

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000581-01

2014년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000581-01

2014년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

2014년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

2014. 12.

연 구 기 관 : 한국여성정책연구원

연 구 책 임 자 : 안 상 수 (한국여성정책연구원 연구위원)

공 동 연 구 자 : 박 선 영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

구 미 영 (한국여성정책연구원 부연구위원)

배 호 중 (한국여성정책연구원 연구원)

박 진 경 (인천대학교 연구교수)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

연구요약

1. 연구목적 및 필요성

경찰, 소방, 교정 분야는 성별분리 모집과 채용이 아직까지도 유지되고 있어 공직 부문에서 여성에게 진입장벽이 있는 몇 안 되는 분야이다. 이러한 탓에 세 분야의 여성공무원들은 성별분리 모집과 채용 때문에 극심한 경쟁률을 뚫고 진입하게 되지만, 체력의 한계나 위기대응 능력이 부족하다는 고정관념, 여성에게 비친화적이고 남성 중심적인 조직문화와 관행, 이에 익숙해 있는 상사와 동료들과의 관계 설정, 그에 따른 주요 업무에서의 배제나 과잉보호 등의 차별과 맞서야 하는 어려움에 놓여 있을 가능성이 높다. 그러면서도 이들 세 분야의 여성공무원들은 직무의 특수성 때문에 빈번한 야간근무, 동원 그리고 비상근무 등에 시달려야 하는 것은 물론 가사와 육아 등에서 자유롭지 못한 현실 등으로 인해 이중 삼중의 어려움에 처해 있을 가능성이 높다. 이에 본 연구에서는 경찰, 소방, 교정 분야의 성별 분리모집과 채용이 합리적 인가에 대한 의문을 가지고, 관련 법제도의 문제점, 현황 통계자료 및 해외사례들을 검토하며, 설문조사를 통해 이들 조직에서 여성공무원들이 처한 조직문화와 관행, 성차별, 성희롱 실태, 수행하고 있는 직무의 내용, 조직 내 성장가능성과 자기개발기회 부여, 모성보호제도 이용 및 편의시설 확충 등의 제반 사항들을 종합적으로 검토하여, 세 분야의 여성공무원에 대한 성차별 및 처우 향상을 위한 정책 개선방안 마련의 기초자료를 생산할 목적으로 수행되었다.

2. 연구내용

- 가. 경찰, 소방, 교정 분야의 여성공무원 현황 통계자료를 통하여 임용, 승진, 직급, 부서배치 현황, 공직 내 인사제도의 변천과 여성공무원의 지위가 어떠한지를 파악
- 나. 소방, 교정직 여성공무원 관련 법·제도에 관한 분석을 통해 성별분리채용의 문제점 검토
- 다. 세 분야의 여성공무원을 대상으로 설문지와 초점집단인터뷰를 실시하여, 각 조직에서 여성공무원에 대한 승진, 보직, 직무배치, 교육훈련 등에서의 성차별 실태,

조직문화와 관행, 부서 및 직무배치, 직무내용 등에서의 성별분리 및 배제, 강한 체력이 요구되는 부서, 신체적 위험업무 참여 정도 및 직무 수행에서 위험 감수에 대한 여성공무원의 의견, 조직 내에서 직업적 성공을 위한 포부수준의 설정과 성장 가능성 지각, 직장-가정양립갈등 수준, 모성보호제도나 보육시설 이용 현황, 여성편의시설 확충 정도와 개선요구 등을 종합적으로 파악

라. 외국의 성별분리채용제도 폐지 사례 및 각국의 경찰, 소방, 교정 조직 운영 및 주요 개선 사례에 관한 문헌 분석을 통하여, 우리나라 상황에서의 개선 방안 및 시사점을 도출

3. 연구방법

가. 현황 통계자료 분석 및 문헌연구: 경찰, 소방, 교정 분야 채용, 승진, 배치 관련 공식통계 분석을 통한 현황 파악, 국내외 문헌을 통한 성별분리채용제도 운영의 법제도상의 문제점, 관련 해외 사례 검토

나. 설문조사: 여성공무원 974명(경찰: 524명, 소방: 281명, 교정: 169명)

다. 심층면접 및 초점집단인터뷰면접: 총28명(경찰:10명, 소방: 8명, 교정: 10명)

라. 전문가 자문회의: 외국사례검토, 설문지 개발 및 조사 설계에 관한 전문가 자문

4. 연구결과

본 연구에서는 경찰, 소방, 교정 조직에서의 여성공무원에 대한 차별적 처우 및 복무 관련 상황을 파악하기 위해 현황 공식통계, 성별분리채용 및 모성보호 관련 법·제도, 다른 나라의 조직운영 및 개선사례 검토, 여성공무원 대상의 설문조사와 인터뷰 등의 방법을 통해 종합적으로 살펴보았다. 주요 연구결과는 다음과 같다.

가. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 현황

■ 경찰, 교정직 여성공무원 비율 외국에 비해 크게 낮음

○ 경찰, 소방, 교정 조직 내 여성공무원의 비율은 2013말 기준으로 경찰은 7.7%, 소방 6.3%, 교정 7.8%에 불과함.

- 경찰의 경우, 2011년 기준 영국 27%, 캐나다 20%, 미국 12%에 크게 못 미치고, 일본의 7%와 비슷한 수준임. 한편 대만의 경우, 2007년부터 경찰채용 시험에서 성별분리제도를 폐지하면서, 여성 합격자의 비율이 2010년 18%, 2012년 39.8%, 2014년 52.4%까지 상승하고 있으나, 경찰 전체에서 여성공무원의 비율은 여전히 6% 수준에 머물고 있는 상황임. 이와 달리 우리나라의 경찰청은 2005년 경찰백서를 통해 2014년 10% 목표 달성을 계획하였으나, 현재 이에 크게 못 미치고 있으며, 매년 꾸준히 증가하고 있으나 증가폭은 매우 미미한 수준에 그치고 있음
- 교정직의 경우, 미국은 2005년 기준, 24.8%, 영국은 2013년 기준으로 남자교도소에 20.9%였고, 여성 교정공무원의 45%가 남자교도소에서 근무하고 있음. 대만은 교정시설 종사자의 14.1%가 여성이고, 교정직에만 11.4%가 근무하고 있음. 대만의 경우 경찰의 여성 합격자 인원제한 폐지와 달리 교정직에서는 여전히 여성 합격자 비율 제한이 존재하고 있음
- 소방직의 경우, 외국의 여성공무원 비율은 우리나라와 크게 차이를 보이지 않는 것으로 보임. 오래된 통계이나 영국 5%(2005년), 호주 2%(2004년), 캐나다 3.6%(2006년), 미국은 주마다 다소 차이를 보이며, 평균 수치는 2000년 5% 였다가, 2010년 3.6%로 하락하였음. 그러나 적극적 조치를 실시하는 주정부의 경우 15%가 여성 소방공무원인 경우도 있었음.

■ 관리직에서의 성별 불균형이 매우 크고, 개선에도 장기간 소요될 전망

- 세 분야 모두 관리직 여성공무원이 증가하는 데는 상당한 기간이 소요될 것으로 전망됨
 - 여성 경찰공무원의 경우, 2005년까지는 순경 직급이 가장 많았으나, 2006년 이후 2011년까지는 바로 위의 직급인 경장이 가장 높은 비율을 차지하는 직급으로 바뀌었고, 최근에는 경사 직급이 크게 증가하는 양상을 보임. 하지만 전체 경찰 공무원 중 가장 많은 비율을 차지하는 경위 직급에는 여성경찰관 비중이 매우 낮아, 관리직에서의 성별 불균형이 해소되는 데는 상당 기간이 소요될 전망이다
 - 소방직의 경우, 관리직에서 여성비율이 매우 낮고, 바로 아래의 직급인 소방위의 비율이 현재 1.9%에 불과해 관리직 성별 불균형은 장기간 해소되기 어려울 전망이다. 하위 직급인 소방사, 소방교, 소방장 직급에 여성의 비중이 91.9%인데, 남성소방관은 71.9%로 하위직에 여성의 비중이 20%를 초과하는 수치였음

- 교정직의 경우, 부이사관 및 고위공직단에 여성공무원은 전혀 없고, 관리직 중 가장 낮은 교정관 직급과 하위직 두 번째 직급인 교사 직급에서만 전체 여성 비율 이상이었을 뿐 다른 직급에서는 모두 평균비율에 못 미치고 있었음. 특히 최하위 교도 직급에서 여성비율이 6.6%에 불과한 것으로 볼 때, 최근 신규채용에서 여성을 적게 채용하는 것으로 보임.
- 외국의 경우, 우리나라보다는 여건이 좋은 편이나, 상위직에 여성비율이 여전히 낮은 것으로 파악됨. 하지만 전체 여성비율이 높은 나라일수록 직급별 성별 격차가 적은 것으로 나타나, 성별 불균형 해소를 위한 적극적인 노력이 이루어지고 있음을 보여 주고 있음

■ 부서배치의 성별분리, 경찰조직과 교정조직이 상이함

- 부서배치의 성별분리, 경찰의 경우 완화되는 추세이나, 교정직의 경우, 수용자 성별에 의한 분리와 성역할 고정관념에 의한 성별분리가 공존
 - 경찰의 경우, 부서배치에서 성별분리가 완전히 해소된 것은 아니지만, 그 동안 남성의 영역으로 간주되는 ‘수사’, ‘청문감사’, ‘보안’, ‘외사’ 등에 배치된 여성 경찰공무원이 상당수에 이르고 있는 점이 주목됨. 그러나 부서배치에서 성별 분리 완화가 수행하고 있는 직무에까지도 연계되는가는 미지수임. 설문조사 결과는 이들 부서에서 서무·행정업무를 주로 보는 경향이 있고, 보조적이거나 단순·반복적 업무 등에 편중되는 양상이 나타나고 있음.
 - 소방직의 부서배치 관련 현황자료는 확보하지 못하였음
 - 교정직의 부서배치에 관한 현황 자료를 보면, 수용자의 성별에 따라 직무의 성별분리체계가 엄격히 유지되는 특성이 반영되고 있으며, 수용자와 접촉이 많은 부서에서는 여성공무원의 비율이 낮은 경향이 있음. 보안과에 배치된 여성공무원은 모두 여자수용자인 경우에 한해서임. 주목되는 것은 체력 한계와 무관한 부서라 할 수 있는 ‘시설과’나 ‘의료과’ 부서에서 여성 교정공무원이 전혀 없는 것으로 볼 때, ‘경비’, ‘총기관리’ 등도 유사할 것으로 짐작됨

■ 교정조직 육아휴직 대체율 개선 시급

- 경찰, 교정 조직 육아휴직 비율은 전체 공무원과 유사한 비율이긴 하나, 교정직의 경우, 육아휴직 대체율의 개선이 시급

- 경찰의 경우, 육아휴직 적용대상자 대비 여성공무원은 30.6%, 남성공무원은 0.8%였음. 여성경찰관은 전체 여성공무원 육아휴직 비율 31.0%와 유사하나 남성경찰관은 전체 남성공무원 육아휴직 비율 1.5%에 못 미침
- 교정직 공무원의 경우, 육아휴직 적용대상자 대비 여성공무원은 30%, 남성공무원은 3%였음. 여성 교정공무원은 전체 여성공무원 육아휴직 비율 31.0%와 유사하나 남성경찰관은 전체 남성공무원 육아휴직 비율 1.5%보다 두 배 더 많이 이용하였음. 교정직의 확인된 육아휴직 대체율이 전무하여, 이에 대한 대응방안이 마련이 시급할 것으로 보임

나. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 대상 설문조사 결과

■ 성차별 피해 경험

- 경찰직, 소방직, 교정직 성차별피해 경험은 유사한 비율이나, 직무체계의 성별 분리가 엄격한 교정직은 다소 낮아
 - 여성경찰관 응답자 524명 중 29%인 152명이 성차별 피해 경험
 - 여성소방관 응답자 281명 중 27.5%인 77명이 성차별 피해 경험
 - 여성 교정공무원 응답자 169명 중 25.4%인 43명이 성차별 피해 경험
 - 경찰직 성차별 피해는 35~45세 연령대에서 가장 많았고, 경사, 경위 직급 그리고 성희롱 피해자 중에서 많았음
 - 소방직 및 교정직 성차별 피해 역시 유사하게 재직기간이 길고, 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 성희롱 피해자 중에서 많았음
- 경찰직, 소방직, 교정직 성차별피해 경험, 유사한 비율이나, 성별분리체계가 엄격한 교정직은 다소 낮아
 - 경찰: 성차별 피해자 152명 중 심각한 성차별이라고 응답한 사람은 51명 (33.6%), 보통 수준이라는 응답이 73명(48.0%), 심각하지 않다는 응답이 28명 (18.4%)이었음
 - 소방: 성차별 피해자 77명 중 심각한 성차별이라고 응답한 사람은 18명 (23.4%), 보통 수준이라는 응답이 39명(50.6%), 심각하지 않다는 응답이 20명 (26.6%)이었음
 - 교정: 성차별 피해자 43명 중 심각한 성차별이라고 응답한 사람은 12명 (27.9%), 보통 수준이라는 응답이 23명(53.5%), 심각하지 않다는 응답이 8명

(18.6%)이었음

- 심각한 차별 경험자, ‘핵심 업무에서 배제’, ‘인사평가 불이익’, ‘주요 정보/의사결정 과정으로부터 배제’ 등이 주된 요인
 - 경찰: ‘부서배치에서 차별’, ‘인사평가에서의 불이익’, ‘핵심업무 배제’의 순
 - 소방: ‘부서배치에서 차별’, ‘주요 정보로부터의 배제’, ‘인사평가 불이익’의 순
 - 교정: ‘인사평가 불이익’, ‘부서배치에서 차별’, ‘주요 정보로부터의 배제’ 등의 순

■ 성희롱 피해 경험

- 경찰, 13%(524명 중 68명), 소방 14.2%(281명 중 40명), 교정, 7%(169명 중 12명)
 - 경찰과 소방은 유사한 피해 비율을 보이나, 교정은 비교적 적었음
 - 교정의 경우, 직무체계의 성별분리가 영향을 준 것으로 해석됨
 - 경찰: 재직기간이 대체로 짧은 여성경찰관 중에서 성희롱피해가 많은 경향을 보였고, 여성비친화적 조직문화·관행 그리고 성차별피해 경험과도 유의한 연관성을 보였음
 - 소방: 학력이 높은 여성소방관 중에서 피해가 많은 경향을 보였고, 계급, 연령, 재직기간에 따른 역종형을 띠고 있어, 낮은 계급, 낮은 연령대만이 아니라, 높은 연령대 혹은 높은 계급에서도 성희롱 피해가 나타날 수 있음을 보여 줌. 또한 여성비친화적 조직문화·관행 그리고 성차별피해 경험과 연관성이 있는 것으로 나타나, 경찰과 유사한 경향을 보임
 - 교정: 35~39세 연령대의 피해 발생률이 20대보다 두 배 더 많아, 젊은 연령대에서만 나타나는 것이 아님을 보여주며, 여성비친화적 조직문화·관행과 연관성이 있음을 보여 줌
- 세 조직 모두에서 다양한 유형의 성희롱이 발생하고 있었음(중복응답)
 - 경찰: ‘가벼운 성적 농담’이 64.7%로 가장 많았으나, ‘심한 신체 접촉’(11.8%)이나 ‘성적 사진을 노출’(10.3%) 등의 행위도 적지 않았음
 - 소방: ‘가벼운 신체 접촉’ 55.0%, ‘가벼운 성적 농담’ 42.5%, ‘회식 등에서 술을 따르게 함’(37.5%)의 순으로 많았고, ‘심한 신체 접촉’(7.5%), ‘성적 경험 공개 질문’(5%) 등의 행위들이 있었음
 - 교정: ‘가벼운 신체 접촉’이 72.7%로 가장 많았고, ‘가벼운 성적 농담’이 54.5%, ‘회식·야유회 등에서 이성 직원을 옆에 앉히거나 술을 따르게 함’이 45.5%의 순이었으나, 심한 신체 접촉 등 성폭력 수준의 성희롱 사례는 보고되지 않았음

■ 성희롱 피해의 부정적 파급효과

- 성희롱 피해 발생은 개인뿐만 아니라 동료, 조직, 피해자의 가정영역에서까지도 부정적 영향을 초래할 가능성을 보여 줌
 - 피해자는 조직만족도가 유의하게 낮았고, 조직문화·관행을 여성비친화적으로 인식하게 하며, 조직의 여성공무원 활용 노력을 낮게 평가하게 만들며, 직장일로 인한 가정 갈등과 직장-가정균형갈등을 유의하게 높이는 결과를 초래하였음. 이러한 경향은 피해 당사자에게서 그치는 것이 아니라 이를 목격한 동료 여성공무원에게도 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났음
 - 이러한 경향은 소방, 교정직 여성공무원의 경우에도 유사하게 발견되었음
 - 그러나 이 문제에 대한 ‘공정한 처리를 목격한’ 여성공무원은 그렇지 않은 공무원에 비해서 조직몰입, 조직의 여성공무원 활용 노력을 높게 평가하게 하는 한편, 이직의도나 직장-가정갈등을 완화시켜주는 효과를 보였음

■ 여성공무원의 조직생활 만족도

- 여성공무원의 조직몰입, 조직만족도 높고, 이직의도는 낮으나, 여성공무원의 주요 변수별로 다양한 양상을 나타냄
 - 세 분야 모두, 조직 내 개인적 차별 피해경험자, ‘지난 1년 중 성차별피해자’, ‘8세 미만 자녀를 둔 기혼자’, ‘가정생활 안정을 중시하는 사람’, ‘여성비친화적 조직문화관행에서 근무하는 사람’ 등이 조직만족도, 조직몰입이 낮고, 이직의도는 높았음
 - 직장 주요 요소별로 보면, 세 분야 모두 동료직원, 직속상사에 대한 만족도 높으나, 근무환경, 근무시간에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 편임

■ 여성공무원 ‘육아 및 자녀의 교육문제’가 가장 큰 개인적 어려움

- ‘육아 및 자녀 교육문제’, ‘결혼 및 출산 문제’, ‘승진문제’, ‘자기계발/교육기회’ 문제 등이 상위의 어려움
 - 여성공무원은 공직생활 중의 개인적 어려움으로 ‘육아 및 자녀의 교육문제’, ‘결혼 및 출산문제’의 순으로 꼽았음. 미취학자녀가 있는 공무원이 이 문제에 관심이 높음을 알 수 있음. ‘승진문제’, ‘자기계발 및 교육기회 부족’ 등도 주요한 어려움으로 꼽혔는데, 계급이 높고, 간부후보 입직경로를 가진 사람이 관심이

높았음.

- 교정직은 예외적으로 ‘육아 및 자녀의 교육문제’ 다음으로 가족동거/근무지의 어려움을 꼽았는데, 이는 청주 여자교도소의 응답자가 유의하게 높았음

■ 남성 대비 여성공무원이 불리한 분야

- ‘업무부서 선택’, ‘인사평가 유리한 업무/보직기회’ 등에서 남성에 비해 불리하다는 인식이 컸음
 - 경찰, 교정, 소방직 모두 전반적으로 여성이 남성에 비해 불리하다는 인식하고 있는 가운데, 특히 ‘업무부서 선택의 폭’에서 여성이 불리하다고 꼽는 비율이 높았음. ‘복지제도이용’에 있어서는 동등하다는 인식이 우세함
 - 세 분야 모두, 성차별 피해를 겪은 사람은 ‘업무부서 선택’, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’, ‘인사평가기준 적용’ 등에서 여성이 불리하다는 답변이 유의하게 높았음
 - 여성비친화적 조직문화/관행에서의 응답자들도 이와 유사한 응답 패턴을 보임

■ 남성중심적, 여성비친화적인 조직문화·관행

- 세 분야 여성공무원은 각 조직의 문화와 관행이 여성비친화적이라고 인식하고 있었음
 - 경찰, 소방직 여성공무원들은 각 조직 내에 ‘부서장 및 상급자가 남자공무원을 더 선호’하며, ‘여성의 배치’를 꺼려하며, ‘여성의 증가’에 불만인 조직문화와 관행이 있는 것으로 인식하고 있었음
 - 경찰직의 경우, 경찰대/간부후보 출신자가 여성비친화적 조직문화/관행이라는 응답이 가장 높았고, 학력이 높을수록, 차별경험이 심할수록, 그리고 미취학 자녀를 둔 사람이 여성비친화적이라는 응답이 높았음
 - 소방직은 차별피해경험자, 성희롱피해자가 여성비친화적 조직문화라는 응답이 유의하게 높았다.
 - 교정직의 경우, 교도소, 구치소 등 남성이 다수인 근무처일수록 여성비친화적 조직문화와 관행을 더 크게 인식하는 것으로 나타났음
 - 또한 교정직의 경우, 여성교도관이 ‘진입할 수 있는 부서가 제한되어있다’는 응답이 가장 많은 점이 주목되고 경찰과 유사한 응답경향을 보였음

■ 성별분리채용 유지에 대한 세 분야 여성공무원의 찬반의견

- 성별분리채용 유지에 반대하는 비율이 낮은 가운데, 반대 의견들 속에 성역할 고정관념들도 발견되었음
 - 각 성별분리채용제도 유지 반대: 경찰, 22.3% 교정 18.3% 소방 21.7%
 - 경찰직의 반대 이유: '수행하지 못할 업무 없음', '업무배치 어차피 통합적으로 이루어짐', '분리채용 자체가 성차별'이라는 응답이 높았음. '여성에게 적합한 분야가 많음'이라는 성역할 고정관념에 바탕을 둔 응답도 3번째로 높았음
 - 소방직의 반대 이유: '수행하지 못할 업무 없음', '여성에게 적합한 분야가 많음', '분리채용 자체가 성차별'의 순이었음
 - 교정직의 반대 이유: '여성적합분야가 많다'는 응답이 가장 높은 응답이었음
 - 소방, 교정직 여성공무원은 현행 직무체계에게서의 성별분리를 어느 정도 인정하는 수준에서 성별분리채용에 대해서 반대하는 경향이 엇보임
- 성별분리채용 유지에 찬성하는 비율이 높은 가운데, 찬성 의견들 속에 현행 제도에 대한 비판적 의견도 발견됨
 - 유지에 찬성하는 이유로 세 분야가 공통적으로 '체력의 한계'를 가장 많이 꼽았고, '여성이 증가하면, 업무의 효율성', '여성의 출산, 양육, 가사일 등을 위해 여성보호가 필요' 등의 성별 고정관념적 이유와 '현재의 남성중심적 조직 특성이 바뀌기 힘들므로'라는 비판적 의견도 높은 비율을 차지하는 것으로 나타남

■ 보직 및 직무에 관한 사항에 대한 여성공무원의 의견

- 각 조직별 여성공무원이 꼽은 '체력이 요구되는 직무'
 - 경찰직: 형사, 지구대, 파출소, 경비과 순으로 강한 체력이 요구된다고 응답함
 - 교정직: 보안과, 출정과, 의료과, 교정시설경비, 총기관리 순으로 체력이 요구된다고 응답
 - 소방직: 구조, 화재진압, 구급, 특수구조단의 순이었음
- 직무수행이 불가능한 분야는 없거나 어떤 분야든 모두 할 수 있다는 여성공무원이 절대 다수를 차지
 - 경찰: '여성공무원들은 여경이 못할 분야 없다' 39.0%, '힘든 분야 있지만 할 수 있음' 51.3%였고, '불가능하다'는 응답은 9.7%에 불과하였음. 불가능하다는 분야는 파출소 10명, 형사, 경비 각각 2명으로 나타났음. 불가능하다는 응답에서

실제 체력을 요하는 것과 연관성이 크지 않음을 알 수 있음.

- 소방: '여성이 못할 분야 없다' 26.0%, '힘들지만 모두 할 수 있음' 47.3%, '불가능하다' 26.7%를 꼽았음. 불가능 분야로 '구조', '특수구조'를 각각 26명, 27명이 꼽았고, 화재진압은 18명이 꼽았다. 동일한 분야에 대해 힘들지만 할 수 있다는 응답이 많은 것을 알 수 있음.
- 교정: '여성이 못할 분야 없다' 49.1%, '힘들지만 모두 할 수 있음' 34.3%, '불가능하다'는 응답은 16.0%였음. 불가능한 분야로 '보안과'가 아니라, '총기관리', '교정시설경비'를 꼽았음. '보안과'라고 응답한 사람은 2명에 불과하였음.

○ 승진에 유리한 분야, 적극적으로 희망하지 않는 양상을 보임

- 승진에 유리한 분야로 경찰직은 경무(총무), 여성청소년, 청문감사, 형사의 순으로 꼽았음. 소방직은 소방행정, 소방감찰감사, 예산장비, 소방학교의 순으로 꼽았고, 화재진압이나 구조, 구급은 낮은 순위로 꼽음. 교정직은 총무, 교정기획, 수용기록, 보안과의 순으로 꼽았고 여성이 수행하기 힘든 직무분야로 꼽았던 교정시설경비, 총기관리는 가장 낮은 순위로 꼽았음
- 승진에 유리한 분야 희망하는 사람과 희망하지 않는 사람이 비슷한 수준으로 세 분야 모두 승진에 유리한 분야 배치를 적극적으로 희망하지 않는 양상을 보임

경찰(55.5% vs. 44.5%), 교정 (55.4% vs. 44.6%), 소방(48.8% vs. 51.2%)

○ 승진에 유리한 분야를 희망하지 않는 이유: 가정생활과 병행 어려움 크게 꼽음

- 경찰: 현재업무에 만족해서, 적성에 맞는 부서에 배치 받아야 한다고 생각해서, 업무가 과중해서 라는 응답이 많은 가운데, 8세 이하 자녀를 둔 사람은 가정생활과 병행하기 어려워서라는 응답이 주목됨
- 소방: 현재업무에 만족해서, 적성에 잘 맞아서, 혹은 적성에 맞는 부서에 배치 받아야 한다고 생각해서, 승진욕심이 없어서 등의 응답이 상대적으로 많았음
- 교정: 가정생활과 병행하기 어려워서가 가장 많고 미취학 자녀를 둔 사람이 높은 비율을 차지하였으며, 승진욕심이 없어서, 업무가 과중해서라는 응답도 비교적 많았음

○ 여성공무원, 다양한 업무경험 희망

- 여성공무원이 배치를 희망하는 부서로서 경찰직은 여성청소년과, 수사, 경무(총무), 외사보안, 청문감사의 순이었고, 소방직은 소방행정, 구급, 화재예방/홍보/지도 등의 순, 교정직은 보안과 총무과 민원과 순이었음. 배치를 희망하는

이유를 알아 본 결과

- 경찰: 다양한 업무 경험을 위해(49.1%), 적성에 맞아서(44.2%), 비중있는 업무라서(32.3%), 경력관리를 위해서(27.6%)의 순이었고, 가정생활과 조화를 이룰 수 있어서라는 응답도 17.0%(41명)가 있었음. 야간근무를 하지 않기 위해서(11.4%), 잦은 동원이나 불규칙한 업무가 적어서(9.9%) 등의 의견도 있음
 - 소방: 다양한 업무 경험을 위해(56.0%), 적성에 맞을 것 같아서(50.6%), 비중 있는 업무라서(24.5%), 가정생활과 조화를 이룰 수 있어서라는 응답도 19.5%(50명)
 - 교정: 다양한 업무 경험(57.2%), 적성에 맞을 것 같아서(34.0%), 교도관으로서 비중 있는 업무라서(29.6%), 가정생활과 조화를 이룰 수 있어서(20.1%) 등의 순
- ‘담당업무가 인사평가에 유리하다’는 여성공무원의 응답비율, 매우 낮아
- 경찰: 인사평가 불리하다는 응답 32.7% 보통 48.1% 유리 19.2%
 - 교정: 불리 34.9%, 보통 53.9% 유리 11.2%
 - 소방: 불리 32.9%, 보통 55.%, 유리 12.1%
- 담당하는 업무가 ‘부서 임무와 무관한 단순반복 업무’, ‘보조적 업무’라는 응답이 절반에 가까웠음
- 경찰: 단순반복 10.4%, 보조적 37.4%, 핵심 52.2%; 계급이 높을수록 핵심업무 담당한다는 응답이 높았으나, 외근 활동이 많고, 체력이 많이 요구되는 분야로 알려진 형사, 지구대/파출소의 경우 계급과 무관하게 보조적인 업무에 머물고 있다는 응답이 다수를 차지하는 것으로 나타났음.
 - 소방: 단순반복 5.0%, 보조적 34.1%, 핵심 60.9%; 업무의 성별분리가 상대적으로 두드러지는 것으로 나타났는데, 화재진압의 경우 보조적 업무가 많고, 여성 구급대원이 많은 구급의 경우 핵심업무를 맡는다는 응답이 상대적으로 높았음
 - 교정: 단순반복 14.8%, 보조적 44.4%, 핵심 40.8%; 역시 계급이 높을수록 부서 핵심 업무를 담당한다는 응답이 높았으나, 보안과 총무과에서는 단순반복 업무나 보조적 업무를 담당한다는 응답비율이 상대적으로 높았음
- 여성공무원 사무행정 및 민원업무 등 내근업무의 비중이 높아
- 경찰: 응답자들의 직무형태를 현 소속부서를 기준으로 살펴본 결과, 경무(총무), 형사, 교통, 생활안전, 청문감사 분야는 외근업무보다는 내근의 사무행정 및 민원업무를 담당하는 응답자가 다수를 차지하고 있고, 체력이 요구되는 분야로 알려진 형사, 교통에서 조차 내근비율이 높은 것으로 볼 때, 부서는 다양해지는 추세이나 담당하는 업무는 사무/행정 업무에 여성경찰이 주로 배치되고 있음

시사해 줌. 그러나 경비나 지구대, 파출소 등에서는 내근과 외근업무가 비슷한 비율을 보였음

- 소방: 예산장비, 소방민원, 화재예방홍보지도, 소방행정 부서의 경우, 전부 또는 대다수가 내근근무를 하고, 응답자 중 가장 많은 비율을 차지하는 구급 분야와 화재진압 부서는 외근근무가 많았음
- 교정: 보안과의 경우 재소자와 접촉기회가 많은 부서이고, 성별로 재소자 관리가 분리되어 있음. 나머지 여성교정공무원은 남자교도소의 사무행정, 민원업무가 많고, 여자교도소 사무행정을 주로 담당하는 것으로 나타났음

○ 수행하는 직무의 위험 여부에 대한 인식

- 경찰: 위험하다는 응답이 16.6%(86명)이었고, 경비부서, 지구대, 파출소에서 근무하는 여경의 경우가 상대적으로 높은 비율을 차지함. 신체적 위험 여부와 직무에 대한 만족도를 알아본 결과, 신체적 위험업무를 수행하는 여경과 그렇지 않은 업무 수행 여경 간에 직무 만족에서 유의한 차이를 보였으나, 이것이 위험 업무에 따른 것인지, 인사평가에 유리하지 않기 때문인지는 명확하지 않음. 위험한 직무라고 응답한 사람은 주로 외근업무를 담당하는 여경들이 많았음.
- 소방: 위험하다는 응답 37.0%로 위험직무라고 응답한 사람이 직무에 불만족하는 비율이 유의하게 높았음. 주로 외근직이 위험하다는 응답이 많았음(93.3%). 구급업무를 수행하는 응답자가 많았음. 낮은 직무만족은 잦은 출동, 인력부족에 기인할 가능성이 높음(심층면접 결과, 하루에도 수십 회 정도 출동한다고 함)
- 교정: 위험한 업무라고 응답한 여성교정공무원(31.4%)은 보안과가 대다수를 차지하고 있으며, 그 위험성은 여성 재소자를 직접 대면해야 하기 때문인 것으로 짐작해 볼 수 있음. 역시 위험직무에 근무하는 사람과 그렇지 않은 사람이, '직무에 만족하지 못한다'고 응답한 비율 간에는 유의한 차이를 보이지 않았음. 직무형태별로 위험업무라고 응답한 비율에서 차이를 보이는지 알아본 결과, 위험하다고 응답한 비율은 남녀재소자 관련 행정, 민원업무 분야가 아니라 여성 재소자 관리를 주로 맡는 직무에서 위험하다는 응답이 많았음

○ 현재 위험업무 수행 여성공무원이 위험업무에 여성 투입에 보다 긍정적

- 위험업무 여성 투입에 찬성하는 비율을 알아 본 결과, 경찰직의 경우 54.7%가 찬성, 소방직의 경우, 47.5%, 교정직의 경우, 42.6%가 찬성하였음
- 위험한 직무에 근무하는 여성공무원이 위험 직무에 여성공무원 투입을 더 찬성하거나 차이를 보이지 않았음

- 경찰: 위험직무 응답자의 61.2% 찬성, 비위험직무 응답자 53.3%와 차이 없음
- 소방: 위험직무 응답자의 51.5% 찬성으로 비위험직무 응답자 45.2%와 차이 없음
- 교정: 위험직무 응답자의 43.4% 찬성으로 비위험직무 응답자 42.2%와 차이 없음
- 경찰, 소방 여성공무원 직무수행 시 남성공무원으로부터 무시 받는 경험 많아
 - 경찰직 여성공무원 68.3%가 무시받은 경험이 있고, 소방직 52.0%, 교정직 21.9%가 무시받은 경험 있다고 응답. 교정직이 무시받은 경험이 낮은 이유는 담당업무의 엄격한 성별분리체계에 기인하는 것으로 해석됨. 같은 부서에 투입이 될 경우를 고려하면, 별다른 차이 없을 것으로 보임
 - 무시 경험을 겪었을 때 나타나는 기분을 알아 본 결과, 우울기분을 겪고, 오히려 남성의 입장을 이해한다거나, 오히려 해당업무에 소극적으로 변하는 고정관념 위협효과가 나타날 가능성이 엇보임
 - 직무 위험도와 무시당한 경험을 비교한 결과, 직무의 위험도와 무관하게 무시당하는 일이 일상적으로 이루어지고 있음. 즉 사무직이라고 해서 예외가 될 수 없음을 알 수 있음
- 직무수행에서 여성비친화적 환경은 조직 내 직업적 성공가능성을 낮게 지각하는데 영향을 미칠 수 있음
 - 직업적 성공 가능성 낮게 보는 비율을 살펴 본 결과, 경찰직 여성공무원의 경우, 73.0%, 소방직 72.1%, 교정직 76.3%로 나타났음.
 - 직업적 성공가능성을 낮게 보는 이유를 알아 본 결과
 - 경찰: 남성중심적 조직문화 관행 36.3%, 체력부담 위험감수 26.8%, 가정, 육아 등 때문 24.4% 등의 이유를 꼽았음
 - 소방: 남성중심적 조직문화 관행 37.7%, 체력부담 위험감수의 어려움 28.1%, 주요 소방업무에 대한 경험 부족 18.6%, 가정, 육아 등 때문 8.5%등을 이유로 꼽았음
 - 교정: 남성중심적 조직문화 관행 41.4%, 수행하는 업무의 성별분리 27.3%, 가정, 육아 등 때문 12.5%, 체력부담 위험감수의 어려움 11.7%등을 이유로 꼽았음
- 경찰직 여성공무원 하위직 여성경찰관의 순환보직제 도입의 선호도 높아
 - 하위직 여성경찰관의 순환보직제 도입에 대해 찬성비율은 53.9%로 높았고, 젊고, 계급이 낮을수록, 학력이 높을수록 높았음

- 도입이 필요한 이유로서 직무역량개발 및 개선, 기피부서 개방, 인사적체 해소 등의 순으로 꼽았음

■ 여성공무원 증가를 고려한 편의시설 확충 필요

- 공간협소, 지구대 파출소 화장실, 휴게실, 탈의실 등 다양한 의견 제시

■ 모성보호제도 이용

- 육아휴직이 젊은 연령층으로 올수록 증가함. 제도의 발전과 연계되었을 것임. 그러나 탄력근무제, 육아시간제 이용비율이 낮았고, 생리휴가제도 또한 그 이용률이 매우 저조하였음

■ 육아휴직제 이용의 어려움

- 업무공백을 주된 이유로 꼽고 있으나, 평정 불이익, 경력포기 승진누락 등의 이유가 더 큰 이유일 수 있음. 미취학 자녀가 있는 여경, 지구대 재배치 규칙 적용이 업무공백 이유와 유사함

■ 미취학자녀 보육시설

- 경찰직 민간보육시설 이용 가장 높고, 교정직, 소방직은 친인척 및 친지에게 맡기는 비율이 가장 많았음

다. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 심층 및 초점집단인터뷰 결과

■ 직무배치/승진/인사상의 제약요인

- 경찰직 여성공무원
여성경찰이 증가하면서 과거에 비해 배치되는 직무 또한 다양해졌으나 여성경찰들은 남성경찰들이 보호해야 하는 대상으로 인식되는 경향이 남아 있어, 원하는 직무에 배치되지 못하고 좌절된 경험을 겪는 것으로 나타났음. 간부급부터 이루어지는 승진심사의 경우 여경들은 할당제에 따라 소속기관이 아닌 각 지방경찰청에서 심사를 받게 되는데, 이는 여경이 수적으로 증가한 현 시점과 맞지 않는다는

의견이 많았음. 여경들만 낮은 상급조직에서 근무평정심사를 받는 것은 타당하지 않을 뿐더러 남성과 동등하게 경쟁할 수 있는 기회와 경쟁력의 상실을 가져온다는 지적들이 있었음

○ 소방직 여성공무원

여경들의 직무배치가 비교적 다양해진 경찰직과 달리 여성 소방직 공무원들은 여전히 구급, 행정, 서무 등 특정 직무에 집중적으로 배치되고 있었고 이는 여성의 승진 가능성을 현저히 낮추는 것으로 보임. 모든 업무영역이 구조대와 같은 체력 기준을 요하지 않으나, 각종 관행상 여성들은 여전히 다양한 직무를 경험하지 못하고 있었고, 현장 업무수행 능력이 있고 본인의 의사가 있음에도 불구하고 기회 자체가 차단되는 경우도 있었음. 응답자들은 새로운 설비나 장비의 도입, 적절한 인력 배치를 통해 해결이 가능하다고 바라보았음

○ 교정직 여성공무원

한편 교정직은 성별에 따라 직무가 엄격히 분리되어 있어 매우 한정된 부서에만 여성 교정직 공무원들이 배치될 수밖에 없고, 업무 또한 동료 남성들에게 의존하게끔 되어 있음. 여성들을 수용할 수 있는 업무배치 시스템이 마련되어 있지 않은 상황에서 승진을 하더라도 그에 걸맞은 업무를 수행하지 못하고 낮은 직급의 업무를 도맡아 해야 하는 데에서 좌절감을 느끼기도 하였음. 전국 유일의 여자 교도소인 청주교도소 근무자들은 새로 발령 받은 신규 공무원들이 전체 인원의 대부분을 차지하게 되면서 균형 잡힌 조직구성을 이루는 데에 어려움을 겪는 것으로 나타났음. 전문성을 갖춘 중간 관리층이 들어설 수 없는 인사 시스템, 가족과 떨어져 지내야 하는 지리적 특성, 불균형한 직급 체제에 따른 상시적인 인력난 등의 고충을 해결할 수 있는 가장 근본적인 대책으로 여성 교도소의 증설을 꼽았음

■ 조직문화에 따른 직무수행의 어려운 점

○ 경찰직, 소방직 여성공무원

경찰직과 소방직 공무원들의 공통적 업무 특성은 불규칙한 동원과 높은 업무 과부하였음. 대부분의 응답자들은 이를 본인의 직업적 특성으로 받아들이면서도, 이에 대한 적절한 보상이 주어지지 않는 것에 불만족스러워함. 이때 보상이란 단순히 수당이나 휴식 뿐 아니라, 자신들의 업무에 대한 조직 내부의 인정을 포함한다. 야간에 유치인 입감과 호송과 같은 업무를 맡게 되더라도 오히려 타부서 남성

경찰의 ‘눈치’를 봐야 한다는 여성경찰의 언급 등이 이를 뒷받침함. 경찰조직이 먼저 장기적 관점으로 여성경찰에 대한 편견을 불식시키는데 앞장서야 국민의 신뢰와 업무의 질을 높이는 방향으로 나아갈 것이라는 의견이 있었음.

오랫동안 남성을 중심으로 형성된 조직문화가 여성들의 직무수행을 어렵게 만드는 것은 소방직 또한 마찬가지였음. 숙식, 생활, 휴식, 취침을 함께 하는 조직문화 속에서 여성 소방직 공무원들은 동료라기보다 외부의 이질적인 존재로 여겨지고 자칫 직장내 성희롱 문제가 발생할 여지가 있음을 알 수 있었음.

○ 교정직 여성공무원

여성교도관들은 자신들의 업무에 대한 평가절하의 시선 때문에 근무평정에서 오는 박탈감을 언급하였음. 배치될 수 있는 부서가 매우 한정적이기 때문에 여성교도관들은 스스로를 ‘천덕꾸러기’로 느끼는 등 조직 내에서 주변화 되는 경험을 자주 겪는 것으로 나타났음

■ 편의 시설의 부족

○ 경찰직 여성공무원

근무시간이 긴 경찰직의 특성에 비해 휴식 및 편의시설은 매우 부족한 것으로 나타났음 기존의 편의시설 자체가 충분하지 않은 상황에서 여성공무원들을 위한 탈의실, 샤워실, 숙직실도 마련되지 않은 곳이 많아, 사생활 노출을 걱정하지 않고 휴식 및 근무할 수 있는 편의시설을 마련할 필요가 있음. 여성경찰들은 여성 경찰들의 숫자가 과거에 비해 빠르게 늘어나면서 생기는 어쩔 수 없는 지체현상이라고 판단하고 있으며 경찰조직이 이에 대한 개선노력을 기울이고 있다고 인식하고 있었음

○ 소방직 여성공무원

휴식 및 편의시설은 매우 부족한 것은 경찰직과 공통적인 것이었음. 소방직의 경우 각종 편의시설 외에도 체격에 맞는 복장과 장비 문제 개선이 시급한 것으로 나타났음. 각종 복장과 장비는 업무효율성 뿐 아니라 안전을 위한 필수요소이지만 여성 소방직의 신체적 차이를 고려한 복장 장비 지급은 충분하지 못한 상황임

○ 교정직 여성공무원

여성교도관들을 위한 기본적 편의시설 또한 열악한 편이었음. 남성 교도소는 물론이고 유일한 여자교도소인 청주 교도소에도 특별한 편의시설은 갖춰져 있지 않고 있는 것으로 나타났음

■ 성별분리채용에 대한 의견

- 경찰직 여성공무원
여성경찰에 대한 편견이 여전히 강고한 상황에서 성별분리채용을 없애는 것은 시기상조라는 의견이 많았음. 공권력을 행사하는 경찰직의 특성상 성별분리채용이 폐지되고 여성경찰의 비중이 늘어날 경우 여성경찰에 대한 ‘무시’가 팽배해져 결국 현직에 종사하는 경찰들이 어려움을 겪게 될 것이라는 전망이 많았음. 장기적으로는 성별분리채용을 없애야 한다는 것에 동의하면서도, 이를 위해서는 경찰 조직과 사회의 전반적 인식개선이 선행되어야 한다고 보았음.
- 소방직 여성공무원
여성소방관들은 일부 직무에 체력적 차이를 어느 정도 인정하면서도, 소방서에서 근무한 경험 등을 고려한다면, 소방현장 투입이나 구조 업무를 제외하고는 여성이 수행할 수 없는 업무 영역이 거의 없다는 의견을 제시하였음. 또한 소방현장에 여성 투입과 별개로 소방장비 노후화와 소방복의 방염·방재 기능의 한계와 문제점이 함께 제시하였고, 이러한 환경 개선이 소방직 분야에 여성이 더 많이 진출하는데 도움이 될 것이라는 취지의 답변도 있었음.
- 교정직 여성공무원
여성교도관들 또한 남자수용자를 대면하기 위해서는 체계적인 교육 등이 필요한데, 이에 소요되는 각종 비용 문제를 감안한다면 현재와 같이 남녀를 분리하여 채용하는 것을 가장 현실적인 교육지책으로 받아들이고 있었음. 자동화 도입 등 근무 여건이 갖춰지고 자신들에게 정당한 계호권이 주어진다면 남자수용자들을 대면하는 업무를 행할 의지가 있다고 말하였음. 법적, 문화적 조건들의 변화가 선행되어야 하는 만큼 단기간에 가능하지는 않겠으나 점차 교정 제도가 성별분리채용을 벗어나는 방향으로 나아가야 하며, 이는 결과적으로 여성교도관들이 스스로 직업적 자부심을 가지고 높은 성취를 이룰 수 있는 방향으로 나아갈 것이라고 예상하였음.

■ 일-가정양립 및 모성보호

경찰직, 소방직, 교정직 공무원들 모두 자신의 직업적 성취를 이루는데 가장 큰 어려움으로 육아문제를 꼽았음. 조직의 특성상 보육지원이 없으면 양육과 근무 병행이 매우 어려우나, 직장내 보육시설은 턱없이 부족한 실정임. 교대근무와 야근,

동원 근무 시 대부분 양가 부모나 지인에게 의존하는 방식으로 양육문제를 해결하고 있었으며 이처럼 일-가정 양립의 어려움은 여성 공무원들이 상위계급으로 승진할 때 중요한 저해요인인 것으로 나타났음. 여성 공무원들은 우수한 업무능력을 인정 받고 입직하더라도 시간이 지날수록 일과 가정 중 하나를 선택하는 방식으로 대처할 수밖에 없는 상황에 놓이게 됨. 응답자들은 사기업에 비해 육아휴직 사용 등이 비교적 자유롭다는 점을 인지하고 있었으나, 자신의 직업적 성취가 여전히 양육문제 등으로 인해 계속 유예될 수밖에 없다는 인식을 공통적으로 갖고 있었음

라. 해외사례 검토 결과

■ 여성경찰 관련 해외 사례

○ 주요 국가의 여성 경찰 현황 및 제도

- 해외 사례에서 가장 두드러지는 특징은 경찰청 내에 성평등 계획 또는 다양성 계획 등의 공식적인 정책을 실시하고 있다는 점이었음. 채용, 배치, 승진, 근무 형태 등에 있어서 세세한 성별 통계를 작성하고 이를 바탕으로 실질적인 성평등을 이룰 수 있는 정책 방안을 시도하고 있었음. 경찰 인사관리제도에 대해 정기적인 성별영향평가를 실시하는 스코틀랜드와 잉글랜드의 사례는 참고할 수 있을 것임
- 미국처럼 적극적 조치를 한시적으로 실시하여 여성의 진출을 확대하거나 영국처럼 여성 채용 통계를 면밀히 검토하여 일정 수준의 여경 비율을 달성하기 위한 정책과제를 제시하고 실시하는 사례도 유의미할 것임. 오랫동안 지속된 차별로 인해 경찰조직에서 배제되어온 여성에게 한시적으로 기회를 제공하는 것은 한국에서 여전히 유효한 정책방안이 될 수 있을 것임
- 체력시험은 여성의 채용 합격률에 가장 큰 영향을 미치는 요인임. 미국 경찰청의 24%는 여전히 성별에 따라 체력시험 기준을 달리 적용하고 있음. 이러한 정책은 유능한 여성지원자를 유인하여 여성지원자 풀의 규모와 수준을 향상시킨다는 목적에서 실시되고 있음. 미국의 사례는 적극적 조치의 일환으로 체력시험 기준을 한시적으로 이원화하되 선발 이후 교육, 훈련을 통해 여경의 체력향상을 지원하는 정책을 구상하는데 참고할 수 있을 것임. 영국은 체력시험을 동일하게 적용하되 체력시험에 대한 성인지적 검토를 통해 직무관련성이 높은 기준 중심으로 재편하는 정책을 취해왔음. 또한 선천적 체력 차이 외에도 체력을

증진할 기회가 후천적으로 부족하여 발생하는 성별 차이에 주목하는 정책도 참고할 필요가 있음. 한국의 경우 경찰채용시험 한 번으로 채용 여부가 결정된다는 점에서 제도적 차이가 크나, 일종의 응시자격 부여 단계를 설정하고 체력 훈련 등을 통과한 후 최종 선발절차에 지원하는 시스템을 장기적으로 모색할 수 있음.

- 그러나 채용규모가 확대되어도 유리천장으로 인해 여성이 하위직급에 몰리는 현상은 전 세계적으로 발견되고 있음. 관리직, 상위직급 내 여성비율을 높일 수 있는 적극적인 정책이 필요함. 교육, 훈련을 통해 여경의 역량을 강화하도록 지원하고, 경찰업무의 특성을 고려한 일·가정 양립 정책을 통해 여경의 중도 이탈률을 낮추어야 할 것임. 미국처럼 소송을 통해 여경 채용을 강제하기 보다는 여성경찰을 지원하는 제도들- 여성에 초점을 맞춘 모집 캠페인, 지원 이전 단계에서의 교육 훈련, 경력관리 코스, 멘토링 프로그램, 채용 및 인사 위원회에 여성 포함, 성평등 부서 또는 성희롱담당관 도입-을 시행하는 것이 여성 경찰을 확대하는데 효과적이라고 하는 선행연구 결과를 참고할 필요가 있음

■ 여성소방관 관련 해외 사례

- 주요 국가의 여성 소방직 현황 및 제도
 - 소방직에서의 성차별적인 채용제한을 폐지한 서구에서도 체력시험 기준 통과와 어려움으로 인해 여성 비율이 높지 않은 상황임. 미국의 몇몇 대도시 소방본부에서 전략적으로 여성을 고위직에 배치하는 경우를 제외하고는 상위직급의 여성 비율은 더욱 낮은 수치를 보임.
 - 화재진압만이 소방직의 업무가 아니고 기술발전 및 사회적 환경의 변화로 인해 응급의료 등이 차지하는 비중이 높아지고 있음. 따라서 소방관 업무의 영역이 변화하는 현실을 고려하여 체력시험 기준을 합리적으로 재설정하거나 소방직 내 다양한 직무군에 따라 각기 다른 체력시험 기준을 배정하는 방안 등을 고려할 필요가 있음.
 - 또한 기존의 체력시험 기준이 업무상 필요성에 대한 과학적 근거가 없이 관행적으로 설정된 측면이 크기 때문에, 여성에게 차별적인 효과를 낳지 않으면서도 직무수행 능력을 측정할 수 있는 대안적인 기준을 개발할 필요가 있음. 정책적 지원을 통해 여성 지원자의 합격률을 높이는 방안도 가능함.

- 소수의 여성 소방직이 남성중심적인 조직 내에서 살아남고 성장할 수 있도록 적극적인 지원정책이 요청되고 있음. 비상상황에 대응해야 하고 장시간을 소방서에서 숙식, 생활하면서 유대관계를 형성하는 소방직의 특성 상 여성이 소방 조직 내에서 인정받고 성장하기에 어려움이 크기 때문임. 따라서 조직 내 남성중심적인 문화를 개선하고 성평등의식을 고취할 수 있도록 구체적이고도 종합적인 계획을 수립하여 실행할 필요성이 큼. 이러한 계획에서, 여성소방관이 모집, 채용, 배치, 승진 단계에서 탈락하지 않도록 지원하는 적극적인 정책은 핵심적인 역할을 할 것임. 여성 멘토 설정, 여성소방관을 위한 교육 프로그램 지원, 적극적 승진조치 등의 방안이 가능할 것임. 또한 동료에 의한 성희롱, 성폭력, 괴롭힘 문제가 발생하지 않도록 무관용원칙에 근거한 예방정책이 수립, 시행되어야 함. 마지막으로 소방관의 안전과 생명에 직결되는 제복과 장비를 보다 성인지적인 관점에서 제작하도록 장기적으로 계획을 세워서 실천해야 하는 과제일 것임.

■ 여성 교정공무원 관련 해외 사례

- 주요 국가의 여성 교정직 현황 및 제도
 - 서구 국가에서는 1970년대부터 여성의 교정직 진출이 활발해지면서 전체 교정직의 20% 이상이 여성일 정도로 높은 비율을 보이고 있음. 이는 경찰에서의 여성 진출 비율보다 상당히 높은 수치로 경찰분야보다 더욱 활발하게 여성이 진출하는 동향을 보여주고 있음. 한국과 유사하게 여성을 제한적으로 채용하는 대만의 경우 여자수용자 비율에 비해 근소하지만 여성 교정직 채용률이 높았음. 그러나 여성의 진출이 활발한 서구 국가에서도 상위직급에의 낮은 여성 진출 비율 문제를 고민하고 있음. 그럼에도 불구하고 한국이나 대만에서의 상위직급 여성 비율보다는 훨씬 높은 비율이라는 점에 유의할 필요가 있음
 - 남성 교정시설의 규모가 압도적으로 크기 때문에 배치에서의 성별 제한 폐지는 곧 여성교도관의 남성교정시설 진출을 의미함. 이와 관련하여 남자수용자의 사생활을 침해한다는 소송이 제기된 바 있으나, 미국의 사법부는 여성의 고용 평등권을 '박탈'할 정도로 사생활이 침해된다고 보기 어렵다는 입장을 보임. 다만 나체를 지속적으로 보거나 성기접촉을 하는 경우에는 성별이 다른 교도관을 배치하지 않는다는 예외를 두고 있음. 또한 여성교도관이 진출하면서 남성 교도관이 여성교정시설에 배치될 명분이 되며, 이로 인해 여자수용자가 성적

비행과 학대에 노출될 위험성이 크다는 문제도 지속적으로 제기되고 있음. 또한 여성교도관이 남자수용자에 대해 성적 비행을 하는 사례도 통계적으로 확인되고 있음. 그러나 미국, 영국, 호주 등의 국가는 과거의 성별 분리 계호 전통으로 되돌아가는 정책을 취하지는 않고, 교정시설 내의 성차별, 성폭력을 용인하는 조직 문화를 근절하는 정책으로 대응하고 있음. 이와 달리 캐나다 브리티시 컬럼비아주의 경우, 원칙적으로는 미국과 같은 입장을 취하되 예외의 경우를 좀 더 넓게 설정하는 사례도 있음. 즉, 여성이 성적으로 대상화 되는 사회적 맥락을 고려하여 여성 교정시설에서 여자수용자와 직접 접촉할 수 있는 업무에는 남성교도관을 배치하지 않을 수 있다(비상시 예외)는 예외를 규정한 것임. 이러한 방식 중 어떠한 방식이 한국적 상황에서 적합한지에 대한 추가적인 검토와 연구가 요청됨

- 배치된 여성교정직이 남성 중심적인 조직 내에서 살아남고 리더로 성장할 수 있도록 지원하는 정책도 요청됨. 이와 관련하여 여성 교정직에 특화된 교육 프로그램을 제공, 멘토링을 통해 승진에 대한 희망과 기대를 심어주는 것, 여성 교정직 고유의 문제 해결방식에 대한 자신감 부여하기 등의 방식이 가능함. 또한 교대제 근무로 인한 일정 조정의 어려움으로 인해 일·가정양립 부담을 느끼는 문제를 완화시켜줄 필요가 있음.

4. 개선방안 및 정책제언

가. 경찰 부문

■ 종합적, 체계적인 성평등 정책 추진계획 수립

■ 인사 정책 관련 제언

- 여성 채용 할당제 폐지를 위한 계획 수립
- 성평등한 배치, 승진 정책의 수립 및 시행
 - 적극적 조치의 실시
 - 여성경찰 승진심사 시 평정자의 직접성 강화
 - 승진심사위원회 여성경찰의 참여 확대
 - 순환보직제 등 다양한 업무를 경험할 수 있도록 직무배치

■ 여성 경찰 역량 강화 지원 정책 실시

■ 일·가정 양립 지원 정책

- 불규칙한 동원 및 부가 업무의 최소화 및 업무분장 명확화
- 경찰서 및 지구 단위의 보육, 탁아지원 시설 확보 및 확충
- 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도에의 접근성 제고

■ 여성 경찰 인권 보호를 위한 정책

- 조직 내 성희롱 및 성차별
- 여성경찰 전용 편의시설의 확보

나. 소방 부문

■ 종합적, 체계적 성평등 정책 추진 계획 수립

- 업무배치, 승진 관련 적극적 조치의 실시

■ 체력시험 기준에 대한 재검토

- 직무수행 능력을 반영한 대안적 체력시험 기준 개발
- 소방공무원 여성 지원자 대상 체력훈련프로그램 개발 및 보급

■ 여성 구급대원의 근무조건 개선

- 2인1조 구급대 출동 등 비정상적 운영 개선을 위한 인력충원 방안 마련
- 여성구급대원의 업무수행을 지원할 장비 개발 및 도입

■ 성별 특성을 반영한 제복과 장비 개발

- 여성 소방관 및 구급대원의 체격 특성을 고려한 안전제복 및 장비 개발

■ 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도의 실효성 제고

- 4교대 근무제도 도입
- 임신 및 육아기 여성공무원 야간근무 부담 경감 방안 마련

- 육아휴직 대체인력 확보 방안 수립 필요

■ 여성 소방직 인권 보호를 위한 정책

- 인권보호 차원의 여성공무원 대기 공간 개선 및 편의시설 확충
- 조직 내 성차별 및 성희롱 예방 및 방지를 위한 지침 및 교육 강화

다. 교정 부문

■ 종합적, 체계적 성평등 정책 추진 계획 수립

- 여성 교정공무원 채용 및 관리직 확대를 위한 인사관리 시스템의 개선
- 성인지 통계의 생산 및 확대

■ 성별 분리 배치 정책의 폐지를 위한 계획 수립

- 성별 분리 배치 정책 폐지
- 이에 따른 교정시설 운영 방식, 인사정책, 교육 훈련 정책의 재설계
- 여성 공무원 과소배치 부서의 성별 비율 제고 방안 마련

■ 여성 교정직의 역량 강화 지원 정책 실시

- 여성 교정공무원 역량 강화를 위한 멘토링 제도 도입 운영
- 우수 여성 교정공무원 발굴을 통한 역할 모델 제시
- 성별 특성을 고려한 연수 프로그램 및 삶의 질 향상 프로그램 개발

■ 여성 교정직 인권 보호를 위한 정책

- 교정조직 내 성희롱 및 성폭력 예방 및 방지 정책 수립
- 여성 교정인력 확대를 대비한 편의시설 확충

목 차

I. 서론	1
1. 연구목적 및 필요성	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	6
가. 문헌연구	7
나. 설문조사	7
다. 심층면접 및 초점집단인터뷰	7
다. 전문가 자문회의	8
라. 연구의 범위와 한계	8
II. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 현황과 공직 내 성차별 문화	11
1. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 인력 현황 및 추이	13
가. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 인력 현황	13
나. 경찰	13
다. 소방	22
라. 교정	25
2. 공직 내 인사제도 변천과 여성공무원의 지위	33
가. 여성공무원 관련 인사제도의 변천	33
나. 보직 및 배치에서의 성차별	43
다. 공직 내 구성원들의 성차별적 태도와 조직문화	51
III. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 관련 법령 현황 및 문제점	57
1. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 관련 법령 현황	59
가. 경찰직 여성공무원 관련 법령 현황	59
나. 소방직 여성공무원 관련 법령 현황	67

다. 교정직 여성공무원 관련 법령 현황	72
2. 특정직 여성공무원 관련 법·제도의 문제점	76
IV. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 대상 설문조사 결과	81
1. 조사개요	83
가. 조사설계 및 조사방법	83
나. 조사대상자의 일반적 특성	84
다. 분석결과의 제시 방향 및 주요 설문조사 항목	87
2. 경찰직 여성공무원 성차별 개선 실태 분석 결과	90
가. 조직생활 만족도 관련 요인	91
나. 직장의 조직문화와 관행	102
다. 경찰 조직 내 성차별 피해 발생 실태	111
라. 성희롱 피해 발생 실태	119
마. 성별분리채용에 관한 의견	125
바. 부서배치 및 직무에 관한 사항	132
사. 승진기대 및 포부수준	161
아. 편의시설의 확충	173
자. 직장생활과 가정생활의 균형	177
3. 소방직 여성공무원 성차별 개선 실태 분석 결과	187
가. 조직생활 만족도 관련 요인	187
나. 직장의 조직문화와 관행	198
다. 소방 조직 내 성차별 실태	208
라. 성희롱 피해 발생 실태	215
마. 성별분리채용에 관한 의견	222
바. 부서배치 및 직무에 관한 사항	229
사. 승진기대 및 포부수준	255
아. 편의시설의 확충	263
자. 직장생활과 가정생활의 균형	267
4. 교정직 여성공무원 성차별 개선 실태 분석 결과	276
가. 조직생활 만족도 관련 요인	276

나. 직장의 조직문화와 관행	287
다. 교정 조직 내 성차별 실태	296
라. 성희롱 피해 발생 실태	305
마. 성별분리채용에 관한 의견	311
바. 부서배치 및 직무에 관한 사항	318
사. 승진기대 및 포부수준	343
아. 편의시설의 확충	353
자. 직장생활과 가정생활의 균형	357
V. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 FGI 결과	367
1. 심층면접 및 초점집단인터뷰(FGI) 개요	369
2. 경찰직 여성공무원 FGI 분석 결과	370
가. 경찰 여성공무원의 인사 및 직무	370
나. 조직문화	375
다. 여성경찰을 위한 편의시설	379
라. 여성경찰에 특화된 교육프로그램의 부족 및 교육의 필요성	380
마. 모성보호 및 일·가정 양립	382
바. 성별분리채용에 대한 여성경찰의 입장	387
3. 소방직 여성공무원 FGI 분석 결과	388
가. 소방직 여성공무원의 인사 및 직무	388
나. 조직문화	396
다. 성희롱 피해	397
라. 여성 소방공무원을 위한 편의시설	398
마. 여성의 체격을 고려한 복장, 장비의 필요성	399
바. 모성보호 및 일·가정 양립 지원 정책	400
4. 교정직 여성공무원 FGI 분석 결과	407
가. 교정직 여성공무원의 인사 및 직무	407
나. 청주교도소의 지역적·조건적 특수함에 따른 고충	411
다. 여성 관련 편의시설 부족	415

라. 모성보호 및 일·가정 양립의 문제	415
마. 성별분리채용에 대한 입장	417
VI. 주요 국가의 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 관련 제도	423
1. 주요 국가의 여성 경찰직 현황 및 제도	426
가. 여성 경찰 현황	426
나. 채용 제도	433
다. 여경 지원 정책	441
라. 소결	448
2. 주요 국가의 여성 소방직 현황 및 제도	451
가. 여성 소방직 현황	451
나. 채용제도	451
다. 여성소방관 지원 정책	454
라. 소결	458
3. 주요 국가의 여성 교정직 현황 및 제도	460
가. 여성 교정직 현황	460
나. 채용제도	463
다. 여성 교정직 지원 정책	469
라. 소결	472
VII. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 성차별 개선방안	475
1. 경찰직 여성공무원 성차별 개선을 위한 제언	477
가. 종합적, 체계적인 성평등 정책 추진계획 수립	477
나. 인사 정책 관련 제언	478
다. 여성 경찰 역량 강화 지원 정책 실시	482
라. 일·가정 양립 지원 정책	484
마. 여성 경찰 인권 보호를 위한 정책	487
2. 소방직 여성공무원 성차별 개선을 위한 제언	488
가. 종합적, 체계적 성평등 정책 추진 계획 수립	488

나. 체력시험 기준에 대한 재검토	489
다. 여성 구급대원의 근무조건 개선	489
라. 성별 특성을 반영한 제복과 장비 개발	490
마. 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도의 실효성 제고	490
바. 여성 소방직 인권 보호를 위한 정책	490
3. 교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 제언	491
가. 종합적, 체계적 성평등 정책 추진 계획 수립	492
나. 성별 분리 배치 정책의 폐지를 위한 계획 수립	493
다. 여성 교정직의 역량 강화 지원 정책 실시	494
라. 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도에의 접근성 제고	495
마. 여성 교정직 인권 보호를 위한 정책	495
■ 참고문헌	497
■ 부 록	509
1. 경찰직 여성공무원 복무생활환경 실태조사	511
2. 소방직 여성공무원 복무생활환경 실태조사	518
3. 교정직 여성공무원 복무생활환경 실태조사	525

표 목 차

<표 II-1> 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 현황	13
<표 II-2> 여성 경찰공무원 연도별 증가 추이	14
<표 II-3> 직급별 여성 경찰공무원 현황	14
<표 II-4> 연도별, 계급별 여성 경찰공무원 현황	16
<표 II-5> 여성 경찰공무원 부서배치 현황	18
<표 II-6> 여성 경찰공무원 승진 현황	20
<표 II-7> 최근 10년간 여성경찰관 육아휴직 사용 현황	21
<표 II-8> 남녀 경찰공무원 육아휴직 이용현황: 2013년 말 기준	21
<표 II-9> 여성 소방공무원 연도별 증가 추이	22
<표 II-10> 직급별 여성 소방공무원 현황	23
<표 II-11> 소방방재청 육아휴직 이용 현황	24
<표 II-12> 교정직 여성공무원 연도별 증가 추이	25
<표 II-13> 교정공무원 1인당 수용자의 수	26
<표 II-14> 교정직 여성공무원 직급별 현황	27
<표 II-15> 연도별, 직급별, 승진유형별 교정직 여성공무원 현황	28
<표 II-16> 여성 교정공무원 부서배치 현황	31
<표 II-17> 교정직 공무원 육아휴직자 이용수 및 대체현황	32
<표 II-18> 여성공무원 임용관련 제도변화과정	35
<표 II-19> 중앙 및 지방자치단체 여성공무원 현황	37
<표 II-20> 공무원 채용고시 합격자 여성비율	37
<표 II-21> 국가고시 합격자 여성비율	38
<표 II-22> 제1차 4급 이상 여성관리자 임용확대 5개년 계획(2007~2011)	41
<표 II-23> 제2차 여성관리자 임용확대 계획(2012~2017)	41
<표 II-24> 지방자치단체 5급 이상 여성공무원 임용확대목표 및 실적	42
<표 II-25> 중앙정부 4급 이상 여성공무원 비율	42
<표 II-26> 5급 이상 중앙 및 지방자치단체 여성공무원 현황	43

<표 II-27> 지방자치단체 여성공무원 보직 현황	46
<표 II-28> 중앙부처 및 지자체 직급별 전직급/현직급 비율	48
<표 II-29> 전체공무원 육아휴직 이용현황 2013년 말 기준	53
<표 III-1> 경찰공무원 채용시험 응시연령(제39조제1항 관련)	61
<표 III-2> 경찰공무원 채용시험 체력검사의 평가기준 및 방법	61
<표 III-3> 소방공무원채용시험의 응시연령(제43조제1항관련)	69
<표 III-4> 소방공무원 채용시험 신체조건표	69
<표 III-5> 소방공무원 체력시험 종목 및 평가점수(제23조의2 관련)	70
<표 III-6> 체력검사의 종목 및 합격기준 등(제3조제1항 관련)	74
<표 III-7> 형사사법기관 여성공무원의 비율	77
<표 IV-1> 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 모집단과 실태조사 표본 집단별 구성비	83
<표 IV-2> 분야별 조사대상 여성공무원의 인구통계학적 특성	85
<표 IV-3> 주요 조사 항목 및 측정 도구의 신뢰도	88
<표 IV-4> 여성경찰의 주요 변수별 조직몰입, 조직만족, 이직의도, 성평등의식 비교	93
<표 IV-5> 여성경찰의 주요 직장 요소별 만족도 인식(비율, 평균)	97
<표 IV-6> 여성경찰의 주요 직장 요소별 만족도, 집단비교	97
<표 IV-7> 여성경찰이 겪는 공직생활 중의 개인적 어려움	100
<표 IV-8> 여성경찰이 겪는 공직생활 중의 개인적 어려움, 주요 변수별 집단비교	100
<표 IV-9> 남성경찰 대비 여성경찰에 대한 차별 인식	104
<표 IV-10> 남성경찰 대비 여성경찰에 대한 차별 인식의 성차별피해 유무 집단 간 비교	105
<표 IV-11> 남성경찰 대비 여성경찰에 대한 차별 인식의 조직문화 유형 간 비교 ..	106
<표 IV-12> 경찰조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 문항별 비교	108
<표 IV-13> 경찰조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 집단 간 평균비교	110
<표 IV-14> 여성경찰의 성차별 피해, 주요 변수별 비교	113
<표 IV-15> 여성경찰의 성차별 피해 심각성 정도별 피해 유형 비교	116

<표 IV-16> 여성경찰의 성차별 유형별 피해 정도, 집단 간 비교	118
<표 IV-17> 성차별 피해가 조직효율성 및 일·가정양립에 미치는 영향(경찰직) ..	119
<표 IV-18> 여성경찰의 성희롱 피해 발생 정도	120
<표 IV-19> 여성경찰의 성희롱 피해, 주요 변수별 비교	121
<표 IV-20> 여성경찰의 성희롱 피해 유형	123
<표 IV-21> 성희롱 피해의 조직효율성 및 일·가정에 미치는 영향(경찰직)	124
<표 IV-22> 여성경찰의 성별분리채용에 대한 의견, 주요 변수별 비교	127
<표 IV-23> 여성경찰의 성별분리채용 찬성 이유	129
<표 IV-24> 여성경찰의 성별분리채용 반대 이유	130
<표 IV-25> 여성경찰이 꼽은 강한 체력이 요구되는 분야 순위	135
<표 IV-26> 여성경찰의 업무수행에 대한 태도	136
<표 IV-27> 여성경찰의 업무수행이 불가능하다고 응답한 부서	137
<표 IV-28> 여성경찰의 업무수행이 힘들지만 수행가능한 부서	137
<표 IV-29> 여성경찰이 꼽은 승진이 유리한 분야 순위	138
<표 IV-30> 여성경찰의 승진유리부서 배치희망 여부	139
<표 IV-31> 승진이 유리한 부서를 희망하지 않는 이유(경찰직)	141
<표 IV-32> 여성경찰의 배치 희망 부서	142
<표 IV-33> 배치 희망부서를 꼽은 이유(경찰직)	143
<표 IV-34> 여성경찰 현 소속부서에 따른 담당업무의 성격 비교	146
<표 IV-35> 여성경찰 현 소속부서 및 계급에 따른 담당업무의 성격 비교	147
<표 IV-36> 여성경찰 응답자의 현 소속부서에 따른 직무형태 비교	150
<표 IV-37> 여성경찰의 소속부서별 업무분장 이외 비공식적 잡무 비율	151
<표 IV-38> 업무분장 이외, 여성경찰의 비공식적 잡무 내용	153
<표 IV-39> 여성경찰 소속부서별 신체적 위험 직무 여부 응답 비율	156
<표 IV-40> 여성경찰의 신체적 위험 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율 ..	157
<표 IV-41> 신체적 위험직무 수행 여성경찰의 ‘위험직무 여성 투입’ 찬반 응답비율	159
<표 IV-42> 여성경찰의 가정생활과 직업적 성공에 대한 인식	163
<표 IV-43> 여성경찰의 직업적 성공가능성 지각	165

<표 IV-44> 여성경찰이 직업적 성공가능성을 낮게 보는 이유	167
<표 IV-45> 여성경찰의 목표지위별 승진가능성에 대한 지각	168
<표 IV-46> 여성인력활용을 위한 경찰조직의 노력 정도	169
<표 IV-47> 순환보직제 여성경찰 전체 확대 시행 찬반의견	171
<표 IV-48> 순환보직 확대 시행 방법에 관한 여성경찰의 의견(우선순위)	172
<표 IV-49> 근무처 유형별 여성전용 편의시설 설치 유무(경찰직)	173
<표 IV-50> 근무처 유형별 여성 편의시설 개선에 대한 여성경찰의 의견	175
<표 IV-51> 여성경찰의 일-가정양립갈등 주요 변수별 비교 결과	178
<표 IV-52> 모성보호제도 이용 용이성에 대한 여성경찰의 인식	181
<표 IV-53> 여성경찰의 연령대별 모성보호제도 이용 유형 및 현황	182
<표 IV-54> 여성경찰의 주요 변수별 육아휴직제도 이용 어려움	185
<표 IV-55> 여성경찰의 미취학자녀 보육시설 이용 현황	186
<표 IV-56> 여성 소방공무원의 주요 변수별 조직몰입, 조직만족, 이직의도, 성평등의식 비교	188
<표 IV-57> 여성 소방공무원의 주요 직장 요소별 만족도 인식(비율, 평균)	191
<표 IV-58> 여성 소방공무원의 주요 직장 요소별 만족도, 집단 비교	192
<표 IV-59> 여성 소방공무원의 공직생활 중의 개인적 어려움	195
<표 IV-60> 여성 소방공무원이 겪는 공직생활 중의 개인적 어려움, 주요 변수별 집단비교	196
<표 IV-61> 남성 소방공무원 대비 여성 소방공무원에 대한 차별 인식	200
<표 IV-62> 남성 소방공무원 대비 여성 소방공무원에 대한 차별 인식의 성차별피해 유무 집단 간 비교	201
<표 IV-63> 남성 소방공무원 대비 여성 소방공무원에 대한 차별 인식의 조직문화 유형 간 비교	203
<표 IV-64> 소방조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 문항별 비교	205
<표 IV-65> 소방조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 집단 간 평균비교	207
<표 IV-66> 여성 소방공무원의 성차별 피해, 주요 변수별 비교	210
<표 IV-67> 여성 소방공무원의 성차별 피해 심각성 정도별 피해 유형 비교	213
<표 IV-68> 성차별 피해가 조직효율성 및 일-가정양립에 미치는 영향(소방직)	215

<표 IV-69> 소방직 여성공무원의 성희롱 피해 발생 정도	216
<표 IV-70> 소방직 여성공무원의 성희롱 피해, 주요 변수별 비교	217
<표 IV-71> 여성 소방공무원의 성희롱 피해 유형	219
<표 IV-72> 성희롱 피해의 조직효율성 및 일·가정에 미치는 영향(소방직)	221
<표 IV-73> 여성 소방공무원의 성별분리채용에 대한 의견, 주요 변수별 비교	223
<표 IV-74> 여성 소방공무원의 성별분리채용 찬성 이유	225
<표 IV-75> 여성 소방공무원의 성별분리채용 반대 이유	226
<표 IV-76> 여성 소방공무원이 꼽은 강한 체력이 요구되는 분야 순위	231
<표 IV-77> 여성 소방공무원의 업무수행에 대한 태도	233
<표 IV-78> 여성 소방공무원이 업무수행이 불가능하다고 응답한 부서	233
<표 IV-79> 여성 소방공무원 업무수행이 힘들지만 수행가능한 부서	234
<표 IV-80> 여성 소방공무원이 꼽은 승진이 유리한 분야 순위	235
<표 IV-81> 여성 소방공무원의 승진유리부서 배치희망 여부	236
<표 IV-82> 승진이 유리한 부서를 희망하지 않는 이유(소방직)	238
<표 IV-83> 여성 소방공무원의 배치 희망 부서	239
<표 IV-84> 배치 희망부서를 꼽은 이유(소방직)	240
<표 IV-85> 여성 소방공무원 현 소속부서에 따른 담당업무의 성격 비교	243
<표 IV-86> 여성 소방공무원 현 소속부서 및 계급에 따른 담당업무의 성격 비교	244
<표 IV-87> 여성 소방공무원 응답자의 현 소속부서에 따른 직무형태 비교	246
<표 IV-88> 여성 소방공무원의 소속부서별 업무분장 이외, 비공식적 잡무 비율	247
<표 IV-89> 업무분장 이외, 여성 소방공무원의 비공식적 잡무 내용	248
<표 IV-90> 여성 소방공무원 소속부서별 신체적 위험 직무 여부 응답 비율	250
<표 IV-91> 여성 소방공무원의 신체적 위험 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율	251
<표 IV-92> 신체적 위험직무 수행 여성 소방공무원의 ‘위험직무 여성 투입’ 찬반 응답비율	253
<표 IV-93> 여성 소방공무원의 가정생활과 직업적 성공에 대한 인식	256
<표 IV-94> 여성 소방공무원의 직업적 성공가능성 지각	258
<표 IV-95> 여성 소방공무원이 직업적 성공가능성을 낮게 보는 이유	260

<표 IV-96> 여성 소방공무원의 목표지위별 승진가능성에 대한 지각	261
<표 IV-97> 여성인력활용을 위한 소방조직의 노력 정도	263
<표 IV-98> 근무처 유형별 여성전용 편의시설 설치 유무(소방직)	264
<표 IV-99> 근무처 유형별 여성 편의시설 개선에 대한 여성 소방공무원의 의견 ..	265
<표 IV-100> 여성 소방공무원의 일·가정양립갈등 주요 변수별 비교 결과	268
<표 IV-101> 모성보호제도 이용 용이성에 대한 여성 소방공무원의 인식	270
<표 IV-102> 여성 소방공무원의 연령대별 모성보호제도 이용 유형 및 현황	272
<표 IV-103> 여성 소방공무원의 주요 변수별 육아휴직제도 이용 어려움	274
<표 IV-104> 여성 소방공무원의 미취학자녀 보육시설 이용 현황	275
<표 IV-105> 여성 교정공무원의 주요 변수별 조직몰입, 조직만족, 이직의도, 성평등의식 비교	277
<표 IV-106> 여성 교정공무원의 주요 직장 요소별 만족도 인식(비율, 평균)	280
<표 IV-107> 여성 교정공무원의 주요 직장 요소별 만족도, 집단비교	281
<표 IV-108> 여성 교정공무원의 공직생활 중의 개인적 어려움	283
<표 IV-109> 여성 교정공무원이 겪는 공직생활 중의 개인적 어려움, 주요 변수별 집단비교	285
<표 IV-110> 남성 교정공무원 대비 여성 교정공무원에 대한 차별 인식	288
<표 IV-111> 남성 교정공무원 대비 여성 교정공무원에 대한 차별 인식의 성차별피해 유무 집단 간 비교	289
<표 IV-112> 남성 교정공무원 대비 여성 교정공무원에 대한 차별 인식의 조직문화 유형 간 비교	290
<표 IV-113> 교정조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 문항별 비교	293
<표 IV-114> 교정조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 집단 간 평균비교	294
<표 IV-115> 여성 교정공무원의 성차별 피해, 주요 변수별 비교	297
<표 IV-116> 여성 교정공무원의 성차별 피해 심각성 정도별 피해 유형 비교	301
<표 IV-117> 여성 교정공무원의 성차별 유형별 피해 정도, 집단 간 비교	303
<표 IV-118> 성차별 피해가 조직효율성 및 일·가정양립에 미치는 영향(교정직) ·	304
<표 IV-119> 교정직 여성공무원의 성희롱 피해 발생 정도	305
<표 IV-120> 교정직 여성공무원의 성희롱 피해, 주요 변수별 비교	307

<표 IV-121> 여성 교정공무원의 성희롱 피해 유형	308
<표 IV-122> 성희롱 피해의 조직효율성 및 일·가정에 미치는 영향(교정직)	310
<표 IV-123> 여성 교정공무원의 성별분리채용에 대한 의견, 주요 변수별 비교 ..	312
<표 IV-124> 여성 교정공무원의 성별분리채용 찬성 이유	314
<표 IV-125> 여성 교정공무원의 성별분리채용 반대에 대한 이유	315
<표 IV-126> 여성 교정공무원이 꼽은 강한 체력이 요구되는 분야 순위	320
<표 IV-127> 여성 교정공무원의 업무수행에 대한 태도	322
<표 IV-128> 여성 교정공무원의 업무수행이 불가능하다고 응답한 부서	323
<표 IV-129> 여성 교정공무원의 업무수행이 힘들지만 수행가능한 부서	323
<표 IV-130> 여성 교정직공무원이 꼽은 승진이 유리한 분야 순위	324
<표 IV-131> 여성 교정공무원의 승진유리부서 배치희망 여부	325
<표 IV-132> 승진이 유리한 부서를 희망하지 않는 이유(교정직)	327
<표 IV-133> 여성 교정공무원의 배치 희망 부서	328
<표 IV-134> 배치희망 부서를 꼽은 이유(교정직)	329
<표 IV-135> 여성 교정공무원 현 소속부서에 따른 담당업무의 성격 비교	332
<표 IV-136> 여성 교정공무원 현 소속부서 및 계급에 따른 담당업무의 성격 비교	333
<표 IV-137> 여성 교정공무원 응답자의 현 소속부서에 따른 직무형태 비교	335
<표 IV-138> 업무분장 이외, 여성 교정공무원의 비공식적 잡무 내용	336
<표 IV-139> 여성 교정공무원 소속부서별 신체적 위험 직무 여부 응답 비율	337
<표 IV-140> 여성 교정공무원의 신체적 위험 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율	339
<표 IV-141> 여성 교정공무원의 신체적 위험 여부 응답별 직무형태 비교	339
<표 IV-142> 신체위험직무 수행 여성 교정공무원의 ‘위험직무 여성 투입’ 찬반 응답비율	341
<표 IV-143> 여성 교정공무원의 가정생활과 직업적 성공에 대한 인식	344
<표 IV-144> 여성 교정공무원의 직업적 성공가능성 지각	347
<표 IV-145> 여성 교정공무원이 직업적 성공가능성을 낮게 보는 이유	348
<표 IV-146> 여성 교정공무원의 목표지위별 승진가능성에 대한 지각	350

<표 IV-147> 여성인력활용을 위한 교정조직의 노력 정도	352
<표 IV-148> 근무처 유형별 여성전용 편의시설 설치 유무(교정직)	353
<표 IV-149> 근무처 유형별 여성 편의시설 개선에 대한 여성 교정공무원의 의견 ..	355
<표 IV-150> 여성 교정공무원의 일-가정양립갈등 주요 변수별 비교 결과	358
<표 IV-151> 모성보호제도 이용 용이성에 대한 여성 교정공무원의 인식	360
<표 IV-152> 여성 교정공무원의 연령대별 모성보호제도 이용 유형 및 현황	362
<표 IV-153> 여성 교정공무원의 주요 변수별 육아휴직제도 이용 어려움	364
<표 IV-154> 여성 교정공무원의 미취학자녀 보육시설 이용 현황	365
<표 V-1> 심층인터뷰 및 초점집단인터뷰 대상자	370
<표 VI-1> 2011년 주요 국가 여경 현황	426
<표 VI-2> 미국 주정부, 지자체 소속 여성경찰의 비율 동향	427
<표 VI-3> 미국 상위 규모 지역경찰청의 여성경찰 고용 동향	428
<표 VI-4> 대만 여성경찰 인원과 비율	430
<표 VI-5> 영국 교정직 직급별 성별 인원	462
<표 VI-6> 대만 교정직(戒護人員)의 성별 인원	462
<표 VI-7> 대만 교정직 중 상위직급의 성별 인원 현황	463
<표 VI-8> 대만 교정기관의 의료과 및 직업훈련과, 사회복지과 성별 인원	465

그림 목 차

[그림 II-1]	직급별 여성 경찰공무원 현황	15
[그림 II-2]	연도별, 계급별 여성 경찰공무원 현황	16
[그림 II-3]	여성 경찰공무원 부서배치 현황	19
[그림 II-4]	육아휴직 이용현황: 2013년 말 기준	22
[그림 II-5]	연도별 여성공무원 비율	36
[그림 II-6]	국가별 유리천장 지수	49
[그림 IV-1]	여성경찰의 주요 직장 요소별 만족도 인식(평균)	96
[그림 IV-2]	여성경찰의 경찰조직 내 성차별 피해 비율	112
[그림 IV-3]	여성경찰의 성차별 피해 심각성 정도	115
[그림 IV-4]	여성경찰의 성별분리채용 찬성과 반대 비율	126
[그림 IV-5]	현재 조직 내 여성경찰 비율에 대한 인식	131
[그림 IV-6]	성별분리채용 찬반 의견에 따른 조직 내 여성경찰 비율에 대한 인식 ..	132
[그림 IV-7]	2014년 여성경찰 부서별 배치 현황	133
[그림 IV-8]	여성경찰 응답자 524명의 현재 소속부서	133
[그림 IV-9]	여성경찰 응답자 524명의 최근 5년 간 소속부서	134
[그림 IV-10]	여성경찰의 수행업무에 대한 태도	136
[그림 IV-11]	현재 업무의 인사평가 시, 유/불리에 대한 인식(경찰직)	144
[그림 IV-12]	여성경찰의 담당 부서 업무 성격	145
[그림 IV-13]	여성경찰 응답자의 현재 직무형태	149
[그림 IV-14]	여성경찰의 업무분장 이외의 잡무 비율	151
[그림 IV-15]	여성경찰의 신체적 위험 직무 여부 응답비율	155
[그림 IV-16]	여성경찰의 신체적 위험 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율 ..	157
[그림 IV-17]	여성경찰의 ‘신체적 위험직무 여성 투입’에 대한 찬반의견	158
[그림 IV-18]	신체적 위험직무 수행 여성경찰의 ‘위험직무 여성 투입’ 찬반의견 ..	159
[그림 IV-19]	직무수행 중 여성경찰이 남성경찰에게 무시당한 경험	160
[그림 IV-20]	여성경찰이 직무수행 중 무시당한 경험과 직무 위험도의 관계	161

[그림 IV-21] 여성경찰의 직업적 성공가능성 지각	164
[그림 IV-22] 여성경찰이 기대하는 목표지위의 분포	167
[그림 IV-23] 여성경찰이 보는 경찰조직의 여성인력 활용 노력 정도	169
[그림 IV-24] 여성경찰의 모성보호제도 이용 유형 및 현황	182
[그림 IV-25] 여성경찰이 보는 육아휴직제도 이용의 어려움	183
[그림 IV-26] 여성 소방공무원의 주요 직장 요소별 만족도 인식(평균)	191
[그림 IV-27] 여성 소방공무원의 소방조직 내 성차별 피해 비율	209
[그림 IV-28] 여성 소방공무원의 성차별 피해 심각성 정도	212
[그림 IV-29] 여성 소방공무원의 성별분리채용 찬성과 반대 비율	222
[그림 IV-30] 현재 조직 내 여성 소방공무원 비율에 대한 인식	228
[그림 IV-31] 성별분리채용 찬반 의견에 따른 조직 내 여성 소방공무원 비율에 대한 인식	228
[그림 IV-32] 여성 소방공무원 응답자 281명의 현재 소속부서	230
[그림 IV-33] 여성 소방공무원 응답자 281명의 최근 5년 간 소속부서	230
[그림 IV-34] 여성 소방공무원의 업무수행분야에 대한 태도	232
[그림 IV-35] 현재 업무의 인사평가 시, 유/불리에 대한 인식(소방직)	241
[그림 IV-36] 여성 소방공무원의 담당 부서 업무 성격	242
[그림 IV-37] 여성 소방공무원의 직무형태	245
[그림 IV-38] 여성 소방공무원의 업무분장 이외의 잡무 비율	247
[그림 IV-39] 여성 소방공무원의 신체적 위험 직무 여부 응답비율	249
[그림 IV-40] 여성 소방공무원의 신체적 위험 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율	251
[그림 IV-41] 여성 소방공무원의 '신체적 위험직무 여성 투입'에 대한 찬반의견 ..	252
[그림 IV-42] 신체적 위험직무 수행 여성 소방공무원의 '위험직무 여성 투입' 찬반의견	252
[그림 IV-43] 직무수행 중 여성 소방공무원이 남성 동료에게 무시당한 경험	254
[그림 IV-44] 여성 소방공무원이 직무수행 중 무시당한 경험과 직무 위험도의 관계	255
[그림 IV-45] 여성 소방공무원의 직업적 성공가능성 지각	258

[그림 IV-46] 여성 소방공무원이 기대하는 목표지위의 분포	261
[그림 IV-47] 여성 소방공무원이 보는 소방조직의 여성인력 활용 노력 정도	262
[그림 IV-48] 여성 소방공무원의 모성보호제도 이용 유형 및 현황	271
[그림 IV-49] 여성 소방공무원이 보는 육아휴직제도 이용의 어려움	273
[그림 IV-50] 여성 교정공무원의 주요 직장 요소별 만족도 인식(평균)	280
[그림 IV-51] 여성 교정공무원의 교정조직 내 성차별 피해 비율	296
[그림 IV-52] 여성 교정공무원의 성차별 피해 심각성 정도	299
[그림 IV-53] 여성 교정공무원의 성별분리채용에 대한 찬성과 반대 비율	311
[그림 IV-54] 현재 조직 내 여성 교정공무원 비율에 대한 인식	316
[그림 IV-55] 성별분리채용 찬반 의견에 따른 조직 내 여성 교정공무원 비율에 대한 인식	317
[그림 IV-56] 2014년 교정직 여성공무원 부서 배치 현황	319
[그림 IV-57] 여성 교정공무원 응답자 169명의 현재 소속부서	319
[그림 IV-58] 여성 교정공무원 응답자 169명의 최근 5년 간 소속부서	320
[그림 IV-59] 여성 교정공무원의 업무수행분야에 대한 태도	322
[그림 IV-60] 현재 업무의 인사평가 시, 유/불리에 대한 인식(교정직)	330
[그림 IV-61] 여성 교정공무원의 담당 부서 업무 성격	331
[그림 IV-62] 여성 교정공무원 응답자의 현재 직무형태	334
[그림 IV-63] 여성 교정공무원의 신체적 위험 직무 여부 응답비율	337
[그림 IV-64] 여성 교정공무원의 신체적 위험 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율	338
[그림 IV-65] 여성 교정공무원의 '신체적 위험직무 여성 투입'에 대한 찬반의견 ..	340
[그림 IV-66] 신체적 위험직무 수행 여성 교정공무원의 '위험직무 여성 투입' 찬반의견	341
[그림 IV-67] 직무수행 중 여성 교정공무원이 남성 동료에게 무시당한 경험	342
[그림 IV-68] 여성 교정공무원이 직무수행 중 무시당한 경험과 직무 위험도의 관계	343
[그림 IV-69] 여성 교정공무원의 직업적 성공가능성 지각	346
[그림 IV-70] 여성 교정공무원이 기대하는 목표지위의 분포	349

[그림 IV-71] 여성 교정공무원이 보는 교정조직의 여성인력 활용 노력 정도	351
[그림 IV-72] 여성 교정공무원의 모성보호제도 이용 유형 및 현황	361
[그림 IV-73] 여성 교정공무원이 보는 육아휴직제도 이용의 어려움	362
[그림 VI-1] 영국 경찰 직급별 성비	431
[그림 VI-2] 캐나다 여성경찰의 증가 추이(1986-2013)	432

서론

1. 연구목적 및 필요성	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	6

1. 연구목적 및 필요성

여성공무원 현황에 관한 최근 통계자료에 따르면 전체 공무원 중 여성공무원이 차지하는 비율은 2013년 12월 31일 기준으로 42.8%이다(안전행정부, 2014). 여성공무원의 수가 절대적으로 부족하였던 과거에 비추어보면 괄목할만한 증가로도 해석될 수 있다. 그러나 여성공무원의 양적 증가에도 불구하고 그 내면을 좀 더 자세히 들여다보면, 관리직이나 고위직에서의 여성공무원의 비율은 극소수에 머물러 있는 것이 현실이다. 더구나 여성공무원이 수행하는 직무나 업무의 내용 측면을 보면 인사평가 등에 유리할 수 있는 핵심적인 보직이나 업무는 주로 남성공무원의 몫으로 돌아가는 경향도 나타난다. 기혼 여성공무원들은 가정에서 자녀양육과 가사부담 그리고 돌봄노동 등에서 자유롭지 못한 실정이고, 각종 모성보호제도가 도입되고 있는 상황임에도 승진이나 보직배치, 동료에게 업무부담의 전가 등의 이유로 당연히 누려야 할 권리조차도 눈치를 보아야 하고 이를 활용하는데 있어서도 여전한 어려움을 호소하고 있는 실정이다.

일반직 여성공무원들은 이러한 많은 부담요인에도 불구하고 국가공무원으로서의 진입장벽은 사라지고 있다는 사실이 그나마 큰 위안을 삼을 수 있는 이유가 되기도 한다. 이에 반해서 우리나라의 공직부문에서 여전히 진입장벽이 유지되고 있는 몇 안 되는 분야가 바로 ‘경찰’, ‘소방’ 그리고 ‘교정’ 분야인 것이다. 심지어 국방 분야에서조차 여군의 진입을 가로막는 병과선택의 차별이 사라지고 접적지역 복무까지도 허용되는 현실에서, 경찰, 소방, 교정 분야는 성별분리 모집과 채용이 아직까지도 유지되고 있는 상황이다. 2013년 말 기준으로 여성경찰 비율은 7.7%이고, 소방직과 교정직 여성공무원은 각각 6.8%와 7.8%에 불과한 상태이다. 일반 여성공무원에 비해서는 35% 이상의 격차를 보이고 있는 실정인 것이다. 경찰, 소방, 교정 분야에 진출하려는 여성들의 관심은 폭발적으로 증가하고 있음에도 세 분야 모두 남녀 구분 모집의 명확한 이유와 근거를 제시하지 않은 채, 성별분리채용제도를 운영하고 있고, 이는 여성 응시자들 간의 극심한 경쟁과 경쟁률에서 남녀 간의 격차가 과도하게 벌어지는 결과를 낳고 있다. 2012년 경찰공무원 2차 공채 경쟁률을 보면, 남성이 84 : 1인 반면, 여성은 98 : 1이었다(사이버경찰청, 2014). 교정직 역시, 2013년 교정직 공무원 시험 결과, 실제 응시자 기준으로 남성의 경쟁률은 17.9 : 1이었던 반면, 여성은 40.6 : 1이었고, 2014년 서울소방청의 소방분야 공채의 경우, 남성이 11 : 1이었던 반면에 여성은 24

4 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

: 1로 여성이 남성에 비해 압도적 높은 경쟁률을 보이고 있다(블로그 ‘공무원이 꿈이다’, 검색일자: 2014. 12. 20.).

남녀구분 모집과 채용이 지속되어짐에 따라 경찰, 소방, 교정 분야로의 진출과 희망을 꿈꾸어 왔던 여성응시자의 좌절적인 현실을 반영하듯 국가인권위원회는 경찰청장을 상대로 “경찰공무원 공개채용에서 성별에 따라 채용인원을 정하여 구분모집하지 말 것”을 내용으로 하는 권고(04진기213)를 내기에 이른다(국가인권위원회, 2014).

경찰, 소방, 교정 분야는 남녀 공무원 모두가 국민의 안전과 안녕을 책임지는 업무의 특수성 때문에 높은 사명감과 자긍심을 지니고 입직하게 되지만, 특히 여성공무원은 높은 경쟁률을 뚫고 입직에 성공하더라도, 조직 내에서 소수집단으로서의 위상이 여타 일반직 여성공무원이 처한 어려움에 비할 바가 아니며, 여타 일반직 여성공무원들보다 더욱 큰 어려움에 직면해 있을 가능성이 높다. 이들 세 분야의 여성공무원들은 우리 사회가 여성에게 기대하고 있는 성역할 고정관념과 불일치하는 직종이라는 시선과도 맞서야 할 뿐만 아니라, 직무 특성에 따른 빈번한 동원과 비상근무 등에 시달리는 것은 물론, 조직 내 소수집단으로서, 남성 상사나 동료들로부터 ‘특수 업무에서의 배제’ 혹은 ‘과잉보호’라는 관행들과도 맞서야 하는 일이 빈번하게 일어날 것임을 쉽게 짐작해 볼 수 있다. 게다가 가정영역에서 가사활동 참여율이 낮은 우리나라 남성들의 일반적인 경향에 비추어 볼 때, 기혼 여성공무원들은 가정 내에서 육아와 가사일 등에서 남편의 지원을 받을 가능성은 매우 낮다고 보여 지고 있고, 이러한 여러 가지 이유들 때문에 이들 세 분야의 여성공무원은 이중 삼중의 역할을 동시에 수행하여야 하는 갈등적 상황에 봉착하고 있다고 여겨진다.

이에 본 연구에서는 현재까지도 성별분리모집과 채용이 유지됨에 따라 조직 내 소수집단의 위상을 벗어나지 못하고 있는 경찰, 소방, 교정 분야의 여성공무원들을 대상으로 이들이 처한 조직문화와 관행, 승진, 보직 및 직무배치, 인사평가 등에서의 성차별 실태, 성희롱 피해 실태, 수행하고 있는 직무의 내용, 역할 갈등과 스트레스, 모성보호제도 이용 및 여성 편의시설 확충에 관한 사항들을 종합적으로 살펴보고자 하였다.

우선 본 연구는 경찰, 소방, 교정 조직에서 현재 유지되고 있는 성별분리채용이 정당성을 지닌 합리적인 제도인가 하는 의문을 가지고, 이러한 의문을 해결하

고자 관련 법제도의 문제점, 현황 통계자료 및 해외 사례를 검토하며, 설문조사와 초점집단인터뷰 등을 통해 여성공무원이 수행하고 있는 직무 분야와 내용들을 검토함으로써 성별분리채용제도의 개선 가능성을 모색해 보고자 하였다. 아울러 본 연구에서는 경찰, 소방, 교정 조직에서 여성공무원이 승진, 보직, 직무배치 등에서 성차별이 어느 정도로 발생하고 있고, 조직문화와 관행이 여성친화적 또는 비친화적인지, 조직 내 자기성장과 포부수준을 어느 정도로 두고 있는지, 조직에 만족도와 몰입이 어느 정도이고 이것이 어떠한 요인에 의해서 영향을 받는지, 조직 내 성희롱 피해 발생이 어느 정도로 일어나고 있고, 이것이 공정하게 처리되고 있다고 보는지 등에 대해서 살펴보고자 하였다. 또한 세 분야의 여성공무원을 대상으로 직장-가정양립갈등과 스트레스가 어느 정도이며, 모성보호제도 이용 현황과 이용 어려움의 이유, 보육시설 이용 유형 등을 알아보려고 하였으며, 조직 내 여성공무원을 위한 편의시설이 어느 정도로 확충되었으며, 개선이 필요한 사항이 무엇인지 등을 검토해 봄으로써 향후 이들 경찰, 소방, 교정 조직의 여성 공무원의 성차별 및 처우 개선을 위한 정책권고 그리고 정책 개선 방안 마련을 위한 기초자료를 생산할 목적으로 이 연구가 수행되었다.

2. 연구내용

본 연구는 현재까지도 남녀분리 모집 및 채용으로 인력 충원이 이루어지고 있는 대표적인 분야로서 경찰, 소방, 교정 조직의 여성공무원을 대상으로 설문조사를 실시하여 각 조직 내에서 여성공무원에 대한 처우와 승진, 보직, 직무배치, 교육훈련 등에서의 차별 실태와 성희롱 피해 실태를 파악하고, 이러한 배경이 될 수 있는 조직문화와 관행은 어떠하며, 이에 따른 조직구성으로서의 여성공무원들의 조직몰입, 만족도, 이직의도 등을 검토하고자 하였다.

본 연구는 설문조사를 통해서 또한 부서배치와 직무 수행에서 성별분리와 배제가 어떠한 양상으로 나타나고 있으며, 성별분리채용의 근거 논리로 언급되는 체력 한계 문제를 검토할 목적으로 강한 체력이 요구되는 부서는 어떠한 곳이며, 여성공무원들이 이들 부서에서 업무수행이 불가능하다고 여기는지를 알아보려고 하였다. 이와 함께 신체적 위험 직무에 여성공무원이 어느 정도 참여하고 있으며, 신체적 위험직무에 여성투입에 대한 여성공무원들의 의견을 살펴봄으로써

위험감수에 대한 여성공무원들의 생각을 가늠해 보고자 하였다.

아울러 이 연구에서는 세 분야의 여성공무원들이 느끼는 직장-가정양립갈등과 스트레스 정도, 모성보호제도나 보육시설 이용 현황과 여성편의시설 확충 등에 관한 사항들을 다루고자 하였다.

본 연구에서는 설문조사 및 초점집단인터뷰와 함께 문헌연구와 이들 세 분야에 관한 현황 통계자료 분석 등을 통해 채용, 승진, 부서 배치, 모성보호제도 이용 등에서의 성차별 현황, 관련 법제도의 문제점, 해외의 개선사례 등을 검토하고자 하였고, 이를 통해 밝히고자 하는 연구내용을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 경찰, 소방, 교정 분야의 여성공무원 현황 통계자료를 통하여 임용, 승진, 직급, 부서배치 현황 파악을 통한 성차별 실태를 파악하며, 문헌연구를 통한 조직 내 성차별 유형 등을 검토하고자 하였다.

둘째, 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 관련 법·제도에 관한 분석을 통해 성별분리채용의 문제점을 도출하고자 하였다.

셋째, 세 분야의 여성공무원을 대상으로 설문지와 초점집단인터뷰를 실시하여, 각 조직에서 여성공무원에 대한 승진, 보직, 직무배치, 교육훈련 등에서의 성차별 실태, 조직문화와 관행, 부서 및 직무배치, 직무내용 등에서의 성별분리 및 배제, 강한 체력이 요구되는 부서, 신체적 위험업무 참여 정도 및 직무 수행에서 위험 감수에 대한 여성공무원의 의견, 조직 내에서 직업적 성공을 위한 포부수준의 설정과 성장가능성 지각, 직장-가정양립갈등 수준, 모성보호제도나 보육시설 이용 현황, 여성편의시설 확충 정도와 개선요구 등을 종합적으로 파악하고자 하였다(부록 참조).

넷째, 외국의 성별분리채용제도 폐지 사례 및 각국의 경찰, 소방, 교정 조직 운영 및 주요 개선 사례에 관한 문헌 분석을 통하여, 우리나라 상황에서의 개선 방안 및 시사점을 도출하고자 하였다.

3. 연구방법

본 연구에서는 현황 통계자료 분석, 국·내외 법·제도 및 정책 검토를 위한 문헌연구, 여성공무원 대상의 설문조사와 심층인터뷰를 포함한 초점집단인터뷰 등의 연구 방법을 적용하였다.

가. 문헌연구

본 연구에서는 경찰, 소방, 교정 관련 국내외 문헌을 통하여, 성별분리채용제도 운영에 관한 법·제도상의 문제점, 공직 내 성차별 유형 및 차별 사례를 검토하였다. 특히 영국, 미국, 캐나다, 호주, 일본, 대만 등의 국가의 문헌자료를 수집하여, 성별분리채용, 체력시험 기준, 모성보호 및 가족친화제도 운영 등에 관한 문헌자료 분석을 실시하였다.

나. 설문조사

본 연구에서는 경찰, 소방, 교정 분야의 여성공무원을 대상으로 성차별 및 성차별개선 실태를 파악하기 위하여 설문지를 통한 실태조사를 실시하였다. 설문조사 대상자는 경찰직 여성공무원 524명, 소방직 여성공무원 281명, 교정직 여성공무원 169명이었으며, 총 974명 여성공무원이 설문에 참여하였다.

표본의 구성은 직급, 근무지역을 고려하여 이루어졌고, 각 분야의 표본할당은 안전행정부 2014년 인사통계 및 법무부 2012년 여성통계를 기준으로 경찰, 소방, 교정분야 여성공무원의 수를 합산하여, 제곱근비례할당 방식으로 세 분야의 조사대상자 수를 결정하였다. 조사방법은 전문조사기관에 의뢰하여 이루어졌고, 1:1 대면 설문조사를 기준으로 삼았으나, 조사대상자 접촉과 수행 상의 어려움으로 일부 표본의 경우, 우편 또는 전자우편 방식을 함께 적용하였다.

다. 심층면접 및 초점집단인터뷰

본 연구에서는 설문조사의 결과를 보완할 목적으로 초점집단인터뷰(FGI: focus group interview)와 1 : 1 심층인터뷰를 병행하여 실시되었다. FGI 및 심층인터뷰에서는 선발, 인사, 보직, 직무배치 등에서의 성차별, 모성보호 관련 제도 이용, 조직문화 및 처우 등에 관해 비구조화된 질문형식으로 진행되었으며, 인터뷰 참여 대상자는 총 28명이었다. 인터뷰 대상자는 6급 이상의 상위직과 7~9급의 하위직의 의견을 고루 반영하려는 목표로 이루어졌으며, 일정 조정 등의 어려움과 인터뷰 대상자의 업무 상황을 고려하여, 대부분 해당 직장에 방문하는 형식으로 이루어졌으며, 28명 중 3명은 한국여성정책연구원에서 인터뷰가 진행되었다. 심층인터뷰 및 초점집단인터뷰의 소요시간은 1 : 1 인터뷰인 경우, 1시간 30

분 정도였으며, 집단인터뷰인 경우는 2시간~2시간 30분가량 소요되었다.

다. 전문가 자문회의

본 연구에서는 또한 외국사례 검토, 조사표 개발 및 조사설계 등을 위해서 관련 분야 전문가들을 대상으로 수차례의 전문가 자문회의를 실시하였다.

라. 연구의 범위와 한계

본 보고서의 연구대상 범위는 ‘경찰’, ‘소방’, ‘교정’ 분야의 여성공무원으로 한정한다. 국가공무원법 제2조에서 경찰직 및 소방직은 ‘법관’, ‘검사’, ‘외무공무원’, ‘교육공무원’, ‘군인’ 등과 함께 특정직으로 분류되고 있는 반면, ‘교정직’은 일반 공무원으로 분류된다. 본 보고서에서는 성별분리모집과 채용방식을 유지하고 있다는 점에서 공통점을 지니고 있는 ‘경찰’, ‘소방’, ‘교정’ 분야를 연구대상으로 삼고 있다. 군인의 경우도 성별분리채용 방식을 유지하고 있는 공통성이 있으나, 국가인권위원회에서는 「2012년 여군 인권상황 실태조사」를 통해 이 문제를 이미 다룬 적이 있기 때문에 본 보고서의 연구대상에서 제외하였다. 본 보고서에서는 ‘경찰’, ‘소방’, ‘교정’ 분야를 명시적으로 표기하고자 노력하였으나, 이들 세 분야를 통칭하는 경우에는 ‘특정직’이라는 표현을 함께 사용하였다. 따라서 본 보고서에서 사용된 ‘특정직’이라는 표기는 ‘경찰’, ‘소방’, ‘교정’ 분야를 가리키는 것임을 미리 밝혀 둔다.

본 보고서에는 경찰, 소방, 교정 분야의 여성공무원이 처한 조직 내 상황을 구체적으로 파악하기 위해 설문조사와 초점집단 인터뷰를 함께 실시하였다. 연구계획 단계에서는 설문조사 대상자 표본의 크기를 약1,500명가량을 목표로 설정하였으나 각 분야의 여성공무원들로부터 설문응답을 얻는데 많은 어려움이 따랐다. 이 조사는 응답자가 소속한 조직과 관련된 차별 및 성희롱 피해 등 다소 민감할 수 있는 주제의 내용들을 담고 있기에, 조직차원의 협조는 설문응답 결과에 영향을 미칠 것이라는 우려 때문에 해당 기관이 협조를 가능한 피하고, 비공식적인 접촉을 통해 조사가 이루어졌다. 이러한 어려움 때문에 당초 목표로 하였던 표본의 크기보다 작은 1,000명으로 설문대상 규모를 하향 조정하였다. 이러한 하향 조정에도 불구하고 최종 수집된 설문지의 부수는 총974개에 머물렀다.

또한 표본설계 시에는 이들 세 분야의 여성공무원의 구성비를 고려하여, 통합적 분석을 고려하였으나, 각 분야의 직급과 편제가 상이한 것 등의 사유로 공통

변수의 생성이 쉽지 않은 문제가 있었다. 또한 통합분석의 경우, 분석의 주된 방향과 관심이 다소 이질적인 직무 특성을 지닌 세 집단을 상호 비교하는 쪽으로 초점이 맞추어질 수 있다는 문제점이 지적되었다. 본 보고서에서는 이를 피하기 위해 별도의 절을 두는 형식으로 경찰, 소방, 교정 분야를 따로 분석함으로써 각각의 특성에 맞춘 분석을 실시하였다. 따라서 분야별 분석 대상이 되는 표본의 크기가 비교적 작고, 그 크기가 제 각각인 것은 통합적 분석을 위한 표본설계가 이루어졌으나, 분석은 분야별로 이루어지게 된 결과임을 밝혀 두고자 한다. 향후 상이한 조직 특성을 지닌 실태조사에서는 별도의 표본설계를 가진 연구로 계획되는 것이 바람직하리라 판단된다. 또한 이 연구에서는 설문조사에서 파악하기 어려운 조직 상황을 파악하기 위해 초점집단인터뷰(FGI: focus group interview) 방법을 적용하였다. FGI에서는 상위직과 하위직을 고려하고, 조직 내 상황을 잘 알고 있는 인사담당자 그리고 남성공무원까지를 포함하는 인터뷰 대상을 선정할 계획이었으나, 인터뷰 참여 그룹의 근무시간 조정이나 조직 내 상황 등이 여의치 않아 집단구성이 용이하지 않았고, 이러한 이유 때문에 개인별 심층인터뷰 방법이 병행되어 이루어졌다. 또한 FGI에는 일부 남성 공무원이 포함되었으나 인사담당자까지를 포함하는 인터뷰는 실현되지 못하였다.

본 보고서의 분야별 여성공무원의 수, 직급, 승진, 부서별 배치, 육아휴직 등의 현황과 그 추이를 통해 조직 내 여성공무원의 불평등 상황을 파악하고자 하였으나, 관련 통계 및 자료를 확보하는데 많은 어려움이 있었고, 분야별로도 공통된 자료를 구하는데 한계가 있었다. 따라서 분야별로 제시된 현황자료가 출처 및 통계의 생산 시기 등에서 다소 일관되지 않았을 수 있다. 예컨대 일부는 정부 공식 통계로 일부는 인터넷 검색과 국회의원실 등을 통한 내부자료의 형태로 제시되었다. 그럼에도 불구하고 이 보고서에 제시된 현황 및 통계자료는 가능한 한 최신 자료를 반영하고자 한 결과임을 밝혀 둔다.

이 연구에서는 해외 사례를 통해 다른 나라의 경찰, 소방, 교정 분야의 여성공무원에 대한 처우와 성별 불균형을 해소를 위한 제도 개선 상황을 검토하고자 하였다. 그러나 분야별 각국의 자료를 모두 검토하거나 다양한 해외 사례를 포괄하기에는 인적, 물적 제약이 컸던 만큼 영국, 미국, 캐나다, 호주, 일본, 대만의 사례들을 주로 반영하는데 머물렀다. 따라서 각 분야별 보다 구체적인 해외사례는 별도의 연구를 통해 다루어져야 할 과제로 남겨 두고자 한다.

II

경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 현황과 공직 내 성차별 문화

- 1. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원
인력 현황 및 추이 13
- 2. 공직 내 인사제도 변천과 여성공무원의 지위 33

1. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 인력 현황 및 추이

이장의 1절에서는 공식적인 현황 통계자료와 문헌자료를 수집하여, 경찰, 소방, 교정 조직에서 여성공무원이 전체 구성원 가운데 어느 정도의 비율을 차지하고 있는지의 현황을 파악하고, 과거부터 최근까지 각 조직의 여성공무원 구성 비율 추이가 어떻게 변화되어 왔는지를 살펴보았다. 또한 부서배치나 승진 그리고 육아휴직 등에서 성차별이 있는지 여부를 알아볼 목적으로 관련 현황 및 그 추이에 초점을 두어 살펴보았다.

가. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 인력 현황

남녀분리 모집 및 채용을 실시하고 있는 경찰, 소방, 교정 분야 여성공무원 현황을 살펴보면 다음 <표 II-1>과 같다. 2013년 말 기준 경찰직의 경우 111,483명 중 여성은 8,611명으로 7.7%이며, 소방직은 39,203명 중 2,483명으로 6.3%에 그치고 있다. 교정직의 경우 2013년 말 기준으로 15,343명 중 1,194명으로 7.8%에 머물러 있다.

<표 II-1> 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 현황

(단위: 명, %)

	합계			국가직			지방직		
	총원	여성	비율	총원	여성	비율	총원	여성	비율
경찰*	111,483	8,611	7.7%	111,358	8,586	7.7%	125	25	20%
소방*	39,203	2,483	6.3%	308	15	4.9%	38,895	2,468	6.3%
교정**	15,343	1,194	7.8%	15,343	1,194	7.8%	-	-	-

자료: * 안전행정부 (2014). 2014 안전행정통계연보.

** 법무부 (2014). 2014 법무부 여성통계.

나. 경찰

1) 여성 경찰공무원 구성 비율 추이

경찰직에서 여성공무원의 구성 비율이 어떠한 변화를 거쳐 왔는지를 먼저 알아보기로 한다. 연도별 여성 경찰공무원 증가현황을 <표 II-2>를 통해 살펴보

14 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

면, 2004년의 경우, 전체 96,980명 중 여성경찰관은 3,806명으로 3.9%에 불과하였다. 그 이후 꾸준히 증가하고는 있지만, 2013년 111,483명 중 8,611명으로 7.7%로 매우 더딘 증가 추세를 보이고 있음을 알 수 있다.

<표 II-2> 여성 경찰공무원 연도별 증가 추이

(단위: 명, %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
전체	96,980	101,219	102,084	103,023	1 02,381	107,066	108,231	110,040	110,305	111,483
여성	3,806	4,427	5,025	5,539	6,094	7,008	7,301	7,680	8,193	8,611
여성비율	3.9%	4.4%	4.9%	5.4%	6.0	6.5	6.7%	7.0%	7.4%	7.7%

자료: 안전행정부 (2008-2014). 각 년도 안전행정통계연보.

2) 직급별 여성 경찰공무원 현황

다음 <표 II-3>과 [그림 II-1]을 통해 직급별 여성 경찰공무원 현황을 보면, 2013년 말 국가직을 기준으로 보았을 때, ‘경감’ 이상 전체 8,964명 가운데 여성 경찰관은 322명으로 3.6%에 그치고 있고, ‘경위’ 이상으로 보았을 때, 전체 52,452명 중 여성경찰관은 1,455명으로 2.8%로 더욱 낮은 비율임을 알 수 있다.

<표 II-3> 직급별 여성 경찰공무원 현황

구분	계			치안총감			치안정감			치안감		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
국가	111,358	8,586	7.7%	2		0.0%	6	1	16.7%	32		0.0%
지방	125	25	20.0%									
구분	경무관			총경			경정			경감		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
국가	42	1	2.4%	582	6	1.0%	2,091	62	3.0%	6,231	252	4.0%
지방				1		0%	5	1	0%	25		0.0%
구분	경위			경사			경장			순경		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
국가	43,758	1,133	2.6%	32,572	2,602	8.0%	14,521	2,716	18.7%	11,543	1,813	15.7%
지방	13	2	15.4%	40	14	35.0%	41	8	19.5%	27	7	25.9%

자료: 안전행정부 (2014). 2014 안전행정통계연보.

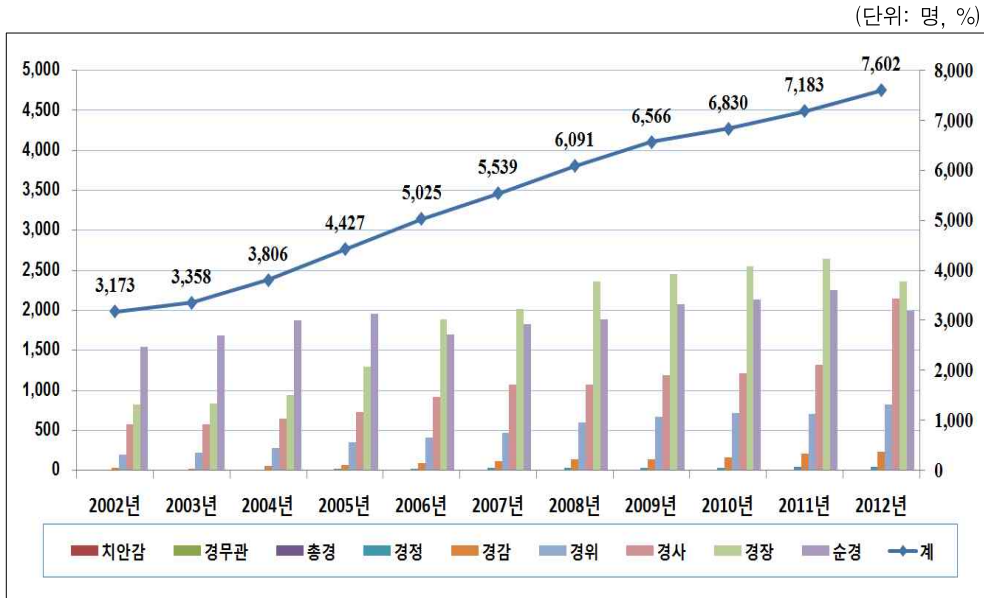


[그림 II-1] 직급별 여성 경찰공무원 현황

3) 연도별, 계급별 여성 경찰공무원 현황 및 추이

연도별, 계급별 여성 경찰공무원의 현황을 보면 <표 II-4>와 [그림 II-2]와 같이 여성경찰관은 2002년과 2012년 사이 3,173명에서 7,602명으로 두 배 이상 증가하였다. 연도별로 직급별 비율 추이를 살펴보면, 2005년까지는 ‘순경’이 가장 높은 비율을 차지하고 있으나, 2006년부터는 ‘경장’이 가장 높은 비율로 올라섰고, 2011까지 꾸준히 증가 추세를 보이다가 그 비율이 낮아졌고, 대신에 ‘경사’의 비율이 급격히 증가하는 양상을 나타냈다. 이러한 추세는 초급간부라 할 수 있는 ‘경위’로 승진할 수 있는 여성경찰의 풀이 그만큼 넓어졌다는 것을 의미한다. 그러나 전체 경찰직급 중 가장 많은 39.3%가 ‘경위’인데, 여성경찰은 2.6%에 불과하여 관리직에서 성별 불균형이 해소되기까지는 상당한 기간이 소요될 것으로 전망된다.

16 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사



[그림 II-2] 연도별, 계급별 여성 경찰공무원 현황

<표 II-4> 연도별, 계급별 여성 경찰공무원 현황

년 도	계	치안감	경무관	총경	경정	경감	경위	경사	경장	순경
2012	7,602	1		7	46	234	822	2,142	2,357	1,993
2011	7,183	1		7	43	206	709	1,318	2,646	2,253
2010	6,830		1	6	37	161	714	1,219	2,552	2,140
2009	6,566		1	6	32	140	674	1,190	2,451	2,072
2008	6,091			6	28	137	601	1,070	2,364	1,885
2007	5,539		1	5	26	119	472	1,069	2,017	1,830
2006	5,025		1	3	24	89	411	920	1,881	1,696
2005	4,427		1	2	16	68	349	731	1,299	1,961
2004	3,806		1	2	10	50	278	644	944	1,877
2003	3,358			3	9	25	221	574	840	1,686
2002	3,173			2	7	27	195	571	828	1,543

자료: 사이버경찰청, 국회보고자료 (검색일 2014.10.5.)

4) 여성 경찰공무원 부서배치 현황 및 추이

<표 II-5>와 [그림 II-3]을 통해 2014년 11월 기준 여성경찰관 부서배치 현황을 본 결과, 전체 경찰관 중 여성경찰관이 가장 높은 비율을 차지하고 있는 부서는 '경무'인 것으로 나타났다. '경무'에서 여성경찰관의 비율은 27.3%였다. 이는 2010년에 비해 2배 이상 증가한 수치이고, 2011년부터 크게 증가한 양상을 보인다.

'경무' 이외 부서의 여성경찰관 비율을 살펴보면, 생활안전 15.3%, 청문감사 15.2%, 외사 14.8%, 보안 12.4%의 순으로 여성경찰관의 비율이 높았다. 반대로 정보통신 3.2%, 경비 4.2%, 정보 4.2%의 순으로 비율이 낮은 부서로 나타났다. 여성경찰관 비율이 낮은 부서는 전통적인 성역할 고정관념과도 상응하는 것이기에 부서배치에서 성역할 고정관념이 일부 작용하고 있음을 알 수 있다.

한편 전체 경찰관 중 가장 많은 구성원을 차지하고 있는 지구대의 경우도, 여성경찰관 비율은 5.7%로 비교적 낮은 것으로 나타났다. 이는 2013년 기준 전체 여성경찰관 비율 7.7%에도 못 미치는 다소 낮은 비율임을 알 수 있다. 그러나 일선에서 여성경찰관이 지구대에 배치되는 것을 꺼리고 있는 분위기가 있다는 점을 감안하면 결코 적지 않은 수라 할 수 있다. 앞서 일부 부서에서 성별분리 양상이 관찰되고 있지만, 변화의 움직임도 일부 엿 볼 수 있다. '수사', '청문감사', '보안', '외사' 등의 부서의 경우 그 동안 남성의 영역으로 간주되었던 것에 비추어 볼 때, 주목할 만한 변화로 해석되어지는 부분도 있다.

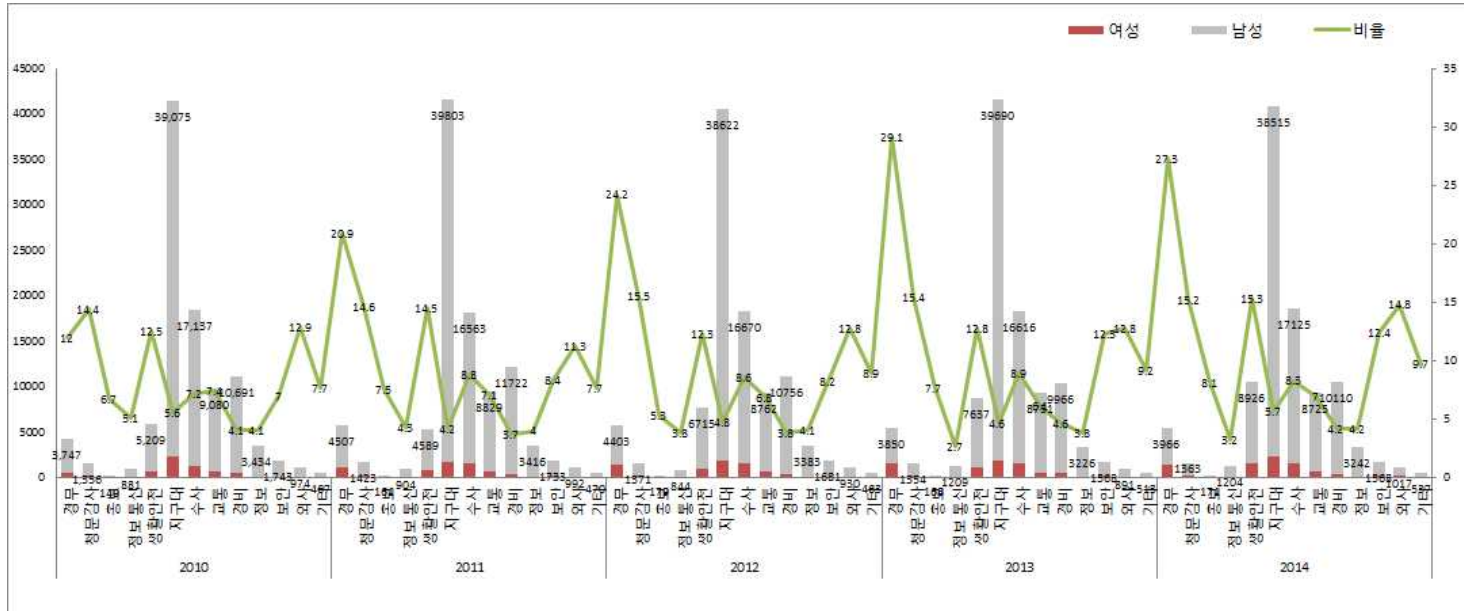
이러한 변화의 특징을 좀 더 구체적으로 알아보기 위해 최근 5년 간 부서배치에서의 추이를 통해 살펴 본 결과, '경무', '보안' 부서에서 여성경찰관 비율이 비교적 크게 변화하는 양상임을 알 수 있다. 그 이외 부서의 경우, 여성경찰관 비율에서 큰 변화가 눈에 띄지는 않았다. 적어도 부서배치에서의 성별분리 양상의 변화 과정은 5년 간의 자료를 통해서는 확인이 어렵다는 것을 알 수 있다. 그러나 현재의 자료에서 나타난 것처럼 부서배치에서 여성경찰관이 비교적 고른 분포를 보이는 것으로 경찰조직 내 부서배치에서의 성별분리 문제가 어느 정도 해소되었다고 해석하는 것은 다소 무리가 있다. 다양한 부서배치가 직무수행이나 직무내용에서까지도 다양성을 보이는지는 별개의 문제이다. 여성경찰관이 다양한 부서에 진출해 있지만, 행정·서무 등의 업무에 주로 투입된다면, 이는 부서배치에서의 성별분리가 직무에서 성별분리 문제로 전환된 것에 불과하기 때문이다. 이 문제는 실태조사 결과를 통해서 좀 더 구체적으로 살펴보기로 한다.

18 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

<표 II-5> 여성 경찰공무원 부서배치 현황

		경무	청문감사	홍보	정보 통신	생활안전	지구대	수사	교통	경비	정보	보안	외사	기타
2010	전체	4,260	1,585	150	928	5,952	41,393	18,460	9,804	11,153	3,580	1,875	1,118	506
	여성	513	229	10	47	743	2,318	1,323	724	462	146	132	144	39
	여성비율	12.0%	14.4%	6.7%	5.1%	12.5%	5.6%	7.2%	7.4%	4.1%	4.1%	7.0%	12.9%	7.7%
2011	전체	5,697	1,666	174	945	5,365	41,528	18,168	9,506	12,169	3,557	1,892	1,119	509
	여성	1,190	243	13	41	776	1,725	1,605	677	447	141	159	127	39
	여성비율	20.9%	14.6%	7.5%	4.3%	14.5%	4.2%	8.8%	7.1%	3.7%	4.0%	8.4%	11.3%	7.7%
2012	전체	5,808	1,622	189	877	7,661	40,569	18,233	9,398	11,176	3,528	1,831	1,067	508
	여성	1,405	251	10	33	946	1,947	1,563	636	420	145	150	137	45
	여성비율	24.2%	15.5%	5.3%	3.8%	12.3%	4.8%	8.6%	6.8%	3.8%	4.1%	8.2%	12.8%	8.9%
2013	전체	5,430	1,600	182	1,243	8,762	41,587	18,241	9,322	10,445	3,353	1,788	1,022	565
	여성	1,580	246	14	34	1,125	1,897	1,625	571	479	127	220	131	52
	여성비율	29.1%	15.4%	7.7%	2.7%	12.8%	4.6%	8.9%	6.1%	4.6%	3.8%	12.3%	12.8%	9.2%
2014. 11.	전체	5,452	1,608	186	1,244	10,543	40,863	18,665	9,382	10,552	3,384	1,790	1,194	595
	여성	1,486	245	15	40	1,617	2,348	1,540	657	442	142	222	177	58
	여성비율	27.3%	15.2%	8.1%	3.2%	15.3%	5.7%	8.3%	7.0%	4.2%	4.2%	12.4%	14.8%	9.7%

자료: 경찰청 내부자료 (국회의원실 보고 2014.12.18)



[그림 II-3] 여성 경찰공무원 부서배치 현황

5) 여성 경찰공무원 승진 현황 및 추이

여기에서는 여성 경찰공무원의 승진 현황과 추이를 살펴보고자 하였다. 본 연구에서는 승진 유형별, 직급별 최근 5년간의 자료를 분석하고자 하였으나, 경찰청에서는 경감, 경정 직급의 최근 5년간의 심사승진 성별 자료만 관리하고 있었다. 따라서 여기에서의 분석은 ‘경감’, ‘경정’ 직급의 심사승진만을 다루었다.

<표 II-6>을 통해 관리직에 해당되는 ‘경감’과 ‘경정’ 직급에서 여성경찰관 승진현황을 보면 ‘경감’에서 ‘경정’으로 승진하는 비율이 2014년의 경우 244명 중 13명으로 5%인 것으로 나타났다. 이는 <표 II-6>에서 볼 수 있는 것처럼 ‘경감’ 직급에서 여성경찰관이 차지하는 비율이 4.0%였던 것과 비교하면, 다소 높은 승진비율을 보인다고 할 수 있다. ‘경위’에서 ‘경감’으로의 승진비율 4.8%도, ‘경위’ 중 여성경찰관이 차지하는 비율이 2.6%였던 점을 고려해보면, 적어도 초급 관리직에서 여성경찰관 승진비율이 낮다거나 차별이 존재한다고 보기는 어렵다. 이는 경감까지는 시험승진이 가능하다는 점이 어느 정도 기여하였으리라 짐작해 볼 수 있고, 최근으로 올수록 승진 비율이 조금씩 증가하는 양상인 점을 볼 때, 승진비율의 일정 부분을 여성경찰관에게 할당하는 양성평등 인사 제도¹⁾의 영향이 어느 정도 작용하고 있음을 시사해 준다.

<표 II-6> 여성 경찰공무원 승진 현황

구분 (경찰청)	경 정			경 감		
	심사승진인원	여경	비율	심사승진인원	여경	비율
2014년	244	13	5.0%	914	44	4.8%
2013년	184	9	4.5%	319	18	5.6%
2012년	108	5	4.6%	352	14	3.9%
2011년	129	4	3.9%	462	18	3.8%
2010년	98	2	4.1%	293	13	4.4%

자료: 경찰청 내부자료 (국회의원실 보고 2014.12.18.)

※ 심사승진 외 시험승진, 특별승진은 남·녀 구별을 하고 있지 않음.

1) 양성평등 인사: 승진심사 시 남녀 승진대상 인원의 비율에 따라 여성경찰에게 별도의 승진인원을 배정함으로써 여성경찰 계급별 비율을 높이는 것(경찰청, 2013년 경찰백서, p.319).

6) 여성 경찰공무원 육아휴직 현황

여기에서는 육아휴직 현황과 함께 육아휴직 이용 추이를 살펴보고자 하였으나, 연도별 육아휴직 적용대상자 대비 실제 이용자 수를 대비할 수 있는 통계를 구할 수 없어, 여성경찰관의 적용 대상자 대비 육아휴직 사용 비율 추이를 볼 수는 없었다. 다만 <표 II-7>을 통해 여성경찰관 육아휴직 사용 현황 추이를 볼 때, 2004년부터 2013년까지 10년 동안 총 5,453명이 육아휴직을 신청하였으며, 매년 증가 추세에 있음을 알 수 있다.

<표 II-7> 최근 10년간 여성경찰관 육아휴직 사용 현황

합계	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
5,453	83	114	220	170	328	472	672	909	1,172	1,313

자료: 사이버경찰청, 국회보고자료(검색일자: 2014.10.5.), 경찰청 내부자료 (국회의원실 보고 2014.12.18.)

주: 신청년도 기준

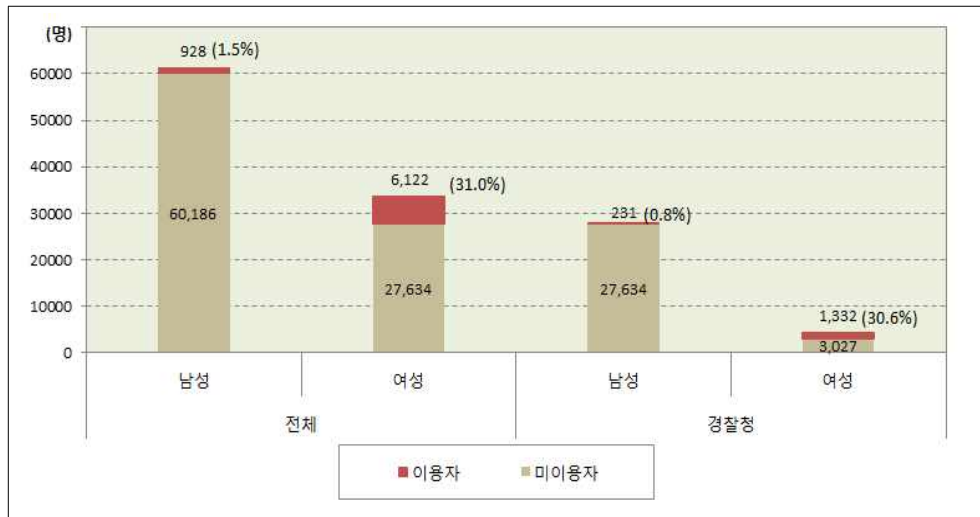
한편 <표 II-8>와 [그림 II-4]에서 볼 수 있듯이 2013년 말 기준 육아휴직 대상자 32,224명 중 여성은 30.6%, 남성은 0.8%를 이용하고 있어, 전체 공무원의 육아휴직 이용 비율인 여성 31.0%와 유사하나, 전체 남성 육아휴직 비율 1.5%에 비해 다소 낮은 것을 알 수 있다.

<표 II-8> 남녀 경찰공무원 육아휴직 이용현황: 2013년 말 기준

	대상자수(명)			이용자수(명)			이용비율(%)		
	계	여	남	계	여	남	계	여	남
전체	80,850	19,736	61,114	7,050	6,122	928	8.7	31.0	1.5
경찰청	32,224	4,359	27,865	1,563	1,332	231	4.9	30.6	0.8

자료: 안전행정부 (2014). 2014 안전행정통계연보.

주: 대상자는 2013년 말 현재 만 8세 이하(취학 중인 경우는 초등학교 2학년 이하)의 자녀를 둔 남녀공무원



[그림 II-4] 육아휴직 이용현황: 2013년 말 기준

다. 소방

1) 여성 소방공무원 구성 비율 추이

<표 II-9>를 통해 소방직 여성공무원 현황을 보면 2004년 27,550명 중 여성 1,355명으로 4.9%에 불과하였고, 이후 꾸준한 증가 추세를 보이고는 있지만, 2013년 39,519명 중 2,483명으로 6.3%로 10년 사이 불과 1.4%가 증가하는 데 그치고 있다. 본 연구의 대상 분야 여성공무원 중 가장 낮은 비율인 상태이고, 증가 추세도 가장 저조하다.

<표 II-9> 여성 소방공무원 연도별 증가 추이

(단위: 명, %)

	2004	2008	2009	2010	2011	2012	2013
전체	27,550	30,321	33,424	35,699	36,922	38,175	39,203
여성	1,355	1,524	1,953	2,179	2,285	2,379	2,483
여성 비율	4.9%	5.0%	5.8%	6.1%	6.2%	6.2%	6.3%

자료: 안전행정부 (2014). 2014 안전행정통계연보.

* 2005 행정자치통계연보 p.181(2004.12.31.기준, 지방공무원 중 특정직으로 분류된 수 사용)

2) 직급별 여성 소방공무원 현황

직급별 여성 소방공무원 현황을 보면, 소방공무원 중 국가직은 현재 308명에 불과하고, 대다수가 지방직 공무원이다. 여기에서는 지방직 소방공무원을 중심으로 살펴보기로 한다. <표 II-10>을 보면, ‘소방위’ 이상 ‘소방정감’까지의 남녀 소방공무원은 모두 10,050명이다. 이 중 여성은 207명으로 2.1%에 불과하다. 여성소방관은 최고위직이 ‘소방령’인데 1.2%로 고위직에서 여성소방관의 비율이 극히 낮음을 알 수 있다. 전체 소방공무원 중 가장 많은 29.9%를 차지하는 직급이 소방장이다. 이 중 여성소방관은 전체 평균 비율 6.3%에도 못 미치는 5.3%에 불과하다. 초급관리직이라 할 수 있는 ‘소방위’에서의 여성소방관의 비율이 1.9%인 점을 고려해 볼 때, 여성소방관이 관리직으로 진출할 수 있는 인력풀이 매우 좁은 실정이고, 관리직에서 성별 불균형이 앞으로도 상당 기간 지속되리라 예상해 볼 수 있다. 여성소방관 중 91.9%에 해당하는 2,268명이 ‘소방장’ 이하의 하위직이고, 소방장 이하 남성소방관이 26,410명이 71.9%인 것에 대비하면, 하위직에서 여성소방관 비중이 약 20%를 더 초과하고 있음을 알 수 있다.

<표 II-10> 직급별 여성 소방공무원 현황

구분	계			소방총감			소방정감			소방감		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
국가	308	15	4.9	-	-	-	2	-	0.0	9	-	0.0
지방	38,895	2,468	6.3	-	-	-	2	-	0.0	3	-	0.0
구분	소방준감			소방정			소방령			소방경		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
국가	21	-	0.0	22	-	0.0	36	2	5.6	57	3	5.3
지방	25	-	0.0	5	-	0.0	903	11	1.2	2,238	65	2.9
구분	소방위			소방장			소방교			소방사		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
국가	68	2	2.9	58	5	8.6	29	2	6.9	8	1	12.5
지방	6,874	131	1.9	11,647	622	5.3	8,553	821	9.6	8,383	817	9.7

자료: 안전행정부 (2014). 2014 안전행정통계연보.

3) 여성 소방공무원 육아휴직 현황

소방공무원의 육아휴직 현황은 지방직에 관한 자료가 파악되지 않았고, 국가직의 자료만 확인할 수 있었다. <표 II-11>을 보면 2014년 국가직 육아휴직 대상자 중 여성은 4명 중 3명이 육아휴직을 하였고, 남성은 18명 중 1명이 육아휴직을 사용한 것으로 나타났다. 여성소방관 중에서 육아휴직 대상자는 전체 구성원 대비 매우 적은 수에 불과하고 육아휴직을 사용하기 시작한 것은 2013년 이후부터였다. 남성소방관 육아휴직자는 지금까지 2명이 있었고, 2012년에 가장 먼저 육아휴직을 신청한 것으로 나타났다.

<표 II-11> 소방방재청 육아휴직 이용 현황

연도별	대상자 수			이용자수			이용비율(%)		
	계	남	여	계	남	여	계	남	여
2008	13	12	1	0			0		
2009	13	12	1	0			0		
2010	14	13	1	0			0		
2011	14	13	1	0			0		
2012	16	15	1	1	1		6.3	6.3	
2013	19	17	2	1		1	5.3		50
2014	22	18	4	4	1	3	18.2	5.6	75

자료: 소방방재청 내부자료 (국회의원실 보고 2014.12.18.) <국가직>

라. 교정

1) 여성 교정공무원 구성 비율 추이

교정직 여성공무원 현황을 <표 II-12>를 통해 살펴보면, 2003년 10,992명 중 여성 649명으로 5.9%에 불과하였고, 2007년 12,340명 중 885명으로 7.2%까지 증가하였으나, 2011년에는 오히려 6.8%까지 감소하였다가 2013년 말 기준 현재, 전체 교정공무원 15,224명 중 여성 교정공무원은 1,190명으로 7.8%에 이르러, 1천명을 넘었다. 이는 2011년과 대비해서 약 1%가 증가한 수치이다.

<표 II-12> 교정직 여성공무원 연도별 증가 추이

(단위: 명, %)

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
전체	10,992	11,116	12,340	13,845	14,336	15,224
여성	649	700	885	974	969	1,190
여성비율	5.9	6.3	7.2	7.0	6.8	7.8%

자료: 법무부(2008, 2010, 2012, 2014). 각 년도 법무부 여성통계. <현원기준, 격년발간>

그 동안 교정조직은 여성 교정공무원을 늘리지 못하는 주요 근거로 남녀 교정공무원 1인당 관리 대상 수용자의 수가 남성 교정공무원이 많은 점을 들고 있다. <표 II-13>의 2012년 법무부 「여성통계」 자료를 통해 남녀 교정공무원 1인당 남녀 수용자의 수를 보면, 여성 교정공무원은 1인당 2.1명꼴로 관리 하고, 남성 교정공무원은 3.3명의 남자 수용자를 관리하는 것으로 나타났다. 이는 교정업무의 성별분리가 당연하다는 전제에서 출발한 논리에 가깝고, 교정과 교화가 남성은 남성이, 여성은 여성이 맡아야 한다는 것을 정당화할 근거가 되지 않는다고 여겨진다. 또한 이러한 전제와 현실을 인정한다 하더라도 여성 교정공무원의 경우 육아휴직 등으로 결원이 많고, 향후 이러한 추세는 증가할 것이 분명하다는 점에서 성별 수용자 대비 교정 공무원의 수를 추정하는 것은 지나친 단순화이며, 여성 교정공무원의 업무 부담을 가중 시킬 우려가 있으며, 여자교도소가 청주여자교도소 한 곳뿐인 현실에서 제한된 근무지 선택에 따른 부담 역시 중요하게 검토되어야 할 사항들이라 여겨진다.

<표 II-13> 교정공무원 1인당 수용자의 수

구분		연도	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
공무원 1인당 수용자수	수용자계(기결·미결)		45,651	45,647	47,966	48,228	45,681	45,038
	전체공무원 1인당		3.7	3.6	3.7	3.7	3.3	3.2
	남자수용자		43,316	43,221	45,432	45,625	43,306	42,609
	남성공무원 1인당		3.7	3.6	3.9	3.7	3.4	3.3
	여자수용자		2,335	2,426	2,534	2,603	2,375	2,429
	여성공무원 1인당		2.7	2.6	2.7	2.8	2.1	2.1
교정직 공무원 수	계		12,456	12,838	13,068	13,118	13,842	13,915
	남성공무원		11,591	11,919	12,143	12,177	12,685	12,948
	여성공무원		865	919	925	941	1,157	1,171

자료: 법무부 (2012). 2012 법무부 여성통계.

2) 직급별 여성 교정공무원 현황

교정직 여성공무원의 직급 현황은 <표 II-14>에서 볼 수 있는 것처럼 ‘교정감’ 이상은 현원 대비 167명 중 여성 교정공무원은 8명으로 4.7%에 머물고 있고, 5급 교정관을 포함하더라도 463명 중 6.9%만을 차지하는데 머물고 있는 것으로 나타났다. 반면 ‘교위’ 이하 여성 교정공무원은 1,025명으로 전체 1,190명의 86.1%였고, 남성 교정공무원의 경우는 11,862명으로 전체 남자 교정공무원 14,034명의 84.5%로 약 1.6% 정도 여성공무원이 하위직에 더 많이 분포하는 것으로 나타났다.

다만 주목되는 점은 전체 여성 교정공무원 비율이 7.8%에 이르는 것과 비교해서 ‘교도’ 직급(9급 상당)에서의 비율이 6.6%에 불과하다는 점이다. 특히 ‘교사’ 직급(8급 상당)이 전체 평균보다 높은 9.5%에 이른 것과 대조를 보이기 때문이다. 이것이 입직 자체가 감소한 결과인지, 시험승진 비율이 높았기 때문인지는 이 자료를 통해 확인하기는 어렵다. 이에 본 연구에서는 직급별, 승진유형별 여성 교정공무원 비율을 <표 II-15>를 통해서 살펴보았다.

<표 II-14> 교정직 여성공무원 직급별 현황

(단위: 명)

	직급별	고공단	3.4급 부이사관	4급 서기관	4.5급 교정감	5급 교정관	6급 교감	7급 교위	8급 교사	9급 교도
정원	15,718	15	8	130	26	326	1,476	1,892	5,495	6,350
현원	15,224	13	7	125	22	296	1,874	6,898	3,603	2,386
여성	1,190			7	1	24	132	525	342	158
	7.8%	0.0%	0.0%	5.6%	4.5%	8.1%	7.0%	7.6%	9.5%	6.6%

자료: 법무부 (2014). 2014 법무부 여성통계. 2013. 12. 31. 기준

<표 II-15>은 여성 교정공무원의 연도별, 계급별 최근 5년 간의 심사, 시험, 근속승진의 비율을 살펴본 것이다. 우선 앞서 교도관(9급) 현원 대비 여성비율이 전체 여성 교정공무원의 비율 7.8%에 못 미치는 6.6%에 불과한 이유가 이 계급에서 승진이 많았기 때문인지를 확인해 보았다. 이를 위해 2013년과 2014년 9급 교도관의 시험승진 비율을 살펴보면, 2013년 시험승진 비율은 전체 승진인원 124명 중 18명으로 14.5%가 여성 교정공무원이 승진한 비율이었고, 2014년 시험승진 비율은 이보다도 낮은 5.6%로서 시험승진 인원 498명 중 28명에 머물고 있는 것을 알 수 있다. 이는 9급 내 여성교도관의 비율이 낮은 이유가 승진으로 인한 감소가 아님을 시사해 주고, 오히려 채용에서 여성비율이 낮은 것이 보다 직접적인 이유가 될 수 있음을 보여주는 것이다.

시험승진이 가능한 여타계급의 2014년 승진비율을 중심으로 살펴 본 결과, ‘교위’에서 ‘교감’ 시험승진 비율이 13.8%로 전체 여성비율보다 높은 것을 볼 수 있으나, ‘교감’에서 ‘교정관’으로 시험승진을 한 사람은 44명 중 여성은 한 사람도 없었다. ‘교사’에서 ‘교위’로 시험승진 한 비율도 전체 여성비율과 대비해서도 높지 않았을 뿐만 아니라 계급 내 여성비율보다는 오히려 낮은 양상을 보였다. 그동안 시험승진은 여성 교정공무원이 남성 교정공무원보다 더 유리할 것이라는 일반적 기대와는 일치하지 않는 결과를 보여 준다. 이러한 결과는 이전의 다른 해에 시험승진 비율을 검토해 보았을 때도 크게 다르지 않음을 볼 수 있다. 특정 계급에서 시험승진 비율이 상대적으로 높은 때도 있었지만, 그렇지 않은 때도 마찬가지로 많았다. 다만 특정 계급 또는 특정한 시기에 시험승진에서 여성비율이 많은 것이 지나치게 많은 주의와 주목을 끌게 된 결과, 마치 여성은 시험승진에서 더 유리하므로 심사승진 등에서는 남성을 배려하는 부작용을 낳을 수 있다.

28 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

<표 II-15> 연도별, 직급별, 승진유형별 교정직 여성공무원 현황

(단위: 명)

승진직급	유형	2010			2011			2012			2013			2014		
		계	여	비율	계	여	비율	계	여	비율	계	여	비율	계	여	비율
	계	1293	129	10.0%	1020	108	10.6%	668	56	8.4%	1291	111	8.6%	1363	89	6.5%
고위공무원	심사	6	0	0.0%	2	0	0.0%	6	0	0.0%	2	0	0.0%	3	1	33.3%
부이사관	심사	4	0	0.0%	3	0	0.0%	5	1	20.0%	2	0	0.0%	3	0	0.0%
서기관	심사	12	2	16.7%	11	1	9.1%	13	0	0.0%	12	2	16.7%	16	0	0.0%
교정관(5급)	시험	4	4	100.0%	20	1	5.0%	23	0	0.0%	29	3	10.3%	44	0	0.0%
교감(6급)	근속	0	0	0	152	3	2.0%	13	1	7.7%	212	11	5.2%	197	14	7.1%
	시험	68	3	4.4%	10	0	0.0%	68	5	7.4%	20	0	0.0%	94	13	13.8%
	심사	35	1	2.9%	10	1	10.0%	31	4	12.9%	22	2	9.1%	35	1	2.9%
	소계	103	4	3.9%	172	4	2.3%	112	10	8.9%	254	13	5.1%	326	28	8.6%
교위(7급)	근속	182	32	17.6%	354	36	10.2%	125	15	12.0%	516	41	7.9%	213	11	5.2%
	시험	108	12	11.1%	83	11	13.3%	80	11	13.8%	46	8	17.4%	130	8	6.2%
	심사	4	0	0.0%	4	0	0.0%	3	0	0.0%	1	0	0.0%	4	0	0.0%
	소계	294	44	15.0%	441	47	10.7%	208	26	12.5%	563	49	8.7%	347	19	5.5%
교사(8급)	근속	59	14	23.7%	44	15	34.1%	30	7	23.3%	329	26	7.9%	169	13	7.7%
	시험	811	61	7.5%	346	40	11.6%	292	12	4.1%	124	18	14.5%	498	28	5.6%
	심사	0	0	0	0	0	0	2	0	0.0%	2	0	0.0%	1	0	0.0%
	소계	870	75	8.6%	390	55	14.1%	324	19	5.9%	455	44	9.7%	668	41	6.1%

자료: 법무부 교정본부 내부자료 (국회의원실 요구자료 2014.12.26)

이를 엿볼 수 있는 것이 최근 5년 간, 심사에 의해서 ‘교사’, ‘교위’ 계급으로 승진 한 사례는 한 사람도 없었음을 확인할 수 있다. 오히려 교사, 교위 등의 하위직 여성 교정공무원이 근속에 의한 승진이 전체 성별비율보다 더 높은 것을 주목해 볼 필요가 있다. 이는 가정과 직장을 모두 고려하여야 하고, 자녀양육기와 중첩 되는 시기라는 점에서 대다수 여성 교정공무원은 남성 공무원처럼 집중적으로 승진시험을 준비할 수 없는 환경에 놓여 있을 가능성을 내포하고 있다고 보아야 할 것이다.

전체적으로 여성 교정공무원의 승진현황에서 나타난 결과를 보면, 2010년부터 최근에 이룰수록 승진비율이 오히려 낮아지는 양상을 보여준다. 또한 심사에 의해서 승진이 결정되는 ‘교정관’ 이상의 계급에서 승진 사례를 찾아보기 어려울 만큼 매우 적음을 알 수 있다. 이는 앞서 <표 II-12>에서 보았듯이 2014년 현재 ‘교정관’ 이상 여성 교정공무원의 수가 불과 24명에 그치고 있어, 관리직 진출을 위한 여성 인력풀이 매우 협소하다는 사실과 심사승진에서 여성배제, 그리고 고위직으로 승진 인력풀을 제공하게 될 하위직의 여성 교정공무원이 처한 그다지 밝지 않은 현실(예컨대, 전체 여성 승진비율이 오히려 낮아지는 추세 등)이 복합적으로 작용하고 있다고 여겨진다.

3) 여성 교정공무원 부서배치 현황 및 추이

현재 전국의 교정기관은 교도소 36개, 구치소 11개, 지소 3개 등 총 50개가 있으며, 교도소는 수형자 형 집행 업무 및 교정교화를 통한 사회복지 지원에 관한 사무와 미결수용자의 수용에 관한 업무를 관장하고, 구치소는 주로 미결수용 업무를 관장한다. 부속 기구로는 교도소와 구치소 공통부서로서 총무과, 보안과, 직업훈련과, 사회복지과, 복지과, 의료과를 두고 있으며, 그 외 기관 특성 및 기능에 따라 출정과, 분류심사과, 민원과, 시설과, 국제협력과 등을 두고 있다.

부서별 배치현황을 보면, 보안과의 경우 전체 인원 구성원 중 62.8%가 배치되어 있으며, 그 외 총무과 7.5%, 복지과 5.8% 순으로 나타났으나, 여성 교정공무원의 경우 여자 수형자 및 미결수용자 관리업무를 담당하는 보안과에 전체 여성 교정공무원 중 33.6%가 배치되어 있고, 14.8%는 총무과, 14.0%는 사회복지과에 배치되어 있다.

보안과의 경우 수형자의 수용·구금·규율·계호·이송·석방 및 보안 등에 관한

업무를 수행한다. 사회복지과는 수형자의 교육 및 교화에 관한 업무를 수행하면서 이 역시 수용자와의 접촉이 많은 부서 중의 하나이다.

교정 조직은 직무에서 성별분리체계를 비교적 엄격히 유지하고 있다. 즉 남자 수용자는 남성 교정공무원이, 여자수용자는 여성 교정공무원이 관리하는 방식이다. 따라서 여성 교정공무원은 여자수용자가 없는 교정 기관에서는 행정, 서무, 총무 등의 업무를 주로 맡고, 업무의 범위가 극히 제한적으로 이루어지는 경향이 있다. <표 II-16>을 통해서 최근 5년간의 여성 교정공무원의 부서배치 현황을 살펴보았다. 총무과, 민원과, 의료과, 분류심사과 등에 여성 교정공무원이 교정직 내 전체 여성비율 이상으로 많이 분포하는 것을 볼 수 있다. 반면에 수용자와 접촉이 비교적 많은 부서들에는 교정직 내 전체 여성 교정공무원의 비율과 유사한 수준의 비율 또는 다소 낮은 분포를 보여주고 있다. 보안과, 사회복지과, 복지과, 직업훈련과 등이 그렇다. 그리고 남성의 일과 여성의 일을 구분하는 성역할 고정관념이 작용하는 부서배치도 일부 눈에 띈다. 예컨대, 시설과나 의료분류과에는 여성공무원이 최근 5년간 1명도 없거나 한두 명 정도에 그치고 있음을 알 수 있다. 여전히 성별 고정관념에 의한 부서배치의 성별분리가 확고히 자리 잡고 있다는 반증이다. 이러한 경향은 이 자료에서는 볼 수 없지만, 경비, 총기관리 등의 부서에서도 이와 같으리라는 것을 쉽게 짐작해 볼 수 있다. 문제는 이러한 구분을 하고, 부서를 배치하는 객관적 기준은 사실 상 존재하지 않음에도 사회문화적으로 관행적으로 성별분리를 적용하고 있다고 할 수 있다. 남자수용자 대상의 교정업무는 남성이, 여자수용자 대상의 교정업무는 여성이 해야 한다는 객관적 기준 역시 존재하지 않는다고 보아야 할 것이다.

<표 II-16> 여성 교정공무원 부서배치 현황

		민원과	보안과	복지과	분류심사과	사회복지과	수용기록과	시설과	의료과	의료분류과	직업훈련과	총무과	출정과
2010	전체	415	9663	880	216	554	128	39	502	16	450	977	572
	여성	50	701	45	25	37	12	0	50	0	13	139	19
	여성비율	12.0%	7.3%	5.1%	11.6%	6.7%	9.4%	0.0%	10.0%	0.0%	2.9%	14.2%	3.3%
2011	전체	422	9720	879	212	577	131	55	527	16	465	981	589
	여성	55	712	44	22	41	11	0	61	1	19	140	20
	여성비율	13.0%	7.3%	5.0%	10.4%	7.1%	8.4%	0.0%	11.6%	6.3%	4.1%	14.3%	3.4%
2012	전체	434	9892	888	212	584	128	51	546	16	473	988	612
	여성	61	716	48	22	41	11	0	64	1	21	131	20
	여성비율	14%	7%	5%	10%	7%	9%	0%	12%	6%	4%	13%	3%
2013	전체	431	9942	884	212	616	127	50	553	16	467	975	622
	여성	62	733	46	21	46	10	0	64	0	22	144	20
	여성비율	14.4%	7.4%	5.2%	9.9%	7.5%	7.9%	0.0%	11.6%	0.0%	4.7%	14.8%	3.2%
2014	전체	446	9602	889	287	770	137	48	548	21	513	1042	660
	여성	61	722	48	20	43	8	0	66	0	23	145	22
	여성비율	13.7%	7.5%	5.4%	7.0%	5.6%	5.8%	0.0%	12.0%	0.0%	4.5%	13.9%	3.3%

자료: 법무부 교정본부 내부자료 (국회의원실 요구자료 2014.12.26.)

* 모든 세 개 이상 본부나 지청에 있는 부서를 합산하였고, 법무부 교정기획과, 대전청 국제협력과, 출장소 두 곳(논산, 서산)의 경우를 제외하여 총계가 다소 차이가 남

4) 여성 교정공무원 육아휴직 현황 및 추이

한편 2014년 말 기준 교정직 육아휴직 대상자 4,156명 중 약 6%가 육아휴직을 이용하였고, 여성 대상자의 경우는 30%, 남성은 3%만이 육아휴직을 이용하고 있다. 이는 우리나라 전체 공무원 육아휴직 이용비율이 31.0%인 점과 비추어 유사한 수준임을 알 수 있다. 한편 남성 교정공무원의 육아휴직 비율은 우리나라 전체 공무원의 육아휴직 이용 비율이 1.5%인 것과 비교해 다소 높은 이용률을 보였다고 할 수 있다. 다만 육아휴직 대체율이 지난 5년 간, 단 한 건도 없는 것은 최근의 국가적 모성보호 정책과 매우 상충되는 것으로 이에 대한 대책 마련이 시급한 것으로 보인다.

<표 II-17> 교정직 공무원 육아휴직자 이용수 및 대체현황

구분	대상자수			이용자수			이용비율			대체율	
	계	남	여	계	남	여	계	남	여	대체자수	대체율
2010	3343	3014	329	154	57	97	5%	2%	29%	0	0
2011	3453	3107	346	194	67	127	6%	2%	37%	0	0
2012	4022	3603	419	209	68	141	5%	2%	34%	0	0
2013	4119	3683	436	253	110	143	6%	3%	33%	0	0
2014	4156	3716	440	254	121	133	6%	3%	30%	0	0

자료: 법무부 교정본부 내부자료 (국회의원실 요구자료 2014.12.26.)

2. 공직 내 인사제도 변천과 여성공무원의 지위²⁾

2절에서는 공직 내 여성공무원 인사제도가 어떠한 변화과정을 거쳐 왔고, 공직 내 인사 관행이나 조직문화 속에서 채용, 승진, 직무배치 등에서의 여성공무원의 지위가 어떠한 양상으로 나타나는지를 개괄적으로 살펴보았다.

가. 여성공무원 관련 인사제도의 변천

1) 제도 변화

우리 헌법의 전문은 ‘모든 영역에서 각인의 균등한 기회를 균등히 함’과 동시에 헌법 제11조 제1항에서 ‘모든 국민의 평등권을 보장하고, 정치, 경제, 사회, 문화적 생활의 모든 영역에서 성별에 따른 차별을 금지’하고 있다. 여성에 대한 차별금지 와 보호조항을 구체적으로 제시하는 것이 「남녀고용평등법」이라 할 수 있다. 1987년에 처음 제정되어 1988년 4월부터 시행된 「남녀고용평등법」은 여성의 고용을 촉진하기 위한 특별법의 성격을 띠는 것으로 모집·채용에서 여성배제를 금지하고 여성의 평생근로권을 실질적으로 보장하기 위하여 모성보호 및 복지시설을 강화하고, 전문적인 구제기관으로 고용평등위원회 등을 신설하였다(제갈돈, 2000).

이에 정부는 「남녀고용평등법」시행과 발맞추어 여성공무원 채용에서의 성차별 문제 시정을 위하여, 「국가공무원임용시행령」(1989. 6. 16. 대통령령 제12,730호 개정 이전의 것)³⁾ 개정을 통해 국가공무원 채용에서 남녀구분모집을 폐지하기에 이르렀다(권경득, 2000; 박수경, 2013에서 재인용). 또한 1995년 정부는 세계화추진위원회를 통해 여성의 사회 참여 확대를 위한 10대 과제를 선정하고⁴⁾ 이를 대

2) 본 보고서에서 인용한 법령은 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)에서 영역 및 내용을 참고하여 작성하였음.

3) 공무원임용시행령 제2조: “시험실시 기관이 장은 결원보충을 원활히 하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 성별·근무예정지역별·근무예정기관별·거주지별로 분리하여 실시할 수 있고~”라고 되어 있는 제2조 단서 중 “성별”을 삭제하였음(1989. 6. 16. 대통령령 제12,730호로 개정).

4) 1995년 10월 세계화추진위원회는 세계화, 정보화를 맞아 여성의 사회적 역할과 사회참여 확대를 위한 10대 과제를 선정하고 세부추진 방안을 마련하였음. 10대 추진과제는 ① 민간참여를 통한 보육시설의 획기적 확대, ② 방과 후 아동 지도를 위한 제도 도입, ③ 학교 급식의 전면적 실시, ④ 여성의 공직 참여 비율 제고를 위한 목표 설정(5급 행정직과 외무직, 7급 행정 공안직 공채에서 2000년까지 여성 20% 채용 추진), ⑤ 공기업 신규 채용 시 여성고용 인센티브 제도 도입, ⑥ 모성보호 비용의 사회적 분담체계 확립

통령에게 보고한 것을 계기로, 1995년 12월 「여성발전기본법」이 제정되어 1996년 7월부터 시행되기에 이른다. 이 법 제6조에는 ‘국가 및 지방자치단체는 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위 안에서 그 참여를 촉진하기 위하여 관련법령이 정하는 바에 따라 잠정적인 우대조치를 취할 수 있다’고 규정함으로써, 공무원 채용시험에 여성채용목표제를 도입하는 근거를 마련하게 된다. 이에 따라 개정된 「국가공무원임용시행령」(1995. 12. 22. 대통령령 제14838호)에 의하여, 행정·외무 고등고시, 7급, 9급 등 국가공무원 채용시험에 일정 비율 채용목표를 설정하여 여성공무원을 선발하도록 하는 잠정적 우대조치를 도입하게 되었다. 그러나 여성공무원에 대한 잠정적 우대조치는 여성공무원 채용인원을 일정비율 할당하는 것이 아니라 일정비율의 목표치를 설정해 두고, 여성공무원 합격자가 이에 미달하였을 경우만, 미달된 인원수만큼만 정원 외로 추가 합격시킨다는 특징을 갖고 있었고, 2002년까지 한시적으로 적용될 예정이었다.

여성공무원채용목표제가 종료될 시점에 즈음하여 「여성발전기본법」의 주관부처인 여성부와 「공무원임용시험령」의 주관부처인 행정자치부가 이 제도의 존속에 대한 상반된 의견이 제시되었고, 이에 상호 절충적인 대안으로서 남녀의 성비를 함께 고려하는 「양성평등채용목표제」로 전환이 이루어졌다. 이 제도는 2003년부터 2012년까지 연장하여 시행하도록 하는 한편 목표비율도 상향조정하였다. 「양성평등채용목표제」는 다시 2012년 11월 27일 「공무원임용시험령」제20조의 개정(여성 또는 남성의 선발예정인원 초과합격)과 안전행정부 ‘균형인사지침’에 의거하여 2013년부터 2017년까지 그 적용기간을 연장하여 시행하고 있다.

또한 「여성발전기본법」이 계기가 되어 2002년 3월 26일 중앙인사위원회는 여성관리자임용목표제, 승진기회의 양성균등 보장, 인사결정과정에서 여성공무원 참여 확대 그리고 주요 보직에 여성을 배치하는 것을 골자로 하는 「여성공무원인사관리지침」을 수립하여 시행하게 되었고, 같은 해 10월에는 부처별로 여성관리자 임용확대 5개년 계획을 수립·시행하는 등의 성과를 이루기도 하였다.

<표 II-18>은 여성공무원 임용관련 제도 및 정책 변화과정을 보여주고 있다.

(출산급여의 사회보험화 추진), ⑦ 여성인력양성체계 개선, ⑧ 여성 관련 정보 네트워크 구축, ⑨ 여성발전기본법 제정(1996년부터 시행), ⑩ 대중매체를 통한 성차별의식 개선(방송 관련 위원회 여성위원 비율 2005년까지 30%로 확대) 등이었음(정무장관 제2실, 1995; 김선욱, 2002에서 재인용).

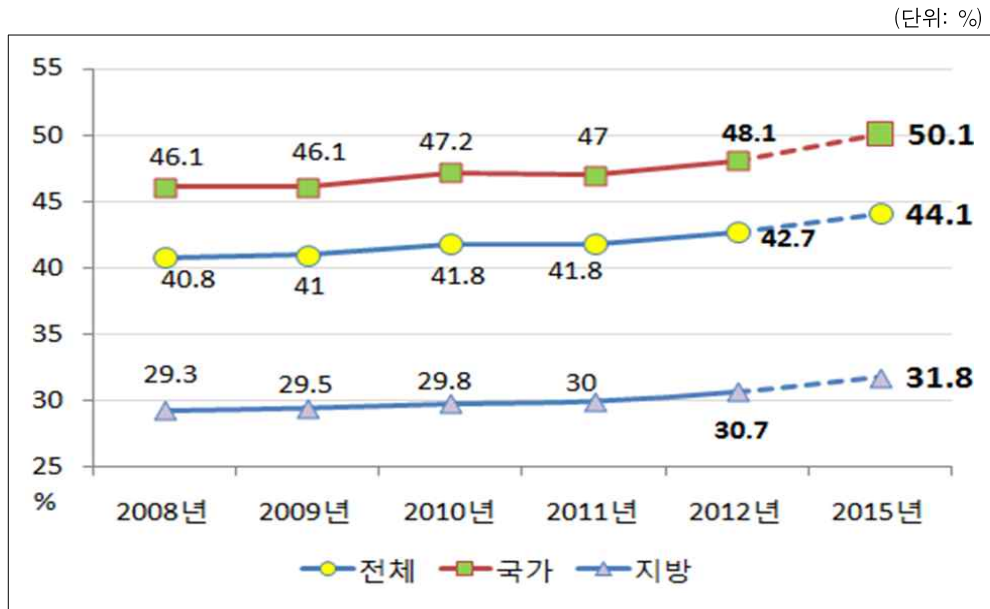
<표 II-18> 여성공무원 임용관련 제도변화과정

주요법령	제도 및 정책
남녀고용평등법 (1987.12)	<ul style="list-style-type: none"> · 공무원 임용에 있어서 남녀성별 구분모집 철폐(89.6) · 여성공무원 인사운영지침 통보(93.9) · 여성공무원 인사관리지침 통보(93.12)
여성발전기본법 (1995.12)	<ul style="list-style-type: none"> · 공무원 육아휴직제 및 가사휴직제 도입: 국가공무원법 및 지방 공무원법 개정(94.12) · 세계화 추진위원회 여성의 사회참여확대방안 수립: 여성의 공직 참여비율 제고 목표 설정(95.10) · 공무원 임용 시험령 및 지방공무원 임용령 개정 <ul style="list-style-type: none"> - 공무원 채용시험에 여성채용목표제를 도입(95.12/지방 96.3) - 공무원 채용시험에 「양성평등채용목표제」 도입(02.12/지방 02.12) · 공무원인사업무 관장부처인 행정자치부에 여성정책담당관실 설치(98.2) · 여성공무원발전기본계획수립(99.4) · <제대군인 지원에 관한 법률> 제8조 제1항 위헌 결정(99.12) · 여성채용목표제실시지침 수립(96.12, 99.4)
성별영향분석 평가법 (2011.9)	<ul style="list-style-type: none"> · 여성공무원인사관리지침 수립(02.3/지방 02.5) · 여성관리자 임용확대 5개년 계획 수립(02.10) · 「양성평등채용목표제」 실시지침 수립(02.12/지방 03.1) · 「양성평등채용목표제」 한시적 실시(03.02) · 여성공무원 관리직 인사지침 마련 (05.1) · 국가재정법 작성 시 성인지 예산제도 근거마련 (06) · 균형인사 운영지침 제정(08.6) · 지방공무원 균형인사 운영지침 제정(08.6) · 성인지예산 국회제출 시작 (10/지방 13) · 지방공무원 임용령 개정 <ul style="list-style-type: none"> - 셋째 자녀 육아휴직시 최대 3년까지 승진소요연수에 반영(11.2) · 「양성평등채용목표제」 연장 실시 (13. 5)

자료: 박수경 (2013). 한국 행정조직의 성 대표성에 관한 연구. 한국공공관리학보, 제27(3), 99-122

2) 여성 공무원 임용현황과 「양성평등채용목표제」

1989년 공무원 남녀구분모집을 폐지한 이래로 여성의 임용이 지속적으로 증가하여 2012년 말 행정부(국가·지방)와 헌법기관을 포함한 여성공무원은 전체 공무원(994,291명)의 42.7%(424,757명)에 이르렀고, [그림 II-5]에서 볼 수 있는 것처럼 공직부문 여성인력은 계속 증가하는 양상을 보여 주고 있다.



[그림 II-5] 연도별 여성공무원 비율

특히 중앙정부 공무원의 여성비율은 2004년 40.4%에서 꾸준히 증가해 2012년 말에는 48.1%에 달하고 있다. 이러한 추세와 함께 국가직의 다수를 차지하는 여성 교육공무원의 비율이 지속적으로 증가하는 추세를 감안하면, 2015년에는 여성이 남성보다 더 높은 비율을 차지할 것이라는 전망치를 내놓고 있다(안전행정부, 2013. 6. 28.일자 보도자료).

전체 국가직 공무원 1,001,272명 가운데 여성은 429,042명으로 42.8%를 차지하고 있으며, 교육공무원의 경우 2013년 말 기준으로 전체 354,410명 중 여성이 240,917명으로 68.0%에 이르고, 지방공무원의 여성비율 역시 2004년 25.2%였던 것이 2012년 30.7%로 지속적인 증가세를 보이고 있다. 하지만 국가직 여성공무원 429,042명 중 여성교육공무원이 차지하는 비율이 56.2%에 이르기 때문에 다양한 영역에서 여성공무원의 비율은 고른 분포를 이룬다고 보기는 어렵다.

<표 II-19> 중앙 및 지방자치단체 여성공무원 현황

(단위: 명, %)

연도	중앙정부			지방자치단체		
	전체	여성	여성비율	전체	여성	여성비율
2004	577,685	233,669	40.4	256,424	64,683	25.2
2005	566,086	245,196	43.3	266,176	70,568	26.5
2006	582,837	255,202	43.8	272,584	75,608	27.7
2007	603,131	272,636	45.2	275,484	78,855	28.6
2008	610,300	281,118	46.1	275,231	80,666	29.3
2009	615,490	284,022	46.1	278,303	82,178	29.5
2010	622,737	293,917	47.2	279,636	83,282	29.8
2011	621,313	292,038	47.0	281,035	84,239	30.0
2012	622,424	299,539	48.1	284,355	87,239	30.7

자료: 주재선, 송치선, 박건표 (2014). 2013 한국의 성인지 통계, 한국여성정책연구원.

한편, 공무원 채용고시 합격자 중 여성비율을 보면 꾸준히 증가하여 2013년에는 7급 35.2%, 9급 42.7%에 이른다.

