성평등 제고 및 성폭력 예방을 위한 사법부의 개선 계획 수립방안

2021. 9. 8. 법원행정처

Ⅰ. 검토 배경

▣ 제13차 사법행정자문회의 결정사항

● 2021. 5. 12. 개최된 제13차 사법행정자문회의에서는 '2021년 성평등 제고 및 성폭력 예방 정책 논의' 안건에 관하여 다음과 같이 결정하였음

■ 향후 성평등 제고 및 성폭력 예방을 위한 사법부의 전년도 사업내용을 다음해 3월 사법행정자문회의 정기회의에서 정기적으로 보고하도록 함

■ 법원행정처로 하여금 양성평등 균형인사, 성인지 예산 확보, 양성평등 문화조성 등 금일 회의에서 논의된 사항을 포함하여 성평등 제고 및 성폭력 예방을 위한 사법부의 개선 계획(중·장기 계획 포함) 수립 방안을 검토하여 2021년 9월 사법행정자문회의 정기회의에서 보고하도록 함

▣ 결정사항에 따른 검토

● 위 결정사항에 따라 법원행정처가 성평등 제고 및 성폭력 예방을 위한 사법부의 개선 계획(중·장기 계획 포함) 수립 방안을 검토함

● 특히 주요 검토 사항으로 예시되어 있는 '양성평등 균형인사', '성인지 예산 확보', '양성평등 문화조성' 등을 중점으로 검토하되 그 이외의 사항도 종합적으로 포함하여 성평등 제고 및 성폭력 예방을 위한 사법부의 개선 계획(중·장기 계획 포함) 수립 방안을 검토함

● 성평등 제고 및 성폭력 예방 정책은 사법행정 전반과 광범위하게 관련되어 있어 기획조정실, 사법지원실, 행정관리실, 인사운영심의관실 등이 함께 협업하여 검토를 실시함

Ⅱ. ① 「양성평등 균형 인사」 관련 사법부의 개선 계획 수립 방안

1. 제13차 사법행정자문회의에서의 관련 논의 사항 요지

▣ 법원공무원의 관리자 직급 중 여성 비율이 낮은 양상을 보이고 있어 이에 대한 개선과 이를 위한 계획 수립이 필요함

▣ 법원 내 각종 위원회 구성원 중 여성 위원이 없거나 적은 경우가 많아 이에 대한 점검과 개선이 필요함

2. 법원 관리자 여성 비율 확대 관련 개선 계획 수립 방안

가. 현황

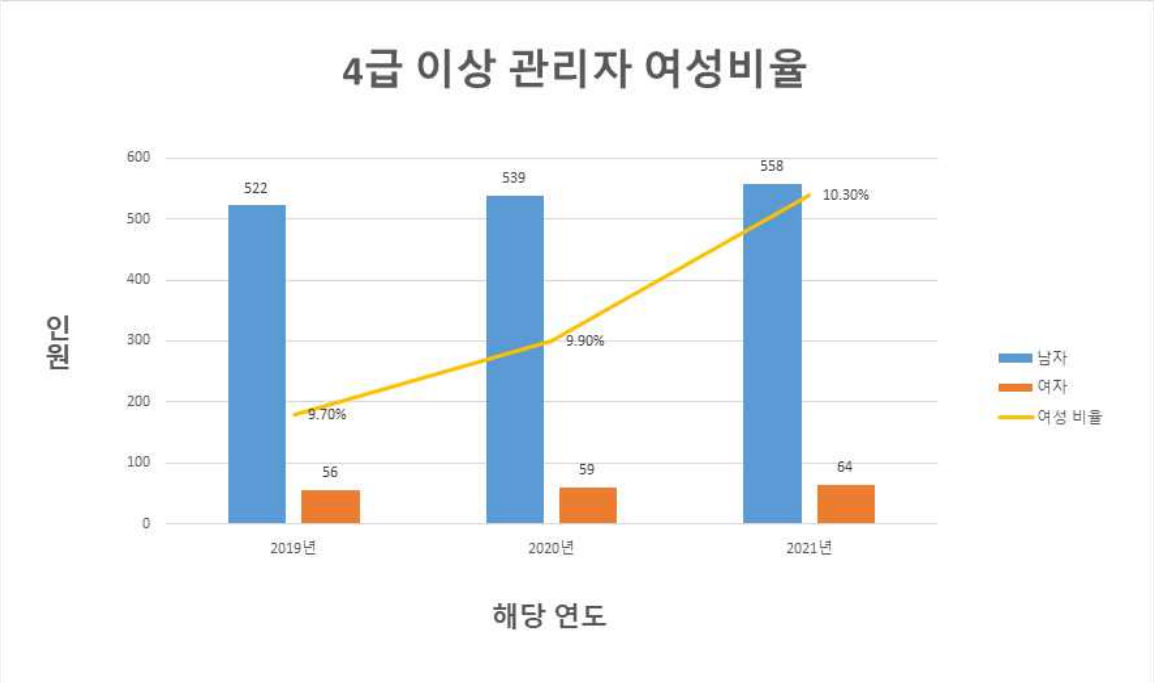
1) 4급 이상 관리자 여성비율【21. 7. 기준】

▣ 여성 관리자 비율은 **지속적 증가 추세이나, 행정부의 중앙부처(고위공무원 7.9%, 4급 이상 20.8%, 19년[1]) 대비 부족한 수준임**

- 2019년 3급 이상 여성비율 5.6% ⇨ **현재 8.5%**
- 2019년 4급 여성비율 10.3% ⇨ **현재 10.6%**

구분	2019년				2020년				2021년			
	남	여	합계	여성비율	남	여	합계	여성비율	남	여	합계	여성비율
3급 이상	68	4	72	5.6%	68	3	71	4.2%	75	7	82	8.5%
4급	454	52	506	10.3%	471	56	527	10.6%	483	57	540	10.6%
합계	**522**	**56**	**578**	**9.7%**	**539**	**59**	**598**	**9.9%**	**558**	**64**	**622**	**10.3%**

