

최종보고서

성인지적 관점에서 강원도 조례(경제 분야)에 대한 분석과 제안

2020. 12. 9.

연구수행기관 강원대학교 산학협력단

성인지적 관점에서
강원도 조례(경제 분야)에 대한
분석과 제안

-강원도 조례(경제 분야)에 대한 특정성별영향평가 연구
최종 보고서-

2020. 12. 9.

연구수행기관	강원대학교 산학협력단
연구 책임자	이윤정(강원대학교 법학전문대학원 교수)
공동 연구자	최혜영(일하는 여성 아카데미)

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구의 배경과 법적 근거	1
제2절 연구의 목적과 필요성	3
제3절 연구내용 및 연구방법	4
제2장 대상 조례의 선정 및 분석 기준	5
제1절 대상 조례의 수집, 선별과 분류	5
제2절 대상 조례의 분석 기준	7
제3장 분야별 대상 조례의 분석	12
제1절 경제진흥 분야	12
제2절 첨단산업 분야	31
제3절 일자리 분야	38
제4절 글로벌투자통상 분야	55
제5절 농정 분야	60
제4장 대상 조례 별 심층분석	81
제1절 경제진흥 분야	81
1. 「강원도 감정노동자 보호 등에 관한 조례」	81
2. 「강원도 노동기본 조례」	83
3. 「강원도 마을공동체 만들기 지원 등에 관한 조례」	85
4 「강원도 폐광지역 개발지원에 관한 조례」	87
제2절 일자리 분야의 조례	88
1. 「강원도 일자리 정책 수립 및 지원 조례」	88

2. 「강원도 일자리대상 조례」	90
3. 「강원도 일자리재단 설립 및 운영 조례」	92
제3절 농정 분야의 조례	94
1. 「강원도 농어업·농어촌 발전에 관한 기본 조례」	96
2. 「강원도 농산어촌 체험관광 활성화 지원에 관한 조례」	89
3. 「강원도 농촌융복합산업 육성 및 지원 조례」	97
4. 「강원도 귀농·귀촌인 지원 조례」	98
5. 「강원도 농어촌 총각 국제결혼 지원 조례」	99
6. 「강원도 농어촌진흥기금 설치 및 운용 조례」	100
7. 「강원도 청년농어업인 육성 및 지원 조례」	101
8. 「강원도 농업인력 육성 및 지원 조례」	101
제5장 결론 및 제언	104
<참고문헌>	107
<별지>	
분석대상 조례 목록	108

제1장 서론

제1절 연구의 배경과 법적 근거

- 2002. 12. 11. 법률 제6770호로 개정된 구「여성발전기본법」(현 「양성평등기본법」¹⁾)은 국가 및 지방자치단체로 하여금 소관 정책의 수립·시행과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석·평가하도록 하여(제10조 신설) 성별영향평가의 근거 규정을 도입하였음
- 구「여성발전기본법」에는 선언적 조항만 있어 각 기관의 책임 있는 추진을 이끌어내기에는 어려움이 있다는 지적에 따라 구 「성별영향분석평가법」(현 「성별영향평가법」)이 2011. 9. 15. 제정되었음
- 구 「성별영향분석평가법」(현 「성별영향평가법」)은 성별영향분석평가의 대상이 되는 정책과 기관을 구체적으로 정하고, 평가결과를 정책에 반영하도록 하는 한편, 공무원의 교육, 지원기관 지정 등 지원과 관련한 근거 규정을 마련하여 성별영향분석평가제도의 원활한 추진과 정책의 수립·시행에 성 평등을 실현할 수 있도록 하였는데, 구체적으로는 성별영향분석평가를 법적 의무사항으로 하면서 그 대상을 제정·개정을 추진하는 법령(법률·대통령령·총리령·부령 및 조례·규칙)과 성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 계획 및 사업 등으로 하고(제5조), 분석평가기준에 성별에 따라 구분한 성별통계, 성별 수혜분석, 분석평가결과에 따른 정책개선방안 등을 포함시켰음
- 구 「성별영향분석평가법」(현 「성별영향평가법」)이 성별영향분석평가 대상을 제정·개정을 추진하는 법령으로만 한정하고 있어 성별영향분석평가제도 도입 전에 제정·시행 중인 법령에 대해서는 성별영향에 대한 분석평가가 이루어 지지 않고 있고, 영향분석평가의 결과에 대해서는 여성가족부 장관이 결과보고서를 국무회의에 보고하고 국회에 제출하도록 하고 있을 뿐, 공표에 대한 규정을 두고 있지 않아 국민은 성별영향분석평가

1) 2014. 5. 28. 「여성발전 기본법」이 법률 제12698호로 전부개정되어 법률제명이 「양성평등기본법」으로 변경되었음

제도에 대하여 제대로 인식하지 못하고 있다는 문제점이 지적되어 2014. 3. 24. 법률 제12530호로 개정된 구 「성별영향분석평가법」(현 「성별영향평가법」)은 시행 중인 법령을 특정성별영향분석평가 대상으로 포함하도록 하여 성평등 정책이 조기에 정착될 수 있도록 하고(제10조제1항), 성별영향분석평가 종합분석 결과보고서를 공표할 수 있도록 하였음(제12조)

- 성별영향분석평가 제도의 운영상 미비점을 개선하기 위한 몇 차례 개정을 거치면서 2016. 12. 20. 법률 제14443호로 개정된 구 「성별영향분석평가법」(현 「성별영향평가법」)에서는 시행 중인 조례·규칙과 지방자치단체 소관 정책에 대한 지방자치단체의 특정성별영향분석평가에 대하여 규정하여(제10조의2 신설) 조례에 대한 성별영향분석평가를 명시함
- 성별영향분석평가가 환경영향평가, 부패영향평가, 고용영향평가 등과 유사한 기능을 수행함에도 불구하고 명칭의 형식이 달라 그 개념을 이해하기 어렵게 한다는 의견이 제기됨에 따라 2018. 3. 27 개정으로 제명을 「성별영향분석평가법」에서 「성별영향평가법」으로 변경하고, "성별영향분석평가"를 "성별영향평가"로 변경하였으며, 이와 같이 개정된 「성별영향평가법」은 2018. 9. 28.부터 시행중임
- 이와 같이 「성별영향평가법」에 따라 시행 중인 자치법규에 대해 특정성별영향평가를 실시할 수 있음
- 자치법규의 범위가 넓어지고 지방자치단체의 주민의 생활과 지역의 질서를 형성하고 규율하는 데에 자치법규가 직접적인 영향을 미칠 가능성이 높아지면서 현행 자치법규 전반에 대한 체계적인 특정성별영향평가를 실시할 필요성이 존재함
- 무엇보다 자치법규는 지역 현안이나 주민들의 생활에 밀접한 부분에 대한 규율을 내용으로 하는 경우가 많고 입안과정에서 지역사회의 문화적 특성에 따라 성차별적 요소가 개입될 여지가 있어 성별영향평가를 실시할 필요성이 더욱 크다고 할 수 있음
- 2019년 12월 말 여성가족부 발표자료 상 강원도의 지역성평등지수는 복지분야에서는 93.3점으로 16개 지역 중 1위이지만, 경제활동(10위), 의사결정(12위), 교육·직업훈련(14위), 보건(11위), 안전(9위), 가족(9위), 문화·정보

(15위) 분야에서는 중하위권에 그치고 있음

- 이와 같은 강원도의 지역성평등지수와 강원도의 지리, 산업 및 경제구조, 인구연령분포의 특성상 성차별적 요소가 자치법규 입안 시 개입될 요인이 크다는 점을 고려할 때 성평등한 강원도 지역사회를 만들기 위하여 강원도 자치법규를 대상으로 한 성별영향평가의 필요성이 있음

제2절 연구의 목적과 필요성

- 성평등한 지역사회를 만들기 위한 일환으로 강원도 자치법규를 대상으로 한 성별영향평가의 필요성이 있음
- 지방자치단체는 헌법의 양성평등 이념을 실현하여야 하는 책무가 있고, 「양성평등기본법」과 「성별영향평가법」에 실질적 양성평등 실현을 추구하여야 할 지방자치단체의 책무가 규정되어 있음
- 세계적으로 여성정책의 패러다임이 ‘성 주류화’로 바뀌어 가고 있는 상황에서 성별영향평가, 성인지 예산, 성인지 통계 등 양성평등 촉진을 위한 제도들을 추진하고 있는바, 지방자치단체의 자치법규에 대하여서도 특정 성별영향평가를 실시함으로써 지방자치단체 정책이 양성평등 정책 추진 체계의 내실화, 양성평등 촉진을 위한 시책 강화, 정책의 양성평등 효과를 강화하기 위한 성 주류화 조치의 체계화 등을 통하여 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유하는 실질적 양성평등 사회를 실현하는데 부합하는지 점검할 필요가 있음
- 지방자치단체 조례에 대한 특정성별영향평가를 통하여 구체적인 조례 정비방안을 도출·제안함으로써, 현행 조례에 내재되어 있는 성차별적인 요소 정비를 통한 조례에서의 성차별적 요소를 제거하고, 지방자치단체의 입법 및 정책에 있어서 성평등성을 제고하고자 함
- 2020년 7월 31일 기준 강원도 자치법규는 조례 562개, 규칙 148개 포함 850여개로 시행 중인 자치법규 전반에 대한 특정성별영향평가가 필요하나, 전체 자치법규를 한 번에 분석, 평가하는 것은 양적으로 한계가 있으므로 우선적으로 조례와 규칙 중 조례를 원칙적인 분석 대상으로 삼

고, 그 중에서도 주민들의 일상생활과 지역 전체의 질서에 미치는 영향이 가장 클 것으로 예상되는 경제 분야의 조례에서 성평등이 취약한 내용을 찾아내어 조례개선방안을 도출하고자 함

- 본 연구는 강원도 경제 분야 조례에 대한 총괄적인 분석을 통하여 현재 시행 중인 강원도의 경제 분야 조례에 내재된 성별 구분 또는 고정관념과 이러한 개념이 내포된 용어의 사용 등을 검토하고, 성별 특성, 성별 균형 참여, 성별 통계 등 항목에서의 검토를 통하여 개선을 위한 수정안을 도출하며 현행·개선안 대비표를 마련함으로써 실질적인 개선안의 도출에 기여하는 것을 목적으로 함

제3절 연구내용 및 연구방법

- 시행 중인 강원도 자치법규 중 경제 분야에 해당하는 조례를 중심으로 특정성별영향평가 대상 조례를 수집하여 분석평가하고 개선과제를 도출함
- 연구방법은 평가 대상 조례 및 관련 법령을 수집·분석하고, 대상 분야별 국내외 각종 통계·연구자료 및 관련 문헌을 조사·분석하는 방법으로 하며 이를 분석평가 근거로 제시함.
- 내실 있는 성별영향평가를 시행하고 세밀한 분석과 실효적인 개선 방안 검토를 위하여 대상 분야의 전문가, 관련 법학자, 여성정책 전문가 등과 자문회의를 실시하고 그 의견을 수렴함
- 성별 구분 또는 고정관념, 성별 특성, 성별 균형 참여, 성별 통계 등 항목에 따라 대상 조례의 전반적인 스크린 과정을 통해 분석하고 조례의 제정 및 개정이 필요할 것으로 보이는 조례에 대하여는 정비 방안을 제시함
- 현행 조례의 실효적인 개선을 위해 수정안을 도출하고, 현행·개선안 대비표 마련하는 등의 정비방안을 제시함

제2장 성별영향평가 대상 조례의 선정 및 분석기준

제1절 대상 조례 수집, 선별과 분류

- 대상 조례는 자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr/>)과 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/>)를 통하여 수집함
- 대상 조례의 수집기준일은 2020년 10월 1일로, 수집기준일 시행 중인 조례를 분석 대상으로 수집함
- 대상 조례의 수집은 자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr/>)의 강원도 본청의 자치법규로 검색, 수집된 강원도 자치법규 경제 분야에 해당하는 제7편 경제진흥, 제8편 첨단산업, 제9편 일자리, 제10편 글로벌투자통상, 제13편 농정 분야에 속하는 자치법규 중에서 시행규칙, 훈령 등을 제외한 조례로 함
- 위와 같이 수집된 경제진흥, 첨단산업, 일자리, 글로벌투자통상, 농정 분야 조례의 분야별 분석 대상 조례의 수는 아래 표와 같고, 세부 목록은 별지 목록과 같음

<평가 대상 분야별 자치법규 및 분석 대상 조례의 수>

분야	전체 자치법규 수	분석 대상 조례
경제진흥	44개	30개
첨단산업	37개	28개
일자리	13개	11개
글로벌투자통상	32개	20개
농정	51개	41개
계	177개	130개

- 대상 조례 전체에 대하여 해당 경제 분야의 성평등 목표를 확인하고 사회, 문화, 신체적 성별 특성에 대한 전반적인 분석, 개선 방향 수립하며 2020년 성별영향평가 지침을 활용하여 성별 구분 또는 고정관념, 성별 특성, 성별 균형 참여, 성별 통계 등 평가 지표 항목에 의거하여 성별영

향평가 및 심층적 조항분석함

- 분야별 분석 대상 조례에서 대하여 성평등 부합성 여부를 분석하여 평가하고 그 중 심층평가 대상 조례를 발굴하여 심층분석 대상 조례에 대해 세부 평가, 타 지자체 조례와의 비교, 개정 방향을 포함한 심층분석을 실시함

제2절 대상 조례의 분석 기준

1. 평가항목

- 성별영향평가 지침 상의 성별영향평가 지표에 의거하여 4개의 평가 항목을 점검함
- 경제진흥, 첨단산업, 일자리, 글로벌투자통상, 농정 분야 조례 총 130개를 대상으로 성별영향평가 지표 항목에 따라 검토함
- 성별영향평가 지표 항목은 ① 성별 구분 또는 고정관념, ② 성별특성, ③ 성별 균형참여, ④ 성별통계이며 성별영향평가 지침 상의 항목에 따른 성별영향평가 항목 별 점검 사항은 아래 표와 같음

<성별영향평가 지표>

항목	점검 사항
성별 구분 또는 고정관념	1-1. 조례의 적용 대상에 성별 구분 조항 여부 1-2. 조례에 사용된 용어 중 성별 고정관념이 반영된 표현이 있는지 점검 1-3. 조례상의 특정 조치에 성별 고정관념이 반영된 표현이 있는지 점검
성별 특성	2. 조례에 성별에 따른 신체적 사회문화적 차이를 고려하여 반영하고 있는지 여부
성별 균형 참여	3-1. 위원회(당연직 제외) 등 구성 시 성별을 고려하도록 명시하고 있는지 점검 3-2. 위원회 구성 등을 위한 자격 요건이 특정 성에 불리하게 작용하는지 점검
성별 통계	4. 조례와 관련한 별지 서식, 실태조사 등에 성별을 고려하도록 명시하고 있는지 점검

출처: 여성가족부(2020), 2020년 성별영향평가 지침

- 성별 구분 또는 고정관념 항목에서는 조례에 성별 구분 조항이 있는지, 남녀를 명시적으로 구분하여 합리적인 이유 없이 한쪽 성에 불리한 영향이 발생할 것이 예측되는지, 성별에 대한 직접적 언급을 하고 있지는 않

지만 실질적으로 한쪽 성에 불리한 영향이 발생 될 것이 예측되는지를 점검하고, 조례에서 사용된 용어 중 성별 고정관념이 반영된 표현이 있는지, 특정 성별을 명시하는 경우 성역할 고정관념이 반영되어 있는지를 점검하며, 조례상의 특정 조치가 성별 고정관념에 따른 것인지 점검함

- 성별 특성 항목에서는 조례에 성별에 따른 신체적 사회문화적 차이를 고려하여 반영하고 있는지 여부를, 구체적으로는 조례 상 정책 수혜·수급 요건에 성별에 따른 고려가 필요한 규정이 있는지, 시설 설치, 시설 개선 사업 등에 성별에 따른 고려가 필요한 규정이 있는지 등의 검토를 통하여 점검함
- 성별 균형 참여 항목에서는 위원회(당연직 제외) 등 구성 시 성별을 고려하도록 명시하고 있는지를 점검함에 있어 의사결정과정에서 특정성의 참여가 배제되어 왔다면 참여를 보장하기 위해 성별을 고려하도록 규정하고 있는지 등을 점검하고 위원회 구성 등을 위한 위원의 자격 요건이 특정 성에 불리하게 작용하는지를 검토하기 위하여 위원회 등의 위원 자격 요건이 특정 성에게 불리하게 작용하여 의사결정과정에 한 성이 결과적으로 배제되고 있지 않는지 점검함
- 위원회 구성 시 성별을 고려하도록 명시하고 있는지에 대해서는 「양성평등기본법」에서 위원회를 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 규정하고 있음
- 「양성평등기본법」 제21조제2항본문이 ‘위원회(위원회, 심의회, 협의회 등 명칭을 불문하고 행정기관의 소관 사무에 관하여 자문에 응하거나 조정, 협의, 심의 또는 의결 등을 하기 위한 복수의 구성원으로 이루어진 합의제 기관)를 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다’고 원칙적으로 규정하고는 있으므로 법우위의 원칙상 자치법규인 조례가 이러한 규정에 위반하여 특정성별이 「양성평등기본법」상의 기준을 초과할 수 있도록 규정되는 것은 허용되지 아니하고, 「강원도 각종 위원회 구성 및 운영 등에 관한 조례」 제4조제1항은 ‘도지사는 각 위원회의 위촉직 위원을 선정할 때 위촉직 위원의 100분의 40의 범위 이내에서 여성을 우선 위촉하도록 노력해야 한다. 이 경우 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과

하지 아니하도록 하여야 하나 해당 분야의 특정 성별 전문인력 부족 등 부득이한 사유로 인해 「양성평등기본법」제12조에 따른 실무위원회의 의결을 받은 경우에는 그러하지 아니하다'라고 규정하고 있음

- 이와 같은 「양성평등기본법」과 「강원도 각종 위원회 구성 및 운영 등에 관한 조례」의 규정을 고려할 때 위원회 설치 근거가 되는 개별 조례에서 위원회 구성 시 성별을 성별 균형 참여를 고려하도록 하는 규정을 별도로 두었는지 여부를 점검할 필요가 있는지 문제됨
- 「양성평등기본법」 제21조제2항단서는 해당 분야 특정 성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되어 실무위원회의 의결을 거친 경우에는 초과할 수 있도록 하는 예외를 인정하고 있음
- 또한 법 체계상 규범적인 효력은 법률이 조례에 대해 우위에 있으나 해당 위원회의 설치 및 구성에 있어 직접적인 근거가 되는 개별 조례가 우선 적용되므로 적용상으로는 개별 조례가 먼저 직접적으로 적용되므로 직접적인 적용 근거가 되는 조례에 위원회의 구성에 대하여 필요한 규정을 모두 뒀으로써 실제 위원회의 설치 및 구성 시 성별 균형 참여가 실질적으로 이행될 여지가 커지고, 국가법 내용의 조례에의 수용 차원에서 도 조례에 포섭하여 규정하는 것이 바람직하므로 성별 균형 참여 항목에 있어 위원회(당연직 제외) 등 구성 시 성별을 고려하도록 명시하고 있는지 여부를 점검하고자 함
- 성별 통계 항목에서는 조례의 별지 서식, 실태조사 등에 성별을 고려하도록 명시하고 있는지를 점검함에 있어 통계나 실태조사 시 성별에 따른 고려가 있는지 점검함
- 「양성평등기본법」 제17조는 성별 분리 통계와 관련하여 국가와 지방자치단체는 인적 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하고 이를 관련 기관에 보급하도록 규정하고 있어 모든 실태조사나 통계 생산 시 반드시 성별분리통계가 이루어지도록 조례에서 규정하는 것이 필요함
- 다만, 성별 균형 참여와 성별 통계 항목에서의 대상 조례를 분석한 결과에 대해서는 도출되는 개선과제와 제안의 내용이 조례별로 다르지 않기 때문에 제3장 분야별 대상 조례의 분석에서 분석 결과를 적시하고, 제4

장 조례별 심층분석에서는 별도로 언급하지 않기로 함

2. 성평등 목표

- 「양성평등기본법」에 따라 수립되는 양성평등정책 기본계획상의 성평등 목표를 검토의 기준으로 함
- 대상 조례에 대하여 젠더 이슈 및 성평등 부합성, 개선 필요성을 분석함

<제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)에 따른 성평등 목표 >

<ul style="list-style-type: none"> - 남녀평등의식과 문화의 확산 - 평등하게 일할 권리와 기회의 보장 - 여성대표성 제고 및 참여 활성화 - 일·생활 균형 사회기반 조성 - 여성폭력 근절과 여성 건강 증진 - 양성평등정책 추진체계 강화

출처: 여성가족부(2018), 2018~2022 제2차 양성평등정책 기본계획

<각 분야 관련 부처별 성평등 실행목표>2)

	남녀평등의식과 문화의 확산	평등하게 일할 권리와 기회의 보장	여성대표성 제고 및 참여 활성화	일·생활 균형 사회기반 조성	여성폭력 근절과 여성 건강 증진
기획재정부	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 국가적 양성평등 수준을 제고할 수 있도록 중장기 재정 전략을 수립하고 성인지 예산 내실화 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 공공기관의 여성 경력 개발과 여성 관리자 확대에 대한 책임성 강화 ▷ 협동조합의 여성 참여 기반 강화 		<ul style="list-style-type: none"> ▷ 공공기관의 일·가정 양립 지원 확대 	

2) 제2차 양성평등 기본계획(2018~2022)에서 성별영향평가 및 성인지 예산에 활용할 수 있도록 제시한 “부처별 성평등 실행목표”를 본 연구과제의 영역인 경제진흥, 일자리, 첨단산업, 글로벌투자통상, 농정 분야와 관련 있는 부처의 성평등 실행목표를 정리

과학기술정보통신부		<ul style="list-style-type: none"> 과학기술 및 신산업 분야 전문 인력 양성, R&D 사업 참여의 성별 격차 완화 	<ul style="list-style-type: none"> 과학기술 분야 여성 경력개발과 여성 대표성 제고 		
산업통상자원부		<ul style="list-style-type: none"> 부품소재, 에너지 자원, 바이오 의료 등 R&D 사업 참여의 성별 형평성 증대 	<ul style="list-style-type: none"> 산업·통상 정책 결정과정에서 여성 대표성 제고 		
고용노동부		<ul style="list-style-type: none"> 일자리 진입과 경력유지 과정에서 성차별 해소 성별 직업 분리 근절을 위한 추진 기반 강화 여성 일자리의 질적 수준 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 기업의 유리천장 근절을 통한 여성 대표성 제고 	<ul style="list-style-type: none"> 기업의 일·가정 양립 지원 기반 확대를 통한 모성보호 사각지대 해소 남성의 가사·육아 참여권리 보장 	<ul style="list-style-type: none"> 성희롱·성폭력 없는 안전한 일터 조성
중소벤처기업부	<ul style="list-style-type: none"> 정책금융, 벤처 및 엔젤자 등 금융근성에서 성별 형평성 강화 여성기업 기술 개발 등에 대한 지원 확대 창업 지원 사업 등의 성별 격차 완화 				
농림축산식품부	<ul style="list-style-type: none"> 농업인 역량 강화 교육에서 여성농업인 참여 확대 	<ul style="list-style-type: none"> 소득 기반 확대 사업 참여의 성별 형평성 강화 여성 농업인의 직업 역량 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 여성 농업인의 정책 결정과정 참여 확대 		
농촌진흥청			<ul style="list-style-type: none"> 농어촌 여성의 농업경영주체로서의 전문성 함양 여성 농업인 창업 사업장 경영개선 등 경제활동 참여 기회 확대 		<ul style="list-style-type: none"> 여성 농업인의 안전 및 건강관리 교육 강화

제3장 분야별 대상 조례의 분석

제1절 경제진흥 분야

1. 개괄

- 경제진흥 분야의 강원도 자치법규는 총 44개이고, 이중 시행규칙 등 규칙, 규정 등 훈령, 예규를 제외한 30개의 조례에 대하여 1차적인 분석 실시함
- 경제진흥 분야의 30개 조례를 양성평등적인 관점에서 성평등 실현에 부합하는지, 차별적 영향이 예측되지 않는지, 성별 특성이 반영되었는지 등 성별영향평가 지표 항목에 의거해 개괄적으로 검토하고 관련 조항이 있는지 분석함
- 조례 상의 조치에 성별 고정관념이 반영된 표현이 있어 개선이 필요한 조례 1개가 검토됨
- 조례에 성별에 따른 신체적, 사회·문화적 차이 등 성별 특성을 고려해 반영할 필요가 있는 조례 7개가 검토됨
- 위원회, 협의체 등 관련 조항이 있는 조례인 19개 조례에 대해서 분석한 결과 위원 구성시 성별 균형을 고려하여 구성하도록 규정하고 있는 조례는 13개 조례이고, 위원 구성시 여성이 불균형적으로 과소 대표되고 있어 여성 참여를 보장하기 위해 일정 참여비율을 규정할 필요가 있거나 이러한 조항이 있더라도 보완이 필요한 조례는 6개로 검토됨
- 통계작성이나 실태조사 시 성별을 고려하도록 명시할 필요가 있는 조례 2개가 검토됨
- 경제진흥 분야의 대상 조례 분석 결과 점검사항이 발견된 조례는 아래 표와 같음

