성비율이 14.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 영천시 12.5%, 구미시 12.0%, 김천시와 성주군 11.8%, 칠곡군 10.5%, 청도군 10.3%, 문경시 10.0%순으로 나타났다. 그 외는 모두 10%이하로 낮게 나타났다.

〈표 2〉 경상북도 및 23개 시·군 5급 이상 공무원 성별현황

(단위: 명, %)							
	현원	남성	여성	여성비율	5급 이상 전체	5급 이상 여성	5급이상 여성비율
전국	303,401	197,389	106,012	34.9	22,083	2,775	12.6
경상북도 전체	25,413	17,629	7,784	30.6	1,603	123	7.7
경상북도 본청	5,341	4,623	718	13.4	477	23	4.8
포항시	2,088	1,282	806	38.6	110	9	8.2
경주시	1,618	990	628	38.8	87	13	14.9
김천시	1,103	685	418	37.9	68	8	11.8
안동시	1,285	840	445	34.6	80	6	7.5
구미시	1,624	1,013	611	31.7	92	11	12.0
영주시	948	631	317	33.4	57	5	8.8
영천시	967	611	356	36.8	56	7	12.5
성주군	1,120	760	360	32.1	60	5	8.3
문경시	900	616	284	31.6	50	5	10.0

경산시	1,086	682	404	37.2	59	5	8.5
군위군	478	307	171	35.8	28	1	3.6
의성군	815	522	293	35.9	40	3	7.5
청송군	490	334	156	31.8	28	1	3.6
영양군	462	322	140	30.3	26	1	3.8
영덕군	550	389	161	29.3	30	1	3.3
청도군	577	388	189	32.8	29	3	10.3
고령군	518	348	170	32.8	26	2	7.7
성주군	560	359	201	35.9	34	4	11.8
칠곡군	727	456	271	37.3	38	4	10.5
예천군	607	392	215	35.4	35	1	2.9
봉화군	574	409	165	28.7	32	2	6.3
울진군	606	420	186	30.7	35	2	5.7
울릉군	369	250	119	32.2	26	1	3.8

자료: 행정자치부 내부자료, 2016

3) 관리직⁶⁾ 성별현황

최근 유럽 사회를 중심으로 기업 이사회를 포함한 기업 의사결정직의 여성참여를 획기적으로 확대하기 위한 다양한 시도들이 이루어지고 있다. 예컨대 유럽의회는 2011년 7월 유럽연합 기업의 의사결정직 여성비율을 2015년 30%, 2020년 40%까지 확대하도록 하는 결의안을 채택하였다(전기택, 2011).

2016년 국제통화기금(IMF) 발표자료⁷⁾에 따르면, 유럽 32개국의 기업 200만개사를 조사한 결과 상위 관리직과 임원직에 여성이 많은 기업일수록 수익성이 더 좋은 것으로 나타났다. 상위 관리직이나 임원 중에 여성이 1명 더 많을수록 자산수익률이 0.01% 더 높아지며, 높은 수익성은 투자와 생산성을 높인다면 많은 여성들의 노동력 참가가 유럽의 잠재적 성장 둔화를 경감할 수 있는 또 다른 경로라고 분석하였다. 또한 여성들이 노동력에서 차지하는 비중이 큰 부문에서 기업 상위층 여성비율과 기업 수익성 사이의 양(+)의 상관관계가 더 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 상위 임원과 노동력 전반 사이의 젠더격차를 줄이는 것이 중요하며, 높은 창조력과 혁신능력이 요구되는 분야에서 젠더 등의 다양성이 긍정적으로 작용한다는 의미라고 하였다.

국내에서도 여성의 기업 의사결정직 진출 확대에 대한 관심이 증가하고 있으나 이코노미스트가 발표한 유리천장 지수(Glass-ceiling Index)자료에 의하면 우리나라의 민간기업 관리자 비율은 OECD 평균 37.1%보다 훨씬 낮은 10.5%로 나타났다.

⁶⁾ 관리직 비율은 경제활동인구조사를 활용, 공공·민간 관리자가 포함됨

⁷⁾ Christine Lagarde(IMF 총재), 회사에는 더 많은 여성이 필요하다. Huffpost Korea blog. http://www.huffingtonpost.kr/christine-lagarde/story_b_9405420.html?utm_hp_ref=korea(검색일: 2017.7.21.)

<표 3> 주요국가 여성관리직 및 임원 비율('16년 기준)

(단위: %)

구 분	스웨덴	프랑스	캐나다	미국	영국	일본	한국	OECD 평균
여성관리직	39.8	31.7	35.5	43.4	35.4	12.5	10.5	37.1
여성임원	35.9	37.6	22.8	20.3	25.5	4.8	2.4	20.5

* 자료 : 이코노미스트(英) '17.3월 유리천장 지수(Glass-ceiling Index) 중 발췌
(<https://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2017/03/daily-chart-0>, Woman in managerial positions)

* 주 : 관리직 비율은 경제활동인구조사를 활용, 공공·민간 관리자가 포함됨

경상북도의 관리직 성별현황을 살펴보면, 2015년 남성 93.7%, 여성 6.3%, 2016년 남성 90.0%, 여성 10.0%로 상당한 성격차가 있음을 알 수 있다. 전국평균 여성비율도 9.7%로 낮은 수준을 보여 여성관리직 비율이 전반적으로 낮은 편임을 알 수 있다.

