

발간등록번호

11-1620000-000851-01

2021년도 인권상황실태조사  
연구용역보고서

# 국회 인권교육 실태조사



# 국회 인권교육 실태조사

2021년도 국가인권위원회 인권상황실태조사  
연구용역보고서를 제출합니다.

2021. 10. 30

연구수행기관	이화여자대학교 산학협력단(젠더법학연구소)
연구책임자	최희경 (이화여자대학교)
공동연구원	권수현 (젠더정치연구소 여세연)
공동연구원	김구슬 (이화여자대학교 법학연구소)
공동연구원	김은희 (젠더정치연구소 여세연)
공동연구원	조연숙 (젠더와정책연구소)
연구보조원	홍하은 (이화여자대학교)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.



## 연구요약

### I. 서론

#### 1. 연구목적 및 필요성

##### □ 연구배경

- 국회의 낮은 인권감수성을 향상시키기 위한 인권교육 강화요구
  - 최근 국회의원들의 성차별 발언, 장애인이나 다문화가족 비하발언 등으로 사회문제가 되고 있어서 이들에 대한 인권감수성 교육의 필요성이 매우 절실함. 국회의원 등을 비롯한 국회 구성 공무원들은 입법 관련 업무를 행하고 있으므로 어떤 국가기관이나 공공기관의 구성원들보다 더 높은 성인지 감수성, 인권감수성 등이 요구됨
- 국회 구성원들의 법정 의무교육 현황 및 문제점
  - 현재 국회 구성원을 대상으로 한 법정 의무교육으로서 폭력예방교육, 장애인식 개선교육, 아동학대 예방교육, 성인지 교육 등이 있으나 교육 대상에서 문제점이 있음. 법정 의무교육의 대상은 국회의원 등 국회 전 구성원이지만 국회의정연수원에서 행하는 성인지 교육의 경우 성인지 감수성이 제일 필요한 선출직인 국회의원을 제외하고 있다. 국회의원이나 보좌진은 국회 공무원보다 성인지 및 인권감수성이 높을 필요가 있음으로 법정 의무교육을 보다 심화시킨 교육과정이 필요한데 이에 대한 교육프로그램이 없는 실정임.
- 각 정당의 당헌·당규에 나타난 인권교육 관련 내용 매우 미흡
  - 국회 구성원 중 가장 인권교육이 필요한 국회의원 및 보좌진의 인식개선을 위해서는 관련법제뿐만 아니라 각 정당의 당헌이나 당규에 의한 내용도 영향을 미치는데 현재 4대 정당의 당헌이나 당규 등에는 성평등, 인권인식 개선 등에 대한 내용이 거의 미흡한 실정임

- IPU 등에서 행하는 의회의 인권감수성 향상 등을 위한 사례
  - 국제의원연맹(Inter-Parliamentary Union, 이하 IPU라 함)도 의회의 의원을 포함한 의회구성원의 성인지 감수성과 인권감수성 전반의 향상을 기반으로 하는 “의회 내 여성에 대한 성차별, 괴롭힘 및 폭력 근절을 위한 가이드라인”을 제시하면서 교육훈련의 필요성을 강조하고 있음. 초선의원의 경우 고용주로서의 경험이나 준비가 부족하기 때문에 직원관리에 관한 교육훈련, 특히 하급자와의 관계에 있어서 권한남용 방지에 관한 교육이 필요함을 명시하고 있음.

## □ 연구목적

- 본 연구는 국회 구성원들의 인권관련 교육 실태를 파악하고 이들에 대한 교육강화 및 교육효과성을 높이기 위한 방안을 모색하여 보다 성평등하고 인권친화적인 조직문화 환경 조성을 위한 관련 법제정비 및 정책방안, 추진체계 방안 등을 제시하는데 목적이 있음.

## 2. 연구내용 및 방법

### □ 연구내용

- 이 연구는 다음 6개의 장으로 구성되었으며, 각 장별 내용은 다음과 같음.
  - 제I장에서는 연구의 서론으로서 연구배경, 필요성, 연구내용과 방법, 선행연구, 기대효과 등을 서술함.
  - 제II장에서는 국회 인권교육의 필요성, 인권교육 실태 및 관련 법제 등에 대한 내용을 검토·분석하고 시사점을 도출함.
  - 제III장에서는 국회 인권교육에 대한 국제협약 및 해외 의회의 교육 관련 우수사례 등에 대해 검토·분석하여 시사점을 도출함.
  - 제IV장에서는 국회 구성원들의 인권교육 현황에 대한 설문조사를 실시하여 국회 구성원들의 인권감수성 향상 및 조직문화를 구축하기 위한 구체적인 개선방안을 파악하고자 하였음. 국회의원(보좌진 등 의원실 직원포함), 국회사무처, 예산정책처, 입법조사처, 도서관 등 입법기관의 직원을 대상으로 현재 국회 인권교육 현황, 교육내용, 교육시간, 교육만족도, 교육평가, 교육만족도, 교육효과, 교육훈련체계, 교육욕구도, 개선점 등에 대한 설문조사를 실시하여 그 결과를 분석하였음.

- 제V장에서는 국회의원(보좌진 등 의원실 직원포함), 국회사무처, 예산정책처, 입법조사처, 도서관 및 인권교육 관련 학계 및 현장전문가 등을 대상으로 심층면접 및 FGI를 실시하여 보다 성평등하고 인권친화적인 국회를 조성하기 위한 구체적인 방안을 모색하고자 함.
- 제VI장에서는 성평등하고 인권친화적인 국회를 만들기 위해 국회인권교육 강화, 성평등하고 인권친화적인 조직문화 조성 및 추진체계 구축방안, 교육효과성 제고를 위한 프로그램에 대한 방안을 제시하고자 함.

## □ 연구방법

- 문헌연구 및 관련 법령 검토
  - 국회 구성원의 인권교육 관련 연구보고서, 논문, 도서 등 선행연구에 대한 검토·분석
  - 국회 인권교육 관련 국내외 법률, 지침, 당규 등 법제 검토 및 분석
- 각종 행정통계 자료 분석
- 국회 구성원에 대한 설문조사 실시
- 국회 구성원 및 관계자에 대한 심층면접조사(FGI) 실시
- 전문가 자문회의 실시

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황분석

- 본 장에서는 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석을 위하여 우선 입법기능을 수행하는 국회 및 독립적 헌법기관으로서 국회의원이 국가 차원의 인권규범 제도화에 가지는 중요성과 제도화의 어려움을 전제로, 인권교육의 국내적 제도화 현황을 개괄하고 있음.
- 국회의 경우 2021년 현재 국회사무처 내 의정연수원에서 전 직원을 대상으로 하는 폭력예방교육, 성인지교육, 장애인식개선교육, 아동학대예방교육 등 법정 의무교육을 실시하고 있으며, 인권교육 차원은 아니지만 공직자윤리와 관련한 교육도 이루어지고 있음.

- 포괄적인 인권교육은 아니라는 한계는 있겠으나 현재 제도화 된 법정 의무교육을 중심으로 국회라는 장소에서의 이루어지고 있는 인권교육현황을 살펴본 결과, 국회 내 타 기관/구성원과는 구분되는 예외적 존재로 국회의원 및 의원보좌진의 경우 법정 의무교육 이수율 자체가 극히 저조하고 결과에 대한 현황 공표조차 이루어지지 않고 있어서 공공분야 인권교육의 공백이 확인되었음.
- 국회 내 인권교육 제도화 방안 모색을 위하여 각 영역별 인권교육 제도화 현황을 개괄하고, 현재 입법논의가 진행되고 있는 「인권정책기본법(안)」을 포함하여 지금까지 추진되어 온 「인권교육지원법(안)」 등 독자적인 인권교육 법제화를 위한 경과를 검토하였음.
  - 국회라는 특성으로 인해 발견되는 인권규범 제도화 양상으로 ‘성인지 의회 만들기’ 및 윤리규범을 통한 제도화 접근을 참조가 될 만한 해외사례를 포함하여 살펴보았음.
  - 특히, 국회와는 별개의 기관이면서도 국회의원 및 의원보좌진 등 구성원들이 중첩되는 정당을 통한 정치영역 인권교육 제도화 현황을 살펴보았는데, 각 정당별로 구체적인 내용과 의무화 정도에는 차이가 있었지만 공직후보자, 선출직 및 사무직 당직자, 당원까지를 대상으로 당헌·당규를 통한 인권교육의 실시 및 이행점검이 이루어지고 있는 상황을 파악할 수 있었음.
- 이와 같은 검토를 통하여 국회 내 인권교육 제도화를 위한 법제정비 방안에 관한 몇 가지 방향성을 제안해볼 수 있는데, 기본적인 전제는 국회 구성원의 특성을 고려하여 각각을 달리 접근할 수밖에 없다는 점임.
  - 국회사무처, 국회도서관, 국회예산정책처, 국회입법조사처 등의 기관 및 직원들에 대해서는 별도로 다루기보다 전반적인 공공기관 인권교육 의무화의 연장선에서 일관되게 이루어질 수 있도록 하는 방안이 바람직할 수 있음.
  - 국회의원의 경우 ① 입법기관에 대한 외부적 통제보다는 스스로 「국회의원 윤리강령」 및 「국회의원윤리실천규범」을 재정비하고 그 내용으로 유럽의회 사례를 참조하여 인권규범 및 인권교육에 관한 내용을 반영하도록 하는 방식의 제안, ② (①과 연계하여) 「국회법」에 본회의 및 상임위원회 출석현황을 공개하도록 하고 있는 조항을 참조하여 국회의원에 대하여 인권교육을 포함한 법정 의무교육 이수현황을 공개하도록 하는 방안, ③ 정당 차원의 규율로 당헌·당규를 통하여 인권교육을 의무화하고, 정의

당의 사례를 참조하여 정당이 이수현황을 당원들에게 공개하도록 하는 방안을 제안해볼 수 있음. 그리고 이러한 실시결과에 대하여 언론이 보도를 통하여 널리 알림으로써 시민적 통제가 이루어질 수 있도록 하는 방안이 효과적일 것임.

- 세 번째로 의원보좌진의 경우 인권교육 및 법정 의무교육 이수가 국회사무처 구성원으로 포괄하거나 각 개인 차원으로 접근하는데 한계가 있음. 국회 내에서 300개의 국회의원실은 독자적인 단위로 작동된다. 따라서 각각의 의원보좌진 개인이 아니라 의원실을 하나의 단위로 하여 인권교육 및 법정 의무교육 이수현황이 점검되고 그 결과값이 해당 국회의원의 책무로 연계될 수 있도록 개선방안이 설계될 필요가 있음.

○ 국회의 성평등 및 인권친화적 조직문화형성을 위한 방안과 성차별 및 인권침해 구제를 위한 추진체계 구축방안의 경우 현재 논의가 추진되고 있는 ‘성인지 의회 만들기’ 논의를 통해 결의문 채택, 인권센터의 설치·강화 등의 진전이 이루어질 수 있도록 할 수 있는 가능성이 존재하며, 국가인권위원회 차원에서도 이에 관한 관심과 지지의 표명을 통해 의견 개진을 모색할 수 있음.

○ 그 외에 국회의원 및 의원보좌진을 대상으로 하는 인권교육 및 법정 의무교육 내용과 관련해서는, 기본적인 인권감수성과 기술적인 내용 외에 입법기관으로서의 역할과 관련하여 인권매커니즘 및 영역별 인권의 특성에 관한 심화된 교육이 제공되고 특히 이를 통해 입법활동(성과)가 연계될 수 있도록 하는 전문화 된 프로그램도 제공될 필요가 있을 것임.

### Ⅲ. 국회 인권교육에 대한 국제법규 및 해외 사례

○ 세계인권선언(1948), 비엔나선언(1993)을 비롯한 다수의 국제법규들이 인권교육의 필요성을 명시하고 있으며, 이에 따라 유엔은 ‘유엔 인권교육 10개년 행동계획 (1995~2004) 프로그램’을 진행한 이후 이 프로그램을 계승하여 5년마다 ‘유엔 세계 인권교육 프로그램 행동계획’을 수립하여 전개해 오고 있음.

○ 유엔은 입법기관인 국회를 구성하는 공무원들의 경우 다른 집단과 구별되는 특수한 역할과 책임을 가지고 있으며, 제도적으로나 조직적으로 다른 문화를 가지고 있어서 그에 적용할 인권기준 역시 별도로 존재한다고 한다고 이해함.

- 유엔 인권교육 10개년 행동계획은 국회의원을 ‘인권의 실현에 영향을 끼치는 특수한 지위에 있는 집단’으로 파악하여 특히 인권훈련에 유의해야 한다고 명시한 바 있음.
  - 제2차 세계인권교육프로그램 행동계획(2010~2014)은 ‘국가의 행위자로서 자신의 관할권 하의 시민들의 인권의 존중, 보호, 실현의 책임을 갖고 있는 다양한 범주의 성인 전문가’인 공공영역 종사자를 위한 인권훈련에 초점을 맞추어 주요지침을 제시하고 있는바, 의회공무원들은 이에 해당함.
- 유엔 인권교육프로그램 행동계획이 입법부 공무원을 포함한 공공 영역의 인권교육에 대해 제시하고 있는 주요 지침은, 일회성이 아닌 체계적인 교육계획에 기반하여, 하나의 커리큘럼으로, 조직의 목표에 부합하는 책무성 교육으로 전개하도록 요구하고 있으며, 교육 시행에 대해 반드시 평가를 하도록 제시함. 특히 신입 구성원의 교육과정에 필수적으로 인권교육을 포함하고, 이러한 인권교육을 전개하기 위한 인권센터 설치를 권고함.
- IPU는 의회도 직장이라는 점에 주목하여, 의회 구성원의 직장 내 차별, 괴롭힘, 폭력의 예방을 위한 적극적인 노력을 각국의 의회에 촉구함.
- 최근 몇 년간 각 국 의회에서 직장 내 괴롭힘과 성폭력 피해가 잇따라 폭로되었고, 이를 계기로 의회 내 괴롭힘 방지를 위한 제도적 장치들을 정비하고 의회 내 인권교육훈련(직장 내 괴롭힘 방지교육)을 강화하는 움직임이 일고 있음.
- 의회인권교육훈련과 관련하여서 국제사회는, 의원뿐 아니라 의회 직원 모두를 대상으로 교육이 이루어져야 함을 강조하며, 재직 전(pre-service) 및 현직(in-service) 연수 프로그램에 인권교육과정을 포함하고, 특히 재직 전 연수에서는 대상 특성에 맞는 인권교육과정을 의무적으로 설치할 것을 제안함. 또한 초선의원 및 신입직원에 대해서는 인권교육이수를 의무적인 것으로 하고, 권장교육의 경우에도 이를 이수한 사람의 기록을 공개함으로써 교육참여를 독려할 하는 것을 권장함. 그리고 교육의 이수를 자격인정 및 승진의 평가기준에서 고려하고, 교육 대상의 개별적 욕구와 여건을 고려한 맞춤형 교육 프로그램을 개발할 것을 권고함.
- 대한민국 국회는 인권의 존중·보호·실현의 책임이 있는 입법기관이며 동시에 내부 구성원들에게는 직장으로서의 의미를 지니는 곳이지만, 그 구성과 조직의 특수성으로 인해 인권교육의 사각지대로 존재하는 문제상황은 해외 다른 국가의 경우와 크게 다르

지 않은 모습임. 국제규범 및 해외사례를 참고로 하여 국회 인권교육의 실효성 제고 방안을 모색해보자면, 국회 특성에 맞는 인권교육 운영체계의 마련에 강조점을 둘 수 있으며, 구체적 전략으로는 대상자에 따른 맞춤형 프로그램, 교육방법의 다원화, 국회 조직에 적합한 인센티브제도, 인권교육 이수기록 공개 등을 고려할 수 있음.

#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과

##### □ 설문조사 개요

- 국회는 다양한 입법설문조사는 ‘인권의식’, ‘조직 내 인권실태’, ‘법정 의무 인권교육 참여와 만족도’, ‘법정 의무 인권교육 개선방안’으로 네 가지 주제로 구성되었음.

〈표 IV-1〉 설문조사 내용

영역	세부항목
인권 의식	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권 보장 수준에 대한 인식</li> <li>- 시급한 인권문제</li> <li>- 국회의 인권 의식 수준</li> <li>- 개인의 인권 의식 수준</li> </ul>
조직 내 인권 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직 문화</li> <li>- 직접 차별 경험</li> <li>- 직접 차별의 행위자</li> <li>- 직접적인 그리고 간접적인 성적 괴롭힘 경험과 대응</li> <li>- 직접적인 그리고 간접적인 직장 내 괴롭힘 경험과 대응</li> <li>- 차별방지와 권리구제 제도 인식</li> </ul>
법정 의무 인권교육 참여와 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권교육 인지 여부</li> <li>- 인권교육 참여 여부</li> <li>- 인권교육 방법·시간·만족도·효과</li> <li>- 인권교육 불참 이유</li> <li>- 향후 인권교육 참여 의사</li> </ul>
법정 의무 인권교육 개선방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권교육 참여가 낮은 이유</li> <li>- 인권교육 참여율 증진 방안</li> <li>- 인권교육 진행 방식</li> <li>- 인권교육 강의 방식</li> <li>- 인권교육 강의 방법</li> </ul>

- 설문조사는 국회사무처, 예산정책처, 입법조사처, 국회도서관, 국회의원실에 근무하는 개인들임. 특정 공간이 집단을 대상으로 한 설문조사이기 때문에 아는 사람을 통해 설문조사를 요청하는 눈덩이(snowball) 표본추출방법을 사용했음. 405명을 목표로 각 집단 또는 조직마다 할당량을 정해 설문조사를 실시했으나 국회의원과 보좌직원의 참여가 거의 이뤄지지 않아 목표로 했던 인원을 채우지 못했음. 설문조사는 웹조사 방식으로 이뤄졌으며, 6월 20일부터 9월 7일까지 진행되었음. 총 응답자는 312명이며, 95% 신뢰수준에서 표집오차는  $\pm 4.8\%$ p임.

〈표 IV-2〉 설문조사 참여자

설문조사 대상	할당	실제 참여인원
국회의원	30	7
보좌관	60	16
비서관, 비서 등 비서진	130	126
예산정책처 소속	45	46
국회도서관 소속	55	55
국회입법조사처 소속	45	40
국회사무처 소속	40	22
합계	405	312

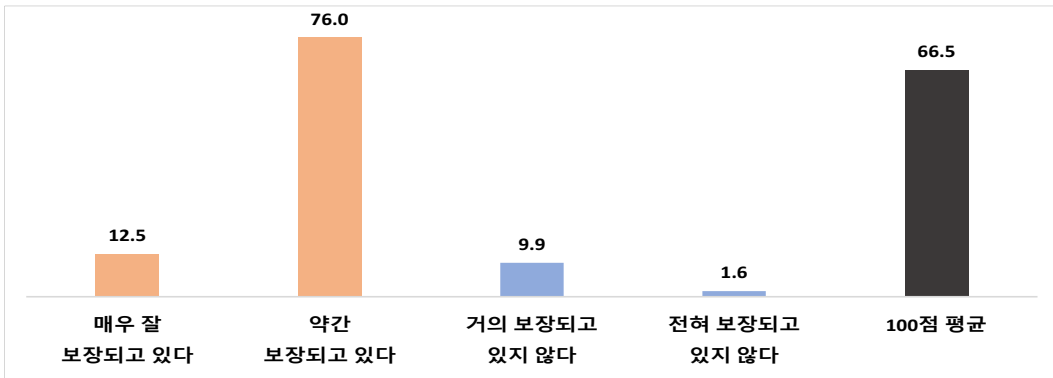
#### □ 인권 수준과 의식

- 응답자들은 한국 사회의 인권보장 수준을 중간 이상이라고 인식하고 있으며, 한국 사회에서 개인의 인권이 보장되는 수준 또한 중간 이상으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 무엇보다 한국 사회의 인권보장 수준보다는 개인의 인권 보장 수준을 더 높게 평가했음. 즉 개인의 인권이 보장되고 있다는 인식이 한국사회가 인권을 보장하고 있다는 인식보다 높았음. 반면, 응답자들이 속해 있는 국회의 인권 수준은 중간 수준으로 한국 사회의 인권보장보다 더 낮게 평가했음. 한편, 응답자 개인의 인권 의식 수준에 대해서는 국회의 인권 수준보다 높게 평가했음.

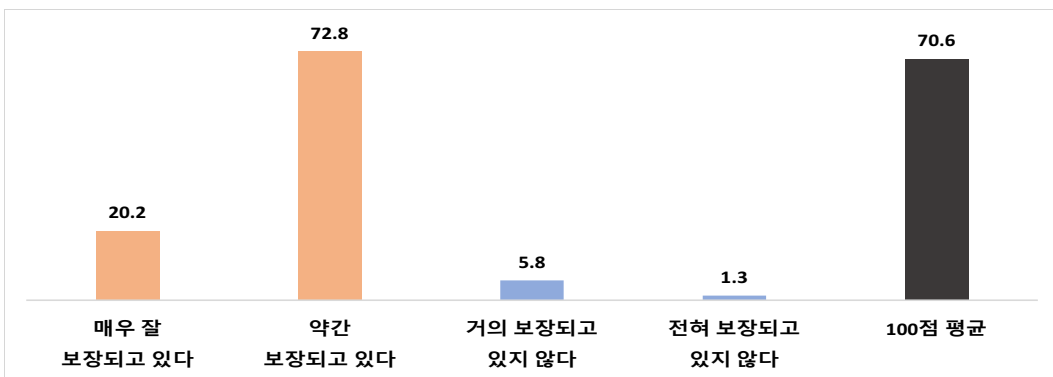


- 한국사회와 개인의 인권 보장 수준과 국회와 개인의 인권 의식 수준을 성별, 연령, 소속, 고용상태와 교차해 분석한 결과, 20대 여성과 국회의원실에 근무하는 여성은 다양한 집단 중에서 개인의 인권 보장 수준을 가장 낮게 평가하는 집단인 것으로 나타났다. 그리고 국회의원실 여성과 별정직 공무원 여성은 국회 인권 수준을 가장 낮게 평가한 집단이었음. 이는 20대 여성 또는 별정직 공무원으로 일하는 여성이 인권에 대한 민감성이 높다는 것을 의미할 수도 있고, 이들이 국회라는 공간에서 인권 침해에 가장 많이 노출된 집단이라는 것을 의미할 수도 있음.

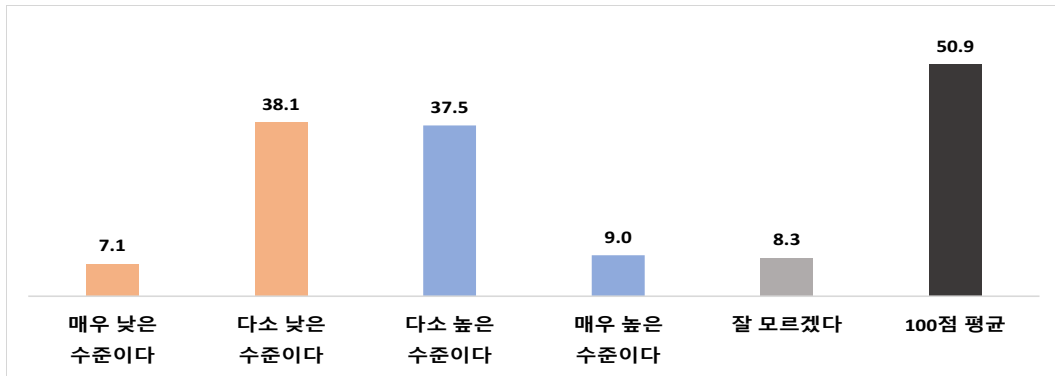
〈그림 IV-1〉 한국사회의 인권보장 수준



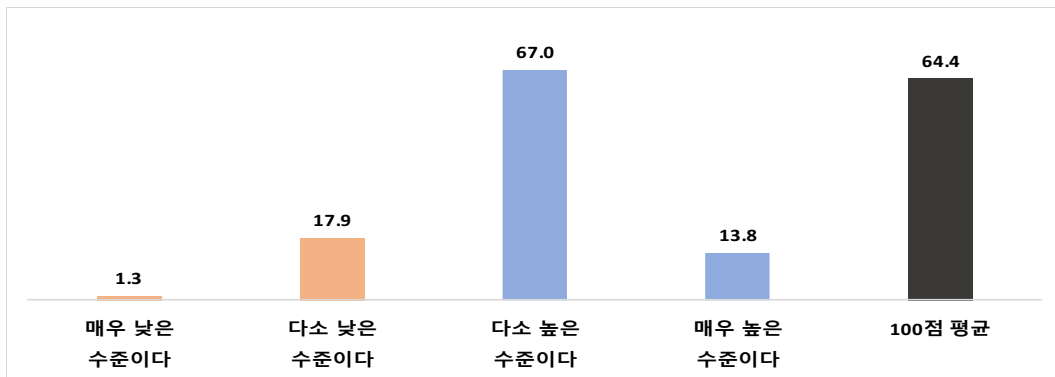
〈그림 IV-2〉 개인 인권 보장 수준 응답



〈그림 IV-3〉 국회 인권 수준

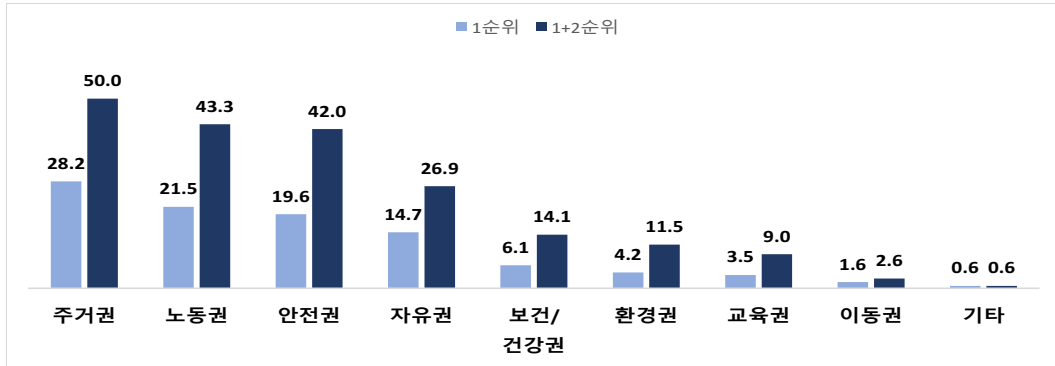


〈그림 IV-4〉 개인의 인권 의식 수준



- 한국사회가 시급하게 추진해야 할 인권의제에 대해서는 ‘주거권’이라고 응답한 비율이 가장 높게 나타났음. 그 다음으로는 노동권, 안전권, 자유권 순으로 나타났음. 단, 성별을 나눠 살펴보면, 남성의 순위는 전체 순위와 동일함. 반면, 여성의 순위는 안전권이 제일 높고, 그 다음이 주거권, 노동권, 자유권 순이었음.

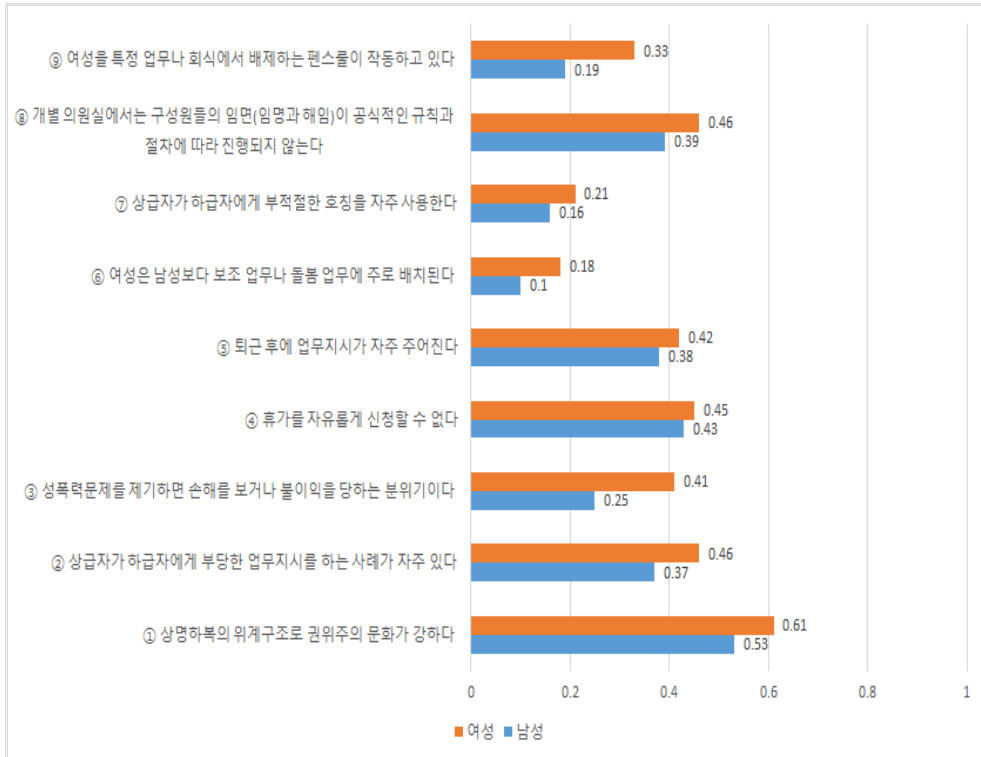
〈그림 IV-5〉 한국사회 최우선 인권이제 (1순위 & 1+2순위)



### □ 조직 내 인권 실태

- ‘조직 내 인권 실태’ 분석결과를 정리하면, 국회가 ‘상명하복의 위계구조로 권위주의 문화가 강하다’, ‘상급자가 하급자에게 부당한 업무 지시를 하는 사례가 자주 있다’, ‘휴가를 자유롭게 신청할 수 없다’, ‘퇴근 후에 업무지시가 자주 주어진다’, ‘개별 의원실에서는 구성원들의 임면이 공식적인 규칙과 절차에 따라 진행되지 않는다’에 대해 ‘그렇지 않다’와 ‘그렇다’ 사이의 입장을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이 중에서 ‘상명하복의 위계구조로 권위주의 문화가 강하다’에 대해 동의하는 정도가 다른 문항들보다 강하게 나타났다.
- 평균점수(0부터 1사이의 값)가 중간값(0.5점)보다 아래에 있어 국회 종사자들이 자신이 속한 조직의 인권 상태를 부정적으로 평가하지 않는 경향을 보이고 있다. 그런데 여성과 남성 간 평균점수를 비교해보면, 여러 문항에서 인식 차이가 존재하는 것을 확인할 수 있음. ‘상명하복의 위계구조로 권위주의 문화가 강하다’, ‘상급자가 하급자에게 부당한 업무 지시를 하는 사례가 자주 있다’, ‘성폭력 문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다’, ‘여성은 남성보다 보조 업무나 돌봄 업무에 주로 배치된다’, ‘상급자가 하급자에게 부적절한 호칭을 자주 사용한다’, ‘개별 의원실에서는 구성원들의 임면이 공식적인 규칙과 절차에 따라 진행되지 않는다’, ‘여성을 특정 업무나 회식에서 배제하는 펜스를 작동하고 있다’ 문항에 대해서는 여성이 남성보다 긍정적인 경향을 보이고 있고, 이 차이는 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났다.

〈그림 IV-6〉 국회 인권 상태에 대한 인식 : 성별 평균



○ 국회에서 직접적 차별/불이익을 경험했는지를 물어본 결과, 전체 응답자 중 124명 (39.7%)이 직접적 차별/불이익을 경험했다고 응답했으며, 124명 중 남성은 40명, 여성은 84명이었음. 직접적 차별/불이익을 경험한 사람 중에서 성별, 연령, 학력 또는 학벌, 주변 사람들의 평판에 따른 차별/불이익 경험이 있다는 응답이 높게 나타났음. 남성의 경우에는 연령, 학력 또는 학벌, 주변 사람들의 평판에 의한 차별/불이익 경험이 높게 나타난 반면, 여성은 세 가지 요소에 더해 성별에 따른 차별/불이익을 경험했다는 응답이 가장 높게 나타났음. 이는 성별에 따른 차별/불이익의 주요 대상이 여성이라는 것을 확인해줌.

〈표 IV-3〉 국회에서의 직접적 차별/불이익 경험의 사유 (복수응답)

단위: 명(%)

직접적 차별/불이익 경험	전체 (n=124)	남성 (n=40)	여성 (n=84)
① 성별	46 (37.1)	3 (7.5)	43 (51.2)
② 임신 또는 출산	9 (7.3)	0 (0.0)	9 (10.7)
③ 종교	2 (1.6)	0 (0.0)	2 (2.4)
④ 정치적 사상이나 입장	15 (12.1)	7 (17.5)	8 (9.5)
⑤ 장애	2 (1.6)	0 (0.0)	2 (2.4)
⑥ 연령	41 (33.1)	13 (32.5)	28 (33.3)
⑦ 직업이나 소득과 같은 경제적 지위	17 (13.7)	5 (12.5)	12 (14.3)
⑧ 학력 또는 학벌	41 (33.1)	17 (42.5)	24 (28.6)
⑨ 출신지역	21 (16.9)	11 (27.5)	10 (11.9)
⑩ 인종이나 피부색	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑪ 출신 국가 또는 민족/종족	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (1.2)
⑫ 한부모/미혼모/미혼부 등 가족배경	1 (0.8)	1 (2.5)	0 (0.0)
⑬ 성적 지향과 성별정체성	6 (4.8)	1 (2.5)	5 (6.0)
⑭ 질병 또는 병력	6 (4.8)	2 (5.0)	4 (4.8)
⑮ 신체조건(키, 몸무게, 용모 등)	8 (6.5)	2 (5.0)	6 (7.1)
⑯ 범죄경력(전과)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑰ 성적 괴롭힘(성희롱, 성추행, 성폭력 등)	14 (11.3)	0 (0.0)	14 (16.7)
⑱ 직장 내 괴롭힘	18 (14.5)	6 (15.0)	12 (14.3)
⑲ 주변 사람들의 평판	37 (29.8)	14 (35.0)	23 (27.4)
⑳ 기타	13 (10.5)	6 (15.0)	7 (8.3)

○ 직접적 차별/불이익을 경험한 124명을 직접적 차별/불이익을 행사한 사람이 누구인지 물어본 결과, '상급자'라는 응답이 98명(79.0%)로 가장 많이 나왔고, 그 다음으로 민원인, 동료 순으로 나타났음. 남성의 경우에 '상급자'라고 응답한 수가 40명 중에서 33명(82.5%)으로 가장 많았고, 여성도 84명 중에 65명(77.4%)으로 가장 많았음. 동료에 의한 직접적 차별/불이익은 응답률이 20% 수준으로 나왔는데 결코 적다고 할 수 없음. 한편, 민원인에 의한 차별/불이익의 경험은 남성(6명, 15.0%)보다 여성(24명, 28.6%)에게서 더 높은 비율을 보였음.

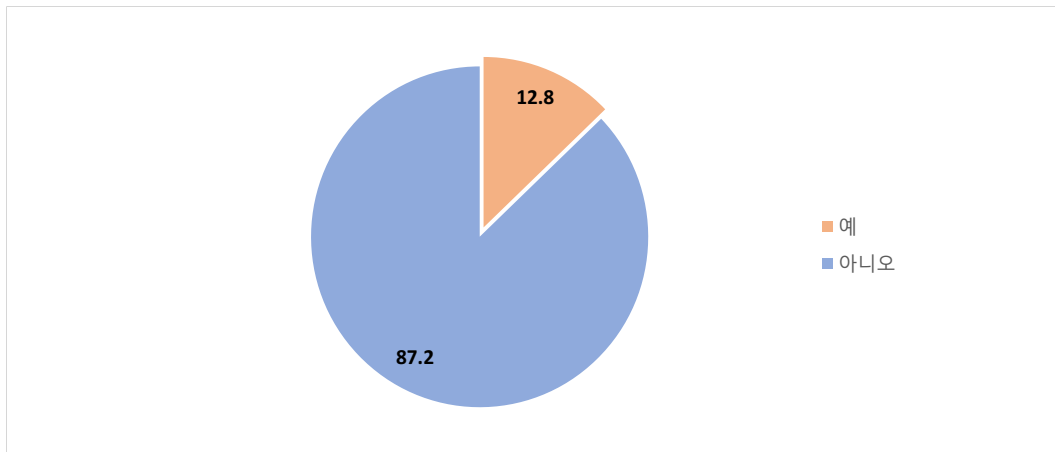
〈표 IV-4〉 직접적 차별/불이익 행사자 (복수응답)

단위: 명(%)

직접적 차별/불이익 행사자	전체 (n=124)	남성 (n=40)	여성 (n=84)
① 상급자	98 (79.0)	33 (82.5)	65 (77.4)
② 동료	27 (21.8)	9 (22.5)	18 (21.4)
③ 하급자	8 (6.5)	2 (5.0)	6 (7.1)
④ 언론인	17 (13.7)	6 (15.0)	11 (13.1)
⑤ 공무원	11 (8.9)	2 (5.0)	9 (10.7)
⑥ 민원인	30 (24.2)	6 (15.0)	24 (28.6)
⑦ 기타	7 (5.6)	3 (7.5)	4 (4.8)

○ 국회에서의 직접적인 성적 괴롭힘에 대해 물어본 결과, 전체 응답자 중 40명(12.8%)이 '있다'고 응답했고, 여성이 35명, 남성이 5명으로 여성이 남성보다 7배 많음. 직접적인 성적 괴롭힘에 어떻게 대응했는지를 질문한 결과(복수응답), 40명 중 23명(57.5%)이, 남성 5명 중에서는 4명(80.0%)이, 여성 35명 중에서는 19명(54.3%)이 '어떤 행동도 취하지 않았다'고 응답했음. '가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'하거나 '상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'하는 경우가 있기는 했지만 각각 6명뿐이었고, 모두 여성이었음.

〈그림 IV-7〉 직접적인 성적 괴롭힘 경험 여부



〈표 IV-5〉 직접적인 성적 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)

단위: 명(%)

직접적인 성적 괴롭힘에 대한 대응	전체 (n=40)	남성 (n=5)	여성 (n=35)
① 가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	6 (15.0)	0 (0.0)	6 (17.1)
② 상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	6 (15.0)	0 (0.0)	6 (17.1)
③ 내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다	2 (5.0)	0 (0.0)	2 (5.7)
④ 외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을 접수했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤ 수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑥ 변호사와 상담을 진행했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑦ 시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다	1 (2.5)	0 (0.0)	1 (2.9)
⑧ 언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다	1 (2.5)	0 (0.0)	1 (2.9)
⑩ 기타	4 (10.0)	1 (20.0)	3 (8.6)
⑪ 어떤 행동도 취하지 않았다	23 (57.5)	4 (80.0)	19 (54.3)

○ 직접적인 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유에 대해서는 23명(남성 4명, 여성 19명) 중 12명(52.2%)이 ‘대응해도 소용없을 것 같아서’라고 응답했고, 모두 여성이었음. 남성 4명 중 3명은 ‘행위 정도가 심각하지 않아서’, 1명은 ‘가해자가 보복할까봐 두려워서’라고 응답했음. 여성의 경우는 ‘대응해도 소용없을 것 같아서’라는 응답을 빼고 2명이 ‘행위 정도가 심각하지 않아서’, 1명이 ‘주위 사람들에게 공개되는 것이 두려워서’, 1명이 ‘아무도 도와주지 않을 것 같아서’라고 응답했음.

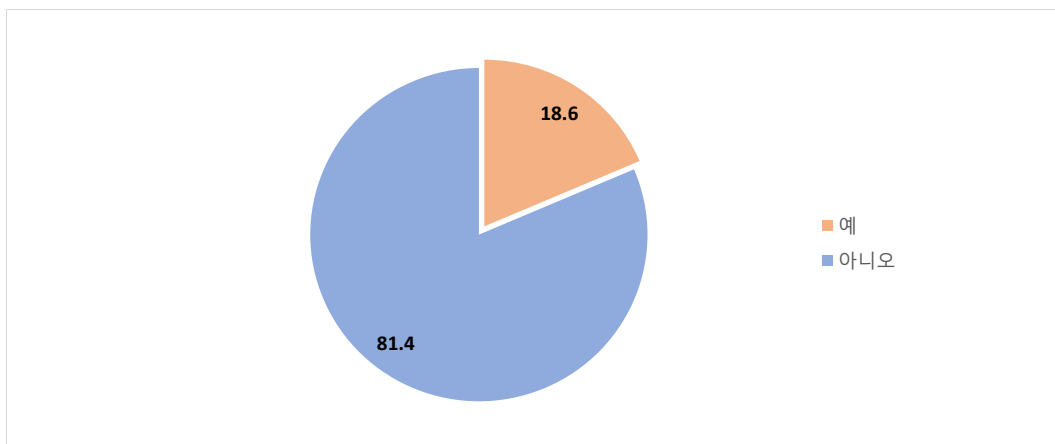
〈표 IV-6〉 직접적인 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유

단위: 명(%)

직접적인 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	전체	남성	여성
① 별일 아니라고 생각해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
② 행위 정도가 심각하지 않아서	5 (21.7)	3 (75.0)	2 (10.5)
③ 가해자가 보복할까봐 두려워서	1 (4.3)	1 (25.0)	0 (0.0)
④ 주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	1 (4.3)	0 (0.0)	1 (5.3)
⑤ 대응하는 방법을 몰라서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑥ 아무도 도와주지 않을 것 같아서	1 (4.3)	0 (0.0)	1 (5.3)
⑦ 가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑧ 인권침해인지 몰라서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 대응해도 소용이 없을 것 같아서	12 (52.2)	0 (0.0)	12 (63.2)
⑩ 기타	3 (13.0)	0 (0.0)	3 (15.8)
합계	23 (100.0)	4 (100.0)	19 (100.0)

○ 국회에서 직접적으로 직장 내 괴롭힘을 경험했는지에 대해 질문한 결과, 312명 중 58명(남성 16명, 여성 42명)이 ‘있다’고 응답했음.

〈그림 IV-8〉 직접적인 직장 내 괴롭힘 경험 여부





- 이들을 대상으로 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대해 어떤 대응을 했는지 물어본 결과 (복수응답), 58명 중 37명(남성 12명, 여성 25명)이 ‘어떤 행동도 취하지 않았다’고 응답했음. ‘상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’한 사람이 58명 중 14명이었는데 이 중에서 남성이 3명, 여성이 11명이었음. ‘가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’한 사람은 남성 1명, 여성 6명이었다. 여성 응답자 중에서는 ‘내부기관에 문제를 제기하고 시정을 요구’한 경우가 1명, ‘변화사와 상담을 진행’한 경우가 1명이었음.

〈표 IV-7〉 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)

단위: 명(%)

직접적인 직장 내 괴롭힘에 대한 대응	전체 (n=58)	남성 (n=16)	여성 (n=42)
① 가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	7 (12.1)	1 (6.3)	6 (14.3)
② 상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	14 (24.1)	3 (18.8)	11 (26.2)
③ 내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다	1 (1.7)	0 (0.0)	1 (2.4)
④ 외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을 접수했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤ 수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑥ 변호사와 상담을 진행했다	1 (1.7)	0 (0.0)	1 (2.4)
⑦ 시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑧ 언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑩ 기타	3 (5.2)	1 (6.3)	2 (4.8)
⑪ 어떤 행동도 취하지 않았다	37 (63.8)	12 (75.0)	25 (59.5)

○ 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유에 대해 37명 중 14명(37.8%)이 '대응해도 소용없을 것 같아서'라고 응답했음. 남성 12명 중에서는 5명, 여성 25명 중에서는 9명이었음. '별일 아니고 생각'한 사람은 여성 2명, '행위 정도가 심각하지 않아서'라고 응답한 사람은 남성과 여성 각 1명, '가해자가 보복할까봐 두려워서'라고 응답한 사람은 남성 2명, 여성 3명이었음. '대응하는 방법을 몰라서'라고 응답한 남성은 2명, 여성은 1명이었고, '아무도 도와주지 않을 것 같아서'라고 응답한 사람은 여성 3명이었음. 여성 응답자 중 2명은 '인권침해인지 몰라서'라고 응답했음.

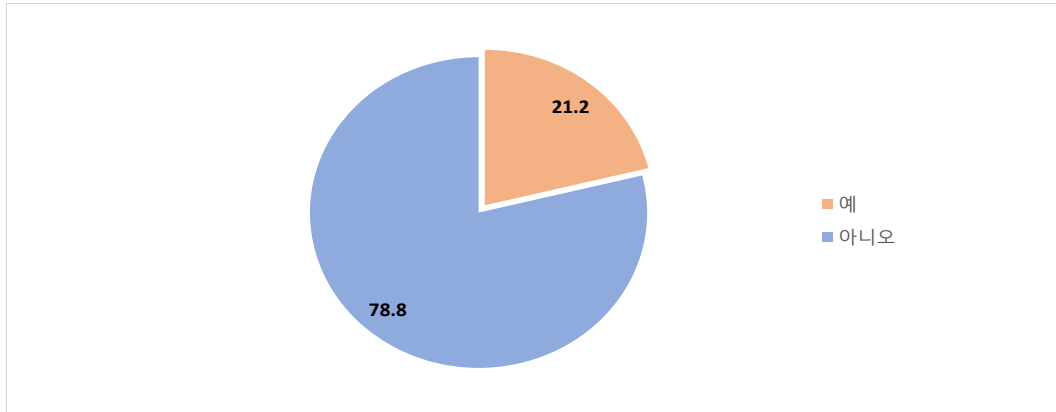
〈표 IV-8〉 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유

단위: 명(%)

직접적인 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	전체	남성	여성
① 별일 아니라고 생각해서	2 (5.4)	0 (0.0)	2 (8.0)
② 행위 정도가 심각하지 않아서	2 (5.4)	1 (8.3)	1 (4.0)
③ 가해자가 보복할까봐 두려워서	5 (13.5)	2 (16.7)	3 (12.0)
④ 주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	1 (2.7)	0 (0.0)	1 (4.0)
⑤ 대응하는 방법을 몰라서	3 (8.1)	2 (16.7)	1 (4.0)
⑥ 아무도 도와주지 않을 것 같아서	3 (8.1)	0 (0.0)	3 (12.0)
⑦ 가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑧ 인권침해인지 몰라서	2 (5.4)	0 (0.0)	2 (8.0)
⑨ 대응해도 소용이 없을 것 같아서	14 (37.8)	5 (41.7)	9 (36.0)
⑩ 기타	5 (13.5)	2 (16.7)	3 (12.0)
합계	37 (100.0)	12 (100.0)	25 (100.0)

○ 국회에서 주변 사람이 성적 괴롭힘을 겪는 것을 본 적이 있는지 물어본 결과, 312명 중 66명(21.2%)이 '있다'고 응답했음. 66명 중 남성은 20명, 여성은 46명이었음. 직접적인 성적 괴롭힘 경험보다 주변 사람이 성적 괴롭힘을 겪는 것을 본 적이 있는 응답이 더 높게 나타났는데 이는 직접적 성적 괴롭힘이 현실보다 축소되어 보고되고 있다고 할 수 있는 동시에 개인들의 성적 괴롭힘에 대한 인식 또는 인지 능력이 높다는 것을 의미한다고 할 수 있음.

〈그림 IV-9〉 주변 사람의 성적 괴롭힘 경험 여부



○ 주변 사람이 성적 괴롭힘을 겪는 것을 보았을 때 제3자로서 어떤 조치를 취했는지 물어본 결과(복수응답), 66명 중 31명(47.0%)이 ‘어떤 행동도 취하지 않았다’고 응답했음. 31명 중 남성은 9명, 여성은 22명이었음. ‘상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’한 사람은 19명(남성 5명, 여성 14명)이었고, ‘가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’한 사람은 9명(남성 3명, 여성 6명), ‘내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구’한 사람은 7명(남성 0명, 여성 7명)이었음. ‘기타’라고 응답한 사람도 8명(남성 3명, 여성 5명)이나 됐는데 피해자에게 상담을 권유하거나 상담을 해준 경우와 피해 당사자가 . 개의치 않거나 모두가 쉬쉬해서 행동을 취할 수 없었던 경우의 응답이 나왔음

〈표 IV-9〉 주변 사람의 성적 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)

단위: 명(%)

주변 사람의 성적 괴롭힘에 대한 대응	전체 (n=66)	남성 (n=20)	여성 (n=46)
① 가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	9 (13.6)	3 (15.0)	6 (13.0)
② 상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	19 (28.8)	5 (25.0)	14 (30.4)
③ 내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다	7 (10.6)	0 (0.0)	7 (15.2)
④ 외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

주변 사람의 성적 괴롭힘에 대한 대응	전체 (n=66)	남성 (n=20)	여성 (n=46)
접수했다			
⑤ 수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다	2 (3.0)	0 (0.0)	2 (4.3)
⑥ 변호사와 상담을 진행했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑦ 시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다	1 (1.5)	0 (0.0)	1 (2.2)
⑧ 언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다	1 (1.5)	0 (0.0)	1 (2.2)
⑩ 기타	8 (12.1)	4 (20.0)	4 (8.7)
⑪ 어떤 행동도 취하지 않았다	31 (47.0)	9 (45.0)	22 (47.8)

○ ‘어떤 행동도 취하지 않았다’고 응답한 31명을 대상으로 그 이유를 물어본 결과, 10명(남성 2명, 여성 8명)이 ‘대응해도 소용없을 것 같아서’라고 응답했음. ‘대응하는 방법을 몰라서’라고 응답한 사람은 4명(남성 2명, 여성 2명), ‘아무도 도와주지 않을 것 같아서’라고 응답한 사람도 4명(남성 1명, 여성 3명)이었음. ‘기타’ 응답에서는 피해자가 별일 아니라고 생각해서 또는 당사자가 원치 않아서 또는 당사자가 원하는지 여부를 알지 못해서 행동을 취하지 않았다는 응답 등이 있었음. 한편, 이미 피해자가 절차를 진행하거나 공식적으로 구제신청을 해서 대응하지 않았다고 답했음.

〈표 IV-10〉 주변 사람의 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유

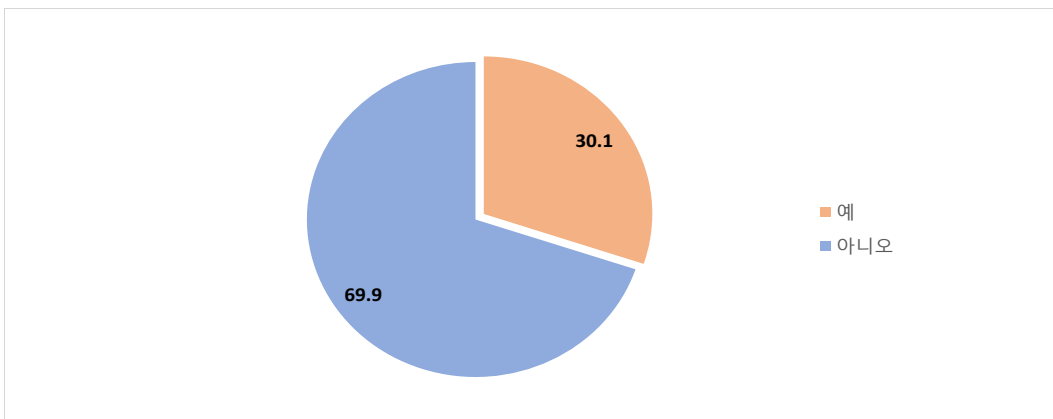
단위: 명(%)

주변 사람의 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	전체	남성	여성
① 별일 아니라고 생각해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
② 행위 정도가 심각하지 않아서	1 (3.2)	0 (0.0)	1 (4.6)
③ 가해자가 보복할까봐 두려워서	1 (3.2)	0 (0.0)	1 (4.6)
④ 주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	3 (9.7)	1 (11.1)	2 (9.1)
⑤ 대응하는 방법을 몰라서	4 (12.9)	2 (22.2)	2 (9.1)
⑥ 아무도 도와주지 않을 것 같아서	4 (12.9)	1 (11.1)	3 (13.6)

주변 사람의 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	전체	남성	여성
⑦ 가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑧ 인권침해인지 몰라서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 대응해도 소용이 없을 것 같아서	10 (32.3)	2 (22.2)	8 (36.4)
⑩ 기타	8 (25.8)	3 (33.3)	5 (22.7)
합계	31 (100.0)	9 (100.0)	22 (100.0)

○ 국회에서 주변 사람이 직장 내 괴롭힘을 겪는 것을 본 적이 있느냐는 질문에 312명 중 94명(30.1%)이 ‘있다’고 응답했음. 94명 중 남성은 30명, 여성은 64명임. 성적 괴롭힘과 마찬가지로, 직장 내 괴롭힘 또한 직접 겪었다는 응답보다 주변 사람이 겪는 것을 본 적이 있다는 응답이 더 높음.

〈그림 IV-10〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘 경험 여부



○ 94명을 대상으로 직장 내 괴롭힘에 대해 제3자로서 취한 행동을 물어본 결과(복수응답), ‘어떤 행동도 취하지 않았다’고 응답한 사람이 48명(남성 15명, 여성 33명)으로 가장 많았음. 그 다음으로 ‘상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’한 사람이 27명(남성 8명, 여성 19명), ‘가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’한 사람이 17명(남성 5명, 여성 12명)이었음. ‘내부기관에 문제를 제기하고 시정을 요구’한 사람은 2명(남성 0명, 여성 2명), ‘시민단체에 도움을 요청’한 사람은 1명(남성 0명, 여성 1

명), ‘온라인에 부당함을 글을 올린 사람은 1명(남성 0명, 여성 1명)이었음. ‘기타’에 응답한 사람도 10명(남성 5명, 여성 5명)이었는데 피해자의 의사 때문인 경우도 있었고, 직접 목격하지 않았거나 서로 알아서 해결할 거라 생각해서 대응하지 않았다고 답했음.

〈표 IV-11〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)

단위: 명(%)

주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대한 대응	전체 (n=94)	남성 (n=30)	여성 (n=64)
① 가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	17 (18.1)	5 (16.7)	12 (18.8)
② 상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	27 (28.7)	8 (26.7)	19 (29.7)
③ 내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다	2 (2.1)	0 (0.0)	2 (3.1)
④ 외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을 접수했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤ 수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑥ 변호사와 상담을 진행했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑦ 시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (1.6)
⑧ 언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (1.6)
⑩ 기타	10 (10.6)	5 (16.7)	5 (7.8)
⑪ 어떤 행동도 취하지 않았다	48 (51.1)	15 (50.0)	33 (51.6)

○ ‘어떤 행동도 취하지 않았다’고 응답한 48명에게 그 이유를 물어본 결과, ‘대응해도 소용없을 것 같아서’라고 응답한 사람이 25명(남성 9명, 여성 16명)으로 가장 많았음. ‘행위 정도가 심각하지 않아서’라고 응답한 사람은 5명(남성 1명, 여성 4명), ‘가해자가 보복할까봐 두려워서’라고 응답한 사람은 4명(남성 2명, 여성 2명)이었음. ‘주

위 사람들에게 공개되는 것이 두려워서'라고 응답한 사람과 '아무도 도와주지 않을 것 같아서'라고 응답한 사람은 각각 3명이었음. 전자와 후자 모두 남성 1명과 여성 2명이었음. '별일 아니라고 생각'한 사람과 '대응하는 방법을 몰라서'라고 응답한 사람은 각각 1명이었는데 모두 여성이었음.

〈표 IV-12〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유

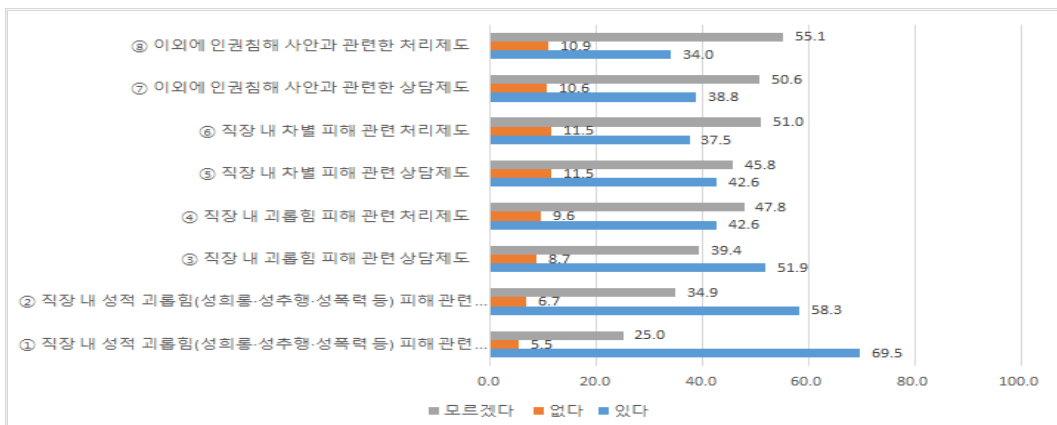
단위: 명(%)

주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	전체	남성	여성
① 별일 아니라고 생각해서	1 (2.1)	0 (0.0)	1 (3.0)
② 행위 정도가 심각하지 않아서	5 (10.4)	1 (6.7)	4 (12.1)
③ 가해자가 보복할까봐 두려워서	4 (8.3)	2 (13.3)	2 (6.1)
④ 주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	3 (6.3)	1 (6.7)	2 (6.1)
⑤ 대응하는 방법을 몰라서	1 (2.1)	0 (0.0)	1 (3.0)
⑥ 아무도 도와주지 않을 것 같아서	3 (6.3)	1 (6.7)	2 (6.1)
⑦ 가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑧ 인권침해인지 몰라서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 대응해도 소용이 없을 것 같아서	25 (52.1)	9 (60.0)	16 (48.5)
⑩ 기타	6 (12.5)	1 (6.7)	5 (15.2)
합계	48 (100.0)	15 (100.0)	33 (100.0)

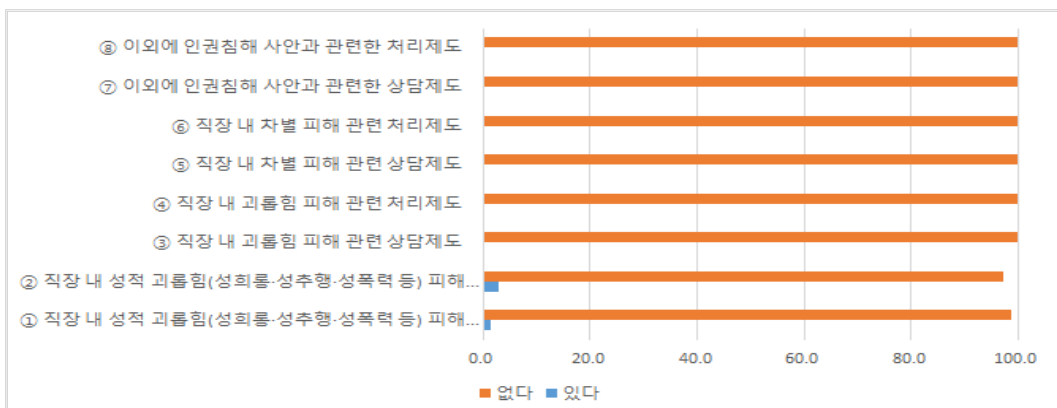
○ 인권침해 문제가 국회에서 어느 정도 해결되고 있는지에 대한 의견을 4점 척도(1: 전혀 해결되고 있지 않다-4: 매우 잘 해결되고 있다)로 물어본 결과, '어느 정도 해결되고 있다'는 응답이 57.2%(178명)로 가장 높게 나타났음. 4점 척도를 0부터 1까지의 값으로 재코딩해 평균을 살펴본 결과, 전체 평균은 2.72점으로 나타나 중간값(2.5점) 보다는 높게 나타났음. 여성과 남성 간 평균점수에 통계적 차이가 있는지 살펴본 결과, 남성이 여성보다 국회의 문제해결 수준을 더 높게 평가하고 있는 것으로 나타났음.

○ 인권제도(성적 괴롭힘 피해 관련 상담제도와 처리제도, 직장 내 괴롭힘 피해 관련 상담제도와 처리제도, 직장 내 차별 피해 관련 상담제도와 처리제도, 이외의 인권침해 관련 상담제와 처리제도) 각각이 국회에 있는지 없는지 여부를 물어본 결과, 전체 응답자의 40-50% 정도가 '있다'고 응답했음. '모르겠다'고 응답한 비율도 40-50% 정도로 나타났고, '없다'는 응답은 10% 전후로 나타났음. 인권제도가 '있다'고 응답한 사람들을 대상으로 관련 제도를 이용한 경험이 있는지 물어본 결과, 절대 다수의 사람이 '없다'고 응답했음. '직장 내 성적 괴롭힘 피해 관련 상담제도'를 이용한 사람 3명과 '직장 내 성적 괴롭힘 피해 관련 처리제도'를 이용한 사람 2명이 전부였음.

〈그림 IV-11〉 인권 관련 제도 인식 여부



〈그림 IV-12〉 인권 관련 제도 사용 여부

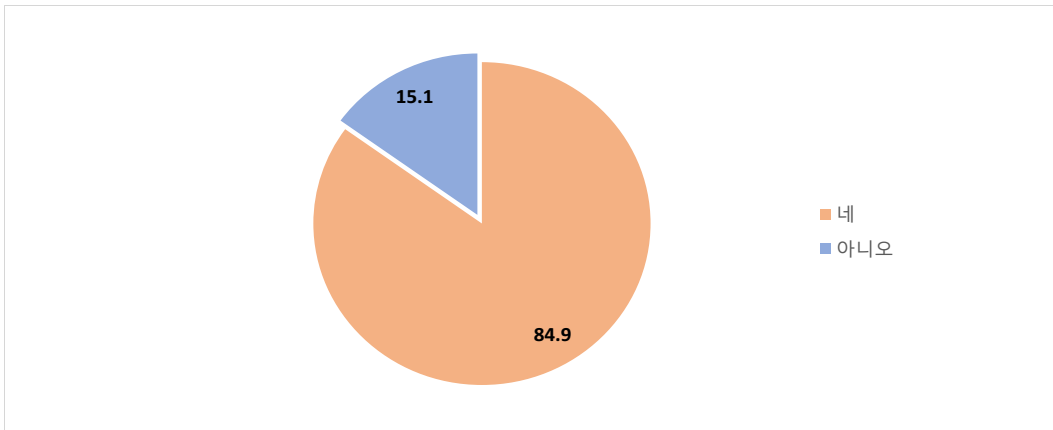




## □ 법정 의무 인권교육 참여와 만족도

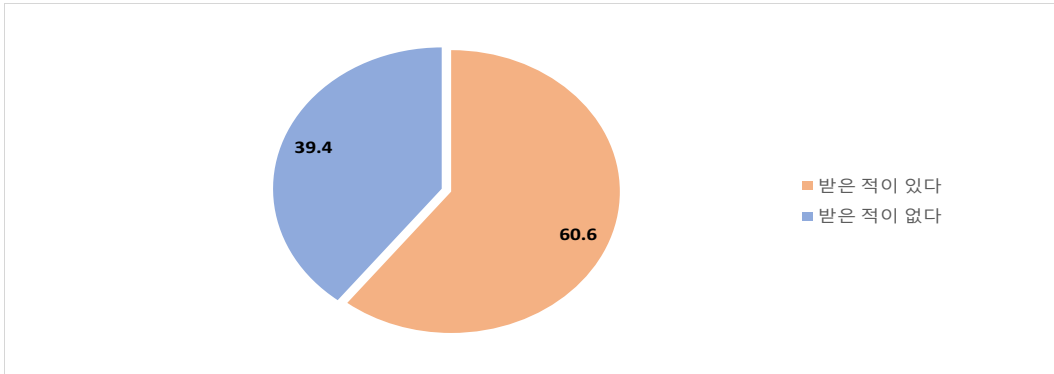
- 법정 의무 인권교육(성희롱/성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육, 성매매 예방교육, 장애인식 개선교육, 아동학대 예방교육, 성인지 교육, 청렴교육)이 있다는 사실을 알고 있는지 질문한 결과, 전체 응답자 중 265명(84.9%)이 '알고 있다'고 응답했음. 265명 중 남성은 122명, 여성은 173명이었음.

〈그림 IV-13〉 법정 의무 인권교육 인지 여부

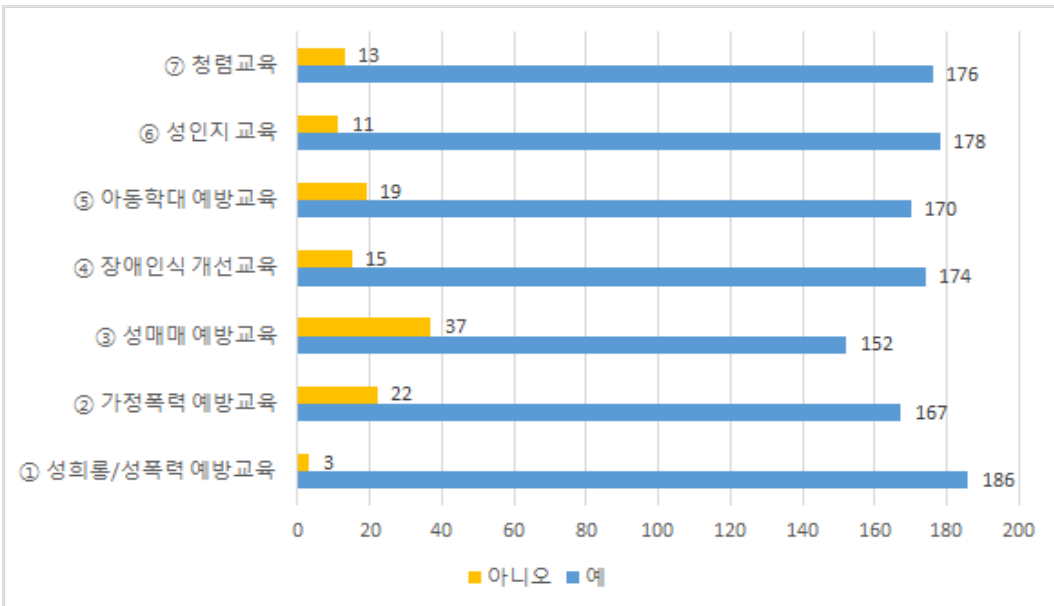


- 최근 1년(2020년~2021년) 사이에 인권교육을 받아본 적이 있는지 질문한 결과, 전체 응답자 중 189명(60.6%)이 교육을 받은 적이 '있다'고 응답했음. 189명 중 남성은 91명, 여성은 98명이었다. 189명을 대상으로 7개 인권교육 중 어떤 교육을 이수했는지 물어본 결과, 성희롱/성폭력 예방교육 186명(남성 90명, 여성 96명), 가정폭력 예방교육 167명(남성 80명, 여성 87명), 성매매 예방교육 152명(남성 75명, 여성 77명), 장애인식 개선교육 174명(남성 83명, 여성 91명), 아동학대 예방교육 170명(남성 79명, 여성 91명), 성인지 교육 178명(남성 85명, 여성 93명), 청렴교육 176명(남성 83명, 여성 93명)으로 나타났음.

〈그림 IV-14〉 법정 의무 인권교육 이수 여부1



〈그림 IV-15〉 법정 의무 인권교육 이수 여부2



○ 인권교육을 받지 않았다고 응답한 123명(남성 48명, 여성 75명)을 대상으로 그 이유를 물어본 결과(복수응답), ‘인권교육을 받아야 한다는 사실을 몰라서’라고 응답한 사람이 46명(남성 16명, 여성 30명)으로 가장 많았고, ‘인권교육을 받지 않아도 불이익이 없기 때문’이라고 응답한 사람은 28명(남성 10명, 여성 18명)이었음. ‘인권교육을 받을 시간을 맞출 수 없어서’와 ‘인권교육을 받을 절대적 시간이 확보되지 않아서’라고

응답한 사람은 각각 24명이었고, 전자의 경우는 남성과 여성이 각각 12명, 후자의 경우는 남성 7명, 여성 17명이었음. 11명(남성 6명, 여성 5명)은 '인권교육을 받을 필요가 없다고 생각해서'라고 답했고, 9명(남성 5명, 여성 4명)은 '인권교육 내용의 전문성이 부족해서'라고 답했음.

〈표 IV-13〉 인권교육을 받지 않은 이유 (복수응답)

단위: 명(%)

인권교육을 받지 않은 이유	전체 (n=123)	남성 (n=48)	여성 (n=75)
① 인권교육을 받을 시간을 맞출 수 없어서	24 (19.5)	12 (25.0)	12 (16.0)
② 인권교육을 받을 절대적 시간이 확보되지 않아서	24 (19.5)	7 (14.6)	17 (22.7)
③ 인권교육을 받아야 한다는 사실을 몰라서	46 (37.4)	16 (33.3)	30 (40.0)
④ 인권교육을 받을 필요가 없다고 생각해서	11 (8.9)	6 (12.5)	5 (6.7)
⑤ 인권교육 내용의 전문성이 부족해서	9 (7.3)	5 (10.4)	4 (5.3)
⑥ 인권교육을 받지 않아도 불이익이 없기 때문에	28 (22.8)	10 (20.8)	18 (24.0)
⑦ 인권교육을 받아도 인센티브가 없기 때문에	10 (8.1)	3 (6.3)	7 (9.3)

- 8개 인권교육에 대한 만족도를 질문한 결과, '다소 만족'한다는 응답이 60% 수준으로 가장 높게 나타났고, '다소 불만족'이라는 응답이 20-25%대 수준으로 나타났음. 4점 척도의 응답을 0(매우 불만족)부터 1(매우 만족)까지의 값을 갖도록 재코딩한 후 평균값을 구한 결과, 각각의 항목에 대한 전체 평균값은 0.5점 후반대 수준을 보였음. 여성과 남성 간 만족도에 통계적 차이가 있는지 살펴본 결과, 장애인식 개선교육을 제외하고는 여성이 남성보다 만족도가 더 높은 것으로 나왔음.

〈표 IV-14〉 인권교육 만족도1

단위: 명(%)

구분	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족
① 성희롱/성폭력 예방교육	10 (5.4)	47 (25.3)	115 (61.8)	14 (7.5)
② 가정폭력 예방교육	5 (3.0)	45 (27.0)	105 (62.9)	12 (7.2)
③ 성매매 예방교육	9 (5.9)	39 (25.7)	92 (60.5)	12 (7.9)
④ 장애인식 개선교육	8 (4.6)	42 (24.1)	108 (62.1)	16 (9.2)
⑤ 아동학대 예방교육	5 (2.9)	39 (22.9)	110 (64.7)	16 (9.4)
⑥ 성인지 교육	9 (5.1)	44 (24.7)	109 (61.2)	16 (9.0)
⑦ 청렴교육	8 (4.6)	37 (21.0)	115 (65.3)	16 (9.1)

○ 인권교육 내용과 환경에 대한 만족도(교육내용의 전달력, 교육내용의 전문성, 교육내용의 분량/범위, 교육시간, 교육기관에의 접근성, 교육기관의 교실환경)를 물어본 결과, 응답자의 60% 정도가 ‘다소 만족’한다고 답했고, 20%대 전후로 ‘다소 불만족’이라고 응답했음. 4점 척도의 응답을 0(매우 불만족)부터 1(매우 만족)까지의 값을 갖도록 재코딩한 후 평균값을 구한 결과, 각각의 항목에 대한 전체 평균값은 0.5점 후반부터 0.6점 초반대까지로 나타났음. 여성과 남성의 평균값에 통계적 차이가 있는지 살펴본 결과, 교육내용의 전문성에 대해 여성이 남성보다 더 만족도가 높다는 것을 제외하고 성차는 존재하지 않았음.

〈표 IV-15〉 인권교육 만족도2

단위: 명(%)

구분	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족
① 교육내용의 전달력	5 (2.7)	50 (26.5)	121 (64.0)	13 (6.9)
② 교육내용의 전문성	9 (4.8)	45 (23.8)	121 (64.0)	14 (7.4)
③ 교육내용의 분량/범위	10 (5.3)	52 (27.5)	113 (59.8)	14 (7.4)
④ 교육시간 (1회 교육시간)	3 (1.6)	47 (24.9)	123 (65.1)	16 (8.5)
⑤ 교육기관에의 접근성	6 (3.2)	34 (18.0)	119 (63.0)	30 (15.9)
⑥ 교육기관의 교실환경(기자재, 설비 등)	2 (1.1)	36 (19.1)	126 (66.7)	25 (13.2)

- 인권교육의 효과(인권을 이해할 수 있는 기회가 되었다, 인권에 대한 관심을 가지게 되었다, 인권친화적 조직문화를 이해하게 되었다, 인권적 조직과 사회를 위한 실천을 고민해보게 되었다, 인권침해에 대한 구제제도와 절차를 알게 되었다)를 살펴본 결과, 응답자의 50~60% 정도가 각각의 문항에 대해 '다소 효과가 있다'고 응답했음. 응답자의 20~30%는 '별로 효과가 없다'고 응답했음. 4점 척도의 응답을 0(전혀 효과가 없다)부터 1(매우 효과가 있다)까지의 값을 갖도록 재코딩한 후 평균값을 구한 결과, 각각의 항목에 대한 전체 평균값은 0.5점 후반대로 나타났음. 여성과 남성 간 평균점수에 통계적 차이가 있는지 살펴본 결과, 성차는 없었음.

〈표 IV-16〉 인권교육 효과

단위: 명(%)

구분	전혀 효과가 없다	별로 효과가 없다	다소 효과가 있다	매우 효과가 있다
① 인권을 이해할 수 있는 기회가 되었다	7 (3.7)	47 (24.9)	121 (64.0)	14 (7.4)
② 인권에 대한 관심을 가지게 되었다	6 (3.2)	53 (28.0)	112 (59.3)	18 (9.5)
③ 인권친화적 조직문화를 이해하게 되었다	7 (3.7)	61 (32.3)	104 (55.0)	17 (9.0)
④ 인권적 조직과 사회를 위한 실천을 고민해보게 되었다	7 (3.7)	53 (28.0)	112 (59.3)	17 (9.0)
⑤ 인권침해에 대한 구제제도와 절차를 알게 되었다	8 (4.2)	53 (28.0)	112 (59.3)	16 (8.5)

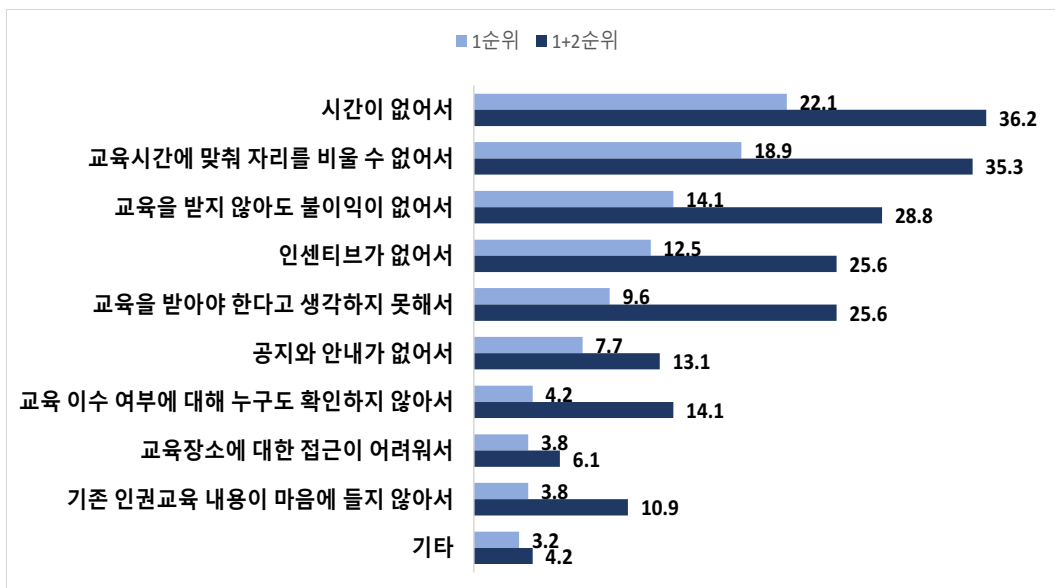
□ 법정 의무 인권교육 개선방안

- 법정 의무 인권교육 개선방안을 찾아보기 위해 인권교육 참여가 낮은 이유(1순위와 2순위로 2개 선택)를 물어봤음. 1순위 결과만 살펴보면, 전체 응답자 312명 중 69명(22.1%, 남성 37명, 여성 32명)으로 가장 높게 나타났음. 그 다음은 '교육시간에 맞춰 자리를 비울 수가 없어서'가 59명(18.9%, 남성 26명, 여성 33명), '인권교육을 받

지 않아도 불이익이 없어서'가 44명(14.1%, 남성 18명, 여성 26명)으로 나타났음. 성별로 살펴보면, 남성은 '교육받을 시간이 없어서'라고 응답한 수(37명)와 비율(26.6%)이 가장 높게 나타났고, 여성은 '교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서'(33명, 19.1%)가 가장 높게 나타났음.

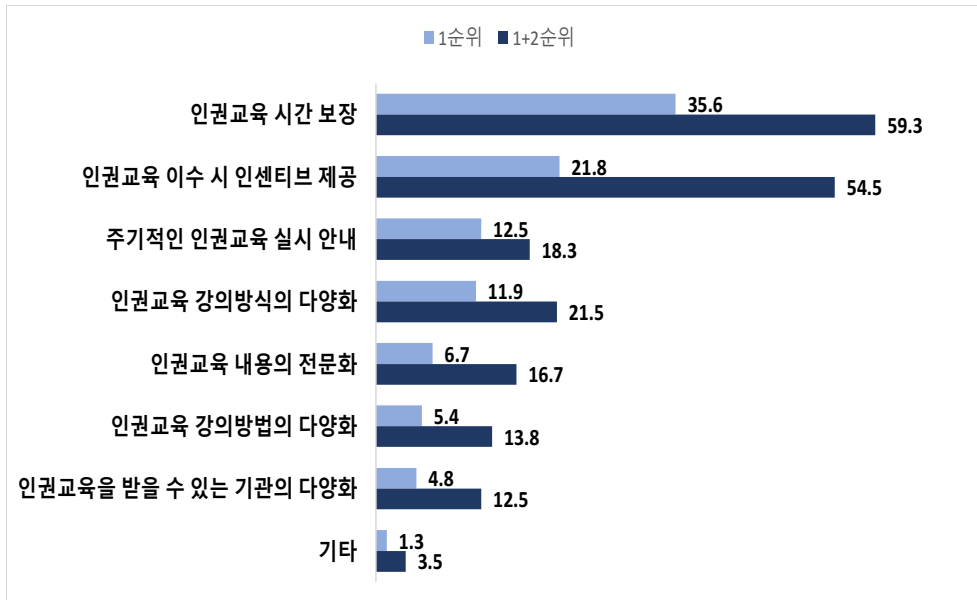
- 순위와 2순위를 합칠 경우에는 순위에 변동이 생겼는데 '교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서'가 51명(16.4%, 남성 24명, 여성 27명)으로 가장 높게 나타났음. 그 다음은 '인권교육을 받아야 한다고 생각하지 못해서'가 50명(16.0%, 남성 19명, 여성 31명), '인권교육을 받지 않아도 불이익이 없어서'가 46명(14.7%, 남성 15명, 여성 31명), '교육받을 시간이 없어서'가 44명(14.1%, 남성 21명, 여성 23명) 순으로 나타났음. 성별로 살펴보면, 남성은 '교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서'가 24명(17.3%)로 응답자 수와 비율이 가장 높았고, 여성은 '인권교육을 받아야 한다고 생각하지 못해서'와 '인권교육을 받지 않아도 불이익이 없어서'가 각각 31명(17.9%)로 가장 높은 응답자 수와 비율을 보였음.

〈그림 IV-16〉 인권교육 참여가 낮은 이유 (1순위, 1+2순위)



- 인권교육 참여를 높이기 위해 필요한 조치(주기적으로 인권교육 실시 안내, 인권교육을 받을 시간 보장, 인권교육 강의양식 다양화, 인권교육 강의방법 다양화, 인권교육 내용의 전문화, 인권교육 이수 시 인센티브 제공, 인권교육을 받을 수 있는 기관의 다양화)를 제시하고, 두 개(1순위와 2순위)를 선택하도록 했음. 1순위만을 고려할 때, ‘인권교육을 받을 시간 보장’이 111명(35.6%, 남성 51명, 여성 60명)으로 가장 선호가 높게 나타났음. 성별로 살펴봐도 여성과 남성 모두 ‘인권교육을 받을 시간 보장’을 1순위로 꼽는 비율이 가장 높게 나타났음. 그 다음으로는 ‘인권교육 이수 시 인센티브 제공’이 68명(21.8%, 남성 34명, 여성 34명)으로 두 번째로 많았음.
- 1순위와 2순위를 모두 합치면, 순위가 바뀌는데 ‘인권교육 이수 시 인센티브 제공’에 대한 선호가 102명(32.7%, 남성 52명, 여성 50명)으로 가장 높게 나타나며, 여성과 남성 각각에서도 가장 선호가 높게 나타남. 그 다음으로 높은 선호를 보인 것은 ‘인권교육을 받을 시간 보장’으로 74명(23.7%, 남성 29명, 여성 45명)이 1순위 또는 2순위로 선택했음.

〈그림 IV-17〉 인권교육 참여를 높이기 위해 필요한 조치 (1순위, 1+2순위)



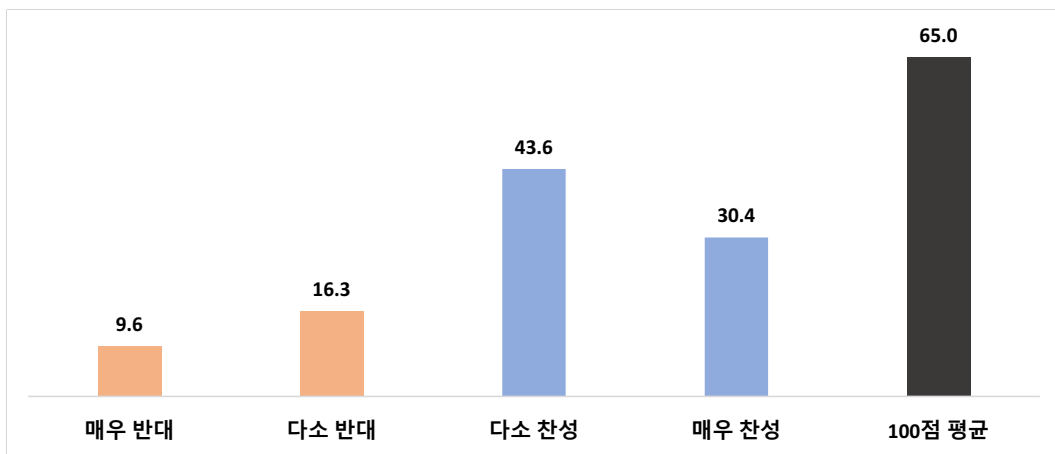
- 인권교육 방식(동일한 교육내용을 주기적으로 반복 교육, 교육내용을 단계별로 구성하고 순차적으로 교육, 동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고, 피교육자가 선택해서 수강, 매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육)을 제시하고, 각각에 대한 선호를 물어본 결과, ‘동일한 교육내용을 주기적으로 반복 교육’하는 것에 대해서는 전체 응답자의 76.9%(240명, 남성 111명, 여성 129명)가 (매우+다소) 반대한다는 입장을 보였음. 반면, ‘교육내용을 단계별로 구성하고 순차적으로 교육’하는 것에 대해서는 전체 응답자의 79.2%(247명, 남성 101명, 여성 146명)가 (다소+매우) 찬성’하는 입장을 보였음. ‘동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고 피교육자가 선택해서 수강’하는 것에 대해서는 전체 응답자의 89.4%(279명, 남성 120명, 여성 159명)가 (다소+매우) 찬성’하는 입장을 보였고, ‘매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육’하는 것에 대해서는 전체 응답자의 64.4%(201명, 남성 80명, 여성 121명)가 (다소+매우) 찬성’하는 입장을 보였음. ‘동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고 피교육자가 선택해서 수강’하는 교육방식에 대한 선호가 가장 높음.
- 인권교육 강의방식(다수집단 실시간 대면 강의, 소수집단 실시간 대면 강의, 다수집단 실시간 온라인 강의, 소수집단 실시간 온라인 강의, 개별 녹화된 동영상 강의)에 대한 선호를 물어본 결과, ‘다수집단 실시간 대면 강의’에 대해서는 전체 응답자 중 61.5%(192명, 남성 87명, 여성 105명)가 (매우+다소) 반대’ 입장을 보였음. 반면, ‘소수집단 실시간 대면 강의’에 대해서는 전체 응답자 중 54.8%(171명, 남성 72명, 여성 99명)가 (다소+매우) 찬성’ 입장을 보였음. ‘다수집단 실시간 온라인 강의’에 대해서는 전체 응답자 중 62.5%(195명, 남성 85명, 여성 110명)가 (다소+매우) 찬성’ 입장을 보였고, ‘소수집단 실시간 온라인 강의’에 대해서도 전체 응답자 중 62.5%(195명, 남성 83명, 여성 112명)가 (다소+매우) 찬성’ 입장을 보였음. ‘개별 녹화된 동영상 강의’에 대해서는 (다소+매우) 찬성’ 비율이 64.9%(202명, 남성 86명, 여성 116명)로 가장 높게 나타났음.
- 인권교육 강의방법(강의식 교육, 토론식 교육, 혼합식(강의와 토론) 교육)에 대한 선호를 물어본 결과, ‘토론식 교육’에 대한 선호가 가장 낮게 나타났음. (다소+매우) 찬성’하는 비율(49.0%, 전체 159명, 남성 67명, 여성 92명)보다 (다소+매우) 반대’하는 비율



(51.0%, 153명 남성 72명, 여성 81명)이 다소 높게 나타났음. 가장 선호가 높게 나타난 것은 ‘강의식 교육’이었고, ‘(다소+매우) 찬성’하는 비율이 전체 응답자 중 70.5%(220명, 남성 89명, 여성 131명)였다. ‘혼합식 교육’은 ‘토론식 교육’보다는 선호가 높지만 ‘강의식 교육’보다는 선호가 낮았음. 전체 응답자 중 65.7%(205명, 남성 91명, 여성 114명)가 ‘(다소+매우) 찬성’ 입장을 보였음.

- 국회의원과 보좌직원의 인권교육 이수율을 의무적으로 공개하는 것에 대한 입장을 물어본 결과, 전체 응답자 중 74.0%(231명, 남성 91명, 여성 140명)가 ‘(다소+매우) 찬성’ 입장을 보였음. 그리고 여성이 남성보다 이 정책을 더 지지하는 것으로 나타났다.

〈그림 IV-18〉 국회의원/보좌직원 인권교육 이수율 의무 공개에 대한 선호



## V. 국회 인권교육실태에 대한 심층면접조사 결과

### □ 국회인권교육 환경의 특성: 구성원의 다양성 및 인권환경의 변화

- 국회는 다양한 입법부 일반직 공무원을 비롯하여 선출직인 국회의원과 별정직 공무원인 보좌진 등 다양한 구성원으로 구성되어 있음. 국회사무처, 입법조사처, 국회도서관 등 구성원은 공무원 신분으로 해당 조직법의 적용을 받으며 다양한 법정 의무교육을 이수할 책임을 갖고 있으나 국회의원과 보좌진의 경우 소속정당, 개별의원실 지침이나

조직문화에 의존하고 있어 인권교육을 실시·관리를 전담하는 구심점이 부재한 현실임.

- 국회의원은 선출직 공무원으로서 시민들이 개별 의원에게 기대하는 인권수준은 시민의 식 수준이 높아짐에 따라 기대수준도 높아지고 있음. 또한 개별 의원실 내에서 가장 높은 위치에 있는 사람으로서 구성원이 의원에게 기대하는 인권의식 수준 또한 높다고 할 수 있음.
- 개별 의원실 보좌진들은 의원실 내에서 인턴-비서-비서관-보좌관 등 상-하 관계가 뚜렷한 계급체계를 가지며 역할과 지위에 따라 각 구성원이 느끼는 인권의식이나 인권 감수성도 다양함. 구성원들이 느끼는 인권7침해 사례는 언어폭력, 성차별적 언행, 성 역할 고정관념에 따른 역할수행, 노동권 침해 등 다양하였음.

#### □ 인권교육 운영 및 관리 주체의 부재

- 국회는 다양한 분야의 의사결정이 이뤄지는 입법활동이 상시적으로 이뤄지고 있으며 입법과정에 포함되어 있는 관계 기관이나 단체, 시민들이 참여하는 다양한 토론회, 세미나, 워크숍 등이 개최되고 있어 정책관련 다양한 교육기회를 가짐. 그러나 특정 시기에 일방적으로 이루어지는 인권교육에 참여하는 것은 어렵다는 의견이 반복적으로 제시되었음. 인권교육이 실시되는 시간에 중요업무가 있는 경우, 참여가 어렵기 때문임.
- 결국 위원회관에서 인권교육은 언제, 어디서 열리는지 홍보 부족과 인권교육을 이수하지 않는다고 해서 별도의 불이익이 없는 것이 인권교육 이수비율이 낮은 이유가 되고 있다는 것임.
- 인권교육의 낮은 참여율의 원인은 국회구성원의 다양성을 관리할 수 있는 주체가 부재하기 때문임. 소속정당에서 법정 의무 인권교육 뿐 아니라, 성 인권 및 장애 인권, 다문화 등 관련 인권 교육이 제공되고 있고, 선출직에 진입하기 위해서 반드시 이수하도록 되어 있으나 이와 같은 의무규정의 적용을 받는 사람은 매우 제한적임. 결국 개별 의원실이 법정인권교육을 받도록 해야 하지만 반드시 받아야 할 유인이나 동기가 부족함.

## □ 인권교육 내용에 대한 요구의 다양화

- 국회가 놓인 환경을 고려할 때 인권교육 내용은 크게 두 가지 관점에서 접근할 수 있음. 첫째는 국회가 인권 관련 법·제도를 만드는 기관으로서 광범위한 인권교육 내용구성이 필요함. 둘째는 국회 역시 조직으로서 조직 내 상-관계가 있는 구성원의 인권확보를 위한 내용임.
- 국회의원의 경우 의원실 내부 구성원에 대한 인격적 대우 방법, 동료나 대 시민에게 비취질 인권인식, 무엇보다 입법주체로서 갖춰야 할 인권감수성, 국제사회에서 요구하는 인권수준에 적극 대응하기 위한 인권지식 등 의원에게 요구되는 인권교육의 내용은 매우 광범위하며 깊이있는 감수성을 필요로 함.
- 한편, 의원실 구성원들은 조직내 입법활동을 돕고 지원할 수 있는 인권지식이나 인권감수성 교육, 또한 근로자로서 노동인권, 조직내 구성원간 발생할 수 있는 인권침해에 대한 대응, 각종 민원이나 동료, 상-하급자와의 관계에서 발생할 수 있는 인권문제를 해결할 수 있는 역량 강화 교육, 건강한 시민으로 살아가기 위한 다양한 인권분야에 관한 교육 등에 대한 수요가 있음. 따라서 다양한 지위와 역할에 따라 요구되는 인권교육의 내용도 다양하여 이에 대한 맞춤형 교육에 대한 수요가 제시되었음.

## VI. 결론 및 정책개선 방안

### 1. 국회인권교육 강화를 위한 관련 법제 정비방안

#### □ 국회의정연수원 내 인권교육과정 개설

- 현황 및 문제점  
 현행 국회 법정 의무교육 외에 국회의정연수원 차원에서 국회 구성원들에게 제공하는 인권교육은 부재한 실정임. 인권교육 의무화 및 이수율 제고의 모색에 앞서 인권교육을 받을 권리를 보장한다는 측면에서 인권교육의 제공이 선행되어야 할 필요성 있음.
- 개선방안  
 국회의정연수원이 개설하는 연간 교육과정 중 각 단계별 기본교육과정에 보좌직원교육(기본)으로 “인권교육과정”을 개설하고, 의원보좌진 및 국회입법조사처 공무원 등이 참여할 수 있는 보좌직원교육(심화), 전문교육(심화)과 의원참여교육에도 “인권교육과

정”을 포함할 것을 제안함. 2018년에 발간된 『공무원 인권교육 길라잡이』에 따르면, 공무원 인권교육과정을 단계별 및 교육대상별로 프로그램 구성 및 기획, 운영, 평가에 이르는 과정을 안내하고 있는 바, 이를 참조하고 국가인권위원회와의 협력을 통해 프로그램을 구성할 수 있을 것임.

## □ 국회의원 및 의원보좌진 인권교육: 정당차원의 병행 추진

### ○ 현황 및 문제점

국회의원 및 의원보좌진의 경우 국회의정연수원에서 제공하는 법정 의무교육에 참여하지 않아 출석률 자체가 매우 부진하고, 이수현황도 공개되고 있지 못한 것이 현실임. 정당은 내부규범인 당헌·당규를 통하여 의원윤리, 성평등 및 소수자 인권교육에 관하여 규정하고 당내 절차에 따라 시행하고 있으나, 의무화 및 이행강제에 관한 사항은 정당 간 편차가 존재하고 있어 정당차원의 인권교육 강화할 필요성 있음.

### ○ 개선방안

국회의원 및 의원보좌진에 대한 기본 인권교육은 국회와 정당에서 각각 이루어질 수 있도록 제도화 될 필요가 있음. 정당 차원의 인권교육 실시를 제도화 할 경우 선거관리위원회에 제출하는 ‘정기보고’ 항목에 인권교육 실시결과 포함하는 방안을 검토할 수 있을 것임.

## □ 국가인권위원회의 적극적 역할 필요성

### ○ 현황 및 문제점

국가인권위원회는 입법·사법·행정 3부 어디에도 소속되지 않은 독자적 국가기구로서 인권의 보호와 향상을 위한 역할을 수행해오고 있으며, 국회의장 면담을 통해 국회 내 인권위원회의 설치 의견을 제출하는 등 국회 내 인권의 제도화에도 지대한 역할을 한 바 있음. 또한, 국가인권위원회는 인권교육의 확산 및 제도화와 관련해서 위원회 내에 인권교육센터가 만들어지고, 최근에는 인권교육원 설립 등 인권교육의 안정적 추진을 위한 역할도 갖춰나가고 있음. 그러나 지방의원을 대상으로 하는 공공영역 리더십교육의 일부로 “지방의원 인권리더십과정”을 개설하고 있으나, 국회의원 등을 인권교육참여자로서 하는 프로그램은 포괄하고 있지 못하고 있어 국회의원에 대한 인권교육 강화를 위한 적극적 역할이 필요함.

○ 개선방안

국가인권위원회가 국회의 ‘성인지 의회 만들기’ 활동에 대한 관심을 포함하여 <(가칭) 국회인권센터> 설치·강화를 위한 논의에 조력자로 나설 것을 제안함. 또한 인권교육 센터 연도별 <인권교육 과정운영 계획>에 국회 구성원을 대상으로 하는 다양한 프로그램을 추가하여 시행되도록 할 수도 있을 것임. 그리고 국가인권위원회가 국회의정연수원 “인권교육과정” 설치를 제안하고, 과정의 구성 및 운영에 적극 지원하는 방안도 고려해볼 필요성 있음.

## 2) 국회의 인권친화적 조직문화 형성을 위한 방안

### □ 국회인권센터의 독립성 강화

○ 현황 및 문제점

국회의 여성의원 비율이 점차 증가하고 있기는 하지만, 여전히 국회의원의 80% 이상이 남성의원으로 구성되어 있으며, 남성중심 조직의 위계적 특성을 지님. 의원실 중심의 활동은 개방성보다는 폐쇄성을 띠며, 사회 구성원의 전반적 인식은 빠르게 진보하는데 비해 의원실은 이에 부응하지 못하고 있는 실정임.

○ 개선방안

국회를 인권 친화적인 또는 인권 감수성이 높은 곳으로 만들기 위해서는 인권교육만이 아니라 실제 일어나는 인권침해 사건에 대한 제대로 된 처리가 이뤄지는 것이 중요하고 할 수 있으며, 이러한 점에서 현재 국회에 설치된 인권센터를 강화하고 내실화하는 작업이 함께 이뤄져야 함.

국회인권센터는 인권 상담 및 인권침해(성희롱·성폭력 포함) 조사·처리, 인권 보호 관련 교육프로그램 지원, 인권 보호 관련 정책연구, 인권 보호 관련 대외협력, 기타 고충 상담 등의 업무를 맡는 것으로 되어 있는데 이를 3명이 수행하는 것 자체가 불가능한 측면이 있고, 국회 감사관실 소속이기 때문에 독립적이고 객관적인 조사가 사실상 불가능하여 제대로된 기능과 역할을 할 수 있도록 적절한 인력보강과 예산, 권한을 가진 독립된 인권센터로의 기능강화가 필요함.

### 3. 국회 인권교육 효과성 제고를 위한 교육 프로그램 개발

#### □ 의원회관 인권교육 운영 및 관리 주체의 명확화

##### ○ 현황 및 문제점

국회는 다양한 직분과 역할을 갖는 구성원으로 구성되어 있음. 300개의 의원실은 국회의원사무처에 소속되고 있지만, 각 의원실은 다양한 정당에 소속되어 있으며, 각 소속 정당에 따라 인권에 대한 지향이나 이념, 철학이나 강조점도 다양하며 따라서 정당에서 실시하는 인권교육실태도 다양함. 또한 300개의 의원실은 각 의원실이 독립적으로 운영되고 있으며, 의원의 인권에 대한 감수성에 따라서 인권교육 참여 행태가 다르게 나타나고 있어 인권교육을 나뉠대로 받고 있으나, 관리되지 못하고 있어 인권교육의 사각지대가 발생하고 있는 현실임.

##### ○ 개선방안

국회의원과 보좌진 구성원의 특성에도 불구하고 인권교육을 체계적으로 운영하고 관리할 수 있도록 인권교육 운영 및 관리 주체를 명확히 할 필요가 있음. 이와 관련하여서는 몇 가지 방안을 고려해 볼 수 있다. 우선, 국회의정연수원 내에 인권교육 과정을 개설하고, 향후 국회 내 인권교육의 운영 및 관리는 국회의정연수원이 전담하도록 하는 방안이 있으며, 또는 독립된 ‘국회인권교육센터’를 신설하거나 혹은 현재의 국회의원사무처 내에 인권교육 전담부서를 두고 체계적인 운영과 관리를 할 수 있도록 장치를 마련하는 방안도 검토해 볼 수 있을 것임.

#### □ 인권교육 내용 및 프로그램 수준의 체계화

##### ○ 현황 및 문제점

현행 법정 의무교육을 비롯한 인권교육의 내용이 형식적인 것으로 되고 있는 경향이 뚜렷함. 인권교육의 내용은 주로 인권의 개념과 중요성, 인권침해의 대응절차에 관한 법·제도적 방법 등에 대한 안내에 불과한 실정임. 교육내용에 대한 기대수준이 낮다는 점은 인권교육에 참여할 유인을 낮추는 가장 큰 요인이 되고 있음. 심층면접 참여자의 다수가 교육내용에 대한 기대가 낮기 때문에 인권교육을 등한시하게 된다고 설명하였음. 사회변화에 따라 국민들의 인권감수성이 전반적으로 향상된 것에 비해, 인권교육 내용은 이러한 발전을 반영하지 못하고 있는 문제점이 있음.

○ 개선방안

입법권을 행사하며 우리 사회의 인권 보호·증진을 위해 선도적 역할을 담당해야 하는 국회의 특성에 맞는 심화된 인권교육 프로그램을 개발해야 할 필요성 있음. 사회 전 분야에서 공통된 법정무교육 프로그램을 넘어서, 국회 구성원의 일반적 인권역량강화 교육 프로그램이 필요하며, 특히 국제인권법을 국내 입법의 지침 내지 자료로 활용하는 방안에 관한 다양한 교육프로그램이 필요함. 이는 비단 국회의원을 대상으로만 한정하지 않아야 함. 국회의원의 입법활동을 보좌하고 지원하는 의원 보좌진 및 법제실, 입법조사처 종사자들의 인권역량 강화도 필수적임. 다만, 인권친화적 입법활동을 위한 기본적 인권교육의 틀 안에서 각 부처의 특성에 맞게 교육내용은 다양화되어야 할 것임.

또한 인권교육의 수준에 있어서도 기초수준-심화수준-전문가 수준 등으로 단계별로 구분하여 인권교육 참여 정도에 따라서 교육수준을 선택할 수 있도록 하는 방안도 고려되어야 할 필요가 있음. 그리고 동일한 교육의 무의미한 반복을 방지하기 위해 인권교육 내용의 주기적 갱신 시스템도 검토해 볼만 하며, 구체적으로는 3년 혹은 5년 단위에 따른 인권교육 내용의 전반적인 변화가 반영될 수 있도록 제도화하는 것을 고려해 볼 수 있을 것임.

한편, 인권교육의 효과성을 높이기 위한 방법론과 관련하여 참가자의 활발한 참여를 확보할 수 있도록 다양한 도구와 매체를 활용해야 하며, 이때 국회의 조직과 문화적 특성을 고려하여야 함. 교육방식에 있어서 온라인 교육과 대면교육의 각 장점을 고려하여 상황에 맞게 적용하여야 함. 이외에도 브레인스토밍, 역할극, 집단작업, 사례연구, 패널토의, 견학 등 창의적이고 상호적인 성인교육기법들이 국회 구성원을 대상으로 한 인권교육훈련에서 활용할 수 있을 것임. 동료 간 학습도 국회 특유의 조직문화에 더 깊이 접근할 수 있기에 효과적일 것임.

□ 대상별 맞춤형 교육프로그램 설계의 필요성

○ 현황 및 문제점

국회는 인권의 존중·보호·실현의 책임이 있는 입법기관이면서, 동시에 내부 구성원들에게는 직장으로서의 의미를 지니는 곳이다. 국회 내 구성원이라고 하더라도, 조직·직급별 등 어떤 위치에 있느냐에 따라 역할과 직분이 다양하며, 행동양식의 특성도 차이가 있음. 설문조사에서 국회에서 직접적인 차별/불이익을 행사한 사람이 누구인지

를 물어본 결과, 직접적인 차별/불이익을 경험했다고 응답한 124명 중 98명인 79.0%가 ‘상급자’라고 응답했다. 차별/불이익을 행사하는 사람 중 10명 중 거의 8명이 ‘상급자’인 것이다. 이는 상대적으로 지위가 높은 사람에게 인권교육을 통한 인권 의식 향상에 더 요구된다는 것을 보여줌.

○ 개선방안

국회 안에도 가부장적 조직문화에 익숙한 계층과 그렇지 않은 계층간의 갈등, 세대간의 갈등 및 성별간 갈등이 존재한다는 점을 고려하여 인권교육 프로그램을 설계할 필요가 있음. 상대적으로 지위가 높은 사람은 상대적으로 나이가 많기도 하며, 따라서 인식을 전환하는 데 젊은 사람보다는 더 많은 교육과 맞춤형 교육이 필요함. 예컨대, 고용관계에서 취약한 지위에 있는 계약직 보좌진들에 대해서는 특히 노동인권에 대한 교육이 강조될 수 있으며, 인권침해시의 구제방법과 절차 등에 관해 구체적인 안내가 필요함.

