

연번	16	권고명	경찰 조직 내 성평등 제고방안
권고일	'17.10. 11.	소관	인권보호 분과
<p><b>I. 권고 취지</b></p> <p>2017년 9월 현재 한국의 여성경찰은 1만2천600여 명으로 전체 경찰인력의 10.8%를 차지한다.</p> <p>여성경찰들은 극심한 경쟁률을 뚫고 진입하지만 이 중 대부분(95%)은 경위 이하 하위직에 속해 있다. 현재 여성경찰 중 최고위직은 경무관(2명, 0.01%)에 머물러 있으며, 총경(13명, 0.1%) 또한 손꼽을 만큼 희소하다.</p> <p>여성경찰은 소수이자 조직의 주변부에 속해있어 기회와 권한, 인권적 측면에서 매우 불리한 위치에 놓여있다. 성차별적이고 위계적인 조직문화와 관행 속에서 성희롱·성폭력 등을 경험하며, 경찰의 핵심 업무에 부적합하다는 편견에 시달리기도 한다.</p> <p>그 결과 주요업무에서의 배제나 저평가 등의 차별을 겪고 있으며 때로는 역차별 논쟁 등에 휩싸여 새로운 형태의 인권 침해를 경험하기도 한다. 직무의 특수성 때문에 빈번한 야간 근무 등에 시달려 일과 가정을 양립하기 힘든 점 등 이중 삼중의 어려움에 직면해있다.</p> <p>이에 경찰개혁위원회 인권분과는</p> <p>여성경찰에 대한 차별의 심각성과 함께, 이로 인해 경찰 업무 수행의 질적 저하가 초래되고 있음을 인식하였으며,</p>			

앞으로 치안정책의 방향이 범인검거 및 처벌 위주의 치안 개념에서 사회적 약자 및 소수자 보호, 범죄 예방적 활동으로 변화되고 있어 경찰 인력의 다양성 확보 및 선진화가 시대적 요구임을 확인하며,

여성경찰의 확대 및 경찰 내 성 평등을 위한 다양한 조치를 시행함으로써 성차별적 제도와 문화를 개선하고 이를 통해 경찰의 역량을 발전시키고, 나아가 국민에 대한 치안서비스를 향상시킬 수 있다고 판단하였다.

이에 경찰개혁위원회는 아래와 같이 문제의 원인을 진단하고 전원 일치된 의견으로 다음과 같이 권고하기로 하였다.

### **1) 성별분리모집과 여성경찰의 인원제한**

- 한국에서 여성경찰의 비율이 현저히 낮은 이유는 채용과정에서 여성과 남성을 분리 모집하여 여성의 채용인원을 제한하는데서 비롯된다.

- 성별분리모집은 능력에 의한 채용이 아니라 성별고정관념에 따른 채용 방법이다.

- 여성경찰은 지난 10년간 매년 평균 0.5%정도씩 매우 미미하게 증가해왔다. 한국 경찰의 여성경찰 비율(10.8%)은 영국(27%), 캐나다(25%), 네덜란드(22%) 등에 비해 크게 못 미치는 수준이다.

- 반면 경찰직에 지원하는 여성의 숫자는 급격히 증가해 최근 전국의 경찰학과 재학생 중 여학생의 비율은 남학생과 유사하다. 그 결과 신규채용에서 여성경찰 채용 경쟁은 갈수록 치열해져 지난 2009년에는 최고 182.2대 1의 경쟁률을 기록했다. 이는 남자경찰의 채용 경쟁률에 비해 최고 5.4배 높은 수치다. 최근 3년간 여성경찰의 채용 경쟁률은 남자경찰에 비해 평균 2.7배가량 높다.

## 2) 성별분리모집은 평등권 위배

- 경찰은 성별분리모집을 고수하는 이유로 △경찰업무의 특성상 특별한 신체적·체력적 조건이 요구되고, △성별분리모집을 폐지할 경우 여성경찰의 비중이 절대적으로 많아져 범죄대응력이 약화되며, △야간근무·출장 등으로 인해 여성이 근무하기 어려운 조건이어서 여성 채용인원을 통제할 수밖에 없다는 점을 제시하고 있다.

