

선진국 여군 활용 연구를 통한 한국 여군 발전방안 수립

2021년 11월

국 방 부
조 현 주

목 차

제1장 연구 배경

제1절 안보환경의 변화

1. 병역자원의 변화
2. 전장의 변화

제2절 사회 인식의 변화

1. 양성평등 사회로의 전환
2. 일과 삶의 균형에 대한 요구 확산

제2장 연구의 필요성

제1절 우리 여군의 역사

1. 여군 조직의 발전
2. 여군 관련 제도의 발전
3. 여군 인력 확대 노력

제2절 연구의 필요성

1. 여군 확대의 필요성
2. 연구 접근 방향

제3장 선진국에서의 여군 활용

제1절 유엔안보리 결의안 1325호

1. 결의안 개요
2. 캐나다 국가행동이행계획
3. 미국 국가행동이행계획
4. 우리나라 국가행동이행계획
5. 각 국의 국가행동이행계획 비교

제2절 캐나다의 양성평등

1. 캐나다 정부의 노력
2. 젠더기반 분석(GBA+) 도입
3. 양성평등 관련 법규 및 조직

제3절 캐나다군에서의 여군 활용

1. 캐나다군의 구성
2. 캐나다군에서의 여군
3. 캐나다 여군 운영 변천사
4. 캐나다 여군의 인사관리

제4절 미국 및 기타 선진국의 여군 활용

1. 미국
2. 기타 선진국: 영국, 이스라엘
3. 선진국의 여군 활용 요약

제4장 여군 확대를 위한 캐나다의 노력

제1절 제도·채용·복무지속

1. 제도 및 시스템 개선
2. 채용 확대
3. 복무 지속 증대

제2절 캐나다군의 당면 과제

1. 여군에 대한 인식 개선
2. 가족친화적인 근무환경 요구
3. 지속적인 경력관리 필요
4. 성 군기 사고의 지속

제5장 우리 군의 현황

제1절 양성평등의 여군 인사관리 추진

1. 여군 관련 법령 개요
2. 양성평등한 인사관리 근거 마련

제2절 군대 내 여군의 복무환경

1. 군대 내 여군의 인권
2. 일·가정 양립 문화
3. 안전한 근무환경

제6장 시사점 도출 및 결론

제1절 시사점 도출

제2절 단계별 정책적 제언

1. 우수 인재 확보 관련
2. 경력관리 관련
3. 복무환경 개선
4. 안전한 근무환경 조성

제3절 결론

훈련기관 개요

국외훈련 개요

1. 훈련국 : 캐나다

2. 훈련기관명 : University of British Columbia

3. 훈련분야 : 1+1

4. 훈련기간 : 2019. 12. 26. ~2021. 12. 25.

1. 훈련기관 명 : University of British Columbia
Sauder School of Business

* 홈페이지 : <http://www.sauder.ubc.ca>

2. 주 소

* UBC 메인 캠퍼스와 다운타운 캠퍼스에 분산

* UBC Main Campus: Henry Angus Building, 2053 Main Mall,
Vancouver, BC V6T 1Z2, Canada

* Downtown Campus: UBC Robson Square, 800 Robson Street,
Vancouver, BC V6Z 3B7, Canada

3. 연락처

* UBC Main (TEL) 604-822-8500 (Fax) 604-822-8468

* Downtown (TEL) 604-822-3333

4. 기관 소개

* UBC는 캐나다의 브리티시 콜롬비아(BC) 주 밴쿠버에 위치한
세계 20위권 수준의 연구 중심 공립대학임

* 본 훈련을 수행하는 Sauder School of Business는 1929년에 개
설되어 현재 100여 명의 교수진과 학부생 3,800여 명 및 대학
원생 500여 명이 재학 중

* Research Excellence 부문에서 세계 20위권 이내의 경영대학원
으로 평가받고 있으며 MBA 프로그램은 세계 50위권으로 평가

* 인사혁신처와의 MOU를 통해 1+1 과정을 운영하고 있음

제1장 연구 배경

제1절 안보환경의 변화

1. 병역자원의 변화

우리나라는 이스라엘 등과 함께 세계에서 몇 안 되는 징병제를 운영하고 있는 나라이다. 모병제 대신 징병제를 운영하는 몇 가지 이유는 다음과 같다. 우리나라는 현재 세계 유일의 분단국가이며 아직 전쟁이 끝나지 않는 휴전상태에 있다. 한반도의 비핵화와 평화체제 정착을 위해 많은 노력을 기울이고 있지만, 북한의 불확실성이 여전히 높은 것도 사실이다. 또한 한반도를 둘러싼 주변국들은 자국우선주의를 내세우며 군비경쟁을 가속화하고 있다. 세계는 날로 늘어나는 재난, 테러 등 초국가적이고 비군사적인 위협도 국가 안보를 저해하는 요소가 되고 있다.

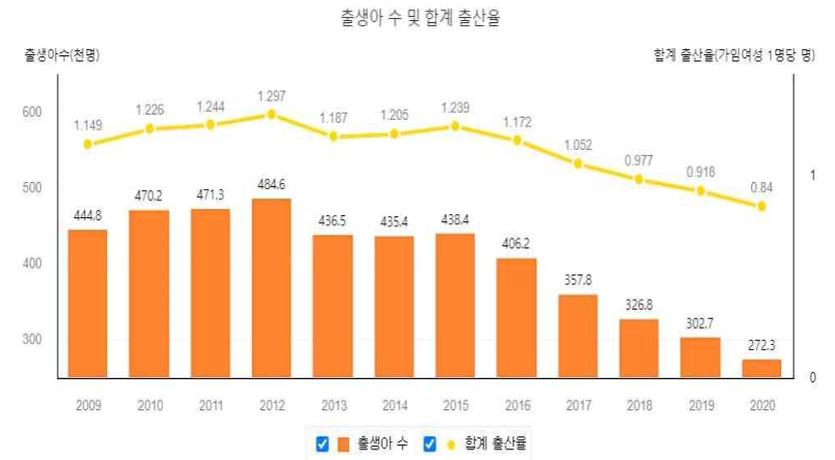
거센 변화의 소용돌이 속에서 우리나라가 국가 안보를 수호하기 위해서는 적정병력을 유지하는 것이 군사력 측면에서 매우 중요하다. 현재 우리나라가 목표로 하고 있는 적정병력은 국방개혁법 상에 명시된 50만 명 수준이다. 징병제에 따라 대한민국 국민인 남자는 18세가 되는 해의 1월 1일부터 병역의무가 발생하여 병역준비역에 편입되고 병적관리가 시작된다. 만 19세에 현역 복무가 가능한지 판단하기 위한 병역판정검사를 받아야 하며, 현역 복무가 가능한 경우 만 20세부터 35세 사이에 병역의무를 마쳐야 한다.

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
현역자원	329,751	333,227	328,974	304,473	281,222	253,936	263,338
계획인원(A)	257,923	271,836	250,193	265,351	245,469	231,384	234,631
입영인원(B)	256,171	274,292	249,477	261,203	227,115	222,517	224,062
입영비율(B/A)	99.3	100.9	99.7	98.4	92.5	96.2	95.5

<자료 출처: 2020 국방통계>

위에 표에서 알 수 있듯이 우리 군의 현역자원¹⁾은 2014년 이후 꾸준히 감소하고 있다. 이 같은 하향 추세는 저출산의 영향 등으로 향후에도 지속될 전망이다.

합계출산율²⁾도 최근 10년 내 1.1명에서 1.2명 사이를 유지하다가 2016년부터 급격한 하락세를 보여 2018년에 0.977명으로 1명 이하로 떨어졌다. 이같은 하락세는 계속 이어져 2019년 0.918명, 2020년은 0.84명을 기록했다. 2020년 0.84명은 OECD 국가 중에서 최하위의 기록이자 우리나라 역대 최저 합계출산율이다. 2020년 태어난 신생아 수 역시 처음으로 30만 명 이하를 기록했다. 전문가들은 출산율 감소 추세가 전 세계적으로 공통적인 현상이지만 특히 우리나라의 경우에 타국가 대비 매우 급격한 하락세를 보이고 있는 점에 대해 우려하고 있다.



<자료: 통계청, 보건복지부 합계 출산율 지표>

인구절벽 시대를 맞이하여 병역자원의 부족은 우리가 직면한 현실이다. 상비병력의 감소가 불가피한 상황에서 병역자원이 급감함에 따라

1) 병역판정 결과 현역 입영 대상자로 분류된 인원
 2) 합계 출산율 (TFR, Total Fertility Rate) : 여성 1명이 평생동안 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수를 나타낸 지표로서 연령별 출산율(ASFR)의 총합이며, 출산력 수준을 나타내는 대표적 지표임

국방부는 미래 전략환경, 부대개편 계획 등을 고려하여 2022년까지 상비병력을 50만 명 수준으로 점진적으로 감축해 나갈 방침이다.

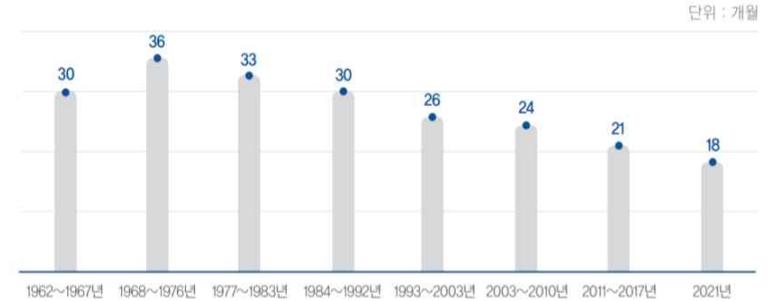
구분	2017년	2020년	2022년
국방인력 (상비병력+민간인력)	65.0만여 명	60.2만여 명	55.8만여 명
계	61.8만여 명	55.5만여 명	50.0만여 명
육군	48.3만여 명	42.0만여 명	36.5만여 명
상비병력			
해군 (해병대)	7.0만여 명 (2.9만여 명)	7.0만여 명 (2.9만여 명)	7.0만여 명 (2.9만여 명)
공군	6.5만여 명	6.5만여 명	6.5만여 명
민간인력 (국방인력 대비 비중)	3.2만여 명 (5%)	4.7만여 명 (7.8%)	5.8만여 명 (10.4%)

<자료: 상비병력 감축 및 민간 인력 활용 계획, 2020 국방백서>

이를 위해 우리 군은 군 구조를 병력 중심 부대에서 첨단기술을 바탕으로 한 기술집약형 부대로 육성하는 것을 목표로 하고 있다. 또, 기술집약형 부대에서는 병력의 전문성과 숙련도가 보다 요구됨에 따라 병력구조 역시 병 중심에서 간부 중심으로 정예화시켜 나가고 있다. 국방부도 2006년부터 추진해 온 국방개혁에 이어 2018년부터 국방개혁 2.0³⁾에 돌입했으며, 이를 통해 군 구조 재편을 더욱 가속화하고 있다.

한편 인구절벽으로 인한 병역자원 감축과 더불어 병 복무기간 단축도 군 구조 재편을 앞당기고 있다. 병역자원의 복무 부담을 줄이기 위해 현역병의 복무기간이 지속적으로 단축되고 있기 때문이다. 육군 기준, 현역병의 복무기간은 최고 36개월이었던 1968-1976년 대비 2021년 현재 18개월로 절반 이상 줄어든 상태다.

3) 국방개혁2.0은 '전방위 안보위협 대응', '첨단과학기술 기반의 정예화', 그리고 '선진화된 국가에 걸맞은 군대 육성' 등 3대 목표달성을 통한 강현군대, 책임있는 국방을 구현하기 위해 2018년부터 추진되고 있다.



<자료: 연도별 병 복무기간, 2020 국방백서>

군사문제연구원 저널 KIMA에 소개된 ‘인구절벽시대 병역자원 감소에 따른 한국 군 병력구조 개편 방향 연구’⁴⁾에 따르면, 국방개혁2.0에 따라 상비병력이 50만 명으로 줄어들더라도 병역자원이 불충분해 이조차 유지하기는 어려워 보인다고 예측하고 있다. 중장기적인 관점에서 지속적인 병력 감축을 검토해야 하며 2050년에는 약 35만명 선까지 상비병력이 줄어들 것으로 내다봤다.

우리 군은 상비병력이 감소하는 대신 전투효율화 중심의 국방 인력구조 재편을 통해 전투력을 강화한다는 방침이다. 즉응대기 부대(지휘 통제실, 대테러부대, 긴급정비팀 등)를 우선적으로 보강하고 전투 분야에는 숙련도가 높은 간부를 충원하며 예비전력을 내실화하는 전략을 통해 최상의 전투력을 발휘할 수 있는 인력구조를 만들어간다는 계획이다.

병역자원의 지속적인 감소가 예상됨에 따라 이 보고서에서 다루고자 하는 여군 활용 필요성에 대한 대내외적 목소리가 커지고 있는 것도 사실이다. 이에 따라 우리 군은 병역자원 감소에 대한 대안 중 하나로 우수한 여성 인력이 군으로 유입될 수 있도록 ‘군내 여군 확대 및 제도 개선’을 위해 역량을 집중하고 있다.

4) 한성대 국방대학원 고시성 박사가 2020.12월 기고한 것으로 인구절벽시대를 맞아 우리 군의 병력구조 개편에 관한 이슈와 미래 우리 군의 적정 병력규모 예측 및 이에 따른 발전방안 등을 제시하고 있다.

2. 전장의 변화

그러나 상비병력의 감소가 군사력 약화를 의미하는 것은 아니다. 현대전은 더 이상 병력이 곧 군사력이던 산업화 이전 시대의 전쟁인 백병전을 의미하지 않는다. 과학기술의 발달로 첨단화되고 고도화된 기술이 총집합된 하이테크 전이다. 기존의 전쟁이 물량 공세를 펼치는 형태였다면 현대전은 정밀유도무기 등 첨단기술을 활용해 최소의 물량으로 인명피해를 최소화하며 정확하게 타격을 파괴하는 형태다.

현대전은 또한 정보전이다. 정보의 선점과 보안은 매우 자주 작전의 성공으로 이어진다. 정보의 중요성은 전장을 사이버로 확장시켰다. 물리적 공간이 아닌 사이버 상에서 오늘도 치열한 전투가 벌어지고 있다. 전문가들은 현대전에서 사이버전의 중요성을 거듭 강조하고 있고, 각 나라는 사이버사령부의 규모와 역량을 지속적으로 키우고 있다.

결프르전과 이라크 전쟁은 현대전의 양상을 잘 보여주는 사례이다. 초정밀 첨단무기체계를 활용한 과학전이었으며, 전후방지역에서 동시 전투 수행 및 C4I체계와 연계된 비선형입체기동전이였다. 특정 공간이 아니라 공중은 물론 우주공간으로까지 확대된 공간에서의 전쟁이었으며, 네트워크를 활용한 정보종합전이었다고 해도 과언이 아니다.⁵⁾ 이처럼 빅데이터, 로봇, 드론, 인공지능 등등 4차 산업혁명으로 대표되는 최첨단 기술들은 군사기술과 연계되고 있으며 이 중 일부는 이미 전력화되어 실제 전장에서 사용되고 있기도 하다.

전장은 더 이상 물리적 힘이 좌우하는 곳이 아니다. 병력·자원집약형 양적 재래식 무기로 전쟁을 수행하던 방식이 아니다. 미래과학기술의 발전에 따라 전쟁의 패러다임이 변화하고 있다. 전장의 변화는 인구절벽에 따른 병역자원 감소에 대비해 군이 나아가야 할 바를 알려주는 이정표가 되고 있다. 군에서도 신체적 능력뿐 아니라 새로운 분야에 대한 전문성, 섬세함, 유연함 등 다양한 능력이 필요한 분야가 점점 많아지고 있다.

합참은 미래전의 양상이 지능기반 작전환경에서 사이버 및 우주로 그 영역이 확장되고 있으며, 첨단기술의 발전으로 유·무인 복합전투 체계에 의한 전투 수행과 결심중심전, 비선형전, 동시·병렬적 작전 등으로 전투 수행방식도 변화될 것으로 예측하고 있다.⁶⁾ 또 미래 전장환경에서 승리하기 위한 합동작전개념으로 ‘전 영역 통합작전’을 제시하고 계속 발전시켜 나갈 것이라고 밝혔다.

이와 관련해서 국방부에서는 2021년 3월부터 차관을 중심으로 ‘미래혁신국방TF’를 구성해서 운영하고 있다. 4차 산업혁명의 핵심기술을 국방 전 분야에 접목시켜 첨단과학기술군을 육성한다는 방침이다. 국방부는 ‘미래국방혁신구상’와 ‘국방비전 2050’을 수립하고 △국방정책 및 군사전략, 미래 작전수행개념의 발전 △첨단과학기술의 군사분야 적용 및 AI+무인전투체계 전력화 기반 구축 △미래 국방전략과 과학기술 분야 발전을 위한 국방기획관리체계 개선 △이와 연계한 국방조직 개편 △첨단과학기술 발전추세에 대한 국방리더십 향상을 위해 ‘미래국방전략혁신과정’ 교육 신설 등을 추진할 계획이다.

이처럼 급변하는 안보환경과 4차 산업혁명 기술의 발전은 미래 국방력의 핵심을 병력 중심에서 전문화된 지식을 갖춘 인력구조와 첨단기술 중심의 기술집약적 구조로 전환을 가속화하고 있다.



<자료 출처: 국방부, 국방개혁2.0 홍보책자>

5) 김지용, “한국 여군의 역할 확대에 관한 연구-여군 간부 활용을 중심으로-” (국민대학교, 2016) p37

6) 국방부, 첨단과학기술군으로 도약을 위한 ‘미래국방혁신 주요지휘관 회의’ 개최 보도자료(21.07.28)

전장의 변화의 다른 한 축은 재난, 재해, 테러 등 비군사적 작전이 증가하고 있다는 것이다. 특히 최근 코비드 사태에서도 군은 민간이 쉽게 할 수 없는 다양한 영역에서 역할을 감당했다. 기존의 군대가 남성 중심의 위리어 문화 중심으로 운영되었다면, 최근에는 비폭력적이고 비억압적인 여성의 특성이 필요한 분야가 늘어나고 있다고 할 수 있다.

특히 유엔 평화유지활동(UN PKO)을 중심으로 한 비군사작전의 비중도 증가하고 있다. 문화 및 종교적인 이유로 여성들이 남성과의 접촉이 제한되는 국가의 경우에는 여군들의 역할이 중요해지고 있다. 실제로 유엔 평화유지활동의 경우에 현지민들과의 신뢰관계 형성을 위한 민군작전이 주요작전 중 하나로 수행될 만큼 주요하게 이뤄지고 있다.

분쟁지역의 여성들은 문화적, 종교적인 이유로 남성들과 접촉하지 않는 경우가 많다. 반면 여군은 같은 여성이라는 점을 활용하여 현지 여성들과의 접촉을 통해 정보를 수집하고, 현지 여성들을 폭력으로부터 비호하고 생활 안정을 돕는 등 다양한 임무를 수행할 수 있다. 유엔 평화유지활동 민사작전에 여군들의 참여가 많은 것도 이 때문이다. 비군사적 작전 증가에 따른 여군 비중 확대 등 군구조의 변화 또한 자연스러운 흐름이라고 할 수 있다.

제2절 사회 인식의 변화

1. 양성평등 사회로의 전환

세계경제포럼(World Economic Forum; WEF)는 매년 성격차지수(Gender gap index)를 리포트로 발표한다. 2021년 우리나라의 성격차지수 랭킹은 전 세계 156개국 중 102위였다. 항목별로는 경제참여 및 기회(Economic participation and opportunity) 분야에서는 123위, 교육적 성과

(Educational attainment) 분야에서는 104위, 건강 및 생존(Health and Survival) 분야에서는 54위, 정치 참여(Political Empowerment) 분야에서는 68위를 기록했다.

우리나라의 GDP 순위는 세계 10위권을 유지하고 있으며, 2021년에는 세계 10대 경제대국의 하나로 발돋움했다. 그러나 우리나라는 성격차지수에서 세계 하위권에 속함으로써 성격차가 큰 국가 중 하나로 인식되고 있다. 특히 경제참여 및 기회에서 성 격차가 많이 벌어지는 것으로 나타났다. 지난 5년 간 순위에서도 모두 120위권 밖을 기록했다. 다만 68위를 기록한 정치 참여 분야에서는 2018년 92위에 비해 순위가 대폭 상승한 것으로 나타났다.

년도	종합	경제참여 및 기회	교육적 성과	건강 및 생존	정치 참여
2021	102위	123위	104위	54위	68위
2020	108위	127위	101위	공동1위	79위
2018	115위	124위	100위	87위	92위
2017	118위	121위	105위	84위	90위
2016	116위	123위	102위	76위	92위

<자료: 한국 분야별 순위, WEF Global Gender Gap Index Report, 2019년 미발행>

물론 세계 성격차지수가 우리나라의 실상을 모두 반영한 것이라고 보긴 어렵다. 그러나 최소한 국제적 기준에서 보면 우리나라가 성격차를 줄여 완전한 양성평등 사회로 가는 길이 아직은 요원하다는 반증은 될 수 있다. 일례로 우리나라 여성의 취업률을 살펴보면 쉽게 이해가 된다. 2019년 현재까지 여성의 취업률은 50% 수준으로 남성 평균 70%보다 약 20% 가까이 낮은 수준을 보이고 있다. 다만 한 가지 고무적인 것은 남성의 취업률이 지난 10년간 70% 선에서 답보상태를 보인 반면, 여성의 취업률은 2010년 대비 2019년에 약 4.6%의 증가세를 보였다는 점이다.

(단위 : %, %p)

	고용률			
	전체	여성	남성	차이(남-여)
2000	58.5	47.0	70.8	23.8
2005	59.9	48.6	71.9	23.3
2009	58.8	47.8	70.2	22.4
2010	58.9	47.9	70.3	22.4
2015	60.5	50.1	71.4	21.3
2016	60.6	50.3	71.2	20.9
2017	60.8	50.8	71.2	20.4
2018	60.7	50.9	70.8	19.9
2019	60.9	51.6	70.7	19.1

<자료: 경제활동 인구조사 고용률 지표, 통계청>

(단위 : %, %p)

	전체	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	65세 이상
	2000	47.0	10.8	56.3	53.7	47.3	57.8	62.0	63.3	54.2	50.4	45.5
2005	48.6	9.0	57.2	63.1	48.6	57.3	64.1	61.7	57.5	48.4	42.9	22.3
2009	47.8	6.7	48.5	65.7	50.3	54.9	64.0	64.1	59.7	51.1	41.2	22.3
2010	47.9	7.7	48.8	66.1	53.0	54.4	64.1	64.2	60.1	52.4	40.4	21.4
2015	50.1	8.8	50.8	68.5	59.6	54.2	62.9	68.6	66.0	57.3	47.5	22.7
2018	50.9	8.5	48.5	70.9	62.5	59.2	62.2	68.7	66.8	60.4	47.2	24.0
2019	51.6	8.4	46.7	71.1	64.6	59.9	62.7	67.4	68.0	61.7	49.1	25.8

<자료: 경제활동 인구조사 연령대별 여성고용률 지표, 통계청>

또, 여성의 고용률은 20대에 가장 높고 30대에 다소 하락했다가 40대에 다시 상승하는 M자형 구조를 가지고 있다. 이는 30대에 결혼, 임신, 출산, 육아 등이 이뤄지면서 여성의 삶이 급격한 변화를 겪고 있음을 보여준다. 그리고 이 시기에 많은 여성들은 경력단절을 경험한다. 반면 같은 시기 남성이 별다른 변화 없이 약 70% 수준의 고용을 유지하는 것과는 대조적이라고 할 수 있다.⁷⁾

우리나라의 양성평등의 민낯은 여성가족부에서 실시한 양성평등 실태조사 결과에서 볼 수 있다. 2016년 여성가족부는 처음으로 제1차 양성평등 실태조사를 실시했다. 양성평등 실태조사는 양성평등기본법 제10조에 따라 매 5년마다 실시된다. 제2차 조사가 2021년 9월 27일부터 10월 12일까지 실시되었으나 아직 결과가 발표되지 않아 여기에서는 제1차 조사결과를 사용했음을 밝혀둔다.

조사 결과에 따르면 우리 국민들은 현재의 양성평등 수준에 대해 62.6%가 ‘여성이 불평등’ 하다, 16.4%는 ‘남성이 불평등’ 하다, 21.0%는 ‘양성평등’하다고 답변해 불평등하다고 생각하는 국민이 79%에 달하는 것으로 나타났다. 또 직장 내 성차별 여부를 묻는 질문에서도 다수가 성차별이 존재한다고 답했으며, 내용별로는 직장 내에 성별 직무 분리(49.3%), 여직원이 주로 음료나 다과 준비를 하는 성역할 분리(44.3%), 채용 시 남성 선호(38.6%), 성별 임금 격차(33.1%), 여성 승진 차별(29.6%)이 존재한다고 답변했다.

여성의 활발한 사회 진출을 장려하고, 양성평등한 사회가 실현되기 위해서 정책의 뒷받침은 물론 사회 전체에서의 인식 개선도 반드시 뒤따라야 한다. 이런 측면에서 아직까지 우리나라는 과도기에 있다고 볼 수 있다. 사회 지도층 인사들이 젠더 감수성이 부족한 언행으로 구설에 오르는 경우가 잦고, 남녀 간 젠더 논쟁도 심심찮게 벌어지고 있다.

현재 우리나라의 양성평등 정책의 근간이 되고 있는 양성평등기본법은 1995년 제정된 여성발전기본법이 2014년 전부개정되어 변경된 법이다. 법령 개정은 여성정책의 패러다임이 성 주류화⁸⁾를 통한 실질적 양성평등 실현을 목적으로 하게 됨에 따라 제도적 장치들을 포함한 법체계 정비 필요성이 대두되었기 때문에 이뤄졌다.

양성평등기본법에 따르면 양성평등의 기본이념은 개인의 존엄과 인

7) 통계청, 여성가족부 '2020년 통계로 보는 여성의 삶'

8) 성주류화는 1995년 케냐에서 열린 세계여성대회에서 처음 제창된 것으로, 여성의 사회 모든 분야에 동등하게 참여하고 의사결정권을 가짐으로써 공공정책의 추진 및 시행에서 완전한 양성평등을 이루는 것을 의미

권의 존중을 바탕으로 성차별적 의식과 관행을 없애고, 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유함으로써 실질적 양성평등 사회를 이루는 것⁹⁾이라고 명시하고 있다. 또 양성평등이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것¹⁰⁾이라고 되어 있다.

그러나 현실은 아직 우리 사회가 완전한 양성평등 사회라고 말하기 어렵다. 여성의 사회 진출은 늘어났으나 여전히 극복해야 할 여러 개의 유리 천정을 이고 살고 있다. 특히 여성은 임신·출산과 육아로부터 자유롭지못해 경력단절이 매우 손쉽게 일어나고 있다. 설사 경력을 이어가더라도 사회 곳곳에서 성별로 인한 차별, 편견, 비하는 물론 이를 넘어선 성희롱까지 아직도 되풀이되는 것이 현실이다.

과거 남성 중심으로 운영되는 군 조직에서도 양성평등한 조직 운영을 위해서는 아직까지도 갈 길이 멀다. 최근까지 이어진 성군기 사고는 군 내에 남아 있는 여성 차별의 일면을 보여주는 사례이다. 또한 이는 군대가 완전한 양성평등 사회로의 전환을 위해서는 얼마나 많은 노력을 필요로 하는 일인지 다시금 일깨워주는 계기가 되고 있다.

