

현안분석 2008-

재정법제 연구 08-07

**양성평등 구현을 위한 성인지  
예산제도에 관한 법제개선방안**  
A Legal Study on the System of Gender  
Responsive Budget for Gender Equality

연구자 : 김세진(부연구위원)  
Kim, Se-Jin

2008. 10. 15.

## 국문 요약

성인지 예산은 예산의 편성, 심의, 집행, 평가 등 모든 예산과정에서 젠더 관점을 통합하고자 하는 것이다. 즉 예산의 배분이 여성과 남성의 경제적, 사회적 기회에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하여 사회의 가치 있는 자원이 성평등하게 배분될 수 있도록 국가의 예산배분 구조와 규칙을 변화시키는 것이다. 성평등 정책의 일환으로서 성인지 예산은 우선적으로 성평등 목적과 관련하여 성인지 예산의 의의를 찾을 수 있지만, 그 효과는 성평등이라는 보편적 가치를 넘어서는 것이다. 유럽의회(European Parliament, 2003)는 성인지 예산을 공공정책의 공정성(fairness), 효율성(efficiency), 투명성(transparency)에 기여할 수 있는 전략으로 인식하고 있다. 즉 여성과 남성의 다른 역할과 책임에 따른 예산정책의 다른 효과를 고려함으로써 공적 자원의 공정하고 균형있는 배분에 기여할 수 있으며(공정성), 여성과 남성의 다른 욕구에 대응하는 예산분배는 자원의 효율적 이용과 양질의 효과적인 서비스를 제공할 것이며(효율성), 예산의 효과에 대한 분석은 정부 재정의 투명성과 책임성을 강화하게 될 것이다. 성인지 예산은 사회의 경제 발전과 민주주의의 안정과 확대에 중요한 기여를 하게 될 것이다.

예산이 성평등하게 집행되어야 한다고 할 때, 성평등은 그 자체 자명한 것으로 보이지만, 사실상 무엇이 평등인지는 특정 사회적 맥락 내에서 구성원들 간의 합의에 의해 구성되어야 하는 새로운 규범일 것이다. 성인지 예산은 특정한 역사적, 사회적 맥락 내의 다양한 주체들 간의 토론과 협력을 통해 새로운 자원배분 방식에 대한 합의를 도출해 가는 하나의 지속적이고 장기적인 과정이라는 인식이 확산되어야 한다. 성인지 예산이 자원 배분에서의 보다 근본적인 변화에 접근하기 위해서는 시민사회, 의회, 언론 등 다양한 행위주체들의 참여와 토론, 의사소통을 통한 합의가 필요하다.

외국에 비해 짧은 우리나라의 성인지 예산에 대한 논의에도 불구하고 형식적으로는 재정운용의 원칙과 『성인지 예산서』, 『성인지 결산서』를 국회에 제출하는 명시적인 법적근거를 『국가재정법』을 통해 마련하였다. 이것은 우리나라가 앞으로 양성평등한 사회를 구현해 가는 데 매우 의미 있고 유용한 수단을 확보하게 된 것이다. 이것은 국제기구나 외국의 학계에도 널리 알려질 만한 성과이다.

그러나 성인지 예산제도가 형식에 그치지 않고 운영되기 위해서는 법규정에 구체적인 내용을 포함하는 법제개선도 함께 이루어져야 할 것이다.

※ 키워드 : 국가재정법, 성인지 예산서, 성인지 결산서, 젠더통합, 성평등

## Abstract

Gender Responsive Budget is to unify the budget making, deliberation, execution, and evaluation of the budget. Namely, it is to analyze how the distribution of the budget affects economic and social opportunities of men and women so that the rules and the system for the distribution of valuable resources can be modified to give equal shares to men and women. Above all, as a part of a gender equal policy, the GRB has the meaning in gender equality, but the effect of GRB is beyond the value of it(gender equality). GRB is considered as a strategy which contributes to the fairness, efficiency, and transparency. It contributes to fairness by considering different effects of the budget policy in accordance of the roles and the responsibility of man and women, and the budget distribution which deals with different needs/desires of man and women offers efficient and good quality usage of resource.(efficiency) Also, the analysis of the budget enforces transparency of responsibility and public finance(of administration). RGB will have an important role in achieving social economic development and a stabilized democracy.

When it refers to the equal budget execution in a androgynous way, gender equality itself seems obvious. However, what equality really is has to be agreed in a specific social context by those members.

The consideration that GRB is a consistent process which concludes agreement about new resource distribution method through discussion and cooperation among various subjects in specific historical, social context has to be spread. The agreement among various social subjects-civil society, Congress, press, etc.-is needed to access the fundamental change for resource distribution of the GRB; The agreement has to be made though

participation, discussion and communication among them.

The GRB has a short history compared to that of foreign countries. We have prepared a National Financial Law and clearly stated legal basis which submits the □□GRB Budget Bill□□ and □□GRB Balance Sheets□□ to Congress through National Financial Laws. Therefore, we have meaningful devices which contribute to making an androgynous society. Also, it is good work that will be noticed in worldwide organizations and the foreign academic world.

However, the GRB can be just a formal system. To achieve a genuine RGB system, Improvement of legislation are needed to build a GRB system.

※ Key Words : National Financial Law, GRB Budget Bill, GRB Balance Sheets, Unification of Gender, Gender Equality

# 목 차

국문요약 .....	3
Abstract .....	5
제 1 장 서 론 .....	11
제 1 절 연구의 목적 .....	11
제 2 절 연구의 범위 및 방법 .....	13
제 2 장 성인지 예산제도의 의의 및 법적 근거 .....	15
제 1 절 성인지 예산의 추진경과와 현황 .....	15
제 2 절 성인지 예산의 필요성과 의의 .....	18
제 3 절 성인지 예산의 법적 근거 .....	20
제 3 장 외국의 입법례 및 시사점 .....	23
제 1 절 외국 입법례의 개관 .....	23
제 2 절 독일의 성인지 예산제도 .....	27
1. 성인지 예산의 개념 .....	27
2. 성인지 예산제도의 해석근거 .....	33
3. 성인지 예산제도와 재정의 운용 .....	42
4. 소 결 .....	46
제 3 절 미국의 성인지 예산제도 - 샌프란시스코市の 경험을 중심으로 - .....	47
1. 미국에 있어서 성인지 예산제도의 도입역사 .....	47
2. 샌프란시스코市の 성인지 예산제도 .....	52

3. 샌프란시스코市的 성인지 예산제도의 적용사례 .....	61
4. 소 결 .....	66
제 4 절 영국의 성인지 예산제도 .....	70
1. 영국에서의 성인지 예산 활동 .....	70
2. 최근의 논의: 노동불능 연금(Incapacity Benefit) 보고서 .....	75
3. 소 결 .....	77
제 5 절 프랑스의 성인지 예산제도 .....	78
1. 프랑스에서 남녀평등과 예산문제 .....	78
2. 조세 앞에서 평등의 원칙 .....	80
3. 예산상의 평등원리 .....	81
4. 소 결 .....	87
제 4 장 성인지 예산제도의 주요내용 .....	89
제 1 절 성인지 예산의 개념 .....	89
1. 일반 예산에 대한 젠더분석으로서 성인지 예산 .....	92
2. “여성예산”으로서 성인지 예산 .....	94
3. 젠더분석(gender-analysis) 으로의 예산 .....	97
제 2 절 성인지 예산의 대상 사업 .....	98
1. 양성평등정책사업 .....	99
2. 성별영향평가 대상의 사업 .....	99
3. 기타 성인지적 관점의 분석이 필요한 사업 .....	103
제 3 절 성인지 예산서 .....	106
1. 성인지 예산서의 형식 .....	106
2. 성인지 예산서의 내용 .....	108
제 4 절 성인지 결산서 .....	114

1. 성인지 결산서의 구성과 내용 .....	114
2. 성인지 결산의 적용대상과 적용범위 .....	115
3. 성인지 결산의 구성요소와 적용 방법 .....	115
4. 성인지 결산의 분석 도구와 지표 개발 .....	115
5. 성인지 결산서의 작성 요령 .....	116
제 5 절 2009년 예산안 편성 지침('08.4) .....	116
1. 성인지 예산의 개요 .....	116
2. 성인지 예산서 작성 대상사업 .....	117
3. 성인지 예산안 작성방법 .....	119
제 5 장 성인지 예산제도의 정착을 위한 과제 및 법제개선방안 .....	123
제 1 절 성인지 예산제도의 정착을 위한 과제 .....	123
1. 성인지 예산의 타당성 .....	123
2. 성인지 예산에 대한 장기적인 이해의 확산 .....	125
3. 포괄적 분석 사례의 축적 .....	126
4. 시민사회의 협력 .....	127
제 2 절 성인지 예산제도의 정착을 위한 법제개선방안 .....	128
1. 성인지 예산제도의 규정 형식 .....	128
2. 성인지 정책 추진을 위한 여성발전기본법의 법제개선방안 .....	129
3. 성인지 예산제도 정착을 위한 국가재정법(령)의 법제개선방안 .....	137
참 고 문 헌 .....	145
부 록	
※ 프랑스 2008년 재정법률안에 대한 부록 - 여성의 권리와 양성평등에 관한 황색보고서 - .....	153

## 제 1 장 서 론

### 제 1 절 연구의 목적

오늘날 성인지 예산은 성 평등에 대한 국제적인 공약의 실천이며, 국제사회의 성 평등 증진을 위한 중요한 정책 도구로서 1995년 유엔 세계여성대회에서 성 주류화가 천명된 이후 세계 각국에 확대되고 있다. 북경행동강령은 정책의 성 주류화를 위한 성인지 예산 시행을 강조하고 있고, 유엔 여성지위 향상을 위한 특별자문관실은 2001년 국가예산에서 성평등 관점을 통합하도록 지침을 제시한 바 있으며, 2003년 현재 세계 60여 개국에서 수행되고 있다. EU는 2001년 회의에서 2015년까지 모든 국가가 성인지 예산을 실행하도록 한다는 목표를 설정하였고 OECD, UNIFEM 등 국제기구와 공동으로 성인지 예산의 확대에 노력을 기울이고 있다.

국내에서 성인지 예산은 여성관련 시민단체에서 꾸준히 문제를 제기하여 왔다. 성인지(性 認知)<sup>1)</sup> 예산은 공공예산을 편성, 심의, 집행, 결산하는 과정에서 성인지적 관점을 통합하는 것으로 2010년부터 시행될 예정이다.

지난 2006년 9월 「국가재정법」이 제정<sup>2)</sup>되어, 우리나라는 급격히 변화하는 재정 여건 속에서 국가 재정운용의 건전성과 투명성, 효율성을 확보하는 선진화된 재정운용 시스템을 구축하게 되었다. 1961년 이후 우리나라 국가재정 운용의 기본 틀을 제공하던 「예산회계법」과 1974년 제정된 「기금관리기본법」을 통합하였으며, 최근 정부가 추진

---

1) 이 연구를 진행하면서 토의된 내용 중에 “성인지 예산제도”의 ‘성인지’ 표기 문제에 대해서 ‘성 인지’라 함이 적절하다는 지적들이 있었다. 그러나, 이 보고서에서는 현재 법률상의 표기대로 ‘성인지’라고 사용하겠다.

2) 2007년 1월 1일 시행.

하고 있는 「중기재정운용」, 「총액배분 자율편성」, 「성과관리제도」, 「프로그램 예산회계제도」 등의 법적 기반을 마련하게 된 것이다. 이와 함께 그 동안 국회와 여성계를 통해 논의되어 온 「성인지 예산제도」도 명시적으로 도입되어 2년의 유예기간을 거쳐 「2010 회계연도 예산안」부터 적용될 예정이다.

그러나 성인지 예산에 관한 구체적인 개념정립이나 적용 방법론은 아직도 연구 중인 상황이다. 여성 관련 예산이라고 이해하기도 하고, 혹은 예산의 지출이 여성에 미치는 영향이라고 하여 넓은 범위로 접근하기도 한다. 성인지 예산이 지향하는 목적에 따라 어떻게 적용될 것인지가 달라질 수 있다.

국제기구에 보고되고 있는 성인지 예산에 관한 많은 보고서에서 성인지 예산(제도)의 개념, 목적, 방법론 그리고 각국의 사례를 풍부하게 소개하고 있다. 그러나 성인지 예산에 대한 국내의 인식수준은 높지 않은 편이며, 이에 대한 연구도 부족하여 외국의 성인지 예산에 대한 개념과 방법론을 우리나라의 재정제도에 그대로 적용하는 데에도 많은 한계를 가지고 있다. 따라서 국가 재정운용 전반에 걸쳐 성별영향을 고려하는 성인지 예산제도가 정착되기 위해서는 우리나라 재정운용 체계와 여건에 부합하는 제도적 장치와 추진체계의 구축, 구체적인 방법론의 개발이 시급한 과제이며, 충분한 준비 없이 법적근거를 가지고 도입된 우리나라의 성인지 예산제도에 대한 법제 보완 및 개선도 필요한 상황이다.

이 연구의 목적은 우리나라의 성인지 예산제도 도입 경과와 「국가재정법」을 통해 도입된 성인지 예산제도의 개념을 정리하고, 2010 회계연도부터 작성하게 될 「성인지 예산서」의 작성 방향과 이를 뒷받침하는 법제개선방안에 대해 연구하고자 한다.

## 제 2 절 연구의 범위 및 방법

한국의 성인지 예산은 국가재정법상의 법적 근거가 마련되면서 국가의 책임하에 놓이게 되었다. 이제 국가가 중심적인 행위주체가 되고 있는 것이다. 제도화 과정으로서 성인지 예산은 『국가재정법』의 규정에 따라 성인지 예산서를 출발점으로 하고 있으며, 정부는 2010회계연도 예산안 편성 시부터 성인지 예산서를 국회에 제출해야 한다. 정부는 본격적인 시행을 앞두고 성인지 예산안 작성을 위한 지침과 양식의 적용가능성을 검토하고, 성인지 예산서의 시안을 공론화하기 위하여 『2009년도 성인지 예산서 작성 시범 사업』을 추진하였다. 기획재정부와 여성부가 공동으로 시범사업을 주관하였고, 23개 중앙행정기관이 참여하였다. 또한 예산안 작성 지침 및 양식, 성인지 예산서 시안 개발을 위해 한국여성정책연구원의 민간인 전문가들이 참여하였다. 그리고 국내 재정운용시스템에 부합하는 성인지 예산 제도화를 실행하기 위한, 성인지 예산 분석기법, 예산서 작성지침과 예산서 양식, 프로그램 예산제도, 성과관리제도, 중기재정계획 등의 연구가 진행되고 있다.

이 보고서의 작성과 관련하여 한국법제연구원에서는 2008년 6월 13일 “성인지 예산 제도의 비교법적 고찰”<sup>3)</sup>과 7월 17일 “우리나라의 성인지 예산제도의 현황과 성별영향평가”<sup>4)</sup>라는 주제로 전문가 워크숍을

---

3) 정재황 교수 (성균관대학교)의 사회로 “독일의 성인지 예산제도”라는 주제로 김은경 교수 (한국의국어대학교), “미국의 성인지예산제도에 대한 고찰”라는 주제로 김대인 교수 (이화여자대학교), “성인지 예산: 영국의 경우”라는 주제로 박준석 교수 (전북대학교), “프랑스의 성인지 예산제도” 주제로 정종길 교수 (경기대학교), “한국의 성인지 예산제도”라는 주제로 윤용중 박사 (국회예산정책처 예산분석관)가 발표하고, 각 주제에 대한 김주환 교수 (홍익대학교), 조소영 교수 (부산대학교), 김명식 교수 (조선대학교), 한동훈 박사 (한국법제연구원 부연구위원), 김경신 사무관 (국회법제실 재정법제과 법제관)의 지정토론이 있었다.

4) 박수현 교수(숙명여자대학교)의 사회로 제1세션에서는 “성인지예산제도의 추진현황 및 향후계획”이라는 주제로 조용수 사무관(여성부 성별영향평가과), “성인지 예산제도를 위한 예·결산 제도 및 법제개선방안과 국회의 역할”이라는 주제로 김경

개최하였다. 기존 연구와 차별성을 두기 위해 대부분의 법학전문가들로 회의를 구성했고, 워크숍을 통해 이루어진 발표 및 토론을 통한 시사가 보고서의 중요한 내용을 이루고 있다. 하지만, 법학전문가들이 수행하는 연구의 첫 시작인 점과 아직 시행되지 않은 성인지 예산제도의 개념은 법제연구에 대한 한계를 가지고 있었다. 앞으로 계속적인 법적 연구와 활발한 논의를 통해 발전함으로 한국의 사례가 타 국가들의 훌륭한 모범사례로 소개되고 연구되기를 바라는 바이다.

이 보고서에서는 국가재정법상의 성인지 예산제도의 근거조항에 대한 법적 의미와 향후의 법제개선방안에 대해 검토하고자 한다.

제2장에서는 일반론으로 성인지 예산제도의 도입배경, 의의와 필요성, 법적근거 등을 먼저 소개한다.

제3장에서는 해외의 성인지 예산제도에 대한 기존 연구를 참고로 하되, 일반적인 법학에서 수행되는 비교법적 고찰로 성인지 예산을 수행중인 독일, 프랑스, 영국, 미국에 법적 근거에 대해 검토하고 각국의 제도 운용에 관해 시사점을 검토하고자 한다.<sup>5)</sup>

제4장에서는 성인지 예산제도의 주요내용으로 성인지 예산의 개념, 분석대상사업, 예산서와 결산서의 주요내용을 검토하고, 현재까지 진행된 2009년 예산안 편성지침을 살펴보고자 한다.

제5장에서는 결론에 갈음하여 제도 정착과 실행을 위한 향후과제 및 법제개선방안을 제시한다.

그리고 첨부자료로 2008년 프랑스의 재정법률안의 부록인 『여성의 권리와 양성평등에 관한 황색보고서』의 내용을 소개한다.

---

신 사무관(국회법제실 재정법제과)의 발표와 제2세션에서는 “수입과 지출상 포괄적 성별영향평가의 예로서의 가족수당”이라는 주제로 김은경 교수(한국의국어대학교), “영국의 성인지 예산분석 : 분석원칙과 분석도구”이라는 주제로 박준석 교수(전북대학교)의 발표와 김대인 교수(이화여자대학교), 나아정 분석관(국회예산정책처 재정정책분석팀), 이세정 박사(한국법제연구원 부연구위원), 김수용 박사(한국법제연구원 부연구위원)의 종합토론이 있었다.

5) 법제화된 국가로 호주와 필리핀이 있지만, 이 국가들에 대해서는 이미 많은 자료와 사례들이 소개되고 연구가 진행되었다고 판단되어 이 보고서에서는 제외시켰다.

## 제 2 장 성인지 예산제도의 의의 및 법적 근거

### 제 1 절 성인지 예산의 추진경과와 현황

국내에서 성인지 예산은 여성단체의 예산운동을 통해 공론화되기 시작하였다. 1998년부터 한국여성단체연합은 매년 전체예산 대비 여성관련 예산을 분석하고 예산 요구안을 제출해 왔고, 2001년 한국여성민우회는 기초자치단체 여성정책 예산을 분석하였다.

2002년 한국여성단체 연합은 국회에 성인지적 예산 정책마련을 위한 청원을 제출하였는데, 이를 계기로 국회 여성위원회는 「성인지적 예산편성및여성관련자료제출촉구결의안」<sup>6)</sup>을 채택, 동년 11월 본회의에서 의결되었다. 이후 여성위원회 소속 의원들은 여성부와 기획예산처에 대한 대정부 질의, 전문가 간담회, 토론회, 국회 내 예결산위원회 위원장과의 접촉 등을 통해 국회 내에서 성인지 예산을 의제화 하였다. 2006년에는 국회예결산위원회 내에 ‘성인지 관련 재정연구를 위한 TF’가 구성되었고, 성인지 예산 제도 도입의 첫 단계로서 2007년도 예산안이 성별 영향을 고려하여 편성되고 성과를 관리할 수 있는 구체적인 방안을 모색하였다.

국회 내 여성의원들의 적극적인 노력의 결과 2006년, 2007년 기획예산처의 예산편성 지침에는 “성별영향이 중요하다고 판단되는 사업에 대해 성별영향평가 결과를 감안한 예산 편성” 등의 내용이 포함되었고, 2006년 9월 국가재정법이 통과됨으로써 성인지 예산의 법적 근거

---

6) 이 결의안은 “정무 예산안 편성 지침의 작성 및 예산안 편성에서 성인지적 관점을 적극 반영할 것”, “정부의 시정연설시 여성관련 예산의 편성지침 및 내용을 명확히 밝힐 것”, “각 행정부처는 여성관련 예산의 현황 및 편성내역 등을 종합적으로 파악하기 위한 관련 자료를 여성부, 국회 여성위원회 및 예산결산특별위원회에 제출할 것” 등의 내용을 포함하고 있었다(국회 예산결산특별위원회 성인지 관련 재정 연구를 위한 TF, 2006).

가 마련되었다. 동법에 따라 2010 회계연도부터 정부는 성인지 예산서와 결산서를 제출할 것이 의무화되었다.

여성단체의 예산운동까지 거슬러 올라가면 한국에서의 성인지 예산 활동의 역사는 거의 10년 가까이 되며, 이미 성인지 예산 활동이 전개되고 있는 국가들 중에서도 프랑스와 필리핀 등 몇몇 국가를 제외하고는 세계적으로도 찾아보기 어려운 강력한 법적 시행 근거를 가지고 있다는 점에서 외형상 매우 선진적인 사례라 할 것이다.

그러나 여성단체의 예산운동은 엄격하게 말하자면 ‘성인지 예산’ 이라기 보다는 ‘여성예산’ 또는 ‘성평등 예산’의 확대가 우리 사회에서 중요한 과제이고, 이 또한 ‘성인지 예산’ 활동의 일부라고 볼 수는 있지만, 성평등을 목적으로 하는 예산 이외의 ‘주류’ 예산의 분배구조를 변화시키고자 하는 것이 성인지 예산의 일차적 목표라 할 때 그간 여성단체의 예산분석을 곧 ‘성인지 예산’이라고 보기는 어렵다.

또한 성평등 정책의 세계적 추세로서 성인지 예산의 필요성에 크게 공감한 여성의원과 여성단체, 전문가들의 적극적 노력에 힘입어 성인지 예산의 법적 근거가 마련되었지만, 시행령은 법률을 시행하는데 필요한 보다 구체화된 규정을 담고 있지 못하다. 뿐만 아니라 “예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석” 하는 것을 성인지 예산으로 정의하고 있는 법률과 달리 예산서에는 “성인지 예산의 규모”를, 결산서에는 성인지 예산의 집행실적을 포함하도록 규정하고 있어 성인지 예산에 대한 오해 혹은 축소의 여지를 가지고 있는 것이 사실이다. 이러한 혼란은 2010 회계연도부터 성인지 예산서 작성의 의무를 안고 있는 정부기관의 담당자들을 비롯하여 성인지 예산의 공론화에 크게 기여해 온 여성단체 운동가, 그리고 연구자들 사이에서도 크게 다르지 않은 것으로 보인다.

현재 한국은 성인지 예산의 필요성과 의의에 대한 추상적 수준의 합의와 강력한 제도적 장치는 갖추고 있는 것이 사실이지만, 제도가

효과적이고 성공적으로 추진되기 위해서는 보다 구체적인 정책 수단과 제도적 기제에 대한 이해와 많은 토론이 필요한 시점에 있다고 할 것이다.

표1 성인지 예산 입법 등을 위한 제도화 추진('01~'07년)

주 체	내 용
여 성 부	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제2차 여성정책기본계획에 성인지 예산관련 세부과제 포함(2003)</li> <li>○ 기획예산처에 성인지적 예산편성을 촉구하는 의견제시(2003)</li> <li>○ 성별영향평가대상과제 선정시 예산사업이 포함되도록 지침에 반영(2007)</li> <li>○ 제3차 여성정책기본계획에 성인지 예산 반영(2008)</li> </ul>
기획재정부 (기획예산처)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 예산안편성지침에 반영 추진               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘성별영향이 중요하다고 판단되는 사업은 성별영향평가 결과를 감안하여 예산 요구’(2006년도 지침)</li> <li>- ‘사업의 성격상 성별영향에 대한 고려가 필요한 사업은 성별영향을 감안하여 예산을 요구’(2007년도 지침)</li> <li>- ‘성인지 예산안 작성지침’ (2008년도 지침)</li> </ul> </li> <li>· 제2차 여성정책기본계획예산사업, 성별영향평가 실시사업</li> </ul>
여성단체	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 한국여성민우회, ‘지방자치단체 여성정책 예산분석’활동 전개(2001)</li> <li>○ 한국여성단체연합, ‘성인지적 예산 정책마련을 위한 청원서’ 국회에 제출(2002)</li> <li>○ 한국여성민우회, ‘젠더·예산·여성운동’ 발간(2003)</li> <li>○ 한국여성의전화연합, ‘지역중심의 여성정책 예산분석 활동’전개(2003)</li> <li>○ 성인지예산네트워크, 지역의 여성단체를 중심으로 성인지 예산 활동</li> </ul>
국 회	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 여성위원회, 『성인지적 예산편성 및 자료제출 촉구 결의안』 본회의 (2002)</li> <li>○ 국가재정법안에 성인지 예산 관련 조항 포함, 국회 본회의 통과(2006)</li> </ul>

## 제 2 절 성인지 예산의 필요성과 의의

성인지 예산은 예산의 편성, 심의, 집행, 평가 등 모든 예산과정에서 젠더 관점을 통합하고자 하는 것이다. 즉 예산의 배분이 여성과 남성의 경제적, 사회적 기회에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하여 사회의 가치 있는 자원이 성평등하게 배분될 수 있도록 국가의 예산배분 구조와 규칙을 변화시키는 것이다.

성인지 예산의 출발점은 거시경제정책이 의도하지 않게 기존의 성 불평등을 강화하거나 약화할 수 있는 중요한 기제가 될 수 있다는 것이다. 특히 거시경제정책의 핵심영역 중 하나인 국가 예산은 정책의 시행을 위한 재정적, 경제적 수단일 뿐 아니라 국가가 지향하는 사회경제 모델과 이에 기반한 정책의 우선순위를 반영한다. 예산과 경제정책은 성 중립적으로 보이지만, 여성과 남성이 수행하고 있는 사회적 역할과 책임, 삶의 방식의 차이로 인해 사실상 다르게 영향을 미치고 있다. 예를 들어 버스, 철도 등 대중교통에 대한 국가지출의 감소는 남성보다 대중교통을 더 많이 이용하는 여성의 삶의 기회를 제약하는 효과를 가져오게 될 것이다.<sup>7)</sup>

거시경제 안정화의 수단으로서 이루어지고 있는 아동, 노인에 대한 돌봄(caring), 의료 등 사회적 서비스(social service) 부문의 지출 감소는 여성의 무급 돌봄 부담을 증가시키고 결과적으로 노동시장 참여를 제한하게 될 것이다. 이처럼 예산의 배분은 곧 여성과 남성의 역할과 자원의 배분을 의미하는 것이며, 예산이 여성과 남성에게 미치는 차별적 효과를 고려하지 않으면 정부 정책은 의도하지 않게 기존의 성 불평등을 강화하는데 기여할 수 있다.

7) 김영옥 외, □□성인지 예산 분석기법 개발 및 제도적 인프라 구축방안 연구□□, 한국 정책연구원, 3-4면.

성평등 정책의 일환으로서 성인지 예산은 적어도 다음과 같은 두 가지 측면에서 의의가 있다. 첫째는 성평등에 대한 정부의 책임성(accountability)을 강화할 수 있다는 것이다. 오늘날 한국을 포함하여 대부분의 선진국 정부는 성평등에 대한 정치적 의지를 강하게 표명하고 있고, 다양한 성평등 정책을 가지고 있다. 그러나 많은 경우 성평등 정책들은 이를 달성하기 위한 수단으로서 적절한 예산을 수반하지 않는다. 적절한 자원배분 없는 성평등 의지는 정치적 수사에 불과하게 될 것이다. 예산이 정책에 대한 정부의 정치, 경제적 우선순위를 반영하는 것이라 할 때, 성인지 예산은 정책의 집행 수단에 주목함으로써 성평등에 대한 정부의 의지를 현실화할 수 있는 하나의 장치가 될 수 있다. 둘째, 성인지 예산은 성평등을 위한 새로운 전략으로서 북경세계여성대회에서 채택된 성 주류화(gender mainstreaming)를 실현하기 위한 하나의 기제가 된다. 북경세계여성대회의 행동강령은 회원국 정부와 국제기구가 “모든 정책과 프로그램에 젠더 관점을 주류화하는 적극적이고 가시적인 정책을 추진”할 것을 요구하였다. 성인지 예산은 여성과 남성의 물질적 자원 분배의 평등을 성취하기 위해 예산과정에 성 주류화를 적용하는 것이다.

이처럼 우선적으로 성평등 목적과 관련하여 성인지 예산의 의의를 찾을 수 있지만, 그 효과는 성평등이라는 보편적 가치를 넘어서는 것이다. EU의 성평등 자문위원회(Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men)는 성인지 예산이 사회통합(social cohesion), 인권존중, 좋은 경제적, 재정적 거버넌스에 대한 정부의 성찰성과 책임성을 강화할 것임을 강조하였다. 유럽의회(European Parliament, 2003)는 성인지 예산을 공공정책의 공정성(fairness), 효율성(efficiency), 투명성(transparency)에 기여할 수 있는 전략으로 인식하고 있다. 즉 여성과 남성의 다른 역할과 책임에 따른 예산정책의 다른 효과를 고려함으로써 공적 자원의 공정하고 균형있는 배분에 기여할 수 있으며(공정성),

여성과 남성의 다른 욕구에 대응하는 예산분배는 자원의 효율적 이용과 양질의 효과적인 서비스를 제공할 것이며(효율성), 예산의 효과에 대한 분석은 정부 재정의 투명성과 책임성을 강화하게 될 것이다.<sup>8)</sup>

### 제 3 절 성인지 예산의 법적 근거

2001년 한국여성민우회에 의해 자치단체에 대한 성인지적 예산분석이 시도되었으며, 2002년 말 「여성발전기본법」<sup>9)</sup>에 정부의 정책 수립 및 집행에 있어서 성별영향을 고려할 것을 명시하였다.

앞서 설명한 바와 같이, 2006년에는 국회예산결산특별위원회에 「성인지 관련 재정연구를 위한 TF」를 구성하고 「성인지 예산안 작성지침」을 제시하여, 정부의 「2007년도 예산안편성지침」에 포함토록 하였다. 이와 같은 시민사회와 국회의 지속적인 노력의 결실로 2006년 9월 제정된 「국가재정법」에 성인지 예산제도에 관한 사항이 명시적으로 포함되었다.

2007년부터 시행되는 「국가재정법」에 성인지 예산제도에 관한 사항은 크게 재정운용의 원칙, 「성인지 예산서」, 「성인지 결산서」의 작성 및 국회 제출 등이 명시적으로 규정되어 있다.

#### 「국가재정법」의 성인지 예산제도 내용

- 제16조(예산의 원칙) 정부는 예산의 편성 및 집행에 있어서 다음 각 호의 원칙을 준수하여야 한다.
  - 5. 정부는 예산이 여성과 남성에게 미치는 효과를 평가하고, 그 결과를 정부의 예산편성에 반영하기 위하여 노력하여야 한다.

8) 김영옥 외, □□해의의 성인지 예산: 다양성과 정책적 선택□□, 한국여성정책연구원 참조.

9) 「여성발전기본법」 제10조(정책의 분석·평가 등) ①국가 및 지방자치단체는 소관 정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석·평가하여야 한다.

- **제26조(성인지 예산서의 작성)** ①정부는 예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석한 보고서(이하 “성인지(性認知)예산서”라 한다)를 작성하여야 한다. ②성인지 예산서의 작성에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.
- **제34조(예산안의 첨부서류)** 제33조의 규정에 따라 국회에 제출하는 예산안에는 다음 각 호의 서류를 첨부하여야 한다.
  - 9. 성인지 예산서
- **제57조(성인지 결산서의 작성)** ①정부는 여성과 남성이 동등하게 예산의 수혜를 받고 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지를 평가하는 보고서(이하 “성인지 결산서”라 한다)를 작성하여야 한다. ②성인지 결산서의 작성에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.
- **제58조(결산보고서 등의 작성 및 제출)** ①각 중앙관서의 장은 대통령령이 정하는 바에 따라 회계연도마다 그 소관에 속하는 다음 각 호의 서류를 작성하여 다음 연도 2월 말까지 재정경제부장관에게 제출하여야 한다.
  - 4. 성인지 결산서
- **부칙 제5조(성인지 예산서 및 성인지 결산서의 작성·제출에 관한 적용례)** 제26조의 규정에 따른 성인지 예산서의 작성 및 제34조제9호의 규정에 따른 성인지 예산서의 제출, 제57조의 규정에 따른 성인지 결산서의 작성 및 제58조제1항 제4호의 규정에 따른 성인지 결산서의 제출은 각각 2010 회계연도 예산안 및 결산부터 적용한다.

자료: 『국가재정법』

『국가재정법』에서는 재정운용에 있어서 원칙적으로 정부 예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 평가하고 이를 반영할 것을 규정하고 있다. 또한, 예산의 수립 시, 성별에 미치는 영향을 사전적으로 고려한 『성인지 예산서』를 작성하여 예산안과 함께 국회에 제출하고, 결산에 있어서도 『성인지 결산서』를 작성하도록 규정하고 있다.

2007년 『국가재정법』 시행에 따라 필요한 세부사항을 규정한 『국가재정법 시행령』(대통령령 제19806호)에서는 성인지 예산서의 내용, 예산요구시 제출 서류, 성인지 결산서의 내용 등을 규정하고 있다.

비교적 구체적으로 성인지 예산제도의 도입을 규정하고 있는 『국가재정법』에 비해 시행을 위한 『국가재정법 시행령』의 내용을 보면, 각 소관부처의 장이 향후 제시할 지침의 형식에 상당부분을 위임할 것으로 보인다. 이것은 아직 성인지 예산제도에 대한 인식수준이 낮고 방법론에 대한 구체적인 연구가 미흡하여 법의 취지를 살리는 구체적인 운용 방향이 설정되지 않은 상태임을 알 수 있다.

『국가재정법 시행령』의 성인지 예산제도 내용

- **제9조(성인지 예산서의 내용)** 법 제26조에 따른 성인지 예산서에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
  - 1. 성인지 예산의 개요
  - 2. 성인지 예산의 규모와 기대효과
  - 3. 그 밖에 기획예산처장관이 정하는 사항
- **제10조(예산요구서의 내용)** ⑤법 제31조제1항에 따른 예산요구서에는 기획예산처장관이 정하는 바에 따라 다음 각 호의 서류를 첨부하여야 한다.
  - 10. 성인지 예산서
- **제26조(성인지 결산서의 내용)** 법 제57조에 따른 성인지 결산서에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
  - 1. 성인지 결산의 개요
  - 2. 성인지 예산의 집행실적
  - 3. 그 밖에 재정경제부장관이 정하는 사항

자료: 『국가재정법 시행령』

## 제 3 장 외국의 입법례 및 시사점

### 제 1 절 외국 입법례의 개관

1975년 UN의 ‘세계 여성의 해’의 선포와 그 이후 멕시코시티를 기점으로 세계 각지에서 있었던 세계여성대회를 통해 여성들은 사회에서 경험하는 다양한 양성불평등적인 문제를 적극적으로 논의할 수 있게 되었다. 계속되는 논의에 대한 결과로서 여성의 지위향상을 요구하는 권고문을 채택하기에 이르렀고 이후 각국 정부들이 이를 반영하여 이행할 것을 촉구하기도 하였다. 특히 제4회 유엔세계여성대회인 1995년 북경회의에서 ‘성주류화(Gender Mainstreaming)라는 행동강령을 발표하였는데 여기에서 양성평등의 문제를 전략적으로 접근하고 더욱 적극적으로 영향력을 미치게 되었다. 세계 곳곳에서 여성운동, 그리고 여성고위직전문가의 등장에도 불구하고 현실적인 측면에서는 끊임없이 성적 불균형이 있었으므로 공식적으로 성차별 없는 평등대우원칙을 천명하는 것이 필요했던 것이다. 이러한 천명을 뒷받침해주는 구체적인 것으로 이 북경회의에서 국가 및 지방자치단체의 성 평등기구 및 행정조직, 모든 정책에서의 성별영향평가, 모든 정책의 성별분리통계, 성인지 예산 및 젠더교육과 훈련 등을 성주류화의 방법과 도구로서 제안하였는데 그 중의 하나인 성인지 예산부분은 국가예산의 편성 때 양성평등정책의 구체적인 실현을 위하여 필요하고도 현실적인 부분이었다.

유엔의 이러한 정신을 다시 계승하여 지속적으로 유럽연합도 성주류화에 대하여 적극적인 자세를 견지하고 구체적인 정책을 제시하며 특히 성인지예산에 대한 현실적인 논의와 접근을 계속하고 있다. 현재 유럽연합은 ‘2006-2010 양성평등에 관한 유럽집행위원회의 계획(Fahrplan der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen

und Männern 2006-2010)'을 수행 중에 있으며<sup>10)</sup>, 유럽양성평등문제기구(Europäische Institut für Gleichstellungsfragen)를 리투아니아(Republic of Lithuania)에 2008년도에 설립하기로 합의하여<sup>11)</sup> 실제로 유럽연합에서의 양성평등에 관한 각종 정책들이 진행되고 있다. 유럽연합의 회원국인 독일에서도 이 문제에 관하여 유럽연합의 정책적 노선에 따르고 있다.

현재 독일은 성인지제도와 관련한 구체적인 실정법을 마련하지는 않고 있으며 이는 정치적인 문제이고 정책적인 측면이 강한 문제이므로 법적으로 접근하는 것에 대하여는 소극적인 자세를 취하면서 이를 국가에서 위임받은 단체 내지는 공공기관 및 사적기구에 의하여 이를 적극적으로 수행될 수 있도록 유도하고 있다.

미국의 성인지예산제도를 살펴봄에 있어서 특징적인 점이라고 할 수 있는 것은, 성인지예산제도의 모태가 된 UN 여성차별철폐협약(United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW)에 미국이 아직 가입하고 있지 않다는 점이다.<sup>12)</sup> UN 회원국의 약 90%에 이르는 국가가 가입되어 있는 이 협약에 미국이 가입하고 있지 않은 데에 대해서 많은 비판이 이루어

---

10) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Europäische Fachkonferenz der deutschen Eu-Ratpräsidentschaft, Die Verteilung machts-Gleichstellung und soyal Gerechtigkeit durch geschlechtersensible Haushalte, 2007, 06. 04-05, S. 70.

11) Einigung mit dem Europäischen Parlament (EP) in zweiter Lesung vom Rat am 19.12.2006.

12) 최근 여성정책연구원의 보고서에서는 해외 성인지 예산제도화 현황을 크게 5단계로 구분하고 있다. ① 워크숍, 토론회 등을 통한 의제화단계(1단계), ② 시민단체가 주도하는 예산분석단계(2단계), ③ 정부 내 제도화를 목적으로 한 시범분석단계(3단계), ④ 예산편성을 위한 지침을 제공하여 분석결과를 부분적으로 예산과정에 반영하는 부분적용단계(4단계), ⑤ 부처간 조정기구를 설치하거나, 예산편성시 다양한 부처에서 젠더분석을 수행하고 예산서를 발간하는 일반화하는 단계(5단계)가 그것이다. 미국은 이 중에서 1단계에 머물고 있는 것으로 분류하고 있다(김영옥 외, 성인지예산분석기법 개발 및 제도적 인프라 구축방안 연구, 한국여성정책연구원 2007. 12, 21-22면 참조). 이러한 상황은 미국이 UN 여성차별협약에 가입하고 있지 않은 상황과 무관하지 않다.

졌다. 미국 내의 38개의 시, 16개의 카운티, 14개의 주 등은 미국 연방정부가 UN 여성차별철폐협약을 비준할 것을 요청하는 결의를 채택하기도 했다.<sup>13)</sup>

이러한 과정에서 1997년 샌프란시스코시는 UN 여성차별철폐협약을 지역에 적용하는 조례(San Francisco CEDAW Ordinance)를 미국에서는 처음으로 공포하기에 이른다. 동 조례는 법적인 구속력이 있는 규범으로서의 성격을 갖고 있는데, 이러한 샌프란시스코의 사례는 미국 내 다른 지역에도 영향을 미치게 되었다. 로스앤젤레스시에서도 이와 같은 조례가 제정되었고,<sup>14)</sup> 뉴욕시에서도 이러한 조례제정을 위한 노력이 진행 중에 있다.<sup>15)</sup>

성인지 예산의 제도화라는 측면에 있어서 영국은 결코 국제사회의 움직임에 주도하고 있는 지위에 있다고 할 수 없을 것이다. 이는 영국에서의 성인지 예산 활동이 정부기관 내지 국가기관에 의해 주도되고 있거나, 그러한 활동을 뒷받침하는 제도적·법적인 장치가 마련되어 있는 것이 아니라, WBG(Women's Budget Group)이라고 하는 독립적 조직<sup>16)</sup>에 의하여 주도되고 있다는 점과도 밀접한 관련이 있을 것이다.<sup>17)</sup> 물론 비정부 부문에 의해 관련 분야의 활동이 주도되고 있다

13) 이러한 결정이 법적 구속력이 있는 것은 아니다. Powell, Catherine, *Lifting Our Veil of Ignorance: Culture, Constitutionalism, and Women's Human Rights in Post-September 11 America*, 57 *Hastings L.J.* 331(2005), p. 378 참조.

14) Rubin, Marilyn M., *Gender Budgeting in the US: The San Francisco Experience*, 세계의 성인지 예산 제도화에 관한 국제심포지엄 발표자료, 한국여성정책연구원, 2007. 10. 22, p. 71 참조.

15) Lozner, Starcy Laira, *Diffusion of Local Regulation Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative*, 104 *Columbia Law Review* 768(2004), p. 790 이하 참조.

16) “WBG는 적절한 경제 정책[의 수립 및 집행]을 통하여 성적 평등을 촉진시킬 목적으로 학계, 비정부조직 및 노동조합 관련 인사들로 구성된 독립적인 조직이다.” [www.wbg.org.uk](http://www.wbg.org.uk) 참조.

17) 한국여성정책연구원의 2007년도 보고서에 의하면 성인지 예산 제도와 관련한 각국의 상황을 크게 5단계로 구분할 때 ① 워크숍, 토론회 등을 통한 의제와 단계 ② 시민단체가 주도하는 예산분석 단계 ③ 정부 내 제도화를 목적으로 한 시범분석

는 점을 제도화 미비의 원인으로 볼 것인가 아니면 그 결과적인 산물로 볼 것인가는 선불리 판단할 수 있는 문제가 아닐 것이다.<sup>18)</sup> 하지만 적어도 WBG의 자체적인 평가에 있어서도 성별 통계의 확보, 세입 - 세출에 대한 성인지적 감사(Gender Audit), 성별 영향 평가 등의 성인지적 분석(Gender Analysis) 단계를 넘어 성 주류화(Gender Mainstreaming) 작업을 수행하기 위해서는 비정부 부문의 활동만으로는 불가능하며 정부 내의 핵심 기구가 참여해야만 한다는 점을 인정하고 있다.<sup>19)</sup> 이러한 원론적인 한계 속에서도 영국의 WBG는 성 예산 분석(Gender Budget Analysis)과 지속적인 로비 활동을 통하여 기존의 세제 혜택 (tax benefit) 시스템에 가시적인 변화를 이끌어내고 있다는 평가를 얻고 있다.<sup>20)</sup> 따라서 성인지 예산과 관련하여 영국의 경험으로부터 얻을 수 있는 시사점은 어떠한 제도적 기반 하에서 영국의 성인지 예산 관련 활동이 수행되고 있는가 하는 것이라기보다는, 일차적으로 어떻게 민간 부문의 역할과 정부 부문의 역할이 하나의 목표를 향해 건설적으로 수렴될 수 있었는가에 관한 것이다.<sup>21)</sup>

---

단계 ④ 예산 편성을 위한 지침을 제공하여 분석결과를 부분적으로 예산과정에 반영하는 부분적용 단계 ⑤ 부처간 조정기구를 설치하거나, 예산편성시 다양한 부처에서 젠더분석을 수행하고 예산서를 발간하는 일반화 단계) 영국은 제3단계에 해당하는 것으로 보고 있다. 그럼에도 불구하고 이 보고서 역시 영국에서의 성인지 예산 활동을 WBG가 주도하고 있다고 평가하고 있다. 한국여성정책연구원, □□회의의 성인지 예산: 다양성과 정책적 선택□□, 2007, 34면 이하 참조.

18) WBG 이외의 주요 활동 단체에는 스코틀랜드를 중심으로 활동하는 SWBG(Scottish Women's Budget Group)나 웨일즈의 Welsh Equal Opportunities Commission 및 Oxfam Wales 등이 있다. Kate Bellamy, 앞의 글, §4.11. 참조.

19) Katherine Rake, "Gender Budgets: The Experience of the UK's Women's Budget Group", 2002, 14면.

20) Kate Bellamy, "Gender Budgeting", 2002, §1.2.

21) 그러나 Sex Discrimination Act of 1975를 개정하면서 공공기관의 업무 수행 과정에서 지켜야 할 제정법상의 의무로서 성 평등 의무(Gender Equality Duty)를 신설했던 Equality Act of 2006 및 이에 대한 Statutory Instrument 및 Code of Practice를 중심으로 새로이 자리를 잡아가는 영국의 젠더 법제에 대해서는 주목할 필요가 있다. 왜냐하면 이러한 젠더 법제는 첫째, 성 평등의 실현을 위하여 공공기관이 보다 적극적으로 개입하도록 하는 법적 근거 조항들을 마련하고 둘째, 성 평등 의무의 이

프랑스의 ‘국가재정법’에는 성인지 예산(budgétisation sensible au genre-BSG)에 관한 근거 규정을 직접 두고 있지 않다. 프랑스는 1999년에 『2000년도 재정법률안』을 제정하면서, 다음 해부터 정부는 의회에 제출하는 정부 예산안의 부속서류로서 여성의 권리와 양성평등을 촉진시키기 위한 재정적 노력에 대한 설명을 첨부하도록 하는 규정을 만들었다. 2000년도 재정법률 제99-1172호 제132조는 ‘정부는 매년 재정법률의 부록에서 여성 복지 지원에 관한 세출예산을 표시하는 현황을 제출한다.’고 규정하고 있다. 이에 제출되는 보고서가 『여성의 권리와 양성평등에 관한 황색보고서(Yellow Budget Paper on Women’s Rights and Gender Equality)』이다.<sup>22)</sup>

## 제 2 절 독일의 성인지 예산제도<sup>23)</sup>

### 1. 성인지 예산의 개념

#### (1) 성인지 예산의 정의

성인지 예산(Gender Budgeting)은 국제적으로 공공재정의 성별에 따른 분석을 의미하며 성주류화의 기본원칙을 적용하여 이해하여야 한다. 예산이라는 의미의 Budgeting 또는 Budgets는 재정분석과 재정계획 즉 수입과 지출계획 자체를 의미한다. 그러므로 성인지 예산도 두 가지로 구분된다. 즉 성인지 예산은 성예산분석(Gender Budget-Analyse)과

---

행을 위해 도입된 조항들을 통해서 공공정책에 대한 상시적인 성별 영향평가가 이루어지도록 하고 있기 때문이다. 영국의 이와 같은 일련의 법제화 과정이 기존의 시민사회주도형 성인지 예산 활동에 어떠한 변화를 가져 올 수 있을지에 대해서는 향후 보다 엄밀한 고찰이 필요하다 할 것이다.

22) 이 문서의 명칭은 보고서 표지의 색깔에서 유래된 것으로 예산안은 푸른색, 의결된 예산은 녹색, 예산 일정은 백색 등임.

23) 이하의 내용은 김은경, “독일의 성인지 예산제도”, 『성인지 예산제도의 비교법적 고찰』 한국법제연구원 워크숍 자료집

장래의 재정계획에 대한 영향력의 행사인 성예산계획(Gender Budget-Plan)으로 나뉜다.<sup>24)</sup>

성예산 분석을 위해서는 남녀와 관련하여 그들의 수입측면뿐만 아니라 지출면이 조사되어야 한다. 여기에서 누가, 얼마만큼의 지출로부터 이득을 얻고 누가 국가적 수입과 관련하여 어떤 재정적 기여를 하는가가 문제가 된다. 특히 이 분석이 성 공평성의 원칙(Gendergerechtigkeit), 기회균등의 원칙(Chancengleichheit)과 평등의 원칙(Gleichstellung)의 의미에서 정책적으로 변화를 이끌어내야 한다.<sup>25)</sup> 이 세 가지 원칙이 성인지예산의 필수적인 구성요건인 것이다.<sup>26)</sup>

일반적으로 성예산의 분석대상이 된 재정을 설명함에 있어서 다음과 같은 세 가지 모델이 주로 인용된다.

