
공무원 양성평등의식 교육의 경험 및 태도 조사

-대전시공무원을 대상으로-

Research on Experiences and Attitudes Toward the Gender Egalitarianism Education of Public Service Workers in Daejeon City

이갑숙
강원도여성정책개발센터

Kab-Sook Lee(kabsook@korea.kr)

요약

공무원의 양성평등의식은 태도와 행동으로만 존재하는 것이 아니고 정책도구로 활용되고 있다는 점에서 중요하므로 그들이 자신의 업무를 성 인지적 관점에서 분석하고 기획할 수 있는 구체적인 실무 능력이 함양되도록 양성평등의식이 개발되어야 한다. 본 연구는 대전시 공무원(남성 699명, 여성 457명)을 대상으로 설문조사를 실시하여 양성평등의식 교육의 경험과 태도를 조사하였다. 그 결과는 양성평등의식 교육의 바람직한 변화를 유도하는데 활용될 수 있을 것이다. 분석결과 양성평등의식 교육에 참여하고자 하는 의지가 남성이 여성보다 낮음을 알 수 있었다. 양성평등의식 교육을 확대하기 위해서는 교육 참여의 동기부여 및 법제화와 함께 성, 연령, 직급에 따른 다양한 형태의 교육프로그램의 개발이 필요하다.

■ 중심어 : | 양성평등의식교육 | 양성평등 | 성 인지적 관점 |

Abstract

The gender equality consciousness of public service workers is important since it is not only existed as attitudes and behaviors but also utilized as a policy tool. Therefore, it should be developed to improve practical abilities which enable them to analyze and integrate their own works based on gender perspective. This study examined the experiences and attitudes toward gender egalitarianism education, based on a survey of public service workers in Daejeon city(699 men and 457 women). The results can be used for desirable changes of gender egalitarianism education. We can see that the will of men to participate in the gender egalitarianism education is lower compared to it of women. To expand gender egalitarianism education, the motivation and legislation for participating in education, and the development of various education programs according to gender, age and positions are needed.

■ keyword : | Gender Egalitarianism Education | Gender Equality | Gender Perspective |

I. 서론

정부는 '양성평등 사회의 실현'을 주요 정책과제로 선

정하여 적극적인 양성간의 평등을 지향하고 있다. 즉 여성의 권익과 지위향상에 초점을 맞춘 것으로 인식되어 오던 남녀평등보다 한발 더 나아간 양성평등(gender

접수번호 : #091005-003

접수일자 : 2009년 10월 05일

심사완료일 : 2009년 11월 30일

교신저자 : 이갑숙, e-mail : kabsook@korea.kr

equality)을 제시하고 있다[10][11]. 어느 한 성(性)도 소외 받거나 차별받지 않음은 물론 인종간, 계층간, 지역간 등 다양한 영역의 통합을 이루어야 하는 복합적 과제에 접근하기 위해서는 지구상에 존재하는 두 가지 성간(性間)의 평등부터 이루어내야 함을 암시하고 있다[12]. 이는 1995년 북경에서 개최된 유엔 제4차 세계여성대회에서 성주류화(gender mainstreaming)전략을 행동강령으로 채택하고, 모든 법률 및 정책에 성관점(gender perspective)을 통합할 것을 명시 한 것과 그 맥을 같이 한다고 볼 수 있다. 따라서 모든 영역에서 성관점의 접근을 가능케 하는 제도적 장치와 전략에 초점을 두고 여성정책을 특정분야 위주로 보던 시각에서 탈피하여 모든 분야의 정책에 성관점을 통합하는 것을 중시하고 있다[5][6]. 성주류화는 그 자체가 목적이 아니라 전략이므로 이를 실현하기 위한 도구와 방법이 개발·적용되고 있다. 즉, 성인지 정책 개발 및 개선, 성별 분리통계 생산, 양성평등의식 교육, 정책 모니터링과 평가, 성인지 예산분석, 정책의 성별영향평가 등을 들 수 있다.

정부는 2005년부터 실시한 성별영향평가에 대한 정책의 환류기능에 대하여 점검하고 있으며, 2010년부터 성인지 예산을 편성하고 있다. 따라서 공무원의 성인지적 관점은 매우 중요하며 성인지적 관점은 양성평등의식 교육을 통해서만 가능하다. 공무원의 양성평등의식은 공공의 문제를 해결하기 위하여 정책을 결정하고 집행하는 과정에 중요한 영향을 미친다. 그동안 정책을 수립하고 집행하는 데 있어서 단체장의 의식과 의지가 중요한 요인이었으나 정책에 양성평등적 관점을 도입시키는 것은 실무 공무원들의 역할과 의식이 더 중요하다는 것이 제기되고 있다[13]. 즉, 공무원의 양성평등태도와 행동은 단순히 의식 차이로 존재하는 것이 아니고 정책을 수립, 집행하는데 있어 성관점이라는 정책도구로 활용되는 중요한 수단일 수 있기 때문이다.

공무원의 양성평등의식은 의식 함양을 넘어서서 자신의 업무와 관련시켜 성인지적 관점에서의 정책을 분석하고 기획할 수 있는 구체적인 실무능력 개발하고 실행하고자 의지를 행동으로 발현시킬 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 종합적이고 체계적인 양성평등의식

교육이 매우 필요하다. 그러나 공무원의 양성평등의식은 교육은 거의 이루어지지 않고 있으며, 직장내 성희롱 예방교육이나 2-3시간내 소양교육 정도로 인식하고 있는 상황이다.