1) 인사혁신처의 관계부처 합동 「2020 공공부문 균형인사 연차보고서」 참조



2) 참고 현황

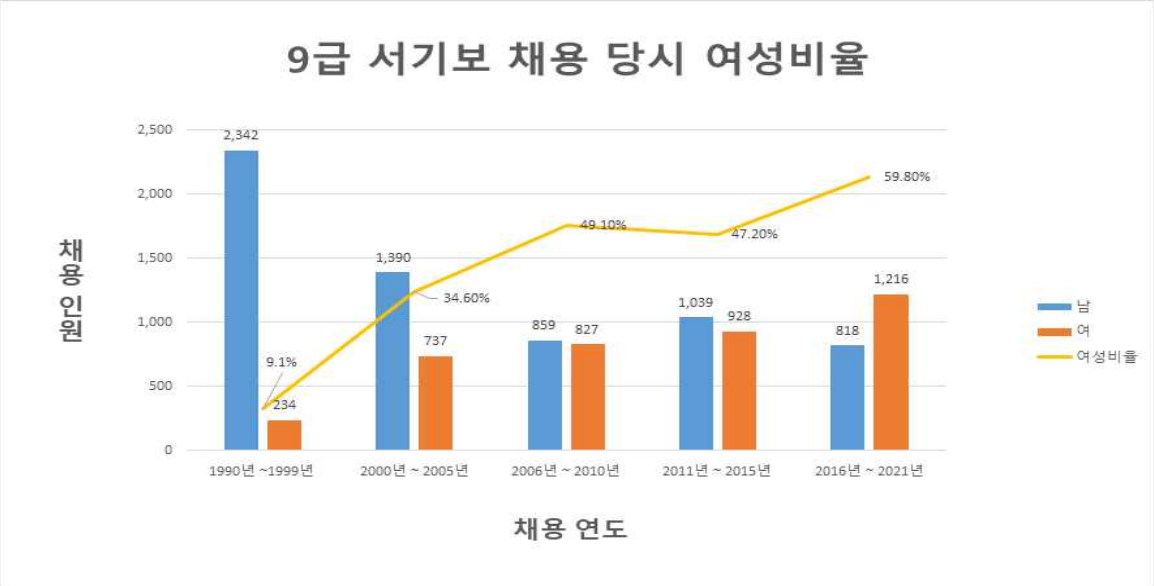
▣ 현재 5급 법원·등기사무관 중 여성비율【21. 7. 기준】

총합계	남	여	여성비율
1,155	1,017	138	**11.9%**

▣ 9급 법원·등기서기보 공개경쟁채용 당시 여성비율【21. 7. 기준】

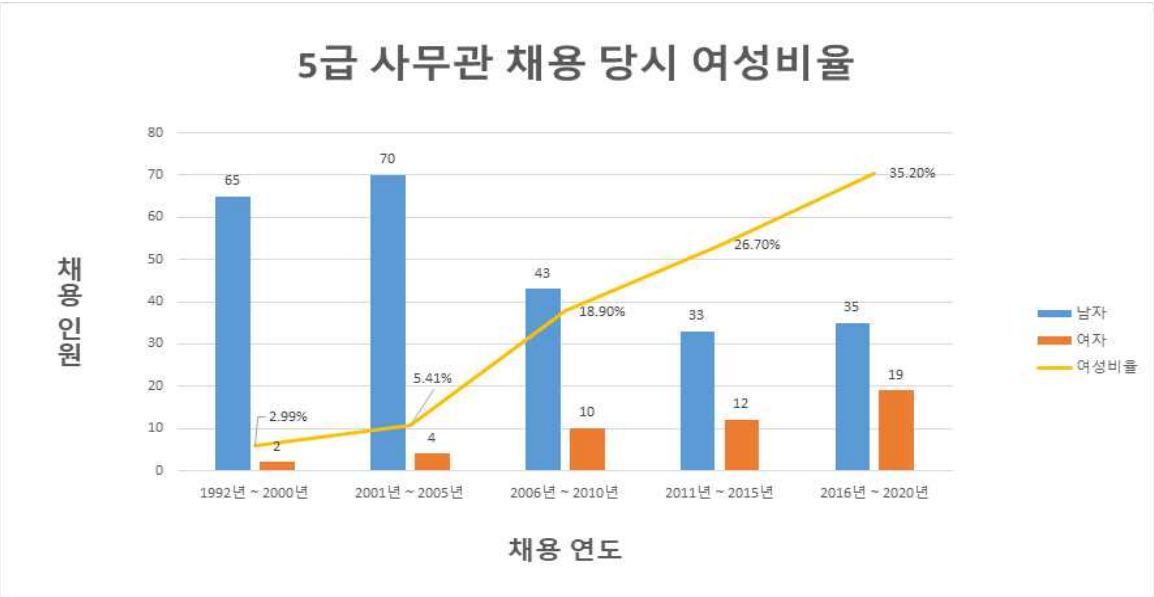
채용연도	남	여	총합계	여성비율	기수
1990년 ~ 1999년	2,342	234	2,576	**9.1%**	17 ~ 26
2000년 ~ 2005년	**1,390**	**737**	**2,127**	**34.6%**	**27[2] ~ 32**
2006년 ~ 2010년	859	827	1,686	**49.1%**	33 ~ 38
2011년 ~ 2015년	1,039	928	1,967	**47.2%**	39 ~ 43
2016년 ~ 2021년	818	1,216	2,034	**59.8%**	44 ~ 49

2) 서기보 27기부터 군가산점 폐지로 여성 비율 대폭 증가



▣ 5급 법원·등기사무관 공개경쟁채용 당시 여성비율【21. 7. 기준】

채용연도	남	여	총합계	여성비율	기수
1992년 ~ 2000년	65	2	67	**2.99%**	행시11 ~ 17
2001년 ~ 2005년	70	4	74	**5.41%**	행시18 ~ 22
2006년 ~ 2010년	43	10	53	**18.9%**	행시23 ~ 27
2011년 ~ 2015년	33	12	45	**26.7%**	행시28 ~ 32
2016년 ~ 2020년	35	19	54	**35.2%**	행시33 ~ 37



나. 현황 분석 및 향후 전망

▣ 【현황 분석 1】 ⇨ 1993년 ~ 95년 입사자(법원서기보 20기 ~ 22기) 현황

구분		남	여	합계	여성비율
임용당시		1,095	64	1,159	5.5%
퇴직자 (271)	사무관 이하	239	10	249	4.0%
	서기관 이상	22	0	22	0%
재직자 (888)	사무관 이하	566	27	593	4.6%
	서기관 이상	268	27	295	9.2%

● 재직자 중 4급 이상 관리자인 여성비율이 임용당시 여성비율 대비 약 2배가량 높음

- 임용당시 여성비율 5.5% 《 재직자 중 관리자인 여성비율 9.2%

● 4급 이상 관리자로 승진한 여성비율이 남성보다 약 2배가량 높음(퇴직자 포함)

- 남성 중 관리자로 승진한 비율 26.5%【1,095명 중 290명】 《 여성 중 관리자로 승진한 비율 42.2%【64명 중 27명】

● 이와 같은 결과에 비추어 볼 때, 일응 승진에 있어 여성인 법원 공무원에게 불리한 요소가 있었다고 보기 어려운 면이 있음(다만, 정확한 분석과 판단을 위하여는 보다 종합적이고 심층적인 검토가 필요할 수 있음)

▣ 【현황 분석 2】 4급 이상 관리자로 승진가능한 후보군(群)의 최초 임용 당시 여성비율이 10% 내외인 것이 여성 관리자가 부족한 주된 원인으로 분석 됨

▣ 【향후 전망】 서기보, 행시 모두 여성임용자 비율이 점진적으로 증가됨에 따라 장기적으로는 여성 관리자의 비율도 증가될 것으로 전망됨

● 서기보로 1994년 ~ 1997년까지 임용된 여성 중 현재 5급 사무관은 【78

명】으로 향후 여성 관리자의 비율이 점차 증가될 것으로 전망됨

● 2011년 이후 사무관으로 임용된 여성의 비율이 지속적으로 증가됨

다. 추진계획

1) 연도별 3급 이상 여성 관리자 임용 계획

▣ 인원 산출 방식

- 4급 서기관 중 서기보 6년, 행시 10년 경과자 【퇴직예정자 제외】

- 연도별 3급 이상 여성 관리자 후보군(群) 현황

구분	2022년		2023년		2024년		2025년		2026년		계	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
명수	69	**5**	34	**6**	53	**7**	87	**12**	62	**5**	305	**35**

▣ 3급 이상 관리자 중 여성 비율 확대를 위한 노력 실시

- 2021년 7월 현재 정원【82명】과 동일함을 전제로 현재 4급 중에서 승진 후보군에 있는 여성 중에서 승진가능 인원을 파악하여 단계적으로 비율을 상향하기 위한 노력 실시

- 현 단계에서 구체적인 비율까지 제시하는 것은 어려움이 있으나 추후 정책연구용역 결과를 기초로 심층 논의를 거쳐 사법부 개선 계획 수립 시 3급 이상 관리자 중 여성 비율을 현행보다 상향하는 현실적이고 구체적인 목표를 제시할 필요가 있음

2) 연도별 4급 여성 관리자 임용 계획

▣ 인원 산출 방식

- 5급 사무관 중 서기보 7년, 행시 10년 경과자 【퇴직예정자 제외】

- 연도별 4급 이상 여성 관리자 후보군(群) 현황

구분	2022년		2023년		2024년		2025년		2026년		계	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
명수	97	**7**	116	**11**	165	**25**	116	**15**	116	**11**	**610**	**69**

▣ 4급 관리자 중 여성 비율 확대

- 2021년 7월 현재 정원【540명】과 동일함을 전제로 현재 5급 중에서 승진 후보군에 있는 여성 중에서 승진가능 인원을 파악하여 단계적으로 비율을 상향할 예정임