2. 일과 삶의 균형에 대한 요구 확산

일과 삶의 균형(Work Life Balance; 워라벨)은 어느새 현대인들에게 가장 중요한 화두 중 하나가 됐다. 특히 MZ세대(밀레리얼+Z세대) 젊은 이들에게 워라벨은 직장을 선택하는 중요한 기준이 되기도 한다. 최근한 취업정보 전문 기업에서 실시한 설문조사¹¹⁾에 따르면 응답자의 60.7%가 일과 삶의 통합을 의미하는 워라인(Work-life Integration)보다 일과 삶의 균형을 의미하는 워라벨을 선호하는 것으로 나타났다.

9) 양성평등기본법 제2조(기본이념)

10) 양성평등기본법 제3조(정의)

11) 2021년 4월 잡코리아와 알바몬이 구직자 3,067명을 대상으로 실시

워라벨은 1980년대 중반 미국에서 사용되기 시작했으나, 우리나라에서 본격적으로 관심을 끌기 시작한 건 2000년대 중반쯤이다. 일과 가정의 양립이라는 개념으로 시작된 워라벨에 대한 관심은 우리나라의 저출산 문제가 심화되면서 더욱 높아졌다. 그러나 여성의 사회 진출은 활발해진 데 비해 여성의 역할은 아직 전통적 사고방식에 머물러 있다. 일하는 여성이라도 남성에 비해 더 많은 가사노동과 양육까지 하는 비중이 매우 크고, 육아의 주양육자도 대부분 여성이다.

통계청 조사에 따르면 2019년 기준 취업여성의 가사시간은 2시간 24분으로 취업남성의 가사시간 49분에 비해 1시간 35분이 더 길며, 맞벌이의 경우에는 여성은 3시간 7분, 남성은 54분으로 2시간 13분이 더 길었다.

이뿐 아니라 육아도 경력단절을 가져오거나 직업 선택의 자유를 방해하는 요소 중 하나로 작용하고 있음을 알 수 있다. 동일한 조사에 따르면 여성의 경력단절의 사유로 가장 높은 비중을 차지하는 것은 육아(38.2%)였으며, 그 다음이 결혼(34.4%), 임신 및 출산(22.6%) 순으로 나타났다. 특히 6세 이하의 자녀가 있는 여성은 10명 중 4명이 경력단절 여성인 것으로 조사되어 육아 문제를 해결하는 것이 여성의 사회 진출을 돕는 중요 요소임을 파악할 수 있다.¹²⁾

군 조직도 여타의 사회 조직과 다르지 않으며 오히려 일과 삶의 균형을 유지하기 어려운 많은 제한요소가 있다고 할 수 있다. 1~2년마다 근무지를 이동해야 하고 각종 작전 참여, 당직근무 등을 수행해야 하는 군의 특성상 그동안은 워라벨이라는 개념이 그대로 적용되기는 어려운 것이 사실이다. 그러나 군인이라는 특수한 직업을 선택한 여성들이 가정을 가지게 되면서 겪게 되는 고민을 덜어줄 수 있는 여러 방안들이 논의되어야 한다는 것은 분명하다. 병역자원 감소의 대안으로서 간부 및 여군 인력 확대가 이뤄지기 위해서는 양질의 육아를 가능하게

12) 통계청, 여성가족부 '2020년 통계로 보는 여성의 삶'

하는 제도나 시스템이 반드시 갖춰져야 한다. 이 문제는 뒤에 선진국의 여군들이 당면하고 있는 문제나 우리나라 여군들이 겪고 있는 현실과 함께 이와 관련한 제도 개선 부분에서 상세하게 언급할 예정이다.

제2장 연구의 필요성

제1절 우리 여군의 역사

1. 여군 조직의 발전

우리 여군의 시작은 1949년 중등학교 이상 학도호국단의 교련교사로 양성된 여자배속장교¹³⁾부터라고 할 수 있다. 이들은 6.25전쟁이 일어나자 1950년 여자의용군을 창설하여 직접 전쟁에 참여하였다. 1950년 9월 6일 여자의용군교육대가 부산에서 창설되었으며, 군은 이 창설일을 여군의 날로 삼고 있다. 이때 배출된 여자의용군 1기는 491명이다.

이들은 전쟁 중에는 전방부대에 배치되어 전투근무 지원업무를 수행했다. 그러다 전투 중 여군 중 한 명이 전사하자, 이들의 전방부대 배치에 대한 회의론¹⁴⁾이 대두되었다. 이를 계기로 1951년 8월 전원 후방으로 배치가 전환되었는데, 단순 보조 업무 외에 적당한 임무를 부여받기 어려웠다. 국가 전력에 기여하고자 복무를 택한 다수의 여군들은 실망한 채 전역을 선택했고, 일부 인원만이 남았다.

여군 전사로 인한 후방배치 조치는 여군의 전투 참여를 반대하는 쪽의 논리를 공고히 해주었고, 이때부터 여군을 전방 전투부대에 배치해야 하는 것과 관련한 찬반 논쟁이 시작되었다고 볼 수 있다.¹⁵⁾

13) 1948년 말 중등학교 이상의 학교에 학도호국단을 조직하고, 전국 초·중·고·대학의 체육교사를 중심으로 단기간의 군사교육훈련을 시켜 소속학교에 배속시킴. 최초의 여자배속장교는 총 32명임

14) 김엘리(2012), 당시 여군들은 남성이라는 집단 속에서 역할과 임무 규정, 전장에서 보호해야 하는 존재라는 인식이 강함. 남군들 사이에서 여자까지 전사시켜야 하나라는 비판의 목소리가 컸음

15) 김지용(2016), 앞의 논문, p98

6.25전쟁 당시 여자의용군 외에도 육군 간호장교들이 현역으로 입대해 참전했다. 간호장교는 1948년 8월에 31명이 최초로 배출되었으며, 전쟁 기간 동안 참여한 간호장교는 1,257명에 이른다. 이후 1951년 11월 여자의용군훈련소가 해체되었고, 육군본부 부관실 내에 여군과가 신설되어 군에 잔류한 인력의 인사관리를 담당했다. 이때부터 ‘여군’이라는 용어가 최초로 공식적으로 사용되기 시작했으며, 여군으로의 신분 전환이 이뤄졌다. 1952년부터 타자기술을 도입해서 주특기가 없던 여군들은 주특기를 확보하게 되었다. 1953년 기술병제도가 도입되면서 여군들이 행정기술 분야를 담당하게 됨에 따라 여군들도 장기 운영될 수 있는 전기를 마련했다.

이후 1954년 1월에 여군과가 육군본부 인사처 여군부로 승격 개편되었다. 1959년 1월에는 인사국이 인사참모부로 승격됨에 따라 여군부도 여군처로 개편되었다. 이 당시 여군들은 심리전, 전산분야, 감찰장교 특파활동 등에서 주로 활동했다.

1970년 12월 군의 부대편제 개편에 따라 여군처를 해체하고 육군본부 직할 독립부대로 여군단이 창설되었다. 하지만 군대 내에서 여군의 확실한 지위와 역할이 불분명함에 따라 여군 조직은 축소 위험과 필요성에 대한 의문에서 자유롭지 못했다. 징병제로 인해 병역자원에 어려움이 없고, 여성의 신체적 한계로 인한 임무 제한 등을 이유 등으로 군 안팎에서 끊임없는 논의가 이뤄졌다.

이후 1987년 대통령 지시인 ‘여성인력 국방분야 활용 확대방안 연구 지시’로 인해 여군활용 확대방안에 대한 본격적인 논의가 이뤄졌다. 1989년 육군은 여군병과를 해체하고 보병을 비롯한 제병과로 전환한다는 ‘여군장교 인사제도 개선 안’을 수립했다. 이에 따라 1990년 1월 1일부로 여군병과가 기존 병과로 통합전환되어 여군의 역할 확대가 시작되었다. 사실 여군들은 이 때까지도 군 조직에서 주요 업무를 맡지 못하고 ‘여군’병과와 ‘간호’병과로만 임무를 수행해 왔다.

통합전환과정을 살펴보면 보병, 병참, 부관, 정보, 정훈, 의정(1990년), 통신, 수송, 화학, 헌병(1991년), 공병(1994년), 수의, 병기(1997년), 포병, 기갑, 군종을 제외한 전 병과(2000년)를 순으로 개방되었다.

1990년대 후반에는 육군 외에 공군과 해군까지 여군에게 문호가 개방되었다. 이와 함께 1990년대에 들어 사관학교에 여생도 입학할 허용하는 정책에 대한 본격적인 검토가 이뤄졌다. 이후 1997년 공군사관학교를 시작으로 1998년 육군사관학교, 1999년 해군사관학교까지 여성에게 문호를 개방됐다. 각 사관학교의 여자 지원자 경쟁률은 남자 지원율보다 월등하게 높게 나타나 우수한 여성 인재들의 군에 대한 관심을 반영하고 있다.

구분	육사			해사			공사		
	통합	남	여	통합	남	여	통합	남	여
2015	18.6	16.2	40.4	23.1	20.2	46.2	25.6	23.5	44.6
2016	22.0	19.1	49.5	25.1	21.0	60.0	32.0	28.0	69.2
2017	31.2	26.7	72.5	29.4	25.4	65.5	39.0	34.2	83.6
2018	32.8	27.1	85.3	39.0	33.6	87.7	38.6	33.0	90.4
2019	34.2	28.1	78.1	38.5	33.5	75.9	41.3	34.8	101.7
2020	44.4	35.2	111.2	25.1	20.7	58.2	48.7	40.6	120.2

<자료 : 연도별 각 군 사관학교 경쟁률>

2010년에는 숙명여대에서 여자대학 최초로 육군 학군단(ROTC)이 창설되었으며, 2011년부터 지금까지 전국 109개 대학 학군단에서 여자사관후보생을 선발하고 있다. 2011년 당시 숙명여대 ROTC 경쟁률은 7대 1이 넘는 정도로 관심이 뜨거웠다. 또 숙명여대는 2021년 6월 여자대학 최초로 공군 학군단을 창설하기도 했다. 사관학교와 부사관 외에 학사장교로서 여성이 초급간부로 군이 입문할 수 있는 또 다른 길이 열린 것이다.

여군은 남군과 달리 의무복무가 아니라 모병제로 운영되고 있다. 애국심 외에 직업으로서의 군인에 대한 매력도가 우수인재 유치를 좌우하는 주요 요소로 작용한다는 얘기다. 여군에 대한 이미지 제고와 함께 여군들이 복무를 지속해서 전력에 기여할 수 있는 여건을 조성하는 것이 중요한 이유다.

2000년대에 들어서면서는 국방부를 중심으로 여군 활용에 대한 정책 논의가 확대되었다. 분리되어 있던 여군 교육을 남군 교육과정으로 완전 통합했다. 2006년에는 국방여군정책팀으로 업무가 전환되어 국방부 주도로 정부 차원의 국방 여성정책을 장기적으로 펼쳐 나갈 수 있는 전기를 마련했다. 국방부 조직은 이후 국방여성정책과, 국방여성가족정책과를 거쳐 현재는 양성평등정책과로 변모, 군 내 양성평등 관련 업무를 총괄하고 있다. 여군 조직과 역할 확대의 역사 외에 제도 변화와 관련한 내용은 다음 장에 살펴보려고 한다.

2. 여군 관련 제도의 발전¹⁶⁾

여군 창설 이래 여군에 대한 규정들은 여군의 자유를 침해하는 등 기본권 보장이 이뤄지지 않은 것들이 많았다. 여군 장병의 결혼, 출산 제한 및 허용 등에 관한 규정이 대표적이다. 1990년 이전까지 여군들은 자유롭게 결혼, 출산 등을 할 수 없었다.

먼저 여자의용군 모집 시에도 사병은 18세 이상 30세 미만의 미혼여자만이 입대할 수 있었다. 1959년 제정된 ‘여군 부사관 복무규정’ 과 1961년 제정된 ‘장교 인사관리규정’ 에 따르면 병사는 독신자, 장교는 독신자 혹은 기혼자일 경우 7세 미만의 자녀가 있지 아니하면 미혼이 아니어도 입대할 수 있다고 되어 있었다. 그러나 1963년 개정된 규정에서 장교와 병사 모두 기혼자는 입대할 수 없도록 규정함으로써 결국 미혼만이 입대할 수 있게 되었다.

16) 김지용(2016), 앞의 논문 p104-105 / 민경자(2008), 여군의 창설과 발전

1959년 ‘여군 부사관 복무규정’에 따르면 중사 이상에게 결혼이 허용되었으나, 1964년 규정을 개정하면서 여군은 복무기간 중 결혼을 할 수 없도록 규제를 강화했고, 하사관의 임신으로 인한 전역조항을 신설해 강제전역 조치가 가능하게 했다. 장교 역시 1961년 ‘장교 인사관리규정’에 따르면 결혼은 가능하나 출산이 허용되지 않았고, 기혼자라도 임신한 경우에는 전역조치됐다.

여성의 자유를 옹호하는 규제로 인해 우수한 여군 인력이 상당수 유출되었으며, 군내외 안팎으로 많은 논란을 야기했다. 육군 규정에 의한 출산 규제는 상위법인 근로기준법, 공무원 규정, 군인복무규율에 위배될 뿐 아니라 인간의 기본권 보장 측면에서도 불합리했기 때문이다. 그러나 문제가 된 조항들은 계속 유지되다가 1988년에 이르러서야 전면 수정, 개정되었다. 개인의 기본권 보장보다는 조직의 발전을 더 중요하게 생각하는 당시의 군 문화와 소수집단인 여군이 제 목소리를 내기 힘들었던 상황을 짐작케 한다.

2000년대 들어 국방부에 여성정책을 주도하는 부서가 생김으로써 주요정책 방향이 군내 양성평등 실현으로 강화됐다. 2002년 여성발전기본법에 명시된 성별영향평가제도를 도입해서 젠더의 시각이 반영된 정책 논의가 이뤄지기 시작했다. 이에 따라 국방부에서는 2005년 병영시설 개선과 군내 모성보호 강화 등을 시범사업으로 추진해서 여군 특성을 고려한 국방시설기준 개정, 군내 모성보호 관련 규정 및 제도를 개선·발전시켜 나갔다.

육아휴직과 관련해서 2006년 휴직기간을 퇴직수당 지급 시 군복무기간에 산입하도록 군인연금법을 개정하고, 2007년에는 휴직기간 중에 대체인력뱅크제(여자군무원)와 업무대행수당을 지급하도록 군인사법과 군무원인사법을 개정했다. 이는 여군이 업무 공백 없이 육아휴직이 가능하도록 하는 법적 근거를 마련한 것이다. 한편 여군들의 경력관리를 위한 보직제한 규정 폐지와 관련해서는 우리나라 여군의 현황 편에서

자세히 다룰 예정이다.

3. 여군 인력 확대 노력

2017년 문재인정부 출범 당시 여군은 전체 군인 중 5.9% 수준으로 전체 10,555명 중 간부가 4,755명, 부사관이 5,780명이었다. 정부 출범 당시 한국여성정책연구원은 문재인 정부의 분야별 여성인력 목표치 관련 보고서¹⁷⁾를 내놨다. 이 보고서에서는 국방 간부의 경우 2022년까지 여군 장교, 부사관을 간부의 10%까지 확대해야 한다고 적극적인 목표치를 제시하고 있다. 이와 함께 여성정책 관련 부서의 역할 강화, 주요 보직에 여성 인사 임용 확대, 여군에 대한 사회적 인식 개선 및 성인지 교육 강화 등을 추진해야 한다고 강조하고 있다.

문재인정부는 국정과제의 하나로 ‘실질적 성평등 사회 추진’을 선정, 진정한 의미의 양성평등 사회를 구축해 나가고자 하고 있다. 이 중 여성 대표성 제고를 위해 2017년부터 공공부문(관리직 공무원, 공공기관 임원·관리자, 군, 경찰 등)의 여성 진출을 대폭 확대하기 위한 5개년 계획을 수립했다.

이에 따라 국방부도 ‘여군 근무여건 보장’을 국방부 국정과제로 선정, 추진하고 있다. 여군 인력 및 계급별 진출을 확대하고 여군의 임신 및 출산, 육아 지원을 위한 제도 개선을 추진하는 것이 골자다. 또 관련해서 국방개혁2.0 과제의 일환으로 ‘여군 비중 확대 및 근무여건 보장’을 선정, 적극적으로 추진하고 있다. 국방개혁2.0에 따른 2018-2022 여군 인력 확대 계획은 다음과 같다.

17) 문미경·김난주·김혜영·심준섭(2017) 신정부 여성대표성 설정 및 추진전략, 서울: 한국여성정책연구원

구분	2017	2018	2019	2020	2021	2022
계	5.9%	6.2% (+0.3%)	6.7% (+0.5%)	7.4% (+0.7%)	8.1% (+0.7%)	8.8% (+0.7%)
장교	7.4%	7.9% (+0.5%)	8.6% (+0.7%)	9.2% (+0.6%)	10.0% (+0.8%)	10.9% (+0.9%)
부사관	5.0%	5.3% (+0.3%)	5.8% (+0.5%)	6.5% (+0.7%)	7.3% (+0.8%)	7.9% (+0.6%)

<자료 : 2018-2022 여군인력 연도별 확대 계획>

이를 통해 2017년에는 여군 간부 초임 선발 인원이 1,100명이었으나, 2022년에는 2,250명으로 확대된다. 국방부는 향후 국방개혁의 추진방향 등을 고려하여 2022년 이후 확대 전략을 수립해 나간다는 방침이다.

제2절 연구의 필요성

1. 여군 확대의 필요성

현재 휴전상태인 우리나라는 일정 수준의 병력을 유지하는 것이 중요하다. 그러나 세계는 물론 우리나라 인구도 꾸준히 감소할 것으로 예측되고 있다. 인구절벽에 따른 병역자원 부족을 해결할 수 있는 방법 중 하나로 여군 확대가 논의되는 것도 이 때문이다. 군대는 금녀의 영역은 아니었지만, 군대 내에서는 엄연하게 금녀의 벽이 존재했었던 것은 사실이다. 신체적 능력이 남성에 비해 떨어진다는 면에서 여군이 군의 전투력을 저하시킨다는 평가가 있었다.

그러나 이 같은 제한요소들은 남녀의 성역할에 대한 인식이 달라지고, 전장이 변하고, 여군의 능력이 남군에 비해 뒤떨어지지 않는다는 사실이 입증되면서 급속하게 허물어지고 있다. 사회도 빠르게 변화하고 있다. 여성의 사회 진출이 급격히 늘어나면서 여권의 신장도 함께 이뤄지고 있다. 과거 금녀의 영역이라고 치부되었던 많은 분야에 여성이 진출하고 있다. 이 보고서에서는 현재 시점에서 왜 군대 내에서 여

군의 양적 성장과 역할 확대가 왜 필요한지 살펴보고자 한다.

먼저 인구학적 관점에서 접근해 보려고 한다. 2020년 현재 우리나라 인구는 약 5,178만 명이며 이 중 2,583만 명이 여성 인구다. 세부적인 통계로는 49.9%가 여성으로 절반에 가깝다. 여성 100명당 남성 수는 100.4명으로 남성이 약간 많지만 10년 전 100.8명에 비해 0.4명이 감소한 수치다. 성비 감소는 앞으로도 이어질 전망으로 10년 후인 2030년에는 99.8명으로 여성의 수가 남성을 앞지르게 될 전망이다.¹⁸⁾



<자료 : 여성 100명당 남성 수, 출처: 2020 통계로 보는 여성의 삶>

여군은 인구절벽에 마주해 적정수준의 병력을 유지해야 하는 우리 군에게 가장 현실적이고 합리적인 대안이다. 인구의 반이 여성이고, 최근 사관학교와 ROTC 인기가 반영하듯 여성들에게도 군인은 매우 매력적인 직업의 하나로 성장했다.

이같은 현상은 중·고등학생 희망직업 순위에서도 살펴볼 수 있다. 2020년 진로교육 현황조사에서 군인은 중·고등학생들의 희망직업 4위를 차지했다. 중학생은 2018-19년 7위에서 4위로, 고등학생은 2018-19년 5위에서 4위로 꾸준히 인기가 오르고 있다는 것이다. 특히 10년 전인 2009년에는 중학생, 고등학생 희망직업 순위 10위 안에 군인이 없는 것과 비교해보면 좋을 듯하다.

18) 통계청, 여성가족부 '2020년 통계로 보는 여성의 삶'

물론 희망직업 순위가 여학생만을 대상으로 한 것이 아니기 때문에 통계에 오류가 있을 수는 있지만, 10대의 경우에도 여성과 남성의 비율이 49.9% 대 50.1%로 대동소이하기 때문에 여학생 통계에 있어서도 순위는 달라도 추이는 비슷하다고 유추해볼 수 있다. 우수한 여성 인재들이 군에 많이 유입될 수 있도록 기회를 넓히고 장기근속할 수 있도록 군 내에서의 여군의 역할을 확대해 나가야 할 것이다.

구분	중학생				고등학생			
	2009년	2018년	2019년	2020년	2009년	2018년	2019년	2020년
1	교사	교사	교사	교사	교사	교사	교사	교사
2	의사	경찰관	의사	의사	간호사	간호사	경찰관	간호사
3	경찰관	의사	경찰관	경찰관	회사원	경찰관	간호사	생명자연과 학자 연구원
4	공무원	운동선수	운동선수	군인	의사	뷰티디자이너	컴퓨터공학자 / SW개발자	군인
5	요리사	요리사	뷰티디자이너	운동선수	공무원	군인	군인	의사
6	패션디자이너	뷰티디자이너	조리사/요리사	공무원	사업가	건축/건축 디자이너	생명 자연과 학자 연구원	경찰관
7	가수	군인	군인	뷰티디자이너	경찰관	생명 자연과 학자 연구원	건축/건축 디자이너	컴퓨터공학자 / SW개발자
8	유치원 교사	공무원	공무원	간호사	건축가	컴퓨터공학자 / SW개발자	항공기 승무원	뷰티디자이너
9	변호사	연주가/작곡가	컴퓨터공학자 / SW개발자	그래픽디자이너 / 일러스트레이터	CEO	항공기 승무원	공무원	의료/보건 관련직
10	CEO	컴퓨터공학자 / SW개발자	간호사	조리사/요리사	요리사	공무원	CEO	공무원

<자료 : 중·고등학생 희망직업, 출처: 교육부 2020년 초·중등 진로교육 현황조사>

두 번째로는 현대전이 첨단과학기술과 정보를 바탕으로 한 하이테크 전이 되어 가고 있다는 것이다. 신체적 힘의 크기도 중요하지만 첨단 무기체계를 얼마나 많이 보유하고 이를 효율적으로 운용하며, 정보를 누가 선점하느냐에 따라 전쟁의 양상이 달라진다는 말이다. 기술이 발전하면 전투인력은 줄어드는 대신 장비를 운용하고 유지하는 인력이 증가하게 되고, 전문지식과 우수한 자질을 갖춘 인력이 더욱 필요하다.

신체적 능력이 중요하던 과거의 전쟁과 달리 현대전에서는 여성도 대부분의 임무 수행이 가능하거나, 남군보다도 더 잘 해낼 수 있는 영역이 생긴다는 말이 된다. 정보와 첨단무기체계를 다뤄야 하는 현대전에서는 신체적인 힘보다는 전문지식과 빠른 판단력, 통찰력, 예지력 등이 요구되고 있다.¹⁹⁾

여기에 국방부는 국방개혁2.0을 통해 군 구조를 병력 중심에서 기술 집약적 군구조로, 병사 중심에서 전문지식을 갖춘 간부 중심 군으로 변화시켜 나가고 있다. 전문성과 자질을 갖춘 여군이 군에서 수행할 수 있는 새로운 분야가 생겨나면서 역할 확대가 기대되는 대목이다.

이와 함께 글로벌 전장에서도 여군의 역할은 날로 확대되고 있다. 분쟁지역에서의 민군작전, 대테러작전 등 비군사작전의 증가로 여군에 대한 수요가 날로 늘어나고 있다. 유엔평화유지활동에서 중요한 것은 현지민들과 접촉하는 것인데 종교적 이유로 남성과의 접촉이 금지된 국가가 많아 유엔에서도 여군 비율을 날로 늘여가고 있는 추세이다. 우리나라도 현재 유엔평화유지활동(UN PKO)에 레바논에 동명, 남수단에 한빛 부대를 파견 중에 있다. 이들 부대의 주요 임무 중 하나가 파병지역에서의 민군작전 수행이다. 여군의 평화유지활동 파견 확대가 필요한 이유다.

이처럼 전장 환경의 변화에 따라 군대 내에서의 새로운 임무가 생겨나고 있으며, 성별보다는 능력이 중요한 시대가 되어 가고 있다. 이에 발맞춰 여성들의 사회 진출이 활성화되고 우수한 자질을 갖춘 여성 인재들이 늘어나고 있다. 우수한 여성 인재들이 군에 대한 긍정적인 이미지를 가지고 유입될 수 있도록 군에 대한 이미지 제고와 함께 복무 환경 개선이 시급하게 검토돼야 할 것이다.

세 번째로는 글로벌 사회가 양성평등 사회로 진화하고 있다는 점이다. 남성과 여성의 성역할이 구별되던 과거와 달리 사회 모든 분야에

19) 김경순(2010), 국방환경의 변화와 여군의 역할 확대

서 양성평등은 주요한 화두가 되었다. 성별로 차별받지 않는 공정한 기회 보장과 양성의 관점이 반영된 제도 구축 및 운영이 필수가 됐다. 사회 전반에 걸쳐 차별적 요소를 없애는 방향으로 다각적인 노력이 이뤄지고 있다. 정책을 수립할 때 성별영향평가를 실시하는 것도 그 일환이다.

대표적으로 남성 중심의 조직으로 비춰지고 있는 군에서의 변화는 차별 없는 사회로 가는 데 있어 필수적인 일이다. 군은 여군을 여성으로서 보는 시각에서 벗어나 동료로서 대우하는 문화가 자리 잡을 수 있도록 노력해야 한다. 또 여군이 차별받지 않고 공정한 기회를 얻어 자신의 능력을 발휘할 수 있는 자리에서 임무를 수행할 수 있도록 여건을 보장해야 한다.

군에서의 여군은 수적으로 매우 열세인 소수집단인지라 자신의 목소리를 내기 힘들다. 양적인 팽창이 중요한 이유다. 여기에 여군은 오래된 역사에도 불구하고 그 임무가 지원 분야에 집중되다 보니 제대로 된 역량 평가가 어려워 주요 임무에서는 배제되는 악순환을 반복했다. 군 내에서 여군의 역할 확대가 필요한 이유다. 앞으로 위에 언급한 세 가지를 중심으로 여군 확대 및 활용 방안에 대해 기술해 보고자 한다.

2. 연구 접근 방향

이 보고서는 우리 여군의 현 상황과 양성평등 선진국인 캐나다와 미국의 사례 비교를 통해 선진국의 추세와 전략, 문제점까지 함께 살펴보았다. 우리 군과의 공통점과 차이점은 무엇인지 등 분석을 통해 앞으로 우리 여군이 나아가야 할 방향성에 대해 정리해보았다. 다만 국방 관련 자료의 특수성 때문에 최대한 자료 수집을 하였으나, 각국의 상세한 추진계획, 문제점 등 내부 분석 자료와 2021년 현재 기준의 일부 최신 데이터를 보고서에 담기 어려웠던 한계를 갖고 있다는 점을 밝힌다.

이 보고서에서는 먼저 양성평등의 주요 전환점 중의 하나인 유엔 안

보리 결의안 1325호의 상세 내용과 이에 따른 국가별 이행계획을 살펴봄으로써 군에서의 양성평등의 의미를 되새겨봤다.

