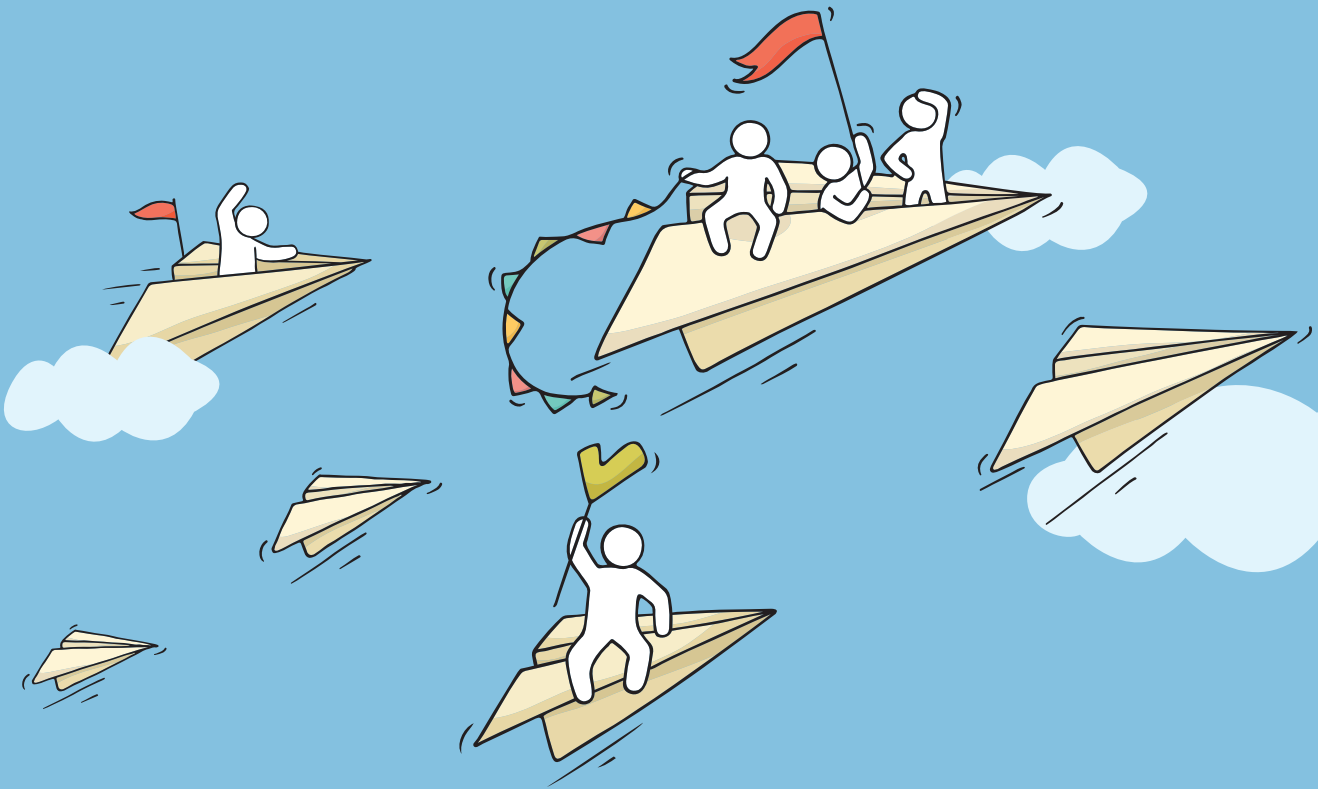


유쾌한 변화 성평등



대한민국 성평등 가이드북

성평등이란?

성평등은 남성과 여성의 차이와 다양성을 인정하고 그것으로 인한 차별이 일어나지 않도록 하는 것입니다. 남녀의 지위나 권한, 그리고 서로 간 관계에서의 평등을 말하며, 학교나 회사뿐만 아니라 가정과 개인간의 관계에서의 평등을 모두 포함합니다.

성평등정책은 남성과 여성이 모두 인간으로서의 존엄성을 최대한으로 누릴 수 있도록, 권리, 책임, 의무를 공평하게 나누기 위한 정책입니다.

양성평등기본법

제3조(정의) / [시행 2015.7.1.] [법률 제12698호, 2014.5.28., 전부개정]

① '양성평등'이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것을 말한다.

