

분석평가 워크숍(4.19)

성평등정책 실현을 위한
성별영향분석평가 법령(자치법규) 작성 워크숍

- 일 시 : 2012. 4. 19(목) 14:00
- 장 소 : 강원도여성가족연구원 2층 회의실



강원도여성가족연구원
Gangwondo Women & Family Research Institute

목 차

I. 성별영향분석평가 제도의 이해

1. 성별영향분석평가 제도의 개요	3
2. 성별영향분석평가 제도의 비전과 목표	13
3. 성별영향분석평가 대상과제 및 지표	14
4. 성별영향분석평가 양식	22

II. 성별영향분석평가 법령(자치법규) 이해 및 작성 방법

1. 성별영향분석평가법 제정·시행	41
2. 제·개정 법령안 성별영향분석평가 운영체계	43
3. 법령성별영향분석평가서 작성	43

I. 성별영향분석평가 제도의 이해

I. 성별영향분석평가 제도의 개요

1. 성별영향분석평가의 개념

▣ 성별영향분석평가란?

- **법령·계획·사업** 등 정부의 주요 정책을 수립·시행하는 과정에서 여성과 남성의 특성과 사회·경제적 격차 등의 요인들을 체계적으로 분석·평가함으로써 정부 정책이 성평등의 실현에 기여하도록 하는 제도

〈성별영향분석평가 지침〉

성별영향분석평가의 효율적 추진을 위하여 분석평가 대상·기준·방법·절차 등
성별영향분석평가 운영에 필요한 구체적인 내용을 정한 법령보충 성격의 운영기준(근거: 영 제3조)

☞ 성인지 예산 제도와의 차이점은?

	성별영향분석평가 제도	성인지 예산 제도
공통점	여성과 남성의 특성과 요구, 사회경제적 차이점 분석하여 양성평등 정책이 될 수 있도록 개선하는 점	
차이점	정책과정 모든 부분에서 개선	예산편성과 집행을 통하여 개선

▣ 성별영향분석평가 방법

- 성별영향분석평가는 ① **정량적 방법**과 ② **정성적 방법**을 통해서 실시할 수 있음.
 - **정량적인 방법** : 인원수, 비율 등과 같은 수치로 된 객관적인 자료 즉, 통계치 같은 것에 의거하여 평가하는 것을 말함. 정부 또는 연구자가 조사하여 생산하는 각종 통계자료나, 본인이 업무를 하면서 작성하거나 집계하는 통계를 활용하면 됨.
 - **정성적인 방법** : 업무담당자의 지식이나 가치에 근거하여 주관적으로 판단하는 것임. 그러나 주관적이라고 해도 그러한 판단의 근거는 객관적인 자료나 지식에 두어야 함. 올바른 판단을 위해서는 업무를 담당하는 공무원의 시각, 가치, 인식, 지식 등이 중요한 요소임.

2. 성별영향분석평가의 필요성

▣ 정책의 균등한 혜택

- 모든 정책은 국민을 위하고 있기 때문에 차별을 전제하고 있지 않음. 그러나 국민을 위한 정책이 특정한 성(性)을 차별할 의도를 가지지는 않지만, 성별차이와 조건을 반영하지 않을 경우 균등한 혜택이 돌아갈 수 없음.
- 모든 공공정책의 대상은 “국민”을 하나의 일률적 집단으로 규정하고, 오랫동안 관행이나 관습에 따라 정책을 시행한 결과 의도하지는 않았지만 성별에 따라 차별적인 정책결과를 초래하는 경우가 있었음.

▣ 정책의 효율성과 만족도 보장

- 성 불평등과 아무런 관계가 없어 보이는 정책이나 사업이 성별 특성과 요구를 반영하지 않으면 성 불평등한 결과를 초래할 수 있어 정책의 효율성과 만족도는 현격히 떨어짐.
- 남성과 여성의 생리적·신체적 특성 뿐 만 아니라 삶의 경험과 특성을 고려하여 사회문화적 차이를 반영하지 않은 정책은 실효성이 없으며 예산의 낭비를 초래할 수 있음. 남성과 여성의 특성과 차이를 반영한 정책이야말로 정책의 효과성과 만족도가 높음.

▣ 정책의 품질 향상

- 사회는 빠르게 변화하고 있고 정책대상의 욕구도 다양해지고 있음. 반면 정책을 수립하고 집행하는 과정은 보수성을 띠고 있음. 사회변화에 적극적으로 대응하지 못해 정책 효과가 반감되어 정책자체가 무의미해지는 경우가 있음. 사회변화에 따라 정책도 발전되고 향상되어야 함.
- 정부가 국민에게 제공하고 있는 정책이나 서비스는 최고의 좋은 품질로 제공해야 함. 어느 한쪽 성에게만 정책의 품질이 최고로 느껴진다면 다른 성에게도 정책품질이 최고로 느껴지도록 향상시켜야 함. 최고의 품질은 여성과 남성의 요구와 관점에서 판단되어야 함.

3. 성별영향분석평가 법적근거

▣ 성별영향분석평가법 및 시행령

- 성별영향분석평가법 제정 (2011년)
- 성별영향분석평가법 시행령 제정(2012년)
- 성별영향분석평가 지침 마련 시행(2012년)

〈성별영향분석평가법 제1장 제1조〉

국가 및 지방자치단체의 정책에 대한 성별영향분석평가에 관하여 기본적인 사항을 정하여 정책의 수립과 시행에서 성평등을 실현하는 것을 목적으로 한다.

- 여성발전기본법 제10조, 제10조의 2
- 성별영향분석평가의 중요성과 필요성 제기 : 2002년 법적근거 마련함.

〈여성발전기본법 제10조 제1항〉

국가 및 지방자치단체는 소관 정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회 참여에 미칠 영향을 미리 분석·평가하여야 한다.

- 강원도여성발전조례 제7조(정책의 분석·평가 등)
- 성별영향분석평가의 중요성과 필요성 제기 : 2007년 개정

〈강원도여성발전조례제7조〉

- ① 도지사는 소관 정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석·평가하고, 그 결과를 정책개선에 반영하도록 한다.
- ② 도지사는 예산의 편성 및 중·장기 지방재정계획의 수립시 남녀평등을 실현하는 여성정책을 반영해야 한다.

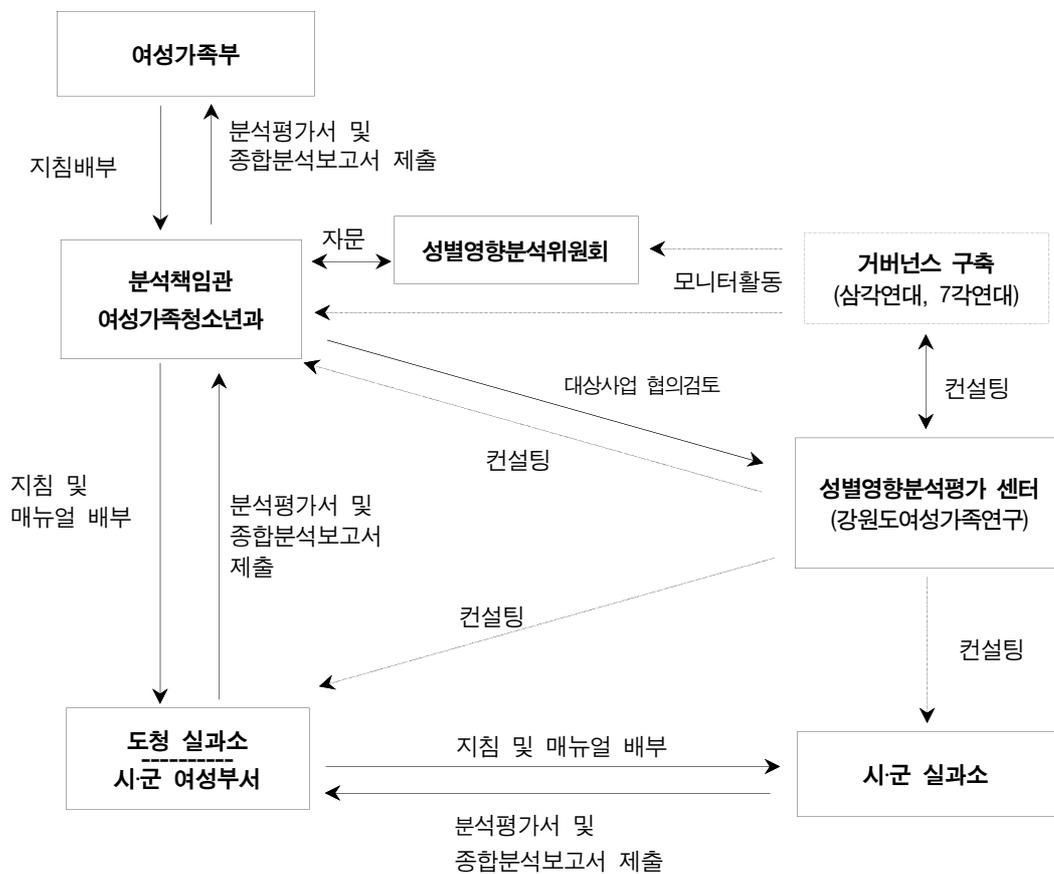
4. 성별영향분석평가의 추진체계

▣ 성별영향분석평가 추진체계 개요

- 성별영향평가제도는 총괄책임 부서인 여성부서를 중심으로 실국, 실과소 사업담당자, 연구기관 및 교육기관과의 유기적 연계를 통해 이루어짐

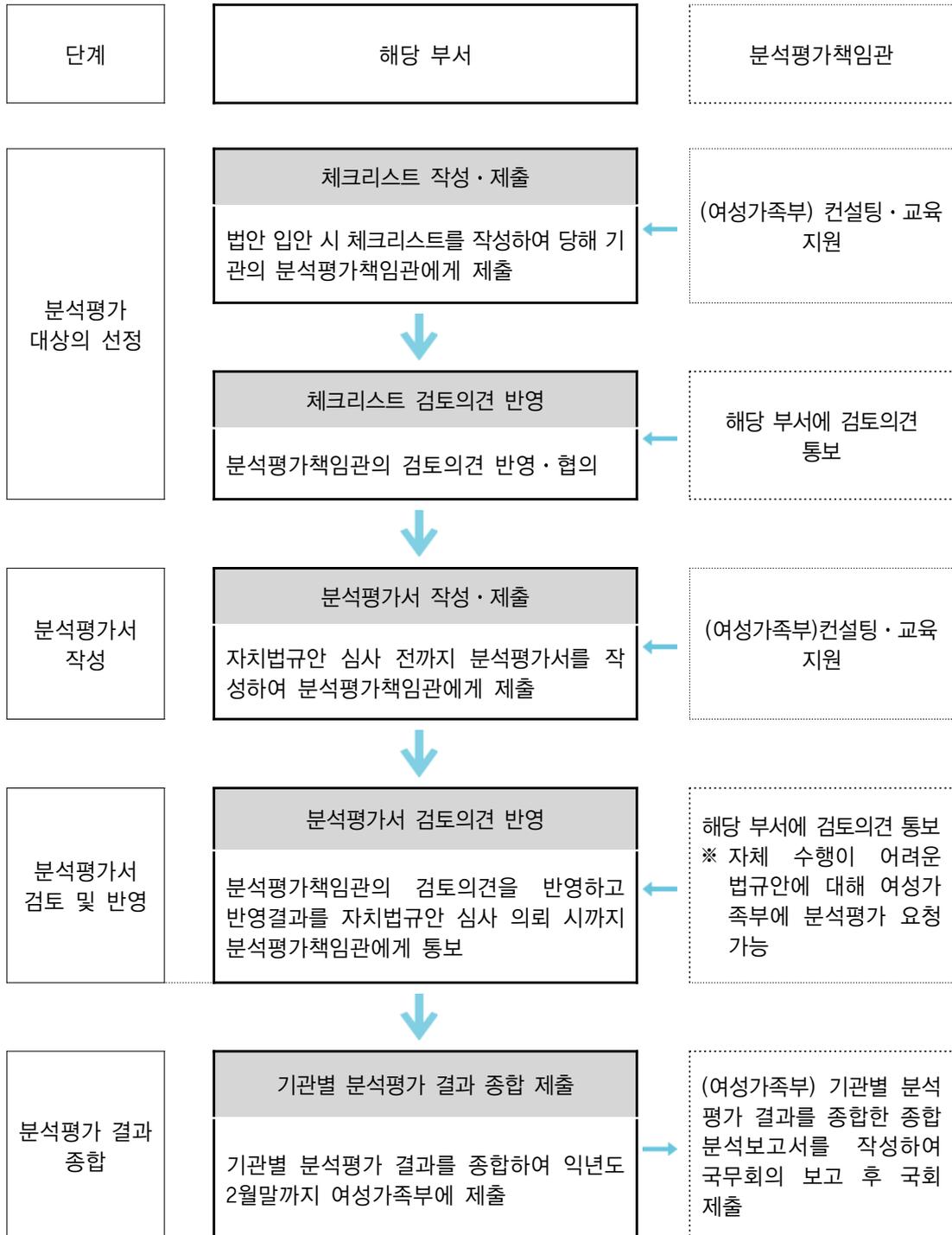
부 서	업 무 내 용
여성부서 (여성가족청소년과)	<ul style="list-style-type: none"> - 성별영향분석평가제도 시행계획 수립 - 성별영향분석평가제도 지침 및 매뉴얼 보급 - 성별영향분석평가제도 교육 계획 수립 및 시행 - 성별영향분석평가제도 대상과제 선정 및 조정 - 성인지 예산서와 연계 방안 검토 (대상과제, 교육, 정책개선 등) - 분석평가서, 종합분석평가서 취합 제출 : 여성가족부
실과소 담당자 및 대상과제 담당자	<ul style="list-style-type: none"> - 성별영향분석평가제도 대상과제 발굴 - 성별영향분석평가제도 교육 참여 - 성별영향분석평가 보고서 작성
강원도여성가족연구원 (성별영향분석평가 센터)	<ul style="list-style-type: none"> - 성별영향분석평가 매뉴얼 개발 - 성별영향분석평가 제도 연구 - 성별영향분석평가 교육 및 컨설팅 - 성별영향분석평가 제도의 종합적 지원 등
한국여성수련원 (교육연수부)	<ul style="list-style-type: none"> - 성별영향분석평가 관련 전문교육 실시 - 성별영향분석평가 관련 관리직 공무원 교육 등