전 세계는 지금 세계평화와 안보 이슈에 있어서 여성의 역할이 매우 중요함을 공감하고 국가 정책에 이를 포함시키는 등 다각적인 노력을 기울이고 있다. 서구권의 경우는 여성 외에 소수자들에게도 주목하고 있으며, 이같은 내용이 국가행동이행계획에 담겨 있다. 캐나다, 미국 등 선진국의 이행계획을 살펴보고 우리나라의 이행계획과의 공통점과 차이점을 분석해 보았다.

다음으로는 연구 과전국가인 캐나다의 양성평등에 관해 보다 상세히 알아봤다. 캐나다 정부 차원의 접근방식과 양성평등과 관련한 법규 및 시스템, 캐나다 여군의 현황과 운영방식, 발전과정, 한계점 등을 살펴봄으로써 우리 군에 주는 함의를 정리해보고자 했다. 캐나다는 양성평등 선진국으로서 여군 활용에 있어서도 적극적인 행보를 보이고 있고 우리의 국방정책과도 유사성을 갖고 있기 때문이다.

이와 함께 미국, 영국, 이스라엘 등 타 선진국의 여군 운용 현황을 정리해봄으로써 우리나라 여군의 현주소를 파악하고자 노력했다. 특히 미국은 세계 최초로 여군을 창설한 국가이자 운영 면에서 가장 앞서 있는 국가임을 감안, 캐나다 다음으로 비중 있게 분석했다. 더불어 캐나다, 미국 등에서는 참고할 만한 시스템과 제도 등을 별도로 정리함으로써 우리 여군의 현주소를 파악하고 발전방안 도출 시 참고로 활용했다.

마지막으로 우리 군의 여군 활용 현황과 확대 계획 등을 상세히 살펴봤다. 관련 규정 및 인사관리 제도, 복무환경 등을 검토하고 선진국과의 비교 분석을 통해 향후 우리 군이 나아가야 할 방향성에 대해 고민해봤다.

제3장 선진국에서의 여군 활용

제1절 유엔 안보리 결의안 1325호

1. 결의안 개요

선진국의 여군 활용과 관련해서는 유엔 안보리 결의안 1325호(UNSCR 1325)를 먼저 살펴보는 것이 좋을 듯하다. UNSCR 1325호가 양성평등 측면에서 이정표 같은 역할을 하기 때문이다.

1990년대 이후 분쟁지역에서 성폭행 등 여성의 인권유린이 대규모로 발생하면서 유엔과 국제사회가 이 문제를 심각하게 인식하기 시작했다. 이와 관련해 세계평화와 안보 이슈에 여성들이 적극적으로 참여해야 한다는 주장이 국제사회에서 지속적으로 이어졌다. 2000년 10월 유엔 안전보장이사회는 분쟁지역에서의 여성에 대한 조직적 폭력이 국제사회의 평화와 안보에 중대한 위협이라고 간주하고, 「여성, 평화와 안보에 관한 유엔 안보리 결의 1325호²⁰⁾」를 만장일치로 채택했다.

UNSCR 1325호는 무력 분쟁지역에서의 여성에 대한 폭력 근절과 피해자 지원, 분쟁 예방과 평화구축 과정에서의 여성 참여 확대 등 안보 문제에 성인지 관점을 반영한 것이다. 이 결의안은 국제사회에서 안보를 보는 관점을 바꾼 계기가 됐다. 결의안에서는 폭력적인 갈등과 분쟁을 통해 여성이 어떻게 불평등하게 영향을 받고 있는지 구체적으로 언급하고 있다. 또, 평화와 안보 문제에 여성의 역할과 젠더 문제가 반영되어야 한다는 중요한 의미를 부여하고 있다.

UNSCR 1325호에 담긴 안보와 평화 구축과정에서 여성 참여와 보호에 대한 내용을 인용하면 다음과 같다. 결의안에서는 국가, 지역 그리고 국제기관, 분쟁의 예방 및 관리, 해결을 위한 메카니즘, 평화협상 및 평화작전, 경찰, 군인 그리고 시민사회에 이르기까지 모든 기관, 분

20) Resolution 1325 on women, peace and security(WPS)

야, 신분을 포함한 모든 수준의 의사결정과정에서 여성의 참여를 늘려야 한다고 권고하고 있다. 또, 성과 성별에 근거한 폭력으로부터 여성과 소녀 보호, 국제법 위반 책임자 기소, 국가법상 여성의 권리 강화, 지역 여성의 평화 주도 및 갈등 해결 지원, 성별 접근법을 통해 국제적 위기를 해결하기 위한 구호 활동과 회복 조치의 선진화 등을 골자로 하고 있다.

그러나 결의안 채택에도 불구하고 회원국들의 움직임이 미미하자, 유엔 안보리는 자발적 이행을 위한 국가행동이행계획(National Action Plan, NAP) 수립을 제차 권고했다. 이에 따라 2005년 덴마크가 최초로 국가행동이행계획을 수립하였으며, 우리나라는 2014년 5월 외교부를 주무부처로 국방부, 여성가족부, 법무부, 통일부, 행정안전부, 교육부, KOICA 등이 참여해 제1기 국가행동이행계획이 수립되었다.

2. 캐나다 국가행동이행계획

캐나다는 2011년 첫 번째 이행계획을 수립·시행한 데 이어 2017년 두 번째 이행계획인 2017-2022 계획을 수립·시행하고 있다. 캐나다 이행계획에는 △분쟁 예방·해결 및 분쟁 후 국가 구축에 여성, 여성 단체·네트워크의 의미 있는 참여 증대 △평화유지군 등에 의해 자행되는 성적 폭력의 방지·대응·종료 △여성과 소녀의 인권, 양성평등 및 여성과 소녀에 관한 부여, 갈등 및 분쟁 후 환경의 촉진과 보호 △성적 권리 유지, 의료 서비스에 대한 접근 등 인도적 환경에서 여성과 소녀의 특정 요구 충족 △WPS 의제를 캐나다군과 경찰의 운영전략에 포함시켜 평화 활동 역량 강화 등의 내용이 담겨 있다.

이와 관련해 캐나다 국방부는 2016년 1월 발표한 CDS(Chief of the Defence Staff) 지침을 바탕으로 이행계획을 추진해 나가고 있다. CDS 지침은 UNSCR 1325호에 대한 캐나다군의 약속을 확인하고, UNSCR 1325호 및 모든 관련 결의를 지원하는 주요 활동에 대한 구현 계획을 간략하게 설명하고 있다. 또, 이 지침은 작전 지원에 특히 중점을 두고 있으며 성

및 젠더 기반 폭력 방지, 성적 착취 및 학대 방지, 민간인 보호, 행동계획 목표를 지원하기 위한 강화된 훈련과 교육 및 리더십 등을 포함하고 있다. 이에 따라 캐나다군은 여군의 수를 늘리고 여군이 복무를 지속할 수 있도록 복무환경 개선을 지속해 나간다는 방침이다. 캐나다군은 모든 직급에서 더 많은 여성을 모집하고, 복무 유지를 통해 여성을 고위직으로 승진시키는 데 목표를 두고 있다. 2016년 기준 15%였던 여군 비율을 매년 1%씩 늘려 2026년에는 25%까지 늘린다는 계획이다.

또 캐나다군은 군대 내 부적절한 행동에 대응하기 위해 명예작전(Operation HONOR)을 실시하고 있다. 명예작전은 캐나다군에서 유해하고 부적절한 성적 행위를 예방하고 제거하기 위한 모든 임무를 칭하는 것이다. 캐나다군은 명예작전을 통해 성적 위법 행위에 대한 인식과 태도 등 캐나다군의 근본적인 문화를 변화시키기 위해 노력하고 있다. 이를 위해 성범죄에 대한 인식과 이해, 피해자 지원, 성범죄 사건에 대한 리더십 대응력 향상, 제도적 리더십 등 네 가지 관점에서 작전을 수행하고 있다.

이와 함께 캐나다군은 교육 및 훈련을 통해 젠더에 대한 이해와 젠더 기반 분석인 GBA+에 대한 인식을 높이고 있다. GBA+(Gender Based Analysis plus) 즉 젠더기반 분석은 성별 및 기타 다양한 정체성 요소를 고려하여 정책, 프로그램, 서비스 및 기타 이니셔티브가 다양한 그룹의 사람들에 미치는 잠재적 영향을 평가하는 분석 도구이다. WPS 의제 및 GBA+는 이제 Canadian Forces College 및 Canadian Army Staff College 는 물론 각 군의 교육기관에서 제공하는 것과 같은 다양한 고위장교 전문개발과정에 포함됨에 따라 젠더 관점이 사전 배포 교육 및 운영 계획에 통합되었다. 또한 대부분의 캐나다군은 NATO에서 제공하는 온라인 젠더 관점 과정을 완료해야 하며, Status of Women Canada GBA+ 과정은 2018년부터 모든 캐나다 군인에게 반드시 들어야 하는 필수 항목이 됐다. 또 캐나다군은 NATO 내에서 NCGP(성별 관점에 관한 NATO 위원회)에 참여하는 등 국제사회와의 협력도 지속해 나가고 있다.

3. 미국 국가행동이행계획

미국은 캐나다와 마찬가지로 2011년에 첫 번째 미국 국가행동이행계획을 수립·시행했다. 이 국가행동이행계획은 미국이 미국의 갈등 예방과 해결 노력의 주요 관점으로 여성의 참여를 인정한 최초의 법적·정책적 틀이라고 할 수 있다. 미국 국가행동이행계획은 매년 대통령에게 경과보고를 하고 매 5년마다 검토하는 것을 의무화했다. 이에 따라 미국은 2016년에 시민사회와의 협의를 통해 제2차 국가행동이행계획을 채택했다.

2017년 10월 미국은 기존의 국가행동이행계획의 틀을 대체하여 '2017 여성, 평화, 안보법(공법 제115-68호)'을 제정해 다양한 노력을 할 수 있는 법적 기반을 마련했다. 이 초당적 입법은 분쟁과 갈등을 예방, 중재, 해결하는 평화와 안보 과정에 여성의 참여를 보장하려는 미국 정부의 노력을 담고 있다. 현재 세계에서 여성, 평화, 안보를 다루는 국내법을 제정한 나라는 이스라엘과 미국 두 개 국가뿐이다. 새로운 법은 분쟁 환경에서의 외교, 개발 및 국방 관련 업무에 걸쳐 젠더 관점을 통합하려는 미국 정부의 노력에 대한 의회의 감독을 보장함으로써 기존과 미래의 정책을 뒷받침한다.

또 2019년 6월 미국 정부는 '여성, 평화, 안보에 관한 미국 전략(WPS Strategy on Women, Peace, and Security)'을 발표해 세계 최초로 WPS에 대한 포괄적인 법과 정부 차원의 전략을 모두 갖춘 국가가 됐다. 국가행동이행계획은 미국 국무부, 국방부, 국제개발처, 국토안전부에서 시행하고 있다. 이 중 국방부는 세 가지 목표를 가지고 이행계획을 시행하고 있다. 첫째는 연합군의 고용, 관리, 개발 등에 여성의 의미 있는 참여가 이뤄지는 조직이 될 것 둘째, 파트너 국가의 여성들이 국방과 안보 분야에서 모든 직무와 계급에서 복무하도록 하는 것 셋째, 파트너 국가의 국방 및 안보 섹터에서 위기와 분쟁기간 동안 여성과 소녀들을 보호하고 인권을 보장하는 것을 목표로 세부 계획을 수립·추진하고 있다.

4. 우리나라 국가행동이행계획

유엔 안보리 결의안 1325호에 따른 우리나라의 국가행동이행계획은 현재 3기까지 수립·시행된 상태이다. 2014년 5월에 1기(2014-2017) 계획이 수립되었고, 3년을 주기로 2018년에 2기(2018-2020), 2021년에 3기(2021-2023) 계획을 수립·추진 중이다.

국가행동이행계획에는 주요 국가정책영역에서 성주류화 정책을 강화하고, 성인지 관점이 반영될 수 있도록 하고 정책 결정 과정에 여성 참여를 확대할 수 있는 시스템 구축 등의 내용이 담겨 있다. 특히 우리나라는 정전 체제하에 있는 세계 유일의 분단국가이면서 평화유지활동(PKO)에 참여하고 있다는 점에서 무력 분쟁 시 평화와 안보를 위한 여성의 역할 강화라는 명제는 시사하는 바가 크다. 예방(Prevention), 참여(Participation), 보호(Protection), 구호 및 회복(Relief and Recovery) 등 4개 분야 10개 목표로 이뤄진 1기 행동계획에서 국방 분야 주요 내용은 다음과 같다.

예방 분야에서는 장병 및 군(공)무원 등에 대한 성인지 교육 확대, 군부대 내 성폭력 관련 예방대책 마련, PKO 사전 교육 강화 등이 있다. 또 참여 분야에서는 평화 안보 분야 의사결정 과정에 남녀의 동등한 참여 및 양성평등 도모하기 위해 여성의 참여 확대를 추진하는 것 등을 들 수 있다.

2기 행동계획은 앞서 언급한 4개 분야 외에 이행점검 분야가 추가되어 총 5개 분야 12개 목표로 이뤄져 있다. 국방 분야에서는 PKO 여성인력 확대, 군부대 내 성폭력 예방체계 내실화, 예산·교육·정책 수립 등에서 성인지 관점 접근 확대, 군대 내 성폭력 피해 지원 강화 등이 있다. 아울러 국방·안보·평화·통일분야에 여성 참여 확대를 별도로 목표로 세워 주요 정책분야에서의 여성의 대표성을 제고하는 것에 주안점을 둔 것은 주목할만하다. 국방 분야 관련 세부과제는 다음 표와 같다.

세부과제	행동계획
(목표 1) 분쟁예방, 평화 활동 관련 종사자 여성·평화·안보 인식 및 역량제고	
1.1. PKO 대상 여성·평화·안보역량 강화	1) 파병전 전체 파병자 대상 성평등·성폭력 예방교육 및 여성·평화·안보 관련 통합교육 운영
	2) 파병부대 내 정기적인 성평등·성폭력예방 활동 및 여성·평화·안보 관련 통합교육 운영
	3) 파병부대 인권침해 범죄발생보고 강화
	4) 유엔 PKO 여성 비율 향상
	5) 유엔 PKO 여성경찰 파견 확대
1.3. 교육을 통한 분쟁 예방 역량 강화	1) 전 장병 및 군(공)무원, 대상 성폭력 예방교육에 여성·평화·안보 관련 내용 반영
	2) 여성·평화·안보 관련 표준교안 개발 및 교육
1.4. 군부대 내 성폭력 예방체계 운영 내실화	1) 군대내 성폭력예방종합대책 수립 및 이행점검
	2) 군부대 성폭력예방활동에 대한 정기적 현장점검 운영
	3) 성폭력 예방 관련 전담인력의 직무역량 강화

(목표 5) 국방·안보·평화·통일분야에 여성참여 확대	
5.1. 주요 정책분야 의사결정 과정에서의 여성 대표성 제고	1) 국방, 통일, 외교 분야 위원회에서의 여성비율 40% 달성
	2) 국방, 통일, 외교 분야 고위직에서의 여성비율 제고
	3) 국방, 통일, 외교 분야에서의 여성인력 양성 추진
	4) 국방, 통일, 외교 분야에서의 여성인재 신규 발굴 및 활용

(목표 8) 군 성폭력 피해 지원	
8.1. 군 관련 성폭력 피해자 지원 강화	1) 성폭력 피해 예방시스템을 강화 하기 위해 성폭력 전담조직 신설
	2) 성고충전문상담관(외부 전문가)의 독립성 및 전문성을 강화
8.2. 군 관련 성폭력 가해자 처벌 강화	1) 성범죄자 관련 엄정 처벌을 위한 양형기준 및 관련 법률 정비
	2) 무관용 원칙하의 가해자에 대한 처벌기준의 엄중한 집행

<국방관련 주요 과제 : 여성가족부, 제2기 국가행동이행계획>

3기 행동계획은 2기와 마찬가지로 5개 분야(예방, 참여, 보호, 구호·회복, 이행점검), 11개 목표, 24개 세부과제, 50개 실행과제로 이뤄져 있다. 3기는 1, 2기의 성과를 더욱 내실화하는 방향으로 수립되었으며, 평화와 안보의 문제가 성평등과 직결된다는 것을 강조하고 있다. 참여기관은 대

통령 산하 민주평화통일자문위원회가 새롭게 추가되어 총 10개다.²¹⁾ 국방 관련 주요 과제는 2기와 유사하며 상세내용은 앞 표와 같다.

분야	목표	세부과제
예방	1. 분쟁예방, 평화, 통일, 국제개발 협력 등 관련 종사자의 여성·평화·안보 역량 제고	1.1. 공무원, 국제평화유지 및 개발협력 관계자의 성인지 역량 강화 1.2. 군의 성인지 역량 강화
	2. 국방·안보·평화·통일·치안 정책의 성주류화 강화	2.1. 국방·외교·안보·평화·통일·치안 정책에 성인지 관점 반영
	3. 여성·평화·안보 관련 국제협력 및 남북협력 강화	3.1. 국제사회 여성·평화·안보 확산에 기여 3.2. 유엔과의 협력 강화 및 성인지적 평화구축 활동 지원
참여	5. 국방·외교·안보·평화·통일·치안 분야의 여성참여 확대	5.1. 국방·외교·안보·평화·통일·치안 정책 분야의 여성 대표성 제고 5.2. 국제평화 및 개발협력, 평화통일 과정에서의 여성 참여 확대
	6. 여성·평화·안보 의제 관련 거버넌스 확산	6.1. 시민사회와의 거버넌스 활성화 6.2. 여성·평화·안보 의제의 지역 확산
보호	7. 군 관련 및 분쟁지역 성폭력 피해자 지원 및 처벌 강화	7.1. 군 관련 성폭력 방지 및 피해자 지원 체계 강화
		7.2. 분쟁지역 및 분쟁 취약지역 여성 인권 보호

<국방관련 주요 과제 : 여성가족부, 제3기 국가행동이행계획>

UNSCR 1325호와 관련해 다시 한번 정리해보면, 이 결의안에서는 여성에 대한 폭력이 국제사회의 평화와 안전을 위협한다는 점을 명확히 했다. 또, 모든 의사결정 수준에 여성의 참여 확대, 성폭력으로부터 여성 보호, 여성에 대한 폭력 예방, 모든 영역에 젠더 관점을 반영하는 성주류화 등을 의미를 담고 있다. ²²⁾

21) 여성가족부(주관), 교육부, 외교부, 통일부, 법무부, 국방부, 행정안전부, 경찰청, 민주평화통일자문회의, 한국국제협력단(KOICA)

22) 조영주, 이슈브리핑(2021년 봄호): 유엔 안보리 결의안 1325호와 대한민국 제3기 국가행동계획(2021~2023) 수립의 의미

5. 각 국의 국가행동이행계획 비교

UNSCR 1325호 국가행동계획의 내용은 각 국이 처한 상황에 따라 다른 양상을 보인다. 원칙론적으로 접근하는 국가가 있는 반면에 개발도상국과 분쟁 경험국 등에서는 보다 내부 문제에 더 집중하는 경향이 있다. 또 주관 부처와 시행 부처도 각 나라마다 다른데, 다수의 국가가 외교부, 국방부, 성평등 부처를 주관 부처로 삼고 있다. 국외 안보 이슈에 관심이 많은 국가일수록 외교부, 국방부, 개발협력 담당기관이 국가행동이행계획을 주도하고, 국내 안보에 중점을 두는 경우에는 여성 관련부처나 개발 부처가 이를 담당하는 경우가 많다.²³⁾

미국의 경우에는 대외적인 여성, 평화, 안보 의제에 관심을 갖고 국가행동이행계획을 수립했다. 앞 장에서 언급한 국방 분야 과제들도 연합군과 파트너 국가에서의 여성의 참여와 권리 보호, 평화 유지에 더 중점을 두고 있는 것이 사실이다. 때문에 미국은 국무부가 이를 주도하고 있다.

캐나다는 대외문제와 내부 문제를 모두 다룬 국가행동이행계획을 수립했다. 대외적으로는 안보 및 평화활동에 여성 참여를 적극적으로 유도하는 한편 내부적으로는 여군 인력의 확대와 지속적인 복무를 위한 환경 및 제도 개선 내용까지 아우르고 있다. 우리나라가 참고하기에 미국보다 캐나다가 더 나은 이유가 바로 이 때문이다. 다만 주도부처는 우리나라가 여성가족부인 것과 달리 캐나다는 외교부가 주도하고 있다.

23) 조영주, 위와 동일

제2절 캐나다의 양성평등

1. 캐나다 정부의 노력

2015년 저스틴 트뤼도 캐나다 총리는 집권하면서 캐나다 역사상 최초로 남녀의 수가 동등한 양성평등 내각을 구성했다. 이후에도 3차례 내각 구성에서 거의 남녀동수의 내각을 유지하고 있다. 또, 2015년 10월 총선에서 하원에 진출한 여성 의원 수도 약 26%로 사상 최대를 기록했으며, 2021년 현재에도 더욱 상향되어 29%의 비율을 유지하고 있다.

캐나다 정부의 이 같은 행보는 각국에 적지 않은 반향을 일으켰으며 세계가 캐나다의 양성평등을 주목하기 시작하는 계기가 됐다. 캐나다는 정치·경제·사회 전 분야에서 여성이 의사결정 과정에 평등하고 완전하게 참여하는 것이 국격을 결정하는 일이라는 인식하에 양성평등을 핵심 국정과제의 하나로 추진하고 있다.

구 분	인원(명)			비율(%)		
	계	남	녀	계	남	녀
국회의원('18.7.)	337	246	91	100.0	73.0	27.0
국회의원('19.7.)	335	244	91	100.0	72.8	27.2
국회의원('20.7.)	338	240	98	100.0	71.0	29.0
국회의원('21.7.)	337	238	99	100.0	70.6	29.4
내각('18.7.)	30	15	15	100.0	50.0	50.0
내각('19.7.)	35	18	17	100.0	51.4	48.6
내각('20.7.)	37	19	18	100.0	51.4	48.6
내각('21.7.)	37	19	18	100.0	51.4	48.6

<자료: Stastics Canada, Representation of women and men elected to national Parliament and of ministers appointed to federal Cabinet1, 2, 3>

2021년 7월 현재 3기 내각 중 여성 장관이 있는 부처는 국방, 외교, 재정, 정신건강 및 중독, 농림축산식품, 국세청, 고용노동, 원주민서비스

스, 가족·아동 사회개발, 공식언어, 무역·수출진흥·중소기업 및 경제개발, 공공서비스·조달, 해양수산, 농촌경제개발, 여성청소년, 고령자, 스포츠, 남부 온타리오 연방 경제 개발청, 재무이사회 장관 등을 포함해 총 18개 부처이다.

트뤼도 정부는 2015년 취임 직후부터 성평등 내각 구성을 천명했으며, 3기 내각에 이르기까지 성평등한 내각 구성을 유지해왔다. 이번 내각에서 가장 눈에 띄는 부분은 국가안보와 관련한 국방부, 외교부 장관을 모두 여성으로 발탁했다는 점이다. 특히 신임 국방장관인 애니타 애넌드(Anita Anand)는 캐나다 역사상 두 번째 여성 국방장관이다. 트뤼도 총리는 최근 잇따라 발생한 군 지도부의 성비위 사고와 관련해 군의 대응을 비판한 바 있으며, 근본적인 군 문화 개혁이 필요하다는 점이 내각 인선에 반영된 것으로 보인다.

캐나다는 헌법에 양성의 평등을 명시한 나라 중 하나다. 캐나다의 헌법(권리와 자유에 관한 헌장) 28조에는 “이 헌장에 어떻게 쓰여 있든, 헌장의 모든 권리와 자유는 남성과 여성에게 동등하게 보장된다”고 쓰여 있다.²⁴⁾ 양성평등을 중요하게 생각하는 만큼 국제사회에서도 캐나다는 양성평등을 실현하기 위해 노력하고 있다. 외교정책의 중점 과제로 여성을 겨냥한 폭력 근절, 조혼과 강제결혼 철폐, 모성·신생아·아동 건강의 증진을 추진하는 등 여성의 권리 확대 및 양성평등 분야에서 선두권을 달리고 있는 국가임이 분명하다.²⁵⁾

캐나다는 2017년 6월 ‘페미니스트 국제원조정책’을 수립하고, 11월에는 UNSCR 1325호 이행을 위해 ‘페미니스트 외교정책²⁶⁾’ 추진을 발표했다. 이를 통해 트뤼도 정부에서 양성평등과 인권은 외교안보 및 무역 정책에서 양보할 수 없는 대원칙으로 승격되었다. 캐나다는 또 UNSCR 1325호 국가이행계획을 근간으로 여성의 참여를 모든 분야에서

24) 경향신문. 헌법에 '여성과 남성은 동등' 명시한 나라(2018.3.17.)
 25) 한국경제신문. [주한대사 릴레이 기고 (1)] 캐나다의 양성평등, 국가 역량 높이는 방법(2016.6.30.)
 26) 2017년 캐나다는 페미니스트 외교정책을 도입했으며, 이에 앞서 2017년 '대외원조 프로그램'을 '페미니스트 국제지원정책'(Feminist International Assistance Policy)으로 이름을 바꿨다. 이와 관련해 캐나다 외교부 장관은 "양성평등과 여성의 권리 신장을 통해, 전 세계에서 극빈문제를 줄이고 평화와 번영으로 나아가기 위한 것"이라고 정책방향을 설명함

확대하고 있으며, 국방 분야에서도 2026년까지 여군의 비율을 25%까지 늘릴 계획이다. 공공부문에서도 고용평등법을 개정해 연방공무원 중 여성의 비율을 하월에 매년 보고하도록 규정하는 등 제도적 뒷받침을 마련했다.²⁷⁾

이와 함께 캐나다는 2017년 밴쿠버에서 열린 「유엔 평화유지(PKO) 장관회의」에서 ‘엘시 이니셔티브(Elsie Initiative for Women in Peace Operations)’를 발표하고, 평화유지활동에 여성의 참여를 확대하는데 국제사회가 동참해줄 것을 호소했다. 엘시 이니셔티브는 유엔 PKO활동에서 불평등한 성문제를 해결할 수 있도록 양자 파트너십, 글로벌 기금 마련, 정치적 지원 등 국제사회가 머리를 맞대고 다양한 해결책을 모색하는 프로그램이다. 유엔에서도 2019년 1월에 유엔 평화작전에 참여하는 여성비율 목표(2028년까지 군 15%, 경찰 20% 포함)를 설정해 평화구축에 있어 여성의 역할 확대를 추진하고 있으며, 여기서 캐나다는 주도적인 역할을 담당하고 있다.

2. 젠더기반 분석(GBA+) 도입

GBA는 Gender-Based Analysis의 약자로 캐나다 정부가 정책 수립 시 양성평등의 가치를 구현하기 위해 개발된 정책 분석 도구의 하나이다. 우리나라의 성별영향평가와 비슷한 개념이라고 할 수 있다. 캐나다 정부는 GBA를 1995년 베이징에서 열린 UN 제4차 세계 여성회의에서 나온 베이징 행동강령(Beijing platform for action)²⁸⁾을 계기로 도입했다.

GBA는 정부가 입법, 프로그램 및 이니셔티브 추진할 때 해당 정책이 남성과 여성에게 가져올 상이한 효과를 분석하는 성인지 분석 프로세스이다. 플러스의 의미는 단순히 생물학적 성(sex)으로의 남자와 여자보다는 젠더(gender) 개념의 접근에 가까우며 여기에는 다양한 정

27) 서울경제신문, 캐나다의 양성평등, 그야 2017년이니까요 (2017.11.17.)

