

KOICA의 OECD 젠더마커 적용 현황 및 타 기관 협력방안 연구

2021. 12

KOICA의 OECD 젠더마커 적용 현황 및 타 기관 협력방안

2021. 12

한국국제협력단

저자

책임연구원

임 은 미

- (현) 이화여자대학교 국제대학원 특임교수
- 워싱턴대학교(사회학) 박사

주요 연구 및 사업 실적

- ▷ 2019~2021년, 여성 리더십 역량강화 과정. 성남: 한국국제협력단
- ▷ 2020~2021년, 온라인교육과정 ‘범분야와 개발협력’ 개발사업. 성남: 한국국제협력단
- ▷ 2019년, ODA 사업 젠더마커 적용방안 연구. 서울: 여성가족부

공동연구원

조 혜 립

- (현) 이화여자대학교 국제대학원 겸임교수
- (현) 양성평등교육진흥원 국제교류센터 센터장
- 이화여자대학교(개발학) 박사

주요 연구 및 사업 실적

- ▷ 2020~2021년, 네팔 여아의 학업중단에 미치는 저해요인들에 대한 심층적 분석. 서울: 세이브더칠드런
- ▷ 2020년, 개발협력 관점에서 SDGs의 의미와 이행방안 연구 용역. 성남: 한국국제협력단
- ▷ 2019년, ODA 사업 젠더마커 적용방안 연구. 서울: 여성가족부
- ▷ 2018년, 여성 분야 ODA 중장기 계획 수립을 위한 연구. 서울: 여성가족부

장 수 연

- (현) 이화여자대학교 국제대학원 초빙교수
- 이화여자대학교(개발학) 박사

주요 연구 및 사업 실적

- ▷ (공저) 2020년, 평화-인권-발전의 트라이앵글: 이론적 검토와 분석들. 서울: 통일연구원
- ▷ (공저) 2019. The World Food Programme' s Contribution to Improving the Prospects for Peace. Stockholm: SIPRI.
- ▷ (공저) 2019. The World Food Programme' s Contribution to Improving the Prospects for Peace in Kyrgyzstan. Stockholm: SIPRI.
- ▷ (공저) 2019. The World Food Programme' s Contribution to Improving the Prospects for Peace in Mali. Stockholm: SIPRI.
- ▷ 2018. “Human Fragility in Southeast Asia: the CLMV Countries and the Philippines” . Regional Cooperation for Peace and Development. London: Routledge.

보조연구원

김 수 경

- (현) 이화여자대학교(개발협력) 석사과정

장 혜 지

- (현) 이화여자대학교(개발협력) 석사과정

본 연구보고서의 내용은 한국국제협력단의 공식적인 입장과 일치하지 않을 수 있음을 밝힙니다.

본 보고서에서는 제3자에게 권리(저작권)가 있는 저작물이 포함되어 있을 수 있습니다. 해당 내용 이용 허락은 사용자가 권리 당사자에게 직접 확인해야 하며 그 사용에 관한 일체의 책임은 사용자에게 있습니다.

본 연구보고서의 내용은 출처와 집필자 명시 하에 인용이 가능하며, 아래와 같이 표기 바랍니다.

임은미, 조혜림, 장수연, 김수경, 장혜지. 2021. **KOICA의 OECD 젠더마커 적용 현황 및 타 기관 협력방안 연구**. 성남: 한국국제협력단.

※ 본 자료는 KOICA 도서관 홈페이지(<http://lib.koica.go.kr>)를 통해서도 볼 수 있습니다.

국문 요약

I. 연구 목적 및 방법

젠더마커는 성평등과 여성인권 향상을 위한 OECD DAC 공여국의 정책 의지를 측정하는 중요한 통계적 도구로써 DAC 회원국들은 젠더마커를 기준으로 자국의 ODA가 성평등을 목적으로 사용되었는지 검토하여 매년 DAC에 보고하고 있다. OECD DAC는 회원국들이 젠더마커에 대한 이해를 높이고 ODA 사업에 젠더마커를 효과적으로 적용할 수 있도록 최소한의 기준을 포함한 새로운 지침을 2016년 12월에 발표하였다. KOICA 또한 2018년 ‘성주류화 사업적용 가이드라인’을 발간하여 2019년 신규 사업부터 OECD DAC의 새로운 기준에 따른 젠더마커를 적용하고 있다.

한편, 젠더마커 기준 한국의 성평등 ODA 비율은 DAC 회원국 평균의 절반 수준으로 최하위를 차지하고 있다. 이에 따라 한국의 ODA 정책과 젠더마커 적용 사업간 괴리가 발생하는 근본적인 원인에 대한 질문이 제기되고 있다. 그러나 한국의 젠더마커 사업에 관한 기존 연구는 수적으로 많지 않고 대부분의 정부 기관들의 경우 젠더마커에 대한 이해가 낮은 상황이다.

이에 본 연구는 KOICA, EDCF, 한국농어촌공사 (농림축산식품부), 한국국제보건의료재단 (보건복지부) 등 한국 주요 ODA 수행기관의 최근 3년간(2018-2020년) 젠더마커 적용 현황을 분석하고 이들을 대상으로 심층 면담을 실시하는 한편, 통합 ODA 데이터를 취합하는 국무조정실을 대상으로 추가 인터뷰를 진행하여 KOICA 및 주요 ODA 기관의 성인지적 ODA 확대를 위한 제언과 협력방안을 제시하였다.

II. OECD 젠더마커 개념 및 한국 젠더마커 전략 현황 분석

본 장에서는 OECD 젠더마커 개념 및 표기 시스템을 소개하고 젠더마커 1, 2 사업의 요건과 사례를 제시하고 있다. 또한, 한국 ODA 전반의 젠더마커 현황을 양자원조 약정액 기준으로 분석하였다.

지난 10년간 한국의 성평등 ODA 총액이 7배 이상 증가하였음에도 불구하고 젠더마커 비율은 29개 회원국 중 28위로 여전히 최하위에 머물러 있다. 한국은 성인지적 ODA 추진전략, 규범 및 정책 개선, 범정부 차원의 성평등 원조

가이드라인 수립 등 성평등 ODA 확대를 위해 노력해 왔다. 하지만 신규사업 발굴, 기획, 시행, 모니터링, 평가 등 프로젝트 사이클에서 젠더마커가 효율적으로 적용되는 사업추진 시스템 구축이 제대로 실행되지 못하고 있다.

한국 ODA 총액이 지속해서 확대되었지만, 대부분은 성평등 관점이 고려되지 않은 젠더마커 0사업이었다. 더불어, 젠더마커 스크리닝을 하지 않은 사업(비어있음) 비율이 증가하였다는 점은 향후 ODA 사업의 스크리닝 정확도를 통한 젠더마커 1사업의 증가 뿐 아니라 스크리닝 비율 확대 필요성을 나타낸다. 성평등과 여성역량강화를 직접목적으로 하는 젠더마커 2사업의 경우 2020년을 제외하고 큰 변화가 없거나 오히려 그 비중이 줄어드는 경향을 보였으며 젠더마커 1사업 비중은 꾸준히 증가하였다.

소득별로 보면 젠더마커 1사업은 주로 중·저소득국에 더 큰 비중으로 지원되었으며 젠더마커 2사업은 최빈국에 더 집중된 경향이 있다. 사업 수를 살펴보면 KOICA가 가장 많은 젠더마커 사업을 수행하였고 나머지 기관의 경우 2020년 전체 양자 사업 중 38개 (1.9%)만이 젠더마커 사업으로 보고되어 그 비율이 매우 낮았다.

이러한 가운데 한국은 개발원조에 대한 목적, 정의, 기본정신, 원칙 등을 제시한 국제개발협력법을 비롯하여 중장기 원조 정책 전략문서, 수행기관의 전략문서 등에서 성평등 원조 확대를 위한 전략을 수립하고 있다. 그러나 전반적으로 대대적 성주류화 도입 전략이나, 젠더마커 비율 확대 등에 대한 세부목표를 비롯한 구체적인 이행기반 및 시행계획에 대해 구체적으로 명시하고 있지는 않은 실정이다.

III. 한국 ODA의 OECD 젠더마커 적용 현황 분석

제 3장에서는 본 연구대상 기관인 KOICA, EDCF, 농림축산식품부, 보건복지부의 최근 3년간 (2018-2020년) 성평등 ODA 현황을 약정액 기준으로 분석하였다.

2018년 KOICA의 양자 원조액 비율은 EDCF에 비해 매우 낮았지만 2020년에는 그 비중이 약 두 배 가까이 증가하였다. 특히, 지난 3년간 젠더마커 0 사업이 지속적으로 감소한 반면, 젠더마커 2사업은 증가하였다. 현재 젠더마커 2 사업은 대부분 KOICA가 수행하고 있으며 “정부 및 시민사회”(CRS코드 151), 세부적으로 보면 특히 ‘성평등 기관과 조직’(CRS 코드 15170)과 ‘여성과 여아에 대한 폭력근절’(CRS 코드 15180) 분야에 집중 되어있다. 젠더마커

1사업의 경우 농업과 교육분야가 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 지역별로 살펴보면 KOICA의 젠더마커 사업은 사하라 이남 지역, 그리고 다음으로 동아시아 지역에 가장 많이 배분되고 있다.

EDCF의 경우 젠더마커 사업은 2016년을 기점으로 증가하기 시작하였으나 2020년 대폭 감소하였다. 젠더마커 1사업의 경우 EDCF가 가장 큰 비중을 차지하고 있으나 젠더마커 2 사업은 수행하지 않은 것으로 집계되었다. 2020년 기준 젠더마커 1 사업을 보면, 기초보건 그중에서 코로나19 긴급대응 프로그램이 가장 큰 비중을 차지하였다.

KOICA와 EDCF를 제외한 기타 수행기관의 젠더마커 사업 비중은 매우 미미한 수준이다. 보건복지부 산하 주요 ODA 사업 수행기관인 KOFIH의 경우 젠더마커 1 사업 전액이 Medical education/training에 배분되었다. 한편, 2020년 기준 젠더마커 0 사업의 49%가 모자보건증진사업, 23%가 지역 의료보건체계 강화사업이었다. 이는 최소한 젠더마커 1이 될 가능성이 높은 사업이며, 따라서 이 사업이 0으로 기재된 이유를 분석하고 젠더마커를 적용할 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

농림축산식품부의 경우 2018-2020년 기간 젠더마커 사업은 전혀 보고되지 않았다. 세계식량계획의 개도국 긴급식량원조사업이 전체 양자 ODA사업 총액의 가장 큰 비중을 차지하였으며 그다음으로 한국농어촌공사의 농촌개발 분야에 사업이 집중되었다. 긴급식량지원의 경우 여성과 여아가 직접 수혜자일 뿐 아니라, 이들의 영양과 보건의 개선됨으로써 성평등과 여성 역량에 기여할 수 있는 사업이 될 수 있다. 또한, 농촌개발사업에서 여성의 참여는 이들의 역량개발을 통한 빈곤 해결과 성평등 달성에 기여할 수 있는 핵심요소이다. 따라서, 이들 분야에서 젠더마커 1 사업을 확대할 방안이 필요하다.

IV. ODA 기관 내의 성평등 ODA 실행 역량 분석

제 4장에서는 4개 대상기관 및 국무조정실과의 심층면담을 통해 ODA 기관 내의 성평등 ODA 실행 역량을 살펴보기 위해 기관별 ODA 사업 수행체계, 젠더마커 전략 및 적용체계, 성평등 사업기획, 관리 및 협력체계를 분석하였다.

전반적으로 조직 내 성평등 ODA 확대 및 젠더마커를 체계적으로 부여하기 위한 시스템이 정착되었다고 보기는 매우 힘든 것으로 나타났다. 반면 각 수행기관 내 특정 개인의 관심과 역량에 따라 ODA 사업에 젠더 요소를 포함하려는 노력과

젠더마커를 부여하려는 시도가 이루어지고 있으며, 동료 교육을 통해 기관 내 성인지적 역량 강화를 위한 노력도 개인 차원에서 이루어지고 있었다. 즉, 국무조정실이나 부처, 수행기관 차원에서 제도적 뒷받침이 미흡한 상황에서 개인 차원의 성주류화와 젠더마커 제고를 위한 노력이 있어왔다. 또한, 주기적이고 잦은 인사이동으로 인해 개인의 역량이 조직의 역량화가 되기 힘든 조직적 구조의 한계로 인해 주기적인 교육과 훈련의 필요성이 재차 강조되었다.

V. KOICA 및 주요 ODA 기관의 성인지적 ODA 확대를 위한 제언

제 5장에서는 KOICA 및 주요 ODA 기관의 성인지적 ODA 확대를 위한 제언을 젠더마커 관리구조, 사업수행체계, 실행을 위한 인식개선 등 세 부문으로 나누어 제시하였다.

젠더마커 관리구조 부문에서는 현행 젠더마커 기입 프로세스 내에서 각 기관이 젠더마커를 적극적으로 취합하고 적절히 기입할 수 있도록 하는 구조적, 시스템적 개선 방안에 대해 제안한다. 이를 위해 국조실의 적극적이고 전략적인 리더십에 대한 필요성이 제기되었다. 사업수행체계 부문의 경우, 사업운영의 사이클 중 특히 기획단계에서의 젠더마커 기입에 대한 중요성을 강조하고 사업담당자가 마커를 통해 사업기획을 개선하는 방안을 제안한다. 더불어 사업수행단계에서 사라지기 쉬운 젠더요소들을 지표 관리를 통한 성과관리로 효과적으로 이어 가면서 성인지적 평가에 이르는 방안을 제시한다. 마지막으로 실행을 위한 인식개선 부문에서는 궁극적인 성인지적 사업을 위해 섹터별로 젠더 이슈 전반에 대한 인식 및 지식 함양의 중요성을 강조하는 한편 인식개선은 젠더마커 관리구조에서의 지침을 수행하면서 개선될 수도 있다는 양방향성이 있음을 지적하였다.