<표 4>경상북도 관리직 성별현황

(: 천명, %)

·도	2015년			2016년			
	계	여성	여성비율	계	남성	여성	여성비율
전국	353	37	10.5	331	299	32	9.7
경상북도	16	1	6.3	20	18	2	10.0

자료: 통계청, 경제활동인구조연보, 2016

기초자치단체별 관리직 현황은 통계청에서 제공되지 않고 있어 본 보고서에 제시하지 못하였다.

4) 지방자치단체 정부위원회 성별현황

정부조직의 경우 민간조직과 달리 정책이해관계들을 조정하기 어려운 사항들이 많으므로 다양한 계층이 참여한 정당한 정책토의가 필요하며, 이러한 역할을 수행하는 제도적 장치의 하나가 정부위원회라 할 수 있다(이중수·전주상, 2003).

일반적으로 위원회는 행정의 중립성 및 공정성을 보장해주는 기제이며, 정부와 시민간 의사소통의 중요한 채널 역할을 함으로써 행정의 민주적 의사결정을 가능하게 해준다. 또, 위원회를 통해 주민을 대표한다고 할 수 있는 위원들이 정책결정에 참여함으로써 관료제 폐단을 방지하고 대의정치에 준하는 행정참여를 가능하게 한다. 또한, 외부전문가의 참여를 통한 이해관계의 조정기제가 되며, 정책전문성, 정부와 정책의 정당성을 제고할 수 있는 수단이 된다(김정해·조성환, 2007).

그리고 위원회는 다수의 참여를 통하여 여러 이해관계를 유기적으로 대표하며, 위원들간의 신중한 토론을 통해 투명하고, 합리적인 결정을 내릴 수 있다는 장점이 있다.

따라서, 위원회의 위원은 다양한 계층의 여러 이해관계를 대표할 수 있는 대표성이 확보되어야 한다. 특히, 지방정부의 경우 풀뿌리 민주주의의 기반인 지방자치의 성공을 위해 주민들의 욕구가 표현되어야 하며, 다양한 계층의 이해가 반영될 수 있어야 한다.

정책결정과정 중에 어느 한 성이 절대적 다수를 차지한다면 자의적이고 편파적인 기준에 의해 불평등한 결정이 내려질 수 있으므로 정책결정 구조에 있어서 성대표성이 확보되어야 할 필요가 있다. 남성과 여성 모두의 시각과 의견이 반영된 양성통합적 정책이 되기 위해서는 모든 정책과정과 결정에 양성이 동등하게 참여하고 의사결정권을 행사할 수 있도록 특정 성(性)의 참여비율이 일정부분 확보되어야 한다.

정부는 의사결정 과정에서 여성의 관점과 요구를 반영하여 양성평등한 정책을 실현하기 위해 제4차 여성정책 기본계획에서 2017년까지 정부위원회 여성참여율 40% 달성 및 유지를 목표로 설정하였다. 경상북도도 시행계획에 정부위원회 위촉위원 여성참여율을 40%확대를 계획하고, 달성하기 위해 노력하고 있으나 2016년 기준 여성참여율 26.2%로 저조한 편이다.

2016년 경상북도 본청의 정부위원회 여성위촉비율은 35.2%, 23개 기초지방자치단체의 경우 25.2%로 경상북도 전체 26.2%로 나타나 전국 32.3% 대비 낮게 나타났다. 기초자치단체의 경우 경산시가 32.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 봉화군, 성주군, 청송군 순으로 높게 나타났다. 반면, 영덕군이 15.8%로 가장 낮게 나타났고, 다음으로 영천시, 경주시 순으로 낮게 나타났다. 기초지방자치단체 여성위촉위원비율은 광역자치단체보다 낮은 것으로 나타나 기초지방자치단체 여성위촉비율을 제고할 정책적 대안이 요구된다.

<표 5> 경상북도 정부위원회 성별현황

(단위: 명, %)

	전체위촉위원수	남성위촉위원수	여성위촉위원수	여성비율
전국	165,701	112,124	53,577	32.3
경상북도 전체	11,806	8,712	3,094	26.2
경상북도 본청	1,149	744	405	35.2
포항시	839	604	235	28.0
경주시	561	454	107	19.1
김천시	426	332	94	22.1
안동시	504	397	107	21.2
구미시	1,063	778	285	26.8
영주시	682	527	155	22.7
영천시	498	401	97	19.5
상주시	305	225	80	26.2
문경시	453	361	92	20.3
경산시	551	372	179	32.5
군위군	279	206	73	26.2

	460	328	132	28.7
청송군	380	264	116	30.5
영양군	292	221	71	24.3
영덕군	202	170	32	15.8
청도군	353	269	84	23.8
고령군	386	296	90	23.3
성주군	380	262	118	31.1
칠곡군	430	303	127	29.5
예천군	340	251	89	26.2
봉화군	367	250	117	31.9
울진군	528	404	124	23.5
울릉군	378	293	85	22.5

자료 : 여성가족부 내부자료(2016)

III. 연구방법

1. 조사개요

본 연구는 양성평등 실현을 위하여 의사결정적 성별균형참여 제고방안을 연구하는 것이 목적이며, 이러한 연구목적은 달성하기 위해 지역의 의회, 학계, 기업가, NGO를 대상으로 경상북도지역의 의사결정적 성격차 원인을 분석하고 해결방안을 모색하고자 하였다.

조사내용은 의사결정적 4개 분야에 대하여 여성비율이 저조한 이유와 해결방안을 제도적 특성, 사회문화적 특성, 여성개인적 특성으로 나누어 질문하였다. 조사는 각 분야에 대하여 각각 실시되었다.