28) 베이징행동강령은 1995년 중국 베이징에서 열린 제4차 세계여성대회에서 여성인권과 성평등을 위해 우선적으로 보장해야 할 12개 분야(여성과 빈곤, 교육, 건강, 폭력, 전쟁, 경제, 권력, 제도적 장치, 인권, 미디어, 환경, 여아의 인권) 361개 행동강령을 발표한 것을 말함

체성 요소들인 인종, 민족, 나이, 장애 여부 등을 포괄적으로 담고 있다. GBA+는 모든 정책에서 성별과 다양성에 따른 성평등 격차를 줄이는 것을 목적으로 하고 있다.

캐나다 여성부(Status of Women Canada)가 중심이 되어 GBA+를 보급하고 있으며, 개별 정부 부처들은 정책을 개발할 때 GBA+를 직접 시행하는 형태이다. 우리나라의 여성가족부에서 하고 있는 성별영향평가와 비슷한 면을 갖고 있으나, 젠더 외에 원주민, 소수자 등 다양성이라는 측면이 더 많이 반영된 것이라 볼 수 있다.

캐나다 국방부도 앞서 언급했듯이 GBA+ 온라인 과정을 전 군이 수강하는 것을 의무화하는 등 양성평등 문화 정착을 위해 노력을 기울이고 있다. 이와 관련해 2020년 2월에는 국방부 내의 양성평등·다양성 및 포용국(DGDI; Directorate for Gender Equality, Diversity and Inclusion)과 캐나다군의 양성통합관점국(DIGP; Directorate for Integration Gender Perspectives)을 합병했다. 이는 국방부와 군의 양성평등을 증진하고, 다양성과 포용력을 증가시키며, 인권을 증진하고 보호하기 위한 정책, 지시, 프로그램 및 운영에 영향을 미치는 통합되고 일관된 정책 추진을 위해서이다. 이 팀은 성평등 및 다양성 전문가와 분석가로 구성되어 있다.

3. 양성평등 관련 법규 및 조직

캐나다군은 2002년 11월, 고용평등법(Employment Equity Act)에 따라 100명 이상을 고용한 공공부문의 고용주로 분류되었다. 캐나다군이 징병이 아닌 모병제를 채택하고 있기 때문이다. 캐나다 고용평등법은 여성, 원주민, 가시적인 소수자, 장애인 등 4개의 명시집단에 대해 고용장벽을 제거하고, 이들에게 평등한 고용기회와 공정한 처우 등을 보장하기 위해 1995년에 제정된 법이다.

그러나 고용평등법에 따르면 캐나다군은 할당시스템(Quota)을 사용하

지는 않고, 캐나다 통계청의 인구조사를 기반으로 한 노동시장분석(LMA; Labour Market Analysis)을 통한 대표 목표를 활용한다. 캐나다군은 자체 고용평등계획(Canadian Forces Employment Equity Regulations)를 가지고 있는 독특한 고용주이다. 고용평등법, 고용평등계획 등 두 개의 전문화된 국가 직업 법규를 갖고 있다. 캐나다군은 고용평등법에 명시된 4개의 집단에 대한 고용이 미비한 경우, 장단기 목표를 설정해야 한다. 또, 캐나다군은 자체 고용평등계획을 매 5년마다 재검토해야 한다.

한편 캐나다 국방부는 고용 형평성에 대한 시스템적인 장벽을 구분하고 이를 제거하는 것을 돕기 위해 국방여성자문기구(DWAO; Defense Women's Advisory Organization)를 설치했다. DWAO는 국방 자문그룹 중 하나로 캐나다 국방부와 캐나다군이 고용평등법에 따른 의무를 다하기 위해 선택한 자문 메커니즘이다. DWAO의 주요 임무는 캐나다 국방부와 군 내에 시스템적으로 여성의 역할을 제한하는 문제를 식별하고 해결 방안을 모색하는 것이다.

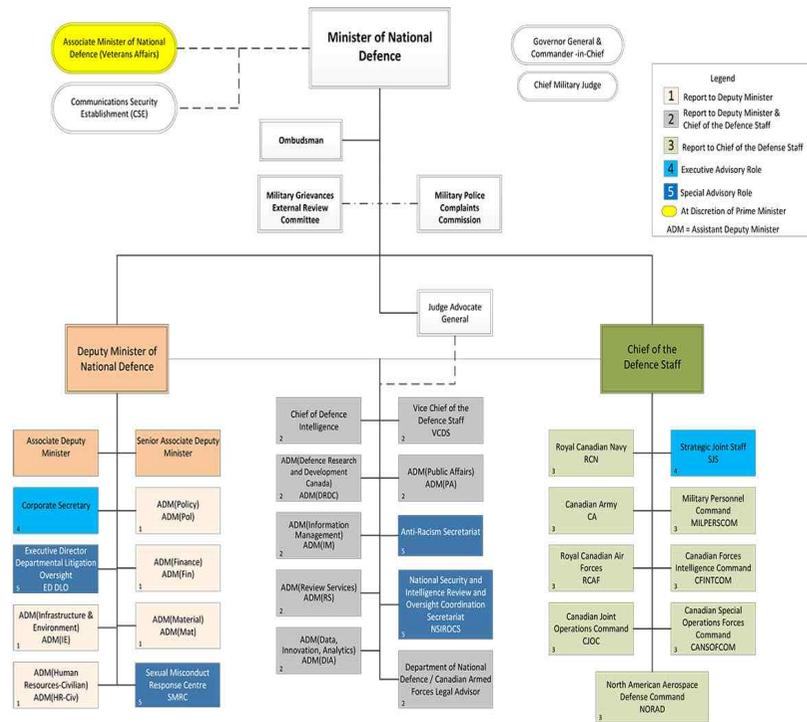
이를 위해 캐나다 국방부와 군 내의 지역 자문그룹 및 여성들과 함께 여성의 성공적인 고용을 둘러싼 국가 범위의 문제에 대해 리더들에게 조언과 통찰력을 제공한다. 예를 들면 채용, 유지 및 훈련과 관련된 정책, 절차 및 메커니즘의 개발 등 주로 시스템과 관련된 것에 관해 조언하고 해결책을 모색한다. 특히 직장 내 성희롱과 관련한 문제는 DWAO가 다루는 주요 문제 중 하나이다. 이처럼 DWAO는 여성이 캐나다 국방부와 캐나다군에서 완벽한 구성원으로 간주될 수 있도록 다양한 관점에서 지도부에게 조언을 제공하는 역할을 하고 있다.

제3절 캐나다에서의 여군 활용

1. 캐나다군의 구성

캐나다군은 합동군체제로 육군, 해군, 공군으로 구성되어 있다. 만 17세부터 지원이 가능한 모병제 국가이며, 현재 정규군이 68,000명, 예비군이 27,000명, 민간인 직원이 24,000명으로 약 119,000명 수준이다. 군별로는 육군이 전력의 57%, 해군이 16%, 공군이 27% 정도를 차지하고 있다. 캐나다군은 앞으로 군의 규모를 정규군 71,500명, 예비군 30,000명, 민간인 25,000 등 125,000명 선으로 확대할 계획이다.

캐나다 국방부 조직은 국방부 장관 예하에 민간인 국방부 차관이 국방정책을 총괄하고, 현역 대장인 국방참모총장이 육·해·공군을 통합 운영하는 체제로 구성되어 있다. 현재 국방장관은 애니타 애너드(Anita Anand), 국방차관(Associate Minister)은 로렌스 맥컬리(Lawrence MacAulay), 국방차관보(Deputy Minister)는 해군 예비역 출신인 조디 토마스(Jody Thomas), 국방참모총장(Chief of the Defense staff)은 웨인 에어(Wayne Eyre) 장군이 역임하고 있다. 국방부 최고위직 중 장관과 차관보가 동시에 여성인 점은 우리나라에도 시사하는 점이 크다.



<자료: 캐나다 국방부 조직도, <https://www.canada.ca/en/department-national-defence>>

2. 캐나다군에서의 여군

2020년 1월 기준 캐나다군(The Canadian Armed Forces; CAF)에서 여군이 차지하는 비중은 약 16% 정도이며, 숫자로는 15,672명이다. 각 군 별로는 육군이 13.5%, 해군이 20.6%, 공군이 19.8%를 차지하고 있어 육군에 비해 해군과 공군의 여성 비율이 높은 편이다. 장교와 부사관의 비율로는 모든 군에서 장교의 비중이 부사관보다 높은 편이다.

구 분	Officer(장교)	NCMs ²⁹⁾ (부사관)	합 계
해군(Navy)	22.40%	19.80%	20.60%
공군(Air Forces)	21.00%	19.20%	19.80%
육군(Army)	16.50%	12.80%	13.50%

<자료: CAF, Stastics Women in the Canadian Armed Forces as of Feb. 2020>

또, 군 별로는 정규군의 비중이 15.8%, 예비군의 비중이 16.6%로 예비군의 비중이 조금 더 높다.

구 분	Officer(장교)	NCMs(부사관)	합 계
정규군(Regular)	19.80%	14.30%	15.80%
예비군(Primary Reserve)	16.90%	16.60%	16.60%
합 계	19.10%	15.10%	16.00%

<자료: CAF, Stastics of Women in the Canadian Armed Forces as of Feb. 2020>

계급별로는 여군 중 하사관 이하(Junior Non-Commissioned Officer)가 45%, 선임부사관(Senior Non-Commissioned Officer)이 22%, 장교(Junior/Senior Officer)가 33%를 차지한다. 남군의 계급 구성에 비해 여군은 장교 비중이 높은 편이나, 수적으로 열세이기 때문에 큰 의미가 없는 것으로 보인다. 전체적으로는 남군과 여군의 계급 구성이 비슷하다고 봐도 무방할 것 같다.

구 분	Officer	Senior NCO	Junior NCO	계
남 성	30%	25%	45%	100%
여 성	33%	22%	45%	100%

<자료: 캐나다 통계청, 2020 Men and Women in the Canadian Armed Forces>

2020년 1월 기준 캐나다군에는 여성 장군 14명과 64명의 여성 선임 준위/원사가 있다. 또 2018-2019년 기준 입대자 중 17%가 여성이었으며, 전체 군 직위 106개 중 104개 직위에서 여성 군인이 복무 중이다.

²⁹⁾ Non-commissioned members, 부사관

캐나다군은 우수한 여성 인력의 진입장벽을 낮추기 위해 관련법 정비, 인사정책, 연구조사 등 다각적인 노력을 기울이고 있다. 이에 기반한 캐나다군의 여성 인력 확대 목표는 2026년까지 25%이다.

3. 캐나다 여군 운영 변천사

캐나다군에서 여성의 역할 확대가 본격적으로 이뤄진 것은 1971년 국무부가 여성의 지위에 관한 왕립위원회의 권고를 검토한 이후부터이다. 총 167개의 권고사항 중 5개³⁰⁾가 여군과 관련된 내용이었다. 이를 계기로 여성은 남성과 같은 입대기준과 연금혜택을 받게 되었고, 캐나다 군사대학의 문도 여성에게 개방되었다. 또, 기혼여성도 입대할 권리가 주어졌으며 임산부들도 제복이 허용되었는데 단 하나 받아들여지지 않은 권고는 여성에게 모든 직무를 개방하는 것이었다.

물론 많은 부분에서 역할이 확대된 것은 사실이다. 그 이전에는 군에서의 여성의 역할은 의학, 통신, 물류, 행정 등 전통적인 분야로 제한되어 있었다. 1971년 이후 1,500명이라는 여군 인력 상한선이 해제되었고, 임무도 전통적인 분야에서 점차 차량 운전자와 정비사, 항공기 정비사, 항공 교통 관제사, 헌병 및 소방관 등 비전통적인 분야로 확대되었다. 그러나 여전히 남성들이 맡아야 한다고 생각하는 전투 분야의 직무에서는 배제되었다.

캐나다군에서 여성과 관련한 두 번째 획기적인 시기는 또, 캐나다 인권법과 캐나다 권리 및 자유 헌장이 발효된 1978년과 1985년이다. 이때부터 여성도 복무대대, 헌병소대 및 야전 구급차 부대, 대부분의 항공비행 중대와 함께 보급선 및 다이빙 텐더에서도 복무할 수 있게 됐다.

그러나 여전히 지상 또는 해상작전 전투에 직접 참여하는 부대에는 여성이 설 자리는 없었다. 이와 관련 캐나다군은 1987년부터 「여성의 전투부대관련 고용(Combat-Related Employment of Women)」이라는

전투부대 남녀고용 영향 평가를 시작했으며, 이후 1989년에 잠수함을 제외한 모든 영역이 여성에게 개방되었다. 캐나다는 군 내에서 성별 통합을 촉진한 근대 서구 세계 최초의 국가가 되었다. 그리고 마침내 2001년에 잠수함까지 여성에게 개방됨으로써 캐나다군에서 여성의 역할 제한은 완전히 사라졌다.

2000년 이후 아프카니스탄, 이라크 등 주요 작전에 투입된 캐나다 정규군 병력의 약 10%가 여성이었다. 그러나 같은 기간 정규군의 약 13%가 여성이었던 점을 감안하면, 여전히 전투부대에서의 여성이 차지하는 비율이 낮았다는 걸 확인할 수 있다.³¹⁾

년도	주요 내용
1885	Northwest Rebellion, 12명 간호장교 참전
1899	Canadian Army Medical Department 창설
1901-1902	Army Nursing Service 창설, 남아프리카 파견
1914-1918	2800명 이상의 간호장교 1차대전 기간 중 복무
1939-1945	약 5000명 간호장교 2차대전 기간 중 복무
1950-1953	우리 나라전 참전
1971	여성의 지위에 관한 왕립위원회 권고 수용 (여군 상한선 1,500명 폐지, 비전통적인 분야로 임무 확대)
1978	캐나다 인권법 발효(성별에 따른 차별 금지)
1979	Canadian Military College 여성에 문호 개방
1980	공군 파일럿 직위 여성에 개방(1981명 3명의 여성 파일럿 보직)
1985	캐나다 권리 및 자유 헌장 발효(인종, 성별, 종교, 나이, 피부색, 국적, 장애여부 등에 따른 차별 금지)
1987	전투부대 남녀고용 영향평가 시작
1988	잠수함 제외한 모든 분야 여성에 개방
2001	잠수함까지 모든 분야 여성에 개방

<자료: 캐나다 여군 운영 주요 변천사>

30) 입대기준 표준화, 동등한 연금 혜택, 군사대학 입학기회 부여, 여성에 대해 모든 분야와 장교 계급의 개방, 기혼 여성 입대 금지 규정과 출산 현역여군에 대한 전역 요구규정 폐지 등

31) Canadian military journal 2019 Spring 26p

4. 캐나다 여군의 인사관리

캐나다군에서의 여군은 기본적으로 남군과 같은 위치에 있다. 캐나다군이 세계에서 양성평등과 성 통합이 가장 잘 이뤄진 국가 중 하나로 손꼽히고 있기 때문이다.

우선 캐나다군은 전장에서의 여성의 영향력과 보호를 강조한 UNCR 1325호의 이행을 위해 군 내 여성의 참여를 적극적으로 지원하고 있다. 특히 분쟁지역에서의 여성의 민군작전 등 비전투 작전 참여 요구가 확대됨에 따라 국제적으로 이를 적극 지원하고 있다. 또, 캐나다군 내의 커리어 발전(Career progression)은 철저히 성과에 바탕을 두고 있다. 캐나다군에서의 여성과 남성은 모든 분야에서 직급, 자격과 공적 등에 따라 훈련, 승진, 커리어를 위한 기회를 동등하게 부여받게 된다.

캐나다 인권법(CHRA)에 따르면 캐나다군은 군인들이 자신의 성별, 성별 정체성 또는 성별 표현에 기초하여 직간접적으로 차별을 받을 수 있는 상황을 식별하고 조치를 취할 의무가 있다. 연례 진급선정위원회에서는 실제 또는 인지된 성별 편중의 위험을 최소화하기 위해, 군 인사 사령관이 최근 연간 인사 평가 보고서(PER) 초안 작성 시 젠더 대명사(즉, He/She) 사용을 피해야 한다는 지침을 발표했다. 이와 함께 캐나다군은 우수한 여성인력을 더 많이 고용하고 장기근속할 수 있는 환경을 마련하기 위해 다양한 매체를 활용한 홍보와 제도 개선을 도입, 추진하고 있다.

2020년 1월 기준 여성 군인의 수는 2015년에 비해 약 1,850명이 증가했다. 여성 군인의 증가는 캐나다군이 그동안 추진해온 여러 가지 노력들의 산물이다. 앞서 언급한 엘시 이니셔티브³²⁾ 장벽 평가(Elsie Initiative Barrier Assessment)를 포함해 통합여성멘토십 네트워크(Integrated Women's Mentorship Network), Women in Force 프로그램, 육아휴직 확대 등이 그것이다.

32) 유엔 PKO활동에서 불평등한 성문제를 해결할 수 있도록 양자 파트너십, 글로벌 기금 마련, 정치적 지원 등 국제사회가 머리를 맞대고 다양한 해결책을 모색하는 프로그램

이 중 Women in Force 프로그램은 2017년 5월 도입된 것으로 군 입대 전에 군 생활을 경험할 수 있는 프로그램이다. 여기에는 여성의 군대에 대한 관심을 저해하는 일부 근거 없는 소문을 없애기 위해, 체력 훈련, 실제 직업 시연, 기술적 기술을 포함한 군 생활의 다양한 면모를 경험하는 것이 포함되어 있다. 입대 전에 군대를 직접적으로 체험해봄으로써 군 입대 결심과 군대에서의 장기근속을 할 수 있는 토대를 마련한다는 의미가 있다.

제4절 미국 및 기타 선진국의 여군 활용

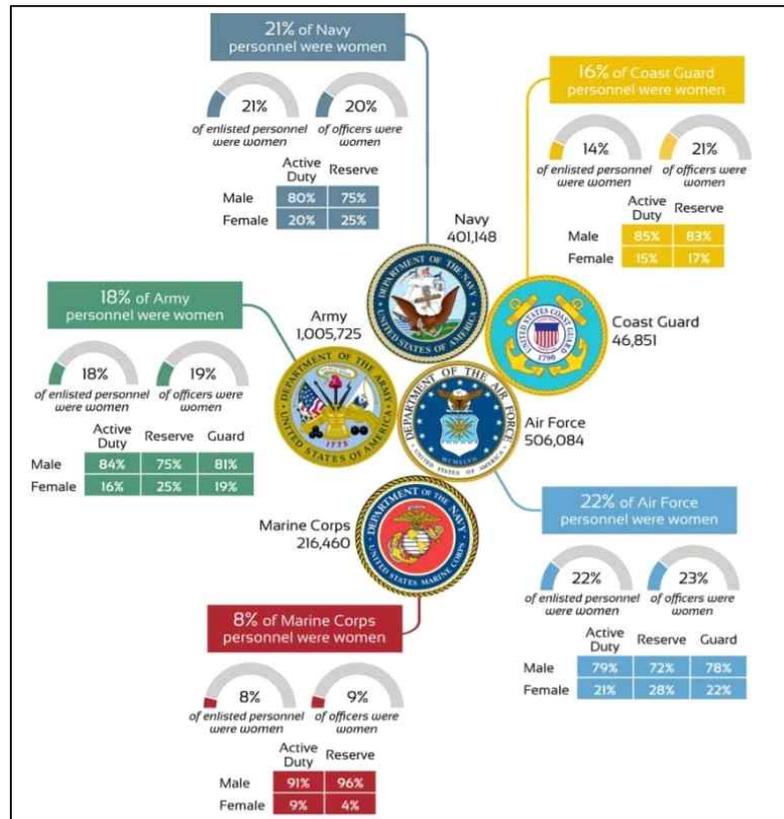
1. 미국

[미군에서의 여군]

세계 최초로 여군을 창설한 나라는 미국이다. 그러나 미군은 여군의 전투 참여를 제한하는 리스크 룰(Risk rule)을 명문화해 여군의 역할에 제한을 두었다. 여성이 남성에 비해 체력이 떨어져 실제 전투에서 불리하고 여성이 전사하면 국민 여론이 악화된다는 것이 이유였다. 그러나 1991년 일어난 걸프전은 이같은 인식의 전환점이 됐다. 걸프전은 앞서도 언급했듯이 네트워크 정보전이라고 할 만큼 현대기술이 총집합된 전쟁이다. 첨단과학기술이 좌우하는 전쟁에서 전투 임무수행능력은 성별에 따라 별 차이를 보이지 않았다. 오히려 걸프전에서 여군들은 기대 이상의 전투 임무수행능력을 보여주며 전 세계에 미 여군의 우수성을 알렸고, 미군 내 여군 비율이 대폭 확대되는 주요 계기가 되었다.

미국은 미군 역사상 처음으로 2016년 1월부터 기준이나 자격에 부합하다면 군의 모든 역할이나 지위를 예외 없이 여성에게 개방한다고 발표했다. 이는 여성들이 특수작전으로 유명한 미군의 육군 레인저스(Army Rangers), 그린베레(Green Berets), 네이비셀(Navy SEALs), 해병대 보병부대, 공군 항공구조사 등에 합류할 수 있게 된 것을 의미한다.

미국은 이 같은 발표가 있기 전까지 미군 내 약 10%의 직위(약 222,000개)가 여성에게는 폐쇄된 상태로 남아 있었다고 밝혔다. 33) 현재 미군의 18%가 여군으로 구성되어 있다. 군 별로는 해군 21%, 육군 18%, 공군 22%, 해병대 8%, 해안경비대 16% 등이다.



<자료: 미군의 성별 구성, 2020, 출처: DACOWITS 2020 Annual Report>

1994년 미군은 리스크를 폐지하고 직위를 대폭 개방했으나, 여전히 직접 지상전투 임무에서는 제외되었다. 하지만 이를 통해 결프전

33) www.defense.gov (미 국방부 홈페이지) "Carter Opens All Military Occupations, Positions to Women"(2015.12.3.)

이전엔 2%에 불과했던 미군 내 여군 비율이 6%까지 확대되었으며, 군 내 직위의 약 90%가 여성에게 개방되었다. 또, 2007년 발표된 랜드연구소의 연구결과도 주목할만하다. 당시에는 여성의 전투 임무 수행에 제한이 있었다. 랜드연구소는 'Assessing the Assignment policy for Army women' 이라는 보고서를 통해 이라크전에서의 여군 활용을 지지했다. 여군 없이 전방지원 중대의 인원 충원 제한, 이라크 여성을 상대할 때 여군이 가진 이점, 성별에 따른 업무성과의 차이가 없다는 미군 내 인식, 성별 구분 없이 업무를 할당하고 있는 미군 현실 등을 이유로 꼽았다.34)

2016년 보직 제한 폐지는 2013년 일부 예외를 전제로 여성의 전투병과 진출이 승인된 이후, 다시 3년여 만에 미군에서 여성의 진출을 가로막는 정책적 장벽이 없어졌다는 데 의의가 크다.35) 또, 미군은 2018년 처음으로 남녀가 동일한 신체능력 테스트인 ACFT(Army Combat Fitness Test)를 도입했다. 미군은 이라크전과 아프가니스탄전을 거치면서 근골격계 부상에 의한 전력 누수가 전투 중 부상에 의한 전력 누수보다 많다고 분석했다. 그 결과, 기존의 체력측정 시스템인 APFT를 버리고, 새로운 체력측정 시스템인 ACFT를 도입했다. ACFT는 근력과 순발력, 코어 근육 등을 측정하는 내용으로 이뤄져 있어 전투상황에 필요한 각종 신체능력을 테스트할 수 있다.

ACFT는 기존의 테스트와 달리 나이, 성별 등을 고려하지 않고 동일하게 기준을 적용하고 있다. 여군도 남군과 똑같은 기준으로 테스트를 받고 있다. 그러나 테스트 결과가 인사자료에 반영되는데 남군에 비해 여군의 합격률이 크게 떨어져 결국 여군에게 불공정하다는 주장이 나왔다. 실제로 불합격 비율이 남군은 10%, 여군은 65%였다. 이에 따라 미국 의회는 남녀의 신체적 차이를 반영하지 않은 성 중립 체점방식을 재검토하라고 군에 지시했으며, 미군은 ACFT 도입 3년 만에 남녀에게 다른 기준을 적용할 방안을 검토 중이다. 36)

34) RAND(2007) "Assessing the Assignment policy for Army women"

35) 김지용, "한국 여군의 역할 확대에 관한 연구-여군 간부 활용을 중심으로-" (서울: 국민대학교, 2016) p41-45

36) 연합뉴스, 미국군, 여군 65% 불합격에 남녀 체력검증 기준 다시 다르게(2021.2.13.)

한편 2021년 5월 바이든 정부는 전 국방차관 출신인 크리스틴 워머스를 육군장관으로 지명했다. 미국 군 역사상 최초로 여성 육군장관이 탄생한 것이다. 워머스 육군장관은 오바마정부에서 국방정책차관을 역임한 적이 있는 비군인 출신 국방전문가이다. 또, 2021년 9월에는 미군 창군 이래 처음으로 흑인 여성인 도마 마틴 중장이 감찰관으로 임명되기도 했다. 미답의 지위에 여성이 올라서는 것은 남성 중심의 군대문화를 양성평등의 문화로 바꿔 나가기 위한 노력이라는 점에서 의미가 크다고 할 수 있다.

[미국 여군 운영 변천사]

미국 여군의 역사는 길다. 독립전쟁 시기부터 이라크 및 아프카니스탄 내전까지 전쟁에 참여한 여군과 사상자의 숫자는 다음 표와 같다.

구분	기간	참전 여군수	사상자
독립전쟁	1775-1783	확인불가	확인불가
남북전쟁	1861-1865	6,000	확인불가
미국-스페인전쟁	1898-1902	1,500	22
1차 대전	1917. 4.-1918.11.	35,000	400
2차 대전	1940. 9.-1947. 7.	400,000	400
우리 나라전쟁	1950. 6.-1953. 7.	50,000	2
베트남전	1964. 8.-1975. 5.	265,000	8
걸프전	1990-1991	41,000	15
이라크/아프카니스탄내전	2001-2014	700,000	161

<자료: 여군 참전수 및 사상자 수, 단위(명), 출처: DACOWITS 2020 Annual Report>

여군의 역할은 세계대전을 거치면서 확장되었다. 2차대전 시기에 여군은 간호사와 사무직을 넘어서 공식적으로 군사적인 역할이 부여되었다. 여군들은 육군보조부대, 공군 조종사, 정비사, 통신, 정보, 보급 분야에서도 복무했다.

이후 1948년 여군통합법(Women's Armed Services Integration Act)에

사인하면서 여군들에게 영구지위를 부여함으로써 전환기를 맞았다. 이 법에 따르면 전체 병력의 2%를 여군으로 구성할 수 있고 여성장교는 복무하는 여군의 10%를 초과할 수 없었다. 6.25 전쟁 기간 중인 1951년 행정명령10240이 시행되면서 임신, 출산, 자녀가 있는 여군을 제대시켰으며, 이같은 조치는 1975년까지 이어졌다.

1967년 여군통합법 개정으로 병력의 2% 제한 규정이 풀리면서 보다 많은 여군이 장교로 진급할 수 있게 되었다. 1973년은 미국이 징병제를 폐지하고 모병제를 전면실시하기 시작한 해다. 이로 인해 병력 수요를 충족시킬 수 있는 자격을 갖춘 남성 지원자가 부족해지면서 여성 인력 확대가 대안으로 떠올랐다. 1976년 포드 대통령은 육군사관학교에 여성의 입학(1980년 졸업)을 허용하는 법안에 서명하였다. 1978년 해군은 여성의 수상함 복무를 허용했고, 1994년에는 전투함에서 복무할 수 있게 했다.

1993년에는 여군의 전투기 조종이 가능해졌고, 1990년대에 미 여군들은 사막의 폭풍 작전을 포함한 군사 작전에서 전투기 조종사 등 핵심적인 역할을 수행했다. 그러나 1994년 미국 국방부는 여단급 이하의 지상전투 복무에 대한 여성의 교전을 제한했다.