위의 제언을 토대로 본 연구는 성인지적 사업확대를 위한 기관별 전략과 KOICA의 역할에 대해 제안한다. 특히 KOICA의 역할 및 타 기관과의 협력방안과 관련하여, KOICA는 국조실 국제개발협력본부와의 긴밀한 공조 하에 현재의 부처 단위 협의체 내에서 선진화된 ODA 수행을 위한 성주류화 전략을 우선순위로 의제를 선도할 필요가 있다. 또한, 사업기획이나 수행이 일원화되지 않은 무상원조기관에는 섹터·유형별로 맞춤형 사례 중심의 가이드라인과 다양한 교육기회를 제공할 것을 제안한다. 특히 한국농어촌공사 및 KOFIH의 사업담당자와 별도의 협력체계를 구축하여 설명회 및 자문회의를

개최할 것을 제안한다. KOICA는 또한 젠더 전문관을 리소스 퍼슨으로 타 수행기관의 성주류화 사업기획에 대한 컨설팅을 주도하고, 성평등 분야 전문위원회의 전문가 풀을 활용하여 사업수행기관의 가이드라인 및 툴 적용을 지원하도록 할 운영할 수 있을 것으로 기대된다. 수행기관과의 협력뿐만 아니라 파트너와의 협력 기제 또한 정비할 것을 제안한다.

Executive Summary

I. Research Objectives and Methods

The gender equality policy marker is an important statistical tool to measure OECD DAC donor countries' policy commitment to improve gender equality and women's rights. Member countries screen whether their ODA was used for the purpose of gender equality and report it to DAC annually. In December 2016, OECD DAC issued new guidelines including minimum criteria to help member countries better understand and effectively apply gender marker to ODA projects/programs. KOICA in 2018 also established the 'Guideline for Gender Mainstreaming' to apply gender marker to projects/programs from 2019 abiding by the OECD DAC new standards. South Korea's gender equality focused ODA ratio based on gender marker is still far below the average of DAC member countries, raising questions on the fundamental cause of the discrepancy between Korea's ODA policy and gender marker application.

Accordingly, this research aims to achieve the following: First, it examines the recent trend (2018-2020) of gender equality focused ODA and gender marker application by the four major ODA implementing agencies including KOICA, EDCF, the Korea Rural Community Corporation (Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs) and the Korea Foundation for International Healthcare (Ministry of Health and Welfare) through data analysis and in-depth interview. Furthermore, an additional interview was conducted with the Office for Government Policy Coordination, the central control tower that collects the aggregate ODA data. Second, it provides recommendations for enhancing gender-responsive ODA projects/programs and effective cooperation among KOICA and other major ODA implementing agencies.

II. OECD Gender Marker and Korean Gender Marker Strategy Analysis

Chapter 2 introduces the concept of DAC gender marker, the scoring system, and examples of gender marker 1 and 2 projects. Furthermore, this research analyzes the overall status of South Korea's ODA that targets gender equality in terms of bilateral commitments aid.

The volume of South Korea's gender equality ODA has increased more than sevenfold throughout the past decade. But the percentage of ODA focused on gender equality still ranks the second lowest among DAC member countries. Despite the efforts by South Korea to expand gender equality ODA, including gender-responsive ODA strategy, norms and policy reforms, and establishment of gender equality aid guidelines at the pan-government level, the project promotion system that enables gender marker to be effectively applied throughout the project cycle is not fully established.

Notwithstanding its consistent increase of total ODA budget in South Korea, most remain as gender marker 0 projects which do not target gender equality. The proportion of 'left unmarked' (not screened) projects also increased, which indicates that not only the screening rate but also the accuracy in screening are needed in order to increase gender marker applied projects. Gender marker 2 projects undertaken with objectives of gender equality and women's empowerment have shown no significant change except for year 2020, whereas the total amount of gender marker 1 projects has increased for the same period.

By income, gender marker 1 projects are allocated towards middle and low-income countries while gender marker 2 projects are more likely to be conducted in least developed countries. In terms of the number of projects, most of the gender-focused ODA have been conducted by KOICA and the rest of the ODA implementing agencies have carried out only 38 projects (1.9 per cent) of total number of bilateral ODA in 2020.

South Korea has established strategies to expand gender equality focused ODA including the Act on International Development Cooperation that presents the purpose, definition, value, and principles of development aid, Mid & Long-term Aid Strategy Documents, Implementation Agencies' Strategic Documents, etc. However, it seems that they do not provide specific strategies for expanding gender equality focused ODA by means of gender marker as well as comprehensive gender mainstreaming.

III. Analysis of OECD Gender Marker Implementation in South Korea' s ODA

Chapter 3 analyzes gender equality focused ODA of the major ODA implementing agencies, namely KOICA, EDCF, the Korea Rural Community Corporation, and the Korea Foundation for International Healthcare. For KOICA total bilateral aid ratio in 2018 was lower than that of EDCF, but its share almost doubled in 2020. Over the past three years, gender marker 2 projects have increased, while gender marker 0 projects have continued to decline. Currently, most of the gender marker 2 projects are carried out by KOICA and they are mainly concentrated in 'Government & Civil Society' (CRS sector code 151), more specifically 'Women' s equality organization and institutions (CRS sector code 15170)' and 'Ending violence against women and girls' (CRS sector code 15180). As for the gender marker 1 project, 'education' and 'agriculture' sector accounted for the largest portion. By region, most of the KOICA gender marker projects were concentrated in Sub-Saharan Africa, followed by East Asia.

In the case of EDCF, the total amounts of gender equality focused projects started to increase since 2016, but decreased sharply in 2020. EDCF accounted for the largest portion of projects with gender marker 1 whereas no projects gender marked 2 was carried out. As of 2020, the 'basic health' sector, of which COVID-19 emergency response, accounted for the largest portion of the gender marker 1 projects.

Apart from KOICA and EDCF, the proportion of gender equality focused projects of other implementing organizations is meager. KOFIH, the major ODA implementing agency under the Ministry of Health and Welfare, spent total amounts of its gender marker 1 projects on medical education and training. Meanwhile, in 2020, 49 per cent of projects marked 0 (not targeting gender equality) was designed to support for Maternal and Child Health and 23% was for strengthening the local primary health care system where most of the beneficiaries are women and girls. These are projects with a high possibility of at least being marked as gender marker 1 and is thus necessary to conduct an in-depth analysis for why the projects were classified as gender marker 0 projects and take measures to apply gender markers to the projects.

Throughout the years from 2018 to 2020, there was no gender marker projects reported from the Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs. The emergency food

assistance program carried out by the World Food Programme accounted for the largest proportion, followed by the agricultural development from the Korea Rural Community Corporations. In the case of emergency food assistance program, women and girls are not only the direct beneficiaries, but also it contributes to gender equality and women's empowerment by improving their nutrition and health status. Moreover, agricultural development is a key sector that can contribute to solving poverty and achieving gender equality through women's participation in rural development projects and their capacity enhancement. Therefore, it is crucial to expand gender equality focused projects both in rural development and emergency food aid program.

IV. Analysis of Gender Equality ODA Execution Capabilities within ODA Implementation Organizations

Chapter 4 analyzes the ODA project implementation system, gender marker strategy and application system, and gender equality project planning, management, and cooperation system for each agency to examine the ODA implementation capabilities within ODA agencies. In general, it appears that there is no system to expand gender equality ODA and strategically classify gender markers within each agency. On the other hand, there have been efforts to address gender issues in programming ODA, apply the gender marker to entire programmes and projects as well as develop a gender-sensitive perspective throughout agencies through peer education and training at an individual level. That is, without a well-established system and a support from ministries and the Office for Government Policy Coordination, individuals who are interested in gender have been striving to make progress in this field. In addition, the importance of education and training on a regular basis was highlighted to overcome structural barriers resulting from personnel changes.

V. Suggestions for Expanding Gender Sensitive ODA for KOICA and Major ODA Implementation Organizations

Chapter 5 sets out recommendations on how KOICA and other ODA implementing agencies can expand gender sensitive ODA according to gender marker management structure, project implementation system, and awareness improvement for project performance. The gender marker management structure is about a structural and systematic improvement that enables each agency to actively collect and properly fill in gender markers within the current gender marker process. This raises the need for an active and strategic leadership of the Office for Government Policy Cooperation. In the case of the project implementation system, this study emphasizes the importance of the scoring process, especially in the planning phase of the project cycle as well as the role of project managers/officers in improving projects through applying the marker. It also suggests a plan to effectively track and monitor gender equality from the planning to the implementation and evaluation phase. Finally, for awareness raising to improve performance, the study emphasizes that promoting awareness of gender equality and applying the gender policy marker are both equally important since they are mutually reinforcing.

On the basis of the aforementioned recommendations, this study also suggests strategies to expand gender sensitive ODA for each implementing agencies and the role of KOICA in cooperating with those agencies. In particular, KOICA is recommended to take a leading role in prioritizing gender equality and promoting gender mainstreaming across all ODA in close collaboration with the Office for Government Policy Cooperation. KOICA can also provide customized support, including guidelines, tools and training, for implementing agencies dedicated to providing grant-aid programmes. For KOFIH and the Korea Rural Community Corporation, in particular, it is suggested to establish a separate cooperative system for expert consultation. It is also expected for KOICA to be able to lead consultation for promoting gender mainstreaming at the earliest stages of the project cycle by appointing a gender expert as a resource person and support implementing agencies in applying gender guidelines and tools by utilizing its pool of gender experts. It finally suggests that KOICA would come up with a mechanism to improve collaboration with cooperation partners.

목 차

국문 요약	i
Executive Summary	vi
I. 연구 목적 및 방법	1
1. 연구 배경 및 목적	1
2. 연구 방법	3
II. OECD 젠더마커 개념 및 한국 젠더마커 전략 현황 분석 · 5	
1. OECD 젠더마커 개념 및 표기 시스템	5
2. 젠더마커 사업 사례	8
3. 한국 ODA의 젠더마커 현황	13
4. 한국 젠더마커 및 성평등 원조의 통합적 전략 분석	19
III. 한국 ODA의 OECD 젠더마커 적용 현황 분석	23
1. KOICA의 젠더마커 부여현황	23
2. 한국의 주요 ODA 사업수행기관의 젠더마커 부여현황	29
1) EDCF의 젠더마커 부여현황	29
2) 보건복지부의 젠더마커 부여현황	33
3) 농림축산식품부의 젠더마커 부여현황	34

IV. ODA 기관 내의 성평등 ODA 실행 역량 분석	36
1. 기관별 ODA 사업 수행체계	36
2. 젠더마커 전략 및 적용체계	42
1) 전략 및 가이드라인과 활용 여부	42
2) 통계체계 및 젠더마커 기입 프로세스	44
3) 성평등 사업기획 및 관리	48
4) 협력체계	52
5) 종합 분석	53
 V. KOICA 및 주요 ODA 기관의 성인지적 ODA 확대를 위한 제언	56
1. 젠더마커 관리구조에 대한 제언	57
1) 국조실 국제개발협력본부의 적극적 젠더마커 관리	57
2) 수행기관 통계 담당 및 사업담당자 역할	58
2. 사업 수행체계에 대한 제언	59
1) 사업 수행체계에서의 성주류화 방안	59
2) 사업수행체계에서의 성주류화를 위한 가이드라인 및 도구	61
3. 젠더마커 실행을 위한 인식개선에 대한 제언	63
4. 성인지적 사업 확대를 위한 제언	64
5. KOICA의 역할 및 타 기관 협력방안	65
 참고문헌	68

부록

부록 1. 자문회의 및 심층인터뷰 대상자 목록	71
부록 2. 자문회의 질문지	72
부록 3. 심층 인터뷰 질문지	75

표 목차

〈표 2-1〉 OECD-DAC 젠더마커 3점 척도 시스템	5
〈표 2-2〉 새로운 OECD 젠더마커 최소기준 요건	6
〈표 2-3〉 2018년 OECD DAC 동료검토 성평등 원조 성과 및 권고사항	14
〈표 2-4〉 양자원조 젠더마커 비교 (지출액 vs. 약정액)	16
〈표 2-5〉 양자원조 젠더마커 사업 소득별 비율 (약정액 기준)	17
〈표 2-6〉 ODA 수행기관별 젠더마커 사업 개수 (2020년, 양자 약정액)	17
〈표 3-1〉 양자원조 (약정액 기준)	23
〈표 3-2〉 지역별 젠더마커 사업 비중 (2020년, 약정액)	24
〈표 3-3〉 ODA 수행기관 젠더마커 비교 (약정액 기준)	29
〈표 3-4〉 EDCF 젠더마커 1 사업 (국별, 2019년)	31
〈표 3-5〉 EDCF 젠더마커 1 사업 (국별, 2020년)	32
〈표 3-6〉 보건복지부 ODA 사업 수행기관 (2020년)	33
〈표 3-7〉 농림축산식품부 ODA 사업 수행기관 (2020년)	35
〈표 4-1〉 기관별 ODA 사업 수행체계	36
〈표 4-2〉 수행기관별 전략 및 가이드라인	42
〈표 4-3〉 수행기관별 젠더마커 기입 프로세스	45
〈표 4-4〉 성평등 사업기획 및 관리	48
〈표 4-5〉 ODA 기관 내의 성평등 ODA 실행 역량 비교	53
〈표 5-1〉 단기·중장기 제언 실행 방안	66