<표 II-20> 공무원 채용고시 합격자 여성비율

(단위: 명, %)

연도	7급 행정직			9급 행정직		
	전체	여성	여성비율	전체	여성	여성비율
1990	528	39	7.4	4,155	1256	30.2
1995	334	5	1.5	1,281	412	32.2
1996	383	25	6.5	2,259	745	33.0
1997	367	27	7.4	1,925	716	37.2
1998	75	9	12.0	910	194	21.3
1999	422	28	6.6	1,213	251	20.7
2000	560	93	16.6	2,709	1013	37.4
2001	531	89	16.8	2,611	1031	39.5
2002	517	147	28.4	2,585	1317	50.9
2003	500	115	23.0	1,587	806	50.8
2004	398	112	28.1	1,510	724	47.9
2005	575	159	27.7	1,968	883	44.9
2006	991	252	25.4	2,398	1140	47.5

38 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

연도	7급 행정직			9급 행정직		
	전체	여성	여성비율	전체	여성	여성비율
2007	641	212	33.1	2,522	1162	45.5
2008	1049	343	32.7	3,058	1376	45.0
2009	461	174	37.7	2,068	968	46.8
2010	365	127	36.3	1,462	633	43.3
2011	328	111	33.8	1,345	559	41.6
2012	409	145	35.5	1,875	804	42.9
2013	472	166	35.2	2,200	939	42.7

자료: 주재선, 등 (2014). 2013 한국의 성인지 통계, 한국여성정책연구원.

국가고시의 경우 역시 2000년 이후 크게 증가하기 시작하여, 2013년 행정고시는 39.4%, 외무고시는 59.5%, 사법고시는 40.2%를 차지할 정도로 크게 증가하였다.

<표 II-21> 국가고시 합격자 여성비율

(단위: 명, %)

연도	행정고시			외무고시			사법시험		
	전체	여성	여성비율	전체	여성	여성비율	전체	여성	여성비율
1992	281	9	3.2	30	3	10.0	-	-	-
1995	183	19	10.4	35	2	5.7	308	27	8.8
2000	203	51	25.1	30	6	20.0	801	151	18.9
2001	233	59	25.3	30	11	36.7	991	173	17.5
2002	257	73	28.4	35	16	45.7	998	239	23.9
2003	223	71	31.8	28	10	35.7	906	190	21.0
2004	262	89	34.0	20	7	35.0	1009	246	24.4
2005	258	106	41.1	19	10	52.6	1001	323	32.3
2006	269	115	42.8	25	9	36.0	994	375	37.7
2007	262	120	45.8	31	21	67.7	1011	354	35.0
2008	271	124	45.8	35	23	65.7	1005	382	38.0
2009	274	113	41.2	41	20	48.8	997	355	35.6
2010	299	129	43.1	35	21	60.0	814	338	41.5
2011	344	127	36.9	29	16	55.2	707	264	37.3
2012	348	141	40.5	32	17	53.1	506	211	41.7
2013	353	139	39.4	37	22	59.5	306	123	40.2

자료: 주재선, 등 (2014). 2013 한국의 성인지 통계, 한국여성정책연구원.

공직분야 여성참여 확대를 위해 마련된 「여성채용목표제」는 1996년 도입 당시 2002년까지 한시적으로 운영될 예정이었다. 초기에는 행정/외무고시, 7급 행정, 공안, 외무 행정직 시험에만 적용하였고, 여성비율이 비교적 높은 9급 공무원은 적용대상에서 제외되기도 하였다. 채용목표율은 1996년 첫해에는 10%를 목표로 설정하였다가 이후 목표비율을 상향조정하여, 1997년 13%, 1998년 15%, 2000년 20%까지 그 비율이 상향되었다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 목표비율에 미달한 인원만큼만 정원 외 추가합격이 이루어지는 제도이기 때문에 이 제도의 혜택을 받는 여성공무원의 수는 많지 않았다. 실제로 여성채용목표제 적용합격자는 국가고시에서는 1996년부터 1999년까지 4년 동안 외무고시에서 1명뿐이었고, 7급 공채에서는 69명으로 7급 공채에서 가장 많은 여성들이 혜택을 받았다. 그러나 전체합격자 중 여성채용목표제의 적용을 받아 합격된 여성공무원은 연도별로 보면, 1996년 19명(0.6%), 1997년 20명(0.6%), 1998년 14명(0.9%), 1999년 40명(1.9%)으로 공직분야에 여성참여에 실질적 기여를 하였다고 보기는 어렵다는 평가이다(배득중, 김영미, 2002; 최순영, 조영미, 양건모, 이화진, 2007)

한편 2003년부터는 「국가공무원임용시행령」(2002. 12. 26. 대통령령 제17813호) 개정에 근거하여 「양성평등채용목표제」로 명칭이 변경되었으며, 공무원 채용 시 여성 또는 남성 중 어느 한쪽이 합격자 비율의 30%에 미달할 때, 하한 성적 범위 내에서 해당 성별의 응시자를 목표 비율만큼 추가 합격시키도록 하였다. 이전의 「여성채용목표제」가 모집단위 10명 이상의 시험에 적용되었던 것과 달리, 「양성평등채용목표제」는 선발 예정인원이 5명 이상인 5급 및 7·9급 공무원 채용시험을 대상으로 하며, 교정직렬·보호직렬 등 일부 직렬은 적용대상에서 제외하였다. 중앙행정기관의 경우, 2013년 「양성평등채용목표제」에 따른 추가합격자는 모두 12명으로, 5급에서 4명, 7급에서 8명이었다. 이 가운데 5급에서 추가 합격된 2명은 남성이었고, 여성은 5급에서 2명, 7급에서 8명으로 총 10명이 추가 합격하였다. 「양성평등채용목표제」가 실시되어, 지금까지 추가합격자는 남성과 여성 모두에게서 나왔으며, 최근으로 올수록 추가합격자의 수는 점차 감소하고 있는 추세를 보인다(2003년 39명; 2007년 24명; 2013년 12명).

2013년 지방자치단체의 신규채용 중 「양성평등채용목표제」에 따른 추가합격자는 117명이었으며, 이 중 여성은 21명이다. 지방자치단체의 「양성평등채용목표제」 실시의 경우도, 이에 따른 추가합격자가 남성과 여성 모두에게서 나와 양

성 모두가 혜택을 받은 것으로 나타났다. 한시적으로 도입되었던 「양성평등채용 목표제」는 2012년 말에 그 기간이 종료될 예정이었으나, 여성가족부와 안전행정부의 협의를 통해 제도 유지의 필요성이 제기됨에 따라 2013년부터 2017년까지 다시 연장 시행하게 되었다(여성가족부, 2014).

다른 한편으로는 「양성평등채용목표제」가 공직 내 성불평등 구조를 개선하기 위한 적극적 조치라는 의미에서 긍정적인 부분도 있으나, 실질적 수혜자가 소수에 지나지 않는다는 점 때문에 이 제도의 실효성에 대해 의문을 갖는 이들도 있다. 또한 여성이 적극적 조치의 대상자라는 낙인 효과를 낳거나 남성들에게 역차별 논쟁의 빌미를 주는 등 조직 내 여성공무원의 심리적 불이익을 야기하여 여성에게 실질적인 도움을 주지 못한다는 비판도 있다(문미경, 김혜영, 최무현, 2006; 최순영 등, 2007 재인용). 양성평등 관련 기존 제도나 정부정책의 효과성이 예상보다 높지 않았다는 연구결과도 보고되었다(박상희, 김병섭, 2006; 이주희, 한영희, 성현정, 인정, 2007; 원숙연, 조승은, 2009; 우양호, 2014에서 재인용).

3) 여성관리자 현황 및 임용목표제

「여성채용목표제」 실시와 「군복무가산점제 폐지」 등 적극적인 여성정책의 시행으로 여성공무원 비율은 27.7%(1996년)에서 32.8%(2001년 말)로 증가되었으나 공직부문에서의 여성비율은 선진국들에 비해 여전히 낮은 편이다. 즉 5급 이상의 관리직보다는 6급 이하 직급의 하위직에 편중되어 있는 것이 현주소이다. 이에 정부는 관리직급에서 나타나는 여성공무원 인력구조에서의 불균형을 개선해 나가기 위해, 2006년 12월까지 정부 전체의 5급 이상 관리직 공무원 중 여성비율이 10%이상이 되도록 하는 정책을 추진하기에 이른다. 이는 여성들의 공직 참여 확대에 중점을 두고 추진하여 왔던 「여성채용목표제」에서 한 걸음 더 나아가, 관리직에서 여성공무원들을 적극적으로 육성·지원하는 정책이란 의미를 갖는다.

당시 중앙부처의 인사를 총괄하는 중앙인사위원회는 2002년 3월 여성관리자 임용목표제 실시, 승진기회의 양성균등 보장, 인사결정과정에 여성공무원의 참여 확대, 여성 국·과장임용확대 추진 등을 담은 「여성공무원 인사관리지침」을 수립·시행하였고, 각 부처로부터 「여성관리자 임용확대 5개년 계획」을 수립·제출토록 하였다.

이후 공직 내 여성대표성을 강화하기 위한 「4급 이상 여성관리자 임용 확대

계획」 등을 지속적으로 추진하고 있다. 정부는 2011년까지 4급 이상 여성관리자 10% 임용을 목표로 「제1차 4급 이상 여성관리자 임용확대 5개년 계획(2007~2011)」을 추진하였고, 2012년부터 2017년까지 4급 이상 여성관리자 15% 임용을 목표로 「제2차 여성관리자 임용확대 계획」을 추진하고 있다. 또한 기관별로 과장급 직위에 최소 1명 이상, 여성을 임용할 것을 권고하는 등 여성관리자 확대를 위해 노력하고 있다. 그럼에도 불구하고 2013년 말 기준으로 4급 이상 여성관리자 비율은 9.9%에 머물고 있고, 2007년에 비해 3.7%가 증가하는데 그치고 있다.

<표 II-22> 제1차 4급 이상 여성관리자 임용확대 5개년 계획(2007~2011)

구분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
목표	6.2%	6.1%	6.9%	7.9%	10.0%
실적	6.2%	6.1%	6.8%	7.4%	8.4%

주) 대상기관: 정부업무평가 대상 기관(42개 중앙행정기관 / '12년의 경우 40개 기관)

주) 대상직종: 일반직(연구·지도직 포함), 별정직, 일반임기제, 외무직 대상

출처: 안전행정부 (2014). 공직 내 여성관리자 임용확대. 정보공개자료.

<표 II-23> 제2차 여성관리자 임용확대 계획(2012~2017)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
목표	9.1%	9.9%	10.9%	12.0%	13.5%	15.0%
실적	9.3%	9.9%	-	-	-	-

주) 대상기관: 정부업무평가 대상 기관(42개 중앙행정기관 / '12년의 경우 40개 기관)

주) 대상직종: 일반직(연구·지도직 포함), 별정직, 일반임기제, 외무직 대상

출처: 안전행정부 (2014). 공직 내 여성관리자 임용확대. 정보공개자료.

지방자치단체 또한 여성공무원이 양성평등의 관점에서 능력을 발휘하며 근무할 수 있도록 「5급 이상 여성관리자 임용 확대 계획」을 중점 추진하고 있다. 정책추진 주관기관인 안전행 정부는 2012년 말 현재 9.9%인 5급 이상 여성공무원 임용 비율을 2016년까지 15.1% 이상으로 확대하겠다는 목표 아래 「제2차 관리직 여성공무원 임용확대 5개년 계획(2012~2016)」을 추진하는 한편, 지방자치단체 별로 1명 이상의 여성공무원인 과장이나 국장 또는 부단체장이 임용될 수 있도록 지방자치단체장이 노력해 줄 것을 권고하였다. 그 결과, <표 II-24>에서 보

는 바와 같이 2013년 말 현재 5급 이상 여성공무원 비율은 10.7%까지 확대되어 지난 2007년에 비해 3.6%가 증가한 것을 볼 수 있다.

<표 II-24> 지방자치단체 5급 이상 여성공무원 임용확대목표 및 실적

연도	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
목표	7.1	7.6	8.3	8.9	9.6	10.3	11.4
실적	7.1	7.6	8.1	8.6	9.2	9.9	10.7

자료: 안전행정부 (2014). 2014 안전행정통계연보.

최근 10년간 중앙정부 4급 이상 여성공무원은 지속적 증가세를 보였다. 그러나 여전히 4급 이상 여성공무원은 8.8%에 그치고 있어, 2012년 기준 전체 여성공무원이 48.1%였음을 감안하면, 여전히 대다수 여성공무원이 하위직에 머물고 있는 현실임을 알 수 있다.

<표 II-25> 중앙정부 4급 이상 여성공무원 비율

(단위: 명)

	4급이상			고위공무원			3급			4급		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
2004	5,469	156	2.9%	380	4	1.1%	763	12	1.6%	4,326	140	3.2%
2005	6,117	197	3.2%	468	1	0.2%	913	18	2.0%	4,736	178	3.8%
2006	6,421	248	3.9%	899	9	1.0%	534	22	4.1%	4,988	217	4.4%
2007	7,008	318	4.5%	980	10	1.0%	613	25	4.1%	5,415	283	5.2%
2008	6,776	334	4.9%	901	13	1.4%	559	22	3.9%	5,316	299	5.6%
2009	6,971	404	5.8%	948	18	1.9%	606	28	4.6%	5,417	358	6.6%
2010	7,014	442	6.3%	936	22	2.4%	617	28	4.5%	5,461	392	7.2%
2011	7,132	521	7.3%	976	31	3.2%	652	26	4.0%	5,504	464	8.4%
2012	7,326	601	8.2%	1033	38	3.7%	686	34	5.0%	5,607	529	9.4%
2013	7,256	640	8.8%	991	37	3.7%	659	34	5.2%	5,606	569	10.1%

주: 일반직공무원 2013.12.31. 현재

자료: 안전행정부 (2014). 2014 안전행정통계연보.

<표 II-26>은 5급 이상을 보더라도 중앙정부가 2012년 들어서야 겨우 10%를 넘겼으며, 지방자치단체는 여전히 9.9%에 그치고 있다.

<표 II-26> 5급 이상 중앙 및 지방자치단체 여성공무원 현황

	중앙정부 -전체(명)	중앙정부 -여자(명)	중앙정부 -여자비율(%)	지방자치단체 -전체(명)	지방자치단체 -여자(명)	지방자치단체 -여자비율(%)
2001	31,703	1,605	5.1	16,367	864	5.3
2002	32,503	1,749	5.4	16,493	877	5.3
2003	33,496	1,975	5.9	17,056	929	5.4
2004	33,605	2,222	6.6	17,261	1,019	5.9
2005	34,582	2,186	6.3	17,496	1,036	5.9
2006	35,742	2,487	7.0	18,313	1,199	6.5
2007	37,557	2,920	7.8	18,959	1,349	7.1
2008	38,348	2,724	7.1	19,076	1,457	7.6
2009	36,286	3,021	8.3	19,579	1,595	8.1
2010	37,075	3,348	9.0	20,078	1,730	8.6
2011	37,703	3,720	9.9	20,390	1,869	9.2
2012	43,784	4,932	11.3	20,934	2,064	9.9

자료: 한국여성정책연구원 (2014). 5급 이상 여성공무원 현황, 성인지통계DB시스템(검색일자: 2014. 10. 17.)

나. 보직 및 배치에서의 성차별

여성공무원 비율은 증가하나 정책결정과정에 참여할 수 있는 지위에 있는 고위 관리직 여성공무원 수가 여전히 낮은 이유는 여성 공무원의 보직 배치와 밀접하게 연관이 있다는 연구가 다수 있다. 즉 한국의 여성공무원은 직종분리현상에 의해 민원, 전산, 사회복지, 문화, 교육, 보건 등의 분야에 집중되어 있으나, 정책·기획, 경제·재정, 감사 등 핵심적 분야에는 그 비율이 매우 저조하다는데서 원인을 설명하고 있다.(김원홍, 김은경, 김혜영, 1999; 김복규, 강세영, 1999; 박수경, 2013에서 재인용).

일반적으로 공무원 경력형성의 전형적 특징이 비 핵심부서에서 핵심부서로의

수평적 이동을 통해 관리직으로의 상향 이동을 하는 것인데 여성 공무원들은 조직 내에서 전략적이고 핵심적인 부처(인사, 기획, 정책, 재무 등)로 수평이동이 제한되어 핵심관리직으로의 상향이동이 제약을 받게 된다는 것이다(홍미영, 2004a; 최순영 등, 2007).

이에 행정자치부의 '지방자치단체 여성공무원 인사관리 지침'(2004)에서 보직 관리에 관한 사항을 다음과 같이 정하고 있다. 첫째, 모든 직위에 남녀공무원을 차별 없이 보직 부여하는 것을 원칙으로 한다. 둘째, 여성공무원이 특정 부서에 편중되거나 장기배치 되지 않도록 하고, 주요보직에 배치될 수 있도록 적극 노력한다. 셋째, 여성공무원의 능력과 경력발전을 위해 희망보직제를 적극 추진하며, 상급기관과의 인사교류를 활성화 한다. 넷째, 각 기관은 인사담당부서에 여성공무원이 1인 이상 배치될 수 있도록 하고, 승진·근무성적평정·상훈 등 각종 인사 관련 위원회에도 여성공무원이 참여할 수 있도록 노력한다(김영미, 2006).

이후 행정자치부가 수행한 인식조사에 의하면 여성 공무원들은 채용에서는 어느 정도의 기회의 평등에 도달하였으나 보직배치에서는 아직도 성차별이 존재한다고 인식하고 있다. 공무원평등의식 및 근무 만족도 조사(2004)에서 「여성공무원 인사관리지침」 이행실태에 대한 조사를 실시한 결과 여성공무원의 경우 승진 기회의 차별(40.8%) 다음으로 '차별 없는 보직부여'가 잘 지켜지지 않는다고 하였다(행정자치부, 2005; 최순영 등, 2007에서 재인용). 보직배치에서의 차별은 남성공무원과 여성공무원의 인식차이가 두드러져 남성들은 남녀가 보직배치에서 평등하다고 응답한 비율이 45.5%인 반면 여성의 경우 평등하다는 응답이 32.4%로 여성들이 더 불평등하게 느끼고 있는 것이다(행정자치부, 2005; 최순영 등 2007에서 재인용).

실제 여성공무원의 경우 첫 임용발령 후 부여받은 보직이 주로 서무나 민원 관련 창구 업무 등을 담당하게 하는 경향이 크다. 공직사회에서 남녀 공히 첫 보직으로 민원부서에 배치된다 하여도 남자는 2-3년 지나면 다른 행정업무를 볼 수 있도록 우선적으로 고려해 주는 경향이 있으나, 여성공무원의 경우에는 이러한 고려 대상에서 배제되는 경우가 많다. 그러다 보니 출발단계인 첫 보직에서부터 다른 직무를 맡을 기회가 제한되는 경향이 있으며, 또한 순환보직 없이 동일한 업무를 장기간 수행하게 됨으로써 다양한 직무능력을 개발하지 못하는 결과를 가져온다. 특히 여성공무원 보직의 경우 기획, 인사, 예산, 감사 등 비중이 있

는 부서보다 주로 민원부서의 창구업무나 여성·아동·노인 등 사회복지 관련 부서에서 단순·반복 업무에 집중되는 경향이 있다. 이러한 여성공무원의 편중된 보직인사로 인하여 조직적 측면에서는 총체적인 인력활용에 있어 제약을 받게 되고, 개인적 측면에서는 여성공무원 개인의 업무만족도를 떨어뜨려 사기의 저하 및 업무성과의 저하를 초래하게 된다. 또한 이와 같이 한정된 영역에서의 보직 제한은 여성공무원의 근무평정과 승진에도 부정적 영향을 미칠 가능성이 크다. 이로 인해 상당수의 여성공무원은 낮은 근무평정을 받을 가능성이 높고, 결국 승진에서도 불이익을 받게 되는 악순환이 반복될 수 있다(김영미, 2006).

여성공무원의 보직 현황 자료(행정안전부, 2008; 박혜영, 정재명, 2009에서 재인용)를 분석한 결과에 의하면, 여성공무원은 민원 부서 74.2%, 기획 및 정책 부서 9.3%, 인사·서무 부서 8.4%, 예산 및 회계 부서 7.6% 등의 순으로 배치되고 있으며, 특히 여성공무원의 다수가 민원업무를 담당하는 부서나 업무에 집중되어 있는 것을 볼 수 있다. 그렇지만 여성공무원들이 기획 및 정책업무를 주로 담당하는 기획평가 부서 18.4%, 감사 부서 18.4%, 여성 관련 부서 4.5% 등의 배치 현황을 보이고 있어서 이들 핵심부서에 여성공무원의 배치가 아예 차단되었다고 보기는 어려운 측면이 있다. 다만 이와 같이 인사·서무 및 예산·회계 등의 핵심부서에 상당수 여성공무원이 배치되어 있더라도 그들이 담당하는 업무가 주로 서무, 문서, 지출, 경리 등의 보조적이거나 단순·반복적 업무에 집중되고 있다는 점이 여전히 문제라는 지적이 따르고 있다(박혜영, 정재명, 2009).

아래의 <표 II-27>은 박혜영, 정재명(2008)에서 보여주고 있는 ‘지방자치단체 주요부서 여성공무원 증가 추이’ 자료에서 2012년까지 자료를 추가하여 작성한 것이다. 이를 통해 주요부서 여성공무원 배치현황 추이를 살펴보면, 주요 핵심부서들이라 할 수 있는 ‘기획’, ‘예산’, ‘인사’, ‘감사’ 등의 부서에 배치된 여성공무원의 비율이 2001년 11.6%에 불과하였으나 2012년 33.6%로 세배 가까운 증가를 보였음을 알 수 있다. 하지만 주요 부서에 여성공무원의 배치가 크게 증가하는 추세를 보이고 있다 하더라도, 앞서 <표 II-26>에서 보았듯이 5급 이상의 관리직 여성공무원이 10% 정도에 머물고, 나머지 90%가 하위직급에 집중되고 있는 점을 고려하면, 핵심부서의 여성공무원들 역시 여전히 보조적이거나 단순·반복적 업무를 담당하고 있을 가능성이 남아 있다는 것을 쉽게 추정해 볼 수 있다.

<표 II-27> 지방자치단체 여성공무원 보직 현황

(단위: 명, %)

		합계	기획	예산	인사	감사	실국 주무과
2001	전체	6,816	1,377	1,579	2,018	1,842	-
	여성	788	165	224	253	146	-
	비율(%)	11.6	12.0	14.2	12.5	7.9	-
2003	전체	5,778	1,487	1,187	1,417	1,687	-
	여성	840	251	176	246	167	-
	비율(%)	14.5	16.9	14.8	17.4	9.9	-
2005	전체	28,268	1,581	1,256	1,655	1,559	22,217
	여성	6,727	338	253	359	193	5,584
	비율(%)	23.8	21.4	20.1	21.7	12.4	27.1
2006	전체	30,760	1,532	1,460	1,788	1,719	24,261
	여성	7,945	370	359	398	248	6,570
	비율(%)	25.8	24.2	24.6	22.3	14.4	27.1
2007	전체	32,939	1,740	1,465	1,839	1,751	26,144
	여성	9,442	451	403	460	276	7,852
	비율(%)	28.7	25.9	27.5	25	15.8	30
2008	전체	30,054	1,892	1,510	1,662	1,854	23,136
	여성	8,500	561	419	418	308	6,794
	비율(%)	28.3	29.7	27.7	25.2	16.6	29.4
2009	전체	29,424	1,822	1,447	1,679	1,836	22,640
	여성	9,052	565	440	442	363	7,242
	비율(%)	30.8	31	30.4	26.3	19.8	32
2010	전체	28,819	1,853	1,349	1,608	1,954	22,055
	여성	9,126	601	429	444	405	7,247
	비율(%)	31.7	32.4	31.8	27.6	20.7	32.9
2011	전체	28,383	1,774	1,315	1,667	1,998	21,639
	여성	9,114	577	433	456	442	7,206
	비율(%)	32.1	32.5	32.9	27.4	22.1	33.3
2012	전체	31,793	1,742	1,480	1,718	2,102	24,751
	여성	10,696	599	530	508	498	8,561
	비율(%)	33.6	34.4	35.8	29.6	23.7	34.6

자료: 행정안전부 (2008). 지방자치단체 여성공무원 통계(박혜영, 정재명, 2009에서 재인용).
 안전행정부 (2013). 2009-2012 각 년도 안전행정부 인사통계.

여성 공무원들이 인사에서 가장 성차별을 심하게 느끼는 부분이 승진과 관련된 부분이다(홍미영, 2004a; 김재기, 2006; 최순영 등 2007에서 재인용). 승진이란 조직계층 상의 지위가 상승, 직급체계 상의 신분 상승을 의미하며, 임금의 상승을 동반한다(김재기 2006; 최순영 등 2007). 여성 공무원을 대상으로 한 승진차별에 대한 연구는 90년대 후반부터 지금까지 활발하게 이루어져 왔다(권경득, 2000; 제갈돈, 2000; 김태일, 2000; 배득중, 김판석, 김영미, 2000; 박천오, 김상목, 2001; 홍미영, 2004a 2004b 2005; 김재기, 2006; 이영애, 2006; 이주희, 한영희, 성현정, 인정, 2006에서 재인용). 그러나 승진, 교육, 전보제한, 보직 등에 있어 여성 공무원에 대한 차별적 대우가 있음을 제시하고 있는 것은 사실이지만, 정부 내 여성공무원의 비율이나 남녀승진소요연수 등 통계 수치를 제시하는데 그치고 있어 실제 조직 내에서 일어나는 차별의 다양한 양상 및 기제를 충분히 보여주지는 못해 왔다(이주희 등, 2006).

다만 이주희 등(2006) 연구에서 실증적 분석이 시도되었는데 유리천장 가설을 검증하기 위해서 여성이 [n]직급에서 [n+1]직급으로 승진할 확률과 남성이 [n]직급에서 [n+1]직급으로 승진할 확률의 산술적 비율을 사용한 라이트와 백스터(Wright & Baxter, 2000)의 방식⁵⁾을 원용하여 중앙부처와 지자체 공무원의 남녀별 전·현직급 비율을 분석하였다. 그 결과, 3급 이상의 경우, 전 직급 대비 현 직급에서의 여성비율이 전혀 나타나지 않는데, 이것은 과거 여성이 행정고시 응시 및 합격률이 현저히 낮았기 때문인 것으로 보인다. 하지만, 직급이 5급에서 4급으로, 6급에서 5급에서, 7급에서 6급으로 이동할 때에는 분명히 여성은 남성에 비해서 전 직급 대비 현 직급으로의 승진비가 남성비율의 80%에도 못 미치는 것으로 나타났다. 여성이 한 단계 상위직으로 이동할 가능성이 남성에 비해서 낮은 것이다. 이러한 것으로 볼 때 여성들의 승진이 지체되는 직급은 5급, 6급, 7급으로 보인다. 오히려 초급 관리직급에서 여성의 진급률이 남성에 비해 현저히 뒤떨어지는 현실은 비고시출신의 경우 공직 경력 시작의 초기단계에서부터 유리천장이 가로막고 있다는 사실을 보여준다.

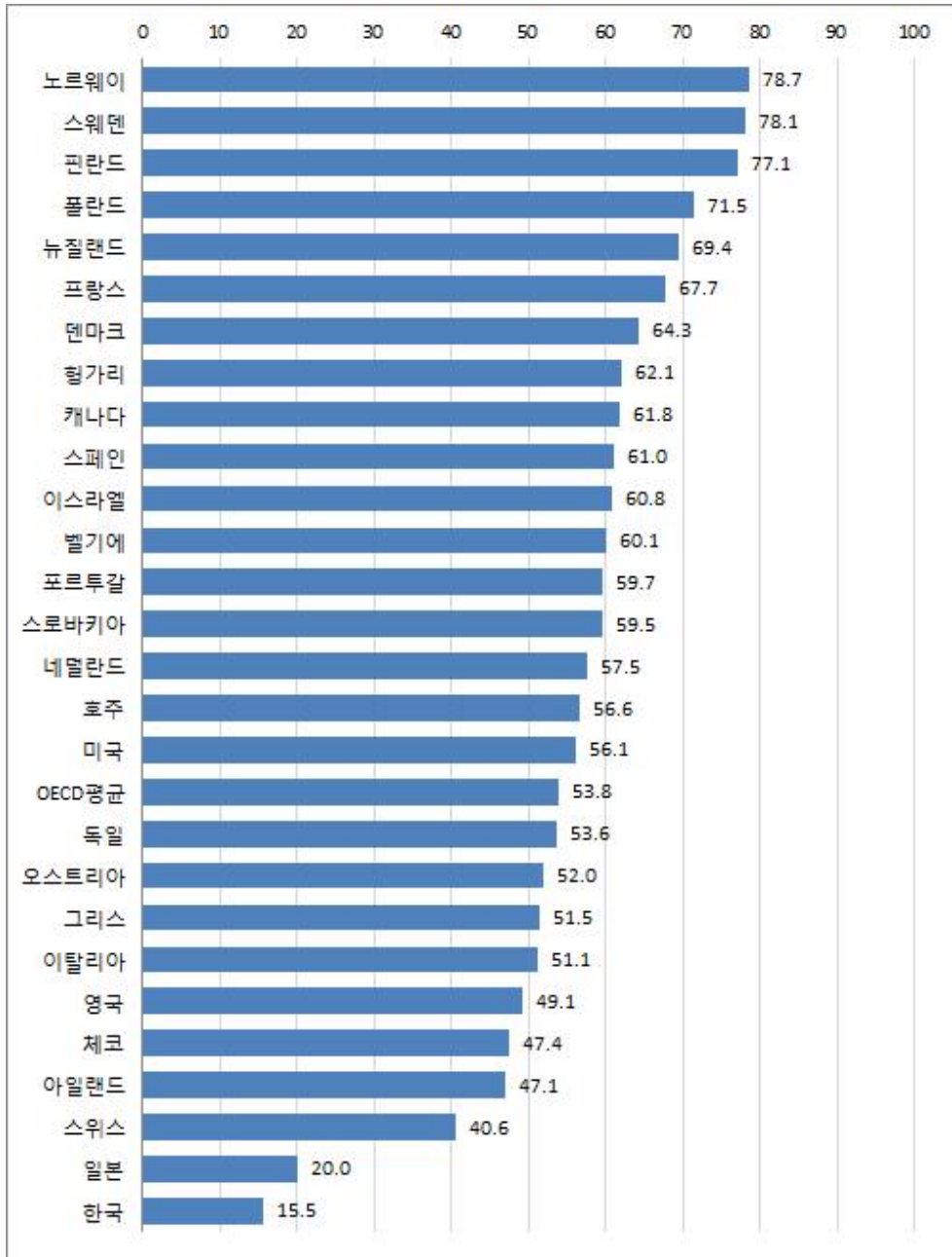
5) 미국 노동통계국에서 사용한 방법으로 여성이 승진할 확률과 남성이 승진할 확률의 비가 1이 되지 않으면 성에 따른 승진 가능성의 차이가 있다고 판단한다. 즉 젠더 간 불평등이 존재한다고 볼 수 있는 기준으로는 4/5법칙을 이용하여 승진대상자 대 실제 승진자의 비율이 남성비율의 80% 혹은 4/5에 미치지 못하는 경우 여성이 승진차별을 받고 있다는 혐의를 두었다(이주희 등, 2006).

<표 II-28> 중앙부처 및 지자체 직급별 전직급/현직급 비율

직급	중앙부처			지자체		
	남성진급 확률	여성진급 확률	여성진급 확률 남성진급 확률	남성진급 확률	여성진급 확률	여성진급 확률 남성진급 확률
1-2급	0.18	0	0	0.28	0	0
2-3급	0.02	0	0	0.2	0	0
3-4급	0.10	0.10	1	0.13	0	0
4-5급	0.48	0.34	0.70	0.17	0.15	0.88
5-6급	0.53	0.34	0.64	0.34	0.13	0.38
6-7급	1.01	0.48	0.48	0.79	0.19	0.24

출처: 이주희, 한영희, 성현정, 인정 (2006). 여성공무원 배치 및 승진 차별실태조사. 국가인권위원회 2006년도 연구용역보고서.

[그림 II-6]은 OECD의 최근 자료를 이용하여 산출된 유리천장 지수(Glass Ceiling Index)를 보여준다. 유리천장 지수는 관리직 등의 상위직으로의 여성 진출을 가로막는 보이지 않는 장벽이란 의미에서 유래한 것으로, 여성의 경력개발과 일하기 좋은 여건이 마련되어 있는 정도를 나타내는 지수를 말한다. 이 지수는 경제주간지 이코노미스트지가 ‘세계 여성의 날(3월 8일)’을 맞아 매년 발표하는 지수로서, 대학 이상 고학력에서의 남녀비율 격차, 경제활동참여율, 남녀 임금격차, 여성 관리직 및 임원 비율, 평균임금 대비 보육료, 유급 출산휴가 기간, 여성 국회의원 비율 등 9개 지표로 구성되었으며, 지수 값이 낮을수록 여성에 대한 차별이 크다는 것을 나타낸다. 2013년을 기준으로 OECD 국가 27개국의 유리천장 지수 순위를 매긴 결과, 우리나라는 27개국 중에 27위로 최하위를 차지하였고 지수는 15.5였다. 한국은 OECD 평균에 비해서 37.3점의 차이를 보였고, 관리직 비율 지표에서 OECD 평균보다 22점(31.6점 vs. 9.6점)이 낮았고, 임원비율에서 10.6점(12.5점 vs. 9.6점)이 낮은 것이 순위에 큰 영향을 미친 것으로 분석된다.



자료: 이코노미스트 (2014). <http://www.economist.com/news/business/21598669-bestand-worstplaces-be-working-woman-glass-ceiling-index>. (검색일자: 2014. 10. 30.)

[그림 II-6] 국가별 유리천장 지수

승진과 관련하여 더 중요한 요소는 승진에 걸리는 기간이라 할 수 있다. 성별로 비교했을 때, 5급 이하까지 진급하는데 소요되는 기간에서 거의 차이가 없으나, 5급에서 4급으로 진급하는데 남성은 평균 7.5년, 여성은 평균 9.4년이 걸리는 것으로 나타나, 남성이 여성보다 약 2년 정도 진급기간이 짧은 것으로 나타났다. 이러한 결과에 비추어 보면, 여성에 대한 승진 차별은 5급 이상 관리직에서부터 시작 된다고 할 수 있다(행자부, 2002; 최순영 등, 2007, p.15에서 재인용). 하위직이나 초급관리직에 해당되는 7급에서 5급까지 승진하는데 걸리는 소요기간이 성별로 차이를 보이지 않는다는 결과는 앞서의 이주희 등(2006)의 남녀 승진 확률 비교 결과와는 상충되는 결과로도 보이는데, 이주희 등(2006)의 결과는 승진대상자 대 실제 승진한 사람을 대비한 확률비교의 결과라면, 여기에서 승진 소요기간 평균 자료는 실제 승진한 사람의 승진기간을 성별로 비교한 때문이라고 해석된다.

한편, 교육훈련과 관련한 현황을 살펴보면 2개월 이상 장기교육 대상자 중 55.6%가 여성공무원인 것으로 나타나, 장기교육에서 여성의 참여가 비교적 활발한 것으로 보이나 국외 장기 교육훈련의 경우 여성공무원의 참가 비율은 28.8%에 그치고 있어, 국내 장기교육 참여에 비해 상대적으로 낮은 경향이 있으며, 여성공무원의 국외 교육훈련이 대부분 해외 견학 수준의 단기 훈련에 그치고 있다(행정자치부, 2002; 최순영 등, 2007, p.28에서 재인용).

공무원 교육훈련사업의 세출예산 및 임금효과 추정을 위해 2008년 공무원총조사 자료를 분석한 조선주, 문미경, 임희정(2009)의 연구에 따르면, 교육훈련 프로그램 중 여성공무원 비중이 가장 높은 교육프로그램은 9급 신규채용자과정으로서 여성공무원이 52.86%를 차지하는 것으로 나타났고, 지역인재채용자과정은 52.08%, 신입관리자과정 42.39%, 7급 신규자과정 38.73%로 나타났다. 반면에 고위정책과정과 고위공무원단후보자과정에는 여성교육비중이 매우 저조하였다. 또한 사이버교육에서 여성공무원의 비중이 높은 반면에, 혁신주도과정, 고객지향과정, 결과지향과정, 비전제시과정, 의사소통과정, 그리고 정책관리능력향상과정에서는 여성공무원의 비중이 5%에도 못 미치는 것으로 나타났다. 공무원총조사에 나타난 국외 교육훈련의 경우, 공무원 응답자 94,848명 중 5,881명(6.20%)이 교육을 받은 것으로 나타났으며, 그 중 남성이 5,052명(85.90%), 여성이 829명(14.10%)으로, 남성이 여성에 비해 6배 이상 국외훈련을 더 받는 것으로 조사되었다. 직렬별로 보면, 일반직의 경우 여성이 14.1%, 행정, 기술직의 경우는 12.9%, 연구직의 경우는 19.6%로 나타났다(조선주 등, 2009).

다. 공직 내 구성원들의 성차별적 태도와 조직문화

1) 구성원들의 성차별적 태도와 고정관념

공직 내 제도적 차원의 차별적 요인은 상당부분 해소되었지만, 여성공무원이 성차별이 가장 심하다고 느끼는 승진의 경우 제도적 요인 보다는 성차별 인식과 공직 내 조직문화에서 그 요인을 찾을 수 있다.

지금까지 남녀관계와 양성평등 문제에 관한 연구들의 주된 이슈들 역시 성차별적 태도와 편견, 여성배제의 조직구조 및 남성 중심적 문화, 고정관념과 관행 등을 규명하는 문제였고 이에 따른 해결방안들이 모색되고 있다(Reskin & McBrier, 2000; Merrick, 2002; Olsson, 2002; Roth, 2004; Stern, Dumont, Mullenix, & Winters, 2007; 우양호, 2014에서 재인용).

특히 공직 내 인사 상의 차별 중 두드러진 차별은 여성의 승진을 막는 유리 천장과 주요부서 배치를 저해하는 유리벽이라고 할 수 있는데 이러한 차별의 원인은 뚜렷한 제도적 요인 보다는 남성 중심적인 조직 문화 및 남녀의 일에 대한 성역할 기대와 태도 등의 인식 요인과 문화적 요인에서 찾고 있다. 여성에 대한 차별이 일어나는 데는 여성 비친화적인 근무조건, 남성위주의 조직문화, 여성 자신의 내부적 문제, 여성의 가정에 대한 부담감, 남성들의 여성에 대한 심리적 불편함, 여성은 관리자로서 리더십이 부족하다는 고정관념 등이 유리천장을 강화시키는 역할을 하고 있다(Morrison, 1987; 최순영 등, 2007, p.29에서 재인용).

우선 성역할 고정관념이 관리직 여성을 부자연스럽게 바라보게 하고, 이러한 인식은 남성이 여성보다 더욱 강하게 나타난다. 조직 내에서 여성공무원에게는 돌봄이라는 전통적으로 여성에게 기대하는 성역할과 유사한 보조적인 역할들을 맡기는 반면, 남성에게는 더 많은 권한과 전문성이 요구되는 업무들을 맡기는 경향이 있다. 성 고정관념이나 성별분업과 같은 사회·문화적 고정관념이나 비합리적인 편견이 승진이나 보직을 결정하는데 중요한 영향을 미칠 수 있다. 승진심사 과정에서 비합리적이고 근거 없는 편견, 여성이 이루어낸 성과에 대한 폄하, 최고관리자는 남성이어야 한다는 고정관념, 기타 개인적 특성이 영향을 미치게 된다(홍미영, 2004b, p.최순영 등, 2007에서 재인용).

우양호(2014)의 연구는 공직사회의 양성평등 문제에 대해 ‘양가적 성차별주의 이론(Ambivalent Sexism Theory)’을 적용하여 기존의 노골적인 형태의 성차별

의식과 은밀하고 교묘한 형태의 성차별의식이 갖는 이중성을 밝히고 있다. 즉, 조직에서의 양가적 성차별의식은 여성에 대한 적대감과 애정 그리고 질서와 보호의 감정이 뒤섞인 이중적인 속성의 적대적 성차별의식과 온정적 성차별의식으로 나타난다는 것이다. 적대적 성차별의식은 지배적 가부장주의, 경쟁적 성 분업화, 적대적 이성애로 특징지어지며, 온정적 성차별의식은 보호적 가부장주의, 보충적 성 분업화, 친교적 이성애로 특징지어진다. 온정적 성차별주의자는 전통적인 여성상에 근거한 고정관념적 시각으로 여성을 평가하며, 가사일이나 육아와 같은 제한된 역할에 여성이 보다 적합한 것으로 본다는 점에서 차별적이지만, 주관적으로 그런 여성에게 느끼는 감정은 일면 긍정적이고 친절한 태도로 드러난다(Abrams, Viki, Masser, & Bohner, 2003; 우양호, 2014에서 재인용). 조직사회가 노골적인 성차별주의 대신 보다 암묵적인 형태의 성차별주의로 변모되어가면서, 남성 중심적인 권력구조에 도전하는 여성들에 대해서는 배제(exclusion)의 의미를 담은 적대적 성차별주의를 보이는 대신에, 전통적인 성역할을 수행하거나 유지하는 여성에 대해 격려와 보상을 주는 방식의 온정적 성차별주의를 보이는 양면성을 지니는 경향이 있다(Christopher & Wojda, 2008; Thomae, 2010; Lee, Fiske & Glick, 2010; 우양호, 2014에서 재인용). 이러한 양가적 성차별의식은 현실적으로 남녀 모두에게 관찰되었고, 성별 차이가 크게 나타났으며, 양성평등과 연관성이 높았다(우양호, 2014). 이러한 양가적 성차별 문화는 여성으로 하여금 차별적 성역할 고정관념을 받아들이고 조직사회 불평등에 대한 인식을 완화시켜 차별구조를 고착시키는 원인으로 작용하고 있다.

성역할 고정관념은 육아휴직 이용자의 여성 집중화 현상에서도 그대로 드러난다. 육아휴직 사용자는 2003년 786명이었으나 2004년 794명, 2005년 962명으로 매년 꾸준한 증가세다. 2006년에는 이용자가 큰 폭으로 늘어나면서 3세 미만 자녀를 둔 대상공무원 중에서 여성의 경우 20.24%, 5명 중 1명꼴로 육아휴직을 이용한 것으로 집계되었다. 반면 같은 조건의 남성공무원 중에서는 육아휴직 이용률이 0.58%로 매우 낮아, 육아 부담이 여전히 여성에게 편중된 것을 볼 수 있다. 전체 육아휴직 대상자 중 실제 이용률은 2003년 이후 꾸준히 상승하고는 있지만 2006년 말 기준으로 4.34%에 불과한 실정이었다(행정자치부, 2006년도 중앙행정기관 공무원 출산휴가 및 육아휴직 현황 조사). 2008년부터는 육아휴직 요건이 '3세 미만'에서 '6세 이하 초등학교 취학 전' 자녀를 둔 공무원으로 완화되었고,

여성공무원의 경우 최대 3년까지 휴직이 가능해졌다. 육아휴직 대상자는 그 이후 다시 만 6세에서 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 공무원으로 확대되었고, 현재에는 남녀 공무원 모두에게 적용되는 제도로 정착되기에 이르렀다. 이와 같은 제도 변화과정을 거쳐, <표 II-29>에서 보듯이 2013년 말 현재 일반직 공무원 중 육아휴직 대상자 중 여성은 31.0%가 이용하였고, 남성은 1.5%가 이용하여 2006년에 비해 증가하였으나, 육아에 대한 부담이 여전히 여성 공무원에게 전가되고 있는 현실은 크게 달라지지 않고 있음을 보여주고 있다.

<표 II-29> 전체공무원 육아휴직 이용현황 2013년 말 기준

대상자수(명)			이용자수(명)			이용비율(%)			대체현황	
계	여	남	계	여	남	계	여	남	대체자수	대체율
80,850	19,736	61,114	7,050	6,122	928	8.7	31.0	1.5	5231	74.2

자료: 안전행정부 (2014). 2014 안전행정통계연보.

주: 대상자는 연도 말 현재 만 8세 이하(취학중인 경우는 초등학교 2학년 이하)의 자녀를 둔 남녀 공무원

행정부 국가공무원 중 일반직(연구·지도직 포함), 기능직, 별정직, 계약직, 특정직(교사 제외)

육아휴직 이용이 여성공무원에게 편중되어 있는 이러한 현실은 비교적 남녀 모두 육아휴직 이용 조건이 용이한 공직사회 내에서조차 육아에 대한 부담이 여성의 몫이라는 고정관념이 지배적이라는 사실을 유추해 볼 수 있게 하며, 여성공무원에게 편중된 육아휴직 사용은 결국 승진이나 배치, 교육훈련 등에서의 여성을 배제하는 것을 정당화하는 기제와도 무관하지 않음을 알 수 있다.

최순영 등(2007)의 연구에서는 ‘여성이 취직을 하더라도 집안일과 자녀양육은 여자의 책임이다’라는 질문에는 유의한 성차가 나타나지 않았는데 이는 여성 역시 집안일과 자녀양육이 여성 자신의 책임이라고 여기기 때문에 나타난 결과로 보인다. 실제 여성 스스로 출산과 양육에 대한 책임 때문에 여성관련 업무를 선호한다든지 공간과 시간적 제약이 덜한 보직을 선호할 수밖에 없는 한계로 이어진다. 여성에게 일과 가정의 양립을 위한 부담이 더욱 강하게 요구되어 자녀가 어릴수록 스트레스를 크게 받게 되고, 이는 직무역량에도 영향을 미칠 것이 예상된다. 양육을 위해 여성비율이 높은 조직이나 여성업무로 인식되는 부서로의 쏠림 현상은 같은 경험을 공유하는 여성이 많은 부서에서 이를 이해받음으로써 그

스트레스를 조금이나마 벗어나고자 하는 여성의 부득이한 선택일 가능성이 높다고 볼 수 있다.

박천오(2010)의 연구는 여성공무원이 대표관료제 이론⁶⁾에 부합하는 여성 대표적 역할인식을 지니고 있는지를 연구한 결과 긍정적 수준으로 나타났으나 전통적 역할 수용도 역시 높게 나타나 여성공무원들이 전통적 역할을 저해하지 않는 범위에서 여성의 관점과 이익을 고려하고 있음을 밝히고 있다.

2) 남성중심적 조직문화와 여성공무원 직무능력평가

여성의 직업적 업무능력과 무관하게 성별로 위계화 된 조직문화에서 업무 시간외에 주로 이루어지는 회식문화 등을 통해 형성되는 인간관계가 승진에 결정적인 영향을 미친다는 점을 여러 연구에서 밝히고 있다(조선주 등, 2009). 이러한 회식문화를 통해 형성되는 ‘사회적 관계망’은 주요보직에 배치되어 승진에 영향을 미친다. 그러나 문제는 남성과는 달리 여성들은 대부분이 재생산 노동을 부가적으로 담당하고 있기 때문에 남성적 ‘사회적 관계망’에의 접근이 상대적으로 어렵고, 이러한 접근의 어려움으로 인한 남성중심의 회식문화에의 부적응은 조직의 인사에 보이지 않게 영향을 미친다(조선주 등, 2009).

남성과 여성의 공직자 능력 및 자질에 대한 인식에는 성별차이가 크며, 상급자와 하급자 간의 차이가 큰 것으로 나타나고, 여성들과 인사 담당자와의 인식차도 크다(이영애, 2006). 여성들은 남성에 비해 업무 능력의 차이가 크지 않다고 인식하는 반면 남성들은 상대적으로 여성들이 업무능력이 떨어진다고 인식한다(최순영 등 2007).

상급자나 인사 담당자들은 여성의 승진이 어려운 이유로 여성들의 업무 능력 부족을 주요 원인으로 들고 있다. 여성 공무원의 업무 능력에 대한 성별차이가 큰 것은 남성들이 기존의 성역할 고정관념에 영향을 받았거나 남성중심적인 조직 문화에서 여성의 가치에 대한 평가절하에 기인한다고 할 수 있다. 실제로 여성의 업무 능력과 생산성이 남성과 차이가 나지 않는다는 연구가 이를 뒷받침해 준다(박천오 등, 2001).

6) 대표관료제 이론은 정부관료제의 대표성 확보를 위한 이론으로서 공무원 총원 등에 인종이나 성과 같은 사회인구학적 특성을 반영토록 함을 핵심 내용으로 하고 상징적 효과를 넘어 해당 집단의 이익을 위한 실제 행태를 보이는 것이다(박천오, 2010).

이러한 인식에는 성별 도식의 영향을 꼽고 있다. 성별도식이란 모든 사람들이 나름대로 지니고 있는 성별에 대한 비의식적 신념체계이다. 여기서 중요한 것은 신념에 의한 생각과 행동들이 비의식적이라는 점을 강조하는데, 우리사회에서 성별에 대한 의식이 아무런 의식 없이 부지불식간에 자동적으로 활성화 되어 일어날 수 있다는 점이다. 전통적인 여성성과 남성성에 기초하여 여성의 직업능력을 과소평가하고 남성의 직업능력을 과대평가하는 성별도식이 자리 잡고 있기 때문에 여성들 보다는 남성들에게 더 비중 있는 역할과 책임을 물을 수 있는 업무를 부여하고자 한다는 점이다. 무의식적인 성별도식은 공직 내 여성과 남성 개개인에 대해 인지하고 대하는 방식에 영향을 미친다(조선주 등, 2009).

또한 관리자의 경우에도 고정관념적 평가가 있는데, 전통적으로 유능한 관리자는 성과 지향적이고 공격적이며 권위적이라는 편견이 그것이다. 이러한 고정관념적 평가로 인해 여성과 관리자를 연결 짓기보다는 ‘남성(성)=관리자’의 등식이 자연스럽게 받아들여진다. 이로 인해 (유능한)관리자의 자질에 대한 고정관념적 평가는 여성성보다는 남성성에 가깝게 된다. 실제로 관련 연구에 따르면 시간의 흐름에도 불구하고 관리직에 대한 전통적 평가는 여전히 견재하여 남녀 모두 관리자의 자질은 남성적인 것으로 인지하는 것으로 나타나고 있다. 이러한 관리직의 남성적 성-유형화와 여성성과 관리직과의 불합치성은 여성이 관리직에 진출하는 비율이 높아지는 현실적 변화에도 불구하고 여성과 ‘성공적인’ 관리자와는 거리가 있는 것으로 인식하게 만든다(원숙연, 2009).

뿐만 아니라 관리자에 대한 고정관념적 평가는 관리직 대부분을 남성이 차지하면서 더욱 고착화되어 ‘남성(성)=관리자’ 라는 성역할 고정관념을 더욱 강화시키는 결과를 낳았고, 여성들의 리더십이 남성들에 비해 부족하다는 평가로 이어지게 된다. 선행연구들에 따르면 남성관리자는 과업 지향적인 리더십 형태를 보여주는 반면 여성관리자는 관계 지향적인 리더십의 행태를 보여주고 있다고 한다(Valentine & vnn Godkin, 2000; 최순영 등, 2007에서 재인용). 여성과 남성의 리더십 유형의 차이가 있음에도 불구하고 남성적 리더십을 진정한 리더십으로 보려는 편견을 극복하지 않고서는 여성관리자가 정당한 평가를 받기는 어려울 것이다.

여성에 대한 성불평등적인 편견들은 여성들을 업무배치나 승진에서 차별하는 기제가 되어 여성 공무원의 업무 만족도를 저하시킬 수 있다. 직무만족이란 직무

에 대한 개인의 일반적 태도를 의미하는데 직무의 난이도, 도전감, 중요성, 다양성, 동료와의 관계 등 직무자체의 내재적 가치에서 오는 내재적 만족감과 보상, 작업환경, 직무와 관련된 승진 등 직무 수행의 결과에 따라 직무 이외의 요인으로부터 부여되는 보상 가치에 대한 외재적 만족이 있다(박천오, 강제상, 권경득, 김상묵, 2001). 이러한 구성원의 직무만족도는 근무하는 부서의 여성의 대표성(비율)과 조직문화의 유형에 따라 다르게 나타날 수도 있다(권경득 2009).

성차별은 업무 스트레스를 높이고 직무만족도와 업무 수행의 질적 수준을 낮출 수 있다(최순영 등 2007).

특히 성차별 유형 중 직무만족도에 영향을 미치는 주요한 요인으로 직장 내 성희롱을 꼽을 수 있다. 성희롱을 경험한 사람은 스트레스를 받아 조직구성원을 불신하게 된다. 공직 내 성희롱 피해 발생 정도를 밝힌 최순영 등(2007) 연구에 의하면 ‘지난 2~3년 간 성희롱을 경험한 적이 있느냐’는 질문에 여성 16.2%(56명)가 ‘있다’고 응답하였고, 직급별로 그 사례수를 알아본 결과, 여성의 경우에 3급, 4급은 ‘성희롱’을 경험한 사람이 없었으나, 5급에서부터 10급까지는 각 직급별로 4명~23명까지 성희롱 피해를 경험한 사람이 있는 것으로 나타났다.

Ⅲ

경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 관련 법령 현황 및 문제점

- | | |
|------------------------------------|----|
| 1. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 관련
법령 현황 | 59 |
| 2. 특정직 여성공무원 관련 법·제도의 문제점 | 76 |

1. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 관련 법령 현황

가. 경찰직 여성공무원 관련 법령 현황

1) 채용

가) 채용원칙과 시험방법

경찰공무원 신규채용은 시험실시를 원칙으로 계급별로 실시⁷⁾하고 공개경쟁채용시험과 특별채용시험으로 구분된다.⁸⁾

경찰공무원의 신규채용시험은 경찰청장이 실시한다.⁹⁾ 경찰청장은 순경(항공경찰분야에 종사할 자를 제외한다)의 공개경쟁채용시험의 실시권과 전투경찰순경으로 임용되어 소정의 복무를 마친 자에 대한 순경으로의 특별채용시험의 실

7) 경찰공무원법 제32조(시험실시의 원칙) 경찰공무원의 채용시험은 계급별로 실시한다. 다만, 결원보충을 원활히 하기 위하여 필요하다고 인정될 때에는 직무분야별·근무예정 지역 또는 근무예정기관별로 구분하여 실시할 수 있다.

8) 경찰공무원임용령 제8조(신규채용) ① 경정 및 순경의 신규채용은 공개경쟁시험으로 한다.

② 경위의 신규채용은 경찰대학을 졸업한 사람 및 대통령령으로 정하는 자격을 갖추고 공개경쟁시험으로 선발된 사람(이하 “경찰간부후보생”이라 한다)으로서 교육훈련을 마치고 정하여진 시험에 합격한 사람 중에서 한다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 특별채용시험으로 경찰공무원을 신규 채용(이하 “특별채용”이라 한다)할 수 있다.

1. 퇴직한 경찰공무원을 퇴직한 날부터 2년 이내에 퇴직 시에 재직하였던 계급의 경찰공무원으로 재임용하는 경우
2. 공개경쟁시험으로 임용하는 것이 부적당한 경우에 임용예정 직무에 관련된 자격증 소지자를 임용하는 경우
3. 임용예정직에 상응하는 근무실적 또는 연구실적이 있거나 전문지식을 가진 사람을 임용하는 경우
4. 「국가공무원법」에 따른 5급 공무원의 공개경쟁채용시험이나 「사법시험법」에 따른 사법시험에 합격한 사람을 경정 이하의 경찰공무원으로 임용하는 경우
5. 「국가공무원법」 제85조에 따라 재학 중에 장학금을 받고 졸업한 사람을 임용하는 경우
6. 섬, 외딴곳 등 특수지역에서 근무할 사람을 임용하는 경우
7. 외국어에 능통한 사람을 임용하는 경우
8. 제주특별자치도의 자치경찰공무원(이하 “자치경찰공무원”이라 한다)을 그 계급에 상응하는 경찰공무원으로 임용하는 경우

9) 다만, 경찰청장이 필요하다고 인정할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 권한의 일부를 소속 기관의 장, 지방경찰청장 또는 지방해양경비안전관서의 장에게 위임할 수 있다.

시권을 소속기관 등의 장에게, 경찰간부후보생의 공개경쟁선발시험의 실시권을 경찰교육원의 장에게 각각 위임한다(경찰공무원임용령 제33조). 경찰청장 또는 시험실시권의 위임을 받은 자는 공개경쟁채용시험을 실시할 때에는 임용예정계급, 응시자격, 선발예정인원, 시험의 방법·시기·장소, 시험과목 및 배점에 관한 사항을 시험실시 20일전까지 공고해야 한다(경찰공무원임용령 제34조).

경찰공무원의 채용시험은 신체검사·체력검사·필기시험·종합적성검사·면접시험 또는 실기시험과 서류전형에 의한다(경찰공무원임용령 제35조).¹⁰⁾ 경정 및 순경의 공개경쟁채용시험은 신체검사→체력검사→선택형 필기시험 → 논문형 필기시험 → 종합적성검사 → 면접시험의 단계에 따라 순차적으로 실시한다. 전 단계의 시험에 합격하지 못하면 다음 단계의 시험에 응시할 수 없다.

나) 응시연령 및 체력검사 기준

경찰공무원 공개경쟁 채용시험에 응시하려는 사람은 경정 이상은 25세 이상 40세 이하, 순경 18세 이상 40세 이하여야 한다. 경찰간부후보생 공개경쟁선발시험에 응시할 수 있는 사람의 나이는 21세 이상 40세 이하이다(경찰공무원임용령 별표1-3).

10) 1. 신체검사는 직무수행에 필요한 신체조건 및 건강상태를 검정하는 것으로 한다.
 2. 체력검사는 직무수행에 필요한 민첩성·지구력 등 체력을 검정하는 것으로 한다.
 3. 필기시험은 교양부문과 전문부문을 구분하되, 교양부문은 일반교양정도를, 전문부문은 직무수행에 필요한 지식과 그 응용능력을 검정하는 것으로 한다.
 4. 종합적성검사는 직무수행에 필요한 적성과 자질을 종합 검정하는 것으로 한다.
 5. 면접시험은 직무수행에 필요한 능력, 발전성 및 적격성을 검정하는 것으로 한다.
 6. 실기시험은 직무수행에 필요한 지식 및 기술을 실습 또는 실기의 방법에 의하여 검정하는 것으로 한다.
 7. 서류전형은 직무수행에 관련되는 자격 및 경력 등을 서면에 의하여 심사하는 것으로 한다.

<표 III-1> 경찰공무원 채용시험 응시연령(제39조제1항 관련)

계급별	공개경쟁채용시험	특별채용시험
경정 이상	25세 이상 40세 이하	27세 이상 40세 이하
경감·경위		23세 이상 40세 이하(정보통신 및 항공 분야는 23세 이상 45세 이하)
경사·경장		20세 이상 40세 이하
순경	18세 이상 40세 이하	20세 이상 40세 이하(합정요원은 18세 이상 40세 이하, 전투경찰순경으로 임용되어 정해진 복무를 마친 것을 요건으로 특별채용하는 경우에는 21세 이상 30세 이하)

경찰공무원 채용시험 체력검사의 평가기준 및 방법은 다음과 같다(경찰공무원 임용령 시행규칙 별표5의2).

<표 III-2> 경찰공무원 채용시험 체력검사의 평가기준 및 방법

구 분		10점	9점	8점	7점	6점	5점	4점	3점	2점	1점
남	100m 달리기(초)	13.0이내	13.1~13.5	13.6~14.0	14.1~14.5	14.6~15.0	15.1~15.5	15.6~16.0	16.1~16.5	16.6~16.9	17.0 이후
	1,000m 달리기(초)	23.0이내	23.1~23.6	23.7~24.2	24.3~24.8	24.9~25.4	25.5~26.0	26.1~26.6	26.7~27.2	27.3~27.9	28.0 이후
	윗몸일으키기(회/1분)	58이상	57~55	54~51	50~46	45~40	39~36	35~31	30~25	24~22	21 이하
	좌우 악력(kg)	61이상	60~59	58~56	55~54	53~51	50~48	47~45	44~42	41~38	37 이하
	팔굽혀펴기(회/1분)	58이상	57~52	51~46	45~40	39~34	33~28	27~23	22~18	17~13	12 이하
여	100m 달리기(초)	15.5이내	15.6~16.3	16.4~17.1	17.2~17.9	18.0~18.7	18.8~19.4	19.5~20.1	20.2~20.8	20.9~21.5	21.6 이후
	1,000m 달리기(초)	29.0이내	29.1~29.7	29.8~30.4	30.5~31.1	31.2~31.8	31.9~32.5	32.6~33.2	33.3~33.9	34.0~34.7	34.8 이후
	윗몸일으키기(회/1분)	55이상	54~50	49~45	44~40	39~35	34~30	29~25	24~19	18~13	12 이하
	좌우 악력(kg)	40이상	39~38	37~36	35~34	33~31	30~29	28~27	26~25	24~22	21 이하
	팔굽혀펴기(회/1분)	50이상	49~45	44~40	39~35	34~30	29~26	25~21	20~16	15~11	10 이하

- 비고: 1. 체력검사의 평가종목 중 1종목 이상 1점을 받은 경우에는 불합격으로 한다.
 2. 체력검사의 평가종목에 대한 구체적인 측정방법은 경찰청장이 정한다.
 3. 100미터 달리기의 경우에는 측정된 수치 중 소수점 둘째자리 이하는 버리고, 1,000미터 달리기의 경우에는 소수점 첫째자리 이하는 버리며, 좌우 악력의 경우에는 소수점 첫째 자리에서 반올림한다.

다) 합격자 결정 기준

경찰공무원의 공개경쟁채용시험 및 경찰간부후보생 공개경쟁선발시험에 있어서는 체력검사의 경우 매 종목 실격 없이 전 평가 종목 총점의 40퍼센트 이상의 득점자를 합격자로 결정한다. 필기시험의 경우에는 매 과목 40퍼센트 이상, 전 과목 총점의 60퍼센트 이상의 득점자 중에서 선발예정인원과 시험성적을 고려하여 고득점자순으로 합격자를 결정한다. 다만, 순경의 공개경쟁채용시험에 있어서는 필기시험의 경우 매 과목 40퍼센트 이상의 득점자 중에서 선발예정인원을 고려하여 고득점자순으로 합격자를 결정한다.

최종합격자의 결정은 면접시험합격자 중에서 ① 체력검사, 필기시험 또는 실기시험 및 면접시험을 실시하는 경우: 체력검사 성적 25퍼센트, 필기시험 성적 또는 실기시험 성적 50퍼센트 및 면접시험 성적 25퍼센트의 비율로 합산한 성적 ② 체력검사, 필기시험, 실기시험 및 면접시험을 실시하는 경우: 체력검사 성적 10퍼센트, 필기시험 성적 30퍼센트, 실기시험 성적 35퍼센트 및 면접시험 성적 25퍼센트의 비율로 합산한 성적 ③ 필기시험, 실기시험 및 면접시험을 실시하는 경우: 필기시험 성적 30퍼센트, 실기시험 성적 45퍼센트 및 면접시험 성적 25퍼센트의 비율로 합산한 성적 ④ 필기시험 또는 실기시험 및 면접시험을 실시하는 경우: 필기시험 성적 또는 실기시험 성적 75퍼센트 및 면접시험 성적 25퍼센트의 비율로 합산한 성적 ⑤ 체력검사 및 면접시험을 실시하는 경우: 체력검사 성적 25퍼센트 및 면접시험 성적 75퍼센트의 비율로 합산한 성적 ⑥ 면접시험을 실시하는 경우: 면접시험 성적 100퍼센트와 같은 방법에 의하여 산정한 성적의 순에 따른다(경찰공무원임용령 제43조).

2) 승진

경찰공무원은 바로 아래 하위계급에 있는 경찰공무원 중에서 근무성적평정, 경력평정, 그 밖의 능력을 실증(實證)하여 승진임용한다. 경무관 이하 계급으로의 승진은 승진심사를 통해 이루어진다. 그러나 경정 이하 계급으로의 승진은 승진시험과 승진심사를 병행한다(경찰공무원법 제11조).

또한 경찰청장은 ①순경을 경장으로 근속승진임용하려는 경우: 해당 계급에서 5년 이상 근속자, ② 경장을 경사로 근속승진임용하려는 경우: 해당 계급에서 6

년 이상 근속자, ③경사를 경위로 근속승진임용하려는 경우: 해당 계급에서 7년 6개월 이상 근속자, ④ 경위를 경감으로 근속승진임용하려는 경우: 해당 계급에서 12년 이상 근속자 중에서 경장, 경사, 경위, 경감으로 각각 근속승진임용 할 수 있다(경찰공무원법 제11조의2).

이상과 같이 경찰공무원의 승진은 승진시험, 승진심사, 근속승진 등으로 나누어진다.

3) 모성보호 및 일-가정양립

가) 출산휴가

「국가공무원복무규정」 제20조에 따르면, i) 행정기관의 장은 임신 중인 공무원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 허가하되, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되게 하여야 한다. 다만, 행정기관의 장은 임신 중인 공무원이 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다.

- ① 임신 중인 공무원이 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외한다. 이하 제3호를 제외하고 같다)·사산의 경험이 있는 경우
- ② 임신 중인 공무원이 출산휴가를 신청할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
- ③ 임신 중인 공무원이 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

ii) 행정기관의 장은 소속 여성공무원이 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 다음의 기준에 따라 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

- ① 임신기간이 11주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 5일까지
- ② 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 10일까지
- ③ 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 30일까지

- ④ 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 60일까지
- ⑤ 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 90일까지

나) 육아휴직

경찰공무원은 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요할 때 휴직 할 수 있다. 이때 휴직기간은 여성은 3년 남성은 1년까지이다(국가공무원법 제71조 제2항 제4호). 이때 경찰공무원이 원하는 경우 이를 분할하여 사용할 수 있다. 임용권자는 육아휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 해서는 안 된다(경찰공무원임용령 법30조의2제1항).

다) 시간선택제 전환

임용권자 또는 임용제청권자는 「국가공무원법」 제71조제2항제4호¹¹⁾에 정한 사유에 해당하는 경찰공무원이 원하는 경우에는 「국가공무원법」 제26조의2¹²⁾에 따라 시간제근무 경찰공무원으로 지정할 수 있다. 시간제근무 경찰공무원의 근무시간은 「경찰공무원복무규정」 제15조 및 제20조¹³⁾의 규정에 불구하고 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 경찰청장이 정한다(경찰공무원임용령 제30조의2제2-3항).

라) 생리휴가 및 모성보호 시간

여성경찰공무원은 생리기간 중 휴식과 임신한 경우의 검진을 위하여 매월 1일

11) 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때

12) 국가기관의 장은 업무의 특성이나 기관의 사정 등을 고려하여 소속 공무원을 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원으로 임용할 수 있다.

13) ① 경찰청장은 대간첩작전을 주 임무로 하는 경찰공무원, 국민안전처의 해상근무경찰공무원, 경찰기동대의 대원 기타 특수근무경찰공무원에 대한 근무수칙·내무생활 기타 복무에 관하여 필요한 사항을 따로 정하여 실시할 수 있다. ②경찰청장은 필요하다고 인정할 때에는 제1항의 규정에 의한 복무에 필요한 사항의 일부를 당해 경찰기관의 장이 정하여 실시하게 할 수 있다(제15조).
경찰공무원의 복무에 관하여 이 영에서 규정한 사항 외에는 「국가공무원 복무규정」을 적용한다(제20조).

의 여성보건휴가를 받을 수 있다. 다만, 생리기간 중 휴식을 위한 여성보건휴가는 무급으로 한다(국가공무원 복무규정 제20조제3항).

임신 중인 여성경찰공무원으로서 임신 후 12주 이내에 있거나 임신 후 36주 이상에 해당하는 공무원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있다(국가공무원 복무규정 제20조제4항). 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성공무원은 1일 1시간의 육아시간을 받을 수 있다(국가공무원 복무규정 제20조제5항).

마) 간호휴직

사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 조부모¹⁴⁾, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀¹⁵⁾를 간호하기 위하여 필요한 때에도 휴식을 할 수 있다. 이때 휴직기간은 1년 이내로 하되, 재직 기간 중 총 3년을 넘을 수 없다(국가공무원법 제71조).

4) 성희롱 등 인권보호

경찰이라는 조직 내의 성희롱예방 등은 「여성발전기본법」에 의해 규율되고 있다. 이 법에서 정의하는 성희롱이란 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위를 하거나, 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위”를 말한다(여성발전기본법 제3조4호).

국가기관 등의 장은 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다(여성발전기본법 제17조의2제1항). 여성가족부장관은 국가기관 등의 성

14) 조부모를 간호하는 경우에는 본인 외에는 조부모의 직계비속이 없는 경우. 다만, 다른 직계비속이 있으나 질병, 고령(高齡), 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 간호할 수밖에 없는 경우를 포함한다.

15) 손자녀를 간호하는 경우에는 본인 외에는 손자녀의 직계존속 및 형제자매가 없는 경우. 다만, 다른 직계존속 또는 형제자매가 있으나 질병, 고령, 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 간호할 수밖에 없는 경우를 포함한다.

희롱 방지조치에 대한 점검을 매년 실시하여야 하고, 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다(여성발전기본법 제17조의2제2~3항). 또한 국가기관 등의 성희롱 방지조치 점검결과를 언론 등에 공표(公表)하여야 한다(여성발전기본법 제17조의2제4항).

여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 법원, 경찰청 등을 통하여 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실이 있거나, 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충 처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관 등의 장에게 요청할 수 있다(여성발전기본법 제17조의2제5항).

여성가족부장관은 국가기관 등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 확인된 사실을 「정부업무평가 기본법」에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가에 반영하도록 요구할 수 있다(여성발전기본법 제17조의2제6항).

국가기관 등은 성희롱 방지를 위해 연 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시해야 하고(신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시), 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치 연간 추진계획 수립해야 한다. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련해야 하고, 성희롱 고충 담당자 지정, 자체 성희롱 예방지침의 마련해야 한다. 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행, 그 밖에 자체 성희롱 방지를 위한 조치를 해야 한다(여성발전기본법 시행령 제27조의2제1항).

성희롱 예방교육에는 성희롱 예방에 관한 법령, 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치 등의 내용이 포함되어야 한다. 또한 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다. 국가기관 등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월 말까지 여성가족부장관에게 제출하여야 한다(여성발전기본법 시행령 제27조의2제2항~제4항).

나. 소방직 여성공무원 관련 법령 현황

1) 채용

가) 채용원칙과 시험방법

소방공무원 신규채용은 공개경쟁시험을 원칙(소방공무원법 제6조)¹⁶⁾으로 계급별로 실시하고, 신규채용은 공개채용시험과 특별채용시험으로 구분된다. 다만, 결원보충을 원활히 하기 위하여 필요하다고 인정될 때에는 직무분야별·성별·근무예정지역 또는 근무예정기관별로 구분하여 실시할 수 있다(소방공무원임용령 제33조).

-
- 16) 소방공무원법 제6조(신규채용) ① 소방공무원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의한다. 다만, 소방위·지방소방위의 신규채용은 대통령령이 정하는 자격을 갖추고 공개경쟁시험에 의하여 선발된 자(이하 “소방간부후보생”이라 한다)로서 소정의 교육훈련을 마친 자중에서 행한다.
- ② 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 특별채용시험에 의하여 소방공무원을 신규채용(이하 “특별채용”이라 한다)할 수 있다.
1. 「국가공무원법」 제70조제1항제3호 또는 「지방공무원법」 제62조제1항제3호의 사유로 인하여 퇴직하거나, 「국가공무원법」 제71조제1항제1호 및 「지방공무원법」 제63조제1항제1호의 휴직기간만료로 인하여 퇴직한 소방공무원을 퇴직한 날로부터 3년이내에 퇴직시에 재직하던 계급 또는 그에 상응하는 계급의 소방공무원으로 재임용하는 경우
 2. 공개경쟁시험에 의하여 임용하는 것이 부적당한 경우에 임용예정직무에 관련된 자격증 소지자를 임용하는 경우
 3. 임용예정직에 상응한 근무실적 또는 연구실적이 있거나 소방에 관한 전문기술 교육을 받은 자를 임용하는 경우
 4. 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 의한 5급 공무원의 공개경쟁채용시험이나 「사법시험법」에 의한 사법시험에 합격한 자를 소방령 또는 지방소방령이하의 소방공무원으로 임용하는 경우
 5. 「국가공무원법」 제85조 또는 「지방공무원법」 제41조의4의 규정에 의하여 재학 중 장학금을 받고 졸업한 자를 임용하는 경우
 6. 외국어에 능통한 자를 임용하는 경우
 7. 경찰공무원을 그 계급에 상응하는 소방공무원으로 임용하는 경우
 8. 소방업무에 경험이 있는 의용소방대원을 당해 시·도의 지방소방사계급의 지방소방공무원으로 임용하는 경우
- ③ 삭제
- ④ 제2항의 규정에 의한 특별채용에 있어서는 동일한 사유에 해당하는 다수인을 제한 경쟁의 방법에 의하여 채용할 수 있다.
- ⑤ 제2항의 규정에 의하여 특별채용의 방법으로 임용할 수 있는 소방공무원의 계급, 간부후보생의 교육훈련, 임용예정직에 관련된 자격증의 구분, 근무 또는 연구실적, 의용소방대원을 지방소방공무원으로 임용할 수 있는 지역과 그 승진 및 전보등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

국민안전처장관은 소방에 관한 전문기술교육을 받은 자를 소방경 또는 지방소방경 이하로 특별채용하는 경우의 특별채용시험의 실시권과 소방간부후보생 선발 시험의 실시권을 중앙소방학교장에게 위임한다(소방공무원임용령 제34조). 또한 국민안전처장관 또는 시·도지사는 의무소방원으로 임용되어 소정의 복무를 마친 자를 소방사 또는 지방소방사로 특별채용하는 경우의 특별채용시험의 실시권을 중앙소방학교장에게 위임 또는 위탁할 수 있다. 시험실시기관 또는 시험실시권의 위임을 받은 자는 소방공무원공개경쟁채용시험을 실시하고자 할 때에는 임용예정 계급, 응시자격, 선발예정인원, 시험의 방법·시기·장소·시험과목 및 배점에 관한 사항을 시험실시 20일전까지 공고하여야 한다(소방공무원임용령 제35조).

소방공무원의 채용시험은 필기시험·체력시험·신체검사·면접시험·실기시험과 서류전형에 의한다.¹⁷⁾ 소방공무원의 공개경쟁채용시험은 단계에 따라 순차적으로 실시한다.¹⁸⁾ 전단계의 시험에 합격하지 아니하면 다음 단계의 시험에 응시할 수 없다(소방공무원임용령 제37조).

나) 응시연령 및 신체조건 등

소방공무원의 채용시험에 응시할 수 있는 자의 연령은 아래와 같고 소방간부후보생 선발시험에 응시할 수 있는 사람의 나이는 21세 이상 40세 이하로 한다(소방공무원임용령 제43조).

-
- 17) 1. 필기시험: 교양부문과 전문부문에 구분하되, 교양부문은 일반교양 정도를, 전문부문은 직무수행에 필요한 지식과 그 응용능력을 검정하는 것으로 한다.
 2. 체력시험: 직무수행에 필요한 민첩성·근력·지구력 등 체력을 검정하는 것으로 한다.
 3. 신체검사: 직무수행에 필요한 신체조건 및 건강상태를 검정하는 것으로 한다. 이 경우 신체검사는 시험실시권자가 지정하는 「의료법」 제3조제2항에 따른 종합병원에서 작성한 채용신체검사서에 의할 수 있다.
 4. 면접시험: 인성 또는 적성검사, 정밀신원 조회 등에 의하여 직무수행에 필요한 적성과 자질, 능력·발전성 및 적격성을 검정하는 것으로 한다.
 5. 실기시험: 직무수행에 필요한 지식 및 기술을 실기 등의 방법에 따라 검정하는 것으로 한다.
 6. 서류전형: 직무수행에 관련되는 자격 및 경력 등을 서면으로 심사하는 것으로 한다.
- 18) 1. 제1차시험: 선택형 필기시험. 다만, 기입형을 가미할 수 있다.
 2. 제2차시험: 논문형 필기시험. 다만, 과목별로 기입형을 가미할 수 있다.
 3. 제3차시험: 체력시험
 4. 제4차시험: 신체검사
 5. 제5차시험: 면접시험. 다만, 실기시험을 병행할 수 있다.

<표 III-3> 소방공무원채용시험의 응시연령(제43조제1항관련)

계급별	공개경쟁채용시험	특별채용시험
소방령·지방소방령 이상	25세 이상 40세 이하	20세 이상 45세 이하
소방경·지방소방경, 소방위·지방소방위		23세 이상 40세 이하 (사업·운송용조종사 또는 항공·항공공장 정비사는 23세 이상 45세 이하)
소방장·지방소방장, 소방교·지방소방교		20세 이상 40세 이하 (사업·운송용조종사 또는 항공·항공공장 정비사는 23세 이상 40세 이하)
소방사·지방소방사	21세 이상 40세 이하	20세 이상 40세 이하

소방공무원의 채용시험 및 소방간부후보생 선발시험에 응시할 수 있는 체력시험시험 신체조건과 소방공무원 체력시험 평가기준 및 방법은 아래와 같다(소방공무원임용령 시행규칙 별표5, 별표7).

<표 III-4> 소방공무원 채용시험 신체조건표

부분별	합격기준
체격	체격이 강건하고 팔·다리가 완전하며, 가슴·배·입·구강·내장의 질환이 없어야 한다.
흉위	신장의 2분의 1 이상이어야 한다.
시력	두 눈의 나안(裸眼)시력이 각각 0.3 이상이어야 한다.
색신(色神)	색각이상(色覺異狀)(색맹 또는 적색약(赤色弱)을 말한다)이 아니어야 한다.
청력	청력이 완전하여야 한다.
혈압	고혈압(수축기혈압이 145mmHg을 초과하거나 확장기 혈압이 90mmHg을 초과하는 것) 또는 저혈압(수축기혈압이 90mmHg 미만이거나 확장기혈압이 60mmHg 미만인 것)이 아닐 것
운동신경	운동신경이 발달하고 신경 및 신체에 각종 질환의 후유증으로 인한 기능상 장애가 없어야 한다.

<표 III-5> 소방공무원 체력시험 종목 및 평가점수(제23조의2 관련)

종목	성별	평가점수									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
악력(kg)	남	45.3~48.0	48.1~50.0	50.1~51.5	51.6~52.8	52.9~54.1	54.2~55.4	55.5~56.7	56.8~58.0	58.1~59.9	60.0이상
	여	27.6~28.9	29.0~30.2	30.3~31.1	31.2~31.9	32.0~32.9	33.0~33.7	33.8~34.6	34.7~35.7	35.8~36.9	37.0이상
배근력(kg)	남	147~153	154~158	159~165	166~169	170~173	174~178	179~185	186~194	195~205	206이상
	여	85~91	92~95	96~98	99~101	102~104	105~107	108~110	111~114	115~120	121이상
앞아랫몸 앞으로 굽히기(cm)	남	16.1~17.3	17.4~18.3	18.4~19.8	19.9~20.6	20.7~21.6	21.7~22.4	22.5~23.2	23.3~24.2	24.3~25.7	25.8이상
	여	19.5~20.6	20.7~21.6	21.7~22.6	22.7~23.4	23.5~24.8	24.9~25.4	25.5~26.1	26.2~26.7	26.8~27.9	28.0이상
제자리 멀리뛰기(cm)	남	223~231	232~236	237~239	240~242	243~245	246~249	250~254	255~257	258~262	263이상
	여	160~164	165~168	169~172	173~176	177~180	181~184	185~188	189~193	194~198	199이상
윗몸일으키기 (회/분)	남	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52이상
	여	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42이상
왕복오래달리기 (회)	남	57~59	60~61	62~63	64~67	68~71	72~74	75	76	77	78이상
	여	28	29~30	31	32~33	34~36	37~39	40	41	42	43이상

비고: 1. 「소방공무원임용령」 제46조 제1항 제2호에 따라 총점 60점 중 30점 이상 득점자를 합격자로 한다.

2. 각 종목별 측정 방법 등은 소방방재청장이 정한다.

다) 합격자 결정 기준

소방공무원의 공개경쟁채용시험 및 소방간부후보생 선발시험의 합격자 결정은 다음의 방법에 따른다.① 제1차 시험 및 제2차 시험은 매 과목 40퍼센트 이상, 전 과목 총점의 60퍼센트 이상의 득점자 중에서 선발 예정인원의 3배수의 범위에서 시험성적을 고려하여 점수가 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정한다.② 제3차 시험은 6개 종목(악력, 배근력, 앉아윗몸앞으로굽히기, 제자리멀리뛰기, 윗몸일으키기, 왕복오래달리기)에 대한 평가점수를 합산하여 총점의 50퍼센트 이상을 득점한 자를 합격자로 결정한다.③ 제4차 시험은 제43조제3항에 따른 신체조건 및 건강상태에 적합한 사람 모두를 합격자로 한다.

면접시험의 합격자 결정은 소방공무원으로서의 적성, 의사발표의 정확성과 논리성, 전문지식·기술과 그 응용능력, 예의·품행·성실성·봉사성, 창의력·의지력, 그 밖의 발전가능성 대한 시험위원의 점수를 합산하여 총점의 50퍼센트 이상을 득점한 사람으로 한다. 다만, 시험위원의 과반수가 어느 하나의 평정요소에 대하여 40퍼센트 미만의 점수를 평정한 경우 불합격으로 한다.

공개경쟁채용시험 최종합격자의 결정은 면접시험의 합격자 중에서 필기시험 성적(제1차 시험과 제2차 시험을 구분하여 실시할 때에는 이를 합산한 성적을 말한다. 이하 같다) 65퍼센트, 체력시험성적 25퍼센트 및 면접시험성적(실기시험을 병행할 때에는 이를 포함한 점수를 말한다) 10퍼센트의 비율로 합산한 성적에 따라 산정한 성적의 순위에 따른다(소방공무원임용령 제46조).

2) 승진

가) 승진방법

소방공무원의 승진은 바로 아래 하위계급에 있는 소방공무원 중에서 근무성적 평정·경력평정, 그 밖의 능력을 실증(實證)하여 승진 임용한다. 소방준감·지방소방준감 이하 계급에의 승진은 승진심사에 의한다. 다만, 소방령·지방소방령 이하 계급에의 승진은 대통령령이 정하는 비율에 따라 승진시험을 병행할 수 있다(소방공무원법 제12조).

그러나 소방사·지방소방사를 소방교·지방소방교로 근속승진임용하려는 경우: 해당 계급에서 5년 이상 근속자, 소방교·지방소방교를 소방장·지방소방장으로

근속승진임용하려는 경우: 해당 계급에서 6년 이상 근속자, 소방장·지방소방장을 소방위·지방소방위로 근속승진임용하려는 경우: 해당 계급에서 7년 6개월 이상 근속자, 소방위·지방소방위를 소방경·지방소방경으로 근속승진임용하려는 경우: 해당 계급에서 12년 이상 근속자 중에서 소방교·지방소방교, 소방장·지방소방장, 소방위·지방소방위, 소방경·지방소방경으로 근속승진임용을 할 수 있다(소방공무원법 제12조의2).

이상과 같이 소방공무원의 승진은 승진시험, 승진심사, 근속승진 등으로 나누어진다.

3) 모성보호 및 일·가정양립

모성보호 및 일·가정 양립 관련하여 「국가공무원법」, 「국가공무원복무규정」을 근거법령으로 한다. 따라서 경찰 공무원의 경우와 법령 현황이 동일하게 하기 때문에 별도로 서술하지 않는다.

4) 성희롱 등 인권보호

성희롱 등 인권 관련 문제에 있어 경찰공무원과 동일하게 「여성발전기본법」을 근거법령으로 하기 때문에 별도로 서술하지 않는다.

다. 교정직 여성공무원 관련 법령 현황

교정직 공무원은 특정직 공무원이 아닌 일반직 공무원이기 때문에 특별한 규정이 없는 한 일반직 공무원 관련 법령의 적용을 받는다.¹⁹⁾

19) 국가공무원법 제2조(공무원의 구분) ① 국가공무원(이하 “공무원”이라 한다)은 경력직 공무원과 특수경력직공무원으로 구분한다.

② “경력직공무원”이란 실적과 자격에 따라 임용되고 그 신분이 보장되며 평생 동안(근무기간을 정하여 임용하는 공무원의 경우에는 그 기간 동안을 말한다) 공무원으로 근무할 것이 예정되는 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 일반직공무원: 기술·연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하는 공무원
2. 특정직공무원: 법관, 검사, 외무공무원, 경찰공무원, 소방공무원, 교육공무원, 군인, 군무원, 헌법재판소 헌법연구관, 국가정보원의 직원과 특수 분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률에서 특정직공무원으로 지정하는 공무원

1) 채용

교정직 공무원의 신규채용은 시험실시를 원칙으로 공개경쟁채용시험과 특별채용시험으로 구분된다.²⁰⁾ 임용시험은 직급별로 실시하되, 특수한 직렬에 대해서는 직류별로 분리하여 실시할 수 있다. 다만, 시험실시기관의 장은 결원 보충을 원활히 하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 공무원 임용시험을 근무예정지역별·근무예정기관별·거주지별로 분리하여 실시할 수 있고, 장애인 또는 저소득층에 속하는 사람의 공무원 임용을 촉진하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 선발예정인원의 일부분은 장애인 또는 저소득층에 속하는 사람만 응시할 수 있도록 분리하여 실시할 수 있으며, 시험과목이 같은 경우에는 직렬·직류를 통합하여 시험을 실시할 수 있다(공무원임용시행령 제2조).

교정·보호·검찰·마약수사·출입국관리·행정·세무·관세·사회복지·감사·공업(일반기계·전기·화공 직류를 말한다)·농업(일반농업 직류를 말한다)·시설(도시계획·일반토목·건축·교통시설·도시교통설계 직류를 말한다)·전산 직렬의 6급 이하 등의 공개경쟁채용시험 시험은 인사혁신처장이 실시하고, 그 밖의 시험은 「공무원임용령」 제2조제3호에 따른 소속 장관, 「공무원임용령」 제8조에 따라 수립한 인력관리계획에 따라 실시한다. 소속 장관은 시험실시권을 「공무원임용령」 제5조에 따라 임용권이 위임된 소속기관의 장 또는 그 소속기관의 상급 기관의 장에게 위임할 수 있다(공무원임용시행령 제2조).

시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격을 결정한다(공무원임용시행령 제5조). 시험을 제1차·제2차 및 제3차 시험으로 구분하여 실시하는 임용시험에서는 제1차 시험에 합격하지 아니하면 제2차 시험에 응시할 수 없고, 제2차 시험에 합격하지 아니하면 제3차 시험에 응시할 수 없다(공무원임용시행령 제6조).

교정직 공무원 채용시험 응시연령은 7급 이상은 20세 이상, 8급 이하는 20세 이상이다(공무원임용시행령 제16조).²¹⁾

20) 공무원임용시험령 제3조 및 제5조제4항에 의하며, 교정직공무원 임용을 위하여 법무부장관이 실시하는 실기시험으로서 체력검사의 시행에 필요한 사항을 「교정직공무원임용시험의체력검사에관한규칙」이 정한 바에 따르고 있다.

21) 제16조(응시연령) ① 공무원의 채용시험에 응시하려는 사람은 최종시험예정일이 속한 연도에 다음 각 호의 구분에 따른 응시연령에 해당하여야 한다. 1. 7급 이상: 20세 이상 2. 8급 이하: 18세(교정·보호 직렬은 20세) 이상

법무부장관이 실시하는 교정직류 6급 이하 공무원의 채용시험과 전직(轉職)시험, 안전행정부장관과 공동으로 또는 안전행정부장관의 위탁을 받아 법무부장관이 실시하는 교정직류 6급 이하 공무원의 공개경쟁채용시험에서는 체력검사를 실시한다(교정직공무원 임용시험의 체력검사에 관한 규칙 제2조).

체력검사의 종목 및 합격기준은 아래와 같다(교정직공무원 임용시험의 체력검사에 관한 규칙 별표).

<표 III-6> 체력검사의 종목 및 합격기준 등(제3조제1항 관련)

체력검사의 종목	성별	합격기준	실격기준
20미터 왕복 오레달리기	남자	48회 이상	41회 이하
	여자	24회 이상	19회 이하
악력(握力)	남자	47.0kg 이상	41.9kg 이하
	여자	27.0kg 이상	21.9kg 이하
윗몸일으키기(60초)	남자	38회 이상	32회 이하
	여자	26회 이상	21회 이하
10미터 2회 왕복달리기	남자	12.29초 이내	13.61초 이후
	여자	14.60초 이내	15.61초 이후

- 비고: 1. 체력검사의 종목 중 1종목 이상 실격기준에 해당하면 불합격으로 한다.
 2. 체력검사의 종목 중 2종목 이상 합격기준에 미달하면 불합격으로 한다.
 3. 악력의 측정 수치는 소수점 첫째 자리까지 산출하고, 10미터 2회 왕복달리기의 측정 수치는 소수점 셋째 자리 이하는 버리고 산출한다.
 4. 체력검사 종목별 구체적인 측정방법은 법무부장관이 정한다.

2) 승진

교정직 공무원 5급 이하 공무원으로의 승진은 승진시험에 의한 승진에 의한다. 다만, 6급 이하 공무원으로의 승진은 승진 심사에 의한 승진을 병행할 수 있다. 6급 이하 공무원으로의 심사승진 임용은 근무성적·경력·훈련성적, 그 밖의 능력의 실증에 따른 승진후보자 명부에 의하여 한다(교정직공무원임용령 제3조).

② 시험실시기관의 장은 결원을 신속하게 보충하여야 하거나 그 밖의 특별한 사정으로 제1항에 따른 응시연령을 적용하는 것이 곤란하거나 부적당하다고 인정되는 경우에는 인사혁신처장의 승인을 받아 6급 이하 공무원의 채용시험에 대해서만 응시연령을 따로 정할 수 있다.

6급 이하 공무원으로의 시험승진 임용은 고득점자순으로 임용하여야 한다. 법무부장관은 6급 이하 공무원으로의 승진임용 시 같은 해에 시험승진과 심사승진을 병행할 경우에는 예정 결원인원을 고려하여 승진 비율을 정하여 실시할 수 있고, 6급 이하 공무원의 승진임용 예정 인원을 정할 경우에는 특별승진임용 예정 인원을 따로 정할 수 있다(교정직공무원임용령 제4조)..

7급 이하 공무원이 ① 수용자의 자해행위 또는 재난 등의 위험으로부터 수용자의 신체·생명을 보호하는 데 공이 있는 경우, ② 수용자의 도주·이탈기도를 방지하거나 도주·이탈한 수용자를 검거·복귀시키는 데 공이 있는 경우, ③ 외부로부터의 수용자 탈취 또는 수용시설 침투의 방지에 공이 있는 경우, ④ 폭동·인질 및 집단행동, 그 밖의 위해(危害)를 진압하고 질서를 유지하는 데 공이 있는 경우, ⑤ 교정행정의 발전에 지대한 공헌을 하여 다른 공무원의 본보기가 되는 경우에는 특별승진임용할 수 있다.

임용권자가 소속 7급 이하 공무원을 특별승진임용할 경우에는 법무부 보통승진심사위원회의 심사를 거쳐야 한다(교정직공무원임용령 제5조).

7급 또는 8급 공무원으로의 승진시험의 경우 해당 계급에서 3회 불합격한 사람은 같은 계급에서 이후 실시되는 승진시험에 응시할 수 없다. 5급 또는 6급 공무원으로의 승진시험의 경우 해당 계급에서 3회 불합격한 사람은 같은 계급에서 최종 시험응시일 이후 실시되는 3회의 승진시험에 응시할 수 없다. 단, 질병, 임신·출산이나 법령에 따른 의무수행 등 정당한 사유로 승진시험에 응시하지 아니하여 불합격한 경우에는 이를 불합격한 것으로 보지 않는다(교정직공무원임용령 제7조).

법무부장관은 승진시험을 실시할 때에는 임용예정직급, 선발예정인원, 시험과목, 시험방법, 일시 및 장소, 그 밖에 시험 실시에 필요한 사항을 시험일 20일 전까지 공고하거나 응시대상자에게 통보해야 한다(교정직공무원임용령 제8조).

승진시험은 필기시험으로 실시하되, 필요한 경우 면접시험이나 실기시험을 실시할 수 있다. 5급 일반승진시험은 제1차 시험과 제2차 시험을 구분하여 선택형(기입형을 포함할 수 있다)으로 실시하고, 6급 이하 공무원으로의 승진시험은 제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 선택형으로 실시한다. 5급 일반승진시험의 제1차 시험에 합격한 사람에 대해서는 본인이 응시요건을 갖추어 응시하는 다음 회 시험에서만 제1차 시험을 면제한다(교정직공무원임용령 제10조).

5급 일반승진시험의 제1차 시험에서는 각 과목 만점의 40퍼센트 이상, 전 과목 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람을 모두 합격자로 결정하고, 제2차 시험에서

는 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 시험성적의 60퍼센트와 승진후보자 명부상 평정점수의 40퍼센트의 비율로 합산한 성적에 따른 고득점자 순으로 합격자를 결정한다(교정직공무원임용령 제11조).

6급 이하 공무원으로의 승진시험 합격결정) 6급 이하 공무원으로의 승진시험에서는 각 과목 만점의 40퍼센트 이상, 전 과목 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 시험성적의 60퍼센트와 승진후보자 명부상 평정점수의 40퍼센트의 비율로 합산한 성적에 따른 고득점자순으로 합격자를 결정한다(교정직공무원임용령 제12조).

3) 모성보호 및 일·가정양립

모성보호 및 일·가정 양립 관련하여 「국가공무원법」, 「국가공무원복무규정」을 근거법령으로 한다. 따라서 경찰 공무원의 경우와 법령 현황이 동일하게 하기 때문에 별도로 서술하지 않는다.

4) 성희롱 등 인권보호

성희롱 등 인권 관련 문제에 있어 경찰공무원과 동일하게 「여성발전기본법」을 근거법령으로 하기 때문에 별도로 서술하지 않는다.

2. 특정직 여성공무원 관련 법·제도의 문제점

특정직 여성공무원 채용과 관련해서 문제가 되는 것은 선발예정인원을 성별로 분리해서 모집하는 것이다. 앞서 살펴본 바와 같이 경찰공무원법, 경찰공무원임용령 등에서는 성별분리모집에 대한 근거 규정이 존재하지 않는다. 단, 경찰청장은 순경의 공개경쟁채용시험과 특별채용시험의 실시권을 소속기관 등의 장에게 위임하고, 응시자격, 선발예정인원 등은 위임을 받은 자가 공고하는 것으로 되어있다.

경찰조직에서 여성경찰관의 등장은 1946년 7월 1일 경무부 공안국에 ‘여자경찰과’가 생기면서 간부 15명과 여자경찰 1기생 64명을 채용한 것에서부터 시작되어(이은정, 2008, p.10), 이듬해인 1947년 여성경찰관의 정원이 500명으로 책정되었다. 당시 전체경찰 중 여성경찰관의 비율은 약 1.8%에 불과하여 남성경찰관의 수에 비하여 매우 적었고(전지혜, 2007, p.27), 이러한 비율은 약 60여년이 경

과한 지금에도 큰 증가를 보이지 않고 있다. 다른 정부 조직에서의 여성의 비율에 비하여 극히 적으며 경제활동에 참여하는 여성의 비율에 전혀 도달하지 못하고 있는 것이 현실이다.²²⁾²³⁾²⁴⁾

이것은 성별분리채용이 가져온 결과라는 측면을 부정할 수 없다. 과거 여성이 경찰직에 지원하는 것이 적었을 때에는 여성과 남성을 분리하여 모집하는 것이 큰 문제가 되지 않았다. 그러나 최근 우리사회에서 경찰직을 선호하는 여성들이 점차적으로 증가하고 있고, 전국의 경찰관련 학과에 재학 중인 학생의 성별 비율에도 그다지 차이가 보이지 않는다. 이러한 현실에도 불구하고 경찰조직에서 성별로 경찰인원을 분리 채용하여 여성의 인원을 낮은 상태로 제한한 결과 경찰직 여성공무원의 수가 적게 된 것이다.

<표 III-7>에서도 나타나듯이 다른 형사사법기관에 근무하는 여성의 비율에 비하여 여성경찰의 비율은 매우 낮다.

<표 III-7> 형사사법기관 여성공무원의 비율

구분	전체인원	여성인원	여성의 비율
경찰청	102,386	7,680 ²⁵⁾	7.5%
검찰청	9,883	2,916	29.5%
법무연수원	105	17	16.2%
교정기관	15,623	1,113	7.1%
소년원	789	208	26.4%

주: 경찰청 (2012). 경찰통계연보. 법무부 (2012). 2012 법무부 여성통계. 박영주 논문의 양식을 빌려 최신 데이터를 반영함.

- 22) 박영주, “여성경찰 임용의 실태 및 문제점에 관한 고찰” 『한국치안행정논집』 제7권 제3호, 2010, 306면.
- 23) 여성의 대표성 확보를 위한 정책과 제도가 도입되면서, 1989년 6월 성별구분모집 철폐로부터 시작되어 1995년 여성채용목표제 도입, 1999년 헌법재판소 근무산점제도 위헌 판결 등으로 확대되었으며, 공무원 육아 및 가사휴직제, 해외근무배우자 동반휴직제 등의 실시로 후생복지정책이 향상됨(이혜숙, 2000; 40-43). 이러한 사회적 환경에 부응하여 여성공무원의 비율은 1995년의 경우 27.3%로 나타났으나 2005년에는 38.9%, 그리고 2007년 기준으로 40.0%에 달하는 것으로 나타나 여성의 비율이 점차적으로 높아지고 있음. 박영주, 앞의 논문, 307면.
- 24) 2012년 기준 여성경찰관의 비율은 29.47%, 경장 30.55%, 순경 25.10% 임.(한국능률협회 컨설팅, 「경찰복지 실태조사 및 기본계획 연구」 경찰청 보고서, 2013.07. 386면.)
- 25) 총경(489), 경무관(46), 치안감 이상(33)은 성별현황에서 제외되어 집계하지 않음.

여성인원을 남성에 비해 현저히 적게 한정하는 성별 분리 모집은 여성에게 평등한 고용기회를 박탈하는 결과를 가져온다. 이에 대해 경찰공무원 공개채용시험시 남성과 여성의 수를 구분하여 모집하는 것은 성별을 이유로 한 차별이라고 국가인권위원회에 진정한 사건²⁶⁾에서 경찰청은 남성과 여성의 수를 구분하여 모집하는 근거를 다음과 같이 주장하였다.

첫째, 외근업무 비중이 절대적으로 많은 경찰업무에서 외근업무에 여성경찰관을 많이 배치해야하므로 범죄대응력 약화로 이어질 수 있다.

둘째, 여성경찰관의 경우 신체적·체력적 조건 및 임신·육아문제 등으로 야간근무가 없는 내근근무 부서를 선호하고, 조직 내부적으로도 이를 배려하여 주로 내근부서에 배치하는 상황에서, 여성경찰관의 수가 많아지면 내근부서를 희망하는 남성경찰관들은 상대적으로 인사이동시 불이익을 받는다는 박탈감을 느낄 수 있다.

셋째, 외근 근무시 여성과 근무할 경우 임신 등으로 힘든 업무를 감당하지 못하게 되거나 출산 등으로 장기간 결원상태가 유지된다면 이를 감당해야 하는 동료 남성경찰관은 업무에 대한 스트레스를 겪을 우려가 있다.

넷째, 현재 채용절차에서는 여성의 체력조건을 남성보다 낮게 규정하고 있으나, 구분모집을 폐지하면 남성, 여성에 채용·근무조건을 모두동일하게 적용해야 한다는 논리가 전개되어 체력평가 시 여성의 체력으로서 감당하기 벅찬 체력기준이 마련될 가능성이 높아 이 경우 오히려 여성 채용이 줄어들 가능성이 있다는 것이다.

또한 2004년 12월 말 현재 여성경찰관 비율은 전체 경찰관 중 4.1%이나 2005년부터 여성경찰관 채용목표제를 도입하여 2014년까지 그 비율 10% 확보를 목표로 매년 신규채용 규모의 20-30%를 여성으로 모집할 계획이며, 인력수급 상황이나 치안실정 등 제반여건을 고려하여 필요한 여성인력을 별도 책정하는 등 선발방법은 임용권자의 재량권한임을 주장했다.

앞에서 살펴본 바와 같이 경찰조직에서의 여성경찰관의 비율은 다른 유사한 공직과 비교해 볼 때 상당히 미약하다. 이러한 결과가 발생하는 이유는 채용과정에서 여성을 남성과 분리 모집하여 그 수를 제한하고 있는데 기인한다.

경찰은 성별분리모집의 원인을 직무를 감당하기에 상대적으로 취약한 여성의

26) 국가인권위원회 04진기213

체력적 한계를 그 원인으로 들고 있다. 그러나 체력을 강조한다면 평균 국민들의 체력보다 우월한 기준을 제시하여야 한다. 그러나 경찰공무원임용령 시행규칙 <별표5의2> 경찰공무원 채용시험 체력검사의 평가기준에 의하면 불합격 처리기준인 1종목 이상 1점의 기준, 즉 불합격 기준이 일반 국민의 평균체력에 미치지 못하고 있다. 이처럼 경찰은 불합격 기준을 일반 국민 평균체력에 미치지 못하는 체력기준을 설정하여, 경찰업무의 체력적 중요성을 스스로 간과하고 있다고 할 수 있다.²⁷⁾

또한 경찰의 직무상 체력적 요건이 필요하다면, 그리고 그 기준이 적용되어야 한다면 남녀의 차이를 둘 것이 아니라 통일된 기준을 설정하고, 그 기준을 남성이든 여성이든 통과한다면 동등한 기회를 제공해야 할 것이다.²⁸⁾

소방공무원의 경우에도 경찰공무원과 동일하게 선발예정인원을 성별로 분리해서 모집하고 있다. 소방직 공무원 채용시험의 성별분리모집이 평등권 침해의 차별이라고 국가인권위원회에 진정한 사건에 대해 소방방재청의 주장은 다음과

27) 경찰공무원임용령 시행규칙과 2009국민체력실태조사 (25~29세 기준) 비교
 경찰공무원 채용시험 체력검사의 평가기준 및 방법(제34조의2 관련) [별표 5의2] <개정 2012.2.1.>

구 분		10점	9점	8점	7점	6점	5점	4점	3점	2점	1점	2009국민 체력실태 조사
남 자	100m 달리기(초)	130 이내	131~135	136~140	141~145	146~150	151~155	156~160	161~165	166~169	170 이후	8.2(50m)
	1,000m 달리기(초)	230 이내	231~236	237~242	243~248	249~254	255~260	261~266	267~272	273~279	280 이후	-
	윗몸일으키기(회/1분)	58 이상	57~55	54~51	50~46	45~40	39~36	35~31	30~25	24~22	21 이하	43.1
	좌우 악력(kg)	61 이상	60~59	58~56	55~54	53~51	50~48	47~45	44~42	41~38	37 이하	43
	팔굽혀펴기(회/1분)	58 이상	57~52	51~46	45~40	39~34	33~28	27~23	22~18	17~13	12 이하	-
여 자	100m 달리기(초)	155 이내	156~163	164~171	172~179	180~187	188~194	195~201	202~208	209~215	216 이후	10(50)
	1,000m 달리기(초)	290 이내	291~297	298~304	305~311	312~318	319~325	326~332	333~339	340~347	348 이후	-
	윗몸일으키기(회/1분)	55 이상	54~50	49~45	44~40	39~35	34~30	29~25	24~19	18~13	12 이하	30.7
	좌우 악력(kg)	40 이상	39~38	37~36	35~34	33~31	30~29	28~27	26~25	24~22	21 이하	25.2
	팔굽혀펴기(회/1분)	50 이상	49~45	44~40	39~35	34~30	29~26	25~21	20~16	15~11	10 이하	-

주: 「2009국민체력실태조사」의 경우 25~29세 기준

- 비고: 1. 체력검사의 평가종목 중 1종목 이상 1점을 받은 경우에는 불합격으로 한다.
 2. 체력검사의 평가종목에 대한 구체적인 측정방법은 경찰청장이 정한다.
 3. 100미터 달리기의 경우에는 측정된 수치 중 소수점 둘째자리 이하는 버리고, 1,000미터 달리기의 경우에는 소수점 첫째자리 이하는 버리며, 좌우 악력의 경우에는 소수점 첫째자리에서 반올림한다.

28) 박영주, 326면.

같다. 첫째, 위험도가 높은 현장활동업무를 여성이 수행하기 어렵기 때문이고, 현재 임용된 대부분의 여성소방관들이 실제로 외근을 기피하는 현상이 뚜렷하고 사실상 남성소방관들의 보조적 역할 밖에 수행하지 못하는 것이 현실이다. 둘째, 현재 여성을 소방공무원으로 임용하게 된 것은 ‘(구)여성부’의 양성평등정책 권고를 수용하면서 시작된 것으로 현재의 분리모집 제도는 일종의 여성 배려 정책이라고 할 수 있다. 만약 이러한 정책적 배려가 없이 소방업무 수행요건을 위한 체력기준을 남녀 동일하게 설정하여 적용할 경우 여성은 체력시험에 합격하는 인원이 없거나 극히 일부만이 합격할 것이 예상되어 여성들이 남성과 경쟁하여 소방관으로 임용되는 것은 매우 어려울 것이므로, 남녀 간 신체적 차이를 인정하고, 현재와 같이 행정·구급 등 특정분야에 대해서 여성에게 일정비율을 할당하여 구분 모집하는 것이 더 타당하다. 셋째, 성별구분모집은 소방공무원임용령의 적용과 관련하여 구체적 지침이나 일반적 기준이 있는 것이 아니라 각 지방자치단체에서 자율적으로 판단하여 실시하고 있다.²⁹⁾

이에 대해 국가인권위원회는 “현행 「소방공무원임용령」에서는 소방공무원의 채용시험을 실시함에 있어 ‘성별’이 해당직무의 필수적인 자격요건이 아님에도 불구하고 ‘성별’을 구분하여 채용시험을 실시할 수 있게 하고 있고, 전국 9개 시·도의 소방본부에서는 위 임용령의 규정에 근거하여 남성만으로 그 지원자격을 제한하거나 여성선발인원을 남성에 비하여 현저히 낮게 책정할 수 있도록 하는 것을 내용으로 하는 ‘소방공무원임용시험시행계획’ 등을 수립하여 이에 따른 모집 및 채용을 하고 있는바, 이는 직무수행과 아무런 상관이 없는 성별을 이유로 여성의 취업기회를 제한하고 있는 것으로서 성차별적인 모집·채용에 해당하므로 성별분리모집제도를 폐지하고 여성에게도 남성과 동일한 응시기회를 부여해야 한다.”고 하였다.

29) 국가인권위원회, 05진차430 성별을 이유로 한 고용 차별, 1-5면.

IV

경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 대상 설문조사 결과

1. 조사개요	83
2. 경찰직 여성공무원 성차별 개선 실태 분석 결과	90
3. 소방직 여성공무원 성차별 개선 실태 분석 결과	187
4. 교정직 여성공무원 성차별 개선 실태 분석 결과	276

1. 조사개요

가. 조사설계 및 조사방법

이 조사는 공무원 공채 시험에서 성별분리채용이 이루어지고 있고 여성공무원의 비율이 다른 분야보다 소수에 불과한 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원을 대상으로 성차별 개선 실태를 알아보기 위해 이루어졌다. 이번 실태조사는 남성 중심으로 이루어진 경찰, 소방, 교정 조직의 인적 구성 속에서 여성공무원의 복무환경을 다각적으로 검토하고, 차별 가능성이 있는 제반 요소들을 파악하여 여성공무원의 복무 상황 개선 및 각 분야의 성차별개선 및 성별분리채용 개선을 위한 대응방안을 마련하고 향후 여성공무원 대상의 정책 방향을 설정하는데 기여할 목적으로 수행되었다. 이에 따라 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원의 채용 및 선발과정에서부터 승진, 보직부여, 업무배치, 교육 등에서의 차별, 성희롱 및 성폭력 피해 실태를 포함한 인권상황, 여성공무원을 둘러싼 각 조직 내 조직문화와 관행, 여성 편의시설 확충, 모성보호제도 활용 부문 등에 이르기까지 다양한 사항들을 검토하기 위한 조사표를 개발하였으며, 설문조사가 이루어졌다.

당초 이번 조사는 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 1,500명을 조사 목표로 하였으나, 각 분야와의 협의 과정에서 나타난 조사의 어려움과 조사기간의 제약 등으로 인해 당초의 조사 규모를 수정하여 1,000명으로 목표 조사대상 인원을 재설정하였다. 조사는 전문조사기관의 면접조사원 방문 대면조사 및 우편조사를 병행하였으며, 자기 기입식 조사 형식으로 이루어졌다.

<표 IV-1> 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 모집단과 실태조사 표본 집단별 구성비
(단위: 명, %)

	분야별 현원	남성	여성	성비	제공근비례 표본 구성비	최종 분석 자료
경찰직	111,483	102,872	8,611	7.7 %	52.4%(524명)	53.2%(524명)
소방직	39,203	36,720	2,483	6.3 %	28.1%(281명)	28.5%(281명)
교정직	15,282	14,087	1,195	7.8 %	19.5%(195명)	17.2%(169명)
전체	165,968	153,679	12,289	7.4 %	100%(1,000명)	100%(974명)

주: 경찰, 소방, 교정 여성공무원 모집단 구성비는 2013년 12월 31일 기준임(안전행정부, 2014)

경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원의 조사 대상자수의 할당은 2013년도 국가공무원 인사통계에서 이들 세 분야의 여성공무원 총원을 표본틀로 삼았다. 그러나 이 세 분야의 조직 규모의 차이가 크고, 여성공무원의 비율이 매우 낮은 수준이었기 때문에 조사대상 여성공무원의 수를 단순비례 할당을 하였을 경우, 특정한 한 분야의 특성만이 반영될 우려가 있으며, 한 조직 내 다양한 범주별 비교가 불가능하다는 점을 고려하여, 이를 보정할 목적으로 제공근비례할당에 의한 표본을 구성하였다. 이에 따라 <표 IV-1>에서 보는 바와 같이 경찰직 여성공무원이 524명, 소방직 281명, 교정직 195명을 할당하여 전국 4대 권역을 고려한 설문조사를 실시하였다. 그러나 경찰직과 소방직의 경우 목표한 설문지가 모두 수집되었으나, 교정직의 경우, 할당된 195명의 조사대상자 중 26명의 자료가 끝까지 회수되지 않아, 169명의 설문지만 수집되었다. 따라서 본 연구의 설문조사 최종 결과 분석에서는 974명의 설문지 자료를 대상으로 분석을 실시하였다.

나. 조사대상자의 일반적 특성

최종 수집된 974명의 설문지 자료의 응답자 특성을 살펴보면, 경찰직, 소방직의 경우 서울/경기 지역이 각각 37.2%, 34.2%로 지역의 인구규모를 어느 정도 반영하고 있으나, 교정직의 경우는 영남권의 응답자 비율이 53.3%로 가장 많았다. 여자교도소가 소재하고 있는 충청지역의 응답자수가 32.0%이었고, 서울/경기 그리고 호남권의 설문지 회수율이 낮은 특성을 보였다. 한편 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원의 근무기관별 응답자 분포를 보면, 경찰직의 경우, 지역 경찰서의 응답자 분포가 가장 높았고, 경찰청 및 지방경찰청 그리고 파출소 및 지구대의 소속의 순으로 낮은 응답비율을 보였다. 소방직의 경우, 소방서에 근무하는 여성공무원이 51.2%로 가장 많았고, 119안전센터 33.8%, 중앙 및 지방 소방본부 8.2%의 순이었으며, 교정직의 경우는 교도소에 근무하는 여성공무원이 51.5%로 가장 많았고, 구치소 24.9%, 청주여자교도소 23.7%의 순이었다. 계급별로는 경찰직의 경우, 경사, 경장, 순경의 순으로 응답자가 많았고, 일반 행정직 경찰 공무원 등의 직위를 가진 '기타' 응답자도 약 2.1%인 11명이 포함된 것으로 나타났다. 소방직의 경우, 소방사, 소방교가 각각 30.6%였고, 소방장 28.1%, 소방위 5.7% 소방경 이상 5.0%의 순이었으며, 교정직의 경우, 교사가 36.1%, 교위 34.3%, 교도관 19.5%, 교감 이상 10.1%의 순으로 많았다. 학력별로는 경찰직과 교정직의

경우 4년제 대졸 공무원이 각각 77.5%, 74.6%로 가장 많았고, 소방직의 경우 전문대졸 46.6%와 4년제 대졸 44.6%로 비슷한 수준의 응답 비율을 보이는 것으로 나타났다. 재직기간별로는 6년 이상 15년 이하의 근무경력을 가진 응답자가 경찰직 51%, 소방직 41.6%, 교정직 35.5%를 차지하는 것으로 나타났고, 세 분야 모두 5년 이하의 근무경력을 가진 여성공무원이 다음으로 많은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 연령대별로는 경찰직의 경우 30대가 54.9%로 가장 많았고, 20대 23.3%, 40대 이상 20.2%의 순이었으며, 소방직의 경우 30대 56.4%, 20대 22.1%, 40대 21.4%의 순이었으며, 교정직의 경우, 30대가 40.2% 40대 이상이 46.1%, 20대 13.6%의 순이었다. 경찰직, 소방직, 교정직 모두 기혼 여성공무원의 수가 과반수를 차지하였고, 자녀가 있는 여성공무원이 경찰직 55.9%, 소방직 56.9%, 교정직 65.7%인 것으로 나타났다. 자녀가 있는 여성공무원 중 8세 이하의 육아기 자녀가 있는 여성공무원 비율을 살펴 본 결과, 경찰직의 경우, 71.0%로 전체 여성경찰의 40%를 차지하는 비율이었으며, 소방직의 경우 62.9%로, 전체 소방 여성공무원의 35.8%를 차지하는 것이며, 교정직의 경우, 43.1%로 전체 교정 여성공무원의 27.5%를 차지하는 비율이었다. <표 IV-2>에서는 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원의 인구통계학적 특성 변수별 범주수준과 사례수 그리고 비율을 각각 제시하고 있다.

<표 IV-2> 분야별 조사대상 여성공무원의 인구통계학적 특성

	경찰직			소방직			교정직		
	구분	사례수	비율	구분	사례수	비율	구분	사례수	비율
전체		524	100%		281	100%		169	100%
지역	서울/경기	195	37.2%	서울/경기	96	34.2%	서울/경기	17	10.1%
	충청권	78	14.9%	충청권	48	17.1%	충청권	54	32.0%
	호남권	99	18.9%	호남권	44	15.7%	호남권	8	4.7%
	영남권	152	29.0%	영남권	93	33.1%	영남권	90	53.3%
근무처	지방경찰청 (중앙포함)	57	10.9%	소방본부 (중앙소방 본부포함)	23	8.2%	교도소	87	51.5%
	경찰서	415	79.2%	119안전센터	95	33.8%	구치소	42	24.9%
	지구대/ 파출소	52	9.9%	소방서	144	51.2%	여자교도소 (청주)	40	23.7%

86 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

	경찰직			소방직			교정직		
	구분	사례수	비율	구분	사례수	비율	구분	사례수	비율
				구조대·구급 (중앙119 구조본부 포함)	19	6.8%			
계급	순경	111	21.2%	소방사	86	30.6%	교도관	33	19.5%
	경장	128	24.4%	소방교	86	30.6%	교사	61	36.1%
	경사	191	36.5%	소방장	79	28.1%	교위	58	34.3%
	경위	65	12.4%	소방위	16	5.7%	교감 이상	17	10.1%
	경감 이상	15	2.9%	소방경 이상	14	5.0%			
	기타	11	2.1%						
	무응답	3	0.6%						
입직 경로	순경공채	451	86.1%	소방공채	123	43.9%	교정공채	110	65.1%
	경찰대/간 부후보	5	1.0%	특채	149	53.2%	일반/무도/ 경력 특채	41	24.3%
	기타특채	49	9.4%	소방간부 후보생	8	2.9%	임상상담 등 기타특채	12	7.1%
	무응답	19	3.6%				무응답	6	3.6%
재직 기간	5년 이하	166	31.7%	5년 이하	110	39.1%	5년 이하	42	24.9%
	6-15년	267	51.0%	6-15년	117	41.6%	6-15년	60	35.5%
	16년 이상	88	16.8%	16년 이상	54	19.2%	16년 이상	67	39.6%
	무응답	3	0.6%						
최종 학력	고졸	46	8.8%	고졸	11	3.9%	고졸	13	7.7%
	전문대졸	56	10.7%	전문대졸	131	46.6%	전문대졸	19	11.2%
	4년제 대졸	406	77.5%	4년제 대졸	125	44.5%	4년제 대졸	126	74.6%
	대학원이상	13	2.5%	대학원이상	12	4.3%	대학원이상	11	6.5%
	무응답	3	0.6%	무응답	2	0.7%			
연령	30세 미만	122	23.3%	30세 미만	62	22.1%	30세 미만	23	13.6%
	30~34세	155	29.6%	30~34세	90	32.1%	30~34세	37	21.9%
	35~39세	138	26.3%	35~39세	68	24.3%	35~39세	31	18.3%
	40~44세	62	11.8%	40~44세	19	6.8%	40~44세	34	20.1%
	45세 이상	45	8.6%	45세 이상	41	14.6%	45세 이상	44	26.0%
	무응답	2	0.4%						

	경찰직			소방직			교정직		
	구분	사례수	비율	구분	사례수	비율	구분	사례수	비율
혼인 상태	미혼	175	33.4%	미혼	87	31.0%	미혼	40	23.7%
	기혼	342	65.3%	기혼	190	67.6%	기혼	122	72.2%
	사별/이혼	6	1.1%	사별/이혼	3	1.1%	사별/이혼	7	4.1%
	무응답	1	0.2%	무응답	1	0.4%			
자녀 유무	예	293	55.9%	예	160	56.9%	예	111	65.7%
	아니오	229	43.7%	아니오	120	42.7%	아니오	58	34.3%
	무응답	2	0.4%	무응답	1	0.4%			

다. 분석결과의 제시 방향 및 주요 설문조사 항목

본 연구에서 성별분리채용방식이 적용되는 경찰, 소방, 교정 분야에서 여성공무원에 대한 성차별 실태와 근무환경을 구체적으로 검토하는데 목적이 있으므로, 이들 분야를 직접 비교하는 것은 적절하지 않다고 판단됨에 따라, 별도의 절을 구분하여 2절에서는 경찰 여성공무원, 3절에서는 소방 여성공무원, 4절에서는 교정 분야 여성공무원에 관한 실태 분석 결과를 각각 제시하였다.

경찰, 소방, 교정 분야로 구분된 각 절에서는 첫째, 여성공무원의 복무환경에 대한 전반적 인식 등을 알아볼 목적으로 조직몰입, 조직 만족도 및 이직의도, 성평등 의식, 직장의 주요 요소별 만족도 인식 등을 먼저 살펴본다. 둘째, 직장 내 여성친화적 또는 여성 비친화적 조직문화·관행은 어떠하며, 조직 내에서 겪는 개인적 어려움이 무엇인지를 살펴본다. 셋째, 조직 내 차별 실태와 관련 요인을 검토하기 위해 성차별 피해 경험 유무, 차별의 심각성, 차별 발생 빈도 등을 알아보며, 성별분리채용에 관한 의견, 조직 내 여성비율에 대한 인식, 성희롱 피해 경험, 피해 유형 등을 살펴보았다. 또한 각 분야별 여성공무원의 보직 및 보직 배치 상황과 관련된 요인들을 구체적으로 살펴보았으며, 직무 수행에서 직무의 특성과 중요도가 낮은 업무의 배분이 어느 정도 이루어지고 있는지, 성별분리채용의 근거가 되고 있는 신체적 위험도나 체력의 한계 요인이 실제 직무와 연관이 있는지 등을 알아보기 위한 설문문항 분석이 이루어졌다. 아울러 각 분야별로 여성공무원이 승진기대와 포부 수준이 어느 정도이고 각 조직 내에서 직업적 성공가능성과 기대를 어느 정도 갖고 있는지를 알아보고자 하였다. 또한 각 조직에서 인적 자원으로써 여성공

무원에 대한 활용 의지를 유추해 볼 수 있는 설문문항을 통해 조직 내 여성공무원 활용 노력이 어느 정도인지를 살펴보고, 경찰직에 대해서는 여성경찰의 직무역량 개발을 위한 순환보직제에 관해 어떤 입장을 보이는지를 함께 살펴보았다. 넷째, 남성 중심적인 대표적인 조직들로 알려져 있는 이들 조직에서 여성공무원을 위한 편의시설의 확충이 어느 정도로 이루어지고 있으며, 더 개선되어야 할 부분은 어떠한 것들이 있는지에 대한 의견을 알아보았고, 마지막으로 여성공무원들이 겪는 일-가정 양립 갈등 그리고 모성보호제도의 이용 용이성 및 활용 실태, 육아휴직 사용의 어려움, 미취학 자녀의 탁아 및 보육 실태에 관한 분석이 이루어졌다.

본 연구에서 사용된 주요 설문항목 및 측정도구의 신뢰도에 관한 사항은 <표 IV-3>에 제시한 바와 같다. 그리고 본 연구에서 사용된 경찰직, 소방직 그리고 교정직 여성공무원 대상의 설문지는 부록에 제시하였다.

<표 IV-3> 주요 조사 항목 및 측정 도구의 신뢰도

차원	측정 개념	조사내용	문항수	공통문항 및 신뢰도		
				경찰	소방	교정
일반적 사항	인구통계학적 특성 및 분류 변수	공통: 지역, 연령, 혼인상태, 학력, 자녀유무, 자녀연령, 재직기간, 현재부서 근무기간 등	공통:10	○	○	○
		분야별: 소속, 계급, 입직경로, 근무형태(일근, 3교대, 4교대근무 여부)	분야별:4	○	○	○
		소방직: 소속구분(국가직, 지방직 구분), 담당 주업무(구조, 구급, 화재진압, 행정 등)	소방직:2	X	○	○
		교정직: 교정 대상자 구분, 남자 수용자 교정업무 경험	교정직:2	X	X	X
공직생활에 대한 전반적 인식	조직몰입	김현욱, 유태용(2009)	4	.86	.86	.86
	조직만족	Smith 등(1969), 천순덕(2005)	3	.78	.83	.83
	이직의도	이승연(2004), 안상수 등(2010)	3	.67	.73	.73
	직장 주요 요소별 만족도	연구진 자체 구성	5	.82	.85	.85
	남녀평등의식	안상수 등(2009). 역문항 점수 변환	5	.76	.76	.76
	공직생활의 개인적 어려움	공직생활 중 가장 심각한 개인적 어려움(택2)	1	○	○	○
직장 조직문화 및 관행	여성공무원에 대한 대우	부문별 남성공무원 대비 여성공무원에 대한 처우(인사, 승진, 보직, 배치, 편의시설 등에서 유·불리 인식)	8	○	○	○
	조직문화 및 관행	안상수 등(2009, 2010)	10	.87	.89	.89

차원	측정 개념	조사내용	문항수	공통문항 및 신뢰도		
				경찰	소방	교정
차별 경험 실태 및 관련 요인에 대한 인식	직장 내 개인적 성차별 경험	성차별 피해경험 유무	1	○	○	○
		차별의 심각성 정도	1	○	○	○
		주요 차별 유형별 피해 발생빈도	8	○	○	○
	성별분리채용 에 대한 의견	성별분리채용에 대한 찬반 의견	1	○	○	○
		찬성 이유	1	○	○	○
		반대 이유	1	○	○	○
		조직 내 여성공무원 비율에 대한 평가	1	○	○	○
	성희롱 피해 경험	지난 1년 동안의 성희롱 직접 피해 경험	1	○	○	○
		성희롱 피해 목격 경험	1	○	○	○
		직장 내 성희롱, 성폭력 피해 고충 제기 유무	1	○	○	○
		직장 내 고충제기에 대한 공정한 처리 여부	1	○	○	○
		성희롱 직접 피해의 유형	11	○	○	○
	보직 및 직무배치	현재의 소속부서	1	○	○	○
		최근 5년간 부서배치	1	○	○	○
		강한 체력 요구 우선순위 직무분야(택3)	1	○	○	○
		체력요구 직무분야 여성공무원 배치에 대한 인식	1	○	○	○
		승진 유리 직무분야 순위(택3)	1	○	○	○
		승진 유리 직무분야 배치 희망 여부	1	○	○	○
		승진 유리 직무분야 기피 이유(자유기술)	1	○	○	○
		배치 희망 부서(복수응답)	1	○	○	○
		배치 희망 부서 선택이유(우선순위 택2)	1	○	○	○
	생애주기를 고려한 적합 직무에 대한 의견	1	○	○	○	
	직무수행 관련 사항	현재 수행 직무의 인사평가에서의 비중	1	○	○	○
		동료 남성공무원 대비 현재 수행 직무의 상대적 중요성	1	○	○	○
		부서 내 담당 업무의 특성과 중요도	1	○	○	○
		현재의 직무에 대한 만족도	1	○	○	○
		현재 직무에 대한 불만족 이유	1	○	○	○
		내근/외근 직무형태 여부	1	○	○	○
		근무교대 형태(교대 주기에 관한 사항)	1	○	X	X
		수행 직무의 업무분장 공식화 여부	1	○	○	○
업무분장 이외 직무수행의 이유(자유기술)		1	○	○	○	

차원	측정 개념	조사내용	문항수	공통문항 및 신뢰도		
				경찰	소방	교정
	수행직무의 신체 위험도 및 조직 내 관행	수행 직무의 신체적 위험도	1	○	○	○
		여성공무원의 신체적 위험 직무배치에 대한 의견	1	○	○	○
		신체적 위험 직무에 배치에 대한 남성공무원의 부정적 반응 정도	1	○	○	○
		남성공무원의 부정적 반응에 대한 여성공무원의 대응	1	○	○	○
	승진기대 및 포부 수준	가정생활안정과 직업적 성공의 상대적 가치관	1	○	○	○
		조직 내 여성공무원의 직업적 성공가능성 기대 정도	1	○	○	○
		직업적 성공가능성 낮은 이유	1	○	○	○
		승진 최종 직위에 대한 개인적 목표	1	○	○	○
		개인적 목표 직위 승진 가능성 기대 정도	1	○	○	○
	조직의 여성 인적 자원 활용 및 역량개발	여성 인적자원 활용에 관한 조직의 의지	연구진 자체 구성(성장 기회 보장, 비올확대, 전문성 및 역량개발, 모성보호, 여성의 특수성을 고려한 교육 훈련 프로그램 확충 등)	8	.93	.91
순환보직제도 확대		직무역량 개발을 위한 순환보직제에 대한 의견	1	○	X	X
		순환보직제 확대 실시에 따른 기대 효과 인식(택2)	1	○	X	X
편의시설	편의시설 여부	화장실, 숙직실, 샤워실, 탈의실, 휴게실 설치 여부	5	○	○	○
		개선 및 확충이 필요한 편의시설(자유기술)	1	○	○	○
일·가정 양립 및 모성보호 제도이용	일-가정 갈등 정도	최수찬 등(2006), 이수연 등(2006), 안상수 등(2010). 일-가정 갈등(WFC), 가정-일 갈등(FWC), 일·가정균형 갈등(WFBC)	6	.83	.86	.82
	모성보호제도 활용 용이성	육아휴직, 출산휴가, 탄력근무제, 생리휴가 등	8	○	○	○
		모성보호제도 활용 경험 및 유형	1	○	○	○
		육아휴직 사용 어려움의 이유	1	○	○	○
		미취학 자녀 탁아 및 보육 실태	1	○	○	○

2. 경찰직 여성공무원 성차별 개선 실태 분석 결과

여기에서는 경찰직 여성공무원 524명 대상의 설문조사 결과를 조직생활의 만족도 관련 요인, 직장의 조직문화·관행, 성차별 및 성희롱 피해 발생 실태, 부서 배치 및 직무에 관한 사항, 승진기대 및 포부수준, 편의시설 설치 현황과 개선사

향, 일-가정양립, 모성보호제도 이용 유형 및 육아휴직제 이용의 어려움, 보육시설 이용에 관한 사항 등의 소주제별로 구체적으로 제시하기로 한다.

가. 조직생활 만족도 관련 요인

현재 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원이 각 조직 내에서 어떠한 위상을 영위하고 있으며 어떠한 환경에 놓여 있는지를 가늠하기 위해서는 여성공무원의 조직몰입, 조직에 대한 전반적 만족도, 직장 구성 요소별 만족도, 성평등의식과 같은 배경 변수들을 이해할 필요가 있다. 여기에서는 먼저 경찰직 여성공무원의 복무환경에 대한 배경 변수로서 조직몰입, 조직의 전반적 조직만족도, 이직의도를 먼저 살펴보고, 조직 내 구성요소별 만족도, 성평등의식과 개인적 어려움의 유형을 살펴보기로 한다.

1) 주요 변수별 조직몰입, 조직만족도, 이직의도, 성평등의식 비교

조직몰입, 조직만족도, 이직의도 등의 배경 변수는 모두 10개 문항으로 구성되었으며, 5점 척도(1. 전혀 그렇지 않다.~5. 매우 그렇다)로 측정되었다. 조직몰입은 측정하는 4개 문항은 김현욱, 유태용(2009) 등의 연구에서 사용한 것을 본 연구의 상황에 맞게 수정한 것이며, 3개의 조직만족도 측정 문항은 천순덕(2005) 등이 사용한 직무만족척도의 일부 문항이었으며, 3개의 이직의도 측정 문항은 이승연(2004)과 안상수 등(2010)이 사용했던 문항들이다. 조직몰입 및 조직만족도는 점수가 높을수록 조직 생활에 전반에 대해 헌신성과 직무에 대한 만족도가 높다는 것을 의미한다. 반면 이직의도는 점수가 높을수록 현재의 조직을 떠나 다른 직장으로 이직하고자 하는 동기가 높다는 것을 의미한다. 그리고 성평등의식은 한국형 성인지력 척도(안상수, 김이선, 박군석, 김정인, 이상화, 2008)의 하위 척도 중 성역할 고정관념, 성역할 수행 그리고 성평등 정책 등에 대한 수용적 태도를 가늠하기 위한 15개 문항의 성평등의식 척도문항 가운데 영역별 1개 문항씩 5개의 문항으로 측정한 것이다. 여기에서는 높은 값을 가질수록 성평등의식이 높다는 것을 의미하도록 역문항 점수 변환값을 이용하여 분석을 실시하였다.

본 연구에서는 변수간의 비교와 상대적 차이를 보다 쉽게 확인할 수 있도록 5점 척도의 평균을 0점에서 100점 사이의 점수로 환산하여 제시하기로 한다. 또한

이 분석에서는 경찰직 여성공무원의 인구통계학적 변수로서 근무처, 계급, 입직 경로, 재직기간, 연령, 학력 등에 대한 유의성 검증을 실시하였다. 이외에도 본 연구에서는 여성공무원의 조직 적응에 영향이 클 것으로 예상되는 중요 변수로서 ‘자녀유형’, ‘성차별 경험 유무’, ‘성희롱 피해 유무’, ‘생활중심’, ‘조직문화’ 등의 변수에 따른 종속변수들의 차이들도 함께 살펴보았다. ‘자녀유형’ 변수는 혼인상태와 자녀의 유무, 취학 여부를 통합하여 살펴 볼 수 있도록 구성된 변수이다. 자녀유형 변수의 수준은 미혼 여성공무원, 기혼 무자녀 여성공무원, 8세 이하 자녀가 있는 여성공무원, 9세 이상 자녀가 있는 기혼 여성공무원으로 구분하였다. ‘성차별경험’ 변수는 조직 내에서 개인적 성차별 경험 유무와 차별경험의 심각성을 묻는 질문 결과를 통합하여 새로운 변수를 구성한 것이다. 즉 차별 경험이 없다고 응답한 여성공무원, 차별경험이 있으나 차별의 심각성이 5점 척도에서 ‘② 심각하지 않은 편이다’와 ‘③ 보통이다’이라고 응답한 사람을 ‘차별경험 보통’ 집단으로 그리고 차별이 ‘④ 심각하다’와 ‘⑤ 매우 심각하다’라고 응답한 사람을 묶어서 ‘차별경험 심각’ 집단으로 구분하였다. 한편 성희롱 피해 유무 집단은 ‘지난 1년 중 성희롱을 당한 적이 있다’의 문항에서 ‘있다’라고 응답한 사람과 ‘없다’라고 응답한 집단으로 구분하였다. ‘조직문화’ 변수는 조직 및 직장에서 승진, 보직, 교육훈련, 부서배치, 인사평가기준 적용, 중요 정보의 공유 등에서 여성을 배제 그리고 여성 인력 확대를 꺼리는 조직 및 조직구성원의 조직문화와 관행에 관한 10개 문항의 척도에서 합산 평균 이하의 점수를 나타낼 경우, 이들 응답자는 여성 친화적 조직문화 집단으로 그리고 평균 이상의 점수를 나타낼 경우 여성 비친화적 조직문화 집단으로 구분하여 이들 변수에 따라서 종속변수에 어떠한 차이를 보이는지를 살펴보고자 하였다. 마지막으로 ‘생활중심’ 변수는 ‘가정생활의 안정’을 중시하는지 ‘여성공무원으로서 직업적 성공’을 중시하는지에 관한 0~10점 척도에서 0점에서 4점 미만인 경우 ‘가정 중시’ 집단으로, 5점의 경우 ‘모두 중시’ 집단으로, 6~10점인 경우 ‘직업성공 중시’ 집단으로 구분한 것이다.

여성경찰공무원의 인구통계학적 변수 및 성차별 경험 유무, 성희롱피해 유무, 자녀유형, 생활중심, 조직문화 변수에 따라서 조직몰입, 조직만족, 이직의도, 그리고 성평등의식에 어떠한 차이를 보이는지 살펴보았다. 그 결과는 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 여성경찰의 주요 변수별 조직몰입, 조직만족, 이직의도, 성평등의식 비교

		사례수	조직몰입	조직만족	이직의도	성평등의식
		N	평균	평균	평균	평균
	전체	524	72.05	64.70	25.35	73.40
근무처	지방경찰청(중앙포함)	57	75.11	67.25	21.78	75.53
	경찰서	415	70.88	63.56	26.72	73.01
	지구대/파출소	52	78.06	70.99	18.43	74.13
계급	순경	111	76.86	70.72	18.24	73.83
	경장	128	70.95	61.68	25.66	75.82
	경사	191	69.15	62.72	29.17	72.26
	경위	65	75.67	66.28	25.00	71.41
	경감 이상	15	69.58	64.44	23.89	77.33
	기타	11	67.61	65.91	34.09	66.82
입직경로	순경공채	451	71.76	64.48	25.80	73.21
	경찰대/간부후보	5	71.25	46.67	25.00	86.00
	기타특채	49	76.53	69.05	19.56	74.69
재직기간	5년 이하	166	75.04	67.52	19.93	75.63
	6-15년	267	69.20	62.17	28.36	73.53
	16년 이상	88	74.93	67.33	26.04	68.74
연령	30세 미만	122	76.59	69.54	18.51	76.11
	30~34세	155	68.02	62.50	26.88	75.42
	35~39세	138	70.36	61.68	28.65	71.93
	40~44세	62	72.58	61.56	26.34	67.90
	45세 이상	45	78.89	73.52	26.33	71.25
최종학력	고등학교졸업	46	74.18	65.76	26.85	69.78
	전문대학졸업	56	73.88	66.67	23.51	70.80
	4년제 대학졸업	406	71.57	64.50	25.43	74.10
	대학원이상	13	73.56	61.54	21.15	77.69
자녀유형	미혼	175	74.50	66.81	23.00	75.94
	기혼 무자녀	55	68.98	60.91	23.79	73.00
	8세 이하 자녀	209	69.63	63.04	26.44	73.46
	9세 이상 자녀	83	74.85	66.97	28.15	68.35

		사례수	조직몰입	조직만족	이직의도	성평등의식
		N	평균	평균	평균	평균
차별경험 정도	차별경험 없음	372	72.61	66.46	24.26	73.53
	차별경험 보통	101	71.81	62.17	24.34	72.33
	차별경험 심각	51	68.38	56.86	35.29	74.61
성희롱 피해	있다	68	70.64	59.95	27.24	74.93
	없다	456	72.25	65.40	25.07	73.17
생활중심	가정 중시	159	67.13	60.65	28.16	69.02
	모두 중시	312	73.71	66.02	24.06	75.42
	직업성공 중시	52	76.56	68.43	24.52	74.90
조직문화 고저	여성친화적	271	74.03	67.77	23.40	73.65
	여성비친화적	250	69.91	61.22	27.55	72.93

<표 IV-4>에서 먼저 전체 경찰직 여성공무원의 조직몰입, 조직만족, 이직의도 그리고 성평등의식을 살펴보면, 경찰직 여성공무원들은 전반적으로 조직몰입을 보임으로써 조직에 대한 헌신성이 높고, 만족도가 높음을 알 수 있고, 이와 일관되게 낮은 이직의도를 보여 종속변수들 간의 개념적 일관성을 보여 주고 있다. 그러나 인구통계학적 특성 변수와 주요 변수에 따라서 이들 변수에서 차이가 발견된다. 근무처, 계급, 입직경로, 재직기간, 연령에 따라서 유의한 차이를 보였다. 즉 조직몰입과 조직만족도는 지구대/파출소에서 근무하는 여성경찰이 경찰서에서 근무하는 여성경찰에 비해서 유의하게 높았고, 반대로 이직의도는 유의하게 낮았다. 계급별로는 조직몰입 및 조직만족도에서 순경과 경위가 경장이나 경사보다 높았고, 이직의도는 순경이 가장 낮았고, 경장, 경사, 경위에 비해서 유의하게 낮았다. 한편 성평등의식은 경장이 가장 높았고, 경사와 유의한 차이를 보였다. 입직경로에 따라서는 순경공채자가 경찰대/간부후보생보다 조직만족도가 유의하게 높았고, 이직의도는 기타 특채자에 비해서 높은 것으로 나타났다. 재직기간별로 보면 조직몰입, 조직만족도는 5년 이하인 사람과 16년 이상인 사람이 6~15년 경력을 가진 사람에 비해서 유의하게 높았고, 이직의도는 5년 이하인 사람이 유의하게 낮았다. 성평등의식은 16년 이상인 사람이 가장 낮았고, 다른 재직기간의 사람들과 유의한 차이를 보였다. 연령별 비교는 재직기간과 매우 유사한 양상이다. 20대와 45세 이상인 사람은 조직몰입, 조직만족도에서 다른 연령대에

비해 유의하게 높았다. 이직의도는 반대로 20대가 다른 모든 연령대에 비해서 유의하게 낮았음을 알 수 있다. 하지만 최종학력에 따른 차이는 모두 유의하지 않았다.

한편 자녀유형에 따른 차이를 살펴 본 결과, 미혼과 9세 이상 자녀가 있는 사람이 조직몰입, 조직만족도가 기혼 무자녀인 사람, 8세 이하 자녀를 둔 사람보다 유의하게 높음을 알 수 있다. 이직의도에서는 이들 간의 차이는 유의하지 않았다. 성평등의식은 미혼과 8세 이하 자녀를 둔 사람이 9세 이상 자녀를 둔 사람에 비해서 유의하게 높았다. 8세 이하 자녀를 둔 여성 경찰공무원의 조직몰입과 조직만족도가 상대적으로 낮은 것이 특히 주목된다.

한편 조직 내에서 개인적 성차별 경험이 있는 사람은 그 심각성이 보통이든 심각하든 차별경험이 없는 사람에 비해서 조직만족도가 유의하게 낮았다. 특히 심각한 차별을 경험한 여성경찰은 차별경험이 보통이거나 아예 없는 사람과 달리 이직을 심각히 고려하는 것을 알 수 있다. 조직을 떠나고 싶은 정도의 심각한 차별이라는 것을 시사해 준다. 더욱이 여성경찰공무원 응답자의 약 10%가 이러한 생각을 갖고 있다는 점은 조직운영에서 매우 심각한 문제를 야기할 수 있으리라는 것을 짐작해 볼 수 있다. 이와 유사하게 지난 1년 간 성희롱 피해를 겪은 사람은 피해를 겪지 않은 사람과 달리 유의하게 낮은 조직만족도를 보였다. 전체 응답자의 약 12.6%가 지난 1년 간 직접 성희롱 피해를 겪은 것으로 나타났다. 가정 중시, 직업성공 중시하는 정도에 따라서 조직몰입, 만족도, 이직의도, 성평등의식 모두에서 유의한 차이를 보였다. 가정 중시 여성경찰은 조직몰입, 조직만족도가 가정과 직업성공을 모두 중시하는 사람이나 직업성공을 중시하는 사람에 비해서 유의하게 낮았고, 이직의도는 가정과 직업성공을 모두 중시하는 사람보다 유의하게 높았다. 그리고 이들에 비해서 성평등의식이 낮은 것으로 나타났다.

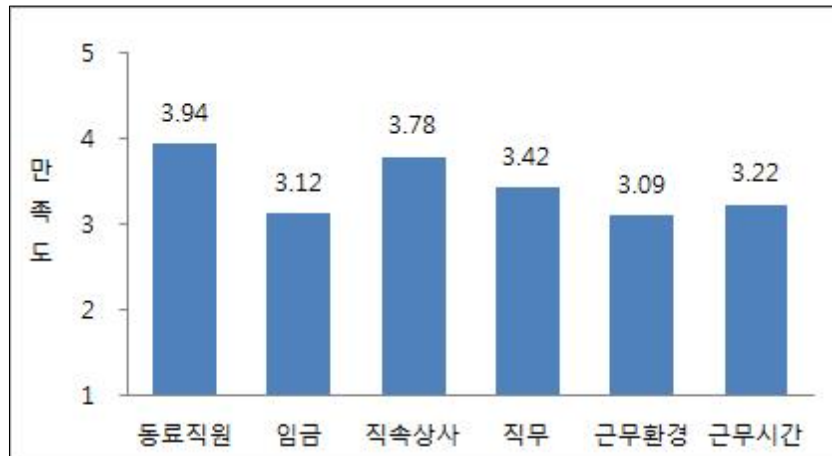
조직문화나 관행에 따라서도 조직몰입 및 조직만족도 그리고 이직의도에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 여성친화적 조직문화와 관행을 보이는 환경에 근무하는 여성경찰공무원은 조직몰입, 조직만족도가 유의하게 높았는데 반해서 이직의도는 유의하게 낮음을 알 수 있다. 이상의 결과는 차별경험, 성희롱 피해, 조직문화가 조직에 대한 헌신성을 떨어뜨리고, 이직 등으로 인한 조직 내 인력관리의 부담요소로 작용할 가능성을 엿 볼 수 있다. 특히 주목되는 점은 8세 이하 자녀를 둔 여성경찰이 미혼이나 육아기를 벗어난 여성공무원에 비해서 더 열악한

상황에 놓여 있음을 추측해 볼 수 있고, 조직몰입이나 만족도를 떨어트리는 주요 요인이 무엇인지 구체적으로 검토해 볼 필요가 있을 것이다.

2) 주요 직장 요소별 만족도 및 집단비교

앞에서 조직의 전반적 만족도를 살펴보았다. 여기에서는 조직 내 주요 요소별로 만족도가 조직 관련, 개인 관련 및 인구통계학적 특성 변수별로 어떤 양상을 보이는지 살펴보았다. 조직 및 직장의 주요 요소로서 본 연구에서는 동료직원, 임금, 직속상사, 직무, 근무환경, 근무시간 등으로 나누어 각각의 만족도를 살펴보고 주요 변수들에 따라서 어떤 차이를 보이는지를 검토하였다.

직장 내 5개 요소별 만족도 측정항목은 5점 척도(1. 전혀 그렇지 않다. ~ 5. 매우 그렇다)로 이루어졌다. 먼저 [그림 IV-1]에 제시된 결과는 전체 경찰직 여성공무원이 각 요소별로 어느 정도 만족도를 보이는지 비교한 것이다. <표 IV-5>에서는 ‘①+② 그렇지 않다’, ‘③ 보통이다’, ‘④+⑤ 그렇다’의 응답을 묶어 비율을 제시하고, 전체 평균점수도 함께 제시하였다.



[그림 IV-1] 여성경찰의 주요 직장 요소별 만족도 인식(평균)

<표 IV-5> 여성경찰의 주요 직장 요소별 만족도 인식(비율, 평균)

	①+② 그렇지 않다	③ 보통이다	④+⑤ 그렇다	전체	사례수 (N)	평균 (Mean)
1) 동료직원	1.9%	25.2%	72.9%	100%	524	3.94
2) 임금	21.4%	46.6%	32.1%	100%	524	3.12
3) 직속상사	4.2%	30.0%	65.8%	100%	523	3.78
4) 직무	12.0%	40.0%	48.0%	100%	523	3.42
5) 근무환경	25.8%	40.5%	33.8%	100%	524	3.09
6) 근무시간	19.3%	41.4%	39.3%	100%	524	3.22

위의 [그림 IV-1]과 <표 IV-5>에서 볼 수 있듯이 경찰직 여성공무원은 동료직원에 대한 만족도가 가장 높고, 직속상사, 직무, 근무시간, 근무환경, 임금의 순으로 만족도를 나타내고 있다. 평균값에서는 근무환경의 만족도가 가장 낮았음을 알 수 있다.

직장 주요 요소별 만족도를 경찰직 여성공무원의 근무처, 계급, 입직경로, 재직기간 등의 조직관련 변수와 연령, 학력 등의 인구통계학적 특성 변수 그리고 성차별피해경험, 성희롱피해경험, 생활중심 등의 개인 관련 변수별 집단에서 어떤 차이를 보이는지 살펴보았다. 그 결과, <표 IV-6>에서 보는 바와 같이 근무처, 계급, 입직경로, 연령별, 자녀유형 등에 따라서 주요 요소별 만족도에서 다양한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

<표 IV-6> 여성경찰의 주요 직장 요소별 만족도, 집단비교

		사례수	동료직원	임금	직속상사	직무	근무환경	근무시간
		N	평균	평균	평균	평균	평균	평균
	전체	57	3.94	3.12	3.78	3.42	3.09	3.22
근무처	지방경찰청 (중앙포함)	415	4.28	3.23	4.09	3.38	3.18	2.95
	경찰서	52	3.90	3.09	3.73	3.41	3.06	3.24
	지구대/파출소	111	3.88	3.21	3.83	3.50	3.25	3.31
계급	순경	128	4.07	3.26	3.91	3.54	3.39	3.28
	경장	191	3.96	2.97	3.79	3.29	2.92	3.04
	경사	65	3.88	3.08	3.74	3.42	3.03	3.26
	경위	15	3.94	3.22	3.83	3.46	3.14	3.26

98 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

		사례수	동료직원	임금	직속상사	직무	근무환경	근무시간
		N	평균	평균	평균	평균	평균	평균
	경감 이상	11	3.67	3.13	3.27	3.47	3.00	3.13
	기타	451	3.91	3.45	3.55	3.36	3.18	3.64
입직경로	순경공채	5	3.93	3.10	3.77	3.40	3.08	3.22
	경찰대/간부후보	49	3.60	2.80	2.60	2.80	2.20	2.60
	기타특채	166	4.14	3.41	3.96	3.58	3.31	3.29
재직기간	5년 이하	267	4.06	3.14	3.90	3.38	3.17	3.16
	6~15년	88	3.88	3.06	3.71	3.40	3.01	3.20
	16년 이상	122	3.89	3.26	3.75	3.57	3.23	3.36
연령	30세 미만	155	4.10	3.25	3.98	3.46	3.29	3.19
	30~34세	138	3.92	2.99	3.68	3.32	2.96	3.19
	35~39세	62	3.83	3.07	3.71	3.37	3.00	3.19
	40~44세	45	3.97	3.18	3.81	3.47	3.16	3.27
	45세 이상	46	3.84	3.27	3.78	3.73	3.24	3.42
최종학력	고등학교졸업	56	3.91	3.24	3.85	3.54	3.17	3.39
	전문대학졸업	406	3.91	3.25	3.57	3.41	3.21	3.39
	4년제 대학졸업	13	3.96	3.07	3.80	3.40	3.07	3.18
	대학원이상	175	3.62	3.46	3.69	3.62	2.92	3.00
자녀유형	미혼	55	3.99	3.22	3.87	3.41	3.15	3.10
	기혼 무자녀	209	4.00	2.87	3.72	3.20	2.98	3.35
	8세 이하 자녀	83	3.89	3.06	3.73	3.41	3.05	3.23
	9세 이상 자녀	372	3.93	3.22	3.76	3.61	3.17	3.35
차별경험 정도	차별경험 없음	101	4.00	3.18	3.86	3.47	3.21	3.34
	차별경험 보통	51	3.79	3.00	3.62	3.31	2.87	2.91
	차별경험 심각	68	3.76	2.90	3.47	3.24	2.71	2.88
성희롱 피해	있다	456	3.72	2.93	3.56	3.21	2.68	2.91
	없다	159	3.97	3.15	3.81	3.45	3.16	3.26
생활중심	가정 중시	312	3.90	3.09	3.76	3.27	2.95	3.19
	모두 중시	52	3.96	3.08	3.77	3.44	3.12	3.20
	직업성공 중시	271	3.94	3.37	3.88	3.73	3.37	3.38
조직문화	여성친화적	250	4.02	3.27	3.87	3.51	3.28	3.36
	여성비친화적		3.85	2.95	3.67	3.31	2.88	3.05

이 분석에서 성차별경험 정도가 큰 집단이 직장의 주요 요소에 대한 만족도가 전반적으로 낮은 것으로 나타났다. 특히 직무요소에 대한 만족도에서 차이만 유의하지 않은 반면에 동료, 임금, 직장상사, 근무환경, 근무시간에서 성차별경험이 없는 사람에 비해서 모두 유의하게 낮은 만족도를 보였다. 또한 최근 1년 이내 성희롱 피해경험이 있는 사람은 없는 사람에 비해서 임금을 제외한 모든 요소에서 만족도가 유의하게 낮았다. 이러한 결과는 성차별이나 성희롱 피해 경험이 대부분의 직장 영역에서 동기와 의욕을 저하시키는 기저 요인으로 작용할 수 있다는 것을 보여 준다. 또한 가정생활 안정을 중시하는 사람은 직업성공을 중시하는 사람에 비해서 직무와 근무환경에서 유의하게 만족도가 낮은 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 가정생활 안정을 중시하는 사람 자신의 개인적 성향이나 가치관에 따른 결과인지, 직무내용이나 근무환경의 문제가 그 개인의 전반적 동기를 약화시킨 결과인지에 대해서는 좀 더 많은 논의가 필요할 것이다. 이에 대한 해석의 단초를 제공할 수 있는 것 중의 하나로써 조직문화와 관행의 영향을 주목해 볼 필요가 있다. 즉 여성비친화적 조직문화의 여성공무원은 여성친화적 조직문화의 여성공무원에 비해서 5개 직장요소 모두에 대해서 유의하게 낮은 만족도를 보였다는 점이다. 이는 직장내 여성 비친화적 문화와 관행이 여성공무원의 전반적 만족도와 함께 구체적 요소들에 대해서도 일관되게 부정적 영향을 끼치고 있음을 시사해 준다.

3) 공직생활 중 겪는 개인적 어려움

여성경찰공무원이 공직생활 중 겪게 되는 개인적 어려움을 우선순위에 따라 두 가지를 선택하도록 하였다. 여기에서는 1, 2순위 응답과 이를 종합한 결과를 <표 IV-7>에 함께 제시하였다. 이어서 <표 IV-8>에서는 여성경찰공무원의 주요 변수에 따라서 겪는 어려움이 다른지를 구체적으로 알아보았다.

우선 <표 IV-7>을 보면, 여성으로서 여성경찰들은 ‘육아 및 자녀의 교육문제’와 ‘결혼 및 출산문제’가 가장 상위의 어려움으로 나타나고 있다. 이는 우리사회의 여성이 겪는 숙명적인 어려움이라 해도 무방할 것이다. 가장 현실적인 문제이기 때문이기도 하다. 하지만 이 문제를 넘어서 자세히 살펴보면, 직장에서의 성장과 자기계발의 문제에 당면하게 됨을 알 수 있다. ‘승진문제’, ‘자기계발/교육기회’ 그리고 ‘직무나 업무배치에서의 불만족’ 등이 주요 이슈로 등장하는 것을 알 수 있다.

여성경찰의 어려움에 대한 일차적인 접근은 육아나 출산의 문제로 접근되어야 하고, 이와 병행해서 배치나 직무분배에서 공정성의 문제가 해결될 수 있어야 한다는 것을 시사해 주는 것이다.

<표 IV-7> 여성경찰이 겪는 공직생활 중의 개인적 어려움

	1순위		2순위		1, 2순위 종합	
	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율*
결혼 및 출산 문제	111	21.2%	64	12.3%	175	33.4%
육아 및 자녀의 교육 문제	280	53.4%	74	14.2%	354	67.6%
가족동거/근무지	23	4.4%	37	7.1%	60	11.5%
승진문제	36	6.9%	100	19.2%	136	26.0%
임금문제	7	1.3%	23	4.4%	30	5.7%
상사 및 동료와의 관계	21	4.0%	48	9.2%	69	13.2%
자기계발/교육기회 부족	19	3.6%	87	16.7%	106	20.2%
직무 및 업무 배치에서의 불만족	19	3.6%	51	9.8%	70	13.4%
직장 내 여성편의시설의 부족	8	1.5%	35	6.7%	43	8.2%
과중한 업무			1	0.2%	1	0.2%
전체	524	100%	520	100%	524	100%

* 중복응답 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

<표 IV-8> 여성경찰이 겪는 공직생활 중의 개인적 어려움, 주요 변수별 집단비교

		사례수	전체	결혼/출산 문제	육아/자녀의 교육 문제	가족동거/근무지	승진 문제	임금 문제	상사/동료와의 관계	자기계발/교육 기회 부족	직무/업무 배치 불만족	여성편의 시설의 부족
		N	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
근무처	지방경찰청 (중앙포함)	57	100	45.6	50.9	14.0	26.3	7.0	10.5	21.1	15.8	8.8
	경찰서	415	100	31.6	72.3	10.4	27.5	5.8	12.0	20.2	13.3	6.3
	지구대/파출소	52	100	34.6	48.1	17.3	13.5	3.8	25.0	19.2	11.5	23.1
계급	순경	111	100	45.0	36.9	18.0	22.5	8.1	19.8	22.5	11.7	14.4
	경장	128	100	43.0	68.8	9.4	25.0	3.9	10.9	21.9	10.2	5.5

IV. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 대상 설문조사 결과 101

		사례수	전체	결혼/ 출산 문제	육아/ 자녀의 교육 문제	가족 동거/ 근무지	승진 문제	임금 문제	상사/ 동료와 관계	자기 개발/ 교육 기회 부족	직무/ 업무 배치 불만족	여성 편의 시설의 부족
		N	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	경사	191	100	27.7	82.7	7.9	26.2	5.8	12.0	18.8	13.1	5.2
	경위	65	100	18.5	78.5	12.3	36.9	3.1	10.8	10.8	20.0	9.2
	경감 이상	15	100	13.3	66.7	13.3	6.7	13.3	6.7	46.7	20.0	6.7
	기타	11	100	27.3	36.4	27.3	27.3	9.1	18.2	18.2	9.1	27.3
입직 경로	순경공채	451	100	33.7	70.1	10.9	25.7	5.5	12.6	20.6	13.7	6.2
	경찰대/간부후보	5	100	0	60.0	20.0	20.0	0	0	60.0	20.0	0
	기타특채	49	100	38.8	44.9	18.4	30.6	4.1	18.4	16.3	4.1	24.5
재직 기간	5년 이하	166	100	50.0	42.8	16.3	21.7	5.4	17.5	22.9	9.6	12.0
	6-15년	267	100	29.6	82.0	8.6	24.3	5.2	10.5	20.6	14.2	4.5
	16년 이상	88	100	13.6	69.3	11.4	39.8	6.8	12.5	14.8	18.2	12.5
연령	30세 미만	122	100	46.7	39.3	18.0	24.6	4.9	15.6	25.4	9.0	14.8
	30~34세	155	100	36.1	68.4	11.6	16.8	7.1	15.5	23.2	15.5	5.8
	35~39세	138	100	31.2	87.7	5.8	31.2	3.6	8.7	15.2	12.3	2.9
	40~44세	62	100	17.7	72.6	12.9	37.1	4.8	14.5	12.9	19.4	6.5
	45세 이상	45	100	15.6	71.1	8.9	31.1	11.1	11.1	22.2	13.3	15.6
자녀 유형	미혼	175	100	46.3	30.9	17.1	25.7	6.3	21.7	24.6	13.7	12.0
	기혼 무자녀	55	100	50.9	70.9	3.6	5.5	7.3	10.9	30.9	10.9	7.3
	8세 이하 자녀	209	100	24.9	93.8	9.6	26.3	3.3	8.1	15.3	14.4	3.8
	9세 이상 자녀	83	100	15.7	75.9	9.6	39.8	9.6	8.4	16.9	12.0	12.0
차별 경험 정도	차별경험 없음	372	100	35.5	66.4	11.8	24.5	5.6	13.2	22.0	11.3	8.6
	차별경험 보통	101	100	32.7	65.3	11.9	27.7	5.0	13.9	14.9	18.8	8.9
	차별경험 심각	51	100	19.6	80.4	7.8	33.3	7.8	11.8	17.6	17.6	3.9
성희롱 피해	있다	68	100	22.1	61.8	13.2	30.9	8.8	14.7	25.0	17.6	5.9
	없다	456	100	35.1	68.4	11.2	25.2	5.3	12.9	19.5	12.7	8.6
생활 중심	가정 중시	159	100	37.7	76.7	13.2	18.2	5.7	10.1	16.4	15.1	5.7
	모두 중시	312	100	31.4	66.3	9.3	28.8	6.1	13.5	23.1	11.2	9.3
	직업성공 중시	52	100	32.7	48.1	19.2	32.7	1.9	19.2	15.4	21.2	9.6
조직 문화	여성친화적	271	100	35.4	64.2	13.3	25.8	5.5	12.2	21.4	11.4	9.6
	여성비친화적	250	100	31.6	70.8	9.6	26.4	6.0	14.0	18.8	15.2	6.8

위의 <표 IV-8>은 여성경찰공무원의 주요 변수별로 공직생활 중 겪는 개인적 어려움을 무엇으로 보고 있는지를 알아본 것이다. 우선 ‘육아 및 자녀의 교육문제’는 경사, 경위 계급에서 높았다. 이는 육아기 연령대의 여성경찰이 많이 분포한 때문으로 보인다. 또한 조직 내 심각한 성차별 경험을 겪은 사람이 높았다. 이는 성차별 경험이 육아와 관련된 시간 조정이나 모성보호 관련 제도 이용과 관련된 문제가 연계되었을 가능성을 추정해 볼 수 있다. 가정생활의 안정을 중시하는 응답자 또한 ‘육아 및 자녀의 교육문제’를 주요한 어려움으로 꼽았음을 알 수 있다. 반면 직업적 성공을 중시하는 여성경찰은 ‘승진문제’를 주요한 어려움 중에 하나로 꼽고 있음을 알 수 있다.

한편 공직생활 중의 개인적 어려움의 하나로 ‘자기계발 및 교육기회 부족’을 상대적으로 높게 꼽고 있는 사람은 경감 이상의 직위를 가지고 있거나 사례수가 많지는 않으나 경찰대/간부후보의 진입경로를 가진 여성경찰들이므로 나타났다. 미혼이나 기혼 무자녀인 여성경찰은 ‘결혼 및 출산 문제’와 ‘자기계발 및 교육기회 부족’을 주요 어려움을 꼽은 이가 상대적으로 많았음을 볼 수 있다.

나. 직장의 조직문화와 관행

본 연구에서는 성별분리채용을 유지하고 있는 경찰, 소방, 교정 조직의 성차별적인 조직문화와 관행 그리고 남성과 여성이 어떠한 대우를 받고 있는지를 파악할 목적으로 조직에서 여성공무원이 남성공무원에 비해 동등하거나 유리 또는 불리하게 대우받고 있다고 생각하는지, 그리고 현재 몸담고 있는 조직의 문화와 관행이 여성친화적 혹은 여성비친화적이라고 생각되는지에 관해 알아봄으로써 조직 내 문화와 관행을 가늠해 보고자 하였다.

1) 남성경찰 대비 여성경찰 차별에 대한 인식

경찰 조직 내 여성경찰공무원은 2013년 12월 31일 기준 7.7%(안전행정부, 2014)에 불과한 소수집단이다. 여성경찰공무원은 다수집단을 구성하는 남성경찰공무원에 비해 인사, 보직, 업무배치 기회 등에서 동등하게 또는 유리하거나 불리하게 대우받는다 생각되는지를 살펴봄으로써 경찰 조직에서 여성경찰공무원에 대한 차별이 어떤 영역, 어떤 부문에서 주로 발생하는지를 전반적으로 알아

볼 수 있을 것이다. 이에 조사에 참여한 경찰직 여성공무원을 대상으로 ‘인사평가 기준 적용’, ‘경감(6급)까지의 심사승진 기회’, ‘경정(5급) 이상의 상위직 승진 기회’, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’, ‘업무부서 선택의 폭’, ‘직장 내 편의 시설의 설치’, ‘가족친화복지제도의 이용 기회’ 등 7개 영역에서 남녀 경찰공무원이 동등하거나 유·불리하게 대우받는다고 생각하는지를 알아보았다. 선택지는 ‘남성에게 유리하고 여성에게 불리하다’, ‘남성과 여성이 모두 동등하다’, ‘여성에게 유리하고 남성에게 불리하다’, ‘구체적인 내용에 대해서 모른다’ 중에 하나를 각 항목별로 선택하게 하였다.

여기에서는 전체 응답자의 남성경찰 대비 여성경찰 차별에 대한 인식을 살펴보고, 앞서 조사개요 부분에서 언급된 성차별피해의 심각성 정도(개인적 성차별 피해 경험 유무와 성차별 피해의 심각성 정도를 조합하여 구성한 변수, 즉 ‘성차별 피해 경험 없음’, ‘성차별 피해 경험 보통’, ‘성차별 피해 경험 심각’의 수준으로 구분한 것임)를 구분한 변수와 조직문화·관행 변수(‘여성친화적 조직문화’ vs. ‘여성비친화적 조직문화’)에 따라서 어떠한 차이를 보이는지 살펴보았다.

(가) 전체 응답자

남성경찰 대비 여성경찰 차별에 대한 여성경찰공무원의 인식은 <표 IV-9>에서 보는 바와 같이 전반적으로 여성경찰이 남성경찰에 비해서 불리하다는 인식을 크게 갖고 있다는 것을 알 수 있다.

특히 ‘업무부서 선택의 폭’ 79.9%, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’, 60.3% ‘직장 내 편의 시설의 설치’ 59.2%의 순으로 나타났고, ‘가족친화 복지제도 이용 기회’ 부문에서 동등하다는 응답 이외에 ‘인사평가 기준 적용’, ‘심사승진 기회’, ‘상위직 승진 기회’ 등에서 모두 남성에게 비해서 여성이 불리하다는 응답이 높았다. 이러한 가운데 인사 관련 기준이나 기회, 즉 ‘인사평가 기준’이나 ‘경감까지의 심사승진 기회’ 등에서는 동등하다는 응답도 비교적 많은 것을 볼 수 있다.

<표 IV-9> 남성경찰 대비 여성경찰에 대한 차별 인식

	① 남성유리/여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/여성유리		④ 모름		전체	
	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
1) 인사평가 기준 적용	245	46.8%	202	38.6%	12	2.3%	64	12.2%	523	100%
2) 경감(6급)까지의 심사승진 기회	258	49.4%	170	32.6%	18	3.4%	76	14.6%	522	100%
3) 경정(5급)이상의 상위직 승진 기회	261	50.0%	143	27.4%	29	5.6%	89	17.0%	522	100%
4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	315	60.3%	155	29.7%	10	1.9%	42	8.0%	522	100%
5) 업무부서 선택의 폭	418	79.9%	85	16.3%	3	0.6%	17	3.3%	523	100%
6) 직장 내 편의시설의 설치	309	59.2%	164	31.4%	31	5.9%	18	3.4%	522	100%
7) 가족친화 복지제도 이용 기회	106	20.3%	347	66.3%	25	4.8%	45	8.6%	523	100%

(나) 성차별피해 심각성에 따른 여성경찰 차별에 대한 인식

여기에서는 성차별 피해의 유무뿐만 아니라 차별의 심각성 정도에 따라 경찰조직 내 부문별 여성경찰의 대우를 어떻게 인식하고 있는지 그리고 어떤 부문에서 차별을 크게 인식하고 있는지를 가늠해 볼 목적으로 분석이 이루어졌다.

<표 IV-10>에서 보는 바와 같이 심각한 성차별 피해를 겪었던 응답자는 성차별 피해 경험이 없는 응답자에 비해서 전반적으로 여성이 불리하다는 응답이 압도적으로 높고, 특히 인사평가 부문들(‘인사평가기준 적용’, ‘경감(6급)까지의 심사승진 기회’, ‘경정(5급) 이상의 상위직 승진 기회’, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’)에서 높은 응답비율을 보인다는 점을 알 수 있다. 이는 심각한 성차별 피해 경험이 인사와 관련된 부문들과 관련이 있음을 간접적으로 시사해 주는 것이라 해석된다.

<표 IV-10> 남성경찰 대비 여성경찰에 대한 차별 인식의 성차별피해 유무 집단 간 비교

		① 남성유리/ 여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/ 여성유리		④ 모름		전체	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
차별 경험 없음	1) 인사평가 기준 적용	146	39.2	165	44.4	7	1.9	54	14.5	372	100
	2) 경감(6급)까지의 심사승진 기회	164	44.1	136	36.6	10	2.7	62	16.7	372	100
	3) 경정(5급)이상의 상위직 승진 기회	170	45.7	116	31.2	14	3.8	72	19.4	372	100
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	200	53.8	127	34.1	8	2.2	37	9.9	372	100
	5) 업무부서 선택의 폭	287	77.2	68	18.3	2	0.5	15	4.0	372	100
	6) 직장 내 편의시설의 설치	198	53.4	135	36.4	23	6.2	15	4.0	371	100
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	60	16.1	257	69.1	20	5.4	35	9.4	372	100
차별 경험 보통	1) 인사평가 기준 적용	62	62.0	27	27.0	4	4.0	7	7.0	100	100
	2) 경감(6급)까지의 심사승진 기회	63	63.6	23	23.2	5	5.1	8	8.1	99	100
	3) 경정(5급)이상의 상위직 승진 기회	58	58.6	21	21.2	8	8.1	12	12.1	99	100
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	72	72.7	23	23.2	2	2.0	2	2.0	99	100
	5) 업무부서 선택의 폭	84	84.0	14	14.0	1	1.0	1	1.0	100	100
	6) 직장 내 편의시설의 설치	69	69.0	23	23.0	6	6.0	2	2.0	100	100
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	25	25.0	67	67.0	3	3.0	5	5.0	100	100
차별 경험 심각	1) 인사평가 기준 적용	37	72.5	10	19.6	1	2.0	3	5.9	51	100
	2) 경감(6급)까지의 심사승진 기회	31	60.8	11	21.6	3	5.9	6	11.8	51	100
	3) 경정(5급)이상의 상위직 승진 기회	33	64.7	6	11.8	7	13.7	5	9.8	51	100
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	43	84.3	5	9.8	0	0	3	5.9	51	100
	5) 업무부서 선택의 폭	47	92.2	3	5.9	0	0	1	2.0	51	100
	6) 직장 내 편의시설의 설치	42	82.4	6	11.8	2	3.9	1	2.0	51	100
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	21	41.2	23	45.1	2	3.9	5	9.8	51	100

(다) 조직문화·관행에 따른 여성경찰 차별에 대한 인식

조직문화·관행이 여성친화적이거나 혹은 여성비친화적이라고 지각하느냐 정도에 따라 여성경찰 차별에 대한 인식이 크게 다르다는 것을 <표 IV-11>를 통해서 볼 수 있다.

<표 IV-11> 남성경찰 대비 여성경찰에 대한 차별 인식의 조직문화 유형 간 비교

		① 남성유리/여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/여성유리		④ 모름		전체	
		사례 수	비율	사례 수	비율	사례 수	비율	사례 수	비율	사례 수	비율
여성 친화적	1) 인사평가 기준 적용	84	31.0%	144	53.1%	10	3.7%	33	12.2%	271	100%
	2) 경감(6급)까지의 심사승진 기회	108	39.9%	112	41.3%	8	3.0%	43	15.9%	271	100%
	3) 경정(5급)이상의 상위직 승진 기회	113	41.7%	99	36.5%	11	4.1%	48	17.7%	271	100%
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	115	42.4%	123	45.4%	7	2.6%	26	9.6%	271	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	187	69.0%	69	25.5%	3	1.1%	12	4.4%	271	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	127	47.0%	115	42.6%	16	5.9%	12	4.4%	270	100%
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	36	13.3%	194	71.6%	17	6.3%	24	8.9%	271	100%
여성 비친화적	1) 인사평가 기준 적용	159	63.9%	57	22.9%	2	0.8%	31	12.4%	249	100%
	2) 경감(6급)까지의 심사승진 기회	148	59.7%	57	23.0%	10	4.0%	33	13.3%	248	100%
	3) 경정(5급)이상의 상위직 승진 기회	146	58.9%	43	17.3%	18	7.3%	41	16.5%	248	100%
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	198	79.8%	31	12.5%	3	1.2%	16	6.5%	248	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	229	92.0%	15	6.0%	0	0%	5	2.0%	249	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	180	72.3%	48	19.3%	15	6.0%	6	2.4%	249	100%
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	69	27.7%	151	60.6%	8	3.2%	21	8.4%	249	100%

즉, ‘업무부서 선택의 폭’이 여성경찰에게 불리하다는 응답은 여성비친화적 조직문화라고 지각하는 응답자로부터 92.0%가 나온 것에 비해서 여성친화적 조직문화로 지각하는 응답자는 69.0%로 31%의 차이를 보였고, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’ 역시 30% 이상 차이를 보였다.