2001년 시작된 미국의 항구적 자유 작전(OEF)과 2003년 시작된 이라크 자유작전(OIF)을 계기로 전쟁방식이 달라지면서 여군들이 참여할 수 있는 범위가 넓어졌다. 2001년부터 2014년까지 이라크와 아프가니스탄에 파병된 군인 270만명 중 여군이 10% 이상을 차지했다. 여군들은 지원부대에서 근무했지만 전쟁이 첨단과학기술을 바탕으로 한 하이테크전으로 변모하면서 적극적으로 전투에 가담해 많은 성과를 올렸다.

이를 계기로 여군의 전투부대 근무에 대한 논의가 다시 시작되었으며, 2011년부터 잠수함에 여군이 배치됐다. 2013년에는 지상군 여군의 지상군 전투 금지가 해제되었다. 이에 따라 최초의 여군 교전팀이 결성되어 이라크에 배치되었고, 이후 아프카니스탄에도 배치되었다. 이들

은 현지 여성들과의 신뢰관계 형성을 통해 현지 정보를 수집하는 임무를 수행했다. 이때 공군은 이미 99% 이상의 직위가 여성에게 개방되어 있었다. 이후 2016년 1월 1일부터 모든 전투부대와 직위에 여군이 예외 없이 지원할 수 있게 되었다. 이 조치로 가장 영향을 받은 곳은 육군과 해병대였다.

년도	주요 내용
1940-1947	공식적으로 군사적 역할 부여-육군보조부대, 공군조종사 등
1948	여군통합법으로 여군에게 영구지위 부여
1951	-전체 병력의 2%를 여군으로 구성, 여성장교는 여군의 10% 미만 행정명령10240 시행-임신, 출산, 자녀가 있는 여군 제대 조치 (1975년까지 지속)
1967	여군통합법 개정-병력의 2% 규정 삭제
1973	모병제 전면실시로 인한 병력수요 부족에 따른 여성 인력 확대 계기
1976	육군사관학교에 여성의 입학 허용 법안 제정(1980년 졸업기준)
1978	해군 여군 수상함 복무 가능
1993	여군 전투기 조정 가능
1994	여군 해군 전투함 복무 가능
1994	여단급 이하의 지상복무 전투에 대한 여군의 교전 제한
2011	잠수함에 여군 배치
2013	지상군 여군의 지상군 전투 금지 해제 - 최초의 여군 교전팀 결성 이라크와 아프카니스탄 배치
2016	모든 전투부대와 직위 여성에 개방

<자료: 미국 여군 운영 주요 변천사>

[미국 여군의 당면 과제]

미군 내 여군의 비율은 조금씩 오르고는 있지만 거의 정체 상태에 머물러 있다. 미국 회계감사원(Government Accountability Office, GAO) 보고서³⁷⁾에 따르면 2004-2018 회계연도 동안 여군 비율은 2004년도 15.1%에서 2018년도 16.5%로 소폭 증가했으나, 이 기간 중 인력감소율

37) FEMALE ACTIVE DUTY PERSONNEL: Guidance and Plans Needed for Recruitment and Retention Efforts(2020.5)

은 여군이 남군에 비해 높은 것으로 조사됐다. 그러나 그 차이는 많이 줄어든 것으로 나타났다.

구분	현역사병		장교		준위	
	남	여	남	여	남	여
2004	22.7%	33.1%	6%	10%	3.2%	12.5%
2018	6.1%	8.6%	0.7%	0.4%	0%	0%

<자료: 2004-2018 인력감소율, 단위(%), 출처: GAO Report(2020.5)>

GAO의 분석에 따르면 여성 현역 군인의 비율은 10년에서 20년 미만에서 감소하기 시작했는데, 이는 지휘관의 기회를 가질 수 있는 인력 풀이 작아진다는 것을 의미한다. 2017년 DACOWITS 보고서에서도 군 고위직에는 명목상의 성별 다양성만이 존재하지만, 실제 여군들은 남군들보다 다양한 경력 포인트에서 군대를 떠난다고 밝히고 있다.

또, GAO가 분석한 여군들이 군대를 떠나는 이유를 살펴보면, 가장 큰 것은 양질의 육아와 가족 등 일과 삶의 균형을 찾는 문제와 남성 중심의 조직문화에서 느끼는 차별 때문이었다. 업무 일정의 불확실성, 잦은 이동, 조직문화, 성폭력, 부양가족 돌봄 등의 측면에서 GAO가 분석한 여군들이 군을 떠나는 이유를 하나씩 살펴보겠다.

먼저 군 복무 특성 상 비상상황이나 당직 등 불확실한 업무일정이 발생하면 일과 가정 사이에서 가정에서의 시간을 희생시키는 경우가 많다는 것이다. 잦은 이동을 해야 하는 배치 문제도 가정생활에 영향을 미친다는 측면에서 같다. 가족계획도 마찬가지다. 진급 등을 고려했을 때 임신과 출산이 미치는 영향을 감안해서 가족계획을 세워야 하는 것도 여군들에게는 고충이다. 경력관리에 중요한 시점임을 감안해 임신을 포기하기도 한다.

또, 자녀 육아문제에서 오는 갈등도 여군 이탈 요소 중 핵심이다. 이 문제는 앞서 언급한 업무일정의 불확실성, 잦은 이동, 가족계획 등과

맞닿아 있다. 근무여건 상 원치 않은 자녀와의 분리, 보육센터의 물리적 한계, 야간 비상상황 시 돌봄 문제 등 육아와 관련한 문제이기 때문이다. 실제로 많은 여성들이 육아문제로 자신의 경력을 중단하고 있다.

남성중심의 조직문화도 여군들을 떠나게 하는 요소로 작용했다. 많은 여군들이 아직도 군에는 올드보이 네트워크가 존재하며, 군대 내 여성 롤모델의 부재 속에서 성차별을 경험하고 있다고 느꼈다. 미군의 18%가 여성이지만 고위 지도층에서는 그 비율이 현저히 떨어진다. 가장 긴 역사를 자랑하는 미군에서도 지금까지 4성 반열에 오른 여성은 6명뿐이었다. 그동안 약 100명의 4성 장군들을 임명한 미군에서 여성 4성 장군은 6% 정도에 불과하다는 것을 의미한다. 합동참모본부 여성 참모본부장이나 국방부 여성비서관(또는 차관보)도 아직 나오지 않았다.

군대 내에서 발생하는 성폭력과 이에 대한 미흡한 대처도 여군 이탈 원인에 큰 몫을 차지한다. 군대에서 여성의 비중은 어느 때보다 높지만 군대에서 여성의 경험은 불평등할 때가 많다. 군 복무 중인 여성들이 남성들로부터 지속적으로 높은 성폭력 피해를 입고 있는 것으로 나타났다. 미군은 군대 내 성폭력 문제가 현재 진행 중임을 인식하고, 여성 육군장관 및 감찰관 지명을 통해 군 문화를 양성평등하게 바꿔 나가기 위해 노력하고 있다.

2. 기타 선진국 : 영국, 이스라엘

영국은 1971년부터 남녀동등관리 개념에 따라 군내 양성평등 원칙을 조기에 정착시킨 국가다. 2021년 현재 정규군(현역)의 11.0%(1만 6470명), 예비군 15.1%(5650명)의 규모의 여군이 운용되고 있다.

1990년 해군 전투함, 1991년 전투기 및 대잠 헬기 조종사 직위가 여군에게 개방되었다. 이에 따라 1998년 이후 전체직위 중 육군 70%, 해군 73%, 공군 96%가 여군에게 개방되었다. 또 2013년 잠수함에는 잠수

함, 2016년에는 그간 체력적 문제를 들어 제한해왔던 근접전투 임무(Close combat unit)를 여성에게 개방한 데 이어, 2018년 10월에는 모든 병과에서 제한을 폐지했다. 이에 따라 영국 군에서는 성별이 아니라 능력으로 여성이 특수부대를 비롯한 모든 병과와 임무에서 군 복무가 가능해졌다.

하지만 그 이전에는 영국도 몇 차례 여군의 전투부대 배치 적합성에 대한 논의를 진행한 바 있다. 2005년에 여군의 근접전투임무 수행 적합성을 판단하기 위한 연구를 수행해 ‘군대에서의 여성(Women in the Armed Forces)’이란 제목의 보고서를 발간한 것이 대표적인 예다. 이 보고서는 여군을 남군에 비해 여성의 근육 발달 및 능동적인 전투 방어 능력이 상대적으로 떨어지고, 적 공격 시 방어 성공확률도 50~80% 이상 낮으며, 최종 체력검사를 통과하는 인원도 소수에 불과함은 물론 남녀혼성팀이 남군 단일팀에 비해 팀웍에서도 뒤진다고 평가했다. 이 보고서를 토대로 영국군은 여성의 전투임무 수행을 제한한 바 있다.³⁸⁾

영국군은 사관학교 및 신병 훈련 시 체력 측정기준을 제외한 다른 사항들은 여성과 남성이 차이가 없으며, 훈련소에서도 동일한 훈련을 받는 것으로 알려졌다.

여성도 국방의 의무를 가진 나라 중 대표적인 곳이 이스라엘이다. 이스라엘 여군은 1949년 병역법(징병법)이 제정돼 여군의 의무복무가 시작되면서 이스라엘 여군은 전투병과를 제외한 ‘여성의 특성에 맞는’ 일부 직위에서 의무를 수행했다. 그러나 전쟁 양상이 정보전 등 현대전의 특성을 띠면서부터 여군의 능력을 확인한 이스라엘군은 지속적으로 여군의 역할을 확대해왔으며, 1995년 이후 전투 분야에 여군을 수용했다.

2019년 현재는 이스라엘군의 약 34%가 여군으로 구성돼 있으며, 모든 보직의 88%에 여군이 근무할 수 있다.³⁹⁾ 특히, 전투병과에 복무하

38) 김지용, 앞의 논문 p60

39) 국방일보, 이스라엘 軍 34%가 여군…모든 보직 88% 근무 가능한 환경 (2019. 9.11.)

는 이스라엘 여군은 2012년 547명에서 2017년 2,700명으로 약 4.9배 가까이 대폭 늘어났다.⁴⁰⁾ 이스라엘군은 2017년 3월부터 기갑부대 내 여군 투입을 위한 파일럿 프로그램을 운영, 전차병을 전원 여성으로 구성해서 운용하기도 했다. 그러나 시험운용 결과가 성공적이었음에도 불구하고, 여군으로만 이뤄진 전차부대 창설은 예산 부족과 일각의 전투력 약화 등을 이유로 2019년 유보된 상태다.

3. 선진국의 여군 활용 요약

저출산에 따라 병역자원이 부족해지면서 우리나라를 비롯해 전 세계적으로 여군의 군 내 비중 및 임무 확대가 추세이다. 특히, 징병제를 실시하고 있는 국가들에서는 병력 수급에 더욱 어려움을 겪고 있다. 이 때문에 여군의 비중 확대가 병력을 유지할 수 있는 주요 대안의 하나로 고려되고 있다. 앞서 살펴봤듯이 미국, 캐나다, 영국 등은 여군의 비중을 꾸준히 늘리고 있는 추세이다.

이와 함께 일정한 자격을 갖춘 사람이라면 누구나 성별과 상관없이 모든 직위에서 근무할 수 있는 제도적 여건도 갖춰나가고 있다. 그동안 여성이라는 이유로 제한되었던 전투병과 임무나 잠수함 근무 등 군에서 금녀의 영역이 사라짐으로써 여성이 군에 기여할 수 있는 영역이 대폭 확대되었다.

임무에 부합하는 자격을 갖춘 여군은 특수임무를 수행할 수도 있고, 직접 전투에 참여할 수도 있다. 걸프전이나 이라크전에서 증명되었듯이 변화된 현대 전장에서는 여군의 임무수행능력이 남군에 비해 뒤지지 않기 때문에 여군의 임무 제한은 앞으로 더욱 줄어들 것으로 예상된다. 실제로 미군은 약 140만 개의 직위에 대해 신체적, 지적, 감정적 기준을 설정하고 이를 충족하는 경우 성별과 관계없이 직위에 보직하고 있기 때문에 앞으로는 여군의 전투부대 보직이 더욱 늘어날

40) 오세준, "첨단과학기술의 현대전에서의 여군 활용방안 연구" (서울: 한양대학교, 2021) p47

것으로 예상된다.

또, 많은 국가에서 사관학교에서 남군과 통합시켜 여군을 교육하고 있으며, 군 교육훈련도 여군을 별도 운영하지 않고 남녀통합체제로 운영하는 경우가 대부분이다.⁴¹⁾ 여기에 남녀의 차이를 인정하는 모성보호 정책은 강화되는 추세이다. 우리나라를 포함해 선진국들은 일찍부터 결혼한 여성을 임무에서 배제하지 않고, 임신과 출산 등에 따른 휴가와 업무조정을 확대해 나가는 등 여군의 모성보호 확대를 통해 임무수행 효율을 높여나가고 있다.⁴²⁾

제4장 여군 확대를 위한 캐나다의 노력⁴³⁾

제1절 제도·채용·복무 지속

1. 제도 및 시스템 개선

캐나다군은 국방정책 SSE(Strong, Secure, Engaged)를 통해 여성의 참여가 지속적인 평화를 달성하는데 필수적이며, 군의 작전효율성에 실질적인 영향을 준다고 적시한 바 있다. 이는 캐나다군이 UNCR 1325호에 따른 이행계획을 적극적으로 실행하고 정책, 훈련 및 교육, 작전 등에 젠더 관점을 반영해 추진해 나가고 여성들이 안전하게 근무할 수 있도록 환경을 구축해 나간다는 의미이다. 여기에는 성추행이나 괴롭힘, 차별 등 시스템적으로 일어날 수 있는 불미스러운 일에 대한 대처도 포함되어 있다. 젠더기반분석(GBA+)을 통합하고, 채용 다양성 목표를 달성하고, 평화유지활동에 여성 인력을 늘려나가는 것도 이의 일환으로 볼 수 있다.

현재 캐나다는 2017-2022 국가행동이행계획을 실행하고 있다. 모든

41) 김지용, "한국 여군의 역할 확대에 관한 연구-여군 간부 활용을 중심으로-" (서울: 국민대학교, 2016) p68

42) 김경순(2010), 국방환경의 변화와 여군의 역할 확대

43) 제4장은 캐나다군에서 발행한 '2019-2020 CAF WPS 보고서'를 중심으로 서술

정책이나 프로그램에 양성평등 분석을 계속하고, 캐나다 사회 구성을 잘 반영하여 고용평등계획(Gender Equity Plan)을 지속적으로 발전시켜 나가고 있다. 또, 괴롭힘이나 부적절한 성추행 등이 근절되지 않는 요인을 분석하고 이를 중단시키기 위한 노력도 포함된다.

캐나다는 2019년에 작전, 명령, 정책에서 성별중립언어를 적용하고 있다. 특히 캐나다군은 인사평가보고서(Personnel Evaluation Reports)에서 성별 대명사를 삭제하도록 지시하고, 기존문서에서도 업데이트 시 남성과 여성으로 양분된 용어들을 제거하도록 했다. 또, GBA+를 젠더 관련 내부 조직이나 자문그룹 등에서 적극적으로 활용하도록 조치하고, 국방부와 군의 양성평등관련 조직을 통합⁴⁴⁾하는 등 시스템적으로도 군 내에서 양성평등이 정착될 수 있도록 많은 노력을 기울이고 있다.

이와 함께 고용평등계획의 효과적인 수행을 위해 여군 비율 목표인 2026년 25.1%를 달성하기 위해 초점을 맞추고 있다. 그러나 현재 캐나다 군 내 여군 비중은 약 16%로 최근 3년 간 연간 1% 미만의 성장을 기록하고 있다. 이에 따라 캐나다군은 여군 인력 확보를 위한 보다 효과적인 접근방식에 대해 고민하고 있다. 다만 최근 3년간 추이를 살펴보면 여군의 입대는 꾸준히 늘어나는 추세이다.

구분	2018-2019 회계연도	2019-2020 회계연도
정규군	17.6%	17.8%
예비군	16.7%	19.6%
총 합	17.1%	18.7%

<자료: 캐나다 여군 입대 현황, 단위 : %>

2. 채용 확대

캐나다 인구의 50% 이상이 여성이다. 모병제를 운영하는 여타의 국가들과 마찬가지로 여성 인력의 적극적인 활용 없이는 일정 수준의 병력 자원 유지가 불가피한 게 사실이다. 앞서 살펴봤듯이 캐나다는 일찍이 이같은 사실을 자각하고, 가장 먼저 여성 군인들에게 전 직위를 개방하고 군 내에서 평등한 제도와 기회를 보장하는 여건을 만들어 왔다. 또 국제적으로도 캐나다는 또한 대표적인 양성평등 국가로 여성의 권익과 각 분야에서의 여성의 영향력을 확대하기 위해 노력하고 있는 국가로 자리매김했다.

구분	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2010	2005	2000
남자	18.68	18.41	18.14	17.92	17.71	17.58	16.85	15.98	15.19
여자	18.91	18.66	18.41	18.19	17.99	17.86	17.16	16.26	15.49

<자료: 캐나다 성별 인구 추이, 캐나다 통계청, 단위: 백만명>

캐나다군은 여성 인력의 확보를 위해 캐나다군에서 다양한 직업 트레이닝을 받을 수 있고 공평한 기회가 주어짐을 중점적으로 홍보하고 있다. 참여프로그램 및 홍보, 광고, 채용 공고, 미디어 파트너십, SNS 활용 등 적극적인 채용활동을 펼쳐나가고 있다. 이와 함께 캐나다군은 여성 인력 확보를 위해 사관학교 입학 시 입학기준을 충족하는 여성에게 우선권을 제공하고 모든 채용 절차에서 젠더기반분석(GBA+)를 적용하고 있다.

또 캐나다군은 해안경비대, 방위산업체, 과학기술 분야(공학, 수학, 의학)의 여성 인력들로 구성된 다중 산업 및 다중 이해당사자 워킹그룹 내 여성들이 지속적으로 통합하여 모집 전략을 검토해오고 있다. 여기에는 채용 공고, 배치, 경력 진행, 구성 요소 간 전환 및 개인 혜택이 포함되어 있다.

44) 국방부 Directorate for Gender Equity, Diversity and Inclusion(DGD)과 캐나다군 Directorate for Integration of Gender Perspectives(DIGP)국 간의 합병

캐나다군은 여성 채용에 있어 장벽과 차별요소들을 줄이기 위해 캐나다 내 연구기관인 DGMPRA(Director Military Human Research and Analysis)가 문화의 변화와 다양성을 전담하는 팀을 두고 있다. 매년 DGMPRA는 내부 캐나다군 내 사무소들과 협의하여 높은 우선순위 질문을 결정하며, 이들 중 다수는 여성의 통합 방식, 여성에 대한 장벽, 차별의 다양한 요소들에 초점을 맞추고 있다.

내부 조사 결과, 참가자들은 여성 채용이 자신의 강점, 지식, 기술, 관심사, 그리고 이러한 요소들이 특정 기술과 어떻게 조화를 이루는지에 기초해야 한다고 생각하는 것으로 나타났다. 여성의 경우, 채용보다는 군 생활을 유지하는 게 더 중요하다고 답변했다. 단지 군 내 여성의 비율을 높이기 위해 여성을 채용하는 것은 일부 연구에서는 역설적으로 여성의 사기를 떨어뜨릴 수 있다는 의견이 제시되기도 했다.

이런 점을 감안해서 캐나다군에서는 조직 및 운영 효율성 향상을 위한 기술, 지식, 능력 및 경력 향상 등 우수한 여성 인력에게 더 효과적으로 작용하는 것으로 보고 이를 중요한 홍보포인트로 삼고 있다.

캐나다군은 여성의 수적인 성장뿐 아니라 고위직과 작전에 배치될 수 있는 인력 확보를 위해 노력하고 있다. 이를 위해 채용을 위한 광고, 대기 프로세스 시간, 직무 가용성, 지원절차, 테스트, 의학적·신체적 기준 등 입대 의사를 갖고 있는 우수 인력들이 의사결정을 할 때 고려할 수 있는 모든 과정을 살피고 있다고 해도 과언이 아니다. 또, 직장으로서의 군대의 매력도를 높이기 위한 일과 삶의 균형, 직업 만족도, 경력 개발, 승진 속도 그리고 안전하고 괴롭힘이 없는 근무환경 확보 등도 주요 포인트이다.

캐나다군은 앞서도 여러 번 언급했지만 매년 1%씩 여성 인력을 꾸준히 증가시켜 2026년까지 25.1%, 4명 중 1명을 여군으로 구성한다는 목표를 갖고 있다. 이를 위해 군 입대를 희망하는 여성들을 대상으로 캐나다군은 지원절차 상의 문제점을 지속적으로 파악하는 한편 군에서

쌓을 수 있는 일반 및 특수 경력에 대한 캠페인과 광고를 확대함으로써 직업적 매력을 어필하고 있다.

또, 캐나다군은 내부적으로는 인권 및 다양성 국(DHRD; Directorate Human Rights and Diversity)을 비롯한 여러 조직(예: Integrated Conflict and Complaint Management, Directorate Integration of Gender Perspectives, Sexual Misconduct Resource Center 등)을 활용해 안전하고 포괄적인 업무환경 조성에 힘쓰고 있다. 대내외의 다양한 관점이 반영될 수 있도록 국방자문그룹(Defence Advisory Group)도 적극 활용하고 있다.

입대 지원 인력 증가를 위한 노력도 지속적으로 이뤄졌다. 캐나다군은 SNS 등 다양한 매체를 통해 여성을 포함해 원주민, 소수자 등을 대상으로 한 모집 캠페인을 전개했다. 캠페인은 2019년 4월부터 6월, 2020년 1월부터 3월까지 두 차례에 걸쳐 18~34세의 캐나다인을 대상으로 이뤄졌다. 우선은 캐나다군 웹사이트 개편, 'I Love My Job' 을 모토로 한 현역 여군의 인터뷰 영상 홍보, 다양한 SNS 매체(LinkedIn, Instagram, Twitter, Facebook, Youtube 등) 홍보 등 온라인 매체를 적극적으로 활용했다. TV와 라디오, 신문, 잡지 등 전통매체를 활용한 광고도 이뤄졌으며, 구직자를 위한 모바일 앱을 제공했다.

우수한 과학기술 여성 인재 확보를 위해 Women in STEM(Science, Technology, Engineering and Math), Women in Engineering, Women in Technology and Innovation for Defense Excellence and Security(IDEaS) 등에 참여함으로써 캐나다군에 대한 이미지를 높이고 있다. 또, 대학과의 파트너십 확장을 통해 직업으로서의 군인에 대한 인식을 제고하는 한편 다양한 대상들에게 적합한 매체와 메시지를 활용하여 홍보효과를 극대화하고 있다.

그 결과, 2019-2020년 캐나다 정규군 모집 시 온라인으로 접수한 지원자 중 27.07%(38,356명 중 10,383)가 여성이었다. 젠더를 밝히지 않은 지원자 1,152명을 제외하면 여성지원자가 27.9%(37,204명 중 10,383명)까

지 올라간다. 이 중 8.9% (10,383명 중 918명)가 정규군에 입대했으며, 예비군 지원자 중에서는 20%(4,794명 중 988명)가 입대했다. 정규군 918명은 2018-2019년 897명, 2017-2018년 860명에 비해 상승한 수치다. 또 직무로는 캐나다 여성 정규군 40.4%(918명 중 371명)가 비전통적인 분야에서 복무하며, 예비군은 57.3%(988명 중 566명)이 비전통적인 분야에서 복무하고 있다.⁴⁵⁾

3. 복무 지속 중대

캐나다군은 전반적으로 여성 인력의 유치와 입대에서 성장세를 보이고 있는 것이 사실이지만, 복무지속 여부는 여전히 어려운 문제다. 캐나다군의 자료에 따르면 회계연도 2019-2020년 캐나다군 인력 중 자발적으로 제대한 인력 중 여군은 정규군과 예비군을 합쳐 14.7% (4,503명 중 774명)이었다. 같은 기간 캐나다 군 인력의 자연감소율(정규군과 예비군 간의 Component transfer 제외)이 8.3%인 것과 비교해보면 상대적으로 높은 수치이다.

이를 보다 상세히 살펴보면 정규군은 여성 7.7%, 남성 7.9%의 자연감소율을 보였고, 예비군은 여성 12.9%, 남성 11.9%의 자연감소율을 기록했다. (정규군과 예비군 간의 Component transfer 포함) 제대할 것인지 복무를 계속할 것인지를 결정하는 문제는 한 가지 이유로 일어나지는 않는 것으로 보인다. 업무환경과 직업만족도, 조직 문제 등 다양한 요소가 뒤섞여 일어난다고 보는 것이 맞다.

캐나다 군인들이 꼽은 자발적인 제대의 주요 원인은 직업에 대한 불만족, 의미 있는 업무 부족, 근무지 배치와 지정학적 안정성, 가족의 영향, 직무 불만족, 경력 발전 및 관리 문제, 불만족스러운 수입 등 다양했다. 그러나 이같은 원인은 남녀 모두에게 해당되는 사항이지 여성 인력이 복무를 중단하고 제대하는 원인이라고 특정할 수는 없다. 이에 따

라 캐나다군은 제대하는 인력을 대상으로 한 출구 조사 등 다양한 방법을 모색하며, 여성이 군인이라는 직무를 내려놓는 이유에 대한 연구를 적극적으로 추진하고 있다. 캐나다군은 숙련되고 많은 잠재능력을 가진 인력이 떠날 때의 원인에 특히 주목하고 있다. 단순히 업무환경, 직무, 지역 등의 문제만은 아니라고 보는 것이다. 다만 당초 2020년에 시작될 예정이었던 개선된 출구조사는 코비드 상황 때문에 미뤄진 상태이다.

군에서의 롤모델의 개발을 위해 캐나다군은 고위직 여군의 수를 늘려가고 있다. 회계연도 2019-2020년에 지휘관에 지명된 여군은 14명이며, UN 임무에 파견된 여군은 143명으로 UN 임무를 수행 중인 캐나다군 980명 중 14.59%를 차지하고 있다. UN의 여성인력 파견 목표가 2025년까지 15%인 점을 감안하면, 캐나다는 이미 그 목표를 달성했다고 볼 수 있다.

구분	2016.3월	2017.3월	2018.3월	2019.3월	2020.3월
General Officer (부대지휘관)	6.7	9.7	8.3	8.6	11.5
Naval Operations (해군 작전)	4.5	4.8	7.4	12.1	0.0
Maritime Engineering (해양공학)	7.7	9.1	5.9	10.0	6.7
Combat Arms (전투병과)	8.8	4.0	4.8	5.0	6.0
Air Operations-Pilots (파일럿)	0.0	3.7	11.4	3.6	5.0
Air Operations (항공작전)	4.3	14.3	4.5	13.6	26.1
Aerospace Engineering (항공우주공학)	3.3	8.3	18.8	7.8	22.0
Engineering (엔지니어링)	3.3	8.3	18.8	7.8	22.0
Medical & Dental (의료)	33.3	38.5	45.5	41.7	31.6
Chaplaincy (군목)	0.0	33.3	50.0	50.0	33.3
Support (지원)	27.4	27.0	30.0	37.9	37.0
총계	11.8	13.9	16.6	16.2	18.4

<자료: 여군 중령/지휘관 이상 승진 비율, 단위 : %>

45) 캐나다 정규군 온라인 지원 현황(2019-2020 CAF WPS 보고서)

각 직무에서 중령/지휘관(Lieutenant Colonel/Commander) 그리고 그 이상으로 승진한 여성장교의 비율은 위의 표⁴⁶⁾와 같으며, 군 내 고위직 여군의 비율을 다음 표와 같다.