- 이에 대해 지난 2005년 국가인권위원회는 경찰의 성별분리모집이 헌법의 평등권 위배에 해당된다고 이를 폐지할 것을 권고한 바 있다(04진기213).

### < 국가인권위원회의 판단 근거 >

- ▷ 경찰의 모든 직무가 범죄자 제압능력 등 신체적·체력적 우위를 요구하지 않음
- ▷ 강인한 체력을 요구하는 직무라 할지라도 모든 여성이 이를 수행할 수 없다고 볼 수 없음
- ▷ 할당된 여성경찰 채용인원의 산출 근거가 불분명함
- ▷ 채용 시험에서 체력검사 비중이 불과 10%에 불과한 것은 제압능력 또는 체력이 매우 중요한 업무수행능력이라고 주장하는 경찰의 주장과 상반됨

- 한편 현재 여성경찰의 33%는 주취자 처리, 범인 체포 등 물리력을 요하는 지역경찰에 근무하고 있어 여성을 분리 채용하는 의미를 상실하고 있다.

- 성별분리모집은 경찰공무원법이나 경찰공무원 임용령에서 근거를 찾을 수가 없다.

- 국가인권위원회는 또한 2013년 및 2014년 각각 경찰간부후보생 모집(13진정0093000)과 경찰대 신입생 모집(13진정0701900 등) 때 여성의 비율을 높일 것을 권고한 바 있다.

- 유엔 여성차별철폐위원회 또한 지난 2011년 대한민국의 제7차 정기보고서(CEDAW/KOR/7) 심의결과, 여성경찰의 수를 늘리고 역량을 증진시키기 위한 조치를 취할 것을 권고한 바 있다.

### **3) 관리직에서의 심각한 성별불균형**

- 여성경찰의 대다수는 하위직(순경, 경장, 경사)에 집중돼 있다. 관리직급에 해당되는 경감이상은 전체 여성경찰의 5%미만이다. 경무관이나 총경 중 여성의 비율은 3%도 되지 않는다.

- 전체 경찰 공무원 중 가장 비율이 높은 경위 직급(38.6%)에도 여성경찰의 비율은 3.8%에 불과해 여성경찰이 관리직으로 진출하기까지 상당 기간이 소요될 것으로 예상된다.

- 여성경찰의 관리직 진출이 일정 수준까지 도달할 수 있도록 여성경찰의 업무 배치나 승진에서 한시적으로 적극적 조치를 취할 필요가 있다.

- 「양성평등기본법」 제 20조는 차별로 인해 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 국가가 적극적 조치를 취할 것을 명시하고 있으며, 특히 동법 제21조 ④항은 관리직에 여성과 남성이 균형 있게 임용될 수 있도록 기관의 연도별 임용목표비율을 포함한 중장기 계획(관리직 목표제)을 시행할 것을 의무화하고 있다.

- 최근 들어 여성경찰들은 그동안 남성의 영역으로 간주되어온 지역경찰·수사 등 다양한 부서로 배치되고 있다. 그럼에도 불구하고 다수의 여성경찰들은 업무배치, 특히 기존의 남성 영역으로 간주돼 온 부서에서 여성경찰을 받지 않으려는 남성 상사 경찰관의 성차별적 인식이 여전함을 호소하고 있다.

- 부서 배치에서의 성별분리가 완화되고 있다 해도 수행하는 직무에서는 성별분리가 여전하다. 여성경찰들은 부서 내에서 단순 반복적이거나 보조적인 직무에 편중되어 업무 능력 계발이나 인사평가 등에서 상대적 박탈감을 느끼고 있다.