우선 성과 무관한 재정 내지 몰성적 재정(geschlechtsblinde Haushalten)은 재정이 성에 따른 불평등을 염두에 두지 않는 것을 말한다. 이는 의도적 효과와 비의도적인 효과 사이에서 구분이 되기도 한다. 독일에서 이에 해당하는 재정관련 제도의 예로는 부부 소득과세에 관한 것으로 부부분할과세제도(Ehegattensplitting)이다.<sup>27)</sup> 재정적인 면에서 남성에 의하여 단독으로 수입원이 생기거나 적어도 주수입원을 이루고 있는 반면 여성은 전혀 수입이 없거나 아주 미미한 수입을 벌어들이는 소득구조를 가진 경우 부부분할과세를 취한다면, 수입원이 거의 없는 일방의 자는 타방의 자에게 재정적으로 종속이 되는 결과가 되는 것이다. 부부분할과세는 독일의 과세정책의 특이성을 보여주는 것

---

24) [http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?id=105698&\\_siteid=9](http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?id=105698&_siteid=9) 2008년 5월 27일 검색.

25) Rosa-Luxemburg-Stiftung-Gesellschaftsanalyse und Politische Bildung, Geschlechtergerechtigkeit als Prinzipationskonzept, 2005, S. 21.

26) Beigewurm, Frauen machen Budgets, Staatsfinanzen aus Geschlechterperspektive, Wien, 2001, S. 19.

27) Schratzenstaller, Margit, Durch die Geschlechterbrille-Haushalt und Finanzen im Überblick, Kommunalpolitisches Frauenforum, 2000. 05.29. S. 1.

으로 유럽집행위원회는 특히 여성문제와 관련하여 이를 매우 부정적인 측면이 있는 것으로 지적하였고, UN의 여성차별철폐위원회(Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women)에서도 이에 대하여 비판한 바가 있다.<sup>28)</sup>

둘째 성중립적 재정(geschlechtsneutrale Haushalten)에 의하면 남녀가 재정과 관련하여 동등하게 취급된다. 이 경우에 따르면 성차이에 따라 일방적인 수혜는 배제되어진다. 예컨대 부부의 소득과세가 성중립적인 경우라면 각 소득은 혼인관계와 배우자의 소득에 무관하게 과세되어지는 것이다.<sup>29)</sup> 이는 가족을 중심으로 하는 과세정책이 아닌 개인중심의 그것이다.

셋째 성인지의 재정(geschlechtbewusste bzw. geschlechtssensitive Haushalten)은 성과 관련한 정보, 즉 남녀에 미치는 영향 및 전제조건과 관련한 정보 등이 조사되어 적극적으로 성차이에 따른 불평등의 요소를 제거하는 조치 등을 취하고 각종 제도를 인용하는 것을 말한다.<sup>30)</sup> 성에 따른 불이익이 드러난 경우, 이 불이익을 제거하기 위하여 가능한 조치로써 공공연히 긍정적인 차별(positive Diskriminierung)을 인정하는 것이다. 성인지에 따라 확립된 재정계획은 남녀를 분리한 예산을 수립하는 것은 아니다.<sup>31)</sup> 이것이 성주류화를 근간으로 하는 성인지예산에 해당하는 것이다.

성인지 예산은 성예산분석으로만 한정되는 것이 아니라 이를 근거로 하여 성예산계획을 수립하여 장래의 재정에 영향을 미치게 하려고 하는 것이다. 재정을 성차이에 적합하게(geschlechtergerecht) 구성하기 위

28) Friedrich-Ebert-Stiftung, Gender Budgeting, Neue Perspektiven für die Gleichstellungspolitik, 2007, S. 32.

29) 성중립적 재정방식을 택한 국가에는 스웨덴이 있다; [http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?id=105698&\\_siteid=9](http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?id=105698&_siteid=9) 2008년 5월 27일 검색.

30) Isabel Beuter, Gender Budgeting, soFid Frauenforschung 2003/I, S. 12.

31) [http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?id=105698&\\_siteid=9](http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?id=105698&_siteid=9) 2008년 5월 27일 검색.

하여 재정정책적이고 과세정책적인 조치 등에 의하여 변화되어야만 하는 것이다. 어느 나라도 성인지 예산 정책이 완벽한 경우는 없을 것이고 성별 차이에 따른 정당한 재정을 수립하는 것이 용이한 것은 아니므로 이에 대한 국제적인 동향을 염두에 두되 정책적이며 다각적인 측면의 접근이 요구되는 부분이 곧 성인지 예산제도이다.

재정계획에서 성인지에 따른 재원의 배분을 하되 이에 정치적 내지 정책적인 우선권을 부여하게 되는데<sup>32)</sup>, 일반적으로 성인지예산에 의하여 남녀간에 공공 수입과 지출과 관련하여 차이가 나는지의 결과가 조사되고, 특별히 남녀가 구별되는 집단에 대한 사회적이고 경제적인 생활상태가 조사되어질 수 있다. 주로 성인지 예산계획은 남녀의 개별적 결정요인뿐만 아니라 자녀의 복지를 위한 비용 등의 수요요인 및 사회적으로 요구되는 비용 등을 감안하여 종합적이며 정책적으로 정해지는 것이 보통이다.<sup>33)</sup> 문제는 누가 어떠한 범위 내에서 성인지 예산을 결정하느냐가 중요한 문제가 되며, 어느 정도 투명하게 이를 형성하기 위하여 노력했는지가 관건이다.

## (2) 성인지 예산제도의 전개

성인지 예산제도는 경제의 세계화라는 국제적인 배경을 가지고 생겨났다. 공공복리를 채택하는 국가는 성인지 예산의 변화를 감행하였다. 우선은 국가적인 과제로 구체화시키기 위하여 이 분야에 구조적인 프로그램을 가동시켰으며, 점차적으로 이 과제 중의 일부를 민영화하여 그 과제의 일부를 시장성을 고려한 서비스산업에 위임하고 다른 부분은 개인의 영역에 맡기도 하였다. 성인지 예산제도의 시발점은 특정 경제정책상의 조치로 노동시장과 가족 및 사회정책에서의 여성에 대한 부정적인 결과에 대한 하나의 경제적인 비판에서부터 시작된 것이

32) Europäische Parlament, Bericht über Gender Budgeting, 2003, 06.16, S. 7.

33) Friedrich-Ebert-Stiftung, a.a.O., S. 18.

다. 성인지 예산제도는 공공의 재정과 관련하여 경제정책적인 요소를 지니고 있으므로 무엇보다도 과세정책과 관련이 있으며 국가적인 프로그램을 가동하여 공공재정을 평등의 관점에서 분석하고 이를 수입 측면뿐만 아니라 지출의 측면에서도 고려하여 이를 정책적으로 전개하여 나갔던 것이다. 그리하여 성적 차이가 나는 것에 관점을 두어 자원을 분석하고 평등에 관점을 두어 거시경제적이고 국민경제적인 경향을 가지고 이 성인지 예산제도에 접근하게 된 것이다.<sup>34)</sup>

초기의 성인지 예산제도의 접근방식은 다음과 같이 두 가지 방향으로 발전하게 되었는데 하나는 하향적 접근방식(Top Down)이고 또 다른 하나는 상향적 접근방식(Bottom Up)이다. 하향적 접근방식은 행정권자가 재정에 대한 결정을 하고 이를 위에서부터 아래로 실행하면서 구체적인 예산실행 등에 대하여 가장 중요한 통제권을 가지기도 하는 것을 말한다. 반면 상향적 접근방식은 시민사회 단체 등에 의한 아래로부터의 실행을 하는 것으로 성인지 예산의 문제를 정책에의 참여나 관여에 의하여 성인지 예산에 관한 행위목표의 설정, 이에 대한 집행 및 자원재분배 등과 관련한 행정활동에 대하여 감독을 하는 방법으로 구체화 되는 것이다.<sup>35)</sup> 즉 하향적 접근방식과 상향적 접근방식이라는 상반된 방향에서 성인지 예산 문제를 해결하는 쌍방향성의 해결 방식을 취하고 있다. 하향적 접근방식이 성인지 예산의 실무상의 변화나 필요한 분석 및 평가를 위하여 실제적인 역할을 하고 있으나 이는 당해 관청이나 기구가 이 과제의 실행과 관련하여 자신의 임무를 중요하게 여기고 이에 상응하는 비용 등에 대하여 구체적으로 계획을 수립할 경우에만 효과가 있는 것이다. 그러므로 관주도에 의한 일방적

34) GenderKompetenzZentrum, Hintergrund und Entwicklung, in <http://www.genderkompetenz.info/gebdermainstreaming/strategie/ge...> 2008년 6월 3일 검색.

35) Claudia Pinl, Gender Mainstreaming, Blätter für deutsche und internationale Politik, 7/2005, S. 882; GenderKompetenzZentrum, Hintergrund und Entwicklung, in <http://www.genderkompetenz.info/gebdermainstreaming/strategie/ge...> 2008년 5월 30일 검색.

으로 성인지 예산이 계획이 수립되는 것보다 현실적으로는 공공 재정의 제의나 평가 때 성인지에 의한 시민들의 실제적인 참여가 성인지 예산에서는 더욱 중요한 기초가 될 수 있는 것이다. 즉 성인지 예산 제도에 대한 상향적 접근방식에 따르면 시민의 성인지 참여절차를 통해 결정과정에서 성특유에 의하여 왜곡되는 일이 없이 모든 관련자의 이해관계와 요구사항 등이 포섭될 수 있다는 장점이 있다. 독일은 성인지 예산제도에 대한 하향적이라는 효율적인 접근방식과 구체적이고 현실적인 상향적 접근방식 양자를 잘 조합하여 제도적으로 발전시켜 나가고 있다.

성인지 예산의 목적은 남녀의 사회경제적인 불평등을 해소하는 것으로 이를 위하여 실제적인 조치가 이루어져야하며 성인지 예산을 통하여 이러한 불평등의 해소가 다양하고 포괄적인 방법으로 구체화되며 현실화되는 것이다. 포괄적이고 다양한 방법이란 공공정책, 특히 재정정책에 의하여 성적 관점에 따른 평가나 성적으로 특유한 관점에서 공공정책상의 성과를 항구적으로 감독하는 것을 필요로 한다.

그러므로 특정조치를 확정하고 이와 관련한 요구사항을 조사하여 특별히 여성의 적극적인 참여를 요구하는 것이 특징이다. 여기에 공적수단을 효과적이고 투명하게 적용하는 것이 그 무엇보다도 중요하다. 그 전형적인 공적수단이 곧 예산의 활용인 것이다.

성인지 예산의 활용은 여성의 참여나 개입이 무엇보다도 중요하나 여성단체 및 NGO와 같은 사적기구에의 적극적인 참여가 전제되어지기도 한다.<sup>36)</sup> 다층적인 참여에 의한 성인지 예산정책은 국가재정의 효율적인 운용에 기여하고, 재정과 관련된 운용기구의 실효성을 높이며 공공재의 분배와 관련하여 투명성을 재고하여 사회적으로 기여하는 바가 크다.<sup>37)</sup>

36) Europäische Parlament, Bericht über Gender Budgeting, 2003, 06.16, S. 18.

37) Friedrich-Ebert-Stiftung, Gender Budgeting, Neue Perspektiven für die Gleichstellungspolitik,

## 2. 성인지 예산제도의 해석근거

### (1) 접근원칙

성인지 예산은 공공정책을 실시하기 위한 일종의 전략으로 다음과 같은 원칙을 필요로 한다.

#### 1) 공평성의 원칙

사회적으로나 경제적인 영역에서 남녀간 그 역할에 차이가 나고, 경제정책이 결과적으로 서로 구별되는 성적효과를 불러일으키는 부분에서 정부와 공기구는 공평의 원칙(*Grundsatz der Gerechtigkeit*)을 추구하기 위하여 성적 차이로 인하여 발생하게 되는 특수한 문제를 수인하고 그에 맞게 남녀간의 불평등을 줄여나가야만 한다는 것이다.<sup>38)</sup> 그러므로 성예산을 분석하여 계획을 수립하고 이를 집행하는 과정에서 공평성의 원칙을 기본적인 기준으로 삼아야한다는 것이다.

#### 2) 효율성의 원칙

경제 및 사회의 기능과 관련하여 효율성의 원칙(*Grund der Effizienz*)을 추구할 수 있기 위해서는 총수입 및 지출을 확정시 재정영역의 행정관청은 가사노동과 요양업무 등의 무보수노동의 영역과 다양한 기능과 책임영역이 되는 곳에 공적 재정정책의 효과를 고려해야한다. 그리하여 재정정책이 어떠한 효과를 가져올 것인지, 어느 무리에게 우선권을 부여할 것인지, 특정 재원의 할당 내지 배분에 관하여는 어떠한 대안이 있는지 및 특정의 결정을 실행하는 데 있어서의 비용은 어떻게 공평하게 정해질 것인지 등의 문제는 궁극적으로 재정의 효율

---

2007, S. 41.

38) Europäische Parlament, Bericht über Gender Budgeting, 2003, 06.16, S. 15.

성과 관련이 있게 된다. 여기에서 국민이 재정정책의 변화를 통해 어떠한 결과가 달성되는지에 대하여 인식하는 문제는 후술할 투명성의 원칙과 관련이 있다.<sup>39)</sup>

성인지 예산의 분석 및 계획 등에 적용되는 효율성의 문제는 결국 재정의 쓰임이 어느 부분에서 가장 최적의 효율성을 가지고 있는지로 결정될 것이다.

### 3) 투명성의 원칙

재정정책을 수행함에 있어서 중앙정부이건 지방정부이건 정부조직의 모든 영역에서 실제적인 내용으로 민주적인 방법을 이행하고 이 정책과 관련한 각종의 정보를 국민에게 인식시킬 수 있는 장치를 마련하여야 한다는 것을 투명성의 원칙(Grundsatz der Transparenz)이라고 한다.<sup>40)</sup> 투명성의 원칙 내지 명확성의 원칙은 성인지 예산의 수립 및 집행이 어떻게 실행되고 있는지에 대한 전과정을 공개하고 이에 관련한 정보를 제공하는 것을 그 구체적인 방향으로 보고 있다. 사실상 성인지 예산제도는 재정의 형성과정을 투명하게 만들고 누가 어떠한 정도로 결정과정에 관여하였는지가 공개되는 것에 기여한 바가 크다.<sup>41)</sup>

이상의 기본원칙을 수호하는 것 외에도 성인지 예산의 수행을 위하여 동시에 성주류화의 영역에서 여러 가지 보충적인 조치에 따라 구체적인 노력이 또한 필요하다. 예컨대, 양성평등을 용이하게 하기 위하여 모든 영역에서의 정치적 의지를 독려하는 것, 공적 및 사적부분 등의 모든 영역에서 여성의 참여를 고취시키는 것, 정책, 프로그램 및 공공조치 등의 확정시뿐만 아니라 계획, 발전, 적용 및 감독과 평가의 단계에서 성문제 등에 대한 전망 등을 고려하는 것 및 성에 따라 분

39) Europäische Parlament, Bericht über Gender Budgeting, 2003, 06.16, S. 15.

40) Europäische Parlament, Bericht über Gender Budgeting, 2003, 06.16, S. 15.

41) [http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?id=105698&\\_seiteid=9](http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?id=105698&_seiteid=9) 2008년 5월 29일 검색.

류한 정보와 통계를 작성하는 것 등이 이에 해당하는 것이다.<sup>42)</sup>

## (2) 법적 배경

### 1) EC조약

#### ① EC조약 제2조 - 양성평등의 원칙

유럽연합에서는 남녀 간에 차별없이 평등하다는 것을 여러 각도에서 천명하고 이 원칙을 적극적으로 장려하고 있다. 이미 1957년 로마조약 제119조는 남녀간에 동등한 임금을 보장해야한다는 것을 시작으로 하여 1975년부터 수많은 유럽연합의 지침에서 업무, 직업교육 그리고 직업상의 승진에 있어서 남녀 간 평등의 원칙을 확립하고 있다. 양성평등의 원칙을 인정한 이래 80년대에 와서는 그간 수행되어온 갖가지 프로그램을 통하여 기회균등의 원칙까지도 이끌어 내었다. 2000년 6월 유럽위원회에서 양성평등을 위한 유럽연합의 전략에 관한 원칙(Leitlinien für eine Strategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern)을 담고 있는 보고서를 채택한 바 있다.<sup>43)</sup> 여기에 불평등요소를 제거하고 양성평등을 장려하려는 유럽연합의 목표를 달성하기 위하여 연합의 모든 조치들이 협력적으로 이루어져야 한다는 것을 강조한 바 있다.

EC조약 제2조의 양성평등의 원칙이 연합의 과제 중의 하나로써 수립되어지면서 양성평등정책이란 직접적인 차별에 대한 방지책뿐만 아니라 갖가지 이와 유기적으로 연관된 여타의 모든 지원조치까지 포함하여 이해되어 지는 것으로 아주 포괄적인 개념이다. 이 원칙에 의하여 성주류화문제도 등장하게 되고 성인지예산제도가 구체화된 것이다. 법률상의 평등으로부터 실제적인 평등을 향한 질적인 도약은 사

42) Europäische Parlament, Bericht über Gender Budgeting, 2003, 06.16, S. 15.

43) [www.europa.eu.int/scadplus/de/cha/c10914.htm](http://www.europa.eu.int/scadplus/de/cha/c10914.htm).



해석원칙(Auslegungsgrundsatz)으로서 동 제12조를 원용할 수 있다고 설명한 바 있다.<sup>49)</sup>

동 제12조는 직접적인 효력을 가지는 것으로 연합시민 개개인이 법적으로 주장할 수 있는 권리가 동 조에 의하여 부여되고, 이에 상응하는 의무도 효과적으로 부과될 수 있다. 물론 여기에서 국적에 근거하여 차별을 받지 아니하는 자에는 자연인과 법인이 모두 포함되는 것으로 이해해야 한다. 그래서 동 조는 기본권과 유사한 특징을 가지는 규정이다.<sup>50)</sup>

### ③ EC조약 제137조 - 기회균등의 원칙

유럽연합과 회원국은 1961년 튜린(Turin)에서 서명한 유럽사회헌장과 1989년 사회적 기본권헌장에서 정한 것처럼 사회적 기본권에 따라 다음의 목표를 추구해야 한다고 제136조는 정하고 있다. 구체적으로 업무에 대한 후원, 삶과 노동조건의 개선, 적당한 사회적 부조, 사회적인 대화, 지속적으로 높은 정도의 업무수행수준 및 차별을 배척하는 것과 관련하여 잠재인력의 발전 등을 목표로 지향하고 있다. 이 같은 목적을 수행하기 위하여 공동체와 각 회원국은 구체적인 조치를 행하여야 하며 공동의 시장에서 사회질서에 부합할 뿐만 아니라 회원국의 법령이나 행정법규에 맞게 이 같은 발전을 이루어야 한다는 것을 언급하면서 동조의 목적을 실현시키기 위하여 공동체와 회원국은 제137조에 구체적으로 그 영역을 적시하고 있다. 특히 동 제137조 제1항 제i호에서 여성정책과 관련하여 구체적인 실천원칙을 제시하였다. 이에 따르면 노동시장에서의 남녀 간의 기회를 균등하게 부여해야 하

3.7.1979, Slg. 1979, 2345, Rn. 10.

49) EuGH, Rs. 175/78, Slg. 1979, 1129, Rn. 8f bzgl. Art. 39 EGV; EuGH, Rs. 136/78, Slg. 1979, 437, Rn. 14ff bzgl. Art. 43 EGV; EuGH, Rs. 8/77, Slg. 1977, 1495, Rn. 9ff bzgl. Art. 39 EGV.

50) I. Pernice, Grundrechtsgehalte im Europäischen Gemeinschaftsrecht, (Heidelberg, 1979), S. 196ff.

고 작업장에서 동등하게 대우받아야 한다고 했다.

## 2) 유럽인권헌장

보편적 인권과 시민의 기본적 권리가 절차적 또는 법적 보호받을 수 있도록 이를 더욱 강화하자는 취지로 만들어진 “유럽인권 헌장(European Charter of Fundamental Rights)”은 유럽연합의 사회, 정치적 통합의 심화로서 시민권의 강화를 의도한 노력의 일환이다. 이 유럽인권헌장에 의하면 여성정책적 의견을 다수 담고 있다. 제21조는 가령 인권에 대한 일반적 선언의 목록보다도 훨씬 포괄적인 차별행위의 금지목록을 담고 있다. 즉, “일반화된 차별금지”<sup>51)</sup> 이외에도 유전적 표지, 소수민족의 일원이라는 것, 장애, 연령, 성적 성향에 의한 차별의 금지도 명시되었다. 제23조는 남성과 여성 사이의 평등을 모든 영역에서 보장하여야 할 것을 정하고 있다. 제23조는 “보장”이라는 개념을 통해 - 유럽연합이 부분적으로는 이미 시행하고 있는 - 법적·정치적 조치들의 시행을 촉구함으로써 단순한 방어권적 요소 이상을 포함하고 있다. 제23조는 성별에 의한 “단순한” 차별의 금지를 넘어서고 있으며 이 영역에서 형성된 유럽법원의 판례를 실정화하고 있다. 이는 제23조가 평등의 영역에서 현존하는 가장 현대적인 기본권조항들 중의 하나라는 것을 의미한다.

## 3) 독일 기본법

1949년 독일 기본법(Grundgesetz) 제3조 제2항에 의하면 ‘남녀는 동등한 권리를 가진다’라고 하여 성차이에 대한 평등권을 명문화한 바 있다. 이에 독일 통일 이후의 1994년 기본법 동향의 후단에는 ‘국가는 양성평등의 사실상의 실현을 촉진하며, 현존하는 불이익의 철폐를 위하여 노력한다’고 덧붙이고 있다. 이러한 독일 기본법의 취지는 평등

51) 성별, 인종, 피부색, 종족적·사회적 신분, 언어, 종교, 세계관, 정치적 견해나 기타의 견해, 재산, 출생.

권의 수호에 대한 국가적 의무를 정하여 기본원칙을 천명하고 있는 것이며, 실질적이고 구체적인 문제에 관하여는 해석의 여지가 남아있다. 이를 기본으로 하여 구체적인 성중립적인 요소만을 강조하는 것이 아니고 이에 더하여 동등한 기회부여 내지는 동등한 결과를 이끌어내기 위하여 필요에 따라 보호적이며 조정적인 해석이 필요한 것이며 정책적인 접근 즉 성인지 예산제도와 같은 것에 의하여 남녀를 현실적으로 평등하게 보호할 수도 있는 것이다.

사실상 성인지 예산제도가 정부정책인 성주류화의 수단이기는 하지만 아직까지 이를 법제화하고 있지는 않다. 다만 성인지 예산제도가 기본법 제3조의 기본원칙에 의하여 현실화되고 있는 것만은 사실이다. 2002년-2006년 정부의 연정계약(Koalitionsvertrag)을 통하여 성주류화문제는 연방정부의 모든 소관사항 중에서 기본법 제3조로부터의 전환을 위한 계획으로서 지속적으로 확고하게 되어야할 사항이며 특히 성인지 예산은 이 전략의 한 부분임을 천명한 바 있다.<sup>52)</sup>

#### 4) 연방양성평등법

독일 기본법 외에 성인지 예산제도의 간접적인 해석기준으로서의 실정법에는 2006년 최종적으로 개정된 “연방양성평등법(Bundesgleichstellungsgesetz)<sup>53)</sup>”이 있다. 이 법은 개별영역별 할당제, 평등담당관의 권한확대, 간접차별개념의 도입, 구조조정 하에서도 효과적으로 여성비율을 보장할 수 있는 평등지위계획의 수입, 가정과 직장생활의 조화를 도모하는 조치들의 개선을 내용으로 한다. 이상의 조치를 시행하거나 개선하기 위하여 성인지예산이 실행되어지는 바, 이 법에 의해서 성인지 예산제도의 실행에 간접적인 해석근거가 제공될 수 있다.

52) Isabel Beuter, a.a.O., S. 18.

53) 30.11.01 (BGBl\_01,3234) zuletzt geändert durch Art.3 Abs.11 iVm Art.4 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (aF) vom 14.08.06 (BGBl\_I\_06,1897).

### 5) 연방전문위원임용에 관한 법

연방전문위원임용에 관한 법(Bundesgremienbesetzungsgesetz; BGrem BG)<sup>54)</sup>는 독일 내 약 1천여개의 연방전문위원회의 구성원인 위원의 구성과 관련하여 남녀에게 동등한 조건을 부여하려는 법이다. 연방이 소환권과 파견권을 행사함에 있어 양성평등 및 기회균등의 원칙을 수호할 의무가 있음을 정한 법이다. 이 법의 구체적인 실현에 있어서 성주류화와 성인지예산이 정책적으로 연관이 된다. 독일은 2006년 10월 현재 연방전문위원회의 여성의 비율이 평균 20.5%를 기록하고 있는데<sup>55)</sup> 이 결과는 성주류화정책과 직접 관련이 있다.

### 6) 차별금지법

그 외에도 차별로부터의 보호에 관한 동등대우의 법률(Gleichbehandlungsgesetz zum Schutz vor Diskriminierung)에 관한 정부안이 있는데, 이는 “차별금지법”(Antidiskriminierungsgesetz; ADG)으로 지칭된다. 이 법안은 차별금지와 차별로부터의 보호, 구제 등에 관하여 매우 포괄적으로 규정하고 있다. 이 법의 목적은 제1조에 따라 인종, 민족, 종교, 세계관, 장애, 나이, 성적 정체성 등을 이유로 하는 차별을 방지 또는 철폐함을 목적으로 한다. 특히 제2조에서 자영업자 또는 근로자로서 소득활동을 하려는 자에 대한 선발기준 및 채용조건, 승진, 보수 및 해고조건 등을 포함하는 근로조건, 직업교육훈련 또는 상담, 노사 공동결정 또는 노동자단체에의 참여, 사회보장, 사회적 특혜, 교육 등에 있어서 차별사유로 인한 차별대우는 허용되지 않는다고 하여 이의 구체적인 실현을 위한 예산편성시 본 법안도 해석기준으로 적용될 수 있다. 다만 이 법안은 현재 국회의 동의를 기다리고 있다. 이 법안은

54) 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1413).

55) <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/gesetze,did=70172.html> 2008년 6월 7일 검색.

유럽연합의 차별금지에 관한 지침(EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung)에 근거하여 연방법으로 전환되어 사실상 2006년 8월 1일에는 발효되었어야 하는 법이나 정당간의 이견으로 현재 정부법안으로 남아 있는 상태이다.<sup>56)</sup>

### 7) 기 타

공동직무규정(Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien; GGO) 제2조에서는 모든 법규범에 성별차이가 나는 부분에 대한 입법영향평가를 할 것을 정하고 있다. 성인지 예산에 대한 직접적인 규정을 담고 있지는 않다. 재정절차에서 성인지 예산제도의 입법적 의무와 관련하여 연방재정법(Bundeshaushaltsgesetz), 연방재정규칙(Bundeshaushaltsordnung) 내지는 재정기본법(Haushaltsgrundsätzegesetz)에서는 특별한 실정법적 근거를 나타내고 있지는 않다. 이는 국가재정법의 취지가 원칙적으로 성중립적이어야 하므로 위와 같은 법에 성인지 예산과 같은 것을 담을 수는 없는 것이다. 다만 이미 언급한 바와 같은 취지로 2005-2006년 연방재정법은 성별차이가 나는 부분에 대한 입법영향평가를 지시한 바 있다.<sup>57)</sup>

### (3) 성인지 예산의 특징

성별에 따라 차이가 나는 통계가 성예산의 분석을 위한 기본전제조건이 되고 이에 대하여 관련자와 수혜자는 수입과 지출에 대하여 정보를 주게 된다. 정보의 판단이라는 것이 모든 국가의 사회문화적 배경을 고려하여 이루어지는 것이므로 사회적인 제한조건과 남녀간 역할분담을 염두에 두어야 한다. 여기에서 성인지 예산의 기본체계가

56) <http://www.equal-biber.de/d-quadrat-management/gleichbehandlungsgesetz-zum-schutz-vor-diskriminierung.html> 2008년 6월 7일 검색.

57) Friedrich-Ebert-Stiftung, Gender Budgeting, Neue Perspektiven für die Gleichstellungspolitik, 2007, S. 27.

설명된다. 이에 덧붙여 우선 각종 재정자금과 프로젝트가 예시적으로 조사되어야 하는지, 무엇보다도 제도의 실행을 위하여 무엇이 합의가 되어야 하는지도 결정되어야 한다.

성인지 예산의 문제는 재정배분의 문제이므로 근본적으로 연방정부와 주정부 등에 의하여 수행되어지므로 이는 위에서부터 아래로의 하향적 접근방법에 의하는 것이 일반적이다. 여기에서 공공 재정을 성인지 예산으로 책정하기 위해서는 다음의 세 가지 요소가 전제되어야 한다. 즉 국가, 주정부 또는 지방자치단체와 같은 공기구에 의한 정치적 합의가 선행되어야 한다. 정치적인 합의에 의한 재정상 결정은 정치적인 조정을 위한 가장 중요한 요소이다.<sup>58)</sup>

또한 공공재정은 현재의 주요한 경제적 상황을 반영하여야 하므로 여타의 긴급상황과 관련하여 비중문제를 심각히 고려해야 하고 개별적인 결정이라는 한정조건에 중요한 영향을 미친다. 그러므로 경제정책안에 성주류화전략에 따른 성인지 예산이 공공재정에 결정적으로 참작되어야 하는 것이다.

그 외에 공적인 수입과 지출은 사경제상의 재정적 금전흐름과 달리 정책적인 요인에 의하여 더 용이하게 이용되기도 한다. 그러므로 성인지 예산도 정책적인 측면에서 활용될 여지가 많은 것이다.

### 3. 성인지 예산제도와 재정의 운용

#### (1) 재정절차에서의 성인지 예산의 반영

##### 1) 주요정보획득 및 처리

재정수립인 재정영역에서의 첫 번째 과정에서 성인지 예산 문제는 개별계획에서 뿐만 아니라 총계획에서 수입과 지출에 필요로 하는 주요

58) GenderKompetenzZentrum, Hintergrund und Entwicklung, in <http://www.genderkompetenz.info/gebdermainstreaming/strategie/ge...> 2008년 5월 30일 검색.

성적 관점에 관한 정보가 산출되어지고 재정결정권자를 위하여 적절한 형태로 처리되어질 수 있게 하는 것이 중요하다.<sup>59)</sup> 즉 성에 관련한 문제와 연관된 주요정보를 집적하여 제때에 이를 재정에 반영할 수 있도록 사전적인 작업을 하고 결정을 하며 이를 확인할 수 있도록 처리하여야 한다. 이 과정에서 성인지 예산제도의 목적과 이의 구체적인 실현 사이의 현실적인 차이를 조정하는 문제를 간과해서는 안되며<sup>60)</sup>, 획득한 정보를 정보은행에 입고하여 추후에 감독을 위한 정보나 다른 양성평등계획에 발전적인 자료로 이용하여야 한다.

## 2) 공개 및 의견수렴의 필요

투명성을 확보하기 위하여 성적 관점 등에 관한 다양한 정보가 반영된 성인지 예산문제를 의회나 공공 등 특정영역에 수입지출부분과 관련한 재정계획을 공개하여야 한다. 특히 결정된 예산계획과 관련하여 각계의 의견을 수렴하기 위하여 공청회를 개최하고 양성평등 문제에 자원을 재분배하기 위하여 이를 수행할 구체적인 인적요소를 통합해야 한다.<sup>61)</sup>

## 3) 예산반영을 설명

재정에 관한 설명은 평등권 실현에 입장을 두고서 이루어져야 한다. 즉 자원의 배분시 재정이 양성평등을 위하여 기여하는 바가 있다는 것을 언명하는 것을 통해 정부는 성인지 예산에 대하여 구체적으로 설명하고, 이 절차 및 집행에 적절한 의미를 두고 공적인 관심을 불러일으켜야 한다.<sup>62)</sup> 이와 같이 성인지 예산을 반영한 재정활동에 대하여

59) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Machtbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene, 2006. 03. S. 9.

60) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, a.a.O., S. 10.

61) GenderKompetenzZentrum, Umsetzung im Haushaltsverfahren, in <http://www.genderkompetenz.info/gebdermainstreaming/strategie/ge...> 2008년 6월 3일 검색.

62) GenderKompetenzZentrum, Umsetzung im Haushaltsverfahren, in <http://www.genderkom>

국민적인 공감대를 획득하여야 향후 발전적으로 재정에 다시 이를 반영할 수 있는 것이다.

## (2) 위임에 의한 운용

성인지 예산제도의 운용을 국가가 전면에서 단독으로 하는 것이 아니라 공공단체뿐만 아니라 사적단체에 위임하는 방식으로 하자는 것에 대하여 독일은 상당부분 공감대를 형성하고 있다. 이는 행정의 현대화(Verwaltungsmodernisierung)와 탈관료주의화(Entbürokratisierung)에 의하여<sup>63)</sup> 성인지 예산 실행을 관주도에서 시민단체나 시민사회의 구성원에게 위임하는 방식으로 정책의 방향을 잡았다. 사실상 재정문제에 대한 하향적 접근방식은 전형적인 관료주의의 전통에 기인한 것이므로<sup>64)</sup>, 여기에 상향적 접근방식을 함께 적용하자는 것이다. 사실상 성인지 예산과 관련하여 재정관청의 특별한 과제라는 것이 사회적으로 엄청난 결과를 가져오는 것이어서 이에 대한 접근은 최고행정청의 동의와 함께 이상적으로는 의회의 정치적인 위임에 의하여 가능한 것이다.<sup>65)</sup> 즉 성인지 예산은 평등의 관점에서 성공적인 행정행위로서의 전략이 특별히 필요한 부분이다. 결국 행정청의 직접적인 성인지 예산의 분석이나 계획수립 등도 주효하지만 이에 대한 효율적인 역할분담으로 현실성을 고양시키는 것이 이 제도의 취지에 더 부합하는 것이다.

성인지 예산제도를 위임방식으로 활성화시키기 위해서는 성인지 예산분석 및 계획의 수립에 민간을 참여시키거나 또는 그 내용을 공개

---

petenz.info/gebdermainstreaming/strategie/ge... 2008년 6월 3일 검색.

63) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Europäische Fachkonferenz der deutschen Eu-Ratpräsidentschaft, Die Verteilung machts-Gleichstellung und soiyal Gerechtigkeit durch geschlechtersensible Haushalte, 2007, 06. 04-05, S. 70.

64) Rosa-Luxemburg-Stiftung-Gesellschaftsanalyse und Politische Bildung, Geschlechtergerechtigkeit als Prinzipationskonzept, 2005, S. 32.

65) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Europäische Fachkonferenz der deutschen Eu-Ratpräsidentschaft, Die Verteilung machts-Gleichstellung und soiyal Gerechtigkeit durch geschlechtersensible Haushalte, 2007, 06. 04-05, S. 70.

하여 각계의 비판과 요구를 수용하여야 한다. 또한 재정실행에 대한 감독절차와 성인지문제에 대한 데이터의 집적이 필수적으로 뒷받침되어야 한다.

### (3) 성인지 예산의 실행

성인지 예산은 평등권 확보를 위한 하나의 전략으로서 중요한 의미를 가진다. 성인지 예산의 실행과 관련하여 일반적으로는 다음의 두 가지 기본전제조건에 주의를 기울여야 한다. 즉 성인지 예산분석은 수입과 지출에 대하여, 수혜자와 해당자에 대하여 성별상 차이가 나는 통계가 존재하는 경우에만 실행되어 질 수 있다는 것과 주마다의 특유한 상황이 고려되어야 한다는 것이다.

구체적인 경우에 성인지 예산은 무엇과 관련이 있는지와 어떠한 자금과 프로젝트가 예시적으로 고려되고 있는지가 우선적으로 설명되어야 한다. 또한 선택된 재정이나 자금안에서 모든 수입과 지출이 조사되어야 할 것인지 또는 특정의 수입집단과 지출집단에 국한되는 것인지 고려되어야 한다. 그 외 사회보험체계상의 특별한 문제점과 그 역할 및 사회보험의 수입과 지출 등은 성인지 예산에 편입시켜 고찰해야할 부분이다. 성인지 예산은 예정된 재정에 한정되는 것이 아니고 재정계획상의 구성요소이다. 여기에 덧붙여 끝맺음을 한 예산과 예정된 예산을 분석하는 것뿐 만 아니라, 중기적인 전망도 필수적인 것이다. 이러한 과정을 거치면서 성인지 예산을 실행하게 되고 이는 사회적인 과제를 실현하는 하나의 도구이며 각종 사회적인 위험요소나 문제점을 사회가 함께 부담하는 측면이 있으므로 이를 정책적으로 이해하면서도 매우 투명하게 운용해야할 원론적 의무가 있다.

#### 4. 소 결

성인지 예산제도는 양성평등을 수립하는 데에 있어서 가장 효과적인 기여를 하고 있다. 재정정책적인 결정을 기반으로 삼는 것 중에서 성인지 예산은 정치적 의지가 가장 중요하며 최고의 투명성이 확보되어야 할 부분으로 실제적인 필요에 따라 정확한 분석 및 재단을 통하여 여러 사회조직에 다각적으로 기여할 수 있는 측면이 있다. 또한 성인지 예산은 재정적으로 유효한 결정을 통하여 차별적인 효과를 가지적으로 만들어내고 성별 차이에 적합한 자원배분을 가능하게 하는 절차를 말한다. 그 외에도 대규모의 재정정책을 위한 장으로 평등정책적인 목적을 실현시킬 가능성이 있는 것이 성인지 예산제도이다.

이러한 성인지 예산제도는 양성평등의 원칙, 기회균등의 원칙, 성공평등의 원칙을 필수적인 구성요건으로 하므로 이를 지키기 위한 분석과 계획의 수립과정을 통하여 여성정책뿐만 아니라 가족 및 사회정책에 기여하는 바가 크다. 현재 독일의 경우 성인지 예산제도를 명문으로 공표한 실정법적 근거는 존재하지 않지만 양성평등원칙을 그 근간으로 내세운 몇몇의 정책적인 입법을 통하여 간접적으로 성인지 예산을 뒷받침하고 있으며, EC조약이나 유럽인권협약 및 독일 기본법의 해석원칙에 근거하여 법적 근거를 가지고 있다.

현재 성인지 예산의 운용은 정부주도 방식에서 민간기구와 시민단체에 그 역할이 위임되는 과정에 있고 위에서부터 아래로의 재정정책적 방법과 아래서 위로의 시민사회의 참여에 의한 방법이 그 적절한 역할분담에 의하여 현실화 되어가고 있다. 여기에 덧붙여 유럽연합 차원에서의 끊임없는 관심과 독려가 유럽연합 회원국에서 남녀불평등의 해소가 평균 이상의 결과를 도출해내고 있는 것이다.

### 제 3 절 미국의 성인지 예산제도<sup>66)</sup> - 샌프란시스코市的 경험을 중심으로 -

#### 1. 미국에 있어서 성인지 예산제도의 도입역사

##### (1) UN 여성차별철폐협약 가입과 관련한 논쟁사

UN 여성차별철폐협약은 UN 총회에서 1979년 12월 18일에 채택되었고, 1981년 9월 3일부터 발효되었다. 동 협약에서는 ‘여성에 대한 차별’을 ‘정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼여부에 관계없이 남녀 동등의 기초 위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다’라고 규정하고 있다(제1조).

또한 당사국은 여성에 대한 모든 형태의 차별을 규탄하고 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 정책을 모든 적절한 수단을 통해 지체없이 추진할 의무를 지게 된다. 이를 위해서 ‘남녀평등의 원칙이 헌법 또는 기타 적절한 입법에 아직 규정되지 않았다면 이를 구현’하는 한편, ‘여성에 대한 모든 차별을 금지하는 적절한 입법 및 기타조치를 채택하고 필요한 경우 제재를 포함’시키며, ‘남성과 동등한 기초 위에서 여성의 권리에 대한 법적 보호를 확립하며 권한 있는 국내법정과 기타 공공기관을 통하여 여성을 여하한 차별행위로부터 효과적으로 보호하도록 확보’하는 등의 조치를 취해야 한다(제2조).

이외에도 여성의 인권보호를 위한 다양한 규정을 담고 있는데, 이러한 이유로 동 협약은 여성의 인권을 다룬 가장 포괄적인 협정이라는

66) 이하의 내용은 김대인, “미국의 성인지 예산제도”, 『성인지 예산제도의 비교법적 고찰』 한국법제연구원 워크숍 자료집.

평가를 받고 있다.<sup>67)</sup>

위 협약은 각 개별국의 준수여부를 확인하기 위해서 4년마다 개별 국가들이 보고서를 제출하도록 하고 있다. 이러한 리포트들은 동 협약에 부합하는 입법적, 사법적, 행정적 조치를 취했는지 여부에 초점을 맞추게 된다. 위 협약에는 선택의정서<sup>68)</sup>가 있는데, 이에 의하면 동 협약상의 권리가 침해당했다고 생각되는 개인이나 집단은 이에 대한 진정서를 UN 여성차별철폐위원회에 제출할 수 있고, 이에 대해서 위원회는 개별국가에 대한 법적 구속력 있는 결정을 내릴 수 있다.<sup>69)</sup>

위 협약에 가입된 국가들이 위 협약에 어느 정도로 부합되는 체도를 갖추고 있는지는 일률적으로 이야기하기 힘들다. 일부 국가는 4년마다의 보고서 제출의무도 제대로 이행하지 못하고 있는 형편이다. 그러나 탄자니아에서 여성의 상속권을 인정하고, 코스타리카에서 여성의 재산권을 인정한 사례들을 보면 위 협약의 실효성이 전혀 없었다고 단정할 수는 없다.<sup>70)</sup>

위 협약에 관한 미국의 가입역사를 보면 1980년에는 카터 대통령이, 1994년에는 클린턴 대통령이 동 협약의 비준동의안을 연방상원(Senate)에 제출하였으나 비준이 되지 못했다. 1994년의 경우 상원의 국제관계위원회(Foreign Relations Committee)가 위 비준을 긍정적으로 검토할 것을 요청하는 내용의 보고서를 채택했음에도 불구하고 비준이 이루어지지 못했다. 이러한 이유로 미국은 서구국가들 중에서 동 협약을 비준하지 않은 유일한 국가로 남아 있는 상태이다.<sup>71)</sup>

---

67) Halberstam, Malvina, United States Ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 31 Geo. Wash. J. Int'l L. & Econ. 49 (1997), p. 49 참조.

68) 여기에는 제한된 숫자의 국가들만이 가입되어 있다.

69) Wexler, Lesley, Take the Long Way Home: Sub-Federal Integration of Unratified and Non Self-Executing Treaty Law, 28 Mich. J. Int'l L. 1(2006), p. 23 참조.

70) Wexler, Lesley, Take the Long Way Home: Sub-Federal Integration of Unratified and Non Self-Executing Treaty Law, 28 Mich. J. Int'l L. 1(2006), p. 24 참조.

71) Halberstam, Malvina, United States Ratification of the Convention on the Elimination

동 협약의 비준에 대한 반대논거는 크게 둘로 나누어서 볼 수 있다. 문화적인 반대론(cultural objection)이 하나이고, 구조적인 반대론(structural objection)이 다른 하나이다.

문화적인 반대론은 동 협약이 미국의 전통적인 문화라고 할 수 있는 ‘가정중시의 가치’를 깨뜨릴 우려가 있다는 주장을 펼치고 있다. 동 협약이 과격한 페미니스트의 주장을 반영한 것이며, 이를 미국이 비준하는 것은 가정파괴의 우려가 있다는 것이다.<sup>72)</sup>

구조적인 반대론은 미국헌법상의 ‘연방주의’(federalism), ‘제한정부’(limited government)를 그 근거로 삼고 있다. 여성차별정책의 채택은 기본적으로 각 주의 권한이며, 연방정부가 동 협약을 비준하여 이를 각 주에게 강제하는 것은 연방주의, 제한정부의 헌법정신에 부합하지 않는다는 것이다. 국무성(State Department)은 1994년에 미국헌법 및 국내 법과 동 협약과의 면밀한 분석을 하면서, 만약 연방정부가 동 협약에 가입하고자 한다면 네 가지 사항을 유보하는 것을 전제조건으로 해야 한다는 내용의 보고서를 채택한 바 있다.<sup>73)</sup>

이러한 비준반대론에 대해서는 많은 비판이 이루어지고 있다. 우선 가정파괴적이라는 주장은 지나치게 극단적인 견해라는 지적이 있다.<sup>74)</sup> 또한 구조적인 반대론에 대해서도 이것이 문화적인 반대론과 밀접한 관련이 있으며, 이러한 미국예외주의를 헌법으로 옹호하는 것

---

of All Forms of Discrimination Against Women, 31 Geo. Wash. J. Int'l L. & Econ. 49 (1997), p. 50 참조.

72) 공화당 출신의 연방상원의원인 Jessi Helms가 대표적인 주장자이다. Powell, Catherine, Lifting Our Veil of Ignorance: Culture, Constitutionalism, and Women's Human Rights in Post-September 11 America, 57 Hastings L.J. 331(2005), p. 355 이하 참조.

73) 사적인 행위, 군대내의 여성, 상응하는 가치의 보상, 육아휴직과 관련된 조항들이 다. 이에 관해 보다 자세히는 Halberstam, Malvina, United States Ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 31 Geo. Wash. J. Int'l L. & Econ. 49 (1997), p. 55 이하 참조.

74) Resnik, Judith, Law's Migration: American Exceptionalism, Silent Dialogues, and Federalism's Multiple Ports of Entry, 115 Yale L.J. 1564, pp. 1657-1658 참조.

은 여성인권보호의 세계적 추세와 맞지 않는다는 비판이 있다.<sup>75)</sup>

동 협약의 비준반대론의 배경에는 미국의 국내법이 실질적으로 동 협약의 내용에 부합하기 때문에 여성인권의 차원에서 보더라도 큰 문제가 없다는 인식이 깔려있다고 볼 수 있다. 그러나 이러한 인식에 대해서는 다음과 같은 비판이 있다. 우선 미국헌법상 보장되고 있는 평등권은 UN 여성차별철폐 협약에 비해서 권리보호의 범위 면에서 불충분하다는 지적이 있다.<sup>76)</sup> 또한 미국의 개별 국내법들이 실질적으로 동 협약의 내용에 부합한다고 볼 수 있는지는 의문이라는 것이다.<sup>77)</sup>

또한 가사 미국의 국내법이 실질적으로 동 협약의 내용에 부합하는 측면이 많다고 하더라도 전 세계적으로 여성인권의 확산을 위해서는 미국이 동 협약에 가입하는 모범을 보여야 한다는 목소리도 크다. 1994년에 상원의 국제관계위원회(Foreign Relations Committee)가 동 협약의 비준을 긍정적으로 검토할 것을 요청하는 내용의 보고서를 채택한 것도 이러한 점을 고려한 것이다.<sup>78)</sup>

## (2) 샌프란시스코시의 성인지 예산제도 도입배경

샌프란시스코시에서 성인지 예산제도를 도입하게 된 것은 이처럼 미국연방상원이 UN 여성차별철폐에 대해서 미온적인 태에 대한 반발에

---

75) 구조적인 반대론에서 내세우는 연방주의는 결국 주단위의 문화를 보호하고 연방 정부의 간섭을 최소화하려는 취지를 갖는다. 따라서 문화적인 반대와 구조적인 반대는 서로 밀접한 연관성을 갖는다는 것이다. Powell, Catherine, op. cit., p. 354 이하 참조.

76) Mayer, Ann Elizabeth, Reflections on the Proposed United States Reservations to CEDAW: Should the Constitution be an Obstacle to Human Rights, 28 Hastings Const. L. Q. 727(2006), p. 728 참조.

77) Resnik, Judith, Law's Migration: American Exceptionalism, Silent Dialogues, and Federalism's Multiple Ports of Entry, 115 Yale L.J. 1564, p. 1658 참조.

78) Halberstam, Malvina, United States Ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 31 Geo. Wash. J. Int'l L. & Econ. 49 (1997), p. 73 참조.

서 비롯되었다. ‘인권을 위한 여성리더십 개발기구’(Women’s Institute for Leadership Development for Human Rights), ‘국제사면위원회’(Amnesty International), ‘여성재단’(Women’s Foundation) 등에 소속된 지역 여성리더들은 ‘여성지위위원회’(Commission on the Status of Woman)를 구성하여 UN 여성차별철폐협약을 기반으로 한 조례를 제정하게 되었고 동 조례는 1998년에 시장인 Willie L. Brown, Jr.에 의해 서명이 이루어지게 된다.<sup>79)</sup> 다른 지역에서도 동 협약의 채택을 요청하는 결의를 채택한 바 있으나 이들은 법적인 구속력이 없는 반면에, 이 조례는 지역단위에서 법적인 구속력 있는 최초의 규범이 제정되었다는 데에 큰 의미가 있다고 할 수 있다.