□ 입법기관의 인권역량 강화를 위한 사전교육 의무화

○ 현황 및 문제점

IPU와 유엔 인권최고대표사무소가 공동으로 발행한 <국회의원을 위한 인권 핸드북>은 인권 증진과 보호를 위해 의회가 해야 할 역할로 인권조약 비준, 국가 이행의 보장(수권 법률(enabling legislation) 채택, 예산 승인, 행정부 감시, 권고와 결정의 후속조치, 국가별 인권정기검토에 참여), 여론 활성화(mobilizing), 국제적 노력 참여 등을 제시하고 있음(국제의회연맹·유엔인권최고대표사무소 2020). 그리고 무엇보다 국가가 국제인권조약 내용에 기초해 국내법을 제·개정할 수 있도록 국회 내에 인권위원회를 설립할 것을 제안하고 있음. 그런데 국가가 이러한 인권보호·증진의 역할을 제대로 수행할 수 있기 위해서는 국회 구성원들의 인권에 대한 이해가 필수적이며, 국제인권법에 대한 이해도 전제로 함. 국회 공무원들은 우리 사회의 그 누구보다도 인권의식이 높고 인권에 민감해야 하며, 인권 및 국제인권규범에 대한 지식도 갖추어야 함. 그들의 인권 의식이 법의 내용을 결정할 수 있기 때문임. 그러나 현재 국회 공무원 중 대다수가 초·중등교육과 고등교육의 정규교육과정에서 인권에 대해 학습한 적이 없고, 채용 및 선출과정에서도 인권의식 및 수준을 평가할 수 있는 장치가 미흡한 현실임. 이처럼 인권에 대한 기본적 이해가 전제되지 않은 상태에서 인권보호 및 증진을 위한 입법기관의 책무를 충실히 수행하기는 어려운 것이 현실임.



○ 개선방안

국회의원과 보좌진·비서진의 경우, 임기와 업무를 시작하기 전에 국회사무처 차원에서 이들을 대상으로 하는 별도의 인권교육을 실시하는 것을 고려해볼 수 있음. 유엔과 IPU가 제시하는 의회 인권교육 전략에서도 재직 전 및 현직 직무연수 프로그램에 인권교육과정을 포함하되, 특히 재직 전 연수에서는 대상 특성에 맞는 인권교육과정을 의무적으로 설치할 것을 제안함.

국회의원들의 경우 임기시작 전, 보좌진과 비서진에 대해서는 업무를 시작하기 전에 입법활동 관련 인권역량 강화 교육을 필수적으로 받도록 할 필요가 있음. 이와 함께 주기적으로 보좌진과 비서진을 대상으로 하는 다양한 국제인권 관련 교육 프로그램을 만들어 제공하는 것도 고려해 볼 수 있음.

□ 국회의원과 보좌진·비서진의 법정 의무 인권교육 이수율 공개

○ 현황 및 문제점

법정 의무 인권교육 이수 현황과 설문조사 결과를 살펴보면, 국회의원과 보좌진·비서진을 제외한 국회사무처, 예산정책처, 국회도서관, 국회입법조사처 구성원들은 80% 이상 법정 의무 인권교육을 이수하고 있으나 국회의원을 포함한 의원실의 법정 의무교육 이수율은 현저히 낮은 것으로 파악됨. 법정 의무임에도 이 의무에서 면제된 듯한 집단이 국회의원과 보좌진·비서진으로 나타나고 있음. 해외에서도 의회 내 인권교육 참여율이 저조한(특히 의원실의 참여율이 저조한) 문제를 해결하기 위해서 인센티브제도를 도입하거나 의무성의 강화하는 방안이 검토되고 있음.

○ 개선방안

국회의원과 보좌진·비서진들이 최소한의 인권교육인 법정 의무 인권교육을 이수하도록 강제할 수 있는 방법은 다른 기관·조직들과 마찬가지로 인권교육 이수율을 공개하는 것이라고 할 수 있음. 국회의원과 보좌진·비서진의 법정 의무 인권교육 이수율을 공개하는 것에 대해서는 설문조사에서도 74%가 찬성할 정도로 높게 나타났고, 시민을 대상으로 할 경우에도 높게 나타날 것으로 전망됨. 그리고 국회의원과 보좌진·비서진의 인권교육 이수율이 공개되면, 언론과 여론을 통해 이들에게 압박이 가해질 수 있어 법정 의무 인권교육 이수율을 높이는 효과를 가져올 수 있음.



# CONTENTS

## I

서론	1
1. 연구배경 및 필요성	3
2. 연구내용	7
3. 연구 방법	10
4. 선행연구	13

## II

국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석	17
1. 국회 인권교육 법제화라는 아포리아(aporia)	19
2. 인권교육의 국내적 제도화	29
3. 국회라는 장소에서의 인권교육 : 법정의무교육 실태	33
4. 국회 내 인권교육 제도화 검토	42
5. 정당 차원의 인권교육 제도화 접근	52
6. 요약 및 시사점	62

## III

국회 인권교육에 대한 국제법규 및 해외 사례	67
1. 인권교육 관련 국제법	69
2. 유엔 세계인권교육프로그램의 전개	72
3. 국제의원연맹의 성 인지 의회를 위한 행동계획과 인권교육	86
4. 해외의 인권교육 현황	90
5. 요약 및 시사점	100

# CONTENTS

## IV

### 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석 105

- 1. 설문조사 개요 107
- 2. 인권 수준과 인식 111
- 3. 조직 내 인권 실태 129
- 4. 법정 의무 인권교육 참여와 만족도 157
- 5. 법정 의무 인권교육 개선방안 174
- 6. 요약 및 시사점 188

## V

### 초점집단 심층면접(FGI) 조사 결과분석 201

- 1. 조사개요 201
- 2. 관계자 심층면접조사 결과 분석 204
- 3. 요약 및 시사점 229

## VI

### 결론 및 정책개선방안 235

- 1. 연구요약 235
- 2. 정책제언 242

## 표 목 차

〈표 Ⅰ-1〉 연구체계도	9
〈표 Ⅰ-2〉 설문조사지 문항	11
〈표 Ⅰ-3〉 심층면접 및 초점집단면접 질문지 문항	12
〈표 Ⅱ-1〉 유엔에서 권고한 영역별 인권교육 주요대상	24
〈표 Ⅱ-2〉 장애인식개선교육 대상기관 및 교육비율	30
〈표 Ⅱ-3〉 국회 교섭단체별 국회의원 의석수 현황	33
〈표 Ⅱ-4〉 국회 기관별 인력현황 (2021.07.01. 현원 기준)	34
〈표 Ⅱ-5〉 국회사무처 직원유형별 인력현황 (단위: 명, %)	36
〈표 Ⅱ-6〉 2021년 국회 법정 의무교육 실시 개요	37
〈표 Ⅱ-7〉 국회사무처 구성원 중 의원보좌진 폭력예방교육 이수율	39
〈표 Ⅱ-8〉 2018년~2020년 국회 기관별 폭력예방교육 이수율 (단위: 명, %)	40
〈표 Ⅱ-9〉 국회 기관별 장애인식개선교육 이수율 (단위: %)	40
〈표 Ⅱ-10〉 국회 기관별 아동학대예방교육 이수율 (단위: %)	41
〈표 Ⅱ-11〉 일본 「정치분야의 남녀공동참획법」 2021년 개정 개요	49
〈표 Ⅱ-12〉 2019년도 각 정당 정책연구소 활동개황 (단위: 건)	62
〈표 Ⅲ-1〉 유엔 인권교육 10년 행동계획 이행프로그램	80
〈표 Ⅲ-2〉 세계인권교육프로그램 행동계획 단계별 중점사항	81
〈표 Ⅲ-3〉 성인지 의회를 위한 단계별 가이드라인	88
〈표 Ⅳ-1〉 설문조사 내용	107
〈표 Ⅳ-2〉 설문조사 참여자	109
〈표 Ⅳ-3〉 설문조사 응답자 분포	110
〈표 Ⅳ-4〉 한국사회의 인권 보장 수준 응답	111
〈표 Ⅳ-5〉 한국사회의 인권 보장 수준 : 성별×연령 평균	112
〈표 Ⅳ-6〉 한국사회 인권 보장 수준 : 성별×소속 평균	113
〈표 Ⅳ-7〉 한국사회 인권 보장 수준 : 성별×고용상태 평균	114
〈표 Ⅳ-8〉 개인 인권 보장 수준 응답	115
〈표 Ⅳ-9〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×연령 평균	116
〈표 Ⅳ-10〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×소속 평균	117
〈표 Ⅳ-11〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×고용상태 평균	118
〈표 Ⅳ-12〉 국회 인권 수준 응답	119

## 표목차

〈표 IV-13〉 국회 인권 수준 : 성별×연령 평균	120
〈표 IV-14〉 국회 인권 수준 : 성별×소속 평균	121
〈표 IV-15〉 국회 인권 수준 : 성별×고용상태 평균	122
〈표 IV-16〉 개인의 인권 의식 수준 응답	123
〈표 IV-17〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×연령 평균	124
〈표 IV-18〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×소속 평균	125
〈표 IV-19〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×고용상태 평균	126
〈표 IV-20〉 한국사회의 최우선 인권의제 응답(1순위)	127
〈표 IV-21〉 한국사회의 최우선 인권의제 응답(1+2순위)	128
〈표 IV-22〉 국회 인권 상태에 대한 인식 : 평균	129
〈표 IV-23〉 국회에서의 직접적 차별/불이익 경험의 사유 (복수응답)	133
〈표 IV-24〉 직접적 차별/불이익 행사자 (복수응답)	135
〈표 IV-25〉 직접적인 성적 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)	137
〈표 IV-26〉 직접적인 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	139
〈표 IV-27〉 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)	141
〈표 IV-28〉 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	142
〈표 IV-29〉 주변 사람의 성적 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)	144
〈표 IV-30〉 주변 사람의 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	145
〈표 IV-31〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)	148
〈표 IV-32〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	149
〈표 IV-33〉 인권 침해에 대한 국회의 문제해결 수준 응답	151
〈표 IV-34〉 인권 침해에 대한 국회의 문제해결 수준 : 성별×연령 평균	152
〈표 IV-35〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×소속 평균	153
〈표 IV-36〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×고용상태 평균	153
〈표 IV-37〉 인권 관련 제도 인식 여부	155
〈표 IV-38〉 인권 관련 제도 사용 여부	156
〈표 IV-39〉 법정 의무 인권교육 이수 여부2	159
〈표 IV-40〉 인권교육을 받지 않은 이유 (복수응답)	162
〈표 IV-41〉 인권교육 만족도1	164
〈표 IV-42〉 인권교육 만족도1 : 평균	168

## 표 목 차

〈표 IV-43〉 인권교육 만족도2	170
〈표 IV-44〉 인권교육 만족도2 : 평균	171
〈표 IV-45〉 인권교육 효과	172
〈표 IV-46〉 인권교육 효과 : 평균	173
〈표 IV-47〉 인권교육 참여가 낮은 이유 (1순위)	174
〈표 IV-48〉 인권교육 참여가 낮은 이유 (1+2순위)	175
〈표 IV-49〉 인권교육 참여를 높이기 위해 필요한 조치 (1순위)	177
〈표 IV-50〉 인권교육 참여를 높이기 위해 필요한 조치 (1+2순위)	178
〈표 IV-51〉 인권교육 방식에 대한 선호	179
〈표 IV-52〉 인권교육 방식에 대한 선호: 평균	181
〈표 IV-53〉 인권교육 강의방식에 대한 선호	182
〈표 IV-54〉 인권교육 강의방식에 대한 선호: 평균	184
〈표 IV-55〉 인권교육 강의방법에 대한 선호	185
〈표 IV-56〉 인권교육 강의방법에 대한 선호: 평균	186
〈표 IV-57〉 국회의원/보좌직원 인권교육 이수율 의무 공개에 대한 선호	187

## 그림목차

〈그림 II-1〉 국회 내 기관별 인력 구성현황 비교(정무직 제외)	35
〈그림 II-2〉 2019년 공공기관 폭력예방교육 실시현황	38
〈그림 II-3〉 2021년 국회의정연수원 교육일정	43
〈그림 IV-1〉 한국사회의 인권보장 수준	112
〈그림 IV-2〉 한국사회의 인권보장 수준 : 성별×연령 평균	113
〈그림 IV-3〉 한국사회의 인권보장 수준 : 성별×소속 평균	114
〈그림 IV-4〉 한국사회의 인권보장 수준 : 성별×고용상태 평균	114
〈그림 IV-5〉 개인 인권 보장 수준 응답	115
〈그림 IV-6〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×연령 평균	116
〈그림 IV-7〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×소속 평균	117
〈그림 IV-8〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×고용상태 평균	118
〈그림 IV-9〉 국회 인권 수준	119
〈그림 IV-10〉 국회 인권 수준 : 성별×연령 평균	120
〈그림 IV-11〉 국회 인권 수준 : 성별×소속 평균	121
〈그림 IV-12〉 국회 인권 수준 : 성별×고용상태 평균	122
〈그림 IV-13〉 개인의 인권 의식 수준	123
〈그림 IV-14〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×연령 평균	124
〈그림 IV-15〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×소속 평균	125
〈그림 IV-16〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×고용상태 평균	126
〈그림 IV-17〉 한국사회 최우선 인권의제 (1순위 & 1+2순위)	128
〈그림 IV-18〉 국회 인권 상태에 대한 인식 : 성별 평균	132
〈그림 IV-19〉 국회에서의 직접적 차별/불이익 경험의 사유 (복수응답)	134
〈그림 IV-20〉 직접적 차별/불이익 행사자 (복수응답)	136
〈그림 IV-21〉 직접적인 성적 괴롭힘 경험 여부	136
〈그림 IV-22〉 직접적인 성적 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)	138
〈그림 IV-23〉 직접적인 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	139
〈그림 IV-24〉 직접적인 직장 내 괴롭힘 경험 여부	140
〈그림 IV-25〉 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)	141
〈그림 IV-26〉 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	143
〈그림 IV-27〉 주변 사람의 성적 괴롭힘 경험 여부	143



## 그림목차

〈그림 IV-28〉 주변 사람의 성적 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)	145
〈그림 IV-29〉 주변 사람의 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	146
〈그림 IV-30〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘 경험 여부	147
〈그림 IV-31〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)	148
〈그림 IV-32〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	150
〈그림 IV-33〉 인권 침해에 대한 국회의 문제해결 수준 응답	151
〈그림 IV-34〉 인권 침해에 대한 국회의 문제해결 수준 : 성별×연령 평균	152
〈그림 IV-35〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×소속 평균	153
〈그림 IV-36〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×고용상태 평균	154
〈그림 IV-37〉 인권 관련 제도 인식 여부	155
〈그림 IV-38〉 인권 관련 제도 사용 여부	156
〈그림 IV-39〉 법정 의무 인권교육 인지 여부	158
〈그림 IV-40〉 법정 의무 인권교육 이수 여부1	159
〈그림 IV-41〉 법정 의무 인권교육 이수 여부2	160
〈그림 IV-42〉 인권 교육 수강 방법	160
〈그림 IV-43〉 인권 교육 수강 방법	161
〈그림 IV-44〉 인권교육을 받지 않은 이유 (복수응답)	163
〈그림 IV-45〉 법정 의무 인권교육 외 인권교육 받은 경험 여부	163
〈그림 IV-46〉 성희롱/성폭력 예방교육 만족도	165
〈그림 IV-47〉 가정폭력 예방교육 만족도	165
〈그림 IV-48〉 성매매 예방교육 만족도	166
〈그림 IV-49〉 장애인식 개선교육 만족도	166
〈그림 IV-50〉 아동학대 예방교육 만족도	167
〈그림 IV-51〉 성인지 교육 만족도	167
〈그림 IV-52〉 청렴교육 만족도	168
〈그림 IV-53〉 인권교육 만족도1 : 성별 평균	169
〈그림 IV-54〉 인권교육 만족도2 : 전체	170
〈그림 IV-55〉 인권교육 만족도2 : 성별 평균	171
〈그림 IV-56〉 인권교육 효과	172
〈그림 IV-57〉 인권교육 효과 : 성별 평균	173

## 그림목차

〈그림 IV-58〉 인권교육 참여가 낮은 이유 (1순위, 1+2순위)	176
〈그림 IV-59〉 인권교육 참여를 높이기 위해 필요한 조치 (1순위, 1+2순위)	177
〈그림 IV-60〉 인권교육 방식에 대한 선호	180
〈그림 IV-61〉 인권교육 방식에 대한 선호: 성별 평균	181
〈그림 IV-62〉 인권교육 강의방식에 대한 선호	183
〈그림 IV-63〉 인권교육 강의방식에 대한 선호 : 성별 평균	184
〈그림 IV-64〉 인권교육 강의방법에 대한 선호	186
〈그림 IV-65〉 인권교육 강의방법에 대한 선호: 성별 평균	187
〈그림 IV-66〉 국회의원/보좌직원 인권교육 이수율 의무 공개에 대한 선호	188

I

# 서론

1. 연구배경 및 필요성
2. 연구내용
3. 연구방법
4. 선행연구



## I. 서론

### 1. 연구배경 및 필요성

#### 1) 연구 필요성

##### (1) 국회의 낮은 인권감수성을 향상시키기 위한 인권교육 강화요구

최근 국회의원들의 성차별 발언, 장애인이나 다문화가족 비하발언 등으로 사회문제가 되고 있어서 이들에 대한 인권감수성 교육의 필요성이 매우 절실한 상태이다. 성차별이나 장애인차별을 철폐하고 인식개선 등에 앞장서야 할 국회의원들이 ‘웃기고 있네’, ‘병신 같은 게’, ‘절름발이’, ‘4등 신붓감’, ‘한국 남성들이 베트남 여성과의 결혼을 선호한다’, ‘장애인보다 더 한심한 사람들’, 등과 같이 서슴없이 행하는 장애인, 여성, 다문화가족 등에 대한 비하발언 등을 흔하게 접하고 있다. 또한 최근에는 한 정당대표로부터 여성 국회의원이 성추행을 당하는 사건이 발생하기도 했으며 일부 보좌관들이 성추행, 성희롱을 당하기도 하고 행하기도 하는 등의 사건이 발생했으나 이에 대한 조사나 피해구제가 제대로 이루어지지 않은 상태이다. 이러한 사건들은 개인의 인권감수성 문제 외에 조직의 인권감수성과의 관계가 매우 깊으므로 국회 구성원들의 인권교육 강화 및 성평등하고 인권적인 국회의 조직문화 환경조성을 위한 방안이 마련될 필요가 있다.

국회의원 등을 비롯한 국회 구성 공무원들은 입법 관련 업무를 행하고 있으므로 어떤 국가 기관이나 공공기관의 구성원들보다 더 높은 성인지 감수성, 인권감수성 등이 요구됨으로 인권교육의 강화가 더욱 요구된다고 생각한다.

최근 우리 사회에서 문제가 되고 있는 N번방 사건, 여성혐오 팽배 문제, 장애인의 인권침해 문제, 아동학대 문제 등 다양한 사건을 해결하기 위한 입법을 제·개정하고 피해를 구제하기 위해서는 이러한 업무를 행하고 있는 국회의원, 보좌진 등을 비롯하여 국회 구성원들의 성인지 감수성, 인권감수성, 다문화감수성 등 인권의식 향상이 매우 요구되므로 이들에 대한 교육실태를 알아보고 교육을 보다 활성화하고 강화할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

## (2) 국회 구성원들의 법정 의무교육 현황 및 문제점

국회 구성원들에 대한 법정교육은 주로 국회의정연수원에서 이루어지나 각 정당에 따라 정당연구소나 정당 자체적으로 행하여지기도 한다. 국회의정연수원의 교육과정으로는 의원 참여과정, 보좌직원교육, 기본교육, 전문교육, 부서별 교육, 정보화교육, 사이버교육, 기타교육, 법정 의무교육, 외국어교육, 의정아카데미, 위탁교육 등이 있다. 일부 당에서는 자체적으로 총선에 나가는 의원들을 대상으로 성인지 교육을 시키기도 하였으며, 정당 자체 연구소에서 국회의원 등을 대상으로 성차별 등에 대한 교육을 실시하기도 한다.

현재 국회 구성원을 대상으로 한 법정 의무교육으로서 폭력예방교육, 장애인식 개선교육, 아동학대 예방교육, 성인지 교육 등이 있으나 교육 대상에서 문제점이 있다. 법정 의무교육의 대상은 국회의원 등 국회 전 구성원이지만 국회의정연수원에서 행하는 성인지 교육의 경우 성인지 감수성이 제일 필요한 선출직인 국회의원을 제외하고 있다. 국회의원이거나 보좌진은 국회 공무원보다 성인지 및 인권감수성이 높을 필요가 있으므로 법정 의무교육을 보다 심화시킨 교육과정이 필요한데 이에 대한 교육프로그램이 없는 상태이다.

국회의원 참여과정 교육프로그램은 국회의원 및 국회 고위공무원을 대상으로 하며 이에는 국회 최고위 과정과 국회의원 의정활동 맞춤형 과정, 의원 맞춤형 외국어과정, 의원 전화·화상 외국어과정이 있으나 국회의원의 인권이나 성평등에 대한 인식개선 등을 위한 심화교육 과정은 없는 상태이다.

보좌직원 교육은 의정활동 보좌역량의 강화를 위한 차별화된 교육과정으로 의원보좌직원을 대상으로 하며, 신규임용보좌직원 직무과정, 정치자금법 및 회계실무과정, 법안심사과정, 자료요구 노하우과정, 결산심사과정, 국회법과정, 질의서작성실무과정, 국정감사과정, 예산안심사과정, 언론홍보과정, 인사청문회과정 등으로 업무에 관련된 프로그램이고 인권이나 성평등에 대한 인식개선 등을 위한 심화과정 등의 내용은 없는 상태이다.

국회 구성원의 법정 의무교육 이수율은 다른 기관의 교육이수율보다 낮으며 특히 성인지 감수성과 인권감수성 등을 매우 필요로 하는 국회의원과 보좌진의 교육이수율이 매우 낮아 이들의 교육이수율을 높이기 위한 방안이 모색되어야 한다. 예방교육통합관리시스템에 의하면 2019년 국가기관의 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육 이수율은 93%로 나타나고 지방자치단체는 87%이나 법정 의무교육이수율 중 가장 높은 폭력예방교육이수율도 국회예산 처만 92.6%이고 나머지는 매우 낮게 나타나고 있어서 문제가 된다.

### (3) 각 정당의 당헌·당규에 나타난 인권교육 관련 내용 매우 미흡

국회 구성원 중 가장 인권교육이 필요한 국회의원 및 보좌진의 인식개선을 위해서는 관련 법제뿐만 아니라 각 정당의 당헌이나 당규에 의한 내용도 영향을 미치는데 현재 4대 정당의 당헌이나 당규 등에는 성평등, 인권인식 개선 등에 대한 내용이 거의 미흡한 실정이다.

더불어 민주당, 국민의힘당, 정의당, 국민의당의 당헌이나 당규 등을 성평등, 성폭력, 장애인 등에 대한 차별금지 등 인권관련 내용을 살펴본 결과는 정의당만 이와 관련된 당규를 규정하고 있을 뿐이며 나머지 당은 이러한 내용을 규정한 당규 등이 없는 상태이다.

정의당은 강령에 ‘누구나 존중받는 차별없는 사회’가 규정되어 있으며 당규에는 ‘성차별·성폭력·가정폭력 등의 방지와 처리에 관한 규정’, ‘장애인에 대한 차별방지와 처리에 관한 규정’ 등을 가지고 있다. 더불어 민주당은 강령에 ‘성평등, 사회적 약자, 소수자’에 대한 내용이 있으며 윤리규범 제14조에 성희롱·성폭력 등 금지가 규정되어 있을 뿐이다. 국민의힘당은 강령에 성평등, 인권 관련 내용은 없으며, 윤리규칙 제20조에 차별금지, 제21조에 성희롱 등 금지에 대한 조항이 있을 뿐이며, 국민의당 강령에는 ‘여성·아동·청소년·노인이 안심할 수 있는 안전한 사회, 성평등의 실현’ 내용이 있을 뿐이며 이러한 내용을 담은 당규는 없는 상태이다.

선출직인 국회의원과 국회의원이 개별적으로 채용하는 보좌진의 성인지 감수성과 인권감수성 등의 교육 강화나 인권의식 향상을 위해서는 정당의 운영방침과도 밀접한 관계를 갖고 있으므로 각 정당의 당헌, 당규 등에 이러한 내용을 규정할 필요가 있다.

#### (4) IPU 등에서 행하는 의회의 인권감수성 향상 등을 위한 사례

국제의원연맹(Inter-Parliamentary Union, 이하 IPU라 함)도 의회의 의원을 포함한 의회구성원의 성인지 감수성과 인권감수성 전반의 향상을 기반으로 하는 “의회 내 여성에 대한 성차별, 괴롭힘 및 폭력 근절을 위한 가이드라인”을 제시하면서 교육훈련의 필요성을 지적하고 있으며, 조선의원의 경우 고용주로서의 경험이나 준비가 부족하기 때문에 직원관리에 관한 교육훈련, 특히 하급자와의 관계에 있어서 권한남용 방지에 관한 교육이 필요함을 명시하고 있다.

IPU 가이드라인은 의회 또한 “직장”이라는 점을 강조하며, 의회 구성원의 직장내 차별, 괴롭힘, 폭력의 예방을 위한 적극적인 노력을 각국이 의회에 촉구하고 있다. 유럽의회는 직장내 부적절한 행동과 괴롭힘을 방지하고 상대방에 대한 존중 및 전문 직업인다운 행동을 촉진하기 위하여 구체적인 교육과정을 운영하고 있다. 프랑스의 경우 하원의 조선의원과 신입보좌진을 대상으로 진행하는 오리엔테이션 프로그램에 괴롭힘에 관한 교육을 포함시키고 있다.

캐나다는 하원에서 의원과 직원을 대상으로 의회의 괴롭힘 방지 정책에 관한 온라인 교육훈련을 제공하고 있다. IPU는 행동을 위한 결집, 관련 정책에 기준 명시, 실행 등 총 3단계로 나누어 의회 내 성차별, 괴롭힘 및 폭력 근절을 위한 가이드라인을 제시하고 있다. 1단계인 행동을 위한 결집은 의회를 성차별, 괴롭힘, 폭력이 없는 안전하고 존중받는 직장으로 변모시키기 위한 작업을 감독하기 위한 남녀동수, 초당적 합의 및 모든 범주의 의회 근무자를 대표할 수 있는 포용성이라는 원칙을 바탕으로 실무그룹을 구성하며, 의회 내 다양한 범주의 근무자가 겪는 여러 형태의 차별 및 폭력의 범위를 규정하기 위한 자료를 수집할 것을 권고하고 있다. 2단계인 관련 정책에 기준 명시는 의회 내 성차별, 괴롭힘, 폭력의 대응을 위한 새로운 기준에 합의를 도출한 후 의회 근무 관련 정책에 명시할 것을 권고하고 있다. 3단계인 실행에서는 현행 정책에 관한 정보 제공, 교육훈련, 피해자 구제 및 지원, 직장문화 개선, 정책 실행을 위한 자원의 확보와 정책 실행의 전 측면에 대한 모니터링 등 정책의 최대 실현을 위한 다양한 수단을 강구할 것을 권고하며 각국 의회가 경험을 공유하도록 권고하고 있다.

IPU는 위 가이드라인을 준비하는 과정에서 정량적 연구와 정성적 연구, 온라인 설문조사, 개별 면담, 포커스그룹 등을 활용하여 심층적으로 실태조사를 실시하고 있다. 다수 국가 의회의 실태에 대한 정량적 연구를 비롯하여 증언, 인용, 기술, 사례연구 등을 통해 텍스트



형식으로 제시된 정보를 수집하는 방식으로 정성적 연구를 함께 진행하였는데 이에는 다수 관계자를 대상으로 하는 온라인 설문조사 진행하고, 개별면담을 통해 참여자들의 경험을 수집하였으며, 익명처리된 경험을 가이드라인에서도 제시하고 있다. 이를 근거로 하여 다양한 의회 근무자로 구성된 포커스그룹으로부터 외회 내 성차별, 괴롭힘 및 성별 기반 폭력과 관련된 다양한 필요, 정책 조치에 대한 아이디어 및 제안 사항 등을 반영하여 정책을 제시하였다.

그러나 현행 폭력예방교육 등에 대한 내용을 보면 법정의무 교육 대상자의 구체적 명시가 법의 명확성 제고면에서는 타당하나, 국회의원과 같은 선출직의 교육이수 강화나 그 보좌진의 교육이수 강화를 어떻게 할 것인가에 대해서는 다른 면에서 관련 법제 정비 등이 필요하다. 폭력예방교육 교육대상자에 대해 각 법률이 규정하고 있는 내용이 약간씩 차이가 있어서 법률에 교육대상자를 구체적으로 명시하는 것이 타당하다. 현재 국회의원과 같은 선출직의 법정의무교육의 강화나 국회의원 보좌진은 국회의원이 채용하므로 국회 사무처에서 일괄적으로 이들에 대한 교육 관리를 행하기 힘든 점도 있고 각 정당과의 운영방안 등과도 관련이 있으므로 이들에 대한 법정의무교육 강화는 관련 법제정비 뿐만 아니라 각 정당과의 문제 등을 고려하는 등 다각적인 측면에서 법정의무교육 강화 방안을 도출해야 할 필요성이 있다.

따라서 본 연구는 국회 구성원들의 인권관련 교육 실태를 파악하고 이들에 대한 교육강화 및 교육효과성을 높이기 위한 방안을 모색하여 보다 성평등하고 인권친화적인 조직문화환경 조성을 위한 관련 법제정비 및 정책방안, 추진체계 방안 등을 제시하고자 한다.

## 2. 연구내용

### 1) 연구내용

이와 같은 연구목적을 위한 본 연구의 내용은 다음과 같다.

첫째, 제 I 장에서는 연구의 서론으로서 연구배경, 필요성 등에 대해 기술하였다. 연구배경 및 필요성, 연구내용, 연구방법, 선행연구, 기대효과 등을 서술한다.

둘째, 제 II 장에서는 국회 인권교육의 필요성, 인권교육 실태 및 관련 법제 등에 대한 내용을 검토·분석하였다. 이를 위해 국회 특성상 국회의원, 보좌진 등을 포함한 국회 공무원들에

## 국회 인권교육 실태조사

대한 인권교육 필요성, 교육대상, 범위 등에 대한 이론을 검토하고, 현행 인권교육 이수 현황을 분석하며, 인권교육 관련 법제, 국회 특성상 각 정당의 인권교육 관련 당규 등에 대한 내용을 검토·분석하여 시사점을 도출하고자 한다.

셋째, 제Ⅲ장에서는 국회 인권교육에 대한 국제협약 및 해외 의회의 교육 관련 우수사례 등에 대해 검토·분석하여 시사점을 도출하고자 한다. 국회의원 등을 포함한 국회 공무원들에 대한 인권교육 관련 국제협약, IPU, 유럽연합의회, UN WOMEN에서의 관련 문서 등에 대한 내용을 검토·분석하여 시사점 도출하며, 유럽연합의회, 영국, 프랑스, 미국, 캐나다, 일본 등을 비롯하여 의회의 인권교육 관련 해외 사례를 살펴볼 필요가 있으며, 성평등하고 인권친화적인 의회를 만들기 위한 사례를 검토·분석하여 시사점을 도출하고자 한다.

넷째, 제Ⅳ장에서는 국회 구성원들의 인권교육 현황에 대한 설문조사를 실시하여 국회 구성원들의 인권감수성 향상 및 조직문화 실태를 파악하였다. 국회의원(보좌진 등 의원실 현재 국회 인권교육 현황, 교육내용, 교육시간, 교육만족도, 교육평가, 교육만족도, 교육효과, 교육훈련체계, 교육욕구도, 개선점 등에 대한 설문조사를 실시하여 그 결과를 분석하고자 한다.

다섯째, 제Ⅴ장에서는 국회의원(보좌진 등 의원실 직원포함), 국회사무처, 예산정책처, 입법조사처, 도서관 및 인권교육 관련 학계 및 현장전문가 등을 대상으로 심층면접 및 FGI를 실시하여 국회 인권교육의 실태와 원인, 그리고 개선방안에 대한 의견을 수렴하였다. 이를 통해 보다 성평등하고 인권친화적인 국회를 조성하기 위한 구체적인 방안을 발굴하고자 한다.

여섯째, 제Ⅵ장에서는 각 장별 연구를 요약하고 본 연구 결과를 토대로 국회인권교육의 실효성 제고 방안에 대한 정책제언을 제시하고자 한다. 국회 구성원들의 인권교육 강화를 위한 법제정비 방안, 정당의 당규 등에 대한 개선방안, 성평등하고 인권친화적인 조직문화 조성을 위한 정책방안과 국회내 인권센터 확대 강화 등 추진체계 구축방안, 국회인권교육 효과성 제고를 위해 교육프로그램 개선방안 등에 대한 구체적인 방안을 제시한다.

2) 연구체계도

〈표 1-1〉 연구체계도

단계	주요 내용	
연구 및 조사 설계 단계	문헌 및 정책 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 연구계획 및 연구방향 수립</li> <li>▶ 선행연구 및 법제도 검토 및 분석</li> <li>▶ 설문조사지 개발 준비회의</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구계획 및 연구방향 수립</li> <li>- 선행연구, 관련 통계 검토 및 분석을 통한 문제점 파악</li> <li>- 관련 법제도 및 정책 분석을 통한 문제점 도출</li> <li>- 국회인권교육 설문조사지 및 심층면접 질문지 개발을 위한 사전 정책회의</li> </ul>
조사 및 분석단계	조사 연구 및 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 국회의관 구성원 등을 대상으로 한 설문 조사지 개발 및 Pre-Test 실시</li> <li>▶ 설문조사 실시 및 결과 분석</li> <li>▶ 국회 구성기관원을 대상으로 심층면접 및 FGI 실시</li> <li>▶ 심층면접 FGI 결과 분석</li> <li>▶ 국회 인권교육 관련 해외사례 검토·분석</li> <li>▶ 시사점 도출</li> <li>▶ 중간보고회</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구진 회의 등을 통해 설문지 개발</li> <li>- 설문조사지에 대한 Pre-Test 실시 및 결과 설문지에 반영</li> <li>- 국회의원, 보좌관 등을 포함한 입법기관 공무원 대상 설문조사 실시</li> <li>- 설문조사 결과 분석을 통해 현황파악 및 문제점 및 시사점 도출</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 심층면접 및 FGI를 통해 국회인권교육의 문제점 및 교육강화와 인권친화적 조직문화구축을 위한 법제 및 정책방안 위한 시사점 도출</li> <li>- 국제법규, 유럽의회, 영국, 프랑스, 미국, 캐나다, 일본 등의 국회인권교육 등에 대한 법제 및 사례에 대한 분석을 통해 시사점 도출</li> <li>- 중간보고회</li> </ul>
법제도 및 정책적 대응방안 도출단계	법제 및 정책개선방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 국회 인권교육 강화를 위한 법제 및 정책개선방안 도출을 위한 TFT운영</li> <li>▶ 전문가 자문회의</li> <li>▶ 최종 보고서 제출</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국회의원, 보좌진, 학계 등으로 구성된 TFT 운영으로 개선방안 도출</li> <li>- 국회 인권교육 강화를 위한 관련 법제 및 정책개선방안, 추진체계 구축, 프로그램 개발안 등 제시</li> <li>- 정책개선안에 대한 자문 실시 및 결과 반영</li> <li>- 보고서 제출</li> </ul>
		<p>선행연구, 실태, 정책 및 법제도 등에 대한 검토분석을 통해 연구 방향수립</p> <p>국회인권교육 실태조사, 심층면접 등의 결과분석 등을 통해 국회교육현황과 문제점 파악 및 인권친화적 국회조직문화조성을 위한 개선점 도출</p> <p>인권 친화적인 국회조직문화조성을 위한 법제 및 정책개선방안 제시</p>

### 3. 연구 방법

#### 1) 문헌 연구 및 법령자료 검토

문헌연구는 국회 구성원의 인권교육 관련 연구보고서, 논문, 도서 등 관련 선행연구를 검토·분석한다.

국회 인권교육에 관한 법률적 근거를 파악하기 위해 관련 법률과 지침, 각 정당별 인권교육에 관한 당규 등을 검토·분석한다.

#### 2) 기존 통계 분석

국회의정연수원, 국회사무처 등 국회의원을 비롯한 국회 공무원들의 인권교육 현황 통계 자료를 수집·분석한다. 이 외에도 각종 연구보고서와 보도 등을 통해 발표된 실태자료를 파악하고 분석한다.

#### 3) 설문조사

국회의 인권교육 현황을 파악하기 위해 국회의원, 보좌진, 국회 사무처, 예산정책처, 입법조사처, 도서관, 각 정당 당직자 등을 대상으로 설문조사를 실시한다.

조사내용은 인권의식, 인권교육 이수여부, 인권교육 현황(교육내용, 시간, 교육방법 등), 인권교육의 효과성, 인권교육의 만족도, 인권교육 욕구도, 인권교육 효과성 향상을 위한 방안, 국회의 인권친화적 조직문화조성을 위한 국회 운영방안 및 추진체계 등을 포함하고 있다.

조사방법은 온라인을 통한 조사를 기본으로 하나 회수율을 높이기 위하여 오프라인을 통한 설문조사를 병행한다.

〈표 1-2〉 설문조사지 문항

영역	소주제
인구학적 특성 및 인권의식	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 입법기관 유형, 성별, 연령, 지역, 학력, 소득, 종교 등</li> <li>- 구성원들이 직면하는 대상, 상황 등에 대한 인권감수성 정도</li> <li>- 자신의 인권침해에 대한 태도, 타인에 대한 인권침해 경험 등</li> </ul>
인권교육 참여 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 최근 2년간 인권교육참여 실태(참여횟수, 교육시간, 및 기간 등)</li> <li>- 인권교육 내용(주제)</li> <li>- 인권교육 방법(온라인, 오프라인, 집단, 개별 등)</li> </ul>
인권교육 참여 효과성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권교육 프로그램에 대한 이해</li> <li>- 인권교육 이수후 인권의식 변화여부 및 개선정도</li> <li>- 인권교육 프로그램에 대한 만족도(교육방법, 교육시간 및 기간, 교육내용, 교육강사 등)</li> </ul>
인권교육 효과성 증진방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권교육 욕구도</li> <li>- 인권교육 문제점</li> <li>- 인권교육 강화 개선방안</li> </ul>
인권친화적인 국회환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권친화적인 국회 환경조성방안</li> <li>- 인권교육 프로그램 개발 필요성</li> <li>- 인권교육 프로그램 방안 등</li> </ul>

#### 4) 심층면접 및 초점집단면접(FGI - Focus Group Interview)

본 연구에서는 정량적 조사의 한계점 보완과 국회 인권교육 현황과 문제점, 국회의 인권 친화적 조직문화환경 조성을 위한 방안을 보다 심도있게 알아보하고자 심층면접인터뷰 또는 초점집단면접(FGI - Focus Group Interview) 조사를 실시하고자 한다.

조사대상은 소속기관별, 성별 등을 고려하여 국회의원, 보좌진, 국회 공무원, 각 정당의 당직자, 국회 인권교육 강사, 인권교육 프로그램 개발자, 학계 및 현장전문가를 대상으로 초점집단면접을 실시하고자 한다. 다만 국회의 인권교육이 정당별로 실시되는 경우도 있으므로 이러한 특성을 고려해 각 정당의 당직자도 일정 수 포함하였다.

조사내용은 국회 인권교육의 현황, 인권교육에 대한 효과성, 인권교육 강화를 위한 방안, 인권교육에 대한 문제점 및 인권교육 강화를 위한 개선방안, 국회의 인권친화적인 조직문화 환경조성을 위한 국회 인권교육 운영 방안에 대한 의견을 수렴하였다.

〈표 1-3〉 심층면접 및 초점집단면접 질문지 문항

대상	주요 질문 내용
국회의원/ 보좌관/직원/ 각 정당의 당직자/ 교육강사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해 경험과 사례, 대응방법</li> <li>- 국회 구성원의 인권의식에 대한 평가와 문제점</li> <li>- 인권교육에 대한 정치의 역할</li> <li>- 인권교육의 효과와 문제점</li> <li>- 실효성 있는 인권교육 방안</li> <li>- 인권친화적인 국회조직문화를 조성하기 위한 방안</li> </ul>
인권교육전문가/프로그램개발자	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국회의원 및 공무원의 성인지 및 인권감수성 향상을 위한 방안</li> <li>- 국회 구성원의 인권교육 활성화를 위한 법제 정비방안</li> <li>- 국회의 인권친화적인 조직문화 환경조성을 위한 방안</li> <li>- 인권교육 프로그램 내용 구성과 개발방안</li> </ul>

### 5) TFT 운영

국회 인권교육 강화를 위한 관련 법과 제도, 정책개선방안, 추진체계구축 등에 대한 개선 방안을 마련하기 위하여 학계 전문가 및 현장전문가 등의 다양한 의견을 반영하고자 한다.

### 6) 전문가 자문회의

설문조사와 심층면접에서 파악한 국회 인권교육의 실태와 문제점과 정책수요 분석 결과를 바탕으로 법제와 정책 개선안을 마련하고자 전문가 자문을 실시하고 이를 바탕으로 추진과제를 도출한다.

## 4. 선행연구

국가인권위원회가 발간한 유엔 세계인권교육프로그램 행동계획은 공무원에 대한 인권 교육의 중요성을 강조하고 있다.

국가인권위원회가 발간한 유엔 세계인권교육프로그램 행동계획(2018)에 따르면 제2차 세계인권교육프로그램 행동계획(2010~2014)가 고등교육에서 인권교육 및 공무원, 법집행관 및 군인의 인권훈련을 위한 행동계획을 발표하였다. 위 행동계획은 인권교육이 고등교육 뿐만 아니라 공무원, 법집행관, 군인에게도 이루어져야함을 강조하고 있다. 이를 위해 공무원, 법집행관, 군인의 훈련프로그램에 인권교육을 포함시킬 것, 훈련프로그램에 인권교육의 핵심적 구성요소를 지침으로 제공할 것, 지속가능한 인권교육 개발, 채택, 이행을 지원할 것, 이를 위해 국제적, 국가적, 지역적 네트워크 및 협력 구축과 지원을 제공할 것을 강조하고 있다.

국회 구성원들의 인권교육 실태에 관한 직접적인 선행연구는 존재하지 않지만, 국내 공공분야를 법무분야, 군대분야, 경찰분야, 행정분야, 사회복지분야로 구분하여 각 분야의 인권교육 실태를 비교 및 분석하고 해외 공공분야 인권교육의 현황, 추진체계, 프로그램 개발 체계 등에 관한 사항을 조사하고 있다.

국가인권위원회(2006) 연구에서는 국내 공공분야 중 법무분야, 군대분야, 경찰분야, 행정분야, 사회복지분야의 인권교육 실태와 당시 제도·법령·체계에 대한 분석을 통해 국내 공공분야 인권교육 활성화 방안을 제시함. 추진체계, 추진기반조성, 실태, 응답자가 제시하는 인권교육에 대한 문제점과 개선방안을 중심으로 조사함. 이에 따르면, 법무분야, 군대분야, 경찰분야는 직무와 관련된 인권교육을 중심으로 교육이 이루어지고 있고, 사회복지분야의 경우 사회적 소수자나 약자와 관련된 인권교육이 상대적으로 많이 이루어지고 있으며 여성 및 양성 평등과 관련된 인권교육은 전 공공분야에서 이루어지고 있는 것으로 파악하고 있다.

국회 구성원들의 인권교육 실태에 관한 직접적인 선행연구는 존재하지 않지만, 국제의 회연맹(IPU)에서 의회내 여성에 대한 성차별 등을 위한 연구 등은 행해지고 있다.

IPU(2016) 연구에 의하면, 전 세계적으로 모든 지역의 여성의원 및 직원이 성차별, 괴롭힘 및 폭력을 겪고 있으며, 이러한 의회 내에서의 여성에 대한 폭력 및 괴롭힘 행위는 여성 대표성 저하와 표현의 자유 침해를 야기하고, 여성 의원의 의회 활동의 질 및 효과를 저해함. 반면 피해자의 진정률은 현저히 낮았는데, 이는 남성중심적인 의회의 괴롭힘을 용인하는

## 국회 인권교육 실태조사

분위기와 괴롭힘이나 폭력이 발생했을 때 피해자가 이용할 수 있는 서비스 또는 메커니즘의 부재 또는 존재하는 메커니즘의 효과성 및 공정성에 대한 불신 때문이었음을 밝힘. 따라서 의회 내에서 여성의원 및 직원에 대한 성차별, 괴롭힘 및 폭력이 만연하고, 의회에서 이를 방지하거나 제어하기 위한 제도 및 조직문화의 개선이 필요함을 시사하고 있다.

국회관련 연구는 보통 여성의 대표성을 높이기 위한 제도개선방안, 법제개선방안 등이 주를 이루며 국회 구성원들의 인권의식 강화를 위한 방안의 연구는 없는 상태임. 다만 이와 관련하여 고위공무원의 인권감수성 역량과 인권교육의 필요성에 대해 연구하고 있다. 김돌순 외(2020) 연구는 젠더이슈가 정부혁신의 주요의제가 되면서 이를 실행하는 공무원, 특히 고위공무원의 성평등 역량을 조사하고, 국내외 고위공무원의 성평등 역량강화 제도 및 교육 사례를 검토하여 고위공무원의 성평등 역량강화를 위한 정책방안을 제안함. 조사에 따르면, 고위공무원은 조직과 자신의 주요업무로서 성평등을 설정하고 성평등 사회 실현을 위해 책임감을 가지는 성평등 책임감 역량은 비교적 높게 나타났으나, 이를 실현하기 위한 방법론적 전문성 역량과 실제 성평등한 조직관리 역량은 비교적 미흡한 것으로 나타나고 있다. 특히 고위공무원의 성평등 역량 강화 필요성과 현행 역량모델에 성평등 역량을 추가하는 등의 개선 필요성 조사에서는 매우 필요하다고 나타났음에도 현재 소속 실·국의 성평등 역량은 전반적으로 낮게 나와 고위공무원의 성평등 역량 강화의 필요성에 관하여 크게 공감은 하고 있으나 실천하지 못하고 있음을 시사하고 있다.

최근에는 여성과 소수자의 대표성 확대를 증진할 수 있는 정치관계법제의 성인지적 개선방안에 대한 연구가 이루어지고 있다.

김원홍 외(2015) 연구는 여성의 정치적 대표성을 보장하는 것은 여성발전 뿐 아니라 전체사회의 민주적 발전에 기여함을 강조하며, 그간 할당제 도입과 여성운동을 통해 여성의 정치적 대표성이 확대되었지만 여전히 30%에 미치지 못하고 있음을 지적한다. 현행 국회 비례대표 여성할당제는 단순의무화이며, 국회 지역구 여성할당제는 권고조항으로 위반시 제재할 강제 이행장치가 부재하고, 여성정치발전기금은 자세한 규정이나 지침이 미비하여 기금의 목적에 맞지 않게 집행됨을 지적하고 있다. 이진옥 외(2017) 연구는 비례대표 할당을 통해 국회에 진입한 여성의원들이 비례대표 남성의원과 지역구 남녀의원에 비해 다양성과 교차성을 탐지하고 있고, 아직까지 제도적 제약과 취약한 조건이 있지만 그럼에도 비례대표제와 할당제가 여성과 소수자의 대표성 확대를 증진하기 위해 기능하고 있음을 확인하고 있다. 박선영 외



## I. 서론

(2020) 연구는 인권 관련 법제의 실효성 제고를 위해서는 기존 남성중심적인 국회 구성에서 청년, 여성, 소수자 등의 대표성이 증대된 국회 구성으로 변화하여야 하는데, 이를 위한 국내의 정치관계법제 실태를 비교 분석함. 이에 따르면, 국내 또한 청년, 여성, 소수자 대표성 확대를 위한 정치관계법제가 존재는 하나, 이를 이행 및 집행하는 역할을 담당해야 하는 정당 구성원과 국회 구성원, 선거관리위원회가 그 취지에 알맞게 이행 및 집행하지 않거나, 제도를 적극적으로 이행하지 않고 있고, 제도 자체가 정상가족에 근거하고, 거대정당 후보에 유리하며, 경제적 양극화를 강화하는 방식으로 아직까지도 정치적 소수자를 배제하고 있어 개선이 필요함을 지적하고 있다.

국내에는 공공기관에서 근무하는 남성을 중심으로 폭력예방교육 실태조사와 효과성 및 효과성을 증진하기 위한 방안 등에 대해 연구하고 있다. 이미정 외(2020) 연구는 남성 공공기관 근로자를 중심으로 진행한 폭력예방교육 실태조사와 그 효과성에 대한 연구를 진행함. 이에 따르면, 성별 및 연령에 따라 폭력예방교육의 효과성에 동의한 비율이 다르게 나타났는데, 50대 이상 여성이 94.6%, 20대 이상 남성이 72.9%로 나타났음. 불만족 이유로는 일방적 전달 방식에 거부감, 형식적인 교육, 내용 반복, 소속 기관 상황과 맞지 않음, 업무 부담으로 교육에 집중하기 어려움 등이 제시되고 있다.

이와 같이 기존 연구는 국회에서의 여성의 대표성을 높이기 위한 할당제 등의 제도나 선거구제 등에 관한 연구가 대부분이며, 폭력예방교육 등 법정 의무교육에 대한 연구는 국회가 아닌 교육대상 기관 등의 교육실태나 교육의 효과성을 증진시키기 위한 연구가 대부분이므로 국회의 인권교육 실태조사는 이루어진 적이 없다.

따라서 국회의 인권관련교육의 실태를 파악하기 위한 설문조사를 실시하고 다른 어떤 기관보다도 업무 성격상 성인지 감수성 내지 인권감수성이 더욱 요구되는 국회 구성원들을 교육을 통해 이러한 인식개선 및 성평등하고 인권친화적인 국회문화를 조성하기 위한 정책 개선방안 등을 모색하고 이를 실천하기 위한 방안을 제시하는 것은 매우 의미가 있다.



## II

# 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

1. 국회 인권교육 법제화라는 아포리아(aporía)
2. 인권교육의 국내적 제도화
3. 국회라는 장소에서의 인권교육 : 법정 의무교육 실태
4. 국회 내 인권교육 제도화 검토
5. 정당 차원의 인권교육 제도화 접근
6. 요약 및 시사점



## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

### 1. 국회 인권교육 법제화라는 아포리아(aporia)

#### 1) 입법기관의 일상

국제사회는 최근 아프가니스탄 사태와 관련하여 난민의 인권 보호와 인도적 지원이 주요한 책무로 제기되고 있다. 우리나라도 예외는 아니어서 정부 차원의 대응 외에, 국회에서도 「아프가니스탄 평화정착과 난민보호 촉구 결의안」(이용선의의원 등 75인, 의안번호 2112137), 「아프가니스탄 탈레반 만행 규탄 및 인권 보호 촉구 결의안(김석기의의원 등 48인, 의안번호 2112262)」이 제출되었고, 소관 상임위원회인 외교통일위원회 논의를 거쳐 대안으로 마련된 「아프가니스탄 평화정착 및 인권 보호 촉구 결의안(대안)」(의안번호 2112509)이 2021년 9월 16일 국회 본회의에서 가결되었다. 뿐만 아니라 여야 여성 국회의원들이 연명하여 아프가니스탄 여성인권과 관련하여 국제사회의 관심을 촉구하는 기자회견을 개최하기도 하였다.<sup>1)</sup>

이처럼 시급한 국제현안이 아니라도 국회에서는 일상적으로 인권 현안이 논의되고 법제화가 검토되고 있다. 2021년 3월 31일에는 「유엔장애인권리협약 선택의정서 비준촉구 결의안」(김예지의의원 등 74인, 의안번호 2109233)이 발의되었고, 2021년 6월 20일 본회의에서 원안 가결 되었다.<sup>2)</sup> 이 결의안은 정부가 유엔장애인권리협약 선택의정서에 조속히 비준하기를 촉구하며 이를 위한 정부의 절차가 순조롭게 이루어질 수 있도록 국회는 모든 노력을 강구할 것을 내용으로 담고 있다. 선택의정서 비준이 실현될 경우 협약 이행의 실효성은 한 단계 더

1) 보도에 따르면, 성명을 주도한 김상희 국회부의장은 “연명 시작 하루 만에 전체 56명의 여성 의원들 중 49명이 성명에 동참했다. 무소속을 포함한 원내 모든 정당의 여성 의원들이 현안에 한목소리를 낸 것은 실로 오랜만이다”라며 “아프간 여성 인권문제는 정파와 정치적 이해관계를 초월한 인류 보편적 생명권·기본권의 문제인 만큼, 국제사회의 관심과 해결 노력을 이끌어내기 위해 최선을 다하겠다”고 밝혔다. : 국회뉴스ON, “여야 女의원 49인, 국제사회에 아프간 여성 인권문제 해결 촉구”, 2021년 8월 24일자 참조. <https://www.naon.go.kr/content/html/2021/08/24/9e28e9ae-3ce4-4dc9-a93e-02a47e69b92e.html> (최종검색: 2021.09.30.)

2) 해당 결의안 전문 및 처리경과 등 보다 자세한 내용은 의안정보시스템에서 확인할 수 있다. [https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC\\_O2L1H0R3O1W5J1D8T0W6L4Y0I9A4U3](https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_O2L1H0R3O1W5J1D8T0W6L4Y0I9A4U3) (최종검색일: 2021.09.30.)

## 국회 인권교육 실태조사

담보될 것이며, 장애인의 인권이 실질적으로 보장되는 사회로 한걸음 더 나아갈 수 있을 것이라는 취지다. 장애인인권과 관련해서는 결의안 외에도 2021년 9월 27일 「장애인권리 보장법안」(장혜영의원 등 16인, 의안번호 2112707)이 발의되어 입법예고 중에 있다.<sup>3)</sup> 해당 법안은 제안이유에서 “현행 장애 관련 법률은 장애등급제 폐지에 따른 개인 맞춤형 복지 실현, 탈시설을 통한 지역사회통합으로의 전환 등과 같은 장애인 지원에 대한 최근의 패러다임 변화를 담아내는 데 한계가 있으며, 유엔이 제정한 「장애인의 권리에 관한 협약」에 따라 당사국인 대한민국 정부의 장애인의 권리 보장과 사회참여 실현에 필요한 구체적 권리 규정을 제시하지 못하고” 있기에, “장애인의 제권리를 법률로서 구체적으로 규정하고, 이를 보장하기 위한 국가와 지방자치단체의 역할을 구체적으로 명시함으로써 「장애인의 권리에 관한 협약」에 따른 당사국으로서의 책무를 이행하고, 장애인의 실질적 권리를 보장하고 장애인이 보다 인간다운 삶을 영위할 수 있도록 하고자”한다고 밝히고 있다. 동 법안은 인권교육과 관련해서 국가와 지방자치단체의 책무로 “일반 대중과 공공기관을 포함한 각종 기관 및 기업 등을 대상으로 장애인 인식 개선 및 차별 해소를 위한 교육 및 홍보의 체계적 실시”(안 제33조 제1항 제9호)를 명시하고 있다.

제21대 국회에서는 그 밖에도 인권교육 관련 의안으로 「노동인권교육 활성화에 관한 법률안」(강병원의원 등 11인, 의안번호 2100706), 「노동인권교육 활성화에 관한 법률안」(이수진 의원 등 10인, 의안번호 2108658), 「학교노동인권교육의 활성화 및 지원에 관한 법률안」(윤미향의원 등 23인, 의안번호 2112387) 등이 발의되어 소관 상임위원회에 회부된 상태이다. 이처럼 국회는 끊임없이 인권사안에 관한 안전을 발의·심의·의결하며, 입법기관으로서 인권규범을 개별법으로 공식화하고 행정부의 인권관련 정책을 심의하는 역할을 수행하고 있다.

## 2) 인권규범을 설립하는 입법기관이라는 역할

국회 및 국회의원의 인권에 관한 역할은 여러 문헌자료를 통해 강조되고 있다. 국가인권 위원회에서도 이러한 중요성을 고려하여 국제의회연맹(IPU)에서 2016년 유엔 인권최고 대표사무소와 공동으로 발간한 『국회의원을 위한 인권 핸드북(Human Rights Handbook for Parliamentarians No 26)』을 번역하여 국회와 그 구성원들이 내용과 역할에 참조할 수 있는

3) 법안 전문은 의안정보시스템에서 확인할 수 있으며, 입법예고기간 중 의견을 제출할 수 있다.  
[https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC\\_P2W1K0A9M1N3J1M5B007A1G8C6C0K0](https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_P2W1K0A9M1N3J1M5B007A1G8C6C0K0) (최종검색: 2021.09.30.)

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

자료로 생산한 바 있다. 이 핸드북에서는 인권 증진 및 보호를 위한 의회의 기능과 관련하여 인권조약의 비준, 국가 이행의 보장(수권 법률의 채택/ 예산 승인/ 행정부 감시/ 권고 및 결정의 후속조치/ 국가별 인권정기검토에 참여), 여론 활성화, 국제적 노력 참여의 각 단계별로 국회의원으로서 할 수 있는 일을 설명하고 있다. 또한 2020년 말에는 국가인권위원회가 관련기관과 공동으로 “국제인권규범 국내이행을 위한 국회의 역할”과 “입법과정에서 국제인권규범 활용방안”을 주제로 하는 토론회를 개최하기도 하였다.<sup>4)</sup>

유엔 인권이사회는 “국제적 약속을 각국의 정책과 법률로 해석해냄으로써 각 회원국이 그 인권 의무와 약속을 지키고 법의 지배를 강화하도록 기여하는데 회원국 의회의 결정적인 역할”을 확인<sup>5)</sup>하고, 의회의 역할에 대해 권고<sup>6)</sup>하고 있다. 국제의회연맹도 “법을 제정하고, 행정부의 정책과 조치들을 지속적으로 견제할 수 있는 기구로서 의회는 또한 인권 증진 및 보호에 있어서도 중요한 역할을 수행한다. 나아가 의회는 민주주의와 인권보호의 초석이라 할 수 있는 법치주의를 보장하는 법적 토대를 확립한다. 이러한 모든 이유를 살필 때, 의회는 민주주의와 인권에 있어 매우 중요하다(세계의원연맹, 2020: 30~31)”고 강조하고 있다. 이 같은 내용을 원칙으로 제시하여 정리한 내용은 「의회와 인권에 관한 원칙(안)」을 통해서 살펴볼 수 있다. Anne-Katrin Speck(2018)은 「의회와 인권에 관한 원칙(안)」을 인용하면서 의회 참여를 강화하기 위한 방안인 의회 내 인권(소)위원회 구성 및 운영방법에 관한 공통원칙으로 i)위원회 구성원에 정치적 다원주의 원칙, ii)인권 전문지식을 갖춘 독립 법률 고문, iii)작업 프로그램의 출판, iv)의미 있는 시민사회 의견을 위한 기회, v)공청회(원칙), vi)운영 및 의사결정의 투명성, vii)충분한 자원 확보 등을 요약하여 제시하고 있다.<sup>7)</sup>

- 4) 국가인권위원회(2020), 「국제인권규범 국내이행 강화 콘퍼런스 : 입법부를 중심으로」 토론회 (2020.12.18.) 자료집, 국가인권위원회/국회여성아동인권포럼/대한변호사협회/한국인권학회/인권법학회/국제인권네트워크
- 5) Human Rights Council Resolution 22/15 : Contribution of parliaments to the work of the Human Rights Council and its universal periodic review, UN Doc. A/HRC/RES/22/15, 2 March 2013. 참조
- 6) Human Rights Council, Panel discussion on the contribution of parliaments to the work of the Human Rights Council and its universal periodic review, UN Doc. A/HRC/35/16, 22 June 2017, para. 49 참조
- 7) Anne-Katrin Speck(2018), The Role of and Principles for Human Rights and Parliaments, 7<sup>th</sup> Biennial Conference of the ECPR Standing Group on Regulatory Governance “Regulation between Effectiveness and Legitimacy”, Lausanne, 4 July 2018, <https://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/law/documents/Human%20rights%20and%20parliaments.pdf> (최종검색: 2021.06.30.)

의회와 인권에 관한 원칙(안)<sup>8</sup>  
A/HRC/38/25 (17 May 2018) Annex I

□ 배경

1. ‘의회와 인권에 관한 원칙(안)’은 인권이사회 결의안(A/HRC/RES/35/29)에 따라 유엔 인권 최고대표사무소가 인권이사회에 제출한 “인권이사회와 국가별 인권상황 정기검토(UPR) 업무에 대한 의회의 기여”에 관한 보고서에 첨부된 것임.
2. 이 원칙(안)은 연구 및 유엔인권최고대표사무소의 관행에 근거하여 개발되었으며, 세계의원연맹 인권위원회 위원들과의 협의를 통하여 정부 간 기구에서 채택되었음.

□ 주요내용

1. 위임사항

- 의회 인권위원회는 국내법 및 국제법에 정의된 모든 인권사안을 다룰 수 있도록 가능한 넓은 위임사항 규정과 목적과 목표 등을 명확히 규정

2. 책임과 기능

○ 책임

- 국제 및 지역 인권문서에 가입 및 비전 장려
- 국제인권 의무와 양립 가능하도록 법안 및 법률 검토와 제정, 필요시 개정안 제출
  - 정부의 인권 의무 및 국제인권메커니즘 과정에서 발언한 정치적 노력의 이행에 대한 의회 감시
  - 입법, 정책 또는 정부 활동에 대한 토론 시 의원에게 인권관련 정보 제공
  - 인권향유에 대한 시각을 바탕으로 국가 예산안 검토
  - 개발 지원 및 협력 자금은 수혜국이 국제 및 지역 인권메커니즘의 권고 이행을 지원할 수 있도록 보장
  - 국가인권정책기본계획 수립 요구 및 그 이행 감독
  - 인권 사안, 인권 발전, 우려사항 및 사건에 대한 관여와 국가인권기구 및 시민사회 대표와 협력
  - 공청회 개최, 정보 및 문서 제출 요구, 공청회 증인 소환, 의회에 보고서 및 권고, 보고서나 선택한 주제에 대한 의회 토론 개시
  - 인권 관련 사안에 대해 의원 훈련 및 인식제고

○ 역할

- 국제인권메커니즘에 제출할 보고서 초안 준비과정, 추진과정 등을 위한 협의 참여
- 국제인권메커니즘 특히 국가별 인권상황 정기검토에 제출할 정부보고서 초안에 대한 검토 및 의견 제시



## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

- 정부대표단 일원 또는 별개로 국가별 인권상황 정기검토, 인권조약기구 참여
  - 지정된 담당자(a designated focal point)를 통해 보고서 제출 및 후속조치를 위한 국내 매커니즘에 참여하고, 법률 제·개정 또는 예산 조정이 필요한 국제 및 지역인권메커니즘 권고를 확인하고 우선적으로 고려할 것을 보장
  - 국제 및 지역 인권메커니즘 권고 이행에 있어 정부 업무 감독
  - 인권 사안을 다루는 인권이사회 특별보고관, 조약기구 위원이나 유엔 직원이 국가를 방문할 때 정부와는 별도로 회의를 가지는 것
3. 의회 인권위원회 구성과 업무 방식
- 다원주의, 비편파적, 모든 인권 존중, 젠더 균형을 감안하여 인권에 전문적인 식견을 가진 의원으로 구성
  - 업무방식, 회의 횟수, 국가인권기구 및 시민사회 또는 개인과 같이 이해당사자들과의 협의 방식 등 세부규칙 규정
  - 의사결정을 포함한 운영의 투명 및 정당한 사유가 있지 않는 한 공청회 및 업무 등 공개
  - 국가인권기구, 인권에 전문적인 식견이 있는 법학자, 시민사회단체 대표 등 외부 독립적인 인권 조언에 접근 가능 보장
  - 유의미한 시민사회 참여를 위한 기회 제공 방식의 업무 수행

이와 같은 의회 역할에 대한 당위와 기대와는 달리 실상 국제인권규범의 효과적인 이행과 관련하여 국회의 역할은 간과되는 경우가 적지 않다.<sup>9)</sup> 유엔인권이사회의 국가별 인권상황 정기검토 과정에서 각 회원국 국회의 참여나 역할이 거의 없어서, 앞으로 새로운 협력 방식을 통해 이 문제가 해결되기를 희망한다고 언급되고 있기도 하다.<sup>10)</sup> 대한민국 국회의 경우 의회 내 인권위원회를 설치하고 있지 못하다.<sup>11)</sup>

8) 원문은 링크 참조 file:///C:/Users/a7078/Downloads/report\_a\_hrc\_38\_25\_-\_english.pdf (최종 검색: 2021.06.30.)

9) Council of Europe Parliamentary Assembly, Resolution 1823 (2011) National parliaments: guarantors of human rights in Europe, para. 2 참조 <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=18011>

10) Human Rights Council, Summary of the Human Rights Council panel discussion on the contribution of parliaments to the work of the Human Rights Council and its universal periodic review, UN Doc. A/HRC/26/CRP.1, 22 May 2014. para. 6 참조

11) 참고로 2005년 6월 3일 국가인권위원회가 국회의장과의 면담 특별보고에서 “국회 내 인권위원회 설치”를 건의하면서 조사한 자료에 따르면 영국, 독일 등 유럽공동체를 포함하여 조사대상 36개국 중 12개국에서 의회 내 인권위원회를 설치하고 있었다. <https://www.humanrights.go.kr/site/program/board%20/basicboard/view?currentpage=103&menuid=001004001001&pagesize=10&boardtypeid=9&boardid=556404> (최종검색: 2021.06.30.)

## 국회 인권교육 실태조사

의회 내 인권위원회는 아니지만, 현재 국회 내에는 국회의원들이 참여하는 구조로 국회의원연구모임이 있는데 이 연구모임 중에서 <국회인권포럼>과 <국회여성·아동인권포럼>이 활동하고 있다. 국회의원 연구모임은 1994년부터 「국회의원 연구단체 지원규정」에 근거한 것으로, “국회의원이 소속정당을 초월하여 연구단체를 구성하고 관심 있는 분야의 연구활동을 할 수 있도록 지원함으로써 입법정책개발 및 의원입법의 활성화를 도모”하는 것을 목적으로 한다. 제21대 국회 국회의원 연구단체는 2020년 7월 현재 54개 단체가 등록되어 있다.<sup>12)</sup>

### 3) 공공기관 인권교육 대상으로서 국회

국가인권위원회는 「국가인권위원회법」 제9조 제5호에 의거 인권에 관한 교육 및 홍보를 소관업무로 하고 있으며, 모든 사람의 인권 의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 인권교육과 홍보를 하여야 한다(제26조). 또한 [인권교육 중장기 행동계획(2013~2022년)]을 수립하여 인권교육의 제도화, 전문화, 대중화, 내실화를 추진하고 있다. 인권교육의 대상이 되는 공공기관은 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말하므로, 국회도 예외가 아니다.

**<표 II-1> 유엔에서 권고한 영역별 인권교육 주요대상**

구 분	학교 영역	공공기관 영역	시민사회 영역
대 상	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 학 생</li> <li>· 유치원생, 초·중·고 학생 및 대학생</li> <li>· 전문직업훈련원생</li> <li>· 교 원</li> <li>· 유치원 교사, 초·중·고 교원</li> <li>· 대학교수</li> <li>· 기 타</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 입법관계자</li> <li>· 국회의원, 입법직공무원 및 지방의회의원</li> <li>· 사법부</li> <li>· 사법연수생, 판사 및 법원행정직 등</li> <li>· 행정부</li> <li>· 검사·검찰공무원, 경찰 공무원, 교정직, 보호직·출입국 등</li> <li>· 행정공무원 (국가직, 지방직)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 전문집단</li> <li>· 언론인, 의료전문인, 변호사 등 법률인</li> <li>· 사회적 영향력 집단</li> <li>· 사회단체 지도자,</li> <li>· 종교지도자</li> <li>· 사회적 약자집단</li> <li>· 여성, 장애인, 성적 소수자, 이주민,</li> </ul>

12) 의원연구단체는 2개 이상의 교섭단체(비교섭단체 포함) 소속 의원 10인 이상으로 구성하고, 지원심의 위원회의 심의·의결을 거쳐 국회에 등록한다. 각 연구단체 구성의원 중에는 다른 교섭단체 소속 국회의원 1인 이상이 포함되어야 하고, 국회의원은 3개 연구단체를 초과하여 가입할 수 없다. 또한 각 연구단체는 대표의원과 연구책임의원을 선정하도록 하고 있다.

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

구분	학교 영역	공공기관 영역	시민사회 영역
	· 교육위원, 학교 운영위원 등	· 보호시설관련공무원 (사회복지사, 시설종사자 포함) · 군부대 종사자 (장교·부사관, 병사)	탈북자, 극빈층 등 · 기업인 · 일반 시민

\* 자료: 국가인권위원회 제출자료

\*\* 출처: 국회운영위원회 수석전문위원(2011), 「인권교육 지원에 관한 법률안」(이은재의원 대표발의) 검토보고서 (2011.6.) 19쪽에서 재인용

유엔 인권교육 10년(1995-2004)계획을 살펴보면, 인권교육 대상을 취약집단, 특수지위, 기관으로 분류해 열거하면서, 특수지위에서 경찰, 군대, 행정 공무원과 함께 국회의원 등을 명시하고 있다. 유엔 세계인권교육프로그램 행동계획(2018)에서도 인권교육이 고등교육 뿐만 아니라 공무원, 법집행관, 군인에게도 이루어져야함을 강조하고 있고, 이를 위해 공무원, 법집행관, 군인의 훈련프로그램에 인권교육을 포함 시킬 것, 훈련프로그램에 인권교육의 핵심적 구성요소를 지침으로 제공할 것, 지속가능한 인권교육 개발, 채택, 이행을 지원할 것, 그리고 국제적·국가적·지역적 네트워크 및 협력 구축과 지원을 제공할 것을 강조하고 있다. 국내 연구에서도 최근 인권교육 제도화 현황을 분석한 연구<sup>13)</sup> 역시 인권교육을 학교 인권교육/ 공공 인권교육/ 시민 인권교육의 세 영역으로 분류하고 있는데, 공공 인권교육에 포함 되는 내용으로 입법관계자-국회의원, 국회공무원 및 (지방)의회의원을 명시적으로 포함하고 있다.

그러나 실제 국회 및 정치영역 대상 인권교육은 거의 다뤄지지 못하고 있어서, 공공분야 인권교육의 공백이 확인된다. 국회 구성원들의 인권교육 실태에 관한 직접적인 선행연구도 찾아보기 어렵다. 국가인권위원회가 실시한 2006년 〈국내·외 공공분야 인권교육 실태조사〉에서도 법무분야, 군대분야, 경찰분야, 행정분야, 사회복지분야만을 대상으로 하고 입법 내지 정치분야는 포함되지 못했다. 2011년에 실시한 연구용역 결과보고서에서도 인권교육의 영역 및 주요대상으로 공공기관 영역에서 입법관계자인 국회의원, 입법직공무원 및 (지방)의회 의원을 꼽고 있지만, 실시현황에서는 입법관계자를 포함하고 있지 못했다.<sup>14)</sup> 지금까지 국가인권위원회도 국회 내지 국회의원들에게 인권교육을 제공하는 방안을 적극적으로 모색해오지는

13) 김철홍(2018), 한국 인권교육 제도화 현황과 과제, 〈한국법과인권교육학회 2018 춘계 정기 학술발표회〉 발표문, 5쪽 참조

14) 양천수 외(2011), 『인권교육 10개년 행동계획안 관련 연구』, 영남대학교 인권교육연구센터, 국가인권위원회 연구용역보고서, 42쪽~48쪽 참조

## 국회 인권교육 실태조사

못했다. 구체적으로 지방의원들에 의해 성희롱·성폭력 등의 사건이나 반인권적 발언이 발생한 경우 인권위원회 지역사무소 차원에서 지역 내 지방의회 의원들을 대상으로 인권교육을 제공한 사례는 없지 않으나,<sup>15)</sup> 국가인권위원회 차원에서 국회 및 국회의원을 대상으로 인권교육을 제공한 사례는 찾아보기 어렵다.

정부 차원에서의 공공분야 인권교육 현황을 보면, 법무부는 [국가인권정책기본계획]을 수립하여 공무원 및 인권관련 종사자에 대한 인권교육을 실시하고 있는데, 2018년 실시결과를 보면 공무원 및 인권 관련 종사자 교육으로 ① 사회적 소수자 인권 교육, ② 국가·지방 공무원 인권교육, ③ 법집행 공무원 인권교육, ④ 군 장병 인권교육, ⑤ 변호사 인권교육, ⑥ 사회복지 담당 공무원, 사회복지시설 종사자 등의 인권교육, ⑦ 사회적 약자 및 보호 관련 종사자 인권교육을 열거하고 있다. 이렇듯 공공부문 인권교육 실시현황에 국회가 포함되고 있지 못한 상황은 국가기관이라 하더라도 행정부가 아닌 입법부라는 속성에 기인하기도 하겠지만, 당초 공공부문 인권교육이 “공권력에 의한 인권침해를 근절하고 이를 사전에 예방하기 위하여 공권력 집행기관 중 위원회에 진정 사례가 가장 많은 경찰·검찰·교도관 등 법집행 공무원을 대상으로 인권교육을 계획”(국가인권위원회, 2002)하고 있기 때문이기도 하다. 이러한 관점은 인권의 역사를 사회에 편재한 각종 계층조직(hierarchy)이 인권을 탄압하고 은폐한 역사로 진단하면서, 국가공권력에 의한 인권 침해를 어떻게 막아낼 것인가 하는 관점에서 접근하고 있는 점(이종수 외, 2021)과 맥락을 같이한다.

이와 관련하여 공공성에 관한 백완기의 논의를 빌어 국회 인권교육의 당위성을 부연해 볼 수 있다. 백완기(2007)는 공공성의 구성요소를 정부에 관계되는 것들(governmental), 정치성(Political), 공개성(Open), 공익성(Public Interest), 공유성(Publicly Shared), 공정성(Fairness), 인권(Human Rights)의 일곱 가지로 제시하면서 정치성(Political)을 포함하고 있으며, 공공성의 역사는 인권의 역사와 같이 한다고 설명하고 있다.<sup>16)</sup> 따라서 구체적이고 직접적인 정치의 장인 국회야말로 다른 공공부문만큼이나 인권교육의 예외가 될 수 없다.

15) 2019년 당시 국가인권위원회 대구사무소에서는 지역 내 기초의회 의원들을 대상으로 한 <지방의회 인권교육> 프로그램을 제공한 바 있다. (사)대구여성회 내부자료에 따르면, (사)대구여성회가 강사로 참여한 곳은 수성구의회, 경산시의회, 청도군의회, 대구동구의회, 대구서구의회, 달서구의회, 대구남구의회, 기타로 민주당 대구동구, 민주당 대구달서갑이었고, 강의주제는 의뢰된 요청에 따라 “여성인권”, “여성인권과 직장내성희롱 예방교육” “젠더폭력예방교육” “젠더감수성과 여성인권” “성인지감수성 교육” 등으로 실시된 것으로 파악된다.

16) 백완기(2007), 한국행정과 공공성, 서울행정학회 춘계학술대회 자료집, 155쪽~177쪽 참조

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

### 4) 국회 인권교육 제도화의 중요성과 어려움

의회에 인권에 관한 원칙을 담보해 낼 수 있기 위해서는 구성원을 위한 인권교육 제공은 필수적이며, 인권교육을 받을 권리 자체도 인권의 하나이다. 인권을 보장할 의무가 국가에 있는 것과 같이 인권교육을 보장할 의무 역시 국가에 있다. 법률적 관점에서 보자면 인권은 “주권국가들이 인정하고 국가 헌법 및 국제법에서 보장하고 있는 개인적, 집단적 권리의 총합”으로 정의(세계의원연맹, 2020:19)할 수 있겠지만, 단지 법적 규범으로 설립되는 것만으로 인권이 완성되는 것은 아니다. 인권학자 조효제는 이를 ‘Legalism Dilemma’라는 말로 설명하고 있는데, 인권담론이 현실적 힘을 갖는 이유는 그것이 강제적 규범력을 가진 법적 담론과 결부되어 있기 때문이고 인권에서 법적 담론의 효과는 그 어떤 담론의 효과보다 강력하지만, 법은 서로 상충되는 이익들을 정해진 규칙으로 해결하는 데에는 능해도 법테두리 안에서만 세상을 바라보기 쉬운 한계가 존재한다고 지적한다.<sup>17)</sup>

〈인권교육센터 들〉이 펴낸 『인권교육 새로고침』은 첫 문장을 “인권교육은 인간의 존엄과 권리에 대한 감수성을 가꾸는 시간입니다.”<sup>18)</sup>라고 시작하고 있다. 인권교육에 있어서 법·제도적 지식과 함께 혹은 그에 앞서 요청되는 것이 ‘인권 감수성’이다. 이와 관련하여 공무원 성인지교육 ‘의무화’<sup>19)</sup>의 내용과 방향성으로 제기되고 있는 질문은 인권교육 제도화와도 무관하지 않다. 이은아(2021)는 성인지교육이 ‘의무화’가 되었다는 것은 모든 공무원의 책무이자 필수역량이며 개인, 업무, 조직 전반의 전환을 위한 교육이 되어야 함을 의미하고, 따라서 성인지 교육의 내용 역시 성별영향평가나 성인지 예산 등과 같은 제도 중심의 ‘기술적 훈련(technical training)’을 넘어서야 한다고 지적하고 있다.<sup>20)</sup>

인권교육을 법제화하는데 있어서는 국제적 기준에 의한 인권의 보편성과 특수성의 문제에 더해 해당 국가의 맥락과 대상별 특성 등이 고려되어야 한다. ‘인권’과 ‘교육’의 결합도 매끄럽지만 하지는 못해서, Flowers(2000)는 ‘인권’이라는 개념과 ‘교육’이라는 개념이 결합되는

17) 조효제(2016), 『인권의 문법』, 후마니타스, 52쪽 참조

18) 인권교육센터 들(2018), 『인권교육 새로고침』, 교육공동체 벗

19) 2015년 전면개정된 「양성평등기본법」은 성인지 교육(제18조)을 “사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육”이라고 정의하고 있으며, 성별영향평가 등 제도와 관련한 ‘일부’ 공무원 중심으로 이루어져 온 성인지교육은 법 개정을 통해 2019년 6월부터는 모든 공무원이 성인지교육을 의무적으로 받게 되었다.

20) 이은아(2021), “공무원 성인지 교육 ‘의무화’의 의미와 과제”, 『한국여성학』 37(3) 참조

## 국회 인권교육 실태조사

과정에서 인권교육 개념 정립의 어려움을 서술한 바 있다.<sup>21)</sup> 그럼에도 인권교육과 학습은 시민 사회, 정부 등 모든 행위자와 이해관계 집단의 책무이며, 인권교육을 통해 인권의 존중, 보호, 충족, 실현과 그 위에 조성된 진정한 ‘인권 문화’가 증진될 수 있다.<sup>22)</sup> 국내적으로 국가인권위원회 설립 이후 인권증진을 위한 공공기관의 책무를 고려하여 공공기관 인권교육이 강조되고 다양한 방식으로 제도화되어 인권교육이 실시되고 있다. 하지만 공공분야에 대한 인권교육은 국가인권위원회, 정부 및 일부 민간차원에서 다양한 노력들이 지속되어 왔음에도 체계적으로 수행할 수 있는 기반이 구축되지 못하고 있다고 판단할 수 있으며, 인권교육의 진행에 있어서도 수요자의 요구에 부응하지 못하는 실정이라는 지적이다(오세희 외, 2015).<sup>23)</sup> 그 외 인권교육의 내용으로 포괄하고 있는 범주도 일관되지 못하는 못하거나 충분히 포괄하고 있지 못한 경우가 있는데, 예를 들어 ‘인권교육’에 여성인권 분야의 내용이 제외되는 경우도 없지 않다. 일테면 인권정책연구소가 번역을 맡아 국가인권위원회가 펴낸 『인권의 이해 : 인권교육을 위한 핸드북』에서는 1부 총론에서 인권시스템을 소개하고 2부 주제별 인권교안을 16장에 걸쳐 서술하면서 여성인권을 포함하고 있는데 비해,<sup>24)</sup> 지방자치단체인 서울시 공무원 대상 인권교육 강의안의 참고로 활용되는 『인권10강』에서는 인권일반론과 인도주의, 자유권과 법치주의, UN 인권레짐, 민주주의와 인권, 사회복지와 인권, 3세대 인권, 장애와 인권, 청소년 인권, 다문화 인권을 다루면서 여성인권은 포함하고 있지 못하다.<sup>25)</sup>

21) Nancy Flowers, Marcia Bernbaum, Kristi Rudelius-Palmer and Joel Tolman(2000), *The Human Rights Education Handbook: Effective Practices for Learning, Action, and Change*, Human Rights Resource Center, University of Minnesota

22) 볼프강 베네틱(2017), 인권정책연구소 역(2019), 『인권의 이해-인권교육을 위한 핸드북』, 국가인권위원회, 30쪽 참조

23) 오세희 외(2015), 『인권교육의 실태와 질적 발전을 위한 제도적 개선방안』, 법무부

24) 볼프강 베네틱(2017), 위의 책 참조

25) 인권정책연구소(2012), 『인권10강』, 인권정책연구소

## 2. 인권교육의 국내적 제도화

### 1) 인권교육 법제화 방향 개괄

우리나라 인권교육의 헌법적 근거는 「헌법」 제10조 및 제37조에 터 잡고 있다고 할 수 있으며, 국가인권위원회가 설치된 이후로는 「국가인권위원회법」에서 구체적으로 법적 근거를 제시하고 있다. 국내 인권교육 제도화 현황 중 뚜렷한 특징 중 하나는 「정신보건법」 제6조의2 및 시행규칙 제1조의4, 「노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률」 제20조 및 시행규칙 제23조, 「사회복지사업법」 등 사회복지영역을 중심으로 개별법령에 인권교육 조항을 삽입하여 인권교육을 의무화 하는 흐름이다.<sup>26)</sup> 법정 의무교육으로 폭력예방교육, 성인지교육, 장애인식개선교육, 아동학대예방교육을 각각의 법률에서 규정하고 있다. 반면 아직까지 인권교육 그 자체를 체계적으로 규정한 독자적 법률은 마련하지 못하고 있으며, 공공분야 종사자 인권교육에 관한 법적 근거를 검토하기 위해서는 각 영역별로 관련법에서 인권교육을 다루고 있는 조항이 있는지를 검토해야 한다.

장애인인식교육의 경우 최근들어 법정 의무교육 실적관리가 강화되고 있다. 2007년 「장애인복지법」을 전면개정하면서 국가 및 지방자치단체 법정 의무교육으로 규정된 이래 2016년 교육대상을 확대하고 2017년에는 장애인인식개선교육 실적관리시스템도 오픈하였다. 특히 2019년 12월에는 「장애인복지법」 일부개정(법률 제16733호, 2021.6.4. 시행)을 통하여 교육 실시결과에 대한 점검, 점검 결과 교육 이수율 등이 기준에 미치지 못하는 부진기관에 대한 특별조치 도입, 점검 결과의 각종 평가 반영 등을 도입하였고, 2021년 5월 25일 열린 국무회의에서는 장애인 인식 개선 교육의 점검 결과 공표 제도 도입 등을 담은 「장애인복지법 시행령」 일부개정안이 의결되었다. 이에 따라 “언론에” 점검결과 부진기관이 공표된다. 교육 방식과 관련해서는 집합교육, 원격교육 등 자율적으로 운영할 수 있으나, 「장애인복지법 시행령」 상에서 ‘대면(對面)에 의한 집합교육이 포함되어야 한다’라고 규정하여 각 기관에서는 최소 1회 이상 강사를 활용한 교육을 권장하고 있다.<sup>27)</sup> 국무회의 당시 보건복지부 자료에 따르면

26) 김철홍(2018), 앞의 글 참조

27) 한국장애인개발원(2021), 『장애인식개선교육 안내』, 보건복지부 참조

## 국회 인권교육 실태조사

장애인인식개선교육은 정부·지자체 및 공공기관, 어린이집, 학교 등 약 7만 곳에서 이뤄지고 있는데, 이들 시설에서 인식 개선 교육이 의무화됐던 2016년에는 이행률이 19.3%에 불과했지만 이후 해마다 조금씩 높아지는 추세이다. 국가기관 교육비율은 50.7%로 평균치인 64.9%에 낮은 수준이다.

〈표 II-2〉 장애인식개선교육 대상기관 및 교육비율

구분	국가 기관	지자체	공공 기관	지방공사·공단	어린이집	각급 학교	특수 법인	계
교육대상	2,449	3,787	338	151	39,171	21,235	6	67,137
교육비율(%)	50.7	57.3	83.4	25.2	66.4	65.0	16.7	64.9

\* 출처 : 보건복지부 발표자료

\*\* 기준일 : 2019.12.31.

## 2) 독자적 인권교육 법제화 추진 경과

국가인권위원회 설립 이후 「인권교육지원법안」 등 독자적인 인권교육 법제화를 위한 다양한 논의와 시도가 있어 왔다.<sup>28)</sup> 또한 포괄적인 인권교육의 독자적 법제화 외에도 노동인권교육과 관련한 지방자치단체 및 교육청 조례가 다수 제정되어 있으며, 노동인권교육 활성화에 관한 법률안들도 이번 국회에 의원발의 계류 중에 있다.

제17대 국회 당시에는 「인권교육진흥법안」(정성호의원 등 12인, 의안번호 177259)<sup>29)</sup>과 「인권교육에 관한 법률안」(정부, 의안번호 177687)<sup>30)</sup>이 발의되었으나 임기만료로 폐기되었다. 정부 발의안이 7개의 조문으로 비교적 간략하게 구성되어 있는데 반해, 정성호의원 대표 발의안의 경우 23개의 조문으로 비교적 많은 내용을 포함하고 있으며 소관부처를 국가인권위원회로 하는 것을 전제로 규정되었다. 제18대 국회에서는 「인권교육 지원에 관한 법률안」

28) 국내 인권교육법안의 추진 경과와 내용에 관한 전반적인 내용은 전윤경(2019), “인권교육에 관한 국제적 동향과 인권교육지원법 입법의 의미와 과제”, 한국법과인권교육학회 학술대회 자료집 참조

29) 해당 법률안의 전문 및 경과에 관한 보다 자세한 내용은 의안정보시스템 참조  
[https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC\\_N0S7B0B8X2B801N7J5P8G0E2G2B7J5](https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_N0S7B0B8X2B801N7J5P8G0E2G2B7J5) (최종검색: 2021.06.30.)

30) 해당 법률안의 전문 및 경과에 관한 보다 자세한 내용은 의안정보시스템 참조  
[https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC\\_R0A7H1R1B0V2W1A5J0Y6Y3I7B1M4U1](https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_R0A7H1R1B0V2W1A5J0Y6Y3I7B1M4U1) (최종검색: 2021.06.30.)



## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

(이은재의원 등 15인, 의안번호 1811380)<sup>31)</sup>가 발의되었다. 이 법률안 역시 국가인권위원회로 하여금 관계 중앙행정기관과 협의하여 5년마다 인권교육의 목표와 추진방향 등 인권교육의 촉진에 관하여 중요한 사항을 포함하는 종합계획을 수립하도록 하고, 인권교육위원회, 인권교육협의회, 인권교육센터를 설치하며, 인권교육에 관한 사항이 성실히 이행되고 있는지를 확인하기 위하여 실태조사를 실시할 수 있도록 하고 그 결과에 따라 해당 공공기관의 장에게 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있도록 규정하였으나 임기만료로 폐기되었다.

제19대 국회와 제20대 국회에서는 각각 「인권교육지원법안」(유승민의원 등 45인, 의안번호 1912027)<sup>32)</sup>과 「인권교육지원법안」(정성호의원 등 20인, 의안번호 2015040)<sup>33)</sup>이 발의 후 철회된 바 있다. 당시 국가인권위원회는 위원장 명의의 성명을 통해 “입법예고, 공청회 등 과정에서 각계의 의견을 충분히 수렴해 법안에 반영할 수 있음에도 본 법안이 동성애를 조장하는 법으로 오해받아 이러한 과정이 제대로 진행되지 못하고, 제20대 국회에서도 법안이 철회된 것에 대해 안타까움과 유감을 표명”하면서 “향후 이 법안의 입법을 위해 지속적으로 노력할 것”이라는 입장을 밝힌 바 있다.<sup>34)</sup>

### 3) 법무부 「인권정책기본법안」 추진 개요

지난 2020년 11월 17일자 보도자료를 통해 법무부는 “국가인권정책 추진 체계 마련을 위해 우리 정부 국정과제인 「인권정책기본법」 제정을 추진”한다고 밝혔다. 이 「인권정책기본법」 제정법률(안)은 제정이유와 주요내용을 알리고 의견을 듣기 위하여 「행정절차법」 제41조에 따라 2021년 6월 30일 입법예고가 개시되었다.<sup>35)</sup>

31) 해당 법률안의 전문 및 경과에 관한 보다 자세한 내용은 의안정보시스템 참  
[https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC\\_W1P1O0F3D3U1J1D7D4P0H1V2I1S8K8](https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_W1P1O0F3D3U1J1D7D4P0H1V2I1S8K8) (최종검색: 2021.06.30.)

32) 해당 법률안의 전문 및 경과에 관한 보다 자세한 내용은 의안정보시스템 참조  
[https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC\\_I1L4U1O0L1F0U1J7S4H1Y4H3K1Q8T9](https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_I1L4U1O0L1F0U1J7S4H1Y4H3K1Q8T9) (최종검색: 2021.06.30.)

33) 해당 법률안의 전문 및 경과에 관한 보다 자세한 내용은 의안정보시스템 참조  
[https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC\\_Z1H8O0V8W2U4U1J8Y1Y4W3P3O5T8C0](https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_Z1H8O0V8W2U4U1J8Y1Y4W3P3O5T8C0) (최종검색: 2021.06.30.)

34) 여성신문(2018), “‘반동성애’ 혐오에 또 철회된 인권교육지원법”, 2018년 10월 8일자 보도기사, <https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=144921> (최종검색: 2021.06.30.)

35) 입법예고 공고번호 제2021-198호, 예고기간 2021.06.30.~2021.08.09.으로 소관은 법무부 인권정책과이다.

## 국회 인권교육 실태조사

입법예고 된 제정법률(안)의 주요내용을 보면, 국가인권정책위원회·집행위원회 설치(안 제7조), 지방자치단체의 인권기구 설치(안 제8조), 인권정책책임관의 지정(안 제9조), 국가인권위원회와의 협력(안 제10조), 국가인권정책기본계획의 수립·시행에 관한 규정 도입(안 제11조 내지 제15조) : 정부가 대통령 취임일부터 1년 이내 5년 단위 국가인권정책기본계획 수립, 인권실태조사 규정 도입(안 제17조), 국제인권조약 등에 따른 국가보고서의 작성 및 심의에 관한 규정 마련(안 제18조 및 제19조), 국가의 인권보호의무와 기업의 인권준중책임 규정 도입(안 제21조 내지 제23조)을 포함하고 있다. 인권교육의 실시 및 인권교육 지원 및 국가인권위원회와의 협력 규정(안 제24조 내지 제27조)을 두고 있으며, i)국가, 지방자치단체, 어린이집과 유치원 및 각급학교, 공직 유관단체 및 다수인 보호시설에서 인권교육 실시 의무화, ii)국가와 지방자치단체는 어린이집, 유치원, 학교, 인권교육 관련 단체 및 평생교육기관 등의 인권교육을 위한 연구·개발, 각종 인권교육 활동, 시설·장비 지원, iii)인권교육 실시를 위하여 국가인권위원회에 협력을 요청할 수 있도록 하고 있다. 입법예고 개시인 2021년 6월 30일에는 국가인권위원회 위원장이 법무부장관을 방문하여 면담을 하고, 입법예고 기간 중 법무부와 국가인권위원회가 공동주최로 공청회(2021.08.05.)하기도 했다.

국가 인권정책의 법적 근거를 마련한다는 점에서 「인권정책기본법」 제정법률(안)이 추진되고 있는 점은 매우 긍정적이다. 이 법률안의 경우 명칭에서 ‘인권교육’이 아닌 ‘인권정책’을 채택하고 있으며, 종래에 의원발의 형식으로 국가인권위원회가 소관기관이 되는 인권교육 지원에 관한 법률안의 제정이 추진되었던 것과는 달리, 국가인권위원회와의 협력을 규정하고는 있지만 그 소관은 법무부로 하고 있다. 법률안 내용으로 지방자치단체 인권위원회에 관한 규정을 두고 있다. 또한 행정부인 법무부 소관 법률에서 지방자치단체 인권위원회를 규정하고 있는 점과 관련한 해석이나 관계설정에 관한 이견도 존재할 수 있다. 국회 인권교육 제도화라는 측면에서 보자면, 국회와 행정부의 관계를 고려했을 때, 소관부처인 법무부가 국회의원 및 의원보좌진 등 의회 구성원을 대상으로 하는 인권교육을 의무화하고 적극적으로 인권교육을 실행하기에는 실질적 제약이 존재할 것이라는 예상이 가능하다. 따라서 국가인권위원회는 「인권정책기본법」 제정과는 별도로 (가칭)「인권교육지원법」 제정을 추진할 것인지에 관해 고민이 필요할 것이다.

### 3. 국회라는 장소에서의 인권교육 : 법정 의무교육 실태

#### 1) 국회의 구성

우리 「헌법」은 제41조 제1항에서 “국회는 국민의 보통·평등·직접·비밀선거에 의하여 선출된 국회의원으로 구성한다.”고 규정하고 있다. 입법기관으로서 국회의원은 평등하고 자율적으로 결정을 할 수 있는 헌법기관으로, 개별 국회의원 자체가 각자 독립된 제도로서 존재한다. 그런 의미에서 국회는 단지 하나의 덩어리가 아니라 300개 입법기관이 각각 돌아가는 복합기관의 성격을 가진다. 「공직자윤리법」은 제3조 제1항 제1호 “등록의무자”에서 정무직 공무원으로 국회의원을 명시하고 있는 것처럼, 국회의원은 입법기관으로서 독립된 헌법기관이자 차관급 예우를 받는 국가의 정무직 공무원이다.

또한 국회의원은 대부분의 경우 특정한 정당의 당원이기도 하다. 대한민국 국회는 특정 정당으로 구성된 교섭단체를 중심으로 운영되고 있으며, 제21대 국회를 구성하고 있는 국회의원의 교섭단체별 현황은 다음과 같다.

〈표 II-3〉 국회 교섭단체별 국회의원 의석수 현황

교섭단체/정당		지역구	비례대표	계	비고(%)
더불어민주당		157	11	168	56.76
국민의힘		84	19	103	34.8
비교섭단체	정의당	1	5	6	2.03
	국민의당	0	3	3	1.01
	열린민주당	0	3	3	1.01
	기본소득당	0	1	1	0.34
	시대전환	0	1	1	0.34
	무소속	7	4	11	3.72
계		249	47	296	100

\*자료: 「국회법」 제33조제2항 및 제3항에 따른 보고 기준, 2021년 9월 30일 현재

\*\*출처: <https://www.assembly.go.kr/memCond/hnumseat.do>

## 국회 인권교육 실태조사

「국회법」에서는 국회의원 외에 의정활동을 지원하기 위한 기구로 입법·예산결산심사 등의 활동을 지원하고 행정사무를 처리하기 위한 국회사무처(제21조), 국회의 도서 및 입법자료에 관한 업무를 처리하는 국회도서관(제22조), 국가의 예산결산·기금 및 재정 운용과 관련된 사항을 연구분석·평가하고 의정활동을 지원하는 국회예산정책처(제22조의2), 입법 및 정책과 관련된 사항을 조사·연구하고 관련 정보 및 자료를 제공하는 등 입법정보서비스와 관련된 의정 활동을 지원하는 국회입법조사처(제22조의3)를 설치하도록 하고, 각각 별도로 직제에 관한 법률에서 상세한 내용을 규정하고 있다.

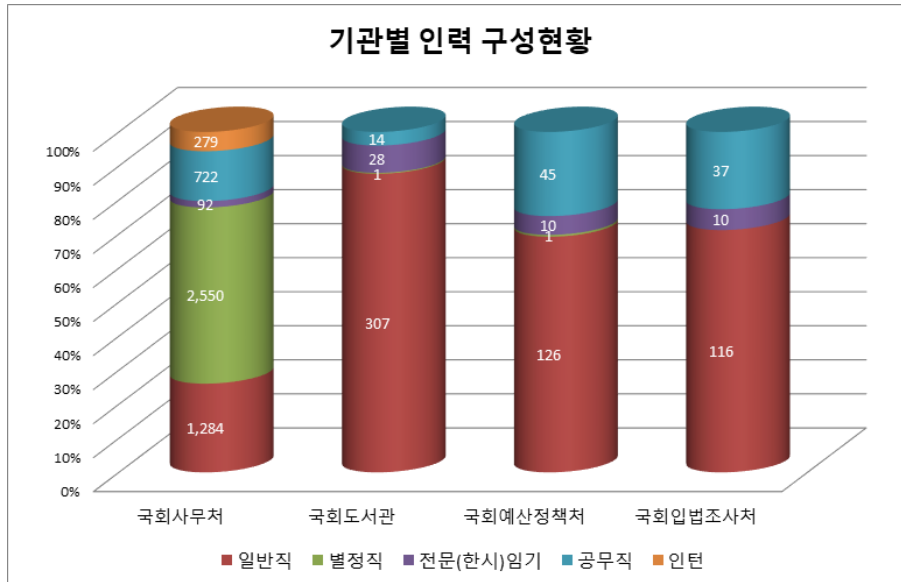
〈표 II-4〉 국회 기관별 인력현황 (2021.07.01. 현원 기준)

구분	국회사무처		국회 도서관	국회 예산정책처	국회 입법조사처	
정무직	4		1	1	1	
일반직	1,284		307	126	116	
별정 직	의원보좌직	2,550	1	1	-	
	사무처					2,362
	교섭단체					111
	77					
전문임기제 및 한시임기제	92		28	10	10	
공무직	722		14	45	37	
인 턴	279		-	-	-	
총계	4,931		351	183	164	

국회사무처는 주기적으로 “국회 인력 현황” 통계를 웹사이트를 통해 공개하고 있는데, 상반기 국회 기관별 인력현황(2021년 7월 1일 기준)을 보면 전체 5천명에 가까운 인원이 국회 내에서 다종다양한 형태로 근무하고 있음을 알 수 있다. 교섭단체에 속하는 별정직의 경우 「국회법」 제34조에서 교섭단체 정책연구위원을 규정하고 있는데, 이 경우 해당 교섭단체 소속 당직자를 겸하고 있기도 하다.<sup>36)</sup> 선출직 정치인으로 독립된 헌법기관인 국회의원은 국회 직원으로 통칭할 수 있는 국회 기관별 인력현황 통계에는 포함하지 않고 있다.

36) 예를 들어, 국민의힘 「사무처당직자 인사 및 복무에 관한 규정」에서는 국회정책연구위원의 경우 (당) “정책위원회의 수석전문위원, 전문위원 또는 심의위원을 겸한다”고 규정(제18조)하고 있다.

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석



〈그림 II-1〉 국회 내 기관별 인력 구성현황 비교(정무직 제외)

국회 인력현황, 특히 국회사무처 인력현황의 특징적 양상은 별정직 인원이 높은 비율을 차지하고 있다는 점이다. 국회사무처 직원유형별 인력현황을 살펴보면, 국회사무처 공무원에서 의원보좌직을 구분하여 별도로 집계하고 있으며, 그 외에도 국회사무처 내에 다양한 근무형태가 존재하고 있음을 파악할 수 있다. 의원보좌직에 해당하는 보좌관·비서관·비서의 경우 국회사무처 인력현황에 포함되는 별정직공무원이지만, 국회사무처장이 지휘하는 것이 아니라 독자적으로 활동하는 헌법기관인 국회의원 300명이 각각 관할하는 국회의원실에 속하게 되며 따라서 근무의 지속도 국회의원 임기와 함께 하게 된다. 국회 인권교육이 빈틈 없이 이루어지기 위해서는 국회 구성원의 유형별 특징 등을 고려하여 설계될 필요가 있다.

그 외 공무원이 아닌 공무원의 경우 근로조건이 열악하지만, 별정직인 보좌진의 경우에도 임면에 권한이 전적으로 국회의원에게 있어서 “한 달 전 면직예고제” 등의 주장조차 보장되지 않는 조건임에도 일부 진보정당 소속 국회의원실 외에는 노동인권 측면에서 다뤄지고 있지 못하다.<sup>37)</sup>

37) 2020년 7월 추경호의원 대표발의로 면직 30일 전 예고를 의무화하는 법 개정안이 제출되었으나 계류 중에 있다.

국회 인권교육 실태조사

〈표 II-5〉 국회사무처 직원유형별 인력현황 (단위: 명, %)

		구 분	정원	현원	과부족	
국회사무처 직원		정무직	4	4	0	
		별정직	124	111	-13	
		일반직	1,314	1,284	-30	
		사무처 소계	1,442	1,399	-43	
		의원 보좌직	2,400	2,362	-38	
		소 계	3,842	3,761	-81	
	교섭단체 정책연구위원	전문임기			88	
		시간제전문임기			4	
		한시임기				
		교섭단체 정책연구위원	더불어민주당	49	49	
미래통합당			28	28		
		소 계	77	169		
	총 계	3,919	3,930			
비 국 무 원	인턴	회관인턴		279		
	공무직	기간제		174		
		무기계약		548		
		소계		1,001		
국회사무처 총계				4,931		

2) 국회 구성원 법정 의무교육 실시 현황

모든 공무원은 법정 의무교육을 받게 되어 있는데, 이 의무교육에는 폭력예방교육, 장애인 식개선교육, 아동학대예방교육, 청렴교육, 성인지교육 등이 포함된다. 폭력예방교육은 4개 분야의 교육을 의미하는데, 1999년 성희롱 예방교육, 2004년 성매매 예방교육, 2006년 가정폭력예방교육, 2010년 성폭력예방교육이 법적으로 의무화되었다. 국회 내에 법정 의무교육 대상 국가기관으로 포함되는 곳은 국회사무처, 국회도서관, 국회예산정책처, 국회입법조사처 4개 기관이다. 참고로 2018년에 설립된 국회미래연구원은 포함하고 있지 않다.