- 현 단계에서 구체적인 비율까지 제시하는 것은 어려움이 있으나 추후 정책연구용역 결과를 기초로 심층 논의를 거쳐 사법부 개선 계획 수립 시 4급 관리자 중 여성 비율을 현행보다 상향하는 현실적이고 구체적인 목표를 제시할 필요가 있음

3) 양성평등 균형인사에 대한 인식 제고를 위한 노력 실시 예정

▣ 여성 관리자 발굴·양성·활용

- 여성 관리자 후보군(群) 확보를 위한 주요보직 기회부여 확대 추진
- 여성 관리자 후보군(群)이 조직 내 핵심 인재로 성장할 수 있도록 직무 범위 확대 추진
- 정책결정과정에서 실질적인 역할을 수행할 수 있도록 중요보직 부여 및 여성대표성 제고

▣ 기관장의 양성평등 균형인사에 대한 의지

- 소속기관별 주요업무계획, 간부회의 등을 통해 지속적으로 양성평등 균형인사에 대한 소속기관장의 관심과 의지 표명
- 양성평등 균형인사에 저해되는 요소를 지속적으로 파악하여 원인 제거

▣ 양성평등 균형인사에 대한 구성원들의 공감대 형성

- 지자체 공무원 78%, 공공기관 근무자 72%가 균형인사정책의 필요성에 대한 긍정적 인식을 보이면서도, 지자체 공무원 83.3%, 공공기관 근무자 57%가 균형인사의 문제점으로 역차별을 우려하는 등[3] 사회적 가치에 대한 인식 부족

▣ 유연한 업무방식과 조직문화

- 인사상 불이익이 우려되어 유연근무 등 일과 가정의 양립을 위한 복무제도 사용을 꺼리는 등 경직적인 조직문화 개선
- 2018년 공무원총조사에서 '인사상 불이익이 우려되어 일과 삶의 균형을 위한 제도의 활용이 꺼려진다'는 응답 비율이 24.0%(여성 28.2%, 남성 20.5%) 로 나타남

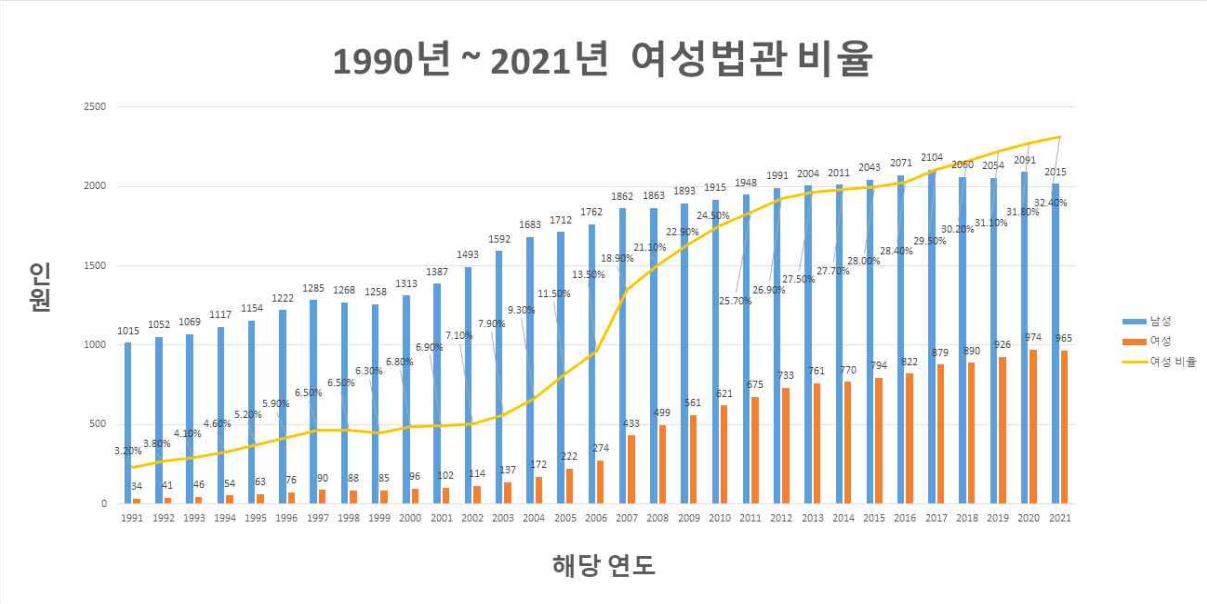
라. [참고] 여성 법관 비율 현황

▣ 판사는 직급이 없고, 과거 직급과 유사하게 운영되었던 고등법원 부장판사 직위는 법원조직법 개정으로 폐지되었으며, 지방법원의 경우 판사 중 일정 경력이 도래하면 특별한 사정이 없는 한 모두 지방법원 부장판사로 보임되고 있으므로 법원공무원에 대한 논의와 동일 평면에서 보기는 어려움

▣ 참고로 여성 법관의 비율은 지속적으로 증가하고 있음

연도	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
여성 비율	3.80%	4.10%	4.60%	5.20%	5.90%	6.50%	6.50%	6.30%	6.80%	6.90%
연도	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
여성 비율	7.10%	7.90%	9.30%	11.50%	13.50%	18.90%	21.10%	22.90%	24.50%	25.70%
연도	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
여성 비율	26.90%	27.50%	27.70%	28.00%	28.40%	29.50%	30.20%	31.10%	31.80%	32.40%

3) 공공부문 균형인사 확산 방안 연구(한국인사행정학회, 2018)



3. 각종 위원회의 여성 참여 비율 확대 관련 개선 계획 수립 방안

가. 각 실 · 국 소관위원회 현황(2020년 기준)

▣ 위원회(법원행정처, 양형위원회, 윤리감사실 포함): 총 57개

▣ 전체 위원 수: 총 557명(남성: 449명 / 여성: 108명)

▣ 전체 여성위원 비율: 19.39%

▣ 각 실 · 국 소관위원회 여성위원 비율

각 위원회 여성위원 비율	해당 위원회 수	비고
0~20%	40	전체 여성위원 비율: 19.39% 최대 여성비율 위원회의 여성 비율: 63.6%
21~30%	6	
31~40%	5	
41~50%	4	
51~60%	1	
61~70%	1	

나. 위원회 여성 참여비율 저조 원인 분석

▣ 1 위원회 구성 관련 규정에 의하여 특정 보직자를 당연직 위원으로 하는 경우에 해당 보직자에 여성이 적은 경우가 많음

▣ 2 위원회 구성 관련 규정에 의하여 위원 자격으로 일정 직급 이상(3급 이상 또는 4급 이상)을 요구하는 경우가 있는데 해당 직급 이상에 여성이 적은 경우가 많음

▣ 3 위와 같은 위원회 구성 관련 규정에 특별한 제한이 없는 경우에도 여성보다 남성 위원을 상대적으로 위촉하는 빈도가 많음

다. 위원회 구성 시 여성 참여비율 확대 방안

▣ 1 근본적인 대책으로서, 앞서 검토한 바와 같이 법원 관리자의 여성 비율을 높이는 경우 위원회 구성에 관한 현재의 규정을 기준으로도 여성 비율이 확대될 수 있음

▣ 2 위원회 구성 관련한 현재의 규정이 여성의 위원 위촉을 저해하는 요인이 될 수 있으므로 위원회 구성과 관련된 규정 중 당연직 위원 또는 일정 직급 이상을 요구하는 부분의 개정 필요성을 검토

▣ 3 규정상 임명·위촉에 특별한 제한이 없는 경우 여성 위원을 적극 임명·위촉하는 것을 고려할 필요가 있음

- 특히 여성 위원 비율이 0%인 위원회 등에 대하여는 현 상황에서도 여성 위원 임명·위촉이 가능하도록 보다 적극적인 노력을 기울일 예정임

Ⅲ. 2 「성인지 예산 확보」 관련 개선 방안

1. 제13차 사법행정자문회의에서의 관련 논의 사항 요지

▣ 실질적인 성인지 예산이 있으나 대부분 내역사업으로 구성되어 있거나, 기존 국선변호료 지원사업 예산과 같이 성별과 무관한 국민일반을 위한 제도여서 성인지 사업이 아니라는 지적을 받고 성인지 예산에서 제외되는 등 2019년 이후로는 표면적으로 성인지 예산이 편성되어 있지 않은 것으로 보이고 있음. 성평등 제고 및 성폭력 예방 관련하여 성인지 예산을 활성화하고 예산 편성 시 반영할 수 있도록 구체적인 방안에 대한 검토 필요

2. 현황

가. 성인지 예산제도의 개념

▣ 성인지 예산제도는 「양성평등기본법」 제16조 및 「국가재정법」 제16조 제5호, 제26조 등에 따라 예산이 여성과 남성에게 미치는 효과를 분석함으로써 국가재원이 보다 성평등한 방식으로 사용될 수 있도록 하는 것으로서 국가와 정부의 의무이기도 함

▣ **관련 규정**

「양성평등기본법」
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.