구분	%여성
장군(General)	0.0
중장(Lieutenant General)	18.2
소장(Major General)	7.9
준장(Brigadier General)	10.7
대령(Colonel)	10.0
선임준위/고급하사관 (Chief Warrant Officer/Chief Petty Officer 1 st Class)	9.4

<자료: 캐나다 여군 고위급 현황, 단위 : %>

캐나다군은 여군의 수적인 성장뿐 아니라 군 내에서 특수한 직무에 보다 많은 여군이 보직될 수 있는데 초점을 맞추고 있다. 경험이 축적된 여군 고위직이 리더십을 발휘하며 롤모델이 됨으로써 우수인력이 군복무를 지속하는데 긍정적인 역할을 할 것이라고 기대하고 있다.

제4절 캐나다군의 당면 과제

양성평등 실현, 다양성 증대 등으로 캐나다군은 여군의 숫자를 꾸준히 늘리고 있다. 2025년까지 4명 중 1명은 여군으로 병력을 채운다는 게 목표다. 그러나 캐나다의 여군들도 정도만 다를 뿐 여전히 진정한 통합에 대한 장벽을 느끼고 있다고 한다. Barbara T. Waruszynski⁴⁷⁾ 등 전문가 그룹은 2019년 군사저널(Canadian Military Journal)⁴⁸⁾에 게재된 글에서 현재 캐나다군이 양성평등을 이루기 위해 나아가야 하는 방향을 여군에 대한 인식, 일과 삶의 균형, 경력관리, 성군기 등 다양한 관

46) 여군 중령/지휘관 이상 승진 비율(2019-2020 CAF WPS 보고서)
 47) Defense Scientist & DND Director of General Military Personnel Research and Analysis
 48) 2019년 봄호 "Women Serving in the CAF: Strengthening Military and Capabilities and Operational Effectiveness"

점에서 설명하고 있다. 이 중 우리나라 군과 유사성이 깊은 몇 가지를 중심으로 자세히 살펴보려 한다.

1. 여군에 대한 인식 개선

남성 중심의 군대 환경은 오랜 시간 동안 지속되어 왔다. 통합과정을 통해 양성평등 실현을 위한 제도적인 발전은 비약적으로 이뤄졌지만, 실질적으로는 아직까지도 현재 진행형이라는 말이 더 적합하다. 이 기고문에서는 캐나다군에 잔존하는 남성 중심의 문화가 사라져야 여성들이 설 자리가 많아진다고 언급했다.

다시 말하면 군인이란 용감하고, 영웅적이고, 전투에 강하고, 남성적인 사람이란 인식이 아직도 남아 있다는 얘기다. 이러다 보니 여군들은 남성 동료들과 어깨를 나란히 하기 위해 외모나 행동에서 본인의 여성성을 최소화하고 오히려 남자처럼 보이길 원한다는 것이다. 극단적으로 여성성을 유지하거나 최소화하면 군인답지 못하다거나 혹은 너무 남자 같다고 비난받기도 한다는 것이다.

Waruszynski 등은 이 글에서 캐나다 여군들이 직면한 도전 중 하나는 그들의 여성성과 군인으로서의 정체성 사이에서 균형을 잡는 일이라고 주장한다. 또, 이 같은 인식을 남녀 모두가 개선해 나가는 것이 군에서의 완전한 통합을 이루는 길이라고 보고 있다.

2. 가족친화적인 근무환경 확대 요구

캐나다 여군이 겪는 어려움 중 또 하나는 우리나라 여군이 안고 있는 문제와도 같다. 엄마이면서 군인이 겪을 수 있는 문제다. 캐나다군은 출산휴가와 육아휴직 제도를 역시 갖고 있다. 출산휴가는 17주까지, 육아휴가는 37주까지 사용할 수 있다. 그러나 출산휴가와 육아휴가는

기본일 뿐이지 여군들이 고민하는 지점인 양질의 육아를 해결해주는 것은 아니다. 이 때문에 캐나다 여군 뿐아니라 전 세계 여군들은 공통적으로 군 복무 중 자신들의 경력관리와 가족 사이에서 종종 갈등을 경험하거나 선택의 기로에 서게 된다.

위에서 언급한 기고문에서 캐나다군은 가정생활을 잘 영위할 수 있도록 제도를 갖추고, 가족 문제를 구성원 복지를 위한 가장 중요한 부분 중 하나로 다루고 있으며 앞으로도 더욱 확대해 나간다는 방침을 갖고 있다. 그러나 여전히 종종 조직이나 개인 차원에서는 긴 휴가로 인한 경력상 불이익을 감수해야 할지도 모른다는 불안감이 남아 있다.

또, 군의 특성상 주7일 근무를 할 수도 있고, 임무 수행을 위해 근무지를 자주 옮겨야 한다. 캐나다군도 마찬가지다. 일부 여군들은 군에서의 성취를 위해 가족과의 시간을 희생하거나 혹은 군을 떠나야 하는 순간을 맞이하게 될 수도 있다. 이런 이유로 캐나다군은 여군의 복무 유지율을 높이고 직업만족도를 제고하기 위해서는 가족친화적 근무환경 조성이 매우 중요하다고 판단하고 있다.

이를 위해 캐나다군은 탁아시설을 포함한 아이 돌봄 환경의 개선과 유연한 근무 분위기 조성에 힘을 기울이고 있다. 현재 캐나다의 보육은 군인가족지원센터(Military Family Resource Center)를 중심으로 이뤄지고 있다. 이 센터의 서비스 중 하나인 가정방문 보육서비스는 우리나라 군에서도 참고할만하다. 이 서비스는 군 복무 중 임무 수행으로 24시간을 집을 비워야 하는 가정에 대해 찾아가는 보육서비스를 제공하는 것이다.

3. 지속적인 경력관리 필요

캐나다 여군들도 앞서 언급한 가정과 군 복무 중 우선순위를 정해야 하는 부담감으로 경력관리의 어려움을 겪기도 한다. 또, 군대 내 여성 고위직이 많지 않아 여성 멘토십을 발휘하기 어렵고 하위직 여군들은

롤모델을 찾기가 쉽지 않아 보직 경로나 향후 계획을 수립하는 데에 있어서 난관에 봉착하기도 한다.

한 가지 더 덧붙이면 경력을 발전시킬 수 있는 기회의 부족을 들 수 있다. 제도나 시스템은 양성평등 기준에 맞춰 개선되었지만 실제에서는 여러 가지 이유로 남군에 비해 여군이 양질의 보직을 얻기 어려운 것이 현실이다. 기회의 부족은 우리 여군들과 마찬가지로 캐나다 여군들에게서도 군 복무를 중단하는 가장 큰 이유 중의 하나로 작용한다.

Waruszynski 팀의 2018년도 연구 결과에 따르면 일부 여성들이 군에서 승진하는 것을 능력보다는 성별 때문에 승진한다고 분석했다. 고위직 여성에 대한 정부의 요구가 있기 때문에 성별이 유리하게 작용해 승진함으로써 부하들의 신뢰와 존경을 확보하기 어려울 수도 있다는 분석이다. 그러다 보니 고위직에 오른 여군이 잘못하면 여군 전체를 싸잡아 비난하고, 성공적으로 임무를 수행해 승진하더라도 여성이기 때문이라는 프레임이 작동할 수도 있다는 것이다.

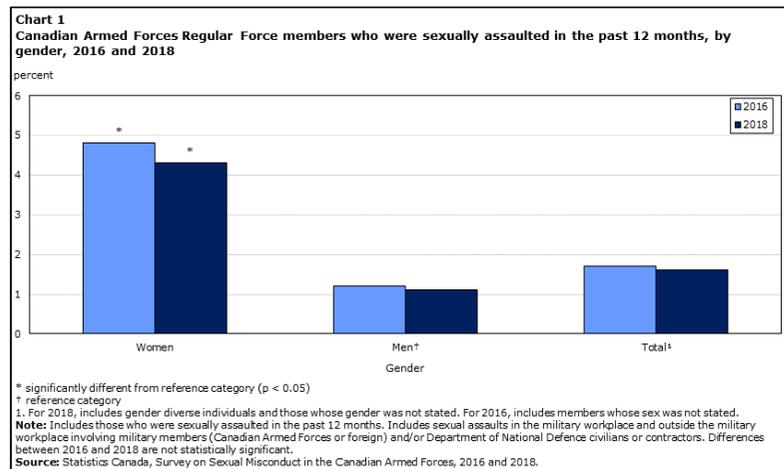
결국 오랜 세월 동안 남성 중심의 조직이었던 군에서 여성이 정당하게 자신의 능력으로 대우받기 위해서는 저변에 깔린 성차별 인식을 제거하지 않고서는 어렵다는 결론에 도달한다. 이와 관련해 Waruszynski 팀은 캐나다 군대 내에 여성 고위직들이 멘토의 역할을 하는 멘토링 프로그램을 제안했다. 그러나 문제는 멘토 역할을 담당할 만한 여성 고위직의 부족으로 프로그램 운영을 할 수 없다 보니 개선이 쉽지 않은 것도 사실이다.

4. 성 군기 사고의 지속

캐나다군에서 여군들이 직면하고 있는 도전 중에 하나는 성희롱, 성추행 등 성폭력과 성차별 문제이다. 군 내 여군은 꾸준히 증가하고 있지만, 아직까지 남성 중심의 구조가 상당 부분 유지되고 있다는 반증이 될 수 있다. 캐나다군의 성폭력 관련 조사 결과, 2018년 조사 이전

12개월 동안 캐나다 정규군 중 약 900명이 성폭력을 당했다고 밝혔다. 전체 정규군의 1.6%(2016년 1.7%)에 해당하는 수치다. 이는 2016년에 비해 약간 줄어들었지만 거의 비슷한 수준이다. 또, 정규군 여성의 성폭력 피해 비율은 4.3%(2016년 4.8%)로 정규군 남성의 1.1%(2016년 1.2%)에 비해 약 4배에 달해 여군이 더 성폭력에 쉽게 노출될 수 있음을 보여주고 있다.

다만 성폭행 피해자의 52%(남성 54%, 여성 47%)가 가해자가 동료라고 밝혔으며, 상사라고 답한 비율은 여성이 38%, 남성이 34%였다. 이는 2년 전 조사에서 상사나 상위직급의 비율(여성 49%)이 높았던 것과 비교되는 대목이다.⁴⁹⁾



<자료: 2016 vs 2018 캐나다군의 성폭력 경험 비율, 단위 : %>

성폭력의 형태 중 가장 일반적인 것은 원치 않은 성적 접촉(1.4%)으로 전체 발생 건수의 88%를 차지했으며, 성적 공격이나 동의하지 않은 성행위 등이 뒤를 이었다. 캐나다 군인들이 성폭행을 당했을 때 상급자에게 알리는 비율은 4명 중 1명인 25% 뿐이었다. 신고하지 않는 경우에

49) 캐나다 통계청 Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces Regular Force, 2018

대한 질문에는 10명 중 4명이 스스로 해결했기 때문이라고 답했다. 부정적 결과에 대한 두려움(여 37%, 남 19%), 보고가 차이를 만들지 않을 것이라는 믿음(여 32%, 남 23%), 공식적인 처리 절차에 대한 우려(여 26%, 남 16%), 심각한 행동이 아님(여 16%, 남성 38%)을 이유로 꼽았다.⁵⁰⁾

양성평등 선두 국가인 캐나다이지만 캐나다군 내부의 성폭력 문제는 여전히 이어지고 있다. 캐나다에서는 캐나다군 내부에 만연한 여성의 성적 대상화 문제가 어제오늘의 일이 아니라는 비판이 거세다. 2015년 공개된 마리 데상(Marie Deschamps) 전 대법관의 군 내 성범죄 관련 보고서에 따르면 캐나다군 내에서 여성과 성소수자에 대한 적대적인 분위기가 만연하며, 이는 성폭력을 조장하기 쉬운 환경이라고 지적했다.

또, 군 수뇌부로 올라갈수록 성폭력에 대한 의식이 희미해지고 군 내에서 이를 용인하는 분위기가 조성돼 있다고 덧붙였다. 또 흑시라도 군 경력에 문제가 생길까봐 성폭력 피해자가 이를 제대로 고발하지 못하는 점을 이용해 군 내 성폭력은 사라지지 않는다는 것이다. 캐나다군은 성범죄를 근절하기 위해 2015년 8월부터 명예작전(Operation HONOR)을 시행하고 있다. 이 작전은 성범죄가 캐나다 군내에 만연하고 군 문화에 고착화되어 있다고 밝힌 데상(Deschamps) 보고서에 발 빠르게 대응한 것이다.

그러나 이 같은 노력에도 불구하고 캐나다군에서도 성범죄는 근절되지 않은 채 이어지는 악습으로 인식되고 있다. 데상의 예언대로 캐나다군의 성폭력 문제는 여전히 현재 진행 중이다. 2021년 초에는 캐나다군에서 두 명의 합참의장들이 성폭력과 연관돼 잇따라 낙마했으며, 국방부 인사국장도 성폭행 의혹이 불거지는 등 군 수뇌부가 크게 흔들리고 있다. 트뤼도 총리까지 나서서 캐나다군 내부 문화를 비판하고 있으며, 캐나다 내부에서도 군의 심각한 상황에 대해 자성의 목소리가 점점 높아지고 있다. 이와 관련해 2021.11월 애너드 국방장관은 성폭력 사건과 관련한 조사 및 기소권한을 민간사법시스템으로 이관한다고 발표했다.⁵¹⁾

50) 캐나다 통계청 Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces Regular Force, 2018

51) CBC News, Defence Minister Anand moving military sexual misconduct cases into civilian justice system. 2021. 11. 4.

제5장 우리 군의 현황

제1절 양성평등의 여군 인사관리 추진

1. 여군 관련 법령 개요

우리나라 여군은 징병제가 아니라 모병제로 운영한다. 여군이 될 수 있는 방법은 장교, 부사관, 준사관 등으로 모두 간부에 해당한다. 병역 법상에 “대한민국 국민인 여성은 지원에 따라 현역 또는 예비역으로만 복무할 수 있다”고 규정되어 있다. 또, 2장에서 상세히 설명하겠지만 2018년 국방인사관리훈령 개정을 통해 양성평등한 인사관리 근거도 마련되었다. 이에 준해서 여군이 보직할 수 있는 병과는 다음과 같다.

군	구분	유형	병과
육군	기본병과	전투	보병, 기갑, 포병, 방공, 정보, 공병, 정보통신, 항공
		전투지원	화학(화생방), 병기, 병참, 수송
	행정병과	근무지원	인사, 군사경찰, 재정, 공보 정훈
	특수병과	근무지원	의무(군의, 치의, 수의, 의정, 간호), 법무, 군중
해군	장교병과		함정, 항공, 정보, 정보통신, 병기, 보급, 공병, 조함, 재정, 공보정훈, 군사경찰, 의정
	부사관 특기(분과)		항해(갑판, 조타, 전탐), 기관(추진기관, 보수), 전투체계(무장, 사통, 음탐), 통신/전자(정보통신, 전자, 전자전, 전기), 기능(정보, 공병, 보급, 재정, 통정, 조리), 행정(행정, 법무, 공보정훈, 군사경찰), 항공(항공조작, 통제, 전자, 무장, 장비, 기관, 기체), 기타(의무, 군약, UDT, SSU, 수송)
공군	전투병과		조종, 운항관제, 방공통제, 방공포병
	기술전문 병과		기상, 정보통신, 군수, 항공시설, 재정, 인사행정, 정훈, 교육, 정보, 헌병
	특수병과		법무, 군중, 군의, 치의, 의무행정, 간호

<자료: 각 군 주요 병과, 출처: 각 군 홈페이지 및 블로그>

여군 인력 확대를 위한 법률적 근거로는 국방개혁에 관한 법률 제16

조제1항에 2020년까지 연차적으로 장교정원의 7%, 부사관 정원의 5%까지 여군 인력을 확충하여야 한다고 되어 있다.

제16조(여군 인력의 활용확대) ①국방부장관은 여성인력의 활용을 확대하고 우수한 여군 인력을 활용함으로써 전력을 강화하기 위하여 2020년까지 연차적으로 장교 정원의 100분의 7까지, 부사관 정원의 100분의 5까지 여군 인력을 확충하여야 한다.
②여군 인력을 활용함에 있어서 각 군별·연도별 여군 인력의 비율확대를 위하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<자료: 국방개혁에 관한 법률 제16조>

현재 이 법률에 명시된 목표는 이미 달성한 상태이며, ‘2018~2022 여군 인력 확대 추진계획’에 따라 2022년까지 8.8% 이상으로 여군의 양적 성장 목표를 달성할 예정이다.

일·가정 양립과 관련해서는 보육시설 설치 의무가 담긴 군인복지기본법, 이것의 기반이 되는 공무원 복무규정 그리고 국방 일·가정 양립 지원제도 훈령 등이 있다. 이외에도 여군 관련 대표적인 법규는 군인사법/동법 시행령/동법 시행규칙, 국방 인사관리 훈령, 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법/동법 시행령, 성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률/동법 시행령/동법 시행규칙, 국방부 군인·군무원 징계업무 처리 훈령, 국방 양성평등 지원에 관한 훈령, 군인복무기본법, 국가공무원복무규정 등이 있다.

2. 양성평등한 인사관리 근거 마련

국방부는 우리 군의 양성평등한 인사관리를 위해 2018년 1월과 9월 국방 인사관리 훈령을 개정하여 여군의 보직 제한 규정을 폐지하고, 남군과 여군에게 동일한 경력관리 모델을 적용하는 근거를 마련했다. 또 여군 보직 시 각 군의 자격 기준으로 인해 배제되지 않도록 그 자격기준을 확인하는 절차를 마련하고, 경력평가 시 여군에게 불리하게

작용할 수 있는 조항을 삭제했다. 이와 함께 출산·육아 휴직 시 대체 인력 대상 확대 및 이를 전담하는 인사 담당 직위를 신설하는 등의 내용을 골자로 한다.⁵²⁾ 먼저 2018. 1. 4. 개정에서 여군인력 확대를 고려한 여군 배치 제한부대 및 제한직위 관련해 삭제된 조항은 다음과 같다.

제26조의4(여군 배치 제한부대) 여군인력 확대를 고려하여 여군배치 제한부대는 다음 각 호와 같다.

1. 현행 작전을 수행하는 GOP 및 해·강안 경계부대 : 중대급이하는 보직을 제한하되, 대대 참모부는 사·여단장 판단하에 보직할 수 있다.

2. 생활시설을 구비하는데 과도한 비용 및 노력이 소요되는 부대(중대급 이하 소파견지 또는 격오지 부대, 잠수함 부대 등)

제26조의5(여군 배치 제한직위) 여군 신체 특성을 고려하여 여군배치 제한 직위는 다음과 같다. ① 신체조건 상 여군이 임무를 수행하기에 부적절한 직위

* 예, 육군(특공 및 수색대대급 이하부대 중(소)대장, 폭파담당관 등), 해군(UDT, 특수정보직위(UDU), 심해잠수사 등), 공군(항공구조사, 항공사, CCT(공정통제사), 비행단 특수임무반 등)

② 밀폐된 공간 또는 소규모 단위로 임무를 수행하는 직위

* 예, 전차 승무원, 포병 관측장교, 방공진지 근무자 등

<자료 : 국방 인사관리 훈령 중 보직제한 관련 삭제 조항(2018.1.)>

2018. 9. 1. 양성평등한 인사관리를 위해 개정되거나 삭제된 조항은 다음과 같다.

기존	개정
제26조의2(여군보직원칙) ① 양성평등 원칙에 따라 군인의 보직에 있어서 성별에 따른 제한을 두지 않는 것을 원칙으로 한다.	제26조의2(여군보직원칙) ① 현행과 같음
② 지휘관(자) 및 특정 직위는 남·여 공통된 자격기준을 마련하여 자격을 갖춘 사람을 보직한다.	② 지휘관(자) 및 특정 직위는 남·여 공통된 자격기준을 마련하여 자격을 갖춘 사람을 보직한다. 이 경우 국방부는 여군이 각 군의 자격기준으로 인해 보직에서 배제되지 않도록 그 자격기준을 확인할 수

52) 국방인사관리훈령(2018.9.1.)

<p>③ 여군 지휘관(자)은 특정 유형의 부대에 한정하지 않고 전 부대를 대상으로 보직하고, 각군은 부대유형별로 여군이 균형되게 보직되도록 관리한다.</p> <p>④ 계급별 지휘관(자) 필수직위는 남녀 동일하게 설정한다. 다만, 여군의 경우 중대장 직위는 1차만 필수직위로 한다.</p> <p>⑤ 임신 및 출산 등으로 지휘관(자) 미이수한 경우 경력관리상 불이익이 없도록 하고, 지휘관(자) 재임기간 중 임신하였을 경우에는 재보직을 통해 출산 및 육아에 필요한 여건을 보장한다.</p> <p>⑥ 모든 군인은 보직에 있어서 합리적인 사유 없이 차별받지 아니하며 남·여 동일한 경력관리 모델을 적용한다.</p> <p>제26조의3(지상근접전투부대 보직) ① 지상근접전투를 주임무로 하는 부대(GOP 및 해·강안 경계담당 대대)의 분·소·중대장 보직에 있어서 성별을 이유로 차별을 두지 않고, 정해진 자격 기준을 충족하는 사람을 보직한다.</p> <p>제26조의4 삭제 <2017.12.00></p> <p>제26조의5 삭제 <2017.12.00></p> <p>제26조의6(여군 인사운영 여건 보장을 위한 조치) ① 정책부서(국방부, 합참, 각군본부 등)에 여군 보직여건을 보장하기 위해, 군별 여군 평균 보직률 수준으로 보직하되, 군별 여군인력을 고려하여 육군은 중령급 장교, 해·공군은 소령급 장교를 기준으로 적용한다.</p> <p>② 육군 사·여단급 참모부서에 영관급 여군장교를 5%이상 보직한다.</p>	<p>있다.</p> <p>③ 현행과 같음</p> <p>④ 계급별 필수직위는 남녀 동일하게 설정한다. 다만, 각 군은 여군이 「군인사법」 제48조제3항제4호 휴직시 해당 직위기간 1/2이상 경과한 경우 해당직위를 필한 것으로 평가하며, 1/2미만인 경우 심의를 통해 필수직위 경력인정 여부를 판단하여야 한다.</p> <p>⑤~⑥ 현행과 같음</p> <p>제26조의3(지상근접전투부대 보직) ① 현행과 같음</p> <p>제26조의4 삭제 <2017.12.00></p> <p>제26조의5 삭제 <2017.12.00></p> <p>제26조의6(여군 인사운영 여건 보장을 위한 조치) ①~④ 현행과 같음</p> <p><신설></p> <p>⑤ 여군이 임신 및 출산 등으로 공석이 된 직위에 가용인원이 제한되는 경우 보직이 1년 미만인 인원도 보직할 수 있으며, 이 경우 보직된 인원은 경력상 불이익을 받지 아니한다.</p> <p>⑥ 각 군은 임신, 출산, 육아휴직자의</p>
--	---

<p>③ 여군 재보직권을 사·여단장급(합대사, 비행단급) 지휘관 위임하여 임신여군, 전투부대 중대급 이하에 보직된 여군의 보직조정 여건을 보장한다</p> <p>④ 각군 참모총장(해병대는 해병대사령관)은 여군 보충 시 부대별 여군인력 현황을 고려하여 분산 보직함으로써 신병교육대 및 교육기관 등 특정 부대에 집중되지 않도록 통제한다.</p>	<p>휴·복직 사전안내, 인사상담, 대체인력 보충지원 등을 위하여 이를 전담하는 인사담당을 각 군 본부에 편성하여야 한다.(해·공군은 인원제한시 검무가능)</p>
---	--

<자료 : 국방인사관리훈령 주요 개정 내용(2018.9.)>

또 국방부는 2019년 5월에는 정책부서와 전투부대에 기준을 마련해 여군 보직 확대를 본격화했다. 또한 경력관리를 위해서 국방부를 비롯한 각 군 본부, 합참, 연합사 등에 근무하는 영관급 여군 장교의 비중을 높이고 매년 각 군의 전투부대의 지휘관 및 참모 현황을 국방부에 보고하도록 체계를 정립했다. 53)

그간의 노력에 힘입어 최근 5년 간 여군의 진급율은 대폭 높아졌다. 특히 2020년에는 여군 중·대령 진급 예정자가 2016년과 비교해서 22명에서 79명으로 큰 폭으로 늘어나 약 360%의 성장세를 보였다. 2016년부터 2020년까지 계급별 여군 진급자 현황은 다음 표와 같다. 54)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
대위→소령	159	146	212	215	236
소령→중령	20	35	51	63	71
중령→대령	2	6	7	5	8
대령→준장	0	3	2	2	1

<자료 : 계급별 여군 진급자 현황(최근 5개년), 단위: 명>

2018년 여군 보직 제한 폐지 이후에는 해군특수전전단(UDT), 잠수함 승조원 등 일부 병과를 제외하고는 전투병과를 포함해서 대부분의 병과에 여군이 진출해 있다. 이에 따라 2019년 여군 중에서 육군 첫

53) 2020 국방백서
54) 2020 국방백서

GOP 대대장과 해안경계부대 중대장, 해군 첫 해상초계기 조종사, 공군 첫 비행대대장이 탄생했다. 또 고위직에서도 같은 해 최초의 여군 소장이 육군 항공작전사령부에서 나오는 등 전투병과, 보병 등 다양한 병과에서 매년 꾸준히 별들을 배출하고 있다.

2021년 창군 71주년을 맞이한 여군은 현재 간부 기준 7.4%, 전체 병력 중에서는 2.4%를 차지하고 있다. 군 별로는 육군 약 9,600여 명, 해군 2,090여 명, 해병대 580여 명, 공군 2,400여 명의 여군이 근무하고 있다. 전체 간부 중 여군 비율로는 육군 7.8%, 해군 및 해병대 7.9%, 공군 8.5%를 차지하고 있다.

그동안 우리 여군은 여군 인력 확대를 위한 노력이 군 안팎에서 계속되면서 최근 수년간 괄목할만한 양적 성장을 이루었다. 하지만 아직 까지도 여군은 군에서 소수집단에 불과하다. 여군의 목소리를 온전히 내고, 완전한 양성평등 조직으로 통합되기 위해서는 양적 확대는 물론 조직 문화적으로도 가야 할 길이 먼 것이 사실이다. 이와 관련해 다음 절에서는 여군 복무환경과 관련한 현황을 살펴해보도록 하겠다.

제2절 군대 내 여군의 복무환경

우선 군대는 대다수가 남자인 남성 중심의 조직이다. 이 같은 조직 구조가 오랜 시간 이어져 왔기 때문에 군의 복무환경은 남성들에게 적합한 구조로 되어 있었던 것이 사실이다.

하지만 여군의 양적 성장과 역할 확대가 이뤄짐에 따라 여군들이 동료로서 존중받고 안전하고 평등하다고 느낄 수 있는 복무환경 조성이 그 어느 때보다 중요해졌다. 차별받지 않는다고 느끼고, 안전하다고 여겨지고, 가정과 직업의 선택에 기로에서 고민하지 않을 수 있는 환경이 갖춰졌을 때 우수한 여성 인재들이 군에 오랫동안 머무를 수 있기 때문이다. 현재 우리 군의 현황 파악을 위해 군대 내 여군의 인권, 일과

가정생활의 양립 등 현재 우리 군의 복무환경 등을 살펴보고자 한다.

1. 군대 내 여군의 인권

국가인권위원회는 2019년에 군대 내 인권 실태를 조사해 발표한 바 있다. 그중에서도 여군 인권의 실태를 별도로 분리해 분석한 백석대 나달숙 교수의 논문⁵⁵⁾을 인용해 여군 대상 설문조사 결과와 외부의 시각에서 바라본 여군 인권 현황을 정리해보고자 한다.