유엔 인권 협약

여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약

(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 1979)

- 성차별이란 정치·경제·사회·문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인식, 향유하거나 권리를 행사하는데 합리적 이유없이 성별을 이유로 행하여지는 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미
- 구체적으로 성에 기반을 둔 차별(Sex Based Discrimination)로서 성별, 혼인여부, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 구성원의 처우를 다르게 하거나 그밖에 유리 혹은 불리한 취급을 하는 경우를 의미함

변한 것 같지만, 아직 변하지 않았습니다

흔히들 요즘은 성평등을 넘어 '여성 상위의 시대'가 아니냐는 오해를 하곤 합니다.

이것은 우리나라 여성의 삶이 과거에 비해 크게 나아졌고, 그 변화를 정서적으로 '평등'으로 인식하기 때문에 발생한 오해입니다.

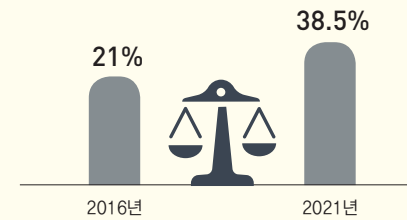
그러나 여전히 우리 사회에는 고용전반에서부터 가정생활에 이르기까지 여성의 경제·사회 참여를 가로막는 차별이 존재합니다. 근로자의 지위, 임금 수준에서의 성별 격차는 물론 승진·평가 등에서 차별적 관행도 여전히, 가사와 돌봄은 여전히 여성의 역할로 머물러 있습니다.

문화

변한 것

양성평등 의식, 상승할 것으로 예상

현재 양성평등수준 및 5년 후 전망은 긍정적인 편



※ 여성가족부, 「2016 양성평등실태조사」

청소년의 양성평등 의식 증가

'남녀 모두 동등한 권리 가져야 한다'에 91.7%가 '그렇다'고 응답

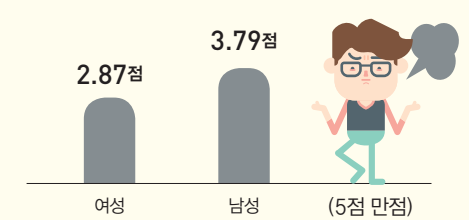


※ 한국청소년정책연구원, 「아동청소년인권실태조사 2013」

변하지 않은 것

아직도 역차별 정서 존재

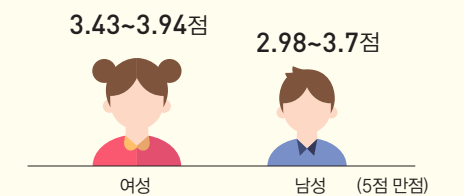
여성우주의 정책이 지나쳐 남성이 역차별 받는다는 정서 존재



※ 한국여성정책연구원, 「남성의 삶에대한 기초연구 2015」

성별격차에 대한 인식차이도 여전

모든 영역에서 남성이 여성보다 성별격차를 덜 느낌

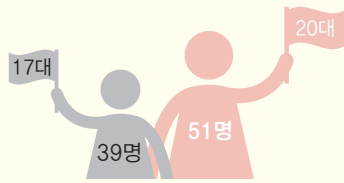


※ 한국여성정책연구원, 「성주류화기반정책평가제도의성평등효과 제고를위한연구 2016」

사회

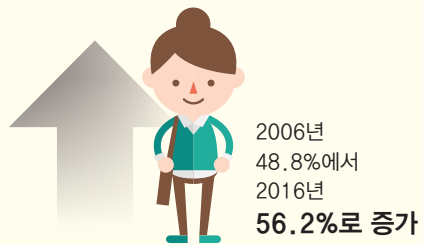
변한 것

여성국회의원 수 증가



● 여성공무원 수 증가 ('06년 38.8% → '16년 44.1%)