따라서 본연구의 목적은 첫째, 공무원들의 양성평등 관련 교육에 대한 경험 및 태도를 통하여 양성평등교육 방법, 내용을 파악하여 바람직한 변화를 유도하기 위한 기초 자료를 수집해 보고자 하는 것이다. 둘째, 양성평등의식 교육에 대하여 성별, 연령, 직급별, 기관별로 어떻게 반응하는지 비교함으로써 이후 양성평등의식 교육의 바람직한 확대방안을 모색해 보고자 하는 것이다.

II. 이론적 논의

1. 양성평등의식 교육의 개념

양성평등(Gender equality)이란 ‘남녀가 인간으로서 평등해야 한다’는 뜻이다. 즉 남녀가 지니는 비본질적인 특성인 능력, 기질, 성격 등에 있어서는 서로 다를 수 있지만 인간의 존엄성이라는 본질적인 측면에서는 남녀가 평등하다는 것을 의미한다. 따라서 완전한 인권을 실현하기 위해서 국가, 정치, 경제, 사회문화적 발전에 기여하기 위한 잠재력과 결과로부터의 혜택에 대하여 남녀가 동등한 조건을 가지도록 해야 한다[14].

남녀를 평등하게 교육하고자 하는 양성평등교육의 의미는 양성 중 어느 특정한 성에 대하여 부정적인 감정이나 고정관념, 차별적인 태도를 가지지 않고, 생물학적 차이를 사회·문화적 차이로 격결시키지 않으며, 남녀 모두에게 잠재되어 있는 특성을 충분히 발현하여 자신의 자유의지로 삶을 계획하고 세상을 볼 수 있도록 촉진하는 교육이다[3]. ‘양성평등교육’은 양성평등사회 구현의 목표를 달성하기 위해 진행되는 교육활동에 성차별적 요소나 성불평등 요소가 포함되지 않은 상태를 말한다. 남녀 양성에 동일한 교육의 목적, 기회, 과정, 내용, 방법 등을 제공하는 것은 초보적인 의미의 양성평등교육이라 할 수 있다. 양성이 평등한 교육의 또 다른 의미는 양성이 동일한 학습 성취·결과를 가져올 수 있도록 성을 고려하여 적절한 교육내용과 방법을 할

용하는 교육을 포함하여야 한다. 양성에게 동일한 교육을 제공함으로써 학습 성취·결과에 있어 평등을 가져올 수 없고 오히려 성의 특성을 고려하여 교육할 때 성취나 결과에 있어서 평등을 이룰 수 있다고 판단된다면 동일한 교육을 제공하는 단계를 넘어서 남녀의 특성을 고려하는 적극적인 양성평등교육을 실시할 필요가 있다. 양성평등 한 교육이라고 할 때는 이러한 두 가지 의미를 모두 포함해야 한다[8].

2. 양성평등의식 교육의 단계

양성평등교육의 단계는 '양성평등한 교육'과 '양성평등의식 교육'으로 구분하고 있다[16]. 이를 다시 '양성평등한 교육'은 '소극적인 양성평등 교육'과 '적극적인 양성평등 교육'으로 구분하고, '양성평등의식 교육'은 '비판적인 양성평등 교육'을 통해서 실제적으로 이루어진다고 하여 3개의 소단계로 구분하고 있다.

첫 단계인 소극적 양성평등 교육은 교육의 목적, 기회, 과정, 내용, 방법 등에 있어서 남녀에게 동일한 교육을 제공하려는 노력을 의미한다. 예를 들면, 기술·가정 과목을 남녀가 공통으로 이수하도록 하는 것이다. 양성평등 교육은 남녀의 불평등한 위계 관계를 전제로 하는 성역할 고정관념을 타파하여 새로운 남녀관계를 정립하고자 하는 것이므로 성 중립적인 교육내용이나 양성성을 반영하는 교육내용을 적극 제시함으로써 양성성을 갖춘 인간을 길러낼 필요가 있는 것이다.

두 번째 단계인 적극적인 의미의 양성평등 교육은 양성성이 동일하게 높은 학습성취를 가져올 수 있도록 각성의 특성을 고려하여 적절한 교육내용과 교육방법을 활용하는 교육을 뜻한다. 교육의 결과 차원에서 양성평등을 실현하기 위해서 남녀 각각에게 특정 내용을 강조하여 가르치는 경우와 다른 교육방법을 사용하는 경우가 있을 수 있다. 예를 들어, 남학생에게는 국어와 외국어, 여학생에게는 과학과 수학 교과를 강조하여 가르침으로써 양성이 각 과목에서 유사한 성취 수준을 이루도록 유도할 수 있다. 또한, 추상적이고 분리적인 사고방식에 익숙하지 못한 여학생에게는 구체적이고 연계적인 방식으로 가르치고, 구체적이고 관계적인 사고방식에 낯설어 하는 남학생에게는 추상적이고 분리적인 방

식으로 가르칠 필요가 있다.

한편, 사회 자체가 성차별적일 때 학교에서 양성평등한 교육을 받은 학생들이 학교를 떠나 사회로 진입하게 되면 성차별적인 사회 관례와 제도에 곧 익숙해지는 경향이 있으므로, 세 번째 단계인 비판적 양성평등교육은 성차별적인 사회에 적응하는 대신 양성평등 한 사회를 재건할 수 있도록 하기 위한 교육이다.

3. 선행연구

우리나라의 양성평등의식은 1980년대 우리사회 전반에 걸친 민주화와 더불어 강조되어 오다가 1983년 한국여성개발원의 설립을 기점으로 성차별 문제에 대한 연구가 시작되었고, 공무원을 대상으로 한 양성평등에 관한 연구는 1990년 초반부터 시작되었다.

행정자치부는 여성정책 및 남녀평등의식조사[18]로 남녀공무원의 공직관, 직무관, 성차별에 대한 의식을 조사하여 사회전반의 효율성과 경쟁력제고를 위한 공무원의 의식구조를 개선하기 위한 기초 자료를 축적하였다.