조사방법은 FGI(Focus Group Interview, 초점집단면접법)를 실시하였다. 광역 및 기초의원 분야는 전 경상북도의회의 의원, 현 시의원, 정치학과 교수, 여성단체 5명이 참여하였고, 관리직 분야는 기업대표 및 기업관련 협회 대표와 연구기관대표, 연구원 4명이 참여하였다. 5급 이상 공무원 분야 및 지방자치단체 위원회 분야는 관련 5,6급 공무원 18~19명을 대상으로 서면 및 면접을 병행하였다.

<표 6> FGI 참여현황

분야	참여 인원	성별	활동분야	일시/장소
광역 및 기초의원 분야	5	여	도의원(전)	2017.8.24. 경북여성정책개발원 세미나실
		여	시의원(현)	
		남	관련분야 교수	
		남	관련분야 교수	
		여	NGO	
관리직 분야	4	여	기업대표 겸 관련협회 임원	2017.9.11. 경북여성정책개발원 세미나실
		여	기업대표 및 관련협회 임원	
		여	연구기관 대표	
		남	연구원	
5급 이상 공무원 분야	18	남3, 여15	공무원	2017. 9. 1~9.15 기관방문 및 메일
지방자치단체 위원회 분야	19	남3, 여16	공무원	2017. 9. 1~9.15 기관방문 및 메일

IV. 연구결과

지역의 의회, 학계, 기업가, NGO를 대상으로 경북지역 의사결정적의 성격차 원인과 개선에 대한 전문가의견을 분야별로 분석하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

1. 광역의원 및 기초의원분야 여성대표성이 저조한 원인 및 개선방안

1) 제도적 특성

광역 및 기초의원 분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로 여성에게 불리한 경선제도와 여성에게 불리한 공천, 선거비용 문제로 인한 진입여움을 제시하였다. 남성중심의 정당구조에서 당내의 인맥과 인간관계로 향배가 결정되는 경선제도가 여성후보자에게 불리하게 작용한다는 것이다. 또, 당의 의석수 확보를 위해 보다 경쟁력 있는 남성후보자에게 양보해야 한다는 인식이 강하여 여성 공천이 불리며, 공천심사위원회 여성비율이 낮아 여성에게 불리하게 작용한다고도 하였다. 또한, 여성후보자들은 선거비용 조달에 어려움을 겪고 있어 여성의 정치참여에 커다란 걸림돌로 작용한다고 하였다.

인간관계가 있거나 자기들에게 충성도가 높거나 이런 쪽에서 공천을 주려고만 하지 실질적으로 인재개발을 하는 데는 관심도 없어요. 조직문화

도 끼리끼리 자기들끼리 다 해먹는다는 말이 일반 시민들에게서 나와요. 저분 훌륭하다고 하면서 누르고 계시더라고요. 자기 밥그릇 뺏긴다고 생각하는 그런 생각이 크다고 느꼈어요. 누군가 나타나면 그 사람을 적이라고 생각하지 함께 이 지역을 일으켜 보겠다는 이런 오픈마인드가 전혀 없으시더라고요. 정말 힘든 곳이구나 생각했어요.

국회의원들이 공천권을 딱 쥐고 어떤 방법으로든지 자기 마음에 드는 사람을 주고 싶어하니깐 여자들이 남성들에 비해 열악합니다. 경제적인 여건도 그렇고 정치권 내 친화력에서도 남성들보다 뒤처지니 여성들이 공천받는데 불리할 수 밖에 없습니다.

지방자치시대에 여성이 생활정치에 가까우면서도 제도적 정치에 접근하지 못하는 이유는 비용의 문제도 있다고 생각합니다. 여성들은 경제활동을 지속적으로 하지 못하는 경우가 많기 때문에 경제적 여건이 남성에 비해 열악한 편이에요. 선거 때 공보물 붙이고 집집마다 보내고 이 비용이 수 천만원 듭니다. 도의원 같은 경우 선거 유세차, 마이크 설치 등 많은 비용이 들지요. 낙선하면 모두 잃게 되고 그러니까 도전하기 힘든 부분도 있어요.

이를 개선하기 위한 방안으로 공직선거법상 여성공천비율 이행을 임시규정이 아닌 강행규정으로 개정하여 이를 위반시 공천무효화해야 한다고 제시하였다. 또한, 유세차량, 문자비용, 현수막, 홍보인력 등 선거부대비용을 지원하고 공천이 아닌 다양한 루트를 통해 정치권에 진입할 수 있는 문화를 만들어야 한다고 인식하고 있었다.

2) 사회문화적 특성

광역 및 기초의원 분야 여성비율이 낮은 사회문화적 특성으로는 가부장적 유교문화 및 보수적 문화의 영향과 여성인재를 활용할 사회적 기반이 약하다는 의견을 제시하였다. 가부장적 유교문화, 보수적 문화는 남성에게 우월한 지위를 부여하고 조직적 문화, 끼리문화를 형성한 반면, 여성에게는 열등한 지위를 부여함으로써 이분법적인 성역할과 가치를 강조해 왔다. 이는 여성에 대한 사회적 편견과 차별로 이어져 정치영역의 여성소외와 남성 권력 독점이 지속되었으며, 이로 인해 여성인재를 발굴하고 역량을 키워낼 수 있는 사회적 기반을 마련할 기회가 적었다는 것이다.