여성고용률 상승



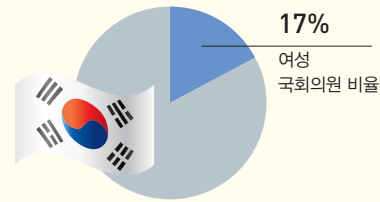
여성 경제활동참가율 증가



'06년 54.8% → '16년 58.4%

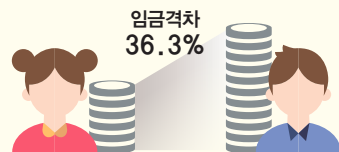
변하지 않은 것

전체 국회의원 중 여성의원은 여전히 소수



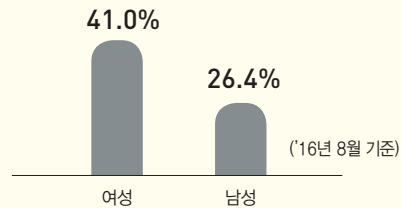
● 4급 이상 여성공무원 비율 ('12년 9.3% → '16년 13.5%)

줄어들지 않는 성별임금격차



● 성별 직종 분리현상은 여전 (서비스직 여성비율 64.3%, 판매종사 여성비율 50.8%, 단순노무 여성비율 51.8%)

비정규직 중 여성비율, 남성보다 15%p 높아



● 여성임원 관리직 비율 ('16년 The Economist) (임원) 한국 2.4% 스웨덴 35.9% 미국 20.3% (관리직) 한국 10.5% 스웨덴 39.8% 미국 43.4%

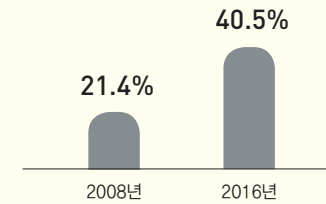
가정

변한 것

가사분담은 공평하게 부모 세대의 의식도 변화 중



부모세대 '공평하게 분담해야 한다' 응답율



※ 통계청, 「사회조사」

늘어나는 남성 육아휴직자



● '09년 502명 → '16년 7,616명 (10배 이상 증가)

변하지 않은 것

여성 가사 노동시간, 남성의 5~8배



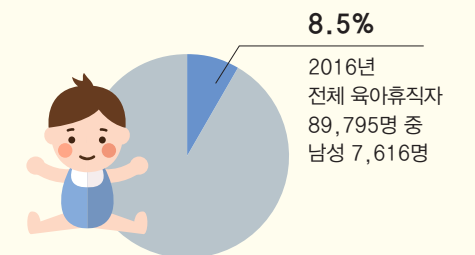
● 맞벌이 부부 : 남편 41분, 아내 3시간 13분

육아는 여성의 몫



● 25세~54세 기혼여성 중 결혼, 임신·출산, 양육 등으로 경력단절을 경험한 여성비율은 2명중 1명 꼴 (48.6%, '16년)

전체 육아휴직자 중 남성은 8.5% 불과



성평등 사회는 어떤 변화를 가져올까요?

성평등은 여성만의 문제가 아닙니다.

사회 공동체가 함께 문제의식을 가지고 변화시켜 나간다면, 모두가 더 나은 생활을 영위할 수 있습니다.

개인

자아실현이 가능하고 삶의 질이 높아집니다

직장에서 성차별이 해소되고 성평등적 일·생활 균형 문화가 확산되면 여성들은 사회·경제적으로 더 많이 참여할 수 있게 됩니다. 이는 가계소득을 증대시켜 빈곤을 줄이고 자녀양육, 가사 등과 관련한 소비 지출을 촉진시키는 등 경제성장도 견인합니다.

여성과 남성 모두가 행복한 성평등

소득수준과 소득분배, 가족 건강에 긍정적인 영향을 미침

약 1.5배 높음



- 맞벌이 가구 월 평균 소득. 非맞벌이 가구보다 1.5배
- 유럽, 미국 등 82개 지역 대상 연구결과, 성평등은 가족갈등과 폭력의 가능성을 줄이고 아동복지와 삶의 질을 제고

* Holter, 「Men's Caregiving and European Development」

‘양성평등 채용’으로 남성 수혜자 잇따라

여성의 사회진출을 돕기 위해 도입한 ‘양성평등채용목표제’(03년), 남성에게도 혜택



- 지방직공무원 중 양성평등채용목표제로 추가 합격한 남성은 458명으로 여성의 3배

기업

생산성이 향상되어 기업의 이윤도 증가됩니다

여성관리자 비율 및 여성임원 수가 많을수록
재무성과(ROE, ROS)도 높으며,
여성임원수와 ROS, ROE간 상관관계 높은 것으로 나타납니다.