「국가재정법」
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.

「국가재정법」
제26조(성인지 예산서의 작성) ① 정부는 예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석한 보고서[이하 "성인지(性認知)예산서"라 한다]를 작성하여야 한다.

② 성인지 예산서에는 성평등 기대효과, 성과목표, 성별 수혜분석 등을 포함하여야 한다.
③ 성인지 예산서의 작성에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

나. 편성 기준 - [성인지 예·결산 협의회] 가이드라인

▣ (직접목적 사업) 「제2차 양성평등정책 기본계획(이하 '기본계획')」[4] 상의 과제에 해당하는지 여부

▣ (간접목적 사업) 그 밖에 재원배분을 통해 양성평등 실현에 기여하는지 여부

다. 편성 절차 - [성인지 예·결산 협의회] 가이드라인

▣ 매년 3월: [기획재정부] 성인지 예산서 작성지침 배포, [성인지 예·결산 협의회] 성인지 예산 대상사업 가이드라인 의결 및 배포

▣ 매년 4월: [각 부처] 성인지 대상사업 신규 선정(또는 기존사업 제외) 요청

▣ 매년 5월: [전문평가위원회] 대상사업 적절성 검토, [성인지 예·결산 협의회] 성인지 예산 대상사업 최종 심의·확정

▣ 매년 5월: [각 부처] 대상사업에 관한 성인지 예산요구서 작성 및 제출

▣ 매년 9월: [기획재정부] 성인지 예산서 국회 제출

(표 삽입을 위한 여백)

4) 여성가족부장관이 「양성평등기본법」 제7조에 의하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 수립하는 양성평등을 위한 기본계획으로, 제2차 양성평등정책 기본계획은 2018년도부터 2022년도까지의 양성평등 정책과제를 내용으로 함. 아울러 부처별 과제 및 부처별 성평등 실행목표를 담고 있으나, 대법원은 해당사항 없음

라. 법원 성인지 예산의 편성과 제외 과정

▣ 2013년 이후 회계연도 대법원 성인지 예산 편성 내역

연 도	성인지 예산 편성 사업	비 고
2013년	국선변호료 지원, 가족등록업무전산화	
2014년	국선변호료 지원, 가족등록업무전산화	
2015년	국선변호료 지원, 가족등록업무전산화	
2016년	국선변호료 지원, 가족등록업무전산화	
2017년	국선변호료 지원, 가족등록업무전산화	
2018년	국선변호료 지원	가족등록업무전산화 제외
2019년 ~	없음	국선변호료 지원 제외

● 2018년도에 가족등록업무 전산화 사업을 2019년도에는 국선변호료지원 사업을 성인지예산에서 제외함으로써 현재 대법원은 성인지예산 대상사업이 없음

▣ 성인지 예산 제외 사유(2018년, 2019년)

● 대상 사업의 적절성에 대한 지적

- 성인지 예산서는 성평등 목표 달성에 직·간접적으로 기여하는 사업을 대상으로 하는데 가족등록업무전산화 및 국선변호료 지원사업은 '성 편향성 극복'이라는 성인지 제도의 목적과는 거리가 먼 사업으로서 그 취지에도 부합하지 않고, 성별과 무관하게 국민 일반을 위한 제도라는 지적이 있었음

- 구체적으로, 가족등록업무 전산화 사업은 호주제가 이미 2005년에 폐지되었고, 가족관계 등록 등에 관한 법률이 2008년부터 시행되어 개인별로 신분등록부를 운영하도록 하였으므로 성평등 정책으로 볼 수 없다는 지적이 있었고, 국선변호료 사업과 관련하여서는 "최근 3년간 여성인권 향상과는 거리가 먼 성 편향성 극복을 위한 성인지 사업에 엉뚱한 사업인 국선변호료 지원 사업을 끼어 넣어 성인지 사업으로 추진했다"는 지적이 있었음

3. 향후 계획

가. 편성시기 검토

▣ ‘22회계연도 성인지 예산 편성 가부: 올해 대상사업 선정 요청 기간(4월) 도과 ⇨ 편성 불가

▣ ‘23회계연도부터 편성 가능 ⇨ 내년 4월 [성인지 예·결산협의회]의 성인지 예산 대상사업 파악시 신규사업 선정 요청

나. 대상 사업 검토

1) 타부처 성인지 예산 현황

▣ 57개 부처 중 37개 부처가 [별첨]과 같이 성인지 예산을 편성하고 있음 (다만, 일부 편성 내역 중에는 실질적으로 성인지 예산의 목적과 관련성이 적은 사업이라는 지적도 있는 상황임)

2) 대법원의 성인지 예산 편성 계획

▣ 우선 검토 계획 사업

● [사법행정의 효율성 증진] 세부사업 중 ‘일·가정 양립을 위한 직장 보육시설 지원’(`21년 예산 7,392백만원) ⇨ 직접목적 사업에는 해당하지 않으나, 간접목적 사업에 해당

- 양성평등정책기본계획상 주요 과제인 ‘평등하게 일할 권리와 기회의 보장’에 부합
- 양성평등정책기본계획상 성평등 목표인 ‘기업의 일·가정 양립 지원 기반 확대를 통한 모성보호 사각지대 해소’에 부합
- 타부처의 경우: 보건복지부, 고용노동부 등에서 보육시설(어린이집) 지원 예산을 성인지 예산으로 편성하고 있음

- 성평등 기대효과: 여성 구성원의 육아부담을 완화함과 동시에 남성 구성원의 육아참여를 보장하여 일과 가정에서의 양성평등 제고

▣ 추가 검토 예정 사항

● 1 실질적인 성인지 예산 신규 편성을 위한 아이디어 수렴 후 편성을 위한 적극적 노력 실시 예정

- 태아보험료 지원, 임산부를 위한 업무용택시 지원, 한부모 가정 지원, 결혼축하금 지급 등

● 2 기 편성된 예산의 성인지 예산으로의 포섭 검토

- 이미 편성된 사업 중 양성평등 교육, 속기직렬 근무환경 개선, 보육 관련 사업, 양성평등 상담 등의 사업 역시 성인지 예산으로 포섭하는 것을 검토할 필요 있음

Ⅳ. 3 「양성평등 문화 조성」 관련 사법부의 개선 계획 수립 방안

1. 제13차 사법행정자문회의에서의 관련 논의 사항 요지

▣ 양성평등 상담위원 제도가 상당히 긍정적으로 보이는데, 이용자들의 만족도, 제도의 효과성 측정 등도 필요한바, 법관이나 법원공무원들의 성인지 인식 수준에 대해 정책연구용역 시행도 하나의 방안이 될 수 있고, 주기적으로 법관 또는 직원들에게 성희롱·성차별 경험 여부 등에 대해 체크리스트·설문조사 등을 통해 조사·취합함으로써, 실태를 정확히 파악하고 간접적·심리적 압박을 통한 성희롱·성차별을 예방할 수 있는 시스템을 구축하는 것도 필요할 수 있음