<경제진흥 분야의 대상 조례 분석 결과>

	조례명	성별영향평가 항목			
		성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형 참여	성별통계
1	강원도지역경제협의회 조례			0	
2	강원도 전통시장 및 상점가 육성을 위한 조례				
3	강원도 유통분쟁조정위원회 운영 조례				
4	강원경제단체연합회 지원 조례				
5	강원도 소상공인 지원 조례				0
6	강원도 산업평화상 조례			0	
7	강원도 소비자 조례		0		
8	강원도 유통산업 균형발전 조례			0	
9	강원도중소기업육성기금 설치 및 운용 조례				
10	강원도중소기업지원기관협의회 설치 및 운영 조례				
11	강원도 중소기업제품 구매촉진 조례				0
12	강원도 숙련기술 장려 조례			0	
13	강원도신용보증재단 지원에 관한 조례				
14	강원도 노사관계 발전 지원 조례			0	
15	강원도 여성기업제품 공공구매촉진위원회 운영 규정				
16	강원도 중소기업 활성화 지원 조례		0		
17	강원도명장 선정 및 지원 조례				
18	강원도 장애인기업활동 촉진 및 지원 조례				
19	강원도 감정노동자 보호 등에 관한 조례		0		0
20	강원도경제진흥원 설치 및 운영 조례				
21	강원도 생활임금 조례		0		
22	강원도 중소기업협동조합 육성 및 지원 조례				
23	강원도 노동기본 조례		0	0	
24	강원도향토공예관 운영 관리 조례				
25	강원도 사회적경제 육성 지원에 관한 조례		0		0

26	강원도 마을공동체 만들기 지원 등에 관한 조례		0		
27	강원상품권 발행 및 운용 조례				
28	강원도 비축무연탄관리기금 설치 및 운용 조례				
29	강원도 폐광지역개발기금 설치 조례				
30	강원도 폐광지역 개발지원에 관한 조례	0			

2. 경제진흥 분야의 성평등 목표

(1) 경제진흥 분야 관련 성평등 목표

○ 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)에 따른 경제진흥 분야 관련 부처별 성평등 목표는 아래와 같음

	남녀평등의식과 문화의 확산	평등하게 일할 권리와 기회의 보장	여성대표성 제고 및 참여 활성화	일·생활 균형 사회기반 조성	여성폭력 근절과 여성 건강 증진
기획재정부	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 국가적 양성평등 수준을 제고할 수 있도록 중장기 재정 전략을 수립하고 성인지 예산 내실화 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공공기관의 여성 경력 개발과 여성 관리자 확대에 대한 책임성 강화 ▶ 협동조합의 여성 참여 기반강화 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공공기관의 일·가정 양립 지원 확대 	
산업통상자원부		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 부품소재, 에너지 자원, 바이오 의료 등 R&D 사업 참여의 성별 형평성 증대 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 산업·통상 정책 결정과정에서 여성 대표성 제고 		
중소벤처기업부	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 정책금융, 벤처 및 엔젤 투자 등 금융 접근성에서 성별 형평성 강화 ▶ 여성기업 기술 개발 등에 대한 지원 확대 ▶ 창업 지원 사업 등의 성별 격차 완화 				

○ 경제진흥 분야 성별영향평가지 준거가 되는 성평등 목표

- ① 여성의 경제활동 참여 확대
- ② 여성 일자리의 질적 수준 개선 및 가치 재평가
- ③ 성별 직종·업종 분리 완화
- ④ 전공·직업·역할에 대한 성별 고정관념 해소
- ⑤ 성희롱·성폭력 없는 안전한 일터 조성
- ⑥ 기업의 유리천장 해소

<출처: 여성가족부(2016), 성별영향분석평가 컨설팅을 위한 안내서>

- 위 경제진흥 분야 성평등 목표는 「성별영향분석평가 컨설팅을 위한 안내서(2016)」에서 고용(교육 산업·중소기업) 영역의 성평등 목표로 제시되었음
- 고용(교육 산업·중소기업) 영역은 강원도 조례 분류 상 경제진흥과 일자리 분야를 포괄하므로 두 분야의 성평등 목표로 활용함

(2) 경제진흥 분야 젠더 이슈

- 경제활동 참여에서의 성별 격차: 2019년 여성의 경제활동 참가율은 53.5%, 고용률은 51.6%로 각각 남성 73.5%, 70.7%에 비해 낮은 수준임.(통계청, 「경제활동인구조사」)
- 여성은 일차적으로 가사와 양육에 책임이 있고, 남성은 가계의 경제적 부양에 일차적 책임이 있다는 성별분업 이데올로기와 성역할고정관념이 남녀의 경제활동 참여에 다르게 영향을 미치며, 임신·출산으로 인한 여성의 고용단절, 교육에서 성별에 따른 전공 분리, 직업에서 직종·업종 분리 및 직장내 성별에 따른 직급·직무분리 현상이 나타나고 있음
- 또한, ‘여성이 주로 하는 일’에 대해 낮은 사회적 가치평가/ 성별임금격차 및 성별 사회적 지위의 차이와 관련되어 있음. The glass-ceiling index (The Economist, 2020)에 따르면 한국의 여성 임금은 남성임금 대비 65.4%에 불과한 실정으로 주요 OECD 국가와 비교했을 때 성별임금격차가 매우 큰 수준
- 2020년 통계청, 「지역별고용조사」 원자료 분석에 따르면 강원도 전체 관

리자 중 여성 관리자의 비율이 17.2%로 나타나, 관리자 지위에 있어 성별 격차가 크며, 여성 비율이 매우 낮으며 이는 기업의 의사결정 지위에 여성의 비율이 낮음을 의미

- 2020 통계청 「경제활동인구 부가조사(근로형태별)」 원자료 분석에 의하면 전 산업에서 여성임금근로자 중 정규직이 55%, 비정규직이 45%, 남성임금근로자 중 정규직이 70.6%, 비정규직이 29.4%으로, 근로조건이 더 열악한 비정규직 비율이 여성이 더 높은 편임. ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’ 산업의 경우 여성임금근로자 중 정규직이 47.3% 비정규직이 52.7%, ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’ 산업 남성임금근로자 중 정규직이 76.5%, 23.5%로 여성임금근로자는 비정규직 비율이 높고, 남성임금근로자는 정규직 비율이 높음
- 산업별 남녀 취업자 분포를 보면 여성은 주로 ‘교육·사회복지 서비스’ 산업에 집중되어 있으며, ‘제조업’과 ‘건설업’에서 남성의 비율이 두드러지게 높고, ‘전문, 과학 및 기술 서비스’분야도 남성의 비중이 높음
- 직장내 성희롱은 안전하고 평등하게 일할 노동환경을 저해하는 것, 주로 여성을 대상으로 발생하며 여성의 고용환경을 악화, 성차별적 고용환경 조성, 여성의 잦은 이직과 고용단절 등 노동시장에서 여성의 주변화 야기
- 2017년 중소벤처기업부 「중소기업 조사통계시스템DB(중소기업실태조사)」에 따르면 중소기업 경영자 135,365명 중 여성은 11.2%, 남성은 88.8%를 차지하는 것으로 나타나, 성별 격차가 매우 크며 여성 중소기업 경영자 비율이 매우 낮음
- 2016년 중소벤처기업부, 「전국 중소기업 사업체 현황조사」에 따르면 전체 산업의 사업체 3,666,499개 중 대표자의 성별이 여성인 여성경영인 사업체는 39%를 차지하며, 여성경영인 사업체는 대체로 도매 및 소매업(29%), 숙박 및 음식점업(31.4%), 수리 및 기타 개인 서비스업(11.5%), 교육 서비스업(6.2%)에 집중되어 있어, 취업자의 성별 직종분리 뿐만 아니라 경영인도 성별 산업분리 양상을 보임

(3) 개선방향

- 여성의 경제활동 참여 확대를 위해 취업 등 지원
- 창업 지원 사업 등에서 성별 격차 완화를 위해 성별 특성을 반영하여 시책 수립
- 불안정하고 열악한 고용조건에 있는 여성 등 노동자의 보호와 고용 질 향상을 위해 노동자 보호와 임금 등에 관한 조례 적용 범위 확대
- 경제활동 촉진을 위한 주민참여 경제조직, 공동체 등 만들기에 성인지적 관점을 도입, 기본방향에 성평등 가치 반영
- 경제참여·노동시장에서 여성의 낮은 지위 개선을 위해 경제·노동 정책 심의·자문 기구에 여성 및 불안정 지위에 있는 노동자를 대표하는 사람 포함하고 각종 의사결정기구에 여성 대표성 확대
- 경제활동 지원 등을 위해 실태 조사시 성별 상황과 특성을 파악할 수 있도록 성별 구분한 통계를 산출하고 성별을 주요 분석단위로 사용

3. 성별영향평가 항목별 대상 조례의 분석

(1) 성별 구분 또는 고정관념

- 성별영향평가 지표에 따라 조례의 적용 대상에 성별 구분 조항이 있는지 조례에 사용된 용어 중 성별 고정관념이 반영된 표현이 있는지를 점검하고, 조례상의 특정 조치에 성별 고정관념이 반영된 표현이 있는지 점검한 결과 취업 지원, 우선 고용에서 성역할고정관념에 따라 여성이 배제된 조항이 있어 성역할고정관념에 따른 성차별적 인식이 반영된 것인지 분석함
- 이 항목에서 점검된 「강원도 폐광지역 개발지원에 관한 조례」는 지역균형개발 및 지방중소기업 육성에 관한 법령과 폐광지역개발 지원에 관한 특별법령에서 개발촉진지구 및 폐광지역 진흥지구 개발사업 등에 관하여 위임한 사항과 그 시행에 관한 사항을 규율하고 있는바, 개발사업의 시행자 또는 입주기업체가 그 사업을 시작하기 위하여 직원을 채용하려는

경우에 시장·군수에게 분야별 채용계획서와 고용계획서를 작성하여 제출하여야 하고 이와 같이 고용계획서를 접수한 시장·군수는 이주자, 지역주민 또는 탄광근로자가 우선적으로 고용될 수 있도록 필요한 조치를 취하도록 규정한 폐광지역개발 지원에 관한 특별법령(동시행령 제17조제2항)에 따라 규정된 동 조례에서 지역주민 우선 고용을 위해 취업희망자 명부를 작성·비치하도록 하고 있는데(동조례 제21조제1항), 동 조례 제21조제2항은 취업희망자 명부 작성 우선 순위를 정함에 있어 “1. 개발사업 시행으로 인한 이주자, 2. 탄광이직노동자 및 그 자녀, 3. 진흥지구내 주소를 둔 주민, 4. 당해 시·군 주민”으로 기재하여 탄광이직노동자와 그 가족들을 취업희망자 명부의 두 번째 배정함에 있어 여성일 가능성이 높은 ‘배우자’는 제외시키고 있음

- 성별분업이데올로기 및 성역할고정관념에 따라 여성은 '취업이 필요한 사람'으로 간주하지 않는 것으로 이에 대한 개선이 필요함

조례명	강원도 폐광지역 개발지원에 관한 조례
해당 조항	<p>제21조(지역주민 등의 우선 고용) ①시장·군수는 특별법시행령 제 17조제2항의 규정에 의하여 지역주민의 우선 고용을 위한 분야별 취업희망자 명부를 작성·비치하여야 한다.</p> <p>②제1항의 취업희망자 명부 작성시 우선 순위는 다음 각호의 순서에 의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 개발사업 시행으로 인한 이주자 2. <u>탄광이직노동자 및 그 자녀 <개정 2020.5.15.></u> 3. 진흥지구내 주소를 둔 주민 4. 당해 시·군 주민

(2) 성별 특성

- 성별영향평가 지표의 성별 특성 항목에 따라 조례에 성별에 따른 신체적·사회문화적 차이를 고려하여 반영하고 있는지 여부, 조례 상 정책 수혜·수급 요건에 성별에 따른 고려가 필요한 규정이 있는지를 점검하고 시설 설치, 시설 개선 사업 등에 성별에 따른 고려가 필요한 규정이 있는지 점검한 결과 경제진흥 분야의 성별 특성 항목에서 조례 개선을 위한 과제를 아래와 같이 도출함.
- 「강원도 소비자 조례」는 소비자기본법령에 따른 소비자의 권익증진을 위해 강원도 및 사업자의 책무, 소비자 및 소비자단체의 역할 등을 규정함과 아울러 소비자 정책의 추진을 위해 필요한 사항을 규정함으로써 소비생활의 질적 향상과 지역경제 발전에 이바지함을 목적으로 하는데 이와 관련하여 소비자의 기본적 권리에 대해 규정하고 있는 조항이 없어, 소비자의 기본적 권리로서 성별 등 소비자의 다양한 특성 존중과 이로 인한 차별 금지를 명시할 필요가 있음
- 「강원도 중소기업 활성화 지원 조례」에서 창업 지원 시책 수립 시 성별 격차 완화를 위해 성별 특성을 반영하는 것이 필요함
 - 기업경영과 창업에 있어 여성의 참여가 현저히 낮으며, 이는 여성의 경력 유지 관리가 어렵고 기업경영과 창업을 위한 인프라가 차별적이거나 여성들이 처한 상황에 비추어 미흡한 점을 고려하여 반영할 필요가 있음
 - 양성평등정책 기본계획(2018~2022)에서도 “창업 지원 사업 등의 성별 격차 완화”를 경제진흥 분야 성평등 실행목표로 세우고, 세부 과제로 “여성기업 육성 및 기술기반 창업지원 강화”를 설정하고 있음

조례명	강원도 중소기업 활성화 지원 조례
해당 조항	제5조(창업지원 등) 도지사는 중소기업의 창업을 촉진하고 창업자의 창업 성공률을 향상시키기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진하거나 필요한 시책을 수립·시행 할 수 있다.

	<ol style="list-style-type: none"> 1. 유망한 예비창업자(중소기업을 창업하려는 자를 말한다. 이하 같다) 또는 창업자의 발굴·육성 지원 사업 2. 예비창업자 또는 창업자가 우수한 아이디어를 사업화할 때의 지원 사업 3. 창업보육센터, 기업, 창업관련 단체 등 창업지원에 관한 사업을 하는 자에 대한 지원 4. 예비창업자 또는 창업자의 해외 진출 지원 사업 5. 창업 후 폐업 또는 파산 등으로 재창업을 하려는 자에 대한 지원 사업 6. 청소년, 대학생의 창업활동 지원 등 창업 저변 확대 지원 사업 7. 창업교육 또는 창업 기반시설 확충 지원 사업
--	---

- 불안정하고 열악한 고용조건에 있는 여성 등 노동자의 보호와 고용 질 향상을 위해 노동자 보호와 임금 등에 관한 조례 적용범위 확대할 필요가 있음
 - 근로조건이 열악한 비정규직의 비율이 여성은 45%(정규직 55%)로 남성 29.5%(정규직 70.6%)에 비해 두드러지게 높으며, ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’ 산업의 경우에는 여성의 52.7%가 비정규직, 남성 23.5%가 비정규직으로 ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’ 산업은 다른 산업에 비해 여성은 비정규직으로 남성은 정규직으로 일할 가능성이 더 높으며, 이는 여성들이 더 열악하고 불안정한 조건에서 일하는 비율이 높음을 의미
 - 이에, 「강원도 감정노동자 보호 등에 관한 조례」나 「강원도 생활임금 조례」 등의 관련 조례에서 노동자 보호와 임금에 대한 보호 조치 등의 수혜를 받는 적용대상자 범위를 확대 규정함으로써 불안정하고 열악한 고용조건에 있는 여성 등 노동자를 보호하고 고용의 질을 향상시키는 것이 필요함

조례명	강원도 감정노동자 보호 등에 관한 조례
-----	-----------------------

해당 조항	<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “감정노동”이란 재화나 용역을 구매하는 고객을 대면, 통화, 통신 등의 방법으로 응대하는 과정에서 자신이 실제 느끼는 감정과는 다른 특정 감정을 표현하도록 업무상 요구되는 노동형태를 말한다. <개정 2020.5.15.> 2. “감정노동 사용자”란 강원도지사(이하 “도지사”라 한다), 강원도(이하 “도”라 한다) 산하 지방공기업 및 출자·출연기관을 말한다. 3. “감정노동자”란 제2호의 기관에서 감정노동을 수행하는 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다. 4. “고객”이란 감정노동 사용자와 감정노동자가 제공하는 서비스를 이용하는 개인 또는 단체를 말한다.
	<p>제3조(적용범위) 이 조례는 강원도 및 강원도 산하 기관에서 근무하는 감정노동자, 감정노동 사용자, 감정노동자의 서비스를 이용하는 고객에게 적용한다.</p>

조례명	강원도 생활임금 조례
해당 조항	<p>제1조(목적) 이 조례는 강원도 및 출자·출연기관이 직접 고용한 노동자에게 생활임금을 지급함으로써 노동자의 생활안정을 도모하고 지역경제를 활성화하는 것을 목적으로 한다. <개정 2020.5.15.></p>
	<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "생활임금"이란 노동자가 가족을 부양할 수 있으며 문화 등 각 분야에서 인간의 존엄성을 유지하며 실질적인 생활을 할 수 있도록 지급하는 임금을 말한다. <개정 2020.5.15.> 2. "출자·출연기관"이란 「지방공기업법」에 따라 강원도(이하 "도"라 한다)가 설립한 지방공사와 도가 설립하고 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」의 적용을 받는 재단법인을 말한다.

	제3조(적용대상) 강원도지사(이하 “도지사”라 한다)와 출자·출연 기관의 장은 직접 고용한 소속 노동자에게 예산의 범위에서 생활 임금을 지급할 수 있다. 다만, 국비지원에 따라 임시적으로 고용된 노동자는 제외한다. <개정 2020.5.15.>
--	---

- 경제참여·노동시장에서 여성의 낮은 지위 개선을 위해 경제·노동 정책 심의·자문 기구에 여성 및 불안정 지위에 있는 노동자를 대표하는 사람 포함시킬 필요가 있음
 - 여성노동자는 주로 저임금, 불안정 일자리, 낮은 직급에 주로 집중되어 있으면서 노동 관련 주요 의사결정 과정에서 배제되어 왔음. 의사결정과정에서 누적된 차별을 해소하고 여성노동자의 참여를 보장하기 위해 위원회 구성시 성별 균형을 고려한 위원 구성과 함께 여성노동자를 대표할 수 있는 사람이 위원회에 포함될 수 있도록 해야 함
 - 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)에서 평등하게 일할 권리와 기회보장 실현을 위한 세부 과제로 고용 상 성차별 해소 추진기반 정비를 위해 “일자리위원회 등 고용 관련 추진체계에 학계, 여성고용 관련 단체 및 현장 전문가가 포함되도록 전문가 발굴·추천 및 위원 임명”할 것을 정책과제로 삼고 있듯이, 여성노동자를 대표할 수 있는 단체 및 현장 전문가는 고용 상의 성차별 해소를 위한 기반이 됨

조례명	강원도 노동기본 조례
해당 조항	<p>제4조(도지사의 책무) ① 강원도지사(이하 "도지사"라 한다)는 노동자의 권리 보호를 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 도지사는 노동자가 쾌적하고 안전한 환경에서 노동하고, 적절한 임금을 받을 수 있도록 하여, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 도지사는 노동자와 사용자에게 행정적·재정적 지원을 하며, 노동자의 권리 보호를 할 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>④ 도지사는 노동자 간 차별 철폐와 해소를 위하여 노력하여야 한다.</p>

	<p>⑤ 도지사는 노동자의 권리보호를 위해 노사민정 협력체계를 구축하도록 노력하여야 한다.</p> <p>제9조(노동자권익보호위원회의 구성 및 운영 등) ① 도지사는 다음 각 호의 사항을 심의 또는 자문하기 위하여 강원도 노동자권익보호위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문 2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문 3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문 4. 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 제도 개발 및 운영에 대한 자문 <p>② 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 도지사가 위촉하며, 담당국장은 당연직 위원이 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>강원도의회의원</u> 2. <u>노동분야에 대한 학식과 경험이 풍부한 사람</u> 3. <u>노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람</u> <p>④ 위촉위원의 임기는 2년으로 하고, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 위원의 사임 등의 이유로 새로이 위촉된 위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.</p>
--	---

- 경제활동 촉진을 위한 주민참여 경제조직, 공동체 등 만들기에 성인지적 관점을 도입, 기본방향에 성평등 가치 반영할 필요가 있음
 - 주민참여 경제조직을 통한 경제활동 촉진은 기존의 마을, 공동체 등 지역사회를 기반으로 한 활동에서 나타나는 성역할고정관념에 따른 남녀 역할 분리와 남성중심적 의사결정 구조로 지역사회 경제활동 촉진시 성

별격차가 발생할 수 있으며, 성평등한 방향으로 지역사회가 성장하는 데 걸림돌이 될 수 있으므로 기본방향에 성평등 가치를 반영할 필요 있음

조례명	강원도 사회적경제 육성 지원에 관한 조례
해당 조항	<p>제4조(기본 방향) 사회적경제 활성화를 위한 지원의 기본방향은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 자발성에 기초한 사람중심의 민주적 공동체 활동 촉진 2. 개인과 공동체의 개성과 다양성의 존중 3. 지속가능한 호혜적 참여경제의 촉진 4. 더불어 사는 건강한 지역경제 공동체 구현

조례명	강원도 마을공동체 만들기 지원 등에 관한 조례
해당 조항	<p>제3조(기본원칙) 마을공동체 만들기는 각 호의 기본원칙에 따라 마을공동 체 만들기를 추진하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 마을공동체 만들기는 주민간의 긴밀한 관계형성을 통한 주민공동체 회복을 지향한다. 2. 마을공동체 만들기는 주민의 참여를 기반으로 주민이 주도한다. 3. 마을공동체 만들기는 주민 및 마을의 개성과 문화의 다양성을 존중한다. 4. 마을공동체 만들기는 주민과 행정기관의 상호신뢰와 협력을 통해 추진한다.

(3) 성별균형 참여

- 성별영향평가 지표에 따라 ‘위원회(당연직 제외) 등 구성 시 성별을 고려 하도록 규정하고 있는지’, ‘위원회 구성 등을 위한 자격 요건이 특정 성

에 불리하게 작용하는지' 점검한 결과 아래와 같이 개선이 필요한 조례를 확인하였음

- 앞서 본 바와 같이 「양성평등기본법」 제21조에 국가와 지방자치단체는 위원회 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다고 규정하고 있음. 또한, 「강원도 각종 위원회 구성 및 운영 등에 관한 조례」 제 4조(위원구성 등)에서 “위촉직 위원의 100분의 40의 범위 이내에서 여성을 우선 위촉하도록 노력해야” 하며, “이 경우 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야” 한다고 규정하고 있음

- 강원도 경제진흥 분야 조례 중 위원회, 협의회 등 구성시 여성이 배제되거나 과소대표 되는 것을 방지하기 위해 ‘특정 성별이 60% 이상을 넘지 않도록’ 하는 조항 등 위원 구성의 성별 균형 조항을 추가할 필요가 있는 조례는 아래와 같음

- 강원도지역경제협의회 조례
- 강원도 산업평화상 조례
- 강원도 유통산업 균형발전 조례
- 강원도 숙련기술 장려 조례
- 강원도 노동기본 조례

- 성별 균형을 고려한 위원회, 협의회 구성을 명시하고 있는 조례는 아래와 같음

- 강원도 유통분쟁조정위원회 운영 조례
- 강원도중소기업육성기금 설치 및 운용 조례
- 강원도중소기업지원기관협의회 설치 및 운영 조례
- 강원도 중소기업제품 구매촉진 조례
- 강원도명장 선정 및 지원 조례

- 강원도 장애인기업활동 촉진 및 지원 조례
- 강원도 생활임금 조례
- 강원도향토공예관 운영 관리 조례
- 강원도 사회적경제 육성 지원에 관한 조례
- 강원도 마을공동체 만들기 지원 등에 관한 조례
- 강원도 비축무연탄관리기금 설치 및 운용 조례
- 강원도 폐광지역개발기금 설치 조례

- 위원회, 협의회의 위원 구성을 성별 균형을 고려하여 구성하도록 명시한 조항이 있으나, 보완할 필요가 있는 조례

-강원도 노사관계 발전 지원 조례

: 「강원도 노사관계 발전 지원 조례」에 따른 “강원도 노사민정협의회”는 「강원도 일자리 정책 수립 및 지원 조례」 제8조(일자리심의회)에서 규정한 바와 같이 “일자리심의회”의 기능과 역할을 대신함. 일자리 분야는 의사결정, 심의 과정에서 여성이 지속적으로 과소대표되어 온 분야로 이를 개선하기 위해 여성 노동자를 대표하는 사람이 위원에 포함될 필요 있음

(4) 성별통계

- 「양성평등기본법」은 제17조(성인지 통계) 제1항에서 ‘① 국가와 지방자치단체는 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하고, 이를 관련 기관에 보급하여야 한다’고 규정하고 있음
- 모든 실태조사나 통계 생산 시 반드시 성별분리통계가 이루어지도록 조례에서 규정하는 것이 필요함

조례명	강원도 소상공인 지원 조례
-----	----------------

해당 조항	<p>제5조(실태조사) ① 도지사는 소상공인 지원을 체계적으로 수립·추진하기 위하여 매 3년마다 소상공인의 활동현황 및 경영실태 등에 대한 조사를 실시할 수 있다. 다만, 소상공인의 권익보호를 위한 실태조사는 수시로 실시할 수 있으며, 필요시 관련기관과 합동조사를 실시할 수 있다.</p> <p>② 도지사는 제1항의 실태조사를 위하여 필요한 경우에는 소상공인 또는 소상공인 관련단체에 대하여 필요한 자료의 제출이나 의견진술을 요청할 수 있다.</p>
-------	---

조례명	강원도 사회적경제 육성 지원에 관한 조례
해당 조항	<p>제8조(실태조사) ① 도지사는 매년 사회적경제조직 및 지원사업의 실태조사를 하여야 한다.</p> <p>② 실태조사 결과는 제17조에 따른 사회적경제 위원회에 보고하고, 제7조에 따른 지원계획 및 시행계획 수립에 반영하여야 한다.</p>

(5) 기타

- 여성기업 지원에 관한 조례는 없음. 다만, “강원도 여성기업제품 공공구매촉진위원회 운영 규정”이 존재함.