▣ 성별영향분석평가 추진체계

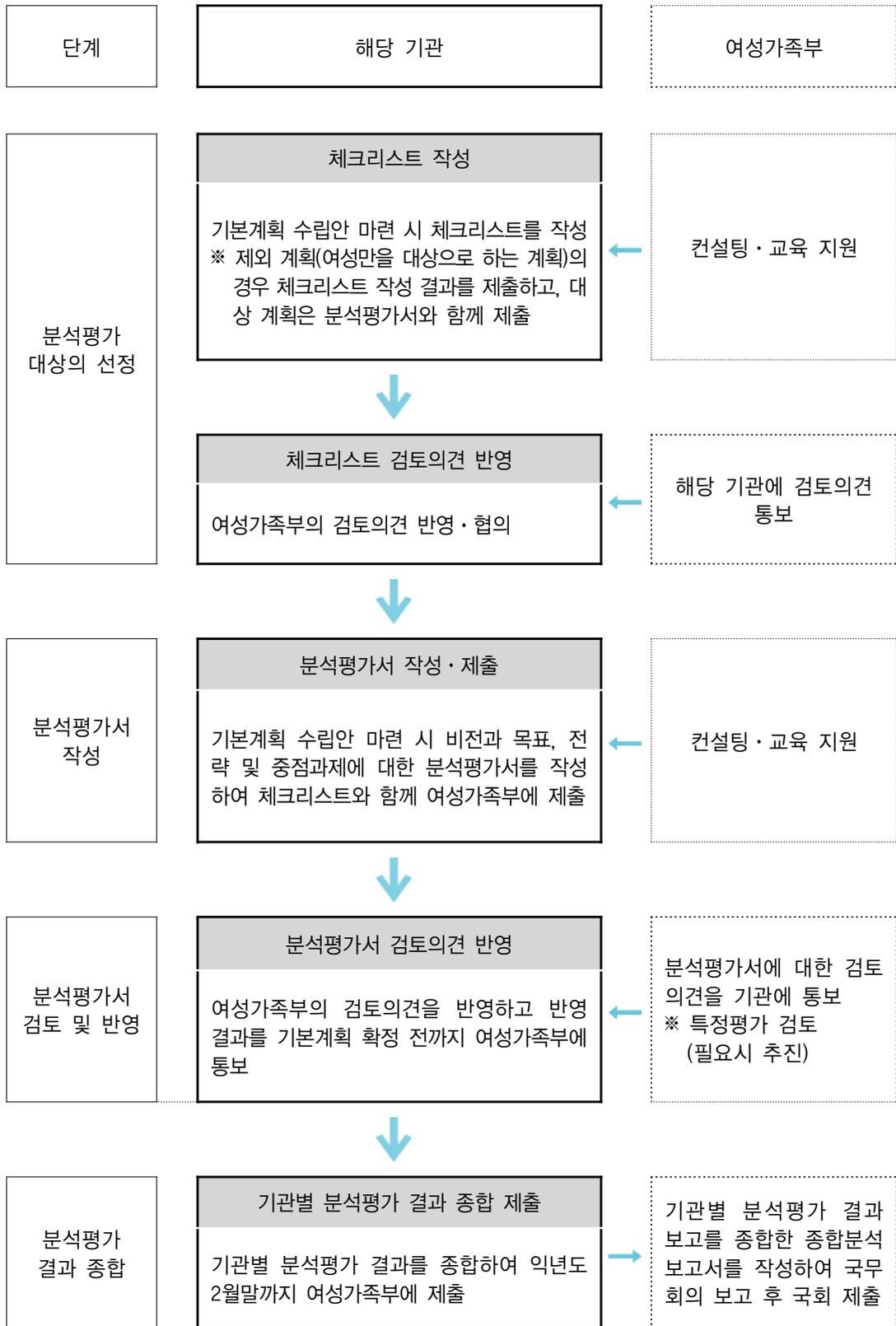


▣ 성별영향분석평가 추진절차

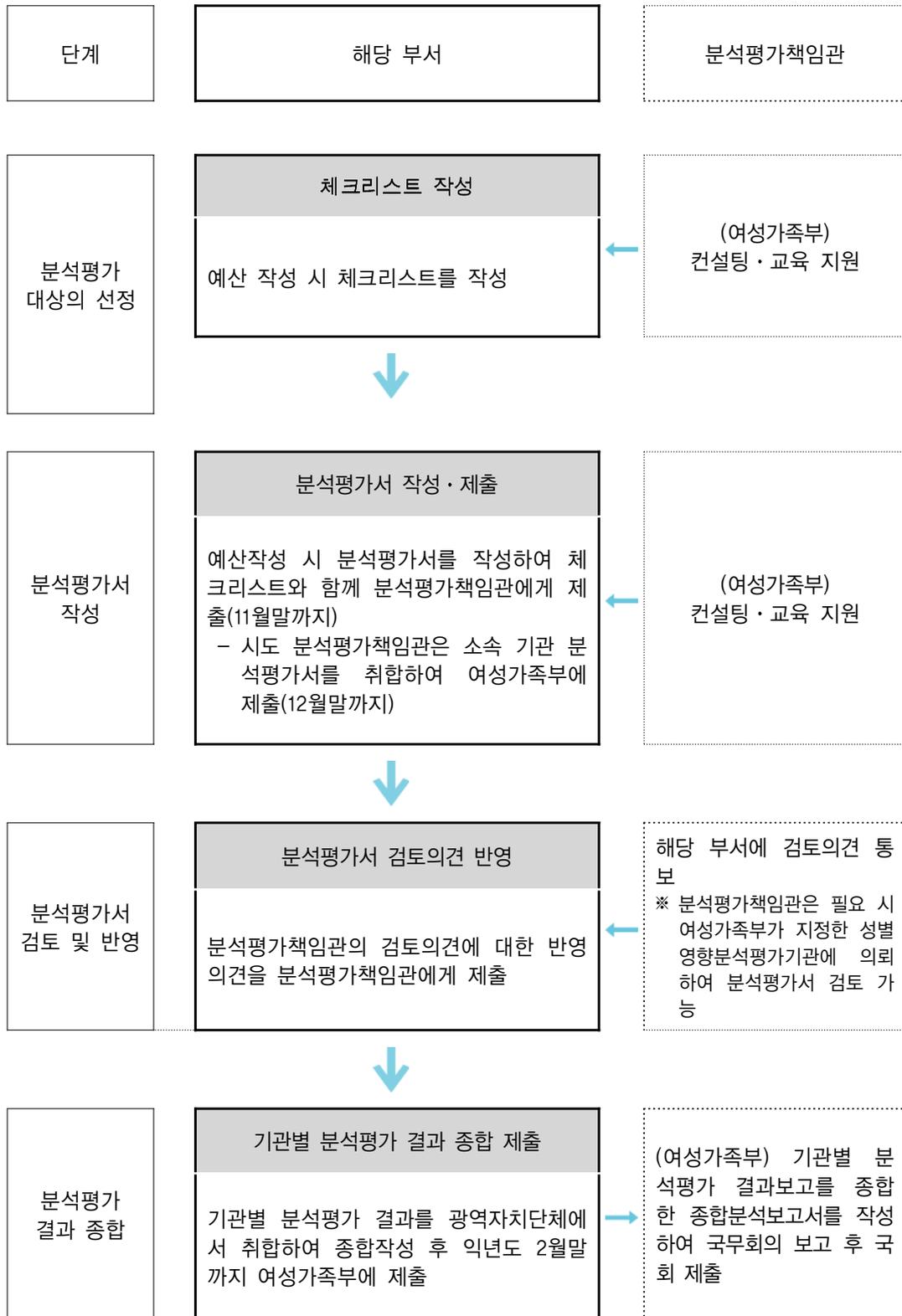
1) 법령



2) 계획



3) 사업



▣ 성별영향분석평가 추진일정

- 성별영향분석평가 추진계획 통보 : '12. 4. 12(화)
 - 도(실·과·소) 및 시군, 도 교육청
- 성별영향분석평가 제도 교육 : '12. 4. 19(목)
 - 여성부서 및 법제담당
 - 여성부서 및 실국과 주무부서
- 성별영향분석평가 매뉴얼 개발 : '12. 4. 30(월)예정
 - 강원도여성가족연구원 ※변경될 수 있음
- 성별영향분석평가 자치법규 작성 및 컨설팅 : '12. 4~12월
 - 자치법규 리스트 작성 및 컨설팅
 - 자치법규 분석평가서 작성 컨설팅
- 성별영향분석평가 대상사업 발굴 : '12. 5.14~31
 - 사업체크리스트 작성 및 컨설팅
- 성별영향분석평가 대상사업 확정 제출(여성부서) : '12. 6. 5(화)
- 성별영향분석평가 1차 집합교육 : '12. 6. 12(화)
 - 대상사업 담당자, 여성부서
- 성별영향분석평가 2차 집합교육 : '12. 7~8월
 - 대상사업 담당자, 여성부서
- 성별영향분석평가 대상사업 컨설팅 : '12. 7월~9월
 - 도 및 시군별 찾아가는 컨설팅 ※추후 일정 별도 추진
 - 사업 분석평가서 작성 컨설팅
- 성별영향분석평가와 성인지 예산대상 사업 연계 : '12. 9~10월
 - 대상사업, 정책개선, 예산 반영 등 ※성인지 예산 연계 추진(일부)
- 성별영향분석평가 분석평가서 최종 컨설팅: '12. 11월
 - 자치법규, 계획, 사업 : 체크리스트, 분석평가서
- 성별영향분석평가 자체 평가 : '12. 12.
 - 도 및 시군 : 우수기관 및 우수사례 선정 ※도지사 표창
- 성별영향분석평가 사업 분석보고서 제출(여가부) : '12. 12. 30
 - 시군 → 도 : '12. 11. 15
 - 도 → 여성가족부 : '12. 12. 30
- 기관별 분석평가 종합보고서 작성 컨설팅 : '13. 1월
 - 도 및 시군 여성부서
- 기관별 분석평가 종합보고서 제출(여가부) : '13. 2월
 - 시군 → 도 : '13. 2. 15
 - 도 → 여성가족부 : '13. 2. 27.

5. 성별영향분석평가 컨설팅: 강원도여성가족연구원

▣ 컨설팅이란?

- 성별영향분석평가 대상사업 선정부터 성별영향분석평가서 작성에 필요한 교육, 자문, 지원을 실시
- 업무담당자의 전문성을 높이고 성별영향분석평가의 실효성을 확보하기 위한 맞춤형 지원

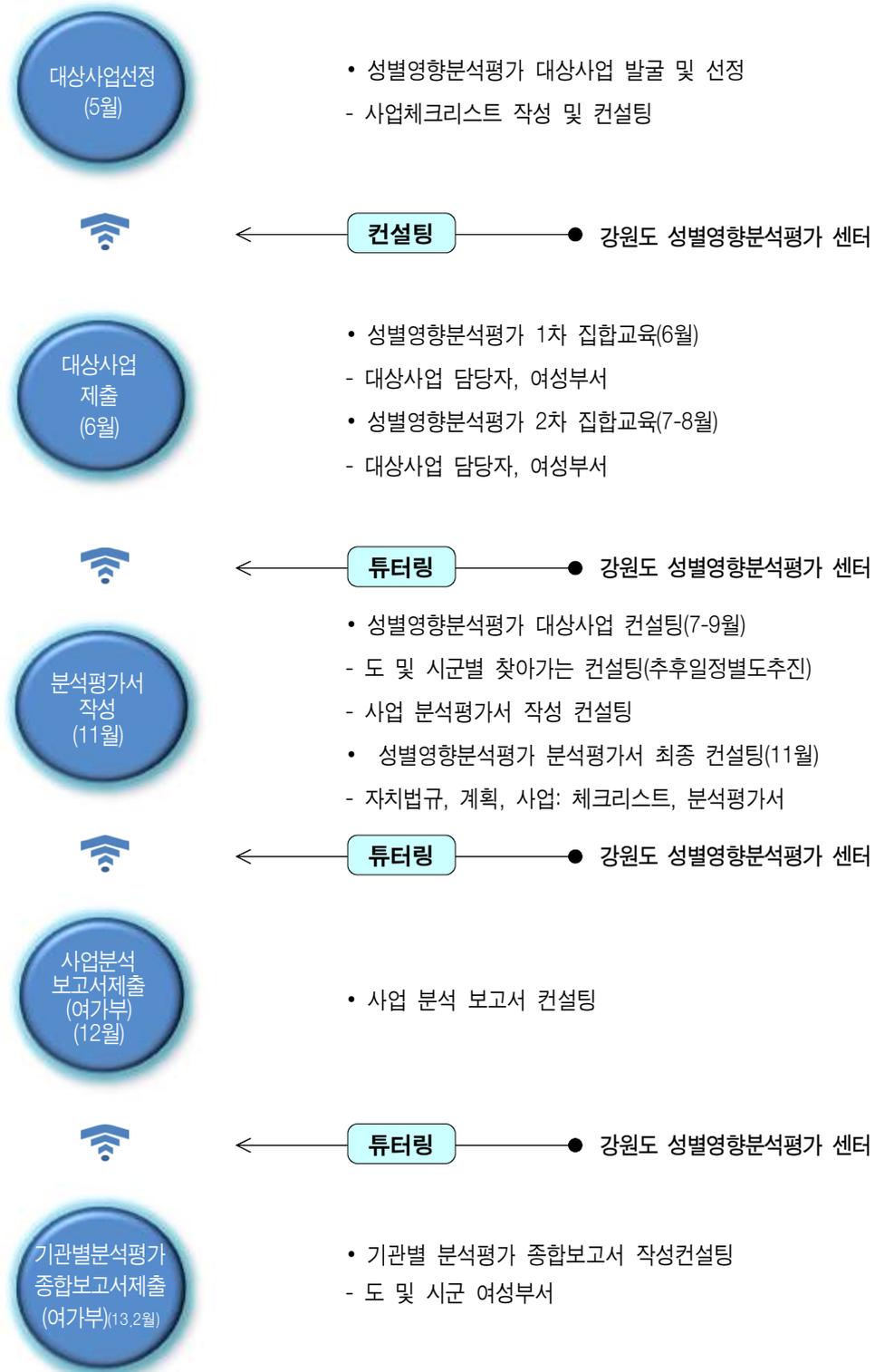
▣ 컨설턴트 구성

- 여성관련 전문가 : 학자(교수), 전문가(연구원), 여성단체활동가 등
- 강원도여성가족연구원 : 성별영향분석평가센터(여성가족부 지정 운영)

▣ 컨설팅 방법

- 성별영향분석평가서 지표 체계에 대한 이해와 적용을 위하여 「강원도 성별영향평가 매뉴얼」 개발
- 1:1 튜터담임교수제 지정 실시
- 집합, 대면, 전화, 이메일, 강의, 찾아가는 컨설팅 등 다양한 방법으로 실시함