그림 목차

〈그림 2-1〉 OECD-DAC 젠더마커 표기 시스템	7
〈그림 2-2〉 한국과 DAC의 성평등 ODA 현황	13
〈그림 2-3〉 ODA 사업 실행 정부 부처/기관 수 (지출액 기준)	15
〈그림 2-4〉 한국 ODA 젠더마커 추세(양자, 약정액 기준)	15
〈그림 3-1〉 KOICA 전체 사업 젠더마커 비율 (약정액 기준)	24
〈그림 3-2〉 KOICA 젠더마커 1 사업 분야별 비중 (2020년, 약정액)	25
〈그림 3-3〉 KOICA 젠더마커 1 사업 세부분야 (2020년, 약정액)	26
〈그림 3-4〉 KOICA 젠더마커 2 사업 분야별 비중 (2020년, 약정액)	27
〈그림 3-5〉 KOICA 젠더마커 2 사업 세부분야 (2020년, 약정액)	28
〈그림 3-6〉 젠더마커 2 사업 수행기관>	30
〈그림 3-7〉 EDCF 젠더마커 사업 추세 (2010년~2020년)	30
〈그림 3-8〉 EDCF 젠더마커1 사업 분야 (2019년)	31
〈그림 3-9〉 EDCF 젠더마커 1 사업 분야별 비중 (2020년, 약정액)	32
〈그림 3-10〉 보건복지부 젠더마커 1 사업 국가별 배분 (2020년)	34
〈그림 4-1〉 KOICA 국별협력사업 추진절차	37
〈그림 4-2〉 EDCF 사업추진절차	38
〈그림 4-3〉 KOFIH 수행조직도	39
〈그림 4-4〉 농림축산식품부 ODA 사업추진체계도	41
〈그림 5-1〉 제언 구조도	56
〈그림 5-2〉 성주류화를 위한 사업 주기별 점검사항	60
〈그림 5-3〉 인식개선-젠더마커기입 선순환 구조	63

1. 연구 목적 및 방법

1-1. 연구 배경 및 목적

젠더마커(Gender equality policy marker)는 성평등과 여성인권 향상을 위한 경제개발협력기구 개발원조위원회(OECD DAC) 공여국의 정책 의지(policy commitment)를 측정하는 중요한 통계적 도구이다. 매년 DAC 회원국들은 자국의 공적개발원조(ODA)가 성평등을 목적으로 사용되었는지를 젠더마커를 기준으로 검토(screen)해서 DAC에 보고하고 있다.

2016년 12월 OECD DAC는 지속가능발전목표(SDGs) 실행에 대한 모니터링과 책무성 측정의 중요한 툴(tool)로 젠더마커의 중요성을 강조하는 동시에 회원국들이 젠더마커에 대한 이해를 높이고 ODA 사업에 젠더마커를 효과적으로 적용할 수 있도록 최소한의 기준(minimum criteria)을 포함한 새로운 지침을 발표하였다.

한국은 2010년 DAC 가입 이후 성인지적 ODA 추진전략, 규범 및 정책 개선 방안 등 성평등 원조 확대를 위한 노력을 기울여왔다. 한국 ODA 사업 전반에 대한 성인지적 관점과 성평등 원조 확대의 필요성은 2018년 제31차 국제개발위원회의 의결사항으로도 재확인되었다. 특히, 한국국제협력단(KOICA)은 2018년 ‘성주류화 사업적용 가이드라인’을 발간하고 2019년 신규 사업부터 OECD DAC의 새로운 기준에 따른 젠더마커를 적용하고 있다.

이러한 노력에도 젠더마커 기준 한국의 성평등 ODA 비율은 DAC 회원국 평균의 절반 수준으로 여전히 최하위를 차지하고 있다(그림 2-2). 젠더마커 자체가 ODA 목표는 아니지만, 젠더마커를 통해 나타난 한국의 ODA 정책과 젠더마커 적용 사업간 괴리가 발생하는 근본적인 원인에 대한 질문이 제기되고 있다.

한편, 한국의 젠더마커 사업에 관한 기존 연구는 수적으로 많지 않고 ODA 집행기관 내 담당자들의 성평등 원조 인식과 젠더마커 이해 수준 분석을 기반으로 문제 제기 또는 정책적 제언에 초점을 두고 있다.¹⁾ 기존 연구에서 지적되었듯이 성평등 ODA에 대한 인식과 노력이 상대적으로 높은 KOICA와는 달리 ODA 사업을 부차적으로 수행하는 대부분의 정부 기관들의 경우 젠더마커에 대한 이해가 더욱 낮은 상황이다. 그렇다면 ODA 집행기관들의 낮은 인식뿐 아니라 효과적인 젠더마커 적용을 방해하는 구조적,

1) 김은경, 장은하, 김정수. 2016. “젠더마성평등 커 기준에 따른 한국 ODA의 특징과 한계.” 여성연구 91(2): 7-35.; 김은경 외. 2015. “양성평등 ODA 활성화방안 연구.” 여성가족부.

체계적 원인이 무엇인지에 대한 심도 있는 분석과 실행 가능하고 구체적인 대응방안이 필요하다.

본 연구는 최근 3년간(2018-2020년) 한국의 성평등 ODA 추세 및 현황을 살펴보고, ODA 수행기관의 젠더마커 적용 현황 분석을 통하여, KOICA 및 주요 ODA 수행기관의 성인지적 ODA 확대를 위한 제언과 협력방안을 제시하고자 한다. 다음은 본 연구의 주요 산출물이다.

본 연구 주요 산출물
최근 3년간(2018-2020년) 한국의 성평등 ODA 추세 및 현황 분석 ²⁾ 주요 ODA 수행기관의 젠더마커 적용 현황 분석 KOICA 및 주요 ODA 기관의 성인지적 ODA 확대를 위한 제언 KOICA의 타 기관과의 협력방안 제시

2) OECD CRS 자료와 국무조정실, “대한민국 ODA 지원현황 통계” 자료를 분석함.

1-2. 연구 방법

1) 문헌 조사

성평등 원조 전략으로서의 젠더마커 연구에 대한 국내 주요 ODA 기관의 정책자료를 검토하였다. 또한, OECD DAC CRS(Creditor Reporting System) 데이터와 국무조정실(이하 국조실)이 매년 발표하는 ‘한국 ODA 지원현황 통계’, KOICA와 대외경제협력기금(Economic Development Cooperation Fund, 이하 EDCF)의 ODA 통계자료 등을 기반으로 젠더마커를 사업 실시기관별 원조사업 목적, 유형, 지역별/국가별, 소득별 배분, 분야별 지원, 연도별 추이 등으로 구분하여 추세를 파악하였다.

2) 심층면담 및 특별면담

본 연구 대상기관으로 KOICA, EDCF, 한국농어촌공사 (농림축산식품부), 한국국제보건의료재단(보건복지부) 4개 기관을 선정하였으며, 데이터 분석과 면담을 통해 기관들이 2018-2020년 3년 동안 수행한 사업에 대한 젠더마커 데이터를 집중적으로 분석하고 실질적 업무 수행체계와 젠더마커 사업 확대를 방해하는 문제점과 이를 해결하기 위한 각 기관의 노력 현황을 파악하였다. 또한, 연구대상으로 선정된 4개 기관 (KOICA, EDCF, 한국한국농어촌공사, 한국국제보건의료재단(KOFIH))의 ODA 사업담당자를 대상으로 개별 심층 면담을 진행하였다. 그 외에 국조실에서 통합 ODA 데이터를 취합하므로 국조실과의 특별 인터뷰를 진행하였다.

핵심 수행기관인 KOICA, EDCF 외에 추가 연구대상 기관을 선정함에 있어 ‘ODA 사업수행 부처의 양자원조 규모’와 ‘성평등 및 여성 역량 강화가 많이 요구되는 분야’ 등을 고려하였으며, 이러한 기준을 바탕으로 KOICA와 논의를 통해 농림축산식품부와 보건복지부를 선정하였다.³⁾ 2019년 농림축산식품부와 보건복지부는 우리나라 전체 양자원조사업 총액 기준 각각 4위와 7위를 차지한 ODA 수행 상위기관이었다. 그러나 농림축산식품부는 젠더마커 사업이 전무하였고, 보건복지부의 경우는 2018년 보건복지부 총 ODA(약정액)의 6%, 2019년 0%, 2020년에는 15%가 젠더마커 1 사업에 배정되었다(3-2장 참조). 일반적으로 보건과 농림축산식품 분야는 성평등과 여성 역량 강화가 많이 요구되는 매우 중요한 분야로 인식된다. 그러나 두

3) 교육부(2019년 5위)는 주로 연수사업이나 국제협력선도 대학 등 장학사업이 주를 이루어 제외하였고, 보건복지부의 경우 성생식보건 등 대표적인 성평등 원조를 많이 시행하는 한국국제보건의료재단(KOFIH)과의 협력이 KOICA로서는 시급하다고 판단되어 KOICA와의 논의를 통해 선정하게 되었다.

기관에서 수행하는 대부분의 사업이 성평등을 목적으로 하지 않는 젠더마커 0으로 부여된 이유에 대해 의문이 제기되어 선정하게 되었다.

보건복지부는 KOFIH가 ODA 사업을 가장 많이 수행하였으며, 농림축산식품부의 경우에는 큰 비중을 차지하는 세계식량계획 다음으로 한국농어촌공사가 많은 사업을 수행하였다. 한편, 이들 수행기관의 사업내용을 살펴본 결과 성평등과 연계되어 젠더마커 1로 부여될 가능성이 높은 사업들이 많았다.

이에 따라 본 연구에서는 KOICA, EDCF, 한국농어촌공사, KOFIH를 대상으로 ODA 사업 수행기관의 젠더마커 적용에 있어 어떠한 제도적, 구조적, 체계적 또는 기술적 요인이 있는지, 그리고 기관과 개인 역량 등의 요인이 어떤 영향을 미치는지 분석하고 이에 대한 해결방안을 제시하고자 하였다.

3) 인터뷰지 구성

본 연구의 목적을 바탕으로 다음과 같이 기관별 인터뷰지를 구성하여 담당자들과의 심층 인터뷰를 시행하였다(상세 질문지는 첨부자료 참조).

기관	인터뷰 질문 구성
KOICA EDCF 한국농어촌공사/ 한국농촌경제연구원 한국국제보건의료재단 (KOFIH)	• 전반적인 사업기획 방법 및 프로세스 (특히 해당 부처의 ODA 사업 지원 또는 모니터링 체계) • 젠더마커 등 정책에 대한 이해 • 통합시스템 입력 시점, 방법 및 프로세스 • 국조실, KOICA 가이드라인 및 툴킷 활용 여부 • 젠더마커 스크리닝 및 기입을 위한 제도적 기술적 필요사항 및 고충 • 기타 타 기관 또는 KOICA와의 협력방안 제언
국무조정실 국제개발협력본부	• 본부 승격 이후 개발협력 관리 체계 변화 • 각 부처의 ODA 사업 통계 취합 방법 특히 행정 마커들의 관리법 • ODA 사업 성주류화 및 젠더마커의 활용에 대한 체계 • 2015년 개발한 ODA 사업 성인지 관점 적용 지침에 대한 관리 • 젠더마커 의무화를 위한 방안

2. OECD 젠더마커 개념 및 한국 젠더마커 전략 현황 분석

2-1. OECD 젠더마커 개념 및 표기 시스템

젠더마커는 DAC 공여국이 정책 목표로서 성평등을 위한 원조활동을 하고 있는지 추적하기 위한 질적 통계 도구(qualitative statistical tool)이다⁴⁾ OECD DAC는 2008년에 젠더마커 3점 척도 시스템을 개발하고 모든 회원국이 원조 프로그램 및 프로젝트에서 성평등이 정책목표가 되는 정도를 0, 1, 2 수치를 사용하여 표기하도록 하였다(표 2-1). 이후 DAC는 ODA가 성평등을 목적으로 사용되었는지를 표기하기 위해 공통으로 적용되는 젠더마커 최소기준 가이드라인을 2016년 12월에 발표하였고 회원국들은 이를 바탕으로 자국의 원조 프로젝트/프로그램을 검토(screen)해서 DAC에 보고하고 있다(표 2-2).

한편 DAC 젠더마커는 프로젝트 발굴 및 기획단계에서 수원국의 성평등 달성을 위한 공여국의 원조 목적과 정책적 의지⁵⁾를 보여주는 것이기 때문에 ODA 지출액이 아니라 약정액을 적용하고 있다. 따라서 본 연구는 양자원조 약정액을 기준으로 한국 ODA의 젠더마커 부여 현황을 분석하였다.

〈표 2-1. OECD-DAC 젠더마커 3점 척도 시스템〉⁶⁾

비대상 (0점)	이 프로젝트/프로그램은 젠더마커에 의해서 검토되었으나 성평등을 목표로 삼고 있다는 점이 보이지 않음
간접목적 (1점)	성평등이 중요하고 의도된 목표이나 프로젝트/프로그램의 직접적인 착수 사유는 아님
직접목적 (2점)	성평등은 프로젝트/프로그램의 직접적인 목적이며 기획과 기대효과에 근본적인 부분임. 이 프로젝트/프로그램은 성평등 목표가 아니면 착수되지 않았을 것임

출처: 한국국제협력단. 2017b. “OECD-DAC 성평등 정책 마커 안내서.” 6쪽.

4) OECD. n.d. “DAC gender equality policy marker. “

<https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm>

(검색일: 2021년. 11월 8일).