- 여성경찰의 차별실태에 대한 연구에 따르면 여성경찰 응답자 중 3분의 1은 ▷부서배치 차별, ▷인사평가 불이익, ▷핵심업무에서의 배제 등의 차별을 겪고 있다고 응답했다.

- 여성이 핵심 업무에서 배제되는 '유리벽' 현상은 향후 핵심관리직으로 올라가기 어려운 '유리천장'의 일차적 원인이 된다. 즉, 수행하는 직무가 보조적인 수준을 벗어나지 못하는 한, 승진에서의 불평등은 해소되기 어렵다.

- 때문에 관리직 성별불균형을 구조적으로 해결하기 위해서는 보직과 업무 배치 시 여성경찰에게 특정부서나 업무에 편중되지 않도록 다양한 기회를 제공해야 한다.

#### **4) 남성중심적 조직문화**

- 여성경찰의 증가에도 불구하고 남성중심적 조직 문화가 오랜 관행으로 남아있어 여성경찰들이 어려움을 겪고 있다. 성역할 고정관념에 따른 역할 부여, 무시 및 저평가, 여성경찰의 증가에 대한 불만, 성차별 시정에 대한 반발 등이 여전한 실정이다.

- 여성경찰의 잠재적 능력이 조직 내에서 제대로 발휘되려면 조직의 남성중심성을 여성친화적 환경으로 변화시키는 노력이 요구된다.

#### **5) 일·가정 양립의 어려움**

- 경찰업무의 특성상 불규칙한 동원과 주말·초과근무 등이 빈번한 반면, 비상이나 출동 시 쉽게 이용할 수 있는 보육시설은 매우 부족하다.

- 육아휴직을 할 경우 경력포기, 평가 불이익, 승진 누락 등을 감수해야만 하는 인사상의 불이익을 개선할 필요가 있다.

## 6) 미흡한 성희롱·성폭력 대책

- 조사 연구에 따르면 성희롱 피해를 경험한 여성경찰의 비율이 13%나 되지만 경찰에서 처리한 성희롱 사건은 한해 고작 10~20건에 머물고 있다. 간담회에서 여성경찰들은 성희롱 피해사실을 발설하기조차 힘들다고 호소했다.

- 성희롱 피해자를 의심하고 가해자를 두둔하며 이로 인해 피해자가 또다시 2차 피해를 입는 현실은 성희롱 발생 신고를 꺼리게 하는 요인이 되고 있다. 이 같은 현실은 최근 보도된 경찰의 온라인 단체 대화방 등에서의 2차 피해 사실에서도 확인되었다.

- 성희롱·성폭력범을 검거하고 수사하는 경찰로서, 경찰에 의한 성희롱·성폭력 범죄는 경찰에 대한 국민의 불신을 가중시킨다. 또한 성희롱·성폭력에 대한 허용적인 문화와 미진한 처벌은 성폭력 피해자 수사에서 경찰의 왜곡된 태도를 불러올 수 있으므로 엄중한 처벌과 내실 있는 예방교육이 시급하다.

## 7) 성평등한 경찰을 위한 종합대책의 필요성

경찰개혁위원회 인권보호분과는 위와 같은 상황을 감안할 때, 경찰 내의 여성경찰에 대한 차별을 해소하고 이를 통한 경찰의 역량 강화와 민주적인 경찰로 거듭나기 위해서는 종합적인 대책이 마련되어야 한다는 결론에 도달하였다. △평등권을 보장한 모집 채용, △구조적이고 장기적인 성차별을 시정하는 업무 배치 및 승진, △일·가정의 양립 방안, △엄중한 성희롱 대책, △남성중심적 조직 문화와 관행의 개선 등이 병행되어야 한다고 판단하였다.

## Ⅱ. 권고 내용

1. 성별 분리 모집의 관행을 폐지하고, 2020년부터 성별구분 없는 통합모집을 실시한다.

가. 통합모집을 위해 구체적 직무수행에 필요한 능력 및 체력을 측정하는, 성별 구분 없는 일원화된 기준을 개발한다. 이를 위해 연구용역을 실시하되 국가인권위원회 등과의 협의를 통해 성인지적 관점을 지닌 연구자가 연구를 수행토록 한다.