▣ 양성평등심의위원회의 중요성, 인권 문제 뿐 아니라 인사와도 연결되어 있으므로 양성평등심의위원회의 위상을 강화하는 방안을 검토할 필요가 있음

▣ 양성평등과 관련된 여러 유용한 자료를 법원 외부를 포함하여 널리 공유할 수 있도록 하는 아카이브를 구축할 필요가 있음

▣ 기타 바람직한 양성평등 법원문화 정착과 성폭력으로부터 안전한 근무 여건 조성, 남녀가 함께하는 일과 생활의 균형 문화 확산 등을 위해 성평등 제고 및 성폭력 예방을 위한 사법부의 개선 방안 발굴 및 검토 필요

2. 제13차 사법행정자문회의 보고 이후 추가 개선 완료 사항

가. 양성평등 심리상담 예산 확대 편성

▣ 양성평등 심리상담 개요

● 양성평등과 관련된 문제로 외부 전문가의 상담을 받고자 하는 법원 직원이 철저히 비밀이 보장된 상태에서 정신과 전문의 또는 임상심리전문가에게 무료로 상담을 받을 수 있도록 하는 제도

● 2020년 정신과 전문의 9명 및 임상심리전문가 16명을 위촉하여 상담이 활성화될 수 있도록 조치

▣ 구체적인 상담절차

법관, 법원공무원	⇨	상담위원	⇨	상담위원	⇨	법원행정처
양성평등 상담위원에게 직접 상담신청		상담 시간과 장소를 예약하고, 상담실시		상담보고서 작성・제출		상담위원에게 수당 지급

▣ 2021년 양성평등 심리상담을 위한 추가 예산 배정

● 2020년~2021년 임상심리전문가에 의한 양성평등 상담이 매우 활발하게 이루어 지고 있음 ⇨ **배정된 예산을 2021년 상반기에 전액 활용하여** 하반기 추가 예산을 배정하였음

- 직장인 지원 프로그램(EAP[5]) 사업
  - 사법행정효율성증진-사법행정의 효율성 증진-운영비(1142-401-210-01)-직장인 지원 프로그램 항목에서 추가 예산 배정
  - 기존 배정액 500만 원에서 1,500만 원으로 예산 배정을 확대하였음

▣ 2022년 예산 확대 요청

- 양성평등 심리상담 신청 대비 지원 예산이 부족한 경우가 있어 2022년도 관련 예산을 20,000,000원으로 확대 요청

나. 성폭력 등 제2차 피해 방지 지침 신설 및 추가개정 완료

1) 법원행정처 성희롱·성폭력 및 성차별행위의 예방과 처리에 관한 지침 개정(2021. 6. 14.)

▣ 개정 이유

- 성희롱, 성폭력 등 사건의 2차 피해를 방지하기 위하여 2차 피해의 정의, 2차 피해 방지를 위한 보호 조치와 대책 수립 및 교육실시 등에 관하여 규정하고자 함

▣ 주요 내용

- “2차 피해”의 정의를 성희롱 등 관련 사건처리 및 회복의 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해 및 신분상 부당한 인사 조치라고 규정
- 성희롱 등 관련 사건의 조사 시에는 양성평등지원관의 책무에 2차 피해에 관한 고충처리절차를 피해자가 이해하고 활용할 수 있도록 지원함
- 양성평등심의위원회의의 심의사항에 “2차 피해 방지를 위한 보호 조치”를 추가하여 구체적으로 명시함

5) Employee Assistance Program. 기업의 생산성에 영향을 미칠 수 있는 요인에 대하여 상담, 컨설팅, 코칭, 서비스 연계 등의 기술을 활용하여 근본적 해결 방안을 종합적으로 지원하는 기업복리후생 제도로서 법원행정처 복지후생담당관실 소관 사업[근로복지기본법 제83조(근로자 지원 프로그램)에 근거]

● 재발방지 조치사항에 재발방지대책 수립 시 “2차 피해 방지 대책” 포함

▣ 신구조문 대비표

현 행	개 정 안
제3조(정의) 1. ~ 3. (생 략) <신 설>	제3조(정의) 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. “2차 피해”란 성희롱 등 관련사건 처리 및 회복의 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해, 신분상 불이익·부당한 조치를 말한다.
제8조(성희롱 등 관련 사건의 조사) ① ~ ⑧ (생 략) <신 설>	제8조(성희롱 등 관련 사건의 조사) ① ~ ⑧(현행과 같음) ⑨ 양성평등지원관은 피해자에게 2차 피해에 관한 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.
제12조(양성평등심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱 등 관련 사건의 처리, 성희롱 등 방지를 위한 정책과 관련한 안건을 심의하기 위하여 법원행정처에 양성평등심의 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. ② ~ ⑥ (생 략)	제12조(양성평등심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱 등 관련 사건의 처리, 2차 피해 방지를 위한 보호 조치, ---------- ② ~ ⑥ (현행과 같음)
제16조(재발방지조치 등) ① ~ ③ (생 략)	제16조(재발방지조치 등) ① ~ ③ (현행과 같음)

현 행	개 정 안
<신 설>	④ 법원행정처장은 성희롱 등 관련 사건의 재발 방지를 위하여 사건 발생시 2차 피해 방지 내용을 포함하여 재발 방지대책을 수립·시행하여야 한다. ⑤ 법원행정처장은 성희롱 등 관련사건 행위자 및 2차 행위자에 대한 재발방지를 위한 인식개선교육을 실시하여야 한다.

2) 법원행정처 성희롱·성폭력 및 성차별 행위의 예방과 처리에 관한 지침 추가 개정(2021. 8.)

▣ 개정 이유

● 성희롱, 성폭력 등 사건의 2차 피해 방지를 위하여 2차 피해 방지를 위한 예방교육 등을 추가하고 2차 가해에 대한 처리 등에 대한 내용을 반영하여 지침 개정

▣ 주요 내용

● 2차 피해에 대한 조직 구성원들의 이해도를 높이고 성인지 감수성을 제고하고자 성희롱·성폭력 예방교육에 2차 피해 예방교육을 추가하여 관련 규정을 정비

● 징계 및 재발방지조치 등에 2차 행위자를 각 명시하여 실질적인 제재 및 재발방지조치가 이루어 질 수 있도록 관련 규정을 정비

- 성희롱 등으로 인한 피해자에 대하여 양성평등지원관이 2차 피해 고충처리절차 설명을 위한 구체적 조항을 추가함

- 징계사유에 2차 행위를 포함하여 2차 행위자에 대한 징계절차가 이루어질 수 있도록 명시함

- 재발방지조치 각 호의 사항에 2차 행위자 추가하여 명시함

▣ 신구조문 대비표

현 행	개 정 안
제6조(성희롱·성폭력 예방교육)	제6조(성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육)
① 법원행정처장은 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.	① 법원행정처장은 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.
② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등 다양한 방법으로 매년 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각호의 내용을 포함하여야 한다.	② 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등 다양한 방법으로 매년 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각호의 내용을 포함하여야 한다.
1. 성희롱·성폭력 예방에 관한 법령	1. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 법령
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준	2. 성희롱·성폭력 및 2차 피해 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치	3. 성희롱·성폭력 피해자 및 2차 피해자 에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력 행위자에 대한 징계 등 제재조치	4. 성희롱·성폭력 행위자 및 2차 행위자에 대한 징계 등 제재조치