5) 젠더마커는 프로젝트/프로그램 기획단계에서 성평등을 위한 원조 목적과 정책적 의지를 보여주는 것이기 때문에 원조의 집행이나 결과를 측정하는 도구는 아니다.

6) 프로젝트/프로그램이 검토(screen)되지 않은 경우 마커 기입 시 공란으로 남겨두어 젠더 마커 0 사업과 구분함.

〈표 2-2. 새로운 OECD 젠더마커 최소기준 요건〉

최소기준	젠더마커 1	젠더마커 2
사업계획 시 성 분석(gender analysis)이 이루어져야 함	○	○
2. 사업기획 및 사업구성요소는 성 분석 내용에 기반하고 성불평등을 악화시키지 않음	○	○
3. 최소 하나의 명시적인 평등목표(OUTCOME)와 이에 대한 지표가 포함되어야 함(사업형성 시점에 성과 프레임워크가 구체화되지 않았으면 이에 대한 분명한 약속 제시)	○	
4. 사업의 최고 수준의 목표(GOAL)가 성 평등 향상/여성의 역량강화임		○
5. 결과프레임워크 상에 성인지 지표가 포함되어 사업의 성평등 목표에 대한 진행 경과를 측정함		○
6. 데이터와 지표들은 적용이 가능한 곳에서 성별 분리되어야 함	○	○
7. 평가단계에서 사업을 통해 달성된 성평등 결과들에 대해 모니터링 약속 포함	○	○

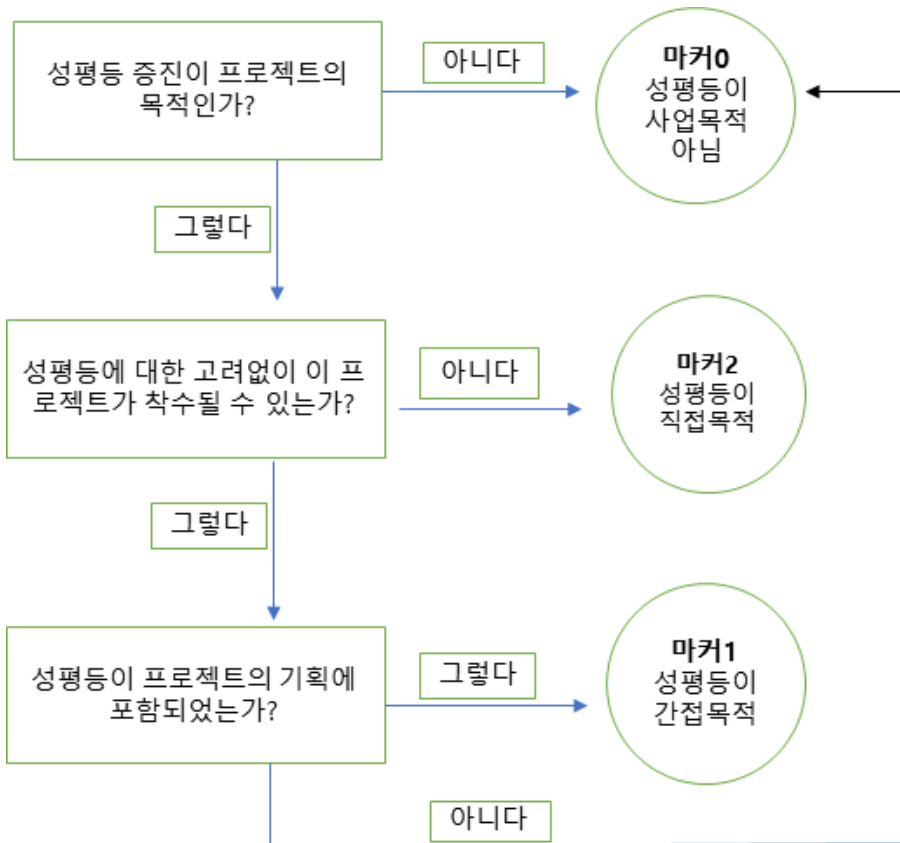
출처: 한국국제협력단. 2018. “KOICA 성주류화 사업적용 가이드라인.” 7쪽. (이 가이드라인에는 DAC 젠더마커 최소적용기준에 따른 사업반영 예시가 포함되어 있음).

위의 기준에 따르면 젠더마커 1 사업과 2 사업이 공통으로 갖추어야 할 요건은 다음과 같다. (1) 성분석(Gender analysis)을 실시할 것, (2) 성불평등을 고착 또는 악화시키지 말 것(Do no harm), (3) 성별분리통계를 사용하여 여성의 니즈와 성불평등 이슈들이 반영되었는지를 측정할 지표를 도입할 것, (4) 사업에서 기대되는 성평등 결과에 대한 모니터링과 평가를 약속할 것.

만약 사업에 위의 네 가지 요건이 포함되어 있고 최소한 한 개의 성평등 목표와 그것을 측정할 수 있는 지표가 명시되어 있다면 젠더마커 1 사업으로 표시한다. 즉 성평등을 목적으로 사업이 기획된 것은 아니지만, 이 사업을 통해 성차별과 성불평등이 감소하는 효과가 발생하거나 여성과 소녀의 역량이 강화되어 성평등 제고에 기여하는 경우 이에 해당한다. 젠더마커 2 사업은 성평등 향상과 여성역량강화를 직접적인 목적으로 기획되었고 사업 활동(activity)이 성과(outcome)와 영향(impact)으로 진행되는 과정을 측정할 수 있는 성인지 지표들을 포함해야 한다. 이 경우 젠더마커 2 사업의 대상은 여성이나 남성 또는 양성 모두 가능하다. OECD DAC는 이러한 기준요건을

바탕으로 사업을 스크리닝할 때 젠더마커(0, 1, 2)를 표기하기 위한 추적 시스템을 설명하고 있다(그림 2-1).

<그림 2-1. OECD-DAC 젠더마커 표기 시스템>



출처: OECD. 2016b. “OECD-DAC Handbook on the Gender Equality Policy Marker”
p. 20.

2-2. 젠더마커 사업 사례

사례 1. 미얀마 농촌 공동체 개발사업⁷⁾: 젠더마커 1 사업

“미얀마 정부는 1970년대 한국 새마을 운동을 자국 농업과 농촌 발전의 모델로 인식하고 한국의 개발 경험과 지식의 전수를 희망하여 2008년 한국 정부에 지원을 요청하였다. 사업의 대상 지역으로 양곤시로부터 동북 방향으로 약 50km 떨어진 흘레구 타운쉽 소재 3개 마을이 선정되었고 한국의 새마을 방식에 의한 3개 마을에 대한 종합개발사업이 추진되었다.

사업 추진과정에서 보건 인프라 개선 분야에 여성 주민을 대상으로 한 보건 위생 교육이 포함되었으며, 이 과정에서 3개 마을 부녀회를 조직하고 부녀회 회원들 대상 자립 역량 강화교육(기술교육, 취업연계, 김치 만들기 교육 등)을 실시하면서 여성들의 농촌개발 주체로서의 인식을 개선하고, 동기부여를 하는 계기가 되었다. 사업 구성요소 중 농촌개발 사업의 인프라 개선(e.g. 식수개발, 화장실 개보수, 부엌 개량, 지붕수리, 마을 진입로 개선 등)이 직간접적으로 여성의 삶의 질 향상에 기여한 것으로 나타났다.”

미얀마 농촌 공동체 개발사업 (2014-2019)	
사업목적	새마을운동의 체계적 시행을 통해 마을기반 주민역량강화, 소득증대 및 생활개선을 통한 빈곤퇴치
사업내용	새마을운동 연수원 건축 기자재 제공 연수생 초청 전문가 파견 새마을운동 연수원 시범운영 시범 마을육성(100개) 등



젠더마커1로 측정될 수 있는 경우 (예)	
최소 1개의 성평등(outcome) 포함	여성의 소득증대 활동을 통해 여성의 경제역량을 강화함
사업내용에 성평등 활동(activity) 포함	소득증대 사업 위원장에 여성을 지정함 마을사업 결정 과정에 여성 참여를 확보함 여성 주민에게 대출을 제공하여 창업활동을 지원함 자립역량강화 교육에 여성 주민의 참여를 확대함 초청연수에 여성 쿼터제를 실시함

7) 김선영 외. 2018. “KOICA 사업의 성평등 실행강화 방안 연구.” 한국국제협력단 연구보고서: 69-74쪽.

사례 2. 엘살바도르 치안역량강화⁸⁾: 젠더마커 1 사업

“엘살바도르는 내전과 갱단의 활동으로 전통적으로 치안이 불안한 나라이다. 특히, 인구 10만 명당 살해 사망자가 세계 1-2위를 차지할 만큼 치안상황이 좋지 않은 나라이다. 치안의 불안으로 성범죄 및 성추행 문제 역시 만연하고 있다. KOICA는 2010-2013년까지 수도 산살바도르 시내 우범지역에 CCTV 카메라 50대를 설치하고 관제센터를 구축하는 사업을(1차 사업) 지원하였으며 2014-2018년까지, 수도 산살바도르 주요 도로에 차량 번호판 자동인식 CCTV 카메라 60대를 지원하는 사업을(2차 사업) 지원하였다. 1,2차 사업의 성공적인 성과를 바탕으로 2019년 신규 사업으로(3차 사업) 차량 번호판 자동인식 CCTV 시스템 추가 지원을 계획하게 된 바, 3차 사업에는 CCTV 시스템 구축, 관제센터 통합 및 자체 교수요원 선발 등으로 사업을 구성할 계획이다.

특히 사업구성 단계부터 성평등 요소를 반영하여 사업기획을 실시할 예정으로, 수원국 협의를 통하여 1,2 차 사업에 반영하지 못한 여성 교수요원 양성, 여성 친화적인 리모델링 등을 실시할 예정이다. 엘살바도르 사업 파트너인 경찰청 911센터 내에 여성 근무자가 많음에도 불구하고 교육, 승진, 업무 처우에서 여성이 차별을 받고 있음을 인지하였다. 이는 사업 발굴과 추진 시 주로 고위직을 담당하는 남자 경찰 및 기술인력을 통해서 사업을 실시하여 여성차별에 대한 인식이 부족한 데서 기인하였음을 확인하였다. 아울러, 수원 기관이 경찰이라는 전통적인 남성 중심의 조직으로, 조직문화에 여성을 동등하게 생각하는 문화가 적었으며, 특히 사업의 대부분이 기술적인 부분으로 으레 여성전문가의 pool이 적다는 고정 관념이 존재하였다. 이러한 이유로 국별 연수 및 현지 교육을 실시할 때도 고정관념 때문에 여성 참여자의 공평한 참여 기회를 굳이 보장하지도 않은 것이 현실이었다.”

	엘살바도르 치안역량강화 사업 (2019-2024)
사업목적	엘살바도르 경찰의 범죄예방 및 범죄수사 역량을 강화하여 엘살바도르 정부의 “치안개선정책” (Plan El Salvador Seguro) 정책목표 달성 기여
사업내용	• CCTV 시스템 구축 • 전문가 파견 • 초청연수 • 사업관리(경찰청 PM파견, 사무소 모니터링 비용, PAO파견)



	젠더마커1로 측정될 수 있는 경우 (예)
최소 1개의 성평등(outcome) 포함	엘살바도르 경찰의 성인지적 범죄예방 및 범죄수사 역량을 강화하여 여성안전을 위한 치안정책을 개선함
사업내용에 성평등 활동(activity) 포함	• 여성 교수요원 양성 • 성평등 관점이 통합된 커리큘럼을 개발하고 교육과정에서 사용함 • 초청연수 및 현지 교육 때 여성 쿼터제를 실시하여 여성에게 공평한 참여 기회 보장

8) 상동. 65-69쪽.

사례 3. 젠더마커 2 (직접목적) 사업 사례 예시

- **빈곤계층 여성을 위한 기술교육/직업훈련 프로젝트**
 - 여성의 취업기회 확대와 소득증대를 통한 성불평등 감소가 주 목적
- **여성 및 소녀를 위한 모자보건 프로그램**
 - 성생식보건 관련 의료서비스를 제공하여 여성과 소녀들의 삶의 질 향상에 기여를 목적으로 하는 사업
 - 산모와 아이들에게 필요한 서비스를 제공하는 모성보건소 설립
- **남·녀 청소년 대상으로 성과 생식에 대한 인식 및 권리강화 교육사업**
 - 성과 생식 및 권리에 대한 올바른 정보제공 및 교육을 통해 성평등 인식을 개선하고 성별에 따른 성차별과 불평등을 감소함
- **젠더기반폭력(성폭력, 가정폭력, 아동폭력, 인신매매, 여성성기절제, 조혼 등 여성대상폭력) 예방이나 대응을 통해 여성과 여아에 대한 폭력 중지를 주목적으로 하는 사업⁹⁾**
- **성평등과 여성권익향상이 주요 목적인 기관이나 조직에 대한 지원 사업**
- **젠더기반폭력 방지 및 대응을 목적으로 남성과 소년들을 교육하고 지원하는 사업**
- **여성농부를 대상으로 농업생산성 확대를 위한 기술교육 및 micro-credit 제공:**
 - 여성농부의 소득증대와 경제역량강화를 통한 지역사회에서 여성의 지위 향상에 기여를 주목적으로 하는 사업

9) DAC의 목적코드 가운데 ‘여성의 평등과 관련된 조직과 기관 코드’ (CRS코드 15170), ‘여성대상폭력 코드’ (CRS코드 15180)에 해당되는 사업은 모두 젠더마커 2 (직접목적)사업으로 표기한다.