<p>제3조(구성) ① 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 13명 이내의 위원으로 구성하며, 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.<개정 2015.12.7.></p> <p>② 당연직 위원은 경제진흥국장과 건설교통국장으로 하고, 위촉위원은 여성기업제품 공공구매와 관련한 경험과 지식이 많은 사람 중에서 강원도지사(이하 “도지사”라 한다)가 위촉한다. <개정 2015.1.2., 2017.9.29.></p> <p>③ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사와 서기를 두되, 간사는 소관업무 담당과장이 되고 서기는 소관업무 담당으로 한다.</p>

- 위와 같이 위원회 구성 시 성별 균형을 고려할 것에 대한 조항이 부재함

- 관련된 강원도 조례는 “강원도 중소기업제품 구매촉진 조례” 등이 있으나 여성기업제품 구매 촉진 내용은 부재함.

조례명	강원도 중소기업제품 구매촉진 조례
해당 조항	<p>제3조(구매촉진) ① 공공기관이 필요한 물품을 구매하려는 경우에는 중소기업제품의 구매를 증대하여야 한다. <개정 2004.3.6., 2010.11.12.></p> <p>② 도지사는 공공기관의 중소기업제품 구매증대를 위하여 중소기업제품 정보와 공공기관의 발주정보를 수집하여 관리할 수 있다. <개정 2004.3.6., 2010.11.12.></p> <p>③ 도지사는 제2항에 따라 수집한 정보와 중소기업제품 우선구매 제도에 관한자료 등을 중소기업자와 공공기관에 제공할 수 있다. <신설 2004.3.6., 2010.11.12.></p>
참고사항 <여성기업 지원에 관한 법률 >	<p>제9조(공공기관의 우선 구매) ① 공공기관의 장은 여성기업(「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업자만 해당한다. 이하 이 조에서 같다)이 직접 생산하는 물품, 제공하는 용역 및 수행하는 공사(이하 이 조에서 "여성기업제품"이라 한다)의 구매를 촉진하여야 한다. <개정 2018. 6. 12.></p> <p>② 공공기관의 장이 「중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률」 제5조제1항에 따라 작성하는 구매계획에는 여성기업제품의 구매계획을 구분하여 포함시켜야 한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 여성기업제품의 구매계획에는 대통령령으로 정하는 비율 이상의 구매목표를 포함시켜야 하며, 공공기관의 장은 해당 구매계획을 이행하여야 한다. <개정 2013. 7. 30.></p> <p>④ 중소벤처기업부장관은 제3항에 따른 구매계획을 확인한 결과 개선이 필요하다고 인정되는 사항에 대하여는 해당 공공기관의 장에게 그 개선을 권고할 수 있다. 이 경우 해당 공공기관의 장은 특별한 사정이 없으면 구매계획에 이를 반영하여야 한다. <개정 2017. 7. 26.></p> <p>⑤ 제2항부터 제4항까지의 규정에 따른 구매계획과 구매실적의 통</p>

	<p>보에 필요한 사항은 「중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률」 제5조제4항을 준용한다. <개정 2016. 1. 27.> [전문개정 2009. 12. 30.]</p>
--	--

제2절 첨단산업 분야

1. 개괄

- 첨단산업 분야의 강원도 자치법규는 전략산업, 바이오헬스, 에너지, 정보산업의 4개 세부 분야 총 37개³⁾이고, 이중 시행규칙 등 규칙, 규정 등 훈령, 예규를 제외한 28개의 조례에 대하여 분석을 실시함
- 첨단산업 분야의 28개 조례를 양성평등적인 관점에서 성평등 실현에 부합하는지, 여성 대표성을 제고하고 참여 활성화를 기하고 있는지, 차별적 영향이 예측되지 않는지, 성별 특성이 반영되었는지 등 성별영향평가 지표 항목에 의거해 개괄적으로 검토하고 관련 조항이 있는지 분석함
- 첨단산업 분야의 분석 대상 조례에 대한 성별평등평가 항목별 대상 조례의 분석 결과 성별 균형 참여와 성별통계 항목에서 개선사항이 발견됨
- 위원회, 협의체 등 관련 조항이 있는 조례인 11개 조례에 대해서 분석한 결과 위원회나 이사회 구성 시 성별 균형을 고려하여 구성하도록 규정하고 있는 조례는 6개 조례이고, 위원 구성시 여성이 불균형적으로 과소 대표되고 있어 여성 참여를 보장하기 위해 일정 참여비율을 규정할 필요가 있거나 이러한 조항이 있더라도 보완이 필요한 조례는 5개로 검토됨
- 통계작성이나 실태조사 시 성별을 고려하도록 명시할 필요가 있는 조례 5개가 검토됨
- 첨단산업 분야의 대상 조례 분석 결과 위원회나 이사회 구성 시 성별 균형을 고려하여 구성하도록 하는 규정이 이미 있는 조례를 포함하여 점검 사항이 발견된 조례는 아래 표와 같음

3) 현재 시행 중인 바이오헬스 세부분야의 「강원도 뷰티산업 진흥 조례」는 2020. 11. 6. 제정된 조례로 검색 대상 조례에 포함되지 않음

<첨단산업 분야의 대상 조례 분석 결과>

	조례명	성별영향평가 항목			
		성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형 참여	성별통계
1	강원도테크노파크 설립 및 운영 지원 조례				
2	강원도 4차 산업혁명 촉진에 관한 조례			0	
3	강원도 공공데이터 제공 및 이용 활성화에 관한 조례			0	
4	강원도 뿌리산업 진흥 및 육성에 관한 조례			0	0
5	강원도 전략산업 육성 및 지원 조례			0	
6	재단법인 강원디자인진흥원 설립 및 지원 조례			0	
7	강원도 이모빌리티 산업 육성 및 지원에 관한 조례				
8	강원도 빅데이터 활용에 관한 조례				0
9	강원도 공무원 직무발명 보상 조례				
10	강원도 과학기술 진흥 조례			0	
11	강원도 스크립스코리아항체연구원 설립·지원 조례				
12	강원도 지식재산 진흥에 관한 조례			0	
13	강원도하계저탄자금 융자조례				
14	강원도 도시가스공급사업 지원 조례				
15	강원도 농어촌 LPG공급시설 지원 조례				
16	강원도 특정자원 지역자원시설세 특별회계 설치 조례				
17	강원도 수출용 전기용품 및 생활용품의 안전인증 등 면제확인에 관한 조례				
18	한국기후변화연구원 설립 및 지원 조례				
19	강원도 에너지 기본 조례			0	
20	강원도 대관령신·재생에너지 전시관 관리 및 운영 조례				
21	강원도 수소산업 육성 및 지원에 관한 조례			0	0
22	강원도 전기자동차 보급촉진 및 이용활성화 조례			0	
23	강원도 신·재생에너지사업 특별회계 설치 및 운영 조례				
24	강원도 가덕산 풍력발전단지 특수목적법인 설립 및 출자에 관한 조례				
25	강원도 인터넷시스템 설치 및 운영에 관한 조례				

26	강원도 개인영상정보 보호 및 영상정보처리기기 설치·운영 조례				0
27	강원도 정보취약계층 정보접근성 향상을 위한 조례				0
28	강원도 정보화 조례			0	

2. 첨단산업 분야의 성평등 목표와 개선 방향

- 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)에 따른 첨단산업 분야 관련 부처별 성평등 목표는 아래와 같음

	남녀평등의식과 문화의 확산	평등하게 일할 권리와 기회의 보장	여성대표성 제고 및 참여 활성화	일·생활 균형 사회기반 조성	여성폭력 근절과 여성 건강 증진
과학기술정보통신부		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 과학기술 및 신산업 분야 전문 인력 양성, R&D 사업 참여의 성별 격차 완화 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 과학기술 분야 여성 경력개발과 여성 대표성 제고 		
산업통상자원부		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 부품소재, 에너지 자원, 바이오 의료 등 R&D 사업 참여의 성별 형평성 증대 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 산업·통상 정책 결정과정에서 여성 대표성 제고 		
중소벤처기업부	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 정책금융, 벤처 및 엔젤 투자 등 금융접근성에서 성별 형평성 강화 ▶ 여성기업 기술 개발 등에 대한 지원 확대 ▶ 창업 지원 사업 등의 성별 격차 완화 				

- 전문분야에 해당하는 경우가 많은 첨단산업분야에서는 전통적으로 여성의 진출이나 활동이 미약한 분야여서 여성의 역량 강화와 취·창업을 통한 능력개발 및 교육 확대가 더욱 필요함

- 세계경제포럼(WEF)이 2016년 발표한 ‘직업의 미래(The Future of Jobs)’ 보고서에 따르면 4차 산업혁명과 첨단 IT 업종은 성과와 능력을 중시하므로 전통적인 업종에 비해 성별차이가 줄어들 것이라는 전망이나 그 동안의 남녀 간의 임금 및 고위직 승진 격차 해소 노력에도 불구하고 남녀 간 고용 차별 문제는 오히려 더 커질 것이라는 전망이다
- 위 보고서에 따르면 여성 고용이 부진했던 과학, 기술, 엔지니어링, 수학 등 첨단과학기술(STEM)에서 성 평등 해소 노력을 많이 해 왔고 어느 정도의 성과는 있었으나 2020년까지 고용 증가 추이가 가장 높을 것으로 예상되는 건축, 엔지니어링, 컴퓨터, 수학 관련 분야에서 여성 고용 수준이 평균치를 밑돌 것으로 전망되었고, 컴퓨팅 및 수학 분야의 여성 고용 비율도 23%에 불과하다고 전망됨
- 위 보고서에 따르면 STEM 분야에서 남성은 일자리 네 개가 없어질 때마다 한 개씩의 새로운 자리를 갖게 되는 반면 여성은 20명이 일자리를 잃는 동안 한 명이 새롭게 일자리를 구할 수 있을 것이라고 전망하고 있어 첨단산업 분야에서 남녀 간의 경제적 격차는 더 심화될 것으로 예상됨
- 과학기술정보통신부의 2018 「여성과학기술인력활용실태조사」에 따르면 이 공계열 대학, 공공연구기관, 민간기업연구기관에 재직 중인 과학기술개발 인력 중 여성비율은 19.7%에 불과함. 고용형태별로 살펴보면 정규직 중 여성비율은 16.2%로 더 낮음
- 의사결정 과정에 참여하고 영향을 미치는 관리자의 비율을 보면, 실/부장급 이상 관리자 중 여성 비율은 5.9%에 불과한 실정
- 또한, 2018년 과학기술연구개발인력의 승진 현황을 보면 승진자 중 여성 비율은 17.4%, 남성은 82.6%로 재직인원의 성별 비율대비 여성인력의 승진비율이 다소 저조한 실정

- 반면, 2018년 정규직 과학기술개발인력의 성별 이·퇴직 현황을 보면 전체 이·퇴직자의 21.0%가 여성으로, 정규직 중 여성비율 16.2%보다 높아, 과학기술개발인력 중 여성의 비율은 낮고, 이들의 이·퇴직률은 상대적으로 높은 수준
- 과학기술인력분야 여성의 진입 비율자체가 낮은 점은 과학기술분야 여성인력의 신규육성의 필요성을 제기하지만, 과학기술분야에서 여성인력의 이·퇴직이 남성보다 높은 점은 산업과 직장의 구조적 요인이 여성의 경력단절에 영향을 미치는 점을 시사함
- 즉, “이공계 여성이 직장을 떠나는 데에는 야근과 휴일근무를 당연시하던 근로시간, 낮은 승진 가능성 등 승진 차별, 성희롱과 성차별적 언사에 둔감한 조직문화 등 구조적 요인이 작용”⁴⁾ 과학기술분야 여성인력의 경력단절이 발생
- 이에 첨단산업의 지원 등에서 성별 격차 완화를 위해 성별 특성을 반영하여 시책 수립하고 여성 고용에 대한 우대조치, 성별 균형 참여의 보장이 필요함

3. 성별영향평가 항목별 대상 조례의 분석

- 성별영향평가 지표에 따라 ‘위원회(당연직 제외) 등 구성 시 성별을 고려하도록 규정하고 있는지’, ‘위원회 구성 등을 위한 자격 요건이 특정 성에 불리하게 작용하는지’ 점검한 결과 아래와 같이 개선이 필요한 조례를 확인하였음
- 강원도 첨단산업 분야의 조례 중 성별 균형을 고려하여 위원회, 협의회,

4) 구미영(2020). “성별 임금격차 OECD 최대, 성평등 공시제가 필요하다!”. 저출산고령사회위원회.

<http://www.betterfuture.go.kr/front/notificationSpace/columnDetail.do?jsessionid=EE9D62A233E8B80E4EC34C900BDE8D84.node20?articleId=116>

이사회 등을 구성하도록 명시하고 있거나 위촉직 위원 중 ‘특정 성별이 60% 이상을 넘지 않도록’ 하는 조항을 명시하고 있는 조례는 아래와 같음

- 강원도 공공데이터 제공 및 이용 활성화에 관한 조례
- 재단법인 강원디자인진흥원 설립 및 지원 조례
- 강원도 과학기술 진흥 조례
- 강원도 에너지 기본 조례
- 강원도 수소산업 육성 및 지원에 관한 조례
- 강원도 정보화 조례

- 강원도 첨단산업 분야의 조례 중 위원회, 협의회, 이사회 등 구성 시 여성이 배제되거나 과소대표 되는 것을 방지하기 위해 ‘특정 성별이 60% 이상을 넘지 않도록’ 하는 조항 등 위원 구성의 성별 균형 조항을 추가할 필요가 있는 조례는 아래와 같음

- 강원도 4차 산업혁명 촉진에 관한 조례
- 강원도 뿌리산업 진흥 및 육성에 관한 조례
- 강원도 전략산업 육성 및 지원 조례
- 강원도 지식재산 진흥에 관한 조례
- 강원도 전기자동차 보급촉진 및 이용활성화 조례

- 실태조사를 규정함에 있어 「양성평등기본법」은 제17조에 따라 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하도록 하는 성별 분리 통계가 필요한 조례는 아래와 같음

- 강원도 뿌리산업 진흥 및 육성에 관한 조례
- 강원도 빅데이터 활용에 관한 조례
- 강원도 수소산업 육성 및 지원에 관한 조례
- 강원도 개인영상정보 보호 및 영상정보처리기기 설치·운영 조례

-강원도 정보취약계층 정보접근성 향상을 위한 조례

- 「양성평등기본법」 제17조제1항에서(성인지 통계) 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하도록 규정하고 있는데, 대부분의 산업육성이나 지원 사업도 지원대상자 및 수혜자가 있고, 사업주, 고용인, 분야별 종사자 등 관련 통계로 인적통계 수집이 필요한 경우가 많음
- 실태조사를 위한 방법으로 설문조사의 경우에는 응답자의 성별이 분석의 중요한 단위가 될 수도 있어 첨단산업 분야의 실태조사에서도 성별분리 통계 수집과 작성이 필요함
- 강원도 첨단산업 분야의 조례 중 실태조사에 대해 규정하면서 성별 분리 통계를 명시하지 않고 있는 조례는 아래와 같음
 - 강원도 뿌리산업 진흥 및 육성에 관한 조례
 - 강원도 빅데이터 활용에 관한 조례
 - 강원도 수소산업 육성 및 지원에 관한 조례
 - 강원도 개인영상정보 보호 및 영상정보처리기기 설치·운영 조례
 - 강원도 정보취약계층 정보접근성 향상을 위한 조례

제3절 일자리

1. 개괄

- 일자리 분야의 강원도 자치법규는 총 12개이고, 이중 시행규칙 등 규칙, 규정 등 훈령, 예규를 제외한 11개의 조례에 대하여 1차적인 분석 실시함
- 성평등 실현에 부합하는지, 차별적 영향이 예측되지 않는지, 성별 특성이 반영되었는지 등 성별영향평가 지표 항목에 의거해 조례를 개괄적으로 검토하고 관련 조항이 있는지 분석함
- 위원회, 협의체 등 구성에 관련된 조항이 있는 조례인 5개 조례에 대해서 분석한 결과 위원 구성시 성별 균형을 고려하여 구성하도록 규정하고 있는 조례는 1개 조례이고, 강원도 일자리재단 설립 및 운영 조례의 제4조(임원) 조항에서 재단 임원을 구성할 때 “성별을 고려하여 구성”할 것을 명시적으로 규정하고 있으며, 나머지 조례는 일자리 분야 정책과 사업 추진을 위한 의사결정 기구에 성별균형 참여 및 여성 대표성 확보를 위한 규정 조항이 없음
- 위원회, 협의체 등 구성을 규정한 조례 중, 강원도 일자리 정책 수립 및 지원 조례에 규정된 일자리심의회는 강원도 노사관계 발전 지원 조례에 따른 강원도 노사민정협의회에서 대신할 수 있도록 하고 있으며, 강원도 장년층 생애재설계 지원 조례에 규정된 강원도 장년층 생애재설계 위원회는 강원도 사회보장위원회 구성 및 운영 조례에 따른 강원도 사회보장위원회에서 대행할 수 있도록 하고 있음
- 일자리 분야의 조례 중에서 위원회 및 협의체 등의 위원 구성시 여성이 불균형적으로 과소 대표되고 있어 여성 참여를 보장하기 위해 일정 참여 비율을 규정할 필요가 있거나 이러한 조항이 있더라도 보충할 필요가 있는 조례는 3개임
- 실태조사 및 현황조사 시 성별을 고려하도록 명시할 필요가 있는 조례 2개임
- 조례에 성별에 따른 신체적, 사회·문화적 차이 등 성별 특성을 고려해 반영할 필요가 있는 조례 7개임

- 강원도 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원 조례는 제3조(도지사의 책무) ③항에서 “도지사는 중증장애인과 여성장애인에 대한 직업재활 및 고용 촉진을 우선적으로 고려하여야 한다.” 고 규정하고 있음. 또한, 제4조(추진계획 수립) ②항에서 “추진계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.”고 규정하고 “3. 중증장애인과 여성장애인에 대한 직종 발굴 등 지원 사항” 이 추진계획에 포함할 것을 명시적으로 규정하고 있음
- 이는 장애정도와 성별에 따라 고려될 사항 및 요구되는 지원의 내용과 방법이 다를 수 있다는 점에 유의하여, 고용과 직업재활에 있어서 더 열악한 상황에 있는 중증장애인과 여성장애인을 우선 고려하고 이들이 일할 수 있는 직종 발굴 등 지원을 위한 계획 수립을 조례에 명문화 하고 있음.
- 일자리 분야의 대상 조례 분석 결과 점검사항이 발견된 조례는 아래 표와 같음

<일자리 분야의 대상 조례 분석 결과>

	조례명	성별영향평가 항목			
		성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형 참여	성별통계
1	강원도 일자리 정책 수립 및 지원 조례		0		
2	강원도 일자리 공제조합 설립 및 지원 조례				
3	강원도 일자리대상 조례		0	0	
4	강원도 일자리재단 설립 및 운영 조례		0		
5	강원창조경제혁신센터 지원 조례				
6	강원도 청년 기본 조례		0	0	
7	강원도 장년층 생애재설계 지원 조례		0		
8	강원도 고등학교 졸업자 고용촉진 조례		0		0
9	강원도 노인일자리 창출 지원 조례		0		
10	강원도 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원 조례				0
11	강원도 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진에 관한 조례				

2. 일자리 분야의 성평등 목표

(1) 일자리 분야 관련 성평등 목표

- 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)에 따른 일자리 분야 관련 부처별 성평등 목표는 아래와 같음

	남녀평등의식과 문화의 확산	평등하게 일할 권리와 기회 보장	여성대표성 제고 및 참여 활성화	일·생활 균형 사회기반 조성	여성폭력 근절과 여성 건강 증진
고용 노동부		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 일자리 진입과 경력유지 과정에서 성차별 해소 ▶ 성별 직업 분리 근절을 위한 추진 기반 강화 ▶ 여성 일자리의 질적 수준 개선 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기업의 유리천장 근절을 통한 여성 대표성 제고 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기업의 일·가정 양립 지원 기반 확대를 통한 모성보호 사각지대 해소 ▶ 남성의 가사·육아 참여권리 보장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성희롱·성폭력 없는 안전한 일터 조성

- 일자리 분야 성별영향평가지 준거가 되는 성평등 목표

- ① 여성의 경제활동 참여 확대
- ② 여성 일자리의 질적 수준 개선 및 가치 재평가
- ③ 성별 직종·업종 분리 완화
- ④ 전공·직업·역할에 대한 성별 고정관념 해소
- ⑤ 성희롱·성폭력 없는 안전한 일터 조성
- ⑥ 기업의 유리천장 해소

(출처: 여성가족부(2016), 성별영향분석평가 컨설팅을 위한 안내서)

(2) 일자리분야 젠더 이슈

- 여성의 낮은 경제활동 참여율: 임신·출산으로 인한 고용단절/ 성별분업 이데올로기와 성역할고정관념에 따라 성별업종/직종분리 현상/ ‘여성이 주로 하는 일’에 대해 낮은 사회적 가치평가/ 성별임금격차 및 성별 사회적 지위의 차이 발생
- 여성은 일차적으로 가사와 양육에 책임이 있고, 남성은 가계의 경제적

부양에 일차적 책임이 있다는 성별분업 이데올로기와 함께, 교육에서 성별에 따른 전공 분리, 직업에서 직종·업종 분리 및 직장내 성별에 따른 직급·직무분리 현상이 나타나고 있음

○

2019년 근로자당 연평균 실제 근로시간이 1,967시간으로 OECD 평균인 1,726시간보다 길며⁵⁾, 이는 OECD 회원국 중 최장 수준임. 또한, 제1차 양성평등 실태조사(여성가족부, 2017)에 따르면 결혼, 자녀 출생, 미취학 아동 돌봄, 자녀의 초등학교 취학 및 교육, 가족간병의 사유로 직장을 그만 둔 경험이 있는 경우는 여성이 38%로 기업에서 모성보호와 일생활 균형을 위한 제도를 근로자가 실제로 활용하기 어려운 실정임.

○ 2020년 통계청, 「지역별고용조사」 원자료 분석에 따르면 강원도 전체 관리자 중 여성 관리자의 비율이 17.2%로 나타나, 관리자 지위에 성별 격차가 크며, 여성 비율이 매우 낮으며 이는 기업의 의사결정 지위에 있는 여성의 비율이 낮음을 의미

○ 직장내 성희롱은 안전하고 평등하게 일할 노동환경을 저해하는 것, 주로 여성을 대상으로 발생하며 여성의 고용환경을 악화, 성차별적 고용환경 조성, 여성의 잦은 이직과 고용단절 등 노동시장에서 여성의 주변화 야기.

(3) 개선방향

- 여성의 경제활동 참여 확대를 꾀하는 일자리 정책 기본방향 수립
- 고용환경 개선을 위해 직장내 성희롱 없고, 일·생활 균형이 가능한 조직 구조와 조직문화 조성을 견인할 수 있는 조례 마련
- 고용촉진과 일자리 창출 및 창업지원 관련 조례에서 고용과 창업의 성별 현황과 실태 파악을 위한 통계수집 및 조사시 성별 분리하여 현황 및 실태 파악하고 성별분리 통계 구축.
- 일자리 관련 정책 및 사업의 의사결정 기구에 여성 대표성 확대

5) OECD, <https://stats.oecd.org/>.