이처럼 샌프란시스코가 미국에서 처음으로 법적으로 구속력 있는 여성차별철폐 조례를 제정하게 된 데에는 샌프란시스코의 정치적, 역사적 배경이 그 원인으로 지적되고 있다. 샌프란시스코는 남성과 여성의 평등권을 확인한 UN 헌장의 서명이 이루어진 곳이며, 현재 두 명의 미국상원의원(Dianne Feinstein과 Barbara Boxer)이 모두 여성인 미국 내 유일한 주이다. 미국 하원의 대변인인 Nancy Pelosi도 이곳 출신이다. 1960년대부터 샌프란시스코는 진보적인 정치문화를 바탕으로 인권운동의 산실이 되어왔고, 이러한 역사가 여성차별철폐협약의 배경이 되었다.<sup>80)</sup>

샌프란시스코의 동 조례의 제정은 규제법의 관점에서도 높은 평가를 받고 있다고 할 수 있다. 최근 규제법개혁의 핵심적인 이슈 중의 하나가 ‘투명성’과 ‘책임성’을 갖춘 규제체계의 구축이라고 할 수 있

79) 이후에 동 조례는 2000년도에 UN 인종차별철폐협약(CERD)을 반영하기 위해 개정 이 이루어졌다. Lozner, Stacey Laira, Diffusion of Local Regulation Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative, 104 Columbia Law Review 768(2004), p. 777 참조.

80) Rubin, Marilyn M., Gender Budgeting In the US: The San Francisco Experience, 세계의 성인지 예산 제도화에 관한 국제심포지엄 발표자료, 한국여성정책연구원, 2007. 10. 22, pp. 18-19 참조.

는데, 샌프란시스코에서 지역여성지도자들의 자발적인 협력에 의해 조례가 제정된 것은 ‘참여적인 문제해결’(participatory problem solving) 이라고 하는 규제개혁의 좋은 모델을 보여주었다는 평가<sup>81)</sup>가 그러한 예이다.

성인지 예산제도의 확산과 정착을 위해서는 이러한 ‘참여’, 특히 ‘여성’의 참여가 중요하다는 점이 지속적으로 강조되고 있다. 예를 들어 미국 상원에서 UN 여성차별철폐협약의 비준을 반대한 대표적인 의원들은 아이러니하게도 여성들이었다. 이는 여성인권문제에 관해서 여성자체내에서도 인식수준의 차이를 보여주는 예라고 볼 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 이러한 제도정착을 하는 과정에서 여성들이 지속적으로 참여하는 가운데 여성인권문제에 대한 ‘의식제고’(consciousness-raising)가 필요하다는 지적이 있다.<sup>82)</sup>

## 2. 샌프란시스코市の 성인지 예산제도<sup>83)</sup>

### (1) 샌프란시스코 여성차별철폐 조례

‘샌프란시스코 여성차별철폐 조례’는 크게 6개 항목으로 구성되어 있다. ① 동 조례의 제정역사개요(Sec. 12K.1 Findings), ② 단어에 대

---

81) Lozner, Starcy Laira, Diffusion of Local Regulation Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative, 104 Columbia Law Review 768(2004), p. 769 참조.

82) Powell, Catherine, Lifting Our Veil of Ignorance: Culture, Constitutionalism, and Women’s Human Rights In Post-September 11 America, 57 Hastings L.J. 331(2005), pp. 371-373 참조.

83) 샌프란시스코의 제도는 이를 스스로 ‘성인지 예산’이라고 지칭하지 않고 있고, 또 실제로도 다른 국가들에서 전개되고 있는 바와 같이 예산에 특별한 강조점이 두어지지 않는다는 점에서 ‘성인지 예산제도’로 명시적으로 부르기 어려운 면이 있다. 그러나 샌프란시스코의 여성차별철폐 조례를 토대로 한 활동들이 성인지 예산활동과 무관하지 않고, 또 그 효과의 면에서 자원의 공평한 배분을 지향한다는 점에서 이 글에서는 ‘샌프란시스코의 성인지 예산제도’라는 표현을 사용하도록 한다. 김영옥 외, 성인지 예산분석기법 개발 및 제도적 인프라 구축방안 연구, 한국여성정책연구원 2007. 12, 41-42면 참조.

한 정의(Sec. 12K.2 Definitions), ③ 여성차별철폐협약의 지역적 원리(Sec. 12K.3 Local Principles of CEDAW), ④ 샌프란시스코에 있어서 여성차별철폐협약의 실현(Sec. 12K.4 Implementation of the Principles of CEDAW in San Francisco), ⑤ 여성차별철폐협약 태스크포스팀 구성(Sec. 12K.5 CEDAW Taskforce), ⑥ UN 여성차별철폐협약의 개요(Sec. 12K.5 Summary of CEDAW)가 그것이다. 이 중에서 ③, ④, ⑤를 보다 자세히 살펴보도록 하겠다.

#### 1) 여성차별철폐협약의 지역적 원리

여기서는 크게 세 가지 분야에 초점을 맞추고 있다. 첫째, 경제개발 영역이다. 시는 고용과 경제적 기회의 영역에서 여성에 대한 차별을 철폐해야 하고, 여성들이 가정에서의 책임과 직장에서의 책임을 함께 수행할 수 있도록 육아시설 등 사회복지시설의 확충에 힘써야 하며, 여성들이 금융기관에의 접근을 용이하게 하도록 해야 한다[Sec. 12K.3 (a)].

둘째, 여성과 소녀에 대한 폭력영역이다. 시는 여성과 소녀에 대한 폭력을 방지하기 위한 모든 조치를 취해야 하며, 직장이나 학교 등에서 성희롱을 받지 않도록 조치해야 하고, 여성의 안전보호를 위하여 공공시설에 있어서 조명시설등을 충분히 갖추어야 하며, 여성의 전통적인 역할에 대한 교육을 변화시킬 수 있도록 재정지원을 해야 한다 [Sec. 12K.3 (b)].

셋째, 보건의료영역이다. 시는 보건 및 의료영역에서 여성들이 차별 받지 않도록 모든 조치를 취해야 한다[Sec. 12K.3 (c)].

#### 2) 샌프란시스코에 있어서 여성차별철폐협약의 실현

여기서는 크게 세 가지에 관해 논의가 이루어지고 있다. 첫째, 시 전체적으로 여성인권친화적인 정책을 채택하는 것이다. 여기에 바로 재정적인 결정을 함에서 있어서도 성평등과 인권원리를 반영해야 한

다는 점이 들어가게 된다. 이 부분이 성인지 예산제도의 근거가 된다고 할 수 있다[Sec. 12K.4 (a)].

둘째, 각 기관에 대한 성인지 분석의 실시계획이다. 공공기관 중에서 몇 개의 기관을 선정하여 ‘성인지 분석’(Gender Analysis)<sup>84)</sup>을 하고 이를 토대로 구체적인 실시계획을 세운다. 이러한 성인지 분석에는 ① 분류된 데이터를 수집하는 것, ② 각 기관의 재정사용, 서비스제공 등에 있어서 성평등에 대한 평가, ③ ‘여성차별철폐협약의 지역에서의 원리’를 반영여부 등이 포함된다[Sec. 12K.4 (b)].

셋째, 시 차원에서의 5개년 실시계획이다. 앞서 언급한 ‘여성차별철폐협약의 지역에서의 원리’를 반영하기 위하여 5개년 단위를 실시계획을 수립한다. 이 과정에서는 성인지 분석에서 드러나게 되는 여러 가지 문제점을 어떻게 해결할 것인지를 다루게 된다[Sec. 12K.4 (c)].

### 3) 여성차별철폐협약 태스크포스팀

여성차별철폐협약 태스크포스팀(CEDAW Taskforce Team: 이하 태스크포스팀)은 공무원과 시민단체의 대표로 구성된 11명의 위원으로 이루어진다. 이 태스크포스팀은 시장, 감독위원회, 그리고 여성지위위원회에게 여성차별철폐협약의 지역적 실현에 관해서 자문을 제공하는 것을 주요 목표로 한다. 이러한 목표하에서 태스크포스팀은 각 기관들에 대해서 실시하는 성인지분석의 가이드라인을 제정하는 임무를 맡았다. 이들의 임기는 2년이다[Sec. 12K.5 (a), (b)].

이 태스크포스팀은 감독위원회에 의해 그 기간이 갱신되지 않는 한, 원래 2002년 12월 31일까지만 운영되는 것으로 되어 있었다[Sec. 12K.

---

84) ‘성별영향평가’로 불리우기도 한다. 성인지예산제도는 개념상 크게 세 가지로 분류되고 있다. ① 일반예산에 대한 젠더분석으로서 성인지예산, ② 여성예산으로서 성인지예산, ③ 젠더분석의 한 범주로서의 예산이 그것이다. 미국 샌프란시스코의 사례는 세 번째 유형에 속하는 것으로 볼 수 있다. 김영옥 외, 해외의 성인지예산과 정책적 선택: 한국여성정책연구원, 2007, 49-55면 참조.

5(d)(3)]. 2002년 10월에 열린 태스크포스팀의 회의에서는 당시 태스크포스팀이 담당하던 임무를 ‘여성차별철폐 위원회’(CEDAW Committee)에게 이양하기로 결정하게 된다. 동 위원회는 투표권을 가진 7명의 위원<sup>85)</sup>과 투표권을 가지지 않은 3명의 위원<sup>86)</sup>으로 구성된다. 투표권을 가진 7명의 위원 중 여성지위위원회의 장을 제외한 나머지 6명은 시장, 감독위원회의 장, 여성지위위원회의 장이 각각 2명씩 선임할 수 있다. 이러한 변화는 여성지위위원회에 의해 2003년 2월 1일에 승인된 5개년 행동계획의 내용으로 포함되었고, 이에 따라 태스크포스팀은 2003년 6월 30일자로 폐지되었다.<sup>87)</sup>

## (2) 성인지 분석 가이드라인

이러한 여성차별철폐협약 조례의 내용을 보다 구체적으로 실현하기 위해서 여성지위위원회에서는 ‘성인지 분석에 대한 가이드라인’(Guidelines for a Gender Analysis)을 2000년에 제정하게 된다. 1999년에 여성지위위원회는 Strategic Analysis for Gender Equity(SAGE)라는 민간의 컨설팅 그룹을 고용하여 태스크포스팀과 함께 협력하여 ‘성인지 분석에 대한 가이드라인’을 제정하도록 하였다. 이러한 점에서 ‘성인지 분석에 대한 가이드라인’의 제정자체가 참여적인 방식으로 이루어졌다는 평가가 이루어지고 있다.<sup>88)</sup>

여기서는 성인지 분석을 5단계로 나누어서 진행하도록 하고 있다. 성인지 분석은 사회속에서 여성과 남성의 문화적, 경제적, 사회적, 시민

---

85) 여기에는 여성지위위원회의 장과 6명의 시민대표가 포함된다.

86) 시장, 감독위원회의 장, 여성지위위원회의 사무총장이 자동적으로 맡게 된다.

87) Lozner, Stacy Laira, Diffusion of Local Regulation Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative, 104 Columbia Law Review 768(2004), pp. 780-781 참조.

88) Lozner, Stacy Laira, Diffusion of Local Regulation Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative, 104 Columbia Law Review 768(2004), p. 781 참조.

적, 법적, 정치적 관계에 관해 분석하는 기본틀이라고 할 수 있다. 이러한 기본틀은 젠더와 다른 사회적 관계(인종, 이민국가, 언어, 성지향, 장애, 나이 등)와의 관계를 또한 고려하도록 하고 있다.<sup>89)</sup> 성인지 분석의 5단계를 보다 자세히 살펴보도록 하겠다.

### 1) 분류된 데이터와 리포트의 수집(Collecting Disaggregated Data & Reports)

‘분류된 데이터’(Disaggregated Data)의 수집은 성인지 분석에서 가장 중시되고 있는 점이라고 할 수 있다.<sup>90)</sup> ‘분류된 데이터’란 여성과 남성간, 다양한 인종적인 배경을 가지고 있는 여성과 남성간의 갭을 확인하기 위해서 범주(성, 인종 등)별로 수집되고 분석된 데이터를 말한다.<sup>91)</sup>

이러한 분류된 데이터의 수집은 크게 세 가지 분야에 대해서 이루어진다. 세 가지 분야는 예산배분, 서비스제공, 고용이 그것이다. 성인지 분석의 대상이 된 공공기관에서 예산사용이 성별로 어떤 차이를 가져오고 있는지, 공공기관의 주민에 대한 행정서비스의 제공이 성별로 어떤 방식으로 이루어졌는지, 공공기관의 공무원채용에 있어서 성별로 어떤 차이를 가져왔는지를 살펴보는 것이다.<sup>92)</sup>

이러한 데이터는 양적인 데이터(quantitative data)와 질적인 데이터(qualitative data)로 나누어볼 수 있다. 양적인 데이터는 고용현황이나 고객만족도 조사 등을 그 예로 들 수 있는데, 가능한 한 자세하게 범주를 분류하는 것이 중요하다는 점이 지적되고 있다. 질적인 데이터는 관련시민단체나 대상기관에 고용된 공무원의 리포트, 대상기관의

---

89) Department on the Status of Women(City and County of San Francisco), Guidelines for a Gender Analysis: Human Rights with a Gender Perspective, 2005, p. 3 참조.

90) Murase, Emily M., CEDAW Implementation Locally: Lessons from San Francisco, Paper Presented at “When Women Gains, So Does the World” IWPR’s Eighth International Women’s Policy Research Conference, June 2005, p. 4 참조.

91) COSW, Guidelines for a Gender Analysis: Human Rights with a Gender Perspective, 2005, p. 4 참조.

92) Ibid.

해당 스태프와의 인터뷰 등을 통해 수집된 ‘기술된 정보’(descriptive data)를 말한다.<sup>93)</sup>

이러한 데이터 수집에는 두 가지의 제한이 존재한다. ① 수집의 대상이 되는 데이터는 특정의 데이터에 제한되며, 그 이상의 데이터의 제공은 분석대상기관의 재량에 속한다. ② 이러한 데이터의 수집은 법적인 문제를 고려해서 이루어져야 한다. 예를 들어 이러한 데이터의 수집은 원칙적으로 분석대상기관의 자발적인 협조에 기반해서 이루어져야 하며, 고용차별을 오히려 조장하는 등 데이터가 남용되지 않도록 유의해야 한다.<sup>94)</sup>

샌프란시스코의 여성지위위원회(Commission on the Status of Woman: COSW)는 정보수집을 위해 영장발부권한(subpoena power)과 같은 강제권한을 가지고 있으나 아직 이를 사용한 적이 없다. 이는 여성지위위원회가 ‘감시자’의 이미지를 주는 것보다는, 분석대상기관의 자발적인 협조에 기초하는 것이 장기적으로 이 제도의 정착에 도움이 된다고 판단했기 때문이라고 할 수 있다.<sup>95)</sup>

## 2) 인권원리를 이용한 성인지 분석의 실시(Conducting the Gender Analysis Using Human Rights Principles)

성인지 분석은 분석의 대상이 된 공공기관에서 자체적으로 실시하는데 이를 위해서 우선 분석대상기관 스태프에 대한 인권교육이 이루어지게 된다. 다음으로 첫 번째 단계에서 수집된 분류된 데이터들을 분석하게 된다. 이러한 데이터는 크게 둘로 나누어 볼 수 있는데, 고용통계 등과 같은 기초자료(raw data)와 해당기관 공무원이나 시민단체

---

93) Ibid.

94) Ibid.

95) Lozner, Starcy Laira, Diffusion of Local Regulation Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative, 104 Columbia Law Review 768(2004), p. 798 참조.

의 관심사(employee concerns)를 들 수 있다. 전자가 주로 양적인 데이터라면, 후자는 주로 질적인 데이터라고 할 수 있다. 특히 후자가 많이 강조되고 있는데 이는 분석과정 자체가 참여적으로 이루어져야 한다는 점을 반영한다.<sup>96)</sup>

이러한 분석은 다시 세 단계로 이루어진다. ① 첫 번째 단계에서 수집된 자료들을 검토하는 단계이다. 이 단계의 목표는 해당기관에서 누가 어떤 지위를 차지하고 있는지, 누가 해당기관의 서비스를 제공하고 있는지, 예산을 어떻게 사용되고 있는지 등에 관해 일련의 경향을 찾아내는 과정이라고 할 수 있다. ② 다음으로 해당기관 내에서 여성의 인권을 향상시키기 위한 정책에는 무엇이 있는지를 발견하는 과정이다. 여기에는 이미 해당기관에서 실시하고 있는 정책뿐만 아니라 앞으로 필요한 정책까지 포함된다. ③ 마지막으로 해당기관 내에서 여성의 인권을 제한하고 있는 정책에는 무엇이 있는지를 발견하는 과정이다. 이러한 정책이 잔존하고 있는 원인을 발견하고 이를 해결하기 위해서는 무엇이 필요한지를 검토하게 된다.<sup>97)</sup>

### 3) 권고사항의 형성(Formulating Recommendations)

첫 번째 단계에서 수집된 데이터와 두 번째 단계에서 분석대상기관에 의해 작성된 성인지분석내용은 여성지위위원회(COSW) 및 여성차별철폐협약 태스크포스팀(CEDAW Taskforce Team)에 제출된다. 여성지위위원회 및 태스크포스팀은 이러한 자료들을 토대로 여성차별철폐협약의 실현을 위한 구체적인 권고사항들을 제시하게 된다. 이 과정에서 추가적인 데이터 수집과 성인지분석이 필요하다고 판단될 경우

---

96) COSW, Guidelines for a Gender Analysis: Human Rights with a Gender Perspective, 2005, p. 4 참조.

97) COSW, Guidelines for a Gender Analysis: Human Rights with a Gender Perspective, 2005, p. 5 참조.

에는 여성지위위원회는 이를 분석대상기관에게 요청할 수 있다.<sup>98)</sup>

각 해당기관에 대한 권고사항의 형성은 여성지위위원회 및 태스크포스팀의 권고사항을 기본토대로 하나, 여기에 제한되는 것은 아니다. 이 외에도 해당기관은 자신의 성인지 분석내용에 대해 시민들의 견해를 듣는 공청회를 개최하고 여기서 지적된 내용도 권고사항을 형성하는 데에 중요한 자료로 활용하게 된다. 이처럼 권고사항을 형성함에 있어서 해당기관, 여성지위위원회, 지역시민단체들 사이의 긴밀한 협조가 이루어지게 된다.<sup>99)</sup>

이러한 권고사항은 해당기관의 공무원들, 해당기관의 서비스를 제공받는 고객들을 위한 정책이나 프로그램에 젠더적인 관점이 통합되도록 하는 데에 초점을 맞춘다. 구체적인 예로는 다음을 들 수 있다. ① 해당기관의 5년간의 채용계획을 수립할 것. 전문직 및 관리직에 여성을 고용하고 훈련시킬 계획을 수립할 것. ② 노조나 지역 시민단체와의 협의를 통해 소외그룹, 특히 소매여성상인에 대한 훈련과 채용의 기회를 확대시킬 것, ③ 채용실무나 직업개발기회 등과 관련해서 근로자들의 필요와 관심사를 수집할 수 있는 특화된 그룹을 해당기관에서 운영할 것 등이 그것이다.<sup>100)</sup>

각 해당기관의 권고사항, 시민단체의 권고사항, 태스크포스팀의 권고사항 등을 담은 성인지 분석보고서가 시장, 감독위원회(Board of Supervisors), 태스크포스팀, 그리고 여성지위위원회에 제출된다. 각 해당기관은 이들 보고서들을 이들 각 위원회 등에게 발표할 수 있는 기회를 갖게 된다.<sup>101)</sup>

---

98) COSW, Guidelines for a Gender Analysis: Human Rights with a Gender Perspective, 2005, p. 6 참조.

99) Ibid.

100) Ibid.

101) COSW, Guidelines for a Gender Analysis: Human Rights with a Gender Perspective, 2005, p. 7 참조.

4) 행동계획을 통한 권고사항의 실현(Implementing Recommendations through an Action Plan)

세 번째 단계에서 제시된 권고사항을 실현하기 위한 구체적인 행동계획을 수립하는 단계이다. 여기에서는 두 번째 단계에서 이루어진 성인지분석에서 발견된 문제점들을 어떻게 해결할 것인지에 관한 내용도 들어가게 된다. 이를 위해 구체적으로 어떤 단계를 통해 이를 실현할 것인지, 누가 이러한 역할을 담당할 것인지, 예산은 어떻게 사용할 것인지, 인적 자원은 어떤 정도로 필요한지, 각 단계별로 실현시기를 어떻게 정할 것인지 등이 다루어지게 된다. 이러한 행동계획의 수립에 있어서도 해당기관과 여성지위위원회가 긴밀하게 협력하게 된다.<sup>102)</sup>

5) 행동계획 및 여성차별철폐 협약의 실현에 대한 모니터링(Monitoring the Action Plan and CEDAW Implementation)

해당기관과 여성지위위원회가 협력하여 수립한 행동계획은 감독위원회와 태스크포스팀에게 제출된다. 여성지위위원회는 행동계획의 실현절차에 대한 구체적인 검토계획을 시장 등에게 권고하게 된다. 태스크포스팀은 해당기관과의 협의를 통해 행동계획과 여성차별철폐협약의 실현에 대한 모니터링 스케줄을 세우게 된다. 매년마다 해당기관은 태스크포스팀에게 행동계획의 실현상황에 대한 리포트를 제출하게 된다. 여성지위위원회는 해당기관이 이 과정에서 겪고 있는 어려움에 관해서 살펴보기 위해 해당기관의 담당자와 수시로 만날 수 있다.<sup>103)</sup>

---

102) COSW, Guidelines for a Gender Analysis: Human Rights with a Gender Perspective, 2005, p. 7 참조.

103) COSW, Guidelines for a Gender Analysis: Human Rights with a Gender Perspective, 2005, p. 8 참조.

### 3. 샌프란시스코市的 성인지 예산제도의 적용사례

#### (1) 개 관

샌프란시스코시는 위와 같은 성인지 예산제도를 토대로 6개 기관에 대해서 성인지 분석을 실시하였다. 공공시설부(Department of Public Works), 청소년보호관찰부(Juvenile Probation Department), 성인보호관찰부(Adult Probation Department), 예술위원회(Arts Commission), 환경부(Department on the Environment), 임대료안정위원회(Rent Stabilization Board)가 그것이다.<sup>104)</sup> 각 기관들은 광범위하게 데이터를 수집하고 이를 토대로 ‘성인지분석 보고서’(gender analysis report)를 작성하여 제출하였고, 이후에도 이들은 태스크포스팀에게 정기적으로 업데이트된 진행상황을 보고 한 바 있다.

각 기관들에서 작성한 ‘성인지 분석보고서’에는 다음과 같은 권고사항들이 공통적으로 포함되어 있다. ① 각 기관의 스태프들에게 포괄적인 인권교육을 실시할 것, ② 분류된 데이터를 수집하고 분석할 것, ③ 여성에 대한 고용기회를 확대할 것, ④ 일과 가정생활의 균형(work-life balance)을 맞추는 환경을 형성할 것,<sup>105)</sup> ⑤ 기관 내에 여성 문제를 전담하는 단위를 둘 것, ⑥ 여성에게 특화된 서비스를 제공할 것, ⑦ 예산에 대해서는 매년 성인지 분석을 실시할 것 등이 그것이다.<sup>106)</sup> 이하에서는 각 기관에서 작성한 ‘성인지 분석리포트’의 내용을 중심으로 각 기관에서 구체적으로 문제된 사례들을 중점적으로 살펴

---

104) Department on the Status of Women(City and County of San Francisco), Gender Analysis Report 2007, p. 4 참조.

105) 이와 관련해서는 특히 재택근무 프로그램(Telecommuting Program)의 중요성이 강조되고 있다. San Francisco Department of Public Works, Gender Analysis, 2006 Update, p. 6 참조.

106) 대표적인 예로 San Francisco Department of Juvenile Probation, Gender Analysis, 2001, pp. 18-19 참조.

보도록 하겠다.

이 외에도 2003년도에는 시의 예산삭감이 젠더적인 관점에서 미치는 영향에 관해서 성인지분석을 실시한 바 있다. 이들 개별사례들에 대해 보다 자세히 살펴보도록 하겠다.

## (2) 개별사례

### 1) 청소년보호관찰부의 성인지분석

청소년보호관찰부는 청소년 범죄자들에 대해서 재범을 방지하고 자활을 할 수 있도록 돕는 기관이다. 2001년도에 실시한 동 기관의 성인지분석에서는 동 기관 전체예산의 25%가 소녀 범죄자들에게 사용되었다고 보고했다. 이는 동 기관에서 관리하고 있는 청소년 범죄자들 중에서 소녀 범죄자들의 비율을 기계적으로 반영한 것이다. 그러나 이러한 분석은 소녀들에 동 기관의 예산 중 25%가 구체적으로 어떻게 사용되고 있는지를 밝히고 있지 않다는 점에서 문제가 있다는 지적을 받았다. 또한 기존의 프로그램이 소년 범죄자들에게 초점을 맞춘 것이었다면, 소녀 범죄자들을 대상으로 하는 새로운 프로그램이 개발될 필요가 있고 이를 고려하면 동 기관 예산의 25% 이상이 소녀 범죄자들을 위해 사용해야 한다는 지적을 받았다.<sup>107)</sup>

### 2) 예술위원회의 성인지분석

예술위원회는 예술의 진흥발전을 도모하는 기관이다. 예술위원회는 예산사용내역에 관해서 다음과 같이 성인지 분석을 하고 있다. ‘거리예술가, 갤러리, 그리고 공공예술 프로그램’(Street Artists, the Gallery and Public Art Program)은 거리예술가, 갤러리, 공공예술을 지원하는 프로그램이다. 동 프로그램의 일 년 예산은 대체로 3,000,000달러인데, 최

---

107) San Francisco Department of Juvenile Probation, Gender Analysis, 2001, pp. 16-17 참조.

근 3년간 동 프로그램에 의해서 여성 예술가에게 계약이 체결된 건수는 56%에 이른다. 또한 프로그램에 의한 지원여부를 결정하는 위원회를 구성함에 있어서는 여성의 비율 등을 고려하고 있다.<sup>108)</sup> 예술위원회는 특히 거리예술가를 지원하는 프로그램이 젠더적인 관점에서 중요한 의미를 갖는다는 지적을 하고 있다. 왜냐하면 동 프로그램이 장애를 가지고 있거나, 가정경제를 책임져야 하는 여성들에게 경제적 기회를 제공한다는 점에서 의미가 있기 때문이다.<sup>109)</sup>

### 3) 임대료안정위원회의 성인지분석

임대료안정위원회는 주택임대료를 조절함으로써 주거안정을 도모하는 기관이다. 이 위원회는 임대인과 임차인간의 주택임대료 분쟁을 해결하는 준사법적인 기능도 담당하고 있다. 젠더적인 관점에서 이 기관의 예산을 분석할 것을 요청받았을 때 동 기관이 보인 반응은 다음과 같은 것이었다. 동 기관은 준사법적인 성격을 가지므로 성별을 불문하고 모든 사람을 동등하게 대우하는 것이 필요하고 젠더와 관련된 이슈는 존재하지 않는다는 것이었다. 다시 말해 동 기관은 젠더중립적(gender-neutral)이라는 주장이다. 그러나 이에 대해서는 ‘똑같이 취급하는 사상’(philosophy of sameness)이 실질적인 평등을 보장하는 것은 아니며, 성별 등과 같은 차이를 직시하는 것이 오히려 실질적인 평등을 보장할 수 있다는 비판이 있다.<sup>110)</sup>

### 4) 예산삭감에 대한 성인지분석

2003년도에 샌프란시스코는 연방에서의 지원금이 줄어들게 되어 3백만 달러의 예산삭감을 해야 하는 상황이 되었다. 이와 관련해서 2003년 4월 15일에 샌프란시스코시 및 카운티의 감독위원회(Board of Su-

108) San Francisco Arts Commission, Gender Analysis, 2001, pp. 2-3 참조.

109) San Francisco Arts Commission, Gender Analysis, 2001, pp. 5-6 참조.

110) San Francisco Rent Board, CEDAW Gender Analysis, 2002 Update, p. 9 참조.

pervisors)는 시의 각 기관들에게 2004년도에 예상되는 예산삭감에 대해서 성인지 분석을 실시할 것을 요청하는 결정을 내렸다. 각 기관의 고용이나 서비스제공에 있어서 예산삭감이 성별로 어떤 영향을 미치는가를 분석하도록 한 것이다.

이에 따라 50개 기관 중에서 16개 기관이 예산삭감에 대한 성인지 분석 보고서를 제출했다. 거의 대부분의 기관들은 예산삭감이 젠더적인 관점에서 불평등한 영향을 미치는 부분은 없다고 답변했다. 다만 2개 기관(인력지원서비스부, 여성지위부)이 예산삭감이 젠더적인 관점에서 불평등한 영향을 미칠 수 있다고 답변을 했다. 예를 들어 인력지원서비스부(Department of Human Services)는 예산삭감으로 인해 직업훈련, 이민자에 대한 지원 프로그램 등이 영향을 받게 되는데 이에 따라 여성과 남성이 차별적인 영향을 받게 된다고 보고하였다.<sup>111)</sup>

이 외에도 예산삭감으로 인해 인력축소가 이루어질 때 대상인원 중 여성과 남성의 비율은 어떻게 되는지, 예산삭감으로 인해 축소되는 프로그램이 젠더적인 관점에서 어떤 영향을 미치는지에 대한 분석이 이루어졌다.<sup>112)</sup>

이러한 예산삭감에 대한 성인지 분석 사례에 대해서는 다음과 같은 관점에서 긍정적인 평가가 이루어지고 있다. 첫째, 이 사례는 성인지 분석을 특정의 기관만을 대상으로 한 것이 아니라 시 전체의 기관을 대상으로 하였다는 점에서 의미가 크다는 것이다.<sup>113)</sup>

둘째, 성인지 분석이 이루어진 단계의 면에 있어서도 기존 제도와 차별성을 갖는다는 점에서 의미가 크다는 지적이 있다. 젠더적인 관점

---

111) 여성은 11,409명(66%)이 영향을 받게 되고, 남성은 5,916명(33%)이 영향을 받게 된다고 보았다. City and County of San Francisco Board of Supervisors Resolution 0249-03 Summary of CEDAW Analysis of Budget Cuts As of June 3, 2003, p. 2 참조.

112) Ibid.

113) Lozner, Stacey Laira, Diffusion of Local Regulation Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative, 104 Columbia Law Review 768(2004), p. 789 참조.

을 예산과정에 반영하는 것은 ① 예산수립, ② 예산승인, ③ 예산집행, ④ 예산평가의 크게 네 가지 단계에서 이루어질 수 있다. 샌프란시스코 성인지 예산제도의 대부분은 ‘예산수립’단계에 머물러 있으나, ‘예산승인’의 단계에서 젠더적인 관점에서의 분석이 이루어진 유일한 예가 바로 2003년도의 예산삭감에 대한 성인지 분석이라는 것이다.<sup>114)</sup> 이러한 지적들에서 알 수 있듯이 예산삭감에 대한 성인지 분석사례는 좋은 모델로 평가받고 있다.<sup>115)</sup>

### (3) 평 가

우선 미국 내에서는 스스로 성인지 예산제도의 운영경험으로부터 어떤 교훈을 얻은 것으로 보고 있는지를 살펴보도록 하겠다. 샌프란시스코 여성지위부는 다음과 같은 교훈을 얻었다고 밝히고 있다. ① 젠더적인 관점에서 인권에 관해 교육하는 것이 필요하다. ② 해당기관의 예산과 서비스에 있어서 성평등을 평가할 수 있는 포괄적인 데이터가 부족한 것이 문제이다. ③ 채용인력을 다양화하기 위해서는 효율적인 채용방식의 사용이 필요하다. ④ 일과 가정생활간의 균형(work-life balance)을 위한 의미 있는 정책을 실현하는 것이 중요하다. ⑤ 모든 근로자들에게 직업적으로 개발할 수 있는 기회를 넓히는 것이 필요하다.<sup>116)</sup>

다음으로 미국의 Rubin교수는 샌프란시스코의 경험으로부터 다음과 같은 교훈을 얻을 수 있다고 지적하고 있다. ① 성공적으로 성인지 예

---

114) Rubin, Marilyn M., Gender Budgeting in the US: The San Francisco Experience, 세계의 성인지 예산 제도화에 관한 국제심포지엄 발표자료, 한국여성정책연구원, 2007. 10. 22, pp. 74-75 참조.

115) 예산삭감에 대한 성인지분석 사례는 2006년도에 National Association of Counties Achievement상을 수상하였다. San Francisco Commission on the Status of Woman, Progress in the 21th Century, 2007, p. 5 참조.

116) Department on the Status of Women(City and County of San Francisco), Gender Analysis Report 2007, p. 4 참조.

산제도가 운영되기 위해서는 정부공무원의 적극적인 참여가 필요하다. ② 시민사회의 적극적인 참여 또한 중요한 요소이다. ③ 성인지 예산제도는 정부의 모든 단위에서 도입될 수 있다. ④ 성인지 예산제도는 예산절차의 모든 단계에서 실현될 수 있다. ⑤ 성인지 예산제도를 실시하기 위해서는 젠더적인 관점에서 분류된 데이터가 활용될 수 있어야 한다.<sup>117)</sup>

#### 4. 소 결

이상과 같은 샌프란시스코시의 사례가 우리나라에 주는 시사점이 무엇인지를 살펴해보도록 하겠다.

##### (1) 젠더적인 관점에서 분류된 데이터 수집

샌프란시스코의 성인지 예산제도와 관련하여 반복적으로 지적되고 있는 것이 바로 이 ‘분류된 데이터’의 중요성이다. 샌프란시스코의 성인지 예산제도에 대한 가장 큰 장애물로 이 ‘분류된 데이터’의 부족이 지적되고 있다는 점을 기억할 필요가 있다.<sup>118)</sup> 이러한 ‘분류된 데이터’의 수집은 구체적인 정책수립에 기본토대가 된다는 점에서 그 중요성이 아무리 강조되어도 지나치지 않다고 하겠다.

이러한 ‘분류된 데이터’를 해당기관이 제대로 수집하기 위해서는 관련된 데이터를 ‘젠더적인 관점’에서 분류할 수 있는 능력이 필요하다고 볼 수 있다. 해당기관의 이러한 분류능력은 질적인 데이터의 수집

---

117) Rubin, Marilyn M., *Gender Budgeting in the US: The San Francisco Experience*, 세계의 성인지 예산 제도화에 관한 국제심포지엄 발표자료, 한국여성정책연구원, 2007. 10. 22, pp. 54-79 참조.

118) Lozner, Starcy Laira, *Diffusion of Local Regulation Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative*, 104 *Columbia Law Review* 768(2004), p. 787 및 Rubin, Marilyn M., *Gender Budgeting In the US: The San Francisco Experience*, 세계의 성인지 예산 제도화에 관한 국제심포지엄 발표자료, 한국여성정책연구원, 2007. 10. 22, p. 40 참조.

에서 상대적으로 더 강하게 요청된다고 할 수 있다. 이를 제대로 수행하기 위해서는 결국 해당기관 공무원들의 젠더적 관점에서의 인권의식제고가 필수적이라고 할 수 있다. 이 부분이 바로 두 번째 시사점으로 이어진다.

## (2) 공무원들의 젠더적 관점에서의 인권의식제고

젠더적 관점에서의 인권의식의 제고는 다시 두 가지 경로를 통해 이루어질 수 있다. 첫째, 해당기관 공무원들에 대해서 젠더적 관점에서의 인권교육을 실시하는 방식을 들 수 있다. 그러나 추상적인 인권교육은 실효성이 적을 수밖에 없으며, 이러한 인권이슈가 해당기관의 업무와 어떻게 결합될 수 있는지를 구체적으로 보여주는 인권교육이 필요하다고 할 수 있다.

둘째, 성인지 분석을 해당기관에서 스스로 실시하는 과정 자체를 통해서 젠더적 관점에서의 인권의식제고가 이루어질 수 있다. 샌프란시스코에서 이 제도를 운영하는 과정에 있어서 성영향분석대상이 된 기관들이 처음에 보인 반응은 ‘우리 부서업무가 젠더와 무슨 관련이 있는가’라는 반응들이었다. 그러나 스스로 자신의 기관에 대한 성인지 분석을 수행하는 과정을 통해 전혀 젠더와 관련이 없다고 생각되던 업무들이 젠더와 연관성이 있다는 점을 인식하기 시작했다.<sup>119)</sup> 성인지 분석 자체가 젠더관련이슈에 대한 의식을 높이는 계기가 되었다는 지적<sup>120)</sup>이 나오고 있는 것도 같은 맥락이라고 할 수 있다.

---

119) Murase, Emily M., CEDAW Implementation Locally: Lessons from San Francisco, Paper Presented at “When Women Gains, So Does the World” IWPR’s Eighth International Women’s Policy Research Conference, June 2005, p. 3 참조.

120) Lozner, Stacey Laira, Diffusion of Local Regulation Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative, 104 Columbia Law Review 768(2004), p. 783 참조.

### (3) 규제시스템의 문제

앞서 보았듯이 샌프란시스코의 여성지위위원회(COSW)가 자료수집을 위해 영장발부와 같은 강제권한을 가지고 있으나 이를 사용하지 않은 것도 이러한 해당기관의 자발적인 협력이 장기적으로 더 도움이 된다는 점을 인식한 것으로 볼 수 있다. 물론 이런 자발적인 협력은 두 번째로 지적한 ‘공무원들의 젠더적 관점에서의 인권의식의 제고’가 이루어질 때 가능해진다고 볼 수 있다.

다만 이처럼 강제력을 수반하지 않은 규제시스템이 우리나라에서 제대로 정착될 수 있는지에 대해서는 의문이 제기될 수 있다. 미국 내에서도 샌프란시스코의 사례를 다른 주들이 단순모방하는 것은 바람직하지 않다는 지적<sup>121)</sup>이 있다. 샌프란시스코와 같이 ‘참여적 문제 해결방식’은 이를 담당하는 행위자들이 소극적인 경우에는 실효성을 거두기 힘들며, 이러한 점에서 ‘규칙을 집행하는 문화’(rule-enforcement culture)에 익숙한 뉴욕주에서 샌프란시스코시와 같은 ‘참여적 문제 해결방식’과 잘 맞지 않는다는 것이다.<sup>122)</sup>

이를 다른 말로 표현하자면 ‘원리를 기반으로 한 규제’(principle-based regulation)가 탄력성이 있고 자발성을 촉진할 수 있다는 점에서 장점이 있으나 자율적인 규제가 정착되지 않은 문화에서는 실효성을 거두기 힘들며, 이러한 점에서 ‘규칙을 기반으로 한 규제’(rule-based regulation)가 우리나라에는 더 적합하다는 주장이 제기될 수 있다.

이러한 주장에 대해서는 규제문화에 있어서의 우리나라와 샌프란시스코시에 차이가 있다는 점을 반영하였다는 점에서 일부 타당성을 긍정할 수 있다. 그러나 성인지예산제도가 우리나라에서 아직 시행초기라는 점을 고려하면 원칙적으로 ‘원리를 기반으로 한 규제’를 활용하

121) Lozner, Starcy Laira, op. cit., p. 771 참조.

122) Lozner, Starcy Laira, op. cit., pp. 791-796 참조.

여 자발적인 인권의식의 향상을 추구하는 것이 장기적으로 바람직하다. 다만 정형화된 양적인 데이터의 수집등과 같은 영역에 대해서는 ‘규칙을 기반으로 한 규제’를 활용하는 것이 고려될 수 있다.

#### (4) 지역단위의 제도정착과 시민사회의 참여보장

샌프란시스코시의 제도가 기본적으로 성공적으로 정착한 것으로 평가받고 있는 이유는 해당기관만이 아니라 지역 시민사회의 적극적인 참여가 이루어진 점이 지적되고 있다. 시민사회의 참여는 단지 ‘여성 차별철폐 조례’의 제정과정에서만 이루어진 것이 아니라 이후의 ‘성인지 분석 가이드라인’의 제정과정에서도 이루어졌다.<sup>123)</sup> 그리고 ‘성인지 분석’의 각 단계마다 시민사회의 참여를 제도화하고 있다는 점이 특징이다.

우리나라와 샌프란시스코시 사례를 비교하면 양자 모두 시민사회의 적극적인 참여 가운데 제도가 만들어졌다는 점은 공통점이라고 할 수 있다. 그러나 우리나라의 경우 지역단위의 제도정착이 아직 부족한 상태이고, 성인지 예산제도시행의 각 단계에서도 시민참여가 충분히 보장되고 있지는 않다는 점은 샌프란시스코와의 차이라고 할 수 있다.

시민참여와 관련된 부분은 샌프란시스코와 같은 ‘협력적 문제해결 모델’이 어느 정도 우리나라에 부합하다고 볼 수 있는가의 문제와 연결된다고 볼 수 있다. 일반적으로 보면 협력적 문제해결모델을 그대로 우리나라에 들여오기 힘든 면이 있을 수 있으나, 성인지 예산제도와 같이 차별금지를 위한 제도도입에 있어서는 차별대상이 되고 있는 ‘여성의 목소리’<sup>124)</sup>를 충분히 반영하는 제도운영이 되어야 한다. 특히

---

123) Lozner, Starcy Laira, Diffusion of Local Regulation Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative, 104 Columbia Law Review 768(2004), p. 776-781 참조.

124) ‘여성의 목소리’이론에 관해서 자세히는 양현아, “여성의 ‘목소리’와 법여성학 방법론”, 가지 않은 길 법여성학을 향하여, 사람생각 2004, 81-118면 참조.

임산부, 가정주부, 성폭력피해자 등 다양한 여성의 목소리를 반영하는 것이 필요하며, 이것이 바로 성주류화(Gender Mainstreaming)의 의미라고 하겠다.<sup>125)</sup> 예산운영은 이러한 관점에서 성영향분석의 각 단계마다 시민사회의 참여를 제도화하고 있는 샌프란시스코의 예는 우리나라에도 많은 시사점을 제공해준다.

## 제 4 절 영국의 성인지 예산제도<sup>126)</sup>

### 1. 영국에서의 성인지 예산 활동

영국에서의 성인지 예산 활동에 대하여 살펴보기 전에 먼저 영국의 예산 과정(budgetary process)에 대하여 살펴볼 필요가 있다. 그것은 “영국에서의 예산 과정이 다른 국가들과는 다소 상이한 측면이 있으며, 이 점이 WBG와 HM Treasury 간의 관계의 본질을 형성해 왔기”<sup>127)</sup> 때문이다.

영국의 예산 과정 안에는 중기재정계획(Spending Review) 제도가 포함되어 있는데, 이를 통해 2년에 한 번 각 부처의 다음 예산 연도분 정부 지출과 더불어 향후 3년간의 예상 지출 규모를 정하게 된다. 이러한 점에 있어서는 다른 국가들에서의 예산 과정과 유사하다. 그러나 영국에서 예산 그 자체는 다른 국가들과서와 달리 세입과 세출 일반에 대한 보고의 성격을 갖기보다는, 조세(taxes)와 사회보장급여(benefits) 상의 변화, 그리고 이에 따른 관련 규정의 변화에 대한 연차 보고로서의 성격을 갖는다. [중략] WBG도 대부분의 Gender Budget Ini-

---

125) 김선옥, “법학에서의 Gender연구의 의의와 과제”, 법학논집 제6권 제1호, 이화여자대학교 법학연구소, 2001, p. 386 참조.

126) 이하의 내용은 박준석, “영국의 성인지 예산제도”, 『성인지 예산제도의 비교법적 고찰』, 한국법제연구원 워크숍 자료집.

127) Donna St. Hill, “United Kingdom: A Focus on Taxes and Benefits”, Debbie Budlender & Guy Hewitt, Gender Budgets Make More Cents, 2002, 175면.

tiative(GBI)들에서와 달리, 정부 세출의 성 편향적 효과보다는 조세와 사회보장급여 부분에 집중해 왔다.<sup>128)</sup>

그밖에도 영국은 사전 예산(Pre-Budget) 보고 제도를 시행하고 있다. 사전 예산은 국내의 경제의 전반적인 상황과 전망을 설명하고 이에 대응하는 정부 정책 방향을 제시하는 경제정책의 개략으로 다음해 3월, 회계 연도 시작 전 의회에 제출하는 예산(Budget)의 사전 예고 및 기초 자료가 된다. 그러나 사전 예산은 분야별 지출 등에 대한 세부적인 내용을 포함하지는 않기 때문에, 세부 내용을 알기 위해서는 정부가 의회에 예산안의 구체적인 수치를 담아 제출하는 문서인 세출 예산(Supply Estimate)이나 각 부처의 부처별 보고서(Departmental Reports)를 보아야 한다.<sup>129)</sup> WBG는 매년 HM Treasury의 사전 예산 보고서와 예산 보고서에 대해서 논평(Responses)을 제출함으로써 일련의 사회·경제적 이슈들에 관한 성인지적 분석을 정부의 예산 과정에 반영하고자 노력하고 있다.<sup>130)</sup> 이 점은 프랑스나 오스트리아의 경우 정부가 예산뿐만 아니라 성인지 예산 보고서(혹은 성별 예산 보고서, Gender Budget Statement)도 작성하고 있는 것과는 매우 다른 부분이다.<sup>131)</sup> 즉 영국에서는 HM Treasury가 예산(및 사전 예산) 보고서를 작성하면, 민간단체인 WBG가 그에 대한 성인지적 논평을 제출하는 2원화된 역할 구조가 유지되고 있다.

128) Donna St. Hill, 앞의 글, 175면. WBG의 자체적인 평가도 이와 대동소이하다. “전 세계 대부분의 initiatives가 공공 지출(public expenditure)에 초점을 맞추고 있는 반면, 영국의 WBG는 세금공제(tax credit)의 분석에 상당한 시간을 쏟고 있다.” Kate Bellamy, 앞의 글, §2. 그밖에 동일한 평가를 내리고 있는 글은 Elisabeth Villagomez, “Gender Responsive Budgets: Issues, Good Practices and Policy Options”, 2004, 11면 참조.

129) 영국의 2008/2009 회계 연도 Pre-Budget에 관한 주영국대사관의 2007년 10월 25일자 보고 참조.

130) Katherine Rake, 앞의 글, 1면; HM Treasury의 2006년 예산보고서에 대한 WBG의 논평은 한국여성정책연구원, 앞의 보고서, 73면 이하 참조.

131) Kate Bellamy, 앞의 글, §1.4.2. 참조.

요컨대 영국에서의 성인지 예산 활동은 WBG를 중심으로 한 시민사회가 주도하고 있으며, WBG의 주요 활동은 “국가 예산 중 세금, 사회보장급여, 빈곤, 취업, 돌봄, 아동 등 여성의 경제적 지위와 밀접한 관계가 있는 주요 정책에 초점을 맞추어 해당 부처에 논평을 제출”<sup>132)</sup>하는 것이라 할 수 있다. 즉 WBG는 “주요 정책 부처 또는 사업에 대한 엄밀한 예산분석”보다는 “예산에 [대한] 논평과 자문” 기능을 주로 수행하고 있다고 말할 수 있다.<sup>133)</sup>

그렇다면 WBG 활동의 대표적인 성과에 대해 살펴봄으로써 영국에서의 성인지 예산의 현주소를 확인할 수 있을 것이다. 몇 가지 사례들을 소개한다면 다음과 같다.

첫째, 근로가족세금공제(Working Families Tax Credit, WFTC)에 대한 분석. WBG는 WFTC가 “다수의 가정에서 부모 중 어느 한 사람이 장시간 근로를 수행하고 다른 한 사람은 가사·양육 등 보살핌의 책임 [caring responsibilities]을 떠맡는 것이 가장 현실적이게끔”<sup>134)</sup> 디자인되어 있다는 점을 밝히고, 근로 복지(Welfare to Work) 증진이라는 애초의 정책 목적을 달성할 수 있기 위해서는 WFTC를 두 가지 상이한 세금공제, 즉 고용세금공제(Employment Tax Credit, ETC)와 통합자녀공제(Integrated Child Credit, ICC)로 분할해야 한다고 제안하였다.<sup>135)</sup> 이러한 주장은 “WFTC가 저임금 남성 노동자의 부인에 대한 고용에 장애 요인으로 작용함으로써 노동시장에 있어서의 성 불평등을 강화하는 부작용을 낳고 있다”<sup>136)</sup>는 성인지적 분석이 수반되었기 때문에 가능했다. 이러한 WBG의 노력은 부부 중 누가 WFTC의 수혜자가 될 것인지에 대한 선택권을 부부에게 부여하도록 하고, 전일제 취업과

---

132) 한국여성정책연구원, 앞의 보고서, 132면.

133) 한국여성정책연구원, 앞의 보고서, 132면.

134) Kate Bellamy, 앞의 글, §2.3.3.

135) Kate Bellamy, 앞의 글, §2.3.3. 참조.

136) Kate Bellamy, 앞의 글, §1.2.