사례 4. 젠더마커 1 (간접목적) 사업 사례 예시

- **농업생산성증가를 목적으로 하는 농촌개발사업**
 - 여성농부들이 지역에서 직면하고 있는 특정한 장애/제약을 개선할 사업 활동을 포함하여 여성농부의 소득을 증대함
 - 생산을 위한 자원에의 접근 (예: 대출, 개량종자지원, 기타 농촌지원서비스) 및 훈련프로그램이 여성들에게도 주어져도록 하여 성별에 따른 차별과 불평등을 감소시킴
- **환경·기후변화 대응 및 국가전략 역량강화 지원 사업**
 - 환경·기후변화 대응 교육훈련 및 협상과정에 여성의 참여를 확보하고 성평등 관점을 국가전략에 포함시킴
- **지역공동체 식수공급 프로젝트**
 - 물 갖는 역할을 주로 담당하는 여성과 여아들이 안전하고 쉽게 접근하여 식수를 공급받을 수 있는 식수 시설을 설치함
 - 마을 식수운영위원회에 여성의 참가를 의무화함. 이를 통해 지역사회 내에서 여성의 지위 향상에 기여함
- **수원국 통계역량강화 사업**
 - 성분리통계 데이터를 개선하고 젠더기반폭력 관련 데이터 수집을 포함하여 수원국의 국가개발전략에 성평등을 포함하는데 기여함
- **초청연수 교육 프로그램**
 - 여성 쿼터제를 실시하여 여성의 참여 기회를 높임. 그러나 참여 여성의 숫자만을 확대하는 것이 아니라 프로그램에 성인지적 교육과정을 포함하여 여성과 남성 참여자 모두가 성별기반 차별과 불평등을 감소시키는 것을 목표로 함
- **새로운 지하철 노선 인프라건설 프로젝트¹⁰⁾**
 - 대중교통을 많이 이용하는 여성들의 안전 니즈를 고려하여 역 주변에 안전 가로등 설치 등을 설치함
 - 역사에 여성 소유의 사업체를 위한 가게 등 특정 점포 공간을 제공함

10) 한국국제협력단. 2017b. “OECD-DAC 성평등 정책 마커 안내서.” 13쪽.

사례 5. 젠더마커 0 (성평등목적 없음) 사업 사례 예시

- 기술교육/직업훈련 프로젝트 참가 대상에 여성이 포함되어 있으나 성평등을 목적으로 특정한 활동과 성과를 수반하고 있지 않은 경우
- ‘성분석은 진행되었으나 성평등이 의도한 목표가 아니며 성별기반 불평등(예: 서비스 접근권, 시장 접근권, 위험, 이익과 기회)의 감소나 여성의 권한 강화(예: 건설 현장에서 여성 고용 쿼터를 정하는 것, 여성들의 이동을 더 안전하게 하는 거리의 조명과 보도들 등)을 위해 기획된 특정한 활동이 포함되지 않는 철도 프로젝트’¹¹⁾
- ‘건물 내 남성, 여성용 화장실을 구비, 현지 청소년들을 위한 스포츠 시설을 건축하지만, 여성 성인이나 여자의 아이의 스포츠 활동 참여, 코치들에게 시행되는 성교육, 적절한 활동 스케줄(예: 저녁 전까지 또는 고정관념과 싸우기 위한 인식개선 활동을 확실히 하는 특별한 조치)를 포함하지 않는 프로젝트’¹²⁾

11) 한국국제협력단. 2017b. “OECD-DAC 성평등 정책 마커 안내서.” 12쪽.

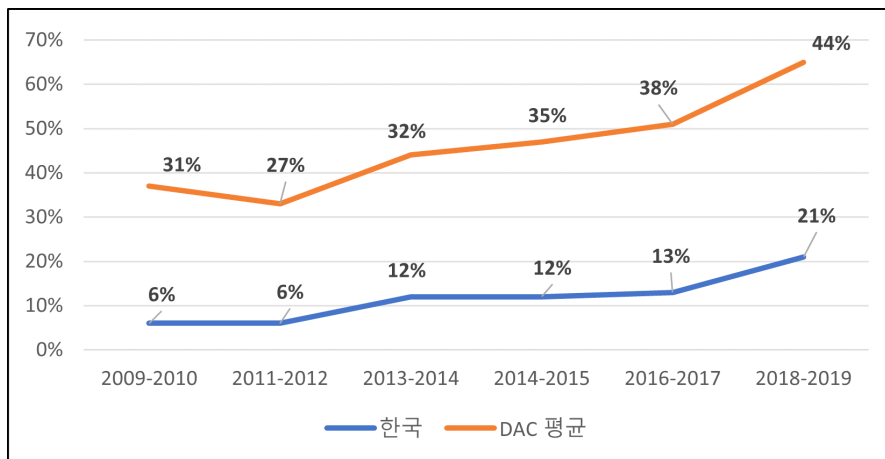
12) 상동. 13쪽.

2-3. 한국 ODA의 젠더마커 현황

2019년 DAC 회원국은 양자원조의 44% (5천3백만 달러)를 성평등과 여성 역량 강화를 위한 목적으로 배분하였다. 지난 10년간 DAC의 젠더마커 비율은 2009~2010년 31% (25.2백만 달러)에서 지속해서 증가해왔다(그림 2-2). 한국의 경우 DAC 가입 시점인 2009~2010년 성평등 ODA 비율이 6%에 불과했지만 2019년에는 21%로 확대되었으며, 원조액 기준 DAC의 경우 2.1배 증가했지만, 한국은 같은 기간 동안 9천3백만 달러(2009~2010년)에서 6억5천3백만 달러(2018~2019년)로 7배 이상 증가하였다.¹³⁾ 이는 매우 고무적인 결과라고 할 수 있다.

그러나 2009~2010년 DAC 회원국 중 최하위를 차지했던 한국의 젠더마커 비율은 10년이 지난 현재도 DAC 평균 44%의 절반 수준에 불과하며 29개 회원국 중 28위로 여전히 최하위의 상태에 놓여 있다.¹⁴⁾

〈그림 2-2. 한국과 DAC의 성평등 ODA 현황〉



한국은 2018년 DAC 동료검토에서 언급되었듯이 성인지적 ODA 추진전략, 규범 및 정책 개선, 범정부 차원의 성평등 원조 가이드라인 수립 등 KOICA와 EDCF를 비롯한

13) 출처: OECD. 2012~2021. “Aid in Support of Gender Equality and Women’s Empowerment” (각 년도 자료를 바탕으로 저자 재구성)

14) 2018~2019년 통계는 젠더마커를 보고하지 않은 그리스를 제외한 29개국 자료를 활용하였다.

주요 유무상원조 집행기관 차원에서 성평등 ODA 확대를 위해 노력해 왔다(표 2-3).

<표 2-3. 2018년 OECD DAC 동료검토 성평등 원조 성과 및 권고사항>

성과	권고사항
• 2016년 범정부 차원(국조실)에서 성평등 원조 가이드라인 구축 • 주요 유, 무상 지원 기관(KOICA, EDCF)에서는 툴킷을 제작하여 성평등 정책의 이행 지원	• 정책과 기여가 불일치(성평등 원조가 총 양자 원조의 10% 내외인 점)하므로 젠더마커 1, 2가 증가해야 함 • 성평등 원조가 프로젝트 발굴, 승인, 시행 및 모니터링 등 전 프로젝트 사이클에서의 시스템으로 구축되어야 함

출처: OECD DAC. 2018. OECD Development Co-operation Peer Reviews: Korea 2018.

하지만 여전히 신규사업 발굴, 기획, 시행, 모니터링, 평가 등 프로젝트 사이클에서 젠더마커가 효율적으로 적용되는 사업추진 시스템 구축이 제대로 실행되지 못하고 있다.¹⁵⁾ 한편 ODA 사업 전반에 대한 성인지적 관점과 성평등 원조 확대의 필요성이 요구됨에 따라 2018년 제31차 국제개발협력위원회의 의결사항으로 채택되었다.

2020년 한국의 ODA는 양자원조가 79%, 다자원조가 21% (지출액 기준)를 차지했지만, 약정액 기준으로 보면 양자원조가 절대적 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다(양자원조 93%, 다자원조 7%). 사업수행 기관별 비율의 경우, KOICA는 양자원조(약정액)의 39.3%, EDCF는 33.5%, 그리고 나머지 38개 기관이 27.2%를 차지하였다.¹⁶⁾

한편 그림 2-3에서 볼 수 있듯이 2000년대 중반 50개가 넘는 기관들이 ODA 사업을 수행하였으나 2020년에는 40개로 그 숫자가 다소 감소하였다. 그러나 여전히 매년 40개 이상의 기관들이 사업에 참여하고 있어 ‘ODA 파편화’ 문제점이 지속되고 있을 뿐 아니라, 대부분의 ODA 사업들이 젠더마커 적용사업이 아니었다.

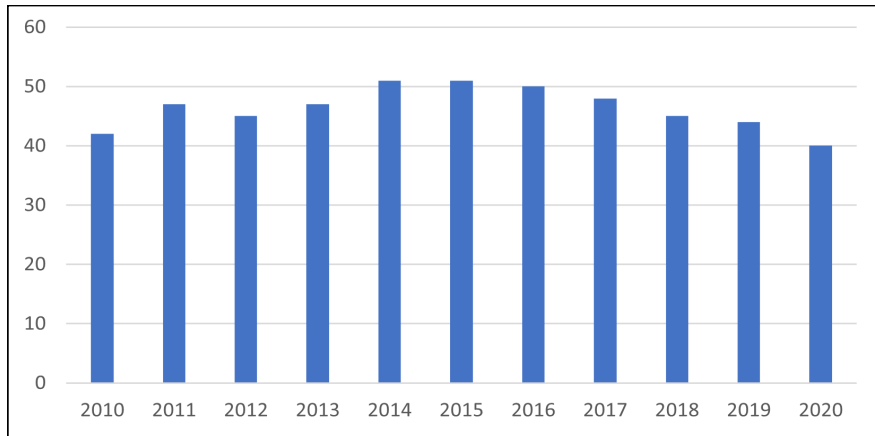
아래의 그림 2-4에서 볼 수 있듯이 지난 10년간 한국 ODA의 젠더마커 사업 비중은 꾸준히 증가하여왔다. 그러나 젠더마커 사업내용을 살펴보면 성평등과 여성역량강화를

15) OECD. 2018. “OECD Development Co-operation Peer Reviews: Korea 2018.” 4쪽, 521.

16) 국무조정실. 2019. “대한민국 ODA 지원현황 통계.”

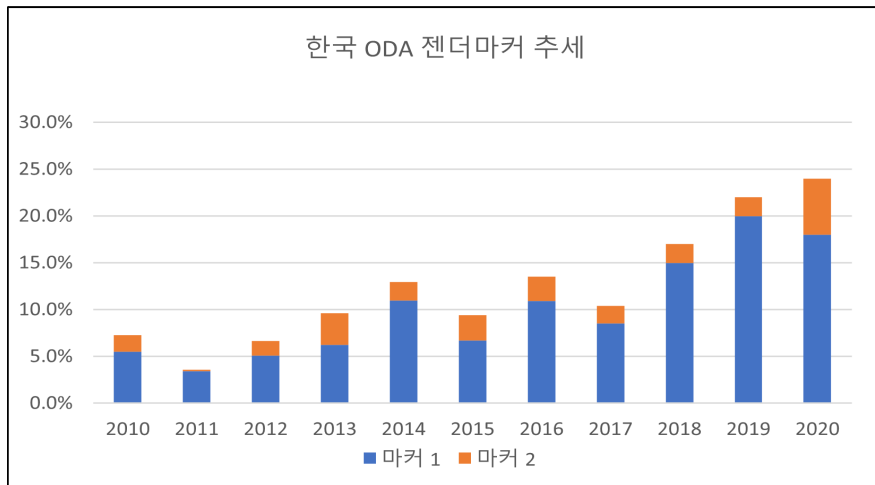
직접 목적으로 하는 젠더마커 2 사업의 비중은 큰 변화가 없거나 오히려 줄어드는 경향을 보인다. 하지만 2020년에는 젠더마커 2 사업 비중이 눈에 띄게 증가하였다.

〈그림 2-3. ODA 사업 실행 정부 부처/기관 수 (지출액 기준)〉



출처: 국무조정실, “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

〈그림 2-4. 한국 ODA 젠더마커 추세 (양자, 약정액 기준)〉



출처: 국무조정실, “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

반면 성평등 원조가 증가하고 있음에도 불구하고 여전히 한국 양자 ODA의

대부분은 성평등 관점이 고려되지 않은 젠더마커 0 사업이었다(표 2-4). 젠더마커 0 비율이 점차 감소했다는 점은 긍정적인 신호로 볼 수 있으나 한편으로는 ‘Not screened’ 비율(비어있음)은 오히려 증가했다는 것을 고려할 때 이는 ODA 사업의 스크리닝 정확도를 통한 마커 1 사업의 증가뿐만 아니라 스크리닝 비율 확대 필요성을 보여준다고 할 수 있다.