3. 성별영향평가 항목별 대상 조례의 분석

(1) 성별 구분 또는 고정관념

- 성별영향평가 지표에 따라 ‘조례의 적용 대상에 성별 구분 조항 여부’, ‘조례에 사용된 용어 중 성별 고정관념이 반영된 표현이 있는지 점검’, ‘조례상의 특정 조치에 성별 고정관념이 반영된 표현이 있는지 점검’한 결과 성별 구분 또는 고정관념이 반영된 조례는 발견되지 않았음

(2) 성별 특성

- 성별영향평가 지표에 따라 ‘조례에 성별에 따른 신체적 사회문화적 차이를 고려하여 반영하고 있는지 여부’, ‘조례 상 정책 수혜·수급 요건에 성별에 따른 고려가 필요한 규정이 있는지 점검’, ‘시설 설치, 시설 개선 사업 등에 성별에 따른 고려가 필요한 규정이 있는지 점검’ 한 결과 경제진흥 분야 조례 개선을 위한 과제를 아래와 같이 도출함
- 여성의 경제활동 참여 확대와 고용의 질을 개선할 수 있는 일자리 정책이 수립될 수 있도록, 일자리 관련 정책 기본방향, 기본 계획 수립에 성별 특성 고려·반영
 - 채용차별, 승진차별, 성별 직종분리와 여성집중 직종 저임금 등 노동시장의 다층적인 성차별로 여성은 노동시장내 지위가 낮고, 상대적으로 불안정하고 열악한 일자리에 고용된 비율이 높아 성차별 해소와 고용의 질적 수준 개선이 필요함
 - 일자리 영역에서 성별 격차 해소와 여성의 고용의 질 개선을 이끌어낼 수 있는 일자리 시책이 마련될 수 있도록 성별 특성을 반영하여 일자리 정책 기본 계획이 수립될 필요 있음
 - 바람직한 예로 「강원도 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원 조례」는 도지사가 “중증장애인과 여성장애인에 대한 직업재활 및 고용촉진을 우선적으로 고려”하도록 도지사의 책무를 규정하고 있으며, 추진계획 수립시 “중증장애인과

여성장애인에 대한 직종 발굴 등 지원 사항”을 추진 계획에 포함하도록 명시하고 있음

조례명	강원도 일자리 정책 수립 및 지원 조례
해당 조항	<p>제1조(목적) 이 조례는 청·장년, 여성, 노인 등 도민 개개인의 일자리 지원과 공공부문 및 민간부문 일자리 창출 지원을 위하여 강원도가 일자리에 관한 정책의 수립·시행에 필요한 사항을 정함으로써 도민 모두가 더 많은 취업기회를 갖고 안정된 경제생활과 행복한 삶의 영위를 목적으로 한다.</p>
	<p>제5조(일자리정책 기본계획의 수립·시행) ① 도지사는 매년 일자리정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 일자리 창출과 취업 지원을 위한 기본시책의 목표와 방향 2. 일자리 개발·보급 및 일자리의 질 개선에 관한 사항 3. 일자리 창출과 취업 지원을 위한 지원 및 홍보에 관한 사항 4. 일자리 창출과 취업 지원을 위한 교육훈련에 관한 사항 5. 그 밖에 일자리 창출과 취업 지원을 위하여 필요한 사항

조례명	강원도 청년 기본 조례
해당 조항	<p>제6조(청년정책에 관한 기본계획) ① 도지사는 청년정책에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하고 이를 시행하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 기본계획은 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 청년정책의 기본방향 및 추진목표 2. 청년정책에 관한 주요사항 <ol style="list-style-type: none"> 가. 청년의 정치·경제·사회·문화 등 모든 분야에서의 참여 확대 나. 청년의 능력 등의 개발 다. 청년의 고용확대 및 일자리 질 향상 라. 청년의 주거 안정 및 주거 수준 향상

	<p>마. 청년의 생활안정 바. 청년 문화의 활성화 사. 청년의 권리보호 아. 그 밖에 필요하다고 인정되는 정책분야</p> <p>3. 청년정책의 추진을 위한 자원 조달 방안 및 지원체계 4. 도 청년정책조정위원회 등 민·관 협력체계 구성 및 운영 5. 그 밖에 청년정책의 추진에 필요한 사항</p> <p>③ 도지사는 기본계획을 수립·시행할 때에 도의 주요정책과 연계 되도록 하여야 한다</p>
--	--

조례명	강원도 장년층 생애재설계 지원 조례
해당 조항	<p>제4조(지원계획 수립·시행) ① 도지사는 장년층 생애재설계를 위하여 「노후준비지원법」 제5조에 따라 수립한 국가노후준비 지원에 관한 기본계획을 반영하여 장년층 생애재설계 지원계획을 수립·시행할 수 있다.</p> <p>② 지원계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지원계획의 목표와 방향 2. 지원대상자에 따른 관련 사업에 관한 사항 3. 생애재설계 지원을 위한 자원조달에 관한 사항 4. 그 밖에 생애재설계를 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

조례명	강원도 고등학교 졸업자 고용촉진 조례
해당 조항	<p>제4조(고용촉진 대책의 수립) ① 도지사는 고등학교 졸업자의 고용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 취업 지원 대책을 수립·시행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고등학교 졸업자 고용촉진 목표 및 시행계획 2. 해당 연도 일자리박람회 등 고등학교 졸업자 고용촉진 시책 사업 3. 고등학교 졸업자 고용촉진을 위한 재정지원에 관한 사항

	<p>4. 직업 지도, 취업 알선 및 직업능력개발훈련 등에 관한 사항</p> <p>5. 「고등교육법」에 따른 교육기관과 기업 등과의 협력에 관한 사항</p> <p>6. 그 밖에 고등학교 졸업자의 고용촉진을 위하여 필요한 사항</p> <p>② 도지사는 매년 고등학교 졸업자 고용촉진 대책의 시행에 따른 실적을 평가하고, 그 결과를 다음 연도 고등학교 졸업자 고용촉진 대책에 반영하여야 한다.</p>
--	---

조례명	강원도 노인일자리 창출 지원 조례
해당 조항	<p>제4조(시행계획의 수립 등) ① 도지사는 노인의 능력과 적성에 맞는 일자리의 창출을 위하여 매년 시행계획을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따른 시행계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되도록 하여야 한다.<개정 2013.7.26></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 노인일자리 개발과 보급에 관한 사항 2. 노인일자리 기반조성에 관한 사항 3. 노인일자리 사업에 참여하는 노인의 교육훈련에 관한 사항 4. 노인일자리 및 참여자 사후관리에 관한 사항 5. 노인일자리 창출을 위한 재정지원 및 홍보에 관한 사항 6. 그 밖에 노인일자리 창출을 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사항 <p>③ 도지사는 시행계획을 수립하는 때에는 시·군 및 관련기관·단체 등의 의견을 들어야 한다.</p> <p>④ 도지사는 매년 시행계획에 따른 추진실적을 평가하고, 그 결과를 다음연도 시행계획에 반영하여야 한다.</p>

○ 고용 확대, 일자리 창출, 취업지원 사업시 여성 고용 확대와 고용 차별 개선 등을 위한 사업 추진을 명시

- 과거로부터 누적된 노동시장의 성차별 관행을 개선하고 채용, 승진 등에서 여성의 불이익을 해소하기 위해서 여성 고용 지원, 여성 일자리 창

출 등의 적극적인 조치가 요구되는 만큼, 여성 일자리 창출과 고용 확대를 위한 사업 추진을 관련 조례에 명시

조례명	강원도 일자리 정책 수립 및 지원 조례
해당 조항	<p>제6조(일자리 창출 및 개선사업) 도지사는 일자리 창출을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진하거나 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지역산업 육성과 기업유치를 통한 일자리 창출 사업 2. 창업지원과 벤처기업 육성 등을 통한 일자리 창출 사업 3. 그 밖에 일자리 창출 및 양질의 일자리 개선을 위하여 도지사가 인정하는 사업
	<p>제7조(취업 지원 사업) 도지사는 미취업자를 대상으로 다음 각 호의 사업을 추진하거나 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 일자리 지원센터 운영 등 구인·구직 취업정보서비스 제공 사업 2. 산학연 협력을 통한 기업수요 맞춤형 전문 인력 양성 사업 3. 중소기업 정보제공, 기업현장 탐방 등 중소기업 정보제공을 통한 취업 지원 사업 4. 구직활동수당 지원 등 더 많은 취업기회 제공을 위한 재정 지원 사업 5. <u>취약 계층 취업 지원 사업</u> 6. 그 밖에 취업 지원을 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사업

조례명	강원도 청년 기본 조례
해당 조항	<p>제12조(청년의 고용확대 등) ① 도지사는 법에 따라 청년고용을 확대하고 일자리의 질을 향상시키기 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 도지사는 청년고용의 확대를 위해 구직자의 직업역량 강화 및 취업 지원 방안을 강구하여야 한다.</p> <p>③ 도지사는 민간기업 등에 적용할 수 있는 청년고용 지표를 연구·개발하여 도 및 출자·출연 기관에서 이루어지는 공공구매 등과 연계함으로써 청년고용을 촉진시키도록 노력하여야 한다.</p>

	<p>④ 도지사는 청년 비정규직에 대한 고용차별을 개선하고 일자리의 질을 향상시키기 위한 방안을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>⑤ 도지사는 청년 고용촉진을 위하여 구직활동에 필요한 경비를 지원할 수 있다. 청년구직활동경비를 지원받고자 하는 청년은 도지사에게 신청하여야 하며, 그 신청서식에 관한 사항은 도지사가 따로 정한다.</p> <p>⑥ 도지사는 제4항에 따른 신청이 있는 경우, 「전자정부법」제36조 제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 확인 가능한 서류는 직접 확인하여야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 하여야 한다.</p>
--	---

○ 안전하고 평등한 고용환경 조성 확산을 위해 '직장내 성희롱' 예방 및 사업주 의무 준수 여부를 일자리 우수기업 기준에 포함

- 직장내 성희롱은 노동자의 노동환경을 저해하고, 고용안정을 위협하는 중대한 요소 임. 주로 여성노동자를 대상으로 발생하고, 성차별적 노동환경을 조성하는데 영향을 끼쳐, 피해 당사자뿐만 아니라 사업장 내 노동자들이 안전하고 평등하게 일할 권리를 위협하므로 직장내 성희롱 예방과 적절한 처리는 노동자의 고용안정과 복지향상 수준을 판단할 때 중요한 기준이 될 필요 있음

- 남녀 모든 노동자가 평등하고, 안정되게 일할 수 있는 환경이 제공되고 있는지를 판단하는 근거로 근로기준법 준수 뿐만아니라 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 준수 역시 그 토대가 되어야 함. 성차별적인 노동환경은 여성노동자에게 고용불안과 차별적 대우를 의미하므로 양질의 우수한 일자리가 될 수 없음

조례명	강원도 일자리대상 조례
해당 조항	<p>제4조(수상 후보기업의 자격) ① 후보기업은 신규 일자리 창출과 노동자 복지에 기여한 도내 기업으로 한다.</p> <p>② 도지사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 수상 후보기업의 자격을 제한할 수 있다.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. 이 조례에 따른 일자리대상을 수상한 경력이 있거나 기존에 「강원도 일자리 우수기업 인증 및 지원조례」에 따라 인증을 받았던 경우 2. 금융기관과 정상적인 거래를 할 수 없는 경우 3. 임금체불, 민원야기, 환경오염 등 사회적 물의를 일으킨 경우 4. <u>최근 2년간 2회 이상 근로기준법 위반으로 벌금 또는 과태료를 처분 받은 경우</u> 5. 공고일 현재 국세 또는 지방세를 체납한 경우 6. 게임, 도박, 유흥 등 사행성 불건전 관련 업체인 경우 7. 그 밖에 도지사가 부적합하다고 인정하는 경우
--	---

○ 고용환경 개선과 양질의 일자리 확산을 위해 일·생활 균형 직장 문화 확산을 위한 사업을 일자리 재단 사업 영역으로 포함

- 여성노동자들의 고용단절을 해소하고 여성의 경제활동 참여에 방해가 되는 장애물 제거하고, 남성노동자들의 돌봄참여를 증대하며 양질의 일자리를 만들기 위해서는 일·가정 양립(일·생활 균형)이 가능하도록 제도를 개선하고 직장 문화를 조성에 필요한 사업을 일자리 재단 사업의 일부분으로 추진할 필요 있음

조례명	강원도 일자리재단 설립 및 운영 조례
해당 조항	<p>제3조(사업) ① 재단은 다음 각 호의 사업을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지역 산업 및 고용시장 분석, 일자리 정책 개발 및 연구 2. 지역 맞춤형 일자리 사업 발굴 및 운영 3. 직업능력개발훈련 수요와 공급에 대한 조사·분석 및 인력 양성 4. 지역인적자원개발위원회의 운영 및 활성화 지원 5. 창업 지원과 벤처기업 육성을 위한 투자, 교육 등 일자리 창출 사업 6. 취업 지원을 위한 상담·알선·교육, 정보 제공, 채용 행사 및 취업 지원 프로그램 운영 7. 일자리 관련 기관·단체 등과의 협력 네트워크 구축, 강원일자리 정보시스템 운영 관리

	8. 상생의 노사문화 정착, 고용안정과 기업의 경영환경 개선을 위한 공제 사업 및 기업 복지 지원 사업 9. 청년·어르신·여성·장애인 등 계층별 취업·창업 지원, 교육, 정보 제공 및 고용촉진 지원 사업 10. 제1호부터 제9호까지의 사업과 관련하여 국가·지방자치단체 또는 민간단체 등으로부터 위탁받는 사업 11. 그 밖에 정관으로 정하는 사업 ② 재단은 설립목적의 범위 내에서 도지사의 승인을 받아 수익사업을 할 수 있다.
--	---

○ 일자리 관련 정책 및 사업의 의사결정 기구에 여성 대표 참여 명시 필요

- 일자리 정책 등 의사결정에서 지속적으로 여성이 과소대표되어 있음. 여성노동자가 주로 저임금, 불안정 일자리, 낮은 직급에 집중되어 있는 누적된 차별의 결과를 해소하기 위해서는 여성노동자를 대표할 수 있는 사람이 의사결정, 심의 기구에 참여하도록 명시할 필요 있음
- 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)에서 평등하게 일할 권리와 기회보장 실현을 위한 세부 과제로 고용 상 성차별 해소 추진기반 정비를 위해 “일자리위원회 등 고용 관련 추진체계에 학계, 여성고용 관련 단체 및 현장 전문가가 포함되도록 전문가 발굴·추천 및 위원 임명”할 것을 정책과제로 삼고 있듯이, 여성노동자를 대표할 수 있는 단체 및 현장 전문가는 고용 상의 성차별 해소를 위한 기반이 되므로 여성노동자를 대표할 수 있는 사람의 의사결정 기구 참여는 중요함

조례명	강원도 일자리 정책 수립 및 지원 조례
해당 조항	제8조(일자리심의회) ① 도지사는 일자리 창출과 취업 지원에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 강원도 일자리심의회를 둔다. 1. 제5조에 따른 기본계획의 수립·시행에 관한 사항 2. 제6조 및 제7조에 따른 사업의 지원에 관한 사항 3. 그 밖에 일자리 창출과 취업 지원을 위하여 위원장이 필요하다

	<p>고 회의에 부치는 사항</p> <p>② 제1항에 따른 강원도 일자리심의회가 심의할 사항에 대해서는 「강원도 노사관계 발전 지원 조례」에 따른 강원도 노사민정협의회가 심의한다. 이 경우 강원도 노사민정협의회는 강원도 일자리심의회로 본다.</p>
조례명	강원도 노사관계 발전 지원 조례
해당 조항	<p>제4조(설치 및 기능) 도지사는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 도지사 소속으로 강원도 노사민정협의회(이하“협의회”라 한다)를 둔다.</p> <p>1. 「강원도 일자리 정책 수립 및 지원 조례」 제8조제1항에 관한 사항 <개정 2017.12.29.></p> <p>2. 노사관계 안정에 관한 사항</p> <p>3. 지역경제 발전에 관한 사항 등</p> <p>제5조(협의회 구성) ① 협의회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 30명 이내의 위원으로 구성한다.</p> <p>② 위원장은 도지사가 되고, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 도지사가 임명하거나 위촉한다. <개정 2016.12.30.></p> <p>1. 도 및 지방고용노동관서를 대표하는 사람</p> <p>2. 노동자를 대표하는 사람 <개정 2020.5.15></p> <p>3. 사용자를 대표하는 사람</p> <p>4. 도민을 대표하는 사람</p> <p>5. 노사관계, 고용·경제·사회문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람</p> <p>④ 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 해당 분야의 특정 성별 전문인력 부족 등 부득이한 사유로 인해 「양성평등기본법」제 12조에 따른 실무위원회의 의결을 받은 경우에는 그러하지 아니하다. <신설 2017.12.29.></p> <p>⑤ 협의회는 필요에 따라 의제별, 업종별 분과위원회 등을 구성할 수 있다. <신설 2016.12.30.></p>

조례명	강원도 청년 기본 조례
해당 조항	<p>제8조(청년정책조정위원회) ① 강원도 청년정책의 주요사항을 심의하기 위하여 강원도 청년정책조정위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.</p> <p>② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 기본계획 및 시행계획의 수립 및 변경에 관한 사항 2. 시행계획의 연도별 추진실적 점검 및 평가에 관한 사항 3. 청년정책의 시행을 위한 관련 사업의 조정 및 협력에 관한 사항 4. 그 밖에 청년정책에 관하여 필요하다고 인정되는 사항 <p>③ 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다. 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>④ 위원은 당연직과 위촉직으로 구성하며, 당연직 위원은 경제부지사 및 기획·경제·청년·주택·복지·여성·문화·교육 등 관련 실·국장으로 한다.</p> <p>⑤ 위촉직 위원은 다음 각 호에 해당하는 자 중에서 도지사가 위촉하되, 위촉직 위원의 100분의 30의 범위 이상으로 청년을 포함하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 강원도의회의원 2. 청년단체에서 활동한 경험이 풍부한 청년 3. 청년정책과 관련된 학식과 전문성을 보유한 사람 및 관계기관의 장 4. 그 밖에 청년정책의 추진을 위해 필요하다고 인정되는 자 <p>⑥ 위원장은 위원회를 대표하고 위원회 업무를 총괄하며, 부위원장은 위원장을 보좌하고 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.</p> <p>⑦ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하고 한 차례만 연임할 수 있다.</p> <p>⑧ 위원회의 회의는 연 1회 정기회의를 개최하고, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우와 재적위원 3분의 1이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집하며, 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>⑨ 위원회의 기능을 효율적으로 수행하기 위하여 실무위원회를 설치할 수 있다.</p>

	⑩ 그 밖에 위원회의 구성과 운영에 관한 사항은 「강원도 각종 위원회 구성 및 운영 등에 관한 조례」를 따른다.
--	--

(3) 성별균형 참여

- 성별영향평가 지표에 따라 ‘위원회(당연직 제외) 등 구성 시 성별을 고려하도록 규정하고 있는지’, ‘위원회 구성 등을 위한 자격 요건이 특정 성에 불리하게 작용하는지’ 점검한 결과 아래와 같이 개선이 필요한 조례를 확인하였음
- 「양성평등기본법」 제21조에 국가와 지방자치단체는 위원회 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다고 규정하고 있음. 또한, 「강원도 각종 위원회 구성 및 운영 등에 관한 조례」 제 4조(위원구성 등)에서 “위촉직 위원의 100분의 40의 범위 이내에서 여성을 우선 위촉하도록 노력해야” 하며, “이 경우 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야” 한다고 규정하고 있음
- 강원도 일자리 분야 조례 중 위원회, 협의회 등 구성시 여성이 배제되거나 과소대표 되는 것을 방지하기 위해 ‘특정 성별이 60% 이상을 넘지 않도록’ 하는 조항 등 위원 구성의 성별 균형 조항을 추가할 필요가 있는 조례는 다음과 같음
 - 강원도 일자리대상 조례
 - 강원도 청년 기본 조례
- 성별 균형을 고려한 위원회, 협의회 구성을 명시하고 있는 조례는 다음과 같음
 - 강원도 일자리재단 설립 및 운영 조례

- 위원회나 협의회의 기능과 역할을 다른 위원회나 협의회가 대행할 수 있도록 규정하고, 대행하는 위원회나 협의회를 규정하는 조례에서 위원회나 협의회 구성시 성별 균형을 고려하여 구성하도록 명시하고 있는 조례는 다음과 같음
 - 강원도 일자리 정책 수립 및 지원 조례에 따른 일자리심의회, 「강원도 노사관계 발전 지원 조례」에 따른 강원도 노사민정협의회가 일자리심의회로서 심의함.: 강원도 노사민정협의회 구성시 성별 균형 구성 명시됨
 - 「강원도 장년층 생애재설계 지원 조례」에 강원도 장년층 생애재설계 위원회, 「강원도 사회보장위원회 구성 및 운영 조례」에 따른 강원도 사회보장위원회에서 대행: 강원도 사회보장위원회 구성시 성별 균형 구성 명시됨

(4) 성별통계

- 「양성평등기본법」은 제17조(성인지 통계) 1항에서 ‘① 국가와 지방자치단체는 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하고, 이를 관련 기관에 보급하여야 한다’고 규정하고 있음
- 고용촉진 대책 수립을 위해 실태조사를 실시할 때, 성별로 고용 실태와 모집·채용 과정에서 겪는 어려움과 차별이 다를 수 있음에 유의하여 실태조사시 성별을 고려하도록 명시할 필요 있음

조례명	강원도 고등학교 졸업자 고용촉진 조례
해당 조항	제5조(실태조사 등) ① 도지사는 제4조에 따른 고등학교 졸업자 고용촉진 대책 수립을 위하여 필요한 경우 실태조사를 실시할 수 있다. ② 도지사는 제1항에 따른 실태조사를 할 경우 청년일자리 창출 관련 기관 또는 법인 등에 위탁할 수 있다.

- 장애유형 및 장애정도 및 성별에 따라 고용의 차이가 발생할 수 있으므로

로, 장애인 고용률 현황 조사시 성별, 장애유형 및 장애정도 에 따른 현황 조사 필요

조례명	강원도 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원 조례
해당 조항	제6조(장애인 의무고용 현황 조사) 도지사는 법 제27조 및 제28조와 관련하여 매년 시·군 및 투자·출연기관에 대한 장애인 고용률 현황을 조사하고, 그 실적이 의무 고용률에 못 미치는 경우 해당기관의 장에게 의무고용을 권고할 수 있다.

제4절 글로벌투자통상 분야

1. 개괄

- 글로벌투자통상 분야의 강원도 자치법규는 투자유치, 중국통상, 일본구미주통상, 항공해운의 4개 세부 분야 총 32개이고, 이중 시행규칙 등 규칙, 규정 등 훈령, 예규를 제외한 20개의 조례에 대하여 분석을 실시함
- 글로벌투자통상 분야의 20개 조례를 양성평등적인 관점에서 성평등 실현에 부합하는지, 차별적 영향이 예측되지 않는지, 성별 특성이 반영되었는지 등 성별영향평가 지표 항목에 의거해 개괄적으로 검토하고 관련 조항이 있는지 분석함
- 이 중 위원회, 협의체 등 관련 조항이 있는 조례인 9개 조례에 대해서 분석한 결과 위원 구성 시 성별 균형을 고려하여 구성하도록 규정하고 있는 조례는 5개 조례이고, 위원 구성시 여성이 불균형적으로 과소 대표되고 있어 여성 참여를 보장하기 위해 일정 참여비율을 규정할 필요가 있거나 이러한 조항이 있더라도 보완이 필요한 조례는 4개로 검토됨
- 글로벌투자통상 분야의 대상 조례 분석 결과 점검사항이 발견된 조례는 아래 표와 같음

<글로벌투자통상 분야의 대상 조례 분석 결과>

	조례명	성별영향평가 항목			
		성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형 참여	성별통계
1	레고랜드 코리아 조성을 위한 강원도 출자기관 설치 및 지원 조례				
2	남춘천산업단지개발 주식회사 설립 및 지원 조례				
3	강원도 혁신도시 위원회 등에 관한 조례			0	
4	강원도 산업단지 개발 지원 조례			0	
5	강원도 투자유치 지원 조례			0	
6	강원도 농공단지 활성화 지원 조례			0	
7	강원도 혁신도시 발전지원 센터 설립 및 운영 조례			0	
8	해외 강원도민회 지원사업에 관한 조례				
9	강원도 국제교류협력 증진 지원 조례				
10	강원도 해외자매도 연수생 장학금 지원 조례				
11	강원도 수출 활성화 지원 조례			0	0
12	강원도 외국인 투자유치 촉진에 관한 조례			0	
13	주식회사 강원수출 설립 및 운영 조례				
14	강원도 지역공항 이용 항공사업자 재정지원 조례				
15	강원도 크루즈산업 육성 및 지원에 관한 조례			0	
16	강원도 내항 해상운송사업 지원 조례				
17	강원도 해양관광센터 설립 및 지원 조례				
18	강원도 도내공항 모기지 항공사 육성 및 지원 조례				
19	강원도 무역항 국제항로 활성화 지원 조례				
20	강원도 무인비행장치 산업 육성 및 지원 조례			0	0

2. 글로벌투자통상 분야의 성평등 목표와 개선 방향

- 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)에 따른 글로벌투자통상 분야 관련 부처별 성평등 목표는 아래와 같음

	남녀평등의식과 문화의 확산	평등하게 일할 권리와 기회의 보장	여성대표성 제고 및 참여 활성화	일·생활 균형 사회기반 조성	여성폭력 근절과 여성 건강 증진
산업통상자원부		▶ 부품소재, 에너지 자원, 바이오 의료 등 R&D 사업 참여의 성별 형평성 증대	▶ 산업·통상 정책 결정과정에서 여성 대표성 제고		

- 글로벌투자통상 분야에서는 법령과 조례의 내용이 거시적인 관점에서의 규율과 지원에 관하여 규율하고 있음
- 여성의 지위 개선과 참여 제고를 위해 경제·노동 정책 심의·자문 기구에 여성을 대표하는 사람을 포함하고 각종 의사결정기구에 여성 대표성 확대하고 경제구조 파악과 지원을 위한 실태 조사 시 성별 상황과 특성을 파악할 수 있도록 성별 구분한 통계를 산출하고 성별을 주요 분석단위로 사용할 필요가 있음

3. 성별영향평가 항목별 대상 조례의 분석

- 성별영향평가 지표에 따라 ‘위원회(당연직 제외) 등 구성 시 성별을 고려하도록 규정하고 있는지’, ‘위원회 구성 등을 위한 자격 요건이 특정 성에 불리하게 작용하는지’ 점검한 결과 아래와 같이 개선이 필요한 조례를 확인하였음
- 강원도 글로벌투자통상 분야의 조례 중 성별 균형을 고려하여 위원회, 협의회, 이사회 등을 구성하도록 명시하고 있거나 위촉직 위원 중 ‘특정 성별이 60% 이상을 넘지 않도록’ 하는 조항을 명시하고 있는 조례는 아래와 같음