▣ 컨설팅 일정



Ⅱ. 성별영향분석평가 비전과 목표

비 전

소득2배 행복2배 성평등한 강원도

목 표

실효성 높은 성별영향분석평가 제도 운영을 통한 정책만족도 제고

추진전략

- 생활 체감형 정책에 대한 성별영향분석평가 추진
- 분석평가 추진과정에 대한 One-Stop 지원시스템 구축
- 거버넌스 구축을 통한 모니터 및 정책개선 촉진
- 맞춤형 컨설팅과 교육을 통한 공무원의 전문성 및 역량 강화
- 성인지 예산제도 및 주요 제도와의 연계를 통한 시너지 효과 창출

Ⅲ. 성별영향분석평가 대상과제 및 지표

1. 성별영향분석평가 대상 및 선정

▣ 성별영향분석평가 범위

- 자치법규 : 제·개정된 모든 자치법규
- 기본계획 : 법률에 따라 3년 주기로 수립하는 계획
- 사 업 : 세출예산 사업명세서의 단위 사업

〈분석 제외〉

- 기관운영·관리에 관한 법령
 - ※ 직제, 기록물 등
- 여성만을 대상으로 하는 법령, 계획, 사업
 - ※ 여성과학기술인육성 및 지원에 관한 법률등
 - ※ 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획 등
 - ※ 여성농어업인육성 사업 등

▣ 대상과제수

- 자치법규 : 제 · 개정
- 사업 : 1부서 1과제
 - 도 및 시군 자체적으로 추진하는 사업 선정

- 국비 matching 사업 제외
 - 중앙관서에서 성별영향분석평가 대상 사업 선정 분석
 - ※ 여성가족부 성별영향분석평가과

- 시군은 도비 지원사업 대상사업 선정 가능

▣ 성별영향분석평가 대상 선정 기준

대상정책	선정 기준
자치법규	<ul style="list-style-type: none"> • 제개정을 추진하는 모든 법규
기본계획	<ul style="list-style-type: none"> • 인적 대상 사업을 포함하고 있는 계획 예) 교육, 고용, 복지, 안전 등
	<ul style="list-style-type: none"> • 시설설치·개선사업을 포함하고 있는 계획 예) 공원, 도로, 주거 등
	<ul style="list-style-type: none"> • 그 외 여성과 남성에게 영향을 줄 수 있는 사업을 포함하고 있는 계획 예) 산업육성, 연구 개발사업 등
사업	<ul style="list-style-type: none"> • 인적 대상 사업 예) 교육, 고용, 복지, 안전 등
	<ul style="list-style-type: none"> • 시설설치·개선 사업 예) 공원, 도로, 주거 등
	<ul style="list-style-type: none"> • 그 외 여성과 남성에게 영향을 줄 수 있는 사업 예) 산업육성, 연구 개발사업 등

▣ 성별영향분석평가 대상사업 선정시 고려 사항

- 도민생활과 밀접하고 직접적인 영향을 줄 수 있는 정책
 - 경제 성장을 위해 국민과 밀접한 정책
 - 광역경제권 개발에 포함된 정책 및 사업, 지역경제활성화 대책 관련 정책 및 사업, 녹색뉴딜 사업 등
 - 국민 생활과 밀접하게 관련되는 복지, 고용, 교육부분 정책
 - 빈곤층 자활사업, 맞춤형 일자리 창출사업, 의료서비스 개선사업, 학교특색살리기 관련 정책 및 사업, 글로벌 청년리더 양성사업 등

- 관련통계상 정책 수혜도의 성별격차가 발생하고 있는 정책 또는 향후 성별격차가 발생할 가능성이 있는 정책
 - 정책(사업)의 대상 집단을 성별로 구분 가능한 정책
 - 정책(사업) 수혜 정도에서 성별격차가 발생할 것으로 예상되는 정책
- 수혜대상 범위가 넓으며, 파급효과가 큰 중요 정책
 - 2013년 주요 업무계획에 반영된 주요정책과제
- 우리나라 성평등 지수(여성가족부 발표), UNDP의 불평등지수, 세계경제포럼(GGI) 등 성평등 관련 지표에 영향을 주는 정책
- 단체장의 공약사업
 - 단체장의 공약사업 중 특히 예산규모가 큰 정책(사업)

〈성격차지수(GGI)〉

성별 격차 정도를 지수화 한 것으로 경제활동참여와 기회, 교육수준, 정치적 권력, 보건과 생존 등 네 분야에 대한 지표로 구성되며 세계경제포럼(WEF)에서 개발·활용되는 성 평등 지표 중 하나임.

※ 대상사업 예시

사업유형	예 시
인력양성 · 운영	<ul style="list-style-type: none"> ○ 특정분야의 인재 육성을 목적으로 한 인력양성 및 인력운영 - 문화콘텐츠 전문인력 양성, 국제통상전문가양성, u-city 인력양성, 금융전문인력양성, 무형문화재보호 등 - 운동선수 양성, 인력채용패키지사업, 창업후계농업인양성, 임업기능인 양성 등
서비스	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개인에 대한 각종 서비스 제공 - 자문번호료 지원, 가사 간병방문도우미, 방과 후 학교 운영, 아동청소년 통합 서비스 지원, 외국인 근로자 지원 등 - 압조기 검진, 노인·장애인 구강건강관리, 국가예방접종실시, 임신부 및 영유아 영양 플러스, 노인일자리 확충, 무료법률서비스 등
보상금 · 보조금	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인센티브 차원의 보상금·보조금 - 고용유지지원금, 재고용장려금, 신규고용촉진장려금, 중소기업근로자 단축 지원금, 진폐위로금 지급, 농작물재해보험 등 - 지방기업고용보조금 지원, 근로자 능력개발 친환경농업 직접지불 등
교육 · 훈련	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개인을 대상으로 한 교육 - 사이버교육, 장애아 교육 지원, 지방공무원교육원 교육예산 등
법정급여	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국민기초생활보장법, 국민연금법, 고용보험법 등 법률에 근거한 기준을 충족한 대상에 대한 금전, 현물 급여 - 생계급여, 주거급여, 의료급여, 교육급여, 자활사업, 장애수당지급 등
연구 · 장학사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대학 및 연구지원 - 도립대학 지원, 기초생활 수급자 장학금 등
기 타	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일정 조건을 충족시키는 개인에게 수혜가 제공되는 사업 - 자원봉사활성화 지원, 장비 및 시설지원, 취약계층 복지관광, 체육바우처, 입양수수료지원 등 ○ 피복비 등 지원 금액이 성별로 차이가 발생하는 사업 ○ 일반 시민을 대상으로 한 각종 정보제공 및 상담 서비스 - 주민서비스 포털 운영, 관광객종합안내센터 운영, 민원콜센터 운영 등 ○ 도서관, 박물관, 과학관, 공연장, 전시관, 도립공원 등 각종 시민 이용시설의 건립, 운영 - 도서관 자료 확충, 아름다운 화장실 조성, 생활체육공원 조성, 청소년 쉼터 운영지원 등

- 단체장의 공약 사업 : 최우선으로 선정할 과제임
- 지역주민의 관심과 요구가 많은 정책(사업)
- 도시기본계획 수립, 중소기업육성자금사업(해당시군), 녹색성장 관련 사업
- 지역경제살리기 사업, 성장동력사업, 관광관련 사업, 의료관광 사업
- 취업지원사업, 자활지원사업, 평생교육사업, 민선단체장 공약사업 등
- 행정 및 정책결정 부문 : 공무원 인사 교류, 파견제도, 개방형 직위 운영 등
- 경제활동 및 고용 부문 : 사회적 일자리 창출, 실업대책, 소비자 보호 정책 등
- 교육부문 : 교육 소외계층을 위한 교육복지정책, 정보화교육, 인력양성, R&D 사업 등
- 복지부문 : 노인, 장애인, 아동, 청소년, 저출산 정책 등
- 문화·사회·환경부문 : 생활체육, 관광육성사업, 신도시, 자원봉사
- 기타 부문 : 새터민 정책, 정보화 사업 등

2. 분석대상 운영체계

평가대상		각 기관	여성가족부
법령	재개정 자치법규안 (지자체)	<ul style="list-style-type: none"> • 중앙부처의 제·개정 법령안에 준하여 자체 운영 • 분석평가 검토·협의를 기관별 분석평가책임관이 수행 - 자체 수행이 곤란한 법규 안은 여성가족부에 검토 요청 	<ul style="list-style-type: none"> • 분석평가책임관 요청사항 지원 • 분석평가 컨설팅·교육 프로그램 운영
계획	중장기 계획 (중앙부처·지자체)	<ul style="list-style-type: none"> • 당해 계획 수립 안 및 체크리스트와 분석평가서 작성·제출 • 특정평가 추진 시 계획 수립 전까지 분석평가가 완료될 수 있도록 자료협조 	<ul style="list-style-type: none"> • 비전·목표, 전략중점과제에 대한 분석평가 검토·협의(분석평가 컨설팅·교육 프로그램 운영) • 필요시 중점과제별 세부계획에 대한 특정성별영향분석평가 추진
사업	세출예산 사업 (지자체)	<ul style="list-style-type: none"> • 체크리스트와 분석평가서 작성·제출 • 법령, 예산, 정책 등에 반영 • 분석평가 검토·협의를 기관별 분석평가책임관이 수행 	<ul style="list-style-type: none"> • 분석평가서 검토 - 필요시 검토의견 통보 • 분석평가 컨설팅·교육 프로그램 운영
특정성별영향 분석평가		<ul style="list-style-type: none"> • 특정성별영향분석평가 대상정책은 기관별 분석평가에서 제외 • 개선대책 수립·시행 및 반영결과 통보 	<ul style="list-style-type: none"> • 특정성별영향분석평가 실시 • 정책개선 권고 및 반영결과 점검
분석평가결과 종합		<ul style="list-style-type: none"> • 기관별 분석평가결과 종합제출 (익년도 2월말) 	<ul style="list-style-type: none"> • 종합분석보고서 작성 및 제출 - 국무회의 보고 후 국회 제출

3. 분석 지표¹⁾

1) 법령지표

- 3개 평가항목, 9개의 세부 평가항목
 - 성별 구분, 성별 고정관념, 성별 특성 반영

평가항목	세부 평가항목
I. 성별 구분	1. 성별 구분 조항 유무
	2. 성별 구분 조항 개선 필요성
	3. 성별 구분 조항 개선 계획
II. 성별 고정관념	4. 성별 고정관념 관련 조항 유무
	5. 성별 고정관념 개선 조치 필요성
	6. 성별 고정관념 개선 계획
III. 성별 특성 반영	7. 자격·요건 조항 유무
	8. 자격·요건 조항의 성별 특성 반영 필요성
	9. 자격·요건 조항의 성별 특성 반영 개선 계획

1) 성별영향분석평가법 시행에 따라 대상분야(법령, 계획, 사업)의 특성과 여건을 고려하여 분석지표체계도 다르게 구성되었음.

2) 계획지표

- 비전과 목표, 전략 중점과제, 4개 평가항목, 9개의 세부평가항목 구성
 - 성별영향 발생 가능성, 성별 요구도, 성별 형평성, 성평등을 위한 조치사항의 구성

	평가항목	세부 평가항목
I. 비전과 목표	1. 성별영향 발생 가능성	① 성별로 다른 영향 발생 가능성
II. 전략 및 중점 과제	2. 성별 요구도	② 남녀의 사회문화적 위치에 따른 성별 요구 차이
		③ 남녀의 경제적 위치에 따른 성별 요구 차이
		④ 남녀의 신체적 차이(생물학적 차이)에 따른 성별 요구 차이
	3. 성별 형평성	⑤ 자원배분에서의 성별 요구도 반영
		⑥ 수혜에서의 성별 요구도 반영
	4. 성평등을 위한 조치사항	⑦ 법령 반영 계획
		⑧ 예산 반영 계획
		⑨ 사업내용·수행방식 등 반영 계획

※ 비전과 목표는 기본계획의 추진목표, 발전목표 등을 의미하며, 전략 및 중점과제는 전략과제별 추진계획, 전략 및 이행과제 등을 의미

※ 성별 요구도의 세부 평가항목(②~④)은 통합 작성 가능

3) 사업지표

- 정책환경의 특성, 성평등을 위한 조치사항, 5개 평가항목, 9개의 세부항목
- 사업의 성별요구도, 사업의 성별형평성, 법령, 예산, 사업으로 구성

평가항목		세부항목
I. 정책환경의 성별특성	1. 사업의 성별 요구도	① 남녀의 사회문화적 위치에 따른 사업의 성별 요구 차이
		② 남녀의 경제적 위치에 따른 사업의 성별 요구 차이
		③ 남녀의 신체적 차이(생물학적 차이)에 따른 사업의 성별 요구 차이
	2. 사업의 성별 형평성	④ 사업수혜에서의 성별 요구도 반영
		⑤ 예산배분에서의 성별 요구도 반영
II. 성평등을 위한 조치사항	3. 법령	⑥ 법령 반영 계획
	4. 예산	⑦ 예산 반영 계획
	5. 사업	⑧ 사업내용·수행방식 등 반영 계획

※ 사업의 성별 요구도의 세부 평가항목(①~③)은 통합 작성 가능

IV. 성별영향분석평가 양식

1. 법령 양식

▣ 체크리스트

(기관명) 성별영향분석평가 체크리스트(법령)														
법령명														
구분	제정()	개정()												
형식	법률() 대통령령() 총리령() 부령() 조례() 규칙()													
소관 부서	부서장	부서명:	담당자 성명/전화번호											
	담당자	부서명:	담당자 성명/전화번호											
입법 일정 (예정)	관계기관 협의	~	(일간)											
	입법예고	~	(일간)											
	법제처 심사*	~	(일간)											
붙임 자료	1. 법령(안)(신 · 구 조문 비교표 포함)													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 55%;">세부 평가항목</th> <th style="width: 15%;">해당 여부</th> <th style="width: 25%;">주요 내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">제 외 법 령</td> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> 기관운영 · 관리에 관한 법령 - 예) 조직, 기록물 등 </td> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오 </td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> 여성만을 대상으로 하는 법령** - 예) 여성농어업인육성법, 여성과학기술인육성 및 지원에 관한 법률 등 </td> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오 </td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					세부 평가항목	해당 여부	주요 내용	제 외 법 령	<input type="checkbox"/> 기관운영 · 관리에 관한 법령 - 예) 조직, 기록물 등	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오		<input type="checkbox"/> 여성만을 대상으로 하는 법령** - 예) 여성농어업인육성법, 여성과학기술인육성 및 지원에 관한 법률 등	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	
	세부 평가항목	해당 여부	주요 내용											
제 외 법 령	<input type="checkbox"/> 기관운영 · 관리에 관한 법령 - 예) 조직, 기록물 등	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오												
	<input type="checkbox"/> 여성만을 대상으로 하는 법령** - 예) 여성농어업인육성법, 여성과학기술인육성 및 지원에 관한 법률 등	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오												
* 지방자치단체는 법제담당 등 기관특성에 맞게 수정 가능 ** 성평등기본조례, 여성친화도시조성조례 등 성평등을 목적으로 하는 법령은 분석평가 대상														