보살핌의 책임을 공유하는 부부에게 근로세금공제(Working Tax Credit, WTC)에 있어서 전일제 프리미엄을 요구할 수 있도록 하며, 실제로 보살핌의 책임을 주로 담당하는 사람(the main carer)이 자녀세금공제(Child Tax Credit, CTC)를 받을 수 있도록<sup>137)</sup> 하는 제도적 개선을 이끌어냈다.<sup>138)</sup>

둘째, 뉴딜 프로그램(New Deal Programmes)에 대한 분석. 뉴딜 프로그램은 고용 평등을 촉진하기 위한 정책으로 고용 서비스 센터를 통해 운영되고 있다. 주요한 뉴딜 프로그램으로는 청년 뉴딜(the New Deals for Young People, NDYP), 장기실업 뉴딜(the New Deals for the Long Term Unemployed, NDLTU), 한부모 뉴딜(the New Deals for Lone Parents)이 있다.<sup>139)</sup> 이에 대한 성인지적 분석을 수행한 WBG의 Katherine Rake는 이들 뉴딜 프로그램에 투입된 자금 중 단지 8%만이 한부모에게 돌아갔는데, 한부모 중 여성이 차지하는 비율은 무려 95%였다는 사실을 밝혀냈다. 또한 전체 자금 중 무려 57%가 청년들에게 돌아갔지만, 이들 중 여성이 차지하는 비율은 불과 27%에 그쳤으며, 23%가 장기실업자에게 할당되었지만, 이들 중 여성은 불과 16%에 지나지 않는다는 사실도 밝혀냈다.<sup>140)</sup> 이는 청년 뉴딜과 장기실업 뉴딜 프로그램이 참가 자격(eligibility)을 정함에 있어 일정 정도의 실직기간을 요구하고 있었던 관계로 그 기준을 만족시킬 수 없었던 다수의 여성들의 참여 기회가 제한되었기 때문이라고 분석되었다.<sup>141)</sup> 이와 같은 WBG의 작업은 특정 정책의 수립 및 집행 과정에서 필요한 자원이

137) 2003년 이전에는 CTC의 수령자가 가계의 소득을 주로 담당하는 자(the main earner)로 되어 있었다. Donna St. Hill, 앞의 글, 184면 참조.

138) Elisabeth Villagomez, 앞의 글, 11면.

139) 한국여성정책연구원, 앞의 보고서, 77면.

140) Katherine Rake, "Into the Mainstream? Why Gender Audit is an Essential Tool for Policymakers", *New Economy*, Vol. 7 No. 2, 2000 (Kate Bellamy, 앞의 글, §2.3.1.에서 재인용).

141) 한국여성정책연구원, 앞의 보고서, 77면 참조.

효율적으로 배분되고 있는지, 기대한 만큼의 실제적인 정책 효과가 나타나고 있는지 등에 대한 성인지적 감사의 모델로 평가될 수 있을 것이다.<sup>142)</sup>

셋째, 세출에 대한 성인지적 분석(Gender Analysis of Expenditure Project) 시행. WBG는 HM Treasury가 정부의 세출(expenditure)에 대한 성인지적 분석의 시범 사업(pilot project)을 실시하도록 하는 데 영향력을 행사한 것으로 평가받고 있다.<sup>143)</sup> 2003년 봄부터 약 6개월간에 걸쳐 실시된<sup>144)</sup> 이 시범 사업은 세출에 대한 성인지적 분석의 가능성 여부와 그로 인한 부가가치의 창출 여부를 알아보기 위하여 기획되었다.<sup>145)</sup> 이 사업은 정부의 세출 중 특정 부문을 선정하여 그 시행 대상으로 삼았는데, 그것은 무역산업부(Department for Trade and Industry, DTI)의 소기업 서비스(Small Business Service, SBS) 중에서 특히 피닉스 개발 펀드(Phoenix Development Fund, PDF) 프로그램과 기업 자원자 지원(Business Volunteer Mentoring Initiative, BVMI) 프로그램, 그리고 고용연금부(Department of Work and Pensions)의 한부모 뉴딜(New Deal for Lone Parents, NDLP) 프로그램과 뉴딜 25+(New Deal 25 plus, ND25+) 프로그램이다.<sup>146)</sup>

이 시범 사업을 통하여 달성하고자 한 구체적인 목표는 다음과 같이 제시되어 있다. (1) 선정된 지출 부처의 환경 속에서 확고하고 비용 대비 효과가 뛰어난 성인지적 분석 기법의 개발을 위한 기초로서, 주요한 세출 분석 수단을 테스트함. (2) 시범 부처와 HM Treasury에 대한 주요 관계 부처 참여의 기초로서, 세출에 대한 성인지적 분석이 창출

---

142) Kate Bellamy, 앞의 글, §2.3.1. 참조.

143) 한국여성정책연구원, 앞의 보고서, 132면 참조.

144) WBG, “An Introduction to Gender Budgeting and the Experience of the UK Women’s Budget Group”, 2004 참조.

145) HM Treasury, *Gender Analysis of Expenditure Project - Final Report*, 2004, 6면 참조.

146) HM Treasury, 앞의 보고서, 7-8면 참조.

하는 부가가치를 확인함. (3) 시범 부처가 그들의 정책 결정 및 세출 계획 중에 성인지적 분석을 포함시킬 수 있는 능력을 강화하기 위한 실전 훈련이 되도록 함. (4) 성 평등을 위한 무역산업부(DTI)의 공공서비스협약(Public Service Agreement, PSA) 목표(target)<sup>147)</sup>에 기여함.<sup>148)</sup>

그러나 위와 같이 설정된 목표 중에는 애초에 그 달성이 곤란한 것도 있었다. 왜냐하면 현실적인 여건상 성별로 분리된 자료를 확보하기가 용이한 프로그램을 시범 사업의 대상으로 선정할 수밖에 없었는데, 이를 뒤집어 말하면 곧 시범 사업 대상 프로그램들은 그 자체로 어느 정도의 성인지적 분석 과정을 거친 것이라는 점을 뜻한다.

이에 따라 시범 사업을 통한 성인지적 ‘재’분석이 가해진다 하더라도 어떤 부가적인 가치가 창출될 여지는 애초부터 없었던 것이라 할 수 있다.<sup>149)</sup> 그러나 그 이외의 목표들에 대해서는 긍정적인 결과를 얻은 것으로 평가되고 있다.

이밖에 HM Treasury에 대한 특권적이고, 지속적인 접근성의 확보 자체가 WBG가 일궈낸 대표적인 성공 사례라고 하는 견해도 존재한다.<sup>150)</sup> 이에는 보수당 정권으로부터 토니 블레어가 이끄는 신 노동당 정권으로의 권력 이동(1997)이 기여한 바가 크다.

## 2. 최근의 논의: 노동불능 연금(Incapacity Benefit) 보고서

WBG의 가장 최근의 보고서는 이른바 노동불능 연금(Incapacity Benefit, IB)에 있어서의 성인지적 분석을 다루고 있다. 즉 여성에게 미치

147) The target states that “As part of the Government’s commitment to promoting evidence-based policy making and supporting gender mainstreaming, the Women and Equality Unit will work to encourage departments to incorporate gender analysis in their policy making process.” HM Treasury, 앞의 보고서, 16면.

148) HM Treasury, 앞의 보고서, 7면 참조.

149) 이러한 한계는 보고서에도 지적되어 있다. HM Treasury, 앞의 보고서, 15면 참조.

150) Donna St. Hill, 앞의 글, 182면 이하 참조.

는 노동불능 연금의 근거 규범이나 제도 실행의 영향이 남성에게 미치는 그것과는 상이하기 때문에 정부의 노동불능 연금 프로그램도 이러한 성별 차이를 고려하여 수립되고 시행되어야 한다는 것이 핵심적인 주장이다.<sup>151)</sup> WBG가 이 보고서를 통해 권고하고 있는 사항들을 요약하면 다음과 같다.<sup>152)</sup>

첫째, WBG는 IB와 같은 기여금 적립식 체계(contributory schemes)에 있어서는 고용기간 동안에 국민보험(national insurance)에 가입하여 보험료를 납입했던 사람에게만 연금이 지급될 수 있는데, 여성의 경우 비연속적인 패턴의 직업을 가져야 할 필요성이 크기 때문에 그러한 조건을 만족시키기가 어렵다고 말한다. 즉 여성의 경우 임금이 지불되지 않는 일(unpaid work)에 종사할 가능성이 크며, 임신과 출산, 그리고 보살핌의 의무(caring obligation)로 인해 고용기간도 띄엄띄엄 형성되게 된다는 것이다.

둘째, WBG는 또한 수입 보조금(income support)과 같은 자산심사급여(means-tested benefit) 또한 종종 여성을 배제한다고 주장한다. 이는 여성 스스로는 자산심사급여 기준을 충족시키는 삶을 살고 있지만, 단지 직장 생활을 하는 남편이 있다는 사실 때문에 결격자로 처리되는 경우가 있기 때문이라고 한다. WBG는 이와 같은 자산심사급여의 경우 수입이 가계 내에서 평등하게 공유된다고 하는 가정에 기초하고 있지만 사실 항상 그렇지는 않다는 점을 지적하고, 비록 (남성이 벌어들인) 가계 수입이 높다고 하더라도, 여성은 그것이 어떻게 쓰여야 하는지에 관하여 거의 혹은 전혀 통제할 수 없다는 사실을 경험하곤 하며, 이것이 곧 ‘숨은 빈곤(hidden poverty)’이라 불리는 상황으로 귀착된다고 분석한다.

셋째, WBG는 여성들이 부담하고 있는 보살핌의 의무도 IB 시스템 중에 고려·반영 되어야 할 필요가 있다고 주장한다. 이는 특히 직장

151) Sarah Deacon et al., “Women and Incapacity Benefits”, 2007, 6면 참조.

152) 이하의 내용은 Sarah Deacon et al., 위의 보고서, 6-7면 참조.

근로 경력을 요구하는 수혜 자격 조건과의 관계에서 그러하다.

넷째, WBG는 정부가 직업 인도(Pathways to Work) 프로그램이 여성들의 필요를 적절히 반영한다는 점을 보장할 수 있도록 그 절차와 결과에 관하여 성인지적 분석을 실시해야만 한다고 주장한다. 이는 2006년 11월 10일 공동체지방정부부(Department for Communities and Local Government, DCLG) 장관이 공공기관에 대하여 부과된 성 평등 의무(Gender Equality Duty)의 실행에 필요한 이차적 입법(secondary legislation)을 마무리함으로써, 2007년 4월부터 모든 공공기관이 그러한 의무를 이행해야만 한다는 사실<sup>153)</sup>과 관계가 있다. 즉 어떤 공공기관이 그러한 의무를 이행하기 위해서는 당해 기관이 주관하고 있는, 예산을 수반하는 프로그램에 관하여 성인지적 분석을 실시할 것이 필요하다는 것이다.

### 3. 소 결

이상 살펴본 바와 같이 영국에서의 성인지 예산 활동은 WBG를 중심으로 하는 시민사회가 주도하고 있다. WBG는 HM Treasury의 예산(및 사전 예산) 보고서에 대하여 논평하고, 몇몇 정부 부처의 사업 프로그램에 대하여 자문하는 등의 활동을 통하여 정부 부처와 긴밀하게 접촉함으로써 몇 가지 중요한 제도 개선 성과를 일궈내기도 했다. 그러나 다른 한편으로 보면 그 한계 또한 점점 뚜렷해지고 있다고 할 수도 있을 것이다. “10여 년간의 정부와의 오랜 접촉에도 불구하고 거시경제정책의 변화와 같은 보다 가시적인 정책 변화를 가져오는 데는 여전히 한계를 가지고 있다”<sup>154)</sup>는 평가가 이와 같은 측면을 잘 말해 주고 있다. 결국 성인지 예산 활동의 제도화 단계로 진입하지 않는 한, 그러한 한계를 극복하는 것은 결코 쉽지 않을 것이다. 그렇지만 현재 영국에서 (성별 영향평가 내지 성인지 예산 분석이 아니라) 성인

153) [www.equalities.gov.uk/gender\\_equality\\_duty/index.htm](http://www.equalities.gov.uk/gender_equality_duty/index.htm) 참조.

154) 한국여성정책연구원, 앞의 보고서, 132면 참조.

지 예산 그 자체에 대한 법제화 논의가 본격적으로 이루어지고 있는 것 같지는 않다.<sup>155)</sup> 다만 앞서 언급한 2006년 11월 10일의 이차적 입법<sup>156)</sup>을 어떻게 해석하는지에 따라, 관련 입법들이 성인지 예산 자체의 법제화 논의를 위하여 하나의 규범적 근거로 원용될 수 있는 가능성도 있지 않을까 하고 추측해 볼 뿐이다.

## 제 5 절 프랑스의 성인지 예산제도<sup>157)</sup>

### 1. 평등원칙의 헌법적 근거

#### (1) 헌법규정상의 근거

프랑스 제5공화국 헌법 제1조는 “...헌법은 출생, 인종 또는 종교에 구별 없이 모든 시민에게 법 앞에 평등을 보장한다... (...Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion...)”라고 규정하고 헌법 제2조에서는 “...공화국의 신념은 자유, 박애, 평등이다... (...La devise de la République est Liberté, Égalité, Fraternité...)”라고 규정하여 평등의 원칙의 헌법적 근거를 직접 마련하고 있다. 또한 헌법 제3조는 “...선거는 헌법에 의하여 규정된 조건 안에서 직접 또는 간접으로 할 수 있다... . 그것은 항상 보통, 평등 비밀이다... (...Le suffrage peut être direct ou indirect dans les

---

155) 한편 영국에서는 HM Treasury의 지침(Guidance for Spending Review)을 통해 모든 정부기관으로 하여금 성별 영향 등 중요한 분배적 효과를 검토할 의무를 부과하고 있다는 견해가 있어서 그 같은 언급의 타당성을 확인하고자 했으나, 동 지침의 구체적인 내용을 제시해 주는 추가적인 자료를 구할 수는 없었다. European Women's Lobby, *Gender Budgeting*, 2004, 27면 참조.

156) Statutory Instrument 2006 No. 2930: The Sex Discrimination Act of 1975 (Public Authorities) (Statutory Duties) Order 2006을 말한다.

157) 이하의 내용은 정종길, “프랑스의 성인지 예산제도”, 『성인지 예산제도의 비교법적 고찰』, 한국법제연구원 워크숍 자료집.

conditions prévues par la Constitution. Il est toujours universel, égal et secret...)"라고 규정하여 선거에서의 평등에 관하여 규정하고 있다.<sup>158)</sup> 이러한 평등의 원칙은 그 적용에 있어서 결코 한정된 원칙이 아니라 수많은 원칙으로 구현되고 있으므로, 평등의 원칙은 헌법적 효력을 부여받고 있는 수많은 원칙 즉 “여러 원칙을 포괄하는 원칙중의 원칙 (le principe gigogne)”<sup>159)</sup>이라고 할 수 있다.

## (2) 합헌성 통제에 의한 구체화

평등의 원칙에 대한 헌법평의회(le Conseil constitutionnel)의 합헌성 통제(le contrôle de constitutionnalité des lois)는 1973년 12월 27일 결사의 자유에 관한 판결에서 처음 적용되었다.<sup>160)</sup> 이 판결에서 헌법평의회는 “1958년 헌법전문에 의해 엄숙히 재확인되고 1789년의 권리선언에서 표명된 법 앞의 평등의 원칙”에 비추어서 법률의 합헌성여부를 일반적으로 판결함으로써 1789년의 권리선언에 의거하여 평등의 원칙을 적용하였다. 이러한 헌법평의회는 평등의 원칙에 관한 판결 중에서 특히 눈여겨 볼 판결은 선거와 관련된 1982년과 2000년의 판결이다. 1982년 판결<sup>161)</sup>에서 헌법평의회는 평등의 원칙은 인간의 성과 관계없이 개인 상호간에 적용되고 있다. 헌법평의회는 지방선거(l'élection municipales)에 있어서 후보자명부의 25%는 여성에게 보유되어야 한다는 규정의 위헌을 직권으로 제기함으로써 평등의 원칙을 매우 엄격하게 적용한 바, 여성에게 후보자의 특권을 부여하는 것을 배제했다. 즉 성을 이유로 하여 후보자간의 차별을 내포하고 있는 규정은

158) 1946년 제4공화국 헌법전문 제3항, 제5항, 제11항, 제12항, 제13항 및 1789년 ‘인간과 시민의 권리선언(la déclaration des droits de l’homme et du citoyen)’ 제1조, 제6조, 제13조 등에도 평등의 내용이 언급되어 있다.

159) F. Miclo, “Le principe d’égalité et la Constitutionnalité des lois”, A.J.D.A., 1982, p.123.

160) CC, n° 73-51 DC du 27 décembre 1973, Rec. 25.

161) CC, n° 82-146 DC du 18 novembre 1982, Rec. 66.

평등의 원칙에 위배된다고 결정하였다. 이에 반해 2000년 판결<sup>162)</sup>에서 헌법평의회는 2인 이상이 선출되는 도에서 유럽상원의장선거, 시 또는 지역선거(거주자가 3500명 이상)에서 남녀사이의 동등의 원칙과 국민의회(하원)선거에서 후보자 선택에 있어서 남녀동등의 원칙을 존중하지 않는 정당에게 형벌을 부과하는 2000년 6월 6일 법은 평등의 원리에 반하지 않다고 결정하였다. 이처럼 최근에 남녀평등에 관한 프랑스의 태도는 실질적 평등을 지향하고 있다.

## 2. 조세 앞에서 평등의 원칙

헌법평의회는 “공공부담 앞에서의 평등원칙”을 “법 앞의 평등의 원칙의 필연적 귀결(*corollaire du principe d'égalité devant la loi*)”<sup>163)</sup>으로써 또는 1789년의 ‘인간과 시민의 권리선언’ 제13조의 규정에서 기인한 원리로써 명백하게 정의를 내리고 있다. 그런데 헌법평의회는 “공공부담 앞에서 평등의 원칙”을 상이한 두 가지 면에서 즉 고전적인 유형인 “조세 앞에서의 평등(*d'égalité devant l'impôt*)”과 현대적인 유형인 “조세 이외의 공공부담 앞에서의 평등(*d'égalité devant les charges publiques en dehors du droit fiscal*)” 등에서 적용하고 있다. 여기서는 재정법과 직접 관련된 조세 앞에서의 평등만을 살펴보겠다.

“조세 앞에서의 평등(*d'égalité devant l'impôt*)”에 대하여 명백히 규정하면 “시민의 납세능력에 따른 조세의 분배원칙”<sup>164)</sup>이라고 말할 수 있으므로, 이 원칙의 논리는 입법권자가 제납세자의 재산소유에 따른 범주의 상황 또는 그들의 직업재산에 따른 정기적인 소득 등을 고려하여 상이한 조세원칙을 입법할 수 있다는 것을 의미하고 있다. 이러한 조세 앞에서

162) CC, n° 4290 DC du 30 mai 2000. 자세한 것은 Chung jong-gil, Etude compaée du contrôle de constitutionnalité des lois en matière de droits fondamentaux en Corée et en France, Thèse, univ. Paris1, 2004, p.382 참고.

163) CC, n° 79-107 DC du 12 juillet 1979, Rec.31.

164) Cf, D. Genevois, La jurisprudence du Conseil constitutionnel, STH, 1988, pp.237 et s.

의 평등의 원칙도 남녀의 성별에 의한 소득에 의한 세입뿐만 아니라 세출의 범주에서도 사회적 약자인 여성의 권익을 고려하여야 한다.

### 3. 예산상의 평등원리

2004년 3월 8일 수상에게 제출된 남녀평등헌장(*la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes*)<sup>165)</sup>은 이러한 원칙에 입각하여 1) 유럽적·국제적 연대 2) 정치생활·경제영역·공역무·사회생활 안에서의 직책에서 여성의 동등 및 접근의 용이 3) 직업적 평등 4) 인간존엄의 존중 5) 여가생활 등 5가지의 주요원칙<sup>166)</sup>을 구축했다. 그러므로 예산문제와 관련된 위의 원칙 들을 살펴볼 필요가 있다.

#### (1) 유럽적·국제적 연대

##### 1) 유럽적 연대

###### ① 채택문구

‘여성의 권리와 평등의 역무부서(*le service des droits des femmes et de l'égalité-SDFE*)’는 2006년에 세 가지 주요한 문구를 채택하였다.

165) 이와는 별도의 프랑스의 성보고서(*le rapport genre*)는 여성의 권리와 성의 평등에 대한 “노란(존느)예산문서-Document budgétaire jaune”로 지칭된다. 정부는 여성의 권리와 성의 평등을 증진하기 위하여 행한 활동을 보여주기 위하여 매회계년도 재정예산안(*le Projet de Budget des Finances*)과 함께 관계 장관이 표시된 “노란(존느)예산문서-Document budgétaire jaune”를 의회에 제출해야한다. 이 문서에 관하여 각부는 여성과 소녀를 위한 모든 프로그램과 활동을 확인하여야 하고, 성의 평등을 증진하기 위한 모든 조치를 확인하고, 성 평등에 관련된 정책을 제시하고 그 부가 조치를 위하여 사용된 안내서를 제출하여야 한다. 1999년 첫 번째 “노란(존느)예산문서-Document budgétaire jaune”의 분석은 전체예산 2600억 유로 중에 약 4천만 유로를 차지하였다. 그래서 “노란(존느)예산문서-Document budgétaire jaune”에 양성 사이의 평등을 증진하는 통합프로그램을 포함하는 것은 중요하다. 더욱 자세한 것은 <http://www.performance-publique.gouv.fr/farandole/2008/jaune.html#resultat>와 <http://www.femmes-egalite.gouv.fr> 참조.

166) *Projet de la loi de finances pour 2008, Annexe, Etat des crédits et des actions qui concourent aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes, p.4.*

- 유럽의회의 2006/54/CE와 2006년 7월 5일의 유럽이사회(Conseil européen)<sup>167)</sup>를 통과하여 2006년 7월 26일 관보에 공포된 새로운 지침<sup>168)</sup>의 형태를 취한 ‘고용과 노동에 관한 남녀차우의 평등의 원칙’
- 2006년 10월에 채택이 결정된 남녀사이의 평등을 신성시 하는 부분의 이행, 고용과 사회사업의 범주 안에서 유럽연합의 목적을 시행하기 위한 재정지원에 관한 2007-2013 고용과 사회연대를 위한 공동체 프로그램(PROGRESS)
- 2006년 12월 20일 가결되고 2007년 1월 19일 공포된 유럽의회와 유럽이사회의 규범인 ‘남녀사이에 평등을 위한 유럽연구소(l’insitut européenne)’는 1년간의 유예기간을 두어 적어도 2008년 1월 19일 설치한다는 규정

② ‘여성의 권리와 평등의 역무부서(SDFE)’의 활동적 참여

남녀사이의 평등의 현실화를 위하여 “남녀사이의 평등의 통합적 접근에 대한 고위공무원단체(groupe à haut niveau des fonctionnaires sur l’approche intégrée de l’égalité entre les femmes et les hommes)” 및 “남녀사이의 평등을 위한 자문위원회(comité consultatif pour l’égalité entre les hommes et les femmes)”를 두고 있다. 2006년에 ‘여성의 권리와 평등의 역무부서(SDFE)’는 남녀사이의 직업적 평등에 대한 유럽입법의 적용 안에서 시민사회의 역할을 신성시한 노동단체의 회의를 확인하였다.

---

167) 유럽이사회에 관하여는 Documentation française, L’Union européenne et le projet de Constitution, 2004, p.8 et s 참조.

168) 앞으로 달성해야 할 목표와 최종시한만을 정해줄 뿐이지만, 회원국들은 지침에서 정해진 목표를 달성하기 위해 일련의 정책을 수립하고 시행해야 할 의무를 지닌다. 즉 공동체 차원에서는 지침에 정해진 결정이 회원국을 구속하지만, 그 구체적인 시행방법과 질차는 회원국이 자국의 상황에 따라 선택·결정하는 것이다. Documentation française, L’Union européenne et le projet de Constitution, 2004, pp.92-93.

## 2) 국제적 연대

## ① 실질적 활동

유엔위원회는 2007년에 2006년에 채택된 신방법과 신작업프로그램을 처음 발효하였다. 위원회는 ‘소녀에 관한 모든 차별형태의 제거(l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des petits filles)’에 대한 ‘합의체결(conclusions concertées)’을 채택하였고 평등의 현실화 안에서 남성과 소년의 역할에 대한 2004년 채택된 ‘합의체결(conclusions concertées)’에 대한 회원국의 실행을 심사하였다.

‘여성의 권리와 평등의 역무부서(SDFE)’는 ‘남녀사이의 평등을 위한 지도위원회(Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes-CDEG)’ 안에서 프랑스를 대표한다. ‘남녀사이의 평등을 위한 지도위원회(CDEG)’는 ‘각료위원회(Comité des ministres)’에 책임을 진다. 특히 ‘남녀사이의 평등을 위한 지도위원회(CDEG)’는 두 권고<sup>169)</sup>안을 작성한다.

- 남녀사이의 평등체계와 규범
- 분쟁의 방지·해결과 평화의 강화 안에서 남녀의 역할

## ② 여성에 관한 모든 차별제거를 위한 유엔위원회에 의한 프랑스의 청문

“여성에 관한 모든 차별제거(CEDAW)”에 관한 협약은 1979년 국제연합에 의하여 채택되었다. 프랑스는 1983년에 “여성에 관한 모든 차별제거(CEDAW)” 협약을 비준하였다. 프랑스는 2002년 4월-2006년 1월말을 위한 2006년 초 6번째 보고서를 재정리하였다. 그 보고서와 위원회의 보충서면질문에 대한 이행답변의 근거에 대한 프랑스의 청문

169) 법적 구속력이 없다. 일반적으로 권고는 어디까지나 그 대상자로부터 일정한 행위를 얻고자 할 때 행해진다. Documentation française, L'Union européenne et le projet de Constitution, 2004, pp.94-95.

은 제네바에서 2008년 1월을 위한 프로그램에서 실시되었다.

(2) 정치생활, 공역무, 경제·사회생활 안에서의 직책에서 여성의 동등 및 접근의 용이

1) 정치생활

프랑스는 1999년 7월 28일 헌법을 개정하여 선출직에서 남녀의 평등의 원칙을 신성시하였다. 2000년 6월 6일 n° 4290 법, 2003년 4월 11일 n° 2003-327 법, 2007년 1월 31일 n° 2007-128 법 등에서 더욱 구체화하였다. 그러한 결과 프랑스에서 2004년 유권자의 53%가 여성이었는데 정치생활에서 대표자가 여성인 경우는 국민회의(하원) 18.5%, 상원 16.7%이었고 2004년 동등법(*la loi sur la parité*)이 처음 적용되었던 유럽선거에서는 대표자의 43.6%를 여성이 차지하여 유럽연합 25개국 중 여성당선자의 비율이 4위를 차지하였다.

2) 공역무

2004년 말, 3가지 공직(정규직)에서 여성은 58%를 차지하였다. 그러나 고위직의 경우에는 8027명의 13%에 불과했다. 국가공무원 안에서 A 목록(정규직)의 경우 57%를, 지방공무원 안에서 A 목록(정규직)은 54%를, 구호사업공직에는 89%의 종사자 중 정규직은 38%에 불과하다.

3) 경제·사회생활

25세에서 49세까지 여성의 81%가 직업 활동을 하는데 그 중 우수 그룹에서는 7%, 대기업에서는 5%만이 임원에 해당된다. 2001년 5월 9일 n° 2001-397 직업평등에 관한 법(*loi sur l'égalité professionnelle*)과 2002년 5월 3일 적용된 명령(*décret*)에 따라 기업위원회(*comité d'entreprise*)의 구성원과 대표자 투표에서 여성의 대표성을 증진하기 위하여 기업과 노동조합의 가입과 협상에 대한 규정을 두었고 또한 이 법에

의한 노사조정재판소(les tribunaux prud'homaux)<sup>170)</sup>의 2002년 12월 재판관 선거에서는 여성이 재판관의 거의 4분의 1을 차지하였다. 한편 여성은 2006년 국사원(Conseil d'Etat)의 구성원 전체의 26%를, 그 하위의 행정재판소의 재판관의 35.26%(2005년은 34.91%)를 차지하였다.

### (3) 직업적 평등

2005년에 프랑스의 여성인구(15세부터 64세까지) 고용비율은 남성의 67.8%에 못 미치는 56.9%이다.<sup>171)</sup> 그래서 프랑스도 유럽이사회가 2010년까지 60% 수준의 여성노동비율을 유지하도록 권고한 사항에 대한 실현을 위하여 노력하여야 한다. 한편 프랑스에서 2006년 여군의 비율은 14%로 1996년 7.5%로 보다 매우 많이 증가하였는데 그 총 수는 48591명으로 유럽 1위, 세계에서는 미국에 이어 2위가 되었다. 이처럼 프랑스는 여성의 취업율을 높이기 위하여 여러 시책을 사용하는데 국가교육부(le ministère de l'Education nationale)가 2004년부터 2010년 사이에 학문적·기술적 최종과정에서 여성의 20%를 선발하도록 규정한 것이나 '소녀의 학문적·기술적 성업상(le Prix de la vocation scientifique et rechnique des filles-PVST)'을 매해 수여하는 등 특히 젊은 여성의 교육에 많은 투자를 하고 있다.

직업적 평등의 문제는 남녀사이에 평등에 관한 정책의 교차점을 찾아야 하고 정부활동원칙의 상징적인 적용을 구성하여야 한다. 결국 그것은 통합적, 전체적, 각 부처 교류적, 다년적인 활동과 관련된다.

170) 이 재판소는 고용주와 봉급자의 절반씩 동등한 수를 대표하는 노사조정위원회에서 선출된 비직업 법관으로 구성된다. 고용주와 봉급자의 위원은 하나의 사건에 대하여 동등한 투표권으로 판결한다. 그러나 투표의 분산의 경우, 노사조정재판소는 지방법원사법관, 제결사법관의 지휘 하에 새롭게 소집된다 : 이 새로운 공판은 위원들의 재결을 허용한다. 노사조정재판소는 봉급자 또는 수련생과 고용주사이에 근로계약, 휴가비지급의 분쟁과 같은 미지급봉급, 봉급, 상여금, 개인해고, 불일치된 조항의 비존중의 경우에 이행되는 개인소송을 규정한다. 정종길, “프랑스의 성인지예산제도”, 『성인지예산제도의 비교법적 고찰』, 한국법제연구원 워크샵 자료집 참조.

171) 그 중 파트타임노동자는 여성이 30.8%로 남성이 5.7%이다.

#### (4) 인간존엄의 존중

프랑스에서 인간존엄의 평등에는 여러 가지가 있지만 특히 여성의 권리와 평등<sup>172)</sup>의 의미에서 몇 가지 중요한 것을 살펴보면 이민문제, 건강문제, 커플사이에 행하여지는 여성에 대한 폭력문제, 성폭력과 성의 억압문제 등을 들 수 있다.

프랑스 당국은 이민여성에 대한 성적 학대와 강제결혼 등의 폭력문제, 커플사이에 행하여지는 여성에 대한 폭력문제, 성폭력과 성의 억압문제 등을 해결하기 위하여 많은 노력을 하였으며 또한 피임홍보<sup>173)</sup>를 위한 기구인 “가족계획을 위한 프랑스운동(le Mouvement français pour le planning familial-MFPF)”, “낙태와 피임센터 국가협회(Asociation nationale des centre d’interprruption de grossesse et de contraception-ANCIC)”, “피임을 위한 프랑스협회Association française pour la contraception-AFC) 등의 기구에 대하여도 2006년 4월 4일의 법을 근거로 재정적·행정적 지원 활동을 활발하게 함으로서 원치 않는 임신에 대하여 여성의 권리를 최대한 보장하려고 하고 있다.

#### (5) 여가생활

프랑스는 육아교육 및 여성의 여가활동을 위한 시설 및 관련 협회에 재정적·행정적 적절한 조치를 취하고 있으며 또한 여성의 여가활동을 지원하고 있는 기업들에게 세금 감면 등의 혜택을 주어서 여성의 여가생활을 실질적으로 보장하려고 노력하고 있다.

---

172) 프랑스는 ‘여성과 가족의 권리에 대한 정보센터(les centres d’information sur les droits des femmes et des famille(CIDFF))’와 ‘여성과 가족의 권리에 대한 국가정보센터(le Centre national d’information sur les droits des femmes et des familles (CNI DFF))’를 두어 법적, 직업적, 경제적, 사회적, 가족적 범주 안에서 여성과 가족의 권리에 대한 정보에 여성의 접근권을 무료로 보장하고 있다.

173) “최상의 피임 그것이 우리의 선택이다(La meilleure contraception, c’est celle que l’on choisit)이다”라는 문구로 대표된다.

#### 4. 소 결

사실 한 나라의 재정법에서 성인지 예산제도를 전체적으로 이해하기 위해서는 재정 관련법률 뿐만 아니라 그 나라의 정치, 경제, 사회적 측면들을 종합적으로 고찰해 볼 필요가 있다. 프랑스는 2000년 재정법률 제99-1172호 제132조를 통해 정부는 매년 재정법률 부록<sup>174)</sup>에서 여성복지 지원에 관한 세출예산을 표시하는 현황을 제출하도록 하고 있다.

---

174) 2008년 프랑스 재정법률안의 부속법안으로 “여성의 권리와 남녀평등을 위한 예산안”은 이 보고서의 부록편에 담았으므로, 그 구체적인 내용을 알 수 있을 것이다.

## 제 4 장 성인지 예산제도의 주요내용

### 제 1 절 성인지 예산의 개념

성인지 예산 분석 및 제도화 활동을 초기에 시작한 호주와 남아프리카 공화국, 영국에서 성인지 예산은 ‘여성예산(women’s budget)’으로 지칭되었지만, ‘여성’과 ‘예산’ 모두 성인지 예산 활동의 의미와 원칙을 적절하게 함축하는 용어라고 보기 어렵다. 북경세계 여성대회 이후 성평등 정책이 ‘여성’보다는 ‘젠더’에 초점을 맞추면서 여성(women)은 젠더(gender)로, 명사로서 예산(budget)은 과정적 의미를 내포하는 budgeting으로 대체되었다. 저개발국의 성인지 예산 활동을 가장 폭넓게 지원하고 있는 UN 여성기금(UNIFEM), 영연방 사무국(the commonwealth Secretariat), 캐나다 국제개발 센터(the International Development Research Centre of Canada)는 Gender-Responsive Budgeting(GRB)이라는 용어를 사용하고 있다.<sup>175)</sup>

국내에서는 gender-responsive budgeting(GRB)이라는 용어가 국제적으로 폭넓게 사용된 이후에 도입되어 ‘여성예산’이 아닌 ‘성인지 예산’이라는 용어가 사용되고 있다. 그러나 이러한 번역어는 국가재정법 시행령 9조(성인지 예산서의 내용)와 26조(성인지 결산서의 내용)<sup>176)</sup>

175) 김영옥 외, □□성인지 예산 분석기법 개발 및 제도적 인프라 구축방안 연구□□, 한국여성정책연구원, 33-41면 참조.

176) 제9조(성인지 예산서의 내용) 법 제26조에 따른 성인지 예산서에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성인지 예산의 개요
2. 성인지 예산의 규모와 기대효과
3. 그 밖에 기획예산처장관이 정하는 사항

제26조(성인지 결산서의 내용) 법 제57조에 따른 성인지 결산서에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성인지 결산의 개요
2. 성인지 예산의 집행실적
3. 그 밖에 재정경제부장관이 정하는 사항

의 경우처럼 국가 예산 중 특정범주의 예산을 지칭하는 것으로 성인지 예산 활동을 축소시킬 우려가 있다. 이는 ‘성인지 예산’이라는 용어를 사용함으로써 특정범주의 예산을 의미하는 것으로 이해되고 있다는 것을 의미한다. ‘성인지 예산’을 예산의 특정범주로 이해할 경우 결국 ‘여성예산’ 또는 ‘성평등 예산’을 의미하는 것으로 이해될 가능성이 높다. 일정수준의 ‘여성예산’ 또는 ‘성평등 예산’을 확보하는 것이 성인지 예산 활동의 한 영역일 수는 있지만, 이것이 성인지 예산 활동의 전부를 의미하는 것은 아니다.

성인지 예산의 개념과 방법론의 확산에서 핵심적인 역할을 해 온 국제기구들은 다음과 같이 성인지 예산을 정의하고 있다.

성인지 예산은 여성을 위한 별도의 예산이 아니라 여성과 남성, 여성과 남성의 다양한 집단에 대한 예산의 차별적 효과를 보여주기를 위한 정부예산 분석이다. 즉 성평등에 대한 정부의 의지를 예산으로 전환하자는 것이다. 성인지 예산은 기본적으로 젠더 이슈를 주류화하고자 하는 것이며, 젠더관점에서 공적 지출과 세입을 재배분하는 것이다(Budlender, Debbie & Rhonda Sharp with Kerri Allen, 1998).

성인지 예산은 정부 정책의 여성과 소녀에 대한 효과를 남성과 소년에 대한 효과와 비교하여 분석하는 것이다. 여성과 남성의 욕구와 우선성이 동등하게 고려되도록 하기 위해 예산과정을 검토하는 것이다. 이는 준비, 집행, 감사, 평가 등 모든 수준의 정부 예산에서 젠더 분석을 결합하고 정부 예산 보고서에 젠더 분석을 적용함으로써 투명성과 책임성에 대한 헌신을 보여준다. 과거 예산의 효과와 제출된 예산의 성평등 목적에 대한 기대 효과를 보고하는 것을 포함한다(UNI-FEM-OECD-Nordic Council of Ministers-Belgium Government, 2001).

성인지 예산은 예산과정에 대한 성 주류화의 적용으로 예산에 대한 성별영향평가를 의미한다. 즉 모든 수준의 예산과정에서 젠더관점을

결합하고 성평등을 위하여 세입과 세출을 재구조화하는 것이다.<sup>177)</sup>

이러한 정의에 따르자면, ‘성인지 예산’은 여성을 위한 별도의 분리된 예산을 요구하는 것이 아니라 예산분석의 한범주로서 ‘젠더’를 통합하여 성별에 따른 예산 분배 구조와 규칙을 변화시키는 것을 궁극적인 목적으로 한다. 이렇게 본다면, ‘성인지 예산’은 이를 위한 일련의 활동이자 과정으로서 이해되어야 한다. 따라서 성인지 예산(Gender Budgeting)을 ‘예산을 편성하고 집행하는 과정에 젠더 관점을 반영하는 것’으로 정의하며, 성인지 예산과정의 결과는 성 형평성(Gender Equity)을 증진시키기 위해 세입과 세출을 재구성하는 것, 남녀별 삶의 차이와 특성을 반영한 예산서와 성과보고서 등으로 구체화될 수 있다.

원칙적으로 성인지 예산은 “예산에 대한 젠더관점의 분석”을 포함하며, 예산단계의 측면에서는 이를 “모든” 예산과정에 “일상적으로” 적용하는 것이다. 그러나 실제 수행된 분석 결과를 통해 볼 때 개념화의 측면에서는 성인지 예산 도입배경과 주도 세력의 특성에 따라 이러한 원론적 정의와는 다른 다양한 방식의 개념화가 이루어지고 있다. 또한 적용되고 있는 예산과정의 단계 역시 “일상적인” 예산과정과 별개로 이루어지는 경우가 대부분이다. 다양한 국가들에서의 성인지 예산의 개념화를 검토해 보면 다음과 같다.

현재 성인지 예산분석과 제도화 활동이 이루어지고 있는 국가들에서의 성인지 예산 개념은 크게 다음과 같은 세 가지 유형으로 구분할 수 있다.<sup>178)</sup>

첫째, 앞서 인용한 원론적 정의에 충실하게 예산분석 범주로서 젠더를 도입하는 ‘일반예산에 대한 젠더분석으로서 성인지 예산’이다. 이 유형에는 스웨덴, 노르웨이, 핀란드 등 최근에 성인지 예산을 제도화하고 있는 북유럽 국가와 오랫동안 제도권 밖에서 예산분석을 시행해

177) Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, 2003.

178) 김영옥 외, 앞의 보고서, 35면.

은 영국 WBG의 활동이 포함된다. ‘일반예산에 대한 젠더분석으로서 성인지 예산’은 속성장 여성을 대상으로 하는 예산보다는 성중립적으로 보이는 일반예산 또는 ‘주류’예산을 분석대상으로 삼는다.

둘째, 직접적으로 여성을 대상으로 하는 예산에 초점을 맞추는 ‘여성예산으로서 성인지 예산’이다. 프랑스의 황색 보고서, 필리핀의 GAD 예산 등 비교적 초기에 제도를 도입한 국가들에서 나타나는 경향이 있으며, 이 외에 인도, 스리랑카의 예산분석 사례가 이 유형에 포함된다. 이들 국가에서 여성정책 전담부서의 예산은 물론이고, 다양한 부처들에서 시행되고 있는 성평등을 목적으로 하는 사업의 내용과 예산들을 집계하여 예산의 총량과 국가 전체 예산 중 차지하는 비중이 분석의 초점이 된다.

다음으로 앞의 두 유형에 비해 일반화된 개념화는 아니지만, ‘젠더분석(또는 성별영향평가)의 한 범주로서 예산’을 포함하는 방식의 개념화가 있다. 이는 예산과정에 특별히 초점을 맞추기 보다는 젠더분석(성별영향평가) 지표의 하나로서 예산을 포함하고, 정책 또는 사업의 성별 수혜현황에 초점을 맞춘다. 미국의 샌프란시스코와 캐나다 뉴질랜드가 포함된다.

### 1. 일반 예산에 대한 젠더분석으로서 성인지 예산

일반예산에 대한 젠더분석으로서 성인지 예산은 경제적, 사회적, 정치적 영역 등 성불평등이 구조화된 영역에서의 여성과 남성의 자원과 역할 분배의 불평등에 대한 인식에 기반하고 있다. 이를 위하여 주류정책과 프로그램에서의 의도하지 않은 불평등 요소를 제거하기 위한 분석을 수행한다. 이 때 여성과 남성의 불평등한 자원분배에 대한 초점과 인식이 분명하게 나타난다.

예를 들어 여성부(the Ministry of Children and Equality) 예산서 부록으로 발간되고 있는 노르웨이 2006년도 성인지 예산서는 여성과 남성

의 경제적 자원분배(소득, 고용 및 시간사용)의 차이를 다루고, 각 영역에서 전년도 정부의 예산지출 내역과 해당년도 예산을 제시하고 있다. 스웨덴 역시 노르웨이와 유사하게 매년 “여성과 남성의 경제적 자원배분”이라는 제목의 예산안 부록을 발간하고 있으며, 가사노동 분배, 취업, 임금소득, 자본소득, 사회보험 급여 등에서의 여성과 남성의 배분을 분석한다.

이러한 예산 보고서를 작성하기 위하여 노르웨이와 스웨덴은 성별 영향평가와 구분되는 것으로 성평등 분석(gender equality analysis)를 수행하도록 하고 있다. 스웨덴의 Gender Mainstreaming Manual(2007)에 따르면 성별영향평가가 여성과 남성의 상황을 기술하고 관련된 성별 분리 데이터를 보고하는 것이라면, 성평등 평가는 현재 정책이 여성과 남성에게 미치는 차별적 효과를 분석하고, 차별적 상황의 개선을 위한 목표치를 설정한 후 목표달성을 위한 활동을 기술한다.

이러한 예산분석은 대부분의 국가 예산 중 99% 이상을 차지하는 예산의 성별 배분 규칙에 도전함으로써 예산분배 구조를 전환하고자 한다는 점에서 속성상 “여성예산”에 비해 상대적으로 급진적이다. 따라서 성인지 예산의 원론상의 목적을 실현할 수 있는 잠재력을 가지고 있지만, 이는 이러한 개념화 방식의 장점이자 단점이다. 그 이유는 첫째, “젠더”와 “젠더이슈”, 그리고 성불평등 기제에 대한 깊은 이해를 필요로 하는데, 성평등이라는 목적에 익숙하지 않은 여성업무 전담 부서 이외의 일반 부서 공무원들이 수행하기에는 많은 난관에 봉착하게 된다. 일반적으로 나타나는 어려움은 해당부처 사업이 특별히 여성을 대상으로 하거나 남성을 대상으로 하지 않기 때문에 성별과 무관하고, 따라서 특별히 불평등한 요소를 내포하지 않는다고 보는 경향이다. 즉 해당 부처 사업에서의 젠더 이슈를 찾아내는데 있어서의 어려움을 극복하기 위하여 일반 부처 공무원을 대상으로 하는 적극적인 교육 프로그램이 필요하지만, 공무원의 성평등 의식 수준이

일정 수준에 도달하지 않는 한 이들을 설득하는 것은 간단한 문제가 아니다.

둘째, 일반예산에 대한 젠더분석을 위해서는 이를 수행할 수 있는 효과적인 분석도구가 개발되어야 하는데, 이러한 도구들은 대부분 복잡하고 까다로운 단계를 포함한다. 국가 기구 내 행정관료로서 공무원들은 손쉽게 이해할 수 있는 간단한 도구를 선호하지만 젠더분석 절차가 공무원의 이러한 욕구를 충족시켜주는 데는 한계가 있다.

이와 별개로 관점으로서 성인지 예산이 가지고 있는 근본적인 문제는 해당 국가에서의 성평등 수준이 일정정도에 도달한 국가에서 보다 유용한 접근이라는 점이다. 여성의 경제 및 정치활동 참여에 대한 차별과 수많은 제약, 여성에 대한 폭력, 빈곤 등 시급하게 해결되어야 할 당면 과제를 안고 있는 국가에서 “여성을 대상”으로 하는 정책에 우선순위가 이어지는 것이 당연하다.

마지막으로 “젠더”에 대한 해석에서의 오류가 있을 수 있다. 성인지 예산을 포함하는 성인지 정책은 여성대상 정책이 간과하고 있는 성불평등의 관계적 측면에 대한 강조에서 출발하며, 여성 뿐 아니라 남성을 변화의 대상으로 삼는다. 그러나 남성을 대상으로 할 때 “젠더”는 관계적 속성이 희석되면서 단순히 성평등을 양적 균형으로 해석하여 “남성에게도 혜택을 주는” 정책으로 전환되는 경향이 있다.

## 2. “여성예산”으로서 성인지 예산

관점으로서 성인지 예산이 R.Sharp가 구분한 잘 알려진 예산의 세 가지 예산 범주 중 주류예산에 초점을 맞춘다면, “여성예산”으로서 성인지 예산은 다양한 부처의 예산을 분석대상으로 삼는다고 하더라도 특별히 여성을 대상으로 하는 예산에 초점을 맞춘다. Budlender에 따르면, 정부 정책과 자원을 성인지적으로 변화시키고자 하기 보다는

여성을 대상으로 하는 예산에 초점을 맞추는 것이다.<sup>179)</sup> 젠더를 고려한다는 것이 앞서 언급한 바와 같이 쉽지 않은 작업인데 비해 여성에 초점을 맞추는 것은 보다 이해하기 쉬운 접근법이기도 하고, 여성과 젠더의 차이가 생각만큼 명확하지 않다는데서 기인하기도 한다.

“여성예산”으로서 성인지 예산에 대한 개념화는 필리핀과 프랑스에서 명확하게 나타난다. 필리핀은 1995년 일반세출예산법의 개정을 통해 GAD 예산을 도입한 것으로 잘 알려져 있다. 이 법은 “모든 정부 기관은 총세출 예산의 최소 5%를 젠더이슈를 해결하기 위한 프로젝트(gender concerns)에 할당해야 한다”고 규정하고 있는데, 이것이 바로 GAD 예산이다. 최근 인도네시아 의회에서도 유사한 주장이 제기되었다. 인도네시아 의원들은 정부 예산의 5%, 교육 예산의 25%, 보건 예산의 15%를 여성에게 할당할 것을 지속적으로 요구하고 있다. 다양한 부처의 성평등 예산 총액을 정리하는 표를 포함하고 있는 프랑스의 예산안 부록으로 첨부되는 황색보고서(Yellow Budget Paper on Women’s Rights and Gender Equality) 역시 “여성예산”의 예이다.

“여성예산”으로서 성인지 예산의 개념화는 적용예산의 범위가 비교적 명확하고, 실제 정책 과정에서 성인지 예산을 분명하게 정의해 준다는 장점은 있지만, 위험의 여지를 안고 있다. 필리핀 여성위원회(NCRFW: the National Commission on the Role of Filipino Women)와 여성운동가들은 오랫동안 GAD 예산을 강력하게 방어해 왔는데, 이러한 개념화는 때로는 왜곡된 결과를 낳기도 하였다. 예를 들어 여성공무원을 대상으로 하는 볼룸댄스 비용 지원이 GAD 예산으로 집계되는가 하면, 보이스카웃 예산이 걸스카웃 예산의 두 배가 되는 결과가 나타나기도 하였다.<sup>180)</sup>

179) Budlender, “Expectations versus Realities in Gender-Responsive Budget Initiative”, 2005, p.7.

180) Ibid.