1999년 보건복지부 담당공직자의 남녀평등의식 조사는 성인지력 향상 프로그램 개발했다는 점에서 주목할 만하다 하겠다[9]. 1999년에 경기도 공무원의 남녀평등의식 현황[2]과 충청북도 여성공무원 현황 및 의식조사[17], 강원도 공무원의 남녀평등의식 조사[1], 충남 남녀평등의식조사[4]가 연구되어 지방자치단체 자체 공무원들의 의식현황을 파악하고 그 결과는 성 평등교육의 기초 자료로 활용하였다.

김원홍, 김은경[7]은 공무원 조직 내 여성의 차별대우와 여성정책 도입에 따른 양성평등 의식 행태에 관한 연구를 수행하였고, 정해숙, 정경아[15]는 여성공무원이 인사상 불이익을 받고 있는지, 직무수행상의 어려움이 없는지를 파악하기 위하여 공직사회 양성평등의식 및 여성공무원 근무만족도 조사를 실시하여 공직사회의 양성평등성을 제고하기 위한 교육의 중요성을 강조하였다.

그동안 공무원의 양성평등 교육 연구는 이념적 접근과 기능주의적 접근의 논리를 아래 이루어 졌다. 즉, 공직관과 여성공무원의 보직배치, 교육, 인사상 불이익,

직무만족도 향상에 초점을 두고 있다. 따라서 양성평등 교육은 형식적으로 이루어지고 있어 효과 및 성과가 미흡한 실정이다.

본 연구는 양성평등 교육이 개인적 요인에 따라 체감하여 동의하고 지지하는 정도가 다르기 때문에 실질적인 양성평등교육이 이루어지기 위해서 선행연구에서 간과했던 양성평등의식 교육에 대한 경험 및 태도, 교육방법, 교육 프로그램 등에 대한 설문조사를 실시하여 분석하였다. 특히 성별, 연령, 직급에 따라 양성평등교육 경험 및 태도의 분석을 통하여 조직사회의 특성에 맞는 교육 프로그램개발 위한 충분한 가치가 있을 것이다.

4. 조사설계

본 연구에서 규명하고자 하는 문제는 다음과 같다.

첫째, 공무원의 양성평등의식 교육 경험 및 태도에 대하여 사회적 요인별로 어떠한지?

둘째, 양성평등의식 교육 참여 의사 및 내용, 방법은 어떠한지?

셋째, 양성평등의식 교육 확대방안은 무엇인지?

본 조사는 2006년 6월말 대전광역시에 재직하고 있는 6,308명의 공무원 중 19%에 해당하는 1,200명을 표본으로 추출하여, 2006년 10월 7일부터 11월 11일 사이에 조사가 실시되었으며 조사된 1,200부 중 부실 기재된 44부를 제외하고 1,156부가 최종 분석에 사용되었다. 표본추출 방법은 모집단 중에서 시청과 5개구(동구, 중구, 서구, 유성구, 대덕구)의 공무원 중 성별, 직급, 근무지별로 강제배분법과 무작위에 의한 층화표본추출법(stratified random sampling)을 사용하였다.

본 조사는 시 분청은 연구자가, 각 구청은 사회복지과에 협조를 구해 여성업무 담당 공무원을 조사원으로 지정하여 실시하였다. 조사자의 미숙함이나 이해부족, 외적요인의 개입 등에 의하여 발생할 수 있는 오류를 최소화하는 것이 조사결과의 성패를 좌우하므로 이를 사전에 예방하기 위하여 조사자에 대한 충분한 교육과 2차에 걸쳐 설문조사에 관한 모의조사실험을 시행함으로써 조사의 전반과정을 숙달시켰다. 자료 분석은 SPSS-win 프로그램을 이용하였으며, 분석방법으로는 빈도분석과 범주간의 차이를 살펴보기 위하여 T검정과

X²검정, 요인분석을 실시하였다

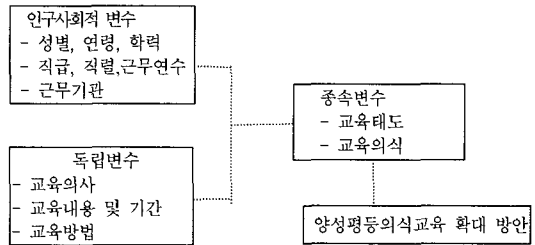


그림 1. 연구 분석의 틀

III. 연구결과 및 논의

1. 인구사회학적 특성

본 조사의 표본의 일반적 특성을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 응답자의 성별을 살펴보면 남성 60.5%(699명), 여성 39.5%(457명)로 나타났다. 대전시 공무원의 남녀 비율은 남성 73%, 여성 27%이나 여성응답자의 비율이 높은 것은 남성보다 여성이 양성평등 관련 조사에 더 적극성을 보인 결과로 보인다.

둘째, 응답자의 평균연령은 40.1세로 남성 43.0세, 여성 36.0세였다.

셋째, 응답자의 공직연수는 평균 14.8년으로 남성 16.9년, 여성은 11.8년이었다.