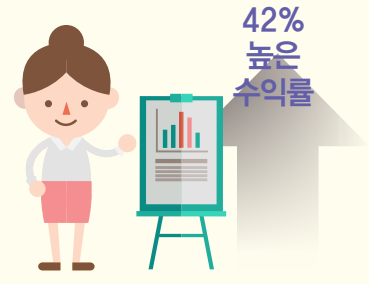
※ ROE(Return On Equity) : 자기자본 이익율 / ROS(Return On Sales) : 매출액 수익율

국가

저출산·고령화 문제, 삶의 질 등의 문제를 해결할 수 있습니다

선진국의 경우, 여성 고용률이 높은 국가들에서 출산율과 GDP도 높게
나타나는 등 경제성장과 여성인력 활용은 정비례합니다.
성별격차지수가 높은 국가들은 삶의 만족도 역시 높게 나타난다고 합니다.

여성 임원 비율이 높을수록 재무성과도 상승



여성임원 1/3이상 기업

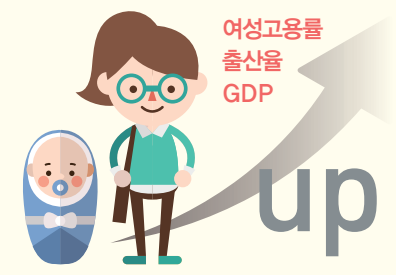
- 여성임원이 1/3인 기업의 수익이 42% 높음
(한국 상장기업 500인 이상 170개사)
- ※ 「여성고용확대가 기업의 경영성과에 미치는 효과」(2014. 여정연)

성평등은 경제성장의 원동력



- 성평등 개선으로 나타나는 경제적 효과 (2050년)
 - 1050만 개의 일자리 창출, 고용률 80% 달성
 - 1인당 EU GDP 6.1~9.6% 증가
- ※ 「성평등경제적 효과」(2017.EU. EIGE)

여성고용률이 높을수록 출산율과 GDP도 상승



- 여성 고용률이 높은 국가들에서 출산율과 GDP도 높게 나타나는 등 경제성장과 여성 인력 활용은 정비례 관계

성별격차지수가 높을수록 삶의 만족도도 상승



성평등정책으로 이렇게 바뀌고 있습니다

국방부

여성용 군복 제작

남녀의 신체적인 특성에 대한 고려없이 남성 군인에게 맞춰진 남녀공용 군복을 지급하였으나 2010년부터 여성의 체형을 고려한 군복을 제작하여 보급



소방방재청

여성이용소방대의 하의는 치마?

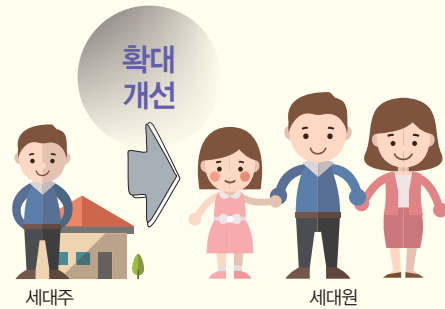
이용소방대 정복규정 중 여성이용소방대의 하의를 '치마'에서 '치마 또는 바지'로 수정할 계획



국토교통부

주택 공급자격을

'무주택 세대 구성원'으로 확대 65세 이상 직계존속 부양자대상 공공임대주택 공급자격 기준을 '무주택 세대주'에서 '무주택 세대 구성원'으로 확대



대전광역시

남녀가 함께 즐기는 산책형 공원

지역공원 내 운동기구, 등산 계단등이 평균 남성신체기준에 맞춰져 왔으나 남녀모두가 함께 쓸 수 있는 혼합형으로 개선 '가족공원'으로 재탄생



해외에서는 이미 이렇게 바뀌고 있습니다

독일 소녀의 날, 소년의 날

소녀의 날 시작 이래로 자동차 관련 직종에 인턴으로 일하는 여성의 비율이 2000년 5.5%에서 2015년 15%로 크게 증가

소년의 날 참여 소년 중 유치원과 같은 기관에서 돌봄 일을 하는 'Erzieher' 교육을 받고 있는 비율이 2012년 16.9%에서 3년만에 18.6%로 증가