현 행	개 정 안
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안	5. (현행과 같음)
6. 그 밖에 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등	6. 그 밖에 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방에 관한 사항 등
③ ~ ⑤ (생 략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)
제8조(성희롱 등 관련 사건의 조사)	제8조(성희롱 등 관련 사건의 조사)
① ~ ⑧ (생 략)	① ~ ⑧ (현행과 같음)
⑨ 양성평등지원관은 피해자에게 2차 피해에 관한 고충처리절차를 구체적으로 설명하여 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.	⑨ 양성평등지원관은 제8조 제1항부터 제8항까지 규정에 따라 2차 피해에 관한 고충처리절차가 진행됨을 설명하여 피해자가 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.
제15조(징계)	제15조(징계)
① 법원행정처장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱 등에 대해서는 특별한 사유가 없으면 행위자에 대한 징계절차가 이루어지도록 하여야 한다.	① 법원행정처장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱 등에 대해서는 특별한 사유가 없으면 행위자(2차 행위자 포함)에 대한 징계절차가 이루어지도록 하여야 한다.
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 법원행정처장은 성희롱 등 행위자가 의원면직을 신청하는 경우 「법관의 의원면직 제한에 관한 예규」 및 「비위공무원 및 징계 등 처분기록말소에 관한 인사사무처리예규」 등 관련 법령에 따라 의원면	③ 법원행정처장은 성희롱 등 행위자(2차 행위자 포함)가 의원면직을 신청하는 경우 「법관의 의원면직 제한에 관한 예규」 및 「비위공무원 및 징계 등 처분기록말소에 관한 인사사무처리예규」 등 관련 법

현 행	개 정 안
직 허용 여부를 결정하여야 한다.	령에 따라 의원면직 허용 여부를 결정하여야 한다.
제16조(재발방지조치 등)	제16조(재발방지조치 등)
① 법원행정처장은 성희롱 등 관련 사건의 조사 결과 성희롱 등에 해당된다고 판단할 경우에는 행위자에 대하여 다음 각호의 조치를 할 수 있다. 이 경우 2가지 이상의 조치를 병행하거나 제15조 제1항의 징계절차와 병행할 수 있다. 1. 주의 촉구 2. 성희롱 등 예방교육 수강 권고 3. 심리상담 권고 4. 피해자와 행위자의 사무분담 조정 5. 피해자와 행위자의 업무 공간 분리 6. 그 밖의 성희롱 등 재발방지를 위하여 필요한 조치	① 법원행정처장은 성희롱 등 관련 사건의 조사 결과 성희롱 등에 해당된다고 판단할 경우에는 행위자(2차 행위자 포함)에 대하여 다음 각호의 조치를 할 수 있다. 이 경우 2가지 이상의조치를 병행하거나 제15조 제1항의 징계절차와 병행할 수 있다. 1. 주의 촉구 2. 성희롱 등 예방교육 수강 권고 3. 심리상담 권고 4. 피해자와 행위자(2차 행위자 포함)의 사무분담 조정 5. 피해자와 행위자(2차 행위자 포함)의 업무 공간 분리 6. 그 밖의 성희롱 등 재발방지를 위하여 필요한 조치
② 법원행정처장은 제1항 각호의 조치를 하기 전에 피해자와 행위자에게 의견진술의 기회를 부여하여야 한다.	② 법원행정처장은 제1항 각호의 조치를 하기 전에 피해자와 행위자(2차 행위자 포함)에게 의견진술의 기회를 부여하여야 한다.
③ 제15조 제1항 및 제2항, 제16조 제1항에 따라 성희롱 등 관련 사건	③ 제15조 제1항 및 제2항, 제16조 제1항에 따라 성희롱 등 관련 사건

현 행	개 정 안
을 처리한 때에는 그 결과를 지체 없이 피해자와 행위자 등 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다. ④ ~ ⑤ (생략)	을 처리한 때에는 그 결과를 지체 없이 피해자와 행위자(2차 행위자 포함) 등 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다. ④ ~ ⑤ (현행과 같음)

3. 향후 계획

가. 정책연구용역 실시 필요성

▣ ‘양성평등 문화 조성’은 성평등 제고 및 성폭력 예방의 ‘전제 조건’이자 동시에 ‘궁극적 목표’에 해당한다고 볼 수 있음

▣ 제13차 사법행정자문회의에서 논의된 바도 있듯이 양성평등 문화 조성을 위하여는 현재 사법부의 양성평등 문화의 실태를 정책연구용역 등을 통하여 전문적이고 객관적으로 점검하는 것이 필요하고, 현실에 대한 진단이 정확하지 않을 경우 개선 내용의 도출 역시 한계가 있을 수밖에 없음

▣ 이에 외부 전문가로부터 사법부 내의 양성평등 문화의 현 주소를 점검하고 이에 관한 개선 방안에 대한 제언을 수렴할 필요가 있음

▣ 사법부 내의 양성평등 문화 등과 관련하여 최근에 외부로부터 진단을 받거나 이에 관한 정책연구용역을 실시한 바 없다는 점에서도 그 실시 필요성이 있음

나. 타 기관 사례

▣ **법무부 정책연구용역(2020년)**

● **사업명: 법무부 양성평등 수준 진단 및 실태 조사 연구용역**

● 과업내용

- 직원의 양성평등 의식 진단

  ▪ 연령·성별·근무지·계급에 따른 직원의 양성평등 의식, 조직문화, 현 양성평등 교육에 대한 인식 등을 설문 조사, 인터뷰 등을 통해 진단

  ▪ 진단 내역을 토대로 양성평등 의식 확산을 위한 방안 및 현 양성평등 교육의 문제점과 개선방안 도출

- 인사, 보직제도 운영 현황 진단 및 개선방안 도출

  ▪ 각 직렬별 근무자들의 채용, 부서배치, 보직배정, 승진제도에 있어서 양성평등 정도에 대한 인식을 조사 · 분석하여 주요 보직배정 및 승진제도의 양성평등한 운영방안과 여성 대표성 제고 방안 도출

  ▪ 각 직렬별 주요 업무에 대한 직무분석을 통해 해당 보직에 필요한 역량(체력요건 등) 분석 및 직무별 채용조건 가이드라인 제시, 기타 제도 개선 방안

  ▪ 성인지 감수성이 요구되는 업무, 직무 분야에 따라 직원에게 요구되는 양성평등 의식 수준 등 파악하여 정리

- 가족 친화 제도 이용 현황 및 활성화 방안 모색

  ▪ 직원 대상 설문 조사, 인터뷰를 통해 가족 친화 제도(육아휴직, 육아시간, 자녀 돌봄 휴가 등)의 성별에 따른 이용 현황과 이용하지 않는 원인 등 양성평등 관점에서 진단

  ▪ 성별 구분 없이 자유롭게 이용하고, 제도 이용 활성화를 유인할 수 있는 인센티브 방안 등 제도 이용 활성화 방안 모색

- 기타 정책 사항 검토

  ▪ 그 밖의 타 기관 사례 분석을 통한 양성평등 개선 정책과제 발굴 등

▣ 경찰청 정책연구용역(2019년)

● 사업명: 경찰 성평등 정책 중장기(2020~2024) 비전 수립 연구

● 과업내용

- 환경변화 및 전망 진단

  ▪ 분야별 범죄 발생 통계변화와 이에 따른 경찰 활동 변화 추이 비교·분석

  ▪ 성인지적 관점에서의 치안 활동 변화 방향 및 전망 진단

- 경찰조직 제도 · 문화 분석

  ▪ 남녀 구성원의 근로조건, 근무환경·여건 실태 파악 및 조직 내 성차별 이슈 발굴

  ▪ 치안정책 수립 및 이행과정 분석을 통한 경찰 업무특성에 맞는 실질적인 성 주류화 제도 설계 가능성 모색

- 국민 대상 정책 수요조사 및 직원 대상 인식조사

  ▪ 성평등한 치안정책 방향 및 성평등 정책 분야 도출을 위한 대국민 정책 수요조사실시

  ▪ 연령·성별·근무지·계급에 따른 직원의 성평등 인식을 조사하고 경찰조직 내 구성원의 성평등 의식 수준 분석을 통한 과제 도출

  ▪ 조직 내 성평등한 제도·문화 수요 및 우선순위에 대한 의견수렴

- 성 평등 정책 중장기 비전 및 과제 제안

  ▪ 성평등 관점의 치안철학과 경찰청 성평등 정책의 비전 제시

  ▪ 성평등·성인지적 관점에서 향후 경찰 활동 전망을 제시하고, 5년간의 성평등 정책 중장기 계획 이행을 통해 경찰이 달성해야 할 정책 목표 및 분야별 정책과제 제안