표 1. 표본의 특성 (%)

차원	세부 항목	빈도수	계	무응답
성별	남 성	699(60.5)	1156 (100)	0 (0.0)
	여 성	457(39.5)		
연령	20대	113(10.2)	1104 (95.5)	52 (4.5)
	30대	449(40.7)		
	40대	402(36.4)		
	50대 이상	140(12.7)		
근무 연수	5년 미만	195(17.8)	1097 (94.9)	59 (5.1)
	5-10	98(8.9)		
	10-15	273(24.9)		
	15-20	210(20.1)		
	20-25	110(10.0)		
	25-30	107(9.8)		
직급	30년 이상	93(8.5)	1133 (98.0)	23 (2.0)
	4급 이상	36(3.4)		
	5급	90(8.5)		
	6~7급	539(50.8)		
	8급 이하	397(37.4)		

학력	고졸 이하	118(10.5)	1126 (97.4)	30 (2.6)
	전문대 졸업	174(15.5)		
	대학 졸업 대학원 이상	711(63.1) 123(10.9)		
근무 기관	시 본청	368(31.8)	1156 (100)	0 (0.0)
	동구	145(12.5)		
	중구	152(13.1)		
	서구	168(14.5)		
	유성구	161(13.9)		
	대덕구	162(14.0)		

2. 양성평등의식 교육의 경험 및 태도

2.1 양성평등의식 교육 경험 여부

최근 3년 동안 공무원 교육훈련의 일환으로 양성평등의식에 관련된 교육을 받은 경험이 있느냐는 질문에 대하여 71.0%가 없는 것으로 나타났고 29.0%만이 교육받은 것으로 나타났다.

교육을 받은 경험을 성별로 살펴보면 남성이 32.7%, 여성이 23.3%로 여성보다 남성이 다소 높게 나타났다. 연령별로는 50대 이상 39.3%, 40대 31.6%, 30대 26.0%, 20대 18.6%, 직급별로는 4급 이상 41.1%, 5급 40.0%, 6-7급 30.2%, 8급 이하 23.9%, 근무기간별로는 30년 이상 41.9%, 25-30년 37.4%, 20-25년 30.0%, 10-15년 29.5%, 15-20년 26.2%로 나타났다. 연령 및 직급과 근무경력이 다소 높을수록 교육 받은 경험이 높게 나타난 것은 공직경력이 길수록 교육의 기회가 많으며 승진에 있어 교육점수가 반영된 결과로 보인다.

근무기관에 따라서는 중구 42.1%, 시청 29.3%, 유성구 28.6%, 동구 28.3%, 서구 24.4%, 대덕구 15.5%로 양성평등 교육에 대해서는 중구가 가장 높았으며, 대덕구가 가장 낮게 교육을 받은 것으로 나타났다. 여성관련 업무를 수행 한 적이 있는 경우 53.5%가 교육을 받았으며, 수행여부가 없는 경우는 25.7%가 교육을 받은 것으로 조사되었다.

양성평등교육 경험에 대하여는 성별, 연령, 직급, 근무연수, 근무기관, 여성관련 업무수행 여부 등에 따라 유의미한 차가 존재하고 있었다. 즉 남성이, 연령이 높을수록, 직급이 높을수록, 근무기간이 오래 될수록, 중구청공무원, 여성관련 수행 경험이 있는 경우가 양성평등교육 경험이 있는 것으로 나타났다.

표 2. 교육 경험 여부 빈도수(%)

구분		있다	없다	계	유의 확률
전체빈도		334(29.0)	819(71.0)	1153(100)	
성별	남성	228(32.7)	470(67.3)	698(100)	0.001
	여성	106(23.3)	349(76.7)	455(100)	
연령	20대	21(18.6)	92(81.4)	113(100)	0.001
	30대	116(26.0)	331(74.0)	447(100)	
	40대	127(31.6)	275(68.4)	402(100)	
	50대 이상	55(39.3)	85(60.7)	140(100)	
직급	4급 이상	15(41.7)	21(58.3)	36(100)	0.004
	5급	36(40.0)	54(60.0)	90(100)	
	6-7급	161(30.2)	372(69.8)	533(100)	
	8급 이하	95(23.9)	302(76.1)	397(100)	
근무 기관	시본청	108(29.3)	260(70.7)	368(100)	0.000
	동구	41(28.3)	104(71.7)	145(100)	
	중구	64(42.1)	88(57.9)	152(100)	
	서구	40(24.4)	120(71.4)	168(100)	
	유성구	48(28.6)	111(69.8)	159(100)	
	대덕구	25(15.5)	136(84.5)	161(100)	
여성업 무경험	있다	69(53.5)	60(46.5)	129(100)	0.000
	없다	259(25.7)	748(74.3)	1007(100)	

2.2 교육 받은 방식

양성평등 교육을 받은 경험이 있는 경우 어떤 방식으로 받았는가에 대하여는 직장 내 성희롱예방 교육이 33.9%, 교육과정에 양성평등과목이 소양과목(2-3시간)으로 있는 경우 33.2%, 직장에서 양성평등관련 특강이 29.4%이며, 1박 2일 이상의 양성평등 또는 여성정책관련 교육에 참여한 경우가 3.5%로 조사되었다.

성별로 살펴보면 남성의 경우 성희롱예방교육을 통해서가 31.8%로 가장 많았고, 여성의 경우 교육과정에 양성평등과목이 소양과목(2-3시간)으로 있는 경우가 41.4%로 가장 많았다. 1박2일에 참여한 비율은 여성 6.1%, 남성 2.3%로 남성보다 여성이 높게 나타났다. 교육을 받은 방식에서 소양과목이나 전문과정을 이수한 경험이 여성이 남성보다 높게 나타나 것은 여성이 양성평등교육에 보다 적극적인 태도의 결과로 보인다. 남성의 경우 양성평등관련 교육은 이수했으나 대부분 의무적으로 실시하는 직장 내 성희롱예방 교육이나 특강에 참여한 것으로 실질적으로 양성평등 관점의 정책의 수립, 집행, 평가하는 직무관련 교육에는 거의 참여하지 않은 것으로 조사되었다(p=0.00).

근무기관별로 살펴보면 시청은 소양과목 개설 37.9%,

동구청과 중구청은 성희롱예방교육을 통해서가 각각 42.1%, 44.4%, 서구청은 양성평등특강을 통해서가 47.7%, 유성구와 대덕구는 소양과목으로가 45.5%, 50.0%로 나타났다. 반면에 1박 2일 이상 양성평등관련 교육에 가장 많이 참여한 기관은 대덕구 8.3%로 가장 많았고 중구 1.6%로 가장 적었다(p=0.01).