나. 경찰대학 신입생 모집 및 경찰간부후보 채용 시 성별 제한 비율은 우선 폐지한다.

다. 성별 통합 모집이 시행되기 전까지 전체 여성경찰 비율 및 연도별 증원목표를 마련하여 채용에 반영한다. 이 연도별 증원목표는 경찰개혁위원회 또는 향후 구성될 성평등위원회에 보고·의결하여 실시한다.

2. 승진 등 인사관리 전반에 있어 적극적 조치(Affirmative Action)를 실시한다.

가. 여성경찰의 하위직 집중 현상을 해소하고 관리직 비율을 높이기 위하여 2022년까지 직급별·기능별 여성 비율이 전체 여성경찰 비율과 비례하도록 적극적 조치를 실시한다.



나. 적극적 조치는 다음을 포함한다.

- ① 관리직(경감 이상) 여성비율의 향상을 위하여 '여성관리자 확대 목표제'를 도입한다. 연내에 여성 관리자 목표 비율을 설정하고 5개년 실행계획을 마련하여 경찰개혁위원회 또는 성평등위원회에 보고·의결하여 실시한다.
- ② 여성인재의 적극적 활용을 위하여 기능별 여성선발 목표치를 설정하여 여성경찰관의 직무범위를 고르게 확대하고, 주요 보직 배치시 여성에 대한 차별요소를 해소한다.

다. 승진심사위원회 등 인사 관련 결정과정에 여성경찰 참여를 의무화한다.

라. 매년 계급별·기능별·주요 보직에 대한 성별 통계를 발표하고 심사 승진의 여성 비율을 공개하는 등 지속적인 모니터링과 평가를 실시한다.

3. 성평등한 조직문화와 근무여건을 조성한다.

가. 각종 행사 및 의전의 안내, 사회, 시상 보조를 여성경찰에게 전담시키지 않으며, 행사 참여 시 여성경찰에게 치마제복을 강요하지 않는다.

나. 여성경찰을 과도하게 홍보에 활용하거나 통념에 기반한 성차별적 이미지를 강조하여 경찰홍보에 활용하지 않는다. 홍보물에서 남녀경찰의 복장을 동일하게 한다.

다. 성평등한 조직문화를 빠른 시일 내 정착시키기 위해 직무 만족도 조사, 청렴도 조사, 각종 성과평가 항목에 성인지적 관점을 도입하고, 총경 이상 승진 심사 시 성인지도 평가 및 심사절차를 도입한다.

라. 각 관서별 여성경찰의 휴게, 탈의, 당직, 수유 등 모성보호를 위한 시설을 점검하고 보완한다.

마. 소수자 집단에 대한 평등 촉진이라는 관점에서 여성경찰의 집단적 의견 수렴 및 네트워킹을 제도적으로 보장한다.

바. 시위현장에서 원칙적으로 여성경찰만의 폴리스라인을 배치하지 않는다.

#### 4. 일·가정 양립을 지원한다.

가. 출산휴가, 배우자 출산휴가, 보건휴가(생리, 임신검진), 육아휴직, 자녀 돌봄휴가, 유연근무제 등 법으로 보장된 제도 활용에 대한 부정적 발언이나 태도를 삼가도록 하고, 제도 이용자에게 불이익을 주는 조치를 금지한다. 경무인사기획관은 이를 확인하기 위한 전수 조사를 정례화하고, 경찰청장은 가족 친화적 복무제도 활용에 대해 모든 구성원이 자유로운 권리를 갖고 있음을 천명한다.

나. 경찰관이 출산과 육아로 인해 경력 관리에 불이익을 받지 않도록 육아휴직자에 대한 전보인사를 금지하고 희망보직제, 대체복무제 및 정원 확충 등 실효적 대책을 마련한다. 또한 경찰서 등 관서단위로 보육시설을 확보하고 직장 어린이집을 적극 확충한다.