이 지역의 유교적이거나 양반 문화 이런 측면에서 사실 여성들의 사회

적 진출, 자기 목소리를 높이는 그런 측면에서 아직까지 거부감들이 많지 않습니까. 특히 뭐 대구나 큰 도시는 덜하지만 시골 쪽에는 아주 강한 의식이 있지 않습니까. 남성우위, 남성중심의 그런 문화를 어떻게 해결할 것인가가 가장 첫 번째 문제가 아닌가 싶고요, 장기적이고 지속적으로 해결해 나가야 할 과제인 것 같습니다.

경북지역에는 그렇게 질 높은 일자리가 없다는 것입니다. 어떤 직장을 다니면서 사회에 대한 관심을 가지고 공부하고, 커리어를 쌓아야 하는데 이 지역을 보면 우수한 대학 졸업생들을 받아 들일 수 있는 사회적 기반이 상당히 낮지 않습니까 타지역으로 간다든지 취직을 못한다든지 이런 이유로 선출직에 나올 수 없는 이유들이 있지요. 뭔가 대비를 할 수 있는 인력 풀들이 상대적으로 수도권이 높지 않습니까 이것은 이 지역의 균형발전, 지방 분권과도 연결이 됩니다.

이를 개선하기 위한 방안으로 지역인재가 유출되지 않도록 사회적 기반을 마련하여야 하며, 다양한 시민을 대상으로 이분법적인 성역할에 대한 고정관념 및 편견을 해소하기 위한 양성평등 교육이 실시되어야 함을 제시하였다.

3) 여성개인적 특성

광역 및 기초의원 분야 여성비율이 낮은 여성개인적 특성으로 여성의 정치의식 및 도전정신이 낮고, 여성의 네트워크화, 조직화가 약하다는 점을 제시하였다. 여성정치참여의 주요한 매개체는 여성스스로의 조직의 연대(network)이다. 여성단체들의 연합된 조직은 여성의 정치참여 증진 뿐 아니라 정치권에 대한 압력기구로서의 역할을 해낼 수 있다.

현재 경상북도에는 많은 여성단체가 있으나 여성의 정치참여를 위한 연대활동은 극히 제한적이며, 재정의 빈곤과 조직의 한계, 여성단체 간 목적과 방향의 불일치 등으로 연대가 활성화되지 못하고 있는 실정이다.

여성들이 기본적으로 선출직 선거직에 많이 진출하는 것도 필요하겠지요. 본인들이 노력해야 나오는 거지 출발을 안하면 당선율도 제로지요. 여성단체나 기관 등에서 훈련시킨 사람들을 가능한 한 많이 선출직에 출마하도록 권장하고 지원해주는 그런 정책이 필요할 것 같아요.

국회의원들이 공천을 남성들에게 좀 더 주려고 하는 마음이 있을 수도 있는데 문제는 남성과 겨워서 이길만한 여성들의 틀어잡기 정치에 관심을 갖는 분들 절대적으로 부족합니다. 저도 수업시간에 많은 이야기를 하지만 여성들은 남성들의 몇분에 몇만 정치계에 관심을 가지고 노력한다면 공천받기 훨씬 좋은 구조로 되어있습니다.

이러한 문제를 개선하기 위해 정치에 관심을 가지고 정치의식 및 역량을 강화해야 한다는 점과 여성들이 연대하여 조직화를 통해 여성인재 발굴 및 지원, 정치세력화 등을 꾀해야 함을 제시하였다.

2. 5급 이상 공무원분야 여성대표성이 저조한 원인 및 개선방안

1) 제도적 특성

5급 이상 공무원 분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로는 여성은 업무 난이도가 약한 부서에 배치되는 경향이 있어 구조적으로 인사 평정 및 승진에서 불리하다는 점, 일과 가정의 양립에 여성들이 더 기여함으로써 남성과의 경쟁에서 불리하다는 점을 제시하였다. 공직사회 내 여성들이 많이 배치되는 부서가 주로 업무의 난이도가 낮은 부서인 것으로 인식하고 있었다고, 여성의 생애주기과 맞물려 결혼과 임신, 출산과 육아 등 일과 가정의 양립에서 오는 노력과 시간의 분산으로 남성과의 경쟁에서 불리하게 작용한다고 인식하고 있었다.

공직사회 여성에 대한 사회적 역할의 저평가로 비교적 지위가 낮은 민원부서 등 업무의 난이도가 낮은 부서에 배치하는 경향이 높습니다.

여성의 임신과 출산으로 인한 출산휴가와 육아휴직으로 경력이 단절되고, 육아에 대한 부담이 여성이 더 높아 업무처리에 대한 적극성 및 가지 주도성을 저하시켜 여성의 역량을 최대한 이끌어 내기 어려운 상황이라고 생각됩니다. 이는 곧 근무 평정, 성과로 연결되어 남성에 비하여 저평가되는 원인이 되고 있습니다.

이러한 문제를 개선하기 위해 여성공무원들에 대한 보직관리와, 일과 가정을 조화롭게 양립할 수 있는 가족친화제도 강화, 남성도 육아와 가사에 동참하게 하는 제도 마련, 여성승진비율 의무적용이 필요함을 제시하였다.

2) 사회문화적 특성

5급 이상 공무원 분야 여성비율이 낮은 사회문화적 특성으로 조직 내 남성편향적 조직분위기, 여성에 대한 그릇된 편견 및 성역할 고정관념, 사회적 관계망 부족 등을 제시하였다. 보수적인 지역 및 조직 분위기와 함께 여성인력에 대한 가치절하와 성역할에 대한 고정관념이 존재하고, 여성은 소극적, 성취욕구 부족 등의 특성이 있다는 편견이 존재한다는 것이다. 또, 여성들은 남성들과 달리 업무시간외에 이루어지는 인간관계 즉, 사회적 관계망에 대한 접근이 상대적으로 어렵다는 것이다.