- 강원도 혁신도시 위원회 등에 관한 조례
- 강원도 산업단지 개발 지원 조례
- 강원도 투자유치 지원 조례
- 강원도 혁신도시 발전지원 센터 설립 및 운영 조례
- 강원도 외국인 투자유치 촉진에 관한 조례

- 강원도 글로벌투자통상 분야의 조례 중 위원회, 협의회, 이사회 등 구성 시 여성이 배제되거나 과소대표 되는 것을 방지하기 위해 ‘특정 성별이 60% 이상을 넘지 않도록’ 하는 조항 등 위원 구성의 성별 균형 조항을 추가할 필요가 있는 조례는 아래와 같음

- 강원도 농공단지 활성화 지원 조례
- 강원도 수출 활성화 지원 조례
- 강원도 크루즈산업 육성 및 지원에 관한 조례
- 강원도 무인비행장치 산업 육성 및 지원 조례

- 「양성평등기본법」 제17조제1항에서(성인지 통계) 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하도록 규정하고 있는데, 대부분의 산업육성이나 지원 사업도 지원대상자 및 수혜자가 있고, 사업주, 고용인, 분야별 종사자 등 관련 통계로 인적통계 수집이 필요한 경우가 많음

- 실태조사를 위한 방법으로 설문조사의 경우에는 응답자의 성별이 분석의 중요한 단위가 될 수도 있어 첨단산업 분야의 실태조사에서도 성별분리 통계 수집과 작성이 필요함

- 강원도 글로벌투자통상 분야의 조례 중 실태조사에 대해 규정하면서 성별 분리 통계를 명시하지 않고 있는 조례는 아래와 같음

-강원도 수출 활성화 지원 조례

-강원도 무인비행장치 산업 육성 및 지원 조례

제5절 농정

1. 개괄

- 농정 분야의 강원도 자치법규는 총 51개이고, 이중 시행규칙 등 규칙, 규정 등 훈령, 예규를 제외한 41개의 조례에 대하여 1차적인 분석 실시함
- 성별고정관념이 반영되어 있지 않은지, 성평등 실현에 부합하는지, 차별적 영향이 예측되지 않는지, 성별 특성의 반영이 필요한지 등 성별영향평가 지표 항목에 의거해 조례를 개괄적으로 검토하고 관련 조항을 분석함
- 성별고정관념이 반영된 내용을 포함한 조례는 1개가 검토됨
- 성별에 따른 신체적 사회문화적 차이를 고려하는 등 성별 특성을 고려해 반영할 필요가 있는 13개의 조례가 검토됨
- 농정 분야 조례 중 위원회, 협의체 등 관련 조항이 있는 14개 조례에 대해 분석한 결과 위원 구성시 ‘특정 성별이 60% 이상을 초과하지 않도록’ 하는 등 성별 균형을 고려하여 구성하도록 규정하고 있는 조례는 7개 조례이고, 위원 구성시 여성이 불균형적으로 과소 대표될 우려가 있어 여성 참여를 보장하기 위해 성별 균형을 고려하여 위원을 구성하도록 규정할 필요가 있는 조례는 7개로 검토됨
- 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출할 필요가 있어 실태조사 등 통계 수집 및 분석시 성별을 고려하고 성별을 분석 단위로 사용하도록 명시할 필요가 있는 조례는 3개가 검토됨
- 농정 분야의 대상 조례 분석 결과 점검사항이 발견된 조례는 아래 표와 같음

<농정 분야의 대상 조례 분석 결과>

	조례명	성별영향평가 항목			
		성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형 참여	성별통계
1	강원도 농어업·농어촌 발전에 관한 기본 조례		0		
2	강원도 농산어촌 체험관광 활성화 지원에 관한 조례		0		
3	강원도 농촌융복합산업 육성 및 지원 조례		0		
4	강원도 귀농·귀촌인 지원 조례		0		
5	강원도 농어촌진흥기금 설치 및 운용 조례		0		
6	강원도 청년농어업인 육성 및 지원 조례		0		0
7	강원도 농어업대상 조례			0	
8	강원도 농어촌민박 지원 조례				
9	강원도 농어촌마을공동체 활성화 사업 지원 조례		0		
10	강원도 스마트농업 육성 조례		0		
11	강원도 농어촌유학 지원에 관한 조례				
12	강원도 농업인력 육성·지원 조례		0	0	
13	강원도 신농정 거버넌스 활성화 및 지원 조례				
14	강원도 여성농어업인 육성·지원 조례		0		
15	강원도 농어업인 수당 지원 조례		0		
16	강원도 농어촌 총각 국제결혼 지원 조례	0			
17	강원도 조사료 생산 및 지원에 관한 조례				
18	강원도 동물복지축산농장 인증 지원 조례				
19	강원도 양봉산업의 육성 및 지원에 관한 조례				
20	강원도 식생활 교육 지원 조례		0	0	
21	강원도 농산물의 수급안정 지원에 관한 조례				
22	강원도 농수산물 가공산업 육성 및 지원 조례		0		
23	강원도 친환경 학교급식 등 지원에 관한 조례				
24	강원도 지역 전통주 산업 육성 및 지원 조례				
25	강원도 곤충산업 육성 및 지원 조례		0		0

26	강원도 농수특산물 인증에 관한 조례				
27	강원도 농수특산물진품센터 설치 및 운영 조례				
28	강원도 접경지역 농축수산물의 생산 및 군납 활성화 지원 조례				
29	강원도 농산물 이용촉진 등 농산물 직거래 활성화에 관한 조례			0	
30	강원도 친환경농업 육성 조례		0		
31	강원도 고령 농업인 영농 지원 조례				
32	강원도 토종농작물 보존·육성에 관한 조례				
33	강원도 농업용 양수장 전기사용료 지원 조례				
34	강원도 쌀가공산업 활성화 지원 조례				
35	강원도 보증종자의 생산·보급에 관한 조례			0	
36	강원도 밭농업 경영안정 직불금 지원 조례				
37	강원도 쌀 소비촉진에 관한 지원 조례			0	
38	강원도 논농업 경영안정 직불금 지원 조례				
39	강원도 동물보호 조례				
40	강원도 가축전염병 예방 및 피해 축산농가 지원 등에 관한 조례			0	
41	강원도 반려동물 보호 및 학대방지 조례				

2. 농정 분야의 성평등 목표

(1) 농정 분야 관련 성평등 목표

- 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)에 따른 농정 분야 관련 부처별 성평등 목표는 아래와 같음

	남녀평등의식과 문화의 확산	평등하게 일할 권리와 기회의 보장	여성대표성 제고 및 참여 활성화	일·생활 균형 사회기반 조성	여성폭력 근절과 여성 건강 증진
농림축산 식품부	▶ 농업인 역량 강화 교육에서 여성농업인 참여 확대	▶ 소득 기반 확대 사업 참여의 성별 형평성 강화 ▶ 여성 농업인의 직업 역량 강화	▶ 여성 농업인의 정책 결정 과정 참여 확대		
농촌진흥청			▶ 농어촌 여성의 농업경영주체로서의 전문성 함양 ▶ 여성 농업인 창업 사업장 경영개선 등 경제활동 참여 기회 확대		▶ 여성 농업인의 안전 및 건강관리 교육 강화

○ 성별영향평가지 준거가 되는 성평등 목표

- ① 여성 농업인의 직업 지위 인정
- ② 여성 농어업인의 경영역량 향상
- ③ 남성 중심의 농림·해양·수산의 이미지 및 표준화된 성별고정관념 해소
- ④ 여성 농어업인의 정책결정과정 및 생산자 조직 참여 확대
- ⑤ 여성의 이중부담 완화 및 남성의 돌봄노동 참여 확대
- ⑥ 농어촌지역의 가부장성으로 인한 가정폭력 근절

(출처: 여성가족부(2016), 성별영향분석평가 컨설팅을 위한 안내서)

(2) 농정 분야 젠더 이슈

- 농림어업총조사(2015년)에 따르면 강원도 전체 농가 73,082가구 중 농가 경영주가 남성인 경우는 62,313가구로 85.3%를 차지함. 반면, 농업종사 가구원 수는 남성 70,382명, 여성 65,696명으로 각각 51.7%, 48.3%를 차지해 농업종사인구수에서 성별 차이는 크지 않음
- 여성은 농업가구 종사원의 높은 비율을 차지하지만, 농업경영주로 등록된 비율이 낮음. 여성을 남성이 대표하는 농업 경영 가구의 구성원으로 보

- 거나 돌봄·가사노동을 담당하는 성별화된 지위를 가정하는 경향이 있음
- 농어업 생산자 조직 및 농어업 관련 단체의 구성과 운영이 주로 남성에 의해 이루어지며, 남성이 대표성을 가짐
 - 귀농귀촌 여성들은 전통적이고 보수적이고 가부장적인 젠더 질서에서 어려움을 겪기도 함⁶⁾
 - 가족단위 농가의 비율이 높고 일과 생활이 구분되지 않는 노동환경 임. 농업경영을 사업경영 측면에서 보면 사업성, 생산성, 안정화 및 성장 등이 농업경영 지원에 있어서 중요한 지표이나, 농가 가구구성원들이 함께 참여하여 가구단위로 농업활동이 이루어진다는 점에서 균형있는 일과 생활의 관점이 농업경영 지원 관련 정책마련, 사업추진 등에서 주요하게 통합되어야 함
 - 농가(가구)단위 지원과 사업참여로 농업경영주로 등록되지 않은 농가 여성 구성원이 공식적 서류 등을 가지고 농업경영의 경력과 신용 등을 형성하기 어려움

(3) 개선방향

- 농어업 분야 및 농어촌 사회 의사결정 과정 및 기구에 여성 참여 확대
- 농어촌 사회, 마을의 성평등 가치 구현
- 여성 농어업인 경영 역량 강화 및 창업 기회 확대를 위해 농어업 관련 산업 육성시 여성 농어업인을 고려
- 농어업인 육성시 여성 농어업인의 역량강화 및 전문성 확보를 위한 정책 고려, 또한, 임신 출산 등 농어업인의 생애주기적 특성을 고려하고 이로 인한 불이익이 발생하지 않도록 정책 수립
- 여성농어업인의 농어업경영, 종사를 가시화하고 공식화하기 위한 정책 기본 방향 수립

3. 성별영향평가 항목별 대상 조례의 분석

6) 진양명숙, 2014., “젠더 관점에서 본 귀농, 귀촌 여성의 정착 과정과 그 특성”, 농촌경제 37권3호

(1) 성별 구분 또는 고정관념

- 성별영향평가 지표에 따라 ‘조례의 적용 대상에 성별 구분 조항 여부’, ‘조례에 사용된 용어 중 성별 고정관념이 반영된 표현이 있는지 점검’, ‘조례상의 특정 조치에 성별 고정관념이 반영된 표현이 있는지 점검’한 결과 성역할고정관념에 따른 성차별적 인식이 반영된 조례가 발견되었으며 아래와 같음
- **농가 및 농어업, 농촌사회의 주체를 혼인한 남성으로 보는 가부장적이고 (성)차별적 인식이 반영된 조례 폐지**
 - 조례상 지원의 대상을 성별 구분하여 ‘총각’(남성)으로 규정하고 있음
 - 가정을 이루고 이끌 주체를 남성으로 보는 동시에 의욕을 가지고 농업과 어업에 종사할 주체도 남성으로 보는 것으로 가정과 농어업 활동의 주체는 남성이라는 가부장적 인식과 성역할고정관념을 반영하고 있음
 - 영농·영어 의욕 고취를 혼인여부와 관련지어 지원함으로써 농어촌 사회에 가부장적 고정관념을 확인하고 강화시키는데 기여하며 ‘남녀평등 의식과 문화의 확산’이라는 성평등 목표에 역행 함
 - 나아가 ‘비혼’ 농어업인과 여성 농어업인의 영농·영어 의욕을 저하시킬 뿐 아니라 차별적이므로 폐지가 타당함

조례명	강원도 농어촌 총각 국제결혼 지원 조례
해당 조항	<p>제1호(목적) 이 조례는 강원도 내 거주자 중 결혼을 하지 못한 농어촌총각의 국제결혼을 주선하고 이에 필요한 비용의 일부를 지원하여 원만한 가정을 이루게 함으로써 영농·영어의욕 고취와 농어촌사회의 활력을 불어 넣는데 그 목적이 있다.</p> <p>제2호(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. "강원도 내 거주자"라 함은「주민등록법」상 강원도 내에 주소를</p>

	<p>두고 당해 연도 1월 1일 기준으로 3년 이상 계속 거주하고 있는 사람을 말한다.</p> <p>2. "농어촌총각"이라 함은「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」제3조제2호의 규정에 의한 농어업인으로「가족관계의 등록 등에 관한 법률」제71조에 의한 혼인신고 사실이 없으며, 사실상 배우자가 없는 남성을 말한다.</p> <p>3. "국제결혼"이라 함은「국적법」상 외국인 여자와의 결혼을 말한다.</p>
	<p>제3호(자격요건) 농어촌총각 국제결혼 지원 대상자가 되기 위해서는 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.</p> <p>1. 농어촌총각으로서 강원도에 거주하고 있는 사람 중 해당연도 50세 미만인 사람으로「가족관계의 등록 등에 관한 법률」제71조에 의한 혼인신고 사실이 없으며, 사실상 배우자가 없는 남성</p> <p>2. 농어업에 종사하는 농어업인으로서 월 소득이 최저생계비의 120%(차상위계층) 이상인 사람</p> <p>3. 위 요건을 충족하고 건전한 사고를 지니고 있으며 질병 없이 건강상태가 양호한 사람</p>

(2) 성별 특성

- 성별영향평가 지표에 따라 ‘조례에 성별에 따른 신체적 사회문화적 차이를 고려하여 반영하고 있는지 여부’, ‘조례 상 정책 수혜·수급 요건에 성별에 따른 고려가 필요한 규정이 있는지 점검’, ‘시설 설치, 시설 개선 사업 등에 성별에 따른 고려가 필요한 규정이 있는지 점검’ 한 결과 농정 분야 조례 개선을 위한 과제를 아래와 같이 도출함.
- **농어촌 사회와 문화의 기본 방향에 성평등 가치 지향 필요**
 - 영농·영어 활동의 주체를 남성으로 가정하고, 남성이 농어가 및 농어업 경영체를 대표하는 것 간주하는 반면, 여성 농어업인은 보조인으로 간주되는 경향이 농어촌 사회와 농어업 관련 활동에서 나타남

7) * 2020.11.06. 일자로 「강원도 농어업인 국제결혼 지원 조례」로 전부 개정됨.

- 또한, 농어업 관련 단체 구성과 농어촌 사회 의사결정에 있어 남성이 과대 대표되고 있으며 남성중심적이며 가부장적인 농어촌 사회 문화가 농촌사회 성평등 목표달성에 걸림돌 되고, 여성농어업인에 차별적인 대우를 결과할 뿐만아니라 농어촌 사회 인구 유입 및 정착에 걸림돌이 될 수 있음
- 따라서 농어촌 사회 및 농어업 정책이 지향하는 기본방향, 원칙 등에 성평등한 농어촌 사회 지향을 명시할 필요 있음

조례명	강원도 농어업·농어촌 발전에 관한 기본 조례
해당 조항	<p>제3조(기본원칙) 강원도(이하 “도”라 한다)는 농어업·농어촌 및 식품산업 진흥을 위해 다음 각 호의 기본원칙에 따라 농어업·농어촌 지원계획을 수립하여 추진하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대내·외적으로 경쟁력이 유망한 업종과 품목의 중점 육성 2. 규모가 영세한 농어가 및 고령 농어업인의 복지증진 3. 지속 가능한 환경친화적 농업의 육성 및 경관자원 보전 4. 농어촌과 도시 간의 격차해소 및 시·군 간의 농림어업 균형발전 5. 농어촌 지역의 고유한 전통, 문화보전과 식품산업의 지원 및 육성 6. 그 밖에 강원도지사(이하 “도지사”라 한다)가 필요하다고 인정하는 부문
	<p>제5조(농어업·농어촌 진흥 및 농어업 경쟁력 강화) ① 도는 세계 무역기구협정 및 자유무역협정의 이행에 따른 농어업 및 식품산업의 경쟁력 제고, 농어촌지역개발, 자립기반 확충, 농어업인의 복지증진, 도농교류 촉진 등을 위해 각 협정이 허용하는 범위에서 다음 각 호의 사업을 지원할 수 있다.<개정 2015.11.6.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시장개방으로 피해를 입는 품목의 경쟁력 제고사업 2. 친환경농업·발농업 육성, 고품질 농수산물 생산 및 식품산업 진흥사업 3. 농·축·임·수산물을 명품화하기 위한 생산·유통 기반 구축과 판매·홍보 지원사업 4. 수출 경쟁력이 있는 채소, 과수, 화훼, 축산물 및 수산물 등 유

	<p>망품목 육성사업</p> <p>5. 농어업·식품산업 인력육성과 여성 농어업인의 복지증진을 위한 지원사업</p> <p>6. 농·수산업 관련 생산자 단체 및 민간단체의 활성화를 위한 지원사업</p> <p>7. 산림의 경영 및 산림소득원 조성을 위해 필요한 사업</p> <p>8. 농어촌 체험관광과 도농교류 협력 지원사업</p> <p>9. 새농어촌건설운동 우수마을 선정 지원사업</p> <p>10. 농·산·어촌 주민의 삶의 질 향상을 위한 농·산·어촌 지역개발 사업</p> <p>11. 농·산·어촌 인구 유입을 위한 도시민 유치 및 귀농·귀촌 정착 지원사업</p> <p>12. 도 토종종자·가축·어종 보존, 주요 작물·가축·어패류 등의 품종 개발과 농수산물의 품질향상 등을 위한 연구개발 및 보급사업</p> <p>13. 수산자원 조성, 어업 기반시설 확충, 내수면 및 해양개발사업</p> <p>14. 농어업의 경쟁력 제고와 경영안정, 농어촌개발, 농어업인 복지 증진 등을 위한 사업<개정 2015.11.6.></p> <p>15. 농·산·어촌 인구감소·고령화에 따른 경영안정화 사업 <신설 2018.9.28.></p> <p>② 제5조제1항에서 각 호의 세부지원 사업은 별표와 같다.[항 신설 2015.11.6.]</p>
--	--

조례명	강원도 농어촌마을공동체 활성화 사업 지원 조례
해당 조항	<p>제3조(기본원칙) 농어촌마을공동체 활성화 사업은 다음 각 호를 기본원칙으로 추진 한다.</p> <p>1. 주민이 주도하는 공동체 회복을 지향한다.</p> <p>2. 주민과 농어촌마을의 개성과 다양성을 상호 존중한다.</p> <p>3. 주민과 행정기관의 상호 신뢰와 협력을 바탕으로 추진한다.</p>

○ 여성 농어업인 경영 역량 강화와 창업 기회 확대를 위해 농어업 관련 산업 육성 계획 수립시 성별 특성을 고려

- 기존 농어업 산업과 경영에서 성별에 따라 역할과 지위가 나뉘어진 특

성이 있으며, 가족단위로 농어업 경영을 하더라도 경영주는 주로 남성이 되고, 농어업 관련 지원과 활동시 남성이 대표로 지원을 받거나 참여하며, 소득 또한 남성 명의로 귀속되는 경우가 많았음.

- 양성평등정책 기본계획에서 “소득 기반 확대 사업 참여의 성별 형평성 강화”와 여성대표성 제고 및 참여 활성화를 위해 “여성농업인 창업 사업장 경영개선 등 경제활동 참여 기회 확대”를 주요 과제로 설정

- 농어업인 소득 증대를 목적으로 추진되는 각종 농어업 관련 산업 육성 정책 수립시 과거로부터 누적된 농어업 분야의 성별 불균형을 수정하기 위한 적극적인 노력이 수반되지 않는다면 농어업인의 소득 수준의 성별 격차를 해소하기 어려움

조례명	강원도 농촌융복합산업 육성 및 지원 조례
해당 조항	<p>제4조(기본계획의 수립 등) ① 도지사는 농촌융복합산업 지원을 체계적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 농촌융복합산업기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 농촌융복합산업 육성 및 지원의 기본방향 2. 농촌융복합산업 관련 기술의 개발 및 보급에 관한 사항 3. 농촌융복합산업 전문인력 육성에 관한 사항 4. 농촌융복합산업 생산 제품의 판로지원에 관한 사항 5. 농촌융복합산업과 다른 산업 간의 연계강화에 관한 사항 6. 농촌융복합산업 지원센터 관리 및 지원에 관한 사항 7. 그 밖에 농촌융복합산업 육성 및 지원에 필요한 사항 <p>② 도지사는 제4조에 따른 기본계획의 시행을 위하여 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>③ 도지사는 제1항에 따른 기본계획과 제2항에 따른 시행계획을 세울 때에는 「농업·농촌 및 식품산업 기본법」 제15조에 따른 강원도 농업·농촌 및 식품산업정책심의회 의 심의를 거쳐야 한다. <개정 2016.10.7.></p> <p>제11조(농촌융복합산업 창업지원) 도지사는 농촌융복합산업과 관련된 창업을 활성화하기 위하여 농촌융복합산업을 창업하려는 자에게 다음 각 호의 지원을 할 수 있다.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. 창업자금의 지원 및 용자 2. 창업에 필요한 법률, 세무, 회계 등의 상담 3. 창업자의 우수한 아이디어 사업화에 대한 지원 4. 생산된 제품의 성분분석·품질검사 등 지원 5. 신제품 생산 등 창업을 위한 공간의 임대·제공
--	---

조례명	강원도 스마트농업 육성 조례
해당 조항	<p>제4조(스마트농업육성계획 수립) ① 도지사는 스마트농업의 육성을 위하여 5년마다 강원도 스마트농업육성계획(이하 “육성계획”이라 한다)을 수립하고 시행하여야 한다.</p> <p>② 육성계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 스마트농업 육성을 위한 기본방향 및 목표 2. 스마트농업 육성시책 및 추진전략 3. 스마트농업 기술의 개발·보급·확산 및 활용 촉진 4. 스마트농업 활성화를 위한 자원조달 및 연도별 투자계획 5. 스마트농업 기반 구축 6. 스마트농업 전문인력 양성 7. 그 밖에 스마트농업의 육성을 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사항 <p>③ 도지사는 육성계획의 수립·시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 및 단체 등에 자료를 요청할 수 있다</p>

조례명	강원도 농수산물 가공산업 육성 및 지원 조례
해당 조항	<p>제5조(실천계획 수립 등) ① 도지사는 지역특성에 맞는 농수산물 가공산업 육성·발전을 위한 실천계획(이하 "실천계획"이라 한다)을 수립하고 시행하여야 한다.</p> <p>② 도지사는 실천계획 수립·시행을 위하여 필요한 때에는 시·군, 공공기관, 관련 업체 등에 대하여 협조를 요청할 수 있으며, 이 경우 시·군, 공공기관, 관련 업체는 적극 협조하여야 한다.</p> <p>③ 실천계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 농수산물의 부가가치와 상품성을 높일 수 있는 가공산업에 대한 육성·지원 시책

	<p>2. 품질이 우수하고 안전한 가공식품을 만드는 환경친화적인 농수산물 가공업체의 육성 시책</p> <p>3. 규모는 영세하나 국내외적으로 제품·기술 등 경쟁력이 있는 농수산물 가공업체에 대한 시설개선 및 안정적인 운영에 필요한 시책</p> <p>4. 그 밖에 농수산물 가공산업 발전에 필요한 시책</p>
--	---

조례명	강원도 곤충산업 육성 및 지원 조례
해당 조항	<p>제4조(실천계획의 수립) ① 도지사는 곤충산업의 체계적인 육성 및 지원을 위하여 「곤충산업의 육성 및 지원에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제5조에 따른 종합계획을 5년마다 수립하고, 이에 따른 세부실천계획(이하“실천계획”이라 한다)을 연도별 시행계획과 연계하여 매년 수립·시행하여야 한다. <개정 2020.11.6.></p> <p>② 실천계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 곤충산업 육성방향과 목표 2. 곤충산업 육성을 위한 전문인력 양성 3. 곤충산업의 인프라(산업단지) 구축 및 경영·기술지원 4. 곤충산업의 행사와 기술개발·연구사업 수립 5. 곤충자원의 상품화 기술 개발 및 홍보 6. 곤충의 생산·유통·가공·판매 등에 대한 재정지원 7. 곤충산업 관련 민간 및 국제협력 8. 그 밖에 곤충산업 육성 및 지원에 필요하다고 인정하는 사항

조례명	강원도 친환경농업 육성 조례
해당 조항	<p>제6조(실천계획) ① 도지사는 국가의 친환경농업 육성계획에 따라 5년마다 친환경농업의 발전을 위한 실천계획을 수립해야 한다.</p> <p>② 제1항의 실천계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 농업분야의 환경보전을 위한 정책목표 및 기본방향 2. 농업의 환경오염 실태 및 개선대책 3. 농약, 비료, 항생·항균제 기타 화학자재 사용량 감축방안 4. 친환경농업의 발전을 위한 각종 기술개발 방안