▣ 분석평가서

(기관명) 성별영향분석평가서(법령)

○ 법령명 :

I. 개 요

□ 제·개정 목적

○

○

□ 제·개정 주요 내용

○

○

II. 평가항목별 점검 결과

1 성별 구분

세부 평가항목	해당 여부	
1. 성별 구분 조항 유무	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
2. 성별 구분 조항 개선 필요성	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
3. 성별 구분 조항 개선 계획	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음

1. 성별 구분 조항 유무

- <해당 조항>
○

2. 성별 구분 조항 필요성

- <분석 근거>
○
○

- <해당 조항>
○

3. 성별 구분 조항 개선 계획

- <분석 근거>
○
○

- <해당 조항 개선안>

제·개정안	개선안

2 성별 고정관념

세부 평가항목	해당 여부	
4. 성별 고정관념 관련 조항 유무	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
5. 성별 고정관념 개선조치 필요성	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
6. 성별 고정관념 개선 계획	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음

4. 성별 고정관념 관련 조항 유무

<해당 조항>
○

5. 성별 고정관념 개선조치 필요성

<분석 근거>
○
○

<해당 조항>
○

6. 성별 고정관념 개선 계획

<분석 근거>
○
○

<해당 조항 개선안>

제·개정안	개선안

3 성별 특성 반영

세부 평가항목	해당 여부	
7. 자격·요건 조항 유무	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
8. 자격·요건 조항의 성별 특성 반영 필요성	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
9. 자격·요건 조항의 성별 특성 반영 개선 계획	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음

7. 자격·요건 조항 유무

<해당 조항>
○

8. 자격·요건 조항의 성별 특성 반영 필요성

<분석 근거>
○
○

<해당 조항>
○

9. 자격·요건 조항의 성별 특성 반영 개선 계획

<분석 근거>
○
○

<해당 조항 개선안>

제·개정안	개선안

기관/부서명	
부서장	성 명: /직급: 전화번호:
담당자	성 명: /직급: 전화번호:

2. 계획양식

▣ 체크리스트

(기관명) 성별영향분석평가 체크리스트(계획)										
계획명										
구분	신규 수립()	재수립()차								
근거 법령										
소관 부서	주관기관 및 부서	부서명: _____ 기관명: _____ 담당자 성명/전화번호								
	관계기관	부서명: _____ 부관명: _____ 담당자 성명/전화번호								
		부서명: _____ 기관명: _____ 담당자 성명/전화번호								
		부서명: _____ 기관명: _____ 담당자 성명/전화번호								
		부서명: _____ 기관명: _____ 담당자 성명/전화번호								
		부서명: _____ 기관명: _____ 담당자 성명/전화번호								
계획 수립 일정 (예정)	관계기관 협의	~ (일간)								
	계획안 마련	~ (일간)								
	위원회 상정 및 의결	~ (일간)								
붙임 자료	1. 계획(안) 2. 관련 연구결과물									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;"></th> <th style="width: 55%;">세부 평가항목</th> <th style="width: 15%;">해당 여부</th> <th style="width: 15%;">주요 내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">제외 계획</td> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> 여성만을 대상으로 하는 계획 - 예) 여성농어업인육성, 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진, 여성과학기술인 육성지원 기본계획 등 </td> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/>예 <input type="checkbox"/>아니오 </td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				세부 평가항목	해당 여부	주요 내용	제외 계획	<input type="checkbox"/> 여성만을 대상으로 하는 계획 - 예) 여성농어업인육성, 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진, 여성과학기술인 육성지원 기본계획 등	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	
	세부 평가항목	해당 여부	주요 내용							
제외 계획	<input type="checkbox"/> 여성만을 대상으로 하는 계획 - 예) 여성농어업인육성, 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진, 여성과학기술인 육성지원 기본계획 등	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오								

■ 분석평가서

(기관명) 성별영향분석평가서(계획)

○ 계획명 :

I. 개요

비전과 목표

○ ※ 계획의 추진목표, 발전목표 등을 기술

전략 및 중점과제

○ ※ 계획의 전략과제별 추진계획, 전략 및 이행과제 등을 기술

II. 비전과 목표

1 성별영향 발생 가능성

세부 평가항목	해당 여부
1. 성별로 다른 영향 발생 가능성	<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음

1. 성별로 다른 영향 발생 가능성

<분석 근거>

○

<해당 계획 개선안>

○

Ⅲ. 전략 및 중점과제

1 성별 요구도

※ 성별 요구도의 세부 평가항목(②~④)은 통합 작성 가능

세부 평가항목	해당 여부	
2. 남녀의 사회문화적 위치에 따른 성별 요구 차이	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
3. 남녀의 경제적 위치에 따른 성별 요구 차이	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
4. 남녀의 신체적 차이(생물학적 차이)에 따른 성별 요구 차이	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음

2. 남녀의 사회문화적 위치에 따른 성별 요구 차이

- <분석 근거>
○ ※ 관련 통계가 있을 경우 활용 제시

- <해당 계획 개선안>
○

3. 남녀의 경제적 위치에 따른 성별 요구 차이

- <분석 근거>
○ ※ 관련 통계가 있을 경우 활용 제시

- <해당 계획 개선안>
○

4. 남녀의 신체적 차이(생물학적 차이)에 따른 성별 요구 차이

- <분석 근거>
○ ※ 관련 통계가 있을 경우 활용 제시

- <해당 계획 개선안>
○

2 성별 형평성

세부 평가항목	해당 여부
5. 자원배분에서의 성별 요구도 반영	<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
6. 수혜에서의 성별 요구도 반영	<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음

5. 자원배분에서의 성별 요구도 반영

- <분석 근거>
- * 사업명 및 예산 규모 기재

- <해당 계획 개선안>
-

6. 수혜에서의 성별 요구도 반영

- <분석 근거>

	2010년	2011년
전체	명	명
여성(비율)	명(%)	명(%)
남성(비율)	명(%)	명(%)

○

- <해당 계획 개선안>
-

3 성평등을 위한 조치사항

세부 평가항목	해당 계획 개선안
7. 법령 반영 계획	
8. 예산 반영 계획	
9. 사업내용·수행방식 등 반영 계획	

소관 부서 및 연락처

기관/부서명	
부서장	성 명: /직급: 전화번호:
담당자	성 명: /직급: 전화번호:

3. 사업양식

▣ 체크리스트

(기관명) 성별영향분석평가 체크리스트(사업)				
사업명				
소관 부서	부서장	부서명:	담당자 성명/전화번호	
	담당자	부서명:	담당자 성명/전화번호	
붙임 자료	<ul style="list-style-type: none"> • 중앙행정기관 : 해당 사업의 성과관리 시행계획 			
평가 단계	세부 평가항목		해당 여부	주요 내용
1단계	제외 사업	<input type="checkbox"/> 여성만을 대상으로 하는 사업 - 예) 여성농어업인육성, 여성과학기술인 육성 등	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	
	2단계	대상 사업	<input type="checkbox"/> 인적 대상 사업 - 예) 교육, 고용, 복지, 안전 등	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
<input type="checkbox"/> 시설설치·개선 사업 - 예) 공원, 도로, 주거 등			<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	
<input type="checkbox"/> 그 외 여성과 남성에게 영향을 줄 수 있는 사업 - 예) 산업육성, 연구개발사업 등			<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	

▣ 분석평가서

(기관명) 성별영향분석평가서(사업)

○ 사업명 :

I. 개 요

사업 목적

- ※ 사업 계획서 상에 기재된 사업목적 기재
-

추진 근거

-

주요 사업 내용

- ※ 사업 계획서 상에 기재된 주요 사업 대상, 세부 사업명 및 사업 내용 등 기재
-

예산 현황

(단위 : 백만원)

사업명	예산		
	2011년(A)	2012년(B)	증감(B-A)

II. 정책환경의 성별 특성

1 성별 요구도

※ 사업의 성별 요구도의 세부 평가항목(①~③)은 통합 작성 가능

세부 평가항목	해당 여부	
1. 남녀의 사회문화적 위치에 따른 성별 요구 차이	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
2. 남녀의 경제적 위치에 따른 성별 요구 차이	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
3. 남녀의 신체적 차이(생물학적 차이)에 따른 성별 요구 차이	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음

1. 남녀의 사회문화적 위치에 따른 성별 요구 차이

- <분석 근거>
 ※ 관련 통계가 있을 경우 활용 제시

- <해당 사업 개선안>

2. 남녀의 경제적 위치에 따른 성별 요구 차이

- <분석 근거>
 ※ 관련 통계가 있을 경우 활용 제시

- <해당 사업 개선안>

3. 남녀의 신체적 차이(생물학적 차이)에 따른 성별 요구 차이

- <분석 근거>
 ※ 관련 통계가 있을 경우 활용 제시

- <해당 사업 개선안>

2 성별 형평성

세부 평가항목	해당 여부
4. 사업수혜에서의 성별 요구도 반영	<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
5. 예산배분에서의 성별 요구도 반영	<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음

4. 사업수혜에서의 성별 요구도 반영

<분석 근거>

	2010년	2011년
전체	명	명
여성(비율)	명(%)	명(%)
남성(비율)	명(%)	명(%)

<해당 사업 개선안>

5. 예산배분에서의 성별 요구도 반영

<분석 근거>

※ 사업명 및 예산 규모 기재

<해당 사업 개선안>

Ⅲ. 성평등을 위한 조치사항

세부 평가항목	해당 사업 개선안
6. 법령(지침 포함) 반영 계획	
7. 예산 반영 계획	
8. 사업내용·수행방식 등 반영 계획	

소관 부서 및 연락처

기관/부서명	
부서장	성 명: /직급: 전화번호:
담당자	성 명: /직급: 전화번호:

Ⅱ. 성별영향분석평가 법령(자치법규) 이해 및 작성 방법

성별영향분석평가 법령(자치법규) 이해 및 작성 방법

박선영(한국여성정책연구원 인권·안전정책센터장)

1. 성별영향분석평가법 제정·시행

가. 법령 성별영향분석평가제도 도입

2011년 9월에 “국가 및 지방자치단체의 정책에 대한 성별영향분석평가에 관하여 기본적인 사항을 정하여 정책의 수립과 시행에서 성 평등을 실현하는 것을 목적”으로 ‘성별영향분석평가법’이 제정되었다.

성별영향분석평가란 정책과정에서 나타나는 성차별적 영향을 제거하고 정책이 양성평등 관점에서 기획·수행되도록 하기 위하여 여성 및 남성에게 미치는 영향을 분석·평가하는 것을 말한다.

우리나라는 2002년에 여성발전기본법에 성별영향분석평가 관련 조항이 신설된 후에 성별영향평가는 2004년에 시범 사업(9개 기관, 10개 과제)을 시작으로 2005년부터 중앙행정기관 및 지방자치단체(광역)를 대상으로 확대되어 실시되었다.

이처럼 성별영향분석평가는 제도가 본격적으로 실시된 2005년 이후 양적인 성장을 보이고 있다. 그러나 성별영향분석평가 대상이 되는 정책이나 평가 절차, 평가 결과의 활용 등에 대한 명확한 법적 규정이 존재하지 않아 성별영향분석 및 평가를 통하여 실질적인 정책 개선을 이끌어내기에는 한계가 있었다. 이런 한계를 극복하기 위해 제정된 것이 ‘성별영향분석평가법’이다.

이번 ‘성별영향분석평가법’ 제정에 따른 가장 큰 변화는 중앙행정기관과 지방자치단체가 법률과 조례 등을 제정하거나 개정하려고 할 때 해당 규정이 남녀 간에 차별적인 영향을 미칠 수 있는 규정인지, 남녀 간의 차이를 반영하고 있는지, 성별고정관념을 반영하고 있는 것은 아닌지 등을 사전에 분석·평가해야 한다는 것이다.

나. 법령 성별영향분석평가제도 도입의의

법률은 다양한 기능을 가지고 있다. 사회운영의 기본원칙과 다양한 가치관과 이해관계를 가지는 사회구성원의 권리·의무를 다루는 바 사회질서를 유지하고 분쟁을 예방·처리하는 기준이 되고 인권을 보장하는 기능을 가지며 정책 수립의 근거가 된다. 이러한 기능을 가지고 있는 법률은 국회의원이 발의하거나 정부가 제출한 법안을 국회에서 의결하여 만들어지고 개정된다.

문제는 법을 만들고 집행하고 적용하는 사람들의 대부분이 남성으로 구성되어 있다는 것이다. 이것은 법이 한쪽 성의 중심적 가치관과 경험 등을 바탕으로 하여 형성·집행

되어 왔다는 것을 보여주는 것임과 동시에 다른 한쪽 성의 가치관과 경험이 배제되어왔음을 보여주는 것이다.

헌법재판소에 의해 평등권 침해의 위헌 결정을 받은 민법상의 호주제 관련 규정이나 국적법상의 부계혈통주의 규정, 제대군인 가산점제도 등은 그동안 전통으로 또는 문화로 포장되어 합리적이고 중립적이라는 법원칙으로 나타나 법률에서 한쪽의 성을 차별할 수 있다는 것을 보여준다. 또한 국가인권위원회의 권고로 인해 폐지된 구 자동차손해배상보장법 시행령 상의 장애등급의 남녀차이(외모에 현저한 추상이 남은 여자는 7급 12호, 외모에 현저한 추상이 남은 남자는 12급 13호는 사회생활에서 흉터로 인해 받는 정신적 고통이 남자보다 여자가 더 크다는 사회통념에 근거한 것으로 여성의 외모는 그 무엇보다 중요하다는 남성적 가치관에 의해 여성과 남성모두가 차별받을 수도 있다는 것을 보여주는 사례이다.

이와 같이 법령이 차별적인 경우 차별대상이 되는 자에게 피해를 끼치는 것을 넘어 법 존재 자체가 차별을 정당화할 수 있다는 데 문제가 있다.

중립적이고 합리적이라는 법률에 성차별적 규정이 존재하는 것은 오랜 기간 형성·강화되어 온 사회적 통념(고정관념)으로부터 법률 입안자들이 자유롭지 못하다는 점, 그리고 규정 그 자체는 차별적이지 않고 성 중립적이지만, 적용 결과 한쪽 성에게 차별적인 결과를 가져올 수 있다는 성별영향(간접차별)에 대한 고려 등이 부족하기 때문에 나타나는 결과이다.