국회 구성원을 대상으로 하는 교육훈련은 국회사무처 내 의정연구수원을 통해 이루어지고 있다. 「의정연수원법」(1995.12.30. 법률 제5144호)에서 규정에 따르면, 연수원은 국회의원의

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

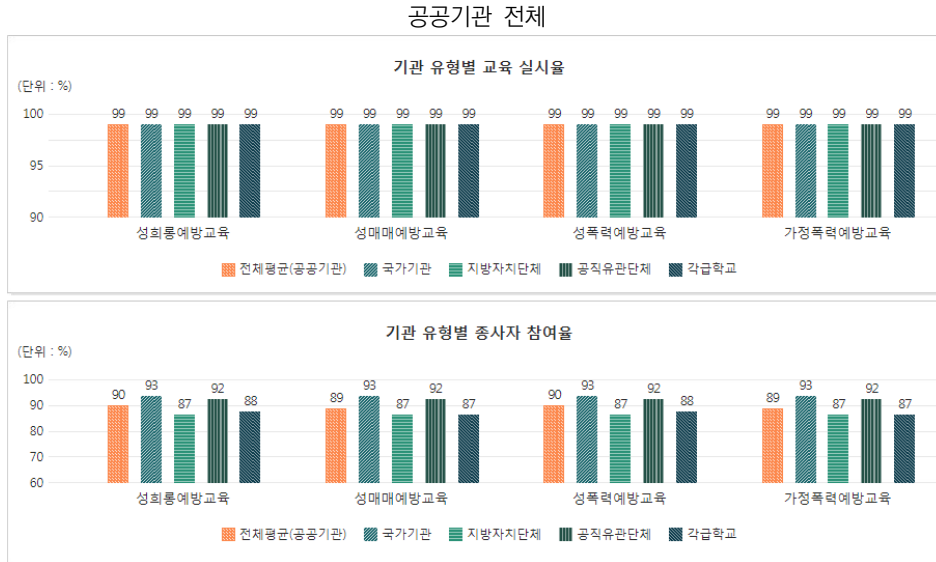
각종 입법연구활동(각종 정책토론회, 세미나, 의원연구단체의 활동 등)의 지원, 의회운영 및 제도에 관한 연수·연구, 국회소속공무원(국회의원보조직원을 포함)의 직무·전문교육, 정부 및 지방의회 등의 요청 또는 연수원의 자체프로그램 개발에 의한 연수, 기타 의장이 필요하다고 인정하는 자에 대한 연수와 지도·지원 등의 사무를 관장하며, 국회소속공무원의 직무·전문교육에 관하여는 소속기관의 장과 사전에 협의하여야 한다. 국회 전 직원을 대상으로 하는 폭력예방교육, 성인지교육, 장애인식개선교육, 아동학대예방교육 등 법정 의무교육도 의정연수원에서 실시하고 있으며, 국회직원은 각 과정을 의무적으로 1회 이상 참여해야 하고 나라배움터 또는 의정연수원 홈페이지를 통한 사이버 교육과정도 가능하다.

〈표 II-6〉 2021년 국회 법정 의무교육 실시 개요

구분	교육과정	장소	시기	대상
법정 의무교육	폭력예방교육	의원회관 고성연수원	5월	고위공무원 (실·국장급 이상)
			8월	중간관리자 (5급 이상)
			12월	실무자 (6급 이하)
	성인지교육		4월	전 직원
	장애인식 개선교육		7월	전 직원
	아동학대 예방교육		5-6월	전 직원

법정 의무교육인 폭력예방교육 현황 및 이행실적에 관하여는 예방교육통합관리시스템에 공개되어 누구나 확인할 수 있도록 하고 있다. 현재 국회도서관, 국회사무처, 국회예산정책처, 국회입법조사처의 2019년 실시현황이 탑재되어 있다. 법정 의무교육은 ‘의무교육’이기 때문에 대상이 되는 공공기관 전반적으로 교육 실시율은 99% 수준이고 이수율도 대체로 90% 수준에 도달하고 있다. 국회사무처 기준으로 이수율을 보면, 성희롱예방교육·성매매예방교육·성폭력예방교육·가정폭력예방교육 이수율은 85%를 기록하고 있다. 국회에 속한 기관의 교육 이수율은 다른 기관에 비해서는 낮은 수준이기는 하지만 현저하게 차이가 나는 것은 정도는 아니라고 보이기도 한다.

국회 인권교육 실태조사



\*자료: <https://shp.mogef.go.kr/shp/usr/result/publicInfo.do> (최종검색: 2021.06.30.)

〈그림 II-2〉 2019년 공공기관 폭력예방교육 실시현황

하지만 국회사무처의 경우 예방교육통합관리시스템에서 공개하고 있는 이수율로는 실제 현황을 파악하기 곤란하고 결과를 왜곡하는 문제가 있다. 국회의원의 경우 대상에서 제외하고 있는 점은 감안하더라도, 법정 의무교육 대상으로 국회사무처 인력현황에 통계에서 포함하고 있는 의원보좌진의 예방교육 이수율을 제외한 실적이기 때문이다. 국회사무처 인원 중 의원보좌진 비율이 절반에 달하는데(최근 통계 기준 전체 4,931명 중 2,362명), 의원보좌진의 이수율은 2019년 기준 1.33%로 극히 저조하다.<sup>38)</sup> 여성가족부가 운영하는 예방교육통합관리시스템 어디에도 별정직인 의원보좌진의 이수율을 기관 이수율에서 제외할 수 있다는 예외의 근거는

38) 국회에서 일하고 있는 여성들이 모인 익명단체인 <국회페미>는 2020년 7월 31일자 온라인을 통해 '일터로서 성평등한 국회 만들기' 캠페인의 일환으로 여성 보좌진 35명을 대상으로 실시한 설문 조사 결과를 발표하였다. 그 결과에 따르면, 의원보좌진 사이에서 "이래서 여비서는 뽑으면 안된다"는 문제 발언이 공공연하게 이뤄지고 있으며, 국회 전반에 성차별적이고 불투명한 인사시스템이 만연한 것으로 파악된다. <국회페미> 조사 내용에 따르면 의원보좌진들은 사회 일반의 기본적인 성인지 감수성에도 미치지 못하는 수준이라고 볼 수도 있는데, 이같은 상황에서 법정 의무교육인 폭력예방교육 이수율은 극히 낮은 수준을 기록하고 있는 것이다. <국회페미> 설문조사 자료는 링크 참조 <https://www.facebook.com/feminismassembly/photos/a.729811180724399/1150288588676654/> (최종검색: 2021.06.30.)



## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

확인할 수 없다.<sup>39)</sup> 여성가족부는 국회의원과 의원보좌진 역시 법정의무교육인 폭력예방교육 이수대상으로 유권해석을 내리고 있지만, 국회가 ‘회관’으로 통칭되는 국회의원 및 의원보좌진 교육이수현황을 제외한 통계를 제출하고 있는 상황과 관련하여 이를 사실상 방치하고 있다. 내년부터는 법정의무교육인 폭력예방교육 이수율이 70%에 못 미치면 해당기관은 언론에 공표되도록 하고 있으나, 국회의 경우 현황자료에서 제외된 국회의원 및 의원보좌진에 관한 내용을 바로잡는 것이 우선적 과제다. 국회의원 보좌진 법정의무교육 이수현황은 국회차원에서 내부자료로 파악하고 있으며, 정보공개청구를 통해서 확인할 수 있다.

〈표 II-7〉 국회사무처 구성원 중 의원보좌진 폭력예방교육 이수율

구분	2017년	2018년	2019년
의원보좌진	3.76 %	2.29 %	1.33 %

\*자료: 국회 내부자료

폭력예방교육의 경우, 3년간의 교육 이수율은 지속적으로 증가하고는 있으나 2020년의 경우 코로나19 등으로 인해 감소하였다. 국회의원 폭력예방교육 이수율은 2019년 0.34%, 2020년 19.33%이고, 의원보좌진의 경우 2019년 1.33%, 2020년 16.47%에 그치고 있다. 국회의원 및 의원보좌진의 경우 2020년 들어 전년도에 비해 이수율이 다소 늘어나기는 했으나, 이를 이수율의 점진적 개선으로 이해하기는 어렵고 연이은 ‘광역단체장 성비위’로 인한 영향으로 파악된다. 참고로 여성가족부 『2021년 폭력 예방교육 운영안내』에 따르면, 각 기관별 고위직 참여(최고 25점)를 별도로 분류하고 있는데, 여기에 유사한 입법기관이라도 지방의회 의원 등은 포함하고 있는데 반해 국회의원은 분류에 포함하고 있지 않다.

39) 정부는 지난 1년 고위공직자 성비위에 관한 엄정대처, 2차가해 방지 등을 강조해 왔으며, 2021년 7월 9일자 국무조정실 보도자료에 따르면, 7월 7일(수) 국무총리 주재로 열린 ‘공직기강·부패방지 관계장관회의’에서 고위직 성비위 인식변화를 위해 2021년 10월부터 기관장이 ‘성희롱 예방교육’에 참여하지 않을 경우 명단을 공개하고, 고위직 대상 별도 성희롱·성폭력 등 폭력예방 교육도 적극 실시할 계획이라고 밝힌 바 있다. 그러나 정부가 대국민 공개를 전제로 운영하고 있는 예방교육통합시스템에서 공개하고 있는 이수율을 신뢰할 수 없다는 점은 문제적이다.

## 국회 인권교육 실태조사

**〈표 II-8〉 2018년~2020년 국회 기관별 폭력예방교육 이수율 (단위: 명, %)**

구분	2018년			2019년			2020년		
	대상자	이수 인원	이수율	대상자	이수 인원	이수율	대상자	이수 인원	이수율
국회의원	299	5	1.67	296	1	0.34	300	58	19.33
의원보좌진	2,441	56	2.29	2,556	34	1.33	2,648	436	16.47
국회사무처	1,727	1,610	93.23	1,794	1,518	84.62	1,971	1,215	63.38
예산정책처	163	125	76.7	166	151 136	92.6 83.4	166	148	89.2
입법조사처	168 170	156 147	93 86	165 169	151 142	92 84	150	117	78
국회도서관	-	-	-	-	-	-	358	295	82

\*자료: 국회 내부자료

법정의무교육인 장애인식개선교육의 경우, 폭력예방교육 이수율과 비교했을 때 더 낮은 수치를 보이고 있다. 국회의원의 장애인식 개선교육 이수율은 2019년 0%, 2020년 24%, 보좌진 이수율도 2019년 0%, 2020년 18.24%로 파악된다. 앞서 보건복지부가 밝힌 국가기관 교육 이수율에 비해서도 현저하게 낮은 수준이다. 아동학대 예방교육의 경우도 다르지 않아서, 교육이수율이 상대적으로 저조하다.

**〈표 II-9〉 국회 기관별 장애인식개선교육 이수율 (단위: %)**

구분	2019년 교육 이수율	2020년 교육 이수율
국회의원	0%	24%
의원보좌진	0%	18.24%
국회사무처	67.67%	58.21%
국회예산정책처	79.14%	89.2%
국회입법조사처	84%	76%
국회도서관	-	87%

II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

〈표 II-10〉 국회 기관별 아동학대예방교육 이수율 (단위: %)

구분	2019년 교육 이수율	2020년 교육 이수율
국회의원	-	20%
의원보좌진	-	16.58%
국회사무처	38.35%	61.92%
국회예산정책처	14.7%	95.2%
국회입법조사처	-	88%
국회도서관	-	87%

\*자료: 국회 내부자료

그 외에도 2020년부터 결과를 파악하고 있는 성인지 교육의 경우, 국회사무처 72.93%, 예산정책처 98.2%, 도서관 86%, 입법조사처 81%를 기록하였다. 국회의원의 성인지 교육 이수율은 2020년 20.67%, 보좌진의 교육이수율은 18.66%로, 국회의원 교육 이수율보다 보좌진 이수율이 낮은 것으로 파악된다.

이처럼 국회의원들의 경우 인권교육과 관련하여 극히 미미한 법정 의무교육 이수율을 기록하고 있음에도 모순적으로 국정감사 시기 피감기관인 국가인권위원회에 “인권교육지원법”을 제정하기 위하여 노력할 것 “인권교육 내실화를 위하여 직제를 개정할 것” “정치인의 혐오표현에 대하여 국가인권위원회가 조치할 것”<sup>40)</sup> 등을 지적하기도 한다.<sup>41)</sup> 또한 시민단체 등 외부 모니터링을 통해 단발적으로 국회의원들의 폭력예방교육 등 법정 의무교육 모니터링이 이루어지기도 하는데, 이 경우 언론에 보도되는 등 주목을 받는 경우가 있어서 형식적으로나마 교육에 참여하는 경우도 있다.<sup>42)</sup> 보좌진의 경우 국회의원에 비해서도 낮은 문제는 의원 보좌진이라는 업무의 성격 외에 별정직공무원으로서의 위치에 기인하는 것일 수 있어서 개선방안 마련에 있어서의 제도적 검토에 별도의 고려가 필요할 것으로 판단된다.

40) 이와 관련하여, 국가인권위원회는 국회의장에게 국회의원이 장애인 비하 및 차별적 표현을 사용하지 않도록 주의를 촉구하고 재발 방지대책을 마련하도록 의견을 표명(2019. 11. 25.)하였으며, 또한 정치인 혐오표현 예방을 위하여 국회의장과 각 정당 대표, 중앙선관위 위원장에게 혐오표현 자정교 예방 입장표명, 윤리강령 등에 혐오표현 조항 명시, 선거 시기 혐오표현에 대한 조치 등 자율대응 방안을 강구하도록 의견을 표명(2019. 11. 25.)하였음을 결과조치로 보고하였다.

41) 국회 운영위원회(2020), 『2019년도 국정감사 결과-국가인권위원회』(2020.05.) 참조  
<https://steering.na.go.kr:444/steering/inspect/inspect03.do> (최종검색: 2021.06.30.)

42) 투명사회를위한정보공개센터(2021), 오늘의 정보공개청구 : “(충격) 국회 보좌직원들의 성폭력 예방 교육 이수율, 1%에 불과?”, <https://www.opengirok.or.kr/4896> (최종검색: 2021.06.30.)

## 4. 국회 내 인권교육 제도화 검토

### 1) 국회 구성원 교육훈련 개요

#### 가. 국회공무원 교육훈련

국회공무원을 대상으로 하는 교육훈련은 기본적으로 「국회공무원 교육훈련규정」(2014.02.03. 국회규정 제750호) 및 「국회사무처공무원 교육훈련 지침」(2017.6.26. 지침 제310호)에 근거하여 실시되고 있다. 「국회공무원 교육훈련규정」은 “교육훈련을 통하여 국회공무원이 국민전체의 봉사자로서 갖추어야 할 정신적 자세와 맡은 바 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 자질과 능력을 배양하는데 필요한 사항을 규정함을 목적”으로 하며, 국회사무처·국회도서관·국회예산정책처 및 국회입법조사처 공무원의 교육훈련에 관한 기본정책의 수립과 그 운영에 관하여 필요한 사항은 국회사무총장이 이를 관장하도록 하고 있다. 「국회사무처 공무원 교육훈련 지침」의 적용대상은 국회사무처 소속 공무원으로, 교육훈련은 기본교육훈련 / 전문교육훈련 / 기타 교육훈련으로 구분하고 있다. 국회공무원 인권교육에 관하여 별도의 규정 등을 설치하고 있지 않다.

교육훈련의 소관은 「의정연수원법」의 규정에 따라 의정연수원이 맡고 있다. 그 외 「국회인사규칙」(2019.12.03. 국회규칙 제216호), 「국회공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리규정」(2014.02.03. 국회규정 제749호), 「국회공무원 평정규정」(2020.01.20. 국회규정 제856호), 「국회사무처 인사운영 기준에 관한 내규」(2021.06.29. 국회사무처내규 제682호), 「국회공무원 위탁교육훈련내규」(2021.06.29. 국회사무처내규 제684호), 「국회공무원 역량평가 운영내규」(2021.06.29. 국회사무처내규 제681호) 및 「국회인사실무지침」(2020.01.28. 지침 제359호) 등에서 국회공무원 교육훈련과 관련한 규정들을 포함하고 있다.

의정연수원에서 계획하여 실시하는 <2021년 국회의정연수원 교육일정>에 따르면 기본교육/전문교육(일반, 심화)/부서별교육과 법정 의무교육 외에도 정보화교육, 외국어교육 등과 별도 국회의원 참여과정, 보좌직원교육, 의정아카데미 등을 다양하게 개설하고 있는 것으로 파악된다.

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	비고
의원참여과정	국회 최고위 과정		국회 최고위 과정			국회 최고위 과정			국회 최고위 과정			국회 최고위 과정 국회 최고위 과정 국회 최고위 과정	
보좌직원교육	신규임용보좌직원 직무과정(집합교육·사이버교육 병행)												인사총무과 국회 최고위 국회 최고위 국회 최고위
기본교육	신입국회의원 입문교육												국회 최고위 국회 최고위 국회 최고위
전문교육	국회의원 전문교육												국회 최고위 국회 최고위 국회 최고위
부서별 교육	국회의원 부서별 교육												국회 최고위 국회 최고위 국회 최고위
정보화 교육	국회의원 정보화 교육												국회 최고위 국회 최고위 국회 최고위
사이버교육	국회의원 사이버교육												국회 최고위 국회 최고위 국회 최고위
기타 교육	국회의원 기타 교육												국회 최고위 국회 최고위 국회 최고위
법정 의무교육	국회의원 법정 의무교육												국회 최고위 국회 최고위 국회 최고위
외국어교육	국회의원 외국어교육												국회 최고위 국회 최고위 국회 최고위
여성아카데미	국회의원 여성아카데미												국회 최고위 국회 최고위 국회 최고위
위탁교육	국회의원 위탁교육												국회 최고위 국회 최고위 국회 최고위

〈그림 II-3〉 2021년 국회의정연수원 교육일정

### 나. 공직자윤리 관련 교육 규정

인권관련 교육의 범주라고 보기는 어렵겠으나 국회는 「공직자윤리법」을 국회 차원에서 이행하기 위하여 「공직자윤리법의 시행에 관한 국회규칙」(2017.11.24. 국회규칙 제211호), 「국회의원윤리실천규범」(2017.03.02. 국회규칙 제200호), 「국회공무원 행동강령」(2017.11.20. 국회규칙 제205호) 등을 설치하고 있는데, 교육의 실시와 관련한 규정을 명시하고 있다. 「국회공무원 행동강령」은 제2조에서 교육계획을 수립·시행하고, 매년 1회 이상 교육을 실시하도록 하며, 국회공무원을 신규 임용할 때 제1항에 따른 교육을 실시하여야 하고, 제23조에서는 4급 이상 국회공무원을 행동강령책임관으로 지정하여 소속기관의 국회공무원에 대한 공무원 행동강령의 교육·상담, 이 규칙의 준수 여부에 대한 점검 및 위반행위의 신고접수, 조사처리에 관한 업무를 담당하도록 하고 있다. 「국회공무원 행동강령」 외에 국회입법조사처에는 2016년 별도로 자체 윤리현장 및 행동강령 선포하였는데, 윤리현장 10개 항목 중 “9. 우리는 연령, 성별, 성적 지향, 장애, 직급 등을 이유로 한 부당한 차별이나 괴롭힘이 없는 근무 환경을 만들기 위해 노력한다.”를 포함하고 있다.<sup>43)</sup>

## 다. 성희롱 예방교육

「국회사무처 성희롱·성폭력 예방 및 처리지침」에서는 성희롱 예방교육의 실시 및 참석을 국회사무총장의 책무로 규정하고, 제7조에서 성희롱 예방교육에 관하여 상세히 규정하고 있으며, 국장급 이상 공무원을 대상으로 하는 별도교육 등에 관한 내용을 담고 있다.

「국회사무처 성희롱·성폭력 예방 및 처리지침」 발체  
(2021.3.22. 전문개정, 지침 제374호)

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 국회사무처의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제3조(적용범위) ① 이 지침은 국회사무처 소속 직원(공무원 및 국회사무총장과 고용관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)에 대하여 적용한다.

제4조(국회사무총장의 책무) ① 국회사무총장(이하 “사무총장”이라 한다)은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 및 참석

제7조(성희롱·성폭력 예방교육) ① 사무총장은 매년 성희롱·성폭력 예방교육의 실시시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 예방교육의 실시는 의정연수원에서 담당하며, 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 방법으로 연간 1시간 이상 실시하되, 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 한다.

③ 성희롱·성폭력 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 발생 시 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자등에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력 행위자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
6. 그 밖에 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항

④ 신규 임용된 직원에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

⑤ 사무총장은 성희롱·성폭력 예방교육의 효과를 높이기 위하여 국장급 이상 공무원을 대

43) <https://www.nars.go.kr/intro/charter.do> (최종검색: 2021.06.30.)

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

상으로 별도 교육을 실시할 수 있다.

⑥ 의정연수원장은 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등에 관한 결과를 사무총장에게 보고하여야 한다.

⑦ 사무총장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 소속 직원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 게시하는 등 소속 직원에게 널리 알려야 한다.

### 2) 국회라는 특성을 고려한 인권규범 제도화 접근

#### 가. 성인지 의회 만들기

세계의회연맹은 제127차 IPU 총회(2012년 10월 26일, 퀘벡)에서 “성 인지 의회를 위한 행동 계획(Gender-Sensitive Parliaments)”을 만장일치로 채택하였다. 인권교육에 특정하고 있지는 않지만, 의원들의 성평등한 대표성과 의정활동 그리고 지원조직의 성평등 조치 등 의회구성원의 성인지 감수성과 인권감수성 전반의 향상을 기반으로 하는 “의회 내 여성에 대한 성차별, 괴롭힘 및 폭력 근절을 위한 가이드라인(Guidelines for the elimination of sexism, harassment and violence against women in parliament)”을 작성하고, 각국에 이행을 권고하면서 각국이 이행 절차와 기제를 마련하고 홍보할 것을 요청한 바 있다. 또한 2016년 이후로는 세계의회연맹과 UN WOMEN은 성인지의회 만들기와 연계하여 정치분야 젠더기반폭력 철폐를 위한 활동을 전개하면서, ‘일터로서 의회’에서의 성희롱·성폭력 근절을 위한 제도적 조치를 촉구하고 있다.

#### (가칭) 「성평등 국회 운영규정」 (시안)

제1조(목적) 이 규정은 국제의회연맹의 성 인지 국회 행동계획의 이행을 위하여 성평등한 국회 기관 운영(이하 “성평등 국회 운영”이라 한다)에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 “소속기관”이란 「국회법」 제21조부터 제22조의3까지의 국회사무처, 국회도서관, 국회예산정책처, 국회입법조사처를 말한다.

제3조(계획의 수립) 소속기관의 장은 성평등 국회 운영 계획을 수립하여야 한다.

제4조(계획의 점검 및 평가) 소속기관의 장은 성평등 국회 운영 계획의 추진 상황을 매년 점검하고 정기회 전까지 국회운영위원회에 보고하여야 한다.

국회 인권교육 실태조사

제5조(성평등자문관) 성평등 국회 운영을 지원하기 위하여 전담 전문 인력인 성평등 자문관을 둔다.

제6조(성평등 자문기구의 설치 등) ① 의장은 성평등 국회 운영을 위하여 의장 소속하에 상설 성평등 자문기구를 둔다.

② 성평등 자문기구는 성평등 국회 운영 및 국내·외 성평등에 관한 주요의제에 관한 자문을 제공한다.

③ 성평등 자문기구의 회의는 분기별로 소집한다.

④ 그 밖에 성평등 자문기구의 설치 및 운영에 관한 사항은 「국회의장자문기구 설치 및 운영에 관한 규정」에 따른다.

제7조(연구개발) 의장은 성평등 국회 운영과 관련된 연구를 지원한다.

제8조(홍보) 의장은 성평등 국회 운영을 위한 노력과 개선사항을 홍보한다.

대한민국 국회도 세계의회연맹의 2012년 행동계획의 국내적 이행을 위하여 2013년 국회의장 자문위원회를 구성하고 아동권익과 성평등 실현을 위한 입법제안 보고서<sup>44)</sup>를 제출하였다. [7대 우선 제안 과제]에 포함된 “IPU 행동계획 이행을 위한 「성평등국회 운영규정」 신설 외에도 <여성·성평등 분야 : 7개분야 33개 과제>에 성평등 국회로의 전환을 위하여 “성인지 의정연수 도입” 등을 포함하고 있다. 「국회공무원 교육규정」에서 국회 공무원 및 보좌직원을 대상으로 한 성평등 관점을 반영하는 능력을 배양하기 위한 “성인지 교육”은 부재하며 관련 교육으로는 성희롱 예방교육이 있을 뿐임을 문제로 지적하고, 「국회공무원 교육훈련규정」과 「국회별정직공무원 인사규정 시행내규」의 개정을 통하여 국회 공무원과 보좌직원에게 성 인지 교육 실시 의무화를 규정함으로써 입법과 예산 및 정부 정책의 감시감독에 성평등 관점을 통합하는 역량을 배양할 것을 제시하였다. 당시 구체적인 입법과제로 5급 이하 국회공무원은 「국회공무원 교육훈련규정」의 개정을 통하여, 보좌직원에 대하여는 「국회별정직공무원 인사규정 시행내규」의 개정을 통하여 (당시)「여성발전기본법」에 따른 성 인지 교육 실시 의무화하는 방안을 제안한 바 있다.

44) 대한민국국회 여성·아동 미래비전 자문위원회(2013), 여성·아동 미래비전-여성·아동·청소년의 권익보호와 성평등 실현을 위한 입법제안, 『국회의장 자문위원회 활동결과 보고서』, 대한민국 국회(2013.9.) 참조



## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

### 〈국회의장 자문위원회 「국회공무원 교육훈련규정」 개정안〉

현행	개정안
제6조(교육훈련의 구분) ① (생략) ② 기본교육훈련은 신규채용후보자 또는 신규채용자, 승진 후보자 또는 승진된 자에 대하여 공무원으로서 필요한 자질과 능력을 배양할 수 있도록 하기 위한 교육훈련을 말한다.	제6조(교육훈련의 구분) ① (생략) ② ----- ----- ----- 말하며 「여성발전기본법」 제21조의3제1항에 따른 성인지 교육을 포함한다.

### 〈국회의장 자문위원회 「국회별정직공무원 인사규정 시행내규」 개정안〉

개정안
제3조(교육의 실시) 〈신설〉 ② 사무총장은 제1항에 따른 임용교육을 할 때에는 「여성발전기본법」 제21조의3제1항에 따른 성인지 교육을 포함하여 실시하여야 한다.

2013년 당시 국회의장 자문위원회의 활동은 비록 구체적인 성과로 이어지지는 못했으나 보편적 인권 관점에서 ‘성평등 국회’의 중요성을 환기할 수 있었으며, 국회 내 인권상담기구를 설치하는 계기가 되었다. 2018년 당시 정세균 국회의장은 국회사무처 사무총장 직속으로 ‘국회인권센터’를 설치하는 것을 내용을 하는 「국회사무처 직제 일부개정규칙안」을 제출하겠다고 발표했다.<sup>45)</sup> 당시 2017년 9월부터 외부전문가를 포함한 <공직기강 강화 대책 마련 T/F>를 구성하여 제도개선책을 논의했고, 그 일환으로 감사관을 개방직으로 채용하고 국회 공무원 행동강령을 제정하였으며, 국회의원 및 국회직원들의 인권보호 및 인권의식 증진을 위해 독립된 기구인 국회인권센터를 신설하겠다는 계획을 제출한 것이었다. 국회인권센터는 국회의원 및 국회직원들을 대상으로 성 인권을 포함한 인권 전반에 대한 고충 상담·중재·조사, 상시적인 인권 관련 교육 및 인권 침해 예방 업무, 성폭력·성희롱 및 직장 내 괴롭힘 비위사건에 대한 조사 참여 등을 수행한다는 계획으로, 여·야 교섭단체 원내대표들이 국회인권센터 설립취지에 공감하면서 동 규칙안을 처리하기로 합의했다고 밝혔다. 그러나 이 계획은 이후 변경이 되면서 국회인권센터 대신 성희롱고충상담실로 개소했다.<sup>46)</sup>

45) 2018년 3월 8일자 국회사무처 보도자료 참조

46) 여성신문사(2018), “인권센터 뒤흔고 성희롱상담실 꺼낸 국회”, 2018년 11월 22일자 보도기사 참조, <https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=182185> (최종검색: 2021.06.30.)

## 국회 인권교육 실태조사

제21대 들어 국회는 2021년 다시 성평등 국회자문위원회를 구성하였다. 2021년에 구성된 성평등 국회 자문위원회는 세계의회연맹 ‘성인지 의회 행동계획’을 이행하고 성평등 국회 실현을 위해 의회 운영시스템 전반을 점검하고 개선방안을 마련하는 것을 목표로 하였다.<sup>47)</sup> 성평등 국회 자문위원회는 2021년 8월 26일자 보도자료를 통해 활동결과 및 주요성과를 발표하면서 “성평등 국회 실현을 위한 개선방안”을 권고하였다. 권고안의 내용은 첫째 ‘여성 대표성 제고’를 위해 지역구의원 선거의 정당후보 공천 시 여성을 30% 이상 추천하도록 의무화할 것, 둘째 성희롱 및 성폭력, 성차별적 발언 또는 혐오표현, 괴롭힘 그 밖의 인권 침해를 금지하는 내용을 담은 「국회의원 성평등 윤리강령」을 제정하고 실효성 제고를 위하여 징계처리 절차를 개선할 것, 셋째 성평등 관련 입법, 성평등 국회 운영 촉진 등 성평등 증진과 관련된 현안에 대한 의견을 수렴하고 초당적 합의를 도출하기 위하여 여성 국회의원 전원으로 구성된 여성의원 전원회의를 구성·운영할 것, 넷째 성평등 국회 종합계획을 4년마다 수립·이행하고, 성평등 관점을 반영한 입법 및 예산 활동의 전문적 지원과 성평등 국회 운영을 지속적·안정적으로 추진하기 위한 전담조직을 신설할 것, 다섯째 인권 보호 관련 업무를 충실히 수행하도록 국회인권센터 위상을 제고하고, 인권침해 사건에 대한 객관적 조사 및 처리 등을 위한 세부적 규정을 제정할 것이다.

성인지 의회 만들기의 연장선에서 일본의 경우 최근 정치분야 젠더기반폭력의 철폐와 관련한 법 개정이 이루어졌는데, 국내에서도 사례로 참조할 만하다. 일본의 경우 ‘일터로서 의회’에서의 성희롱 근절을 중심으로 논의가 제기되면서<sup>48)</sup> 정치분야 젠더기반폭력(Violence Against Women in Politics, VAWP) 철폐가 이슈가 되고 있다.<sup>49)</sup> 일본은 한국의 「양성평등

47) 자문위원회 구성은 이미경 전 국회의원(5선)이 위원장으로 하여, 김희정 전 국회의원, 이정미 전 국회의원, 김경희 중앙대 사회학과 교수, 김민정 서울시립대 국제관계학과 교수, 김은주 한국여성정치연구소 소장, 김형준 명지대 교양대학 교수, 원민경 법무법인(유)원 변호사, 장은하 한국여성정책연구원 국제개발협력센터장, 홍성수 숙명여대 법학부 교수, 권향엽 국회 부의장 비서실장이 위원으로 위촉되었다. 보다 자세한 내용은 2021년 1월 27일자 보도자료 참조.

<https://www.assembly.go.kr/assm/memact/chairman/chairman02/chrMov/chrMovView.do?boarditemid=1100388403> (최종검색: 2021.06.30.)

48) Emma Dalton(2017), Sexual harassment of women politicians in Japan, Journal of Gender-Based Violence, Volume 1, Number 2, December 2017, pp. 205-219(15), Policy Press, DOI: <https://doi.org/10.1332/239868017X15099566627749> (최종검색: 2021.06.30.) 참조

49) Emma Dalton(2021), Sexual Harassment in Japanese Politics, Palgrave Macmillan, DOI: 10.1007/978-981-16-3795-7 등 참조

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

기본법」에 해당하는 「남녀공동참여기본법」과는 별도로 「정치분야의 남녀공동참여법」을 제정하고 있는데, 정치영역에서의 젠더기반폭력이 이슈가 되면서 남녀공동참여법은 2018년과 2021년 2차례에 걸쳐 지방의원 대상 실태를 조사하고 그 결과를 발표한데 이어 2021년 6월 법 개정이 이루어지면서 「정치분야의 남녀공동참여법」 제9조를 설치하였고, 인권교육과 관련해서도 관련한 내용을 명문화하였다. 구체적인 법문의 내용은 다음과 같다.

〈표 II-11〉 일본 「정치분야의 남녀공동참여법」 2021년 개정 개요

구분	내용
법명	「정치분야의 남녀공동참여법」(政治分野における男女共同参画の推進に関する法律)
개정시기	2021년 6월 16일 공포 / 2021년 6월 16일 시행
원문	(性的な言動等に起因する問題への対応) 第九条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。
번역문	(성적인 언동 등에 기인하는 문제에 대한 대응) 제9조 국가 및 지방공공단체는 정치분야의 남녀공동참여 추진에 이바지하도록, 공직선거에 의한 공직 등에 있는 자 및 공직 후보자에 대해 성적인 언동, 임신 또는 출산에 관한 언동 등에 기인하는 문제 발생 방지를 도모하는 동시에, 해당 문제의 적절한 해결을 도모하기 위해, 해당 문제 발생 방지에 기여하는 연수의 실시, 해당 문제와 관련된 상담 체제의 정비, 그 밖에 필요한 시책을 강구하는 시책, 필요한 상담 체제의 정비 등 그 밖의 필요한 시책을 강구한다.

\*출처:[https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=430AC1000000028\\_20210616\\_503AC0000000067&keyword=%E6%94%BF%E6%B2%BB%E5%88%86%E9%87%8E%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E7%94%B7%E5%A5%B3%E5%85%B1%E5%90%8C%E5%8F%82%E7%94%BB](https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=430AC1000000028_20210616_503AC0000000067&keyword=%E6%94%BF%E6%B2%BB%E5%88%86%E9%87%8E%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E7%94%B7%E5%A5%B3%E5%85%B1%E5%90%8C%E5%8F%82%E7%94%BB) (최종검색: 2021.09.30.)

우리 국회에서도 2013년 및 2021년 자문위원회 권고를 통해 국회 내 인권규범의 확립과 인권교육의 제도화를 위한 권고안이 제안된 바 있는 만큼, 성인지 의회 만들기와 정치분야 젠더기반폭력 관련 개선안의 제도화는 정치영역 특히 의회라는 공간에서 성평등으로부터 출발해서 인권규범 전반의 확장으로 나아갈 수 있는 출발점이 될 수 있다.

## 나. 윤리규범을 통한 제도화 접근

자율적이고 독립된 헌법기관인 의원에 대한 외부로부터의 통제는 매우 신중하게 접근해야 하는 사안이다. 권력분립이라는 민주주의 원칙에 따르면 의회 및 의원에 대한 외부 통제는 바람직하지 않으며, 의회는 외부로부터 자율성을 확보하는 것이 중요하고, 따라서 의회민주주의 국가는 의회의 독립성과 자율성을 강조하는 자율 규제를 강조하고 있다. 이런 이유로 모색되어 온 방안이 의회윤리규범<sup>50)</sup>이다. 그런데 근래 들어 ‘선진 의회민주주의 국가’들에서도 의회윤리규범 강화를 위한 외부 통제를 강화하는 추세이다. 의회 내부에서 최종적인 결정을 내리는 등 의회의 자율성을 유지하면서도 개입을 모색하고 있는 것이다.

대한민국 국회는 1991년 「국회의원 윤리규범」 제정<sup>51)</sup> 이후 이를 구체화 한 「국회의원 윤리실천규범」(국회규칙 제58호, 1991.05.08.)도 제정하고 있다. 「국회의원 윤리실천규범」은 윤리규범준수, 품위유지, 청렴의무, 직권남용금지, 직무관련 금품 등 취득 금지, 국가기밀의 누설금지, 사례금, 겸직 금지, 겸직 신고, 회피 의무, 재산 신고, 허례허식 금지, 국외 활동에 관한 보고, 회의 출석과 보조직원 관리 등 총 15개 조항으로 구성되어 있다. 1993년에는 ‘허례허식 금지’ 조항을 ‘기부행위의 금지’로, ‘국외활동에 관한 보고’ 조항을 ‘국외활동’으로 개정하고 ‘회의출석’ 조항을 개정하였으며, 2017년에는 ‘보조직원 관리’ 조항이 ‘보좌직원의 임용 및 관리’로 개정하였다.

우리 국회 의원윤리규범은 「헌법」을 포함한 「국회법」, 「공직자윤리법」, 「공직선거법」 등에 매우 선언적인 형식을 띠며 산재해 있을 뿐만 아니라 관련 조항의 표현 방식 또한 매우 추상적인 수준에 그치면서, 구체성과 엄격성이 결여되어 있다는 평가가 지배적이다.<sup>52)</sup> 이와 관련하여 박상훈(2020)<sup>53)</sup>은 형식적으로만 존재해 온 「국회의원 윤리강령」과 「국회의원윤리실천규범」을 좀 더 풍부하고 구체적인 내용으로 윤리규범의 재정비를 제안하면서, 변화된 시대상을 반영하여 성별과 소수자에 대한 인식, 문화적 다양성 등이 윤리 규범에 포함될 필요가 있다고 언급하고 있다. 참조할 만한 사례로는 「유럽의회의원 의무 강령」을 꼽을 수 있는데,<sup>54)</sup> 특히 Rule.144

50) 공적 제도윤리로서 윤리규범은 개인윤리에 그치지 않고 의회윤리(congressional ethics)를 지칭한다. 투명성, 독립성, 업무전념, 상호존중, 전문성, 다양성 등이 제도윤리로서 의회윤리의 핵심요소를 이룬다.

: 임성호(2010), 의원윤리의 재개념화-의회민주주의를 위한 제도윤리의 정립, 『사회이론』 37 참조

51) 국회사무처(1991), 『국회보』, 1991년 2월호 통권 292호 참조

52) 차재권(2020), 『국회 윤리심사제도 개선 및 국회의원 윤리규칙 제도화 방안』, 국회입법조사처 정책연구용역보고서(2020.09.) 참조

53) 박상훈(2020), 『국회의원은 어떤 행위 규범을 준수해야 하나』, 국회미래연구원 참조

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

“인권, 민주주의 및 법치주의 침해 사건에 대한 토론(Debates on cases of breaches of human rights, democracy and the rule of law)에서는 “5.필요한 경우 의원은 직장 내의 인격적이거나 성적인 괴롭힘 혐의에 대한 즉각적인 대응을 포함하여 갈등 또는 부당 대우(심리적 또는 성적) 상황을 조사하고 통제하기 위한 절차에 신속하게 협력한다. 모든 구성원은 의회 내 갈등 및 부당 대우 및 사무실 관리를 위한 전문 교육에 참여해야 한다.” “7.본 강령과 관련된 선언에 서명하지 않은 의원은 의회 혹은 관련 기관의 공직에 선출되거나 임명되지 못하며, 공식 대표단 또는 기관 간 협상에 참여할 수 없다.”를 규정하고 있다.

### 부속서 II : 유럽의회 의원 의무 강령<sup>54)</sup>

1. 유럽의회 의원은 임무를 수행함에 있어 유럽의회에서 일하는 모든 사람에게 편견이나 차별 없이 존엄, 예의, 존경심을 가지고 행동해야 합니다.
2. 회원은 직무를 수행함에 있어 직업적으로 행동하며 직원과의 관계에서 특히 모욕적이거나 모욕적이거나 차별적인 언어 또는 기타 비윤리적이거나 비하적이거나 불법적인 행위를 삼가야 합니다.
3. 회원은 자신의 행동으로 직원이 시행 중인 법률, 의회 내부 규칙 또는 본 강령을 위반, 우회 또는 무시하도록 선동하거나 권장할 수 없으며 책임 하에 직원의 그러한 행동을 용인할 수 없습니다.
4. 유럽 의회가 효과적으로 기능할 수 있도록 하기 위해 회원국은 적절한 재량권을 행사하여 책임 하에 있는 직원과 관련된 모든 의견 불일치 또는 갈등이 신속하고 공정하며 효과적으로 처리되도록 노력할 것입니다.
5. 필요한 경우 회원은 괴롭힘 주장에 대한 즉각적인 대응을 포함하여 갈등 또는 괴롭힘(심리적 또는 성적인) 상황을 관리하기 위한 절차에 신속하고 완전하게 협력합니다. **구성원은 직장 내 갈등 및 괴롭힘 방지 및 올바른 사무실 관리에 대해 조직된 전문 교육에 참여해야 합니다.**
6. 회원은 이 강령을 준수하겠다는 약속을 확인하는 선언문에 서명합니다. 서명 여부에 관계없이 모든 선언은 의회 웹사이트에 게시됩니다.
7. **본 강령과 관련된 선언에 서명하지 않은 회원은 의회 또는 그 기관의 임원으로 선출되거나, 보고관으로 임명되거나, 공식 대표단 또는 기관 간 협상에 참여할 수 없습니다.**

54) Rules of Procedure of the European Parliament, 9th parliamentary term-June 2020. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2020-06-30-ANN-01\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2020-06-30-ANN-01_EN.html) (최종검색: 2020.06.30.)

55) ANNEX II : CODE OF APPROPRIATE BEHAVIOUR FOR MEMBERS OF THE EUROPEAN PARLIAMENT IN EXERCISING THEIR DUTIES (update : 2020-06-25)[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2020-06-30-ANN-02\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2020-06-30-ANN-02_EN.html) (최종 검색: 2021.06.30.)

## 5. 정당 차원의 인권교육 제도화 접근

### 1) 인권교육을 위한 정당의 책무

앞서 언급한 바 있지만 대한민국 국회는 교섭단체를 중심으로 운영되며, 국회의원은 대부분의 경우 소속 정당의 당원이기도 하다. 현대 대의제 정치의 핵심인 정당은 공공의 이익 실현을 목표로 정치적 견해를 같이 하는 사람들이 자발적으로 조직한 정치결사체로, 정당에 소속된 국회의원 등 선출직 정치인을 포함하여 당원에 대하여 당헌·당규를 근거로 규율한다. 중앙선거관리위원회에 따르면 2021년 상반기 현재 등록된 정당은 총 51개에 이르며, 그 중 2021년 2분기에 국가재정에서 지원되는 경상보조금을 지급받는 정당은 총 8개 정당으로, 더불어민주당(174석), 국민의힘(101석), 정의당(6석), 국민의당(3석), 열린민주당(3석), 기본소득당(1석), 시대전환(1석), 민생당(0석)이 해당된다. 자발적 정치결사로 정당의 강령이나 당헌·당규는 당원들의 총의를 모아 결정되는 것이 마땅하나, 「헌법」에서 정당의 활동을 보장하고 있고 특히 국가재정을 통해 운영이 지원되는 정당의 경우 인권증진을 위한 책무에서 예외일 수 없다.<sup>56)</sup>

현행 각 정당의 당헌·당규에 나타난 인권교육 관련 내용이 충분하다고 평가하기 어렵고, 부분적으로 존재하는 규정 역시 주로 공직(경선)후보자 성평등 교육에 관한 조항이 전부에 가깝다. 그러나 인권교육과 관련하여 소속 국회의원 및 의원보좌진에 대한 통제의 측면에서 보면, 상대적으로 국회 차원의 접근보다 교육의 실시 및 이행의 강제가 가능하고 강력한 측면이 없지 않다. 따라서 각 정당은 기본적 인권의 보장과 평등의 추구 그리고 인권 기반 접근의 확대를 위한 당헌·당규의 보완 및 실행을 통하여 정치영역에서의 인권 및 인권교육의 제도화를 추구할 수 있다.

(비례위성정당을 제외하고) 현재 국회의석을 보유하고 보조금을 수혜받고 있는 정당 중 교섭단체 그리고 진보정당을 표방하고 있는 정의당을 비교하여 각 정당의 당헌·당규를 개괄해보면, 더불어민주당의 경우 강령에서 “성평등, 사회적 약자, 소수자”에 관한 내용을 포함하고 있다. 국민의힘의 경우 「윤리규칙」에서 제20조에 차별금지 및 제21조 성희롱 등

56) 중앙선거관리위원회에 따르면 2021년도 2분기 경상보조금 지급액은 총 115억 7천여만 원이고, 2020년 한 해 동안 정당에 지급된 보조금은 경상보조금 45,551,505,000원 선거보조금 45,166,793,650원을 합산하여 총 900억원에 달한다.

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

금지를 규정하고 있다. 국민의당은 강령에서 “여성·아동·청소년·노인이 안심할 수 있는 안전한 사회, 성평등의 실현”에 관한 내용을 포함하고 있으나 이를 구체화 한 당규는 찾아볼 수 없다. 정의당의 경우 강령에서 “누구나 존중받는 차별없는 사회”를 선언하고 있으며, 당규로 「성차별·성폭력·가정폭력 등의 방지와 처리에 관한 규정」, 「장애인에 대한 차별방지와 처리에 관한 규정」 등을 제정하고 있었다.

### 2) 당헌·당규를 통한 인권교육 제도화

각 정당이 강령 및 당헌·당규를 통하여 인권 또는 인권교육에 관한 규정을 직접적으로 명시하고 있지는 못할지라도, 최소한의 지속가능성이 확보된 정당의 경우 당원을 대상으로 하는 교육을 체계화할 수 있는 규정의 체계와 기구직제는 구축하고 있다고 볼 수 있다. 현재 법정의무교육 이수율에서 예외적 존재인 국회의원 및 국회의원 보좌진의 경우 국회 내에서의 규율 외에 정당 차원의 인권교육 실시 방식으로 접근해 볼 수 있다.

#### 가. 더불어민주당

더불어민주당의 당헌·당규를 살펴보면, 우선 「윤리규범」에서 그 적용범위를 당 소속 공직자까지 포괄하고 있으며, 교육의무와 징계권한을 명시하고 있다. 「당헌」에서는 당원의 의무로 당헌·당규의 준수와 윤리규범을 지킬 의무, 당이 실시하는 교육·훈련을 받을 의무, 성평등 실현과 의무적 성평등교육, 「중앙당직규정」에서는 교육기구로서 교육연수원 및 교육연수국 설치하도록 하고 있다. 「공직선거후보자추천및선출직공직자평가위원회규정」에서도 성평등교육 의무를 후보의 자격으로 명시하고 있으며, 「사무직당직자인사및복무규정」을 보면 직무계열에서 일반당직자에 중앙당 및 정책연구소 사무직당직자는 외에 국회직까지를 포괄하고, 모든 사무직당직자는 직무역량교육 외에 성평등 인식향상, 인권의식 개선 등의 윤리교육을 받아야 한다고 명시하고 있으며, 교육의 결과를 인사위원회 승진심사에 반영하도록 하고 있다. 2022년 대선을 앞두고 당내 후보경선을 실시하고 있는 더불어민주당은, 경선 개시 시점에 모든 후보자들 대상으로 전문 외부강사를 초빙하여 성평등 및 성희롱예방 교육을 실시하였다. 성평등교육(나아가 인권교육)이 공직후보자의 자격요건이 되거나, 징계 및 인사에 반영될 수 있도록 한다면 강력한 규범으로 자리잡을 가능성이 있다.

**더불어민주당 「윤리규범」 (개정 2021.05.24.)**

제2조(적용범위) 이 규범은 당 소속 공직자(대통령, 국회의원, 지방자치단체장, 지방의회의원, 국무위원 등), 당직자(중앙당과 시·도당의 정무직과 사무직 당직자) 등 당원에게 적용된다.

제3조(강령·정강정책 및 당헌·당규 준수)

③ 당 소속 공직자, 당직자는 윤리규범 취지와 실천방도에 관하여 규정된 교육을 받고, 윤리규범 준수서약서를 제출하여야 한다.

제12조(윤리기강 확립)

① 당은 당원이 당헌·당규 및 윤리규범을 준수하도록 하기 위하여 당 규율에 관한 교육을 실시하며 교육 미이수자에 대한 조치를 취할 수 있다. ②당은 당헌·당규 및 윤리규범 위반에 대한 조사, 당 규율 전반에 대한 감찰·교육 등 업무를 담당하는 윤리감찰단을 둔다. <개정 2020.08.29.>

③ 윤리심판원은 당원이 당헌·당규 및 윤리규범을 위반한 경우 당원에 대한 징계처분을 할 수 있다.

제14조(성희롱·성폭력 등 금지)

제15조(교육의무)

① 당 소속 공직자 및 당직자는 당에서 실시하는 부패방지교육, 성평등교육, 장애인식개선·인권교육, 윤리교육, 직무의 전문성 및 역량강화 교육 등을 연 1회 이상 받아야 한다. <개정 2020.08.29., 2021.05.24.>

② 당 소속 공직자, 당직자가 제1항의 교육을 이수하지 아니한 때에는 공직후보자 추천심사, 사무직 당직자 인사 등에서 당헌·당규에 따라 불이익을 받을 수 있다. <개정 2020.08.29.>

**더불어민주당 「당헌」 (개정 2021.05.02.)**

제6조(권리와 의무)

- ② 당원은 다음 각 호의 의무를 진다.
2. 당헌·당규를 준수하고 당론과 당명에 따를 의무
  4. 윤리규범을 지킬 의무
  5. 당이 실시하는 교육·훈련을 받을 의무

제8조(성평등 실현)

⑤ 당 소속 선출직공직자 및 당직자는 성평등교육을 매년 1회 의무적으로 이수하여야 한다. <신설 2020.08.28.>

제33조(상설위원회) ①항 13. 인권위원회



II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

**더불어민주당 「중앙조직규정」 (개정 2021.03.09.)**

제59조(교육연수원)

- ① 당 소속 공직자, 당직자, 당원 및 예비당원의 교육·연수를 위하여 최고위원회 아래에 교육연수원을 둔다. 다만, 사무직당직자의 직무역량 교육에 관한 업무는 사무총장이 지휘·총괄한다. <개정 2021.03.09.>
- ② 당 소속 공직자, 당직자 및 당원은 교육연수원이 시행하는 교육연수를 반드시 이수하여야 한다.
- ③ 공직후보자 심사와 당직자 인사 시 교육연수 등 관련 자료를 반영한다.

제91조(교육연수국) 교육연수국은 다음 사항을 분장한다.

- 1. 당원 교육·연수 기본계획의 수립 및 기타 기획에 관한 사항
- 2. 당원 교육·연수 시행에 관한 사항
- 3. 당원 교육·연수 교과과정 연구 및 개발에 관한 사항
- 4. 당헌·당규, 강령정책의 당내 교육 지원
- 5. 당원 교육·연수 자료의 제작·보급, 교육연수생의 관리에 관한 사항
- 6. 당원 교육·연수 결과 평가 및 분석에 관한 사항
- 7. 당직자 교육훈련 등 교육·연수에 관한 사항
- 8. 중앙당 산하 각 위원회 주관 당원교육 및 관련 업무 통합 관리에 관한 사항
- 9. 교육연수원 업무지원에 관한 사항

**더불어민주당 「공직선거후보자추천및선출직공직자평가위원회규정」 (개정 2021.04.23.)**

제27조(자격)

- ③ 공직선거후보자로 추천받고자 하는 자는 성평등교육을 포함하여 당내 교육연수를 16시간 이상 이수하여야 한다. <개정 2020.08.19.>

**더불어민주당 「사무직당직자인사및복무규정」 (개정 2020.08.19.)**

제4조(직무계열)

- ② 일반직이라 함은 중앙당, 국회직, 정책연구소의 일반 사무직당직자를 말한다.

제24조(교육)

- ① 모든 사무직당직자는 담당업무와 관련된 지식, 역량 제고를 위하여 교육 및 성평등 인식 향상, 인권의식 개선 등의 윤리교육을 받아야 한다. <개정 2020.08.19.>
- ② 사무총장은 사무직당직자가 교육을 받을 수 있도록 비용 등을 지원하여야 한다. 다만, 외부기관이 주관인 경우는 제외할 수 있다.
- ③ 교육을 받은 사무직당직자는 그 결과(보고서 및 증빙서류를 포함한다)를 총무조정국에 제출하여야 하며, 인사위원회는 이를 승진심사에 반영한다.
- ④ 교육과 관련된 구체적 사항은 규칙으로 정한다.

국회 인권교육 실태조사

더불어민주당은 윤리심판원 외에도 젠더폭력신고상담센터를 설치하여 당원이라면 누구나 인권침해를 당했을 때 청원할 수 있도록 하고 있다. 당 소속 공직자 및 당직자는 년 1회 이상 성평등교육, 장애인인식개선교육, 인권교육, 윤리교육을 받아야 한다. 교육을 이수하지 않은 경우 공직후보자 추천심사에 신청할 수 없고, 당직자 인사 등에서 불이익을 받게 된다. 더디지만 인권교육을 통한 변화가 형성되고 있다는 당직자의 평가가 존재한다.

나. 국민의힘

국민의힘은 「강령」 중 모두의 내일을 위한 약속에서 “모든 영역이 성인지 관점에서 작동되는 양성평등사회를 지향하며 성폭력 없는 사회를 만들기 위해 앞장선다.” 선언하고 있으며, 우리의 믿음에서 “1.우리는 모든 사람이 자유와 인권을 보장받고 행복하기를 원한다고 믿는다.”를 포함하고 있다.<sup>57)</sup> 또한 「윤리규정」에서는 “우리는 인권을 보장하고 정의가 구현되는 사회를 위해 헌신한다.” “우리는 사회적 약자, 소수자와 소외계층을 배려하고 보호한다.”는 내용을 포함하고 있다.<sup>58)</sup> 국민의힘은 더불어민주당과 비교하여 ‘윤리’와 ‘봉사’를 중심으로 강조하면서 소극적 자치통제 방식을 취하고 있고, 이를 강제할 조치는 보이지 않는다. 당헌·당규 중 인권규범 및 인권교육 관련 내용을 간략히 발췌한 내용은 다음과 같다.

국민의힘 「당헌」

제6조 ② 당원은 당헌과 당규가 정하는 바에 따라 다음의 의무를 가진다.  
 6. 당이 실시하는 소정의 교육(윤리교육 포함)을 받을 의무

제43조 (상설위원회)  
 4. 인권위원회

57) <http://www.peoplepowerparty.kr/renewal/about/preamble.do>  
 (최종검색: 2020.09.30.)

58) <https://www.peoplepowerparty.kr/renewal/about/erule.do> (최종검색: 2021.09.30.)

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

### 「당원 규정」

제3조의2 (국회의원·당원협의회운영위원장·당 소속 선출직 공직자·사무처 당직자 및 주요 당직자 등의 의무)

- ② 최고위원, 당 소속 국회의원 및 당원협의회 운영위원장, 중앙당 각종 위원회 위원장, 당 소속 선출직 공직자, 사무처 당직자 등은 매년 당에서 실시하는 윤리교육을 이수하고 기부·봉사활동을 실시하여야 한다.

### 「사무처 규정」

제5조 기획조정국 n

17. 인권위원회 지원에 관한 사항

제6조 총무국

9. 사무처당직자 교육훈련에 관한 사항

제7조 조직국

18. 당원연수 기본계획 수립 및 예산 집행에 관한 사항  
 19. 연수교과과정 및 연수교재, 교육 동영상 등 콘텐츠 개발  
 20. 당원·당직자 및 국회의원의 교육에 관한 사항  
 21. 공직후보자 추천자에 대한 교육

제14조 당무감사실 제1호 윤리위원회 지원에 관한 사항

### 「사무처당직자 인사 및 복무에 관한 규정」

제16조 (교육) 사무처당직자는 사무총장이 정하는 바에 따라 기부·봉사활동을 실시하고 윤리교육을 받아야 한다.

### 「비례대표 국회의원 후보자 추천 규정」

제13조 (제출서류)

15. 기부·봉사활동을 증빙할 수 있는 자료, 청렴 및 윤리규칙 준수에 관한 서약서 등 그 밖에 비례대표 공천위원회가 필요하다고 인정하여 의결한 사항

### 「지방선거 공직후보자 추천 규정」

제12조 (제출서류)

15. 기부·봉사활동을 증빙할 수 있는 자료, 청렴 및 윤리규칙 준수에 관한 서약서 등 그 밖에 중앙당 및 시·도당 공천관리위원회(비례대표 공천위원회 포함)가 필요하다고 인정하여 의결한 사항

## 다. 정의당

정의당은 더불어민주당과 국민의힘에 비해 폭력예방교육을 포함한 인권교육을 구체적으로 강제하고 있으며, 교육의무를 이행하지 않을 경우 직권을 정지시키는 강력한 조치를 시행하고 있다. 또한 당 웹사이트를 통해 전체공개되는 대의원대회 회의결과에서 직권 정지로 불출석한 사유로 이름과 함께 ‘교육 미이수’로 사유를 명시하고 있어서, 당 차원의 강력한 공표 효과를 가진다. 당헌·당규 중 인권규범 및 인권교육 관련 내용을 간략히 발췌한 내용은 다음과 같다.<sup>59)</sup>

### 정의당 「당헌」

#### 제5조(권리와 의무)

- ① 당원은 다음 각 호의 권리를 갖는다.
  4. 당의 활동에 관한 자료와 교육을 제공받고 그에 대한 의견을 제출할 수 있는 권리
- ② 당원은 다음 각 호의 의무를 갖는다.
  5. 당이 실시하는 교육·훈련을 받을 의무

### 당규 제1호 「당원」

#### 제12조(당원교육)

- ① 교육연수원은 당해 연도 당원 교육과 당직·공직자를 대상으로 하는 활동가 기본교육 계획을 수립하고, 매해 1월 중 전국위원회의 승인을 받아 공지한다.
- ② 교육연수원은 당규 제13호(성차별·성폭력·가정폭력 방지와 처리에 관한 규정)의 성평등교육과 제14호(장애인에 대한 차별 방지와 처리에 관한 규정)의 장애평등교육을 포함한 인권교육을 기획하며, 광역시·도당은 지역(직장)위원회와 협의하여 당원을 대상으로 인권교육을 연1회 이상 실시해야 하며 모든 당원에게 충분한 기회가 제공되도록 해야 한다. <개정 2019.05.04.>
- ⑤ 교육연수원은 활동가 기본교육에 여성위원회·장애인위원회 및 성소수자위원회와 협의하여 마련한 각 2시간 이상의 심화 교육프로그램을 포함해야 하며, 당직·공직자는 당해 연도 활동가 기본교육을 반드시 이수하여야 한다. <개정 2019.05.04.>

59) <https://www.justice21.org/newhome/about/info02.html> (최종검색: 2021.09.30.)

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

- ⑥ 당직 및 공직에 출마하는 당원은 전년도 또는 당해 연도 활동가기본교육 중, 성평등·장애평등 심화교육을 이수해야 한다. 단, 미이수자의 경우는 다음 각 호의 기준에 따라 출마 자격을 얻을 수 있다. <개정 2017.06.03., 2018.10.27., 2020.08.15>
  1. 당직 선거의 경우, 선거 후 3개월 내 해당 교육을 이수하겠다는 이수서약서를 제출해야 한다. <신설 2018.10.27. 개정 2020.08.15>
  2. 공직 선거의 경우, 공직선거후보자 자격심사 신청 때까지 해당 교육을 이수하지 못한 당원은 관할 공직선거후보자자격심사위원회에 이수서약서를 제출한 후 전국위원회의 후보자 인준(공천) 전까지 교육이수가 확인되어야 한다. <신설 2018.10.27. 개정 2020.08.15>
- ⑧ 선출직 당직자와 공직자는 전년도 활동가 기본교육을 이수하지 못했을 경우, 매해 1월 1일부터 당해 연도 활동가 기본교육을 이수할 때까지 직권을 정지시킨다. 본 조 제6항 제1호의 이수서약서를 제출하고 선출된 당직자가 서약을 불이행 할 경우에는 해당 교육을 이수할 때까지 직권을 정지시킨다. <개정 2017.06.03., 2020.08.15>
- ⑨ 임명직, 추천직 당직자와 공직자가 활동가 기본교육을 이수하지 못했을 경우, 직권 정지나 징계위 회부 등 조치를 취해야 한다.
- ⑩ 공직선거후보자의 경우 활동가 기본교육 외에도 교육연수원에서 지정한 출마자교육을 이수하여야 한다. 이수하지 못했을 경우 출마할 수 없다.

### 당규 제13호 「성차별·성폭력·가정폭력 등의 방지와 처리에 관한 규정」

제1조(목적) 본 당규는 당 강령의 정신에 따라 당내 성차별·성폭력·가정폭력의 예방과 대책을 마련하고, 이에 대한 처리에 필요한 사항을 규정함으로써 성평등 문화 확립 및 인권 보호를 목적으로 한다. <개정 2019.01.19.>

제6조의2 (젠더폭력대응센터 설치 및 구성) [신설 2021.03.20.]

제10조 (성평등교육 및 징계이행 점검) [전문개정 2016.11.26.]

- ① 광역시·도당은 지역위원회와 협의하여 연 1회 이상 소속 당원들을 대상으로 교육연수원이 마련한 성평등교육을 1시간반 이상 실시해야 한다. <개정 2019.05.04.> <개정 2021.03.20.>
- ② 중앙당 및 광역시·도당은 연 1회 이상 대표단, 상무위원, 선출직 공직자, 시도당위원장, 지역위원장, 중앙당 및 광역시·도당 상근 당직자, 청년정의당 대표, 청년정의당 시도당위원장, 청년정의당 중앙 및 광역시·도당 상근 당직자, 연구소 소장, 연구소 상근자, 후원회 상근당직자 등을 대상으로 젠더폭력예방교육(성폭력 및 성희롱 예방 포함)을 2시간 이상 실시해야 한다. <개정 2019.05.04.> <개정 2021.03.20.> <개정 2021.06.20>

국회 인권교육 실태조사

- ③ 젠더폭력대응센터는 젠더폭력예방 교육의 강의 내용과 방식을 교육연수원과 협의하여 매년 초에 전국위원회에 제출하여야 한다. <개정 2021.03.20.> <개정 2021.06.20>
- ④ 본 조 제1항, 제2항에 따라 중앙당 및 광역시·도당은 당해 연도 교육일시 및 방법 교육 참석자 명단, 교육내용 등에 관한 진행 결과를 매년 12월 말까지 중앙당 교육연수원에 제출해야 한다. <개정 2019.05.04.>
- ⑤ 본조 ②항의 교육을 이수하지 못할 경우에는 이수시까지 직무가 정지된다. <신설 2021.03.20.>

**당규 제14호 「장애인에 대한 차별 방지와 처리에 관한 규정」**

제1조(목적) 본 당규는 당 강령의 정신에 따라 당내에서 장애를 이유로 이루어지는 차별을 금지하여 장애인의 정치참여 권리를 보장, 확대하는 것을 목적으로 한다.

제13조(교육 및 징계이행 점검) [전문개정 2016.11.26.]

- ① 광역시·도당은 지역위원회와 협의하여 연 1회 이상 소속 당원들을 대상으로 교육연수원이 마련한 장애평등교육을 실시해야 한다. <개정 2019.05.04.>
- ② 중앙당 사무총장 및 광역시·도당 사무처장은 연 1회 이상 중앙당 및 광역시·도당 당직자들을 대상으로 장애평등교육을 실시해야 한다. <개정 2019.05.04.>
- ③ 교육연수원은 장애평등교육의 강의내용과 방식에 대해서 장애인위원회와 협의하고, 1시간 30분 이상 실시해야 한다.
- ④ 중앙당 및 광역시·도당의 사무총장(또는 사무처장)은 장애인차별 관련 사건의 신고 및 처리 절차를 홈페이지 등을 통해 게시하여 모든 당원에게 주지시켜야 한다.
- ⑤ 본 조 제1항, 제2항에 따라 중앙당 및 광역시·도당은 당해 연도 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육내용 등에 관한 진행 결과를 매년 12월 말까지 중앙당 교육연수원에 제출해야 한다. <개정 2019.05.04.>
- ⑥ 각급 광역시·도당 장애인위원장은 장애인차별관련 징계이행여부를 점검하고, 이에 대한 처리 의견을 당기위원회에 제출할 수 있다.

**당규 제15호 「선거관리규정」**

제1조 (목적) 본 당규는 관련 당헌 및 당규에 따른 당직선거와 공직선거 후보자 선출 및 공직선거후보자 자격심사위원회의 설치와 운영을 위한 관련 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제33조 (후보자 등록) [전문개정 2017.06.03.]

- ③ 당직선거 후보자 등록신청을 하려는 자는 다음 각 호의 서류를 함께 제출하여야 한다. 단, 7. 인권교육 이수확인서 또는 서약서
  - ④ 공직선거 후보자 등록신청을 하려는 자는 다음 각 호의 서류를 함께 제출하여야 한다. 단, 제1호~제4호 서식은 하나로 제출할 수 있다. <신설 2019.05.04.>
8. 인권교육 이수확인서 또는 서약서

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

### 당규 제16호 「선출직 공직자 윤리에 관한 규정」

제1조(목적) 본 당규는 당 소속 선출직 공직자들이 공직을 이용한 부정한 재산증식을 방지하고, 공무집행의 공정성을 확보하여 국민에 대한 봉사자로서 윤리를 확립하는 것을 목적으로 한다.

### 당규 제18호 「국회의원 직무수행에 관한 규정」

제3조(의무)

- ② 국회의원으로서의 품위를 지키며, 의무를 다해야 한다.
- ③ 당의 공직(후보)자 윤리규정 및 선거관리규정을 준수해야 한다.
- ④ 당의 당헌·당규를 준수하며 강령에 복무해야 한다.
- ⑤ 당의 공식·비공식 회의와 당 주관 행사, 프로그램 등에 참여의 의무를 다해야 한다.
- ⑦ 당의 국회의원과 보좌진은 당이 정한 기준에 따라 직책당비를 납부하여야 한다.

## 라. 기타

정당이 중앙당 조직 차원에서 실시하고 있는 당원교육 현황은 외부에 공개된 자료로 파악하기 쉽지 않지만, 경상보조금의 20%를 독자적 회계로 집행하는 정당 정책연구소의 경우 매년 [정당 활동개황 및 회계보고]와는 별도로 중앙선거관리위원회에 [정책연구소 활동개황]을 보고하고 있다. 정책연구소 연도별 보고서 내용 중 교육연수 활동을 포함하고 있는데, 각 정당의 2019년도 [정책연구소 활동개황]에서 바른미래당 바른미래연구원 및 정의당 정의정책연구원의 경우 교육연수 내용에 (사무처)당직자 인권교육 및 성희롱 예방교육을 포함하고 있는 것을 확인할 수 있었다.<sup>60)</sup>

60) 박선영·전기택·고현승·권수현·김은희(2020), 앞의 책 참조

국회 인권교육 실태조사

〈표 II-12〉 2019년도 각 정당 정책연구소 활동개황 (단위: 건)

구분		연구개발 실적		토론회 등		교육연수활동	
		전체	성평등	전체	성평등	전체	성평등
더불어민주당	민주연구원	80	0	35	1	73	0
자유한국당	여의도연구원	264	4	83	0	6	0
바른미래당	바른미래연구원	34	0	95	0	4	2
민주평화당	민주평화연구원	1	0	31	0	1	0
정의당	정의정책연구원	111	1	4	1	6	2
민중당	민중정책연구원	58	2	33	1	14	0
우리공화당	애국정책전략연구원	2	0	4	0	14	0

\* 바른미래당 바른미래연구원 〈2019년 정기보고〉 발취  
 ▷ 교육연수 : 사무처 당직자 직무교육 성희롱 예방교육, 2019 인권교육 장애인 인식 개선 교육·성인지 교육  
 \*\*정의당 정의정책연구원 〈2019년 정기보고〉 발취  
 교육연수 : 당직자 인권 감수성 교육, 성희롱 예방교육  
 \*\*\*자료 : 중앙선거관리위원회(2019), 각 정당 정책연구소 현황 및 연간 활동실적에서 발취,  
 박선영·전기택·고현승·권수현·김은희(2020)에서 참조 재구성

## 6. 요약 및 시사점

본 장에서는 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석을 위하여 우선 입법기능을 수행하는 국회 및 독립적 헌법기관으로서 국회의원이 국가 차원의 인권규범 제도화에 가지는 중요성과 제도화의 어려움을 전제로, 인권교육의 국내적 제도화 현황을 개괄하였다.

국회의 경우 2021년 현재 국회사무처 내 의정연수원에서 전 직원을 대상으로 하는 폭력 예방교육, 성인지교육, 장애인식개선교육, 아동학대예방교육 등 법정 의무교육을 실시하고 있으며, 인권교육 차원은 아니지만 공직자윤리와 관련한 교육도 의무적으로 이루어지고 있다. 그러나 일회적이 아닌 정례화 된 방식으로 이루어지고 있는 ‘인권교육’은 부재했다. 포괄적 인권교육은 아니라는 한계는 있겠으나 관련하여 현재 제도화 된 법정 의무교육을 중심으로 국회라는 장소에서의 이루어지고 있는 인권교육현황을 살펴본 결과 그 역시도 한계가 존재했다. 국회 내 타 기관/구성원과는 구분되는 예외적 존재로 국회의원 및 의원보좌진의 경우 법정 의무교육 이수율 자체가 극히 저조하고 결과에 대한 현황 공표조차 이루어지지 않고 있어서 공공분야 인권교육의 공백이 확인되었다.



## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

이에 국회 내 인권교육 제도화 방안 모색을 위하여 각 영역별 인권교육 제도화 현황을 개괄하고, 현재 입법논의가 진행되고 있는 「인권정책기본법(안)」을 포함하여 지금까지 추진되어 온 「인권교육지원법(안)」 등 독자적인 인권교육 법제화를 위한 경과를 검토하였으며, 국회라는 특성으로 인해 발견되는 인권규범 제도화 양상으로 ‘성인지 의회 만들기’ 및 윤리규범을 통한 제도화 접근을 참조가 될 만한 해외사례를 포함하여 살펴보았다. 또한, 국회의회는 별개의 기관이면서도 국회의원 및 의원보좌진 등 구성원들이 중첩되는 정당을 통한 정치영역 인권교육 제도화 현황을 살펴보았는데, 각 정당별로 구체적인 내용과 의무화 정도에는 차이가 있었지만 공직후보자, 선출직 및 사무직 당직자, 당원까지를 대상으로 당헌·당규를 통한 인권교육의 실시 및 이행점검이 이루어지고 있는 상황을 파악할 수 있었고, 국회보다는 정당에서 미약하게나마 인권교육이 시작되고는 있는 것으로 판단된다.

이와 같은 검토를 통하여 국회 내 인권교육 제도화를 위한 법제정비 방안에 관한 몇 가지 방향성을 제안해볼 수 있는데, 기본적인 전제는 국회 구성원의 특성을 고려하여 각각을 달리 접근할 수밖에 없다는 점이다.

첫 번째로, 국회사무처, 국회도서관, 국회예산정책처, 국회입법조사처 등의 기관 및 직원들에 대해서는 전반적인 공공기관 인권교육의 제도화 연장선에서 일관되게 이루어질 수 있도록 하는 방안이 바람직할 수 있다.

우선 법정 의무교육은 아닐지라도 국회의정연수원 차원에서 국가인권위원회가 2018년 발간한 『공무원 인권교육 길라잡이』를 참조하여 연간 교육계획 내에서 “인권교육과정”을 개설함으로써 국회 구성원들에게 인권교육 수강 기회를 보장할 수 있다. 국회의원 및 의원보좌진 대상 교육프로그램에 인권교육을 추가하여 제공하는 방안을 고려할 수 있다. 이 경우 국회의원 및 의원보좌진을 대상으로 하는 인권교육 및 법정 의무교육 내용과 관련해서는, 기본적인 인권감수성과 기술적인 내용 외에 입법기관으로서의 역할과 관련하여 인권매커니즘 및 영역별 인권의 특성에 관한 심화된 교육을 포함하고 특히 이를 통해 입법활동(성과)가 연계될 수 있도록 하는 전문화 된 프로그램도 제공될 필요가 있을 것이다.

두 번째로, 국회의원을 대상으로 하는 인권교육의 제도화 및 법정 의무교육의 실질적 이수를 위한 방안으로 국회의원이라는 특수성을 고려한 접근이 있을 수 있다. 국회의원의 경우 입법기관에 대한 외부적 통제를 우려하는 입장도 없지 않은 만큼 스스로 「국회의원 윤리강령」 및 「국회의원윤리실천규범」을 재정비하고 그 내용의 일부로 유럽의회 사례를 참조하여 인권

## 국회 인권교육 실태조사

규범 및 인권교육에 관한 내용을 반영하도록 하는 방식을 제안할 수 있다. 또한 이 경우 「국회법」에 본회의 및 상임위원회 출석현황을 공개하도록 하고 있는 조항을 참조하여<sup>61)</sup> 국회의원에 대하여 인권교육을 포함한 법정 의무교육 이수현황을 국회공보에 공개하도록 하는 방안도 검토할 수 있다.

세 번째로 의원보좌진의 경우 인권교육 및 법정 의무교육 이수가 국회사무처 구성원으로 포괄하거나 각 개인 차원으로 접근하는데 한계가 있다. 의원보좌진은 별정직공무원<sup>62)</sup>으로, 「국가공무원법」 제2조 제3항의 특수경력직 공무원 중 정무직 외에 별정직에 해당하며, 「국회사무처법」에 따라 임용되고 「국회별정직공무원 인사규정」에 따르고 있다.<sup>63)</sup> 그러나 행정부 소속의 경우 별정직이라도 면직시 면직심사위원회를 거치고 있지만, 국회 별정직공무원은 별도규정이 없고 임면에 관하여 실질적으로 해당 소속 국회의원이 전권을 행사하고 있다.<sup>64)</sup> 근속기간이 짧고 사실상 승진이나 교육훈련에 관한 혜택 등을 통한 유인도 없는 조건에서 타 국회공무원과 동일한 방식으로 인권교육 이수를 촉진하기 어려운 한계가 존재하기 때문이다. 국회 내에서 300개의 국회의원실은 독자적인 단위로 작동된다. 따라서 각각의 의원보좌진 개인이 아니라 의원실을 하나의 단위로 하여 인권교육 및 법정 의무교육 이수현황이 점검되고 그 결과값이 해당 국회의원의 책무로 연계될 수 있도록 개선방안이 설계될 필요가 있다.

네 번째로, ‘성인지 의회 만들기’ 차원에서 국회 내 성차별 및 인권침해 구제를 위한 추진 체계를 구축하기 위한 방안에 관한 논의가 진행되고 있고, 그 내용으로 <(가칭)국회인권센터> 설치·강화 등의 방안이 검토되고 있는 만큼 이 논의를 계기로 <(가칭)국회인권센터>의 설치·

61) 「국회법」 제49조의3 (위원 회의 출석 현황 공개) 위원장은 위원회(소위원회는 제외한다) 회의가 종료되면 그 다음 날까지 소속 위원의 회의 출석 여부를 국회공보 또는 인터넷 홈페이지 등에 게재하는 방법으로 공개하여야 한다. [본조신설 2020. 12. 22.]

62) 별정직은 비서관·비서 등 보좌업무 등을 수행하거나 특정한 업무 수행을 위하여 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원으로, ①비서관·비서 ②장관정책보좌관 ③국회 수석전문위원 ④국가정보원 기획조정실장 ⑤기타 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원이 해당된다.

63) 제1조(적용범위) 국회소속별정직국가공무원(이하 “별정직공무원”이라 한다)의 임용 등에 관하여는 다른 법령이 정한 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

제2조(임용권자) 일반직국가공무원(이하 “일반직공무원”이라 한다) 5급이상 상당의 보수를 받는 별정직공무원은 소속기관의 장의 제청으로 국회사무총장(이하 “사무총장”이라 한다)의 협의를 거쳐 국회의장이 임면하고, 6급이하 상당의 보수를 받는 별정직공무원은 소속기관의 장이 임면한다.

64) 국회사무처에 따르면, 제20대 국회 국회의원들의 경우 약 20명의 보좌진을 채용했다. 의원보좌진 정원은 9명인 점을 감안하면 면직처리 건수가 적지 않음을 알 수 있다.

## II. 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석

강화가 국회 인권교육 제도화로 이어질 수는 가능성이 존재한다. 따라서 국가인권위원회 차원에서 이에 관한 관심과 지지의 표명을 통해 의견 개진을 모색할 수 있다. 또한 이 경우 <(가칭)국회인권센터>가 만들어지더라도 여기에서 국회 구성원을 대상으로 하는 인권교육을 직접적으로 수행하는 것은 바람직하지 않고, 국회의정연구원에서 보다 다양한 인권교육 프로그램이 제공될 수 있도록 지원하는 관계를 설정하는 것을 모색할 필요가 있다.

다섯 번째로, 정당 차원의 규율로 당헌·당규를 통하여 인권교육을 의무화하는 방안이다. 교육이수를 의무화하는 방식은 정의당의 사례를 참조하여 정당이 이수현황을 당원들에게 공개하도록 하는 방안을 제안해볼 수 있다. 이 경우에도 정당의 자율성을 침해하지 않는 수준의 제도화 및 좋은 사례가 다른 정당에까지 전이될 수 있도록 하는 방식의 경로의 모색이 필요할 수 있고, 국회의원 및 의원보좌진을 대상으로 하는 인권교육의 심화된 프로그램에 관한 고민은 병행되어야 한다.

그 외에 인권교육 실시현황에 대하여 언론이 보도를 통하여 널리 알림으로써 시민적 통제가 이루어질 수 있도록 하는 방안이 효과적일 수 있다.



III

## 국회 인권교육에 대한 국제법규 및 해외 사례

1. 인권교육 관련 국제규범
2. 유엔 세계인권교육프로그램의 전개
3. 국제의원연맹의 성 인지 의회를 위한 행동계획과 인권교육
4. 해외의 인권교육 현황
5. 요약 및 시사점



### Ⅲ. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

#### 1. 인권교육 관련 국제규범

국제사회는 인권교육이 인권을 존중하는 문화의 보편적 확산을 통해 인권의 보호·증진에 근본적으로 기여할 뿐 아니라, 폭력적 분쟁에 대한 장기적 예방책이 될 수 있으며, 평등과 지속적인 발전을 촉진하고 사회구성원들이 민주적 질서 내에서 의사결정과정에 자유롭게 참여할 수 있도록 한다는 인식에 공감하였다. 1948년 「세계인권선언」을 포함하여 다수의 국제 조약 및 문서가 인권교육과 직·간접적으로 관련된 국제사회의 합의를 담고 있다.

##### 1) 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights, 1948년)

1948년 12월 10일 제3차 유엔총회에서 채택한 「세계인권선언」은 그 전문에서 모든 개인과 사회 각 기관은 학습 및 교육을 통하여 권리와 자유에 대한 존중을 증진하기 위하여 노력해야 하며, 국내적 그리고 국제적인 점진적 조치를 통하여 회원국 국민들 자신과 그 관할 영토의 국민들 사이에서 이러한 권리와 자유가 보편적이고 효과적으로 인식되고 준수되도록 노력하여야 함을 명시적으로 규정하고 있다. 즉, 인권교육은 국내적, 지역적 및 국제적인 차원에서 모든 개인과 집단의 '의무'로 확인된다. 또한 제26조에서는 모든 사람은 교육을 받을 권리를 가지고 있으며, 이 교육의 목적은 “인격의 완전한 발전”과 “인권과 기본적 자유에 대한 존중 강화”, “모든 나라, 인종 또는 종교집단 상호간의 이해, 관용 및 우호적 관계의 증진”, 그리고 “평화의 유지를 위하여 유엔의 활동을 촉진”하는 것이어야 함을 명시하고 있는바, 인권교육은 모든 사람의 ‘권리’로 이해된다.

##### **세계인권선언 【제26조】**

2. 교육은 인격의 완전한 발전과 인권과 기본적 자유에 대한 존중의 강화를 목표로 한다. 교육은 집단 간에 있어서 이해, 관용 및 친선을 증진시키고 평화를 유지하기 위한 국제연합의 활동을 촉진시켜야 한다.

## 2) 비엔나 선언 및 행동계획(Vienna Declaration and Programme of Action, 1993년)

1993년 비엔나 세계인권회의의 결과로 채택된 「비엔나 선언 및 행동계획」은 인권교육이 인종, 성별, 언어, 종교 등 어떠한 종류의 차별도 없이 모든 개인에 대한 인권의 증진 및 존중에 중요한 역할을 한다고 언급하며(1부 제33절), 정부, 유엔 및 기타 다자기구가 훈련 및 교육을 통한 인권인식의 제고를 위해 보다 많은 지원을 해야 함을 촉구하였다(1부 제34절). 또한 인권교육 및 훈련이 공동체 간의 안정되고 조화로운 관계의 신장과 성취, 상호이해와 관용 및 평화의 조성을 위해서 필수적이라는 인식을 명확히 밝히며(2부 제78절), 국가는 교육의 방향을 인간개성의 완전한 발전과 인권 및 기본적 자유에 대한 존중 강화에 맞춰야 하고, 정규교육이든 비정규교육이든 모든 학습기관의 커리큘럼에 인권, 인도법, 민주주의 및 법치주의를 주제로 포함시켜야 한다고 촉구한다(2부 제79절). 그리고 인권교육에는 평화, 민주주의, 개발과 사회정의의 포함되어야 함을 명시하였으며(2부 제80절), 각국이 매우 광범위한 인권 교육과 공공정보 보급을 보장하고 특히 여성의 인권요구를 고려하기 위한 특별한 계획과 전략을 발전시킬 것을 권고한다(2부 제81절). 이와 더불어 세계인권회의는 이러한 인권교육 활동을 촉진하고 장려하며 이에 집중하기 위하여 유엔 인권교육 10개년의 선포를 제안하였다(2부 제82절).

### 비엔나 인권선언 및 행동계획 【제2부】

78. 세계인권회의는 인권교육, 훈련과 공공정보가 공동체들 사이의 안정되고 조화로운 관계의 신장과 성취, 상호이해와 관용 및 평화의 조성을 위해서 필수적이라고 생각한다.
79. 각 국가는 문명을 근절하기 위해 노력해야 하며, 교육의 방향을 인간개성의 완전한 발전과 인권 및 기본적 자유에 대한 존중의 강화에 맞추어야 한다. 세계인권회의는 모든 국가와 기관에 인권, 인도법, 민주주의 및 법치주의를 정규 및 비정규 학습기관의 커리큘럼에 포함시킬 것을 촉구한다.
80. 국제인권법규와 지역인권법규들에 규정된 것처럼, 인권교육은 인권에대한 보편적 기여를 강화할 것을 목표로 한 공통된 이해와 자각을 달성하기 위하여 평화, 민주주의, 개발과 사회정의를 포함해야 한다.
81. 유네스코 인권과 민주주의의 교육에 관한 세계대회에서 1993년 3월 채택된 인권과 민주주의를 위한 교육에 관한 세계행동계획과 기타 인권제도에 주목하면서, 세계인권대회는 각국에서 여성의 인권에 강조점을 두면서 가장 폭넓게 인권교육을 실시하고 공공정보를 배포하는 것을 보장하는 구체적인 프로그램과 전략을 개발할 것을 권고한다.
82. 각국 정부는 정부간 기구, 국가 기관 및 비정부 기구의 지원을 받아 인권과 상호 관용에 대한 인식을 높여야 한다. 세계인권회의는 유엔에서 실시하는 인권을 위한 공공정보캠페인 강화의 중요성을 강조한다



### III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

다. 그들은 인권 교육을 시작하고 지원해야 하며, 이 분야에 관한 공공 정보를 효과적으로 보급해야 한다. 유엔체제의 자문 서비스 및 기술 지원 프로그램은 교육훈련을 위한 국가의 요청에 즉시 응답할 수 있어야 한다. 이러한 교육 활동을 촉진, 장려 및 집중하기 위한 유엔 인권 교육 10개년 선언을 고려해야 한다.

#### 3) 기타

그밖에 1974년 「국제이해, 국제협력, 평화에 관한 교육 및 인권과 기본적 자유에 관한 교육권고안 : Recommendation concerning Education for International Understanding, Cooperation and Peace and Education relating to Human Rights and Fundamental Freedom」,<sup>65)</sup> 1984년 「고문방지협약 : Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment」,<sup>66)</sup> 1989년 「아동권리협약 : Convention on the Rights of the children」,<sup>67)</sup> 1990년 「이주노동자권리보호협약 : International Convention on the Protection of All Migrant Workers And their Families」,<sup>68)</sup> 「아동의 생존, 보호, 발달에 관한 세계인권선언 실행을 위한 행동계획 : Plan of Action for Implementing the World Declaration on the Survival, Protection and Development of Children in : the 1990s」<sup>69)</sup>, 1993년 「인권과 민주주의를 위한 교육에 관한 세계행동계획 : World Plan of Action on Education for Human Rights and Democracy」<sup>70)</sup>, 1994년 「평화, 인권 그리고 민주주의를 위한 교육선언 : Declaration on Education for Peace, Human Rights and Democracy」<sup>71)</sup> 및 1995년 「평화, 인권 민주주의 교육에 관한 통합적 행동 요강 : Integrated Framework of Action on Education for peace, Human Right and Democracy」,<sup>72)</sup> 2006년 「장애인권리조약 : Convention on the Rights of Persons with Disabilities」,<sup>73)</sup> 2001년 「인종주의, 인종차별, 외국인혐오

65) 1974년 11월 19일, 유네스코 총회에서 채택.

66) 1984년 12월 10일, 유엔 총회에서 채택.

67) 1989년 11월 20일, 유엔 총회에서 채택.

68) 1990년 12월 18일, 유엔 총회에서 채택.

69) 1990년 9월 30일, 아동을 위한 세계 정상 회담에서 채택.

70) 1993년 3월, 인권과 민주주의를 위한 교육에 관한 국제의회에서 채택.

71) 1994년 제44차 국제교육회의에서 채택.

72) 1995년 11월, 유네스코 총회에서 채택.

73) 2006년 12월 13일, 유엔 총회에서 채택.

및 이와 관련된 불관용 철폐를 위한 세계회의 선언문 및 행동계획 : Documents of the World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance」,<sup>74)</sup> 2005년 「세계정상회의 보고서 : 2005 World Summit Outcome」, 2009년 「더반검토회의결과보고서 : the Outcome Document of the Durban Review Conference」 등에서도 인권교육에 관한 국제규범을 찾아 볼 수 있다.

## 2. 유엔 세계인권교육프로그램의 전개

유엔은 1948년 「세계인권선언」을 채택한 이래 전 세계 인권교육과 관련하여 대체할 수 없는 중심역할을 하고 있다. 1993년 비엔나회의의 인권교육에 관한 권고를 수락하며 유엔 총회는 1995년 1월1일 유엔 인권교육 10년(1995-2004)을 선언하였고, 유엔인권교육 10개년 계획은 추후 이어진 세계인권교육프로그램에서 더욱 구체적으로 전개되고 있다. 2011년 12월 19일 제89차 유엔총회에서는 인권교육에 관한 국제적 합의를 담은 「유엔 인권교육 및 훈련에 관한 선언」이 채택되었다.

### 1) 유엔 인권교육 및 훈련에 관한 선언(the United Nations Declaration on Human Rights Education and Training, 2011년)<sup>75)</sup>

유엔은 모든 개인과 사회조직은 인권과 기본적 자유의 존중을 증진시키고자 학습과 교육에 노력을 기울여야 함을 재천명하고, 앞서의 여러 국제인권규범들의 취지를 재확인 하면서, 모든 이해당사자의 집결된 책임에서 인권교육훈련의 모든 노력이 강화될 수 있기를 의도하며 「유엔 인권교육 및 훈련에 관한 선언」을 채택하였다. 이 선언에는 인권교육훈련의 의미, 인권교육훈련에 포섭될 내용과 대상 범위, 인권교육훈련이 입각해야 할 원칙 등이 규정되어 있다.

74) <https://www.un.org/WCAR/durban.pdf>.

75) 2011.3.23. 인권이사회(the Human Rights Council) 16/1 결의문으로 채택된 유엔인권교육훈련선언(the United Nations Declaration on Human Rights Education and Training)을 2011. 12. 19. 89차 유엔총회에서 채택함.

### Ⅲ. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

#### (1) 인권교육훈련의 의미

선언은 인권교육이 모든 사람의 권리이며, 인권과 기본적 자유의 수호·증진을 위해 필수적으로 요구됨을 명확히 밝히고 있다.

- 【제1조】 1. 모든 사람은 자신이 향유할 수 있는 인권과 기본적 자유에 관한 정보를 알고 청구하고 인정받을 권리를 갖고 있으며 인권교육 훈련을 받을 수 있으며 접근할 수 있어야 한다.
2. 인권교육훈련은 인권의 보편성, 개별성, 상호의존성 등의 인권원칙에 따라 모든 이의 인권의 보편적 존중과 기본적 자유의 수호의 증진을 위해 필수적이다.
3. 모든 권리의 효과적 향유, 교육권과 정보 접근권은 인권교육훈련에 접근을 용이하게 한다.

#### (2) 인권교육훈련의 내용범위

선언에 의하면, 인권교육훈련은 모든 인권과 기본적 자유의 증진·수호를 목표로 하는 교육, 훈련정보, 인식개선, 학습활동을 포괄하며, 인권에 관한 교육 뿐 아니라 인권을 통한 교육 및 인권을 위한 교육이 모두 포함된다.

- 【제2조】 1. 인권교육훈련은 모든 인권과 기본적 자유에 대한 보편적 존중의 증진과 수호를 목표로 하는 교육, 훈련 정보, 인식개선, 학습활동을 포괄하고 있다.
2. 인권교육훈련은 아래와 같은 사항을 포함해야 한다 :
- (a) 인권에 관한 교육(Education About Human Rights), 인권에 관한 지식 제공, 인권 기준 및 원칙의 이해, 인권보호의 토대가 되는 가치관과 인권보호체계 등에 관한 사항
  - (b) 인권을 통한 교육(Education Through Human Rights), 인권교육은 교육자와 학습자 양자 모두의 권리를 존중할 수 있는 교수방법이어야 하며 이런 방식의 교육과 학습 등에 관한 사항
  - (c) 인권을 위한 교육(Education For Human Rights), 모든 인권교육훈련의 궁극적 목적은 인권을 위한 것이어야 하고 인권을 지향해야 한다. 다시 말해 인권교육은 자신의 권리를 실천하고 향유해야 하며 상대방의 권리를 존중하고 보호할 수 있어야 하며 역량강화를 지향해야 한다.

## 국회 인권교육 실태조사

### (3) 인권교육훈련의 대상범위

인권교육은 사회 전영역의 전 연령층을 대상으로 진행되어야 하며, 대상집단의 개별적 욕구와 여건을 고려하여 적절한 방법으로 실시되어야 한다.

- 【제3조】 1. 인권교육훈련은 전 연령층을 포괄하는 평생교육과정으로 구성되어야 한다.
2. 인권교육훈련은 전 사회분야에서 고려되어야 한다. 학령기전, 초·중·고등을 포함하여 학문의 자유가 허용되고 적용할 수 있다면 공교육이든 사교육이든 정규교육이든 비정규교육이든 상관없이 모든 교육과정에서 모든 형태의 인권교육, 훈련, 학습 등을 포함해야 한다. 여기에는 직업훈련, 특히 교육자 및 공무원 교육, 평생교육, 시민교육, 공공정보 및 감수성 훈련활동 등이 포함된다.
3. 인권교육훈련을 실시함에 있어 대상집단의 개별적 욕구와 여건을 고려하고 해당 집단에게 익숙하고 적절한 언어와 교수방법을 선택하여 적용해야 한다.

### (4) 인권교육훈련의 원칙

선언은 인권교육훈련이 인권과 기본적 자유 보호의 관점에 입각하여 평등, 존엄, 화합 및 반차별 등과 같은 원칙에 기반을 두고 다양성을 존중하며 진행되어야 한다고 명시한다.

- 【제4조】 인권교육훈련은 세계인권선언과 관련 국제인권협약 및 문서 등의 인권원칙을 토대로 하여 아래와 같은 관점을 갖고 있어야 한다 :
- (a) 인권에 관한 보편적 기준과 원칙 더 나아가 국제적, 지역적, 국가적 수준에서의 인권과 기본적 자유의 보호를 보장할 것
  - (b) 모든 사람이 타인의 권리를 존중함과 동시에 자신의 권리와 책임을 인식하고 자유와 평화, 다양성을 존중하고 사회구성원 간의 화합과 개인의 발전을 함양시킬 수 있는 보편적 인권문화를 발전시킬 것
  - (c) 모든 인권의 효과적 실현 추구 및 관용, 반차별, 평등을 진작시킬 것
  - (d) 어떤 차별도 받지 않으며 양질의 인권교육훈련을 제공함으로써 동등한 인권교육훈련 기회를 보장할 것
  - (e) 인권교육훈련은 인권침해와 학대 예방에 이바지하고 모든 유형의 차별, 인종주의, 편견과 집단적 혐오를 자극하거나 선동하는 행위 및 이 모든 사항에 기반이 되는 유해한 태도와 편견 등과 싸워 근절시킴에 기여할 것.
- 【제5조】 1. 인권교육훈련을 제공하는 기관이 공공 행위자이든 민간행위자이든 평등, 존엄, 화합 및 반차별 등과 같은 원칙에 기반을 두어야 하며 특히, 소녀와 소년, 여성과 남성 간의 평등은 중요하다.
2. 인권교육훈련은 모든 사람들에게 접근과 활용이 가능해야 하고 배제 또는 소외 등의 근원적인 원인을 제거하는데 도움이 되고 역량강화와 인간적 발달을 증진하기 위하여 장애인을 포함하여 취약하고 사회적 혜택을 받지 못하는 상황에 처한 개인과 집단이 직면하고 있는 개별적이고 특수한 어려움과 장애물 및 욕구와 기대를 고려해야 한다.

### Ⅲ. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

3. 인권교육훈련은 인권의 보편성을 반영해야 하듯이 서로 다른 국가의 문명, 종교, 문화, 전통 등이 갖고 있는 다양성에서 영감을 얻을 뿐 아니라 이러한 다양성을 포용하고 풍부하게 하는 것이어야 한다.
4. 인권교육훈련은 모든 이의 인권의 성취라는 공동 목표에 대한 소유의식 고취를 위하여 지역사회내의 인권교육훈련 사업을 활성화하는 동시에 상이한 경제적, 사회적, 문화적 상황을 고려해야 한다.

#### (5) 인권교육훈련의 수단

전통적인 교육2방식 뿐 아니라 새로운 정보통신 기술 및 대중매체 등이 활용되어야 하며, 예술 역시 인권교육훈련의 수단으로 적용 활용될 수 있음이 확인된다.

- 【제6조】** 1. 인권교육훈련은 인권과 기본적 자유의 증진을 위하여 새로운 정보 통신기술 뿐만 아니라 대중매체 등을 이용하고 활용해야 한다.
2. 예술 등은 인권분야에서의 훈련과 인식증진의 수단으로 적극 활용할 수 있다.

#### (6) 인권교육훈련의 책임

선언은 인권교육훈련의 개발, 실행, 증진, 보장과 관련한 1차적 책임이 국가 및 해당 관련 정부기관에 있음을 확인하였으며, 시민사회, 민간부문 및 기타 관련 이해당사자도 국가가 보장하는 적절한 환경에서 인권교육훈련에 참여할 수 있어야 함을 규정하고 있다.

- 【제7조】** 1. 국가 및 해당 관련 정부기관은 참여, 통합, 책임의식 속에서 인권교육훈련의 개발, 실행, 증진, 보장의 일차적 책임을 갖는다.
2. 국가는 인권교육훈련에 시민사회, 민간부문 및 기타 관련 이해당사자의 참여를 위하여 안전하고 합법화된 환경을 조성해 주어야 하며, 해당 과정에 참여한 사람들을 포함하여 모든 이의 인권과 기본적 자유가 완전히 보호될 수 있도록 해야 한다.
3. 국가는 입법적, 행정적 수단 및 정책의 적용을 포함한 적절한 수단에 의해 진보적 인권교육훈련 수행을 최대한으로 가용할 수 있는 범위까지 자원을 보장받을 수 있도록 국내적 혹은 국제적 지원 및 협력 등의 조치를 해야 한다.
4. 국가 및 해당 관련 정부 기관은 관료, 공무원, 법관, 법 집행관 및 군인에 대한 인권 및 적절한 경우 국제 인도법 및 국제 형법에 대한 적절한 훈련을 보장해야 할 뿐 아니라 교사, 훈련담당자, 기타 교육자 및 국가를 대신하여 활동하는 현장활동가 등을 위한 적절한 인권교육을 활성화 될 수 있도록 보장해야 한다.
- 【제8조】** 1. 국가는 적절한 수준에서 인권교육훈련의 전략 및 정책을 개발하거나 이러한 개발을 진작해야 하고 적절한 경우 학교교육 과정에 인권교육훈련 내용 통합 등을 통하여 인권교육훈련을 이행할 수 있는 행동계획 및 프로그램 등을 개발하거나 개발을 권장해야 한다. 이러한 경우 세계인권교육프로그램과 해당 당사국 및 지역적 욕구와 우선순위 등을 고려해야 한다.

2. 이러한 전략, 행동계획, 정책 및 프로그램 등에 대한 계획, 실행, 평가 및 사후관리 등에는 민간영역, 시민사회단체, 국가인권기구 등을 포함하여 모든 관련이해당사자가 참여해야 한다. 적절한 경우 다수의 이해당사자의 사업추진 증진을 통하여 이러한 작업들이 가능하다.

【제9조】 국가는 국가인권기구가 필요할 경우 조정의 역할을 포함하여, 인권의식 고취를 통하여 인권교육훈련을 증진하고 관련 공공 및 민간 활동가를 동원함에 있어 중요한 역할을 할 수 있음을 인정하면서, 파리원칙(the Paris Principles)을 준수하여, 효과적이고 독립적인 국가인권기구의 설립과 발전, 강화에 노력한다.

【제10조】 1. 다양한 사회 활동가들 중 특히, 비정부기구, 인권옹호자, 민간부문 등을 포함한 교육기관, 대중매체, 가족, 지역공동체 및 시민사회단체 등은 인권교육훈련을 증진하고 제공함에 있어 중요한 역할을 갖는다.  
2. 시민사회기구, 민간영역 및 기타 관련 이해당사자는 해당 기관소속 직원과 간부들에게 적절한 인권교육훈련을 보장할 것을 장려한다.

【제14조】 국가는 본 선언의 효과적인 이행 및 사후관리를 보장할 수 있도록 적절한 조치를 해야 하며, 이러한 사항을 고려하여 필요한 자원을 가용할 수 있도록 해야 한다.

## 2) 유엔 인권교육 10년 (United Nations Decade for Human Rights Education, 1995-2004)

1995년 1월1일 유엔 총회는 유엔 인권교육 10년(1995-2004)을 선언하였고, 유엔 사무총장이 제출한 행동계획을 적극적으로 수락하였다.<sup>76)</sup> 이 결의는 냉전과 대립의 20세기를 극복하고 평화와 인권의 21세기를 준비하는 의미에서 전 지구 차원의 인권문화 확립을 목표로 인권교육 10개년 계획을 선언한 것으로, 각국 정부로 하여금 행동계획을 국내적으로 적극 시행하여 궁극적으로 인권증진에 기여하도록 촉구하고 있다.<sup>77)</sup>

이 10년 동안의 구체적인 행동계획은 유엔인권고등판무관실(UNOHCHR)이 유엔총회에 제출한 「유엔 인권교육 10개년 행동계획」<sup>78)</sup>에 잘 드러나 있으며, 인권교육은 ‘인간의 기본적 권리’이고, 각국 정부는 ‘사회 모든 구성원을 위한 교육활동을 통하여 인권에 관한 존중과 보장을 증진시켜야 한다’는 원칙에 기반을 두고 있다. 이 행동계획 안에는 규범적 기초와 정의, 일반원칙, 목적, 주요 행위자, 대상집단, 이행프로그램 등이 상세히 설명되어 있으며, 2000년

76) United Nations Decade for Human Rights Education, UN Doc.A/RES/49/184 (1994).

77) Ibid., para. 6. : 총회는 정부 및 비정부 교육 기관이 특히 인권 교육을 위한 국가 계획을 준비하고 시행함으로써 행동 계획에서 권고한 대로 인권 교육 프로그램을 수립하고 시행하기 위한 노력을 강화할 것을 촉구한다.

78) Plan of Action for the United Nations Decade for Human Rights Education, 1995-2004 : Human rights education-lessons for life, appendix to A/51/506/Add.1(1996).

### III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

으로 예정된 중간평가, 2004년으로 예정된 10개년 계획의 종결과 그 이후의 후속작업들에 관한 내용도 담겨있다. 주요내용을 간략히 소개하면 다음과 같다.

#### (1) 인권교육의 의미

유엔 인권교육 10개년 행동계획에 의하면, “인권교육”은 단순히 지식전달의 차원을 넘어 사회 구성원의 가치관과 태도 및 신념을 형성하는 것을 포함할 뿐 아니라, 그에 기반한 적극적 행동을 이끌어 내는 것까지도 포함한다.

##### 유엔 인권교육 10개년 행동계획

【제2항】인권교육은 다음에 열거한 목표에 도달하기 위해 필요한 지식과 기술의 전달 및 태도의 형성을 통하여 보편적인 인권문화 구축을 목표로 하는 교육, 훈련 및 정보화의 노력으로 정의되어야 한다.

- (a) 인권과 기본적인 자유에 대한 존중의 강화
- (b) 인격과 인간 존엄성의 완전한 개발
- (c) 모든 국가, 선주민, 인종적·국가적·민족적·종교적 및 언어적 집단 간의 이해, 관용, 성평등 그리고 우호의 증진
- (d) 자유로운 사회에서 모든 사람의 효과적인 참여
- (e) 평화유지를 위한 유엔 활동의 증진

#### (2) 인권교육의 일반원칙

유엔 인권교육 10개년 행동계획에 의하면, 인권교육은 전 생애에 걸친 평생교육이 되어야 하며, 정규교육 및 비정규 교육의 모든 부문에서 이루어져야 한다. 또한 인권교육은 학습하는 사람들의 일상적 삶과 관련된 방식으로 이루어져야 하며, 학습자 자신의 정치, 사회, 경제, 문화적 상황을 변화시킬 수 있는 수단과 방법에 관한 모색에 학습자를 참여시키도록 만드는 것이어야 한다.

##### 유엔 인권교육 10개년 행동계획

【제5항】인권교육은 학교교육 및 직업·전문직 훈련을 통한 정규교육뿐 아니라 시민사회기관, 가족, 매스미디어 등을 통한 비정규교육에서 사회 모든 부문 전 연령대 남녀의 동등한 참여를 포함하는 것으로 이해해야 한다.

【제6항】인권교육은 학습자의 일상생활과 관련된 방식으로 이루어져야 하며, 인권을 추상적 규범의 표현이 아닌 학습자 자신의 사회·경제·문화·정치적 상황의 현실이 되도록 만드는 수단과 방법에 대한 대화에 학습자들을 참여시키도록 해야 한다.

