

## 성평등 정책 & 성폭력 예방 정책 논의 제안서

### 1. 논의 필요성

- 성평등의 가치는 헌법이 보장하고, 양성평등기본법<sup>1)</sup>과 여성폭력방지기본법<sup>2)</sup>에서 구체적으로 규율하고 있음. 성평등 사회를 만들기 위해 UN WOMEN, 여성지위위원회(CSW), 여성차별철폐위원회(CEDAW)를 비롯해 전 세계 국가들이 함께 노력하고 있음.
- 성평등한 사법행정 및 성폭력 없는 안전하고 인권감수성에 기반한 법원문화를 위해 우선적으로 현황을 파악을 통해 문제를 짚어보고, 개선을 위한 정책마련 및 이행이 필요한 시점임.

### 2. 안전의 구체적 내용 : 연구와 재검토를 통한 개선책 필요

- **일반적 현황<sup>3)</sup>** : <표1>에서 보듯이 법관은 총 2,980명 중 여성이 30.97%(고법원장급 12.50%, 지법원장급 3.44%, 고법부장급 4.16%, 판사 40.81%)임. <표2>에서 보듯이 법원 직원은 총 14,841명 중 여성이 6,494명으로 전체 43.76%이나, 정무직 중 여성은 0%, 4급이상 관리직에서는 9.54%인 반면, 임기제는 79.38%임.
- **균형인사 제도의 적극적 실질적 도입 필요** : 법원의 직종·직급별 현황을 보면, 전반적으로 남성중심적으로 수직적 편중현상을 보이고 있음. 수평적으로도 기획,

1) 제2조(기본이념) : 이 법은 개인의 존엄과 인권의 존중을 바탕으로 성차별적 의식과 관행을 해소하고, 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유함으로써 실질적 양성평등 사회를 이루는 것을 기본이념으로 한다.  
2) 제2조(기본이념) : 이 법은 여성폭력방지정책의 추진을 통하여 모든 사람이 공공 및 사적영역에서 여성폭력으로부터 안전할 수 있도록 하고 이를 지속적으로 발전시킴으로써 폭력 없는 사회를 이루는 것을 기본이념으로 한다.  
3) 본 제안서에서 인용한 통계는 사법행정자문위원회 회의 안전 제안을 위한 자료요청에 대해 법원행정처에서 제공한 자료에 근거하고 있음(통계자료는 2019년 12월 31일을 기준으로 작성).

인사, 예산, 감사 등 비중있는 보직에 여성을 배치하고 있는지 이른바 ‘유리벽’ 등 ‘젠더 유형화’가 있는지도 살펴봐야 함. 법원은 양성평등채용목표제를 실시하고 있지 않는지 점검할 필요가 있음. 근무평정, 주요보직 발탁기준 뿐 아니라 인사의 기본원칙과 시기 등이 명확한지, 구성원들이 신뢰할 수 있는 평가가 이루어지고 있는지 등 다방면으로 조사연구 및 구성원들의 목소리를 들을 필요가 있음.

< 표 1 > 직급별 남녀 법관 현황(2018, 2019년)

구분	2018년				2019년			
	남	여	전체	여성비율	남	여	전체	여성비율
고법원장	6	1	7	14.28%	7	1	8	12.50%
지법원장포함 (가정법원장)	26	1	27	3.70%	28	1	29	3.44%
고법부장	127	5	132	3.78%	115	5	120	4.16%
지법부장	725	140	865	16.18%	772	185	957	19.33%
고법판사	107	27	134	20.14%	133	40	173	23.12%
판사	1,072	713	1,785	39.94%	1,002	691	1,693	40.81%
합계	2,063	887	2,950	30.06%	2,057	923	2,980	30.97%

< 표 2 > 직종·직급별 남녀 일반직 현황(2019. 12. 31.기준)

직종·직급	남	여	전체	여성비율
정무직	2	-	2	0.00%
일반직	7,864	6,092	13,956	43.65%
별정직	331	148	479	30.90%
임기제	66	254	320	79.38%
청원경찰	84	-	84	0.00%
총합계	8,347	6,494	14,841	43.76%

- **남녀 법관 근속연수 차이** : 남성이 13년 2개월, 여성은 10년 7개월로, 여성 법관의 근속연수가 남성 법관에 비해 2년 7개월정도 짧음.
- **일·생활 균형을 이루기 위한 법원 문화 조성여부** : 우리사회 전반적으로 출산휴가, 육아휴직의 사용이 정착되어 가고 있고, 직장 어린이집 증설과 사용도

늘어나고 있지만 여전히 가족, 친족 등 비공식적 지지망에 의존하여 육아문제를 해결해 가고 있는 상황에서 현재 시행하고 있는 육아휴직이 근무평정에 불이익이 되지 않는지를 돌아보는 등 법원의 구체적인 제도개선이 필요함.