  ▪ 이를 위해 중점적으로 과제를 수립, 추진해야 할 분야를 선정하고 각 분야별 정책과제 및 추진 로드맵 도출, 제시

다. 예상되는 정책연구용역 과업 내용

▣ 정책연구용역 의뢰를 하는 것으로 결정되면, 사법부 내의 양성평등 문화와 관련하여 사법부 내의 인식, 실태 등을 점검하고 이를 바탕으로

한 구체적인 개선 방안에 대한 제언 등을 정책연구용역 과업으로 할 필요 있음. 구체적인 과업 내용의 예시는 아래와 같음

▣ 1 사법부의 양성 평등에 대한 인식, 문화 및 실태 등에 관한 조사

- 양성평등에 관한 사법부 내의 규정, 시스템 등 확인
- 양성평등에 관한 사법부 구성원의 인식과 문화 확인(사법부 구성원 전체에 대한 인식조사 및 심층 인터뷰, 사례 조사 등 포함)

▣ 2 성폭력, 성희롱 등 방지 관련 진단 및 제언

- 성폭력, 성희롱 등을 방지하기 위하여, 현재 마련되어 있는 사법부 내의 규정, 각종 시스템(고충처리제도, 양성평등심의위원회, 양성평등 심리상담 제도, 성폭력 등 예방교육, 각종 신고센터 등)을 점검하고 필요한 개선방안을 마련하여 제언

▣ 3 성차별 방지 및 실질적인 성평등 제고(일·생활 균형 대책 포함) 관련 실태조사 및 제언

- 성차별을 방지하고 성평등을 제고하기 위하여, 현재의 실태와 시스템을 점검하고 필요한 대책을 마련하여 제언(실질적 성평등 제고를 위하여 일·생활 균형을 위한 각종 대책에 대한 실태를 점검하고 이에 관한 제언을 하는 것을 포함)

▣ 4 그 밖의 사항(제13차 사법행정자문회의 논의 사항 포함)

- 그 밖의 사항으로서 제13차 사법행정자문회의에서 논의된 아카이브 구축 방안, 양성평등 관련 기구의 위상 강화 방안 등에 관하여도 구체적인 제언 필요성 등 검토

라. 향후 계획

▣ 2021년 하반기 중 정책연구용역 발주 및 계약 체결

● 정책연구용역 과제 심의, 원가 조회, 일상 감사, 경쟁입찰을 위한 발주, 제안서 평가회 등의 절차가 있어서 계약을 위하여 최소 2~3개월의 기간이 소요될 예정임

▣ 연구자

● 정책연구용역의 실시 계획을 밝히고 경쟁입찰을 실시한 뒤, 입찰에 응한 연구자들에 대한 객관적인 평가를 통하여 가장 전문적이고 적절한 연구자를 선정할 예정임

▣ 정책연구용역 예상 기간

● 사법부 내의 양성 평등 문화, 성폭력 예방, 성평등 제고를 위한 포괄적인 연구 검토가 이루어져야 하고, 사법부 내에서는 유사한 정책연구용역이 최근 이루어진 바 없으므로 실질적인 연구를 위하여는 최소 6개월 정도의 연구 기간이 필요할 것으로 생각됨

● 다만, 2023년 예산 편성 절차가 2022년 초반에 시작되는 점에 비추어, 정책연구용역 최종 결과가 도출되기 전이라도 2023년 예산 편성이 필요한 시급하고 중요한 사업이 있는지 여부는 수시로 확인할 예정임(정책연구용역 중간보고 등을 활용)

▣ 정책연구용역 결과 도출 후 후속 조치

● 정책연구용역의 결과가 도출되면 그 결과를 기초로 수개월 내 사법부 내 성평등 제고 및 성폭력 예방을 위한 구체적인 계획을 수립하고 실시할 예정

- 상정 가능한 후속조치 사항 예시(다만, 구체적인 방안은 추후 정책연구용역 결과를 검토하여 수립·시행할 예정)
  - 성평등 제고와 2차 피해방지 등을 위한 각종 연수·교육 방안 마련(사법연수원, 법원공무원교육원과의 협업)
  - 법원 내 성희롱·성폭력 피해자 지원 및 예방시스템 마련

- 성평등한 조직문화 실현을 위한 사법부의 시스템 구축(성평등 관련 기구, 위원회 설치 및 의견수렴을 위한 창구 마련 등)
- 성평등 및 성폭력 방지를 위한 각종 통계 시스템 구축(여성폭력방지법 등에 따른 이행 관련)

● 수립된 계획 및 그 실시 사항은 제13차 사법행정자문회의 결정사항에 따라 매년 3월 사법행정자문회의에 보고할 예정임(다만, 2022년에는 정책연구용역 진행 경과에 따라 중간보고로 대체될 수 있음)

● 정책연구용역이 1회성 사업으로 종료되지 않도록 후속 조치를 시행하는 과정에서 지속적으로 실태를 점검하고 관련된 사항에 대한 조사, 연구를 병행하도록 노력할 예정임 <끝>

【별첨】

[참고] 타부처 성인지 예산 편성 현황

연번	기관	성인지 예산 편성 사업명
1	국회	대한민국 어린이 국회
2	중앙선거관리위원회	여성 정치참여 교육
3	기획재정부	○ 협동조합 맞춤형 아카데미 ○ 국민참여 예산제도 운영 ○ 지식협력단지 교육 운영
4	교육부	○ 장애학생 교육지원 ○ 초등돌봄교실 시설 확충 ○ 국립대학 양성평등 조치계획평가 및 지원 ○ 글로벌 현장학습 프로그램 운영 ○ 대학 내 양성평등 확산 및 성희롱 성폭력 근절 지원 ○ 학문후속세대 지원 ○ 평생교육 바우처 지원
5	과학기술정보통신부	○ 중견연구(R&D) ○ 과학기술인재진로지원센터운영 ○ 이공계전문기술인력양성(R&D) ○ 중소벤처기업 재직 전문가 양성 지원 ○ 여성과학기술인 육성지원(R&D)
6	외교부	○ 네팔 농촌공동체 개발사업 ○ 에티오피아 오로미아주 모자보건 및 가족계획 역량강화사업 ○ 나이지리아UNFPA보르노주여성및소녀를위한성생식보건및젠더강화사업 ○ 도미니카공화국 미성년자 임신방지 및 여성보건환경개선 3차사업 ○ 연수과정운영 ○ 국민외교추진기반구축
7	통일부	○ 북한이탈주민 지역적응센터 운영 ○ 북한이탈주민 지원재단 운영 ○ 북한이탈주민 정착금 지급 ○ 북한이탈주민 교육훈련 ○ 통일교육 전문강사 양성
8	법무부	○ 성범죄 등 사회적 약자 대상 범죄 단속 ○ 교정교화 ○ 청소년비행예방 ○ 치료감호자수용관리 ○ 보호관찰활동 ○ 전자감독 ○ 법질서 준수 및 법교육 활동 ○ 양성평등정책 지원 ○ 직업훈련

연번	기관	성인지 예산 편성 사업명
9	국방부	○ 군어린이집 운영지원 ○ 양성평등담당관 활동 ○ 성인지 교육 ○ 성인지력향상 대외위탁 교육 ○ 성고충전문상담관 운영 ○ 생산적 군복무여건 보장 및 인적자원개발 ○ 여군 근무여건개선(편의시설)
10	행정안전부	○ 지방자치인재개발원사이버교육센터운영(정보화) ○ 여성리더양성·심화과정운영 ○ 북한이탈주민 및 이북도민 지원(북한이탈주민지원) ○ 재난안전교육원운영 ○ 민방위교육훈련및시설장비확충 ○ 재난관리전문인력양성 ○ 몰래카메라 범죄 방지를 위한 ○ 정밀복합 탐지기 개발 ○ 지역주도형 청년일자리 사업
11	문화체육관광부	○ 콘텐츠산업분야 창작지원 ○ 문화콘텐츠 전문인력 양성 ○ 사이버방송영상아카데미 ○ 문화예술기반 문화다양성 교육 ○ 무지개다리 사업 ○ 남북문화교류 활성화 ○ 인생나눔교실 운영 ○ 예술인 창작안전망 구축 ○ 문화예술교육 활성화 ○ 해외예술계인력양성(ODA) ○ 양성평등 문화환경 조성
12	농림축산식품부	○ 한국농수산대학교육운영 ○ 농기계임대 ○ 청년농업인영농정착지원 ○ 농업·농촌교육훈련지원 ○ 농촌고용인력지원 ○ 농식품벤처창업활성화지원 ○ 귀농귀촌 교육 ○ 스마트팜 청년창업 보육센터 ○ ICT융복합및농림행정통계체계구축 ○ 농업인 연금보험료 지원 ○ 농업안전보건센터 지정 운영 ○ 지역단위푸드플랜구축지원 ○ 농촌유휴시설활용창업지원