다. 남성경찰의 육아휴직을 장려하며, 여성경찰뿐만 아니라 남성경찰의 일·가정의 양립이 가능하도록 불필요한 대기근무 금지, 유연근무 활성화, 불규칙한 동원이나 부가업무를 줄이도록 대책을 마련하는 등 조직문화의 변화를 위해 노력한다.

라. 일·가정 양립 정책의 실질적 시행여부를 점검하기 위하여 ①자유로운 일·가정 양립 제도 활용 ②육아휴직자에 대한 차별 관행 개선 ③남성경찰관의 육아휴직 활용도 등을 「치안성과」지표에 반영하는 등 적극적인 제도적 장치를 마련한다.

5. 조직 내 성희롱 및 성폭력 근절을 위해 전담체계 구축 등 종합대책을 마련한다.

가. 성희롱·성폭력 가해자에 대한 엄격한 처벌과 무관용의 원칙을 준수한다.

나. 여성경찰 비하, 조직 내 성희롱 및 성폭력사건의 접수, 조사, 처벌, 사후 피해자 보호 및 예방 업무를 일원화하고 의사결정과정을 최소화하기 위해 전담체계를 새롭게 구성한다. 이를 위해 인력을 충분히 확보하고 담당관은 4급 상당의 개방직으로 채용한다.

다. 전담부서는 성희롱 가해자에 대한 지속적 모니터링을 통해 피해자와의 재접촉 및 부적격 부서로의 배치를 예방한다.

라. 사건 예방 및 조사과정에서 피해자 사생활을 철저히 보호하고 유출 및 유포 시 관련자를 엄중하게 처벌한다.

마. 여성-피해자 대상 성희롱 예방 교육 등 피해자 중심의 관리 방식을 개선하고, 연 1회 이상 각 관서별 관리자(관서별 과장급 이상) 대상 성평등 감수성 향상 교육을 의무화한다.

6. 성평등 추진 및 업무전반의 젠더감수성 향상을 위해 '성평등위원회'를 구성한다.

가. '성평등위원회'는 7인 이상 10인 이내의 민간위원으로 구성하되, 위원장은 경찰청장과 민간위원 중 1인이 공동으로 맡는다.

나. 성평등위원회 지원 및 성평등 정책추진의 총괄지원, 조정 등의 업무를 위해 성평등 담당부서를 구성하고, 성평등 정책추진에 대한 전문성 담보를 위해 담당관은 4급 상당의 개방직으로 채용한다. 이 부서의 소속은 경무인사기획관실로 한다.

나. 경찰 조직 내 성차별 현실을 정확히 파악하기 위하여 성인지적 관점의 외부 전문가에 의한 조직진단 및 실태조사(예: 여성경찰 인권 실태조사, 승진 및 인사의 성차별 실태조사 등)를 실시한다.

다. 성평등 정책의 수립단계 및 추진과정에서 여성경찰의 의견이 반영될 수 있도록 제도적으로 보장한다.

7. '성평등위원회 및 총괄부서' 구성 전까지 성평등 관련 업무를 총괄 추진하고 권고안 이행을 원활히 수행할 수 있도록 지원하는 '성평등TFT'를 즉각 구성한다.

## < 권고안에 대한 경찰청 계획 >

1. 경찰개혁위원회의 권고사항을 수용할 수 있는 방안을 실무적으로 마련한다.