사회문화적으로 경북이 다른 지역보다 보수적인 분위기여서 여성에 대한 과소평가로 여성관리직의 비율이 낮다고 생각합니다. 기존에 자리하고 있는 남성 관리직들의 조직 내 여성에 대한 잘못된 인식과 성역할에 대한 고정관념으로 여성의 진출에 어려움이 많습니다.

늦게까지 남아서 일 많이 하고, 업무시간 외 대인관계를 많이 한 사람이 빨리 승진하는 조직분위기로 여성들은 힘들어 하는 경우가 많습니다. 여성들도 네트워크를 잘 형성하고 강화하여 자신의 역량이 충분히 활용되고 인정받을 수 있는 활동들을 해야 한다고 봅니다.

이러한 한계를 개선하기 위해 고위직 여성의 정책성공사례 발굴, 지역사회 공헌도, 활동내역 등에 대한 홍보로 여성에 대한 인식을 개선하고, 양성평등 교육을 통한 양성평등의식 개선과 여성에 대한 성역할 고정관념 및 편견을 해소하여야 하며, 사회적 관계망 강화가 필요함을 제안하였다.

3) 여성개인적 특성

5급 이상 공무원 분야 여성비율이 낮은 여성개인적 특성으로 여성들의 주요 보직 및 승진에 대한 소극성, 도전정신 부족 등으로 인식하고 있었다.

여성들 스스로 '일하는 것만으로도 다행이다.' '아이 놓고 육아 하다가 다시 나올 때라도 있어 좋다'는 인식을 가지고 있는 여성이 많습니다. 주요 부서 배치를 위한 적절한 여성공무원 추천이 들어와 당사자와 의견개진을 해보면 여성 스스로 출산이나 양육으로 포기하는 경향이 많습니다.

여성들도 양육책임을 분담하고 좀 더 적극적이고 성취지향적인 의식의 변화가

필요하며, 스스로 기회를 부여받기 위해 노력하여야 한다고 생각합니다.

이러한 한계를 개선하기 위해 가정 내 여성의 몫으로 여겨지고 있는 자녀양육 및 가사가 분담되어야 하며, 주요부서에서 지원하여 근무하면서 보다 적극적으로 경력을 개발해야 함을 제안하였다.

3. 관리직분야 여성대표성이 저조한 원인 및 개선방안

1) 제도적 특성

관리직분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로 민간분야에 대한 정책적 대응의 한계, 적극적 고용개선조치 대상과 지역 산업규모와의 괴리, 채용·배치·승진에서의 불평등을 제시하였다. 민간분야의 경우 정부의 개입이 어려우므로 관리직 비율 제고를 위해 정책적으로 대응하는데 한계가 있고, 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률에 근거하여 시행하고 있는 적극적 고용개선조치는 대상이 공공기관과 500인 이상 기업이므로 지역의 산업체 규모를 고려하고 있지 않다는 것이다. 특히, 경북지역은 중소기업이 많아 적극적 고용개선조치를 적용받을 수 있는 기업이 매우 적은 편이다. 또한, 여성과 남성의 업무를 구분하는 관행이 존재하고, 채용·배치·승진 과정에 성차별이 존재하고 있다는 것이다.

민간기업의 경우 정부가 정책을 시행하기에는 한계가 있고, 경영주의 의지가 중요한데, 기업은 영리추구가 제1의 목적이므로 양성평등한 고용보다는 기업에 대한 기여도가 높은 쪽으로 인사정책을 하므로 아직까지는 남성을 선호하는 경향이 있는 것 같습니다.

적극적 고용개선조치의 대상이 공공기관과 500인 이상 기업이므로 경북지역의 산업체 규모로 봤을 때 이 제도의 적용을 받는 기업이 소수이므로 제도적 해결은 어려운 것 같습니다.

대학의 상위 20%에 여성이 80%를 차지하고 있습니다. 그런데 졸업할 때 되면 취업자 중 남성이 80%를 차지하고 있습니다. 우수한 여학생들이 사회진출로 연결되지 못하고 단절되는 경우가 많습니다.

이러한 문제를 개선하기 위해 적극적 고용개선조치의 대상을 확대하고 채용결정 과정에 여성의 참여를 높임으로써 채용·배치·승진에서의 성불평등을 해소하여 여성

인재의 경력유지가 가능하도록 해야 함을 제안하였다.

2) 사회문화적 특성

관리직분야 여성비율이 낮은 사회문화적 특성으로 여성의 경력단절 및 출산·자녀양육 등으로 직장공백이 많다는 점, 성불평등 조직문화가 존재한다는 점을 제시하였다. 여성은 중간퇴사가 많기 때문에 처음부터 주요부서 배치와 보직을 맡기지 않으려고 하는 경향이 있다는 것이다. 또, 출산이나 자녀양육으로 공백이 많고, 조직에 대한 헌신도가 낮다고 인식함으로써 상대적으로 남성에 비해 경쟁력이 낮고 조직에서 불평등을 겪고 있다는 것이다.

여성은 결혼이나 출산·육아 등의 이유로 중도 퇴사가 많아 기업에서 투자하기를 꺼려하는 경향이 있습니다. 예를 들어 인적자원을 개발하는 프로그램이나 교육 등에.. 그래서 핵심보직에 배치하는 것을 꺼려하죠.