연번	기관	성인지 예산 편성 사업명
13	산업통상자원부	○ 지역전문가양성및공급 ○ 나노융합기술인력양성 ○ 바이오인력양성 ○ 교육훈련
14	보건복지부	○ 자활근로사업 ○ 아동복지교사 파견지원 ○ 다함께 돌봄 사업 ○ 장애인활동지원 ○ 발달재활서비스 ○ 장애아가족양육지원 ○ 여성장애인교육지원 ○ 여성장애인출산비용지원 ○ 장애인일자리지원 ○ 장애인권익옹호기관 운영 ○ 중증장애인직업재활 지원 ○ 노인보호전문기관 ○ 노인맞춤돌봄서비스 ○ 노인일자리 및 사회활동지원 ○ 아동수당 지급 ○ 사회서비스원 설립 및 운영 ○ 분만취약지 지원 ○ 외국인근로자 등 의료지원 ○ 영유아보육료 지원 ○ 시간제보육 지원 ○ 어린이집 확충 ○ 부모 모니터링단 운영 지원 ○ 어린이집 평가 운영 ○ 공공형어린이집 ○ 보육교직원 인건비 및 운영지원 ○ 가정양육수당 지원사업 ○ 전공의 등 육성지원 ○ 여성건강기반기술개발연구 ○ 지역자율형 사회서비스 투자 사업
15	환경부	○ 지식기반 환경서비스 특성화대학원 ○ 물산업 전문인력 양성 ○ 화학물질 안전관리 전문인력 양성 ○ 국제환경전문가 양성 ○ 통합환경관리 전문인력양성 특성화대학원 ○ 기후변화특성화대학원 ○ 자연환경해설사

연번	기관	성인지 예산 편성 사업명
16	고용노동부	○ 취업지원 및 직업지도 ○ 일자리대책지원 및 지역일자리 ○ 목표공시제 ○ 사회적기업가 육성 ○ 청년내일채움공제 ○ 해외취업지원 ○ 청년취업진로 및 일경험 지원 ○ 직업정보제공및직업지도 ○ 내일배움카드 ○ 과정평가형 자격제도 운영 ○ 한국폴리텍대학 운영지원 ○ 직업훈련교원 및 HRD담당자 양성 ○ 취약계층취업촉진 ○ 사회보험사각지대해소 ○ 취업성공패키지지원 ○ 고용평등환경개선지원 ○ 중장년일자리희망센터 ○ 노사발전재단지원 ○ 사회적기업육성 ○ 지역산업맞춤형 일자리창출 지원 ○ 취업성공패키지 지원
17	여성가족부	○ 글로벌 여성리더 포럼 ○ 유엔여성기구 기여금 ○ 국제개발협력 ○ 여성·가족정책의식 확산 ○ 여성가족부 정보화추진 ○ 여성정책전략기반구축 ○ 성인지정책분석 평가 운영 ○ 양성평등문화확산 ○ 여성사전시관 ○ 한국양성평등교육진흥원지원 ○ 여성경제활동 촉진지원 ○ 미래 여성인재 양성 ○ 아동·여성안전교육문화사업 ○ 여성폭력방지정책 추진기반 구축 ○ 한국여성인권진흥원 지원 ○ 성범죄자 신상공개 및 청소년성보호활동 지원 ○ 여성청소년 보건위생물품 지원 ○ 청소년활동 지원 ○ 취약·위기가족지원 ○ 일가정 양립 사회환경 조성 ○ 아이돌봄지원 ○ 한국건강가정진흥원 지원

연번	기관	성인지 예산 편성 사업명
18	국토교통부	○ 철도장학금 지원 ○ 항공전문인력양성 ○ 물류전문인력양성 지원 ○ 교통안전정보관리시스템 ○ 도시정책 종합연구 ○ 스마트시티 혁신인재육성 ○ 공간정보융복합핵심인재양성사업 ○ 캠퍼스 혁신파크조성 ○ 대중교통체계 구축지원 ○ 교통약자 이동편의 증진 ○ 혁신도시정주여건개선및활성화 지원 ○ 환승센터구축 지원 ○ 도시재생사업
19	해양수산부	○ 해양수산 신산업 육성 및 기업투자유치 지원 ○ 해양관광육성 ○ 해양산업 수요기술 개발사업(R&D) ○ 수산산업창업투자지원 ○ 해양한국발전프로그램 ○ 해운물류전문인력양성 지원 ○ 연안여객선 교통약자 편의시설 설치 지원 ○ 어촌활력기반구축 ○ 어업인교육훈련 및 기술 지원
20	중소벤처기업부	○ 중소기업기술혁신개발(R&D) ○ 공정·품질기술개발(R&D) ○ 창업성장기술개발(R&D) ○ 중소기업해외시장진출 ○ 여성기업육성 ○ 장애인기업육성 ○ 마케팅지원사업 ○ 중소기업규제영향평가 및 옴부즈만운영 ○ 창업사업화지원 ○ 벤처기업경쟁력강화 ○ 중소기업특성화고인력양성 ○ 중소기업연구인력지원(R&D) ○ 창업인프라지원
21	국가보훈처	○ 취업지원 ○ 보훈정신계승발전 ○ 제대군인사회복귀지원
22	인사혁신처	○ 국외 장단기 교육훈련 ○ 이러닝센터운영(정보화) ○ 교육과정운영

연번	기관	성인지 예산 편성 사업명
23	식품의약품안전처	○ 어린이 먹을거리 안전관리 강화 ○ 한국의약품안전관리원 지원 ○ 의약외품 안전관리 강화 ○ 의료기기 규제과학 전문가 양성 및 취업지원
24	국가인권위원회	○ 성차별 예방 사이버과정 운영 ○ 취약분야 인권개선 ○ 차별시정 및 혐오 대응 강화
25	방송통신위원회	○ 방송통신 이용자 보호 환경조성
26	국민권익위원회	○ 국민소통시스템 구축 및 운영 ○ 조사관교육훈련지원 ○ 청탁금지발전방안 연구
27	관세청	○ 국가관세종합정보망 운영
28	조달청	○ 조달전문교육
29	병무청	○ 행정효율성 증진 및 능력개발
30	경찰청	○ 시민경찰학교 ○ 소년범조사전문가참여제 ○ 사회적약자 범죄전담 여청수사팀 역량강화 ○ 아동안전지킴이 ○ 사이버범죄 예방교육 표준강의안 제작 ○ 불법촬영물 추적시스템 ○ 경찰인재개발 ○ 신임순경교육 ○ 교육프로그램 운영
31	소방청	○ 소방안전교육
32	문화재청	○ 학생홍보대사 운영
33	농촌진흥청	○ 농가경영개선지원 ○ 농업인대학 운영 ○ 농업과학기술교육 ○ 농작업재해예방 ○ 농업기계안전교육 ○ 농업인 소규모 창업기술 지원
34	산림청	○ 산림서비스도우미
35	특허청	○ 여성발명진흥 ○ 지식재산 기반 창업촉진 ○ 발명교육 활성화 ○ 지식재산의 전략적 활용 지원
36	기상청	○ 기상기후산업 청년창업 지원사업
37	행정중심복합도시건설청	○ 복합커뮤니티센터 건립