표 3. 교육받은 방식 (빈도수(%))

구분	소양과목 (2시2일)	교육참여 (1박2일)	특강	성희롱 예방교육	계	
전체빈도	105(33.2)	11(3.5)	93(29.4)	107(33.9)	316(100)	
성별	남성 여성	64(29.5) 41(41.4)	5(2.3) 6(6.1)	79(36.4) 14(14.1)	69(31.8) 38(38.4)	217(100) 99(100)
근무 기관	시본청 동구 중구 서구 유성구 대덕구	39(37.9) 13(34.2) 11(17.5) 10(22.7) 20(45.5) 12(50.0)	3(2.9) 1(2.6) 1(1.6) 2(4.5) 2(4.5) 2(8.3)	25(24.3) 8(21.1) 23(36.5) 21(47.7) 13(29.5) 3(12.5)	36(35.0) 16(42.1) 28(44.4) 11(25.0) 9(20.5) 7(29.2)	103(100) 38(100) 63(100) 44(100) 44(100) 24(100)

2.3 교육의 효과에 대한 인식

양성평등의식 교육이 귀하의 양성평등의식을 제고하는데 도움이 되었는지에 대한 질문에서는 도움이 되었다 80%, 도움이 되지 않았다 20%로 대부분 도움이 되었다고 응답했다. 그러나 교육내용과 방식이 성희롱 예방 교육 중심으로 이루어진 것을 감안한다면 성희롱과 관련한 제반 사항에 대해서는 도움이 되었겠지만, 그 외 대전양성평등지표표를 높일 수 있는 정책개발이나 성별영향평가와 관련된 직무수행에는 크게 도움이 되지 못했을 것으로 보인다. 성별로 살펴보면 남성은 77.1%, 여성 86.4%가 도움이 되었다고 응답한 반면 도움이 되지 않았다는 남성 22.9%, 여성 13.6%로 나타나, 교육효과에 대한 인식이 있어서 남성과 여성이 통계적으로 유의한 차이가 존재했다(p=0.041).

표 4. 교육의 효과에 대한 인식 (빈도수(%))

교육의 효과	남성	여성	계
매우도움이 되었다	18(7.9)	13(12.6)	31(9.4)
도움이 되었다	157(69.2)	76(73.8)	233(70.6)
도움이 되지 않았다	39(17.2)	10(9.7)	49(14.8)
전혀 도움이 되지 않았다	13(5.7)	4(3.9)	17(5.2)
계	227(100)	103(100)	330(100)

3. 양성평등교육에 대한 의식

3.1 양성평등교육 대상자

양성평등의식의 향상을 위해 우선적으로 교육받아야 할 공직자는 누구인가에 대한 질문에서는 4-5급 공직자 46.4%, 기관장 및 단체장 27.8%, 6-7급 공직자 10.9%, 3급 이상 공직자 9.6%, 8급 이하 공직자 5.2% 순으로 조사되었다. 남성의 경우 4-5급 45.0%, 여성의 경우 4-5급 48.4%로 남성과 여성 모두 업무의 결정에 영향을 미칠 수 있는 4-5급 공직자가 우선대상자라고 응답했다.

연령별로 살펴보면 20대는 기관장 및 단체장 38.2%, 30대는 4-5급 공직자 51.2%, 40대는 4-5급 공직자 47.9%, 50대 이상은 기관장 및 단체장과 4-5급 공직자가 각각 30.4%로 나타났다.

양성평등 교육 대상자로 최고의 의사결정자 보다는 실제 업무를 추진하는데 있어 직접적으로 관련이 되어 있는 중간관리층인 4급과 5급의 경우가 많은 것은 최고 의사결정자인 기관장의 의지도 중요하지만, 실무를 담당하고 있는 중간관리층의 의지 및 의식이 선행되지 않는다면 성인지적 관점의 정책을 기획하는 것을 기대하기 어렵기 때문일 것이다.

3.2 양성평등교육 참여 의사

공직자의 양성평등의식 제고 및 양성평등 정책의 개발이나 집행에 관한 공무원 교육훈련과정이 개설될 경우 참여할 의사가 있는가에 대한 질문에서 56.2%가 '있다'라고 응답했고, 43.8%는 '없다'라고 응답했다. 성별로 살펴보면 남성의 44.5%, 여성의 74.1%가 교육에 참여할 의사가 있다고 응답해 여성이 훨씬 높게 나타났다. 참여할 의사가 있다고 응답한 사람들의 참여하고자 하는 기간을 살펴보면 남성은 2-3시간 정도의 소양과목으로 참여하겠다는 52.1%이며, 여성은 3일, 5일, 2주 이상의 장기적인 교육으로 참여하겠다는 응답이 70.7%로 나타났다.

남성보다 여성이 양성평등교육의 참여의사 높았으며, 교육기간과 과정에 있어서도 남성은 소양과목을 여성은 전문과정을 선호하는 것으로 나타나 양성평등교육에 있어서는 남성보다 여성이 더 적극성을 띠는 것으로

보인다. 이는 여성들이 실제 일상생활뿐만 아니라 사회, 직장생활에 있어 보이지 않은 차별이 존재하는 것을 인식하고 있기 때문이라 여겨진다.