## 국회 인권교육 실태조사

### (3) 인권교육의 목표

유엔 인권교육 10개년 행동계획이 명시하고 있는 구체적 목표에는 인권교육 증진을 위한 효과적인 전략수립, 인권교육 프로그램 및 인권교육 자료의 개발, 인권교육 증진을 위한 매스미디어의 역할과 기능 강화, 그리고 세계인권선언문의 전세계적 보급 등이 포함된다.

#### 유엔 인권교육 10개년 행동계획

【제10항】 유엔인권교육10년의 목적은 다음을 포함해야 한다.

- (a) 직업훈련 및 정규·비정규 교육을 포함, 학교교육의 모든 단계에서 인권교육의 증진을 위하여 필요성을 측정하고 효과적인 전략 수립
- (b) 국제적·지역적·국가적·지방적 차원에서 인권교육 프로그램의 수립과 강화
- (c) 인권교육 자료의 공동 개발
- (d) 인권교육 증진을 위한 매스미디어의 역할과 기능 강화
- (e) 최대한 많은 언어와 다양한 수준의 문해력 및 장애인에 적합한 기타 형태로 세계인권선언의 전세계적 보급

### (4) 인권교육의 실행주체

유엔 인권교육 10개년 행동계획에서 가장 핵심적 역할을 수행하는 주체는 각국 정부이지만, 국가인권기구 및 NGO나 관련 전문가 그룹 등의 역할도 강조된다. 국제적 차원에서는 유엔인권고등판무관이 최고 담당자가 되어 정책방향과 활동우선순위를 정하면 유엔인권센터는 유네스코와 협의하여 요청이 있을 경우 각국 정부에 인권교육을 위한 훈련, 정보, 협력 및 자문 서비스 프로그램 등을 지속적으로 제공한다. 다양한 국제기구 및 NGO의 역할도 배제하지 않는다.

#### 유엔 인권교육 10개년 행동계획

【제11항】 정부는 다음과 같은 방법을 통해 UNDHRE 프로그램 이행에 주요한 역할을 해야 한다 : 인권교육을 위한 국가행동계획 개발, 정규교육체계에 인권교과과정 도입 또는 강화, 인권 정보화 캠페인의 주도와 인권 자원 정보 훈련센터에 대한 대중의 접근 개방, 자발적인 기금과 국제 국가 인권교육 프로그램에 대한 기부자 지원 강화.

【제12항】 국가인권위원회와 같은 국가인권기구와 옴부즈맨실, 인권연구관련기관이 국가 차원의 인권교육 프로그램을 개발·조정·이행하는데 중심적인 역할을 해야 한다.

【제13항】 유엔인권교육 10년의 목적 실현을 돕기 위해 민간단체, 풀뿌리조직, 전문가협회, 관심있는 개인들의 능동적인 참여가 장려되어야 한다. 이를 위해서는 국제 프로그램·정부·인권교육활동을 지원하는 기타 기관들이 이들 단체에 기술지원 및 훈련, 시민사회에서의 역할강화를 돕기 위한 재정적 지원을 비롯한 충분한 지원을 제공해야 한다.



### Ⅲ. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

- 【제14항】 유엔인권고등판무관은 인권문제를 다루는 유엔의 최고위직이다. 유엔인권고등판무관은 1993년 12월 20일의 유엔총회 결의안 48/141을 견지하면서, 특별히 관련 유엔교육프로그램과 인권분야에서 공공 정보화 프로그램을 조정할 책임을 지고 있다.
- 【제15항】 인권고등판무관이 정책방향과 행동의 우선순위를 정하면 그 정책들을 실현하는 단위가 유엔 인권고등판무관실과 인권센터이다. 이와 관련하여 인권센터는 유네스코와 논의하면서 요청에 따라 정부들에게 인권 교육, 훈련, 정보, 특별장학기금, 자문서비스 프로그램을 제공해야 한다. 인권센터는 지속적으로 교사·경찰·교도관·변호사·판사·정부공무원 언론·군대·민간단체·선거공무원 및 일반 대중에 대한 훈련에 중점을 두어야 한다. 인권센터는 또한 국제분야 및 개발관련 관료와 평화유지단에 대한 인권훈련을 계속해야 한다.
- 【제16항】 유엔 인권협약 모니터 기구, 인권위원회, 소수자차별방지과 보호에 관한 소위원회 및 기타 모든 유엔인권기구와 프로그램은 유엔 인권교육 10개년 기간 동안 수임 사항을 이행하면서 인권교육의 증진을 장려해야 한다. 여기에는 당사국 정보들과 인권고등판무관, 기타 인권교육 관련자를 대상으로 한 적절한 권고가 포함된다.
- 【제17항】 유네스코는 교육 교육방법론 인권교육에 오랜 경험을 가졌기 때문에 유네스코 학교 클럽 인권강좌, 국가위원회를 통해 행동계획 하의 프로젝트들을 구상 이행 평가하는데 중심적인 역할을 수행해야 한다. 따라서 유네스코는 행동계획의 이행을 위해 인권고등판무관과 인권센터와 긴밀히 협조해야 한다.
- 【제18항】 기타 유엔전문기구들(유엔사무국, 인권교육활동 관련 프로그램, 유엔아동기금, 국제노동기구, 유엔난민 고등판무관실, 유엔개발계획, 유엔자원봉사자, 유엔환경계획, 유엔인간정주센터, 사회개발과 인도주의센터, 유엔대학, 연구와 훈련에 종사하는 다양한 유엔기관들을 포함)은 UNDHRE의 목표를 향해 현재 갖고 있는 인권교육 능력을 충분히 동원하고 조정할 수 있도록 인권고등판무관과 함께 작업할 것을 장려받아야 한다.
- 【제19항】 인권분야에서 적극적인 정부간 국제기구와 민간단체를 포함하여 여타의 국제조직은 인권교육 분야에서 그 활동을 지속하고 강화하도록, 그리고 유엔 인권교육 10개년의 목적을 위해 인권고등판무관의 조정을 이용하도록 장려받아야 한다

#### (5) 인권교육의 대상

인권교육은 성별과 연령에 상관없이 사회 전 영역을 대상으로 정규·비정규 교육 모두를 포괄하여야 진행되어야 하며, 따라서 모든 국민이 인권교육의 대상이 된다. 소수자 및 취약 집단에 대한 특별한 강조가 필요할 뿐 아니라, 인권의 실현에 영향을 끼치는 특수한 지위에 있는 집단인 경찰, 교도관, 변호사, 판사, 교사와 교과과정 개발자, 군대, 국제공무원, 개발 담당 공무원, 평화유지단, 민간단체, 언론, 행정공무원, 국회의원 등에 대한 훈련에 특히 유의해야 함을 명시하고 있다.

#### 유엔 인권교육 10개년 행동계획

- 【제20항】 유엔인권교육 10개년 계획에 따라 진행되는 활동들은 정규 비정규 교육 모두를 통해 가능한 한 광범위한 대중에게 그 목적을 전달할 수 있도록 구상되어야 한다. 이 목적을 위해서는 트레이너 훈련을 포함하여 영구적인 능력을 배양하기 위한 접근법을 장려해야 한다.

국회 인권교육 실태조사

- 【제21항】 국제인권법 하의 권리와 책임을 모든 대중에게 알리기 위해 인권 정보화를 이루어낼 수 있는 방안을 구상해야 한다.
- 【제22항】 독해력과 교육수준의 편차와 장애를 가진 사람들에게 인권교육을 효과적으로 전달하기 위하여 시청각 자료와 멀티미디어 자료의 활용을 포함해야 한다.
- 【제23항】 인권교육 활동에서는 여성·아동·노인·소수자·난민·선주민·빈곤자· HIV 보균자 또는 에이즈 환자와 여타 취약 집단에 대한 특별한 강조가 있어야 한다.
- 【제24항】 경찰, 교도관, 변호사, 판사, 교사와 교과과정 개발자, 군대, 국제공무원, 개발담당 공무원, 평화유지단, 민간단체, 언론, 행정공무원, 국회의원 및 인권의 실현에 영향을 끼치는 특수한 지위에 있는 집단에 대한 훈련에 특히 유의해야 한다.
- 【제25항】 학교, 대학, 전문직과 직업훈련 프로그램 및 기관들은 정부와 국제적인 기부와 프로그램의 도움을 받아 유아·초등·중등·고등교육 및 성인교육 단계의 정규 교육에 포함되는 것을 목적으로 하는 인권교과과정을 개발하고 교수와 자원에 대한 자료를 소통하도록 장려되고 지원받아야 한다.
- 【제26항】 시민사회의 적합한 기관(민간단체, 노동자와 피고용인 조직, 노동조합, 대중배체, 종교단체, 지역사회조직, 가족, 독립적인 정보화센터, 자원센터, 훈련센터 등)은 정부와 국제적인 기부와 프로그램의 도움을 받아 인권교육을 비정규교육 프로그램에 통합시킬 목적으로 비정규 프로그램을 개발하고 전달할 수 있도록 장려받고 지원받아야 한다.

(6) 이행프로그램

유엔 인권교육 10개년 행동계획에서 제시하고 있는 이행프로그램의 구성요소와 각 요소별 목표를 간략히 정리하면 다음과 같다.

〈표 III-1〉 유엔 인권교육 10년 행동계획 이행프로그램

요소측정과 전략수집	국제/지역/국가/지방 프로그램과 역량강화	인권교육자료의 공동개발	대중매체의 역할강화	세계인권선언의 세계적 보급
인권교육 프로그램과 모범사례에 대한 사전조사 및 평가를 기반으로 국제·지역·국가·지방 차원의 요구를 측정하고 효과적 전략을 공식화함	국제·지역·국가·지방 차원에서 인권 교육을 위한 프로그램과 역량을 구축하고 강화함	효과적인 인권교재의 공동개발 보장함	인권교육의 진전 속에서 대중매체의 역할과 역량을 강화함	최대한 많은 언어로, 다양한 문해능력과 장애인에게 적합한 여타의 형태로 세계인권선언의 세계적 보급을 성취함

III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

3) 세계인권교육프로그램 (Plan of Action for the first phase of the World Programme for Human Rights Education : 2005-현재)

세계인권교육프로그램은 인권교육의 기본원칙과 방법에 관하여 공동의 이해를 증진하고, 인권교육의 실행을 위한 구체적인 틀을 제공하여 국제적 차원에서부터 풀뿌리에 이르기 까지 이를 위한 파트너십과 협력을 강화하기 위한 목적으로 추진되었다. 세계인권교육프로그램은 그 출범부터 일련의 단계로 설정되어 있었는데, 제1차 단계(2005년-2009년)에서는 초·중등교육과 중등교육 제도에 초점을 두었으며, 제2차 단계(2010년- 2014년)는 고등교육에서의 인권교육 및 공무원, 법집행관 및 군인의 인권훈련을 위한 행동계획이었고, 제3차 단계(2015년-2019년)는 앞서의 제1,2차 세계인권교육프로그램의 이행강화 및 언론인과 미디어 전문가 대상 인권교육 촉진을 위한 행동계획이었다. 현재 진행되고 있는 제4차 단계(2020년-2024년)는 청소년을 초점그룹으로 설정하고, 특히 평등, 인권 및 비차별, 포용과 다양성 존중에 대한 교육과 훈련에 중점을 둔 행동계획이다. 각 단계의 행동계획마다 국가차원의 이행전략과 국제적 차원에서의 협력과 지원, 그리고 평가에 관한 사항들을 구체적으로 설계해 놓았다.

〈표 III-2〉 세계인권교육프로그램 행동계획 단계별 중점사항

제1차 세계인권교육프로그램 2005년~2009년	제2차 세계인권교육프로그램 2010년~2014년	제3차 세계인권교육프로그램 2015년~2019년	제4차 세계인권교육프로그램 2020년~2024년
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 초·중등 교육기관에서의 인권교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고등교육에서의 인권교육</li> <li>• 공무원·법집행관·군인의 인권훈련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제1·2차 세계인권교육 프로그램의 이행강화</li> <li>• 언론인과 미디어 전문가 대상 인권교육 촉진</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권교육을 통한 청소년역량 강화</li> </ul>

(1) 인권교육의 정의

유엔세계인권교육 프로그램은 인권교육이 장기적으로 인권침해와 폭력적인 갈등을 방지하고, 평등성과 지속가능한 개발을 증진하며, 사람들이 민주적 제도 안에서 의사결정 과정에 참여하도록 돕는 데에 기여한다는 점을 다시 한 번 확인하며, 선행의 국제협약들 속에서 구

## 국회 인권교육 실태조사

체화된 인권교육의 개념요소들에 근거하여 인권교육이란 ‘보편적 인권문화의 구축을 목표로 하는 교육, 훈련 및 정보전달’을 의미하는 것으로 이해한다. 이러한 포괄적인 인권교육은 인권 및 인권보호 메커니즘에 관한 지식의 제공 뿐 아니라 일상생활에서 인권을 증진, 방어 및 적용하는데 필요한 기술과 태도를 개발하는 것을 포함하며, 이를 통해 사회구성원 모두의 인권을 옹호하는 태도와 행동을 촉진하게 된다고 한다. 인권교육에 대한 이러한 정의는 제1차부터 제4차까지의 「세계인권교육프로그램 행동계획」에서 공통된다.

### 제4차 세계인권교육프로그램 행동계획<sup>79)</sup>

【제4항】 국제사회에서 동의한 인권교육에 관한 정의 요소를 포함하는 상기의 문서들에 의하면, 인권교육은 보편적인 인권문화의 구축을 목표로 하는 모든 학습, 교육, 훈련, 정보 제공노력을 포함한다.

【제5항】 인권교육은 다음의 사항을 포괄하는 평생과정이다.

- (a) 지식과 기술 : 인권과 인권보호를 위한 기제를 배우고, 습득한 기술을 일상생활에 적용한다.
- (b) 가치, 태도, 행위 : 인권을 지지하는 가치를 발전시키고, 그러한 태도와 행위를 강화한다.
- (c) 행동 : 인권을 보호하고 증진시키는 행동을 취한다.

## (2) 세계인권교육프로그램의 목표

제1차부터 제4차까지의 「세계인권교육프로그램 행동계획」은 그 목표를 명확히 명시하고 있다.

### 제4차 세계인권교육프로그램 행동계획<sup>80)</sup>

【9항】 세계 인권교육 프로그램의 목적은 다음과 같다.

- (a) 인권문화 발달을 증진시킨다.
- (b) 국제협약에 기초하여 인권교육의 기본원리와 방법론에 대한 공통의 이해를 증진시킨다.
- (c) 국가적, 지역적, 국제적 수준에서 인권교육에 중점을 두도록 보장한다.
- (d) 모든 관련된 행위자들이 만든 공통의 집단적 행동 틀을 제공한다.
- (e) 모든 수준에서 파트너십과 협력을 증진한다.
- (f) 현존하는 인권교육프로그램을 평가하고 지원한다. 성공적인 프로그램을 강조하고, 그것이 지속, 확대, 새로운 것으로 발전될 수 있도록 인센티브를 제공한다.
- (g) 유엔 인권교육 훈련선언의 이행을 증진시킨다.

79) Draft plan of action for the fourth phase (2020–2024) of the World Programme for Human Rights Education, A/HRC/42/23(2019).

제1차, 2차, 3차 「세계인권교육프로그램 행동계획」 역시 인권교육은 ‘보편적 인권문화의 구축을 목표로 하는 모든 학습, 교육, 훈련 또는 정보 습득 노력’을 의미하는 것으로 규정하였다. 다만 인권교육 안에 다음과 같은 사항이 포함될 수 있다는 부연설명을 덧붙였다. (a) 인권과 기본적인 자유에 대한 존중 강화; (b) 인격과 존엄성에 대한 감수성의 완전한 발달; (c) 모든 국민, 선주민, 소수집단 안에서 이해, 관용, 다양성 존중, 양성평등 및 우애의 증진; (d) 모든 사람들이 법치주의에 기반을 둔 자유롭고 민주적인 사회에서 효과적으로 참여할 수 있도록 보장; (e) 평화 구축 및 유지; (f) 인간중심적이고 지속가능한 발전과 사회정의의 증진.

### III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

#### (3) 제1차 세계인권교육프로그램

세계인권교육프로그램의 첫 번째 시기(2005-2007)는 공식적인 초등·중등교육기관에서의 인권교육에 초점을 맞추었다.<sup>81)</sup> 이 시기 행동계획에 의하면, 아동·청소년에 대한 인권교육은 교육에 대해 ‘권리에 기초한 접근(rights-based approach)’을 증진시켜야 하며, ‘교육을 통한 인권’, ‘교육에서의 인권’ 과정이 되어야 한다. ‘교육을 통한 인권’이란 교육과정, 교재, 방법, 훈련을 포함한 학습의 모든 요소와 과정들이 인권을 학습하는데 이바지하도록 보장하는 것을 의미하며, ‘교육에서의 인권’이란 교육제도 안에서 모든 행위자의 인권을 존중하고 권리를 보장하는 의미를 갖는다.<sup>82)</sup>

학교제도 내 인권교육의 상황이 국가마다 다르다는 인식을 전제하되, 상황이나 교육제도의 차이에 상관없이 인권교육을 발달·증진시키는 것은 각 국가의 교육 과제임을 천명하며, 국가차원의 이행전략을 단계별로 설계하고 있다. 1단계에서는 현재 학교제도 내 인권교육 상황을 분석하고, 2단계에서는 우선순위를 결정하여 각국가별 이행전략 개발한다. 3단계에서는 이행전략 내에서 계획된 활동을 이행하고, 정해진 이정표에 따라 이행상황을 점검한다. 그리고 4단계에서는 목표에 도달했는가, 어떠한 성과를 얻었는가에 대한 평가를 거쳐 향후의 활동들을 제안한다.

원래 제1차 단계는 2007년에 종료를 예정으로 했으나, 유엔 인권이사회의 결의에 따라 2009년으로 기간이 연장되었다.<sup>83)</sup>

#### (4) 제2차 세계인권교육프로그램

제1차 세계인권교육프로그램이 종료된 후 유엔 인권고등판무관실의 자문을 거쳐, 제2차 단계의 프로그램 실행의 필요하다는 결론이 도출되었다.<sup>84)</sup> 제2차 세계인권교육프로그램

80) 제1차, 2차 「세계인권교육프로그램 행동계획」에서는 세계인권교육프로그램의 목적이 (a)~(f)로 규정되어 있었으나, 2011년 유엔인권교육훈련 선언이 있는 후 제3차, 4차 「세계인권교육프로그램 행동계획」에서는 (g)조항이 추가되었다.

81) Revised draft Plan of Action for the first phase (2005-2007) of the World Programme for Human Rights Education, A/59/525/Rev.1(2005).

82) Ibid., para. 17.

83) A/HRC/RES/6/24(2007).

84) A/HRC/12/36.

## 국회 인권교육 실태조사

(2010-2014)은 고등교육 차원에서의 인권교육과 모든 직급의 교사, 교육종사자, 공무원, 법집행관, 군인의 인권훈련프로그램에 초점을 두었다.<sup>85)</sup> 그러면서도 국가는 초·중등학교 차원에서의 인권교육을 계속적으로 이행해야 한다는 점을 반복해서 확인하였다.<sup>86)</sup> 「제2차 세계인권교육프로그램의 이행을 위한 행동계획 초안」은 고등교육에서의 인권교육 증진에 필요한 행동계획과 공무원, 법집행관종사자, 군인을 위한 인권훈련 증진에 필요한 행동계획을 구분하고 있다.

“고등교육”이란 권한이 있는 국가당국으로부터 고등교육기관으로 인증을 받은 대학이나 기타 교육기관에 의하여 제공되는 중등과정 이후에서의 모든 연구, 훈련, 조사연구를 위한 훈련과정으로 정의된다. 이러한 고등교육 영역에는 다양한 차원에서 일하는 교사, 사회복지사 및 의료와 법률 종사자의 훈련과 자격증을 제공하는 기관이 포함될 수 있다. 고등교육에서의 인권증진을 위한 행동계획은 제1차 인권교육프로그램의 행동계획에서 많은 부분을 차용하고 있는데, 이는 초·중등교육 또는 고등교육에 관계없이 정규교육체계 내에 인권교육과정을 포함시켜야 한다는 것이 공통된 원칙과 전략이며, 이 부문은 모두 교육을 받을 권리(right to education)의 범주로 귀결되기 때문이라고 한다.

한편, 공무원, 법집행관, 군인을 위한 인권훈련 증진 프로그램은 국가의 행위자로서 자신의 관할권 하의 시민들의 인권존중·보호·실현의 책임을 지는 범주의 성인전문가를 위한 인권훈련에 초점이 맞춰졌다. “공무원”에는 각국의 국내법 및 정부구조에 따라 정부부처, 국, 또는 과 등의 관료 및 정책입안자와 지방정부 및 지자체 뿐 아니라 재정, 경제부처 등의 피고용인, 교사, 공공의료전문가 및 사회복지사 등이 포함된다. “법집행관”이란 경찰, 교도관 및 국경정찰대 뿐 아니라 경찰력이 주어질 경우의 보안요원 및 군인도 포함된다. 행동계획에서 제시하고 있는 주요전략에는 재직 전(pre-service) 및 현직(in-service) 훈련정책에 인권교육과정을 포함하고, 재직 전 연수 프로그램에 대상 특성에 맞는 인권교육과정을 의무적 설치를 검토할 것, 재직 전 및 현직 훈련에서 전문직 자격부여 및 경력개발을 위한 필수과목과 같은 포괄적인 인권교육 정책 채택을 진작할 것, 아동, 여성, 소수자, 장애인, 원주민 등 사회취약집단에 적합한 공무원을 채용할 것 등이 포함된다. 더불어 다양한 전문가 집단의 인권훈련 프로그램 참여를 진작시키기 위하여 인센티브제도 도입을 검토하고, 각 국가체계에 맞춘 제도화된 인권훈련에 관한 평가 및 영향 평가 메커니즘을 구축할 필요가 있다고 제안한다. 그리고 이들의 인권훈련에 대한 의무는 소수 고위직의 선택된 자들만을 위한 일회성 훈련으

85) A/HRC/Res/12/4(2009), para. 2; A/HRC/15/28(2010), para. 12.

86) A/HRC/Res/12/4(2009), para. 3; A/HRC/15/28(2010), para. 11.

### III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

로 변형대서는 안된다는 점을 강조하며, 가능한 경우 강사 양성을 위한 교육(Training of trainers)을 우선순위에 두어야 한다고 권고한다. 또한 인권교육훈련은 고립된 노력이 되어서는 안되고, 인권 역량강화 구축전략의 일환이어야 하며, 이 경우 인권훈련이 인권기준에 부합하지 않는 것은 아닌지, 특히 인권에 대한 전문성을 강화하는데 도움이 되는 것인지 등을 확인하고 검토할 수 있어야 할 뿐 아니라, 인권원칙에 충실하지 않은 공무원, 법집행관, 군인 등을 감시하는 체계를 구축하는 것도 포함할 수 있다고 한다. 즉, 평등, 차별금지, 존중, 존엄성, 공정성, 투명성 등의 인권원칙의 연속선상에서 공무원의 임용, 평가, 보상이 이루어지도록 하는 정책이 포함될 수 있다고 한다.

#### (5) 제3차 세계인권교육프로그램

제3차 세계인권교육프로그램(2015-2019)은 제1, 2차 세계인권교육프로그램의 이행강화 및 언론인·미디어전문가를 대상으로 인권교육을 촉진하는데 중점이 두어졌다.<sup>87)</sup> 선행 세계인권교육프로그램의 대상집단인 초·중·고등 교육체계 및 교사·교육종사자·공무원·법집행관·군인 이외에 언론인과 미디어 전문가를 새로운 중점대상으로 설정한 것이다. “미디어 전문가”는 기자, 분석가뿐만 아니라 기술자와 행정 관리자와 같은 기타 인력을 포함하여 미디어 조직의 활동을 지원하는 사람들을 가리키며, “언론인”은 상당량의 저널리즘 자료를 생산하는 미디어 노동자와 소셜미디어 생산자들을 말한다.<sup>88)</sup>

「제3차 세계인권교육프로그램 행동계획」은 인권의 보호·증진에 있어서 언론인들과 미디어 전문가들의 근본적인 역할을 강조하며, 그들의 전문적인 업무수행과 활동은 정보에 대한 접근, 표현의 자유와 언론인의 안전이 보호되는 환경에서만 가능한데 인권원칙들이 이를 위한 필수적인 지침을 제공한다는 점을 지적한다.<sup>89)</sup> 구체적인 전략으로는 모든 언론인들에게는 동등한 인권훈련 기회를 줄 것, 모든 언론인들이 기본적인 인권 이해를 갖추고 있도록 함과 동시에 인권 존중 보도 등에 관한 전문적인 교육과정을 개발할 것 등을 포함한다.<sup>90)</sup>

87) Plan of Action for the third phase (2015-2019) of the World Programme for Human Rights Education, A/HRC/27/28(2014).

88) Ibid., para. 33.

89) Ibid., para. 39.

90) Ibid., para. 40.

## (6) 제4차 세계인권교육프로그램

제4차 세계인권교육프로그램(2020-2024)은 청소년에 집중하며, 포용적이고 평화로운 사회 건설을 목표로 평등, 인권과 비차별, 포용과 다양성 존중에 대한 교육과 훈련을 강조한다.<sup>91)</sup> 또한 제4차 세계인권교육프로그램을 2030 지속가능발전의제, 특히 세부목표 4.7<sup>92)</sup>과 결합하여 다양한 주요개념들과 교육방법들 간의 시너지효과를 고려하기 한 유엔인권이사회 회의 결정<sup>93)</sup>을 반영한다.

「제4차 세계인권교육프로그램 행동계획」(2020-2024)은 “청소년”의 정의와 관련하여 국제적으로 명확히 합의된 것은 없다는 점을 인식한다.<sup>94)</sup> 청소년은 고정된 연령그룹이 아니라 발전하는 능력을 가진 개인으로 구성된 유동적이고 비균질한 범주이며, 이들은 연령 외에도 식별할 수 있는 복합적이고 교차하는 정체성(성별, 민족성, 특정 소수 민족 또는 토착민에 속하는 등)을 가지고 있기 때문이다. 따라서 이 행동계획에서는 유엔 사무국이 통계목적으로 “청소년”을 ‘15세-24세 사이의 사람’으로 정의한다는 것에 기반하되, 이와 다른 정의도 편견없이 인정함을 명시하고 있다.<sup>95)</sup>

## 3. 국제의원연맹의 성 인지 의회를 위한 행동계획과 인권교육

### 1) 성 인지 의회를 위한 행동계획 (Plan of Action for Gender-Sensitive Parliaments)

의회는 일반 시민들의 인권실현에 중요한 영향을 미치는 입법기관으로서의 의미를 지니기도 하지만, 동시에 의회 구성원들에게는 일터로서의 의미가 있다. 다른 일터와 마찬가지로

91) Draft plan of action for the fourth phase (2020-2024) of the World Programme for Human Rights Education, A/HRC/42/23(2019).

92) 2030 지속가능발전의제 세부목표 4.7 : 2030년까지 모든 학습자들이 지속가능발전 및 지속가능 생활 방식, 인권, 성평등, 평화와 비폭력 문화증진, 세계시민의식, 문화다양성 및 지속가능발전을 위한 문화의 기여에 대한 교육을 통해, 지속가능발전을 증진하는데 필요한 지식과 기술을 습득할 수 있도록 한다.

93) A/HRC/39/3(2018).

94) 이에 대한 다양한 입장에 대해서는 A/HRC/39/33, paras. 13-15. 참조.

95) A/HRC/42/23(2019), para. 16.



### III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

의회도 직장 내 차별, 괴롭힘, 폭력 등에 의해 구성원들의 인권이 침해될 수 있는 공간이다. 그러나 의회의 구조적 특성으로 인해 직장 내 인권침해가 발생하더라도 적절한 시스템 안에서 구제되지 못한 채 사건이 은폐되는 경우가 많은 것이 현실이다. 국제의원연맹(Inter-Parliamentary Union, 이하 IPU라 함)은 의회도 “직장”이라는 점에 주목한다. 의회 구성원의 직장 내 차별, 괴롭힘, 폭력의 예방을 위한 적극적인 노력을 각국의 의회에 촉구하면서, 특히 직장 내 젠더 기반 폭력의 영향을 많이 받는 여성의 인권에 초점을 맞춰 성평등과 여성의 권리강화를 강조한다. 이러한 맥락에서 제127차 IPU 총회(2012년 10월 26일, 퀘벡)는 “성 인지 의회를 위한 행동계획”을 만장일치로 채택하면서 성 인지 의회를 위한 다음과 같은 기본 방향을 제시하였다.

- 행동영역 1: 의회에서 여성의 숫자를 늘리고 참여의 평등을 달성한다.
- 행동영역 2: 성평등 입법 및 정책 강화
- 행동영역 3: 의회 업무 전반에 걸친 성평등의 주류화
- 행동영역 4: 성 인지적 인프라와 의회 문화의 조성 또는 개선
- 행동영역 5: 성평등은 남녀 의원 모두의 공동 책임이어야 한다
- 행동영역 6: 정당이 성평등 이슈의 선두주자가 될 수 있도록 권고한다.
- 행동영역 7: 의회 직원의 성 인지 인식제고 및 성평등 확대

성인지 의회를 위한 행동계획의 구체적인 세부내용을 살펴보면, 의회 내 인권교육에 관한 다음의 권고들이 중요하게 포함되어 있다.

- 안전하고, 상호존중하며, 차별과 괴롭힘이 없는 직장 문화를 조성하기 위해서 의회는 전체 의원을 대상으로 한 성인지 교육 세미나와 초선의원을 대상으로 한 성인지 연수기회를 제공할 것<sup>96)</sup>
- 성인지 의회를 실현하기 위해서 남성의원원의 지지와 참여가 반드시 필요하다는 인식 하에 남성의원원을 대상으로 한 성인지 교육 프로그램을 제공할 것<sup>97)</sup>
- 의원 뿐 아니라 의회 직원의 성 인지 인식제고 및 성평등 확대를 위하여 의회의 모든 구성원을 대상으로 성평등의 원칙과 성인지 의회의 잇점들에 대해 설명하는 성평등 인식제고 교육세미나를 제공할 것<sup>98)</sup>

96) Inter-Parliamentary Union(2017), “Plan of Action for Gender- Sensitive Parliaments”, p.17.

97) Ibid., p.18.

98) Ibid., p.21.

## 2) 의회 내 여성에 대한 성차별, 괴롭힘 및 폭력의 방지와 근절을 위한 가이드라인 (Guidelines for the elimination of sexism, harassment and violence against women in parliament)

### (1) 성 인지 의회를 위한 가이드라인

IPU는 성 인지 의회를 조성하기 위한 지침이라고 할 수 있는 “의회 내 여성에 대한 성차별, 괴롭힘 및 폭력의 방지와 근절을 위한 가이드라인(Guidelines for the elimination of sexism, harassment and violence against women in parliament)<sup>99)</sup>”을 제시한다. 성차별과 젠더 기반 폭력으로부터 자유로운 의회를 만들기 위한 IPU의 가이드라인은 행동을 위한 결집-관련정책에 기준 명시-실행의 총 3단계로 나누어 제시되는데, 그 내용을 간략히 도식화 하면 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-3〉 성인지 의회를 위한 단계별 가이드라인

1단계 행동을 위한 결집	2단계 관련정책에 기준 명시	3단계 실행
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정치적 의지의 생성</li> <li>• 실무그룹 설치(남녀동수, 초당적 합의 및 모든 범주의 의회 근무자를 대표할수 있도록 구성)</li> <li>• 기존의 법적 프레임워크 및 정책에 대한 평가</li> <li>• 의회내 차별 및 폭력의 범위를 규정하기 위한 자료 수집</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의회 내 성차별, 괴롭힘, 폭력의 대응을 위한 새로운 기준에 합의를 도출</li> <li>• 의회 근무 관련 정책에 새로운 기준을 명시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현행 정책에 관한 정보제공</li> <li>• 교육훈련</li> <li>• 피해자 구제 및 지원</li> <li>• 직장문화 개선</li> <li>• 정책실행을 위한 자원 확보</li> <li>• 정책실행의 전 측면에 대한 모니터</li> <li>• 기타 정책의 최대실현을 위한 다양한 수단을 강구</li> <li>• 각국 의회의 경험을 공유</li> </ul>

99) 2019년 공개된 가이드라인 전문은 IPU 홈페이지에서 한글번역본으로도 확인할 수 있다  
: <https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2019-11/guidelines-elimination-sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliament>.

### III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

#### (2) 성차별과 젠더 기반 폭력으로부터 자유로운 의회를 위한 교육훈련활동

IPU 가이드라인에 의하면, 성차별과 젠더 기반 폭력으로부터 자유로운 의회를 위한 정책에는 교육훈련활동이 반드시 포함되어야 한다.

##### 가. 교육훈련의 대상

IPU는 특히 인사부서, 의회 관리자급 직원 및 그 밖의 인적자원 관련 직원(직원 대표, 관련 담당자 등)을 대상으로 의회 내 여성에 대한 성차별, 괴롭힘 및 폭력에 해당하는 행위 및 그러한 행위의 대응 방법에 관한 교육훈련을 실시하는 것이 무엇보다도 중요하다고 강조한다. 그러한 직무를 수행하는 사람들은 권리침해 상황을 직접 다루어야 하는 경우가 있으며, 이에 따른 조치를 취해야 할 의무가 있기 때문에 이들은 피해자를 대하는 방법 및 사건에 기민하고 적절하게 대응하는 방법 등을 숙지해야 한다는 것이다. 또한 교육훈련의 대상을 모든 의원과 의회 직원으로 확대하여 직장 규정의 준수, 안전, 보건 및 여성에 대한 성차별, 괴롭힘 및 폭력 대응에 관한 교육훈련을 실시하는 것이 유용할 수 있다고 권고한다. 다만, 그러한 교육과정은 출석률(특히 의원들의 경우)이 저조한 경우가 많기 때문에 교육훈련을 의무화하는 방안도 검토해야 한다고 지적한다. IPU의 실태조사결과에 의하면, 일부 의회에서는 초선의원 및 신입직원을 대상으로 하는 오리엔테이션 프로그램에 여성에 대한 성차별, 괴롭힘 및 폭력에 관한 교육을 포함시키는 것으로 확인되었다.

##### 나. 교육훈련의 방법

IPU의 가이드라인은 온라인 교육과 대면교육의 각 장점을 언급한다. 온라인 교육훈련은 저비용으로 다양한 장소에 위치한 다수에게 접근할 수 있으며, 대면교육은 집단 상호작용을 통해 대화와 의식제고를 촉진할 수 있다는 것이다. 그밖에 IPU는 사례연구와 역할극의 방법도 의회의 교육훈련에서 활용될 수 있다고 제안한다. 문제해결 능력 및 심리적·성적 괴롭힘으로 해석될 수 있는 행동에 대한 감수성을 강화하는 데 유용할 수 있다는 것이다.

##### 다. 교육훈련의 핵심요소

IPU의 가이드라인은 교육훈련을 실시함에 있어서 다음과 같은 핵심요소들에 주목해야 한다고 권고한다.

- 성차별 및 심리적·성적 괴롭힘과 폭력의 명확한 정의와 예를 제시하여야 한다.
- 특히 위계적 관계 하에서 상급자를 직접 대해야 하는 젊은 직원(여성인 경우가 많음)에게 괴롭힘 또는 폭력이 발생하는 경우 나타나는 권력 역학 관계를 강조한다.
- 참가자들이 성차별과 희롱을 현실적으로 체감할 수 있도록 시뮬레이션을 활용한다.
- 괴롭힘 가해자에 대한 징계, 법적 처벌 및 제재에 관한 정보를 제공한다.
- 해당 분야의 전문가들이 교육을 실시한다.

이와 함께 IPU는 초선의원들의 경우 고용주로서의 경험이나 준비가 부족하기 때문에 직원관리에 관한 교육훈련, 특히 하급자와의 관계에 있어서 권한남용 방지에 관한 교육이 필요하다는 점도 지적한다.

#### 4. 해외의 인권교육 현황

오늘날 인권교육은 국제기구, 국가기관과 비정부단체 등 다양한 당사자들에 의해 다각도로 폭넓게 전개되고 있기 때문에, 해외 각국의 인권교육 현황을 구체적으로 파악한다는 것은 쉽지 않은 문제이며, 특히 의회구성원들을 대상으로 한 인권교육 현황의 파악은 더더욱 어려운 현실이다. 유엔인권교육 10년 행동계획에서 이미 정부와 입법공무원을 대상으로 한 인권교육의 중요성이 강조된 바 있고, 제2차 세계인권교육훈련 프로그램은 공무원, 법집행관 및 군인을 대상으로 한 인권훈련 증진 프로그램에 초점이 맞춰져 있지만, 유럽과 미주의 이른바 인권선진국의 경우 인권교육은 여전히 시민교육의 일환으로 학교와 지역사회를 중심으로 진행되고 있고, 기타 여러 국가의 공공분야 인권교육프로그램에서도 의회와 사법부는 사각지대로 존재하는 경우가 많다.

이하에서는 각국의 인권교육 현황을 상세히 검토하는 것이 불가능함을 인정하고, 파악가능한 범위에서 우리나라의 의회인권교육 개선에 참고가 될 만한 해외사례들을 살펴보고자 한다. 해외의 전반적인 인권교육 현황과 관련하여서는 유럽, 미국 그리고 일본의 경우를 대략적으로 검토하고, 의회인권교육에 초점을 맞추어서는 ‘직장으로서의 의회’에 주목하여 최근 전개되고 있는 직장내 괴롭힘 방지교육 현황을 위주로 주요국의 의회 내 인권교육 사례를 소개하기로 한다.

## 1) 주요국의 인권교육 현황

### (1) 유럽

유럽의 인권교육은 민주시민의식 교육, 공민 교육, 정치 교육 및 사회 등의 학과목을 통해 실시되어 왔다. 유럽의 인권교육 실행에 있어서는 역할 분담이 두드러지게 눈에 띄는데, 유럽평의회(The Council of Europe), 유네스코, 유니세프와 같은 정부 간 기구들은 독려와 포괄적인 전략적 지휘를 담당하고 있으며, 정부는 정책을 채택한다. NGO도 자료 개발, 네트워크 구축, 훈련 실시 등의 역할을 한다. 유럽의 인권교육은 인권이 지향하는 가치들(정의, 자유, 평등, 평화 등) 중에서 특히 반인종주의, 다양성, 평화적 갈등 해결을 강조하고 있는 것으로 파악된다. 이는 2차 세계대전과 파시즘, 세계화와 이주노동에 따른 인종주의적 편견과 범죄의 증가, 다민족사회에서 발견되는 다른 문화에 대한 불관용과 차별, 전쟁과 학살의 경험 등 유럽이 경험하고 있는 아픔을 치유하기 위한 과제를 인권교육이 안고 있기 때문으로 분석된다.

유럽평의회는 “인권교육”이란 학습자에게 지식, 기술 및 이해를 제공하고 태도와 행동을 개발함으로써 인권 및 기본적 자유의 보호·증진이라는 관점에서 사회 내 보편적 인권문화를 구축하고 방어할 수 있도록 하는 것을 목표로 하는 교육, 훈련, 인식 제고, 정보제공 및 활동을 의미하는 것으로 이해한다.<sup>100)</sup> 1985년 유럽평의회 각료위원회는 학교 내 인권교육 및 학습에 관한 권고(Recommendation on Teaching and Learning about Human Rights in Schools)<sup>101)</sup>를 통해 모든 젊은이들이 다원주의 민주주의에서 삶을 준비하는 과정의 일환으로 인권에 대해 배워야 한다고 강조한 바 있다. 이 권고는 1997년 유럽평의회 제2차 정상회담(1997년)에 의해 강화되었으며, 회원국 수장들은 민주사회에서 시민의 권리와 책임에 대한 인식을 높이기 위해 민주적 시민권을 위한 교육 이니셔티브를 시작하기로 결정했다. 이후 이어진 민주시민교육사업은 민주시민권 교육과 인권교육이 학교교육 안으로 포함되도록 하는데 큰 역할을 담당했으며, 특히 인권교육청소년프로그램(Human Rights Education Youth Programme)<sup>102)</sup>의 시작은 특히 비정규 교육 및 청소년 활동을 통한 인권 교육의 인식제

100) 유럽평의회 (Council of Europe) 웹사이트 참조,  
<https://www.coe.int/en/web/compass/introducing-human-rights-education>.

101) Recommendation No.R(85)7.

102) 인권교육청소년프로그램은 유럽인권협약 50주년을 기념하여 2000년 시작되었는데, 청소년인권포럼, 인권교육 국가훈련과정 등의 청소년대상 인권교육 프로그램을 운영한다 :  
<https://www.coe.int/en/web/human-rights-education-youth> 참조.

## 국회 인권교육 실태조사

고에 기여했다고 평가된다. 더 나아가 2010년에는 각료위원회가 Recommendation CM/Rec(2010)7를 통해 민주시민 교육 및 인권교육을 위한 유럽평의회 헌장(Council of Europe Charter on Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education)<sup>103)</sup>을 채택함으로써, 유럽평의회 회원국들은 영토 내 모든 사람에게 민주시민교육 및 인권교육의 기회를 제공한다는 목표를 향해 움직이게 되었다. 이 헌장은 회원국들에게 유치원과 초·중등학교 단계의 정규교육 전반과 직업교육 및 훈련 과정에 민주시민 교육 및 인권교육을 포함시키도록 촉구한다. 또한 헌장은 회원국들로 하여금 민주시민 교육과 인권교육, 특히 비정규 교육에서 NGO와 청소년단체의 역할을 육성할 것을 촉구한다. 이 헌장은 법적 구속력이 없는 문서이지만, 인권교육과 관련하여 각 회원국들에게 참고가 될 고유한 공통의 틀을 제공하며, 회원국들의 행동을 결집시키는 촉매제가 되고 있다. 한편 유럽평의회에서 인권보호 및 증진과 관련하여 인권교육의 역할은 1999년 인권위원(Commissioner for Human Rights)이 신설되면서 더욱 강화되었다고 볼 수 있다. 인권위원은 인권표준의 이행에 있어 회원국을 지원하고, 법률 및 관행의 문제점을 식별하고, 유럽 전역의 인권보호에 관한 조언을 제공할 뿐만 아니라, 인권교육 및 인권의식 증진을 위한 임무를 담당한다.<sup>104)</sup>

### (2) 미국

미국의 공립학교에서는 이미 오래 전부터 헌법과 권리장전에 명시되어 있는 권리에 대한 학습이 이루어지고 있다고 말할 수 있다. 초등학교 사회과목 부터 고등학교 역사과목까지 미국의 건국사 및 이념을 교육하며, 민주적 가치관, 정치구조와 참여, 인권, 관용, 비판적 사고, 문제 해결 등 사회 구성원으로서 갖추어야 할 지식과 책임감, 태도를 교육하고 있는 것이다. 다만 민주시민으로서의 권리에 대한 논의가 중심이 되다보니 학생들은 시민권과 인권을 동일한 것으로 착각하는 경우가 많으며, 사회적, 경제적, 문화적 권리에 대한 지속적인 관심이 부족하다는 것이 문제점으로 지적되어 왔다. 많은 국가들이 유엔인권교육 10년을 기회로 정규·비정규 교육의 장에 인권교육을 포함시켰으나, 미국에서는 큰 변화를 만들어내지 못했다. 오늘날 미국에서의 인권교육은 연방 또는 주의 교육기관보다는 시민사회, 대학, 인권기관들의 협력을 통해 추진되고 있다고 평가할 수 있다. 전국적 네트워크인 HRE USA<sup>105)</sup>,

103) [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805cf01f](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805cf01f).

104) <https://www.coe.int/en/web/yerevan/commissioner-for-human-rights> 참조.

### III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

USHRN<sup>106)</sup> 등의 주도로 인권교육을 위한 국가적 운동이 진행되고 있으며, 연방과 주의 교과 및 교육과정에 인권교육을 포함시키려는 움직임도 눈에 띄게 전개되고 있다.<sup>107)</sup>

#### (3) 일본

일본에서는 2000년에 「인권교육 및 인권계발의 추진에 관한 법률(人權教育及び人權啓発の推進に関する法律)」이 제정되었다. 이 법에서 “인권교육”이란 인권존중정신의 함양을 목적으로 하는 교육활동을 말하며, “인권계발”이란 국민들에게 인권존중의 이념을 보급하고, 그에 대한 국민의 이해가 깊어지도록 하는 것을 목표로 행해지는 하는 홍보 기타의 계발활동이다(제2조). 국가 및 지방 공공 단체가 실시하는 인권교육 및 인권계발은 학교, 지역, 가정, 작업장 기타 다양한 자리를 통해 국민이 그 발달 단계에 따라 인권존중 이념에 대한 이해를 높이고 이를 체득할 수 있도록 다양한 기회를 제공하고, 효과적인 방법을 채택하여 국민의 자주성과 이행기관의 중립성을 확보할 수 있는 방향으로 이루어져야 한다고 한다(제3조). 법무성과 문부과학성은 매년 전년도에 각 부처와 기관이 진행한 인권교육 및 인식제고 시책을 정리하여 국회에 “인권교육 및 인권계발 시책”으로 국회에 보고하며(제8조), 그 내용을 “인권교육 및 인권계발 백서”로 발간한다.<sup>108)</sup>

인권교육·계발에 관한 기본계획<sup>109)</sup>에 의하면, 일본의 인권교육은 평생학습의 관점에서 유아 때부터의 발달 단계에 근거하여 지역의 실정 등에 따라 학교교육과 사회교육 간의 상호연계를 도모하며 실시되고 있다. 학교 교육에서는 학생의 발달 단계에 따라 교육활동 전반에 걸쳐 인권존중 의식을 높이고, 각 사람을 존중하는 교육의 충실을 도모하고 있으며, 특히 최근에는 각 급 학교와 특수학교의 교육내용 기준을 개정하여 ‘살아가는 힘(스스로 배우고 스스로 생각하는 힘, 풍부한 인간성 등)’의 육성을 목표로 각 교육이 진행되고 있다. 그러나 학교교육활동 전반에 걸쳐 인권교육이 추진되고는 있지만, 지적 이해에 그치며 인권감각이

105) Human Rights Educators USA, <https://hreusa.org/>

106) US Human Rights Network, <https://ushrnetwork.org/index.php>

107) HRE USA는 주의 교육정책 및 커리큘럼에 인권교육을 포함시킬 것을 촉구하는 운동을 벌이고 있다. 2021년 현재의 성과는 <https://hreusa.org/policy-and-advocacy/standards/> 에서 확인할 수 있다.

108) 2021년 보고된 「인권교육 및 인권계발 백서(令和3年版 人權教育・啓発白書)」는 <https://www.moj.go.jp/content/001352838.pdf>에서 확인할 수 있다.

109) 人權教育・啓発に関する基本計画, 平成14年3月15日 閣議決定(策定) 平成23年4月1日 閣議決定(変更) 참조.

## 국회 인권교육 실태조사

충분히 체화되고 있지 못한 점, 교수법의 문제 및 교직원의 미숙한 인권의식 등이 아직 문제점으로 지적된다고 한다. 한편, 사회교육의 차원에서는 모든 교육의 출발점인 가정교육을 지원하며, 평생의 각 시기에 맞게 각자의 자발적인 학습의지에 따라 인권에 관한 학습이 가능하도록 공민관 등 사회교육시설을 중심으로 인권에 대한 다양한 학습기회를 제공하고, 사회교육 지도자들을 대상으로 하는 인권교육 지침서의 개발, 연수 등도 활발히 추진되고 있다. 그러나 학교교육의 경우와 마찬가지로 지식전달형 강의형식의 학습에 치우치는 경향이 문제인 것으로 지적된다고 한다.

일본에서는 여성, 아동, 노인, 장애인, 소수부락, 외국인, HIV 감염자 및 한센병 환자 등을 둘러싼 인권이슈가 중요하게 논의되고 있으며, 최근에는 특히 범죄 피해자의 인권에 대한 사회적 관심이 높다고 한다. 그리고 유엔인권교육10년 국내행동계획과 연계하여, 인권과 밀접한 관계에 있는 특정직업 종사자(검찰직원, 교정시설·갱생보호 관계 직원, 출입국관리 관계 직원, 교원·사회교육 관계직원, 의료관계자, 복지관계 직원, 해상보안관, 노동행정 관계직원, 소방직원, 경찰직원, 자위관, 공무원, 매스미디어 관계자 등 13개 직종에 종사하는 사람들)에 대한 인권교육 및 연수 등도 특별히 강조되며, 의회 관계자나 재판관 등에 대해서도 입법부 및 사법부가 인권교육 및 연수를 추진함에 있어 가능한 한 협력하도록 하고 있다.

## 2) 의회 내 인권교육 사례 - 직장으로서의 의회에서 실시되는 괴롭힘 방지교육

### (1) 유럽의회(European Parliament)<sup>110)</sup>

#### 가. 의회 내 괴롭힘 방지를 위한 제도적 장치

유럽의회에는 직장 내 괴롭힘 피해에 대응할 자문위원회(advisory committee)가 설치되어 있을 뿐 아니라,<sup>111)</sup> 의원이 의회 직원, 보좌관 또는 인턴을 대상으로 가하는 심리적 또는 성적 괴롭힘에 대한 진정 사건을 처리하기 위한 메커니즘도 마련되어 있다. 진정사건이 발생

110) IPU, 「의회 내 여성에 대한 성차별, 괴롭힘 및 폭력의 방지와 근절을 위한 가이드라인」에서 관련내용 발췌하여 정리함.

111) 이 자문위원회는 의회재무관(Questor) 중에서 의장이 선임한 의원 3인, 의회 보좌관 위원회에서 임명한 위원 1인, 행정부서 및 의회 직원 대표 1인으로 구성되며, 유럽의회 의료부서 및 법무부서 대표들도 위원회 회의에 참석한다.



### III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

하면 우선 유관 행정부서가 진정에 대해 조사한 뒤 직장 내 괴롭힘 방지 자문위원회에 제출할 파일을 준비한다. 그러한 파일은 진정인이 제출한 증거 자료 및 추가적으로 수집한 증거를 바탕으로 작성된다. 이후 해당 진정 내용을 일단 인정할 수 있는가의 여부 및 잠정적 조치의 실시 여부에 대한 결정이 내려진다. 증거가 충분한 경우에는 자문위원회가 조사에 착수하며, 조사 기간에는 진정인, 증인 및 피진정인에 대한 청문회가 열린다. 이러한 절차가 완료되면 자문위원회는 숙고 과정을 거친 의견이 수록된 비공개 보고서를 유럽의회 의장에게 송부한다. 직장 내 괴롭힘 피해가 발생한 경우 직원 규정(Staff Rule) 제24조에 따라 의회 직원 및 보좌진은 의회당국에 지원을 요청할 수 있으며, 당국은 이들의 안전을 보장하기 위한 모든 긴급조치를 취할 수 있다. 괴롭힘이 실제로 발생한 것으로 결론이 내려지는 경우, 피해자는 가해 의원을 상대로 소송을 개시하고자 할 때 소송비용을 의회로부터 보상받을 수 있다. 또한 괴롭힘으로 인해 보좌진이 해당 의원과 더 이상 함께 일할 수 없는 경우, 보좌진은 해당 의원의 의회 보좌진 관련 예산을 통해 임금을 보상받을 수 있다. 의원에 의한 괴롭힘 사실이 입증되는 경우, 내부 조사 후 직장 내 괴롭힘 방지 자문위원회의 권고안에 따라 유럽의회 의장은 의사규칙(the Rules of Procedure of Parliament) 제166조에 따른 제재(가법계는 견책, 심하게는 의회 내 하나 또는 그 이상의 직무와 관련된 정직 또는 면직 등)를 가해자에게 적용할 수 있다.

#### 나. 의회 내 인권교육

유럽의회에서는 직장 내 부적절한 행동 및 괴롭힘을 방지하고 상대방에 대한 존중 및 전문 직업인다운 행동을 촉진하기 위한 목적으로 구체적인 교육과정들이 운영되고 있다. 괴롭힘 방지 교육훈련은 모든 직원을 대상으로 실시되며, 교육 참가자들은 심리적·성적 괴롭힘에 대한 인식, 방지 및 대응방법을 익히게 된다. 관리자들에게는 담당 팀 내 심리적·성적 괴롭힘 문제의 방지 및 대처에 도움을 주기 위해 유사한 교육훈련이 제공된다. 또한 직원 고용 및 관리와 관련하여 의원들을 대상으로 운영될 맞춤형 교육과정도 개발 중에 있다고 한다.

## (2) 영국

2018년 영국에서는 하원 내의 직원 괴롭힘 주장과 관련하여 로라 콕스(Laura Cox) 전 고등법원 판사가 조사관으로 임명되어 괴롭힘의 성격과 범위, 진정사건 처리방식 및 제도 개선방안 등을 검토한 바 있다. 콕스 조사관의 보고서<sup>112)</sup>에 따르면, 상급 관리자의 묵인, 진정을 폄하하는 의회 환경, 문제를 효과적으로 다룰 수 있는 절차의 부재, 그러한 취급의 표적이 된 사람들에게 대한 지원 부족 등으로 인해 대부분 잠재력이 억압되고 경력이 훼손되며 재능 있고 헌신적인 직원들이 사라지게 되는데, 이들 중 상당수가 여성이었다고 한다. 의회 내 괴롭힘에 대한 독립적 진정 절차를 제안하기 위해 구성된 실무그룹이 2018년 2월 제출한 보고서에서도 의회 내 근무자 상당수가 직장 내 괴롭힘을 경험한 것으로 확인되었다.<sup>113)</sup> 콕스의 보고서나 위 실무그룹의 보고서 모두 개선책으로 의회 내 교육의 중요성을 강조한다. 성희롱, 따돌림 및 차별을 포함한 괴롭힘을 이해하고 예방할 수 있도록 전체 의원 및 의회직원을 대상으로 하는 자발적 및 의무적 교육과 훈련이 필요하다는 것이다. 특히 초선의원 및 신입직원에 대해서는 의무 교육이 도입되어야 한다고 권고한다. 그리고 교육이 의무화될 때까지는 권장교육을 이수한 사람의 기록을 공개할 것을 제안한다.

2018년 실시된 성 인지적 의회 감사(Gender-sensitive Parliament Audit) 보고서<sup>114)</sup>를 보면, 현재 영국의 상·하원의 모든 직원에게 평등, 다양성 및 포용성 교육이 의무적임이 확인된다. 공통의 교육훈련 이외에도 하원에서는 위원회 사무국 직원들을 대상으로 한 다양성 교육과 원(院)과 위원회 조직을 대상으로 한 차이의 가치(valuing difference) 및 직장 내 괴롭힘에 관한 교육이 추가적으로 실시되고 있으며, 상원에서는 포용적 리더십에 대한 다양성 및

112) Dame Laura Cox, *The Bullying and Harassment of House of Commons Staff*, Independent Inquiry Report, 2018 :

<https://www.parliament.uk/documents/Conduct%20in%20Parliament/dame-laura-cox-independent-inquiry-report.pdf>

113) 독립적 진정 및 고충 처리 정책에 관한 초당적 실무그룹(Cross-Party Working Group on an Independent Complaints and Grievance Policy), 2018년 2월 8일 자 보고서, <https://questions-statements.parliament.uk/written-statements/detail/2018-02-08/HLWS448>.

이 보고서에 따르면, 1,377명을 대상으로 실시한 설문조사에서 전체 응답자의 39%(남성 35% 및 여성 45%)가 직전 12개월 동안 괴롭힘을 경험했다고 응답한 것으로 확인된다.

114) UK Gender-Sensitive Parliament Audit 2018, "Report of the gender-sensitive Parliament audit panel to the House of Commons Commission and the House of Lords Commission", [https://www.parliament.uk/globalassets/documents/lords-information-office/uk-parliament\\_-gender-sensitive-parliament-audit\\_report\\_digital.pdf](https://www.parliament.uk/globalassets/documents/lords-information-office/uk-parliament_-gender-sensitive-parliament-audit_report_digital.pdf).

### III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

포용성 교육이 추가적으로 실시되고 있다. 이에 대해 감사보고서는 ‘평등, 다양성 및 포용성을 제고하기 위해 취해진 조치’라고 긍정적으로 평가하였으나, 추가적으로 의회를 드나드는 모든 사람은 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 대한 교육훈련을 이수했는지 여부를 노사분쟁 조정·중재기관(ACAS)과 같은 외부기관으로부터 또는 내부 절차에 따라 확인받도록 할 것을 권고하였다.

영국의 의회는 상원과 하원 모두 2018년 성인지적 의회 감사의 권고안을 실행하기 위해 노력하고 있으며, 특히 하원은 가시적이고 측정 가능하며 지속적인 변화를 구현하고자 문화변혁국장(Director for Cultural Transformation)이라는 독립적인 직책을 신설했다. 문화변혁국장은 의회 직장문화의 문제 요소들에 한 로라 콕스 보고서의 권고안을 적용하는 업무도 지휘한다.

#### (3) 미국

현재 미국에서는 하원과 상원의 모든 의원, 보좌진 및 의회직원이 의무적으로 성희롱 예방교육(anti-harassment training)을 받아야 한다. 2017년 11월 이전까지는 미국에서도 직장 내 괴롭힘 방지교육의 이수가 의원 및 직원의 선택사항이었다. 2017년 미투(ME TOO)운동이 사회적으로 큰 파장을 일으키면서, 의회 역시 직장 내 괴롭힘의 온상이었다는 사실이 드러났다. 주요 언론매체들은 의회가 직장 내 괴롭힘과 관련한 보고시스템 조차 제대로 마련하고 있지 않음을 지적했다.<sup>115)</sup> 각 의회 사무실은 마치 소규모 영지처럼 자체 규칙과 절차로 엄격한 통제 하에 운영되며, 직장 내 괴롭힘을 당한 피해자는 그것을 신고하고 대처하는 방법을 제대로 안내받지 못했다는 것이다. 2017년 7월 Politico의 설문 조사에 따르면 여성 의원의 40%가 국회 의사당에 성희롱 문제가 있다고 답했고, 여성 보좌관 6명 중 1명은 사무실에서 개인적으로 성희롱을 당했으며 그 중 10%만이 위법 행위를 보고할 수 있는 구조를

115) The Washington post(2017.10.27.), “How Congress plays by different rules on sexual harassment and misconduct”, [https://www.washingtonpost.com/politics/how-congress-plays-by-different-rules-on-sexual-harassment-and-misconduct/2017/10/26/2b9a8412-b80c-11e7-9e58-e6288544af98\\_story.html?utm\\_term=.9c4213b141cd](https://www.washingtonpost.com/politics/how-congress-plays-by-different-rules-on-sexual-harassment-and-misconduct/2017/10/26/2b9a8412-b80c-11e7-9e58-e6288544af98_story.html?utm_term=.9c4213b141cd)  
Politico(2017. 20.27), “Capitol Hill’s sexual harassment policy ‘toothless,’ ‘a joke’”, <https://www.politico.com/story/2017/10/27/capitol-hill-sexual-harassment-policies-victims-244224>

## 국회 인권교육 실태조사

알고 있었다고 응답했다고 한다. 의회 일터의 실상에 대한 비판적 여론 속에서 2017년 11월 성희롱 예방교육을 의무화하는 결의안이 상원과 하원 모두에서 만장일치로 통과되었다. 상원의 초당적 결의안 “STOP Sexual Harassment resolution(S. Res. 323)”<sup>116)</sup>에 의하면, 모든 상원 의원, 직원, 인턴, 펠로우 및 기타 관계자는 규정 준수사무소(OOC) 또는 고용담당 수석고문 사무소(Office of the Senate Chief Counsel for Employment) 등에서 제공하는 성희롱 예방 교육을 이수하여야 한다. 또한 이 교육은 상원에서 근무를 시작한 후 60일 이내에 완료해야만 한다. 이 결의안은 의회 안에서의 성희롱 또는 괴롭힘 사례에 대한 실태를 파악하기 위해 익명의 설문조사를 실시할 것을 요구한다. 교육의 내용으로는 다음의 사항들이 포함되어야 한다.

- 직장 내 성희롱 피해자의 권리와 성희롱 금지·예방 및 시정과 관련하여 적용가능한 연방법령 정보 및 실제지침
- 괴롭힘, 차별 및 보복의 방지와 관련한 실제 사례
- 괴롭힘, 차별 및 보복 방지에 관한 전문가의 프레젠테이션
- 성희롱 가해자의 처리에 관한 논의
- 성희롱을 신고하거나 보고한 자 등에 대한 보복행위의 금지규정(1995년 의회 책임법 : 214 U.S.C. 1301 이하)에 대한 정보

### (4) 캐나다

캐나다 하원의 의원 및 직원에게는 ‘괴롭힘 및 폭력 예방교육’이 의무적으로 부과된다. 의회 직원이란 상·하원, 국회 도서관, 상원 윤리담당 사무소, 윤리위원실, 의회 예산 담당관실 등의 직원이 모두 포함된다. 초선의원 및 의회 신입직원은 국회에 들어온 지 3개월 이내에 괴롭힘 및 폭력 예방교육을 받아야 하며, 3년마다 재교육을 받는다. 피교육자가 선택한 추가 교육이 실시될 수도 있다. 의원은 괴롭힘 및 폭력 예방에 관한 필수교육에 참여해야 할 의무가 있을 뿐 아니라, 직원들이 이 필수교육에 참여하도록 보장할 의무가 있다. 괴롭힘 및 폭력과 관련한 진정사건을 조사할 조사관을 선정함에 있어서도 이 교육의 이수여부가 문제된다. 또한 최고 인사책임자가 내부 경제위원회에 제출해야 하는 연례통계보고서에는 괴롭힘 진정 사건에 관한 사항(진정 건수 및 성격, 사건 조사결과 와 시정·징계조치) 뿐 아니라 괴롭힘 방지 필수교육을 이수한 사람의 수가 기재되어야 한다. 현재 이 교육은 온라인을 통해서도

116) <https://www.judiciary.senate.gov/imo/media/doc/HEN17B45.pdf>

### III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

제공되고 있는데, 117) 이러한 온라인 교육은 오타와뿐만 아니라 캐나다 전역의 지역구 사무실에 근무하고 있는 교육 대상자들에게 교육훈련을 적시에 제공할 수 있다는 장점이 있다.

#### (5) 프랑스

프랑스 의회도 괴롭힘, 폭행, 성희롱의 문제로부터 자유롭지 못하다. 2019년 프랑스 의회 보좌관협회가 보좌관 137명을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면, 118) 응답자 2명 중 1명이 근무 장소에서 또는 업무 수행 중에 성차별적 농담이나 성적 농담에 노출된 것으로 확인된다. 응답자 3명 중 1명은 성차별적 모욕, '표정'을 포함한 '지속적이고 불편한 태도' 및 '성적 행위'의 흉내에 노출되었고, 5명 중 1명은 원치 않는 '성적 접근'을 경험하였으며, 6명 중 1명은 '가슴, 엉덩이 또는 허벅지'의 원치 않는 접촉을 당했다고 한다. 프랑스 하원은 초선의원 및 신입 보좌진들을 대상으로 하는 오리엔테이션 프로그램에 괴롭힘에 관한 교육을 포함시켜 실시하고 있다.

#### (6) 호주

최근 몇 년 간 호주 의회에서는 직장 내 괴롭힘과 성폭력 피해가 잇따라 드러났는데, 특히 의회직원이었던 브리타니 히긴스(Brittany Higgins)가 연방의회 집무실에서 동료로부터 성폭행을 당했다는 사실이 폭로된 것을 계기로 호주 의회의 직장 문화에 문제가 있다는 지적이 커졌고, 119) 연방정부는 의사당에서 근무하는 여성을 보호하기 위한 조치를 강화해야 한다는 압박을 받아왔다. 이에 스콧 모리슨(Scott Morrison) 총리는 정치권에서 일하는 여성

117) House of commons Canada(2021), "Member of the House of Commons Workplace Harassment and Violence";

[https://www.ourcommons.ca/content/boie/pdf/policy\\_preventing\\_harassment-e.pdf](https://www.ourcommons.ca/content/boie/pdf/policy_preventing_harassment-e.pdf).

교육 세션은 다음 링크를 클릭하면 접속할 수 있음 :

<http://training-formation.parl.gc.ca/harassment-prevention/>

118) Les Nouvelles News(2019.03.21.), "«Chair collaboratrice», le sexisme se porte bien à l'Assemblée",

<https://www.lesnouvellesnews.fr/chair-collaboratrice-le-sexisme-se-porte-bien-a-lassemblee/>

119) ABC NEWS(2021.02.16.), "Brittany Higgins to pursue complaint of rape in Parliament office with Australian Federal Police",

<https://www.abc.net.au/news/2021-02-15/brittany-higgins-parliament-house-rape-allegations/13157168>(2021.07.25. 최종접속)

## 국회 인권교육 실태조사

들을 지원하기 위한 계획을 발표했고, 같은 맥락에서 2021년 7월 호주의회는 ‘안전하고 존중받는 직장’으로서의 의회를 위한 교육훈련 프로그램을 발표하였다.<sup>120)</sup> 의원 및 의회 고위직 직원은 괴롭힘, 폭행, 성희롱 예방교육 1시간을 이수하게 되고, 하위직 직원은 2시간의 교육을 이수하게 된다. 하위직급의 교육이수는 필수적인데 비해, 의원 및 고위직의 경우엔 교육 참석 여부를 선택할 수 있도록 했다. 의원을 대상으로 하는 교육이 1시간의 선택적 프로그램이라는 점에서 그 효과성에 의문을 제기하는 비판적 여론이 거세다.<sup>121)</sup>

## 5. 요약 및 시사점

### 1) 인권교육에 관한 국제적 기준

국제사회는 오래전부터 인권교육이 장기적으로 인권침해예방은 물론 인권의 실현과 그 증진에 있어 매우 중요한 역할을 하고 있음에 공감하여 왔다. 이러한 국제사회의 공감은 구체적으로 「세계인권선언」, 「비엔나 선언과 행동계획」 등을 비롯한 다수의 국제조약 및 문서로 표출되어 인권교육의 지속적 강조로 이어졌고, 유엔은 회원국의 인권교육에 대한 전반적이고도 종합적인 참여와 기여를 이끌어내기 위해 「인권교육 10개년 계획」 및 「세계인권교육프로그램 행동계획」을 발표하고 적극적으로 추진해왔다. 국제인권보장시스템에서 설령 인권교육에 관한 직접적인 규정이 존재하지 않다 하더라도 각 국가는 인권교육에 대한 의무를 부담하며, 오늘날 세계 각국은 지속적으로 인권교육의 실행에 동참해 오고 있다. 오늘날 인권교육은 전 지구적 차원의 보편적 흐름이다. 우리나라도 국제적 기준에 부합하는 인권교육을 통해 인권을

120) ABC NEWS(2021.07.14), “Federal Parliament's sexual harassment training for politicians will be one hour and optional”,  
<https://www.abc.net.au/news/2021-07-15/parliamentary-sexual-harassment-workplace-training-optional/100293784>

121) The Mandarin(2021.07.15.), “Paltry, ineffective and optional training solution offered to address parliamentary sexual violence”,  
[https://www.themandarin.com.au/163185-paltry-ineffective-and-optional-training-solution-offered-to-address-parliamentary-sexual-violence/\(2021.07.25.최종접속\)](https://www.themandarin.com.au/163185-paltry-ineffective-and-optional-training-solution-offered-to-address-parliamentary-sexual-violence/(2021.07.25.최종접속));  
 The Guardian(2021.07.15.), “One-hour, optional sexual harassment training for Australian MPs a ‘tick and flick exercise’, union says”,  
[https://www.theguardian.com/australia-news/2021/jul/15/one-hour-optional-sexual-harassment-training-for-australian-mps-a-tick-and-flick-exercise-union-says\(2021.07.25.최종접속\)](https://www.theguardian.com/australia-news/2021/jul/15/one-hour-optional-sexual-harassment-training-for-australian-mps-a-tick-and-flick-exercise-union-says(2021.07.25.최종접속)).

### III. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

보다 실질화해야 하는 의무에서 자유롭지 않다. 한국은 유엔회원국으로서 주요한 국제적 조약을 체결하고, 이들 조약이 제시하는 규정들을 국내적으로 이행하려는 노력을 해왔으며, 특히 국가인권정책기본계획을 시행하여 국가적 차원에서 인권증진 보호와 국제적 인권기준을 실천행동으로 보여 왔다. 인권교육과 관련하여서도 국제사회의 기준에 합당한 국내인권교육 수준의 달성을 위해 체계적인 노력을 지속해야 하며, 확고한 목표와 비전을 제시하고 실천에 옮겨야 한다.

인권교육과 관련하여 오늘날 국제사회에서 합의된 기준들을 간략히 요약하면 다음과 같다.

- 인권교육은 모든 개인과 집단의 '의무'이면서, 동시에 모든 사람의 '권리'이다.
- 인권교육이란 보편적 인권문화의 구축을 목표로 하는 교육, 훈련 및 정보전달을 의미 하되, 단순한 지식전달의 차원을 넘어 사회 구성원의 가치관과 태도 및 신념을 형성하는 것을 포함할 뿐 아니라, 그에 기반한 적극적 행동을 이끌어 내는 것까지도 포함한다.
- 인권교육은 성별·연령 등에 관계없이 사회 전 영역을 대상으로 정규·비정규 교육 모두를 포괄하는 평생교육의 관점에서 진행되어야 한다. 소수자 및 취약집단에 대한 인권교육 뿐 아니라 인권의 실현에 영향을 끼치는 특수한 지위에 있는 집단에 대한 훈련도 매우 중요하다.
- 인권교육은 평등, 존엄, 화합 및 반차별 등의 인권원칙에 기반을 두고 다양성을 존중하며 진행되어야 한다.
- 인권교육은 대상집단의 개별적 욕구와 여건을 고려하여 적절한 방법으로 실시되어야 한다. 다양한 인권교육 프로그램을 개발해야 하며, 다양한 인권 교육의 도구와 매체를 개발할 필요가 있다. 전통적인 교육방식 뿐 아니라 새로운 정보통신기술 및 대중매체, 예술 역시 인권교육훈련의 수단으로 활용될 수 있다.
- 인권교육의 실행주체는 1차적으로 각국 정부이지만, 국가인권기구, NGO, 관련 전문가 및 관련 이해당사자도 국가가 보장하는 적절한 환경에서 인권교육훈련에 참여할 수 있어야 한다. 특정 지역이나 국가 차원을 넘어 형성되는 광범위한 인권교육 네트워크는 인간이 인간으로서 갖는 보편적 권리인 인권의 본성적 요구에 부합할 뿐 아니라, 인권교육의 전개에 더욱 강한 동력을 부여해 줄 수 있을 것이다.

## 2) 의회와 인권교육

의회는 일반 시민들의 인권실현에 중요한 영향을 미치는 입법기관으로서의 의미를 지니기도 하지만, 동시에 의회 구성원들에게는 일터로서의 의미가 있다.

유엔은 입법기관인 국회를 구성하는 공무원들의 경우 다른 집단과 구별되는 특수한 역할과 책임을 가지고 있으며 제도적이고 조직적으로 다른 문화를 가지고 있어서 그에 적용할 인권 기준 역시 별도로 존재한다고 한다고 이해한다. 유엔 「인권교육 10개년 행동계획」은 국회의원을 ‘인권의 실현에 영향을 끼치는 특수한 지위에 있는 집단’으로 파악하여 특히 인권훈련에 유의해야 한다고 명시한 바 있으며, 유엔의 「제2차 세계인권교육프로그램 행동계획」 역시 ‘국가의 행위자로서 자신의 관할권 하의 시민들의 인권의 존중, 보호, 실현의 책임을 갖고 있는 다양한 범주의 성인 전문가’를 위한 인권훈련에 초점을 맞추고 있는바, 국회공무원들은 이에 해당한다고 하겠다.

IPU는 의회도 직장이라는 점에 주목하여, 의회 구성원의 직장 내 차별, 괴롭힘, 폭력의 예방을 위한 적극적인 노력을 각국의 의회에 촉구한다. 최근 몇 년간 각 국 의회에서 직장 내 괴롭힘과 성폭력 피해가 잇따라 폭로되었고, 이를 계기로 의회 내 괴롭힘 방지를 위한 제도적 장치들을 정비하고 의회 내 인권교육훈련(직장 내 괴롭힘 방지교육)을 강화하는 움직임이 일고 있다.

의회인권교육훈련과 관련하여서 국제사회가 제안하고 있는 주요 추진전략은 다음의 내용을 포함한다.

- 의원뿐 아니라 의회 직원 모두를 대상으로 교육이 이루어져야 하며, 특히 인사부서 직원, 관리자급 직원 및 그 밖의 인적자원 관련 직원(직원 대표, 관련 담당자 등)이 반드시 교육대상에 포함되어야 한다.
- 재직 전(pre-service) 및 현직(in-service) 연수 프로그램에 인권교육과정을 포함하고, 특히 재직 전 연수에서는 대상 특성에 맞는 인권교육과정을 의무적으로 설치하여야 한다.
- 초선의원 및 신입직원에 대해서는 인권교육이수를 의무적인 것으로 하고, 권장교육의 경우에도 이를 이수한 사람의 기록을 공개함으로써 교육참여를 독려할 하는 것이 권장된다.
- 교육의 이수를 자격인정 및 승진의 평가기준에서 고려하는 정책을 채택한다.



### Ⅲ. 국회 인권교육에 대한 국제규범 및 해외사례

- 인권교육이 소수의 선택된 자들만을 위한 일회성 훈련으로 변질되지 않고 시스템 안에서 지속적으로 실시되도록 한다.
- 교육내용은 교육대상자의 일상생활과 직접적으로 관련된 인권기준 및 실천에 초점을 맞추어야 한다. 즉 업무를 수행함에 있어서 발생할 수 있는 인권쟁점들에 대해 어떻게 인권을 적용할 수 있는지 등을 고려하여 교육내용을 구성한다.
- 교육프로그램은 대상의 개별적 욕구와 여건을 고려하여 참여적이고 감수성을 자극할 수 있는 다양한 방법을 사용해야 한다. 온라인교육과 대면교육이 모두 가능하며, 브레인스토밍, 역할놀이, 집단방법, 사례연구, 패넬토의 및 견학 등 창의적·상호적인 성인 교육기법이 적용가능하다.

#### 3) 국회 인권교육 운영에 대한 시사점

국회는 인권의 존중·보호·실현의 책임이 있는 입법기관이며 동시에 내부 구성원들에게는 직장으로서의 의미를 지니는 곳이지만, 그 구성과 조직의 특수성으로 인해 인권교육의 사각지대로 존재하는 문제상황은 해외 다른 국가의 경우와 크게 다르지 않은 모습이다. 공공분야 인권교육과 관련한 국제적 기준 및 의회 내 직장괴롭힘 방지교육과 관련하여 IPU가 제시하는 추진 전략 등은 우리의 국회 인권교육에도 그대로 적용가능하며, 특히 유럽의회, 영국, 미국, 캐나다, 프랑스, 호주 등 국가에서 최근 제도화되고 있는 의회 내 의무적 인권교육 현황에서도 의미있는 시사점을 발견할 수 있다.

국제규범 및 해외사례를 참고로 하여 국회 인권교육의 실효성 제고방안을 모색해보자면, 국회 특성에 맞는 인권교육 운영체계의 마련에 강조점을 둘 수 있으며, 구체적 전략으로는 대상자에 따른 맞춤형 프로그램, 교육방법의 다원화, 국회조직에 적합한 인센티브제도, 인권교육 이수기록 공개 등등을 고려할 수 있다.

우선, ① 교육의 효과를 높이기 위해서는 조직과 문화에 대한 이해를 토대로 대상자에 따른 맞춤형 교육을 실시하여야 한다. 국회는 의원실 뿐 아니라 국회사무처, 예산정책처, 입법조사처, 도서관 등의 입법지원조직이 함께 활동하는 곳이다. 또한 국회는 선출직 공무원, 일반직 공무원, 별정직 공무원, 계약직 공무원 등 다양한 구성원이 함께 근무하는 업무공간이다. 물론 소속·직급 및 고용상황을 불문하고 모든 구성원이 인권교육의 대상이 되어한다.

## 국회 인권교육 실태조사

그러나 소속·직급 및 고용상황에 따라 인권교육에 대한 개별적 필요와 여건은 상이할 수 있다. 대상자의 특성에 맞는 다양한 인권교육 프로그램을 개발해야 한다. 대상자가 직면하고 있는 상황을 적절히 언급하는 교육이 이루어져야 한다. 즉, 인권이 무엇인지 뿐만이 아니라 교육 대상이 업무를 수행함에 있어서 현실적으로 접할 수 있는 인권쟁점 등에 초점을 맞추어 어떻게 인권을 적용시킬 수 있는지 등을 고려하여 교육 프로그램을 구성해야 한다. 예컨대, 직접적으로 입법활동에 참여하거나 이를 지원하는 업무에 종사하는 사람들의 집단에 대해서는 법정 의무교육과 별도로 국제인권규범 및 국제사회의 논의현황을 비롯하여 다양한 인권분야에 관한 포괄적 지식과 정보가 제공되어야 한다. 인권교육훈련이 궁극적으로 전문적인 직무수행에 바람직한 영향을 미칠 수 있도록 해야 한다. 한편 고용관계에서 취약한 지위에 있는 계약직 보좌진들에 대해서는 특히 노동인권 등에 대한 교육이 강조될 수 있으며, 인권침해시의 구제방법과 절차 등에 관해 구체적인 안내도 필요할 수 있다.

② 인권교육의 효과성을 높이기 위해서는 참가자의 활발한 참여를 확보할 수 있도록 다양한 도구와 매체를 활용해야 하며, 이때 국회의 조직과 문화적 특성을 고려하여야 한다. 인권교육 분야에서 전통적인 교육방식 뿐 아니라 새로운 정보 통신기술 및 대중매체 등을 적극 이용하고 활용해야 하며, 예술 역시 인권의식 증진을 위한 수단으로 활용될 수 있다는 제안은 이미 「유엔 인권교육 훈련선언」에도 명시적으로 규정된 바 있다. 온라인 교육과 대면교육의 각 장점을 고려하여 상황에 맞게 적용하여야 한다. 그리고 브레인스토밍, 역할극, 집단작업, 사례연구, 패널토의, 견학 등 창의적이고 상호적인 성인교육기법들이 국회 구성원을 대상으로 한 인권교육훈련에서 활용될 수 있다. 그밖에 동료 간 학습도 국회 특유의 조직문화에 더 깊이 접근할 수 있기에 효과적인 것이다.

③ 의회 내 인권교육 참여율이 저조한(특히 의원실의 참여율이 저조한) 문제를 해결하기 위해서는 인센티브제도를 도입하거나 의무성의 강화하는 방안을 검토할 수 있다. 구체적으로는 i) 인권교육훈련의 이수여부를 고용 및 승진을 위한 평가에 반영하거나(국회의원의 경우 공천을 위한 평가에 인권교육이수 여부를 반영하는 것도 가능할 것이다), ii) 인권교육훈련의 이수기록을 공개함으로써 교육참여를 독려할 수 있을 것이다. 교육참여 여부를 각 개인의 선택사항으로만 남겨둘 경우 교육 프로그램의 효과성을 담보할 수 없음을 해외의 사례를 통해 이미 확인된 바 있다.

IV

## 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

1. 설문조사 개요
2. 인권 수준과 의식
3. 조직 내 인권 실태
4. 법정 의무 인권교육 참여와 만족도
5. 법정 의무 인권교육 개선방안
6. 요약 및 시사점



## IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

### 1. 설문조사 개요

#### 1) 설문조사 내용의 구성

국회의 법정 의무 인권교육 실태를 파악하기 위한 설문조사 내용은 크게 네 가지 주제로 구성되었다(〈표 IV-1〉 참조). 첫 번째 영역은 ‘인권 의식’으로 국회에 근무하는 개인들이 국가, 조직, 개인 차원에서 인권에 대해 어느 정도 관심과 인식을 갖고 있는지를 파악하기 위한 내용으로 구성했다.

두 번째 영역은 ‘조직 내 인권실태’로 개인들이 국회라는 공간의 조직문화를 어떻게 인식하고 있으며, 직접적으로 또는 간접적으로 ‘성적 괴롭힘’과 ‘직장 내 괴롭힘’을 경험했는지 여부, 경험했다면 어떤 방식으로 대응했는지 등을 통해 국회라는 공간의 인권실태를 파악하기 위한 내용들로 구성되었다.

세 번째 영역은 ‘법정 의무 인권교육 참여와 만족도’로 인권교육이 법정 의무 사항이라는 것을 인지하고 있는지, 인권교육에 참여한 적이 있는지, 참여한 적이 있다면, 어떤 인권교육을 받았고, 교육시간은 얼마나 됐는지, 참여한 인권교육을 통해 어느 정도의 만족도와 효과를 느꼈는지 등을 측정하고자 했고, 참여한 적이 없다면, 참여하지 못한 이유가 무엇인지를 측정하는 내용으로 구성했다.

네 번째 영역은 ‘법정 의무 인권교육 개선방안’으로 인권교육 참여가 낮은 이유, 참여를 증진시킬 수 있는 방안, 인권교육 진행방식과 강의방식과 강의방법에 대한 선호 등을 파악하는 내용으로 구성되어 있다.

〈표 IV-1〉 설문조사 내용

영역	세부항목
인권 의식	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권 보장 수준에 대한 인식</li> <li>- 시급한 인권의제</li> <li>- 국회의 인권 의식 수준</li> <li>- 개인의 인권 의식 수준</li> </ul>

국회 인권교육 실태조사

영역	세부항목
조직 내 인권 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직 문화</li> <li>- 직접 차별 경험</li> <li>- 직접 차별의 행위자</li> <li>- 직접적인 그리고 간접적인 성적 괴롭힘 경험과 대응</li> <li>- 직접적인 그리고 간접적인 직장 내 괴롭힘 경험과 대응</li> <li>- 차별방지와 권리구제 제도 인식</li> </ul>
법정 의무 인권교육 참여와 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권교육 인지 여부</li> <li>- 인권교육 참여 여부</li> <li>- 인권교육 방법·시간·만족도·효과</li> <li>- 인권교육 불참 이유</li> <li>- 향후 인권교육 참여 의사</li> </ul>
법정 의무 인권교육 개선방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권교육 참여가 낮은 이유</li> <li>- 인권교육 참여율 증진 방안</li> <li>- 인권교육 진행 방식</li> <li>- 인권교육 강의 방식</li> <li>- 인권교육 강의 방법</li> </ul>

2) 설문조사 방법

설문조사는 국회사무처, 예산정책처, 입법조사처, 국회도서관, 의원실에서 근무자들을 대상으로 진행되었다. 특정 공간에서 활동하는 개인들을 대상으로 하기 때문에 일반 설문조사와 같이 ‘주민등록인구현황’을 기준으로 무작위 추출하는 확률표본추출방식으로 설문조사를 실시하는 것이 불가능하다. 조사 대상에 포함되는 기관들에 공식 협조를 요청했으나 공식 협조가 불가능하다는 답변을 받았고, 이에 비확률표본추출법인 눈덩이(snowball) 표본추출방법을 사용했다. 즉 각 조직에 있는 개인들을 소개받아 설문조사를 요청하고, 그 개인들에게 다른 사람들을 추천받거나 설문조사에 참여해줄 것을 요청하는 방식으로 진행했다.

설문조사 대상의 모집단은 약 5,600명인데 각 기관마다 총원이 다르기 때문에 기관별로 설문조사 응답 할당 인원으로 설정했다. 국회의원 30명, 보좌관 60명, 비서관 130명, 예산정책처 45명, 국회도서관 55명, 국회입법조사처 45명, 국회사무처 40명으로 총 405명의 표본을 수집하고자 했다. 그런데 다양한 경로를 통한 요청에도 불구하고 국회의원과 보좌관의 경우에는 설정했던 인원만큼 설문조사 참여가 이뤄지지 않았고, 국회사무처 또한 예상했던 인원의 절반 정도가 충족됐다. 목표로 했던 인원과 실제 응답 인원은 <표 IV-2>와 같다.

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

설문조사는 웹조사 방식으로 이뤄졌으며,<sup>122)</sup> 6월 20일부터 9월 7일까지 진행되었다. 총 응답자는 312명이며, 95% 신뢰수준에서 표집오차는 ±4.8%p이다.<sup>123)</sup>

〈표 IV-2〉 설문조사 참여자

설문조사 대상	할당	실제 참여인원	여성	남성
국회의원	30	7	3	4
보좌관	60	16	3	13
비서진	130	126	72	54
예산정책처	45	46	21	25
국회도서관	55	55	40	15
국회입법조사처	45	40	23	17
국회사무처	40	22	11	11
합계	405	312	173	139

3) 설문조사 응답자 개요

설문조사에 참여한 응답자의 성별과 연령, 근무기간, 고용상태는 〈표 IV-3〉과 같다. 성별은 남성이 44.6%(139명), 여성이 55.4%(173명)로 여성 참여자가 남성보다 10%p 높다. 연령은 20대가 24.7%(77명), 30대가 34.9%(109명), 40대가 25.0%(78명), 50대가 14.1%(44명), 60대가 1.3%(4명)로 30대의 참여가 가장 높았고, 그 다음이 40대와 20대였다.

근무기간을 살펴보면, 1년 미만이 12.5%(39명), 1년 이상 3년 미만이 26.3%(82명), 3년 이상 5년 미만이 13.1%(41명), 5년 이상 10년 미만이 17.6%(55명), 10년 이상 15년 미만이 13.1%(41명), 15년 이상이 16.7%(52명)인 것으로 나타났다. 1년 이상 3년 미만 근무경력 참여자가 상대적으로 높은 비율을 보이는데 5년 미만 응답자를 모두 합하면, 51.9%이다.

고용상태를 살펴보면, 일반직 공무원이 40.4%(126명), 별정직 공무원이 41.3%(129명)으로 비슷한 분포를 보이며, 무기계약직과 단기계약직 공무원을 합한 계약직 공무원은 9.3%(29명), 기타는 9.0%(28명)이다.

122) 국회의원 중 4명은 서면으로 설문조사를 진행했다.

123) 온라인 설문조사를 끝까지 완료한 사람들에게는 모바일상품권(커피 기프트콘)을 제공했다. 설문조사에 참여한 전체 참여자수는 616명이며, 중도에 포기한 사람이 296명(48.0%)으로 중도 포기 비율이 상당히 높았다. 8명(1.3%)은 할당 인원을 초과해 제외했다.

〈표 IV-3〉 설문조사 응답자 분포

구분		사례수 (N)	비율 (%)
전 체		312	100.0
성별	남성	139	44.6
	여성	173	55.4
연령대	20대	77	24.7
	30대	109	34.9
	40대	78	25.0
	50대	44	14.1
	60대	4	1.3
	무응답		
근무기간	1년 미만	39	12.5
	1년 이상 ~ 3년 미만	82	26.3
	3년 이상 ~ 5년 미만	41	13.1
	5년 이상 ~ 10년 미만	55	17.6
	10년 이상 ~ 15년 미만	41	13.1
	15년 이상	52	16.7
	무응답	2	0.6
고용상태	일반직 공무원	126	40.4
	별정직 공무원	129	41.3
	무기계약직 공무원	5	1.6
	단기계약직 공무원	24	7.7
	기타	28	9.0



## 2. 인권 수준과 의식

### 1) 한국사회의 인권 보장 수준

국회에서 일하는 구성원들의 인권 의식을 살펴보기 위한 설문은 총 다섯 개로 구성되었다. 한국사회 차원과 개인 차원에서 인권이 얼마나 보장되고 있는지, 현재 한국사회에서 가장 시급하게 추진되어야 할 인권 의제는 무엇인지, 국회의 인권 수준은 어느 정도인지, 개인의 인권 의식 수준은 어느 정도인지를 물어봤다.

우선, 현재 한국사회의 인권 보장 수준이 어느 정도인지를 질문했다. 응답을 살펴보면, '전혀 보장되고 있지 않다'는 5명(1.6%), '거의 보장되고 있지 않다'는 31명(9.9%), '약간 보장되고 있다'는 237명(76.0%), '매우 잘 보장되고 있다'는 39명(12.5%)이 응답했다(〈표 IV-4〉 & 〈그림 IV-1〉 참조). 100점으로 환산하면, 평균 66.5점이다. 전반적으로 부정보다 긍정 응답이 더 높게 나타났다. 여성과 남성의 응답 항목별 비율을 살펴보면, 여성은 '매우 잘 보장되고 있다'고 평가하는 비율이 남성보다 상대적으로 높다. 반면, '거의 보장되고 있지 않다'고 평가하는 남성의 비율이 여성보다 상대적으로 높다.

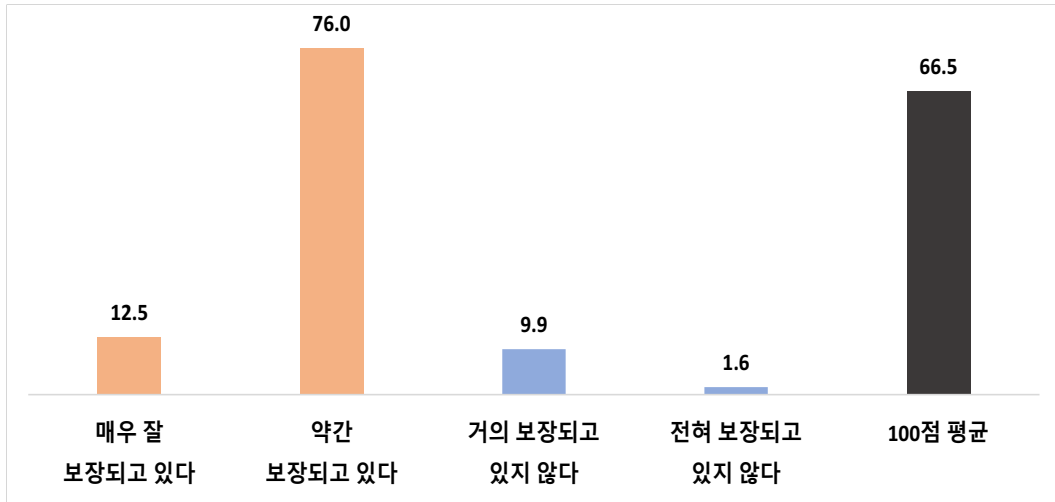
〈표 IV-4〉 한국사회의 인권 보장 수준 응답

단위: 명(%)

구분	전혀 보장되고 있지 않다	거의 보장되고 있지 않다	약간 보장되고 있다	매우 잘 보장되고 있다
여성	2 (1.4)	11 (7.9)	101 (72.7)	25 (18.0)
남성	3 (1.7)	20 (11.6)	136 (78.6)	14 (8.1)
전체	5 (1.6)	31 (9.9)	237 (76.0)	39 (12.5)

문항에 대한 응답을 1점(전혀 보장되고 있지 않다)부터 4점(매우 잘 보장되고 있다)까지로 4점 척도로 측정했으나 이해를 돕기 위해 0(전혀 보장되고 있지 않다)부터 1(매우 잘 보장되고 있다)까지의 척도로 재코딩했다. 재코딩 상태에서 한국사회 인권수준에 대한 응답자들의 전체 평균은 0.66점, 남성 평균은 0.69점, 여성 평균은 0.64점이었다. 여성과 남성 간 평균 점수에 차이가 있는지에 대해 이표본가설검정(t-test)을 실시한 결과, 90% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

〈그림 IV-1〉 한국사회의 인권보장 수준



성별과 연령대를 교차해 살펴보면(〈표 IV-5〉 & 〈그림 IV-2〉 참조), 연령대별 여성과 남성 간 차이는 거의 없으나 그림에도 남성이 여성보다 한국사회의 인권 수준을 조금 더 높게 평가하는 것으로 나타났다. 성별 간 평균점수가 가장 크게 나타난 집단은 30대이며, 평균점수의 차이가 통계적으로도 유의미하다. 즉 30대 남성은 30대 여성보다 한국사회의 인권 보장 수준을 더 높게 평가하고 있다.

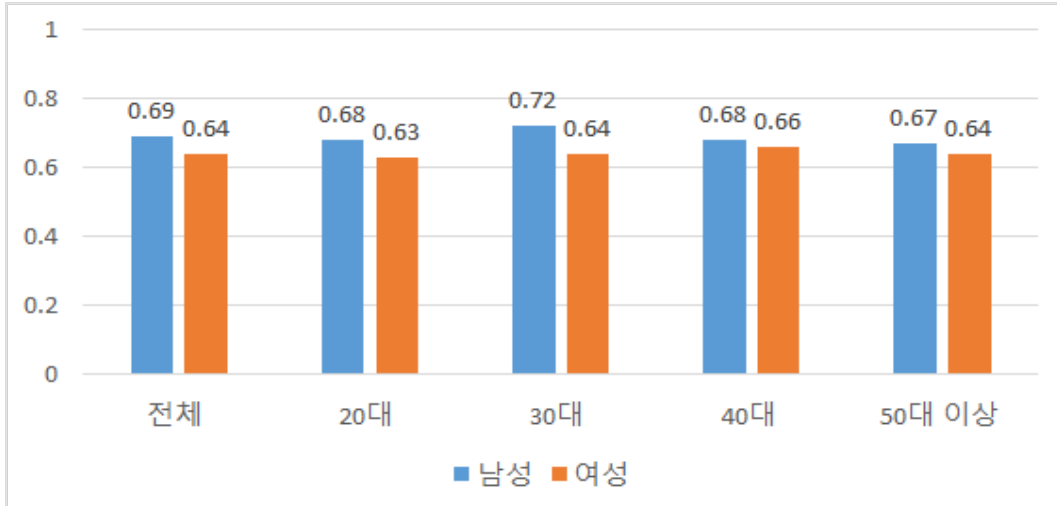
〈표 IV-5〉 한국사회의 인권 보장 수준 : 성별×연령 평균

한국사회 인권 보장 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
전체	0.69	0.64	0.05	2.32
20대	0.68	0.63	0.05	0.99
30대	0.72	0.64	0.08	2.20**
40대	0.68	0.66	0.00	0.01
50대 이상	0.67	0.64	0.03	0.70

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

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

〈그림 IV-2〉 한국사회의 인권보장 수준 : 성별×연령 평균



응답자의 성별과 소속을 교차해 살펴보면(〈표 IV-6〉 & 〈그림 IV-3〉 참조),<sup>124)</sup> 국회의원실에 근무하는 응답자 중 여성과 남성의 평균점수는 90% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 반면, 국회 내 기관에 근무하는 응답자의 여성과 남성의 평균 점수에는 통계적 차이가 없다. 눈에 띄는 부분은 국회의원실에 근무하는 여성의 평균점수가 0.60점으로 여러 집단들 중에서 가장 낮다는 점이다.

〈표 IV-6〉 한국사회 인권 보장 수준 : 성별×소속 평균

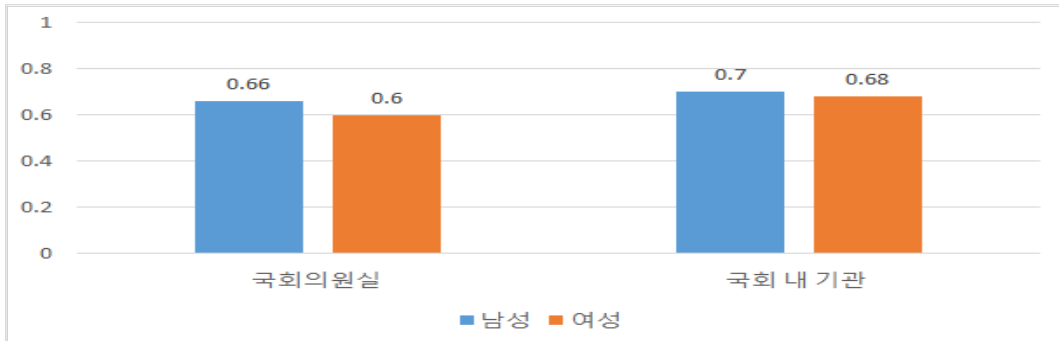
한국사회 인권 보장 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
국회의원실	0.66	0.60	0.05	1.65
국회 내 기관	0.70	0.68	0.02	0.67

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

124) 소속은 국회의원실(국회의원, 보좌관, 비서진)과 국회 내 기관(예산정책처·국회도서관·국회입법조사처·국회사무처)으로 구분했다. 무엇보다 설문조사에 응답한 국회의원과 보좌관 수가 통계분석을 할 수 있을 만큼 크지 않기 때문이다. 다른 이유는 두 기관에 소속된 사람들 대부분의 고용상태가 다르며, 조직 운영의 방식이나 관습에 차이가 존재하며, 무엇보다 법정 의무 인권교육 참여 실태에서 국회의원실 소속 구성원들과 국회 내 다른 기관 소속 구성원들 간에 큰 차이를 보였기 때문이다.

국회 인권교육 실태조사

〈그림 IV-3〉 한국사회의 인권보장 수준 : 성별×소속 평균



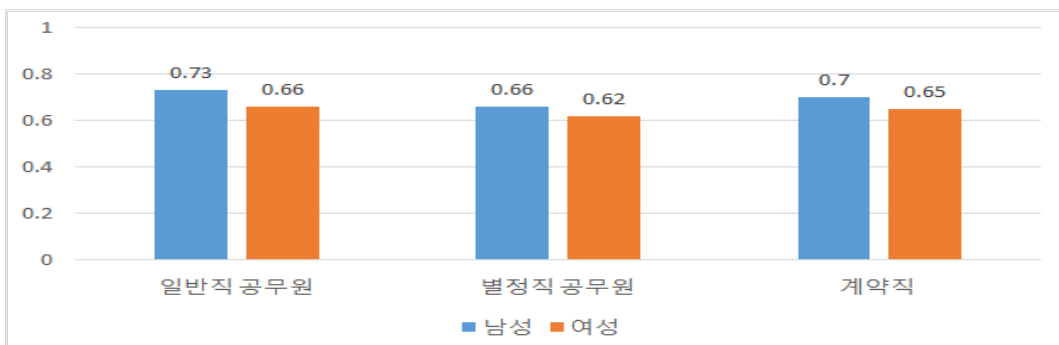
성별과 고용상태를 교차해 살펴본 결과(〈표 IV-7〉 & 〈그림 IV-4〉 참조), 일반직 공무원의 경우 남성(0.73점)과 여성(0.66점) 간 평균점수는 0.06점 차이가 있으며, 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 반면, 별정직 공무원과 계약직의 경우에는 남성이 여성보다 평균점수가 높지만 통계적으로 유의미한 성차는 아닌 것으로 나타났다.

〈표 IV-7〉 한국사회 인권 보장 수준 : 성별×고용상태 평균

한국사회 인권 보장 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
일반직 공무원	0.73	0.66	0.06	2.35*
별정직 공무원	0.66	0.62	0.03	0.99
계약직	0.7	0.65	0.05	0.98

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

〈그림 IV-4〉 한국사회의 인권보장 수준 : 성별×고용상태 평균



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

2) 개인의 인권 보장 수준

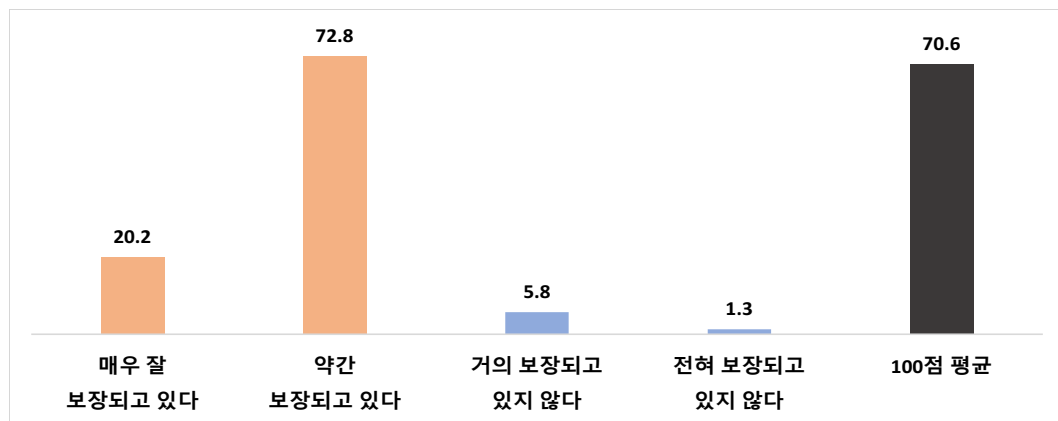
“한국사회에서 본인의 인권이 얼마나 보장되고 있다고 생각하십니까?”라는 질문에 대한 응답을 살펴보면, ‘전혀 보장되고 있지 않다’는 4명(1.3%), ‘거의 보장되고 있지 않다’는 18명(5.8%), ‘약간 보장되고 있다’는 227명(72.8%), ‘매우 잘 보장되고 있다’는 63명(20.2%)인 것으로 나타났다(〈표 IV-8〉 & 〈그림 IV-5〉 참조). 100점으로 환산할 경우, 평균 70.5점이다. 한국사회의 인권 보장 수준과 유사하게 개인의 인권 보장 수준 또한 긍정적으로 평가하는 경향이 높게 나타났다. 단, 질문 항목별로 성별 간 응답률을 비교해보면, 여성은 ‘약간 보장되고 있다’는 평가가 남성보다 상대적으로 높은 반면, 남성은 ‘매우 잘 보장되고 있다’고 평가한 비율이 여성보다 상대적으로 높다. 부정적인 평가에서는 여성의 비율이 남성보다 높고, ‘거의 보장되고 있지 않다’는 여성 응답률은 9.3%로 남성(1.4%)과 6배 이상 높다.

〈표 IV-8〉 개인 인권 보장 수준 응답

단위: 명(%)

구분	전혀 보장되고 있지 않다	거의 보장되고 있지 않다	약간 보장되고 있다	매우 잘 보장되고 있다
여성	3 (1.7)	16 (9.3)	128 (74.0)	26 (15.0)
남성	1 (0.7)	2 (1.4)	99 (71.2)	37 (26.6)
전체	4 (1.3)	18 (5.8)	227 (72.8)	63 (20.2)

〈그림 IV-5〉 개인 인권 보장 수준 응답



국회 인권교육 실태조사

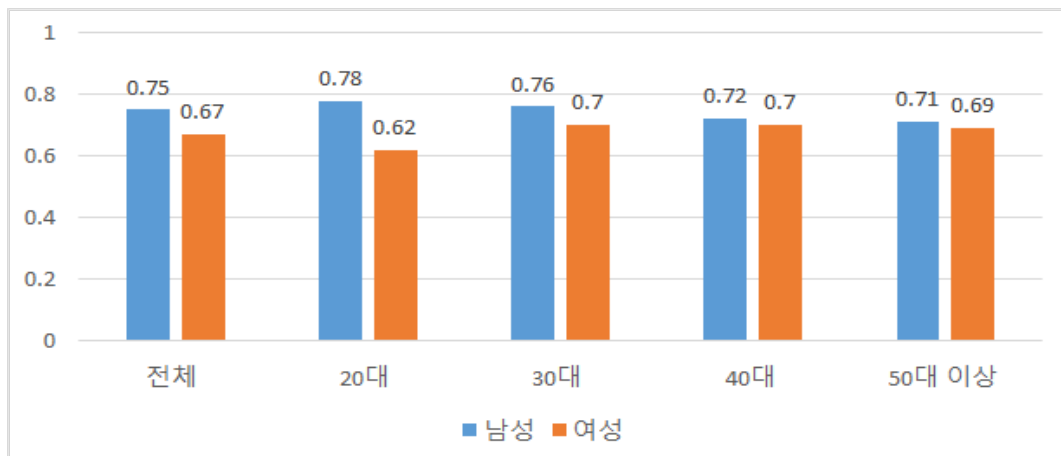
성별과 연령대를 교차한 결과(〈표 IV-9〉 & 〈그림 IV-6〉 참조), 한국사회 인권 보장 수준에 대한 인식과 달리, 2030 연령대에서 여성과 남성 간 평균점수가 통계적으로 유의미하게 차이를 갖고 있는 것으로 나타났다. 전체 남성과 여성의 평균이 통계적으로 차이를 보이는 이유는 2030 연령대의 성차로 인한 것이라고 할 수 있다.