2) 조직문화 및 관행에 대한 인식

성별분리채용이 이루어지는 경찰, 소방, 교정 조직에서 여성이 처한 상황을 파악하는데 중요한 요소는 다수집단의 위상을 가진 남성공무원이 여성공무원과 어떤 방식으로 상호작용하고 이들을 어떻게 처우하는가 하는 점일 것이다. 여기에서는 경찰, 소방, 교정 조직 내에서 남성공무원이 여성공무원과 어떻게 상호작용하고, 어떻게 대우하는가에 관한 여성공무원들의 생각을 알아보았다. 이를 측정하기 위해 본 연구에서는 안상수, 박성정, 김금미(2010) 그리고 안상수, 백영주, 문미경, 김인순(2009)에서 사용한 조직문화·관행에 관한 척도를 각 조직의 특성에 맞게 수정하여 사용하였다.

이 척도는 「조직문화」 변수 구분에 관한 설명부분에서 보았듯이 부서장 및 상급자의 남성 선호, 여성의 부서배치, 승진, 보직할당, 교육훈련 및 연수기회, 진입부서의 제한, 사적 네트워크, 성차별 및 성희롱 고충 제기 통로, 여성인력의 증가 등에 대한 남성 조직구성원의 불만 등에 관한 10개 항목으로 측정한다. 이 척도는 5점 척도('1. 전혀 그렇지 않다. ~ 5. 매우 그렇다')로 이루어졌으며, 여성경찰공무원 대상 조사의 척도 신뢰도(Cronbach's α)는 .87이었다. 이 척도에서 값이 높을수록 해당 조직의 문화와 관행이 여성에게 비친화적이라는 것을 의미한다. 앞에서 조직문화변수는 이 척도의 10개 항목에 대한 응답의 합산 평균값을 기준으로 고저집단으로 나누고, 평균이상 점수 집단을 '여성친화적 조직문화'로 그리고 평균미만점수 집단을 '여성비친화적 조직문화'로 구분하는 범주변수를 구성하여 개인적 차별 경험 및 관련 변수들과의 관련 정도를 살펴봄으로써 조직문화 및 관행 요인이 여성공무원의 성차별 및 성희롱 피해, 조직몰입, 조직만족도 등과 어떠한 연관성을 갖고 있는지를 알아보았다.

경찰조직의 여성친화적/여성비친화적 조직문화·관행 여부를 알아보기 위한 분석은 전반적인 응답 내용을 알아보기 위한 문항별 비교를 먼저 실시하고, 조직문화 및 관행에 관한 종합점수를 산출하여 주요 변수의 범주집단 간 차이들을 알아보기로 한다.

(가) 조직문화·관행의 문항별 비교

여성경찰공무원이 처한 경찰조직의 환경적 특성으로서 조직문화·관행이 여성

친화적으로 인식되는지 여성비친화적으로 인식되는지를 여성경찰공무원의 전체 응답자 자료를 바탕으로 10개 항목별로 비교해 보았다. 그 결과는 <표 IV-12>에 제시한 바와 같다. 이 결과에서 ‘①+② 그렇지 않다’의 응답은 여성친화적임을 의미하며, ‘④+⑤ 그렇다’의 응답은 여성에 대해 비친화적임을 의미한다.

<표 IV-12>에서 살펴볼 수 있는 바와 같이 여성경찰공무원은 ‘부서장이나 상급자 남경 선호’, ‘여경의 배치를 꺼리는 분위기’, ‘여경이 진입할 수 있는 부서 제한’ 등에 대해서는 여전히 여성비친화적이라는 인식이 강한 반면에, ‘핵심인재 양성을 위한 교육에서 여경 배제’, ‘승진에서 남성경찰에게 유리한 대우’, ‘남성경찰과 다른 인사평가 기준 적용’ 등의 항목에 대해서는 상당수의 여성경찰이 동의하지 않음으로써 어느 정도 여성친화적인 요소로 인식하고 있음을 알 수 있다.

이를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 여성경찰공무원 응답자의 76.0%는 경찰조직의 부서장이나 상급자는 여경보다는 남자경찰을 부하로서 더 선호하고 있다고 보고 있으며, 70.4%는 여자경찰이 자기 부서에 배치되는 것을 꺼려하는 분위기가 있다고 보고 있었고, 65.8%는 여자경찰은 남자경찰과 달리 진입할 수 있는 부서가 제한되어 있다고 느끼고 있음을 보여준다. 하지만, 핵심인재 양성을 위한 교육훈련이나 연수기회는 39.1%가 비교적 공정하게 적용된다고 보고 있으며, 경찰조직 내에 비공식적으로 남자경찰과 여자경찰에게 다르게 적용된다는 문항에 대해서 28.1%가 그렇지 않다고 보는 것으로 나타났다. 이는 인사나 교육기회 부여 등에서 경찰조직이 공정성을 유지하고자 한다는 것에 대해 여경들이 어느 정도 긍정적으로 인식하고 있음을 보여준다.

<표 IV-12> 경찰조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 문항별 비교

	①+② 그렇지 않다		③ 보통이다		④+⑤ 그렇다		전체		평균
	N	%	N	%	N	%	N	%	
1) 우리 경찰조직의 부서장이나 상급자는 부하로서 여자경찰보다 남자경찰을 더 선호하고 있다	35	6.7%	91	17.4%	398	76.0%	524	100%	3.94
2) 경찰조직 내에서는 여자경찰이 자기 부서에 배치되는 것을 꺼려하는 분위기가 있다	35	6.7%	120	22.9%	369	70.4%	524	100%	3.79

	①+② 그렇지 않다		③ 보통이다		④+⑤ 그렇다		전체		평균
	N	%	N	%	N	%	N	%	
3) 심사승진 등에서 남녀 경찰의 능력이 같더라도 남자경찰이 유리한 대우를 받고 있다	71	13.5%	173	33.0%	280	53.4%	524	100%	3.50
4) 경찰조직 내 여자경찰의 비율만큼 주요 보직이 여자경찰에게 할당되지 않고 있다	79	15.1%	184	35.2%	259	49.6%	522	100%	3.43
5) 경찰조직의 핵심인재 양성을 위한 교육훈련이나 연수 기회는 대부분 남자경찰들에게 돌아간다	205	39.1%	206	39.3%	113	21.6%	524	100%	2.81
6) 여자경찰은 남자경찰과 달리 진입할 수 있는 부서가 제한되어 있다	55	10.5%	124	23.7%	345	65.8%	524	100%	3.69
7) 경찰조직 내 공식적으로는 그렇지 않지만 비공식적으로 남녀 경찰에 대해 서로 다른 인사평가기준을 적용한다	147	28.1%	206	39.3%	171	32.6%	524	100%	3.06
8) 우리 조직의 중요한 정보는 남자 경찰들의 사적 네트워크를 통해 전달될 때가 많다	135	25.8%	175	33.5%	213	40.7%	523	100%	3.24
9) 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기할 수 있는 공식적인 통로는 있지만 활용이 쉽지가 않다	116	22.1%	149	28.4%	259	49.4%	524	100%	3.36
10) 남자경찰들은 외근이나 시간외 근무를 시키기 힘들다는 이유로 여자경찰이 늘어나는 것에 대해 불만이 많다	51	9.8%	158	30.2%	314	60.0%	523	100%	3.67

(나) 여성친화적 조직문화·관행에 대한 주요 변수별 비교

여성경찰공무원이 속한 각 범주 집단별로 그리고 주요 특성별로 경찰조직을 어느 정도 여성친화적 또는 여성비친화적 조직문화·관행으로 인식하는지를 알아보기 위해, 근무처, 계급, 입직경로, 재직기간, 연령, 학력, 자녀유형, 차별경험 정도, 성희롱피해, 생활중심 등의 범주 집단별로 비교하였다. 여기에서 평균점수가 높을수록 경찰조직의 조직문화와 관행이 여성경찰에 대해서 비친화적이라는 것을 의미한다.

<표 IV-13> 경찰조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 집단 간 평균비교

		조직문화			유의검증
		평균	표준편차	사례수	
	전체	3.45	.63	524	.
근무처	지방경찰청(중앙포함)	3.54	.55	57	F=1.125
	경찰서	3.43	.65	415	
	지구대/파출소	3.52	.58	52	
계급	순경	3.29	.55	111	F=4.106***
	경장	3.43	.58	128	
	경사	3.58	.68	191	
	경위	3.50	.61	65	
	경감 이상	3.29	.70	15	
	기타	3.07	.73	11	
입직경로	순경공채	3.46	.62	451	F=.804.
	경찰대/간부후보	3.76	.38	5	
	기타특채	3.40	.64	49	
재직기간	5년 이하	3.37	.53	166	F=9.981***
	6-15년	3.56	.64	267	
	16년 이상	3.26	.73	88	
연령	30세 미만	3.34	.52	122	F=6.777***
	30~34세	3.48	.67	155	
	35~39세	3.64	.58	138	
	40~44세	3.36	.68	62	
	45세 이상	3.18	.71	45	
최종학력	고등학교졸업	3.12	.73	46	F=6.938***
	전문대학졸업	3.29	.66	56	
	4년제 대학졸업	3.50	.60	406	
	대학원이상	3.63	.65	13	
자녀유형	미혼	3.42	.55	175	F=2.453*
	기혼 무자녀	3.45	.63	55	
	8세 이하 자녀	3.53	.65	209	
	9세 이상 자녀	3.32	.72	83	

		조직문화			유의검증
		평균	표준편차	사례수	
차별경험 정도	차별경험 없음	3.30	.59	372	F=56.038**
	차별경험 보통	3.66	.53	101	
	차별경험 심각	4.14	.51	51	
성희롱피해	있다	3.82	.70	68	t=5.262**
	없다	3.39	.60	456	
생활중심	가정 중시	3.48	.61	159	F=1.028
	모두 중시	3.42	.65	312	
	직업성공 중시	3.53	.58	52	

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 IV-13>의 결과를 보면, 계급, 재직기간, 연령, 학력, 자녀유형, 차별경험정도, 성희롱 피해 유무 등에 따라서 조직문화·관행을 다르게 평가하고 있음을 보여준다. 계급별로는 경사, 경장, 경위 계급의 여성경찰이 경찰조직을 여성비친화적으로 인식하는 것으로 나타났으며, 재직기간 6~15년 사이인 사람, 학력이 높을수록, 8세 이하의 미취학 자녀를 둔 사람 등이 경찰조직을 여성비친화적으로 볼 가능성이 높다는 것을 알 수 있다. 또한 앞서의 결과나 이후의 결과에서도 볼 수 있는 것처럼 차별경험 정도가 심각하거나 성희롱 피해 경험이 있는 여성경찰이 경찰조직을 여성비친화적인 조직으로 보고 있음을 알 수 있다.

다. 경찰 조직 내 성차별 피해 발생 실태

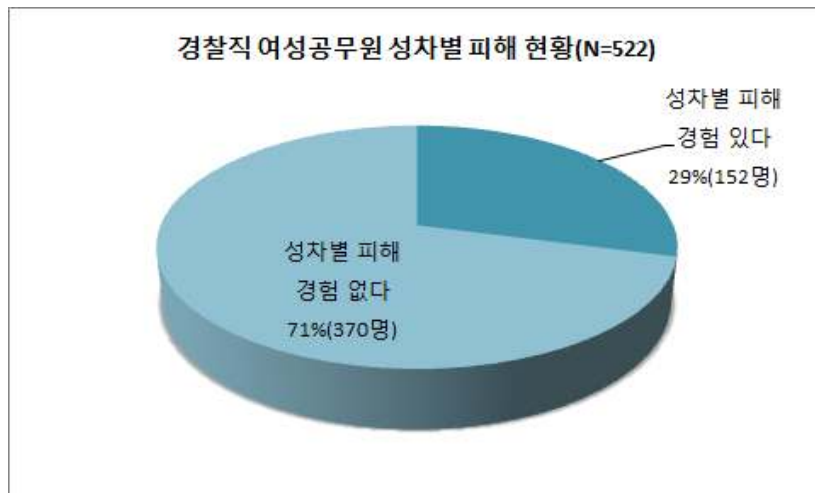
앞의 소절에서는 남성이 다수인 인적 구성에서 여성경찰이 어느 부문에서 여성이 불리하고 어떤 처우를 받는지에 관한 전반적 인식을 살펴보았다. 여기에서는 조직문화나 관행의 차원에서 느끼는 차별이 아니라 여성으로서 겪는 개인적 차별 경험이 어느 정도로 발생하는지 그 실태를 알아보기로 한다.

1) 개인적 성차별 피해 경험

개인적으로 겪은 성차별 피해 발생의 실태를 알아보기 위해 여성경찰을 대상으로 ‘현 직장에서 근무하면서 개인적으로 성차별이라 생각할 만한 일을 겪은 적

이 있는가'에 대해 「예」 또는 「아니오」 중의 하나로 응답하도록 하였다. 이 설문에서는 성차별 피해 경험이 있는 사람일 경우, 성차별의 심각성, 성차별 피해 내용별 발생 빈도 등을 살펴보는 형식으로 구성되었다.

이와 같이 개인적 차별 경험 유무를 알아 본 결과, [그림 IV-2]를 통해서 볼 수 있는 것처럼 524명의 여성경찰공무원 전체 응답자 중 무응답자 2명을 제외한 유효 응답자 522명 가운데 약 29.1%인 152명이 개인적 성차별을 경험한 적이 있다고 응답하였다. 이러한 성차별 피해발생 비율은 2012년 여군 대상 인권상황 실태조사에서 나타난 여군의 성차별피해 발생비율 43%보다는 다소 낮고, 이번 조사에서 유사한 성별분리채용이 유지되는 공직 분야인 교정직 25.4%, 소방직 27.5%와 비슷한 수준의 발생률을 보이는 것으로 나타났다. 경찰직 여성공무원의 성차별 피해 경험을 좀 더 구체적으로 살펴보기 위해 <표 IV-14>에서 보는 바와 같이 조직 관련 특성 및 인구통계학적 특성들을 범주변수로 삼아 전반적으로 살펴보았다.



[그림 IV-2] 여성경찰의 경찰조직 내 성차별 피해 비율

<표 IV-14> 여성경찰의 성차별 피해, 주요 변수별 비교

		① 있다		② 없다		전체		X ²
		N	%	N	%	N	%	
	전체	152	29.1%	370	70.9%	522	100%	
근무처	지방경찰청(중앙포함)	20	35.1%	37	64.9%	57	100%	1.111
	경찰서	117	28.3%	296	71.7%	413	100%	
	지구대/파출소	15	28.8%	37	71.2%	52	100%	
계급	순경	21	18.9%	90	81.1%	111	100%	10.513*
	경장	34	26.8%	93	73.2%	127	100%	
	경사	63	33.2%	127	66.8%	190	100%	
	경위	25	38.5%	40	61.5%	65	100%	
	경감 이상	4	26.7%	11	73.3%	15	100%	
	기타	4	36.4%	7	63.6%	11	100%	
입직경로	순경공채	128	28.5%	321	71.5%	449	100%	3.670
	경찰대/간부후보	3	60.0%	2	40.0%	5	100%	
	기타특채	18	36.7%	31	63.3%	49	100%	
재직기간	5년 이하	40	24.1%	126	75.9%	166	100%	3.768
	6-15년	80	30.2%	185	69.8%	265	100%	
	16년 이상	31	35.2%	57	64.8%	88	100%	
연령	30세 미만	30	24.6%	92	75.4%	122	100%	13.336**
	30~34세	35	22.7%	119	77.3%	154	100%	
	35~39세	48	35.0%	89	65.0%	137	100%	
	40~44세	27	43.5%	35	56.5%	62	100%	
	45세 이상	11	24.4%	34	75.6%	45	100%	
최종학력	고등학교졸업	9	19.6%	37	80.4%	46	100%	12.304**
	전문대학졸업	17	30.9%	38	69.1%	55	100%	
	4년제 대학졸업	116	28.6%	289	71.4%	405	100%	
	대학원이상	9	69.2%	4	30.8%	13	100%	
자녀유형	미혼	45	25.9%	129	74.1%	174	100%	1.714
	기혼 무자녀	15	27.3%	40	72.7%	55	100%	
	8세 이하 자녀	66	31.7%	142	68.3%	208	100%	
	9세 이상 자녀	25	30.1%	58	69.9%	83	100%	

		① 있다		② 없다		전체		X ²
		N	%	N	%	N	%	
성희롱 피해	있다	43	63.2%	25	36.8%	68	100%	44.091***
	없다	109	24.0%	345	76.0%	454	100%	
생활중심	가정 중시	46	29.1%	112	70.9%	158	100%	.519
	모두 중시	93	29.9%	218	70.1%	311	100%	
	직업성공 중시	13	25.0%	39	75.0%	52	100%	

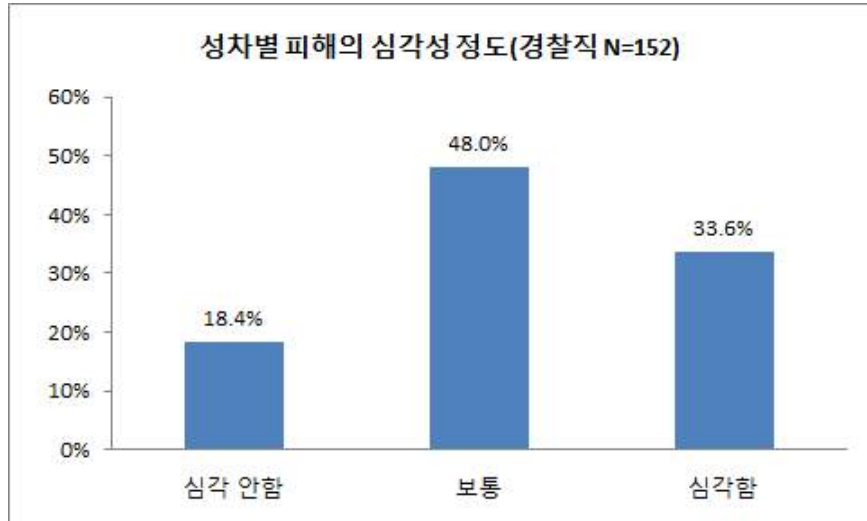
* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 IV-14>를 통해서 보면 성차별 피해 경험은 연령, 학력 그리고 성희롱 피해 유무 집단에서 유의한 차이를 보였고, 계급에서는 유의경향을 나타낸다. 이를 구체적으로 살펴본 결과, 재직기간 6~15년 그리고 16년 이상이 5년 이하인 여성 경찰보다 성차별 피해 경험이 많은 것을 볼 수 있고, 학력별로는 전문대 및 4년제 대학 졸업자가 고졸인 사람보다 많았고, 사례수가 비교적 적지만 대학원 이상의 학력을 가진 사람의 성차별 피해 발생 비율이 높았다. 계급별로는 경사, 경위가 그 이하 계급에 비해서 다소 높은 피해를 경험한 것으로 나타났으며, 연령별로 40~44세 그리고 35~39세 연령범주가 그 이하 또는 그 이상의 연령범주보다 많았다. 한편 성희롱 피해 경험 유무별로 살펴본 결과 지난 1년 중 성희롱을 겪은 적이 있다고 응답한 사람 중 성차별 피해 경험이 있다고 응답한 사람은 63.2%였다. 이들 중 상당수는 중복 피해자이거나 성차별 피해가 성희롱과 관련된 것일 수 있음을 시사해 준다.

2) 성차별 피해의 심각성 정도

앞서 개인적 성차별 피해 경험이 '있다'고 응답한 152명의 여성경찰에 대해서 경험한 성차별의 심각성이 어느 정도인지를 5점 척도('1. 전혀 심각하지 않은 편' ~ '5. 매우 심각한 편'로 질문하였다. 그 결과 [그림 IV-3]을 통해서 볼 수 있는 것처럼 심각한 성차별이었다고 보고한 사람은 152명 중 51명으로 33.6%, 보통 수준이라는 응답이 73명(48.0%), 심각하지 않다는 응답이 28명(18.4%)이었다. 이에 본 연구에서는 성차별 피해 경험 유무와 피해의 심각성 정도를 통합하여, '차별경험 없음', '차별경험 보통', '차별경험 심각'의 3개 수준으로 구분하고 「차별

경험 정도」라는 새로운 변수를 구성하였고, 이 변수를 통해 관련 분석에서 차별 피해 경험 정도에 따른 상황을 구체적으로 포착하려는 분석이 이루어졌다.



[그림 IV-3] 여성경찰의 성차별 피해 심각성 정도

3) 성차별 피해의 유형

구체적인 성차별 피해 내용을 알아보기 위해 차별 내용별로 차별 피해 경험이 얼마나 자주 있는지를 5점 척도(1. 전혀 없다.~5. 매우 자주 있다)로 질문하였다. <표 IV-15>는 성차별 피해 심각성 정도별로 피해의 유형별 응답결과를 빈도와 평균값을 제시한 것이다. 우선 전체 응답자의 경우 ‘부서 배치에서의 차별’이 자주 있다고 응답한 비율이 21.1%로 가장 많고, ‘승진/평가/보상에서의 차별’이 10.4%의 순으로 나타났다. 그런데 심각한 성차별을 경험하였다고 응답한 사람의 경우는 ‘부서 배치에서의 차별’이 67.3%, ‘승진/평가/보상에서의 차별’, 44.9%, ‘직장 내 주요 정보로부터의 소외’, 40.8%, ‘핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정’ 32.7% 등의 순으로 매우 높게 나타남을 볼 수 있다. 이러한 결과는 경찰 조직에서 여성경찰공무원에 대해서 이루어지는 성차별의 주요 내용이 부서배치나 인사평가, 주요 정보로부터 배제, 핵심 업무에서 배제 등임을 보여 준다.

<표 IV-15> 여성경찰의 성차별 피해 심각성 정도별 피해 유형 비교

		①+② 별로없음		③ 가끔있음		④+⑤ 자주있음		전체		평균
		N	%	N	%	N	%	N	%	
전체	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	305	59.7%	166	32.5%	40	7.8%	511	100%	2.36
	2) 임금에서 차별	467	91.2%	33	6.4%	12	2.3%	512	100%	1.61
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	272	53.1%	187	36.5%	53	10.4%	512	100%	2.43
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	366	71.5%	128	25.0%	18	3.5%	512	100%	2.10
	5) 부서 배치에서의 차별	207	40.4%	197	38.5%	108	21.1%	512	100%	2.73
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	289	56.4%	166	32.4%	57	11.1%	512	100%	2.40
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	370	72.3%	112	21.9%	30	5.9%	512	100%	2.13
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	400	78.1%	97	18.9%	15	2.9%	512	100%	1.96
차별없음	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	254	69.2%	96	26.2%	17	4.6%	367	100%	2.19
	2) 임금에서 차별	341	92.9%	20	5.4%	6	1.6%	367	100%	1.55
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	233	63.5%	114	31.1%	20	5.4%	367	100%	2.22
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	281	76.6%	80	21.8%	6	1.6%	367	100%	1.98
	5) 부서 배치에서의 차별	180	49.0%	142	38.7%	45	12.3%	367	100%	2.50
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	240	65.4%	105	28.6%	22	6.0%	367	100%	2.20
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	289	78.7%	64	17.4%	14	3.8%	367	100%	2.00
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	301	82.0%	61	16.6%	5	1.4%	367	100%	1.85
차별보통	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	38	40.0%	50	52.6%	7	7.4%	95	100%	2.64
	2) 임금에서 차별	86	89.6%	8	8.3%	2	2.1%	96	100%	1.73
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	24	25.0%	61	63.5%	11	11.5%	96	100%	2.83
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	59	61.5%	34	35.4%	3	3.1%	96	100%	2.28

	①+② 별로없음		③ 가끔있음		④+⑤ 자주있음		전체		평균	
	N	%	N	%	N	%	N	%		
	5) 부서 배치에서의 차별	23	24.0%	43	44.8%	30	31.3%	96	100%	3.06
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	35	36.5%	46	47.9%	15	15.6%	96	100%	2.76
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	60	62.5%	29	30.2%	7	7.3%	96	100%	2.32
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임 으로부터의 배제	68	70.8%	24	25.0%	4	4.2%	96	100%	2.17
차 별 심 각	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	13	26.5%	20	40.8%	16	32.7%	49	100%	3.08
	2) 임금에서 차별	40	81.6%	5	10.2%	4	8.2%	49	100%	1.80
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	15	30.6%	12	24.5%	22	44.9%	49	100%	3.18
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	26	53.1%	14	28.6%	9	18.4%	49	100%	2.61
	5) 부서 배치에서의 차별	4	8.2%	12	24.5%	33	67.3%	49	100%	3.82
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	14	28.6%	15	30.6%	20	40.8%	49	100%	3.16
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	21	42.9%	19	38.8%	9	18.4%	49	100%	2.73
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임 으로부터의 배제	31	63.3%	12	24.5%	6	12.2%	49	100%	2.43

위에서 살펴 본 차별의 주된 내용에서 차별경험의 정도별로 유의한 차이를 보이는지를 알아 본 결과, <표 IV-16>을 통해서 볼 수 있는 것처럼 부서배치나 인사평가, 주요 정보로부터 배제, 핵심 업무에서 배제 등의 성차별의 주된 요인들이 차별경험의 정도를 나타내는 3개의 조건에서 모두 유의한 차이를 보이고, 성차별 경험이 심각하다고 응답한 사람이 보통 수준이나 없다고 응답한 사람에 비해서 유의하게 더 자주 경험하였다고 응답하였음을 나타내 준다. ‘성차별 경험이 보통’이라고 응답한 사람과 ‘심각하다’고 응답한 사람 간에도 임금과 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제를 제외하고 나머지 차별 내용에서 두 조건 간의 유의한 차이가 나타났다. 즉, ‘심각한 차별’을 경험한 사람이 각 성차별 내용별로 더 자주 차별을 경험하였다고 응답하였음을 알 수 있다.

<표 IV-16> 여성경찰의 성차별 유형별 피해 정도, 집단 간 비교

	차별경험 없음			차별경험 보통			차별경험 심각			F
	평균	SD	N	평균	SD	N	평균	SD	N	
1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	2.19	.79	367	2.64	.71	95	3.08	.89	49	35.127**
2) 임금에서 차별	1.55	.70	367	1.73	.70	96	1.80	1.00	49	4.051*
3) 승진/평가/보상에서의 차별	2.22	.87	367	2.83	.66	96	3.18	1.11	49	40.652**
4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	1.98	.77	367	2.28	.74	96	2.61	1.04	49	16.981**
5) 부서 배치에서의 차별	2.50	.94	367	3.06	.84	96	3.82	.95	49	51.805**
6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	2.20	.85	367	2.76	.83	96	3.16	1.09	49	36.571**
7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	2.00	.77	367	2.32	.79	96	2.73	.93	49	22.125**
8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	1.85	.75	367	2.17	.75	96	2.43	.94	49	16.348**

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 성차별 피해의 영향

여기에서는 성차별 피해에 따른 부정적 파급효과가 어느 정도인지에 대해 알아보기 위해 본 연구의 설문에 포함된 조직몰입, 조직만족도, 이직의도, 조직문화·관행, 조직의 여성공무원인력활용을 위한 조직의 노력, 일-가정 양립갈등(FWC: 가정문제 때문에 직장일이 방해될 때의 갈등을 의미, WFC: 직장문제로 인해 가정생활이 방해될 때의 갈등을 의미, WFBC: 직장-가정 균형을 이루지 못하였을 때 생기는 갈등을 의미함)을 종속변수로 삼아 분석을 실시하였다. 이 분석에서 종속변수의 값은 0~100점 사이의 점수로 환산된 값을 사용하였으며, 조직몰입, 조직만족, 조직의 여성공무원 활용 노력은 낮은 값일수록 부정적 파급효과가 높다는 것을 의미하며, 이직의도, 조직문화, FWC, WFC, WFBC는 높은 값일수록 부정적 파급효과를 나타낸다. 이러한 분석을 통해 성차별 피해의 영향이 조직의 효율성이나 일·가정양립에 미치는 파급효과를 가늠해 볼 수 있을 것이다.

<표 IV-17> 성차별 피해가 조직효율성 및 일·가정양립에 미치는 영향(경찰직)

	조직몰입	조직만족	이직의도	조직문화	여성공무원 활용 노력 정도	가정→ 직장 갈등 (FWC)	직장→ 가정갈등 (WFC)	직장- 가정양립 갈등 (WFBC)
	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균
전체 (N=524)	72.05	64.70	25.35	61.24	46.18	39.02	58.49	56.10
차별경험 없음 (N=372)	72.61	66.46	24.26	57.46	48.50	37.88	55.65	52.75
차별경험 보통 (N=101)	71.81	62.17	24.34	66.45	43.21	39.93	62.33	58.75
차별경험 심각 (N=51)	68.38	56.86	35.29	78.43	35.29	45.42	71.57	75.16
F 값	1.408	8.019**	6.854**	56.038**	24.049**	3.408*	15.523**	20.337**

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 IV-17>를 보면, 조직몰입에서 성차별 피해경험 정도 간의 차이가 유의하지 않을 뿐 나머지 종속변수들에서는 모두 성차별 피해 정도 간에 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 차별경험이 없는 사람이 보통이거나 심각한 차별을 경험한 사람에 비해서 조직만족도가 유의하게 높았고, 이들은 조직의 여성인력활용 노력 정도를 유의하게 높게 평가하였다. 반면에 심각한 차별을 경험한 집단이 차별피해 경험이 보통수준이거나 없는 사람에 비해서 이직의도는 유의하게 높았고, 조직문화를 여성비친화적으로 인식하였으며, 직장일로 인한 가정생활에 방해받는데 따른 스트레스와 일-가정 균형을 이루지 못하는 것에 대한 스트레스가 유의하게 높다는 것을 보여 준다.

라. 성희롱 피해 발생 실태

본 연구에서는 설문에 참여한 경찰직, 교정직, 소방직 여성공무원을 대상으로 조직 내 성희롱 발생 실태를 파악하기 위해 ‘지난 1년 간 겪은 성희롱 피해 경험’, ‘성희롱 피해 목격 경험’, ‘조직 내 성희롱 관련 고충제기 인지 여부’, ‘공정한 고충처리 인지 여부’에 대해 알아보고, 성희롱 직접 피해자에 대해서는 피해의

구체적인 유형을 질문하였다. 국가인권위원회법 제2조 제3호 라목의 성희롱에 대한 정의에 따르면³⁰⁾, 성희롱이란 ‘업무, 고용 그 밖의 관계에서 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것’을 말한다(안상수, 박선영, 김혜영, 최윤정, 김병조, 김동원, 2012에서 재인용). 이 분석에서는 성희롱 피해 발생 정도, 성희롱 피해 유형 그리고 성희롱 피해에 따른 영향이 조직 효율성 관련 종속변수와 일·가정 양립 관련 종속변수별로 어떻게 나타나는지를 함께 살펴보기로 한다.

1) 여성경찰의 지난 1년간 성희롱/성폭력 피해 발생

성희롱 피해 실태를 응답자 자신의 ‘지난 1년 중 성희롱을 당한 적이 있는가?’(성희롱 피해 경험), ‘지난 1년 중 주위의 다른 사람이 겪는 성희롱 피해를 목격 한 적이 있는가?’(성희롱 발생 목격), ‘직장에서 지난 1년 간 성희롱 및 성폭력 관련 고충이 제기된 적이 있는가?’(성희롱 고충제기 인지), ‘고충이 제기되었을 때, 공정한 절차에 따라 처리되는 것을 본 적이 있는가?’(공정한 고충처리 목격)’의 질문을 통해 알아보았다.

<표 IV-18> 여성경찰의 성희롱 피해 발생 정도

	① 있다		② 없다		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	사례수	비율
성희롱 피해 경험	68	13.0%	456	87.0%	524	100%
성희롱 발생 목격	118	22.6%	405	77.4%	523	100%
조직 내 고충제기 인지	50	9.6%	470	90.4%	520	100%
공정한 고충처리 목격	130	25.2%	386	74.8%	516	100%

조사시점을 기준으로 최근 1년 간 성희롱 피해를 당한 사례가 있는지를 알아본 결과, <표 IV-18>에서 보는 바와 같이 여성경찰공무원 응답자 524명 중

30) 이 장에서 인용한 법령은 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)에서 영역 및 내용을 참고하여 작성하였음

13.0%인 68명이 직접 성희롱 피해를 경험하였다고 응답하였다. 또한 주변의 동료가 성희롱 피해를 겪는 것을 목격 또는 인지한 응답자는 22.6%였으며, 경찰 조직 내 성희롱 관련 고충이 제기되는 것을 인지한 경우는 9.6%, 제기된 성희롱 고충문제가 공정하게 처리되는 것을 목격하였다는 응답이 25.2%로 나타났다.

이러한 결과는 2012년 여군 인권상황실태조사에서 여군의 피해 발생률 11.9%보다 다소 높고, 이 분석의 3절 및 4절에 각각 다룬 소방직의 14.2%, 교정직 7%와 비교해서는 중간 정도의 발생 비율을 보인다.

2) 성희롱 피해 발생에 관한 주요 변수별 비교

여성경찰공무원의 성희롱 피해 발생에 대해 좀 더 구체적으로 알아보기 위해 응답자의 인구통계학적 특성 및 주요 변수들을 기준으로 성희롱 발생 현황을 살펴보았다.

<표 IV-19> 여성경찰의 성희롱 피해, 주요 변수별 비교

		① 있다		② 없다		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	68	13.0%	456	87.0%	524	100%	
근무처	지방경찰청(중앙포함)	10	17.5%	47	82.5%	57	100%	1.637
	경찰서	50	12.0%	365	88.0%	415	100%	
	지구대/파출소	8	15.4%	44	84.6%	52	100%	
계급	순경	17	15.3%	94	84.7%	111	100%	6.568
	경장	13	10.2%	115	89.8%	128	100%	
	경사	30	15.7%	161	84.3%	191	100%	
	경위	8	12.3%	57	87.7%	65	100%	
	경감 이상	0	0%	15	100%	15	100%	
	기타	0	0%	11	100%	11	100%	
입직경로	순경공채	60	13.3%	391	86.7%	451	100%	222
	경찰대/간부후보	1	20.0%	4	80.0%	5	100%	
	기타특채	7	14.3%	42	85.7%	49	100%	

		① 있다		② 없다		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
재직기간	5년 이하	25	15.1%	141	84.9%	166	100%	4.901*
	6~15년	36	13.5%	231	86.5%	267	100%	
	16년 이상	5	5.7%	83	94.3%	88	100%	
연령	30세 미만	19	15.6%	103	84.4%	122	100%	5.935
	30~34세	17	11.0%	138	89.0%	155	100%	
	35~39세	22	15.9%	116	84.1%	138	100%	
	40~44세	6	9.7%	56	90.3%	62	100%	
	45세 이상	2	4.4%	43	95.6%	45	100%	
최종학력	고등학교졸업	6	13.0%	40	87.0%	46	100%	5.839
	전문대학졸업	2	3.6%	54	96.4%	56	100%	
	4년제 대학졸업	56	13.8%	350	86.2%	406	100%	
	대학원이상	3	23.1%	10	76.9%	13	100%	
자녀유형	미혼	25	14.3%	150	85.7%	175	100%	2.864
	기혼 무자녀	8	14.5%	47	85.5%	55	100%	
	8세 이하 자녀	28	13.4%	181	86.6%	209	100%	
	9세 이상 자녀	6	7.2%	77	92.8%	83	100%	
차별경험 정도	차별경험 없음	25	6.7%	347	93.3%	372	100%	55.741***
	차별경험 보통	22	21.8%	79	78.2%	101	100%	
	차별경험 심각	21	41.2%	30	58.8%	51	100%	
생활중심	가정 중시	17	10.7%	142	89.3%	159	100%	1.661
	모두 중시	42	13.5%	270	86.5%	312	100%	
	직업성공 중시	9	17.3%	43	82.7%	52	100%	
조직문화	여성친화적	22	8.1%	249	91.9%	271	100%	12.114***
	여성비친화적	46	18.4%	204	81.6%	250	100%	

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 IV-19>를 통해 지난 1년 간 성희롱 피해 발생이 주요 변수별로 차이가 있는지 살펴보면, 재직기간에 따른 차이가 유의 경향을 보이고, 성차별경험 정도, 여성친화적 조직문화 여부에 따라서 유의한 차이를 나타냈다. 유의경향을 보인 재직

기간에 따른 성희롱 피해 발생비율을 보면, 재직기간이 짧을수록 성희롱 피해 발생이 다소 증가하는 양상을 보인다. 5년 미만의 여성경찰의 성희롱 피해 발생률이 15.1%로 가장 높고, 6~15년 재직자가 13.5%로 16년 이상 재직자 5.7% 보다 2배 이상 높음을 알 수 있다. 이는 직급이 낮거나 연령이 낮은 연령대에 성희롱 발생 가능성이 높은 선행 연구들과 일관된 결과를 보여 준다. 한편 앞서 살펴 본 바와 같이 심각한 성차별을 경험한 여성경찰 가운데 피해 발생률이 유의하게 높았고, 여성비친화적 조직문화·관행에서 그 발생률이 유의하게 높음을 보여 준다.

3) 성희롱 피해의 유형

여성경찰의 성희롱 피해 유형을 살펴 본 결과, 다양한 유형의 성희롱이 발생하고 있으며, 일부는 성폭력으로 해석될 수 있는 수준인 사례들도 있어 주목된다. 가벼운 성적 농담이 64.7%로 가장 많았고, ‘가벼운 신체 접촉’이 47.1%, 짙은 성적 농담, 외모에 대한 성적 비유나 품평, 별명 사용 등의 순으로 나타났다. 그럼에도 심한 신체 접촉이 11.8%, 성적 사진을 보여주거나 노출 하는 행위도 10.3% 등으로 나타났다.

<표 IV-20> 여성경찰의 성희롱 피해 유형

	빈도	비율*
가벼운 성적 농담 (섹시하다는 표현 등)	44	64.7%
짙은 성적 농담 (음담패설 등)	24	35.3%
외모에 대한 성적 비유나 품평, 별명 사용	24	35.3%
회식·야유회 등에서 이성 직원을 옆에 앉히거나 술을 따르게 함	23	33.8%
사생활에서의 성적 경험 등에 대한 공개적 질문	8	11.8%
거절함에도 불구하고 특별한 성적 관계 강요	1	1.5%
가벼운 신체 접촉 (어깨 두드리기, 손 만지기 등)	32	47.1%
심한 신체 접촉 (엉덩이·가슴·무릎만지기, 껴안기, 블루스 강요 등)	8	11.8%
야한 잡지나 PC 화면 등으로 성적 사진을 보여주거나 노출	7	10.3%
성적인 소문을 퍼뜨림	1	1.5%
전체	68	100%

* 중복응답 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

4) 성희롱 피해의 조직 효율성 및 일·가정양립에 미치는 영향

성폭력 및 성희롱이 피해자에게 미치는 심리·사회적 부정적 영향에 관해서는 많은 선행 연구들이 이를 밝히고 있다(예컨대, Hunter, 1995; Finkelhor & Browne, 1985; Putnam et al., 1986; 안상수 등, 2012에서 재인용). 본 연구에서는 여성경찰공무원의 조직만족도, 조직몰입, 이직의도, 조직의 여성인력활용 노력 정도에 대한 인식, 일·가정양립갈등 정도 등에 어떠한 파급효과를 갖는지 알아보았다.

<표 IV-21> 성희롱 피해의 조직효율성 및 일·가정에 미치는 영향(경찰직)

		조직몰입	조직만족	이직의도	조직문화	여성 공무원 활용 노력 정도	가정→ 직장 갈등 (FWC)	직장→ 가정갈등 (WFC)	직장→ 가정양립 갈등 (WFBC)
		평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균
	전체 (N=524)	72.05	64.70	25.35	61.24	46.18	39.02	58.49	56.10
성희롱 피해 경험	예 (N=68)	70.64	59.95	27.24	70.40	39.44	44.28	67.17	66.42
	아니오 (N=456)	72.25	65.40	25.07	59.86	47.20	38.24	57.23	54.58
	t 값	-.725	-2.356	.810	5.262**	-4.268**	2.337	3.604**	3.683**
성희롱 발생 목격	예 (N=118)	70.53	61.30	25.71	70.57	39.04	40.54	61.40	61.02
	아니오 (N=405)	72.45	65.78	25.27	58.42	48.31	38.54	57.59	54.63
	t 값	-1.083	-2.424*	.204	7.780**	-6.457**	.959	1.716	2.464*
조직 내 고충제거 인지	예 (N=50)	71.50	63.50	23.33	69.60	38.00	43.67	65.67	62.00
	아니오 (N=470)	72.02	64.90	25.73	60.36	47.14	38.53	57.83	55.52
	t 값	-.205	-.530	-.789	3.997**	-4.404**	1.738*	2.502	1.757*
공정한 고충처리 목격	예 (N=130)	76.35	68.14	22.63	58.71	50.19	38.24	61.50	59.30
	아니오 (N=386)	70.58	63.69	26.24	61.93	44.84	39.35	57.70	55.19
	t 값	3.400**	2.478*	-1.748*	-2.007	3.745**	-.545	1.764*	1.620

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 IV-21>을 통해서 보면, 피해당사자인 여성경찰은 조직만족도가 유의하게 낮았고, 조직문화·관행을 여성비친화적으로 인식하게 만들고, 가정생활 때문에 직장업무 방해받는 스트레스의 증가, 직장일이 가정생활 방해하는 것에 따른 스트레스, 직장-가정 균형 스트레스 모두에 부정적인 파급효과를 가지는 것으로 나타났다.

성희롱을 목격하는 것 역시 직접 피해와 유사하게 조직만족, 조직문화, 조직의 여성활용에 대한 부정적 인식을 갖도록 영향을 미쳤고, 직장-가정 균형갈등에서 오는 스트레스를 증가시키는 것으로 나타났다. 즉 성희롱 피해는 직접 피해든 간접 피해든 직장생활이나 가정생활 모두에 악영향을 미치고 있음을 보여준다.

반면에 성희롱 문제의 고충제기에 대한 공정한 처리를 목격하는 것은 피해발생에 따른 부정적 파급효과와 반대로 유의한 긍정적 효과를 갖는 것으로 나타났다. 즉 공정한 처리를 목격한 사람의 조직몰입, 조직만족도를 유의하게 높이는 것을 보여준다. 또한 조직의 여성인력활용에 대해 긍정적 인식을 갖게 하는 효과를 가지며, 직장일로 인해 가정생활이 방해받는 것에 따르는 갈등과 스트레스를 경감시키는 경향을 보여주고 있다.

마. 성별분리채용에 관한 의견

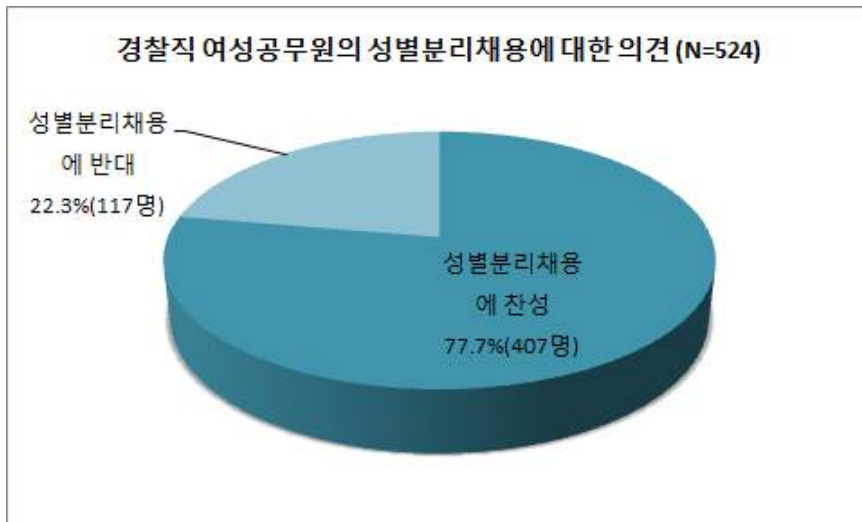
공직 중 성별분리채용을 채택하고 있는 분야는 경찰, 소방, 교정, 국방 등으로 소수의 분야에 한정되어 있는 것이 현실이다. 그렇다면 이 분야의 구성원으로 근무하는 여성공무원은 성별분리채용에 대해서 어떠한 의견을 갖고 있는지 알아보았다. 여기에서는 현행 성별분리채용에 대해 찬성하는지 혹은 반대하는지를 질문해 보았다. 반대는 성별분리채용을 폐지하여야 한다는 입장이고 찬성은 현재의 성별분리채용을 유지하는 것이 좋다는 의미이다. 이와 함께 찬성과 반대 의견에 대해서 각각 그 이유가 무엇인지에 대해 각각 알아보았고, 현재 경찰 조직 내에서 여성공무원의 비율이 적절한 수준이라고 보는지에 대해서도 살펴보았다.

1) 성별분리채용에 대한 찬반의견

여성 경찰공무원을 대상으로 성별분리채용에 찬성하는지 반대하는지를 알아본 결과, [그림 IV-4]에서 보는 바와 같이 성별분리채용에 반대하는 사람은

22.3%였고, 찬성하는 사람은 77.7%였다. 반대하는 사람의 비율은 소방직 21.7%, 교정직 18.3%에 비해서 여성경찰이 다소 높았으며, 성별분리채용 폐지에 더 동의하는 입장을 보인다는 것을 알 수 있다.

이러한 결과를 좀 더 구체적으로 알아보기 위해 여성경찰공무원의 주요 범주 변수를 중심으로 살펴보았다. <표 IV-21>에서 볼 수 있는 것처럼 입직경로에서 순공채자보다는 경찰대/간부후보생 출신자 그리고 기타 공채자가 성별분리채용에 반대하는 의견이 비교적 높았고, 20대와 45세 이상 연령층, 미혼인 여성경찰들에서 반대 의견이 높음을 알 수 있다. 한편 가정을 중시하는 사람보다 가정과 직업적 성공을 중시하는 사람 그리고 경찰조직이 여성비친화적 조직문화라고 인식하는 사람에게서 성별분리채용에 반대하는 의견이 유의하게 높은 경향이 나타났다.



[그림 IV-4] 여성경찰의 성별분리채용 찬성과 반대 비율

<표 IV-22> 여성경찰의 성별분리채용에 대한 의견, 주요 변수별 비교

		① 찬성		② 반대		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	407	77.7%	117	22.3%	524	100%	
근무처	지방경찰청(중앙포함)	42	73.7%	15	26.3%	57	100%	.816
	경찰서	323	77.8%	92	22.2%	415	100%	
	지구대/파출소	42	80.8%	10	19.2%	52	100%	
계급	순경	81	73.0%	30	27.0%	111	100%	7.416
	경장	98	76.6%	30	23.4%	128	100%	
	경사	153	80.1%	38	19.9%	191	100%	
	경위	55	84.6%	10	15.4%	65	100%	
	경감 이상	12	80.0%	3	20.0%	15	100%	
	기타	6	54.5%	5	45.5%	11	100%	
입직경로	순경공채	361	80.0%	90	20.0%	451	100%	6.684 [*]
	경찰대/간부후보	3	60.0%	2	40.0%	5	100%	
	기타특채	32	65.3%	17	34.7%	49	100%	
재직기간	5년 이하	121	72.9%	45	27.1%	166	100%	3.473
	6~15년	215	80.5%	52	19.5%	267	100%	
	16년 이상	69	78.4%	19	21.6%	88	100%	
연령	30세 미만	86	70.5%	36	29.5%	122	100%	8.262 [*]
	30~34세	122	78.7%	33	21.3%	155	100%	
	35~39세	117	84.8%	21	15.2%	138	100%	
	40~44세	48	77.4%	14	22.6%	62	100%	
	45세 이상	33	73.3%	12	26.7%	45	100%	
최종학력	고등학교졸업	31	67.4%	15	32.6%	46	100%	4.650
	전문대학졸업	42	75.0%	14	25.0%	56	100%	
	4년제 대학졸업	324	79.8%	82	20.2%	406	100%	
	대학원이상	9	69.2%	4	30.8%	13	100%	
자녀유형	미혼	125	71.4%	50	28.6%	175	100%	6.589 [*]
	기혼 무자녀	45	81.8%	10	18.2%	55	100%	
	8세 이하 자녀	171	81.8%	38	18.2%	209	100%	
	9세 이상 자녀	65	78.3%	18	21.7%	83	100%	

		① 찬성		② 반대		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
차별경험 정도	차별경험 없음	290	78.0%	82	22.0%	372	100%	.154
	차별경험 보통	77	76.2%	24	23.8%	101	100%	
	차별경험 심각	40	78.4%	11	21.6%	51	100%	
성희롱 피해	있다	52	76.5%	16	23.5%	68	100%	.065
	없다	355	77.9%	101	22.1%	456	100%	
생활중심	가정 중시	137	86.2%	22	13.8%	159	100%	9.980*
	모두 중시	229	73.4%	83	26.6%	312	100%	
	직업성공 중시	41	78.8%	11	21.2%	52	100%	
조직문화	여성친화적	219	80.8%	52	19.2%	271	100%	3.465†
	여성비친화적	185	74.0%	65	26.0%	250	100%	

† p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 성별분리채용에 대한 찬성의 이유

이에 따라 성별분리채용에 대해 찬성하는 사람에게 찬성하는 이유를 알아보았다. <표 IV-22>를 통해서 보면, 성별분리채용에 대해 찬성하는 사람들은 ‘체력한계 등으로 여성이 감당하기 어려운 경찰 업무가 많으므로’라고 응답한 사람의 비율이 59.5%로 가장 많았다. 그 동안 경찰조직이 성별분리채용을 유지하는 주요 이유로 꼽고 있는 것과 다르지 않는 견해를 보인다는 것을 알 수 있다. 그리고 ‘남녀 통합채용으로 여성공무원의 수가 늘어나면, 경찰업무의 효율성이 떨어지므로’라고 응답한 사람이 17.7%였고, ‘출산, 양육, 가사일 등을 위해 여성은 보호가 필요하므로’라는 응답이 12.0%, ‘현재의 남성 중심적인 경찰조직의 특성이 바뀌기 힘들므로’는 응답이 10.8% 등으로 나타났다.

<표 IV-23> 여성경찰의 성별분리채용 찬성 이유

	빈도	비율
체력한계 등으로 여성이 감당하기 어려운 경찰 업무가 많으므로	242	59.5%
남녀 통합채용으로 여성공무원의 수가 늘어나면, 경찰업무의 효율성이 떨어지므로	72	17.7%
출산, 양육, 가사일 등을 위해 여성은 보호가 필요하므로	49	12.0%
현재의 남성 중심적인 경찰조직의 특성이 바뀌기 힘들므로	44	10.8%
현재에도 여성 경찰공무원의 수가 충분하므로	24	5.9%
현행 경찰 업무분장이나 업무체계가 혼란스러울 것이므로	12	2.9%
여성 경찰공무원을 수용하는데 필요한 화장실, 탈의실, 숙직실 등 편의시설이 미흡하므로	10	2.5%
통합채용을 수용할만한 현실적 여건이 미비해서	1	0.2%
현장출동 시 강력사건 대처가 미흡하므로	1	0.2%
전체	407	100%

그 외에도 ‘현재 여성공무원의 수가 충분하다’, ‘경찰 업무분장 또는 업무체계의 혼란’ 등의 우려 때문에 성별분리채용 제도가 유지되어야 한다는 이유를 꼽고 있는 소수의 응답들이 눈에 띈다. 이와 같은 성별분리채용 제도의 유지 찬성 이유 가운데에는 ‘체력의 한계’와 같은 기존의 입장과 일치하는 것들도 있지만, ‘여성에 대한 보호가 필요해서’, ‘경찰업무의 효율성 저하 때문에’, ‘경찰 업무분장 및 업무체계의 혼란’ 등의 이유는 전통적인 성역할 분업적 태도나 여성에 대한 그릇된 고정관념들과 크게 다르지 않다는 문제점이 지적될 수 있다. 또한 체력의 한계가 경찰업무에 얼마나 일반화 될 수 있는 요소인지 그리고 모든 여성이 체력적 한계를 가지고 있다고 규정할 수 있는 문제인가에 대한 의문이 제기되는 부분이다.

성별분리채용에 대한 찬성 이유 가운데에는 ‘남성 중심적인 조직의 특성이 바뀌기 힘들다’든가 ‘현재의 편의시설’이나 ‘현실적 여건’ 등을 고려한 찬성 이유도 있었는데, 이들의 찬성 이유는 성별분리채용에 대해서 경찰조직의 변화가능성이 낮은 현실에 단지 동조하거나 순응한 결과일 수 있다는 것을 함께 시사해 준다.

3) 성별분리채용에 대한 반대의 이유

성별분리채용에 대해 반대하는 여성 경찰공무원 응답자 가운데에서 그 이유로 가장 많이 꼽힌 것은 ‘경찰업무 중 여성이라고 수행하지 못할 업무가 없으므로’가 31.0%를 차지하여 가장 많았다. 다음으로, ‘업무 배치는 통합적으로 이루어지면서 채용만 분리하고 있으므로’가 25.9%, ‘경찰업무 중 아동 청소년, 여성보호 등 여성에게 적합한 분야가 많으므로’가 25.0%, ‘성별분리채용 자체가 성차별적이므로’라는 응답이 16.4%의 순으로 나타났다. 이외에도 ‘외국에 비해서 여성경찰의 수가 적다’, ‘남녀 각자에게 적당한 수준의 업무가 주어지고 있으므로’ 등의 소수의견들이 있었다.

반대의 이유들 가운데에서도 지금까지 성별분리채용에 반대하는 논리들이 포함되어 있지만, 일부는 이 제도의 유지를 찬성하는 이유에서와 마찬가지로 전통적인 성역할 태도나 고정관념에 바탕을 둔 반대 이유들도 찾아 볼 수 있다. 예컨대 아동 청소년, 여성보호 등의 여성에게 적합한 분야가 많기 때문에 성별분리채용에 반대한다는 것인데, 이와 같은 생각은 여전히 여성의 성역할을 돌봄이나 민원업무 등에 제한하는 것이라는 점에서 성별분리채용에 찬성하는 이유였던 ‘체력의 한계’, ‘여성 보호’ 등과 함께 성차별적인 태도나 논리에서 비롯한 것이라고 해석된다.

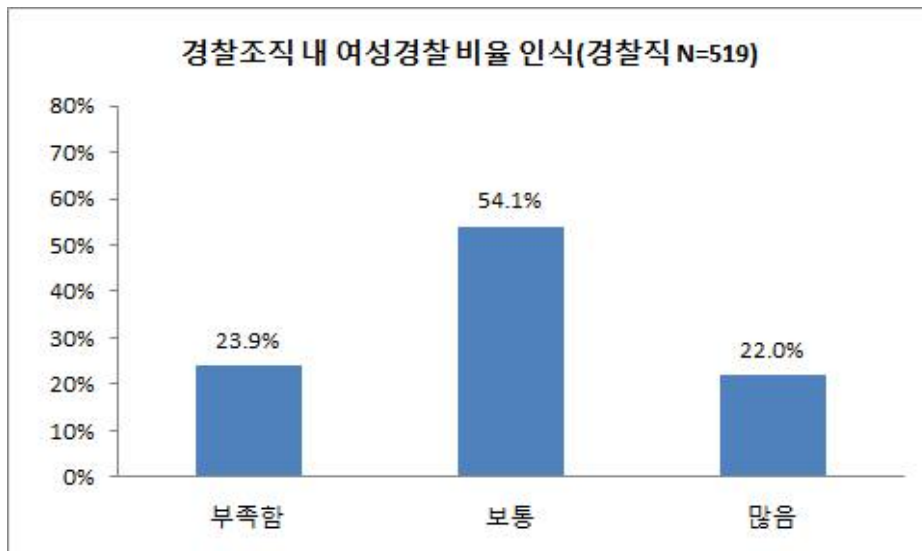
<표 IV-24> 여성경찰의 성별분리채용 반대 이유

	빈도	비율
경찰업무 중 여성이라고 수행하지 못할 업무가 없으므로	36	31.0%
업무 배치는 통합적으로 이루어지면서 채용만 분리하고 있으므로	30	25.9%
경찰업무 중 여성에게 적합한 분야가 많으므로(아동·청소년, 여성보호 등)	29	25.0%
성별 분리채용 자체가 성차별적이므로	19	16.4%
외국에 비해 여성 경찰의 수가 많이 부족하므로	4	3.4%
남녀 각자에게 적당한 수준의 업무가 주어지고 있으므로	1	0.9%
필요성을 느끼지 못해서	1	0.9%
전체	116	100%

4) 조직 내 여성공무원 적정 비율에 대한 인식

성별분리채용에 찬성과 반대 의견과 함께 본 조직 내 여성경찰의 비율이 적정 수준이라고 생각하는지를 알아보았다. 그리고 성별분리채용에 대해 찬성과 반대 의견을 가진 사람들이 조직 내 여성비율에 대해서는 인식의 차이가 어떻게 대비되는지도 함께 살펴보았다.

우선 경찰조직 내 여성경찰의 비율이 어느 정도라고 생각하는지 5점 척도(1. 매우 많다.~5. 매우 부족하다)로 알아보았고, 이 분석에서는 점수변환을 통해 점수가 클수록 여성경찰이 많다는 의미를 갖도록 하였다. [그림 IV-5]의 결과를 보면, 조직 내 여성공무원이 적정한 비율인가에 대해 ‘많다’라는 응답과 ‘부족하다’라는 응답이 별다른 차이가 없음을 알 수 있다.

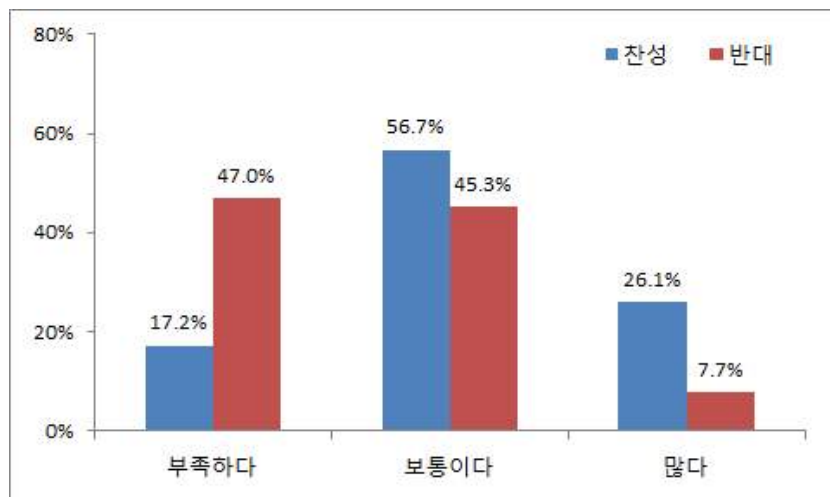


[그림 IV-5] 현재 조직 내 여성경찰 비율에 대한 인식

이에 따라 성별분리채용에 반대하는 사람과 찬성하는 사람의 여성공무원에 대한 비율인식에서 어떤 차이를 보이는지 더 구체적으로 살펴보기로 하였다. 그 결과는 [그림 IV-6]과 같다.

즉 성별분리채용에 반대하는 의견을 가진 사람의 47.70%가 ‘여성공무원의 비율이 부족하다’는 의견을 나타냈고, 찬성하는 사람의 17.2%도 역시 ‘여성공무원

의 비율이 부족하다'라는 의견을 나타냈다. 마찬가지로 성별분리채용에 반대하는 사람의 7.7%도 여성공무원의 비율이 '많다'라는 응답을 나타냈다. 이러한 결과는 성별분리채용에 대한 의견이 여성경찰 내에서도 이중적인 의미를 가질 수 있음을 시사해 준다. 여성인력이 부족하지만 성별분리채용에는 동의하지 않고, 여성인력이 많다고 생각하지만 성별분리채용은 폐지되어야 한다는 입장이 함께 존재하고 있다는 의미이다.



[그림 IV-6] 성별분리채용 찬반 의견에 따른 조직 내 여성경찰 비율에 대한 인식

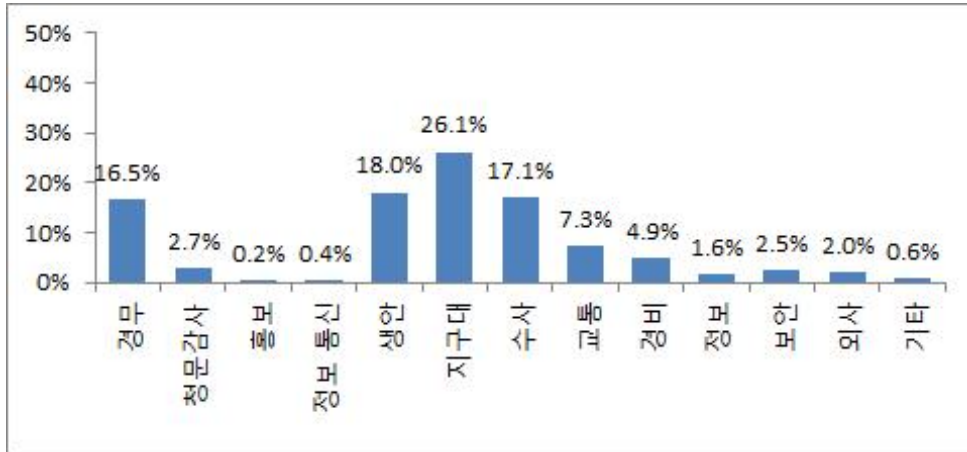
바. 부서배치 및 직무에 관한 사항

성별분리채용이 이루어지는 조직에서 여성의 부서 배치와 직무가 어떠한 양상으로 나타나고 있으며, 체력이 요구되는 대표적인 분야가 무엇이며, 이러한 분야에 여성이 진출하는 것에 대해 조직 구성원인 여성의 관점에서 어떻게 인식하고 있는지 등을 다루기로 한다.

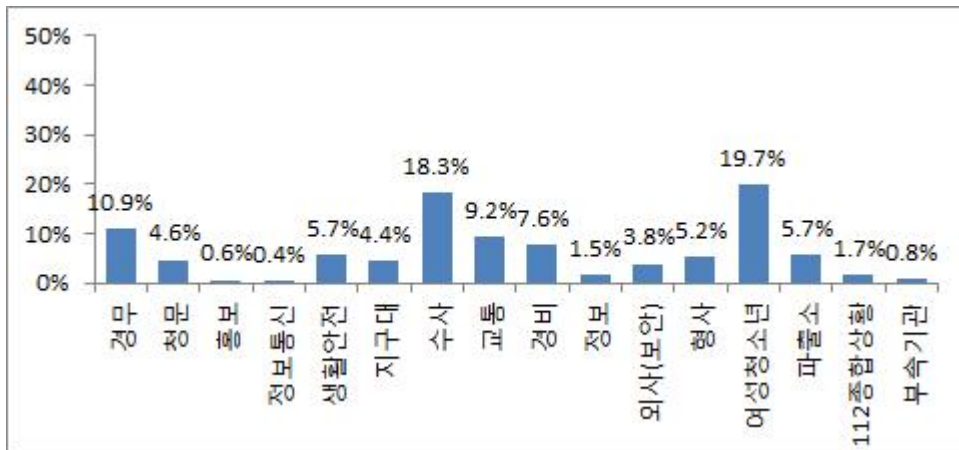
1) 여성공무원의 부서 배치의 특성 및 현황

먼저 경찰직에서 2014년도 여성경찰 부서별 배치 현황에 관한 내부자료, 이번 실태조사의 응답자의 현재 소속부서, 응답자의 최근 5년 간 부서별 배치를 대조해 볼 목적으로 [그림 IV-7], [그림 IV-8], [그림 IV-9]에 각각 제시하였다. 우선

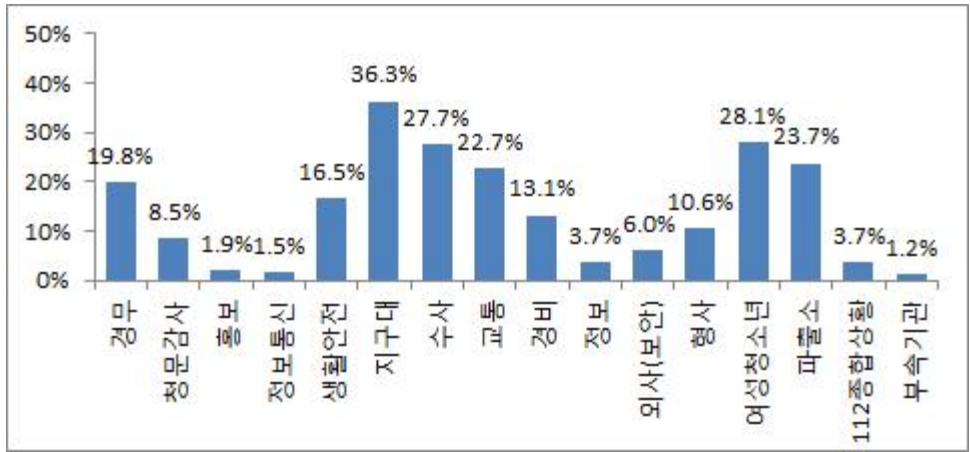
2014년도 여성경찰 부서별 배치 현황 자료를 보면, 여성경찰은 지구대, 생활안전, 수사, 경무 부서에 다수 배치되고 있음을 알 수 있다.



[그림 IV-7] 2014년 여성경찰 부서별 배치 현황



[그림 IV-8] 여성경찰 응답자 524명의 현재 소속부서



[그림 IV-9] 여성경찰 응답자 524명의 최근 5년 간 소속부서

한편 [그림 IV-8]에서 524명의 현재 소속부서를 보면 여성청소년과, 수사, 경무, 교통, 경비, 파출소 등의 순으로 나타났으며, [그림 IV-9]에서 응답자들의 최근 5년 간 소속부서를 보면 지구대, 여성청소년과, 수사, 파출소, 교통 등에서의 높은 분포를 볼 수 있다. 이번 조사에서는 수사 분야나 여성청소년과 소속이 다소 많이 표집된 것을 볼 수 있으나 응답자의 최근 5년 간 소속부서는 2014년 부서별 배치현황과 유사한 분포를 보인다는 것을 알 수 있다. 이와 같은 결과를 통해 여경의 부서별 배치가 특정 부서에만 한정되어 직무를 수행한다고 보기는 어려운 것을 알 수 있다.

2) 체력이 요구되는 분야

여성의 체력의 한계 요인은 성별분리채용의 주요 논리 중에 하나라고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 여성경찰을 통해서 경찰직의 여러 부서 중 체력이 요구되는 대표적인 분야가 어떤 분야이며, 이러한 분야에서 여성이 진출하는 것에 대해서 어떤 의견을 가지고 있는지 알아보았다.

이를 위해 본 조사의 설문에서는 체력이 요구되는 대표적인 분야를 순위별로 세 가지 분야를 꼽도록 하였다. 그 결과, <표 IV-25>에서 볼 수 있는 것처럼 형사, 지구대, 파출소, 경비, 교통, 수사 등의 순으로 체력이 많이 필요한 분야로 꼽은 것을 볼 수 있다. 이번 조사 대상자인 여성경찰공무원의 현 소속부서가 형사, 지구대, 파

출소, 경비 부서인 응답자들도 상당수 포함되었던 점을 상기해 보면, 여경의 부서 배치가 체력을 기준으로 결정되는 것은 아님을 추정해 볼 수 있다.

<표 IV-25> 여성경찰이 꼽은 강한 체력이 요구되는 분야 순위

	1순위		2순위		3순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율*
형사	160	30.8%	114	22.2%	146	29.0%	420	80.8%
지구대	260	50.0%	108	21.0%	49	9.7%	417	80.2%
파출소	38	7.3%	151	29.4%	72	14.3%	261	50.2%
경비	34	6.5%	61	11.9%	64	12.7%	159	30.6%
교통	5	1.0%	36	7.0%	93	18.5%	134	25.8%
수사	9	1.7%	16	3.1%	28	5.6%	53	10.2%
여성청소년	2	0.4%	9	1.8%	16	3.2%	27	5.2%
생활안전	4	0.8%	7	1.4%	12	2.4%	23	4.4%
112종합상황실	4	0.8%	2	0.4%	8	1.6%	14	2.7%
외사(보안)	0	0%	2	0.4%	5	1.0%	7	1.3%
정보	2	0.4%	2	0.4%	3	0.6%	7	1.3%
경무(총무)	2	0.4%	1	0.2%	3	0.6%	6	1.2%
청문감사(감찰)	0	0%	1	0.2%	3	0.6%	4	0.8%
정보통신	0	0%	1	0.2%	2	0.4%	3	0.6%
홍보	0	0%	2	0.4%	0	0%	2	0.4%
부속기관	0	0%	1	0.2%	0	0%	1	0.2%
전체	520	100%	514	100%	504	100%	520	100%

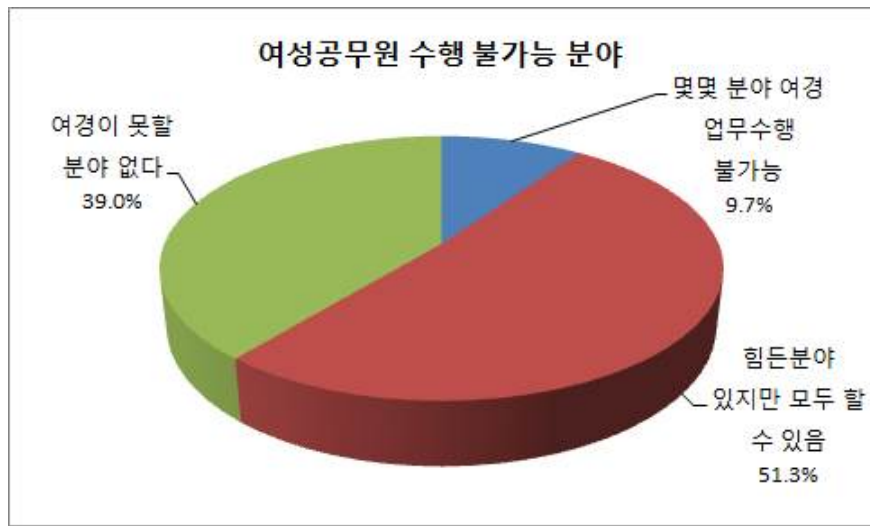
* 다중응답 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

3) 체력 한계와 부서배치에 관한 의견

여경이 체력의 한계 등으로 업무수행이 불가능한 분야가 있다고 생각하는지에 대하여, '1. 수행이 불가능한 분야가 있다', '2. 힘든 분야가 있지만 업무수행을 할 수 있다', '3. 여성이 수행할 수 없는 분야는 없다'의 3가지 선택지 중 하나를 선택하도록 하였고, 1과 2 선택지의 경우 각각 그 분야를 쓰도록 하였다. 우선 세

가지 선택지에 대한 전체 응답자의 결과는 [그림 IV-10]과 <표 IV-26>에서 보는 바와 같다.

즉, 여경이 업무수행이 불가능한 분야가 있다고 응답한 비율은 9.7%에 불과하였고, 여경이 못할 분야는 없다는 응답이 39.0%, 힘든 분야 있지만 모두 할 수 있다는 응답이 51.3%였다. 다시 말해서 여성경찰의 90.3%는 업무수행이 불가능한 분야는 없다는 의견을 보인 것을 알 수 있다.



[그림 IV-10] 여성경찰의 수행업무에 대한 태도

<표 IV-26> 여성경찰의 업무수행에 대한 태도

	빈도	비율
몇몇 분야는 여경의 업무수행이 불가능	49	9.7%
여경에게 힘든 분야 있지만 모두 할 수 있는 분야	259	51.3%
여경이 못할 업무 분야 없음	197	39.0%
전 체	505	100%

여경의 업무수행이 불가능하다고 응답한 사람 49명이 꼽은 분야는 <표 IV-27>에서 보는 것처럼 형사 18명(36.9%), 경비 12명(24.5%) 등의 순이었다.

<표 IV-27> 여성경찰의 업무수행이 불가능하다고 응답한 부서

	빈도	비율
형사	18	36.7%
경비	12	24.5%
지구대	7	14.3%
파출소	4	8.2%
수사	2	4.1%
청문감사(감찰)	2	4.1%
경무(총무)	1	2.0%
교통	1	2.0%
112종합상황실	1	2.0%
부속기관	1	2.0%
전체	49	100%

여경의 업무수행이 힘들지만 할 수 있는 분야로 꼽은 결과를 보면 <표 IV-28>에서 보는 바와 같이 파출소를 꼽은 응답자가 14명 중 10명이었고, 이 선택지에 응답한 249명은 힘든 분야를 특정하지는 않았다.

<표 IV-28> 여성경찰의 업무수행이 힘들지만 수행가능한 부서

	빈도	비율
파출소	10	71.4%
형사	2	14.3%
경비	2	14.3%
교통	1	7.1%
전체	14	100%

경찰직 내에서 여성이 수행하기 힘든 직무와 불가능한 직무가 중첩되어 있는 것을 알 수 있고, 이러한 차이는 개인적 특성이나 선호의 차이에 비롯되었을 가능성을 엿보게 해 준다.

4) 승진에 유리한 부서 순위

여성경찰이 어떠한 부서를 승진이 유리한 부서로 보고 있는지를 우선순위에 따라 3개의 부서를 선택하게 하였다. 이와 더불어 승진에 유리한 부서로 배치를 희망하는지 여부를 알아보았으며, 희망하지 않는다면 어떤 이유로 희망하지 않는지를 살펴보았다.

(가) 승진이 유리한 부서

승진이 유리한 부서로 1순위로 꼽은 부서는 경무(총무)였고, 3개의 순위자료를 종합하여 나타난 비율은 69.2%였다. 여성청소년 50.2%, 청문감사(감찰) 35.4%, 형사 24.1%, 홍보 18.6%, 정보18.4% 생활안전 16.0% 등의 순이었고, 지구대와 파출소는 12.6%, 3.8%로 비교적 낮은 순위에 꼽히는 것으로 나타났다.

<표 IV-29> 여성경찰이 꼽은 승진이 유리한 분야 순위

	1순위		2순위		3순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율*
경무(총무)	213	42.1%	84	16.9%	53	11.0%	350	69.2%
여성청소년	94	18.6%	90	18.1%	70	14.5%	254	50.2%
청문감사(감찰)	60	11.9%	60	12.1%	59	12.2%	179	35.4%
형사	33	6.5%	45	9.1%	44	9.1%	122	24.1%
홍보	16	3.2%	36	7.3%	42	8.7%	94	18.6%
정보	20	4.0%	35	7.1%	38	7.9%	93	18.4%
생활안전 (지구대/파출소 제외)	8	1.6%	39	7.9%	34	7.0%	81	16.0%
수사	16	3.2%	27	5.4%	29	6.0%	72	14.2%
지구대	17	3.4%	22	4.4%	25	5.2%	64	12.6%
경비	8	1.6%	16	3.2%	26	5.4%	50	9.9%
외사(보안)	9	1.8%	5	1.0%	18	3.7%	32	6.3%
부속기관	8	1.6%	9	1.8%	14	2.9%	31	6.1%
교통	0	0%	12	2.4%	11	2.3%	23	4.5%
파출소	3	0.6%	7	1.4%	9	1.9%	19	3.8%

	1순위		2순위		3순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율*
112종합상황실	1	0.2%	7	1.4%	9	1.9%	17	3.4%
정보통신	0	0%	2	0.4%	2	0.4%	4	0.8%
전체	506	100%	496	100%	483	100%	506	100%

* 다중응답 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

(나) 승진에 유리한 부서 희망 여부

그렇다면 여성경찰이 승진에 유리한 부서를 희망하는지 여부를 알아보았다. <표 IV-30>에서 볼 수 있는 것처럼 전체 여성경찰 응답자의 44.5%는 승진이 유리한 분야를 희망하지 않는 것으로 나타났다. 승진이 유리한 부서를 희망하는 사람은 학력과 연관이 있는 것으로 나타났다. 학력이 높을수록 승진이 유리한 부서를 희망하는 비율이 더 높음을 알 수 있다. 여타 인구통계학적 범주 변수들에서는 유의한 차이를 나타내지 않았다. 예외적으로 성희롱 피해 경험이 있다고 응답한 사람의 경우 승진이 유리한 부서를 희망하는 비율이 다소 높은 것으로 나타났다. 그 이유에 대해서는 추가적인 검토가 더 필요할 것으로 보인다.

<표 IV-30> 여성경찰의 승진유리부서 배치희망 여부

		① 희망함		② 희망안함		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	288	55.5%	231	44.5%	519	100%	
근무처	지방경찰청(중앙포함)	34	60.7%	22	39.3%	56	100%	1.751
	경찰서	222	54.0%	189	46.0%	411	100%	
	지구대/파출소	32	61.5%	20	38.5%	52	100%	
계급	순경	62	56.9%	47	43.1%	109	100%	5.872
	경장	69	53.9%	59	46.1%	128	100%	
	경사	107	56.9%	81	43.1%	188	100%	
	경위	30	46.2%	35	53.8%	65	100%	
	경감 이상	9	60.0%	6	40.0%	15	100%	
	기타	9	81.8%	2	18.2%	11	100%	

140 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

		① 희망함		② 희망안함		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
입직경로	순경공채	247	55.3%	200	44.7%	447	100%	1.334
	경찰대/간부후보	4	80.0%	1	20.0%	5	100%	
	기타특채	26	53.1%	23	46.9%	49	100%	
재직기간	5년 이하	94	57.0%	71	43.0%	165	100%	.388
	6~15년	147	55.7%	117	44.3%	264	100%	
	16년 이상	46	52.9%	41	47.1%	87	100%	
연령	30세 미만	67	55.4%	54	44.6%	121	100%	4.563
	30~34세	84	54.9%	69	45.1%	153	100%	
	35~39세	82	59.9%	55	40.1%	137	100%	
	40~44세	27	44.3%	34	55.7%	61	100%	
	45세 이상	27	60.0%	18	40.0%	45	100%	
최종학력	고등학교졸업	25	55.6%	20	44.4%	45	100%	7.658'
	전문대학졸업	40	71.4%	16	28.6%	56	100%	
	4년제 대학졸업	217	54.0%	185	46.0%	402	100%	
	대학원이상	5	38.5%	8	61.5%	13	100%	
자녀유형	미혼	106	60.6%	69	39.4%	175	100%	3.542
	기혼 무자녀	31	58.5%	22	41.5%	53	100%	
	8세 이하 자녀	107	51.7%	100	48.3%	207	100%	
	9세 이상 자녀	43	52.4%	39	47.6%	82	100%	
차별경험 정도	차별경험 없음	202	54.7%	167	45.3%	369	100%	1.639
	차별경험 보통	54	54.0%	46	46.0%	100	100%	
	차별경험 심각	32	64.0%	18	36.0%	50	100%	
성희롱 피해	있다	46	69.7%	20	30.3%	66	100%	6.178
	없다	242	53.4%	211	46.6%	453	100%	
생활중심	가정 중시	81	51.6%	76	48.4%	157	100%	1.335
	모두 중시	176	57.0%	133	43.0%	309	100%	
	직업성공 중시	30	57.7%	22	42.3%	52	100%	
조직문화	여성친화적	144	53.5%	125	46.5%	269	100%	.993
	여성비친화적	143	57.9%	104	42.1%	247	100%	

(다) 승진에 유리한 부서를 희망하지 않는 이유

승진에 유리한 부서를 희망하지 않는 이유에 대해서 좀 더 구체적으로 알아본 결과, '현재업무에 만족해서'라는 응답이 가장 많았고, '적성에 맞는 부서에 배치 받아야 한다고 생각해서', '업무가 과중해서'라는 응답이 비교적 많았으며, 8세 이하 미취학 자녀를 둔 사람 중에는 '가정생활과 병행하기 어려워서'라는 응답이 있었고, 기혼무자녀인 사람 중에는 '모든 업무를 두루 경험해 보고 싶어서'라는 응답이 상대적으로 높은 비율을 보이고 있어서 주목된다.

<표 IV-31> 승진이 유리한 부서를 희망하지 않는 이유(경찰직)

	전체		미혼	기혼 무자녀	8세 이하 자녀	9세 이상 자녀
	사례수	비율				
현재업무에 만족해서/적성에 잘 맞아서	28	22.0%	23.4%	37.5%	26.8%	0%
적성에 맞는 부서에 배치 받아야 한다고 생각해서	18	14.2%	14.9%	12.5%	9.8%	21.7%
승진 욕심이 없어서	14	11.0%	14.9%	0%	12.2%	8.7%
승진만이 중요하지는 않아서	12	9.4%	17.0%	6.3%	4.9%	4.3%
업무가 과중해서	11	8.7%	6.4%	6.3%	9.8%	13.0%
승진은 부서가 아니라 개인의 능력에 의해 결정되어서	9	7.1%	8.5%	18.8%	0%	8.7%
모든 업무를 두루 경험 해보고 싶어서	7	5.5%	4.3%	12.5%	4.9%	4.3%
업무 능력이 부족해서	5	3.9%	4.3%	0%	7.3%	0%
가정생활(육아, 집안일 등)과 병행하기 어려워서	5	3.9%	0%	0%	12.2%	0%
원하는 다른 부서가 있어서	4	3.1%	4.3%	0%	2.4%	4.3%
여성의 체력으로는 힘들 것 같아서	3	2.4%	0%	0%	4.9%	4.3%
개인적인 시간이 부족해서	2	1.6%	2.1%	6.3%	0%	0%
근무지가 주거지와 거리가 멀어서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
안정적인 환경이 좋아서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
정신적인 부담감이 클 것 같아서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
여자라서 승진에 유리한 부서에 배치해준다는 소리를 듣기 싫어서	1	0.8%	0%	0%	2.4%	0%
격무부서라서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
유리한 부서로 이동해도 결국 남성들에게 뒤쳐져서	1	0.8%	2.1%	0%	0%	0%

	전체		미혼	기혼 무자녀	8세 이하 자녀	9세 이상 자녀
	사례수	비율				
특채 입직으로 선택의 여지가 없고 가능성이 희박해서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
성별이 다른 상급자와의 상호작용이 부담스럽고 불편해서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
나이에 적합한 부서가 아닌 것 같아서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
근무경험이 없어서	1	0.8%	0%	0%	2.4%	0%
승진은 부서가 아니라 인맥으로 결정되는 것 같아서	1	0.8%	0%	0%	2.4%	0%
정년이 얼마 남지 않아서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
전체	127	100%	100%	100%	100%	100%

5) 배치 희망 부서

여성경찰이 배치를 희망하는 부서가 주로 어떤 부서인지 그리고 배치를 희망하는 이유를 알아보았다. 먼저 배치 희망 부서를 알아 본 결과, <표 IV-32>에서 볼 수 있는 것처럼 여성청소년과 22.4%, 수사 17.0%, 경무(총무) 13.5%, 외사보안 12.3%, 청문감사 7.7%의 순으로 희망하는 것으로 나타났다. 대체로 배치 희망 부서도 승진이 유리하다고 응답한 부서와 상당부분 겹쳐지는 양상임을 알 수 있다.

<표 IV-32> 여성경찰의 배치 희망 부서

	빈도	비율
여성청소년	104	22.4%
수사	79	17.0%
경무(총무)	63	13.5%
외사(보안)	57	12.3%
청문감사(감찰)	36	7.7%
정보	33	7.1%
형사	31	6.7%
홍보	19	4.1%
교통	16	3.4%

	빈도	비율
생활안전 (지구대/파출소 제외)	14	3.0%
지구대	12	2.6%
파출소	9	1.9%
112종합상황실	6	1.3%
부속기관	5	1.1%
경비	4	0.9%
정보통신	3	0.6%
전체	465	100%

배치를 희망하는 부서에 대한 선호가 어떤 이유 때문인지 그 이유를 기타를 포함한 8개의 선택지에서 우선순위에 따라 두 가지를 고르도록 하였다. 1순위 응답과 2순위 응답 그리고 이를 종합한 순위를 나타낸 것이 <표 IV-33>이다.

<표 IV-33> 배치 희망부서를 꼽은 이유(경찰직)

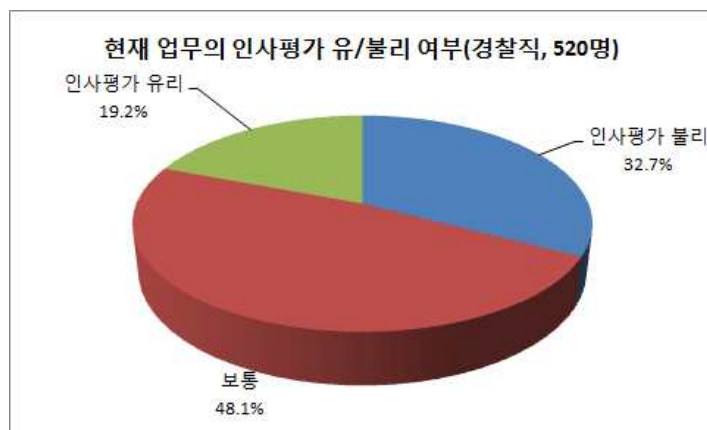
	1순위		2순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율*
다양한 업무를 경험해 보기 위해서	138	29.7%	90	20.8%	228	49.1%
적성에 맞을 것 같아서	122	26.3%	83	19.2%	205	44.2%
경찰관으로서 비중 있는 업무라서	76	16.4%	74	17.1%	150	32.3%
향후 승진이나 경력관리를 위해서	60	12.9%	68	15.7%	128	27.6%
가정생활과 조화를 이룰 수 있어서	41	8.8%	38	8.8%	79	17.0%
야간근무를 하지 않기 위해서	16	3.4%	37	8.5%	53	11.4%
찾은 동원이나 불규칙한 업무가 적어서	7	1.5%	39	9.0%	46	9.9%
수당이 높아서	1	0.2%	2	0.5%	3	0.6%
외국어 능력을 활용할 수 있어서	1	0.2%	2	0.5%	3	0.6%
직종의 업무 전반에 대해 알 수 있을 것 같아서	1	0.2%	0	0%	1	0.2%
업무에 대한 스트레스가 없을 것 같아서	1	0.2%	0	0%	1	0.2%
전체	464	100%	433	100%	464	100%

* 다중응답 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

<표 IV-33>의 결과를 보면, 1순위, 2순위 응답은 공통적으로 ‘다양한 업무를 경험해 보기 위해서’라는 응답이 가장 많았다. 다음으로 ‘적성에 맞을 것 같아서’, ‘경찰관으로서 비중 있는 업무라서’, ‘향후 승진이나 경력 관리를 위해서’라는 응답 순으로 나타났다. 기대와 달리 가정생활과 조화를 위해서라는 응답은 우선순위에 들지 못하는 것으로 나타났으며, ‘야간근무를 하지 않기 위해서’라거나 ‘잡은 동원이나 불규칙한 업무가 적어서’라는 응답비율도 높지 않았음을 알 수 있다. 이러한 결과는 여성경찰이 희망하는 부서배치의 주요 동기가 다양한 업무경험을 통한 역량강화, 적성에 맞는 직무, 중요한 직무 수행과 경력관리 등임을 시사해 준다.

6) 현재 수행 업무와 인사평가 유/불리

앞에서 살펴 본 바와 같이 여성경찰공무원들은 현재 하고 있는 업무와 다른 다양한 업무를 해 보고 싶고, 적성에 맞는 일, 중요한 임무 그리고 경력관리에 도움이 되는 부서에서 일해 보고 싶다는 희망을 갖고 있음을 알 수 있다. 그렇다면 여성경찰은 현재의 업무를 어떻게 보고 있는지를 구체적으로 알아 볼 필요가 있다. 여기에서는 먼저 자신의 업무가 인사평가에서 유리한 평가를 받을 수 있는 업무인지 혹은 불리하게 평가를 받을 수 있는 업무라고 생각하는지를 알아보았다. 이를 5점 척도(‘① 전혀 그렇지 않다’ ~ ‘⑤ 매우 그렇다’)로 알아보았다. ①+②는 인사평가에 불리하다는 의미로, ③은 보통이다, ④+⑤는 인사평가에 유리하다는 의미의 범주로 묶어서 살펴보았다.

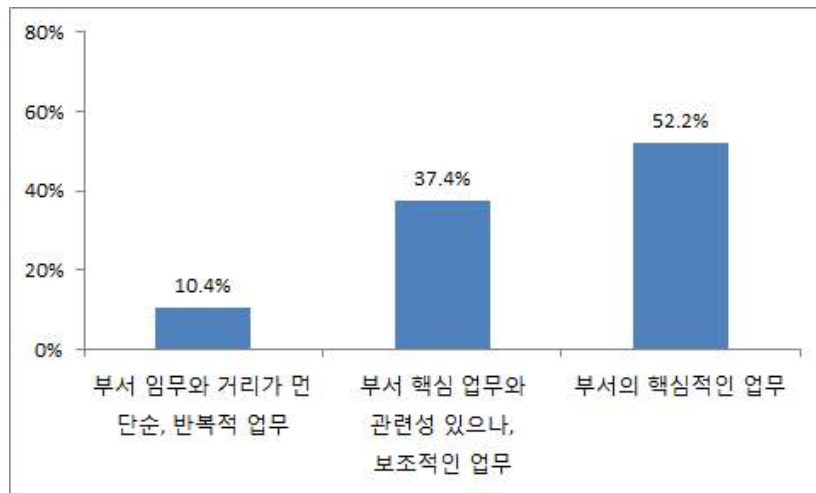


[그림 IV-11] 현재 업무의 인사평가 시, 유/불리에 대한 인식(경찰직)

그 결과, [그림 IV-11]에서 보는 바와 같이 여성경찰들의 32.7%는 자신의 현재 업무가 인사평가에서 불리하다는 응답을 보였다. 반면에 유리하다는 응답은 19.2%에 불과하였다. 이는 많은 여성경찰들이 현재 수행하고 있는 업무가 유리하지 않다는 인식을 갖고 있다는 것을 보여 준다.

7) 소속부서와 현재 담당 업무의 성격

그렇다면 현재 여성경찰이 담당하고 있는 업무 또는 직무가 어떤 성격의 일이라고 보고 있을까? 이를 알아보기 위해 여성경찰에게 현재 담당하고 있는 업무가 ‘부서 주 임무와 거리가 먼 단순, 반복적 업무’, ‘부서 주 임무와 관련성 있으나, 보조적인 업무’, ‘부서의 핵심적인 업무’라는 3가지 선택지에 응답하도록 하였다. 그 결과, [그림 IV-12]에서 볼 수 있는 것처럼 현재 담당하고 있는 업무가 부서의 핵심적인 업무라는 응답이 52.2%로 가장 많았고, 37.4%는 부서의 핵심 업무와 관련성이 있으나 보조적인 업무라고 응답하고, 10.4%는 ‘부서 임무와 거리가 먼 단순, 반복적 업무’라는 응답이었다. 이는 절반에 가까운 여성경찰이 ‘자신의 업무가 보조적인 업무’이거나 ‘부서 임무와 무관한 단순 반복적인 업무’라는 생각을 갖고 있다는 것을 의미한다.



[그림 IV-12] 여성경찰의 담당 부서 업무 성격

(가) 현재 소속부서별 담당업무의 성격 비교

여성경찰이 담당하고 있는 업무의 성격이 ‘단순, 반복적 업무’이거나 ‘보조적인 업무’라는 응답에 대해 좀 더 구체적으로 알아볼 목적으로 우선 소속부서별로 업무의 성격을 어떻게 생각하고 있는가를 비교해 보았다. 그 결과를 <표 IV-34>를 통해서 살펴보면, 부서 임무와 무관한 단순, 반복 업무라는 응답은 경무(총무), 청문감사(감찰), 파출소에 소속된 여경이 전체 평균 10.4%보다 2배 이상 높은 비율로 나타났다. 핵심업무와 관련이 있지만 보조적인 업무 성격이라는 응답은 ‘형사’, ‘정보’, ‘지구대’, ‘파출소’에 소속된 여경들에게서 전체 평균 37.4%를 훨씬 상회하는 응답비율을 보였다. 반면 ‘외사(보안)’, ‘여성청소년계’, ‘수사계’ 등에 소속된 여경들의 경우, 전체 평균 52.2%보다 높은 비율로 부서의 핵심업무를 담당하고 있다는 응답을 나타냈다.

<표 IV-34> 여성경찰 현 소속부서에 따른 담당업무의 성격 비교

	임무 무관련 단순, 반복 업무		핵심업무 관련 보조업무		부서 핵심 업무		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
경무(총무)	12	21.4%	17	30.4%	27	48.2%	56	100%
수사	4	4.2%	27	28.4%	64	67.4%	95	100%
형사	2	7.4%	20	74.1%	5	18.5%	27	100%
경비	5	12.5%	16	40.0%	19	47.5%	40	100%
교통	8	16.7%	18	37.5%	22	45.8%	48	100%
정보	1	14.3%	4	57.1%	2	28.6%	7	100%
정보통신	0	0%	1	50.0%	1	50.0%	2	100%
외사(보안)	1	5.0%	3	15.0%	16	80.0%	20	100%
생활안전 (지구대/파출소 제외)	4	13.8%	11	37.9%	14	48.3%	29	100%
여성청소년	2	1.9%	24	23.3%	77	74.8%	103	100%
청문감사(감찰)	5	20.8%	11	45.8%	8	33.3%	24	100%
홍보	0	0%	1	33.3%	2	66.7%	3	100%
지구대	1	4.5%	16	72.7%	5	22.7%	22	100%
파출소	6	20.0%	19	63.3%	5	16.7%	30	100%

	임무 무관련 단순, 반복 업무		핵심업무 관련 보조업무		부서 핵심 업무		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
112종합상황실	1	11.1%	5	55.6%	3	33.3%	9	100%
부속기관	2	50.0%	1	25.0%	1	25.0%	4	100%
전체	54	10.4%	194	37.4%	271	52.2%	519	100%

(나) 현재 소속부서 및 계급별 담당업무의 성격 비교

담당업무는 이를 수행하는 사람의 계급이나 직급에 영향을 크게 받는다. 따라서 여성경찰이 수행하는 업무 또는 직무의 성격을 보다 정확히 이해하기 위해서는 소속부서와 함께 계급별로도 일관된 양상을 보이는지 살펴 볼 필요가 있다. 여기에서는 응답자가 차지하는 비율이 높은 부서 중에서 계급별 담당업무의 성격이 어떠한 양상을 보이는지 알아보았다. 그 결과, <표 IV-35>에서 볼 수 있는 것처럼, ‘수사계’의 경우 계급이 높을수록 부서핵심 업무를 담당한다는 응답이 증가하고, 계급이 낮을수록 보조적 업무가 많은 일반적인 양상을 보여 준다. 그리고 여성청소년계의 경우 계급과 크게 상관없이 핵심업무를 담당한다는 응답이 높았다. 하지만 형사계, 지구대, 파출소 소속 여경의 경우, 계급이 높음에도 불구하고 보조적 업무를 한다는 응답이 높다는 것을 알 수 있다.

<표 IV-35> 여성경찰 현 소속부서 및 계급에 따른 담당업무의 성격 비교

		임무 무관련 단순, 반복 업무		핵심업무 관련 보조업무		부서 핵심 업무		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
수사	순경	1	12.5%	4	50.0%	3	37.5%	8	100%
	경장	0	0%	6	26.1%	17	73.9%	23	100%
	경사	1	2.1%	13	27.7%	33	70.2%	47	100%
	경위	2	12.5%	4	25.0%	10	62.5%	16	100%
	경감	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
	기타	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

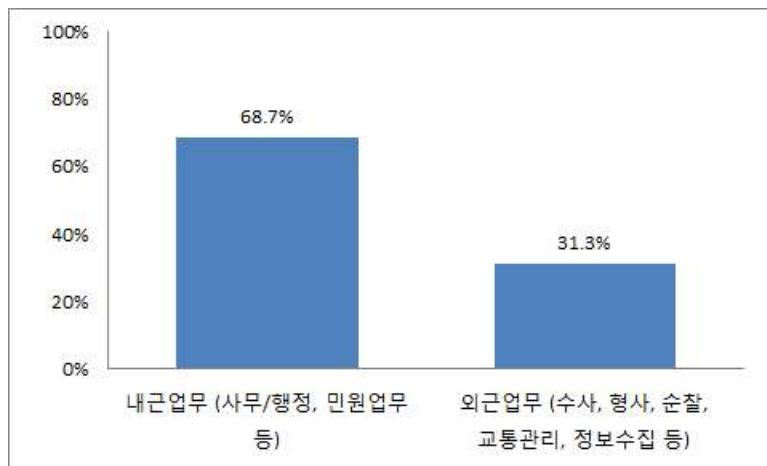
148 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

		임무 무관련 단순, 반복 업무		핵심업무 관련 보조업무		부서 핵심 업무		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
형사	순경	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%
	경장	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
	경사	2	13.3%	10	66.7%	3	20.0%	15	100%
	경위	0	0%	2	50.0%	2	50.0%	4	100%
	경감	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
	기타	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
여성 청소년	순경	0	0%	5	25.0%	15	75.0%	20	100%
	경장	1	3.1%	8	25.0%	23	71.9%	32	100%
	경사	1	2.4%	8	19.5%	32	78.0%	41	100%
	경위	0	0%	2	33.3%	4	66.7%	6	100%
	경감	0	0%	1	25.0%	3	75.0%	4	100%
	기타	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
지구대	순경	1	7.1%	9	64.3%	4	28.6%	14	100%
	경장	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
	경사	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%
	경위	0	0%	1	50.0%	1	50.0%	2	100%
	경감	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	기타	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
파출소	순경	2	11.1%	15	83.3%	1	5.6%	18	100%
	경장	0	0%	2	40.0%	3	60.0%	5	100%
	경사	1	25.0%	2	50.0%	1	25.0%	4	100%
	경위	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
	경감	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	기타	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
전체	순경	12	10.9%	53	48.2%	45	40.9%	110	100%
	경장	11	8.7%	47	37.0%	69	54.3%	127	100%
	경사	17	8.9%	66	34.7%	107	56.3%	190	100%
	경위	11	16.9%	18	27.7%	36	55.4%	65	100%
	경감	0	0%	5	33.3%	10	66.7%	15	100%
	기타	3	27.3%	4	36.4%	4	36.4%	11	100%

이러한 결과에 비추어 보면, 앞서 부서배치 희망부서에 관한 분석에서 가장 선호하는 부서가 여성청소년계와 수사계였던 점을 고려해 볼 때, 이들 분야는 여성경찰이 핵심업무를 수행할 수 있는 환경이나 업무 특성이 작용하였을 가능성이 높다는 것을 시사한다. 형사나 지구대, 파출소 등에 소속된 여성경찰의 경우는 계급에 상관없이 보조적인 업무를 담당하여야 하는 조직문화나 관행에 노출되었을 가능성이 높다는 것을 의미한다. 결과적으로 부서의 핵심업무 수행 가능성 여부가 여성경찰이 가고 싶은 혹은 희망하는 부서를 결정하는데 중요한 요인일 수 있음을 시사해 준다고 볼 수 있다.

8) 직무형태

여성경찰 응답자 중 사무행정, 민원업무 등의 내근직으로 근무하는 비율과 수사, 형사, 순찰, 교통관리, 정보 수집 등을 위한 외근직으로 근무하는 비율이 어느 정도인지를 알아보았다.



[그림 IV-13] 여성경찰 응답자의 현재 직무형태

[그림 IV-13]에서 볼 수 있는 것처럼 내근업무를 수행하는 여성경찰의 비율이 68.7%로 외근업무를 수행하는 비율 31.8보다 높다는 것을 볼 수 있다. 이를 현재의 소속부서별로 내근과 외근의 비율을 살펴보았다.

<표 IV-36> 여성경찰 응답자의 현 소속부서에 따른 직무형태 비교

	내근 (사무/행정, 민원업무 등)		외근 (수사, 형사, 순찰, 교통관리, 정보수집 등)		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
경무(총무)	57	100%	0	0%	57	100%
수사	47	49.0%	49	51.0%	96	100%
형사	26	96.3%	1	3.7%	27	100%
경비	6	15.0%	34	85.0%	40	100%
교통	45	93.8%	3	6.3%	48	100%
정보	7	87.5%	1	12.5%	8	100%
정보통신	2	100%	0	0%	2	100%
외사(보안)	7	35.0%	13	65.0%	20	100%
생활안전 (지구대/파출소 제외)	28	93.3%	2	6.7%	30	100%
여성청소년	75	72.8%	28	27.2%	103	100%
청문감사(감찰)	23	95.8%	1	4.2%	24	100%
홍보	3	100%	0	0%	3	100%
지구대	10	43.5%	13	56.5%	23	100%
파출소	13	43.3%	17	56.7%	30	100%
112종합상황실	9	100%	0	0%	9	100%
부속기관	2	50.0%	2	50.0%	4	100%
전체	360	68.7%	164	31.3%	524	100%

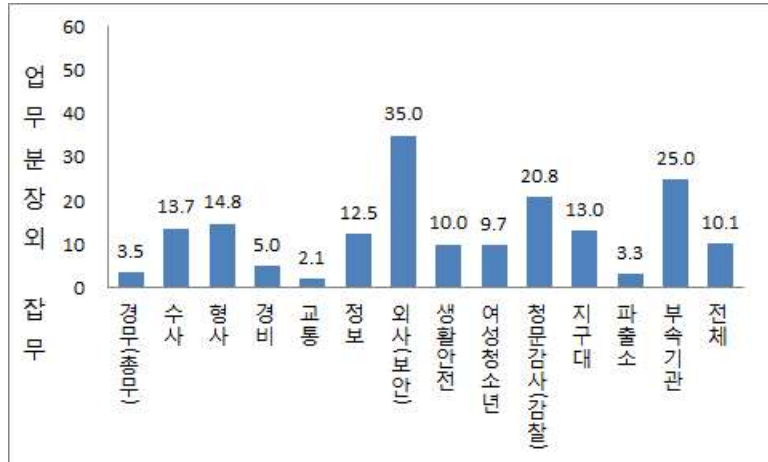
그 결과, <표 IV-36>과 같이 ‘경무’, ‘112 종합상황실’은 100%, ‘형사’, ‘청문감사’, ‘교통’, ‘생활안전계’에 근무하는 여성경찰은 내근직이 90% 이상이, ‘정보’, ‘여성청소년계’ 등은 70~80%를 상회하는 「내근 근무」비율을 나타냈다. 반면에 ‘경비계’ 85%, ‘외사(보안)’ 65%, ‘지구대’ 56.5%, ‘파출소’ 56.7%, ‘수사’ 51.0% 등의 여성경찰이 「외근 근무」를 하고 있는 것으로 나타났다.

9) 업무분장 이외의 비공식적인 잡무 및 내용

사회에 진출하는 여성에 대한 성차별 문제의 주요한 이슈 중에 하나는 핵심 업무의 수행 여부와 함께 공식화된 업무 이외의 잡무가 여성에게 얼마나 전가되고 있는가 하는 점이다. 이러한 잡무는 정리 정돈이나 돌봄, 방문자 안내나 접대

와 관련된 일과 같이 성역할에 관한 사회적 규범이나 고정관념에 기인한 것일 수도 있고, 불필요한 성별분리가 업무 수행에 반영되어 여성에게만 전가되는 비공식적인 일들일 수 있다.

이를 알아보기 위해 업무 분장 이외의 비공식적인 활동 여부를 알아보고 이를 현재의 소속부서별로 비교해 보았다. 그 결과, [그림 IV-14]와 <표 IV-37>에서 보는 바와 같이 전체 응답자 524명 중 10.1%에 해당되는 53명의 여성경찰이 비공식적인 잡무를 처리하고 있다는 응답을 나타냈다. 소속부서별로는 외사(보안) 35.0%, 부속기관 25%, 청문감사 20.8% 등의 순으로 비공식적 잡무를 많이 하는 것으로 나타났다.



[그림 IV-14] 여성경찰의 업무분장 이외의 잡무 비율

<표 IV-37> 여성경찰의 소속부서별 업무분장 이외 비공식적 잡무 비율

	예		아니오		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
경무(총무)	2	3.5%	55	96.5%	57	100%
수사	13	13.7%	82	86.3%	95	100%
형사	4	14.8%	23	85.2%	27	100%
경비	2	5.0%	38	95.0%	40	100%
교통	1	2.1%	47	97.9%	48	100%

	예		아니오		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
정보	1	12.5%	7	87.5%	8	100%
정보통신	0	0%	2	100%	2	100%
외사(보안)	7	35.0%	13	65.0%	20	100%
생활안전 (지구대/파출소 제외)	3	10.0%	27	90.0%	30	100%
여성청소년	10	9.7%	93	90.3%	103	100%
청문감사(감찰)	5	20.8%	19	79.2%	24	100%
홍보	0	0%	3	100%	3	100%
지구대	3	13.0%	20	87.0%	23	100%
파출소	1	3.3%	29	96.7%	30	100%
112종합상황실	0	0%	9	100%	9	100%
부속기관	1	25.0%	3	75.0%	4	100%
전체	53	10.1%	470	89.9%	523	100%

비공식적인 잡무가 어떠한 활동인지에 대해서 자유기술응답을 받아 본 결과, <표 IV-38>에서 볼 수 있는 것처럼 여성경찰들은 업무 분장 이외의 다양한 형태의 잡무들을 처리하고 있는 것으로 나타났다. 앞서 언급한 것과 같이 성역할 고정관념에 의한 잡무들이 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. ‘행사 업무 동원, 안내 사회’, ‘민원인 응대’, ‘비품 및 팀비 관리 같은 서무·총무 업무’, ‘사무실 방문자 대접’ 등의 사례들이 있음을 볼 수 있다.

또한 경찰직 공무원 조직에서 주목되는 점 중에 하나는 비 구조화된 성별분리 업무가 여성경찰에게 독특하게 작용하고 있음을 시사해 주고 있다. 즉 ‘여성 피의자 검거 및 유치인 신체검사, 입감 관련 활동’이나 ‘여성 시위자 대상의 경비동원’ 등의 활동이 업무분장 이외의 비공식적인 활동으로만 이루어지고 있다는 점을 볼 수 있다. 남성 피의자가 많고, 이들에 대한 조사과 입·출감 업무는 비교적 공식화되었거나 전담인력이 배치되는 것에 비해서 여성 피의자 관련 입·출감 활동이나 여성 시위자 관련 활동은 비공식적인 활동으로 분류되고 있음을 알 수 있다. 이러한 비공식적 활동은 여성경찰의 잦은 동원과 불규칙한 업무를 가중시키는 주요 요인으로 작용할 수 있고, 일과 이외의 가정생활의 안정성을 해치는 주된 요인일 가능성이 높다.

<표 IV-38> 업무분장 이외, 여성경찰의 비공식적 잡무 내용

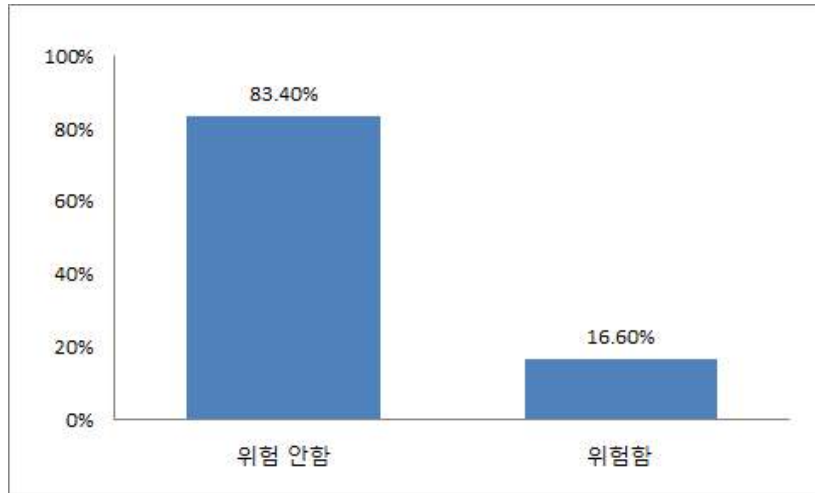
	빈도	비율
행사 업무(동원,안내,사회 등)	7	13.7%
민원인 응대	4	7.8%
여성 피해자,피의자 상담 및 관리 업무	4	7.8%
여성유치인 신체검사	3	5.9%
입감 업무	3	5.9%
경비동원 업무	3	5.9%
홍보 업무	3	5.9%
서무,총무 업무(비품관리,팀비 관리 등)	3	5.9%
여성 검거를 위한 동원 업무	2	3.9%
사무환경정리 업무(설거지,청소 등)	2	3.9%
조직원 간 서비스 업무	1	2.0%
여성 성폭력 피해조사/야간, 휴일에도 업무를 봐야함	1	2.0%
전화업무	1	2.0%
유실물업무/찾은 민원과 절차가 복잡하고 양이 많은 업무	1	2.0%
여성 시위자 진압으로 수시로 불러나아가야 하는 상황이라서	1	2.0%
유치장 수색	1	2.0%
사적인 심부름, 업무와 무관한 지시	1	2.0%
경비동원 이외에 동원되는 업무	1	2.0%
차 접대 업무	1	2.0%
여성피의자 입·출감, 경비동원근무 등 근무 외 시간에 하는 근무	1	2.0%
여성 보호 업무	1	2.0%
통계, 취합, 서류철 만들기 등의 업무	1	2.0%
여성 피해자 조사, 경비동원 등 여성들만의 일이 많지만 인정을 해주지 않는 분위기	1	2.0%
여성 시위관련 집회 시 무조건 여경을 동원시키는 부분	1	2.0%
설거지, 차 대접, 행사 시종업무 등 여성에게 적합한 업무라는 인식이 여전해서	1	2.0%
민원실 내 점심시간 근무	1	2.0%
서무업무/같은 업무를 담당함에도 여자라는 이유로 서무업무까지 같이 봐야함	1	2.0%
여성 성폭력 피해 조서/담당업무가 아님에도 관련부서로써 수행하기 때문	1	2.0%
파출소 관리반 내근 업무/순찰요원의 보조적인 업무로 여겨지고 잡일을 주로 담당함	1	2.0%

	빈도	비율
서무업무/객관적인 성과 창출이 없어서	1	2.0%
여성기동대 편성	1	2.0%
여성조사 참여	1	2.0%
여성 민원인 관련업무	1	2.0%
여경 체포조, 집회 시위관련 대기조, 성폭력수사관 등 비상업무	1	2.0%
의전, 사무실 내 손님 접대업무	1	2.0%
자체적으로 실시하는 활동이나 그 외 비중이 높지 않은 자질구레한 업무는 여성이 처리하는 경우가 대부분임	1	2.0%
행정 보조 업무/꼼꼼하다는 이유로 여성이 도맡아 함	1	2.0%
전체	51	100%

10) 직무 수행 시 신체적 위험 여부

성별분리채용제도를 유지하고 있는 경찰직, 교정직, 소방직의 경우, 이 제도 유지의 주요 근거로서 여성의 체력이 한계 및 위기대응 능력을 꼽고 있다. 이러한 관점은 여성을 주로 내근직의 사무·행정 업무에 주로 배치하게 만들고, 신체적 위험 가능성이 높은 직무영역에서 여성을 배제하는 양식의 처우를 낳기도 한다.

이번 조사에서는 여성경찰공무원이 직무 수행에서 신체적 위험 직무에 어느 정도 참여하고 있는지를 알아보았다. 이를 위해 524명의 여성경찰공무원 조사 참여자를 대상으로 현재 맡고 있는 직무의 신체적 위험도 어느 정도라고 생각하는지를 4점 척도(‘① 전혀 위험하지 않음’ ~ ‘④ 매우 위험함’)로 응답하게 하였다. 이 분석에서는 ‘① 전혀 위험하지 않음’과 ‘② 위험하지 않음’ 응답을 묶어 ‘①+② 위험 안함’으로, ‘③ 위험함’과 ‘④ 매우 위험함’을 묶어 ‘③+④ 위험함’ 응답 변수로 삼아 살펴보았다.



[그림 IV-15] 여성경찰의 신체적 위험 직무 여부 응답비율

그 결과, [그림 IV-15]에서 볼 수 있는 것처럼 여성경찰공무원 응답자의 16.6%만이 자신이 수행하고 있는 직무가 위험하다는 응답을 보였다.

(가) 현재 소속부서별 직무의 신체적 위험도 비교

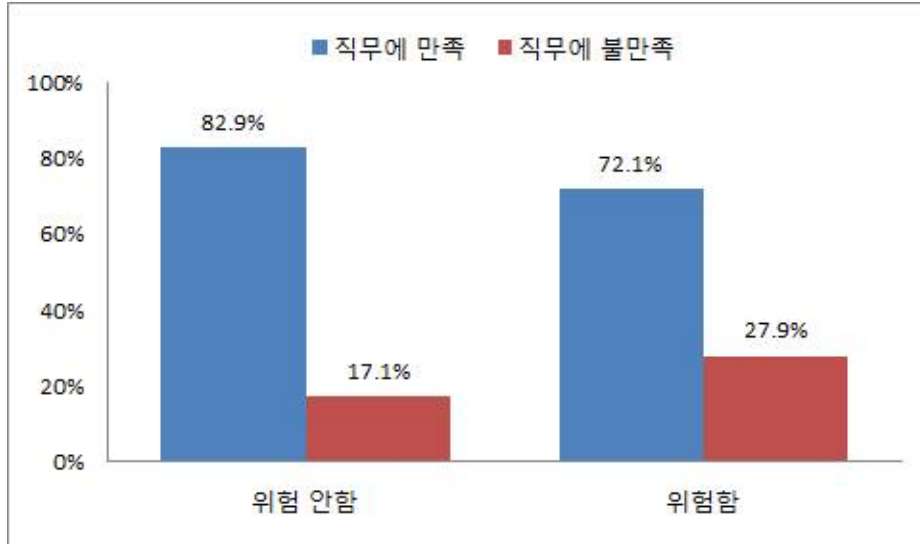
직무의 신체적 위험도를 현 소속부서별로 살펴보았다. <표 IV-39>를 보면, 전체 응답자에게서 나타난 직무의 신체적 위험도의 평균 16.6%보다 높은 신체적 위험도를 보인 부서는 경비, 지구대 그리고 파출소 소속 여성경찰이 많았다. 즉 경비 72.5%, 지구대 47.8%, 파출소 39.3%였다. 주목되는 것은 상식과 달리 형사 96.3%, 교통 95.7%, 수사 88.5%의 응답자는 직무에서 신체적 위험이 적다는 응답을 보였다. 이는 이번 조사에 참여한 여성경찰공무원이 사무행정 업무를 주로 담당하기 때문일 가능성이 높지만, 실제로 ‘형사’, ‘수사’ 부서의 여성경찰들이 대부분 사무행정 업무를 주로 담당하고 있는 현실을 반영하는 것이라고 해석된다.

<표 IV-39> 여성경찰 소속부서별 신체적 위험 직무 여부 응답 비율

	①+② 위험 안함		③+④ 위험함		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
경무(총무)	57	100%	0	0%	57	100%
수사	85	88.5%	11	11.5%	96	100%
형사	26	96.3%	1	3.7%	27	100%
경비	11	27.5%	29	72.5%	40	100%
교통	45	95.7%	2	4.3%	47	100%
정보	8	100%	0	0%	8	100%
정보통신	2	100%	0	0%	2	100%
외사(보안)	20	100%	0	0%	20	100%
생활안전 (지구대/파출소 제외)	24	82.8%	5	17.2%	29	100%
여성청소년	89	87.3%	13	12.7%	102	100%
청문감사(감찰)	23	95.8%	1	4.2%	24	100%
홍보	3	100%	0	0%	3	100%
지구대	12	52.2%	11	47.8%	23	100%
파출소	17	60.7%	11	39.3%	28	100%
112종합상황실	9	100%	0	0%	9	100%
부속기관	2	50.0%	2	50.0%	4	100%
전체	433	83.4%	86	16.6%	519	100%

(나) 직무의 신체적 위험도와 직무만족 여부

신체적 위험도와 함께 본 연구에서는 현재 수행하고 있는 직무에 만족하는지 여부를 「예」, 「아니오」로 응답하게 하였다. 그리고 직무의 신체적 위험도 응답과 직무만족도 응답을 대비해 살펴보았다.



[그림 IV-16] 여성경찰의 신체적 위협 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율

<표 IV-40> 여성경찰의 신체적 위협 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율

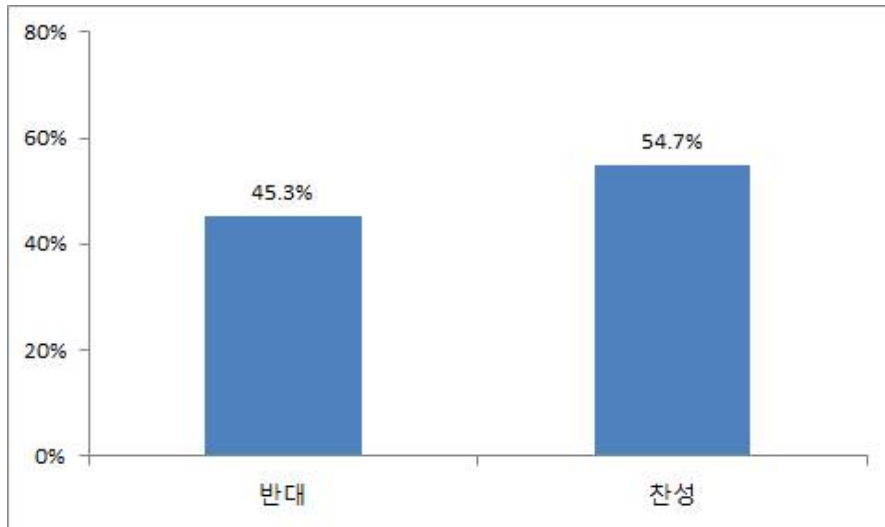
	직무에 만족함		직무에 만족하지 않음		전체		X ²
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
①+② 위험 안함	359	82.9%	74	17.1%	433	100%	5.481 [*]
③+④ 위험함	62	72.1%	24	27.9%	86	100%	
전체	421	81.1%	98	18.9%	519	100%	

위의 [그림 IV-16]과 <표 IV-40>을 통해서 보면, 신체적 위협도가 높은 직무라고 응답한 여경에 비해서 신체적 위협도가 높지 않다고 응답한 여경 간에 만족도에서 유의한 차이를 보였다. 즉 위험하지 않다고 응답한 집단이 위험하다고 응답한 집단보다 직무에 만족한다고 응답한 비율이 유의하게 높았다. 그러나 직무의 만족/불만족이 신체적 위협도 때문이라고 해석할 수는 없다. 수행하는 직무가 위험하지 않다고 응답한 사람들이 소속한 부서는 다수가 배치를 희망하거나 선호하는 부서와 중첩되기 때문이다.

11) 여성공무원 신체 위험 직무 투입에 대한 의견

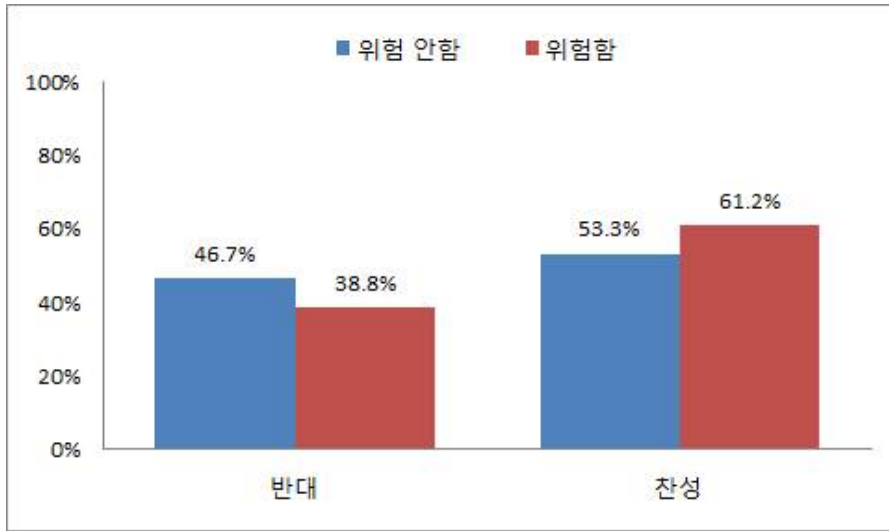
신체적 위험 직무에 여경의 투입에 대해서 조사 참여자들이 어떻게 생각하는지를 알아보았다. 이를 위해 여경 투입에 찬성하는 정도를 4점 척도(‘① 매우 반대’ ~ ‘④ 매우 찬성’)로 응답하게 하였다. 이 분석에서는 ‘①+② 반대’, ‘③+④ 찬성’ 응답으로 묶어 살펴보았다.

그 결과, [그림 IV-17]에서처럼 신체 위험 직무에 찬성하는 응답이 54.7%로 반대 응답 45.3%보다 높은 것을 알 수 있다. 그러나 이러한 응답결과는 현재의 직무가 위험하지 않다고 한 여경의 응답도 포함된 것이다. 따라서 실제 수행하고 있는 직무가 신체적인 위험이 있다고 응답한 여경의 입장이 무엇인지가 보다 현실적이고 실재적인 의미를 갖는다고 볼 수 있다.



[그림 IV-17] 여성경찰의 ‘신체적 위험직무 여성 투입’에 대한 찬반의견

따라서 이 분석에서는 현재 담당하고 있는 직무가 위험하다고 응답한 여경과 위험하지 않다고 응답한 여경이 신체 위험 직무에 여성의 투입에 대한 의견이 다른가 여부를 살펴보았다.



[그림 IV-18] 신체적 위험직무 수행 여성경찰의 '위험직무 여성 투입' 찬반의견

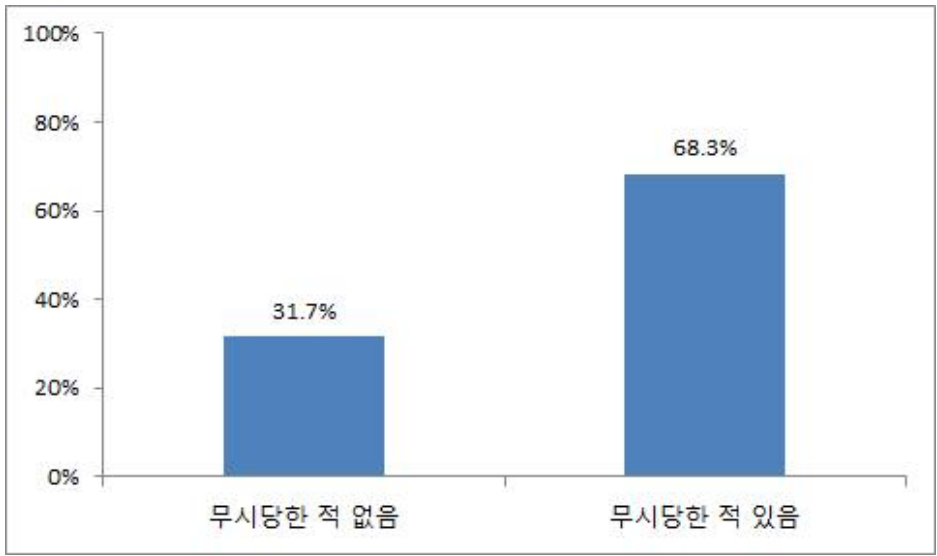
<표 IV-41> 신체적 위험직무 수행 여성경찰의 '위험직무 여성 투입' 찬반 응답비율

	①+② 위험 안함		③+④ 위험함		전체		X ²
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
①+② 반대	150	84.7%	27	15.3%	177	100%	1.796
③+④ 찬성	72	69.2%	32	30.8%	104	100%	
전체	222	79.0%	59	21.0%	281	100%	

[그림 IV-18]과 <표 IV-41>은 경찰직 여성공무원 응답자가 신체적 위험 직무에 여경의 투입에 대해서 찬성하는 정도를 대비해서 보여 준다. 이 결과를 보면, 위험 직무에 여경 투입을 찬성하는 비율은 실제 위험 직무를 수행하고 있는 집단이 다소 높은 것을 볼 수 있으나, 유의한 차이를 나타내지는 않았다. 하지만 위험 직무를 수행하고 있는 당사자라고 할 수 있는 여성경찰 중에서 위험 직무에 여경 투입을 찬성하는 비율이 오히려 유의하게 낮지 않다는 사실 자체로도 경찰직에서 여성의 진출 확대라 측면에서 많은 시사점을 제공하는 결과로 해석된다. 즉 여성이라고 해서 위험직무에 여성을 배제하는 것은 부적절할 수 있다는 의미인 것이다.

12) 직무수행에서 남성 동료로부터 무시당한 경험 유무

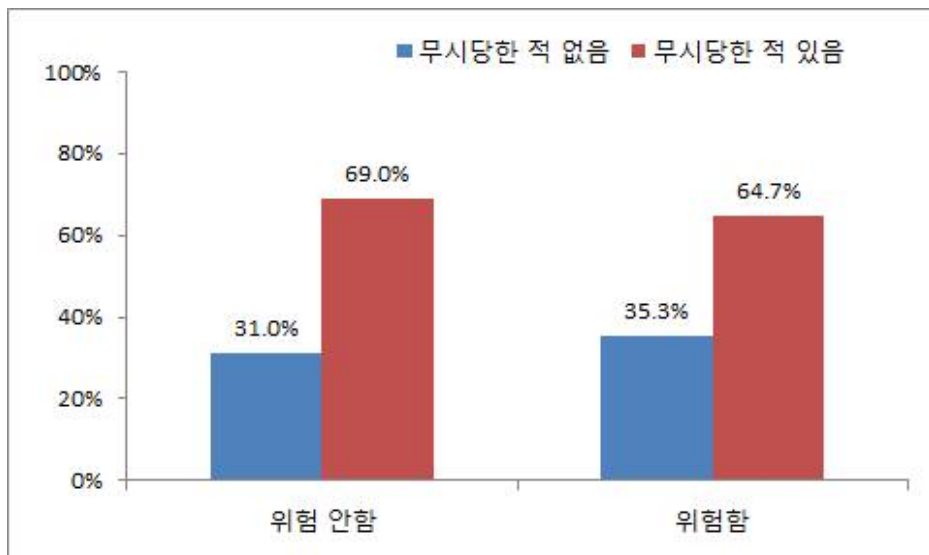
경찰, 소방, 교정 조직분야는 공통적으로 직무 수행에서 신체적 위협이 따르고 체력의 한계 때문에 여성이 직무를 수행하는 것이 적절하지 않다는 암묵적 규범이 존재한다. 이러한 암묵적 규범은 경찰 조직 내에서 여성경찰이 중요한 인적 자원으로서 대우 받는 것을 크게 제한하고 있을 뿐만 아니라 남성경찰공무원과의 관계 설정에도 커다란 영향을 미칠 수 있다. 여기에서는 직무수행 과정에서 남성경찰공무원들로부터 여성경찰이 오히려 짐이 된다거나 방해된다는 식의 대우를 어느 정도로 받고 있는지에 대해서 알아보았다. 여성경찰이 남성경찰로부터 짐스럽거나 오히려 방해된다는 식의 대우를 받은 적이 있는지를 4점 척도(‘① 전혀 없다’ ~ ‘④ 자주 있다’)로 응답하게 하였다. 이 분석에서는 ‘①+② 무시당한 적 있음’, ‘③+④ 무시당한 적 없음’ 응답으로 묶어 살펴보았다.



[그림 IV-19] 직무수행 중 여성경찰이 남성경찰에게 무시당한 경험

여성경찰공무원 응답자 524명 중 무시당한 적이 있다고 응답한 비율은 68.3%에 이르는 것으로 나타났다. 이러한 무시가 실제 위협 직무 수행에 한정된 것인지 여성경찰에 대한 전반적인 경향인지를 알아보기 위해서 담당 직무의 위협도와 비교하여 살펴보았다.

[그림 IV-20]에서 보는 것처럼 무시당한 경험과 직무 위험도를 비교했을 때, 위험하지 않은 직무를 담당하는 여성경찰이 무시당하였다고 응답한 비율은 69.0%였고, 위험한 직무를 담당하는 여성경찰은 64.7%가 무시를 당한 적이 있다고 응답하였다. 이러한 결과는 내근직의 사무행정 직무에 있는 여경에 대해서도 남성경찰공무원이 무시하거나 방해된다는 식의 대우를 하고 있다는 사실을 보여 준다. 즉 이러한 결과는 여성의 체력의 한계, 이와 관련된 성별차이 또는 직무에서 위험감수에 대한 무시가 아님을 잘 보여 준다.



[그림 IV-20] 여성경찰이 직무수행 중 무시당한 경험과 직무 위험도의 관계

사. 승진기대 및 포부수준

조직에서 성별에 따른 차별이나 부당한 대우는 조직에서의 헌신성과 몰입 그리고 여성의 직장인으로서 경력개발 동기를 약화시키는 주요 요인으로 작용할 가능성이 있다. 이에 본 연구에서는 성별분리채용이 이루어지는 경찰직, 교정직, 소방직을 나누어 각 분야의 여성공무원이 직업적 성공에 대해 어떠한 가치를 부여하고 있고, 개인적 성장의 주요 유인이 될 수 있는 승진에 대한 기대와 포부수준이 어느 정도이며, 목표 지위까지의 승진 가능성을 얼마나 높게 인식하고 있는

지 등을 살펴보기로 한다. 이 절에서는 먼저 경찰직 여성공무원에 대해서 먼저 살펴보고, 3절과 4절에서는 소방직, 교정직 여성공무원에 대해서 다루어 보기로 한다.

1) 가정생활 안정 중시 vs. 직업적 성공 중시

먼저 경찰직 여성공무원이 직업적 성장에 어떠한 가치를 부여하고 있는지 알아보기 위해 ‘가정생활 안정’과 ‘경찰직 여성공무원으로서 직업적 성공’을 비교하였을 때 어느 쪽을 더 중요하게 생각하는가에 대해서 11점 척도(0 ‘가정 중시’, 5 ‘모두 중시’, 10 ‘직업적 성공 중시’)로 알아보았다. 이 분석에서는 0~4점 응답자를 ‘가정 중시’로 5점을 ‘가정-직장 모두 중시’, 6~10점 응답을 ‘직업적 성공 중시’ 집단으로 묶어 살펴보았다.

이를 인구통계학적 특성 및 개인 관련 주요 변수별로 살펴 본 결과를 <표 IV-42>에 제시하였다. 우선 전체 응답 결과에서는 여성경찰 중 가정-직장 모두를 중시하는 사람이 59.7%로 가장 많았고, 가정을 중시하는 여경이 30.4%로 직업적 성공을 더 중시하는 여경 9.9%보다 훨씬 많은 것을 볼 수 있다. 즉, 여성경찰은 가정을 포기할 수 없는 대상으로 인식한다는 것을 엿볼 수 있으며, 이러한 가운데 가정의 안정과 직장에서의 성공 모두를 중시하는 일-가정 양립의 동기와 가치가 매우 중요한 부분임을 잘 보여 주고 있다.

한편 <표 IV-42>의 주요 변수별 평균값에 대한 비교 결과를 보면, 지구대/파출소에 근무하는 여경이 직업적 성공을 중시하는 정도가 유의하게 높았다. 이는 파출소/지구대에 근무하는 여경이 비교적 젊은 연령대에 있는 경우가 많기 때문으로 해석된다. 자녀유형별로도 직업적 성공을 중시하는 정도에서 유의한 차이도 나타났는데, 미혼인 여경이 8세 미만의 미취학 자녀를 둔 여경에 비해서 직업적 성공을 중시하는 정도가 유의하게 높았던 반해서 8세 미만의 미취학 자녀를 둔 여경은 반대로 가정생활의 안정을 중시한다는 결과를 보여주고 있다.

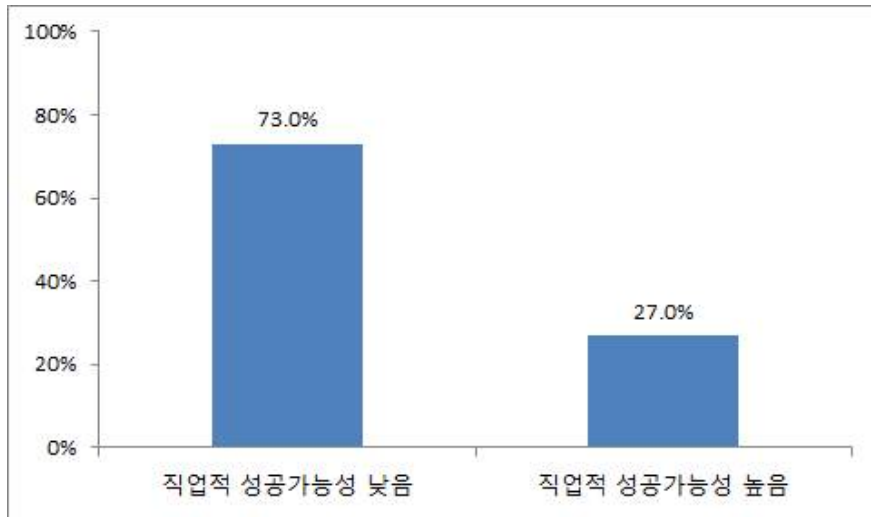
<표 IV-42> 여성경찰의 가정생활과 직업적 성공에 대한 인식

		가정중시		가정-직장 모두 중시		직업적 성공 중시		전체		F
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
	전체	159	30.4%	312	59.7%	52	9.9%	523	4.46	
근무처	지방경찰청(중앙포함)	22	39.3%	29	51.8%	5	8.9%	56	4.20	4.166
	경찰서	125	30.1%	254	61.2%	36	8.7%	415	4.42	
	지구대/파출소	12	23.1%	29	55.8%	11	21.2%	52	5.02	
계급	순경	27	24.3%	68	61.3%	16	14.4%	111	4.81	1.926
	경장	46	35.9%	71	55.5%	11	8.6%	128	4.38	
	경사	61	31.9%	113	59.2%	17	8.9%	191	4.29	
	경위	21	32.8%	38	59.4%	5	7.8%	64	4.33	
	경감 이상	3	20.0%	9	60.0%	3	20.0%	15	4.87	
	기타	1	9.1%	10	90.9%	0	0%	11	4.73	
입직경로	순경공채	6	50.0%	6	50.0%	0	0%	12	4.41	1.884
	경찰대/간부후보	10	23.8%	27	64.3%	5	11.9%	42	5.60	
	기타특채	31	51.7%	24	40.0%	5	8.3%	60	4.67	
재직기간	5년 이하	22	32.8%	42	62.7%	3	4.5%	67	4.67	1.993
	6-15년	5	21.7%	14	60.9%	4	17.4%	23	4.37	
	16년 이상	14	37.8%	19	51.4%	4	10.8%	37	4.39	
연령	30세 미만	15	48.4%	15	48.4%	1	3.2%	31	4.69	1.625
	30~34세	12	35.3%	21	61.8%	1	2.9%	34	4.43	
	35~39세	17	38.6%	24	54.5%	3	6.8%	44	4.37	
	40~44세	3	23.1%	8	61.5%	2	15.4%	13	4.13	
	45세 이상	7	36.8%	10	52.6%	2	10.5%	19	4.66	
최종학력	고등학교졸업	49	38.9%	68	54.0%	9	7.1%	126	4.22	1.002
	전문대학졸업	4	36.4%	7	63.6%	0	0%	11	4.50	
	4년제 대학졸업	9	22.5%	24	60.0%	7	17.5%	40	4.46	
	대학원이상	5	33.3%	8	53.3%	2	13.3%	15	5.08	
자녀유형	미혼	25	54.3%	21	45.7%	0	0%	46	4.83	5.747**
	기혼 무자녀	24	36.4%	39	59.1%	3	4.5%	66	4.37	
	8세 이하 자녀	36	28.6%	78	61.9%	12	9.5%	126	4.17	
	9세 이상 자녀	20	64.5%	11	35.5%	0	0%	31	4.46	

		가정중시		가정-직장 모두 중시		직업적 성공 중시		전체		F
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
차별경험 정도	차별경험 없음	7	58.3%	4	33.3%	1	8.3%	12	4.46	0.395
	차별경험 보통	5	41.7%	6	50.0%	1	8.3%	12	4.39	
	차별경험 심각	58	36.9%	87	55.4%	12	7.6%	157	4.63	
성희롱 피해	있다	63	100%	0	0%	0	0%	63	4.74	1.544
	없다	0	0%	93	100%	0	0%	93	4.42	
조직문화	여성친화적	79	29.3%	164	60.7%	27	10.0%	270	2.53	.547
	여성비친화적	79	31.6%	146	58.4%	25	10.0%	250	5.00	

2) 경찰직 여성공무원의 직업적 성공가능성 지각

경찰직 여성공무원의 직업적 성공가능성에 대한 지각을 살펴보았다. 여기에서도 4점 척도(‘① 매우 낮다’ ~ ‘④ 매우 높다’)로 응답하게 하였고, ‘①+② 성공가능성이 낮다’, ‘③+④ 성공가능성이 높다’ 응답으로 묶어 살펴보았다. [그림 IV-21]의 결과를 보면, 전체 응답자는 직업적 성공 가능성이 낮다는 응답이 73.0% 인데 반해서 높다고 보는 비율은 27.0%에 불과한 것으로 나타났다.



[그림 IV-21] 여성경찰의 직업적 성공가능성 지각

<표 IV-43>을 통해서 인구통계학적 변수 및 개인적 변수별로 살펴보면, 경감 이상, 재직기간이 16년 이상인 사람, 20대(30세 미만)과 40세 이상인 사람, 성차별 피해 경험이 없었던 사람, 경찰조직을 여성친화적 조직문화로 인식하고 있는 사람이 직업적 성공가능성을 유의하게 높게 인식하는 것으로 나타났다. 그러나 위에서도 살펴보았지만 이들 변수에 따른 일부 집단의 차이에도 불구하고 전반적인 승진 가능성에 대해 여성경찰들은 매우 부정적인 인식을 갖고 있음을 뚜렷하게 보여준다.

<표 IV-43> 여성경찰의 직업적 성공가능성 지각

		직업적 성공가능성 낮다		직업적 성공가능성 높다		전체		X ²
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
	전체	381	73.0%	141	27.0%	522	100%	
근무처	지방경찰청(중앙포함)	43	76.8%	13	23.2%	56	100%	2.901
	경찰서	305	73.7%	109	26.3%	414	100%	
	지구대/파출소	33	63.5%	19	36.5%	52	100%	
계급	순경	76	68.5%	35	31.5%	111	100%	18.190*
	경장	89	69.5%	39	30.5%	128	100%	
	경사	156	81.7%	35	18.3%	191	100%	
	경위	45	70.3%	19	29.7%	64	100%	
	경감 이상	9	60.0%	6	40.0%	15	100%	
	기타	4	36.4%	7	63.6%	11	100%	
입직경로	순경공채	332	73.8%	118	26.2%	450	100%	1.735
	경찰대/간부후보	4	80.0%	1	20.0%	5	100%	
	기타특채	32	65.3%	17	34.7%	49	100%	
재직기간	5년 이하	114	68.7%	52	31.3%	166	100%	8.065*
	6~15년	209	78.3%	58	21.7%	267	100%	
	16년 이상	56	65.1%	30	34.9%	86	100%	
연령	30세 미만	80	65.6%	42	34.4%	122	100%	14.868*
	30~34세	120	77.4%	35	22.6%	155	100%	
	35~39세	110	79.7%	28	20.3%	138	100%	
	40~44세	47	75.8%	15	24.2%	62	100%	
	45세 이상	24	55.8%	19	44.2%	43	100%	

		직업적 성공가능성 낮다		직업적 성공가능성 높다		전체		X ²
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
최종학력	고등학교졸업	28	63.6%	16	36.4%	44	100%	12.566 [*]
	전문대학졸업	35	62.5%	21	37.5%	56	100%	
	4년제 대학졸업	311	76.6%	95	23.4%	406	100%	
	대학원이상	6	46.2%	7	53.8%	13	100%	
자녀유형	미혼	122	69.7%	53	30.3%	175	100%	5.194
	기혼 무자녀	37	68.5%	17	31.5%	54	100%	
	8세 이하 자녀	164	78.5%	45	21.5%	209	100%	
	9세 이상 자녀	57	69.5%	25	30.5%	82	100%	
차별경험 정도	차별경험 없음	254	68.6%	116	31.4%	370	100%	15.021 ^{***}
	차별경험 보통	80	79.2%	21	20.8%	101	100%	
	차별경험 심각	47	92.2%	4	7.8%	51	100%	
성희롱 피해	있다	59	86.8%	9	13.2%	68	100%	7.526 [*]
	없다	322	70.9%	132	29.1%	454	100%	
생활중심	가정 중시	126	79.2%	33	20.8%	159	100%	5.958 [*]
	모두 중시	222	71.4%	89	28.6%	311	100%	
	직업성공 중시	33	63.5%	19	36.5%	52	100%	
조직문화	여성친화적	166	61.5%	104	38.5%	270	100%	38.070 ^{***}
	여성비친화적	213	85.5%	36	14.5%	249	100%	

3) 여성공무원의 직업적 성공가능성이 낮은 이유

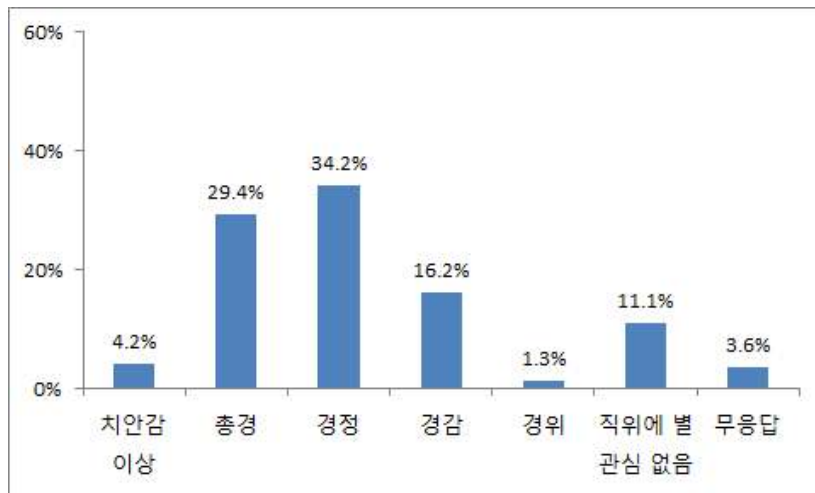
직업적 성공 가능성을 낮게 두는 여성경찰을 대상으로 그 이유가 무엇인지 <표 IV-44>와 같은 선택지를 주어 알아본 결과, 377명의 응답자 중 36.3%가 ‘남성 중심적인 조직문화나 성차별적 관행으로 인한 여성경찰의 사기 및 동기 저하’라는 응답을 보임으로써 경찰 조직 내에 여성비친화적 문화를 꼽았고, 26.8%는 ‘여성경찰의 체력부담과 위험감수에 대한 어려움’을 꼽음으로써 그 동안 남성 중심적 조직문화에서 흔히 나타나는 여성의 전통적 성역할이나 다수의 규범에 동조하는 양상의 응답을 보이는 것으로 나타났다. 그리고 24.4%는 ‘가정생활(육아, 집안일 등) 때문’이라는 응답을 보여, 여성의 일과 가정생활의 양립 어려움이 직업적 성공가능성을 낮게 보는 주요 이유로 꼽고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-44> 여성경찰이 직업적 성공가능성을 낮게 보는 이유

	빈도	비율
남성 중심적인 조직문화나 성차별적 관행으로 인한 여성경찰공무원의 사기 및 동기 저하	137	36.3%
여성경찰의 체력부담과 위험감수에 대한 어려움	101	26.8%
가정생활(육아, 집안일 등) 때문에	92	24.4%
여성경찰의 직업의식 부족	23	6.1%
남성경찰과 여성경찰이 수행하는 담당업무의 분리 때문	23	6.1%
주요 경찰업무에 대한 경험부족	16	4.2%
남성 중심적인 업무 형태 때문에	1	0.3%
여성에 대한 사회구조의 불평등 때문에	1	0.3%
전체	377	100%

4) 여성공무원의 목표지위와 승진가능성

여성공무원의 승진가능성에 대한 부정적 인식은 목표지위를 설정하는데도 영향을 미칠 가능성이 높다. 이에 경찰직 여성공무원이 목표지위를 어떤 지위까지 설정하고 있으며, 그 승진가능성을 얼마나 된다고 보는지에 대해서도 알아보았다.



[그림 IV-22] 여성경찰이 기대하는 목표지위의 분포

<표 IV-45> 여성경찰의 목표지위별 승진가능성에 대한 지각

	목표 지위 승진가능성 낮음		목표 지위 승진가능성 높음		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전 체	263	59.1%	182	40.9%	445	100%
치안감 이상	13	59.1%	9	40.9%	22	100%
총경	111	72.1%	43	27.9%	154	100%
경정	103	57.9%	75	42.1%	178	100%
경감	34	40.5%	50	59.5%	84	100%
경위	2	28.6%	5	71.4%	7	100%

위의 [그림 IV-22]와 <표 IV-45>를 보면, 목표지위를 경정까지로 두고 있는 사람이 34.2%, 총경까지로 보고 있는 사람이 29.4%, 그리고 치안감 4.2% 등이었으며, 직위에 관심을 두지 않는 사람도 11.1%나 되는 것으로 나타났다. 그리고 목표지위까지의 승진가능성의 경우 경감이나 경위를 목표지위로 삼은 여경들의 경우만 그 가능성을 각각 59.5%, 71.4%로 보고 있을 뿐, 그 이상의 직위의 경우는 승진가능성을 상대적으로 낮게 보고 있음을 알 수 있다.

5) 조직의 여성인력활용 노력 정도

경찰 조직이 여성인력을 활용하고자 하는 노력이 어느 정도라고 생각하는지에 관해 7개 문항의 척도를 사용하여 살펴보았다. 이는 5점 척도(‘① 전혀 그렇지 않다’ ~ ‘⑤ 매우 그렇다’)로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 여성경찰을 조직의 인적 자원으로 활용의지나 노력이 높다는 것을 의미한다. 이 척도의 신뢰도는 .93이었다.

[그림 IV-23]의 평균값을 비교한 결과를 보면, 여성 인력 비율 확대를 위한 노력이나 남녀 동등한 성장 기회 보장에 대해서 상대적으로 높은 평균값을 보이는 반면에 경찰조직의 특성에 부합되는 인적자원으로 키우기 위한 특화 교육프로그램이나 여성인력에게 매우 중요함에도 불구하고 여성경찰에 특화된 모성보호 관련 제도를 도입하고자 하는 노력은 상대적으로 부족하다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 <표 IV-46>의 비율 값을 비교한 결과에서도 동일한 경향을 확인할 수 있다.



[그림 IV-23] 여성경찰이 보는 경찰조직의 여성인력 활용 노력 정도

<표 IV-46> 여성인력활용을 위한 경찰조직의 노력 정도

	①+② 그렇지 않다	③ 보통이다	④+⑤ 그렇다	사례수 (N)	평균 (Mean)
1) 남녀 경찰공무원에게 동등한 성장기회를 보장하고 있다	18.9%	55.6%	25.5%	518	3.08
2) 여경의 비율을 높이기 위해 적극적으로 노력하고 있다	14.3%	48.4%	37.4%	519	3.24
3) 여경을 경찰조직의 효율적 운영과 발전에 꼭 필요한 인적자원으로 대우하고 있다	23.3%	54.3%	22.4%	519	2.97
4) 여경에게 취약한 분야의 직무역량 개발과 전문성 향상을 위한 교육훈련을 도입하고 있다	38.5%	46.1%	15.4%	519	2.71
5) 경찰업무에서 성별분리를 막고, 여경의 직무분야 확대를 위해 노력하고 있다	29.3%	52.4%	18.3%	519	2.86
6) 여경의 특수한 직무상황을 고려한 모성보호제도 도입에 힘쓰고 있다	46.1%	40.3%	13.7%	519	2.59
7) 체력향상, 체포·제압을 위한 무술·호신술·사격술 등 여경에게 특화된 교육훈련프로그램을 마련하고 있다	48.6%	42.2%	9.2%	519	2.48

6) 순환보직제 확대 시행에 대한 찬반의견

이 조사에서는 여성경찰공무원에 대해서만 순환보직제 확대 시행에 대한 찬반 의견을 알아보았다. 경찰조직에서는 간부후보생이나 경찰대학 출신자에 대해서 다양한 업무 경험을 쌓고, 관리자로서의 역량을 개발할 목적으로 순환보직제를 제한적으로 실시하고 있다. 하지만 일반 여성경찰들은 남성중심적인 경찰조직의 특성으로 인해 다양한 업무나 직무를 수행할 기회가 부족하기 때문에 조직 내에서 주요 핵심인력으로 성장할 기회가 남성경찰에 비해서 매우 적을 가능성이 높다는 것이 일반적 견해이다. 이러한 불균형을 해소하는 한 가지 방법으로 여성경찰에게 다양한 업무와 자기개발 기회를 제공할 수 있는 순환보직제를 전면적으로 실시해 달라는 요구가 심층인터뷰 등을 통해서 개선된 바 있다.

(가) 순환보직제 확대 시행 찬반 의견의 주요 변수별 비교

이를 알아보기 위해 여성경찰을 대상으로 순환보직제 확대 시행에 대한 찬반 의견을 물어 보았고, 이를 주요변수별로 비교한 결과를 <표 IV-47>에 제시하였다.

우선 순환보직제를 전체 여성경찰에게 확대 시행하는 것에 대해 유효 응답자 519명 중 280명(53.9%)이 찬성하는 의견을 보였다. 이를 여성경찰의 조직 및 개인 관련 변수별로 나누어 살펴 본 결과, ‘근무처’, ‘입직경로’ 변수에서 유의한 차이를 보였고, 계급 및 자녀유형 변수에서 유의 경향을 보였다.

즉 지방(중앙) 경찰청이나 지구대/파출소에 근무하는 여경의 찬성비율이 경찰서에 근무하는 여경보다 더 높았고, 순경공채에 비해서 비록 소수이지만 ‘경찰대 및 간부후보생’ 출신 응답자가 찬성하는 비율이 높음을 알 수 있다. 한편 ‘자녀유형’ 변수에서 ‘미혼’인 여경이 ‘기혼무자녀’이거나 ‘8세 미만의 미취학자녀’를 둔 여경에 비해서 찬성하는 비율이 높은 경향을 보였다.

<표 IV-47> 순환보직제 여성경찰 전체 확대 시행 찬반의견

		①+② 반대		③+④ 찬성		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	239	46.1%	280	53.9%	519	100%	
근무처	지방경찰청(중앙포함)	19	34.5%	36	65.5%	55	100%	6.665*
	경찰서	202	48.9%	211	51.1%	413	100%	
	지구대/파출소	18	35.3%	33	64.7%	51	100%	
계급	순경	44	40.0%	66	60.0%	110	100%	9.473*
	경장	59	46.8%	67	53.2%	126	100%	
	경사	99	52.1%	91	47.9%	190	100%	
	경위	25	39.1%	39	60.9%	64	100%	
	경감 이상	8	53.3%	7	46.7%	15	100%	
	기타	2	18.2%	9	81.8%	11	100%	
입직경로	순경공채	218	48.7%	230	51.3%	448	100%	9.524*
	경찰대/간부후보	1	20.0%	4	80.0%	5	100%	
	기타특채	13	27.1%	35	72.9%	48	100%	
재직기간	5년 이하	69	41.6%	97	58.4%	166	100%	2.259
	6-15년	129	48.9%	135	51.1%	264	100%	
	16년 이상	41	47.7%	45	52.3%	86	100%	
연령	30세 미만	45	36.9%	77	63.1%	122	100%	6.960
	30~34세	75	48.7%	79	51.3%	154	100%	
	35~39세	71	51.8%	66	48.2%	137	100%	
	40~44세	26	42.6%	35	57.4%	61	100%	
	45세 이상	22	50.0%	22	50.0%	44	100%	
최종학력	고등학교졸업	24	54.5%	20	45.5%	44	100%	4.616
	전문대학졸업	28	50.9%	27	49.1%	55	100%	
	4년제 대학졸업	184	45.4%	221	54.6%	405	100%	
	대학원이상	3	23.1%	10	76.9%	13	100%	
자녀유형	미혼	67	38.3%	108	61.7%	175	100%	7.039*
	기혼 무자녀	27	50.9%	26	49.1%	53	100%	
	8세 이하 자녀	106	51.2%	101	48.8%	207	100%	
	9세 이상 자녀	39	47.6%	43	52.4%	82	100%	

		①+② 반대		③+④ 찬성		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
차별경험 정도	차별경험 없음	176	48.0%	191	52.0%	367	100%	3.604
	차별경험 보통	38	37.6%	63	62.4%	101	100%	
	차별경험 심각	25	49.0%	26	51.0%	51	100%	
성희롱피해	있다	27	40.3%	40	59.7%	67	100%	1.024
	없다	212	46.9%	240	53.1%	452	100%	
생활중심	가정 중시	78	49.4%	80	50.6%	158	100%	3.075
	모두 중시	143	46.1%	167	53.9%	310	100%	
	직업성공 중시	18	35.3%	33	64.7%	51	100%	
조직문화	여성친화적	128	47.9%	139	52.1%	267	100%	.900
	여성비친화적	109	43.8%	140	56.2%	249	100%	

(나) 순환보직제 확대 시행의 방법

순환보직제 확대 시행의 방법에 대해 <표 IV-48>에 보는 바와 같은 선택지를 주어 우선순위에 따라 두 가지를 선택하도록 한 결과, 1순위에서는 다양한 업무 경험 축적을 통한 경찰직무 역량 개선을 꼽았고, 2순위에서는 ‘다양한 직무개발을 통한 여경 내부의 인사적체 해소’를 주요하게 꼽았음을 알 수 있다.

<표 IV-48> 순환보직 확대 시행 방법에 관한 여성경찰의 의견(우선순위)

	1순위		2순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율*
다양한 업무경험 축적을 통한 여경의 경찰직무 역량 개선	186	67.4%	34	13.1%	220	79.7%
주요 핵심 부서를 중심으로 한, 불합리한 인사 관행 개선	27	9.8%	41	15.8%	68	24.6%
여경 기피 부서 및 업무 개방을 통한, 여경 채용 확대	31	11.2%	81	31.3%	112	40.6%
다양한 직무개발을 통한 여경 내부의 인사적체 해소	32	11.6%	103	39.8%	135	48.9%
전체	276	100%	259	100%	276	100%

* 다중응답 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

이러한 결과는 여성경찰의 직무 역량 개발과 성별분리채용과 진입분야의 제한에 따른 여성인력 내의 인사적체 문제가 해소될 수 있는 대안의 하나로 순환보

직제의 활용을 꼽고 있음을 시사해 준다.

아. 편의시설의 확충

성별분리채용제도 유지되는 경찰직, 소방직, 교정직 분야는 그 동안의 남성 중심적인 조직운영으로 인해 여성을 고려한 편의시설에서 불균형이 존재하는 것으로 알려져 있다. 이에 본 조사에서는 여성공무원을 위한 편의시설 확충이 어느 정도로 이루어졌는지를 가늠해 보고자 하였다.

1) 근무처별 편의시설

먼저 경찰직 여성공무원을 대상으로 현재 근무하고 있는 곳의 화장실, 숙직실, 샤워실, 탈의실, 휴게실 설치 여부를 알아보았다. 그 결과를 <표 IV-49>를 통해서 살펴보면, 전체적으로 여성휴게실이 없다는 응답이 31.3%로 가장 많았고, 샤워실, 탈의실이 없다는 응답이 각 10.7%, 11.0%로 나타났다.

<표 IV-49> 근무처 유형별 여성전용 편의시설 설치 유무(경찰직)

		① 있음		② 없음		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	1) 여성 전용 화장실	498	95.4%	24	4.6%	522	100%
	2) 여성 전용 숙직실	512	98.3%	9	1.7%	521	100%
	3) 여성 전용 샤워실	465	89.3%	56	10.7%	521	100%
	4) 여성 전용 탈의실	462	89.0%	57	11.0%	519	100%
	5) 여성 전용 휴게실	357	68.7%	163	31.3%	520	100%
지방경찰청 (중앙포함)	1) 여성 전용 화장실	55	96.5%	2	3.5%	57	100%
	2) 여성 전용 숙직실	55	96.5%	2	3.5%	57	100%
	3) 여성 전용 샤워실	55	96.5%	2	3.5%	57	100%
	4) 여성 전용 탈의실	54	94.7%	3	5.3%	57	100%
	5) 여성 전용 휴게실	54	94.7%	3	5.3%	57	100%
경찰서	1) 여성 전용 화장실	403	97.6%	10	2.4%	413	100%
	2) 여성 전용 숙직실	408	99.0%	4	1.0%	412	100%
	3) 여성 전용 샤워실	386	93.7%	26	6.3%	412	100%

		① 있음		② 없음		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
	4) 여성 전용 탈의실	356	86.8%	54	13.2%	410	100%
	5) 여성 전용 휴게실	264	64.2%	147	35.8%	411	100%
지구대/ 파출소	1) 여성 전용 화장실	40	76.9%	12	23.1%	52	100%
	2) 여성 전용 숙직실	49	94.2%	3	5.8%	52	100%
	3) 여성 전용 샤워실	24	46.2%	28	53.8%	52	100%
	4) 여성 전용 탈의실	52	100%	0	0%	52	100%
	5) 여성 전용 휴게실	39	75.0%	13	25.0%	52	100%

이를 근무처 유형별로 다시 살펴 본 결과 지방경찰청이나 중앙경찰청 그리고 경찰서의 경우는 비교적 상황이 나은 편이나 지구대/파출소의 경우, 여성전용 화장실이 없다는 응답이 23.1%, 여성전용 샤워실이 없다는 응답이 53.8%, 휴게실이 없다는 응답이 25.0%로 나타났다. 여성전용 휴게실이 없다는 응답은 실제로 다소 과소 추정되었을 가능성도 있다. 전용 샤워실이나 화장실이 없는 열악한 환경에서 여성 전용 휴게실이 설치되었을 가능성이 낮고, 규모가 비교적 큰 경찰서의 경우에도 35.8% 전용 휴게실이 없다는 응답과 대비되기 때문에 이러한 해석이 가능하다.

2) 여성 편의시설 요구사항

여성 전용 편의시설 설치에 관한 응답자의 다양한 의견을 알아보기 위해서 편의시설 및 시설개선에 관한 여성경찰의 요구사항을 자유기술 응답으로 알아보았다. <표 IV-50>은 자유기술응답을 한 139명의 자료를 간략한 범주를 묶어서 근무처 유형별로 나누어 살펴 본 결과이다. 응답자 수가 비교적 적은 지구대/파출소 소속의 여경은 편의시설의 전반적 개선과 화장실 문제를 언급하였고, 경찰청 단위에 소속된 여경은 탈의실이나 편의시설의 전반적 개선의 목소리가 많은 것을 알 수 있다. 한편 경찰청 소속 여경들의 경우, 공간분리나 공간 확충에 관한 의견이 다수를 차지하는 가운데, 보육시설의 마련 설치에 관한 의견도 눈에 띄는 요구사항으로 파악된다.

<표 IV-50> 근무처 유형별 여성 편의시설 개선에 대한 여성경찰의 의견

	지방경찰청 (중앙포함)		경찰서		지구대/파출소		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
여성전용 체력단련실이 생겼으면	0	0%	8	6.8%	0	0%	8	5.8%
여성전용 휴게실이 생겼으면	0	0%	9	7.7%	0	0%	9	6.5%
여성전용 탈의실이 생겼으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
여성전용 샤워실이 생겼으면	0	0%	3	2.6%	1	10.0%	4	2.9%
여성전용 세탁실이 생겼으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
운동 시설을 확충했으면	1	8.3%	0	0%	0	0%	1	0.7%
여성전용 주차시설이 생겼으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
여성전용 관사가 생겼으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
수유시설이 생겼으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
숙직실을 독립적인 공간으로 만들었으면	1	8.3%	0	0%	0	0%	1	0.7%
사무실 내 편안하게 민원인을 상대하는 공간이 생겼으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
여성전용 목욕탕이 생겼으면	0	0%	2	1.7%	0	0%	2	1.4%
독서실이 생겼으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
보육시설이 생겼으면	0	0%	12	10.3%	0	0%	12	8.6%
아간근무 시 자녀를 돌봐 줄 탁아시설이 생겼으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
모유수유실 등 육아지원 시설이 생겼으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
독립된 공간의 편의시설이 생겼으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
더 다양하고 안락한 편의시설이 생겼으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
형식적인 것이 아닌 실제로 도움이 되는 편의시설이 생겼으면	0	0%	5	4.3%	1	10.0%	6	4.3%
화장실 개수를 늘렸으면	1	8.3%	9	7.7%	1	10.0%	11	7.9%
휴게실 개수를 늘렸으면	0	0%	3	2.6%	0	0%	3	2.2%
숙직실을 더 증설했으면	0	0%	5	4.3%	0	0%	5	3.6%
어린이집을 더 증설했으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
탈의실 옷장 개수를 늘렸으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
보육시설이 더 많았으면	1	8.3%	0	0%	0	0%	1	0.7%
탈의실이 좀 더 넓었으면	3	25.0%	2	1.7%	0	0%	5	3.6%
휴게실이 좀 더 넓었으면	1	8.3%	4	3.4%	1	10.0%	6	4.3%
숙직실이 좀 더 넓었으면	0	0%	11	9.4%	1	10.0%	12	8.6%

176 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

	지방경찰청 (중앙포함)		경찰서		지구대/파출소		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
샤워실이 좀 더 넓었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
여성 숙직실 안에 모든 편의시설이 갖추어져 있었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
모든 편의시설이 따로 분리되었으면	1	8.3%	4	3.4%	1	10.0%	6	4.3%
휴게실과 흡연실이 분리되었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
휴게실 내 샤워실,탈의실,숙직실이 따로 분리되었으면	0	0%	1	0.9%	1	10.0%	2	1.4%
숙직실과 휴게실이 따로 분리되었으면	1	8.3%	1	0.9%	0	0%	2	1.4%
간부와 비 간부의 숙직실을 따로 만들었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
샤워실에 욕조가 있었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
숙직실에 가구가 구비되었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
숙직실 겸 휴게실의 방음문제를 개선시켰으면	0	0%	0	0%	1	10.0%	1	0.7%
여성용품 버리는 곳이 마련되었으면	0	0%	0	0%	1	10.0%	1	0.7%
이중창문이 설치되었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
샤워실,탈의실의 난방시설을 개선시켰으면	0	0%	2	1.7%	0	0%	2	1.4%
냉장고가 구비되었으면	0	0%	2	1.7%	0	0%	2	1.4%
스모킹박스가 설치되었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
사물함 개수를 늘렸으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
숙직실 겸 휴게실의 난방시설을 개선시켰으면	0	0%	0	0%	1	10.0%	1	0.7%
비품 비치상태를 개선시켰으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
근무에만 집중할 수 있는 환경이 조성되었으면	1	8.3%	0	0%	0	0%	1	0.7%
전체적인 여성 편의시설 개선	1	8.3%	11	9.4%	3	30.0%	15	10.8%
전체적인 여성 편의시설이 깔끔했으면	0	0%	2	1.7%	0	0%	2	1.4%
전체적인 여성 편의시설이 더 넓어졌으면	3	25.0%	10	8.5%	1	10.0%	14	10.1%
샤워실 시설을 개선시켰으면	1	8.3%	7	6.0%	0	0%	8	5.8%
냉난방 시설이 교체되었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
숙직실 시설을 개선시켰으면	0	0%	4	3.4%	0	0%	4	2.9%
화장실 위생상태를 개선시켰으면	0	0%	1	0.9%	1	10.0%	2	1.4%
전체적인 여성 편의시설을 더 증설했으면	0	0%	3	2.6%	0	0%	3	2.2%
탈의실 시설을 개선시켰으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
여성의 비율의 낮아서 권리주장이 어려운 실정이라 마음 놓고 사용할 수 있는 공간이 되었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
숙직실 내에 샤워실이 있었으면	0	0%	3	2.6%	0	0%	3	2.2%

	지방경찰청 (중앙포함)		경찰서		지구대/파출소		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
서 내의 모든 곳에 탈의실이 있었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
서 내의 모든 곳에 휴게실이 있었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
화장실 내에 샤워시설이 있었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
화장실이 근무지와 가까운 곳에 있었으면	0	0%	0	0%	1	10.0%	1	0.7%
숙직실이 근무지와 가까운 곳에 있었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
여성전용 화장실이 있었으면	0	0%	0	0%	2	20.0%	2	1.4%
숙직실과 탈의실이 분리되었으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
숙직실 겸 샤워실, 탈의실로 사용하는 공간이 더 넓어졌으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
사무실 옆 남자화장실에서 나는 담배냄새를 개선시켰으면	0	0%	1	0.9%	0	0%	1	0.7%
전체	12	100%	117	100%	10	100%	139	100%

자. 직장생활과 가정생활의 균형

앞서의 분석결과를 통해서도 살펴본 바와 같이 여성은 가정생활 영역 안정은 포기할 수 없는 영역이며, 가정과 직장을 병행하는 문제에 대해서 매우 큰 관심을 갖는다. 이에 본 조사에서는 여성경찰이 일-가정 양립을 위한 갈등과 스트레스를 어느 정도로 느끼고 있으며, 경찰조직에서 모성보호제도의 활용이 어떠한 양상으로 이루어지고 있는지를 알아보았다.

1) 일-가정 양립 갈등

여성경찰의 일-가정 양립 갈등 관련 스트레스를 어느 정도로 지각하는지를 알아보았다. 이 설문지에 포함된 일-가정 양립갈등 스트레스 척도는 최수찬 등(2006), 이수연 등(2006), 안상수 등(2010)에서 사용한 바 있는 척도로서 직장-가정 갈등(WFC), 가정-직장 갈등(FWC), 직장·가정균형갈등(WFBC)의 세 가지 유형의 스트레스를 가늠할 수 있다. 이번 조사에서 나타난 척도의 신뢰도는 .83이었다. 여기에서 값은 0~100점으로 환산된 점수이며 값이 클수록 갈등으로 인한 스트레스가 크다는 것을 의미한다.

<표 IV-51> 여성경찰의 일-가정양립갈등 주요 변수별 비교 결과

		가정→직장갈등(FWC)		직장→가정갈등(WFC)		직장→가정양립갈등(WFBC)	
		평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수
근무처	전체	39.02	522	58.49	520	56.10	522
	지방경찰청(중앙포함)	34.21	57	59.65	57	49.42	57
	경찰서	40.31	413	58.82	412	58.11	413
	지구대/파출소	33.97	52	54.58	51	47.44	52
	<i>F</i> 검증	4.295		1.006		6.715**	
계급	순경	31.36	110	53.94	110	44.55	110
	경장	38.98	127	58.92	127	53.94	127
	경사	45.11	191	61.23	190	63.09	191
	경위	35.38	65	59.64	64	58.97	65
	경감 이상	35.56	15	48.89	15	58.89	15
	기타	31.82	11	57.58	11	54.55	11
	<i>F</i> 검증	8.261***		2.338		8.751***	
입직 경로	순경공채	39.81	450	58.85	448	56.59	450
	경찰대/간부후보	33.33	5	53.33	5	56.67	5
	기타특채	32.99	49	59.18	49	51.36	49
	<i>F</i> 검증	2.857*		0.177		0.978	
재직 기간	5년 이하	31.63	166	56.33	166	44.78	166
	6-15년	44.74	266	60.40	266	62.47	266
	16년 이상	35.06	87	56.59	86	58.05	87
	<i>F</i> 검증	26.725***		2.300		28.886***	
연령	30세 미만	29.92	122	56.42	122	41.39	122
	30~34세	42.15	155	57.42	155	59.03	155
	35~39세	45.05	138	62.20	138	63.77	138
	40~44세	43.55	62	60.93	61	65.05	62
	45세 이상	27.65	44	53.03	44	49.62	44
	<i>F</i> 검증	16.811***		2.407*		19.705***	

IV. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 대상 설문조사 결과 179

		가정→직장갈등(FWC)		직장→가정갈등(WFC)		직장→가정양립갈등(WFBC)	
		평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수
최종 학력	고등학교졸업	32.25	46	53.70	45	51.45	46
	전문대학졸업	42.86	56	55.65	56	57.74	56
	4년제 대학졸업	39.36	404	59.45	404	56.56	404
	대학원이상	33.33	13	56.41	13	50.00	13
	<i>F</i> 검증	2.910		1.416		0.919	
자녀 유형	미혼	31.05	175	54.67	175	43.05	175
	기혼 무자녀	38.27	54	57.72	54	56.79	54
	8세 이하 자녀	46.57	209	61.56	209	66.11	209
	9세 이상 자녀	37.20	82	59.26	81	57.93	82
	<i>F</i> 검증	22.144***		3.471*		32.426***	
차별 경험 정도	차별경험 없음	37.88	370	55.65	369	52.75	370
	차별경험 보통	39.93	101	62.33	100	58.75	101
	차별경험 심각	45.42	51	71.57	51	75.16	51
	<i>F</i> 검증	3.408		15.523***		20.337***	
성희롱 피해	있다	44.28	67	67.17	66	66.42	67
	없다	38.24	455	57.23	454	54.58	455
	<i>t</i> 검증	2.337		3.604***		3.683***	
생활 중심	가정 중시	38.99	159	58.02	158	58.70	159
	모두 중시	39.39	311	59.30	310	56.22	311
	직업성공 중시	36.60	51	55.56	51	47.06	51
	<i>F</i> 검증	0.432		0.755		4.293	
조직 문화	여성친화적	37.05	269	55.68	267	51.55	269
	여성비친화적	41.13	250	61.67	250	60.67	250
	<i>t</i> 검증	-2.361*		-3.257***		-4.257***	

경찰직 여성공무원이 겪는 세 가지 유형의 일-가정양립갈등을 살펴 본 결과, <표 IV-51>를 통해서 볼 수 있는 것처럼 전체 응답자는 직장-가정 갈등(WFC)으로 인한 스트레스가 가장 크고, 다음으로 직장·가정균형갈등(WFBC)으로 인한 스트레스 그리고 가정-직장 갈등(FWC)으로 인한 스트레스가 가장 낮은 것으로 나타났다. WFC 및 WFBC는 중간 이상의 스트레스를 주는 갈등인 것을 알 수 있다. 이를 여성경찰의 조직 및 개인 관련 변수별로 각각 비교한 결과, 계급, 연령, 자녀유형, 성희롱 피해 유무, 조직문화의 각 조건에 따라 세 가지 유형의 스트레스가 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 즉 계급별로는 순경 이상의 계급에서 직장-가정 균형 갈등 스트레스가 가장 큰 것으로 나타났고, 경사 계급이 가정 문제로 인해 직장일이 방해될 때 스트레스가 큰 것을 알 수 있다. 자녀유형별 비교에서는 8세 미만의 미취학 자녀를 둔 여경이 세 가지 유형의 스트레스를 가장 크게 겪는 것으로 나타났다. 조직문화·관행 변수에서는 여성비친화적 조직문화가 여성친화적 조직문화에 비해서 세 가지 갈등으로 인한 스트레스가 모두 유의하게 높은 것을 알 수 있다. 한편 심각한 성차별 경험을 겪은 사람이나 성희롱 피해자 집단이 그렇지 않은 사람에 비해서 세 가지 유형의 갈등으로 인한 스트레스를 더 경험하는 것으로 나타났다.