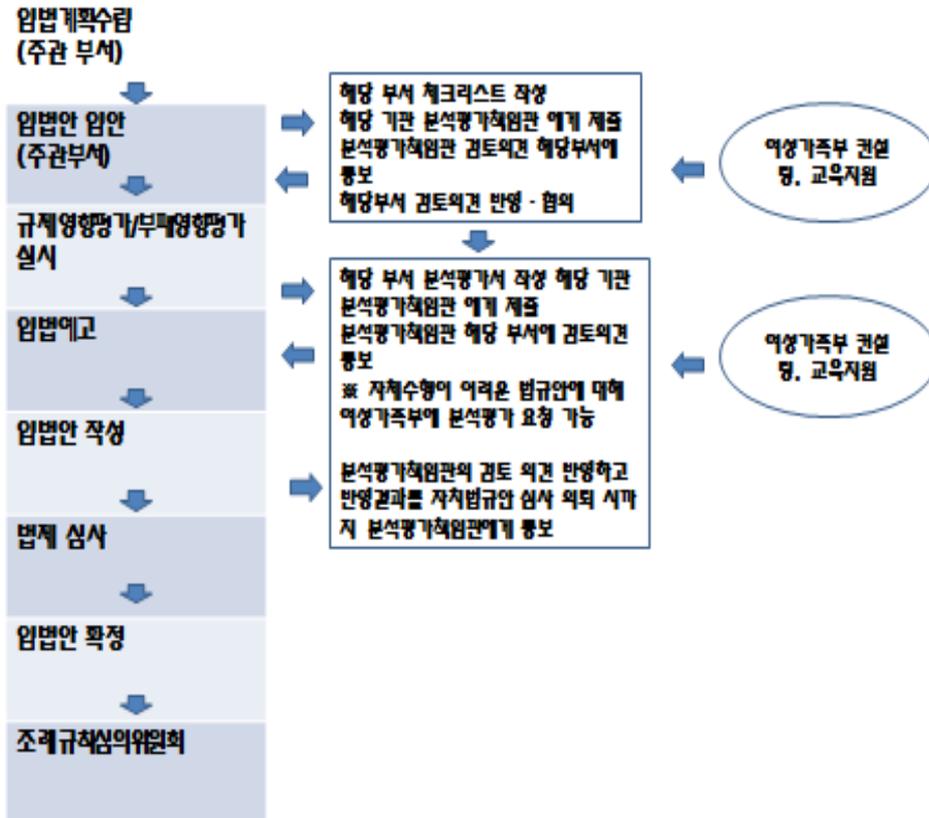
따라서 성차별적인 법령이 입법화되는 것을 방지하기 위해서는 입법자들이 이른바 “성인지적 관점”에 입각하여 법안을 마련하는 것과 함께, 제도적으로 법령에 내재해 있는 성별 불평등 요인을 체계적으로 분석·평가하여 법령 제·개정 이후에 발생할 수 있는 성별 불평등을 사전에 예방하는 것이 필요하다. 이를 위해 도입된 것이 제·개정 법령안에 대한 성별영향분석평가이다.

또한 법률은 당대 사회의 현실이나 사상을 반영한 가치기준이기도 하지만, 그러한 사회를 변화시킬 수 있는 영향력을 갖는다. 따라서 법령안에 대한 성별영향분석평가를 통해 법률의 성에 대한 관점과 기준을 변화시킨다면 이를 통해 성에 대한 사람들의 의식도 변화되고 더불어 사회도 변화될 수 있다.

2. 제·개정 법령안 성별영향분석평가 운영체제

가. 입법절차와 성별영향분석평가도

1) 지방자치단체



※ 규칙: 행정안전부 보고 → 공포

※ 조례: 조례안 의결사항 통보 → 시의회 제출 → 시의회 의결 → 행정안전부 보고 → 공포

3. 법령 성별영향분석평가서 작성

가. 체크리스트 작성 및 제출

1) 체크리스트 작성 방법 : 평가대상 법령의 선정

가) 평가 대상 법령

성별영향분석평가법 제5조제1항에 따르면 중앙행정기관 및 지방자치단체에서 제정·개정을 추진하는 법령안은 성별영향분석평가 대상이 된다. 이 때 법령에는 법률, 대통령령, 총리령, 부령 및 조례·규칙이 포함된다.

나) 선정 기준 : 포지티브 방식

제·개정 법령안에 대한 성별영향분석평가는 2단계로 이루어진다. 1단계는 체크리스트 작성을 통해 제·개정 법령안이 분석평가 대상인지를 확정하는 단계로 이 단계에서 분석평가 제외 법령에 해당하면 성별영향평가분석은 종료된다. 그 이외의 제·개정 법령안의 경우에는 2단계인 성별영향분석평가서 작성단계로 넘어간다.

법 제5조제2항에서는 분석평가대상의 선정 기준 및 절차 등에 필요한 사항을 대통령령으로 정하도록 하고 있다. 시행령 제2조제1항에 따르면 ① 여성의 지위향상 또는 성평등의 실현을 직접적인 목적으로 하는 경우, ② 정책이 사람에게 미치는 효과가 간접적인 것에 불과하거나 정책 효과가 매우 광범위한 경우 등 정책 효과를 성별에 따라 구별하기가 사실상 불가능한 경우, ③ 국가·지방자치단체의 조직, 업무 처리 절차 등 행정 내부의 운영·관리에 관한 경우, ④ 그 밖에 정책이 성평등에 미치는 영향이 없음이 명백하거나 분석평가의 수행이 불가능한 특별한 사유가 있다고 인정되는 경우를 제외한 모든 법령은 성별영향분석평가 대상이 된다.

☞ 2012년 성별영향평가분석 지침 분석평가 제외법령

- 기관운영·관리에 관한 법령
- 예) 조직, 기록물 등
- 여성만을 대상으로 하는 법령
- 예) 여성농어업인육성법, 여성과학기술인육성 및 지원에 관한 법률 등
- 알기 쉬운 법령 정비 대상

2) 작성 및 제출

자치법규 입안 시 체크리스트를 작성하여 기관의 분석평가책임관에게 제출한다. 분석평가책임관은 제출받은 체크리스트를 검토하여 그 의견을 지방자치단체에 통보한다. 검토의견을 통보받은 지방자치단체는 검토의견을 반영하거나 반영여부를 분석평가책임관과 협의한다.

〈그림1〉 지방자치단체 체크리스트 작성 및 제출



나. 분석평가서 작성 및 제출

1) 제·개정 법령안 성별영향분석평가 방법

앞서 살펴본 바와 같이 제·개정 법령안에 대한 성별영향분석평가는 법령이 분석평가 대상이 되는지를 검토하는 단계(제1단계 : 체크리스트 작성)를 거쳐, 분석평가 대상이 되는 법령을 가지고 구체적으로 성평등에 미치는 영향을 분석하는 단계(제2단계 : 분석평가서 작성)로 진행된다.

2) 분석평가서 작성 방법

제1단계의 체크리스트 작성 결과 제외 법령 항목에 해당하지 않는 경우 제2단계의 성별영향분석평가를 실시한다. 법령의 입안단계에서부터 성별 불평등 위험 요인을 체계적으로 분석하고 이를 사전에 제거·개선에 나가기 위하여 법령이 합리적인 근거 없이 성별 구분을 하고 있는지, 법령 내용이 성역할 고정관념을 담고 있는지, 여성과 남성의 성별 특성 및 그 차이를 반영하였는지 등을 분석평가한다. 아래에서는 분석평가서 작성을 위한 3개 평가항목인 ① 성별 구분, ② 성별 고정관념, ③ 성별 특성 반영을 각 항목별 개요 및 평가시 고려사항에 대하여 살펴본다.

가) 성별 구분

(1) 개요

제개정 법령안의 적용 대상에 성별 구분 조항이 있는지를 확인한다. 성별 구분 조항이 있을 경우 이 조항이 필요한지 여부를 판단하고, 성별 구분 조항이 추가로 필요한 조항이 있는지를 검토한다. 성별 구분 조항이 불필요할 경우 성별 구분 조항에 대한 개선 계획을 구체적으로 도출하여 제개정하는 법령 조항에 반영한다.

법령에서 성차별은 직접적인 방법, 간접적인 방법으로 이루어진다. 전자를 직접차별, 후자를 간접차별이라 한다. 직접차별이란 의도적으로 성별을 구분하여 특정 성을 우대·배제하거나 불리하게 대우하는 것을 말한다. 반면 간접차별은 외관상 성별에 따라 명시적으로 구분을 두고 있는 것은 아니지만 해당 기준을 적용하였을 때 성별에 따라 현저하게 다른 결과가 발생하여 한쪽 성에 불리한 영향이 초래되고 이를 정당화할 수 없는 경우를 말한다.

직접차별은 성별에 따른 구분이 드러나므로 성별 구분의 정당성을 판단하면 되지만 간접차별은 성별에 따른 구분이 겉으로 드러나지 않기 때문에 성별에 따라 다른 결과가 발생할 것으로 우려되는 조항을 발견해낼 수 있어야 한다. 간접차별이 우려되는 규정을 찾아내기 위해서는 성인지적 관점과 성차별에 대한 민감성이 요구된다.

헌법재판소에서 간접차별을 인정한 대표적인 사례로는 제대군인 가산점제 위헌 결정(96헌마363)이 있다. 문제된 조항은 (구)제대군인지원에관한법률 제8조로 채용시험 시 제대

군인에게 일정한 비율의 가산점을 부과하는 것이다. 가산점을 부여하는 대상은 ‘제대군인’이므로 이 조항은 외관상으로는 성별에 따른 구분이 드러나지 않는다. 여성도 ‘제대군인’이 될 수 있고, ‘남성 제대군인’에게만 가산점을 부여한다거나 제대군인의 성별에 따라 차등적인 비율의 가산점을 부여한다거나 하는 방식을 택하고 있지도 않다. 다만 구분되는 것은 ‘제대군인’과 ‘제대군인이 아닌 사람’이다. 따라서 직접차별의 차원에서만 살펴보면 본 조항은 ‘성별 구분’에 해당하지 않고, 성차별과 무관한 조항이 된다.

그러나 헌법재판소는 이 조항을 실제로 적용하였을 때 성별에 따라 현저히 다른 결과가 발생함에 주목했다. ‘제대군인’에는 “① 현역복무를 마치고 전역(퇴역·면역 포함)한 남자, ② 상근예비역 소집복무를 마치고 소집해제 된 남자, ③ 지원에 의한 현역복무를 마치고 퇴역한 여자”가 포함되고 ‘제대군인이 아닌 사람’에는 “① 군복무를 지원하지 아니한 절대다수의 여자, ② 징병검사 결과 질병 또는 심신장애로 병역을 감당할 수 없다는 판정을 받아 병역면제처분을 받은 남자, ③ 보충역으로 군복무를 마쳤거나 제2국민역에 편입된 남자”가 포함되는데, 가산점 혜택을 받을 수 있는 제대군인 중 ③에 해당하는 여성은 전체 여성 중 극히 일부분에 불과한 반면 남성의 대부분은 제대군인 중 ①, ② 유형에 해당한다. 이에 따라 헌법재판소는 제대군인 가산점 제도는 “전체 남자 중의 대부분에 비하여 전체 여성의 거의 대부분을 차별취급하고 있으므로 이러한 법적 상태는 성별에 의한 차별이라고 보아야” 한다고 하여, 간접차별을 성차별의 일종으로 이해했다. 성평등에 대한 공감대가 확산되면서 직접적으로 행해지는 성차별은 과거에 비하여 많이 줄어들었다. 이와 같은 상황에서 ‘성별 구분’은 간접적인 방식으로 더 많이 이루어지고 있다. 따라서 성별영향분석평가를 통하여 직접적 성차별뿐 아니라, 간접적 성차별의 여지가 있는 조항까지 선별함으로써 법령에 의한 차별의 가능성을 사전에 차단할 필요가 있다.

(2) 평가시 고려요소

■ 성별 구분 조항 유무 확인

먼저 직접차별에 해당하는 성별 구분 조항으로, 명시적으로 성별에 따라 우대·배제·구별·불리한 대우를 하는 조항이 있는지 살핀다. 명시적인 구분이 없을 때에는 해당 기준을 적용하였을 때 성별에 따라 다른 결과가 발생할 것으로 예상되는 조항이 있는지 살핀다. 해당사항이 있는 경우 ‘성별 구분 조항 유무’의 ‘있음’에 표시하고 2단계로 넘어간다. 성별을 구분하는 조항이 없고 성별에 따라 다른 결과를 초래할 것으로 예상되는 조항도 없을 경우에는 ‘없음’에 표시하고 성별 구분 항목의 평가를 종료한다.

■ 성별 구분 조항의 타당성 및 개선 필요성 검토

성별에 따른 명시적 구분이 있거나 성별에 따른 차등 효과가 발생한다고 하더라도 정당화될 수 있는지, 아니면 정당성이 없어 개선이 필요한지 여부를 판단한다. 성별 구

분의 필요성은 법의 목적을 달성하기 위해 또는 성별 특성을 반영하기 위해 불가피한 경우나 성별 격차를 해소하기 위해 부득이한 경우에 인정될 수 있다. 이와 같이 정당화 가능성 여부를 판단하여 정당화될 수 없고 개선이 필요하다면 ‘있음’에 표시한 뒤 그 근거를 적고 평가를 계속하고, 정당화될 수 있어 개선이 필요하지 않다면 ‘없음’에 표시하고 판단 근거를 서술한 다음 성별 구분 평가를 종료한다.

■ 성별 구분 개선 계획 반영

성별 구분 조항이 부당하여 개선의 필요성이 있을 때, 개선 계획을 도출하도록 한다. 성별에 따른 명시적인 구분이 문제가 된다면 성별 구분을 삭제하도록 하고, 명시적 성별 구분은 없으나 특정 성에게 차별적인 효과가 발생하는 경우에는 해당 기준을 수정하거나 성별 영향을 고려할 수 있는 대안을 도출한다. 개선 계획이 있으면 ‘있음’에 표시하고 분석 근거를 적은 다음 법령 제·개정안 원안과 개선안을 대조하여 표에 기재한다. 개선 계획이 없으면 ‘없음’에 표시하고 성별 구분 평가를 종료한다.