〈표 IV-9〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×연령 평균

개인 인권 보장 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
전체	0.75	0.67	0.07	3.51***
20대	0.78	0.62	0.16	2.68**
30대	0.76	0.70	0.07	2.33*
40대	0.72	0.70	0.02	0.63
50대 이상	0.71	0.69	0.01	0.34

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

〈그림 IV-6〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×연령 평균



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

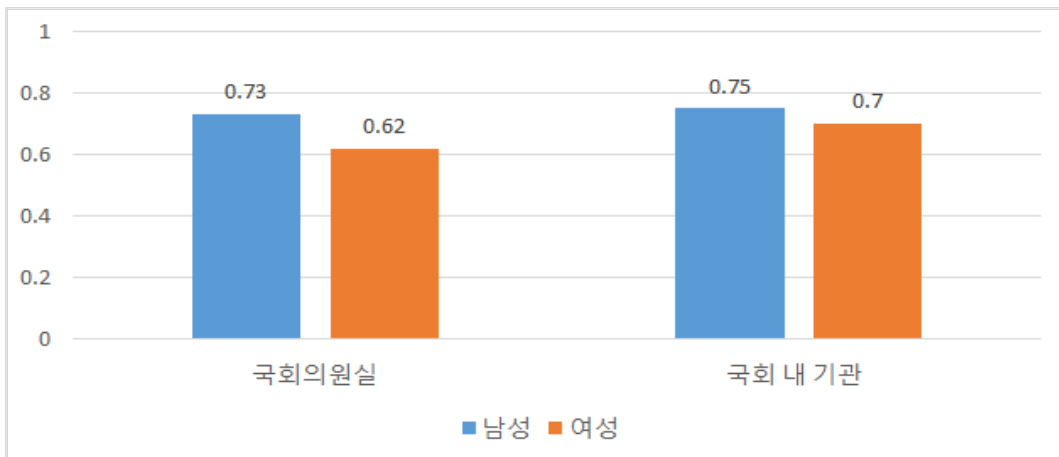
성별과 소속을 교차해 이표본가설검정(t-test)을 실시한 결과, 국회의원실 내 여성과 남성 그리고 국회 내 기관 여성과 남성 간 평균점수가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(〈표 IV-10〉 & 〈그림 IV-7〉 참조).

〈표 IV-10〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×소속 평균

개인 인권 보장 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
국회의원실	0.73	0.62	0.10	3.15**
국회 내 기관	0.75	0.70	0.05	1.78*

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

〈그림 IV-7〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×소속 평균



국회 인권교육 실태조사

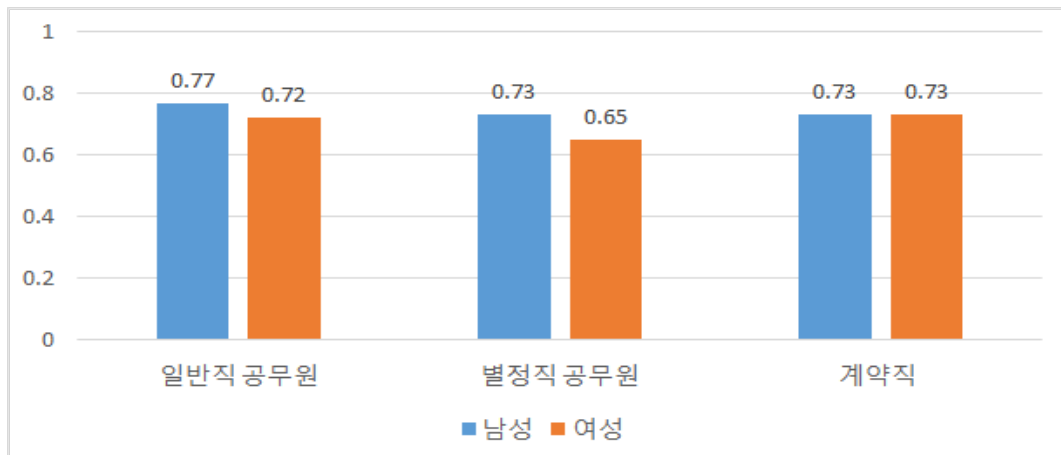
성별과 고용상태를 교차분석한 결과에서도 일반직 공무원, 별정직 공무원, 계약직 내 여성과 남성 간 평균점수가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(〈표 IV-11〉 & 〈그림 IV-8〉 참조).

〈표 IV-11〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×고용상태 평균

개인 인권 보장 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
일반직 공무원	0.77	0.72	0.05	2.00*
별정직 공무원	0.73	0.65	0.07	2.25*
계약직	0.73	0.73	0.10	1.73*

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

〈그림 IV-8〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×고용상태 평균



한국인권 보장 인식과 달리 개인 인권 보장 인식에 있어서는 동일한 집단 내에서도 통계적으로 유의미한 수준에서 여성과 남성 간 인식 차이가 존재하며, 여성이 남성보다 개인(본인)의 인권 보장 수준을 더 낮게 평가하고 있다는 것을 확인할 수 있다. 세대와 소속, 고용상태에 따른 여성과 남성 집단의 평균점수를 살펴볼 때 20대 여성과 국회의원실 여성의 평균점수가 0.62점으로 가장 낮다.



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

3) 국회의 인권 수준

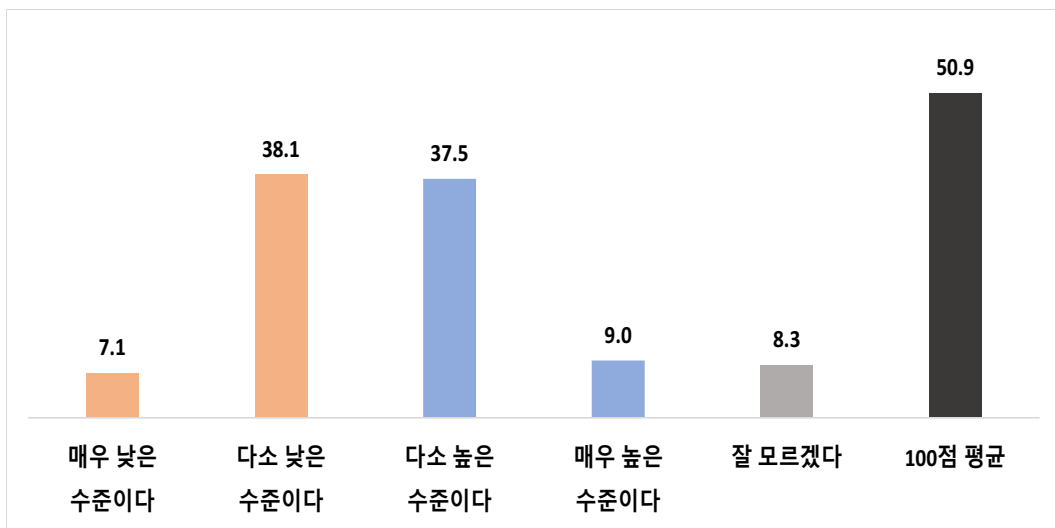
국회 종사자들이 국회의 인권 수준을 어느 정도로 평가하고 있는지를 살펴보기 위해 ‘국회의 인권에 대한 인식이 어느 정도 수준이라고 생각하십니까?’라고 질문했다. 이에 대해 ‘매우 낮은 수준이다’부터 ‘매우 높은 수준이다’까지 4점 척도로 측정하고, ‘모르겠다’는 응답을 추가했다(〈표 IV-12〉 & 〈그림 IV-9〉 참조). ‘모르겠다’는 응답은 10% 이하로 나왔는데 ‘모르겠다’는 응답을 빼고 응답 분포를 살펴보면, ‘다소+매우 낮은 수준이다’(49.3%)와 ‘다소+매우 높은 수준이다’(50.7%) 간 비율은 거의 유사한 수준을 보이고 있다. 100점으로 환산하면, 평균 50.9점이다(〈그림 IV-9〉 참조).

〈표 IV-12〉 국회 인권 수준 응답

단위: 명(%)

구분	매우 낮은 수준이다	다소 낮은 수준이다	다소 높은 수준이다	매우 높은 수준이다	잘 모르겠다
여성	16 (9.3)	70 (40.5)	61 (35.3)	9 (5.2)	17 (9.8)
남성	6 (4.3)	49 (35.3)	56 (40.3)	19 (13.7)	9 (6.5)
전체	22 (7.1)	119 (38.1)	117 (37.5)	28 (9.0)	26 (8.3)

〈그림 IV-9〉 국회 인권 수준



국회 인권교육 실태조사

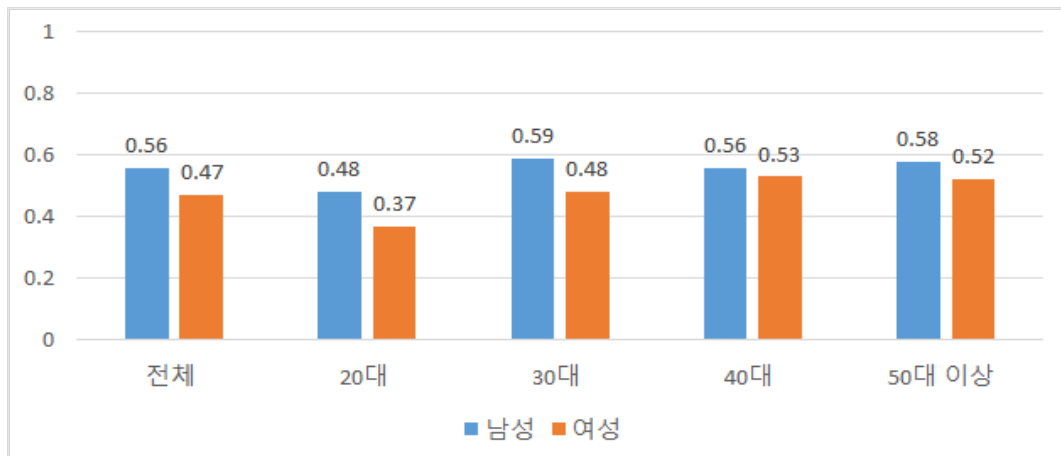
‘잘 모르겠다’고 응답한 사람들을 제외하고, 성별과 연령을 교차해 살펴보면(〈표 IV-13〉 & 〈그림 IV-10〉 참조), 모든 연령대에서 남성 평균이 여성 평균보다 높아 남성이 여성 보다는 국회 인권 수준을 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 남성과 여성 간 평균이 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 연령대는 30대뿐이다.

〈표 IV-13〉 국회 인권 수준 : 성별×연령 평균

국회 인권 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
전체	0.56	0.47	0.09	3.01**
20대	0.48	0.37	0.11	1.49
30대	0.59	0.48	0.11	2.16*
40대	0.56	0.53	0.03	0.53
50대 이상	0.58	0.52	0.05	0.84

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

〈그림 IV-10〉 국회 인권 수준 : 성별×연령 평균



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

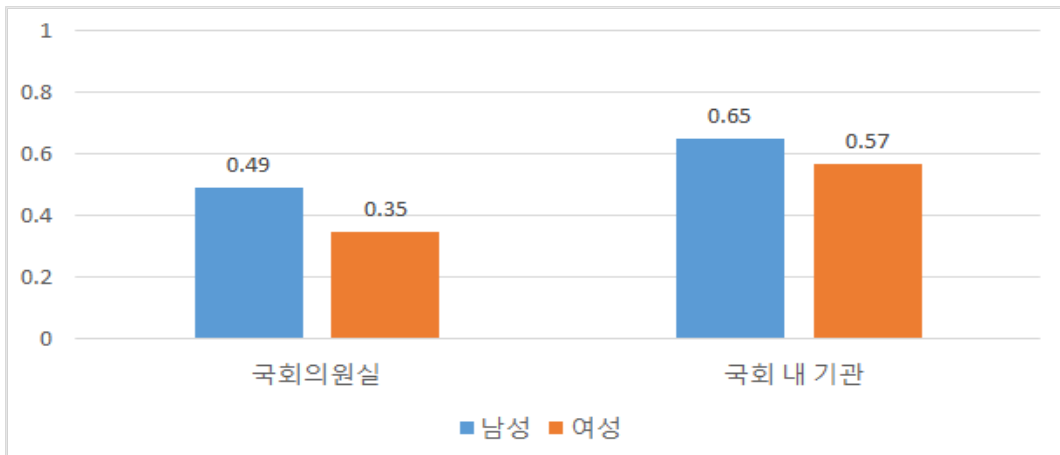
성별과 소속을 교차해 살펴보면(〈표IV-14〉 & 〈그림 IV-11〉 참조), 국회의원실과 국회 내 기관 소속 모두에서 남성이 여성보다 국회 인권 수준을 더 높게 평가하는 것으로 나타났다. 단, 국회의원실 소속에서만 여성과 남성 간 평균이 99.9% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-14〉 국회 인권 수준 : 성별×소속 평균

국회 인권 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
국회의원실	0.49	0.35	0.14	3.51***
국회 내 기관	0.65	0.57	0.08	1.58

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

〈그림 IV-11〉 국회 인권 수준 : 성별×소속 평균



국회 인권교육 실태조사

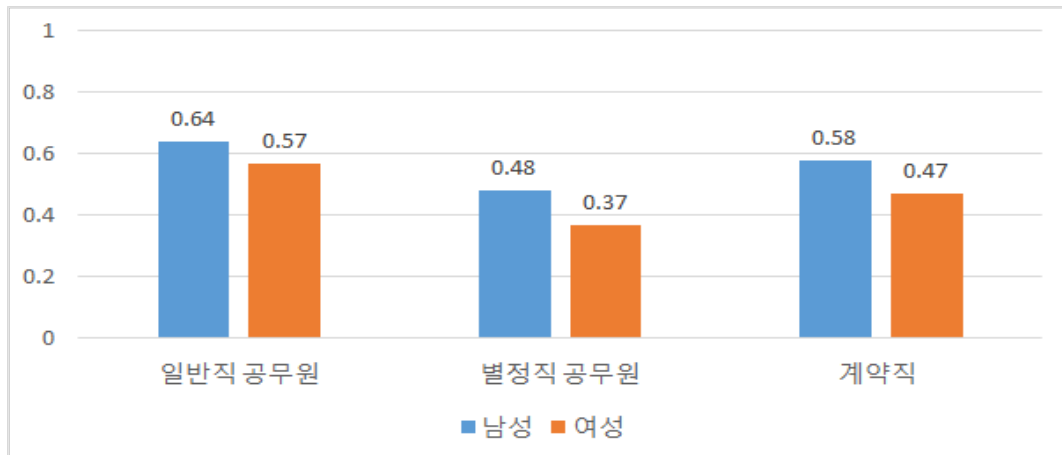
성별과 고용상태를 교차한 결과에서도 고용 상태와 상관없이 남성 평균이 여성 평균보다 높은 것으로 나타났다(〈표 IV-15〉 & 〈그림 IV-12〉 참조). 별정직 공무원의 경우, 여성과 남성의 평균점수는 다른 고용상태에 있는 여성과 남성보다 낮음에도 불구하고 여성과 남성의 평균점수는 99% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

〈표 IV-15〉 국회 인권 수준 : 성별×고용상태 평균

국회 인권 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
일반직 공무원	0.64	0.57	0.07	1.54
별정직 공무원	0.48	0.37	0.11	2.71**
계약직	0.58	0.47	0.11	1.50

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

〈그림 IV-12〉 국회 인권 수준 : 성별×고용상태 평균



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

4) 개인의 인권 의식 수준

국회 종사자들 스스로가 자신의 인권 의식을 어느 정도 수준이라고 생각하는지 물어봤다 (<표 IV-16> & <그림 IV-13> 참조). '잘 모르겠다'고 응답한 사람은 없었다. 전체적으로 '매우+다소 낮은 수준이다'라고 응답한 사람(60명, 19.3%)보다 '다소+매우 높은 수준이다'라고 응답한 사람(253명, 80.8%)이 4배 정도 높게 나타났다. 100점으로 환산할 때 평균 64.4점이다(<그림 IV-13> 참조).

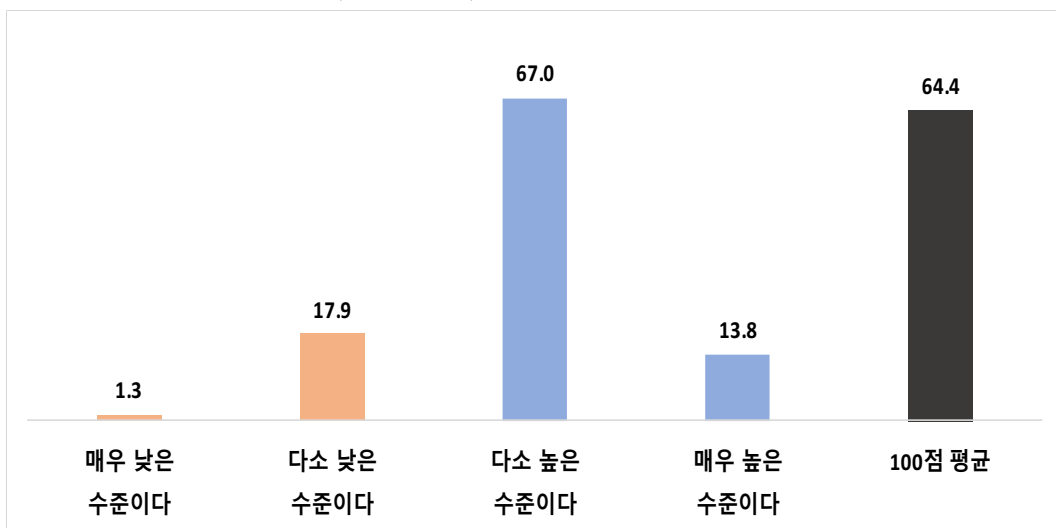
개인의 인권 의식에 대한 평가가 국회라는 조직의 인권 의식에 대한 평가보다 높다. 응답 항목별로 여성과 남성의 비율이 비슷한 분포를 보이고 있는데 '다소 낮은 수준이다'라고 응답한 여성의 비율이 남성보다 다소 높고, '매우 높은 수준이다'라고 응답한 남성의 비율이 여성보다 다소 높다.

<표 IV-16> 개인의 인권 의식 수준 응답

단위: 명(%)

구분	매우 낮은 수준이다	다소 낮은 수준이다	다소 높은 수준이다	매우 높은 수준이다
여성	3 (1.7)	34 (19.7)	116 (67.1)	20 (11.6)
남성	1 (0.7)	22 (15.8)	93 (66.9)	23 (16.6)
전체	4 (1.3)	56 (18.0)	209 (67.0)	43 (13.8)

<그림 IV-13> 개인의 인권 의식 수준



국회 인권교육 실태조사

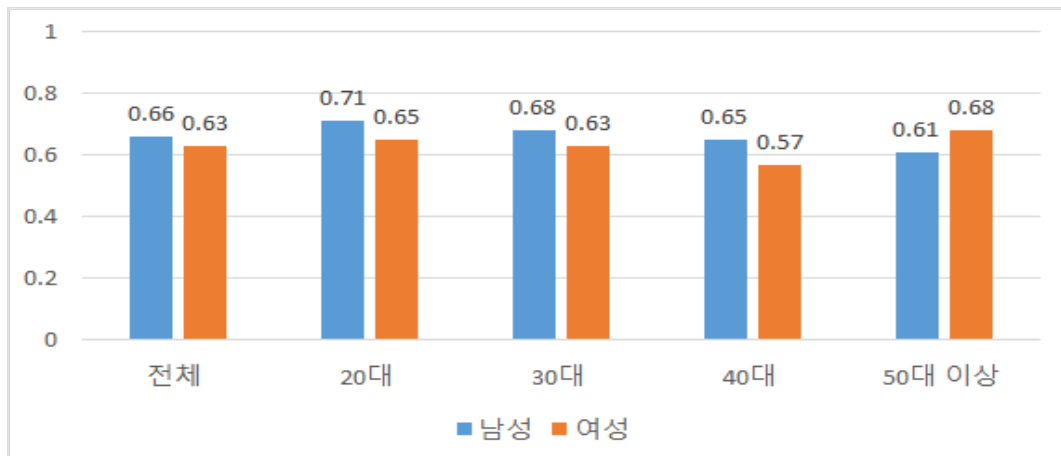
성별과 연령을 교차해 살펴본 결과(〈표 IV-17〉 & 〈그림 IV-14〉 참조), 50대 이상을 제외하고 모든 연령대에서 남성이 여성보다 개인의 인권 의식 수준을 높게 평가하는 경향을 보이고 있다. 50대 이상 여성은 여성 내에서 개인의 인권 의식 수준을 가장 높게 평가하고 있다. 성별 간 점수에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 연령대는 40대이며, 남성이 여성보다 개인의 인권 의식 수준을 더 높게 평가하고 있다.

〈표 IV-17〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×연령 평균

개인의 인권 의식 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
전체	0.66	0.63	0.04	1.58
20대	0.71	0.65	0.06	1.08
30대	0.68	0.63	0.05	1.37
40대	0.65	0.57	0.08	1.86*
50대 이상	0.61	0.68	-0.07	-1.14

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

〈그림 IV-14〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×연령 평균



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

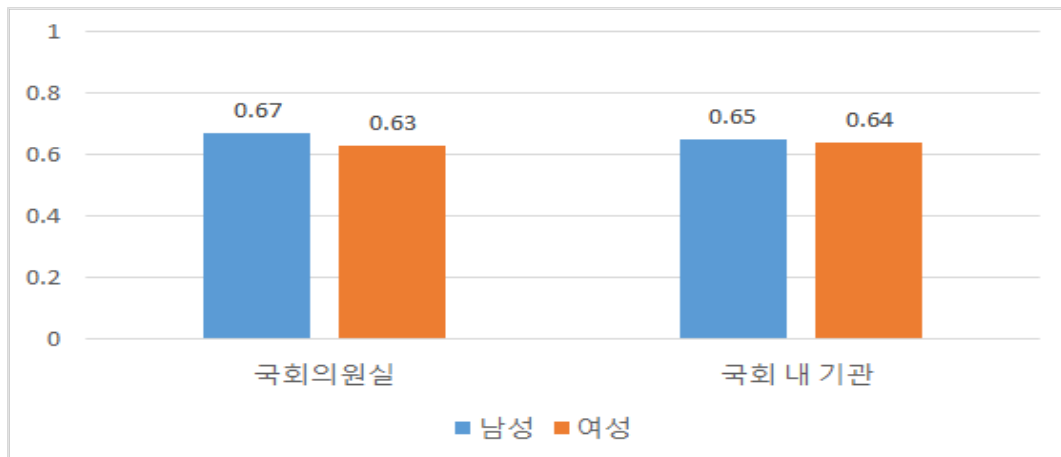
성별과 소속을 교차해 살펴보면(〈표IV-18〉 & 〈그림 IV-15〉 참조), 국회의원실과 국회 내 기관 소속 모두에서 남성이 여성보다 국회 인권 수준을 더 높게 평가하는 것으로 나타났다. 하지만 통계적으로 유의미한 차이는 없다.

〈표 IV-18〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×소속 평균

국회 인권 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
국회의원실	0.67	0.63	0.03	0.93
국회 내 기관	0.65	0.64	0.02	0.53

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

〈그림 IV-15〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×소속 평균



국회 인권교육 실태조사

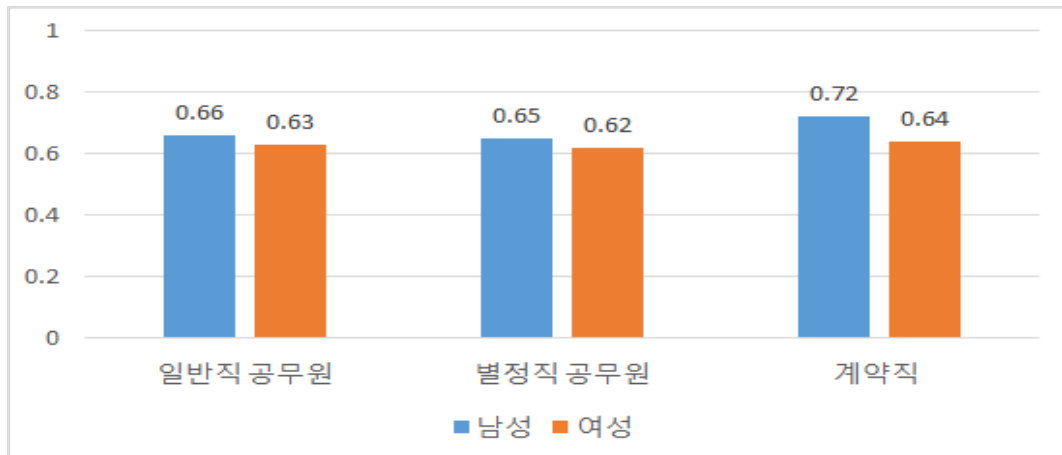
성별과 고용상태를 교차한 결과에서도 고용 상태와 상관없이 남성 평균이 여성 평균보다 높은 것으로 나타났다(〈표 IV-19〉 & 〈그림 IV-16〉 참조). 하지만 통계적으로 유의미한 차이는 없다. 남성 중에서도 그리고 여성 중에서도 계약직이 자신의 인권 의식 수준을 가장 높게 평가하고 있는 모습을 보이며, 계약직 남성의 평균점수가 가장 높다.

〈표 IV-19〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×고용상태 평균

국회 인권 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
일반직 공무원	0.66	0.63	0.03	0.97
별정직 공무원	0.65	0.62	0.03	0.74
계약직	0.72	0.64	0.08	1.48

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

〈그림 IV-16〉 개인의 인권 의식 수준 : 성별×고용상태 평균





IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

5) 한국사회의 최우선 인권의제

9개의 인권의제(이동권, 환경권, 주거권, 안전권, 보건/건강권, 교육권, 노동권, 자유권, 기타)를 제시하고,<sup>125)</sup> 이 중에서 한국사회가 가장 시급하게 추진해야 할 인권의제를 두 개 선택해달라고 했다. 우선, 1순위 선택결과를 살펴보면(〈표 IV-20〉 & 〈그림 IV-17〉 참조), 전체적으로 주거권이 28.2%(88명)로 가장 높은 비율을 보였으며, 노동권 21.5%(67명), 안전권 19.6%(61명), 자유권 14.7%(46명) 순서로 나타났다.

성별에 따라 차이가 있는지 살펴보면, 여성은 노동권(31명, 17.9%)보다 안전권(41명, 23.7%)을 더 중요하게 생각하는 비율이 높게 나타난 반면, 남성은 노동권(36명, 25.9%)을 안전권(20명, 14.4%)보다 더 중요하게 생각하는 비율이 높으며, 안전권은 자유권(21명, 15.1%)보다 후순위로 나타났다.

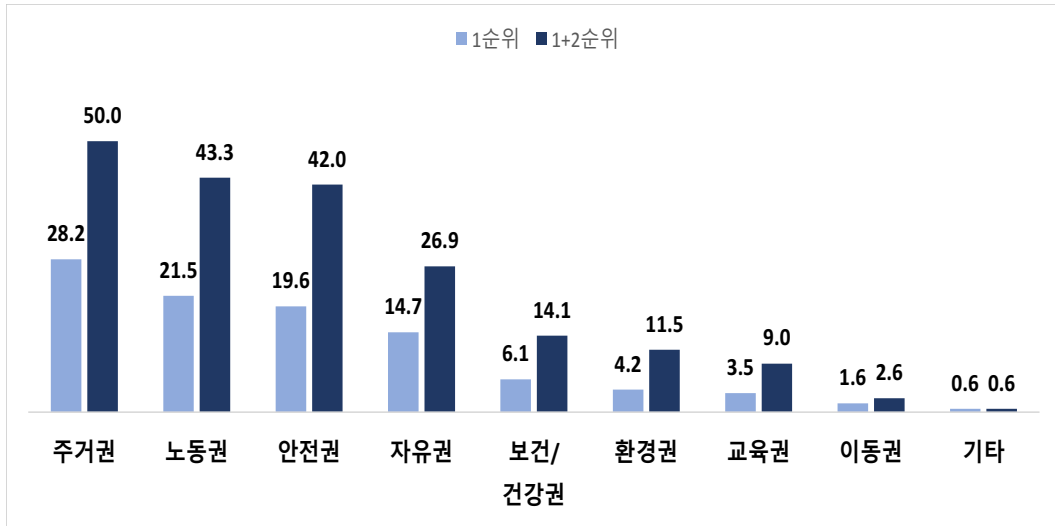
〈표 IV-20〉 한국사회의 최우선 인권의제 응답(1순위)

단위: 명(%)

구분	전체 (n=312)	남성 (n=139)	여성 (n=173)
① 이동권 (안전하고 편안하게 이동할 수 있는 권리)	5 (1.6)	3 (2.2)	2 (1.2)
② 환경권 (깨끗한 자연환경을 누릴 수 있는 권리)	13 (4.2)	5 (3.6)	8 (4.6)
③ 주거권 (안정적인 주거 공간을 마련하고 거주할 수 있는 권리)	<b>88 (28.2)</b>	<b>40 (28.8)</b>	<b>48 (27.8)</b>
④ 안전권 (심리적·신체적·경제적 위협과 폭력 등으로 부터의 안전할 권리)	61 (19.6)	20 (14.4)	41 (23.7)
⑤ 보건/건강권 (질병이나 산재 등으로 인한 치료를 적절하게 받을 수 있는 권리)	19 (6.1)	8 (5.8)	11 (6.4)
⑥ 교육권 (언제든 필요로 하는 교육을 받을 수 있는 권리)	11 (3.5)	5 (3.6)	6 (3.5)
⑧ 노동권 (적정한 임금과 노동환경이 보장된 일터에서 일할 권리)	67 (21.5)	36 (25.9)	31 (17.9)
⑨ 자유권(프라이버시권, 표현의 자유, 집회결사의 자유)	46 (14.7)	21 (15.1)	25 (14.5)
⑩ 기타	2 (0.6)	1 (0.7)	1 (0.6)

125) 각 권리의 구체적인 내용은 다음과 같다. 이동권 (안전하고 편안하게 이동할 수 있는 권리), 환경권 (깨끗한 자연환경을 누릴 수 있는 권리), 주거권 (안정적인 주거 공간을 마련하고 거주할 수 있는 권리), 안전권 (심리적·신체적·경제적 위협과 폭력 등으로부터의 안전할 권리), 보건/건강권 (질병이나 산재 등으로 인한 치료를 적절하게 받을 수 있는 권리), 교육권 (언제든 필요로 하는 교육을 받을 수 있는 권리), 노동권 (적정한 임금과 노동환경이 보장된 일터에서 일할 권리) 자유권(프라이버시권, 표현의 자유, 집회결사의 자유)

〈그림 IV-17〉 한국사회 최우선 인권의제 (1순위 & 1+2순위)



1순위와 2순위를 모두 합한 결과를 살펴보면(〈표 IV-21〉 & 〈그림 IV-17〉 참조), 전체적으로 주거권을 선택한 비율이 50.0%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 노동권이 43.3%, 안전권이 42.0%, 자유권이 26.9% 순으로 나타났다.

성별을 나눠 순위를 살펴보면, 남성은 주거권(53.2%), 노동권(44.6%), 안전권(34.5%), 자유권(26.6%)으로 전체 순위와 동일하다. 반면, 여성은 안전권이 48.0%로 가장 높은 순위로 나타났으며, 그 다음이 주거권(47.4%), 노동권(42.2%), 자유권(27.2%) 순으로 나타났다.

〈표 IV-21〉 한국사회의 최우선 인권의제 응답(1+2순위)

단위: 명(%)

구분	전체 (n=312)	남성 (n=139)	여성 (n=173)
① 이동권 (안전하고 편안하게 이동할 수 있는 권리)	8 (2.6)	3 (2.2)	5 (2.9)
② 환경권 (깨끗한 자연환경을 누릴 수 있는 권리)	36 (11.5)	19 (13.7)	17 (9.8)
③ 주거권 (안정적인 주거 공간을 마련하고 거주할 수 있는 권리)	<b>156 (50.0)</b>	<b>74 (53.2)</b>	82 (47.4)
④ 안전권 (심리적·신체적·경제적 위협과 폭력 등으로 부터의 안전할 권리)	131 (42.0)	48 (34.5)	<b>83 (48.0)</b>
⑤ 보건/건강권 (질병이나 산재 등으로 인한 치료를 적절하게 받을 수 있는 권리)	44 (14.1)	19 (13.7)	25 (14.5)

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

구분	전체 (n=312)	남성 (n=139)	여성 (n=173)
⑥ 교육권 (언제든 필요로 하는 교육을 받을 수 있는 권리)	28 (9.0)	15 (10.8)	13 (7.5)
⑧ 노동권 (적정한 임금과 노동환경이 보장된 일터에서 일할 권리)	135 (43.3)	44 (44.6)	73 (42.2)
⑨ 자유권(프라이버시권, 표현의 자유, 집회결사의 자유)	84 (26.9)	37 (26.6)	47 (27.2)
⑩ 기타	2 (0.6)	1 (0.7)	1 (0.6)

성별에 따라 우선순위에 다소 차이가 있지만 설문조사에 참여한 구성원들은 주거권, 안전권, 노동권, 자유권을 한국사회가 시급하게 추진해야 할 인권의제로 생각하고 있다.

### 3. 조직 내 인권 실태

#### 1) 국회 인권 상태에 대한 인식

국회라는 조직의 인권실태를 파악하기 위해 9개 질문을 제시했고, 해석의 편의를 위해 0 점(전혀 그렇지 않다)부터 1점(매우 그렇다)까지 척도로 재코딩했다(〈표 IV-22〉 & 〈그림 IV-18〉 참조).

〈표 IV-22〉 국회 인권 상태에 대한 인식 : 평균

국회 인권 상태 (0-1)	평균				t 통계량
	전체	남성	여성	성차	
① 상명하복의 위계구조로 권위주의 문화가 강하다	0.57	0.53	0.61	-0.08	-2.77**
② 상급자가 하급자에게 부당한 업무 지시를 하는 사례가 자주 있다	0.42	0.37	0.46	-0.08	-2.83**
③ 성폭력문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다	0.34	0.25	0.41	-0.16	-5.01***
④ 휴가를 자유롭게 신청할 수 없다	0.44	0.43	0.45	-0.02	-0.48
⑤ 퇴근 후에 업무지시가 자주 주어진다	0.40	0.38	0.42	-0.05	-1.37

국회 인권교육 실태조사

국회 인권 상태 (0-1)	평균				t 통계량
	전체	남성	여성	성차	
⑥ 여성은 남성보다 보조 업무나 돌봄 업무에 주로 배치된다	0.14	0.10	0.18	-0.08	-5.61***
⑦ 상급자가 하급자에게 부적절한 호칭을 자주 사용한다 (예: 이군/최양, 미스리, 아줌마/아저씨, 아가씨/총각, 인턴아 등)	0.19	0.16	0.21	-0.05	-1.87*
⑧ 개별 의원실에서는 구성원들의 임면(임명과 해임)이 공식적인 규칙과 절차에 따라 진행되지 않는다	0.43	0.39	0.46	-0.07	-2.07*
⑨ 여성을 특정 업무나 회식에서 배제하는 펜스틀이 작동하고 있다	0.27	0.19	0.33	-0.14	-4.78***

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

‘상명하복의 위계구조로 권위주의 문화가 강하다’에 대한 전체 평균은 0.57점이며, 남성은 0.53점, 여성은 0.61점이다. 중간값 0.5점보다 높기 때문에 여성과 남성 모두 권위주의 문화가 강하다에 ‘그렇다’라고 인식하는 경향이 있는 동시에 여성이 남성보다 국회의 권위주의 문화가 강하다고 인식하는 경향이 높다. 여성과 남성 간 차이는 99% 신뢰수준에서 통계적으로도 유의미하다.

‘상급자가 하급자에게 부당한 업무지시를 하는 사례가 자주 있다’에 대한 전체 평균은 0.42점이며, 남성은 0.37점, 여성은 0.46점으로 나타났다. 여성이 남성보다 상급자에 의한 부당한 업무지시가 있다고 생각하는 경향이 더 많으며, 이러한 차이는 99% 신뢰수준에서 통계적으로도 유의미하다.

‘성폭력 문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다’에 대한 전체 평균은 0.34점, 남성은 0.25점, 여성은 0.41점이다. 9개 항목 중 여성과 남성 간 평균점수 차이가 0.16점으로 가장 크다. 여성과 남성 모두 중간값인 0.5점보다 아래에 있기 때문에 평균적으로 여성과 남성 모두 성폭력 문제를 제기할 때 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기가 아니라고 생각하는 경향을 갖고 있다고 할 수 있는데 그럼에도 여성이 남성보다는 성폭력 문제를 제기했을 때 손해를 보거나 불이익을 당한다고 생각하는 경향이 있으며, 이러한 차이는 99.9% 신뢰수준에서 통계적으로도 유의미하다.

#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

‘휴가를 자유롭게 신청할 수 없다’에 대한 전체 평균은 0.44점이며, 남성은 0.43점, 여성은 0.42점으로 ‘그렇지 않다’ 정도로 생각하는 경향을 보이고 있다. 그리고 성별 간 차이도 없는 것으로 나타났다. ‘퇴근 후에 업무지시가 자주 주어진다’에 대한 전체 평균은 0.40점, 남성은 0.43점, 여성은 0.45점으로 ‘그렇지 않다’와 ‘그렇다’ 사이의 입장을 보이고 있다고 할 수 있고, 성차는 없는 것으로 나타났다.

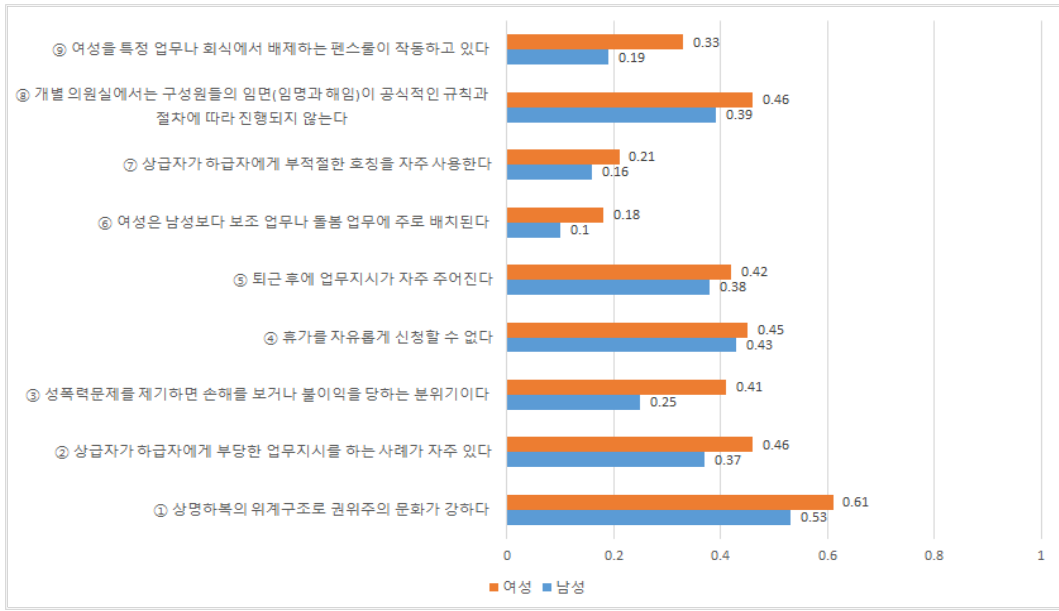
‘여성은 남성보다 보조 업무나 돌봄 업무에 주로 배치된다’에 대한 전체 평균은 0.14점, 남성은 0.16점, 여성은 0.18점으로 9개 문항 중에서 평균 점수가 가장 낮게 나타났다. 평균이 0.2점 이하에 존재하기 때문에 여성과 남성 모두 이 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘그렇지 않다’ 정도의 입장을 갖고 있다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 여성과 남성 간 평균 점수는 99.9% 신뢰수준에서 차이가 있는 것으로 나타나 여성이 남성보다 ‘여성이 남성보다 보조 업무나 돌봄 업무에 주로 배치된다’고 생각하는 경향이 높다고 할 수 있다.

‘상급자가 하급자에게 부적절한 호칭을 자유 사용한다’에 대한 전체 평균은 0.19점, 남성은 0.16점, 여성은 0.21점으로, 6번 문항과 마찬가지로 상당히 낮은 수준의 평균 점수를 보여주고 있다. 이는 상급자가 하급자에게 부적절한 호칭을 자주 사용하는 경우가 많지는 않다는 것을 확인시켜준다. 단, 여성과 남성의 평균점수는 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 갖고 있으며, 여성이 남성보다 ‘상급자가 하급자에게 부적절한 호칭을 자주 사용한다’에 동의하는 경향을 갖고 있다.

‘개별 의원실에서는 구성원들의 임면이 공식적인 규칙과 절차에 따라 진행되지 않는다’에 대한 전체 평균은 0.43점, 남성은 0.39점, 여성은 0.46점으로 나타났다. 남성과 여성 간 평균점수는 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 여성이 남성보다 ‘개별 의원실에서는 구성원들의 임면이 공식적인 규칙과 절차에 따라 진행되지 않는다’에 더 동의하는 경향이 있다.

‘여성을 특정 업무나 회식에서 배제하는 펜스틀이 작동하고 있다’에 대해 전체 평균은 0.27점이며, 남성은 0.19점, 여성은 0.33점이다. 여성과 남성 간 평균점수 차이가 0.14점으로 3번 문항 다음으로 크다. 여성이 남성보다 펜스틀이 작동하고 있다고 생각하는 경향이 있으며, 이는 99.9% 신뢰수준에서 통계적으로도 유의미한 차이로 나타났다.

〈그림 IV-18〉 국회 인권 상태에 대한 인식 : 성별 평균



## 2) 국회에서의 직접적 차별/불이익 경험

19개의 차별 사유를 제시하고, 직접적으로 차별이나 불이익을 받은 사유를 ‘모두’ 선택해 달라고 했다. ‘기타’를 포함한 20개 차별 사유 중 하나라도 경험한 사람은 전체 응답자 중 124명(39.7%)이다. 남성 139명 중에서는 40명(28.8%)이, 여성 173명 중에서는 84명(48.6%)이 차별이나 불이익을 받은 경험이 있으며, 여성의 차별이나 불이익 경험이 남성보다 1.7배 정도 높다.

차별이나 불이익을 경험한 응답자의 사유를 살펴보면(〈표 IV-23〉 & 〈그림 IV-19〉 참조), 가장 응답이 많은 사유는 성별(1번)로 46명이 응답했고, 비율은 37.1%이다. 여성 응답자가 43(51.2%)명으로 남성 3명(7.5%)보다 14배 많다. 여성응답자 중에서 51.2%가 성별에 따른 차별 경험이 있고, 남성 응답자 중에서 7.5%만이 여성에 따른 차별을 경험했다.

그 다음으로 응답이 높은 차별/불이익 사유는 연령(6번)과 학력/학벌(8번)로 각각 41명이며, 비율은 33.1%이다. 이 중에서 남성은 13명, 여성은 29명으로 수적으로는 여성이 남성보다 연령에 따른 차별/불이익 경험이 더 많은 경향을 보인다. 하지만 차별/불이익 경험이 있는 남성 중에서 32.5%가 연령으로 인한 차별을 경험했고, 여성 중에서는 33.3%가 동일한 경험을 했기에 비율상으로는 비슷하다고 할 수 있다.

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

학력/학벌의 경우는 남성은 17명, 여성은 24명으로 수적으로는 학력/학벌에 따른 차별/불이익 경험도 여성이 남성보다 더 많다. 그런데 남성 중에서 학력/학벌에 따른 차별/불이익 경험 비율은 42.55, 여성 중에서는 28.6%로 남성들의 경우는 차별/불이익을 경험할 때 여성보다 학력/학벌에 따른 차별과 불이익을 더 많이 경험하고 있다고 할 수 있다.

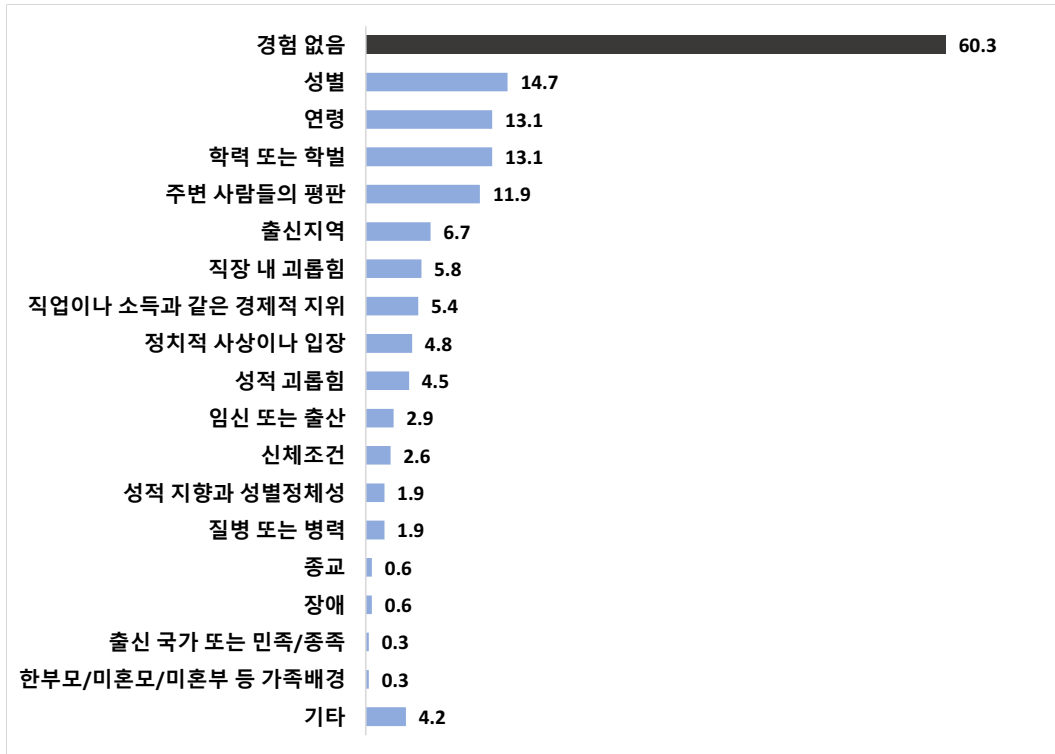
그 다음으로 높은 응답자 수와 비율을 보이는 사유는 주변 사람들의 평판(19번)으로 37명이 응답했고, 비율은 29.8%이다. 남성은 14명으로 남성 응답자 중 35.0%가 주변 사람들의 평판으로 차별/불이익을 받았다고 답했다. 여성은 23명으로 여성 응답자 중 27.4%가 동일한 이유로 차별/불이익을 받았다고 답했다.

〈표 IV-23〉 국회에서의 직접적 차별/불이익 경험의 사유 (복수응답)

단위: 명(%)

직접적 차별/불이익 경험	전체 (n=124)	남성 (n=40)	여성 (n=84)
① 성별	46 (37.1)	3 (7.5)	43 (51.2)
② 임신 또는 출산	9 (7.3)	0 (0.0)	9 (10.7)
③ 종교	2 (1.6)	0 (0.0)	2 (2.4)
④ 정치적 사상이나 입장	15 (12.1)	7 (17.5)	8 (9.5)
⑤ 장애	2 (1.6)	0 (0.0)	2 (2.4)
⑥ 연령	41 (33.1)	13 (32.5)	28 (33.3)
⑦ 직업이나 소득과 같은 경제적 지위	17 (13.7)	5 (12.5)	12 (14.3)
⑧ 학력 또는 학벌	41 (33.1)	17 (42.5)	24 (28.6)
⑨ 출신지역	21 (16.9)	11 (27.5)	10 (11.9)
⑩ 인종이나 피부색	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑪ 출신 국가 또는 민족/종족	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (1.2)
⑫ 한부모/미혼모/미혼부 등 가족배경	1 (0.8)	1 (2.5)	0 (0.0)
⑬ 성적 지향과 성별정체성	6 (4.8)	1 (2.5)	5 (6.0)
⑭ 질병 또는 병력	6 (4.8)	2 (5.0)	4 (4.8)
⑮ 신체조건(키, 몸무게, 용모 등)	8 (6.5)	2 (5.0)	6 (7.1)
⑯ 범죄경력(전과)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑰ 성적 괴롭힘(성희롱, 성추행, 성폭력 등)	14 (11.3)	0 (0.0)	14 (16.7)
⑱ 직장 내 괴롭힘	18 (14.5)	6 (15.0)	12 (14.3)
⑲ 주변 사람들의 평판	37 (29.8)	14 (35.0)	23 (27.4)
⑳ 기타	13 (10.5)	6 (15.0)	7 (8.3)

〈그림 IV-19〉 국회에서의 직접적 차별/불이익 경험의 사유 (복수응답)



한편, 인종이나 피부색(10번) 그리고 범죄경력(16번)으로 인한 차별/불이익 경험은 응답자 중 누구도 경험한 적이 없는 것으로 나타났다. 이는 인종이나 피부색에 따른 차별/불이익이 없다기보다는 국회 종사자들 중 인종 다양성이 없다는 것을 의미하는 것일 수도 있다.

이 외에 남성 응답자 중에서는 임신 또는 출산(2번), 종교(3번), 장애(5번), 출신 국가 또는 민족/종족(11번), 범죄경력(16번), 성적 괴롭힘(17번)으로 인한 차별/불이익을 경험한 적이 없는 것으로 나타난다. 여성 응답자 중에서는 가족배경(12번), 범죄경력(16번)에 따른 차별/불이익 경험은 없었던 것으로 나타난다.

한편, ‘기타’ 응답에서는 “입사 경로” 또는 “직렬(고시 출신 여부 등)”, “직위/직급/직군” 등에 따른 차별이나 불이익을 경험했다는 응답이 나타났다.

차별/불이익 경험이 없다는 것이 차별/불이익이 존재하지 않는다는 것을 의미하지는 않는다. 임신 또는 출산에 따른 차별/불이익과 성적 괴롭힘이 여성에서만 나타나고 있다는 것은



#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

임신/출산과 성적 괴롭힘이 성별화된 차별/불이익이라는 것을 보여준다. 다른 한편으로 장애인이나 출신 국가 또는 민족/종족, 인종이나 피부색에 따른 차별 경험이 거의 없는 것으로 나타나는데 이는 국회라는 공간이 이러한 조건을 갖춘 사람들이 진입하기 어려운 공간이라는 것을 의미한다고 할 수 있다.

차별이나 불이익 경험이 있다고 응답한 124명을 대상으로 차별이나 불이익을 행사한 사람이 누구였는지에 대해 물었고, 상급자, 동료, 하급자, 언론인, 공무원, 민원인, 기타로 7개 항목을 제시하고, 모두 선택하도록 했다(〈표 IV-24〉 & 〈그림 IV-20〉 참조).

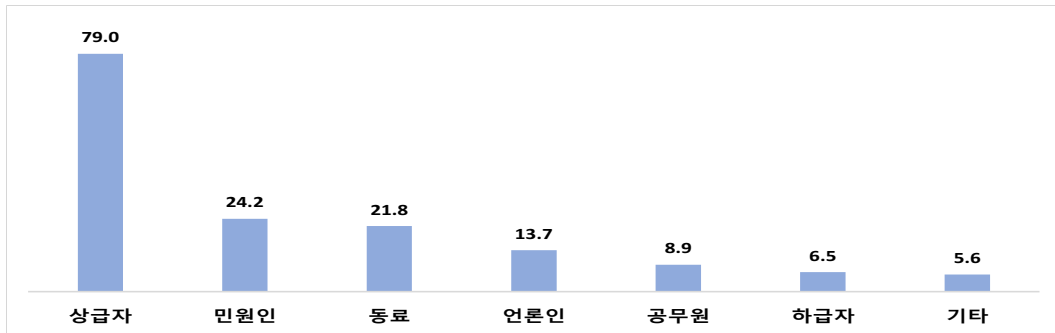
〈표 IV-24〉 직접적 차별/불이익 행사자 (복수응답)

단위: 명(%)

직접적 차별/불이익 행사자	전체 (n=124)	남성 (n=40)	여성 (n=84)
① 상급자	98 (79.0)	33 (82.5)	65 (77.4)
② 동료	27 (21.8)	9 (22.5)	18 (21.4)
③ 하급자	8 (6.5)	2 (5.0)	6 (7.1)
④ 언론인	17 (13.7)	6 (15.0)	11 (13.1)
⑤ 공무원	11 (8.9)	2 (5.0)	9 (10.7)
⑥ 민원인	30 (24.2)	6 (15.0)	24 (28.6)
⑦ 기타	7 (5.6)	3 (7.5)	4 (4.8)

124명 중 ‘상급자’라고 응답한 수는 98명으로 가장 많았고, 남성 내에서도 그리고 여성 내에서도 상급자에 의한 직접적 차별/불이익을 경험했다고 응답했다. 그 다음으로 많은 수와 비율을 보인 것은 ‘민원인’이며, 전체 응답자 중에서는 30명(24.2%)으로 나타났다. 남성 중에서는 6명, 여성 중에서는 24명인데 비율로 살펴봐도 여성이 남성보다 민원인에 의한 차별/불이익 경험이 많다. 그 다음은 ‘동료’로 전체 응답자 중에서 27명(21.8%)이고, 남성 중에서는 9명(22.5%), 여성 중에서는 18명(21.54%)이다. 전체적으로나 남성과 여성 내에서도 각각 20% 수준이어서 동료에 의한 차별/불이익도 중요하게 고려할 필요가 있다는 것을 보여준다.

〈그림 IV-20〉 직접적 차별/불이익 행사자 (복수응답)

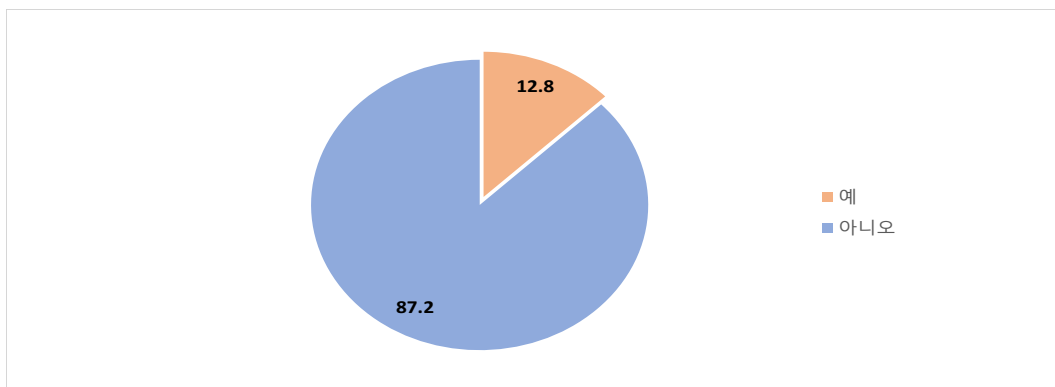


하급인, 언론인, 공무원에 의한 차별/불이익 경험도 다른 행위자보다 비율은 낮지만 존재하고 있는 것을 확인할 수 있다. ‘기타 응답’ 중에 “보좌직원”, “국회의원”, “의원실” 등으로 답한 이들이 있다.

### 3) 국회에서의 직접적 성적 괴롭힘 경험

국회에서 ‘직접적으로’ 성적 괴롭힘(성희롱, 성추행, 성폭력 등)을 경험한 적이 있는지를 묻은 결과, 전체 응답자 312명 중 40명인 12.8%가 ‘있다’고 응답했다(〈그림 IV-21〉 참조). 40명 중에서 여성은 35명(여성 응답자 중 20.2%)이고, 남성은 5명(남성 응답자 중 3.6%)이다. 성적 괴롭힘이 여성에게만 일어나는 일은 아니지만 여성이 주로 겪고 있다는 것을 확인할 수 있다.

〈그림 IV-21〉 직접적인 성적 괴롭힘 경험 여부



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

성적 괴롭힘을 겪었을 때 취할 수 있는 조치를 10개 제시하고, 11개 중에서 스스로가 취한 조치들을 모두 선택해달라고 했다(〈표 IV-25〉 & 〈그림 IV-22〉 참조). 가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구한 경우는 6명이며, 모두 여성이다. 상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구한 경우도 6명이며, 모두 여성이다. 내부기관에 문제를 제기하고 시정을 요구한 경우는 2명이며, 이 또한 모두 여성이다. 시민단체에 도움을 요청한 경우는 1명이며, 여성이다. 온라인에 부당함을 알리는 글을 올린 경우도 1명이며, 여성이다.

외부기관에 진정을 접수하거나 수사기관에 신고하거나 변호사와 상담하거나 언론에 제보하거나 투고한 경우는 한 명도 없었다. 그리고 설문조사에서 제시된 내용 이외에 ‘기타’라고 답한 응답자는 4명이며, 여성이 3명, 남성이 1명이다. 기타 응답의 내용은 “함께 괴롭힘을 당한 동료들과 고충을 나누고 퇴사”, “직장 동료와 상담” 또는 “동료에게 하소연”이었다.

‘어떤 행동도 취하지 않았다’는 응답이 23명으로 가장 많았고, 남성은 4명, 여성은 19명이었다. 성적 괴롭힘을 겪었다고 응답한 남성 응답자 5명 중 4명(80.0%)이, 그리고 여성 응답자 35명 중 19명(54.3%)이 ‘어떤 행동도 취하지 않았다’는 것은 국회 또한 성적 괴롭힘을 이야기하는 것이 어려운 공간이라는 것을 말해준다.

〈표 IV-25〉 직접적인 성적 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)

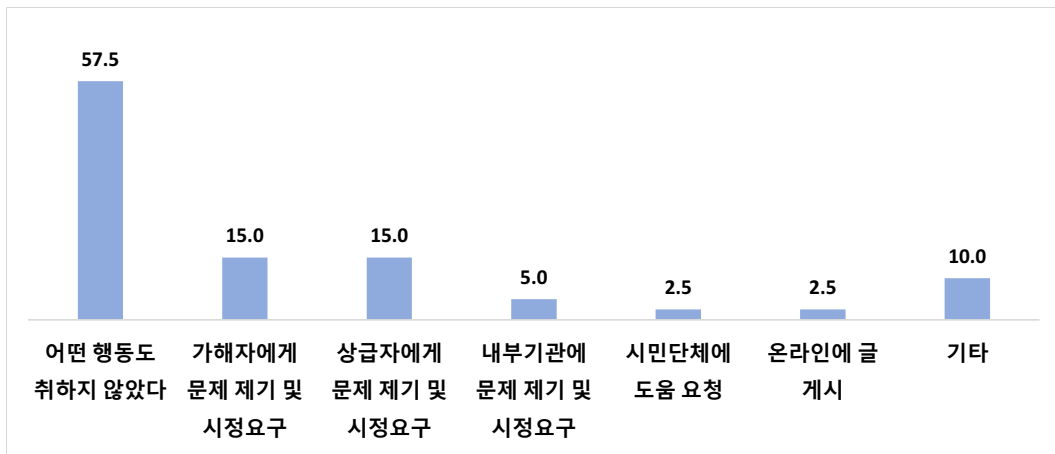
단위: 명(%)

직접적인 성적 괴롭힘에 대한 대응	전체 (n=40)	남성 (n=5)	여성 (n=35)
① 가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	6 (15.0)	0 (0.0)	6 (17.1)
② 상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	6 (15.0)	0 (0.0)	6 (17.1)
③ 내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다	2 (5.0)	0 (0.0)	2 (5.7)
④ 외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을 접수했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤ 수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑥ 변호사와 상담을 진행했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑦ 시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다	1 (2.5)	0 (0.0)	1 (2.9)
⑧ 언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

국회 인권교육 실태조사

직접적인 성적 괴롭힘에 대한 대응	전체 (n=40)	남성 (n=5)	여성 (n=35)
⑨ 온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다	1 (2.5)	0 (0.0)	1 (2.9)
⑩ 기타	4 (10.0)	1 (20.0)	3 (8.6)
⑪ 어떤 행동도 취하지 않았다	23 (57.5)	4 (80.0)	19 (54.3)

〈그림 IV-22〉 직접적인 성적 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)



‘어떤 행동도 취하지 않았다’고 응답한 사람들을 대상으로 그 이유를 물어본 결과(〈표 IV-26〉 & 〈그림 IV-23〉 참조), 응답자 23명 중 12명(52.2%)이 ‘대응해도 소용없을 것 같아서’라고 응답했다. 5명(21.7%)은 ‘행위 정도가 심각하지 않아서’라고 응답했다. ‘가해자가 보복할까봐 두려워서’, ‘주위 사람들에게 공개되는 것이 두려워서’, ‘아무도 도와주지 않을 것 같아서’라고 응답한 사람은 각각 1명(4.4%)이었다.

‘기타’라고 응답한 사람들의 답변을 살펴보면, “과거에는 혼자만 괴로웠지, 누구에게 알린다는 건 상상도 할 수 없었다”, “아무도 도와주지 않을뿐더러 오히려 흠결로 보는 사회적 인식, 인사과정에서 오히려 나쁜 영향을 미칠 가능성이 크”다, “모두” 해당된다고 답했다.

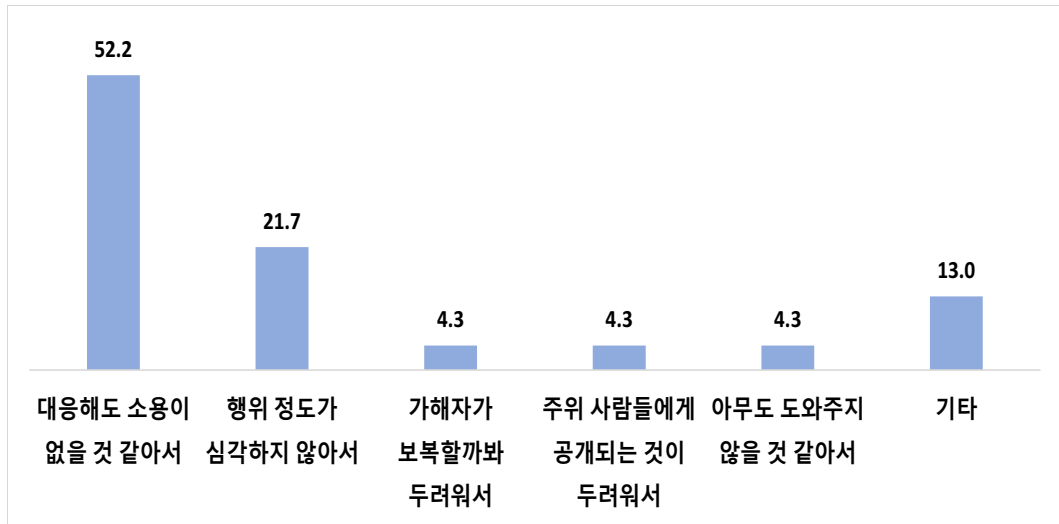
IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

〈표 IV-26〉 직접적인 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유

단위: 명(%)

직접적인 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	전체	남성	여성
① 별일 아니라고 생각해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
② 행위 정도가 심각하지 않아서	5 (21.7)	3 (75.0)	2 (10.5)
③ 가해자가 보복할까봐 두려워서	1 (4.3)	1 (25.0)	0 (0.0)
④ 주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	1 (4.3)	0 (0.0)	1 (5.3)
⑤ 대응하는 방법을 몰라서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑥ 아무도 도와주지 않을 것 같아서	1 (4.3)	0 (0.0)	1 (5.3)
⑦ 가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑧ 인권침해인지 몰라서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 대응해도 소용이 없을 것 같아서	12 (52.2)	0 (0.0)	12 (63.2)
⑩ 기타	3 (13.0)	0 (0.0)	3 (15.8)
합계	23 (100.0)	4 (100.0)	19 (100.0)

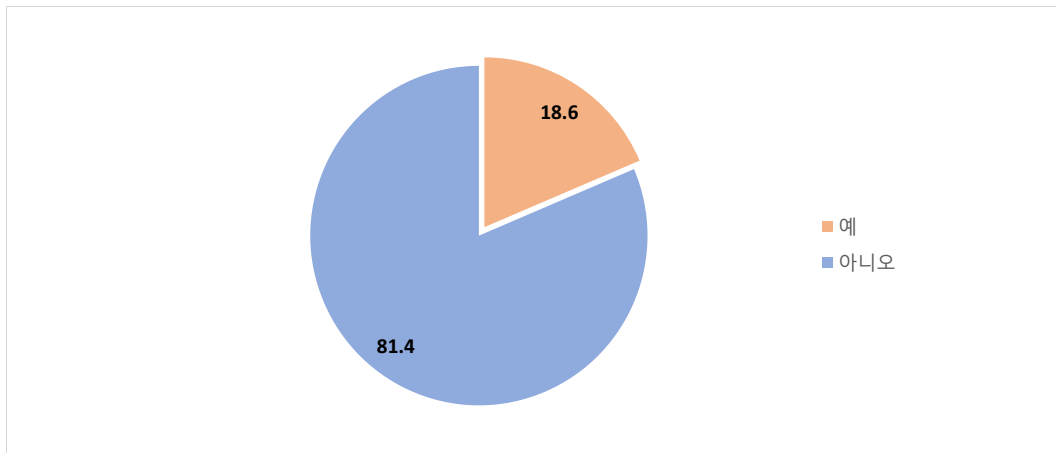
〈그림 IV-23〉 직접적인 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유



#### 4) 국회에서의 직접적 직장 내 괴롭힘 경험

국회에서 '직접적으로' 직장 내 괴롭힘(폭행, 협박, 근로계약서 외 근무, 신체적 위협이나 폭력, 욕설, 집단 따돌림, 음주 강요 등)을 경험한 적이 있는지 물어본 결과, 전체 응답자 중 58명(18.6%)이 경험한 적이 '있다'고 응답했다(〈그림 IV-24〉 참조). 58명 중 남성은 16명(남성 응답자 중 11.5%), 여성은 42명(여성 응답자 중 24.3%)이다. 직접적 성적 괴롭힘과 마찬가지로 직접적 직장 내 괴롭힘 또한 남성보다 여성이 더 많이 경험하고 있다.

〈그림 IV-24〉 직접적인 직장 내 괴롭힘 경험 여부



직장 내 괴롭힘을 겪었을 때 어떤 조치를 취했는지를 질문했고, 응답자가 직접 취한 조치를 모두 선택하도록 했다(〈표 IV-27〉 & 〈그림 IV-25〉 참조). 설문조사에 제시된 조치들 중 '상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'한 경우가 14명으로 가장 많았고, 남성 중에서는 3명, 여성 중에서는 11명이다.

그 다음으로는 '가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'한 경우로 총 7명이며, 남성이 1명, 여성이 6명이다. '내부기관에 문제를 제기하고 시정을 요구'한 경우와 '변호사와 상담을 진행'한 경우는 각각 1명이었고, 모두 여성이었다. '기타' 항목에 구체적으로 응답한 내용은 모두가 동료에게 상담을 하거나 고충을 털어놓는 방식으로 대응했다는 것이었다.

직접적인 성적 괴롭힘과 마찬가지로 직장 내 괴롭힘에 대해서도 '어떤 행동도 취하지 않았다'는 응답이 37명(63.8%)으로 가장 많으며, 남성 중에서는 12명(75.0%), 여성 중에서는 25명(59.5%)이다.

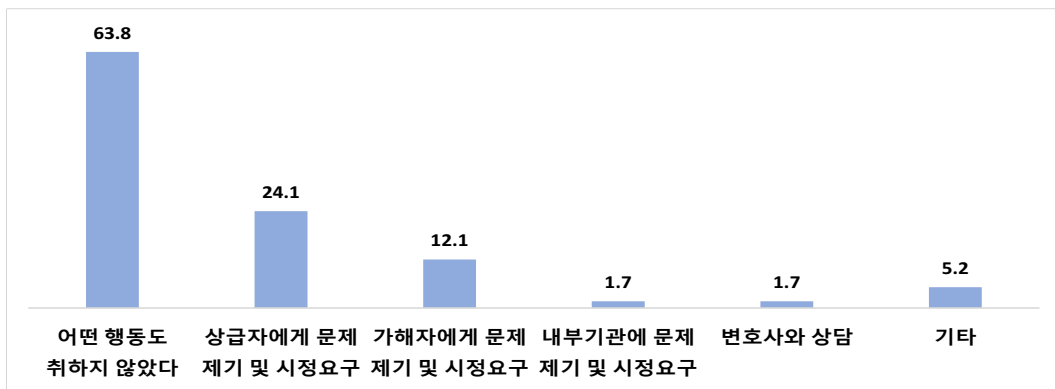
IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

〈표 IV-27〉 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)

단위: 명(%)

직접적인 직장 내 괴롭힘에 대한 대응	전체 (n=58)	남성 (n=16)	여성 (n=42)
① 가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	7 (12.1)	1 (6.3)	6 (14.3)
② 상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	14 (24.1)	3 (18.8)	11 (26.2)
③ 내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다	1 (1.7)	0 (0.0)	1 (2.4)
④ 외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을 접수했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤ 수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑥ 변호사와 상담을 진행했다	1 (1.7)	0 (0.0)	1 (2.4)
⑦ 시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑧ 언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑩ 기타	3 (5.2)	1 (6.3)	2 (4.8)
⑪ 어떤 행동도 취하지 않았다	37 (63.8)	12 (75.0)	25 (59.5)

〈그림 IV-25〉 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)



국회 인권교육 실태조사

이들만을 대상으로 어떤 행동도 취하지 않은 이유를 물어본 결과(〈표 IV-28〉 & 〈그림 IV-26〉 참조), ‘대응해도 소용없을 것 같아서’라는 응답이 14명(37.8%)으로 가장 많았고, 여성은 9명, 남성은 5명이다. ‘가해자가 보복할까봐 두려워서’가 5명으로 그 다음으로 많았고, 남성이 2명, 여성이 3명이었다. ‘기타’ 응답도 5명이었는데 “일해야 하는 사이라서 어쩔 수 없이 참았다”, “이직 시 레퍼런스 체크가 걱정되어서”, “계약직 신분이어서”라는 내용이였다.

〈표 IV-28〉 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유

단위: 명(%)

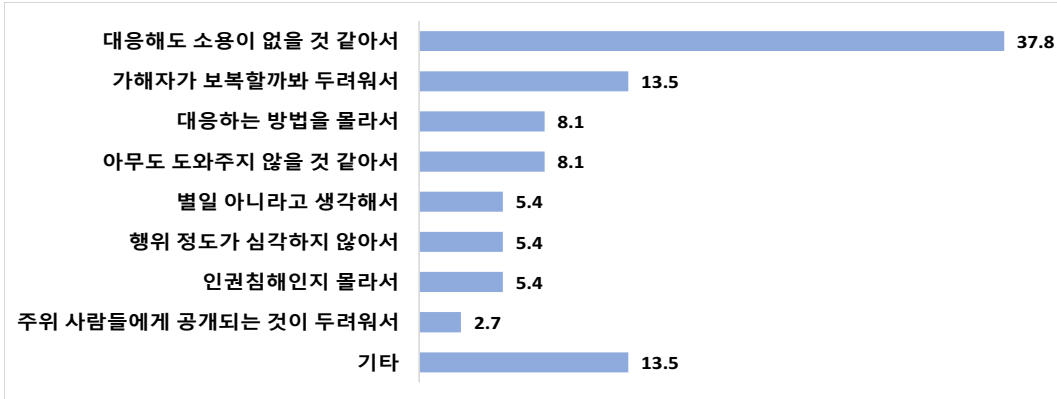
직접적인 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	전체	남성	여성
① 별일 아니라고 생각해서	2 (5.4)	0 (0.0)	2 (8.0)
② 행위 정도가 심각하지 않아서	2 (5.4)	1 (8.3)	1 (4.0)
③ 가해자가 보복할까봐 두려워서	5 (13.5)	2 (16.7)	3 (12.0)
④ 주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	1 (2.7)	0 (0.0)	1 (4.0)
⑤ 대응하는 방법을 몰라서	3 (8.1)	2 (16.7)	1 (4.0)
⑥ 아무도 도와주지 않을 것 같아서	3 (8.1)	0 (0.0)	3 (12.0)
⑦ 가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑧ 인권침해인지 몰라서	2 (5.4)	0 (0.0)	2 (8.0)
⑨ 대응해도 소용이 없을 것 같아서	14 (37.8)	5 (41.7)	9 (36.0)
⑩ 기타	5 (13.5)	2 (16.7)	3 (12.0)
합계	37 (100.0)	12 (100.0)	25 (100.0)

‘대응하는 방법을 몰라서’와 ‘아무도 도와주지 않을 것 같아서’는 각각 3명이 응답했다. 전자에 대해서는 3명 중 2명이 남성, 1명이 여성이다. 후자의 경우에는 3명 모두 여성이다. ‘별일 아니라고 생각해서’, ‘행위 정도가 심각하지 않아서’, ‘인권침해인지 몰라서’에 대해서는 각각 2명이 응답했다. ‘별일 아니라고 생각해서’와 ‘인권침해인지 몰라서’에 응답한 2명은 모두 여성이었고, ‘행위 정도가 심각하지 않아서’에 응답한 2명 중 한 명은 남성, 다른 한 명은 여성이었다. ‘가해자가 협박을 해서’라고 응답한 사람은 한 명도 없었다.



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

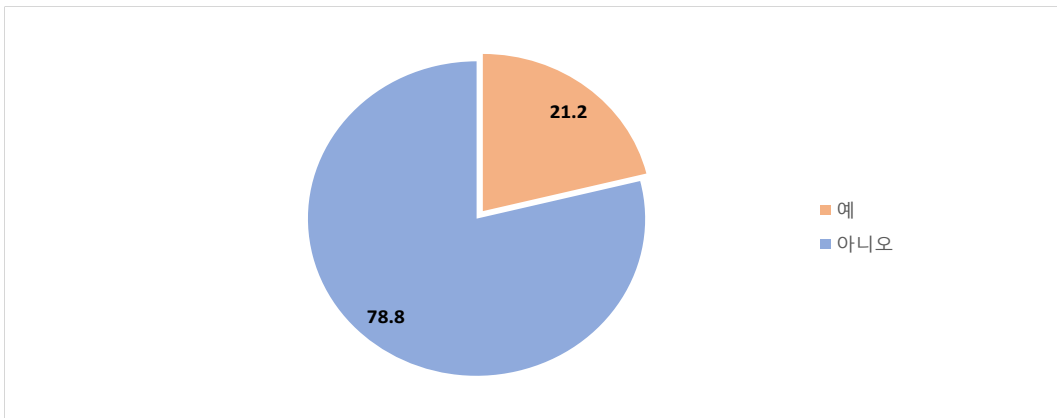
〈그림 IV-26〉 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유



5) 국회에서 주변 사람의 성적 괴롭힘 경험

국회에서 ‘주변 사람’이 성적 괴롭힘을 겪는 것을 본 적이 있는지에 대해 물어봤고, 전체 응답자 312명 중 66명(21.2%)이 있다고 답했다. 66명 중 남성이 20명(남성 응답자 중 14.4%), 여성이 46명(여성 응답자 중 26.6%)이었다(〈그림 IV-27〉 참조). 직접적인 성적 괴롭힘을 경험한 사람보다 주변 사람이 성적 괴롭힘을 겪는 것을 본 사람이 더 많은 것으로 나타났다. 이는 직접적 성적 괴롭힘이 현실보다 축소되어 보고되고 있다고 할 수 있는 동시에 개인들의 성적 괴롭힘에 대한 인지가 상대적으로 높다는 것을 의미한다고도 할 수 있다.

〈그림 IV-27〉 주변 사람의 성적 괴롭힘 경험 여부



국회 인권교육 실태조사

주변 사람이 성적 괴롭힘을 겪는 것을 보았을 때 제3자로서 어떤 조치를 취했는지를 모두 선택하도록 한 결과(〈표 IV-29〉 & 〈그림 IV-28〉 참조), ‘어떤 행동도 취하지 않았다’가 31명(47.0%)으로 가장 많았다. 31명 중 남성은 9명, 여성은 22명이다.

그 다음으로 많이 취한 조치는 ‘상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’한 것으로 총 19명(28.8%)이 응답했다. 19명 중 남성은 5명, 여성은 14명이다. ‘가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’한 경우는 9명(13.6%)이며, 남성은 3명, 여성은 6명이다. 여성 중 7명은 ‘내부기관에 문제를 제기하고 시정을 요구’했고, 2명은 ‘수사기관에 신고’를 했다. ‘시민단체에 도움을 요청’한 여성은 1명, ‘온라인에 부당함을 알리는 글을 올린 여성도 1명 있었다.

‘기타’라고 응답한 사람은 8명이며, 여성과 남성 각각 4명이었다. 이들 중 일부는 “피해자에게 상담 권유”, “가해자와 피해자가 자리를 함께 하지 않도록 조정”, “도움을 받을 수 있는 방법을 안내”, “이야기를 들어주고 공감과 위로”, “앞으로 어떻게 행동을 취해야 할지 고민하고 시행하는 데 도움”, “상담” 등과 같은 조치를 취했다고 답했고, “성희롱으로 보였으나 당사자가 개의치 않아서 별다른 행동을 취하지 않았다”, “본인들도 느끼고 있으나 다들 암묵적으로 덮어 두기에 나설 분위기가 아니”었다 등 행동을 취할 수 없었던 상황에 대해 언급했다.

〈표 IV-29〉 주변 사람의 성적 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)

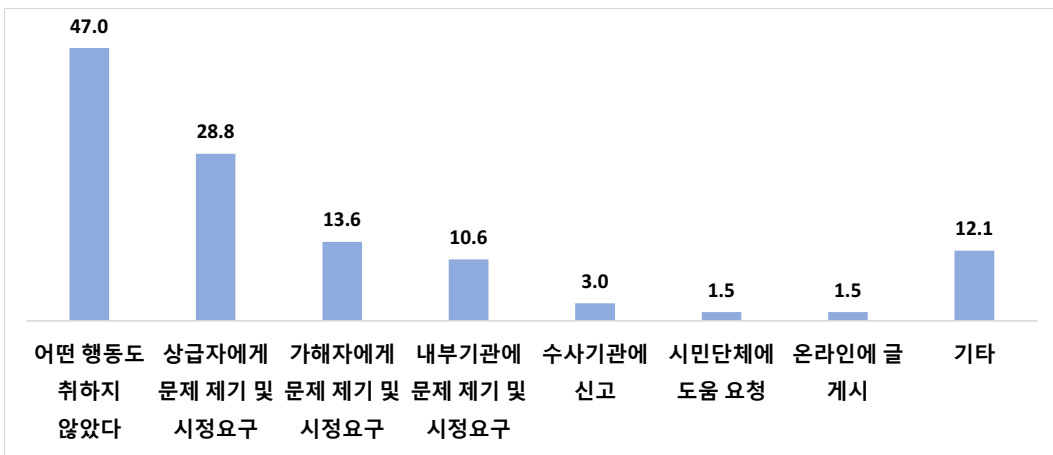
단위: 명(%)

주변 사람의 성적 괴롭힘에 대한 대응	전체 (n=66)	남성 (n=20)	여성 (n=46)
① 가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	9 (13.6)	3 (15.0)	6 (13.0)
② 상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	19 (28.8)	5 (25.0)	14 (30.4)
③ 내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다	7 (10.6)	0 (0.0)	7 (15.2)
④ 외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을 접수했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤ 수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다	2 (3.0)	0 (0.0)	2 (4.3)
⑥ 변호사와 상담을 진행했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑦ 시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다	1 (1.5)	0 (0.0)	1 (2.2)
⑧ 언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

주변 사람의 성적 괴롭힘에 대한 대응	전체 (n=66)	남성 (n=20)	여성 (n=46)
⑨ 온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다	1 (1.5)	0 (0.0)	1 (2.2)
⑩ 기타	8 (12.1)	4 (20.0)	4 (8.7)
⑪ 어떤 행동도 취하지 않았다	31 (47.0)	9 (45.0)	22 (47.8)

〈그림 IV-28〉 주변 사람의 성적 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)



‘어떤 행동도 취하지 않았다’고 응답한 사람들을 대상으로 그 이유를 물어봤고, 결과는 〈표 IV-30〉과 같다(〈그림 IV-29〉 참조). 31명 중 가장 많은 응답이 나온 항목은 ‘대응해도 소용 없을 것 같아서’이다. 총 10명(32.3%)이 답했고, 이 중에서 남성이 2명, 여성이 8명이었다.

〈표 IV-30〉 주변 사람의 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유

단위: 명(%)

주변 사람의 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	전체	남성	여성
① 별일 아니라고 생각해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
② 행위 정도가 심각하지 않아서	1 (3.2)	0 (0.0)	1 (4.6)
③ 가해자가 보복할까봐 두려워서	1 (3.2)	0 (0.0)	1 (4.6)
④ 주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	3 (9.7)	1 (11.1)	2 (9.1)
⑤ 대응하는 방법을 몰라서	4 (12.9)	2 (22.2)	2 (9.1)

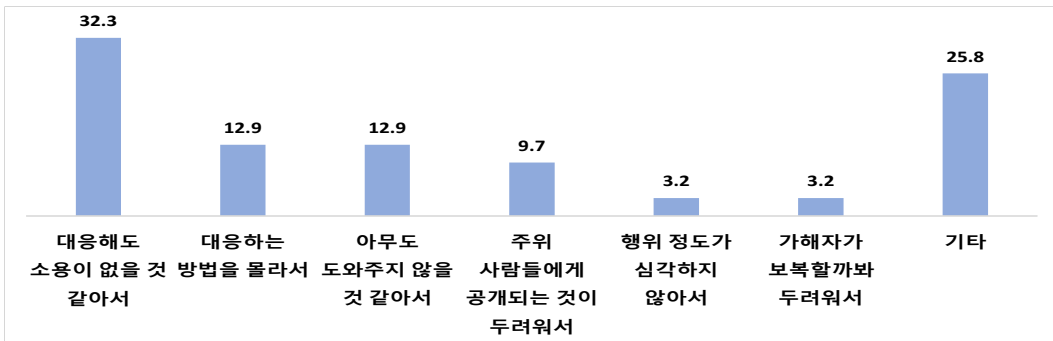
국회 인권교육 실태조사

주변 사람의 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	전체	남성	여성
⑥ 아무도 도와주지 않을 것 같아서	4 (12.9)	1 (11.1)	3 (13.6)
⑦ 가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑧ 인권침해인지 몰라서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 대응해도 소용이 없을 것 같아서	10 (32.3)	2 (22.2)	8 (36.4)
⑩ 기타	8 (25.8)	3 (33.3)	5 (22.7)
합계	31 (100.0)	9 (100.0)	22 (100.0)

그 다음은 ‘기타’로 8명(25.8%)이며, 여성이 3명, 남성이 5명이다. ‘기타’ 사유 중에서 일부는 “피해자가 별일 아니라고 생각해서”, “피해자가 원하지 않아서” 등과 같이 피해 당사자가 사건을 드러내는 것을 원하지 않기 때문에 행동을 취하지 않았다. 다른 일부는 “전해들은 이야기이고 사실 확인이 불가해서”, “당사자가 원하는지 알 수 없어서” 등과 같이 피해자가 원하는 것을 알 수 없어서 행동을 취할 수가 없었다고 응답했다. 한편, “절차가 진행 중이어서”, “피해자가 공식적으로 구제신청을 했기 때문에” 등과 같이 피해자가 직접 조치를 취했기 때문인 경우도 있었다.

‘대응하는 방법을 몰라서’라고 응답한 사람은 총 4명(12.9%)이었고, 이 중에서 2명은 남성, 2명은 여성이었다. ‘아무도 도와주지 않을 것 같아서’라고 응답한 사람도 총 4명이었는데 이 중에서 남성은 1명, 여성은 3명이었다. ‘주위 사람들에게 공개되는 것이 두려워서’라고 응답한 사람은 3명이었고, 이 중에서 1명은 남성, 2명은 여성이었다. ‘행위 정도가 심각하지 않아서’와 ‘가해자가 보복할까봐 두려워서’라고 응답한 사람은 각각 1명이었고, 모두 여성이었다.

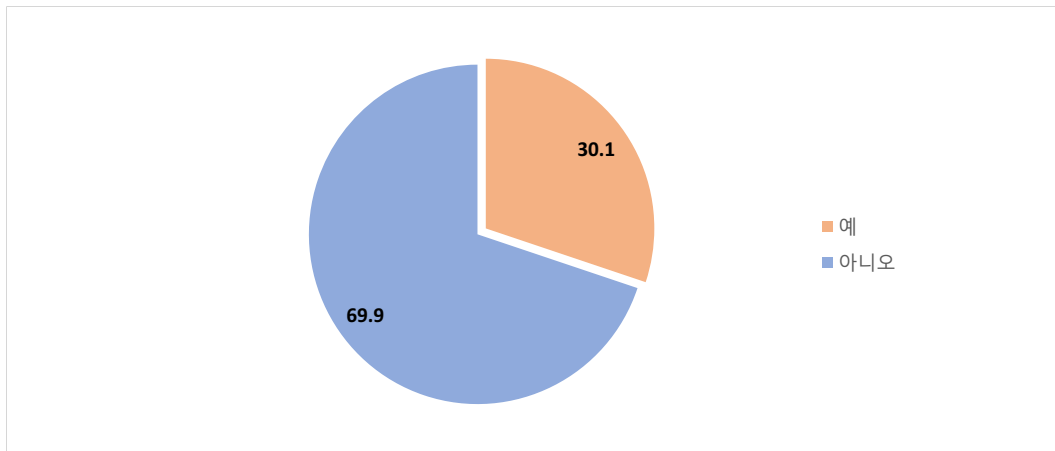
〈그림 IV-29〉 주변 사람의 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유



### 6) 국회에서의 주변 사람의 직장 내 괴롭힘 경험

국회에서 ‘주변 사람’이 직장 내 괴롭힘을 겪는 것을 본 적이 있느냐는 질문에 ‘있다’고 응답한 사람은 전체 312명 중에서 94명(30.1%)이다(〈그림 IV-30〉 참조). 94명 중에서 남성은 30명(남성 응답자 중에서 21.6%), 여성은 64명(여성 응답자 중에서 37.0%)이다. 직접적인 직장 내 괴롭힘이 있다고 응답한 사람보다 주변 사람이 직장 내 괴롭힘을 당하는 것을 본 적이 있느냐는 응답이 더 많다.

〈그림 IV-30〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘 경험 여부



‘주변 사람’이 직장 내 괴롭힘을 겪을 때 어떤 조치를 취했는지를 질문했고(복수응답), 결과는 〈표 IV-31〉과 같다(〈그림 IV-31〉 참조). 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대해서도 ‘어떤 행동도 취하지 않았다’라고 응답한 사람이 48명(51.1%)으로 가장 많다. 48명 중 남성은 15명, 여성은 33명이다. 그 다음으로 높은 응답을 보인 항목은 ‘상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’한 것으로 27명(28.7%)이 응답했고, 이 중에서 남성은 8명, 여성은 19명이다.

17명은 ‘가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’했다. 17명 중 남성이 5명, 여성이 12명이다. 10명(남성 5명, 여성 5명)은 ‘기타’라고 응답했는데 “이야기를 들어주고 공감과 위로”를 전한 경우도 있으며, “본인이 어떤 행동도 취하지 않았”기 때문에 자신도 “어떤 행동도 취하지 않았”다고 답했다. “피해자와 논의 또는 상담”을 진행한 경우도 있었으며, “가까운

국회 인권교육 실태조사

직원들에게 직장 내 괴롭힘이 잘못된 것이라고 말하면서 직장 내에 직장 내 괴롭힘 문제가 있다는 분위기를 만들려고 했다”고 답한 경우도 있었다.

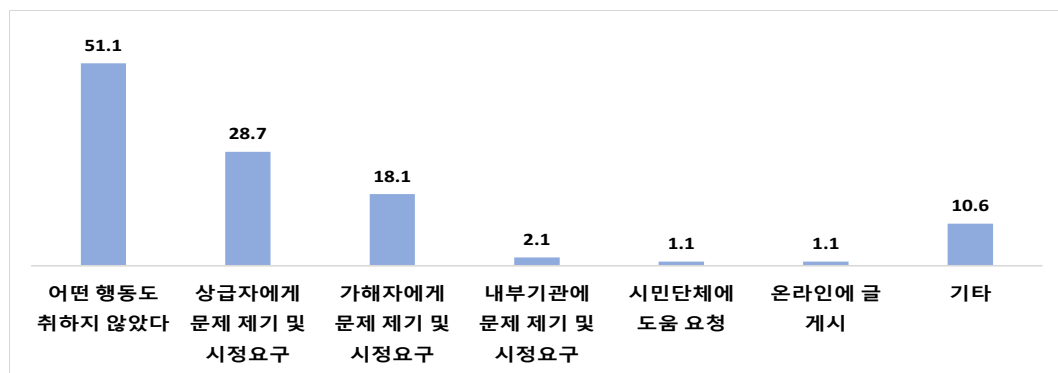
‘내부기관에 문제를 제기하고 시정을 요구’한 경우가 2명이었고, 모두 여성이다. ‘시민단체에 도움을 요청’한 경우와 ‘온라인에 부당함을 알리는 글을 올린’ 경우가 각각 한 명 있었고, 모두 여성이다.

〈표 IV-31〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)

단위: 명(%)

주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대한 대응	전체 (n=94)	남성 (n=30)	여성 (n=64)
① 가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	17 (18.1)	5 (16.7)	12 (18.8)
② 상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다	27 (28.7)	8 (26.7)	19 (29.7)
③ 내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다	2 (2.1)	0 (0.0)	2 (3.1)
④ 외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을 접수했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤ 수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑥ 변호사와 상담을 진행했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑦ 시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (1.6)
⑧ 언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (1.6)
⑩ 기타	10 (10.6)	5 (16.7)	5 (7.8)
⑪ 어떤 행동도 취하지 않았다	48 (51.1)	15 (50.0)	33 (51.6)

〈그림 IV-31〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대한 대응 (복수응답)



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대해 ‘어떠한 대응도 하지 않았다’고 응답한 사람들을 대상으로 대응하지 못한 이유에 대해 질문했고, 그 결과는 <표 IV-32>와 같다(<그림 IV-32> 참조). 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대해 대응하지 못하는 이유 중 응답이 가장 높은 항목은 ‘대응해도 소용이 없을 것 같아서’이며, 48명 중 25명(52.1%)이 응답했고, 이 중에서 남성은 9명, 여성은 16명이다. 남성 중에서도, 여성 중에서도 가장 응답이 높다.

<표 IV-32> 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유

단위: 명(%)

주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유	전체	남성	여성
① 별일 아니라고 생각해서	1 (2.1)	0 (0.0)	1 (3.0)
② 행위 정도가 심각하지 않아서	5 (10.4)	1 (6.7)	4 (12.1)
③ 가해자가 보복할까봐 두려워서	4 (8.3)	2 (13.3)	2 (6.1)
④ 주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	3 (6.3)	1 (6.7)	2 (6.1)
⑤ 대응하는 방법을 몰라서	1 (2.1)	0 (0.0)	1 (3.0)
⑥ 아무도 도와주지 않을 것 같아서	3 (6.3)	1 (6.7)	2 (6.1)
⑦ 가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑧ 인권침해인지 몰라서	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑨ 대응해도 소용이 없을 것 같아서	25 (52.1)	9 (60.0)	16 (48.5)
⑩ 기타	6 (12.5)	1 (6.7)	5 (15.2)
합계	48 (100.0)	15 (100.0)	33 (100.0)

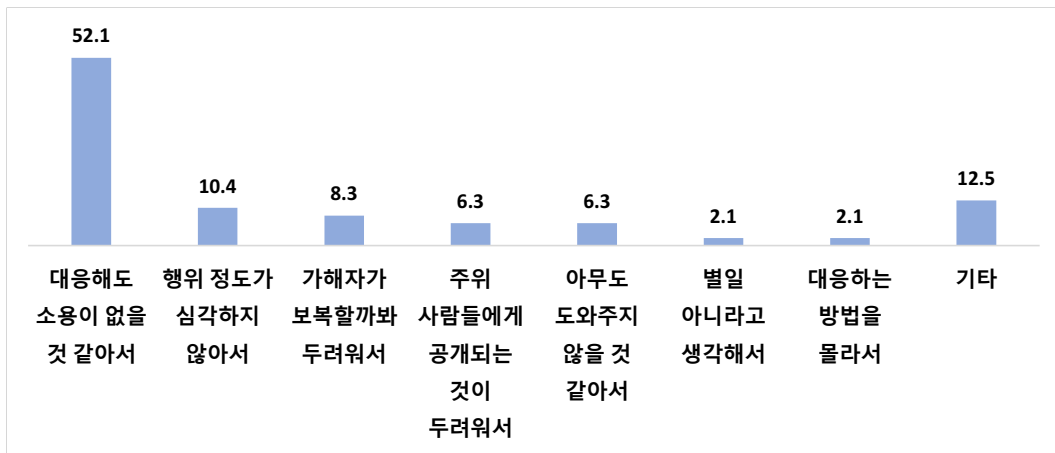
그 다음으로 응답 항목이 높은 것은 ‘기타’로 48명 중 6명(10.6%)이 응답했고, 남성이 1명, 여성이 5명이다. ‘기타’ 내용을 살펴보면, “피해자가 기록해두었다고 하면서 기다려 보자고 해서”, “피해자가 원하지 않아서” 등과 같이 피해자의 의사 때문에 대응하지 않은 경우도 있었고, “자신도 당해서”와 같이 응답자도 피해자인 경우도 있었다. 한편, “직접 목격하지 않아서”, “어차피 다 그렇게 하니까”, “서로 알아서 해결하리라 여김” 등과 같은 반응도 있었다.

‘행위 정도가 심각하지 않아서’ 대응하지 않았다는 48명 중 5명(10.4%)이었고, 이 중에서 남성은 1명, 여성은 4명이었다. ‘가해자가 보복할까봐 두려워서’ 대응하지 않았다는 응답은

국회 인권교육 실태조사

총 4명(8.3%)이고, 여성과 남성 각각 2명이다. ‘주위 사람들에게 공개되는 것이 두려워서’라고 응답한 사람은 3명(6.3%)이며, 남성 1명과 여성 2명이다. ‘아무도 도와주지 않을 것 같아서’라고 응답한 사람 또한 3명(6.3%)이며, 남성 1명과 여성 2명이다.

〈그림 IV-32〉 주변 사람의 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유



7) 인권 침해에 대한 국회의 문제해결 수준

국회에서 일어나는 차별이나 인권 침해 문제가 국회에서 어느 정도 해결되고 있는지에 대한 의견을 물었다. 응답은 ‘전혀 해결되고 있지 않다’(1점)부터 ‘매우 잘 해결되고 있다’(4점)까지 4점 척도로 물었다. 응답별 수와 비율을 살펴보면(〈표 IV-33〉 참조), ‘어느 정도 해결되고 있다’고 응답한 비율이 전체, 남성, 여성 모두에서 가장 높은 응답률을 보이고 있는데 100점으로 환산할 경우, 100점 만점 기준으로 57.7점이다(〈그림 IV-33〉 참조)

‘거의 해결되고 있지 않다’에 대해서는 여성 응답률(27.2%)이 남성 응답률(17.4%)보다 높고, ‘전혀 해결되고 있지 않다’에 대해서도 여성 응답률(11.0%)이 남성(4.4%)보다 높다. 반면, ‘어느 정도 해결되고 있다’에 대한 응답률과 ‘매우 잘 해결되고 있다’에 대한 응답률은 전자와 후자 모두 남성(59.4%와 18.8%)이 여성(55.5%와 6.4%)보다 높다.



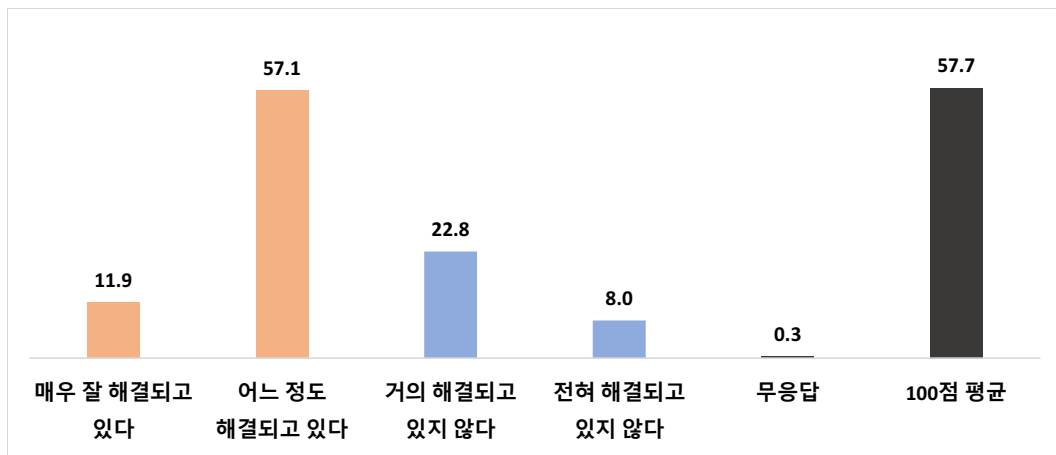
IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

〈표 IV-33〉 인권 침해에 대한 국회의 문제해결 수준 응답

단위: 명(%)

구분	전혀 해결되고 있지 않다	거의 해결되고 있지 않다	어느 정도 해결되고 있다	매우 잘 해결되고 있다
여성	19 (11.0)	47 (27.2)	96 (55.5)	11 (6.4)
남성	6 (4.4)	24 (17.4)	82 (59.4)	26 (18.8)
전체	25 (8.0)	71 (22.8)	178 (57.2)	37 (11.9)

〈그림 IV-33〉 인권 침해에 대한 국회의 문제해결 수준 응답



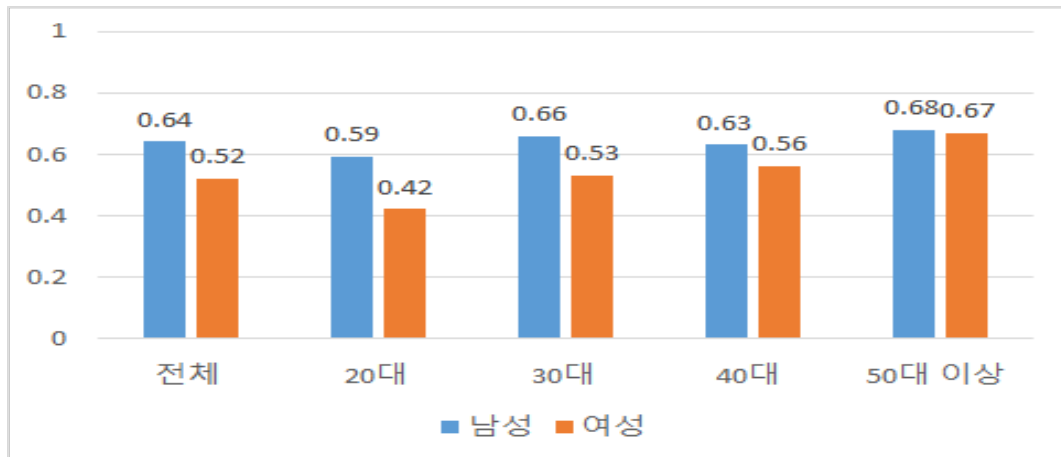
4점 척도를 0점부터 1까지의 값을 갖는 척도로 변경하고 성별과 연령을 교차해 분석한 결과(〈표 IV-34〉 & 〈그림 IV-34〉 참조), 전체 남성 평균은 0.6점대를, 전체 여성 평균은 0.5 점대로 나타나며, 99.9% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. 즉 남성이 여성보다는 인권 침해에 대해 국회가 잘 해결하고 있다고 생각하고 있다. 20대 여성과 남성이 동일한 성별 집단에서는 평균점수가 가장 낮지만 20대 내에서는 성차가 존재하며, 30대에서도 여성과 남성 간 평균점수가 통계적으로 유의미하게 차이가 있는 것으로 나타난다. 즉 20대와 30대에서는 여성이 남성보다 국회의 문제해결 수준을 더 낮게 평가하고 있다. 반면, 40대와 50대 이상에서는 성차가 나타나지 않았다.

〈표 IV-34〉 인권 침해에 대한 국회의 문제해결 수준 : 성별×연령 평균

국회의 해결 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
전체	0.64	0.52	0.12	4.13***
20대	0.59	0.42	0.17	2.24**
30대	0.66	0.53	0.13	2.79**
40대	0.63	0.56	0.07	1.60
50대 이상	0.68	0.67	0.01	0.24

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

〈그림 IV-34〉 인권 침해에 대한 국회의 문제해결 수준 : 성별×연령 평균



성별과 소속을 교차해 살펴본 결과(〈표 IV-35〉 & 〈그림 IV-35〉 참조), 국회의실과 국회 내 기관 내에서 여성과 남성 간에 성차가 있는 것으로 나타났다. 국회의원실의 경우, 남성 평균은 0.61점, 여성 평균은 0.43점으로 0.18점 차이를 보이고 있으며, 99.9% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남성에 비해 여성은 인권 침해 문제에 국회가 잘 해결하고 있다고 생각하지 않는 경향을 보이고 있다.

국회 내 기관 또한 여성과 남성 간에 성차가 존재하고, 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미하다. 그러나 국회의원실 여성 평균점수와 비교하면, 국회 내 기관 여성의 평균점수는 상당히 높은 수준을 보이고 있다. 즉 국회의원실 남성의 평균점수와 크게 차이가 나지 않는다.