2) 모성보호제도 이용 용이성

경찰직 여성공무원이 모성보호제도 이용에 대해 어떻게 생각하는지를 제도 유형별로 이용 용이성 정도를 5점 척도(‘① 전혀 그렇지 않다’ ~ ‘⑤ 매우 그렇다’)로 알아보았다.

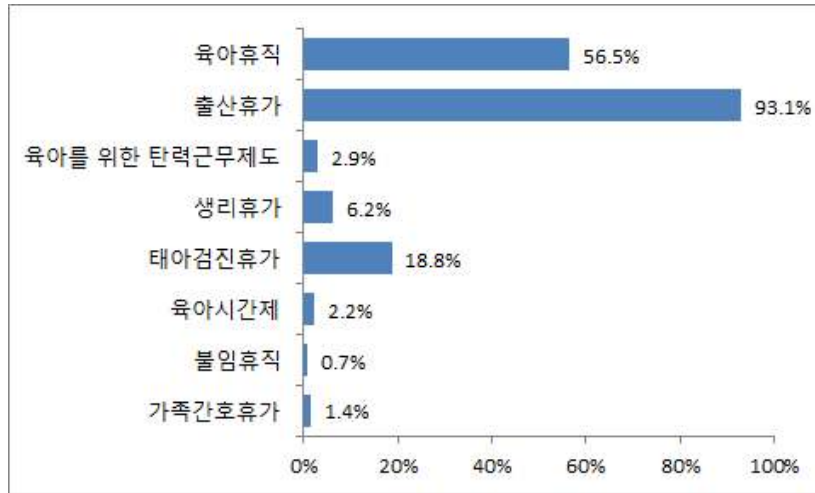
<표 IV-52>를 통해서 그 결과를 살펴보면, ‘④+⑤ 이용이 쉽다’는 응답이 출산휴가 이용에서 70.9%로 가장 높았고, 육아휴직 51.1%, 태아검진휴가 22.5%의 순으로 높은 것을 알 수 있다. 모성보호제도 중 이용이 용이한 영역은 출산과 육아 영역에만 집중되는 경향이 있음을 알 수 있다. 출산 육아와 관한 제도 중에서도 육아를 위한 탄력근무제도와 육아시간제도의 용이성은 이용이 어렵다는 응답이 각각 62.9%, 67.9%로 여전히 정착이 어려운 제도로 남아 있으며, 가족간호휴가와 같은 일-가정양립에 매우 중요한 제도의 활용은 쉽지 않음을 엿볼 수 있다.

<표 IV-52> 모성보호제도 이용 용이성에 대한 여성경찰의 인식

	①+② 이용 어렵다		③ 보통이다		④+⑤ 이용 쉽다		전체	평균
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율		
1) 육아휴직	85	16.3%	170	32.6%	267	51.1%	522	3.45
2) 출산휴가	33	6.3%	119	22.8%	370	70.9%	522	3.92
3) 육아를 위한 탄력근무제도	327	62.9%	132	25.4%	61	11.7%	520	2.30
4) 생리휴가	425	81.4%	73	14.0%	24	4.6%	522	1.72
5) 태아검진휴가	219	42.0%	185	35.5%	117	22.5%	521	2.66
6) 육아시간제	354	67.9%	133	25.5%	34	6.5%	521	2.08
7) 불임휴직	308	59.2%	160	30.8%	52	10.0%	520	2.26
8) 가족간호휴가	278	53.4%	168	32.2%	75	14.4%	521	2.43

3) 모성보호제도 이용 유형 및 현황

앞서의 이용 용이성과 함께 경찰직 여성공무원이 실제 제도이용을 어떠한 양상으로 하고 있는지를 알아보았다. 이 조사에서는 이용한 적이 있는 모성보호제도를 자유응답형식의 중복응답이 가능하도록 하였다. 그 결과, 524명의 경찰직 여성공무원 중 전체 모성보호제도를 이용하였다고 응답한 사람은 276명이었다. [그림 IV-24]에서 보는 바와 같이 전체 이용자 중 93.1%는 출산휴가를 이용한 적이 있으며, 육아휴직을 이용한 적이 있는 사람은 56.5%로 출산휴가가 육아휴직으로 연계된 비율 간에는 약 37%의 격차가 존재하는 것을 볼 수 있다. 이 결과에는 육아기를 넘겼거나 제도 도입 활용이 어려웠던 시기에 근무한 여경들이 포함되었으므로 이를 분리해서 볼 필요가 있다.



[그림 IV-24] 여성경찰의 모성보호제도 이용 유형 및 현황

<표 IV-53> 여성경찰의 연령대별 모성보호제도 이용 유형 및 현황

	20대		30~34세		35~39세		40~44세		45세 이상		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
1) 육아휴직	4	66.7%	57	72.2%	68	60.2%	22	44.0%	5	17.9%	156	56.5%
2) 출산휴가	5	83.3%	70	88.6%	106	93.8%	49	98.0%	27	96.4%	257	93.1%
3) 육아 탄력근무제	1	16.7%	3	3.8%	3	2.7%	1	2.0%	0	0%	8	2.9%
4) 생리휴가	2	33.3%	3	3.8%	8	7.1%	1	2.0%	3	10.7%	17	6.2%
5) 태아검진휴가	0	0%	26	32.9%	20	17.7%	5	10.0%	1	3.6%	52	18.8%
6) 육아시간제	0	0%	3	3.8%	2	1.8%	1	2.0%	0	0%	6	2.2%
7) 불임휴직	0	0%	2	2.5%	0	0%	0	0%	0	0%	2	0.7%
8) 가족간호휴가	0	0%	3	3.8%	0	0%	1	2.0%	0	0%	4	1.4%
전체	6	100%	79	100%	113	100%	50	100%	28	100%	276	100%

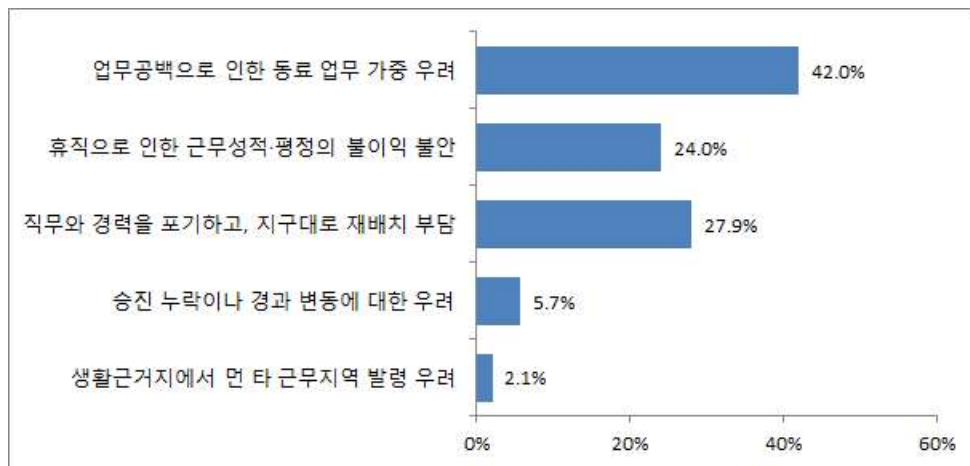
이를 위해 연령대별로 모성보호제도 이용 유형을 살펴보았다. <표 IV-53>의 결과에서 볼 수 있듯이 육아휴직은 젊은 연령층일수록 그 이용률이 높아지는 것으로 보아 육아휴직 이용에 대해서는 상당한 인식개선이 이루어지고, 정착단계에 돌입하고 있음을 시사해 준다. 그러나 탄력근무제, 육아시간제 이용 비율은

매우 낮고, 생리휴가 역시 이용 비율이 낮은 유명무실한 제도로 남아 있다고 하여야 할 것이다. 다만 20대(30대 미만) 연령층에서 생리휴가를 사용하는 비율이 다른 연령대에 비해서 증가하고 있는 양상은 이 제도에 대한 유용성과 인식 개선이 이루어지고 있다는 의미에서 중요한 시사점을 주고 있다고 해석된다.

4) 육아휴직제도 이용의 어려움

육아휴직제도를 이용한 여성경찰을 대상으로 육아휴직제도 이용의 어려움이 무엇인지를 알아보았다. 중복응답한 사람을 포함하여 모두 283건의 응답 자료를 바탕으로 그 어려움에 대해서 살펴 본 결과, [그림 IV-25]에서 보는 바와 같이 가장 많은 42.0%가 ‘업무공백으로 인한 동료들의 업무 가중 우려’라는 응답을 보였고, ‘그동안의 직무 및 경력을 포기하고 지구대로의 재배치 부담’, 27.9%, ‘휴직으로 인한 근무성적·평정의 불이익 불안’이 24.0%로 나타났다.

이러한 결과는 육아휴직제도가 활성화되기 위해서는 대체인력제도가 정착되어야 할 필요가 있음을 시사해 주고, 순위가 낮지만 나머지 어려움은 대부분 평정불이익이나 경력 포기, 지구대로의 재배치와 같이 인사 관련 요인이 주된 어려움인 것으로 볼 때, 이러한 문제를 해소할 정책방안을 모색하는 것이 필요한 것으로 파악된다.



[그림 IV-25] 여성경찰이 보는 육아휴직제도 이용의 어려움

5) 주요 변수별 육아휴직제도 이용의 어려움

육아휴직제도 이용의 어려움은 배치부서나 근무처의 특성, 육아기 자녀의 유무에 따라서 상이할 수 있다. 이에 여기에서는 근무처, 육아기 유무 그리고 목표지위 승진 가능성을 변수로 구분하여 이들 간의 차이가 어떤 양상으로 나타나는지 살펴보았다.

그 결과, ‘근무처’에 따라서는 이용 어려움 응답 간에 유의한 차이를 보이지 않았으나, ‘육아기 자녀 유무’, ‘목표지위 승진 가능성 여부’에 따라서 유의한 차이를 보였다. 따라서 육아휴직제 사용의 어려움은 육아기 자녀 유무 및 목표지위 승진 가능성에 따라 다를 수 있음을 알 수 있다. 이를 구체적으로 살펴보면, 미혼인 여경이 많은 지구대/파출소 근무 여경은 ‘근무평정 불이익 불안’을 주요 어려움으로 꼽았고, 9세 이상의 자녀를 둔 여경은 ‘업무공백으로 인한 동료 업무 가중’을 꼽았다. 또한 목표지위 승진 가능성이 높다고 응답한 사람은 ‘그동안의 직무경력을 포기하고 지구대로 재배치되는 것에 대한 부담’을 높게 꼽았다.

그런데 8세 미만의 미취학 자녀를 둔 여경은 ‘업무공백으로 인한 동료 업무 가중’과 ‘직무경력을 포기하고, 지구대로의 재배치 부담’이 비슷한 비율로 그 어려움을 꼽고 있음을 알 수 있다. 따라서 실제 육아휴직을 사용할 가능성이 높은 8세 미만 미취학자녀를 둔 여경의 육아휴직을 촉진하기 위해서는 대체 인력뿐만 아니라 지구대로 재배치되는 인사시스템을 개선하는 방안이 적극적으로 모색될 필요가 있다고 보여진다.

<표 IV-54> 여성경찰의 주요 변수별 육아휴직제도 이용 어려움

		업무공백으로 인한 동료 업무 가중 우려		근무성적·평정 불이익에 대한 불안		직무경력을 포기하고 지구대로 재배치 부담		승진 누락이나 경과 변동에 대한 우려		생활근거지에서 먼 타 근무지역 발령 우려		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
근무처	지방경찰청 (중앙포함)	8	42.1%	5	26.3%	8	42.1%	1	5.3%	0	0%	19	100%
	경찰서	108	42.9%	57	22.6%	69	27.4%	14	5.6%	5	2.0%	252	100%
	지구대/파출소	3	25.0%	6	50.0%	2	16.7%	1	8.3%	1	8.3%	12	100%
	전체	119	42.0%	68	24.0%	79	27.9%	16	5.7%	6	2.1%	283	100%
육아기 자녀유무	8세이하	69	34.0%	55	27.1%	67	33.0%	14	6.9%	3	1.5%	203	100%
	9세이상	50	63.3%	13	16.5%	11	13.9%	2	2.5%	3	3.8%	79	100%
	전체	119	42.2%	68	24.1%	78	27.7%	16	5.7%	6	2.1%	282	100%
목표지위 승진 가능성	낮음	69	43.7%	43	27.2%	37	23.4%	9	5.7%	4	2.5%	158	100%
	높음	30	34.9%	16	18.6%	34	39.5%	6	7.0%	1	1.2%	86	100%
	전체	99	40.6%	59	24.2%	71	29.1%	15	6.1%	5	2.0%	244	100%

6) 근무처 유형별 미취학자녀 보육시설 이용 현황

이 설문을 통해 여성경찰의 미취학 자녀 보육시설 이용 현황을 살펴보았다. 그 결과 <표 IV-55>에서 보는 바와 같이 경찰직의 경우 민간보육시설을 이용하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났고, 근무처별로 이를 살펴 본 결과, 지구대/파출소에 근무하는 여경이 가장 높은 비율을 보였고, 경찰서에 근무하는 여경의 47.1%가 민간보육시설을 이용하는 것으로 나타났다. 한편 지방 및 중앙 경찰청 소속의 여경의 경우 친인척에 맡기는 비율이 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-55> 여성경찰의 미취학자녀 보육시설 이용 현황

	지방경찰청 (중앙포함)		경찰서		지구대/파출소		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
경찰서·청에서 개설한 직장보육시설	1	12.5%	0	0%	0	0%	1	0.6%
경찰서·청과 협약을 맺은 보육시설	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
국공립 보육시설	1	12.5%	23	14.8%	3	30.0%	27	15.6%
민간보육시설	0	0%	73	47.1%	7	70.0%	80	46.2%
친인척 및 친지(시가, 친가, 기타 가족 등)	6	75.0%	59	38.1%	0	0%	65	37.6%
베이비시터	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
전체	8	100%	155	100%	10	100%	173	100%

경찰청에 개설된 직장보육시설을 이용하는 사람은 단 1명에 그치고 있음을 볼 때, 경찰청이나 여성경찰이 다수 근무하는 경찰서별 직장인 보육시설 설치 또는 육아기에 있는 여성경찰을 위한 협약 보육시설을 더 적극적으로 확충하려는 노력이 병행될 필요가 있음을 시사해 준다.

3. 소방직 여성공무원 성차별 개선 실태 분석 결과

앞서 2절에서는 경찰직 여성공무원의 조직생활의 만족도 관련 요인, 직장의 조직문화·관행, 성차별 및 성희롱 피해 발생 실태, 부서배치 및 직무에 관한 사항, 승진기대 및 포부수준, 편의시설 설치 현황과 개선사항, 일-가정양립, 모성보호제도 이용 유형 및 육아휴직제 이용의 어려움, 보육시설 이용에 관한 사항 등의 소주제별로 설문조사 분석결과를 구체적으로 제시하였다. 여기에서는 281명의 소방직 여성공무원 대상으로 얻은 설문조사 자료를 바탕으로 앞서의 경찰직과 마찬가지로 각 주제별 분석결과를 제시하기로 한다.

가. 조직생활 만족도 관련 요인

소방 조직 내에 여성 교정공무원의 위상과 환경을 검토하기에 앞서 여성 소방공무원의 조직몰입, 조직에 대한 전반적 만족도, 직장 구성 요소별 만족도, 성평등의식과 같은 배경 변수들을 먼저 살펴 볼 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 먼저 소방직 여성공무원의 복무환경에 대한 배경 변수로서 조직몰입, 조직의 전반적 만족도, 이직의도를 살펴보고, 구체적인 조직 내 주요 구성요소별 만족도 그리고 이들이 주관적으로 느끼는 개인적 어려움의 유형들을 살펴보았다.

1) 주요 변수별 조직몰입, 조직만족도, 이직의도, 성평등의식 비교

경찰직, 교정직 여성공무원과 마찬가지로 여성 소방공무원의 주요 인구통계학적 특성과 성차별피해 경험, 성희롱피해 경험유무, 조직문화 등에 따른 조직몰입, 조직만족도, 이직의도 그리고 성평등의식에서 어떤 차이를 보이는지 살펴보았다. <표 IV-56>은 여성 소방공무원의 0~100점으로 환산된 주요 변수별 조직몰입, 조직만족도, 이직의도 및 성평등의식 분석 결과를 제시하고 있다.

<표 IV-56> 여성 소방공무원의 주요 변수별 조직몰입, 조직만족, 이직의도, 성평등의식 비교

		사례수	조직몰입	조직만족	이직의도	성평등의식
		N	평균	평균	평균	평균
	전체	281	73.39	67.32	26.26	72.42
근무처	소방본부(중앙본부 포함)	23	74.73	69.2	24.64	71.09
	119안전센터	95	69.93	62.72	29.56	71.21
	소방서	144	75.31	70.45	24.7	73.56
	구조대·구급대(중앙119 구조본부 포함)	19	74.67	64.47	23.25	71.58
계급	소방사	86	72.38	68.12	21.71	74.53
	소방교	86	69.84	64.05	25.39	70.81
	소방장	79	73.24	66.88	29.55	70.45
	소방위	16	87.11	76.56	40.63	72.81
	소방경 이상	14	86.61	74.4	25	79.64
입직경로	소방공채	123	73.63	67.95	26.67	70.78
	특채	149	73.18	66.39	25.23	72.94
	소방간부후보생	8	75.78	75	35.42	86.88
재직기간	5년 이하	110	71.7	67.27	22.05	74.27
	6-15년	117	71.93	66.31	26.83	71.13
	16년 이상	54	79.98	69.6	33.81	71.39
연령	30세 미만	62	73.59	69.49	22.85	75.65
	30~34세	90	70	64.63	24.06	72.02
	35~39세	68	71.46	65.67	26.26	72.09
	40~44세	19	78.62	71.93	34.65	72.11
	45세 이상	41	80.95	69.92	32.08	69.02
최종학력	고등학교졸업	11	80.68	79.55	14.39	69.55
	전문대학졸업	131	72.12	66.35	29.23	73.93
	4년제 대학졸업	125	73	66.47	23.72	70.08
	대학원이상	12	84.38	72.92	30.56	83.18
자녀유형	미혼	87	74.57	69.54	22.58	73.28
	기혼 무자녀	32	68.36	61.98	26.3	72.58
	8세 이하 자녀	100	69.94	65.08	25.93	71.77
	9세 이상 자녀	60	80.3	70.2	32.47	71.75

		사례수	조직몰입	조직만족	이직의도	성평등의식
		N	평균	평균	평균	평균
차별경험 정도	차별경험 없음	204	74.51	69.75	24.09	71.73
	차별경험 보통	57	70.39	62.72	31.43	75.18
	차별경험 심각	20	70.63	55.83	34.26	71.5
성희롱 피해	있다	40	71.56	63.96	30.77	76.87
	없다	241	73.7	67.88	25.53	71.67
생활중심	가정 중시	92	69.85	63.37	29.3	71.36
	모두 중시	161	75.16	69.05	24.47	73.43
	직업성공 중시	28	74.78	70.24	26.49	70.18
조직문화	여성친화적	137	75.87	72.75	23.36	71.47
	여성비친화적	144	71.02	62.12	29.11	73.32

소방분야의 여성공무원은 조직몰입과 조직만족도가 높고, 이직의도는 낮았다. 이러한 결과는 이들 종속변수 간의 개념적 일관성을 보여준다. 성평등의식 또한 경찰직, 교정직과 유사한 것을 알 수 있다. 여성 소방공무원의 주요변수별 조직몰입, 조직만족 및 이직의도를 구체적으로 살펴보면, 우선 근무처의 경우, 119안전센터에서 근무하는 여성 소방공무원의 조직몰입, 조직만족이 소방서에 근무하는 여성 소방공무원에 비해서 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 이들의 낮은 조직몰입과 조직만족도가 어떠한 요인에서 비롯되었는지를 구체적으로 검토해 볼 필요가 있다. 잦은 출동과 구급활동 그리고 인력부족 등의 열악한 근무환경이 원인일 가능성을 엿볼 수 있다. 계급별로 보면 소방사, 소방교, 소방장은 소방위나 소방경 이상 직위에 있는 여성공무원에 비해서 조직몰입, 조직만족이 유의하게 낮은 경향을 보인다. 그럼에도 소방위 직위에 있는 여성공무원의 이직의도는 다른 직위의 여성공무원에 비해 유의하게 높은 것이 특이하다. 조사대상자의 수가 많지 않고, 표준편차가 큰 것으로 비추어 볼 때, 이직의도가 높은 몇 사람의 요인이 컸을 것으로 해석된다. 소방경 이상 직위의 여성공무원이 소방교, 소방장 직위 여성공무원에 비해 성평등의식이 유의하게 높았다. 입직경로에 따른 차이를 보면 성평등의식에서 소방간부후보생이 소방공채 및 특채자에 비해서 유의하게 높았다. 재직기간에 따른 차이도 발견되는데, 16년 근무경력을 가진 여성공무원이 조직몰입도 높았고, 이직의도도 다른 근무경력자에 비해서도 높았다. 이러한 경

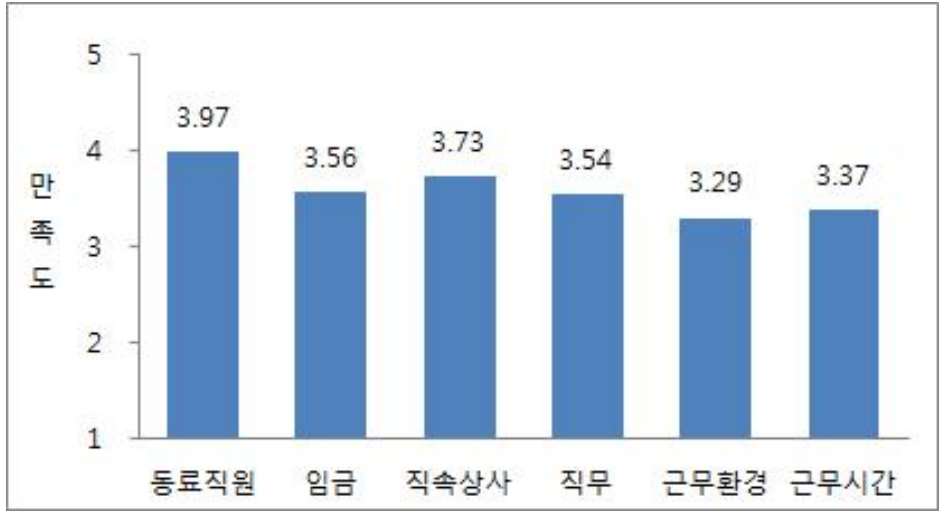
향은 연령별 비교에서도 일관되게 나타났다. 젊은 연령층에 비해서 40세 이상 여성공무원이 조직몰입도 높고, 이직의도도 젊은 연령층에 비해 높은 양상이다. 이러한 개념적 불일치의 이유의 하나로서 비교적 이른 연령대에 직무에서 퇴진을 요구하는 조직규범이 존재하고 있을 가능성이 시사해 준다. 이런 빠른 생애 주기에 관한 규범은 조직몰입이 높아지는 시기임에도 불구하고 현장을 어쩔 수 없이 떠나야 한다는 위기감을 높이는 요인으로 작용하였을 가능성이 있다.

학력별로 조직몰입, 조직만족 및 이직의도를 살펴보면 고졸인 사람이 전문대 및 대졸자보다 직무만족이 높았고 대학원 이상의 고학력자는 조직몰입이 높았다. 이직의도는 전문대졸자가 고졸이나 대졸 학력을 가진 사람보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 자녀유형 변수에서는 미혼인 여성공무원이 기혼무자녀에 비해서 조직만족도가 높게 나타났으며, 9세 이상의 자녀를 둔 사람이 미혼, 기혼무자녀, 8세 이하 자녀를 둔 사람에 비해서 조직몰입이 높았다.

본 연구의 주요 관심사인 성차별피해를 겪은 사람은 성차별피해 경험이 없는 사람에 비해서 조직만족도가 유의하게 낮았고, 반대로 이직의도는 유의하게 높아, 앞서 경찰직, 교정직에서의 결과를 반복해서 보여 주고 있다. 성차별피해 경험은 조직에서 적응을 현저하게 저해하는 요소라는 것을 다시 한 번 확인할 수 있다. 하지만 지난 1년간 성희롱피해 경험 유무 간에는 유의한 차이를 보이지 않았다. 다만 성평등의식은 성희롱 피해경험자가 유의하게 높았다. 생활중심을 가정생활의 안정에 두는 여성 소방공무원은 가정과 직장에서의 성공 모두를 중시에 두는 사람에 비해서 조직몰입과 조직만족이 유의하게 낮았다. 여성비친화적 조직문화에서 근무하는 여성공무원은 여성친화적 조직문화의 여성공무원에 비해서 조직몰입과 조직만족이 유의하게 낮았고, 이직의도는 유의하게 높았다.

2) 주요 직장 요소별 만족도

소방 조직에서 여성공무원이 동료직원, 임금, 직속상사, 직무, 근무환경, 근무시간 등에 대해 어느 정도 만족하고 있는지 알아보았다. 우선 전체 여성 소방공무원의 주요 직장 요소별 만족도를 살펴보면, [그림 IV-26]과 <표 IV-57>에서 보는 바와 같다.



[그림 IV-26] 여성 소방공무원의 주요 직장 요소별 만족도 인식(평균)

<표 IV-57> 여성 소방공무원의 주요 직장 요소별 만족도 인식(비율, 평균)

	①+② 그렇지 않다	③ 보통이다	④+⑤ 그렇다	전체	사례수 (N)	평균 (Mean)
1) 동료직원	0.7%	25.3%	74.0%	100%	281	3.97
2) 임금	7.9%	37.9%	54.3%	100%	280	3.56
3) 직속상사	5.3%	31.7%	63.0%	100%	281	3.73
4) 직무	6.8%	40.6%	52.7%	100%	281	3.54
5) 근무환경	19.9%	37.4%	42.7%	100%	281	3.29
6) 근무시간	18.1%	35.6%	46.3%	100%	281	3.37

위의 [그림 IV-26]과 <표 IV-57>에서 보는 바와 같이 여성 소방공무원은 동료 직원에 대한 만족도가 가장 높았고, 직속상사, 임금, 직무 등의 순으로 만족도가 높았다. 임금에 대한 만족도가 높고, 대부분의 직장요소들에 대해서 경찰직과 교정직 여성공무원에 비해서 상대적으로 높게 나타나는 점이 대비된다. 그러나 경찰직 및 교정직 분야의 여성공무원과 일관되게 근무환경, 근무시간에 대한 만족도는 낮은 순위에 머물고 있다는 것을 알 수 있다.

3) 주요 직장 요소별 만족도의 집단 비교

여성 소방공무원의 직장 주요 요소별 만족도를 인구통계학적 특성 및 성차별 피해 경험, 성희롱피해 경험, 조직문화, 생활중심 등의 변수 집단별로 어떤 차이를 보이는지 살펴본 결과, <표 IV-58>에서 보는 바와 같이 근무처, 계급, 입직경로, 연령별, 자녀유형 등에 따라서 주요 요소별 만족도에서 다양한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

<표 IV-58> 여성 소방공무원의 주요 직장 요소별 만족도, 집단 비교

		사례수	동료직원	임금	직속상사	직무	근무환경	근무시간
		N	평균	평균	평균	평균	평균	평균
	전체	281	3.97	3.56	3.73	3.54	3.29	3.37
근무처	소방본부(중앙본부 포함)	23	4.17	3.57	3.61	3.48	2.91	3.09
	119안전센터	95	4.01	3.61	3.73	3.43	3.20	3.26
	소방서	144	3.94	3.57	3.78	3.65	3.46	3.56
	구조대·구급대(중앙119 구조본부 포함)	19	3.74	3.21	3.53	3.37	2.89	2.79
계급	소방사	86	4.09	3.55	3.87	3.65	3.42	3.48
	소방교	86	3.76	3.38	3.52	3.33	3.03	3.20
	소방장	79	3.99	3.59	3.67	3.57	3.29	3.27
	소방위	16	4.13	4.06	4.19	3.81	3.81	3.69
	소방경 이상	14	4.21	3.86	4.00	3.79	3.43	4.00
입직 경로	소방공채	123	3.95	3.53	3.80	3.54	3.27	3.37
	특채	149	3.96	3.56	3.68	3.54	3.29	3.34
	소방간부후보생	8	4.50	3.87	3.75	3.75	3.38	3.75
재직 기간	5년 이하	110	4.00	3.50	3.81	3.57	3.32	3.43
	6-15년	117	3.87	3.47	3.57	3.44	3.18	3.26
	16년 이상	54	4.11	3.87	3.93	3.70	3.46	3.48
연령	30세 미만	62	4.13	3.48	3.81	3.56	3.26	3.44
	30~34세	90	3.83	3.48	3.69	3.50	3.23	3.37
	35~39세	68	3.87	3.43	3.54	3.40	3.18	3.18
	40~44세	19	4.21	3.84	4.05	3.74	3.47	3.53
	45세 이상	41	4.05	3.93	3.85	3.73	3.51	3.49

		사례수	동료직원	임금	직속상사	직무	근무환경	근무시간
		N	평균	평균	평균	평균	평균	평균
최종 학력	고등학교졸업	11	4.36	4.20	4.09	3.82	4.00	4.18
	전문대학졸업	131	3.92	3.51	3.64	3.45	3.18	3.32
	4년제 대학졸업	125	3.95	3.56	3.78	3.57	3.31	3.30
	대학원이상	12	4.17	3.42	3.83	3.92	3.42	3.75
자녀 유형	미혼	87	4.02	3.59	3.82	3.49	3.34	3.49
	기혼 무자녀	32	4.00	3.19	3.62	3.50	3.03	3.16
	8세 이하 자녀	100	3.86	3.46	3.64	3.51	3.21	3.26
	9세 이상 자녀	60	4.03	3.85	3.80	3.67	3.43	3.45
차별경험 정도	차별경험 없음	204	4.03	3.61	3.85	3.62	3.40	3.46
	차별경험 보통	57	3.93	3.42	3.54	3.42	3.05	3.18
	차별경험 심각	20	3.40	3.40	3.10	3.15	2.85	3.05
성희롱 피해	있다	40	3.93	3.58	3.57	3.43	2.93	3.03
	없다	241	3.98	3.55	3.76	3.56	3.35	3.43
생활 중심	가정 중시	92	3.89	3.46	3.71	3.43	3.14	3.15
	모두 중시	161	3.99	3.58	3.70	3.57	3.36	3.48
	직업성공 중시	28	4.11	3.71	4.04	3.75	3.36	3.46
조직 문화	여성친화적	137	4.13	3.66	3.93	3.68	3.46	3.55
	여성비친화적	144	3.81	3.46	3.54	3.42	3.12	3.20

즉 근무차별로는 소방서가 119안전센터나 구조대/구급대(중앙119구조본부)보다 근무환경이나 근무시간에 대해서 만족도가 높았다. 계급별로는 소방교가 모든 요소에서 만족도가 낮음을 알 수 있다. 재직기간 및 연령대를 보면 6~15년 근무경력 또는 30대가 16년 이상 근무경력을 가진 사람이나 40대 이상 연령대에 비해서 낮은 만족도를 보였다. 이러한 결과는 전반적인 조직만족도 분석과 일관됨을 알 수 있다. 이와 연관되게 ‘기혼 무자녀’, ‘8세 이하 자녀’를 둔 여성 소방공무원이 ‘9세 이상의 자녀’를 둔 여성 소방공무원보다 임금이나 근무환경에 대해서 유의하게 낮은 만족도를 나타냈다.

한편 심각한 성차별피해를 겪은 여성공무원은 직장동료나 직속상사에 대한 만족도가 유의하게 낮은 것으로 나타났고, 성희롱피해를 겪은 적이 있는 사람은 없

는 사람에 비해 근무환경, 근무시간 등에 대한 만족도가 피해를 겪지 않은 사람에 비해 유의하게 낮았다. 여성비친화적 조직문화에서 근무하는 사람은 5개 직장 요소 모두에 대한 만족도가 여성친화적인 조직문화에서 근무하는 사람보다 유의하게 낮았다.

4) 공직생활 중 겪는 개인적 어려움

여성 소방공무원이 공직생활 중 겪게 되는 개인적 어려움을 우선순위에 따라 두 가지를 선택하도록 하였다. 여기에서는 1, 2순위 응답과 이를 종합한 결과를 함께 <표 IV-59>에 제시하였다. 이어서 <표 IV-60>에서는 여성 소방공무원의 주요 변수에 따라서 겪는 어려움이 다른지를 구체적으로 알아보았다.

먼저 <표 IV-59>를 보면, 여성으로서 여성 소방공무원들은 경찰직, 교정직 여성공무원들과 마찬가지로 ‘육아 및 자녀의 교육문제’와 ‘결혼 및 출산문제’가 가장 상위의 어려움으로 나타나고 있다. 우리사회 여성들이 겪는 결혼, 출산, 육아 문제가 여성공무원들에게서도 가장 일반적인 문제임을 드러내주는 결과라 할 수 있다. 다음으로 ‘자기계발/교육기회’, ‘상사 및 동료와의 관계’가 당면 문제임을 알 수 있다. 공무원사회에서도 성과주의가 팽배해지면서 자기계발 이슈가 부상하고 있는 것으로 보인다. 특이한 점은 경찰직 여성공무원과 교정직 여성공무원의 경우 ‘승진문제’가 직장에서 겪는 큰 어려움으로 부상한 반면 소방직 여성공무원의 경우 ‘승진문제’는 ‘가족동거/근무지’나 ‘직무나 업무배치에서의 불만족’보다 뒤로 밀린다는 점이다.

여성 소방공무원의 어려움에 있어 일차적인 접근 역시 육아나 출산의 문제로 접근되어야 한다. 직장에서의 성장 또한 다양한 교육과 자기계발 기회를 부여함으로써 이를 수 있도록 뒷받침이 되어야 할 것이다. 협업이 중시되는 직무의 특성상 조직 내 관계의 문제도 개선되어야 할 사항이다.

<표 IV-59> 여성 소방공무원의 공직생활 중의 개인적 어려움

	1순위		2순위		1, 2순위 종합	
	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
결혼 및 출산 문제	52	18.5%	37	13.4%	89	31.7%
육아 및 자녀의 교육 문제	135	48.0%	41	14.9%	176	62.6%
가족동거/근무지	23	8.2%	25	9.1%	48	17.1%
승진문제	7	2.5%	26	9.4%	33	11.7%
임금문제	4	1.4%	3	1.1%	7	2.5%
상사 및 동료와의 관계	13	4.6%	43	15.6%	56	19.9%
자기계발/교육기회 부족	16	5.7%	45	16.3%	61	21.7%
직무 및 업무 배치에서의 불만족	16	5.7%	32	11.6%	48	17.1%
직장 내 여성편의시설의 부족	13	4.6%	20	7.0%	33	12.0%
현장활동(화재현장, 날씨 등)	1	0.4%	1	0.4%	1	0.4%
과중한 업무			2	0.7%	2	0.7%
민원인 문제			1	0.4%	1	0.4%
부상으로 인한 근무부서 배치 문제					1	0.4%
모름/ 무응답	1	0.4%			1	0.4%
전체	281	100%	276	100%	281	100%

* 중복응답의 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

<표 IV-60> 여성 소방공무원이 겪는 공직생활 중의 개인적 어려움, 주요 변수별 집단비교

		사례수	전체	결혼/ 출산 문제	육아/ 자녀의 교육 문제	가족동거/ 근무지	승진 문제	임금 문제	상사/ 동료와 관계	자기개발/ 교육기회 부족	직무/업무 배치 불만족	여성편의 시설의 부족
		N	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
근무처	소방본부 (중앙본부 포함)	23	100	30.4	69.6	17.4	8.7	0.0	8.7	21.7	21.7	8.7
	119안전센터	95	100	35.8	54.7	23.2	8.4	3.2	26.3	20.0	14.7	11.6
	소방서	144	100	30.6	66.7	12.5	14.6	2.8	16.0	23.6	18.1	11.1
	구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)	19	100	21.1	63.2	21.1	10.5	0.0	31.6	15.8	15.8	21.1
계급	소방사	86	100	45.3	45.3	25.6	5.8	3.5	23.3	20.9	12.8	15.1
	소방교	86	100	33.7	65.1	16.3	8.1	1.2	19.8	20.9	17.4	11.6
	소방장	79	100	19.0	78.5	12.7	15.2	2.5	13.9	25.3	19.0	8.9
	소방위	16	100	25.0	50.0	6.3	25.0	6.3	18.8	25.0	31.3	12.5
	소방경 이상	14	100	14.3	78.6	7.1	35.7	0.0	35.7	7.1	14.3	7.1
입직경로	소방공채	123	100	32.5	74.0	9.8	11.4	2.4	13.0	21.1	20.3	11.4
	특채	149	100	31.5	53.7	22.1	10.7	2.7	24.8	23.5	14.8	12.1
	소방간부후보생	8	100	25.0	62.5	37.5	25.0	0.0	25.0	0.0	12.5	12.5
재직기간	5년 이하	110	100	43.6	48.2	26.4	7.3	3.6	21.8	21.8	12.7	11.8
	6-15년	117	100	26.5	74.4	12.0	12.0	1.7	17.9	21.4	17.9	10.3
	16년 이상	54	100	18.5	66.7	9.3	20.4	1.9	20.4	22.2	24.1	14.8

IV. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 대상 설문조사 결과 197

		사례수	전체	결혼/ 출산 문제	육아/ 자녀의 교육 문제	가족동거/ 근무지	승진 문제	임금 문제	상사/ 동료와 관계	자기개발/ 교육기회 부족	직무/업무 배치 불만족	여성편의 시설의 부족
		N	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
연령	30세 미만	62	100	46.8	41.9	22.6	8.1	6.5	25.8	22.6	9.7	12.9
	30~34세	90	100	37.8	61.1	21.1	7.8	0.0	18.9	16.7	18.9	13.3
	35~39세	68	100	23.5	80.9	11.8	13.2	1.5	10.3	29.4	16.2	7.4
	40~44세	19	100	15.8	84.2	5.3	5.3	0.0	26.3	15.8	31.6	10.5
	45세 이상	41	100	17.1	58.5	12.2	26.8	4.9	24.4	22.0	19.5	14.6
자녀유형	미혼	87	100	39.1	34.5	17.2	8.0	4.6	27.6	29.9	18.4	16.1
	기혼 무자녀	32	100	62.5	40.6	31.3	3.1	3.1	15.6	12.5	15.6	12.5
	8세 이하 자녀	100	100	23.0	91.0	16.0	15.0	0.0	13.0	17.0	13.0	8.0
	9세 이상 자녀	60	100	18.3	68.3	10.0	16.7	3.3	21.7	23.3	23.3	11.7
차별경험 정도	차별경험 없음	204	100	34.8	58.3	20.1	10.3	2.5	20.1	22.1	15.7	11.8
	차별경험 보통	57	100	24.6	73.7	10.5	17.5	3.5	17.5	21.1	17.5	10.5
	차별경험 심각	20	100	20.0	75.0	5.0	10.0	0.0	25.0	20.0	30.0	15.0
성희롱 피해	있다	40	100	30.0	62.5	12.5	10.0	2.5	15.0	25.0	22.5	15.0
	없다	241	100	32.0	62.7	17.8	12.0	2.5	20.7	21.2	16.2	11.2
생활중심	가정 중시	92	100	30.4	75.0	16.3	9.8	1.1	18.5	23.9	15.2	6.5
	모두 중시	161	100	32.3	56.5	19.3	12.4	1.9	19.9	21.1	17.4	14.9
	직업성공 중시	28	100	32.1	57.1	7.1	14.3	10.7	25.0	17.9	21.4	10.7
조직문화	여성친화적	137	100	37.2	57.7	19.0	10.9	3.6	21.9	23.4	11.7	11.7
	여성비친화적	144	100	26.4	67.4	15.3	12.5	1.4	18.1	20.1	22.2	11.8

위의 <표 IV-60>은 여성 소방공무원의 주요 변수별로 공직생활 중 개인적 어려움을 무엇으로 보고 있는지를 알아본 것이다. ‘육아/자녀의 교육문제’는 8세 이하 자녀를 둔 응답자들에서 많았다. 가정생활의 안정을 중시하는 응답자와 조직문화가 여성비친화적이라고 느끼고, 성차별 경험 정도가 높을수록 ‘육아/자녀의 교육문제’에 대해 어려움을 느끼고 있었다. 이는 8세 이하 자녀를 둔 여성 소방공무원들이 ‘육아/자녀의 교육문제’로 인한 직장 내 갈등을 경험했을 가능성이 크다는 점을 보여준다.

‘상사/동료와의 관계’에 대해서는 구조대·구급대(중앙119구조본부 포함)와 119 안전센터에서 높은 불만을 나타냈다. 구조대·구급대(중앙119구조본부 포함)에서 특히 불만이 높은 이유는 응급상황에 기민하게 대응해야할 부서 성격상 협업체계가 원활히 가동돼야 하므로 다른 부서에 비해 갈등 상황이 발생할 가능성이 높은 데 기인한다.

‘자기개발/교육기회 부족’은 35~39세에서 가장 큰 어려움을 꼽았으며 ‘직무/업무배치 불만족’은 16년 이상 재직하고 직업성공을 중시하는 여성 소방공무원들의 주된 불만인 것으로 나타났다. 연령대와 근속이 직장만족도와 비례관계를 형성하지는 않는다는 점을 알 수 있다. 연령과 근속이 높을수록 직무와 승진 관련 인사제도에 대한 불만을 접할 기회가 많을 수밖에 없기 때문이다. 이런 부분이 적절히 해소되지 않는다면 장기적으로 불 때 조직 내 위화감을 조성할 수 있다. 숙련기술을 지닌 고연령대 장기근속자들에 대한 고충처리가 시급한 이유다.

나. 직장의 조직문화와 관행

본 연구에서는 성별분리채용을 유지하고 있는 경찰, 소방, 교정 조직의 성차별적인 조직문화와 관행 그리고 남성과 여성이 어떠한 대우를 받고 있는지를 파악할 목적으로 조직에서 여성공무원이 남성공무원에 비해 동등하거나 유리 또는 불리하게 대우받고 있다고 생각하는지 그리고 현재 몸담고 있는 조직의 문화와 관행이 여성친화적 혹은 여성비친화적이라고 생각되는지에 관해 알아봄으로써 조직 내 문화와 관행을 가늠해 보고자 하였다.

1) 남성대비 여성공무원에 대한 차별 인식

소방직공무원 내 여성 소방공무원은 2013년 12월 31일 기준으로 6.3%(안전행

정부, 2014)에 불과한 소수집단이다. 여성 소방공무원은 다수집단을 구성하는 남성 소방공무원에 비해 인사, 보직, 업무배치 기회 등에서 동등하게 또는 유리하거나 불리하게 대우받는다고 생각하는지를 살펴봄으로써 소방 조직에서 여성 소방공무원에 대한 차별이 어떠한 영역에서 주로 일어나는지를 전반적으로 파악하는데 도움이 될 것이다. 본 실태조사에서는 ‘인사평가기준 적용’, ‘소방경(6급)까지의 심사승진 기회’, ‘소방령(5급) 이상의 상위직 승진 기회’, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’, ‘업무부서 선택의 폭’, ‘직장 내 편의시설의 설치’, ‘가족친화복지제도의 이용 기회’ 등 7개 영역에서 남녀 소방직공무원이 동등하거나 유·불리하게 대우받는다고 생각하는지를 알아보았다. 선택지는 ‘남성에게 유리하고 여성에게 불리하다’, ‘남성과 여성이 모두 동등하다’, ‘여성에게 유리하고 남성에게 불리하다’, ‘구체적인 내용에 대해서 모른다’ 중에 하나를 각 항목별로 선택하게 하였다.

여기에서는 전체 응답자의 남성 소방공무원대비 여성 소방공무원 차별에 대한 인식을 살펴보고, 앞서 조사개요 부분에서 언급된 성차별피해의 심각성 정도(개인적 성차별 피해 경험 유무와 성차별 피해의 심각성 정도를 조합하여 구성한 변수, 즉 ‘성차별 피해 경험 없음’, ‘성차별 피해 경험 보통’, ‘성차별 피해 경험 심각’의 수준으로 구분한 것임)를 구분한 변수와 조직문화·관행 변수(‘여성친화적 조직문화’ vs. ‘여성비친화적 조직문화’)에 따라서 어떠한 차이를 보이는지 살펴보았다.

(가) 전체 응답자

남성 소방공무원 대비 여성 소방공무원 차별에 대한 여성 소방공무원의 인식은 <표 IV-61>에서 보는 바와 같이 전반적으로 여성 소방공무원이 남성 소방공무원에 비해서 불리하다는 인식을 갖고 있다는 것을 알 수 있다.

‘업무부서 선택의 폭’ 65.0%, ‘상위직 승진기회’ 50.2%, ‘직장 내 편의 시설의 설치’ 48.0%, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’ 46.1%, ‘심사승진 기회’ 40.6%의 순으로 나타났다. ‘가족친화 복지제도 이용 기회’와 ‘인사평가 기준 적용’에서만 남녀동등하다는 응답이 나왔다. 응답률은 각각 81.9%와 46.6%로 높다. 승진이나 업무/보직 기회에 있어 여성이 불리하다는 응답과 비교할 때 ‘인사평가 기준 적용’에서 동등하다는 비율이 높았다는 점이 다소 의외의 결과이다.

<표 IV-61> 남성 소방공무원 대비 여성 소방공무원에 대한 차별 인식

	① 남성유리/여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/여성유리		④ 모름		전체	
	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
1) 인사평가 기준 적용	107	38.1%	131	46.6%	3	1.1%	40	14.2%	281	100%
2) 소방경(6급)까지의 심사 승진 기회	114	40.6%	97	34.5%	1	0.4%	69	24.6%	281	100%
3) 소방령(5급)이상의 상위직 승진 기회	141	50.2%	67	23.8%	0	0%	73	26.0%	281	100%
4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	129	46.1%	103	36.8%	8	2.9%	40	14.3%	280	100%
5) 업무부서 선택의 폭	182	65.0%	77	27.5%	6	2.1%	15	5.4%	280	100%
6) 직장 내 편의시설의 설치	135	48.0%	118	42.0%	14	5.0%	14	5.0%	281	100%
7) 가족친화 복지제도 이용 기회	25	8.9%	230	81.9%	4	1.4%	22	7.8%	281	100%

(나) 성차별 피해 심각성에 따른 여성 소방공무원 차별에 대한 인식

성차별 피해의 유무뿐 아니라 차별의 심각성 정도에 따른 분석을 고려한다. 여성 소방공무원이 소방 조직 내 부문별 여성 소방공무원의 대우를 어떻게 인식하고 있는지와 어떤 부문에서 차별을 크게 인식하고 있는지를 가늠해본다.

<표 IV-62>에서 보는 바와 같이 심각한 성차별 피해를 겪었던 응답자는 성차별 피해 경험이 없는 응답자에 비해 여성이 불리하다는 응답이 압도적으로 높았다. 특히 인사평가 부문들(‘업무부서 선택의 폭’, ‘소방경(6급)까지의 심사승진 기회’, ‘소방령(5급) 이상의 상위직 승진 기회’, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’, ‘인사평가기준 적용’)에서 높은 응답비율을 보였다. 이는 심각한 성차별 피해 경험이 인사와 관련된 부문들과 관련이 있음을 간접적으로 시사해 주는 것이라 해석된다.

<표 IV-62> 남성 소방공무원 대비 여성 소방공무원에 대한 차별 인식의 성차별피해 유무 집단 간 비교

		① 남성유리/ 여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/ 여성유리		④ 모름		전체	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
차별경험 없음	1) 인사평가 기준 적용	62	30.4%	106	52.0%	2	1.0%	34	16.7%	204	100%
	2) 소방경(6급)까지의 심사승진 기회	67	32.8%	79	38.7%	1	0.5%	57	27.9%	204	100%
	3) 소방령(5급)이상의 상위직 승진 기회	88	43.1%	55	27.0%	0	0%	61	29.9%	204	100%
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	77	37.9%	85	41.9%	5	2.5%	36	17.7%	203	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	117	57.6%	66	32.5%	6	3.0%	14	6.9%	203	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	85	41.7%	99	48.5%	12	5.9%	8	3.9%	204	100%
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	13	6.4%	172	84.3%	3	1.5%	16	7.8%	204	100%
차별경험 보통	1) 인사평가 기준 적용	32	56.1%	19	33.3%	1	1.8%	5	8.8%	57	100%
	2) 소방경(6급)까지의 심사승진 기회	32	56.1%	15	26.3%	0	0%	10	17.5%	57	100%
	3) 소방령(5급)이상의 상위직 승진 기회	38	66.7%	11	19.3%	0	0%	8	14.0%	57	100%
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	38	66.7%	13	22.8%	2	3.5%	4	7.0%	57	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	45	78.9%	11	19.3%	0	0%	1	1.8%	57	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	34	59.6%	16	28.1%	2	3.5%	5	8.8%	57	100%
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	8	14.0%	42	73.7%	1	1.8%	6	10.5%	57	100%
차별경험 심각	1) 인사평가 기준 적용	13	65.0%	6	30.0%	0	0%	1	5.0%	20	100%
	2) 소방경(6급)까지의 심사승진 기회	15	75.0%	3	15.0%	0	0%	2	10.0%	20	100%
	3) 소방령(5급)이상의 상위직 승진 기회	15	75.0%	1	5.0%	0	0%	4	20.0%	20	100%

202 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

		① 남성유리/ 여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/ 여성유리		④ 모름		전체	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	14	70.0%	5	25.0%	1	5.0%	0	0%	20	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	20	100%	0	0%	0	0%	0	0%	20	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	16	80.0%	3	15.0%	0	0%	1	5.0%	20	100%
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	4	20.0%	16	80.0%	0	0%	0	0%	20	100%

(다) 조직문화·관행에 따른 여성 소방공무원 차별에 대한 인식

조직문화·관행이 여성친화적이거나 혹은 여성비친화적이라고 인식하는 정도에 따라서 여성 소방공무원 차별에 대한 인식이 크게 다르다는 점을 <표 IV-63>을 통해서 볼 수 있다.

<표 IV-63> 남성 소방공무원 대비 여성 소방공무원에 대한 차별 인식의 조직문화 유형 간 비교

		① 남성유리/여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/여성유리		④ 모름		전체	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
여성 친화적	1) 인사평가 기준 적용	22	16.1%	89	65.0%	2	1.5%	24	17.5%	137	100%
	2) 소방경(6급)까지의 심사승진 기회	28	20.4%	71	51.8%	0	0%	38	27.7%	137	100%
	3) 소방령(5급)이상의 상위직 승진 기회	40	29.2%	55	40.1%	0	0%	42	30.7%	137	100%
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	36	26.3%	71	51.8%	4	2.9%	26	19.0%	137	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	64	46.7%	54	39.4%	5	3.6%	14	10.2%	137	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	46	33.6%	77	56.2%	6	4.4%	8	5.8%	137	100%
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	3	2.2%	121	88.3%	0	0%	13	9.5%	137	100%
여성비 친화적	1) 인사평가 기준 적용	85	59.0%	42	29.2%	1	0.7%	16	11.1%	144	100%
	2) 소방경(6급)까지의 심사승진 기회	86	59.7%	26	18.1%	1	0.7%	31	21.5%	144	100%
	3) 소방령(5급)이상의 상위직 승진 기회	101	70.1%	12	8.3%	0	0%	31	21.5%	144	100%
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	93	65.0%	32	22.4%	4	2.8%	14	9.8%	143	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	118	82.5%	23	16.1%	1	0.7%	1	0.7%	143	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	89	61.8%	41	28.5%	8	5.6%	6	4.2%	144	100%
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	22	15.3%	109	75.7%	4	2.8%	9	6.3%	144	100%

가장 높은 응답률을 보인 ‘업무부서 선택의 폭’이 여성 소방공무원에게 불리하다는 데 여성비친화적 조직문화라고 지각하는 응답자가 82.5%인데 반해 여성친화적 조직문화로 지각하는 응답자는 46.7%로 35.8%의 큰 차이를 보였다. 다음으로 ‘소방령(5급) 이상의 상위직 승진 기회’ 역시 40.9% 이상 높은 차이를 보이는 것으로 나타났다.

2) 조직문화 및 관행에 대한 인식

조직문화·관행은 안상수 등(2010, 2012)의 연구에서 사용한 바 있는 척도를 소방 조직에 맞게 수정하여 사용하였다. 이 척도는 부서장 및 상급자의 남성 선호, 여성의 부서배치, 승진, 보직할당, 교육훈련 및 연수기회, 진입부서의 제한, 사적 네트워크, 성차별 및 성희롱 고충 제기 통로, 여성인력의 증가 등에 대한 남성 조직구성원의 불만 등에 관한 10개 항목으로 측정한다. 또한 이 척도는 5점 척도(‘1. 전혀 그렇지 않다. ~ 5. 매우 그렇다’)로 이루어졌으며, 소방여성공무원 대상의 이번 조사에서 나타난 신뢰도(Cronbach’s α)는 .89였다. 척도 값이 클수록 소방 조직의 문화와 관행이 여성에게 비친화적이라는 것을 의미한다.

소방 조직의 여성친화적/여성비친화적 조직문화·관행 여부를 알아보기 위한 이 분석에서는 전반적인 응답 결과를 알아보기 위한 문항별 비교를 먼저 실시하였고, 조직문화 및 관행에 관한 척도 종합점수를 산출하여 조직, 개인 그리고 인구통계학적 특성에 관한 주요 변수들의 집단 간 차이들을 알아보았다.

(가) 조직문화·관행의 문항별 비교

여성 소방공무원이 처한 소방 조직의 환경적 특성으로서 조직문화·관행이 여성친화적으로 인식되는지 여성비친화적으로 인식되는지를 여성 소방공무원의 전체 응답자 자료를 바탕으로 10개 항목별로 비교해 보았다. 그 결과는 <표 IV-64>에 제시한 바와 같다. 이 결과에서 ‘①+② 그렇지 않다’의 응답은 여성친화적임을 의미하며, ‘④+⑤ 그렇다’의 응답은 여성비친화적임을 의미한다.

<표 IV-64> 소방조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 문항별 비교

	①+② 그렇지 않다		③ 보통이다		④+⑤ 그렇다		전체		평균
	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	Mean
1) 우리 소방 조직의 부서장이나 상급자는 부하로서 여자소방관보다 남자소방관을 더 선호하고 있다	18	6.4%	57	20.3%	206	73.3%	281	100%	3.88
2) 소방 조직 내에서는 여자소방관이 자기 부서에 배치되는 것을 꺼려하는 분위기가 있다	26	9.3%	95	33.8%	160	56.9%	281	100%	3.58
3) 심사승진 등에서 남녀 소방관의 능력이 같더라도 남자소방관이 유리한 대우를 받고 있다	58	20.6%	104	37.0%	119	42.3%	281	100%	3.26
4) 소방 조직 내 여자소방관의 비율만큼 주요 보직이 여자소방관에게 할당되지 않고 있다	68	24.2%	123	43.8%	90	32.0%	281	100%	3.10
5) 소방 조직의 핵심인재 양성을 위한 교육훈련이나 연수 기회는 대부분 남자소방관들에게 돌아간다	108	38.4%	114	40.6%	59	21.0%	281	100%	2.77
6) 여자소방관은 남자소방관과 달리 진입할 수 있는 부서가 제한되어 있다	39	13.9%	76	27.0%	166	59.1%	281	100%	3.53
7) 소방 조직 내 공식적으로는 그렇지 않지만 비공식적으로 남녀 소방관에 대해 서로 다른 인사평가기준을 적용한다	85	30.2%	138	49.1%	58	20.6%	281	100%	2.85
8) 우리 조직의 중요한 정보는 남자소방관들의 사적 네트워크를 통해 전달될 때가 많다	93	33.1%	117	41.6%	71	25.3%	281	100%	2.90
9) 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기할 수 있는 공식적인 통로는 있지만 활용이 쉽지가 않다	80	28.5%	104	37.0%	97	34.5%	281	100%	3.05
10) 남자소방관들은 외근이나 시간외 근무를 시키기 힘들다는 이유로 여자소방관이 늘어나는 것에 대해 불만이 많다	39	13.9%	112	39.9%	130	46.3%	281	100%	3.41

<표 IV-64>에서 살펴볼 수 있는 바와 같이 여성 소방공무원은 ‘부서장이나 상급자 남자소방관 선호’, ‘여자소방관이 진입할 수 있는 부서 제한’ ‘여자소방관의 배치를 꺼려하는 분위기’ 순으로 여성비친화적이라는 인식이 강했다. 반면, ‘핵심인재 양성을 위한 교육에서 여자소방관 배제’, ‘중요 정보 남자소방관 사적 네트워크 전달’, ‘남자소방관과 다른 인사평가 기준 적용’ 등의 항목에 대해서는 어느 정도 여성친화적인 요소로 인식하고 있음을 알 수 있다.

여성비친화적인 인식은 응답비율을 통해 다음과 같이 구체적으로 드러난다. 여성 소방공무원 응답자의 73.3%는 소방 조직의 부서장이나 상급자는 여자소방관보다는 남자소방관을 부하로서 더 선호하고 있다고 보고 있으며, 59.1%는 여자소방관은 남자소방관과 달리 진입할 수 있는 부서가 제한되어 있다고 느끼고 있다. 또 56.9%는 소방 조직 내에서 여자소방관이 자기 부서에 배치되는 것을 꺼려하는 분위기가 있다고 보았다. 반면, 핵심인재 양성을 위한 교육훈련이나 연수 기회는 38.4%가 비교적 공정하게 적용된다고 보고 있으며, 소방 조직 내의 중요 정보가 남자소방관들의 사적 네트워크를 통해 전달된다는 문항에 대해서 33.1%가 그렇지 않다고 보는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선발, 배치에 있어 인사상의 불이익이 여성 소방공무원들에게 어느 정도 적용되고 있는 현실을 반영하는 동시에 교육기회와 정보소통 등에서는 소방 조직이 일정부분 노력하고 있다는 것을 긍정적으로 인식하고 있음을 보여준다.

(나) 여성친화적 조직문화·관행에 대한 주요 변수별 비교

여성 소방공무원이 속한 각 범주 집단별, 주요 특성별로 소방 조직을 어느 정도 여성친화적 또는 여성비친화적 조직문화·관행으로 인식하는지를 알아보기 위해, 근무처, 계급, 입직경로, 재직기간, 연령, 학력, 자녀유형, 차별경험정도, 성희롱피해, 생활중심 등의 범주 집단별로 비교하였다. 여기에서 평균점수가 높을수록 소방 조직의 조직문화와 관행이 여성 소방공무원에 대해서 비친화적으로 보고 있다는 것을 의미한다.

<표 IV-65> 소방조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 집단 간 평균비교

		조직문화			유의검증
		평균	표준편차	사례수	
	전체	3.23	.64	281	.
근무처	소방본부(중앙본부 포함)	3.06	.47	23	F=1.566
	119안전센터	3.18	.68	95	
	소방서	3.28	.64	144	
	구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)	3.42	.63	19	
계급	소방사	3.07	.60	86	F=2.457
	소방교	3.31	.60	86	
	소방장	3.34	.65	79	
	소방위	3.27	.73	16	
	소방경 이상	3.14	.82	14	
입직경로	소방공채	3.21	.68	123	F=.521
	특채	3.24	.61	149	
	소방간부후보생	3.45	.59	8	
재직기간	5년 이하	3.08	.63	110	F=5.328
	6-15년	3.32	.61	117	
	16년 이상	3.36	.68	54	
연령	30세 미만	3.05	.59	62	F=1.980*
	30~34세	3.30	.64	90	
	35~39세	3.24	.60	68	
	40~44세	3.36	.76	19	
	45세 이상	3.32	.70	41	
최종학력	고등학교졸업	3.05	.88	11	F=1.789
	전문대학졸업	3.20	.66	131	
	4년제 대학졸업	3.25	.59	125	
	대학원이상	3.61	.67	12	
자녀유형	미혼	3.10	.68	87	F=2.451*
	기혼 무자녀	3.20	.63	32	
	8세 이하 자녀	3.31	.59	100	
	9세 이상 자녀	3.34	.66	60	

		조직문화			유의검증
		평균	표준편차	사례수	
차별경험 정도	차별경험 없음	3.06	.61	204	F=39.872**
	차별경험 보통	3.60	.44	57	
	차별경험 심각	4.00	.46	20	
성희롱 피해	있다	3.66	.55	40	F=4.691***
	없다	3.16	.63	241	
생활중심	가정 중시	3.23	.54	92	F=1.385
	모두 중시	3.27	.71	161	
	직업성공 중시	3.05	.48	28	

† p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 IV-65>의 결과를 보면, 계급, 재직기간, 차별경험정도, 성희롱 피해 유무 등에 따라서 조직문화·관행을 다르게 평가하고 있음을 보여준다. 근무처로는 구 조대·구급대(중앙119구조본부 포함)에서, 계급으로는 소방장, 소방교, 소방위 여성 소방공무원이, 입직경로로 보면 소방간부후보생이 소방 조직을 여성비친화적으로 인식하는 것으로 나타났다. 재직기간 16년 이상, 연령 40~44세, 고학력일 수록, 9세 이상 자녀를 둔 응답자가 소방 조직을 여성비친화적으로 볼 가능성이 높다. 차별경험 정도가 심각하거나 성희롱 피해 경험이 있는 여성 소방공무원이 소방 조직을 여성비친화적인 조직으로 보고 있음을 알 수 있다.

다. 소방 조직 내 성차별 실태

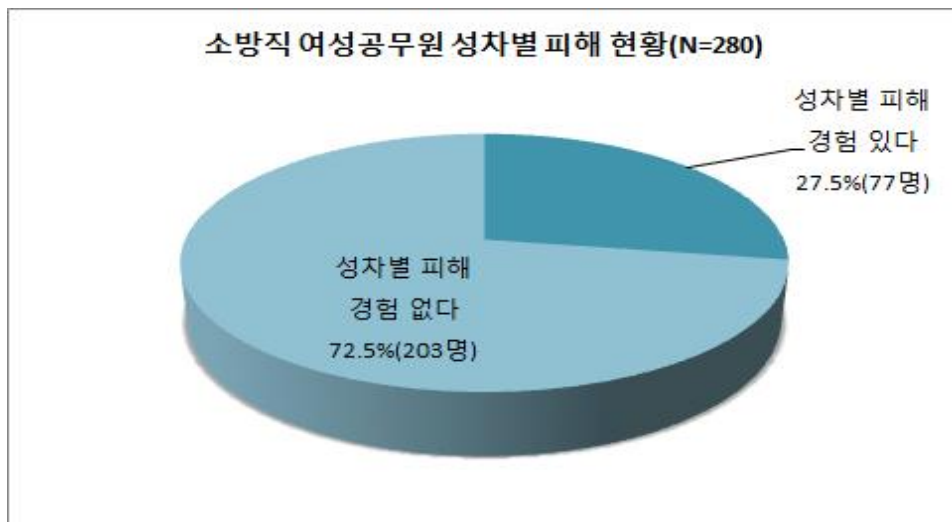
앞 절에서는 남성이 다수인 인적 구성에서 여성 소방공무원이 어느 부문에서 여성이 불리하고 어떤 처우를 받는지에 관한 전반적 인식을 살펴보았다. 여기에서는 조직문화나 관행의 차원에서 느끼는 차별이 아니라 여성으로서 겪는 개인적 차별 경험이 어느 정도로 발생하는지 그 실태를 알아보기로 한다.

1) 조직 내 개인적 성차별 피해 경험

개인적으로 겪은 성차별 피해 발생의 실태를 알아보기 위해 여성 소방공무원을 대상으로 ‘현 직장에서 근무하면서 개인적으로 성차별이라 생각할 만한 일을

겪은 적이 있는가'에 대해 「예」 또는 「아니오」 중의 하나로 응답하도록 하였다. 이 설문에서는 성차별 피해 경험이 있는 사람일 경우, 성차별의 심각성, 성차별 피해 내용별 발생 빈도 등을 살펴보는 형식으로 구성되었다.

이와 같이 개인적 차별 경험 유무를 알아 본 결과, [그림 IV-27]을 통해서 볼 수 있는 것처럼 280명의 여성 소방공무원 전체 응답자 가운데 27.5%인 77명이 개인적 성차별을 경험한 적이 있다고 응답하였다. 이러한 성차별 피해발생 비율은 2012년 여군 대상 인권상황 실태조사에서 나타난 여군의 성차별피해 발생비율 43%보다는 다소 낮고, 유사한 성별분리채용이 유지되는 공직 분야인 경찰직 29.1%, 교정직 25.4%와 비슷한 수준의 발생률을 보이는 것으로 나타났다. 여성 소방공무원의 성차별 피해 경험을 좀 더 구체적으로 살펴보기 위해 <표 IV-66>에서 보는 바와 같이 조직 관련 특성 및 인구통계학적 특성들을 범주변수로 삼아 전반적으로 살펴보았다.



[그림 IV-27] 여성 소방공무원의 소방조직 내 성차별 피해 비율

<표 IV-66> 여성 소방공무원의 성차별 피해, 주요 변수별 비교

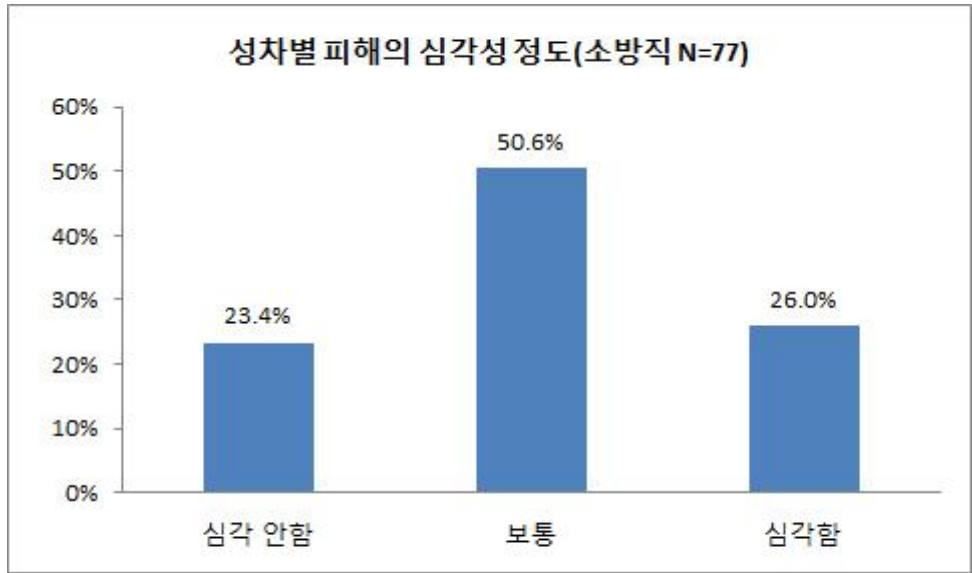
		① 있다		② 없다		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	77	27.5%	203	72.5%	280	100%	
근무처	소방본부(중앙본부 포함)	4	17.4%	19	82.6%	23	100%	1.394
	119안전센터	26	27.7%	68	72.3%	94	100%	
	소방서	42	29.2%	102	70.8%	144	100%	
	구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)	5	26.3%	14	73.7%	19	100%	
계급	소방사	12	14.0%	74	86.0%	86	100%	15.963*
	소방교	23	26.7%	63	73.3%	86	100%	
	소방장	29	37.2%	49	62.8%	78	100%	
	소방위	6	37.5%	10	62.5%	16	100%	
	소방경 이상	7	50.0%	7	50.0%	14	100%	
입직경로	소방공채	36	29.5%	86	70.5%	122	100%	1.177
	특채	37	24.8%	112	75.2%	149	100%	
	소방간부후보생	3	37.5%	5	62.5%	8	100%	
재직기간	5년 이하	16	14.5%	94	85.5%	110	100%	16.187**
	6~15년	39	33.6%	77	66.4%	116	100%	
	16년 이상	22	40.7%	32	59.3%	54	100%	
연령	30세 미만	10	16.1%	52	83.9%	62	100%	11.426*
	30~34세	21	23.3%	69	76.7%	90	100%	
	35~39세	22	32.8%	45	67.2%	67	100%	
	40~44세	6	31.6%	13	68.4%	19	100%	
	45세 이상	18	43.9%	23	56.1%	41	100%	
최종학력	고등학교졸업	3	27.3%	8	72.7%	11	100%	8.558*
	전문대학졸업	43	33.1%	87	66.9%	130	100%	
	4년제 대학졸업	25	20.0%	100	80.0%	125	100%	
	대학원이상	6	50.0%	6	50.0%	12	100%	
자녀유형	미혼	17	19.8%	69	80.2%	86	100%	9.093*
	기혼 무자녀	7	21.9%	25	78.1%	32	100%	
	8세 이하 자녀	28	28.0%	72	72.0%	100	100%	
	9세 이상 자녀	25	41.7%	35	58.3%	60	100%	

		① 있다		② 없다		전체		χ^2
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
성희롱 피해	있다	19	47.5%	21	52.5%	40	100%	9.363 [*]
	없다	58	24.2%	182	75.8%	240	100%	
생활중심	가정 중시	26	28.3%	66	71.7%	92	100%	.074
	모두 중시	43	26.9%	117	73.1%	160	100%	
	직업성공 중시	8	28.6%	20	71.4%	28	100%	

<표 IV-66>을 통해서 보면 성차별 피해 경험은 계급, 재직기간, 연령, 학력 그리고 성희롱 피해 유무 집단에서 유의한 차이를 보였다. 이를 구체적으로 살펴본 결과, 계급이 높을수록, 재직기간이 길수록, 연령별로는 45세 이상이 가장 높고, 35~39세와 40~44세가 엇비슷하게 성차별 피해 경험이 많은 것을 볼 수 있고, 학력별로는 대학원 이상과 전문대 졸업자가 성차별 피해 발생 비율이 높았다. 성희롱 피해 경험 유무별로 살펴 본 결과 지난 1년 중 성희롱을 겪은 적이 있다고 응답한 사람 중 성차별 피해 경험이 있다고 응답한 사람은 47.5%였다. 이러한 응답률은 이들 중 상당수는 중복 피해자이거나 성차별 피해가 성희롱과 관련된 것일 수 있음을 시사해 준다.

2) 성차별 피해의 심각성 정도

앞서 개인적 성차별 피해 경험이 '있다'고 응답한 77명의 여성 소방공무원에 대해서 경험한 성차별의 심각성이 어느 정도인지를 5점 척도('1. 전혀 심각하지 않은 편' ~ '5. 매우 심각한 편')로 질문하였다. 그 결과 [그림 IV-28]을 통해서 볼 수 있는 것처럼 심각한 성차별이었다고 보고한 사람은 26.0%, 보통 수준이라는 응답이 50.6%, 심각하지 않다는 응답이 23.4%였다. 이에 본 연구에서는 성차별 피해 경험 유무와 피해의 심각성 정도를 통합하여, '차별경험 없음', '차별경험 보통', '차별경험 심각'의 3개 수준으로 구분하고 「차별 경험 정도」라는 새로운 변수를 구성하였고, 이 변수를 통해 관련 분석에서 차별 피해 경험 정도에 따른 상황을 구체적으로 포착하려는 분석이 이루어졌다.



[그림 IV-28] 여성 소방공무원의 성차별 피해 심각성 정도

3) 성차별 피해의 유형

구체적인 성차별 피해 내용을 알아보기 위해 차별 내용별로 차별 피해 경험이 얼마나 자주 있는지를 5점 척도(1. 전혀 없다.~5. 매우 자주 있다)로 질문하였다. <표 IV-67>은 성차별 피해 심각성 정도별로 피해의 유형별 응답결과를 빈도와 평균값으로 제시한 것이다. 우선 전체 응답자의 경우 ‘부서 배치에서의 차별’이 자주 있다고 응답한 비율이 11.6%로 가장 많고, ‘핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정’이 9.4%의 순으로 나타났다. 그런데 심각한 성차별을 경험하였다고 응답한 사람의 경우는 ‘부서 배치에서의 차별’이 50.0%, ‘핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정’ 44.4% ‘직장 내 주요 정보로부터의 소외’, 33.3%, ‘승진/평가/보상에서의 차별’, 27.8%, ‘팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제’ 22.2% 등의 순으로 매우 높게 나타남을 볼 수 있다. 이러한 결과는 소방 조직에서 여성 소방공무원에 대해서 이루어지는 성차별의 주요 내용이 ‘부서배치’나 ‘핵심 업무에서 배제’, ‘주요 정보/의사결정 과정으로부터 배제’, ‘인사평가 불이익’ 등임을 보여 준다.

<표 IV-67> 여성 소방공무원의 성차별 피해 심각성 정도별 피해 유형 비교

		①+② 별로없음		③ 가끔있음		④+⑤ 자주있음		전체		평균
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
전체	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	179	64.9%	71	25.7%	26	9.4%	276	100%	2.25
	2) 임금에서 차별	252	91.3%	19	6.9%	5	1.8%	276	100%	1.43
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	179	64.6%	75	27.1%	23	8.3%	277	100%	2.20
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	193	69.7%	68	24.5%	16	5.8%	277	100%	2.10
	5) 부서 배치에서의 차별	157	56.7%	88	31.8%	32	11.6%	277	100%	2.39
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	193	69.7%	70	25.3%	14	5.1%	277	100%	2.10
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	211	76.4%	53	19.2%	12	4.3%	276	100%	1.99
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	219	79.3%	50	18.1%	7	2.5%	276	100%	1.90
차별 없음	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	145	71.4%	44	21.7%	14	6.9%	203	100%	2.10
	2) 임금에서 차별	188	92.2%	13	6.4%	3	1.5%	204	100%	1.41
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	150	73.5%	43	21.1%	11	5.4%	204	100%	2.00
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	160	78.4%	37	18.1%	7	3.4%	204	100%	1.93
	5) 부서 배치에서의 차별	133	65.2%	61	29.9%	10	4.9%	204	100%	2.19
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	163	79.9%	36	17.6%	5	2.5%	204	100%	1.90
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	169	83.3%	28	13.8%	6	3.0%	203	100%	1.83
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	167	82.3%	31	15.3%	5	2.5%	203	100%	1.80
차별 보통	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	28	50.9%	23	41.8%	4	7.3%	55	100%	2.49
	2) 임금에서 차별	47	87.0%	6	11.1%	1	1.9%	54	100%	1.48
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	24	43.6%	24	43.6%	7	12.7%	55	100%	2.65
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	28	50.9%	20	36.4%	7	12.7%	55	100%	2.53

		①+② 별로없음		③ 가끔있음		④+⑤ 자주있음		전체		평균
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	5) 부서 배치에서의 차별	22	40.0%	20	36.4%	13	23.6%	55	100%	2.80
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	25	45.5%	27	49.1%	3	5.5%	55	100%	2.49
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	34	61.8%	19	34.5%	2	3.6%	55	100%	2.35
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임 으로부터의 배제	39	70.9%	16	29.1%	0	0%	55	100%	2.09
차별 심각	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	6	33.3%	4	22.2%	8	44.4%	18	100%	3.22
	2) 임금에서 차별	17	94.4%	0	0%	1	5.6%	18	100%	1.44
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	5	27.8%	8	44.4%	5	27.8%	18	100%	3.06
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	5	27.8%	11	61.1%	2	11.1%	18	100%	2.83
	5) 부서 배치에서의 차별	2	11.1%	7	38.9%	9	50.0%	18	100%	3.50
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	5	27.8%	7	38.9%	6	33.3%	18	100%	3.17
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	8	44.4%	6	33.3%	4	22.2%	18	100%	2.78
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임 으로부터의 배제	13	72.2%	3	16.7%	2	11.1%	18	100%	2.39

4) 성차별 피해의 영향

여기에서는 성차별 피해에 따른 부정적 파급효과가 어느 정도인지에 대해 알아보기 위해 본 연구의 설문에 포함된 조직몰입, 조직만족도, 이직의도, 조직문화·관행, 조직의 여성공무원인력활용을 위한 조직의 노력, 일-가정 양립갈등(FWC: 가정문제 때문에 직장일이 방해될 때의 갈등을 의미, WFC: 직장문제로 인해 가정생활이 방해될 때의 갈등을 의미, WFBC: 직장-가정 균형을 이루지 못하였을 때 생기는 갈등을 의미함)을 종속변수로 삼아 분석을 실시하였다. 이 분석에서 종속변수의 값은 0~100점 사이의 점수로 환산된 값을 사용하였으며, 조직몰입, 조직만족, 조직의 여성공무원 활용 노력은 높은 값일수록 긍정적 파급효과가 높다는 것을 의미하며, 이직의도, 조직문화, FWC, WFC, WFBC는 낮은 값일수록 긍

정적 과급효과를 나타낸다. 이러한 분석을 통해 성차별 피해의 영향이 조직의 효율성이나 일·가정양립에 미치는 과급효과를 기능해 볼 수 있을 것이다.

<표 IV-68> 성차별 피해가 조직효율성 및 일·가정양립에 미치는 영향(소방직)

	조직몰입	조직만족	이직의도	조직문화	여성공무원 원활용	FWC	WFC	WFBC
	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균
전체 (N=281)	73.39	67.32	26.26	55.87	41.53	33.87	51.37	51.31
차별경험 없음 (N=204)	74.51	69.75	24.09	51.45	44.40	32.10	49.01	48.43
차별경험 보통 (N=51)	70.39	62.72	31.43	65.00	36.48	36.26	56.14	57.02
차별경험 심각 (N=20)	70.63	55.83	34.26	75.00	26.79	45.00	61.67	64.17
F 값	1.689	8.322**	4.417*	39.872***	14.947***	5.157**	4.524*	5.148**

<표 IV-68>을 보면, 조직몰입에서 성차별 피해경험 정도 간의 차이가 유의하지 않을 뿐 나머지 종속변수들에서는 모두 성차별 피해 정도 간에 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 차별경험이 없는 사람이 보통이거나 심각한 차별을 경험한 사람에 비해서 조직만족도가 유의하게 높았고, 이들은 조직의 여성인력활용 노력 정도를 유의하게 높게 평가하였다. 반면에 심각한 차별을 경험한 집단이 차별피해 경험이 보통수준이거나 없는 사람에 비해서 이직의도는 유의하게 높았고, 조직문화를 여성비친화적으로 인식하였으며, 직장일로 인해 가정생활을 방해받는데 따른 스트레스와 일-가정 균형을 이루지 못하는 것에 대한 스트레스가 유의하게 높다는 것을 보여 준다.

라. 성희롱 피해 발생 실태

여기에서는 소방직 여성공무원의 성희롱 피해 발생 정도, 주요 변수별 피해 발생의 차이 비교, 성희롱 피해 유형 그리고 성희롱 피해에 따른 영향이 조직효율성 관련 종속변수와 일·가정 양립 관련 종속변수별로 어떻게 나타나는지를 함께 살펴보기로 한다.

1) 여성 소방공무원의 지난 1년간 성희롱/성폭력 피해 발생

성희롱 피해 실태를 응답자 자신의 ‘지난 1년 중 성희롱을 당한 적이 있는가?’ (성희롱 피해 경험), ‘지난 1년 중 주위의 다른 사람이 겪는 성희롱 피해를 목격한 적이 있는가?’ (성희롱 발생 목격), ‘직장에서 지난 1년 간 성희롱 및 성폭력 관련 고충이 제기된 적이 있는가?’ (성희롱 고충제기 인지), ‘고충이 제기되었을 때, 공정한 절차에 따라 처리되는 것을 본 적이 있는가?’ (공정한 고충처리 목격)의 질문을 통해 알아보았다.

<표 IV-69> 소방직 여성공무원의 성희롱 피해 발생 정도

	① 있다		② 없다		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	사례수	비율
성희롱 피해 경험	40	14.2%	241	85.8%	281	100%
성희롱 발생 목격	54	19.2%	227	80.8%	281	100%
조직 내 고충제기 인지	10	3.6%	271	96.4%	281	100%
공정한 고충처리 목격	53	19.0%	226	81.0%	279	100%

조사시점을 기준으로 최근 1년 간 성희롱 피해를 당한 사례가 있는지를 알아본 결과, <표 IV-69>에서 보는 바와 같이 여성 소방공무원 응답자 281명 중 14.2%인 40명이 직접 성희롱 피해를 경험하였다고 응답하였다. 이는 여성경찰의 13.0%보다 다소 높은 응답률이다. 또한 주변의 동료가 성희롱 피해를 겪는 것을 목격 또는 인지한 응답자는 19.2%였으며, 소방 조직 내 성희롱 관련 고충이 제기되는 것을 인지한 경우는 3.6%, 제기된 성희롱 고충문제가 공정하게 처리되는 것을 목격하였다는 응답이 19.0%로 나타났다.

2) 성희롱 피해 발생에 관한 주요 변수별 비교

여성 소방공무원의 성희롱 피해 발생에 대해 좀 더 구체적으로 알아보기 위해 응답자의 인구통계학적 특성 및 주요 변수들을 기준으로 성희롱 발생 현황을 살펴보고자 한다.

<표 IV-70>을 통해 지난 1년 간 성희롱 피해 발생이 주요 변수별로 차이가 있

는지 살펴보면, 최종학력, 성차별경험 정도, 여성친화적 조직문화 여부에 따라서 유의한 차이를 나타냈다. 대학원 이상에서 성희롱 피해발생 비율이 높고 성차별 차별경험 정도가 심각할수록, 여성비친화적 조직문화라고 여길수록 피해발생률이 높았다. 소방 조직에서는 대체로 계급, 연령, 재직기간에 따른 성희롱 피해발생 비율이 높았다가 내려갔다가 다시 높아지는 역종형을 띤다. 이러한 결과는 권력 관계에서 취약할 수 있는 낮은 계급과 낮은 연령대의 여성에게서 성희롱 피해발생률이 높은 것이 일반적이지만(Tangri, Burt & Jhonson, 1982), 여성이 소수이고, 남성중심적인 조직구조 속에서는 높은 연령대 혹은 높은 계급의 여성이라 할지라도 위계적으로 종속적인 위치는 크게 변하지 않을 가능성이 있고, 승진, 업무분배는 물론 여성에게 부여하고 있는 성역할 기대 등에서 여전히 자유롭지 못한 상황이 기저에 작용하고 있음을 시사해 준다. 심각한 성차별을 경험한 여성 소방공무원 가운데 피해 발생률이 높고 여성비친화적 조직문화·관행에서 피해발생률 높다는 것은 경찰직과 교정직 여성공무원에게서도 공통적인 부분이라 할 수 있다.

<표 IV-70> 소방직 여성공무원의 성희롱 피해, 주요 변수별 비교

		① 있다		② 없다		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	40	14.2%	241	85.8%	281	100%	
근무처	소방본부(중앙본부 포함)	5	21.7%	18	78.3%	23	100%	2.869
	119안전센터	10	10.5%	85	89.5%	95	100%	
	소방서	21	14.6%	123	85.4%	144	100%	
	구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)	4	21.1%	15	78.9%	19	100%	
계급	소방사	10	11.6%	76	88.4%	86	100%	1.928
	소방교	14	16.3%	72	83.7%	86	100%	
	소방장	13	16.5%	66	83.5%	79	100%	
	소방위	1	6.3%	15	93.8%	16	100%	
	소방경 이상	2	14.3%	12	85.7%	14	100%	
입직경로	소방공채	15	12.2%	108	87.8%	123	100%	2.193
	특채	24	16.1%	125	83.9%	149	100%	
	소방간부후보생	0	0%	8	100%	8	100%	

		① 있다		② 없다		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
재직기간	5년 이하	17	15.5%	93	84.5%	110	100%	.889
	6~15년	14	12.0%	103	88.0%	117	100%	
	16년 이상	9	16.7%	45	83.3%	54	100%	
연령	30세 미만	12	19.4%	50	80.6%	62	100%	4.242
	30~34세	11	12.2%	79	87.8%	90	100%	
	35~39세	6	8.8%	62	91.2%	68	100%	
	40~44세	4	21.1%	15	78.9%	19	100%	
	45세 이상	7	17.1%	34	82.9%	41	100%	
최종학력	고등학교졸업	1	9.1%	10	90.9%	11	100%	6.934*
	전문대학졸업	13	9.9%	118	90.1%	131	100%	
	4년제 대학졸업	22	17.6%	103	82.4%	125	100%	
	대학원이상	4	33.3%	8	66.7%	12	100%	
자녀유형	미혼	16	18.4%	71	81.6%	87	100%	4.352
	기혼 무자녀	4	12.5%	28	87.5%	32	100%	
	8세 이하 자녀	9	9.0%	91	91.0%	100	100%	
	9세 이상 자녀	11	18.3%	49	81.7%	60	100%	
차별경험 정도	차별경험 없음	21	10.3%	183	89.7%	204	100%	14.667***
	차별경험 보통	11	19.3%	46	80.7%	57	100%	
	차별경험 심각	8	40.0%	12	60.0%	20	100%	
생활중심	가정 중시	9	9.8%	83	90.2%	92	100%	2.278
	모두 중시	26	16.1%	135	83.9%	161	100%	
	직업성공 중시	5	17.9%	23	82.1%	28	100%	
조직문화	여성친화적	9	6.6%	128	93.4%	137	100%	12.867***
	여성비친화적	31	21.5%	113	78.5%	144	100%	

3) 성희롱 피해의 유형

여성 소방공무원의 성희롱 피해 유형을 살펴 본 결과, 다양한 유형의 성희롱이 발생하고 있으며, 일부(심한 신체 접촉이나 성적 사진을 보여주거나 노출하는 행위)는 성폭력으로 해석될 수 있는 수준인 사례들도 있어 주목된다. 피해 유형별

로는 ‘가벼운 신체 접촉’이 55.0%로 가장 많았고, 가벼운 성적 농담이 42.5%, 회식·야유회 등에서 이성 직원을 옆에 앉히거나 술을 따르게 함 37.5%, 짙은 성적 농담, 외모에 대한 성적 비유나 폼평, 별명 사용 32.5% 등의 순으로 나타났다.

<표 IV-71> 여성 소방공무원의 성희롱 피해 유형

	빈도	비율*
가벼운 신체 접촉 (어깨 두드리기, 손 만지기 등)	22	55.0%
가벼운 성적 농담 (섹시하다는 표현 등)	17	42.5%
회식·야유회 등에서 이성 직원을 옆에 앉히거나 술을 따르게 함	15	37.5%
외모에 대한 성적 비유나 폼평, 별명 사용	13	32.5%
짙은 성적 농담 (음담패설 등)	9	22.5%
야한 잡지나 PC 화면 등으로 성적 사진을 보여주거나 노출	3	7.5%
심한 신체 접촉 (엉덩이·가슴·무릎만지기, 껴안기, 블루스 강요 등)	3	7.5%
사생활에서의 성적 경험 등에 대한 공개적 질문	2	5.0%
밖에서 만나자고 조름	1	2.5%
전체	40	100%

* 중복응답의 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

4) 성희롱 피해의 조직 효율성 및 일·가정양립에 미치는 영향

소방직 여성공무원의 성희롱 피해가 조직생활 및 일·가정양립에 미치는 영향을 가늠해 볼 목적으로 피해경험 유무에 따라서 조직 효율성 관련 요인과 일·가정양립 관련 요인을 종속변수로 삼아 살펴보았다.

본 연구의 2절과 4절에서는 경찰직 및 교정직 여성공무원의 조직만족도, 조직몰입, 이직의도, 조직의 여성인력활용 노력 정도에 대한 인식, 일·가정양립갈등 정도 등에 어떠한 파급효과를 갖는지 알아보았다. 성희롱 피해 당사자의 조직만족도를 낮추고, 조직의 문화와 관행을 여성비친화적인 것으로 인식하게 하며, 일·가정 양립 스트레스를 증가시키는 부정적 효과가 나타났으며, 성희롱 문제를 목격하거나 인지하는 것으로도 부정적 영향을 미칠 개연성이 높다는 사실을 보여 주었다. 동일한 맥락으로 여기에서는 소방직 여성공무원 성희롱 피해에 따른 영향이 어떻게 나타나는지를 살펴보았다.

<표 IV-72>를 통해서 보면, 피해당사자인 여성 소방공무원은 조직만족도가 유의하게 낮았고, 조직문화·관행을 여성비친화적으로 인식하게 만들고, 가정생활 때문에 직장업무 방해받는 스트레스의 증가, 직장일이 가정생활 방해하는 것에 따른 스트레스, 직장-가정 균형 스트레스 모두에 부정적인 파급효과를 가지는 것으로 나타났다.

성희롱을 목격하는 것 역시 직접 피해와 유사하게 조직만족, 조직문화, 조직의 소방공무원 활용에 대한 부정적 인식을 갖도록 영향을 미쳤고, 직장-가정 균형 갈등에서 오는 스트레스를 증가시키는 것으로 나타났다. 즉 성희롱 피해는 직접 피해든 간접 피해든 직장생활이나 가정생활 모두에 악영향을 미치고 있음을 보여준다.

반면, 성희롱 문제의 고충제기에 대한 공정한 처리를 목격하는 것은 피해발생에 따른 부정적 파급효과와 반대로 유의한 긍정적 효과를 갖는 것으로 나타났다. 공정한 처리를 목격한 사람의 조직몰입과 조직만족도를 유의하게 높이는 것을 보여준다. 또한 조직의 여성인력활용에 대해 긍정적 인식을 갖게 하는 효과를 가지며, 직장일로 인한 가정생활에 방해되는 것에 따르는 갈등과 스트레스를 경감시키는 경향을 보여주고 있다.

<표 IV-72> 성희롱 피해의 조직효율성 및 일·가정에 미치는 영향(소방직)

		조직몰입	조직만족	이직의도	조직문화	여성활용	FWC	WFC	WFBC
		평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균
	전체 (N=281)	73.39	67.32	26.26	55.87	41.53	33.87	51.37	51.31
성희롱 피해 경험	예 (N=40)	71.56	63.96	30.77	66.50	34.43	35.00	52.92	53.75
	아니오 (N=241)	73.70	67.88	25.53	54.11	42.69	33.68	51.11	50.91
	<i>t</i> 값	-.756	-1.289	1.483	4.691***	-2.930*	.416	.465	.636
성희롱 발생 목적	예 (N=54)	72.22	62.65	32.39	64.68	36.84	33.95	55.25	52.78
	아니오 (N=227)	73.67	68.44	24.81	53.78	42.67	33.85	50.44	50.96
	<i>t</i> 값	-.579	-2.152	2.440	4.649**	-2.342	.036	1.400	.457
조직 내 고충제기 인지	예 (N=10)	70.63	64.17	36.67	65.25	41.79	38.33	55.00	53.33
	아니오 (N=271)	73.50	67.44	25.87	55.53	41.52	33.70	51.23	51.24
	<i>t</i> 값	-.539	-.568	1.639	1.891*	.049	.775	.515	.248
공정한 고충처리 목적	예 (N=53)	75.71	71.38	27.52	53.96	45.35	33.65	50.63	52.56
	아니오 (N=226)	73.01	66.48	25.90	56.21	40.66	34.07	51.41	50.89
	<i>t</i> 값	1.078	1.810*	.515	-.915	1.860*	-.151	-.226	.417

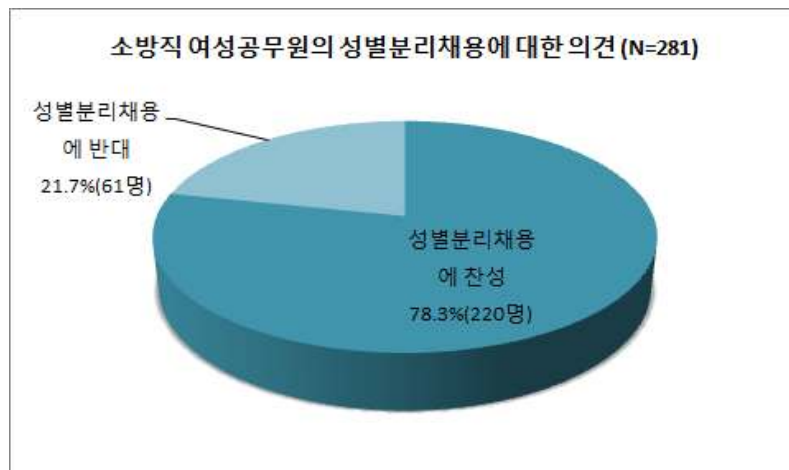
* p<.10, ** p<.05, *** p<.01, **** p<.001

마. 성별분리채용에 관한 의견

소방직은 경찰직, 교정직과 함께 성별분리채용을 유지하고 있는 대표적인 분야 중의 하나이다. 앞서의 분석과 마찬가지로 여성 소방공무원을 대상으로 성별 분리채용을 찬성 또는 반대하는지 알아보고, 어떤 이유에서 찬성과 반대하는지 그 이유를 물어 보았다. 먼저 성별분리채용에 대한 전체 응답자의 찬반 비율을 먼저 살펴보고, 이를 다시 주요 변수별로 나누어 살펴보았다. 또한 찬성하는 사람의 이유, 반대하는 사람의 이유를 각각 알아보고, 소방 조직 내 여성 소방공무원 비율의 적정성 정도에 관한 질문 결과를 살펴보았다.

1) 성별분리채용에 대한 찬반의견

여성 소방공무원을 대상으로 성별분리채용에 찬성하는지 혹은 반대하는지를 알아본 결과, [그림 IV-29]에서 보는 바와 같이 성별분리채용에 반대하는 사람은 21.7%였고, 찬성하는 사람은 78.3%였다. 참고로, 다른 분야에서 성별분리채용에 반대하는 사람의 비율은 경찰직 22.3%, 교정직 18.3%이다.



[그림 IV-29] 여성 소방공무원의 성별분리채용 찬성과 반대 비율

이러한 결과를 좀 더 구체적으로 알아보기 위해 여성 소방공무원의 주요 범주 변수를 중심으로 살펴보았다. <표 IV-73>에서 볼 수 있는 것처럼 소방간부후보

생의 성별분리채용에 반대하는 의견이 압도적으로 높았다. 그 외 인구학적 특성으로 보면, 30대 초반까지와 6~15년 재직기간, 미혼, 전문대졸과 대학원 이상인 여성 소방공무원들에서 반대 의견이 높다. 한편 차별경험을 심각하게 느낀 사람, 가정을 중시하는 사람보다 가정과 직업적 성공을 모두 중시하는 사람, 소방 조직이 여성비친화적 조직문화라고 인식하는 사람에게서도 성별분리채용에 반대하는 의견이 유의하게 높은 경향이 나타났다.

<표 IV-73> 여성 소방공무원의 성별분리채용에 대한 의견, 주요 변수별 비교

		① 찬성		② 반대		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	220	78.3%	61	21.7%	281	100%	
근무처	소방본부(중앙본부 포함)	19	82.6%	4	17.4%	23	100%	.672
	119안전센터	72	75.8%	23	24.2%	95	100%	
	소방서	114	79.2%	30	20.8%	144	100%	
	구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)	15	78.9%	4	21.1%	19	100%	
계급	소방사	65	75.6%	21	24.4%	86	100%	2.706
	소방교	68	79.1%	18	20.9%	86	100%	
	소방장	61	77.2%	18	22.8%	79	100%	
	소방위	15	93.8%	1	6.3%	16	100%	
	소방경 이상	11	78.6%	3	21.4%	14	100%	
입직경로	소방공채	98	79.7%	25	20.3%	123	100%	1.325
	특채	116	77.9%	33	22.1%	149	100%	
	소방간부후보생	5	62.5%	3	37.5%	8	100%	
재직기간	5년 이하	87	79.1%	23	20.9%	110	100%	2.616
	6~15년	87	74.4%	30	25.6%	117	100%	
	16년 이상	46	85.2%	8	14.8%	54	100%	
연령	30세 미만	47	75.8%	15	24.2%	62	100%	1.804
	30~34세	68	75.6%	22	24.4%	90	100%	
	35~39세	55	80.9%	13	19.1%	68	100%	
	40~44세	16	84.2%	3	15.8%	19	100%	
	45세 이상	34	82.9%	7	17.1%	41	100%	

		① 찬성		② 반대		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
최종학력	고등학교졸업	9	81.8%	2	18.2%	11	100%	2.866
	전문대학졸업	98	74.8%	33	25.2%	131	100%	
	4년제 대학졸업	104	83.2%	21	16.8%	125	100%	
	대학원이상	9	75.0%	3	25.0%	12	100%	
자녀유형	미혼	65	74.7%	22	25.3%	87	100%	1.254
	기혼 무자녀	26	81.3%	6	18.8%	32	100%	
	8세 이하 자녀	79	79.0%	21	21.0%	100	100%	
	9세 이상 자녀	49	81.7%	11	18.3%	60	100%	
차별경험 정도	차별경험 없음	170	83.3%	34	16.7%	204	100%	11.521**
	차별경험 보통	38	66.7%	19	33.3%	57	100%	
	차별경험 심각	12	60.0%	8	40.0%	20	100%	
성희롱 피해	있다	32	80.0%	8	20.0%	40	100%	.080
	없다	188	78.0%	53	22.0%	241	100%	
생활중심	가정 중시	78	84.8%	14	15.2%	92	100%	3.391
	모두 중시	121	75.2%	40	24.8%	161	100%	
	직업성공 중시	21	75.0%	7	25.0%	28	100%	
조직문화	여성친화적	113	82.5%	24	17.5%	137	100%	2.761*
	여성비친화적	107	74.3%	37	25.7%	144	100%	

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 성별분리채용에 대한 찬성의 이유

이에 따라 성별분리채용에 대해 찬성하는 사람에게 찬성하는 이유를 알아보았다. <표 IV-74>를 통해서 보면, 성별분리채용에 대해 찬성하는 사람들은 ‘체력 한계 등으로 여성이 감당하기 어려운 소방 업무가 많으므로’라고 응답한 사람의 비율이 78.2%로 가장 많았다. 경찰직 59.5%, 교정직 26.1% 등 다른 분야 성별분리채용 찬성율과 비교해 볼 때 소방여성공무원의 찬성률이 매우 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 소방직 성별분리채용을 유지하는 주요 이유를 여성공무원들이 상당한 정도로 받아들이고 있다는 것으로 해석할 수 있다. 여기서 다음과 같은 문제가 야기됨을 고려해 볼 수 있다. 체력의 한계로 인해 소방업무가 얼마

나 제한적일 수 있는지에 대한 명확한 근거를 찾기가 쉽지 않다는 점이다. 나아가 여성은 모두 체력적 한계를 가지고 있다고 규정할 만한 근거도 불확실하지 않은가 하는 점이다.

<표 IV-74> 여성 소방공무원의 성별분리채용 찬성 이유

	빈도	비율
체력한계 등으로 여성이 감당하기 어려운 소방 업무가 많으므로	172	78.2%
현재의 남성 중심적인 소방 조직의 특성이 바뀌기 힘들므로	18	8.2%
남녀 통합채용으로 여성공무원의 수가 늘어나면, 소방업무의 효율성이 떨어지므로	15	6.8%
출산, 양육, 가사일 등을 위해 여성은 보호가 필요하므로	9	4.1%
여성 소방공무원을 수용하는데 필요한 화장실, 탈의실, 숙직실 등 편의시설이 미흡하므로	7	3.2%
현재에도 여성 소방공무원의 수가 충분하므로	5	2.3%
현행 소방 업무분장이나 업무체계가 혼란스러울 것이므로	4	1.8%
여성에게 더 잘 할 수 있는 업무가 있으므로	2	0.9%
전체	220	100%

그 외 ‘현재의 남성 중심적인 소방 조직의 특성이 바뀌기 힘들므로’ 8.2%, ‘남녀 통합채용으로 여성공무원의 수가 늘어나면, 소방업무의 효율성이 떨어지므로’ 6.8%, ‘출산, 양육, 가사일 등을 위해 여성은 보호가 필요하므로’ 4.1% 등의 순으로 성별분리채용 제도가 유지되어야 한다는 이유를 꼽고 있었다. 소방업무의 효율성 저하나 소방업무 분장 및 업무체계의 혼란 등의 이유가 성별분리채용의 근거로 활용된다는 점을 언급하지 않을 수 없다. 이는 전통적인 성역할 분업적 태도나 여성에 대한 그릇된 고정관념들과 크게 다르지 않기 때문이다. 특히 남성 중심적인 조직의 특성이 바뀌기 힘들다는 현실적 이유로 성별분리채용을 찬성한 소방여성공무원들의 비율이 적지 않은데, 이는 성별분리채용을 공고히 하는 결과로 작용할 수 있어 우려된다. 여성보호가 성별분리채용의 이유로 제기되는 것 또한 성별분업체계를 불가피한 것으로 받아들이는 경향으로 볼 수 있어 소방 조직의 변화가능성을 낮추는 데 일조할 수 있다.

3) 성별분리채용에 대한 반대의 이유

성별분리채용에 대해 반대하는 여성 소방공무원 응답자 가운데서 그 이유로 가장 많이 꼽고 있는 것은 ‘소방업무 중 여성이라고 수행하지 못할 업무가 없으므로’라는 응답으로 34.4%를 차지했다. 다음으로, ‘소방업무 중 예방교육, 안전지도 등 여성에게 적합한 분야가 많으므로’ 31.1%, ‘성별분리채용 자체가 성차별적이므로’ 23.0%, ‘업무 배치는 통합적으로 이루어지면서 채용만 분리하고 있으므로’ 라는 응답이 21.3%의 순으로 나타났다.

<표 IV-75> 여성 소방공무원의 성별분리채용 반대 이유

	빈도	비율
소방업무 중 여성이라고 수행하지 못할 업무가 없으므로	21	34.4%
소방업무 중 여성에게 적합한 분야가 많으므로(예방교육, 안전지도 등)	19	31.1%
성별 분리채용 자체가 성차별적이므로	14	23.0%
업무 배치는 통합적으로 이루어지면서 채용만 분리하고 있으므로	13	21.3%
외국에 비해 여성소방관의 수가 많이 부족하므로	1	1.6%
전체	61	100%

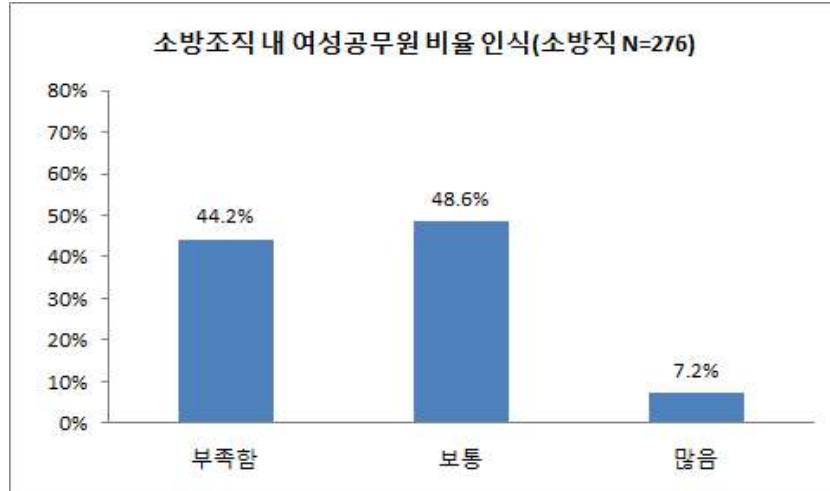
소방직 공무원 성별분리채용에 대한 반대의 이유들 가운데 ‘소방업무 중 여성이라고 수행하지 못할 업무가 없으므로’라든가 ‘성별분리채용 자체가 성차별적이므로’라는 이유는 기존의 성역할 고정관념과 성별분업적인 구조에 대해 비판적인 입장을 나타내고 있는 반면, ‘소방업무 중 여성에게 적합한 분야가 많으므로’라는 이유는 전통적인 성역할 고정관념과 성별분업체계에 대한 순응적인 입장을 취하는 것이라 볼 수 있기 때문에 구성원들의 성별분리채용 반대 또는 찬성의 의견이 단편적으로 해석되는 것은 삼가야 할 부분이다. 다만 성별분리채용에 대해 여성 공무원 스스로가 불리한 입장을 취하는 데는 자연발생적인 태도에 의해서라기보다는 조직 내의 규범적 압력에 상당한 영향을 받았을 가능성이 있다. 남성이 다수를 차지하거나 우월한 지위를 갖는 조직이나 문화권에서의 여성의 적응 전략은 성차별적 규범에 저항하거나 순응하는 전략일 것이다. Jost와 Banaji(1994)의 체제정당화 가설에 따르면, 일반적으로 여성은 남성중심적인 체제에 저항하였을 때

감수하여야 하는 적대적 반응보다는 성차별적인 태도를 수용하고, 여성에게 주어진 성역할에 충실함으로써 얻게 되는 보호를 선택할 가능성이 높다는 것이다. 즉 남성중심적인 조직문화에 길들여지거나 순응하는 방식의 입장을 채택하는 경향을 보인다. 이러한 주장에 비추어 보면, 여성공무원들이 성별분리채용제도에 대한 찬성과 반대 이유로 ‘체력의 한계’, ‘여성에게 적합한 직무’ 그리고 ‘여성의 증가로 인한 업무 효율성 저하’ 등과 같이 성역할 고정관념적이거나 성별분업적 체제를 유지·강화하는 이유들을 꼽고 있는 것은 조직 내에서 지금까지의 남성중심적인 조직문화와 규범의 영향이 작용한 결과로 해석될 수 있는 것이다. 따라서 성별분리채용제도가 폐지되기 위해서는 성평등한 조직문화와 관행을 만들어 가는 방향으로의 개선 노력도 함께 이루어져야 할 것임을 시사해 준다.

4) 조직 내 여성공무원 적정 비율에 대한 인식

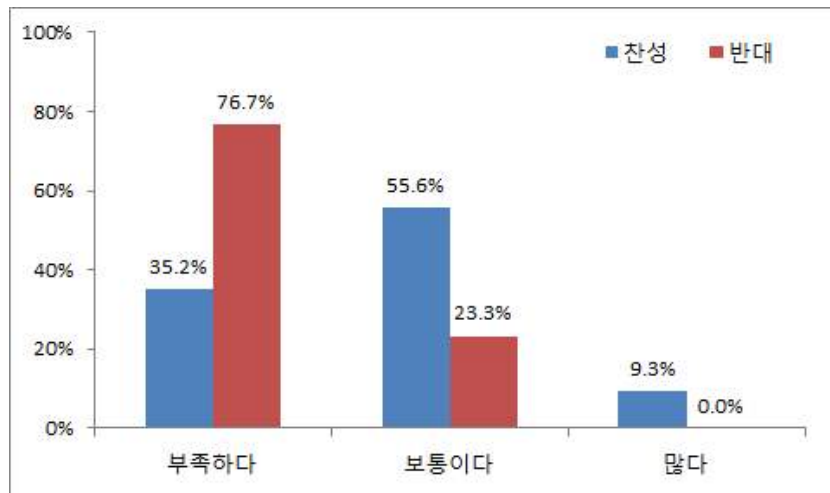
성별분리채용에 찬성과 반대 의견과 함께 본 조직 내 여성 소방공무원의 비율이 적정수준이라고 생각하는지를 알아보았다. 그리고 성별분리채용에 대해 찬성과 반대의견을 가진 사람들이 조직 내 여성비율에 대해서 인식의 차이가 어떻게 대비되는지도 함께 살펴보았다.

[그림 IV-30]의 결과를 보면, 조직 내 여성공무원이 적정한 비율인가에 대해 ‘부족하다’는 응답이 ‘많다’는 응답보다 6배가량이나 높은 것으로 나타났다. 소방조직 내 여성공무원의 부족에 대한 공감대가 형성되어 있으며, 이에 대한 문제를 크게 인식하고 있다는 것으로 해석된다.



[그림 IV-30] 현재 조직 내 여성 소방공무원 비율에 대한 인식

이에 따라 성별분리채용에 반대하는 사람과 찬성하는 사람의 여성공무원에 대한 비율인식에서 어떤 차이를 보이는지 더 구체적으로 살펴보기로 하였다. 그 결과는 [그림 IV-31]과 같다.



[그림 IV-31] 성별분리채용 찬반 의견에 따른 조직 내 여성 소방공무원 비율에 대한 인식

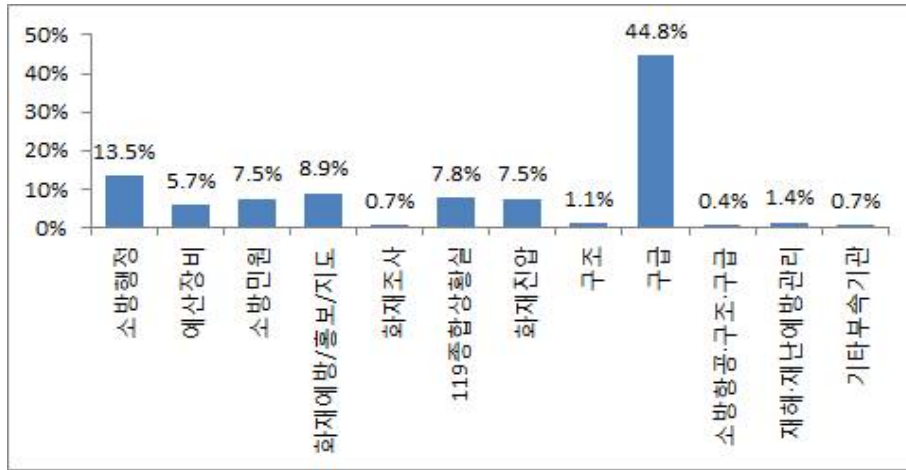
성별분리채용에 반대하는 의견을 가진 사람은 여성공무원의 비율이 부족하다는 의견이 76.7%로 나타났고, 찬성하는 사람 역시 '부족하다'라는 의견이 35.2%를 나타냈다. 성별분리채용에 반대하는 사람이 여성공무원의 비율이 '많다'라고 응답을 한 경우는 0%였고, 찬성하는 사람이 '많다'고 응답한 경우는 9.3%였다. 이러한 결과에서 주목되는 것은 성별분리채용에 대해 찬성 의견을 가진 여성 소방공무원이 모순적인 응답 양상을 보인다는 점이다. 이와 같은 모순적인 응답 양상에도 불구하고, 이 결과는 성별분리채용제도에 대한 찬반의견과 상관없이 여성 소방공무원들 사이에 소방 조직 내 여성 인력의 부족에 대한 공감대가 어느 정도 형성되어 있다는 것을 의미한다. 다만 성별분리채용제도에 반대하는 입장을 가진 여성 소방공무원들은 여성인력 부족에 보다 분명한 입장을 취하고 있는 반면에 성별분리채용제도에 찬성하는 입장을 가진 여성 소방공무원들은 여성 인력부족에 대해 공감하면서도 성별분리채용제도의 틀 속에서 인력부족 문제에 대해서 모호한 입장을 취하거나 간접적인 방식으로 이를 나타내게 된 결과로 볼 수 있다.

바. 부서배치 및 직무에 관한 사항

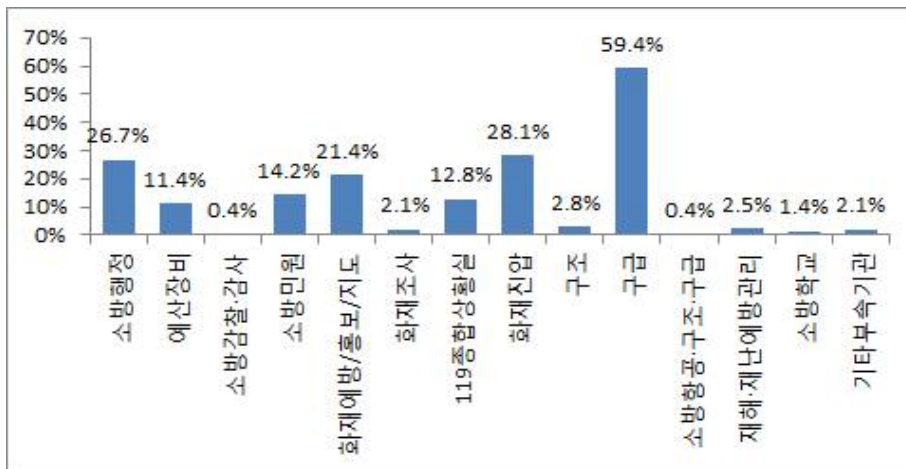
성별분리채용이 이루어지는 소방 조직에서 여성의 부서 배치와 직무가 어떠한 양상으로 나타나고 있으며, 체력이 요구되는 대표적 분야가 무엇이며, 이러한 분야에 여성이 진출하는 것에 대해 조직 구성원인 여성의 관점에서 어떻게 인식하고 있는지 등을 다룬다.

1) 여성 소방공무원의 부서 배치의 특성 및 현황

경찰직과 교정직의 경우, 여성공무원의 부서별 배치 현황에 관한 내부 자료를 확보할 수 있었으나, 소방직의 경우 이러한 현황자료를 입수할 수가 없었다. 따라서 여기에서는 이 조사에 참여한 응답자의 현재 소속부서와 최근 5년간의 소속부서 응답자료 분석결과만을 제시하기로 한다. [그림 IV-32]에서 여성 소방공무원 응답자 281명의 현재 소속부서를 보면 구급, 소방행정, 화재예방·홍보·지도/119종합상황실, 소방민원/화재진압, 예산장비 등의 순으로 나타났다. [그림 IV-33]에서 응답자들의 최근 5년 간 소속부서를 보면 구급, 화재진압, 소방행정, 화재예방·홍보·지도, 119종합상황실, 예산장비 등의 순으로 높은 분포를 보여 그간 변화를 들여다 볼 수 있다.



[그림 IV-32] 여성 소방공무원 응답자 281명의 현재 소속부서



[그림 IV-33] 여성 소방공무원 응답자 281명의 최근 5년 간 소속부서

2) 체력이 요구되는 분야

여성의 체력의 한계 요인은 성별분리채용제도 유지의 주요 논리 중에 하나라고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 여성 소방공무원을 통해서 소방직의 여러 부서 중 체력이 요구되는 대표적인 분야가 어떤 분야이며, 이러한 분야에서 여성이 진출하는 것에 대해서 어떤 의견을 가지고 있는지 알아보았다.

이를 위해 본 조사의 설문에서는 체력이 요구되는 대표적인 분야를 순위별로 세 가지 분야를 꼽도록 하였다. 그 결과, <표 IV-76>에서 볼 수 있는 것처럼 구조, 화재진압, 구급, 특수구조단 등의 순으로 체력이 많이 필요한 분야로 꼽은 것을 볼 수 있다. 이번 조사 대상자인 여성 소방공무원의 현 소속부서가 구급에 44.8%, 화재진압에 7.5%이므로 여성 소방공무원의 부서배치가 전적으로 체력을 기준으로 하는 것은 아님을 추정해 볼 수 있다. 다만 '구조' 분야에 여성 소방공무원이 적은 것은 위급하고 위험한 업무라는 특수성이 어느 정도 반영된 결과이기도 하지만, 구조 분야의 인력충원 방식이 일반 공채가 아니라 유관 업무를 수행한 경험이 있는 인력으로 특채가 이루어진 결과가 작용한 것으로 보인다.

<표 IV-76> 여성 소방공무원이 꼽은 강한 체력이 요구되는 분야 순위

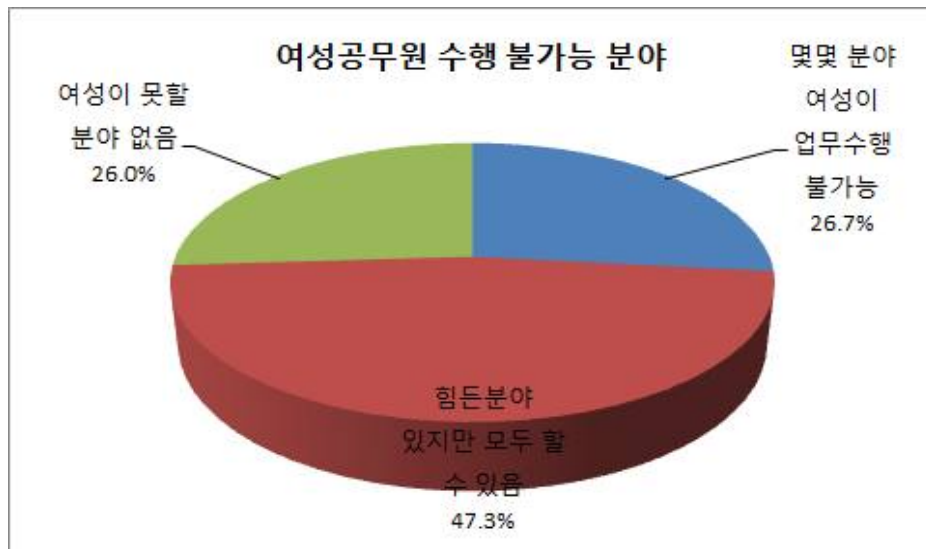
	1순위		2순위		3순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율*
구조	89	31.7%	117	41.8%	43	15.5%	249	88.6%
화재진압	99	35.2%	70	25.0%	73	26.3%	242	86.1%
구급	17	6.0%	36	12.9%	97	34.9%	150	53.4%
특수구조단	64	22.8%	30	10.7%	36	12.9%	130	46.3%
소방항공·구조·구급	3	1.1%	12	4.3%	16	5.8%	31	11.0%
소방정대	2	0.7%	3	1.1%	2	0.7%	7	2.5%
소방행정	4	1.4%	1	0.4%	2	0.7%	7	2.5%
화재조사	0	0%	3	1.1%	3	1.1%	6	2.1%
119종합상황실	1	0.4%	2	0.7%	2	0.7%	5	1.8%
예산장비	2	0.7%	2	0.7%	0	0%	4	1.4%
소방민원	0	0%	2	0.7%	1	0.4%	3	1.1%
재해·재난예방관리	0	0%	0	0%	2	0.7%	2	0.7%
소방감찰·감사	0	0%	1	0.4%	0	0%	1	0.4%
화재예방/홍보/지도	0	0%	0	0%	1	0.4%	1	0.4%
소방학교	0	0%	1	0.4%	0	0%	1	0.4%
전체	281	100%	280	100%	278	100%	281	100%

* 중복응답의 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

3) 체력 한계와 부서배치에 관한 의견

여성 소방공무원이 체력의 한계 등으로 업무수행이 불가능한 분야가 있다고 생각하는지 대하여, '1. 수행이 불가능한 분야가 있다', '2. 힘든 분야가 있지만 업무수행을 할 수 있다', '3. 여성이 수행할 수 없는 분야는 없다'의 3가지 선택지 중 하나를 선택하도록 하였고, 1과 2 선택지의 경우 각각 그 분야를 쓰도록 하였다. 우선 세 가지 선택지에 대한 전체 응답자의 결과는 [그림 IV-34]에서 보는 바와 같다.

즉, 여성 소방공무원이 업무수행이 불가능한 분야가 있다고 응답한 비율은 26.7%였으며, 여성 소방공무원이 못할 분야는 없다는 응답이 26.0%, 힘든 분야 있지만 모두 할 수 있다는 응답이 47.3%였다. 여성 소방공무원의 73.3%는 업무수행이 불가능한 분야는 없다는 의견을 보인 것이다.



[그림 IV-34] 여성 소방공무원의 업무수행분야에 대한 태도

<표 IV-77> 여성 소방공무원의 업무수행에 대한 태도

	빈도	비율
몇몇 분야는 여성의 업무수행이 불가능	75	26.7%
여성에게 힘든 분야 있지만 모두 할 수 있는 분야	133	47.3%
여성이 못할 업무 분야 없음	73	26.0%
모름/ 무응답	281	100%

여성 소방공무원의 업무수행이 불가능하다고 응답한 사람이 꼽은 분야는 75명 중 특수구조단 26명(34.7%), 구조 24명(32.0%), 화재진압 18명(24.0%) 등의 순인 것으로 나타났다.

<표 IV-78> 여성 소방공무원이 업무수행이 불가능하다고 응답한 부서

		빈도	비율*
불가능분야	예산장비	2	2.7%
	화재조사	1	1.3%
	화재진압	18	24.0%
	구조	24	32.0%
	소방항공·구조·구급	5	6.7%
	소방정대	2	2.7%
	특수구조단	26	34.7%
	전체	75	100%

* 중복응답의 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

여성 소방공무원의 업무수행이 힘들지만 할 수 있는 분야로 꼽은 분야는 구조와 화재진압이었으며 응답자는 각각 7명과 5명이다.

<표 IV-79> 여성 소방공무원 업무수행이 힘들지만 수행가능한 부서

		빈도	비율*
힘든분야	화재진압	5	45.5%
	구조	7	63.6%
	구급	1	9.1%
	소방정대	1	9.1%
	특수구조단	1	9.1%
	전체	11	100%

* 중복응답의 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

여성 소방공무원 내에서 여성이 수행하기 힘든 직무와 불가능한 직무가 중첩되어 있는 것을 알 수 있고, 이러한 차이는 개인적 특성이나 선호의 차이에 비롯되었을 가능성을 엿보게 해 준다.

4) 승진에 유리한 부서 순위

여성 소방공무원이 어떠한 부서를 승진이 유리한 부서로 보고 있는지를 알아보기 위해 우선순위에 따라 3개의 부서를 선택하게 하였다. 이와 더불어 승진에 유리한 부서로 배치를 희망하는지 여부를 알아보았으며, 희망하지 않는다면 어떤 이유로 희망하지 않는지를 살펴보았다.

(가) 승진이 유리한 부서

승진이 유리한 부서로 1순위로 꼽은 부서는 소방행정이었고, 3개의 순위자료를 종합하여 나타난 비율은 93.9%로 압도적으로 높았다. 다음으로, 소방감찰·감사 69.6%, 예산장비 51.8%, 소방학교 27.9%, 화재예방·홍보·지도 15.4%, 소방민원 11.1%, 119종합상황실/특수구조단 6.1%, 구급 5.7% 등의 순이었다.

<표 IV-80> 여성 소방공무원이 꼽은 승진이 유리한 분야 순위

	1순위		2순위		3순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율*
소방행정	207	73.9%	41	14.7%	15	5.4%	263	93.9%
소방감찰·감사	38	13.6%	86	30.9%	71	25.6%	195	69.6%
예산장비	5	1.8%	73	26.3%	67	24.2%	145	51.8%
소방학교	20	7.1%	27	9.7%	31	11.2%	78	27.9%
화재예방/홍보/지도	0	0%	15	5.4%	28	10.1%	43	15.4%
소방민원	0	0%	6	2.2%	25	9.0%	31	11.1%
119종합상황실	2	0.7%	5	1.8%	10	3.6%	17	6.1%
특수구조단	2	0.7%	6	2.2%	9	3.2%	17	6.1%
구급	4	1.4%	4	1.4%	8	2.9%	16	5.7%
구조	2	0.7%	6	2.2%	0	0%	8	2.9%
화재조사	0	0%	3	1.1%	3	1.1%	6	2.1%
소방항공·구조·구급	0	0%	2	0.7%	2	0.7%	4	1.4%
기타부속기관	0	0%	3	1.1%	1	0.4%	4	1.4%
화재진압	0	0%	0	0%	4	1.4%	4	1.4%
재해·재난예방관리	0	0%	1	0.4%	3	1.1%	4	1.4%
소방정대	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
전체	280	100%	278	100%	277	100%	280	100%

* 중복응답의 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

(나) 승진에 유리한 부서 희망 여부

그렇다면 여성 소방공무원이 승진에 유리한 부서를 희망하는지 여부를 알아보았다. <표 IV-81>에서 볼 수 있는 것처럼 전체 여성 소방공무원 응답자의 51.2%는 승진이 유리한 분야를 희망하지 않는 것으로 나타났다. 높은 계급일수록, 높은 학력일수록, 높은 연령대일수록 승진이 유리한 부서를 희망하는 비율이 더 높음을 알 수 있다. 이렇게 응답한 사람들은 자신들의 지위나 신분이 승진에 유리한 조건이라고 은연중에 여기고 있기 때문인 것으로 간주할 수 있다. 예외로, 조직문화가 여성비친화적이라고 응답한 사람의 경우 승진이 유리한 부서를 희망하는 비율이 다소 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-81> 여성 소방공무원의 승진유리부서 배치희망 여부

		① 희망함		② 희망안함		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	137	48.8%	144	51.2%	281	100%	
근무처	소방본부(중앙본부 포함)	12	52.2%	11	47.8%	23	100%	1.095
	119안전센터	40	42.1%	55	57.9%	95	100%	
	소방서	78	54.2%	66	45.8%	144	100%	
	구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)	7	36.8%	12	63.2%	19	100%	
계급	소방사	36	41.9%	50	58.1%	86	100%	2.160
	소방교	35	40.7%	51	59.3%	86	100%	
	소방장	48	60.8%	31	39.2%	79	100%	
	소방위	9	56.3%	7	43.8%	16	100%	
	소방경 이상	9	64.3%	5	35.7%	14	100%	
입직경로	소방공채	59	48.0%	64	52.0%	123	100%	1.022
	특채	75	50.3%	74	49.7%	149	100%	
	소방간부후보생	3	37.5%	5	62.5%	8	100%	
재직기간	5년 이하	46	41.8%	64	58.2%	110	100%	2.274
	6-15년	59	50.4%	58	49.6%	117	100%	
	16년 이상	32	59.3%	22	40.7%	54	100%	
연령	30세 미만	29	46.8%	33	53.2%	62	100%	5.393
	30~34세	36	40.0%	54	60.0%	90	100%	
	35~39세	37	54.4%	31	45.6%	68	100%	
	40~44세	10	52.6%	9	47.4%	19	100%	
	45세 이상	25	61.0%	16	39.0%	41	100%	
최종학력	고등학교졸업	5	45.5%	6	54.5%	11	100%	3.688
	전문대학졸업	59	45.0%	72	55.0%	131	100%	
	4년제 대학졸업	62	49.6%	63	50.4%	125	100%	
	대학원이상	10	83.3%	2	16.7%	12	100%	
자녀유형	미혼	37	42.5%	50	57.5%	87	100%	4.209
	기혼 무자녀	15	46.9%	17	53.1%	32	100%	
	8세 이하 자녀	50	50.0%	50	50.0%	100	100%	
	9세 이상 자녀	35	58.3%	25	41.7%	60	100%	

		① 희망함		② 희망안함		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
차별경험 정도	차별경험 없음	94	46.1%	110	53.9%	204	100%	1.023
	차별경험 보통	33	57.9%	24	42.1%	57	100%	
	차별경험 심각	10	50.0%	10	50.0%	20	100%	
성희롱 피해	있다	18	45.0%	22	55.0%	40	100%	.046
	없다	119	49.4%	122	50.6%	241	100%	
생활중심	가정 중시	39	42.4%	53	57.6%	92	100%	1.137
	모두 중시	80	49.7%	81	50.3%	161	100%	
	직업성공 중시	18	64.3%	10	35.7%	28	100%	
조직문화	여성친화적	59	43.1%	78	56.9%	137	100%	7.194*
	여성비친화적	78	54.2%	66	45.8%	144	100%	

(다) 승진에 유리한 부서를 희망하지 않는 이유

승진에 유리한 부서를 희망하지 않는 이유에 대해서 좀 구체적으로 알아 본 결과, ‘현재업무에 만족해서/적성에 잘 맞아서’라는 응답이 가장 많았고 ‘적성에 맞는 부서에 배치 받아야 한다고 생각해서’, ‘승진 욕심이 없어서’, ‘승진만이 중요하지 않아서’, ‘업무가 과중해서’, ‘승진은 부서가 아니라 개인의 능력에 의해 결정되어서’라는 응답 순이었다. 이번 문항은 자녀유형과 연관 지어 세부분석이 가능한데, 특히 미혼에서 ‘승진만이 중요하지 않다’거나 기혼무자녀에서 ‘개인적인 시간이 부족해서’와 같은 응답은 상대적으로 높은 비율을 보이고 있어 주목된다. 8세 이하 미취학 자녀를 둔 사람은 ‘가정생활과 병행하기 어려워서’라는 응답이 있어 일·가정 양립의 현실적인 어려움을 나타내주고 있다.

<표 IV-82> 승진이 유리한 부서를 희망하지 않는 이유(소방직)

	전체		미혼	기혼 무자녀	8세 이하 자녀	9세 이상 자녀
	사례수	비율	비율	비율	비율	비율
업무 능력이 부족해서	5	3.9%	4.3%	0%	7.3%	0%
업무가 과중해서	11	8.7%	6.4%	6.3%	9.8%	13.0%
개인적인 시간이 부족해서	2	1.6%	2.1%	6.3%	0%	0%
격무부서라서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
근무지가 주거지와 거리가 멀어서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
안정적인 환경이 좋아서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
정신적인 부담감이 클 것 같아서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
여성의 체력으로는 힘들 것 같아서	3	2.4%	0%	0%	4.9%	4.3%
유리한 부서로 이동해도 결국 남성들에게 뒤처져서	1	0.8%	2.1%	0%	0%	0%
가정생활(육아, 집안일 등)과 병행하기 어려워서	5	3.9%	0%	0%	12.2%	0%
승진만이 중요하지는 않아서	12	9.4%	17.0%	6.3%	4.9%	4.3%
승진은 부서가 아니라 개인의 능력에 의해 결정되어서	9	7.1%	8.5%	18.8%	0%	8.7%
승진은 부서가 아니라 인맥으로 결정되는 것 같아서	1	0.8%	0%	0%	2.4%	0%
특채 입직으로 선택의 여지가 없고 가능성이 희박해서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
성별이 다른 상급자와의 상호작용이 부담스럽고 불편해서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
여자라서 승진에 유리한 부서에 배치해준다 라는 소리를 듣기 싫어서	1	0.8%	0%	0%	2.4%	0%
현재업무에 만족해서/적성에 잘 맞아서	28	22.0%	23.4%	37.5%	26.8%	0%
원하는 다른 부서가 있어서	4	3.1%	4.3%	0%	2.4%	4.3%
적성에 맞는 부서에 배치 받아야 한다고 생각해서	18	14.2%	14.9%	12.5%	9.8%	21.7%
모든 업무를 두루 경험 해보고 싶어서	7	5.5%	4.3%	12.5%	4.9%	4.3%
나이에 적합한 부서가 아닌 것 같아서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
근무경험이 없어서	1	0.8%	0%	0%	2.4%	0%
승진 욕심이 없어서	14	11.0%	14.9%	0%	12.2%	8.7%
정년이 얼마 남지 않아서	1	0.8%	0%	0%	0%	4.3%
전체	127	100%	100%	100%	100%	100%

5) 배치 희망 부서

여성 소방공무원이 배치를 희망하는 부서가 주로 어떤 부서인지 그리고 배치를 희망하는 이유를 알아보았다. 먼저 배치 희망 부서를 알아 본 결과, <표 IV-83>에서 볼 수 있는 것처럼 소방행정 30.7%, 구급 14.4%, 화재예방·홍보·지도 12.1%, 예산장비/소방장비 10.1%, 119종합상황실 6.6%, 화재조사 5.8%의 순으로 희망하는 것으로 나타났다. 대체로 배치 희망 부서도 승진이 유리하다고 응답한 부서와 상당부분 겹쳐지는 양상임을 알 수 있다.

<표 IV-83> 여성 소방공무원의 배치 희망 부서

	빈도	비율*
소방행정	79	30.7%
구급	37	14.4%
화재예방·홍보·지도	31	12.1%
예산장비	26	10.1%
소방학교	26	10.1%
119종합상황실	17	6.6%
화재조사	15	5.8%
소방민원	14	5.4%
화재진압	12	4.7%
기타부속기관	7	2.7%
소방감찰·감사	5	1.9%
구조	2	0.8%
소방항공·구조·구급	2	0.8%
특수구조단	1	0.4%
재해·재난예방관리	1	0.4%
전체	257	100%

* 중복응답의 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

배치를 희망하는 부서에 대한 선호가 어떤 이유 때문인지 그 이유를 기타를 포함한 8개의 선택지에서 우선순위에 따라 두 가지를 고르도록 하였다. 1순위 응답과 2순위 응답 그리고 이를 종합한 순위를 나타낸 것이 <표 IV-84>이다.

<표 IV-84> 배치 희망부서를 꼽은 이유(소방직)

	1순위		2순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율*
소방관으로서 비중 있는 업무라서	40	15.6%	23	9.5%	63	24.5%
다양한 업무를 경험해 보기 위해서	97	37.7%	47	19.5%	144	56.0%
적성에 맞을 것 같아서	64	24.9%	66	27.4%	130	50.6%
가정생활과 조화를 이룰 수 있어서	21	8.2%	29	12.0%	50	19.5%
향후 승진이나 경력관리를 위해서	10	3.9%	22	9.1%	32	12.5%
야간근무를 하지 않기 위해서	12	4.7%	17	7.1%	29	11.3%
잡은 출동이나 불규칙한 업무가 적어서	7	2.7%	31	12.9%	38	14.8%
교대근무라서	0	0%	1	0.4%	1	0.4%
수당이 높아서	1	0.4%	0	0%	1	0.4%
시간활용하기 좋을 것 같아서	0	0%	2	0.8%	2	0.8%
전공분야라서	2	0.8%	2	0.8%	4	1.6%
연가 활용이 용이해서	1	0.4%	0	0%	1	0.4%
내근직이라서	2	0.8%	0	0%	2	0.8%
선택한 부서에 대해 알고 있는 것이 많아서	0	0%	1	0.4%	1	0.4%
전체	257	100%	241	100%	257	100%

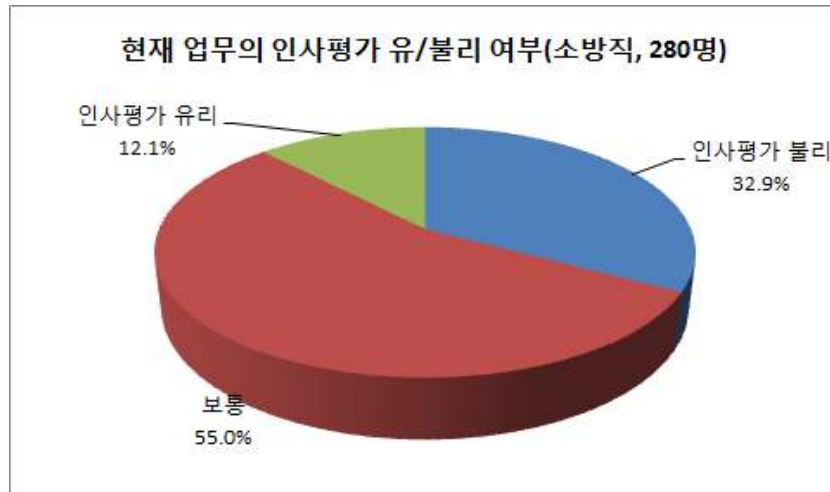
* 중복응답의 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

위 결과를 보면, 1순위 응답은 ‘다양한 업무를 경험해 보기 위해서’이고 2순위 응답은 ‘적성에 맞을 것 같아서’이다. 순위종합을 보면, ‘다양한 업무를 경험해 보기 위해서’, ‘적성에 맞을 것 같아서’, ‘소방관으로서 비중 있는 업무라서’, ‘가정생활과 조화를 이룰 수 있어서’, ‘잡은 출동이나 불규칙한 업무가 적어서’, ‘향후 승진이나 경력 관리를 위해서’라는 응답 순으로 나타났다. 이러한 결과는 여성 소방공무원의 희망하는 부서배치는 다양한 업무 경험을 통한 역량강화, 적성에 맞는 직무, 중요한 직무 수행과 경력관리 등이 주요 동기로 작용하고 있음을 시사해 준다.

6) 현재 수행 업무와 인사평가 유/불리

앞에서 살펴 본 바와 같이 여성 소방공무원들은 현재 하고 있는 업무와 다른 다양한 업무를 해 보고 싶고, 적성에 맞는 일 그리고 중요한 임무 그리고 경력관

리에 도움이 되는 부서에서 일해 보고 싶다는 희망을 갖고 있음을 알 수 있다. 그렇다면 여성 소방공무원은 현재의 업무를 어떻게 보고 있는지를 구체적으로 알아 볼 필요가 있다. 여기에서는 먼저 자신의 업무가 인사평가에서 유리한 평가를 받을 수 있는 업무인지 불리하게 평가를 받을 수 있는 업무라고 생각하는지를 알아보았다. 이를 5점 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)로 알아보았다. ①+②는 인사평가에 불리하다는 의미로, ③은 보통이다, ④+⑤는 인사평가에 유리하다는 의미의 범주로 묶어서 살펴보았다.



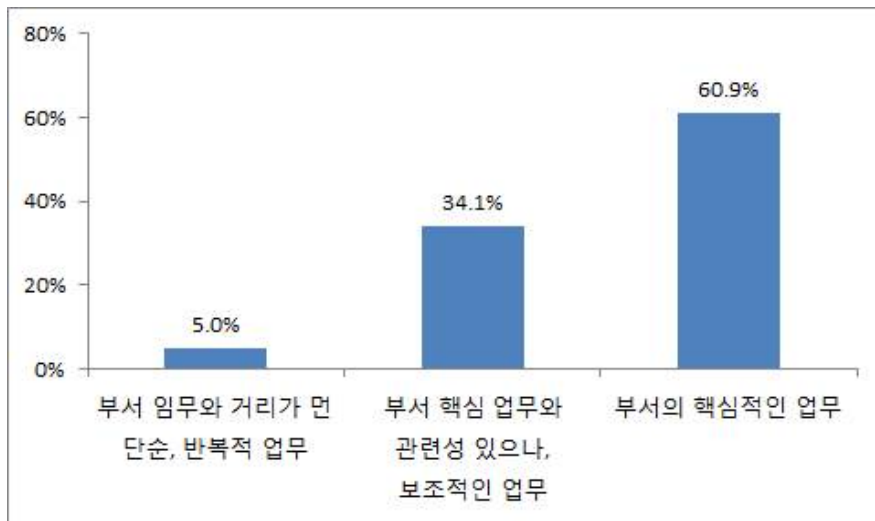
[그림 IV-35] 현재 업무의 인사평가 시, 유/불리에 대한 인식(소방직)

그 결과, [그림 IV-35]에서 보는 바와 같이 여성 소방공무원들의 32.9%가 자신의 현재 업무가 인사평가에서 불리하다는 응답을 보였다. 반면에 유리하다는 응답은 12.1%에 불과하였다. 이는 많은 여성 소방공무원들이 현재 수행하고 있는 업무가 유리하지 않다는 인식을 갖고 있다는 점을 보여 준다.

7) 소속부서와 현재 담당 업무의 성격

그렇다면 현재 여성 소방공무원이 담당하고 있는 업무 또는 직무가 어떤 성격의 일이라고 보고 있을까? 이를 알아보기 위해 여성 소방공무원에게 현재 담당하고 있는 업무가 ‘부서 주 임무와 거리가 먼 단순, 반복적 업무’, ‘부서 주 임무

와 관련성 있으나, 보조적인 업무’, ‘부서의 핵심적인 업무’라는 3가지 선택지에 응답하도록 하였다. 그 결과, [그림 IV-36]에서 볼 수 있는 것처럼 현재 담당하고 있는 업무가 부서의 핵심적인 업무라는 응답이 60.9%로 가장 많았고, 34.1%는 부서의 핵심업무와 관련성이 있으나 보조적인 업무라고 응답하고, 5.0%는 부서 임무와 거리가 먼 단순, 반복적 업무라는 응답이었다. 이는 40%에 가까운 여성 소방공무원이 자신의 업무가 부서 임무와 무관한 단순반복적인 업무이거나 보조적인 업무라는 생각을 갖고 있다는 것을 의미한다.



[그림 IV-36] 여성 소방공무원의 담당 부서 업무 성격

(가) 현재 소속부서별 담당업무의 성격 비교

여성 소방공무원이 담당하고 있는 업무의 성격이 ‘단순, 반복적 업무’이거나 ‘보조적인 업무’라는 응답에 대해 좀 더 구체적으로 알아볼 목적으로 소속부서별로 업무의 성격을 어떻게 생각하고 있는가를 비교해 보았다. 그 결과를 <표 IV-85>를 통해 살펴보면, ‘단순반복업무’라는 응답은 소방행정 부서의 소방사, 화재진압 부서의 소방교와 소방장에게 많다. ‘보조업무’라는 응답은 소방행정 부서의 소방교와 소방장, 화재진압 부서의 소방사, 소방교, 소방장에게 많다. 구급 부서는 계급에 관계없이 대부분 ‘핵심업무’라고 응답하고 있다.

<표 IV-85> 여성 소방공무원 현 소속부서에 따른 담당업무의 성격 비교

		업무 무관련 단순, 반복 업무		핵심업무 관련 보조업무		부서 핵심 업무		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
소방 행정	소방사	1	14.3%	4	57.1%	2	28.6%	7	100%
	소방교	0	0%	5	55.6%	4	44.4%	9	100%
	소방장	1	7.7%	4	30.8%	8	61.5%	13	100%
	소방위	0	0%	0	0%	4	100%	4	100%
	소방경 이상	0	0%	0	0%	4	100%	4	100%
화재 진압	소방사	1	9.1%	6	54.5%	4	36.4%	11	100%
	소방교	2	33.3%	4	66.7%	0	0%	6	100%
	소방장	1	50.0%	1	50.0%	0	0%	2	100%
	소방위	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
	소방경 이상	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
구급	소방사	3	6.4%	14	29.8%	30	63.8%	47	100%
	소방교	1	2.7%	6	16.2%	30	81.1%	37	100%
	소방장	0	0%	8	21.1%	30	78.9%	38	100%
	소방위	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
	소방경 이상	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
전체	소방사	6	7.0%	33	38.4%	47	54.7%	86	100%
	소방교	3	3.5%	30	34.9%	53	61.6%	86	100%
	소방장	4	5.1%	25	32.1%	49	62.8%	78	100%
	소방위	1	6.7%	3	20.0%	11	73.3%	15	100%
	소방경 이상	0	0%	4	28.6%	10	71.4%	14	100%

(나) 현재 소속부서 및 계급별 담당업무의 성격 비교

담당업무가 계급이나 직급에 영향을 크게 받는 점을 고려하여 직무의 성격이 계급별로 어떤 양상을 보이는지 살펴보았다. 여기에서는 업무 성격이 대비되는 ‘소방행정’, ‘화재진압’, ‘구급’ 분야를 살펴보았다. 그 결과, <표 IV-86>에서 볼 수 있는 것처럼, 여성 소방공무원의 진출이 많고, 고유 업무가 분명한 ‘소방행정’ 과 ‘구급’의 경우는 계급이 높을수록 핵심적 업무를 담당하는 비율이 높은 반면,

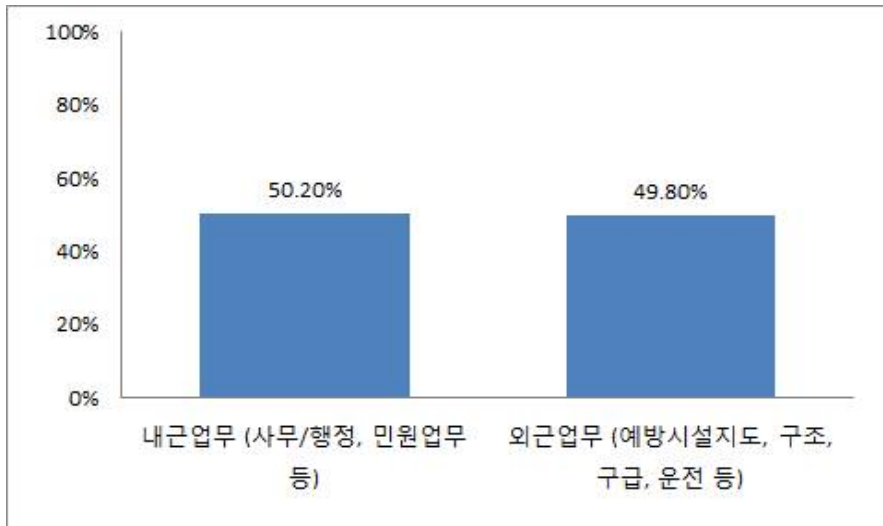
하위직의 경우는 주된 임무와 무관한 단순반복 업무나 보조적 업무를 담당하는 비율이 높게 나타났다. 그러나 주로 남성의 업무로 간주되는 ‘화재진압’의 경우 상위계급의 진출이 낮고, 대부분의 여성 소방공무원이 단순반복 또는 보조적 업무에 머물고 있음을 보여 준다.

<표 IV-86> 여성 소방공무원 현 소속부서 및 계급에 따른 담당업무의 성격 비교

		임무 무관한 단순, 반복 업무		핵심업무 관련 보조업무		부서 핵심 업무		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
소방 행정	소방사	1	14.3%	4	57.1%	2	28.6%	7	100%
	소방교	0	0%	5	55.6%	4	44.4%	9	100%
	소방장	1	7.7%	4	30.8%	8	61.5%	13	100%
	소방위	0	0%	0	0%	4	100%	4	100%
	소방경 이상	0	0%	0	0%	4	100%	4	100%
화재 진압	소방사	1	9.1%	6	54.5%	4	36.4%	11	100%
	소방교	2	33.3%	4	66.7%	0	0%	6	100%
	소방장	1	50.0%	1	50.0%	0	0%	2	100%
	소방위	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
	소방경 이상	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
구급	소방사	3	6.4%	14	29.8%	30	63.8%	47	100%
	소방교	1	2.7%	6	16.2%	30	81.1%	37	100%
	소방장	0	0%	8	21.1%	30	78.9%	38	100%
	소방위	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
	소방경 이상	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
전체	소방사	6	7.0%	33	38.4%	47	54.7%	86	100%
	소방교	3	3.5%	30	34.9%	53	61.6%	86	100%
	소방장	4	5.1%	25	32.1%	49	62.8%	78	100%
	소방위	1	6.7%	3	20.0%	11	73.3%	15	100%
	소방경 이상	0	0%	4	28.6%	10	71.4%	14	100%

8) 직무형태

여성 소방공무원이 사무행정, 민원업무 등의 내근직으로 근무하는 비율과 예방시설지도, 구조, 구급, 운전 등을 위한 외근직으로 근무하는 비율이 어느 정도 인지를 알아보았다.



[그림 IV-37] 여성 소방공무원의 직무형태

[그림 IV-37]에서 볼 수 있는 것처럼 내근업무를 수행하는 여성 소방공무원의 비율이 50.2% 외근업무를 수행하는 비율이 49.8%로 거의 비슷하다는 점을 볼 수 있다. 이를 현재의 소속부서별로 내근과 외근의 비율을 살펴보았다.

그 결과, <표 IV-87>과 같이 예산장비, 소방민원, 소방항공·구조·구급, 재해·재난예방관리, 기타부속기관의 100%가 「내근 근무」비율을 나타냈고 화재예방·홍보·지도와 소방행정도 각각 96.0%, 94.7% 「내근 근무」비율을 나타냈다. 구급 83.3%, 화재진압 81.0%, 구조 66.7%가 여성 소방공무원이 「외근 근무」를 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-87> 여성 소방공무원 응답자의 현 소속부서에 따른 직무형태 비교

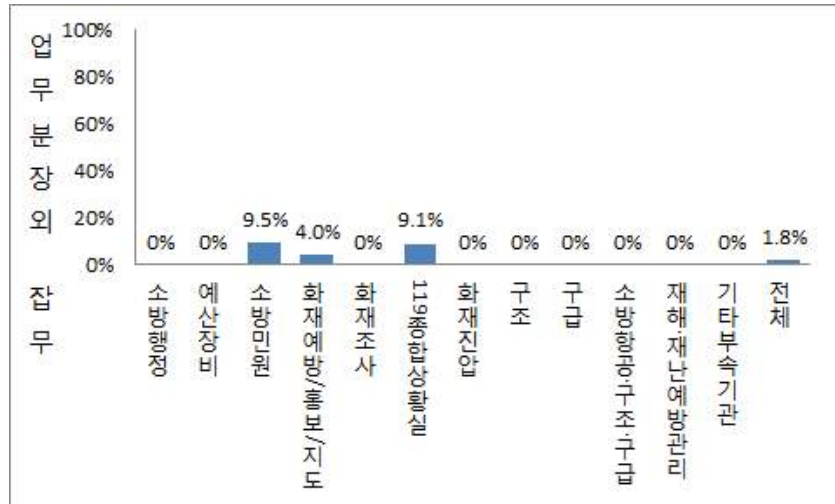
	내근(사무/행정, 민원업무 등)		외근(예방시설지도, 구조, 구급, 운전 등)		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
소방행정	36	94.7%	2	5.3%	38	100%
예산장비	16	100%	0	0%	16	100%
소방민원	21	100%	0	0%	21	100%
화재예방·홍보·지도	24	96.0%	1	4.0%	25	100%
화재조사	1	50.0%	1	50.0%	2	100%
119종합상황실	10	45.5%	12	54.5%	22	100%
화재진압	4	19.0%	17	81.0%	21	100%
구조	1	33.3%	2	66.7%	3	100%
구급	21	16.7%	105	83.3%	126	100%
소방항공·구조·구급	1	100%	0	0%	1	100%
재해·재난예방관리	4	100%	0	0%	4	100%
기타부속기관	2	100%	0	0%	2	100%
전체	141	50.2%	140	49.8%	281	100%

9) 업무분장 이외의 비공식적인 잡무 및 내용

사회에 진출하는 여성에 대한 성차별 문제 주요한 이슈 중에 하나는 핵심 업무의 수행 여부와 함께 공식화된 업무 이외의 잡무가 여성에게 얼마나 전가되고 있는가 하는 점이다. 이러한 잡무는 정리 정돈이나 돌봄, 방문자 안내나 접대와 관련된 일과 같이 성역할에 관한 사회적 규범이나 고정관념에 기인한 것일 수도 있고, 불필요한 성별분리가 업무 수행에 반영되어 여성에게만 전가되는 비공식적인 일들일 수 있다.

이를 알아보기 위해 업무 분장 이외의 비공식적인 활동 여부를 알아보고 이를 현재의 소속부서별로 비교해 보았다. 그 결과, [그림 IV-38]와 <표 IV-88>에서 보는 바와 같이 전체 응답자 281명 중 1.8%만이 여성 소방공무원이 비공식적인 잡무를 처리하고 있다는 응답을 나타냈다.

참고로, 이는 여성경찰의 1/5에 해당하는 수준이다. 소속부서별로는 소방민원, 119종합상황실, 화재예방/홍보/지도 등의 순으로 비공식적 잡무를 하는 것으로 나타났다.



[그림 IV-38] 여성 소방공무원의 업무분장 이외의 잡무 비율

<표 IV-88> 여성 소방공무원의 소속부서별 업무분장 이외, 비공식적 잡무 비율

	예		아니오		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
소방행정	0	0%	38	100%	38	100%
예산장비	0	0%	16	100%	16	100%
소방민원	2	9.5%	19	90.5%	21	100%
화재예방/홍보/지도	1	4.0%	24	96.0%	25	100%
화재조사	0	0%	2	100%	2	100%
119종합상황실	2	9.1%	20	90.9%	22	100%
화재진압	0	0%	21	100%	21	100%
구조	0	0%	3	100%	3	100%
구급	0	0%	126	100%	126	100%
소방항공·구조·구급	0	0%	1	100%	1	100%
재해·재난예방관리	0	0%	4	100%	4	100%
기타부속기관	0	0%	2	100%	2	100%
전체	5	1.8%	276	98.2%	281	100%

비공식적인 잡무가 어떠한 활동인지에 대해서 자유기술응답을 받아 본 결과, <표 IV-89>에서 볼 수 있는 것처럼 여성 소방공무원들은 업무 분장 이외의 다양한 형태의 잡무들을 처리하고 있는 것으로 나타났다. 잡무의 내용은 성역할 고정관념에 의한 것들이 대부분이다. 사례들로는 ‘행사 업무 동원, 안내 사회’, ‘사무환경 정리업무’, ‘서무·총무 업무’, ‘완비·예방업무’ 등이다. 이 가운데 ‘체력적으로 남성이 유리한 구조활동’도 있다. 열거한 비공식적인 잡무는 여성 소방공무원들의 업무를 가중시킴으로써 직접적으로 건강에 영향을 끼칠 수 있다. 특히 정리업무 등은 가사노동의 연장으로 여겨지므로 여성 소방공무원의 피로도를 높일 수 있다.

<표 IV-89> 업무분장 이외, 여성 소방공무원의 비공식적 잡무 내용

	빈도	비율*
행사 업무(동원, 안내, 사회 등)	1	25.0%
서무, 총무 업무(비품관리, 팀비 관리 등)	1	25.0%
사무환경정리 업무(설거지, 청소 등)	1	25.0%
체력적으로 남성이 유리한 구조 활동	1	25.0%
완비/예방업무 중 검사로 분류됨, 실질적인 업무를 하지만 사무분장에 있음	1	25.0%
전체	4	100%

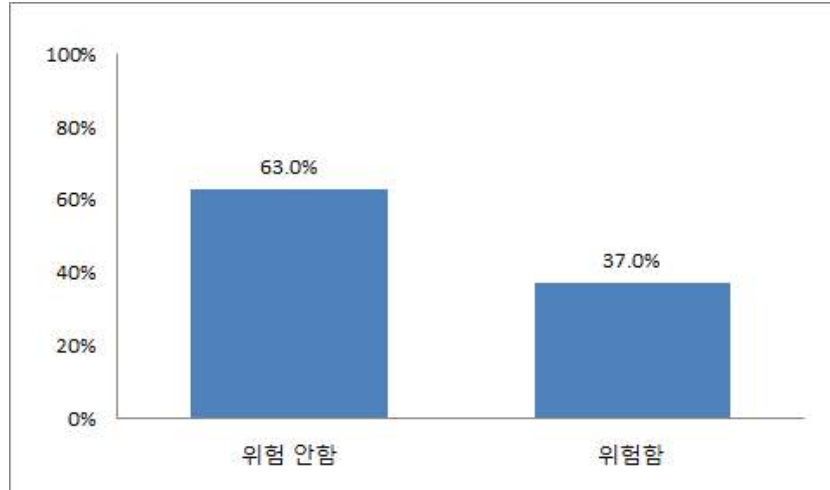
* 중복응답의 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

10) 직무 수행 시 신체적 위험 여부

성별분리채용제도를 유지하고 있는 경찰직, 소방직, 교정직의 경우, 이 제도 유지의 주요 근거로서 여성의 체력이 한계 및 위기대응 능력을 꼽고 있다. 이러한 관점은 여성을 주로 내근직의 사무·행정 업무에 주로 배치하게 만들고, 신체적 위험 가능성이 높은 직무영역에서 여성을 배제하는 양식의 처우를 낳기도 한다.

이번 조사에서는 여성 소방공무원이 직무 수행에서 신체적 위험 직무에 어느 정도 참여하고 있는지를 알아보았다. 이를 위해 281명의 여성 소방공무원 조사 참여자를 대상으로 현재 맡고 있는 직무의 신체적 위험도 어느 정도라고 생각하는지를 4점 척도(‘① 전혀 위험하지 않음’ ~ ‘④ 매우 위험함’)로 응답하게 하였

다. 이 분석에서는 ‘① 전혀 위험하지 않음’과 ‘② 위험하지 않음’ 응답을 묶어 ‘①+② 위험 안함’으로, ‘③ 위험함’과 ‘④ 매우 위험함’을 묶어 ‘③+④ 위험함’ 응답 변수로 삼아 살펴보았다.



[그림 IV-39] 여성 소방공무원의 신체적 위험 직무 여부 응답비율

그 결과, [그림 IV-39]에서 볼 수 있는 것처럼 여성 소방공무원의 37.0%가 자신이 수행하고 있는 직무가 위험하다는 응답을 보여 여성경찰의 두 배가 넘는 직무위험성을 드러냈다.

(가) 현재 소속부서별 직무의 신체적 위험도 비교

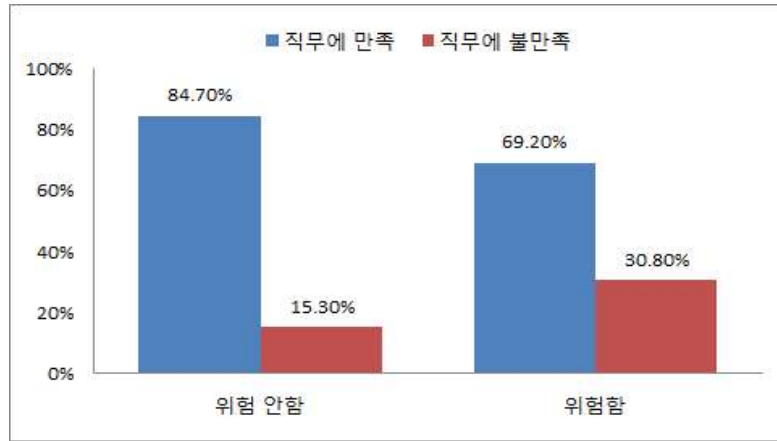
직무의 신체적 위험도를 현 소속부서별로 살펴보았다. <표 IV-90>을 보면, 전체 응답자에게서 나타난 직무의 신체적 위험도의 평균 37.0%보다 높은 신체적 위험도를 보인 부서는 구급과 화재진압 소속 여성 소방공무원들이었다. 각각 구급 69.6%, 화재진압 61.9%이다.

<표 IV-90> 여성 소방공무원 소속부서별 신체적 위험 직무 여부 응답 비율

	①+② 위험 안함		③+④ 위험함		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
소방행정	37	97.4%	1	2.6%	38	100%
예산장비	16	100%	0	0%	16	100%
소방민원	21	100%	0	0%	21	100%
화재예방/홍보/지도	25	100%	0	0%	25	100%
화재조사	2	100%	0	0%	2	100%
119종합상황실	19	86.4%	3	13.6%	22	100%
화재진압	8	38.1%	13	61.9%	21	100%
구조	3	100%	0	0%	3	100%
구급	39	31.0%	87	69.0%	126	100%
소방항공·구조·구급	1	100%	0	0%	1	100%
재해·재난예방관리	4	100%	0	0%	4	100%
기타부속기관	2	100%	0	0%	2	100%
전체	177	63.0%	104	37.0%	281	100%

(나) 직무의 신체적 위험도와 직무만족 여부

신체적 위험도와 함께 본 연구에서는 현재 수행하고 있는 직무에 만족하는지 여부를 「예」, 「아니오」로 응답하게 하였다. 그리고 직무의 신체적 위험도 응답과 직무만족도 응답을 대비해 살펴보았다.



[그림 IV-40] 여성 소방공무원의 신체적 위험 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율

<표 IV-91> 여성 소방공무원의 신체적 위험 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율

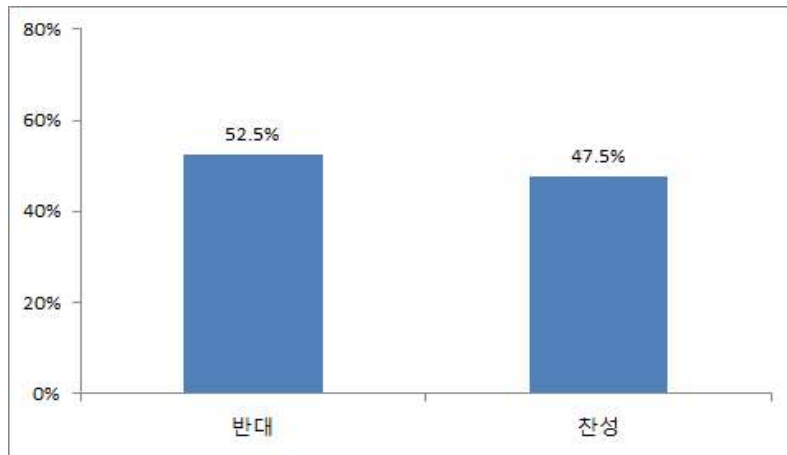
	직무에 만족함		직무에 만족하지 않음		전체		X ²
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
①+② 위험 안함	150	84.7%	27	15.3%	177	100%	9.506**
③+④ 위험함	72	69.2%	32	30.8%	104	100%	
전체	222	79.0%	59	21.0%	281	100%	

위의 [그림 IV-40]와 <표 IV-91>을 보면, 위험하지 않다고 응답한 집단이 위험하다고 응답한 집단보다 직무에 만족한다고 응답한 비율이 유의하게 높았다. 그렇다고 해서 직무의 만족/불만족이 신체적 위험도 때문이라고 단적으로 해석할 수는 없다. 수행하는 직무가 위험하지 않다고 응답한 사람들이 소속한 부서는 다수가 배치를 희망하거나 선호하는 부서와 중첩되기 때문이다.

11) 신체 위험 직무 여성공무원 투입에 대한 의견

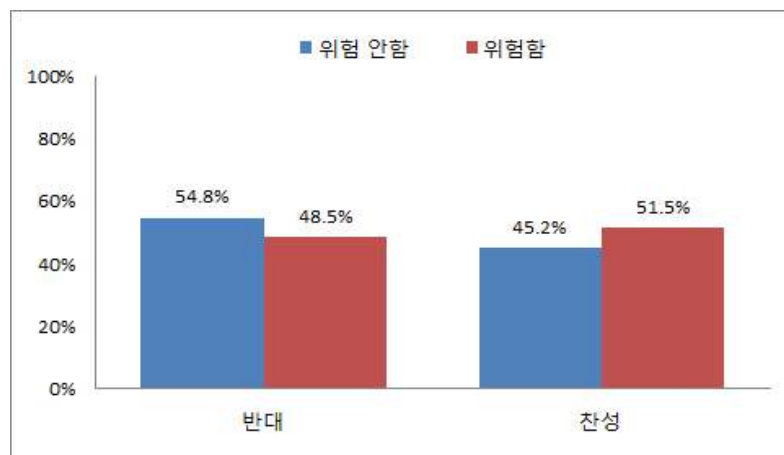
신체적 위험 직무에 여성 소방공무원의 투입에 대해서 조사 참여자들이 어떻게 생각하는지를 알아보았다. 이를 위해 여성 소방공무원 투입에 찬성하는 정도를 4점 척도(‘① 매우 반대’ ~ ‘④ 매우 찬성’)로 응답하게 하였다. 이 분석에서는 ‘①+② 반대’, ‘③+④ 찬성’ 응답으로 묶어 살펴보았다.

그 결과, [그림 IV-41]에서처럼 신체 위험 직무에 반대하는 응답이 52.5%로 찬성하는 응답 47.5%보다 높은 것을 알 수 있다.



[그림 IV-41] 여성 소방공무원의 '신체적 위험직무 여성 투입'에 대한 찬반의견

현재 담당하고 있는 직무가 위험하다고 응답한 여성 소방공무원과 위험하지 않다고 응답한 여성 소방공무원이 신체 위험 직무에 여성의 투입에 대한 의견이 다른가 여부를 살펴보았다. 위험한 직무에 근무하는 여성 소방공무원이 위험 직무에 여성 소방공무원 투입을 더 찬성하거나 차이를 보이지 않았다.



[그림 IV-42] 신체적 위험직무 수행 여성 소방공무원의 '위험직무 여성 투입' 찬반의견

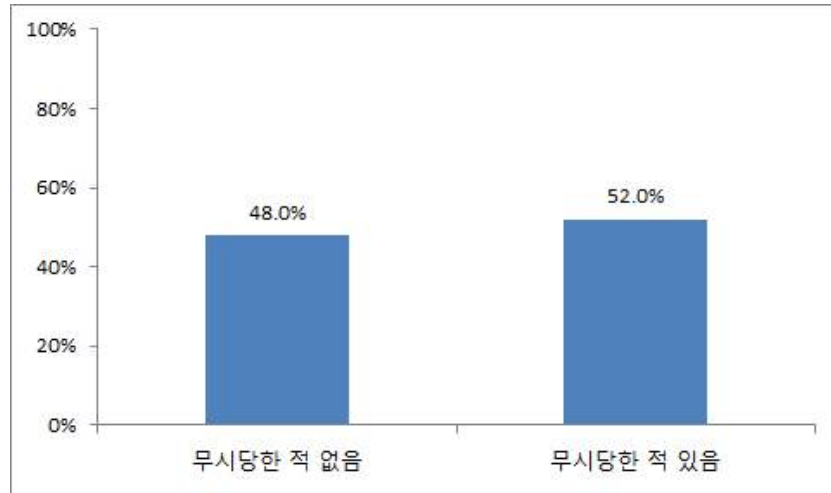
<표 IV-92> 신체적 위험직무 수행 여성 소방공무원의 '위험직무 여성 투입' 찬반 응답비율

	①+② 위험 안함		③+④ 위험함		전체		X ²
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
①+② 반대	97	54.8%	50	48.5%	147	52.5%	1.023.
③+④ 찬성	80	45.2%	53	51.5%	133	47.5%	
전체	177	100%	103	100%	280	100%	

[그림 IV-42]과 <표 IV-92>는 여성 소방공무원 응답자가 신체적 위험 직무에 여성 소방공무원의 투입에 대해서 찬성하는 정도를 대비해서 보여 준다. 이 결과를 보면, 위험 직무에 여성 소방공무원 투입에 찬성하는 비율이 실제 위험 직무를 수행하고 있는 집단과 거의 차이를 볼 수 없다. 여성이라고 해서 위험직무에 여성을 배제할 근거는 별로 없다는 점을 의미했다고 볼 수 있다.

12) 직무수행에서 남성 동료로부터 무시당한 경험 유무

직무 위험과 체력 한계라는 암묵적 규범은 여성은 소방 조직에서 중요한 인적 자원으로 대우가 크게 제한할 뿐만 아니라 남성 소방공무원과 관계 설정에서도 영향을 미칠 수 있다. 여기에서는 직무수행에서 남성 소방공무원으로부터 여성 소방공무원이 짐스럽거나 방해된다는 식의 대우를 받는지에 대해서 알아보았다. 여성 소방공무원이 짐스럽거나 오히려 방해된다는 식의 대우를 받은 적이 있는지를 4점 척도('① 전혀 없다' ~ '④ 자주 있다')로 응답하게 하였다. 이 분석에서는 '①+② 무시당한 적 있음', '③+④ 무시당한 적 없음' 응답으로 묶어 살펴보았다.

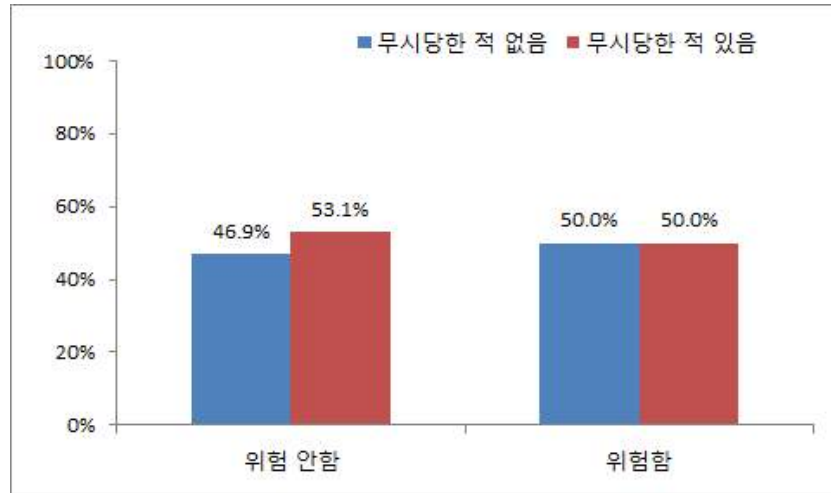


[그림 IV-43] 직무수행 중 여성 소방공무원이 남성 동료에게 무시당한 경험

여성 소방공무원 응답자 281명 가운데 무시당한 적이 있다고 응답한 비율이 52.0%로 나타났다. 무시당한 적 없음과는 4% 차이이지만, 과반수가 넘었으므로 유의한 의미를 던진다. 이러한 무시가 실제 위험 직무 수행에 한정된 것인지 여성 소방공무원에 대한 전반적인 경향인지를 알아보기 위해서 담당 직무의 위험도와 비교하여 살펴보았다.