여성은 출산이나 육아휴직을 마치고 복직하더라도 자녀양육에 더 많은 시간을 할애하기 때문에 남성과 경쟁에서 불리합니다. 아직까지 남성조직문화가 강하여 여성인력 활용에 대한 불신이 있는 편입니다.

이러한 문제를 개선하기 위해 가족친화제도를 적극적으로 활용할 수 있는 조직분위기를 만들어야 함을 제안하였다. 모성보호제도가 강화되었으나 아직 많은 기업에서 제도이용이 심적으로 어려운 상황이라 여성들이 결혼이나 출산으로 퇴사하는 경우가 많으며, 특히, 10인 미만 사업장의 경우 제도이용이 매우 힘든 상황이므로 남, 녀 직원 모두 육아휴직, 유연근무제도 등을 이용할 수 있는 문화가 조성되어야 한다는 것이다.

(3) 여성개인적 특성

관리직 분야 여성비율이 낮은 여성개인적 특성으로 여성의 직업의식이 약하다는 점, 여성 스스로 관리직 지원을 꺼리는 경향, 관리능력 부족 등을 제시하였다. 여성은 가정에 더 많은 시간을 할애하는 경향이 있고, 소극적 성향이 있어 직업에 대한 애착이 남성에 비해 상대적으로 부족하고, 승진이나 특별 프로젝트 참여 등에 적극적 지원을 꺼리는 경향이 있다는 것이다. 또한, 여성은 회식 기피, 업무외 활동 소극적 참여 등으로 리더십 및 정치력이 부족하여 일정 직급 이상이 되면 남

성들보다 경쟁력이 낮다는 것이다.

여성은 육아, 가사 병행으로 전천후 업무수행에 한계가 있고, 스스로 피부양자로 인식하여 관리직 승진이나 주요 업무에 대한 욕구가 부족한 경향이 있어 경력개발 기회가 적은 편입니다.

어느 정도 이상 직급이 되면 업무도 중요하지만 리더십, 정치력 등 관리직으로서의 소양이 필요한데 이 부분은 여성이 상대적으로 부족하다고 인식되고 있죠.

이러한 문제를 개선하기 위해 여성관리자를 위한 체계적, 지속적 교육이 필요함을 제안하였다. 기업이 적합한 여성관리자를 선발할 수 있도록 하기 위해 여성관리자 육성 프로그램을 지원하고, 상위직에 필요한 관리직 역량을 제고할 수 있는 교육지원이 필요하다는 것이다.

4. 지방자치단체 위원회분야 여성대표성이 저조한 원인 및 개선방안

1) 제도적 특성

지방자치단체 위원회 분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로 성별영향분석평가 결과 개선의견의 미반영, 관련분야 전문가 관리 시스템 부재를 제시하였다. 자치법규에 대한 성별영향분석평가를 통해 성별균형참여 의견이 다수 제시되었으나 지자체에서 반영하지 않은 경우가 많으며, 이를 반영하지 못하는 이유로 관련분야 전문가 인력이 부족하다는 것이다. 그리고 여성위원 비율을 높이기 위해 전문지식도 없는 사람을 위촉하면 의사결정에 더 악영향을 미친다는 우려도 제시되었다.

여성위원을 추천할 수 있는 인력풀 구성이 되어 있지 않은 경우가 많습니다. 특히, 군단위에서는 위원회 위원 위촉시 어려움이 많습니다.

위원회의 경우 대부분 일정 사회적 지위나 전문성을 요구하는데 이러한 여성이 부족합니다. 성별비율을 맞추기 위해 강제로 구성하다보면 의사결정에 더 악영향을 미칠 수 있습니다.

이러한 한계를 개선하기 위해 여성, 남성뿐 아니라 다양한 관련 계층이 참여할 수

있도록 법으로 강제화 하는 것이 필요하고, 전문성과 경험이 풍부한 여성인재를 발굴하여 관리해 나가야 할 필요가 있음을 제시하였다.

2) 사회문화적 특성

지방자치단체 위원회 분야 여성비율이 낮은 사회문화적 특성으로 지금까지 가부장적 문화와 성별분업으로 인한 여성의 사회활동이 미진했다는 점을 제시하였다.

지금까지 여성의 사회활동분야가 넓지 않았기 때문에 일어나는 현상 같습니다.

남편의 비협조적 태도도 원인이라 생각합니다. 여자들이 나가서...뭐 한다고...문화와 의식의 문제가 해결이 안되는 것 같습니다. 남성과 여성의 의식변화가 필요합니다. 여성의 사회참여 기회를 넓혀 주어야 합니다.

이러한 한계를 개선하기 위해 여성과 남성의 의식변화를 위한 교육 및 사회참여 분위기 조성이 필요함을 제안하였다.

3) 여성개인적 특성

지방자치단체 위원회 분야 여성비율이 낮은 여성개인적 특성으로 사회참여에 대한 소극성을 제시하였다.

여성 스스로 사양하는 경우가 많습니다. 여성을 위원으로 위촉한 경우도 위원회 활동에 적극적으로 참여하지 않고 있는 실정입니다.