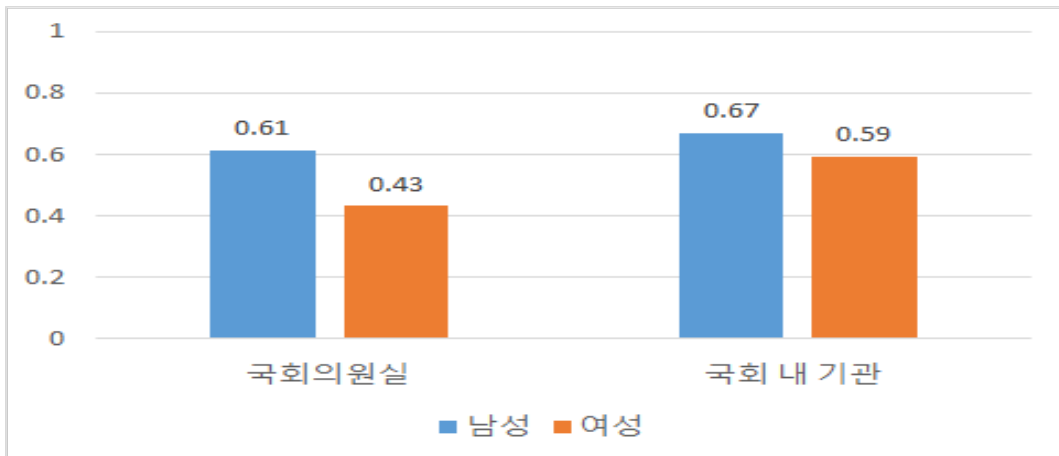
IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

〈표 IV-35〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×소속 평균

개인 인권 보장 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
국회의원실	0.61	0.43	0.18	3.84***
국회 내 기관	0.67	0.59	0.07	1.86*

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

〈그림 IV-35〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×소속 평균



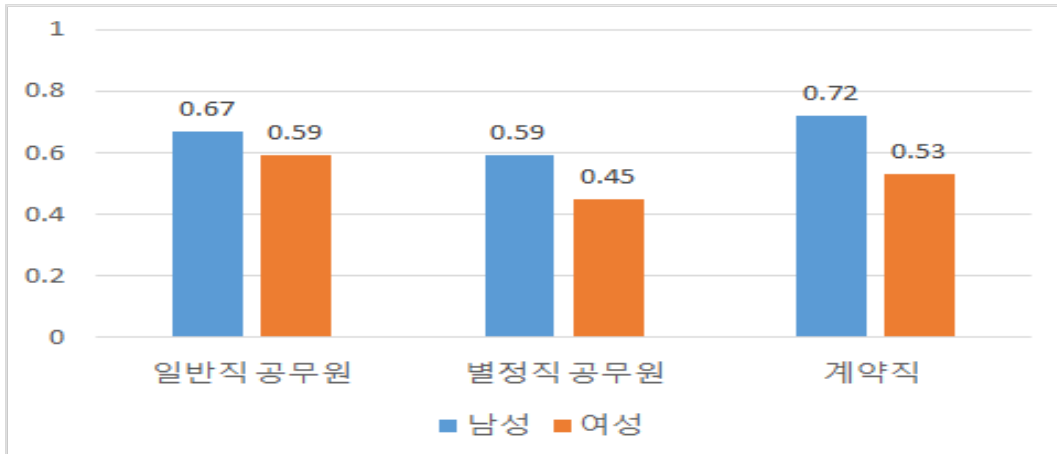
성별과 고용상태를 교차해 분석한 결과(〈표 IV-36〉 & 〈그림 IV-36〉 참조), 모든 고용상태에서 남성이 여성보다 상대적으로 높은 평균점수를 보이고 있고, 모든 고용상태에서 여성과 남성의 평균점수가 통계적으로 유의미하게 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-36〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×고용상태 평균

개인 인권 보장 수준(0-1)	평균			t 통계량
	남성	여성	성차	
일반직 공무원	0.67	0.59	0.08	2.26*
별정직 공무원	0.59	0.45	0.14	2.86**
계약직	0.72	0.53	0.19	2.54**

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

〈그림 IV-36〉 개인 인권 보장 수준 : 성별×고용상태 평균



다양한 집단 중 평균점수가 가장 낮은 집단은 20대 여성으로 0.42점이다. 반면, 평균점수가 가장 높은 집단은 계약직 남성으로 0.72점이다. 평균점수가 0.4점대인 집단은 20대 여성, 국회의원실 여성, 별정직 공무원 여성으로 나타난다. 이들은 국회에서 인권 침해에 가장 많이 노출된 집단이며, 그렇기 때문에 인권 침해에 대한 국회의 대응이 여전히 미흡하다고 평가하는, 가장 비판적인 집단이라고 할 수 있다.

#### 8) 국회 내 인권제도 인식과 사용 경험

8개의 인권 관련 제도(직장 내 성적 괴롭힘 피해 관련 상담제도와 처리제도, 직장 내 괴롭힘 피해 관련 상담제도와 처리제도, 직장 내 차별 피해 관련 상담제도와 처리제도, 이외 인권 침해 사안과 관련한 상담제도와 처리제도)를 제기하고 각 제도가 국회에 마련되어 있는지에 대해 알고 있는지 그리고 이 제도를 이용한 경험이 있는지에 대해 물어봤다. 결과는 〈표 IV-37〉과 같다(〈그림 IV-37〉 참조).

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

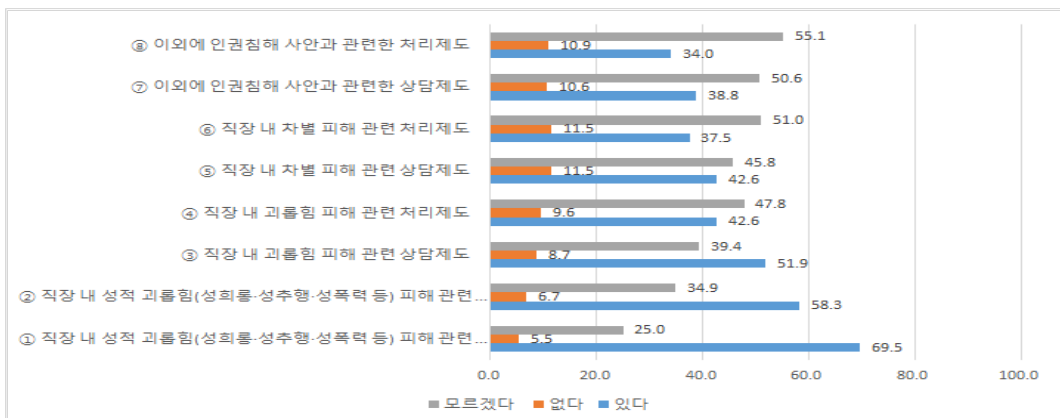
〈표 IV-37〉 인권 관련 제도 인식 여부

단위: 명(%)

항목	있다	없다	모르겠다
① 직장 내 성적 괴롭힘(성희롱·성추행·성폭력 등) 피해 관련 상담제도	217 (69.5)	17 (5.5)	78 (25.0)
② 직장 내 성적 괴롭힘(성희롱·성추행·성폭력 등) 피해 관련 처리제도	182 (58.3)	21 (6.7)	109 (34.9)
③ 직장 내 괴롭힘 피해 관련 상담제도	162 (51.9)	27 (8.7)	123 (39.4)
④ 직장 내 괴롭힘 피해 관련 처리제도	133 (42.6)	30 (9.6)	149 (47.8)
⑤ 직장 내 차별 피해 관련 상담제도	133 (42.6)	36 (11.5)	143 (45.8)
⑥ 직장 내 차별 피해 관련 처리제도	117 (37.5)	36 (11.5)	159 (51.0)
⑦ 이외에 인권침해 사안과 관련한 상담제도	121 (38.8)	33 (10.6)	158 (50.6)
⑧ 이외에 인권침해 사안과 관련한 처리제도	106 (34.0)	34 (10.9)	172 (55.1)

8개의 제도 중 ‘직장 내 성적 괴롭힘 피해 관련 상담제도’, ‘직장 내 성적 괴롭힘 피해 관련 처리제도’, ‘직장 내 괴롭힘 피해 관련 상담제도’가 ‘있다’고 응답한 비율은 50%를 넘었다. 반면, ‘직장 내 차별 피해 관련 처리제도’, ‘이외의 인권침해 사안과 관련한 상담제도’, ‘이외의 인권침해 사안과 관련한 처리제도’에 대한 응답은 ‘모르겠다’ 비율이 50%를 넘었다. ‘직장 내 괴롭힘 피해 관련 처리제도’와 ‘직장 내 차별 피해 관련 상담제도’에 대해서는 ‘있다’는 응답과 ‘모르겠다’는 응답 비율이 40%대로 유사하게 나왔다. 8개 항목에 대해 ‘없다’고 응답한 비율은 5~10% 수준이었다.

〈그림 IV-37〉 인권 관련 제도 인식 여부



국회 인권교육 실태조사

국회에 인권 관련 제도가 있는지에 대해 '있다'고 응답한 사람들을 대상으로 사용해본 적이 있는지에 대해 질문한 결과(〈표 IV-38〉 & 〈그림 IV-38〉 참조), 제도를 이용한 사람은 거의 없는 것으로 나타났다. 직장 내 성적 괴롭힘 피해 관련 상담제도와 처리제도를 이용한 사람이 각각 3명과 5명이었고, 나머지 제도의 경우에는 이용한 사람이 한 명도 없다.

〈표 IV-38〉 인권 관련 제도 사용 여부

단위: 명(%)

항목	있다	없다
① 직장 내 성적 괴롭힘(성희롱·성추행·성폭력 등) 피해 관련 상담제도	3 (1.4)	214 (98.6)
② 직장 내 성적 괴롭힘(성희롱·성추행·성폭력 등) 피해 관련 처리제도	5 (2.8)	177 (97.2)
③ 직장 내 괴롭힘 피해 관련 상담제도	0 (0.0)	162 (100.0)
④ 직장 내 괴롭힘 피해 관련 처리제도	0 (0.0)	133 (100.0)
⑤ 직장 내 차별 피해 관련 상담제도	0 (0.0)	133 (100.0)
⑥ 직장 내 차별 피해 관련 처리제도	0 (0.0)	117 (100.0)
⑦ 이외에 인권침해 사안과 관련한 상담제도	0 (0.0)	121 (100.0)
⑧ 이외에 인권침해 사안과 관련한 처리제도	0 (0.0)	106 (100.0)

〈그림 IV-38〉 인권 관련 제도 사용 여부



#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

2018년부터 시작된 미투운동 속에서 정치인에 의한 권력형 성폭력 사건이 폭로되자 2018년 3월, 국회는 인권센터를 설치하겠다고 밝혔다.<sup>126)</sup> 하지만 이러한 선언 이후 국회는 8개월 동안 미적거리다 동년 11월이 되어서야 인권센터가 아닌, ‘국회 성희롱고충상담실(공감(共感))’을 개소했고, 상담사는 단 한 명 채용했다.

‘국회 성희롱고충상담실’ 개소 1주년을 기념해 열린 토론회에서 유인태 국회의사무총장은 기념사를 통해 “국회 성희롱 고충상담실이 어려움에 처한 국회 직원 누구나 쉽게 상담 받을 수 있는 창구로 자리 잡고, 개인을 넘어 국회 내 조직문화 개선을 이끄는 역할을 해줄 것을 기대한다”(국회사무처 2019)고 밝혔다. 1주년이 되는 상황에서 기대감을 나타낸다는 것은 ‘국회 성희롱고충상담실’이 그동안 어떻게 운영되어 왔는지, 실적이 무엇인지에 대해서는 전혀 인지하지 못하다는 것을 보여준다. 정춘숙 의원 또한 축사를 통해 “여성가족위원회 간사로 활동하며 국회의 조직문화에 변화가 필요하다고 생각해왔는데, ‘공감’ 개소를 통해 소통과 공감의 창구가 만들어지고 훌륭하게 자리 잡아나가고 있어 기쁘다”(국회사무처 2019)고 밝혔는데 제도의 운영 실태를 알고 이뤄진 평가인지 의심이 가는 대목이다.

제도가 만들어진 지 3년이 지난 상황에서 이뤄진 설문조사에서 직장 내 성적 괴롭힘 피해 관련 상담제도를 이용한 사람이 거의 없는 것으로 나타난 현실은 국회라는 공간이 인권 피해 경험을 드러내기 여전히 어려운 공간이라는 것을 보여주는 동시에 제도가 기대했던 역할과 효과를 발휘할 수 없는 구조로 이뤄져 있는 것을 보여준다. 제도가 실효성을 담보할 수 있도록 제도에 대한 점검과 재조직화가 필요하다.

### 4. 법정 의무 인권교육 참여와 만족도

#### 1) 법정 의무 인권교육 참여

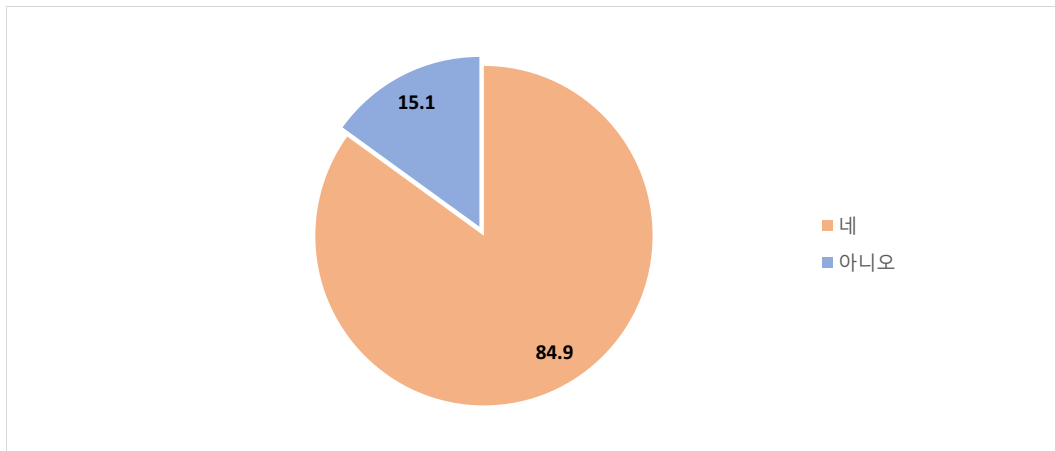
법정 의무 인권교육이 있다는 것에 대해 알고 있냐고 질문한 결과, ‘알고 있다’고 응답한 사람은 265명(84.9%)이다(〈그림 IV-39〉 참조). 남성 139명 중에서는 122명(87.8%)이, 여성 173명 중에서는 143명(82.7%)이 알고 있었다. 국회의원실 응답자 149명 중 117명

126) “국회인권센터는 국회의원·국회 직원들의 인권보호 및 인권의식 증진을 위해 독립된 기구로, 2명의 인권전문가로 구성한다는 계획이었다. 지난 3월 8일 국회의장은 이같은 내용의 국회 인권센터를 국회 사무총장 직속으로 설치하는 내용의 ‘국회사무처 직제 일부개정규칙안’을 국회운영위원회에 제출했지만 8개월이 넘도록 계류돼있다. 국회 인권센터 설치에 관한 규칙안은 법안이 아니기 때문에 국회운영위원회의 의결만으로 시행될 수 있지만 논의조차 되지 않고 있다(진주원 2018).”

국회 인권교육 실태조사

(78.5%)이 알고 있다고 응답했고, 117명 중 남성은 59명, 여성은 58명이다. 국회 내 기관 응답자 108명 중 97명(89.8%)이 알고 있다고 응답했고, 97명 중 남성은 48명, 여성은 49명이다. 일반직 공무원 응답자 126명 중에서는 117명(92.9%)이 알고 있다고 응답했고, 117명 중 남성은 52명, 여성은 65명이다. 별정직 공무원 응답자 129명 중에서는 105명(81.4%)이 알고 있다고 응답했고, 105명 중 남성은 53명, 여성은 52명이다. 소속과 고용상태에 따라 법정 의무 인권교육이 있다는 사실을 아는 정도에 있어서 다소 큰 차이가 있으나 같은 소속이나 고용상태 내에서 여성과 남성의 인식은 크게 다르지 않은 경향을 보인다.

〈그림 IV-39〉 법정 의무 인권교육 인지 여부

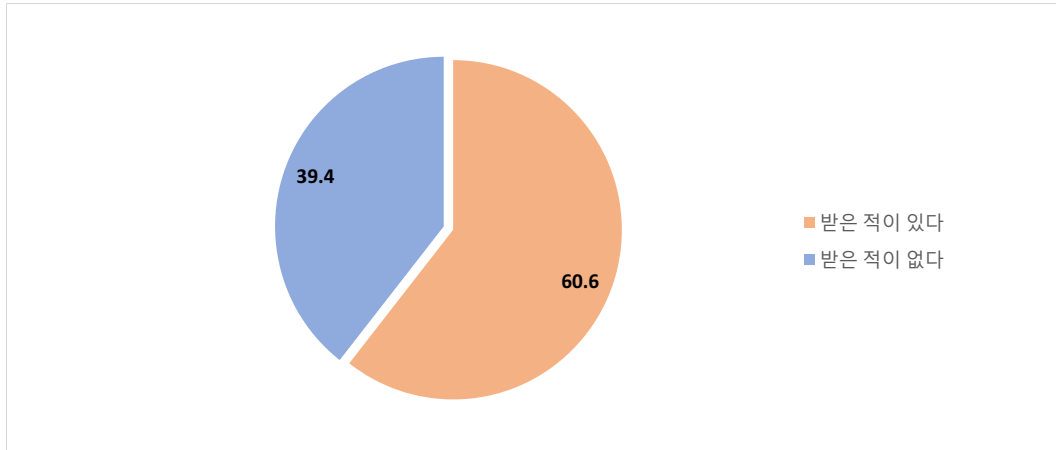


최근 1년(2020년-2021년) 사이에 인권교육을 받아본 적이 있는지 질문한 결과, 312명 중 189명(60.6%)이 받은 적이 있다고 응답했다(〈그림 IV-40〉 참조). 남성 응답자 중에서는 91명(65.5%)이, 여성 응답자 중에서는 98명(56.7%)이 받은 적이 있다고 응답했다. 국회의원실 응답자 중에서는 51명(34.2%)이 인권교육을 받았다고 응답했고, 인권교육을 받은 51명 중 남성은 31명, 여성은 20명이다. 국회 내 기관 응답자 중 92명(85.2%)이 인권교육을 받았다고 응답했고, 인권교육을 받은 92명 중 남성과 여성은 각각 46명이다. 일반직 공무원 중 111명이 최근 1년 사이에 인권교육을 받았다고 응답했고, 111명 중 남성은 50명, 여성은 61명이다. 별정직 공무원 중 50명이 인권교육을 받았다고 응답했고, 이 중에서 남성은 29명, 여성은 21명이다.



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

〈그림 IV-40〉 법정 의무 인권교육 이수 여부1



최근 1년(2020년-2021) 사이에 인권교육을 받은 적이 있다고 응답한 사람들(189명)을 대상으로 성희롱/성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육, 성매매 예방교육, 장애인식 개선교육, 아동학대 예방교육, 성인지 교육, 청렴교육 중 어떤 인권교육을 받았는지를 질문했다. 이수 여부 결과는 〈표 IV-39〉와 같다(〈그림 IV-41〉 참조).

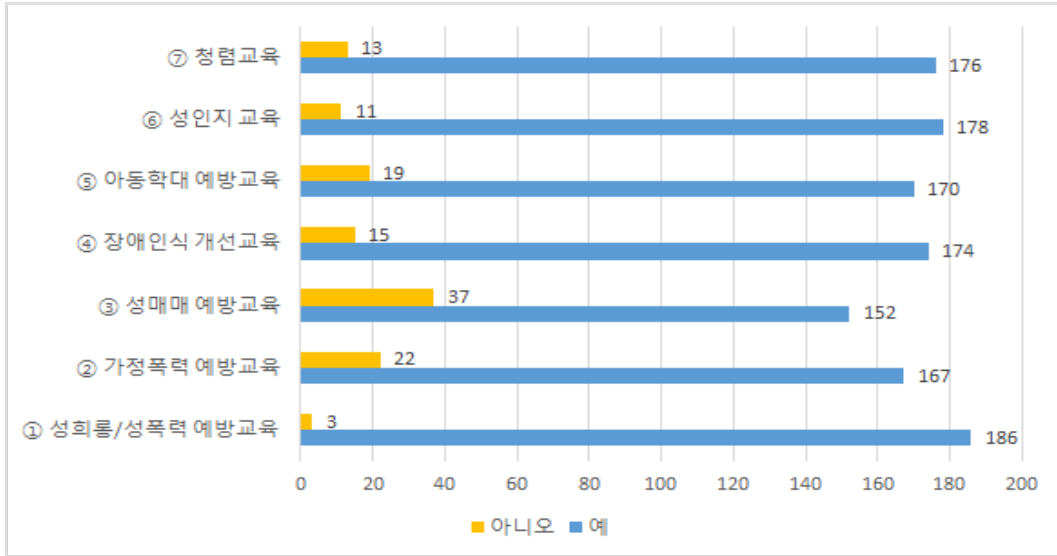
성희롱/성폭력 예방교육을 이수했다고 응답한 수(186명)가 가장 많고, 성매매 예방교육을 이수했다고 응답한 수(152명)가 가장 적다. 각 교육을 이수한 사람들 중 여성과 남성의 수는 아주 큰 차이를 보이고 있다고 할 수는 없다. 단, 아동학대 예방교육은 여성과 남성의 참여에 있어 다른 인권교육보다 상대적으로 큰 차이를 보인다.

〈표 IV-39〉 법정 의무 인권교육 이수 여부2

단위: 명

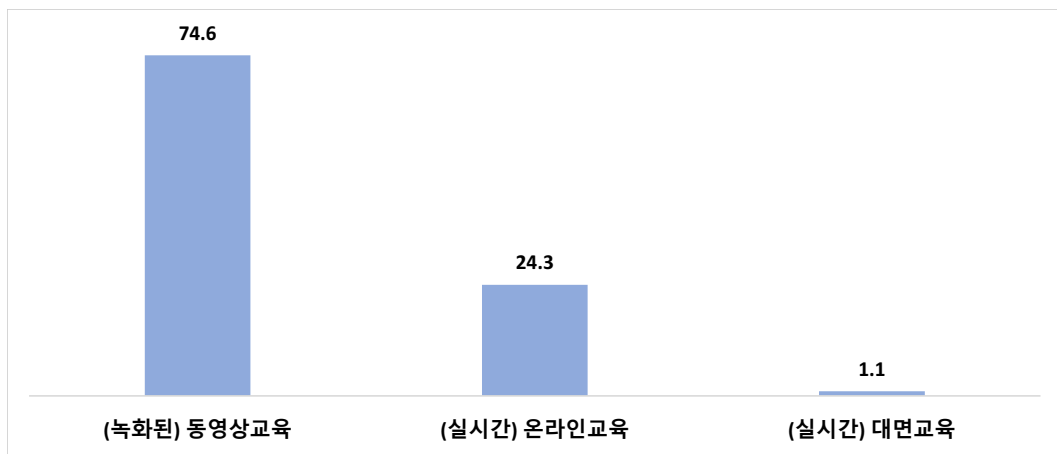
구분	예			아니오		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
① 성희롱/성폭력 예방교육	186	90	96	3	1	2
② 가정폭력 예방교육	167	80	87	22	11	11
③ 성매매 예방교육	152	75	77	37	16	21
④ 장애인식 개선교육	174	83	91	15	8	7
⑤ 아동학대 예방교육	170	79	91	19	12	7
⑥ 성인지 교육	178	85	93	11	6	5
⑦ 청렴교육	176	83	93	13	8	5

〈그림 IV-41〉 법정 의무 인권교육 이수 여부2



최근 1년(2020년-2021년) 사이에 인권교육을 수강한 방법에 대해 질문한 결과, ‘(실시간) 대면교육’을 받았다고 응답한 사람은 2명(1.1%), ‘(실시간) 온라인 교육’을 받았다고 응답한 사람은 46명(24.3%), ‘(녹화된) 동영상 교육’을 받았다고 응답한 사람은 141명(74.6%)으로 나타났다(〈그림 IV-42〉 참조). 인권교육 수강 방법에 있어 여성과 남성 간에 차이는 없었다.

〈그림 IV-42〉 인권 교육 수강 방법

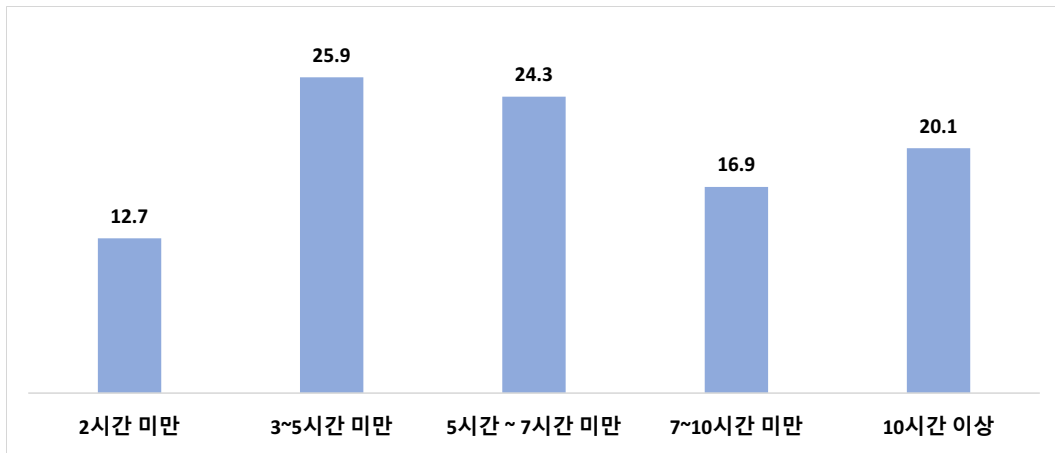


IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

최근 1년(2020년-2021년) 사이에 인권교육을 받은 시간이 총 몇 시간인지 질문한 결과, 189명 중 2시간 미만이 24명(12.7%), 3시간에서 5시간 미만이 49명(25.9%), 5시간에서 7시간 미만이 46명(24.3%)인 것으로 나타났다. 7시간에서 10시간 미만인 경우는 32명(16.9%), 10시간 이상인 경우도 38명(20.1%)인 것으로 나타났다(<그림 IV-43> 참조).

인권교육 이수 시간에 있어 여성과 남성 간 차이를 살펴본 결과, 3시간에서 5시간 미만의 경우, 남성이 20.9%, 여성은 30.6%로 여성 비율이 9.7%p 높았다. 반면, 10시간 이상의 경우에는 남성이 29.7%, 여성이 11.2%로 남성이 여성보다 18.5%p 높게 나타났다.

<그림 IV-43> 인권 교육 수강 방법



한편, 인권교육을 받은 적이 없다고 응답한 사람들(123명)을 대상으로 인권교육을 받지 않은 이유에 대해 물어봤다. 인권교육을 받은 적이 없다고 응답한 사람들 중에서 남성은 48명(전체 남성 응답자 중 34.5%), 여성은 75명(전체 여성 응답자 중 43.4%)이다.

기타를 포함해 총 8개의 세부문항을 제시했고, 해당사항을 모두 선택하도록 했다(<표 IV-40> & <그림 IV-44> 참조). 인권교육을 받지 않은 이유 중 가장 많은 사람이 답변한 이유는 ‘인권교육을 받아야 한다는 사실을 몰라서’(46명, 37.4%)였으며, 그 다음이 ‘인권교육을 받지 않아도 불이익이 없기 때문’(28명, 22.8%)이었다. 그리고 ‘인권교육을 받을 시간을 맞출 수 없어서’와 ‘인권교육을 받을 절대적인 시간이 확보되지 않아서’가 각각 24명(19.5%)이었다. ‘인권교육을 받을 필요가 없다고 생각해서’가 11명(8.9%), ‘인권교육을 받아도 인센티

국회 인권교육 실태조사

브가 없어서'가 10명(8.1%), '인권교육 내용의 전문성이 없어서'가 9명(7.3%)으로 나타났다.

성별로 살펴보면, 남성의 경우는 '인권교육을 받아야 한다는 사실을 몰라서'가 16명(33.3%)로 가장 많았고, 그 다음이 '인권교육을 받을 시간을 맞출 수 없어서'가 12명(25.0%)으로 나타났다. '인권교육을 받지 않아도 불이익이 없기 때문에'라고 답한 응답자도 10명(20.8%)으로 높은 비중을 보였다.

여성의 경우에도 '인권교육을 받아야 한다는 사실을 몰라서'에 대한 응답이 30명(40.0%)으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 '인권교육을 받지 않아도 불이익이 없기 때문에'가 18명(24.0%)으로 두 번째로 높은 응답을 보였다. '인권교육을 받을 절대적 시간이 확보되지 않아서'라는 응답도 17명(22.7%)로 높게 나타났다.

〈표 IV-40〉 인권교육을 받지 않은 이유 (복수응답)

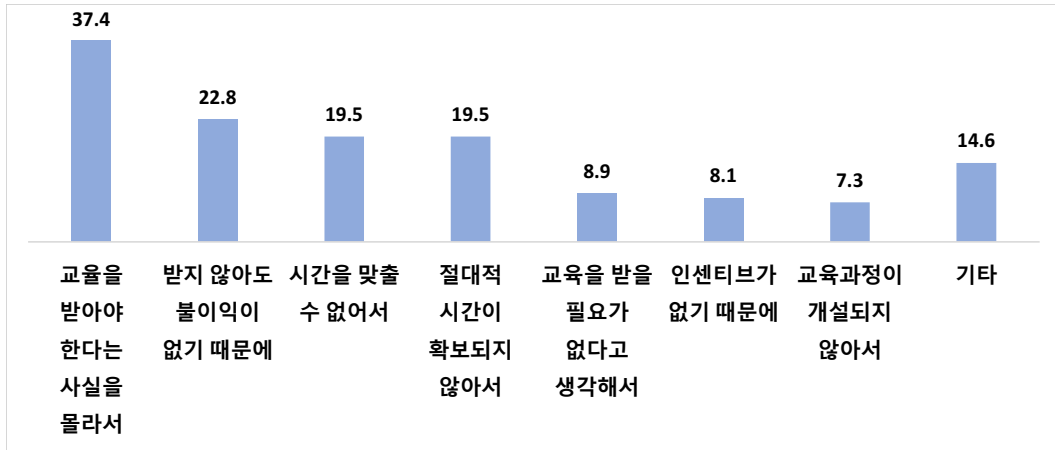
단위: 명(%)

인권교육을 받지 않은 이유	전체 (n=123)	남성 (n=48)	여성 (n=75)
① 인권교육을 받을 시간을 맞출 수 없어서	24 (19.5)	12 (25.0)	12 (16.0)
② 인권교육을 받을 절대적 시간이 확보되지 않아서	24 (19.5)	7 (14.6)	17 (22.7)
③ 인권교육을 받아야 한다는 사실을 몰라서	46 (37.4)	16 (33.3)	30 (40.0)
④ 인권교육을 받을 필요가 없다고 생각해서	11 (8.9)	6 (12.5)	5 (6.7)
⑤ 인권교육 내용의 전문성이 부족해서	9 (7.3)	5 (10.4)	4 (5.3)
⑥ 인권교육을 받지 않아도 불이익이 없기 때문에	28 (22.8)	10 (20.8)	18 (24.0)
⑦ 인권교육을 받아도 인센티브가 없기 때문에	10 (8.1)	3 (6.3)	7 (9.3)

'기타' 응답에는 "근무한 지 얼마 안 돼서" 받지 못했다고 밝혔고, 이 외에 "공지가 부족", "원론적 수준에 그쳐 교육 필요성을 못 느껴서", "내용이 별로" 등의 내용이 있었다.

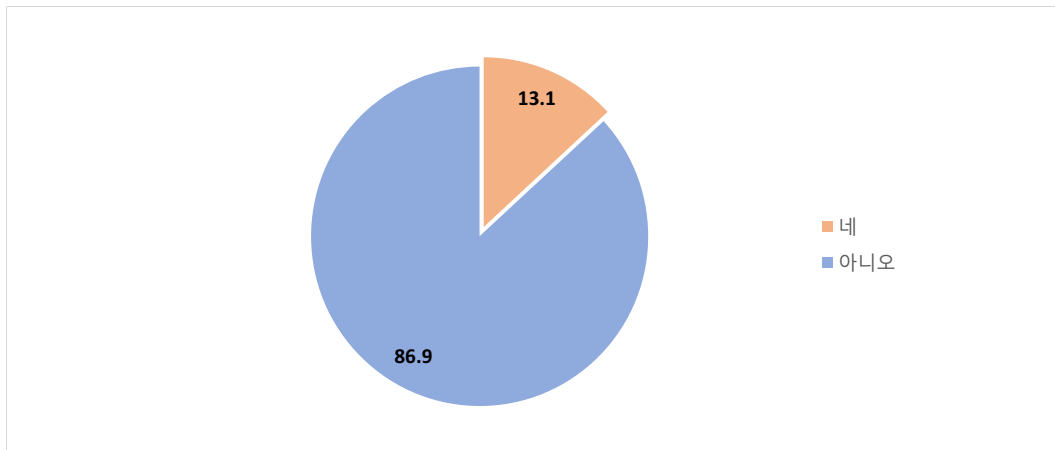
IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

〈그림 IV-44〉 인권교육을 받지 않은 이유 (복수응답)



전체 응답자 312명을 대상으로 최근 1년 이내(2020년-2021년)에 법정 의무 인권교육 외에 인권교육을 받은 경험이 있는지 물어본 결과, 전체 응답자 중 41명(13.1%)이 다른 인권교육을 받은 경험이 있는 것으로 나타났다(〈그림 IV-45〉 참조).

〈그림 IV-45〉 법정 의무 인권교육 외 인권교육 받은 경험 여부



인권교육을 받은 곳은 정당이 8명(19.5%), 시민단체가 6명(14.6%), 국가인권위원회가 10명(24.4%), 한국양성평등교육원이 4명(9.8%), 기타가 13명(31.7%)였다. ‘기타’는 국회 또는 이전 직장 등인 것으로 나타났다.

## 국회 인권교육 실태조사

어떤 내용의 인권교육이었는지를 주관식으로 물어본 결과, 가정폭력, 아동폭력 또는 아동학대, 성소수자 인권, 직장 내 인권, 조직 내 인권, 장애인권, 여성인권, 성평등, 보좌진 인권, 인권 전반, 법과 인권, 민주주의와 참정권 등의 응답이 나왔다.

### 2) 법정 의무 인권교육 만족도와 효과

각 인권교육에 참여했다고 응답한 사람들을 대상으로 각 인권교육 만족도를 물어봤고, '매우 불만족'(1점)부터 '매우 만족'(4점)까지 4점 척도로 측정했다. 해석의 편의를 위해 0(매우 불만족)부터 1(매우 만족)까지의 값을 갖도록 재코딩했다.

각 인권교육에 대한 만족도 분포는 <표 IV-41>과 같다(<그림 IV-46>부터 <그림 IV-52>까지 참조). 7개 인권교육 각각에 대해 응답자의 약 60%가 '다소 만족'한다고 응답했다. 응답자의 약 20%는 '다소 불만족'이라고 응답했다. '매우 불만족'과 '매우 만족' 응답률은 낮지만 '매우 불만족'보다 '매우 만족' 비율이 더 높게 나타나고 있다.

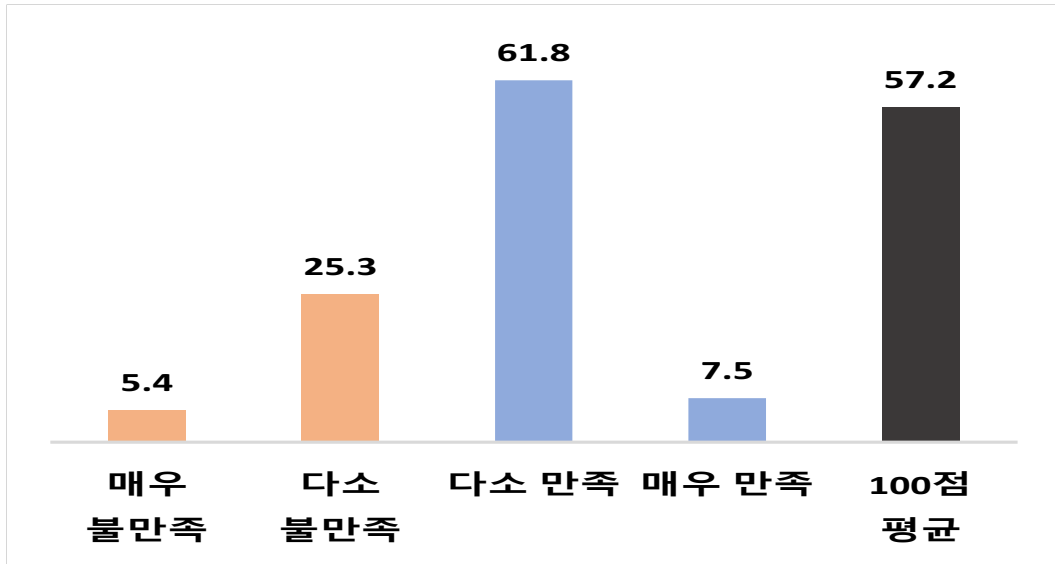
**<표 IV-41> 인권교육 만족도1**

단위: 명(%)

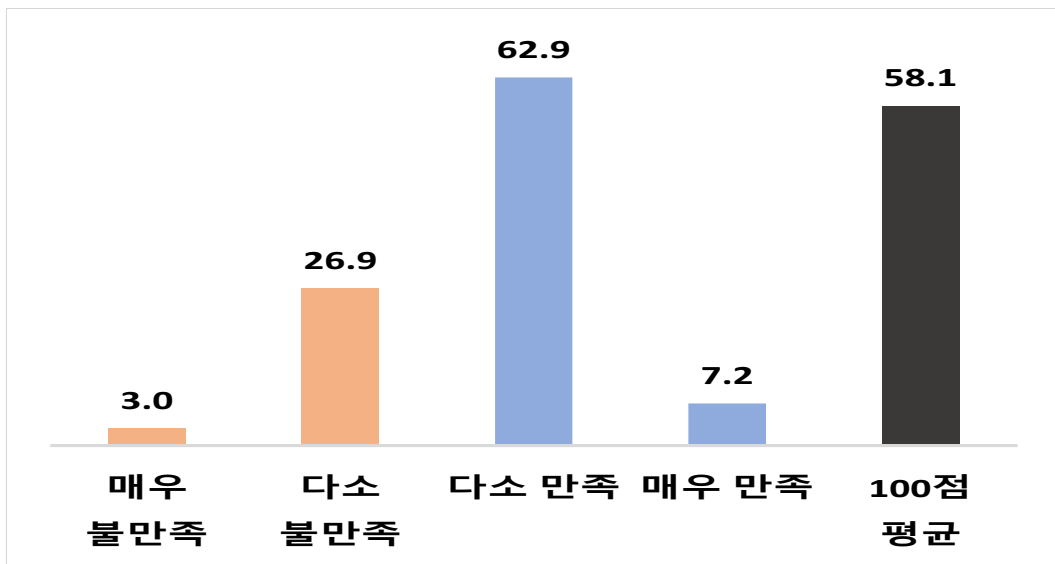
구분	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족
① 성희롱/성폭력 예방교육	10 (5.4)	47 (25.3)	115 (61.8)	14 (7.5)
② 가정폭력 예방교육	5 (3.0)	45 (27.0)	105 (62.9)	12 (7.2)
③ 성매매 예방교육	9 (5.9)	39 (25.7)	92 (60.5)	12 (7.9)
④ 장애인식 개선교육	8 (4.6)	42 (24.1)	108 (62.1)	16 (9.2)
⑤ 아동학대 예방교육	5 (2.9)	39 (22.9)	110 (64.7)	16 (9.4)
⑥ 성인지 교육	9 (5.1)	44 (24.7)	109 (61.2)	16 (9.0)
⑦ 청렴교육	8 (4.6)	37 (21.0)	115 (65.3)	16 (9.1)

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

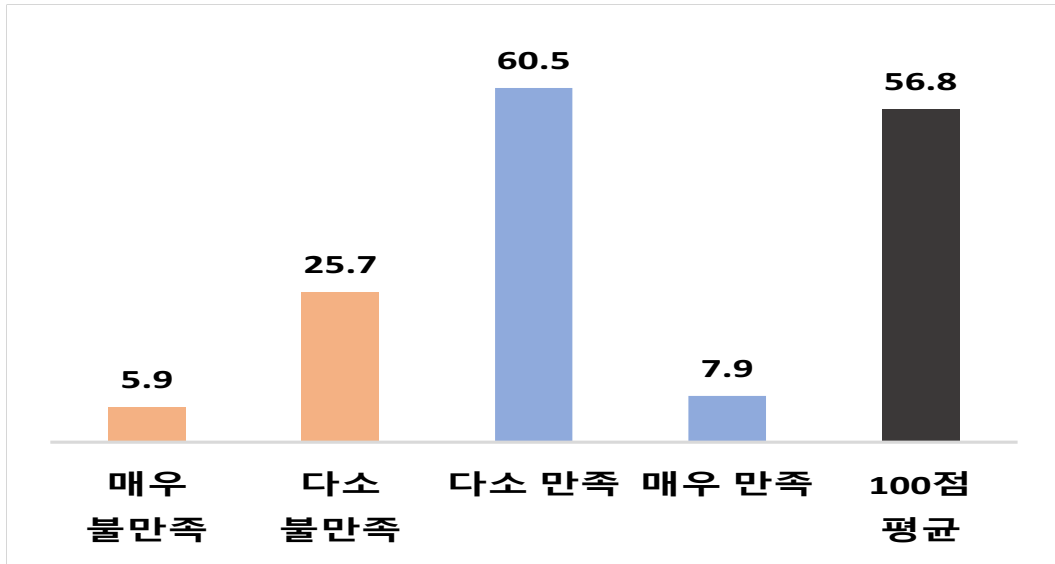
〈그림 IV-46〉 성희롱/성폭력 예방교육 만족도



〈그림 IV-47〉 가정폭력 예방교육 만족도

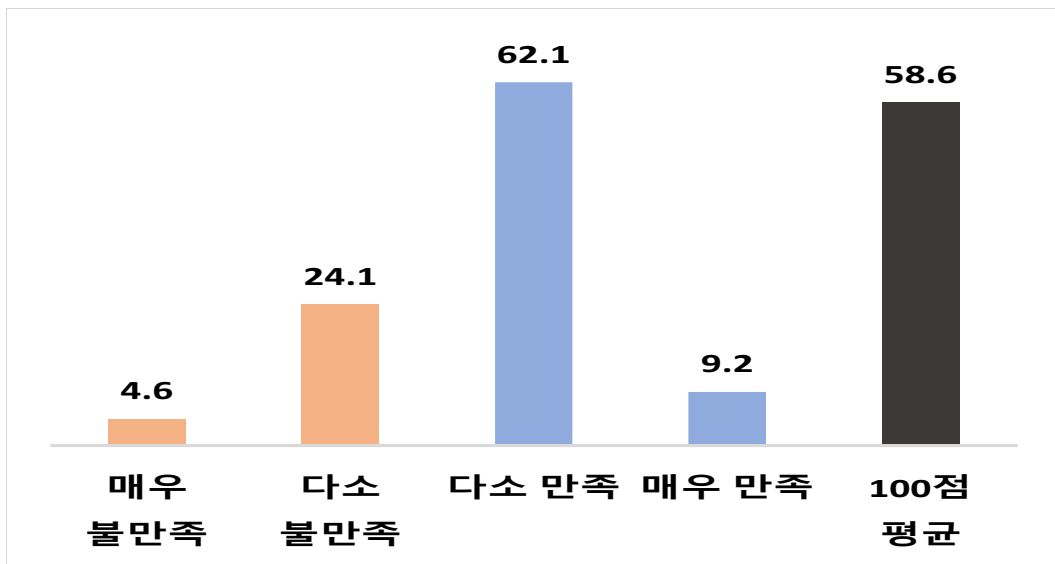


〈그림 IV-48〉 성매매 예방교육 만족도



1

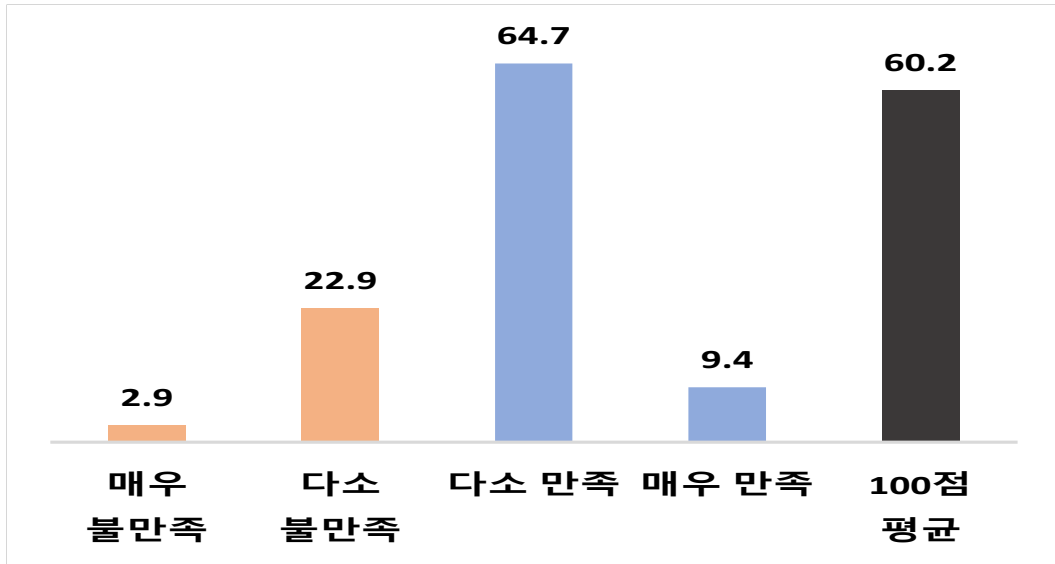
〈그림 IV-49〉 장애인식 개선교육 만족도



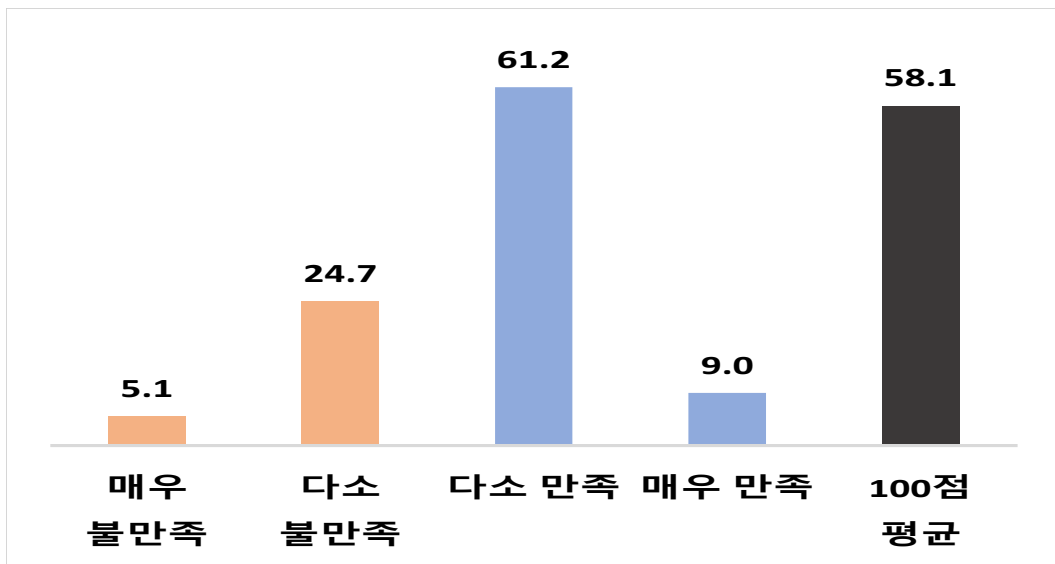


IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

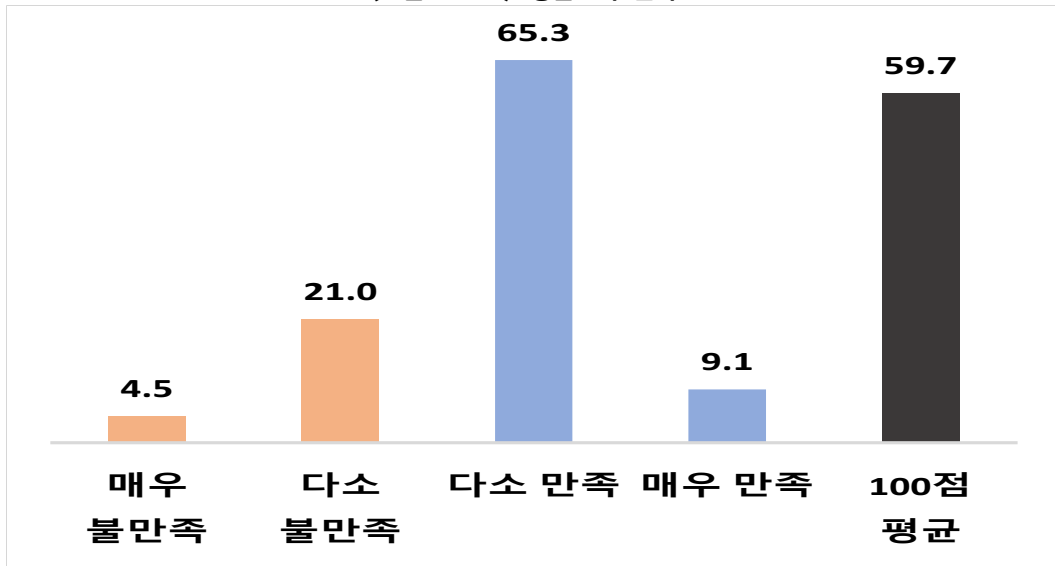
〈그림 IV-50〉 아동학대 예방교육 만족도



〈그림 IV-51〉 성인지 교육 만족도



〈그림 IV-52〉 청렴교육 만족도



인권교육 만족도에 대한 전체, 여성, 남성 각각의 평균점수를 구하고, 여성과 남성의 평균점수 사이에 통계적인 차이가 존재하는지를 살펴보았다(〈표 IV-42〉 참조). 전체 평균점수는 중간 값인 0.5점을 모두 넘고 있고, 아동학대 예방교육과 청렴교육이 0.6점으로 다른 인권교육보다 만족도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

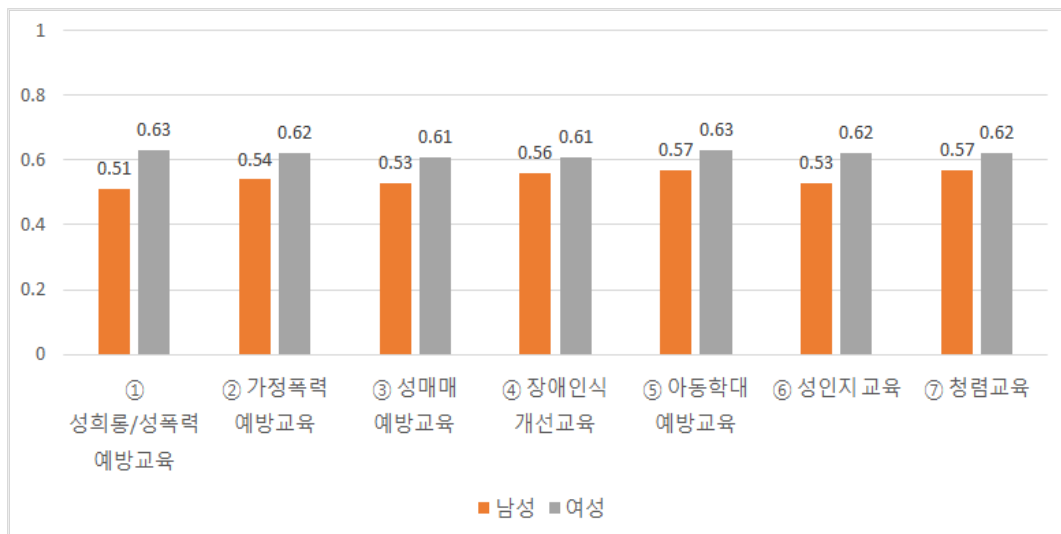
〈표 IV-42〉 인권교육 만족도1 : 평균

인권교육 만족도(0-1)	평균				t 통계량
	전체	남성	여성	성차	
① 성희롱/성폭력 예방교육	0.57	0.51	0.63	-0.11	-3.40***
② 가정폭력 예방교육	0.58	0.54	0.62	-0.08	-2.60**
③ 성매매 예방교육	0.57	0.53	0.61	-0.08	-2.06*
④ 장애인식 개선교육	0.59	0.56	0.61	-0.05	-1.34
⑤ 아동학대 예방교육	0.60	0.57	0.63	-0.07	-2.11*
⑥ 성인지 교육	0.58	0.53	0.62	-0.09	-2.66**
⑦ 청렴교육	0.60	0.57	0.62	-0.06	-1.73*

#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

성별에 따른 평균점수를 살펴보면, 모든 교육에서 여성의 평균점수가 남성보다 높다(〈그림 IV-53〉 참조). 그리고 장애인식 개선교육을 제외한<sup>127)</sup> 모든 교육에서 여성과 남성 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 여성이 남성보다 인권교육에 대한 만족도가 더 높은 경향을 보인다.

〈그림 IV-53〉 인권교육 만족도1 : 성별 평균



인권교육과 관련해 내용의 전단력, 전문성, 분량/범위, 교육시간, 교육기관에의 접근성, 교실환경 등에 대한 만족도를 ‘매우 불만족’(1점)부터 ‘매우 만족’(4점)까지 4점 척도로 물어봤다. 전체적으로 ‘(매우+다소) 불만족’ 비율보다 ‘(다소+매우) 만족’ 비율이 높게 나타났다(〈표 IV-43〉 참조). 전체적으로 불만족 비율이 약 30% 수준이라면, 만족 비율은 70% 수준이다.

127) 장애인식 교육도 90% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 여성이 남성보다 장애인식 교육 만족도가 더 높다고 할 수 있다.

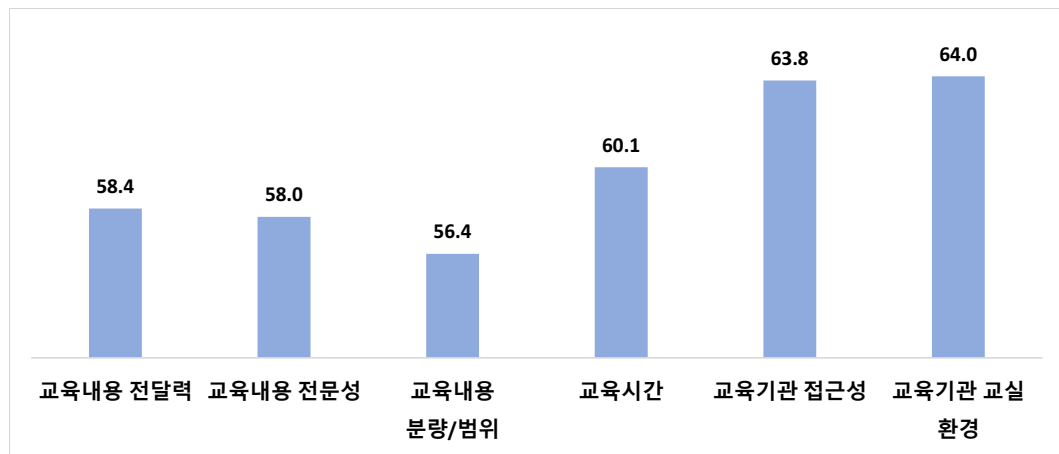
〈표 IV-43〉 인권교육 만족도2

단위: 명(%)

구분	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족
① 교육내용의 전달력	5 (2.7)	50 (26.5)	121 (64.0)	13 (6.9)
② 교육내용의 전문성	9 (4.8)	45 (23.8)	121 (64.0)	14 (7.4)
③ 교육내용의 분량/범위	10 (5.3)	52 (27.5)	113 (59.8)	14 (7.4)
④ 교육시간 (1회 교육시간)	3 (1.6)	47 (24.9)	123 (65.1)	16 (8.5)
⑤ 교육기관에의 접근성	6 (3.2)	34 (18.0)	119 (63.0)	30 (15.9)
⑥ 교육기관의 교실환경(기자재, 설비 등)	2 (1.1)	36 (19.1)	126 (66.7)	25 (13.2)

100점으로 환산해서 살펴보면(〈그림 IV-54〉 참조), 교육기관의 교실환경에 대한 만족도가 64.0점으로 가장 높고, ‘교육기관에의 접근성’도 63.8점으로 비슷한 수준을 보이고 있다. 그 다음으로 ‘교육시간’에 대한 만족도가 60.1점, ‘교육내용 전달력’에 대한 만족도가 58.4점, ‘교육내용의 전문성’에 대한 만족도가 58.0점, ‘교육내용 분량/범위’에 대한 만족도가 56.4 점 순으로 나타났다.

〈그림 IV-54〉 인권교육 만족도2 : 전체



4점 척도를 0(매우 불만족)점부터 1점(매우 만족)까지의 값을 갖는 것으로 재코딩하고 전체, 여성, 남성 각각의 평균점수를 구했다. 그리고 여성과 남성의 평균점수 사이에 통계적인 차이가 존재하는지를 살펴봤다(〈표 IV-44〉 & 〈그림 IV-55〉 참조).

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

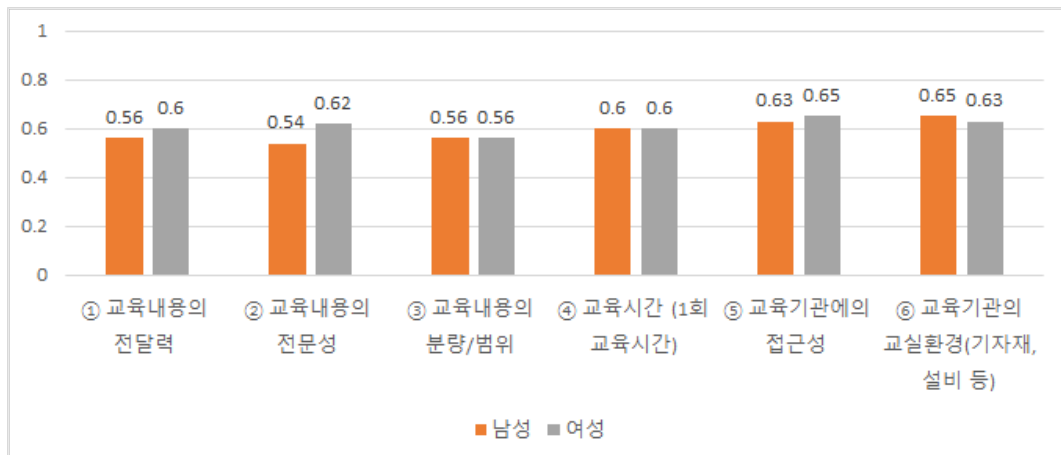
〈표 IV-44〉 인권교육 만족도2 : 평균

인권교육 만족도2(0-1)	평균				t 통계량
	전체	남성	여성	성차	
① 교육내용의 전달력	0.58	0.56	0.60	-0.04	-1.27
② 교육내용의 전문성	0.58	0.54	0.62	-0.07	-2.32*
③ 교육내용의 분량/범위	0.56	0.56	0.56	-0.00	-0.02
④ 교육시간 (1회 교육시간)	0.60	0.60	0.60	0.01	0.20
⑤ 교육기관에의 접근성	0.64	0.63	0.65	-0.02	-0.71
⑥ 교육기관의 교실환경(기자재, 설비 등)	0.64	0.65	0.63	0.02	0.54

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

각 요소에 대한 전체 평균은 0.5점대 후반부터 0.6점대 초중반으로 나타났다. 여성과 남성 간 평균점수는 교육내용의 전문성을 제외하고는 차이가 없는 것으로 나타났다. 인권교육 만족도1과 관련해서는 여성이 남성보다 인권교육에 대한 만족도가 상대적으로 높은 것으로 나타났으나 인권교육 만족도2에서는 성차가 거의 존재하지 않으며, 일부 경우에는 (통계적 유의미성은 없지만) 남성의 평균이 여성보다 높은 경우(교육시간과 교실환경)도 나타났다.

〈그림 IV-55〉 인권교육 만족도2 : 성별 평균



국회 인권교육 실태조사

인권교육 효과를 측정하기 위해 5개의 세부질문을 던졌고, 이에 대해 ‘전혀 효과가 없다’(1점)부터 ‘매우 효과가 있다’(4점)까지 4점 척도로 측정했다(〈표 IV-45〉 참조). 전체적으로 (전혀+별로) (전혀+별로) 효과가 없다’는 응답보다 (다소+매우) 효과가 있다’는 응답이 높게 나타났다. 효과가 없다는 응답의 비율이 30%대라면, 효과가 있다는 응답은 70% 수준을 보였다.

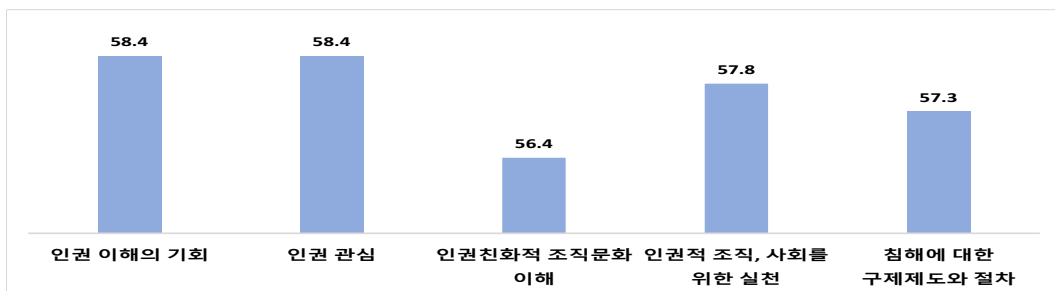
〈표 IV-45〉 인권교육 효과

단위: 명(%)

구분	전혀 효과가 없다	별로 효과가 없다	다소 효과가 있다	매우 효과가 있다
① 인권을 이해할 수 있는 기회가 되었다	7 (3.7)	47 (24.9)	121 (64.0)	14 (7.4)
② 인권에 대한 관심을 가지게 되었다	6 (3.2)	53 (28.0)	112 (59.3)	18 (9.5)
③ 인권친화적 조직문화를 이해하게 되었다	7 (3.7)	61 (32.3)	104 (55.0)	17 (9.0)
④ 인권적 조직과 사회를 위한 실천을 고민해보게 되었다	7 (3.7)	53 (28.0)	112 (59.3)	17 (9.0)
⑤ 인권침해에 대한 구제제도와 절차를 알게 되었다	8 (4.2)	53 (28.0)	112 (59.3)	16 (8.5)

100점으로 환산해 살펴보면(〈그림 IV-56〉 참조), ‘인권 이해의 기회’와 ‘인권 관심’이 각각 58.4점으로 가장 높게 나타났다 그 다음으로 ‘인권적 조직과 사회를 위한 실천 고민’이 57.8점, ‘인권침해에 대한 구제제도와 절차 이해’가 57.3점, ‘인권친화적 조직문화 이해’가 56.4점 순으로 나타났다.

〈그림 IV-56〉 인권교육 효과



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

기타 응답에서는 “대체 왜 매년 하는지 전혀 모르겠음”, “상황과 조건에 맞는 예방교육이 어야지 맨날 똑같은 걸 매년 하면 질리기만 할 듯”, “각 부처의 실적 때문에 하는 거 아닌가 싶음” 등과 같은 답변이 나왔다.

인권교육 효과에 대한 응답을 0(전혀 효과가 없다)점부터 1점(매우 효과가 있다)까지의 값을 갖는 것으로 재코딩하고 전체, 여성, 남성 각각의 평균점수를 구했다. 그리고 여성과 남성의 평균점수 사이에 통계적인 차이가 존재하는지를 살펴봤다(〈표 IV-46〉 & 〈그림 IV-57〉 참조).

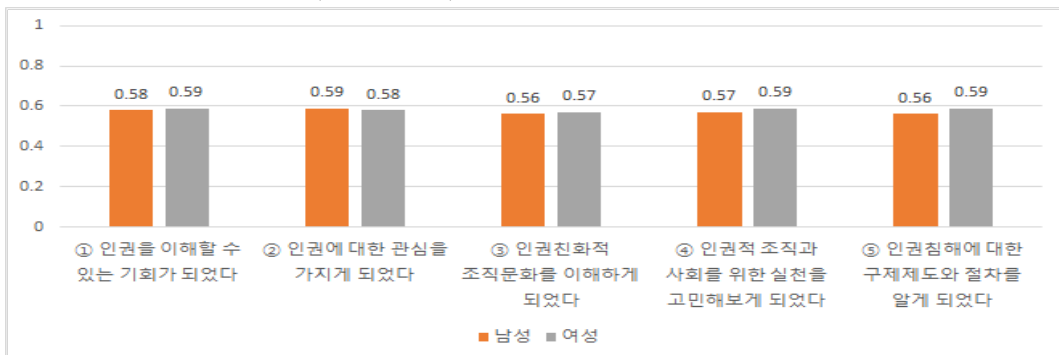
각 항목에 대한 전체 평균점수는 0.5점 후반대를 보이고 있어 다소 효과가 있다고 평가하고 있다. 여성과 남성의 평균점수도 전체 평균과 비슷한 수준을 보이고 있으며, 여성과 남성 간에 통계적으로 유의미한 차이는 없다.

〈표 IV-46〉 인권교육 효과 : 평균

인권교육 효과(0-1)	평균				t 통계량
	전체	남성	여성	성차	
① 인권을 이해할 수 있는 기회가 되었다	0.58	0.58	0.59	-0.01	-0.31
② 인권에 대한 관심을 가지게 되었다	0.58	0.59	0.58	0.00	0.14
③ 인권친화적 조직문화를 이해하게 되었다	0.56	0.56	0.57	-0.01	-0.44
④ 인권적 조직과 사회를 위한 실천을 고민해보게 되었다	0.58	0.57	0.59	-0.01	-0.42
⑤ 인권침해에 대한 구제제도와 절차를 알게 되었다	0.57	0.56	0.59	-0.02	-0.75

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

〈그림 IV-57〉 인권교육 효과 : 성별 평균



## 5. 법정 의무 인권교육 개선방안

### 1) 인권교육 참여

법정 의무 인권교육 개선방안을 살펴보기 위해 국회 종사자가 법정 의무 인권교육에 대한 참여가 낮은 이유를 기타를 포함해 10개 제시하고, 1순위와 2순위를 선택해달라고 했다.

1순위 선택 결과를 살펴보면(〈표 IV-47〉 & 〈그림 IV-58〉 참조), 전체적으로 ‘교육 받을 시간이 없어서’가 69명(22.1%)으로 가장 높은 수와 비율을 차지했다. 그 다음으로는 ‘교육시간에 맞춰 자리를 비울 수가 없어서’가 59명(18.9%)으로 두 번째로 높게 나타났다. 그 다음으로는 ‘인권교육을 받지 않아도 불이익이 없어서’가 44명(14.1%), ‘인권교육을 받아도 인센티브가 없어서’가 39명(12.5%), ‘인권교육을 받아야 한다고 생각하지 못해서’가 30명(9.6%), ‘인권교육에 대한 공지와 안내가 없어서’가 24명(7.7%) 순으로 나타났다.

〈표 IV-47〉 인권교육 참여가 낮은 이유 (1순위)

단위: 명(%)

항목	전체 (n=312)	남성 (n=139)	여성 (n=173)
① 교육받을 시간이 없어서	69 (22.1)	37 (26.6)	32 (18.5)
② 교육장소에 대한 용이한 접근이 어려워서	12 (3.9)	2 (1.4)	10 (5.8)
③ 교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서	59 (18.9)	26 (18.7)	33 (19.1)
④ 인권교육에 대한 공지와 안내가 없어서	24 (7.7)	9 (6.5)	15 (8.7)
⑤ 인권교육을 받아야 한다고 생각하지 못해서	30 (9.6)	13 (9.4)	17 (9.8)
⑥ 인권교육을 받아도 인센티브가 없어서	39 (12.5)	19 (13.7)	20 (11.6)
⑦ 인권교육을 받지 않아도 불이익이 없어서	44 (14.1)	18 (13.0)	26 (15.0)
⑧ 인권교육 이수 여부에 대해 누구도 확인하지 않아서	13 (4.2)	3 (2.2)	10 (5.8)
⑨ 기존 인권교육 내용이 마음에 들지 않아서	12 (3.9)	5 (3.6)	7 (4.1)
⑩ 기타	10 (3.2)	7 (5.0)	3 (1.7)



#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

여성과 남성으로 분리해 살펴봤을 때, 남성 응답자들 중에서 가장 응답이 높게 나온 항목은 ‘교육받을 시간이 없어서’로 37명이고, 26.6%를 차지했다. 반면, 여성 응답자 중에서 응답이 가장 높게 나온 항목은 ‘교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서’가 33명으로 19.1%를 차지했다. 그러나 두 번째로 높은 응답을 보인 ‘교육받을 시간이 없어서’도 32명(18.5%)로 첫 번째와 크게 차이가 나지 않았다.

1순위와 2순위 응답을 합쳐 살펴보면, 1순위와는 응답 순위에 다소 변동이 나타난다(〈표 IV-48〉 & 〈그림 IV-58〉 참조). 가장 높은 응답을 받은 이유는 ‘교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서’가 51명(16.4%)으로 가장 많고, 그 다음이 ‘인권교육을 받아야 한다고 생각하지 못해서’로 50명(16.0%)이다.

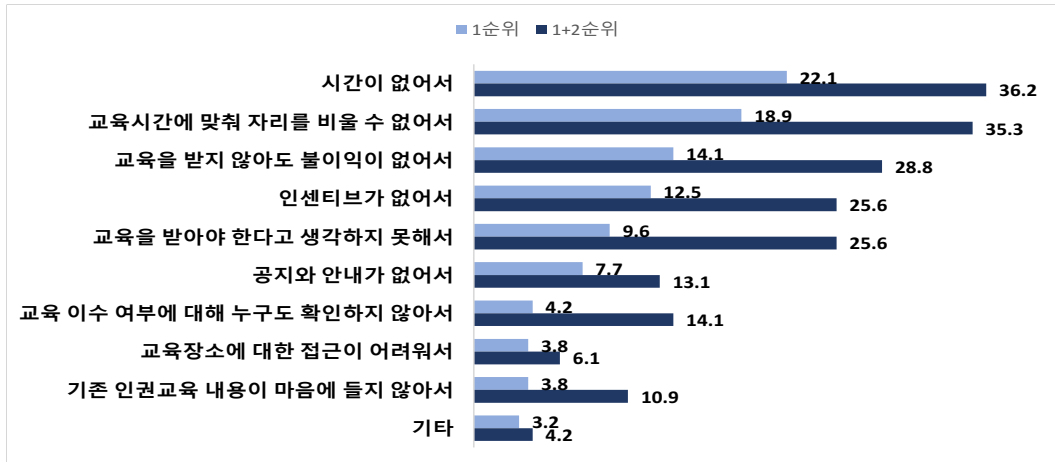
〈표 IV-48〉 인권교육 참여가 낮은 이유 (1+2순위)

단위: 명(%)

항목	전체 (n=312)	남성 (n=139)	여성 (n=173)
① 교육받을 시간이 없어서	44 (14.1)	21 (15.1)	23 (13.1)
② 교육장소에 대한 용이한 접근이 어려워서	7 (2.2)	5 (3.6)	2 (1.2)
③ 교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서	<b>51 (16.4)</b>	<b>24 (17.3)</b>	27 (15.6)
④ 인권교육에 대한 공지와 안내가 없어서	17 (5.5)	8 (5.8)	9 (5.2)
⑤ 인권교육을 받아야 한다고 생각하지 못해서	50 (16.0)	19 (13.7)	<b>31 (17.9)</b>
⑥ 인권교육을 받아도 인센티브가 없어서	41 (13.1)	21 (15.1)	20 (11.6)
⑦ 인권교육을 받지 않아도 불이익이 없어서	46 (14.7)	15 (10.8)	<b>31 (17.9)</b>
⑧ 인권교육 이수 여부에 대해 누구도 확인하지 않아서	31 (9.9)	14 (10.1)	17 (9.8)
⑨ 기존 인권교육 내용이 마음에 들지 않아서	22 (7.1)	9 (6.5)	13 (7.5)
⑩ 기타	3 (1.0)	3 (2.2)	0 (0.0)

그 다음으로 ‘인권교육을 받지 않아도 불이익이 없어서’가 46명(14.7%), ‘교육받을 시간이 없어서’가 44명(14.1%), ‘인권교육을 받아도 인센티브가 없어서’가 41명(13.1%), ‘인권교육 이수 여부에 대해 누구도 확인하지 않아서’가 31명(9.9%), ‘기존 인권교육 내용이 마음에 들지 않아서’가 22명(7.1%), ‘인권교육에 대한 공지와 안내가 없어서’가 17명(5.5%), ‘교육장소에 대한 용이한 접근이 어려워서’가 7명(2.2%) 순으로 나타난다.

〈그림 IV-58〉 인권교육 참여가 낮은 이유 (1순위, 1+2순위)



‘기타’ 응답의 내용을 살펴보면, “잘 되고 있음”, “사무처 직원들은 잘 참여함”, “의무교육이라 참여가 낮다고 생각하지 않음”, “모두 참여” 등과 같이 설문조사의 질문이 맞지 않다고 생각하는 답변이 있었다. 또는 “참여도가 낮은지 여부를 알지 못함”, “잘 모름”, “모르겠다” 등 동료들이 인권교육을 얼마나 참여하고 있는지에 대해 알지 못해 답하지 않은 사람도 있었다. 한편, “왜 해마다 하는지, 효용성 1도 없음”, “전문성 부족”, “매년 비슷한 내용으로 진행되어 새롭게 들을 필요가 없다는 생각이 든다”, “인권교육을 강제하는 것도 인권침해에 해당된다고 생각함” 등과 같이 인권교육 내용의 질이나 교육의 강제성에 대한 문제제기도 있었다.

성별로 나눠 살펴보면, 남성의 경우, ‘교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서’가 24명(17.3%)으로 응답자 수가 가장 많다. 여성의 경우에는 ‘인권교육을 받아야 한다고 생각하지 못해서’와 ‘인권교육을 받지 않아도 불이익이 없어서’가 각각 31명(17.9%)으로 가장 많았다.

국회 종사자들의 인권교육 참여를 높이기 위해 어떤 조치가 필요한지에 대해 ‘기타’ 항목을 포함해 8개의 예시 항목을 주고, 1순위와 2순위를 선택하도록 했다. 1순위 선택만 대상으로 응답자들이 어떤 조치에 우선순위를 두고 있는지를 살펴보면(〈표 IV-49〉 & 〈그림 IV-59〉 참조), ‘인권교육을 받을 시간 보장’이 111명(35.6%)로 가장 높게 나타났다. 인권교육 참여가 낮은 이유에 대해 ‘교육받을 시간이 없어서’와 ‘교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서’가 높은 응답률을 보였던 만큼, 인권교육을 받을 시간 보장에 대한 선호가 가장 높게 나타

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

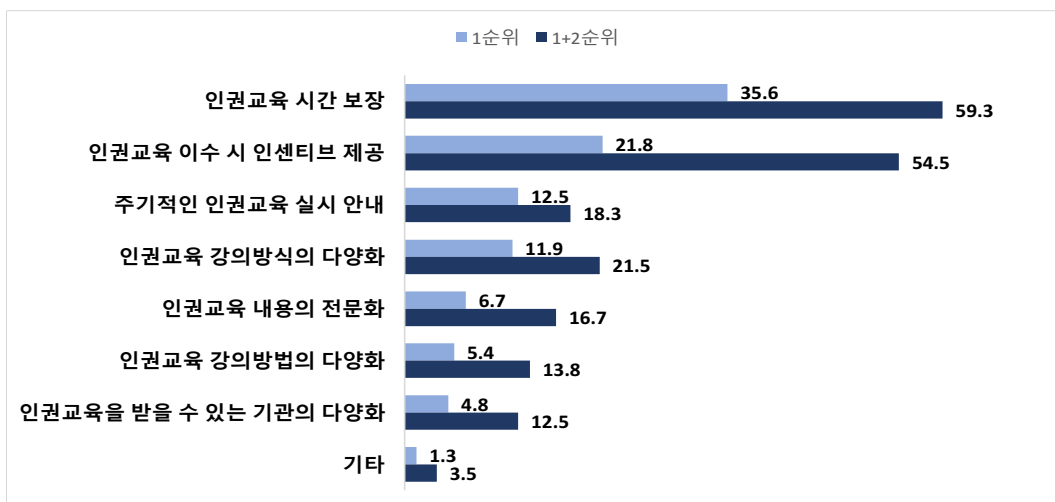
난 것은 자연스러운 결과라고 할 수 있다. 더욱이 인권교육을 받는 시간이 정해져 있다면, 조직 차원에서 인권교육을 보장하는 조치가 우선시되어야 할 것이다. '인권교육을 받을 시간 보장'에 대한 선호는 여성과 남성 각각에서도 가장 높게 나타났다.

〈표 IV-49〉 인권교육 참여를 높이기 위해 필요한 조치 (1순위)

단위: 명(%)

항목	전체 (n=312)	남성 (n=139)	여성 (n=173)
① 주기적으로 인권교육 실시 안내	39 (12.5)	16 (11.5)	23 (13.3)
② 인권교육을 받을 시간 보장	<b>111 (35.6)</b>	<b>51 (36.7)</b>	<b>60 (34.7)</b>
③ 인권교육 강의방식의 다양화 (대면, 온라인, 다수집단, 소수집단 등)	37 (11.9)	15 (10.8)	22 (12.7)
④ 인권교육 강의방법의 다양화 (강의, 토론 등)	17 (5.5)	6 (4.3)	11 (6.4)
⑤ 인권교육 내용의 전문화	21 (6.7)	7 (5.0)	14 (8.1)
⑥ 인권교육 이수 시 인센티브 제공	68 (21.8)	34 (24.5)	34 (19.7)
⑦ 인권교육을 받을 수 있는 기관의 다양화 (국회인권센터, 국가인권위원회, 정당, 국회사무처 등)	15 (4.8)	7 (5.0)	8 (4.6)
⑧ 기타	4 (1.3)	3 (2.2)	1 (0.6)

〈그림 IV-59〉 인권교육 참여를 높이기 위해 필요한 조치 (1순위, 1+2순위)



국회 인권교육 실태조사

그 다음으로 높은 응답자 수와 비율을 보인 조치는 ‘인권교육 이수 시 인센티브 제공’이다. 전체적으로는 68명(21.8%)이 인센티브 제공을 선호했으며, 남성 중에서 34명(24.5%), 여성 중에서도 34명(19.7%)이 인권교육 이수에 따른 인센티브 제공을 선호했다.

‘주기적으로 인권교육 실시 안내’(전체 39명, 12.5%)와 ‘인권교육 강의방식의 다양화’(전체 37명, 11.9%)에 대한 선호는 전체의 10% 정도다. ‘인권교육 내용의 전문화’(전체 21명, 6.7%), ‘인권교육 강의방법이 다양화’(전체 17명, 5.5%), ‘인권교육을 받을 수 있는 기관의 다양화’(전체 15명, 4.8%)에 대한 선호는 전체의 5% 전후 수준을 보였다.

‘기타’ 내용을 살펴보면, 현재 잘 되고 있기 때문에 굳이 다른 조치를 취할 필요가 없다고 응답하는 사람들이 있었고, 지금 너무 과하기 때문에 적당히 하면 좋겠다는 의견도 있었다. “이론적인 평가뿐만 아니라 현실에서 (인권) 관련 사항들이 지켜지고 있는지 점검”하는 것이 필요하다는 의견과 “교육으로는 소용없고, (인권이) 법적으로 보장되어야 한다”는 의견 등이 있었다.

1순위와 2순위 응답을 합친 결과를 살펴보면(〈표 IV-50〉 & 〈그림 IV-59〉 참조), ‘인권교육 이수 시 인센티브 제공’이 102명(32.7%)로 가장 높은 응답자 수와 비율을 기록한 것으로 나타난다. 1순위 결과에서 2위였던 선호가 1위 선호로 바뀌었고, 남성과 여성 각 집단에서도 가장 선호가 높다.

그 다음으로 선호가 높은 조치는 ‘인권교육을 받을 시간 보장’으로 전체 중에서 74명(23.7%), 남성 중에서 29명(20.9%), 여성 중에서 45명(26.0%)이다. 다른 항목들에 대한 선호는 10% 전후 수준을 보였다.

〈표 IV-50〉 인권교육 참여를 높이기 위해 필요한 조치 (1+2순위)

단위: 명(%)

항목	전체 (n=312)	남성 (n=139)	여성 (n=173)
① 주기적으로 인권교육 실시 안내	18 (5.8)	9 (6.5)	9 (5.2)
② 인권교육을 받을 시간 보장	74 (23.7)	29 (20.9)	45 (26.0)
③ 인권교육 강의방식의 다양화 (대면, 온라인, 다수집단, 소수집단 등)	30 (9.6)	11 (7.9)	19 (11.0)
④ 인권교육 강의방법의 다양화 (강의, 토론 등)	26 (8.3)	8 (5.8)	18 (10.4)
⑤ 인권교육 내용의 전문화	31 (9.9)	16 (11.5)	15 (8.7)
⑥ 인권교육 이수 시 인센티브 제공	<b>102 (32.7)</b>	<b>52 (37.4)</b>	<b>50 (28.9)</b>
⑦ 인권교육을 받을 수 있는 기관의 다양화 (국회인권센터, 국가인권위원회, 정당, 국회사무처 등)	24 (7.7)	10 (7.2)	14 (8.1)
⑧ 기타	7 (2.2)	4 (2.9)	3 (1.7)

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

2) 인권교육 방식

인권교육 내용을 어떤 방식으로 진행하는 것을 선호하는지 살펴보기 위해서 4개의 항목을 제시했고, 이에 대해 ‘매우 반대’(1점)부터 ‘매우 찬성’(4점)까지 4점 척도로 측정했다. 응답을 ‘(매우+다소) 반대’와 ‘(매우+다소) 찬성’ 두 개로 구분하고, 응답자를 전체, 남성, 여성으로 구분해 각 항목에 대한 응답자 수와 비율을 살펴보았다. 각 항목에 대한 응답은 <표 IV-51>과 같다.

기존의 인권교육 방식이라고 할 수 있는 ‘동일한 교육내용을 주기적으로 반복 교육’하는 것에 대해서는 전체 응답자의 240명(76.9%), 남성 중에서는 111명(79.9%), 여성 중에서는 129명(74.6%)이 반대 의사를 표시했다. 응답자 중 80% 정도가 반대하고, 20% 정도가 찬성하는 경향을 보이고 있는데 동일한 내용을 반복하는 것에 대해서는 부정적인 입장이 절대 다수라고 할 수 있다.

<표 IV-51> 인권교육 방식에 대한 선호

단위: 명(%)

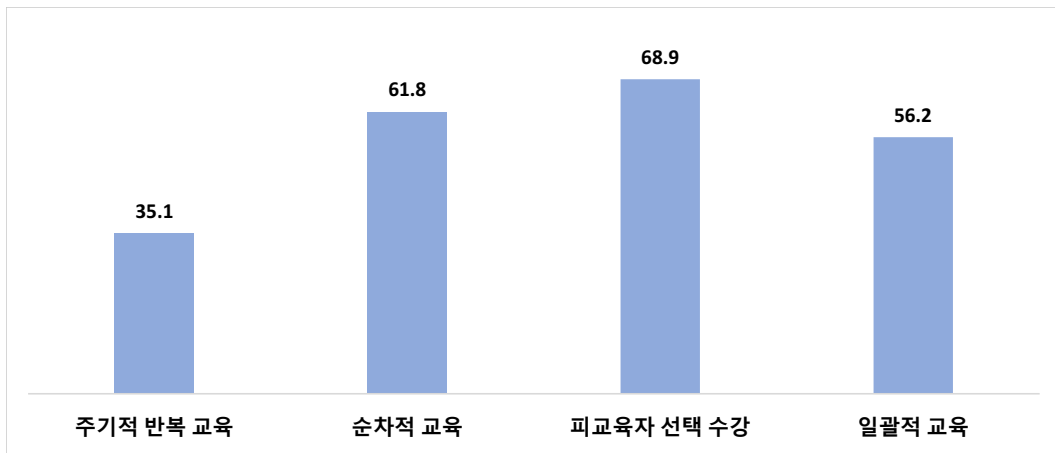
항목	구분	(매우+다소) 반대	(다소+매우) 찬성
① 동일한 교육내용을 주기적으로 반복 교육	전체 (n=312)	240 (76.9)	72 (23.1)
	남성 (n=139)	111 (79.9)	28 (20.1)
	여성 (n=173)	129 (74.6)	44 (25.4)
② 교육내용을 단계별로 구성하고 순차적으로 교육	전체	65 (20.8)	247 (79.2)
	남성	38 (27.3)	101 (72.7)
	여성	27 (15.6)	146 (84.4)
③ 동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고, 피교육자가 선택해서 수강	전체	33 (10.6)	279 (89.4)
	남성	19 (13.7)	120 (86.3)
	여성	14 (8.1)	159 (91.9)
④ 매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육	전체	111 (35.6)	201 (64.4)
	남성	59 (42.5)	80 (57.5)
	여성	52 (30.1)	121 (69.9)

국회 인권교육 실태조사

나머지 세 개의 교육방법(②교육내용을 단계별로 구성하고 순차적으로 교육, ③동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고, 피교육자가 선택해서 수강, ④매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육) 중에서 전체적으로 선호가 가장 높게 나타난 것을 살펴보면, ‘③동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고, 피교육자가 선택해서 수강’에 대해 (다소+매우) 찬성하는 비율이 89.4%(279명)로 가장 높다. 그 다음으로는 ‘②교육내용을 단계별로 구성하고 순차적으로 교육’으로 79.2%(247명)이 찬성 입장을 보였다. ‘매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육’에 대해서는 64.4%(201명)가 찬성하는 입장을 보여 앞의 두 개 방식보다는 선호가 낮다. <그림 IV-60>은 100점으로 환산했을 때 점수이다.

성별로 구분해 여성과 남성의 선호를 비교해보면, ②번과 ③번, ④번 교육방식에 대해 남성은 여성보다 반대 비율이 상대적으로 더 높은 경향을 보인다. 반면, 각 교육방식 항목에 대한 찬성 비율을 살펴보면, 여성이 남성보다 찬성하는 경향이 더 높게 나타난다.

<그림 IV-60> 인권교육 방식에 대한 선호



한편, 인권교육 방식과 관련한 ‘기타’ 응답을 살펴보면, “강제로 진행되는 인권교육이 무슨 의미가 있는지 전혀 모르겠음”, “이념화된 인권교육보다는 실질적 도움이 되는 인권교육을 부탁”한다는 의견이 있었다. 한편, 설문조사에 참여한 “사람은 오히려 인권 개념”을 갖고 있고, 참여하지 않은 사람이야 말로 “관심도 없고, 교육도 안 받고 평생 (인권에 대해) 모르고 살아”간다는 응답을 남겼다.

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

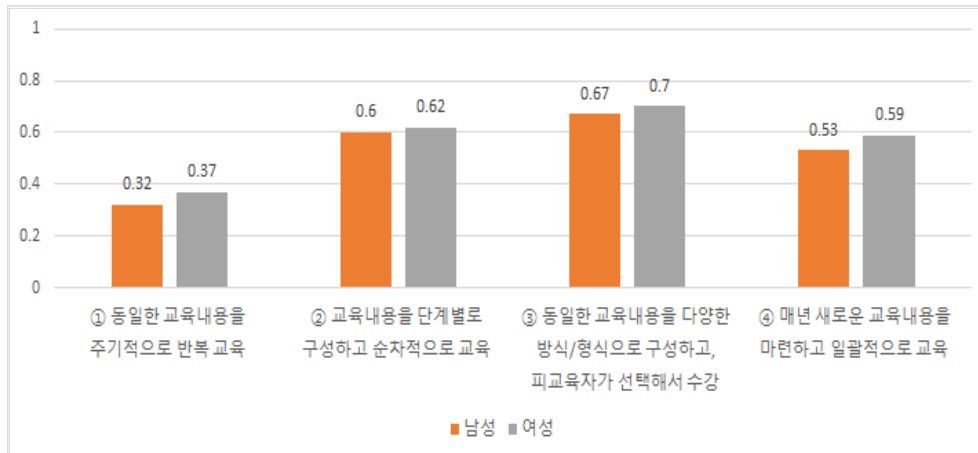
인권교육 방식에 대한 4점 척도의 응답을 0점(매우 반대)부터 1점(매우 찬성)까지로 재코딩해 평균점수를 구하고, 전체·남성·여성으로 구분해 평균점수를 살펴봤다. 그리고 여성과 남성 간 평균점수에 통계적으로 유의미한 차이가 있는지도 검토했다(〈표 IV-52〉 & 〈그림 IV-61〉 참조).

〈표 IV-52〉 인권교육 방식에 대한 선호: 평균

인권교육 방식에 대한 선호(0-1)	평균				t 통계량
	전체	남성	여성	성차	
① 동일한 교육내용을 주기적으로 반복 교육	0.35	0.32	0.37	-0.05	-1.86*
② 교육내용을 단계별로 구성하고 순차적으로 교육	0.62	0.60	0.62	-0.04	-1.56
③ 동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고, 피교육자가 선택해서 수강	0.69	0.67	0.70	-0.03	-1.18
④ 매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육	0.56	0.53	0.59	-0.06	-2.38**

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

〈그림 IV-61〉 인권교육 방식에 대한 선호: 성별 평균



국회 인권교육 실태조사

‘동일한 교육내용을 주기적으로 반복 교육’하는 것에 대해서는 평균 0.35점으로 부정적인 태도를 보이고 있다. ‘교육내용을 단계별로 구성하고 순차적으로 교육’하는 것과 ‘동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고, 피교육자가 선택해서 수강’하는 것, ‘매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육하는 것’에 대해서는 중간값인 0.5점을 넘어 찬성하는 경향이 더 많은 것을 확인할 수 있다. ②번, ③번, ④번 항목 중 여성과 남성 모두 ③번 교육 방식에 대한 선호가 가장 높다. 그 다음이 ②번, 마지막으로 ④번 교육방식이다.

4개의 모든 항목에서 여성의 평균점수가 남성보다 높게 나타나는데 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 항목은 ①번과 ④번 항목이다. ‘동일한 내용을 주기적으로 반복 교육’하는 것을 남성이 여성보다 더 거부한다고 할 수 있다. 한편, ‘매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육’하는 것에 대해서는 여성이 남성보다 더 선호한다고 할 수 있다.

인권교육 강의방식(다수집단 대면 강의, 소수집단 대면 강의, 다수집단 온라인 강의, 소수집단 온라인 강의, 개별 동영상 강의)을 제시하고, 각각의 강의방식에 대해 ‘매우 반대’(1점)부터 ‘매우 찬성’(4점)까지 4점 척도로 측정했다. 응답을 ‘(매우+다소) 반대’와 ‘(매우+다소) 찬성’ 두 개로 구분하고, 응답자를 전체, 남성, 여성으로 구분해 각 항목에 대한 응답자 수와 비율을 살펴보았다. 각 항목에 대한 응답은 <표 IV-53>과 같다.

전체적인 응답을 살펴볼 때, ‘다수집단 (실시간) 대면 강의’에 대해서는 찬성보다는 반대 비율이 높다. 반면, ②번(소수집단 (실시간) 대면 강의)부터 ⑤번(개별 (녹화된) 동영상 강의)까지는 찬성 비율이 반대보다 높다. 가장 선호가 높게 나타난 것은 ‘개별 (녹화된) 동영상 강의’로 65.9%(202명)가 찬성하는 경향을 보이고 있다. ‘다수집단 (실시간) 온라인 강의’와 ‘소수집단 (실시간) 온라인 강의’에 대한 선호는 62.5%(195명)로 동일하게 나타났고, ‘소수집단 (실시간) 대면 강의’는 54.8%(171명)로 절반을 약간 넘었다. 100점으로 환산한 점수는 <그림 IV-62>와 같다.

<표 IV-53> 인권교육 강의방식에 대한 선호

단위: 명(%)

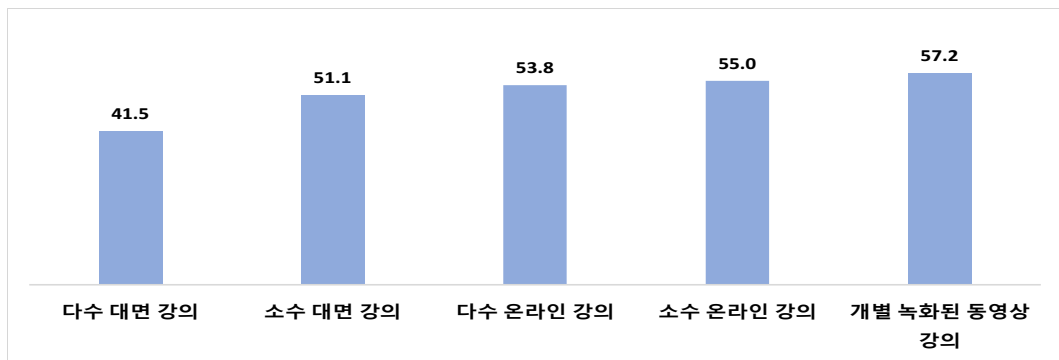
항목	구분	(매우+다소) 반대	(다소+매우) 찬성
① 다수집단 (실시간) 대면 강의	전체 (n=312)	192 (61.5)	120 (38.5)
	남성 (n=139)	87 (62.6)	52 (37.4)
	여성 (n=173)	105 (60.7)	68 (39.3)



IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

항목	구분	(매우+다소) 반대	(다소+매우) 찬성
② 소수집단 (실시간) 대면 강의	전체	141 (45.2)	171 (54.8)
	남성	67 (48.2)	72 (51.8)
	여성	74 (42.8)	99 (57.2)
③ 다수집단 (실시간) 온라인 강의	전체	117 (37.5)	195 (62.5)
	남성	54 (38.8)	85 (61.2)
	여성	63 (36.4)	110 (63.6)
④ 소수집단 (실시간) 온라인 강의	전체	117 (37.5)	195 (62.5)
	남성	56 (40.3)	83 (59.7)
	여성	61 (35.3)	112 (64.7)
⑤ 개별 (녹화된) 동영상 강의	전체	109 (35.1)	202 (64.9)
	남성	53 (38.1)	86 (61.9)
	여성	56 (32.6)	116 (67.4)

〈그림 IV-62〉 인권교육 강의방식에 대한 선호



한편, 성별로 살펴볼 때 모든 항목에서 반대 의견에서는 남성의 반대 비율이 여성보다 높게 나타나며, 찬성 의견에서는 여성의 찬성 비율이 남성보다 높은 경향을 보인다. ‘기타’ 의견으로 “비대면(온라인) 수업은 교육 효율성이 떨어진다”는 의견과 “인권 관련 도서 제공” 의견이 있었다.

인권교육 강의방식에 대한 4점 척도의 응답을 0점(매우 반대)부터 1점(매우 찬성)까지로 재코딩해 평균점수를 구하고, 전체·남성·여성으로 구분해 평균점수를 살펴봤다. 그리고 여성과 남성 간 평균점수에 통계적으로 유의미한 차이가 있는지도 검토했다(〈표 IV-54〉 & 〈그림 IV-63〉 참조).

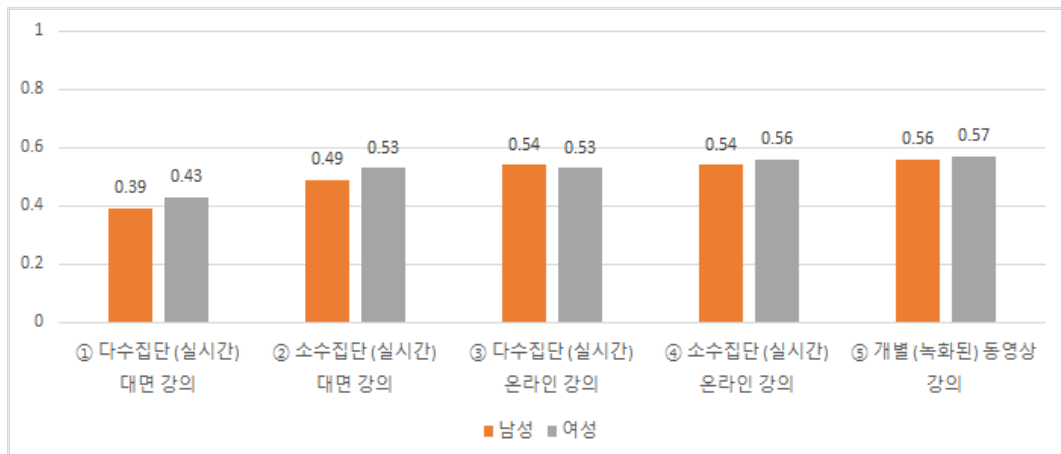
〈표 IV-54〉 인권교육 강의방식에 대한 선호: 평균

인권교육 강의방식에 대한 선호(0-1)	평균				t 통계량
	전체	남성	여성	성차	
① 다수집단 (실시간) 대면 강의	0.41	0.39	0.43	-0.04	-1.40
② 소수집단 (실시간) 대면 강의	0.51	0.49	0.53	-0.04	-1.16
③ 다수집단 (실시간) 온라인 강의	0.54	0.54	0.53	0.01	0.32
④ 소수집단 (실시간) 온라인 강의	0.55	0.54	0.56	-0.01	-0.46
⑤ 개별 (녹화된) 동영상 강의	0.56	0.56	0.57	-0.01	-0.18

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

설문조사에서 제시한 5개의 인권교육 강의방식과 관련해 가장 높은 평균을 보인 것은 ‘개별 (녹화된) 동영상 강의’로 0.56점이다. 그 다음은 ‘소수집단 (실시간) 온라인 강의’ 0.55점, ‘다수 집단 (실시간) 온라인 강의’ 0.54점, ‘소수집단 (실시간) 대면 강의’ 0.51점, ‘다수집단 (실시간) 대면 강의’ 0.41점 순이다. ‘다수집단 (실시간) 대면 강의’는 중간값(0.5점)보다 낮아 선호가 높다고 하기 어렵다. 그러나 다른 강의방식에 대한 선호도 0.6점을 넘지 않기 때문에 5개 인권교육 강의방식에 대해 전반적으로 선호가 높다고 하기는 어렵다. 그럼에도 제시된 강의 방식 중에서는 대면보다는 온라인, 다수보다는 소수집단 강의방식을 더 선호하는 경향이 있는 것으로 보인다. 한편, 강의방식에 대한 선호에 있어 성차는 나타나지 않았다.

〈그림 IV-63〉 인권교육 강의방식에 대한 선호 : 성별 평균



#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

마지막으로 인권교육 강의방법과 관련해 세 개의 강의방법(강의식 교육, 토론식 교육, 강의와 토론을 혼합한 교육)에 대한 선호를 물어봤다. ‘매우 반대’(1점)부터 ‘매우 찬성’(4점)까지 4점 척도로 측정했다. 응답을 ‘(매우+다소) 반대’와 ‘(매우+다소) 찬성’ 두 개로 구분하고, 응답자를 전체, 남성, 여성으로 구분해 각 항목에 대한 응답자 수와 비율을 살펴보았다. 각 항목에 대한 응답은 <표 IV-55>와 같다. <그림 IV-63>은 100점으로 환산했을 때 점수를 표현한 것이다.

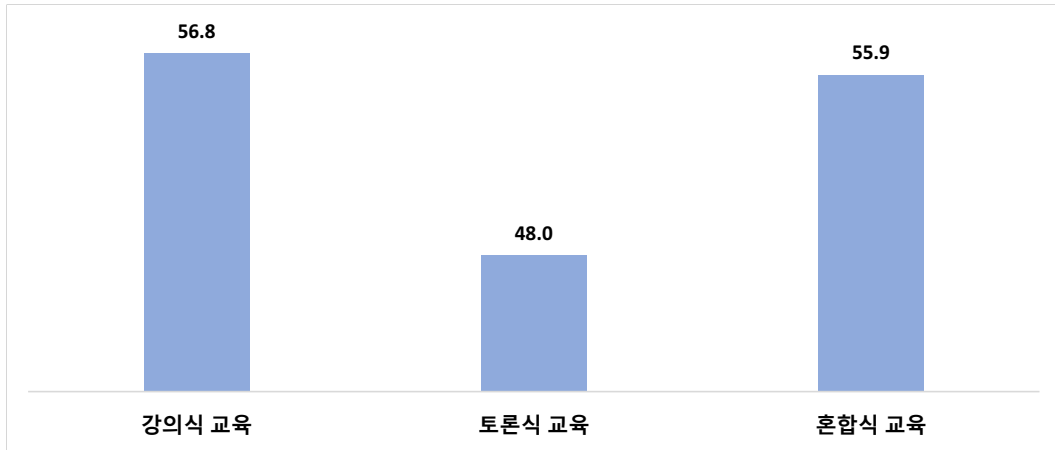
전체 응답을 살펴보면, ‘강의식 교육’에 대해서는 70.5%(220명)가 찬성하는 입장을 보이고 있고, ‘혼합식 교육’에 대해서도 65.7%(205명)이 찬성하는 입장을 보이고 있다. 한편, ‘토론식 교육’에 대해서는 51.0%(159명)이 반대하는 입장을 보이고 있고, 찬성 입장은 49.0%(153명)으로 반대 입장이 다소 우세하다. 이와 관련해 주목할 점은 ‘토론식 교육’에 대해서는 여성(92명, 53.2%)이 남성(67명, 48.2%)보다 더 많이 반대하는 경향을 보이고 있다는 것이다. 이는 대부분 모임이나 조직에서 남성들이 발언권을 더 많이 갖고 있고, 따라서 여성이 토론과 같은 상황에 익숙하지 않거나 경험이 적기 때문에 나타난 현상으로 보인다.

**<표 IV-55> 인권교육 강의방법에 대한 선호**

단위: 명(%)

항목	구분	(매우+다소) 반대	(다소+매우) 찬성
① 강의식 교육	전체 (n=312)	92 (29.5)	220 (70.5)
	남성 (n=139)	50 (36.0)	89 (64.0)
	여성 (n=173)	42 (24.3)	131 (75.7)
② 토론식 교육	전체	159 (51.0)	153 (49.0)
	남성	67 (48.2)	72 (51.8)
	여성	92 (53.2)	81 (46.8)
③ 혼합식(강의와 토론) 교육	전체	107 (34.3)	205 (65.7)
	남성	48 (34.5)	91 (65.5)
	여성	59 (34.1)	114 (65.9)

〈그림 IV-64〉 인권교육 강의방법에 대한 선호



인권교육 강의방식에 대한 4점 척도의 응답을 0점(매우 반대)부터 1점(매우 찬성)까지로 재코딩해 평균점수를 구하고, 전체·남성·여성으로 구분해 평균점수를 살펴봤다. 그리고 여성과 남성 간 평균점수에 통계적으로 유의미한 차이가 있는지도 검토했다(〈표 IV-56〉 & 〈그림 IV-65〉 참조). 세 가지 강의방법 중 ‘강의식 교육’이 평균 0.57점으로 가장 높은 선호를 보였고, ‘토론식 교육’이 평균 0.48점으로 가장 선호가 낮다. 이러한 결과는 국회 종사자들도 토론에 기초한 교육에 익숙하지 않다는 것을 간접적으로 보여준다.