13) 직무수행에서 무시당한 경험과 직무의 위험 정도

[그림 IV-44]에서 보는 것처럼 무시당한 경험과 직무 위험도를 비교했을 때, 위험하지 않은 직무를 담당하는 여성 소방공무원이 무시당하였다고 응답한 비율은 53.1%였고, 위험한 직무를 담당하는 여성 소방공무원은 50.0%가 무시를 당한 적이 있다고 응답하였다. 두 범주의 차이는 불과 3% 내외이다. 이러한 결과는 내근직의 사무행정 직무에 있는 여성 소방공무원에 대해서까지 남성 소방공무원이 무시하거나 방해된다는 식의 대우를 하고 있다는 사실을 보여 준다. 체력의 한계 등을 이유로 한 위험감수에 대한 무시의 성격이라기보다는 가부장체제에서 일상적인 남성중심주의 사고의 작동 결과라고 보는 편이 합리적이다.



[그림 IV-44] 여성 소방공무원이 직무수행 중 무시당한 경험과 직무 위험도의 관계

사. 승진기대 및 포부수준

앞서의 경찰직 여성공무원 분석과 일관되게 여기에서는 소방직 여성공무원이 직업적 성공에 대해 어떠한 가치를 부여하고 있고, 개인적 성장의 주요 유인이 될 수 있는 승진에 대한 기대와 포부수준이 어느 정도이며, 목표 지위까지의 승진 가능성을 얼마나 높게 인식하고 있는지 등을 살펴보았다.

1) 가정생활 안정 중시 vs. 직업적 성공 중시

여성 소방공무원이 직업적 성장에 어떠한 가치를 부여하고 있는지 알아보기 위해 ‘가정생활 안정’과 ‘여성 소방공무원으로서 직업적 성공’을 비교하였을 때 어느 쪽을 더 중요하게 생각하는가에 대해서 11점 척도(0 ‘가정 중시’, 5 ‘모두 중시’, 10 ‘직업적 성공 중시’)로 알아보았다. 이 분석에서는 0~4점 응답자를 ‘가정 중시’로 5점을 ‘가정-직장 모두 중시’, 6~10점 응답을 ‘직업적 성공 중시’ 집단으로 묶어 살펴보았다.

이를 인구통계학적 특성 및 개인 관련 주요 변수별로 살펴 본 결과를 <표 IV-93>에 제시하였다. 전체 응답 결과에서 여성 소방공무원이 가정-직장 모두를 중시하는 사람이 57.3%로 가장 많았다. 여성 소방공무원은 생활인이자 직장인으로서 자기 자신의 위치를 설정함으로써 가정의 안정과 직장에서의 성공을 모두

중시하는 일-가정 양립의 동기와 가치를 내재화하고 있음을 알 수 있다.

한편 <표 IV-93>의 주요 변수별 평균값에 대한 비교 결과를 보면, 연령, 자녀 유형 그리고 조직문화에 따른 유의한 차이가 나타났다. 20대, 미혼 그리고 여성 친화적 조직문화의 여성 소방공무원이 가정-직장 모두를 중시하거나 직업적 성공을 중시하는 정도가 유의하게 높다는 것을 보여준다.

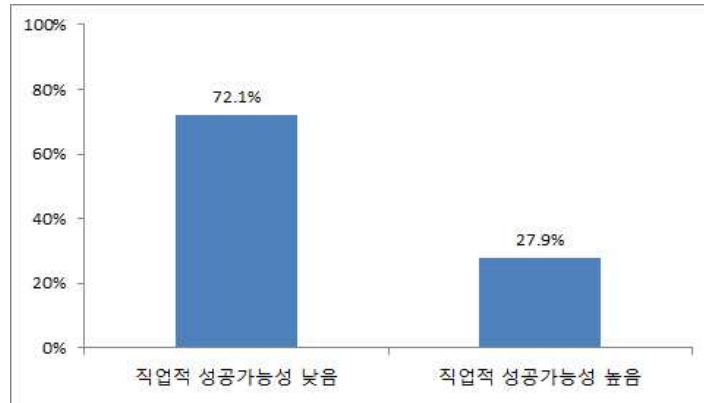
<표 IV-93> 여성 소방공무원의 가정생활과 직업적 성공에 대한 인식

		가정중시		가정-직장 모두 중시		직업적 성공 중시		전체		유의성 검증
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
	전 체	92	32.7%	161	57.3%	28	10.0%	281	4.36	
근무처	소방본부(중앙본부포함)	6	26.1%	12	52.2%	5	21.7%	23	5.04	F=1.831
	119안전센터	34	35.8%	53	55.8%	8	8.4%	95	4.17	
	소방서	48	33.3%	83	57.6%	13	9.0%	144	4.35	
	구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)	4	21.1%	13	68.4%	2	10.5%	19	4.58	
계급	소방사	26	30.2%	46	53.5%	14	16.3%	86	4.48	F=1.595
	소방교	29	33.7%	52	60.5%	5	5.8%	86	4.36	
	소방장	27	34.2%	46	58.2%	6	7.6%	79	4.27	
	소방위	8	50.0%	8	50.0%	0	0%	16	3.63	
	소방경 이상	2	14.3%	9	64.3%	3	21.4%	14	5.07	
입직경로	소방공채	44	35.8%	65	52.8%	14	11.4%	123	4.45	F=.701
	특채	44	29.5%	91	61.1%	14	9.4%	149	4.35	
	소방간부후보생	3	37.5%	5	62.5%	0	0%	8	3.75	
재직기간	5년 이하	33	30.0%	62	56.4%	15	13.6%	110	4.50	F=.793
	6-15년	43	36.8%	66	56.4%	8	6.8%	117	4.22	
	16년 이상	16	29.6%	33	61.1%	5	9.3%	54	4.39	
연령	30세 미만	11	17.7%	39	62.9%	12	19.4%	62	4.94	F=3.065
	30~34세	40	44.4%	45	50.0%	5	5.6%	90	4.00	
	35~39세	22	32.4%	41	60.3%	5	7.4%	68	4.41	
	40~44세	5	26.3%	11	57.9%	3	15.8%	19	4.32	
	45세 이상	14	34.1%	24	58.5%	3	7.3%	41	4.22	

		가정중시		가정-직장 모두 중시		직업적 성공 중시		전체		유의성 검증
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
최종학력	고등학교졸업	3	27.3%	7	63.6%	1	9.1%	11	4.82	F=376
	전문대학졸업	43	32.8%	77	58.8%	11	8.4%	131	4.32	
	4년제 대학졸업	44	35.2%	67	53.6%	14	11.2%	125	4.34	
	대학원이상	2	16.7%	8	66.7%	2	16.7%	12	4.58	
자녀유형	미혼	15	17.2%	59	67.8%	13	14.9%	87	4.93	F=6.325*
	기혼 무자녀	10	31.3%	18	56.3%	4	12.5%	32	4.50	
	8세 이하 자녀	46	46.0%	50	50.0%	4	4.0%	100	3.92	
	9세 이상 자녀	21	35.0%	32	53.3%	7	11.7%	60	4.18	
차별경험 정도	차별경험 없음	66	32.4%	118	57.8%	20	9.8%	204	4.39	F=119
	차별경험 보통	21	36.8%	29	50.9%	7	12.3%	57	4.30	
	차별경험 심각	5	25.0%	14	70.0%	1	5.0%	20	4.25	
성희롱 피해	있다	9	22.5%	26	65.0%	5	12.5%	40	4.53	F=663
	없다	83	34.4%	135	56.0%	23	9.5%	241	4.34	
조직문화	여성친화적	42	30.7%	76	55.5%	19	13.9%	137	4.58	F=2.107
	여성비친화적	50	34.7%	85	59.0%	9	6.3%	144	4.16	

2) 여성공무원의 직업적 성공가능성 지각

여성 소방공무원의 직업적 성공가능성에 대한 지각을 살펴보았다. 여기에서도 4점 척도(‘① 매우 낮다’ ~ ‘④ 매우 높다’)로 응답하게 하였고, ‘①+② 성공가능성이 낮다’, ‘③+④ 성공가능성이 높다’ 응답으로 묶어 살펴보았다. [그림 IV-45]의 결과를 보면, 직업적 성공 가능성이 낮다는 응답이 72.1%로 나타났고, 높다고 보는 비율은 27.9%에 불과한 것으로 나타났다.



[그림 IV-45] 여성 소방공무원의 직업적 성공가능성 지각

<표 IV-94>를 통해서 조직관련, 개인 및 인구통계학적 특성 변수별로 살펴보면, 생활경험, 차별피해 경험 정도, 조직문화에 따라서 유의한 차이를 보였고, 최종학력이나 자녀유형별로 유의 경향을 보였다. 성차별 경험이 없는 사람, 일과 가정을 모두 중시하는 사람, 소방 조직을 여성친화적 조직문화로 인식하고 있는 사람이 직업적 성공가능성을 유의하게 높게 인식하는 것으로 나타났고, 고졸이나 대학원 졸업 학력을 가진 사람이 성공가능성을 높게 지각하는 경향이 있었다. 자녀유형에서는 8세 미만의 자녀를 둔 여성 소방공무원의 성공가능성 지각이 가장 낮은 경향을 보여 준다. 그러나 이들 변수에 따른 일부 집단의 차이에도 전반적인 승진 가능성에 대해 여성 소방공무원들은 대체로 부정적인 인식을 갖고 있음을 뚜렷이 나타내고 있다.

<표 IV-94> 여성 소방공무원의 직업적 성공가능성 지각

		직업적 성공가능성 낮다		직업적 성공가능성 높다		전체		X ²
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
	전체	202	72.1%	78	27.9%	280	100%	
근무처	소방본부(중앙본부 포함)	16	69.6%	7	30.4%	23	100%	.258
	119안전센터	70	73.7%	25	26.3%	95	100%	
	소방서	102	71.3%	41	28.7%	143	100%	
	구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)	14	73.7%	5	26.3%	19	100%	

IV. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 대상 설문조사 결과 259

		직업적 성공가능성 낮다		직업적 성공가능성 높다		전체		X ²
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
계급	소방사	58	67.4%	28	32.6%	86	100%	7.685
	소방교	69	80.2%	17	19.8%	86	100%	
	소방장	56	70.9%	23	29.1%	79	100%	
	소방위	12	80.0%	3	20.0%	15	100%	
	소방경 이상	7	50.0%	7	50.0%	14	100%	
입직경로	소방공채	88	72.1%	34	27.9%	122	100%	1.010
	특채	106	71.1%	43	28.9%	149	100%	
	소방간부후보생	7	87.5%	1	12.5%	8	100%	
재직기간	5년 이하	76	69.1%	34	30.9%	110	100%	2.309
	6-15년	90	76.9%	27	23.1%	117	100%	
	16년 이상	36	67.9%	17	32.1%	53	100%	
연령	30세 미만	41	66.1%	21	33.9%	62	100%	5.835
	30~34세	67	74.4%	23	25.6%	90	100%	
	35~39세	55	80.9%	13	19.1%	68	100%	
	40~44세	14	73.7%	5	26.3%	19	100%	
	45세 이상	25	62.5%	15	37.5%	40	100%	
최종학력	고등학교졸업	6	54.5%	5	45.5%	11	100%	6.553 [†]
	전문대학졸업	90	68.7%	41	31.3%	131	100%	
	4년제 대학졸업	98	79.0%	26	21.0%	124	100%	
	대학원이상	7	58.3%	5	41.7%	12	100%	
자녀유형	미혼	58	66.7%	29	33.3%	87	100%	6.914 [†]
	기혼 무자녀	22	68.8%	10	31.3%	32	100%	
	8세 이하 자녀	82	82.0%	18	18.0%	100	100%	
	9세 이상 자녀	40	67.8%	19	32.2%	59	100%	
차별경험 정도	차별경험 없음	138	68.0%	65	32.0%	203	100%	6.495
	차별경험 보통	48	84.2%	9	15.8%	57	100%	
	차별경험 심각	16	80.0%	4	20.0%	20	100%	
성희롱 피해	있다	28	70.0%	12	30.0%	40	100%	.107
	없다	174	72.5%	66	27.5%	240	100%	
생활중심	가정 중시	80	87.0%	12	13.0%	92	100%	16.634 ^{**}
	모두 중시	101	63.1%	59	36.9%	160	100%	
	직업성공 중시	21	75.0%	7	25.0%	28	100%	
조직문화	여성친화적	85	62.5%	51	37.5%	136	100%	12.235 ^{**}
	여성비친화적	117	81.3%	27	18.8%	144	100%	

3) 여성공무원의 직업적 성공가능성이 낮은 이유

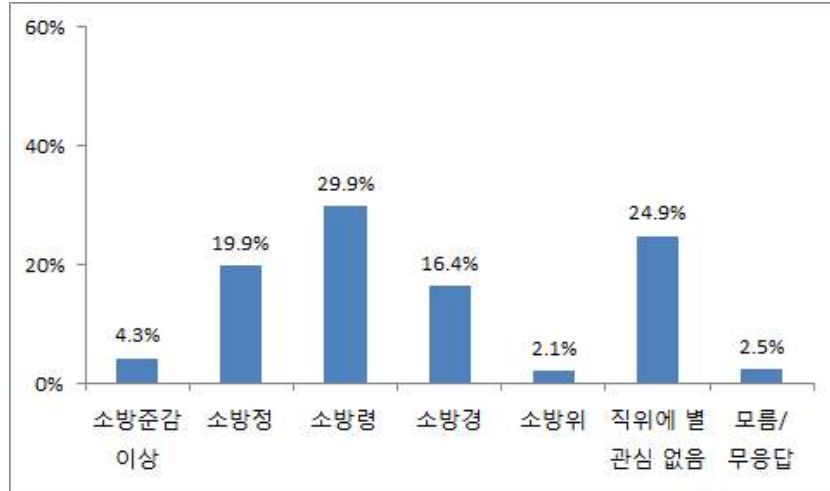
직업적 성공 가능성을 낮게 두는 여성 소방공무원을 대상으로 그 이유가 무엇인지 자유응답 기술을 통해서 알아본 결과, 199명의 응답자 중 37.7%가 ‘남성 중심적인 조직문화나 성차별적 관행으로 인한 여성 소방공무원의 사기 및 동기 저하’라는 응답을 보임으로써 소방 조직 내에 여성비친화적 문화를 꼽았고, 28.1%는 ‘여성 소방공무원의 체력부담과 위험감수에 대한 어려움’을 꼽음으로써 그 동안 남성 중심적 조직문화에서 흔히 나타나는 여성의 전통적 성역할이나 다수의 규범에 동조하는 양상의 응답을 보이는 것으로 나타났다. ‘가정생활(육아, 집안일 등) 때문에’는 8.5%가 응답을 하여, 여성의 일과 가정생활의 양립 어려움이 직업적 성공가능성을 낮게 보는 주요 이유로 꼽고 있음을 알 수 있다. 18.6%의 응답률을 보인 ‘주요 소방업무에 대한 경험부족 때문에’도 3순위로서 짚어 볼 필요가 있다. 이는 소방 조직 내 숙련기술의 향상을 위한 교육훈련이 시급함을 의미하기 때문이다.

<표 IV-95> 여성 소방공무원이 직업적 성공가능성을 낮게 보는 이유

	빈도	비율
남성 중심적인 조직문화나 성차별적 관행으로 인한 여성 소방공무원의 사기 및 동기 저하	75	37.7%
여성소방관의 체력부담과 위험감수에 대한 어려움	56	28.1%
주요 소방업무에 대한 경험부족	37	18.6%
가정생활(육아, 집안일 등) 때문에	17	8.5%
여성소방관의 직업의식 부족	16	8.0%
남성소방관과 여성소방관이 수행하는 담당업무의 분리 때문	11	5.5%
현재 여성 소방서장이 없기 때문에	1	0.5%
남녀의 비율 때문에	1	0.5%
전체	199	100%

4) 여성공무원의 목표지위와 승진가능성

여성 소방공무원의 승진가능성에 대한 부정적 인식은 목표지위를 설정하는데도 영향을 미칠 가능성이 높다. 이에 여성 소방공무원이 목표지위를 어떤 지위까지 설정하고 있으며, 그 승진가능성을 어느 정도로 보고 있는지를 알아보았다.



[그림 IV-46] 여성 소방공무원이 기대하는 목표지위의 분포

<표 IV-96> 여성 소방공무원의 목표지위별 승진가능성에 대한 지각

	목표 지위 승진가능성 낮음		목표 지위 승진가능성 높음		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전 체	120	59.1%	83	40.9%	203	100%
소방준감 이상	8	66.7%	4	33.3%	12	100%
소방정	40	71.4%	16	28.6%	56	100%
소방령	48	57.1%	36	42.9%	84	100%
소방경	22	48.9%	23	51.1%	45	100%
소방위	2	33.3%	4	66.7%	6	100%

위의 [그림 IV-46]과 <표 IV-96>을 보면, 목표지위를 ‘소방령’까지로 두고 있는 사람이 29.9%, ‘소방정’까지로 보고 있는 사람이 19.9%, 그리고 ‘소방경’까지가 16.4% 등이었다. ‘직위에 관심을 두지 않는 사람’도 24.9%나 되는 것으로 나타났다.

5) 조직의 여성인력활용 노력 정도

소방 조직이 여성인력을 활용하고자 하는 노력이 어느 정도라고 생각하는지에 관해 7개 문항의 척도를 사용하여 살펴보았다. 이는 5점 척도(‘① 전혀 그렇지 않다’ ~ ‘⑤ 매우 그렇다’)로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 여성 소방공무원을 조직의 인적 자원으로 활용의지나 노력이 높다는 것을 의미한다.

[그림 IV-47]의 평균값을 비교한 결과를 보면, 남녀 동등한 성장 기회 보장에 대해서 상대적으로 높은 평균값을 보이고 있다. 조직에 꼭 필요한 인적자원으로 대우라든가, 성별분리를 막고, 직무분야를 확대한다는 노력도 소방 조직의 의지가 돋보이는 내용이다. 반면 소방 조직의 특성에 부합되는 인적자원으로 키우기 위한 특화 교육프로그램이나 여성 소방공무원에 특화된 모성보호 관련 제도를 도입하고자 하는 노력은 상대적으로 부족하다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 <표 IV-97>의 비율 값을 비교한 결과에서도 동일한 경향을 확인할 수 있다.



[그림 IV-47] 여성 소방공무원이 보는 소방조직의 여성인력 활용 노력 정도

<표 IV-97> 여성인력활용을 위한 소방조직의 노력 정도

	①+② 그렇지 않다	③ 보통이다	④+⑤ 그렇다	사례수 (N)	평균 (Mean)
1) 남녀 소방공무원에게 동등한 성장기회를 보장하고 있다	25.4%	52.3%	22.2%	279	2.98
2) 여성 소방공무원의 비율을 높이기 위해 적극적으로 노력하고 있다	50.9%	40.9%	8.2%	279	2.50
3) 여성 소방공무원을 소방 조직의 효율적 운영과 발전에 꼭 필요한 인적자원으로 대우하고 있다	37.4%	47.5%	15.1%	278	2.74
4) 여성 소방공무원에게 취약한 분야의 직무역량 개발과 전문성 향상을 위한 교육훈련을 도입하고 있다	42.1%	48.6%	9.4%	278	2.63
5) 소방업무에서 성별분리를 막고, 여성 소방공무원의 직무분야 확대를 위해 노력하고 있다	37.8%	48.2%	14.0%	278	2.73
6) 여성 소방공무원의 특수한 직무상황을 고려한 모성보호제도 도입에 힘쓰고 있다	43.5%	42.1%	14.4%	278	2.65
7) 체력향상, 화재진압, 구조 등 여성 소방공무원에게 특화된 교육훈련프로그램을 마련하고 있다	56.1%	37.1%	6.8%	278	2.41

아. 편의시설의 확충

1) 근무처별 편의시설

먼저 여성 소방공무원을 대상으로 현재 근무하고 있는 곳의 화장실, 숙직실, 샤워실, 탈의실, 휴게실 설치 여부를 알아보았다. 그 결과를 <표 IV-98>을 통해서 살펴보면, 전체적으로 ‘여성휴게실이 없다’는 응답이 43.2%로 가장 많았고, ‘샤워실이 없다’는 응답이 11.4%로 비교적 높게 나타났다.

<표 IV-98> 근무처 유형별 여성전용 편의시설 설치 유무(소방직)

		① 있음		② 없음		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	1) 여성 전용 화장실	277	98.9%	3	1.1%	280	100%
	2) 여성 전용 숙직실	267	95.4%	13	4.6%	280	100%
	3) 여성 전용 샤워실	248	88.6%	32	11.4%	280	100%
	4) 여성 전용 탈의실	272	97.1%	8	2.9%	280	100%
	5) 여성 전용 휴게실	159	56.8%	121	43.2%	280	100%
소방본부 (중앙본부 포함)	1) 여성 전용 화장실	23	100%	0	0%	23	100%
	2) 여성 전용 숙직실	23	100%	0	0%	23	100%
	3) 여성 전용 샤워실	18	78.3%	5	21.7%	23	100%
	4) 여성 전용 탈의실	22	95.7%	1	4.3%	23	100%
	5) 여성 전용 휴게실	15	65.2%	8	34.8%	23	100%
119안전센터	1) 여성 전용 화장실	91	96.8%	3	3.2%	94	100%
	2) 여성 전용 숙직실	94	100%	0	0%	94	100%
	3) 여성 전용 샤워실	87	92.6%	7	7.4%	94	100%
	4) 여성 전용 탈의실	90	95.7%	4	4.3%	94	100%
	5) 여성 전용 휴게실	48	51.1%	46	48.9%	94	100%
소방서	1) 여성 전용 화장실	144	100%	0	0%	144	100%
	2) 여성 전용 숙직실	131	91.0%	13	9.0%	144	100%
	3) 여성 전용 샤워실	125	86.8%	19	13.2%	144	100%
	4) 여성 전용 탈의실	141	97.9%	3	2.1%	144	100%
	5) 여성 전용 휴게실	87	60.4%	57	39.6%	144	100%
구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)	1) 여성 전용 화장실	19	100%	0	0%	19	100%
	2) 여성 전용 숙직실	19	100%	0	0%	19	100%
	3) 여성 전용 샤워실	18	94.7%	1	5.3%	19	100%
	4) 여성 전용 탈의실	19	100%	0	0%	19	100%
	5) 여성 전용 휴게실	9	47.4%	10	52.6%	19	100%

이를 근무처 유형별로 다시 살펴 본 결과 구조대·구급대(중앙119구조본부 포함)와 119안전센터에서 여성전용 휴게실이 없다는 비율이 평균보다 높았다. 소

방본부(중앙본부 포함)와 소방서에서 여성전용 샤워실이 없다는 비율이 평균보다 높게 나타났다. 한 사례로 심층인터뷰를 위해 연구진이 방문하였던 소방서의 경우, 여성 소방공무원이 사용하는 유일한 공간만으로 비상 대기실, 숙직실, 샤워실, 탈의실, 휴게실, 세탁실 등의 모든 기능을 대신하고 있었고, 교대, 비상대기 및 출동으로 매우 어수선한 환경에 놓여 있음을 관찰할 수 있었다.

2) 여성 편의시설 요구사항

여성 전용 편의시설 설치에 관한 응답자의 다양한 의견을 알아보기 위해서 편의시설 및 시설개선에 관한 여성 소방공무원의 요구사항을 자유기술응답으로 알아보았다. <표 IV-99>는 자유기술응답을 한 자료를 간략한 범주를 묶어서 근무처 유형별로 나누어 살펴 본 결과이다. 내용은 주로 개수 증가, 크기 확장, 시설 개선, 남성 편의시설과 거리 확보 등이다.

<표 IV-99> 근무처 유형별 여성 편의시설 개선에 대한 여성 소방공무원의 의견

	소방본부 (중앙본부 포함)		119안전센터		소방서		구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
여성전용 체력단련실이 생겼으면	0	0%	2	8.0%	2	5.7%	0	0%	4	5.6%
여성전용 휴게실이 생겼으면	0	0%	0	0%	3	8.6%	1	14.3%	4	5.6%
여성전용 샤워실이 생겼으면	1	20.0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1.4%
여성전용 세탁실이 생겼으면	0	0%	3	12.0%	0	0%	1	14.3%	4	5.6%
부대시설이 생겼으면	0	0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	1	1.4%
숙직실을 독립적인 공간으로 만들었으면	0	0%	0	0%	2	5.7%	0	0%	2	2.8%
개인공간이 생겼으면	0	0%	1	4.0%	0	0%	0	0%	1	1.4%
힐링을 할 수 있는 공간이 생겼으면	0	0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	1	1.4%
보육시설이 생겼으면	0	0%	3	12.0%	3	8.6%	0	0%	6	8.3%
형식적인 것이 아닌 실제로 도움이 되는 편의시설이 생겼으면	0	0%	1	4.0%	0	0%	0	0%	1	1.4%
화장실 개수를 늘렸으면	2	40.0%	0	0%	2	5.7%	0	0%	4	5.6%
탈의실이 좀 더 넓었으면	0	0%	0	0%	2	5.7%	0	0%	2	2.8%

266 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

	소방본부 (중앙본부 포함)		119안전센터		소방서		구조대·구급대 (중앙119구조 본부 포함)		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
숙직실이 좀 더 넓었으면	0	0%	1	4.0%	2	5.7%	1	14.3%	4	5.6%
샤워실과 탈의실이 같이 있었으면	0	0%	1	4.0%	1	2.9%	0	0%	2	2.8%
서 내의 센터 모든 곳에 여성 숙직실이 생겼으면	0	0%	1	4.0%	0	0%	0	0%	1	1.4%
여성 숙직실 안에 전용 화장실이 있었으면	0	0%	1	4.0%	1	2.9%	0	0%	2	2.8%
민원인들과 함께 쓰는 화장실에 샤워시설이 있어 불편하므로 따로 분리되었으면	0	0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	1	1.4%
샤워실과 화장실이 분리되었으면	0	0%	3	12.0%	0	0%	1	14.3%	4	5.6%
모든 편의시설이 따로 분리되었으면	0	0%	1	4.0%	4	11.4%	0	0%	5	6.9%
숙직실과 휴게실이 따로 분리되었으면	0	0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	1	1.4%
여성 휴게실에 번호 키를 설치했으면	0	0%	1	4.0%	0	0%	0	0%	1	1.4%
여성전용이 아닌 모든 직원이 쓸 수 있는 안마의자가 있었으면	0	0%	1	4.0%	1	2.9%	0	0%	2	2.8%
세탁기가 샤워실에 있었으면	0	0%	1	4.0%	0	0%	0	0%	1	1.4%
방음문제를 개선시켰으면	0	0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	1	1.4%
소모품이 구비되었으면	0	0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	1	1.4%
흡연과 비흡연 시설을 구분 지었으면	0	0%	0	0%	0	0%	1	14.3%	1	1.4%
전체적인 여성 편의시설 개선	0	0%	1	4.0%	1	2.9%	0	0%	2	2.8%
전체적인 여성 편의시설이 더 넓어졌으면	1	20.0%	0	0%	0	0%	1	14.3%	2	2.8%
숙직실 시설을 개선시켰으면	1	20.0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	2	2.8%
탈의실 시설을 개선시켰으면	1	20.0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1.4%
남녀 모두에게 필요한 편의시설이 생겼으면	0	0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	1	1.4%
편의시설에 예산을 아끼지 않았으면	0	0%	1	4.0%	0	0%	0	0%	1	1.4%
이용자가 적은 편의시설이라도 유지가 잘 되었으면	0	0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	1	1.4%
전체적인 여성 편의시설 사용이 불편하지 않았으면(편리했으면)	0	0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	1	1.4%
타 부서의 편의시설을 사용하고 있어 나의 근무지에도 따로 마련되었으면	0	0%	2	8.0%	0	0%	0	0%	2	2.8%
숙직실 내에 샤워실이 있었으면	0	0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	1	1.4%

	소방본부 (중앙본부 포함)		119안전센터		소방서		구조대·구급대 (중앙119구조 본부 포함)		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
대기실 내에 샤워실이 있었으면	0	0%	2	8.0%	0	0%	1	14.3%	3	4.2%
내근직과 외근직의 숙직실이 분리되었으면	0	0%	1	4.0%	1	2.9%	0	0%	2	2.8%
내근직과 외근직의 휴게실이 분리되었으면	0	0%	0	0%	1	2.9%	0	0%	1	1.4%
대기실 내에 화장실이 있었으면	0	0%	1	4.0%	0	0%	0	0%	1	1.4%
화장실, 샤워실, 탈의실이 남성용과 멀리 떨어져 있었으면	1	20.0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1.4%
대기실이 좀 더 넓어졌으면	0	0%	0	0%	0	0%	1	14.3%	1	1.4%
전체	5	100%	25	100%	35	100%	7	100%	72	100%

자. 직장생활과 가정생활의 균형

여성 소방공무원이 일-가정 양립을 위한 갈등과 스트레스를 어느 정도로 느끼고 있으며, 소방 조직에서 모성보호제도의 활용이 어떠한 양상으로 이루어지고 있는지를 알아보았다.

1) 일-가정 양립 갈등

일-가정 양립갈등 스트레스 척도는 직장-가정 갈등(WFC), 가정-직장 갈등(FWC), 직장·가정균형갈등(WFBC)의 세 가지 유형의 스트레스를 가늠할 수 있다. 여기에서 값은 0~100점으로 환산된 점수이며 값이 클수록 갈등으로 인한 스트레스가 크다는 것을 의미한다.

여성 소방공무원이 겪는 세 가지 유형의 일-가정양립갈등을 살펴 본 결과, <표 IV-100>을 통해서 볼 수 있는 것처럼 전체 응답자는 직장-가정 갈등(WFC)으로 인한 스트레스가 가장 크고, 다음으로 직장·가정균형갈등(WFBC)으로 인한 스트레스 그리고 가정-직장 갈등(FWC)으로 인한 스트레스가 가장 낮은 것으로 나타났다. WFC 및 WFBC는 중간 이상의 스트레스를 주는 갈등인 것을 알 수 있다.

<표 IV-100> 여성 소방공무원의 일-가정양립갈등 주요 변수별 비교 결과

		가정->직장 갈등		직장->가정 갈등		직장-가정 양립 갈등	
		평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수
근무처	전체	33.87	280	51.37	280	51.31	279
	소방본부(중앙본부 포함)	31.88	23	51.45	23	51.45	23
	119안전센터	34.75	94	50.35	94	51.42	94
	소방서	33.33	144	51.04	144	50.00	143
	구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)	35.96	19	58.77	19	60.53	19
	<i>F</i> 검증	0.278		0.745		0.906	
계급	소방사	30.20	85	48.43	85	43.14	85
	소방교	35.08	86	50.58	86	52.91	86
	소방장	37.76	79	57.17	79	58.97	78
	소방위	30.21	16	51.04	16	53.13	16
	소방경 이상	30.95	14	41.67	14	46.43	14
	<i>F</i> 검증	2.074 [†]		2.360 [†]		4.153 [~]	
입직경로	소방공채	33.88	123	51.49	123	50.68	122
	특채	33.78	149	51.68	149	52.13	149
	소방간부후보생	38.10	7	47.62	7	52.38	7
	<i>F</i> 검증	0.181		0.107		0.107	
재직기간	5년 이하	30.76	110	48.64	110	43.94	110
	6~15년	36.75	117	54.84	117	57.76	116
	16년 이상	33.96	53	49.37	53	52.52	53
	<i>F</i> 검증	3.012 [†]		2.399 [†]		8.376 ^{***}	
연령	30세 미만	29.57	62	45.70	62	40.86	62
	30~34세	34.07	90	49.81	90	49.25	89
	35~39세	37.99	68	59.80	68	61.76	68
	40~44세	33.33	19	50.88	19	54.39	19
	45세 이상	33.33	41	49.59	41	52.85	41
	<i>F</i> 검증	1.708		3.619 [~]		5.808 ^{***}	

		가정->직장 갈등		직장->가정 갈등		직장-가정 양립 갈등	
		평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수
최종학력	고등학교졸업	31.82	11	34.85	11	34.85	11
	전문대학졸업	32.57	131	51.40	131	50.51	131
	4년제 대학졸업	34.67	125	52.53	125	52.93	125
	대학원이상	40.28	12	55.56	12	57.58	11
	<i>F</i> 검증	0.812		2.215 ⁺		1.878	
자녀유형	미혼	27.59	87	45.02	87	36.78	87
	기혼 무자녀	33.85	32	48.96	32	47.85	31
	8세 이하 자녀	40.33	100	59.33	100	64.33	100
	9세 이상 자녀	31.94	60	48.61	60	52.78	60
	<i>F</i> 검증	8.193 ^{**}		7.224 ^{**}		21.256 ^{**}	
차별경험 정도	차별경험 없음	32.10	203	49.01	203	48.43	202
	차별경험 보통	36.26	57	56.14	57	57.02	57
	차별경험 심각	45.00	20	61.67	20	64.17	20
	<i>F</i> 검증	5.157 ^{**}		4.524 ⁺		5.148 [*]	
성희롱 피해	있다	35.00	40	52.92	40	53.75	40
	없다	33.68	240	51.11	240	50.91	239
	<i>F</i> 검증	0.416		0.465		0.636	
생활중심	가정 중시	36.78	92	55.62	92	60.51	92
	모두 중시	33.02	160	49.48	160	48.53	159
	직업성공 중시	29.17	28	48.21	28	36.90	28
	<i>F</i> 검증	2.221		2.463 ⁺		11.669 ^{**}	
조직문화	여성친화적	31.62	136	48.77	136	45.22	136
	여성비친화적	36.00	144	53.82	144	57.11	143
	<i>F</i> 검증	-1.987 ^{**}		-1.868 ⁺		-3.891 ^{**}	

이를 여성 소방공무원 조직 및 개인 관련 변수별로 각각 비교한 결과 각 조건에 따라 세 가지 유형의 스트레스가 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 전체적으로 여성 소방공무원들은 직장·가정양립 갈등이 가장 높게 나타났고, 8세 이하의 미취학 자녀를 둔 사람과 심각한 성차별을 경험하였던 사람, 재직기간

6~15년, 35~39세 연령대에서 특히 큰 것으로 나타났다. 특히 8세 이하 미취학 자녀를 둔 여성 소방공무원이 가정의 문제로 인한 직장일이 방해될 때의 스트레스가 큰 것을 알 수 있고 세 가지 유형의 스트레스 모두를 가장 크게 겪고 있는 것을 볼 수 있다.

조직문화·관행 변수에서는 여성비친화적 조직문화에서 세 가지 갈등으로 인한 스트레스가 여성친화적 조직문화에 비해서 모두 유의하게 높은 것을 알 수 있다. 한편 심각한 성차별 경험을 겪은 사람이 그렇지 않은 사람에 비해서 세 가지 유형의 갈등으로 인한 스트레스를 더 크게 경험하는 것으로 나타났다.

2) 모성보호제도 이용 용이성

여성 소방공무원이 모성보호제도 이용에 대해 어떻게 생각하는지를 제도 유형별로 이용 용이성 정도를 5점 척도(‘① 전혀 그렇지 않다’ ~ ‘⑤ 매우 그렇다’)로 알아보았다.

<표 IV-101> 모성보호제도 이용 용이성에 대한 여성 소방공무원의 인식

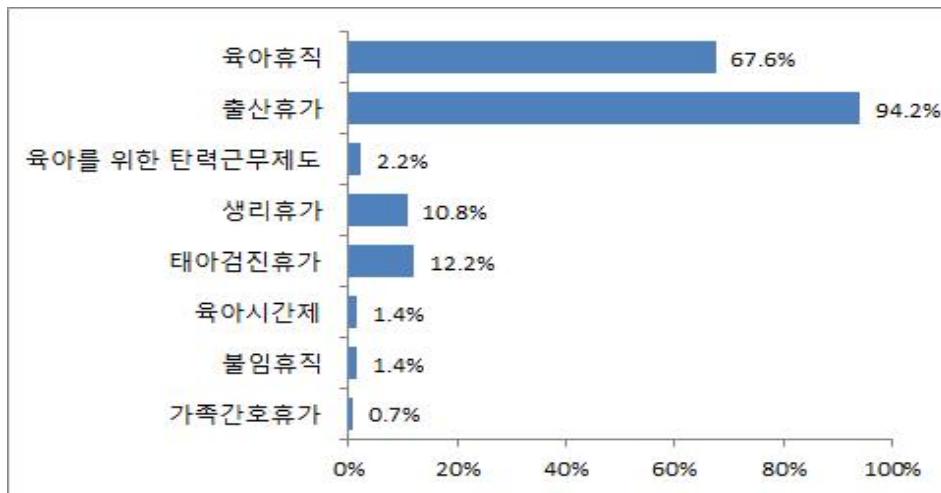
	①+② 이용 어렵다		③ 보통이다		④+⑤ 이용 쉽다		전체	평균
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율		
1) 육아휴직	6	2.1%	78	27.9%	196	70.0%	280	3.89
2) 출산휴가	2	0.7%	47	16.8%	231	82.5%	280	4.15
3) 육아를 위한 탄력근무제도	159	57.4%	74	26.7%	44	15.9%	277	2.41
4) 생리휴가	205	73.7%	45	16.2%	28	10.1%	278	1.99
5) 태아검진휴가	92	33.2%	107	38.6%	78	28.2%	277	2.91
6) 육아시간제	169	61.2%	78	28.3%	29	10.5%	276	2.25
7) 불임휴직	102	36.8%	123	44.4%	52	18.8%	277	2.70
8) 가족간호휴가	90	32.4%	132	47.5%	56	20.1%	278	2.82

<표 IV-101>을 통해서 그 결과를 살펴보면, ‘④+⑤ 이용 쉽다’는 응답이 출산휴가 이용에서 82.5%로 가장 높았고, 육아휴직 70.0%, 태아검진휴가 28.2%의 순으로 높은 것을 알 수 있고, 이용이 용이한 모성보호제도가 출산과 육아 영역에만 집중되는 경향이 있음을 알 수 있다. 출산 육아와 관한 제도 중에서도 육아시간제

도의 용이성과 육아를 위한 탄력근무제도는 이용이 어렵다는 응답이 각각 61.2%, 57.4%로 여전히 정착이 어려운 제도로 남아 있다. ‘①+② 이용 어렵다’는 응답률이 가장 높게 나타난 것은 생리휴가였다. 보건휴가로 명명되는 생리휴가는 모성 보호를 위한 당연한 권리임에도 조직 내 남성들의 인식 부족과 인력부족 그리고 무급휴가라는 속성이 작용하여 여전히 제자리를 찾지 못하고 있는 실정이다.

3) 모성보호제도 이용 유형 및 현황

앞서의 이용용이성과 함께 여성 소방공무원이 실제 제도이용이 어떠한 양상으로 이루어졌는지를 알아보았다. 이 조사에서는 이용한 적이 있는 모성보호제도를 자유응답형식의 중복응답이 가능하도록 하였다. 그 결과, 281명의 여성 소방공무원 중 전체 모성보호제도 이용하였다고 응답한 사람은 139명이었고 [그림 IV-48]에서 보는 바와 같이 전체 이용자 중 94.2%는 출산휴가를 이용한 적이 있으며, 육아휴직을 이용한 적이 있는 사람은 67.6%로 출산휴가가 육아휴직으로 연계된 비율 간에는 약 26%의 격차가 존재하는 것을 볼 수 있다. 이 결과에는 육아기를 넘겼거나 제도 도입 활용이 어려웠던 시기에 근무한 여성 소방공무원들이 포함되었으므로 이를 분리해서 볼 필요가 있다.



[그림 IV-48] 여성 소방공무원의 모성보호제도 이용 유형 및 현황

<표 IV-102> 여성 소방공무원의 연령대별 모성보호제도 이용 유형 및 현황

	20대		30~34세		35~39세		40~44세		45세 이상		전체	
	빈도	비율*	빈도	비율*	빈도	비율*	빈도	비율*	빈도	비율*	빈도	비율*
1) 육아휴직	5	71.4%	29	78.4%	43	81.1%	6	50.0%	11	36.7%	94	67.6%
2) 출산휴가	6	85.7%	33	89.2%	53	100%	12	100%	27	90.0%	131	94.2%
3) 육아 탄력근무제	0	0%	0	0%	1	1.9%	1	8.3%	1	3.3%	3	2.2%
4) 생리휴가	1	14.3%	3	8.1%	5	9.4%	2	16.7%	4	13.3%	15	10.8%
5) 태아검진휴가	5	71.4%	7	18.9%	5	9.4%	0	0%	0	0%	17	12.2%
6) 육아시간제	0	0%	2	5.4%	0	0%	0	0%	0	0%	2	1.4%
7) 불임휴직	0	0%	2	5.4%	0	0%	0	0%	0	0%	2	1.4%
8) 가족간호휴가	0	0%	0	0%	1	1.9%	0	0%	0	0%	1	0.7%
전체	7	100%	37	100%	53	100%	12	100%	30	100%	139	100%

* 중복응답의 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

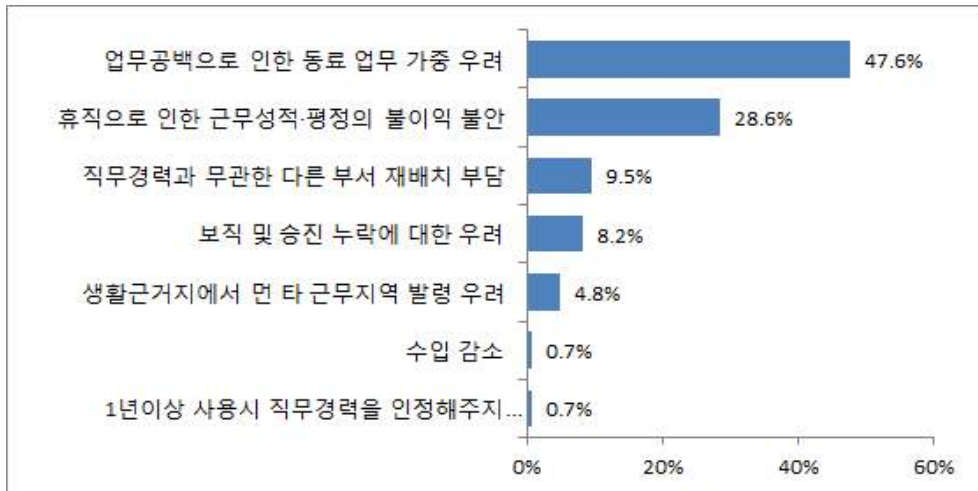
이를 위해 연령대별로 모성보호제도 이용 유형을 살펴보았다. <표 IV-102>의 결과에서 볼 수 있듯이 육아휴직은 젊은 연령층일수록 그 이용률이 높아지는 것으로 보아 육아휴직 이용에 대해서는 상당한 인식개선이 이루어지고, 정착단계에 돌입하고 있음을 시사해 준다. 그러나 탄력근무제, 육아시간제, 생리휴가, 가족보건휴가 등의 이용률이 매우 낮아 인식의 변화와 함께 제도적 강제가 필요하다고 해석된다.

4) 육아휴직제도 이용의 어려움

육아휴직제도를 이용한 여성 소방공무원을 대상으로 육아휴직제도 이용의 어려움이 무엇인지를 알아보았다. 중복응답한 사람을 포함하여 모두 147건의 응답 자료를 바탕으로 그 어려움에 대해서 살펴 본 결과, [그림 IV-49]에서 보는 바와 같이 가장 많은 47.6%가 ‘업무공백으로 인한 동료들의 업무 가중 우려’라는 응답을 보였고, ‘휴직으로 인한 근무성적·평정의 불이익 불안’이 28.6%로 나타났다. ‘직무경력과 무관한 다른 부서로 재배치 부담’도 9.5%였다.

이러한 결과는 육아휴직제도가 활성화되기 위해서는 대체인력제도가 정착되어야 할 필요가 있음을 시사해 준다. 순위가 낮지만 나머지 어려움이 주로 인사

관련 곤란이므로 이러한 문제를 해소할 정책방안을 모색하는 것이 필요하다.



[그림 IV-49] 여성 소방공무원이 보는 육아휴직제도 이용의 어려움

5) 주요 변수별 육아휴직제도 이용의 어려움

육아휴직제도 이용의 어려움은 배치부서나 근무처의 특성, 육아기 자녀의 유무에 따라서 상이할 수 있다. 이에 여기에서는 근무처, 육아기 유무 그리고 목표 지위 승진 가능성을 변수로 구분하여 이들 간의 차이가 어떤 양상으로 나타나는지 살펴보았다.

세부적으로 살펴보니 구조대·구급대(중앙119구조본부 포함)의 여성 소방공무원과 9세 이상 자녀를 둔 경우, 목표지위 승진 가능성이 높은 여성 소방공무원은 ‘업무공백으로 인한 동료 업무 가중’을 육아휴직제 사용의 가장 큰 어려움으로 꼽았다. 8세 이하 자녀를 둔 경우와 119안전센터의 여성 소방공무원이 ‘근무성적·평정의 불이익에 대한 불안’이 가장 큰 것으로 나타났다. 8세 이하 자녀를 둔 경우와 소방서의 여성 소방공무원이 ‘직무경력과 무관한 다른 직무/부서로 재배치 부담’을 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-103> 여성 소방공무원의 주요 변수별 육아휴직제도 이용 어려움

		업무공백으로 인한 동료 업무 가중 우려		근무성적·평정의 불이익에 대한 불안		직무경력과 무관한 다른 직무/부서로 재배치 부담		보직 및 승진 누락 우려		생활근거지에서 먼 타 근무지역 배치 우려		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
근무처	소방본부(중앙본부 포함)	4	36.4%	3	27.3%	1	9.1%	3	27.3%	0	0%	11	100%
	119안전센터	19	51.4%	14	37.8%	1	2.7%	2	5.4%	1	2.7%	37	100%
	소방서	40	47.1%	24	28.2%	12	14.1%	6	7.1%	3	3.5%	85	100%
	구조대·구급대 (중앙119구조본부 포함)	7	58.3%	1	8.3%	0	0%	1	8.3%	3	25.0%	12	100%
	전체	70	48.3%	42	29.0%	14	9.7%	12	8.3%	7	4.8%	145	100%
육아기 자녀유무	8세이하	37	39.8%	32	34.4%	12	12.9%	8	8.6%	4	4.3%	93	100%
	9세이상	32	62.7%	10	19.6%	2	3.9%	4	7.8%	3	5.9%	51	100%
	전체	69	47.9%	42	29.2%	14	9.7%	12	8.3%	7	4.9%	144	100%
목표지위 승진 가능성	낮음	21	33.3%	24	38.1%	6	9.5%	9	14.3%	3	4.8%	63	100%
	높음	24	55.8%	12	27.9%	4	9.3%	2	4.7%	1	2.3%	43	100%
	전체	45	42.5%	36	34.0%	10	9.4%	11	10.4%	4	3.8%	106	100%

6) 근무처 유형별 미취학자녀 보육시설 이용 현황

본 연구의 설문조사를 통해 여성 소방공무원의 미취학 자녀 보육시설 이용 현황을 알아보았다.

<표 IV-104> 여성 소방공무원의 미취학자녀 보육시설 이용 현황

	소방본부 (중앙본부 포함)		119안전센터		소방서		구조대·구급대 (중앙119구조 본부 포함)		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
소방본부·소방서에서 개설한 직장보육시설	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
소방본부·소방서와 협약을 맺은 보육시설	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
국공립 보육시설	0	0%	0	0%	8	15.4%	1	12.5%	9	9.9%
민간보육시설	0	0%	12	41.4%	25	48.1%	3	37.5%	40	44.0%
친인척 및 친지(시가, 친가, 기타 가족 등)	2	100%	17	58.6%	18	34.6%	4	50.0%	41	45.1%
베이비시터	0	0%	0	0%	1	1.9%	0	0%	1	1.1%
전체	2	100%	29	100%	52	100%	8	100%	91	100%

<표 IV-104>에서 보는 바와 같이 여성 소방공무원은 친인척 및 친지에 맡기는 경우가 45.1%로 가장 높았다. 다음으로 44.0%가 민간보육시설을 이용하는 것으로 나타났다. 근무처별로 살펴 본 결과, 소방본부(중앙본부 포함)는 100% 친인척 및 친지에게 맡기는 경우이고, 119안전센터가 58.6%, 구조대·구급대(중앙119구조본부 포함)가 50.0%로 친인척 및 친지에 아이를 맡기는 비율이 높은 것으로 나타났다. 소방서의 여성 소방공무원의 경우 48.1%가 민간보육시설을 이용하는 것으로 나타났다.

대부분의 미취학자녀를 둔 여성 소방공무원이 친인척이나 민간보육에 의존해야 하는 현실은 직장보육시설의 필요성이 강조되는 시점과 맞물려 상대적 발달감은 더욱 크게 느낄 것으로 추정된다. 소방공무원이 대부분 지방직 공무원임을 고려할 때, 주변의 공공기관을 포함하는 공동보육시설을 확보하거나 국민안전처 차원에서 이용협약 보육시설을 확대해 나아가는 방안들이 적극적으로 모색될 필요가 있을 것이다.

4. 교정직 여성공무원 성차별 개선 실태 분석 결과

앞서 2절과 3절에서는 경찰직과 소방직 여성공무원의 조직생활의 만족도 관련 요인, 직장의 조직문화·관행, 성차별 및 성희롱 피해 발생 실태, 부서배치 및 직무에 관한 사항, 승진기대 및 포부수준, 편의시설 설치 현황과 개선사항, 일-가정 양립, 모성보호제도 이용 유형 및 육아휴직제 이용의 어려움, 보육시설 이용에 관한 사항 등의 소주제별로 설문조사 분석결과를 구체적으로 제시하였다. 여기에서는 169명의 교정직 여성공무원 대상으로 얻은 설문조사 자료를 바탕으로 앞서의 경찰직 및 소방직과 마찬가지로 각 주제별 분석결과를 제시하기로 한다.

가. 조직생활 만족도 관련 요인

본 연구에서는 먼저 교정직 여성공무원의 복무환경에 대한 배경 변수로서 조직몰입, 조직의 전반적 만족도, 이직의도를 살펴보고, 구체적인 조직 내 주요 구성요소별 만족도 그리고 이들이 주관적으로 느끼는 개인적 어려움의 유형들을 살펴보았다.

1) 주요 변수별 조직몰입, 조직만족도, 이직의도, 성평등의식 비교

앞서 경찰직 및 소방직 여성공무원에 관한 분석에서와 마찬가지로 교정직 여성공무원의 근무처, 계급, 입직경로, 재직기간, 조직문화·관행 등의 조직관련 변수, 학력과 같은 인구통계학적 특성 변수 그리고 성차별 피해 경험, 성희롱 피해 경험 유무, 자녀의 유형과 같은 개인 및 가족 관련 변수들에 따른 조직몰입, 조직만족도, 이직의도 그리고 성평등의식의 차이를 살펴보았다. <표 IV-106>은 0~100점으로 환산된 주요변수별 조직몰입, 조직만족도, 이직의도 및 성평등의식을 제시하고 있다. 각 종속변수는 모두 높은 값을 가질수록 해당 구성개념이 높다는 의미로 해석되도록 역점수 변환을 거쳤다. 예컨대 이직의도는 점수가 높을수록 이직 의향이 높다는 것을 의미하며, 조직몰입, 조직만족도, 성평등의식은 점수가 높을수록 조직몰입, 조직만족도, 성평등의식이 각각 높다는 의미로 해석될 수 있다.

<표 IV-105> 여성 교정공무원의 주요 변수별 조직몰입, 조직만족, 이직의도, 성평등의식 비교

		사례수	조직몰입	조직만족	이직의도	성평등의식
		N	평균	평균	평균	평균
	전체	169	71.45	64.45	23.51	74.44
근무처	교도소	87	72.99	64.56	25.48	73.79
	구치소	42	69.49	63.89	25.6	75.95
	여자교도소(청주)	40	70.16	64.79	17.08	74.25
계급	교도관	33	68.37	65.91	23.99	75.76
	교사	61	70.49	63.8	20.36	75.49
	교위	58	73.28	64.66	24.71	73.10
	교감 이상	17	74.63	63.24	30.21	72.65
입직경로	교정공채	110	72.5	65	24.69	75.18
	일반/무도/경력 특채	41	72.71	64.63	20.33	73.29
	임상/상담 등 기타특채	12	60.42	59.72	27.78	69.58
재직기간	5년 이하	42	68.15	65.28	21.03	77.02
	6-15년	60	71.35	63.33	22.22	74.50
	16년 이상	67	73.6	64.93	26.26	72.76
AGE	30세 미만	23	71.2	68.12	18.12	76.52
	30~34세	37	67.4	63.29	24.77	75.00
	35~39세	31	71.17	62.37	20.16	76.45
	40~44세	34	72.61	65.2	22.79	76.76
	45세 이상	44	74.29	64.39	28.29	69.66
최종학력	고등학교졸업	13	69.23	65.38	21.15	77.31
	전문대학졸업	19	72.37	65.35	25	73.42
	4년제 대학졸업	126	71.58	64.48	22.73	73.93
	대학원이상	11	71.02	61.36	32.58	78.64
자녀유형	미혼	40	66.25	62.29	26.67	75.50
	기혼 무자녀	15	72.92	69.44	11.11	83.33
	8세 이하 자녀	46	73.51	63.77	22.28	74.35
	9세 이상 자녀	66	72.63	64.9	25.9	71.97
차별경험 정도	차별경험 없음	126	72.17	65.21	22.33	73.89
	차별경험 보통	31	70.16	65.86	25	75.81
	차별경험 심각	12	67.19	52.78	31.94	76.67

		사례수	조직몰입	조직만족	이직의도	성평등의식
		N	평균	평균	평균	평균
성희롱 피해	있다	12	69.27	52.08	28.47	66.25
	없다	157	71.62	65.39	23.13	75.06
생활중심	가정 중시	63	68.55	62.17	26.59	73.97
	모두 중시	93	72.72	65.5	23.28	74.09
	직업성공 중시	13	76.44	67.95	10.26	79.23
조직문화	여성친화적	86	72.02	67.15	20.64	73.84
	여성비친화적	81	70.68	61.52	26.56	75.06

교정조직에서 여성 교정공무원은 앞서의 경찰직과 소방직 여성공무원들과 마찬가지로 높은 조직몰입과 조직만족도를 보이는 대신 이직의도는 낮은 개념적 일관성을 보여 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성별분리채용이 이루어지는 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원이 대체로 유사한 점수 패턴을 보이는 것을 알 수 있다.

<표 IV-105>에서 보는 바와 같이 교정직 여성공무원의 조직, 인구통계학 특성 및 개인 관련 주요변수별 조직몰입, 조직만족 및 이직의도를 구체적으로 살펴보면, 우선 근무처의 경우, 여자교도소에 근무하는 교정직 여성공무원의 이직의도가 유의하게 낮았다. 현재 여자교도소는 청주에 소재하는 교도소가 유일하다. 구치소나 여타 교도소는 남성공무원이 다수를 차지하고, 재소자 역시 남성이 많은 상황이다. 교도, 교정업무는 성별분리가 원칙인 상황이므로 남성 재소자와 교정직 여성공무원의 접촉기회는 매우 낮은 상황임을 고려하면, 각 교도소 및 구치소에서 교정업무와 활동영역은 매우 제한적임을 짐작해 볼 수 있다. 교정직의 경우, 재직기간, 최종학력변수와 조직몰입, 조직만족도, 이직의도의 관련성은 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다. 입직경로 변수에서 조직몰입의 정도는 교정공채자, 일반/무도/경력 특채자가 임상/상담 등의 기타 특채자에 비해서 조직몰입이 유의하게 높았다. 연령별로는 45세 이상 교정직 여성공무원은 30~34세 연령대보다 조직몰입은 유의하게 높고, 이직의도는 반대로 유의하게 낮았다.

하지만 성평등의식은 35~39세 연령대, 40~45세 연령대에 비해서 유의하게 낮았다. 이들 연령대 간에 성차별이나 성평등 가치관에서의 갈등이나 대립 가능성을 유추해 볼 수 있는 지점이다. 조직몰입은 높고 직업적 안정성을 추구하는

집단과 전통적 성역할에서 벗어나고자 하는 집단 간에 대립은 아주 흔히 일어나는 일이기 때문이다. ‘자녀유형’ 변수에 따른 조직몰입, 조직만족 및 이직의도를 보면 기혼무자녀인 사람은 성평등의식이 자녀가 있는 사람들에 비해서 유의하게 높지만, 이직의도는 유의하게 높은 양상이다. 미혼인 사람은 조직몰입이 자녀가 있는 사람에 비해서 유의하게 낮았다. 조직만족도에서는 이들 간의 차이가 유의하지 않았다.

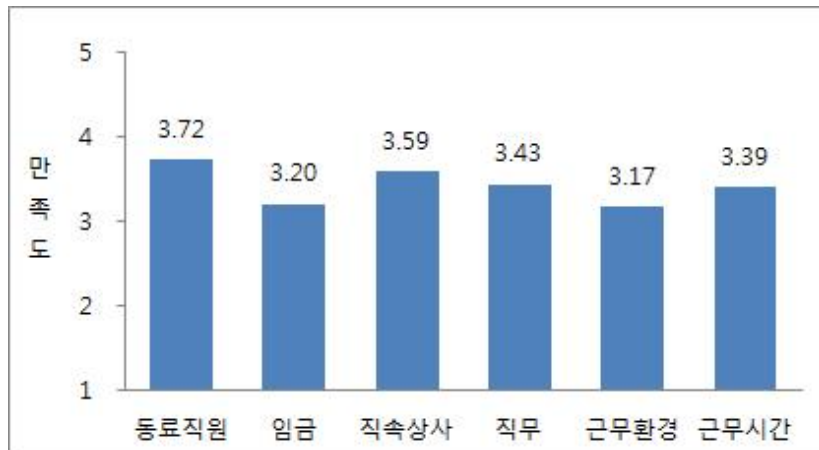
교정직의 경우에도 경찰직 및 소방직과 마찬가지로 심각한 차별피해 경험이 있는 사람은 직무만족이 유의하게 낮았다. 또한 지난 1년간 성희롱 피해를 겪은 사람은 직무만족도가 성희롱을 겪지 않은 사람에 비해서 유의하게 낮은 반면에 성평등의식은 유의하게 높은 것을 볼 수 있다. 성평등에 관한 감수성이 성희롱 지각에 어느 정도 기여하였을 가능성을 엿보이기도 한다. 한편 직업성공을 중시하는 사람에 비해서 가정생활 안정을 중시하거나 두 가지 모두를 중시하는 교정직 여성공무원은 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 조직문화는 조직만족도와 이직의도에 중요한 영향 요인인 것으로 나타났다. 여성친화적 조직문화의 교정직 여성공무원은 조직만족도가 여성비친화적 조직문화의 여성공무원에 비해서 유의하게 높았던 반면에 이직의도는 유의하게 낮았다.

2) 주요 직장 요소별 만족도 및 집단비교

앞서 교정직 여성공무원의 교정조직에 관한 전반적 조직만족도를 살펴보았다. 이를 좀 더 구체적으로 알아보기 위해 직장 내 주요 요소별로 만족도가 어느 정도이며, 조직, 개인 및 인구통계학적 특성 변수에 따라서 주요 요소별 만족도가 어떻게 다른지 알아보았다. 조직 및 직장의 주요 요소로서 본 연구에서는 동료직원, 임금, 직속상사, 직무, 근무환경, 근무시간 등으로 나누어 각각의 만족도를 살펴보고 주요 변수들에 따라서 어떤 차이를 보이는지를 검토하였다.

앞서의 경찰 및 소방 조직에서와 마찬가지로 직장 내 5개 요소별 만족도 측정 항목은 5점 척도(1. 전혀 그렇지 않다. ~ 5. 매우 그렇다)로 이루어졌다. 먼저 [그림 IV-50]에 제시된 결과는 전체 교정직 여성공무원이 각 요소별로 어느 정도 만족도를 보이는지 비교한 것이다. <표 IV-106>에서는 ‘①+② 그렇지 않다’, ‘③ 보통이다’, ‘④+⑤ 그렇다’의 응답을 묶어 비율을 제시하고, 전체 평균점수도 함께 제시하였다.

[그림 IV-50]과 <표 IV-106>에서 보는 바와 같이 교정직 여성공무원은 동료 직원에 대한 만족도가 가장 높았고, 직속상사, 직무, 근무시간 등의 순으로 만족도가 높았다. 반면에 근무환경에 대한 만족도가 가장 낮았음을 알 수 있다. 이러한 결과는 경찰직과 소방직 여성공무원의 결과와 매우 유사한 결과를 보여준다.



[그림 IV-50] 여성 교정공무원의 주요 직장 요소별 만족도 인식(평균)

<표 IV-106> 여성 교정공무원의 주요 직장 요소별 만족도 인식(비율, 평균)

	①+② 그렇지 않다	③ 보통이다	④+⑤ 그렇다	전체	사례수 (N)	평균 (Mean)
1) 동료직원	1.8%	34.3%	63.9%	100%	169	3.72
2) 임금	18.5%	43.5%	38.1%	100%	168	3.20
3) 직속상사	5.9%	36.1%	58.0%	100%	169	3.59
4) 직무	5.9%	47.9%	46.2%	100%	169	3.43
5) 근무환경	17.8%	49.7%	32.5%	100%	169	3.17
6) 근무시간	10.1%	42.6%	47.3%	100%	169	3.39

직장 주요 요소별 만족도를 교정직 여성공무원의 조직 관련, 개인 및 인구통계학적 특성 변수 집단별로 어떤 차이를 보이는지 살펴보았다. 그 결과, <표 IV-107>에서 보는 바와 같이 근무처, 계급, 입직경로, 연령별, 자녀유형 등에 따라서 주요 요소별 만족도에서 다양한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

<표 IV-107> 여성 교정공무원의 주요 직장 요소별 만족도, 집단비교

		사례수	동료직원	임금	직속상사	직무	근무환경	근무시간
		N	평균	평균	평균	평균	평균	평균
	전체	169	3.72	3.2	3.59	3.43	3.17	3.39
근무처	교도소	87	3.79	3.34	3.62	3.46	3.34	3.53
	구치소	42	3.62	3.10	3.6	3.33	3.00	3.24
	여자교도소(청주)	40	3.67	2.97	3.5	3.48	2.95	3.25
계급	교도관	33	3.88	3.00	3.85	3.52	3.06	3.21
	교사	61	3.69	3.13	3.46	3.3	3.08	3.41
	교위	58	3.69	3.32	3.6	3.52	3.26	3.36
	교감 이상	17	3.65	3.41	3.47	3.47	3.35	3.76
입직 경로	교정공채	110	3.67	3.20	3.59	3.38	3.12	3.31
	일반/무도/경력특채	41	3.9	3.37	3.56	3.59	3.29	3.61
	임상/상담 기타특채	12	3.5	2.75	3.58	3.25	3.17	3.42
재직 기간	5년 이하	42	3.79	3	3.64	3.45	3.05	3.26
	6-15년	60	3.75	3.13	3.60	3.40	3.13	3.35
	16년 이상	67	3.66	3.38	3.54	3.45	3.27	3.51
연령	30세 미만	23	3.87	3.26	3.65	3.52	3.04	3.22
	30~34세	37	3.84	3.08	3.62	3.49	3.16	3.41
	35~39세	31	3.58	2.77	3.55	3.29	3.03	3.39
	40~44세	34	3.76	3.41	3.74	3.53	3.32	3.21
	45세 이상	44	3.61	3.40	3.43	3.36	3.20	3.61
최종 학력	고등학교졸업	13	3.85	3.62	3.69	3.62	3.46	3.62
	전문대학졸업	19	3.95	3.28	3.79	3.58	3.42	3.47
	4년제 대학졸업	126	3.69	3.17	3.54	3.4	3.09	3.35
	대학원이상	11	3.55	2.91	3.64	3.27	3.27	3.45
자녀 유형	미혼	40	3.7	3.00	3.40	3.25	2.95	3.3
	기혼 무자녀	15	3.93	3.2	3.93	3.8	3.13	3.33
	8세 이하 자녀	46	3.83	3.02	3.72	3.46	3.22	3.3
	9세 이상 자녀	66	3.61	3.42	3.52	3.42	3.26	3.5
차별경험 정도	차별경험 없음	126	3.79	3.25	3.63	3.47	3.23	3.46
	차별경험 보통	31	3.58	3.17	3.61	3.48	3.19	3.23
	차별경험 심각	12	3.33	2.67	3.08	2.92	2.42	3.08

		사례수	동료직원	임금	직속상사	직무	근무환경	근무시간
		N	평균	평균	평균	평균	평균	평균
성희롱 피해	있다	12	3.17	2.92	2.67	3	2.58	3.25
	없다	157	3.76	3.22	3.66	3.46	3.21	3.4
생활중심	가정 중시	63	3.65	3.18	3.52	3.32	3.13	3.29
	모두 중시	93	3.78	3.24	3.65	3.53	3.17	3.45
	직업성공 중시	13	3.62	3.00	3.46	3.31	3.31	3.46
조직문화	여성친화적	86	3.8	3.23	3.7	3.59	3.26	3.48
	여성비친화적	81	3.63	3.17	3.46	3.25	3.07	3.3

이 분석에서 주목되는 것은 ‘심각한 성차별피해를 경험하였다고 응답한 사람’이 ‘성차별피해 경험이 없는 사람’이나 ‘보통 정도의 성차별을 받았던 사람’에 비해서 각 요소별로 만족도가 유의하게 낮았다는 점이다. 근무시간에 대해서만 차이를 보이지 않은 것으로 나타났다. 성희롱 피해경험자 역시 임금과 근무시간에 대해서만 만족도의 차이를 보이지 않았을 뿐 직장동료, 직속상사, 직무, 근무환경 등에서 유의하게 낮은 만족도를 보였다. 그리고 조직문화에 따라서는 여성비친화적 조직문화에서 직무 및 직속상사에 대한 만족도에서 유의하게 낮은 만족도를 나타냈다. 이러한 결과는 성차별이나 성희롱 피해자가 조직 전반에 걸쳐서 만족도를 저하시키고, 조직문화와 관행을 부정적으로 인식하는데 영향을 미치는 것으로 해석될 수 있다. 이는 2절의 경찰직과 3절에 제시된 소방직 여성공무원 대상의 조사결과와도 일관성을 보이고 있다.

3) 공직생활 중 겪는 개인적 어려움

교정직 여성공무원이 공직생활 중 겪게 되는 개인적 어려움을 우선순위에 따라 두 가지를 선택하도록 하였다. <표 IV-108>은 1, 2순위 응답과 이를 종합한 결과를 제시하고 있다. 그리고 <표 IV-109>에서는 교정직 여성공무원의 근무처, 계급, 입직경로, 재직기간 등의 조직관련 변수와 연령, 학력 등의 인구통계학적 특성 변수 그리고 성차별피해 경험, 성희롱피해 경험, 생활중심 등의 개인 관련 주요 변수에 따라서 공직생활 중에 겪는 어려움으로 어떠한 것들이 있는지 구체적으로 알아보았다.

먼저 <표 IV-108>을 보면, 교정직 여성공무원들이 공직생활 중 겪는 개인적 어려움은 ‘육아 및 자녀의 교육문제’가 53.3%로 가장 높았고, ‘가족동거/근무지 문제’가 40.8%, ‘승진문제’ 22.5%, ‘자기계발/교육기회’ 21.3%, ‘결혼 및 출산 문제’ 15.4% 그리고 ‘상사 및 동료와의 관계’ 12.4%, ‘직무나 업무배치에서의 불만족’ 11.8% 등의 순으로 꼽고 있는 것으로 나타났다. 교정직 여성공무원 역시 ‘육아 및 자녀의 교육문제’를 상위의 어려움으로 꼽았으나, 경찰직 여성공무원이나 소방직 여성공무원과는 달리 ‘가족동거/근무지 문제’가 높은 순위인 것이 특징적이었다. 이는 <표 IV-109>에서 보는 바와 같이 여자교도소가 청주에만 소재하고 있고, 이곳의 여성 교정공무원이 다수(40명) 포함된 때문으로 해석된다. 남자교도소는 전국에 여러 지역에 분포하고 있고, 근무지가 연고지를 기준으로 우선 배치되는 것과 달리 여자교도소는 유일하기 때문에 교정직 여성공무원은 자신의 연고지를 떠나 장기간 근무해야 하는 현실이 반영되었음을 알 수 있다.

<표 IV-108> 여성 교정공무원의 공직생활 중의 개인적 어려움

	1순위		2순위		1, 2순위 종합	
	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율*
결혼 및 출산 문제	15	8.9%	11	6.6%	26	15.4%
육아 및 자녀의 교육 문제	74	43.8%	16	9.6%	90	53.3%
가족동거/근무지	40	23.7%	29	17.4%	69	40.8%
승진문제	12	7.1%	26	15.6%	38	22.5%
임금문제	3	1.8%	11	6.6%	14	8.3%
상사 및 동료와의 관계	6	3.6%	15	9.0%	21	12.4%
자기계발/교육기회 부족	9	5.3%	27	16.2%	36	21.3%
직무 및 업무 배치에서의 불만족	7	4.1%	13	7.8%	20	11.8%
직장 내 여성편의시설의 부족	2	1.2%	18	11%	20	12%
무급휴직	1	0.6%	1	0.6%	1	0.6%
정신질환자들의 폭력성 증가					1	0.6%
전체	169	100%	167	100%	169	100%

* 다중응답 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

‘가족동거/근무지 문제’ 역시 ‘육아 및 자녀교육 문제’와 마찬가지로 가족이나 자녀와 연관된 어려움이라고 볼 때, 교정직 여성공무원은 여성이 겪는 가장 현실적인 문제에 큰 어려움을 안고 있다고 보인다. 자녀와 가족이라는 공통적 문제를 예외로 두고 보면, 교정직 여성공무원들도 직장에서의 성장과 자기계발이라는 또 하나의 어려움에 직면하게 된다. <표 IV-109>를 보면, 직업적 성공을 중시하는 교정직 여성공무원은 ‘승진문제’ 38.5%, ‘자기계발/교육기회’ 30.8%, 그리고 ‘상사 및 동료와의 관계’ 30.8%로 전체 평균보다 크게 높은 비율을 보인다. 이를 통해서 볼 때, 교정직 여성공무원 역시 가족과 자녀라는 무거운 짐을 짊어지고, 자기계발과 직업적 성장이라는 도전이 이루어지고 있다는 것을 의미한다. 따라서 교정직 여성공무원이 갖는 어려움을 해소하기 위한 가장 기본적인 접근은 이러한 이중고를 동시에 고려하는 것이어야 함을 시사해 준다. 또한 교정직 여성공무원 내에서 특징적으로 나타나는 ‘가족동거/근무지 문제’를 완화하기 위한 방안들이 좀 더 다양하게 모색되거나 검토되어야 할 부분이라 생각된다.

<표 IV-109> 여성 교정공무원이 겪는 공직생활 중의 개인적 어려움, 주요 변수별 집단비교

		사례수	전체	결혼/출산 문제	육아/ 자녀의 교육 문제	가족동거 /근무지	승진 문제	임금 문제	상사/ 동료와 관계	자기개발/ 교육기회 부족	직무/업무 배치 불만족	여성편의 시설의 부족
		N	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
근무처	교도소	87	100	11.5	62.1	34.5	24.1	3.4	11.5	24.1	14.9	11.5
	구치소	42	100	14.3	61.9	31.0	21.4	2.4	14.3	11.9	16.7	21.4
	여자교도소(청주)	40	100	25.0	25.0	65.0	20.0	25.0	12.5	25.0	0	2.5
계급	교도관	33	100	21.2	24.2	69.7	9.1	27.3	6.1	24.2	9.1	6.1
	교사	61	100	11.5	57.4	42.6	23.0	3.3	8.2	24.6	8.2	18.0
	교위	58	100	10.3	69.0	24.1	27.6	5.2	17.2	19.0	13.8	12.1
	교감 이상	17	100	35.3	41.2	35.3	29.4	0.0	23.5	11.8	23.5	0.0
입직 경로	교정공채	110	100	16.4	56.4	40.0	20.9	10.0	13.6	18.2	10.9	11.8
	일반/무도/경력 특채	41	100	14.6	43.9	34.1	22.0	4.9	12.2	34.1	14.6	14.6
	임상/상담 등 기타특채	12	100	16.7	41.7	75.0	25.0	8.3	8.3	16.7	8.3	0
재직 기간	5년 이하	42	100	23.8	16.7	66.7	11.9	26.2	7.1	35.7	7.1	4.8
	6-15년	60	100	11.7	68.3	45.0	15.0	1.7	10.0	20.0	10.0	13.3
	16년 이상	67	100	13.4	62.7	20.9	35.8	3.0	17.9	13.4	16.4	14.9
연령	30세 미만	23	100	26.1	13.0	69.6	8.7	26.1	4.3	43.5	4.3	4.3
	30~34세	37	100	21.6	43.2	56.8	16.2	10.8	8.1	21.6	2.7	13.5
	35~39세	31	100	6.5	64.5	48.4	16.1	6.5	12.9	16.1	22.6	6.5
	40~44세	34	100	8.8	85.3	20.6	17.6	0.0	14.7	23.5	11.8	14.7
	45세 이상	44	100	15.9	50.0	22.7	43.2	4.5	18.2	11.4	15.9	15.9

286 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

		사례수	전체	결혼/출산 문제	육아/ 자녀의 교육 문제	가족동거 /근무지	승진 문제	임금 문제	상사/ 동료와 관계	자기개발/ 교육기회 부족	직무/업무 배치 불만족	여성편의 시설의 부족
		N	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
자녀 유형	미혼	40	100	25.0	12.5	60.0	15.0	22.5	10.0	37.5	10.0	7.5
	기혼 무자녀	15	100	20.0	20.0	66.7	13.3	13.3	13.3	20.0	6.7	6.7
	8세 이하 자녀	46	100	8.7	89.1	37.0	13.0	2.2	8.7	19.6	6.5	13.0
	9세 이상 자녀	66	100	12.1	60.6	25.8	34.8	3.0	16.7	13.6	18.2	15.2
차별 경험 정도	차별경험 없음	126	100	16.7	50.0	45.2	21.4	10.3	11.9	23.0	8.7	10.3
	차별경험 보통	31	100	12.9	71.0	32.3	19.4	0	9.7	19.4	16.1	19.4
	차별경험 심각	12	100	8.3	41.7	16.7	41.7	8.3	25.0	8.3	33.3	8.3
성희롱 피해	있다	12	100	25.0	33.3	33.3	33.3	0	16.7	25.0	33.3	0
	없다	157	100	14.6	54.8	41.4	21.7	8.9	12.1	21.0	10.2	12.7
생활 중심	가정 중시	63	100	9.5	66.7	42.9	14.3	6.3	11.1	19.0	9.5	17.5
	모두 중시	93	100	19.4	50.5	39.8	25.8	7.5	10.8	21.5	14.0	8.6
	직업성공 중시	13	100	15.4	7.7	38.5	38.5	23.1	30.8	30.8	7.7	7.7
조직 문화	여성친화적	86	100	14.0	54.7	40.7	20.9	11.6	14.0	25.6	3.5	11.6
	여성비친화적	81	100	17.3	51.9	40.7	23.5	4.9	11.1	16.0	21.0	12.3

나. 직장의 조직문화와 관행

교정직 여성공무원을 대상으로 여성공무원이 남성공무원에 비해 동등하거나 유리 또는 불리하게 대우받고 있다고 생각하는지 그리고 현재 교정 조직의 문화와 관행이 여성친화적 혹은 여성비친화적이라고 생각되는지에 관해 질문함으로써 교정 조직 내 문화와 관행을 알아보고자 하였다.

1) 여성 교정공무원에 대한 차별 인식

교정 조직 내 여성 교정공무원은 2013년 기준 7.8%(법무부, 2014)에 불과하다. 교정직 여성공무원을 대상으로 다수집단인 남성 교정공무원에 비해 인사, 보직, 업무배치 기회 등에서 동등하게 또는 유리하거나 불리하게 대우받는다 생각되는지를 살펴봄으로써 교정 조직에서 여성 교정공무원에 대한 차별이 어떤 영역, 어떤 부문에서 주로 발생하는지를 알아보고자 하였다. 교정직 여성공무원을 대상으로 ‘인사평가기준 적용’, ‘교감(6급)까지의 심사승진 기회’, ‘교정감(5급) 이상의 상위직 승진 기회’, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’, ‘업무부서 선택의 폭’, ‘직장 내 편의시설의 설치’, ‘가족친화복지제도의 이용 기회’ 등 7개 영역에서 남녀 교정공무원이 동등하거나 유·불리하게 대우받는다 생각되는지를 알아보았다. 선택지는 ‘남성에게 유리하고 여성에게 불리하다’, ‘남성과 여성이 모두 동등하다’, ‘여성에게 유리하고 남성에게 불리하다’, ‘구체적인 내용에 대해서 모른다’ 중에 하나를 각 항목별로 선택하게 하였다.

여기에서는 전체 응답자의 남성 교정공무원 대비 여성 교정공무원 차별에 대한 인식을 살펴보고, 성차별피해의 심각성 정도(개인적 성차별 피해 경험 유무와 성차별 피해의 심각성 정도를 조합하여 구성한 변수, 즉 ‘성차별 피해 경험 없음’, ‘성차별 피해 경험 보통’, ‘성차별 피해 경험 심각’의 수준으로 구분한 것임)를 구분한 변수와 조직문화·관행 변수(‘여성친화적 조직문화’ vs. ‘여성비친화적 조직문화’)에 따라서 어떠한 차이를 보이는지 살펴보았다.

(가) 전체 응답자

남성 교정공무원 대비 여성 교정공무원 차별에 대한 여성공무원들의 인식은 <표 IV-110>에서 보는 바와 같이 전반적으로 여성 교정공무원이 남성 교정공무원에 비해서 불리하다는 인식을 크게 갖고 있다는 것을 알 수 있다.

특히 ‘업무부서 선택의 폭’ 81.7%, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’ 67.5%, ‘인사평가 기준 적용’ 58.6%, ‘교감(6급)까지의 심사승진 기회’ 55.6% ‘직장 내 편의 시설의 설치’ 55.0%, ‘교정감(5급)이상의 상위직 승진 기회’ 53.6%의 순이었 고, ‘가족친화 복지제도 이용 기회’ 16.0%를 제외하고 모든 항목에서 과반수 이 상의 응답자가 여성이 불리하다고 응답하였다.

<표 IV-110> 남성 교정공무원 대비 여성 교정공무원에 대한 차별 인식

	① 남성유리/ 여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/ 여성유리		④ 모름		전체	
	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
1) 인사평가 기준 적용	99	58.6%	39	23.1%	3	1.8%	28	16.6%	169	100%
2) 교감(6급)까지의 심사승진 기회	94	55.6%	40	23.7%	2	1.2%	33	19.5%	169	100%
3) 교정감(5급)이상의 상위직 승진 기회	90	53.6%	38	22.6%	1	0.6%	39	23.2%	168	100%
4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	114	67.5%	32	18.9%	3	1.8%	20	11.8%	169	100%
5) 업무부서 선택의 폭	138	81.7%	18	10.7%	5	3.0%	8	4.7%	169	100%
6) 직장 내 편의시설의 설치	93	55.0%	54	32.0%	12	7.1%	10	5.9%	169	100%
7) 가족친화 복지제도 이용 기회	27	16.0%	103	60.9%	12	7.1%	27	16.0%	169	100%

(나) 성차별피해 심각성에 따른 여성 교정공무원 차별에 대한 인식

여기에서는 조사개요 부분에서 언급된 성차별피해의 심각성 정도(개인적 성차 별 피해 경험 유무와 성차별 피해의 심각성 정도를 조합하여 구성한 변수, 즉 ‘성 차별 피해 경험 없음’, ‘성차별 피해 경험 보통’, ‘성차별 피해 경험 심각’의 수준 으로 구분한 것임)를 구분한 변수에 따라 교정조직 내 부문별 여성 교정공무원 에 대한 대우가 어떠하다고 보는지 그리고 어떤 부문에서 더 불리하다고 보는지 를 알아 볼 목적으로 분석이 이루어졌다.

<표 IV-111>에서 볼 수 있는 것처럼 심각한 성차별 피해를 경험한 응답자는 성차별 피해 경험이 없다고 응답한 사람에 비해 많은 항목에서 여성이 불리하다 는 응답이 매우 많았고, 특히 인사평가 부문들(‘인사평가기준 적용’, ‘교감(6급)까

지의 심사승진 기회’, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’)에서는 모두 91.7%가 여성이 불리하다는 응답이었고, ‘교감(5급) 이상의 상위직 승진 기회’와 ‘직장 내 편의시설의 설치’에 대해서도 각각 83.3%가 여성에게 불리하다는 응답이었다. 이는 심각한 성차별 피해 경험이 있는 교정직 여성공무원은 복지제도 이용 부문을 제외하고, 인사는 물론 편의시설 등의 전반적인 부문에서 여성이 불리하다는 인식을 갖고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-111> 남성 교정공무원 대비 여성 교정공무원에 대한 차별 인식의 성차별피해 유무 집단 간 비교

		① 남성유리/ 여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/ 여성유리		④ 모름		전체	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
차별 경험 없음	1) 인사평가 기준 적용	62	49.2%	36	28.6%	3	2.4%	25	19.8%	126	100%
	2) 교감(6급)까지의 심사 승진 기회	58	46.0%	36	28.6%	2	1.6%	30	23.8%	126	100%
	3) 교정감(5급)이상의 상위직 승진 기회	56	44.8%	35	28.0%	1	0.8%	33	26.4%	125	100%
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	76	60.3%	29	23.0%	3	2.4%	18	14.3%	126	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	96	76.2%	17	13.5%	5	4.0%	8	6.3%	126	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	57	45.2%	48	38.1%	11	8.7%	10	7.9%	126	100%
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	18	14.3%	74	58.7%	11	8.7%	23	18.3%	126	100%
차별 경험 보통	1) 인사평가 기준 적용	26	83.9%	2	6.5%	0	0%	3	9.7%	31	100%
	2) 교감(6급)까지의 심사 승진 기회	25	80.6%	3	9.7%	0	0%	3	9.7%	31	100%
	3) 교정감(5급)이상의 상위직 승진 기회	24	77.4%	1	3.2%	0	0%	6	19.4%	31	100%
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	27	87.1%	2	6.5%	0	0%	2	6.5%	31	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	31	100%	0	0%	0	0%	0	0%	31	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	26	83.9%	4	12.9%	1	3.2%	0	0%	31	100%
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	6	19.4%	21	67.7%	1	3.2%	3	9.7%	31	100%

		① 남성유리/여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/여성유리		④ 모름		전체	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
차별 경험 심각	1) 인사평가 기준 적용	11	91.7%	1	8.3%	0	0%	0	0%	12	100%
	2) 교감(6급)까지의 심사 승진 기회	11	91.7%	1	8.3%	0	0%	0	0%	12	100%
	3) 교정감(5급)이상의 상위직 승진 기회	10	83.3%	2	16.7%	0	0%	0	0%	12	100%
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	11	91.7%	1	8.3%	0	0%	0	0%	12	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	11	91.7%	1	8.3%	0	0%	0	0%	12	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	10	83.3%	2	16.7%	0	0%	0	0%	12	100%
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	3	25.0%	8	66.7%	0	0%	1	8.3%	12	100%

(다) 조직문화·관행에 따른 여성 교정공무원 차별에 대한 인식

다른 한편으로 교정 조직 내에서 여성 교정공무원이 불리하다는 인식이 조직 문화·관행에 인식에 따라서 어느 정도 다르게 보는지를 <표 IV-112>을 통해서 살펴보았다.

<표 IV-112> 남성 교정공무원 대비 여성 교정공무원에 대한 차별 인식의 조직문화 유형 간 비교

		① 남성유리/여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/여성유리		④ 모름		전체	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
여성 친화적	1) 인사평가 기준 적용	33	38.4%	33	38.4%	1	1.2%	19	22.1%	86	100%
	2) 교감(6급)까지의 심사승진 기회	30	34.9%	31	36.0%	1	1.2%	24	27.9%	86	100%
	3) 교정감(5급)이상의 상위직 승진 기회	24	28.2%	33	38.8%	1	1.2%	27	31.8%	85	100%
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	39	45.3%	28	32.6%	2	2.3%	17	19.8%	86	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	57	66.3%	18	20.9%	4	4.7%	7	8.1%	86	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	37	43.0%	36	41.9%	8	9.3%	5	5.8%	86	100%

		① 남성유리/여성불리		② 남녀동등		③ 남성불리/여성유리		④ 모름		전체	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	7	8.1%	61	70.9%	10	11.6%	8	9.3%	86	100%
여성비 친화적	1) 인사평가 기준 적용	64	79.0%	6	7.4%	2	2.5%	9	11.1%	81	100%
	2) 교감(6급)까지의 심사승진 기회	62	76.5%	9	11.1%	1	1.2%	9	11.1%	81	100%
	3) 교정감(5급)이상의 상위직 승진 기회	65	80.2%	5	6.2%	0	0%	11	13.6%	81	100%
	4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	73	90.1%	4	4.9%	1	1.2%	3	3.7%	81	100%
	5) 업무부서 선택의 폭	79	97.5%	0	0%	1	1.2%	1	1.2%	81	100%
	6) 직장 내 편의시설의 설치	55	67.9%	17	21.0%	4	4.9%	5	6.2%	81	100%
	7) 가족친화 복지제도 이용 기회	20	24.7%	40	49.4%	2	2.5%	19	23.5%	81	100%

<표 IV-112>에서 교정 조직의 조직문화가 여성비친화적이라고 인식하고 있는 교정직 여성공무원은 ‘업무부서 선택의 폭’이 남성공무원에 비해서 불리하다는 응답이 97.5%인데 비해서 여성친화적 조직문화라고 인식하고 있는 여성공무원은 66.3%만이 불리하다고 응답하였다. 이외에도 ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’, ‘교정감(5급) 이상이 상위직 승진 기회’, ‘인사평가 기준 적용’, ‘교감(6급)까지의 심사승진 기회’ 등에서도 큰 격차를 보이는 응답비율을 나타냈다.

2) 조직문화 및 관행에 대한 인식

조직문화·관행은 안상수 등(2010, 2012)에서 사용한 바 있는 척도를 교정조직에 맞게 수정하여 사용하였다. 이 척도는 부서장 및 상급자의 남성 선호, 여성의 부서배치, 승진, 보직할당, 교육훈련 및 연수기회, 진입부서의 제한, 사적 네트워크, 성차별 및 성희롱 고충 제기 통로, 여성인력의 증가 등에 대한 남성 조직구성원의 불만 등에 관한 10개 항목으로 측정한다. 또한 이 척도는 5점 척도(‘1. 전혀 그렇지 않다. ~ 5. 매우 그렇다’)로 이루어졌으며, 교정직 여성공무원 대상의 이번 조사에서 나타난 신뢰도(Cronbach’s α)는 .90이었다. 그리고 척도 값이 클수

록 교정 조직의 문화와 관행이 여성에게 비친화적이라는 것을 의미한다.

교정 조직의 여성친화적/여성비친화적 조직문화·관행 여부를 알아보기 위한 이 분석에서는 전반적인 응답 결과를 알아보기 위한 문항별 비교를 먼저 실시하였고, 조직문화 및 관행에 관한 척도 종합점수를 산출하여 조직, 개인 그리고 인구통계학적 특성에 관한 주요 변수들의 집단 간 차이들을 알아보았다.

(가) 조직문화·관행의 문항별 비교

교정직 여성공무원이 처한 교정조직의 환경적 특성으로서 조직문화·관행이 여성친화적으로 인식되는지 여성비친화적으로 인식되는지를 여성 교정공무원의 전체 응답자 자료를 바탕으로 10개 항목별로 비교해 보았다. 그 결과는 <표 IV-113>에 제시한 바와 같다. 이 결과에서 ‘①+② 그렇지 않다’의 응답은 여성친화적임을 의미하며, ‘④+⑤ 그렇다’의 응답은 여성에 대해 비친화적임을 의미한다.

<표 IV-113>을 보면 교정직 여성공무원은 ‘부서장이나 상급자의 남성 선호’, ‘여성 교정공무원의 배치를 꺼리는 분위기’, ‘여성 교정공무원이 진입할 수 있는 부서 제한’ 등에 대해서는 여전히 여성비친화적이라는 인식이 강한 반면에, ‘핵심 인재양성을 위한 교육에서 여성 교정공무원 배제’, ‘승진에서 남성 교정공무원에게 유리한 대우’, ‘남성 교정공무원과 다른 인사평가 기준 적용’ 등의 항목에 대해서는 상당수의 여성 교정공무원이 동의하지 않음으로써 어느 정도 여성친화적인 요소로 인식하고 있음을 알 수 있다.

이를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 여성 교정공무원 응답자의 75.7%는 ‘여자교도관은 남자교도관과 달리 진입할 수 있는 부서가 제한되어 있다’고 보고 있으며, 62.7%는 ‘여성 교정공무원이 자기 부서에 배치되는 것을 꺼려하는 분위기가 있다’고 보고 있으며, 60.4%는 ‘교정조직의 부서장이나 상급자는 여성 교정공무원보다는 남성 교정공무원을 부하로서 더 선호하고 있다’고 보는 것으로 응답하였다. 59.3%는 ‘남자교도관들은 수형자 계호, 호송, 출정 등의 근무를 시키기 힘들다는 이유로 여자교도관이 늘어나는 것에 대해 불만이 많다’는 응답이었다. 특히 ‘여자교도관은 남자교도관과 달리 진입할 수 있는 부서가 제한되어 있다’라는 응답이 가장 높은 것으로 나타난 것은 남성은 남성재소자를 관리하고, 여성은 여성재소자만을 관리하는 인사구조를 갖고 있는 현재의 교정조직의 특성을 잘 보여 주는 것으로 해석된다.

<표 IV-113> 교정조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 문항별 비교

	①+② 그렇지 않다		③ 보통이다		④+⑤ 그렇다		전체		평균
	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	Mean
1) 우리 교정조직의 부서장이나 상급자는 부하로서 여자교도관보다 남자교도관을 더 선호하고 있다	23	13.6%	44	26.0%	102	60.4%	169	100%	3.64
2) 교정조직 내에서는 여자교도관이 자기 부서에 배치되는 것을 꺼려하는 분위기가 있다	22	13.0%	41	24.3%	106	62.7%	169	100%	3.63
3) 심사승진 등에서 남녀 교도관의 능력이 같더라도 남자교도관이 유리한 대우를 받고 있다	22	13.0%	51	30.2%	96	56.8%	169	100%	3.58
4) 교정조직 내 여자교도관의 비율만큼 주요 보직이 여자교도관에게 할당되지 않고 있다	21	12.4%	60	35.5%	88	52.1%	169	100%	3.51
5) 교정조직의 핵심인재 양성을 위한 교육훈련이나 연수 기회는 대부분 남자교도관들에게 돌아간다	39	23.1%	71	42.0%	59	34.9%	169	100%	3.16
6) 여자교도관은 남자교도관과 달리 진입할 수 있는 부서가 제한되어 있다	18	10.7%	23	13.6%	128	75.7%	169	100%	3.82
7) 교정조직 내 공식적으로는 그렇지 않지만 비공식적으로 남녀 교도관에 대해 서로 다른 인사평가기준을 적용한다	31	18.3%	73	43.2%	65	38.5%	169	100%	3.25
8) 우리 조직의 중요한 정보는 남자교도관들의 사적 네트워크를 통해 전달될 때가 많다	49	29.0%	64	37.9%	56	33.1%	169	100%	3.08
9) 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기할 수 있는 공식적인 통로는 있지만 활용이 쉽지가 않다	53	31.5%	63	37.5%	52	31.0%	168	100%	2.96
10) 남자교도관들은 수형자 계호, 호송, 출정 등의 근무를 시키기 힘들다는 이유로 여자교도관이 늘어나는 것에 대해 불만이 많다	16	9.6%	52	31.1%	99	59.3%	167	100%	3.68

(나) 여성친화적 조직문화·관행에 대한 주요 변수별 비교

교정직 여성공무원이 속한 각 범주 집단별로 그리고 주요 조직 및 개인 관련 특성별로 교정 조직을 어느 정도 여성친화적 또는 여성비친화적 조직문화·관행으로 인식하는지를 알아보기 위해, 근무처, 계급, 입직경로, 재직기간, 연령, 학력, 자녀유형, 차별경험정도, 성희롱피해, 생활중심 등의 범주 집단별로 비교하였다. 여기에서는 평균점수가 높을수록 교정 조직의 조직문화와 관행이 여성 교정공무원에 대해서 비친화적이라는 것을 의미한다.

<표 IV-114> 교정조직의 조직문화·관행에 대한 인식, 집단 간 평균비교

		조직문화			유의검증
		평균	표준편차	사례수	
	전체	3.43	.66	169	.
근무처	교도소	3.46	.53	87	F=12.701***
	구치소	3.73	.74	42	
	여자교도소(청주)	3.04	.65	40	
계급	교도관	3.14	.62	33	F=3.430
	교사	3.48	.64	61	
	교위	3.57	.56	58	
	교감 이상	3.35	.92	17	
입직경로	교정공채	3.52	.67	110	F=3.181*
	일반/무도/경력 특채	3.24	.62	41	
	임상/상담 등 기타특채	3.26	.59	12	
재직기간	5년 이하	3.19	.59	42	F=3.885
	6-15년	3.52	.64	60	
	16년 이상	3.51	.69	67	
연령	30세 미만	3.27	.62	23	F=.466.
	30~34세	3.44	.61	37	
	35~39세	3.43	.67	31	
	40~44세	3.45	.60	34	
	45세 이상	3.49	.76	44	

		조직문화			유의검증
		평균	표준편차	사례수	
최종학력	고등학교졸업	3.14	.78	13	F=2.129 [†]
	전문대학졸업	3.20	.58	19	
	4년제 대학졸업	3.48	.65	126	
	대학원이상	3.61	.65	11	
자녀유형	미혼	3.41	.68	40	F=.711.
	기혼 무자녀	3.23	.57	15	
	8세 이하 자녀	3.42	.61	46	
	9세 이상 자녀	3.50	.70	66	
차별경험 정도	차별경험 없음	3.28	.61	126	F=19.004 ^{***}
	차별경험 보통	3.74	.51	31	
	차별경험 심각	4.24	.61	12	
성희롱 피해	있다	3.93	.67	12	t=2.750 [*]
	없다	3.39	.64	157	
생활중심	가정 중시	3.48	.71	63	F=.535
	모두 중시	3.38	.61	93	
	직업성공 중시	3.53	.74	13	

[†] p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

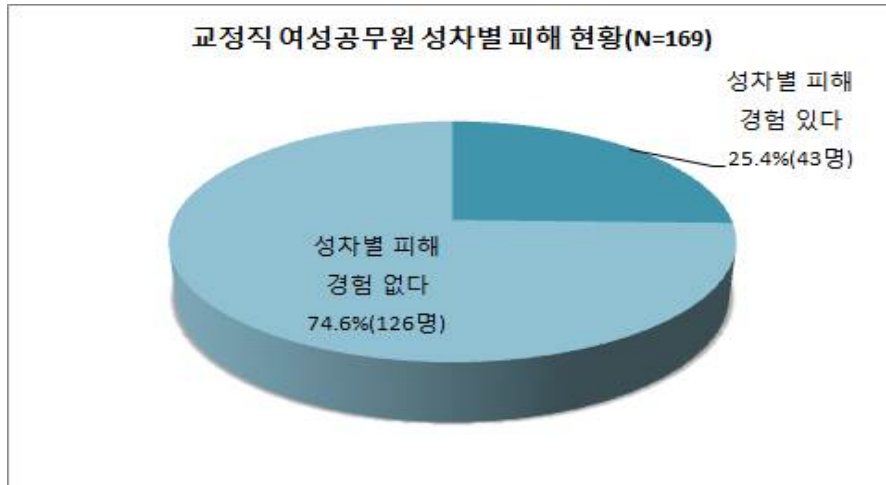
<표 IV-114>의 결과를 보면, 근무처, 계급, 재직기간, 차별경험정도, 성희롱 피해 유무 등에 따라서 조직문화·관행을 다르게 평가하고 있음을 보여준다. 근무처별로는 구치소, 교도소, 여자교도소 순으로 여성비친화적이라고 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 계급별로는 교위, 교사 계급을 가진 여성 교정공무원이 교정조직을 여성비친화적으로 인식하는 것으로 나타났으며, 재직기간 6~15년, 16년 이상 재직기간을 가진 사람이 5년 미만의 재직기간을 가진 사람에 비해서 여성비친화적인 조직문화로 인식하고 있음을 보여 준다. 그리고 성차별 경험이 심각할수록 그리고 성희롱 피해를 경험한 사람은 교정조직을 여성비친화적인 조직으로 더 크게 인식하고 있다는 것을 보여 준다.

다. 교정 조직 내 성차별 실태

지금까지 남성이 압도적 다수를 차지하는 인적 구성으로 이루어진 교정 조직에서 여성 교정공무원이 어떤 부문에서 여성이 불리하게 느끼고 있고 여성에게 어떤 처우가 이루어지는지에 관한 전반적 인식을 살펴보았다. 여기에서는 교정 조직의 조직문화나 관행의 차원에서 느끼는 차별이 아니라 여성으로서 겪는 성차별의 경험이 어느 정도로 일어나고 있는지를 중심으로 알아보기로 한다.

1) 조직 내 개인적 성차별 피해 경험

개인적으로 겪은 성차별 피해 발생의 실태를 알아보기 위해 교정직 여성공무원을 대상으로 ‘현 직장에서 근무하면서 개인적으로 성차별이라 생각할 만한 일을 겪은 적이 있는가’에 대해 「예」, 「아니오」 중의 하나로 응답하게 하였다. 이 설문에서는 성차별 피해 경험이 있는 사람일 경우, 성차별의 심각성, 성차별 피해 내용별 발생 빈도 등을 살펴보는 형식으로 설문이 이루어졌다.



[그림 IV-51] 여성 교정공무원의 교정조직 내 성차별 피해 비율

교정직 여성공무원을 대상으로 개인적 차별 경험 유무를 알아 본 결과, [그림 IV-51]에서 보는 바와 같이 여성 교정공무원 169명 전체 응답자 중 25.4%(43명)가 개인적 성차별을 경험한 적이 있다고 응답하였다. 이러한 성차별 피해발생 비

율은 앞 절에서도 살펴 본 바와 같이 2012년 여군 인권 상황 실태조사(안상수, 2012)에서 나타난 여군의 성차별피해 발생비율 43%보다는 낮고, 이번 조사에서 유사한 성별분리채용제도가 유지되는 경찰직 29.0%, 소방직 27.5%와 비슷한 수준의 발생률을 보인다.

교정직 여성공무원의 성차별 피해 경험을 좀 더 구체적으로 살펴보기 위해 <표 IV-115>에서 보는 것처럼, 조직 관련 특성 및 인구통계학적 특성들을 범주 변수로 삼아 전반적으로 살펴보았다. 즉 성차별 피해 경험은 근무처, 계급, 재직기간 그리고 성희롱 피해 유무 집단, 생활중심 변수에서 유의한 차이를 보였다.

<표 IV-115> 여성 교정공무원의 성차별 피해, 주요 변수별 비교

		① 있다		② 없다		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	43	25.4%	126	74.6%	169	100%	
근무처	교도소	26	29.9%	61	70.1%	87	100%	15.548**
	구치소	16	38.1%	26	61.9%	42	100%	
	여자교도소(청주)	1	2.5%	39	97.5%	40	100%	
계급	교도관	2	6.1%	31	93.9%	33	100%	9.400*
	교사	17	27.9%	44	72.1%	61	100%	
	교위	17	29.3%	41	70.7%	58	100%	
	교감 이상	7	41.2%	10	58.8%	17	100%	
입직경로	교정공채	32	29.1%	78	70.9%	110	100%	3.316
	일반/무도/경력 특채	6	14.6%	35	85.4%	41	100%	
	임상/상담 등 기타특채	3	25.0%	9	75.0%	12	100%	
재직기간	5년 이하	3	7.1%	39	92.9%	42	100%	9.869*
	6-15년	19	31.7%	41	68.3%	60	100%	
	16년 이상	21	31.3%	46	68.7%	67	100%	
연령	30세 미만	2	8.7%	21	91.3%	23	100%	6.240
	30~34세	7	18.9%	30	81.1%	37	100%	
	35~39세	9	29.0%	22	71.0%	31	100%	
	40~44세	11	32.4%	23	67.6%	34	100%	
	45세 이상	14	31.8%	30	68.2%	44	100%	

		① 있다		② 없다		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
최종학력	고등학교졸업	2	15.4%	11	84.6%	13	100%	3.591
	전문대학졸업	2	10.5%	17	89.5%	19	100%	
	4년제 대학졸업	36	28.6%	90	71.4%	126	100%	
	대학원이상	3	27.3%	8	72.7%	11	100%	
자녀유형	미혼	6	15.0%	34	85.0%	40	100%	5.764
	기혼 무자녀	2	13.3%	13	86.7%	15	100%	
	8세 이하 자녀	13	28.3%	33	71.7%	46	100%	
	9세 이상 자녀	22	33.3%	44	66.7%	66	100%	
성희롱 피해	있다	6	50.0%	6	50.0%	12	100%	4.106
	없다	37	23.6%	120	76.4%	157	100%	
생활중심	가정 중시	27	42.9%	36	57.1%	63	100%	16.483***
	모두 중시	15	16.1%	78	83.9%	93	100%	
	직업성공 중시	1	7.7%	12	92.3%	13	100%	

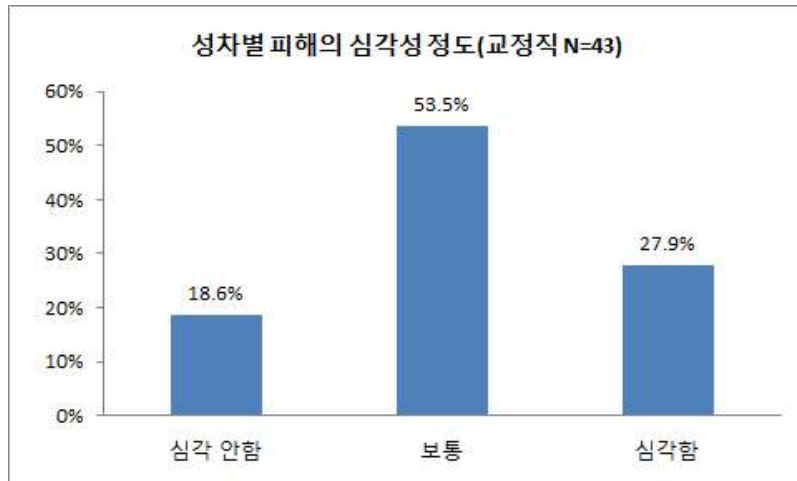
† p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 IV-115>의 결과를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 성차별피해 경험을 가진 여성 교정공무원이 근무처별로는 구치소 소속이 가장 많았고, 다음으로 남자교도소의 순이었으며, 여자교도소의 경우 상대적으로 낮았다. 이는 청주여자교도소의 경우 여성 교정공무원의 비율이 남성에 비해서 높은 조직이라는 특성이 어느 정도 반영된 결과로 해석된다.

계급별로는 계급이 높을수록 성차별피해 경험이 더 많은 양상을 보였고, 이와 연관되어 재직기간이 오래될수록 성차별 피해 겪었다는 응답비율이 증가하는 것을 볼 수 있다. 한편 성희롱 피해 경험 유무별로 살펴 본 결과 지난 1년 중 성희롱을 겪은 적이 있다고 응답한 사람 중 성차별 피해 경험이 '있다'고 응답한 사람은 42.9%였고, 이는 경찰직 63.2%보다는 낮고, 소방직 47.5%와는 비슷한 수준의 수치를 보였다.

2) 성차별 피해의 심각성 정도

앞서 개인적 성차별 피해 경험이 '있다'고 응답한 43명의 교정직 여성공무원에 대해서 피해를 겪은 성차별의 심각성이 어느 정도인지를 5점 척도('1. 전혀 심각하지 않은 편' ~ '5. 매우 심각한 편')으로 질문하였다.



[그림 IV-52] 여성 교정공무원의 성차별 피해 심각성 정도

그 결과 [그림 IV-52]를 통해서 볼 수 있는 것처럼 심각한 성차별이었다고 응답한 보고한 사람은 43명 중 12명으로 27.9%, 보통 수준이라는 응답이 23명(53.5%), 심각하지 않다는 응답이 8명(18.6%)이었다.

3) 성차별 피해의 유형

교정직 여성공무원의 구체적인 성차별 피해 내용을 알아보기 위해 차별 내용별로 차별 피해 경험이 얼마나 자주 있었는지를 5점 척도(1. 전혀 없다.~5. 매우 자주 있다)로 질문하였다. <표 IV-116>은 성차별 피해 심각성 정도별로 피해의 유형별 응답결과를 빈도와 평균값을 제시한 것이다. 우선 전체 응답자의 경우 '부서 배치에서의 차별'이 자주 있다고 응답한 비율이 20.1%로 가장 많고, '승진/평가/보상에서의 차별'이 19.5%의 순으로 나타났다. 그런데 심각한 성차별을 경험하였다고 응답한 사람의 경우는 '승진/평가/보상에서의 차별'이 58.3%, '부서

배치에서의 차별'이 50.0%, '직장 내 주요 정보로부터의 소외'가 41.7%, '핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정'이 41.7%, '팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제'가 41.7% 등의 순으로 매우 높게 나타남을 볼 수 있다. 이러한 결과는 앞서의 경찰 및 소방 조직에서와 마찬가지로 교정 조직 역시 여성 교정공무원에 대해서 이루어지는 성차별의 주요 내용이 인사평가나 부서배치, 주요 정보로부터 배제, 핵심 업무에서 배제 등임을 나타낸다.

<표 IV-116> 여성 교정공무원의 성차별 피해 심각성 정도별 피해 유형 비교

		①+② 별로없음		③ 가끔있음		④+⑤ 자주있음		전체		평균
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
전체	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	96	56.8%	49	29.0%	24	14.2%	169	100%	2.50
	2) 임금에서 차별	157	92.9%	9	5.3%	3	1.8%	169	100%	1.55
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	83	49.1%	53	31.4%	33	19.5%	169	100%	2.59
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	100	59.2%	45	26.6%	24	14.2%	169	100%	2.38
	5) 부서 배치에서의 차별	85	50.3%	50	29.6%	34	20.1%	169	100%	2.63
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	101	59.8%	46	27.2%	22	13.0%	169	100%	2.42
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	114	67.5%	39	23.1%	16	9.5%	169	100%	2.30
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	141	83.4%	23	13.6%	5	3.0%	169	100%	1.95
차별 없음	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	80	63.5%	35	27.8%	11	8.7%	126	100%	2.34
	2) 임금에서 차별	116	92.1%	8	6.3%	2	1.6%	126	100%	1.56
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	72	57.1%	38	30.2%	16	12.7%	126	100%	2.35
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	87	69.0%	28	22.2%	11	8.7%	126	100%	2.16
	5) 부서 배치에서의 차별	75	59.5%	33	26.2%	18	14.3%	126	100%	2.40
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	87	69.0%	30	23.8%	9	7.1%	126	100%	2.20
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	95	75.4%	25	19.8%	6	4.8%	126	100%	2.12
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	112	88.9%	10	7.9%	4	3.2%	126	100%	1.84

302 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

		①+② 별로없음		③ 가끔있음		④+⑤ 자주있음		전체		평균
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
차별 보통	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	13	41.9%	10	32.3%	8	25.8%	31	100%	2.87
	2) 임금에서 차별	31	100%	0	0%	0	0%	31	100%	1.48
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	8	25.8%	13	41.9%	10	32.3%	31	100%	3.10
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	10	32.3%	12	38.7%	9	29.0%	31	100%	2.97
	5) 부서 배치에서의 차별	7	22.6%	14	45.2%	10	32.3%	31	100%	3.16
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	9	29.0%	14	45.2%	8	25.8%	31	100%	3.03
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	15	48.4%	11	35.5%	5	16.1%	31	100%	2.68
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	20	64.5%	10	32.3%	1	3.2%	31	100%	2.32
차별 심각	1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	3	25.0%	4	33.3%	5	41.7%	12	100%	3.25
	2) 임금에서 차별	10	83.3%	1	8.3%	1	8.3%	12	100%	1.67
	3) 승진/평가/보상에서의 차별	3	25.0%	2	16.7%	7	58.3%	12	100%	3.75
	4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	3	25.0%	5	41.7%	4	33.3%	12	100%	3.25
	5) 부서 배치에서의 차별	3	25.0%	3	25.0%	6	50.0%	12	100%	3.58
	6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	5	41.7%	2	16.7%	5	41.7%	12	100%	3.17
	7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	4	33.3%	3	25.0%	5	41.7%	12	100%	3.25
	8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	9	75.0%	3	25.0%	0	0%	12	100%	2.08

위에서 살펴 본 성차별의 주된 내용에서 차별경험의 정도별로 통계적으로 유의한 차이를 보이는지 알아 본 결과, <표 IV-117>에서 보는 바와 같이 임금에서 차별을 제외한 나머지 성차별 유형에서 성차별 경험의 정도의 3개 집단 간에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉 성차별 경험이 ‘심각하다’고 응답한 사람이 ‘보통’ 수준이나 ‘없다’고 응답한 사람에 비해서 ‘승진/평가/보상/에서의 차별’, ‘교육/훈련/연구 기회의 차별’, ‘부서배치’, ‘주요 정보로부터 배제’ 등의 성차별을 더 자주 경험하였다고 응답하였음을 나타내 준다.

<표 IV-117> 여성 교정공무원의 성차별 유형별 피해 정도, 집단 간 비교

	차별경험 없음			차별경험 보통			차별경험 심각			F
	평균	SD	사례수	평균	SD	사례수	평균	SD	사례수	
1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	2.34	.90	126	2.87	.88	31	3.25	1.22	12	8.290**
2) 임금에서 차별	1.56	.72	126	1.48	.51	31	1.67	1.23	12	.281
3) 승진/평가/보상에서의 차별	2.35	.97	126	3.10	.83	31	3.75	1.29	12	16.543**
4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	2.16	.89	126	2.97	.80	31	3.25	1.06	12	16.567**
5) 부서 배치에서의 차별	2.40	.93	126	3.16	.86	31	3.58	1.24	12	14.660**
6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	2.20	.82	126	3.03	.87	31	3.17	1.19	12	16.575**
7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	2.12	.74	126	2.68	.75	31	3.25	1.36	12	15.134**
8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	1.84	.70	126	2.32	.65	31	2.08	.67	12	6.347*

† p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 성차별 피해의 영향

여기에서는 경찰직과 소방직 분석에서와 마찬가지로 성차별 피해에 따른 부정적 파급효과가 어떻게 나타나는지를 알아보았다. 이를 위해 본 연구의 설문에 포함된 조직몰입, 조직만족도, 이직의도, 조직문화·관행, 조직의 여성공무원인력활용을 위한 조직의 노력, 일-가정 양립갈등(FWC: 가정문제 때문에 직장일이 방해될 때의 갈등을 의미, WFC: 직장문제로 인해 가정생활이 방해될 때의 갈등을

의미, WFBC: 직장-가정 균형을 이루지 못하였을 때 생기는 갈등을 의미함)을 종속변수로 삼아 분석을 실시하였다. 이 분석에서 종속변수의 값은 0~100점 사이의 점수로 환산된 값이며, ‘조직몰입’, ‘조직만족’, ‘조직의 여성공무원 활용 노력 정도’는 낮은 값일수록 부정적 파급효과를 나타내며, 이직의도, 조직문화, FWC, WFC, WFBC는 높은 값일수록 부정적 파급효과를 나타낸다. 이러한 분석을 통해 성차별 피해의 영향이 조직의 효율성이나 일·가정양립에 미치는 긍정 또는 부정적 파급효과를 가늠해 볼 수 있다.

<표 IV-118> 성차별 피해가 조직효율성 및 일·가정양립에 미치는 영향(교정직)

	조직몰입	조직만족	이직의도	조직문화	여성 공무원 활용 노력 정도	가정→ 직장 갈등 (FWC)	직장→ 가정갈등 (WFC)	직장- 가정양립 갈등 (WFBC)
	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균
전체 (N=169)	71.45	64.45	23.51	60.78	40.94	31.56	48.62	45.66
차별경험 없음 (N=126)	72.17	65.21	22.33	57.00	43.49	30.29	46.43	42.86
차별경험 보통 (N=31)	70.16	65.86	25.00	68.42	35.94	35.48	53.76	53.23
차별경험 심각 (N=12)	67.19	52.78	31.94	81.04	27.38	34.72	58.33	55.56
F 값	0.754	3.197	1.533	19.004**	10.288**	1.447	3.328	3.817

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

<표 IV-118>을 보면, 심각한 성차별을 경험한 사람은 ‘조직만족도’가 다른 두 조건에 비해서 유의하게 낮았고, ‘조직의 여성공무원 인력 활용 노력 정도’를 유의하게 낮게 인식하는 것으로 나타났으며, 조직문화와 관행을 여성비친화적으로 인식하는 것을 볼 수 있다. 더구나 직장문제로 인해 가정생활이 방해될 때의 갈등으로 인한 스트레스가 성차별 피해를 겪지 않은 사람에 비해서 유의하게 높았고, 직장-가정생활 균형을 이루이지 못하였을 때 나타나는 스트레스 또한 유의하게 높았음을 알 수 있다. 이러한 결과는 조직 내에서의 성차별 피해 경험이 조직의 효율성뿐만 아니라 일-가정양립에까지도 부정적 파급효과를 낼 수 있음

을 보여 주는 것으로 경찰직 및 소방직 여성공무원 설문결과에서도 일관되게 보여 주고 있다.

라. 성희롱 피해 발생 실태

여기에서는 교정직 여성공무원의 성희롱 피해 발생 정도, 주요 변수별 피해 발생의 차이 비교, 성희롱 피해 유형 그리고 성희롱 피해에 따른 영향이 조직효율성 관련 종속변수와 일·가정 양립 관련 종속변수별로 어떻게 나타나는지를 함께 살펴보기로 한다.

1) 여성 교정공무원의 지난 1년간 성희롱/성폭력 피해 발생

성희롱 피해 실태를 응답자 본인이 ‘지난 1년 중 성희롱을 당한 적이 있는가?’(성희롱 피해 경험), ‘지난 1년 중 주위의 다른 사람이 겪는 성희롱 피해를 목격한 적이 있는가?’(성희롱 발생 목격), ‘직장에서 지난 1년 간 성희롱 및 성폭력 관련 고충이 제기된 적이 있는가?’(성희롱 고충제기 인지), ‘고충이 제기되었을 때, 공정한 절차에 따라 처리되는 것을 본 적이 있는가?’(공정한 고충처리 목격)’의 질문을 통해 알아보았다.

<표 IV-119> 교정직 여성공무원의 성희롱 피해 발생 정도

	① 있다		② 없다		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	사례수	비율
성희롱 피해 경험	12	7.1%	157	92.9%	169	100%
성희롱 발생 목격	20	11.8%	149	88.2%	169	100%
조직 내 고충제기 인지	9	5.3%	160	94.7%	169	100%
공정한 고충처리 목격	43	25.6%	125	74.4%	168	100%

조사시점을 기준으로 최근 1년 간 성희롱 피해를 당한 사례가 있는지를 알아본 결과, <표 IV-119>에서 보는 바와 같이 여성 교정공무원 응답자 169명 중 7.1%인 12명이 직접 성희롱 피해를 경험하였다고 응답하였다. 또한 주변의 동료가 성희롱 피해를 겪는 것을 목격 또는 인지한 응답자는 11.8%였으며, 교정 조직

내 성희롱 관련 고충이 제기되는 것을 인지한 경우는 5.3%, 제기된 성희롱 고충 문제가 공정하게 처리되는 것을 목격하였다는 응답이 25.6%로 나타났다.

교정직의 이러한 결과는 2012년 여군 인권상황실태조사에서 여군의 피해 발생률 11.9% 보다 낮고, 이 분석의 2절 및 4절에 각각 다른 경찰직 13.0%, 소방직의 14.2%과 비교해서도 가장 낮은 발생 비율을 보였다.

2) 성희롱 피해 발생에 관한 주요 변수별 비교

교정직 여성공무원의 성희롱 피해 발생에 대해 좀 더 구체적으로 알아보기 위해 응답자의 조직 관련, 개인 및 인구통계학적 특성 변수들을 기준으로 성희롱 발생 현황을 살펴보았다.

<표 IV-120>을 통해 주요 변수별로 지난 1년 간 성희롱 피해 발생에 차이가 있는지 살펴보면, 연령 변수와 조직문화 변수에 따른 차이가 유의하였음을 볼 수 있다. 유의한 차이를 보인 연령별 성희롱 피해 발생비율을 보면, 35~39세 연령범위에서 16.1%, 45세 이상이 11.4%, 20대(30세 미만)가 8.2%의 피해 발생률을 보였으나 30~34세, 40~44세 연령범위에서는 0%로 피해 발생이 한 건도 없어, 어떤 일관성 있는 경향을 보이는 것은 아니었다. 직급이 낮거나 연령이 낮은 연령대 그리고 승진이 중요한 시점에 성희롱 발생가능성이 높아지는 일반적인 경향과는 불일치하는 결과를 보인 것이다. 이는 성희롱 피해 발생 사례수가 비교적 적고, 교정직의 경우 남녀 교정공무원의 관리 대상이 남자 수용자와 여자 수용자로 비교적 명확히 구분된 고유 업무가 되어 있는 특성이 반영된 결과로 해석된다.

한편 성희롱 발생률은 여성비친화적 조직문화 조건에서 13.6%로 여성친화적 조직문화 조건보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 높은 성희롱 발생률이 여성비친화적 조직문화로 인식하는데 영향을 미친 것도 있지만, 여성비친화적인 다양한 요인들이 성희롱 발생률을 높이는 요인으로 작용하였을 가능성을 동시에 내포하였을 것으로 해석해 볼 수 있다.

<표 IV-120> 교정직 여성공무원의 성희롱 피해, 주요 변수별 비교

		① 있다		② 없다		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	12	7.1%	157	92.9%	169	100%	
근무처	교도소	7	8.0%	80	92.0%	87	100%	.476
	구치소	2	4.8%	40	95.2%	42	100%	
	여자교도소(청주)	3	7.5%	37	92.5%	40	100%	
계급	교도관	2	6.1%	31	93.9%	33	100%	3.275
	교사	4	6.6%	57	93.4%	61	100%	
	교위	3	5.2%	55	94.8%	58	100%	
	교감 이상	3	17.6%	14	82.4%	17	100%	
입직경로	교정공채	9	8.2%	101	91.8%	110	100%	.496
	일반/무도/경력 특채	2	4.9%	39	95.1%	41	100%	
	임상/상담 등 기타특채	1	8.3%	11	91.7%	12	100%	
재직기간	5년 이하	3	7.1%	39	92.9%	42	100%	.031
	6-15년	4	6.7%	56	93.3%	60	100%	
	16년 이상	5	7.5%	62	92.5%	67	100%	
연령	30세 미만	2	8.7%	21	91.3%	23	100%	10.558
	30~34세	0	0%	37	100%	37	100%	
	35~39세	5	16.1%	26	83.9%	31	100%	
	40~44세	0	0%	34	100%	34	100%	
	45세 이상	5	11.4%	39	88.6%	44	100%	
최종학력	고등학교졸업	0	0%	13	100%	13	100%	4.408
	전문대학졸업	0	0%	19	100%	19	100%	
	4년제 대학졸업	12	9.5%	114	90.5%	126	100%	
	대학원이상	0	0%	11	100%	11	100%	
자녀유형	미혼	4	10.0%	36	90.0%	40	100%	1.682
	기혼 무자녀	0	0%	15	100%	15	100%	
	8세 이하 자녀	3	6.5%	43	93.5%	46	100%	
	9세 이상 자녀	5	7.6%	61	92.4%	66	100%	
차별경험 정도	차별경험 없음	6	4.8%	120	95.2%	126	100%	4.292
	차별경험 보통	4	12.9%	27	87.1%	31	100%	
	차별경험 심각	2	16.7%	10	83.3%	12	100%	

		① 있다		② 없다		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
생활중심	가정 중시	5	7.9%	58	92.1%	63	100%	.133
	모두 중시	6	6.5%	87	93.5%	93	100%	
	직업성공 중시	1	7.7%	12	92.3%	13	100%	
조직문화	여성친화적	1	1.2%	85	98.8%	86	100%	9.644*
	여성비친화적	11	13.6%	70	86.4%	81	100%	

† p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 성희롱 피해의 유형

성희롱 피해를 입은 교정직 여성공무원을 대상으로 그 피해 유형을 살펴 본 결과는 <표 IV-121>에서 볼 수 있다. 지난 1년 중 성희롱 피해 경험이 '있다'고 응답한 사람 중, 피해의 유형을 중복으로 받아 본 결과, '가벼운 신체 접촉'이 72.7%로 가장 많았고, '가벼운 성적 농담'이 54.5%, '회식·야유회 등에서 이성 직원을 옆에 앉히거나 술을 따르게 함'이 45.5%, '짙은 성적 농담' 18.2%, '외모에 대한 성적 비유나 폄평' 18.2% 등으로 순으로 각각 나타났다. 성폭력 수준의 심한 신체접촉, 성적 사진을 보여주거나 자기 신체의 일부를 노출 하는 행위 등의 사례는 보고되지 않았다.

<표 IV-121> 여성 교정공무원의 성희롱 피해 유형

	빈도	비율*
가벼운 신체 접촉 (어깨 두드리기, 손 만지기 등)	8	72.7%
가벼운 성적 농담 (섹시하다는 표현 등)	6	54.5%
회식·야유회 등에서 이성 직원을 옆에 앉히거나 술을 따르게 함	5	45.5%
짙은 성적 농담 (음담패설 등)	2	18.2%
외모에 대한 성적 비유나 폄평, 별명 사용	2	18.2%
전체	11	100%

* 다중응답 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

4) 성희롱 피해의 조직 효율성 및 일·가정양립에 미치는 영향

교정직 여성공무원의 성희롱 피해가 조직생활 및 일·가정양립에 미치는 영향을 가늠해 볼 목적으로 피해경험 유무에 따라서 조직 효율성 관련 요인과 일·가정양립 관련 요인을 종속변수로 삼아 살펴보았다.

본 연구의 2절과 3절에서는 여성경찰 및 여성 소방공무원의 조직만족도, 조직몰입, 이직의도, 조직의 여성인력활용 노력 정도에 대한 인식, 일·가정양립갈등 정도 등에 어떠한 파급효과를 갖는지 알아보았다. 성희롱 피해 당사자의 조직만족도를 낮추고, 조직의 문화와 관행을 여성비친화적인 것으로 인식하게 하며, 일·가정 양립 스트레스를 증가시키는 부정적 효과가 나타났으며, 성희롱 문제를 목격하거나 인지하는 것으로도 부정적 영향을 미칠 개연성이 높다는 사실을 보여 주었다. 여기에서는 이와 같은 맥락에서 교정직 여성공무원 성희롱 피해에 따른 영향이 어떻게 나타나는지를 살펴보았다.

<표 IV-122>를 보면, 성희롱 피해당사자는 피해를 입지 않은 사람에 비해서 조직만족도가 유의하게 낮았고, 조직문화 점수가 유의하게 높은 것을 볼 수 있다. 성희롱 간접 피해자라 할 수 있는 목격 또는 이를 인지한 사람에게는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 성희롱을 목격한 사람이 그렇지 않은 사람에 비해서 조직문화를 더 여성비친화적인 것으로 인식하였다.

반면 성희롱 문제의 고충제기에 대한 공정한 처리를 목격하는 것은 피해발생에 따른 부정적 파급효과와 반대로 유의한 긍정적 효과를 갖는 것으로 나타났다. 즉 공정한 처리를 목격한 사람은 그렇지 않은 사람보다 조직몰입이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-122> 성희롱 피해의 조직효율성 및 일·가정에 미치는 영향(교정직)

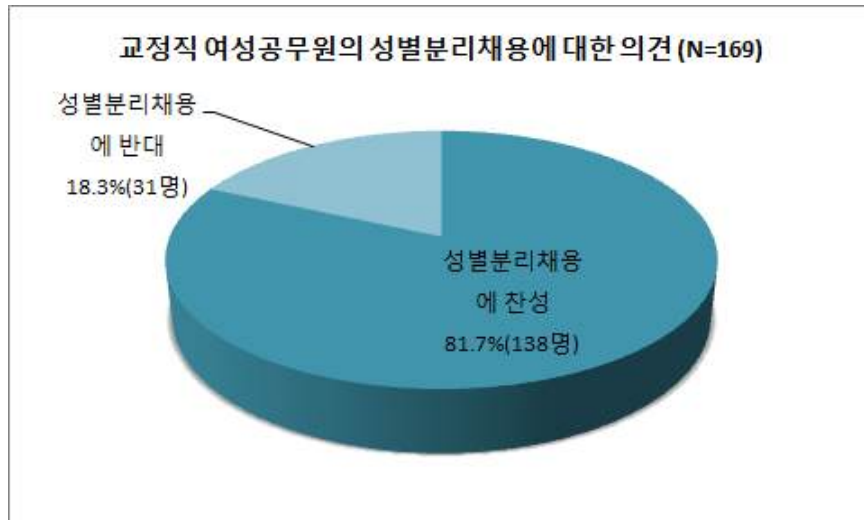
		조직몰입	조직만족	이직의도	조직문화	조직의 여성공무원 활용 노력정도	가정→ 직장 갈등 (FWC)	직장→ 가정갈등 (WFC)	직장- 가정양립 갈등 (WFBC)
		평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균
	전체(N=169)	71.45	64.45	23.51	60.78	40.94	31.56	48.62	45.66
성희롱 피해 경험	예(N=12)	69.27	52.08	28.47	73.13	33.33	31.94	51.39	43.06
	아니오(N=157)	71.62	65.39	23.13	59.82	41.53	31.53	48.41	45.86
	t 값	-.525	-2.685*	.940	2.750*	-1.928*	.083	.500	-.404
성희롱 발생 목격	예(N=20)	73.75	62.50	25.42	68.00	38.21	31.67	56.67	45.83
	아니오(N=149)	71.14	64.71	23.25	59.80	41.31	31.54	47.54	45.64
	t 값	.735	-.549	.478	2.113	-.909	.031	1.945*	.035
조직 내 고충제기 인지	예(N=9)	64.58	63.89	22.22	68.06	34.92	33.33	48.15	38.89
	아니오(N=160)	71.84	64.48	23.58	60.36	41.28	31.46	48.65	46.04
	t 값	-1.426	-.102	-.209	1.367	-1.301	.327	-.073	-.904
공정한 고충처리 목격	예(N=43)	75.58	67.64	19.44	60.81	39.20	31.40	51.94	44.96
	아니오(N=125)	70.05	63.33	24.80	60.77	41.54	31.60	47.47	46.00
	t 값	2.117	1.445	-1.587	.016	-.915	-.069	1.271	-.253

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

마. 성별분리채용에 관한 의견

교정직은 경찰직, 소방직과 함께 성별분리채용을 유지하고 있는 분야이다. 본 연구에서는 이들 분야의 구성원으로서 성별분리채용을 찬성하는지 반대하는지를 알아보고 그 이유를 무엇으로 꼽고 있는지 살펴보았다. 먼저 성별분리채용에 대한 전체 응답자의 의견을 먼저 살펴본 다음, 이를 다시 주요 변수별로 나누어 살펴보았다. 또한 찬성하는 사람의 이유, 반대하는 사람의 이유를 각각 알아보고, 교정 조직 내 여성공무원 비율이 적정하다고 생각하는지에 관한 질문 결과를 함께 살펴보았다.

1) 성별분리채용에 대한 찬반의견



[그림 IV-53] 여성 교정공무원의 성별분리채용에 대한 찬성과 반대 비율

교정직 여성공무원을 대상으로 성별분리채용에 찬성하는지 반대 하는지를 알아본 결과, [그림 IV-53]에서 보는 바와 같이 성별분리채용에 반대하는 사람은 전체 응답자 169명 중 18.3%인 31명이었고, 찬성하는 사람은 81.7%인 138명이었다. 반대하는 사람의 비율은 경찰직 22.3%, 소방직 21.7%에 비해서 교정직 여성공무원이 다소 낮았으며, 성별분리채용제도 유지에 더 많은 사람이 동의하는 입장을 보인 것으로 나타났다.

이러한 결과를 좀 더 구체적으로 알아보기 위해 교정직 여성공무원의 조직 관련 또는 개인 및 인구통계학적 특성 변수들을 중심으로 살펴보았다. <표 IV-123>을 보면, 입직경로에서 유의 경향을 보일 뿐 나머지 주요 변수들에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 일반/무도/경력 특채자 가운데 성별분리채용에 반대하는 비율이 29.3%로 높았고, 교정 공채자가 14.5%, 임상/상담 등 기타 특채자 8.1%의 순으로 나타났다.

<표 IV-123> 여성 교정공무원의 성별분리채용에 대한 의견, 주요 변수별 비교

		① 찬성		② 반대		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	138	81.7%	31	18.3%	169	100%	
근무처	교도소	72	82.8%	15	17.2%	87	100%	.611
	구치소	35	83.3%	7	16.7%	42	100%	
	여자교도소(청주)	31	77.5%	9	22.5%	40	100%	
계급	교도관	28	84.8%	5	15.2%	33	100%	5.540
	교사	45	73.8%	16	26.2%	61	100%	
	교위	52	89.7%	6	10.3%	58	100%	
	교감 이상	13	76.5%	4	23.5%	17	100%	
입직경로	교정공채	94	85.5%	16	14.5%	110	100%	5.219'
	일반/무도/경력 특채	29	70.7%	12	29.3%	41	100%	
	임상/상담 등 기타특채	11	91.7%	1	8.3%	12	100%	
재직기간	5년 이하	33	78.6%	9	21.4%	42	100%	.899
	6~15년	48	80.0%	12	20.0%	60	100%	
	16년 이상	57	85.1%	10	14.9%	67	100%	
연령	30세 미만	19	82.6%	4	17.4%	23	100%	3.340
	30~34세	27	73.0%	10	27.0%	37	100%	
	35~39세	25	80.6%	6	19.4%	31	100%	
	40~44세	28	82.4%	6	17.6%	34	100%	
	45세 이상	39	88.6%	5	11.4%	44	100%	
최종학력	고등학교졸업	10	76.9%	3	23.1%	13	100%	3.472
	전문대학졸업	14	73.7%	5	26.3%	19	100%	
	4년제 대학졸업	103	81.7%	23	18.3%	126	100%	
	대학원이상	11	100%	0	0%	11	100%	

		① 찬성		② 반대		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
자녀유형	미혼	30	75.0%	10	25.0%	40	100%	2.597
	기혼 무자녀	11	73.3%	4	26.7%	15	100%	
	8세 이하 자녀	39	84.8%	7	15.2%	46	100%	
	9세 이상 자녀	56	84.8%	10	15.2%	66	100%	
차별경험 정도	차별경험 없음	103	81.7%	23	18.3%	126	100%	.457
	차별경험 보통	26	83.9%	5	16.1%	31	100%	
	차별경험 심각	9	75.0%	3	25.0%	12	100%	
성희롱 피해	있다	9	75.0%	3	25.0%	12	100%	.382
	없다	129	82.2%	28	17.8%	157	100%	
생활중심	가정 중시	53	84.1%	10	15.9%	63	100%	.515
	모두 중시	75	80.6%	18	19.4%	93	100%	
	직업성공 중시	10	76.9%	3	23.1%	13	100%	
조직문화	여성친화적	74	86.0%	12	14.0%	86	100%	2.492
	여성비친화적	62	76.5%	19	23.5%	81	100%	

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 성별분리채용에 대한 찬성의 이유

교정직 여성공무원 중 다수를 차지하는 성별분리채용에 대해 찬성하는 사람을 대상으로 찬성의 이유를 ‘기타’를 포함하는 8개 선택지를 주어 알아보았다. 이를 <표 IV-124>를 통해서 보면, 성별분리채용에 대해 찬성하는 교정직 여성공무원은 ‘체력한계 등으로 여성이 감당하기 어려운 교정 업무가 많으므로’라는 응답이 26.1%, ‘현재의 남성 중심적인 교정조직의 특성이 바뀌기 힘들므로’라는 응답이 21.0%, ‘남녀 통합채용으로 여성공무원의 수가 늘어나면, 교정업무의 효율성이 떨어지므로’라는 응답과 이 ‘현행 교정 업무분장이나 업무체계가 혼란스러울 것이므로’라는 응답이 각각 16.7%였다. ‘출산, 양육, 가사일 등을 위해 여성은 보호가 필요하므로’라는 응답과 ‘현재에도 여성공무원의 수가 많으므로’라는 응답이 각각 8.7%였다. 기타 의견 중에는 ‘재소자도, 교정직 공무원도 남녀가 분리되어 있으므로’라는 응답과 ‘필요한 수만큼만 채용하므로’와 같이 현행 제도 때문에 어쩔 수 없다는 의미의 응답들도 일부를 제시되었다.

314 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

<표 IV-124> 여성 교정공무원의 성별분리채용 찬성 이유

	빈도	비율
체력한계 등으로 여성이 감당하기 어려운 교정 업무가 많으므로	36	26.1%
현재의 남성 중심적인 교정조직의 특성이 바뀌기 힘들므로	29	21.0%
남녀 통합채용으로 여성공무원의 수가 늘어나면, 교정업무의 효율성이 떨어지므로	23	16.7%
현행 교정 업무분장이나 업무체계가 혼란스러울 것이므로	23	16.7%
출산, 양육, 가사일 등을 위해 여성은 보호가 필요하므로	12	8.7%
현재에도 여성 교정공무원의 수가 충분하므로	12	8.7%
남자수용자의 비율이 여자수용자보다 훨씬 높아서	4	2.9%
재소자도 남녀도 분리수용 되어있기 때문에	3	2.2%
여성 교정공무원을 수용하는데 필요한 화장실, 탈의실, 숙직실 등 편의시설이 미흡하므로	2	1.4%
필요한 수요만큼만 채용이 가능하므로	1	0.7%
성을 중심으로 한 역할분담의 변화와 이를 받아들일 수 있는 풍토조성이 필요해서	1	0.7%
전체	138	100%

성별분리채용 제도의 유지 찬성 이유 가운데에는 ‘체력의 한계’나 ‘여성에 대한 보호가 필요해서’, ‘교정업무의 효율성 저하 때문에’, ‘교정 업무분장 및 업무체계의 혼란’ 등과 같은 전통적인 성역할 분업적 태도나 여성에 대한 그릇된 고정관념들과 관련된 이유들도 다수 있었지만, 남성 중심적인 교정조직 특성이 바뀌기 힘들기 때문이라거나 남자 수용자가 많고, 각 분리영역이 존재하기 때문이라는 현실의 한계나 기존의 관행에서 연유한 찬성 이유들도 상당수가 있었다. 이들의 찬성 이유는 성별분리채용에 대해서 교정조직의 변화가능성이 낮은 현실에 순응한 결과로 해석될 수 있다.

3) 성별분리채용에 대한 반대의 이유

성별분리채용에 대해 반대하는 교정직 여성공무원 응답자 가운데에서 그 이유로 가장 많이 꼽고 이는 것은 ‘교정업무 중 여성에게 적합한 분야가 많으므로(사무행정, 여성재소자 관리 등)’ 51.6%(16명), ‘교정업무 중 여성이라고 수행하지 못할 업무가 없으므로’라는 응답이 22.6%(7명)로 가장 많았다. 다음으로, ‘업무 배치는 통합적으로 이루어지면서 채용만 분리하고 있으므로’, 12.9%(4명), ‘성별 분리채용 자체가 성차별적이므로’라는 응답이 12.9%(4명)의 순으로 나타났다.

<표 IV-125> 여성 교정공무원의 성별분리채용 반대에 대한 이유

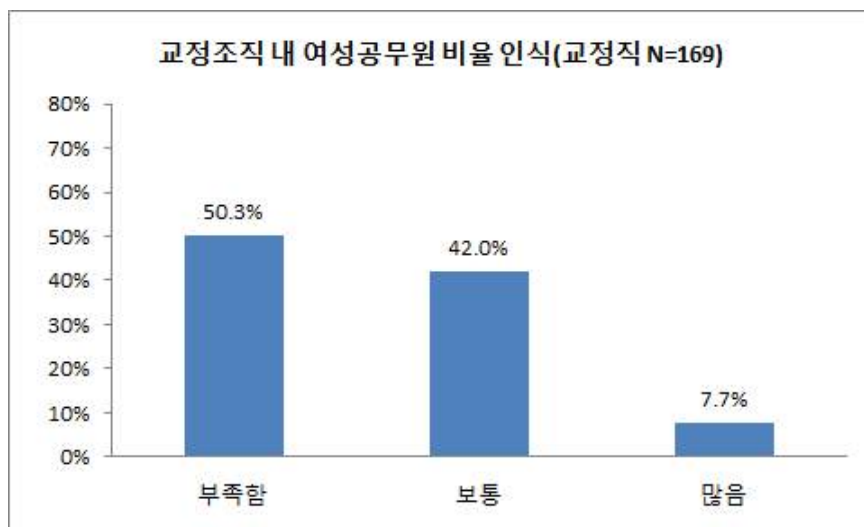
	빈도	비율
교정업무 중 여성에게 적합한 분야가 많으므로(사무행정, 여성재소자 관리 등)	16	51.6%
교정업무 중 여성이라고 수행하지 못할 업무가 없으므로	7	22.6%
업무 배치는 통합적으로 이루어지면서 채용만 분리하고 있으므로	4	12.9%
성별 분리채용 자체가 성차별적이므로	4	12.9%
전체	31	100%

반대의 이유들 가운데는 교정직의 남녀 고유 분야를 인정하는 가운데 여성의 참여가 확대될 수 있다는 이유를 꼽은 응답자가 가장 많았고, 여성이 수행하지 못할 교정업무가 없다는 응답이나 업무 배치가 통합적으로 이루어지면서 채용만 분리하고 있는데 대한 비판적 이유나 성별 분리채용 자체가 성차별적이라는 이유들을 꼽았다.

4) 조직 내 여성공무원 비율에 대한 인식

성별분리채용에 찬성과 반대 의견과 함께 본 교정 조직 내 여성 교정공무원의 비율이 적정수준이라고 생각하는지를 알아보았다. 그리고 성별분리채용에 대해 찬성과 반대의견을 가진 사람들이 조직 내 여성비율에 대해서 인식의 차이가 어떻게 대비되는지도 함께 살펴보았다.

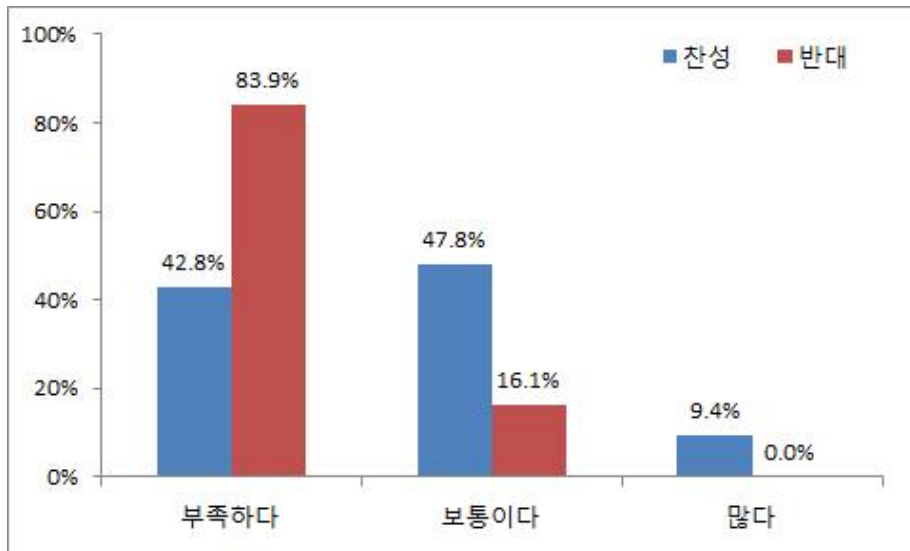
우선 교정조직 내 여성 교정공무원의 비율이 어느 정도라고 생각하는지 5점 척도(1. 매우 많다.~5. 매우 부족하다)로 알아보았고, 이 분석에서는 점수변환을 통해 점수가 클수록 여성 교정공무원이 많다는 의미를 갖도록 하였다. [그림 IV-54]의 결과를 보면, 교정 조직 내 여성공무원이 적정한 비율인가에 대해 ‘많다’라는 응답보다 ‘부족하다’라는 응답이 50.3%로 압도적으로 많음을 알 수 있다. 이는 경찰직에서 ‘많다’라는 응답과 ‘부족하다’라는 응답이 비슷한 수준이었던 것과 대조적이다. ‘부족하다’라는 응답이 모두 성별분리채용 반대로 이어지지 않은 것으로 볼 때, 여기에서 부족하다는 응답 결과는 교정 관리 대상이 분리된 가운데 여자 수용자 관리 부문에 인력부족이 심하다는 의미를 함께 내포하는 것으로 보인다.



[그림 IV-54] 현재 조직 내 여성 교정공무원 비율에 대한 인식

이를 좀 더 구체적으로 보기 위해 성별분리채용에 반대하는 사람과 찬성하는 사람이 교정 조직 내 여성공무원의 비율을 어떻게 다르게 인식하는지를 살펴보았다. 그 결과는 [그림 IV-55]와 같다.

즉 성별분리채용에 반대하는 사람이 여성공무원의 비율이 ‘많다’고 응답한 사람은 한 명도 없었고, ‘부족하다’는 응답이 83.9%로 매우 높았다. 또한 성별분리채용에 찬성하는 사람 가운데에서도 ‘많다’라고 답변한 9.4%의 4.5배가 넘는 42.8%가 교정 조직 내 여성공무원이 ‘부족하다’고 생각하고 있음을 알 수 있다. 이는 교정 조직 내 여성 인력의 부족에 대한 여성 교정공무원들 간의 공감대가 형성되어 있음을 나타내고 있으며, 그 중 일부는 성별분리채용제도의 폐지를 통해서 인력부족을 해소하여야 한다는 보다 분명한 입장을 취하는 반면, 다른 일부는 현재 공고히 자리 잡고 있는 성별분리채용제도의 틀 속에서 여성 인력 부족에 대한 불만을 간접적으로 표시하는 양상을 보여 주는 것이라 해석될 수 있다.



[그림 IV-55] 성별분리채용 찬반 의견에 따른 조직 내 여성 교정공무원 비율에 대한 인식

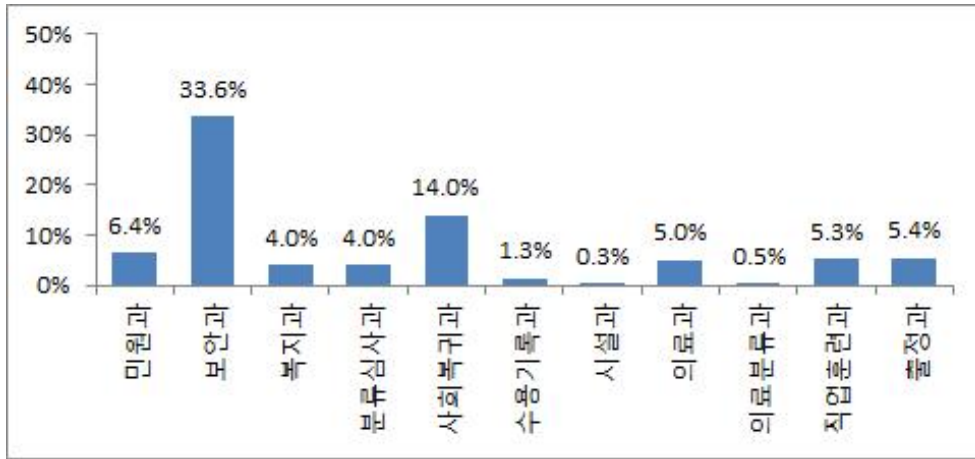
바. 부서배치 및 직무에 관한 사항

남녀 재소자 관리에서 성별구분이 명확한 조직 특성을 가진 교정조직에서 여성 교정공무원의 부서 배치와 직무가 어떠한 양상을 보이며, 이 조직에서는 체력이 요구되는 대표적 직무분야가 어떤 곳이 있으며, 이러한 분야에 여성이 진출하는 것에 대해 조직 구성원인 여성의 관점에서 어떻게 인식하고 있는지 등을 다루었다.

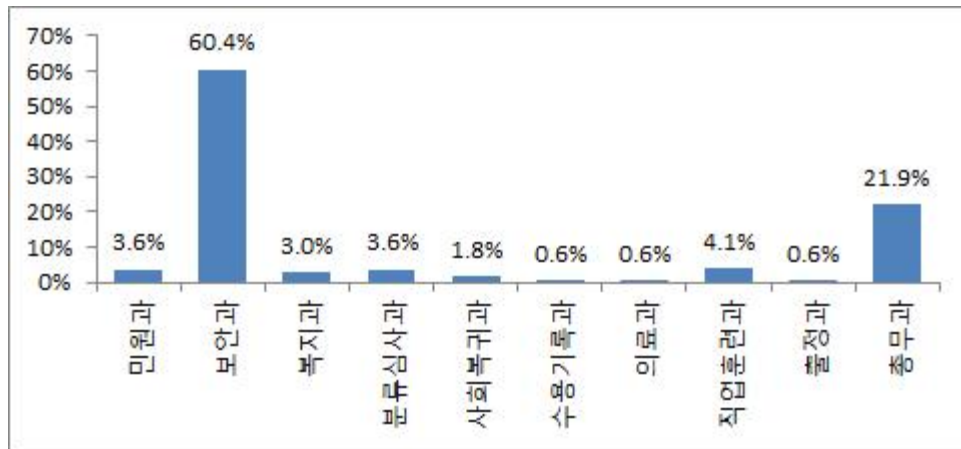
1) 여성공무원의 부서 배치의 특성 및 현황

먼저 2014년도 여성 교정공무원의 부서별 배치 현황에 관한 내부자료, 이번 실태조사의 응답자의 현재 소속부서, 응답자의 최근 5년 간 부서별 배치를 대조해 볼 목적으로 각각을 [그림 IV-56], [그림 IV-57], [그림 IV-58]에 제시하였다. 우선 [그림 IV-56]의 2014년도 교정직 여성공무원의 부서별 배치 현황 자료를 보면, 여성 교정공무원은 보안과, 사회복지과, 민원과, 출정과, 직업훈련과, 의료과 등이 부서에 비교적 다수 배치되어 있음을 알 수 있다.

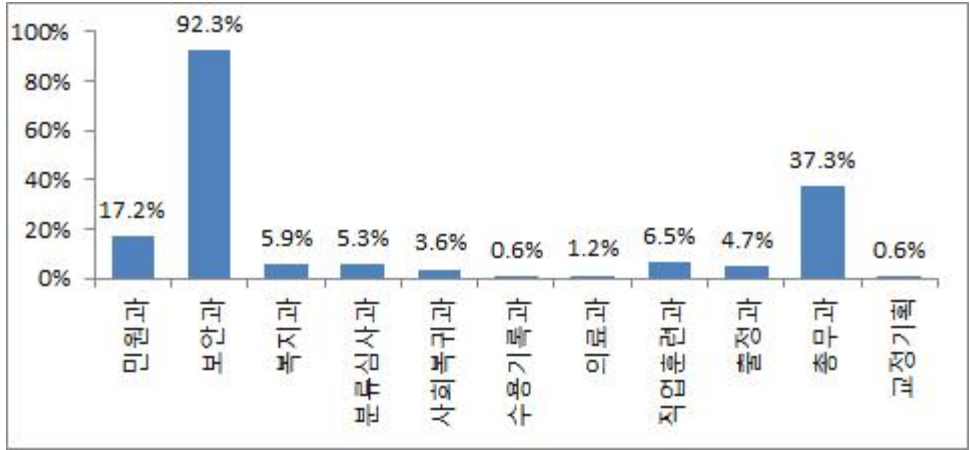
한편 [그림 IV-57]에서 169명의 여성 교정공무원의 현재 소속부서를 보면 보안과 60.4%, 총무과 21.9%, 직업훈련과 4.1% 민원과와 분류심사과가 각각 3.6% 등의 분포를 보이며, 이는 2014년 현황 자료에서 보안과 비율보다는 비교적 많이 표집되었으며, 사회복지과나 출정과 등의 소속 여성 교정공무원이 상대적으로 적게 표집되었음을 알 수 있다. 출정과나 보안과, 직업훈련과, 의료과 등을 제외하고 나머지 부서들은 대체로 사무행정 업무를 담당하는 부서임을 고려할 때, 총무과에 소속된 여성 교정공무원이 상대적으로 적게 표집된 여타 부서의 의견이 어느 정도 반영되었을 것으로 판단된다. [그림 IV-58]은 응답자들의 최근 5년 간 소속부서를 보여준다.



[그림 IV-56] 2014년 교정직 여성공무원 부서 배치 현황



[그림 IV-57] 여성 교정공무원 응답자 169명의 현재 소속부서



[그림 IV-58] 여성 교정공무원 응답자 169명의 최근 5년 간 소속부서

2) 체력이 요구되는 분야

교정직 여성공무원을 대상으로 교정직의 여러 부서 중 체력이 요구되는 대표적인 분야가 어떤 분야이며, 이러한 분야에서 여성이 진출하는 것에 대해서 어떤 의견을 가지고 있는지 물어보았다. 이를 위해 본 조사의 설문에서는 체력이 요구되는 대표적인 분야를 순위별로 세 가지 분야를 꼽도록 하였다.

그 결과, <표 IV-126>에서 볼 수 있는 것처럼 교정직 여성공무원은 1순위로 보안과, 2순위로 출정과, 3순위 의료과를 가장 많이 꼽았다. 이를 종합한 결과도 이를 반영하고 있다. 의료과와 유사한 비율로 ‘교정시설경비과’를 꼽았고, ‘총기과’, ‘민원과’ 등이 체력이 요구되는 분야라는 응답은 소수에 그쳤다.

<표 IV-126> 여성 교정공무원이 꼽은 강한 체력이 요구되는 분야 순위

	1순위		2순위		3순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율*
보안과	133	78.7%	15	9.2%	10	6.6%	158	93.5%
출정과	18	10.7%	80	49.1%	30	19.7%	128	75.7%
의료과	2	1.2%	28	17.2%	35	23.0%	65	38.5%
교정시설경비	10	5.9%	11	6.7%	31	20.4%	52	30.8%
총기관리	2	1.2%	8	4.9%	17	11.2%	27	16.0%

	1순위		2순위		3순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율*
민원과	1	0.6%	6	3.7%	10	6.6%	17	10.1%
직업훈련과	1	0.6%	6	3.7%	4	2.6%	11	6.5%
사회복지과	0	0%	3	1.8%	7	4.6%	10	5.9%
복지과	0	0%	2	1.2%	4	2.6%	6	3.6%
총무과	1	0.6%	2	1.2%	3	2.0%	6	3.6%
교정기획	1	0.6%	1	0.6%	0	0%	2	1.2%
수용기록과	0	0%	1	0.6%	1	0.7%	2	1.2%
분류심사과	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
전체	169	100%	163	100%	152	100%	169	100%

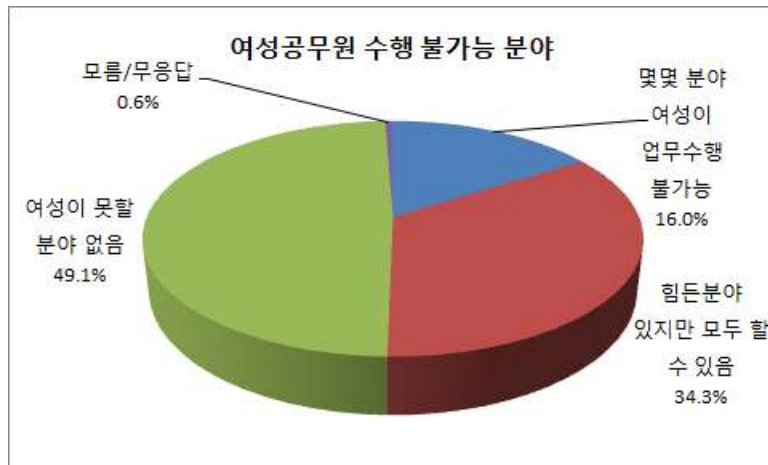
* 다중응답 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

교정직 여성공무원이 체력이 많이 요구되는 분야로 보안과, 출정과, 의료과를 꼽았다고 하더라도 이들 직무는 남자 수용자를 상대로 하는 것이 아닌 여자 수용자를 상대로 하기 때문에 이들 직무에 교정직 여성공무원이 배제되는 것은 아닌 것이다. 오히려 교정시설경비나 총기과 등의 부서에서 여성 교정공무원이 배제될 가능성이 높고, 청주여자교도소에서도 남성 교정공무원이 교정시설경비와 총기과 업무를 주로 담당하는 것으로 알려져 있다. 이런 점에서 볼 때, 교정직에서 여성 인력 확대를 위한 노력은 남녀 수용자 관리부문에 성별분리 해소와 함께 업무 분야에서의 성별분리 문제도 함께 다루어져야 할 것임을 시사해 준다. 즉, 교정시설경비나 총기관리 업무가 여성의 체력이 중요한 분야라기보다는 불필요한 성별고정관념에 기인하였을 가능성이 매우 크기 때문이다.

3) 체력 한계와 부서배치에 관한 의견

교정직 여성공무원이 체력의 한계 등으로 업무수행이 불가능한 분야가 있다고 생각하는지 대하여, '1. 수행이 불가능한 분야가 있다', '2. 힘든 분야가 있지만 업무수행을 할 수 있다', '3. 여성이 수행할 수 없는 분야는 없다'의 3가지 선택지 중 하나를 선택하도록 하였고, 1과 2 선택지의 경우 각각 그 분야를 쓰도록 하였다. 우선 세 가지 선택지에 대한 전체 응답자의 결과는 [그림 IV-59]과 <표 IV-127>에서 보는 바와 같다.

즉, 교정직 여성공무원이 업무수행이 불가능한 분야가 있다고 응답한 비율은 16.0%였고, 여성공무원이 못할 분야는 없다는 응답이 49.1%, 힘든 분야 있지만 모두 할 수 있다는 응답이 34.0%이었다. 다시 말해서 교정직 여성공무원의 84.0%는 업무수행이 불가능한 분야는 없다는 의견을 보인 것을 알 수 있다.



[그림 IV-59] 여성 교정공무원의 업무수행분야에 대한 태도

<표 IV-127> 여성 교정공무원의 업무수행에 대한 태도

	빈도	비율
몇몇 분야는 여성의 업무수행이 불가능	27	16.0%
여성에게 힘든 분야 있지만 모두 할 수 있는 분야	58	34.3%
여성이 못할 업무 분야 없음	83	49.1%
모름/ 무응답	1	0.6%
전체	169	100%

교정직 여성공무원의 업무수행이 불가능하다고 응답한 사람 중 불가능한 분야를 꼽은 사람은 26명이었고, 이들이 꼽은 분야는 <표 IV-128>에서 볼 수 있는 것처럼 26명 중 총기관리 65.4%, 교정시설경비 23.1%, 보안과 7.7%(2명) 등으로 나타났다.

<표 IV-128> 여성 교정공무원의 업무수행이 불가능하다고 응답한 부서

	빈도	비율
보안과	2	7.7%
직업훈련과	1	3.8%
교정시설경비	6	23.1%
총기관리	17	65.4%
전체	26	100%

교정직 여성공무원의 업무수행이 힘들지만 할 수 있는 분야로 꼽은 결과는 <표 IV-129>에서 보는 바와 같이 58명 중 힘든 분야를 구체적으로 답변한 사람은 2명에 불과한 것으로 보아, 여성이 힘든 분야에 대해서 구체적인 의견을 갖고 있지는 않으며, 남자 수용자 관리를 주로 하는 보안과를 염두에 둔 의견으로 해석된다.

<표 IV-129> 여성 교정공무원의 업무수행이 힘들지만 수행가능한 부서

	빈도	비율
교정시설경비	1	100%
총기관리	1	100%
전체	1	100%

4) 승진에 유리한 부서 순위

교정직 여성공무원이 어떠한 부서를 승진이 유리한 부서로 보고 있는지를 우선순위에 따라 3개의 부서를 선택하게 하였다. 이와 더불어 승진에 유리한 부서로 배치를 희망하는지 여부를 알아보았으며, 희망하지 않는다면 어떤 이유로 희망하지 않는지를 알아보았다.

(가) 승진이 유리한 부서

승진이 유리한 부서로 1순위로 꼽은 부서는 <표 IV-130>에서 보는 바와 같이

교정기획과를 53.3%가 뽑았고, 2순위에서는 총무과, 51.8%, 3순위에서는 수용기록과를 28.6%로 뽑았다. 3개의 순위자료를 종합한 결과를 보면 총무과, 교정기획과, 수용기록과, 보안과, 민원과 등의 순으로 승진이 유리한 부서로 보고 있는 것으로 나타났다. 그리고 교정시설경비, 총기관리 부서를 가장 낮은 비율로 뽑았다. 승진이 유리한 부서는 사무행정 업무가 많은 분야와 겹쳐 있음을 알 수 있고, 재소자 관리 업무를 담당하는 보안과가 승진이 유리한 상위의 부서로 인식되는 것이 주목되는 점이다.

<표 IV-130> 여성 교정직공무원이 뽑은 승진이 유리한 분야 순위

	1순위		2순위		3순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
총무과	69	40.8%	86	51.8%	8	5.2%	163	96.4%
교정기획	90	53.3%	25	15.1%	7	4.5%	122	72.2%
수용기록과	0	0%	16	9.6%	44	28.6%	60	35.5%
보안과	7	4.1%	12	7.2%	29	18.8%	48	28.4%
민원과	2	1.2%	10	6.0%	12	7.8%	24	14.2%
직업훈련과	0	0%	6	3.6%	13	8.4%	19	11.2%
복지과	0	0%	6	3.6%	13	8.4%	19	11.2%
사회복지과	0	0%	1	0.6%	11	7.1%	12	7.1%
분류심사과	0	0%	1	0.6%	10	6.5%	11	6.5%
출정과	1	0.6%	1	0.6%	4	2.6%	6	3.6%
의료과	0	0%	2	1.2%	1	0.6%	3	1.8%
교정시설경비	0	0%	0	0%	1	0.6%	1	0.6%
총기관리	0	0%	0	0%	1	0.6%	1	0.6%
전체	169	100%	166	100%	154	100%	169	100%

* 다중응답 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

(나) 승진에 유리한 부서 희망 여부

다음으로 교정직 여성공무원이 승진에 유리한 부서를 희망하는지 여부를 알아보았다. <표 IV-131>에서 볼 수 있는 것처럼 전체 여성 교정공무원 응답자의

44.6%는 승진이 유리한 분야를 희망하지 않는 것으로 나타났다. 조직 관련, 개인 및 인구통계학적 특성 변수별로 승진에 유리한 부서 희망여부를 알아 본 결과, 조직문화 변수 이외에는 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

유의한 차이를 보인 조직문화 변수를 살펴보면, 교정 조직문화가 여성비친화적이라고 보는 사람이 승진이 유리한 부서를 희망하는 비율이 65.4%로 여성친화적이라고 보는 사람의 44.7%보다 더 높은 것을 볼 수 있다. 이들은 조직 내에서 자기 성장과 계발의 동기가 더 큰 것에 비해서 성차별적 조직문화로 인한 장벽이나 이에 대한 문제의식을 더 크게 갖고 있을 가능성을 추정해 볼 수 있다.

<표 IV-131> 여성 교정공무원의 승진유리부서 배치희망 여부

		① 희망함		② 희망안함		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
	전체	93	55.4%	75	44.6%	168	100%	
근무처	교도소	51	58.6%	36	41.4%	87	100%	1.095
	구치소	20	48.8%	21	51.2%	41	100%	
	여자교도소(청주)	22	55.0%	18	45.0%	40	100%	
계급	교도관	21	65.6%	11	34.4%	32	100%	2.160
	교사	33	54.1%	28	45.9%	61	100%	
	교위	29	50.0%	29	50.0%	58	100%	
	교감 이상	10	58.8%	7	41.2%	17	100%	
입직경로	교정공채	63	57.8%	46	42.2%	109	100%	1.022
	일반/무도/경력 특채	20	48.8%	21	51.2%	41	100%	
	임상/상담 등 기타특채	7	58.3%	5	41.7%	12	100%	
재직기간	5년 이하	27	64.3%	15	35.7%	42	100%	2.274
	6-15년	29	49.2%	30	50.8%	59	100%	
	16년 이상	37	55.2%	30	44.8%	67	100%	
연령	30세 미만	16	69.6%	7	30.4%	23	100%	5.393
	30~34세	21	56.8%	16	43.2%	37	100%	
	35~39세	15	48.4%	16	51.6%	31	100%	
	40~44세	14	42.4%	19	57.6%	33	100%	
	45세 이상	27	61.4%	17	38.6%	44	100%	

		① 희망함		② 희망안함		전체		X ²
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율	
최종학력	고등학교졸업	5	38.5%	8	61.5%	13	100%	3.688
	전문대학졸업	11	61.1%	7	38.9%	18	100%	
	4년제 대학졸업	73	57.9%	53	42.1%	126	100%	
	대학원이상	4	36.4%	7	63.6%	11	100%	
자녀유형	미혼	27	67.5%	13	32.5%	40	100%	4.209
	기혼 무자녀	7	46.7%	8	53.3%	15	100%	
	8세 이하 자녀	21	46.7%	24	53.3%	45	100%	
	9세 이상 자녀	36	54.5%	30	45.5%	66	100%	
차별경험 정도	차별경험 없음	70	56.0%	55	44.0%	125	100%	1.023
	차별경험 보통	18	58.1%	13	41.9%	31	100%	
	차별경험 심각	5	41.7%	7	58.3%	12	100%	
성희롱 피해	있다	7	58.3%	5	41.7%	12	100%	.046
	없다	86	55.1%	70	44.9%	156	100%	
생활중심	가정 중시	33	53.2%	29	46.8%	62	100%	1.137
	모두 중시	51	54.8%	42	45.2%	93	100%	
	직업성공 중시	9	69.2%	4	30.8%	13	100%	
조직문화	여성친화적	38	44.7%	47	55.3%	85	100%	7.194*
	여성비친화적	53	65.4%	28	34.6%	81	100%	

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(다) 승진에 유리한 부서를 희망하지 않는 이유

승진에 유리한 부서를 희망하지 않는 이유에 대해서 좀 구체적으로 알아 본 결과, <표 IV-132>에서 보는 바와 같이 ‘가정생활(육아, 집안일 등)과 병행하기 어려워서’라는 응답이 20.8%로 가장 많았고, 특히 8세 이하의 미취학 자녀를 둔 사람이 41.7%가 이와 같은 응답을 보였다. 기혼무자녀인 사람 중에는 ‘모든 업무를 두루 경험해 보고 싶어서’라는 응답이 25.0%로 상대적으로 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 그러나 전반적으로 승진이 유리한 부서를 희망하지 않는 이유를 꼽은 사례수가 적어 의미 있는 해석이 어렵고, ‘승진욕심이 없다’, ‘현재 업무가 적성에 맞는다’는 등의 순으로 나타났음을 볼 수 있다.

<표 IV-132> 승진이 유리한 부서를 희망하지 않는 이유(교정직)

	전체		미혼	기혼 무자녀	8세 이하 자녀	9세 이상 자녀
	사례수	비율	비율	비율	비율	비율
가정생활(육아,집안일 등)과 병행하기 어려워서	15	20.8%	0%	0%	41.7%	18.5%
승진 욕심이 없어서	10	13.9%	7.7%	0%	12.5%	22.2%
현재업무에 만족해서/적성에 잘 맞아서	7	9.7%	23.1%	12.5%	4.2%	7.4%
업무가 과중해서	7	9.7%	0%	12.5%	12.5%	11.1%
타 지역으로의 전출 가능성이 높아서	6	8.3%	0%	12.5%	8.3%	11.1%
적성에 맞는 부서에 배치 받아야 한다고 생각해서	5	6.9%	0%	25.0%	12.5%	0%
모든 업무를 두루 경험 해보고 싶어서	4	5.6%	0%	25.0%	8.3%	0%
새로운 업무에 대한 부담감이 있어서	4	5.6%	7.7%	0%	4.2%	7.4%
원하는 다른 부서가 있어서	3	4.2%	15.4%	12.5%	0%	0%
개인적인 시간이 부족해서	3	4.2%	0%	0%	0%	11.1%
승진은 부서가 아니라 개인의 능력에 의해 결정되어서	3	4.2%	23.1%	0%	0%	0%
업무 능력이 부족해서	2	2.8%	7.7%	0%	0%	3.7%
승진만이 중요하지는 않아서	2	2.8%	7.7%	0%	0%	3.7%
다른 사람들도 원하므로 순서에 따라 배치되어야 한다고 생각해서	1	1.4%	0%	0%	0%	3.7%
유리한 부서로 이동해도 결국 남성들에게 뒤처져서	1	1.4%	7.7%	0%	0%	0%
안정적인 환경이 좋아서	1	1.4%	0%	0%	0%	3.7%
근무지가 주거지와 거리가 멀어서	1	1.4%	0%	0%	4.2%	0%
시험이 예전보다 어렵지 않고 시험보단 근평이 많은 배정을 차지하기에 굳이 원하지 않아서	1	1.4%	0%	0%	0%	3.7%
승진에 유리한 부서는 때에 따라 변화되어서	1	1.4%	0%	0%	4.2%	0%
승진 시기가 아니라서	1	1.4%	0%	0%	0%	3.7%
정년이 얼마 남지 않아서	1	1.4%	0%	0%	0%	3.7%
다른 계획을 가지고 있어 업무에 집중할 수 없기 때문에	1	1.4%	0%	0%	0%	3.7%
전체	72	100%	100%	100%	100%	100%

5) 배치 희망 부서

교정직 여성공무원이 배치를 희망하는 부서가 주로 어떤 부서인지 그리고 배치를 희망하는 이유를 알아보았다. 먼저 배치 희망 부서를 알아 본 결과, <표 IV-133>에서 볼 수 있는 것처럼 보안과 28.3%, 총무과 27.0%, 민원과 11.9%, 수용기록과 6.9%, 교정기획과 6.9%의 순이었다. 교정직 여성공무원의 경우 배치 희망 부서가 승진에 유리한 부서와 일치하지 않는다는 점이 주목된다. 앞서 경찰직 여성공무원의 경우, 승진이 유리한 부서와 배치희망 부서가 일치하는 경향을 보이는 것과 대조적임을 알 수 있다.

<표 IV-133> 여성 교정공무원의 배치 희망 부서

	빈도	비율
보안과	45	28.3%
총무과	43	27.0%
민원과	19	11.9%
수용기록과	14	8.8%
교정기획	11	6.9%
분류심사과	9	5.7%
사회복귀과	8	5.0%
직업훈련과	5	3.1%
복지과	4	2.5%
의료과	2	1.3%
출정과	2	1.3%
전체	159	100%

배치를 희망하는 부서에 대한 선호가 어떤 이유 때문인지 그 이유를 기타를 포함한 8개의 선택지에서 우선순위에 따라 두 가지를 고르도록 하였다. 1순위 응답과 2순위 응답 그리고 이를 종합한 순위를 나타낸 것이 <표 IV-134>이다.