	<p>5. 친환경농업시범단지 육성방안</p> <p>6. 친환경농산물의 생산, 유통의 활성화 및 소비촉진 방안</p> <p>7. 농업의 공익적 기능 증대방안</p> <p>8. 친환경농업의 발전을 위한 다른 자치단체와 협력 강화방안</p> <p>9. 실천계획의 추진에 소요되는 재원의 조달방안</p> <p>10. 그 밖에 친환경농업의 발전을 위하여 도지사가 필요로 하는 사항</p> <p>③ 도지사는 실천계획을 수립하고자 할 때에는 미리 제7조에 따른 친환경농업추진위원회의 심의를 거쳐야하고, 이 계획의 주요사항을 변경하고자 하는 경우에도 또한 같다.</p>
--	--

○ 여성 농어업인의 역량강화 및 전문성 확보를 위해 농어업인 육성 정책 수립시 성별 고려

- 여성은 농어업 분야에서 주로 보조적 지위로 간주되는 경향이 있음. 남성이 주로 농업경영주로 등록됨에 따라 농어업인 역량강화와 전문성 함양을 위한 교육과 활동에서 적은 기회를 가지며 전문 농어업인으로 성장하거나 인정받기 어려운 구조적 한계가 존재함
- 또한, 남성중심적이고 가부장적인 농어촌 질서와 문화는 청년과 귀농·귀촌인 등 새로 유입하는 농어촌 인구의 농어촌 사회 정착 및 영농·영어 종사에 걸림돌이 되고, 여성 농어업인의 역량강화 및 전문성 확보에 장애가 됨
- 이에 농어업인 역량강화 및 전문성 함양을 위한 농어업인 육성 정책 수립시 성별을 고려하여 여성 농어업인의 직업적 역량 강화 및 전문성을 확보할 수 있도록 해야 함

조례명	강원도 귀농·귀촌인 지원 조례
해당 조항	<p>제5조(귀농·귀촌인 육성·지원계획의 수립 등) ① 도지사는 귀농·귀촌인의 체계적인 육성·지원을 위하여 강원도 귀농·귀촌인 육성·지원계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.</p> <p>② 지원계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. 귀농·귀촌인 육성·지원 사업추진 절차 및 추진방향 2. 귀농·귀촌인 유치·홍보·교육 및 재정지원에 관한 사항 3. 귀농·귀촌인 자격과 지원사업, 고충처리에 관한 사항 4. 귀농·귀촌인 조기 정착을 위한 컨설팅 지원사업 5. 귀농·귀촌인 소득창출을 위한 프로그램 개발 6. 귀농·귀촌인 지원사업을 위한 재원 확보방안 7. 그 밖에 귀농·귀촌인 육성·지원에 필요한 사항 <p>③ 도지사는 효율적인 지원계획 수립을 위하여 강원도 농어업·농어촌의 특성을 충분히 반영할 수 있도록 귀농·귀촌 관련 기관·법인·단체 등의 지원 및 협조를 받아 실태조사를 실시할 수 있다.</p> <p>④ 도지사는 지원계획에 따른 연도별 시행계획의 계획기간이 종료된 후에는 해당 계획의 성과 등에 대한 평가를 실시할 수 있다.<개정 2015.1.2></p>
--	---

조례명	강원도 청년농어업인 육성 및 지원 조례
해당 조항	<p>제4조(지원종합계획 수립·시행) ① 도지사는 청년농어업인 육성을 위한 지원종합계획을 수립·시행하는 경우 다음 각 호에 따른 계획수립·시행으로 구체적 타당성과 유연성, 다양성이 충족되는 최적의 지원이 될 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 창업준비단계, 창업단계, 창업 이후 지원단계별 교육, 컨설팅, 창업정보, 자금지원 등 2. 지원대상자의 연령별 교육 3. 지원수요별 교육 <p>② 도지사는 다음 각 호의 사항을 고려하여 계획을 수립·시행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정착초기의 생활비 부담 지원 2. 사업자금 지원 3. 영농기술의 습득과 지원 4. 농어촌주민과의 유대와 생활환경 적응 문제 5. 재배품목의 적절한 선택 6. 농수산물 유통·판매지원 7. 소득 창출을 위한 프로그램 개발 보급 <p>③ 도지사는 「농업식품기본법」 제15조에 따른 강원도 농업·농촌 및식품산업정책심의회 또는 「수산업기본법」 제8조에 따른 강원도</p>

	수산업·어촌정책심의회 심의를 거쳐 지원계획을 수립·시행한다.
--	-----------------------------------

조례명	강원도 농업인력 육성·지원 조례
해당 조항	<p>제4조(기본계획 수립 및 협조) ① 도지사는 강원도 농업인 육성 및 지원에 관한 기본계획을 5년마다 수립·시행하여야 하며, 필요시 매년 보완하여 시행할 수 있다.</p> <p>② 도지사는 제1항에 따른 시행계획의 수립·시행을 위하여 필요한 경우 시장·군수, 공공기관, 그 밖의 법인 또는 단체에 대하여 협조를 요청할 수 있다.</p>
	<p>제6조(농업인 육성교육) ① 도지사는 전문농업기술 및 경영능력을 갖추고 농업 발전에 중추적이고 선도적인 역할을 할 수 있는 농업인과 농업인 평생교육 등 다음 각 호의 사업을 지원하는데 필요한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위 내에서 지원할 수 있다.</p> <p>1. 미래 전문농업인력 육성을 위한 시책교육, 기술교육(품목, 마케팅, 회계 등), 정보화교육, 역량강화교육, 농기계교육 사업 등</p> <p>2. 전문농업경영인과 농업인 평생교육 실현을 위한 농업최고경영자과정, 마이스터대학, 평생학습대학 등 대학 위탁교육사업</p> <p>3. 농촌인구 감소와 고령화에 대응한 귀농·귀촌인 육성교육 사업 등</p>
	<p>제8조(후계농업경영인의 선정 및 지원) ① 도지사는 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제10조에 따라 농업을 경영하고 있거나 경영할 의사가 있는 자의 영농계획 등을 평가하여 후계농업경영인으로 선정할 수 있다.</p> <p>② 도지사는 선정된 후계농업경영인의 지속적 발전을 위하여 발전단계별로 자금, 컨설팅 또는 농업기술·경영교육 등을 지원할 수 있다.</p> <p>③ 도지사는 사업실적이 우수한 후계농업경영인에 대하여 농촌 발전을 위한 투융자 자금을 우선 지원할 수 있다.</p> <p>④ 후계농업경영인 심사위원회 구성·운영에 관한 사항은 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제10조제6항에 따른다.</p>

조례명	강원도 여성농어업인 육성·지원 조례
해당 조항	<p>제7조(여성농어업인의 경영능력 향상 및 교육지원) 도지사는 여성농어업인의 농어업 경영능력을 높여 농어업 관련 전문인력으로 육성될 수 있도록 다음 각 호의 사업을 추진하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 여성농어업인의 전문인력화를 위한 농어업기술교육, 농어업경영교육 및 그 교육체계의 구축 2. 여성농어업 후계인력의 육성을 위한 필요한 시책 강구 3. 여성농어업인 생산자단체의 육성 및 지원 4. 여성 창업농 또는 여성농어업인이 대표로 있는 법인 지원 5. 여성농어업인 보유기술과 지역여건에 적합한 창업 지원 6. 품질향상 지원 및 품목별 연구모임 활성화 지원 7. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

○ **임신·출산하고 돌봄 책임이 있는 농어업인 모델 및 일·생활 균형(일·가정 양립) 관점을 농어업 정책에 통합**

- 가구단위로 농업을 경영하는 농가가 많은 점은 농업경영과 생활이 시·공간적으로 중첩되고 직접적으로 상호 영향을 주고 받으며 비분리적임을 의미. 또한, 생애주기적 여러 국면에서 발생하는 사건들이 농업경영에 영향을 미칠 수 있음을 의미함.
- 임신·출산은 생애주기적 성격이 강하고, 농어업경영 및 영농활동의 정도에 영향을 미치는 요인이 될 수 있음. 임신·출산에 따라 영농·영어 활동의 규모와 정도가 위축되거나 일시적으로 휴업 상황이 발생할 수 있으므로 이에 대한 고려가 필요함. 특히, 청년농업인을 대상으로 하는 농업정책에서는 주요 변수로 고려될 필요 있음.

조례명	강원도 농어촌진흥기금 설치 및 운용 조례
해당 조항	<p>제12조(융자금 지원조건) ① 신청인이 신청한 융자금액 범위에서 백만원 단위로 융자를 시행하되, 융자한도는 다음 각 호와 같다.</p>

	<p>1. 개인 1천만 원 이상 3억 원 이하</p> <p>2. 법인 등 생산자 단체는 5천만 원 이상 10억 원 이하</p> <p>② 용자금에 대한 이율은 규칙으로 정한다.</p> <p>③ 용자금은 시설자금과 운영자금으로 구분하고 상환조건은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 시설자금의 경우 3년 거치 5년 균등분할 상환</p> <p>2. 운영자금의 경우에는 2년 거치 3년 균등분할 상환</p> <p>3. 종자 구매자금의 경우에는 지급일로부터 기산하여 1년 이내 일시 상환</p> <p>④ 제3항에 따른 용자금의 상환기간이 경과하였을 때에는 금융기관이 적용하는 연체이율에 따른 연체이자를 가산한다.</p> <p>⑤ 용자금을 지원받은 후 발생한 재해농어가에 대해서는 제3항에 따른 상환기간을 2년까지 연장하고, 그 기간 중의 이자는 감면한다.</p>
--	---

조례명	강원도 농어업인 수당 지원 조례
해당 조항	<p>제5조(지급 대상) ① 수당 지급 대상자는 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제4조제1항에 따라 농어업경영정보를 등록한 농어업경영체의 경영주 또는 공동경영주인 농어업인으로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 사람으로 한다.</p> <p>1. 신청 연도의 1월 1일 전일까지 2년 이상 계속해서 강원도에 주민등록 상 주소를 둔 사람</p> <p><u>2. 신청 연도의 1월 1일 전일까지 2년 이상 계속해서 농어업에 종사하면서 농어업경영체로 등록되어 있는 사람</u></p> <p>② 그 밖에 도지사가 지급 대상을 확대할 필요가 있다고 인정되는 경우 제1항에 따른 지급 대상의 범위를 확대할 수 있다.</p>

조례명	강원도 청년농어업인 육성 및 지원 조례
해당 조항	<p>제4조(지원종합계획 수립·시행) ① 도지사는 청년농어업인 육성을 위한 지원종합계획을 수립·시행하는 경우 다음 각 호에 따른 계획수립·시행으로 구체적 타당성과 유연성, 다양성이 충족되는 최적의 지원이 될 수 있도록 노력하여야 한다.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. 창업준비단계, 창업단계, 창업 이후 지원단계별 교육, 컨설팅, 창업정보, 자금지원 등 2. 지원대상자의 연령별 교육 3. 지원수요별 교육 <p>② 도지사는 다음 각 호의 사항을 고려하여 계획을 수립·시행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정착초기의 생활비 부담 지원 2. 사업자금 지원 3. 영농기술의 습득과 지원 4. 농어촌주민과의 유대와 생활환경 적응 문제 5. 재배품목의 적절한 선택 6. 농수산물 유통·판매지원 7. 소득 창출을 위한 프로그램 개발 보급 <p>③ 도지사는 「농업식품기본법」 제15조에 따른 강원도 농업·농촌 및식품산업정책심의회 또는 「수산업기본법」 제8조에 따른 강원도 수산업·어촌정책심의회 심의를 거쳐 지원계획을 수립·시행한다.</p>
--	---

(3) 성별균형 참여

- 성별영향평가 지표에 따라 ‘위원회(당연직 제외) 등 구성 시 성별을 고려하도록 규정하고 있는지’, ‘위원회 구성 등을 위한 자격 요건이 특정 성에 불리하게 작용하는지’ 점검한 결과 아래와 같이 개선이 필요한 조례를 확인하였음
- 「양성평등기본법」 제21조에 국가와 지방자치단체는 위원회 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다고 규정하고 있음. 또한, 「강원도 각종 위원회 구성 및 운영 등에 관한 조례」 제 4조(위원구성 등)에서 “위촉직 위원의 100분의 40의 범위 이내에서 여성을 우선 위촉하도록 노력해야” 하며, “이 경우 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야” 한다고 규정하고 있음

- 강원도 농정 분야 조례 중 위원회, 협의회 등 구성시 여성이 배제되거나 과소대표 되는 것을 방지하기 위해 ‘특정 성별이 60% 이상을 넘지 않도록’ 하는 조항 등 위원 구성의 성별 균형을 조항을 추가할 필요가 있는 조례는 다음과 같음

- 강원도 농어업대상 조례
- 강원도 농업인력 육성·지원 조례
- 강원도 가축전염병 예방 및 피해 축산농가 지원 등에 관한 조례
- 강원도 식생활 교육 지원 조례
- 강원도 농산물 이용촉진 등 농산물 직거래 활성화에 관한 조례
- 강원도 보증종자의 생산·보급에 관한 조례
- 강원도 쌀 소비촉진에 관한 지원 조례

- 성별 균형을 고려한 위원회, 협의회 구성을 명시하고 있는 조례는 다음과 같음

- 강원도 농어촌진흥기금 설치 및 운용 조례
- 강원도 농어촌유학 지원에 관한 조례
- 강원도 신농정 거버넌스 활성화 및 지원 조례
- 강원도 농산물의 수급안정 지원에 관한 조례
- 강원도 친환경 학교급식 등 지원에 관한 조례
- 강원도 농수특산물진품센터 설치 및 운영 조례
- 강원도 친환경농업 육성 조례

(4) 성별통계

- 「양성평등기본법」은 제17조(성인지 통계) 1항에서 ‘① 국가와 지방자치 단체는 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하고, 이를 관련 기관에 보급하여야 한다’고 규정하고 있음.

- 농어업인 관련 실태 조사시, 농어업 종사와 농촌 생활에서 겪는 어려움, 농어업경영에 필요한 지원 등이 성별에 따라 다를 수 있음에 유의하여 실태조사시 성별을 고려하도록 명시할 필요할 필요 있음.

조례명	강원도 청년농어업인 육성 및 지원 조례
해당 조항	<p>제7조(청년농어업인 실태조사 등) 도지사는 청년농어업인 계획 수립 및 지원정책의 효율적인 추진을 위하여 다음 각 호의 내용을 조사할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 청년농어업인 애로사항 2. 청년농어업인의 농어촌정착 실태 3. 청년농어업인의 지원시책의 평가 4. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

조례명	강원도 곤충산업 육성 및 지원 조례
해당 조항	<p>제5조(실태조사) ① 도지사는 곤충산업 활성화를 위하여 사육 및 유통 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 실태조사를 위하여 필요한 경우 관련 연구기관 및 단체 등에 대하여 자료제출이나 의견진술을 요청할 수 있으며, 해당 연구기관 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 협조하여야 한다.</p>

조례명	강원도 농산물 이용촉진 등 농산물 직거래 활성화에 관한 조례
해당 조항	<p>제4조(시행계획 수립 및 실태조사) ① 도지사는 「지역농산물 이용촉진 등 농산물 직거래 활성화에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제6조에 따라 지역적 특성과 농업상황에 맞는 강원도 농산물 이용촉진 등 농산물 직거래 활성화 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 매년 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 시행계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 강원도 농산물 이용촉진 등 농산물 직거래 활성화를 위한 정책목표 및 기본방향 2. 강원도 농산물 이용촉진 등 농산물 직거래 현황과 이에 대한

	<p>평가</p> <p>3. 강원도 농산물 이용촉진 등 농산물 직거래 활성화 방안</p> <p>4. 그 밖에 규칙으로 정하는 다양한 형태의 농산물 직거래 기반 확대방안</p> <p>③ <u>도지사는 시행계획을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 필요한 경우에는 관할 지역의 농산물 이용 및 농산물 직거래 현황에 대한 실태조사를 할 수 있다.</u></p> <p>④ 도지사는 시행계획을 수립하기 위하여 필요한 경우에 관계 부서의 장 및 유관기관·단체의 장, 시장·군수에게 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제공을 요청받은 관계 부서의 장 등은 특별한 사정이 없으면 협조하여야 한다.</p>
--	--

제4장 대상 조례 별 심층분석

제1절 경제진흥 분야

1. 「강원도 감정노동자 보호 등에 관한 조례」

조례명	강원도 감정노동자 보호 등에 관한 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(적용범위)			
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 「강원도 감정노동자 보호 등에 관한 조례」는 본 조례에 의거해 보호해야 할 감정노동자를 강원도 및 강원도 산하 지방 공기업 및 출자·출연기관에 고용되어 감정노동을 수행하는 노동자로 한정하고 있음. - 도가 수행해야 할 많은 공공의 사무나 업무를 민간에 위탁하고 있으며, 또한 용역 계약을 통해 공공의 업무를 추진하고 있음. - 도는 사용자로서의 책임과 관리감독이 요구됨. - 감정노동은 주로 서비스 업무나 대민 업무 종사자에게 요구되며, 이 업무 종사자 중 여성비율이 높음. - 감정노동으로 인한 피해는 낮은 직급이나 불안정 일자리에 있는 여성을 대상으로 많이 발생함. 				
개선 의견	강원도 관련 업무를 수행하는 감정노동자의 개념 범위 또는 보호 범위를 사무위탁, 계약 업무 노동자 등에 대해서도 확대				
조항 비교	현행 조항		개정 조항(안)		
	<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>2. “감정노동 사용자”란 <u>강원도지사(이하 “도지사”라 한다), 강원도(이하 “도”라 한다) 산하 지방공기업 및 출자·출연기관</u>을 말한다.</p> <p>3. “감정노동자”란 <u>제2호의 기관에서 감정노동을 수행하는 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자</u>를 말한다.</p> <p>제3조(적용범위) 이 조례는 강원도 및 강원도 산하 기관에서 근무하는 감</p>		<p>2. “감정노동 사용자”란 <u>강원도지사(이하 “도지사”라 한다), 강원도(이하 “도”라 한다) 산하 지방공기업 및 출자·출연기관, 강원도의 사무위탁기관, 강원도의 지원을 받는 각종 시설의 장</u>을 말한다.</p>		

	<p>정노동자, 감정노동 사용자, 감정노동자의 서비스를 이용하는 고객에게 적용한다.</p>	
--	--	--

○ 타 지자체 조례의 예시

<p>서울특별시 감정노동 종사자 보호 등에 관한 조례</p>
<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2019. 3. 28., 2019. 5. 16., 2019. 12. 31.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "감정노동"이란 고객 응대 등 업무수행과정에서 자신의 감정을 절제하고 자신이 실제 느끼는 감정과는 다른 특정 감정을 표현하도록 업무상, 조직상 요구되는 노동형태를 말한다. 2. "서울특별시(이하 "서울시"라 한다) 감정노동 사용자"란 서울특별시장, 서울시 산하 공기업 및 출자·출연기관, 서울시의 사무위탁기관, 서울시의 지원을 받는 각종 시설의 장을 말한다. 3. "서울시 계약 사용자"란 서울시와 공사, 용역 및 그 밖에 이와 유사한 계약을 체결하고 계약 내용에 따른 업무를 수행하는 법인 및 개인을 말한다. 4. "서울시 감정노동 종사자"란 제2호와 제3호의 기관에서 감정노동을 수행하는 노동자(「근로기준법」제2조제1호에 따른 근로자를 말한다)를 말한다. 5. "감정노동 고위험 직군"이란 제4호의 감정노동 종사자 중 특별히 감정노동에 의해 건강상 위해를 입을 우려가 있어 서울특별시장(이하 '시장'이라 한다.)이 1년마다 지정하는 직군을 말한다. 6. "고객"이란 서울시 감정노동 사용자와 서울시 계약 사용자가 제공하는 행정 및 서비스를 이용하는 개인 또는 단체를 의미한다.

2. 「강원도 노동기본 조례」

조례명	강원도 노동기본 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제4조(도시사의 책무) 제6조(노동정책 기본계획) 제9조(노동자권익보호위원회 회의 구성 및 운영 등)	제9조(노동자 권익보호위원 회의 구성 및 운영 등)		
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 도시사의 책무로 “도시사는 노동자 간 차별 철폐와 해소를 위하여 노력하여야 한다” 고만 언급되어 있음. - “일자리 진입과 경력유지 과정에서 성차별 해소”를 성평등 목표의 하나로 설정. - 여성 유리천장, 성별 직종 분리와 여성의 낮은 직급 및 열악한 일자리 집중, 직장내 성희롱, 성별 임금 격차, 경력단절 등 다양하고 누적된 성차별 이슈 및 일·생활 균형 이슈가 노동 부문에 존재함. 평등하고 안전한 환경에서 노동권을 보호 받으며 일하기 위해서는 이러한 성차별 이슈 해소를 위한 노력이 반드시 수반되어야 함. “노동자 간 차별 철폐와 해소”를 보다 구체적으로 성차별 등의 차별이 명시될 수 있는 방향으로 개선 필요. - 노동정책기본계획에도 “성희롱 및 직장내 괴롭힘”등 포함 - 여성노동자는 주로 저임금, 불안정 일자리, 낮은 직급에 주로 집중되어 있으면서 노동 관련 주요 의사결정 과정에서 배제되어 왔음. 의사결정과정에서 누적된 차별을 해소하고 여성노동자의 참여를 보자하기 위해 위원회 구성시 성별 균형과 여성노동자를 대표할 수 있는 사람이 위원회에 포함될 수 있도록 해야 함. 				
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> - 9조(노동자권익보호위원회의 구성 및 운영 등) 위원회 성별균형 조항 필요, 3항 위원 위촉 대상에 여성 및 비정규를 대표하는 노동단체 포함. (강북구 참조) - 취약노동자 정의에 여성 및 비정규, 이주 등 포함해야 (서울시 강북구의 경우, 2조(정의)에서 취약계층 노동자를 별도로 정의하고, 4조(구청장의 책무) 3항에 취약계층 노동자의 차별해소 및 생활안정을 위해 노력해야 한다고 명시 하고 있음. 				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	제9조(노동자권익보호위원회의 구성 및 운영 등) ③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 도지사가 위촉하며, 담당국장은 당연직 위원이 된다. 1. 강원도의회의원		③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 도지사가 위원을 위촉하되 위촉직 위원은 특정 성별이 10분의 6을 넘지 않도록 하여야 한다. 담당국장은 당연직 위원이 된다.		

<p>2. 노동분야에 대한 학식과 경험이 풍부한 사람</p> <p>3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람</p> <p>④ 위촉위원의 임기는 2년으로 하고, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 위원의 사임 등의 이유로 새로이 위촉된 위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.</p>	<p>다.</p> <p>1. 강원도의회의원</p> <p>2. 노동분야에 대한 학식과 경험이 풍부한 사람</p> <p>3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, 국제기구, <u>비정규직과 여성을 포함하거나</u> <u>대변하는 노동단체 또는 시민단체에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람</u></p>
---	--

○ 타 지자체 조례의 예시

<p>서울특별시 강북구 노동권익 보호 및 증진을 위한 조례</p>
<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “노동자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.</p> <p>2. “사용자”란 「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자를 말한다.</p> <p>3. “<u>취약계층</u>”이란 「<u>사회적기업 육성법</u>」 제2조제2호에 따른 <u>취약계층과 비정규직, 청소년, 여성, 이주노동자, 감정노동자 등 노동조건이 취약하다고 판단되는 계층을 말한다.</u></p>
<p>제4조(구청장의 책무) ① 서울특별시 강북구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 노동자의 권익 보호 및 증진을 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 구청장은 노동자가 생명과 건강, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 노동할 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 구청장은 취약계층 노동자의 차별해소 및 생활안정을 위하여 노력하여야 한다.</p>
<p>제14조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장은 부구청장으로 하고 부위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 구청장이 위촉하며, 구 노동업무 소관국장은 당연직 위원이 된다.</p> <p>1. 서울특별시 강북구의회 의원 2명</p> <p>2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람</p> <p>3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 노동단체, <u>비정규직과 여성을 포함하는 노동단체에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람</u></p> <p>4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람</p> <p>③ 제2항에 따른 위촉직 위원은 특정 성별이 10분의 6을 넘지 않도록 하여야 한다.</p> <p>④ 위원회에 간사를 두며, 간사는 노동행정 및 노동자 보호에 관한 업무를 담당하는 과장이 된다.</p>

3. 「강원도 마을공동체 만들기 지원 등에 관한 조례」

조례명	강원도 마을공동체 만들기 지원 등에 관한 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제3조(기본원칙)			
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 마을 공동체는 하나의 동질적 집단으로 상상되기 쉬우나 공동체는 다양한 특성과 차이를 가진 구성원이 모인 집단임. 특정 집단에 의해서 주도되지 않고 다양한 구성원의 차이가 존중되고 평등하게 참여할 수 있을 때 민주적인 주민 자치의 가치가 실현될 수 있음. 이때 기존에 차별과 배제, 고정관념에 따른 관행이 있었다면, 그것으로부터 단절할 필요성이 절실하게 대두됨. - 가부장적이고 남성중심적인 문화와 관행이 유지되는 지역사회라면 ‘역사와 전통’의 이름으로 성차별적 관행 지속되고 성별고정관념에 따라 역할이 구분되는 공동체가 형성되어 성평등 지향이라는 사회적 가치에 역행할 우려가 있음. - 특히, 성역할고정관념에 따라 마을공동체 내에서 역할이 나뉘지고, 여성은 마을공동체 활동에 참여하고도 실질적인 의사결정에서 과소대표 되는 문제들이 있음. - 민주적, 참여적, 신뢰, 상호 존중의 가치와 함께 성평등을 포함해 차별과 배제가 없는 평등의 원칙이 마을공동체 기본 원칙에 포함될 필요 있음. - 17조(구성) 마을공동체 만들기 위원회 구성에 당연직으로 보건복지여성 실 국장이 포함되어 있음 - 위촉직 위원 성별 균형 조항 있음 				
개선의견	- 기본방향에 성평등 가치 반영: 성평등 가치를 지향하는 마을 기본원칙에 포함				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	제3조(기본원칙) 마을공동체 만들기는 각 호의 기본원칙에 따라 마을공동체 만들기를 추진하여야 한다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 마을공동체 만들기는 주민간의 긴밀한 관계형성을 통한 주민공동체 회복을 지향한다. 2. 마을공동체 만들기는 주민의 참여를 기반으로 주민이 주도한다. 3. 마을공동체 만들기는 주민 및 마을의 개성과 문화의 다양성을 존중한다. 4. 마을공동체 만들기는 주민과 행정기관의 상호신뢰와 협력을 통해 추진 		5. <u>마을공동체 만들기는 사회적 약자에 대한 배려와 성평등 가치를 지향한다.</u>		

	한다.	
--	-----	--

○ 타 지자체 조례의 예시

경기도 마을공동체 만들기 지원 조례
<p>제2조(기본원칙) 마을공동체 만들기는 다음 각 호의 기본원칙에 따라 추진한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 마을공동체 회복을 바탕으로 주민의 삶의 질 향상에 기여한다. 2. 주민의 참여를 기반으로 주민이 주도한다. 3. 주민 및 마을의 개성과 문화의 다양성을 존중한다. 4. 주민·전문가·민간단체·행정기관 등의 상호 신뢰와 협력을 통해 추진한다. 5. 마을의 생태환경과 조화를 이루고 미래세대와의 공존을 지향한다. 6. 사회적 약자에 대한 배려와 성인지적 관점에서 지속가능성 가치를 지향한다. 7. 특정 주민이나 단체를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하지 않고 평등하게 참여할 수 있도록 한다.