그러나 이러한 결과 이외에도 예산분배 구조의 변화를 가져올 수 있는 보다 근본적인 접근은 되지 못한다는 한계가 있다. 전체 예산 중에서 여성을 위해 지출된 예산 또는 성평등이라는 직접적 목적을 위해 지출된 예산의 양이 중요하기는 하지만, 이러한 분석을 통해 여성과 남성이 다른 삶의 방식과 경험을 고려하지 않은 자원 분배 규칙의 의도하지 않은 성차별 효과를 파악하는 것은 어렵다. 이러한 맥락에서 다이앤 엘슨은 “적절한 접근은 ‘얼마나 많은 예산이 젠더분야에 있는지’를 질문하지 않는 것”이라는 여성발전네트워크(Women’s Action Network for Development)의 언급을 인용하면서 여성을 위한 특별 사업에 대한 초점은 적절한 해법이 아니라고 주장하였다. 그 이유는 이러한 접근이 주류 예산을 분석하여 정부 지출을 재배분할 필요성과 모순된다는 것이며, 따라서 성인지 예산은 여성을 위한 예산 이상의 것이 되어야 한다.

Budlender에 따르면, R.Sharp의 세 가지 예산 범주의 구분 - 젠더관련 예산, 여성과 남성 공무원의 평등 기회를 위한 예산, 주류 예산 - 은 여성에 초점을 맞추는 예산분석의 위험을 피하기 위한 것으로 이 중 가장 규모가 큰 세 번째 범주의 예산에 초점을 맞출 필요성을 강조한 것이다. 그러나 역설적으로 ‘여성예산’으로서 성인지 예산의 개념화는 바로 R.Sharp의 세 가지 예산 구분의 틀로부터 도출되는 경향이 있다. 인도의 개념화가 그 예이다.

‘여성예산’으로서 성인지 예산 개념화의 한계는 2000년대 초반 필리핀 국가 여성위원회(The National Commission on the Role of Filipino Women: NCFRW)와 운동가들에 의해 인식되었다. 필리핀 국가여성위원회는 GAD 시행계획에 초점을 맞추어 오면서 주류 예산 내에서 맥락화되지 못하고, 주류 정부 예산에 영향을 미치기 위한 도구로서 활용되지 못하였다는 점을 인식하면서 2001년 이후 UNIFEM의 지원 하에 전체 예산에 대한 젠더 분석의 맥락 내에서 5% GAD 예산의 역할

을 검토하였다. 그 결과로서 2003년 필리핀의 GAD 예산: 이슈, 도전과 임무(“Gender and Development budgeting in the Philippines: Issues, Challenges and Imperatives”)라는 보고서가 제출되었다. 2004년 필리핀 개발학 연구소(the National Tuberculosis Control Program)과 식량 프로그램(Rice Program)에 대한 시범분석을 하였다.

### 3. 젠더분석(gender-analysis) 으로의 예산

많은 국가 사례가 포함되지는 않지만, 마지막 유형은 특별히 예산에 초점을 맞추거나 하나의 분리된 개념으로서 ‘성인지 예산’을 시행하고 있기보다는 프로그램/사업에 대한 젠더분석의 한 차원으로서 예산을 포함하는 국가들이다. 국제기구를 통해 확산된 예산분석 방법론이나 도구를 활용하기 보다는 정책이 여성과 남성에게 미치는 효과의 차이를 분석하는 한 영역으로서 예산이 고려된다. 미국의 샌프란시스코와 캐나다, 뉴질랜드의 젠더분석이 이 유형에 포함된다.

미국의 샌프란시스코 시는 1998년 CEDAW 조례를 제정하고 그 일환으로서 젠더분석을 시행하였다.<sup>181)</sup> 1999년 CEDAW TF가 개발한 젠더분석 지침은 젠더 분석 영역과 절차를 제시하고 있는데, 이 지침에 따르면 시의 각 부처는 인력, 예산, 서비스 등 세 가지 영역에서 5단계의 절차에 따라 여성과 남성의 다양한 욕구를 고려하도록 하고 있다. 1999년 청소년보호부(Juvenile Probation Department)와 공공사업부(the Department of Public Works)에 대한 시범분석이 이루어진 이후 4개부처(Adult Probation Department, Arts Commission, Rent Stabilization Board, Department of the Environment)에 대한 분석이 시행되었다. 이러한 부처에 대한 분석의 한 범주로서 예산이 포함되어 있지만, 분석의 핵심 차원이라고 보기는 어렵다.

181) 제3장 미국의 성인지 예산제도 참조.

캐나다에서 1995년 도입된 “21세기를 위한 도약: 연방 성평등 계획 (Setting the Stage for the Next Century: the Federal Plan for Gender Equality)”은 8개 목표 중 하나로 연방부처의 부처들이 내각에 제출하는 정책과 프로그램에 대한 젠더분석을 하도록 하고 있다. 이 때 젠더분석 범주로서 예산이 명확하게 포함되어 있지는 않지만, 젠더분석을 위해 구축한 기초적인 자료들이 성인지 예산활동과 유사한 효과를 담고 있다. 예를 들어 1997년 캐나다 여성부(the Status of Women)는 여성과 남성의 지위를 평가하고, 변화를 검토하기 위해 경제적 성평등 지표(Economic Gender Equality Indicators)를 발간하였다. 이 지표는 여성과 남성의 소득, 수입, 유급노동과 무급노동, 교육, 훈련 등의 정보를 담고 있다. 또한 급여에 대한 성별 접근의 차이를 보여주는 고용보험 모니터링 보고서를 발간한 바 있으며, 그 결과는 2000년 가을 경제와 재정 보고서(economic and fiscal statement)에 포함되었다.

샌프란시스코와 캐나다는 이러한 활동들에 대해 정부 스스로 ‘성인지 예산’이라 지칭하지 않고 있고, 실제로도 다른 국가들에서 전개되고 있는 바와 같이 예산에 특별한 강조점이 두어지지 않는다는 점에서 ‘성인지 예산 활동’의 한 유형으로 구분하기 어려운 점이 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 정책들이 성인지 예산 활동과 무관하지 않고, 또 그 효과의 측면에서 자원의 공평한 배분을 지향한다는 점에서 한 유형으로 분류하고 있다.

## 제 2 절 성인지 예산의 대상 사업

성인지 대상 사업을 결정하기 위해서는 기존의 사업을 유형화하는 것이 우선 필요하다. 첫째, 여성관련 사업을 유형화할 때 가장 기본적인 사업은 여성정책기본계획에 근거한 양성평등사업이다. 둘째, 이미 기존에 해오던 성별영향평가 대상의 사업도 성인지 예산의 범주에 포

함된다. 셋째, 이러한 사업 이외에 성인지적 관점에서 접근이 필요한 사업을 이론적으로 추출할 수 있다.<sup>182)</sup>

## 1. 양성평등정책사업

2007년 기획예산처의 예산안 편성 지침서에는 제2차 여성정책기본계획에 의거한 사업을 양성평등정책 예산으로 규정하고 있다. 제2차 여성정책기본계획은 2003-2007년까지 시행되며 10개의 대과제, 34개의 세부목표, 이 세부목표에 따른 115개의 세부과제를 설정하고 있다. 여성정책 기본계획의 세부목표와 그에 따른 세부과제들은 현재 우리사회의 차별해소와 여성지위 향상과 관련된 광범위한 내용을 담고 있다. 따라서 중앙행정기관의 정책 중에서 제2차 여성정책기본계획의 세부목표에 부응하는 사업일 경우에 양성평등정책으로 볼 수 있다.

여성정책기본계획의 사업 중에는 예산이 수반되는 사업과 비예산사업이 있다. 이 중에서 성인지 예산의 범주에서는 예산이 수반되는 사업을 추적 관리할 수 있어야 한다. 지금까지는 예산서를 통해 여성정책기본계획에 해당되는 사업을 별도로 추출하여 분석을 하였으나 앞으로는 성인지 예산서에서 종합적으로 이를 관리해야 한다. 이러한 맥락에서 3차 여성정책기본계획을 수립할 때 예산사업의 경우에는 프로그램 예산 과목으로 채택이 되어 관리되는 것이 매우 중요하다.

## 2. 성별영향평가 대상의 사업

### (1) 성별영향평가의 추진현황

성별영향평가는 2002년 12월에 여성발전기본법이 개정되고 2003년에 여성발전기본법시행령이 개정되면서 제도적 기반을 마련하였다. 여

182) 조택, □□성인지예산 도입에 따른 예산편성 및 예산심의 개선방향 연구□□, 국회예산결산특별위원회, 110-111면.

성발전기본법 제10조 제1항은 “국가 및 지방자치단체는 소관 정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석·평가하여야 한다”고 명시하고 있다. 따라서 이 제도는 정책을 입안, 집행, 평가할 때 성별 요구와 차이를 고려하여 정책이 여성과 남성에게 고르게 혜택을 가져올 수 있도록 하는데 목적을 두고 있다. 2004년 7월 6일 국무회의에서 성별영향평가 추진 계획이 보고되고 ‘정책의 품질관리 차원에서 성별영향평가를 모든 정책의 입안시 반영할 것을 검토’하라는 대통령 지시사항이 전달되면서 정부부처 내에서 주목을 받게 되었다. 이어서 여성가족부는 해당부처와 협의하여 중앙행정기관과 광역자치단체에서 추진하는 9개의 정책을 성별영향평가의 대상과제로 선정하고 전문가들에게 연구용역과제로 위탁하는 방식으로 시범사업을 실시하였다.

2005년에는 기관에서 담당공무원들이 자체적으로 성별영향평가를 하도록 하는 “자체평가”를 추진하기 시작하였다. 적용대상은 중앙행정기관 41개와 16개 광역지자체로 총 57개 기관이었고 이 중 55개 기관이 참여하였다. 이들 기관이 제출한 과제의 수는 총 85개로 1개 기관당 평균 1.5개의 과제를 한 셈이다. 2005년에도 여성가족부는 총 8개의 심층 성별영향평가 연구용역을 추진하였는데, 과제 선정은 각 기관이 여성가족부에 제출한 과제를 서로 협의하여 선정하는 방식이었다. 이와 같이 여성가족부는 2005년부터 본격적으로 성별영향평가를 중앙과 광역지자체에 적용하는 한편, 연구자 중심의 심층평가 뿐 아니라 공무원 중심의 자체평가를 확대해 가면서 이 제도의 기반을 다져갔다. 특히 공무원 대상의 자체평가를 일차적으로 지원하기 위해 기관별로 성별영향평가 업무 담당부서 및 담당자를 지정하고 교육을 실시하였다.

2006년에는 190개 기관이 314개 과제에 참여함으로써 참여기관 뿐 아니라 과제 수에 있어서도 3배 이상 급증했다. 이렇게 증가한 이유는 여성가족부가 적용대상의 범위를 중앙행정기관, 광역지자체에서

기초지자체까지 확대했기 때문이며, 지자체의 경우 국정시책합동평가 지표에 성별영향평가 항목이 포함된 것이 긍정적 영향을 미친 것으로 보인다. 또한 우수기관과 공무원들에게 대통령 표창과 국무총리 표창, 여성가족부장관 표창을 시상함으로써 공무원들의 관심을 크게 높였다. 2006년에 실시한 심층평가과제는 총 11로, 중앙행정기관과 광역지자체, 기초지자체가 모두 참여하였으며, 실행 중인 사업뿐만 아니라 비정규직 고용개선 5개년 계획, 제2차 생명공학육성기본계획 등 정책의 기획단계에 있는 사업을 포함하고 있어 사전 평가의 성격을 띤 과제도 포함하였다.

2007년 8월 현재 성별영향평가과제는 중앙행정부처 71개, 광역자치단체 109개, 기초 자치단체 458개, 시도교육청 15개로 확대되어 2006년에 비해 무려 2배 정도 증가하였다. 이는 기초 자치단체 과제 수가 큰 폭으로 확대되었기 때문이다. 기관별 과제 수는 중앙행정기관이 기관당 평균 2.3개, 광역자치단체는 평균 7.3개, 기초자치단체는 평균 2.3개, 시도교육청은 1개로 나타난다.<sup>183)</sup>

## (2) 성별영향평가 대상 사업의 선정 기준

성별영향평가는 성별분리통계를 포함한 객관적 자료와 고객의 정책 요구에 대한 검토를 통해 실태를 정확하게 분석하고 정책의 시행 또는 폐지가 여성과 남성에게 어떠한 차별적인 영향을 미치는지를 파악하여 궁극적으로는 해당 정책을 양성 평등한 효과를 가지는 정책으로 개선해 나가기 위한 도구이다. 2006년 여성가족부는 각 기관별로 평가 과제를 2개 이상 선정하도록 하고 있으며, 그중 1개는 반드시 예산사업과제(세부사업 또는 세세한 기준)를 포함하도록 하고 있다. 우선 선정기준을 표2와 같이 제시함으로써 적절한 과제들이 선정되도록 촉구하고 있다.

183) 조택, 앞의 보고서, 105면.

표2 성별영향평가 대상 사업의 선정 기준

<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 관련 통계상 정책 수혜도의 성별 격차가 발생하고 있는 정책 또는 향후 성별 격차 발생 우려가 있는 정책</li> <li>▶ 수혜 대상 범위가 넓으며 파급효과가 큰 중요 정책             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 특히 여성권한척도(GEM) 등 양성평등 관련 국제 지표에 영향을 주는 정책</li> </ul> </li> <li>▶ 예산 규모가 크며 국민적 관심 사항이 되고 있는 정책             <ul style="list-style-type: none"> <li>※여성만을 대상으로 하는 정책이나 이미 양성 평등한 정책 효과를 위해 계획·시행되고 있는 정책은 제외 (예: 여성취업 지원, 모성보호 정책 등)</li> </ul> </li> </ul>
--

이러한 맥락에서 여성가족부에서는 성별영향평가의 우선 평가대상 정책으로 다음과 같은 기준을 제시하고 있다. 이는 중요한 지침으로서 각 부처에서 이를 반영하기 위한 노력이 수반되어야 한다. 이러한 기준은 성별영향평가의 선정 대상 기준 뿐만 아니라 다음에 논의할 기타 대상 사업의 선정에서도 중요한 기준이 될 수 있다.

표3 성별 영향평가의 우선 평가 대상 정책 예

분 야	평가 대상 정책 영역
행정 및 정책결정 부문	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 선거 관련 법령 제 개정</li> <li>- 공무원 국내외 훈련, 공무원시험 관리, 사무 환경개선</li> <li>- 공무원 이사교류, 파견제도 등</li> <li>- 개방형 직위 운영, 국가인재 관리 등</li> </ul>
경제 활동 및 고용부문	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 소득세, 재산세, 소비세 등 각종 조세관련 제도</li> <li>- 물가안정 대책, 소비자 보호 정책, 시장경제제도 개선</li> <li>- 사회일자리 창출 등 청년실업 대책</li> <li>- 비정규직 근로자 보호 등</li> </ul>
교육 부문	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 초중등 학교 인성 교육, 교과용 도서 개발 등</li> <li>- 교축 소외 계층 지원 등 교육 복지 정책</li> <li>- 교원 양성, 연수 등 교원 정책</li> <li>- 두뇌 한국 사업 등</li> </ul>

분 야	평가 대상 정책 영역
복지 부분	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4대 보험, 각종 보건, 의료 정책, 사회복지전달체계 개선</li> <li>- 노인, 장애인 복지, 아동 청소년 보호 육성</li> <li>- 기초생활보장제도 운영, 최저 생계비 지원</li> <li>- 저 출산 대비 정책 등</li> </ul>
문화·사회·환경 부분	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 예술 문화 활동 지원, 생활체육 활성화, 관광육성 사업</li> <li>- 수도 및 생활하수, 오염 물질의 위해 방지, 폐기물 등 자원</li> <li>- 재활용 정책</li> <li>- 자연 봉사자 육성 관리 정책 등</li> </ul>
기타 부분	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 태풍 산불 피해 등에 대한 구호 업무</li> <li>- 탈북자 지원 정책</li> <li>- 편의시설 설치 관계 법령 및 정책, 농촌 정보화 사업 등</li> </ul>

### 3. 기타 성인지적 관점의 분석이 필요한 사업

양성평등정책사업이나 성별영향평가의 대상 사업이 아니지만 성인지적 관점에서 분석이 필요한 사업이 있을 수 있다. 개별 부처의 담당자 입장에서 이러한 사업을 발굴하고 이에 대해 적극적인 분석이 필요하다. 문제는 정확하게 사업 선정의 기준이 없는 경우 담당자로서는 이에 대한 일관성 있는 판단을 하기가 어렵다는 점이다. 따라서 성인지적 관점에서 분석이 필요한 사업의 선정 기준을 제시하는 것이 필요하다.<sup>184)</sup>

#### (1) 이론적 논의의 기준

이론적 논거로서 다음의 기준이 제시 가능하다.

- a. 남성 혹은 여성만을 위한 성특정적(gender-specific)지출: 여성 혹은 남성만을 위한 정책에 지출로 여성에 대한 폭력, 유방암 혹은 전립선 암 등에 소요되는 예산을 예로 들 수 있다. 이는 특정 성에

<sup>184)</sup> 조택, 앞의 보고서, 109면.

목표를 둔 프로그램과 정책에 할당되는 예산으로 분리되어 있고 비교적 쉽게 구별할 수 있는 예산이다.

- b. 공공부문(특히 여성공무원)에서 적극적 우대조치나 모성보호와 같이 성형평성(gender equity)을 확보하기 위해 쓰이는 지출이다.
- c. 일반 주류정책의 예산: 위의 두 가지 범주에 해당되지 않는 지출을 말한다.

한편 이러한 유형화의 기준을 전제로 호주에서 적용되고 있는 다음의 사업 분류도 주요한 조건이 될 수 있다.

- a. 양성평등을 목적으로 하는 여성정책 예산(Gender Equality Targeted Expenditure)

명백히 여성을 대상으로 한 지출. 과거의 불평등과 차별을 보상하기 위함. 예) 여성과 여학생들을 대상으로 한 교육과 건강 프로그램, 고용에서 동등한 기회를 보장하기 위한 프로그램, 여성창업 및 사업을 지원하는 프로그램

- b. 여성우선순위 공공서비스(Women's Priority Public Services)

여성, 특히 빈곤 여성들에게 부과된 부담을 줄이고, 건강, 교육, 소득, 여가에서의 성별격차를 줄이는 것을 최우선으로 하는 공공 서비스에 투여되는 지출. 예) 초등교육, 보건사업, 상수도 시설, 위생시설, 도서지역 전기시설

- c. 젠더관리시스템(Gender Management Systems in Government)

여성 담당 부서에 투여되는 지출

- d. 여성우선순위 소득이전(Women's Priority Income Transfers)

여성의 소득불평등과 의존 감소를 최우선으로 하는 소득이전에 투여되는 지출. 예) 아동수당, 배우자연금

e. 공공부문 성별균형(Gender Balance in Public Sector Employment)

각 부서에서 각 직급별로 남녀 고용할당을 실시하는 것. 각 직급별로 평균소득 수준과 남성과 여성의 수적인 균형을 맞춤.

f. 사업지원의 성별균형(Gender Balance in business Support)

농업, 제조업, 서비스 부문의 사업을 지원하는 지출에서 여성과 남성의 균형을 추구. 예) 훈련, 대부(loans), 보조금

g. 공공부문 사업 계약의 성별균형(Gender Balance in Public Sector Contracts)

남성사업주와 여성사업주의 회사 간 균형을 추구

h. 젠더 불평등 감소율(Gender-Inequality Reduction Rate)

1988부터 도입, 성평등지표의 남녀 간 격차

i. 성 불평등 감소를 지원하기 위해 할당된 각 부서의 지출

일반예산의 성별영향을 설명하기 위해 사용

(2) 적용 가능한 기준의 제시

이상의 이론적인 논의를 전제로 하면서 실질적으로 적용 가능한 기준을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 예산이 수반되는 사업이어야 한다.

둘째, 사업을 집행하면서 대상을 성별로 구분할 수 있다.

셋째, 사업에 참여하는 인원이 성별로 구분할 수 있다.

넷째, 수혜인원을 성별로 구분할 수 있다.

다섯째, 예산 집행의 결과 성별 격차가 발생할 것으로 판단된다.

### 제 3 절 성인지 예산서

#### 1. 성인지 예산서의 형식

##### (1) 예산서의 의미와 형식

재정이나 예산을 정의하고 이해하는 방식은 각각의 학문 분야에 따라 조금씩 차이가 있다. Schick(1987)는 예산이란, 경제학 분야에서는 자원을 배분하는 수단이며, 회계학자에게는 수입과 지출을 기록하고, 정치학자에게는 사회 구성원들의 비용과 편익을 배분하는 과정이며, 행정학자에게는 정부기관이 재원을 조달하고 사업을 집행하는 방법으로 이해된다고 보았다. 즉, 예산이란 한정된 자원을 배분하고자 하는 정책 의사결정 과정이며, 조직의 목표 달성을 위한 계획을 화폐단위로 표시한 것이다. 조직의 업무를 효과적이고 효율적으로 수행하는데 필요한 자금을 조달하고 사용하는 것에 관한 의사결정과정이며 미래에 대한 청사진이다.

이런 관점에서 예산서는 정부의 재정운용 계획에 관한 정보가 구체적이고 정확하게 파악될 수 있도록 작성되어야 하며, 이를 위해 일정한 절차와 형식에 따라 작성된다. 예산서의 형식은 각 국가별로 다소의 차이가 있으나 기본적으로 대상기간, 세입, 세출, 소관, 사업 등의 일정한 요건을 갖추어 작성되고 있다.

우리나라의 예산서는 1년 단위의 회계연도<sup>185)</sup>로 작성되며, 예산총칙, 세입·세출예산, 계속비, 명시이월비, 국고채무부담행위 등 5개 부문으로 구성된다. 예산총칙은 예산전반에 걸쳐 적용되는 총괄적인 규정으로 일반회계와 특별회계별 예산총액, 국채와 차입금 발행한도, 비목상호간의 이용 허용 범위 등이 포함된다. 세입·세출예산은 예산서

---

185) 매년 1월 1일부터 12월 31일까지.

중 핵심적인 내용으로 회계연도 내 모든 수입과 지출 예정액이 소관별·회계별로 구체적으로 표시된다. 완성에 수년이 걸리는 대형투자사업의 총사업비와 연간 투자예정액을 계속비로 표시하고, 명시이월비<sup>186)</sup>와 국고채무부담행위<sup>187)</sup>의 한도를 표시한다. 또한, 2007년부터 프로그램 예산제도의 전면적인 도입에 따라 각 소관부처별 예산은 분야 - 부문 - 프로그램 - 단위사업 - 세부사업의 체계로 작성된다.

## (2) 성인지 예산서의 형식적 요건

현재 성인지 예산제도를 시행하고 있는 외국의 사례를 검토하면, 성인지 예산서의 형식은 일관된 형식이 존재하는 것은 아니며 각국의 예산제도나 정책 의지에 따라 다양한 형태로 발표되고 있다.

국가 재정운용 전반에 대한 성인지적 접근을 통해 『성인지 예산서』를 발간하고 있는 호주와 프랑스의 경우, 양성평등에 대한 정책 의지와 재정운용 체계 등의 차이로 인해 일관된 형식을 취하고 있지는 않다. 앞서 검토한 두 사례 모두, 정부의 재정지출에 대한 부분을 포함하고 세입부분은 포함하지 않고 있어 일반적인 예산서의 형식과는 차이가 있다. 즉, 양성평등이라는 국가적 차원의 정책을 추진하기 위한 재정지출 계획서의 의미로 볼 수 있을 것이다.

예산서가 가지는 본래의 의미와 외국의 성인지 예산서 사례에 비추어 향후 우리 정부가 작성하여 국회에 제출하게 될 『성인지 예산서』는 다음과 같은 형식적 요건을 갖추도록 설계되어야 할 것이다.<sup>188)</sup>

첫째, 단순히 여성정책계획서 수준이 아니라 예산서로서의 형식을 갖추어야 한다. 따라서 세출부문 뿐만 아니라 중요한 정책수단의 하

186) 당해 회계연도 내에 지출하지 못할 것이 예측될 경우, 그 사유를 예산에 미리 명시하여 국회의 승인을 얻어 다음년도에 이월하여 사용할 수 있도록 하는 경비를 말함.

187) 정부가 공사계약 등 지출원인행위는 당해년도에 하면서도 실제지출은 다음년도 이후에 할 수 있도록 한 것으로서 예산서에 국고채무부담행위를 할 수 있는 한도를 명시하고 그 상환액은 다음연도 이후 세출예산에 반영시킴.

188) 윤용중, 성인지 예산제도의 이해와 과제, 국회예산정책처, 17-26면.

나인 조세체계와 관련된 세입부문을 포괄해야 할 것이다.

둘째, 일반회계 뿐만 아니라 특별회계와 기금을 포함하고, 회계별, 부처별 구분을 명확히 하여 국가 재정운용 전반에 대한 접근이 가능하고, 소관 부처의 책임성을 명확히 확보할 수 있도록 작성되어야 할 것이다.

셋째, 변화된 재정제도에 부합하도록 작성되어야 한다. 중기재정운용에 따라 『성인지 예산서』는 향후 5년간의 재정운용계획인 『국가재정운용계획』과 일관성을 유지해야 할 것이며, 성과주의 예산제도에 맞추어 『성인지 예산서』의 소관 사업에 대한 성과관리계획도 포함되어야 할 것이다.<sup>189)</sup> 또한, 프로그램 예산제도에 따라 『성인지 예산서』도 프로그램 - 단위사업 - 세부사업 등 정부 예산서의 체계와 일관성을 갖추어 작성되어야 할 것이다.

이와 같이 『성인지 예산서』가 예산서로서의 형식적 요건 갖추는 것은 당초 『성인지 예산서』를 작성하여 국회에 제출하는 제도의 취지에 부합하기 위한 기본 요건이다. 향후 『성인지 예산서』의 포괄 범위, 접근 방식 등 구체적인 방법론에 대한 충분한 연구를 통해서 각 부처가 최소의 행정비용으로 용이하게 『성인지 예산서』의 작성에 참여할 수 있도록 효과적인 『성인지 예산서 작성 지침』<sup>190)</sup>을 마련해야 할 것이다.

## 2. 성인지 예산서의 내용

### (1) 현재 상태를 명확히 제시하는 정보의 제공

『성인지 예산서』를 통해서 정부가 국민에게 제시해야 하는 가장 기본적인 내용은 현재 남성과 여성의 사회적, 경제적 상태를 구체적으로

---

189) 2007년부터 각 부처는 성과목표와 성과지표를 구체적으로 제시한 『성과관리시행계획』을 작성하여 국회에 제출하고 있음.

190) 2006년의 『예산안 편성지침』에 포함된 『성인지 예산안 작성지침』은 양성평등정책 예산의 규모를 파악하고 해당 사업의 사업설명자료를 일관되게 관리하기 위한 수준임.

로 보여 줄 수 있어야 한다. 이를 위해서는 정부가 제시하는 각종 공식통계에서 성별로 분리된 정보를 제공할 수 있어야 한다. 현재 성별 분리통계는 한국여성개발원에서 통계청, 노동부 등 정부 각 기관의 기초 통계자료를 활용하여 매년 『여성통계연보』를 발간하고 있다. 『2006년 여성통계연보』에 따르면, 인구, 가족, 보육, 교육, 경제활동, 보건, 복지, 정치 및 사회참여, 문화 및 정보, 안전, 국제비교 등 11개 분야에 대한 통계자료를 제공하고 있다.

현재, 『여성통계연보』에 의해 제공되고 있는 성별분리통계의 한계는 첫째, 기존의 공식 통계자료만을 이용함으로써 다양한 부문에서 여성의 지위를 나타내는 주요 통계를 수록하지 못하고 있다. 예를 들어, 5인 미만 사업장에 집중 취업된 여성근로자의 현황이나 사회적으로 관심이 집중된 비정규근로자 등에 대한 통계가 부족한 실정이다. 둘째, 기존 자료들 간의 조사 기준, 시점, 조사대상, 개념에서의 차이를 보완하기가 어려운 점이 있다. 예를 들어 경제활동부문에서 『인구주택총조사』, 『고용구조조사』, 『경제활동인구조사』, 『임금구조기본조사』 등은 공통적으로 경제활동과 관련된 조사이지만 모집단의 범위 등 주요 사항에서 차이가 있다. 셋째, 자료의 이용 및 생산의 불규칙성으로 인해 조사년도가 오래된 통계가 있고 통계 조사항목의 변화로 인해 일부 통계표의 경우 시계열이 중단되어 제시된 경우가 있다. 넷째, 가능한 모든 집계항목에 대해 성별 분리를 하고 있으나 일부 통계표의 경우 통계생산기관의 자료사용제한(혹은 성별 분리 통계를 생산하지 않음)으로 인해 계에 대한 남녀분리 외의 다른 집계항목(예: 교육정도, 연령 등)에 대한 남녀분리를 하지 못하고 있다(주재선 외, 2006).

향후 보다 체계적인 성별 분리 통계를 생산하고, 이에 기초한 『성인지 예산서』를 작성하기 위해서 국가통계시스템에 성인지적 접근에 대한 정책적 보완이 있어야 할 것이다. 또한, 각 부처의 정책과 관련하여 제시하는 각종 통계자료와 예산 요구서에서 제시하는 산출근거의

제공에 있어서 성별 분리를 강제할 수 있는 제도적 장치도 마련되어야 할 것이다.

## (2) 성별영향평가 결과의 반영

『성인지 예산서』는 향후 양성평등과 여성의 권리 증진을 위한 사업 계획과 그에 필요한 예산 규모에 대한 계획서일 뿐만 아니라 국가 재정운용 전반에 대한 성별 영향을 고려하는 도구로 인식되어야 한다. 따라서 양성평등 및 여성 관련 예산뿐만 아니라 일반 예산사업에 대한 성별영향에 대한 고려가 필수적이다.

우리나라는 『여성발전기본법』에 근거하여 2004년부터 성별영향평가를 시행하고 있으며, 여성 관련 사업뿐만 아니라 일반 예산 사업에 대해서도 평가를 실시하고 있다. 현행 성별영향평가는 여성가족부가 예산을 확보하여 각 부처의 신청을 통해 사업을 선정하고 평가에 필요한 비용을 지원하는 방식으로 이루어지고 있다. 2004년에는 9개 기관 10개 과제를 평가하였으며, 2005년도에는 광역자치단체와 중앙행정기관 총 55개 기관이 참여하여 총 85개의 과제를 평가하였고 2006년에는 65개의 기관에서 총 95개의 과제를 수행한 바 있다. 2004년 이후 3개 년도에 걸쳐 평가가 이루어지고 있으나 아직까지는 평가결과가 차년도 예산편성에 환류되고 있지는 못한 것으로 평가되고 있다. 현재 대부분의 성별영향평가는 사후평가의 개념에서 이루어지고 있으나 향후 성인지 예산서에 활용되기 위해서는 사업의 계획수립 단계에서 성별영향을 평가하고 그 평가 결과가 성인지 예산서에 반영되는 사전적 평가방식으로 운영되어야 할 것이다. 물론 현재의 사후적 개념의 평가는 성과평가 측면에서 계속 시행되어 성인지 결산서에 활용되어야 할 것이다. 장기적으로는 환경영향평가와 같이 특정 사업의 예산편성을 위한 사전적 필수조건으로 성별영향평가를 실시하여 이를 사업계획의 수립과 예산 편성에 반영토록 하는 제도적 장치도 구상해

볼 수 있을 것이다.

### (3) 성과에 따른 성인지 예산의 편성

2004년부터 정부가 추진하고 있는 재정개혁 중에서 ‘성과에 기초한 재정운용’도 중요한 개혁 과제로 강조되고 있다. 이에 따라 『국가재정법』을 통해 성과계획서와 성과보고서를 예산안과 결산서와 함께 국회에 제출토록 규정하고 있다.<sup>191)</sup> 이런 성과에 기초한 재정운용은 정부의 활동과 재정운용을 과거와는 다른 방식으로 표현하고, 성과의 측정과 평가기준 설정의 과제를 안게 된다. 성과 중심의 재정운용 하에서, 성인지 예산제도도 성과관리제도에 부합하는 방식으로 운용되어야 할 것이다. 그러나 『국가재정법』에 별도의 성인지 성과계획서나 성인지 성과보고서에 대한 규정은 없는 실정이다. 따라서 성인지 예산서에는 성과관리 측면의 재정운용이 가능하도록 성인지 성과계획서 또는 성인지 예산에 대한 성과계획서가 작성되어야 할 것이다. 이것은 성인지 예산서에 단순한 사업과 예산규모만 제시하는 것이 아니라 기존의 성과계획서와 마찬가지로 전략목표, 성과목표, 성과지표 등의 체계에 맞춘 성과계획서가 포함되어야 할 것이다, 이것은 성인지 예산제도가 목표로 하는 양성평등에 대한 정부의 책임성을 확보하는 측면에서 매우 중요한 역할을 할 것이다.

호주의 경우, 1988년에 여성예산보고서에 양성평등지표가 제시되기 시작하면서, 여성의 경제, 사회적 조건에 대한 지표가 정교화되어 가는 추세를 보였다. 양성평등지표에 따른 통계는 성별로 분리되었고, 각 영역별로 호주 전체 지표와 비교할 수 있게 구성하여 14개의 지표를 제시하였다. 성인지 예산서의 마지막 장에서는 이들 지표를 통해 전년도와 비교하여 여성지위 향상 정도를 분석하고 있다. 성과관리에

191) 『국가재정법』 제8조(성과중심의 재정운용) 『정부업무평가기본법』 제5조(성과관리 전략계획), 제6조(성과관리시행계획), 제27조(평가결과의 보고).

입각한 성인지 예산서는 재정적인 측면에서 투입(input), 산출(output), 성과(outcome)를 성별로 분리하고 이를 측정하며, 성과지표로서 기존의 효율성(efficiency), 효과성(effectiveness), 경제성(economy) 기준에 형평성(equity)이라는 기준을 명시적으로 포함하고 성과평가 결과를 예산에 환류하는 것을 의미한다(Sharp, 2003). 앞서 언급한 바와 같이 성인지 예산의 목표는 크게 양성평등에 대한 인식제고, 정부의 책임성 강화, 실질적인 정책·예산의 변화로 설정하고 있다. 성인지 예산제도를 통해서 이와 같은 목표를 달성하기 위한 구체적인 목표를 설정하고 지표를 개발해야 할 것이다.

표4 호주 『성인지 예산서』의 성 평등 지표(Gender Equality Indicators)

지표 ① 교육수준	지표 ② 학업기간
지표 ③ 고등 교육	지표 ④ TAFE(Technical and Future Education)
지표 ⑤ 기술	지표 ⑥ 경제활동참여
지표 ⑦ 직업분리	지표 ⑧ 소득
지표 ⑨ 노년퇴직 보상	지표 ⑩ 연금, 수당 그리고 부가급부
지표 ⑪ 평균수명	지표 ⑫ 건강
지표 ⑬ 노동과 가족	지표 ⑭ 의회 안의 여성들

자료: 김경희, 『양성평등정책예산 제도화 방안 연구』, 여성가족부, 2006.

#### (4) 국가 정책과의 통합

성인지 예산제도는 양성평등 사회 구현, 여성의 권익 증진 등을 목적으로 한다. 그러나 성인지 예산제도가 단순히 여성정책으로 이해되고 여성에 대한 재정 지원을 확대하는 방식으로 운용된다면 제도의 실효성을 잃게 될 것이다. 이런 관점에서 성인지 예산서를 통해 제시되는 재정운용 방향과 사업의 구성은 단순히 여성을 위한 접근이 아

나라 반드시 국가 정책의 방향과 연계된 접근으로 이루어져야 할 것이다.

프랑스의 2006년도 성인지 예산서에서 제시하고 있는 가장 중요한 정책 과제는 ‘진정한 민주주의의 실현을 위한 남녀평등’이다. 이를 위해 정치, 경제, 공무원 등의 분야 고위관리직에 여성 진출 개방, 직업적 동등권, 개인의 존엄에 대한 배려와 존중, 일상생활의 변화, 유럽 및 국제적 연대 등의 분야에 중점을 두어 추진하며, 이를 위한 각 부처의 재정지원 프로그램이 계획되어 있다.

모로코의 2006년 성 보고서(Gender Report)에서는 빈곤, 문맹, 소득 불평등의 문제 등 국가적으로 중요한 정책에 대해 여성 관점을 통합하고 있다. 여성과 남성이 처한 빈곤의 문제와 고용에 있어서 남녀의 차이, 농촌과 도시에서 여성의 경제활동 그리고 정치활동 등 국가적 정책과제에 대한 성(gender) 접근을 시도하고 있다.

향후 우리나라의 성인지 예산서가 단순히 여성정책에 대한 계획서 수준에 머물지 않기 위해서는 내용적으로 국가 정책과 재정운용 전반에 대한 성인지적 접근이 이루어져야 할 것이다. 2008년의 경우, 정부가 주요 자원배분의 방향으로 설정한 ‘미래 성장동력 확충’, ‘국민의 기본적 수요 충족’, ‘국가 안전 및 위기관리 강화’와 같은 국가 정책 목표 하에 따라 각 분야별 정책 방향과 자원배분에 여성과 남성에 미치는 영향이 반영되는 방식으로 『성인지 예산서』가 만들어져야 할 것이다.

#### (5) 세입 분야의 포함

성인지 예산서가 기존의 예산서와 같은 형식적 요건을 갖추기 위해서 세출뿐만 아니라 세입분야도 포함되어야 하며, 세입분야에서는 여성의 경제활동과 관련된 다양한 불평등한 요소에 대한 분석과 변화를 이루어낼 수 있을 것으로 기대된다.

전통적으로 조세체계에 대한 경제학적 분석은 크게 형평성(equity), 효율성(efficiency), 행정적 용이성(ease of administration)의 세 가지 기준을 통해 이루어진다. 즉, 바람직한 조세체계는 실질적인 조세부담과 편익, 지불능력 등에 대해서 수평적(horizontal) 또는 수직적(vertical) 형평성이 보장되어야 하며, 조세 부과를 통해 발생하는 재원배분의 왜곡을 최소화하는 방향으로 조세를 부과하고, 조세를 거둬들이는데 드는 행정비용을 최소화하는 방향으로 설계되어야 한다는 것을 의미한다.<sup>192)</sup>

세입 예산에 대한 성인지적 접근은 현행 조세체계가 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하여 양성평등한 방향으로 조세체계를 설계하는 것으로 볼 수 있으며, 조세체계에 대한 분석을 통해서 경제활동에서의 성별 차이를 파악할 수 있다. 조세와 관련된 성인지적 분석의 초점은 크게 네 가지 측면에서 논의되어 왔다(Barnett and Grown, 2004). 첫째, 전 세계적으로 여성이 부담하고 있는 가족, 노인 등에 대한 돌봄 노동(care work)으로 대표되는 여성의 무보수 노동(unpaid labour) 문제, 둘째, 고용에 있어서 성별 불평등 문제, 셋째로 가게 내 소비, 저축 등 의사결정에서 성별 차이, 넷째로 재산권 소유에 있어서 성별 차이 등이다.

조세체계에 대한 성인지적 분석을 위해서는 각 세목별 조세부담에 대한 성별 정보가 필요할 것이며, 분석 결과로 파악되는 여성 경제활동과 관련된 성별 불평등을 조세체계의 개선을 통해 시정해 가는 노력이 성인지 예산서의 세입부분을 통해서 나타날 수 있을 것이다.

## 제 4 절 성인지 결산서

### 1. 성인지 결산서의 구성과 내용

예산과 결산은 연계되어 있다. 따라서 예산서에 적시되어 있는 예측치가 실제 어떻게 달성되었는가를 추적 관리하는 것이 결산서이기 때

---

192) 윤용중, 앞의 보고서, 25면.

문에 형식은 성인지 예산서와 동일하다. 다만 예산서의 수치가 사전적 수치라고 한다면 결산서는 사후적인 수치에 해당된다.

## 2. 성인지 결산의 적용대상과 적용범위

예산과 마찬가지로, 즉 양성평등사업, 성별영향평가, 기타 적용 가능한 사업으로 구분하여 접근된다.

## 3. 성인지 결산의 구성요소와 적용 방법

첫째, 양성평등사업은 실제 집행된 금액과 내용 그리고 성과를 추적 관리한다.

둘째, 성별영향평가 대상 사업의 경우 실제 집행된 금액과 성과를 추적 관리한다. 셋째, 기타 적용 가능한 사업의 경우에도 실제 집행된 금액과 성과를 추적 관리한다.

## 4. 성인지 결산의 분석 도구와 지표 개발

기본적으로 성인지 예산과 동일하다. 다만 몇 가지 사업의 관리라는 차원에서 새로운 쟁점이 제기된다.

첫째, 사업이 구상되고 집행되고 그리고 그 성과를 관리하는 체계가 구축되어야 한다. 2006년에 제정된 국가재정법에 의하면 결산이 단순히 계수 확인이 아니라 성과를 추적 관리하는 체계를 갖추도록 하는데 있다. 이를 성인지 예산에 접목하는 경우 단순히 배정된 예산을 어느 정도 집행하였는지를 확인하는 것이 아니라 실제 예상한 성과를 어느 정도 달성하였는지를 확인하고 추적 관리하는 것이 필요하다. 따라서 성인지 예산의 작성에서 규모를 파악하는 것 보다 성과 지표를 얼마나 구축하느냐가 중요하다.

둘째, 이러한 맥락에서 가치사슬(value chain)이 확립되어야 한다. 즉 사업의 관리 주기를 일 년의 시각이 아니라, 연속된 과정으로 접근해야 한다. 즉 예산에서 계획된 사업이 집행되고 그 결과가 성과를 확인하여 다시 예산 과정에 반영되는 방식으로 예산과 결산의 과정이 상호 연계되어 그러한 순환의 과정에서 사업이 재평가되고 재설계가 되어야 한다.

셋째, 이러한 맥락에서 사업의 생애주기관리(life cycle management)라는 차원에서 사업이 일 년 단위가 아니라 추적 관리되는 시스템으로 구축되어야 한다. 특정 사업의 경우 장기적인 관점에서 관리될 수 있는 체계가 구축되어야 한다.

## 5. 성인지 결산서의 작성 요령

성인지 결산서는 예산서와 연계가 되어야 한다. 첫째는 예산액을 얼마나 집행하였는지가 나타나야 하고, 둘째는 성과지표가 얼마나 달성했는가를 분석해야 한다.

# 제 5 절 2009년 예산안 편성 지침('08.4)

## 1. 성인지 예산의 개요

우리는 성인지 예산의 개념을 “예산이 남성과 여성에게 미치는 효과를 분석하여 국가재정이 양성평등한 방식으로 집행될 수 있도록 편성된 예산을 말하며, 이를 분석한 보고서가 성인지 예산서”이다 라고 정의하며, 성인지 예산제도의 목적을 예산에 의해 뒷받침되는 정책과 프로그램이 성별 형평성을 담보하도록 함으로써 국가재정에서 의도하지 않은 차별을 제거하고 수혜자의 만족도를 제고하기 위한 것으로 규정하고 있다.

## 2. 성인지 예산서 작성 대상사업

2009년 예산편성에서는 성인지 예산서 작성에 필요한 기초 통계자료가 있는 제3차 여성정책기본계획에 의해 추진되는 양성평등정책 대상사업과 성별영향평가 추진사업을 대상으로 하고 있다(향후 성별통계를 정비하여 '10년 예산부터는 정부예산 전체를 대상으로 성인지 예산서 작성 추진).

### (1) 양성평등정책 대상사업

- 여성발전기본법에 따라 수립된 「제3차 여성정책기본계획」의 시행계획으로 추진되는 세부과제를 대상으로 함
  - \* 세부사업 목록은 여성부에서 별도 통보(5월초)

표5 제3차 여성정책기본계획 단위사업 현황(예시)

1. 국가 운영에 주도적 참여	1. 국가 정책의 성 주류화	1. 성별영향평가 실효성 확보 2. 성인지 예산제도 기반 확대 3. 공무원 성인지 교육 체계화
	2. 통합적 여성정책 추진	1. 여성정책 협의조정 강화 2. 시민사회와의 협력
	3. 의사결정에 참여 확대	1. 공직 여성참여 확대 2. 기업 여성 관리직 확대
2. 여성의 복지 와 인권 강화	1. 여성의 건강 및 복지 강화	1. 여성 보건의료서비스 증진 2. 여성 복지 서비스 강화 3. 여성장애인 권익 증진 4. 여성의 빈곤 해소
	2. 성폭력·가정폭력 방지 실효성 제고	1. 여성폭력에 대한 사회적 의식제고 2. 피해여성 보호 및 지원 내실화 3. 가해자 처벌 및 교정치료 강화

제 4 장 성인지 예산제도의 주요내용

	3. 성매매방지 및 피해자 자활지원 내실화	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 성매매 방지를 위한 교육·홍보</li> <li>2. 피해여성 인권보호 및 자활지원 내실화</li> <li>3. 성매매에 대한 단속·처벌 강화</li> </ol>
3. 여성의 경제적 역량 강화	1. 여성 일자리 확대	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 성장동력 분야 여성일자리 확대 및 제도 개선</li> <li>2. 기업 여성인력 수요 활성화</li> <li>3. 여성창업지원을 통한 일자리 확대</li> </ol>
	2. 여성의 평생직업능력 개발	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 청년여성층의 진로지도 및 경력개발 지원</li> <li>2. 근로여성의 전문능력개발</li> <li>3. 경력단절여성의 직업훈련 및 취업지원</li> </ol>
	3. 여성근로자 차별해소 및 보호	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 노동시장내 성차별 해소</li> <li>2. 여성 비정규직 근로조건 개선</li> <li>3. 비공식부문 여성근로자 보호</li> </ol>
4. 돌봄의 사회적 분담	1. 보육 및 교육서비스 강화	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 부모의 육아부담 경감</li> <li>2. 수요자중심 보육서비스 제공</li> <li>3. 보육서비스 질 향상</li> </ol>
	2. 가족돌봄에 대한 사회적 지원	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 가정내 양육지원 서비스의 다양화</li> <li>2. 돌봄에 대한 사회서비스 확충</li> <li>3. 돌봄 서비스 관리체계 구축</li> <li>4. 가정내 돌봄서비스 제공자에 대한 지원</li> </ol>
	3. 일-가정 양립	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 모성보호제도 활성화</li> <li>2. 남성의 육아 및 가사활동 참여</li> <li>3. 가족친화적 직장환경 조성</li> </ol>
5. 사회통합과 평등문화 정착	1. 평등문화 확산	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 남녀가 함께 하는 평등문화 조성</li> <li>2. 양성평등 미디어 활성화</li> <li>3. 양성평등 교육 확대</li> </ol>
	2. 다양성 존중과 사회적 통합	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 문화적 다양성에 대한 수용성 제고</li> <li>2. 여성 결혼이민자의 사회통합 지원</li> <li>3. 이주여성에 대한 지원</li> </ol>
	3. 여성 교류협력 강화	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 남북한 여성협력 활성화</li> <li>2. 국제협력 강화</li> </ol>

## (2) 성별영향평가 대상사업

- 2006~2007년도에 각 기관별로 성별영향평가를 실시한 사업
- \* 성별영향평가는 정책이 남녀에게 미치는 영향을 미리 분석하여, 양성평등한 정책이 개발·집행되도록 하는 제도(여성발전기본법 제10조)
- \* 소관부처별 세부사업 목록은 여성부에서 별도 통보(5월초)

표6 성별영향평가 대상사업(예시)

기 관 명	연 도	과 제 명
국방부	'06	○ 군의료 서비스 정책
	'07	○ 군내 성희롱 및 성폭력 예방 및 성적 소수자 보호 ○ 군인의 가치관 확립과 바른태도 형성을 위한 정훈교육 ○ 육군 능력개발 교육
문화체육 관광부	'06	○ 방송영상산업 인력양성 사업 ○ 문화콘텐츠 현장인력 양성사업
	'07	○ 문화관광축제 육성 지원사업 ○ 관광분야 청년인턴 채용사업
농촌진흥청	'06	○ 농촌 건강장수마을 육성사업
	'07	○ 농업기술전문교육 ○ 영농현장 연구활동 지원 사업

## 3. 성인지 예산안 작성방법

사업담당부서는 양성평등정책 대상사업과 성별영향평가 대상사업의 경우 성인지 예산안 작성양식에 따라 작성하고, d-brain으로 예산요구 시 성인지 예산대상사업임을 반드시 표시하여야 하며, 사업내용 중 일부가 성인지 예산서 작성대상인 경우 해당사업의 예산액을 별도로 기재하고, 양성평등정책사업, 성별영향평가 실시사업의 해당여부를 비

고란에 기재하여야 한다.