### 2. 향후 일정

#### <채용정책>

- '18년 남녀 통합모집 관련 채용제도 전반에 대한 연구용역\* 실시, 전향적으로 추진
- \* 연구용역시 국가인권위·경찰청 성평등위원회 등과 공동으로 성인지적 관점을 지닌 연구자를 선정하여 연구 진행, 연구결과에 따라 절차·방법 등을 정하여 추진
- ※ '성평등위원회'와 주기적인 연구 진행사항 공유를 통해 공신력 담보
- '18년 경대·간후 남녀 통합모집을 위한 세부 체력기준 및 검정절차 등에 대한 연구용역 실시
- '19년 경대·간후 남녀 통합모집 실시
- ※ 외국사례 분석 등 실무적인 내부 검토 즉시 추진

#### <여성경찰 인사관리>

- 매년 정기적(1월)으로 관리직 비율 향상을 위해 직급별·기능별 분석 실시
- 승진심사위원회에 여성경찰을 참여시키는 방안 즉시 시행
- '17년 12월 관리직 여성경찰 비율 향상을 위해 「양성평등 기본법」 기준에 맞는 '여성관리자 확대 5개년 계획' 마련, 향후 성평등 위원회 보고·의결
- '17년 12월 여성경찰 계급·근무기능 등이 포함된 성별 인사통계 마련, 정기인사 후 공개 (홈페이지 게시)

- '18년 1월 기능별 여성경찰 비율 확대를 위해 '선발목표제' 도입

※ 본청 여성경찰 비율(現 7.3%→) 10%를 목표로 국관별 직위공모, 지방청은 가이드 라인에 따라 실시, '19년은 해당연도 여성경찰 비율을 고려하여 목표치 상향 설정

### <성평등 조직문화 및 근무여건 조성>

- '17년 10월限 여성경찰에게 직무 무관, 특정 역할을 부여하는 관행에 대한 금지 지시, 관련 사례를 수집하여 교육자료 작성·배포

- '17년 11월限 사이버경찰청 홈페이지 등 수정(남녀경찰 복장 통일) → 지방청 홈페이지, SNS 등 온라인 게시물은 연내 교체

※ 추후 제작 홍보물에 남녀 복장을 동일하게 하도록 지침 마련·하달

- '17년 12월限 전국 경찰관서 편의시설 전수조사 및 여성경찰(직원) 대상 의견수렴을 통해 편의시설 설치기준 마련·시행

- '18년 총경이상 청렴도 평가에 성인지도 관련 설문 문항 신설

### <일·가정 양립>

- '17년 11월限 가정친화적 복무제도 활용에 대한 부정적 태도 금지·활성화 지시 하달

- '17년 12월限 육아휴직자의 전보제한, 복직 시 희망 보직 최대한 반영, 업무대행제도 활성화 등에 관한 대책 수립

- '17년 12월限 직장어린이집 추가 확충을 위한 2차 사업 예산 확보

※ 타 기관 직장 및 국공립 어린이집 이용할 수 있도록 관련기관 협의('17. 10월)

- '18. 2월~4월 남성 경찰관의 육아휴직 독려를 위해 「치안종합성과 평가」 지표에 관련내용 반영

※ 성과관리 기능과 컨설팅 실시, 우수 경찰관서에 인센티브를 부여하는 방식의 지표 개발

- '18. 3월限 가정친화적 복무제도 활용 등에 대한 전수조사 실시 및 가정친화적 복무제도 활성화 방안 마련

### <성희롱·성폭력 근절>

- 성비위 「접수-상담-조사」 등 사건 처리과정 전반 및 피해자·제보자 보호까지 관련 쏘 업무 경찰청 일원화, 별도 전담 부서 설치 및 인력 확보 추진('19년 소요정원 확보 추진)
- 성비위 사건 징계 및 소청·소송 경찰청 일괄 대응('19년 소요정원 확보 추진)
- 치안정책과정에 양성평등 교육을 필수교육으로 즉시 추진 및 관리자(관서별 과장급 이상) 대상 연1회 성평등 감수성 향상 교육 의무화

### <성평등위원회>

- '17년 '11월限 성평등위원회 발족 지원을 위한 TFT 구성
- '17년 '12월限 성평등위원회 민간위원 선임(7~10명) 및 출범
- '18년 상반기 성평등 전문관 4급 상당으로 개방직 채용  
→ 성평등 위원회 주도 조직진단 및 실태조사 실시