〈표 IV-56〉 인권교육 강의방법에 대한 선호: 평균

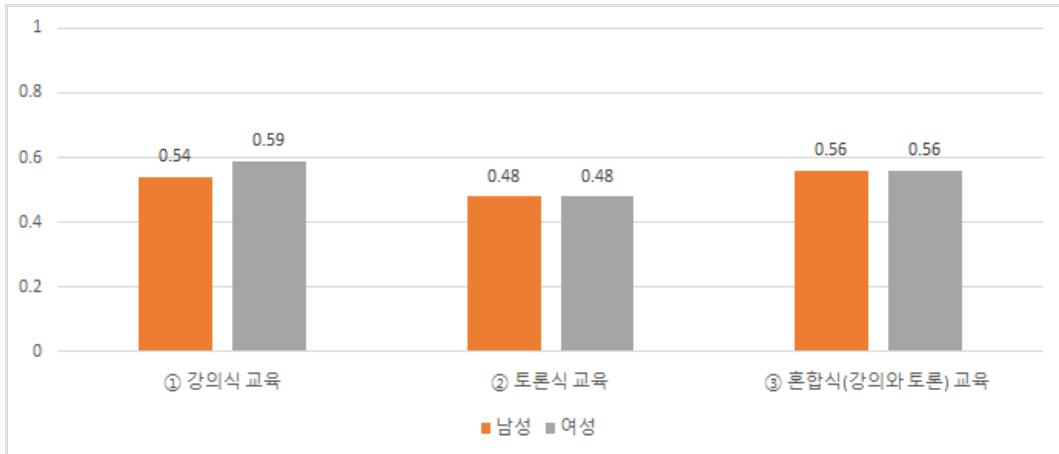
인권교육 강의방법에 대한 선호(0-1)	평균				t 통계량
	전체	남성	여성	성차	
① 강의식 교육	0.57	0.54	0.59	-0.05	-1.85*
② 토론식 교육	0.48	0.48	0.48	-0.00	-0.00
③ 혼합식(강의와 토론) 교육	0.56	0.56	0.56	-0.00	-0.13

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

각각의 강의방법에 대한 선호에 있어 여성과 남성 간 평균점수가 통계적으로 유의미하게 차이가 존재하는 것은 ‘강의식 토론’뿐이다. 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미하며, 여성이 남성보다 강의식 토론을 더 선호한다고 할 수 있다.

IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

〈그림 IV-65〉 인권교육 강의방법에 대한 선호: 성별 평균



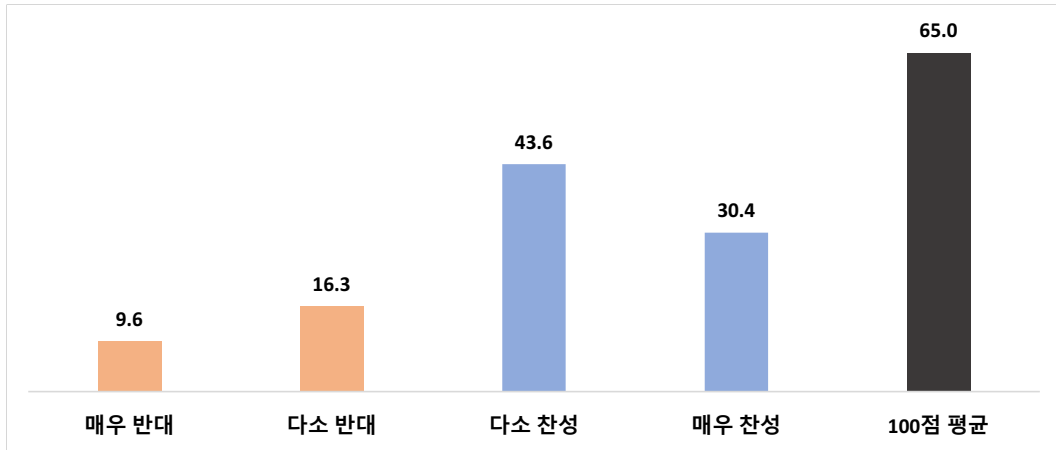
국회 종사자 중에서 국회의원과 보좌직원, 즉 국회의원실 구성원들의 인권교육 이수율이 가장 낮다. 최근 21대 국회의원들의 4대 폭력 예방교육 이수 현황을 조사한 결과에 따르면, 297명 가운데 12명만이 이수한 것으로 나타났고, 보좌직원 3,000여 명 중에서는 55명 (1.8%)인 것으로 나타났다(김유나 2021). 국회의원과 보좌직원의 인권교육 이수율을 의무적으로 공개하는 것에 대한 의견을 ‘매우 반대’(1점)부터 ‘매우 찬성’(4점)까지 4점 척도로 물어 봤다. 응답을 ‘(매우+다소) 반대’와 ‘(매우+다소) 찬성’ 두 개로 구분하고, 응답자를 전체, 남성, 여성으로 구분해 각 항목에 대한 응답자 수와 비율을 살펴보았다. 각 항목에 대한 응답은 〈표 IV-57〉과 같다(〈그림 IV-65〉 참조).

〈표 IV-57〉 국회의원/보좌직원 인권교육 이수율 의무 공개에 대한 선호

단위: 명(%)

항목	구분	(매우+다소) 반대	(다소+매우) 찬성
국회의원/보좌직원 인권교육 이수율 의무 공개	전체 (n=312)	81 (26.0)	231 (74.0)
	남성 (n=139)	48 (34.5)	91 (65.5)
	여성 (n=173)	33 (19.1)	140 (80.9)

〈그림 IV-66〉 국회의원/보좌직원 인권교육 이수율 의무 공개에 대한 선호



전체적으로 찬성이 231명(74.0%)으로 반대 81명(26.0%)보다 약 3배 정도 높게 나타났다. 여성과 남성 모두 반대보다는 찬성 입장이 더 높게 나타났지만 남성보다는 여성이 더 찬성하고 있다는 것을 확인할 수 있다.

남성과 여성의 평균값을 구하고 성별에 따른 차이가 있는지 살펴본 결과, 남성 평균은 0.60 점, 여성 평균은 0.69이었고, 99% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 여성이 남성보다 국회의원/보좌직원의 인권교육 이수율을 의무적으로 공개하는 것을 더 찬성하는 경향을 보였다.

## 6. 요약 및 시사점

총 312명이 참여한 설문조사 자료를 활용해 국회 종사자들의 인권 의식, 조직 내 인권 실태, 인권교육 참여와 만족도, 인권교육 개선방안 등에 대한 분석을 실시했다. 분석결과를 간략하게 요약하면 다음과 같다.

‘인권 의식’과 관련한 분석결과를 정리하면, 응답자들은 한국 사회의 인권보장 수준을 중간 이상이라고 인식하고 있으며, 한국 사회에서 개인의 인권이 보장되는 수준 또한 중간 이상으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 무엇보다 한국 사회의 인권보장 수준보다는 개인의 인권 보장 수준을 더 높게 평가했다. 즉 개인의 인권이 보장되고 있다는 인식이 한국사회가

#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

인권을 보장하고 있다는 인식보다 높았다. 반면, 응답자들이 속해 있는 국회의 인권 수준은 중간 수준으로 한국 사회의 인권보장보다 더 낮게 평가했다. 한편, 응답자 개인의 인권 의식 수준에 대해서는 국회의 인권 수준보다 높게 평가했다.

한국사회와 개인의 인권 보장 수준과 국회와 개인의 인권 의식 수준을 성별, 연령, 소속, 고용상태와 교차해 분석한 결과, 20대 여성과 국회의원실에 근무하는 여성은 다양한 집단 중에서 개인의 인권 보장 수준을 가장 낮게 평가하는 집단인 것으로 나타났다. 그리고 국회의원실 여성과 별정직 공무원 여성은 국회 인권 수준을 가장 낮게 평가한 집단이었다. 이는 20대 여성 또는 별정직 공무원으로 일하는 여성이 인권에 대한 민감성이 높다는 것을 의미할 수도 있고, 이들이 국회라는 공간에서 인권 침해에 가장 많이 노출된 집단이라는 것을 의미할 수도 있다.

한국사회가 시급하게 추진해야 할 인권의제에 대해서는 ‘주거권’이라고 응답한 비율이 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 노동권, 안전권, 자유권 순으로 나타났다. 단, 성별을 나눠 살펴보면, 남성의 순위는 전체 순위와 동일하다. 반면, 여성의 순위는 안전권이 제일 높고, 그 다음이 주거권, 노동권, 자유권 순이었다.

‘조직 내 인권 실태’ 분석결과를 정리하면, 국회가 ‘상명하복의 위계구조로 권위주의 문화가 강하다’, ‘상급자가 하급자에게 부당한 업무 지시를 하는 사례가 자주 있다’, ‘휴가를 자유롭게 신청할 수 없다’, ‘퇴근 후에 업무지시가 자주 주어진다’, ‘개별 의원실에서는 구성원들의 임면이 공식적인 규칙과 절차에 따라 진행되지 않는다’에 대해 ‘그렇지 않다’와 ‘그렇다’ 사이의 입장을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이 중에서 ‘상명하복의 위계구조로 권위주의 문화가 강하다’에 대해 동의하는 정도가 다른 문항들보다 강하게 나타났다.

평균점수(0부터 1사이의 값)가 중간값(0.5점)보다 아래에 있어 국회 종사자들이 자신이 속한 조직의 인권 상태를 부정적으로 평가하지 않는 경향을 보이고 있다. 그런데 여성과 남성 간 평균점수를 비교해보면, 여러 문항에서 인식 차이가 존재하는 것을 확인할 수 있다. ‘상명하복의 위계구조로 권위주의 문화가 강하다’, ‘상급자가 하급자에게 부당한 업무 지시를 하는 사례가 자주 있다’, ‘성폭력 문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다’, ‘여성은 남성보다 보조 업무나 돌봄 업무에 주로 배치된다’, ‘상급자가 하급자에게 부적절한 호칭을 자주 사용한다’, ‘개별 의원실에서는 구성원들의 임면이 공식적인 규칙과 절차에 따라 진행되지 않는다’, ‘여성을 특정 업무나 회식에서 배제하는 펜스룰이 작동하고 있다’

## 국회 인권교육 실태조사

문항에 대해서는 여성이 남성보다 긍정하는 경향을 보이고 있고, 이 차이는 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났다.

국회에서 직접적 차별/불이익을 경험했는지를 물어본 결과, 전체 응답자 중 124명(39.7%)이 직접적 차별/불이익을 경험했다고 응답했으며, 124명 중 남성은 40명, 여성은 84명이었다. 직접적 차별/불이익을 경험한 사람 중에서 성별, 연령, 학력 또는 학벌, 주변 사람들의 평판에 따른 차별/불이익 경험이 있다는 응답이 높게 나타났다. 남성의 경우에는 연령, 학력 또는 학벌, 주변 사람들의 평판에 의한 차별/불이익 경험이 높게 나타난 반면, 여성은 세 가지 요소에 더해 성별에 따른 차별/불이익을 경험했다는 응답이 가장 높게 나타났다. 이는 성별에 따른 차별/불이익의 주요 대상이 여성이라는 것을 확인해준다.

직접적 차별/불이익을 경험한 124명을 직접적 차별/불이익을 행사한 사람이 누구인지 물어본 결과, '상급자'라는 응답이 98명(79.0%)로 가장 많이 나왔고, 그 다음으로 민원인, 동료 순으로 나타났다. 남성의 경우에 '상급자'라고 응답한 수가 40명 중에서 33명(82.5%)으로 가장 많았고, 여성도 84명 중에 65명(77.4%)으로 가장 많았다. 동료에 의한 직접적 차별/불이익은 응답률이 20% 수준으로 나왔는데 결코 적다고 할 수 없다. 한편, 민원인에 의한 차별/불이익의 경험은 남성(6명, 15.0%)보다 여성(24명, 28.6%)에게서 더 높은 비율을 보였다.

국회에서의 직접적인 성적 괴롭힘에 대해 물어본 결과, 전체 응답자 중 40명(12.8%)이 '있다'고 응답했고, 여성이 35명, 남성이 5명으로 여성이 남성보다 7배 많다. 직접적인 성적 괴롭힘에 어떻게 대응했는지를 질문한 결과(복수응답), 40명 중 23명(57.5%)이, 남성 5명 중에서는 4명(80.0%)이, 여성 35명 중에서는 19명(54.3%)이 '어떤 행동도 취하지 않았다'고 응답했다. '가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'하거나 '상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'하는 경우가 있기는 했지만 각각 6명뿐이었고, 모두 여성이었다.

직접적인 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유에 대해서는 23명(남성 4명, 여성 19명) 중 12명(52.2%)이 '대응해도 소용없을 것 같아서'라고 응답했고, 모두 여성이었다. 남성 4명 중 3명은 '행위 정도가 심각하지 않아서', 1명은 '가해자가 보복할까봐 두려워서'라고 응답했다. 여성의 경우는 '대응해도 소용없을 것 같아서'라는 응답을 빼고 2명이 '행위 정도가 심각하지 않아서', 1명이 '주위 사람들에게 공개되는 것이 두려워서', 1명이 '아무도 도와주지 않을 것 같아서'라고 응답했다.

국회에서 직접적으로 직장 내 괴롭힘을 경험했는지에 대해 질문한 결과, 312명 중 58명



#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

(남성 16명, 여성 42명)이 '있다'고 응답했다. 이들을 대상으로 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대해 어떤 대응을 했는지 물어본 결과(복수응답), 58명 중 37명(남성 12명, 여성 25명)이 '어떤 행동도 취하지 않았다'고 응답했다. '상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'한 사람이 58명 중 14명이었는데 이 중에서 남성이 3명, 여성이 11명이었다. '가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'한 사람은 남성 1명, 여성 6명이었다. 여성 응답자 중에서는 '내부기관에 문제를 제기하고 시정을 요구'한 경우가 1명, '변화사와 상담을 진행'한 경우가 1명이었다.

직접적인 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유에 대해 37명 중 14명(37.8%)이 '대응해도 소용없을 것 같아서'라고 응답했다. 남성 12명 중에서는 5명, 여성 25명 중에서는 9명이었다. '별일 아니고 생각'한 사람은 여성 2명, '행위 정도가 심각하지 않아서'라고 응답한 사람은 남성과 여성 각 1명, '가해자가 보복할까봐 두려워서'라고 응답한 사람은 남성 2명, 여성 3명이었다. '대응하는 방법을 몰라서'라고 응답한 남성은 2명, 여성은 1명이었고, '아무도 도와주지 않을 것 같아서'라고 응답한 사람은 여성 3명이었다. 여성 응답자 중 2명은 '인권침해인지 몰라서'라고 응답했다.

국회에서 주변 사람이 성적 괴롭힘을 겪는 것을 본 적이 있는지 물어본 결과, 312명 중 66명(21.2%)이 '있다'고 응답했다. 66명 중 남성은 20명, 여성은 46명이었다. 직접적인 성적 괴롭힘 경험보다 주변 사람이 성적 괴롭힘을 겪는 것을 본 적이 있는 응답이 더 높게 나타났다는데 이는 직접적 성적 괴롭힘이 현실보다 축소되어 보고되고 있다고 할 수 있는 동시에 개인들의 성적 괴롭힘에 대한 인식 또는 인지 능력이 높다는 것을 의미한다고 할 수 있다.

주변 사람이 성적 괴롭힘을 겪는 것을 보았을 때 제3자로서 어떤 조치를 취했는지 물어본 결과(복수응답), 66명 중 31명(47.0%)이 '어떤 행동도 취하지 않았다'고 응답했다. 31명 중 남성은 9명, 여성은 22명이었다. '상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'한 사람은 19명(남성 5명, 여성 14명)이었고, '가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'한 사람은 9명(남성 3명, 여성 6명), '내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구'한 사람은 7명(남성 0명, 여성 7명)이었다. '기타'라고 응답한 사람도 8명(남성 3명, 여성 5명)이나 됐는데 피해자에게 상담을 권유하거나 상담을 해준 경우와 피해 당사자가 개의치 않거나 모두가 쉬쉬해서 행동을 취할 수 없었다는 경우의 응답이 나왔다.

'어떤 행동도 취하지 않았다'고 응답한 31명을 대상으로 그 이유를 물어본 결과, 10명(남

국회 인권교육 실태조사

성 2명, 여성 8명)이 ‘대응해도 소용없을 것 같아서’라고 응답했다. ‘대응하는 방법을 몰라서’라고 응답한 사람은 4명(남성 2명, 여성 2명), ‘아무도 도와주지 않을 것 같아서’라고 응답한 사람도 4명(남성 1명, 여성 3명)이었다. ‘기타’ 응답에서는 피해자가 별일 아니라고 생각해서 또는 당사자가 원치 않아서 또는 당사자가 원하는지 여부를 알지 못해서 행동을 취하지 않았다는 응답 등이 있었다. 한편, 이미 피해자가 절차를 진행하거나 공식적으로 구제신청을 해서 대응하지 않았다고 답했다.

국회에서 주변 사람이 직장 내 괴롭힘을 겪는 것을 본 적이 있느냐는 질문에 312명 중 94명(30.1%)이 ‘있다’고 응답했다. 94명 중 남성은 30명, 여성은 64명이다. 성적 괴롭힘과 마찬가지로, 직장 내 괴롭힘 또한 직접 겪었다는 응답보다 주변 사람이 겪는 것을 본 적이 있다는 응답이 더 높다. 94명을 대상으로 직장 내 괴롭힘에 대해 제3자로서 취한 행동을 물어본 결과(복수응답), ‘어떤 행동도 취하지 않았다’고 응답한 사람이 48명(남성 15명, 여성 33명)으로 가장 많았다. 그 다음으로 ‘상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’한 사람이 27명(남성 8명, 여성 19명), ‘가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구’한 사람이 17명(남성 5명, 여성 12명)이었다. ‘내부기관에 문제를 제기하고 시정을 요구’한 사람은 2명(남성 0명, 여성 2명), ‘시민단체에 도움을 요청’한 사람은 1명(남성 0명, 여성 1명), ‘온라인에 부당함을 글을 올린’ 사람은 1명(남성 0명, 여성 1명)이었다. ‘기타’에 응답한 사람도 10명(남성 5명, 여성 5명)이었는데 피해자의 의사 때문인 경우도 있었고, 직접 목격하지 않았거나 서로 알아서 해결할 거라 생각해서 대응하지 않았다고 답했다.

‘어떤 행동도 취하지 않았다’고 응답한 48명에게 그 이유를 물어본 결과, ‘대응해도 소용없을 것 같아서’라고 응답한 사람이 25명(남성 9명, 여성 16명)으로 가장 많았다. ‘행위 정도가 심각하지 않아서’라고 응답한 사람은 5명(남성 1명, 여성 4명), ‘가해자가 보복할까봐 두려워서’라고 응답한 사람은 4명(남성 2명, 여성 2명)이었다. ‘주위 사람들에게 공개되는 것이 두려워서’라고 응답한 사람과 ‘아무도 도와주지 않을 것 같아서’라고 응답한 사람은 각각 3명이었다. 전자와 후자 모두 남성 1명과 여성 2명이었다. ‘별일 아니라고 생각’한 사람과 ‘대응하는 방법을 몰라서’라고 응답한 사람은 각각 1명이었는데 모두 여성이었다.

인권침해 문제가 국회에서 어느 정도 해결되고 있는지에 대한 의견을 4점 척도(1: 전혀 해결되고 있지 않다-4: 매우 잘 해결되고 있다)로 물어본 결과, ‘어느 정도 해결되고 있다’는 응답이 57.2%(178명)로 가장 높게 나타났다. 4점 척도를 0부터 1까지의 갖는 값으로 재코

#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

당해 평균을 살펴본 결과, 전체 평균은 2.72점으로 나타나 중간값(2.5점)보다는 높게 나타났다. 여성과 남성 간 평균점수에 통계적 차이가 있는지 살펴본 결과, 남성이 여성보다 국회의 문제해결 수준을 더 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다.

인권제도(성적 괴롭힘 피해 관련 상담제도와 처리제도, 직장 내 괴롭힘 피해 관련 상담제도와 처리제도, 직장 내 차별 피해 관련 상담제도와 처리제도, 이외의 인권침해 관련 상담제도와 처리제도) 각각이 국회에 있는지 없는지 여부를 물어본 결과, 전체 응답자의 40-50% 정도가 '있다'고 응답했다. '모르겠다'고 응답한 비율도 40-50% 정도로 나타났고, '없다'는 응답은 10% 전후로 나타났다. 인권제도가 '있다'고 응답한 사람들을 대상으로 관련 제도를 이용한 경험이 있는지 물어본 결과, 절대 다수의 사람이 '없다'고 응답했다. '직장 내 성적 괴롭힘 피해 관련 상담제도'를 이용한 사람 3명과 '직장 내 성적 괴롭힘 피해 관련 처리제도'를 이용한 사람 2명이 전부였다.

법정 의무 인권교육(성희롱/성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육, 성매매 예방교육, 장애인식 개선교육, 아동학대 예방교육, 성인지 교육, 청렴교육)이 있다는 사실을 알고 있는지 질문한 결과, 전체 응답자 중 265명(84.9%)이 '알고 있다'고 응답했다. 265명 중 남성은 122명, 여성은 173명이었다.

최근 1년(2020년~2021년) 사이에 인권교육을 받아본 적이 있는지 질문한 결과, 전체 응답자 중 189명(60.6%)이 교육을 받은 적이 '있다'고 응답했다. 189명 중 남성은 91명, 여성은 98명이었다. 189명을 대상으로 7개 인권교육 중 어떤 교육을 이수했는지 물어본 결과, 성희롱/성폭력 예방교육 186명(남성 90명, 여성 96명), 가정폭력 예방교육 167명(남성 80명, 여성 87명), 성매매 예방교육 152명(남성 75명, 여성 77명), 장애인식 개선교육 174명(남성 83명, 여성 91명), 아동학대 예방교육 170명(남성 79명, 여성 91명), 성인지 교육 178명(남성 85명, 여성 93명), 청렴교육 176명(남성 83명, 여성 93명)으로 나타났다.

인권교육을 받지 않았다고 응답한 123명(남성 48명, 여성 75명)을 대상으로 그 이유를 물어본 결과(복수응답), '인권교육을 받아야 한다는 사실을 몰라서'라고 응답한 사람이 46명(남성 16명, 여성 30명)으로 가장 많았고, '인권교육을 받지 않아도 불이익이 없기 때문'이라고 응답한 사람은 28명(남성 10명, 여성 18명)이었다. '인권교육을 받을 시간을 맞출 수 없어서'와 '인권교육을 받을 절대적 시간이 확보되지 않아서'라고 응답한 사람은 각각 24명이었고, 전자의 경우는 남성과 여성이 각각 12명, 후자의 경우는 남성 7명, 여성 17명이었다.

## 국회 인권교육 실태조사

11명(남성 6명, 여성 5명)은 ‘인권교육을 받을 필요가 없다고 생각해서’라고 답했고, 9명(남성 5명, 여성 4명)은 ‘인권교육 내용의 전문성이 부족해서’라고 답했다.

8개 인권교육에 대한 만족도를 질문한 결과, ‘다소 만족’한다는 응답이 60% 수준으로 가장 높게 나타났고, ‘다소 불만족’이라는 응답이 20-25%대 수준으로 나타났다. 4점 척도의 응답을 0(매우 불만족)부터 1(매우 만족)까지의 값을 갖도록 재코딩한 후 평균값을 구한 결과, 각각의 항목에 대한 전체 평균값은 0.5점 후반대 수준을 보였다. 여성과 남성 간 만족도에 통계적 차이가 있는지 살펴본 결과, 장애인식 개선교육을 제외하고는 여성이 남성보다 만족도가 더 높은 것으로 나왔다.

인권교육 내용과 환경에 대한 만족도(교육내용의 전달력, 교육내용의 전문성, 교육내용의 분량/범위, 교육시간, 교육기관에의 접근성, 교육기관의 교실환경)를 물어본 결과, 응답자의 60% 정도가 ‘다소 만족’한다고 답했고, 20%대 전후로 ‘다소 불만족’이라고 응답했다. 4점 척도의 응답을 0(매우 불만족)부터 1(매우 만족)까지의 값을 갖도록 재코딩한 후 평균값을 구한 결과, 각각의 항목에 대한 전체 평균값은 0.5점 후반부터 0.6점 초반대까지로 나타났다. 여성과 남성의 평균값에 통계적 차이가 있는지 살펴본 결과, 교육내용의 전문성에 대해 여성이 남성보다 더 만족도가 높다는 것을 제외하고 성차는 존재하지 않았다.

인권교육의 효과(인권을 이해할 수 있는 기회가 되었다, 인권에 대한 관심을 가지게 되었다, 인권친화적 조직문화를 이해하게 되었다, 인권적 조직과 사회를 위한 실천을 고민해보게 되었다, 인권침해에 대한 구제제도와 절차를 알게 되었다)를 살펴본 결과, 응답자의 50~60% 정도가 각각의 문항에 대해 ‘다소 효과가 있다’고 응답했다. 응답자의 20~30%는 ‘별로 효과가 없다’고 응답했다. 4점 척도의 응답을 0(전혀 효과가 없다)부터 1(매우 효과가 있다)까지의 값을 갖도록 재코딩한 후 평균값을 구한 결과, 각각의 항목에 대한 전체 평균값은 0.5점 후반대로 나타났다. 여성과 남성 간 평균점수에 통계적 차이가 있는지 살펴본 결과, 성차는 없었다.

법정 의무 인권교육 개선방안을 찾아보기 위해 인권교육 참여가 낮은 이유(1순위와 2순위로 2개 선택)를 물어봤다. 1순위 결과만 살펴보면, ‘교육받을 시간이 없어서’가 22.1%(합계 69명, 남성 37명, 여성 32명)로 가장 높게 나타났다. 그 다음은 ‘교육시간에 맞춰 자리를 비울 수가 없어서’가 18.9%(합계 59명, 남성 26명, 여성 33명), ‘인권교육을 받지 않아도 불이익이 없어서’가 14.1%(합계 44명, 남성 18명, 여성 26명)으로 나타났다. 성별로 살펴보

#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

면, 남성은 ‘교육받을 시간이 없어서’라고 응답한 수(37명)와 비율(26.6%)이 가장 높게 나타났고, 여성은 ‘교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서’(33명, 19.1%)가 가장 높게 나타났다.

1순위와 2순위를 합칠 경우에는 순위에 변동이 생겼는데 ‘교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서’가 16.4%(합계 51명, 남성 24명, 여성 27명)으로 가장 높게 나타났다. 그 다음은 ‘인권교육을 받아야 한다고 생각하지 못해서’가 16.0%(합계 50명, 남성 19명, 여성 31명), ‘인권교육을 받지 않아도 불이익이 없어서’가 14.7%(합계 46명, 남성 15명, 여성 31명), ‘교육받을 시간이 없어서’가 14.1%(합계 44명, 남성 21명, 여성 23명) 순으로 나타났다. 성별로 살펴보면, 남성은 ‘교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서’가 17.3%(24명)로 응답자 수와 비율이 가장 높았고, 여성은 ‘인권교육을 받아야 한다고 생각하지 못해서’와 ‘인권교육을 받지 않아도 불이익이 없어서’가 각각 17.9%(31명)로 가장 높은 응답자 수와 비율을 보였다.

인권교육 참여를 높이기 위해 필요한 조치(주기적으로 인권교육 실시 안내, 인권교육을 받을 시간 보장, 인권교육 강의양식 다양화, 인권교육 강의방법 다양화, 인권교육 내용의 전문화, 인권교육 이수 시 인센티브 제공, 인권교육을 받을 수 있는 기관의 다양화)를 제시하고, 두 개(1순위와 2순위)를 선택하도록 했다. 1순위만을 고려할 때, ‘인권교육을 받을 시간 보장’이 111명(35.6%, 남성 51명, 여성 60명)으로 가장 선호가 높게 나타났다. 성별로 살펴봐도 여성과 남성 모두 ‘인권교육을 받을 시간 보장’을 1순위로 꼽는 비율이 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 ‘인권교육 이수 시 인센티브 제공’이 68명(21.8%, 남성 34명, 여성 34명)으로 두 번째로 많았다.

1순위와 2순위를 모두 합치면, 순위가 바뀌는데 ‘인권교육 이수 시 인센티브 제공’에 대한 선호가 102명(32.7%, 남성 52명, 여성 50명)으로 가장 높게 나타나며, 여성과 남성 각각에서도 가장 선호가 높게 나타난다. 그 다음으로 높은 선호를 보인 것은 ‘인권교육을 받을 시간 보장’으로 74명(23.7%, 남성 29명, 여성 45명)이 1순위 또는 2순위로 선택했다.

인권교육 방식(동일한 교육내용을 주기적으로 반복 교육, 교육내용을 단계별로 구성하고 순차적으로 교육, 동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고, 피교육자가 선택해서 수강, 매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육)을 제시하고, 각각에 대한 선호를 물어본 결과, ‘동일한 교육내용을 주기적으로 반복 교육’하는 것에 대해서는 전체 응답자의 76.9%(240명, 남성 111명, 여성 129명)가 (매우+다소) 반대한다는 입장을 보였다. 반면, ‘교육내용을 단계별로 구성하고 순차적으로 교육’하는 것에 대해서는 전체 응답자의

## 국회 인권교육 실태조사

79.2%(247명, 남성 101명, 여성 146명)가 ‘(다소+매우) 찬성’하는 입장을 보였다. ‘동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고 피교육자가 선택해서 수강’하는 것에 대해서는 전체 응답자의 89.4%(279명, 남성 120명, 여성 159명)가 ‘(다소+매우) 찬성’하는 입장을 보였고, ‘매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육’하는 것에 대해서는 전체 응답자의 64.4%(201명, 남성 80명, 여성 121명)가 ‘(다소+매우) 찬성’하는 입장을 보였다. ‘동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고 피교육자가 선택해서 수강’하는 교육방식에 대한 선호가 가장 높다.

인권교육 강의방식(다수집단 실시간 대면 강의, 소수집단 실시간 대면 강의, 다수집단 실시간 온라인 강의, 소수집단 실시간 온라인 강의, 개별 녹화된 동영상 강의)에 대한 선호를 물어본 결과, ‘다수집단 실시간 대면 강의’에 대해서는 전체 응답자 중 61.5%(192명, 남성 87명, 여성 105명)이 ‘(매우+다소) 반대’ 입장을 보였다. 반면, ‘소수집단 실시간 대면 강의’에 대해서는 전체 응답자 중 54.8%(171명, 남성 72명, 여성 99명)가 ‘(다소+매우) 찬성’ 입장을 보였다. ‘다수집단 실시간 온라인 강의’에 대해서는 전체 응답자 중 62.5%(195명, 남성 85명, 여성 110명)이 ‘(다소+매우) 찬성’ 입장을 보였고, ‘소수집단 실시간 온라인 강의’에 대해서도 전체 응답자 중 62.5%(195명, 남성 83명, 여성 112명)이 ‘(다소+매우) 찬성’ 입장을 보였다. ‘개별 녹화된 동영상 강의’에 대해서는 ‘(다소+매우) 찬성’ 비율이 64.9%(202명, 남성 86명, 여성 116명)로 가장 높게 나타났다.

인권교육 강의방법(강의식 교육, 토론식 교육, 혼합식(강의와 토론) 교육)에 대한 선호를 물어본 결과, ‘토론식 교육’에 대한 선호가 가장 낮게 나타났다. ‘(다소+매우) 찬성’하는 비율(49.0%, 전체 159명, 남성 67명, 여성 92명)보다 ‘(다소+매우) 반대’하는 비율(51.0%, 153명 남성 72명, 여성 81명)이 다소 높게 나타났다. 가장 선호가 높게 나타난 것은 ‘강의식 교육’이었고, ‘(다소+매우) 찬성’하는 비율이 전체 응답자 중 70.5%(220명, 남성 89명, 여성 131명)였다. ‘혼합식 교육’은 ‘토론식 교육’보다는 선호가 높지만 ‘강의식 교육’보다는 선호가 낮았다. 전체 응답자 중 65.7%(205명, 남성 91명, 여성 114명)가 ‘(다소+매우) 찬성’ 입장을 보였다.

국회의원과 보좌직원의 인권교육 이수율을 의무적으로 공개하는 것에 대한 입장을 물어본 결과, 전체 응답자 중 74.0%(231명, 남성 91명, 여성 140명)가 ‘(다소+매우) 찬성’ 입장을 보였다. 그리고 여성이 남성보다 이 정책을 더 지지하는 것으로 나타났다.

#### IV. 국회 인권교육에 대한 실태조사 결과분석

‘인권교육 참여와 만족도’ 내용을 정리하면, 국회의원실 구성원(국회의원과 보좌직원)을 제외한 다른 조직에서는 인권교육 참여가 대체적으로 잘 이뤄지고 있고, 인권교육에 참여한 사람들의 인권교육에 대한 만족도나 효과 또한 긍정적인 입장이 부정적인 입장보다 세 배 정도 더 높게 나타났다. 이는 인권교육이 국회에서도 어느 정도 자리를 잡았고, 국회 구성원들의 인권의식에 영향을 미치고 있다는 것을 말해준다고 할 수 있다.

‘인권교육 개선방안’ 내용을 정리하면, 인권교육 참여를 높이기 위한 조치와 관련해서는 인권교육 이수 시 인센티브를 제공하는 것과 교육을 받을 수 있는 시간은 마련해주는 것이 필요하다는 데 동의하는 사람들이 많았다. 인권교육에 대해 인센티브 제공을 요구한다는 것이 적절하지 않은 측면이 있지만 인권교육을 이수한 사람이 그렇지 않은 사람보다 우대받을 수 있는 제도적 방안을 모색한다면, 인권교육 참여를 더 높일 수 있을 것이고, 지속적인 교육으로 의식의 변화 또한 가능할 수 있을 것이다.

인권교육 내용과 관련해서는 인권교육 내용을 다양화하고, 피교육자가 선택할 수 있도록 하는 것에 대해 높은 선호를 보였고, 강의방식의 경우에는 다수 대면 강의보다는 소수 대면/온라인 강의나 동영상 강의를 선호하는 것으로 나타났다. 강의방법의 경우는 토론식보다는 혼합식(강의+토론), 혼합식보다는 강의식 방법을 선호하는 경향을 보였다. 이러한 결과는 국회 구성원들이 기존보다 좀 더 다양화된 강의 내용과 방법과 방식을 원하고 있다는 것을 보여준다. 따라서 인권교육에 대한 참여뿐만 효과성을 높이기 위해서는 기존 인권교육 내용과 방법, 방식에 대한 점검과 다변화를 적극적으로 모색해보는 것이 필요하다. 마지막으로 인권교육 이수율이 가장 낮은 국회의원과 보좌직원에 대해서는 이들의 인권교육 이수율을 의무적으로 공개하는 방안을 적극 추진할 필요가 있다.







# 초점집단 심층면접(FGI) 조사 결과분석

1. 조사개요
2. 관계자 심층면접조사 결과 분석
3. 요약 및 시사점



## V. 초점집단 심층면접(FGI) 조사 결과분석

### 1. 조사개요

#### 1) 조사목적

국회 등 인권교육 실태를 파악하기 위해 실제 국회의 현장에 있는 관계자의 입장과 상황에 대한 면밀한 검토가 필요하다. 이를 위해서 국회 의원회관을 포함하여 사무처 등 입법기관 관계자에 대한 심층면접 조사를 실시하였다. 초점집단 심층면접조사의 목적은 다음과 같이 세 가지로 제시하고자 한다.

먼저, 국회 구성원들의 법정 의무교육 추진실태에 기반하여 교육이 잘 이뤄지고 있지 못한 현실적인 이유를 심층적으로 파악하고자 한다. 이와 관련하여 법정교육이 이뤄질 수 있는 방안 모색에 대한 의견도 적극적으로 수렴하여 제도개선의 기초자료로 활용하고자 한다.

둘째, 국회 구성원의 인권교육이 인권의식과 높은 인권수준으로 연계되기 위해서 인권교육의 실효성을 높이는 방안을 모색함에 있어서 직접 교육대상인 국회 구성원 및 관계자와의 심층면접을 통해서 파악하고자 하였다. 여기에는 교육방법, 교육시간, 교육강사 및 장소 등 인권교육 운영에 관한 관계자의 충분한 의견수렴을 통해서 현행 제도적 개선방안을 모색하기 위한 것이다.

셋째, 시민들의 의식향상에 따른 인권감수성이나 인권의식이 구체화되고 대상별, 인권영역별로 세분화되고 있다. 이러한 현실을 반영하는 인권교육 프로그램 개발의 기초자료로서 최근의 인권감수성 및 인권의식을 제고할 수 있는 교육내용(컨텐츠)에 포함되어야 할 것이 무엇인지 등을 교육대상 및 관련 전문가에 대한 심층면접조사를 통해서 파악하고자 한다.

관계자와의 심층면접을 통해 파악된 관계자의 심층면접조사 결과를 기초로하여 국회의 인권교육 실효성 제고를 위한 시사점을 제시하고자 한다.

#### 2) 조사대상 및 조사시기

조사대상은 의원실의 의원 및 보좌진, 국회사무처, 국회도서관 등 입법기관 종사자를 포함하여 정당관계자, 인권교육 운영자, 인권교육 강사, 인권 관련 전문가 등을 포함하였다. 심층면접조사의 규모는 총 20명 내외로 하였다.

〈표 V-1〉 심층면접대상

구분	성명	번호	소속 및 직위	비고
7월 7(수) 19:00~	이**	1	의원실 보좌관	대면
	한**	2	의원실 보좌관	
	허**	3	입법조사처	
7월 14(수) 16:00~	김**	4	한국여성정치연구소	대면
	김**	5	인권정책연구소	
7월 14(수) 19:00~	김**	6	정의당 여성위원회	비대면
	김**	7	의원실 비서관	
	이**	8	의원실 비서	
7월 22(목) 16:00~	윤**	9	국회도서관 사무관	비대면
	이**	10	입법조사처	
7월 22(목) 19:00~	채**	11	비서관	비대면
	김**	12	장혜영 의원실 비서	
	정**	13	비서	
7월 30(금) 16:00~	양**	14	의원실	대면
8월 11(수) 17:00~	신**	15	경기도 인권담당관	비대면
	김**	16	경기도 인권담당관실(교육)	
	김**	17	인권전문가(노들야학/비마이너)	
8월 17(화)	이**	18	서울대학교 인권센터	비대면
	배**	19	정의당 부대표	
8월 25일~	최**	20	더불어민주당	서면

### 3) 조사방법

초점집단심층면접 조사방법은 대면조사를 원칙으로 한다. 입법기관 구성원의 직무특성별로 집단을 구성하거나 혹은 교육자 및 피교육자, 인권교육 운영자 등 다양한 구성원으로 구성하여 상호간의 이해를 높일 수 있으며, 그 과정에서 효과적인 교육방법에 대한 생각을 제시할 수 있도록 구성하였다. 다만, 조사기간동안 코로나 19상황에 따라 대면 접촉이 어려운 경우 비대면 면접으로 전환하여 융통성있게 진행하였으며, 회의장소나 회의시간 확보가 어려운 경우에 서면면접도 허용하였다(1개 사례).

#### 4) 조사내용

심층면접조사의 내용은 크게 세 가지로 구분할 수 있다. 먼저, 현행 입법기관 종사자 인권 실태의 문제점과 원인에 대한 심층조사이다. 여기에는 국회종사자 인권실태에 대한 주관적 평가, 인권침해 사례 발생시 대응과정의 문제점과 한계, 그리고 국회종사자 인권보장을 위한 제도적 개선방안 등으로 질문을 구성하였다. 둘째, 입법기관 종사자 인권교육 실태와 개선방안과 관련하여, 인권교육 이수율이 낮은 이유와 원인에 대한 의견, 현행 인권교육 운영의 문제점, 인권교육 프로그램 운영의 제도적 개선의견을 수렴하였다. 셋째, 입법기관 종사자 인권교육의 실효성을 제고하기 위한 방안으로 현행 인권교육 프로그램에 대한 평가와 개선의견, 수정되거나 보완되어야 할 내용에 대한 의견, 인권교육의 실효성과 효과성을 높이기 위한 방안에 대한 의견을 수렴하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

〈표 V-2〉 입법기관 종사자 및 관계자에 대한 심층면접조사 내용

구분	조사내용	비고
입법기관 종사자 인권실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국회종사자의 인권실태에 대한 평가(직무유형별, 인권침해유형별 등)</li> <li>- 인권침해 사례발생의 경우 대응과정의 문제점(제도적)과 한계</li> <li>- 국회종사자 인권보장을 위한 제도적 개선방안</li> </ul>	국회종사자
인권교육 실태와 개선방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권교육이수율이 저조한 이유와 원인(직무유형별, 소속기관별 등)</li> <li>- 인권교육운영의 문제점(교육방법, 교육시간, 교육내용 및 교육강사 등)과 개선방안</li> <li>- 인권교육 프로그램운영의 제도적 개선</li> </ul>	국회 종사자, 인권교육운영자
인권교육 프로그램의 개선방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현행 인권교육 프로그램의 적절성에 대한 평가와 개선의견</li> <li>- 수정 혹은 보완되어야 할 인권교육 내용</li> <li>- 인권교육의 효과성을 높이기 위한 방안</li> <li>- 인권교육의 실효성을 높이기 위한 방안</li> </ul>	인권교육 운영자 및 인권 관련 전문가
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국회 종사자 인권교육의 중요성에 대한 홍보방안</li> </ul>	

## 2. 관계자 심층면접조사 결과 분석

### 1) 조직문화 및 인권수준에 대한 인식

#### (1) 폐쇄적 남성중심의 조직문화와 위계적 특성

의원회관의 경우, 300개의 의원실이 각각 개별적 특성을 갖고 있으며, 동시에 폐쇄적 조직문화와 위계적 특성이 강하다는 의견이 공통적으로 제시되었다. 전반적인 인권수준은 미투운동(#me too)이후 경각심을 가지게 되는 계기가 되었으나 국회(의원회관)의 경우 여전히 폐쇄적인 조직문화를 가지고 있으며 쉽게 변화되지 않고 있다는 의견이다. 특히 의원회관의 경우, 각 의원실이 하나의 소규모 기업으로 작동하는 시스템이다 보니 1명의 국회의원의 가치와 지향에 따라 의원실 구성원의 운영방향이 결정되고 있는 구조라는 것이다.

각 개별 의원실은 아시다시피 의원이 마음대로 채용할 수 있으니까 언제든지 의원님이 원하대로 다 맞춰야하고 그런 점에서 일인 한 사람을 바라보는 거거든요. 팬클럽처럼 되지 않으면 거기에 있지 못하죠..(참여자2)

왜냐하면 공식적인 절차들이라고 하는게, 많이 알려지지도 않았고, 의원실에서 그 절차를 이용하는 게 용이하지 않기 때문에. 그래서 본인의 캐릭터와 의원실과 그때 상황이 어떠한에 따라서 되게 많이 다르죠(참여자1).

일반 보좌직원이나 환경 미화하는 노동자 분들 중에서 (어떤)의원에게 갑질이나 폭언을 듣는 사례가 있다고 들었고요. 그런 면에서 보면 국회라는 곳이 공개된 듯 하지만 아직까지 폐쇄된 면이 아직도 있고. 정부기관 중에서도 국회라는 곳의 특수성이 아직도 존재하는 것 같습니다(참여자11).

선생님 말씀이 되게 공감이 가는데 실제로 정작 중요한 정치적 논의는 저녁 술자리랑 담배 피는 자리에서 결정이 되는 경우가 굉장히 많아서 그걸 알고는 있지만 그 공간에 접근할 수 없는 성별은 주로 여성이다 보니 현실적으로 당직자로 일하지만 당의 소식을 뒤늦게 아는 경우가 많고 그런 소위 말하는 형님정치, 남성 중심적 문화가 존재하는 것 같아요(참여자 6).

또한 개별 의원실의 특성에 따라 일률적으로 일반화하기 어렵지만, 한 의원실내에서 직급이 명확하게 구분되어 있고, 직급에 따른 역할 분담이 이뤄지는 곳이라 위계적 특성이 강하다는 의견이다. 이 위계적 특성은 민주적 조직운영보다는 권위적 조직운영에 보다 적합한 특성으로 인권침해시 외부로 드러나기 어려운 구조이다.

## V. 초점집단 심층면접(FGI) 조사 결과분석

또 한편으로는 국회라는 조직 자체가 너무 위계적인 조직이라는 생각이 너무 많이 들었어요. 이게 의원님도 있고 보좌진들 사이에서도 완벽하게 급수 체계로 나뉘어져 있고 보좌관, 비서관이 있고 비서들 간에도 급수로 위계가 나뉘지기 때문에 너무 위계질서가 명확한 곳이어서 그것에 따라 직급에 따라 발언권이 달라지는 측면들이 있고 그게 업무를 하는 상황에서도 일상생활을 하는 데에도 많은 영향을 미치는 것 같아요.(참가자8)

### (2) 특권의식이 강함

국회가 국민들에게 적용할 법을 만드는 것과 관련한 의사결정을 하는 곳이지만 역설적이게도 법 적용의 대상이라는 인식에서 자신들을 배제하는 경향으로 인하여 오히려 특권의식을 갖고 있는 계층이라는 특성이 있다는 의견이 제시되었다. 인권교육을 통해서 사람의 권리나 가치는 직업에 따라 다르지 않으며 모두 존중의 대상에서 제외되지 말아야 함을 명확히 주지할 필요성이 있다. 이러한 이유 때문에 국회 관계자에 대한 인권교육의 필요성이 있다.

굉장히 특이한 문화가 있다고 생각을 했어요. 특권을 인권이라고 생각을 하시고, 그리고 업무에서의 인권감수성과 업무 외에서의 인권감수성이 달라요. 굉장히 놀라웠고 그래서 왜 그럴까를 생각을 해보면 이렇게 업무에서의 긴장감 가지고 뭔가 이제 헌법적인 기본권 이런 걸 챙겨가고 차별 이런 걸 챙겨가지만 자기 삶의 현장으로 돌아왔을 때 그게 반영되지 않는다는 건 자기 안에 내재화되지 않았다는 거거든요. 적용이 되지 않는 거죠.(참가자5)

제가 사실 그때 너무 놀란 게 평소에 이런 다른 사회 현안을 얘기했을 때 굉장히 진보적인 시각을 가지신 분임에도 불구하고 이 생활 속의 문제로 들어왔을 때는 너무너무 달랐어요. 굉장히 차별적인 인식이 공고하게 있어서 많이 놀랐거든요. 근데 그런 분들이 좀 적지 않았잖아요(참가자 5).

우리 사회에서 기대하는 일반적인 수준보다 국회가 조금 인권 보장 수준이 낮게 형성되어 있다고 생각하는데, 특히나 인권 중에서도 성인지 감수성 측면에서 다른 데보다 뒤처지고 있다고 생각합니다. 그 이유는 직급이 높아질수록 여성의 비율이 너무 적고, 직급 중심으로 일하다 보니 다른 곳에 비해 위계질서가 강한 곳이라는 것이 평균적으로 느껴지고요. 주요 직책 같은 경우를 남성들이 많이 맡고 있기 때문에 위계질서나 성인지 감수성이 다른 데보다 낮다고 생각이 들고, 특히 여성과 남성의 업무도 다르다고 많이 생각을 하고 있고요(참가자12).

## 2) 인권실태 및 인권보장 방안

### 1) 인권실태와 문제점

#### 가. 하위직급 또는 계약직 직원은 인권의 사각지대

인권의 사각지대에 있는 대상층은 조직 내에서 주로 하위직급에 있거나 신분이 불안정한 계약직 직원들이 인권의 사각지대에 있다는 의견은 국회의 다양한 기관내에서 공통적으로 지적된 사항이다. 어떤 경우에는 명확한 근로조건에 대한 공지 없이 일을 시작했다가 근로 시간외 근무 뿐 아니라 부당하게 일을 시켜도 거부할 수 없는 구조에 있는 사람들이 있다. 이들은 이와 같은 부당한 업무처리에도 이의를 제기할 수 있는 기관도 부서도 마땅하지 않기 때문에 구조화되는 경향이 있다는 것이다.

인권이라는 것이 되게 여러 가지가 있어서 저는 고용 부분에 대해서도 얘기를 하면 국회 보좌진 같은 경우에는 굉장히 불안정한 곳이고 언제 잘려도 문제제기를 특별히 할 수 없는 부분이라서 그런 부분도 저희가 오죽하면 각 당의 보좌진 협의회장이 출마를 할 때 한 달 전에 면직 예고제 등을 공약으로 얘기하는 경우가 있을 정도로 면직에 대해서 일방적인 사항일 수밖에 없는 거고 그거는 고용측면에서의 인권 침해와 연결이 될 수 있는 것 같고요..(참가자7)

입법 보조원으로 사람을 뽑을 때는 급여를 얼마나 줘야 된다거나, 어느 정도 근무 시간을 맞춰줘야 된다거나 하는 규정이 없는 것 같아요. 그래서 주변에 입법 보조원으로 일하고 있는 친구들을 보면 근무 시간도 월화 나와라 이랬다가 목금 나와라 이러면 일정도 바뀌기도 하고. 급여도 정해져 있는 급여가 없어서 20만원 받는 사람, 100만원 받는 사람이 있고 편차가 크더라구요(참가자8)

결국 그 상호간에 계급이, 계층이 어떻게 되냐, 급수라 해야 되냐 회사 내에서의 직분이 결정하는 것 같습니다. 반드시 의원만이 아니고 의원과 보좌진 사이의 갑질이 될 수도 있고 보좌진 내에서도 보좌관과 비서의 관계에서도 폭언이나 인권 침해가 분명 발생할 수 있다고 생각하고요(참가자11).

#### 나. 가장 빈번한 인권침해 유형은 폭언, 무시하는 언행 등임

의원회관의 경우 한 명의 의원을 중심으로 각 구성원들이 밀접하게 상호작용하고 있으며, 활동하는 공간의 제한성, 함께 일하는 시간이 긴 이유 등 편한 대화 습관은 자칫 폭



## V. 초점집단 심층면접(FGI) 조사 결과분석

언으로 이어질 경우가 있다. 이는 의원의 언행에만 국한되지 않으며 의원실 내에 직급이 비교적 높은 보좌관이나 비서관 등도 포함된다. 일상적인 폭언이나 언행은 개인의 습관이고 관습이기 때문에 고쳐지지 않는 특성이 있다. 따라서 인권교육을 통해서 알게 모르게 나오는 폭언 등이 타인의 인권을 침해하는 행위이며 국민을 대표하는 대리자로서, 공인으로서 바꾸어야 할 태도와 언행이라는 것을 교육하는 것이 필요하다.

가장 솔직히 일단은 어투에서 오는 폭언같은 게 있을거고. 왜냐하면 편하게 얘기를 하다보니까, 정제된 언어가 아니거든요. 의원님들이 보좌진들한테 얘기할 때는(참가자1)

신분에서 오는 어떤 보이지 않는 힘들이나 보좌진으로서는 인사권을 가지고 있는 사람이기 때문에 폭언이나 인권 침해를 당했다고 해서 선불리 말을 했을 때 이것이 나에게 고스란히 피해로 돌아오지 않을까 하는 두려움 때문에 피해를 당하고도 묵인하는 경우가 있는 것 같고요(참가자11)

### 다. 성차별적 언행, 업무 배치의 성별에 따른 역할 분리

최근에 와서 남성은 주요 업무, 여성은 보조 업무라는 식의 명확한 경계는 허물어지고 있음에도 여전히 성별에 따른 업무 배치 현상은 지금도 여전히 일어나고 있는 현상이라고 지적한다. 의원실이 명확한 계급체계를 갖고 있으며, 따라서 행정직이 여성인 비율이 월등히 높게 나타나고 있다. 동일 직급 내에서도 컵을 씻거나 차를 내오는 일은 여성이, 그 외의 일은 남성에게 주어지고 있어 업무의 성별 분리 현상이 남아 있다. 의원실 업무 배분의 지침이나 매뉴얼을 통해서 이와 같은 성별에 따른 역할 분리 현상을 해소할 수 있도록 방안이 필요하다.

일단 성차별? 표현은 그렇지만 그 얘기를 먼저 한다면. 저도 이제 국회 처음 들어왔을 때 제일 이상했던 건, 행정비서라는 정책이 있잖아요? 거기엔 정말 무조건 다 여자. 의원님의 차심부름을 해야 한다는 것. 저는 아직까지는 차심부름을 하던 세대는 아니지만. 그래도 그런 걸 이제 시켜버트 하거나 자기가 먹은 건 자기가 치우는 그런 문화에서 살다가 여기로 왔는데, (그런 문화가 여기엔 있더라고요) (참가자2).

그런데 여전히 사무실에서 회의를 하면서 간식을 차리고, 먹고 나서 치우고 막 이런 것도 남자들이 가끔씩 열 번에 한 번 설거지를 할까 말까 하고 대부분은 인턴이나 9급 여자애들이 포진하기 때문에. 제일 낮은 지위로. 그래서 여자들이 좀 많이 하고 있는 상황이에요.(참가자2)

다른 방 친구들 이야기를 들어보면 다른 의원실에 면접을 보러 갔는데 우리는 여자는 행정 업무나 이런 것들만 시킨다 그리고 여자는 몇 급 이상 안 올려준다 이런 식으로 얘기하는 걸 들은 경우도 있었고...(참가자8)

## 국회 인권교육 실태조사

국회에서는 의원실마다 조금씩 다르겠지만 주로 행정을 담당하는 비서님들이 주로 여성분들이세요. 이거는 보수, 진보를 가리지 않고 여성이 행정 일을 하는데요, 행정 비서님을 따로 부르는, 그러니까 제가 홍보를 하고 다른 분이 정책을 할 때 홍보 비서, 정책 비서라고 부르지 않거든요(참가자12)

의원실의 경우 10명 내외의 소규모 조직임에도 성 역할 분리 현상이 뚜렷하게 나타나고 있다. 10여년 전만 하더라도 여성직원은 직원으로써 존재감조차 없었다가 최근에는 여성의 권익도 상당히 향상되기는 했어도 성 역할이 뚜렷이 분리되는 현상이 여전히 남아있다.

행정은 여자, 수행은 남자라는 것들이 있으면서 그 과정에 위원장실에는 9급 비서를 하나 더 뽑잖아요. 행정보조. 그니까 행정비서의 또 보조를 두는데, 그 친구는 대부분의 역할이 차 타고 응접하는 역할로 쓰이기 때문에, 국회는 아직도 여성의 틀이 좀 남아있다고 저는 봐요. 여전히(참가자 2).

### 라. 일반시민들의 성차별적 언행은 비일비재하게 발생

민원을 응대하는 과정에서 여성이 전화를 받았을 경우와 남성이 전화를 받았을 경우 상대방의 태도가 전혀 다르게 나타나는 경우가 많다. 의원실인 경우 직접 해당 지역구민인 경우가 많아 민원인의 성차별적 언행에 대해 적절하게 대응하지 못하고 저자세의 태도를 취하는 등 무력감을 느끼며 여전히 성차별의 높은 벽을 체감하는 것으로 응답하고 있다. 이와 같은 무시하는 발언이나 인권침해적 민원인에 대해서 적절히 대응할 수 있는 매뉴얼 개발이 필요하다.

특히나 전화를 받는 사람들이 낮은 직급이거나, 낮은 직급의 여성들이 많다보니까 상대적으로 막 대하는 경향이 많고. 제가 전화를 받을 때는 쌍욕하고 그러다가 저보다 직급이 낮지만 남성분이 전화를 받았을 때는 그 여자 왜 그러냐 라는 식으로 하면서 그 남성 보좌진과는 웃으면서 대화를 풀어나가는 걸 보면서 상대적으로 박탈감을 느끼는 경우도 많았고. 전화 녹음된 게 올라가고 나면 그 트라우마가 되게 오래 가더라고요(참가자8)

저는 민원전화라고 부르는데 그런 전화를 받으면 상대적으로 성차가 발생하더라고요. 같은 분이 전화를 거셨을 때 여성분이 받으시면 굉장히 심한 언사를 얘기하시다가, ...남성분이 받으시면 그 톤이 많이 다운이 된달까요. 그렇게 화를 내지 않거나 오히려 공손해지거나 그런 경우도 많고. 그런데 이 순서가 반대로 되었을 때는.. 훨씬 더 폭력적인 언행을 들으시는 경우도 많아요(참가자6).

## 마. 인권침해 시 대응의 소극성

의원회관의 경우, 업무공간이 협소하기 때문에 한 공간에서 인권침해가 발생한 경우에는 대부분 참거나, 그렇게도 할 수 없는 경우 사직하는 것으로 문제해결을 한다는 의견이다. 상담할 수 있는 ‘공감’이 있지만, 상담 역할에 한정되고 있으며 이러한 제약조건은 침해가 발생해도 당하는 사람이 참고 지나는 수밖에 없다. 그렇지 않으면, 하고 있는 일을 그만두어야 하는 부담을 안아야 한다. 일을 사직하는 것은 개인의 생계와 연계되기 때문에 적극적 대응이 쉽지 않다.

우선은 저도 대부분은 그런 인권 침해를 받고도 대부분 견디거나 아니면 여기서 못 버티면 나가는 방식을 사람들이 가장 많이 택하는 것 같고요. 그래서 실질적으로 뭔가 인권 침해에 대해서 개선을 기대할 수 있는 공식적인 절차나 제도가 있지는 않는 것 같아요(참가자12).

사실 국회 들어온 지 얼마 안 됐고 이제 적응을 해야 되는데 제가 하지도 않을 걸 가지고 제가 했다면서 트집을 잡고 화를 내니까 어떻게 뭘 할 수 있는 방법이 없더라고요. 그리고 사실 그때는 들어온 지 얼마 안됐으면 내가 이만한 일을 해낼 수 있다는 증명을 해야 되는 시기여서 그걸 누구한테 말하기도 못하고 참고 넘겼었는데 그러고 6개월 있다가 그분이 다른 방을 가시고 저는 있었는데 계속 저에 대해 안 좋은 소문을 국회 다른 보좌진들이나 심지어 당직자들한테까지 소문을 내는 거예요...진짜 여기는 너무 소문으로 일이 돌아가고 소문으로 일을 하는 곳이라 평판 조화가 너무 심한 곳이라서 문제가 생겼을 때 대응하는 게 너무 힘들더라고요.(참가자 8).

왜냐면 고용 불안정과 어떻게 떼놓고 얘기할 수 없고 그리고 그 소문, 사람이 적잖아요 사람이 많지 않다 보니까 무슨 일이 있으면 대부분 다들 알 수 밖에 없는 구조가 있어서, 적극적으로 본인의 피해 보호를 위해서 움직이는 게 어려운 부분도 있는 것 같아요. 다른 분들 의견도 들으면 좋을 것 같습니다(참가자 7).

저도 대부분은 그런 인권 침해를 받고도 대부분 견디거나 아니면 여기서 못 버티면 나가는 방식을 사람들이 가장 많이 택하는 것 같고요. 그래서 실질적으로 뭔가 인권 침해에 대해서 개선을 기대할 수 있는 공식적인 절차나 제도가 있지는 않는 것 같아요. 제가 알기로는 공식적으로 해결하는 방안은 없는 것 같습니다. 특히 직급이 낮은 보좌진들은 이것을 어디 이야기하기에도 조심스러운 측면이 있어서 없는 것으로 알고 있습니다(참가자12).

국회 인권교육 실태조사

(2) 인권보장 방안

가. 국회 내 ‘공감’ 센터의 전면적 개편 필요

현재 국회 종사자의 고충상담을 위해 마련되어 있는 ‘공감’ 센터는 주로 상담기능을 수행하고 있고, 그 외에 고충상담에 대한 사실관계 파악이나, 대응 및 처리 기능이 없어서 센터 이용의 한계가 많은 현실이다. 고충처리에 관한 체계적인 기능을 하기 위해서는 현재의 상담 기능 외에 조사권과 함께 처리할 수 있는 처리절차까지 포함할 수 있도록 기능 확대가 요구된다. 이를 위해서 전체적인 조직의 위상과 센터장의 지위에 대한 보장이 필요하고 센터 기능과 역할에 맞는 조직구성의 전면적 재편이 필요하다.

지금 국회에서 낸 안에 대해서 우리가 이제 거의 외부 상담사 한 사람이, 그리고 외부 센터장 외부에서 영입한 사람을 4급 과장으로 데려다가. 힘을 어떻게 쓰라고. 그래서 그러면 이제 위상을 높여야 하고. 감사관하고 감사담당관 밑에도 있고, 근데 우리가 얘기했던 거는 감사관과 사무총장 보좌, 감사관 위여야 되고, 사무총장 아래여야 되고 그렇거든요. 사무총장이 차관급인가 장관급이니까 그렇죠? 그러니까 그런 형태로 위상을 높여야 된다고 생각해요...그 인권센터장한테 권한을 많이 줘야 돼요. 그래서 국회의원에 대한 사건사고 조사권을. 그게 엄청난 권한이거든요. 조사를 한다는 게, 그 권한을 센터가 가져야지만 국회라고 하는 커다란 조직 내에서 인권센터장이 할 수 있는 움직임의 폭이 넓어지는 거예요.(참여자 4)

나. 의원실 종사자의 경우, 노동권 보장 필요

국회사무처, 입법조사처, 국회도서관과 달리 의원회관의 의원실 종사자는 국회의원 1명이 인사권을 갖고 있으며 위계적 조직으로 인권침해가 발생해도 문제를 제기할 수 없는 구조이다. 따라서 보좌진들이 인권을 보장받는 방법으로 고용안정이 확보되어야 한다는 의견이 반복적으로 제안되었다.

제가 국회에서 근무하는 사람이지만 노동자라고 스스로 생각하거든요. 노동자로서의 지위가 불안정하기 때문에 나의 권리를 제대로 주장하지 못하는 경우가 많다고 생각을 해서 노동권을 보장해주는 방식으로 국회가 변해야 되지 않을까 생각하고요(참가자12)

신분 보장이라든지 자신의 회사 생활을 하면서 안전성이 보장되지 않기 때문에 그런 것들이 묵인되는 것인데, 그런 노동 인권에 대한 존중, 감수성이 먼저 채워져야지 다른 부분들을 같이 함께 얘기해볼 수 있고 주장해볼 수 있는 힘이 뒷받침될 거라고 생각하거든요(참가자11).

## 다. 강력한 제재나 처벌 강화

오랫동안 습관이나 관습적으로 대해오던 하급자나 사회적 취약집단에 대한 동등한 인간존중의식은 끊임없는 교육을 통해서 의식이나 인식의 개선이 있어야 한다. 의식개선이 이뤄지기 전까지 인권을 보장할 수 있는 방안으로 타인의 인권침해시 강력한 처벌이나 제재를 명시함으로써 인권침해를 방지할 수 있다는 것이다.

상대방의 인권을 침해했을 때에는 엄청나게 강한 벌이 있어야지, 벌을 받아야지 이걸 하면 안 되는구나를 통해서 인권의식이 높아진다고 저는 보기 때문에 인권교육에 대한 프로그램의 전문성과 내용에 충실하는 것도 좋지만, 이 보고서 어딘가에 이러한 어떤 인권 감수성과 이런 걸 높이기 위해서는 이런 것을 어겼을 때에 대한 어떤 뭐랄까, 규제와 제재, 이런 것들 또한 함께 강하게 가야지만, 그래야지만 다시는 안 할 거 아니에요(참가자 4).

### 3) 인권교육의 운영실태 및 개선의견

#### (1) 인권교육 운영실태

#### 가. 인권교육 이수 동기의 부재

보좌진의 경우 별정직 공무원으로 언제 어떻게 될지 모르는데, 업무외의 교육을 들을 필요성을 못 느끼고 있으며, 설령 듣는다 하더라도 보좌업무의 시급성 등이 교육보다 업무에 치중하게 되므로 교육이수율이 낮다는 의견이다.

이런 성교육이나 인권교육이나 그런 것들이 이걸 재생각일지 모르겠지만, 국회의원 보좌진은 예외인 것 같은 게 계속 들어요. 같은 공무원이라서 국가기관이기 때문에 다 의무가 해당되지만, 별정직 공무원이고 언제 어느 때 잘리기 때문에 내가 공무원들처럼 평가에 신경쓸 필요가 없고. 나는 의원님한테만 잘 보이면 되기 때문에 (들을 이유가 없어요)...(참가자1)

(국회의원의 경우) 만약 인권교육을 안 받으면 다음에 출마할 때 자격 기준이 박탈된대거나, 내지는 이렇게 아주 강력한 제한이라든가 이런 것들이 걸려있지 않으면 저는 앞으로도 받을 가능성은 별로 없다고 생각해요(참가자 15).

## 국회 인권교육 실태조사

저는 교육의 중요성을 크게 전반적으로는 못 느끼고 있는 것 같고요, 그 다음으로는 세대 갈등이나 직급의 갈등이 나타나게 되는 것 중 하나가 많은 경륜이 있으시고 오랫동안 자리에 앉아 계셨던 분들은 굳이 내가 이걸 들어야 되나, 하는 인식이 있으신 것 같고요. 역으로 젊은 사람이나 아래에 있는 사람들은 이 교육은 오히려 인권 침해 가능성이 있는 사람이 들어야 되는 것이다, 우리가 아니라 위에 앉아 계신 분들이 들어야 되는 것이 아닌가 하는 생각으로 대립이 있는 것 같습니다. 일차적으로 처음 말씀 드린 것처럼 전체적으로 이걸 들어야 하는 필요성을 못 느끼는 것이 가장 큰 것 같고요(참가자11).

이게 개별 의원실 차원의 문제는 아닌 것 같고요. 국회 자체에서 이거에 대해 많이 신경을 쓰지 않는 것 같고요. 제가 기억을 좀 돌이켜 보니까 어떤 교육을 받으라고 안내문이 왔는데 이걸 나중에 받겠다고 서류를 내면 나중에 받으면 된다고 하거든요. 제가 8년동안 나중에 들겠다는 서류만 냈지, 그만두면 사실 그건 별로 상관없잖아요. 그래서 강제성이 없다고 느꼈던 건지도 모르겠어요. 너무 쉽게 안 들을 수 있는 수단이 있다는 거요(참가자12).

국회의 일정은 매우 촘촘하고 바쁘게 움직이고 있으며, 이 과정에서 각종 필요한 교육이 이뤄지고 있지만 바쁘다 보면 자연스럽게 교육에 참여하지 못하게 되고 그러다 보니 교육을 받지 않는 것에 대해 큰 문제의식 없이되는 악순환이 된다는 것이다.

인권교육은 의원실이라고 해서 예외가 될 수는 없고, 그걸 뭐 그러면 의원 평가에 반영을 한다든가 뭔가 조금 더 강제적으로, 아니면 뭔가 좀 인센티브를 주는 그런 방법으로 해서 우리가 다. 뭐 몰라서 안 하는 게 아니잖아. 몰라서 못 지키는 것들이 아니잖아요. 이미 다 우리가 교육을 통해서 다 알고 있는 것들을 지금 못 지키는 거니까. ...이제 뭐 해도 되고 안 해도 되고 이러니까, 항상 이제 발등에 불 붙어 꺼야 되는 상황이니까 항상 후순위가 되는 거죠. 일부러 안 받거나 그렇지 않아요. 예, 그래서 다른 교육은 막상 본인 업무에 필요한 것들은 다 받거든요.(참가자 14)

### 나. 의원회관의 경우, 인권교육에 대한 홍보 미흡

의원회관에 5년이상 근무하면서도 인권교육이 있다는 것도 알지 못하고 있으며, 꼭 들어야 된다는 의무성은 더욱 듣지 못해서 인권교육의 중요성을 인식조차 하고 있지 않았다. 인권교육을 이수하지 않아도 다른 어떤 불이익도 없기 때문에 인권교육은 자연스럽게 지나치게 된다는 것이다.

사실 오래 근무를 했지만 국회에서 해주는 인권 교육을 들은 적이 없거든요. 그래서 강제성이 있다는데 어떻게 강제성이 있는지는 잘 모르겠어서. 법정 이수 교육으로 지정이 되어 있다고는 하지만 안 들어도 불이익이 없어요(참가자12).

## V. 초점집단 심층면접(FGI) 조사 결과분석

저희는 그거에 대해 의무화라거나 강제성은 거의 없는 거 같아요. 그냥 올려놓고 권고, 당원들 많이 들어라 이정도. 근데 아마 많이 안 듣고 있지 않을까 생각이 들고요. 그리고 요즘 모든 정당들이 그러 할 것 같은데 특히 어떤 선출직 공직으로 나가기 위한 후보자들은 무조건 몇 가지 교육을 이수해야 하고 그걸 이수하지 않으면 아예 후보자 등록을 못 하게 하거든요, 그렇게 시스템은 지난 2018년 이후로 세팅들은 되고 있는 것 같아요.(참가자 7)

### 다. 인권교육에 대한 낮은 기대로 교육의 실효성이 낮음

인권교육이라 해서 너무 보편적인 인권교육은 피교육자 입장에서는 교육의 효능감이 떨어 진다는 것이다. 내용이 피교육자가 이해하고 수용하기 쉬운 내용으로 구성되어야 교육 참여 자, 즉 피교육자의 교육 참여 동기가 높아질 수 있기 때문이다. 구체적으로 해당 조직에 대한 이해가 높아야 구성원들에게 공감할 수 있는 내용을 전달할 수 있지만, 실제 교육은 너무 일반적이고 형식적이라는 것이다.

근데 다른 직원들은 저한테 왜 열심히 들냐고 그러더라고요. 그냥 켜놓고 딱 일해요. 음소거 해놓고. 근데 내용을 저는 봤는데, 저희한테 필요한 거는, 이게 성희롱이야, 이랬을 때는 이렇게 대응하세요. 이런 절차가 예를 들면 국회에는 마음센터가 있으니 마음센터에 가서서 요렇게 하시면~ 이게 필요한 거잖아요. 근데 여성단체에 계신 분들이 오셔서 이렇게 하고 신고를 하시면 돼요. 이러는데, 나한테 적용을 시키면 실제로 아무런 도움이 안 되는 거예요(참가자 2)

한편 국회라는 공간이 굳이 인권교육을 통하지 않더라도 토론회, 세미나 등 다른 방식을 통해서 인권교육을 받을 수 있는 다양한 기회가 있는 것도 인권교육이 낮은 요인으로 설명된다.

내용을 저는 봤는데, 저희한테 필요한 거는, 이게 성희롱이야, 이랬을 때는 이렇게 대응하세요. 이런 절차가 예를 들면 국회에는 마음센터가 있으니 마음센터에 가서서 요렇게 하시면~ 이게 필요한 거잖 아요. 근데 여성단체에 계신 분들이 오셔서 이렇게 하고 신고를 하시면 돼요. 이러는데, 나한테 적용을 시키면 실제로 아무런 도움이 안 되고 (있다)(참가자2)

이게 전에 받았는데 좋았다는 입소문이 나면 사실 참여율이 높아지지 않을 수가 없는데 지금 실시되고 있는 교육들이 별로 매력이 없기 때문에 그런 건 아닌가 라는 반성도 좀 같이 들었었고요.(참가자5)

일단 이거는 교육에 대한 기대. 교육에 대한 기대가 일단 좀 많이 낮다. 그리고 두 번째는 다른 방식 으로 교육을 받을 수 있는 기회가 있다(참가자 18).

## 2) 인권교육 운영의 개선의견

### 가. 의원회관 종사자의 경우, 소속 정당의 책무성 강화

의원을 포함하여 보좌진의 경우 일반 공무원과는 다르게 별정직 신분과 업무특성에 비춰볼 때, 다양한 방법으로 책무성을 가질 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다. 예를 들면, 소속 정당에서 인권교육을 포함한 법정교육에 대한 이수여부를 관리하게 함으로써 교육참여를 가능케 하는 메커니즘으로의 변화가 필요하다.

그래서 이 부분은 의원 개개인이나 보좌진 개개인이라기보다는 각 정당 의원과 당 보좌진에 대한 이런 성희롱 예방 교육의 책무를 실시하고 이룰 수 있는 책무를 정당히 부여해서 정당히 관리하도록, 그래서 만약에 하지 않으면 정당히 그 부분에 대해서 책임지도록 하는. 그런 메커니즘들이 필요하지 않을까. 그러니까 개인에게 책임을 부여한다는 게 별로 구속력도 없고 이제 그런 어떤 상황인 것 같아요.(참가자4)

공간 안에서 만나는 모든 일하는 사람들이 이렇게 어떤 상하관계나 주변부나 중심부로 나뉘지는 게 아니라 우리가 모두 한 방향으로 같은 곳을 가고 있는 일하는 사람들이다. 이런 인식을 좀 심어주는 게 가장 중요하지 않을까. 다 국민에 대한 인권 보장 책무를 같이 하는 조직원이다. 구성원이다..(참가자5)

저희는 그거에 대해 의무화하거나 강제성은 거의 없는 거 같아요. 그냥 올려놓고 권고, 당원들 많이 들어라 이정도. 근데 아마 많이 안 듣고 있지 않을까 생각이 들고요. 그리고 요즘 모든 정당들이 그러 할 것 같은데 특히 어떤 선출직 공직으로 나가기 위한 후보자들은 무조건 몇 가지 교육을 이수해야 하고 그걸 이수하지 않으면 아예 후보자 등록을 못 하게 하거든요, 그렇게 시스템은 지난 2018년 이후로 세팅들은 되고 있는 것 같아요(참가자7).

### 나. 인권교육의 효과를 염두에 둔 교육운영으로 개선 필요

법정의무교육에 얽매이지 않고 다양한 방식을 통해서 인권감수성을 제고할 수 있도록 개선이 필요함. 현재의 의무교육 시스템이 작동되도록하기 위해서 강력한 처벌 등 상벌 체계의 강화를 대안으로 제시하고 있다.



## V. 초점집단 심층면접(FGI) 조사 결과분석

성역할 고정관념이나 그동안 통상적으로 이 사회가 용인해 왔던 기준들이 지금은 성희롱·성추행 등 성범죄될 수 있다는 것을 교육하는 것, 보다 실질적인 내용을 교육하는게 중요한 내용이고, 의원들이 이걸 어겼을 때는 벌을 받는다. 이렇게. 국회의원이 법을 만드는 자들이니까 의원들은 가중 처벌을 받는다. 뭐 이렇게 좀 더 강한 그런 것들이 좀 나는 원래 좀 필요하다고 사실상 봐요(참가자 5).

실직적인 교육이 되기 위해서는 소속 공직자 및 당직자, 당원들의 인권침해 행위에 대한 대한 강력한 처벌 시스템을 강화할 필요가 있음(참가자 20).

### 다. 구체적이고 세밀한 지침마련 필요

의식이나 인식 변화를 가져오는 일은 쉽지 않기 때문에 이미 사고가 고착화된 대상자들에게는 좀 더 구체적이고 세밀한 교육이 필요하다. 예를 들면, 해야 할 행동, 해도 되는 언어나 행동, 하지 말아야 하는 언어나 행동에는 어떠한 것이 있는지 그동안의 사례를 포함하여 구체적으로 제시함으로써 자신의 언행에 조금 더 관심을 갖게 될 것이라는 의견이다.

우리는 이미 공교육을 통해서 더불어 함께 살아야 된다는 걸 너무나 많이 배워왔고 추상적으로 이론적이고 무슨 철학적 차원에서 인권이 중요하지 않다고 생각하는 사람은 아무도 없어요. 조직 내에 있는 구성원들이 각각의 인권을 보장해줄 수 있도록 이 조직이 작동하려면 어떻게 학습해야 될 것인가에 대한 세부규칙을 만들고 그걸 모든 구성원들이 학습하게 하고, 그래서 서로가 남의 인권을 지켜주려고 하고 침해하지 않으려고 하고 그렇게 만들어 나가야지만 조직 내의 문화가 바뀌는 거예요(참가자4).

그래서 그냥 외우라는 식으로 요즘에는 외모평가 하면 안 되는 세상이라고 알려주는 식으로 직접적으로 알려드리면 된다고 생각하고. 그냥 지적할 수 있는 것만으로도 엄청 많이 바뀐다고 생각을 하는데 그게 안 되니까 교육이라도 요즘에는 이렇게 하면 사람들이 불쾌할 수 있다거나 보좌진들이 알아서 6시 다 돼서 일을 주는 건 안 된다 이런 것들이요...인권 수준에 맞춰서 조금 주입식이라도 알려줘야 하지 않을까 그런 생각이 듭니다(참가자12).

우리가 그동안은 그냥 통했던 거, 그러니까 50, 60, 70 세대에게 그냥 네가 예뻐서 이런 거야 라고 하는 게, 그게 성희롱이라고 하는 걸 인식시켜 주는 것도 상당히 중요하거든요. 왜냐하면 신고에 들어와 있는 거 보면. 그런 것에서 오는 오해가 되게 많아요. 정말 의원이 애를 무슨 성희롱 할 목적으로 한 게 아니라 그냥 이제 그 양반은 이제 60대가 넘으니까 그 시대에(참가자 5).

## 라. 인권교육 미이수자에 대한 강력한 패널티 필요

인권교육 참여의 동기가 없고, 긴급한 현안처리로 인하여 교육참여가 자연히 뒤로 밀리는 등 교육참여의 동기부여가 없는 실정으로 보다 현실적인 방안으로 의원실 단위로 이수율을 공개하거나 이수율이 낮은 경우 강력한 패널티를 적용함으로써 참여동기를 제공하는 것이 필요하다.

국회 보좌진은 특히 참여율이 굉장히 낮을 거예요 의원님들도 거의 안 들으시고. 공지를 계속 하긴 하지만 이게 입력이 안 되는 부분이 굉장히 많고 그러려면 명확하게 명단 공개를 하거나 패널티를 정확히 주거나 인센티브 같은 부분이 필요하다는 생각이 들고요, 이것도 언론사에서 취재 보도를 하면서 포커싱이 된 거지 그 전까지는 사람들이 진짜 신경을 안 썼어요(참가자7)

정당별로 이수율을 공개를 하면 서로 경쟁이 붙어서 국회 사무처 뿐만 아니라 당에서도 권고를 할 거고 그런 방식으로 하면 서로 경쟁이 붙어서 할 수 있지 않을까 이런 생각이 들었고(참가자8).

## 마. 의원실별 인권교육 이수율 공개

의원실은 대외적으로 좋은 이미지를 주는 것을 중요한 것으로 생각하기 때문에 이러한 특성을 활용하여 인권교육 이수율을 정기적으로 공개함으로써 인권교육 참여를 유도할 수 있다는 의견이다.

의원실에서 의무교육을 받았는지 오픈한다면 자꾸 공표하면, 참여율은 조금. 저희 방 같은 경우에는 참여할 수 있다고 생각합니다(참여자13).

인권교육도 그렇게 관리한다고 하면, 강제적으로 들을 수 있게끔 평가기준에 넣는 것. 이것도 좋은 방법 중 하나라고 생각해요. 지금은 그렇게까지는 세분화되어 있지 않은 것 같아요(참가자 15).

그때서야 안 하던 의원실도 재택근무를 하기 시작하더라고요. 왜냐면 출근자, 재택근무자 누구 등을 일주일마다 보고를 했어야 되니까. 그런 것처럼 국회도 인권 교육 받은 명단 공개까지 어려워도 의원실에서 몇 명이 들었는지 주기적으로 체크할 수 있게 공문을 보낸다든지 그런 식으로 하면 강제성이 조금 더 생기지 않을까 생각합니다(참가자8).

#### 4) 인권교육 프로그램의 개선방안에 대한 의견

##### (1) 인권교육 프로그램의 설계

##### 가. 인권교육 프로그램 설계시, 주기적인 내용 보강 필요

인권교육의 내용이 광범위하다보니 어떤 인권교육도 기본교육의 범위를 넘어서는 교육으로 진전되지 않고 있음. 따라서 3년 혹은 5년 등 일정기간 경과 후 인권교육 내용의 업데이트를 제도화 할 필요가 있다. 앞서 지적되었듯이 인권교육 참여가 저조한 것은 교육자체에 대한 기대수준이 낮기 때문인데, 이를 해소하기 위해서 주기적인 내용보강을 통해서 교육을 통한 배움이나 교훈을 명확히 줄 수 있어야 한다는 것이다. 이러한 내용보강을 통해서 인권교육에 대한 참여를 높일 수 있을 것이다.

가장 기본 형태의 교육이 반복되면서 그러다 보니 다른 한편에서는 듣는 분들 입장에서도 작년에 들었던 내용이랑 대동소이한데? 라는, 안 그래도 의무교육은 적극성이 떨어질 수밖에 없는데, 그런 느낌이 조금 많이 있습니다. 그래서 이제 ..듣는 분들의 자발성이라고 하는 것들이 교육의 효과에서는 굉장히 중요할 수밖에 없는데, 일단 법정 의무교육이라는 자체가 의무적이기 때문에 떨어지는 것, 전달되는 내용이 가장 기본적인 수준을 훑는 정도에서 반복되기 때문에 에이, 올해도 비슷하겠지? 라는 흥미도에서도 떨어지는 부분. 이런 것들이 반복되지 않았나? 이런 생각을 갖게 됐던 것 같아요(참가자17).

어떤 형식적인 인권교육, 형식적이라는 게 나쁘다는 게 아니라, 의무교육 수준의 인권교육으로 과연 우리가 지금 얘기하고 있는 현실이 바뀔 거냐, 이것도 조금 다른 고민도 함께 필요하다. 이런 생각을 하기도 합니다(참가자 16).

##### 나. 대상자별 맞춤형 교육 필요

국회 내에서 특히 인권교육이 필요한 대상이 있다. 각 상임위원회 위원이나, 입법조사관, 보좌관들이다. 이들은 입법과정에서 정책이나 법조항 및 조문을 구체적으로 구조화하는 사람들이기 때문에 이들의 인권의식이나 감수성이 법에 그대로 반영되기 때문이라는 것이다.

국회에 있는 사람 중에. 각 상임위원, 각 상임위원들의 입법조사관들이 있어요. 입법조사관들의 인권의식이 높아야 된다. 왜냐하면 이분들이 사실상 입법과정에서 굉장히 구조화를 시키는 사람들이거든요. 조사관들, 법제실에서도 여기도 문구를 아주 구체적으로 코멘트하는, 국회의원이 법안을 발의하려

## 국회 인권교육 실태조사

면 법제실의 심의를 받아야 하거든요. 그럼 법제실에서 코멘트를 해주거든요.. 전체적으로 어떤 것이 문제적인 조항, 조문이고 이런 거. 그러니까 법제실 직원들의 높은 감수성이 필요하고 그리고 저는 국회 의원 보좌진. 보좌관들. 왜 이런 말을 하냐면, 이 영역에 있는 종사자들이 사실상 입법과정에서 굉장히 실질적 역할을 하는 사람들이다. 이렇게 저는 보기 때문에, 이분들의 인권 의식이 좀 높아야 된다고 생각하는 편이에요(참가자 18).

### 다. 국회의 다양한 구성원의 특성에 맞는 교육으로 차별화 필요

보좌진, 당원은 조직 내에서서 조직원으로서, 사회구성원 개개인의 인권확보와 상호존중에 대한 교육내용이 필요하며, 의원들과 정당의 당직자에게는 인권교육을 제도화하고 우리 사회의 인권을 보장하기 위한 제도를 만드는 주체로서 광범위한 교육이 요구되고 있다. 이와 같이 성원들의 역할과 특성에 맞는 교육이 제공되어야 할 것이다.

어쨌든 의원님들에 대한 교육은 의원님이 하는 게 제일 좋더라고요. 이거는 왜냐면 같이 이런 정치 문화라든가 이런 걸 잘 이해하고 여기서 발생하는 문제들에 대해 말씀하시는 그런 구체적인 사례같은 거에 대한 것과 서로의 권위를 인정하는 거잖아요. 그래서 되게 국회의원 대상 교육할 때 교육자 세팅하는 게 되게 어려워요. 웬만하면 안 듣거든요 잘. 씨알이 잘 안 먹혀서 씨알이 먹힐 교육자를 섭외하는 것이 항상 중요했던 거고 그러려면 차라리 같은 의원이 교육하는 게 그래도 한 시간 반 정도 집중을 하시더라고요(참가자7).

#### (2) 교육내용

### 가. 업무특성이나 기관특성에 맞는 맞춤형 교육 필요

‘인권’에 대해 인식하는 인식의 범위와 어떤 사람이 어떤 상태에 있느냐에 따라 매우 광범위할 수 있는 인권의식을 제고하기 위해서는 피교육자의 상황을 고려한 교육내용을 구성해야 한다는 것이다.

처음에 나는 성인지 감수성이 전혀 없어. 남자들이 다 이런 상태래요. 이런 사람들한테 이 정도 (높은) 수준을 요구하면서 강의를 하는 거예요. 그러면 뭐라는 거야 도대체. 이렇게 얘기를 하거든요. 그러면 이 사람의 인식이 낮은 상태라면, 그 사람에 맞춰주면 되잖아요. 그런 교육이 안 되어서 문제인 것 같아요. (참가자1)

## V. 초점집단 심층면접(FGI) 조사 결과분석

내용적인 부분 있잖아요. 내용적인 부분에 대해서는 지금 현재 의무교육으로는 안 된다는 생각이 좀 들고, 교육을 하려면 정치 영역과 연관된, 정치 언어, 일단 정치인이 어떻게 언어로 되게 영향력을 미치잖아요. 근데 정치 언어를 어떻게 인권적으로 사용해야 되는지에 대해서 저는 그게 국회의원들한테 가장 교육해야 되는 거라고 생각을 좀 하는 편이에요. 너무 막말을 하고, 지금도 정치인들이 사실 그런 것들, 인권 제소가 엄청 되잖아요. 장애비하발언, 여성혐오발언, 성소수자혐오발언. 이런 발언들이 그냥 막 나오잖아요(참가자 18).

우리가 10년 전에 생각했던 인권의 수준과 지금의 수준이 다른데 어떤 공무원 집단에서는 거의 10년 전의 내용과 거의 똑같은 내용만 교육을 한다고 들었어요. 그런 방식은 정말 시간과 예산만 낭비하는 것이지 누구에게도 도움이 되지 않을 것 같아서. 인권마다 업데이트 되는 내용도 필요할 것 같고. 그래서 강사분들을 잘 섭외하는 능력도 국가가 가져야 된다고 생각합니다. 그리고 맞춤형으로 의원마다 보좌관마다 비서마다 들어야 되는 내용이 달라야 한다는 점에도 공감합니다(참가자12).

또는 조직내 직급별 등 어떤 위치에 있느냐에 따라 행동 양식의 특성이 나타날 수 있는데 동질적인 직급에 따른 교육내용을 구성한다면 공감할 수 있는 지점이 유사하여 교육의 효과를 제고할 수 있다는 것이다.

사건이 발생했을 때 어떤 식으로 대처해야 된다든지, 이런 건 하면 안 된다든지 이런 것에 대한 구체적인 디렉션이 필요할 것 같고. 그리고 일반 비서들이랑 보좌관님들에 대한 교육은 달라져야 되지 않을까, ..그런 식으로 차별화된 교육, 그리고 직무별로도 할 수 있다면 하면 좋을 것 같네요(참가자8).

가장 효과적인 교육 시스템이라고 한다면 기준이 교육들처럼 단일화된 교육 포맷을 가지고 모든 직원을 교육할 게 아니라 직분에 맞게끔 맞춤형 교육이 필요하지 않을까 하는 생각을 합니다. 사회에 나가면 지도자 매뉴얼이 있고 학생들 매뉴얼이 있듯이, 직분에 따라서 맞춤형 매뉴얼이 있어야 한다고 생각합니다(참가자11)

내용적 유익성도 교육에 참여하게 하는 유인을 제공하기 때문에 교육의 내용을 매우 현실감 있게, 사례 중심으로 구성하거나 인권정책으로 선진적인 인권정책을 배울 수 있는 내용에 대한 수요가 있었다.

약간 역사적인 것도 좀 넣어서 하면 재밌잖아요. 그러니까 지식적인, 그렇죠. 지식적인 거. 그러니까 이게 유익하고 또 재미있으면 또 더 좋으니까. 그런 이제 해외 선진 입법례 같은 거, 그런 것 같은 것 (도 포함하면 좋을거 같아요)(참가자 14).

## 국회 인권교육 실태조사

국회의 인권교육은 다양한 층위, 즉 직장 공간으로서, 상-하급자가 공존하는 업무공간으로서, 그리고 실제 국민들의 입법기준을 만드는 정책기관으로서 인권교육의 다양성이 충족될 수 있어야 한다는 의견이다.

직장으로서의 국회가 있고, 직장에서 어떤 인권침해가 일어나지 않도록 하는 기본적인 인권 의식에 대한 규율이 있어야 될 것 같고, 예를 들면 괴롭힘이라든가 성희롱이라든가 각종 차별이라든가. 직장인으로서의 국회의원이거나 보좌진이나 입법조사관이라든가 거기 사무국에 계신 직원분이라든가 등등. 그게 한 가지 있고, 그 다음 두 번째로는 사회 내에서 굉장히 영향력을 가진 위치에 있는 사람들로서의 인권 의식을 높이는 것. 두 번째 영역은 그 부분의 인권 인식을 높이기 위한 교육이고 뭔가 합의를 만들어나가는 것. 국회에서 최소한 이것 이하로 내려가면 안 된다. 여러 이슈들이 있잖아요. 그런 부분에 있어서. 젠더이슈도 있고, 예를 들어 역사적 인식과 관련된 인식도 있고, 그런 것에 있어서 인권의 최저선은 여기다. 마지막으로 이제 입법기관이라는 그 고유한 기능, 국가기능. 국가기능을, 근데 이제 국제인권규범을 입법부든 행정부든 사법부든 다 국내에 이행을 해야 될 책임을 지는데, 그 책임을 어떻게 잘 이행할 것인가. 그건 이제 전문적인 부분이 되겠죠(참가자 19).

### 나. 교육내용이 구체적인 내용을 담고 있어야 함

최근 발생하는 성희롱·성폭력 사건의 경우 예전에는 사회적으로 용인되었던 언행이 현재는 범법이 되어 어디까지 죄가 아니고 어디까지 죄인지 구분하는 것 자체가 어렵기 때문에 ‘하지 말아야 할 행동’이 무엇인지 구체적으로 제시해 주는 것이 오히려 정확한 메시지로 전달될 수 있도록 조직내에서 지켜야 할 태도, 행동양식 등 지침마련에 대한 수요가 있음을 알 수 있다.

이제 국회 보좌진 중 70% 정도가 남성이거든요, 그러다 보니까 오히려 남성 보좌진들은 차라리 하지 말아야 될 거를 구체적으로 알려줬으면 좋겠다는 거예요. 전반적인 인권 수준을 향상시키고 싶은 게 아니라 진짜 개개 사례별로. 이걸 진짜 문제다, 이걸 하지 말아야 된다 이런 식으로 해서 본인들이 뭔가 더 생각하고 싶지는 않지만 조심을 해야 된다는 건 아니니까(참가자 7).

이제 인권담당관의 인권보호 팀에서는 인권교육 해서 감수성이라든가 인권의 이해, 이런 기본적인 거 하고. 우리는 분야로 또 성폭력, 가정폭력, 성매매, 성희롱. 이런 교육을 하고 있어서 이게 조금 전체적인 틀을 잡기에는 이게 너무 따로따로 듣는다는 느낌이 있어서 그런 걸 어떻게 좀 통합해서 유기적으로 결합할 수 있을까, 하는 고민을 저는 하기는 해요(참가자 15)

## 다. 현장중심 및 사례중심의 교육에 대한 수요

교육내용이 일상생활과 연계될 수 있으려면 국회라는 현장에서 발생하는 사례를 중심으로 교육과 교훈을 줄 수 있어야 한다. 이렇게 함으로써 교육의 실효성을 확보할 수 있게 되는 것이다.

사례 중심으로 하는 건 어떻게 생각하고요. 다른 분들이 말씀하신 것처럼 정형화된 형태로 한다면 한 귀로 듣고 한 귀로 흘리게 되는데 내가 예전에 직간접적으로 경험했던 사례들이 교육 콘텐츠로 나오게 된다면 아무래도 한번 더 귀기울여 듣지 않을까 하는 점에서 사례 중심으로 했으면 좋겠고, 그렇게 되면 아마 스스로 또 깨닫게 되지 않을까 하는 생각이 들기도 합니다(참가자13).

저는 약간의 지금은 인원이 많아서 토론식이 힘들겠지만, 사례를 두고 조금 여러 가지 얘기가 나올 수 있는 사례를 가지고 조금 자기의 생각을 얘기해볼 수 있는 시간을 갖는다든가, 이런 것들도 인권교육의 발전된 방향으로 갈 수 있다. 듣는 것은 조금 많이 해서, 참여식으로 해서 저는 7시간이고 소수로 구성되는 3~40명 정도면 그룹으로 짜서 자기 얘기를 할 수 있는, 내 목소리로 내가 생각하는 인권이 라든가 이런 것들을 얘기할 수 있는 시간을 갖는 건 참 좋겠다(참가자15).

## 라. 교육수준에 따라 기본교육과 심화교육 등으로 차별화

인권교육의 효과성을 높이기 위해서 교육대상자 수준에 따라 교육과정을 선택할 수 있도록 교육과정의 다양화에 대한 수요가 제안되었다. 대부분 인권교육이라 하면 인권감수성 향상에 한정되고 있는 문제가 있다. 기본교육과정이라도 기본인권에 해당하는 것 외에 다양한 인권분야(성인권, 장애인권, 동물인권 등)에 관한 구체적인 내용을 포함하는 등 교육수요자가 교육내용을 선택할 수 있도록 함으로써 인권교육에 대한 관심과 흥미를 높일 수 있을 것이다.

매년 교육을 하다 보면 심화과정도 필요한데, 일단 기본과정을 하다 보면 심화적인 게 들어가기 어려운 것 같고, 3개년 과정, 5개년 발전과정 등이 필요한 것 같아요. 그리고 사후관리와 같이 교육에 대해서 내가 이 교육에 관심 갖고 들었으면 그다음 교육은 어떤 게 있는지, 프로그램 개발 쪽으로 관심이 있게 만들고. 콘텐츠 같은 경우에도, 그냥 일반 강의 말고도 요즘에는 좋은 콘텐츠가 많은데, 인권 교육 콘텐츠를 들어봐도 딱히 재밌다. 이런 게 좀 부족하긴 하거든요. 그런 것에 대한 발전방향? 그런 것을 만들어야 될 것 같아요(참가자 17).

### (3) 교육시기 및 교육시간

#### 가. 교육일정을 기획하고 조정 필요

인권교육을 포함해서 법정 교육 일정을 계획할 때 국회 회기를 고려하여 한가한 시기엔 일정을 짜고 수시로 교육일정 알리미를 통해 공지가 필요하다는 의견이다.

일 년 동안 이 회사에 다니기 위해서 루틴이 어떻게 되는지 그런 걸 공지를 하는데, 국회 들어오면은 바로 실무 투입이어가지고 그런 교육이 있다는 것 까지도 공지받은 적이 없고 공문이나 이런 게 날라 오지만 공문 처리하시는 분들은 따로 있고 하니까 지금이 교육 듣는 시즌인지도 지나다니면 게시판에 공지 떠있는 것 정도 보다 보니까 이날은 꼭 이거 들어야지 하는 생각이 안 들고. 저도 인권 교육이랑 대체하는 강의를 들은 적은 있지만 실질적으로 인권 교육에 참여하거나 성희롱 성폭력 교육을 제대로 듣거나 한 적은 없거든요, 이런 것이 문제 것 같습니다(참가자8).

그래서 이걸 중간중간에 4월에 한 번, 6월에 한 번, 8월에 한 번이랄지, 어차피 들어야 되는 거니까 지금 한가할 때 들으시는 게 어떻겠습니까? 약간 이런 알림 메시지를 보내는 것도 괜찮은 것 같아요 (참가자10).

#### 나. 교육을 들을 수 있는 시간 확보 필요

무조건 교육을 들으라는 식의 강제보다는 교육시간 확보를 위해 공식적인 교육휴가를 허가해 주는 것이 필요하다는 의견이다. 연간 일정이나 월별로 직원교육일을 지정하여 공식적으로 교육에 참여할 수 있도록 제도적인 공식화가 필요하다는 의견이 제안되었다.

이 교육을 듣기 위해서 그냥 시간 공지해서 들어 라고 했을 때 보좌진들이 그렇게 유연하게 움직이기 가 사실 쉽지 않거든요, 그러면 이 교육을 듣기 위한 보장하는 시간을 차라리 명확하게 주는 거예요. 반차를 주거나 하루 쉬게 하거나 그게 무리라면 적어도 반차를 명확하게 드릴 수 있게 해줘야지, 다들 바빠서 못 듣는 경우도 되게 많고(참가자6).

그러니까 1년에 하루는 국회 인권의 날로 정한다든가 해서 이 때는 모든 사람들이 교육을 받을 수 있는 여건을 만들어 줘서 그나마 이제 교육을 접할 수 있는 환경이 만들어진다고 생각을 하고요(참가자12).



## 다. 충분한 교육시간의 확보

교육대상자에게 연간 인권교육시간은 어느정도라고 생각하는지를 질문하면, 연1회 1시간 등 최소시간에 대한 수요가 높다. 이는 인권교육의 필요성에 따른 수요가 아니라 형식적인 이수에 목적을 둔 경우가 많기 때문으로 판단된다. 그러나 심층면접 참여자들의 공통적인 의견은 인권감수성 교육은 생활속에서 상시적으로 이뤄져야 할 필요성이 있음을 강조하고 있으며, 최소한의 인권교육시간을 확보하기 위해서는 연간 4시간 이상 필요하다고 강조한다.

한 달에 한 번 1시간 정도면 시간 낼 수 있지 않을까? 일상적으로 이루어지는 교육의 일부, 어디든 콘서트나 아니면 기관에서 교육하는 프로그램에도 들어가고, 영상으로도 하고, 그러면서 총 했을 때 한 달에 한 번 정도로 인권에 대한 다양한 이슈를 접할 수 있는 기회를 주는 것(이 필요하다고 생각해요)(참가자 15).

약간 방식을 바뀌는 것으로 전제를 하면, 한 6시간 정도는 가능하다. 좋은 건 더 해야 되지만 지금 상황에서는 그정도라도 조금 변화를 줘 볼 수 있지 않을까 생각합니다(참가자 16).

저도 강의시간으로 접근하는 것은 효과가 없다고 보는 편이거든요. 그러니까 일단 학교에서 의무교육으로 계속 진행되는 것을 옆에서 보고 있는, 물론 이제 저도 참여하고 옆에서 보고 있는 입장에서, 이걸 효과성을 높이려면 지금 이수했냐, 안 했냐로 하는 게 사실은 그렇게 도움이 되지 않는다는 생각이 들어요(참가자 19).

### (4) 교육방법 및 교육운영

## 가. 시청각 자료를 활용한 체감할 수 있는 교육방법 모색

4대폭력 예방교육하면 떠오르는 이미지나 교육내용을 추측할 수 있으며, 일상적으로 빈번하게 반복되는 교육내용을 상상함으로써 흥미를 유발하는데 실패하는 경향이 있다. 더구나 일방적인 주입식 강의방식은 피교육자로 하여금 몰입을 방해하기 때문에 다양한 시청각 자료를 활용한다든가 영화나 드라마와 같이 현실을 반영하여 생각해볼 수 있는 다양한 교육방식의 모색이 필요하다.

## 국회 인권교육 실태조사

이렇게 국회와 같이 큰 조직의 경우에는 참여자에게 여러 가지 선택권을 주는 방법도 저는 있을 거라고 생각해요. 방법과 내용을, 주제의 면에서. 저희가 올해 서울시 교육같은 경우는 영화형으로 해서, 이제 cgv랑 협업을 해서 영화관에서 진행하는 교육으로 영화, 인권영화 4편을 선정해서 신청을 받고 그 다음에 주제특강도 지금의 시기에서 필요한 인권교육, 기후변화 기후와 인권, 경제와 인권, 기본소득과 인권 이렇게 지금 시기에 필요한 인권 교육을 주제 특강으로 해서 신청하시도록 했어요(참가자5)

### 나. 교육의 효과성을 높이기 위한 교육방법의 모색

현재 대부분 인권교육(물론 최근 인권교육 방식의 다양화가 시도되고 있기도 함. 예를 들면 인권 관련 연극이나 영화를 통해서 인권감수성을 높이는 방법이 시도되고 있음)이 일방적인 강의식으로 이뤄지고 있으나 인권교육의 내면화를 위해서 30명 내외의 집단으로 구성하여 참여가 가능할 수 있도록 구성이 필요하다는 의견이다.

저는 방식을 조금 고민해 본다면, 저는 제가 이제 단체에 있을 때 월 1회정도 인권 관련된 영화를 보는 날로 정해서, 영화 보고 토론하는 거 되게 좋았거든요. 저는 토론하지 않아도 다양한 형태의 인권을 생각할 수 있는 그런 매체를 접해보도록 하는 것도 되게 중요하겠다는 생각을 하기도 하고(참가자 14).

정치인들은, 토론형이 되어야 된다고 저는 생각해요. 우리 국회의원들은 정치인들 훈련 받는 게 토론 이거든요. (예를 들면) 교육참여자에게 3분, 5분 이렇게 시간 주고. 어떤 식으로 자기가 인권을 이야기하는가를 말하고 이후에 강사는 뭘 해야 되냐. 그런 그분들의 토론을 듣고 그것을 코멘트 해줄 수도 있어야 해요. 피드백을 줄 수 있어야 돼요. 그것은 정치역량을 기르기도 하고 인권 감수성을 기르는 두 마리 토끼를 잡는 거라고 저는 생각하는데. 이분들의 스타일에 맞게끔 인권을 토론 형식으로 교육 하면서 그것을 실질적으로 코멘트 해줄 수 있는 그런 강사가 있었으면 좋겠다. 교육시간은 1시간, 2시간 등 길지 않아도 된다고 생각해요(참가자 18).

아까 얘기했던 것 중에 토론이나 사례 중심형이 얘기들은 그거를 일방적으로 이게 성희롱이예요가 아니라, A라는 관점이 있을 수 있고 B라는 관점이 있을 수 있는데 이런 게 이렇게 바라볼 수 있다고 얘기를 해주는 게 나온거죠. 그리고 그부분에 있어서 선택이라고 하는 부분들 까지도, 여유가 있으니까 진짜(참가자 2).