〈표 2-4. 양자원조 젠더마커 비교 (지출액 vs. 약정액)〉

	약정액			지출액		
	2018년	2019년	2020년	2018년	2019년	2020년
마커 2	2%	2%	6%	4%	4%	3%
마커 1	15%	20%	18%	9%	7%	23%
마커 0	80%	75%	69%	82%	84%	69%
비어있음	3%	3%	7%	5%	5%	7%
합계	100%	100%	100%	100%	100%	100%

출처: 국무조정실, “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

소득별로 보면 젠더마커 사업은 주로 최빈국과 중·저소득국에 집중되어 있으며 지난 3년간 뚜렷한 추세 변화는 보이지 않는다. 젠더마커 1 사업은 중·저소득국에 더 많은 비중으로 지원되었으며, 젠더마커 2 사업은 최빈국에 더 많이 집중된 경향이 있다. 2020년의 경우 최빈국에서의 마커 2 사업이 이전보다 많이 증가(2018년 1%에서 2020년 4%)했음을 알 수 있다(표 2-5).

〈표 2-5. 양자원조 젠더마커 사업 소득별 비율 (약정액 기준)〉

소득별	2018		2019		2020	
	마커 1	마커 2	마커 1	마커 2	마커 1	마커 2
최빈국 (LDCs)	8%	1%	6%	1.4%	6%	4%
중저소득국 (LMICs)	4%	1%	12%	0.4%	11%	2%
다국가 (Part I unallocated by income)	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%	0%	0.1%
중고소득국 (UMICs)	2%	0.2%	2%	0.2%	0.1%	0.1%

출처: 국무조정실, “대한민국 ODA 지원현황 통계” OECD DAC 수원국 소득기준으로 재구성

ODA 사업 수를 살펴보면 KOICA가 전체 사업 수에서 압도적으로 높은 비율을 차지하고 있으며, 젠더마커 사업도 가장 많이 수행하고 있는 것을 알 수 있다(표 2-6). 또한, 2020년 한국 양자원조의 27%를 차지하고 있는 38개 기관¹⁷⁾이 집행한 2,033개의 ODA 사업 중 38개(1.9%)만이 젠더마커 사업으로 보고되었다. 흥미로운 점은 성평등을 직접 목적으로 하는 젠더마커 2 사업의 숫자가 마커 1 사업보다 더 많았다는 점이다. 마커 2 사업의 경우 사업당 금액이 1,614,173달러인 반면 마커 1 사업은 4,436,937달러였다. 이는 EDCF의 사업당 ODA 금액이 큰 결과에서 비롯된 것이다.

〈표 2-6. ODA 수행기관별 젠더마커 사업 개수 (2020년, 양자 약정액)〉

	KOICA	EDCF	보건복지부	농림축산 식품부	기타기관 (36개)	합계
마커 2	91	0	0	0	11	102
마커 1	59	7	14	0	13	93
마커 0	1,959	57	16	44	1,479	3,555
비어있음	0	0	14	21	421	456
Total	2,109	64	44	65	1,924	4,206

출처: 국무조정실, “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

17) 보건복지부와 농림축산식품부 포함

결론적으로, 표 2-4에서 알 수 있듯이 한국의 성평등 원조 비율이 가장 높았던 2020년에도 양자원조의 24% (약정액 기준)만이 젠더마커 사업이었고, 69%는 성평등 관점이 통합되지 않은 젠더마커 0 사업이었다. KOICA와 EDCF와 같은 대표적 원조 집행기관뿐 아니라 원조 분절화 문제를 떠나 기타 기관들의 심각하게 낮은 성평등 ODA 비율은 한국 국제개발협력의 현주소를 보여주는 것이다.

2-4. 한국 젠더마커 및 성평등 원조의 통합적 전략 분석

이러한 가운데 한국은 개발원조에 대한 목적, 정의, 기본정신 및 원칙 등을 제시한 국제개발협력법을 비롯하여 중장기 원조 정책 전략문서, 수행기관의 전략문서 등에서 성평등 원조 확대를 위한 전략을 수립하고 있다.

한국 국제개발협력에서 성평등 원조 추진에 대한 의무는 국제개발협력기본법 제 3조(기본정신 및 목표)에 여성의 인권향상과 성평등 실현이 국제개발협력의 기본정신으로 명시되어 있다. 또한, 양성평등기본법 제 40조(국제협력, 2021.4.20. 개정)에 따르면 국가와 지방자치단체가 국제개발협력을 실시하는 경우 양성평등 실현을 위한 시책을 마련하여야 하며 특히 양성평등 실현을 위한 국제개발협력 사업을 추진하는 데 여성가족부 장관의 역할을 강조하였다.

2010년에 발표된 국제개발협력 선진화 방안과 제1차 국제개발협력 기본계획(2011-2015) 또한 기본정신의 중요성을 재확인하였다. 더 나아가 여성과 인권을 주요 범분야적 이슈로 명시하고 협력대상국의 성평등 실현을 위한 ODA 사업을 지속해서 추진할 것을 강조하였으며, OECD DAC 가이드라인을 준수할 것을 명시하였다. 이러한 기조는 제2차 기본계획(2016-2020)에도 유지되었으며, 제3차 국제개발협력 기본계획(2021-2025)에서는 SDGs 이행방안 구체화를 위해 여성을 포함한 취약 계층의 인도적 지원 확대를 비롯하여 ODA 정책 수립 및 사업 기획 시 젠더에 대한 고려를 강화하고 여성의 경제활동 촉진을 위한 교육과정을 운영할 것 등을 중점 과제로 명시하였다.

그러나 가장 최근의 3차 기본계획을 비롯한 모든 기본계획에서 대대적 성주류화 도입 전략이나, 젠더마커 비율 확대에 대한 세부목표뿐만 아니라 구체적인 이행기반 및 시행계획에 대해서는 명시하지 않고 있다.

이 외에도 국제개발협력위원회가 매년 초 발표하는 국제개발협력 시행계획 내에도 여성에 대한 지원 필요성이 국제개발협력기본계획에서 언급된 수준에서 반복적으로 명시되었으며, 2021년도 국제개발협력 종합시행계획에서는 젠더 관련 이슈 대응 강화를 위한 지침이 보다 구체적으로 제시되었다. 이에 따르면, ODA 사업의 성인지적 관점 확대를 위해 수행기관의 인식 제고를 추진하며 사업계획 수립단계에서 젠더마커 및 관련 성과지표를 설정하도록 하고 있다. 이는 기존의 시행계획 내에서 여성에 대한 지원 필요성을 언급한 수준에서 진일보한 것으로 판단된다.

국조실에서는 성평등 ODA 지침 마련을 위해 2015년 제20차 국제개발협력위원회

에서 ODA 사업에 대한 성인지적 관점 적용을 위한 실무자 지침 마련이 의견으로 제시되었고, 그 결과 ‘ODA 사업의 성인지적 관점 적용 지침’을 발간하여 유관 부처 및 기관 사업에 적용할 것을 권고한 바 있다. 그러나 젠더 통계 포함 등 지침의 대부분 내용은 선택사항으로 되어있어 실효성이 없는 것으로 보인다.

대부분 전략문서에서는 여성을 주로 아동, 장애인, 난민과 함께 취약·계층으로 정의하고 특정 지원 대상으로 분류하고 있다. 이는 여성 대상 정책이나 프로그램 수립 등에 그치는 소극적인 수준에 머무르고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 특히 젠더를 환경 분야와 함께 범분야로 인지하고 있음에도 불구하고 성평등 원조에 관한 관심과 주류화에 대한 구체적인 계획은 환경 원조보다 매우 부족한 실정이다. 예를 들어 제3차 국제개발협력 기본계획에 포함된 ‘그린 뉴딜 ODA 비중(리우마커 표기된 사업)을 DAC 평균 수준 이상으로 확대하기 위한 로드맵을 수립·추진’하겠다는 적극적인 기후변화 대응 지원 강화 전략과는 매우 상반된 상황이라 할 수 있다.

한편, 기본계획에서 구체화하지 않았던 이행방안 등이 무상원조 전문 수행기관인 KOICA 전략문서에 포함된 것을 확인할 수 있다. KOICA가 성평등 전략을 본격적으로 수립한 것은 2010년이다. KOICA는 제1기 성평등 중기전략(2011~15년)을 수립하면서 성주류화를 추진하기 위한 전략으로 OECD DAC와 유엔(United Nations) 등의 다자기구들이 공통으로 적용하고 있는 이중전략을 채택하였다.¹⁸⁾

KOICA는 2010년 KOICA 사업의 성주류화 방안, 2011년 KOICA 성주류화 가이드라인, 2013년 KOICA 성평등 개발협력사업 방안을 수립하였고 2014년 젠더 툴킷, 2017년 OECD DAC 젠더마커 가이드라인 등 성평등 원조 전략문서를 지속해서 제작하였다. 또한, 모든 개발협력사업에 성주류화를 실현하기 위해 ‘성인지 담당관 직제’를 2009년 신설했으며, 그에 따라 2010년 성인지 담당관 운영에 관한 기준을 제정하는 등 조직을 정비하였다.

KOICA 사업의 성주류화 방안에는 KOICA 중점분야 사업에 성주류화를 도입해야 하는 필요성과 방법에 대해 명시하고 있는데, 보건의료, 교육, 행정, 정보통신, 농어촌개발, 산업에너지, 환경 및 기타 총 7개 분야에 비교우위를 정하고, 분야별로 성주류화의 현실적 필요성과 함께 해당 분야 사업별로 체크리스트를 만들어 실질적으로 성주류화를 실현할 수 있는 가이드라인을 제시하였다.

제2기 성평등 중기전략(2016~20)에 따르면 ‘여성의 존엄성이 보장되는 성평등한

18) ODA 사업은 성주류화 방식의 사업과 여성 대상의 여성역량강화사업이라는 이중전략으로 수행하는 것이 국제기구 및 OECD DAC 회원국의 공통된 방식이다.

사회’라는 비전을 내세우고 있으며 SDGs의 형평성과 보편성에 기반하여 성평등한 개발협력을 추구하고 지속가능한 발전에 기여하기 위해 성평등한 경제적 역량 강화, 성평등한 기본권 확보, 성평등한 사회적 지위 향상 3개 분야를 설정하였다.

그러나 KOICA의 제2기 성평등 중기전략(2016~20)은 SDGs 프레임에 맞춘다는 의도로 젠더 단독목표와 성주류화 목표를 혼합하면서도 다중적 접근 전략을 취한다는 제1기 성평등 중기전략의 기조는 상쇄된 것으로 보인다. 즉, 성평등 정책의 심화된 내용을 포함하고는 있으나 국제사회가 성평등 ODA 사업에 접근하는 다중적 전략 혹은 이중전략이 보이지 않는다. 다시 말하면, 여성을 대상으로 한 접근인지, 성주류화 접근인지가 불분명하다. 시스템적 성주류화 접근은 미흡해 보이며 오히려 여성만을 대상으로 접근하고 있는 것으로 보인다.

2016년도에 발표된 OECD DAC 젠더마커 가이드라인을 바탕으로 제작된 성주류화 사업적용 가이드라인(2018)의 경우 OECD에서 발표한 젠더마커를 국문으로 반영하는 것만으로는 KOICA 사업에 젠더마커 기준을 적용하기 어렵다는 한계를 느끼고 PDM에 반영되어야 할 내용에 대한 가이드라인을 7가지 기준에 맞추어 제시하였다.

KOICA 사업전략기획실은 2019년 ‘SDG 5 이니셔티브’를 발표하여 2020년부터 2026년까지 성 불평등 이슈를 변혁적으로 개선할 수 있으나 상대적으로 지원이 부족한 여성과 경제, 여성과 인권, 그리고 이행 및 증거 부문을 중점적으로 약 1억 불의 규모로 지원하여 사회의 근본적인 변화를 주도할 여성의 양성을 통한 평화와 번영을 달성하고자 하는 목표와 사업내용에 대한 예시를 제시하였다.

또한, ‘성평등 제고 및 여성과 소녀의 역량 강화를 위한 KOICA 중기 이행계획 (2019-2021)’은 SDG 5 이행을 기본 목표로 하여, 보다 적극적으로 보편적인 성평등 달성과 함께 변혁적 접근을 통해 수혜자를 넘어 여성을 변혁의 주체가 될 수 있도록 역량 강화 및 참여를 확대하고자 한다. 이어, 성평등 달성을 위해 한국의 특성에 맞는 전략적인 특화가 필요하다는 점을 바탕으로 실질적인 성평등 실현을 위해 근본적이고 구조적인 변화를 도모할 수 있는 방식이 필요한 점을 강조하였다.

주요 유상원조 수행기관인 EDCF의 경우 국제개발협력기본법에 따라 성주류화 전략을 수립하고 있으며, EDCF 젠더 가이드라인을 통해 KOICA와 마찬가지로 젠더를 크로스커팅 이슈로 정의하고 있음을 확인할 수 있다. EDCF의 젠더 가이드라인에 따르면, 각 ODA 사업에 젠더마커를 부여하는 유형별 최소기준이 제시되어있으나, 이는 매우 간략한 형태로 기재되어있다.¹⁹⁾

19) ‘성별분리통계 사용 (가능한 경우), 젠더분석 시행, 젠더분석을 바탕으로 사업

더 나아가, 성인지적 관점을 더 명확하고 쉽게 적용하기 위해 한국수출입은행(KEXIM) 내에 성인지 담당관을 배치하여 담당자의 역량 강화를 위한 기관 내 교육을 강조하고 있으며, 이를 기반으로 젠더마커 1, 2 사업의 비중을 확대하고자 하는 전략을 제시하고 있다.

이어, 각 ODA 사업에 대해 사업 심사, 모니터링, 평가 등 지원단계별로 성인지적 관점을 적용하여 젠더 마커를 부여, 평가하고 OECD DAC에 보고하는 방향으로 운용하고자 하며, 젠더 마커 검토 프로세스를 실시하고 가능할 시 성별분리통계를 활용하여 자원, 기회, 권력배분 및 사회적 역할, 책임에 대한 성별 간 차이를 파악하여 사업설계에 반영하고자 함을 제시하였다.