- **각 위원회의 성비 불균형** : 양성평등기본법<sup>4)</sup>에서 특정 성이 60%를 넘지 않도록 규정하고 있지만, 양성위원회(38.46%), 법관인사위원회(9.09%), 대법원 공적심사위원회(0%)는 기준에 훨씬 미치지 못하고 있음.
- **실효성 담보가 어려운 성인지 교육·성폭력 예방교육** : 상·반기 2회씩 실시하고 있고, 고위직급도 참여하고 있는 것으로 보이나, 대상인원이 연간 1,200명선에 그치고 있으며 소규모 토론식 교육형태가 아니어서 아쉬움. 법관 임용 및 재교육에서의 성인지 교육·성폭력예방교육은 “양성평등의 현재, 그리고 미래”, “성인지적 관점에서 본 바람직한 법원 문화” 등의 주제로 실시되고 있음. 특히 2016년부터 격년으로 “젠더와 법 그리고 법원”이라는 주제로 법관연수를 실시하고 있어 바람직한 변화로 체감되지만, 참여법관이 소수(29명)에 그치고 있는 아쉬움이 있음.
- **양성평등전담 직제 필요** : 현재 정부 각 부처에서는 양성평등정책담당관제도를 두고 있는 추세임(\*교육부, 법무부, 문체부, 복지부, 고용부, 국방부, 대검찰청, 경찰청). 반면, 법원에서는 전담인력을 따로 배치하지 않고 총무과(사무과) 서무를 담당부서로 하고 있는데, 이들의 구체적인 역할 및 전문성과 인권감수성 교육 등이 이행되고 있는지 불분명함. 각 영역별로 성차별·성폭력 문제에 지속적이고 체계적인 대응을 할 수 있는 제도적 장치가 미흡해 보임.
- **성인지예산의 실질적 도입 필요** : 2017년도에 ‘국선변호료지원’ 사업과 ‘가족관계등록업무전산화’사업을, 2018년도에는 ‘국선변호료지원’사업을 성인지 예산으로 계상하는 정도에 그치고 있음. 법원내 성평등을 위한 연구를 비롯한 구체적인 사업비 마련 및 적절한 성인지 예산 분석대상 사업을 선정할 필요가 있음. 이처럼 성 주류화사업의 내실있는 이행을 위해서도 양성평등전담 직제 또는 업무의 지정이 필요한 것으로 보임.

### 3. 논의 사항

- ‘성평등·성폭력 예방정책 개선’에 관하여 분과위원회에 연구·검토 안건으로 회부할 것인지 여부.
- 만약 안건으로 회부한다면, 어느 분과위원회(재정·시설 분과/재판제도 분과/사법정책 분과/법관인사 분과/법원공무원 인사제도개선 분과)로 할 것인지 여부.
- 만약 안건으로 회부한다면, 관련 주제의 조사연구(연구용역)가 필요한 지 여부.

4) 양성평등기본법 : 제21조(정책결정과정 참여) : ② 국가와 지방자치단체는 위원회(위원회, 심의회, 협의회 등 명칭을 불문하고 행정기관의 소관 사무에 관하여 자문에 응하거나 조정, 협의, 심의 또는 의결 등을 하기 위한 복수의 구성원으로 이루어진 합의제 기관을 말한다. 이하 같다)를 구성할 때 위촉직 위원인 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

## < 참고자료 >

### ■ 양성평등기본법(법률 제16623호)

제5조(국가 등의 책무)

① 국가기관등은 양성평등 실현을 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 양성평등 실현을 위하여 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 마련할 책무를 진다.

제14조(성 주류화 조치) ① 국가와 지방자치단체는 법령의 제정·개정 및 적용·해석, 정책의 기획, 예산 편성 및 집행, 그 밖에 법령에 따라 직무를 수행하는 과정에서 성평등 관점을 통합하는 성 주류화 조치를 취하여야 한다.

제15조(성별영향평가) ① 국가와 지방자치단체는 제정·개정을 추진하는 법령(법률·대통령령·총리령·부령 및 조례·규칙을 말한다)과 성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 계획 및 사업 등이 성평등에 미치는 영향을 평가(이하 이 조에서 "성별영향평가"라 한다)하여야 한다.

제16조(성인지 예산) ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하고 이를 국가와 지방자치단체의 재정운용에 반영하는 성인지(性認知) 예산을 실시하여야 한다.

제17조(성인지 통계) ① 국가와 지방자치단체는 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계(이하 이 조에서 "성인지 통계"라 한다)를 산출하고, 이를 관련 기관에 보급하여야 한다.

제18조(성인지 교육) ① 국가와 지방자치단체는 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육(이하 "성인지 교육"이라 한다)을 전체 소속 공무원 등에게 실시하여야 한다.

제20조(적극적 조치 등) ① 국가와 지방자치단체는 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취하도록 노력하여야 한다.... 등

### ■ UN 여성차별철폐위원회(CEDAW) : 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

- 대한민국의 제8차 정기보고서에 대한 최종권해(2018. 3. 9)

#### D. 주요 우려사항 및 권고 중

11. 위원회는 지난 권고를 재차 반복하며, 당사자국에 다음의 사항을 권장한다.

(a) 정부 및 법집행 공무원, 검찰, 사법부를 포함한 모든 이해관계자들에게 본 최종권해와 협약, 선택의정서 및 위원회 일반권고의 배포를 보장할 것.