이러한 한계를 개선하기 위해 여성개인의 전문성 및 역량을 강화하고, 지역사회 현안 해결을 위해 적극 동참하는 자세가 필요함을 제안하였다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 양성평등 실현을 위하여 의사결정직 성별균형참여 제고방안을 연구하는 것이 목적이다. 이를 위해 본 연구는 경상북도 광역의원 및 기초의원, 5급 이상 공무원, 관리직, 지방자치단체 위원회 성별비율을 제시하고, 이 분야의 성별균형참여 제고방안을 제시하기 위해 관련 분야 전문가를 대상으로 FGI를 실시하였다.

분석결과, 경상북도의 광역의원 및 기초의원 성별비율은 광역의원의 경우 남성 93.35, 여성 6.7%, 기초의원의 경우 남성 84.5%, 여성 15.5%로 나타났다. FGI를 통해 살펴본 이 분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로 여성에게 불리한 경선제도와 여성에게 불리한 공천, 선거비용 문제, 진입어려움 등이 있고, 이를 해소하기 위한 방안으로 여성에게 불리한 경선제도와 공천을 개선하여 여성공천비율을 지킬 수 있도록 강제화하고, 공천제도가 아닌 다양한 루트로 정치권에 접근할 수 있는 방법을 강구해야 할 필요가 있으며, 여성의 경제적 취약함을 고려하여 선거비용 지원할 필요가 있다는 것이다. 사회·문화적 특성으로 경북지역의 전통적 가부장적 유교문화, 보수적 문화의 영향과 여성인재를 활용할 사회적 기반이 약하다는 점을 들 수 있고, 이를 해소하기 위한 방안으로 가부장적 유교문화, 보수적 문화로 인한 성역할 고정관념 및 성차별 관행을 개선하고, 지역인재가 지역에 정착하여 지역문제에 관심을 가지고 지역현안들을 해결해 나가는 주체로 활동할 수 있도록 사회적 기반을 마련해야 한다는 것이다. 여성개인적 특성으로 여성의 정치의식 및 도전정신이 낮고, 여성의 네트워크화, 조직화가 약하다는 점이고, 이를 해소할 방안으로 광역 및 기초의회 여성의원 비율 제고를 위해 여성 스스로 정치의식 및 역량을 강화하고, 여성들이 연대하여 여성인재를 발굴·지원하며, 조직화를 통한 정치세력화 등을 확산할 필요가 있다는 것이다.

5급 이상 공무원 성별비율은 남성비율 92.3%, 여성비율 7.7%로 나타났다. 이 분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로 높은 직급으로 갈수록 여성인원이 적고, 여성은 업무 난이도가 약한 부서에 배치되는 경향이 있으며, 일과 가정의 양립에 여성들이 더 기여함으로써 남성과의 경쟁에서 불리하다는 것이다. 이를 해소하기 위한 방안으로 여성공무원들에 대한 보직관리와 일과 가정을 조화롭게 양립할 수 있는 가족친화제도의 강화가 필요하며, 남성도 육아와 가사에 동참하도록 하는 가정 내 양성평등 및 가족복지에 대한 정책적 대응이 필요하다는 것이다. 사회·문화적 특성으로 남성 편향적 조직분위기, 남성 관리직의 여성에 대한 편견, 성역할 고정관념, 사회적 관계망 미약 등이고, 이를 해소하기 위한 방안으로 고위직 여성공무원의 정책 성공사례, 지역사회 공헌도, 활동 내역 등을 적극 발굴하여 홍보하는 것이

필요하고, 양성평등 의식교육이 필요하며, 여성들도 사회적 네트워크를 잘 형성할 필요가 있다는 것이다. 여성개인적 특성으로 여성 스스로 출산과 양육을 더 중요시하여 주요 부서 배치나 승진에 소극적으로 임한다는 점이며, 이를 해소하기 위한 방안으로 여성도 자녀양육, 가사책임의 분담을 통해 승진에 적극 도전할 필요가 있다는 것이다.

관리직 성별비율은 남성이 90.0%, 여성 10.0%로 나타났다. 이 분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로 민간분야라는 특성으로 인한 정책적 대응의 한계와 적극적 고용개선조치 대상과 지역 산업규모와의 괴리, 채용·배치·승진에서의 불평등 존재 등이고, 이를 해소하기 위한 방안으로 적극적 고용개선조치의 대상을 확대하고, 채용·배치·승진 과정에 성별균형참여를 보장함으로써 성불평등 해소노력이 필요하다는 것이다. 사회·문화적 특성으로 출산이나 육아로 인한 여성의 경력단절 및 경력 개발 불리, 남성과의 경쟁에서 불리하다는 점이고, 이를 해소하기 위한 방안으로 가족친화제도 활용을 통해 경력 유지 및 경력 개발을 지원해야 할 필요가 있다는 것이다. 여성개인적 특성으로 여성의 직업의식이 약하다는 점, 여성 스스로 관리직 지원을 꺼리는 경향, 관리능력 부족 등이고, 이를 해소하기 위한 방안으로 여성관리자 육성 프로그램을 운영하고, 관리자로서의 리더십 및 관리역량 강화교육이 필요하다는 것이다.

지방자치단체 위원회 성별비율은 남성이 73.8%, 여성이 26.2%로 나타났다. 이 분야 여성비율이 낮은 제도적 특성으로 성별영향분석평가 결과 성별균형참여에 대한 개선의견의 미반영, 관련분야 전문가 관리 시스템 부재를 들 수 있으며, 이를 해소하기 위한 방안으로 위원회에 다양한 관련 계층이 참여할 수 있도록 법으로 강제화하고, 전문성과 경험의 풍부한 여성인재를 발굴하여 관리할 필요가 있다는 것이다. 사회·문화적 특성으로 가부장적 문화와 성별분업으로 인한 여성의 사회활동 미진을 들 수 있으며, 이를 해소하기 위한 방안으로 남성과 여성의 의식변화를 위한 교육 및 사회참여 분위기 조성이 필요하다는 것이다. 여성개인적 특성으로는 여성의 소극적 태도를 들 수 있으며, 이를 해소하기 위한 방안으로 지역주민으로서 당면 과제를 해결해 나가려는 여성 스스로 의식의 변화가 필요하고, 마인드 업 교육이 필요하다는 것이다.