- 제·개정하는 법령 중 여성과 남성을 명시적으로 구분하는 조항이 있는지 확인
 - 여기서는 직접적 구분, 간접적 구분 모두 포함
- 성별 구분 조항이 있을 경우 그 필요성을 검토
 - 성별 구분의 필요성은 법의 목적을 달성하기 위해 또는 성별 특성을 반영하기 위해 불가피한 경우나 성별 격차를 해소하기 위해 부득이한 경우에 인정됨.
- 성별 구분의 필요성에 대한 검토 결과 여성과 남성의 명시적인 구분으로 합리적인 이유 없이 한쪽 성에 불리한 영향이 발생할 것으로 예측되는 경우 성별 구분을 달리하지 않고 규정할 수 있는 방법에 대해 고민하여 기술함.

(3) 분석평가 사례

(기관명) 성별영향분석평가서(법령)

○ 법령명 : (구)국적법

II. 평가항목별 점검 결과

1 성별 구분

세부 평가항목	해당 여부
1. 성별 구분 조항 유무	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
2. 성별 구분 조항 개선 필요성	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
3. 성별 구분 조항 개선 계획	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음

1. 성별 구분 조항 유무

<해당 조항>

○ 제2조 다음 각호의 1에 해당하는 자는 대한민국의 국민이다.

1. 출생한 당시에 부가 대한민국의 국민인 자
2. 출생하기 전에 부가 사망한 때에는 사망한 당시에 대한민국의 국민이던 자
3. 부가 분명하지 아니한 때 또는 국적이 없는 때에는 모가 대한민국의 국민인 자
4. 부모가 모두 분명하지 아니한 때 또는 국적이 없는 때에는 대한민국에서 출생한 자

2. 성별 구분 타당성 및 개선 필요성

<분석 근거>

- 헌법 제36조 1항은 혼인과 가족생활에서의 양성평등원칙을 천명하고 있으며, 이에 따라 입법자는 가족제도를 형성함에 있어 양성의 평등을 기초로 하여야 함. 따라서 가족구성원의 국적에 따라 자녀의 국적을 결정하는 위 대상조항이 양성평등원칙에 부합하는지 살펴볼 필요가 있음.
- 위 대상조항은 부계혈통주의에 따라 자의 국적을 정하도록 하고 있음. 부가 대한민국 국민인 때에는 출생에 따라 대한민국 국적을 부여하나 모가 대한민국 국민인 때에는 보충적으로만 대한민국 국적을 부여할 수 있도록 하여 한국인 부와 외국인 모 사이의 자녀와 한국인 모와 외국인 부 사이의 자녀를 차등대우함. 그 결과 남성 국민의 자녀에 비하여 여성 국민의 자녀에게 불리한 영향을 끼치며, 이는 그 자녀의 모인 여성 국민에게도 불리한 영향을 초래함.

○ 한국인과 외국인 간의 혼인에서 남성이 한국인인 경우와 여성이 한국인인 경우를 구별하여야 하는 타당한 이유를 찾기 어려움. 한국인과 외국인 사이에서 태어난 자녀가 한국의 법질서와 문화에 적응하고 공동체에서 생활할 수 있는 능력과 자질을 갖추었는지 여부가 부가 한국인인지 아니면 모가 한국인인지 여부에 따라, 즉 한국인인 부모의 성별에 따라 달라진다고 볼 근거는 없음.

○ 국적 취득에 있어 혈통주의는 가족 및 국가라는 공동체로의 귀속을 담보하며, 부모와 자녀 간의 관계를 형성하는 데 중요한 요소로 작용함. 그런데 이러한 결속 관계를 부자관계에서만 보장하고 모자관계에서는 보장하지 않는다면, 이는 가족 내에서 여성의 지위를 절하하고 모의 지위를 침해하는 것임.

○ 외국인 부와 한국인 모 사이에서 출생한 자녀는 대한민국 국적을 받지 못함으로써 한국인 부와 외국인 모 사이에서 출생한 자녀가 국민으로서 누릴 수 있는 권리를 박탈당함. 그들은 대한민국 국적을 취득하지 못하여 헌법상 공무담임권, 거주이전의 자유, 직업선택의 자유, 재산권, 선거권 및 피선거권, 국가배상청구권, 범죄피해자구조청구권, 국민투표권 및 각종 사회적 기본권의 향유를 박탈당하거나 상당한 제한을 받게 됨. 반면 이와 같이 침해되는 이익과 부계혈통주의의 관철로서 달성하고자 하는 공익을 형량할 때, 공익이 더 크다고 판단할 근거도 없음.

<해당 조항>

○ 제2조

3. 성별 구분 개선 계획

<분석 근거>

○ 자녀의 국적 취득 기준을 부모양계혈통주의로 전환함

<해당 조항 개선안>

제 · 개정안	개선안
제2조 다음 각호의 1에 해당하는 자는 대한민국의 국민이다. 1. 출생한 당시에 부가 대한민국의 국민인 자 3. 부가 분명하지 아니한 때 또는 국적이 없는 때에는 모가 대한민국의 국민인 자	제2조(출생에 의한 국적 취득) ① 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 출생과 동시에 대한민국 국적을 취득한다. 1. 출생 당시에 부 또는 모가 대한민국의 국민인 자

(기관명) 성별영향분석평가서(법령)

○ 법령명 : 강원도 지방공무원 인사규칙

II. 평가항목별 점검 결과

1 성별 구분

세부 평가항목	해당 여부
1. 성별 구분 조항 유무	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
2. 성별 구분 조항 개선 필요성	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
3. 성별 구분 조항 개선 계획	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음

1. 성별 구분 조항 유무

<해당 조항>

제19조(신규임용후보자 명부의 작성) ① 영 제12조에 따른 신규임용후보자 명부는 별지 제5호서식에 따르고, 시험성적순위에 따라 작성하되 필요할 때에는 직류별·근무희망기관별·근무희망지역별로 구분하여 작성할 수 있다.

③ 제1항에 따른 신규임용후보자 명부를 작성할 때에 시험성적이 같은 경우에는 다음 각 호의 경력에 따라 순위를 결정한다.

1. 임용예정 직위에 관련된 직무에 장기근무한 경력이 있는 사람
2. 행정경력이 많은 사람
3. 병역을 마친 사람

2. 성별 구분 타당성 및 개선 필요성

<분석 근거>

- "병역을 필한 자"의 대한 우대는 결과적으로 남성을 우대하는 것이 됨.
- 채용과 관련한 우대조항이 정당화되기 위해서는 직무관련성이 전제되어야 함.
- 병역의무를 마쳤다는 것과 지방공무원 우선임용과의 연관성이 입증되어야 함.
- 지방공무원의 업무와 병역을 마쳤다는 조건은 아무런 연관성이 없음.

<해당 조항>

- 제19조제3항3호

3. 성별 구분 개선 계획

<분석 근거>

- 병역을 마친 자 조항을 삭제하고 차별의 소지가 없는 합리적 기준으로 대체되어야 함.

<해당 조항 개선안>

제 · 개정안	개선안
<p>③ 제1항에 따른 신규임용후보자 명부를 작성할 때에 시험성적이 같은 경우에는 다음 각 호의 경력에 따라 순위를 결정한다.</p> <p>1. 임용예정 직위에 관련된 직무에 장기 근무한 경력이 있는 사람</p> <p>2. 행정경력이 많은 사람</p> <p>3. 병역을 마친 사람 <개정 2011.2.18></p>	<p>3. 삭제</p> <p>4. <u>임용예정직위에 관련된 상위등급의 자격증 소지자</u></p>
제 · 개정안	개선안: 자격증 유무가 업무와 관련이 없는 경우
<p>③ 제1항에 따른 신규임용후보자 명부를 작성할 때에 시험성적이 같은 경우에는 다음 각 호의 경력에 따라 순위를 결정한다.</p> <p>1. 임용예정 직위에 관련된 직무에 장기 근무한 경력이 있는 사람</p> <p>2. 행정경력이 많은 사람</p> <p>3. 병역을 마친 사람 <개정 2011.2.18></p>	<p>3. 삭제</p> <p>4. <u>자원봉사 실적이 많은자</u></p>

나) 성별 고정관념

(1) 개요

제·개정 법령의 내용이 여성과 남성에게 대한 전통적인 고정관념(근로, 생계, 출산, 부양 등)과 관련되어 있는지 확인한다. 성별 고정관념과 관련된 조항이 있을 경우 성별 고정관념 개선 조치가 필요한지 여부를 판단하고, 필요할 경우 성별 고정관념 개선 계획을

마련하여 제·개정하는 법령 조항에 반영한다.

여성의 교육 수준이 높아지고 사회진출 욕구 또한 증가하고 있지만 여전히 우리사회에는 성별에 따른 성역할 수행에 대한 광범위한 기대가 존재한다. 이러한 기대가 법령에 반영될 때, 여성의 사회활동은 상당한 제약을 받고, 성역할은 더욱 고착화되는 문제가 있다. 예컨대 주로 근로, 복지 분야에서 가정되고 있는 남성단독생계부양자 모델은 가족의 생계를 책임지는 남편과 가사를 전담하는 아내를 우리 사회의 기본단위로 본다. 때문에 남성 근로자는 일차적으로 근로자로 인식되지만 여성 근로자는 가정 경제에 보조적인 역할만을 수행하는 부차적인 근로자로 여겨진다. 또한 여성이 임신과 출산을 한다는 이유로 여성이 자녀의 주된 양육자일 것으로 가정되기도 하고, 여성의 순결이나 외모는 남성의 그것보다 더 중요하고 보호받아야 한다고 이해된다. 이와 같은 성별 고정관념은 어느 정도는 현실의 모습을 반영한다. 그러므로 이에 따라 국가와 지방자치단체의 정책이 시행될 필요도 없지는 않다. 하지만 중요한 것은 그것이 ‘어느 정도’의 현실만을 반영하며, 성평등을 위하여 지향해야 할 지점도 아니라는 점이다.

모든 여성과 남성이 성별 고정관념에 부합하는 삶을 살고 있지는 않다. 도리어 고정관념에서 벗어나는 비율은 예상보다 훨씬 높게 나타난다. 많은 여성들은 가족의 주된 생계부양자이거나 남성과 동등한 수준으로 가정 경제에 기여한다. 임신과 출산을 하더라도 자녀의 양육은 부부가 동등하게 나누기를 원하는 가정이 증가하고 있고, 출산 이후에 양육을 전담하기를 원하는 여성은 줄어들고 있다. 따라서 법령이 성별 고정관념의 현실적 반영을 고려하고자 한다면 그것은 고정관념 자체로부터가 아니라, 철저한 현실의 조사에서 비롯된 것이어야 한다. 다시 말해, 여성이 주된 양육자라는 성별 고정관념을 지지하는 차원에서 여성의 양육 활동을 지원할 것이 아니라, 현실적으로 양육의 주된 담당자가 여성으로 나타나고 있다는 사실로부터 이에 필요한 지원을 하여야 하며 그 지원은 가급적 성별 고정관념을 강화하지 않는 방향으로 행해져야 한다는 것이다. 즉, 여성의 양육 지원과 더불어 양육 책임을 남성과 분담할 수 있도록 하는 정책이 마련되어야 하며, 여성에 대한 양육 지원이 남성의 양육책임의 분담과 여성의 사회 진출에 악영향을 끼쳐서는 안 된다는 것이다.

성별 고정관념으로 인하여 피해를 입는 집단에게 혜택을 주고자 하는 법령은 다른 한편으로는 성역할 수행을 돕는 결과를 야기한다는 측면에서 성별 고정관념을 강화할 우려를 동반하게 된다. 때문에 성별 고정관념을 반영하는 법령의 성차별성과 개선 필요성을 판단하는 것은 쉽지만은 않다. 성별 고정관념을 반영하는 법령은 성별에 따라 부당하게 강요되는 성별 고정관념을 강화하고 영속화시키는 효과가 있어 문제가 되므로, 외관상 혜택을 주는 법령인 때에는 이면의 부정적인 효과를 방지할 대책이 수반되고 있는지, 성별 고정관념을 거꾸로 강화할 우려에도 불구하고 현실의 어려움을 해소하기 위하여 반드시 필요한 것인지를 판단할 필요가 있다.

(2) 평가시 고려사항

■ 성별 고정관념 관련 조항 유무 확인

제·개정되는 법령안의 내용이 여성과 남성에 대한 전통적인 고정관념(근로, 생계, 출산, 부양 등)과 관련되어 있는지를 확인한다. 법령에 사용된 용어 중 성별 고정관념에 의한 표현이 있는지 점검한다. 특정 성별을 명시하는 경우 여성과 남성에 대한 전통적 성역할 또는 성별 고정관념이 반영되어 있는지 확인해야 한다. 또한 법령상의 특정 조치가 성별 고정관념에 따른 것인지도 점검한다.

성별 고정관념 관련성의 범위는 상당히 광범위하다. 비단 양육, 돌봄 등에서만 성역할 고정관념이 나타나는 것이 아니라 직업 선택, 교육 교과목 등에서도 성역할 고정관념이 나타날 수 있다. 따라서 남성은 가족의 생계를 책임져야 하고 여성은 자녀의 양육을 책임져야 한다는 식의 전통적인 성역할뿐만 아니라 근로, 직업, 교육, 문화 등 다양한 분야에 대한 법령 제·개정안에서 이러한 성별 고정관념이 나타나는지를 파악하여야 한다. 관련 조항이 있으면 '있음'에 표시하고 해당 조항을 적은 뒤 2단계 평가를 계속한다. 관련 조항이 없으면 '없음'에 표시하고 성별 고정관념 항목 평가를 종료한다.

■ 성별 고정관념 개선 조치 필요성 확인

성별 고정관념과 관련된 조항이 있을 경우 성별 고정관념 개선 조치가 필요한지 여부를 판단한다. 개선 필요성이 있으면 '있음'에 표시하고 다음 평가로 넘어간다. 성별 고정관념을 반영하는 것이 정당화될 수 있어 개선조치가 필요하지 않으면 '없음'에 표시하고 성별 고정관념 평가를 마무리한다. 각각의 경우에 해당 조항과 분석 근거를 작성한다.

■ 성별 고정관념 개선 계획 반영

성별 고정관념을 반영하는 제·개정안이 정당화될 수 없어 개선조치가 필요한 경우, 개선 계획을 마련한다. '성별 고정관념 개선 계획'에서 '있음'에 표시한 다음 개선 계획의 근거를 작성하고, 제·개정안 원안과 개선안을 대조하여 표에 기재한다. 개선 계획이 없는 경우에는 '없음'에 표시하고 성별 고정관념 평가를 종료한다. 종료 후 필요할 경우 성별 고정관념 개선 계획을 마련하여 제·개정하는 법령 조항에 반영한다.