△ △ △(세부사업명)

< ○○회계 - △△계정 > (백만원)

구 분	2007결산	2008예산(A)	2009예산(안)		증 감	
			부처안	검토안(B)	(B-A)	%
△△△ (세부사업명) ▪ aaa(세세부 사업명) ▪ ▪						

\* 사업코드 : 소관코드-회계코드-계정코드-분야코드-부문코드-프로그램코드-단위사업코드

\* 담 당 자 : ○○국장(○○○), ○○과장(○○○), 사무관 또는 주사(○○○)

※ 검토안, 증감부분은 공란 처리

(1) 사업개요(공통)

사업목적

※ 전체 세부사업을 포괄하는 내용을 개조식으로 간략하게 기술

사업내용

구 분	내 용
사 업 명	▪ 성인지예산 대상사업의 사업명
사업기간	

구 분	내 용
총사업비 <sup>1)</sup>	
사업규모 <sup>2)</sup>	
지원조건 <sup>3)</sup>	
사업시행주체	

1. 괄호에는 '07년까지 기투자액(예산)을 기재, 총사업비가 없는 사업은 '07년까지 기투자액(예산)만 기재
2. 사업규모(연장 km, 개소 등)에 대한 구체적인 수치를 기입(없을 경우 생략 가능)
3. 지원형태(직접수행, 민간·지자체 보조, 출연(출자), 융자 등) 및 지원조건(보조율 등 재원분담, 융자조건, Matching 여부, 바우처, 기타 제도개선사항 등)을 기재

(2) 성인지 예산관련 분석내용(성별영향평가 대상사업만 기재)

① 성별 수혜 분석

- 예산사업에 대한 성별통계를 생산하는 경우는 성별통계 제시
- 예산사업에 대한 성별통계를 생산하지 않는 경우는 성별통계양식을 만들지 못한 사유 기재

구 분	'07년 집행실적	'08년 현황	'09년 예상 예산규모
세부사업명	사업대상자	1,000명 (남 700, 여 300)	2,000명 (남 1,400명, 여 600명)
	수혜자	500명 (남 400, 여 100)	1,000명 (남 800명, 여 200명)
	예산	10백만원	20백만원

※ '09년 현황은 예산분석시점에서 예측한 '09년 사업규모임

제 4 장 성인지 예산제도의 주요내용

※ '08년 현황 통계가 없는 경우 '07년 예산집행 실적을 참고로 하여 작성

② 수혜의 성별 편차 원인 분석

- 위의 분석결과 나타난 수혜의 성별 편차를 가져온 제도상의 원인과 이를 해결하기 위한 대안을 기술

③ 성 평등 목표 설정

- 성별통계 분석 후 성평등 목표치(비율, 만족도 등)를 설정하는 경우
- 성별통계 분석 후 성평등 목표 설정하지 못하는 경우는 사유 기재

구 분	성평등 목표	설정사유
세부사업명		

④ 예산 반영 여부

- 성별 수혜의 차이(성별 불평등)를 개선하기 위해 예산에 반영한 경우 예산 및 사업내용 변동사항 기술

(3) 성인지 예산 사업의 정책대상 및 기대효과(공통)

- 정책대상
- 기대효과

## 제 5 장 성인지 예산제도의 정착을 위한 과제 및 법제개선방안

### 제 1 절 성인지 예산제도의 정착을 위한 과제

#### 1. 성인지 예산의 타당성

재정 정책 (financial policy)과 공공예산은 현실에 상당히 많은 영향을 미친다. 여성과 남성의 삶의 조건은 정부가 지출하는 공적 자금이 무엇을 위해 지출되고 누구에게서 재원을 취하는가에 의해 결정된다. 세입·세출의 모든 항목들은 성별관계(gender relations)에 영향을 미치며, 어떤 예산도 성 중립적이지 않다. 성인지 예산의 목적은 예산을 통해 남성과 여성에게 동등한 기회를 촉진시키기 위함이다. 그 전략은 평등과 발전을 자원배분과 연결시키며, 이렇게 해서 이것들을 정치적 경제적 권력의 중심과 관계시키는 것이다. 이와 같이 성인지 예산은 성평등을 보장하고자 하는 횡단적 작업에 경제적, 재정적 차원을 추가한다. 성인지 예산은 예산을 투명하고 관리하기 용이하게 해주는데, 이런 점은 여성들의 로비에는 물론이거니와, 시민과 의회에도 중요하다. 따라서 성인지 예산은 사회의 경제발전과 민주주의의 안정과 확대에 중요한 기여를 하게 될 것이다.<sup>193)</sup>

성인지 예산의 핵심 요소 중 하나는 예산을 수단으로 성평등을 실현하는 것이다. 이는 예산의 준비와 집행 및 결산보고로 구성된 예산의 주기에 특정한 성인지 예산 도구를 적용할 것을 요구한다. 성인지 예산은 예산 과정에서 성인지적 정보를 통합시킴으로써 세 개의 국면에서 시행될 수 있다. 그리고 이 정보는 정책 결정자 (policy-makers),

193) 한국여성정책연구원 제2차 성인지 예산 국제심포지움 중 성인지예산과 범부처 목표로서의 경제적 성 평등의 추구 발제문 참조.

압력단체(lobbies) 그리고 대중이 결정을 내릴 때 근거로 사용될 수 있다.

민주주의에서 예산과정은 매우 중요하고도 복잡한 과정이며, 엄격한 시간 틀(time frame)을 요구한다. 예산 그 자체는 고도로 전문화된 인력을 제외하고는 이해하기 어려운 방대한 문서이다. 성인지 예산의 도입은 재정 정책, 정치적 노선에 따른 정책, 성평등 정책을 연결하는 장기적 과정의 일부분으로써 단계적이고 체계적인 접근이 요구된다. 젠더 지표는 여성과 남성의 예산 관련 수혜(benefit), 그리고 사회 안에서 성별관계에 미치는 영향을 기술하기 위해 개발될 수 있다.

성인지 예산은 공공 예산의 투명성을 강화할 뿐만 아니라 특정한 그룹을 목표로 함으로써 재원의 효과적이고 효율적인 사용을 용이하게 한다. 그러므로 이는 또한 빈곤과 부패와의 싸움에도 효과적인 전략이 있다.

또한 체계적인 방법으로 정치적 단위 - 전국적, 광역적, 지역적 - 의 정책을 평가하기 위한 기회를 제공한다. 모든 세입과 세출은 예산의 과정, 예를 들면 예산의 준비와 집행, 결산 보고의 과정에서 체계적으로 분석된다. 여성과 남성에게 미치는 경제적 영향을 분석하는 것은 중요하다. 이 분석은 정부의 공적 부조 및 서비스가 여성과 남성 간에 어떻게 분배되는지, 예산 관련 프로그램들이 돈과 시간 자원의 분배에 어떻게 영향을 미치는지, 그리고 유급노동과 무급노동의 분배에 어떻게 영향을 미치는지에 대한 질문을 제기한다. 이는 중앙정부, 지방 정부 정책프로그램의 자금 지원을 평가하는 기초를 제공하며, 또한 성평등이 아직 완전히 성취된 것이 아니라면 성평등의 진척을 위해 이 프로그램들을 재구조화할 수 있는 근거를 제공한다. 재정적으로 중앙 및 지방의 예산은 정부의 정치적 의지의 표현이며, 가장 중요하게는 의회의 정치적 의지의 표현이다. 정부가 예산을 수단으로 재정 정책의 방향을 바꾸는 것은 여전히 가능하다. 성인지 예산은 재원이 재구성되고 법이 개정될 경우 수혜를 입는 사람이 누구이고 수

혜를 잃는 사람은 누구인지에 대한 중요한 정보를 제공한다.

여성과 남성의 평등은 분명히 정치적 문제이며, 모든 시민 즉 여성과 남성 모두에게 영향을 미친다. 유엔은 여성의 세력화와 동등기회정책을 민주주의 발전의 핵심 요소로 바라보고 있다. 미래의 많은 문제들이 성인지적 관점 없이는 해결될 수 없다. 예를 들면 인구학적 발전 및 경제적 발전의 문제는 젠더 이슈와 아주 밀접히 연결되어 있다. 성인지 예산을 적용함으로써 성평등을 확고하게 하는 횡단적 작업이 명료해지고 다루기 쉬워진다. 그러므로 성인지 예산은 전 지구, 국가 및 지역 사회의 미래를 확보하는 데 중추적인 역할을 수행할 것이다.

## 2. 성인지 예산에 대한 장기적인 이해의 확산

한국에서 성인지 예산에 대한 관심은 “여성계”에 국한되어 있고, 관료나 정책결정권자들은 무관심하거나 성인지 예산 제도의 시행이 단기간에 가시적인 성과를 보여줄 수 있어야 한다는 다소 ‘비현실적’ 기대를 가지고 있다.<sup>194)</sup>

성인지 예산은 예산이 성 중립적이지 않다는 가정에서 출발하여 여성과 남성의 다른 욕구와 경험, 불평등한 상황을 예산과정에서 고려하여 자원이 성평등하게 분배될 수 있도록 예산의 분배구조와 규칙을 변화시키는 것을 궁극적인 목적으로 한다. 국가예산에 반영된 정책의 우선순위를 변화시키고자 하는 것이며, 사회의 지배적인 가치에 대해 성찰하고 도전하는 것이다. 그러나 이는 건물이나 도로 건설과 달리 일정기간 내에 측정 가능한 목표치를 설정하고, 주어진 기간 내에 가시적인 성과를 기대할 수 있는 정책이 아니며, 성불평등의 역사만큼 장기적인 시간과 노력을 필요로 한다.

194) 마경희, “2009년 성인지 예산서 작성 시범사업 평가: 이상과 현실의 거리”, □□제2차 성인지 예산 국제 심포지움□□, 한국여성정책연구원, 2008. 10. 22-23.

이미 유급노동 중심의 경제와 효율성의 논리, 성차별적 편견과 관행에 익숙한 공무원들의 사고를 전환시켜 특별한 성차별 문제를 함축하지 않는 것처럼 보이는 주류 예산 사업에서의 젠더 이슈를 발굴할 수 있는 역량이 축적되어야 하고, 제안된 개선 방안에 대한 사회적 합의와 공감대가 형성되어야 한다. 예산이 성평등하게 집행되어야 한다고 할 때, 성평등은 그 자체 자명한 것으로 보이지만, 사실상 무엇이 평등인지는 특정 사회적 맥락 내에서 구성원들 간의 합의에 의해 구성되어야 하는 새로운 규범일 것이기 때문이다. 성인지 예산은 특정한 역사적, 사회적 맥락 내의 다양한 주체들 간의 토론과 협력을 통해 새로운 자원배분 방식에 대한 합의를 도출해 가는 하나의 지속적이고 장기적인 과정이라는 인식이 확산되어야 한다. 정치적 의사결정권자가 이러한 전제를 공유하고 성평등에 대한 의지를 예산제도를 통해 반영하고자 하지 않는다면, 일선 행정기관의 공무원 역시 성인지 예산 제도에 협력할 적극적 의사를 가지지 않을 것이다.

### 3. 포괄적 분석 사례의 축적

현재 한국의 성인지 예산 제도는 예산서 작성에 거의 초점이 맞추어져 있다고 해도 과언이 아니다. 예산편성 주기에 맞춰 이루어지는 사업에 대한 분석을 통해 정책에 내재된 성차별적 가정과 관행들을 성찰하고, 이를 고려한 자원 배분 시스템을 일상적 업무로 정착시키는 것이 중요하지만, 예산서는 성인지적 예산 분석 방법의 일부일 뿐 아니라 ‘원칙과 적용가능성의 딜레마’를 안고 있다.

수혜자에 대한 단순한 양적 비교를 넘어선 심화된 분석이 가능한 사업으로 대상 사업을 확대하기 위해서는 장기적으로 공무원들의 젠더분석 역량을 강화해 나가고자 하는 노력이 필요하지만, 이와 동시에 예산서 이외의 다차원적 접근이 필요하다.

단시간 내에 정책과 예산을 변화시키는 데는 한계가 있다고 하더라도 다양한 유형의 무급 돌봄 노동의 경제적 가치 평가와 이를 고려한 세입세출 구조 분석, 돌봄경제(care economy)와 유급경제의 연계를 고려한 거시경제정책 분석, 세제 개혁, 무역자유화 등이 젠더관계에 미치는 효과, 이 외에도 사회간접자본, R&D, 정보화 사업, 지역개발, 환경정책 등 대규모 예산이 투입되는 정책들에 대한 분석도 요구된다.

이러한 분석 사례들의 누적은 자원배분의 의도하지 않은 성차별적 효과를 가시화함으로써 예산의 성중립적인 신화에도 도전할 수 있을 것이다. 그러나 이러한 유형의 분석들을 공무원들이 직접 수행하는 데는 한계가 있을 것이며, 전문가들과의 협력이 필요하다.<sup>195)</sup>

#### 4. 시민사회의 협력

정부기구에만 의존적인 성인지 예산 활동은 호주의 예에서 볼 수 있듯이 정권의 변화, 정치가의 선호와 의지에 좌우되기 쉬울 뿐 아니라 관료화, 형식화의 위험을 안고 있다. 성 주류화가 전 세계적으로 성평등을 위한 새로운 전략으로 받아들여지고 있다고 하더라도 외국의 성 주류화에 대한 경험적 연구들을 보면, 대부분의 국가에서 일반 공무원들이 기존 정책이 가지고 있는 성불평등 요소를 스스로 평가하고, 개선하기 위한 노력을 적극적으로 하는 데는 한계를 가지고 있다는 점이 지적되고 있다. 직접적으로 성평등을 목적으로 하는 업무를 담당하지 않는 공무원들은 자신의 업무가 성평등과 무관한 것이므로 성인지 예산을 위한 정책 분석이 적절하지 않다고 생각하기 쉬우며, 관료적이고 형식적으로 대응할 우려가 있다.

Budlender는 정부가 성인지 예산의 유일한 주체가 되는 데는 한계가 있다고 주장하면서 효과적인 성인지 예산의 조직화 방식을 ‘삼자연합

---

195) 마경희, 앞의 발표문, 356면.

(the triangle of players)’이라는 개념으로 제안한 바 있다. 즉 진보적 정치가와 성인지적 정책형성 능력을 갖춘 공무원으로 구성된 효과적인 정부 기구, 그리고 적극적으로 활동하는 NGO간의 삼자간의 상호작용이 성인지 예산의 도입 및 지속성과 효과성에 영향을 미치는 요인이라는 것이다.

성인지 예산이 자원 배분에서의 보다 근본적인 변화에 접근하기 위해서는 시민사회, 의회, 언론 등 다양한 행위주체들의 참여와 토론, 의사소통을 통한 합의가 필요하다. 시민사회는 예산 집행 모니터링을 통해 차기년도 예산편성에 비판적 영향력을 행사할 수 있을 것이다. 성인지 예산의 법적 근거를 마련한 국회는 예산안의 심의 단계에서 성평등 사업 목적과 수단으로서의 예산 배분의 적절성, 주류 사업에 대한 젠더분석의 적절성과 예산 배분의 적절성에 대한 면밀한 검토와 심의를 통해 예산과정에 개입할 수 있다. 정부는 이러한 다양한 행위 주체들로 구성된 자문기구를 마련하여 의견을 수렴해 나가야 한다.

## 제 2 절 성인지 예산제도의 정착을 위한 법제 개선방안

### 1. 성인지 예산제도의 규정 형식

지난 20여 년 동안 세계 각국에서 시행되어 온 다양한 형태의 성인지 예산제도는 그 추진 주체에 따라 크게 정부 주도형과 시민사회 주도형으로 나누어 볼 수 있다. 성인지 예산제도를 실시하고 있는 것으로 보고되고 있는 60여개 국가 중에서 우리나라와 같이 그 시행의 법적근거를 명시적으로 가지고 있는 나라는 그리 많지 않다.

성인지 예산은 국가마다 다양한 형태의 실시 근거를 가지고 있는데, 이를 유형화하면 첫째, 성인지 예산관련 내용이 실체법에 규정되어 있는 경우로 필리핀, 프랑스가 있고, 둘째, 실체법상의 규정은 없지만

행정 지침인 예산편성지침(Call Circulars)과 성인지 예산서(Gender Budget Statements) 또는 예산서 부록으로 성인지 예산서 작성이 강제 되는 경우로 탄자니아, 파키스탄, 남아프리카공화국 등이 있다.

앞에서 외국의 비교법적인 고찰을 통해서도 살펴보았지만, 성인지 예산제도에 관한 정확한 답은 없다고 할 수 있다. 구체적인 국가적 상황, 경제적인 예산시스템, 남녀평등에 대한 공감대적 인식 등 통합적인 관점이 필요하다. 외국에 비해 짧은 우리나라의 성인지 예산에 대한 논의에도 불구하고 국가 재정운용의 근간이라고 할 수 있는 『국가재정법』을 통해 제도화를 이루어낸 것은 우리나라가 앞으로 양성평등한 사회를 구현해 가는데 매우 의미 있고 유용한 수단을 확보하게 된 것이다. 이것은 국제기구나 외국의 학계에도 널리 알려질 만한 성과이며, 지속적인 노력을 통해서만이 제도의 정착과 실정법화의 의미를 실현할 수 있을 것이다.

## 2. 성인지 정책 추진을 위한 여성발전기본법의 법제 개선방안<sup>196)</sup>

국가재정법상의 규정만으로는 성인지 관점으로 통합적인 여성정책의 수립·집행에 한계가 있다고 보아 ‘성평등성과 성인지성’을 사회 각 분야에 통합도록 성평등기본법(가칭) 제정에 대한 요구가 있어왔다. 이하에서는 성인지적 정책을 위한 여성발전기본법의 대체법으로서 성평등기본법에 대한 시안을 모색하기 위해 여성발전기본법 개정안 중 성인지적 정책과 밀접한 관련이 있는 부분을 발췌함으로써 이를 제안하기로 한다.

---

196) 장민영 외(2006), 『여성발전기본법 개정방향에 관한 연구』, 국회여성가족위원회 정책연구.

(1) 총 칙

① 정의(定意)조항에 ‘성인지적 관점’ 규정

여성발전기본법	성평등기본법
제 3 조(정의)	제 3 조(정의) 3. “성인지적관점”이라 함은 성별에 따른 특성, 경험, 조건과 요구를 고르게 반영하여 성평등을 이루기 위한 관점을 말한다.

성평등기본법안에서 성인지적 관점이라 함은 성별에 따른 특성, 경험, 조건과 요구를 고르게 반영하여 성평등을 이루기 위한 관점을 말한다. 즉, 성인지 관점은 여성과 남성의 다른 삶을 비교하고 또한 여성과 남성이 서로 다른 특유의 경험들을 반영하도록 함으로써, 특정 정책이나 활동이 특정 성에게 유리하거나 불리하지 않은지, 성역할 고정관념이 개입되어 있지 않은지를 검토하도록 한 관점을 말한다. 이러한 관점을 통해 정책이나 프로젝트 수행시 성역할과 지위, 입장과 경험을 동등하게 고려할 수 있게 되고 성에 따라 차별받지 않도록 하기 위한 통찰력을 지녀서 성에 민감하게 행동할 수 있게 한다.

(2) 제 2 절 성평등 정책의 추진

성 주류화 내지 성평등 관점의 통합은 그 자체가 목적이 아니라 전략이기 때문에 부요 실천 도구와 방법으로 다양한 프로그램의 개발이 요구되는데, 예를 들어 성인지 통계, 성인지교육 훈련, 성인지 예산확립, 정책의 성별영향평가 등이 그것이다. 여성발전기본법에는 정책이 성별에 따라 미치는 영향을 고려하도록 명시하고 있으나 개정안은 여성의 사회참여가 확대되고 성역할에 대한 사회적 인식이 바뀌면서 정

책형성 단계부터 성별에 따른 영향을 고려하고 이를 정책에 반영할 필요가 있다는 인식에 근거하고 있다.

① 정책의 성별영향평가

여성발전기본법	성평등기본법
<p><b>제10조(정책의분석·평가 등)</b></p> <p>① 국가와 지방자치단체는 소관 정책을 수립·시행하는 과정에서 그 정책이 여성의 권익(權益)과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석·평가하여야 한다.</p> <p>② 여성부장관은 국가와 지방자치단체에 대하여 제1항에 따른 정책의 분석·평가에 필요한 지원을 하고 자문에 응할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 따른 정책의 분석·평가를 위한 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p><b>제12조(정책의 성별영향평가)</b></p> <p>① 국가 및 지방자치단체는 국가차원의 중장기 계획 및 소관정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 성별에 따라 미칠 영향을 분석한 성별영향평가를 하여야 한다.</p> <p>② 여성부장관은 제1항에서 규정한 성별영향평가결과를 성평등위원회에 보고하고, 국가 및 지방자치단체에게 그 결과를 통보하고 국가 및 지방자치단체는 이를 소관 업무에 반영하여야 한다.</p> <p>③ 여성부장관은 성별영향평가에 필요한 기준 및 지침, 반영방법 등을 규정할 수 있다.</p>

정책의 성별영향평가(Gender Impact Assessment)는 정책과정에서 성별에 따른 특성과 사회·경제적 차이 등의 요인을 분석·평가 함으로써 성평등한 정책이 개발 집행되도록 하는 것임. 정책의 성차별성을 제거함으로써 정책의 활용도 및 효과성을 제고하고 성에 관계없이 사회에 공동으로 참여하고 동등하게 기회를 보장받을 수 있도록 하기 위한 정책적 방법이다. 성별영향평가는 1995년 제4차 북경 세계여성회의의 행동강령에서 성평등 관점에 따른 정책분석의 필요성을 명시하였고, 현재 영국을 비롯하여 40여개국 및 UN, ILO 등 국제기구에서 다양한 형태의 성별영향평가를 시행하고 있다.

2000년 6월 개정된 여성발전기본법은 국가 및 지방자치단체의 소관 정책이 여성의 권익(權益)과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석·평가할 수 있도록 규정하고 있으나 ‘성별영향평가’라는 용어는 사용하고 있지 않으며 분석 내용을 ‘여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향’으로 하고 있어 성별영향평가분석의 취지가 여성에 대한 영향만을 분석하는 것으로 오인하게 할 수 있다. 또한 성별영향분석의 시기는 정책의 수립·시행 전후 및 과정 중에 할 수 있음에도 ‘미리’하도록 규정하고 있다.

성평등기본법안은 이러한 여성발전기본법의 문제를 해소하기 위하여 제12조에서 국가 및 지방자치단체는 국가차원의 중장기 계획 및 소관 정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 성별에 따라 미칠 영향을 분석한 성별영향평가를 하도록 하고(제1항), 여성부장관은 제1항에서 규정한 성별영향평가결과를 성평등위원회에 보고하고, 국가 및 지방자치단체에게 그 결과를 통보하고 국가 및 지방자치단체는 이를 소관 업무에 반영하도록 하며(제2항), 여성부장관은 성별영향평가에 필요한 기준 및 지침, 반영방법 등을 규정할 수 있도록 하였다(제3조).

② 성인지 통계

여성발전기본법	성평등기본법
<p><b>제13조(여성관련 문제의 조사)</b></p> <p>① 여성부장관은 효율적인 여성정책을 수립하기 위하여 필요하면 여성과 관련된 문제에 대한 기초조사와 여론조사를 실시하여야 한다.</p> <p>② 여성부장관은 정보체계를 구축하여 여성관련정보를 제공하기 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>③ 국가와 지방자치단체가 인적(人的)통계를 작성하는 경우에는 성별을 주요 분석 단위에 포함시켜야 한다.</p>	<p><b>제13조(성인지 통계)</b></p> <p>① 국가 및 지방자치단체는 성인지 관점에 따라 성별분리 통계 및 성별 특수성을 나타내는 성인지 통계를 산출·보급 하여야 한다.</p> <p>② 여성부장관은 제1항과 관련된 기관과 협의하여 이에 필요한 기준 제시 및 자문과 지원을 할 수 있다.</p>

1995년 북경 세계여성회의 행동강령에서 성별 분리 정보의 중요성과 구체적 내용이 명시되면서 각국에서 적극적으로 이 작업을 이행하고 있음. 2000년 6월에 있었던 UN 여성특별총회 역시 통계자료 수집, 통계 사무소에 대한 국제적 지원과 더불어 성주류화와 관련된 성인지 통계의 중요성을 강조하는 결과문서를 채택했다.

성인지통계는 성별에 따른 실제 상황에 대한 정책 입안자의 이해를 촉진함으로써 잘못된 성역할 고정관념을 변화시켜 성평등 정책의 필요성을 인식할 수 있도록 하고 기존의 정책의 점검과 평가를 가능하게 한다. 특히 여성정책을 포함한 모든 국가정책의 수립과 시행 과정에 대한 성인지 분석과 성별영향평가가 강조됨에 따라 성인지 통계는 더욱 필요하다. 성인지통계란 성별에 따라 분리된 통계 뿐 아니라 성별에 따라 각기 다른 조건과 특수한 문제를 반영하기 위해 생산된 통계를 의미한다.

2008년 개정된 여성발전기본법은 여성과 관련된 문제의 조사를 하고 여성관련정보를 제공토록 하고 있으나, 이는 성별이 분리된 통계를 산출·보급한다는 성인지적 관점과는 다소 거리가 있음. 따라서 성평등기본법안은 제15조에서 성인지 관점에서 성별분리통계 및 성별 특수성을 나타내는 통계를 생산·보급 하여야 할 것을 국가 및 지방자치단체의 책무로 규정하고(제1항), 여성부장관은 제1항과 관련된 기관과 협의하여 이에 필요한 기준제시 및 자문과 지원을 할 수 있도록 규정하였음(제2항).

③ 성인지 예산

여성발전기본법	성평등기본법
	<p><b>제16조(성인지 예산)</b></p> <p>① 국가 및 지방자치단체는 관련 법령에 따라 성인지 예산을 작성하여야 한다.</p>

여성발전기본법	성평등기본법
	② 여성부장관은 제1항과 관련된 기관과 협의하여 이에 필요한 기준 제시 및 자문과 지원을 할 수 있다. ③ 국가 및 지방자치단체는 제12조의 성별영향평가결과를 다음해 예산에 반영하여야 한다.

‘성인지 예산’은 정부예산이 성별에 따라 미치는 효과를 평가하고 이 평가를 정부의 예산체계와 평성에 반영하는 것이다. 다시 말해 성인지 예산이 여성만을 위한 예산이 아니며 예산 전반에 성인지 관점을 통합하는 것이다. 또한 예산 분석과 예산 편성, 집행과정에 성별에 따른 요구가 반영되어야 하며, 성인지 예산 분석을 위해 예산에 대한 성별영향평가가 수반되어야 한다는 점이다.

그러나 현행 여성발전기본법에서는 성인지 예산을 직접적으로 규정하고 있지 않다. 다만 성인지 예결산 조항을 포함한 2006년 9월 8일 국가재정법이 국회 본회의를 통과하면서 2010년부터 성인지 예산은 본격적으로 시행될 전망이다. 국가재정법에서는 정부가 예산서를 국회에 제출할 경우 예산이 여성과 남성에게 각각 어떤 영향을 주는지 미리 분석하는 서류(성인지 예산서)를 첨부하도록 했고, 결산서에서도 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지를 분석한 보고서(성인지 결산서)를 첨부하도록 했다.

그러나 국가재정법은 지방자치단체의 예결산을 규율하지 못함으로써 성인지 예산이 중앙정부 예산에 국한되는 한계가 있고, 성인지 예결산서 작성에 대한 각 부처의 인식의 차이를 조정하는 주무부처의 역할이 명시되지 아니한 문제가 있다. 이는 지방재정법에 규정할 수 있으나 여성발전기본법 개정을 통해서도 할 수 있다. 따라서 성평등기본법안 제16조에서는 지방자치단체도 관련 법령에 따라 성인지 예

산을 작성하도록 하였으며(제1항), 여성부 장관이 제1항과 관련된 기관과 협의하여 이에 필요한 기준 제시 및 자문과 지원을 할 수 있도록 하였다(제2항).

④ 공무원의 성인지 교육 훈련

여성발전기본법	성평등기본법
	<p><b>제17조(공무원의 성평등 교육과 훈련)</b></p> <p>① 국가 및 지방자치단체는 공무원의 성평등 의식제고 및 성인지력 향상을 위하여 성평등 교육 훈련을 실시하여야 한다.</p> <p>② 국가 및 지방자치단체는 제1항의 교육을 이와 관련된 전문교육기관에 지정 또는 위탁할 수 있다.</p>

공직사회의 성평등 의식 제고를 목적으로 한 공무원의 성인지력 향상 훈련은 제2차 여성정책기본계획에 ‘정책에 양성평등관점 통합’을 실질적 남녀평등사회를 위한 핵심과제로 선정하고 이를 추진하면서부터 공무원의 성인지력 향상 교육이 중요시 된다.

성인지적 정책을 추진하기 위해서는 정책을 수립하고 집행하는 담당공무원의 의식변화가 필수적임. 그러나 여성발전기본법은 공무원의 성인지력 향상을 위한 교육에 대하여 직접적인 규정을 두고 있지는 않고, 다만, 한국양성평등교육진흥원의 설립에 관한 조항 제21조의3 제5항제2호에 진흥원의 사업으로 공무원에 대한 성인지 교육을 규정하고 있음. 그리고 시행령에 법 제10조에 따른 분석·평가를 위해 공무원에게 필요한 교육을 할 수 있다고 하고 있다.

이에 성평등기본법안 제17조는 공무원의 성평등 의식제고 및 성인지력 향상을 위한 성평등 교육 훈련을 국가 및 지방자치단체의 책무

로 규정하였다(제1항).

⑤ 적극적 조치

여성발전기본법	성평등기본법
<p><b>제 6 조(적극적 조치)</b></p> <p>① 국가와 지방자치단체는 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 여성의 참여를 촉진하여 실질적인 남녀평등이 이루어질 수 있도록 관계 법령으로 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취할 수 있다.</p> <p>② 여성부장관은 국가기관 및 지방자치단체의 장에게 제1항에 따른 적극적 조치를 취하도록 권고하고 그 결과를 점검하여야 한다.</p>	<p><b>제24조(적극적 조치)</b></p> <p>① 국가와 지방자치단체는 특정 성의 사회참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 특정성을 잠정적으로 우대하여 실질적인 성평등이 이루어 질 수 있도록 관계법령이 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취하여야 한다.</p> <p>② 여성부장관은 국가 및 지방자치단체에 대하여 제1항의 규정에 의한 적극적 조치를 취하도록 그 결과를 점검·반영하여야 한다.</p>

적극적조치란 성별 등의 이유로 인한 과거의 차별관행 때문에 야기된 현재의 불평등을 시정하기 위해서 차별받는 집단에 대한 기존의 차별을 금지하고 특정성의 사회참여가 현저히 부진한 부분에 대해 합리적인 범위 안에서 잠정적으로 특정성을 우대함으로써 실질적이고 효과적인 평등을 실현하기 위해서 취해지는 조치이다.

여성발전기본법은 ‘여성의 참여가 현저히 부진한 분야’에 적극적 조치를 취할 수 있다고 규정하고 있는데, 진정한 성평등의 실현을 위해서 모든 부문에서의 남성과 여성의 균형 있는 참여가 필요하다.

젠더와 평등 개념을 제도화 하는 과정에서 평등 개념은 성비균형만으로 이해해서는 안되고, 가부장적 사회에서 누적되어온 여성에 대한 차별을 해소하여 모든 분야에서 성평등 사회를 구현하기 위한 조치임을 고려해야 한다.

성평등기본법안은 이런 점을 고려하여 제24조에서 적극적조치의 대상을 ‘여성’에서 ‘특정 성’으로 바꾸고, ‘사회참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 특정성을 잠정적으로 우대하여 실질적인 성평등이 이루어 질 수 있도록’ 국가 및 지방자치단체에게 적극적 조치를 취한 의무를 규정하며(제1항), 여성부 장관은 국가 및 지방자치단체에 대하여 제1항의 규정에 의한 적극적 조치를 취하도록 그 결과를 점검·반영할 의무를 규정했다.(제2항).

### 3. 성인지 예산제도 정착을 위한 국가재정법(령)의 법제개선방안

재정운용의 기본법인 『국가재정법』에 성인지 예산제도를 명시적으로 규정한 것은 정치적 환경 변화로부터 비교적 안정적으로 제도를 유지하기 위한 법적근거를 확보한 것으로 볼 수 있다. 또한, 2007년부터 『국가재정법』이 시행되었지만 성인지 예산서와 성인지 결산서 등의 구체적인 도구는 아직 시행조차 되지 않은 상황에서 법제개선방안에 관해서 논의하는 것은 다소 이른 감이 있다. 그리고 제도 시행 이후의 재정운용체계 등에서의 문제점을 정확히 논의할 수 없어 그 한계를 가질 수 밖에 없다. 그럼에도 불구하고 성인지 예산서와 성인지 결산서를 통해 구체적으로 구현될 성인지 예산제도가 제도의 목적과 취지대로 운영되기 위해서는 『국가재정법』과 『시행령』에서 개정되어야 할 몇 가지 사항에 대해 지속적인 연구가 필요하다.

우리나라는 형식적으로는 재정운용의 원칙과 『성인지 예산서』, 『성인지 결산서』를 국회에 제출하는 명시적인 법적근거를 『국가재정법』을 통해 마련하였다. 그러나 성인지 예산제도가 형식에 그치지 않고, 제도가 목표로 하는 양성평등에 대한 인식 제고와 이에 대한 정부의 책임성 강화, 실질적인 예산과 정책의 변화 등을 이루어내기 위해서는 정부는 물론 국회와 시민사회 등 성인지 예산제도의 운영과 관련

된 각 주체들의 역할분담을 포괄하는 추진체계의 구축이 이루어져야 할 것이다.

### (1) 「국가재정법」

「국가재정법」 제26조에서 예산은 일반회계, 특별회계, 기금을 포괄하는 것으로 보아야 할 것이며, 성인지 예산서에는 세입세출 예산뿐만 아니라 기금운용계획안의 내용도 포괄해야 할 것이다. 단계적이고 지속적인 제도구축을 해 나가며, 이를 통한 성인지 예산서의 정의와 성인지 결산서의 정의 개념을 구체화하는 법 개정이 있어야 할 것이다.

또한 제26조 ②, ③항의 신설을 통해 성인지 예산서의 작성에 있어 공무원 및 민간전문가로 구성된 자문기구(신설)를 만들어 효율적인 하향식 접근방식(Top down)과 구체적이고 현실적인 상향식 접근(Bottom Up)방식 양자를 통해 발전할 수 있을 것이다.

개정안 제29조의2와 같은 성인지 예산안 편성지침의 작성과 통보에 관련한 규정도 필요하다.

「국가재정법」 제57조에서는 예산의 동등한 수혜와 성차별 개선에 대한 상징적인 내용을 담고 있는 것으로 보아야 할 것이다. 예산을 통해 사업을 수행할 때는 각각의 재정지출을 통해 실현하고자 하는 정책 목표가 있으며, 여성부의 사업을 제외하고는 대부분 정책 목표에 양성평등, 성차별 개선 등은 포함하고 있지 않다. 따라서 결산서에서 이를 평가하려면 예산서에 이에 대한 구체적인 내용이 포함되어 있어야 한다. 그리고 예·결산 환류조치를 위해서도 결산서 작성시에도 자문기구의 의견을 수렴할 필요가 있다.

「성인지 예산서」와 「성인지 결산서」의 실효성을 확보하기 위한 구체적인 내용은 시행령을 통해 보완되어야 할 것이다.

표7 국가재정법 개정안

현행	개정안
<p>제26조(성인지 예산서의 작성) ①정부는 예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석한 보고서[이하 “성인지(性認知)예산서”라 한다]를 작성하여야 한다.</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>② (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제26조(성인지 예산서의 작성) ① ----                  ---○○○○○○○○○○○○○○○을-----                  -----                  -----.</p> <p>② 정부는 성인지예산서 작성을 위하여 공무원 및 민간전문가 등으로 구성된 자문기구를 운영하여야 한다.</p> <p>③ 정부는 성인지예산서를 작성할 때 미리 제2항에 따른 자문기구의 의견수렴을 거쳐야 한다.</p> <p>④ (현행 제2항과 같음)</p> <p>제29조의2(성인지예산안편성지침의 작성 및 통보) ① 기획재정부장관은 제26조에 따른 성인지 예산서와 예산편성을 연계하기 위하여 성인지예산안편성지침을 별도로 작성하여 제26조제1항에 따른 예산편성지침에 포함하여 통보하여야 한다.</p> <p>② 기획재정부장관은 성인지예산안 편성지침을 위하여 각 부처의 공무원 및 민간전문가 등으로 구성된 자문기구를 운영하여야 한다.</p> <p>③ 기획재정부장관은 성인지예산안편성지침을 작성할 때 미리 제1항에 따른</p>

제 5 장 성인지 예산제도의 정착을 위한 과제 및 법제개선방안

현 행	개 정 안
<p>&lt;신 설&gt;</p> <p>제57조(성인지 결산서의 작성) ①정부는 여성과 남성이 동등하게 예산의 수혜를 받고 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지를 평가하는 보고서(이하 “성인지 결산서”라 한다)를 작성하여야 한다.</p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>② (생략)</p>	<p>자문기구의 의견수렴을 거쳐야 한다.</p> <p>④ 기획재정부장관은 성인지예산안편성지침을 작성함에 있어 필요한 때에는 관계 국가기관 또는 공공단체의 장에게 성별분리 통계 자료 등 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.</p> <p>제44조의2(성인지예산집행지침의 작성 및 통보) ① 기획재정부장관은 매년 성인지예산집행지침을 작성하여 제44조에 따른 예산집행지침에 포함하여 각 중앙관서의 장에게 통보하여야 한다.</p> <p>② 제29조의2 제2항부터 제3항까지의 규정은 성인지예산집행지침의 작성 및 통보에 준용한다.</p> <p>제57조(성인지 결산서의 작성) ① ---- ---○○○○○○○○○○○○○하는----- ----- -----.</p> <p>② 정부는 성인지결산서 작성을 위하여 공무원 및 민간전문가 등으로 구성된 자문기구를 운영하여야 한다.</p> <p>③ 정부는 성인지결산서를 작성할 때 미리 제2항에 따른 자문기구의 의견수렴을 거쳐야 한다.</p> <p>④ (현행 제2항과 같음)</p>

(2) 「국가재정법」 시행령

「성인지 예산서」가 「국가재정법」에서 규정하고 있는 제도의 취지대로 작성되기 위해서는 각 부처 단위의 성인지 예산서가 작성되어야 할 것이며 이를 위한 별도의 지침(성인지 예산서 작성지침)이 마련되어 제시될 것이다. 다만 시행령에서 성인지 예산서의 구조와 기본적인 내용을 규정해야 하는데 현재는 성인지 예산서의 형식이 아직 정해지지 않은 상태이다. 다만, 법에서 요구하고 있는 성별영향을 사전적으로 분석한 내용이 포함되어야 할 것이다. 또한, 성과중심의 재정 운용에 부합하고 결산에서 동등한 수혜와 성차별 개선의 구체적인 성과를 평가하기 위해서는 예산서에 성인지적 성과평가가 가능한 계획서가 포함되어야 할 것이다.

최근 정부는 결산을 통해 회계적 결산과 더불어 성과평가의 관점에서 접근하고 있다. 「성인지 결산서」에서도 단순한 집행실적 측면이 아니라 동등한 수혜와 성차별 개선의 성과를 구체적으로 평가하는 접근이 있어야 할 것이다.

과거 예산의 규모에 대한 관점에서 벗어나 재정운용의 과정과 성과에 양성평등의 개념이 구현될 수 있도록 하는 노력이 제도의 취지로 보아야 할 것이며, 실효성을 확보하기 위한 시행령과 세부 지침에 법제개선이 이루어져야 할 것이다.

표8 국가재정법 시행령 개정안

현행	개정안
제 3 조(재정사업의 성과평가) 기획재정부장관은 법 제8조제6항에 따라	제 3 조(재정사업의 성과평가) ----- -----

제 5 장 성인지 예산제도의 정착을 위한 과제 및 법제개선방안

현 행	개 정 안
<p>각 중앙관서의 장과 기금관리주체에 게 기획재정부장관이 정하는 바 에 따라 주요 재정사업을 스스로 평가(이하 “재정사업자율평가”라 한 다)하도록 요구할 수 있으며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사 업에 대해서는 심층평가를 실시할 수 있다. 다만, 『과학기술기본법』 제9조제2항제5호에 따른 국가연구 개발사업에 대한 평가는 『국가연구 개발사업 등의 성과평가 및 성과관 리에 관한 법률』에 따른 평가로 이 를 대체할 수 있다.</p> <p>1. ~3. (생 략)</p>	<p>----- ----- ----- ----- ----- ----- -----</p> <p>1. ~3. (현행과 같음)</p>
<p>&lt;신 설&gt;</p> <p>4. (생 략)</p> <p>제 9 조(성인지 예산서의 내용) 법 제2 6조에 따른 성인지 예산서에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <p>1. 성인지 예산의 개요 2. 성인지 예산의 규모와 기대효과 3. 그 밖에 기획재정부장관이 정하는 사항</p> <p>제26조(성인지 결산서의 내용) 법 제5 7조에 따른 성인지 결산서에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p>	<p>3의2. 성인지적 예산 및 결산분석 이 필요한 사업</p> <p>4. (현행과 같음)</p> <p>제 9 조(성인지 예산서의 내용)----- ----- -----</p> <p>1. 2. 3.</p> <p>제26조(성인지 결산서의 내용) ----- ----- -----</p>

제 2 절 성인지 예산제도의 정착을 위한 법제개선방안

현 행	개 정 안
1. 성인지 결산의 개요 2. 성인지 예산의 집행실적 3. 그 밖에 기획재정부장관이 정하는 사항	1. 2. 3.

## 참고문헌

### 1. 국내문헌

- 고영선 외, “공공부문의 성과관리”, 한국개발연구원, 2004.
- 곽채기, “주민참여예산제도와 지역 NGO의 역할”, 한국거버넌스학회 창립 기념학술대회 발표논문, 2003.
- 곽현근 외, “지방자치단체의 성과주의 예산제도 도입의 문제와 활성화 방안”, 국회예산결산특별위원회, 2005.
- 국회 예산결산특별위원회 성인지 관련 재정연구를 위한 TF(2006), “성인지 예산 제도의 도입 방안”.
- 국회여성위원회, “성인지적 예산의 국내외 현황 및 과제”, 제1차 전문가 간담회 자료집, 2005.
- 국회예산정책처, “프랑스 국가재정조직법” 해외 예산정책 자료 제2호, 2005.
- 국회예산정책처, 『대학민국 재정』, 2008.
- 기획예산처, “2008년도 예산안 편성 지침 및 기준”, 2007.
- 김경희 외, “공무원의 성인지 예산 교육 프로그램 개발”, 여성가족부, 2006.
- 김경희, “성인지적 예산의 개념과 외국의 동향”, 『성인지적 예산의 국내외 현황 및 과제』, 국회여성위원회 2005년도 제1차 전문가 간담회 자료집.
- 김경희, 『양성평등정책예산 제도화 방안 연구』, 여성가족부, 2006.

참고문헌

- 김경희, “양성평등정책예산 제도화방안 연구”, 여성가족부, 2006.
- 김민정, “글로벌 가버넌스의 여성정책 -유럽연합을 중심으로-”, 유럽 연구 제 18호, 2003.
- 김양희 외, 『성별영향평가제도의 효과적인 정착을 위한 주요사업의 결과분석 및 개선방안』, 한국여성개발원, 2006.
- 김영옥 외, 『성인지예산분석기법 개발 및 제도적 인프라 구축방안 연구』, 한국여성정책연구원 2007. 12.
- 김영옥 외, 『해외의 성인지 예산: 다양성과 정책적 선택』, 한국여성정책연구원, 2007.
- 김영옥, “여성정책 주류화를 위한 젠더예산”, 여성정책 주류화를 위한 세미나 발표 논문, 한국여성개발원, 2001.
- 김혜란, “젠더예산분석”, 지방재정논집 제9권 제2호, 지방재정학회, 2004.
- 박노옥 외, 『성인지예산성과지표와 성과관리체계 개발』, 한국여성정책연구원 2007. 12.
- 박노옥, “우리나라 재정 성과관리제도의 현황과 평가”, 재정포럼 9월호, 한국조세연구원, 2007.
- 윤성식, 『예산론』, 나남출판, 2003.
- 윤영숙, “『성인지 예산』확산을 위한 추진방향 및 세부방안”, 『성인지적 예산의 국내외 현황 및 과제』, 국회여성위원회 2005년도 제1차 전문가 간담회 자료집.
- 윤영진, “디지털 예산회계시스템 구축방안 - 프로그램예산제도 도입을 중심으로”, 한국행정학회, 2004.

- 윤용중, “성 인지 예산제도의 이해와 과제”, 한국재정학회 춘계학술대회 발표논문, 2007.
- 윤용중, “성인지 예산과 호주의 사례”, 『예산춘추』, 여름호, 국회예산정책처, 2006.
- 윤용중, “성인지 예산제도의 이해와 과제”, 『예산현안분석』 제16호, 국회예산정책처, 2007. 12.
- 전택승, “우리나라와 외국의 성과주의 예산제도”, 한국조세연구원, 2004.
- 조택, “성인지예산 도입에 따른 예산 편성 및 예산심의 개선방향 연구”, 국회예산결산특별위원회, 2007. 9.
- 차인순, “성인지 예산의 제도화 필요성과 방안 모색”, 『여성연구』, 제68호, 한국여성개발원, 2005.
- 한국여성단체연합, “2004 성인지 예산 및 정책워크숍”, 2004.
- 한국여성민우회, 지방자치단체 여성정책과 예산의 새로운 패러다임, 2001.
- 황성현, 국가재정법안/국가건전재정법안의 평가와 과제, 국회예산정책처 예산춘추 제2호.

## 2. 외국문헌

- Bakker, Isabella, Fiscal Policy, Accountability and Voice: The Example of Gender Responsive Budget Initiatives, UNDP, 2002.
- Barnett, Kathleen and Caren Grown, Gender Impacts of Government Revenue Collection: The Case of Taxation, The Commonwealth Secretariat, 2004.

참 고 문 헌

- Bellamy, Kate, “Gender Budgeting”, 2002.
- Budlender, Debbie, “Expectations versus Realities in Gender-Responsive Budget Initiatives”, Prepared for the UNRISD Project on Gender and Social Policy, 2005.
- Budlender, Debbie and Rhonda Sharp, Kerri Allen, How to do a gender-sensitive budget analysis : Contemporary research and practice, Commonwealth Secretariat, 1998.
- Budlender, Debbie, “Gender-responsive call circulars and gender budget statements”, Guidance sheet series No1. January 2007, UNIFEM Gender Responsive Budgeting Program.
- Budlender, Debbie, Budgeting to Fulfill International Gender and Human Rights Commitments, UNIFEM, 2004.
- COSW, Guidelines for a Gender Analysis: Human Rights with a Gender Perspective, 2005.
- Department on the Status of Women(City and County of San Francisco), Gender Analysis Report, 2007.
- Elson, Diane, “Integrating Gender into Government Budgets within a Context of Economic Reform”, Gender Budgets Make Cents, Commonwealth Secretariat, 2002.
- Elson, Diane, “Engendering Government Budgets in the Context of Globalizations”, International Feminist Journal of Politics, December 2004.
- European Women’s Lobby, Gender Budgeting, 2004.

- Frey, Regina, “Paradoxes of Gender Budgeting”, The First International Conference on Gender Budgeting and Social Justice, The Nordic-Baltic Network on Gender Responsive Budgeting, 2008.
- Hill, Donna St. “United Kingdom: A Focus on Taxes and Benefits”, Debbie Budlender & Guy Hewitt, Gender Budgets Make More Cents, 2002.
- HM Treasury, Gender Analysis of Expenditure Project - Final Report, 2004
- Lozner, Starcy Laira, Diffusion of Local Regulation Innovations: The San Francisco CEDAW Ordinance and the New York City Human Rights Initiative, 104 Columbia Law Review , 2004.
- Mayer, Ann Elizabeth, Reflections on the Proposed United States Reservations to CEDAW: Should the Constitution be an Obstacle to Human Rights, 28 Hastings Const. L. Q. 2006.
- Morna, Colleen Lowe, 2000, “Gender Budgeting: Myths and Realities” at the 25th International Womens Politics Workshop, Bonn, 13-14 October 2000.
- Murase, Emily M., CEDAW Implementation Locally: Lessons from San Francisco, Paper Presented at “When Women Gains, So Does the World” IWPR’s Eighth International Women’s Policy Research Conference, June 2005.
- Powell, Catherine, Lifting Our Veil of Ignorance: Culture, Constitutionalism, and Women’s Human Rights In Post-September 11 America, 57 Hastings L.J., 2005.

참 고 문 헌

- Rake, Katherine, “Gender Budgets: The Experience of the UK’s Women’s Budget Group”, 2002.
- Rubin, Marilyn M., Gender Budgeting in the US: The San Francisco Experience, 세계의 성인지 예산 제도화에 관한 국제심포지엄 발표자료, 한국여성정책연구원, 2007. 10. 22.
- San Francisco Commission on the Status of Woman, Progress in the 21th Century, 2007.
- Sarah Deacon et al., “Women and Incapacity Benefits”, 2007.
- Schick, A.(ed), Perspectives on Budgeting, 2nd edition, Sage for Public Administration, 1987.
- Sharp, Rhonda and Ray Broomhill, ‘Budgeting for Equality: The Australian Experience’, Feminist Economics, 2002.
- Sharp, Rhonda, Budgeting for Equity: Gender Budget Initiatives within a Framework of Performance Oriented Budgeting, UNIFEM, 2003.
- UNIFEM-OECD-Nordic Council of Ministers-Belgium Government, Strengthening Economic and Financial Governance through Gender Responsive Budgeting, UNIFEM-OECD-Nordic Council of Ministers-Belgium Government High Level Conference Report, October 2001.
- Villagomez, Elisabeth, “Gender Responsive Budgets: Issues, Good Practices and Policy Options”, 2004.
- Villagomez, Elizabeth and Almenara Estudios, “Gender responsive budgets: issues, good practice and policy options” Issue note on Gender Responsive Budgeting, Regional Symposium on Gender Mainstreaming, 2004.
- WBG, “An Introduction to Gender Budgeting and the Experience of the UK Women’s Budget Group”, 2004.