이상과 같이, 경상북도의 경우 공공부문과 민간부문 영역에서 의사결정 부문의 여성참여 비율이 현저히 낮아 성격차가 상당히 존재하는 것이 현실이므로 성별균형참여를 위한 정책적 대응이 절실히 필요함을 알 수 있다.

위의 연구결과를 바탕으로 본 연구는 의사결정직 성별균형참여 제고를 위해 다음과 같은 정책적 제언을 하였다. 첫째, 광역 및 기초의원 분야 성별균형참여를 위해 여성공

친 확대를 위한 지역정당의 역할 강화, 다양한 루트의 여성인재 발굴 및 체계적이고 지속적인 역량강화 교육을 위한 프로그램인 분권 & 자치스쿨의 운영 확대, 여성계의 연대 강화 및 지원이 중요하다. 여성의 정치력 향상 및 정치적 대표성 확대를 위해서는 여성 후보 개인의 힘으로는 힘들기 때문에 학계, 여성의원, 시민단체 등 다양한 분야 인재풀을 구축하고, 네트워크를 형성하여 상호 지원할 필요가 있다.

둘째, 5급 이상 공무원 분야 성별균형참여를 위해 5급 이상 여성공무원 임용목표 확대 및 이행점검, 보직 배치 시 성별비율 고려, 교육훈련 프로그램 확대가 필요하다. 여성의 출산과 양육은 여성개인의 삶 측면에서도 중요하지만 국가경쟁력을 강화하고, 우리사회의 지속가능한 발전을 위해 반드시 필요한 일이므로 이에 대한 사회적 가치와 기여를 인정해야 한다. 따라서, 여성들이 주요 보직에 근무하면서 가족친화제도를 적극 활용하여 경력개발 및 경력유지를 잘 할 수 있도록 정책적으로 지원해야 할 것이며, 이 분야 여성대표성을 확대하기 위해서는 출산과 양육으로 인한 불이익을 제거하고, 일정기간 여성공무원의 능력배양과 승진을 위한 정책적 차원의 배려가 필요하다.

셋째, 관리직 분야 성별균형참여를 위해 경상북도의 산업 규모나 환경에 맞는 경북형 고용평등기업 인증사업(가칭) 도입, 기업 CEO와 함께 하는 양성평등 세미나 개최, 민간기업 여성을 대상으로 관리직 리더십 및 역량강화교육 지원이 필요하다. 여성은 그간 낮은 관리직 여성비율로 적절한 여성역할모델과 네트워크가 부족할 뿐 아니라 자녀양육과 가족돌봄의 일차적 책임으로 인해 노동시장에서 경쟁력을 확보하는데 한계가 있었으며, 이로 인한 관행적인 차별의 대상이 되어온 것이 사실이다. 이를 개선하기 위해서는 차별금지와 더불어 적극적인 불평등 해소 노력이 요구된다.

넷째, 지방자치단체 위원회 분야 성별균형참여를 위해 성별균형참여의 법제화, 위원회 구성 이행점검 강화, 지역여성인재 DB구축 및 활용이 필요하다.

본 연구는 의사결정직으로 정치, 경제, 행정분야 일부의 대표성에 초점을 맞추어 진행하였다는 점에서 한계가 있으며, 후속연구에서는 교육분야, 사법분야, 경찰분야 등 좀 더 다양한 사회분야를 포함한 대표성에 대한 연구가 이루어지기를 기대한다.

【참 고 문 헌】

- 강영화(2004). 양성평등의 도덕 교육적 함의. 전북대학교 석사학위논문.
- 김정해·조성한(2007). 정부위원회의 운영 및 관리상의 문제점과 개선방안. 현대사회와 행정, 17(2), 173-204.
- 박옥순(2009). 여성의 정치참여와 대표성 연구: 지방의회를 중심으로. 경남대학교 박사학위논문.
- 박홍엽(2009). 여성분야 균형인사정책의 평가와 발전 방안. 한국정책연구, 9(1), 281-304.
- 배은경(2016). 젠더관점과 여성정책 패러다임-해방이후 한국 여성정책의 역사에 대한 이론적 검토. 한국여성학, 32(1), 1-45.
- 안병영(1994). 정치인과 한국의 정책결정 구조 「정책결정구조의 비교: 정·경·관의 역학관계」, 한국행정학회 국제학술대회 논문집, 286면
- 양애경·김원홍·김혜영(2011). 국격향상을 위한 여성대표성 제고. 한국여성정책연구원.
- 여성가족부(2015). 제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017).
- 이종수·전주상(2003). 정부위원회의 효율적 운용방안. 한국행정연구원.
- 전기택(2011). 기업 의사결정직 여성 참여와 할당제 도입 현황. 젠더리뷰, 22호, 45-52.
- 홍승아(2017). 양성평등정책의 성과와 미래과제. 한국여성정책연구원 세미나 자료. 36-64.

<인터넷 사이트>

법제처 www.moleg.go.kr

통계청 www.kostat.go.kr