마지막으로, 2016년, 2020년에 발간된 세이프가드 정책에 따르면 환경사회영향평가(Environmental and Social Impact Assessment)와 기초환경사회조사(Initial Environmental and Social Examination)²⁰⁾를 시행하면서 필요할 경우 이해관계자나 사업에 영향을 받을 당사자들의 의견을 수렴할 수 있으며 이때 남녀 각각 다른 기제를 통해, 그리고 각기 다른 이해관계와 우선순위 등을 반영할 것을 명시하고 있다.

특히 사회영향평가에 있어 성별 차이에 의해 야기될 수 있는 사업 효과에 대한 공정성 문제를 제기하였다. 남녀의 사회적 지위, 자원 접근성, 고용 기회 등의 차이로 인해 사업 효과가 여성에 불리한 영향을 미칠 수 있다는 점과 여성이 의사결정과정에 전적으로 참여하는 데 장애물로 작용하는 도덕적 규범, 전통, 법률적 한계 등이 있음을 인식하고 있다. 따라서 당사자 의견 수렴 시 모든 성별을 고려(gender-inclusive)해야 한다는 요건을 충족해야 한다는 요건을 제시하고 있다.

디자인·설계·심사 시행, 그리고 사후평가에서 젠더 관련 결과 분석 시행'가 공통 최소기준으로 제시되고 있으며, '양성평등이 사업의 주요 목표 중 하나일 경우, 양성평등 관련 목표 명시 및 젠더 관련 성과평가지표 설정(1개 이상)'일 경우 젠더마커 1점, 그리고 '양성평등과 여성 권한 강화가 사업의 최우선적인 목표, 젠더 관련 성과평가지표를 통해 사업의 목적 달성을 측정하는 결과 틀(result framework) 설정'일 경우 젠더마커 2점을 부여하는 기준으로 제시되고 있다.

- 20) 환경사회영향평가는 지역주민과 정부 간의 협의를 통해 프로젝트로 인한 환경 및 사회적 영향을 포괄적으로 평가하는 것이며, 기초환경조사는 환경사회영향평가의 단축된 형태로 기본적인 환경 및 사회적 영향에 대한 평가하는 것이다.

3. 한국 ODA의 OECD 젠더마커 적용 현황 분석

3-1. KOICA의 젠더마커 부여현황

KOICA는 ODA 사업의 성주류화 달성을 위한 이중전략(twin-track)을 채택하고 성평등 증진과 여성역량강화를 직접목적으로 하는 사업에 젠더마커 2 그리고 크로스커팅 이슈로서의 성평등 성과를 가져오기 위한 사업에 젠더마커 1 (간접목적)을 적용하고 있다. KOICA는 2018년 전체 양자 원조액의 20.6%를 차지하였으며 63.2%를 차지한 EDCF에 비교하여 상당히 낮은 원조 비중을 보여주고 있다. 반면 2020년에는 KOICA의 비중이 거의 두 배 가까이 증가하였음을 볼 수 있다(표 3-1).

〈표 3-1 양자원조 (약정액 기준)〉

	2018년	2019년	2020년
KOICA	20.6%	21.7%	39.3%
EDCF	63.2%	64.5%	33.5%
기타 기관	16.2%	13.8%	27.0%

출처: 국무조정실, “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

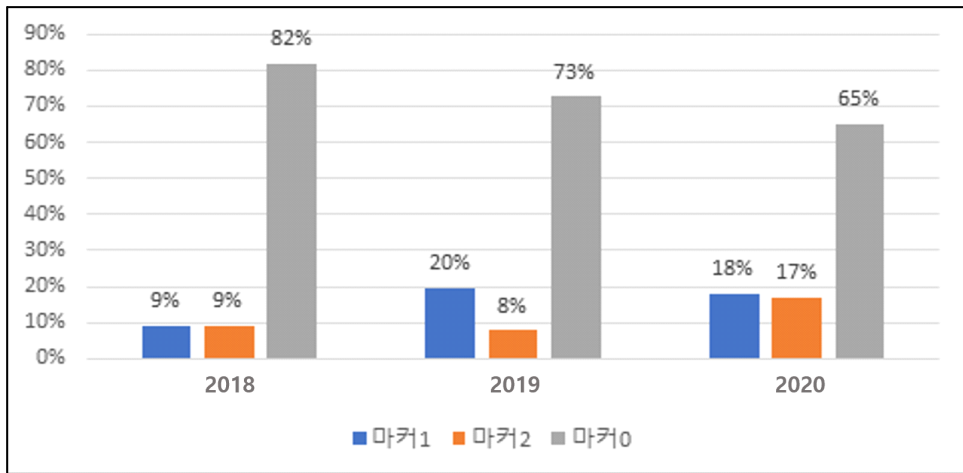
1) 젠더마커 사업 비율

KOICA의 약정액 기준 지난 3년간의 젠더마커 비율 변화를 살펴보면 마커 0의 지속적 감소와 특히 젠더마커 2 사업이 증가한 것을 알 수 있다(그림 3-1).

2) 지역별 사업 비율

지역별로 살펴보면 KOICA의 젠더마커 사업은 사하라 이남 지역이 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 마커 1 전체 사업 가운데 57%가 사하라 이남 지역에 배분되었으며, 마커 2 사업의 경우도 59%를 사하라 이남 지역에 배분되었다. 이어 동아시아 지역에 젠더마커 사업이 집중되었음을 알 수 있다(표 3-2).

<그림 3-1. KOICA 전체 사업 젠더마커 비율 (약정액)>



출처: 국무조정실. “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

<표 3-2. 지역별 젠더마커 사업 비중 (2020년, 약정액)>

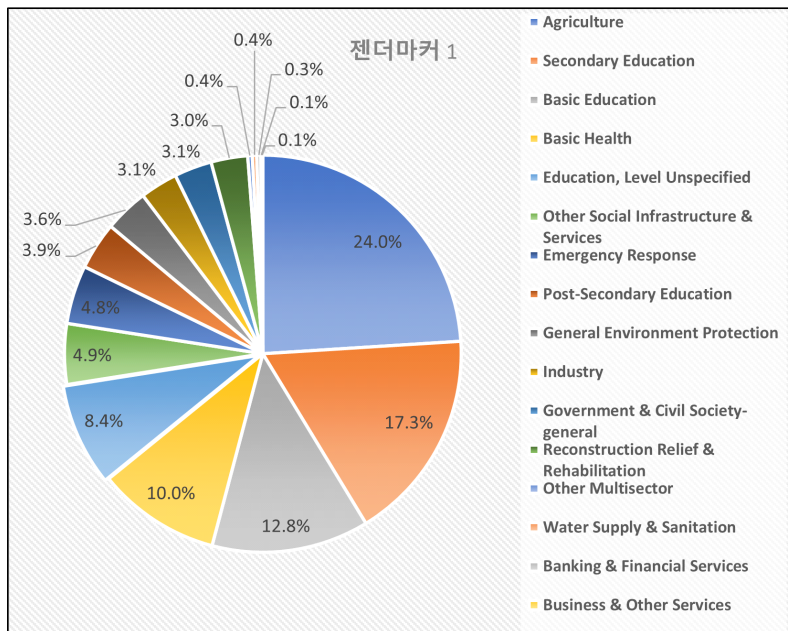
	KOICA			EDCF			보건복지부			농림축산식품부		
	M1	M2	M0	M1	M2	M0	M2	M1	M0	M2	M1	M0
Caribbean & Central America	0%	3%	2%	36%	0%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Far East Asia	13%	26%	27%	64%	0%	11%	0%	45%	28%	0%	0%	13%
Middle East	4%	0%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	27%
North of Sahara	7%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Oceania	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
South & Central Asia	19%	11%	15%	0%	0%	14%	0%	24%	11%	0%	0%	3%
South America	0%	0%	11%	0%	0%	9%	0%	31%	0%	0%	0%	2%
South of Sahara	57%	59%	17%	0%	0%	52%	0%	0%	26%	0%	0%	54%
Other	0%	0%	20%	0%	0%	5%	0%	0%	35%	0%	0%	0.3%
	100%	100%	100%	100%	0%	100%	0%	100%	100%	0%	0%	100%

출처: 국무조정실. “대한민국 ODA 지원현황 통계” OECD DAC 지역 기준으로 재구성

3) 분야별 젠더마커 1 사업²¹⁾

2020년 KOICA 전체 젠더마커 1 사업 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 분야는 교육(CRS코드 110: Education Total)이다. 보다 세분화하여 살펴보면 농업(CRS코드 311)이 24%로 1위를 차지하고 있으며, 뒤를 이어 중등교육(CRS코드 113)이 17.3%, 기초교육(CRS코드 112)이 12.8%를 차지하고 있다(그림 3-2).

<그림 3-2. KOICA 젠더마커 1 사업 분야별 비중 (2020년, 약정액)>

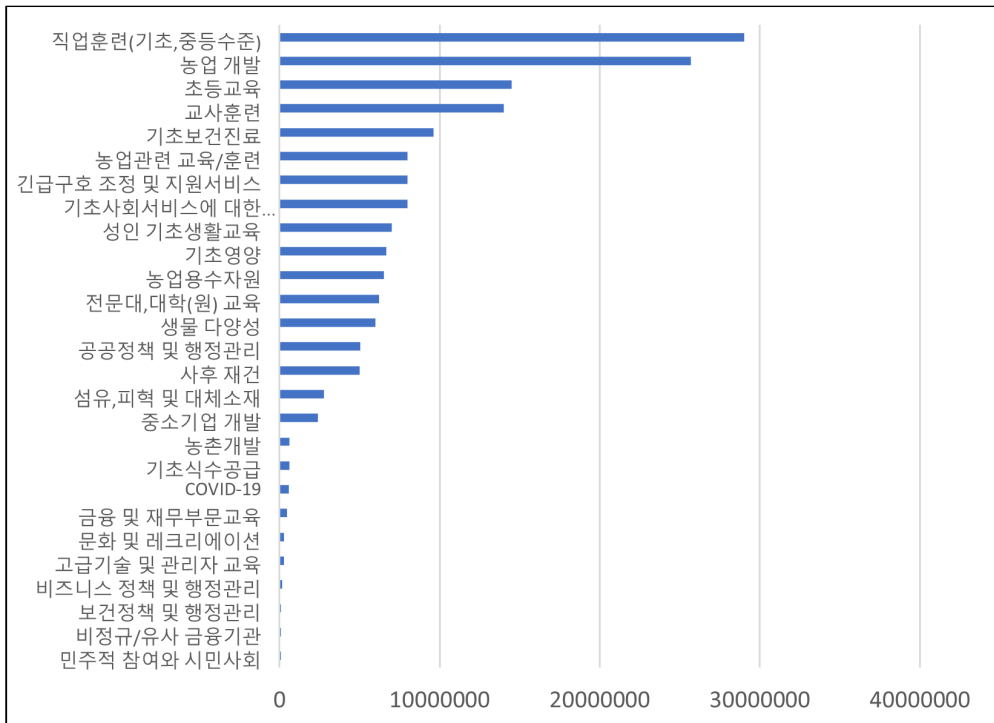


출처: 국무조정실. “대한민국 ODA 지원현황 통계” CRS Sector Code로 재구성

DAC CRS Sector 소분류 기준으로 살펴보면 2020년 KOICA는 27개 분야에 젠더마커 1 사업을 배분하였는데 크로스커팅 이슈로서의 젠더마커 1을 적용하는 KOICA ODA 성주류화 전략을 보여준다고 할 수 있다(그림 3-3). 사업 분야는 기초·중등수준 직업훈련이 가장 큰 비중을 차지했고 그다음으로 농업개발, 초등교육, 교사훈련, 기초보건진료 순으로 젠더마커 1 사업이 이루어졌다. 이는 젠더마커 1 사업이 매우 저조한 농림축산식품부와 보건복지부에 의미 있는 시사점을 제시한다.

21) OECD CRS 섹터 분류 기준에 따름.