- 제·개정하려는 법령의 내용이 여성과 남성을 구분하고 있고, 그 구분의 전제가 전통적인 고정 관념(근로, 생계, 출산, 부양 등)과 관련되어 있는지 확인함.
 - 성별 고정관념 관련성의 범위는 광범위함. 양육과 돌봄뿐만 아니라 직업 선택과 교육 교과목 등에서도 성역할 고정관념이 나타날 수 있음.
- 성별 고정관념과 관련된 조항이 있을 경우 성별 고정관념 개선 조치가 필요한지 여부를 판단 하고, 필요할 경우 성별 고정관념 개선 계획을 마련하여 제·개정하는 법령 조항에 반영함.
- 성별 고정관념 개선 조치는 남녀에게 동일 기준을 마련하는 것이지만, 그 기준의 설정에는 면밀한 분석이 요구됨.
 - 예를 들어 육아휴직 기간을 여성근로자는 3년, 남성근로자는 1년으로 하는 법령안은 육아는 여성의 몫이라는 성별고정관념을 반영한 것으로 이를 강화시킬 우려가 있음. 또한 육아휴직 기간을 늘리는 것은 여성의 경력단절을 가져올 가능성이 높음. 바람직한 육아휴직기간을 설정하기 위해서는 여성의 경력단절과 육아휴직기간과의 관계, 남성의 참여를 촉진할 수 있는 방안 모색, 육아휴직급여액 등을 면밀하게 검토하여야 함.

(3) 분석평가 사례

(기관명) 성별영향분석평가서(법령)

○ 법령명 : 한부모가족지원법 시행규칙

II. 평가항목별 점검 결과

1 성별 구분

세부 평가항목	해당 여부
1. 성별 구분 조항 유무	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
2. 성별 구분 타당성 및 개선 필요성	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
3. 성별 구분 조항 개선 계획	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음

1. 성별 구분 조항 유무

<해당 조항> [별표 2] 한부모가족복지시설의 설치기준(제10조의2제1항관련)

(2) 한부모가족복지시설은 시설 유형별로 다음의 설비를 갖추어야 한다.

(가) 공통시설 : 거실, 사무실(입소자 20세대 이하 또는 이용자 30인 미만은 상담실을 겸용), 상담실, 도서실, 화장실(목욕실 겸용설치 가능), 목욕실, 급수 및 배수시설, 비상재해대비시설, 경비실, 창고 등 그 밖의 부대시설. 다만, 도서실, 목욕실, 경비실 등은 입소자 20세대 이상 또는 이용자 30인 이상의 시설에 한한다.

(나) 시설 유형별 추가 설비시설

- 1) 부자보호시설 및 부자자립시설 : 식당 및 조리실 등
- 2) 미혼모자시설 : 교양교육실, 의무실(이용자 30인 미만의 시설은 산후회복실 겸용), 산후회복실, 식당 및 조리실 등
- 3) 미혼모자 공동생활가정, 모자 공동생활가정, 부자 공동생활가정 및 미혼모 공동생활가정 : 교양교육실 등
- 4) 여성복지관 : 복지·평생교육·문화기능 등을 수행할 수 있는 적정시설

[별표 3] <개정 2008.1.15>

한부모가족복지시설 종사자의 배치기준(제10조의2제2항관련)

○ 시설 규모별 종사자의 수

구 분	시설규모	종사자의 수							
		시설장	사무국장	생활복지사	생활지도원	간호사	영양사	조리사	관리인
모자보호시설	30세대 이하 20세대 이상	1	1	1	1				1
	20세대 미만 10세대 이상	1	1	1	1				
부자보호시설	30세대 이하 20세대 이상	1	1	1	1			1	1
	20세대 미만 10세대 이상	1	1	1	1			1	

2. 성별 구분 타당성 및 개선 필요성

<분석 근거>

- 부자복지시설과 달리 모자복지시설의 설치기준에 식당 및 조리실과 조리원에 관한 규정을 두고 있지 않음.
- 한부모가정은 양부모 가정과는 달리 모 또는 부가 경제활동과 가사노동이라는 두 가지 역할을 혼자 수행함
- 특히 복지시설에 입소한 모 또는 부의 경우 물적·인적기반이 취약한 무주택 저소득층이기 때문에 생계부양과 가사노동, 자녀양육에 어려움이 매우 큼
- 모 또는 부가 직장생활과 가사노동, 자녀양육에서 겪는 어려움은 양자간에 큰 차이가 없음
- 부의 경우 여성과는 다른 사회화 과정으로 인해 가사노동 특히 식사준비에 어려움이 있는 것이 현실이라고 하더라도, 조리원이 음식을 제공하는 공동식당의 이용이 절실히 필요한 모자가정이나 이러한 서비스가 불필요한 부자가정이 있을 수 있음
- 식당과 조리실에 대한 수요와 세대주의 성별이 절대적으로 부합한다고 보기 어려움.
- 모부자 복지시설은 일정기간 동안 주거와 경제적 지원을 통해 입소한 가정의 자립과 자활을 지원하는 곳인데 시설입소 가정의 특성 또는 자립,자활에 필요한 점등 다른 근거는 전혀없이 성별에 의해서만 시설기준에 차별을 두는 것은 한부모 복지시설 설립 및 운영의 취지에 맞지 않음

<해당 조항>

- 한부모가족지원법 시행규칙 별표2, 별표3.

3. 성별 구분 개선 계획

<분석 근거>

- 한부모 가정이 갖는 생계부양과 가사노동, 자녀양육에 어려움을 동일하여 고려할 필요 있음.

<해당 조항 개선안>

제 · 개정안	개선안
	남녀동일기준 마련

2 성별 고정관념

세부 평가항목	해당 여부
4. 성별 고정관념 관련 조항 유무	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
5. 성별 고정관념 개선조치 필요성	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
6. 성별 고정관념 개선 계획	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음

4. 성별 고정관념 관련 조항 유무

<해당 조항>

- 한부모가족지원법 시행규칙 별표 2, 별표3

5. 성별 고정관념 개선조치 필요성

<분석 근거>

- 부자복지시설과는 달리 모자복지시설의 설치기준에 식당 및 조리실과 조리원에 관한 규정을 두지 않은 것은 모는 가사노동을 혼자서 수행할 수 있고, 부는 그렇지 않다는 성별고정관념이 반영된 것임.

<해당 조항>

- 한부모가족지원법 시행규칙 별표2, 별표3

6. 성별 고정관념 개선 계획

<분석 근거>

- 한부모복지시설의 식당 및 조리실 설치를 성별로 구분하지 않고 동일하게 적용되도록 하는 것이 필요.

<해당 조항 개선안>

제 · 개정안	개선안
(나). 시설유형별 추가설비 1) 부자보호시설 및 부자자립시설 : 식당 및 조리실 등	가. 일반기준 (1) .(가) 공통시설: 식당 및 조리실 등

다) 성별 특성 반영

(1) 개요

자격·요건에 관한 조항을 적용한 결과 성별로 다른 영향을 미칠 수 있는지를 확인하기 위해 자격·요건 조항이 있는지를 확인한다.

자격·요건 조항이 있는 경우 이 조항이 필요한지 여부를 판단하며, 자격·요건 조항이 추가로 필요한 조항이 있는지를 검토한다. 자격·요건 조항이 필요하지 않다면 자격·요건 조항의 개선 계획을 마련하여 제개정 법령 조항에 반영한다.

법령의 제·개정에 있어 성별 특성을 반영할 필요가 있음에도 불구하고 이를 반영하지 않아 결과적으로 특정 성에게 현저히 불리한 효과가 발생하거나 특정 성의 참여를 제한하는 경우를 걸러낸다. 명시적으로 성별에 따라 구분하는 때에는 첫 번째 평가 항목인 '성별 구분' 중에서 직접차별에, 명시적인 구분은 없는 경우에는 간접차별에 해당될 수도 있는데 '성별 특성 반영 평가'에서는 특히 자격·요건에 관한 조항을 중심으로 하여 성별 특성을 반영할 필요성이 있는지 판단한다.

예컨대 대상 선정, 선발, 혜택 부여 등의 자격·요건이나 정부 위원회 관련 규정에서 위원의 자격·요건을 정함에 있어, 외관상 성별 중립적인 기준을 두고 있다고 하더라도, 그 기준을 적용한 결과 특정 성을 배제하거나 특정 성의 참여를 현저하게 제한하는 결과를 초래할 수 있다. 건강상태를 평가하는 규정에서 특정 성에 치우친 기준을 설정하고 반대 성의 특성을 적절히 반영하지 못하였다거나, 실제로는 남성과 여성 모두 종사하는 일에서 등록상의 지위를 획득하는 사람이 대부분 남성인 경우 성별에 따른 불이익의 제거를 고려하지 않고 등록상의 지위만을 요구한다거나, 고위직의 여성비율이 매우 낮음에도 불구하고 필요 이상으로 고위직일 것을 요구하는 경우 등이 해당된다.

이와 같은 경우에는 기준의 적용시 발생할 수 있는 성차별적 효과를 회피하기 위한 대안을 고려하여야 한다. 그렇지 않고 간접차별적 기준을 그대로 적용한다면 현실의 차별을 고착화하게 될 것이기 때문이다. 더구나 그러한 기준의 적용이 의사의 집적과 결정에서 여성의 참여를 배제하는 결과를 초래하는 경우에는 민주주의 원리에도 어긋나는 문제가 있다. 이를 해결하기 위한 방안 중 하나가 적극적 조치(affirmative action)이다. 적극적 조치는 과거의 차별로 인한 특정 집단에게 불리한 결과가 현재에까지 지속적으로 영향을 미치고 있으며 기회의 평등만으로는 차별적 효과를 제거하기 어려울 때, 차별받는 집단에 대하여 잠정적인 우대 조치를 함으로써 차별을 해소하고 평등 실현을 도모하는 조치를 말한다.

정부 위원회의 경우는 적극적 조치로서 여성가족부가 위촉직의 40%를 여성으로 하도록 하는 여성비율 목표치를 정하여 권고하고 있다. 그러나 목표치의 달성여부가 기관 평가 항목에 반영되는지 여부에 따라, 지역에 따라 편차가 큰 실정이다. 달성률 또한 매우 낮아서 2010년 기준 중앙행정기관의 위촉직 여성비율은 22.3%로, 1999년(17.5%) 이래로 가장 낮은 수준을 보이고 있어 권고만으로는 한계가 있음을 보여주고 있다.

따라서 개별 법령의 제·개정 에 대한 성별영향분석평가에서 자격·요건 조항을 검토하여 성별 영향에 대한 고려가 없는 조항의 적용에 따른 성차별적 효과를 사전에 예방하도록 할 필요가 있다. 제·개정 법령이 정하고 있는 기준에 필요한 성별의 고려가 누락되어 있지는 않은지, 혹은 해당 기준이 반드시 필요한지를 살피고 필요한 수준보다 높은 기준이 설정되어 있을 때에는 요건을 하향조정하거나 성별에 따른 균형있는 고려를 요구함으로써 성별 중립성을 확보할 수 있어야 할 것이다.

(2) 평가시 고려사항

■ 자격·요건 조항 유무 판단

자격·요건에 관한 조항을 적용한 결과 성별로 다른 영향을 미칠 수 있는지를 확인하기 위해 자격·요건 조항이 있는지를 확인한다.

해당 제·개정 법령에 자격·요건에 관한 조항이 있으면 ‘있음’에 표시하고 해당 조항을 적은 다음 2단계 평가를 진행한다. 자격·요건에 관한 조항이 없는 때에는 ‘없음’에 표시하고 분석평가를 종료한다.

■ 자격·요건 조항의 성별 특성 반영 필요성 검토

자격·요건 조항이 있는 경우 이 조항이 필요한지 여부를 판단하며, 자격·요건 조항이 추가로 필요한 조항이 있는지를 검토한다.

자격·요건 조항의 필요성을 판단할 때에는 여성과 남성이 처한 조건의 차이, 성별 특성, 성평등한 참여 보장에 대한 고려가 이루어져야 한다. 이와 같이 검토한 결과 자격·요건 조항에 성별 특성을 반영할 필요가 있는 경우 ‘있음’에 표시하고 근거를 작성한 뒤 3단계 평가를 진행한다. 성별 특성을 반영할 필요가 없으면 ‘없음’에 표시하고 분석평가를 종료한다.

◁ 여성과 남성이 처한 조건의 차이

법령의 적용 대상에 성별 구분이 없더라도 여성과 남성이 처한 조건이 다르기 때문에 성별에 따라 차별적 영향을 받을 수 있는지를 점검한다.

법령 등의 적용 대상에 성별 구별이 없다 하더라도, 즉 적용 대상이 성 중립적이라 하더라도, 실제로 적용되는 여성과 남성의 수에 차이가 있다면 이는 결과적으로 여성과 남성에게 차별적으로 적용되는 규정이라 할 수 있다.

또한 성 중립적인 조치라 하더라도 성별로 처한 조건이 다르기 때문에 성별에 따라 차별적인 영향을 받을 수 있다. 예를 들어 사회보험제도에서 최소기여기간을 늘려 급여수급 조건을 강화하는 경우 이러한 조치 자체는 성별 구분이 명시적으로 나타나지 않지만 단기간 근로, 계약직 고용 비율이 높은 특성을 지닌 여성 근로자에게 불리할 수 있

다. 이러한 경우에는 낮은 여성 고용율, 높은 비정규직 여성 근로자 비율 등을 고려하여야 한다.

그리고 공무원연금법, 국민연금법, 별정우체국법 등의 유족의 혼인여부에 따라 유족연금 수급권이 상실되는 규정은 명시적으로 남성과 여성을 구분하지는 않으나 성별 경제활동참여율이나 공적연금 피보험자 성비, 재직 중 먼저 사망하는 성별 비율 등을 고려하면 유족연금의 대상이 되는 배우자의 수는 여성이 남성보다 훨씬 많을 것이므로 이 규정의 적용에 의해 수급권이 상실되는 경우는 남성보다 여성이 훨씬 많을 것이다. 이러한 경우 수급권 상실의 성별 영향이 매우 다르다고 판단하고 이로 인한 생계 곤란 등의 어려움을 성별로 달리 경험하는지, 이러한 차이를 조정하기 위한 조치는 없는지를 판단해야 한다.

◁ 성별 특성 반영 필요성

법령에 규정하는 조치가 성별로 다르게 나타나는 특성을 반영할 필요가 있는 것인지 판단한다. 이는 성별 고정관념을 반영하는 것과 달리 여성과 남성에게 다른 신체적 조건을 달리 취급해야 할 사항이 있을 때 이를 반영해야 한다는 것이다. 특히 모성보호와 성범죄로부터의 안전장치 마련과 관련된 조항은 이러한 성별 특성을 반영하기 위하여 마련된 것으로 그 필요성이 인정된다.