<표 IV-134> 배치희망 부서를 꼽은 이유(교정직)

	1순위		2순위		순위종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율*
다양한 업무를 경험해 보기 위해서	57	35.8%	34	23.4%	91	57.2%
적성에 맞을 것 같아서	31	19.5%	23	15.9%	54	34.0%
교도관으로서 비중 있는 업무라서	19	11.9%	28	19.3%	47	29.6%
향후 승진이나 경력관리를 위해서	19	11.9%	21	14.5%	40	25.2%
가정생활과 조화를 이룰 수 있어서	17	10.7%	15	10.3%	32	20.1%
야간근무를 하지 않기 위해서	11	6.9%	7	4.8%	18	11.3%
짚은 비상근무나 불규칙한 업무가 적어서	2	1.3%	13	9.0%	15	9.4%
일반기술직이라서	2	1.3%	0	0%	2	1.3%
전공분야라서	1	0.6%	1	0.7%	2	1.3%
수당이 높아서	0	0%	1	0.7%	1	0.6%
외국어 능력을 활용할 수 있어서	0	0%	1	0.7%	1	0.6%
연가 활용이 용이해서	0	0%	1	0.7%	1	0.6%
전체	159	100%	145	100%	159	100%

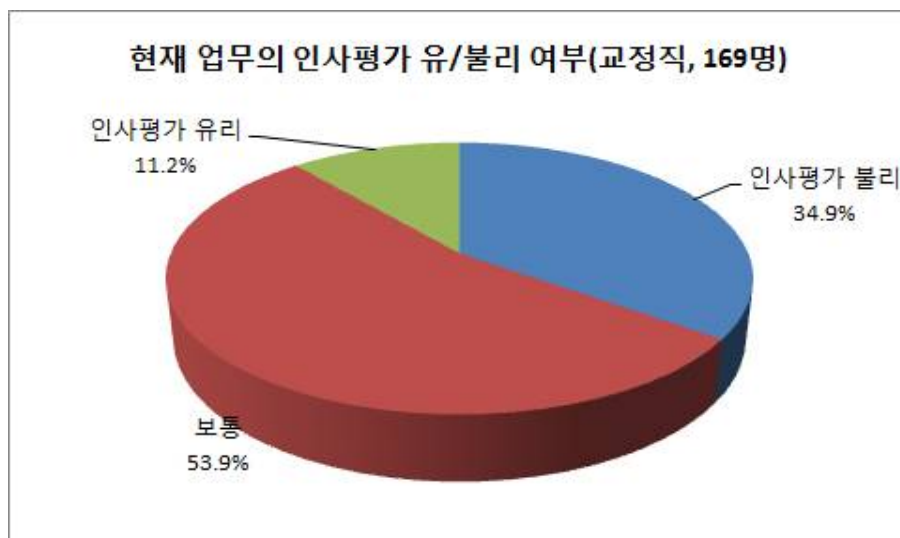
* 다중응답 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

<표 IV-134>의 결과를 보면, 1순위, 2순위 응답은 공통적으로 ‘다양한 업무를 경험해 보기 위해서’라는 응답이 가장 많았다. 다음으로 ‘적성에 맞을 것 같아서’, ‘교도관으로서 비중 있는 업무라서’, ‘향후 승진이나 경력 관리를 위해서’라는 응답 순으로 나타났다. 기대와 달리 가정생활과 조화를 위해서라는 응답은 우선순위에 들지 못하는 것으로 나타났으며, ‘야간근무를 하지 않기 위해서’라거나 ‘짚은 비상근무나 불규칙한 업무가 적어서’라는 응답비율도 높지 않았음을 알 수 있다. 이러한 결과는 교정직 여성공무원이 희망하는 부서배치는 다양한 업무를 경험을 통한 역량강화, 적성에 맞는 직무, 중요한 직무 수행과 경력관리 등이 주요 동기로 작용하고 있음을 보여준다. 그러나 앞에서 언급한 바와 같이 교정직의 경우, 승진이 유리한 분야와 배치 희망 부서가 불일치하는 특징을 보이는 데는 위와 같은 표면적인 이유 이외에도 심층인터뷰 결과로 비추어 볼 때, 보안과 등은 4교대제가 정착되어, 일과 가정의 양립이 가능하고, 업무가 비교적 명확한데 비

해 교정기획과나 총무과 등은 승진이나 인사평가에서 유리하지만 업무시간이 불규칙하고 업무의 경계가 불명확한 요인도 주요한 원인으로 작용하였을 것으로 해석해 볼 수 있다.

6) 현재 수행 업무와 인사평가 유/불리

교정직 여성공무원들 역시 경찰직 및 소방직과 마찬가지로 다양한 업무 경험, 교도관으로서 중요한 업무 그리고 경력관리에 도움이 되는 부서에서 일해 보고 싶다는 희망을 나타내고 있었다. 본 연구에서는 여성 교정공무원이 현재 수행하고 있는 업무의 성격이 어떠한 것으로 보고 있으며, 이들 업무가 인사평가 등에서 유리한 것으로 또는 불리한 것으로 보고 있는지를 구체적으로 알아보려고 하였다. 여기에서는 먼저 자신의 업무가 인사평가에서 유리한 평가를 받을 수 있는 업무인지 불리하게 평가를 받을 수 있는 업무라고 생각하는지를 알아보았다. 이를 5점 척도(‘① 전혀 그렇지 않다’ ~ ‘⑤ 매우 그렇다’)로 알아보았다. ①+②는 인사평가에 불리하다는 의미로, ③은 보통이다, ④+⑤는 인사평가에 유리하다는 의미의 범주로 묶어서 살펴보았다.

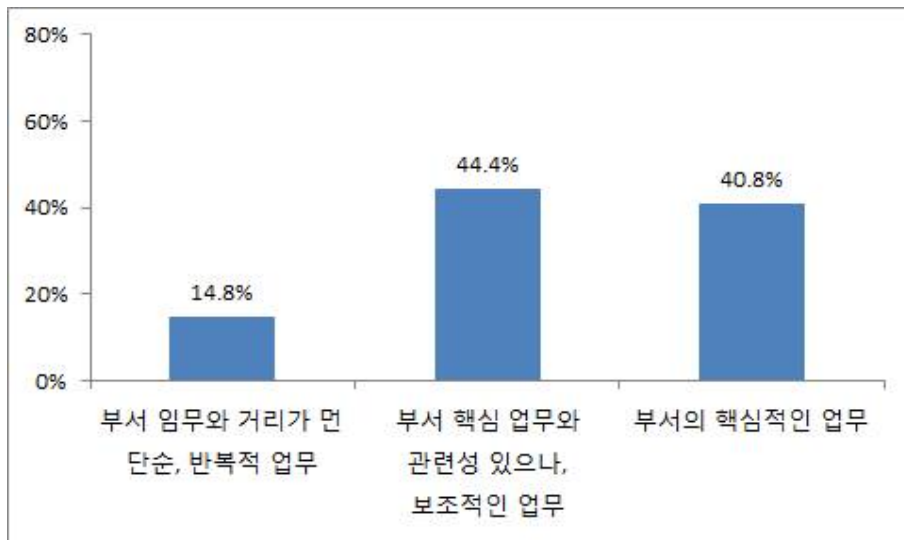


[그림 IV-60] 현재 업무의 인사평가 시, 유/불리에 대한 인식(교정직)

그 결과, [그림 IV-60]에서 보는 바와 같이 교정직 여성공무원들의 34.9%는 자신의 현재 업무가 인사평가에서 불리하다는 응답을 보였다. 반면에 유리하다는 응답은 11.2%에 불과하였다. 이는 많은 교정직 여성공무원이 현재 수행하고 있는 업무가 유리하지 않다는 인식을 갖고 있다는 것을 의미한다.

7) 소속부서와 현재 담당 업무의 성격

여기에서는 교정직 여성공무원이 현재 담당하고 있는 업무 또는 직무가 어떤 성격의 일이라고 보고 있는지를 알아보았다. 이를 위해 교정직 여성공무원들에게 현재 담당하고 있는 업무가 ‘부서 주 임무와 거리가 먼 단순, 반복적 업무’, ‘부서 주 임무와 관련성 있으나, 보조적인 업무’, ‘부서의 핵심적인 업무’라는 3가지 선택지에 응답하도록 하였다. 그 결과, [그림 IV-61]에서 볼 수 있는 것처럼 현재 담당하고 있는 업무가 부서의 핵심업무와 관련성이 있으나 보조적인 업무라고 응답이 44.4%로 가장 많았고, 부서의 핵심적인 업무라는 응답은 40.8%였고, 부서 임무와 거리가 먼 단순, 반복적 업무라는 응답이 14.8%였다. 이는 절반 이상의 교정직 여성공무원이 자신의 업무가 보조적인 업무이거나 부서 임무와 무관한 단순반복적인 업무라고 여기고 있다는 것을 의미한다.



[그림 IV-61] 여성 교정공무원의 담당 부서 업무 성격

(가) 현재 소속부서별 담당업무의 성격 비교

교정직 여성공무원이 담당하고 있는 업무의 성격이 ‘단순, 반복적 업무’이거나 ‘보조적인 업무’라는 응답이 많은 것에 대해 좀 더 구체적으로 파악해 보기 위해서, 우선 소속부서별로 업무의 성격을 어떻게 생각하고 있는지를 비교해 보았다. <표 IV-135>를 통해 비교적 사례수가 많은 결과를 중심으로 살펴보면, ‘부서 업무와 무관한 단순, 반복 업무’라는 응답은 총무과, 보안과의 응답들에게서 많았고, ‘핵심 업무와 관련이 있지만 보조적인 업무 성격’이라는 응답 역시 조사대상자의 다수를 차지하는 ‘총무과’와 ‘보안과’에 많았고, 기타 사무행정을 담당하는 부서의 응답자들에서 많은 비율을 차지하고 있음을 볼 수 있다. 다만 민원과의 경우 성역할과 부합되는 업무의 영향이 작용하는 듯, 핵심 업무를 담당한다는 응답비율이 상대적으로 높은 것을 볼 수 있다.

<표 IV-135> 여성 교정공무원 현 소속부서에 따른 담당업무의 성격 비교

	업무 무관련 단순, 반복 업무		핵심업무 관련 보조업무		부서 핵심 업무		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
보안과	13	12.7%	48	47.1%	41	40.2%	102	100%
직업훈련과	1	14.3%	4	57.1%	2	28.6%	7	100%
사회복귀과	1	33.3%	0	0%	2	66.7%	3	100%
의료과	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
분류심사과	0	0%	3	50.0%	3	50.0%	6	100%
복지과	0	0%	3	60.0%	2	40.0%	5	100%
민원과	0	0%	2	33.3%	4	66.7%	6	100%
출정과	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
수용기록과	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
총무과	10	27.0%	15	40.5%	12	32.4%	37	100%
전체	25	14.8%	75	44.4%	69	40.8%	169	100%

(나) 현재 소속부서 및 계급별 담당업무의 성격 비교

담당업무가 계급이나 직급에 영향을 크게 받는 점을 고려하여 직무의 성격이 계급별로 어떤 양상을 보이는지 살펴보았다. 여기에서는 응답자가 차지하는 비율이 많은 보안과와 총무과를 대비하여 살펴보았다. 그 결과, <표 IV-136>에서 볼 수 있는 것처럼, ‘보안과’의 경우 계급이 높을수록 부서핵심 업무를 담당한다는 응답이 증가하고, 계급이 낮을수록 보조적 업무가 많은 일반적인 양상을 보인다. 그러나 교정직 여성공무원이 승진이 유리한 부서로 꼽았던 ‘총무과’의 경우 계급과 무관하게 ‘임무와 관련이 없는 단순, 반복적 업무’ 또는 ‘보조적 업무’라는 응답이 높은 것을 볼 수 있다.

이러한 결과를 심층인터뷰 결과와 비추어 보면, 여자 교도소를 제외한 남성 재소자가 있는 일반교도소나 구치소의 경우 여성 교정공무원이 사무행정에 투입되는 사례가 많지만, 업무 수행은 직위에 걸맞은 직무를 수행하기 어렵다는 인터뷰 내용과 일관된 결과로 해석된다.

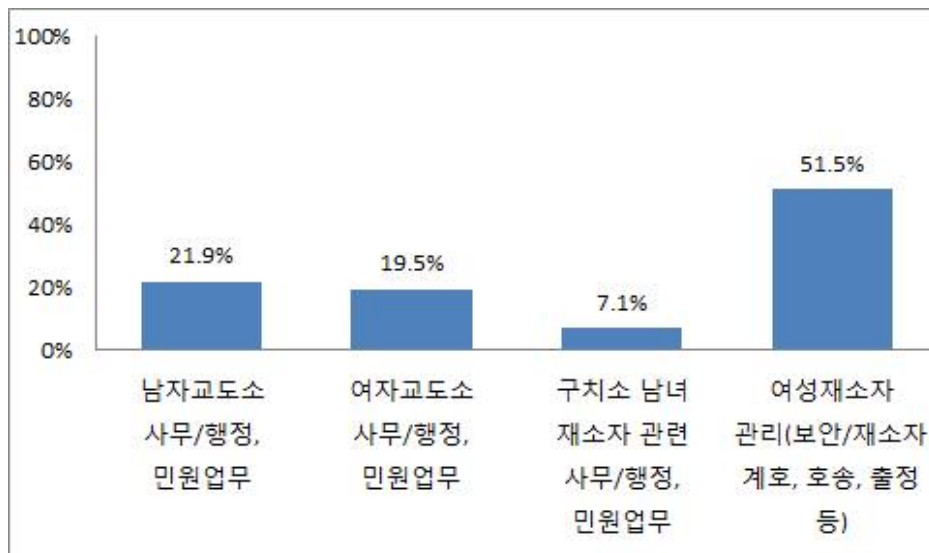
<표 IV-136> 여성 교정공무원 현 소속부서 및 계급에 따른 담당업무의 성격 비교

		임무 무관련 단순, 반복 업무		핵심업무 관련 보조업무		부서 핵심 업무		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
보안과	교도관	6	21.4%	18	64.3%	4	14.3%	28	100%
	교사	2	6.9%	18	62.1%	9	31.0%	29	100%
	교위	5	13.5%	10	27.0%	22	59.5%	37	100%
	교감 이상	0	0%	2	25.0%	6	75.0%	8	100%
총무과	교도관	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
	교사	6	27.3%	10	45.5%	6	27.3%	22	100%
	교위	3	25.0%	3	25.0%	6	50.0%	12	100%
	교감 이상	1	50.0%	1	50.0%	0	0%	2	100%
전체	교도관	6	18.2%	23	69.7%	4	12.1%	33	100%
	교사	8	13.1%	35	57.4%	18	29.5%	61	100%
	교위	9	15.5%	14	24.1%	35	60.3%	58	100%
	교감 이상	2	11.8%	3	17.6%	12	70.6%	17	100%

8) 직무형태

교정직 여성공무원의 직무형태는 크게 여자교도소와 구치소에서 여자 수용자나 수용자를 관리, 계호, 호송 출정하는 업무와 남자 교도소와 각 구치소에서 사무행정을 담당하는 업무로 나눌 수 있다. 이 조사에서는 이들의 비율이 어느 정도 인지를 알아보았다.

[그림 IV-62]의 결과도 여자교도소 및 일반교도소의 여자 수용자 관리와 여자 교도소의 사무행정, 남자 교도소의 사무행정, 구치소의 사무행정업무로 대별되고, 그 비율은 여자교도소나 일반교도소의 여자 수용자를 관리 업무를 담당하는 비율이 51.5%로 가장 많았다. 그리고 남자교도소의 사무행정 및 민원업무를 담당하는 비율이 21.9%, 여자교도소 사무행정 및 민원업무 19.5%, 구치소 사무행정 및 민원업무를 7.1%가 각각 담당하는 것으로 나타났다. 즉 약 48.8%가 사무행정 및 민원업무 등에 투입되고 있음을 알 수 있다.



[그림 IV-62] 여성 교정공무원 응답자의 현재 직무형태

위의 결과를 좀 더 구체적으로 알아보기 위해 현재의 소속부서별로 각 직무형태를 살펴보았다. 여자 수용자 관리의 경우 고유한 직무형태를 갖고 있으므로, 여기에서는 남자교도소와 일반구치소에서 교정직 여성공무원의 직무가 어떻게

배치되는지를 중심으로 살펴보았다.

아래의 <표 IV-137>을 보면, 여성 교정공무원은 다양한 부서에 배치되어 사무행정 및 민원업무를 보고 있음을 알 수 있다. 그러나 남자 수용자와 직접 대면할 가능성이 높은 출정과에는 여성 교정공무원이 전혀 배치되어 있지 않음을 알 수 있다.

<표 IV-137> 여성 교정공무원 응답자의 현 소속부서에 따른 직무형태 비교

	남자교도소 사무/행정, 민원업무		여자교도소 사무/행정, 민원업무		구치소 남녀 재소자 관련 사무/행정, 민원업무		여성재소자 관리 (보안/재소자 계호, 호송, 출정 등)		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
보안과	7	6.9%	8	7.8%	2	2.0%	85	83.3%	102	100%
직업훈련과	2	28.6%	5	71.4%	0	0%	0	0%	7	100%
사회복지과	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%
의료과	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
분류심사과	2	33.3%	4	66.7%	0	0%	0	0%	6	100%
복지과	2	40.0%	3	60.0%	0	0%	0	0%	5	100%
민원과	2	33.3%	1	16.7%	3	50.0%	0	0%	6	100%
출정과	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
수용기록과	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
총무과	18	48.6%	12	32.4%	6	16.2%	1	2.7%	37	100%
전체	37	21.9%	33	19.5%	12	7.1%	87	51.5%	169	100%

9) 업무분장 이외의 비공식적인 잡무 및 내용

교정직 여성공무원의 업무 분장 이외의 비공식적인 활동 여부를 알아보고 그 내용이 무엇인지 알아보았다. 그 결과, <표 IV-138>에서 보는 바와 같이 전체 응답자 169명 중 5.4%에 해당되는 9명의 여성공무원이 비공식적인 잡무를 처리하고 있다는 응답을 나타냈고, 그 사례수는 매우 적은 것으로 나타났다. 소속부서별로는 보안과 4명(3.9%), 복지과 2명(40%) 등이었다.

<표 IV-138> 업무분장 이외, 여성 교정공무원의 비공식적 잡무 내용

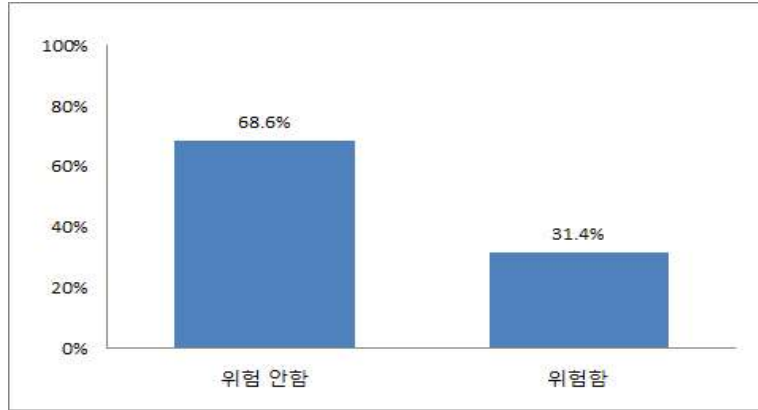
	빈도	비율
남자수용자와 직접 대면으로 처리해야 하는 업무	2	22.2%
부속실근무	2	22.2%
직원식당 민간조리원 관리 업무	1	11.1%
각 출입구(정문) 담당	1	11.1%
행사 업무(동원, 안내, 사회 등)	1	11.1%
서무, 총무 업무(비품관리, 팀비 관리 등)	1	11.1%
사무환경정리 업무(설거지, 청소 등)	1	11.1%
전체	9	100%

10) 직무 수행 시 신체적 위험 여부

교정직 역시 성별분리채용제도를 유지의 주요 근거로서 여성의 체력적 한계 및 위기대응 능력을 꼽고 있다. 이러한 관점은 여성을 주로 내근직의 사무·행정 업무에 배치하게 만들고, 신체적 위험 가능성이 높은 직무영역에서 여성을 배제하는 양식으로 나타날 개연성이 높다.

이에 교정직 여성공무원이 직무 수행에서 신체적 위험 직무에 어느 정도 참여하고 있는지를 알아보았다. 이를 위해 169명의 여성 교정공무원 조사 참여자를 대상으로 현재 맡고 있는 직무의 신체적 위험도 어느 정도라고 생각하는지를 4점 척도(‘① 전혀 위험하지 않음’ ~ ‘④ 매우 위험함’)로 응답하게 하였다. 이 분석에서는 ‘① 전혀 위험하지 않음’과 ‘② 위험하지 않음’ 응답을 묶어 ‘①+② 위험 안함’으로, ‘③ 위험함’과 ‘④ 매우 위험함’을 묶어 ‘③+④ 위험함’ 응답 변수로 삼아 살펴보았다.

그 결과, [그림 IV-63]에서 볼 수 있는 것처럼 여성 교정공무원 응답자의 31.4%가 자신이 수행하고 있는 직무가 위험하다는 응답을 보였다. 앞서 살펴 본 바와 같이 여자 수용자를 관리하는 교정직 여성공무원이 다수를 차지함에도 위험하다는 응답이 상대적으로 많았음을 알 수 있다.



[그림 IV-63] 여성 교정공무원의 신체적 위험 직무 여부 응답비율

(가) 현재 소속부서별 직무의 신체적 위험도 비교

직무의 신체적 위험도를 현 소속부서별로 살펴보았다. <표 IV-139>를 보면, 보안과 소속 응답자의 42.2%가 신체적 위험 직무라고 응답하였고, 출정과와 응답자 1명도 위험 직무라는 응답을 보였다. 이들은 모두 여자 수용자 관리 업무를 하고 있음을 앞서의 분석을 통해서 확인할 수 있다.

<표 IV-139> 여성 교정공무원 소속부서별 신체적 위험 직무 여부 응답 비율

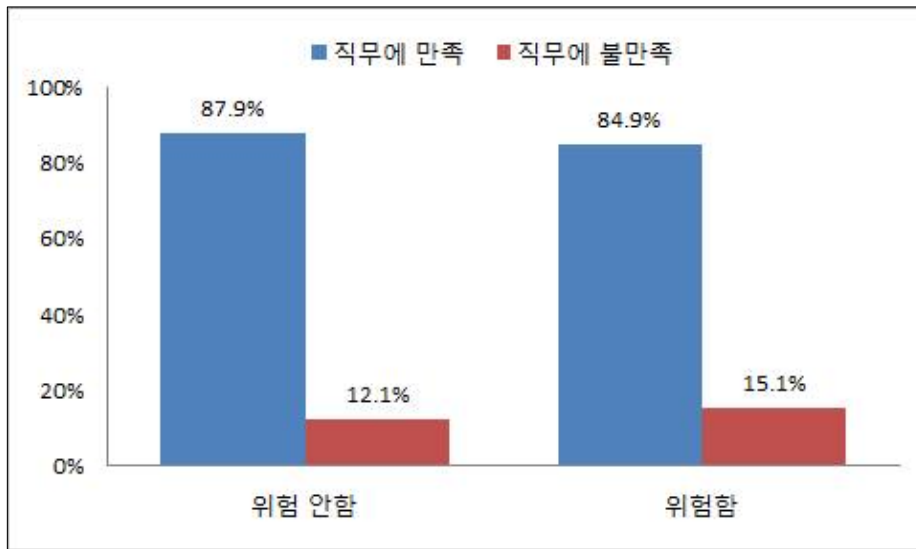
	①+② 위험 안함		③+④ 위험함		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
보안과	59	57.8%	43	42.2%	102	100%
직업훈련과	7	100%	0	0%	7	100%
사회복지과	2	66.7%	1	33.3%	3	100%
의료과	1	100%	0	0%	1	100%
분류심사과	5	83.3%	1	16.7%	6	100%
복지과	4	80.0%	1	20.0%	5	100%
민원과	6	100%	0	0%	6	100%
출정과	0	0%	1	100%	1	100%
수용기록과	1	100%	0	0%	1	100%
총무과	31	83.8%	6	16.2%	37	100%
전체	116	68.6%	53	31.4%	169	100%

(나) 직무의 신체적 위험도와 직무만족 여부

신체적 위험도와 함께 본 연구에서는 현재 수행하고 있는 직무에 만족하는지 여부를 「예」, 「아니오」로 응답하게 하였다. 그리고 직무의 신체적 위험도 응답과 직무만족도 응답을 대비해 살펴보았다.

다음의 [그림 IV-64]과 <표 IV-140>을 통해서 보면, 신체적 위험도가 높은 직무라고 응답한 여성 교정공무원에 비해서 신체적 위험도가 높지 않은 직무라고 응답한 여성 교정공무원 간에 만족도에서 유의한 차이를 보이지 않았다. 신체적 위험도를 직무형태별로 어떤 분포를 보이는지 알아 본 결과는 <표 IV-141>에 제시하였다.

<표 IV-141>을 살펴보면, 여성재소자 관리 업무를 담당하는 여성 교정공무원의 73.6%는 직위가 신체적 위험도가 높다고 보았음을 알 수 있다. 그러나 남자교도소에서 근무하는 여성 교정공무원이 위험하다는 응답은 사례수에서 차지하는 비율 21.9%보다도 낮은 7.5%만이 위험하다고 본 것에 비추어 보면, 위험도 인식이 현재의 직무와 대비해서 상대적으로 느끼는 것임을 알 수 있다.



[그림 IV-64] 여성 교정공무원의 신체적 위험 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율

<표 IV-140> 여성 교정공무원의 신체적 위험 여부 응답별 현재 직무만족 여부 응답비율

	직무에 만족함		직무에 만족하지 않음		전체		X ²
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
①+② 위험 안함	102	87.9%	14	12.1%	116	100%	.294
③+④ 위험함	45	84.9%	8	15.1%	53	100%	
전체	147	87.0%	22	13.0%	169	100%	

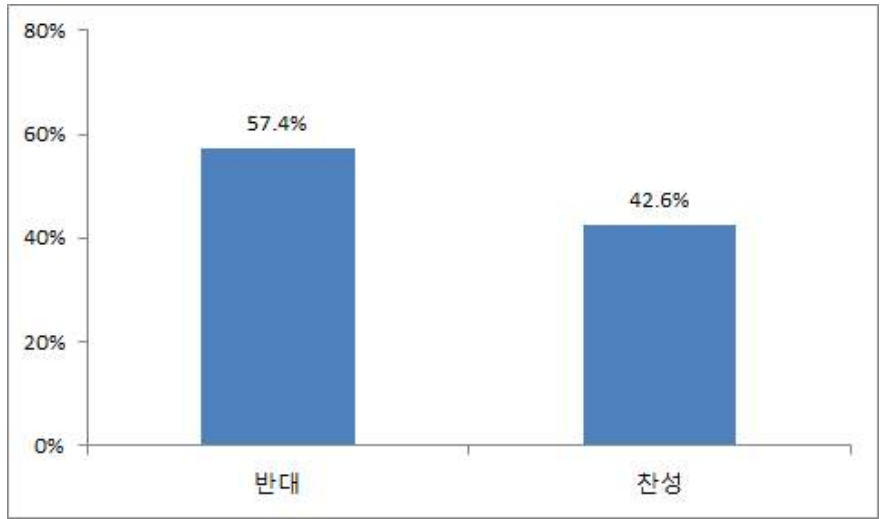
<표 IV-141> 여성 교정공무원의 신체적 위험 여부 응답별 직무형태 비교

	남자교도소 사무/행정, 민원업무		여자교도소 사무/행정, 민원업무		구치소 남녀 재소자 관련 사무/행정, 민원업무		여성재소자 관리(보안/재소자 계호, 호송, 출정 등)		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
①+② 위험 안함	33	28.4%	24	20.7%	11	9.5%	48	41.4%	116	100%
③+④ 위험함	4	7.5%	9	17.0%	1	1.9%	39	73.6%	53	100%
전체	37	21.9%	33	19.5%	12	7.1%	87	51.5%	169	100%

11) 신체 위험 직무 여성 교정공무원 투입에 대한 의견

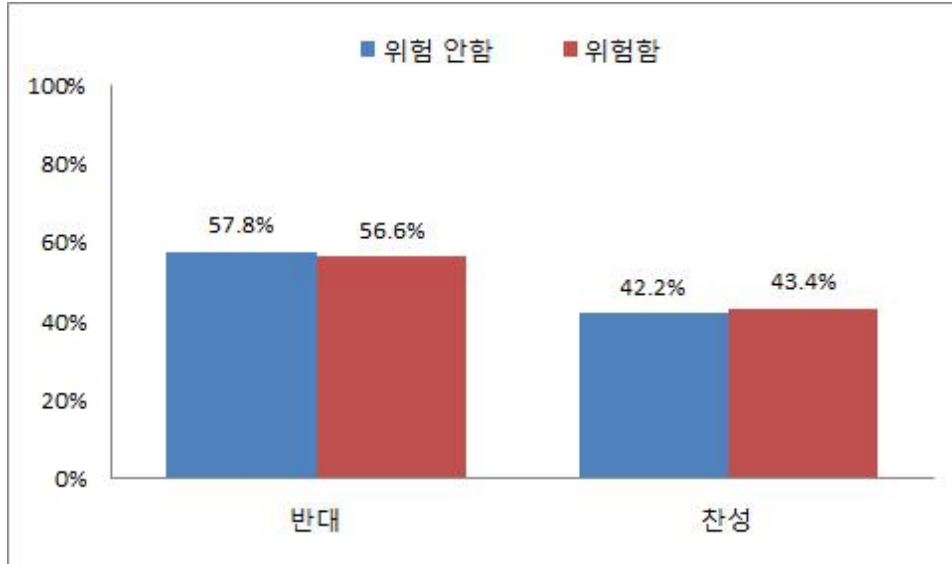
조사 설문을 통해 신체적 위험 직무에 여성 교정공무원의 투입에 대해서 조사 참여자들이 어떻게 생각하는지를 알아보았다. 이를 위해 여성공무원 투입에 찬성하는 정도를 4점 척도(‘① 매우 반대’ ~ ‘④ 매우 찬성’)로 응답하게 하였다. 이 분석에서는 ‘①+② 반대’, ‘③+④ 찬성’ 응답으로 묶어 살펴보았다.

그 결과, [그림 IV-65]에서처럼 교정직 여성공무원의 경우, 신체 위험 직무에 찬성하는 응답이 42.6%로 반대하는 응답 57.4%보다 낮았다. 이러한 결과는 경찰직 여성공무원이 찬성하는 응답 54.7%와 소방직 여성공무원이 찬성한 응답 47.5% 보다 다소 낮은 것을 볼 수 있다.



[그림 IV-65] 여성 교정공무원의 '신체적 위험직무 여성 투입'에 대한 찬반의견

교정직 여성공무원의 신체 위험 직무에서 여성 투입 의견은 현재의 직무가 위험하지 않다고 한 응답도 포함된 것이므로, 실제 수행하고 있는 직무가 신체적인 위험이 있다고 응답한 여성 교정공무원의 의견은 무엇인지를 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 이를 [그림 IV-66]와 <표 IV-142>를 통해 살펴 본 결과, 위험직무에 여성 교정공무원 투입에 찬성하는 비율이 실제 위험 직무를 수행하고 있는 집단과 그렇지 않은 집단 간에 유의한 차이를 보이지 않았다. 따라서 위험직무에 여성을 투입하는 것에 대한 찬반의견이 현재 위험 직무를 수행하는가 여부에 따른 결과가 아님을 보여 준다. 특히 주목되는 것은 교정업무가 위험을 동반하는 것이라고 인식하고 있다 하더라도 위험직무에 여성 투입을 찬성하는 비율이 교정업무가 위험하지 않다고 인식하는 여성 교정공무원에 비해 낮지 않았다는 점이다. 이는 여성 교정공무원이 업무 수행의 위험 노출 여부가 위험감수를 회피하게 만드는 요인이 아니라는 것을 아니라는 것을 시사해 준다.



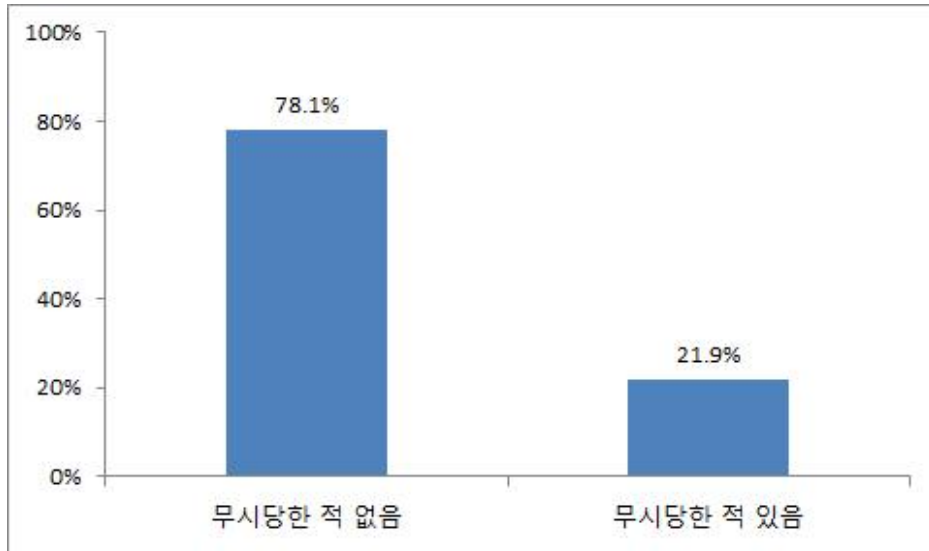
[그림 IV-66] 신체적 위험직무 수행 여성 교정공무원의 '위험직무 여성 투입' 찬반의견

<표 IV-142> 신체위험직무 수행 여성 교정공무원의 '위험직무 여성 투입' 찬반 응답비율

	①+② 위험 안함		③+④ 위험함		전체		X ²
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
①+② 반대	67	57.8%	30	56.6%	97	57.4%	0.20.
③+④ 찬성	49	42.2%	23	43.4%	72	42.6%	
전체	116	100%	53	100%	169	100%	

12) 직무수행에서 남성 동료로부터 무시당한 경험 유무

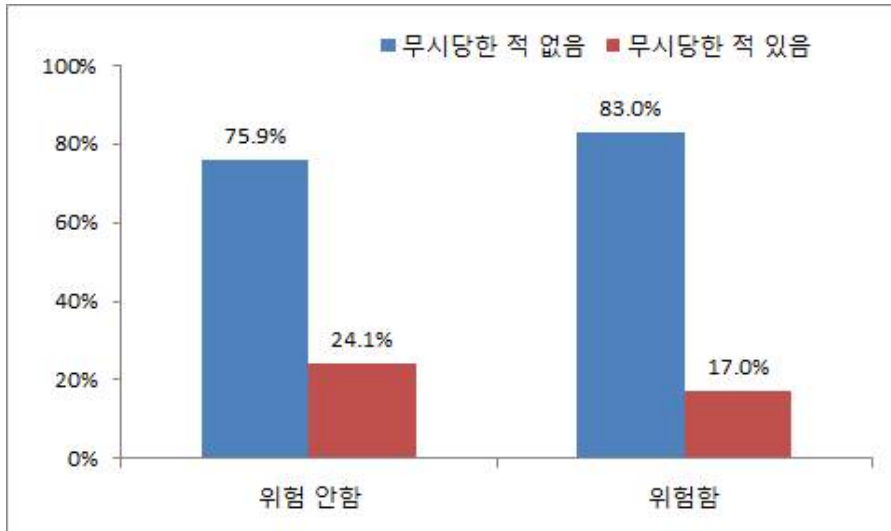
여기에서는 직무수행에서 남성 교정공무원으로부터 여성 교정공무원이 짐스럽거나 방해된다는 식의 대우를 받는지에 대해서 알아보았다. 여성 교정공무원이 짐스럽거나 오히려 방해된다는 식의 대우를 받은 적이 있는지를 4점 척도('① 전혀 없다' ~ '④ 자주 있다')로 응답하게 하였다. 이 분석에서는 '①+② 무시당한 적 있음', '③+④ 무시당한 적 없음' 응답으로 묶어 살펴보았다.



[그림 IV-67] 직무수행 중 여성 교정공무원이 남성 동료에게 무시당한 경험

교정직 여성공무원 응답자 169명 중 무시당한 적이 있다고 응답한 비율은 21.9%로 경찰직 68.3%, 소방직 52.0%에 비해서는 크게 낮은 수준임을 알 수 있다. 이는 재소자의 성별에 따라 고유 업무영역이 명확히 구분되기 때문으로 해석된다. 이번 조사에서 업무 영역이 중첩되는 사무행정 및 민원업무 영역의 조사 참여자가 비교적 적었던 점에 비추어 보면, 무시 경험의 비율이 결코 낮은 수준이라 볼 없다. 이를 좀 더 구체적으로 가늠해 보기 위해 담당 직무의 위험도 인식과 비교하여 살펴보았다.

[그림 IV-68]에서 보는 것처럼 무시당한 경험과 직무 위험도를 비교했을 때, 위험하지 않은 직무를 담당하는 여성 교정공무원이 무시당하였다고 응답한 비율은 24.1%였고, 위험한 직무를 담당하는 여성 교정공무원은 17.0%였다. 이들 빈도 간에는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았지만, 여자 수용자 관리 업무를 고유 영역으로 하는 여성 교정공무원보다 사무행정 및 민원업무를 주로 담당하는 업무 영역의 여성 교정공무원이 더 많은 비율로 무시를 당하고 있음을 짐작케 해 준다.



[그림 IV-68] 여성 교정공무원이 직무수행 중 무시당한 경험과 직무 위험도의 관계

사. 승진기대 및 포부수준

앞서의 경찰직, 소방직 여성공무원 분석과 일관되게 여기에서는 교정직 여성공무원이 직업적 성공에 대해 어떠한 가치를 부여하고 있고, 개인적 성장의 주요 유인이 될 수 있는 승진에 대한 기대와 포부수준이 어느 정도이며, 목표 지위까지의 승진 가능성을 얼마나 높게 인식하고 있는지 등을 살펴보았다.

1) 가정생활 안정 중시 vs. 직업적 성공 중시

교정직 여성공무원이 직업적 성장에 어떠한 가치를 부여하고 있는지 알아보기 위해 ‘가정생활 안정’과 ‘교정직 여성공무원으로서 직업적 성공’을 비교하였을 때 어느 쪽을 더 중요하게 생각하는가에 대해서 11점 척도(0 ‘가정 중시’, 5 ‘모두 중시’, 10 ‘직업적 성공 중시’)로 알아보았다. 이 분석에서는 0~4점 응답자를 ‘가정 중시’로 5점을 ‘가정-직장 모두 중시’, 6~10점 응답을 ‘직업적 성공 중시’ 집단으로 묶어 살펴보았다.

이를 인구통계학적 특성 및 개인 관련 주요 변수별로 살펴 본 결과를 <표 IV-143>에 제시하였다.

<표 IV-143> 여성 교정공무원의 가정생활과 직업적 성공에 대한 인식

		가정중시		가정-직장 모두 중시		직업적 성공 중시		전체		유의성 검증
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
	전체	63	37.3%	93	55.0%	13	7.7%	169	4.36	
근무처	교도소	35	40.2%	48	55.2%	4	4.6%	87	4.09	F=3.641*
	구치소	16	38.1%	24	57.1%	2	4.8%	42	4.33	
	여자교도소(청주)	12	30.0%	21	52.5%	7	17.5%	40	4.95	
계급	교도관	10	30.3%	22	66.7%	1	3.0%	33	4.64	F=.575
	교사	25	41.0%	29	47.5%	7	11.5%	61	4.30	
	교위	21	36.2%	32	55.2%	5	8.6%	58	4.36	
	교감 이상	7	41.2%	10	58.8%	0	0%	17	4.00	
입직경로	교정공채	43	39.1%	59	53.6%	8	7.3%	110	4.29	F=.112
	일반/무도/경력 특채	13	31.7%	24	58.5%	4	9.8%	41	4.44	
	임상/상담 등 기타특채	6	50.0%	6	50.0%	0	0%	12	4.33	
재직기간	5년 이하	10	23.8%	27	64.3%	5	11.9%	42	5.00	F=5.170*
	6-15년	31	51.7%	24	40.0%	5	8.3%	60	3.93	
	16년 이상	22	32.8%	42	62.7%	3	4.5%	67	4.33	
연령	30세 미만	5	21.7%	14	60.9%	4	17.4%	23	5.17	F=2.293*
	30~34세	14	37.8%	19	51.4%	4	10.8%	37	4.57	
	35~39세	15	48.4%	15	48.4%	1	3.2%	31	3.94	
	40~44세	12	35.3%	21	61.8%	1	2.9%	34	4.09	
	45세 이상	17	38.6%	24	54.5%	3	6.8%	44	4.25	
최종학력	고등학교졸업	3	23.1%	8	61.5%	2	15.4%	13	4.77	F=.370
	전문대학졸업	7	36.8%	10	52.6%	2	10.5%	19	4.47	
	4년제 대학졸업	49	38.9%	68	54.0%	9	7.1%	126	4.29	
	대학원이상	4	36.4%	7	63.6%	0	0%	11	4.45	
자녀유형	미혼	9	22.5%	24	60.0%	7	17.5%	40	5.15	F=6.140*
	기혼 무자녀	5	33.3%	8	53.3%	2	13.3%	15	4.73	
	8세 이하 자녀	25	54.3%	21	45.7%	0	0%	46	3.72	
	9세 이상 자녀	24	36.4%	39	59.1%	3	4.5%	66	4.18	

		가정중시		가정-직장 모두 중시		직업적 성공 중시		전체		유의성 검증
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
차별경험 정도	차별경험 없음	36	28.6%	78	61.9%	12	9.5%	126	4.63	F=7.444*
	차별경험 보통	20	64.5%	11	35.5%	0	0%	31	3.45	
	차별경험 심각	7	58.3%	4	33.3%	1	8.3%	12	3.75	
성희롱 피해	있다	5	41.7%	6	50.0%	1	8.3%	12	4.17	t=.399
	없다	58	36.9%	87	55.4%	12	7.6%	157	4.37	
조직문화	여성친화적	29	33.7%	53	61.6%	4	4.7%	86	4.35	t=.059
	여성비친화적	33	40.7%	40	49.4%	8	9.9%	81	4.33	

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

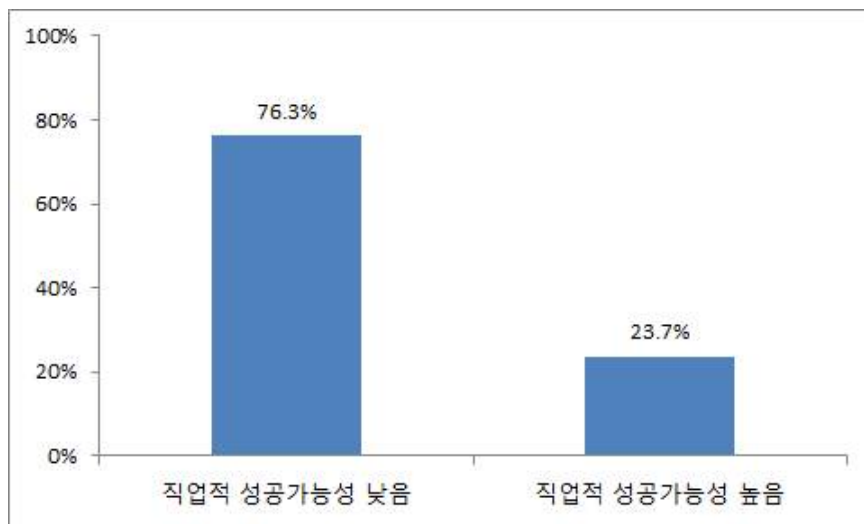
우선 전체 응답 결과에서는 여성 교정공무원이 가정-직장 모두를 중시하는 사람이 55.0%로 가장 많았고, 가정을 중시하는 여성 교정공무원이 37.3%로 직업적 성공을 더 중시하는 여성 교정공무원 7.7%보다 훨씬 많은 것을 볼 수 있다. 즉, 경찰직, 소방직 여성공무원과 일관되게 교정직 여성공무원 역시 가정을 포기할 수 없는 대상으로 인식하고 있으며, 이와 동시에 가정에서의 안정과 직장에서의 성공 모두를 중시하는 일-가정 양립의 동기와 가치가 여성 교정공무원에게도 매우 중요하게 작용하고 있음을 잘 보여 준다.

한편 <표 IV-143>의 주요 변수별 평균값에 대한 비교 결과를 보면, 여자교도소에 근무하는 여성 교정공무원이 남자교도소에 근무하는 사람보다 직업적 성공을 중시하는 정도가 유의하게 높다는 것을 보여준다. 연령과 재직기간별로는 20대와 5년 미만의 재직기간을 가진 여성 교정공무원이 직업적 성공을 중시하는 것으로 나타났으며, 8세 이하의 미취학 자녀를 둔 여성 교정공무원은 가정을 중시하는 정도가 매우 컸다. 또한 성차별 경험이 보통이거나 심각하였던 여성 교정공무원보다 없다고 응답한 여성 교정공무원이 직업적 성공을 더욱 중시하는 것으로 나타났다.

2) 교정직 여성공무원의 직업적 성공가능성 지각

교정직 여성공무원의 직업적 성공가능성에 대한 지각을 살펴보았다. 여기에서

도 4점 척도(‘① 매우 낮다’ ~ ‘④ 매우 높다’)로 응답하게 하였고, ‘①+② 성공가능성이 낮다’, ‘③+④ 성공가능성이 높다’ 응답으로 묶어 살펴보았다. [그림 IV-69]의 결과를 보면, 전체 응답자는 직업적 성공 가능성이 낮다는 응답이 76.3%인데 반해서 높다고 보는 비율은 23.7%에 불과한 것으로 나타났다.



[그림 IV-69] 여성 교정공무원의 직업적 성공가능성 지각

<표 IV-144>를 통해서 조직관련, 개인 및 인구통계학적 특성 변수별로 살펴보면, 차별경험 정도, 생활중심, 조직문화 변수에 따라서 유의한 차이를 보였다. 즉 차별경험이 없고, 직업적 성공을 중시하고, 여성친화적 조직문화로 인식하는 사람이 성공가능성을 유의하게 높게 지각하는 것을 알 수 있다. 그럼에도 위에서도 살펴보았듯이 이들 변수에 따른 일부 차이에도 불구하고 전반적인 승진 가능성을 교정직 여성공무원들은 낮게 보는 부정적인 인식이 강하게 자리 잡고 있다는 점을 심각히 고려해 볼 필요가 있다.

<표 IV-144> 여성 교정공무원의 직업적 성공가능성 지각

		직업적 성공가능성 낮다		직업적 성공가능성 높다		전체		X ²
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
	전체	129	76.3%	40	23.7%	169	100%	
근무처	교도소	67	77.0%	20	23.0%	87	100%	2.889
	구치소	35	83.3%	7	16.7%	42	100%	
	여자교도소(청주)	27	67.5%	13	32.5%	40	100%	
계급	교도관	22	66.7%	11	33.3%	33	100%	3.595
	교사	45	73.8%	16	26.2%	61	100%	
	교위	48	82.8%	10	17.2%	58	100%	
	교감 이상	14	82.4%	3	17.6%	17	100%	
입직경로	교정공채	88	80.0%	22	20.0%	110	100%	2.310
	일반/무도/경력 특채	28	68.3%	13	31.7%	41	100%	
	임상/상담 등 기타특채	9	75.0%	3	25.0%	12	100%	
재직기간	5년 이하	29	69.0%	13	31.0%	42	100%	2.969
	6-15년	50	83.3%	10	16.7%	60	100%	
	16년 이상	50	74.6%	17	25.4%	67	100%	
연령	30세 미만	17	73.9%	6	26.1%	23	100%	.647
	30~34세	27	73.0%	10	27.0%	37	100%	
	35~39세	25	80.6%	6	19.4%	31	100%	
	40~44세	26	76.5%	8	23.5%	34	100%	
	45세 이상	34	77.3%	10	22.7%	44	100%	
최종학력	고등학교졸업	8	61.5%	5	38.5%	13	100%	2.412
	전문대학졸업	16	84.2%	3	15.8%	19	100%	
	4년제 대학졸업	96	76.2%	30	23.8%	126	100%	
	대학원이상	9	81.8%	2	18.2%	11	100%	
자녀유형	미혼	28	70.0%	12	30.0%	40	100%	1.404
	기혼 무자녀	11	73.3%	4	26.7%	15	100%	
	8세 이하 자녀	37	80.4%	9	19.6%	46	100%	
	9세 이상 자녀	51	77.3%	15	22.7%	66	100%	
차별경험 정도	차별경험 없음	87	69.0%	39	31.0%	126	100%	14.874**
	차별경험 보통	31	100%	0	0%	31	100%	
	차별경험 심각	11	91.7%	1	8.3%	12	100%	

		직업적 성공가능성 낮다		직업적 성공가능성 높다		전체		X ²
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	평균	
성희롱 피해	있다	11	91.7%	1	8.3%	12	100%	1.681
	없다	118	75.2%	39	24.8%	157	100%	
생활중심	가정 중시	55	87.3%	8	12.7%	63	100%	7.106
	모두 중시	64	68.8%	29	31.2%	93	100%	
	직업성공 중시	10	76.9%	3	23.1%	13	100%	
조직문화	여성친화적	58	67.4%	28	32.6%	86	100%	7.210
	여성비친화적	69	85.2%	12	14.8%	81	100%	

3) 여성공무원의 직업적 성공가능성이 낮은 이유

직업적 성공 가능성을 낮게 두는 여성 교정공무원을 대상으로 그 이유가 무엇인지 <표 IV-145>와 같은 선택지를 주어 알아본 결과, 128명의 응답자 중 41.4%가 ‘남성 중심적인 조직문화나 성차별적 관행으로 인한 여성 교정공무원의 사기 및 동기 저하’라는 응답이었고, ‘남성교도관과 여성교도관이 수행하는 담당업무의 분리 때문’이라는 응답이 27.3%, ‘가정생활(육아, 집안일 등) 때문’이라는 응답은 12.5%로 나타났다. 여성 교정공무원들은 남성중심적인 조직문화와 남녀 재소자 관리의 고유 영역구분이 직업적 성공가능성을 가로 막는 주된 요인으로 보고 있음을 알 수 있다.

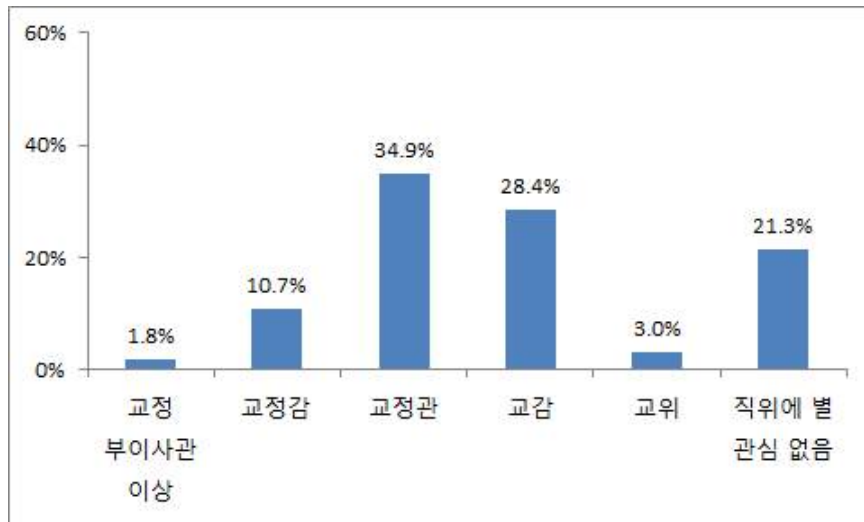
<표 IV-145> 여성 교정공무원이 직업적 성공가능성을 낮게 보는 이유

	빈도	비율
남성 중심적인 조직문화나 성차별적 관행으로 인한 여성 교정공무원의 사기 및 동기 저하	53	41.4%
남성교도관과 여성교도관이 수행하는 담당업무의 분리 때문	35	27.3%
가정생활(육아, 집안일 등) 때문에	16	12.5%
여성교도관의 체력부담과 위험감수에 대한 어려움	15	11.7%
교정업무에 대한 경험부족	10	7.8%
여성교도관의 직업의식 부족	5	3.9%
전체	128	100%

4) 교정직 여성공무원의 목표지위와 승진가능성

교정직 여성공무원의 승진가능성에 대한 부정적 인식은 목표지위를 설정하는데도 영향을 미칠 가능성이 크다. 이에 교정직 여성공무원이 목표지위를 어떤 지위까지 설정하고 있으며, 그 승진가능성을 얼마나 된다고 보는지에 대해서 알아보았다.

위의 [그림 IV-70]과 <표 IV-146>의 결과를 보면, 목표지위를 ‘교정관’까지로 두고 있는 사람이 34.9%, ‘교감’까지로 보고 있는 사람이 28.4%, 그리고 ‘교정감’ 10.7% 등이었으며, ‘직위에 관심을 두지 않는’ 사람이 21.3%나 되는 것으로 나타났다. 그리고 목표지위까지의 승진가능성의 경우 시험승진이 가능한 교감이나 교위를 목표지위로 삼은 여성 교정공무원들의 경우만 그 가능성을 각각 70.8%, 80.0%로 보고 있을 뿐, 그 이상의 직위의 경우는 그 사례수나 비율이 매우 낮음을 알 수 있다.



[그림 IV-70] 여성 교정공무원이 기대하는 목표지위의 분포

<표 IV-146> 여성 교정공무원의 목표지위별 승진가능성에 대한 지각

	목표 지위 승진가능성 낮음		목표 지위 승진가능성 높음		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전 체	73	54.9%	60	45.1%	133	100%
교정부이사관 이상	2	66.7%	1	33.3%	3	100%
교정감	14	77.8%	4	22.2%	18	100%
교정관	42	71.2%	17	28.8%	59	100%
교감	14	29.2%	34	70.8%	48	100%
교위	1	20.0%	4	80.0%	5	100%

5) 조직의 여성인력활용 노력 정도

교정 조직이 여성인력을 활용하고자 하는 노력이 어느 정도라고 생각하는지에 관해 7개 문항의 척도를 사용하여 살펴보았다. 이는 5점 척도(‘① 전혀 그렇지 않다’ ~ ‘⑤ 매우 그렇다’)로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 여성 교정공무원을 조직의 인적 자원으로 활용의지나 노력이 높다는 것을 의미한다. 이 척도의 신뢰도는 .89이었다.

[그림 IV-71]의 평균값을 비교한 결과를 보면, ‘특수 직무 상황을 고려한 모성 보호제도’나 ‘남녀의 동등한 성장 기회 보장’에 대해서는 어느 정도 긍정적인 평가가 이루어지고 있으나, ‘체력향상과 같은 특화 교육프로그램의 개발’이나 ‘여성인력 비율 확대’, ‘여성 취약 분야 직무역량, 전문성 향상 교육지원’ 등에 관한 교정조직의 노력에 대해서는 부정적인 평가를 하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 <표 IV-147>에서 ‘그렇다’라고 응답한 비율 값을 통해서도 잘 나타내 주고 있다.



[그림 IV-71] 여성 교정공무원이 보는 교정조직의 여성인력 활용 노력 정도

<표 IV-147> 여성인력활용을 위한 교정조직의 노력 정도

	①+② 그렇지 않다	③ 보통이다	④+⑤ 그렇다	사례수 (N)	평균 (Mean)
1) 남녀 교정공무원에게 동등한 성장기회를 보장하고 있다	29.0%	55.6%	15.4%	169	2.82
2) 여성 교정공무원의 비율을 높이기 위해 적극적으로 노력하고 있다	43.8%	50.9%	5.3%	169	2.52
3) 여성 교정공무원을 교정조직의 효율적 운영과 발전에 꼭 필요한 인적자원으로 대우하고 있다	36.1%	55.0%	8.9%	169	2.67
4) 여성 교정공무원에게 취약한 분야의 직무역량 개발과 전문성 향상을 위한 교육훈련을 도입하고 있다	43.8%	52.1%	4.1%	169	2.54
5) 교정업무에서 성별분리를 막고, 여성 교정공무원의 직무분야 확대를 위해 노력하고 있다	38.7%	56.0%	5.4%	168	2.61
6) 여성 교정공무원의 특수한 직무상황을 고려한 모성보호제도 도입에 힘쓰고 있다	29.6%	56.2%	14.2%	169	2.83
7) 체력향상, 위기대응 및 제압을 위한 무술·호신술·사격술 등 여성교도관에게 특화된 교육훈련 프로그램을 마련하고 있다	47.9%	45.6%	6.5%	169	2.49

아. 편의시설의 확충

성별분리채용제도 유지되는 경찰직, 소방직, 교정직 분야는 그 동안의 남성 중심적인 조직운영으로 인해 여성을 고려한 편의시설에서 불균형이 존재하는 것으로 알려져 있다. 2절 및 3절의 경찰직과 소방직 분석에서와 마찬가지로 교정직 내에서 여성공무원을 위한 편의시설 확충이 어느 정도로 이루어졌는지를 알아보았다.

1) 근무처별 편의시설

이를 위해 교정직 여성공무원을 대상으로 현재 근무하고 있는 곳의 화장실, 숙직실, 샤워실, 탈의실, 휴게실 설치 여부를 알아보았다. 그 결과를 <표 IV-148>을 통해서 살펴보면, 전체적으로 여성휴게실이 없다는 응답이 21.3%로 가장 많았고, 숙직실 17.9%, 샤워실 11.2%의 순으로 나타났다.

편의시설의 부족은 여자교도소를 제외한 남녀가 공동으로 근무하는 교도소나 구치소에 집중되고, 이곳에는 여성전용 숙직실과 휴게소 설치가 부족하다는 응답이 상대적으로 높음을 알 수 있다.

<표 IV-148> 근무처 유형별 여성전용 편의시설 설치 유무(교정직)

		① 있음		② 없음		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	1) 여성 전용 화장실	168	99.4%	1	0.6%	169	100%
	2) 여성 전용 숙직실	138	82.1%	30	17.9%	168	100%
	3) 여성 전용 샤워실	150	88.8%	19	11.2%	169	100%
	4) 여성 전용 탈의실	166	98.8%	2	1.2%	168	100%
	5) 여성 전용 휴게실	133	78.7%	36	21.3%	169	100%
교도소	1) 여성 전용 화장실	87	100%	0	0%	87	100%
	2) 여성 전용 숙직실	66	75.9%	21	24.1%	87	100%
	3) 여성 전용 샤워실	77	88.5%	10	11.5%	87	100%
	4) 여성 전용 탈의실	86	98.9%	1	1.1%	87	100%
	5) 여성 전용 휴게실	66	75.9%	21	24.1%	87	100%

		① 있음		② 없음		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
구치소	1) 여성 전용 화장실	41	97.6%	1	2.4%	42	100%
	2) 여성 전용 숙직실	32	78.0%	9	22.0%	41	100%
	3) 여성 전용 샤워실	33	78.6%	9	21.4%	42	100%
	4) 여성 전용 탈의실	40	97.6%	1	2.4%	41	100%
	5) 여성 전용 휴게실	30	71.4%	12	28.6%	42	100%
여자 교도소 (청주)	1) 여성 전용 화장실	40	100%	0	0%	40	100%
	2) 여성 전용 숙직실	40	100%	0	0%	40	100%
	3) 여성 전용 샤워실	40	100%	0	0%	40	100%
	4) 여성 전용 탈의실	40	100%	0	0%	40	100%
	5) 여성 전용 휴게실	37	92.5%	3	7.5%	40	100%

2) 여성 편의시설 요구사항

여성 전용 편의시설 설치에 관한 응답자의 다양한 의견을 알아보기 위해서 편의시설 및 시설개선에 관한 여성 교정공무원의 요구사항을 자유기술 응답으로 알아보았다. <표 IV-149>는 자유기술응답을 한 40명의 자료를 간략한 범주를 묶어서 근무처 유형별로 나누어 살펴 본 결과이다. 남녀가 공동으로 근무하는 교도소와 구치소의 여성 교정공무원들은 체력단련실의 필요성을 밝힌 응답이 비교적 많이 눈에 띄고, 전용 휴게실의 필요성과 접근성을 밝힌 내용들도 있었다.

<표 IV-149> 근무처 유형별 여성 편의시설 개선에 대한 여성 교정공무원의 의견

	교도소		구치소		여자교도소(청주)		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
여성전용 체력단련실이 생겼으면	10	47.6%	3	21.4%	0	0%	13	32.5%
여성전용 휴게실이 생겼으면	3	14.3%	0	0%	0	0%	3	7.5%
여성전용 탈의실이 생겼으면	1	4.8%	0	0%	0	0%	1	2.5%
여성전용 샤워실이 생겼으면	1	4.8%	2	14.3%	0	0%	3	7.5%
여성전용 관사가 생겼으면	0	0%	1	7.1%	0	0%	1	2.5%
여성 신규발령자를 위한 비상대기소가 생겼으면	0	0%	1	7.1%	0	0%	1	2.5%
탈의실을 개인별로 사용할 수 있었으면	0	0%	1	7.1%	0	0%	1	2.5%
개인공간이 생겼으면	1	4.8%	0	0%	0	0%	1	2.5%
매점이 생겼으면	0	0%	1	7.1%	0	0%	1	2.5%
보육시설이 생겼으면	1	4.8%	1	7.1%	0	0%	2	5.0%
휴게실이 근무지와 떨어진 곳에 있었으면	0	0%	1	7.1%	0	0%	1	2.5%
여성 휴게실 안에 전용 화장실이 있었으면	1	4.8%	0	0%	0	0%	1	2.5%
여성 숙직실 안에 모든 편의시설이 갖추어져 있었으면	1	4.8%	0	0%	0	0%	1	2.5%
휴게실이 사무실과 가까운 곳에 있었으면	1	4.8%	0	0%	0	0%	1	2.5%
휴게실에 도서관이 생겼으면	1	4.8%	0	0%	0	0%	1	2.5%
휴게실의 난방시설을 개선시켰으면	0	0%	1	7.1%	0	0%	1	2.5%
전체적인 여성 편의시설 개선	1	4.8%	1	7.1%	0	0%	2	5.0%

356 경찰·소방·교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 실태조사

	교도소		구치소		여자교도소(청주)		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
샤워실 시설을 개선시켰으면	0	0%	0	0%	1	20.0%	1	2.5%
숙직실 시설을 개선시켰으면	0	0%	0	0%	1	20.0%	1	2.5%
체력단련실 환경을 쾌적하게 개선시켰으면	0	0%	1	7.1%	0	0%	1	2.5%
매점시설이 개선되었으면	0	0%	0	0%	1	20.0%	1	2.5%
체력단련실 시설을 개선시켰으면	0	0%	1	7.1%	0	0%	1	2.5%
휴게실 시설을 개선시켰으면	0	0%	0	0%	1	20.0%	1	2.5%
숙직실 내에 샤워실이 있었으면	0	0%	0	0%	1	20.0%	1	2.5%
화장실이 근무지와 가까운 곳에 있었으면	1	4.8%	0	0%	1	20.0%	2	5.0%
여성 편의시설이 근무지와 가까운 곳에 생겼으면	1	4.8%	0	0%	0	0%	1	2.5%
탈의실 겸 휴게실로 사용하는 공간이 더 넓어졌으면	1	4.8%	0	0%	0	0%	1	2.5%
여성인원이 소수라도 기본적인 여성편의시설이 생겼으면	0	0%	1	7.1%	0	0%	1	2.5%
전체	21	100%	14	100%	5	100%	40	100%

자. 직장생활과 가정생활의 균형

경찰직 및 소방직 분석결과와 앞서의 교정직 분석결과를 통해서 살펴본 바와 같이 여성 공무원들은 가정생활 영역의 안정은 포기할 수 없는 영역이며, 가정과 직장을 병행하는 문제에 대해서 매우 큰 관심을 가진다. 이 조사에서는 교정직 여성공무원이 일-가정 양립을 위한 갈등과 스트레스를 어느 정도로 느끼고 있으며, 교정조직에서 보성보호제도의 활용이 어떠한 양상으로 이루어지고 있는지를 알아보았다.

1) 일-가정 양립 갈등

여성 교정공무원의 일-가정 양립 갈등 관련 스트레스를 어느 정도로 지각하는지를 알아보았다. 이는 일-가정 양립갈등 스트레스 척도를 통해서 직장-가정 갈등(WFC), 가정-직장 갈등(FWC), 직장·가정균형갈등(WFBC)의 세 가지 유형의 스트레스를 측정하였다. 이번 교정직 조사에서 나타난 척도의 신뢰도는 .86이었다. 여기에서 값은 0~100점으로 환산된 점수이며 값이 클수록 갈등으로 인한 스트레스가 크다는 것을 의미한다.

교정직 여성공무원이 겪는 세 가지 유형의 일-가정양립갈등을 살펴 본 결과, <표 IV-150>을 통해서 볼 수 있는 것처럼 전체 응답자는 직장-가정 갈등(WFC)으로 인한 스트레스가 가장 크고, 다음으로 직장·가정균형갈등(WFBC)으로 인한 스트레스 그리고 가정-직장 갈등(FWC)으로 인한 스트레스가 가장 낮은 것으로 나타났다. 경찰직과 비교하였을 때, 그 스트레스의 정도는 모두 낮은 경향을 보였다.

세 가지 유형의 스트레스를 여성 교정공무원의 조직 및 개인 관련 변수별로 각각 비교한 결과, 연령, 자녀유형, 성차별 피해경험 정도, 조직문화의 각 조건에 따라 세 가지 유형의 스트레스가 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 즉 연령별로는 35~39세, 40~44세 연령범위에서 세 가지 스트레스가 높았고, 자녀유형 변수에서는 8세 미만의 미취학 자녀를 둔 여성 교정공무원이 FWC, WFBC에서 다른 유형 집단과 유의한 차이를 나타냈다. 또한 조직문화·관행 변수에서는 여성비친화적 조직문화에서 세 가지 갈등으로 인한 스트레스가 여성친화적 조직문화에 비해서 모두 유의하게 높은 것을 알 수 있다.

한편 심각한 성차별 경험을 겪은 사람이 그렇지 않은 사람에 비해서 직장-가정 갈등(WFC)로 인한 스트레스와 직장-가정균형갈등(WFBC) 스트레스를 유의하게 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

<표 IV-150> 여성 교정공무원의 일-가정양립갈등 주요 변수별 비교 결과

		가정->직장 갈등		직장->가정 갈등		직장-가정 양립 갈등	
		평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수
근무처	전체	31.56	169	48.62	169	45.66	169
	교도소	29.69	87	47.32	87	45.98	87
	구치소	36.51	42	48.02	42	46.83	42
	여자교도소(청주)	30.42	40	52.08	40	43.75	40
	<i>F</i> 검증	2.535 [†]		0.812		0.197	
계급	교도관	29.80	33	50.00	33	35.86	33
	교사	34.43	61	47.81	61	46.99	61
	교위	31.03	58	47.99	58	51.15	58
	교감 이상	26.47	17	50.98	17	41.18	17
	<i>F</i> 검증	1.278		0.183		3.506 ^{**}	
입직경로	교정공채	31.52	110	50.76	110	45.15	110
	일반/무도/경력 특채	30.89	41	43.09	41	46.34	41
	임상/상담 등 기타특채	36.11	12	50.00	12	47.22	12
	<i>F</i> 검증	0.465		2.256		0.069	
재직기간	5년 이하	29.37	42	50.00	42	34.92	42
	6-15년	37.78	60	49.72	60	53.06	60
	16년 이상	27.36	67	46.77	67	45.77	67
	<i>F</i> 검증	7.148 ^{**}		0.482		8.279 ^{**}	
연령	30세 미만	31.16	23	53.62	23	35.51	23
	30~34세	31.98	37	45.50	37	44.14	37
	35~39세	39.78	31	53.23	31	54.30	31
	40~44세	36.76	34	52.45	34	53.43	34
	45세 이상	21.59	44	42.42	44	40.15	44
	<i>F</i> 검증	7.724 ^{**}		2.479		4.108 ^{**}	

IV. 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 대상 설문조사 결과 359

		가정->직장 갈등		직장->가정 갈등		직장-가정 양립 갈등	
		평균	사례수	평균	사례수	평균	사례수
최종학력	고등학교졸업	19.23	13	39.74	13	26.92	13
	전문대학졸업	32.46	19	42.11	19	39.47	19
	4년제 대학졸업	33.07	126	49.74	126	48.54	126
	대학원이상	27.27	11	57.58	11	45.45	11
	<i>F</i> 검증	3.086		2.487 [†]		4.188 [*]	
자녀유형	미혼	31.67	40	49.17	40	35.42	40
	기혼 무자녀	25.56	15	46.67	15	35.56	15
	8세 이하 자녀	38.41	46	51.45	46	57.97	46
	9세 이상 자녀	28.54	66	46.72	66	46.21	66
	<i>F</i> 검증	4.224 ^{**}		0.564		9.236 ^{***}	
차별경험 정도	차별경험 없음	30.29	126	46.43	126	42.86	126
	차별경험 보통	35.48	31	53.76	31	53.23	31
	차별경험 심각	34.72	12	58.33	12	55.56	12
	<i>F</i> 검증	1.447		3.328		3.817	
성희롱 피해	있다	31.94	12	51.39	12	43.06	12
	없다	31.53	157	48.41	157	45.86	157
	<i>t</i> 검증	0.083		0.500		-0.404	
생활중심	가정 중시	34.39	63	51.32	63	48.15	63
	모두 중시	31.00	93	47.13	93	45.70	93
	직업성공 중시	21.79	13	46.15	13	33.33	13
	<i>F</i> 검증	3.277		0.943		2.251	
조직문화	여성친화적	29.46	86	44.77	86	40.31	86
	여성비친화적	34.16	81	52.88	81	51.65	81
	<i>t</i> 검증	-1.843 [†]		-2.674 [*]		-3.246 ^{**}	

[†] p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 모성보호제도 이용 용이성

교정직 여성공무원이 모성보호제도 이용에 대해 어떻게 생각하는지를 제도 유형별로 이용 용이성 정도를 5점 척도(‘① 전혀 그렇지 않다’ ~ ‘⑤ 매우 그렇다’)로 알아보았다.

<표 IV-151>을 통해서 그 결과를 살펴보면, ④+⑤ 이용 쉽다는 응답이 출산휴가 이용에서 84.5%로 가장 높았고, 육아휴직 69.6%, 태아검진휴가 42.3%의 순으로 높은 것을 알 수 있고, 이용이 용이한 모성보호제도가 출산과 육아 영역에만 집중되는 경향이 있음을 알 수 있다. 출산 육아와 관한 제도 중에서도 육아를 위한 탄력근무제도와 육아시간제도의 용이성은 이용이 어렵다는 응답이 각각 33.5%, 50.6%로 나타났으며, 경찰직과 비교했을 때는 다소 낮은 경향을 확인해 볼 수 있다. 생리휴가는 69.0%가 이용이 어렵다는 응답을 보였다.

<표 IV-151> 모성보호제도 이용 용이성에 대한 여성 교정공무원의 인식

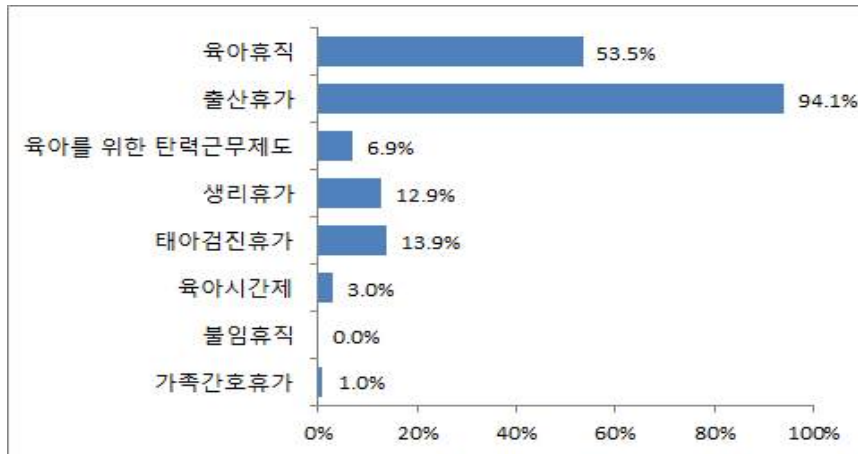
	①+② 이용 어렵다		③ 보통이다		④+⑤ 이용 쉽다		전체	평균
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율		
1) 육아휴직	2	1.2%	49	29.2%	117	69.6%	168	3.90
2) 출산휴가	2	1.2%	24	14.3%	142	84.5%	168	4.20
3) 육아를 위한 탄력근무제도	56	33.5%	71	42.5%	40	24.0%	167	2.86
4) 생리휴가	116	69.0%	32	19.0%	20	11.9%	168	2.12
5) 태아검진휴가	29	17.3%	68	40.5%	71	42.3%	168	3.30
6) 육아시간제	85	50.6%	56	33.3%	27	16.1%	168	2.54
7) 불임휴직	54	32.1%	65	38.7%	49	29.2%	168	2.97
8) 가족간호휴가	64	38.1%	74	44.0%	30	17.9%	168	2.72

3) 모성보호제도 이용 유형 및 현황

앞서의 이용용이성과 함께 여성 교정공무원이 실제 제도이용을 어떠한 양상으로 하고 있는지를 알아보았다. 이 조사에서는 이용한 적이 있는 모성보호제도를 자유응답형식의 중복응답이 가능하도록 하였다. 그 결과, 169명의 교정직 여성공

무원 중 전체 모성보호제도를 이용하였다고 응답한 사람은 101명이었고 [그림 IV-72]에서 보는 바와 같이 전체 이용자 중 94.1%는 출산휴가를 이용한 적이 있으며, 육아휴직을 이용한 적이 있는 사람은 53.5%로 출산휴가가 육아휴직으로 연계된 비율 간에는 약 40%의 격차가 존재하였다. 이 결과에는 육아기를 넘겼거나 제도 도입 활용이 어려웠던 시기에 근무한 여성 교정공무원들이 포함되었으므로 이를 분리해서 살펴보았다.

이를 알아보기 위해 연령대별로 모성보호제도 이용 유형을 살펴보았다. <표 IV-152>의 결과를 보면 육아휴직은 젊은 연령층일수록 그 이용률이 높아지는 것으로 나타났다. 45세 이상이 14.7%였던 것이 30~34세에서는 92.9%로 증가한 것을 볼 수 있다. 이는 젊은 연령층으로 오면서 육아휴직 이용에 대해서는 상당한 인식개선이 이루어졌고, 정착단계에 있음을 시사해 준다. 그러나 탄력근무제, 육아시간제 이용 비율이 매우 낮고, 생리휴가는 여전히 이용률이 낮지만, 경찰직에 비해서는 전 연령대에서 어느 정도의 이용률을 보이고 있다는 점은 이에 대한 인식개선도 점진적으로 이루어지고 있다고 보아야 할 것이다.



[그림 IV-72] 여성 교정공무원의 모성보호제도 이용 유형 및 현황

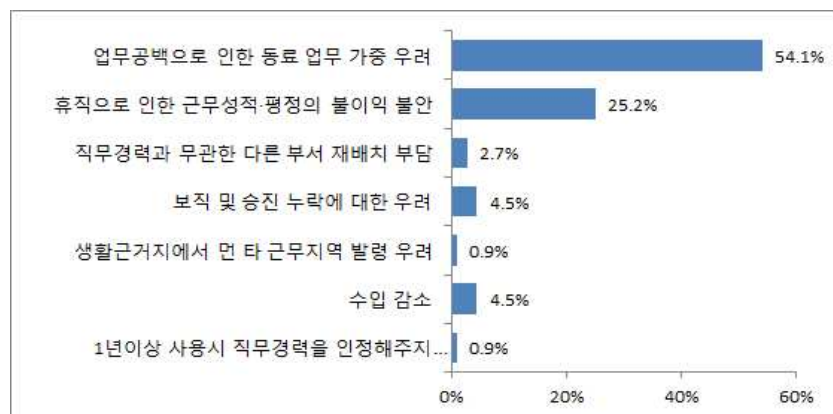
<표 IV-152> 여성 교정공무원의 연령대별 모성보호제도 이용 유형 및 현황

	20대		30~34세		35~39세		40~44세		45세 이상		전체	
	빈도	비율*	빈도	비율*	빈도	비율*	빈도	비율*	빈도	비율*	빈도	비율*
1) 육아휴직	0	0%	13	92.9%	18	85.7%	18	58.1%	5	14.7%	54	53.5%
2) 출산휴가	0	0%	13	92.9%	20	95.2%	31	100%	31	91.2%	95	94.1%
3) 육아 탄력근무제	0	0%	0	0%	6	28.6%	1	3.2%	0	0%	7	6.9%
4) 생리휴가	0	0%	2	14.3%	2	9.5%	6	19.4%	3	8.8%	13	12.9%
5) 태아검진휴가	1	100%	5	35.7%	5	23.8%	2	6.5%	1	2.9%	14	13.9%
6) 육아시간제	0	0%	0	0%	1	4.8%	1	3.2%	1	2.9%	3	3.0%
7) 불임휴직	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
8) 가족간호휴가	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2.9%	1	1.0%
전체	1	100%	14	100%	21	100%	31	100%	34	100%	101	100%

* 중복응답의 결과로서, 전체 사례수 100%를 기준으로 한 해당 항목 선택 비율을 나타내는 것임

4) 육아휴직제도 이용의 어려움

육아휴직제도를 이용한 여성 교정공무원을 대상으로 육아휴직제도 이용의 어려움이 무엇인지를 알아보았다. 중복응답한 사람을 포함하여 모두 111건의 응답 자료를 바탕으로 그 어려움에 대해서 살펴 본 결과, [그림 IV-73]에서 보는 바와 같이 가장 많은 54.1%가 ‘업무공백으로 인한 동료들의 업무 가중 우려’라는 응답을 보였다. ‘휴직으로 인한 근무성적·평정의 불이익 불안’이 25.2%로 나타났다.



[그림 IV-73] 여성 교정공무원이 보는 육아휴직제도 이용의 어려움

이러한 결과는 육아휴직제도가 보다 활성화되기 위해서는 대체인력제도가 정착되어야 할 필요가 있고, 휴직으로 인한 인사상의 불이익을 방지할 수 있는 방안이 적극적으로 모색되어야 할 것임을 시사해 준다.

5) 주요 변수별 육아휴직제도 이용의 어려움

육아휴직제도 이용의 어려움은 배치부서나 근무처의 특성, 육아기 자녀의 유무에 따라서 상이할 수 있다. 이에 여기에서는 근무처, 육아기 유무 그리고 목표 지위 승진 가능성을 변수로 구분하여 이들 간의 차이가 어떤 양상으로 나타나는지 살펴보았다.

그 결과, <표 IV-153>에서 보는 바와 같이 ‘근무처’별로 주목되는 부분은 여자 교도소에 근무하는 여성 교정공무원은 제도 이용 어려움으로 근무평정에 대한 불이익의 우려가 비교적 큰 것으로 나타났다. 목표승진가능성을 높게 보는 사람 또한 근무평정에 대한 불이익 우려가 상대적으로 높았고, 이는 경찰직과 일관된 양상이었음을 알 수 있다.

그런데 8세 미만의 미취학 자녀를 둔 여경은 ‘업무공백으로 인한 동료 업무 가중 우려’를 가장 많이 꼽고 있지만, ‘근무평정 불이익 우려’ 또한 상대적으로 높다는 점을 경찰직 분석결과와 일관되게 확인할 수 있었다. 따라서 실제 육아휴직을 사용할 가능성이 높은 8세 미만 미취학자녀를 둔 여성 교정공무원의 육아휴직을 촉진하기 위해서는 대체 인력뿐만 아니라 평정 및 인사상의 불이익 우려를 해소할 인사시스템을 구축하는 방안이 필요할 것이다.

<표 IV-153> 여성 교정공무원의 주요 변수별 육아휴직제도 이용 어려움

		업무공백으로 인한 동료 업무 가중 우려		근무성적·평정의 불이익에 대한 불안		직무경력과 무관한 다른 직무/부서로 재배치 부담		보직 및 승진 누락 우려		생활근거지에서 먼 타 근무지역 배치 우려		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
근무처	교도소	40	66.7%	14	23.3%	3	5.0%	3	5.0%	0	0%	60	100%
	구치소	17	68.0%	6	24.0%	0	0%	1	4.0%	1	4.0%	25	100%
	여자교도소(청주)	3	25.0%	8	66.7%	0	0%	1	8.3%	0	0%	12	100%
	전체	60	61.9%	28	28.9%	3	3.1%	5	5.2%	1	1.0%	97	100%
육아기 자녀유무	8세이하	22	53.7%	16	39.0%	1	2.4%	2	4.9%	0	0%	41	100%
	9세이상	37	68.5%	11	20.4%	2	3.7%	3	5.6%	1	1.9%	54	100%
	전체	59	62.1%	27	28.4%	3	3.2%	5	5.3%	1	1.1%	95	100%
목표지위 승진 가능성	낮음	30	65.2%	12	26.1%	0	0%	4	8.7%	0	0%	46	100%
	높음	14	50.0%	10	35.7%	2	7.1%	1	3.6%	1	3.6%	28	100%
	전체	44	59.5%	22	29.7%	2	2.7%	5	6.8%	1	1.4%	74	100%

6) 근무처 유형별 미취학자녀 보육시설 이용 현황

본 연구의 설문조사를 통해 여성 교정공무원의 미취학 자녀 보육시설 이용 현황을 알아보았다.

<표 IV-154> 여성 교정공무원의 미취학자녀 보육시설 이용 현황

	교도소		구치소		여자교도소 (청주)		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
교정본부·청에서 개설한 직장보육시설	0	0%	0	0%	1	14.3%	1	2.8%
교정본부·청과 협약을 맺은 보육시설	0	0%	0	0%	1	14.3%	1	2.8%
국공립 보육시설	4	20.0%	1	11.1%	0	0%	5	13.9%
민간보육시설	10	50.0%	3	33.3%	1	14.3%	14	38.9%
친인척 및 친지(시가, 친가, 기타 가족 등)	6	30.0%	5	55.6%	4	57.1%	15	41.7%
베이비시터	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
전체	20	100%	9	100%	7	100%	36	100%

그 결과 <표 IV-154>에서 보는 바와 같이 교정직의 경우 친인척 및 친지에게 자녀를 맡기는 비율이 가장 많았고, 이는 여자교도소, 구치소 등에서 더욱 두드러졌다. 민간보육시설 이용은 교도소 근무 여성 교정공무원이 높은 비율을 차지하였다. 교정청에 개설된 직장보육시설을 이용하는 사람은 단 1명에 그치고 있음을 볼 때, 대규모 교도소나 여성 교정공무원이 다수 근무하는 구치소 등에서는 이들을 배려한 근거리에 위치한 직장보육시설이나 이용협약 보육시설을 적극적으로 확충하려는 노력이 필요할 것으로 보인다.

**경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원
FGI 결과**

1. 심층면접 및 초점집단인터뷰(FGI) 개요	369
2. 경찰직 여성공무원 FGI 분석 결과	370
3. 소방직 여성공무원 FGI 분석 결과	388
4. 교정직 여성공무원 FGI 분석 결과	407

1. 심층면접 및 초점집단인터뷰(FGI) 개요

본 연구에서는 경찰, 소방, 교정 조직분야의 성차별개선 실태를 알아보기 위해 설문조사와 함께 각 분야의 여성공무원 및 일부 남성공무원을 포함하는 초점집단인터뷰와 1:1 심층인터뷰를 병행하여 실시하였다. 심층인터뷰와 집단인터뷰가 병행된 것은 각 분야의 업무 상황과 교대 시간 조정으로 일괄적인 집단인터뷰에 어려움이 있었기 때문이다. 집단인터뷰는 총 7회였으며, 1:1 심층인터뷰는 총 6회로 총 13회에 걸쳐서 집단인터뷰와 심층인터뷰가 진행되었다. 12회는 해당 직장에 공문을 통한 방문 인터뷰였고, 1회는 한국여성정책연구원에서 이루어졌다. 전체 인터뷰 참여자는 총 28명이었다. 분야별로는 경찰직이 10명, 교정직 10명(여자 교도소 6명, 구치소 4명), 소방직이 8명이었다. 이 중 교정직의 경우, 구치소 과장급 남성공무원이 포함되었다. 면접시간은 1:1 심층인터뷰의 경우 약 1시간 30분 정도였으며, 집단인터뷰는 약 2~2시간 30분가량의 시간이 소요되었다.

인터뷰의 대상자의 구성은 7~9급의 하위직 의견과 6급 이상의 상위직 의견을 고루 반영하려는 목표로 이루어졌으며, 이에 따라 경찰직은 경감 1명, 경위 3명, 경장 이하 6명으로 구성되었으며, 교정직의 경우 교정관 3명(남성 2명 포함), 교감 1명, 교위 이하 6명이었으며, 소방직의 경우, 소방장 2명, 소방교 2명, 소방사 4명으로 이루어졌다.

심층인터뷰와 초점집단인터뷰는 설문지에 반영하기 어려운 현실적 문제에 대한 파악 그리고 현실 가능한 정책대안을 모색하는 것에 초점이 맞추어져 있었다. 이에 따라 인터뷰의 내용은 여성공무원의 조직 내 위상, 승진, 업무배치, 조직 내 여성인력 활용 정도, 성별분리채용제도 폐지에 관한 내용이나 현실적 어려움, 육아나 자녀교육 문제, 모성보호제도 이용, 직장 내 편의시설의 확충, 직무 분배 보직, 심사 승진 등에서 문제점 등을 파악하기 위한 내용으로 이루어졌다. 질문형식은 비교적 자유로운 상황을 설정하고 응답 가능성을 높이기 위한 비구조화된 형식의 질문으로 진행되었다.

인터뷰 결과의 제시는 경찰직, 교정직, 소방직 등 분야별로 정리하였으며, 각 분야의 특성이 상이한 점을 고려하여, 특정 범주를 한정하지 않고, 인터뷰에서 나온 중요한 이슈들을 중심으로 각각 정리하여 제시하였다. 다음 <표 V-1>에는 인터뷰 참여자의 분야별 계급을 제시한 것이다.

<표 V-1> 심층인터뷰 및 초점집단인터뷰 대상자

순번	경찰직	교정직	소방직
1	강** (경위)	김** (교정관)	강** (소방교)
2	황** (경감)	박** (교감)	배** (소방사)
3	김** (경장)	이** (교사)	이** (소방사)
4	설** (경위)	김** (교사)	김** (소방장)
5	황** (경장)	사** (교사)	이** (소방교)
6	정** (경위)	임** (교정관, 남)	최** (소방장)
7	임** (경장)	김** (교정관, 남)	김** (소방사)
8	박** (경장)	박** (교도)	전** (소방사)
9	김** (경장)	김** (교감)	
10	임** (경장)	이** (교위)	

2. 경찰직 여성공무원 FGI 분석 결과

가. 경찰 여성공무원의 인사 및 직무

1) 보직 및 직무배치에서의 문제점

앞서 2장에서 여성경찰의 부서별 배치현황 자료를 통해, 여성경찰의 보직 및 직무배치가 과거에 비해 비교적 다양화되고 있음을 알 수 있었다. 과거 여성경찰이 서무, 경리, 민원 등의 내근 사무직 업무에 주로 배치되었던 것과 달리 현재에는 지구대 및 파출소 등의 외근직 업무에 배치되는 여성경찰이 상당수에 이르는 것으로 나타나고, 과거 여성경찰의 진출이 힘들었던 수사나 형사 그리고 보안 등의 분야에까지도 배치가 이루어지고 있는 것을 볼 수 있다. 보직 및 직무배치에서 이러한 변화는 ‘경찰공무원임용령 제23조(초임경찰공무원의 보직) 제2항, “신규채용에 의하여 순경으로 임용된 자는 최하급 경찰기관에 보직하되, 수사 및 정보업무를 제외한 외근부서에 보직하여야 한다.”라는 규정의 영향이 컸다고 할 수 있다. 여성경찰 가운데 지구대나 여경기동대 등에 배치된 인원이 큰 비중을 차지하게 된 것도 이러한 규정의 영향이 어느 정도 작용하였음을 알 수 있다.

그러나 여성경찰들의 배치부서의 다양화라는 외연적 변화와는 달리, 부서 선택의 기회가 충분히 주어지고 있는지 그리고 각 부서에서 다양한 직무수행이 이루어지고 있는지에 대해서는 여전히 의문으로 남아 있다. 예컨대 2장의 <표 II-5>를 통해서 살펴보면, 현재 지구대에 배치된 여성경찰은 전체 여성경찰의 약 26%를 차지하고 있다. 전체 경찰인력 중 지구대에 근무하는 경찰이 약 37%인 것에 비해 약 10%의 격차가 있음을 알 수 있다. 반면 사무행정 업무성격이 강한 '경무' 부서에 근무하는 경찰인력이 전체 경찰의 약 5.2%인데 비해 여성경찰은 약 16.5%로 3배가량 많이 배치되어 있음을 알 수 있다. 여성경찰이 비교적 많이 배치된 부서는 지구대를 포함해 생활안전, 수사, 경무 등이고, 전체 경찰인력 중 4개 부서에 배치된 인력이 약 68%인 것에 비해 여성경찰은 약 81%가 이들 부서에 배치되어 있어 부서배치에서 불균형이 여전히 존재하고 있음을 알 수 있다.

지구대에 근무하는 여성경찰들의 경우, 심야 야간출동이나 주취자 상대 등 직무수행에 따른 어려움과 함께, 동료로서보다는 보호의 대상으로 여성경찰을 바라보는 남성경찰들의 막연한 시각과 외근 업무 수행에서 여성경찰과 함께하는 것을 꺼리거나 오히려 짐스러워하는 분위기 등으로 인해 여성경찰관들은 다른 부서를 희망하는 사람이 많지만, 현실적으로 이러한 기회가 거의 주어지지 않고 있는 상황이다. 여타 부서들 역시 여성경찰 인원수에 대해 보이지 않는 상한선이 존재하고 있어 기존에 진출해 있는 여성경찰 인력 이외의 여성경찰을 추가적으로 받아들이는 것에 대해 부담스러워 하는 분위기가 있으며, 대부분의 부서에서 남성경찰을 더 선호하는 양상임을 알 수 있다.

예전보다는 저희가 보직을 폭넓게 가지고 있어요. 지금 강력반에도 여경 두 명 정도 있고, 십 년 전에 제가 강력반에 있을 때만 해도 강력반 1호였거든요. 그때는 갔다 그러면 와 대단하다고 부러워 할 정도로. 그런데 지금은 강력반에도 두 명씩 있고, 지능예도, 사이버 수사에도 있고 경제팀에도 세 명이나 있고, 각 과마다 (여경이) 거의 다 가있어요. 여경이. 보직은 다 가지고 있는데 인원수가 그만큼 많이 필요로 하지 않는다는 그런 점이 있죠. 그래서 같은 인원을 받을 거면, 받는 입장에서 남자를 받겠다는 식이죠. (김** 경장, **경찰서)

각 부서마다 여경들이 다 있으니까 갈 자리가 없는 거예요. 받는 부서 자체에서 우리 사무실에 여경이 두 명 있어요. 근데 굳이 또 여경을 받지는 않거든요. (김** 경장, **경찰서)

그 두 명 중에 한 명이 나가면 그 자리를 채우려고는 하지만 남자 자리를 빼고 여경을 뽑지는 않거든요. (임** 경장, **경찰서)

제가 하고 싶은 일이 있는데 그 일 자체도 좀 전문성이 있는 자리이고, 또한 남들도 선호하는 자리이기 때문에 ... 또 인식적으로 여자보다는 남자가 낫다는 그런 인식이 있어서 그래도 좀 그 보직을 찾아가는데 애로사항이 있죠. (김** 경장, **지방경찰청)

성역할 고정관념에 따라 여성경찰이 ‘할 수 없는 일’로 여겨진 업무들은 남성경찰이 관습적으로 맡는 일도 일어난다. 여성경찰들은 자신들의 업무 역량을 증진시키는 대신, 한계를 미리 단정하고 성별 고정관념에 따라 업무를 분담하는 관행을 개선할 필요가 있다고 보았다. 신체적 불리함 등을 여성경찰 스스로 극복하고자 노력한 경우에도 원하는 직무에 배치되지 못하고 좌절된 경험은 여성경찰들이 보이지 않는 차별을 체감하고 있음을 보여준다.

경비계는 여성들 안 받아요. 거기가 사실 가서 직접 막는 게 아니기 때문에 내근에 가깝거든요. 근데 몸을 떠나서 전통적으로 경비 쪽은 남자들의 영역이었어요. 이제까지 여자 선배님 한 명밖에 못 봤거든요. (정** 경위, **경찰서)

기동대 버스 운전하시는 분이 남자 분이요. (설** 경위, **지방경찰청)

이것도 개선을 해야 되요. 기동대 버스 운전은 남자만, 여자 직원이 하겠다는 사람이 없어서 그런지 몰라도 여태까지 계속 남자 직원만 해왔거든요. 할 수 있을 거 같아요. (논의도 안 해보고 그냥?) 물어 보기는 하죠. 왜냐하면 수동이라든지 큰 차를 운전할 수 있는 사람이 없으니까. 만약에 지금이라도 할 수 있는 사람이 있다면 이게 가능할 수도 있다고 생각합니다. 앞으로 여직원도 할 수 있을 거 같아요. 지금까지는 할 수 있는 사람이 없어서 이렇게 하는데. (홍** 경장, **지방경찰청)

당연히 들어오면 지구대 가는 건 당연한 거고, 주취자 다루는 건 당연하다고 생각하고 나가죠. (강** 경위, **지방경찰청)

모 직원이 형사계를 되게 가고 싶어했어요. 여자 직원인데 형사계에 계장님도 다 인사하고, 거의 되는 걸로 확정이 됐는데 거기 서장님이 여경이 형사계에 들어가는 건 좀 그렇다, 그거 받지 말아라 이렇게 해서 ... 그게 아니면 그 직원은 운동도 잘 하고 건강하고 하니까 제 생각에도 형사계에 가서 근무를 해도 본인 몫은 충분히 해낼 거

라고 생각했는데 그렇게 마지막에 서장님이 잘라 버리니까 ... 기회조차 주지 않고 그렇게 잘라 버리는 걸 보고 좀 여경에 대한 그런 차별이 있구나 그런 생각을 했습니다. (설** 경위, **지방경찰청)

2) 승진에서의 문제점

경찰의 승진제도는 심사승진, 시험승진, 특별승진, 근속승진으로 구분된다. 시험승진은 시험 성적에 의해 경정까지의 승진이 가능한 제도로 여성경찰들이 가장 선호하는 제도이다. 시험승진의 경우, 시험응시를 위한 최소한의 소요연수를 채우면 곧바로 응시가 가능하고 개인의 노력 여하에 따라 합격여부가 결정되기 때문에 경감 이하 여성경찰들은 승진에 대한 불만이 비교적 적다. 그러나 간부급의 경우, 승진 대상 인원이 적고, 근무평정 점수의 영향이 크다. 특히 근무평정 점수는 상사의 주관적인 판단이 개입되기 때문에 여성경찰에게는 불리하게 작용할 우려가 있다는 지적들이 있다.

심사승진은 ‘근무평정’, ‘승진 소요 최저 근무연수’ 등을 심사하며, 경정 이후의 승진은 심사승진에 의해서만 이루어진다. 승진심사는 5배수로 작성된 승진대상자명부에서 승진후보자를 심사·선발하게 된다. 경위까지의 승진심사는 소속기관 및 경찰서별로 이루어지지만, 여성경찰은 상위기관인 지방경찰청에서 이루어진다. 즉, 각 지방경찰청에서는 관내 전체 여성경찰을 대상으로 계급별로 승진심사를 실시하고 있다. 여성경찰의 경우 남녀 계급별 승진 대상인원을 고려한 여경승진목표제가 적용되어 여성경찰에게 일정 비율의 승진 할당이 이루어지고 있다. 심사승진에서 여성경찰에게 일정 비율 승진 할당이 이루어지기 때문에 어떤 측면에서 여성경찰에게 유리한 점도 있으나, 이로 인한 부작용도 제기되고 있다. 예컨대, 남녀 분리 심사로 인해 남녀 간의 동등한 경쟁 기회를 가로막아 자기능력개발을 위한 여성경찰의 동기를 약화시킬 우려가 있고, 또한 여전히 특정 부서에 집중되어 보직하는 여성경찰의 현실을 고려할 때, 자칫 여성경찰끼리의 경쟁을 부추길 우려가 있다는 지적이 따르고 있다.

여경에 대해서는, 심사는 따로 해요, 여경들끼리만. (김** 경장, **경찰서)

여경끼리만 티오를 따로 잡는 거예요. 근평은 같이 하면서. 예전에는 여경이 적으니까 여경 배려차원에서 그런 제도가 생겼는데 지금 여경들이 늘어나고도 그런 제도

가 계속 유지되고 있는 거죠. ... 경위 이하 경찰서 남경은 서장이 해요. 근데 여경만 해당 지방경찰청에서 한단 말이에요. ... 저희는 비 간부인데도 지방경찰청에서 해주 세요. ... 근무평정자체는 일반 남자직원들이랑 같이 경찰서에서 받는데, 저희는 여 기서 서로 경쟁하는 게 아니라 뽑아서 지방경찰청에서 전혀 저를 모르는 사람끼리 앉아가지고 그거를 뽑는 거예요. 여경은. ... 할 의욕이 없는 거죠. 내가 이렇게 열심히 하고, 내 업무능력으로서 한다는 느낌을 못 받았어요, 저는. 한 번 해보야겠다는 느낌을... (임** 경장, **경찰서)

여경만 지방경찰청에서 한단 말이에요. 옛날에 소수 인원은 가능했었는데 지금은 인 원이 많다 보니까 서장이 중심을 가지고 다 해야 되는데, 아직도 옛날 행태로 하는 건 있네. 그건 개선할 필요가 있기는 하겠네요. (강** 경위, **지방경찰청)

여성경찰들은 두텁고 탄탄한 인적 네트워크를 형성하고 있는 남성 고위층과 달리, 마땅한 인적 네트워크도 형성되어 있지 않고 자신들의 역할모델을 제시해 줄 수 있는 여성 고위층도 절대적으로 부족한 상황에 처해 있음을 아쉬워하고 있었다. 승진에서의 문제점은 향후 자신의 직업적 성취를 어떻게 이루어야 할 것 인지 모색해야 하는 현직 여성경찰들이 마땅한 비전과 미래를 스스로 전망하기 어렵게 만들고 있다.

저희는 그런 게 알게 모르게 많이 작용되기 때문에 학연 지연 이런 거... 솔직히 여 경 분들이 연세 있으시고, 계급 높으신 분들이 많지 않아요. 그래서 아무래도 그런 게 남자들보다는 기반이 약하죠. 그게 좀 많이 아쉬워요. ... 저희는 여기까지 할 수 있다면 그 분들은 여기까지 할 수 있는 힘이 있는데 그런 분들이 없으니까 아무래도 조금 남자들보다는. (김** 경장, **지방경찰청)

저희 자체가 남자 조직이잖아요. 남자가 훨씬 더 많으니까 아무래도 요직이라고 해야 되나? 그런 자리는 솔직히 여경들이 차지하기 힘듭니다. 남자들끼리 좀 그런 게 있어요. ... 서로 자리를 물려준다거나 승진할 수 있는 자리, 이런 자리들은 여경들한테 잘 안 줘요. 이런 자리는 좀 힘 있는 자리나 승진할 수 있는 이런 자리는 남자들끼리 서로서로 물려주는 그런 경향이 있어요. 경무계 서무라든지, 정보 서무, 보안, 요직 자리들이 있습니다. 그런 자리는 잘 안 주세요 여경들한테. (김** 경장, **지방경찰청)

나. 조직문화

1) 성차별적 조직문화

경찰조직의 남성중심적인 조직문화는 강인한 체력과 경쟁으로 요구하고, 상명하복의 위계적 조직구조를 발달시켜왔다는 점에서 여성배제적이거나 비친화적인 속성들을 많이 지니고 있다. 이러한 조직문화에서의 구성원들은 성차별에 대한 감수성이 낮은 특징을 보이고, 조직 내 여성의 역할을 보조적인 수준에 머물게 하거나 여성의 전통적인 성역할 고정관념에 부합되는 행동을 요구하는 특징을 보인다.

제가 폭행 신고를 받고 나가면 순찰차가 다 따라와요. 그니까 저랑 같이 순찰 지원을 나온 직원은 엄청 부담스러워 하는 거예요. 저랑 타는 게. 다른 직원들도 여경 하나가 있으면 보호해야 되는 이런 걸로 생각하기 때문에. (임** 경장, **경찰서)

수사과 같은 경우는 수배자 있으면 인수하러 가고 그러거든요. 가까운데야 저랑 남자 직원이랑 같이 갈 수가 있지만 또 멀리 가면 상사분들께서 건장한 남자를 체포해 갖고 와야 되는데 남자직원이랑 여경이랑 둘이 가기에 부담스러운 거예요. 그러면 또 남자직원 하나를 또 같이 가야 되는 거예요. 그러면 그게 부담이 되는 거예요. 따라가 줘야 되니까. 그니까 내가 짐이구나. (김** 경장, **경찰서)

의경들하고 근무 나가잖아요. 지구대장님들이 "애들아, 잘 지켜야 돼." 이런다니까요. (임** 경장, **경찰서)

남경들의 인식이에요 그게 ... 내 책임인데 약간 전가하는 그런 요소로 여경. 좀 심잖아요. 둘 다 잘못 했을 지라도 여경이 좀 더 잘못했다고 하면 사람들이 그래. 그래 그럴 수 있겠지 이렇게 그런 문화도 있을 수 있어요. (여경들에게 뭘 맡기는 것에 대해 굉장하?) 미심적어 하고. (김** 경장, **지방경찰청)

같이 제압하는데 힘 쓸 수 있다고 저는 생각하는데, 저리 피하라고 저한테 그러다니까요. 저도 파출소 근무를 했는데, 저리 가 있어. (정** 경위, **경찰서)

이 같은 인식은 여성경찰을 대하는 사회적 인식과도 긴밀하게 관련되어 있다. 공무를 집행하는 과정에서 여성경찰들은 ‘여성’이라는 취약한 위치와 ‘경찰’이라

는 공무집행자의 위치가 충돌하는 경험을 매우 빈번하게 접하게 된다. 남성경찰 일 경우 손쉽게 마무리 될 사건임에도 불구하고 여성경찰인 자신이 등장하게 되면 피의자가 경찰을 ‘만만하게 보고’ ‘모욕감을 주는’ 상황으로 돌변하게 되어 ‘사건이 더 커지는’ 난처한 입장에 처하는 것이다. 이 같은 상황의 반복 속에서 여성경찰들은 본인의 업무역량과 관계없이 여성인 자신은 어쩔 수 없이 ‘민폐’가 되는 것으로 자신의 한계를 인식하게 된다. 이는 앞서 언급한 성차별적 조직문화와 다시 맞물리면서 여성경찰들이 보조적인 역할에 머무를 수밖에 없는 악순환을 되풀이하게 만드는 요인으로 작용한다.

여경이 있으면 더 욱하고, 더 그 여경한테 집중적으로 모욕감을 주고 그러거든요, 술 취한 사람들이. 그러면 사건이 더 커져요. 동료 경찰관들은 그걸 묵인할 수 없고 그러면 사건 안하고 마무리 될 것도 모욕죄로 입건이 된다던지. 저도 처음에 갔을 때 스물다섯 살에 갔는데 지구대 가면 괜히 잘 있다가도 저만 들어오면 저년 어찌고 저찌고 이렇게 되면은 그게 제가 민폐라는 걸, 아, 나만 열심히 해서 되는 게 아니라 어쩔 수 없는 우리 조직의 업무 특성상 민폐일 수밖에 없다는 걸 느꼈어요. (임** 경장, **경찰서)

술 취한 사람이 저희를 경찰로 안보고 여자로 생각해요. 그래서 뭐 자기가 술집에 여자 취급을 하다보니까 직원들은 옆에서 직원이 화가 나서 그 사람 맥살 잡고 그런 경우가 있거든요. 그럴 때는 제가 더 미안해지는 거예요. 이게 아무 것도 아닌 상황이었는데 커져버리니까. (박** 경장, **경찰서)

무조건 여경은 약하니까 이렇게 하고 이런 게 오히려 남자직원들한테 그게 어필이 돼서 그게 개선이 안돼요. 그게 고질적인 그거라. 그리고 선배님도 얘기하셨지만 남자 직원이라든가 둘이 뭐 수배자를 잡으러 간다던지 단속 현장에 들어간다던지 할 때는 스스로도 부담스러운 건 사실이에요. (임** 경장, **경찰서)

조직 내 보이지 않는 차별 문화와 여성경찰에 대한 사회적 인식을 개선하기 위해서는 장기적으로 여성경찰들의 수를 늘리고 여성경찰들에게 책임과 권한을 보장해주어야 한다는 의견도 있었다. 경찰조직이 먼저 장기적 관점으로 여성경찰에 대한 편견을 불식시키는데 앞장서 준다면 국민들의 인식 전환에 도움이 될 뿐만 아니라 경찰에 대한 국민의 신뢰와 업무의 질을 높이는 방향으로 나아갈 것이라는 의견이다.

여경이 많이 늘어남으로 인해서 만약에 그런 게 대체 인력까지 이렇게 붙여서 패키지로 근무를 시켜 준다면 ... 고객들한테 만족이 저절로 가기 때문에 국민들 만족까지 간다 이거죠. 그러면 국민들한테 그 수혜자가 국민들이 될 것이고, ... 지구대에 이렇게 배치되다 보면 내 관할하는 섹터는 책임지고 정말 그 어떤 얼마든지 범죄 예방 활동도 얼마든지 할 수 있는 거기 때문에 경찰관을 많이 뽑아줄수록 너무 좋죠. 그 혜택은 다 국민들한테 고스란히 돌아가는 거니까. ... 50대 50%까지 수준으로 올라간다면 여경들을 많이 배치한다면 오히려 국민들의 어떤 인식 전환이나 엄청 달라질 거 같아요. 경찰에 대한 신뢰도도 그렇고. (경** 경위, **지방경찰청)

여성경찰들이 남성중심적이고 여성비친화적인 조직문화 속에 제한된 역할에 머물게 됨에 따라 경찰로서의 직업적 성취에 대한 동기와 근무의욕은 약화되고, 불가피한 선택으로서 현실에 안주하게 만들거나 사무행정 위주의 한정된 내근부서 배치를 두고 여성경찰들끼리 서로 경쟁해야 하는 상황을 맞게 하고 있다. 이러한 이유 때문에 경찰직 여성공무원의 수가 여전히 소수에 불과한 실정임에도 여성경찰의 상당수가 여성경찰 인력 확대에 대해 부정적이거나 이미 포화상태로 인식하는 경향이 있음을 엿 볼 수 있다.

지구대 있을 때 저 같은 경우도 지구대에서 본서에 들어오고 싶었는데 들어오기 되게 힘들었어요. 어렵게 본서 들어왔어요. 한 번 들어오니깐 그 다음에 먼 부서로 옮기기는 쉬웠지만 처음에 경찰서 들어오는 자체가 되게 어려웠어요. 그니까 이제 지금 아마 순찰요원들로 있는 요원들도 내근직을 하고 싶어 하는 여경들이 많을 거거든요. 근데 이미 지금 본서에는 여경들이 많거든요. 한 부서에 여경들이 한두 명 정도 있는데요. 한 부서에 여경들을 많이 받으려고 안 해요. 남자 경찰들이. 한 명 정도나 두 명 정도는 괜찮다고 생각을 하거든요. 근데 두 명 이상은 아마 대부분의 부서는 많다고 생각하면서 꺼려요. 한 명 정도까지는 어느 정도 괜찮다고 생각하거든요. 그렇기 때문에 지금 본서에 여경들이 한 명씩은 다 있거든요. 그러면 기존에 파출소 지구대에 순찰하고 있는 여경 후배들이 들어오고 싶어도 들어올 자리가 없는 거예요. (임** 경장, **경찰서)

가임기 여성이 되잖아요. 결혼하면. 그러다보니까 여경들도 애 낳고 나면 본인들이 원하는 부서가 솔직히 편하고 내근직을 선호하게 되고, 여경들은 퇴근해도 또 가사일 해야 되고, 남자들은 솔직히 한다고 하지만 피곤하면 눕기라도 하지만 여자들은 막상 입장이 다르잖아요. ... 저도 결혼하기 전에는 경력반도 가고 그러고 싶다는 생각을 했어요. 근데 애 낳고 나니까 여건 자체가, 내가 그렇게 하면, 내가 이렇게 챙기면 애들을 키울 수가 없으니까. (정** 경위, **경찰서)

2) 불규칙한 동원과 부가업무, 업무분장의 불명확성

경찰직의 특성상 불규칙한 동원은 불가피한 경우가 많으나, 여성경찰의 경우 성범죄 등 여성관련 범죄가 발생하거나 여성 연행자가 생길 경우 반드시 추가적으로 출동해야 하는 일이 생긴다. 대체인력이 턱없이 적고 동원근무자 범위 또한 좁아 지속적인 동원대상이 되는 악순환이 반복된다. 동원 이후 휴식이 제대로 보장되지 않는 근무 여건은 당사자의 피로와 시위현장에서의 스트레스, 업무공백에 따른 잔무처리, 초과근무 등 근무여건 악화로 이어진다.

당직 여경이 들어있는 날은 그 여경을 넣고, 없는 날에는 순서대로 넣어요. ... 예전에 여성계 근무할 때는 주 4,5일 이렇게 당직을 해요. 그럼 제 사무실에서 당직하기도 힘든데 그 근무까지 들어가고, 이러한 시기가 있거든요. 임신해서 휴식이 많아서 여경들이, 지금은 여경들이 좀 있는 시기, 여경들이 많이 부족한 시기가 있어요. (임** 경장, **경찰서)

친구는 경북 00서에 있는데 그 친구가 아동 청소년과 서무를 하고 있거든요. 근데 당직이라는 게 있는데 서에서는 한 달에 2, 3번 정도 당직을 해요. 그럼 밤새 하는 건데, 그럼 아침에 퇴근을 해야 되는데 성폭력 범죄가 발생했다, 네가 가야 되겠다 그러면 아침에 퇴근도 못 하고 거기를 또 가야 되는 거예요. ... 몇 명 안 되니까 돌아가면서 하다 보니 자기 순번이 되면 상관없이 가야 되니까. (김** 경장, **지방경찰청)

여경들은 그거 아니어도 동원되는 일이 많아요. 여경이기 때문에. 여자들 관련된 신체수색, 경호 그런 일에 동원되는 일이 많기 때문에 갑자기 이제 동원되고. (임** 경장, **경찰서)

남자 직원들은 여자 경찰들이 편의를 많이 받는 것처럼 얘기하는데 ... 야간에 동원되어 나가서 유치인 입감을 해도 휴게도 없고, 거기서 오하려 남자 직원들 눈치를 봐야 되는 일이 너무 많아요. ... 여자 같은 경우에는 야간에 여경을 불러요, 다른 기능 여경을. 전 경찰이 당연한 듯이 그렇게 하고 있거든요. ... 서장님 명이다 이러면서 아무런 이런 식으로 돌리기만 하고, 저희는 또 해당 기능에서 왜 어저께 입감을 갔든 말았든 아침에는 당연히 근무를 해야 되고, 그거에 대해서 왜 니가 나가, 왜 니가 빠져 이런 식이에요. ... 일은 일대로 하고, 수당은 못 받고, 근거도 없고, 눈치는 눈치대로 봐야 되고. (임** 경장, **경찰서)

수사과에 여경이 있으면 신체수색, 입감, 모든 것을 수사과에서 다 해요, 저희가. 나

머지 그런 상황이 아니었을 때 야간이나 휴일 특별한 상황에 뭘 타고 여경이 동원되는 거지. (박** 경장, **경찰서)

불규칙한 동원이 자주 반복될 수밖에 없는 것은 여성경찰들 역시 본인의 직업적 특성으로 받아들이고 있으나, 동원 근무를 수행했을 때 적절한 보상이 주어지지 않는 것에 대해서는 불만족스러워 하고 있었다. 이때 보상이라는 것은 단순히 수당이나 휴식뿐만 아니라 자신들의 업무에 대한 경찰 내부의 인정도 포함된다. 야간에 유치인 입감과 호송과 같은 업무를 맡게 되더라도 오히려 타부서 남성경찰의 ‘눈치’를 봐야 한다는 언급 등이 이를 뒷받침한다.

타부서 여경을 동원시키는 데 대해서 수당이라도 제대로 챙겨줘야죠. ... 아니면 동원 났으면 익일 휴무를 실시해주든지. ... 아무런 배려가 없기 때문에 아침에 정시 출근을 해야 돼요. 불평하는 사람으로밖에 안 비춰져요 ... 결국 이것만 부서 직원들한테 민폐처럼 남자직원들이 느끼고, 공식화되어 있지 않기 때문에 내 노고도 아무도 모르고... (임** 경장, **경찰서)

다. 여성경찰을 위한 편의시설

경찰직은 각종 범죄, 사고, 천재지변에 이르기까지 광범위한 업무로 인해 신체적, 정신적 위험에 노출되어 있으나 정작 경찰의 복리후생에 대한 관심은 미미한 편이다. 기존의 편의시설 자체가 충분하지 않은 상황인데다 남성들이 수적으로 대다수를 차지하고 있는 조직이기 때문에 편의시설을 둘러싼 여성경찰들의 상황은 더욱 열악할 수밖에 없다. 또한 각 지역별 지구대와 경찰서마다 편의시설에 대한 편차가 매우 큰 것으로 나타났다.

(여자 전용 화장실이) 있어도 같이 쓰는 그런 경우가 빈번하고요. 푹말만 여경 화장실 해놓고 같이 쓰는 경우도 있고, 그것도 지구대 분위기마다 다른 거 같습니다. ... 최근에 있었던 곳은 나름 확보가 돼있었던 곳이라서 생활하기 편하기는 했는데 다른 친구들 이야기 들어보면 또 그렇지 않은 곳들도 있더라고요. (김** 경장, **지방경찰청)

제대로 갖추어지지 않은 지역의 경우 남성경찰공무원보다 휴식 및 편의시설이 부족하며, 심지어 지구대나 파출소 내 여성경찰의 휴식공간은 물론 옷을 갈아입을

탈의실, 샤워실, 숙직실도 마련되어 있지 않은 곳이 많은 실정이다. 지구대 체제로 전환하면서 기존 파출소 건물들을 그대로 사용하는 경우가 많고, 이로 인한 협소한 공간 때문에 마땅한 여성전용 화장실이나 탈의실을 확보하지 못하고 있다.

본청이나 ○○청에서 여경의 날 이런 때 되면 조사를 해요. 조사도 하고, 여경의 날 뭐 화장실 있느냐, 휴게실, 샤워실이 있느냐 하는데 있기는 다 있어요. 근데 야까 말 씌드렸더니 거의 공용이죠. 따로 있는 건 거의 없어요. 지구대 파출소 여건 자체가 열악해서 여경들이 요구할만한 그런 부분이 안 되는 거 같아요. 조직 전체의 문제니까. (임** 경장, **경찰서)

서는 그나마 괜찮죠. 괜찮은 편인데, 숙직실이, 여경들 당직 많은 날은 잘 데가 없어요. 어떤 때는 한 번 여경들이 너무 많아서, 한 번 그런 때가 있었는데 우리 해우리라고 묵묵하는 공간이 있거든요. 거기 누울만한 공간이 딱 한 명 정도 있는데 거기서 잔적도 있어요. (임** 경장, **경찰서)

이같은 현실에 대해 여성경찰들은 여성경찰들의 숫자가 과거에 비해 빠르게 늘어나면서 생기는 어쩔 수 없는 지체현상이라고 판단하고 있으며 경찰조직이 이에 대한 개선노력을 기울이고 있다고 인식하고 있었다.

처음 만들 때는 본서에 젊은 여경이 없어서 저걸 굳이 필요한가라고 했는데 어느 순간 여경들이 확 늘고 당직자가 확 늘면서 너무 좁고 선배님들도 주무시고 계신데 못 들어가고 ... 늘어난 인원에 시설이 못 따라가고 있는 거죠. (임** 경장, **경찰서)

시설적인 면에서 지원해 주려고 하는 게 좀 눈에 보이는 거 같아서 그런 건 좋은 거 같습니다. (그런 쪽의 개선이?) 네, 노력하고 이런 게. (황** 경장, **지방경찰청)

라. 여성경찰에 특화된 교육프로그램의 부족 및 교육의 필요성

미국의 경우 공개채용에서 선발된 인원을 교육하는 폴리스 아카데미(Police Academy)에서는 공동생활을 하며 훈련을 받는 우리나라와 달리 통학이 가능하고, 교관도 여성이 더 많아 여성경찰을 전문적으로 배양하는데 도움이 된다. 또한 남녀가 거의 동등한 체력훈련을 받고 있으나 총기사용에 있어서는 여성경찰을 배려한 무게, 재질, 크기가 다른 총기를 통하여 교육하고 실제 근무에서 사용

함으로써 여성경찰의 실무능력을 배양하는데 노력하고 있다. 이렇듯 미국에서는 여경의 인원확대에만 그치지 않고 교육기관에서 전문적으로 양성하여 우수한 자질의 여성경찰을 배양함으로써 직무배치에 있어 차별을 받지 않도록 노력하고 있으며 이러한 조치들은 여성경찰의 직업의식 고양 등 사기진작에 긍정적인 영향을 주고 있다(박은희, 2012). 이에 반해 우리나라의 경우 우수한 능력을 입증받고 입직한 여성경찰이 경찰조직의 주요한 인적자원으로서 역할을 원활히 수행할 수 있도록 지원하기 위한 마땅한 교육 및 프로그램이 부족한 실정이다.

테이저건이나 가스총을 가지고 나가는데 한 번도 사용을 해 본적이 없고, 테이저건을 직원들이 그냥 가지고만 있으라고 하거든요. 실제적으로 총기 교육을 해도 거의 다 남자들 대상으로 하기 때문에 우리, 어쨌든 우리를 방어하기 위해서는 테이저건을 써도 실제만 하면 되니까 그 정도는 어느 정도 연습을 할 수 있게끔 ... 교육을 해도 남성 중심으로 하게 되고, 여경들이 배우려고 해도 "너 이거 배우도 또 다른데 걸 거 아니야 배우지마" 이런 분위기가 좀 되거든요. (박**경장, **경찰서)

(총기 또는 테이저건을) 여경이 쏜다는 거는 있을 수도 없는 일이라고 생각해요. 왜냐하면 남자들은 자기들이 보호를 못해서 제가 쏘다 이렇게 생각을 하거든요. 그런 것도 좀 개선은 되어 될 거라고 생각해요. (박** 경장, **경찰서)

업무 역량 증진을 위한 체계적 교육 외에도 여성경찰들은 리더십 함양 교육 등에 대한 갈망도 있었다. 수적, 체력적 열세와 남성경찰에 비해 조직문화적으로 결코 유리하지 않은 상황에 처한 여성경찰들은 조직 내에서 자생적으로 리더십을 기를만한 선후배 관계가 뒷받침되어 있지 못한 편이다. 이를 극복하기 위해서 개인적으로 관련 상담을 받거나 따로 시간을 내어 자기개발에 투자를 하고 있는 것으로 나타났다.

(리더십을 기르기 위한)기회가 없었죠. ... 그건 좀 필요한 거 같아요. (그럼 경험은 전혀 없으셨나요?) 저는 개인적으로 받았어요. 저는 리더십에 대해서, 자기 개발에 대해서 제가 굉장히 관심이 많아서, 한국 능률협회 그런데 들어가서 사이트 들어가서 강의 듣고 오프라인 가서 듣고 ... 일반 대기업 같은 경우에는 굉장히 그런 쪽에 굉장히 많이 투자를 참 많이 하는데, 우리는 아직도 멀었구나 이런 생각이 참 많이 들어요. (경** 경위, **지방경찰청)

마. 모성보호 및 일·가정 양립

1) 탁아 및 보육시설 부족

여성경찰이 겪는 또 다른 어려움은 마음 놓고 아이를 맡기고 돌볼 수 있는 탁아 및 보육시설이 부족하다는 점이다. 야간의 잦은 동원이나 부가업무가 많은 상황에서 미취학 자녀를 집에 두고 나와 업무를 수행해야 하거나 아이를 안심하고 맡길 시설이 마땅하지 않은 문제로 어려움을 호소하는 여성경찰들이 많다. 이러한 어려움은 곧바로 업무수행에까지 부정적인 영향을 끼치게 될 것임에 분명하다. 상당한 비율의 여성경찰들이 결혼적령기에 있거나 임신과 출산이 가능한 연령대에 있는 점을 고려한다면, 이 문제가 가지는 심각성이 얼마나 큰지를 쉽게 예측해 볼 수 있을 것이다. 미취학 자녀를 둔 많은 여성경찰이 가뜩이나 불규칙적인 업무 특성으로 인해 일반 육아시설에 아이를 맡기는 것에 커다란 어려움에 직면해 있음에도 조직차원에서 충분한 보육시설을 확보하지 못하는 현실은 여성경찰들의 업무 비효율성을 낳을 뿐만 아니라 장기적으로는 조직 전체에 부정적인 영향을 미치게 될 것으로 보인다. 현재 경찰청의 직장 보육시설은 지방경찰청 단위에서 일부가 설치되어 있을 뿐이어서 경찰서나 교대근무가 이루어지는 일선 조직의 여성경찰들에게는 거의 혜택이 돌아가지 못하는 실정이다. 갑작스러운 야간 당직 시 자녀를 돌보아줄 마땅한 사람을 찾지 못한 경우 자녀를 당직실에서 두고 근무를 서야 하는 상황마저 생긴다. 인터뷰에 참여한 여성경찰들은 경찰직의 특성에 맞는 보육시설 확충을 매우 중요한 문제로 바라보고 있었다. 이렇듯 조직차원의 지원이 부족한 상황에서 일부 여성경찰들은 개인차원의 자구노력을 취하는 모습도 나타나고 있다.

선배님이 한분 있었는데 아이가 3명이었어요. 근데 자리가 없어 할 수없이 순찰업무를 하셨는데 3개월 만에 서장님 앞에 가서 울며불며 호소해서 겨우 내근부서로 옮길 수 있었어요. 너무 힘든 거예요. 교대 근무를 하면서 얘기를 셋을 보기에. (김** 경장, **지방경찰청)

어떤 여경들은 심지어 당직할 때 애기 데리고 와서 숙직실에 같이 재우고 아직도 정말 현실적으로 그런 사람들이 많거든요... 눈치 보이죠. 누가 좋아하겠어요, 애 회사에 데리고 오면. ... 육아 시설이 무엇보다도 가장 큰 문제예요. (황** 경감, **지방경찰청)

지역 경찰서도 하긴 하는데 봐주는 인원은 적고 원하는 사람은 많고 하니까 대기가 엄청 많다고 들었어요. (정** 경위, **경찰서, 자녀 2명)

(직장 어린이집이) 워낙 소수이기 때문에..... 그쪽만 혜택을 보죠. 경찰청 근처에 사는 직원들. (임** 경장, **경찰서, 자녀 1명)

이러한 양육문제는 직장생활과 자녀 양육을 병행하는 것 자체가 자칫 불가능하게 여겨지는 상황으로 이어질 가능성이 있으며, 여성경찰들은 자녀양육을 위해 자신의 진취적인 직업적 성취를 암묵적으로 포기하는 상황에 놓이게 된다. 직업으로서 경찰직을 계속 유지하는 것에 대해 내외적 갈등을 겪었던 경험을 묻는 질문에 한 여성경찰은 양육문제 때문에 그러한 갈등을 겪었다고 답하였다. 실제로도 양육문제로 경찰직을 그만 두는 경우가 나타난다고 하였다.

(직업으로 계속 해야 하는지 갈등이 있었다면?) 저는 육아 부분에 있어서 그런 부분이 제일 힘들었던 거 같아요. 지금도 사실은 힘들고요. ... 주말에 갑자기 연락이 온 거예요. 그때 무슨 상황이 있어서 동원이 되어 되는 상황인데 ... 애는 뒤에서 울고 불고 그게 또 주말까지 나가니까 그 우는 애를 떼어놓고 내가 이렇게 가서 일을 해야 되나 그때 회의가 많이 들었죠. 그런 상황들이 경찰 특성상 좀 빈번하니까... 육아문제 때문에 휴직하고, 또 그만두고. 그런 분들이 아마 많을 거예요. (황** 경감, **지방경찰청)

부족한 보육시설 때문에 대부분의 여성경찰들은 아이의 양육을 가까운 지인이거나 양가 부모님의 도움에 거의 절대적으로 의존하고 있었다. 때문에 사적으로라도 자신의 자녀 양육을 돌보아 줄 수 있는 사람이 없는 여성경찰들의 경우 자연스럽게 더 이상 직업을 유지하지 못할 것이라는 예상이 가능해진다.

시어른이든 친정 엄마든 누구든지 가족들이 도와주지 않으면 불가능해요, 할 수가 없어요. 그렇다고 나 애 때문에 못 합니다 이렇게 할 수는 없는 거잖아요. (황** 경장, **지역경찰청, 자녀 1명)

저 같은 경우는 애기 봐주는 언니한테 맡기거든요. 저희 신강도 경찰이고 저도 경찰이고. ... 우리 신강도 수사부서고 집회상황에 나가야 되고 나도 이동 상황 중에 동원이 되어 되는데 난 항상 미안한거야. (박** 경장, **경찰서, 자녀 3명)

거의 산달까지 9달, 10달까지 다 하다가 예정일 일주일 전에 출산 휴가를 가셔서 애
기 낳고 출산 휴가만 채우고 바로 복귀했어요. 애기는 또 어디 맡기고, 시어머니나
친정 엄마한테 맡기고. (설** 경우, **지방경찰청)

조직의 특성상 보육 지원이 없으면 양육과 근무 병행이 매우 어려움에도 불구하고
하고, 여성경찰들은 수년전의 상황과 비교하여 여전히 제도적으로 달라진 것이
없다고 느끼고 있었다.

똑같아요. 가족한테 의존할 수밖에 없어요. ... 지금도 똑 같은 거 같아요. 그 부분은.
... 그때가 7, 8년 전이겠죠. (거의 10년간 똑 같은?) 네, 그건 달라진 건 없어요. (황
** 경감, **지방경찰청)

2) 직장-가정 갈등

경찰 직업은 업무수행과정에서 다양한 위협에 노출될 가능성이 있을 뿐만 아
니라 불규칙적인 업무와 교대근무 등으로 인해 가정생활에서의 안정성을 해칠
가능성이 매우 높고 직업적 스트레스도 크다. 그럼에도 가정문제로 고민하는 구
성원들의 어려움에 대해 지원정책이 부족한 것이 현실이고, 가족친화적이지 못
한 경찰조직의 풍토 역시 경찰 구성원들의 직장-가정간의 갈등을 심화시키는 주
요 요인이 되고 있다. 특히 여성경찰들의 자녀나 육아문제에 대한 고민을 개인의
가정문제로 치부하거나 이를 고민하는 모습이 상사나 동료들에게 근무태만이나
불충실한 근무태도로 비춰져 인사평가 등에서 불리하게 작용하기도 한다. 또한
본 연구의 조사결과에서 여성경찰들이 겪는 가장 큰 어려움으로 '육아 및 자녀의
교육문제'를 꼽고 있는 데에서도 알 수 있듯이 자녀와 가정은 여성경찰들에 포기
할 수 없는 부분임에 틀림없다. 여성경찰은 직장인인 동시에 어머니로서, 아내로
서 2중 3중의 역할을 강요받고 있음에도 가정과 직장 모두에서 충분한 지원을
받고 있지 못하는 상황에 놓여 있다.

같이 근무하는 거 자체를 자기들이 손해 본다고 생각해서. 계속 출산하고 임신하고
그러니까 자기들은 항상. 가임기 여성들은 자기들이 일 대신 해야 한다는 생각도 있
고. ... 여경들도 애 낳고 나면 본인들이 원하는 부서가 솔직히 편하고 내근직을 선
호하게 되고, 여경들은 퇴근해도 또 가사일 해야 되고, 남자들은 솔직히 한다고 하지

만 피곤하면 늡기라도 하지만 여자들은 막상 입장이 다르잖아요. ... 저도 결혼하기 전에는 경력반도 가고 그러고 싶다는 생각을 했어요. 근데 애 낳고 나니까 여건 자체가, 내가 그렇게 하면, 내가 이렇게 챙기면 애들을 키울 수가 없으니까. (정** 경위, **경찰서, 자녀 2명)

여경 후배들이 결혼을 안 했으니까 육아문제가 없으니까 상관없지만, 아마 그 여경들 중에 육아문제가 있는 여경들은 그 부분이 정말 힘들 거예요. (임** 경장, **경찰서, 자녀 2명)

자녀가 있는 여성경찰은 자발적인 초과 근무나 야근 등 조직에서 흔히 요구받는 헌신과 열정을 나타내기 어려운 것이 현실이다. 이는 인사평가 등에 고스란히 반영되어 여성경찰들이 상위직으로의 승진을 가로막는 주된 요인으로 작용하게 된다. 일반적으로 승진이나 인사평가는 조직에 대한 헌신과 열정에 비례하기 때문이다. 여성경찰들의 이중 삼중의 역할 갈등은 조직에 대한 몰입과 헌신을 다하지 못함으로써 승진이나 희망부서로의 이동을 가로막고, 이는 다시 근무의욕을 저하시키고, 조직에 대한 만족도나 몰입을 악화시키는 악순환으로 이어질 가능성이 높다.

정말 뛰어난 인재들이 들어는 와요. 들어오는데 조금씩 쳐지는 부분이 그런 과정들을 병행하다 보니까 아무래도 승진이라든지, 아니면 업무적으로 더 뛰어나게 할 수 있는 사람들이 그런 부분 때문에 조금 발목을 잡힌다 그래야 될까요? 그런 걸 다 제치고 공부하고 승진하는 분들은 정말 주변에서 적극적으로 도와주시거나 아니면 애를 시골에 맡기고 공부한다든지 이런 식으로 희생이 많이 뒤탈어야지만 승진이나 그런 게 가능하지 그렇지 않고서는... (황** 경감, **지방경찰청)

저는 육아가 없으니까 오로지 나만 챙기면 되기 때문에 그래도 덜 부담스러운데, 이렇게 애기가 성장하고 있는 가정에서는 승진하기도 정말 어렵고, 그러니까 애기들 돌봐야 되니까 매일 퇴근도 빨리 해야 되고, 출근도 좀 늦어지고 그러다 보니까 오히려 남자들보다 경쟁력이 약간 떨어지는 면은 있죠. (강** 경위, **지방경찰청)

출산 휴가 이상의 육아휴직을 해버리면 말씀하신대로 다시 자기 자리가 보장이 안 되니까 다시 지구대부터 새로 시작해야 되니까, 그런거 보면서 참 안타까웠습니다. (설** 경위, **지방경찰청)

특히 미취학 자녀나 어린 자녀를 둔 기혼 여성경찰들 가운데 육아와 가사노동을 병행해야 하는 부담 때문에 업무가 많이 몰리는 핵심부서나 야간에도 교대근무를 나가야 하는 외근근무를 기피하는 현상이 일부 나타나고 있다.

후배가 경위인데 이번에 기동대로 강제 발령이 난 거예요. 순번에 의해서 기동대 순번이 있거든요. 근데 개가 애기 지금 1살이에요. 기동대 근무는 6일 근무니까 4일에 한 번씩 근무 나가야 되는데 도저히 불가능한 거죠. 그래서 다시 또 1년 휴직할 거라고 이야기를 하더라고요. 그런 게 현실인 거죠. 그래서 민원실 이런 데를 선호할 수밖에 없죠. (황** 경감, **지방경찰청)

여성경찰들이 처음에는 뛰어난 역량과 능력을 갖추고 경찰직에 들어섰다 하더라도 시간이 지나 결혼과 임신, 출산 등의 생애 경로를 밟게 되면 사실상 도태되기 쉬운 현실이 존재한다. 이러한 현실의 벽을 뛰어넘고 승진을 하거나 조직 내에서 성과를 거두려면 ‘주변의 적극적 도움’이 있어야만 가능한 경우가 많다. 아이를 ‘시골에 맡기고’ 승진을 준비하거나, 아예 출산하지 않는 등 여성경찰이 양육에서 전적으로 벗어날 수 있는 상황이 아니라면 고위층 진입은 매우 어렵다는 예측을 할 수 있다. 보육 문제가 해결되지 않는 한 여성경찰들의 직업적 성취는 계속해서 유예될 수밖에 없다는 인식을 공통적으로 갖고 있었다.

한창 일할 나이에 육아랑 맞물려가지고 (아이 때문에 가정 좀 챙기면 승진 다 포기해야 되는데?) 딜레마 되는 거죠. 계속. (김** 경장, **경찰서, 자녀 2명)

근데 우리 여경들이 두 가지 케이스가 있는 것 같아요. 결혼해서 (아이 안 낳고) 높이 올라가시는 분, 아니면 가정을 꾸리고 (아이 낳고) 계급은 그리 높이 안 올라가시는 분, 아니면 거의 싱글로 해가지고 높은 자리까지 올라가시는 분. (김** 경장, **경찰서, 자녀 2명)

가정이 있으나 외면하고 올라가시는 분.... 낳자마자 맡겨놓고 나가는 여경들도 많아요. (임** 경장, **경찰서, 자녀 2명)

바. 성별분리채용에 대한 여성경찰의 입장

성별분리채용에 대해 여성경찰들은 특별히 반대의 목소리를 내지 않았지만, 회의적인 입장을 취하는 경향을 보였고, 그 이유로 여성경찰을 대하는 사회적 인식을 꼽았다. 체력 이외의 업무 수행능력은 남성경찰과 비교하여 오히려 우위에 있다고 자부하고 있었으나, 공권력을 행사하는 경찰직의 특성상 성별분리채용이 폐지되고 여성경찰의 비중이 늘어날 경우 여성경찰에 대한 ‘무시’가 팽배해져 결국 현직에 종사하는 경찰들이 어려움을 겪게 될 것이라고 전망 하였다. 성별분리채용을 폐지한다면 높은 실업률 속에서 시험을 통한 공무원 입직을 선호하는 여성경찰들의 숫자가 급격히 늘어날 것이고, 지금과 같이 여성경찰에 대한 편견이 여전히 강고한 상황에서 성별분리채용을 없애는 것은 시기상조라는 의견이다.

30대 이상 남자들보다 오히려 20대 여자들이 더 빠르고, 체력도 좋고 그런 경우도 많아요. 업무적인 노력이나 체력이나 이런 거는 남경보다는 완전 월등하죠, 브레인이 너무 좋으니까. 특히 최근에 들어오는 여경들은 정말 그 능력자체는 정말 다 뛰어나고, 어떤 면에서도 절대 남자들에게 안 뒤지더라고요. (황** 경감, **지방경찰청)

(성별분리 채용을 폐지하면) 그러면 전 경찰이 여경으로 될 거예요. ... 시험으로만 된다면. ... 사법고시나 이런 것들도 보면 교사 임용도 그렇고 여성 비율이 옛날에 비해서 바뀌어져 버렸잖아요, 프로테이지가. ...지금 추세로 간다면 여경으로 반대로 바뀔 수 있을 거 같아요. (강** 경위, **지방경찰청)

의식자체가 여자 자체를 깔보는 게 있잖아요. 하물며 아무리 제복을 입었다 한들 나갔을 때 너 여자 순경 주제에 뭐 한다고 남자가 가도 지금 이렇게 하는데, ... 제 게 인적으로 성비는 반드시 있어야 된다고 생각은 해요. 우리 국민 의식이 바뀌지 않은 이상은 성비가 깨져서는 절대 안 된다고 봐요. 경찰의 공권력을 존중해 주고, 그 존엄성을 존중해 준다면 가능하죠, 미국처럼. ... 경찰관이 갔을 때 제는 여자 경찰관이 아니고 그냥 경찰관으로 봐주는 그런 의식이 그 정도 올라 왔을 때는 당연히 가능하겠죠. (황** 경감, **지방경찰청)

3. 소방직 여성공무원 FGI 분석 결과

가. 소방직 여성공무원의 인사 및 직무

1) 여성 채용 제한의 문제점

여성 채용 인원을 제한하는 정책의 타당성에 대해 질문한 결과 전반적으로 소방 업무의 특성 상 체력적 차이가 있기 때문이라고 답하였다.

저는 구급을 하고 있고요. 구급은 셋, 서울 같은 경우 3인 1조로 그 중 운전원 한 명, 구급 대원해서 출동을 나가는데 보통 여자가 세 명이 나간다고 치면 그건 어려운 것 같아요. ... 5층이나 이런 계단 있잖아요. 엘리베이터가 없고 이런 데서 여자 세 명이 100kg 넘는 환자 데리고 나올 수 없잖아요. 그런 환자분이 상당히 많거든요. 여자 두 명이면 어려운 것 같아요. 제 생각에는, 보통 서울에서도 3인 1조를 하면 여자 두 명을 주는 데는 한 곳도 없거든요. (김** 소방장)

(여성대원들도 소방업무를 원한다면 할 수 있도록 하는 것이 필요하지 않나)
도움이 안 될 거 같아요. 나는 진짜 자신 있는데 웬지 장비를 1개를 옮기더라도 내가 혼자서 옮길 수 있는 게 아니라 옆에서 도와줘야 되니까 솔직히 여자는 힘이 없잖아요, 솔직히 남자에 비해서. 좀 폐를 끼치지 않을까 이런 생각을 하고 그러면 현장은 또 안 할 거 같아요. (이** 소방사)

여성 직원한테 무거운 걸 들고 날라라 이런 걸 시키시진 않아요 사실 ... 뭘 갖다 주거나 고인 수관을 풀어주거나 이런 도와 달라, 그런 수준으로 원하시는 거 하죠. 소방에서는 제일 중요한 게 관창수라고 제일 불을 끄는 직원이 관창수인데요. 관창을 보조하거나 보조가 있더라도 수업이 엄청 세면 2명이 못 움직여요. 나머지 1명이 뭘 갖다 줘야 되는 거죠. 그런 역할들을 하고 있습니다. ... 제가 알기로는 여성대원이 관창 보조까지는 잘 안 하고요. 관창수, 관창 보조가 있고, 그걸 보조하는 정도로 하는 거 같습니다. 왜냐하면 체력이 너무 약하게 되기 때문에. (강** 소방교)

4장의 조사결과에서도 보았듯이 281명의 여성 소방공무원 중, '여성 소방공무원이 수행하기 불가능한 분야가 있다'고 응답한 사람은 26.7%였고, 이들은 체력적 한계로 업무수행이 힘든 분야로 '특수구조'와 '화재진압'을 꼽았다. 그러나 나머지 73.3%의 응답자는 힘든 분야 있지만 어떤 분야든 업무수행을 할 수 있다는 응답이었다. 이는 일부 여성 소방공무원들이 '구조'나 '화재진압' 등의 임무수행

에서 체력적 한계를 인정하고 있지만, 나머지 여성공무원들은 이러한 체력적 차이에도 불구하고 대부분의 업무를 수행할 수 있다는 입장이다. FGI 및 심층인터뷰에 참가한 응답자들 역시 남성 소방공무원들과의 체력적 차이를 어느 정도 인정하면서도, 소방 현장에서의 근무한 경험을 통해서 보았을 때, 화재 현장 투입이나 구조 등의 일부 업무를 제외하고는 여성이 수행할 수 있는 업무 영역이 적지 않다는 의견을 제시하였다.

남자들 커트라인에 비해서 거의 20점 정도 많이 차이가 나다 보니까 세 문제가 5점이거든요. 남자는 보통 짧게 공부하면 6개월이면 붙는데 여자들은 구급대원들 같은 경우 평균 80점 후반 대이고, 붙고 싶은 분들은 체력적으로 힘든 건 사실이거든요. 커트라인 자체가 크다 보니까 절반은 아니라도 6대4 비율로 뽑으면 그렇게 커트라인 높지도 않고 임신이나 육아휴직 갔을 때 다른 분들이 현장 같은 경우 임신부 있잖아요. 여성분들만 원하는 분도 있거든요. 그럴 때 남자분도 가야 되는 경우도 있고 하니까 비율이 많았으면 좋겠다 생각은 들어요. (김** 소방장)

불만은 많이 있어요. 왜냐하면 물론 특수한 직업이기 때문에 체력적인 걸 많이 요구해서 남자 분들이 조금 더 적합할 수도 있는 직업이라고 생각하는데요. 그 체력적인 거 말고도 여자 분들이 충분히 채워줄 수 있는 부분이 있고, 그리고 체력적으로 부족한 부분들은 그것을 남자 분들이나 그 분들이 같이 보완하면서 일을 해나갈 수 있는데, 그런 부분들을 다 배제하고 여자에 대한 그 뽑는 인원 자체를 제한해 버리니까. ... 여자분들이 내가 좀 더 잘 하고 시험 점수도 훨씬 높고 그런 게 높음에도 불구하고 그거 때문에 이제 못 들어가는 거에 대한 그런 스트레스를 많이 받으시더라고요. (강** 소방교)

특히, 입사 전 또는 입사 후 체력훈련을 통해 체력을 향상할 수 있다는 지적, 소방직의 모든 업무영역이 구조대와 같은 체력 기준을 요하는 것은 아니라는 지적은 시사점이 크다.

체력 관련해서 체력단련 그런 학원을 다닌다고 하더라고요, 일부러라도. 그래 가지고 아마 그때보다는 훨씬 더 (체력)조건이나 더 낮게 들어오는 거 같아요. 더 노력을 해서 들어오고, 제가 입사할 때는 그런게 없었으니까 덜했죠. ... 우리한테 자꾸 체력 안 된다고 자꾸 이야기하니까 그럼 그건 우리가 인정해 줄게. 그러면 같이 가는 방향을 모색해야 되는데요. 출동을 나가시는 분들 중에 행정. 섬세하게 민원인 상대하고 업무 하는 거 싫어하는 분 계세요. 그럼 서로 맞는 일을 하고 충분히 되고 그럴

수 있는데, 그냥 (여성을) 배척하는 건... (최** 소방장)

여직원한테 너는 불이라도 한번 꺼봤어 이렇게 이야기하는 사람들도 많고요. ... 남자들 중에 불도 제대로 안 꺼본 사람들도 꽤 많거든요. 정말 많거든요. 근데 그 사람들이 남자라는 걸로 거기서 묻어가는 거죠. 근데 우리는 현장 들어가 라도 가봤어, 뭐라도 해봤어 이런 걸로 자꾸 이야기하는데, 근데 그만큼 여직원들은 더 노력하고 더 많은 일을 하고 있거든요. (최** 소방장)

(그럼 보시기에는 지금 들어가는 데는 좀 체력 기준이 적절하다고 보십니까)
들어올 때는 걱정한 거 같아요. 들어올 때는 괜찮은데, 솔직히 소방 들어가서 여성이 일을 하면서 그렇게 힘을 쓰고 그걸 경우가 많이는 없어요. 그러니까 저는 소방은 또 진압 대원은 모르는데 저희는 또 구급파트이고 하니까 구급파트 여직원이 그렇게 힘을 써야 할 경우는 별로 없거든요. (전** 소방사)

2) 직무배치에서의 문제점

가) 구급, 행정 업무 중심의 배치

여성 소방직은 대부분 구급 내지 내근 행정, 서무 업무를 담당하는 등 특정 직무 중심으로 배치되는 문제점이 확인되었다.

저희가 맨 처음에 들어가서 신입 소방관들 같은 경우에는 처음에는 그렇게 불을 끄는 그런 일을 하는데요. 결국은 6개월, 1년가량 하고 나서는 행정직으로 많이 올리는 추세예요, 아니면 그냥 서무를 보시거나. (이** 소방사)

그냥 제가 아는 분은 처음부터 부속실, 행정 업무, 서무에서 현장에 한번도 안 나간 직원도 있고요, 오래 되도. 그런 식으로 내근 업무라고 해서 지출 업무 이런 식으로만 잘 하지 현장에는 한 번도 안 내려간 친구도 있고 그런 식으로. 여성 직원에 대해서는 서무라고 해서 사무 업무를 주로 맡기고 있죠. (강** 소방교)

발령을 저희는 하루 늦게 냈어요. 여자애들은. 서울에 4명이 됐거든요. 남자 직원들은 자기 1지망 어디, 2지망 어디 하는데 바로바로 시켜주더라고요. ... 저희는 너희들을 받아들이 준비가 된 소방서가 없다면서. 왜냐하면 이런 것들이 시설이 제공이 아무리 그렇다고 여자, 남자 같이 같은 방을 쓰고 공간을 같이 쓸 순 없잖아요. ... 여직원을 위해서 따로 마련된 그런 서가 별로 없었대요. 저희 4명은 하루 기다리라고 해서 약간씩 증축하거나 아니면 옆에 신청서 짓는 그런 데로 말을 해 가지고 여

기 여직원을 보낼 거다 이렇게 해 가지고 그런 식으로 저희는 배치를, 집하고 관계 없이 떨어지고요. (최** 소방장)

이러한 배치 정책으로 인하여 현장 업무수행 능력이 있고 본인의 의사가 있음에도 기회 자체가 차단되는 경우도 발생한다.

경방 일을 하는데 몇 달 안 하고 내근으로 나가더라고요. 그 친구가 자기는 불을 끄는 게 좋대요. 그리고 자기는 불을 끄고 싶대요. 근데 저보다 왜소하고 키도 작아요. 그래도 혼자 1인 사다리 25kg 들거든요. 키도 작고 왜소하다 보니까 처음에는 불 끄는데 보조로 들어가다 나중에는 지금은 소방 시설 여기 안에 설치되어 있고 예방 쪽으로 가더라고요. 어제도 연락 했지만 자기는 불 끄는 게 좋대요. (김** 소방사)

그냥 대놓고 여직원이랑 타기 싫다고 말하는 분들도 있고요. 저한테도 그랬었어요. 자기는 여직원이랑 나랑 타는 게 처음이래요. 2년 구급 활동을 했는데 나랑 타는 게 처음이고 자기는 여직원이랑 타기 싫어서 센터장이나 팀장이나 얘기해서 조원들을 바꿔서 일을 할 정도였다 그렇게 저한테 대놓고 이야기도 하셨고, 그 분은 그래도 연세가 조금 있으신 분이었어요, ... 한 30대까지만 해도 그냥 둘이서 탄다 이러면 괜찮다고 말씀하시는데 그래도 저 앞에서는 말고 남자 직원들이랑 이야기할 때는 그렇게 이야기를 하죠, 부담이 된다 이렇게. (전** 소방사)

화재 진압 대원으로 들어와서 화재 진압 제가 펌프차, 탱크차 이런 거 타고 화재 진압 선배님들하고 같이. .. 현장 투입돼서 **에서 1년 정도 있었어요. ... 처음에는 화재 진압 대원으로 들어왔는데, 어렵더라고요 쯤. 선배님들이 되게 완고하시고, 여직원이 소방서에 들어왔다는 거 자체가 굉장하. ... 저는 들어 왔을 때 그 말도 들었어요. 쓸 때 없이 왜 들어왔냐고 이런 말까지 들었었거든요. 그래서 초반에는 솔직히 정말 많이 힘들었고 많이 울었어요. 운다고 해서 누가 같이 대화할 만한 여자 선배도 없고, 없죠. (최** 소방장)

구조업무에는 특전사 출신 위주로 경력채용을 하기 때문에 여성이 접근하기에 특히 어렵다는 점이 언급되었다.

서울에서는 특전사들이 거의 구조대 하거든요. 여자는 특전사 잘 없잖아요. 저는 당연히 구조대는 남자가 한다고 생각했는데. (김** 소방장)

구조대는 여자는 없어요. 특전사 해병대 UDT 그런 사람들만 있기 때문에. ..구조대는 차에서 빼거나 순환 구조대 익사하는 분도 있고, 아니면 지하철 구조대, 산악 구조대 이런 분들은 산으로 직접 올라가야 되잖아요. 헬기로 타고 올라가는 게 아니라 아예 밑에서부터 올라가는 거기 때문에 여자분들은 없어요. (김** 소방사)

응답자들은 다양한 직무를 경험하지 못함으로 인해 이후 승진, 업무능력 개발 등에 있어 불이익이 갈 수 있다고 우려하였다.

여러 가지 업무를 하고 싶다고 이야기를 했었거든요. 나중에 자기가 선배가 됐을 때 충분히 이런 부분들에 대해서 후배한테 알려줄 수도 있어야 되고, 내가 붙을 끄는 부분에 대해서 거기 높은 직위에서 사람들을 지휘할 수 있는 그런 걸 내가 충분히 할 수 있는 그런 역량이 될 수 있다고 생각하는데, 그쪽 분야에 있고 싶어도 일단은 행정적으로 빼버리고 가고 싶지 않아도 그쪽으로 하는 그런 경향이 있다고 하더라고요. 현장에서 여자분들이 못 하는 부분은 저는 없다고 생각하거든요. 힘이 좀 약하구나 이래서 그렇지 (남여차이보다는)경험의 차이라고 저는 생각을 합니다. (배** 소방사)

지금은 펌프차도 탱크차도 쉽게 타고 이리는데 그때는 저를 차를 태우기 위해서 회의가 벌어졌어요. 애를 태우느냐 말아야 되느냐. 그런 자체가 벌써 배척이더라고요. 가르쳐주고 이렇게 해줄 생각을 하는 게 아니고 재를 태우느냐 마느냐 그런 문제까지 회의하시는 걸 보고 정말 내가 잘못했나 이런 생각이 들었는데, ...그때는 지금보다 나이도 어리고 그러니까 의욕적으로 제가 쫓아다녔어요. 쫓아 다녀가지고 알려 달라 그러고, 그런데 잘 안 알려 주시더라고요. 알려 달라 그러고 이럴 때는 어떻게 하냐 그러고 그러면서 그 다음에 선배님들 화재 현장에 주차장 같은데 화재가 나면 선배님들한테 같이 데려가 달라고 해서 선배님들 쫓아서 들어가고 그런 식으로 해서 그때. (최** 소방장)

나) 구급대 배치 정책의 개선 필요성

구급대의 경우 인력을 증원하면 여성 소방직이 업무를 충분히 수행할 수 있음에도 서울시를 제외하고는 지원이 안 된다는 점이 지적되었다. 서울시를 제외한 다른 지역에서는 대부분 구급차에 운전직 포함 2명만 배치하는데, 무거운 환자 이송 시 운전직이 도우려 하지 않으면 여성 구급대원이 업무수행에 어려움을 겪기 때문이다. 신속한 이동 및 정확한 초동대응이 중요한 구급대 업무의 특성 상

2인 출동에서 3인 출동으로 바뀐다면 구급 서비스의 질도 향상되고, 여성 소방직의 업무 수행 여건도 향상될 것으로 기대된다.

저희가 3명에서 출동을 하는데 남자 2명이 있으면 운전직은 그냥 운전만 하면 되는 경우가 많이 있어요. 근데 여자 대원이 1명 있다가 보면 이제 환자를 지하실에서 끌고 오거나 거동이 불가능한 환자는 들것을 들어서 가져와야 되는데, 아무래도 불안하다 보니까 여자 대원이 운전원들이 꼭 나와서 같이 해주시는 부분이 있거든요. 그래서 운전원 분들이 여자보다는 남자가 더 좋다고 말씀하시는 분들이 많이 있기는 해요. (배** 소방사)

(운전직 동료한테) 그렇게 보면 지원 좀 해 달라 그렇게 은연 중에 말씀하시는 것 같아요. 경기도 쪽에서는, 서울에서는 인원이 두 명 정도 여유가 있다 보니까 도와주는 것도 배려가 아니라 당연히 하는 성향이라서 (좋아요). 그래서 다들 서울로 시험을 보기도 해요. 저도 그게 힘들어서 서울로 온 거거든요. (김** 소방사)

구급대원들 같은 경우에 3명씩 출동을 하거든요. 남자 직원 2명, 여자 직원 1명 이렇게 되는 경우가 많은데, 예를 들어서 남자 직원 1명이 휴가를 갔다거나 그런 사고가 생겼을 때 2명이 이렇게 나가게 되면 좀 체력적으로 조금 무거운 환자를 들어야 된다거나 이런 부분이 있을 때 같이 간 동료들이 거기에 대해서 부담을 느낄 수도 있는 부분이 있고... (이** 소방교)

들이 나갔을 때 들것을 들어야 되는 일이 생기면 아무래도 체력적으로나 저는 키도 좀 작고 힘도 좀 약하고 그래가지고 주변 분들의 도움을 좀 많이 요청해요. 보호자 분들이나 아니면 보호자 분도 없고 주변에 지나다는 사람도 없다 이러면 소방서에 다시 전화해서 인력 좀 보내 달라고 그렇게 요청하는 편이고요. (전** 소방사)

현재 관행 상 남성이 주로 맡는 운전직의 경우 왜 여성에게 기회를 제공하지 않는지 의문을 제기하는 의견도 있었다. 운전직을 따로 특채하던 제도는 없어졌고, 소방직으로 채용 후 1종 대형 면허만 있으면 배치 가능성에도 여성이 운전직을 수행하는 경우는 거의 없다고 한다. 소방직 직무 중 여성이 수행할 수 있음에도 엄밀한 검토나 근거 없이 남성만 배치해온 직무가 존재할 가능성을 보여주는 것이다.

운전이 없어요. 요새는 다 대형면허까지 있는 여성들도 많은데, (여성이) 운전하는 경험은 못 봤거든요. 운전원 교육이라고 2주짜리 다양한 버스 교육관이 있어요. 거기 여직원만 보내라 그걸 봤어요. 이번에 처음. 작년에도 있었던 것 같아요. 그건 얼마 안 되는 것 같아요. (김** 소방장)

(여성대원들도 할 수 있어 이런 분위기는 없나요?) 근데 그렇게 여자 직원을 운전으로 저는 구급이니까 우선은 여자 직원을 구급으로 써버리면 구급, 응급 구조사가 여자로 들어가진 않는 거죠. 한 팀에 남자 2명은 있어야 되는데, 여자 직원이 운전이고, 여자도 응급 구조사 이렇게 들어가면 여자 둘에 남자 하나가 되는 거예요. 그런 거라서 아무래도 남자 직원이 있는 게 더 낫다고 생각하는 것 같아요. (전** 소방사)

또한 가정폭력, 성폭력 피해자를 대상으로 출동하는 경우 등을 고려하여 여성 구급대원의 수를 늘릴 필요가 있다는 의견도 제시되었다.

저는 여자를 더 많이 뽑아야 된다고 생각을 하는 사람 중에 하나인데요. ... 여자를 많이 뽑기 시작한 게 몇 년 안 되는데, 구급차를 타는 부분에 있어서 여러 환자들을 보잖아요. 환자를 여자, 남자 나눠서 볼 수 있는 건 아니지만 여성분들이 타실 경우에 다양한 성적인 뭐 성폭행이라던가, 이런 부분에 있어서도 여자분들이 더 어떤 적절하게 케어해 줄 수 있고, 좀 더 편하게 다가갈 수 있는 부분이고요. 그리고, 가정폭력 같은 것도 많이 나가는 경우가 있는데, 그럴 경우에는 여자 분들이 남자 대원보다는 여자 대원들이 갔을 때 좀 더 마음의 안정을 얻는 부분이 분명히 있거든요. 그래서 저는 구급 같은 경우에는 여자 분들이 꼭 한 명은 있어야 된다고 생각을 해요. (배** 소방사)

그 분이 생리를 한다든지 부인과적으로 문제가 있다든지 할 때 그럴 때 더 부를 수 있죠. 그런 건 남자한테 말하기 힘들잖아요. 그런 대화가 가능할 수 있죠. 터놓고 이야기 할 수 있고. (김** 소방장)

임신부가 출산을 한다 이럴 경우에는 우선적으로 남자보다는 여성 대원으로 하는 케이스가 있으면 좋겠다. (그 말씀은 여성대원으로만 움직이는 구급대가 있으면 좋겠다는 생각?) 우선은 시도라도 해 보면 되지 않을까 싶은데 그런 케이스가 아직 적다 보니까 폭력을 행사하는 남편을 경찰이랑 조인을 같이 해서 여성을 어떻게 보호할 것인가 개척을 해 나가야 되는 부분인데 아직 시작 부분이라고 생각을 하거든요. (김** 소방사)

다) 성평등한 배치 정책에 대한 의견

FGI 참여자들은 여성 소방직이 다양한 업무를 경험하고 경력을 개발할 수 있도록 소방당국이 전향적으로 인식을 변화할 것을 기대하였다. 체력적 차이의 경우 인력 배치, 새로운 설비나 장비의 도입을 통해 해결할 수 있기 때문이다. 이렇게 조직 내 인식이 변화하고 지원 정책이 실시되면 여성 소방직도 적극적으로 자신의 업무능력을 계발하려는 노력을 할 것이라고 기대하였다.

얼마 전에 들어온 아이가 원래 소방관이 꿈이었고 진압을 하고 싶다고 하고 열심히 하고, 물론 나가면 남자 직원들이 개 걱정을 하긴 하는데 본인은 이걸 하고 싶다고 하고 열정적으로 일 하고 봉도 타고 내려가는 이런 모습도 보이고 하니까 사람들이 좋다고 생각하죠. ... 활동적인 사람이고 그렇게 해서 들어온다면 여성을 싫어할 이유가 없을 것 같아요. ... 하겠다는 마음이 있다면 그게 예쁜 거잖아요. ... 저는 진짜 많이 들어왔으면 좋겠어요. ... 체력적으로 운동 좋아하는 사람 많고 그럼 와서 열심히 할 거잖아요. 그럼 당연히 인식도 바뀔 거고 그런 식으로 바뀌었으면 좋겠어요. (김** 소방장)

솔직히 말씀을 드리면 저희 구급차를 타는 구급대원들은 이제 여자분들이 타도 충분히 탈 수 있는 부분이 있어요. ... 100키로가 넘는 환자들, 이런 환자들이 있을 경우에는 여자분들이 좀 하기 버거운 부분이 있는데, 그거는 저희가 한 구급차에 3명이 타서 그게 팀으로 돌아가서 하기 때문에 보통은 남자분 2분이 있으면 여자를 1분 끼워 넣고 이런 식으로 하거든요. (배** 소방사)

라) 승진에서의 문제점

제2장에서 언급했듯이 고위직에서 여성은 매우 낮은 비율이고 승진 기회도 적은 것으로 확인된다. 여성이 행정, 서무 중심으로 배치되어 있고 숫자도 적기 때문에 남성에게 비해 승진 가능성이 낮은 것이다. 응답자들도 이러한 문제를 충분히 인식하고 성차별로 느끼고 있었다. 여성들은 두텁고 탄탄한 남성 고위층과 달리, 마땅한 인적 네트워크도 형성되어 있지 않고 자신들의 역할모델을 제시해줄 수 있는 여성 고위층도 절대적으로 부족한 상황에 처해 있음을 아쉬워하고 있었다.

웬지... (여자가)서장은 가기가 힘들어요. 소방에서 여성 서장님이 안 나왔거든요, 과장 정도. (이** 소방사)

저희가 어느 일정 선까지는 시험으로 승진도 하고 어느 일정 년 수가 차면 승진이 되는데, 그게 딱 정해진 선이 있고 그 이후부터는 심사를 해서 올라가는 그런 부분이 있어요. 근데 심사라는 거는 주위 아는 사람도 많아야 되고 주위에 입김도 있어야 되고 ... 어느 정도까지 올라갔다 하더라도 심사를 하기까지는 좀 남자분들보다는 버거운 부분이 있어요. ... 같이 술을 먹기도 하고 밥을 먹기도 하고 그런 부분이 있는데, 그런 걸 결혼하시는 분들이 자유롭게 할 수 있는 부분은 아니고, 또 여자 직원이 워낙 적기 때문에 그렇게 함부로 이렇게 했을 경우에 말이 안 나올 수는 없는 부분이 있잖아요. 그래서 더 조심하게 되고 그런 부분이 있다 보니까 남자들보다는 그런 기회가 적다고는 생각을 합니다. (배** 소방사)

그냥 사무 업무는 많이 있는 거 같은데 좀 중요한 결정을 내리거나 회장님 지시를 받거나 그런 큰 기획 업무나 인사 업무 같은 데는 적은 거 같습니다. (강** 소방교)

남녀 승진에 대해서 제한이 걸렸다. 여성 임신을 하고 돌아오면 몇 년에 몇 회차를 찍어 뒀다고 뒀는데 그걸 생각하면 제가 애를 한 명을 낳게 되면 최대 육아 휴직을 3년을 쓸 수 있거든요. 그렇게 되면 조직이랑 3년이란 기간 동안 괴리감도 들 것 같고, 적응하는 것도 시간이 걸리고, 다시 공부해서 승진을 하게 되면 근평이란 게 있잖아요. 그게 점수가 남자보다 조금 딸리니까 승진이 조금 더 지지 않을까 싶어요. (김** 소방사)

나. 조직문화

다른 경찰 및 교정직에 비해 소방직 여성의 비율이 특히 낮은 것에서 알 수 있듯이 고용평등, 성평등을 향한 흐름의 영향에서 가장 동떨어진 직역이 소방직이다. 24시간 연속적으로 소방서 안에서 대기해야 하는 업무의 특성 상 동료와 숙식, 생활, 휴식, 취침을 같은 장소에서 수행해야 한다. 또한 군대에 준하는 위계서열 중심의 조직문화와 숙식을 함께 하는 과정을 통해 끈끈한 유대감이 형성되는 것도 소방직의 특성이다.

모든 게 남자 기준이죠. 저희가 약간 군대적인 그런 느낌이 아무래도 있으니까 조직 다른 조직도 그렇겠지만 위계질서가 중요하고 그런 남자 느낌이 많기 때문에 여자, 다른 여성 공무원이 하는 거를 나도 하겠다 이런건 잘 안 되더라고요. (위계가 좀 강한 편인가요?) 그렇죠. 많이 강한 편이에요. 예를 들어서 남성 직원들이나 여성 직원들도 염색을 조금 밝게 하면 지적을 받겠죠. (강** 소방교)

이러한 환경으로 인해 소방관의 조직문화는 남성을 중심으로 형성되어 있어서 외부의 이질적인 존재인 여성의 진입을 자연스럽게 배제하는 효과를 낳는다.

그런 건 있어요. 여직원이 상대적으로 수가 적다 보니까 눈에 잘 띄는 건 사실이고요. 그냥 똑 같은 행동을 남자 직원이 해도 사람들 입에 안 오르내리면 안 오르내리는데, 여직원들이 하게 되면 재는 어떻네 이런 말들이 나오는 경우가 쉽기는 하죠... 그리고 또 저희가 그런 부분에 있어서 행동을 좀 조심하자는 하죠 그래서. (이** 소방교)

여직원들이 체력이 되든 안 되든 그런 말을 엄청 들어요. 재는 여자이기 때문에 떨릴 거야, 체력이. 그런 말을 많이 듣기 때문에 되게 많이 스스로 노력을 되게 많이 하는 거 같아요. ...(거부하니까?)네, 거부하시니까 제가 하는 모든 게 다 눈에 가시로 보이는 거 같더라고요. ..아무것도 아닌데 그냥 이야기하는 건데 시끄럽다고 조용히 하라고 그러고 그런 거 보면 그냥 제 존재 자체를 많이 그래 가지고 그랬던 거 같아요... (공개적으로도 모욕을 주거나?) 저는 공개적으로 많이 당했고요. 왜냐하면 저밖에 없으니까. 요새는 아마 그러면 안 될 거예요. 그럼 뭐 요새 애들은 똑똑하니까 차별이니 이래 가지고 또 잘못 저기 하면 안 되니까 아마 그런 건 알고 있어도 남자분들이 입 밖으로 생각은 갖고 있어도 입 밖으로 말을 안 하는 거일 수도 있어요. (최** 소방장)

다. 성희롱 피해

오랫동안 남성중심적 조직문화가 유지되어 왔기 때문에 여성 구성원의 감정과 경험을 고려하지 않고 성희롱적인 발언이나 행동을 할 가능성이 높다. 또한 조직 내 성희롱 예방 및 피해구제 정책의 필요성에 대한 인식이 낮은 모습도 발견된다. 응답자조차도 성희롱에 해당할 수 있는 “예쁜이”라는 발언에 대해 “성희롱은 아니지만”이라고 설명을 붙이는 경우도 있었다. 스토킹에 가까운 성희롱 상황에서 피해자를 발령 내는 방식으로 사건을 해결한 경우도 있었다.

조직내 성희롱 이런 건 아닌데, 조희시간이나 그럴 때 무슨 훈련이 잡혀요. 그럼 후배들이 여러 명 서있어도 그 예쁜이 누구야 너 여기서 굴려봐, 너 좀 해봐라 이런 식으로 사람들 앞에서 테스트를 하는 거죠. 그럼 그 분이 선배이든 후배이든 여성이라는 이유로 이제 취급을 받는 거잖아요. 그런 일이 좀 비밀비재하거든요. (강** 소방교)

저희 서에는 없는 거 같아요. 다른 서는 제 동기가 그런 건데, 남자 친구가 있는데도 다른 분이 계속 집적됐다. 그러다 계속 대쉬하고 핸드폰에 문자 보내고 이런 걸 당했나 보더라고요. 개 입장에서는 기분 나쁘죠. 주위 사람들은 다 알게끔 그런 식으로 했나 보더라고요. 그래서 결국은 이제 본부에서도 알고 그래서 개가 다른 데로 별경을 받게 해놨는데. (이** 소방사)

응답자들은 현행 성희롱 예방 교육의 실효성에 의문을 표하면서, 여직원 모임을 통한 정보 공유 등의 비공식적 방식에 의존하는 모습을 보였다. 또한 소방서에 여성을 두 명 이상 배치함으로써 서로 정보를 공유하고 의지가 될 수 있는 환경도 성희롱, 성차별 예방에 중요하다고 하였다.

지금까지도 저희는 그냥 매년 성희롱 교육을 받아요. 근데 어느 정도 수준이냐면 그런 일이 있을 때 몰래 누구에게 연락해라 그냥 그 정도 수준이지 고충을 본서에게 누구에게 여장 팀장님에게 이야기해라... 그런 면에서는 센터 외곽 센터는 여직원이 1명인 것보다는 2명, 3명 이렇게 부가 다르더라도 있으면 더 조심하거든요 사실. 조심하고 힘이 될 거고 그런 건 있죠. 그런 게 있으면 좋을 거 같아요. 혼자 두지 말아라 이게 중요한 거 같아요. (강** 소방교)

성희롱 방지 그런 것도 저희 조희시간이라든지 이런 경우에 사례 전파를 해 주시고 저희도 분기 별로 한번씩 모여서 여직원들이 이렇게 모임을 해가지고 그때 고충 상담도 하고, 만약에 그런 경우가 생겼을 때 어떻게 대처해야 되는지 그런 부분도 서로서로 정보 공유도 하고 그러고 있어요. (이** 소방교)

라. 여성 소방공무원을 위한 편의시설

소방서에서의 대기 및 근무시간이 긴 소방직의 특성을 고려했을 때 여성이 생활 노출을 걱정하지 않고 휴식 및 근무할 수 있는 편의시설을 마련할 필요가 있다.

시설에 따라서 다르기는 한데요. 저희 같은 경우에는 건물이 새로 지어진 건물이고 또 시설이 좋게 돼있어서 남자분들은 방에 그냥 방만 있는데, 방만 있고 화장실은 따로 나와서 쓰셔야 되거든요. 세탁실이나 샤워실. 근데 저희 여자들 같은 경우에는 그 방안에 세탁을 할 수 있고 샤워를 할 수 있는 공간이 같이 돼있어요. ... 시설이 좋지 않은데 같은 경우에는 방이 있고 화장실은 남녀 구분이 돼있는데 세탁실이나

이런 건 같이 돼있어서 남자 분들이 샤워실과 세탁실을 같이 쓰거든요. 그러면 그때 여자분들이 확인하고 샤워를 하고 계시는지 안 하고 계시는지 확인하고 세탁을 하러 들어간다든지 그런 부분은 있어요. (배** 소방사)

여직원이 1명이고, 숙소도 하나고.(그럼 남자 직원이랑 숙소?)아니오, 방은 다른데 혼자 쓰는데요. 작은 방을 쓰는 거고, 저 같은 경우는 제가 임신했을 때 막달이 되면서 야근 근무를 안 했어요. 일근 근무를 했어요. 그것도 제가 처음으로 얘기 했어요. 왜냐하면 제가 너무 힘들어서 출산도 가깝고 야간 근무는 너무 힘들다... … 그래서 제가 일근 근무를 했는데, 그러니까 잠을 안자잖아요 근데 어떤 분이 그 방을 쓰시겠다는 거예요 높은 분이. 저는 옷을 갈아입는 공간인데 그 방을 독방을 쓰시겠다는 거예요. (강** 소방교)

마. 여성의 체격을 고려한 복장, 장비의 필요성

현장에서 근무하는 소방직의 경우 체격에 맞는 복장과 장비는 업무효율성 뿐 아니라 근로자의 안전을 위해 필수적인 요소이다. 그럼에도 불구하고 예산 부족을 이유로 여성 소방직의 신체적 차이를 고려한 복장 장비 지급은 충분하지 못한 상황이다.

(장비가 그러면 남성용, 여성용으로 구분돼 있기는 한가요?)그렇진 않아요. (쓰시는데 좀 불편하진 않으셨어요?) 그런 게 있기는 한데, 그것도 남자분들은 작고 사이즈가 여자분들이랑 비슷한 분들도 있잖아요. 여자분들도 충분히 남자분들보다 더 키도 크시고 그런 거에 있어서는 큰 문제는 없는 거 같아요. (이** 소방사)

관청 소방 호수를 65mm짜리 하게 되면 저희도 소방 학교에서 다 하거든요. … 거기에 물이 완충되면 80kg이 된대요. 지하로 갖고 내려가거나 올라가게 되면 이렇게 구부러진 데는 힘들니까 그렇고. … 그렇게 퍼주는 기계가 있으면 좋겠고 직접적으로 물을 뿌릴 때는 사람이 다리로 지탱하는 것보다는 물이 수압이 세니까 보조수가 없으면 몸이 흔들리거든요. … 바퀴달린 수레 같은 것이 있으면 그것을 미는 힘으로라도 가지 않을까. 미는 힘이 있으면 들고 가는 힘은 적어지니까 그렇게 되면 관청수도 메인 리드도 여자가 되지 않을까요? … 미국 같은 경우는 동영상을 봤는데 자동적으로 트레일러처럼 이렇게 죽 밀어서 저절로 들어가게 하다 보니까 여자 분들도 스위치만 조작해서 놀이기구처럼 올렸다, 인형 뽑기 하는 것처럼 그런 것처럼 하기도 하고 지금 하고 있고요. … 우리나라도 시범적으로 하게 되면 100KG 넘는 사람도 있잖아요. 그런 사람들도 더 들 수 있지 않을까 싶어요. (김** 소방사)

예쁘게 나오는 것도 바라지 않고요. 키에 맞춰서 5호, 6호, 7호 키로만 되고, 팔이 길다 하는 사람도 그런 건 아직 신체 사이즈를 재서 정정처럼 만들잖아요. 그렇게 되면 아예 내 옷이 되거나 그래야 되는데 아직까지는 정형화 되어 있고 스물, 미듬, 라지, 5호, 6호, 7호 이렇게 되어 있어요...서울은 여자 대원한테는 옷을 주진 않았어요. 구급 대원들한테 주진 않았어요. 왜냐하면 불을 끌 일이 없다고. 그래도 도와드릴 일이 생길 수 있잖아요. 누구는 불을 끄는데 누구는 애가 있으면 꺼내 나와야 되는데 아직은 그럴 수 없어요. (김** 소방사)

또 이런 옷들, 옷 같은 것도 여직원들 체형에 맞게 딱 나오지 않아요. 남자 위주로 나오다 보니까 신발, 이런 옷 이런 것도 약간 좀 부피가 좀 있고, 공기호흡기도 매대 무게가 15키로, 20키로 그 정도 되거든요. 그렇게 활동하기가 사실 조금 힘에 부치는 건 사실이에요. (이** 소방교)

예전에는 아예 없었어요. 그래서 신발도 엄청 큰 거 신었어요. 그래서 그거 신고 가다가 현장에서 넘어지고, 근데 그걸 안신을 수 없고 현장에서. 근데 요즘은 그래도 작은 사이즈가 나오는 거 같은데, 그래서 그냥 사이즈 이거 맞으면 너 이거 입고 여자든 남자든 너 이거 사이즈 맞으면 입고 이렇게 하는 걸로 알고 있어요. (최** 소방장)

바. 모성보호 및 일·가정 양립 지원 정책

1) 교대제 및 야간근무의 어려움

소방직은 교대제 근무를 해야 하기 때문에 근무일정이 계속적으로 변화하고 야간근무를 해야 한다. 과거에는 임신한 여성을 배려하는 문화가 부족해서 야간근무의 영향으로 유산한 경우도 있다고 한다. 간호사의 집단 유산 등 야간근무로 인한 임신부 건강 위협이 이슈가 된 바 있는데, 소방직에서도 유사한 피해가 발생하지 않도록 정책적으로 대비할 필요가 있다.