남성의 55.5% 여성의 25.9%가 교육에 참여할 의사가 없다고 응답했는데, 그 이유에 대해서는 전체적으로 교육의 필요성을 못 느껴서 51.9%, 업무에 크게 도움이 될 것 같지 않아서 28.4%, 양성평등에 관심이 없어서 12.5%로 나타났고 남성과 여성 사이에 유의한 차이는 존재하지 않았다. 이러한 의식은 정부정책에 대한 이해가 부족하기 때문으로 여겨진다. 성인직적 관점의 정책 수립, 결정, 집행은 선택의 문제가 아니라 필수이므로 양성평등의식의 필요성에 대한 인식을 할 수 있도록 많은 교육과정이 필요할 것으로 보인다.

3.3 필요하다고 생각하는 교육 내용

공직자의 양성평등의식을 제고하고 양성평등 정책을 형성하는 데 필요한 교육내용 및 교과목에 대하여 남성과 여성의 차이를 검증하기 위하여 성별로 각 항목의 응답에 대한 평균을 구하여 T-검정한 결과 성별로 유의미한 차이가 존재했다. 모든 항목에 대하여 여성의 평균값이 높았는데 특히 여성이 가장 많이 선호하는 교육내용은 공직사회 남녀 파트너십 관계인 반면 남성의 경우는 평등한 가족관계의 교육을 가장 높게 선호하고 있었다. 이는 여성공무원들이 공직생활을 하면서 조직 내에서 여성의 성역할과 교육, 승진 등에서 보이지 않는 차별이 존재하는 것을 인식하고 있기 때문인 것으로 보인다. 한편 남녀 모두에게 있어 성별분리통계 활용에 관한 교육과 성별영향평가의 이해가 비교적 낮은

표 5. 양성평등교육 대상자

빈도수(%)

구분		기관장	3급 이상	4, 5급	6, 7급	8급 이하	계	유의확률
전체빈도		303(27.8)	104(9.6)	505(46.4)	119(10.9)	57(5.2)	1088(100)	
성별	남성	164(25.5)	73(11.4)	289(45.0)	73(11.4)	43(6.7)	642(100)	0.004
	여성	139(31.2)	31(7.0)	216(48.4)	46(10.3)	14(3.1)	446(100)	
연령	20대	42(38.2)	5(4.5)	41(37.3)	14(12.7)	8(7.3)	110(100)	0.001
	30대	110(25.5)	39(9.0)	221(51.2)	41(9.5)	21(4.9)	432(100)	
	40대	107(28.2)	34(8.9)	182(47.9)	38(10.0)	19(5.0)	380(100)	
	50세 이상	38(30.4)	23(18.4)	38(30.4)	19(15.2)	7(5.6)	125(100)	
직급	4급 이상	7(22.6)	7(22.6)	8(25.8)	7(22.6)	2(6.5)	31(100)	0.006
	5급	22(27.5)	14(17.5)	28(35.0)	12(15.0)	4(5.0)	80(100)	
	6-7급	140(27.9)	47(9.4)	246(49.1)	47(9.4)	21(4.2)	501(100)	
	8급 이하	113(29.0)	30(7.7)	176(45.1)	44(11.3)	27(6.9)	390(100)	
근무기관	시청	61(18.1)	52(15.4)	163(48.4)	37(11.0)	24(7.1)	337(100)	0.000
	동구	53(37.3)	14(9.9)	56(39.4)	12(8.5)	7(4.9)	142(100)	
	중구	49(34.8)	5(3.5)	68(48.2)	12(8.5)	7(5.0)	141(100)	
	서구	45(28.8)	10(6.4)	70(44.9)	25(16.0)	6(3.8)	156(100)	
	유성구	51(33.1)	11(7.1)	69(44.8)	14(9.1)	9(5.8)	154(100)	
	대덕구	44(27.8)	12(7.6)	79(50.0)	19(12.0)	4(2.5)	158(100)	

표 6. 양성평등 교육 참여 의사 및 기간

빈도수(%)

	빈도수	교육 기간			계	유의확률
		남성	여성	계		
있다	639(56.2)	소양과목으로 2-3시간 정도	159(52.1)	98(29.3)	257(40.2)	0.00
		3일 과정 정도	76(24.9)	120(35.9)	196(30.7)	
		5일 과정 정도	59(19.3)	98(29.3)	157(24.6)	
		2주 과정 정도	11(3.6)	18(5.4)	29(4.5)	
		계	305(100)	334(100)	639(100.0)	
없다	497(43.8)	참여하지 않는 이유			계	0.02
		양성평등에 관심이 없어서	47(12.4)	15(12.8)	62(12.5)	
		이미 과정을 이수해서	17(4.5)	2(1.7)	19(3.8)	
		업무에 크게 도움이 될 것 같지 않아서	101(26.6)	40(24.2)	141(28.4)	
		교육의 필요성을 못 느껴서	204(53.7)	54(46.2)	258(51.9)	
		교육기회가 차단되어서(교육신청의 제한)	11(2.9)	6(5.1)	17(3.4)	
계	380(100)	117(100)	497(100.0)			
계	1136(100.0)	685	451	1136		

점수가 나타난 것은 성인지적 관점이 정책 수립, 집행에 기본 자료가 되고 있는 점을 감안할 때 많은 문제점이 내포되어 있는 것으로 여겨진다.