◁ 성평등한 참여 보장

위원회 관련 규정에서 위원 자격 요건이 특정 성별의 참여가 지배적이지 않도록 하는 규정을 마련하고 있는지, 위원회 의사결정과정에서 배제되어 온 여성의 참여를 보장하기 위한 일정 참여비율을 규정하고 있는지 등을 점검한다.

법령에 규정된 위원회 등의 성평등한 참여 보장을 위해 개선된 법령들에는 교육공무원법의 대학인사위원회 규정, 교육공무원인사위원회규정의 대학인사위원회조직 규정 등이 있다. 규정이 개선된 이후 위원회 자체의 여성의 참여가 낮을 수 있고 위원회의 결정이 성평등 실현에 영향을 미칠 수 있었던 대학인사위원회에는 일정 비율 이상의 여성 위원이 참여하게 되었다.

■ 자격·요건 조항의 성별 특성 반영 개선 계획 반영

자격·요건 조항의 필요성 검토 결과 필요성이 인정되지 않는다면, 자격·요건 조항의 개선 계획을 마련하여 제·개정 법령 조항에 반영한다.

자격·요건 조항에 성별 특성을 반영할 필요가 있는 경우, 성별 특성을 반영할 계획을 수립한다. 개선 계획의 '있음'에 표시하고 분석 근거를 작성한 후, 제·개정안과 개선안의 대비표를 만든다. 개선 계획이 없는 경우 '없음'에 표시한다.

- 자격·요건에 관한 조항을 적용한 결과 성별로 다른 영향을 미칠 수 있는지를 확인하기 위해 자격·요건 조항이 있는지를 확인.
- 자격·요건 조항이 있는 경우 이 조항이 필요한지 여부를 판단하며, 자격·요건 조항이 추가로 필요한 조항이 있는지를 검토. 자격·요건 조항의 필요성을 판단할 때에는 여성과 남성이 처한 조건의 차이, 성별 특성, 성평등한 참여 보장에 대한 고려.
- 여성과 남성이 처한 조건의 차이
 - 법령의 적용 대상에 성별 구분이 없더라도 여성과 남성이 처한 조건이 다를 수 있기 때문에 성별에 따라 차별적 영향을 받을 수 있는지를 점검. 만일 적용 대상이 성 중립적이라 하더라도, 실제로 적용되는 여성과 남성의 수에 차이가 있다면 이는 결과적으로 여성과 남성에게 차별적으로 적용되는 규정이라 할 수 있음.
 - 예를 들어 사회보험제도에서 최소기여기간을 늘려 급여 지급 조건을 강화하였다면 비록 성별 구분이 명시적이지 않지만 단기간 근로와 계약직 고용에서 여성의 비율이 높기 때문에 여성 근로자가 불리할 수 있음.
 - 제대군인 가산점의 경우 성중립적인 규정으로 보이나 여성은 극히 일부만이 제대군인이 될 수 있기 때문에 심각한 정도의 성별 불평등을 초래하였음.
- 성별 특성 반영 필요성
 - 법령에 규정하는 조치가 성별로 다르게 나타나는 특성을 반영할 필요가 있는 것인지 판단. 즉, 여성과 남성에게 다른 신체적 조건을 달리 취급해야 할 사항이 있을 때 이를 반영
 - 이러한 예로 공중화장실의 설치기준을 들 수 있음. 종래에는 여성화장실의 대변기 수가 남성 화장실의 대·소변기 수의 합 이상이 되어야 했지만 실태 조사를 통해 여성이 화장실을 이용하는 시간을 반영하여 그 수를 증가(1.5배)하였음.
- 성평등한 참여 보장
 - 성평등한 참여를 보장함으로써 성평등 실현에 영향을 미칠 수 있는 위원회에 관한 규정들 중에서는 여전히 여성의 참여를 보장하지 않거나 여성의 참여를 형식적으로 규정하고 있어 성평등한 참여 보장이 흠결된 규정들이 많이 있음.
 - 예를 들어 쌀 소득 등의 보전에 관한 법률의 농가소득안정심의위원회에 관한 규정 중 ‘농업인 단체의 대표’, ‘언론인’, ‘농업 및 경제에 대한 학식이 풍부한 사람’의 기준은 성중립적인 것으로 보이나 농업인 단체의 대표는 대부분 남성인 경우가 많고, ‘학식이 풍부한 사람’과 같은 추상적인 요건에 부합하는 사람으로는 남성이 지명되는 것이 우리 사회의 오랜 관행이기 때문에 여성의 참여를 확보하고자 하는 특별한 장치가 없다면 위원회는 남성위원으로만 구성될 가능성이 높음.
 - 자격·요건 조항의 필요성 검토 결과 필요성이 인정되지 않는다면, 자격·요건 조항의 개선 계획을 마련하여 제·개정 법령 조항에 반영함.

(3) 분석평가 사례

<div style="display: flex; justify-content: space-around; border-bottom: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"> 기관명 성별영향분석평가서(법령) </div>								
<p>※ 대상 정책당 11p 내외로 작성</p> <p>○ 법령명 : 쌀소득 등의 보전에 관한 법률 일부개정법률안</p>								
<p>II. 평가항목별 점검 결과</p> <p>③ 성별 특성 반영</p>								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="padding: 5px;">세부 평가항목</th> <th style="padding: 5px;">해당 여부</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">7. 자격요건 조항 유무</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음 </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">8. 자격요건 조항의 성별 특성 반영 필요성</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음 </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">9. 자격요건 조항의 성별 특성 반영 개선 계획</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음 </td> </tr> </tbody> </table>	세부 평가항목	해당 여부	7. 자격요건 조항 유무	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음	8. 자격요건 조항의 성별 특성 반영 필요성	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음	9. 자격요건 조항의 성별 특성 반영 개선 계획	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
세부 평가항목	해당 여부							
7. 자격요건 조항 유무	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음							
8. 자격요건 조항의 성별 특성 반영 필요성	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음							
9. 자격요건 조항의 성별 특성 반영 개선 계획	<input checked="" type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음							
<p>7. 자격요건 조항 유무</p> <p><input type="checkbox"/> <해당 조항></p> <p>○ 제15조 (농가소득안정심의위원회의 구성 및 운영) ① 농가소득안정심의위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 23명 이내의 위원으로 구성한다.</p> <p>② 위원장은 농림수산식품부장관이 되고, 부위원장은 위촉위원 중 호선하며, 위원은 다음 각호에 해당하는 사람으로 한다.</p> <p>1. 기획재정부차관·외교통상부차관·행정안전부차관 및 농림수산식품부차관</p> <p>2. 다음 각목에 해당하는 사람으로서 농림수산식품부장관이 위촉하는 자</p> <p>가. 농업인 및 농업인단체의 대표 8명 이내</p> <p>나. 「소비자기본법」 제2조에 따른 소비자단체의 대표 및 언론인 5명 이내</p> <p>다. 농업 및 경제에 대한 학식이 풍부한 사람 5명 이내</p> <p>③ 제2항제2호에 따라 농업인 및 농업인 단체의 대표를 위촉할 경우에는 쌀 생산지의 전국적 분포를 고려하여 선정하여야 한다.</p> <p>④ 제2항제2호에 따른 위촉위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.</p> <p>⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정 외에 농가소득안정심의위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>								
<p>8. 자격요건 조항의 성별 특성 반영 필요성</p> <p><input type="checkbox"/> <분석 근거></p> <p>○ 위 개정안 제15조 제2항 제2호 각목은 농가소득안정심의위원회의 위원이 될 수 있는 자격 요건을 정하는 규정으로서 외관상 성별에 따른 구분을 두고 있지 않음.</p>								

- 위원회 위원의 자격 요건을 정함에 있어 성별에 따른 고른 분포를 고려하지 않는 경우, 그 요건을 충족하는 여성이 요건을 충족하는 남성에 비하여 현저히 적을 수 있고, 요건을 충족하는 여성의 수가 충분하다고 하더라도 같은 조건에 있는 여성보다는 남성을 위원으로 위촉하는 관행이 작동할 수 있음. 그 결과 외관상 성별에 따라 구분하지 않는 규정이 여성의 위원회 참여를 차단하는 결과를 초래할 수 있음. 따라서 농가소득안정심의위원회 위원의 자격 요건이 성별에 따라 다른 영향을 미치는지, 여성의 참여를 확보할 필요성이 있는지 살펴 보아야 함.
- 대상규정은 농가소득안정심의위원회의 위원이 될 수 있는 자격으로서, 농업인 및 농업인단체의 대표, 소비자단체의 대표 및 언론인, 농업 및 경제에 대한 학식이 풍부한 사람을 두고 있음. 이는 상당 기간 이상의 경력을 요하는 방식에 비하면 매우 완화된 요건이나, '쌀 생산지의 전국적 분포' 고려만을 요할 뿐 여성의 참여를 고려할 것을 요하고 있지 않으며 성별에 따라 다른 영향을 미칠 우려가 있음.
- 위원회에 여성의 참여를 확보하는 것은 단지 전체 비율을 고려하는 것으로는 충분하지 않으며, 여성이 어떠한 지위로 참여하는가도 중요한 사안임. 농가소득안정심의위원회에 여성이 참여하여 여성 생산자의 입장을 대변할 수 있으려면, 소비자단체나 언론인, '학식이 풍부한 사람'보다는 농업인 본인 또는 농업인 단체의 대표로서 참여하여야 할 것임.
- 그러나 일반적으로 가족 중에서 남성이 농업인의 지위를 취득하는 사람은 남성인 경우가 대부분임. 가족 구성원 중 여성이 없거나 남성보다 여성이 주로 농업에 종사한다고 하더라도, 여성은 농업인 지위를 적극적으로 획득하는 경우가 많지 않은 실정임. 농업인단체의 대표 또한 대부분 남성임.
- 따라서 농가소득안정심의위원회에 여성이 참여할 경우, 생산자보다는 소비자의 지위로 참여하게 될 가능성이 높음. 이는 여성생산자의 입장을 대변할 위원을 확보하지 못하는 위험을 초래함.
- 농촌에는 고령자인 여성 1인으로 구성된 농가가 많고, 부부가 농업에 종사하는 경우와 여성만이 농업에 종사하는 경우에는 경작하는 작물의 종류나 경작지의 크기 등에서 현저한 차이가 있음. 2008년 여성농업인 실태조사에 따르면, 축산농가의 여성경영주 비율은 4.2%에 불과하지만 일반밭작물농가의 여성경영주 비율은 43.8%로 축산농가의 10배에 이르며, 일반밭작물을 주로 경작하는 농가의 비율에서도 여성농민이 있는 농가와 남성농민으로만 구성된 농가는 큰 차이를 보이는데, 2007년 농업기본통계조사에서 일반밭작물을 주로 경작하는 농가는 6%인 반면 여성농민이 없는 농가를 제외한 2008년 여성농업인 실태조사에서는 12.9%로 2배 이상의 차이가 나타남. 이와 같이 성별에 따라 경작의 차이가 드러나므로, 여성이 중심이 되어 농업을 수행하는 농가의 여성농민이 당사자로서의 경험을 반영할 것이 요구됨.

- 농가소득안정심의위원회는 농업인들의 소득안정에 관한 기본정책과 제도에 관한 사항, 목표가격·고정직접지불금·변동직접지불금의 설정 및 변경에 관한 사항, 농업인들의 소득안정을 위한 재정지원에 관한 사항, 제19조에 따른 쌀소득보전변동직접지불금의 관리·운용에 관한 사항, 그 밖에 농림수산식품부장관이 농업인들의 소득안정을 위하여 필요하다고 인정하는 사항을 심의함(제14조 제2항). 이와 같은 결정에 있어서는 농업 운영과 소득에서 여성농민과 남성농민의 차이를 반영할 수 있는 위원회 구성이 요구됨.

<해당 조항>

- 제15조 제2항

9. 자격요건 조항의 성별 특성 반영 개선 계획

<분석 근거>

- 여성의 삶의 경험을 반영하는 차원에서 '농업인 및 농업인단체의 대표'에 '여성농민을 대표할 수 있는 사람'의 참여를 확보.
- 또한 농업 및 경제에 대한 '성별의 영향'에 대하여 '학식이 풍부한' 사람의 참여를 요청할 필요가 있음.

<해당 조항 개선안>

제 · 개정안	개선안
<p>제15조 (농가소득안정심의위원회의 구성 및 운영) ② 위원장은 농림수산식품부장관이 되고, 부위원장은 위촉위원 중 호선하며, 위원은 다음 각호에 해당하는 사람으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 기획재정부차관·외교통상부차관·행정안전부차관 및 농림수산식품부차관 2. 다음 각목에 해당하는 사람으로서 농림수산식품부장관이 위촉하는 자 <ol style="list-style-type: none"> 가. 농업인 및 농업인단체의 대표 8명 이내 나. 「소비자기본법」 제2조에 따른 소비자단체의 대표 및 언론인 5명 이내 다. 농업 및 경제에 대한 학식이 풍부한 사람 5명 이내 <p>③ 제2항제2호에 따라 농업인 및 농업인 단체의 대표를 위촉할 경우에는 쌀 생산지의 전국적 분포를 고려하여 선정하여야 한다.</p>	<p>제15조 (농가소득안정심의위원회의 구성 및 운영) ② 위원장은 농림수산식품부장관이 되고, 부위원장은 위촉위원 중 호선하며, 위원은 다음 각호에 해당하는 사람으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 기획재정부차관·외교통상부차관·행정안전부차관 및 농림수산식품부차관 2. 다음 각목에 해당하는 사람으로서 농림수산식품부장관이 위촉하는 자 <ol style="list-style-type: none"> 가. 농업인 및 농업인단체의 대표 8명 이내 나. 「소비자기본법」 제2조에 따른 소비자단체의 대표 및 언론인 5명 이내 다. 농업 및 경제에 대한 학식이 풍부한 사람 5명 이내 <p>③ 제2항제2호에 따라 농업인 및 농업인 단체의 대표를 위촉할 경우에는 쌀 생산지의 전국적 분포 및 여성농민의 참여를 고려하여 선정하여야 한다.</p>

3) 작성 제출

지방자치단체는 자치법규 제·개정안이 성평등이 미치는 영향이 있다고 판단되면 성별영향분석평가서를 작성하여 자치법규안 심사 전까지 분석평가책임관에게 제출한다. 분석평가책임관은 분석평가서를 검토하여 그 의견을 지방자치단체에 통보해야 한다. 이때 자체 수행이 어려운 자치법규안에 대해서는 여성가족부에 분석평가를 요청할 수 있다. 지방자치단체는 분석평가서에 대한 분석평가책임관의 검토의견과 반영결과를 분석평가책임관에게 통보한다.

〈그림2〉 지방자치단체 분석평가서 작성 및 제출



MEMO

MEMO

MEMO