이게 교대 직업이라서 밤에 잠을 못 자고 하니까 그런 것에 대해서 여성이 출산이나 이런 거 상당히 영향을 미치는 게 맞는 것 같아요. 저 아는 언니들 중에 유산한 언니들도 있고 요새는 임신하면 알리고 출동 안 하는데 옛날에 제 친구 7개월까지 출동 나갔거든요. 불과 십 몇 년 전만 해도. (김** 소방장)

시대가 변하고 여자가 1, 2명씩 더 들어오게 되니까 배려는 좀 해줘요. 배려를 해줘서 내가 육아 때문에 좀 그렇습니다. 부서를 옮겨주세요 그러면 바라는 안 되지만

인사 때 참작을 해서 해주고, 또 제가 임신을 했는데 구급 직원 같은 경우는 임신을 하면 사실은 구급을 타면 안 돼요. 그 구급은 출동이 워낙 잦아 가지고 안 돼요. 그러니까 유산한 사람들이 꽤 많은 걸로 제가 알고 있고요, 자연 유산. 왜냐하면 임신을 한 상태에서 힘들게 다른 사람은 뭐 들고 이렇게 밤에 잠 하나도 못 자고 해서 구급대원들은 유산을 하시는 분들이 있으시더라고요. (최** 소방장)

인력부족으로 인해 2교대 근무를 해야 하는 소방서의 경우 더 큰 체력적 부담을 느낀다. 경찰 및 교정 분야에 비해 더욱 열악한 형태인 2교대제가 유지되고 있는 것이다.

서울에서 몇 개 소방서만 지금 2교대를 하고 있고, 다 다른 데는 다 3교대를 하거든요. 3교대를 하면 조금 나을 거 같아요. 저희 소방서 같은 경우는 2교대를 하니까 조금 체력적으로 부담이 되는 건 사실이더라고요. (이** 소방교)

교대제 근무일정이 사전에 정해진다 하더라도 근무시간이 주기적으로 변경되기 때문에 자녀양육에 어려움이 있고 가족구성원과 생활시간대를 맞추기 어렵다는 문제가 있다.

다른 직장의 기혼 분들도 가지고 계시는 고충이랑 같이 저희가 3교대로 돌아가는 부분에 있어서 일정치가 않잖아요. ... 아이가 엄마가 나가고 들어오고 일정치가 않기 때문에 되게 불안해하고 이런 거 때문에 스트레스를 받는 부분도 굉장히 많으시고, 일을 하면서 애를 보는 부분에 대해서도 다른 직장 여성들처럼 스트레스를 많이 받으시고. ... 어느 날 밤에는 엄마가 있다가 어느 날 밤에는 엄마가 없고 이런 거 때문에 아이가 불안해한다고 그러신 분들도 있더라고요. (배** 소방사)

교대 업무라는 게 들쭉날쭉 하는 근무이거든요, 주간도 있고 야간도 있고. 근데 야간이라고 하면 이제 밤을 새서 아침에 퇴근을 하는 거라서 아이가 어릴 때는 엄마가 없는 거예요. 대부분 밤을 거의 아빠랑 자야 되고 할머니랑 자야 되고 이런 식이거든요. 야간 근무가 아주 많아요. 그래서 그게 아이를 낳고 3살 이전에 엄마들은 너무 너무 힘들죠. 아이가 엄마랑 떨어지지 않는 시기인데 근무는 야간 근무가 많으니까. (강** 소방교)

저는 원래는 이런 걸 좋아하고 이래가지고 경찰, 군인, 소방 이런 쪽을 좋아해가지고 이쪽에 응시를 해서 이렇게 왔는데, 이게 또 아이를 낳고 육아를 하다 보니까 또 저

만 챙길 수가 없겠더라고요. ... 큰애가 되게 많이, 제가 이 근무를 하면 이려고 밤에도 이렇게 여기 있어야 되고 그러거든요. 저 위에 근무처럼 하루하루 근무가 아니라서. 애가 되게 많이 힘들어하더라고요. 그래 가지고 그때 정서적으로 애가 좀 그런 거 같아요, 제가 볼 때. (최** 소방장)

이러한 여건 속에서 여성 소방직들은 육아 관련하여 부담감을 느끼며, 일과 가정 중에 하나를 선택하는 방식으로 대처하고 있었다.

지금 저희 신랑이 이런 외근 근무를 하고 있고요, 일부러. 저는 매일 저녁에 애들하고 같이 있자는 주의로 내근으로 계속 하고, 신랑은 제가 빈 시간들을 본인이 이제 채워주는 걸로 해서 외근을 신청해서 그렇게 하고 있고, 둘 다 혹시나 시간이 안 되는 경우들은 저희 엄마가 이제 이렇게 3명이 애들을 보고 있는데, 좀 힘들더라고요. (최** 소방장)

저는 솔직히 말해서 육아에 좀 비중을 많이 두는 스타일이고요. ... 애들이 어리니까 저는 애들 키우는 거에 신경을 쓰겠습니다, 조퇴하겠습니다. 위에서 야 너 어제 안 보이더라, 너 회사 다니는 거야 마는 거야 이런 식으로. ... 친구는 육아에 비중을 많이 안 두겠다, 자기는 회사, 일, 업무, 그래서 저랑 약간 생각이 다른, 개 말을 들어보면 그렇다고 애가 틀린 건 또 아니에요. ... 밤 10시, 11시 났는데 집에 안 가고 일을 하고 있다고 그래서 애는? 그랬더니 신랑이... ... 그 친구는 휴직을 안 했어요. 그러니까 저보다 승진도 빨랐고요. 그리고 저보다 빈 시간이 없었기 때문에 저보다는 개가 직장에서는 또 더 나은 거죠. 빈 시간도 없었고. (최** 소방장)

자녀 양육 부담이 있는 소방직에 대해서 야간근무를 면제해주거나 줄여주는 등의 정책적 지원이 필요하다는 의견도 제시되었다.

결혼한 분들은 내근으로 가고 싶어하는 이유가 6시이면 퇴근하고 아기를 볼 수 있으니까 그게 좀 아쉬운 것 같아요. 네, 아니면 야에 근무표가 정해져 있다 보니까 구급 소방은 구급 소방끼리 결혼을 한다잖아요. 그게 임신을 하게 되면 같은 팀이 아니면 누구 한 명은 애를 하나를 볼 수 있으니까. 그럼 여성 공무원을 주간으로 한다든지 육아 휴직제처럼 상당한 근무 기간에는 저녁까지만 일을 했으면 좋겠다 그렇게 했으면 좋겠어요. (김** 소방사)

2) 육아휴직 사용 관련 어려움

응답자들은, 모성보호 및 일·가정 양립 지원에 대한 소방조직 내 인식이 우호적이거나 적극적이라고 보기 어렵다고 답변하였다. 육아휴직 사용이 사기업에 비해 자유롭고 임신 후 내근이나 주간근무를 요청하면 반영되기는 하나, 여전히 조직 내의 불편해 하는 분위기와 시선을 감수해야 한다는 것이다.

(육아휴직에 대한) 제한 그런 게 없는 거 같아요. 휴직을 내는 거에 대해서 제약은 없지만, 아예 편하게 100% 편한 마음으로 내진 않으시는 거 같아요. ... 임신 사실을 알았을 때는 서마다 약간 분위기가 다른데요. 초기가 중요하니까 한 3개월은 병가를 내서 쉬었다가 나와서 그냥 뭐 외근하시는 분들은 활동을 할 수 없는 몸이기 때문에 행정적인 업무를 일근으로 해서 보고 그 다음에 네가 어느 정도 출산할 때가 되면 그때 출산 휴가를 내도 된다고 하는 서가 있고요. 반면에, 아예 그 사실을 알았을 때 그렇게 안 돌리고 그냥 바로 쉬면 안 되냐고 라고 하시는 분들도 있어요. (배** 소방사)

육아나 출산 때문에 센터에 가게 되는데, 그걸 때 되게 눈치가 보여요 그래서. 내가 임신 중으로 갔을 때 서무는 하지만 그분들은 되게 불편해 하는 거죠, 출동을 못 하는 직원이 왔다. 그런 것도 있고. ... 맞벌이를 하면서 아이를 키운다는 게 누가 도와주지 않으면 힘든데, 도와주실 분이 없었어요. 그래서 첫 애를 육아 휴직하면서 키우는 것도 힘들고, 바로 들썩을 거질 생각은 엄두를 못 냈고요. 그 다음에 복귀하고서 또 근무를 해야 되기 때문에 바로 임신을 한다고 하기도 그래서 여차저차 늦어졌 습니다. (강** 소방교)

그래도 옛날보다 많이 이해해 주시는 분들은 또 많이 있는 거 같은데 그건 또 소수인 것 같아요. 전체적인 분위기가 농담으로 너 이제 휴직 안 할 거지, 애기 안 낳을 거지, 애들로 끝날 거예요 이려고. 설마 또 임신하고 그러면 머리 아프다 이런 이야기도 들어보고, 내가 임신하는데 자기네들이 왜 머리가 아파요. (최** 소방장)

무조건 임신 했다고 해서 현장에서 뛰는 건 아니지만 만약에 임신을 했다고 하면 내가 원하면 내근으로 갈 수 있긴 한데 내근 자리가 없을 경우는 어떤지 모르겠어요. 아직까진 못 봐서요. 그런데 여자분들이 갈 수 있는 위치가 별로 없다 보니까 거의 어떨 때는 휴직 바로 내는 분들도 있지 않을까 생각이 있어요. (김** 소방사)

그렇게 보통 몸이 무거워지고 하면 안타라고 하는 게 있잖아요, 힘들니까. 그래서 서무 쪽으로 빼주거나 빼줘요. (원활하게 되는 편이에요?) 그렇게 원활하게까진 아니

고, 자리가 되면 해주려고 하는 편이에요. 안 되면 어쩔 수 없고. (안 되면 ?)타거나 아니면 휴직을 바로 갖거나. (전** 소방사)

육아휴직 사용해서 대체인력 확보가 어렵다는 점이 가장 큰 문제점으로 지적되어서 직역별 대체인력을 확보하여 업무공백을 최소화할 필요성이 확인되었다.

대체인력이 직무를 파악할 때까지 동료들이 결국 업무 부담이 늘어난다는 부담감을 느끼기도 하고, 직역별로 대체인력이 충원되는 속도가 다르기도 하였다.

대체 인력은 저희 직원이 아니에요. 거의 6개월 정도 저희가 계약을 하고 한다고 하는데 ... 그 사람들은 들어오면 아무것도 모르니까 저희가 다 일을 해요. 행정업무이든, ... 아무것도 모르니까 저희가 다 책임지고 다 하고, 행정업무하고 그런 거에 대해서는 어쩔 수 없는 거 같아요, 직원이 아니니까. 만약에 무슨 일이 터졌다고 하면 그 사람이 잘못해서 일이 터졌다고 하면 그건 제 책임이니까. 그건 어쩔 수 없는 거 같아요. (이** 소방사)

육아휴직을 내면 아무래도 1명이 빠지는 거니까 워선에서 인사팀에서 좀 싫어하긴 하는데 그래도 내면 다 처리가 되요. .. (충원이 빨리 되는가) 그게 때마다 좀 달라요. 때마다 다른데, 그 구급 같은 경우에는 1급이 한 팀에 1명은 꼭 있어야 되요. 그래서 1급이 육아 휴직을 냈다 그러면 금방금방 채워지는 편이고, 경방이 빠졌다 이러면 좀 텅이 있는 편이고, 누기 빠지느냐에 따라서. (전** 소방사)

임신이 계획된 건 아니잖아요. 저희는 한 달 동안 기다리고 3월 말에 (대체인력이) 들어온대요. 한 달 동안은 버텨보자고 이야기를 했지만 인원이 그렇게 빨리 충원되는 게 아니니까. (김** 소방사)

공무원 임용 관련 규정 상 6개월 미만의 육아휴직에 대해서는 대체인력을 채용할 수 없기 때문에 아예 1년 이상의 휴직 기간을 선택하기도 하였다.

(3개월 휴직을 한다면?) 그 정도의 인원은 충원 안 되고요. 1, 2년 정도 휴직을 낸다고 하면 그때는 충원을 해 주세요. (그래서 그냥 미리 다 쉬면 안 되냐 이런 이야기 가?)네. 서마다 분위기가 다른데 아예 그냥 그렇게 하고 싶어도 분위기가 좀 그래서 그냥 그렇게 안 하시고 그냥 쉬다고 하시는 분들도 있으세요. 그리고 나서 일근으로 조금 하다가 어느 정도 4, 5개월 정도는 그래도 일을 할 수 있으니까 일을 하고 싶은데 그런 분위기라면 그냥 그렇게 안 하고 바로 휴직으로 들어가시는 분들도 있다

고 하시더라고요. (배** 소방사)

육아휴직제 외에도 육아기 근로시간단축제 등의 유연근무제를 통해 일가정 양립을 지원하면서도 경력관리에 유용한 제도가 존재한다. 그러나 근로시간단축제나 유연근무제를 통한 일가정 양립 지원은 미미한 수준인 것으로 확인되었다.

(유연근무제를) 쓰는 사례가 지금 여기 남직원이 하나가 약간 깨어 있는 직원이라 일찍 출근하고 대신 일찍 가요. 이런 거 하고, 제가 있는 부서는 민원인 상대 부서라서 그거 안 해요. 유연근무를 안 해요. (최** 소방장)

3) 직장 보육시설 확충의 필요성

여성 소방직들은 소방서에 직장 보육시설이 설치된 곳이 많지 않은 문제를 인식하고 있으며, 구청 어린이집의 이용자격 여부를 문의하는 등 직장 내 보육시설에 대한 높은 선호도를 보였다. 특히 야간근무가 많은 소방직의 특성을 고려한 직장 내 보육시설이 지원됐으면 좋겠다는 바람을 보였다.

막막해요. 기업에서 여자분들은 거의 회사에서 짤리잖아요. 짤릴 걱정은 안 해서 좋은데 애를 유치원을 애를 육아휴직 기간에는 어떻게든 버텨 보겠지만 그 이후에는 모르겠어요. TV에서 봤는데 파주 무슨 출판사 기업에서는 애들도 같이 출근하고 어린이집도 국회의원들 그러잖아요. 국회에 어린이집 있잖아요. 소방도 그렇게 있으면 애들이 엄마 직장도 보게 되고 그렇지 않을까요? (김** 소방사)

어린이 집이 소방서에 떨어져 있지도 않거든요. 구청만 가도 구청 어린이 집이 있잖아요. 저는 부럽더라고요. ... 저희는 본서에 200명, 300명이 넘는 사람이 근무하는데도 서울에는 한 군데도 어린이집은 없어요. ... 그냥 집 근처에 맡겨야 되고 그러니까 좀 불편할 거 같아요. 그런 생각은 별로 하시지 않는 거 같아요. 어린이 집을 관내에 관내가 안 되면 〇〇구, 〇〇구 이쪽 근처에 하나만 있어도 좋잖아요. 그런 제도는 없어요. (강** 소방교)

권역별로 딱 두 개만 있으면 큰 소방서, 부지가 넓은 소방서 이런데 있으면 애들도 보고 걱정도 안 해도 되고, 엄마가 일을 할 때 같이 퇴근할 수 있지 않을까.(야간 근무할 때는 야간에도 봐 줄 수 있게, 소방에 맞게 되어 있다든지(이** 소방교)

(여성이) 소수이다 보니까 그게 언젠가 한번 공문이 내려왔는데 서울시 공무원 노조에서 직장 보육 시설을 원하는 곳이면 보조를 해주겠다 이런 게 내려왔는데요. 굉장히 좋기는 한데, 제가 볼 때는 신경을 쓰는 사람만 쓰더라고요. 만약에 (노조의) 집행하는 쪽이 여자직원들로 구성이 돼있다면 추진이 될 거 같은데 또 그게 아니니까 아니지 않나. 그게 쏙 들어가는 거 같더라고요, 그 얘기가. 근데 오히려 제가 볼 때는 옆에 그런 시설들이 있으면 저희 여직원들이 더 열심히 근무를 할 거 같아요. (최** 소방장)

4) 생리휴가 및 연차휴가 사용의 어려움

여성 소방직은 생리휴가 사용에 있어 ‘선례가 있지 않는 한’ 부담감을 느끼다는 답변을 하였다.

(생리휴가 쓰는 사람은?) 그런 걸 보지도 못 했고요. 그런 걸 챙겼을 때 유별나다고 보고. (강** 소방교)

저는 얼마까지 생리 휴가가 있다는 걸 몰랐거든요. 저희 서나 센터나 그거를 쓰는 분위기가 아니라서 딱 그렇게 쓰진 않아요. 안 지 얼마 안 댔어요. (지금 알았지만?) 알았지만 쓸 순 없죠. (전** 소방사)

생리 휴가를 쓰는 분위기의 서가 있기는 있어요. 근데 그렇게 쓸 수 있는 분위기의 소방서는 그래도 연차가 되신 여자들이 한번 자기들이 한번 쓰고 나서 이런 혜택이 있는데 왜 우리가 이걸 누르지 못 하느냐 라고 해서 본인들이 먼저 앞장서서 길을 틔우면, 이 이렇게 아랫사람들이 할 수 있는 분위기가 되는 거예요. 근데 그게 전혀 안 되는 분위기라면 거기에 대해서 생각할 수가 없어요. 저희가 저희 이래서 이런 거 씁니다. 라고 했을 때 남자들이 가지는 인식이 좋지 않아요. (배** 소방사)

생리휴가 사용을 당연한 권리 행사로 보는 조직문화가 형성되지 않았기 때문에, 동료나 상사로부터 ‘배려’받는 방식으로 어려움에 대응하고 있다.

(생리기간 힘들 때?) 힘들 때는 같은 팀원한테 이야기하는 편이에요. 그것도 사람마다 다르기는 한데, 지금 제 팀이 괜찮아서, 나 이러하다 하면은 좀 배려해줘요. 너 올라가서 쉬어라 이렇게 하고, 출동은 하고 사무실에서 있거나 앉아 있거나 하면 올라가서 쉬라고. (전** 소방사)

생리휴가 외에도 연차휴가 사용도 자유롭지 못한 분위기이기 때문에 자녀 관련하여 휴가를 쓸 일이 있는 여성 소방직은 부담감과 갈등을 느끼게 된다.

(연거나 조퇴를) 개인적으로 내는 게 거의 없고 저도 미안하니까 이제 애들 문제로 피치 못하게 내는 거거든요. 애가 입원을 하게 됐으면 2, 3일 내게 되는 거예요. 그러면 팀장은 허락했지만 다른 사람들은 너 회사 다니는 거야, 너 보이다 안 보이다 해, 다니는 거야 안 다닌 거야 그러죠. ... 그런 걸 다 이해해주지 않죠. 저 사람은 나한테 농담한 거지만 약간 그렇잖아요. ... 제 업무 다 하고 제가 계획해서 입원 날짜도 이 날짜에 잡아서 연가를 내게 된 건데 그리고 업무가 많은 부서라 미안한 거랑 상충이 되는 거예요. 아무리 내 얘기 걸 챙기려 그래도 나도 직장에 한 부분으로 속해 있으니까 그 부분도 챙겨야 되는 것도 있고, 맨날 그 갈등 속에서 지내고 있어요. (최** 소방장)

4. 교정직 여성공무원 FGI 분석 결과

가. 교정직 여성공무원의 인사 및 직무

1) 비효율적 업무분장과 여성교도관 업무에 대한 평가절하

성별에 따라 직무가 엄격히 분리되는 환경은 특히 남성 교정시설에 근무하는 여성 교정직 공무원들의 업무수행 폭을 축소시킨다. 남성교도관이라면 혼자 할 수 있는 여러 가지 직무가 여성교도관에게 부과될 경우 반드시 남성교도관과 동행해야 하는 상황 등으로 이어져, 서로가 이중 부담을 느끼게 된다. 교도관들은 이러한 분리 시스템이 폐쇄적이고 비효율적이라 표현하고 있었다. 이 과정에서 여성교도관은 탁월한 업무 능력을 인정받는다 하더라도 조직의 특성상 남성교도관이 홀로 담당할 수 있는 업무 몫을 다해내지 못하는 구조에 놓인다.

위와 같은 구조 하에 여성교도관들의 역량은 일상적으로 평가절하 당할 염려가 있으며 여성 인력을 ‘인력낭비’로 인식하게끔 만들기도 한다. 여성교도관이 남자수용자를 대면하기 위해서는 체계적인 교육 등이 필요한데, 이에 소요되는 각종 비용 문제를 감안한다면 현재와 같이 남녀를 분리하여 채용하는 것을 가장 현실적인 교육지책으로 받아들인다.

80% 는 거의 행정업무를 해도 수용자와 관련이 있습니다. 사동에 들어가야 합니다. 20% 정도는 수용자와 관련이 없습니다. 하지만 저희 업무 자체가 수용자를 관리 하는 것이기 때문에, 전혀 관련이 없는 것은 없습니다. (김** 교정관, 남)

이 사람을 데리고 와야 되잖아요. 이 사람을 누가 면회 왔을 때 서류를 갖고 와서 면 회를 하고 가면 내려올 때 받으면 좋은데 이 사람은 면회 왔을 때만 서류가 오는 게 아니잖아요. 그럼 이 사람은 어차피 누가 데리고 와야 되니까, 그럼 한 사람이 꼭 더 필요하게 되잖아요. 그러니까 남자가 하면 직접 그 사동에 가서 다 받아올 수 있는데 여직원이 하면 동행을 하던지 누가 받아다 주든지 둘 중에 하나는 해야 된다. 그리고 대신 그 남자 사동에 갈 것은 남자 직원이 받아다 주든지 해야 된다. 그래서 이제 비호울적이다 이 말씀이죠. (김** 교감)

여직원이 소송서류를 전달하고 손도장을 받으려면, 남자 사동에 들어가야 합니다. 그런데 여직원 혼자서는 남자 사동에 못 들어갑니다. 여직원은 혼자 못하게 하는 것은 여직원을 보호하기 위한 측면이 강합니다. 그러면 이것이 인력낭비가 되는 것입니다. 근무적인 특수성 때문에 여직원들 중에서 아주 능력이 탁월하다 하더라도, 수용자하고 접촉하는 곳에서는 행정업무를 시키는 것은 부적합합니다. 남직원은 혼자 해도 되는데, 여직원을 시키면 남직원과 동행을 해야 합니다. (임** 교정관, 남)

남자 수용자를 만날 일이 있다면, 다른 남직원과 동행을 합니다. (그렇기 때문에 숫자 늘리기는 어렵다는 것이죠?) 운영의 효율성에 있어서는 조금 떨어지는 것이죠. 남직원은 혼자 가는데 여직원들은 움직일 때 남직원이 반드시 따라가야 하니까요. (김** 교정관, 남)

2) 여성교도관 업무의 주변화

성별에 따라 명확히 구분되는 직무 시스템은 효율적인 업무분장을 저해하고 인사 적체와 같은 문제점을 야기하기도 하며, 공무원들의 업무만족도를 저하시킬 우려가 있다.

남성교도관들은 남자 사동에서 근무하는 여성교도관의 업무를 ‘쉬운 것’으로 오해하는 한편, 여성교도관들은 자신들의 업무에 대한 평가절하의 시선 때문에 근무평정에서 오는 박탈감을 언급하였다. 배치될 수 있는 부서가 매우 한정적이기 때문에 여성교도관들은 스스로를 ‘천덕꾸러기’로 느끼는 등 조직 내에서 주변화되는 경험을 자주 겪는 것으로 나타났다.

저도 정당직을 해봤지만, 저 청주있을 때 남직원이 정당직을 하면 여자 수용자들 자는 거라든가 인권 문제 때문에 아예 들어가지를 못하니까 여자계장이 다 그 업무를 맡아서 하거든요. 그렇듯이 남자가 수용되어 있는 소에서는 남자계장님들이 거의 정당직 업무를 맡아서 하죠. (김** 교감)

여자 계장들 숫자는 적고, 남자 계장들 숫자는 많고, 어떤 것이 효율적인가, 이 업무를 맡겨서. 남자계장도 많고 여자계장이 할 일이 따로 있는데 일부러 여자 계장을 정당직 업무를 맡겨서 부담을, 여자 계장도 부담을 안죠. 남자 사동에 들어가지 못하고 무슨 긴급한 상황에 처했을 때 내 눈으로 확인 할 수 없는 거, 그런 것도 있고요. 그리고 무기를 일단, 여자들은 무기를 다룬다던가 무게도 있지만 이게 뭐 칼빈인지 뭔지 제대로 알지도 못하잖아요. 그런 것 때문에 정당직 하면서 그런 게 가장 부담스럽다고요, 저는. (김** 교감)

저희들 같은 경우는 채용을 할 때, 남직원과 여직원을 무작위로 성적이 된다고 해서 뽑는 것이 아닙니다. 남직원 몇 명, 여직원 몇 명 등 소요인원을 파악해서 뽑습니다. 다만 고충처리를 하다보면 어느 소에 여직원이 몰릴 수도 있지 않습니까? ... 아까 '여직원이 가도 되는 자리를 남직원들을 얹히는 경우가 있나'라고 물으시는데, 그런 일 이 있을 수는 없습니다. 직원이 남아돌면, 풀로 가동이 되면 그런 경우가 있을 수도 있는데, 지금 직원이 한명이라도 모자라는 판인데, 여직원을 돌려두고 남직원을 일하게 하지 않습니다. (임** 교정관, 남)

담당자가 혼자 간단하게 처리할 수 있는 일들도 많이 있는데 여직원이 담당이라면 아무래도 계호상의 그런, 꼭 누가 동행해야 하니까, 자유롭게 가서 업무를 하고 이러면 일처리가 훨씬 수월하고 빠르는데. (박** 교도)

없습니다. 사회적인 인식은 '여자가 무슨 교도관인가' 하지만 내가 보기엔 공무원 중에 최고입니다. 총각들을 보면 여자 교도관이랑 결혼하도록 해라고 하세요. (야근 하면 생활은 불규칙적이지 않나요?) 생활이 그런 것은 있습니다. 부부 교도관들도 있습니다. 육아문제가 좀 있습니다. 남편이 잘 도와 줘야 합니다. 누가 하겠습니까? (임** 교정관, 남)

일선 소에서는 남자들은 남자수용자들을 관리 하는 건 굉장히 힘든 업무라고 자기네들이 생각하고 그 힘든데 반해, 상대적으로 여직원들은 놀고먹는다고 생각을 해요. 굉장히 업무의 난이도가 쉽다고 생각하고... 겉으로 보여 지는 것 만 가지고 여자교도관들은 너무 쉽다, 놀고먹는다, 봉급 거저 탄다, 이런 식의 자기들의 불만을 표출 하는데, 그러다 보니깐 실질적으로 부서장들이 똑같은 동기로 입사했는데 여직

원들은 좀 업무가 좀 수월하고 편하다는 이유로 굉장히 근무평정에서도 거의 밑으로 댕요. 같은 남자에 비해서. 그러다 보니까 여직원들이 굉장히. 청주여자교도소 말고, 일선교도소의 여직원들은 그런 것에 대한 어떤 불만, 소외감, 박탈감을 많이 느끼고 있는 거죠. (김** 교정관)

여자교도관들이 정신없이 지금 막 승진하고 있는데. 받아들이기 만한 여건이 안 되다 보니까. ... 그러면 하다못해 접견 진행 하는데 까지도 우리 여자 계장들이, 또 변호인 접견을 하는데도 여자 계장들이 가서, 거기 가서 앉아 있을, 하등의 이유가 없는데. 마땅히 배치할 자리가 없다보니까. 하찮은 업무는 없지만, 그 직급에 어울리지 않는 그런 업무를 하고 있다는 게 가슴 아프고. (김** 교정관)

조사를 한번 한 적이 있거든요. 여자 직원이 다른 교도소 갈 때 근무할 수 있는 개소가 어디일 것 같나? 라는 직원들 의견 조사 했어요. 아마 수도 없이 남자 교도소에서 여직원들 너무 많이 받지 마라, 우리가 더 힘들다... 왜냐하면 정원은 고정 되어 있는데. 여직원이 한명이 들어오면 남직원이 그 만큼 티오가 줄어드는 거기 때문에 역으로 저희들도 마찬가지거든요. 남자들은 계속 불만인거죠. 제발 여직원 좀 받지 마라 차라리 남자를 달라. 저희는 반대로 남자 직원 좀 제발 보내지 마라. 우리도 근무 한번 해보고 싶다. 이런 직원도 있어요. 실질적으로. (이** 교위)

3) 승진에서의 문제점

승진 문제에 있어 여성교도관들은 매우 우수한 성적을 거두고 있으나 이들을 수용할 수 있는 업무배치 시스템이 마련되어 있지 않은 현 상황에서 여성들이 승진할 기회를 획득하면 할수록 업무배치가 복잡해지는 상황에 맞닥뜨리게 된다. 이는 남성교도관의 입장에서 역차별로 받아들여지는 한편, 여성교도관의 입장에서는 실제로 승진을 하더라도 그에 걸맞은 업무를 수행하지 못하고 낮은 직급의 업무를 도맡아 해야 하는 데에서 좌절감을 느끼기도 하였다.

예를 들어서 제가 내년 7월이면 이제 다른 대전 교도소 같은 곳으로 가게 되잖아요? 그러면 제가 갈 곳이 없는 거예요. 그러면 지금 일반적으로 여자가 할 수 있는 업무를 하다 보면. 이런 총무과나 지출, 급여. 뭐 이런 곳에. 제가 6급이지만은 7급이 하던 업무를 맡을 수도 있고. 이런 식으로 되어 가는 거죠. 우리 여성. (박** 교감)

예를 들어서 6급이나 5급이나. 시험을 봤을 때 여성들이 더 많이 뽑히게 되거든요. 그러니까 남자들이 상대적으로 느끼는 게 배치할 곳은 없는데 여자들이 승진은 빨

라서. 이런 걸 상대적으로 많이 느끼고 있는 거죠. 절대적 수는 남자들이 훨씬 많지만. 시험 응시대비 합격률이 여직원들이 훨씬 많다 보니까. 승진해도 마땅히 남자교도소에서 우리 승진한 여성들을 받아들일 수 있는. 그런 여건. 자릿수가 그렇게 많지 않다 보니까. 굉장히 환영 받는 존재라기보다는. 진짜 여직원들을 어쩔 수 없이 이렇게 받아들이는. 천덕꾸리기 같은. 그런 어떤. (김** 교정관)

교정직 승진은 지금 시험입니다...여직원들이 공부를 더 잘 합니다. 시험을 잘 봅니다. ... 관리직이 되면, 특히 교관이 허리라고 한다. 허리가 되면, 그 필요한 인원이 있습니다. 그런데 여자들의 비율이 많아지면 어떤 한계점이 있습니다. 그것을 자유롭게 배치하기 위해서는 한국사회가 정서가, 정말 내가 계급장을 달고 모자를 쓰고, 위치에 오르면, 남자 수용자도 여자 계장이 잘 다룰 수 있어야 하는데. 지금 그런 상태가 아닙니다. ... 역차별 당하는 게 오히려. 그 동안에는 남직원은 사무를 보았는데, 그 자리에 여자 계장들이 앉을 수밖에 없다는 어떤 그런. 이해가 되시죠? (임** 교정관, 남)

그런 사무들을 나가고 싶어 하는데, 여자들이 그 자리를 하나씩이라도 차지하고 있으면, 상대적으로 남자들은 굉장히 그것에 대한 불만이. (박** 교감)

남자 수용동 안을 못 들어가다 보니까 여자 7급에서 6급 승진했을 때 감독자 역할을 해야 되는데 일반 사무실에 배치를 하다 보니까 사무실에서 그냥 일반 직원근무를 하게 되는 상황이 생기는 거죠. (이** 교위)

이게 교정에 굉장히 시급한 문제예요. 우리 여직원들을. 성별 분리해서 뽑는 거는 크게 문제가 안 되는데요. 분리해서 뽑은 인원조차도 우리 여성들을 수용할 만한 그런 여건이 안 되다 보니까. 진짜 당당하게 우리가 남자들보다 훨씬 커트라인이 높게. 아주 우수한 엘리트들이 들어오는데. 일선에서는 마땅히 가야 할 자리가 없다 보니까, 굉장히 환영받지 못하는 그런 존재들이 되어가고 있는. 저희들로서는 가슴 아프죠. 후배들이 그런 대우를 받고. 또 자기 직급에 맞는 업무가 주어져야 되는데. 갈 데가 없으니까. (김** 교정관)

나. 청주교도소의 지역적·조건적 특수함에 따른 고충

청주교도소는 전국 유일의 여자교도소로, 이곳에서 근무하는 여성교도관들의 고충은 좀 더 특수하다. 타 교도소에 비하여 여성교도관에 대한 수요가 가장 많은 곳이기 때문에 교정직에 갓 입직한 많은 여성 공무원들이 청주교도소에 중점

적으로 배치되고 있다. 그러나 청주와 지역적 연고가 없는 신규 공무원들은 가족과 떨어져 지내야 하는 부담을 안고 있어, 일정 근무 기간이 지나면 가족들이 있는 연고지로 발령 받아 떠나기를 희망한다. 따라서 청주 교도소는 항상 새로 발령 받은 신규 공무원들이 전체 인원의 대부분을 차지하게 되고, 신규 공무원과 관리급을 잇는 중간직급 인사가 제대로 이루어지지 않아 균형 잡힌 조직구성을 이루는 데에 어려움을 겪는다.

사실 말해서 베테랑이 거기가 있어야만 이게 다 관리가 되는데 전부 신규가 가고 베테랑은 빠져나가고. (김** 교감)

중간이 없고 위에 하고 밑에 말단하고 신규직원이 대부분이다 보니까 중간이 없어요. (김** 교사)

여자교도소 하나다 보니까 여직원들이 거의 그쪽에서 근무 많이 하기 때문에 주말 부부 너무 많고, 청주 근무하는 여직원들의 육아 애로사항도 되게 있고. 저도 수원으로 오고 싶어서 고충처리 해가지고 왔거든요. 다 갈려고, 고향으로 갈려고, 남편하고 같이 살려고 그래서 그쪽은 인원이 항상 부족하고 여타 소는 인원이 좀 남는 곳도 있고 그럴 수도 있는데 그런 게 해결이 되면 여자 교도관이 품격이 높아질 수도 있을 것 같아요. (박** 교도)

전국에서 다 모인 직원들이다 보니까 뿌리칠 못 내리는 거예요. 그래서 한 1~2년. 조금 이제 맡겨 알아듣고, 근무 할 만하면 다 자기 연고지로 가는 거예요. ... 거의 한 95% 이상이 전국 각 지역에서 온 직원들로 인적구성이 이루어지다보니까. 정말 약순환이 계속 되는 거예요. 또 직원 받아서 연수원에서 신규교육을 마치면 청주여자에서 다 받아서 여기에서 근무조금 시키면 자기 연고지로 가고. 계속 이런. 이제 여자 교도관 사관학교라는 말이 나오는데. 그러다 보니까 모든 조직에 어떤 피라미드를 이루면서. 이게 각 직급 간, 경력 간의 균형이 이루어지잖아요? 여기는 없어요. ... 중간 허리 층이 전혀 없다 보니까. 정말 이거는. 남자 청송 교도소처럼, 청소교도소도 신규직원들이 80% ~ 90%를 차지하는 것처럼, 여자교도소도 내내 신입들이 대부분을 차지하는. (김** 교정관)

고향은 광주이고, 경기도이고, 서울이고 하지만 다, 전국의 여자교도소는 여기 하나고, 여자 직원을 뽑으면 다 이곳으로 와야 해요. 그러니까 저 같은 경우는 여기 5년째 됐지만, 멀지 않아요. 거주지는 ○○이에요. 가고 싶지 결혼 했지만 남편은 거기 있지만 못 가고 기다리고 있는 거. (이** 교사)

상대적으로 연령이 낮은 신입 공무원이 다수를 이루기 때문에 출산과 육아휴직을 사용하는 직원들이 많고 이는 상시적인 인력난으로 연결된다. 휴직으로 인한 공백은 전체 정원에서 제외되지 않으므로 남아 있는 공무원들의 업무부담은 늘어날 수밖에 없다.

여기 청주여자교도소는 정말 전국에서 뽑아서 거의 처음 뽑아서 한 5년을 여기 데리고 있다가 다른 소로 이렇게 보내는 곳이거든요. 여기는 가임기 여성의 집합체라고 보면 돼요. 다른 곳에서는 조금 된 다음에 가졌으니까 결혼하고 임신도 어느 정도 얘기도 넣고 하는 상태지만 여기는 계속 가임여성이 들어오는 거죠. 여기서 빠져나가면 다시 새로 뽑은 사람들이 들어오고 빠져나가고. ... 그때 여기를 오니까 실세 없이 육아휴직 들어가는 사람들이 계속 많을 수밖에 없어요. 그러니까 빠져나가는 인원은 이미 여기 27살에 들어와서도 여기서 나가려면 33은 돼서 나가거든요. 여기서 애를 다 낳고 다른소에 가기 때문에 여기 들어올 때 또 다른 새로운 가임여성이 들어오죠. (김** 교사)

7명에서 일하다가 지금 5명에서 일하고 있거든요. 7명이 하던 일을 5명에서 들고 있어요. 업무는 업무대로 가중되는데 행사는 행사대로, 저희 여기 나와 있잖아요. 두 시간 나와 있죠. 그럼 사무실에는 한명이 또 빠지는 거고 숙직 한명 또 빠져야 되고 그럼 세 명이 진로해야 되고 약 짓고 뭐 외부 병원가고 사무실에 자리가 사람이 없을 정도예요. 저 나올 때도 사람이 없는 상태인데도 저는 지금 나왔거든요. 그러니까 그렇게 돌아가요 그 안에 그 자체 내에서만 돌다보니까. (김** 교사)

보통 야근 4부제 체계가 이렇습니다. 저녁 5시30분에 출근을 해서 9시에 퇴근 정시에 퇴근을 하거든요. 다음날 아무리 힘들다 해도 중간에 3시간 수면시간이 있고 또 교대. 아까처럼 계속 근무계소에 있는게 아니라 교대시간도 있고 쉴 수 있는 시간이 있는데 여기 사무직은 제가 얼마 전까지 4일에 한번 씩 야근 하는 걸로 알고 있는데 사무직은 아침 9시에 출근을 해서 밤을 꼬박 세고. 그리고 퇴근을 못합니다. 왜냐하면 내 본연의 업무가 있기 때문에 주간업무에 반나절을 하고 가야 잔업을 해야 야근을 안 하거든요. 일과후에. (이** 교위)

아침에 9시에 출근해서 다음날 12시에 퇴근하는데요. 근데 저는 그 사이에 저는 출퇴근을 하잖아요. 아침에 7시 20분에 출근을 시작해요 집에서 7시 10분 20분에 출근을 시작해 야근 끝나고 숙직 끝나고 집에 가면 거의 1시30분쯤 됩니다. 거의 이틀을. 그냥 꼬박 일한다고 생각하시면 돼요. 그리고 그 오후 잠깐 쉬고 다음날 또 출근입니다. 주말에 또 숙직을 서기 때문에 주말에도 이주에 한번 씩은 주말에 또 출근

을 합니다. 한주 일하고 한 주 쉬고 주말에. 이틀 중에 하루 일하고 하루 쉬고 이런 식이에요. (김** 교사)

이 같은 상황 속에서 휴직을 신청하는 여성교도관들은 동료들에게 피해를 끼치지 않기 위해 자신의 보직을 공백으로 두지 않고 대체 인력을 마련해놓는다. 때문에 복직하는 여성교도관들은 애초 본인이 근무하던 보직에 다시 배치될 수 없는 상황에 처하는데, 대부분 이러한 불이익을 스스로 감수할 수밖에 없다고 여기고 있었다.

저희 일반 교도관들은 내가 이제 사무직에서 임신을 했다하면 그냥 자신이 그냥 포기를 합니다. 다른 사람 대체해 놓고. (그럼 사무직으로 안 들어온다는 말인가요?) 그게 피해를 주기 싫으니까. 내가 해야 될 일을 육아 때문에 임신 때문에 힘들어하면 옆 사람이 고생을 해야 하잖아요. 미안하니까 그러니까 본인이 그냥 내려놔요 나는 그만하겠다. (이** 교위)

저희 같은 경우 그냥 내가 임신을 했다 내가 미안해서 제 업무 대행자가 있잖아요. 자꾸 제가 휴가도 내고 싶고 주간에도 쉬고 싶고 그러면 피해를 주니까 그냥 과장님한테 얘기를 합니다. 과장님 제가 임신을 해서 그냥 다른 사람으로 대체를 해주세요 하고 자리를 포기를 하거든요 대부분. (김** 교사)

전문성을 갖춘 중간 관리층이 들어설 수 없는 인사 시스템, 가족과 떨어져 지내야 하는 지리적 특성, 불균형한 직급 체제에 따른 상시적인 인력난 등의 고충을 해결할 수 있는 가장 근본적인 대책으로 여성 교도소의 증설을 꼽았다.

여자교도소를 하나 더 지으면 돼요. 지금 청주는 여직원이 없어서 난리인데, 여직원이 오는 대로 필요한 건데. 거기는 남직원이 와도 별로 쓸 데가 없어요. 그래서 여자교도소를 하나 더 지으면 이런 문제들도 해소되고 청주도 온 전국에서 문제수들만 오는 그것이 좀 분산이 돼서. ... 과밀도 하지만 전국에서 모든 사람이 오니까 아무래도 더 환경이 안 좋죠. 그런데다가 여직원들은 전부 신규가 오니까. ... 청주는 부산, 서울에 있는 사람들 다 내려가잖아요. 하나로. 그러니까 전국구야. ... 진짜 여자교도소가 필요해요. (김** 교감)

본부에서도 이제 저희 일 년에 한 번씩 점검을 한번 오거든요. 간담회를 하는데 항상 저희 여자교도소에서 일 년에 한 번씩 나오는 건의사항입니다. 여자교도소를 하

나 더 개청해 달라. (이** 교위)

여자 교도소 같은 경우는 전국에 여기 딱 하나잖아요. 근본적인 문제가 해결되려면 다른데 여소가 다른 지방권에, 경기권이라든지 여자 교도소가 있어야 계속 좀 분산이 된다고.... (이** 교사)

다. 여성 관련 편의시설 부족

여성교도관들을 위한 기본적 편의시설은 매우 열악한 편이다. 남성 교도소는 물론이고 유일한 여자교도소인 청주 교도소에도 특별한 편의시설은 갖춰져 있지 않고 있는 것으로 나타났다.

남소에 갔더니 여자화장실이 그쪽에 없더라고요. 대전교도소 남자 휴게실 앞 쪽. 한참 찾았잖아. 변호인 접견실 쪽으로 갔거든요. (사** 교사)

남소에 여자 화장실이 없습니다. 없었어요. (이** 교위)

(유족실은)아무것도 없는 방이에요. 거기가 취침 실인데 그걸 유족 실이라고 하는 거예요. (사** 교사)

주간에 잠가놓습니다. 저희가 이제 그 방은 못 들어가게 하지만. (이** 교위)

휴게시간을 받고 거기 안에 방이 있는데 그 방은 그 전 직원이 교대시간에 그 시간 때 쉬는 시간에 있는 그 직원들을 수용할 수 있는 거는 아니예요 인원대비는 적죠. (이** 교사)

라. 모성보호 및 일·가정 양립의 문제

한편 여성교도관들은 육아 문제 등 일·가정 양립에 부딪혀 다른 지역으로 발령받지 않기 위해 승진을 자의반 타의반 포기하는 경우도 종종 발생한다. 여성교도관들은 승진에서의 제도적 차별은 크게 개선되었으나 여전히 여성이 승진하기 어려운 구조적 문제가 있음을 지적하였다.

배수제도 다 폐지되고, 근무연한 지나면 시험 볼 수 있는 기회가 주어졌기 때문에,

특pecially 여자라서 불이익 당하거나 그런 건 없다고 생각해요. ... 그런데도 연한 되면 승진할 사람은 하고 가정을 지키기 위해서, 타소까지 않기 위해서 승진 안하는 사람은 자기가 결정해서 안하고 그렇죠. (김** 교감)

18년 동안 근무하면서 제일 힘들었던 것은 육아였던 것 같아요. 저는 3부제 야근을 하면서 육아 셋을 낳았거든요, 연년생으로. 세 명을 갖다가 육아휴직도 없는데 세 군데로 나눠서 키우다보니까 말기고 야근까지, 야근을 할 수밖에 없고 일근하고 싶어도 자리가 없어서 못하는... 제가 그렇게 힘들게 애들 키워서 후배들이 애들 키우는 거 힘들어하고 그러면 그게 안타깝고 그렇죠. (김** 교정관)

여성교도관들은 자신의 직업적 성취를 이루는데 있어 가장 큰 어려움으로 육아문제를 꼽았다. 직업의 특성상 야근과 숙직이 잦은 관계로 육아를 맡아 줄 친인척의 도움 없이는 일·가정 양립이 매우 곤란하다고 말하였다.

다른 행정직 공무원이라든지 그러면 정말 낮 근무 하고 딱 끝나는 거잖아요 근데 여기는 지금 야근을 하지 않고 있어도, 저는 의료과인데요, 의료과는 숙직이 있어요. 그럼 돌아가면서 숙직을 하는데. 인원이 얼마 안 되기 때문에 다섯 명이 5일에 한명씩 숙직을 돌아요. 기본적으로 하니까 야근이랑 다른게 없어요. 야근도 4일에 한번씩 도는데 뭐. ... 육아문제나 이렇게 너무 어렵죠. ... 갖 돌쟁이 아이 엄마도 있는데 힘들어해요. 애가 밤에 안자거든요. 애 올면, 그럼 다음날 와서 또다시 출근해서 일을 하고 그날 숙직하고 그날 집에서 애를 못 봐요. 업무 특성상 육아를 하면서 일하기가 참 어려운 곳이죠. (김** 교사)

애 키우면서 정말 일 하는게 얼마나 힘든 건지, 누가 정말 할머니 할아버지 도와주는 사람이 있다면, 정말 행운인거고요. 할머니 할아버지도 안계시다면 정말 손댈 데가 없거든요. 그러니까 그거는 뭘 어떻게 해줬으면 좋겠다 이야기 할 게 없어요. 정말 현실적으로 일하는 사람이 아니면, 그것도 그냥 낮 근무만 한다면 참 좋은데, 애를 맡길 곳이 있는 거니까요. 어쨌든 어린이집 맡기던 어디 맡기던 그런데 이렇게 야간을 하고 야간업무를 하면서는 아이를 키운다는 건 정말 어려워요. (이** 교사)

한편 자신들이 일반 기업체보다 공무원이기 때문에 육아휴직을 사용하는데 따르는 암묵적 제약이나 기타 제도적 지원에서 유리하다는 것을 알기 때문에 본인의 직업적 만족도를 비교적 높게 평가하고 있었다.

여기 공무원은 그나마 육아휴직이나 잘되어있는 편이니까 하지만 그렇지 않은 부분이 더 많잖아요. 공무원보다 더 많이 일하고 있잖아요. 그런 사람들 정말 육아휴직 한번 써보지 못하고 정말 임신하면 바로 퇴직해야 하거든요.... 아이를 보통 둘 셋 낳는 것도 공무원이 하는 일이에요. 저도 지금 공무원이 됐지만 다른 직장에서 아이 셋 낳는거 상상도 못해요. 병원 같은 경우도 임신하면 바로 그 자리에서 다른데로 나와야 돼요.(김** 교사)

마. 성별분리채용에 대한 입장

1) 성별분리채용에 대한 수용적 입장

교정직 공무원들은 성별분리채용을 고수해야 하는 이유로 ‘여성교도관은 남자 수용자를 관리할 수 없다’는 사회문화적 인식을 꼽았다. 남녀 교도관 모두 국내는 외국과 달리 위와 같은 인식이 매우 강하기 때문에 성별분리채용과 같은 제도가 필요할 수밖에 없으며, 따라서 이를 개선하기란 쉽지 않을 것이라고 보았다. 남성교도관들은 남자수용자로부터 여성교도관을 ‘보호’해야 한다는 입장이 좀 더 강했다.

일선에서 근무하는 교정직 공무원들은 현실적인 여건상 성별분리채용은 필요할 수밖에 없다는 인식을 지배적으로 갖게 된다. 즉 여성이 남성 사동에 들어가지 못하게 된 현실 자체를 문제시하기보다, 업무를 엄격히 분리한 현재의 교정제도를 수용하고 분리채용을 받아들일 수밖에 없다는 입장이다.

남자 수용자들에 비해서 여자수용자들이 아주 소수입니다. 거기에 비하면, 그러다보니깐 저희가 신체적으로 남자수용자들하고 부딪히기는 조금 힘들거든요. 그래서 요 소 곳곳에 사무적이든, 다른 업무적으로 여사원교도관들이 나갈 수는 있지만은 직접 대면 계호를 할 수 있는 게 제한되어 있다 보니깐, 아무래도 저희들은 조금 느끼죠. 아, 여자교도관하고 남자교도관의 그런 면에 있어서 분리 채용이 할 수밖에 없는 상황이거나. 이런 생각을 조금은, 일선에서 저희가 근무 할 때는 느끼고 있습니다. (박** 교감)

어떻게 해야 효율적으로 여자 교도관들이 남자 수용자를 관리도 하고 할 수 있을까 그게. 근데..... 지금 우리 한국의 실정으로서는 그게 되지 않으니까. 외국에서는 많이 그렇게 하고 있다고 시찰들 갔다 오시기 하는데 (그 곳에서 본 것을 적용하려는) 시도는 안하시죠. 부담이 크니까. (김** 교감)

여직원이 남자 수용 등에 가게 되는 것은 한국사회에서 볼 때, 여자 직원을 보호하기 위해서 여자 직원이 남자 수용 등에 못 들어갑니다. 남자 직원이 반드시 동행하게 되어 있다... (임** 교정관, 남)

남자 수용사동도 미국 같은 경우는 여자가 들어갈 수 있죠. 총기를 찬다던지. 문화자체가 여자가 남자수용자를 제압할 수 있다 해서. 공권력에 대해서, 유니폼 입은 사람을 공격하지 않는 문화가 형성 되어 있죠. (김** 교정관, 남)

교도관들은 성별분리체용을 수용하는 입장을 보였으나, 남녀 비율을 구분할 때 어떤 원칙과 규정이 있는지는 일선 실무에서 일하고 있는 교정직 공무원들이 명확히 인지하고 있지는 않은 것으로 보인다.

(성별분리체용 시 성별 비율할당을 정하는 데 어떤 기준을 적용하는지에 관한 질문과 함께 교정본부로부터 이에 대해 구체적인 답변을 듣지 못하였다고 하였을 때) 각 기관 별로 총 여직원의 필요한 인원을, 그 한도 내에서 정하기 때문에, 구체적인 답변이 힘들 것입니다. 세부적으로 파악하기 힘들 것입니다. 내부적으로 기관에서 알아서 하는 것이니까 그렇습니다. 교정본부에서 이 사람을 여기가 비었으니까, 여기에 꽂아라. 하는 것은 아니니까요. (임** 교정관, 남)

2) 남자수용자 대면 업무에 대한 입장

가) '막연한 두려움'의 문제

교정 제도가 도입된 후부터 현재까지 지속된 성별분리의 문화·제도적 관행 속에서 여성교도관들은 남자수용자를 직접 대면할 때 두려움을 느낀다고 답하였다. 주로 수용자들의 외모가 풍기는 느낌과 그들의 범죄 내용에서 오는 심리적 압박감을 언급하였는데, 이는 여성교도관들이 남자수용자를 대하면서 겪은 구체적인 경험에서 비롯된 것이 아니라 말 그대로 '막연한' 두려움이다. 때문에 전문가 훈련이나 교육 등을 통해 개선 가능하다고 제안할 수 있다.

아무래도 남자 수용자가 여자 수용자보다는, 좀 이렇게 거친 사람들이 많이 있을 거라는 생각이 들어요. 그래 가지고. 그런 두려움? 약간 폭력적인. 폭력성이나 이런 거를 대비할 수 없는 막연한 두려움? (이** 교위)

우리가 상상도 못하는 죄를 저지르고 그러고 들어 온 거니까. 정말 나쁜 사람이 많잖아요. ... 바깥에서 무슨 죄를 짓고 여기서 저 옷을 입고 있는지 아니까 알고서 계호하려니까 힘들죠. 그런 두려움은 클 것 같아요 (이** 교사)

당연히 꺼려하죠. 모든 남자 수용자들이 모두 일제히 나를 쳐다보니까. ...제가 같이 가면 남자 수용자들이 수도 없이 많이 밀려와요. 그런데 혼자 들어가려면 섬뜩하죠. (김** 교감)

나) 대면 업무 수행에 대한 의지

한편 여성교도관들은 자동화 도입 등 근무 여건이 갖춰지고 자신들에게 정당한 계호권이 주어진다면 남자수용자들을 대면하는 업무를 행할 의지가 있다고 말하였다. 그러기 위해서는 법적, 문화적 조건들의 변화가 선행되어야 하는 만큼 단기간에 가능해질 것이라고 예상하지는 않으나, 점차 교정 제도가 성별분리채용을 벗어나는 방향으로 나아가야 한다고 보았다.

(여자들이 더 할 수 있는 분야가 열린다면) 그거야 뭐 저는 다 동의가 있어요. 거의 대부분 그렇게 해서 ... 물론 수용자가 남자라는 차이는 있겠지만, 그래도 좀 더 두려움이 있겠지만 그냥 가서 계호권을 줘서 계호할 수 있다. 직접계호 아닌 간접계호 정도라도 준다면 다 갈 동의는 있어요. 다 그렇게 해서 내 고향 앞으로 갈 수 있게 한다면 그런 생각 가지고 있을 거예요 대부분. (이** 교사)

저는 철정 같은데 가보면 안 해봤으니까. 못하고, 지금 하는 법도 없고 그렇게 하니까, 점차 조금씩 이렇게 해나가면 거부감도 조금 덜 할 것 같아요. (사** 교사)

외국 같은 경우는 여성교도관이 들어가서 하는 곳도 시설 적으로, 앉아서, (버튼을) 눌러서, 이렇게 직접 계호를 하지 않으면서도 얼마든지 근무가 가능 한데요. 저희 같은 경우 우리 여성교도관들은 가서 얼마든지 남자 수용 동에서 근무할 수 있는 각오도 되어 있지만, 어쨌든 신체적 특성이 있다 보니깐 남자 수용자들하고 직접적으로 계호하기엔 힘든 상황에서, 시설 쪽에 보완이 있어야 되고요. 또 그것도 제도적 보완이 되어야 하고, 사회적 인식도 바뀌어야하고. 이러한 어려움이... (박** 교감)

아직도 고정관념이 여자교도관은 여자수용자들만 관리해야하고, 남자교도관은 남자수용자들만 관리해야하고. ... 또 보안상 어떤 문제가 일어났을 때 우리 여직원들을 보호할 수 있는 보호막 제도 장치 등이 전혀 안 되어 있다 보니까. 또 관리하는 측에

서도 우리 여직원을 남자 수용자 근무개소에다 배치 할 수도 없는 상황이구요. 그래서 그런 것들이 이루어지기 위해서는 교정문화가 바뀌어야 되는 거죠. 법적으로나, 제도적으로. (김** 교정관)

3) 성별분리 채용 및 배제 정책 폐지에 대한 기대

여성교도관들은 성별분리채용으로 인해 비교적 승진에 수월할 것이고 업무 부담이 상대적으로 덜 할 것이라는 편견을 느끼고 있었다. 여성교도관이 처한 고충은 전체 교정 제도 내에서 중요한 개선 지점으로 받아들여지지 않는 것으로 보여진다. 이 같은 문제를 해결하기 위해서는 사실상 성별분리채용을 폐지하고 우수한 여성교도관들의 업무 영역 폭을 확장시켜야 한다는 입장도 있었다.

성별분리채용 폐지에 대해서 남성교도관들이 매우 신중하게 접근하는 반면, 여성교도관들은 점차 성별 분리를 없애는 방향에 대한 의견이 많았다. 교도관과 수용자의 인권을 동시에 보호할 수 있도록 직접 계호 가능성을 최대한 줄이는 시스템을 도입하거나, 시간이 걸리더라도 직무 수행 능력 여부에 작용하는 성역할 고정관념을 극복하는 방식으로 나아가야 한다고 보았다. 이는 결과적으로 여성교도관들이 스스로 직업적 자부심을 가지고 높은 성취를 이룰 수 있는 방향으로 나아갈 것이라고 예상하였다.

(남직원들은) 여자직원들이 자기네 자리를 빼앗아 간다. 우리 밥그릇을 너희들이 뺏아 간다. 왜냐면, 전체 직원대비 여직원 비율에 비해서, 여직원숫자가 너무 많이 사무직에 나와 있다. 굉장히. 그런데 의식이 민감해요. 남직원들이. ... 근데 우리나라는 아까도 말씀드렸듯이 남자수용자들은 남자교도관들이 관리 하고, 여자수용자도 여자교도관들이 직접관리를 하는 시스템이다 보니까. 지금 여직원을 이렇게 숫자 10명이면 10명, 남자는 200명이면 200명. 이런 식으로 뽑지만. 그렇게 차별해서 소수로 뽑는다 해도 승진하고 하면서. 여직원들 실력이 좋다 보니까, 여직원들이 갈 수 있는 자리가 너무 없는 거예요. (김** 교정관)

외국처럼 우리 여자직원이 남자수용자도 관리 할 수 있기 위해서는 우리나라의 교정문화가 법적으로나, 제도적으로 여자교도관이 남자수용자를 관리 할 수 있는 교정문화를 만들지 않으면, 실질적으로 지금 굉장히 증가하는 여자교도관들을 흡수 할 수 있는 여건이 전혀 안되거든요. (김** 교감)

남자들만이 간다고 생각했던 그런 자리들을 여직원들도 계속 영역을 넓혀가지 않음

면. 이 우수한 여성 인력을 효율적으로 이걸 활용하는데 있어서는 굉장히 실패하고, 여직원들도 내가 중요한 업무를 하는 그런 존재라는 어떤 업무에 대한 자부심 없이. 그냥 굉장히 하루하루 때우는 식의 그런. 우리교정에 와서. 그런 어떤 자부심을 못 갖는다면. 굉장히 교정에 있어서는 마이너스이고. (김** 교정관)

내부적인 어떤 그런 교육이 필요한 거 같아요. 여자도 남자 사동에 들어가서 모니터를 보고. 거실문도 따주고 이런 업무를 할 수 있게끔 바꿔주면. (이** 교위)

남자수용자는 남자교도관만 맡아야 된다는. 이게 아직도 너무나 철저히 머릿속에 ... 유연하게 이거를 시대의 변화에 흐름에 맞게 바꿔 나가야 되는데. 그게 안 되고 있다 보니까. 진짜 여성교도관이 많지 말아야 될. 그 직급에 어울리지 않은 업무들을 많이 하고 있는 거죠. 그게 가장 풀어야 될 시급한 문제예요. ... 옛날 그 방식대로 가다보니까 굉장히 여성교도관들이 자부심을 느끼지 못하고. 이렇게 문제가 좀 해결 되어야 된다고 봐야 되지요. 이제 여자들을 직접 계호. 남자들을 관리 할 수 있는 그런 영역에 투입하고 그 영역을 넓혀가기 위해서는 그것을 뒷받침 할 수 있는 법적, 제도적, 모든 환경적인 장치들이 되어야 하지만 여자들이 불안감, 두려움 없이 업무를 할 수 있는. 그런 것들이 선행이 되어야 되지요. 그런 문제들이. ... 굉장히 자신감 있는, 남직원들보다 오히려 무서울 같은 데서도 결코 뒤지지 않는 직원들이 꽤 있고요. (김** 교정관)

예전에 남직원들만 가야 된다는 어떤 고정관념에 뿌리 박혀 있던 부분들을 직무분석을 해서 그걸 여직원들을 맡겨도 아무 문제없다. 그런 범위를 계속 넓혀가고 있는 중이에요. 그리고 그렇게 갈 수밖에 없고. (사** 교사)

VI

주요 국가의 경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 관련 제도

- | | |
|--------------------------|-----|
| 1. 주요 국가의 여성 경찰직 현황 및 제도 | 426 |
| 2. 주요 국가의 여성 소방직 현황 및 제도 | 451 |
| 3. 주요 국가의 여성 교정직 현황 및 제도 | 460 |

경찰직 채용시험 및 경찰대 입학시험에서의 여성 인원을 제한하는 것이 성차별에 해당한다는 국가인권위원회 결정에도 불구하고 경찰청은 경찰업무와 조직의 특성을 근거로 이를 수용하지 않겠다는 의사를 밝힌 바 있다.³¹⁾

성별만을 이유로 고용 상 기회를 공개적으로 제한하는 행위는 공공부문이나 대기업에서 2000년대 이후로 거의 사라진 것과 대비되는 상황이다. 다른 분야에서 거의 찾아보기 힘든 여성 인원 제한 정책은 ‘업무 특성 상 여성이 수행할 수 있는 일이 적고’, ‘여성 인원이 과다해질 경우 업무 효율이 하락하여 시민의 안전에 영향을 미치며’, ‘여성 인력의 적응을 위해 조직 내부 개편을 하려면 과다한 비용이 발생’한다는 논리에 의해 뒷받침되고 있다. 이러한 반대 논리는 특정직 업무의 특성과 조직적 특성 등을 바탕으로 오랫동안 형성되어 왔기 때문에 ‘차별이 부당하다’는 당위만으로 이를 시정하기에는 많은 어려움이 존재한다. 해당 업무를 여성이 수행하는 것이 가능한지, 조직 내 여성이 증가함으로써 어떠한 효과를 얻을 수 있는지, 남성 인력을 전제로 설계된 조직을 변화시키고 여성 인력의 업무효율을 높이기 위해 어떠한 제도적 변화가 있어야 하는지 등에 대한 구체적인 분석과 대안이 있어야 기존의 틀을 넘어서는 대화와 시도가 가능할 것이다.

따라서 이 장에서는 해외 주요 국가의 여성 특정직 공무원 관련 사례를 검토하여 특정직 공무원 관련 조직의 변화를 위해 필요한 정보들을 제시하고자 한다. 해외사례는 i) 여성 특정직의 현황, ii) 채용제도 iii) 교육·훈련 지원제도 iv) 일·가정 양립 지원제도를 중심으로 정리하였다.

이상을 검토함에 있어 여성 특정직 관련 국제 또는 전국협회 홈페이지 조사, 주무부처 홈페이지의 자료 조사, 해당 기관에 대한 이메일 문의, 선행연구 및 보고서 검토 등의 방법을 사용하였다. 경찰·교정·소방기관의 업무 및 조직체계, 관련 노동법제 등이 국가별로 다르다는 점에 주의하여 해외사례를 비교·분석하고자 하였다. 그럼에도 특정 국가의 사례를 심층적으로 분석하기 보다는 다양한 특정직 직역의 국제적인 동향을 확인하는 이번 연구의 성격 상 한계가 있을 수 있음을 밝힌다.

31) 국가인권위원회 2014. 6. 25. 13진정7019·13진정8075·14진정1833(병합) 「경찰대 신입생 모집 시 성차별 결정」.

1. 주요 국가의 여성 경찰직 현황 및 제도

가. 여성 경찰 현황

1) 전체 인원 대비 여성 비율

아래의 유엔마약범죄국(UNODC)이 발표한 2011년 주요 국가 여경 현황 통계에 따르면 서구 국가의 경우, 경찰에서 여성이 차지하는 비율은 최저 12%에서 27%에 달하는 등 한국의 7.7%보다 상당히 높은 비율을 보이고 있다(Statistics Canada, 2014에서 재인용).

<표 VI-1> 2011년 주요 국가 여경 현황

	2011년 현재 여경 비율(%)
영국	27
노르웨이	22
네덜란드	22
스웨덴	22
캐나다	20
독일	18
핀란드	15
덴마크	13
오스트리아	12
미국	12
일본	7
이탈리아	6

출처: Statistics Canada(2014). Police resources in Canada, 2013.

여경의 비율이 20% 이상인 영국, 캐나다 등의 사례는 여성 비율이 높더라도 경찰조직이 운영되는데 어려움이 없음을 보여준다. 영국의 경우 일부 경찰에 한하여 총기 사용을 허용함에도 불구하고 여경 비율이 높다. 이러한 현황은 총기소지 여부와 무관하게 여경의 경찰업무 수행이 가능함을 시사한다. 또한 전미여성경찰센터의 보고서는 워싱턴DC, 뉴욕, 세인트루이즈, 덴버, 필라델피아, 캘리포니아, 매사추세츠, 펜실베이니아 경찰을 대상으로 이루어진 선행연구들을 바탕으로, 여성도 남성과 동등하게 순찰업무를 수행할 수 있음이 증명되었다고 한다

(National Center for Women & Policing, 2003a, p.22).³²⁾

또한 영국, 캐나다, 미국 등 경찰 조직 내 성평등 향상에 적극적인 국가들은 경찰 관련 공식 보고서나 자료에 여경 관련 세분화된 통계 자료를 포함시키고 이를 바탕으로 구체적인 개선 정책을 제시한다는 특징을 보인다. 여경 인원 증가와 관련된 국가별 역사와 현황을 간단히 소개하면 다음과 같다.

가) 미국

미국은 다른 서구 국가에 비해 여경의 비율이 낮은 편으로 전국 평균 11.9%에 불과하다(2007년 현재). 연방 법무부 통계에 따르면 2007년 현재 78,400명의 여성이 주정부 및 지자체에서 경찰로 근무하고 있다(Bureau Of Justice Statistics, 2010, p.1).³³⁾ 20년간 주 정부 및 지자체 소속된 여성경찰의 비율은 아래와 같이 점진적으로 증가하는 추세를 보인다.

<표 VI-2> 미국 주정부, 지자체 소속 여성경찰의 비율 동향

년도	지자체 경찰	카운티 보안관 사무소 (Sheriff's office)	주 정부 소속 경찰
1987	7.6	12.6	3.8
1990	8.1	15.4	4.8
1993	8.8	14.5	5.4
1997	10	15.6	6.3
2000	10.6	12.5	6.5
2003	11.3	12.9	6.7
2007	11.9	11.2	6.5

출처: Bureau Of Justice Statistics(2010). Women In Law Enforcement, 1987-2008.

32) 이 보고서는 경찰 조직 내 여성이 증가함으로써 얻을 수 있는 장점에 대한 선행연구들을 바탕으로, 갈등상황에서 평정심을 유지하고 물리력에 덜 의존하여 경찰폭력이 발생할 소지를 줄여주고 권위주의적인 태도보다는 지역주민과 소통하는 모습을 보이며, 여성 폭력 문제에 대한 경찰의 대응력을 강화할 수 있다는 점, 경찰조직 내 성차별, 성희롱을 줄이는 효과를 낳는다는 점 등을 강조한다.

33) 2007년 현재 주 경찰에 4,000명, 카운티 보안관사무소(Sheriff's office)에 19,400명, 지자체 경찰에 55,300명의 여성이 경찰로 근무하고 있다. 연방법무부통계 자료는 2007년 기준으로 최신 자료로 보기에 부적절한 측면이 있으나 가장 정확하고 신뢰성 있는 자료라는 점에서 인용하였다. 이 자료는 전일제로 근무하는 경찰만을 포함하고 있기 때문에 시간제 근무 경찰을 포함할 경우 여성의 비율이 더 커질 것으로 예상된다.

미국은 여성 경찰 비율의 전국 평균이 높지 않으나 소속 지자체의 규모에 따라 편차가 커서 규모가 큰 경찰청일수록 더 높은 여성 비율을 보인다. 상위 13개의 대규모 지자체 경찰청 중 12개 기관의 여성 비율은 평균 18%에 달하고, 디트로이트 경찰청은 가장 높은 비율인 27%를 기록하였다. 그러나 여성의 비율이 전국적으로 10% 초반에 불과하고 20% 이상 여성을 채용한 경찰청이 4개에 불과하는 등 여전히 개선해야 할 지점이 많다는 평가를 받는다(Prenzler & Sinclair, 2013, p.8).

<표 VI-3> 미국 상위 규모 지역경찰청의 여성경찰 고용 동향

소속 지자체	여경 비율(%)		여경 인원	
	1997	2007	1997	2007
디트로이트	22	27	880	829
필라델피아	22	25	1,461	1,666
District of Columbia	25	23	904	916
시카고	19	23	2,549	3,097
로스앤젤레스	17	19	1,644	1,779
메피스	17	19	250	386
뉴욕	15	17	5,743	6,151
달라스	16	17	444	527
샌프란시스코	15	16	303	378
볼티모어	14	16	432	485
보스턴	13	14	275	293
휴스턴	12	13	637	656

출처: Bureau Of Justice Statistics(2010). Women In Law Enforcement, 1987-2008.

나) 영국

영국은 여성경찰의 비율이 높을 뿐 아니라 그 비율이 빠르게 증가하는 국가이다.³⁴⁾ 잉글랜드와 웨일즈의 경우 신규채용 중 여성의 비율이 매년 평균 1%씩 상승하여 2009년 현재 37%에 이르고 있다. 2009년 잉글랜드와 웨일즈의 경우, 여

34) 이 보고서에서의 '영국'에는 잉글랜드와 웨일즈의 현황만이 포함되어 있다.

성 경찰은 전체의 23.1%였는데 2013년 현재 27.3%로 증가하였다(UK Home office, 2013). 이는 1975년 성차별금지법(Sex Discrimination Act)의 이행을 위해 「경찰분야에서의 기회평등정책이행을 위한 지침서」(Guidance on Implementation of equal opportunities policies to the police service)를 발표하여 성분리적인 채용, 승진체계를 개선하고 여성 지원자를 독려하는 캠페인 등의 다양한 정책을 실시한 결과이다.

영국은 공공부문에서의 성평등정책 실시 의무 제도(Gender Equality Duty)가 도입된 이래, 경찰청별로 성평등 계획(Gender Equality Scheme)을 수립하여 인력운용과 관련된 성인지적인 검토를 실시하고 있다. 이러한 성과에도 불구하고 영국 정부는 ‘경찰 조직 내 여성의 낮은 대표성을 계속해서 주시해야 할 과제로 모집, 채용, 승진 절차 등에서의 문제점을 해결하고 여성 비율이 35%에 이르게 하여 여경의 잠재력을 최대치로 활용할 수 있도록 지방경찰청 등에서 전략을 수립할 것’을 주문하고 있다(UK Home office, 2010, p.5-8).

다) 캐나다

캐나다는 1965년 0.6%에 불과했던 주정부 산하 여경 비율은 2013년 20.2% (69,272명 중 14,004명)로 증가하였고, 2002년 이래 매년 1% 이상 증가하고 있다. 이 수치는 주별로 편차를 보이는데 퀘벡주가 가장 높은 24.3%이고 유콘주는 12.7%이다. 연방경찰인 RCMP는 25.1%의 비율을 보인다(Statistics Canada, 2014). RCMP의 경우 2002년 연방 형평고용법(Employment Equity Act)에 따라 소수집단에 대해 고용 및 승진기회를 확대하는 정책을 채택하여 여성의 비율이 빠른 속도로 확대되었다.

라) 대만

대만에서 경찰직은 여성에게 힘든 직업이라는 인식 때문에 여성 지원자가 많지 않았으나 「성별고용평등법」, 「여성차별철폐협약시행법」 등의 제정과 함께 성평등에 대한 여론이 높아지고, 경기침체의 영향으로 여성지원자가 증가하는 모습을 보이고 있다. 이에 따라 대만경찰청(內政部警政署) 홈페이지 자료에 따르면, 매년 여성 경찰의 숫자도 증가하는 추세를 보인다. 과거 대만도 한국, 일본처럼 중앙경찰대학은 18%, 경찰전과학교는 10%로 여성 채용 인원을 제한하였다

(Cao, 2014, p.107-108). 이와 같은 제한이 성차별적인 제도라는 비판 속에서 2004년 여성단체 공동 기자회견, 2006년 입법원 공청회가 개최되는 등 경찰청을 향한 사회적 압력이 계속되었다. 결과적으로 대만경찰청이 성주류화 정책으로서 여경 정책을 2004년 시작하고, 2007년부터 단계적으로 여성 인원제한을 폐지하면서 많은 변화가 이루어졌다.³⁵⁾ 2010년 경찰 채용시험 기준이 개정되면서 여성합격률이 2010년의 18%에서 2012년 39.8%, 2014년 52.4%로 증가하여³⁶⁾ 사상 최초로 여성 합격률이 남성 합격률을 앞서게 되었다(中國時報, 2014). 인원제한 정책을 폐지한 이후 여성 경찰의 비율 변화는 아래의 표와 같고, 2014년 현재 여성의 비율은 6%로 3년째 정체 내지 감소 추세이다. 채용제한 정책이 폐지된 지 4년 밖에 되지 않았기 때문에 전체 인원 중 여성의 비율은 한국보다 낮은 상황이다.

<표 VI-4> 대만 여성경찰 인원과 비율

년도	여성경찰관 인원	남성경찰관인원	여성경찰관 비율(%)	총계
2009	3,449	62,725	5.21	66,174
2010	3,848	62,383	5.81	66,231
2011	3,881	60,596	6.02	64,477
2012	4,116	60,160	6.4	64,276

출처: Republic of China(2013). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women Second National Report, p.267.

마) 일본

일본은 우리와 같이 여성채용인원을 제한하고 있어서 각 경찰청별로 통상 신규채용자 중 여성의 비율은 7-10%로 대만, 한국에 비해서도 낮은 신규채용비율을 보인다. 이에 일본은 2000년 9월 경찰개혁요강을 발표하고 2002년부터 전국적으로 1,000명 이상의 여성을 채용하고 2013년에는 신규채용자 중 14.3%를 여성으로 채용하였다. 전체 경찰 중 여성의 비율은 2010년 5.1%, 2013년 6.8%이다. 종래 여성은 교통부문에 주로 배치되었으나 여성폭력, 가정폭력 관련 사안 외에

35) CEDAW 이행 관련 대만정부의 보고서(2013)에 따르면, 법원경찰, 국가정보원 등 대부분의 공무원 채용 분야에서 여성인원 제한을 폐지하였으나 교도소장과 교정직 채용 시험에는 성별 제한이 여전히 존재한다.

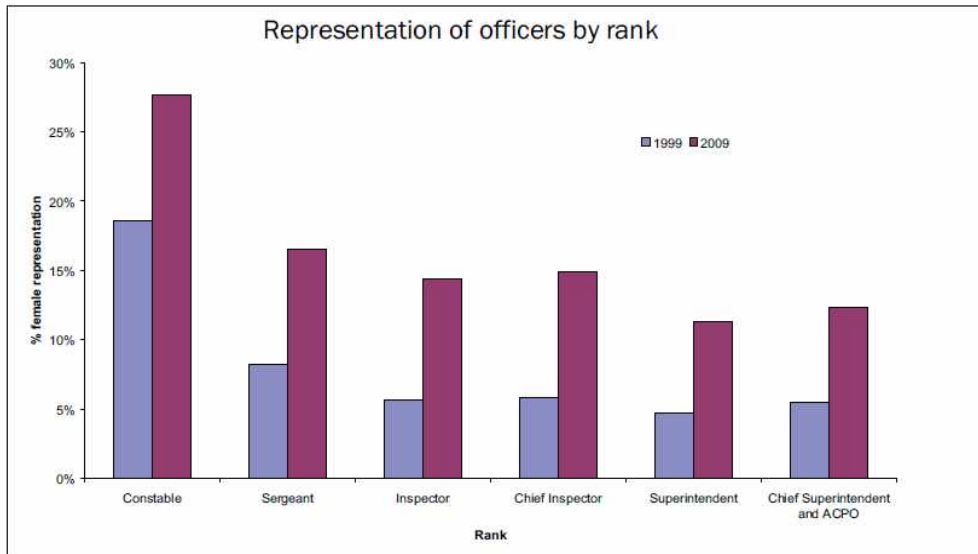
36) 2014년 현재 중앙경찰대학의 여성 합격률은 19.3%이다.

도 폭력단 대책, 경호 등 다양한 분야에 배치되기 시작하였다(警察廳長官官房人事課, 2014, p.6).

2) 직급별 여성 비율

영국, 캐나다 등 여경 비율이 상위권인 국가에서도 경찰 조직 내의 유리천장 문제는 여전히 해결해야 할 과제이다. 높은 직급일수록 여성의 비율이 급격히 떨어지는 문제점이 공통적으로 확인되기 때문이다. 그럼에도 불구하고 여경 비율이 높은 나라일수록 직급별 성별 격차가 적다는 것을 확인할 수 있다.

가) 영국



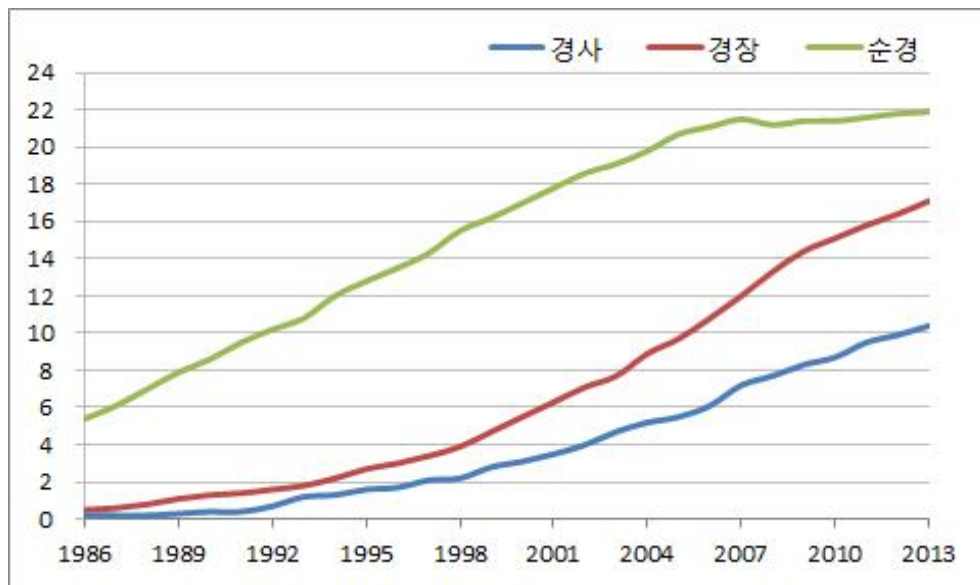
출처: UK Home office(2010). Assessment of women in the police service.

[그림 VI-1] 영국 경찰 직급별 성비

영국에서는 1999년부터 2009년 사이에 경찰 내 모든 직급에서 여성의 비율이 증가하는 경향을 보이고, 순경(constable)보다 더 높은 직급에서는 두 배 이상 증가하는 성과를 거두었다(UK Home office, 2010, p.9) 순경 바로 위 직급인 경사(sergeant)의 여성 비율은 10%에 가깝고 그 위의 직급에서는 5%를 웃도는 수준을 보인다.

나) 캐나다

캐나다는 여경의 비율을 높이기 위해 적극적으로 정책을 펼치는 국가이다. 하위직급 중심으로 여경의 숫자가 증가하다가 그 다음 단계로 상위직급에서의 여성의 비율이 높아지는 추세가 영국에서와 유사하게 나타난다. 상위직급인 경사(senior officers)와 경장(non-commissioned officers)에서의 여성 비율은 1980년대 중반의 각각 1%에도 미치지 못하였으나 2013년에는 10.4%와 17.1%에 달하고 있다. 특히 2003년 이후로는 매년 1%씩 증가하는 속도를 보이고 있다(Statistics Canada, 2014, p.13). 직급체계가 달라 정확한 비교는 어려우나, 상위직급에서의 여성 비율이 10% 이상으로 영국에 비해서도 더 높은 편인 것으로 보인다.³⁷⁾



출처: Statistics Canada(2014). Police resources in Canada, 2013

[그림 VI-2] 캐나다 여성경찰의 증가 추이(1986-2013)

37) 이러한 높은 상위직급 수치의 원인에 대해서는 이후 보다 심층적인 연구를 통해 확인해야 할 것이다.

다) 미국

미국은 영국, 캐나다와 달리 연방법무부의 여성 경찰 관련 자료에서 직급별 성비 관련 최신 통계를 찾기 어렵다. 전미여성경찰센터의 보고서에 따르면, 여경은 주로 하위직급에 몰려있고 관리자 직책에는 9.6%, 지휘자 직책에는 7.3%의 여성이 존재할 뿐이라고 한다(National Center for Women & Policing, 2001, p.7).³⁸⁾ 이 보고서에서는 남성 경찰의 79.4%가 일선 현장직(Line Operations)인 것과 달리 여성 경찰의 85.4%가 일선 현장직이라는 점도 승진에 있어 여성이 겪는 불이익을 보여준다고 평가한다. 또한 2004년 현재 전국 14,000개의 경찰서 중 여성 경찰 서장(chief)의 숫자는 230여명에 불과하다(Schulz, 2004, p.22). 상위직급에서의 낮은 여성 대표율 뿐 아니라 직급별 여성 비율에 대한 공식 통계 자료조차 없다는 점도 영국, 캐나다와 대비된다.

라) 일본

박선영의 연구에 따르면, 일본의 여경은 대부분 경사 이하의 직급으로 경부 이상(한국의 경감) 간부는 2010년 현재 172명이고 경시 이상의 간부는 찾아보기 어렵다고 한다(박선영, 2011, p.21).³⁹⁾

나. 채용 제도

1) 여성 채용인원 제한 여부

경찰 채용시 여성채용 인원을 제한하고 있는 한국, 일본과 달리 서구에서는 1960~70년대 이래로 여성채용 인원을 제한하는 정책을 실시하지 않는다. 경찰 직무의 수행에 남성이라는 성별이 진정직업자격(BFOQ)인지 입증하기 매우 어렵기 때문에 성별 인원제한 정책을 폐지한 것이다.⁴⁰⁾ 대만도 성차별이라는 국내

38) 이러한 수치는 100인 이상 규모의 경찰청에 대한 조사 결과로 소규모 경찰청에서는 더 낮은 결과를 보인다. Supervisory posts에는 4.6%, Top Command positions에는 3.4%로 여성 비율이 더 낮게 나타난다.

39) 경부 이상 간부인 여성의 숫자는 2012년 현재 224명으로 증가하였다.

40) 진정직업자격이란, 특정 직무나 사업 수행의 성질상 특정 성별, 인종만을 채용, 배치하는 것이 불가피한 경우를 뜻한다. 여성용 목욕탕의 세신사 업무에는 여성이라는 성별이 직무 수행을 위한 진정한(차별적이지 않은) 자격이 될 수 있다고 설명할 수 있다.

외의 비판을 반영하여 2010년 여성 인원제한 정책을 폐지한 바 있다.

70년대 이후 미국에서 여성채용 할당제를 실시한 경우가 있으나 이는 여경 인원을 늘리고 성차별 소송을 방지하려는 적극적 조치의 맥락에서 실시되었다는 점에서 한국의 상황과 대비된다. 고용차별소송을 피하기 위하여 소수인종이나 여성에 대한 할당제 등의 적극적 조치를 취하던 시기가 있었던 것이다. 대표적인 사례로 1974년 멤피스시가 연방법무부의 인종 및 성차별소송에서 흑인 및 여성 채용을 늘리기 위하여 적극적 조치를 실시하기로 한 동의명령(*consent decree*)을 받아들인 경우가 있다. 동의명령에 따르면, 멤피스시는 흑인 및 여성 시민의 인구에 비례하는 수준으로 적극적 조치를 실시해야 하고 경찰학교 졸업생의 20%를 여성으로 채워야 하였다(Burch, 1988). 여성 채용을 촉진하기 위한 목적에서의 할당제가 실시된 것이다. 그러나 남성이나 백인 지원자가 역차별을 당한다는 여론이 형성되기 시작하고 적극적 조치에 대해 법원이 매우 엄격한 기준(해당 조치를 취해야 할 압도적인 이익이 주정부에 존재하고 이 조치 외에는 다른 수단이 없을 경우)을 적용하기 시작함에 따라 여성채용 확대를 위한 할당제는 줄어들고 있다. 전미여성경찰센터는 여성에 대한 적극적 조치 관련 동의명령이 90년대 이후로 급격히 줄어들면서 여경 비율이 정체되는 원인으로 작용한다는 내용의 보고서를 발표한 바 있다(National Center for Women & Policing, 2001, p.11-12).

2) 체력시험 일원화 여부

여경 채용 인원을 제한하지 않는 경우 채용기준, 특히 체력시험 기준을 동일하게 적용할 것인가가 중요한 쟁점이다. 일원화된 체력시험 기준이 여성 합격률에 불리한 영향을 미칠 것이라는 주장이 성별분리 채용의 근거로 활용되어 왔기 때문이다. 주요 국가의 채용 기준을 검토한 결과, 대부분 성별 일원화된 체력시험 기준을 적용하는 것으로 나타났고 미국의 일부 주와 대만 등에서 성별에 따라 다른 기준을 적용하는 것으로 나타났다. 또한 한국, 일본처럼 여성 인원을 제한하면서 체력시험 기준도 이원화한 경우도 있다.

이하에서는 미국과 대만을 중심으로 여경의 채용기준에 대해 살펴본다.

가) 미국

미국은 법률과 관례, EEOC 지침이 성별에 따라 다른 기준을 적용하는 것을 엄격히 제한함에도 불구하고 성인지적인 체력시험 기준(gender-based standards)이 여전히 존재한다. 체력시험이 여성 채용을 가로막는 장애물로 지적되자 일부 경찰청에서는 성별에 따라 다른 기준을 적용하는 정책을 채택하였다. 일리노이주, 오하이오주처럼 성별, 연령별로 다른 체력시험 기준(gender or age based standards)을 적용하는 경우가 대표적인 사례이다. 이런 성인지 체력기준의 경우, 각 성별, 연령별 집단에서 일정 수준 이상임을 요구하거나, 여성지원자는 동일한 목표를 더 긴 시간 동안 달성하도록 하거나, 더 낮은 수준의 체력기준을 제시하는 경우 등의 방법이 활용된다.

2001년 현재 여성에게 더 완화된 체력시험 기준을 적용하는 경찰청은 24%에 이른다(National Center for Women & Policing, 2003b, p.5) 그러나 이런 기준이 1991년 민권법 개정과 연령차별금지법 제정 이후 문제가 되고 있고 법원에서도 남성에게 대한 차별로 인정하는 경향이 증가하고 있다.⁴¹⁾ 직무관련성 기준을 만들 데이터가 없었던 과거에는 여성에게 유리한 차등기준에 대해 법원이 우호적인 태도를 보였다. 그러나 1991년 민권법 제7편이 개정되어 성별, 연령 등을 이유로 해서 채용, 승진 등에 있어 차등 기준을 적용하는 것이 금지되었고, 이에 따라 직무관련성이 강조되면서 차등기준 전략은 법적으로 방어하기 어려워지게 되었다 (Cooper Institute, 2004).

주요 경찰청의 체력시험 기준은 다음과 같다.⁴²⁾

디트로이트	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 디트로이트 경찰부에 고용되기 위해서는 미시간위원회(MC.O.L.E.S)의 고용 전 시험을 통과해야 함. ◦ 체력시험구성항목 수직점프, 윗몸일으키기, 팔 굽혀펴기, 0.5마일(약800m) 달리기
뉴욕 주	<p>직업표준시험이라는 체력검정시험 통과 필요. 아래 6가지 연속된 상황을 4분28초만에 해결해야 함</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 장애물 오르기: 후보자들은 무릎을 꿇고 무기를 준비하는 것부터 전속력으로 50피트(15m)를 달려 180센티미터 가량의 장애물을 오르는 것까지 마쳐야 함 ◦ 계단오르기: 장애물을 오르고 6층에 해당하는 계단을 오른 후 지그재그로 세 번 가로질러야 함. ◦ 모의 신체 제한: 계단 오르기를 마치고 제한된 추격전과 훈련을 해야 함. 이것은 신체가 마음대로

41) 최근 FBI가 승진시험에서의 성별 체력기준에 대해 남성직원이 소송을 제기한 사건에서 연방지방법원이 남성에게 대한 성차별로 판단한 사례가 있다. Bauer v. Holder, 2014 U.S. Dist. LEXIS 80130, Case No. 1:13-cv-93 (E.D. Va., June 10, 2014).

42) 국가인권위원회 (2009). 성별분리채용 외국사례 조사 자료, 미간행자료.

	<p>움직이지 않는 상황에서 저항하고 힘을 조절할 수 있는 능력을 측정하기 위한 것임.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 추격전: 모의신체제한을 마치고 약 600피트(180m)에 달하는 거리를 원추모양으로 달리거나 급히 돌아야 함. ◦ 희생자 구출: 후보자들은 추격전을 마치고 가상으로 대략 2미터 높이에서 무게가 176파운드(79kg)인 마네킹을 구출해야 함. ◦ 방아쇠 당기기: 후보자들은 희생자 구출을 마치고 방아쇠를 당기는 시험을 봄. 작동하지 않는 금속 고리의 지름이 9인치(20cm)인 소화기를 집어 들고 능한 손으로 16번 방아쇠를 당기고 덜 편한 손으로 15번을 당김. 한 번 착용하면 완벽히 방아쇠 당기기를 끝낼 때까지 금속 고리를 쥐고 있어야 함.
<p>샌프란시스코</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 장애물달리기: 바 아래에서 빠져나오기, 3feet(1m) 높이 장애물 건너뛰기, 커브돌기, 225파운드(101kg)셀매를 5피트(1.5m)밀기, 140파운드(63kg)인형을 25피트(7.5m) 끌기 ◦ 권총으로 25초 안에 제한된 과녁에 12번 맞추기 ◦ 윗몸 일으키기: 60초동안 가능한 많은 개수를 하기 ◦ Arm lift ◦ 다리 지구력 측정: 2분 안에 가능한 빨리 자전거 페달 밟기

출처: 국가인권위원회(2009). 성별분리채용 외국사례 조사 자료. 미간행자료.

미국에서는 역차별 논란을 피하면서 여성경찰을 확대시키기 위해 성별에 따라 다른 체력시험 기준을 경찰학교 단계에서 적용하고 있다. 이러한 정책은 입학 또는 졸업 관련 체력시험에서 성별 기준(gender norming)을 적용하더라도 남성에 대한 역차별이 아니라는 판례의 태도를 배경으로 한다. 미시간주 경찰학교는 성별 소속집단 평균성적의 35% 이내일 것을 입학요건으로 하였다. 미시간주는 “문제된 기준은 경찰학교 입학 자격이기 때문에 경찰 내 다양한 보직 중 무엇을 맡을지 모르는 상황에서 엄격한 기준을 적용할 수 없고 최소한의 기준으로 충분하다. 불가피한 성별 체력 차이로 인해 여성에 대한 불평등효과가 발생할 것을 우려하여 도입한 제도이다.”라고 항변하였다.⁴³⁾ 미시간주 항소법원은 “이 사건의 체력시험은 경찰업무를 수행하기 위해 필요한 최소한의 체력수준 여부를 판정하기 위한 것이 아니라 전반적인 체력을 평가하기 위한 것으로 설계되었다. … 자질을 갖춘 지원자를 더 많이 유인하기 위한 포섭적인 절차와 특정 집단 구성원을 배제하기 위한 절차는 구별될 필요가 있다. 이 사건의 체력시험은, 여성지원자 중 유능한 자를 최대한 유도하여 여성 지원자 풀을 확대하고, 가장 유능한 여성을 채용할 가능성을 높이고 차별소송 가능성을 줄이려는 목적을 위한 것이라

43) *Alspaugh v. Mich. Law Enforcement Officers Training Council*, 246 Mich. App. 547, 556, 634 N.W.2d 161, 166 (2001); Transit Cooperative Research Program, Application of Physical Ability Testing to Current Workforce of Transit Employees, 2010, p.32에서 재인용(http://onlinepubs.trb.org/onlinepubs/tcrp/tcrp_lrd_34.pdf).

는 점에서 정당하고 차별이 아니다.”라고 판단하였다. 이러한 정책은 경찰학교 (police academy)를 경찰채용 경로로 두고 있는 미국에서 가능한 것으로 한국에 그대로 도입하기엔 어렵다는 한계가 있다.

나) 대만

대만은 여경 인원제한 정책을 폐지했음에도 체력시험 기준을 성별에 따라 달리 적용하는 국가이다. 그러나 신규채용자 중 여성비율이 급증하면서 체력시험 기준을 일원화하거나 여성의 체력시험 기준을 높여야 한다는 의견이 행정부 또는 경찰청 내에서 계속되고 있다. 특히 2014년 2월 여성의 체력시험 합격률이 남성지원자에 비해 4% 높게 나오자 체력시험 기준 변경을 요구하는 목소리가 커지고 있다고 한다(東森新聞, 2014). 현행 달리기 합격 기준을 보면 남성은 1600m를 494초에, 여성은 800m를 280초에 완주해야 한다. 정부는 성별이 아니라 직무 수행능력을 고려하여 체력시험 기준을 조정할 필요가 있다는 입장으로, 남성은 1200m를 350초에 여성은 1200m를 380초에 완주하는 방향으로 개정하는 것을 고려한다고 한다(東森新聞, 2014).

3) 체력시험의 재검토

미국의 70% 이상의 경찰청과 영국, 호주 등은 체력시험 기준을 성별과 무관하게 적용한다. 여성 채용 인원제한 정책을 폐지할 경우 체력시험 기준의 역차별 논란이 커지기 때문에 일원화된 기준을 적용하는 것이다. 그러나 여성 채용을 제한하던 시기에는 체력시험 기준이 없거나 유명무실 하다가 여성경찰이 증가하면서 점점 엄격해졌다는 점, 경찰의 직무수행과 무관하게 불필요한 기준이 많다는 점 등으로 인해 성차별적으로 설계된 기준이라는 비판을 받아왔다(Prenzler & Sinclair, 2013). 경찰 업무의 80-90%는 대민서비스 기능과 관련된 것이기 때문에 신체적 힘을 강조하는 관습적인 관점으로는 변화하는 경찰행정의 상에 맞추기 어렵다는 비판도 있다(National Center for Women & Policing, 2003a, p.24). 갈등상황에서의 의사소통 기술 등 새로이 요구되는 능력이 기존의 채용기준에 반영되지 못한다는 것이다. 따라서 경찰 직무의 수행에 필요한 합리적인 수준의 체력검사 기준을 설정함으로써 불합리하게 여성에게 불리한 영향을 미치는 기준

의 기준을 재편하려는 움직임도 활발히 진행되고 있다.⁴⁴⁾

이하에서는 미국과 영국을 중심으로 체력검사 기준의 재편 동향을 살펴본다.

가) 미국

미국의 경우 여성에 대해 불평등한 효과(disparate impact)를 낳는 체력시험에 대해 EEOC나 연방 법무부가 소송을 제기한 결과 신체적 민첩성 시험(Physical agility tests) 중 많은 부분이 직무관련성이 떨어진다는 이유로 법정에서 무효화되었다.⁴⁵⁾ 2012년 연방 법무부가 텍사스주 Corpus Christi시 경찰청채용절차의 체력시험 기준이 여성에게 불평등 효과를 낳는다는 이유로 소송을 제기한 사례가 있다.⁴⁶⁾ 2005년부터 2011년까지의 기간 동안 여성 지원자의 체력시험 합격률이 남성 합격률의 80%에 못 미치고, 문제가 된 체력시험 기준이 직무와 어떤 관련성이 있는지 분명치 않다는 것을 근거로 한 소송이다. 2012년 법무부와 시 경찰청은 ‘민권법 제7편의 기준에 부합하는 차별적이지 않은 체력시험 기준으로 대체할 것, 해당 기간 동안 경찰 채용에 실패한 여성 지원자에게 소급임금과 함께 경찰 채용 자격이 될 경우 우선채용 기회를 보장할 것’ 등의 내용을 담은 동의명령을 받아들였다. 각종 소송 사례에 따르면 조직 내 화합, 민첩성 등은 직무관련성을 인정받았으나 오로지 힘에 근거한 평가는 합리적 필요성을 인정받기 어려웠다. 경찰이 턱걸이를 얼마나 잘 해야 직무를 잘 수행할 수 있는지, 상체 힘이 부족해서 힘에 근거한 시험을 통과하기 어려운 지원자라 하더라도 하체의 힘이나 더 나은 기술 등을 통해서 그 목적을 달성할 수 있지 않는가라는 비판이 제

44) 텍사스 A&M 대학의 Stephen H. Courtwright와 그 연구진의 연구결과에 따르면, 근력과 심혈관 지구력에서 남성이, 조정력·유연성·균형성 등의 질적 능력에서 여성이 더 우수한데, 대부분의 체력시험이 근력과 지구력 중심으로 구성되어 있다는 점을 지적한 바 있다. 해당 업무의 수행에 실제로 필요한 신체능력이 무엇인지에 대한 세밀한 분석 없이 전통적인 기준인 근력과 지구력 위주로 구성된 체력검사가 여성에게 불리한 영향을 미친다는 것이다. 따라서 직무수행에 실제로 필요한 신체능력을 직무분석을 통해 파악하고, 이를 다양한 방식으로 측정함으로써 체력검사가 낳는 젠더 격차를 줄일 수 있다고 제안한다(Vitelli, 2013).

45) 불평등 효과는 간접차별과 유사한 개념이다.

46) 2014년에는 펜실베이니아주 경찰청의 체력시험 기준이 여성에 대해 불평등 효과를 낳는다는 이유로 연방 법무부가 소송을 제기하기도 하였다.

<http://dailycaller.com/2014/07/30/justice-department-suing-pa-state-police-over-physical-fitness-tests/>

기될 수 있기 때문이다.⁴⁷⁾

이러한 비판을 바탕으로 전통적인 체력시험의 남성중심성을 극복할 수 있는 새로운 방식이 시도되고 있다. 플로리다주 경찰청은 신입 경찰의 업무 수행에 필수적인 신체 기능을 중심으로 체력시험을 구성하는 직무관련성 중심 체력시험(Job-Related physical ability test)을 도입하였다. 차 안에서 잠복하기, 트렁크 열기, 220야드(201m) 달리기, 장애물 달리기, 150파운드 짐 끌기, 사격 연습(Dry firing a weapon six times with each hand) 등의 항목을 6분 내에 완수하는 방식으로 체력시험을 구성한다. 또한 혼합형 방식을 취하여 직무관련성 중심 체력시험에 키/체중 요건을 추가하는 경찰청도 있다. 3분 52초 내에 600피트의 지그재그 코스 달리기, 3층 오르내리기 4회, 165파운드 무게의 마네킹을 40피트 들거나 끌기, 보관함에서 총을 꺼내어 15회 이상 사격하기 등의 항목을 완수해야 하는 방식이다(Brocklin, 2013).

나) 영국

영국에서는 성별 차등기준을 적용하기보다는 단일기준을 적용하되 직무관련성을 중심으로 체력시험 기준을 재검토하는 논의가 더 활발하다. 영국의 체력시험 기준은 “남성의 체력에 중점을 두고 상체의 근력과 신속성을 측정하고 있기 때문에 남성은 대부분 통과할 수 있고 여성 중 40-50%가 탈락”한다는 비판을 받는다(박선영, 2011, p.18). 영국여경협회는 “여성과 남성의 신체적 차이가 있기 때문에 최대산소섭취량(VO₂ max test), 팔굽혀펴기 등에서 전혀 다른 결과가 나올 수밖에 없다. 남녀가 단일한 체력시험 기준을 적용하는 것은 시대착오적이며 경찰업무와의 관련성도 약하다”는 주장을 펼쳐왔다(박선영, 2011, p.18).

성별, 연령, 장애와 관련해서 차별적인 효과를 낳더라도 경찰 직무의 수행에 필요한 객관적인 체력기준을 바탕으로 적정하게 설정된 체력시험은 정당화 될 수 있다. 체력시험의 목적, 수단의 적정성 측면이 잘 다뤄졌던 사례로는 경찰 승진시험에 대한 고용심판소 판례가 있다. 2011년 Bamber v Greater Manchester Police사건에서 고용심판소는 방패 들고 달리기 시험이 경찰 업무 수행에 적합한

47) 체력시험 기준의 업무관련성이 입증되지 않았기에 간접차별에 해당한다는 주장이 받아들여진 소송 사례에 대해 아래 사이트에서 소개하고 있다.

<http://www.policelawblog.com/blog/2014/05/physical-fitness-test-appeals-for-police-officers.html>

지를 심사하려는 것으로 정당한 목적을 가지고 있는 것은 사실이나, 여성 또는 연령이 높은 지원자에게 미치는 영향을 고려했을 때 적절한 수단으로 보기 어렵다고 하였다. 방패 들고 달리기 시험(shield-run)은 진압복장을 갖춘 상태에서 500m를 2분 45초 내에 달려야 하는 시험이다. 고용심판소는 다른 경찰조직에서는 방패 들고 달리기 시험을 활용하지 않고, 이 시험을 통해서도 경찰관 직무 중단현적으로 발생하는 단 한 가지의 직무능력만을 파악할 수 있을 뿐이라는 점을 판단의 근거로 삼았다(McColgan, 2014, p.212).

반면에 Jo-Anne Dougan v the Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary 판결에서는 여성에게 차별적인 효과를 낳는 체력시험 기준이라 하더라도 목적과 수단의 측면에서 정당성이 있다고 하였다. 원고는 순경 채용 체력시험 기준을 충족하지 못해서 두 번 불합격했는데, 2년 동안 남성 후보의 100%가 체력시험 통과한 반면 여성의 54.68%만 통과하였다. 고용심판소는 해당 체력시험의 필요성과 여성에게 미치는 불이익을 비교형량한 결과 push/pull과 왕복달리기는 순찰경관 업무의 핵심적 특징을 반영한 것으로 정당성이 있다고 하였다(Winsor, 2012, Vol. I, p.51).

체력시험이 여성에게 미치는 불이익한 영향을 줄이기 위하여 여성 예비지원자에 대해 교육, 훈련을 지원하는 방안도 일부 지역에서 시행되고 있다. 예컨대 Hertfordshire Constabulary의 성평등사업계획(Gender Equality Scheme)을 보면 체력시험 방식을 조금 수정하고 체력시험에 대비하여 훈련할 수 있는 CD를 배포했더니 2-3년 뒤에 성별 합격률이 50:50이 되는 성과를 거뒀다고 소개된다(Hertfordshire Constabulary, 2007, p.32).⁴⁸⁾

4) 여성 지원률 제고 정책

영국, 미국, 캐나다, 호주 등의 경찰청은 지역사회 다양성을 반영하는 경찰조직, 성평등한 경찰조직이라는 목표를 달성하기 위하여 여성 지원자의 숫자를 늘리고 여성 합격률을 높이기 위한 다양한 정책을 실시하고 있다.

Montgomery(2012)에서는 여러 경찰청의 다양한 사례들을 소개하고 있는데, 그 중 미국 뉴멕시코주 Albuquerque경찰서의 New Workplace for Women 프로

48) 미국에서도 LA경찰청 등 일부 조직에서는 여성 지원자들에게 체력시험 기준을 통과할 수 있도록 전문훈련프로그램을 제공하는 사례가 있다.

젝트 사례는 다음과 같다. 여성 지원자의 숫자가 줄어드는 문제를 해결하기 위하여 Albuquerque경찰서는 전미여성경찰센터가 보급하는 자기평가 매뉴얼에 근거하여 조직진단을 수행하였다. 그 결과 지원 절차 과정에서 특정 인종, 성별의 지원자들이 중도 이탈하는 현상, 채용에 대한 광고와 홍보활동이 여성에게 효과를 미치지 못한다는 사실을 확인하였다. 이러한 평가를 바탕으로 경찰서는 더 공정한 선발절차, 여성을 대상으로 한 채용 관련 홍보 및 광고, 양육 및 성희롱 예방 등 여성지원자의 필요를 고려한 조직 내 정책 정비 등의 노력을 하였다. 이 프로젝트를 시작한 지 2년 뒤 “신규채용자 중 여성의 비율이 10%에서 25%로 증가하였고 여경의 근속률이 남성과 비슷한 정도로 증가”하는 성과를 거두었다 (Montgomery, 2012, p.19).

다. 여경 지원 정책

1) 여경의 역량강화 지원

여경 채용을 확대하는 것과 함께 여경의 중도이탈을 줄이는 것도 중요한 과제이다. 경찰조직에 진출한 여성들이 중도에 사직하는 비율이 높을수록 여성 인적 자원의 활용과 지원이 어려워지기 때문이다. 여경의 높은 중도이탈률 문제에는 남성중심적인 조직 문화, 성희롱, 남성 동료의 적대적인 태도, 승진차별로 인한 경력관리의 어려움, 일·가정 양립의 부담 등이 원인으로 작용할 수 있다.⁴⁹⁾ 이 연구에서는 여경의 경력관리 지원 그리고 일·가정 양립 지원 정책을 중심으로 해외 사례를 살펴본다.

가) 승진 및 배치 정책

경찰에 지원하는 이유에 있어 성별 차이는 크지 않다. 그러나 사직서를 쓰는 이유에서는 분명한 차이가 발견된다. 여경은 남성 동료들과 다른 고유한 스트레스의 영향을 받는데 그 중에서 가장 두드러지는 것이 승진 기회의 부족이다 (National Center for Women & Policing, 2003a, p.26-27). 여경 비율이 높은 국

49) 선행연구에 따르면 여경들은 업무수행 상의 어려움 보다 남성 동료들의 적대적 또는 부정적 태도가 가장 심각한 어려움인 것으로 나타났다(National Center for Women & Policing, 2003a, p.26).

가에서도 고위직일수록 여성의 비율이 낮다는 통계는 여경이 승진할 기회가 상대적으로 적다는 점을 보여준다.⁵⁰⁾ 따라서 승진 격차를 해결하기 위해서는 현행 승진절차를 검토하고 여성이 배제되는 원인, 개선방법 등을 규명해야 한다.

승진은 업무평가 결과를 바탕으로 하기 때문에 기존의 평가방식이 미치는 성별 영향에 대한 분석과 평가 및 개선이 필요하다. 전미여성경찰센터는 ‘평가센터’(assessment center)를 활용해서 보다 전문성 있고 성 중립적인 전문가를 활용할 것을 권장한다. 실제로 수행할 업무와 유사한 다양한 환경에서 후보자를 관찰하는 방식으로 평가 제도를 개편하는 방식이다. 또한 구두면접 심사가 있을 경우 젠더 편향적이지 않은 경찰 외부의 전문가를 활용할 것을 권고하였다(National Center for Women & Policing, 2003a, p.128-129). 영국의 노스햄튼셔 경찰청의 다양성전략위원회는 inspector 계급 이상에서 여성의 비율이 낮은 문제에 대해 승진심사 위원회 구성 시 성인지적 고려가 필요하다고 지적하였다(BAWP & NPIA, 2006, p.95).

승진기회에서의 성별격차는 업무배치에서의 성별분리와 밀접한 관련이 있기 때문에 성인지적 업무배치 정책도 함께 추진되어야 한다. 여경이 행정지원 업무나 여성·청소년 업무에 주로 배치될 경우 핵심 업무를 담당할 경험이 부족하기 때문에 승진 경쟁에서 불리할 수밖에 없다. 2008년 캐나다 토론토경찰청이 조사한 결과에 따르면 설문에 응한 여경 중 67.5%는 ‘특별부서로의 배치 여부가 자격, 경험과 실적에 따라 결정되는가?’라는 질문에 부정적으로 답했다(Montgomery, 2012, p.19). 배치에서의 성차별이 조직 내 성별분리(occupational segregation)로 이어짐을 보여주는 사례이다. 따라서 경찰 조직 내 주요 부서에서 경험을 쌓을 수 있도록 여경의 경력 개발 관점에서 업무를 배치하는 정책이 필요하다. 이와 관련하여 참고할 수 있는 사례로는 런던경찰청의 직무체험프로그램이 있다. 모든 구성원이 경찰 내에서 그 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 2주 동안의 직무 체험 기간을 허용하는 프로그램이다. 성별과 무관하게 신청할 수 있으나, 여경이 새로운 직무에 도전할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 성인지적 정책으로 평가받는다(BAWP & NPIA, 2006, p.206). 그밖에도 여경의 경력관리 및 개발을 지원할 수 있는 멘토 제도의 운영, 객관적이고 일관성 있는 업무배치 기준 마련, 성

50) 한국의 경우 승진 대상자 중 여경의 비율이 사실상 할당되어 있어서 일정 숫자 이상의 여경은 승진이 사실상 어렵다는 점이 문제점으로 지적된다.

별 업무배치 현황 모니터링 등의 정책도 요청된다(National Center for Women & Policing, 2003a, p.127).

성인지적 배치 정책과 관련하여 대만의 사례도 참고할 수 있다. 대만경찰청이 2010년 제정한 [여경의 외근배치와 관련된 기본원칙](「各警察機關外勤女警配賦基本原則」)에 따르면 경찰서에는 최소 2명 이상의 여경이 배치되어야 한다(TNPA, 2014).⁵¹⁾ 경찰서 내 남녀 비율이 최소 9:1 이상이 되어야 하고, 20인 미만 경찰서나 파출소는 예외로 인정하였다. 여경의 인원이 아직 소수인 상황에서 홀로 배치되어 고립감을 느끼는 문제를 예방하기 위한 규정이다. 여경 내 교류와 연대를 가능케 함으로써 남성이 다수인 조직에서의 적응력을 높여주려는 것이다. 또한 20인 미만 규모의 작은 경찰서에서 혼자 근무했던 여경을 연이어 20인 미만 경찰서로 배치해선 안 된다.

일본의 경우, 일본 경찰청은 여성경찰의 증대, 여성경찰의 역량 강화를 위해서 여성종사 직역의 확대, 승진 관련 적극적 조치 적용, 성인지적인 장비 개선 및 지급 등을 제안하였다. 지금까지 여성을 배치하지 않았던 직무에도 여성을 적극적으로 배치하여 경찰 조직 내 만연한 성별 고정관념을 없앨 필요가 있기 때문이다. 또한 승진 결정 시 여성에 대한 적극적 조치를 적용함으로써 일종의 롤모델을 만들고 다른 여성의 의욕을 자극하는 방안도 제안하였다. 그밖에도 체격, 신체 능력상의 차이로 인해 직역이 제한되는 문제를 해결하기 위하여 유도, 검도, 체포술, 사격술 등 집행력 향상을 위한 훈련에 필요한 방어도구를 여성에 맞게 정비할 필요가 있다고 하였다(警察廳, 2013, p.9-12). 이러한 논의는 아직 정책으로 추진되지 않은 단계라는 한계가 있다. 그러나 경찰청이 여경의 지위 및 역량 강화를 중요한 과제로 인식하고 공식적인 정책을 준비하고 있다는 점에서 의의가 있다. 이러한 내부 논의가 여경의 역량강화 및 성인지적 승진·배치 정책에 실제로 미친 영향에 대해 추후 조사가 필요하다.

나) 교육 훈련 정책

경찰조직 내에서 여성의 역량을 강화하고 경력을 개발하기 위해서는 적극적인 교육·훈련 정책이 필요하다. 여경의 역량강화를 개인적인 과제로 치부하지 않고 남성 동료와의 관계 속에서 리더십을 기르고 경력개발에 필요한 교육 및 훈련을

51) (TNPA, 2014) 자료는 대만경찰청에 문의하여 공식적으로 받은 답변 자료이다.

받아 더 높은 직급으로의 승진 자격을 갖추 수 있도록 지원해야 한다.

영국 정부는 상위직급에서의 성별 격차 문제를 해결하기 위하여 ‘적극적인 리더십 훈련 프로그램’(Positive Action Leadership Programme; PALP)을 운영하고 있다. 2007년부터 시작된 이 프로그램은 성별, 인종, 종교 등의 측면에서 소수 집단인 경찰이 고위직급 승진에 대비해 교육받을 수 있도록 지원하는 것이다 (UK Home office, 2010, p.17).

PALP는 여성, 흑인 등 타깃 집단을 특정해서 진행되기 때문에 해당 소수집단 경찰의 고민과 필요를 교육내용과 방식에 구체적으로 반영할 수 있다. 교육·훈련을 실시함에 있어 여경이 특히 어려움을 호소하는 분야를 고려하여 여성의 참여율을 적극적으로 높이는 정책을 실시하는 방안도 가능하다. 영국 Cheshire 경찰청은 총기 소지 업무 관련 인원 선발 기준과 훈련과정에서 여성친화적인 총기 훈련 과정을 개발하였다. 그 결과 총기훈련 지원자 중 여성의 비율이 21%로 증가하는 성과를 거두었다(BAWP & NPIA, 2006, p.80).

다) 자치단체의 결성

여경을 지원하는 정책 및 제도가 효과적으로 실행되기 위해서는 소수집단인 여경의 목소리를 집단적으로 전달하고 반영할 수 있는 구조가 마련되어야 한다. 여경 개개인의 결단과 행동에 맡겨 놓거나 상명하달 방식으로 성평등정책을 추진하는 것으로는 오랫동안 형성되어 온 경찰 조직문화를 바꾸기 어렵기 때문이다. 경찰의 단결권이 보장된 국가에서는 노동조합을 통해 여경의 요구를 전달할 수 있다. 노조 방식이 허용되지 않는 국가에서는 여경연합 등의 단체결성을 통해 경찰청과 협상하고 자문, 협력하는 방식이 채용된다. 여경단체가 설립되어 경찰내 성평등 정책의 주요한 파트너로 활동하고 있는 국가로는 영국, 미국, 호주 등이 있다. 또한 ENP(European Network of Police women)나 IAWP(International Association of Women Police) 등의 국제단체도 활동하고 있다(박선영, 2011, p.14). 반면에 한국에서는 경찰의 집단행동 금지라는 명분으로 여경의 집단적인 의견수렴이 허용되지 않는다. 소수집단에 대한 평등 촉진이라는 관점에서 여경의 집단적 의견 수렴 및 네트워킹을 제도적으로 보장할 필요가 있다.

2) 일·가정 양립 지원

경찰은 1년 내내 24시간 운영해야 하는 조직의 특성상 일·가정 양립의 어려움이 큰 조직이다. 야간근무, 불규칙한 근무일정, 교대제, 장시간 근무가 빈번히 발생하기 때문에 자녀양육 등의 돌봄 부담이 큰 여경일수록 조직 내 적응이 어려워진다. 일·가정 양립 부담이 상대적으로 덜한 노르웨이 신입경찰의 경우 승진 욕구에 있어 성별 차이가 없다는 연구결과는 경찰 내 일·가정 양립정책의 중요성을 보여준다(Fekjær & Halrynjo, 2012). 경찰 조직의 특성을 반영한 일·가정 양립 정책의 수립 및 시행은 여성 경찰에 대한 지원정책으로서 중요한 의미가 있다. “경찰업무에 과도하게 시간을 할애하도록 요구하는 정책은 돌봄 부담이 있는 여경의 승진을 가로막는 가장 큰 요인”이라는 주장을 고려하여 일·가정 양립 지원 정책을 수립하여야 할 것이다(Dick & Cassell, 2004; O’Hara, 2011에서 재인용).

이하에서는 뉴질랜드, 호주, 영국, 대만, 일본 등에서 여경의 일·가정양립 지원을 위한 노력을 살펴본다.

가) 뉴질랜드 및 호주

경찰 중 범죄수사 부서 등은 불시호출로 인해 근무시간이 불규칙해서 일·가정을 양립하기 쉽지 않다. 뉴질랜드의 일부 지역에서는 불시호출 주간(call out weeks)을 실시하여 자녀를 양육하는 경찰의 부담을 덜어주고 있다. 중대한 비상상황이 아닌 한 불시호출 주간인 경찰만 호출할 수 있도록 하는 것으로, 4-5주에 한 번씩 불시호출 주간이 돌아오는 방식이다. 불시호출 주간인 경찰에 대해 양육 관련 지원을 실시함으로써 일·가정 양립정책의 효과를 보다 집약적으로 거둘 것으로 기대된다(Hyman, 2000, p.55).

또한 여경은 교대제 근무로 인해 휴일이 일정치 않아서 배우자나 자녀 등과 함께 휴일을 보내거나, 변동하는 근무시간에 맞춰서 아이를 맡길 보육시설이나 베이비시터를 찾기 어렵다는 문제가 있다. 뉴질랜드 경찰은 1992년부터 유연근무제(The Flexible Employment Option)를 단계적으로 실시하여 자녀가 있는 여경들의 호응을 얻고 있다. 유연근무제를 신청한 경찰은 32~64시간(2주 단위)의 근무시간을 선택할 수 있고, 한 근무시간 당 10시간 이상을 연속 근무를 할 수

없다(Mossman et al., 2008, p.44-45). 그러나 유연근무제를 이용한 여경의 80% 이상이 이전보다 주변적인 업무로 배치되어서 경력관리에 손실이 발생한다는 평가도 있기 때문에 여성의 돌봄 부담을 고착화시킨다는 비판에 유의할 필요가 있다. 호주 뉴사우스웨일즈 지역의 시간제 경찰에 대해 조사한 결과에서도 자녀양육을 위해 시간제 근무를 택한 경찰의 75%가 교육 및 승진기회에서 뒤처졌으며, 양육 책임 측면에서 시간제보다는 사직하는 것이 효과적이라는 답변도 20%에 달하였다고 한다(PFA, 2014, p.4-6). 이러한 우려를 바탕으로 호주경찰협회는 불규칙한 근무시간에 맞출 수 있는 유연한 보육시설 모델을 마련하고 경찰이 이용할 수 있는 적절한 가격으로 공급될 수 있도록 정부 정책이 마련되어야 한다고 강조한다(PFA, 2014). 뉴질랜드와 호주에서의 평가는 유연근무제 실시만으로는 일·가정 양립 지원에 한계가 있고 야간, 휴일근무 및 불규칙한 일정으로 인한 부담을 완화하기 위한 대책이 필요함을 보여준다.

나) 영국

영국에서는 야간 및 휴일근무로 인한 부담을 경찰청이 조정해야 한다는 고용향소심 판결이 나와 큰 반향을 일으켰다.

2001년 미취학 자녀 2명을 키우는 ‘싱글맘’ 순경(constable)인 Michelle Chew는 자녀의 어린이집 등원시간에 맞추기 위해 1주일에 3일은 같은 시간대로 근무할 수 있을 것, 야간근무 시 베이비시터 비용을 감당할 수 없기 때문에 야간근무가 면제되는 일정으로 시간제 근무를 하겠다고 신청하였다. 신청인인 Chew가 속한 경찰청은 형평성을 이유로 야간, 휴일근무 일정을 포함한 시간제 근무일정만 허용하는 시간제 근무정책을 취하고 있어서 원고의 시간제근무 변경 신청을 받아들이지 않았다. 이 소송에서 고용향소심은 야간, 휴일근무 조건으로 인해 시간제 근무를 신청할 수 없는 남성이 243명 중 1명인데 비해 여성은 31명 중 1명 꼴로 나타나는 통계적 차이에 주목하였다. 이 사건의 시간제근무 신청요건이 육아 부담을 압도적으로 더 많이 지고 있는 여성에게 불리하게 작용하기 때문에 간접차별을 정당화할 수 있는 객관적 사유가 입증되지 않으면 성차별로 볼 수 있는 사건이다. 돌봄 부담을 이유로 야간, 휴일근무를 면제하면 다른 경찰에게 과도한 부담이 가해질 수 있고 사기가 저하된다는 피고측 항변을 인정하면서도, 여성에 대한 불평등한 효과를 최소화 할 수 있는 대안이 있는지를 검토했어야

한다는 것이 항소심판소의 판단이다. 이 사건의 경우, 인원이 많은 경찰청이기 때문에 조직의 정상적 운영에 부담이 크다는 점을 더욱 엄격하게 입증해야 했으나 경찰청은 구체적 근거 없이 피상적으로 주장할 뿐이었다. 또한 신청인이 적절히 자녀를 양육할 수 있도록 경찰청이 지원하지 않았다는 점, 직장 내 보육시설 등 자녀를 돌볼 시설을 제공하지 않음에도 불구하고 이 사건의 시간제근무 신청 조건을 고집한 것은 이해하기 어렵다고 평가하였다. 재판부는 자녀양육과 양립하기 어려운 야간근로나 불규칙한 교대근로를 대신할 대안을 제공하지 않는 것은 성차별에 해당한다고 판단하였다.⁵²⁾ 이러한 사례는 돌봄 부담이 있는 경찰의 일·가정 양립 지원을 위해서는 유연근무제만으로 부족하고 야간·휴일근무 일정에 대한 한시적인 지원정책 등이 병행되어야 함을 보여준다.

다) 대만

대만은 여경의 인원제한을 폐지하면서 경찰청의 야간근무 정책도 변화하였다. 여경이 소수일 때에는 여경을 야간근무에 배치하지 않았다. 그러나 여성 채용제한 정책을 단계적으로 폐지하면서 성별과 무관하게 야간근무를 수행하도록 하였다. 또한 타이중시(台中市) 경찰청은 기혼여성을 대상으로 야간근무를 시범 실시하여 여성에게 미치는 영향을 검토하기도 하였다(自由時報, 2008).

2010년에는 [여경의 외근배치와 관련된 기본원칙](「各警察機關外勤女警配賦基本原則」)을 제정하여 성별과 무관하게 업무배치가 이뤄질 것을 선언하였다. 이 기본원칙에 의하면 업무배치는 공정하게 기준에 따라 이루어져야 하고 돌봄, 수유, 양육 등의 가족 관련 사유나 건강상의 이유가 있는 경우에는 개별 경찰의 특수한 필요를 고려하도록 하고 있다. 이 원칙이 여경의 일·가정 양립 지원에 실제로 미친 영향에 대한 연구는 필요하나, 돌봄 부담을 이유로 근무배치에서의 한시적 예외를 허용할 수 있는 근거를 마련했다는 점에서 의미 있는 변화로 보인다.

라) 일본

일본 경찰청에서도 일·가족 양립 지원이 중요한 과제로 다루어지고 있다. 자체보고서에 따르면 매년 1,000명 이상의 여성을 신규 채용함에도 매년 400명이

52) Chief Constable of Avon and Somerset Constabulary v Chew [2001] All ER 101.

넘는 인원이 퇴직하고 있다. 특히 20대 후반에서 30대 초반 연령대의 여성이 퇴직자의 상당수를 차지하고 있어서 임신, 출산에 따른 영향이 있음을 보여준다. 일본 경찰청은 많은 비용과 시간을 들여 양성한 여성경찰이 중도 탈락하는 것은 심각한 조직적 손실이기 때문에 일·가정양립정책을 통해 문제를 해결하겠다는 입장을 밝힌 바 있다(警察廳, 2013, p.3-4).

일본 경찰청은 여성인력을 활용하기 위해 출산·육아 기간을 경력에 반영할 수 있도록 지원하는 방안이 필요하다고 한다. 예컨대 육아휴직 중인 여성이 직무능력 향상을 꾀할 수 있고 순조롭게 복귀할 수 있도록 교육을 지원하는 방식이 유효할 것이다. 또한, 남성 직원에게 육아 및 가사 참여를 장려하는 조직문화 구축, 일·가정 양립 부담이 있는 직원에게 근무계획을 안정적으로 세울 수 있는 직무를 부여하는 방안 등이 권고되었다(警察廳, 2013, p.10-11).

아이치현 경찰청은 대표적인 일·가정양립정책의 모범사례로 소개된다. 아이치현 경찰청은 근무계획을 미리 잡을 수 있는 자리에 부분휴업 제도나 육아기 근로시간단축제도 이용자를 배치하고, 이러한 제도 이용자 2명에 대해 전일제 근무자 1명을 배치하도록 하여 일·가정 양립 제도への 접근성을 높였다. 또한 여성 경찰 전체를 대상으로 수렴한 의견을 바탕으로 일과 육아의 균형 속에서 승진시험에 도전할 수 있는 시기를 소개하는 커리어 플랜 시트를 작성해서 승진에 대한 의식이 높아지도록 도왔다. 또한 이메일을 활용한 여성 경찰 전용 상담창구를 설치하여 미리 지정된 여성 멘토로부터 응답을 받을 수 있도록 하였다(警察廳長官官房人事課, 2014, p.7). 또한 2014년 4월부터 경찰공제조합은 경찰의 일·가정 양립을 지원하기 위해 육아 중인 경찰청 직원이 급한 잔업을 해야 하는 경우 당일 저녁에도 조합과 계약한 사업자로부터 베이비시터를 파견 받는 것이 가능한 제도를 시작하였다(警察廳, 2014, p.16-17).

라. 소결

서구에서는 1960~70년대 이래로 공식적으로 여성채용 인원 제한 정책은 실시하지 않았다. 동아시아 국가인 대만도 성차별이라는 국내외적인 비판을 반영하여 최근 인원제한을 폐지하였다. 경찰직무의 수행에 남성이라는 성별이 진정직업자격(BFOQ)인지 입증하기 매우 어렵기 때문에 인원제한 정책을 폐지한 것이다. 그러나 여성의 진출에 대한 저항이 격렬한 직군이라는 점, 경찰 조직 및 업무

의 특수성 등을 고려했을 때 인원제한 폐지만으로 여경의 비율이 증가할 것으로 기대하기 어렵다. 해외 사례에서 가장 두드러지는 특징은 경찰청 내에 성평등 계획 또는 다양성 계획 등의 공식적인 정책을 실시하고 있다는 점이다. 채용, 배치, 승진, 근무형태 등에 있어서 세세한 성별 통계를 작성하고 이를 바탕으로 실질적인 성평등을 이룰 수 있는 정책 방안을 시도하고 있다. 경찰 인사관리제도에 대해 정기적인 성별영향평가를 실시하는 스코틀랜드와 잉글랜드의 사례는 참고할 수 있을 것이다(ACPOS, 2008; Home Office, 2010).

미국처럼 적극적 조치를 한시적으로 실시하여 여성의 진출을 확대하거나 영국처럼 여성 채용 통계를 면밀히 검토하여 일정 수준의 여경 비율을 달성하기 위한 정책과제를 제시하고 실시하는 사례도 유의미하다. 서구에서의 여성 할당제는 고용차별 소송을 예방하기 위한 적극적 조치의 맥락에서 실시되었다는 점에서 한국, 일본의 상황과 대비된다. 이러한 적극적 조치는 1980년대 이후 여성주의나 민권운동에 대한 반동이 발생하면서 엄격한 요건을 갖춘 경우에만 합헌성을 인정받고 있다. 그러나 20년 여 동안 적극적 조치를 실시하여 여성 비율이 일정 수준이 달한 이후 역차별 판단이 내려진다는 점에서 한국의 상황에 그대로 대입하기에 부적절한 면이 있다. 오랫동안 지속된 차별로 인해 경찰조직에서 배제되어온 여성에게 한시적으로 기회를 제공하는 것은 한국에서 여전히 유효한 정책방안이 될 수 있을 것이다.

체력시험은 여성의 채용 합격률에 가장 큰 영향을 미치는 요인이다. 미국 경찰청의 24%는 여전히 성별에 따라 체력시험 기준을 달리 적용하고 있다. 이러한 정책은 유능한 여성지원자를 유인하여 여성지원자 풀의 규모와 수준을 향상시킨다는 목적에서 실시되고 있다. 미국의 사례는 적극적 조치의 일환으로 체력시험 기준을 한시적으로 이원화하되 선발 이후 교육, 훈련을 통해 여경의 체력향상을 지원하는 정책을 구상하는데 참고할 수 있을 것이다. 영국은 체력시험을 동일하게 적용하되 체력시험에 대한 성인지적 검토를 통해 직무관련성이 높은 기준 중심으로 재편하는 정책을 취해왔다. 진압복장을 갖춘 상태에서 방패 들고 달려야 하는 시험은 경찰관의 일상적인 업무의 핵심에 해당하지 않기 때문에 성차별로 판단한 판결이 대표적인 사례이다. 또한 선천적 체력 차이 외에도 체력을 증진할 기회가 후천적으로 부족하여 발생하는 성별 차이에 주목하는 정책도 참고할 필요가 있다. 경찰채용 이전 단계(경찰아카데미)에서 체력시험과 훈련을 강화하여

여성에게 기회를 주면 그만큼 변화속도가 빠르고 최종 체력시험 합격률이 증가한다는 연구결과 등이 근거로 제시된다(Shepherd & Bonneau, 2002). 한국의 경우 경찰채용시험 한 번으로 채용 여부가 결정된다는 점에서 제도적 차이가 크나, 일종의 응시자격 부여 단계를 설정하고 체력 훈련 등을 통과한 후 최종 선발절차에 지원하는 시스템을 장기적으로 모색할 수 있다.

또한 경찰조직에 대한 직무분석을 통해 직군별업무에 요청되는 체력기준을 과학적으로 설정하는 방법도 고려할 수 있다. “해당 업무에서 요구되는 합리적인 체력요건을 마련하여 남성과 여성이 모두 그 요건을 충족할 수 있도록 하되 특별히 고난도의 훈련과 체력이 요구되는 직무에 대해서는 별도의 절차와 과정을 마련하는 것”도 가능하다(국가인권위원회, 2011, p.9). 마지막으로 남성경찰관의 신체조건을 기준으로 근무 복장 및 도구, 진압장비 등이 설계되어 있지 않는지, 여성 경찰이 자신의 신체적 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 복장, 장비의 디자인, 제작에 반영했는지에 대한 검토 필요성도 제기된다.

그러나 채용규모가 확대되어도 유리천장으로 인해 여성이 하위직급에 몰리는 현상은 전 세계적으로 발견된다. 관리직, 상위직급 내 여성비율을 높일 수 있는 적극적인 정책이 필요하다. 교육, 훈련을 통해 여경의 역량을 강화하도록 지원하고, 경찰업무의 특성을 고려한 일·가정 양립 정책을 통해 여경의 중도 이탈률을 낮추어야 할 것이다. Prenzler와 Sinclair에 따르면, 미국처럼 소송을 통해 여경 채용을 강제하기 보다는 여성경찰을 지원하는 제도들- 여성에 초점을 맞춘 모집 캠페인, 지원 이전 단계에서의 교육 훈련, 경력관리 코스, 멘토링 프로그램, 채용 및 인사위원회에 여성 포함, 성평등 부서 또는 성희롱담당관 도입-을 시행하는 것이 여성 경찰을 확대하는데 효과적이라고 한다(Prenzler & Sinclair, 2013).

2. 주요 국가의 여성 소방직 현황 및 제도

가. 여성 소방직 현황

서구국가에서 소방직은 경쟁이 치열한, 고학력을 요하지 않는, 육체노동 직역 중 보수가 높은 “괜찮은 직장”이고 사회적 명예가 큰 직업이다. 1995년 시카고에서 초급 단계 소방관 채용시험에 응시한 지원자 26,048명 중 4.6%가 채용되었다는 사실은 노동자 계층에서 소방관 직업이 갖는 위상을 보여준다(Hulett, Bendick, Thomas, & Moccio, 2008, p.2). 그러나 소방분야 업무의 특성상 남성성이 요구되는 조직문화가 오랫동안 견고하게 유지되었기 때문에 경찰이나 교정직의 경우보다 여성 비율이 훨씬 낮은 수치를 보인다. 영국 5%(2006년), 호주 2%(2004년), 캐나다 3.6%(2006)이고 미국 주 정부 평균 수치는 2000년에 5%였다가 2010년에는 3.6%로 하락하기도 하였다. 소방관 채용 및 승진에서 적극적 조치 제도를 오랫동안 실시한 미국의 몇몇 주에서만 15%대의 예외적인 비율을 보이고 있다(Lewis, 2004). 직급이 높을수록 여성의 비율이 더 낮아진다는 점도 확인된다. 소방직 중 일선관리직이나 관리자급에서 여성의 비율은 2.3%이다(Riccucci & Saldivar, 2014, p.266).

나. 채용제도

1) 여성 채용인원 제한 여부

여성소방관 채용제도의 변화를 미국의 사례를 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 1972년 민권법 제7편이 주정부 및 지자체에도 적용되도록 개정되면서 성별에 따라 채용인원을 제한하는 정책이 불법화되었다. 이러한 시대적 배경 속에서 1974년 Arlington County에서 Judy Brewer가 미국 최초의 전일제 근무 여성소방관으로 채용될 수 있었다. 소방관의 대부분을 채용하는 주정부 및 지자체에서는 여성이나 흑인 등을 보다 교묘하고 숨겨진 방식으로 차별할 수 있는 정책을 도입하는 것으로 대응하였다. 가장 대표적인 방식은 체격기준을 높이거나 업무상 필요성이 없는 민첩성 시험이나 필기시험을 추가하는 것이었다. 이에 대해 1970-1980년대 내내 여성, 흑인, 라틴계 집단들이 고용차별 소송을 다수 제기하였다. 연방법원은 소방당국에 대해 “차별적 정책을 중지하고 적극적 조치를 도입

하여 직급 내 다양성을 증대하는 내용으로 명령하거나 화해”하도록 하였다 (Ricucci & Saldivar, 2014, p.264). 이러한 변화에도 불구하고 소방관 채용 시 체력시험 기준의 업무관련성, 차별 해당 여부를 둘러싼 논쟁과 소송은 계속되고 있다. 최근에는 시카고 시의 2010년 소방관 채용 체력시험 기준이 상체의 힘을 측정하는 종목 위주로 구성되었는데, 이는 소방관 업무의 수행과 큰 관련이 없는 것으로 여성에 대한 차별이라는 소송이 제기된 사례가 있다. 소송 결과 50여명의 피해 여성에게 총 200만 달러의 배상을 하기로 조정이 성립하였다. 시카고시는 이후로는 국제소방관협회의 기술시험을 적용하기로 한 바 있다.⁵³⁾

2) 체력시험의 재검토

화재진압을 주요 업무로 하고 무거운 호스를 끌거나 사다리를 설치하고 올라가기, 부상자를 이동시키기, 비상시 추락가능성이 있는 일이나 연기, 화염, 폭발, 구조물 붕괴처럼 예측할 수 없는 위험이 존재하는 건물에도 뛰어들어야 하는 일이 소방관의 업무이다. 이러한 특성 상 미국 소방관의 순직률은 평균의 4배에 이르고 다른 직업에 비해서 더 높은 체력시험 기준을 정당화하는 근거가 된다. 그러나 화재 외에도 교통사고, 익사, 심장마비, 폭력, 앰블런스를 이용한 긴급환자 운송 등의 응급의료도 소방관의 업무에 포함되기 시작하면서 기존의 체력시험 기준에 대한 문제가 제기되고 있다. 응급 전화 중 약 70%는 초동 응급의료에 대한 요청이기 때문에 관련된 의료적 대응 능력을 갖춘 인재의 필요성도 커지고 있기 때문이다(Hulett et al., 2008, p.190).

현재의 체력시험 기준이 화재진압 업무의 수행능력을 효과적으로 측정할 수 있는지, 즉 업무관련성을 중심으로 적절하게 설계된 기준인지에 대한 문제제기도 꾸준히 존재한다. 대표적인 사례가 셔틀런 종목의 필요성에 대한 것이다. 셔틀런은 유산소능력을 검사하기 위한 것으로 계속 왕복 달리기 하면서 속도를 조금씩

53) <http://www.Iris.com/2013/09/10/chicago-to-pay-2m-to-settle-discrimination-suit-over-fitness-test/>

이와 비슷한 캐나다의 소송 사례로는 캐나다 연방대법원의 메이어린 사건(Meiorin case, 1999년) 판결이 있다. 새로이 도입된 호흡능력검사를 통과하지 못하면서 여성 산림소방대원이 해고된 것의 정당성이 다투진 사례이다. 캐나다 연방대법원은 산림소방관이 업무를 수행하기 위하여 문제된 호흡능력 검사가 필수적인지 여부가 입증되지 않은 반면에 여성이 이 검사를 통과하지 못하는 비율이 남성의 두 배에 달하기 때문에 성차별에 해당한다고 판단한 바 있다(구미영, 2009).

올리는 방식으로 측정한다. 생리학적 연구 결과 심장의 크기, 산소 전달체계 등에 있어 성별 차이가 존재하기 때문에 여성이 남성과 같은 결과를 내기 어렵다는 사실이 확인되었다(Lewis, 2004, p.16). 따라서 여성 지원자에게 불리한 영향을 덜 미치면서도 유산소 능력을 측정할 수 있는 다른 방식의 대안이 필요하다는 주장이 제기된다. 호주 소방본부(MFB)의 보고서는 셔틀런 논란과 관련하여 아래와 같은 대안을 고려할 수 있다고 제시한 바 있다(Lewis, 2004, p.16-17).

- 성별에 따라 상이한 셔틀런 시험 기준을 만들고, 그 필요성에 대해 모든 사람에게 이유를 설명하는 방식
- 여성에 대한 기준을 낮춰서 여성의 신체적 능력을 더 공정하게 반영하고, 현직 소방관 남성 근로자들의 평균적인 체력 상태를 보여줌으로써 역차별 논란을 방지하는 방식(영국 런던의 사례)
- 셔틀런을 폐지하고 대안적인 신체능력 검정시스템을 도입하거나(뉴질랜드), 진정한 직무척도를 보여줄 수 있는 훈련인 미니올림픽이나 자전거 테스트로 유산소 능력 테스트를 대체하는 방식(캐나다).⁵⁴⁾

서구의 소방당국과 전문가들은 ‘여성에게 불리한 영향을 낳지 않으면서도 업무상 필요한 신체능력을 평가할 수 있는 대안적인 기준이 존재하는가’라는 관점에서 현재의 체력시험 기준을 재검토하고 있다. 소방당국이 자체적으로 개발한 체력시험 기준을 적용하는 경우와 국제소방관노조협회에서 개발한 기준을 적용하는 경우의 여성의 합격률을 비교하는 미국에서의 조사가 대표적인 사례이다. 이 연구에서는 자체 개발 기준인 경우 여성의 합격률이 19% 포인트 더 낮다는 점을 제시하여 보다 객관적이고 과학적인 체력시험 기준으로 개편할 필요성을 제시하였다(Hulett et al., 2008, p.199). 또한 전력질주가 화재진압 현장에서는 연기 흡입으로 피로감을 주거나 건강을 악화시키기 때문에 금지됨에도 불구하고 일부 소방당국에서 체력시험 종목으로 채택하는 문제, “소방과 관련된 전신의 능력을 측정하기 보다는 상체근육 부분의 강도에 초점”을 두는 문제, 지구력이나 민첩성처럼 여성이 더 높은 점수를 내는 필수 능력에 대해서는 시험하지 않고

54) ‘미니올림픽’이란 전 세계적으로 소방관들의 체력 및 기술을 측정하기 위해 활용되는 기준이다. ‘미니올림픽’은 로프 당기기, 물 뿌리기, 사다리 늘리기, 오르기, 짐 끌기 등의 종목을 통해 체력, 신체능력, 유연성, 고소공포증 및 폐쇄공포증 극복 등의 능력을 측정하고자 한다.

상체의 힘 위주로 시험한다는 점, 유산소 시험의 비중이 과도하다는 점 등이 지적되고 있다(Hulett et al., 2008, p.199).

다. 여성소방관 지원 정책

1) 종합적인 성평등 계획의 수립

여성의 진출이 부족한 영역이나 기관일수록 젠더 평등을 달성하기 위한 종합적이고 체계적인 계획을 세우는 것이 유럽을 중심으로 한 서구국가의 동향이다. 예컨대 관련법에 근거하여 공공기관에서의 성평등 추진 의무(Public Sector Equality Duty)를 추진해야 하는 영국의 경우 모든 기관에서 3년 단위 성평등 계획(Gender Equality Scheme)을 수립하여 추진해야 한다. 이러한 정책적 배경을 봤을 때 영국의 소방 관련 기관에서 종합적인 성평등 계획을 수립하는 것은 놀라운 현상은 아니다. 그러나 소방직의 경우 여성을 배제한 역사가 특히 오래된 영역이기 때문에 보다 구체적이고 효과적인 성평등 계획을 수립, 실행할 필요성이 크다는 점에서 그 중요성을 강조하고자 한다. 이와 관련하여 영국 런던 소방본부 사례와 호주의 사례를 중심으로 소개하면 다음과 같다.

런던 소방본부는 1999년 소수인종 소방관을 4.5%에서 25%로, 여성소방관을 1%에서 15%로 늘리겠다는 10개년 계획을 세우고, 소방관 인적 구성의 다양성을 달성하기 위한 장기적인 계획을 채택하였다. 이를 위해 ‘평등과 다양성 팀’을 꾸리고 다양한 지원자를 끌어 모아서 공정하게 선발하고, 중도이탈률을 낮추며, 승진과 경력개발을 지원하는 전략을 수립, 실시하였다. 대표적인 정책 사례로는 여성 등을 타깃으로 한 맞춤형 광고와 개방일 행사가 있다. 또한 “초점집단 인터뷰, 공동체 연구, 데이터 분석을 통해 얻어진 정보를 근거로 선발절차를 개선하고 관리직으로 빠르게 승진할 수 있도록 지원하는 제도” 등을 도입하였다. 그 결과 런던 소방본부의 현장직(operational role) 여성과 소수인종 비율이 증가하는 성과를 거두었다. 1999년에서 2007년 사이에 여성의 숫자는 61명에서 210명으로 증가하였고 최근 채용 지원자 중 여성의 비율이 18%이었다(Audit Commission, 2008, p.23).

호주 소방본부(MFB)도 공공기관의 성평등 계획 수립 및 시행 의무의 일환으로 여성 관련 정책을 펼치고 있다. 호주 소방본부는 공동체 내 다양한 소수집단이 소방서비스와 고용 기회에 접근할 수 있는 조직을 목표로 선언하고, 젠더 포

괄적 실행계획(GIAP; gender inclusive action plan)의 수립, 시행에 관한 사항을 내부의 다양성위원회에 매년 보고한다. 또한 이 계획은 소방관 노조와의 단체협약에 포함되어 있어서 계획의 시행에 앞서서 노사 협의 결과를 반영하도록 한다. 고용 관련 주요 영역별로 호주 소방본부가 채택한 전략을 발췌하여 소개하면 다음과 같다(MFB, 2010, p.8-11).

영역	전략의 주요 내용
채용	<ul style="list-style-type: none"> - 현장직 소방관에 다양하고 많은 여성들이 지원할 수 있도록 전략개발, 시행 - 성공적/비성공적 지원자들의 다양성 프로파일 수집하고 분석, 보고 - MFB의 사전교육과 멘토링 프로그램에 최소한 20%의 여성참가자를 목표 - MFB의 다양성을 증진할 수 있는 채용 프로그램에 대한 현장직의 내부의견을 집단적으로 수렴 - 여성소방관들이 공적인 행사, 회의, 세미나와 전시회에 참여하여 잠재적 지원자층의 롤모델이 될 수 있도록 권장 - 앞으로의 채용에서 과소 대표된 집단들의 지원자들을 포착할 수 있는 데이터뱅크 모델 조사 - 지원자들이 소방업무를 경력으로 인식할 수 있도록, 다양한 여성 스포츠 조직을 만드는 업무전략의 개발 - 2010년의 성공적 여성지원자들의 숫자와 도입된 채용목표의 달성가능성 검토를 수행
근속 및 교육	<ul style="list-style-type: none"> - 부모휴가와 일시적 시간제 근로, 일자리 나누기 관련 법 및 협약의 소개 - 유연한 업무 정책의 내용과 절차, 가이드라인을 모든 관리자와 선임직원에게 알리기 - 양육지원과 가족친화적 직장의 조성에 필요한 프로그램의 탐색 - 여성소방관의 신체적 특성을 고려한 적절한 복장의 개발 및 적용 - 승진정책에서의 성인지적 관점 - 직원교육에서 다양성과 성평등 관점 반영 - 직장 내 고용평등, 괴롭힘과 다양성 문제에 대한 실태조사 - 남성중심적인 조직에서 여성의 대인관계 기술과 자신감을 향상하기 위한 코칭기회의 제공 - 젠더 다양성의 이해와 성인 학습이론을 모든 훈련자들이 수행할 수 있도록 함 - 승진과 재교육 절차에 선임 사무직원과 사무직원에게 관련 내용 교육 - 선임 여성이 여성 신입 소방관에게 멘토가 되도록 함
물리적 환경	<ul style="list-style-type: none"> - 직원의 사생활을 보호할 수 있는 소방서 시설 정비 프로그램 실시 - 소방 업무에 종사하는 종사자들의 다양한 신체 형태를 고려한 기기를 디자인하기 위한 투자
기업이미지 및 대외 소통	<ul style="list-style-type: none"> - 다양성과 소수집단에 대한 MFB의 기여를 강조하는 웹사이트 - 팟캐스트와 동영상 서비스 등의 최신 전자기술을 통해 MFB에 대한 정보와 여성을 포함한 다양한 지원자들의 경력을 개발하도록 지원한다는 점을 홍보 - MFB의 홍보물에 여성소방관들을 지속적으로 포함하고, 일반 공동체에 그들의 역할 알리기 - '젠더 포괄적 실행계획'을 MFB 전체 조직의 중요한 성과로 알리기 - MFB가 다양성에 기여하는 조직으로 홍보할 수 있는 다양하고 혁신적인 방식 탐색 - MFB의 다양성 발전과정을 기록할 수 있는 현황표를 만들고 연간보고서에 삽입 - 여성이 소방직에서 일할 수 있도록 촉진하는 회사 상품의 개발

출처: MFB. (2010). Gender Inclusion Action Plan. Metropolitan Fire and Emergency Services Board.

2) 역량강화 지원

여성소방관 지원자에게 가장 높은 장벽은 체력시험 기준을 통과하는 것이다. 성별에 따라 다른 체력시험 기준을 적용하는 것은 역차별 소송을 제기당할 가능성이 있기 때문에 체력시험을 대비한 교육, 훈련 프로그램을 지원하는 방식이 널리 활용되고 있다. 미국의 밀워키 소방서에서는 신규 채용할 때 시험 전 14주의 체력훈련을 받도록 하는데, 이 훈련을 마친 후 여성 지원자의 힘이 평균 21%, 체력이 29% 증가했다고 한다. 또한 캔자스시티 소방서에서는 채용 신청자가 8주 동안 소방 아카데미를 마쳐야 체력시험에 응시할 수 있도록 하였다. 훈련생들은 아카데미에서 개인 트레이너의 도움을 받아 개인별 운동 프로그램을 개발하고 매일 두 시간의 신체 훈련 지도를 받아야 한다. 사전 훈련을 하는 소방서에서의 여성 합격률은 52.6%로 훈련을 제공하지 않는 소방서의 34.6%에 비해 높은 수치를 보인다(Hulett et al., 2008, p.197-199). 체력시험 합격률을 높이기 위하여 여성을 포함해 모든 지원자에게 개방된 사전훈련 프로그램을 제공할 필요성을 보여주는 연구이다.

또한 ‘소방관은 남성의 직업’이라는 사회적 고정관념을 깨고 여성 지원자를 늘리기 위하여 잠재적인 여성 지원자를 대상으로 한 다양한 활동 프로그램을 제공하는 것도 요청된다. 여성이 “소방 경험도 부족하고 방재 관련 학위소지자 비율도 낮은 현실을 개선하기 위하여 소방당국에서 소방 자원봉사, 학생 등을 대상으로 한 ‘화재생도’ 프로그램(학생, 스카우트 대상), 여름 산불 소방관 등의 사전 경력 체험에 여성이 참여하도록 적극적으로 장려”해야 할 것이다(Hulett et al., 2008, p.197).

여성소방관이 주변적 업무에 배정되고 승진 기회에서 차별받는다라는 점은 다른 특정직의 영역과 마찬가지로 심각한 문제이다. 특히 서구 국가에서 소방직의 채용과 승진은 인맥에 의한 소개의 영향력이 크기 때문에 여성이 배제되는 현상이 더욱 심각하게 나타날 수 있다(Krieger, 2012, p.104-105) 또한 소방관 대상 설문조사 결과에 따르면 성별 때문에 승진 관련 불이익을 입었다는 답변이 여성은 36.5%, 남성은 7.4%로 큰 격차를 보인다(Hulett et al., 2008, p.193). 이 연구에서는 남성이 상위직급을 차지하고 있는 조직 구조 속에서 “여성은 남성 상급자가 원하는 것 이상으로 자신을 증명해야 하는 지속적이고 불공평한 과정”을 겪고, “이미 폐기된 소방 전략인 ‘사다리에 혼자 올라가기’를 수행하라고 상급자로부터

계속 요구받은 여성의 사례”를 소개하였다. 따라서 승진 기회에서의 가시적이거나 비가시적인 차별을 개선하기 위해 “투명하고 공정한” 모집, 채용, 배치, 승진 제도를 확립하는 것이 기본적으로 요구된다(Krieger, 2012, p.104-105). 또한 업무 관련성이 검증된 명시적인 승진 기준의 적용, 무의식적인 편견과 고정관념의 영향에 대해 관리자들이 경각심을 갖도록 교육하는 정책 등이 요청된다(Hulett et al., 2008, p.201-202).

3) 여성 배제적인 조직문화의 개선

다른 특정직에 비해 소방직 여성의 비율이 특히 낮은 것에서 알 수 있듯이 고용평등, 성평등을 향한 흐름의 영향을 가장 적게 받은 직역이 소방직이다. 24시간 연속적으로 소방서 안에서 대기해야 하는 업무의 특성 상 동료와 숙식, 생활, 휴식, 취침을 같은 장소에서 수행해야 하는 것이 소방관 업무의 특성이다. 또한 군대에 준하는 위계서열 중심의 조직문화와 숙식을 함께 하는 과정을 통해 끈끈한 유대감이 형성되는 것도 소방직의 특성이다. 이러한 환경으로 인해 소방관의 조직문화는 남성을 중심으로 형성되어 있어서 외부의 이질적인 존재인 여성 또는 소수인종의 진입을 자연스럽게 배제하는 효과를 낳는다.

미국에서의 선행조사에 따르면, “여성 응답자의 46.2%가 샤워, 기숙사, 탈의실 처럼 사적인 공간에서 사생활이 침해된 경우가 있다고 응답했으며, 남성들은 2.8%의 응답률을 보였다. 소방관들은 식사 중 대화 등의 사회적 상호작용을 하는데, 싫어하는 소방관이 요리하거나 건네주는 음식을 거부하거나 식성을 무시하는 등의 방식으로 괴롭히는 문제가 보고된다(Hulett et al., 2008, p.200). 이러한 식사 시간 관련 어려움을 겪었는지 여부에 대해 여성들은 13.1%, 남성들은 0.9%가 응답했다. 소방서 내 또는 다른 시설에 여성을 위한 숙박 공간을 만들거나, 화장실 문이나 샤워실 커튼에 표시를 하는 등의 변화가 보이기는 하나, 여전히 아무 변화도 취하지 않는 소방서도 12.6%에 달한다고 한다. 사생활이 보호되기 어려운 소방직 업무의 특성 상 여성이 성희롱이나 괴롭힘에 노출되기 쉽다는 문제도 있다. 팀워크를 향상시키거나, 지루함을 해소하기 위한 무해한 장난이자 전통으로 이해할 수도 있으나, 여성 동성애자 등의 소수집단을 괴롭히거나 몰아내는 수단으로 활용되는 경우도 보고된다. 위와 동일한 선행조사에 따르면, “여성의 50.8%가 따돌림 또는 고립, 42.9%가 모욕적 언사, 31.9%가 음란물 목격, 30.2%는 성희

통이나 추근거림, 18.2%는 저급한 만화나 글, 6.3%가 폭행을 경험한 것으로 응답하였다. 동일한 문항에 대한 남성들의 응답률은 2.8%이거나 그보다 적었다. 또한 여성의 65.0%는 조직이 이러한 문제를 인식하지 못하고 어떠한 절차도 없다”고 응답하였다(Hulett et al., 2008, p.200-201).

여성 등의 소수집단을 배제하는 조직 문화를 개선하기 위해서는 차별 및 괴롭힘에 대한 무관용 원칙을 천명하고, 장난으로 시작한 행동이 위험한 행위 또는 징계 대상이 될 수 있다는 점을 구체적이고도 분명하게 제시해야 할 것이다. 또한 소방관 내 주류집단과 다른 소수집단에 대한 차이를 수용하고 이해할 수 있도록 조직 내 교육을 강화하고 승진, 업무 평가 기준으로 적용하는 방안 등이 있다.

4) 근무조건: 제복과 장비

“소방에서, 적당히 잘 맞는 제복과 장비는 단순히 겉모습이나 편의의 문제가 아니다”(Hulett et al., 2008, p.190). 화재진압복이 잘 맞지 않으면 화상 위험이 있고, 산소마스크가 제대로 밀봉되지 않으면 연기 흡입의 위험이 있으며, 안전모가 풀리면 비상시 시야 확보에 어려움이 생기기 때문이다. 따라서 남성과 다른 여성의 신체 사이즈, 특성을 반영하여 여성소방관의 안전과 업무능률을 향상시킬 수 있는 제복과 장비가 개발, 보급될 필요가 있다. 단순히 남성보다 작은 사이즈의 제복, 장비를 제공하는 것에 그쳐선 안 되고, 남성과 다른 신체적 특성을 반영할 수 있어야 한다. 소방관 대상 설문조사에 따르면 장비가 제대로 맞지 않는다는 응답이 여성은 79.7%, 남성은 20.9%였다. 장비의 맞춤성을 향상시키기 위해서는 예산이 소요된다는 점에서 이러한 문제는 미국 등의 서구 국가에서도 오랫동안 큰 진전을 보이지 못한다는 한계가 있다.

라. 소결

소방직에서의 성차별적인 채용제한을 폐지한 서구에서도 체력시험 기준 통과 의 어려움으로 인해 여성 비율이 높지 않은 상황이다. 미국의 몇몇 대도시 소방본부에서 전략적으로 여성을 고위직에 배치하는 경우를 제외하고는 상위직급의 여성 비율은 더욱 낮은 수치이다.

화재진압만이 소방직의 업무가 아니고 기술발전 및 사회적 환경의 변화로 인

해 응급의료 등이 차지하는 비중이 높아지고 있다. 따라서 소방관 업무의 영역이 변화하는 현실을 고려하여 체력시험 기준을 합리적으로 재설정하거나 소방직 내 다양한 직무군에 따라 각기 다른 체력시험 기준을 배정하는 방안 등을 고려할 필요가 있다.

또한 기존의 체력시험 기준이 업무상 필요성에 대한 과학적 근거가 없이 관행적으로 설정된 측면이 크기 때문에, 여성에게 차별적인 효과를 낳지 않으면서도 직무수행 능력을 측정할 수 있는 대안적인 기준을 개발할 필요가 있다. 정책적 지원을 통해 여성 지원자의 합격률을 높이는 방안도 가능하다. Hulett 등(2008)의 연구에 따르면 정책적 지원을 통해 여성지원자의 체력시험 합격률을 높이는 것이 충분히 가능하다고 한다.

소수의 여성 소방직이 남성중심적인 조직 내에서 살아남고 성장할 수 있도록 적극적인 지원정책이 요청된다. 비상상황에 대응해야 하고 장시간을 소방서에서 숙식, 생활하면서 유대관계를 형성하는 소방직의 특성 상 여성이 소방 조직 내에서 인정받고 성장하기에 어려움이 크기 때문이다. 따라서 조직 내 남성중심적인 문화를 개선하고 성평등을 고취할 수 있도록 구체적이고도 종합적인 계획을 수립하여 실행할 필요성이 크다. 이러한 계획에서, 여성소방관이 모집, 채용, 배치, 승진 단계에서 탈락하지 않도록 지원하는 적극적인 정책은 핵심적인 역할을 할 것이다. 교정직, 경찰직 사례에서 보이듯이 여성 멘토 설정, 여성소방관을 위한 교육 프로그램 지원, 적극적 승진조치 등의 방안이 가능할 것이다. 또한 동료에 의한 성희롱, 성폭력, 괴롭힘 문제가 발생하지 않도록 무관용원칙에 근거한 예방 정책이 수립, 시행되어야 한다. 마지막으로 소방관의 안전과 생명에 직결되는 제복과 장비를 보다 성인지적인 관점에서 제작하도록 장기적으로 계획을 세워서 실천해야 하는 과제가 있다.

3. 주요 국가의 여성 교정직 현황 및 제도

가. 여성 교정직 현황

1) 전체 인원 대비 여성 비율

서구 국가에서는 1970년대부터 여성의 교정직 진출이 활발해지면서 전체 교정직의 20% 이상이 여성일 정도로 높은 비율을 보이고 있다.⁵⁵⁾ 이는 경찰에서의 여성 진출 비율보다 상당히 높은 수치로 경찰분야보다 더욱 활발하게 여성이 진출하는 추세를 보여준다.

미국에서는 2005년 현재 교정시설에 고용된 근로자 중 여성비율은 33%에 달하고 교정직 중 여성 비율은 24.8%이다(Bureau of Justice Statistics, 2008, p.4). 주립 교도소의 여성 교정직 비율은 25.5%이고 연방교도소의 경우 13%에 못 미친다.⁵⁶⁾

영국에서는 2000년에 전체 교정직 중 여성의 비율이 17%였는데 5년간 빠르게 증가하여 2006년에는 22%에 이르렀다(Liebling, Price, & Schefer, 2011, p.16). 이후 여성 교정직의 비율이 일정하게 유지되어 2012년 현재 24,696명 중 5,866명으로 23.7%에 달하였다(UK Ministry of Justice, 2015).⁵⁷⁾ 2013년 현재 남성 교도소에 근무하는 12,560명의 교정직 중 여성 교정직의 숫자는 2,630명으로 20.9%를 차지한다(UK Ministry of Justice, 2012, p.1-2). 여성 교정직 중 약 45%가 남자수용자 수용시설에서 근무함을 추정할 수 있는 대목이다.

대만의 경우, 교정시설 종사자 중 여성의 비율은 14.1%(2014년 10월 현재)이고 교정직에서는 11.4%이다. 대만의 수용자 중 여성의 비율(9.6%)과 유사한 수치이

55) 해외의 여성 교정직 현황을 비교함에 있어서 비교대상을 교정시설 종사자(employees in correctional facilities)가 아니라 교정직(correctional officer 또는 prison officer)으로 한정하였다. 이 연구에서의 '교정직'이란 「교도관 직무규칙」 제2조 제2호의 '교정직 교도관'을 뜻하는 의미로 사용된다. 이 규칙에서의 직업훈련교도관, 보건위생직교도관, 기술직교도관, 관리운영직교도관은 '교정시설 종사자'로 볼 수 있고, 이 연구에서의 비교 분석 대상에 포함되지 않는다. 이는 한세대 박선영 교수의 자문에 따라 외국의 용어와 우리 법제의 용어를 비교 정리한 결과이다.

56) 연방 법무부의 교정시설 관련 가장 최근의 통계(2005년)에 따르면 교정직뿐 아니라 교육, 상담, 간호, 시설 등의 업무를 담당하는 교정시설 종사자 중 여성의 비율은 전체의 33%에 달한다. 2007년의 ACA(American Correctional Association)의 보고서에 따르면 교정시설 종사자 중 여성의 비율이 37%로 상승하여 약 144,274명이라고 한다(Cheeseman, 2012).

57) 영국의 교정시설 종사자 중 여성의 비율은 2006년 현재 36%이다.

다. 직급별 성비(남:녀)를 보면, 교도소장급(典獄長, 所長, 院長, 校長 직위)은 11.3:1, 부소장급 직위는 8.3:1, 중간관리자급은 11:1이다.⁵⁸⁾

2) 직급별 여성비율

주요 국가의 직급별 여성교정직 비율을 살펴보면 다음과 같다. 미국의 경우, 주립교도소를 대상으로 조사한 결과에 따르면, 교도소장, 과장 등의 상위 교정행정 직급에서의 여성이 1999년에는 227명이었지만 2007년에는 1,197명으로 증가하였다(American Correctional Association, 2007). 그러나 여성 교정직은 여전히 승진과 관리직 진출에 어려움을 겪고 있다고 한다. ‘형식적’으로 여성의 수를 맞춰 채용하고 임명함으로써 외부로부터의 비난을 피하거나 적극적 고용개선조치 정책 실적을 보여주려는 시설이 여전히 많다는 것이다. 그 결과 여성 교정직의 수가 증가하였으나 여성 관리직이나 교도소장은 여전히 극히 소수에 불과하다(Cheeseman, 2012, p.65).

영국의 경우에는 직급이 높아질수록 교정직 중 여성의 비율이 낮은 경향을 보인다. 2006년 현재 여성 교정직의 비율이 22%인데 선임 교도관(senior officer) 중 여성은 19%이고 상급교도관(principal officer) 중 여성은 14%이다.⁵⁹⁾ 2000년도에 관리직과 상위직급 중 여성의 비율이 각각 9%, 8%였던 것에 비하면 큰 변화를 보인다. 이러한 변화는 신규채용 교정직 중 여성의 비율이 31%에 이를 정도로 대폭 증가한 것에서 기인한다(Liebling, Schefer, Price, 2011, p.17). 직급별 여성 비율의 증가 경향이 계속되면서 2012년 현재 선임교도관 중 여성은 22%, 상급교도관 중 여성은 14.8%에 달하였다(UK Ministry of Justice, 2015).

58) 대만 교정본부(Agency of Corrections) 담당자에게 문의하여 받은 답변 자료를 정리한 내용임.

59) 여러 문헌에서 교정직과 교도관이란 용어가 혼재되어서 사용되고 있다. 각 용어의 사전적 의미를 살펴보면 “교정직: 교도소 업무를 관할하는 공무원 직렬의 하나” “교도관: 교도소에서 수형자의 교정과 수용전반의 업무를 담당하는 공무원” (국립국어원 표준국어사전, 2015)이다. 따라서 본 연구에서는 특정 직업군 전체를 뜻하는 용어로 교정직을 사용하였고 교정직 직군에 종사하는 사람에 초점을 둘 경우에는 교도관이라는 용어를 사용하였다. 이러한 용어 구분은 한세대 박선영 교수의 자문의견을 따른 것이다.

<표 VI-5> 영국 교정직 직급별 성별 인원

직급	여성		남성		합계	
	명	비율	명	비율	명	비율
하위직급 교정직(Prison Officer / Band 3)	4,615	78.7%	14,597	77.5%	19,212	77.8%
Senior Officer	799	13.6%	2,725	14.5%	3,524	14.3%
Principal Officer	101	1.7%	577	3.1%	678	2.7%
Manager G	3	0.1%	41	0.2%	44	0.2%
Manager F	189	3.2%	436	2.3%	625	2.5%
Manager E	77	1.3%	276	1.5%	353	1.4%
Senior Manager D	42	0.7%	77	0.4%	119	0.5%
Senior Manager C	15	0.3%	32	0.2%	47	0.2%
Senior Manager B	15	0.3%	39	0.2%	54	0.2%
Senior Manager A	10	0.2%	30	0.2%	40	0.2%
Total	5,866	100%	18,830	100%	24,696	100%

출처: UK Ministry of Justice(2015).

대만에서도 직급이 높을수록 여성의 비율은 다소 낮아져서 상위직급에서는 10.4%이고, 특히 교도소장과 부교도소장 직급의 경우 여성이 8-10%로 더 낮은 비율을 보인다.⁶⁰⁾

<표 VI-6> 대만 교정직(戒護人員)의 성별 인원

	남성		여성		합		공석	
	명	비율	명	비율	명	비율	명	비율
상위직급	245	4.9%	29	4.5%	274	4.9%	2	0.5%
교도관(科課組員)	409	8.2%	54	8.4%	463	8.2%	47	11.3%
선임행정관(主任管理員)	488	9.8%	40	6.2%	528	9.4%	36	8.7%
행정관(管理員)	3,785	75.8%	491	76.1%	4,276	75.8%	331	79.6%
계약직(約僱人員)	69	1.4%	31	4.8%	100	1.8%	0	0.0%
총계	4,996	100%	645	100%	5,641	100%	416	100%

출처: 대만교정본부 제공자료

60) 대만 교정본부(Agency of Corrections) 담당자에게 문의하여 받은 답변 자료를 정리한 내용임.

<표 VI-7> 대만 교정직 중 상위직급의 성별 인원 현황

Position		인원			공석
		남성	여성	총계	
기관장급 首長	교도소장, 구치소장, 소년원장 등 포함	45	4	49	0
부기관장급 副首長	부소장급	25	3	28	
간부급 一級單位主管	과장, 계장, 팀장 등 (科長、課長、組長)	171	16	187	2
	여성감독관, 여사주임 등 (女監、女所主任、行政室主任)	0	6	6	0
	경비대 등 (警衛隊長、總務主任)	4	0	4	0
총계		245	29	274	2

출처: 대만교정본부 제공자료

나. 채용제도

1) 여성 채용인원 제한 여부

미국을 필두로 해서 서구국가에서는 여성 교정직 채용인원을 제한하지 않는 경향을 보인다. 반면에 대만, 한국 등에서는 성별이 동일한 수용자만 계호할 수 있다는 정책에 따라서 여성 채용인원을 제한하고 있다. 이하에서는 미국과 대만의 여성교정직 채용제도에 대해 살펴본다.

가) 미국

미국에서 남자교도소에 여성 교정직을 배치하기까지의 역사적 과정과 쟁점을 살펴보면 다음과 같다. 과거 여성교정직은 여성 교정시설에 근무하거나 행정 및 사무 역할 위주로 담당하였다. 그러나 민권운동의 흐름 속에서 성차별적인 채용·배치 정책이라는 여성계의 비판이 높아졌고, 1969년 교정직 훈련연합위원회(Joint Commission on Correctional Manpower and Training)는 교정직 내 여성의 영역을 제한하지 말고 통합해야 한다는 권고안을 제시하기에 이른다(Cheeseman, 2012, p.1). 민권법 제7편이 주정부와 지자체에도 적용되는 것으로 1972년 개정된 이후로 주정부의 교정직 채용정책에 대한 소송이 다수 제기되기 시작하였다. 남성

만이 남성 교정시설에 근무할 수 있다는 진정직업자격(BFOQ)을 입증하지 못했다는 판결이 내려지면서 여성인원 제한정책이 폐지되기 시작하였다(Cheeseman, 2012). 그 결과 1970년 캘리포니아주에서 최초로 여성교도관을 남성 교정시설에 배치하기 시작하였고 1981년에는 46개 주로 확대되었다(Newbold, 2005, p.1). 1973년에는 ‘국가형사정의 실현의 기준과 목표 자문위원회’(National Advisory Commission on Criminal Justice Standards and Goals)에서 교정시설이 여성을 모집하거나 채용할 때 지켜야 할 기준을 다음과 같이 제시하였다(Cheeseman, 2012).

- 교정시설에 존재하는 여성교정직에 대한 차별적인 정책조항들의 개정
- 즉시 여성을 관리직에 채용하는 조항의 추가
- 교정직 채용조건 개선. 여성 채용에 장애가 되는 조항을 제거
- 적극적인 인사관리 시스템에 의해 교정직에서 여성이 정규적인 업무를 수행하도록 할 것

민권법 제7편 제정 이후 여성교도관의 취업을 제한하는 정책이 금지되자 교정시설은 남성을 기준으로 한 키, 체중 조건을 설정하여 교도관 직종에 여성이 진출하는 것을 차단하고자 하였다. 그러나 미국 연방대법원이 도타드사건 판결(Dothard case)에서 이러한 기준이 여성에게 불평등한 효과를 미치는 간접차별 이라고 판단함으로써 여성의 접근이 가능한 직역이 확대되었다(구미영, 2009, p.143).

연방 대법원은 신장, 체중 요건으로는 지원자의 힘을 직접적으로 평가할 수 없기 때문에 이러한 체격기준을 유지해야 할 경영상 필요성을 입증하지 못했다고 판단하였다. 교정직 업무 상 필요성이 확인되지 않은 체격기준이 폐지되거나 수정되면서 여성의 교정직 진출은 더욱 증가하게 되었다. 여성교도관을 남성 교정시설에 배치하는 미국의 정책은 1974년 이래로 호주, 영국, 캐나다, 뉴질랜드 등의 국가로 확산되었다(Newbold, 2005).