4. 「강원도 폐광지역 개발지원에 관한 조례」

조례명	강원도 폐광지역 개발지원에 관한 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항	제21조(지역주민 등의 우선 고용)				
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 「강원도 폐광지역 개발지원에 관한 조례」는 지역균형개발 및 지방중소기업 육성에 관한 법령과 폐광지역개발 지원에 관한 특별법령에서 개발촉진지구 및 폐광지역 진흥지구 개발사업 등에 관하여 위임한 사항과 그 시행에 관한 사항을 규율하고 있음 - 개발사업의 시행자 또는 입주기업체가 그 사업을 시작하기 위하여 직원을 채용하려는 경우에 시장·군수에게 분야별 채용계획서와 고용계획서를 작성하여 제출하여야 하고 이와 같이 고용계획서를 접수한 시장·군수는 이주자, 지역주민 또는 탄광근로자가 우선적으로 고용될 수 있도록 필요한 조치를 취하도록 규정한 폐광지역개발 지원에 관한 특별법령(동시행령 제17조제2항)에 따라 규정된 동 조례에서 지역주민 우선 고용을 위해 취업희망자 명부를 작성·비치하도록 하고 있는데, 취업희망자 명부 작성 우선 순위에서 “2. 탄광이직노동자 및 그 자녀” 로 되어 있어 여성일 가능성이 높은 ‘배우자’를 제외시키고 있음 - 성별분업이데올로기 및 성역할고정관념에 따라 여성은 ‘취업이 필요한 사람’으로 간주하지 않는 것으로 이에 대한 개선이 필요함 				
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 지역주민 우선고용을 위한 취업희망자 명부 작성시 탄광이직노동자의 배우자를 우선순위에 포함 				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	제21조(지역주민 등의 우선 고용) ① 시장·군수는 특별법시행령 제17조제2항의 규정에 의하여 지역주민의 우선 고용을 위한 분야별 취업희망자 명부를 작성·비치하여야 한다. ②제1항의 취업희망자 명부 작성시 우선 순위는 다음 각호의 순서에 의한다. 1. 개발사업 시행으로 인한 이주자 2. 탄광이직노동자 및 그 자녀 <개정 2020.5.15.> 3. 진흥지구내 주소를 둔 주민 4. 당해 시·군 주민		2. 탄광이직노동자 및 그 배우자와 자녀		

제2절 일자리 분야

1. 「강원도 일자리정책 수립 및 지원 조례」

조례명	강원도 일자리 정책 수립 및 지원 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제5조(일자리정책 기본계획의 수립·시행) 제6조(일자리 창출 사업) 제7조(취업지원 사업) 제8조(일자리심의회)			
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 본 조례의 제1조(목적)에서 “청·장년, 여성, 노인 등 도민 개개인의 일자리 지원과 공공부문 및 민간부문 일자리 창출 지원을 위하여”라고 목적을 명문화하고 있으나 일자리정책 계획 수립과 사업 추진 등에서 성별, 연령별 특성을 고려하도록 규정하고 있지 않음. - 노동시장에서의 성차별은 모집·채용 과정에서부터 임신·출산으로 인한 불이익, 승진 등에서의 차별 등 다양한 지점에서 발생하고 있음. 특히, 성별분업 이데올로기, 성별에 따른 업종 및 직종 분리와 여성집중 직종의 낮은 임금으로 인해 여성은 취업 기회가 적고, 고용단절(경력단절)에 취약하며 노동시장 재진입도 어려우며, 공적연금의 수급율도 남성보다 낮은 등, 양질의 일자리에 접근하는데 있어 생애주기별로 다층적인 어려움을 가지고 있음. - 따라서 여성은 청년, 장년, 노인 등 연령(생애주기별) 구분과 병행되는 하나의 범주가 아니라 연령별(생애주기별) 각 범주에서 교차적으로 고려되어야 할 필요가 있음. - 일자리 창출과 취업 지원에 관한 사항을 심의하는 일자리 심의회에 여성, 여성노동자의 목소리를 대변할 수 있는 사람이 포함되어야 함. 노동단체나 노동조합의 대표, 노동 및 고용 등 의제를 다루는 기관이나 학계는 남성이 과대대표되는 반면 여성이 과소대표 되어 온 경향이 있음. - 따라서 일자리 창출과 취업 지원에 관한 사항을 심의하는 자리에 여성단체나 여성노동단체 활동 경력이 있거나 이러한 단체로부터 추천을 받은 사람이 포함되도록 명시할 필요가 있음. 				
개선의견	<p>기본계획 수립과 시행에서 성별, 연령별 특성을 파악하고 반영하도록 명시. 일자리 창출 사업 및 취업지원 사업에 여성, 장애인, 장기실업자 등 고용취약계층을 위한 사업을 포함하도록 명시. 일자리 창출, 취업 지원 관련 사항 심의에 여성 대표성 확보</p>				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		

	<p>제6조(일자리 창출 및 개선사업) 도지사는 일자리 창출을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진하거나 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지역산업 육성과 기업유치를 통한 일자리 창출 사업 2. 창업지원과 벤처기업 육성 등을 통한 일자리 창출 사업 3. 그 밖에 일자리 창출 및 양질의 일자리 개선을 위하여 도지사가 인정하는 사업 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 여성, 장애인, 장기 실업자 등 고용 취약계층 일자리 창출 사업 4. 그 밖에 일자리 창출 및 양질의 일자리 개선을 위하여 도지사가 인정하는 사업
--	--	---

○ 타 지자체 조례의 예시

<p>서울특별시 일자리 정책 기본 조례</p>
<p>제5조(일자리 창출 사업) 시장은 일자리 창출을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진하거나 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국내·외 기업유치와 지역산업 육성을 통한 일자리 창출 사업 2. 창업지원과 벤처기업 육성 등을 통한 일자리 창출 사업 3. 여성, 장애인, 장기 실업자 등 고용 취약계층 일자리 창출 사업 4. 사회적기업, 마을기업, 협동조합, 자활기업 등 사회적경제 일자리 창출 사업 5. 그 밖에 일자리 창출을 위하여 필요한 사업 <p>제6조(취업 지원 사업) 시장은 기업의 인력난 해소와 취업 희망자를 위하여 다음 각 호의 사업을 추진하거나 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고용 지원 사업(구인·구직 고용서비스 제공 사업)

2. 「강원도 일자리대상 조례」

조례명	강원도 일자리대상 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제4조(수상 후보기업의 자격)	제6조(심사위원회)		
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 본 조례는 “신규 일자리 창출과 노동자의 고용안정 및 복지향상에 기여한 우수기업을 발굴하여 시상하는데 필요한 사항을 규정”하는 것을 목적으로 함. - 직장내 성희롱은 노동자의 노동환경을 저해하고, 고용안정을 위협하는 중대한 요소가 됨. 주로 여성노동자를 대상으로 발생하고, 성차별적 노동환경을 조성하는데 영향을 끼쳐, 피해 당사자뿐만 아니라 사업장 내 노동자들이 안전하고 평등하게 일할 권리를 위협하므로 노동자의 고용안정과 복지향상에 역행하는 것임을 이해할 필요가 있음. - 남녀 모든 노동자가 평등하고, 안정되게 일할 수 있는 환경을 제공하는가를 판단하는데 있어 근로기준법 준수 뿐 만 아니라 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 준수 역시 그 판단의 토대가 되어야 함. 성차별적인 노동환경은 여성노동자에게 고용불안과 차별적 대우를 의미하므로 이러한 기본 토대를 위반한 사업장은 일자리 우수기업에 부적합함. 				
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 사업주에 의한 성희롱 및 직장내 성희롱 발생 시 조치에 대한 사업주 책임 위반으로 처벌 받은 경우 수상 후보기업 자격 제한 사항에 포함. ▷ 근로기준법 뿐 만 아니라 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 위반도 자격 제한 사항에 포함. ▷ 강원도 일자리대상 심사위원회 구성시 성별 균형을 고려하여 구성하도록 명시. 				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	제4조(수상 후보기업의 자격) ① 후보기업은 신규 일자리 창출과 노동자 복지에 기여한 도내 기업으로 한다. ② 도지사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 수상 후보기업의 자격을 제한할 수 있다. 1. 이 조례에 따른 일자리대상을 수상한 경력이 있는 경우 2. 금융기관과 정상적인 거래를 할 수 없는 경우 3. 임금체불, 민원야기, 환경오염 등 사회적 물의를 일으킨 경우		4. 최근 2년간 2회 이상 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률의 위반으로 벌금 또는 과태료처분을 받거나 직장내 성희롱 발생 시 조치에 대한 사업주의 책임으로 제재처분을 받은 경우		

	<p>4. 최근 2년간 2회 이상 근로기준법 위반으로 벌금 또는 과태료를 처분 받은 경우</p> <p>5. 공고일 현재 국세 또는 지방세를 체납한 경우</p> <p>6. 게임, 도박, 유흥 등 사행성 불건전 관련 업체인 경우</p> <p>7. 그 밖에 도지사가 부적합하다고 인정하는 경우</p>	
--	--	--

3. 「강원도 일자리재단 설립 및 운영 조례」

조례명	강원도 일자리재단 설립 및 운영 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제3조(사업)			
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 본 조례 제1조(목적)에 따르면 강원도 일자리재단은 “일자리 서비스의 통합 제공으로 양질의 지역 일자리 창출, 강원도민의 고용안정과 복리증진 및 지역경제 발전을 도모하기 위함”임. - 여성노동자들의 고용단절을 해소하고 여성의 경제활동 참여하는데 방해물을 제거하고, 남성노동자들의 돌봄참여를 증대하며 양질의 일자리를 만들기 위해서는 일·가정 양립(일·생활 균형)이 가능하도록 제도를 개선하고 직장 문화를 조성할 필요가 있음. - 양질의 일자리 창출과 고용안정, 복리증진을 위해 일·가정 양립(일·생활 균형)을 위한 사업장 지원과 사업 추진을 일자리 재단 사업의 한 영역으로 포함할 필요 있음. 				
개선의견	<p>▷ 일자리 재단이 수행할 수 있는 사업에 “일·가정 양립(일·생활 균형)을 위한 지원과 일·가정 양립(일·생활 균형) 직장 문화 확산을 위한 사업” 추가</p>				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	<p>제3조(사업) ① 재단은 다음 각 호의 사업을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지역 산업 및 고용시장 분석, 일자리 정책 개발 및 연구 2. 지역 맞춤형 일자리 사업 발굴 및 운영 3. 직업능력개발훈련 수요와 공급에 대한 조사·분석 및 인력 양성 4. 지역인적자원개발위원회의 운영 및 활성화 지원 5. 창업 지원과 벤처기업 육성을 위한 투자, 교육 등 일자리 창출 사업 6. 취업 지원을 위한 상담·알선·교육, 정보 제공, 채용 행사 및 취업 지원 프로그램 운영 7. 일자리 관련 기관·단체 등과의 협력 네트워크 구축, 강원일자리 정보시스템 운영 관리 		<ol style="list-style-type: none"> 10. 일·가정 양립(일·생활 균형)을 위한 사업장의 지원 11. 제1호부터 제10호까지의 사업과 관련하여 국가·지방자치단체 또는 민간단체 등으로부터 위탁받는 사업 12. 그 밖에 정관으로 정하는 사업 		

	<p>8. 상생의 노사문화 정착, 고용안정과 기업의 경영환경 개선을 위한 공제 사업 및 기업 복지 지원 사업</p> <p>9. 청년·어르신·여성·장애인 등 계층별 취업·창업 지원, 교육, 정보 제공 및 고용촉진 지원 사업</p> <p>10. 제1호부터 제9호까지의 사업과 관련하여 국가·지방자치단체 또는 민간단체 등으로부터 위탁받는 사업</p> <p>11. 그 밖에 정관으로 정하는 사업</p> <p>② 재단은 설립목적의 범위 내에서 도지사의 승인을 받아 수익사업을 할 수 있다.</p>	
--	--	--

제3절 농정

1. 「강원도 농어업·농어촌 발전에 관한 기본 조례」

조례명	강원도 농어업·농어촌 발전에 관한 기본 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제3조(기본원칙) 제5조(농어업·농어촌 진흥 및 농어업 경 쟁력 강화) 2항			
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 본 조례는 강원도 농어업 및 농어촌 발전을 위한 시책을 추진하는데 근간이 되는 기본 조례임. - 영농·영어 활동의 주체를 남성으로 가정하고, 남성이 농어가 및 농어업 경영체를 대표하는 것 간주하는 반면, 여성 농어업인은 보조인으로 간주되는 경향이 있음. - 또한, 농어업 관련 단체 구성과 농어촌 사회 의사결정에 있어 남성이 과대 대표되고, 남성중심적이며 가부장적인 농어촌 사회 문화가 농촌사회 성평등 목표달성에 걸림돌 되고, 농어촌 사회 인구 유입 및 정착, 영농·영어 종사에 걸림돌이 될 수 있음. - 따라서 시책 수립 및 추진 시 남성 농어업인을 주체로 가정함에 따라 농어업 종사 및 경영에 있어 여성 농어업인의 특성이 반영되지 않거나, 이로 인해 불이익을 받을 수 있으므로 농어업 및 농어촌 발전을 위한 시책 마련의 근간이 되는 기본 조례에 이 점을 고려한 규정이 마련되어야 함. 				
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 농어업 및 농어촌의 성평등한 발전을 위해 기본원칙에 성평등 가치 지향 포함하고, 성별을 고려하여 지원계획 수립 및 사업 지원, 				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	제3조(기본원칙) 강원도(이하 “도”라 한다)는 농어업·농어촌 및 식품산업 진흥을 위해 다음 각 호의 기본원칙에 따라 농어업·농어촌 지원계획을 수립하여 추진하여야 한다. 1. 대내·외적으로 경쟁력이 유망한 업종과 품목의 중점 육성 2. 규모가 영세한 농어가 및 고령 농어업인의 복지증진 3. 지속 가능한 환경친화적 농업의 육성 및 경관자원 보전		제3조		

<p>4. 농어촌과 도시 간의 격차해소 및 시·군 간의 농림어업 균형발전</p> <p>5. 농어촌 지역의 고유한 전통, 문화 보전과 식품산업의 지원 및 육성</p> <p>6. 그 밖에 강원도지사(이하 “도지사”라 한다)가 필요하다고 인정하는 부문</p> <p>제5조(농어업·농어촌 진흥 및 농어업 경쟁력 강화)</p> <p>① 도는 세계무역기구협정 및 자유무역협정의 이행에 따른 농어업 및 식품산업의 경쟁력 제고, 농어촌지역개발, 자립기반 확충, 농어업인의 복지증진, 도농교류 촉진 등을 위해 각 협정이 허용하는 범위에서 다음 각 호의 사업을 지원할 수 있다.</p> <p>1.~ 15.생략</p> <p>② 제5조제1항에서 각 호의 세부지원 사업은 별표와 같다.</p>	<p>6. 성평등한 농어촌사회의 문화 정착</p> <p>7. 그 밖에 강원도지사(이하 “도지사”라 한다)가 필요하다고 인정하는 부문</p> <p>제5조(농어업·농어촌 진흥 및 농어업 경쟁력 강화)</p> <p>① 도는 세계무역기구협정 및 자유무역협정의 이행에 따른 농어업 및 식품산업의 경쟁력 제고, 농어촌지역개발, 자립기반 확충, 농어업인의 복지증진, 성평등 한 농어촌 사회 발전, 도농교류 촉진 등을 위해 각 협정이 허용하는 범위에서 다음 각 호의 사업을 지원할 수 있다.</p>
--	--

2. 「강원도 농산어촌 체험관광 활성화 지원에 관한 조례」

조례명	강원도 농산어촌 체험관광 활성화 지원에 관한 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제7조(전문가의 자문 등) 제8조(전문인력의 육성 등)			
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 농산어촌 소득증대를 목적으로 체험관광 활성화를 지원하는데 필요한 사항을 규정한 조례 - 활성화 계획은 “청소년 등과 연계한 농산어촌체험교육 사업”을 포함하고 있으며, 제6조(청소년 등 참여지원)에 규정되어 있듯이 초·중등학교 학생을 체험활동에 적극 참여하도록 하며, 참여하는 학생과 교사 및 학부모에 대해 경비를 지원할 수 있는 근거를 두고 있음. - 청소년, 학생 등의 참여를 적극적으로 유도하고 있는 만큼 이들의 체험활동 시 성차별적이거나 성별고정관념에 따른 활동 유도로 인해 성차별적 태도와 성역할 고정관념을 답습할 우려가 있음. 또한, 체험활동 진행 주체의 성차별적이고 성별고정관념에 갇힌 태도는 청소년의 적극적인 참여에 방해 요인이 되며, 농산어촌 체험관광 활성화에도 부정적인 영향을 초래할 수 있으므로, 농산어촌 체험관광 활성화를 위한 자문 및 교육에서 성평등 및 성인지력 향상을 위한 내용을 포함하고, 농산어촌체험 운영인력의 성인지력 향상을 전문성 확보를 위한 교육에 포함해야 함. 				
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 농산어촌 체험이 성평등하게 이루어 질 수 있도록, 자문과 교육, 운영인력 양성시 성평등 가치 통합 				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	<p>제7조(전문가의 자문 등) 도지사는 사업의 올바른 이해와 선진 사례의 보급 등 사업 활성화를 위하여 전문가의 자문 및 교육을 실시할 수 있다.</p> <p>제8조(전문인력의 육성 등) ① 도지사는 사업의 활성화를 위하여 전문 인력의 육성 및 확보에 노력해야 한다. ② 도지사는 농산어촌체험마을에서 추천한 농산어촌체험 운영인력이 전문성을 갖추도록 교육을 실시해야 한다. ③ 도지사는 전문인력의 확보가 어려운 농산어촌체험마을에서 외부 전문인력을 활용할 경우에는 예산의 범위에서 경비의 일부를 지원 할 수 있다.</p>		<p>제7조(전문가의 자문 등) ① 도지사는 사업의 올바른 이해와 선진 사례의 보급 등 사업 활성화를 위하여 전문가의 자문 및 교육을 실시할 수 있다 ② <u>전문가 자문 및 교육의 내용은 성평등한 체험 관광 운영을 위한 자문 및 교육을 포함하여야 한다</u></p> <p>제8조(전문인력의 육성 등) ② 도지사는 농산어촌체험마을에서 추천한 농산어촌체험 운영인력이 전문성과 성인지를 갖추도록 교육을 실시해야 한다.</p>		

3. 「강원도 농촌융복합산업 육성 및 지원 조례」

조례명	강원도 농촌융복합산업 육성 및 지원 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형 참여	성별통계	기타
관련 조항		제4조(기본계획의 수립 등) 제11조(농촌융복합산업 창업지원)			
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 농촌사회 및 농업부문은 성별에 따라 역할과 지위가 나누어지는 성별화 특징이 있음. - 농림어업총조사(2015년)에 따르면 강원도 전체 농가 73,082가구 중 농가경영주가 남성인 경우는 62,313가구로 85.3%를 차지함. 반면, 농업종사가구원 수는 남성 70,382명, 여성 65,696명으로 각각 51.7%, 48.3%를 차지해 농업종사인구수에서 성별 차이는 크지 않음. - 이는 농업부문에서 여성의 기여가 정당하게 인정되지 못하고 있으며, 여성이 과소대표되고 있음을 의미함. 따라서 여성 농업인의 직업지위 인정과 경영역량강화가 필요함. - 농촌융복합산업 육성 및 지원시 여성의 농업경영과 참여가 공식적으로 인정될 수 있도록 하고, 농업경영 분야에서 누적된 여성 과소대표를 해소하기 위해 적극적으로 여성농업인의 창업을 지원할 수 있는 방안이 마련되어야 함. 				
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 농촌과 농업에 있어 성별 특성을 고려하여 농촌융복합산업기본계획 수립하고, 창업지원 시 성별, 규모별 고려. 				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	제4조(기본계획의 수립 등) ① 도지사는 농촌융복합산업 지원을 체계적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 농촌융복합산업기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다. 1. ~ 6. 생략 7. 그 밖에 농촌융복합산업 육성 및 지원에 필요한 사항 ② 도지사는 제4조에 따른 기본계획의 시행을 위하여 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. ③ 도지사는 제1항에 따른 기본계획과 제2항에 따른 시행계획을 세울 때에는 「농업·농촌 및 식품산업 기본법」 제15조에 따른 강원도 농업·농촌 및 식품산업정책심의회 심의를 거쳐야 한다.		제4조 ③ 도지사는 제1항에 따른 기본계획과 제2항에 따른 시행계획에 여성농업인의 지원을 위한 대책을 포함할 수 있다. ④ 도지사는 제1항에 따른 기본계획과 제2항에 따른 시행계획을 세울 때에는 「농업·농촌 및 식품산업 기본법」 제15조에 따른 강원도 농업·농촌 및 식품산업정책심의회 심의를 거쳐야 한다.		