미니 인턴십을 통해 비전통적 여성취업분야를 체험하고 구체적 전망 세우기

남학생 스스로가 성별에 전형적이지 않은 직업에 대한 자신의 관심을 구체화

장난감 회사 레고

7살 소녀가 보낸 손편지에 진화된 레고 장난감



벤야민과 손편지

샬롯 벤야민(7세)은 레고 회사에 "남자 아이들을 위한 레고 장난감은 사람도 구하고 회사를 다니는 거 하면, 심지어 상어와 수영도 하는데 여자 아이를 위한 레고는 집에서 살림을 하고 쇼핑을 하는 등 너무 '지루'해요"라고 편지를 썼다. (2014년 1월)

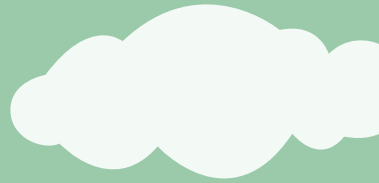


'주부 아빠' 미니 피규어가 포함된 '레고 시티라인' (2016년 여름) Research Institute set (2014년 한정판)



미 항공우주국에서 활약한 다섯 명의 여성 개척자들 (2017년 말 개발 예정)

변화를 위해
내가 할 수 있는 일은?



성평등 자가진단

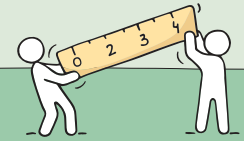
다음은 가정과 직장 내의 양성평등에 대해 평소 갖고 계시는 생각을 알아보기 위한 것입니다. 아래의 각 문항내용을 잘 읽고, 자신과 일치하는 모습에 체크하여 주십시오.

나의 공동살림지수는?



- 1 설거지, 빨래 등 집안일은 가족이 함께 해야 한다.
- 2 자녀양육과 교육은 남편과 아내가 함께 해야 한다.
- 3 가족의 자산은 남편과 아내가 함께 관리해야 한다.
- 4 명절·제사 준비는 가족이 함께 해야 한다.
- 5 결혼 후 양가 부모님에 대해 동등하게 생각하고 챙겨야 한다.

나의 직장평등지수는?



- 1 성별에 관계없이 채용에 공평한 기회를 부여해야 한다.
- 2 성별을 기준으로 업무를 나누는 것은 바람직하지 않다.
- 3 성별과 관계없이 역량 및 성과에 따라 공정히 평가해야 한다.
- 4 출산휴가와 육아휴직은 남녀 모두의 당연한 권리라고 생각한다.
- 5 남녀 모두가 당연히 정시퇴근하는 문화가 정착되어야 한다.



조직의 관리자 이신가요? 성평등한 조직이 되려면 이렇게 하세요!!

목적 지표 확인

리더십

우리 조직은 성평등을 증진시키기 위한 명확한 전략을 가진다.	우리 조직은 성평등을 위한 독립적인 정책 혹은 전략이 있다.	<input type="checkbox"/>
	우리 조직의 성평등 전략은 구체적이고 측정 가능한 목표를 가지고 있다.	<input type="checkbox"/>
	조직구성원은 성평등한 조직문화를 위해 자신의 업무 영역 또는 연관성을 인지하고 있다.	<input type="checkbox"/>
여성은 평등하게 의사결정에 참여할 수 있으며 영향력을 가진다.	관리직의 성별 비율은 비교적 균등하게 구성되어 있다.	<input type="checkbox"/>
	의사결정 과정에 여성과 남성이 동등하게 참여하고 있다. (한쪽 성별 비율이 30% 이상)	<input type="checkbox"/>
	리더십을 갖는 지위에 여성이 진출할 수 있도록 구체적인 전략을 가지고 있다.	<input type="checkbox"/>
관리자로서 성평등 이슈를 이해하기 위한 역량을 가지고 있으며, 이에 헌신한다.	지난 1년 이내 성평등이나 관련 교육에 참여하였다.	<input type="checkbox"/>