표 7. 필요하다고 응답한 교육 내용의 성별 차이 평균값

구분	평균(표준편차)		차이	T값	유의확률
	남성	여성			
양성평등 관련지식	3.59(.76)	3.86(.73)	.266	5.88	.000
고정관념 성찰하기	3.55(.79)	3.93(.72)	.371	8.20	.000
평등한 가족관계	3.79(.74)	4.03(.71)	.238	5.46	.000
남녀파트너십관계	3.77(.74)	4.16(.64)	.390	9.41	.000
평등한 인간관계 훈련	3.76(.76)	4.09(.69)	.330	7.61	.000
한국사회와 여성정책	3.39(.77)	3.67(.77)	.274	5.84	.000
여성정책의 국제동향	3.38(.80)	3.76(.74)	.375	8.10	.000
성별영향평가의 이해	3.48(.80)	3.77(.72)	.297	6.50	.000
성별분리통계 활용	3.32(.79)	3.56(.78)	.238	5.00	.000

양성평등의식 교육에 필요한 교과목을 구성인자로 분석해 본 결과 2개의 요인 추출되었다. <요인1>은 성인적 관점에서 정책을 기획할 수 있도록 이론교육을 중심으로 하는 인자이다. <요인2>은 양성평등의식은 일상생활속에서 직접 경험한 불평등한 요인을 찾아보는 사례교육으로 하는 인자이다

표 8. 필요한 교과목 구성인자 평균값

내용	요인	
	요인1	요인2
성별분리통계활용	.811	.177
양성평등 정책과정	.792	.235
성별영향평가의 이해	.786	.254
여성정책 국제동향	.763	.243
한국사회와 여성정책	.711	.317
평등한 가족관계	.088	.808
평등한 인간관계 훈련	.270	.754
남녀 파트너십 훈련	.262	.717
성별 고정관념 성찰하기	.264	.714
양성평등 관련지식	.353	.633

양성평등의식 교육의 사례교육과 이론교육에 대하여 인구특정적인 요인에 따라 살펴본 결과 사례교육은 남성이 3.39, 여성은 3.69로 남성보다 여성이 높게 나타났다. 이론교육은 남성이 3.72, 여성은 4.03로 여성이 남성보다 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 연령별로 살펴보면 사례교육은 20

대가 2.59, 30대 3.60이며 50대이상은 3.40이며, 이론교육은 20대 4.04, 30대 3.93, 40대 3.76, 40대 3.67로 나타났다. 연령이 많을수록 이론교육을 선호했고, 연령이 적을수록 사례교육을 선호하는 것으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직급별로 살펴보면 직급이 높을수록 사례교육을 선호했고, 이론교육은 8급이하 3.95로 가장 높았고, 6-7급이 3.73으로 가장 적게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 것으로 나타났다.

표 9. 양성평등의식 교육과목 차이 평균값

구분	사례교육		이론교육	
	남성	여성	T값	F값
성별	3.39	3.69	54.765***	79.190***
연령	20대	3.59	3.60	4.04
	30대	3.60	3.60	3.93
	40대	3.43	3.43	3.76
	50대이상	3.40	3.40	3.67
	F값	5.916***	15.260***	
직급	4급이상	3.43	3.43	3.80
	5급	3.46	3.46	3.83
	6-7급	3.47	3.47	3.78
	8급이하	3.60	3.60	3.95
	F값	2.958*	2.958*	6.975***

V. 결론

본 연구는 대전광역시 공무원을 대상으로 양성평등의식 교육의 경험과 인식에 대하여 조사하였다. 발견된 사실들과 논의된 사항들에 근거하여 본 연구는 다음과 같은 결론을 제시하고자 한다.

최근 3년간 양성평등의식의 제고 등을 목적으로 교육을 받은 경험이 있는 공무원은 29.0%로 응답자의 1/3 수준이다. 이들 중 33.9%는 성희롱예방교육, 33.2%는 소양과목, 29.4%는 소속 직장 내 특강을 통해 교육받은 것으로 나타나 전체 교육 유형험자의 96.5%가 1-2시간 내외의 특강형식으로 매우 간략하게 이루어 졌다. 1박 2일 이상의 양성평등 전문과정에 참여한 비율은 3.5%에 불과하였다. 반면 양성평등의식 교육 경험자의 80%가 교육내용이 여성 문제나 여성 정책에 대한 이해의 폭을 넓히고 양성평등의식을 제고하는데 도움이 되었

다고 응답하였다. 그러나 향후 양성평등의식 교육에 참여하겠다는 응답은 56.2%로 높지 않았으며, 특히 성별로 살펴 볼 경우, 여성의 74.1%가 교육에 참여할 의사가 있다고 하였으나 남성의 경우 44.5% 만이 참여할 의사가 있다고 밝히고, 참여할 의사가 있다고 한 경우에도, 여성의 70.7%가 2일 이상의 장기적인 교육에 참여할 의사가 있다고 하였으나, 남성의 경우 52.1%가 2-3시간 정도의 소양과목에 참여할 생각을 가지고 있어 남성이 상대적으로 양성평등의식 교육에 대한 참여의지가 낮게 나타나 남성공무원들이 양성평등의식 교육에 적극적으로 참여 할 수 있도록 하는 방안이 요구된다.

공무원의 양성평등 태도와 행동은 단순히 의식 차이로 존재하는 것이 아니고 정책을 수립, 집행하는데 있어 성관점이라는 정책도구로 활용되는 중요한 수단일 수 있기 때문에 공무원들의 양성평등의식은 정책개발에 있어 중요한 요인으로 작용하고 있다. 따라서 공무원이 자신의 업무와 관련시켜 성인지적 관점에서 분석하고 기획할 수 있는 구체적인 실무능력의 개발과 이를 실행하고자 하는 의지를 고취시켜야 하며 그 의지는 양성평등의식 교육을 통해서만 가능하다.

양성평등의식 교육을 확대하기 위한 방안으로 첫째, 공무원의 양성평등의식 교육 방식과 방법을 다양화시켜야 한다. 성 인지적 관점은 우리 사회가 지향하고자 하는 보다 평등하고 다원화된 사회에서 공무원으로서 갖추어야 할 중요한 역량과 자질을 공무원들이 인식할 수 있게 해야 할 것이다. 본 조사 결과, 공무원들이 희망하는 성 인지력 향상 교육 내용들이 남녀 공무원의 파트너십이나 평등한 인간관계 훈련 등 개인적·심리적 차원에 집중되어 있어 교육 수요자로서 공무원들의 이러한 교육 요구를 반영하면서도 전문성 함양 교육의 필요성과 중요성을 적극적으로 인식시킬 필요가 있다. 양성평등의식 교육은 이론체계를 바탕으로 일상생활에서 경험할 수 있는 사례교육을 함께 접목시켜야 할 필요가 있다.