정치인들은, 토론형이 되어야 된다고 저는 생각해요. 우리 국회의원들은 정치인들 훈련 받는 게 토론 이거든요. 토론을, 그러니까 일정이 이런 거야. 지금 대선 후보들 왜 토론회 하잖아요. tv토론. 그런 방식으로 저는 인권교육 하면 참 잘할 것 같아요. 자기한테 3분, 5분 이렇게 시간 쥐어주고. 뭐가 우리가 생각하는 교육방식 말고, 국회의원들 입장에서 익숙한 거 있잖아요. 어떤 식으로 자기가 인권을 이야기하는가. 그것을, 그러면 그걸로 끝나냐. 그게 아니라 강사는 뭘 해야 되냐. 그런 그분들의 토론을 듣고 그것을 코멘트 해줄 수도 있어야 해요. 피드백을 줄 수 있어야 돼요(참가자19).

## 다. 인권 관련 토론회나 세미나 등 참여한 경우, 교육이수로 간주

형식적으로 주어지는 의무교육이 아니라, 현실적 여건을 반영하여 참여를 높일 수 있는 방안으로 국회 내에서 연간 이뤄지는 각종 토론회나 세미나 중 인권 관련 주제를 담고 있는 경우, 참석자에 한하여 교육 이수한 것으로 간주하면 교육 참여를 높일 수 있는 방안으로 효과적이라는 것이다.

국회라는 공간이 요즘에는 코로나 때문에 많이 안 열리지만 상시적으로 장애 인권이든 여성 인권이든 관련한 토론회나 행사가 워낙 많이 열리는 곳이어서...그런 행사에 참석하는 것을 인권교육으로 처준 다던지 그런 인센티브라도 생기면 성폭력 관련한 토론회라든지 그런데 참석해보고 이런 것도 방법이 되지 않을까 하는 생각도 들었습니다(참가자7).

그래서 저는 사실 이런 거 있잖아요. 국회의원들이 인권토론회를 연 1회 이상 개최하면 뭔가 국회의원 우수 국회의원 뭐 이런 거 있죠, 그러니까 '입법우수자' 이런 게 있어요. 국회사무처에서 주는 상 같은 게 있는데. 그런 점수를 통해서 약간 적극적으로 참여하도록 하는거죠. 국민들과 함께 토론하는 그런 걸 개최하는 횟수. 이런 것도 사실은 굉장히 중요한 운영방법이라고 생각해요.. 이런 인권적인 접근을 하는 활동들을 했을 때 뭔가 이것이 언론에 보도가 되고, 이런 활동들이 주목받게 하는, 그런 뭔가가 있으면 좋겠다, 그럼 진짜 열심히 할 거예요.(참가자 18).

## 라. 국회내 인권교육을 지속적·체계적으로 관리 전담팀 필요

교육내용의 수준, 다양한 교육방법 활용, 교육참여 등 관리를 주체적으로 운영할 수 있기 위해서 전담인력, 전담팀이 필요하다. 이는 주기적인 내용보강, 교육대상에 따른 교육내용의 차별화 및 전문성 제고, 교육의 효과성 제고를 위해서 인권교육을 체계적으로 기획하고 운영할 수 있는 전담부서가 마련되어야 한다는 것이다.

토론교육을 하려고 하면 어떻게 해야 하나면 번거롭겠지만 30명에서 50, 30명. 최대 수준일 거예요. 아마 토론을 하려고 하면. 이걸 가지고 20회의 교육을 사실은 1년에 걸쳐서 꼭 기획을 해야 되겠죠. 그리고 그것을 일일이 이 분이 체크해주지 않으면 불가능한 거예요. 예컨대 국회에서 한 번에 듣는 사람이 100명, 200명이 되는데, 이런 구조에서 참여형 교육이나 토론교육이 사실상 불가능한거죠. 집체적으로 1년에 한 번 교육하는 구조에서는. 그래서 그걸 넘어설 수 있는 시스템이 있어야만 우리가 계속 얘기하는 토론형이든, 참여형이든 이런 교육이 기획과 실행이 가능하다고 생각합니다(참가자 16).

## (5) 교육강사

### 가. 내부 인력을 활용하는 방안에 대한 고려

인권교육이라 해서 일반적인 인권을 강의하면 자칫 공허한 교육이 될 수 있기 때문에 내부 인력을 활용한다든지, 교육내용에 있어서 관련 사례를 활용함으로써 현실적인 교훈을 줄 수 있도록 기획되어야 한다는 의견이 제시되었다.

교육은 전문가가, 외부전문가가 하더라도 개입해서 기관 특성을 맞춰서 사례나 이런 것들을 좀 하면 좋을 것 같아요.(참가자 3)

국회에서는 정말 의장부터 시작해서 청소하시는 분까지 스펙트럼이 얼마나 다양한데, 그걸 같은 내용으로 들으라 그러면 어느 분한테는 굉장히 이제 어 이거 꼭 필요한 거야. 되게 도움이 됐어. 우리 동료들하고 이걸 이렇게 함으로써 상대방이 이렇게 하면 불쾌하구나, 이렇게 내가 예의를 지켜야겠고, 이게 아주 유용해서 이런 생각을 하지만 어떤 분들은 이걸 전혀 유익하지 않아. 시간만 낭비했어, 또 이렇게 들리는 거거든요(참가자 14).

### 나. 국회의 특성을 고려한 교육방법으로 ‘동료교육’

국회는 다양한 사람들로 구성되고 있고, 4년마다 한번씩 구성원들이 교체되는 열린 공간임과 동시에 최고의 입법기관으로 광범위하고 폭넓은 인권교육을 필요로 한다. 이러한 특성을 활용하여 효과적인 교육방식을 고민해야 하며, 그 일환으로 제안할 수 있는 것이 ‘동료교육’이라는 것이다. 다양한 배경을 갖는 의원들이 개인이 갖는 지식과 정보, 그리고 자신의 개인적 경험을 통해서 교육을 하게 함으로써 서로가 갖는 인권의식에 공감하기도 하고 의문을 제기함으로써 교육의 효과성을 위해서 거둘수 있다.

사실은 동료상담이라는 방식도 좋을 것 같아요. 동료적인 교육. 동료가 동료에게. 이를테면 만약에 조금 더 인권의 경험을 갖고 있는 국회의원들, 국회의원이 이렇게 자기 경험을 얘기하면서 그런 동료성을 가지면서 교육하는 것. 이런 것도 사실 아이디어거든요. 이 사람들이 각기 어떤 배경이나 맥락, 국회 진입하게 된 여러 맥락이나 배경이 있기 때문에, 이분들의 어떤 그 중에서도 뭔가 소수자의 삶을 살아왔던 사람들이 또 그 경험을 그 다른 의원들에게 나누고, 그런 식의 그런 방식도 사실 상상해 볼 수 있다는 거죠. 그래서 이제 국회라는 곳에는 행정과는 조금 다른 접근이 되어야 한다. 규제 방식이 아닌, 규제도 해야 되고, 강제해야 될 것도 많고. 하지만 다양한 접근방식으로 제언을 해 주시면 좋겠다(참가자 18).

## 6) 기타

### 가. 인권교육에 대한 상시적인 정보제공

국회의 경우 4년마다 한 번씩 구성원들이 바뀌는 시점에서 전체적인 인권교육의 플로우(flow)를 제공함으로써 매해 추진되는 인권교육의 일정이나 교육 내용에 관심을 가질 수 있도록 하는 것도 인권교육의 실효성을 높일 수 있는 방안으로 제시할 수 있다.

보좌관이든 비서관이든 행정직원분이든 아까 좀 일정한 좀 이렇게 단계적으로 끊어지는 것보다 플로우가 생겼으면 좋겠다고 했는데 그걸 해볼 수 있는 시기는 임용이 됐을 때거든요. 입사를 하실 때, 직원으로 들어오실 때 일종의 국회의원도 국회의원이 돼서 국회에 입성을 하게 되겠죠. 그러면 이런 분들에게는 정치적 공간에서 처음 일을 하는 시기에 의무적으로 일종의 기업 같으면 신입직원 연수겠죠. 이런 식으로 하루나 이틀, 정말 이거는 연수하듯이 기본 연수를 촘촘하게 박세계 일단 좀 하고 나서 이게 정착이 되고 그 다음에 뭔가 이렇게 그런게 좀 있어야 자발성도 생길 것 같아요(참가자 16).

젠더인식 개선만 생각하더라도. 일단 기본적으로는 그렇고, 그건 이제 기본적으로 모든 공공기관 종사자나 직장에 다니는 사람들이나, 이 사람들이 가져야 될 기본인권 감수성, 최소한으로 지켜야 될 것들에 대한 4대 폭력과 관련된 교육이라고 한다면, 법 정책을 입안하는 사람들로서, 그리고 국가기관으로서 특화되어야 될 인권의 연수, 그 내용이 있어야 될 것 같고, 그게 이제 만들어내는 법들이 최소한의 인권의 가치와 기준을 지키는 방식으로 최소한 그것을 침해하지 않는 방식이어야 되고, 더 나아가서는 그것들을 실현하는 방식으로 법이, 입법되어야 된다는 취지에 특화된 과정들이 있어야 될 것 같다는 생각이 듭니다. 그리고 그건 그냥 저는 국회에 종사하시는 분 모든 사람들 대상으로 하나의 교육이 있는 것은 실효성이 떨어질 것 같고, 조금 더 관련된 내용들로 특화될 필요가 있을 것 같다는 생각이 들고(참가자 19)

### 나. 선택할 수 있는 교육기회와 다양한 계층 관점에서의 교육필요

현행 일률적이고 형식화된 교육에서 탈피하여 교육내용을 교육수요자의 관점에 입각한 충분한 교육을 제공하기 위해서 다양한 교육 중 선택할 수 있도록 교육과목을 다양화하여 선택기회를 확대해야 한다. 또한 교육내용에 있어서도 인권 취약계층에 대한 실제적인 사례를 포함하여 현실성 있는 내용으로 보강되어야 한다. 즉 여성, 장애인, 이주민, 아동 등과 인권이 잘 보장되는 제도나 사례에 대한 내용을 포함해야 한다는 의견이 제시되었다.

## 국회 인권교육 실태조사

만약에 나보다 직급 높은 비서가 나에게 이런 요구를 했을 때 어떻게 느껴지는지 본인이 느껴보게 하거나 이런 방식도 필요하지 않을까 생각이 들어서 수위가 높지 않은 조심스러운 성역할 바꾸기 이런 식으로 해서. 회의 끝나고 나서 '여기 좀 치우고 가세요'라고 하거나, 중년남성분한테 질문을 던지거나 하는 시도는 해봤는데 이게 또 반발이 엄청나더라고요(참가자6).

### 다. 국회의원 윤리강령 안에 인권교육에 대한 조항을 명시함

의원 윤리강령에 인권교육의 내용과 이수방법 등을 구체적으로 명시하고 위반시에 제재 조항을 포함함으로써 강제성을 띠면 교육참여율을 높일 수 있고, 관리할 수 있다는 의견이다.

윤리강령 안에 그 내용, 그러니까 여러 정당을 초월해서 국회의원 윤리강령 안에 그런 내용이 명시적으로 포함되도록 하고 정당을 통해서 그런 것들이 강제되도록 하는 방식으로 해서 기본적인 인식, 감수성 교육, 그래서 이제 정치인들이 인권적이 되도록 바꾸는 것. 그 부분은 그 방식이 되어야 될 것 같고요..(참가자 19).

입법기관으로서 법이 국내외적인 인권수준에 알맞은 인권의식을 갖추도록 할 것인가에 대해서는 국가적 차원에서 국가인권위원회와 입법조사처가 협력하는 방안마련이 필요하다는 의견이 제시되었다.

입법기관으로서 법이 어떻게 인권을 침해하지 않게, 인권을 실현하는 방향으로 나아가게 만들 거냐는 이제 입법조사처랑 다음에 법제실, 아까 말씀하신 곳에 대해서 조금 전문적인 연수과정 같은 것들을 만들어서..그런 식으로 특화된 기본 연수과정이나 입법조사관과 법제실에 대한 그런 부분들에 강의를 개설하고, 그것들을 받게 하는 방식을 국가인권위와 입법조사처가 협력해서 강좌를 만든다거나 그런 방법이 어떨까 하는 생각이 듭니다(참가자 19).

### 3. 요약 및 시사점

#### 가. 국회인권교육 환경의 특성

##### 1) 국회 구성원의 다양성 및 인권환경의 변화

국회는 국회사무처, 입법조사처, 국회도서관 등 입법부 공무원을 포함하여 선출직인 국회의원과 의원을 보좌하는 보좌진으로 구성되어 있다. 국회사무처, 입법조사처, 국회도서관 등 구성원은 공무원 신분으로 해당 조직법의 적용을 받으며 다양한 법정 의무교육을 이수할 책임을 갖고, 이러한 의미에서 인권교육의 이수도 비교적 체계적으로 관리되고 있다. 그러나 국회의원과 보좌진의 경우 소속정당, 개별의원실 지침이나 조직문화에 의존하고 있으며 인권교육과 관련하여 별도의 구심점이 부재하다. 따라서 여기에서 국회인권교육과 관련한 실효성 제고방안에 대한 논의는 주로 국회의원과 그 보좌진에 대한 제안에 초점을 두고 있다.

국회의원의 경우 입법의 주체로서 다양한 인권감수성 및 인권의식을 갖출 것을 요구받고 있다. 선출직 공무원으로서 시민들이 개별 의원에게 기대하는 인권수준은 시민의식 수준이 높아짐에 따라 기대수준도 높아지고 있다. 또한 개별 의원실 내에서 가장 높은 위치에 있는 사람으로서 구성원이 의원에게 기대하는 인권의식 수준 또한 높다고 할 수 있다.

한편, 개별 의원실 보좌진들은 의원실 내에서 인턴-비서-비서관-보좌관 등 상-하 관계가 뚜렷한 계급체계를 가지며 역할과 지위에 따라 각 구성원이 느끼는 인권의식이나 인권감수성도 다양하다. 구성원들이 느끼는 인권침해 사례는 언어폭력, 성차별적 언행, 성 역할 고정관념에 따른 역할수행, 노동권 침해 등 다양하다. 특히 의원실 내에서도 가장 말단에 있는 하급직 구성원들이 느끼는 인식은 매우 구체적이고 세밀했다. 몇 년전까지만 해도 당연한 관습이었던 조직내 상급자가 하급자에게 했던 언행이 오늘날은 인권침해로 여겨지고 이에 대한 반감도 비일비재하게 나타나고 있다. 이는 자칫 세대간 갈등으로 이어질 수 있기 때문에 고령자, 조직내에서 상급자 등 보다 세밀하고 구체적인 인권감수성이 요구되고 있다.

## 국회 인권교육 실태조사

### 2) 인권교육운영 및 관리 주체의 부재

국회 구성원의 다양성 만큼이나 각 구성원들이 소속한 조직이나 정당 또한 다양하다. 기본적으로 의원실은 소속정당이 있고, 소속된 의원실의 조직문화나 규정, 지침 외에도 국회 사무처 규정의 구속을 받는다.

국회는 다양한 분야의 의사결정이 이뤄지는 입법활동이 상시적으로 이뤄지고 있으며 입법 과정에 포함되어 있는 관계 기관이나 단체, 시민들이 참여하는 다양한 토론회, 세미나, 워크숍 등이 개최되고 있어 정책관련 다양한 교육기회를 가진다. 그럼에도 특정 시기에 일방적으로 이루어지는 인권교육에 참여하는 것은 쉽지 않다. 왜냐하면 인권교육이 언제, 어디서 열리는지 홍보 부족, 인권교육을 받지 않는다고 해서 가해지는 제재도 없으며, 무엇보다 인권교육 이수에 대한 필요성을 인식하지 못하는 인권교육에 대한 기대가 낮기 때문이다.

이러한 인권교육의 낮은 참여율의 원인은 국회구성원의 다양성을 관리할 수 있는 주체가 부재하다는 것이다. 소속정당에서 법정 의무 인권교육 뿐 아니라, 성 인권 및 장애 인권, 다문화 등 관련인권 교육이 제공되고 있으며 특히 선출직에 진입하기 위해서 반드시 이수하도록 되어 있으나 이와같은 의무규정의 적용을 받는 사람은 매우 제한적이다. 결국 개별 의원실이 법정인권교육을 받도록 해야 하지만 반드시 받아야 할 유인이나 동기가 부족한 현실이다.

### 3) 인권교육내용에 대한 요구의 다양화

국회의원의 경우 의원실 내부 구성원에 대한 인격적 대우 방법, 동료나 대 시민에게 비취질 인권인식, 무엇보다 입법주체로서 갖춰야 할 인권감수성, 국제사회에서 요구하는 인권수준에 적극 대응하기 위한 인권지식 등 의원에게 요구되는 인권교육의 내용은 매우 광범위하며 깊이있는 감수성을 필요로 한다.

한편, 의원실 구성원들은 조직내 입법활동을 돕고 지원할 수 있는 인권지식이나 인권감수성 교육, 또한 근로자로서 노동인권, 조직내 구성원간 발생할 수 있는 인권침해에 대한 대응, 각종 민원이나 동료, 상-하급자와의 관계에서 발생할 수 있는 인권문제를 해결할 수 있는 역량 강화 교육, 건강한 시민으로 살아가기 위한 다양한 인권분야에 관한 교육 등에 대한 수요가 있다.



이처럼 지위와 역할에 따라서 요구되는 인권교육의 내용도 다양하여 이에 대한 맞춤형 교육이 필요하다.

## 나. 국회 인권교육 운영에 대한 시사점

### 1) 국회특성에 맞는 인권교육 운영체계 마련

일률적인 인권교육이 아니라 다양한 통로를 통한 인권교육의 실시가 요구된다. 국회는 입법활동이 이뤄지는 공간으로 다양한 토론회, 세미나, 워크숍, 공청회 등이 개최되고 있어 인권과 관련한 교육을 활용하여 구성원들의 인권의식이나 인권감수성을 높일 수 있는 방안으로 연계할 수 있어야 한다.

또한 국회의원의 소속정당에서 제공하고 있는 인권교육이 있으나 정당별로 인권교육 내용이나 수준이 다양하며 정당별로 상이하여 일률적인 관리가 어려운 실정이다.

### 2) 국회 인권교육의 실효성 제고 방안

국회 인권교육 환경을 고려하여 인권교육의 실효성을 제고하기 위해서 국회 인권교육을 체계적으로 관리할 수 있는 주체를 지정, 인권교육 내용의 정기적 갱신 혹은 주기적 내용 보강, 대상자별 맞춤형 교육, 사례중심의 실질적 교육, 충분한 교육시간 확보 등으로 구분하여 제안하고자 한다.

먼저, 국회 인권교육의 체계적 관리 주체 지정 혹은 마련이 필요하다. 앞서 살펴본 바와 같이 국회 의원실의 경우 인권교육의 제공주체가 소속정당, 사무처 등 다양하지만 이를 체계적으로 기획하고 관리하는 주체는 부재한 실정이다. 따라서 의무적으로 이수해야 하는 법정 교육을 포함하여 소속의원이나 정당원들의 정기적 인권교육 이수를 관리할 수 있는 주체를 지정하여 이수토록 해야 할 것이다.

둘째, 국회 구성원들의 인권교육 참여율이 저조한 주요 이유 가운데 하나는 인권교육에 대한 기대가 낮다는 것이다. 법정 의무교육의 경우 교육내용이 전년도와 차이가 거의 없으며, 법·제도 변화에 대한 정보나 지식 제공 등 교육을 받음으로써 교육참여자가 얻는 효용이 크지 않다는 의견이 반복적으로 제안되었다. 따라서 인권교육 내용이 일정한 주기를 가지고 정

## 국회 인권교육 실태조사

기적으로 갱신되고 보강되어야 할 필요가 있다.

셋째, 대상자별 맞춤형 교육내용과 다양한 교육방법을 통해서 교육의 효용성을 제고할 필요가 있다. 예를 들면, 대상자별로 의원이나 특히 의원들의 입법활동을 지원하고 돕는 입법조사관이나 상임위원 등에게는 국제적으로 요구되는 인권규범이나 인권수준에 대한 지식, 변화되고 있는 인권감수성, 세계의 인권사례 등 고도의 지식이나 정보가 제공될 수 있어야 한다. 이 외에도 다양한 인권분야-성 인권, 장애인 인권, 소수자, 동물권, 연령과관련된 인권(아동 및 노인인권), 노동인권 등-를 포괄하는 지식과 정보가 포함되어야 한다. 한편, 의원실의 보좌진들의 경우 법정 의무교육 외에 노동 인권, 조직내 구성원들과의 관계에서 발생할 수 있는 사례 등을 포함하는 등 대상자에 따른 맞춤형 인권교육을 기획하고 제공하여야 한다.

넷째, 교육내용에 있어서 사례중심의 실제적 교육이 필요하다. 해당 조직의 상황과 유사한 사례 등을 발굴하여 교육내용에 포함함으로써 교육참여자의 이해를 제고할 수 있도록 교육내용을 구성할 필요가 있다.

마지막으로 충분한 인권교육 시간을 확보하는 것이다. 인권교육의 내용적 수준에 있어서도 기본교육과 심화교육 등 단계적 심화단계를 포함하고 인권분야에 있어서도 다양한 분야의 인권교육으로 구성함으로써 교육수요자가 선택할 수 있도록 해야 한다.

VI

## 결론 및 정책개선방안

- 1. 연구요약
- 2. 정책제언



## IV. 결론 및 정책개선방안

### 1. 연구요약

이 연구는 국회의원실 등을 중심으로 한 국회의 인권교육 실태를 파악하고 교육프로그램 및 내용 등을 검토하여, 국회 구성원들의 인권·젠더감수성을 향상시키기 위한 법제 및 교육 효과성 증진방안 등을 도출함으로써 궁극적으로는 성평등하고 인권친화적인 조직문화구축에 이바지하고자 하는 목적을 지닌다.

제1장 서론에서는 이 연구의 배경 및 필요성, 연구내용과 연구방법, 선행연구, 그리고 기대효과를 서술하였다.

제2장에서는 국회 인권교육 관련 법제 및 현황 분석을 위하여 우선 입법기능을 수행하는 국회 및 독립적 헌법기관으로서 국회의원이 국가 차원의 인권규범 제도화에 가지는 중요성을 일별하고, 인권교육의 국내적 제도화 현황을 개괄하였다. 국내 인권교육 제도화 현황 중 뚜렷한 특징 중 하나는 필요성이 인정되는 각 영역을 중심으로 개별법령에 인권교육 조항을 삽입하여 인권교육을 의무화 하는 흐름이다. 현재 국회의원을 포함하여 「국회법」에 근거해 설치된 국회 내 각 기관의 근거법 등에서 인권교육을 별도로 의무화하고 있는 근거규정은 찾아볼 수 없다.

국회 구성원을 위한 교육훈련의 경우 국회사무처 내 국회의정연수원 소관으로 이루어지고 있다. 2021년 현재 의정연수원에서는 직무교육 외에 전 직원을 대상으로 하는 폭력예방교육, 성인지교육, 장애인식개선교육, 아동학대예방교육 등 법정 의무교육을 실시하고 있으며, 인권교육 차원은 아니지만 공직자윤리와 관련한 교육도 의무적으로 이루어지고 있다. 그러나 일회적이 아닌 정례화 된 방식으로 제공되고 있는 ‘인권교육’은 부재했다. 포괄적 인권교육이 아니라는 점에서 한계는 있겠으나, 공공기관 법정 의무교육을 중심으로 국회라는 장소에서의 이루어지고 있는 인권교육현황을 살펴본 결과 그 역시도 한계가 존재했다. 특히 국회 내 타 기관/구성원과는 구분되는 예외적 존재로서 국회의원 및 의원보좌진의 경우 법정 의무교육 이수율 자체가 극히 저조하고 결과에 대한 현황 공표조차 이루어지지 않고 있어서 공공분야 법정 의무교육의 공백이 확인되었다. 국회와는 별개의 기관이면서도 국회의원 및 의원보좌

## 국회 인권교육 실태조사

진 등 구성원들이 중첩되는 정당을 통한 정치영역 인권교육 제도화 현황을 살펴보았는데, 각 정당별로 구체적인 내용과 의무화 정도에는 차이가 있었지만 공직후보자, 선출직 및 사무직 당직자, 당원까지를 대상으로 당헌·당규를 통한 인권교육의 실시 및 이행점검이 이루어지고 있는 상황을 파악할 수 있었고, 국회보다는 정당에서 미약하게나마 인권교육이 시작되고는 있는 것으로 판단된다. 입법기관으로서 국회 차원에서 인권교육과 관련하여 검토되어 온 법제화 추진 논의를 개괄하고, 국회라는 특성으로 인해 발견되는 인권규범 제도화 양상으로 의원윤리규범을 통한 제도화 접근을 참조가 될 만한 해외사례를 포함하여 살펴보았다. 또한 국회의원 및 의원보좌진 법정무교육 이수율 제고를 위한 방안으로 '성인지 의회 만들기'를 통한 인권교육 의무화 가능성, 「국회의원 윤리강령」 및 「국회의원윤리실천규범」 재정비를 통한 인권규범 및 인권교육에 관한 근거규정 설치 가능성 등을 탐색하였다.

제3장에서는 국회 인권교육에 대한 국제법규 및 해외사례를 검토하였다. 세계인권선언(1948), 비엔나선언(1993)을 비롯한 다수의 국제규범들이 인권교육의 필요성을 명시하고 있으며, 이에 따라 유엔은 '유엔 인권교육 10개년 행동계획(1995~2004) 프로그램'을 진행한 이후 이 프로그램을 계승하여 5년마다 '유엔 세계인권교육 프로그램 행동계획'을 수립하여 전개해 오고 있다. 유엔은 입법기관인 국회를 구성하는 공무원들의 경우 다른 집단과 구별되는 특수한 역할과 책임을 가지고 있으며, 제도적으로나 조직적으로 다른 문화를 가지고 있어서 그에 적용할 인권기준 역시 별도로 존재한다고 한다고 이해한다. 한편, IPU는 의회도 직장이라는 점에 주목하여, 의회 구성원의 직장 내 차별, 괴롭힘, 폭력의 예방을 위한 적극적인 노력을 각국의 의회에 촉구하고 있다. 최근 몇 년간 각 국 의회에서 직장 내 괴롭힘과 성폭력 피해가 잇따라 폭로되었고, 이를 계기로 의회 내 괴롭힘 방지를 위한 제도적 장치들을 정비하고 의회 내 인권교육훈련(직장 내 괴롭힘 방지교육)을 강화하는 움직임이 일고 있다. 의회인권교육훈련과 관련하여 국제사회는, 의원뿐 아니라 의회 직원 모두를 대상으로 교육이 이루어져야 함을 강조하며, 재직 전(pre-service) 및 현직(in-service) 연수 프로그램에 인권교육과정을 포함하고, 특히 재직 전 연수에서는 대상 특성에 맞는 인권교육과정을 의무적으로 설치할 것을 제안한다. 또한 초선의원 및 신입직원에 대해서는 인권교육이수율을 의무적인 것으로 하고, 권장교육의 경우에도 이를 이수한 사람의 기록을 공개함으로써 교육참여를 독려할 하는 것을 권장한다. 그리고 교육의 이수율 자격인정 및 승진의 평가기준에서 고려하고, 교육 대상의 개별적 욕구와 여건을 고려한 맞춤형 교육 프로그램을 개발할 것을 권고한다.

#### IV. 결론 및 정책개선방안

제4장에서는 총 312명이 참여한 설문조사 자료를 활용해 국회 종사자들의 인권 의식, 조직 내 인권 실태, 인권교육 참여와 만족도, 인권교육 개선방안 등에 대한 분석을 실시했다. 분석결과를 간략하게 요약하면 다음과 같다.

‘인권의식’과 관련한 분석결과를 정리하면, 응답자들은 한국 사회의 인권보장 수준을 중간 이상이라고 인식하고 있으며, 한국 사회에서 개인의 인권이 보장되는 수준 또한 중간 이상으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 응답자들이 속해 있는 국회의 인권 수준은 중간 수준으로 한국 사회의 인권보장 수준보다 더 낮게 평가했다. 한편, 응답자 개인의 인권 의식 수준에 대해서는 국회의 인권 수준보다 높게 평가했다.

한국사회가 시급하게 추진해야 할 인권의제에 대해서는 ‘주거권’이라고 응답한 비율이 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 노동권, 안전권, 자유권 순으로 나타났다. 단, 성별을 나눠 살펴보면, 남성의 순위는 전체 순위와 동일한 반면, 여성의 순위는 안전권이 제일 높고, 그 다음이 주거권, 노동권, 자유권 순이었다.

‘조직 내 인권 실태’ 분석결과를 정리하면, 국회가 ‘상명하복의 위계구조로 권위주의 문화가 강하다’, ‘상급자가 하급자에게 부당한 업무 지시를 하는 사례가 자주 있다’, ‘휴가를 자유롭게 신청할 수 없다’, ‘퇴근 후에 업무지시가 자주 주어진다’, ‘개별 의원실에서는 구성원들의 입면이 공식적인 규칙과 절차에 따라 진행되지 않는다’에 대해 ‘그렇지 않다’와 ‘그렇다’ 사이의 입장을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이 중에서 ‘상명하복의 위계구조로 권위주의 문화가 강하다’에 대해 동의하는 정도가 다른 문항들보다 강하게 나타났다.

국회에서 직접적 차별/불이익을 경험했는지를 물어본 결과, 전체 응답자 중 124명(39.7%)이 직접적 차별/불이익을 경험했다고 응답했으며, 124명 중 남성은 40명, 여성은 84명이었다. 직접적 차별/불이익을 경험한 사람 중에서 성별, 연령, 학력 또는 학벌, 주변 사람들의 평판에 따른 차별/불이익 경험이 있다는 응답이 높게 나타났다. 한편, 직접적 차별/불이익을 경험한 124명을 직접적 차별/불이익을 행사한 사람이 누구인지 물어본 결과, ‘상급자’라는 응답이 98명(79.0%)로 가장 많이 나왔고, 그 다음으로 민원인, 동료 순으로 나타났다.

국회에서의 직접적인 성적 괴롭힘에 대해 물어본 결과, 전체 응답자 중 40명(12.8%)이 ‘있다’고 응답했고, 여성이 35명, 남성이 5명으로 여성이 남성보다 7배 많다. 직접적인 성적 괴롭힘에 어떻게 대응했는지를 질문한 결과(복수응답), 40명 중 23명(57.5%)이, 남성 5명 중에서는 4명(80.0%)이, 여성 35명 중에서는 19명(54.3%)이 ‘어떤 행동도 취하지 않았다’고

국회 인권교육 실태조사

응답했다. 한편, 직접적인 성적 괴롭힘에 대응하지 못한 이유에 대해서는 23명(남성 4명, 여성 19명) 중 12명(52.2%)이 '대응해도 소용없을 것 같아서'라고 응답했고, 모두 여성이었다.

국회에서 직접적으로 직장 내 괴롭힘을 경험했는지에 대해 질문한 결과, 312명 중 58명(남성 16명, 여성 42명)이 '있다'고 응답했다. 이들을 대상으로 어떤 대응을 했는지 물어본 결과(복수응답), 58명 중 37명(남성 12명, 여성 25명)이 '어떤 행동도 취하지 않았다'고 응답했다. 그 다음으로 높은 응답이 '상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'였고, 14명(남성이 3명, 여성이 11명)이었다. 한편, 직접적인 직장 내 괴롭힘에 대응하지 못한 이유에 대해 37명 중 14명(37.8%)이 '대응해도 소용없을 것 같아서'라고 응답했다.

국회에서 주변 사람이 성적 괴롭힘을 겪는 것을 본 적이 있는지 물어본 결과, 312명 중 66명(21.2%)이 '있다'고 응답했다. 66명 중 남성은 20명, 여성은 46명이었다. 주변 사람이 성적 괴롭힘을 겪는 것을 보았을 때 제3자로서 어떤 조치를 취했는지 물어본 결과(복수응답), 66명 중 31명(47.0%, 남성 5명, 여성 14명)이 '어떤 행동도 취하지 않았다'고 응답했다. '상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'한 사람은 19명(남성 5명, 여성 14명)이었고, '가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구'한 사람은 9명(남성 3명, 여성 6명), '내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구'한 사람은 7명(남성 0명, 여성 7명)이었다. 한편, '어떤 행동도 취하지 않았다'고 응답한 31명을 대상으로 그 이유를 물어본 결과, '대응해도 소용없을 것 같아서'라고 응답한 사람이 10명(남성 2명, 여성 8명)으로 가장 많았다.

국회에서 주변 사람이 직장 내 괴롭힘을 겪는 것을 본 적이 있느냐는 질문에 312명 중 94명(30.1%)이 '있다'고 응답했다. 94명 중 남성은 30명, 여성은 64명이다. 제3자로서 취한 행동을 물어본 결과(복수응답), '어떤 행동도 취하지 않았다'고 응답한 사람이 48명(남성 15명, 여성 33명)으로 가장 많았다. 그리고 '어떤 행동도 취하지 않았다'고 응답한 48명에게 그 이유를 물어본 결과, '대응해도 소용없을 것 같아서'라고 응답한 사람이 25명(남성 9명, 여성 16명)으로 가장 많았다.

법정 의무 인권교육(성희롱/성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육, 성매매 예방교육, 장애인식 개선교육, 아동학대 예방교육, 성인지 교육, 청렴교육)이 있다는 사실을 알고 있는지 질문한 결과, 전체 응답자 중 265명(84.9%)이 '알고 있다'고 응답했다. 265명 중 남성은 122명, 여성은 173명이었다.

최근 1년(2020년~2021년) 사이에 인권교육을 받아본 적이 있는지 질문한 결과, 전체 응



#### IV. 결론 및 정책개선방안

답자 중 189명(60.6%, 남성 91명, 여성 98명)이 교육을 받은 적이 '있다'고 응답했다. 189명을 대상으로 7개 인권교육 중 어떤 교육을 이수했는지 물어본 결과, 성희롱/성폭력 예방교육 186명(남성 90명, 여성 96명), 가정폭력 예방교육 167명(남성 80명, 여성 87명), 성매매 예방교육 152명(남성 75명, 여성 77명), 장애인식 개선교육 174명(남성 83명, 여성 91명), 아동학대 예방교육 170명(남성 79명, 여성 91명), 성인지 교육 178명(남성 85명, 여성 93명), 청렴교육 176명(남성 83명, 여성 93명)으로 나타났다.

인권교육을 받지 않았다고 응답한 123명(남성 48명, 여성 75명)을 대상으로 그 이유를 물어본 결과(복수응답), '인권교육을 받아야 한다는 사실을 몰라서'라고 응답한 사람이 46명(남성 16명, 여성 30명)으로 가장 많았다. 그 다음으로는 '인권교육을 받지 않아도 불이익이 없기 때문'이라고 응답한 사람이 28명(남성 10명, 여성 18명), '인권교육을 받을 시간을 맞출 수 없어서'와 '인권교육을 받을 절대적 시간이 확보되지 않아서'라고 응답한 사람은 각각 24명으로 나타났다.

8개 인권교육에 대한 만족도를 질문한 결과, '다소 만족'한다는 비율이 60% 수준으로 가장 높게 나타났고, '다소 불만족'이라는 응답이 20-25%대 수준으로 나타났다. 여성과 남성 간 만족도에 통계적 차이가 있는지 살펴본 결과, 장애인식 개선교육을 제외하고는 여성이 남성보다 만족도가 더 높은 것으로 나왔다.

인권교육 내용과 환경에 대한 만족도(교육내용의 전달력, 교육내용의 전문성, 교육내용의 분량/범위, 교육시간, 교육기관에의 접근성, 교육기관의 교실환경)를 물어본 결과, 응답자의 60% 정도가 '다소 만족'한다고 답했고, 20%대 전후로 '다소 불만족'이라고 응답했다.

인권교육의 효과(인권을 이해할 수 있는 기회가 되었다, 인권에 대한 관심을 가지게 되었다, 인권친화적 조직문화를 이해하게 되었다, 인권적 조직과 사회를 위한 실천을 고민해보게 되었다, 인권침해에 대한 구제제도와 절차를 알게 되었다)를 살펴본 결과, 응답자의 50~60% 정도가 각각의 문항에 대해 '다소 효과가 있다'고 응답했다. 응답자의 20~30%는 '별로 효과가 없다'고 응답했다.

법정 의무 인권교육 개선방안을 찾아보기 위해 인권교육 참여가 낮은 이유(1순위와 2순위로 2개 선택)를 물어봤다. 1순위 결과만 살펴보면, '교육받을 시간이 없어서'라고 응답한 비율이 22.1%(합계 69명, 남성 37명, 여성 32명)로 가장 높게 나타났다. 그런데 1순위와 2순위를 합칠 경우에는 '교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서'가 16.4%(합계 51명, 남성 24

국회 인권교육 실태조사

명, 여성 27명)로 가장 높게 나타났다.

인권교육 참여를 높이기 위해 필요한 조치(주기적으로 인권교육 실시 안내, 인권교육을 받을 시간 보장, 인권교육 강의양식 다양화, 인권교육 강의방법 다양화, 인권교육 내용의 전문화, 인권교육 이수 시 인센티브 제공, 인권교육을 받을 수 있는 기관의 다양화)를 제시하고, 두 개(1순위와 2순위)를 선택하도록 했다. 1순위만을 고려할 때, ‘인권교육을 받을 시간 보장’이 35.6%(합계 111명, 남성 51명, 여성 60명)으로 가장 선호가 높게 나타났고, 그 다음으로는 ‘인권교육 이수 시 인센티브 제공’이 21.8%(합계 68명, 남성 34명, 여성 34명)로 높게 나타났다. 1순위와 2순위를 모두 합하면, ‘인권교육 이수 시 인센티브 제공’에 대한 선호가 32.7%(합계 102명, 남성 52명, 여성 50명)로 가장 높게 나타났다.

인권교육 방식(동일한 교육내용을 주기적으로 반복 교육, 교육내용을 단계별로 구성하고 순차적으로 교육, 동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고, 피교육자가 선택해서 수강, 매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육)을 제시하고, 각각에 대한 선호를 물어본 결과, ‘동일한 교육내용을 주기적으로 반복 교육’하는 것에 대해서는 전체 응답자의 76.9%(240명, 남성 111명, 여성 129명)가 ‘(매우+다소) 반대’한다는 입장을 보였다. 반면, 나머지 세 가지 교육 방식에 대해서는 70-80% 정도가 ‘(다소+매우) 찬성’하는 입장을 보였는데 ‘동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고 피교육자가 선택해서 수강’하는 교육 방식에 대한 선호가 89.4%(279명, 남성 120명, 여성 159명)로 가장 높게 나타났다.

인권교육 강의방식(다수집단 실시간 대면 강의, 소수집단 실시간 대면 강의, 다수집단 실시간 온라인 강의, 소수집단 실시간 온라인 강의, 개별 녹화된 동영상 강의)에 대한 선호를 물어본 결과, ‘다수집단 실시간 대면 강의’에 대해서는 전체 응답자 중 61.5%(192명, 남성 87명, 여성 105명)가 ‘(매우+다소) 반대’ 입장을 보였다. 나머지 세 개의 강의방식에 대해서는 50-60% 정도가 ‘(다소+매우) 찬성’ 입장을 보였다.

인권교육 강의방법(강의식 교육, 토론식 교육, 혼합식(강의와 토론) 교육)에 대한 선호를 물어본 결과, ‘토론식 교육’에 대한 선호가 가장 낮게 나타났고, 강의식 교육에 대한 선호가 가장 높게 나타났다.

국회의원과 보좌직원의 인권교육 이수율을 의무적으로 공개하는 것에 대한 입장을 물어본 결과, 전체 응답자 중 74.0%(231명, 남성 91명, 여성 140명)가 ‘(다소+매우) 찬성’ 입장을 보였다. 그리고 여성이 남성보다 이 정책을 더 지지하는 것으로 나타났다.

#### IV. 결론 및 정책개선방안

제5장에서는 국회인권교육 실태와 개선과제 도출을 위해 국회 구성원 및 인권교육 담당자 등 관계자를 대상으로 심층면접 및 FGI를 실시하여, 국회 종사자의 인권교육 환경과 당사자로서 개선과제에 관한 의견을 수렴하고 분석하였다. 그 결과 세 가지 측면에서 국회의원과 보좌진이 놓인 환경적 특성을 확인할 수 있었다. 첫째, 국회 구성원의 다양성과 인권환경의 변화이다. 국회는 입법부 일반직 공무원을 비롯하여 선출직인 의원, 별정직인 보좌진 등 다양한 구성원으로 구성되어 있다. 한편 시민들의 개별 의원에게 기대하는 인권수준은 시민의식의 성장에 따라 그 기대수준도 높아지고 있으며 국회의원들은 이러한 기대수준에 부응해야 할 필요성도 커지고 있다. 둘째, 인권교육 운영 및 관리주체가 부재한 것이 의원과 보좌진의 인권교육 낮은 참여율의 원인임을 확인하였다. 소속정당에서 추진하는 인권교육 뿐 아니라 국회 사무처 차원에서 추진되는 인권교육 등 인권교육의 운영 주체가 다양하지만 다양한 정당을 포함한 국회에서 인권교육을 체계적으로 관리하고 운영할 주체가 부재한 것이 해결되어야 할 과제로 제시되었다. 셋째, 다루어야 할 인권교육의 내용과 범위에 있어서도 다양하여, 국회구성원의 특성에 따른 맞춤형 교육프로그램의 운영이 요구되었다. 이렇게 국회구성원의 특성, 운영 및 관리 주체의 체계화, 교육내용의 전문화 및 다양성 측면에서 국회 인권교육 운영의 실태와 문제점을 개선하기 위한 과제 도출이 필요하다.

## 2. 정책제언

### 1) 국회인권교육 강화를 위한 관련 법제 정비방안

#### 가. 국회의정연수원 내 인권교육과정 개설

##### □ 현황 및 문제점

각 영역별로 법제화된 의무적 인권교육 외에 공공기관 인권교육은 아직까지 시작하는 단계로, 조례상의 근거에 기반해 소속 공무원 인권교육을 실시하는 일부 지방자치단체를 제외하면 정규교육과정 및 직무과정 등에서 인권에 대한 학습이 체계적으로 이루어지고 있는 경우는 찾아보기 어려운 것이 현실이다. 국회 역시 법정 의무교육 외에 국회의정연수원 차원에서 국회 구성원들에게 제공하는 인권교육은 부재한 실정이다. 인권교육 의무화 및 이수율 제고의 모색에 앞서 인권교육을 받을 권리를 보장한다는 측면에서도 인권교육의 제공이 선행되어야 할 것이다.

##### □ 개선방안

국회의정연수원이 개설하는 연간 교육과정 중 각 단계별 기본교육과정에 보좌직원교육(기본)으로 “인권교육과정”을 개설하고, 의원보좌진 및 국회입법조사처 공무원 등이 참여할 수 있는 보좌직원교육(심화), 전문교육(심화)과 의원참여교육에도 “인권교육과정”을 포함할 것을 제안한다. 국회의정연수원에서 공무원 “인권교육과정”을 개설함으로써 인권규범을 설립하는 입법부로서의 책무성을 담보하는 계기가 될 수 있을 것으로 기대한다. 2018년에 발간된 『공무원 인권교육 길라잡이』에 따르면, 공무원 인권교육과정을 단계별 및 교육대상별로 프로그램 구성 및 기획, 운영, 평가에 이르는 과정을 안내하고 있는 바, 이를 참조하고 국가인권위원회와의 협력을 통해 프로그램을 구성할 수 있을 것이다. 향후 국회 내에 <(가칭)국회인권센터>가 설치·강화 될 경우에도 국회 내 인권교육 추진기구는 국회의정연수원이 담당하는 것이 바람직하며, <(가칭)국회인권센터>는 협력적 파트너로 역할을 수행할 수 있을 것이다.

## 나. 국회의원 및 의원보좌진 인권교육 : 정당 차원의 병행 추진

### □ 현황 및 문제점

국회의원 및 의원보좌진의 경우 국회의정연수원에서 제공하는 법정 의무교육에 참여하지 않아 출석률 자체가 매우 부진하고, 이수현황도 공개되고 있지 못한 것이 현실이다. 정당은 내부규범인 당헌·당규를 통하여 의원윤리, 성평등 및 소수자 인권교육에 관하여 규정하고 당내 절차에 따라 시행하고 있으나, 의무화 및 이행강제에 관한 사항은 정당 간 편차가 존재한다. 정의당의 경우 자체적인 당헌·당규에 근거하여 기본 인권교육 프로그램을 의무화하고 미이수 시 당권 정지 및 사유 공개 조치를 시행하고 있으나, 다른 정당들의 경우 인권교육과 관련하여 적극적인 태도를 취하고 있지 않은 경우도 많다.

### □ 개선방안

국회의원 및 의원보좌진에 대한 기본 인권교육은 국회와 정당에서 각각 이루어질 수 있도록 제도화 될 필요가 있다. 정당 차원의 인권교육 실시를 제도화 할 경우 선거관리위원회에 제출하는 ‘정기보고’ 항목에 인권교육 실시결과 포함하는 방안을 검토할 수 있을 것이다. 다만, 정당의 자율성을 보장하면서 긍정적인 전이효과를 발휘할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.<sup>128)</sup>

128) 정당에 대한 규율은 한정된 목적에 따라 필요한 범위 안에서 행해져야 하며, 특히 정당의 내부질서에 대한 규제는 그것이 지나칠 때에는 정당의 자유에 대한 침해의 위험성이 있으므로 최소한도에 그쳐야 함(2003. 10. 30. 2002헌라1 결정).

## 다. 국가인권위원회의 적극적 역할 필요성

### □ 현황 및 문제점

2001년 설립 이래로 국가인권위원회는 입법·사법·행정 3부 어디에도 소속되지 않은 독자적 국가기구로서 인권의 보호와 향상을 위한 역할을 수행해오고 있으며, 국회의장 면담을 통해 국회 내 인권위원회의 설치 의견을 제출하는 등 국회 내 인권의 제도화에도 지대한 역할을 한 바 있다. 또한, 국가인권위원회는 인권교육의 확산 및 제도화와 관련해서 위원회 내에 인권교육센터가 만들어지고, 최근에는 인권교육원 설립 등 인권교육의 안정적 추진을 위한 역량도 갖춰나가고 있다. 그러나 <2021년 인권교육 과정운영 계획(수정)>에 따르면 지방의원을 대상으로 하는 공공영역 리더십교육의 일부로 “지방의원 인권리더십과정”<sup>129)</sup>을 개설하고 있으나, 국회의원 등을 인권교육참여자로 하는 프로그램은 포괄하고 있지 못하다.

### □ 개선방안

국가인권위원회가 국회의 ‘성인지 의회 만들기’ 활동에 대한 관심을 포함하여 <(가칭)국회 인권센터> 설치·강화를 위한 논의에 조력자로 나설 것을 제안한다. 또한 인권교육센터 연도별 <인권교육 과정운영 계획>에 국회 구성원을 대상으로 하는 다양한 프로그램을 추가하여 시행되도록 할 수도 있을 것이다. 그리고 국가인권위원회가 국회의정연수원 “인권교육과정” 설치를 제안하고, 과정의 구성 및 운영에 적극 지원하는 방안도 필요할 수 있다.

129) 이 교육과정은 교육기간 3일 동안 인권과 인권감수성의 이해, 인권행정과 인권의정의 이해, 지자체 관련 인권위 결정례 등 지방의원이 갖춰야 할 인권리더십을 주요 내용을 구성하고 있으며, 전국시도 의회의장협의회 등과 협의하여 추진한다고 밝히고 있다.

## 2) 국회의 인권친화적 조직문화 형성을 위한 방안 : 국회인권센터의 독립성 강화

### □ 현황 및 문제점

국회의 여성의원 비율이 점차 증가하고 있기는 하지만, 여전히 국회의원의 80%이상이 남성 의원으로 구성되어 있으며, 남성중심 조직의 위계적 특성을 지닌다. 의원실 중심의 활동은 개방성보다는 폐쇄성을 띄며, 사회 구성원의 전반적 인식은 빠르게 진보하는데 비해 의원실은 이에 부응하지 못하고 있는 실정이다. 최근 몇 년간 각 국 의회에서 직장 내 괴롭힘과 성폭력 피해가 잇따라 폭로되면서 국제적 이슈가 되었던 것이 비하면, 우리나라의 경우 아직까지 국회 내 성차별적 조직문화가 사회적 문제로 전면으로 드러나지는 않고 있다. 그러나 심층면접 참여자의 응답내용을 보면, 국회 내의 다른 조직 보다 특히 의원실의 경우 성역할의 고정화 및 성차별 사례가 빈번한 것으로 확인된다.

또한 설문조사에서도 국회에서 직접적인 차별/불이익을 받았다고 응답한 사람은 전체 응답자 312명 중 124명인 39.7%였다. 즉 10명 중 4명은 차별의 경험을 갖고 있었다. 그리고 직접적인 차별/불이익의 경험이 있다고 응답한 84명의 여성 중 43명인 51.2%가 성별에 의한 차별/불이익을 경험했다고 답했다. 이는 국회가 성별에 따른 차별이 상당히 존재하는 곳이라는 것을 보여준다. 이와 함께 설문조사의 또 다른 내용을 살펴보면, 직접적인 성적 괴롭힘을 경험한 사람이 전체 응답자 중 40명인 12.8%였고, 직접적인 직장 내 괴롭힘을 경험한 사람이 전체 응답자 중 58명인 18.6%였다. 한편, 주변 사람의 성적 괴롭힘을 경험한 사람도 전체 응답자 중 66명인 21.2%였고, 주변 사람의 직장 내 괴롭힘을 경험한 사람도 전체 응답자 중 94명인 30.1%였다. 이러한 응답은 국회라는 공간이 직접적이든 간접적이든 성적 괴롭힘과 직장 내 괴롭힘에서 안전한 공간이 아니라는 것을 보여준다. 이와 함께 직·간접적인 성적 괴롭힘과 직장 내 괴롭힘에 대한 대응을 살펴보면, 아무 대응도 하지 않았다고 응답한 사람이 과반 정도로 나타나며, 아무 대응도 하지 않은 이유에서도 대응해도 소용없을 것 같아서 라는 응답이 과반 정도로 나타난다. 이는 국회라는 조직이 성적 괴롭힘과 직장 내 괴롭힘을 제대로 처리해줄 것이라는 믿음을 주는 공간이 아니라는 것을 말해준다.

차별과 불이익, 괴롭힘 등이 가능하고 만연한 조직에서 구성원들이 자신의 맡은 바 업무를 제대로 처리할 수 없다. 그리고 이러한 차별과 불이익, 괴롭힘이 제대로 처리되지 않는 조직에서는 그러한 차별과 불이익, 괴롭힘이 구조화될 수밖에 없다. 시민을 대리해 법안을 다루는 조직인 국회가 차별과 불이익, 괴롭힘을 용인한다면, 시민의 인권이 제대로 보장될 수 없다.

## 국회 인권교육 실태조사

### □ 개선방안

국회를 인권 친화적인 또는 인권 감수성이 높은 곳으로 만들기 위해서는 인권교육만이 아니라 실제 일어나는 인권침해 사건에 대한 제대로 된 처리가 이뤄지는 것이 중요하고 할 수 있으며, 이러한 점에서 현재 국회에 설치된 인권센터를 강화하고 내실화하는 작업이 함께 이뤄져야 한다.

2018년부터 시작된 미투운동 속에서 정치인에 의한 권력형 성폭력 사건이 폭로되자 2018년 3월, 국회는 인권센터를 설치하겠다고 밝혔다. 하지만 이러한 선언 이후 국회는 8개월 동안 미적거리다 동년 11월이 되어서야 인권센터가 아닌, ‘국회 성희롱고충상담실, 공감(共感)’을 개소했고, 상담사는 단 한 명 채용했다.<sup>130)</sup> 이후 2020년 9월, 국회 여성가족위원회는 박병석 국회의장을 찾아가 국회 내 성폭력·성차별·혐오 등 인권문제를 다룰 수 있는 인권센터 설치를 제안했고(진혜민 2020), 2021년 5월 국회인권센터가 설치됐다. 그런데 현재의 인권센터는 피해자의 인권보호를 위한 충분한 독립성과 위상을 갖고 있지 못하다. 즉 국회인권센터는 국회사무처 감사관실 소속으로 되어 있으며, 인원은 국회인권센터장을 포함해 3명뿐이다. 국회인권센터는 인권 상담 및 인권침해(성희롱·성폭력 포함) 조사·처리, 인권 보호 관련 교육프로그램 지원, 인권 보호 관련 정책연구, 인권 보호 관련 대외협력, 기타 고충 상담 등의 업무를 맡는 것으로 되어 있는데 이를 3명이 수행하는 것 자체가 불가능한 측면이 있고, 국회 감사관실 소속이기 때문에 독립적이고 객관적인 조사가 사실상 불가능하다.

2021년 1월, 국회의장 지속으로 설치된 ‘성평등 국회 자문위원회(위원장 이미경)’는 <성평등 국회 실현을 위한 제안>에서 국회인권센터 위상을 국회 사무총장 직속으로 변경하고, 국회인권센터 내에 심의위원회를 설치하고, 국회인권센터 전문인력을 증가하고, 괴롭힘과 성폭력 관련 사안에 대한 피해자 보호, 조사절차와 징계절차, 국회의원 관련 사건 처리절차 등에 관한 세부규정 마련을 제안했다(성평등 국회 자문위원회 2021).

130) “2018년 11월에 개소한 성희롱 고충 및 심리상담실은 국회의원회관 5층에 위치해 있으며 국회의원 보좌진(별정직 공무원)뿐만 아니라 국회 지원기관(사무처, 예산정책처, 입법조사처, 도서관)에 근무하는 국회 공무원들의 심리상담을 담당하고 있다. 그리고 여기에 배정된 공무원은 정신보건임상심리사(임상심리전문가)로 성폭력 전담인력도 아니다. 주요 내용도 성폭력과 관련한 사안(2020년 6월말 현재 35건, 7.1%)은 미미하며 주로 마음건강(30%), 대인관계(16.7%) 상담에 치우쳐 있다. 성추행 등이 포함될 수도 있지만 애초 계획한 인권센터와는 크게 거리가 있는 임무를 담당하고 있다는 평가다.”(박준규 2021).



### 3) 국회 인권교육 효과성 제고를 위한 방안

#### 가. 의원회관 인권교육 운영 및 관리 주체의 명확화

##### □ 현황 및 문제점

국회는 다양한 직분과 역할을 갖는 구성원으로 구성되어 있다. 국회도서관, 예산정책처, 입법조사처는 일반직 입법공무원의 비중이 높는데 비해, 국회사무처는 일반직 공무원보다 별정직 공무원 비중이 높으며 이 외에도 공무원, 계약직 인턴 등 다양한 구성원으로 구성되어 있다. 300개의 의원실은 국회사무처에 소속되고 있지만, 각 의원실은 다양한 정당에 소속되어 있으며, 각 소속 정당에 따라 인권에 대한 지향이나 이념, 철학이나 강조점도 다양하며 따라서 정당에서 실시하는 인권교육실태도 다양하다. 또한 300개의 의원실은 각 의원실이 독립적으로 운영되고 있으며, 의원의 인권에 대한 감수성에 따라서 인권교육 참여 행태가 다르게 나타나고 있다.

##### □ 개선방안

국회의원과 보좌진 구성원의 특성에도 불구하고 인권교육을 체계적으로 운영하고 관리할 수 있도록 인권교육 운영 및 관리 주체를 명확히 할 필요가 있다. 이와 관련하여서는 몇 가지 방안을 고려해 볼 수 있다. 우선, 국회의정연수원 내에 인권교육 과정을 개설하고, 향후 국회 내 인권교육의 운영 및 관리는 국회의정연수원이 전담하도록 하는 방안이 있으며, 또는 독립된 ‘국회인권교육센터’를 신설하거나 혹은 현재의 국회사무처 내에 인권교육 전담부서를 두고 체계적인 운영과 관리를 할 수 있도록 장치를 마련하는 방안도 검토해 볼 수 있다.

#### 나. 인권교육 내용 및 프로그램 수준의 체계화

##### □ 현황 및 문제점

현행 법정의무교육을 비롯한 인권교육의 내용이 형식적인 것으로 되고 있는 경향이 뚜렷하다. 인권교육의 내용은 주로 인권의 개념과 중요성, 인권침해의 대응절차에 관한 법·제도적 방법 등에 대한 안내에 불과한 실정이다. 교육내용에 대한 기대수준이 낮다는 점은 인권

교육에 참여할 유인을 낮추는 가장 큰 요인이 되고 있다. 심층면접 참여자의 다수가 교육내용에 대한 기대가 낮기 때문에 인권교육을 등한시하게 된다고 설명하였다. 사회변화에 따라 국민들의 인권감수성이 전반적으로 향상된 것에 비해, 인권교육 내용은 이러한 발전을 반영하지 못하고 있는 문제점이 있다. 유엔 인권교육프로그램 행동계획이 입법부 공무원을 포함한 공공 영역의 인권교육에 대해 제시하고 있는 주요 지침은, 일회성이 아닌 체계적인 교육 계획에 기반하여, 하나의 커리큘럼으로, 조직의 목표에 부합하는 책무성 교육으로 전개하도록 요구하고 있다. 그러나 현재 국회 인권교육은 그에 부합하지 못하는 문제점이 확인된다. 또한 국회의 입법활동은 국제인권법의 보편성과 상징성을 토대로 한 권리의무를 준수해야 하는데, UN이나 국제인권조약기구에서 발간한 입법지침과 국제인권법을 어떻게 국내입법에 반영할 것인지에 대한 교육이 현재로서는 거의 이루어지고 있지 않는 것도 문제점으로 지적할 수 있다.

#### □ 개선방안

입법권을 행사하며 우리 사회의 인권 보호·증진을 위해 선도적 역할을 담당해야 하는 국회의 특성에 맞는 심화된 인권교육 프로그램을 개발해야 한다. 사회 전 분야에서 공통된 법정 의무교육 프로그램을 넘어서, 국회 구성원의 일반적 인권역량강화 교육 프로그램이 필요하며, 특히 국제인권법을 국내 입법의 지침 내지 자료로 활용하는 방안에 관한 다양한 교육프로그램이 필요하다. 이는 비단 국회의원을 대상으로만 한정하지 않아야 한다. 국회의원의 입법활동을 보좌하고 지원하는 의원 보좌진 및 법제실, 입법조사처 종사자들의 인권역량 강화도 필수적이다. 다만, 인권친화적 입법활동을 위한 기본적 인권교육의 틀 안에서 각 부처의 특성에 맞게 교육내용은 다양화되어야 한다. 즉, 인권교육 내용과 관련하여 직무연계성이 확보되어야 한다. 유엔의 일관된 지침에 의하면, 인권교육은 학습하는 사람들의 일상적 삶과 관련된 방식으로 이루어져야 하며, 대상자가 직면하고 있는 상황을 적절히 언급하는 교육이 이루어져야 한다. 따라서 국회의 경우, 인권이 무엇인지 뿐만이 아니라 교육대상이 업무를 수행함에 있어서 현실적으로 접할 수 있는 인권쟁점 등에 초점을 맞추어 어떻게 인권을 적용시킬 수 있는지 등을 고려하여 교육 프로그램을 구성해야 한다. 예컨대, 직접적으로 입법활동에 참여하거나 이를 지원하는 업무에 종사하는 사람들의 집단에 대해서는 법정 의무교육과 별도로 국제인권규범 및 국제사회의 논의현황을 비롯하여 다양한 인권분야에 관한 포괄적 지식과 정보가 제공되어야 한다. 인권교육훈련이 궁극적으로 전문적인 직무수행에 바람직한 영향을 미칠 수 있도록 해야 한다.

#### IV. 결론 및 정책개선방안

또한 인권교육의 수준에 있어서도 기초수준-심화수준-전문가 수준 등으로 단계별로 구분하여 인권교육 참여 정도에 따라서 교육수준을 선택할 수 있도록 하는 방안도 고려되어야 할 필요가 있다. 그리고 동일한 교육의 무의미한 반복을 방지하기 위해 인권교육 내용의 주기적 갱신 시스템도 검토해 볼만 하며, 구체적으로는 3년 혹은 5년 단위에 따른 인권교육 내용의 전반적인 변화가 반영될 수 있도록 제도화하는 것을 고려해 볼 수 있을 것이다.

한편, 인권교육의 효과성을 높이기 위해서는 참가자의 활발한 참여를 확보할 수 있도록 다양한 도구와 매체를 활용해야 하며, 이때 국회의 조직과 문화적 특성을 고려하여야 한다. 인권교육 분야에서 전통적인 교육방식 뿐 아니라 새로운 정보 통신기술 및 대중매체 등을 적극 이용하고 활용해야 하며, 예술 역시 인권의식 증진을 위한 수단으로 활용될 수 있다는 제안은 이미 「유엔 인권교육 훈련선언」에도 명시적으로 규정된 바 있다. 온라인 교육과 대면 교육의 각 장점을 고려하여 상황에 맞게 적용하여야 한다. 그리고 브레인스토밍, 역할극, 집단작업, 사례연구, 패널토의, 견학 등 창의적이고 상호적인 성인교육기법들이 국회 구성원을 대상으로 한 인권교육훈련에서 활용될 수 있다. 그밖에 동료 간 학습도 국회 특유의 조직문화에 더 깊이 접근할 수 있기에 효과적일 것이다.

## 다. 대상별 맞춤형 교육프로그램 설계의 필요성

### □ 현황 및 문제점

국회는 인권의 존중·보호·실현의 책임이 있는 입법기관이면서, 동시에 내부 구성원들에게는 직장으로서의 의미를 지니는 곳이다. 국회 내 구성원이라고 하더라도, 조직·직급별 등 어떤 위치에 있느냐에 따라 역할과 직분이 다양하며, 행동양식의 특성도 차이가 있다. 설문조사에서 국회에서 직접적인 차별/불이익을 행사한 사람이 누구인지를 물어본 결과, 직접적인 차별/불이익을 경험했다고 응답한 124명 중 98명인 79.0%가 ‘상급자’라고 응답했다. 차별/불이익을 행사하는 사람 중 10명 중 거의 8명이 ‘상급자’인 것이다. 이는 상대적으로 지위가 높은 사람에게 인권교육을 통한 인권의식 향상에 더 요구된다는 것을 보여준다.

### □ 개선방안

국회 안에도 가부장적 조직문화에 익숙한 계층과 그렇지 않은 계층간의 갈등, 세대간의 갈등 및 성별간 갈등이 존재한다는 점을 고려하여 인권교육 프로그램을 설계할 필요가 있다. 상대적으로 지위가 높은 사람은 상대적으로 나이가 많기도 하며, 따라서 인식을 전환하는 데 젊은 사람보다는 더 많은 교육과 맞춤형 교육이 필요하다. 즉, 인권교육의 실효성을 제고하기 위해서는 교육대상의 직무 및 역할 등의 특성에 따른 맞춤형 교육으로 구성되어야 할 뿐 아니라, 연령대 및 직위를 고려해 대상자에게 맞는 맞춤형 인권교육 프로그램을 준비할 필요가 있다. 예컨대, 고용관계에서 취약한 지위에 있는 계약직 보좌진들에 대해서는 특히 노동 인권에 대한 교육이 강조될 수 있으며, 인권침해시의 구제방법과 절차 등에 관해 구체적인 안내도 필요할 수 있다.

## 라. 입법기관의 인권역량 강화를 위한 사전교육 의무화

### □ 현황 및 문제점

IPU와 유엔 인권최고대표사무소가 공동으로 발행한 <국회의원을 위한 인권 핸드북>은 인권 증진과 보호를 위해 의회가 해야 할 역할로 인권조약 비준, 국가 이행의 보장(수권 법률(enabling legislation) 채택, 예산 승인, 행정부 감시, 권고와 결정의 후속조치, 국가별 인권정기검토에 참여), 여론 활성화(mobilizing), 국제적 노력 참여 등을 제시하고 있다(국제의회연맹·유엔인권최고대표사무소 2020). 그리고 무엇보다 국회가 국제인권조약 내용에 기초해 국내법을 제·개정할 수 있도록 국회 내에 인권위원회를 설립할 것을 제안하고 있다. 그런데 국회가 이러한 인권보호·증진의 역할을 제대로 수행할 수 있기 위해서는 국회 구성원들의 인권에 대한 이해가 필수적이며, 국제인권법에 대한 이해도 전제로 한다. 입법활동을 직접 수행하는 국회의원 뿐 아니라, 의원의 입법활동을 보좌하고 지원하는 국회 내 공무원들 모두에게 해당한다. 국회 공무원들은 우리 사회의 그 누구보다도 인권의식이 높고 인권에 민감해야 하며, 인권 및 국제인권규범에 대한 지식도 갖추어야 한다. 그들의 인권 의식이 법의 내용을 결정할 수 있기 때문이다. 그러나 현재 국회 공무원 중 대다수가 초중등교육과 고등교육의 정규교육과정에서 인권에 대해 학습한 적이 없고, 채용 및 선출과정에서도 인권교육에 대한 요구가 없었다. 이처럼 인권에 대한 기본적 이해가 전제되지 않은 상태에서 인권보호 및 증진을 위한 입법기관의 책무를 충실히 수행하기는 어려운 것이 현실이다.

### □ 개선방안

국회의원과 보좌진·비서진의 경우, 임기와 업무를 시작하기 전에 국회사무처 차원에서 이들을 대상으로 하는 별도의 인권교육을 실시하는 것을 고려해볼 수 있다. 유엔과 IPU가 제시하는 의회 인권교육 전략에서도 재직 전 및 현직 직무연수 프로그램에 인권교육과정을 포함하되, 특히 재직 전 연수에서는 대상 특성에 맞는 인권교육과정을 의무적으로 설치할 것을 제안한다.

국회의원들의 경우 임기시작 전, 보좌진과 비서진에 대해서는 업무를 시작하기 전에 입법활동 관련 인권역량 강화 교육을 필수적으로 받도록 할 필요가 있다. 이와 함께 주기적으로 보좌진과 비서진을 대상으로 하는 다양한 국제인권 관련 교육 프로그램을 만들어 제공하는 것도 고려해 볼 수 있다.

## 마. 국회의원과 보좌진·비서진의 법정 의무 인권교육 이수율 공개

### □ 현황 및 문제점

법정 의무 인권교육 이수 현황과 설문조사 결과를 살펴보면, 국회의원과 보좌진·비서진을 제외한 국회사무처, 예산정책처, 국회도서관, 국회입법조사처 구성원들은 80% 이상 법정 의무 인권교육을 이수하고 있다. 그러나 국회의원을 포함한 의원실의 법정 의무교육 이수율은 현저히 낮은 것으로 파악된다. 법정 의무임에도 이 의무에서 면제된 듯한 집단이 국회의원과 보좌진·비서진인 것이다. 해외에서도 의회 내 인권교육 참여율이 저조한(특히 의원실의 참여율이 저조한) 문제를 해결하기 위해서 인센티브제도를 도입하거나 의무성의 강화하는 방안이 검토된다. 구체적으로는 i) 인권교육훈련의 이수여부를 고용 및 승진을 위한 평가에 반영하거나, ii) 인권교육훈련의 이수기록을 공개함으로써 교육참여를 독려하는 방안이 논의된다. 교육참여 여부를 각 개인의 선택사항으로만 남겨둘 경우 교육 프로그램의 효과성을 담보할 수 없음은 해외의 사례를 통해 이미 확인된 바 있다.

### □ 개선방안

국회의원과 보좌진·비서진들이 최소한의 인권교육인 법정 의무 인권교육을 이수하도록 강제할 수 있는 방법은 다른 기관·조직들과 마찬가지로 인권교육 이수율을 공개하는 것이라고 할 수 있다. 국회의원과 보좌진·비서진의 법정 의무 인권교육 이수율을 공개하는 것에 대해서는 설문조사에서도 74%가 찬성할 정도로 높게 나타났고, 시민을 대상으로 할 경우에도 높게 나타날 것으로 전망된다. 그리고 국회의원과 보좌진·비서진의 인권교육 이수율이 공개 되면, 언론과 여론을 통해 이들에게 압박이 가해질 수 있어 법정 의무 인권교육 이수율을 높이는 효과를 가져올 수 있다.

## 참고문헌

### 【문 헌】

국가인권위원회(2020), 「국제인권규범 국내이행 강화 콘퍼런스 : 입법부를 중심으로」 토론회 (2020.12.18.) 자료집. 국가인권위원회/국회여성아동인권포럼/대한변호사협회 /한국인권학회/인권법학회/국제인권네트워크

국가인권위원회·한국사회복지사협회(2020), 「사회복지시설 의무 인권교육 모니터링」, 국가인권위원회 용역 결과보고서

국가인권위원회(2018), 「유엔 세계인권교육프로그램 행동계획」, 국가인권위원회

국가인권위원회(2016), 「국회의원을 위한 인권 핸드북」, 국가인권위원회

국가인권위원회(2006), 「국내·외 공공분야 인권교육 실태조사」, 국가인권위원회

국제의회연맹·유엔인권최고대표사무소. 국가인권위원회 번역(2020), 『국회의원을 위한 인권 핸드북』, 서울: 국가인권위원회

국회사무처(1991), 『국회보』. 1991년 2월호 통권 292호

국회 운영위원회(2020), 『2019년도 국정감사 결과-국가인권위원회』(2020.05.)

김돌순 외(2020), 「공무원의 성평등 역량진단과 정책방안: 고위공무원을 중심으로」, 한국여성정책연구원 연구보고서

김원홍(2016), 「여성의 정치적 대표성 관련 선거법·제도의 효과성 연구」, 젠더리뷰, 제40권

김철홍(2018), 한국 인권교육 제도화 현황과 과제. <한국법과인권교육학회 2018 춘계 정기 학술발표회> 발표문

대한민국국회 여성·아동 미래비전 자문위원회(2013), 여성·아동 미래비전-여성·아동·청소년의 권익보호와 성평등 실현을 위한 입법제안. 『국회의장 자문위원회 활동결과 보고서』, 대한민국 국회(2013.9.)

박상훈(2020), 『국회의원은 어떤 행위 규범을 준수해야 하나』. 국회미래연구원

박선영·전기택·고현승·권수현·김은희(2020), 『여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(VIII) : 정치관계법제의 성인지적 개선방안』. 한국여성정책연구원

백완기(2007), 한국행정과 공공성. <서울행정학회 춘계학술대회> 자료집

볼프강 베네텡(2017). 인권정책연구소 역(2019), 『인권의 이해-인권교육을 위한 핸드북』. 국가인권위원회

성평등 국회 자문위원회(2021), 『성평등 국회 실현을 위한 제안』. 성평등 국회 자문위원회 실무지원단(국회 여가위 전문위원실)

양천수 외(2011), 『인권교육 10개년 행동계획안 관련 연구』. 영남대학교 인권교육연구센터. 국가인권위원회 연구용역보고서

여성가족부(2020), 「성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방 및 방지를 위한 2020년 폭력 예방 교육 운영안내」, 여성가족부

오세희 외(2015), 『인권교육의 실태와 질적 발전을 위한 제도적 개선방안』. 법무부



이미정 외(2020), 「폭력예방교육의 효과성 증진방안 연구: 남성참여자를 중심으로」, 한국여성정책연구원 연구보고서

이은아(2021), 공무원 성인지 교육 ‘의무화’의 의미와 과제. 『한국여성학』 37(3)

이진옥 외(2017), 「한국 국회는 대표의 다양성을 보장하는가?: 비례대표제와 여성할당제의 효과와 한계」, 한국여성학회, 제33권 4호

인권교육센터 들(2018), 『인권교육 새로고침』. 교육공동체 벗

임성호(2010), 의원윤리의 재개념화-의회민주주의를 위한 제도윤리의 정립. 『사회이론』 37

전윤경(2019) 인권교육에 관한 국제적 동향과 인권교육지원법 입법의 의미와 과제. <한국법과 인권교육학회 학술대회> 자료집

조효제(2016), 『인권의 문법』. 후마니타스

차재권(2020), 『국회 윤리심사제도 개선 및 국회의원 윤리규칙 제도화 방안』. 국회입법조사처 정책연구용역보고서

한국여성정책연구원(2016), 「여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(IV): 제20대 국회 여성·가족 관련 입법과제, 한국여성정책연구원

한국장애인개발원(2021), 『장애인식개선교육 안내』. 보건복지부

Anne-Katrin Speck(2018), The Role of and Principles for Human Rights and Parliaments. 7th Biennial Conference of the ECPR Standing Group on Regulatory Governance “Regulation between Effectiveness and Legitimacy”. Lausanne. 4 July 2018

Council of Europe(2017), 「Lernung to Live Together – Council of Europe Report on the state of citizenship and human rights education in Europe」, Council of Europe.

Dame Laura Cox(2018), “The Bullying and Harassment of House of Commons Staff, Independent Inquiry Report” :  
<https://www.parliament.uk/globalassets/documents/Conduct-in-Parliament/dame-laura-cox-independent-inquiry-report.pdf>

Emma Dalton(2017), Sexual harassment of women politicians in Japan. *Journal of Gender-Based Violence* Volume 1. Number 2. Policy Press

Emma Dalton(2021), *Sexual Harassment in Japanese Politics*. Palgrave Macmillan

House of commons Canada(2021), “Member of the House of Commons Workplace Harassment and Violence prevention Policy - Approved by the Board of Internal Economy”;  
[https://www.ourcommons.ca/content/boie/pdf/policy\\_preventing\\_harassment-e.pdf](https://www.ourcommons.ca/content/boie/pdf/policy_preventing_harassment-e.pdf).

iKNOW POLITICS(2019), 「Violence Against Women in Politics」, iKNOW POLITICS.

Inter-Parliamentary Union(2020), 「Guidelines for the elimination of Sexism, harassment and violence against women parliamentarians」, Inter-Parliamentary Union.

Inter-Parliamentary Union(2017), 「Plan of Action for Gender- Sensitive Parliaments」, Inter-Parliamentary Union.

Inter-Parliamentary Union(2016), 「Sexism, harassment and violence against women parliamentarians」, Inter-Parliamentary Union.

Lucy Ferguson(2019), “Exploring Privilege Through Feminist Gender Training”.  
*European Journal of Politics and Gender* 2(1)

Nancy Flowers, Marcia Bernbaum, Kristi Rudelius-Palmer and Joel Tolman(2000),  
*The Human Rights Education Handbook: Effective Practices for Learning, Action, and Change*. Human Rights Resource Center.  
University of Minnesota

UK Gender-Sensitive Parliament Audit(2018), “Report of the gender-sensitive Parliament audit panel to the House of Commons Commission and the House of Lords Commission”. UK Parliament.

UN Women(2018), 「VIOLENCE AGAINST WOMEN IN POLITICS」, Expert Group meeting Report & Recommendations, 8-9 March 2018 | New York, NY.

日本 法務省・文部科学省(2021), 「令和3年版 人権教育・啓発白書」. 法務省・文部科学省 :  
<https://www.moj.go.jp/content/001352838.pdf>.

日本法務省(2011), 「人権教育・啓発に関する基本計画」:  
<https://www.moj.go.jp/content/000072340.pdf>

**【웹사이트】**

대한민국 국회

중앙선거관리위원회

투명사회를위한정보공개센터

Council of Europe, <https://www.coe.int/en/web/portal/home>

<https://elaws.e-gov.go.jp/>

Human Rights Educators USA, <https://hreusa.org/>

Inter-Parliamentary Union, <https://www.ipu.org/>

US Human Rights Network, <https://ushrnetwork.org/index.php>

**【언론기사】**

국회사무처(2019), “[보도자료] 「국회 성희롱 고충상담실」 “공감” 개소 1주년 기념식 및 간담회 개최.”  
2019. 11. 14.  
[https://www.assembly.go.kr/flexer/view.jsp?fid=bodo1&a.bbs\\_num=47709&file\\_num=43162&fpath=Bodo](https://www.assembly.go.kr/flexer/view.jsp?fid=bodo1&a.bbs_num=47709&file_num=43162&fpath=Bodo)

김유나(2021), “국회의원 96% 성범죄 교육 '미이수'…과태료도 안 낸다.” <MBC 뉴스데스크>  
2021년 9월 23일.  
[https://imnews.imbc.com/replay/2021/nwdesk/article/6302501\\_34936.html](https://imnews.imbc.com/replay/2021/nwdesk/article/6302501_34936.html) (검색일: 2021.09.24.).

박준규(2021), “‘성폭력 사각지대’ 국회, 2년여 방치한 인권센터 설립 재추진.” <내일신문>  
2021.01.26.

[http://www.naeil.com/news\\_view/?id\\_art=374862](http://www.naeil.com/news_view/?id_art=374862)

(검색일: 2021.10.23.).

진주원(2018), “인권센터 뒤편 성희롱상담실 꺼낸 국회.” <여성신문> 2018.11.22.

<https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=182185>

진혜민(2020), “여가위, 박병석 국회의장에 ‘인권센터’ 설치 제안… “성평등 국회 위해 나서달라.” <여성신문> 2020.09.14.

<http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=202339>

(검색일: 2021.10.23.).

ABC NEWS(2021.02.16), “Brittany Higgins to pursue complaint of rape in Parliament office with Australian Federal Police”,

<https://www.abc.net.au/news/2021-02-15/brittany-higgins-parliament-house-rape-allegations/13157168>

ABC NEWS(2021.07.14), “Federal Parliament's sexual harassment training for politicians will be one hour and optional”,

<https://www.abc.net.au/news/2021-07-15/parliamentary-sexual-harassment-workplace-training-optional/100293784>

Les Nouvelles News(2019.03.21), “«Chair collaboratrice», le sexisme se porte bien à l'Assemblée”,

<https://www.lesnouvellesnews.fr/chair-collaboratrice-le-sexisme-se-porte-bien-a-lassemblee/>

Politico(2017.10.27.), “Capitol Hill’s sexual harassment policy ‘toothless,’ ‘a joke’”,  
<https://www.politico.com/story/2017/10/27/capitol-hill-sexual-harassment-policies-victims-244224>

The Guardian(2021.07.15.), “One-hour, optional sexual harassment training for Australian MPs a ‘tick and flick exercise’, union says”,  
<https://www.theguardian.com/australia-news/2021/jul/15/one-hour-optional-sexual-harassment-training-for-australian-mps-a-tick-and-flick-exercise-union-says>

The Mandarin(2021.07.15.), “Paltry, ineffective and optional training solution offered to address parliamentary sexual violence”,  
<https://www.themandarin.com.au/163185-paltry-ineffective-and-optional-training-solution-offered-to-address-parliamentary-sexual-violence/>

The Washington post(2017.10.27.), “How Congress plays by different rules on sexual harassment and misconduct”,  
[https://www.washingtonpost.com/politics/how-congress-plays-by-different-rules-on-sexual-harassment-and-misconduct/2017/10/26/2b9a8412-b80c-11e7-9e58-e6288544af98\\_story.html?utm\\_term=.9c4213b141cd](https://www.washingtonpost.com/politics/how-congress-plays-by-different-rules-on-sexual-harassment-and-misconduct/2017/10/26/2b9a8412-b80c-11e7-9e58-e6288544af98_story.html?utm_term=.9c4213b141cd)

### 통계법 제33조(비밀의 보호)

통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.  
통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

## 국회 인권교육 실태조사

안녕하십니까?

이화여자대학교 법학전문대학원 젠더법학연구소입니다.

국민의 대표기관으로서의 국회(국회사무처, 예산정책처, 입법조사처, 도서관, 의원실 등)는 높은 인권의식과 활동이 필요합니다.

이에 이화여자대학교 법학전문대학원 젠더법학연구소는 국가인권위원회의 연구용역을 받아 국회를 중심으로 한 인권교육 실태를 살펴보고 향후 인권교육 개선방안 마련 및 인권친화적 의정활동에 기여하고자 설문조사를 실시하고자 합니다.

답변해 주신 내용은 <통계법> 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며, 조사결과는 연구 이외의 목적으로는 사용되지 않습니다.

잠시 시간을 내어 설문에 응답해주시면 감사하겠습니다.

2021년 6월.



국가인권위원회



- 주관기관: 국가인권위원회
- 연구기관: 이화여자대학교 법학전문대학원 젠더법학연구소
- 설문대상: 국회사무처, 예산정책처, 입법조사처, 도서관, 의원실
- 설문일시: 2021. 6. 20 - 2021. 8. 27
- 조사기관 및 회신주소: 이화여대 젠더법학연구소(O2-3277-2764)
- 문의처 : 이화여대 젠더법학연구소(O2-3277-2764), 국가인권위원회 노영희(O2-2125-9854)

## 응답자 선정 질문

**SQ** 귀하는 다음 보기 중 어디에 해당되십니까?

- ① 국회의원
- ② 보좌관
- ③ 비서관, 비서 등 비서진
- ④ 예산정책처 소속
- ⑤ 국회도서관 소속
- ⑥ 국회입법조사처 소속
- ⑦ 국회사무처 소속

## 인권 인식

인권의식에 대한 설문입니다.

※ 설문대상 : 국회의원(의원실 직원 포함), 국회사무처, 예산정책처, 입법조사처, 도서관 등 입법기관의 직원

“인권(human rights)은 사람이 사람답게 살기 위해 당연히 가지는 자유와 권리이며, 사람들은 성별, 종교, 장애, 연령, 인종·종족·민족, (출신)지역, 성적 지향, 성별 정체성, 범죄 경력, 부모의 지위, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 학력 등과 같은 요인들에 관계없이 고용, 복리후생, 재화·용역서비스, 교육훈련 등에 있어 동등한 기회를 갖고, 차별이나 침해로부터 자유로워야 합니다.”

**A1** 귀하는 한국사회에서 인권이 얼마나 잘 보장되고 있다고 생각하십니까?

매우 잘 보장되고 있다	약간 보장되고 있다	거의 보장되고 있지 않다	전혀 보장되고 있지 않다
①	②	③	④

**A2** 귀하는 한국사회에서 본인의 인권이 얼마나 잘 보장되고 있다고 생각하십니까?

매우 잘 보장되고 있다	약간 보장되고 있다	거의 보장되고 있지 않다	전혀 보장되고 있지 않다
①	②	③	④



**A3** 귀하는 다음 내용 중 한국사회에서 가장 시급하게 추진해야 할 인권의제를 두 개 선택해주시시오.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 이동권 (안전하고 편안하게 이동할 수 있는 권리)
- ② 환경권 (깨끗한 자연환경을 누릴 수 있는 권리)
- ③ 주거권 (안정적인 주거 공간을 마련하고 거주할 수 있는 권리)
- ④ 안전권 (심리적·신체적·경제적 위협과 폭력 등으로부터의 안전할 권리)
- ⑤ 보건/건강권 (질병이나 산재 등으로 인한 치료를 적절하게 받을 수 있는 권리)
- ⑥ 교육권 (언제든 필요로 하는 교육을 받을 수 있는 권리)
- ⑦ 노동권 (적정한 임금과 노동환경이 보장된 일터에서 일할 권리)
- ⑧ 자유권 (신체의 자유, 프라이버시권, 표현의 자유, 참정권(선거권, 공무담임권, 청원권), 평등권, 집회결사의 자유)
- ⑨ 기타 ( )

**A4** 귀하는 국회의 인권에 대한 인식이 어느 정도 수준이라고 생각하십니까?

매우 낮은 수준이다	다소 낮은 수준이다	다소 높은 수준이다	매우 높은 수준이다	잘 모르겠다
①	②	③	④	⑤

**A5** 귀하는 자신의 인권에 대한 인식이 어느 정도 수준이라고 생각하십니까?

매우 낮은 수준이다	다소 낮은 수준이다	다소 높은 수준이다	매우 높은 수준이다
①	②	③	④

## 조직 내 인권 실태

조직 내 인권 실태에 대한 설문입니다.

※ 설문대상 : 국회의원(의원실 직원 포함), 국회사무처, 예산정책처, 입법조사처, 도서관 등 입법기관의 직원

**B1** 귀하가 소속된 기관은 아래 내용과 관련해 어떤 상태에 가장 가깝다고 생각하십니까?

세부내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
상명하복의 위계구조로 권위주의 문화가 강하다	①	②	③	④
상급자가 하급자에게 부당한 업무지시를 하는 사례가 자주 있다	①	②	③	④
성폭력문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다	①	②	③	④
휴가를 자유롭게 신청할 수 없다	①	②	③	④
퇴근 후에 업무지시가 자주 주어진다	①	②	③	④
여성은 남성보다 보조 업무나 돌봄 업무에 주로 배치된다	①	②	③	④
상급자가 하급자에게 부적절한 호칭을 자주 사용한다 (예: 이군/최양, 미스리, 아줌마/아저씨, 아가씨/총각, 인턴아 등)	①	②	③	④
개별 의원실에서는 구성원들의 임면(임명과 해임)이 공식적인 규칙과 절차에 따라 진행되지 않는다	①	②	③	④
여성을 특정 업무나 회식에서 배제하는 펜스룰이 작동하고 있다	①	②	③	④
기타 ( )	①	②	③	④

**B2** 귀하가 소속된 기관에서 다음과 같은 이유로 '직접적으로' 차별이나 불이익을 받은 경험이 있습니까? 차별이나 불이익을 받은 이유를 모두 선택해주시요.

세부내용	선택	세부내용	선택
성별	<input type="checkbox"/>	한부모/미혼모/미혼부 등 가족배경	<input type="checkbox"/>
임신 또는 출산	<input type="checkbox"/>	성적 지향과 성별정체성	<input type="checkbox"/>
종교	<input type="checkbox"/>	질병 또는 병력	<input type="checkbox"/>
정치적 사상이나 입장	<input type="checkbox"/>	신체조건(키, 몸무게, 용모 등)	<input type="checkbox"/>
장애	<input type="checkbox"/>	범죄경력(전과)	<input type="checkbox"/>
연령	<input type="checkbox"/>	성적 괴롭힘(성희롱, 성추행, 성폭력 등)	<input type="checkbox"/>
직업이나 소득과 같은 경제적 지위	<input type="checkbox"/>	직장 내 괴롭힘	<input type="checkbox"/>
학력 또는 학벌	<input type="checkbox"/>	주변 사람들의 평판	<input type="checkbox"/>
출신지역	<input type="checkbox"/>	기타 ( )	<input type="checkbox"/>
인종이나 피부색	<input type="checkbox"/>	경험 없음 → B4로 이동	<input type="checkbox"/>
출신 국가 또는 민족/종족	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

**B3** 귀하가 소속된 기관에서 '귀하의 인권'을 침해하거나 차별 또는 불이익을 행사한 사람은 누구였습니까? 모두 선택해주시요.

세부내용	선택	세부내용	선택
상급자	<input type="checkbox"/>	동료	<input type="checkbox"/>
하급자	<input type="checkbox"/>	언론인	<input type="checkbox"/>
공무원	<input type="checkbox"/>	민원인	<input type="checkbox"/>
기타 ( )	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

**B4** 귀하가 소속된 기관에서 '직접적으로' 성적 괴롭힘(성희롱, 성추행, 성폭력 등)을 경험한 적이 있습니까?

① 예 → B4-1로 이동

② 아니오 → B5로 이동

**B4-1** (B4에서 '예'를 선택한 응답자만) 귀하가 성적 괴롭힘을 겪었을 때 어떤 조치를 취하셨습니다까? 귀하가 취한 조치를 모두 표기해주시시오.

세부내용	선택
가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B5로 이동	<input type="checkbox"/>
상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B5로 이동	<input type="checkbox"/>
내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B5로 이동	<input type="checkbox"/>
외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을 접수했다 → B5로 이동	<input type="checkbox"/>
수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다 → B5로 이동	<input type="checkbox"/>
변호사와 상담을 진행했다 → B5로 이동	<input type="checkbox"/>
시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다 → B5로 이동	<input type="checkbox"/>
언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다 → B5로 이동	<input type="checkbox"/>
온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다 → B5로 이동	<input type="checkbox"/>
기타 ( ) → B5로 이동	<input type="checkbox"/>
어떤 행동도 취하지 않았다 → B4-2로 이동	<input type="checkbox"/>

**B4-2** (B4-1에서 '어떤 행동도 취하지 않았다.'를 선택한 응답자만) 귀하가 아무런 행동도 취하지 않은 이유는 무엇입니까?

세부내용	선택
별일 아니라고 생각해서	<input type="checkbox"/>
행위 정도가 심각하지 않아서	<input type="checkbox"/>
가해자가 보복할까봐 두려워서	<input type="checkbox"/>
주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	<input type="checkbox"/>
대응하는 방법을 몰라서	<input type="checkbox"/>
아무도 도와주지 않을 것 같아서	<input type="checkbox"/>
가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	<input type="checkbox"/>
인권침해인지 몰라서	<input type="checkbox"/>
대응해도 소용이 없을 것 같아서	<input type="checkbox"/>
기타 ( )	<input type="checkbox"/>

**B5** 귀하가 소속된 기관에서 귀하는 '직접적으로' 직장 내 괴롭힘(폭행, 협박, 근로계약서 외 근무, 신체적 위협이나 폭력, 욕설, 집단 따돌림, 음주 강요 등)을 경험한 적이 있습니까?

'직장 내 괴롭힘'이란 "사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등 우위를 이용해 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(근로기준법 제76조의2)를 말합니다.

① 예 → B5-1로 이동

② 아니오 → B6으로 이동

**B5-1** (B5에서 '예'를 선택한 응답자만) 귀하가 직장 내 괴롭힘을 겪었을 때 어떤 조치를 취하셨습니다까? 귀하가 취한 조치를 모두 표기해주시시오.

세부내용	선택
가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B6으로 이동	<input type="checkbox"/>
상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B6으로 이동	<input type="checkbox"/>
내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B6으로 이동	<input type="checkbox"/>
외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을 접수했다 → B6으로 이동	<input type="checkbox"/>
수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다 → B6으로 이동	<input type="checkbox"/>
변호사와 상담을 진행했다 → B6으로 이동	<input type="checkbox"/>
시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다 → B6으로 이동	<input type="checkbox"/>
언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다 → B6으로 이동	<input type="checkbox"/>
온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다 → B6으로 이동	<input type="checkbox"/>
기타 ( ) → B6으로 이동	<input type="checkbox"/>
어떤 행동도 취하지 않았다 → B5-2로 이동	<input type="checkbox"/>

**B5-2** (B5-1에서 '어떤 행동도 취하지 않았다.'를 선택한 응답자만) 귀하가 아무런 행동도 취하지 않은 이유는 무엇입니까?

세부내용	선택
별일 아니라고 생각해서	<input type="checkbox"/>
행위 정도가 심각하지 않아서	<input type="checkbox"/>
가해자가 보복할까봐 두려워서	<input type="checkbox"/>
주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	<input type="checkbox"/>
대응하는 방법을 몰라서	<input type="checkbox"/>
아무도 도와주지 않을 것 같아서	<input type="checkbox"/>
가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	<input type="checkbox"/>
인권침해인지 몰라서	<input type="checkbox"/>
대응해도 소용이 없을 것 같아서	<input type="checkbox"/>
기타 ( )	<input type="checkbox"/>

**B6** 귀하가 소속된 기관에서 '주변 사람'이 성적 괴롭힘(성희롱, 성추행, 성폭력 등)을 겪는 것을 본 적이 있습니까?

① 예 → B6-1로 이동

② 아니오 → B7으로 이동

**B6-1** (B6에서 '예'를 선택한 응답자만) 귀하는 '주변 사람'이 성적 괴롭힘을 겪을 때 어떤 조치를 취하십니까? 귀하가 취한 조치를 모두 표기해주시시오.

세부내용	선택
가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B7로 이동	<input type="checkbox"/>
상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B7로 이동	<input type="checkbox"/>
내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B7로 이동	<input type="checkbox"/>
외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을 접수했다 → B7로 이동	<input type="checkbox"/>
수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다 → B7로 이동	<input type="checkbox"/>
변호사와 상담을 진행했다 → B7로 이동	<input type="checkbox"/>
시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다 → B7로 이동	<input type="checkbox"/>
언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다 → B7로 이동	<input type="checkbox"/>
온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다 → B7로 이동	<input type="checkbox"/>
기타 ( ) → B7로 이동	<input type="checkbox"/>
어떤 행동도 취하지 않았다 → B6-2로 이동	<input type="checkbox"/>

**B6-2** (B6-1에서 '어떤 행동도 취하지 않았다.'를 선택한 응답자만) 귀하가 아무런 행동도 취하지 않은 이유는 무엇입니까?

세부내용	선택
별일 아니라고 생각해서	<input type="checkbox"/>
행위 정도가 심각하지 않아서	<input type="checkbox"/>
가해자가 보복할까봐 두려워서	<input type="checkbox"/>
주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	<input type="checkbox"/>
대응하는 방법을 몰라서	<input type="checkbox"/>
아무도 도와주지 않을 것 같아서	<input type="checkbox"/>
가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	<input type="checkbox"/>
인권침해인지 몰라서	<input type="checkbox"/>
대응해도 소용이 없을 것 같아서	<input type="checkbox"/>
기타 ( )	<input type="checkbox"/>

**B7** 귀하가 소속된 기관에서 '주변 사람'이 직장 내 괴롭힘(폭행, 협박, 근로계약서 외 근무, 신체적 위협이나 폭력, 욕설, 집단 따돌림, 음주 강요 등)을 겪는 것을 본 적이 있습니까?

'직장 내 괴롭힘'이란 "사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등 우위를 이용해 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(근로기준법 제76조의2)를 말합니다.

① 예 → B7-1로 이동

② 아니오 → B8으로 이동

**B7-1** (B7에서 '예'를 선택한 응답자만) 귀하는 '주변 사람이 직장 내 괴롭힘을 겪을 때 어떤 조치를 취하셨습니다까? 귀하가 취한 조치를 모두 표기해주시요

세부내용	선택
가해자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B8로 이동	<input type="checkbox"/>
상급자에게 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B8로 이동	<input type="checkbox"/>
내부기관(고충처리기관)에 문제를 제기하고 시정을 요구했다 → B8로 이동	<input type="checkbox"/>
외부기관(국가인권위원회 등)에 진정을 접수했다 → B8로 이동	<input type="checkbox"/>
수사기관(경찰 또는 검찰)에 신고했다 → B8로 이동	<input type="checkbox"/>
변호사와 상담을 진행했다 → B8로 이동	<input type="checkbox"/>
시민단체(상담소 등)에 도움을 요청했다 → B8로 이동	<input type="checkbox"/>
언론(신문, 방송 등)에 제보하거나 투고했다 → B8로 이동	<input type="checkbox"/>
온라인(포털 게시판, SNS 등)에 부당함을 알리는 글을 올렸다 → B8로 이동	<input type="checkbox"/>
기타 ( ) → B8로 이동	<input type="checkbox"/>
어떤 행동도 취하지 않았다 → B7-2로 이동	<input type="checkbox"/>

**B7-2** (B7-1에서 '어떤 행동도 취하지 않았다.'를 선택한 응답자만) 귀하가 아무런 행동도 취하지 않은 이유는 무엇입니까?

세부내용	선택
별일 아니라고 생각해서	<input type="checkbox"/>
행위 정도가 심각하지 않아서	<input type="checkbox"/>
가해자가 보복할까봐 두려워서	<input type="checkbox"/>
주위 사람들에게 공개되는 것(알려지는 것)이 두려워서	<input type="checkbox"/>
대응하는 방법을 몰라서	<input type="checkbox"/>
아무도 도와주지 않을 것 같아서	<input type="checkbox"/>
가해자가 (직·간접적으로) 협박을 해서	<input type="checkbox"/>
인권침해인지 몰라서	<input type="checkbox"/>
대응해도 소용이 없을 것 같아서	<input type="checkbox"/>
기타 ( )	<input type="checkbox"/>

**B8** 귀하가 소속된 기관에서 귀하는 차별이나 인권 침해 문제가 발생했을 때 그 문제가 어느 정도 해결되고 있다고 생각하십니까?

매우 잘 해결되고 있다	어느 정도 해결되고 있다	거의 해결되고 있지 않다	전혀 해결되고 있지 않다
①	②	③	④







**C2-1** (C2에서 '받은 적이 있다'를 선택한 응답자만) 귀하는 '최근 1년 이내'(2020-2021년)에 어떤 인권교육을 받으셨습니까? 그리고 그 인권교육에 대해 얼마나 만족하셨습니까?

경험에서 '예'로 응답한 경우에만 만족도를 응답할 수 있습니다.

세부내용	경험		만족도			
	예	아니오	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족
성희롱/성폭력 예방교육	①	②	①	②	③	④
가정폭력 예방교육	①	②	①	②	③	④
성매매 예방교육	①	②	①	②	③	④
장애인식 개선교육	①	②	①	②	③	④
아동학대 예방교육	①	②	①	②	③	④
성인지 교육	①	②	①	②	③	④
청렴교육	①	②	①	②	③	④

**C2-2** 귀하는 '최근 1년 이내'(2020-2021년)에 어떤 방법으로 인권교육을 받으셨습니까?

- ① (실시간) 대면교육
- ② (실시간) 온라인교육
- ③ (녹화된) 동영상교육
- ④ 기타 ( )

**C2-3** 귀하가 '최근 1년 이내'(2020-2021년)에 받은 인권교육 시간은 총 몇 시간 정도입니까?

- ① 2시간 미만
- ② 3~5시간 미만
- ③ 5시간 ~ 7시간 미만
- ④ 7~10시간 미만
- ⑤ 10시간 이상

**C2-4** 귀하가 받은 인권교육과 관련해 다음 사항들에 대해 어느 정도 만족했습니까? 또는 불만족했습니까?

세부내용	매우 불만족	다소 불만족	다소 만족	매우 만족
교육내용의 전달력	①	②	③	④
교육내용의 전문성	①	②	③	④
교육내용의 분량/범위	①	②	③	④
교육시간 (1회 교육시간)	①	②	③	④



**C4-1** 경험이 있다면, 어디에서 인권교육을 받으셨습니까?

- ① 정당
- ② 시민단체 및 학술연구단체
- ③ 국가인권위원회
- ④ 한국양성평등교육진흥원
- ⑤ 기타 ( )

**C4-2** 경험이 있다면, 인권교육의 내용은 무엇이었습니까? (주관식)

## 법정 의무 인권교육 개선방안

법정 의무 인권교육 개선방안에 대한 질문입니다.

※ 설문대상 : 국회의원(의원실 직원 포함), 국회사무처, 예산정책처, 입법조사처, 도서관 등 입법기관의 직원

**D1** 귀하는 다음 내용 중에서 국회 직원들의 법정 의무 인권교육에 대한 참여가 낮은 이유를 2개를 선택해주시시오.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 교육받을 시간이 없어서
- ② 교육장소에 대한 용이한 접근이 어려워서
- ③ 교육시간에 맞춰 자리를 비울 수 없어서
- ④ 인권교육에 대한 공지와 안내가 없어서
- ⑤ 인권교육을 받아야 한다고 생각하지 못해서
- ⑥ 인권교육을 받아도 인센티브가 없어서
- ⑦ 인권교육을 받지 않아도 불이익이 없어서
- ⑧ 인권교육 이수 여부에 대해 누구도 확인하지 않아서
- ⑨ 기존 인권교육 내용이 마음에 들지 않아서
- ⑩ 기타 ( )

**D2** 귀하는 국회직원들의 인권교육 참여를 높이기 위해서는 어떤 조치가 가장 필요하다고 생각하십니까? 다음 내용 중 2개를 우선적으로 선택해 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 주기적으로 인권교육 실시 안내
- ② 인권교육을 받을 시간 보장
- ③ 인권교육 강의방식의 다양화 (대면, 온라인, 다수집단, 소수집단 등)
- ④ 인권교육 강의방법의 다양화 (강의, 토론 등)
- ⑤ 인권교육 내용의 전문화
- ⑥ 인권교육 이수 시 인센티브 제공
- ⑦ 인권교육을 받을 수 있는 기관의 다양화 (국회사무처, 정당, 인권위, 국회 내 연구단체 등)
- ⑧ 기타 ( )

**D3** 귀하는 인권교육 내용을 다음과 같은 방식으로 진행하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

세부내용	매우 반대	다소 반대	다소 찬성	매우 찬성
동일한 교육내용을 주기적으로 반복 교육	①	②	③	④
교육내용을 단계별로 구성하고 순차적으로 교육	①	②	③	④
동일한 교육내용을 다양한 방식/형식으로 구성하고, 피교육자가 선택해서 수강	①	②	③	④
매년 새로운 교육내용을 마련하고 일괄적으로 교육	①	②	③	④
기타 ( )	①	②	③	④

**D4** 귀하는 다음의 인권교육 강의방식에 대해 어떻게 생각하십니까?

세부내용	매우 반대	다소 반대	다소 찬성	매우 찬성
다수집단 (실시간) 대면 강의	①	②	③	④
소수집단 (실시간) 대면 강의	①	②	③	④
다수집단 (실시간) 온라인 강의	①	②	③	④
소수집단 (실시간) 온라인 강의	①	②	③	④
개별 (녹화된) 동영상 강의	①	②	③	④
기타 ( )	①	②	③	④

**D5** 귀하는 다음의 인권교육 강의방법에 대해 어떻게 생각하십니까?

세부내용	매우 반대	다소 반대	다소 찬성	매우 찬성
강의식 교육	①	②	③	④
토론식 교육	①	②	③	④
강의, 토론 등 혼합식 교육	①	②	③	④
기타 ( )	①	②	③	④

**D6** 다른 공공기관과 달리 국회의원과 보좌직원의 법정 의무 인권교육 이수율을 의무적으로 공개하고 있지 않습니다. 귀하는 이를 '의무적으로' 공개하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

매우 반대	다소 반대	다소 찬성	매우 찬성
①	②	③	④

## 인적사항

인적 사항에 대한 질문입니다.

성별	① 남성	② 여성			
연령대	① 20대	② 30대	③ 40대	④ 50대	⑤ 60대
근무기간	약 <input type="text"/> <input type="text"/> 년		<input type="text"/> <input type="text"/> 개월		
고용상태	① 일반직 공무원	② 별정직 공무원	③ 무기계약직 공무원	④ 단기계약직 공무원	⑤ 기타( )
휴대전화 번호	_____ - _____ - _____				

※휴대전화 번호는 응답자 답례품(커피 기프트콘) 제공을 위해서만 활용됩니다.

휴대전화 번호는 필수 응답이 아니며, 휴대전화 번호 무응답 시 답례품 지급이 불가능합니다.

☆ 귀중한 시간 응답하여 주셔서 감사합니다. ☆



## 국회 인권교육 실태조사

| 인쇄일 | 2021년 10월 30일

| 발행일 | 2021년 10월 30일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩

<http://www.humanrights.go.kr>

| 문의전화 | 인권교육기획과 02)2125-9853

| F A X | 02)2125-0917

| E-mail | [edu@humanrights.go.kr](mailto:edu@humanrights.go.kr)

ISBN : 978-89-6114-841-2 93370 비매품