나) 대만

대만 정부는 경찰 공무원 채용에서의 여성인원 제한 정책을 폐지하였으나 교정직 관련해서는 유지하고 있다. 대만 교정본부는 이러한 정책의 근거로 UN의 ‘수용자처우에 관한 최저기준 규칙’(Standard Minimum Rules for the Treatment of

Prisoners) 제8조를 들고 있다. 이 협약 제8조에서는 ‘성별이 다른 수용자는 각기 다른 교정시설 또는 교정시설 내 격리된 부분에 따로 수용되어야’ 한다고 규정한다. 또한 대만의 「감옥행형법」 제4조는 ‘여자수용자는 반드시 여성전용 교도소에 수용되어야 한다. 여자교도소가 남자교도소에 부속되어 있을 경우 남녀 수용자는 엄격하게 분리되어야’한다고 규정한다. 이러한 국내법과 국제법을 적용한 결과 여성과 남자수용자는 성별에 따라 분리되고, 특히 수용자를 직접 계호하는 교정직의 경우 더욱 엄격하게 이 원칙을 적용해야 한다는 것이 대만 교정본부의 입장이다. 이 원칙은 수용자와 직접 대면하는 계호와 경비 업무에 엄격하게 적용되고 있다. 반면에 수용자와 직접 대면하는 정도가 덜한 총무, 교육, 조사, 보건 업무에는 유연하게 적용될 수 있다. 실제로 의료 및 직업훈련 관련 인원 중 여성의 비율은 38.7%에 달하고 있다.

<표 VI-8> 대만 교정기관의 의료과 및 직업훈련과, 사회복지과 성별 인원

Position		인원			공석
		남성	여성	총계	
의료과	의사	2	0	2	0
	의료과장(科長(師二級、醫護室主任))	21	20	41	1
	임상심리사(臨床心理師)	18	24	42	1
	약사, 약사보조(藥師、藥劑生)	29	21	50	2
	검시관, 검시관 보조(事檢驗師、醫事檢驗生)	9	8	17	0
	치료사, 간호사(護理師、護士)	8	62	70	2
	총계	87	135	222	6
직업훈련과, 사회복지과	교정관(教誨師)	117	37	154	25
	조사관(調查員)	26	16	42	5
	상담사(輔導員)	40	7	47	6
	교사	20	6	26	6
	멘토(訓導員)	17	2	19	2
	교사(教導員)	31	1	32	11
	특별직원(專員)특별직원	26	3	29	0
	사회복지사(社會工作員)사회복지사	9	29	38	0
	총계	286	101	387	55

출처: 대만교정본부 제공자료

2014년 교정본부가 남성 170명, 여성 26명으로 채용공고를 내자 ‘공무원시험성평등자문위원회’(考選部性別平等諮詢委員會)에서 남녀 채용인원 격차가 너무 크기 때문에 남성 163명, 여성 32명으로 조정할 것을 권고하였다. 그러나 현지 언론보도 자료에 따르면 교정본부는 수용자의 성비 격차를 근거로 거부하고 있다.⁶¹⁾

2) 사생활 보호 및 안전의 문제

교정업무는 경찰 업무에 비해 높은 체력기준이 요구되지 않고 불시호출 상황이 적은 편이기 때문에 여성의 진출 속도가 경찰직에 비해 빨랐음을 서구의 사례를 통해 확인할 수 있다. 그러나 폐쇄된 공간에서 엄격한 상하관계 하에 수용자를 대해야 하는 업무의 특성 상 수용자와 교도관의 성별이 다를 경우 사생활을 보호할 수 있는지, 여성교도관이 남자수용자로부터 안전을 위협받을 가능성이 크지 않은지 등에 대한 논란은 서구에서도 계속적으로 제기되어 왔다.

1982년 미시간교도국사건 판결(Griffin v. Michigan Dept. of Corrections, 654 F. Supp. 690, 1982)에서 연방 지방법원은 ‘여성이 평등한 취업기회를 가질 권리가 헌법상 보장하는 수용자들의 프라이버시권 보다 앞선다’고 판시하였다. 이후 남자수용자의 사생활의 자유권을 근거로 한 소송이 여러 차례 제기되었다. 미국 법원은 여성의 고용평등을 보장해야 한다는 원칙을 유지하면서, 사생활의 자유와의 균형을 위해 여성교도관이 할 수 없는 업무분야에 대한 설시를 하는 태도를 보인다(Newbold, 2005, p.2). 이를 바탕으로 성별이 다른 수용자의 나체를 지속적으로 봐야 하거나 성기의 접촉이 요구되는 경우에는 이성의 교정직이 배치되지 않는 등의 기준이 형성되어 왔다(Smith & Loomis, 2013, p.472). 이러한 판결에 힘입어 2000년대 초 여성교도관의 80%가 남성교정시설에 근무하게 되었다. 또한 Cheeseman의 연구동향 분석에 따르면 대다수의 남자수용자들이 여성교도관에 의한 프라이버시 침해를 느끼지 않고 여성으로부터 지시를 받는 것을 부당하게 생각하지 않는다는 연구결과가 1980년 미국에서 발표된 바 있다(Cheeseman, 2012).

그럼에도 불구하고 교도관과 수용자의 성별이 다른 경우의 위협성에 대한 논쟁은 계속되고 있다. 여성교도관에 의한 성폭력 및 성희롱 사건에 대한 논쟁, 여성 교정시설에 남성이 근무하는 것이 여자수용자의 성적 피해로 연결되지 않는

61) <http://udn.com/NEWS/SOCIETY/SOC6/8683043.html>. 2014년 10월 30일 검색한 결과임.

가라는 의문이 제기되고 있다. 연방법무부의 통계에 따르면, 교정시설의 종사자에 의한 성적 비행(sexual misconduct) 가해자의 61%가 여성 종사자(staff)이고 성희롱 가해자의 21%를 차지한다(Smith, 2012, p.1712-1713).⁶²⁾ 수용자와 직접적인 접촉을 할 수 있는 교정직 중 여성의 비율이 약 25%라는 사실을 고려하면 대단히 높은 수치이다. 청소년 교정시설 종사자 중 여성의 비율이 42%인데 청소년 수용자에 대한 성적 비행 가해자 중 95%가 여성이라는 것도 위의 통계에서 드러났다.⁶³⁾ 이러한 현상에 대한 통계가 확인된 것이 2008년 무렵이기 때문에 그 원인에 대한 명확한 설명이 제시되지는 않고 있다.

그러나 서구의 경우 여성교도관에 의한 성적 비행이 여성교도관의 남성 교정시설 배치를 중단하자는 논의나 정책으로 이어지지 않고 있다. 여성교도관에 의한 성적 비행의 문제가 과소평가 되고 있다고 주장하는 Smith와 Loomis의 연구에서도 성별 분리 배치를 주장하기 보다는 문제의 심각성을 인정하고 성적 비행을 막고 강력하게 처벌할 제도를 갖춰야 하며, 여성교도관이 성적 비행을 저지를 가능성을 인정한 상태에서 정책을 펼쳐야 한다고 주장한다(Smith & Loomis, 2013). 수용자의 인권과 생활환경에 가장 큰 영향을 미치는 것은 교정당국이기 때문에 여성교도관을 교정시설 내 성적 비행의 원인으로 몰아세우는 것은 부당하며, 여성교도관의 배치를 제한하는 것보다는 교정시설 내 만연한 성차별주의와 성적 위계를 개선하는 것이 더 근본적인 해결책이라는 것이다(Miller, 2000). 실제로 서구 국가들은 성별 구분 없는 교도관 배치 정책을 계속적으로 펼치고 있다(나체를 지속적으로 보거나 성기 접촉을 해야 하는 경우는 예외임). 미국 연방정부는 교정시설 내 성폭력근절 법(Prison Rape Elimination Act)을 제정하여 정기적으로 실태조사를 실시하여 통계를 발표하고 성폭력 근절을 위한 정책을 강력하게 펼치는 방식의 대응을 하고 있다.

미국, 영국과 다른 접근법을 취하는 사례로는 캐나다의 브리티시 컬럼비아주의 경우가 있다. 브리티시 컬럼비아주에서는 예외적인 경우를 제외하고 cross-gender 계호를 허용한다는 원칙에서는 미국과 같으나, 여성 교정시설의 경우를 예외적

62) 수용자에 대한 성폭력이 심각한 수준에 이르면서 「교정시설성범죄근절법」(Prison Rape Elimination Act 2003)이 제정되었고 그 결과 교정시설에서 발생하는 성범죄에 대한 공식 통계가 발표되기 시작하였다.

63) 수용자의 90% 이상이 남성이라는 점을 고려했을 때 성적 비행의 피해자 중 남성이 반수 이상이라 해서 여성 종사자의 성적 비행이 더 심각하다고 볼 수 없다는 반대해석도 가능하다(Smith, 2012, p.1712).

인 경우로 보아 남성의 배치를 제한한다는 특징이 있다. 여성 교정시설에 배치되지 못하는 것은 남성에 대한 차별이라는 인권위원회 진정 사건에서, BC주 인권위는 ‘여성의 신체가 성적 착취의 대상이 되기 쉽고, 여자수용자들 중 남성에 의한 성적 학대의 대상인 경우가 많다는 점, 전체 교정시설 중 여성전용 시설의 비중은 10% 미만으로 남성교도관의 고용기회를 크게 침해한다고 보기 어려운 점’을 들어 인권침해에 해당하지 않는다고 결정한 바 있다.⁶⁴⁾

평상시 교정직의 업무는 “아이 돌봄”이고 “여자에게 더 맞는 일”이라는 평을 들을 정도로 위험과 거리가 먼 일이다(Cadwaladr, 1993, p.72-73). 다른 한 편으로, 수용자 간 싸움이나 폭동 등의 비상시에는 업무상 위험성이 증가하기 때문에 여성 교정직의 업무수행 능력에 대한 의문이 제기되곤 한다. 그러나 교정시설 내에서의 위기상황은 예외적인 경우이고, 남성교도관이라 할지라도 혼자서 대응하는 경우는 거의 없다는 점에 유의할 필요가 있다. 교도관 또는 경비대의 훈련 자체가 팀을 짜서 집단적, 조직적으로 대응하는 내용이기 때문에 개인적인 힘과 체력은 중요한 요소가 아니라는 것이다(Cadwaladr, 1993, p.71-72). 발전된 호신장비 및 기술을 활용하고 위기상황에의 대응 훈련을 강화함으로써 안전 관련 논란에 대응할 필요가 있다.

3) 여성 교정직의 강점

서구 국가에서 여성은 교정직 업무를 수행하기에 충분한 자격과 능력을 갖춘 것으로 확인되었다. 여성이 남성지원자보다 교육수준이 높고, 술이나 마약을 남용하는 경우가 적기 때문에 교정시설 관련 채용조건에서 관습적으로 요구하는 기본 조건과 약물검사를 더 수월하게 통과할 수 있었다. 이러한 배경에서 서구의 교정시설은 여성 지원자의 채용을 보다 적극적으로 고려하게 되었다.

교정철학이 전환하게 된 것도 여성의 채용 증대에 영향을 미쳤다. 교정영역은 “통제와 징벌 중심의 모델에서 범죄자들과의 협력을 필요로 하는 모델로 전환” 중에 있다. 이러한 변화 속에서 수용자가 의학 또는 교육 관련 사안을 여성 종사자에게 상의하는 것의 중요성이 교정시설에 의해 인식되기 시작하였다. 수용자 관련 업무에 여성이 참여하는 것이 교정행정의 전환에 부합되는 효과를 낳는다고 평가되는 것이다.(MTC Institute, 2008)

64) Preiss v. B.C. (Ministry of Attorney General) (No. 3), 2006 BCHRT 587.

교정시설 내의 폭력적인 상황, 긴장관계를 완화하는데 기여한다는 점도 여성의 강점으로 평가된다. 여성은 비대립적인 방식으로 소통하는 것에 더 능숙하기 때문에 긴장관계와 갈등 상황을 완화하는 성과를 거두기 쉽기 때문이다. 영국의 사례를 연구한 Elaine Crawley는 “여성교도관이 교도소를 ‘안정’ 시키고 ‘정상화’하며 교화력”이 있다는 남성교도관의 진술 사례를 소개하기도 하였다(MTC Institute, 2008, p.9). 또한 이스라엘 교도국(I.S.P.)의 정책에 대한 사례연구 결과에 따르면 여성을 관리직과 주요 직책에 배정하는 정책을 시행한 이후 “남성교도관들보다 문제를 날카롭게 예측하여 대처하였고, 더 높은 책임의식과 전문성을 보여줬기 때문에 분쟁을 예방할 수 있었다”는 평가가 나왔다. 또한 설문조사에 응한 67명의 수용자 중 80%는 “여성의 존재가 분쟁을 감소시키거나 근절시키는데 도움이 되었다”고 보았다(MTC Institute, 2008). 미국에서도 유사한 사례 연구가 존재해서, 미국 남부지역 교도소의 남자수용자들은 “여성교도관이 남성교도관 만큼 뛰어나며 덜 폭력적인 태도”라고 평가하였다고 한다(Cheeseman, 2012).

다. 여성 교정직 지원 정책

1) 역량강화 지원

법제도적 지원, 교정정책의 전환이라는 배경을 바탕으로 여성의 교정직 진출이 증가했지만 남성중심적인 조직문화, 성차별·성희롱 문제로 인해 남성에 비해 여전히 높은 중도이탈률을 보이는 것이 사실이다(Smith & Loomis, 2013, p.469).

교정시설은 남성교도관을 전제로 설계되었기 때문에 여성이 진입하는 순간 성별 구분(또는 격리, gender division)이 필연적으로 발생한다. 따라서 교정 조직 안에서 남성이 지배구조의 최고 정점에 있고 여성은 하부 영역을 구성하는 관례가 반복되고 고착된다(Cheeseman, 2012).

교정시설이 통상적인 사업장에 비해 거친 환경이라는 점도 여성의 이직 사유로 작용하기는 하나, 몇몇 연구결과에 따르면 여성교도관에게 가장 큰 장애물은 남자수용자가 아니라 남성 동료라는 분석도 있다. 실제로 남성 교정직들은, 여성이 체력적으로 충분히 강하지 않고, 수용자로부터 성폭력을 당할 수 있으며, 남자수용자의 화장실에 접근할 수 없다는 이유로 여성 동료를 환영하지 않았다(Cheeseman, 2012). 이러한 부정적 인식은 직장 내 괴롭힘으로 이어진다.

Savicki의 연구에서는 “동료의 괴롭힘이 교정직을 떠나는 사람들의 주요 원인”이라고 주장한 바 있다(Matthews, Monk-Turner, & Sumter, 2010, p.54). 여성은 교정직으로 적합하지 않다는 성차별적 농담, 성차별적 빈정거림으로 인한 어려움을 호소한다(Cadwaladr, 1993, p.76-77). 동료에 의한 괴롭힘으로 인해 작업 능력 및 자아 존중감이 떨어지면서 승진 가능성에도 악영향을 줄 수 있다.

남성중심적으로 조직된 근무환경에서 여성 교정직이 경력을 발전시키려면 교정시설의 적극적인 성인지 정책이 필요하다. 남성적인 기질에 바탕한 수용자 관리 방식이 최선이라는 전제에서 벗어나서 여성 교정직의 관점과 특성이 교정 업무에 반영될 수 있도록 지원해야 할 것이다. 교도관의 성별에 따라 수용자를 다루는 각기 고유의 방식이 있다는 연구결과들을 직무교육 내용에 반영하는 것도 의미 있다(Cheeseman, 2012, p.2). 또한 성별 특성을 반영하여 맞춤형으로 고안된 연수를 제공하는 방식도 제안된다. 미국의 국립교정연구소(National Institute of Corections)에 의하면 97%의 여성 교정직들은 성별의 특성에 맞춰 설계된 연수를 선호한다고 한다(MTC Institute, 2008, p.3). 또한 직무 스트레스가 매우 높은 교정시설의 근무환경에서 “교정직 종사자들의 스트레스를 해소하고, 그들이 근로자로서 성장할 수 있도록 하는 정책 또한 성별에 따라 특화되거나, 최소한 남성과 여성의 업무 경험이 고려되어야 한다. 즉, 성별이 다른 수용자를 어떻게 관리할 것인지를 교육하거나, 건강과 웰빙에 대한 교육을 하고, 경험이 많고 기관 내에서 협력해 나아가는 데 탁월한 여성직원이나 관리자 등이 교육자로서 활동하게 하는 방안을 생각”해 볼 수 있다(Cheeseman, 2012, p.2).

가) 성별 특성을 반영한 교육 프로그램

문제를 해결하고 의사결정을 하는 방식에서 성별 차이가 존재한다. 여성은 “더 협력적이고 포괄적으로 사고하며 의사결정에 있어 좀 더 많은 요소들과 다양한 관점을 고려”한다. 남성들은 좀 더 빠른 의사결정을 하는 데에 초점을 두는 경향을 보인다. 여성의 협력적인 의사결정 방식은 교정시설 내 상명하복식 조직문화에서 약점으로 인식되어왔다. 하지만 “여성에게 특화된 교정직 교육에서는 여성 특유의 방식이 특정 위급 상황 외에는 강점으로 작용하고, 직업적으로 존중될 가치”가 있다는 것이 교육될 수 있다(MTC Institute, 2008).

국립교정연구소(National Institute of Corections(NIC))의 여성 관리자연수

(Executive Training for Women)의 조사결과에 따르면 여성 응답자의 97%가 성별 특성을 고려한 연수를 선호한다고 한다.

1980년대 미국의 전문가들은 남성중심적 환경에서 교정직 여성이 대처하는 노하우를 아래와 같이 제시하였는데, 이러한 노하우의 공유만으로도 여성의 입지향상에 큰 기여를 할 수 있다(Cheeseman, 2012).

- 수용자들에게는 직설적으로 대하는 동시에 위계적 행동은 삼가하고 일관성을 유지할 것
- 수용자들을 평등하고 공정하게 대할 것
- 초반의 부정적인 반응에 대비할 것
- 수용자들에게 전문가로서의 거리감을 유지할 것
- 결단력과 확신을 갖고 분쟁에 대처할 것
- 남성 직원들과 긍정적인 관계를 유지할 것
- 기관 내의 다른 여성근로자와 유대관계를 갖출 것

나) 멘토링의 필요성

교정직 여성은 여군처럼 남성의 행동을 모방하는 것을 성공 전략으로 삼을 수 밖에 없었다. 그러나 교정직으로서 성공하여 롤모델이 된 여성의 사례를 확인하고 참고하는 것은 새로이 진입한 여성에게 중요한 시사점을 줄 수 있다. 멘토와 함께 일하는 경험을 가짐으로써 조직 내에서 성공할 수 있는 다양한 가능성을 발견하고 조직 내 분위기와 내부의 역학관계를 좀 더 쉽게 익힐 수 있기 때문이다. 따라서 “멘토 프로그램은, 공식적이든 비공식적이든 개별적으로나 집단적으로나 성공적인 효과를 거두어 왔고, 여성의 승진욕구를 장려하고 리더십 향상에 기여”한다는 선행연구 결과들이 나온 바 있다(MTC Institute, 2008).

다) 승진욕구의 제도적 장려

승진에 관심이 있는 여성들이 목표를 이룰 수 있도록 돕는 교육 연수 관련 혜택을 주어야 한다. 일부 기관은 더 많은 교육을 통해 승진기회를 얻고자 하는 여성을 지원하기 위해 교육 이수에 대한 보상으로 시간적 보상, 재정지원 및 매력적인 업무 일정을 제공한다(Matthew et al., 2010, p.64).

2) 일·가정양립 지원

경찰에 비해 불시호출 부담이 적은 편이나 교대제 근무로 인한 야간근무 부담은 여성 교정직에게 여전히 부담을 주는 것도 사실이다. 실제로 캐나다에서는 엄격한 교대제 근무 스케줄이 일·가정양립 부담을 가지고 있는 여성 교정직에게 성차별적 효과를 낳는다고 인권위에 진정을 제기한 사례가 있다. 아동을 돌볼 다른 대안이 없다는 점에 대해 입증이 부족하다는 이유로 기각된 사건이기는 하나, 교정직 여성이 처한 어려움을 상징적으로 보여주는 사례이다.⁶⁵⁾ 실제로 미국에서의 한 선행조사에 따르면 ‘대부분의 여성교정직 응답자들은 근무시간 조정에 대한 어려움과 양육의 어려움’을 지적했다, 특히 싱글맘들이 어려움을 토로했다고 한다. 일정조정 충돌의 예에는 학교, 양육, 자녀의 등하교, 가족 모임 등이 있다. “교대를 하며 근무스케줄, 자녀, 가족 모임을 조정하는 일이 어렵다. 근무시간이 일정하게 유지가 된다면 이렇게까지 힘들지는 않을 것”이라고 하는 것이다. 이러한 문제는 주기적으로 근무가 변하는 교정직 분야에서는 더욱 악화될 수 있다. 근무일정 조절을 할 수 있는 상황, 상당기간 동안 일정을 유지할 수 있는 상황을 제도적으로 마련해줄 필요가 있다(Matthew et al., 2010, p.63).

라. 소결

서구 국가에서는 1970년대부터 여성의 교정직 진출이 활발해지면서 전체 교정직의 20% 이상이 여성일 정도로 높은 비율을 보이고 있다. 이는 경찰에서의 여성 진출 비율보다 상당히 높은 수치로 경찰분야보다 더욱 활발하게 여성이 진출하는 동향을 보여준다. 한국과 유사하게 여성을 제한적으로 채용하는 대만의 경우 여자수용자 비율에 비해 근소하지만 여성 교정직 채용률이 높다.

그러나 여성의 진출이 활발한 서구 국가에서도 상위직급에의 낮은 여성 진출 비율 문제를 고민하고 있다. 그럼에도 불구하고 한국이나 대만에서의 상위직급 여성 비율보다는 훨씬 높은 비율이라는 점에 유의할 필요가 있다.

채용제도의 경우, 여성이라는 성별이 남성 교정시설에서 근무할 수 없다는 진정직업자격(BFOQ)을 입증하지 못했기 때문에 소송과 정부 정책을 통해 여성 제

65) <http://donnaseale.ca/employee-fails-to-show-absence-of-reasonable-alternatives-for-child-care-must-work-night-shift/>

한 배치 정책이 서구국가에서 폐지되었다. 이러한 과정에서 교정직의 체격(신장, 체중) 조건을 강화하는 방식으로 여성 채용을 막으려는 시도가 있었으나, 경영상 필요성이 없는 간접차별로 판단되면서 사라지게 되었다.

남자 교정시설의 규모가 압도적으로 크기 때문에 배치에서의 성별 제한 폐지는 곧 여성교도관의 남자 교정시설 진출을 의미한다. 이와 관련하여 남자 수용자의 사생활을 침해한다는 소송이 제기된 바 있으나, 미국의 사법부는 여성의 고용 평등권을 '박탈'할 정도로 사생활이 침해된다고 보기 어렵다는 입장을 보인다. 다만 나체를 지속적으로 보거나 성기접촉을 하는 경우에는 성별이 다른 교도관을 배치하지 않는다는 예외를 두고 있다. 또한 여성교도관이 진출하면서 남성교도관이 여성교정시설에 배치될 명분이 되며, 이로 인해 여자 수용자가 성적 비행과 학대에 노출될 위험성이 크다는 문제도 지속적으로 제기되고 있다. 또한 여성교도관이 남자 수용자에 대해 성적 비행을 하는 사례도 통계적으로 확인되고 있다. 그러나 미국, 영국, 호주 등의 국가는 과거의 성별 분리 계호 전통으로 되돌아가는 정책을 취하지는 않고, 교정시설 내의 성차별, 성폭력을 용인하는 조직 문화를 근절하는 정책으로 대응하고 있다. 이와 달리 캐나다 브리티쉬 컬럼비아 주의 경우, 원칙적으로는 미국과 같은 입장을 취하되 예외의 경우를 좀 더 넓게 설정하는 사례도 있다. 즉, 여성이 성적으로 대상화 되는 사회적 맥락을 고려하여 여성 교정시설에서 여자수용자와 직접 접촉할 수 있는 업무에는 남성교도관을 배치하지 않을 수 있다(비상시 예외)는 예외를 규정한 것이다. 이러한 방식 중 어떠한 방식이 한국적 상황에서 적합한지에 대한 추가적인 검토와 연구가 요청된다.

배치된 여성 교정관이 남성 중심적인 조직 내에서 살아남고 리더로 성장할 수 있도록 지원하는 정책도 요청된다. 이와 관련하여 여성 교정직에 특화된 교육프로그램을 제공, 멘토링을 통해 승진에 대한 희망과 기대를 심어주는 것, 여성교도관 고유의 문제 해결방식에 대한 자신감 부여하기 등의 방식이 가능하다. 또한 교대제 근무로 인한 일정 조정의 어려움으로 인해 일·가정양립 부담을 느끼는 문제를 완화시켜줄 필요가 있다.

VII

경찰직, 소방직, 교정직 여성공무원 성차별 개선방안

- 1. 경찰직 여성공무원 성차별 개선을 위한 제언 477
- 2. 소방직 여성공무원 성차별 개선을 위한 제언 488
- 3. 교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 제언 491

1. 경찰직 여성공무원 성차별 개선을 위한 제언

여성들의 사회진출이 활발해짐에 따라 그 동안 남성들의 고유영역으로만 여겨져 왔던 경찰직에 여성들의 관심이 증가하고 적극적인 입직을 모색하는 여성들이 크게 늘어났다. 2008년 경찰백서에 따르면, 경찰청은 일반공무원 대비 여성 인력이 차지하는 비율이 낮은 점을 고려하여 2005년부터 매년 인력 충원 시 일정 인원을 여경으로 선발하는 「여경채용목표제」와 승진 시 여경을 우대하는 「여경승진목표제」를 도입하고, 매년 충원 인력의 20~30%를 여경으로 선발하여 2014년까지 10%로 상향시켜 선진국 수준으로 유지하는 한편 여경 진출이 낮은 분야를 발굴하여 배치를 유도함으로써 조직의 전문성 강화 및 치안역량을 제고키로 한다고 밝히고 있다. 더 나아가 경찰청은 승진심사에서 총경·경정은 승진 대상 인원의 30%, 경감은 10%, 경위 이하는 남녀승진대상 인원의 비율에 따라 별도의 승진인원을 배정하여 여경의 계급별 점유율에 남자 경찰관과 형평을 이룰 수 있도록 하겠다는 계획을 제시한 바 있다(경찰청, 2008). 그러나 2013년 12월 31일 기준 현재 경찰직 여성공무원이 차지하는 비율은 7.7%(안전행정부 안전행정통계연보, 2014)에 불과하고 2014년 목표치인 10%에 크게 못 미치고 있는 실정이다. 업무배치, 승진에서의 성차별, 여성비친화적인 조직문화, 여성경찰의 특수한 직무상황을 고려한 일·가정 양립 지원 정책의 부재를 포함 제반 문제들이 이번 실태조사를 통해서 확인된 바 있다. 따라서 채용, 승진, 부서 및 직무배치, 업무분장, 조직문화, 일·가정양립을 위한 모성보호제도, 여성 편의시설의 확충 등의 제반문제에 대한 개선 노력이 필요하고, 이를 통해 경찰 조직 내 필수적인 인력으로서 여성경찰공무원의 자긍심을 높이고 그들의 삶의 질을 제고하며, 경찰 조직 내 중요한 인적자원으로 적극적인 활용을 통해 경찰 조직의 효율성을 높이기 위한 대안 모색이 절실히 요구되는 상황이다.

가. 종합적, 체계적인 성평등 정책 추진계획 수립

2000년대 들어 경찰청은 여성 경찰 채용 인원 증가, 육아휴직 도입 및 장려, 성희롱에 대한 무관용정책 등을 도입하는 성과를 보였다. 이러한 노력에도 불구하고 경찰이 오랫동안 남성 중심적인 조직으로 설계, 운영되어온 역사가 있기 때문에 여성 경찰이 체감하는 변화는 많지 않은 편이다. 조직의 모든 제도와 문화가

남성 경찰을 중심으로 구성되어온 오랜 역사와 관행을 고려했을 때 단편적인 정책과 대응으로는 한계가 있는 것이다. 따라서 성희롱, 육아휴직 등의 개별 정책을 수립하는데 그치지 않고, 경찰청 내부 정책 전반에 대해 성평등 및 여성인재 지원의 관점에서 검토하고 이를 개선하기 위한 구체적인 행동 계획(Action Plan)을 마련할 필요가 있다.

앞의 해외 사례에서 소개했듯이 영국과 캐나다 경찰청은 성평등 실현을 위한 체계적인 계획을 세우고 이를 정기적으로 점검하고 있다. 영국 경찰청의 「경찰 분야에서의 기회평등정책이행을 위한 지침서」(Guidance on Implementation of equal opportunities policies to the police service) 발표, 경찰청마다 성평등 계획(Gender Equality Scheme)을 수립하여 인력운용과 관련된 성인지적인 검토를 실시하는 점, 영국 내무부에서 2-3년마다 여성 경찰 실태 및 제도에 대한 평가보고서를 작성하는 것은 좋은 모델이다. 캐나다의 연방경찰인 RCMP에서도 성인지 관점에서의 평가 보고서(Gender-Based Assessment Report)를 바탕으로 성평등 수준을 높이기 위한 구체적이고 종합적인 계획을 수립, 실시하고 있다. 우리 경찰청에서 성평등한 조직을 만들기 위한 행동 계획을 수립할 때 포함되어야 할 주요 정책 제언은 아래에서 설명한다.

나. 인사 정책 관련 제언

1) 여성 채용 할당제 폐지를 위한 계획 수립

서구에서는 1960~70년대 이래로 공식적으로 여성채용 인원 제한 정책은 실시하지 않았다. 동아시아 국가인 대만도 성차별이라는 국내외적인 비판을 반영하여 최근 인원제한을 폐지하였다. 경찰직무의 수행에 남성이라는 성별이 진정한 직업자격(BFOQ)인지 입증하기 매우 어렵기 때문에 인원제한 정책을 폐지한 것이다. 이 연구의 실태조사 결과 응답한 여성 경찰의 39.0%가 ‘여경이 못할 분야 없다’, 51.3%가 ‘힘든 분야가 있지만 할 수 있다’고 응답한 바 있다. 여경의 역량 강화와 일가정 양립 등에 대한 조직적 지원이 뒷받침된다면 업무수행에 지장이 없다고 해석할 수 있는 대목이다. 따라서 법률 상 명시적 근거가 없어 위법한 성차별로 판단될 소지가 있는 성별 채용 인원 할당제를 폐지하는 것을 목표로 이를 위한 계획을 수립, 시행할 필요가 있다.

이와 관련하여 반드시 유의해야 할 점은, 국내외 사례를 보았을 때 경찰업무와 조직의 특성 상 여성 채용인원을 늘리더라도 여성 경찰이 경찰조직 내에서 ‘살아남을 수’있는가는 별개라는 것이다. 따라서 여성 경찰이 조직 내에서 융화되고 발전할 수 있도록 제도적으로 지원하는 정책이 동반되지 않고는 채용 인원 증대만으로 의미 있는 결과를 낳기 어렵다.

2) 성평등한 배치, 승진 정책의 수립 및 시행

가) 적극적 조치의 실시

여성의 진출에 대한 저항이 격렬한 직군이라는 점, 경찰 조직 및 업무의 특수성 등을 고려했을 때 인원제한 폐지만으로 여경의 비율이 증가할 것으로 기대하기 어렵다. 해외 사례에서 가장 두드러지는 특징은 경찰청 내에 성평등 계획 또는 다양성 계획 등의 공식적인 정책을 실시한다는 점이다. 채용, 배치, 승진, 근무형태 등에 있어서 세세한 성별 통계를 작성하고 이를 바탕으로 실질적인 성평등을 이룰 수 있는 정책 방안을 시도하는 모습을 보인다. 경찰 인사관리제도에 대해 정기적인 성별영향평가를 실시하는 스코틀랜드와 잉글랜드의 사례를 참고할 수 있을 것이다(ACPOS, 2008; UK Home Office, 2010). 미국처럼 적극적 조치를 한시적으로 실시하여 여성의 진출 비율을 늘리거나 영국처럼 여성 채용 통계를 면밀히 검토하여 일정 수준의 여경 비율을 달성하기 위한 정책과제를 제시하고 실시하는 사례도 유의미하다. 서구에서의 여성 할당제는 고용차별 소송을 예방하기 위한 적극적 조치의 맥락에서 실시되었다는 점에서 한국, 일본의 상황과 대비된다. 이러한 적극적 조치는 1980년대 이후 여성주의나 민권운동에 대한 반동이 발생하면서 엄격한 요건을 갖춘 경우에만 합헌성을 인정받고 있다. 그러나 20년 여 동안 적극적 조치를 실시하여 여성 비율이 일정 수준이 달한 이후 역차별 판단이 내려진다는 점에서 한국의 상황에 그대로 대입하기에 부적절하다. 오랫동안 지속된 차별로 인해 경찰조직에서 배제되어온 여성에게 한시적으로 기회를 제공하는 것은 한국의 경찰 조직에서 여전히 유효한 정책방안이 될 수 있을 것이다. 이러한 적극적 조치의 법적 근거로 「양성평등기본법」 제20조가 있다. 이 법 제20조는 “국가와 지방자치단체는 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위

하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취하도록 노력”하여야 한다고 규정한다. 경찰직, 소방직, 교정직은 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야로 보기에 이론의 여지가 없다는 점에서 적극적 조치를 실시하는 정당성을 확보할 수 있다. 특히 2017년까지 단계적으로 관리직위에 여성과 남성이 균형있게 임용될 수 있도록 기관의 연도별 임용목표비율을 포함한 중장기 계획(“관리직 목표제”) 등을 시행해야할 의무가 있기 때문에(동법 제21조 제4항) 승진 관련 적극적 조치의 필요성이 더욱 크다.

나) 여성경찰 승진심사 시 평정자의 직접성 강화

“경찰공무원의 승진은 심사승진, 시험승진, 특별승진과 근속승진이 있으며 심사승진은 경무관 이하의 계급에만 적용되고, 시험승진은 경정이하, 특별승진은 경감 이하, 근속승진은 경위이하까지 각각 적용하고 있다. 이 중의 심사승진과 특별승진의 경우 실질적으로 소속기관장의 추천으로 운영되므로 남성경찰에 비해 고위직 인원이 적은 여성경찰은 상대적으로 승진하기가 불리한 것이 사실이다. 근무평정 시 평정자는 대상자의 근무실적내용과 직무수행능력, 직무수행태도 등을 평가하는데 남성중심 경찰문화 속에서 여성경찰은 불리한 평가를 받을 가능성이 높다. 여성경찰은 상대적으로 상하직원간의 의사소통 등 직장 내 대인관계에서도 소외되고 있기 때문이다”(김명화, 2007; 박은희, 2012에서 재인용). 이와 같은 선행연구와 일관되게 이번 실태조사 결과도, 여성경찰은 ‘인사평가 기준 적용’에 대해서 46.8%, ‘상위직 승진 기회’ 50.0%, ‘인사평가에 유리한 업무/보직 기회’ 60.3% 등으로 남성경찰에 비해 불리하다는 응답을 보였고, 남성경찰에 비해서 제반문제에 대해서 여성경찰이 불리하다는 의견이 다수를 차지하였다. 특히 일선 여성경찰들에 대한 초점집단인터뷰 내용 중에는 여성경찰의 심사승진의 경우, 남성경찰과 달리 일선 경찰서 단위에서 심사가 이루어지는 것이 아니라, 지방경찰청 단위에서 심사가 이루어지게 된다고 한다. 즉, 남성경찰은 평정자와 심사자 간의 직접성이 높는데 비해 여성경찰은 평정자와 심사자 간의 직접성이 결여되는 경우가 많다는 것이다. 따라서 심사과정에서 이러한 성별 간의 불일치를 해소하고, 심사승진에서 평정자와 심사자 간의 일관성을 담보할 수 있는 조치가 필요하다.

다) 승진심사위원회 여성경찰의 참여 확대

심사승진위원회에 여성경찰을 많이 참여시키는 것이 필요하다. 승진대상 여성경찰이 조직문화에 의한 성차별에 구애받지 않고 능력과 업무수행 실적에 따라 공정한 평가가 이루어 질 수 있도록 해야 한다. 여경심사승진위원회는 여성경찰의 승진 시 불이익을 최소화하고 고위직 여성경찰 배출을 촉진함으로써 여성경찰의 사기진작에 큰 도움이 될 것이다. 아울러 조직의 효율성 면에서는 향후 여성경찰의 직무배치나 업무수행에 도움을 줄 것이다.

여기에 전제되어야 하는 것은 여성경찰들이 특정부서에 편중되어 있어 경력 면에서 남성경찰들과 비교했을 때 경쟁력이 떨어지지 않도록 여성경찰의 직무별 배치의 다양화가 합리적이고 공정하게 이루어질 수 있는 기반이 되어야 한다. 현재는 여성경찰이 다양한 부서에 진출하고 있다고는 하나, 수행하는 직무가 보조적인 수준을 벗어나지 못하는 한, 심사승진에서의 불평등은 해소되기 어렵기 때문이다

라) 순환보직제 등 다양한 업무를 경험할 수 있도록 직무배치

이 연구의 실태조사 및 국내외 선행 연구들에 따르면, 여성 경찰은 경찰 조직 내의 다양한 업무 중 행정 서무 등의 일부 업무에 집중되는 경향이 있다. 성별분리 모집뿐만 아니라 직무 수행에서도 성별분리 현상이 강하게 나타나고 있는 것이다. 제한된 영역에 부서배치가 이루어지고, 담당하는 업무 역시 단순 반복적이거나 보조적인 업무에 치중하게 되는 현실은 여성 경찰들이 업무 능력 계발이나 인사평가 등에서 남성에 비해 상대적 박탈감을 느끼는 주요 요인이 되고 있다. 이러한 박탈감은 비록 학력이 높지만 하위 직급에 보직된 여성경찰일수록 더욱 큰 경향을 나타냈으며, 순환보직제의 도입에 대해서 높은 찬성의견을 보이는 것으로 나타났다. 이번 실태조사의 순환보직제 확대 시행에 대한 의견을 묻는 질문에 대해, 5019명의 여성경찰 전체 응답자 중 280명(53.9%)이 순환보직제 도입에 찬성하는 입장을 보였고, ‘다양한 업무경험 축적을 통한 여경의 직무 역량 개선’이 이루어지도록 운영되는 것이 바람직하다는 의견이 다수를 차지하였다. 이는 성별분리채용과 여성경찰이 보직하거나 담당할 수 있는 직무분야가 제한되고 있는 현실에서 여성인력 내의 인사적체 문제를 타개하고, 여성경찰의 직무 역량 계발을 촉진할 수 있는 대안의 하나로 순환보직제의 활용을 꾀고 있음을 시사해

준다. 따라서 남성경찰관과의 업무경쟁력 측면에서 뒤지지 않도록 순환보직제 등 다양한 업무영역을 경험할 수 있는 기회를 제공하는 제도적 지원이 필요하다. 형사, 경비 등의 분야에 여성이 배치되더라도 행정이나 사무업무만을 담당하는 현재의 상황을 반복하지 않도록 하는 세심한 지원 정책방안이 마련될 필요가 있을 것이다.

여성경찰관들은 승진하여도, “보직 이동 없이 첫 보직이나 승진 이전의 보직에 그대로 머물거나”(김명화, 2007) 여성경찰이 많이 몰리는 부서, 즉 민원 및 여성 청소년 관련 업무부서의 계장, 과장 자리의 경우 여성경찰관끼리의 경쟁이 되고 있다. 이를 개선하기 위해서는 여성경찰공무원에게 “승진 시 기획, 인사, 예산, 감사, 정보, 수사 등의 보다 전문성이 부여된 보직에 승진 보직 할당제”(김명화, 2007)와 같은 제도의 도입을 적극 검토할 필요가 있다.

다. 여성 경찰 역량 강화 지원 정책 실시

여성경찰의 역할은 확대되고 있음에도 신규채용자에서부터 재직자 교육에 이르기까지 사회변화에 대응하는 여성경찰을 위한 교육훈련 프로그램은 미흡한 실정이다. 직장을 다니면서 육아까지 맡는 여성경찰들의 입장에서는 자기계발에 투자할 여유가 없으므로 조직 내에서 여성경찰을 위한 직무교육을 강화할 필요가 있다. 더 나아가 다양한 부서에 배치되는 비율은 늘고 있으나 대부분 보조적 업무나 단순반복 업무에 편중된 직무수행 때문에 여성이 경찰의 핵심 업무를 경험하고 이를 통해 경력을 쌓을 기회는 상대적으로 적은 편이다. 따라서 이러한 불균형을 해소하는 차원뿐만 아니라, 경찰조직의 효율적 운영을 위해서라도 여성경찰의 특성(육아, 체력 등)을 고려한 특화 교육체계를 마련하고, 이에 맞는 교육훈련을 개발할 필요가 있다.

체력시험은 여성의 채용 합격률과 업무배치에 가장 큰 영향을 미치는 요인이다. 이번 실태조사에서도 여성이 수행하기 불가능한 업무가 있다는 답변은 응답자의 9.7%에 불과했지만, 성별분리채용제도를 유지해야 한다는 답변자 중 체력 한계를 그 이유로 꼽은 경우가 가장 많았다. 따라서 성별에 따른 신체적 차이를 최소화하도록 정책적으로 노력한 주요 외국 사례를 참고하여 체력 요인이 여성경찰의 채용과 배치, 승진에 걸림돌이 되지 않도록 지원할 필요가 있다. 미국 경찰청의 24%는 여전히 성별에 따라 체력시험 기준을 달리 적용하고 있다. 이러

한 정책은 유능한 여성지원자를 유인하여 여성지원자 풀의 규모와 수준을 향상시킨다는 목적에서 실시되고 있다. 미국의 사례는 적극적 조치의 일환으로 체력시험 기준을 한시적으로 이원화하되 선발 이후 교육, 훈련을 통해 여경의 체력향상을 지원하는 정책을 구상하는데 참고할 수 있을 것이다. 영국은 체력시험을 동일하게 적용하되 체력시험에 대한 성인지적 검토를 통해 직무관련성이 높은 기준 중심으로 재편하는 정책을 취해왔다. 진압복장을 갖춘 상태에서 방패 들고 달려야 하는 시험은 경찰관의 일상적인 업무의 핵심에 해당하지 않기 때문에 성차별로 판단한 판결이 대표적인 사례이다.

또한 선천적 체력 차이 외에도 체력을 증진할 기회가 후천적으로 부족하여 발생하는 성별 차이에 주목하는 정책도 참고할 필요가 있다. 경찰채용 이전 단계(경찰아카데미)에서 체력시험과 훈련을 강화하여 여성에게 기회를 주면 그만큼 변화속도가 빠르고 최종 체력시험 합격률이 증가한다는 연구결과 등이 근거로 제시된다(Shepherd & Bonneau, 2002). 한국의 경우 경찰채용시험 한 번으로 채용 여부가 결정된다는 점에서 제도적 차이가 크나, 일종의 응시자격 부여 단계를 설정하고 체력 훈련 등을 통과한 후 최종 선발절차에 지원하는 시스템을 장기적으로 모색할 수 있다. 또한 경찰조직에 대한 직무분석을 통해 직군별업무에 요청되는 체력기준을 과학적으로 설정하는 방법도 고려할 수 있다. “해당 업무에서 요구되는 합리적인 체력요건을 마련하여 남성과 여성이 모두 그 요건을 충족할 수 있도록 하되 특별히 고난도의 훈련과 체력이 요구되는 직무에 대해서는 별도의 절차와 과정을 마련하는 것”도 가능하다(국가인권위원회, 2011, p.9). 마지막으로 남성경찰관의 신체조건을 기준으로 근무 복장 및 도구, 진압장비 등이 설계되어 있지 않는지, 여성 경찰이 자신의 신체적 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 복장, 장비의 디자인, 제작에 반영했는지에 대한 검토 필요성도 제기된다.

여성이 경찰조직 내에서 역량을 강화하고 경력을 개발하기 위해서는 적극적인 교육·훈련 정책이 필요하다. 여경의 역량강화를 개인적인 과제로 치부하지 않고 남성 동료와의 관계 속에서 리더십을 기르고 경력개발에 필요한 교육 및 훈련을 받아 더 높은 직급으로의 승진 자격을 갖추 수 있도록 지원해야 한다.

영국 정부는 상위직급에서의 성별 격차 문제를 해결하기 위하여 ‘적극적인 리더십 훈련 프로그램’(Positive Action Leadership Programme; PALP)을 운영하고 있다. 2007년부터 시작된 이 프로그램은 성별, 인종, 종교 등의 측면에서 소수

집단인 경찰이 고위직급 승진에 대비해 교육받을 수 있도록 지원하는 것이다 (UK Home office, 2010, p.17). PALP는 여성, 흑인 등 타깃 집단을 특정해서 진행되기 때문에 해당 소수집단 경찰의 고민과 필요를 교육내용과 방식에 구체적으로 반영할 수 있다. 교육·훈련을 실시함에 있어 여경이 특히 어려움을 호소하는 분야인지 고려하여 여성의 참여율을 적극적으로 높이는 정책을 실시하는 방안도 가능하다. 영국 Cheshire 경찰청은 총기 소지 업무 관련 인원 선발 기준과 훈련과정을 성인지적으로 여성친화적인 총기훈련 과정을 개발하였다. 그 결과 총기훈련 지원자 중 여성의 비율이 21%로 증가하는 성과를 거두었다고 한다 (BAWP & NPIA, 2006, p.80). 또한 일선 지구대 및 파출소 등에 여성경찰이 많은 것을 고려하여, 위기대응 및 진압에 필요한 기술들을 익힐 수 있도록 하는 전문성 교육도 병행하여 추진될 필요가 있다.

라. 일·가정 양립 지원 정책

1) 불규칙한 동원 및 부가 업무의 최소화 및 업무분장 명확화

여성경찰은 불규칙한 동원이 빈번히 일어나고, 이러한 부가업무로 휴식시간조차 보장받지 못하는 사례들이 발견된다. 야간 동원이 있는 다음 날, 부가업무에 대해 공식적인 인정을 받지 못하는 것도 파악되었다. 이번 실태조사를 통해 여성경찰의 비공식적인 잡무 내용을 알아 본 결과, 여성 피의자 유치/입감/수색/출감 그리고 불규칙적인 경비업무 동원 등의 업무를 끙는 사례가 많았다. 현실적으로 남성 피의자가 많고 이들에 대한 입·출감업무는 공식화되거나 전담인력이 배치되는 공식적 활동으로 인정되는 반면 여성피의자 입·출감 업무는 비공식화된 불규칙적인 업무로 취급되는 경향이 있음을 시사해 준다.

이러한 현실을 고려하여 우선 불규칙한 동원이나 부가업무를 경감할 수 있는 대책이 마련되어야 한다. FGI를 통해서 보면, 특히 미취학의 어린자녀가 있는 여성경찰의 경우, 일·가정 양립에 심각한 타격을 미치는 것으로 나타났다. 이를 해소하기 위한 대안이 모색될 필요가 있다. 한 가지 예로 일부 지방청 단위로 시행되고 있는 여성기동대를 모든 지방청으로 확대하여 직제화 하고, 관련 업무에 대해 공식적인 업무분장에 포함시키는 것을 검토해 볼 필요가 있을 것이다. 여성기동대 업무를 담당하는 여성경찰은 일선서의 출산휴가자, 육아휴직자 등의 결원

이 생겼을 때, 상시 근무지원이 가능하도록 하여 업무공백을 최소화하고 여경기동대 소속 여성경찰에게는 일선서의 다양한 업무를 경험하고 이를 통해 경력을 쌓는 기회로 활용할 수 있도록 보장할 필요가 있을 것이다.

또한 불시호출 주간(call out weeks)을 실시하여 자녀를 양육하는 경찰의 부담을 덜어주는 뉴질랜드 일부 주의 정책 사례도 참고할 수 있다. 중대한 비상상황이 아닌 한 불시호출 주간인 경찰만 호출할 수 있도록 하는 것으로, 4-5주에 한 번씩 불시호출 주간이 돌아오는 방식이다. 불시호출 주간인 경찰에 대해 양육 관련 지원을 실시함으로써 일·가정 양립정책의 효과를 보다 집약적으로 거둘 것으로 기대된다(Hyman, 2000, p.55). 갑작스러운 야간 근무 시 육아도우미를 파견하는 일본 경찰공제조합 사업 사례나 육아, 돌봄 부담을 이유로 한시적으로 야간근무 배체에서 제외할 수 있는 근거 규정을 둔 대만의 사례도 참고할 필요가 있다.

2) 경찰서 및 지구 단위의 보육, 탁아지원 시설 확보 및 확충

이번 실태조사에서 여성경찰이 공직생활 중 겪는 1순위의 어려움으로 ‘육아 및 자녀 교육의 문제’를 꼽았다. 이는 우리사회의 모든 여성이 겪는 가장 기본적인 현실적인 문제임을 잘 보여 준다. 직장에서 경력개발이나 자기계발 그리고 조직에 대한 몰입과 헌신에 대한 동기가 크더라도, 이러한 현실적이고 기본적인 문제가 해결되지 않으면 모든 것이 불가능한 일이 되고 만다. 따라서 미래지향적인 경찰조직의 효율적 운영을 고려한 여성인력 활용은 육아기 여성인력의 가장 기본적인 문제부터 해결하는 데서 출발되어야 할 것이다. 이번 조사의 보육시설 이용 현황을 살펴 본 결과에서도 현재 경찰조직의 이 부문에서의 열악한 현실이 반영되어 나타나고 있다. 경찰서나 경찰청에서 개설한 직장보육시설을 이용하는 여경은 1명뿐이었다. 경찰서나 경찰청이 협약을 맺은 보육시설을 이용하는 사람은 전무하였다. 미취학 자녀를 둔 여경 중 가장 많은 46.2%는 민간보육시설을 이용하고 있고, 37.6%는 친인척이나 친지에게 맡기고 있는 실정을 보여 준다. 여성경찰이 안심하고 자녀를 맡길 수 있고, 비상이나 출동 시에 쉽게 이용할 수 있는 보육시설이나 탁아시설은 경찰직의 업무특성을 고려할 때, 매우 시급하게 해결되어야 할 문제이다. 이는 비단 여성경찰만의 문제라고 보기도 어렵다. 맞벌이가 증가하고 남성의 육아참여가 증가하고 있는 현실 또한 심각히 고려되어야 할 사안이다.

실제로도 경찰업무의 특성에 따라 야간 및 주말 비상 및 동원이 빈번하게 발생됨에 따라 육아기 여성경찰의 고충이 큰 것으로 나타났다. 경찰청에서 이를 개선하기 위한 노력이 강조되고 있기는 하지만, 지구대, 파출소 등에 보직된 여성 경찰에게는 여전히 활용성이 낮거나 시간적 공간적 제약이 많다는 지적이 있다. 따라서 보다 촘촘한 단위의 보육, 탁아시설 이용 가능성을 높이는 조치들이 다각도로 마련될 필요가 있다. 해당 지역 또는 관할 지구대의 다른 공공기관과의 협약 또는 공동 육아시설을 확충하여, 이러한 불편을 적극적으로 해소하도록 노력할 필요가 있다.

3) 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도에의 접근성 제고

경찰직 여성공무원에 관한 실태조사와 FGI를 통해서 육아휴직의 어려움 중의 하나로 육아휴직을 하면 ‘그 동안의 직무경력을 포기하고 지구대로 재배치되는 것에 대한 부담’이 크다는 점을 중요한 이유의 하나로 꼽았다. 육아휴직제도 이용 경험이 있는 283건의 응답자료 중 ‘업무공백으로 인한 동료들의 업무 가중 우려’와 함께 27.9%는 지금까지의 직무경력을 포기하고 지구대로의 재배치의 문제를 육아휴직제도 이용의 어려움이라고 응답하였다. 이러한 응답은 미취학 자녀를 둔 여성경찰공무원에게서 더 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다(33.0%). 육아휴직 여성경찰은 경찰서 보직으로 있었다 하더라도 육아휴직이 끝난 후 원래의 보직으로 돌아가지 못하고, 지구대 및 파출소로 보직배치가 이루어진다. 이는 남성경찰도 마찬가지이나, 이는 여성의 육아부담 관련 특성을 전혀 고려하지 않은 제도라 할 수 있다. 야간순찰이나 주취자 상대 등의 체력적 부담이 큰 지구대 및 파출소의 업무 특성으로 볼 때, 아직 영아기에 있는 어린자녀를 두고 있거나 육아휴직이 종료된 직후, 야간순찰 등의 지구대나 파출소 업무에 곧바로 투입되는 것은 이들에게 육체적 심리적으로 과중한 부담을 지우는 것이라 할 수 있다. 따라서 출산휴가 복귀시의 보직배치 규정을 재검토할 필요가 있다. 이를 위해서는 여성의 생애주기를 고려한 보직모델을 개발하고, 각 주기에 적합한 보직을 중심으로 해당시기의 보직을 순환하는 방식의 개선방안이 마련되는 것이 필요하다.

마. 여성 경찰 인권 보호를 위한 정책

1) 조직 내 성희롱 및 성차별

이 연구의 실태조사 결과 여성 경찰 응답자 중 13.0%가 성희롱 피해 경험이 있고, 성차별 피해 경험률은 29.1%에 달하는 것으로 나타났다. 성희롱 및 성차별 피해를 경험한 여성경찰은 조직만족도가 낮았고, 조직문화와 관행을 여성비친화적으로 인식하는 경향을 보였으며, 조직의 여성인력 활용노력에 대해서도 부정적으로 인식하고 있었다. 특히 성희롱 피해는 직접 피해 당사자뿐만 아니라 이를 목격한 동료에게도 부정적 파급효과가 미친다는 것을 확인되었다.

또한 성차별 피해자 중 33.6%는 심각한 성차별 피해를 경험하였다고 응답하였는데, 그 차별 내용으로 ‘부서배치에서 차별’, ‘인사평가에서의 불이익’, ‘핵심 업무에서의 배제’ 등의 차별을 꼽고 있었다.

이러한 결과에 비추어 볼 때, 경찰청은 조직 내부의 성희롱 문제에 대해 무관용 원칙을 천명하고 예방 및 피해자 구제, 사건 종료 후 조직 문화 진단 및 개선 사업을 보다 적극적으로 실시하도록 노력을 기울여야 할 것이다. 아울러 성차별과 관련해서도 경찰 조직의 특성에 기반을 둔 성차별예방 교육을 주요 간부 교육 프로그램이나 경찰 대상의 교육 프로그램에 포함하는 방안을 적극 강구해야 할 것이다.

2) 여성경찰 전용 편의시설의 확보

2014년 여성경찰 부서별 배치 현황을 보면 전체 여성경찰의 26.1%가 지구대 및 파출소에 근무하고 있는 상황이다. 경찰직 여성공무원 대상의 이번 실태조사에서 지구대 및 파출소에 여성전용 화장실, 샤워시설, 휴게실이 설치되어 있지 않다는 응답비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 이러한 편의시설의 개선이나 공간 확충의 요구가 적지 않음을 확인할 수 있었다. 지구대 및 파출소 등의 시설 낙후나 이를 개선하기 위한 예산상의 어려움으로도 이해될 수 있는 부분이지만, 향후 여경인력의 증가를 고려한 우선순위가 제고될 필요가 있다. 향후 신축 건물의 경우 그 설계에서부터 경찰조직의 여성 인력을 고려한 성인지적 관점이 반드시 반영될 필요가 있으며, 기존의 시설 또한 향후 여성경찰의 증가를 예측하여 여성 편의시설들을 확대함으로써 업무수행과 휴식이 균형 있게 이루어

질 수 있도록 하여야 하며, 특히 임신, 출산기 여성에게는 이러한 시설의 확충이 장래 자녀의 건강과도 밀접한 연관이 있음을 전제로 대응방안을 마련하는 사고의 전환이 필요하다.

2. 소방직 여성공무원 성차별 개선을 위한 제언

여성 경찰이나 교정직의 비율이 높은 서구 국가에서도 여성소방관의 비율은 5% 미만이라는 점에서 알 수 있듯이 소방직은 여성이 진출하기 가장 어려운 영역 중 하나이다. 그럼에도 불구하고 서구 국가에서는 현행 체력시험 기준이 불합리하게 성차별적 효과를 낳고 있지 않는지, 소방직의 업무영역이 다변화하고 기술이 발전된다는 점을 고려하여 여성 진출을 촉진할 수 없는지 지속적으로 검토하고 정책을 실시하고 있다.

가. 종합적, 체계적 성평등 정책 추진 계획 수립

소방직도 오랫동안 성별 직무분리 및 차별이 지속된 영역이기 때문에 이를 개선하기 위한 종합적, 체계적인 성평등 정책 추진 계획을 수립, 시행해야 한다. 앞의 해외 사례에서 소개했듯이, 영국의 런던 소방본부가 여성소방관을 1%에서 15%로 늘리겠다는 10개년 계획을 세우고, 소방관 인적 구성의 다양성을 달성하기 위한 장기적인 계획을 채택한 것이 대표적인 사례이다. 런던소방본부는 이 계획목표의 달성을 위해 ‘평등과 다양성 팀’을 꾸리고 다양한 지원자를 끌어 모아서 공정하게 선발하고, 중도이탈률을 낮추며, 승진과 경력개발을 지원하는 전략을 수립, 실시하였다. 대표적인 정책 사례로는 여성 등을 타깃으로 한 맞춤형 광고와 개방일 행사가 있다. 또한 “초점집단 인터뷰, 공동체 연구, 데이터 분석을 통해 얻어진 정보를 근거로 선발절차를 개선하고 관리직으로 빠르게 승진할 수 있도록 지원하는 제도” 등을 도입하였다. 그 결과 런던 소방본부의 현장직 (operational role) 여성과 소수인종 비율이 증가하는 성과를 거두었다. 1999년에서 2007년 사이에 여성의 숫자는 61명에서 210명으로 증가하였고 최근 채용 지원자 중 여성의 비율이 18%에 이르는 성과를 거두었다. 호주 소방본부(MFB, 2010)도 공공기관의 성평등 계획 수립 및 시행 의무의 일환으로 여성 관련 정책

을 펼치고 있다. 호주 소방본부는 공동체 내 다양한 소수집단이 소방서비스와 고용 기회에 접근할 수 있는 조직을 목표로 선언하고, 젠더 포괄적 실행계획(GIAP; gender inclusive action plan)의 수립, 시행에 관한 사항을 내부의 다양성위원회에 매년 보고한다. 또한 이 계획은 소방관 노조와의 단체협약에 포함되어 있어서 계획의 시행에 앞서서 노사 협의 결과를 반영하도록 한다. 이러한 해외 사례를 참고하여 종합적, 체계적인 성평등 정책 추진 계획을 수립, 실시해야 한다. 이 계획에는 업무배치, 승진 관련 적극적 조치의 실시가 반드시 포함되어야 한다.

나. 체력시험 기준에 대한 재검토

화재진압만이 소방직의 업무가 아니고 기술발전 및 사회적 환경의 변화로 인해 응급의료 등이 차지하는 비중이 높아지고 있다. 따라서 소방관 업무의 영역이 변화하는 현실을 고려하여 체력시험 기준을 합리적으로 재설정하거나 소방직 내 다양한 직무군에 따라 각기 다른 체력시험 기준을 배정하는 방안 등을 고려할 필요가 있다. 또한 기존의 체력시험 기준이 업무상 필요성에 대한 과학적 근거가 없이 관행적으로 설정된 측면이 크기 때문에, 여성에게 차별적인 효과를 낳지 않으면서도 직무수행 능력을 측정할 수 있는 대안적인 기준을 개발할 필요가 있다. 훈련프로그램 제공 등 정책적 지원을 통해 여성 지원자의 합격률을 높이는 방안도 가능하다.

다. 여성 구급대원의 근무조건 개선

이번 실태조사와 선행연구에 따르면, 구급 출동의 경우, 3인 1조(남녀 구급대원 2인, 운전원 1인)로 출동하는 지방자치단체들도 있지만, 상당수의 지방자치단체에서는 예산상의 이유로 여성 구급대원이 남성 운전원과 2인 1조로 출동하는 경우도 있다고 한다. 환자 등을 이송할 때 남성 운전원이 도움을 주지 않으면, 여성 구급대원 혼자 업무를 수행하는 데 커다란 어려움을 겪는다는 것이다. 이는 소방조직 내에서 여성 구급대원의 업무 수행 능력을 낮게 평가하는 주요 요인으로 작용하게 될 가능성이 있으며, 여성 소방공무원 스스로도 자신의 능력을 부정적으로 평가하게 만든다. 따라서 운전원 이외에 남녀 구급대원 2인이 3인 1조로

함께 출동할 수 있도록 인력을 충원하거나, 여성 구급대원의 업무 수행을 도울 수 있는 장비 도입 등의 개선방안이 요구된다.

라. 성별 특성을 반영한 제복과 장비 개발

화재 진압복이 잘 맞지 않으면 화상 위험이 있고, 산소마스크가 제대로 밀봉되지 않으면 연기 흡입의 위험이 있으며, 안전모가 풀리면 비상시 시야 확보에 어려움이 생기기 때문이다. 따라서 남성과 다른 여성의 신체 사이즈, 특성을 반영하여 여성소방관의 안전과 업무능률을 향상시킬 수 있는 제복과 장비가 개발, 보급될 필요가 있다. 단순히 남성보다 작은 사이즈의 제복, 장비를 제공하는 것에 그쳐선 안 되고, 남성과 다른 신체적 특성을 반영할 수 있어야 한다. 현재 여성소방관의 숫자가 극히 적지만, 앞으로 증가할 것에 대비할 필요가 있다. 또한 여성 구급대원이 사용하는 구급 관련 장비 중에 여성의 체격에 맞지 않는 부분이 있는지 검토해야 할 것이다.

마. 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도의 실효성 제고

소방직은 교정직과 달리 아직도 3교대 근무제를 실시하고 있다. 따라서 야간 근무와 변화하는 근무일정에 따른 부담감이 크며, 특히 임신, 출산, 육아 부담이 있는 여성 소방직에게 더 큰 영향을 미친다. 이번 조사에서도 소방직의 경우 ‘공직 생활 중 개인적 어려움’으로 ‘육아 및 자녀 교육문제’를 가장 많이 꼽았다. 따라서 4교대 근무제의 도입이 우선적으로 요구되고, 돌봄 및 육아 부담이 있는 소방직에 대해 교대 근무에서의 일정 부분 배려하는 정책이 필요하다. 임신 중인 구급대원이 야간근무를 하는 위법 상황이 발생하지 않도록 기관에서 제도를 운영해야 할 것이며, 육아휴직 사용을 촉진하기 위하여 대체인력 풀을 고려하여 인력을 충원해야 한다.

바. 여성 소방직 인권 보호를 위한 정책

다른 특정직에 비해서도 소방직 여성의 비율이 특히 낮은 것에서 알 수 있듯이 고용평등, 성평등을 향한 흐름의 영향을 가장 적게 받은 직역이 소방직이다. 24시간 연속적으로 119센터나 소방소에서 대기해야 하는 업무의 특성 상 동료와

숙식, 생활, 휴식, 취침이 한정된 공간 내에서 근접해서 이루어지는 것이 소방관 업무의 특성이다. 또한 군대에 준하는 위계서열 중심의 조직문화와 숙식을 함께 하는 과정을 통해 끈끈한 유대감이 형성되는 것도 소방직의 특성이다. 이러한 환경으로 인해 소방관의 조직문화는 남성을 중심으로 형성되어 있어서 여성을 이질적인 존재로 여기기 쉽다. 경찰, 교정직에 비해서도 더 강한 남성중심적 조직문화는 성희롱, 성폭력, 성차별 등의 문제가 발생할 가능성을 높인다. 이번 실태조사에서 성희롱 피해 응답률이 소방직에서 가장 높은 비율(14.2%, 경찰 12.9%)을 보인 것도 이러한 문제의 방증이다.

특히 소방서 및 119센터 내에 성별로 구분된 대기 공간이 있더라도 여성 소방공무원이 숙직하거나 대기하는 장소가 매우 협소하고 열악한 경우가 일부 확인되었다. 즉, 숙직실이 대기실, 휴게실, 탈의실을 겸하고 있고, 숙직실에 딸린 화장실에서 샤워 및 세탁까지도 모두 해결해야 하는 불편을 겪고 있었다. 하루에도 수십 차례에 걸쳐 출동을 해야 하는 상황에서 여러 명의 여성공무원이 공동으로 이용해야하기 때문에 최소한의 기본권이라 할 수 있는 프라이버시가 침해될 가능성이 높다는 점을 고려하여, 성별로 분리된 대기 공간의 확충은 물론 충분한 공간을 확보한 별도의 휴게실 및 대기시설이 마련될 수 있도록 하여야 할 것이다. 또한 여성 등의 소수집단을 배제하는 조직 문화를 개선하기 위해서는 차별 및 괴롭힘에 대한 무관용 원칙을 천명하고, 장난으로 시작한 행동이 위법한 행위 또는 징계 대상이 될 수 있다는 점을 구체적이고도 분명하게 제시해야 할 것이다. 또한 소방관 내 주류집단과 다른 소수집단에 대한 차이를 수용하고 이해할 수 있도록 조직 내 교육을 강화하고 승진, 업무 평가 기준으로 적용하는 방안 등이 있다.

3. 교정직 여성공무원 성차별 개선을 위한 제언

여성 교정직의 비율은 경찰에 비해서도 더 낮기 때문에 일·가정 양립 지원 정책을 제외하고는 여성 교정직 공무원 지원 정책을 찾기 어렵다. 교정직 업무의 특성 상 경찰청에 비해서도 여성 채용 인원 증가 정책을 펼치기에 어려운 조건이 있기 때문이다. 남성용 교정시설에 여성교도관을 배치하는 것이 교도관의 안정을 위해서도 어렵다는 사회적 관념이 오랫동안 존재하고, 교정시설 수용자 중

여성의 비율도 낮기 때문에 여성 교정직 인원을 확대하기 위해서 해결해야 할 문제가 더 복잡하고 어려운 상황이다. 그럼에도 불구하고, 수용자로부터 교도관을 보호하는 장비 및 설비 지원이 많다는 점, 교화 중심으로 교정정책의 방향이 변화하면서 여성교도관의 역량을 발휘할 기회가 많아진다는 점, 여성 청년층일 수록 교정직 취업에 대한 관심이 높아진다는 점을 고려했을 때 여성 교정직 공무원에 대한 채용 인원 제한 정책을 폐지하고 역량강화 및 경력개발을 할 수 있도록 지원하는 정책이 필요하다. 여성교도관의 비율이 20%에 가까운 영국, 미국의 사례와 지원정책이 주는 시사점을 참고할 수 있을 것이다.

가. 종합적, 체계적 성평등 정책 추진 계획 수립

경찰보다 더 엄격한 성별 직무분리가 공식적으로 존재해온 교정 분야의 역사를 고려했을 때 법무부와 교정본부는 종합적이고 체계적인 성평등 정책을 수립할 필요가 있다. 모성보호, 일·가정 양립 지원 정책 중심의 단편적인 성평등 정책만으로는 교정조직 전반에 자리 잡은 남성중심적 조직 문화와 제도를 개선하기 어렵기 때문이다. 이와 관련하여 미국에서 여성 채용 제한을 폐지한 후 실시한 다음과 같은 정책을 참고할 수 있을 것이다. 1973년 연방정부의 ‘국가형사정의 실현의 기준과 목표 자문위원회’(National Advisory Commission on Criminal Justice Standards and Goals)는 여성을 모집하거나 채용할 때 지켜야 할 기준을 다음과 같이 제시하였다(Cheeseman, 2012, p.1).

- 교정시설에 존재하는 여성교정직에 대한 차별적인 정책조항들의 개정
- 즉시 여성을 관리직에 채용하는 조항의 추가
- 교정직 채용조건의 개선. 여성 채용에 장애가 되는 조항을 제거
- 적극적인 인사관리 시스템에 의해 교정직에서 여성이 정규적인 업무를 수행하도록 할 것

그밖에도 캐나다, 영국의 법무부도 교정직 인력 내 여성의 비율과 승진 현황 등에 대한 성인지 통계를 발표하는 모습을 보이고 있다. 성인지 통계는 성평등 정책의 기본이라는 점에서 시사점이 있다.

나. 성별 분리 배치 정책의 폐지를 위한 계획 수립

1970~1980년대 이래로 서구 국가에서는 성별과 상관없이 교정직 공무원을 교정시설에 배치하는 방향으로 정책을 전환해 왔다. 40여 년의 시간이 지났지만 여성교도관이 남자수용자를 대상으로 업무를 수행하기 어렵다는 주장은 찾기 어렵다. 그럼에도 불구하고 한국의 경우, 교정시설에서 성별 분리 배치 정책을 유지하는 가장 큰 이유 중에 하나가 남자수용자로부터 여성교도관의 성폭력 및 성희롱 피해 가능성에 대한 우려였다. 그러나 일부 서구의 최근 연구들 가운데에서는 오히려 여자 교도관으로부터 남자 수용자가 성폭력에 노출될 위험성이 커진다는 주장이 제기되고 있는 추세이다. 이는 여성교도관이 성폭력 피해 노출을 성별 분리 배치의 주요 논거로 삼아 온 것에 대한 가장 분명하고 강력한 반론인 셈이다. 교정시설 내 성폭력 및 성희롱 문제는 교정시설 내 성폭력 예방 및 근절 정책을 통해 개선되어야 할 사안이지, 이것을 근거로 남자교도소와 여자교도소를 구분해, 남녀 교도관이 분리 배치되어야 한다는 사유가 될 수 없으며, 여성교도관의 업무수행 능력 자체에 의문을 제기하는 것 역시 합리적인 문제제기가 아니라는 것을 말해준다.

현재 한국은 수용자의 성별에 따라 교도관을 배치하는 정책을 취하고 있기 때문에 결과적으로 여성 채용 인원이 제한될 수밖에 없다. 따라서 법무부와 교정본부는 성별 분리 배치 정책이 수용자에 대한 성폭력 예방이라는 목적을 실현하기에 적절한 수단인지, 여성교도관을 남성 수용시설에 배치하고도 성폭력 예방이라는 목적을 실현할 대안은 없는지 적극적으로 검토해야 할 것이다. 예컨대, 이번 실태조사에서 ‘여성이 수행하기 불가능한 분야가 있는가’라는 질문에 대해 그렇지 않다고 대답한 비율이 교정직에서 가장 높게(49.1%, 경찰 39%, 소방 26%) 나왔다. 불가능한 분야가 무엇인지 묻는 질문에 대해서는 교도관이 속한 보안과가 아니라 총기관리, 교정시설 경비가 가장 높은 순위로 나왔다. 보안 장비, 시설, 업무배치 정책의 변화 등이 뒷받침된다면, 교정직 업무의 특성 상 여성이 업무를 수행하는데 어려움이 없음을 보여주는 조사 결과이다. 따라서 이 계획은 성별 분리 배치 정책의 폐지 단계에 그쳐서는 안 되고, 교정시설 운영 방식, 인사 정책, 보호 설비, 교육 훈련 정책 등에 있어 어떻게 변화하고 여성 교정직을 지원할 것인지의 내용이 담겨야 한다. 또한 경찰의 경우와 마찬가지로 업무수행에 필요한 자격과 능력을 인정받은 여성 교정직에 대해서 업무배치, 승진 등에 있어

적극적 조치를 실시할 필요성을 특히 강조해야 할 것이다.

수용자와 직접 대면하는 계호와 경비 업무와 달리 총무, 교육, 조사, 보건 업무에서조차 여성의 비율이 지나치게 낮은 것은 아닌지 검토하는 것은 단기 정책 과제로서 검토할 필요가 있다. 실제로 대만 교정시설의 의료 및 직업훈련 관련 인원 중 여성의 비율은 38.7%에 달하고 있다.

다. 여성 교정직의 역량 강화 지원 정책 실시

법제도적 지원, 교정정책의 전환이라는 배경을 바탕으로 여성의 교정직 진출이 증가했지만 남성중심적인 조직문화, 성차별·성희롱 문제로 인해 남성에 비해 여전히 높은 중도이탈률을 보이는 것이 사실이다(Smith & Loomis, 2013, p.469).

이러한 조직 내적 어려움에 대해 많은 외국의 선행연구와 조사가 존재한다. 교정시설이 남성교도관을 전제로 설계되었기 때문에 여성이 진입하는 순간 성별 구분(또는 격리, gender division)이 필연적으로 발생한다는 것이다. 교정 조직 안에서 남성이 지배구조의 최고 정점에 있고 여성은 하부 영역을 구성하는 관례가 반복되고 고착되었다(Cheeseman, 2012). 교정시설이 통상적인 사업장에 비해 거친 환경이라는 점도 여성의 이직 사유로 작용하기는 하나, 몇몇 연구결과에 따르면 여성교도관에게 가장 큰 장애물은 남자수용자가 아니라 남성 동료라는 분석도 있다. 따라서 남성 중심으로 조직된 근무환경에서 여성 교정직이 경력을 발전시키려면 교정시설의 적극적인 성인지 정책이 필요하다. 남성적인 기질에 바탕한 수용자 관리 방식이 최선이라는 전제에서 벗어나서 여성 교정직의 관점과 특성이 교정 업무에 반영될 수 있도록 지원해야 할 것이다.

이를 위하여 교도관의 성별에 따라 수용자를 다루는 각기 고유의 방식이 있다는 연구결과들을 직무교육 내용에 반영할 수 있다(Cheeseman, 2012). 또한 성별 특성을 반영하여 맞춤형으로 고안된 연수를 제공하는 방식도 고려할 수 있다. 또한 직무 스트레스가 매우 높은 교정시설의 근무환경에서 “교정직 종사자들의 스트레스를 해소하고, 그들이 근로자로서 성장할 수 있도록 하는 정책 또한 성별에 따라 특화되거나, 최소한 남성과 여성의 업무 경험이 고려되어야 한다. 즉, 성별이 다른 수용자를 어떻게 관리할 것인지를 교육하거나, 건강과 웰빙에 대한 교육을 하고, 경험이 많고 기관 내에서 협력해 나아가는 데 탁월한 여성직원이나 관리자들이 교육자로서 활동하게 하는 방안을 생각”해 볼 수 있다(Cheeseman,

2012). 동성의 롤모델이 적은 여성 교정직의 실태를 고려하여 여성 역량 강화에 초점을 맞춘 멘토링 제도의 운영도 의미 있는 시도이다.

라. 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도와의 접근성 제고

교대제 근무로 인한 일정 조정의 어려움으로 인해 일·가정양립 부담을 느끼는 문제를 완화시켜줄 필요가 있다. 경찰에 비해 불시호출 부담이 적고 4교대제가 확립되었으나 교대제 근무로 인한 야간근무 부담은 여성 교정직에게 여전히 부담을 주는 것도 사실이다. 근무일정 조절을 할 수 있는 상황, 상당기간 동안 일정을 유지할 수 있는 상황을 제도적으로 마련해줄 필요가 있다(Matthews et al., 2010, p.63).

또한 이번 조사결과에서 여성 교정직의 대부분이 우리나라의 한 곳뿐인 청주 여자교도소에 집중되어 있고, 출산휴가 및 육아휴직으로 인한 인력 유출이 가중되는 상황에서 상시 인력부족을 겪고 있기 때문에 이곳의 여성 교정공무원들이 마음 놓고 출산휴가나 육아휴직을 신청하는데 어려움을 느끼고 있다는 것이 확인된 바 있다. 또한 2장에서 다루었던 교정직의 지난 5년간 육아휴직자 대체율에 관한 정보가 공식통계에서 전혀 잡히지 않고 있다는 사실도 이러한 문제점의 일단을 보여준다. 따라서 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도에의 접근성을 높이기 위하여 대체인력 풀을 확보하는 등의 정책적 노력이 요청된다.

마. 여성 교정직 인권 보호를 위한 정책

여성교도관의 상당수가 청주여자교도소에 근무하고, 남자교도소나 구치소에 근무하더라도 남성 동료와 분리된 업무를 담당하기 때문에 교정직 내부에서의 여성 인권 침해 문제는 심각하지 않은 것으로 여겨지곤 했다. 그러나 최근 여자교도소에서 신입 교도관에 대한 성추행 문제가 제기된 사례가 있고, 본 연구의 실태조사 결과에서도 일부 사례가 발생한 것에서 볼 수 있듯이, 남성이 여자 교정시설의 상위직급을 상당수 차지하고 있는 상황에서 여자교도소라고 해서 성희롱, 성추행 문제에 대해 완전히 예외가 될 수는 없다. 또한 남자수용자가 아니라 동료 남성으로부터의 성희롱, 성추행, 괴롭힘, 무시가 더 심각하다는 외국의 조사 결과에서 알 수 있듯이, 교정시설이 성희롱, 성차별로부터 안전할 것이라고

단정해선 안 될 것이다. 게다가 여성 교정직의 인원이 증가할수록 남성 교정직과의 협업 시간이 길어지기 때문에 성희롱, 성차별, 괴롭힘 등의 피해사태가 더 증가할 것이라는 역설적인 상황에도 대비할 필요가 있다. 따라서 교도관에 의한 수용자 대상 성폭력 성희롱 예방 정책과 더불어 교정직 공무원 내부에서의 성희롱, 성폭력 방지를 위한 구체적이고 현실적인 정책을 실시해야 한다.

경찰, 소방직과 마찬가지로 교정직도 교대제 및 야간근무를 전제로 하기 때문에 직장에서의 당직실이나 휴게실이 어떻게 운영되는지가 여성 교정직의 인권, 사생활 보호에 중요한 의미를 갖는다. 실태조사 결과 교정직은 경찰, 소방직에 비해 당직실, 휴게실에 대한 불만이 낮은 것으로 확인되었으나, 여성 교정직 인력의 증가에 대비하는 정책은 여전히 유효하다.

참고문헌

- 경찰청. (2008). 경찰백서. 사이버경찰청. (<http://www.police.go.kr/portal/main/contents.do?menuNo=200240>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- 경찰청. (2013). 경찰백서. 사이버경찰청. (<http://www.police.go.kr/portal/main/contents.do?menuNo=200309>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- 구미영. (2009). 고용상 성차별의 개념과 판단. 서울대 박사학위 논문.
- 국가인권위원회. (2011). 성별 분리채용 외국사례. 국가인권위원회 미간행 자료.
- 국가인권위원회. (2014). 국가인권위원회 결정례집 제7집.
- 권경득 (2000). 공직인사상의 여성차별 실태와 개선방안. 한국행정학회 2000년 기획세미나 국제포럼 발표논문집.
- 권경득. (2009). 공직내 여성의 대표성과 조직문화, 직무행태 및 조직성과에 관한 연구. 한국행정논집, 21(3), 795-819.
- 김명화. (2007). 여성경찰관 보직관리에 대한 경험적 인식조사 및 개선방안의 모색 : 경기지방경찰청 사례연구를 중심으로. 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김복규, 강세영. (1999). 지방여성공무원의 고용실태와 평등고용 촉진에 관한 연구: 대구시 사례. 한국행정학보, 33(2), 145-168.
- 김선욱. (2002). 한국 여성 정책의 변화 방향. 지구화와 여성 시민권. 한국여성연구원편, 이화여자대학교출판사.
- 김영미. (2006). 지방자치단체 여성공무원의 보직배치 인식과 정책방향. 한국거버넌스학회 2006년 하계공동학술대회 발표논문집, 577-590.
- 김원홍, 김은경, 김혜영. (1999). 여성공무원의 보직실태와 개선대책에 관한 연구. 한국여성개발원.
- 김재기. (2006). 여성공무원의 차별인식과 인사정책방향: 관리직 여성공무원을 중심으로. 행정논총, 44(1), 127-153.
- 김태일. (2000). 공직 인사상의 여성차별 실태와 개선방안: 정부와 여성참여. 법문사.
- 김현욱, 유태용 (2009). 직무관련 변인이 일-가정 갈등에 미치는 영향과 조직몰입 및 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(2), 155-182.

- 문미경, 김혜영, 최무현. (2006). 공공부문 여성참여 확대정책의 발전방안 연구. 한국여성개발원
- 박상희, 김병섭. (2006). 여성채용목표제의 정책적 효과 분석: 공직대표성에 대한 영향을 중심으로. 한국행정학보, 40(4), 179-203.
- 박선영. (2011). 각국 여경제도 및 운영에 대한 비교연구: 영국·미국·일본·프랑스·한국 중심으로. 경찰학논총, 6(2), 9-36.
- 박수경. (2013). 한국 행정조직의 성 대표성에 관한 연구. 한국공공관리학보, 27(3), 99-122.
- 박영주. (2010). 여성경찰 임용의 실태 및 문제점에 관한 고찰. 한국치안행정논집, 7(3), 305-331.
- 박은희. (2012). 여성경찰의 사기진작을 위한 복지제도 연구. 관동대학교 대학원 석사학위논문.
- 박천오, 김상묵. (2001). 한국 정부조직의 여성친화성 실태 및 강화방안에 관한 실증적 연구. 한국행정연구, 10(3), 190-212.
- 박천오. (2010). 한국여성공무원의 여성대표적 역할 인식에 관한 탐색적 연구. 한국행정연구, 19(1), 177-201.
- 박천오, 강제상, 권경득, 김상묵. (2001). 한국 여성공무원의 잠재적 생산성에 관한 실증적 연구: 공무원의 인식을 중심으로. 한국정책학회보, 10(3), 119-224.
- 박혜영, 정재명. (2009). 공직인사 상 유리천장(glass ceiling)현상에 관한 연구: 지방자치단체 남녀공무원의 인식차이를 중심으로. 지방정부연구, 13(4), 7-31.
- 배득중, 김영미. (2002). 여성공무원 채용목표제. 한국행정학회 Conference 자료, 1-78.
- 배득중, 김판석, 김영미. (2000). 관리직 여성공무원 육성을 위한 기관별 Target-Base 인력관리방안. 한국행정학보, 34(1), 137-158.
- 배움나라. (2014). 공무원이 꿈이다. (<http://blog.daum.net/sasoi03/663>) 검색일자: 2014. 12. 20.
- 법무부 (2008). 2008 법무부 여성통계.
- 법무부 (2010). 2010 법무부 여성통계.
- 법무부 (2012). 2012 법무부 여성통계.
- 법무부 (2014). 2014 법무부 여성통계.

- 사이버경찰청. (2014). 2012년 제2차 순경공채 지방청별 경쟁률. (<http://gosi.police.go.kr/>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- 사이버경찰청. (2014). 국회보고자료.
- 안상수, 김이선, 박군석, 이상화, 김정인. (2008). 성인지력 척도 개발 및 타당화. 한국양성평등교육진흥원 보고서.
- 안상수, 박선영, 김혜영, 최윤정, 김병조, 김동원. (2012). 여군 인권 상황 실태조사. 국가인권위원회 보고서.
- 안상수, 박성정, 김금미. (2010). 성평등 실천 국민실태조사 및 장애요인 연구 (II): 직장생활영역을 중심으로. 한국여성정책연구원 보고서.
- 안상수, 백영주, 문미경, 김인순. (2009). 2009 군대내 양성평등 현황분석 및 확산 방안 연구. 한국여성정책연구원
- 안전행정부 (2014). 2014 안전행정통계연보. 안전행정부 정보통계담당관실. (http://www.mospa.go.kr/frt/bbs/type001/commonSelectBoardArticle.do;jsessionid=KOr2myjn3miaw7DqOkBYuOTnaxlGOorcNIFqF3E92fjJfEXGqqj3CaWE LsL2baUZ.mopwas51_servlet_engine1?bbsId=BBSMSTR_00000000013&nttid=42584) 검색일자: 2014. 10. 30.
- 안전행정부. (2006). 2006년도 중앙행정기관 공무원 출산휴가 및 육아휴직 현황 조사. (http://www.mospa.go.kr/frt/bbs/type001/commonSelectBoardArticle.do?bbsId=BBSMSTR_00000000015&nttid=39679) 검색일자: 2014. 10. 30.
- 안전행정부. (2013). 2009-2012 각 년도 인사통계.
- 안전행정부. (2013). 2015년, 여성공무원이 남성 초과. 2013. 06. 28. 일자 보도 자료. (http://www.mospa.go.kr/frt/bbs/type014/commonSelectBoardArticle.do;jsessionid=18YsZaXXpDpEHeU1SF7eP1X1P4ar7la1VzGznmGvPz9YOaWY2xQRnMpLVwyIcBnE.mopwas51_servlet_engine1?bbsId=BBSMSTR_00000000003&nttid=1678) 검색일자: 2014. 10. 30.
- 여성가족부. (2014). 2013년도 여성정책연차보고서.
- 우양호. (2014). 우리나라 공직사회의 양성평등 문제에 대한 새로운 접근: 양가적 성차별 이론(ambivalent sexism theory)의 규명. 행정논총, 52(1), 271-301.
- 원숙연, 조승은. (2009). 정부조직에서의 여성관리자에 대한 평가: 권력기반과 관리효과성을 중심으로. 한국정책학회보, 18(1), 69-99.
- 원숙연. (2009). 공직 내 여성관리자에 대한 고정관념적 평가의 역학. 한국여성학, 25(1), 73-101.

- 이수연, 안상수, 황정미, 김인순 (2006). 성별갈등해소를 위한 젠더 파트너십 연구. 한국여성개발원 보고서.
- 이승연. (2005). 경력정체 지각이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영애. (2006). 한국 여성공무원승진저해요인에 관한 사례연구-공무원 인식과 태도 비교조사. 한국동북아논총. 38, 383-402.
- 이은정. (2008). 여자경찰의 효율적인 활용방안에 관한 연구. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 이주희, 한영희, 성현정, 인정. (2006). 여성공무원 배치 및 승진 차별실태조사. 국가인권위원회 연구용역보고서.
- 이주희, 한영희, 성현정, 인정. (2007). 공직의 유리천장: 여성공무원의 승진저해 기제 및 제도의 이면효과. 한국여성학, 23(3), 5-22.
- 이코노미스트. (2014). (<http://www.economist.com/news/business/21598669-bestand-worstplaces-be-working-woman-glass-ceiling-index>) (검색일자: 2014. 10. 30.)
- 이혜숙. (2000). 여성공무원의 대표성 제고방안에 관한 연구. 경원전문대학논문집, 22, 283-307.
- 전지혜. (2007). 경찰 채용시 성별구분모집 관행에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 제2정무장관실. (1995). 여성의 사회 참여 확대를 위한 10대 과제.
- 제갈돈. (2000). 새 사회와 여성지위 : 인사관리에서 지방여성공무원의 지위. 한국행정학회 비정기학술발표논문집, 2000(1), 111-127.
- 조선주, 문미경, 임희정. (2009). 성인지적 예산분석 사례(9) 공무원 교육훈련 사업의 세출예산 및 임금효과 추정. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 주재선, 송치선, 박건표. (2014). 2013한국의 성인지 통계. 한국여성정책연구원 2013년 연구보고서.
- 최수찬, 우종민, 윤미영, 김상아, 박용섭. (2006). 남녀근로자의 직장-가정간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. 가족복지, 17, 143-171.
- 최순영, 조영미, 양건모, 이화진. (2007). 공직 여성근로자의 근무여건 개선방안. 한국행정연구원 연구보고서.
- 한국능률협회컨설팅. (2013). 경찰복지 실태조사 및 기본계획 연구. 경찰청 용역보고서.

- 한국여성정책연구원 (2014). 5급 이상 여성공무원 현황. 성인지통계DB시스템 (검색일자: 2014. 10. 17.)
- 행정안전부. (2008). 지방자치단체 여성공무원 통계. 국가통계 안전행정부 인사 통계. (http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx_cd=1762&stts_cd=176203&clas_div=&idx_sys_cd=522&idx_clas_cd=1) 검색일자: 2014. 10. 30.
- 행정자치부. (2002). 여성공무원의 인사관리.
- 행정자치부. (2004). 지방자치단체 여성공무원 인사관리 지침.
- 행정자치부. (2005). 2004 공무원 평등의식 및 근무만족도 조사. 보도자료.
- 행정자치부. (2005). 행정자치통계연보.
- 홍미영. (2004a). 여성공무원에 대한 ‘유리천장’ 현상에 관한 연구: 성별 차이비교를 통한 시론적 분석. *한국사회와 행정연구*, 15(3), 329-363.
- 홍미영. (2004b). 관리직 여성공무원의 대표성 확보에 대한 관료저항의 실태와 영향 요인 분석. *한국행정학회보*, 13(4), 45-71.
- 홍미영. (2005). 지방공무원의 승진공정성 지각과 만족의 영향요인: 남성공무원과 여성공무원의 비교. *지방정부연구*, 9(1), 45-69.
- 警察廳. (2013). 察における女性の視点を一層反映した對策の推進に關する報告書, 2013. 05. 25.
- 警察廳. (2014). 平成26年警察白書.
- 警察廳長官官房人事課. (2014). 女性の視点を一層反映した警察運營の推進. 共同參畫, 2.
- 東森新聞, 警察特考體能測驗男女標準拉近 遭質疑不利女性. (<http://www.ettoday.net/news/20140206/322728.htm>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- 自由時報, 勤務比照男警 已婚女警反彈. 2014. 02. 21. 보도 기사. (<http://news.ltn.com.tw/news/society/paper/190458/print>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- 中國時報. (2014). 過年值勤 警花葉莉馨不喊苦. 2014. 02. 05. 보도 기사. (<http://www.chinatimes.com/newspapers/20140205000360-260106>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Abrams, D., Viki, G. T., Masser, B., & Bohner, G. (2003). Perceptions of stranger and acquaintance rape: The role of benevolent and hostile sexism in victim blame and rape proclivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 111-125.

- ACPOS. (2008). *Gender agenda Scotland, Action Plan 2008-2011*. Association of Chief Police Officers in Scotland, Glasgow.
- American Correctional Association. (2007). *Adult correctional personnel by gender and race*.
- Audit Commission. (2008). *Tomorrows People, Local Government National Report*.
- BAWP & NPIA. (2006). *Gender Agenda 2: Good practice*. (<http://www.bawp.org/Resources/Documents/GA2%20GP%20document%20current.pdf>). 검색일자: 2014. 10. 30.
- Brocklin, V. V. (2013). *Physical fitness double standards for male and female cops?* (<http://www.policeone.com/evergreen/articles/6681168-Physical-fitness-double-standards-for-male-and-female-cops/>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Burch, B. A. (1988). *Commercial Appeal staff reporter 3/20/88*. (<http://www.memphispolice.org/women%20in%20policing%20-%20in%20the%20news.asp>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Bureau Of Justice Statistics. (2008). *Census of state and federal correctional facilities, 2005*. (<http://www.bjs.gov/content/pub/pdf/csfcf05.pdf>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Bureau Of Justice Statistics. (2010). *Women in law enforcement, 1987-2008*. (<http://www.bjs.gov/content/pub/pdf/wle8708.pdf>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Cadwaladr, M. I. (1993). *Breaking into jail: Women working in a men's jail*. M.A. thesis, Department of Sociology and Anthropology, The University of British Columbia.
- Cao Liqun., Huang Lanying., & Sun Ivan Y. (2014). *Policing in Taiwan: From authoritarianism to democracy*. 107-110.
- Cheeseman, K. A. (2012). Women working in corrections: Where we have been and where we are going. *Corrections Today*, 74, 64-74. (<http://www.readperiodicals.com/201212/2902507091.html>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Christopher, A. N. & Wojda, M. R. (2008). Social dominance orientation, right-wing authoritarianism, sexism, and prejudice toward women in the workforce. *Psychology of Women Quarterly*. 32(1), 65-73.
- Cooper Institute. (2004). *Frequently Asked Questions Regarding Fitness Standards in Law Enforcement*. (<https://www.cooperinstitute.org/vault/2440/web/files/684.pdf>) 검색일자: 2014. 10. 30.

- Dick, P., & Cassell, C. (2004) The position of policewomen: A discourse analytic study. *Work Employment Society*, 18, 51-72.
- Fekjær, S. B., & Halrynjo, S. (2012). Promotion aspirations among male and female police students. *International Journal of Police Science & Management*, 14(1), 71-82.
- Finkelhor, D., & Browne, A. (1985). The traumatic impact of child sexual abuse: A conceptualization. *American Journal of Orthopsychiatry*, 55, 530-541.
- Hertfordshire Constabulary. (2007). *Gender Equality Scheme: Working together for a safer Hertfordshire*. (https://www.herts.police.uk/PDF/gender_equality_scheme_2007.pdf) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Hulett, D. M., Bendick Jr, M., Thomas, S. Y., & Moccio, F. (2008). Enhancing women's inclusion in firefighting in the USA. *The International Journal of Diversity in Organizations, Communities & Nations*, 8(2), 187-210. (https://las-elc.org/docs/publications/Womens_Inclusion_inFirefighting.pdf) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Hunter, M. (1995). *Adult Survivors of Sexual Abuse: Treatment innovations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hyman, P. (2000). Women in CIB: Opportunities for and barriers to the recruitment, progress and retention of women in the Criminal Investigation Branch (CIB). New Zealand Police.
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system justification and the production of false-consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27.
- Krieger, A. (2012). *Beyond the consent decree: Gender and recruitment in the San Francisco Fire Department, Executive Fire Officer Program*. Applied Research Project Report.
- Lee, T. L., Fiske, S. T. & Glick, P. (2010). Ambivalent sexism in close relationships: (Hostile) power and (benevolent) romance shape relationship ideals. *Sex Roles*. 62(7-8), 583-601.
- Lewis, S. (2004). *Gender and firefighter selection and recruitment: MFB Gender Equity Research Project 2004*.
- Liebling, A., Price, D., & Shefer, G. (2011). *The Prison officer*. Taylor Francis Ltd: United Kingdom.

- Matthews, C., Monk-Turner, E., & Sumter, M. (2010). Promotional opportunities: How women in corrections perceive their chances for advancement at work. *Gender Issues, 27*(1-2), 53-66.
- McColgan, A. (2014). *Report on measures to combat discrimination directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*. Country report 2013 United Kingdom.
- Merrick, B. (2002). The ethics of hiring in the new workplace: Men and women managers face changing stereotypes, discover correlative patterns for success. *Competitiveness Review, 12*(1), 94-115.
- MFB. (2010). *Gender Inclusion Action Plan*. Metropolitan Fire and Emergency Services Board.
- Miller, T. A. (2000). Sex & surveillance: Gender, privacy & the sexualization of power in prison. *George Mason University Civil Rights Law Journal, 10*, 291. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract1739087>
- Montgomery, R. (2012). *Gender Audits in Policing Organizations*. Prepared for Status of Women Canada. (<http://www.swc-cfc.gc.ca/rc-cr/gapo-ebop/index-eng.html>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Morrison, A. M. (1992). New solutions to the same old glass ceiling. *Women in Management Review, 7*(4), 15-19.
- Mossman, E., Mayhew, P., Rowe, M., & Jordan, J. (2008). *Literature reviews about the barriers to recruiting a diverse police workforce*. Prepared for New Zealand Police.
- MTC Institute. (2008). *Women professionals in corrections: A growing asset*.
- National Center for Women & Policing. (2003a). *Recruiting & retaining women: A self-assessment guide for law enforcement*.
- National Center for Women & Policing. (2003b). *Tearing down the wall: Problems with consistency validity, and adverse impact of physical agility testing in police selection*. (<http://womenandpolicing.com/pdf/PhysicalAgilityStudy.pdf>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- National Center for Women & Policing. (2001). *Equality denied: The status of women in policing, 2001*. (http://www.womenandpolicing.org/PDF/2002_Status_Report.pdf) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Newbold, G. (2005). Women officers working in men's prisons, social policy. *Journal of New Zealand, 25*, 105-117.

- O'Hara, M. (2011). Female police officers in Ireland: Challenges experienced in balancing domestic care responsibilities with work commitments and their implications for career advancement. *Irish Journal of Public Policy*, 3(2). (<http://publish.ucc.ie/ijpp/2011/02/OHara/03/en>). 검색일자: 2014. 10. 30.
- PFA. (2014). *Response to childcare and early childhood learning draft report*. Police Federation of Australia.
- Prenzler, T., & Sinclair, G. (2013). The status of women police officers: An international review. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 41(2), 115-131.
- Prenzler, T., & Sinclair, G. (2013). The status of women police officers: An international review. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 41(2), 115 - 131.
- Prenzler, T., Fleming, J., & King, A. L. (2010). Gender equity in Australian and New Zealand policing: A five-year review. *International Journal of Police Science & Management*, 12(4), 584-595.
- Putnam, F. W., Gurof, J. J., Silberman, E. K., Barbar, L., & Post, R. M. (1986). The clinical phenomenology of multiple personality disorder. A review of 100 recent cases. *Journal of Clinical Psychiatry*, 47, 285-293.
- Republic of China. (2013). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women second national report*. Republic of China, Conversation-specific document.
- Reskin, B. E. & McBrier, D. B. (2000). Why not ascription? organization's employment of male and female managers. *American Sociological Review*, 65(2), 210-233.
- Riccucci, N. M., & Saldivar, K. (2014). The status of employment discrimination suits in police and fire departments across the united states. *Review of Public Personnel Administration*, 34(3), 263-288.
- Roth, L. M. (2004). The social psychology of tokenism: Status and homophily processes on wall street. *Sociological Perspectives*, 47(2), 189-214.
- Schulz, D. M. (2004). *Breaking the brass ceiling: Women police chiefs and their paths to the top*. Praeger: Westport, Connecticut.
- Shepherd R. J., & Bonneau J. (2002). Assuring gender equity in recruitment standards for police officers. *Canadian Journal of Applied Physiology*, 27(3),

263-295.

- Smith C. B. (2012). Uncomfortable places, close spaces: Female correctional workers' sexual interactions with men and boys in custody. *Articles in Law Reviews & Other Academic Journals. Paper 255*. (http://digitalcommons.wcl.american.edu/facsch_lawrev/255) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Smith C. B., & Loomis, C. M. (2013). After dothard: Female correctional workers and the challenge to employment law. *Washington College of Law Research Paper, No. 2014-7*.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Statistics Canada. (2014). *Police Resources in Canada 2013*. (<http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2014001/article/11914-eng.htm#a19>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues, 38*(4), 33-54.
- Thomae, M. (2010). *Ambivalent sexism as a boundary condition for the contact hypothesis: The case of romantic relationships*. Unpublished Ph.D Thesis. University of Kent, Canterbury, UK.
- TNPA. (2014). 대만경찰청 제공 자료.
- Transit Cooperative Research Program. (2010). *Application of physical ability testing to current workforce of transit employees*. (http://onlinepubs.trb.org/onlinepubs/tcrp/tcrp_lrd_34.pdf) 검색일자: 2014. 10. 30.
- UK Home Office. (2010). *Assessment of women in the police service*. (<http://178.251.33.25/assets/file/Women%20in%20the%20police%20service%20V3.pdf>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- UK Home Office. (2013). *Police workforce, England and Wales, 31 March 2013*.
- UK Ministry of Justice (2012). *Statistics on Women and the Criminal Justice System 2011*. (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/220081/statistics-women-cjs-2011-v2.pdf) 검색일자: 2014. 10. 30.
- UK Ministry of Justice (2014). *Male & Female prison officers in Prisons and HMP High Down, Ref. No. 89190*. (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/306499/male-and-female-prison-officers-in-prisons-and-hmp-high-down.doc) 검색일자: 2014. 10. 30.

- UK Ministry of Justice. (2015). *Number of HMPS Staff, Ref. No. 77614*. (<https://www.justice.gov.uk/.../foi.../foi-77614.doc>) 검색일자: 2015. 03. 10.
- Valentine, S. & vnn Godkin. (2000). Supervisor gender, leadership style, and perceived job design. *Women in Management Review*, 15(3), 117-129.
- Vitelli, R. (2013). *Do tests of physical ability discriminate against women?* (<https://www.psychologytoday.com/blog/media-spotlight/201309/do-tests-physical-ability-discriminate-against-women>) 검색일자: 2014. 10. 30.
- Winsor, T. P. (2012). *Independent review of police officer and staff remuneration and conditions final report. Volume 1*.
- Wright, E. O. & Baxter, J. (2000). The gender ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender and Society*, 14(2), 275-294.



부 록

1. 경찰직 여성공무원 복무생활환경 실태조사 511
2. 소방직 여성공무원 복무생활환경 실태조사 518
3. 교정직 여성공무원 복무생활환경 실태조사 525

경찰직 여성공무원 복무생활환경 실태조사

안녕하십니까?
 바쁘신 가운데 이번 설문조사에 참여 해 주신데 대해 진심으로 감사드립니다.
 한국여성정책연구원은 국무총리실 산하 경제인문사회연구회 소속 정부출연 연구기관입니다. 이번에 저희 연구원에서는 국가인권위원회로부터 연구 용역을 의뢰받아 수행하고 있습니다. 이 조사는 특정직 여성공무원의 성차별 실태 및 복무상황의 제반 실태를 파악하여 남녀 공무원 모두가 만족할 수 있는 성평등한 공직문화 조성과 복무환경 개선을 위한 기초자료로 활용하기 위해서 실시되고 있습니다. 이번 조사가 성공적으로 이루어지기 위해서는 여러분의 솔직한 응답이 가장 중요하오니 평소에 가지신 생각이나 느낌에 따라 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시기를 부탁드립니다.
 여러분의 응답결과는 통계법 제33조에 따라 개인정보의 보호를 받습니다. 응답해 주신 결과는 수치로 저장되며 연구자 이외에는 어느 누구도 그 작성내용을 볼 수 없습니다. 따라서 여러분의 설문 응답결과는 통계적으로 처리되어 연구 자료로만 쓰일 것이며 개인적 자료가 공개되거나 연구 이외의 타 목적으로 사용되지 않을 것임을 밝혀 드립니다. 이번 설문조사에 참여 해 주신데 다시 한 번 깊이 감사드립니다.

통계법 제33조(비밀의 보호)
 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

담당연구원
 실사연구원
 주 소
 연 락 처

<p>SQ1. 지역구분</p> <p>1. 서울/경기 2. 충청권 3. 호남권 4. 영남권</p> <p>SQ2. 귀하의 근무지역 규모는 다음 중 어디에 해당합니까?</p> <p>1. 대도시 2. 소도시 3. 읍/면지역</p> <p>SQ3. 귀하의 근무처(근무기관)는 어디입니까?</p> <p>1. 경찰청 2. 지방경찰청 3. 경찰서 4. 지구대 5. 파출소</p>	<p>SQ4. 귀하의 계급은 어떻게 되십니까?</p> <p>1. 순경 5. 경감 2. 경장 6. 경정 3. 경사 7. 총경 이상 4. 경위</p> <p>SQ5. 귀하의 입직경로는 어떤 것입니까?</p> <p>1. 순경채용 2. 경찰특채 3. 경찰대학 4. 경찰간부후보생 5. 경찰행정특채 6. 기타 특채</p>
--	---

1. 공직생활에 대한 전반적 인식

문1) 다음은 귀하가 담당하시는 직무나 몸담고 있는 조직에 대한 질문입니다. 귀하의 평소 생각과 태도를 잘 나타내는 숫자를 골라 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 나는 경찰조직의 성장과 발전이 곧 나의 성장과 발전이라고 느낀다	1	2	3	4	5
(2) 우리 경찰조직이 외부사람으로부터 칭찬을 들으면 내가 칭찬을 받는 느낌이다	1	2	3	4	5
(3) 우리 경찰조직을 위해서라면 나의 시간과 노력을 기꺼이 쏟을 의사가 있다	1	2	3	4	5
(4) 나는 우리 경찰조직에 대해 강한 소속감을 갖고 있다	1	2	3	4	5
(5) 전반적으로 내가 하고 있는 직무에 만족한다	1	2	3	4	5
(6) 나는 현재 근무하고 있는 업무환경에 만족한다	1	2	3	4	5
(7) 나는 경찰조직에서 일하는 것이 좋다	1	2	3	4	5
(8) 나는 향후 1년 이내에 이직을 고려하고 있다	1	2	3	4	5
(9) 단일 직장을 다시 선택한다면, 경찰조직을 선택하지 않을 것이다	1	2	3	4	5
(10) 최근 경찰조직을 떠나 다른 직장으로 옮겨야 할 적이 있다	1	2	3	4	5

문2) 귀하께서 근무하고 있는 직장에 대한 만족도 질문입니다. 각 문항별로 해당번호에 √표해 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 동료직원	1	2	3	4	5
(2) 임금	1	2	3	4	5
(3) 직속상사	1	2	3	4	5
(4) 직무	1	2	3	4	5
(5) 근무환경	1	2	3	4	5
(7) 근무시간	1	2	3	4	5

문3) 다음은 귀하께서 남성과 여성에 대해 평소에 갖고 계시는 생각과 태도를 알아보는 것입니다. 귀하의 평소 생각과 태도를 잘 나타내는 숫자를 골라 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 가정에서 남자는 사회활동을 해서 돈을 벌고, 여자는 집안에서 살림을 하는 것이 좋다	1	2	3	4	5
(2) 남성은 업무/기획과 추진력이 여성보다 더 뛰어나다	1	2	3	4	5
(3) 양성평등정책들은 남성의 입장을 무시하고, 여성의 입장만을 대변한다	1	2	3	4	5
(4) 남성보다 여성에게 양친한 행동이나 옷차림을 강조하는 것은 당연하다	1	2	3	4	5
(5) 힘들고 위험한 일은 여자 대신 남자가 앞장서야 한다	1	2	3	4	5

문4) 귀하께서 공직생활 중 겪는 개인적인 어려움 중 가장 심각한 문제는 무엇입니까? 우선순위에 따라 **두 가지**만 선택해 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- 결혼 및 출산 문제
- 육아 및 자녀의 교육 문제
- 가족동거/근무지
- 승진문제
- 임금문제
- 상사 및 동료와의 관계
- 자기개발/교육기회 부족
- 직무 및 업무 배치에서의 불만족
- 직장 내 여성편의시설의 부족
- 기타(적어 주십시오. _____)

2. 직장의 조직문화와 관행

문5) 귀하께서는 경찰조직 내 남성경찰 대비, 여성경찰이 다음 부문에서 동등한 대우를 받고 있다고 생각하십니까? 불리한 대우를 받고 있다고 생각하십니까?

아래 표기에 따라 해당하시는 정도를 표시하여 주십시오.

보기	
「남성에게는 유리하고 여성에게 불리하다고 생각하면」	1
「남성과 여성이 모두 동등하게 대우 받는다고 생각하면」	2
「여성에게는 유리하고 남성에게 불리하다고 생각하면」	3
「구체적 내용에 대해서 전혀 모른다고 생각하면」	4

	여성에게 불리	남녀 동등	남성에게 불리	모름
(1) 인사평가 기준 적용	1	2	3	4
(2) 경감(6급)까지의 심사승진 기회	1	2	3	4
(3) 경정(5급)이상의 상위직 승진 기회	1	2	3	4
(4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	1	2	3	4
(5) 업무부서 선택의 폭	1	2	3	4
(7) 직장 내 편의시설의 설치	1	2	3	4
(8) 가족친화 복지제도 이용 기회	1	2	3	4

문6) 다음은 **직장문화와 관행**에 대한 문항입니다. 각각의 항목에 대해 귀하께서 평소 어떻게 생각하시는 지 해당하시는 정도를 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 우리 경찰조직의 부서장이나 상급자는 부하로서 여자경찰보다 남자경찰을 더 선호하고 있다	1	2	3	4	5
(2) 경찰조직 내에서는 여자경찰이 자기 부서에 배치되는 것을 꺼려하는 분위기가 있다	1	2	3	4	5

문19) 여경의 생애주기를 고려할 때, 각 시기별로 어떠한 직무가 적절할 것으로 보십니까? 앞의 **문기이시** 번호를 골라 빈칸에 기입하여 주십시오(각 시기별로 두 개만)

미혼시기	출산/ 양육시기	자정육아후

5. 직무수행에 관한 사항

문20) 귀하께서 현재 담당하고 있는 업무가 부서 내 다른 업무와 비교해서 인사평가 등에서 유리한 평가를 받을 수 있는 업무라고 보십니까?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

문21) 귀하께서는 동일시기 임직 남성경찰관과 비교하여 평균적으로 귀하가 담당하고 있는 업무의 비중이 어떠하다고 보십니까?

1. 남성경찰관들보다 비중 있는 업무를 하고 있다.
2. 동일한 비중의 업무를 담당한다.
3. 남성경찰관들보다 비중이 낮은 업무를 하고 있다.
4. 잘 모르겠다.

문22) 귀하께서 현재 담당하시는 부서업무는 다음 중 어떠한 성격에 더 가깝다고 생각하십니까?

1. 부서 주 임무와 거리가 먼 단순, 반복적 업무
2. 부서 주 임무와 관련성 있으나, 보조적인 업무
3. 부서의 핵심적인 업무

문23) 귀하께서는 현재 맡고 계신 직무에 만족하십니까?

1. 그렇다 **문24)로** @ 아니다 **문23-1)로**

문23-1) **문23)의 2번 '아니다' 응답자만** 현재의 직무에 만족하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

1. 기존 업무내용과 너무 달라 적응이 곤란하기 때문에
2. 가정생활과 병행하기 곤란하기 때문에
3. 여성으로서 외근업무의 어려움이 있기 때문에
4. 상하간의 관계가 불편하기 때문에
5. 동일한 업무를 너무 오래 해왔기 때문에
6. 야간근무/교대근무에 대한 부담감이 크기 때문에
7. 잦은 동원과 불규칙한 업무가 많아서
8. 기타 ()

문24) 귀하의 현재 직무는 주로 어떤 형태로 이루어집니까?

1. 내근(사무/행정, 민원업무 등)
2. 외근(수사, 형사, 순찰, 교통관리, 정보수집 등)

문25) 귀하의 근무형태는 다음 중 어디에 해당되십니까?

1. 일근근무 2. 변형 4교대근무 3. 완전 4교대근무

문26) 경찰 직무 중 여성경찰에게 주로 맡겨지지만 업무분장에서는 빠져있어, 공식적인 직무수행으로 인정받기 어려운 활동이 있습니까?

1. 예 **[아래 빈칸에 써 주십시오]** 2. 아니오 **문27)로**

있다고 응답하신 구체적인 이유를 써 주십시오.

문27) 현재 귀하께서 맡고 계시는 직무의 신체적 위험도가 어느 정도라고 생각하십니까?

전혀 위험하지 않음	별로 위험하지 않음	대체로 위험함	매우 위험함
1	2	3	4

문28) 시위진압, 범인검거 등 신체적 위험도가 매우 높은 분야에 여경을 투입하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

매우 반대	반대	찬성	매우 찬성
1	2	3	4

문29) 귀하께서 순찰, 범인검거, 주취자 보호 등의 직무수행 시 여성경찰이 오히려 짐스럽거나 방해된다는 식의 대우를 남성경찰들로부터 받은 적이 있습니까?

전혀 없다	별로 없다	가끔 있다	자주 있다
1	2	3	4

문30)으로 이동

문29-1)로 이동

문29-1) **문28)의 3번, 4번 응답자만** 남성경찰로부터 직무수행에 오히려 「짐이 된다」 또는 「방해가 된다」라는 식의 대우를 받았을 때, 어떤 생각이 들었습니까?

어떤 생각을 갖게 되었는지 간단히 써 주십시오.

6. 승진기대 및 포부

문30) 귀하께서는 「가정생활의 안정」과 「경찰직 여성공무원으로서의 직업적 성공」을 비교하였을 때 어느 쪽을 더 중요하게 생각하시는 편입니까?

가정 중시		모두 중시						직업적 성공 중시		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

문31) 귀하께서는 경찰조직에서 남성경찰과 비교하였을 때, 여성경찰공무원의 직업적 성공가능성을 어느 정도라고 생각하십니까?

매우 낮다	낮은 편이다	높은 편이다	매우 높다
1	2	3	4

문31-1)로 갈 것

문32)로 갈 것

문31-1) 문30)의 1번, 2번 응답자만 경찰공무원으로서의 직업적 성공가능성이 낮다고 보는 이유는 무엇입니까?

1. 남성 중심적인 조직문화나 성차별적 관행으로 인한 여성 경찰공무원의 사기 및 동기 저하
2. 여성경찰의 직업의식 부족
3. 여성경찰의 체력부담과 위험감수에 대한 어려움
4. 주요 경찰업무에 대한 경험부족
5. 남성경찰과 여성경찰이 수행하는 담당업무의 분리 때문
6. 기타()

문32) 귀하께서는 경찰분야에서 현재의 조직 환경을 고려할 때, 으르고 싶은 최종 직위는 어디까지 생각하고 계십니까?

1. 차안감 이상
2. 총경 **문32-1)로 갈 것**
3. 경정
4. 경감
5. 경위
6. 직위에 별 관심이 없다 **문33)으로 갈 것**

문32-1) 귀하께서는 현실적으로 판단하였을 때 목표직위까지 승진 가능성은 어느 정도라고 생각하십니까?

매우 낮다	낮은 편이다	높은 편이다	매우 높다
1	2	3	4

문33) 현재의 상황으로 볼 때, 다음 사항들에 대한 경찰조직의 노력은 어떠하다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

우리 경찰조직은 ~

(1) 남녀 경찰공무원에게 동등한 성장기회를 보장하고 있다.	1	2	3	4	5
(3) 여경의 비율을 높이기 위해 적극적으로 노력하고 있다.	1	2	3	4	5
(4) 여경을 경찰조직의 효율적 운영과 발전에 꼭 필요한 인적자원으로 대우하고 있다.	1	2	3	4	5
(5) 여경에게 취약한 분야의 직무역량 개발과 전문성 향상을 위한 교육훈련을 도입하고 있다.	1	2	3	4	5
(6) 경찰업무에서 성별분리를 막고, 여경의 직무분야 확대를 위해 노력하고 있다.	1	2	3	4	5

(7) 여경의 특수한 직무상황을 고려한 모성보호제도 도입에 힘쓰고 있다.	1	2	3	4	5
(8) 체력향상, 체포·계압을 위한 무술·호신술·사격술 등 여경에게 특화된 교육훈련프로그램을 마련하고 있다.	1	2	3	4	5

문34) 현재 경찰대 및 간부후보생 출신 여경에게만 적용되는 「순환보직제도」를 모든 여경을 대상으로 확대하는 것에 대해서 찬성하십니까?

매우 반대	반대	찬성	매우 찬성
1	2	3	4

문35)로 이동

문34-1)로 이동

문34-1) 귀하께서는 모든 여경에게 순환보직제가 적용된다면, 어떤 방식으로 운영되는 것이 바람직하다고 생각하십니까? 우선순위에 따라 두 가지만 골라 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

1. 다양한 업무경험 축적을 통한 여경의 경찰직무 역량 개선
2. 주요 핵심 부서를 중심으로 한, 불합리한 인사 관행 개선
3. 여경 기피 부서 및 업무 개방을 통한, 여경 채용 확대
4. 다양한 직무개발을 통한 여경 내부의 인사적체 해소
5. 기타 ()

7. 편의시설의 확충

문35) 귀하께서 현재 근무하시는 곳의 편의시설은 어떠합니까? 「예」 또는 「아니오」중 하나로 응답하여 주십시오.

	예	아니오
(1) 여성 전용 화장실	1	2
(2) 여성 전용 숙직실	1	2
(3) 여성 전용 샤워실	1	2
(4) 여성 전용 탈의실	1	2
(5) 여성 전용 휴게실	1	2

문36) 위의 편의시설이 있더라도 앞으로 개선이 필요한 부분이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

구체적으로 써 주십시오.

8. 직장생활과 가정생활의 균형

문37) 다음은 **일과 가정생활**에 대한 질문입니다. 각각의 항목에 대해 귀하께서 평소 어떻게 생각하시는지 해당하는 정도를 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	
(1) 나는 가족과 함께하는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다	1	2	3	4
(2) 나는 집안일이 많아서 내 업무수행에 방해를 받는다	1	2	3	4
(3) 나는 직장일로 인해 가족들에게 소홀할 때가 많다	1	2	3	4
(4) 나는 집안일로 인해 직장 업무에 집중하지 못할 때가 종종있다	1	2	3	4
(5) 나는 직장 업무와 가족생활을 병행하느라 자주 스트레스를 겪는다	1	2	3	4
(6) 나는 직장 업무와 가족생활을 병행하느라 수면부족과 만성피로를 자주 경험한다	1	2	3	4

문38) 다음은 아래의 모성보호제도를 **이용하기 쉬운지 아니면 어려운지에 대해서 알아보**고자 합니다. 해당 항목에 표시하여 주십시오.

이용하기 매우 어렵다	이용하기 어렵다	보통이다	이용하기 쉽다	이용하기 매우 쉽다	
1	2	3	4	5	
(1) 육아휴직	1	2	3	4	5
(2) 출산휴가	1	2	3	4	5
(3) 육아를 위한 탄력근무제도	1	2	3	4	5
(4) 생리휴가 (매월 생리기 1일 무급 휴가)	1	2	3	4	5
(5) 태아검진휴가	1	2	3	4	5
(6) 육아시간제 (1세 미만 유아, 1일 2회 30분 유급 수유시간부여)	1	2	3	4	5
(7) 불임휴직 (치료목적, 1년 이내 분할 휴직 가능 / 보수의 반액을 지급)	1	2	3	4	5
(8) 가족간호휴가	1	2	3	4	5

문39) 위 **문38)**의 모성보호제도 중, 귀하께서는 이용하신 적이 있는 제도는 무엇입니까? 해당 번호를 모두 골라 빈칸에 적어 주십시오.

이용한 적이 있는 모성보호제도

문40) **출산 및 자녀가 있는 경우만 응답** 귀하께서는 육아휴직을 사용하는데 따르는 가장 큰 어려움을 무엇으로 생각하십니까?

1. 자신의 업무공백으로 인한 동료의 업무 가중 우려
2. 휴직으로 인한 근무성적·평점의 불이익에 대한 불안
3. 현재까지의 직무와 경력을 포기하고, 자구대로 재배치되는 부담

4. 승진 누락이나 경과 변동에 대한 우려
5. 생활근거지에서 멀리 떨어진 타 근무지역 발령에 대한 우려
6. 기타 ()

문41) (☛ 미취학 자녀가 있는 경우에만 응답) 귀하께서 출근한 이후 미취학 자녀는 현재 주로 누가 돌보고 있습니까?

1. 경찰서·청에서 개설한 직장보육시설
2. 경찰서·청과 협약을 맺은 보육시설
3. 국공립 보육시설
4. 민간보육시설
5. 친인척 및 친지(사가, 친가 및 기타 가족 등)
6. 기타 ()

8. 일반적 사항

D1) 귀하의 현재 **만 나이**는 몇 세입니까?

만 세

D2) 귀하의 총 **재직기간**은 몇 년입니까?

년

D3) 현재 부서에서의 **근무경력**은 얼마입니까?

년 개월

D4) 귀하의 **최종학력**은 다음 중 어디에 해당되십니까?

1. 고등학교졸업
2. 전문대학졸업
3. 4년제 대학졸업
4. 대학원이상

D5) 귀하의 혼인상태는 무엇입니까?

1. 미혼
2. 기혼
3. 사별/이혼

D6) 귀택에는 자녀가 있습니까?

1. 예 ☛ **다음 계속**
2. 아니오 ☛ **조사종료**

D6-1) 귀택의 현재 자녀수와 막내 자녀의 만 나이를 적어주십시오

자녀의 수 명

막내 자녀의 나이 만 세

설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

1. 공직생활에 대한 전반적 인식

문1) 다음은 귀하가 담당하시는 직무나 몸담고 있는 조직에 대한 문항입니다. 귀하의 평소 생각과 태도를 잘 나타내는 숫자를 골라 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 나는 소방조직의 성장과 발전이 곧 나의 성장과 발전이라고 느낀다	1	2	3	4	5
(2) 우리 소방조직이 외부사람으로부터 칭찬을 들으면 내가 칭찬을 받는 느낌이다	1	2	3	4	5
(3) 우리 소방조직을 위해서라면 나의 시간과 노력을 기꺼이 쏟을 의사가 있다	1	2	3	4	5
(4) 나는 우리 소방조직에 대해 강한 소속감을 갖고 있다	1	2	3	4	5
(5) 전반적으로 내가 하고 있는 직무에 만족한다	1	2	3	4	5
(6) 나는 현재 근무하고 있는 업무환경에 만족한다	1	2	3	4	5
(7) 나는 소방조직에서 일하는 것이 좋다	1	2	3	4	5
(8) 나는 향후 1년 이내에 이직을 고려하고 있다	1	2	3	4	5
(9) 만일 직장을 다시 선택한다면, 소방조직을 선택하지 않을 것이다	1	2	3	4	5
(10) 최근 소방조직을 떠나 다른 직장으로 옮기려 한 적이 있다	1	2	3	4	5

문2) 귀하께서 근무하고 있는 직장에 대한 만족도 질문입니다. 각 문항별로 해당번호에 √표해 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 동료직원	1	2	3	4	5
(2) 임금	1	2	3	4	5
(3) 직속상사	1	2	3	4	5
(4) 직무	1	2	3	4	5
(5) 근무환경	1	2	3	4	5
(7) 근무시간	1	2	3	4	5

문3) 다음은 귀하께서 남성과 여성에 대해 평소에 갖고 계시는 생각과 태도를 알아보는 것입니다. 귀하의 평소 생각과 태도를 잘 나타내는 숫자를 골라 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 가정에서 남자는 사회활동을 해서 돈을 벌고, 여자는 집안에서 살림을 하는 것이 좋다	1	2	3	4	5
(2) 남성은 업무기획과 추진력이 여성보다 더 뛰어나다	1	2	3	4	5
(3) 양성평등정책들은 남성의 입장을 무시하고, 여성의 입장만을 대변한다	1	2	3	4	5
(4) 남성보다 여성에게 안전한 행동이나 옷차림을 강조하는 것은 당연하다	1	2	3	4	5
(5) 힘들고 위험한 일은 여자 대신 남자가 앉장어야 한다	1	2	3	4	5

문4) 귀하께서 공직생활 중 겪는 개인적인 어려움 중 가장 심각한 문제는 무엇입니까? 우선순위에 따라 **두 가지만** 선택해 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- 결혼 및 출산 문제
- 육아 및 자녀의 교육 문제
- 가족동거/근무지
- 승진문제
- 임금문제
- 상사 및 동료와의 관계
- 자기개발/교육기회 부족
- 직무 및 업무 배치에서의 불만족
- 직장 내 여성편의시설의 부족
- 기타(적어 주십시오. _____)

2. 직장의 조직문화와 관행

문5) 귀하께서는 소방조직 내 남성소방관과 비교했을 때, 여성소방관이 다음 부문에서 동등한 대우를 받고 있다고 생각하십니까? 틀리한 대우를 받고 있다고 생각하십니까? **아래 보기**에 따라 해당하시는 정도를 표시하여 주십시오.

보기	1	2	3	4
「남성에게는 유리하고 여성에게 불리하다고 생각하면」	1			
「남성과 여성이 모두 동등하게 대우 받는다고 생각하면」		2		
「여성에게는 유리하고 남성에게 불리하다고 생각하면」			3	
「구체적 내용에 대해서 전혀 모른다고 생각하면」				4

	여성에게 불리	남녀 동등	남성에게 불리	모름
(1) 인사평가 기준 적용	1	2	3	4
(2) 소방경(6급)까지의 심사승진 기회	1	2	3	4
(3) 소방령(5급)이상의 상위직 승진 기회	1	2	3	4
(4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	1	2	3	4
(5) 업무부서 선택의 폭	1	2	3	4
(7) 직장 내 편의시설의 설치	1	2	3	4
(8) 가족친화 복지제도 이용 기회	1	2	3	4

문6) 다음은 **직장문화와 관행**에 대한 문항입니다. 각각의 항목에 대해 귀하께서 평소 어떻게 생각하시는 지 해당하시는 정도를 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 우리 소방조직의 부서장이나 상급자는 부하로서 여자소방관보다 남자소방관을 더 선호하고 있다	1	2	3	4	5
(2) 소방조직 내에서는 여자소방관이 자기 부서에 배치되는 것을 꺼려하는 분위기가 있다	1	2	3	4	5

(3) 심사승진 등에서 남녀 소방관의 능력이 같더라도 남자소방관이 유리한 대우를 받고 있다	1	2	3	4	5
(4) 소방조직 내 여자소방관의 비율만큼 주요 보직이 여자소방관에게 할당되지 않고 있다	1	2	3	4	5
(5) 소방조직의 핵심인재 양성을 위한 교육훈련이나 연수 기회는 대부분 남자소방관들에게 돌아간다	1	2	3	4	5
(6) 여자소방관은 남자소방관과 달리 진입할 수 있는 부서가 제한되어 있다	1	2	3	4	5
(7) 소방조직 내에서 공식적으로는 그렇지 않지만 비 공식적으로 남녀 소방관에 대해 다른 인사평가기준을 적용한다	1	2	3	4	5
(8) 우리 조직의 중요한 정보는 남자소방관들의 사적 네트워크를 통해 전달될 때가 많다	1	2	3	4	5
(9) 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기할 수 있는 공식적인 통로는 있지만 활용이 쉽지가 않다	1	2	3	4	5
(10) 남자소방관들은 외근이나 시간외 근무를 시키기 쉽다는 이유로 여자소방관이 늘어나는 것에 대해 불만이 많다	1	2	3	4	5

3. 성차별 경험

문7) 귀하께서는 지금까지 현 직장에서 근무하시면서 **개인적으로 성차별이라고 생각할 만한 일을 겪으신 적이** 있습니까?

1. 예 ▶ **다음 계속** 2. 아니오 ▶ **문8)로**

문7-1) **☐ 문7)의 1번 '예' 응답자만** 그 차별은 어느 정도 심각하였습니까?

전혀 심각하지 않다	심각하지 않은 편이다	보통이다	심각한 편이다	매우 심각하다
1	2	3	4	5

문8) 귀하께서는 지금까지 직장생활을 하면서 다음과 같은 차별을 당한 경험이 얼마나 자주 있습니까? 다음 각 항목별로 차별받은 정도에 따라 해당번호에 표시하여 주십시오.

전혀 없다	별로 없다	가끔 있다	자주 있다	매우 자주 있다	
1	2	3	4	5	
(1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	1	2	3	4	5
(2) 임금에서 차별	1	2	3	4	5
(3) 승진/평가/보상에서의 차별	1	2	3	4	5
(4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	1	2	3	4	5
(5) 부서 배치에서의 차별	1	2	3	4	5
(6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	1	2	3	4	5
(7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	1	2	3	4	5
(8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	1	2	3	4	5

문9) 귀하께서는 현행 소방직 분야의 성별분리채용에 대해서 찬성하십니까? 반대하십니까?

1. 찬성 ▶ **문9-1)로** 2. 반대 ▶ **문9-2)로**

문9-1) **☐ 문9)의 1번 '찬성' 응답자만** 찬성하시는 이유는 무엇입니까?

1. 체계한계 등으로 여성이 감당하기 어려운 소방 업무가 많으므로
2. 남녀 통합채용으로 여성공무원의 수가 늘어나면, 소방업무의 효율성이 떨어지므로
3. 출산, 양육, 가사일 등을 위해 여성은 보호가 필요하므로
4. 현행 소방 업무분장이나 업무체계가 혼란스러울 것이므로
5. 현재의 남성 중심적인 소방조직의 특성이 바뀌기 힘들므로
6. 현재에도 여성 소방공무원의 수가 충분하므로
7. 여성 소방공무원을 수용하는데 필요한 화장실, 탈의실, 수직실 등 편의시설이 미흡하므로
8. 기타()

문9-2) **☐ 문9)의 2번 '반대' 응답자만** 반대하시는 이유는 무엇입니까?

1. 소방업무 중 여성이라고 수행하지 못할 업무가 없으므로
2. 업무 배치는 통합적으로 이루어지면서 채용만 분리하고 있으므로
3. 외국에 비해 여성 소방관의 수가 많이 부족하므로
4. 소방업무 중 여성에게 적합한 분야가 많으므로(예방교육, 안전지도 등)
5. 성별 분리채용 자체가 성차별적이므로
6. 기타()

문10) 귀하께서는 현재 소방조직 내 여성소방공무원의 비율이 적절한 수준이라고 보십니까?

매우 많다	대체로 많다	보통이다	다소 부족하다	매우 부족하다
1	2	3	4	5

문11) 귀하께서는 지난 1년간(2014년 1월부터 2015년 현재까지) 다음과 같은 일을 경험한 적이 있습니까? 「예」 또는 「아니오」중 하나로 응답하여 주십시오.

	예	아니오
(1) 나는 지난 1년 중 성희롱을 당한 적이 있다	1	2
(2) 나는 지난 1년 중에 주위의 동료직원이 성희롱을 당하는 것을 보거나 들어본 적이 있다	1	2
(3) 우리 직장에서는 지난 1년간 성희롱, 성폭력과 관련한 고충이 제기된 적이 있다	1	2
(4) 나는 우리 직장에서 성희롱, 성폭력에 대한 고충이 제기 되었을 때, 비교적 공정하게 처리되는 것을 본 적이 있다.	1	2

문19) 여성소방관의 생애주기를 고려할 때, 각 시기별로 어떠한 직무가 적절한 것으로 보십니까? 앞의 **문기에서** 번호를 골라 빈칸에 기입하여 주십시오(각 시기별로 두 개만)

미혼시기	출산/양육시기	자정육이후

5. 직무수행에 관한 사항

문20) 귀하께서 현재 담당하고 있는 업무가 부서 내의 다른 업무와 비교해서 인사평가 등에서 유리한 평가를 받을 수 있는 업무라고 보십니까?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

문21) 귀하께서는 동일시기 임직 남성소방관과 비교하여 평균적으로 귀하가 담당하고 있는 업무의 비중이 어떠한다고 보십니까?

1. 남성소방관들보다 비중 있는 업무를 하고 있다.
2. 동일한 비중의 업무를 담당한다.
3. 남성소방관들보다 비중이 낮은 업무를 하고 있다.
4. 잘 모르겠다.

문22) 귀하께서 현재 담당하시는 부서업무는 다음 중 어떠한 성격에 더 가깝다고 생각하십니까?

1. 부서 임무와 거리가 먼 단순, 반복적 업무
2. 부서 핵심 업무와 관련 있으나 보조적인 업무
3. 부서의 핵심적인 업무

문23) 귀하의 현재 직무는 주로 어떤 형태로 이루어집니까?

1. 내근(사무/행정, 민원업무 등)
2. 외근(예방시설지도, 구조, 구급, 운전 등)

문24) 귀하께서는 현재 맡고 계신 직무에 만족하십니까?

1. 그렇다 **문25)로** @ 아니나 **문24-1)로**

문24-1) **문24)의 2번 '아니다' 응답자만** 현재의 직무에 만족하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

1. 기존 업무내용과 너무 달라서 적응이 곤란하기 때문에
2. 가정생활과 병행하기 곤란하기 때문에
3. 여성으로서 외근업무의 어려움이 있기 때문에
4. 상하간의 관계가 불편하기 때문에
5. 동일한 업무를 너무 오래 해왔기 때문에
6. 야간근무/교대근무에 대한 부담감이 크기 때문에
7. 잦은 출동과 불규칙한 업무가 많아서
8. 기타 ()

문25) 소방·구급 직무 중 여성소방공무원에게 주로 맡겨지지만 업무분장에서는 빠져있어, 공식적인 직무수행으로 인정받기 어려운 활동이 있습니까?

1. 예 **[아래 빈칸에 써 주십시오]** 2. 아니오 **문26)으로**

있다고 응답하신 구체적인 이유를 써 주십시오.

문26) 귀하께서 현재 맡고 계시는 직무의 신체적 위험도가 어느 정도라고 생각하십니까?

전혀 위험하지 않음	별로 위험하지 않음	대체로 위험함	매우 위험함
1	2	3	4

문27) 화재진압, 구조 등 신체적 위험도가 매우 높은 분야에 여성소방관을 투입하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

매우 반대	약간 반대	약간 찬성	매우 찬성
1	2	3	4

문28) 귀하께서 구조, 구급, 화재진압 출동 시 여성소방관이 오하려 짐스럽거나 방해된다는 식의 대우를 남성소방관들로부터 받은 적이 있습니까?

전혀 없다	별로 없다	가끔 있다	자주 있다
1	2	3	4

문29)로 이동

문28-1)로 이동

문28-1) **문28)의 3번, 4번 응답자만** 남성소방관으로부터 직무수행에 오히려 「짐이 된다」 또는 「방해가 된다」라는 식의 대우를 받았을 때, 어떤 생각이 들었습니까?

어떤 생각을 갖게 되었는지 간단히 써 주십시오.

5. 승진기대 및 포부

문29) 귀하께서는 「가정생활의 안정」과 「소방직 여성공무원으로서의 직업적 성공」을 비교하였을 때 어느 쪽을 더 중요하게 생각하시는 편입니까?

가정 중시	모두 중시									직업적 성공 중시
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

문30) 귀하께서는 소방조직에서 남성소방관과 비교하였을 때, 여성소방공무원의 직업적 성공가능성을 어느 정도라고 생각하십니까?

매우 낮다	낮다	높다	매우 높다
1	2	3	4

문30-1)로 같 것

문31)로 같 것

문30-1) 문30)의 1번, 2번 응답자만 소방공무원으로서의 직업적 성공가능성이 낮다고 보시는 이유는 무엇입니까?

1. 남성 중심적인 조직문화나 성차별적 관행으로 인한 여성소방공무원의 사기 및 동기 저하
2. 여성소방관의 직업의식 부족
3. 여성소방관의 제택부담과 위험감수에 대한 어려움
4. 주요 소방업무에 대한 경험부족
5. 남성소방관과 여성소방관이 수행하는 담당업무의 분리 때문
6. 기타()

문31) 귀하께서는 소방분야에서 현재의 조직 환경을 고려할 때, 으르고 싶은 최종 직위는 어디까지 생각하고 계십니까?

1. 소방준감 이상
2. 소방정
3. 소방령
4. 소방경
5. 소방위
6. 직위에 별 관심이 없다

문31-1)로 같 것

문32)로 같 것

문31-1) 귀하께서는 현실적으로 판단하였을 때 목표지위까지 승진 가능성은 어느 정도라고 생각하십니까?

매우 낮다	낮은 편이다	높은 편이다	매우 높다
1	2	3	4

문32) 귀하께서는 소방조직이 남녀 소방공무원에게 동등한 성장기회를 보장하는 조직이라고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

우리 소방조직은 ~

(1) 남녀 소방공무원에게 동등한 성장기회를 보장하고 있다.	1	2	3	4	5
(3) 여성소방공무원의 비율을 높이기 위해 적극적으로 노력하고 있다.	1	2	3	4	5
(4) 여성소방공무원을 소방조직의 효율적 운영과 발전에 꼭 필요한 인적자원으로 대우하고 있다.	1	2	3	4	5
(5) 여성소방공무원에게 취약한 분야의 직무역량 개발과 전문성 향상을 위한 교육훈련을 도입하고 있다.	1	2	3	4	5
(6) 소방업무에서 성별분리를 막고, 여성소방공무원의 직무분야 확대를 위해 노력하고 있다.	1	2	3	4	5

(7) 여성소방공무원의 특수한 직무상황을 고려한 도성 보호제도 도입에 힘쓰고 있다.	1	2	3	4	5
(8) 체력향상, 화제진압, 구조 등 여성소방공무원에게 특화된 교육훈련프로그램을 마련하고 있다.	1	2	3	4	5

6. 편의시설의 확충

문33) 귀하께서 현재 근무하시는 곳의 편의시설은 어떠합니까? 「예」 또는 「아니오」중 하나로 응답하여 주십시오.

	예	아니오
(1) 여성 전용 화장실	1	2
(2) 여성 전용 숙직실	1	2
(3) 여성 전용 샤워실	1	2
(4) 여성 전용 탈의실	1	2
(5) 여성 전용 휴게실	1	2

문34) 위의 편의시설이 있더라도 앞으로 개선이 필요한 부분이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

구체적으로 써 주십시오.

7. 직장생활과 가정생활의 균형

문35) 다음은 일과 가정생활에 대해서 여쭙겠습니다. 각각의 항목에 대해 귀하께서 평소 어떻게 생각하시는지 해당하는 정도를 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4

(1) 나는 가족과 함께하는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다	1	2	3	4
(2) 나는 집안일이 많아서 내 업무수행에 방해를 받는다	1	2	3	4
(3) 나는 직장일로 인해 가족들에게 소홀할 때가 많다	1	2	3	4
(4) 나는 집안일로 인해 걱정 업무에 집중하지 못할 때가 종종있다	1	2	3	4
(5) 나는 직장 업무와 가족생활을 병행하느라 자주 스트레스를 겪는다	1	2	3	4
(6) 나는 직장 업무와 가족생활을 병행하느라 수면부족과 만성피로를 자주 경험한다	1	2	3	4

문36) 다음은 아래의 모성보호제도를 **이용하기 쉬운지 아니면 어려운지에 대해서 알아보고자** 합니다. 해당 항목에 표시하여 주십시오.

이용하기 매우 어렵다	이용하기 어렵다	보통이다	이용하기 쉽다	이용하기 매우 쉽다
1	2	3	4	5
(1) 육아휴직			1 2 3 4 5	
(2) 출산휴가			1 2 3 4 5	
(3) 육아를 위한 탄력근무제도			1 2 3 4 5	
(4) 생리휴가 (배월 생리기 1일 무급 휴가)			1 2 3 4 5	
(5) 태아검진휴가			1 2 3 4 5	
(6) 육아시간제 (1세 미만 유아, 1일 2회 30분 유급 수유시간부여)			1 2 3 4 5	
(7) 불임휴직 (치료목적, 1년 이내 분할 휴직 가능 / 보수의 반액을 지급)			1 2 3 4 5	
(8) 가족간호휴가			1 2 3 4 5	

문37) 위 문36)의 모성보호제도 중, 귀하께서는 이용하신 적이 있는 제도는 무엇입니까? 해당 번호를 모두 골라 빈칸에 적어 주십시오.

이용한 적이 있는 모성보호제도

문39) **출산 및 자녀가 있는 경우만 응답** 귀하께서는 육아휴직을 사용하는데 따르는 가장 큰 어려움을 무엇으로 생각하십니까?

1. 자신의 업무공백으로 인한 동료의 업무 가중 우려
2. 휴직으로 인한 근무성적·평정의 불이익에 대한 불안
3. 그동안의 직무경력과 무관한 다른 직무/부서로 재배치되는 부담
4. 보직 및 승진 누락에 대한 우려
5. 생활근거지에서 멀리 떨어진 타 근무지역 배치에 대한 우려
6. 기타 ()

문40) **미취학 자녀가 있는 경우에만 응답** 귀하께서 출근한 이후 미취학 자녀는 현재 주로 누가 돌보고 있습니까?

1. 소방본부·소방서에서 개설한 직장보육시설
2. 소방본부·소방서와 협약을 맺은 보육시설
3. 국공립 보육시설
4. 민간보육시설
5. 친인척 및 친지(시아, 친가 및 기타 가족 등)
6. 기타 ()

8. 일반적 사항

D1) 귀하의 현재 **만 나이**는 몇 세입니까?

만 **세**

D2. 귀하의 총 **재직기간**은 몇 년입니까?

년

D3. 현재 부서에서의 **근무경력**은 얼마입니까?

년 **개월**

D4. 현재 담당하고 있는 주 업무는 무엇입니까?

1. 사무행정 업무(내근 사무 및 교육 포함)
2. 상황실업무
3. 구급
4. 구조
5. 화재진압
6. 기타 외근 업무()

D5. 현재 귀하의 근무형태는 무엇입니까?

1. 일근근무
2. 3교대근무
3. 변형 4교대근무
4. 완전 4교대근무

D6. 귀하의 **최종학력**은 다음 중 어디에 해당되십니까?

1. 고등학교졸업
2. 전문대학졸업
3. 4년제 대학졸업
4. 대학원이상

D7. 귀하의 **혼인상태**는 무엇입니까?

1. 미혼
2. 기혼
3. 사별/이혼

D8) 귀덕에는 자녀가 있습니까?

1. 예 **다음 계속**
2. 아니오 **조사종료**

D8-1) 귀덕의 현재 자녀수와 막내 자녀의 만 나이를 적어주십시오

자녀의 수 **명**
막내 자녀의 나이 **만** **세**

설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

교정직 여성공무원 복무생활환경 실태조사

안녕하십니까?
 바쁘신 가운데 이번 설문조사에 참여 해 주신데 대해 진심으로 감사드립니다.
 한국여성정책연구원은 국무총리실 산하 경제인사회연구원 소속 성부출연 연구기관입니다. 이번에 저희 연구원에서는 국가인권위원회로부터 연구 용역을 의뢰받아 수행하고 있습니다. 이 조사는 특정직 여성공무원의 성차별 실태 및 복무상황의 제반 실태를 파악하여 남녀 공무원 모두가 만족할 수 있는 성평등한 공직문화 조성과 복무환경 개선을 위한 기초자료로 활용하기 위해서 실시되고 있습니다. 이번 조사가 성공적으로 이루어지기 위해서는 여러분의 솔직한 응답이 가장 중요하오니 평소에 가지신 생각이나 느낌에 따라 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시기를 부탁드립니다.
 여러분의 응답결과는 통계법 제33조에 따라 개인정보의 보호를 받습니다. 응답해 주신 결과는 수치로 저장되며 연구자 이외에는 어느 누구도 그 작성내용을 볼 수 없습니다. 따라서 여러분의 설문 응답결과는 통계적으로 처리되어 연구 자료로만 쓰일 것이며 개인적 자료가 공개되거나 연구 이외의 타 목적으로 사용되지 않을 것임을 밝혀 드립니다. 이번 설문조사에 참여 해 주신데 다시 한 번 깊이 감사드립니다.

통계법 제33조(비밀의 보호)
 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

담당연구원
 실사연구원
 주 소
 연 락 처

<p>SQ1. 지역구분</p> <p>1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 인천 5. 광주 6. 대전 7. 울산 8. 세종 9. 경기 10. 강원 11. 충북 12. 충남 13. 전북 14. 전남 15. 경북 16. 경남 17. 제주</p> <p>SQ2. 귀하의 근무처(근무기관)는 어디입니까? ※ 교정본부, 지방교정청, 교도소, 구치소 기준임</p> <p style="text-align: center;">근무기관 <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>SQ3. 귀하의 계급은 어떻게 되십니까?</p> <p>1. 교도관 5. 교정관 2. 교사 6. 교정감 3. 교위 7. 교정부이사관 이상 4. 교감</p>	<p>SQ3. 귀하께서 현재 수행하는 교정업무의 주 대상자는 다음 중 어느 쪽입니까?</p> <p>1. 남자 재소자 2. 여자 재소자 3. 남녀 재소자 모두</p> <p>SQ3_1) [☞SQ3에서 2번, 3번 응답자만] 남자 재소자 대상의 교정업무를 경험하신 적이 있습니까? ※ 남자교도소 근무 경험 또는 구치소 남자수용자 관련 교정업무 수행 경험을 말함</p> <p>1. 있다 2. 없다</p> <p>SQ5. 귀하의 입직경로는 어떤 것입니까?</p> <p>1. 교정공채 2. 무도특채 3. 교정간부후보생 4. 교정장학생 5. 기타 특채 ()</p>
--	--

1. 공직생활에 대한 전반적 인식

문1) 다음은 귀하가 담당하시는 직무나 몸담고 있는 조직에 대한 문항입니다. 귀하의 평소 생각과 태도를 잘 나타내는 숫자를 골라 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 나는 교정조직의 성장과 발전이 곧 나의 성장과 발전이라고 느낀다	1	2	3	4	5
(2) 우리 교정조직이 외부사람으로부터 칭찬을 들으면 내가 칭찬을 받는 느낌이다	1	2	3	4	5
(3) 우리 교정조직을 위해서라면 나의 시간과 노력을 기꺼이 쏟을 의사가 있다	1	2	3	4	5
(4) 나는 우리 교정조직에 대해 강한 소속감을 갖고 있다	1	2	3	4	5
(5) 전반적으로 내가 하고 있는 직무에 만족한다	1	2	3	4	5
(6) 나는 현재 근무하고 있는 업무환경에 만족한다	1	2	3	4	5
(7) 나는 교정조직에서 일하는 것이 좋다	1	2	3	4	5
(8) 나는 향후 1년 이내에 이직을 고려하고 있다	1	2	3	4	5
(9) 단일 직장을 다시 선택한다면, 교정조직을 선택하지 않을 것이다	1	2	3	4	5
(10) 최근 교정조직을 떠나 다른 직장으로 옮겨야 할 적이 있다	1	2	3	4	5

문2) 귀하께서 근무하고 있는 직장에 대한 만족도 질문입니다. 각 문항별로 해당번호에 √표해 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 동료직원	1	2	3	4	5
(2) 임금	1	2	3	4	5
(3) 직속상사	1	2	3	4	5
(4) 직무	1	2	3	4	5
(5) 근무환경	1	2	3	4	5
(7) 근무시간	1	2	3	4	5

문3) 다음은 귀하께서 남성과 여성에 대해 평소에 갖고 계시는 생각과 태도를 알아보는 것입니다. 귀하의 평소 생각과 태도를 잘 나타내는 숫자를 골라 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 가정에서 남자는 사회활동을 해서 돈을 벌고, 여자는 집안에서 살림을 하는 것이 좋다	1	2	3	4	5
(2) 남성은 업무기획과 추진력이 여성보다 더 뛰어나다	1	2	3	4	5
(3) 양성평등정책들은 남성의 입장을 무시하고, 여성의 입장만을 대변한다	1	2	3	4	5
(4) 남성보다 여성에게 안전한 행동이나 옷차림을 강조하는 것은 당연하다	1	2	3	4	5
(5) 힘들고 위험한 일은 여자 대신 남자가 앞장서야 한다	1	2	3	4	5

문4) 귀하께서 공직생활 중 겪는 개인적인 어려움 중 가장 심각한 문제는 무엇입니까? 우선순위에 따라 **두 가지만** 선택해 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- 결혼 및 출산 문제
- 육아 및 자녀의 교육 문제
- 가족동거/근무지
- 승진문제
- 임금문제
- 상사 및 동료와의 관계
- 자기개발/교육기회 부족
- 직무 및 업무 배치에서의 불만족
- 직장 내 여성편의시설의 부족
- 기타(적어 주십시오. _____)

2. 직장의 조직문화의 관행

문5) 귀하께서는 교정조직 내 남성교도관과 비교했을 때, 여성교도관이 다음 부문에서 동등한 대우를 받고 있다고 생각하십니까? 틀리한 대우를 받고 있다고 생각하십니까? **아래 보기**에 따라 해당하시는 정도를 표시하여 주십시오.

보기	
「남성에게는 유리하고 여성에게 불리하다고 생각하면」	1
「남성과 여성이 모두 동등하게 대우 받는다고 생각하면」	2
「여성에게는 유리하고 남성에게 불리하다고 생각하면」	3
「구체적 내용에 대해서 전혀 모른다고 생각하면」	4

	여성에게 불리	남녀 동등	남성에게 불리	모름
(1) 인사평가 기준 적용	1	2	3	4
(2) 교감(6급)까지의 심사승진 기회	1	2	3	4
(3) 교정직(5급)이상의 상위직 승진 기회	1	2	3	4
(4) 인사평가에 유리한 업무/보직 기회	1	2	3	4
(5) 업무부서 선택의 폭	1	2	3	4
(7) 직장 내 편의시설의 설치	1	2	3	4
(8) 가족친화 복지제도 이용 기회	1	2	3	4

문6) 다음은 **직장문화의 관행**에 대한 문항입니다. 각각의 항목에 대해 귀하께서 평소 어떻게 생각하시는지 해당되는 정도를 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	5	
(1) 우리 교정조직의 부서장이나 상급자는 부하로서 여자교도관보다 남자교도관을 더 선호하고 있다	1	2	3	4	5
(2) 교정조직 내에서는 여자교도관이 자기 부서에 배치되는 것을 꺼려하는 분위기가 있다	1	2	3	4	5

(3) 심사승진 등에서 남녀 교도관의 능력이 같더라도 남자교도관이 유리한 대우를 받고 있다	1	2	3	4	5
(4) 교정조직 내 여자교도관의 비율만큼 주요 보직이 여자교도관에게 할당되지 않고 있다	1	2	3	4	5
(5) 교정조직의 핵심인재 양성을 위한 교육훈련이나 연수 기회는 대부분 남자교도관들에게 돌아간다	1	2	3	4	5
(6) 여자교도관은 남자교도관과 달리 진입할 수 있는 부서가 제한되어 있다	1	2	3	4	5
(7) 교정조직 내에서 공식적으로는 그렇지 않지만 비공식적으로 남녀 교도관에 대해 다른 인사평가 기준을 적용한다	1	2	3	4	5
(8) 우리 조직의 중요한 정보는 남자교도관들의 사적 네트워크를 통해 전달될 때가 많다	1	2	3	4	5
(9) 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기할 수 있는 공식적인 통로는 있지만 활용이 쉽지가 않다	1	2	3	4	5
(10) 남자교도관들은 수형자 계호, 호송, 출정 등의 근무를 시키기 힘들다는 이유로 여자교도관이 늘어나는 것에 대해 불만이 많다	1	2	3	4	5

3. 성차별 경험

문7) 귀하께서는 지금까지 현 직장에서 근무하시면서 **개인적으로 성차별이라고 생각할 만한 일을 겪으신 적이** 있습니까?

1. 예 ▶ **다음 계속** 2. 아니오 ▶ **문8)로**

문7-1) (▶ **문7)의 1번 '예' 응답자만**) 그 차별은 어느 정도 심각하였습니까?

전혀 심각하지 않다	심각하지 않은 편이다	보통이다	심각한 편이다	매우 심각하다
1	2	3	4	5

문8) 귀하께서는 지금까지 직장생활을 하면서 다음과 같은 **차별을 당한 경험**이 얼마나 자주 있습니까? 다음 각 항목별로 차별받은 정도에 따라 해당번호에 ✓표하여 주십시오.

전혀 없다	별로 없다	가끔 있다	자주 있다	매우 자주 있다
1	2	3	4	5

(1) 핵심 업무에서 배제되거나 단순/반복적인 보조업무에 주로 배정	1	2	3	4	5
(2) 임금에서 차별	1	2	3	4	5
(3) 승진/평가/보상에서의 차별	1	2	3	4	5
(4) 교육/훈련/연수 기회의 차별	1	2	3	4	5
(5) 부서 배치에서의 차별	1	2	3	4	5
(6) 직장 내 주요 정보로부터의 소외	1	2	3	4	5
(7) 팀/부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	1	2	3	4	5
(8) 직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	1	2	3	4	5

문9) 귀하께서는 **현행 교정직 분야의 성별분리채용에** 대해서 찬성하십니까? 반대하십니까?

1. 찬성 ▶ **문9-1)로** 2. 반대 ▶ **문9-2)로**

문9-1) (▶ **문9)의 1번 '찬성' 응답자만**) 찬성하시는 이유는 무엇입니까?

1. 체계한계 등으로 여성이 감당하기 어려운 교정 업무가 많으므로
2. 남녀 통합채용으로 여성공무원의 수가 늘어나면, 교정업무의 효율성이 떨어지므로
3. 출산, 양육, 가사일 등을 위해 여성은 보호가 필요하므로
4. 현행 교정 업무분장이나 업무체계가 혼란스러울 것이므로
5. 현재의 남성 중심적인 교정조직의 특성이 바뀌기 힘들므로
6. 현재에도 여성 교정공무원의 수가 충분하므로
7. 여성 교정공무원을 수용하는데 필요한 화장실, 탈의실, 숙직실 등 편의시설이 미흡하므로
8. 기타()

문9-2) (▶ **문9)의 2번 '반대' 응답자만**) 반대하시는 이유는 무엇입니까?

1. 교정업무 중 여성이라고 수행하지 못할 업무가 없으므로
2. 업무 배치는 통합적으로 이루어지면서 채용만 분리하고 있으므로
3. 외국에 비해 여성 교도관의 수가 많이 부족하므로
4. 교정업무 중 여성에게 적합한 분야가 많으므로(사무행정, 여성재소자 관리 등)
5. 성별 분리채용 자체가 성차별적이므로
6. 기타()

10) 귀하께서는 현재 교정조직 내 여성 교정공무원의 비율이 적절한 수준이라고 보십니까?

매우 많다	대체로 많다	보통이다	다소 부족하다	매우 부족하다
1	2	3	4	5

문11) 귀하께서는 지난 1년간(2014년 1월부터 2015년 현재까지) 다음과 같은 일을 경험한 적이 있습니까? 「예」 또는 「아니오」중 하나로 응답하여 주십시오.

	예	아니오
(1) 나는 지난 1년 중 성희롱을 당한 적이 있다	1	2
(2) 나는 지난 1년 중에 주위의 동료직원이 성희롱을 당하는 것을 보거나 들어본 적이 있다	1	2
(3) 우리 직장에서는 지난 1년간 성희롱, 성폭력과 관련한 고충이 제기된 적이 있다	1	2
(4) 나는 우리 직장에서 성희롱, 성폭력에 대한 고충이 제기되었을 때, 비교적 공정하게 처리되는 것을 본 적이 있다.	1	2

문11-1) **【문11에서 '1번' 항목에 '예' 라고 응답한 경우】** 성희롱 경험이 있다면 다음 보기 중 어떤 유형의 성희롱을 경험하셨습니다까? 모두 골라 표 해주세요.

보기	피해 경험이 있다
(1) 가벼운 성적 농담 (색시하다는 표현 등)	
(2) 짙은 성적 농담 (음담패설 등)	
(3) 의도에 대한 성적 비유나 풍평, 별명 사용	
(4) 회식·야유회 등에서 이성 직원을 옆에 앉히거나 술을 따르게 함	
(5) 사생활에서의 성적 경험 등에 대한 공개적 질문	
(6) 거절함에도 불구하고 특별한 성적 관계 강요	
(7) 가벼운 신체 접촉 (이끼 두드리기, 손 던지기 등)	
(8) 심한 신체 접촉 (영양아가슴 무릎만지기, 껴안기, 불투스 강요 등)	
(9) 야한 잡자나 PC 화면 등으로 성적 사진을 보여주거나 노출	
(10) 자신의 성기 등 특정 신체부위 고의적 노출 또는 만지는 행위	
(11) 기타(적을 것 : _____)	

4. 보직 및 직무에 관한 사항

아래 보기를 기준으로 다음의 질문에 답하여 주십시오.

※ 보기 (교정직 업무 분장표 기준)

1. 교정기획	8. 민원과
2. 보안과	9. 출정과
3. 직업훈련과	10. 교정시설경비
4. 사회복지과	11. 수용기록과
5. 의료과	12. 총무과
6. 분류심사과	13. 총기관리
7. 복지와	14. 기타 (_____)

문12) 귀하 현 재 소속 부서는 위의 **보기** 중 어디입니까?

현 소속부서

문13) 귀하께서는 최근 5년 동안 주로 어떤 부서에 일해 왔습니까? 위의 **보기**에 열거된 부서를 기준으로 최근 5년 이내 소속부서를 과거 기준으로 순서대로 기입하여 주십시오.

5년 이내 소속부서를 오래된 순서로 번호를 기입하여 주십시오.

문14) 위의 **보기** 중, 위급 시 또는 위기대응을 위해 강한 체력이 요구되는 대표적 분야를 꼽는다면 어떤 곳입니까? 세 개의 부서만 골라 번호를 기입해 주십시오.

1순위	<input type="text"/>	2순위	<input type="text"/>	3순위	<input type="text"/>
-----	----------------------	-----	----------------------	-----	----------------------

문15) 위의 **보기** 중, 귀하께서 생각하기에 체력의 한계 등으로 여성 교정공무원의 업무수행이 불가능한 분야가 있다고 생각하십니까? 1, 2, 3번 중 하나만 선택하여 주십시오.

1. 몇몇 분야는 여성교정관의 업무수행이 전혀 불가능하다.
 - ☛ 위의 보기 중 어떤 분야입니까? (_____ 번)
2. 몇몇 분야는 여성교정관이 할 수는 있지만 매우 힘들다.
 - ☛ 위의 보기 중 어떤 분야입니까? (_____ 번)
3. 교정업무 중 여성교정관이 수행할 수 없는 업무분야는 없다.

문16) 위의 **보기** 중, 귀하께서 보시기에 승진에 유리하다고 생각하시는 부서는 어떤 곳입니까? 세 개의 부서만 골라 번호를 기입해 주십시오.

1순위	<input type="text"/>	2순위	<input type="text"/>	3순위	<input type="text"/>
-----	----------------------	-----	----------------------	-----	----------------------

문16) 귀하께서는 승진에 유리한 부서로 배치를 원하십니까?

1. 예 **문17)로**
2. 아니오 **문16-1)로**

문16-1) 승진에 유리한 부서로 배치를 원하지 않는 이유는 무엇입니까?

승진에 유리한 부서로의 배치를 원하지 않는 이유

문17) 귀하께서 배치를 희망하는 부서는 앞의 **보기** 중 어느 곳입니까? 번호를 골라 빈칸에 기입하여 주십시오.

희망배치 부서

문18) 귀하께서 위의 희망배치 부서를 선택한 이유는 무엇입니까? 우선순위에 따라 두가지만 골라 주십시오.

1순위	<input type="text"/>	2순위	<input type="text"/>
-----	----------------------	-----	----------------------

1. 교도관으로서 비중 있는 업무라서
2. 다양한 업무를 경험해 보기 위해서
3. 적성에 맞을 것 같아서
4. 가정생활과 조화를 이룰 수 있어서
5. 향후 승진이나 경력관리를 위해서
6. 야근근무를 하지 않기 위해서
7. 잦은 비상근무나 불규칙한 업무가 적어서
8. 기타 (_____)

문19) 여성교도관의 생애주기를 고려할 때, 각 시기별로 어떠한 직무가 적절한 것으로 보십니까? 앞의 **문기에서** 번호를 골라 빈칸에 기입하여 주십시오(각 시기별로 두 개만)

미혼시기	출산/ 양육시기	자녀성장기후

문20) 귀하께서 현재 담당하고 있는 업무가 부서 내의 다른 업무와 비교해서 인사평가 등에서 유리한 평가를 받을 수 있는 업무라고 보십니까?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

문21) 귀하께서는 동일시기 임직 남성교도관과 비교하여 평균적으로 귀하가 담당하고 있는 업무의 비중이 어떠하다고 보십니까?

1. 남성교도관들보다 비중 있는 업무를 하고 있다.
2. 동일한 비중의 업무를 담당한다.
3. 남성교도관들보다 비중이 낮은 업무를 하고 있다.
4. 잘 모르겠다.

문22) 귀하께서 현재 담당하시는 부서업무는 다음 중 어떠한 성격에 더 가깝다고 생각하십니까?

1. 부서 임무와 거리가 먼 단순, 반복적 업무
2. 부서 핵심 업무와 관련 있으나 보조적인 업무
3. 부서의 핵심적인 업무

문23) 귀하께서는 현재 맡고 계신 직무에 만족하십니까?

1. 그렇다 **문24)로** ② 아니다 **문23-1)로**

문23-1) **문23)의 2번 '아니다' 응답자만** 현재의 직무에 만족하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

1. 기존 업무내용과 너무 달라 적응이 곤란하기 때문에
2. 가정생활과 병행하기 곤란하기 때문에
3. 여성으로서 수행자 대면업무의 어려움이 있기 때문에
4. 상하간의 관계가 불편하기 때문에
5. 동일한 업무를 너무 오래 해왔기 때문에
6. 야근근무에 대한 부담감이 크기 때문에
7. 잦은 비상근무와 불규칙한 업무가 많아서
8. 기타()

문24) 귀하의 현재 직무는 주로 어떤 형태로 이루어집니까?

1. 남자교도소 사무/행정, 민원업무
2. 여자교도소 사무/행정, 민원업무
3. 구치소 남녀 재소자 관련 사무/행정, 민원업무
4. 여성재소자 관리(보안/재소자 계호, 호송, 출정 등)

문25) 교정조직에서 여성교도관에게 주로 맡겨지지만 업무분장에서는 빠져있어, 공식적인 직무수행으로 인정받기 어려운 활동이 있습니까?

1. 예 **「아래 빈칸에 써 주십시오」** 2. 아니오 **문26)으로**

있다고 응답하신 구체적인 이유를 써 주십시오.

문26) 귀하께서 현재 맡고 계시는 직무의 신체적 위험도가 어느 정도라고 생각하십니까?

전혀 위험하지 않음	별로 위험하지 않음	대체로 위험함	매우 위험함
1	2	3	4

문27) 여성교도관의 직무영역 확대와 채용비율을 높이기 위해 남성재소자 수용관리 분야에 여성교도관을 투입하는 것에 대해서 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

매우 반대	약간 반대	약간 찬성	매우 찬성
1	2	3	4

문28) 귀하께서 수행자의 계호, 호송 등의 교정업무 수행 시 여성교도관이 오히려 짐스럽거나 방해된다는 식의 대우를 남성교도관들로부터 받은 적이 있습니까?

전혀 없다	별로 없다	가끔 있다	자주 있다
1	2	3	4

문29)로 이동

문28-1)로 이동

문28-1) **문28)의 3번, 4번 응답자만** 남성교도관으로부터 직무수행에 오히려 「짐이 된다」 또는 「방해가 된다」라는 식의 대우를 받았을 때, 어떤 생각이 들었습니까?

어떤 생각을 갖는지 간단히 써 주십시오.

5. 승진기대 및 포부

문29) 귀하께서는 「가정생활의 안정」과 「교정직 여성공무원으로서의 직업적 성공」을 비교하였을 때 어느 쪽을 더 중요하게 생각하시는 편입니까?

가정 중시											직업적 성공 중시	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

문30) 귀하께서는 교정조직에서 남성교도관과 비교하였을 때, 여성교정공무원의 직업적 성공가능성을 어느 정도라고 생각하십니까?

매우 낮다	낮다	높다	매우 높다
1	2	3	4

문30-1)로 갈 것

문31)로 갈 것

문30-1) 교정공무원으로서 직업적 성공가능성이 낮다고 보시는 이유는 무엇입니까?

- 남성 중심적인 조직문화나 성차별적 관행으로 인한 여성교정공무원의 사기 및 동기 저하
- 여성교도관의 직업의식 부족
- 여성교도관의 체력부담과 위험감수에 대한 어려움
- 교정업무에 대한 경험부족
- 남성교도관과 여성교도관이 수행하는 담당업무의 분리 때문
- 기타(_____)

문31) 귀하께서는 교정분야에서 현재의 조직 환경을 고려할 때, 옳고 싶은 최종 직위는 어디까지 생각하고 계십니까?

- 교정부이사관 이상 ---|
- 교정감 ---|▶ **문31-1)로 갈 것**
- 교정관 |
- 교감 |
- 교위 -----|
- 직위에 별 관심이 없다 **문32)으로 갈 것**

문31-1) 귀하께서는 현실적으로 판단하였을 때 목표지위까지 승진 가능성은 어느 정도라고 생각하십니까?

매우 낮다	낮은 편이다	높은 편이다	매우 높다
1	2	3	4

문32) 현재의 상황으로 볼 때, 다음 사항들에 대한 교정조직의 노력은 어떠하다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

우리 교정조직은 ~

(1) 남녀 교정공무원에게 동등한 성장기회를 보장하고 있다.	1	2	3	4	5
(3) 여성교정공무원의 비율을 높이기 위해 적극적으로 노력하고 있다.	1	2	3	4	5
(4) 여성교정공무원을 교정조직의 효율적 운영과 발전에 꼭 필요한 인적자원으로 대우하고 있다.	1	2	3	4	5
(5) 여성교정공무원에게 취약한 분야의 직무역량 개발과 전문성 향상을 위한 교육훈련을 도입하고 있다.	1	2	3	4	5
(6) 교정업무에서 성별분리를 막고, 여성소방공무원의 직무분야 확대를 위해 노력하고 있다.	1	2	3	4	5
(7) 여성교정공무원의 특수한 직무상황을 고려한 모성보호제도 도입에 힘쓰고 있다.	1	2	3	4	5
(8) 체력향상, 위기대응 및 제압을 위한 무술·호신술·사격술 등 여성교도관에게 특화된 교육훈련프로그램을 마련하고 있다.	1	2	3	4	5

6. 편의시설의 확충

문33) 귀하께서 현재 근무하시는 곳의 편의시설은 어떠합니까? 「예」 또는 「아니오」중 하나로 응답하여 주십시오.

	예	아니오
(1) 여성 전용 화장실	1	2
(2) 여성 전용 숙직실	1	2
(3) 여성 전용 샤워실	1	2
(4) 여성 전용 탈의실	1	2
(5) 여성 전용 휴게실	1	2

문34) 위의 편의시설이 있더라도 앞으로 개선이 필요한 부분이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

구체적으로 써 주십시오.

7. 직장생활과 가정생활의 균형

문35) 다음은 **일과 가정생활**에 대해서 여쭙겠습니다. 각각의 항목에 대해 귀하께서 평소 어떻게 생각하시는 지 해당하는 정도를 표시하여 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
1	2	3	4	
(1) 나는 가족과 함께하는 시간이 절대적으로 부족하다 고 느낀다	1	2	3	4
(2) 나는 집안일이 많아서 내 업무수행에 방해를 받는다	1	2	3	4
(3) 나는 직장일로 인해 가족들에게 소홀할 때가 많다	1	2	3	4
(4) 나는 집안일로 인해 직장 업무에 집중하지 못할 때가 종종있다	1	2	3	4
(5) 나는 직장 업무와 가족생활을 병행하느라 자주 스트레스를 겪는다	1	2	3	4
(6) 나는 직장 업무와 가족생활을 병행하느라 수면부족과 만성피로를 자주 경험한다	1	2	3	4

문36) 다음은 아래의 모성보호제도를 **이용하기 쉬운지 아니면 어려운지에 대해서 알아보고자** 합니다. 해당 항목에 표시하여 주십시오.

이용하기 매우 어렵다	이용하기 어렵다	보통이다	이용하기 쉽다	이용하기 매우 쉽다	
1	2	3	4	5	
(1) 육아휴직	1	2	3	4	5
(2) 출산휴가	1	2	3	4	5
(3) 육아를 위한 탄력근무제도	1	2	3	4	5
(4) 생리휴가 (매월 생리기 1일 무급 휴가)	1	2	3	4	5
(5) 태아검진휴가	1	2	3	4	5
(6) 육아시간제 (1세 미만 유아, 1일 2회 30분 유급 수유시간부여)	1	2	3	4	5
(7) 불임휴직 (치료목적, 1년 이내 분할 휴직 가능 / 보수의 반액을 지급)	1	2	3	4	5
(8) 가족간호휴가	1	2	3	4	5

문37) 위 **문36)**의 모성보호제도 중, 귀하께서는 이용하신 적이 있는 제도는 무엇입니까? 해당 번호를 모두 골라 빈칸에 적어 주십시오.

이용한 적이 있는 모성보호제도

문38) **(출산 및 자녀가 있는 경우만 응답)** 귀하께서는 육아휴직을 사용하는데 따르는 가장 큰 어려움을 무엇으로 생각하십니까?

1. 자신의 업무공백으로 인한 동료의 업무 가중 우려
2. 휴직으로 인한 근무성적·평정의 불이익에 대한 불안
3. 그동안의 직무경력과 무관한 다른 직무/부서로 재배치되는 부담
4. 보직 및 승진 누락에 대한 우려
5. 생활근거지에서 멀리 떨어진 타 근무지역 발령에 대한 우려
6. 기타 ()

문39) **(☞ 미취학 자녀가 있는 경우에만 응답)** 귀하께서 출근한 이후 미취학 자녀는 현재 주로 누가 돌보고 있습니까?

1. 교정본부·청에서 개설한 직장보육시설
2. 교정본부·청과 협약을 맺은 보육시설
3. 국공립 보육시설
4. 민간보육시설
5. 친인척 및 친지(사가, 친가 및 기타 가족 등)
6. 기타 ()

8. 일반적 사항

D1) 귀하의 현재 **만 나이**는 몇 세입니까?

만 세

D2) 귀하의 총 **재직기간**은 몇 년입니까?

년

D3) 현재 부서에서의 **근무경력**은 얼마입니까?

년 개월

D4) 현재 귀하의 근무형태는 무엇입니까?

1. 일근근무
2. 3교대근무
3. 변형 4교대근무
4. 완전 4교대근무

D5) 귀하의 **최종학력**은 다음 중 어디에 해당되십니까?

1. 고등학교졸업
2. 전문대학졸업
3. 4년제 대학졸업
4. 대학원이상

D6) 귀하의 **혼인상태**는 무엇입니까?

1. 미혼
2. 기혼
3. 사별/이혼

D7) 귀택에는 자녀가 있습니까?

1. 예 **다음 계속**
2. 아니오 **조사종료**

D7-1) 귀택의 현재 자녀수와 막내 자녀의 만 나이를 적어주십시오

자녀의 수 명

막내 자녀의 나이 만 세

설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

**경찰·소방·교정직 여성공무원
성차별 개선을 위한 실태조사**

| 인쇄일 | 2014년 12월 17일

| 발행일 | 2014년 12월 19일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교로 6 금세기 빌딩
<http://www.humanrights.go.kr>

| 전 화 | 차별조사과 02)2125-9943

| F A X | 02)2125-0923

| 제 작 | 도서출판 한학문화 (02) 313-7593 (代)

ISBN: 978-89-6114-416-2 93330 비매품