4. 「강원도 귀농·귀촌인 지원 조례」

조례명	강원도 귀농·귀촌인 지원 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제5조(귀농·귀촌인 육성·지원계획의 수립 등)			
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 농어업 관련 단체 구성과 농어촌 사회 의사결정에 남성이 과대 대표되고, 남성 중심적이며 가부장적인 농어촌 사회 문화가 농촌사회 성평등 목표달성에 걸림돌이 될 뿐만아니라, 농어촌 사회 인구 유입 및 정착, 영농·영어 종사에 걸림돌이 될 수 있음. - 귀농귀촌 여성들은 전통적이고 보수적이고 가부장적인 젠더 질서에서 어려움을 겪기도 함.(진양명숙, 2014., “젠더 관점에서 본 귀농, 귀촌 여성의 정착 과정과 그 특성”, 농촌경제 37권3호) - 귀농귀촌 지원 계획 수립이 귀농귀촌인을 남성 또는 남성을 대표로 하는 가구를 전제하여 수립된다면 농촌사회 및 농업에서 남성중심적이고 가부장적인 질서가 개선되지 못하고 이로 인해 여성 귀농, 귀촌인들이 농업 정착 및 귀촌생활에 정착하지 못할 수 있음. - 따라서 귀농·귀촌인 육성, 지원 계획 수립시 성별 차이를 고려한 성인지적인 지원 전략, 정책 수립이 될 수 있도록 조례에 명시할 필요가 있음. 				
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 귀농·귀촌인 육성, 지원 계획 수립시 성별 차이를 고려한 성인지적 계획 수립 조항 명시. 				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	제5조(귀농·귀촌인 육성·지원계획의 수립 등) ② 지원계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. 1. ~ 6. 7. 그 밖에 귀농·귀촌인 육성·지원에 필요한 사항 ③ 도지사는 효율적인 지원계획 수립을 위하여 강원도 농어업·농어촌의 특성을 충분히 반영할 수 있도록 귀농·귀촌 관련 기관·법인·단체 등의 지원 및 협조를 받아 실태조사를 실시할 수 있다. ④ 도지사는 지원계획에 따른 연도별 시행계획의 계획기간이 종료된 후에는 해당 계획의 성과 등에 대한 평가를 실시할 수 있다.		제5조(귀농·귀촌인 육성·지원계획의 수립 등) 1. ~ 6. 7. 여성 귀농·귀촌인의 정착을 위한 지원 또는 대책 8. 그 밖에 귀농·귀촌인 육성·지원에 필요한 사항		

5. 「강원도 농어촌 총각 국제결혼 지원 조례」⁸⁾

조례명	강원도 농어촌 총각 국제결혼 지원 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항	제1호(목적) 제2호(정의) 제3호(자격요건)				
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 조례에서 지원의 대상을 성별 구분하여 ‘총각’(남성)으로 규정하고 있음 - 이 조례는 ‘원만한 가정을 이루게 함으로써 영농·영어 의욕 고취와 농어촌사회의 활력을 불어 넣는데 그 목적이 있다’고 밝힘. - 가정을 이루고 이끌 주체를 남성으로 보는 동시에 의욕을 가지고 농업과 어업에 종사할 주체도 남성으로 보는 것으로 가정과 농어업 활동의 주체는 남성이라는 가부장적 인식과 성역할고정관념을 반영하고 있음. - 영농·영어 종사에 대한 지원을 혼인여부와 관련지어 지원함으로써 농어촌 사회에 가부장적 고정관념을 확인하고 강화시키는데 기여하며 ‘남녀평등 의식과 문화의 확산’이라는 성평등 목표에 역행 함. - 나아가 ‘비혼’ 농어업인과 여성 농어업인의 영농·영어 의욕을 저하시킬 뿐 아니라 차별적임. - 17개의 광역 시도 중에서 ‘농어촌 총각(혹은 미혼자) 국제결혼 지원’ 조례를 두고 있는 곳은 강원도와 경상남도 두 곳 뿐임. 				
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> - 폐지하고 농어업인 결혼 축하금 또는 정착보조금 지원을 위한 조례로 대체 				

8) 2020.11.6. 일자로 전부개정되어 「강원도 농어업인 국제결혼 지원 조례」로 조례명이 바뀌었으나 수집 기준일 시행 조례로 분석함

6. 「강원도 농어촌진흥기금 설치 및 운용 조례」

조례명	강원도 농어촌진흥기금 설치 및 운용 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제12조(융자금 지원조건)			
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 가구단위로 영농, 영어 활동이 이루어지는 경우가 많은 편임. - 임신·출산은 생애주기의 특정 단계에서 언제든지 발생할 수 있는 사건이며, 이는 영농, 영어 활동의 방식과 가국내 농업종사원들의 역할분담 및 집중도 등에 영향을 미칠 수 있음. 임신·출산으로 인해 영농과 영어 활동이 위축되거나 일시적으로 휴업 상황이 발생할 수 있는 만큼, 융자금 상환 일정에 영향을 줄 수 있어, 이에 대한 고려가 필요함. - 융자금 상환 일정에서 임신·출산 사유가 고려되지 않는다면, 융자금 상환을 위해 영농, 영어활동을 지속함에 따라 돌봄의 공백이 발생할 수 있으며, 특히, 임신·출산 과정에서 남성 농업인의 돌봄 참여를 방해하는 요인이 될 수 있으며, 나아가 농업분야에 성별분업과 성역할 구분 강화, 농어업활동 및 농가를 남성이 과대대표하는 점의 개선을 어렵게 하며, 농어업인의 일·생활 불균형 초래, 여성농어업인의 지위 인정과 역량 향상에 걸림돌이 될 수 있음. 				
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 임신·출산 사유를 융자금 상환기간 연장 및 이자 감면 사유에 포함. 				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	제12조(융자금 지원조건) ⑤ 융자금을 지원받은 후 발생한 재해 농어가에 대해서는 제3항에 따른 상환기간을 2년까지 연장하고, 그 기간 중의 이자는 감면한다.		제12조(융자금 지원조건) ⑤ ⑥ 융자금을 지원받은 후 출산 등 정당한 이유가 있는 휴농에 대해서는 신청에 따라 제3항에 따른 상환기간을 연장할 수 있다.		

7. 「강원도 청년농어업인 육성 및 지원 조례」

조례명	강원도 청년농어업인 육성 및 지원 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제4조(지원종합계획 수립·시행)		제7조(청년농어업인 실태조사 등)	
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 여성은 농업가구 종사원의 높은 비율을 차지하지만, 농업경영주로 등록된 비율이 낮음. 여성을 남성이 대표하는 농업 경영 가구의 구성원으로 보거나 돌봄·가사노동을 담당하는 성별화된 지위를 가정하는 경향이 있음. - 농어업 관련 단체 구성과 농어촌 사회 의사결정에 남성이 과대 대표되고, 남성 중심적이며 가부장적인 농어촌 사회 문화가 여성들의 농어촌 유입 및 정착에 걸림돌이 되며, 농촌사회 성평등 목표달성에 걸림돌이 됨. - 청년농어업인 지원종합 계획 수립이 남성농어업인 또는 남성을 대표로 하는 농어가구를 전제하여 수립된다면 농촌사회 및 농업에서 남성중심적이고 가부장적인 질서가 개선되기 어렵고, 여성 농어업인들은 과소대표되며, 직업적 지위를 공식적으로 인정받기 어려울 것임. 특히, 농어업 창업 준비 및 창업 단계에서의 지원은 장기적으로 농어업인으로 안정적으로 정착하고, 전문 농어업인으로 성장하는데 밑거름이 되므로 이 시기 여성 청년농어업인에게 불리하게 작용할 수 있는 있는 남성중심적이고 성차별적 제도와 질서, 문화 등이 지원 계획 수립에서 고려되고, 누적된 차별을 개선할 수 있는 계획이 수립되어야 여성 청년농어업인이 불이익 없이 전문농어업인으로 성장할 수 있음. - 따라서 청년농어업인 지원종합 계획 수립시 성별 차이를 고려한 성인지적인 지원 전략, 정책 수립이 될 수 있도록 조례에 명시할 필요가 있음. 				
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 청년농어업인 지원종합계획 수립시 성별 차이를 고려한 성인지적 계획 수립 조항 및 계획수립시 고려할 항목에 ‘일과 생활의 균형을 고려한 지원’ 명시 ▶ 청년농어업인 실태조사도 성별을 고려한 계획 수립의 토대가 될 수 있도록 실태조사시 성별분리 통계 작성 명시 				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	제4조(지원종합계획 수립·시행) ② 도지사는 다음 각 호의 사항을 고려하여 계획을 수립·시행하여야 한다. 1. ~6. 생략 7. 소득 창출을 위한 프로그램 개발 보급		제4조(지원종합계획 수립·시행) ② 도지사는 다음 각 호의 사항을 고려하여 계획을 수립·시행하여야 한다. 1. ~7. 생략 8. 일과 생활의 균형을 고려한 지원		

8. 「강원도 농업인력 육성·지원 조례」

조례명	강원도 농업인력 육성·지원 조례				
분류	성별구분 또는 고정관념	성별특성	성별균형참여	성별통계	기타
관련 조항		제4조(기본계획 수립 및 협조) 제8조(후계농업경영인의 선정 및 지원)	제5조(농업인 교육발전 협의회)		
평가	<ul style="list-style-type: none"> - 여성은 농업가구 종사원의 높은 비율을 차지하지만, 농업경영주로 등록된 비율이 낮음. 여성을 남성이 대표하는 농업 경영 가구의 구성원으로 보거나 돌봄·가사노동을 담당하는 성별화된 지위를 가정하는 경향이 있음. - 농어업 관련 단체 구성과 농어촌 사회 의사결정에 남성이 과대 대표되고, 남성 중심적이며 가부장적인 농어촌 사회 문화가 여성들의 농어촌 유입 및 정착에 걸림돌이 되며, 농촌사회 성평등 목표달성에 걸림돌이 됨. - 농업인 육성 및 지원 계획 수립시 남성농업인 기준으로 삼고, 농가에서 성역할 고정관념에 따른 역할분담을 가정한다면 여성농어업인 육성에 걸림돌이 되는 요인을 적극적으로 개선할 수 있는 계획이 마련되지 않아 여성농업인의 직업적 지위 인정이 어렵고, 농업분야에서 남성과 여성의 지위 격차를 좁히고, 여성농어업인 육성하는데 걸림돌이 지속될 가능성이 높음. - 농업분야에서 과거로부터 누적된 성별격차를 줄이기 위해서는 여성농업인을 대상으로 한 적극적 지원과 함께 농업인 육성 계획 수립시 농업인이 성별에 따라 처한 상황과 지위가 다를 수 있고, 농업인이 영농뿐만 아니라 생활의 주체라는 점 등이 농업인 육성 계획 수립을 위한 기본 전제로 고려되어야 함. - 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제10조(후계농어업경영인의 선정 및 지원) 7항에서 농어촌에 거주하는 여성과 다문화가족 구성원을 우대할 수 있다고 규정하고 있는 만큼, 동 조례 제8조(후계농업경영인의 선정 및 지원) 조항에 명시하여 후계농업경영인 선정 및 지원시 여성농업인을 적극적으로 우대할 수 있음을 분명히 할 필요 있음. 				
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 농업인력 육성·지원계획 수립시 성별 특성을 고려하고, 일과 생활의 균형잡힌 영농활동을 고려하여 계획 수립 명시 ▷ 농업인 교육발전 협의회 위원 구성시 성별 균형 구성 명시 ▷ 후계농업경영인의 선정 및 지원에 있어 “농촌에 거주하는 여성과 다문화가족 구성원 우대”를 명시 				
조항 비교	현행 조항		개정 조항 (안)		
	제4조(기본계획 수립 및 협조) ① 도지사는 강원도 농업인 육성 및 지원에 관한 기본계획을 5년마다 수립·시행하여야 하며, 필요시 매년 보완하여 시행할 수 있다. ② 도지사는 제1항에 따른 시행계획의 수립·시행을 위하여 필요한 경우 시장·		제4조(기본계획 수립 및 협조) ① 현행 ② 도지사는 제1항의 기본계획 수립 및 이에 따른 시행계획 수립시 농업인의 성별과 일과 생활의 균형을 고려하여야 한다. ③ 도지사는 제1항에 따른 시행계획의		

	<p>군수, 공공기관, 그 밖의 법인 또는 단체에 대하여 협조를 요청할 수 있다.</p>	<p>수립·시행을 위하여 필요한 경우 시장·군수, 공공기관, 그 밖의 법인 또는 단체에 대하여 협조를 요청할 수 있다.</p>
	<p>제8조(후계농업경영인의 선정 및 지원) ① 도지사는 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제10조에 따라 농업을 경영하고 있거나 경영할 의사가 있는 자의 영농계획 등을 평가하여 후계농업경영인으로 선정할 수 있다. ②~③ 생략</p>	<p>제8조(후계농업경영인의 선정 및 지원) ① 도지사는 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제10조에 따라 농업을 경영하고 있거나 경영할 의사가 있는 자의 영농계획 등을 평가하여 후계농업경영인으로 <u>선정할 수 있다.</u> <u>후계농업경영인 선정시 농어촌 거주 여성과 다문화가족의 구성원을 우대할 수 있다.</u></p>

제5장 결론 및 제언

- 이상과 같이 경제 분야의 강원도 조례를 대상으로 특정성별영향평가를 수행하였음
- 양성평등기본법령과 성별영향평가법령을 근거로 하여 법령에 대한 성별 영향분석평가지표를 이용하여 성별 구분 또는 고정관념, 성별 특성, 성별 균형 참여, 성별 통계 항목에 따른 분석을 수행하였음
- 강원도 조례 중 경제진흥, 첨단산업, 일자리, 글로벌투자통상, 농정 등 경제 분야의 조례에 대하여 양성평등적인 관점에서 남녀평등의식과 문화의 확산을 목적으로 하는가, 평등하게 일할 권리와 기회를 보장하는가, 여성대표성 제고 및 참여 활성화를 보장하는가, 일·생활 균형 사회기반을 조성하는가, 여성폭력 근절과 여성 건강 증진에 기여하고, 양성평등정책 추진체계를 강화하는가 등의 성평등 목표를 고려하여 일-가정 양립 등에 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있는 조항, 인적자원 개발 과정에서 양성평등적인 시책과의 관련성 혹은 해당 정책 효과에 대한 분석의 필요성 등에 대한 검토를 수행하였음
- 경제진흥과 일자리 분야의 조례는 고용, 노동과 관련한 정책을 주된 내용으로 하고, 취약계층에 대한 지원과 관련한 내용을 포함하기 때문에 특정성별영향평가의 대상으로 집중하여 검토하였음
- 경제진흥 분야의 조례 중 「강원도 폐광지역 개발지원에 관한 조례」에서 대체로 여성일 가능성이 높은 '배우자'를 취업희망자 범위에서 배제함으로써 여성은 '취업이 필요한 사람'으로 간주하지 않고 있어 성별분업이데올로기 및 성역할고정관념에 따른 표현이 개선을 요하는 점이 검토되었음
- 또한 성별에 따른 신체적 사회문화적 차이를 고려하여 반영하고 있는지

여부를 고려하여 비정규직 근로자의 다수가 여성이라는 점에서 여성의 근로가 불안정하고 열악한 점을 고려하고 있는지, 가정양립 및 모성보호 등을 목표로 하고 있는지, 이에 따라 조례 상 정책 수혜·수급 요건에 성별에 따른 고려가 이루어지고 있는지 등을 점검한 결과 경제진흥 분야의 조례 중 「강원도 소비자 조례」, 「강원도 중소기업 활성화 지원 조례」, 「강원도 감정노동자 보호 등에 관한 조례」, 「강원도 생활임금 조례」, 「강원도 사회적경제 육성 지원에 관한 조례」 등에서 성별 차별 금지, 여성 근로의 보호, 여성의 경제활동 촉진 등을 정책의 목표나 사업 범위로 추가하여 규정할 필요가 있음이 지적되었음

- 농정 분야의 분야의 조례에 대하여 강원도의 산업구조, 인구분포, 문화 등을 고려하여 성별고정관념이 반영되어 있지 않은지, 성평등 실현에 부합하는지, 차별적 영향이 예측되지 않는지, 성별 특성의 반영이 필요한지 등을 중점적으로 검토한 결과 「강원도 농어촌 총각 국제결혼 지원 조례」에서 성별 고정관념이 반영된 내용이 포함되어 있음이 검토되었고, 그 외 성별에 따른 신체적 사회문화적 차이 등 성별 특성을 고려하여 반영할 필요가 있는 13개의 조례가 검토되었음
- 첨단산업 분야와 글로벌투자통상 분야의 경우 지원 사업의 특성상 성별 구분, 고정관념, 성별 특성 항목에서 지적된 것은 없었으나 성별 균형 참여, 성별 통계 항목에서 지적된 바가 있음
- 성별 균형 참여, 성별 통계 항목에서는 「양성평등기본법」과 「강원도 각종 위원회 구성 및 운영 등에 관한 조례」의 규정에 따라 개별 조례에서 위원회 등 구성 시 위촉직 위원의 경우에는 특정성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하는 규정을 두고 있는 경우가 많았으나 여전히 여성 참여를 보장하기 위해 일정 참여비율을 규정할 필요가 있거나 이러한 조항이 있더라도 보완이 필요한 조례도 검토되었음
- 「양성평등기본법」 제17조(성인지 통계) ‘① 국가와 지방자치단체는 인적

(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하고, 이를 관련 기관에 보급하여야 한다'

고 규정 규정하고 있어, 인적통계를 산출하는 경우에 성별로 구분한 통계를 산출하도록 되어 있습니다. 대부분의 산업육성이나 지원 사업도 지원대상자 및 수혜자가 있고, 관련 인적통계(사업주, 고용인, 분야별 종사자 등) 수집이 필요한 경우가 많습니다. 또한, 설문조사의 경우에는 응답자의 성별이 분석의 중요한 단위가 될 수도 있습니다. 따라서 인적육성이나 지원 외에 산업육성이나 지원 관련한 실태조사에서도 성별분리 통계 수집과 작성은 필요할 것 같습니다.

<참고문헌>

- 여성가족부(2018). 2018~2022 제2차 양성평등정책 기본계획.
- 여성가족부(2016). 성별영향분석평가 컨설팅을 위한 안내서.
- 여성가족부(2020). 2020년 성별영향평가 지침.
- 진양명숙(2014). “젠더 관점에서 본 귀농,귀촌 여성의 정착 과정과 그 특성”.
농촌경제 37권3호
- 구미영(2020). “성별 임금격차 OECD 최대, 성평등 공시제가 필요하다!”. 저출
산고령사회위원회.
[http://www.betterfuture.go.kr/front/notificationSpace/
columnDetail.do;jsessionid=EE9D62A233E8B80E4EC34C9
00BDE8D84.node20?articleId=116](http://www.betterfuture.go.kr/front/notificationSpace/columnDetail.do;jsessionid=EE9D62A233E8B80E4EC34C900BDE8D84.node20?articleId=116)
- 통계청. KOSIS 국가통계포털. <https://kosis.kr/index/index.do>
- 한국여성정책연구원. 성인지통계.<https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html>
- 행정안전부. 자치법규정보시스템. <https://www.elis.go.kr/>
- 법제처. 국가법령정보센터. <http://www.law.go.kr/>
- OECD, <https://stats.oecd.org/>.

<별지>

대상 조례 목록

I. 경제진흥 분야

제1장 경제진흥

1. 강원도지역경제협의회 조례
2. 강원도 전통시장 및 상점가 육성을 위한 조례
3. 강원도 유통분쟁조정위원회 운영 조례
4. 강원경제단체연합회 지원 조례
5. 강원도 소상공인 지원 조례
6. 강원도 산업평화상 조례
7. 강원도 소비자 조례
8. 강원도 유통산업 균형발전 조례

제2장 기업지원

9. 강원도중소기업육성기금 설치 및 운용 조례
10. 강원도중소기업지원기관협의회 설치 및 운영 조례
11. 강원도 중소기업제품 구매촉진 조례
12. 강원도 숙련기술 장려 조례
13. 강원도신용보증재단 지원에 관한 조례
14. 강원도 노사관계 발전 지원 조례
15. 강원도 여성기업제품 공공구매촉진위원회 운영 규정
16. 강원도 중소기업 활성화 지원 조례
17. 강원도명장 선정 및 지원 조례
18. 강원도 장애인기업활동 촉진 및 지원 조례
19. 강원도 감정노동자 보호 등에 관한 조례
20. 강원도경제진흥원 설치 및 운영 조례
21. 강원도 생활임금 조례
22. 강원도 중소기업협동조합 육성 및 지원 조례
23. 강원도 노동기본 조례
24. 강원도향토공예관 운영 관리 조례

제3장 사회적경제

25. 강원도 사회적경제 육성 지원에 관한 조례
26. 강원도 마을공동체 만들기 지원 등에 관한 조례
27. 강원상품권 발행 및 운용 조례

제4장 자원개발

28. 강원도 비축무연탄관리기금 설치 및 운용 조례
29. 강원도 폐광지역개발기금 설치 조례
30. 강원도 폐광지역 개발지원에 관한 조례

II. 첨단사업 분야

제1장 전략산업

1. 강원도테크노파크 설립 및 운영 지원 조례
2. 강원도 4차 산업혁명 촉진에 관한 조례
3. 강원도 공공데이터 제공 및 이용 활성화에 관한 조례
4. 강원도 뿌리산업 진흥 및 육성에 관한 조례
5. 강원도 전략산업 육성 및 지원 조례
6. 재단법인 강원디자인진흥원 설립 및 지원 조례
7. 강원도 이모빌리티 산업 육성 및 지원에 관한 조례
8. 강원도 빅데이터 활용에 관한 조례

제2장 바이오헬스

9. 강원도 공무원 직무발명 보상 조례
10. 강원도 과학기술 진흥 조례
11. 강원도 스크립스코리아항체연구원 설립 지원 조례
12. 강원도 지식재산 진흥에 관한 조례

제3장 에너지

13. 강원도하계저탄자금 융자조례
14. 강원도 도시가스공급사업 지원 조례
15. 강원도 농어촌 LPG공급시설 지원 조례
16. 강원도 특정자원 지역자원시설세 특별회계 설치 조례
17. 강원도 수출용 전기용품 및 생활용품의 안전인증 등 면제확인에 관한 조례

18. 한국기후변화연구원 설립 및 지원 조례
19. 강원도 에너지 기본 조례
20. 강원도 대관령신·재생에너지 전시관 관리 및 운영 조례
21. 강원도 수소산업 육성 및 지원에 관한 조례
22. 강원도 전기자동차 보급촉진 및 이용활성화 조례
23. 강원도 신·재생에너지사업 특별회계 설치 및 운영 조례

24. 강원도 가덕산 풍력발전단지 특수목적법인 설립 및 출자에 관한 조례

제4장 정보산업

25. 강원도 인터넷시스템 설치 및 운영에 관한 조례
26. 강원도 개인영상정보 보호 및 영상정보처리기기 설치·운영 조례
27. 강원도 정보취약계층 정보접근성 향상을 위한 조례
28. 강원도 정보화 조례

Ⅲ. 일자리 분야

제1장 일자리정책

1. 강원도 일자리 정책 수립 및 지원 조례
2. 강원도 일자리 공제조합 설립 및 지원 조례
3. 강원도 일자리대상 조례
4. 강원도 일자리재단 설립 및 운영 조례
5. 강원창조경제혁신센터 지원 조례

제2장 청년어르신일자리

6. 강원도 청년 기본 조례
7. 강원도 장년층 생애재설계 지원 조례
8. 강원도 고등학교 졸업자 고용촉진 조례
9. 강원도 노인일자리 창출 지원 조례

제3장 여성장애인일자리

10. 강원도 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원 조례
11. 강원도 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진에 관한 조례

Ⅳ. 글로벌투자통상 분야

제1장 투자유치

1. 레고랜드 코리아 조성을 위한 강원도 출자기관 설치 및 지원 조례
2. 남춘천산업단지개발 주식회사 설립 및 지원 조례
3. 강원도 혁신도시 위원회 등에 관한 조례
4. 강원도 산업단지 개발 지원 조례
5. 강원도 투자유치 지원 조례
6. 강원도 농공단지 활성화 지원 조례
7. 강원도 혁신도시 발전지원 센터 설립 및 운영 조례

제2장 중국통상

8. 해외 강원도민회 지원사업에 관한 조례
9. 강원도 국제교류협력 증진 지원 조례
10. 강원도 해외자매도 연수생 장학금 지원 조례
11. 강원도 수출 활성화 지원 조례
12. 강원도 외국인 투자유치 촉진에 관한 조례
13. 주식회사 강원수출 설립 및 운영 조례

3장 일본구미주통상

제4장 항공해운

14. 강원도 지역공항 이용 항공사업자 재정지원 조례
15. 강원도 크루즈산업 육성 및 지원에 관한 조례
16. 강원도 내항 해상운송사업 지원 조례
17. 강원도 해양관광센터 설립 및 지원 조례
18. 강원도 도내공항 모기지 항공사 육성 및 지원 조례
19. 강원도 무역항 국제항로 활성화 지원 조례
20. 강원도 무인비행장치 산업 육성 및 지원 조례

V. 농정 분야

제1장 농정

1. 강원도 농어업·농어촌 발전에 관한 기본 조례
2. 강원도 농산어촌 체험관광 활성화 지원에 관한 조례
3. 강원도 농촌융복합산업 육성 및 지원 조례
4. 강원도 귀농·귀촌인 지원 조례
5. 강원도 농어촌진흥기금 설치 및 운용 조례
6. 강원도 청년농어업인 육성 및 지원 조례
7. 강원도 농어업대상 조례
8. 강원도 농어촌민박 지원 조례
9. 강원도 농어촌마을공동체 활성화 사업 지원 조례
10. 강원도 스마트농업 육성 조례
11. 강원도 농어촌유학 지원에 관한 조례
12. 강원도 농업인력 육성·지원 조례
13. 강원도 신농정 거버넌스 활성화 및 지원 조례
14. 강원도 여성농어업인 육성·지원 조례

- 15. 강원도 농어업인 수당 지원 조례
- 16. 강원도 농어촌 총각 국제결혼 지원 조례(2020. 11. 6. 전부개정, 변경된 명칭 '강원도 농어업인 국제결혼 지원 조례')

제2장 축산

- 17. 강원도 조사료 생산 및 지원에 관한 조례
- 18. 강원도 동물복지축산농장 인증 지원 조례
- 19. 강원도 양봉산업의 육성 및 지원에 관한 조례

제3장 유통원에

- 20. 강원도 식생활 교육 지원 조례
- 21. 강원도 농산물의 수급안정 지원에 관한 조례
- 22. 강원도 농수산물 가공산업 육성 및 지원 조례
- 23. 강원도 친환경 학교급식 등 지원에 관한 조례
- 24. 강원도 지역 전통주 산업 육성 및 지원 조례
- 25. 강원도 곤충산업 육성 및 지원 조례
- 26. 강원도 농수특산물 인증에 관한 조례
- 27. 강원도 농수특산물진품센터 설치 및 운영 조례
- 28. 강원도 접경지역 농축수산물의 생산 및 군납 활성화 지원 조례
- 29. 강원도 농산물 이용촉진 등 농산물 직거래 활성화에 관한 조례

제4장 친환경농업

- 30. 강원도 친환경농업 육성 조례
- 31. 강원도 고령 농업인 영농 지원 조례
- 32. 강원도 토종농작물 보존·육성에 관한 조례
- 33. 강원도 농업용 양수장 전기사용료 지원 조례
- 34. 강원도 쌀가공산업 활성화 지원 조례
- 35. 강원도 보증종자의 생산·보급에 관한 조례
- 36. 강원도 밭농업 경영안정 직불금 지원 조례
- 37. 강원도 쌀 소비촉진에 관한 지원 조례
- 38. 강원도 논농업 경영안정 직불금 지원 조례

제5장 동물방역

- 39. 강원도 동물보호 조례
- 40. 강원도 가축전염병 예방 및 피해 축산농가 지원 등에 관한 조례
- 41. 강원도 반려동물 보호 및 학대방지 조례