책임성

조직 예산에 성평등 정책이나 성평등 공직문화 조성을 위한 재정적 자원이 할당되어 있다.	성평등 정책이나 성평등한 조직문화를 조성할 수 있는 계획을 실천하기 위한 예산이 있다.	<input type="checkbox"/>
조직이 성평등을 위해 노력한 내용을 공개하거나 보고한다.	조직은 성평등한 조직문화를 위해 노력한 내용을 공개적으로 보고한다.	<input type="checkbox"/>

문화

조직은 여성과 남성이 동등하게 일할 수 있는 환경을 제공한다.	조직은 성차별을 예방하기 위한 구체적인 정책과 절차를 가지고 있다.	<input type="checkbox"/>
	조직은 성차별 발생시 이에 대응하는 구체적인 정책과 절차를 가지고 있다.	<input type="checkbox"/>
	조직은 여성과 남성 모두 일과 가족생활의 균형을 이룰 수 있도록 이를 지원하는 구체적인 정책을 가지고 있다. (ex. 유연근무시간, 육아휴직, 출산휴가)	<input type="checkbox"/>
조직은 여성과 남성에게 동등한 영향을 미친다.	조직구성원은 이러한 정책을 정기적으로 안내받는다.	<input type="checkbox"/>
	조직구성원은 필요시 출산휴가나 육아휴직을 자유롭게 이용할 수 있다.	<input type="checkbox"/>
	조직의 미디어와 의사소통매체(ex. 웹사이트, 홍보 등)는 여성과 남성을 동등한 이미지로 보여준다.	<input type="checkbox"/>
	조직구성원은 성평등한 조직문화를 위해 자신의 업무 영역 또는 연관성을 인지하고 있다.	<input type="checkbox"/>

역량

성평등은 모든 조직구성원의 책임이다.	조직의 양성평등과 관련된 안건을 다루는 기구(여성위원회 등)가 있다.	<input type="checkbox"/>
	지난 1년 이내에 조직구성원들은 성평등 관련 교육을 받았다.	<input type="checkbox"/>
모든 조직구성원은 성평등한 공직문화를 위한 역량과 전문성을 갖는다.	조직구성원은 교육과 포럼 등을 통해 성평등에 관한 지식 공유를 위해 노력한다.	<input type="checkbox"/>

프로그램

조직은 성 인지 통계 (성별분리통계)/성별영향 분석평가/성인지 예산 등 관련 정책을 이행한다.	조직은 정책과 사업에 대한 성별영향평가를 수행한다.	<input type="checkbox"/>
	조직 내에서 생산되는 모든 인적 자료를 성별로 분리하여 정보를 제공한다.	<input type="checkbox"/>
여성과 남성 모두 조직 프로그램이나 활동의 설계와 실행에 적극적으로 참여한다.	프로그램이나 활동에서의 성별 균형을 고려한다.	<input type="checkbox"/>
	조직은 프로그램과 활동에 여성과 남성이 어려움 없이 참여할 수 있음을 강조한다.	<input type="checkbox"/>
	조직은 프로그램과 활동을 평가함에 있어 여성과 남성 모두와 자세히 협의한다.	<input type="checkbox"/>

일상생활 속 “성평등 실천 약속”



<p>직장</p>	<p>성평등한 직장 문화, 나부터 우리부터</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공정하게 직원을 채용하고 평가합니다. • 성별에 따라 임금을 차별하지 않습니다. <p>일·생활 균형을 실천하는 사회로</p> <ul style="list-style-type: none"> • 정시퇴근 YES! 퇴근 후 업무연락 NO! 매일 가족사랑의 날을 실천합니다. • 엄마, 아빠의 육아휴직이 당연한 직장문화를 만듭니다.
<p>가정</p>	<p>집안일, 함께 하고 함께 쉬고</p> <ul style="list-style-type: none"> • 가사일은 부부가 함께 합니다. • 명절은 온가족이 같이 준비하고 함께 즐깁니다. <p>엄마육아에서 부모육아로</p> <ul style="list-style-type: none"> • 육아는 엄마, 아빠가 공동으로 함께 합니다. • 학부모 모임에 아빠도 적극적으로 참석합니다.
<p>사회</p>	<p>서로를 존중하고 배려하는 사회로</p> <ul style="list-style-type: none"> • 서로 존중하는 마음으로 온라인 에티켓을 지킵니다. • 여성이 안전한 사회, 모두 함께 만듭니다.