# 부 록

## 부 록

### ※ 프랑스 2008년 재정법률안에 대한 부록

- 여성의 권리와 양성평등에 관한 황색보고서 -

## 목 차

### 【전 문】

1. 유럽과 국제사회에 대한 프랑스의 참여 활동
  - 1.1. 유럽차원의 활동
    - 1.1.1. 2007년의 활동
    - 1.1.2. 2008년의 전망 : 프랑스가 하반기에 유럽연합의 의장직을 수행함
  - 1.2. 국제적 차원의 활동
    - 1.2.1. 2007년의 활동
    - 1.2.2. 2008년의 전망
  - 1.3. 유럽과 국제문제에 대한 대표단의 활동
2. 주요요직(책임과 결정)에 여성의 접근
  - 2.1. 평등의 분야
    - 2.1.1. 정치 분야
    - 2.1.2. 공직분야
    - 2.1.3. 경제·사회 분야
    - 2.1.4. 결사활동분야

2.1.5. 법원의 결정과 장관들의 활동을 보여주는 통계

**2.2. 여성의 권리와 평등을 위한 부(Service des Droits des Femmes et de l'Égalité, SDFE)의 활동**

2.2.1. 범위, 목적, 전망

2.2.2. 조치

2.2.3. 수단

**2.3. 남성과 여성간의 평등관찰부(L'Observatoire de la Parité entre les hommes et les femmes)**

**2.4. 기타 부처의 활동**

2.4.1. 공직에서 여성의 상황을 개선하기 위해 취해진 활동

2.4.2. 여성경력발진과 공직부서에서 책임을 지는 직위에 대한 접근을 촉진하기 위한 새로운 조치들

2.4.3. 문화·통신부(Ministère de la Culture et de la Communication)의 여건

2.4.4. 국방부(Ministère de la Défense)의 활동

2.4.5. 고등교육을 책임지는 부서의 직원

2.4.6. 건강·젊음·스포츠부(Ministère de la santé, de la jeunesse et des Sports)의 활동

2.4.7. 법무부(Ministère de la Justice)의 활동

**3. 직업적 평등**

**3.1. 직업적 평등의 상황**

**3.2. 여성의 권리와 평등을 위한 부의 활동**

3.2.1. 첫 단계 : 노동시장에 여성진출을 돕기 위한 여성의 학업 또는 직업적 진로선택 확대

3.2.2. 직업적 평등 : 남녀공동 일자리를 발달시키고, 여성의  
직업 참여와 복귀를 위한 조건을 개선

3.2.3. 기타 노력의 조치들

### 3.3. 기타 부처의 활동

3.3.1. 조사, 연구, 통계촉진부의 업무

3.3.2. 국가교육부

3.3.3. 농·어업부

3.3.4. 직업과 직업적 형성을 위한 최고대표부의 활동

3.3.5. “인구 및 이민부”(Direction de la Population et des Mi-  
grations)에서의 경제적 통합을 위한 활동

3.3.6. 국방부

3.3.7. 문화·통신부

3.3.8. 소비·관광부 정무차관

### 3.4. 여성의 권리와 평등을 위한 부의 다른 파트너들

3.4.1. 프랑스 콩트의 지방위원회(Conseil régional)

3.4.2. 오토 노르망디의 지방위원회

3.4.3. 로렌의 지방위원회

3.4.4. 푸아투 샤랑트의 지방위원회

## 4. 권리와 존엄에서의 평등

### 4.1. 권리와 존엄에서의 평등상황

### 4.2. 여성의 권리와 평등을 위한 부의 활동

4.2.1. CNIDFF와 CIDFF에 의해 토의된 정보

4.2.2. 이민자출신의 여성

4.2.3. 건강

4.2.4. 부부간 여성에 대해 행해지는 폭력과의 전쟁

- 4.2.5. 강간과 성폭행
- 4.2.6. 성차별주의와의 전쟁
- 4.2.7. 매춘과 인간거래

**4.3. 여성의 권리와 평등을 위한 부의 조치**

**4.4. 다른 정부부처의 활동**

- 4.4.1. 이민, 통합, 국가적 정체성 및 공영에 관한 부(인구 및 이민국)
- 4.4.2. 건강부분에서의 해외의 정부차관
- 4.4.3. 국방부
- 4.4.4. 건강 · 젊음 · 스포츠부

**5. 삶의 구성**

**5.1. 현황**

**5.2. 여성의 권리와 평등을 위한 부의 활동**

- 5.2.1. 기업과 기타 여러 부문에서 새로운 조치를 통한 직업적 · 가족적 시간구성에 대한 고려
- 5.2.2. 일과 가족의 유기적 구성을 촉진하기 위한 국가차원의 활동
- 5.2.3. 일과 가족의 유기적 구성문제에 보다 잘 호응하기 위한 다양한 종류의 휴가확대
- 5.2.4. 여성의 권리와 평등을 위한 부에 의해서 취해진 수단

**5.3. 정부부처의 활동**

- 5.3.1. 건강 · 젊음 · 스포츠부
- 5.3.2. 국방부의 사회적 지원

**6. 여성의 권리와 평등을 위한 부의 활동수단**

## 서 문

### - 남성과 여성의 평등을 위한 동반자적 참여 -

남녀평등을 실현하기 위한 정부의 정책은 기존에 프랑스에서 획득된 법적인 평등과 실질적 평등을 일치시키고자 합니다. 그러나 중요한 발전에도 불구하고(여성이 남편의 동의없이 직업활동을 할 수 있고, 은행구좌를 개설할 수 있게 된 것은 바로 1965년 이었습니다), 여전히 남녀평등이 구체화되지 못한 수 많은 영역이 존재합니다. 여전히 남녀 대표비율의 균형은 정치적 영역에서 달성되지 않았습니다. 경제적 영역에서는 남성과 동등한 교육을 받거나 심지어 남성보다 월등한 교육을 받았음에도 여성은 여전히 의사를 결정하는 직위에서 배제되고 있으며, 임금격차는 약 19%나 됩니다. 뿐만 아니라, 오늘날 여성의 10%는 여전히 부부간의 폭력의 희생자이며, 어린 소녀들은 성적인 학대와 강요된(원치 않는) 결혼을 당하고 있습니다.

남녀평등을 위한 정부의 정책은 경제적·정치적·사회적 생활영역에서 법적 권리의 적용을 구체화하는 것입니다. 이는 이미 실현된 “법적인” 평등과 실현시켜야 할 사실적 평등간의 격차를 좁히는 것을 목적으로 합니다.

따라서 남녀평등을 증진시키기 위해서 국가적·지역적 차원으로 활동하는 여러 단체들과 중요한 협동적 작업이 2003년에 시작되었습니다. 그리고 이와 같은 공동작업 끝에 2004년 3월 8일 남녀평등헌장(Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes)을 직업적평등과평등장관(ministre de la Parité et de l'Égalité Professionnelle)에 의해 수상에게 공식적으로 제출할 수 있게 되었습니다. 남녀평등헌장은 이에 동조하는 모든 활동가들의 아젠더와 로드맵을 포함하고 있습니다. 남녀평등문제에 있어서 국가의 노력 외에 지방자치단체, 의원들, 사회적

파트너, 영사실(chambres consulaires)로 하여금 관심을 갖게 하고, 결집하는 것이 관건이며, 협의와 대화를 하는 데 있어서는 경제적·시민사회 전체가 관심을 갖게 하고, 결집하는 것이 중요합니다.

남성과 여성의 평등현장은 다음과 같이 5개의 우선적 행동방침으로 구성되어 있습니다.

- ◆ 정계, 경제계, 공직, 단체생활에서 여성이 책임자로 부임하는 것과 이 영역에서의 평등.
- ◆ 직업적 평등
- ◆ 개인적 존엄성의 존중
- ◆ 삶의 구성
- ◆ 유럽적·국제적 연대

이 5개의 우선적 행동방침에 포함된 행동들 - 이중에 처음 4개의 행동방침은 137프로그램의 참여적 활동에 상응하는 것이다- 은 경제적 파트너와 직업적 기구간의 사회적 대화와 사회단체들의 시민적 대화에 대한 강화를 매개로 모든 당사자를 결집시키고자 하는 의지를 통하여 실행되었습니다. 그리고 이와 같은 실행은 국가적 차원에서 평등을 실현시키기 위한 결집된 노력과 관련되어 있다는 점을 부인할 수가 없습니다.

평등부 장관에 의해 평등현장을 수상에게 제출하고 난 3년 뒤, 평등현장속에서 법률화된 각 부처상호간의 280개의 약속(engagements)중에 75%이상이 실현되거나 실현되고 있는 중이며, 이와 같은 결과는 전 부처들의 원활한 협력의 결과입니다.

남녀평등의 정책 실현과 평등현장은 통합적이며, 구체적인 이중적 접근에 의거합니다. 즉,

- 남성과 여성의 각각의 요구와 각 분야별(일자리, 교육, 건강, ...)  
공공정책의 적용을 고려했기 때문에 통합적입니다.

- 여전히 여성을 위한 적극적인 조치가 구체적으로 필요한 이유는 사실적인 불평등이 존재하기 때문입니다. 특히 여성들로 하여금 그들이 가지고 있고, 접근하는 전체 권리를 알게 하고, 부부사이에 겪는 폭력을 고발하는 여성에게 자립성을 다시 찾을 수 있게 하고, 어린 소녀들의 미래, 남녀공동일자리, 직업에의 접근과 복귀, 기업의 설립 등등을 위한 구체적인 조치를 실시하는 것이 관건이었습니다.

이와 같은 각 부처상호간의 협력적 추진력을 필요로 하는 이중적인 접근, 특히 통합적 접근의 실행은 남녀평등문제를 책임지고 있는 부처와 다른 부처간의 지속적인 협력을 통해서 기업과 단체들 사이의 긴밀한 협력과 국가적 차원과 지역적 차원에서 의원들의 관심을 끄는 것과 같은 사회적 파트너와의 대화가 강화됨을 보여주고 있습니다.

본 문서는 특히 다른 부처들의 활동에 있어서의 성인지적 차원에 대한 고려를 강조하고자 합니다.

평등부는 두 개의 우선적 활동 - 직업적 평등을 촉진하고, 여성의 존엄성에 대한 준수를 위해서 행동하는 것- 을 스스로 정하고 있습니다. 따라서 평등부는 다음과 같은 일에 전념합니다.

- ◆ 사회적 대화와 2006년 3월 23일의 임금평등에 관한 법률을 통한 직업적 평등이라는 목표의 추구.
- ◆ 기업과 각 부문에서 남녀균등의 강화와 여성노동의 개발.
- ◆ 여성에 의한 기업의 설립과 인수의 촉진.
- ◆ 직업부문과 노동부문에서 파트타임으로 근무하는 근로자들의 근로조건의 개선을 추구하는 것.
- ◆ 여성폭력에 대한 투쟁과 여성의 권리신장을 계속하고 강화하는 것.

모든 공공정책은 남녀평등을 증진시키는데 기여하도록 요청되었습니다. 그리고 이와 같은 공공정책에 대해서 국가는 책임을 지고, 지방

자치단체와 관련된 공적인 조직체들은 이와 같은 공공정책을 실현시켜야 합니다. 프로그램 137(programme 137)과 여성의 권리와 평등에 관한 부(Service des droits des femmes et de l'égalité)의 활동의 영향력은 또 다른 자금조달을 불러일으키기 때문에 실제로 강력한 지렛대의 역할을 합니다. 재정법률안에 대한 본 부속서를 통해 오늘날 우리는 여성의 권리신장을 위해 진행되고 있는 노력을 알 수 있을 것입니다.

남녀평등의 개념(conception)을 확립하는 것과 정부부처와 지방정부들이 책임을 지고 있는 정책의 실시를 촉진시키기 위해서 이 부속서는 여성대중의 관심을 끌기 위해 실시된 구체적인 활동을 보여줄 것입니다.

그리고 이 예산문서는 여성의 권리를 신장시키기 위한 활동에 기여하기 위한 예산활동을 보여줌으로써 평등을 위한 공공정책을 집대성하기 위해서 예산분석을 사용하는 것이 중요하다는 점을 보여줄 것입니다. 그리고 이것은 국가 이외에 의원, 사회단체, 상공회의소(chambre consulaire), 경제적·시민적 전체 사회를 통합시키는 남성과 여성간의 평등헌장을 보완하는 것이며, 영원히 이 분야에서 우리의 집단적인 행동을 지속·증진시키기 위한 로드맵을 구성할 것입니다.

남녀평등을 실현을 위해 모든 역량을 결집하는 것은 이와 같은 야심적인 기획을 위해 기여할 것입니다.

## 1. 유럽과 국제사회에 대한 프랑스의 참여와 활동

### 1.1. 유럽차원의 활동

#### 1.1.1. 2007년의 활동

##### 채택된 법령

“여성의 권리와 평등을 위한 부(SDFE)”는 협상에 참여하여 2006년에 3개의 중요한 법령을 채택하였다.

- 일자리와 노동분야에서 남성과 여성간의 처우의 평등원칙을 실행하는 것을 목적으로 하는 지침의 개정. 이는 2006년 7월 26일 공화국 관보(journal officiel)에 공포되었고 2006년 7월 5일의 유럽이사회(Conseil européen)와 유럽의회(Parlement européen)는 새로운 지침을 규정했다.
- 2007에서 2013까지 일자리와 사회적 연대를 위한 유럽공동체프로그램(Programme communautaire). 이는 일자리와 사회적 문제의 영역에서 유럽연합(l'Union européenne)의 목표 실행을 위한 재정적 지원을 목적으로 하며, 남녀평등의 문제를(2006년 10월에 채택된 결정) 포함하고 있다.
- 유럽의회와 유럽이사회의 2006년 12월 20일의 명령(règlement)에 의해 남성과 여성의 평등을 위한 유럽연구소(L'institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes)가 지난 1월 19일에 설립되었음. 동 연구소는 늦어도 1년 내 즉, 2008년 1월 19일에 활동하여야 함.

여러 문서에서 논의된 남녀평등

“여성의 권리와 평등을 위한 부(SDFE)”는 여러 영역의 수 많은 활동에 참여하였으며, 이는 남녀평등의 의미를 실현시키기 위한 것이었다. 그 중에 대표적인 것은 바로 발전과 일자리를 위한 국가적 개혁 프로그램과 인구통계적인 문제가 있다.

- 유럽위원회(Commission)의 제안에 대해 각 국가들이 공통으로 결정한 주요방침(LDI)이라고 불리우는 경제와 일자리분야에서의 유럽의 커다란 기본방침에 근거하고 있다. 2005년 6월 16일과 17일 유럽이사회(Conseil européen)는 이와 같이 결정된 주요방침을 승인했다(2005년 7월 12일의 유럽이사회결정). 그리고 여기에는 남녀평등을 위한 통합적 접근이 포함되어 있다. 이와 같은 주요방침

의 기본적 토대위에 각 국가들은 국가 개혁프로그램(PNR)에서 우선적인 사항을 정해 나갔다.

2007년 7월 유럽위원회(Commission)는 일자리를 위한 정책에서 남녀 평등을 실현하기 위한 안내서를 발간했다. 이 안내서의 목적은 각 국가들에게 방법론적인 도움을 주고, 각 국가들의 국가 개혁프로그램에 남녀평등의 문제를 보다 잘 포함시키는 것을 돕고자 하는 것이다. “여성의 권리와 평등을 위한 부(SDFE)”는 그들의 파트너와 국가 개혁프로그램에 관계되는 전체 관계자들에게 이와 같은 안내서를 보냈다.

- 최근 몇 년 동안 유럽위원회(Commission)와 그 구성국가들은 인구 통계적인 쟁점에 대처하기 위한 발의가 늘어났다. 가장 최근의 발의이자 2007년 3월의 가장 마지막 유럽이사회(Conseil européen)에 의해 채택된 원칙은 바로 “가정을 위한 연합(Alliance pour les familles)”이다.

**남녀평등을 위한 유럽연합의 재판소의 심의와 회의에 “여성의 권리와 평등을 위한 부(SDFE)”가 적극적으로 참여함.**

그 대표적인 것으로는 “남녀평등의 통합적인 접근에 관한 고위공무원단체”, “남녀평등을 위한 자문위원회”, 기타 회의와 장관모임.

#### 1.1.2. 2008년의 전망 : 프랑스가 하반기에 유럽연합의 의장직을 수행함

“여성의 권리와 평등을 위한 부(SDFE)”가 추진해야 하는 남녀평등의 통합적인 접근을 위한 유럽연합의장직의 일상적인 업무가운데 다음과 같은 것이 있다.

- 남녀평등의 통합적인 접근에 관한 고위공무원단체의 모임
- 전문가회의의 조직

- 남녀평등업무를 담당하고 있는 장관들의 비공식모임의 조직

## 1.2. 국제적 차원의 활동

### 1.2.1. 2007년의 활동

“UN 여성의 지위위원회”의 2007년 회기에 참여

“여성의 권리와 평등을 위한 부(SDFE)”는 매년 “UN여성의 지위위원회”의 모임에 참여한다.

2007년 동 위원회는 처음으로 2006년에 채택된 새로운 노동프로그램과 새로운 방법을 실행하였다. 여기서 동 위원회는 “어린 소녀에 대한 모든 형태의 차별”에 관한 “합의된 결론”을 채택했으며, 각 국가들에 의해 평등의 실현에 있어서 남성과 소년의 역할에 대해 2004년에 채택된 “합의된 결론”의 실행을 검토하였다.

또한, 후천성면역결핍증(VIH, SIDA)에 직면한 여성과 소녀, 팔레스타인여성의 상황과 이들에 대한 지원, 여성생식기절단의 금지, 강요된 결혼과 조혼에 대한 결의(résolutions)를 채택했다.

2007년의 여성의 권리와 평등을 위한 유럽이사회(Conseil de l'Europe)의 활동

“여성의 권리와 평등을 위한 부(SDFE)”는 남녀평등을 위한 유럽이 사회의 활동을 정의하고, 추진한다. 또한 지도와 책임이 있는 각 국 정부간의 결정기관인 “남녀평등을 위한 지도위원회(Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes, CDEG)”에서 프랑스를 대표한다. CDEG는 직접적으로 각료위원회(Comité des ministres)에 책임을 지며, CDEG는 각료위원회로부터 명령을 받고, 보고서와 안전들을 제출한다.

각료위원회(Comité des ministres)는 2007년에 CDEG에 2005년 5월 바르샤바정상회담과 2006년 6월 스톡홀름에서 있었던 남녀평등에 대한 제6차 유럽각료회의에서 내려진 결정을 실행하도록 새롭게 위임했다. 여기서 CDEG는 각료위원회(Comité des ministres)에 의해 채택될 수 있도록 특히 2개의 추천안(projets de recommandations) - “남녀평등의 규범과 메커니즘”과 “충돌 예방과 해결과 평화의 강화에 있어서 남녀의 역할” - 을 기초했다.

### 상호관계

2006년과 2007년에 “여성의 권리와 평등을 위한 부(SDFE)”는 남녀평등을 촉진시키기 위해 프랑스에서 추진된 정책을 알리기 위해서 프랑스를 방문한 여러 외국대표단을 접견했다.

ex) 2006년 9월 18일 중국 Yancheng의 여성동맹위원장, 2006년 9월 18일 슬로바키아의 직업과 사회적·가족적 문제에 관한 대표, 2007년 5월 16일 대한민국의 가족·평등부의 대표 등등.

### 1.2.2. 2008년의 전망

여성에 대한 위한 UN위원회에 의한 프랑스의 청문

“여성에 대한 모든 형태의 차별제거에 대한 협약(CEDAW)”은 1979년 UN에 의해 채택되었다. 동 협약은 모든 정부가 여성의 모든 삶의 영역에서 차별을 제거하는 데 집중하도록 하기 위해서 차별의 개념을 정의하고, 행동강령을 규정하였다. 동 협약을 비준한 후 2년 뒤 4년마다, 해당 국가들은 구체적인 실행, 성취된 발전, 부딪친 어려움을 위해 취한 조치에 대해 보고서를 제출해야 한다. 이 보고서는 23명의 독립적인 전문가로 구성된 위원회에 의해 검토된다.

프랑스는 1983년 “여성에 대한 모든 형태의 차별제거에 대한 협약 (CEDAW)”을 비준했다. 프랑스는 2006년 초에 2002년 4월에서 2006년 1월말 동안에 있었던 사항에 대해 보고서를 제출했다. 이 보고서의 기초와 위원회의 보충서면질의에 대한 답변에 대한 프랑스의 청문은 2008년 1월 제네바에서 한다. 여성의 권리를 담당하고 있는 장관은 대표단을 인솔하며, 여러 관계 부처의 도움으로 보고서를 작성하고 위원회의 보충서면질의에 대한 답변을 작성할 “여성의 권리와 평등을 위한 부(SDFE)”는 청문을 준비할 것이며, 제네바로 파견될 대표단의 일원이 될 것이다.

여성지위위원회(Commission de la condition de la femme)의 52차 회기

여성지위위원회는 2008년 2월 25일에서 3월 7일까지 열릴 예정이다. 그리고 여기서 여성의 지위위원회는 “남녀평등정책과 여성의 자립에 관한 재정”에 대해서 다룰 것이다.

유럽이사회

2008년 남녀평등을 위한 지도위원회(CDEG)의 업무계획은 “성인지 예산(gender budgeting)”(예산과정에서 평등의 통합적인 접근을 하는 것)의 실제적인 실시를 위한 입문서와 각료위원회가 이미 동일한 주제로 20년 전에 처음으로 채택했던 새로운 “평등의 사실적인 실현을 위한 남녀평등선언(Déclaration sur l'égalité entre les femmes et les hommes, pour la réalisation de l'égalité de facto)”에 대한 기초이다.

### 1.3. 유럽과 국제문제에 대한 대표단의 활동(노동 · 사회적 단결 · 연대부)

프랑스와 국제노동사무국(Bureau international du travail, BIT)간의 기본협정의 일환으로 부분적으로 남녀평등의 향상을 위해 기여하는 다음과 같은 2개의 협동프로그램이 실행되었다.

## 부 록

- 노동에 관한 원칙과 기본적 권리에 대한 선언의 실행을 위한 지원프로그램
- 말리(Mali), 카메룬(Cameroun), 그리고 다른 프랑스어권 아프리카 국가들의 일자리 증진과 빈곤감소를 위한 지원.

상호협력의 일환으로 2007년 두 개의 활동이 실현되었으며, 그 액수는 25,000유로이다.

- 아제르바이젠의 가족부장관의 방문후에 아제르바이젠의 가족, 여성의 지위, 어린이 문제를 담당하는 장관과 2007년 1월에 행정협정(arrangement administratif)이 체결되었다. 이 행정협정의 목적은 가족, 여성, 어린이 문제의 영역에서 공동으로 문제를 해결하기 위하여 두 나라 사이의 각자의 능력범위내에서 상호생산적인 관계를 발전시키고, 협동하는 것이다. 실제적으로 협동할 수 있는 주제는 특히 남녀평등과 강요된 결혼방지를 위한 행동과 정책에 쓰이는 예산의 문제이다.
- 직업적·가족적 삶의 문제와 남녀간의 노동조건의 평등에 대한 “일본의 직업적 건강과 사회문제부”와의 교류세미나가 2007년 11월에 열릴 예정이다.

**프랑스와 세계보건기구(l'Organisation mondiale de la santé, OMS)와의 협력**의 일환으로 프랑스는 2003-2007년의 기본협정과 지금 만들고 있는 2008-2013년의 새로운 기본협정에 포함된 여성과 어린이의 건강의 문제를 최우선적인 문제 중의 하나로 삼았다.

뿐만 아니라, 프랑스는 2007년 5월 세계보건의회(l'Assemblée Mondiale de la Santé)가 개최되었을 때 “세계보건기구의 활동에 있어서 각각의 성의 특성들과 남성과 여성간의 공평성을 크게 고려하는 과정에 대한 분석”이라는 제목의 결의의 채택을 이끄는 토론에 참여하였다.

## 2. 책임과 결정을 내리는 데 있어서의 여성의 접근

### 2.1. 평등의 상황

#### 2.1.1. 정치 분야

프랑스에서 여성은 유권자의 53%를 차지한다. 그럼에도 불구하고, 여성의 정계진출은 미약한 실정이다.

- 하원의원의 18.5%(유럽에서 2006년에는 22번째, 2007년에는 17번째)
- 상원의원의 16.9%(2006년 양원제를 채택하고 있는 12개의 나라 중 7번째)
- 레지옹의원(conseillers régionaux)의 47.6%
- 도의원(conseillers généraux)의 10.4%
- 시의원(conseillers municipaux)의 31.7%

시장선거는 일반적인 선거법과는 달리 적용된다. 시장으로 선출된 여성의 퍼센트는 전체 꼬뮌의 10.9%이다.

2004년에 평등에 관한 법률(*loi sur la parité*)이 처음으로 유럽선거에 적용되었으며, 평등은 굳건해졌다. 즉 이전의 선거에서 여성이 40.2% 선출되었는데 비해, 43.6%로 그 비율이 향상되었기 때문이다. 평등에 관한 법률의 적용덕분에 프랑스는 25개의 유럽국가들 중에 여성이 정계에 가장 잘 진출하는 나라 중의 하나가 되었으며, 프랑스는 유럽연합회원국 중에 4번째 위치에 있다.

#### 2.1.2. 공직(*fonction publique*) 분야

2004년 말 프랑스의 여성은 공직의 58%를 차지하고 있지만, 고위직 8,027개의 자리 중 단지 13%만을 차지할 뿐이었다. 반면, 사적영역에

서는 26%의 고위직을 여성이 차지하고 있지만, 기업의 대표자의 자리에는 12%만을 차지했을 뿐이며, 임금격차는 31%에 달하였다.

여성의 지위는 국가의 공직에서는 개선되었지만, 고위공직에서는 그렇지 못하였다.

공직이 아닌 민간에서의 직위의 경우 여성이 57%를 차지한다. 그런데 이 경우 간부급에서는 여성이 다수를 차지하지만, 경영자의 직위의 경우는 단지 13%만을 차지한다.

정부에서 결정을 내리는 547개의 직위 가운데 여성은 10%를 차지하며, 다른 고위직은 16%를 여성이 차지한다. 그리고 사법부의 530개의 직위 가운데 여성은 14%를 차지한다.

정부에서 결정을 내리는 직위의 경우 2003년(26명) 보다 2004년(24명)에 중앙행정부의 여성국장(directrices d'administration centrale)의 숫자는 줄어들었지만, 남성국장은 2003년에 185명에서 2004년에 208명으로 그 숫자는 늘어났다.

지방직 공무원의 경우, 여성은 남성보다 그 숫자가 많다.

병원직 공무원의 경우 여성은 행정직의 89%를 차지하지만, 단지 38%만이 병원의 고위직에 자리한다.

### 2.1.3. 경제·사회 분야

여성이 교육을 보다 많이 받는다는 점은 여성이 간부급이나 고등지식을 요구하는 직위에 보다 잘 진출한다는 점과 상당한 관련이 있다. 이와 같은 여성의 발전과 2004년 여성은 적극적으로 활동하는 인구의 거의 반을 차지함에도 불구하고, 사기업의 간부직의 1/4만 차지하였다. 비록 오늘날 25세에서 49세사이의 여성의 81%가 직업활동을 하고 있지만, 여성은 단지 상위 5,000개 기업의 간부급으로는 7%만 활동하고 있다. 기업의 유급경영자 가운데 여성과 남성의 대표비율의 균형은 아직은 관례가 되어 있지 않다. 기업의 유급경영자들의 16.9%

만이 여성 경영자이다. 이와 같은 비율은 건축분야 7%, 서비스분야 20%로 활동분야에 따라 편차가 크다.

2001년 5월 9일의 직업적 평등에 관한 법률에 따라 노사분쟁조정재판소(tribunaux pru'homaux)에서 남성과 여성의 대표비율의 균형을 촉진시키기 위해서, 노동자와 사용자의 대표단체는 후보자의 명부에 여성대표를 확대하도록 권고되었다. 2002년 12월 노사분쟁조정위원회선거가 있는 뒤부터 노사분쟁조정재판관의 1/4이 여성에게 돌아갔다. 따라서, 노사분쟁조정위원회의 여성의 비율은 31% 발전되었다(1997년에는 여성노사분쟁조정위원의 비율은 5명에 1명 꼴도 되지 않았다).

#### 직원대표에서의 여성의 지위

2001년 5월 9일 직업적 평등에 관한 법률은 여성의 입장이 잘 대표될 수 있도록 기업운영위원회(comité d'entreprise)의 구성원과 기업과 노동조합의 협상과 발의에서 직원대표 선출에 여성에게 자리를 부여하였다...중간생략...

게다가, 직원대표기관에서 여성의 참여율은 위임을 받는 정치적 분야가 거의 드러내주지 않는 만큼이나 더욱더 중요하다. 즉, 기업운영위원회와 직원들의 유일한 대표단(délégations uniques du personnel)에서의 32%의 여성의 비율은 직원을 대표하는 28%의 여성과 노동조합을 대표하는 21%의 여성과 비교를 이룬다. 기업운영위원회에서 남성과 여성에 의해 행사되는 지위는 동일하지 않다. 비록 40%정도 여성이 기업운영위원회에서 비서관의 역할을 담당한다 할지라도, 여성은 대부분 거의 중요하지 않은 활동을 하고, 그리고 노동조합의 지원이 미미하고, 직원들을 대표하는 다른 조직이 존재하지 않는 소단위작업장에서 비서관의 역할을 한다. 이와 같은 기업운영위원회에서는 활동의 주된 내용은 사회적·문화적 활동에 집중된다.

그리고 비록 기업운영운영위원회와 직원들의 대표단의 평균 32%가 여성이지만, 기업운영위원회와 직원들의 대표단에서의 여성의 참여율은 활동분야와 선거인단에 따라 상이하게 감소한다. 예를 들면, 건축 부분의 여성의 선출비율은 8%이고, 교육, 건강 및 사회복지부에서는 63%를 차지한다. 그리고, 간부 및 관리자 선거인단에서는 25%를, 노동자 및 고용자선거인단에서는 35%를, 통합선거인단에서는 39%를 여성이 차지하고 있다.

《기업운영위원회에서 여성의 지위》라는 연구에 따라 DARES는 2004년 10월 최종적인 통계와 함께 “최초의 통합-최초의 정보(Premières synthèses - premières informations)”를 발간했다.

#### 2.1.4. 단체활동 분야

전체적으로, 남성이 여성보다 단체활동에 더욱 참가를 많이 한다. 2005년 45%의 남성이 직업활동 또는 스포츠와 관련이 있는 적어도 하나의 단체에 참여했으나, 여성은 40%만이 예술과 음악에 관련된 단체에 참여한 것으로 조사되었다. 그러나 남성보다 많은 수의 여성이 단체활동에서 책임자의 위치에 있는 것으로 드러났다(2005년 남성은 18%임에 반하여, 여성은 20%였다).

#### 2.1.5. 몇몇 법원과 장관의 남녀평등과 관련된(mobilisation) 통계들

국사원(Conseil d'État)과 다른 행정재판소는 남녀평등을 실현시키기 위한 구체적인 활동을 하고 있지 않다. 책임자급 직위숫자에 관한 여성의 상황은 꾸준히 개선되고 있다. 2006년 여성은 국사원의 전체정원의 26%를 차지하고 있다. 그리고 2006년 여성은 행정재판소(tribunaux administratifs)와 행정항소법정(cours administratif d'appel)의 35.26%를 차지하고 있다(2005년은 34.91%).

2006년에는 고위층 직원의 58%가 여성이었다(2005년에는 54%가 여성이었다).

문화·통신부(ministère de la Culture et de la Communication)의 여성화의 비율(53%)을 고려해볼 때, 여성의 승진을 촉진하고자 하는 구체적인 활동은 정해지지 않았다.

국방부(ministère de la Défense)에서의 여성의 비율은 2006년 12월 31일 전체정원의 40%를 여성이 차지하는 민간직에서 향상되었다.

고등교육부(ministère en charge de l'Enseignement supérieur)의 경우 수 많은 여성이 고등교육에 입학하고(여성의 56%이상), 우수한 성적으로 졸업을 함에도 불구하고, 대학에서의 전체활동과 일자리의 면에서 여성과 남성의 경력은 아직도 상당히 차이가 있다.

내무·해외 도(道)·지방자치단체부(ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales)의 각 부의 정원은 2006년 2,677명으로 정해졌다. 이와 같은 정원 중에 361명이 여성으로 13.5%를 차지한다. 군사조직에서의 여성화의 비율은 13.05%이며, 따라서 유럽에서 가장 여성의 비율이 높은 프랑스군대에서의 여성화의 비율과 비교될 수 있다.

생태, 지속가능한 발전과 개발부(ministère de l'Ecologie, du développement et de l'aménagement durable)는 여성의 권리를 증진하도록 하기 위한 예산이 없으며, 남성과 여성간의 평등을 증진시키기 위한 구체적인 정책도 가지고 있지 않다. 2006년 여성은 차장(sous-directeurs)과 부(service)의 직위 중 30%를 차지하였으며, 국(bureau)장의 직위의 49%를 차지했다. 게다가 생태, 지속가능한 발전과 개발부의 총비서관의 직위는 여성이 차지하고 있다.

법무부(ministère de la Justice)의 경우 중앙행정의 경우 여성이 전체정원의 62.78%를 차지한다. 고위간부직에서 여성화의 비율은 2006년에는 50%라는 목표에는 미치지 않는 46%이다. 여성각료의 비율은 2000

년 12월 31일의 49.66%에서 2006년 12월 31일의 53.73%로 개선되었다.

이와 같은 발전은 여성의 지위를 그들의 조직내부에서 남성과 여성의 문제를 진정으로 고려한 결과이다. 그리고 이와 같은 발전은 평등의 종합적 접근을 실행한 점이 특징이다.

## 2.2. 여성의 권리와 평등을 위한 부(Service des Droits des Femmes et de l'Egalité, SDFE)의 활동

### 2.2.1. 범위, 목적, 전망

2006년 1월 4일 언론보도를 통한 공화국대통령의 약속에 따라 평등에 대해 2007년 1월 31일 법률과 함께 강력한 요청이 대두되었다. 특히 2007년 1월 31일 법률은 2003년 4월 11일 법률의 연속성속에서 규정된 법률로써 시와 레지옹의 집행권의 선출에서의 평등을 규정하였으며, 후보자를 지명하는 데 있어서 남녀평등원칙을 준수하지 않는 정당과 정치단체에 대한 재정적 제재조치를 부과하였다. 그리고 이 법률은 2008년에 예정된 선거부터 적용될 것이다.

#### 2.2.1.1. 평등을 위한 1999년 6월 28일의 헌법개정과 입법적 조치들

##### ▶ 헌법개정

1999년 6월 28일 베르사이유에서 상·하양원합동회의(congrès)로 소집된 의회에 의해 가결된 헌법개정은 선거적 위임과 선출직에 대한 남성과 여성의 동등한 접근원칙을 규정하고 있다.

헌법 제3조는 “법률은 선거적 위임과 선출직에 대한 여성과 남성의 동등한 접근을 촉진하다.”고 규정하고 있다.

헌법 제4조는 이와 같은 남성과 여성의 동등한 접근을 촉진하기 위한 노력을 법률에 부여하고 있다.

- ▶ 선거에 따라 위임을 받은 직위와 선출직에 대한 남성과 여성의 동등한 접근을 촉진하는 것을 목적으로 하는 2000년 6월 6일 법률(La loi du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives)

헌법개정에 뒤이어 선거구조에 대한 검토 없이 입법자는 평등조치를 실시했다(각각의 성의 50%후보자).

따라서, 법률은 다음과 같이 규정하였다.

- ◆ 2회제 명부투표제의 경우(인구 3,500명 이상의 꼬뮌에서의 지방 자치선거와 레지옹선거의 경우) 각성의 후보자수의 간격은 하나를 넘을 수 없다. 6명으로 구성된 각각의 전체그룹에서 남성후보자와 여성후보자는 순서는 불문하지만 숫자는 동일해야 한다.
- ◆ 일회제 명부투표제의 경우(비례대표제로 치러지는 유럽선거와 상원의원선거의 경우) 남성후보자와 여성후보자간의 간격은 각 명부에서 하나를 넘을 수 없다. 각각의 명부는 교대로 각각의 성의 후보자로 구성된다.
- ◆ 하원선거의 경우(단기다수투표제) 후보자들간의 평등원칙을 준수하지 않고 각각의 성의 50%를 대표하지 않는 정당과 정치단체에게 재정적인 제재조치가 부과된다. 이와 같은 재정적인 벌칙은 정당과 정치단체에 지불되는 재정적인 원조의 처음부분의 공체를 통해서 이루어진다. 실제로 이와 같은 공적인 재정적인 원조는 다음과 같은 두 부분으로 배분된다.
  - 처음부분은 제1차 하원의원선거에서 어떤 정당을 표방하는 후보자에 의해 획득된 그리고 각각의 후보자가 적어도 50개의 선거구에서 표명된 최소 1%의 투표수에 비례(한 표 당 약 1,49유로).

- 두 번째 부분은 각 정당에게 편입된 의원들의 숫자에 비례(1명당 약 45,398유로).

▶ 레지옹위원회와 유럽의회대표 그리고 정당에 대한 공적 부조에 관한 2003년 4월 11일의 n°2003-327법률

레지옹선거의 경우 동 법률 제4조는 “각 부분가운데 선거명부는 각각의 성의 후보자로 교대로 구성된다.”라고 규정한다.

8개의 선거구로 구성되는 유럽의회선거의 경우 동 법률 제17조는 “선거명부는 각각의 성의 후보자로 교대로 구성된다.”라고 규정한다.

▶ 선거에 따라 위임을 받은 직과 선거직에 대한 여성과 남성의 동등한 접근을 촉진시키기 위한 2007년 1월 31일의 n°2007-128법률

동 법률은 엄격한 평등규칙을 도입함으로써 부시장(*adjoints aux maires*)의 선출조건을 변경하였다. 뿐만 아니라 이 법률은 남성과 여성간의 평등을 보장하기 위해서 지방위원회와 코르시카의회의 상임위원회 위원과 부의장의 선출에 관한 조항들과 도의회의원들의 교체에 관한 규정을 포함하고 있다. 하원의원선거의 경우 각정당과 정치단체들이 그들의 입후보자를 정하는 데 있어서 평등의 원칙을 준수하지 않는 경우 금전적인 제재조치가 부가된다.

### 2.2.1.2. 전 망

공화국 대통령은 2006년의 서약에서 우리의 의원들은 오늘보다 더욱더 사회의 형상을 따라야 한다는 점을 환기했으며, 정치적 평등을 증진시키기 위한 다음과 같은 약속을 했다.

- 지방자치단체의 집행부에서의 평등
- 레지옹의 집행부에서의 평등
- 꼬뮌간의 조직에 있어서의 평등

- 정치적 평등분야에서 법적인 요구를 준수하지 않는 정당에 대한 재정적 제재의 강화.

이와 같은 공화국 대통령의 약속을 이행하기 위한 법률안(projet de loi)이 준비 중이다.

### 2.2.2. 조 치

#### ▶ 공직분야

고위간부직에서의 남녀평등을 증진하기 위한 공직분야(fonction publique)에서 실행된 조치들은 다음과 같은 사유 때문이다.

- 1999년 2월 16일에 제출된 “공직분야에서의 고위간부직 : 남녀평등을 향하여”Mme Anne-Marie보고서의 권고
- 2001년 5월 9일에 공포된 공직에서 남녀의 대표의 균형을 규정하고 있는 남녀의 직업적 평등에 관한 법률조항들.

여성의 권리와 평등을 위한 부(Service des Droits des Femmes et de l'Égalité)는 공직의 고위직에 남녀의 평등한 접근을 위한 운영위원회(comité de pilotage)와 연결되어 있다. 여성의 권리와 평등을 위한 부는 또한 해마다 열리는 공직에서 남녀간의 평등에 관한 교환의 날(journée annuelle d'échange)에 참여한다.

평등문제를 책임지고 있는 부처에 구성된 심의그룹(group de travail)은 2003년 3월에 발의를 했다. 이 제안은 다음과 같은 4개의 축으로 구성되어 있다. 즉, 불평등에 대한 인식을 개선할 것, 노동시간을 재조직할 것, 접근방법과 채용조건에 대해 영향을 끼칠 것, 경력의 전개에 대해서 작용할 것.

각각의 부처에서 행해진 활동은 다음과 같은 사항을 개발하는 것을 목적으로 한다.

- ◆ 국가공직의 고위직에 여성의 접근을 개선하기 위한 다년간의 계획
- ◆ 시간관리현장의 구상
- ◆ 지역적 이동성의 완화와 동반
- ◆ 승진양성소의 여성화
- ◆ 고위직운영의 현대화와 직업의 여성화 목표강화

▶ **단체활동분야**

단체활동에서 여성이 책임자가 되는 장애물들을 보다 잘 식별해서 이를 극복하기 위해서 재활동연합(fédération Retravailler)은 사회개혁, 사회적 실험, 사회경제를 위한 각부처상호간의 대표단(Délégation interministérielle)의 지지를 받아 특히 단체활동증진을 위한 국가기금(Fonds national pour le développement)의 혜택으로 여성과 남성이 동등하게 책임자의 직위에 접근하는 것을 촉진하는 실험과 단체에서 여성의 지위에 관한 종합적인 연구조사활동을 하였다. 그리고 이 목적은 이 분야에서의 좋은 관행을 확산시키고, 축적하는 것이다.

목적을 위한 다년간의 협정에 관한 2001년 12월 1일의 수상의 회람(circulaire)은 단체와 대화를 시작하기 위해서 국가부서를 약속했으며, 그래서 단체의 책임자의 지위에 여성과 남성이 평등한 접근을 하는 것을 실행하는 모범적인 작업을 하도록 국가부서에게 촉구하였다.

따라서, 단체조직의 자유의 준수와 함께 독려를 위한 조치들이 행해졌다. 2001년 7월 1일에 서명된 단체연합을 위한 상설적 협의회(CPCA)에서 재편성된 국가와 단체간의 상호약속에 관한 헌장은 특히 그 기본원칙은 책임의 행사에 있어서 여성과 남성간의 균형을 이루어 갈 것을 규정했다.

상이한 영역의 단체활동을 대표하는 16개의 연합, 700개의 국가연맹, 400,000의 단체가 재편성된 단체연합을 위한 상설적 협의회(CPCA)는 2004년 5월 18일에 남녀평등헌장의 서명에 참가했다.

### 2.2.3. 여성의 권리와 평등을 위한 부가 취한 수단

행동1 : 책임과 결정을 내리는 직에 대한 여성의 접근			
파트너	목적	동원된 수단	
		재정적 수단	다른 수단
여성의 권리와 평등을 위한 부	단체의 지원	875,000유로	

### 2.3. 남성과 여성간의 평등관찰부(L'Observatoire de la Parité entre les hommes et les femmes)

#### ▶ 임 무

수상하의 남녀평등 관찰부는 다음과 같은 임무를 가지고 있다.

- 구체적인 행동프로그램에 의해 필요한 경우 국가적 차원과 국제적 차원으로 여성의 지위에 대한 정보, 분석, 연구, 조사를 집중시키며, 생산 및 확산시키는 것.
- 남녀 불평등의 지속을 평가하고, 특히 정치적·경제적·사회적 영역에서의 평등에 대한 장애를 식별하는 것.
- 수상에 의해 제출되는 법률과 규칙안에 대한 견해를 제시하는 것.
- 남성과 여성간의 불평등을 방지하고, 제거하며, 평등에 대한 접근을 증진하기 위하여 수상에게 개혁안이나 권고를 하는 것.

동시에 남녀평등 관찰부는 특히 정치적 영역에서 남성과 여성간의 비교되는 지위에 관한 연구와 조사에 대한 설명을 원하는 의원, 연구자, 학생, 저널리스트들을 위해서 일상적인 정보활동과 자료의 보급을 보장한다.

#### ▶ 남녀평등 관찰부의 활동

남녀평등 관찰부는 2년마다 수상에게 일반보고서를 제출한다. 이 보고서는 의회에 제출되며, 발간된다. 또한 남녀평등 관찰부는 주제별

보고서를 작성한다.

▶ 남성과 여성간의 평등관찰부의 구성

남녀평등 관찰부의 구성은 2006년 3월 6일의 데크레에 의해 개정되었다. 남녀 평등관찰부는 현재 33명으로 구성되어 있다.

▶ 남녀평등 관찰부의 인도적·재정적 수단

인적인 수단

남녀평등관찰부는 A카테고리의 두 명의 공무원으로 구성되어 수상의 건물에 자리잡은 사무국(Secrétariat général)을 사용한다.

재정적 수단

기타 수단

남녀평등 관찰부의 사무국의 물적인 기능수단은 수상의 예산과 사회적 문제를 담당하는 부서와 수상간에 맺어진 협정에 따라 사회적인 문제를 담당하는 부서의 상환금에 의해 보장된다.

## 2.4. 기타 부처의 활동

### 2.4.1. 공직에서의 여성의 상황을 개선하기 위해 이미 취해진 활동

행동 1: 책임과 결정을 내리는 것에 대한 여성의 접근			
파트너	목 적	동원된 수단	
		재정적 수단	기타 수단
공무부 (ministère de la Fonction publique) A 참조	국가의 고위공무원의 자리에 여성의 접근을 개선하기 위한 다년간의 계획	운영예산에 관한 지출	

행동 1: 책임과 결정을 내리는 것에 대한 여성의 접근			
파트너	목 적	동원된 수단	
		재정적 수단	기타 수단
공무부 (ministère de la Fonction publique) B참조	거의 모든 선발 시험에서 연령조건의 폐지	운영예산에 관한 지출	
공무부 (ministère de la Fonction publique) C참조	구체적 법규의 수정	운영예산에 관한 지출	
공무부 (ministère de la Fonction publique) C참조	동일한 단체에서 공무원경력 확대	운영예산에 관한 지출	
공무부 (ministère de la Fonction publique) D참조	2006년 1월 25일의 협정서(목적: 승진할 수 있는 공무원의 양성소와 실제로 승진한 여성공무원의 숫자간에 존재하는 간격의 감소)	운영예산에 관한 지출	
공무부 (ministère de la Fonction publique) E참조	남녀평등에 관한 업무의 책임자들의 네트워크에 활기를 불어넣기	운영예산에 관한 지출	
공무부 (ministère de la Fonction publique) F참조	2006년 1월 25일의 협정서의 사회적 부분	운영예산에 관한 지출	

행동 1: 책임과 결정을 내리는 것에 대한 여성의 접근			
파트너	목 적	동원된 수단	
		재정적 수단	기타 수단
공무부 (ministère de la Fonction publique) G참조	직업적 경험으로부터 얻은 지식의 인정(RAEP)과 공직에서의 교육을 위한 개인적 권리제도	운영예산에 관한 지출	
공무부 (ministère de la Fonction publique) H참조	책임자의 직위에 여성의 접근을 촉진하기	운영예산에 관한 지출	

#### 2.4.1.1. 수량화되고 평가가능한 결과에 대한 연구

##### 다년간 계획의 갱신

2000년 3월 6일의 회람(circulaire)을 통해서 수상은 내각으로 하여금 여성이 국가의 고위공무원직에 접근하는 것을 개선하기 위한 다년간의 계획을 준비할 것을 요청했다. 따라서, 2000년-2001년에 각 내각은 다년간의 계획을 세웠다. 이 계획은 객관적인 입장에서 일자리의 카테고리별로 그리고 간부와 집행부의 지위별로 달성해야 할 여성화의 비율 - 이와 같은 비율은 인재 양성소를 구성하는 단체 또는 일자리에서 여성의 대표를 고려한 비율이다 - 을 정했다.

2004년 3월 29일 공직과 국가개혁을 담당하는 장관은 정해진 목적면에서 기한이 도래한 각부의 계획에 대한 검토 - 이와 같은 검토는 계획이 실행중이거나 이 계획을 구상하지 않은 부처들에서는 현재상태를 요구함으로써 부처들에 대한 단계별 검토로서의 성격을 가진다 - 를

미리 고려함으로써 이와 같은 조처에 새로운 활력을 주었다.

### **심사위원, 선발위원회, 자문기관에서의 여성의 승진노력**

직업적 평등에 관한 2001년 5월 9일의 n°2001-397법률과 2002년 5월 3일의 적용테크레는 공직, 특히 직업선발과 검토를 위한 심사위원과 자문기관에서의 행정부대표에 있어서의 남녀 대표의 균형을 이루려는 목표를 정했다.

이와 같은 여러 상이한 결정기관에서 여성의 비율은 1/3을 넘어야 한다.

일반적으로 결과는(résultats disponible)는 이와 같은 비율을 통해 지금은 각각의 부처에 의해서 잘 준수되고 있다는 점을 보여주었다. 따라서, 2003년에서 2005년까지 CAP내에 위치하기 위해 행정부에 의해 지정된 여성의 비율은 33%이다. 뿐만 아니라, 심사위원가운데 여성의 퍼센트는 2000년에서 2004년 사이에 33%에서 42%로 증가했다.