설문조사는 약 960여 명의 여군을 대상으로 이뤄졌으며, 계급별로는 중·하사가 46%, 위관급 장교가 38%, 영관급 장교가 10% 등의 순이었다. 군별로는 육군이 86%로 가장 많았으며, 해군이 해병대 포함 6%, 공군이 7% 순이었다. 인권 수준을 묻는 질문에 매우 좋다/좋은 편이다 등 좋다는 답변이 63.7%, 좋지도 나쁘지도 않다가 31.6%. 나쁜 편이다/매우 나쁘다는 답변이 4.6%였다. 인권 침해를 경험한 적이 있는 지에 대한 질문에는 28.4%가 경험한 적이 있다고 답변했다. 인권문제 발생 원인과 우선적으로 개선해야 되는 톱3 답변은 다음 표와 같았다.

구분	발생원인	우선개선사항
1	군대의 지휘·통솔 및 교육방식(35%)	간부의 인권에 대한 인식 개선(30%)
2	징병제도의 자체 한계(28%)	부대의 지휘/통솔/교육방법 개선(19%)
3	별 문제 없음(14%)	복지시설 등 근무환경 개선(16%)

<자료 : 인권문제 발생원인 및 우선개선 요청사항 정리, 출처: 여군인권 실태조사>

여군들은 군대 인권 문제의 원인과 관련해 지휘, 통솔, 교육 등 군의 운영방식을 꼽았으며, 우선적으로 개선해야 할 사항으로는 간부 특히 남성 지휘관의 인권에 대한 인식을 바꿔야 한다고 답변했다. 다시 말하면 간부의 인권에 대한 인식 개선이 일어나야 군의 운영방식이 바뀔 수 있고 군의 문화가 보다 발전적인 방향으로 변할 수 있다는 데 여군

55) 법과 인권교육연구 제13권 제3호(2020.12.30.) 여군 인권의 실태조사 분석 연구(나달숙)

들의 공감대가 가장 컸다.

또, 군에서 부당한 대우를 받은 경우가 있냐는 질문에는 약 32%가 있다고 답변해 다소 높게 나타났다. 유형별로는 차별(20%), 언어폭력(15%), 성희롱(9%), 따돌림(4%) 등 순이었다. 가장 비중이 높았던 차별 부분을 좀 더 상세히 살펴보면 차별 경험은 훈련소 수료후 자대 배치 및 보직 결정에서 차별받았다(23%)는 의견과 상훈 및 표창 차별(17%), 외모 차별(15%) 등에 대한 답변이 상위를 기록했다.

부당한 대우에 대한 남녀 간 인식격차도 상당했다. 여군으로서 불리한 대우를 받고 있다는 인식이 질문한 대부분의 항목에서 높게 나타났다. 관련 내용은 다음 표와 같다.

구분	남군 유리	여군 유리	동등
주요보직 기회	60%	1% 미만	29%
병과 선택의 폭	57%	1% 미만	33%
주요 업무배치 기회	55%	1% 미만	33%
진급 기회	48%	1%	39%
인사평가 기준	35%	1% 미만	48%
장기 복무 기회	33%	1% 미만	54%
핵심 교육 및 연수 기회	25%	1%	62%

<자료 : 주요 분야에 대한 여군의 인식 조사 결과, 출처: 여군인권 실태조사>

표에서 살펴볼 수 있듯이 여군들은 7개 중 4개 분야에 대해 남군이 유리하다고 생각하고 있었고, 3개 분야에 대해서는 동등하다고 인식하는 것을 알 수 있다. 남군이 유리하다고 생각하는 분야는 보직 및 병과 등 주로 군에서 실질적으로 제도를 운용하는 부분과 관련 있는 내용이었고, 동등하다고 생각되는 분야는 인사 및 교육 제도 등 제도와 관련된 것들이었다. 이를 요약하면 여군들은 양성평등한 체계 즉 제도는 갖춰진 것은 동의하지만 실제로 제대로 운용되고 있는지는 체감하고 있지 못하고 있다는 것이다.

병과가 대부분 개방되었지만 실제로는 주요직위에 여군이 보직되기 어렵다고 느끼고 있으며, 규정과 운용 사이의 괴리를 좁힐 수 있는 대책이 마련돼야 한다고 보고 있다.

2. 일·가정 양립 문화

앞서 캐나다 사례에서도 언급했지만, 여군들은 남군들보다 일과 가정 사이에서 우선순위를 정해야 하는 선택의 순간을 맞이하는 경우가 많다. 이 중에서도 자녀가 있는 여군일수록 보다 많은 도전에 직면하게 되고 결국에는 중도에 제대를 선택하는 경우가 발생한다. 군인이라는 직업 특성상 잦은 이사, 훈련, 당직근무 등 불규칙한 생활을 해야 하기 때문에 여군들은 가정생활은 물론 특히 자녀 양육에서 심각한 스트레스와 고충을 호소하고 있다.

인식이 개선되었다고는 하나 아직까지 우리나라 사회에서는 아이의 주양육자가 여성인 경우가 일반적이다. 통계청 조사에 따르면 여성의 경력단절이 일어나는 이유로 육아가 38.2%로 가장 높고, 다음으로 결혼(34.4%), 임신·출산(22.6%) 등으로 나타났다. 이는 여군에게도 똑같이 일어나는 삶의 일면이다. 결혼-출산-육아 등으로 경력단절이 가장 많이 일어나는 30-39세 여성의 규모와 사유의 연도별 변화는 다음 표와 같다.

구분	2015	2016	2017	2018	2019
결혼	31.7%	31%	30.3%	30.6%	27.7%
임신/출산	28.8%	30.7%	29.5%	27.5%	26.9%
육아	35.5%	34.7%	36.4%	38.5%	42.1%
자녀교육	2.7%	2.7%	2.8%	2.4%	2.4%
가족돌봄	1.2%	1.0%	1.0%	1.0%	1.1%

<자료 : 경력단절여성 규모와 사유, 출처: 2020 통계로 보는 여성의 삶, 통계청>

자료에 따르면 최근으로 올수록 일과 가정의 양립이 가장 어려운 사

유로 육아문제가 대두되고 있는 것을 볼 수 있다. 육아 문제를 경력단절 사유로 뽑은 비율은 2015년에는 35.5%였으나, 2019년에는 42.1%로 다른 사유에 비해 대폭 상승한 것을 볼 수 있다. 군에서도 자녀를 낳기 전까지는 복무하는데 큰 문제가 없지만, 자녀가 생기면 많은 고민을 하게 된다고 한다.

또 최근에는 여군의 숫자가 늘어나면서 부부 군인의 숫자도 증가하고 있는 추세이다. 2011년에 1,756쌍이던 부부군인은 2019년에는 2,695쌍으로 53% 이상 늘어났다.

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
육군	1,361	1,310	1,426	1,567	1,570	1,577	1,808	1,922	1,932
해군	192	201	339	267	343	348	486	355	334
공군	203	203	312	310	316	315	380	400	429
합계	1,756	1,714	2,077	2,144	2,229	2,240	2,674	2,677	2,695

<자료 : 부부군인 현황, 출처: 2020 국방통계, 단위: 쌍>

부부가 모두 군인인 경우에는 서로의 직업에 대한 이해도가 높다는 장점이 있지만 자녀 양육에는 큰 걸림돌로 작용한다. 군부대의 특성상 주로 근무지가 도심 외곽에 위치해 있고, 잦은 이동과 훈련 등으로 부부가 양육의 책임을 반분하기 어려운 여건을 가지고 있기 때문이다.

이러다 보니 주양육자가 여군이 되는 경우가 많다. 여군은 육아휴직은 물론 보직을 선택하는데 있어서도 제약을 받고 훈련이나 비상상황 발생 시 대체 육아자를 찾는 데 어려움을 겪으면서 자연스럽게 경력관리가 어려운 상황에 쉽게 처할 수 있다. 부대장의 입장에서 보면 종종 여군이 배려가 필요한 존재로 비춰져 주요 임무를 맡기기를 꺼릴 수도 있다는 것이다.⁵⁶⁾

물론 국방부 차원에서 일과 가정의 양립이 가능한 제도를 적극적으로 마련하고 이를 개선하기 위해 노력하고 있다. 여군 중대장 책임 시

56) 출산과 양육을 경험한 여군의 일·가정 양립에 대한 질적 연구(2021 이뿐새, 서종진)

출산휴가 기간을 중대장 보직 및 경력기간에 포함하고, 임신 출산으로 인한 휴직 시 해당 직위기간 2분의1이 경과했으면 해당 직위를 필할 것으로 인정하는 등 보직 및 경력관리에서 불이익을 받지 않도록 하고 있다. 부부군인의 경우 결혼 후 5년간 동거기간 부여가 가능하고, 이후에도 동일생활권으로 보직이 가능하도록 했다. 또, 한 자녀당 최장 3년까지 육아휴직을 쓸 수 있고 의무복무기간에도 불산입되며 진급최저복무기간에는 산입된다. 또 출산·육아휴직시 대체인력을 확대해 업무공백을 최소화할 수 있게 했다.

이와 함께 물리적으로도 시설 확충을 통해 양질의 육아를 할 수 있도록 지원하고 있다. 영유아를 위한 어린이집도 매년 그 숫자를 늘려가고 있다. 2010년 12곳에 불과했던 어린이집은 2019년 말 기준 137개 소로 110% 가까이 늘어난 상태다.

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
육군	3	6	22	31	40	52	67	82	89	92
해군	-	2	5	8	10	12	13	14	15	16
공군	8	9	12	16	16	16	18	19	19	19
국직	1	2	2	2	2	3	7	10	10	10
합계	12	19	41	57	68	83	105	125	133	137

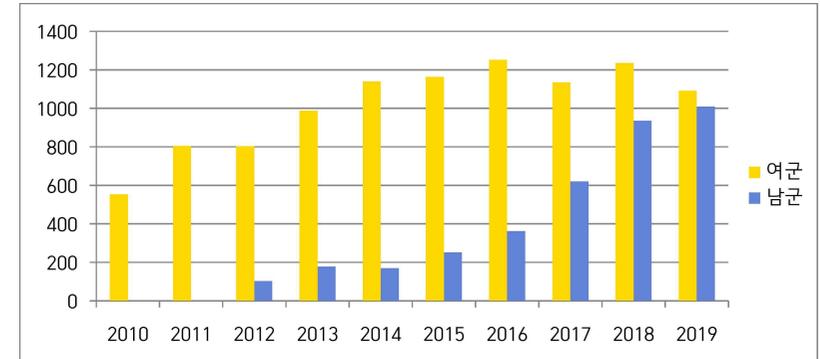
<자료 : 군 어린이집 현황, 출처: 2020 국방통계, 단위: 개>

이와 함께 공동육아나눔터 45개소의 보육시설이 있으며, 향후 소요에 따라 가능한 범위 안에서 확대해 나간다는 방침이다. 2019년부터는 20인 이상 군 어린이집을 대상으로 야간보육교사 1명에 대한 인건비를 지원하고 있다. 이는 훈련, 당직근무, 야근 등으로 야간까지 어린이집 이용이 필요한 경우에 자유롭게 활용할 수 있도록 해 갑작스러운 육아공백에 대비할 수 있는 여건을 마련했다.

또, 국방통계에 따르면 남군의 육아휴직⁵⁷⁾도 매년 꾸준히 늘고 있다.

57) 육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하거나 임신·출산이 필요한 경우 자녀당 최대 3년 휴직 허용

군 내에서 육아에 대한 인식이 개선되고 있다는 증거로 보이는 고무적인 현상이다. 남군의 육아휴직은 2012년에 비해 2019년에는 10배 이상 늘어나 여군과 거의 비슷한 수준인 것으로 집계됐다.



구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
여군	554	805	804	987	1,140	1,164	1,253	1,135	1,236	1,092
남군	-	-	102	178	170	252	363	620	935	1,009
합계	554	805	906	1,165	1,310	1,416	1,616	1,755	2,171	2,101

<자료 : 육아휴직 현황, 출처: 2020 국방통계, 단위: 명>

표에서 보면 알 수 있듯이 육아휴직에 대한 군 내 인식의 개선과 일-가정 양립제도의 정착이 어느 정도 이뤄지고 있는 것도 사실이다. 그러나 주양육자인 여군의 경우에는 현실적으로 당직근무, 잦은 보직이동, 훈련 등의 상황이 육아 스트레스를 가중시키며 일과 가정 사이에서 갈등하게 하는 요소인 것은 여전하다. 육아에 대한 인식이 많이 달라졌다고는 하나 아직까지 남성 중심의 조직문화 속에서는 100% 이해받을 수 없고 지휘관도 남성인 경우가 대부분이다 보니 출산, 육아 등이 간혹 경력 상의 불이익으로 반영되기도 하기 때문이다. 이런 이유로 우수한 여성 인재들이 중도에 자발적으로 포기하거나, 장기복무 지원 시 불이익을 감수해야만 하는 상황을 겪기도 한다.

우리 군에서의 양성평등한 일-가정 양립 지원이 이뤄지기 위해서는 여군이 눈치보지 않고 육아와 임무를 병행할 수 있는 조직 분위기가

갖춰져야 한다. 다만 문화는 쉽게 바뀌는 것이 아니기 때문에 장기적인 노력이 필요하다면 단기적으로는 군의 보육지원서비스가 실정에 맞게 지속적으로 개선되는 일이 선행되어야 할 것이다.

3. 안전한 근무환경

2021년에도 우리나라 군은 성폭력⁵⁸⁾ 문제와 미흡한 후속조치 문제로 안팎으로 질타의 대상이 되고 있다. 그동안 몇 차례에 걸쳐 성폭력을 근절하기 위한 대책이 수립되고 시행되었음에도 불구하고 성폭력이 지속적으로 발생함으로써 군 기강을 좌지우지하고 있기 때문이다.

2020년 한 해 동안 군에서 발생한 성폭력 사건은 771건으로 월 평균 64건에 달했다. 주로 피해를 당하는 계급은 여군 부사관인 중·하사(58.6%), 군무원(13.8%)이었고, 대개는 5년 차 미만의 경력을 갖고 있었다. 가해자는 선임부사관(50.6%), 영관장교(23%) 순이었다.⁵⁹⁾ 부사관의 경우 장기 복무를 선택할 경우 누구나 다 할 수 있는 것이 아니기 때문에 본인의 생사여탈권을 쥐고 있는 상관들이 가해자가 되고 있는 모양새다.

또 2019년 국가인권위원회에서 시행한 ‘군대 내 인권상황 실태조사’에 따르면 남군보다 여군이 성폭력에 대해 더 취약한 것으로 분석됐다. 군대 내 성폭력 문제 발생 시 비밀보장이나 2차 피해방지가 어렵다는 질문에 여군은 64.5% 그렇다고 답변했다. 여군의 숫자가 많아졌다고는 하나 아직까지는 군 내에서 영향력을 발휘하기 어려운 소수 집단이기 때문에 제 목소리를 내기 힘들다고 것이다. 다시 말해 여군 일수록 성폭력 피해자에 대한 군의 안전장치가 부족하다고 생각한다는 반증이다.

군 내에서 성폭력 사고가 끊이지 않고 가장 큰 이유는 아직까지도

군대가 남성 중심의 사회로 인식되고 있다는 점이다. 동료로서 여군을 인정한다기보다는 여성으로서 바라보는 시선이 아직도 존재한다는 것이다. 군 내 성폭력 사고를 근절하기 위해서는 여군에 대한 인식을 먼저 개선하는 것이 급선무라는 말이다. 다만 아무리 선진적인 제도를 도입해서 운영하더라도 저변에 깔린 남성 중심의 문화를 바꾸지 않고서는 실질적으로 효용을 발휘할 수 없다는 점을 명심해야 한다.⁶⁰⁾

국방부와 군은 성폭력으로부터 안전한 근무여건 조성을 위해 그간 많은 노력을 기울여 왔다. 인식 개선을 위해 성인지교육 이수 여부를 진급 및 보직 심사에 반영하고 있다. 성폭력 피해자 지원을 위해 상급관과 지원인력을 증원하고 성범죄자에 대해서는 원스클라이크 아웃제를 시행하는 등 노력을 기울여 왔다. 그러나 최근 벌어진 일련의 사태들로 인해 보다 강화된 성폭력 근절대책의 필요성이 대두되고 있다.

병영문화 개선을 위해 운영 중인 민·관·군 협의회⁶¹⁾는 2021년 9월 임시회의를 통해 군 내 성폭력 근절을 위해 크게 4개의 안건을 의결했다. 주요 내용은 성희롱·성폭력 사건 보고기준 개선, 피해자에게 가해자 징계결과 통보의무 신설, 피해자 보호 등을 위한 인사제도 개선, 성희롱·성폭력 사건관리 정보체계 구축 등이다. ⁶²⁾

성희롱·성폭력 사건 보고기준 개선과 관련해서는 모든 사건을 각 군 본부 전담조직에서 국방부 전담조직으로 보고하도록 통합관리하고, 관련 제대별 책임과 역할에 대한 기준 마련, 국방부 전담조직의 지도·감독 기능을 명문화했다. 개선 전후 비교는 다음 표와 같다.

58) 성희롱, 성추행, 성폭행
59) 노컷뉴스 “군 성폭력 연간 400건...왜 끊이질 않나” (2021.07.05.)

60) 육군 내 여군 인식에 대한 비판적 고찰(조은영, 서동하 2018.2.)
61) 민간전문가(60.3%), 유관부처 공무원(28.8%), 현역/예비역 장병(10.9%)로 편성, 장병 인권보호 및 조직문화 개선 분과, 성폭력 예방 및 피해자 보호 개선 분과, 장병 생활여건 개선 분과로 구성됨.
62) 국방부 보도자료 ‘민·관·군 협의회 임시회의 개최’(2021.9.16.)

구 분	개선 전	개선 후
보고기준 통일	법령, 지침 간 보고기준 상이	모든 사건은 전담조직 계선으로 보고 ① 성폭력 : 인지 즉시 개요보고 → 지원·처리현황 세부보고 ② 성희롱 : 월 단위 정기보고
사건처리 책임과 역할 명확화	제대별 책임과 역할 불명확	사건 발생 부대 및 상급부대, 각 군 본부 및 국방부 전담조직의 책임과 역할 명문화
지도·감독 권한 명문화	없음	각 군 전담조직 ↔ 국방부 전담조직 ① 현황 점검, 보완조치 요구 권한 명문화 ② 사건 보고의무 명문화

가해자가 군인인 경우에도 피해자가 요청할 경우에는 징계 결과를 가해자에게 통보하도록 관련 법령을 정비했다. 개선 전후 비교는 다음 표와 같다.

구 분	개선 전	개선 후
가해자 징계결과 통보규정	없음	피해자가 요청하는 경우 군인 가해자의 징계처분 결과를 통보하는 규정 신설
통보내용 비밀유지	없음	징계처분 결과를 통보받은 피해자의 통보내용 비밀유지 규정 마련

피해자 보호 등을 위한 인사제도 개선 관련해서는 가해자와 피해자 분리가 신속하게 이뤄질 수 있도록 인사조치 방안을 국방인사관리훈령에 명시하고, 향후에도 동일부대에서 근무할 수 없도록 인사관리방안을 개선하는 것을 골자로 한다. 주요 개선 사항은 다음 표와 같다.

구 분	개선 전	개선 후
가/피해자 분리를 위한 인사조치 기준	없음	① 파견·전속조치 실시기준 마련 ·파견 : 즉각적인 분리 조치를 위해 우선조치 필요시 ·전속 : 가해사실이 어느 정도 확인되고 피의자(징계 대상자)로 확인된 경우 ②보직해임 사유에 '성폭력 피해자 보호를 위해 필요한 경우' 추가
가/피해자 동일부대 근무방지	없음	인사조치 前 각 군 전담조직에서 가·피해자 동일부대 근무여부 확인하여 가해자 보직 분류에 의견 제시
피해사실 노출 방지	개인생활 기록부에 피해사실 기록	개인생활기록부에 피해사실 기록 금지(다만, 피해자 전속시 성고충전문상담관이 지휘관에게만 정보제공*) * 피해자가 명백하게 반대의사를 밝힐 경우 피해자 의사 존중
성인지력 근무평정 평가요소 반영	각 군별 기준 상이	장교, 부사관 등 근무평정시 성인지력을 필수평가요소로 반영

또, 데이터에 기반한 정보체계를 구축해 국방부에서 통합관리함으로써 성희롱·성폭력 사건관리와 상담업무의 효율성을 높여가기로 했다. 개선 내용은 다음 표와 같다.

구 분	개선 전	개선 후
상담지원	상담일지 개별작성·보관	통일된 서식 기반의 전산화된 상담지원 정보체계 구축
사건 통합관리 정보체계	없음	사건 통합관리 정보체계 구축 (사건접수→피해자 지원→사건처리→사후관리 단계 전반의 실시간 현황 DB 구축)

제도 보완과 함께 국방부와 군은 성폭력 사고의 발생 고리를 끊기 위해서는 군대가 남녀가 함께하는 통합사회라는 인식과 젠더 개념이 내부 문화로 확실히 뿌리 내려야 한다.

앞서 언급한 군내 인권 실태 조사 결과에서도 보듯 간부들의 의식

개선이 우선적으로 필요하다는 것이다. 이에 따라 국방부와 군은 성폭력 양상의 변화를 반영한 성인지력 향상교육을 전 군 차원에서 강화해 나갈 계획이다.

4. 여군 관점 개선 사항

이 장에서는 앞서 언급한 개선 포인트와 홍익대학교 김지현 교수와 김재은 박사가 우리나라 심리학회지에 기고한 여군 포커스 그룹 인터뷰 내용을 중심으로 여군들이 현장에서 경험한 것들을 정리했음을 미리 밝힌다.⁶³⁾

참고 인터뷰를 토대로 여군들의 군대 경험을 한 문장으로 요약하면 군 내에서의 롤모델의 부재 속에서 여군들의 분투와 여전히 존재하는 장벽의 경험이다. 세부적으로는 소수집단의 장벽, 고정 성관념의 장벽, 신체적 다름의 장벽, 임무 수행의 장벽이라고 할 수 있겠다. 여군들은 누구보다 여군이 아니라 군인이 되고 싶어한다.

그러나 여전히 남아 있는 많은 장벽들이 여군들의 의욕을 떨어뜨리고 있다. 남성중심의 군대문화는 여군들이 업무 자체보다 더 힘들어하는 요소로 작용했다. 여전히 소수집단이라는 점에서 오는 과도한 관심에 대한 부담과 소외감이 컸고, 남녀의 차이에서 오는 불편함도 감수해야 한다.

그간 국방부가 여군 편의시설에 막대한 예산을 투입해 과거에 비해 많이 좋아졌다고는 하나 여전히 부대시설이 부족하다고 느낀다고 한다. 특히 훈련 시에 화장실이나 생리문제 등은 여군들이 직면하는 큰 어려움 중에 하나였다. 여군을 동료가 아니라 여성으로 인식하고 나약한 존재 혹은 보호받을 대상으로 보는 경우도 많았고, 여군들은 평가절하에 따른 피해의식과 성적 대상화에 대한 두려움을 갖고 있기도 했다.

이러다 보니 스스로 남성적이고 강인하게 보이기 위해 여성성을 부정하게 되는 경우도 많고, 남군보다 더 가사와 육아에 대한 부담에서 자유롭지 못하다고 답변했다. 임무수행의 장벽도 높았다. 규정만 살펴보면 직무배치 및 진급 등에서 불리하다고 생각하지는 않지만, 실제로는 불합리한 점이 많다고 느끼고 있었다. 특히 참고할만한 여군 롤모델의 부재는 여군들의 군 복무를 더 힘겹게 느끼게 하는 요인 중 하나였다.

그러나 여군들은 인터뷰에서 남군과 평등한 위치에서 군인으로 인정받기를 원하고 있었다. 군대 내에서 특히 지휘관을 중심으로 양성평등문화가 완전히 자리잡아야 한다고 한 목소리로 말했다. 일과 가정의 양립 문제에 대해서는 군대의 특성상 육아 환경이 취약함을 감안해 정책적으로 보다 많은 지원이 이뤄져야 한다고도 했다. 또 여기에 여군들은 신체적인 열세를 인정하는 대신 여성이 갖고 있는 장점을 발휘한 리더십과 전문성을 키움으로써 군인으로서 인정받고 이를 바탕으로 진급에서도 정당한 대우를 받을 수 있게 되기를 원했다.

실제 여군들이 생각하는 개선 방향도 앞의 세 개의 챕터에서 언급한 것과 크게 다르지 않았다. 양성평등문화의 정착, 일과 가정의 양립, 안전한 근무환경 구축에다가 실질적인 측면에서의 공정한 기회 보장, 롤모델의 필요 등으로 압축할 수 있겠다.

제5장 시사점 도출 및 결론

제1절 시사점 도출

앞서 살펴본 캐나다, 미국 등 선진국의 군대들은 모두 여군의 양적 성장과 함께 임무 확대를 추진하고 있다. 여군의 활용은 단순히 날로 줄어드는 병역자원을 보충하기 위한 것만은 아니다. 여성의 사회 진출

63) 홍익대 박사학위 논문 '여군의 군생활 경험과 적응과정'(2018. 김재은) 중 일부를 발췌해 2021.2월 한국심리학회지에 '여군의 군생활 경험과 적응과정-포커스 그룹의 인터뷰를 중심으로' 제하로 기고함

이 활발해지면서 우수한 여성 인재가 많아지고 있고 많은 여성들이 군에 관심을 갖고 직업군인의 삶을 선택하고 있다.

캐나다의 경우엔 매년 여성 입대지원자가 늘고 있으며, 정부 차원에서 군인 4명 중 1명을 여군으로 채우기 위한 다각적인 노력을 기울이고 있다. 몇 가지 우리 군에게도 적용 가능한 것들은 다음과 같다.

먼저 리쿠리팅 단계에서부터 다양한 매체를 통한 적극적인 캠페인을 시행하고, 우수한 여성인재 유치를 위해 과학기술단체 등 다양한 기관과의 교류도 활발하게 하고 있다. 직업으로서 군의 이미지를 제고하기 위해 홍보를 적극적으로 활용하고 있다. 특히 우먼 인 포스(Women in Force) 프로그램을 통해 여성이 군 입대 전에 군을 체험해 볼 수 있는 기회를 제공함으로써 군에 대한 호감도를 높였다.

두 번째로는 잠수함까지 모든 직무를 여군에게 개방함으로써 군대 내에서 여성이 여군이 아니라 한 명의 군인으로 동등하게 임무를 수행할 수 있는 기반을 구축했다. 젠더기반분석(GBA+)을 정책 수립 시 반드시 활용하고, 전 군인에게 이와 관련한 교육 수강을 의무함으로써 군 내에 양성평등문화가 뿌리내릴 수 있도록 하고 있다.

이와 함께 인사평가보고서에 성별을 지칭하는 대명사를 쓰지 않음으로써 성별보다는 능력으로 평가받을 수 있도록 하고 있다. 그러나 역시 선진 군대에서도 우리나라와 공통적인 문제점을 드러냈다. 지속적인 복무의 걸림돌이 되는 것들이다. 최근 가장 이목을 끄는 이슈는 역시 끊이지 않는 성폭력에 관한 것이었다.

특히 군 고위층에 의한 성폭력이 발생해 군에 대한 신뢰를 저하시키고 있다. 미국, 캐나다 모두 이 문제를 심각하게 받아들이고 있으며 근절할 수 있는 대책에 고심하고 있다. 대통령까지 나서서 군 문화의 근본적인 개혁에 대해 강조하고 있으며, 미국은 육군장관, 캐나다는 국방부장관을 여성으로 교체하며 이에 대해 힘을 실어주고 있다. 안전한

복무환경 구축은 우리 군에게도 큰 숙제다.