둘째, 양성평등 교육을 위한 법적 기반을 강화해야 한다. 대전시는 「대전광역시여성발전기본조례」[24]에 양성평등의식 교육과 관련된 규정을 마련하였다. 즉, 남녀평등의식 제고를 위해 '2주 이상인 교육과정에 남녀

평등의식제고를 위한 교과목이 편성'되도록 명시되어 있다(제11조 1항). 그러나 공무원교육원은 6급 이하 공무원을 대상으로 한 교육이 대부분을 차지하고 있는 상황이다. 따라서 조례를 개정하여 전 직급의 남성과 여성 모든 공무원을 대상으로 양성평등의식 교육이 이루어지고, 승진을 위한 필수 요건을 의무화하는 규정을 마련해야 할 것이다.

셋째, 기관장 및 고위직 공무원의 교육 참여가 필요하다. 그러나 현실적으로 고위직 공무원을 교육하기에는 어려움이 있다. 특히 기관장의 여러 가지 여건 상 어려움이 있다. 따라서 1대 1코칭 제도를 도입하여 관련 자료 및 카운슬링 등을 제공함으로써 양성평등에 대한 인식과 성인지 정책에 대한 이해를 높일 수 있을 것이다.

넷째, 성별, 직급별, 업무별 차이를 고려한 교육방법 및 프로그램의 도입해야 한다. 양성평등교육은 여성공무원에게는 공감을 얻고 교육효과가 높을 수 있으나 남성공무원에게 반감을 가져오는 경우가 종종 있다. 플래시 게임을 비롯하여 OX카드, 각종 사례가 담긴 카드지, 각종 게임 진행 도구 등을 제작·활용하여 교육의 효과를 높일 수 있는 교육프로그램을 개발해야 할 것이다.

본 연구는 공무원의 양성평등의식 교육에 대한 경험과 태도와 관련하여 정부의 공식적인 통계자료를 바탕으로 한 연구가 아니라 대전시 공무원의 의식을 바탕으로 한 조사이기 때문에 객관성 및 조사대상의 대표성 등 어려움이 있어 일반화시키기에는 한계점이 있다. 향후 이를 보완하기 위한 객관적인 통계자료와 연계한 종합적인 연구가 필요하리라 사료된다.

참고 문헌

- [1] 강원도, 강원도 지역공무원의 남녀평등의식 현황, 강원도여성정책실, 2000.
- [2] 경기도, 여성공무원의 직무환경실태 및 개선에 관한 연구, 1999.
- [3] 교육부, 양성평등확고문화 선생님어 만듭니다, 학교의 성차별개선을 위한 연구자료, 1999.

[4] 권정숙, 충남지역 공무원의 남녀평등의식조사연구, 충남여성정책개발원, 2002.

[5] 김경희, 홍성만, 김현미, 공무원의 성인지 정책형성 교육안 개발 연구, 여성부, 2002.

[6] 김양희, 정경아, 한국형남녀평등의식검사개발, 한국여성개발원, 1999.

[7] 김원홍, 김은경, 여성공무원의 보직실태에 대한 연구, 한국여성개발원, 1999.

[8] 김재춘, 왕석순, 제7차 교육과정에서 양성평등교육 실현 방안 연구-5개 교과 양성평등 수업 지도 방안 개발을 중심으로-, 한국교육과정평가원, 1999.

[9] 보건복지부, 보건·여성복지 담당자의 남녀평등의식 분석, 한국여성개발원, 1999.

[10] 여성부, 제3차 여성정책기본계획 수정 계획(수정판), 2008.

[11] 여성부, 2009년 여성부업무보고, 2009.

[12] 이갑숙, 김점훈, 대전양성평등지표개발, 대전광역시 여성정책위원회, 2004.

[13] 이갑숙, 손진현, 대전시 공무원의 성주류화 정책 인식격차 연구, 한국생활과학회지, Vol.17, No.3, pp.425-437, 2008.

[14] 이갑숙, 안정선, 양성평등의 이해, 대전광역시 여성정책위원회, 2002.

[15] 정해숙, 정경아, 2004년 공직사회 양성평등의식 및 여성공무원의 근무만족도 조사, 행정자치부·한국여성개발원, 2005.

[16] 충청남도 교육과학연구원, 양성평등교육의 이해-교사용 지도서, 충청남도 교육청, 2002.

[17] 충청북도, 충북 여성공무원의 현황 및 의식조사, 충청북도여성정책관실, 1999.

[18] 행정자치부, 공직사회의 여성정책 및 남녀평등의식조사, 1998.

[20] J. A. Cardenas, A comprehensive approach to gender equity. IDRA Newsletter, Vol.21, No.3, pp.3-4,(ERIC Document Reproduction Services No. ED 369 640), 1994.

[20] <http://www.elis.go.kr/newlaib/laibLaws/h1126/>

laws.jsp/.

저 자 소 개

이 갑 숙(Kab-Sook Lee)

정회원



- 1999년 : 대전대학교 행정학과 (행정학박사)
- 2001년 ~ 2006년 : 대전광역시 여성 정책위원회 선임연구위원
- 2005년 ~ 현재 : 대전시민사회 연구소 이사

• 2007년 ~ 현재 : 강원도여성정책개발센터 정책개발 부장

<관심분야> : 여성정책, 가족정책, 보육아동정책, 여성인적자원개발, 사회복지정책