#### **2.4.1.2. 법규적 장애물의 철폐**

##### **연령제한의 철폐(B)**

여성을 특히 불리하게 하는 경력과 공직의 접근에 대한 법적 규제 가운데 연령제한이 가장 차별적인 제한들 중의 하나이다.

그 때문에 공직에서 연령조건에 관한 2005년 8월 2일의 명령(ordonnance)n°2005-901에 따라 거의 전체 선발시험에서 연령조건을 폐지하도록 결정되었다.

##### **구체적인 법규의 수정(C)**

또한 행정과 공직청(Direction générale de l'administration et de la fonction publique, DGAFP)은 조직에서 어느 정도의 근속연수이상의 시험에 더 이상 응시하는 것을 허용하지 않는 상한계급(échelons pla-

fond)을 철폐하기 위하여 제출된 구체적인 법규를 체계적으로 손질했다.

### **2006년 1월 25일 협정서의 직업적 승진과 경력향상의 측면(D)**

공직문제를 담당하는 부서는 직업적 승진과 경력의 향상을 목적으로 하는 측면인 CFDT, CFTC, UNSA와 체결한 2006년 1월 25일의 협정서에서 공직에서 여성의 직업적 발전에 대한 발전을 가지고 온 긍정적인 조치들을 강조하는 것이 바람직하다. 즉, C카테고리의 B카테고리로, B카테고리의 A카테고리로의 내부적 승진율의 향상, 고위직에의 접근을 위한 외부순회(tours extérieurs)의 확대... 이와 같은 조치들은 승진할 수 있는 공무원의 양성소와 실제로 승진한 여성공무원의 숫자 간에 존재하는 간격을 감소시킬 것이다.

2.4.1.3. 관계자들의 관심을 끄는 것과 각부처간의 업무에 활력을 주는 것

### **DGAFP는 남녀평등에 관한 책임자들의 네트워크에 활기를 주고자 함**

남녀의 직업적 평등분야에서 행정과 공직청(Direction générale de l'administration et de la fonction publique, DGAFP)으로부터 특권을 부여받은 교섭상대자인 각 부처의 책임자들은 그들의 부처에서 양성의 평등과 관련된 여러 부처에 활기를 주는 역할을 한다.

오늘날 견고하게 구성된 이와 같은 네트워크는 행정부처간의 경험과 좋은 관행의 교환을 촉진하며, 공동작업을 장려한다. 2002년 이래로 DGAFP는 매년 한번 또는 두 번 책임자들을 소집하였다. 이와 같이 소집된 모임에서 이들은 그들의 행정에서 시도된 활동을 설명했으며, 남녀평등분야에 있어서 그들의 전체적인 분석을 알렸다.

### **공직에서 양성의 평등원칙을 실행하는 것에 대한 의회의 10번째 보고서**

특히 효과적인 종합적 수단인 공직에서의 양성간의 평등원칙을 실행

행하는 것에 관련된 의회의 10번째 보고서는 현재 완성되었다. 이 보고서는 2006년 11월 15일에는 의료공직에 관한 고등위원회(Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière)에, 2006년 11월 29일에서는 지방공직에 관한 고등위원회(Conseil supérieur de la fonction publique territoriale)에, 2007년 4월 3일에는 국가공직에 관한 고등위원회(Conseil supérieur de la fonction publique de l'État)에 제출되었다.

#### 2.4.2. 여성경력 발전과 공직부서에서의 책임을 지는 직위에 대한 접근을 촉진하기 위한 새로운 실현조치들

##### 2.4.2.1. 특별히 여성에게 유리한 방식으로 혜택을 줄 수 있는 경력 지원을 위한 새로운 수단의 실시

#### **2006년 1월 25일의 협정서의 사회적 부분(F)**

몇몇 조치들을 이미 채택한 2006년 1월 25일 협정의 사회적 부분은 여성의 노동조건과 직접적으로 관계된다. 즉 2006년 1월 25일의 협정의 규정은 사적인 삶과 직업적 삶을 조정해서 새로운 수단을 도입했다.

게다가 사회적인 부분에 공직에서 2007년부터 실행될 수 있는 두 개의 새로운 조치가 도입됨으로 더욱 풍부해 진다. 즉, 3세에서 6세까지의 아동의 보호를 위해서 CESU를 확대하와 탁아소와 주거지 보존 정책을 강화하는 점.

#### **공직의 현대화에 관한 2007년 2월 2일의 n° 2007-148법률과 평생 동안의 직업적 조직에 관한 2006년 11월 21일의 협정**

또 다른 조치들은 여성들의 경력을 만들어 가는 것과 아이의 탄생과 기타 가정과 관련된 다른 일 때문에 여성의 연속적인 경력이 단절되는 것을 완화시키는 데 적절하다.

공직의 현대화에 관한 2007년 2월 2일의 2007-148법률과 공직에 관한 부서와 3개의 노동조합조직체(CFDT, CFE-CGC, CFTC)가 2006년

11월 21일에 체결한 협정인 평생 동안의 직업 관련 2006년 11월 21일 협정은 이와 관련한 효과적인 조치의 실시를 계획하고 있다.

- 선발시험에 적용된 새로운 선발방법인 직업적 경험획득의 인정 (Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, RAEP)은 어느 정도 기간 동안 활동을 중단한 여성으로 하여금 공직에 다시 복귀하거나, 선발시험에 응시하기 위해서 이전에 획득한 기득권을 용이하게 활용하는 것을 가능하게 한다.
- 이미 사기업에 있는 제도처럼 공직에서의 조직에 대한 개인적 권리제도(*l'institution d'un droit individuel à la formation*)는 조직에 대한 규정과 공무원개인의 직업적 계획간의 가장 좋은 결합을 촉진할 것이다. 이와 같은 차원에서 특히 활동을 중단한 사람이 적응하는 데 유용한 새로운 지원수단 또한 실시되었다. 즉, “직업화기간(*périodes de professionnalisation*)”은 여성이 “제2차 경력(*secondes carrières*)”에 스스로 뛰어드는 것을 쉽게 도울 것이다.

#### 2.4.2.2. 여성의 책임자직위에 대한 접근을 촉진하기 위한 구체적인 접근의 장려

여성이 고위공무원의 직에 접근하는 어려움과 관련하여, 여러 제안들이 공직을 담당하는 부에서 검토되고 있다.

#### ▶ 여성의 요구에 보다 가까운 직업적 틀

지리적 이동성(*mobilité géographique*)을 약화시키거나 수반하는 것.

책임자의 직위를 차지하는 공무원이 다양한 직업적 이동(전근)을 하는 것과 이동성을 보여주는 것은 필요하지만, 특히 다른 부처로 전직될 때 지리적 이동의 문제를 간과하는 것은 바람직하지 않다.

이와 같은 이유 때문에 의무적인 이동성의 원칙을 유지하면서 운영에 관한 법규와 규칙은 원칙적으로 관계되는 일의 특징을 고려하여

승진시 행정적 주거가 변화되는 문제를 고려해야 한다고 규정하고 있다. 게다가, 각 부처들의 다년간의 계획으로 의무적으로 이동시 적응과 수반에 영향을 미치는 부분을 통합해서 고려할 것을 규정하였다. 결과적으로 관련 공무원들은 정착, 주거문제, 배우자를 위해서 일자리를 찾는 데 있어서 도움을 받을 수 있을 것이다.

### **시간관리헌장(chartes de gestion du temps)의 채택**

고위간부직을 위한 이 문서는 노동시간과 개인적·가족적 시간을 가장 잘 조정하기 위해서 가장 우수한 근로조직체의 조건을 만들어내는 것을 가능하게 했다. 이 헌장은 정부각부처에서 적용되어야 한다.

또한 상급행정관(administrateurs civils)의 대표자와 함께 활기를 불어넣은 토의그룹(groupe de travail)은 DGAFP는 상급행정관의 관리헌장의 기초를 위해서 활동한다. 그리고 이 관리헌장의 제1장은 시간관리에 할애될 것이다. 이를 위해서 유럽연합의 다른 나라에 존재하는 좋은 관행을 조사하기 위한 작업이 시작되었다.

### **▶ 행정부내에서 여성이 고위공무원의 직에 접근하는 것을 확대하기.**

### **승진양성소(viviers de promotion)를 여성화하기**

승진양성소를 여성화하기 위해서 오래된 근속연수를 증명하는 공무원이 고위직으로 승진하기 위해서 직업적 시험을 사용하는 조항은 구체적인 법규의 수정에 따라 폐지되었다. 육아를 위해서 일시적으로 자신의 경력을 져혀 놓은(휴직의 경우) 남성이나 여성들은 더 이상 법규정 때문에 손해가 없을 것이다.

### **고위직에 대한 관리를 현대화하고, 이와 같은 고위직의 여성화라는 목표를 강화하기**

평등규정으로 인해 임명된 후 6개월 내에 중앙행정부의 국장들과 장관비서실장들에 의해 지켜진 조직속에 통합될 것이다.

게다가, 고위간부직의 여성화라는 목표에서 정해놓은 숫자로 번호가 매겨진 목표들이 실행되었는지에 대한 실사는 정부 각 부처 내부에서 이루어져야 한다.

### 2.4.3. 문화·통신부(Ministère de la Culture et de la Communication)의 자료

행동 1: 책임과 결정을 내리는 것에 대한 여성의 접근			
파트너	목 적	사용된 수단	
		재정적 수단	기타 수단
문화·통신부 (A참조)	고위공무원의 직위에 대한 여성의 접근을 증진하기 위한 제2차 수개년 계획의 개시	운영예산에 관한 지출	
문화·통신부 (B참조)	문화적 생활에서의 여성의 지위 발전을 파악하는 것을 가능하게 해주는 통계의 생산	운영예산에 관한 지출	
문화·통신부 (B참조)	여성의 일자리에 대한 접근이라는 주제를 위해 이미 수집한 정보 보충을 위한 문화적인 직업을 가진 여성에 대한 종합적 의견안	운영예산에 관한 지출	

▶ 2006년 12월 31일에 집행부 직위에 있는 여성의 비율

집행부 직위를 차지하고 있는 여성의 비율은 비록 소수이지만 19%에서 25%로 2005년에 비해서 증가했다.

	2005				2006			
	남성	여성	합계	여성의 비율	남성	여성	합계	여성의 비율
중앙정부의 직위	12	12	24	<b>50</b>	12	18	30	<b>60</b>

	2005				2006			
	남성	여성	합계	여성의 비율	남성	여성	합계	여성의 비율
지방분권부장의 직위	106	19	125	<b>15</b>	104	21	125	<b>17</b>
감독국에서의 국장의 직위	34	4	38	<b>11</b>	16	7	22	<b>32</b>
고등교육학교의 장의 지위	68	19	87	<b>22</b>	84	25	109	<b>23</b>
카테고리A의 견습공무원교육을 위한 공립학교장의 직위	0	1	1	<b>100</b>	1	2	3	<b>67</b>
공립학교의 간부직위	64	13	77	<b>17</b>	61	19	80	<b>24</b>
합 계	284	68	352	<b>19</b>	278	92	369	<b>25</b>

게다가 여성은 문화부 업무의 고위직에서는 확실히 다수를 이룬다. 즉 여성은 문화유산보존과 도서관업무에서는 50%이상을 차지한다.

직무에 따른 남성과 여성의 분포를 통계적으로 검토해보는 것은 아주 흥미롭다. 즉, 공립학교와 지방분권부를 제외하고 책임자의 자리 또는 고위직은 여성이 다수를 차지하는 것으로 보이기 때문이다.

단지 중앙정부에서만 여성이 부장, 차장, 과장의 자리의 60%를 차지한다. 그렇지만, 이와 같은 비율은 지방분권부에서는 현저히 감소된다(17%). 문화부업무의 레지옹부의 장의 직위에서는 여성이 11%이며, 건축과 문화유산에 관한 도부서의 책임자의 자리에는 여성이 18%이다.

문화·통신부에서의 여성화비율(53%)을 고려하여, 고위직에 여성의 접근을 개선하기 위해서 제2차 다년간의 계획을 시작하고, 직업생활과 개인적 삶을 보다 잘 유기적으로 구성하는 것을 가능하게 하는 행동계획을 수립하는 한 것은 아니었다. 여성의 승진을 촉진하는 구체적인 활동은 아직 결정되지 않았다.

▶ 전망과 통계에 대한 검토부(B)

전망과 통계에 대한 검토부(Département des études de la prospective et des statistiques, DEPS)는 INSEE의 대표단에 의해 문화부의 보고를 위해서 문화적 영역을 위한 연구와 통계를 만들어내는 일반적인 임무를 가지고 있다. 이와 같은 임무와 평등현장의 실현을 위해 두 가지 점이 강조되어야 한다.

- 전망과 통계에 관한 검토부에 의해서 만들어진 모든 통계는 남녀의 양성을 고려했으며, 실행된 조사결과는 항상 여러 성을 고려했다. 따라서, 위의 통계를 통해서 문화적 삶에서의 여성의 위치와 그 발전상황에 대해서 파악할 수 있게 된다. 예를 들면, 프랑스인의 문화적인 행동에 관한 계속적인 조사나 국립음악학교와 레지옹의 국립예술학교에 대해서 매년 진행되는 조사는 학생, 교육자, 매년 졸업해서 학위를 딴 사람가운데 여성의 비율을 알수 있게 해 준다.
- 지난 한 해 동안 문화에 대한 접근에 있어서 남성과 여성의 격차라는 구체적인 주제는 이미 이전에 일자리에 대한 접근이라는 테마에서 인용한 연구에서 수집된 정보를 보충하기 위해 “문화적 직업에서의 여성”에 관한 종합의견서를 계획하는 것과 함께 전망과 통계에 관한 검토부의 구체적인 조사대상이 되었었다.

2.4.4. 국방부(Ministère de la Défense)의 활동

행동1 : 책임과 결정을 내리는 것에 대한 여성의 접근			
파트너	목적	사용된 수단	
		재정적 수단	기타 수단
국방부(A참조)	민간직원에 관한 동수의 각 정당의 대표로 구성된 행정위원회(CAP)와 선발시험 위원단에 대한 여성의 참여증대	운영예산에 관한 지출	

행동1 : 책임과 결정을 내리는 것에 대한 여성의 접근			
파트너	목 적	사용된 수단	
		재정적 수단	기타 수단
국방부(B참조)	고위직에서의 여성대표의 증대를 위한 3년간 계획(2006-2009)	운영예산에 관한 지출	
국방부(C참조)	여성화의 사회적 종합평가와 계기판. 여성화 관찰부	운영예산에 관한 지출	

#### 2.4.4.1. 국방부의 민간직원

2006년 국방부는 민간직원(personnel civil)에 있어서 남성과 여성간의 평등을 증진시키기 위한 활동을 했다.

이와 같은 조치는 한편으로는 같은 수의 각 정당의 대표로 구성된 행정위원회와 선발시험 심사위원가운데 남성과 여성간의 대표수의 균형을 획득하는 것이 목적이었으며, 다른 한편으로는 고위간부직에서 여성대표를 증진시키는 것을 목적으로 한다.

**첫 번째 동향 : 민간직원에 대하여 동수의 각 정당의 대표로 구성된 행정위원회(commission administratives paritaires, CAP)와 권한있는 선발 심사위원들에 있어서의 여성의 참여를 증가시키는 것.**

1999년 이래로 국방부는 동수의 각 정당의 대표로 구성된 행정위원회(CAP)에 위치한 행정대표자를 지명하는 부령(arrêté)을 통해 민간행정관(administrateurs civils) 보다 담당관(attachés)에 적용하려 노력했다. 민간행정관보다 담당관이 그 숫자가 많고 보다 많은 수의 여성이 차지함으로써 동수의 각 정당의 대표로 구성된 행정위원회(CAP)에서 여성대표가 현저하게 증가되는 결과를 가져왔다(1999년 20%, 2004년 34%, 2005년 40%, 2006년 47%).

이와 같은 조치는 특히 자문기관에 위치한 행정부의 대표자 가운데 각성의 최소한 1/3의 비율을 설치하는 2002년 5월 3일의 n°2002-766데 크레의 제2장에 규정된 결정기관(instance)에서 민간여성의 참여를 증진하는 데 기여했다.

국방부는 민간직에 대한 선발심사위원의 중 1/3의 여성구성원의 비율을 준수하기 위해 노력하였다.

현재 이와 같은 목표는 행정분야, 의료관계분야, 기술분야의 공무원 채용경쟁시험에서 달성되었다(행정분야: 2004년 45%, 2005년 54%, 2006년 61%, 의료관계분야: 2004년 49%, 2005년 41%, 2006년 45%, 기술분야: 2005년 37%, 2006년 41%). 그러나 기술분야에 있어서는 많은 부분이 남성의 도움을 필요로 하고, 따라서 여성화가 낮게 진행되었기 때문에 목표를 달성하기는 어렵다.

### **두 번째 동향 : 국방부의 고위간부직에서 여성의 대표를 확대하는 3개년 계획(2006-2009).**

수상의 2000년 3월 6일의 회람(circulaire)를 적용하면서 국방부는 국가의 고위직에 여성의 접근을 증진시키기 위한 다년간계획을 결정했다.

2000년 7월 1일에 시작된 제1차 계획 후에 제2차의 3개년 계획은 2003년 7월 1일에서 2006년 6월 30일까지 진행되었다. 2006년 6월 21년 각부처의 동수의 대표로 구성된 기술위원회는 2006년 7월 1일에서 2009년 6월 30일 까지 진행될 새로운 계획을 세웠다. 이 계획은 한편으로는 객관적으로 달성할 여성화의 비율을 정했으며, 다른 한편으로는 이와 같이 정해진 목표에 도달하기 위해 사용될 수단을 규정했다. 여성화의 비율은 고려된 각각의 직위에서 관련된 “양성소”(vivier)에서의 여성대표에 의해서 정해진다.

이와 같은 계획은 다음과 같은 두 개의 단계가 있다.

● 상황의 유지

차장(sous-directeur)과 국장(chefs de bureau)에 관련하여, 목표는 3개년 계획기간동안 현재의 여성숫자와 비율의 유지이다.

- 차장(sous-directeur)의 경우 2007년 6월 1일 현재 29개의 자리 중에 여성이 9개의 자리를 차지하였다. 따라서 여성화의 비율은 2006년에 25.8%임에 반해 31%가 되었다.
- 고위직에 위임되는 국장(chefs de bureau)의 직위는 2007년 6월 1일 현재 18개의 자리중 7개가 여성이 차지하고 있다(38.9%). 이와 같은 비율은 2006년의 35.8%, 2003년의 25%, 2000년의 10%을 넘는다.

● 상황의 개선

“양성소”(vivier)의 구성을 고려한 부서책임자(chef de service)와 계획의 책임자(directeur de projet)

- 부서책임자(chef de service)의 경우 현재 여성이 14.3%를 차지하고 있다.
- 계획의 책임자(directeur de projet)의 경우 현재 단 한명만이 이와 같은 직위에 있으며, 이와 같은 수치는 비율로는 14.3%이며, 2000년의 67%보다 현저하게 낮은 비율이다.

2.4.4.2. 국방부내의 조사와 전망에 관한 부서(sous-direction)와 여성화 관찰소(observatoire de la féminisation)의 업무

국방부의 인적자원부(Direction des ressources humaines du ministère de la défense, DRH-MD)의 조직을 규정하는 2007년 1월 12일의 데크레와 2007년 2월 22일의 부령(arrêté)이 실시됨으로써 국방부의 사회적 관찰소(observatoire social de la défense, OSD)는 조사와 전망부(sous-direction des études et de la perspective, EP)가 되었다.

조사와 전망부(EP)는 인적자원에 대한 일반정책부(service de la politique générale des ressources humaines, SPGRH)에 소속되어 있다.

통계와 업무의 범위에 관한 조사와 전망부(EP)는 계속적으로 직원에 대한 성별 자료를 사용한다. 그리고 조사와 전망부(EP)는 매년 “사회적 종합평가”(Bilan social)와 그리고 일 년에 두 번 “여성화표”(Tableau de bord de la féminisation)를 작성한다. 국방부의 고위층에게 보고되는 이 문서는 3개년 계획기간동안 군대의 여성화를 위해서이다. 게다가, 국방부 직원의 상황과 처지에 대한 연구외에 조사와 전망부(EP)는 인적 자원의 분야에서 발전 모형을 만들고, 모의 실험을 하며, 미래지향적인 실험을 수행한다. 이와 같은 이들의 활동의 측면은 국방부의 인적자원 분야에 있어서 발전의 예상을 가능하게 한다.

여성화관찰소(observatoire de la féminisation)는 2001년에 3개년 계획기간동안 여성의 군사직으로의 접근에 관한 구체적인 상황의 발전을 분석하기 위해서 창설되었다.

국방부의 인적자원책임부처하에 위치한 이 여성화관찰소는 3군 대표, 헌병대, 의무서비스, 군장비와 참모부의 전체대표로 구성된다.

여성화관찰소의 활동추진과 비서실은 조사와 전망부(sous-direction des études et de la perspective, EP)에 의해 뒷받침된다. 여성화관찰소는 일년에 4번 모임을 가진다. 이들은 두 개의 주요한 임무를 가지고 있다. 하나는 여성화에 관련된 문제에 대한 분석·검토이며, 다른 하나는 여성화를 설명하는 자료의 수집이다.

여성화관찰소는 문서를 수집·정리해서, 여성화에 관한 정보를 배포한다. 여성화관찰소는 양적 또는 질적으로 데이터베이스를 조사해서, 정보의 새로운 근원을 만들어냄으로써 정보의 흐름을 조직한다. 이들은 2006년에 “군대여성 : 종합적인 정보”(Femmes militaire : données de synthèse)를 간행했다. 이 문서는 군대내의 여성에 대해서 주제별로 양적으로나 질적으로 주요한 정보를 보여준다. 성별 데이터 베이스는

남녀의 비교를 가능하게 한다. 이 문서의 구성내용은 여성화에 관한 정보뿐만 아니라 여성을 위한 제도적인 지지를 위해서도 도움이 될 수 있다. 현재 여성화관찰소는 “군대여성의 내부적 인생역정”(Les parcours internes des femmes militaires)에 대한 조사를 실행하고 있다. 이 연구는 어린 여자하사관들이 장교가 되기 위한 시험에 응시하건 하지 않건 간에 부딪치는 어려움과 동기를 이해하는 것과 장교시험을 준비하는 여건이 어떠한지에 대한 평가를 목적으로 한다.

#### 2.4.5. 고등교육을 책임지는 부서의 직원

##### 고등교육을 책임지는 부서의 실제정원

수많은 여성이 고등교육기관으로 들어오며(50%이상이 여성이다), 고등교육기관에서 우수한 성적을 받음에도 불구하고, 대학에서의 전체 활동(힘이 드는 학문분야에서는 여성의 숫자가 적다)과 대학교를 포함한 취업분야에서 남성과 여성의 인생여정은 여전히 아주 상이하다(여자 대학교수는 17%이다).

다음과 같은 국가적 차원의 연구가 수행되었다.

- 2000년 여성교육자와 여성연구자 그리고 고등교육기관의 전문과정에서의 여성에 대한 고등교육의 전체적 방향에 관한 보고서(DGES)
- 대학내의 남녀 분류통계가 있는 성에 대한 교육·연구에 대한 조사(ANEF 2005)

교수와 같은 책임자급의 직위에까지 승진이 있는 대학에서의 여성의 지위와 같은 느리지만 꾸준한 상승을 보여주는 국가의 통계자료는 고등교육과 연구부처에서 구할 수 있으며, 평가, 전망, 달성이라는 방향(Direction de l'évaluation, de la prospective, et de la performance, DEPP)으로 매년 발표되었다.

고등교육을 책임지는 부서(ministère en charge de l'enseignement supérieur, MESR)의 이와 같은 업무는 여러 가지 수단을 이용해서 고등교육기관의 모든 영역의 활동 - 구성, 연구, 제도적인 삶 - 에서 성의 분포의 아주 대조적인 현재의 상황을 뚜렷이 개선하는 것을 목적으로 한다.

고등교육기관이 도입된 방법들은 다음과 같은 목적이 있다.

- 관계자 전체의 문제에 대한 이해를 개선하는 것
- 산출된 전체통계에서 성적인 변수를 도입하는 것
- 상황개선조치에 적절한 지표의 창설
- 명확한 방식으로 출발상황의 흐름을 바꾸는 것.

지금부터는 교육기관에서 이와 같은 영역에 대한 관심이 증가했음을 볼 수 있으며, 여러 어려움에도 불구하고 가시적이고 구체적인 결과를 확인할 수 있다.

2006-2007년까지 행해진 활동은 고등교육을 책임지는 부서(ministère en charge de l'enseignement supérieur, MESR)에 의해서 추진되고, 조직되고, 수행되었으며, 교육기관에 의해서 재정이 뒷받침되었다. 그러나 일정부분의 재정 즉 집행된 예산의 45%는 유럽사회기금(fonds social européen, FSE)에 의해서 충당되었다.

#### **위원회(comité), 평의회(conseil), 지도기관(organs de direction)에서의 임명**

연구법전(Code de la recherche) 제111-7-1조는 “현재의 법전에 규정된 위원회, 평의회, 그리고 공적인 연구기관의 지도기관에서 행해진 임명은 남녀 대표의 균형을 보장하는 데 기여해야 한다.”고 규정하고 있다.

대학의 자유와 책임에 대한 법률은 고등교육기관에 관해서는 행정위원회의 토의에 의해서 과학·문화·직업적 성격을 가지는 모든 공

립학교의 각 정당의 동수의 대표로 구성된 기술위원회(*comité technique paritaire, CTP*)의 창설을 규정하고 있으며, 이 기술위원회는 특히 학교 기관의 인적자원의 운영정책에 대한 자문을 하며, 사회정책에 대한 종합평가는 매년 이와 같은 기술위원회에 제출되어야 한다.

그런데 기술위원회에 관한 n°82-452의 데크레 제7조의 적용에 따라 “각각의 대표의 지명을 위해서 행정부는 각각의 성의 1/3이라는 최소 비율을 준수하여야 한다. 그리고 이와 같은 비율은 그 구성원, 학교의 전임교수, 대리교사의 전체에 대해서 계산되어야 한다.”

#### 2.4.6. 건강 · 젊음 · 스포츠부(*Ministère de la santé, de la jeunesse et des Sports*)의 활동

스포츠분야에서 결정을 내리는 직에 대한 여성의 참여는 정치적 · 경제적 영역에서와 같은 동일한 장애물에 부딪치고 있다. 따라서 지난 12월에 발표된 “2006년 스포츠의 주요한 숫자”(Les chiffres clés du Sport 2006)는 115명의 프랑스 스포츠 연맹의 수장 중에 단지 6명 만 이 여성이라는 것을 보여주었다. 이와 같은 선출직 책임자급의 직위에 대한 여성의 적은 대표 수는 기술부분의 간부직에서도 역시 발견 할 수 있다. 즉 레지옹의 기술의원 10%, 국가지도자 10%, 국가기술책임자 4% 만이 여성이다.

이와 같은 상황을 개선하고자 2004년 1월 7일의 n°2004-22데크레는 스포츠연맹의 규약에 등록을 한 여성의 숫자와 여성이 지도위원회에 차지하는 자리의 수 간에 비례성의 원칙을 도입했다. 위에서 언급한 데크레 제12조의 규정에 따라 연맹들은 “늦어도 2009년 3월 31일까지 는”의무적으로 데크레에서 규정한 의무를 준수하여야 한다.

이와 같은 견지에서 스포츠에 관한 업무를 담당하는 장관과 여성의 권리에 대한 업무를 담당하는 장관은 여성의 지도부와 관련된 상황을 조사하는 임무를 한 그룹의 연구진에게 부여했다. 이 연구진에 의해

2004년 4월 21일에 제출된 보고서의 권고는 스포츠에 관한 업무를 담당하는 장관은 여러 조치를 실시할 것을 요청했다.

따라서 2004년부터 스포츠를 담당하는 장관은 스포츠연맹에게 3년 내에 그 지도부의 여성화계획을 수립하고 실행할 것을 요구했다. 이와 같은 계획은 특히 국가 프로그램을 통한 스포츠직 개발을 통해, 스포츠연맹의 여성화계획의 실행촉진을 위한 지지를 가지고 스포츠지도 부분에서의 과학적 조사를 목적으로 한다. 주목해야 할 점은 2005년에 스포츠연맹의 69%에서 지도부의 교체가 있었는데 비록 여전히 전체적으로는 미약하지만 여성대표의 진전이 이루어졌다. 두 지도부(지도위원회, 사무국)는 소극적인 발전이 있었던 12%의 스포츠 연맹에게 재정적인 제재를 하였다.

특히 스포츠 단체의 책임에 관한 여성의 참여의 발전을 책임지는 “스포츠, 가족 및 여성주의의 실천”라는 국가자원센터(Pôle Ressources National “Sport, famille et pratiques féminines”)는 CREPS PACA에 2005년 말에 수립되었다. 이 국가자원센터는 상호부조, 충고, 평가를 하는 수단이자 주제별 정책에 대해서 권한을 부여받은 지방자치단체와 모든 조직 내에서 스포츠에 관한 연맹과 결사로서의 성격을 가진다. 특히 국가자원센터(PRN)는 2006년 2월에 발행된 정보소식지를 통해 좋은 선례를 전파했다. 예를 들면, 첫 번째 호에서 프랑슈콩테(Franche-Comté)지방에서의 여성스포츠지도자들에 대한 조사를 보고했다.

#### 2.4.7. 법무부(Ministère de la Justice)의 활동

##### **법무부의 경력관찰소(Observatoire des carrières de la justice)**

경력을 중시하는 국새상서(Garde des sceaux)의 요구에 따라 창설되었으며 4개의 부서를 대표하는 법무부의 경력관찰소는 법무부에서의 경력과 일의 전개를 위한 미래지향적인 성찰을 진행하는 사명을 가지게 되었다.

이와 같은 법무부의 경력관찰소에 대해 국새상서가 부여한 첫 번째 연구주제는 법무부에서의 여성의 지위에 관한 것이었다. 이 연구는 2004-2005년에 전개되었다. 첫 번째 연구의 수행을 통해 정의된 가장 우선적인 것은 바로 사법관의 하위부서에서 사법관의 경력에 관한 하나의 기본단위의 조사를 2006년도 말에 실행하는 것을 내용으로 하는 주요한 제안은 실현되었다(사법관의 하위부서의 재조직을 규정하는 2006년 12월 8일 포고(arrêté)).

이 기본단위는 사법관의 경력에 대한 개인적인 조사를 하는 것이다. 그리고 이 기본단위는 여성 사법관들의 책임자급의 직위로의 진출을 개선하는 것이다.

### **형무행정(Administration Pénitentiaire)**

형무행정은 직장에서의 차별금지라는 일반원칙의 특례의 혜택을 받았다. 1982년 10월 16일의 데크레(décret)를 통해 실행된 1982년 5월 7일 법률은 채용에 있어서의 구별이 예정될 수 있는 국가공직명단을 정했다. 그리고 감시인력은 이에 해당되었다.

게다가, 형사소송법전의 데크레(décret) 제275조 제3항은 수감자는 단지 같은 성의 공무원에 의해서만 수색될 수 있다는 조항을 설치함으로써 여성인력의 채용을 암시하고 있다.

형무행정의 임무와 프로그램이라는 목표를 시작하고, 달성할 필요성 때문에 2000부터는 여자감시인들의 채용이 확대되었다.

최근 몇 년간 두 가지 현상이 관찰된다. 즉 형무행정의 감시인력채용에 있어서 여성후보자들이 남성후보자보다 좋은 결과를 획득하고 있으며, 동시에 감시인력채용시험에서 여성의 비율이 계속적으로 증가하고 있다.

여성감시인들은 모든 구금분야에서 그들의 임무를 완수할 수 있어야 한다. 이를 위해서 형무기관은 노동조직의 문제, 위생과 휴식구역

과 조화되는 노동조건문제 등을 고려하여 직장의 여성화정책을 실시했다.

이 모든 요소들은 감시를 하는 업무를 여성화하기 위한 형무행정의 노력을 보여준다. 그렇지만 여기는 형무행정당국이 일상적으로 부딪치는 몇몇 문제점 - 물질적인 분야, 여성직원의 통합문제, 부서조직의 문제- 을 제기하지 않을 수 없다.

한편으로 여성직원에 적합한 휴게실과 탈의실을 개조하기 위하여 노동조건을 개선하기 위한 특별예산이 레지옹지역별로 배정되었다.

다른 한편으로는 구금시설의 여성화가 오늘날 균등하게 이루어지지 않고 본질적으로 최초배속기관과 관계된다는 점을 강조하는 것이 중요하다.

따라서 최근에 낮은 계급의 남자감시인 가운데 16%를 차지한 여성화는 특히 전국적으로 잘못 배치되었다. 그래서 형무행정당국은 몇 달후에 다가올 10년 동안 채용의 면에서 여성화의 비율을 안정화시키는 것과 국가적 수준에서 가장 균등한 방법으로 구금시설의 여성감시인을 배치하는 것에 대한 이중의 고려를 시작하였다.

### 3. 직업적 평등

#### 3.1. 직업적 평등의 상황

프랑스 여성은 활동하는 인구의 46.7%를 차지하며, 이 수치는 유럽에서 5위에 해당하는 수치이다. 그렇지만 경제활동에서 여성의 승진은 선진국에서 성장에 있어서 하나의 중요한 요소이다. 기업에서 실행된 여성과 남성간의 평등정책은 인구적 차원의 관점에 대응하는 데 기여한다. 여성능력의 다양성은 노동력의 풍부한 제공을 가능하게 한다. 노동가능연령(15세에서 64세)에 있는 63.8%의 여성은 활동하고 있다. 반면 남성은 74.5%가 활동하고 있다. 2005년에 여성의 일자리의

비율은 56.9%이나, 남성의 경우는 67.8%이다. 유럽이사회(Conseil européen)의 목표는 이 지수를 가까운 장래인 2010년에는 60%에 달성하게 하는 것이다.

그럼에도 불구하고 노동시장에서의 남성과 여성간에는 커다란 불평등이 존재한다. 즉 여성은 가장 임금이 적은 86개의 직군에서 10개의 직군속에 위치하고 있으며, 실업에 있어서 여성은 남성보다 거의 2포인트의 간격이 있으며, 프랑스에서 최저임금보다 적게 임금을 받는 3천2백만의 사람들 중의 82%를 차지한다.

특히 시간제근로는 여성과 관계된다. 2005년 직업활동을 하는 30.8%의 여성이 시간제근로를 하였으며(반면 남성은 5.7%만이 시간제근로를 하였다.), 이는 유럽에서 9번째에 해당하는 수치이다. 시간제 근로를 하는 여성은 2004년에 비해 2005년에 증가했다(2004년 79.1%, 2005년 82.1%). 시간제근로를 하는 여성(969,000의 여성)은 정규직을 찾고자 하거나 더 오래 일을 하는 것은 원하는 남성(262, 000의 남성)보다 4배 이상 많다. 2005년 공공부분에서의 남성과 여성의 임금격차는 13.8%였다. 그리고 이 수치는 사적인 영역 또는 반공공적인 부분에서는 19.3%로 더욱 확대된다. 그렇지만 그 영역이 어떠한 곳이더라도, 가장 중요한 것은 간부 또는 관리자 직이다.

여성은 실업에 있어서 높게 나타나고 있다. 남녀 실업률간의 간격이 1990년대 초부터 2.8%차이가 나고 있음에도 불구하고, 2006년 여성의 실업률은 남성의 실업률보다 1.4% 높다. 오늘날 여성은 일자리를 요구하는 사람들의 48.9%를 구성하고 있지만, 활동하는 인구(46.4%)에서 여성이 참여를 고려해 볼 때 실업에서 여전히 높게 나타나고 있다. 어린 남성보다 어린 여성이 우월한 연구와 학력수준을 가지고 있음에도 불구하고, 어린 남성은 계속해서 보다 빨리 그리고 지속적으로 일자리를 구하고 있다. 그렇지만 2006년 5월에서 2007년 5월 사이의 일년동안의 실업률의 하락은 여성실업률도 하락되었다.

▶ 국가교육부의 통계

지표의 유형	2006년 자료
과학계 그랑제쵸르준비반에서의 여성의 비율	30.8%
산업전문기술자격증반에서의 여성의 비율(2학년)	17.3%
생산부분의 대입수능시험(Bac professionnel)준비1년차 여성의 비율	10.1%
중등학교에서 과학 또는 기술을 선택한 여성의 비율	30.6%
평등에 관한 준제로 학술적 임무를 담당하는 숫자	29
<b>국가교육부의 직원</b>	
초등학교 교직원	80.3%
중등학교 교직원	57.2%
행정, 기술, 간부직	67.0%
<b>행정, 기술, 간부급 직원</b>	
A카테고리	57%
B카테고리	88%
C카테고리	67%

### 3.2. 여성의 권리와 평등을 위한 부의 활동

3.2.1. 최초의 구성 : 노동시장에 여성들이 보다 잘 진입하기 위한 여성의 학업 또는 직업적 진로선택을 확대하기

3.2.1.1. 협력에 기초한 활동

교육시스템에서의 평등증진을 위한 각부처들의 활동  
양자간협정

3.2.1.2. 소녀들에 대한 구체적인 조치

국가적 차원

지역적 차원

### 3.2.1.3. 진로선택을 위한 도움면에서 성의 통합

제도적인 요소

직업세계에 의한 요소

3.2.2. 직업적 평등 : 남녀공동 일자리를 발달시키고, 여성의 직업에의 접근과 복귀를 위한 조건을 개선시키는 것.

상황

노동시장에서 남성과 여성간에 존재하는 불평등

유럽차원에서 행해진 의미심장한 전체활동

#### 3.2.2.1. 성적 차별에 대한 전쟁

2007년 4월 4일 Casino그룹과 체결한 기본협정

3.2.2.2. 사회적 대화에 호소를 함으로써 남성과 여성간의 임금격차의 철폐

남성과 여성간의 임금평등에 관한 2006년 3월 23일 법률

3.2.2.3. 기업과 직업적 부문의 목적을 격려하는 조치의 결집

재정적 보조

“평등”라벨

3.2.2.4. 일자리정책에 있어서 여성과 남성간의 직업적 평등의 통합

3.2.2.5. 제도와 전문가들과의 임시직원화

3.2.2.6. 경제발전에 대한 여성의 기여를 높이 평가함

3.2.2.6.1. 여성에 의한 기업의 설립과 기업의 인수

자금조달과 은행대부에 대한 가능성을 향상시키기

## 부 록

협력을 증진함으로써 여성기업가에 대한 기획창안자와 대화를 통한  
조력의 촉진

### 3.2.2.6.2. 경제개발의 관계자인 독립노동자의 배우자들

#### 3.2.3. 여성의 권리와 평등을 위한 부에 의해 결집된 수단

### 3.3. 기타 부처의 활동

#### 3.3.1. “조사, 연구, 통계의 촉진을 위한 부”의 업무

##### 3.3.1.1. 2007년의 노동계획프로그램의 맥락과 주요축

##### 3.3.1.2. 예정된 작업

연구, 조사, 평가

#### 3.3.2. 국가교육부(Ministère de l'Education Nationale)

#### 3.3.3. 농·어업부

#### 3.3.4. 직업과 직업적 형성을 위한 최고대표부(Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle)의 활동

#### 3.3.5. “인구및 이민부”(Direction de la Population et des Migrations) 에서의 경제적 통합을 위한 활동

#### 3.3.6. 국방부

여군에 대해서 법적인 평등을 보장하고 군대의 일자리를 최대한 개  
방하기

#### 3.3.7. 문화·통신부

공연에서 남성과 여성간의 평등을 위한 임무

4개의 우선적인 간섭

2006-2007년의 시즌은 여러방면의 관심을 끄는 일에 할애했음

3.3.8. 소비와 관광 업무를 책임지는 정무차관

3.4. 여성의 권리와 평등을 위한 부의 다른 파트너들

3.4.1. 프랑스 콩트의 지방위원회(Conseil régional)

3.4.2. 오투 노르망디의 지방위원회

3.4.3. 로렌의 지방위원회

3.4.4. 푸아투 샤랑트의 지방위원회

## 4. 권리와 존엄에서의 평등

### 4.1. 권리와 존엄에서의 평등상황

21세기 초 비록 프랑스인의 권리는 남녀의 불평등한 취급의 흔적을 보존하고 있지만, 프랑스인의 권리는 남성과 여성간의 평등한 개인적 권리를 인정하고, 부부간에 그리고 부모로서의 권위를 행사함에 있어서 남성과 여성을 공동책임을 지는 상황속에 두어야 한다는 이중적인 관심을 반영하고 있다.

그렇지만 여성이 그들의 권리에 접근을 하는 것과 그들의 존엄, 신체적·정신적 완전성에 대한 존중은 항상 모든 여성들에게 효과적이지는 않았다.

여성들에게 그들의 출신이나 사회적 계층에 관계없이 그들의 권리에 대한 정보에 동일하게 접근하게 하는 것이 평등정책의 세 번째 목표이다 (가족의 권리, 피임과 임신중절에 관한 문제, 성을 이유로 한 차별 등등).

그리고 이와 같은 목적외에 여성에 대한 모든 형태의 폭력의 예방 또는 투쟁이라는 목표가 있다. 이와 같은 여성에 대한 폭력은 국가가 우선적으로 관여하는 영역이며, 여기에는 강요된 혼인과 성폭행에 대한 전쟁도 포함하고 있다.

2000년에 “프랑스에서 여성에 대한 폭력에 대한 조사(enquête nationale sur les violences envers les femmes en France)”에 따르면 여성에게 행해지는 폭력은 오늘날 모든 사회적 계층과 모든 문화, 그리고 모든 세대에 걸친 사회적 사실로써 인정되었다. 이와 같은 관점에서, 여성의 권리에 대한 업무를 담당하고 있는 부서의 주도로 2006년에 발표된 프랑스에서의 부부간의 폭력의 경제적 영향에 대한 평가가능성에 대한 연구에 따르면 여성에 대한 폭력이라는 사회적 재앙은 매년 10억 유로의 인간적·재정적인 비용을 초래한다.

이와 같은 행동의 목표는 남성과 여성에게 자율에 이르도록 하고, 양성간의 새로운 관계를 정립함으로써 남성과 여성간의 평등조건을 새로이 만드는 것에 기여하는 것을 목적으로 한다.

## 4.2. 여성의 권리와 평등을 위한 부의 활동

### 4.2.1. 여성과 가족의 권리에 대한 정보센터(CNIDFF)와 여성과 가족의 권리에 대한 국가센터(CIDFF)에 의해 토의된 정보

#### 4.2.1.1. 여성과 가족의 권리에 대한 국가센터(CIDFF)

#### 4.2.1.2. 여성과 가족의 권리에 대한 정보센터(CNIDFF)

### 4.2.2. 이민자출신의 여성

#### 4.2.2.1. 특별한 결사에 대한 원조

#### 4.2.2.2. 외국인과 이민자를 안내하기 위한 국가기구(ANAEM)에 의해 사용된 정보매체의 현실화

4.2.2.4. 기본협정의 지속

4.2.2.5. 이민자 출신의 남성과 여성간의 평등을 위한 안내

4.2.2.6. 부부간 또는 미성년자에 대해 행해진 폭력의 방지와 억제를  
강화하기 위한 2006년 4월 4일 법률

4.2.2.7. 2006년 12월 4일의 “여성의 성에 대한 상해를 없애기 위한”  
학술회의

4.2.2.8. 사진전시회

4.2.3. 건강

4.2.3.1. 피임

4.2.3.2. 임신중절

4.2.3.3. 결사에 대한 지원

4.2.3.4. 성적인 정보 고등위원회(CSIS)의 업무

4.2.3.5. 여성과 에이즈

4.2.3.6. 교도소집단에서의 여성건강을 위한 교육

4.2.3.7. 출산전후기간

4.2.4. 부부간 여성에 대해 행해지는 폭력과의 전쟁

4.2.4.1. 여성에게 행사되는 폭력에 관한 자료

4.2.4.1.1. 부부사이에 발생한 폭력에 의한 사망에 관한 국가적 조사

4.2.4.1.2. 2007년에 행해진 “학대”에 관한 조사

4.2.4.1.3. 프랑스에서 부부간에 발생하는 폭력의 경제적 영향에 대한  
평가에 관한 실현가능성의 연구

부 록

4.2.4.2. 공권력과 여성에 대해 행해지는 폭력과의 전쟁

4.2.4.2.1. 유럽과 국제재판기관의 의지

4.2.4.2.2. 프랑스의 의지

4.2.4.2.2.2. 새로운 추진력

4.2.4.2.2.2.1. 피해자의 입장에서 강화된 조항들

- a) 폭력피해여성의 주거와 거처를 마련해주는 것을 촉진하기 위한 조치들
- b) 유일한 응급전화 : 39.19
- c) 결사에 대한 지원
- d) 폭력피해여성을 위한 안내, 청취, 방향설정, 조력을 위한 상설적인 장소
- e) 부부간의 폭력을 목격한 아이의 문제

4.2.4.2.2.2.2. 폭력행위자의 측면에서 강화된 조치

- a) 억압적인 관점
- b) 폭력행위자에 대한 책임을 지는 관점

4.2.4.2.2.2.3. 전문가적인 입장에서 강화된 조항

4.2.4.2.2.2.4. 일반대중의 입장에서 강화된 조항

4.2.5. 강간과 성폭행

4.2.6. 성차별주의와의 전쟁

4.2.7. 매춘과 인간거래

### 4.3. 여성의 권리와 평등을 위한 부에 의해 행해진 수단

#### 4.4. 다른 정부부처의 활동

##### 4.4.1. 이민, 통합, 국가적 정체성 및 공영에 관한 부(인구 및 이민국)

###### 4.4.1.1. 여성이민자와 이민자출신의 여성 입장의 활동

###### 4.4.1.2. 여성과 소녀에 가해지는 폭력을 예방하고, 싸우기 위한 행동들

- 결사에 대한 지원
- 여성에 대한 성적인 상해를 방지하기
- 일부다처제상황에 대한 싸움

###### 4.4.1.3. 사회적 성장을 위한 활동

##### 4.4.2. 건강부분에서의 해외의 정부차관

##### 4.4.3. 국방부

##### 4.4.4. 건강 · 젊음 · 스포츠부

## 5. 삶의 유기적 결합

### 5.1. 삶의 유기적 결합상황

1995년 베이징에서 열린 여성에 관한 제4차 국제컨퍼런스에서 “가족적인 삶과 직업적인 삶의 유기적 결합”문제는 행동계획으로서 12개의 중요한 분야중의 하나로 여겨졌다.

## 부 록

비록 남성의 행동이 아주 조금 변화되기는 했지만, 여성은 항상 가정일에 남성보다 2배로 시간을 투자한다. 실제로 여성은 가정일에 날마다 평균적으로 3시간 48분을 투자하는 반면 남성은 1시간 59분을 투자한다.

게다가 여성은 남성보다 두 배의 시간을 육아에 투자한다. 게다가 여성의 활동률은 아이의 숫자에 따라 상이하다.

- 3살 미만 아이 한명을 가지는 경우 80.2%
- 아이 2명인 경우 59.8%
- 아이 3명인 경우 37.1%

가정에서 3백2십만 명의 60세이상의 노인들이 장애나 건강문제로 규칙적인 도움을 받는다. 그리고 그 절반은 주위사람들의 도움을 받으며, 이와 같은 노인들을 비직업적으로 도와주는 주위사람들의 2/3는 여성이다.

대도시에서 3세미만의 2백3십만명의 아이를 위한 어린이 수용능력

- 탁아소의 경우 319,000명(평균비용 : 일년에 13000유로)
- 보모의 경우 550,000명(일년에 6000유로)
- 유아원의 경우 190,000명(3살이상)

## 5.2. 여성의 권리와 평등을 위한 부의 활동

여성과 남성의 시간표

### 5.2.1. 기업들과 여러 부문에서 새로운 조치를 통한 직업적·가족적 시간구성에 대한 고려

- 여성과 남성간의 임금평등에 관한 2006년 3월 23일 법률
- 가족세예산

### 5.2.2. 일과 가족의 유기적 구성을 촉진하기 위한 국가차원의 활동

- 2006년 7월 아이를 돌보는 혁신적인 서비스의 영속화조건에 관한 연구팀의 활동
- 평등한 프랑스 계획에 따른 좋은 관행의 추적

### 5.2.3. 일과 가족의 유기적 구성문제에 보다 잘 호응하기 위한 다양한 종류의 휴가확대

### 5.2.4. 여성의 권리와 평등을 위한 부에 의해서 취해진 수단

## 5.3. 정부부처의 활동

### 5.3.1. 건강 · 젊음 · 스포츠부

취약한 도시지역에서 여성과 소녀의 스포츠활동에 대한 아주 특별한 배려가 행해짐

국제적인 행동이 지지됨

### 5.3.2. 국방부의 사회적 지원

## 6. 여성의 권리와 평등을 위한 부의 활동수단