다른 문제점은 캐나다의 여군들도 군 복무의 특성상 일과 가정이 양립하는 문제로 복무를 자진해서 중단하는 경우가 많다는 것이다. 캐나다 군도 여군의 지속적인 복무 보장을 위해 일-가정 양립이 가능한 시스템을 구축하고 있다. 시스템이 잘 갖춰져 있어도 이동이 잦은 군의 특성과 자녀 양육 문제로 여군들은 선택의 기로에 설 수 있다. 때문에 이런 갈등 상황을 최소화할 수 있는 제도의 발전은 필수적이라는 결론을 도출할 수 있다.

또 캐나다나 미국 군에서도 여성 고위직이 많지 않아 여군들이 군 복무 중 경력관리 경로를 수립할 때 참고할만한 롤모델이 부족하다는 점도 우리 군과 비슷하다. 캐나다, 미국을 비롯해 앞서 살펴본 선진국 군 역시 여성 인력의 확대와 활용방안을 고민하고 있다. 우수한 여성인재를 유치하기 위한 노력부터 군 복무를 지속할 수 있도록 하는 시스템 및 환경 구축 노력까지 유사한 점이 많았다. 이 중 우리 군에서 참고할만한 일부 제도들은 단계별 정책적 제언에서 다룰 것이다.

양성평등에서 앞서가고 있다는 선진국 군에서도 우리 군에서 안고 있는 문제와 같은 문제에 직면해 있었다. 캐나다, 미군 등도 여군에 대한 성에 의한 차별과 폭력 문제에서 여전히 자유롭지 않았다. 양성평등의 문화가 군에 완전히 자리 잡기 위해서는 구성원 개개인이 젠더에 대한 올바른 인식과 동료의식, 나아가 인간의 존엄성을 최우선으로 생각하는 마인드가 반드시 필요하다. 이를 위해 국가적 노력이 뒷받침되어야 하며, 군 자체적으로도 뼈를 깎는 각성을 통해 조직문화를 개혁해 나가야 할 것이다.

제2절 단계별 정책적 제언

1. 우수 인재 확보 관련

앞서 청소년의 희망 직업에서도 살펴봤듯이 군인은 청소년들에게 인기 있는 직업 중 하나이다. 여군은 모병제로 운영되기 때문에 특히 개인의 의사가 반영된 입대가 이뤄진다. 여군이 되는 방법은 사관학교, ROTC를 통한 장교 임관과 부사관 임관이 있다. 우선 장교가 될 수 있는 사관학교와 ROTC 경쟁률은 남자에 비해 여자가 훨씬 치열하다. 부사관 임관에 있어서도 남군보다 여군의 경쟁률이 육군은 약 2배, 해·공군은 약 3배 정도 높은 것으로 알려져 있다. 스스로 군인이 되기를 결심하고 지원한 여성들이 대부분이기 때문에 군에 대한 자부심이나 애정도 크다.

그런 여군들이 오랜 시간 복무를 지속하기 위해서는 처음 입대를 선택했을 당시의 군에 대한 인식과 이미지가 지속적으로 유지되어야 가능한 일이다. 자신이 일할 직장으로서는 군대에 대해 바로 알고 입대한다면 여군 스스로도 시행착오를 줄일 수 있고, 군도 우수한 인재의 복무지속률을 높임으로써 서로 윈-윈할 수 있는 구조를 갖추게 될 것이다.

이와 관련해서 캐나다의 우먼인포스(Women in Force) 프로그램도 참고 할 만하다. 우먼인포스 프로그램은 군입대에 관심을 갖고 있는 여성들이 군대 생활을 미리 체험해 볼 수 있도록 하는 프로그램이다. 2017년에 실시한 것으로 약 120여 명의 여성들이 참여해서 10일간 합숙하며 체력훈련, 전술훈련, 직무훈련 등을 짧지만 체험해 볼 수 있는 장을 제공함으로써 군대에 대한 이해를 높이는 프로그램이다. 군에 입대하고 싶지만 막연한 두려움이 있거나 본인의 적성과 맞는지 미리 알아보고 싶어하는 지원자들에게 알맞은 프로그램이다.

우먼인포스와 똑같은 형태의 체험프로그램일 필요는 물론 없다. 우리 군에 적합한 방식을 검토해서 군대에 관심 있는 여성뿐 아니라 전

문지식을 가진 여성 인재들을 대상으로 특화시켜 운용하는 방안은 검토해 볼만하다. 우리나라는 대부분의 남성이 군 경험을 가진 반면 여성들은 군 경험을 가진 사람이 많지 않다. 때문에 여성들이 군에 대해 접하는 정보나 이미지는 남성들로부터 비롯된 게 많을 수밖에 없다. 여성의 입장에서 군대에 대한 정확한 정보와 직업으로서의 가능성에 대한 올바른 이해가 필요한 시점이다. 우리 군이 할 수 있는 여건 안에서 인력 확충이 필요한 직무와 연관해 여성인재를 유입할 수 있는 프로그램으로 발전시켜 활용해도 좋을 것 같다.

다음은 매체를 통한 적극적인 홍보의 필요성을 언급하고 싶다. 여군이 되고 싶어하는 지원자들이 주로 정보를 접하는 곳은 각종 매스미디어와 SNS 등이다. 성공적으로 군 생활을 이어가고 있는 여군들을 매체에 적극적으로 노출시킴으로써 군인이 되고자 하는 여성들에게 구체적인 롤모델을 제공할 필요가 있다는 것이다. 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 곳이 군대라는 인식을 가질 수 있도록 다양한 직위에서 임무를 수행하고 있는 여군들을 모습을 쉽게 접할 수 있게 해줘야 한다. 군은 우수한 자질을 가진 여성들이 군대는 힘의 조직이라는 프레임에서 벗어나 자신의 가진 다양한 역량을 맘껏 펼칠 수 있는 곳이라는 인식을 심어줄 수 있는 노력을 지속해야 할 것이다.

또 한 가지 참고할만한 아이디어는 미국 국방부에서 여군에게 지상 전투를 포함한 모든 직위를 전면 개방한 것을 계기로 여성의 채용을 늘리기 위해 RAND연구소에 의뢰한 보고서⁶⁴⁾에서 발췌했다. 이 보고서에 따르면 여군이 되고자 하는 여성들은 지원상담을 할 때 여성 채용 담당자와 만나기를 기대한다는 것이다. 여성 지원자들은 여군 선배들에게 여군으로서 현장에서 느끼고 체험한 생각과 경험을 나누기를 원하고, 여성만이 가질 수 있는 궁극중에 대해 묻기를 원한다는 것이다. 실제로 많은 지원자들이 여성채용담당자와의 만남을 통해 긍정적인 결정을 내렸다고 밝혔다. 여군 채용과 관련한 담당자 중 여군의 수를 늘리고, 여군들이 지원자들과 소통할 수 있는 창구를 운영하는 것도 우

64) Recruiting Policies and Practices for Women in the Military(RAND, 2017)

수인재를 유지하는 한 방법이 될 수 있을 듯하다.

2. 경력관리 관련

최근 들어 여군의 진급률이 높아지고 있지만, 아직까지는 상위계급으로 갈수록 남군 대비 여군의 선발률이 저하되는 현상이 발생한다. 이는 여군의 양적 성장과 역할 확대가 추진되고 있지만, 가시적인 성과로 나타나기 위해서는 일정 시간이 필요하다. 여군의 보직제한 해제 이후 최초라는 타이틀을 단 여군들의 많아졌기 때문이다. 현재는 군에서의 남성과 여성의 진정한 통합을 통한 양성평등으로 가는 과도기라고 할 수 있다. 앞서 언급한 설문조사에서도 여군들은 공정한 인사관리를 위한 제도는 잘 갖춰졌다는 데에는 동의하나, 현장에서는 여전히 불평등한 보직과 인사가 이뤄지고 있다고 대답했다.

여군 스스로 가고자 하는 보직에 자격 있음을 증명하는 것도 물론 중요하다. 그러나 여군 인사에 영향력을 행사할 수 있는 지휘관들의 의식변화가 우선적으로 이뤄져 성별이 아닌 능력으로 평가할 수 있는 조직문화가 구축되어야 할 것이다. 이와 관련해 우리 군도 능력 중심의 블라인드 진급심사 체계를 유지하고 있으며, 심사 시 성별이 완전히 가려지도록 하는 등 공정한 심사가 이뤄질 수 있도록 제도를 발전시켜 나가야 할 것이다. 캐나다의 경우에는 인사평가서 작성 시 성별을 지칭하는 대명사 사용을 사용하지 않도록 하고 있다.

우리나라 여군의 보직 제한이 없어진 것은 2018년이다. 이에 따라 여군들은 미답의 경로를 설정하고 나아가야 하는 상황에 직면했다. 주로 참모 직위 위주로 활용되던 여군들은 이제 상당수가 분, 소대장 요원으로 복무하고 있다. 그러나 고위직 여군이 다양한 병과에 포진되어 있지 않아 대부분의 여군들은 자신의 경력관리 경로 설계 시 참고로 삼을만한 롤모델의 부재 현상을 겪고 있다. 진급까지 일정 기간이 소요되기 때문에 현 상황에서는 병과 별로 안정적인 계급구조를 형성하기 위해서는 영관급 이상 장교 진급 선발 시에 당분간 여군에 대한 정

책적 배려가 필요한 시점이라 할 수 있겠다.

이같은 현상은 우리나라에 앞서 보직제한을 폐지한 미국과 캐나다에서도 비슷하다. 미국과 캐나다에서도 고위직으로 올라갈수록 여군의 비율이 떨어진다. 여군 비율을 16~18%에 이르지만 고위직 비율을 5% 선에 불과하기 때문이다. 하위직 여군들이 롤모델로 삼을만한 여성리더십을 목격하기 어렵다는 얘기다. 한국, 미국, 캐나다 모두 제도나 시스템은 모두 잘 갖춰져 있지만 여전히 현실에서는 남군에 비해 핵심 보직에서 기회를 잡기가 쉽지 않다. 공정한 인사관리의 관건이라고 할 수 있는 제도나 시스템이 현장에서 제대로 작동할 수 있도록 지속적인 개선이 이뤄져야 할 것이다. 다만 미국과 캐나다에서는 역사상 최초의 여성 육군장관, 두 번째 여성 국방장관이 잇따라 임명되는 등 국방 분야에서 여성의 입지가 날로 강화되고 있는 추세이다. 이에 따라 우리나라에서도 여성리더십의 롤모델로 삼을만한 고위직들이 단기간에 배출될 수 있도록 정책적 배려를 해야 할 것이다.

3. 복무환경 개선

경력관리와 땀해야 땀 수 없는 분야가 복무환경 개선 관련분야이다. 여군의 보직 제한을 없애면서 우리 군은 모든 부대에서 여군이 근무할 수 있도록 여군 생활시설 및 편의시설을 갖추는 일을 병행했다. 시설 문제로 여군들이 보직되는데 제한이 없도록 하기 위해서다. 과거 여군들의 보직이 제한되는 부대에서는 여자화장실, 전용 샤워실 등 기본적인 편의시설이 부족했던 것이 사실이었다. 보직 제한 규정 폐지와 함께 전수조사를 실시하고 개보수 예산을 반영해 현재는 거의 모든 부대에 기초적인 여군 편의시설이 설치되어 있는 상태이다.

그러나 2018년 보직제한 규정 폐지 직후인 2019년 인권위에서 실시한 군 인권 상황 관련 설문에서 여군들이 편의시설로 차별받는다 고 대답한 비율이 15.4%였다. 한 명일 수도 있는 여군을 위해 별도의 시설을 따로 마련해야 한다는데 일부 남군들의 불멘 소리가 나오기도 했

다. 젠더 감수성이 부족한 남군 중심의 군 문화가 아직 남아 있고, 남녀 통합 측면에서 우리 군이 과도기에 있기 때문인 것으로 풀이된다. 반면 우리보다 앞서 보직을 전면 개방한 선진국들은 이 같은 기본적인 고민에서는 자유로워져 있다. 더 나아가 영국은 여군들에게 생리용품은 물론 여벌의 속옷까지 지급하는 등 여군들의 건강권을 확대하는 정책을 펼칠 것으로 알려졌다.⁶⁵⁾

캐나다, 미국 등 선진국 여군들도 경력단절의 가장 큰 이유로 일과 가정생활의 균형 문제를 꼽았다. 아이가 있는 기혼여성의 경우 양질의 육아와 업무 사이에서 갈등하는 경우가 많았다. 비상 또는 돌발 상황에 대처해야 하는 군 복무의 특성상 대체 육아자를 찾아야 하는 경우도 빈번하다. 우수한 여성 인재들이 군복무를 지속할 수 있도록 정책적 배려가 필요한 시점이다. 여성의 모성이 보호받고 업무성과와 가정생활 사이의 균형을 잘 잡아갈 수 있도록 일·가정 양립지원제도를 현실에 맞게 지속적으로 개선해 나가야 한다. 이와 함께 압도적으로 남성이 더 많은 지휘관의 인식 개선을 위한 노력도 병행되어야 한다.

육아를 위해 법적으로 보장받고 있는 권리를 사용하는 것에 대해 당연시 하는 문화가 조성되고, 인사상 불이익으로 연결되지도 않아야 한다. 국방부 차원에서 법적 권리 사용에 대한 독려와 지휘관을 대상으로 한 젠더 감수성 교육이 보다 적극적으로 이뤄져야 할 것이다. 긍정적인 변화가 엿보이는 대목은 남군의 육아휴직이 대폭 증가하고 있다는 점이다. 여성이 하는 게 당연했던 육아가 남성도 할 수 있다는 인식이 보편화된다면 우리 군 문화도 긍정적 방향으로 진일보할 수 있을 것이다.

이와 함께 육아를 직접 지원할 수 있는 물리적인 체계도 더 발전시킬 필요가 있다. 군 내 어린이집을 늘리고, 보육시설을 개편하는 등 시설 확충을 지속함으로써 여군들이 맘 놓고 임무에 집중할 수 있는 환경을 만들어야 한다. 미국, 캐나다의 여군들도 자녀를 마음 놓고 맡

65) 여군에 생리대 보급하는 영국, '생리' 언급도 꺼리는 한(여성신문, 2021.11.21.)

길 수 있는 시설 부족 등이 육아에 어려움을 겪는 이유 중 하나였다.

결국 일과 가정 양립에 대한 구성원, 특히 남군들의 충분한 이해와 인식 변화, 필요한 시설 확충, 법에 명시된 권리를 눈치보지 않고 쓸 수 있는 분위기 조성 등이 이뤄져야 여군들의 복무환경도 개선될 수 있다.

4. 안전한 근무환경 조성

앞서도 언급한 바 있지만 2021년 들어 미국과 캐나다에서는 역대 최초 여성 육군장관(미국), 두 번째 여성 국방장관(캐나다)가 탄생했다. 이들의 취임 일성은 거의 비슷했다. 모든 구성원들이 안전하게 복무할 수 있는 군을 만들어가겠다는 것이 골자다. 둘 다 현재 미국과 캐나다 군에서 매우 심각하게 받아들여지고 있는 성폭력 근절을 주요 과제로 삼고 역량을 집중하겠다는 얘기다. 성폭력을 근절하고 군 문화의 근본적인 개혁을 이루는 게 목표다. 두 사람 모두 취임 일성으로 모든 구성원이 안전하게 복무할 수 있는 환경을 만들겠다고 밝혔다.

캐나다의 성폭력 근절을 위해 명예작전(Operation Honor)이라는 이름으로 성폭력을 근절하기 위한 노력을 전 군 차원에서 진행해 왔다. 그럼에도 불구하고 2021년 초에 군 고위직이 연관된 성비위 사건이 터져 군대 안팎에서 국방부와 군의 안일한 대처가 비판받고 있다. 또 미군도 마찬가지로 끊이지 않고 일어나는 성폭력이 군의 완전한 통합을 방해할 정도로 심각한 수준이라고 판단, '미군 내 성폭력 관련 독립검토위원회(IRC)'를 만들어 피해자 대면조사 등 심층조사를 통해 80개의 권고안을 내놓았다.

우리나라도 별반 사정이 다르지 않다. 수년 전부터 우리나라는 군 내 성폭력 근절을 위해 다각적인 노력을 기울였지만, 똑같은 일이 해마다 반복해서 일어나고 있는 게 현실이다. 군대 내 성폭력의 악순환을 끊기 위해서는 피해자 보호와 가해자 처벌에 대한 제도를 강화해

나감과 동시에 군 내부에 뿌리 깊이 박혀있는 성폭력에 대한 가벼운 인식을 반드시 제거할 필요가 있다. 여성을 동료로서 대우하고, 성별이 아니라 능력으로 평가하는 양성평등 문화의 정착이 매우 시급하다. 군 구성원 모두가 젠더감수성을 가져야 하지만 특히 지휘관들의 젠더감수성을 제고할 수 있는 다양한 방안들이 마련되어야 할 것이다. 캐나다의 경우에는 젠더기반분석(GBA+) 교육을 필수과정화함으로써 구성원들의 젠더의 개념에 대한 이해를 높이고 있으며, 모든 정책 수립 시 이를 선행하여 젠더로 인한 차별을 최소화하기 위해 노력하고 있다.

안전한 근무환경 조성은 여군들이 복무를 지속할 수 있도록 하는 데 있어서 매우 중요한 요소다. 채용전략에서도 언급한 RAND연구소 보고서에서는 여군 지원자의 부모들이 걱정하는 요소 중 하나가 군대에서 일어나는 성폭력에 대한 것이었다. 여러 가지 노력에도 불구하고 지속적으로 이뤄지고 있는 군대 내 성폭력은 우수한 여성 인재들의 군대 진입을 막는 걸림돌이 되고 있기 때문이다.

제3절 결론

우리나라를 비롯해 세계 각국은 평화와 안보의 과정에 여성의 참여를 확대하고 있으며, 군에서도 여군의 비중과 역할을 확대해 나가고 있다. 인구절벽에 따른 부족한 병역자원을 대체하는 것도 큰 이유지만, 첨단과학기술의 총집합장이 된 현대전장의 변화도 군대를 바꾸는 주요한 원인이 되고 있다. 변하는 안보환경과 4차 산업혁명 기술의 발전은 군을 병력 중심에서 전문화된 지식을 갖춘 인력구조와 첨단기술 중심의 기술집약적 구조로의 전환시켜 나가고 있다. 우수한 여성 인재들이 과거와 달리 군의 다양한 분야에서 자신의 역량을 발휘할 수 있는 때가 온 것이다.

우리나라 사관학교 지원률은 남성보다 여성이 훨씬 높다. 또, 군인은 청소년들이 원하는 직업 순위에서도 상위권을 차지하고 있다. 그러나

군대 이미지는 일반적으로 남성 중심의 권위적인 조직이며, 여성에 대한 이해가 부족한 조직이라는데 머물러 있다. 자질을 갖춘 여성 인재들을 군으로 영입하기 위해서는 양성평등한 문화 정착과 안심하고 일할 수 있는 복무환경 개선이 반드시 선행되어야 한다.

여군이 불평등하다고 느끼면서도 침묵할 수밖에 없는 이유는 수적으로 열세이기 때문이다. 우선은 여성의 대표성을 높이기 위해 여군의 수를 늘려야 한다. 우수한 여성인재들이 입대할 수 있도록 채용 단계에서부터 군의 이미지 쇄신과 투명한 채용정보 제공이 이뤄질 수 있도록 전략적으로 접근할 필요가 있다.

다음으로는 여성들이 성별과 관련 없이 능력으로 평가받고 공정한 기회를 얻을 수 있도록 군의 양성 평등한 문화가 정착되어야 한다. 제도나 시스템은 상당 부분 개선되었으나, 실제로 운용 면에서는 아직도 보이지 않는 차별이 존재하는 것이 사실이다. 제도와 운용 사이의 갭을 줄여나가는 노력이 반드시 병행되어야 할 것이다. 장병들 특히 지휘관들이 양성평등의 개념을 제대로 이해하고 실천할 수 있도록 지속적인 교육과 관리가 필요한 이유다.

마지막으로 여성들이 안심하고 복무를 지속할 수 있도록 안전하고 편리한 근무환경을 조성해야 한다. 여군이 육아 부담을 덜고 임무에 전념할 수 있는 환경이 반드시 조성되어야 한다. 이를 위한 시설 확충은 물론 육아와 관련한 제도를 필요할 때 자유롭게 사용할 수 있는 조직 분위기가 정착되어야 할 것이다.

특히 무엇보다 여군이 여성이 아니라 동료로서 인정받고, 안심하고 일할 수 있는 환경을 조성하는데 역량을 집중해야 한다. 캐나다, 미국 등 선진국 군에서도 성폭력 근절을 위해 총력을 기울이고 있다. 양국 다 최고위층이 나서서 ‘모든 조직원이 안심하고 일할 수 있는 곳’을 만들겠다고 일성을 내놓았다. 우리나라도 예외는 아니다. 특히 불미스러운 일들이 반복되지 않도록 피해자 보호를 대폭 강화하고, 가해자 처

별 시 온정주의를 버리고 공정하게 판단할 수 있도록 해야 할 것이다.

유엔안보리 1325호에 명시된 바와 같이 여성은 평화와 안보를 책임지는 한 축임을 잊지 말아야 한다. 정책 수립을 하는 입장에서는 양성평등한 관점이 반영될 수 있도록 보다 균형잡힌 시각을 고려할 필요가 있다. 여군의 비중 및 역할 확대는 글로벌한 흐름이다. 우수한 여성 인재들이 군에 많이 유입되어 국방력 향상으로 이어질 수 있도록 국방부와 군은 긴장의 끈을 놓지 않고 지속적으로 노력해야 할 때이다.

참고문헌

1. 단행본

국방부, 국방백서 2020

국방부, 국방통계 2020

Canada DND, Defence Policy-Strong, Secure, Engaged. 2020

Canada DND, 2019-2020 Department of National Defence departmental progress report for Canada's National Action Plan on WPS

U.S., DACOWITS 2020 Annual Report

U.S. GAO, FEMALE ACTIVE DUTY PERSONNEL; Guidance and Plans Needed for Recruitment and Retention Efforts Report. 2020.5.

2. 논문 및 연구서

김지용, 한국 여군의 역할 확대에 관한 연구. 국민대학교 대학원 박사학위 논문, 2016

오세준, 첨단과학기술의 현대전에서 한국 여군 활용방안 연구. 한양대학교 대학원 석사학위 논문, 2021

조인영, 군 내 일·가정양립제도에 대한 인식 차이 및 발전방안에 대한 연구. 우석대학교 대학원 석사학위 논문, 2015

남궁승필, 여군간부 자녀 보육제도 개선방안에 관한 연구. 우석대학교 대학원 석사학위논문, 2019

Rand, Recruiting Policies and Practices for Women in the Military. 2017

Rand, Assessing the Assignment policy for Army women. 2007.

Rand, Sexual Harrassment and Gender Discrimination in the Active-Componet Amry. 2021.

3. 간행물 및 기타자료

나달숙, 여군 인권의 실태조사 분석 연구. 법과인권교육연구 제13권 제 3호, 2020.12.30.

이뿐새 · 서종건, 출산과 양육을 경험한 여군의 일 · 가정 양립에 대한 질적 연구. 여성연구 2021 Vol 108

김재은 · 김지현, 여군의 군생활 경험과정-포커스 그룹 인터뷰를 중심으로. 한국심리학회지 2021 Vol 33.

민경자, 여군의 창설과 발전. 군사지, 2008

고시성, 인구절벽시대 병역자원 감소에 따른 한국군 병력구조 개편 발전방안 연구. KIMA 정책연구, 2019

김경순, 국방환경의 변화와 여군의 역할 확대. 민족연구, 2011

조영주, 유엔안보리 결의안 1325호와 대한민국 제3기 국가행동계획 (2021~2023) 수립의 의미. 한국여성정책연구원 젠더리뷰 2021 봄호

문미경 · 김난주 · 김혜영 · 심준섭, 신정부 여성대표성 설정 및 추진전략. 한국여성정책연구원, 2017

조은영 · 서동하, 육군 내 여군 인식에 대한 비판적 고찰. 2018.2.

김엘리, 초남성 공간에서 여성의 군인 되기 경험. 한국여성학 제28권 3호. 2012.

외교부, 제1기 국가행동이행계획. 2014.5.

외교부, 제2기 국가행동이행계획. 2021.2.

World Economic Forum; WEF, Gender Gap Index Report

UNSC, Resolution 1325 on women, peace and security(WPS). 2000.10.

Canadian Armed Forces, Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces Primary Reserve. 2018

Babara Waruszynski, Women Serving in the CAF: Strengthening Military and Capabilities and Operational Effectiveness. anadian Military Journal, 2019 Spring

Philip McCrystall · Katherine Baggaley, The progressions of a gendered military: A theoretical examination of gender inequality in the

Canadian military. Journal of Military, 2019.

Canadian Armed Forces, Stastics of Women in the Canadian Armed Forces as of Feb. 2020

Stastics Canada, Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces Regular Force, 2018

Stastics Canada, Representation of women and men elected to national Parliament and of ministers appointed to federal Cabinet1, 2, 3

United States Institute of Peace, UNSCR 1325.
https://www.usip.org/gender_peacebuilding

Women and Gender Equality Canada, Gender-based Analysis Plus (GBA+).
<https://women-gender-equality.canada.ca>

4. 기사 및 보도자료

통계청, 여성가족부 ‘2020년 통계로 보는 여성의 삶. 2020.9.2.

국무조정실/여성가족부, 양성평등위원회 ‘유엔안보리결의안 1325호 국가행동계획’ 확정, 보도자료. 2021.2.19.

교육부, 2020년 초·중등 진로교육 현황조사 보도자료. 2021.2.24.

국방부, ‘민·관·군 협의회 임시회의 개최’ . 2021.9.16.

여성가족부, 제1차 양성평등 실태조사 결과발표. 2017.3.10.

여성가족부, 양성평등위원회, 「유엔안보리결의안 1325호 국가행동계획」 등 확정. 2021.2.19.

국방부, 여군의 미래를 위한 도약 ‘여군 비중 확대 및 근무여건 보장’ 국방개혁2.0 과제로 강도 높게 추진. 2018.8.1

국방부, 여군 비중확대 및 근무여건 보장에 앞장선다, 2020.1.29.

국방부, 첨단과학기술군으로 도약을 위한 ‘미래국방혁신 주요지휘관 회의’ 개최, 보도자료. 2021.7.28.

서울경제신문, 캐나다의 양성평등, 그야 2017년이니까요. 2017.11.17.

여성신문, 군에 생리대 보급하는 영국, ‘생리’ 언급도 꺼리는 한국. 2021.11.21.

경향신문, 헌법에 '여성과 남성은 동등' 명시한 나라. 2018.3.17.

한국경제신문, [주한대사 릴레이 기고 (1)] 캐나다의 양성평등, 국가 역량 높이는 방법, 2016.6.30.

국방일보, 이스라엘 軍 34%가 여군...모든 보직 88% 근무 가능한 환경. 2019.9.11.

노컷뉴스, “군 성폭력 연간 400건...왜 끊이질 않나” . 2021.7.5.

미래한국, 미 여군은 성적학대·차별과도 싸운다. 2021.5.13.

연합뉴스, 캐나다군, 수뇌부 성비위로 '흔들'...“왜곡된 성인식 군에 만연” 2021.4.1.

연합뉴스, 美육군, 여군 65% 불합격에 남녀 체력검증 기준 다시 다르게. 2021.2.13.

U.S DoD, Carter Opens All Military Occupations, Positions to Women. 2015.12.3.

CBC News, Defence Minister Anand moving military sexual misconduct cases into civilian justice system. 2021. 11. 4.