<그림 3-3. KOICA 젠더마커 1 사업 세부분야 (2020년, 약정액)>



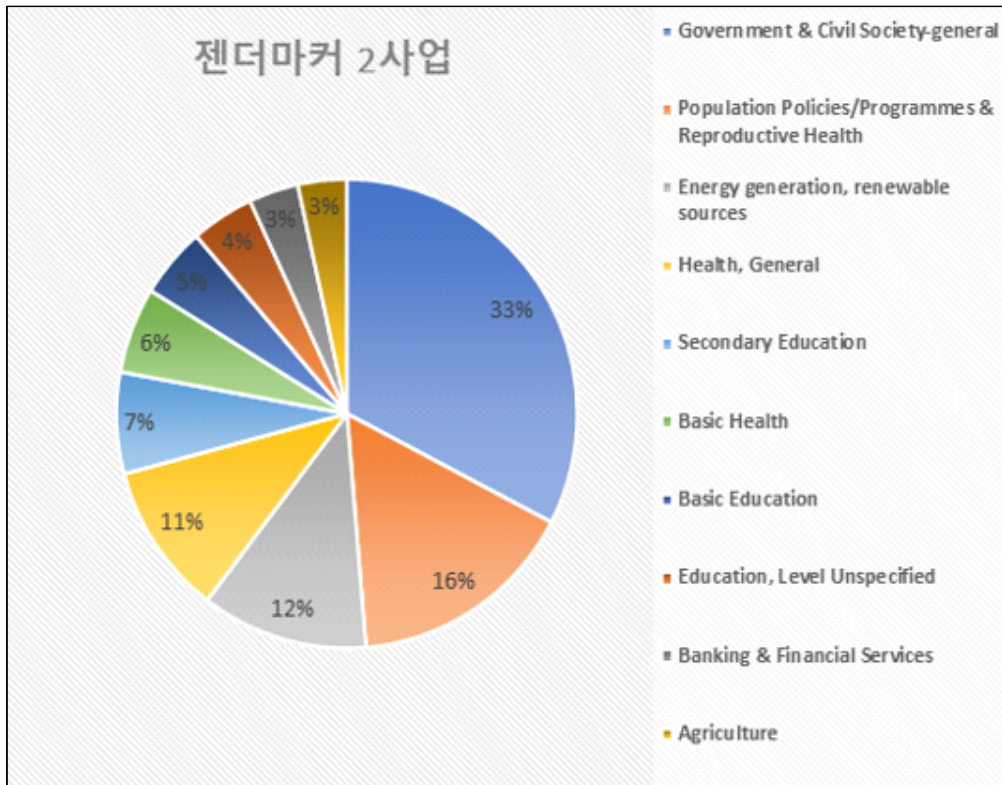
출처: 국무조정실. “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

4) 분야별 젠더마커 2 사업

KOICA의 젠더마커 2 사업 분야 중 “정부 및 시민사회” (CRS코드 151)는 33%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며 세부분야를 보면 ‘여성과 여아에 대한 폭력근절’ (CRS코드 15180), 그리고 ‘성평등 기관과 조직’ (CRS코드 15170)지원에 집중적으로 사업이 수행되었다. 다음으로 ‘인구정책/프로그램 및 재생산보건(CRS코드 130)’ 분야의 경우 재생산보건서비스(CRS코드 13020) 사업에 전액이 지원되었다. 2020년도 KOICA 젠더마커 2 사업 중 3위(12%)를 차지한 Energy generation, renewable sources(CRS코드 232) 분야는 양자간(삼각 협력) 사업으로 태양에너지 사업(CRS코드 23230)이었다²²⁾ (그림 3-4).

22) 사업명: 인도네시아 한-인니-동티모르 태양광 에너지 접근성 향상 사업 (UNDP) (2020-2024년)

<그림 3-4. KOICA 젠더마커 2 사업 분야별 비중 (2020년, 약정액)>

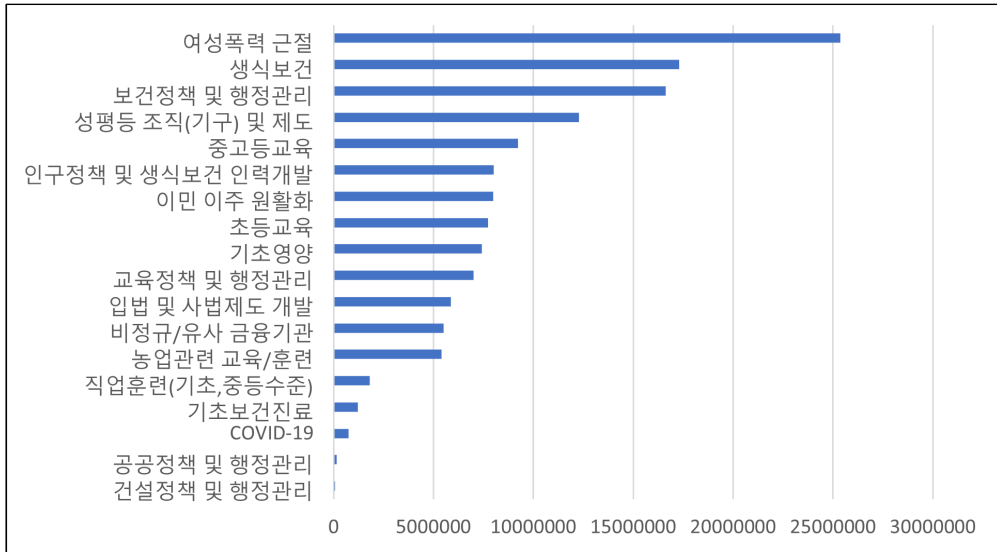


출처: 국무조정실. “대한민국 ODA 지원현황 통계” CRS Sector Code로 재구성²³⁾

DAC CRS Sector 소분류 기준으로 살펴보면 2020년 KOICA는 18개 분야에 젠더마커 2 사업을 배분하였다(그림 3-5). 사업 분야는 여성폭력근절이 가장 큰 비중을 차지했고 그다음으로 생식보건, 보건정책 및 행정관리, 성평등조직(기구) 및 제도 분야에 집중되었다. 이는 젠더마커 2 목적코드에서 ‘여성의 평등과 관련된 조직과 기관 지원’ (CRS코드 15170) 그리고 ‘여성과 여아에 대한 폭력 근절’ (CRS코드 15180)을 위한 성평등 원조의 추적을 강조하는 DAC의 지침과 같은 방향을 가고 있음을 보여준다.

23) CRS Creditor Reporting System Sector Code (중분류) 적용함.

<그림 3-5. KOICA 젠더마커 2 사업 세부분야 (2020년, 약정액)>



출처: 국무조정실, “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

한편 젠더마커 0 비율이 감소하였음에도 불구하고 여전히 KOICA 젠더마커 0 사업 가운데 1 사업으로 변경될 가능성이 높은 경우들이 상당히 존재하였다. 예를 들어 현재 KOICA 연수사업의 30%를 여성 할당제를 적용하고 있는 상황인데도 불구하고 연수사업 대부분이 젠더마커 0으로 되어있다는 점이다.²⁴⁾ 물론 여성 연수생의 참여만으로 젠더마커 1 사업이 될 수 없지만, 연수사업을 기획할 때 젠더마커 1 사업의 최소기준 요건을 적용한다면 상당히 많은 연수사업이 젠더마커 1 사업이 될 수 있을 것으로 보인다. 그밖에 취약계층대상 사업, 농촌개발 및 농민역량강화사업, 교육사업 등 여러 분야의 사업 가운데 젠더마커 1이 될 가능성이 큰 사업들이 젠더마커 0으로 표기되어 있었으며, 이에 대한 집중 분석과 해결방안이 요구된다.

24) 한국국제협력단. 2018. “성평등 제고 및 여성과 소녀의 역량 강화를 위한 KOICA 중기 이행계획 (2019-2021).”

3-2. 한국의 주요 ODA 사업수행기관의 젠더마커 부여현황

3-2-1. EDCF의 젠더마커 부여현황

앞에서 언급하였듯이(표 3-1) 한국 양자원조(약정액)의 KOICA 사업 비율은 2019년 21.7%에서 2020년에 39.3%로 확대되었고 기타 기관도 마찬가지로 13.8%에서 27%로 2배 가까이 증가하였다. 그러나 EDCF는 오히려 64.5%에서 33.5%로 대폭 감소하였다. 표 3-3은 본 연구 대상인 4개 기관의 젠더마커 현황을 보여주고 있다. 젠더마커 1 사업의 경우 EDCF가 가장 큰 비중을 차지하고 있으며 KOICA의 비중이 증가하는 추세를 알 수 있다.

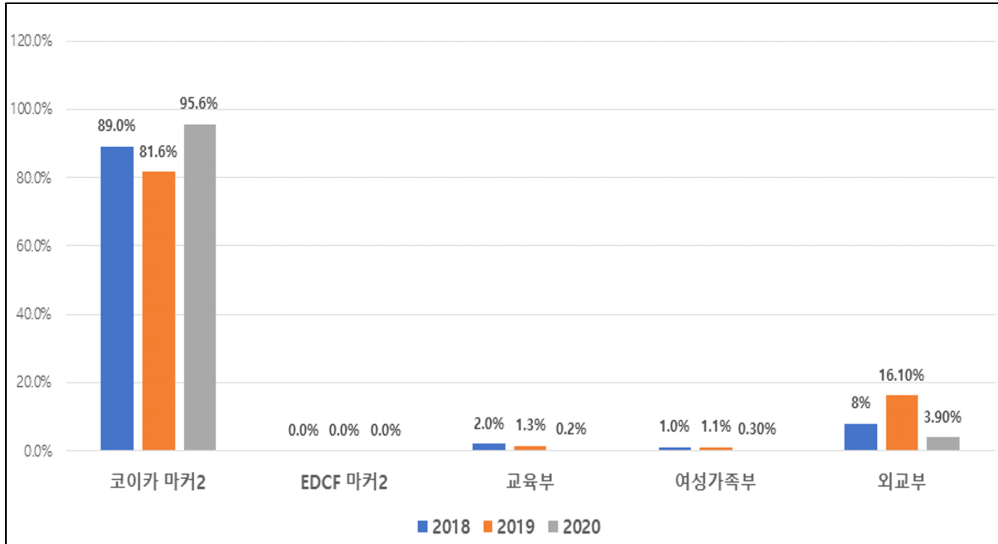
〈표 3-3. ODA 수행기관 젠더마커 비교 (약정액 기준)〉

	2018년		2019년		2020년	
	마커 1	마커 2	마커 1	마커 2	마커 1	마커 2
KOICA	13%	82%	22%	82%	43%	96%
EDCF	83%	0%	76%	0%	55%	0%
보건복지부	0.4%	0%	0%	0%	0%	0%
농림축산식품부	0%	0%	0%	0%	0%	0%
기타 기관	17%	18%	2%	18%	2%	4%
합계	100%	100%	100%	100%	100%	100%

출처: 국무조정실, “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

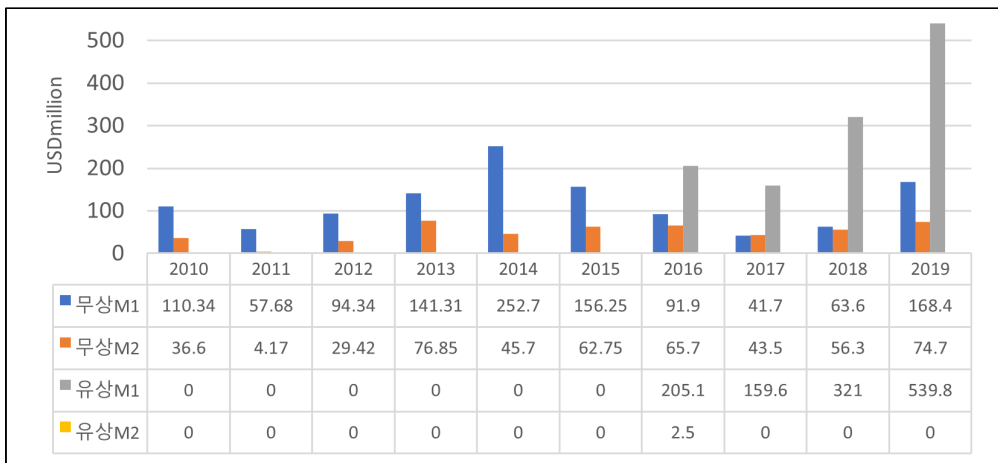
EDCF는 젠더마커 2 사업을 수행하지 않은 것으로 집계되었다. 젠더마커 2 사업은 대부분 KOICA가 수행하고 있고, 2020년에는 KOICA의 비중이 96%로 확대되었다. KOICA를 제외하면 외교부가 젠더마커 2 사업을 다른 기관보다 많이 수행하였으며 기타 기관의 경우 그 비중이 미미하거나 사업을 전혀 수행하지 않은 경우가 대부분이었다(그림 3-6). 한편 EDCF의 젠더마커 사업은 2016년을 기점으로 증가하기 시작하였다(그림 3-7).

<그림 3-6. 젠더마커 2 사업 수행기관>



출처: 국무조정실. “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

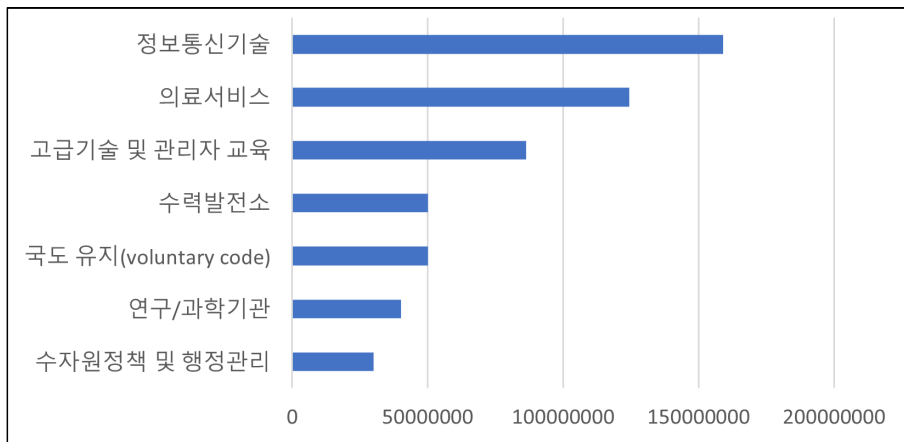
<그림 3-7. EDCF 젠더마커 사업 추세 (2010년~2020년)>



출처: OECD. Creditor Reporting System Micro data (Korea) 재구성

EDCF의 젠더마커 1 비중이 가장 높았던 2019년을 보면 7개국에서 7개 분야 (정보통신기술, 의료서비스, 고급기술 및 관리자 교육, 수력발전소, 국도유지, 연구과학기관, 수자원정책 및 행정관리)에서 사업이 수행되었음을 알 수 있다 (그림 3-8). 표 3-4는 EDCF 젠더마커 1 사업의 수원국별 내용을 보여준다.

〈그림 3-8. EDCF 젠더마커 1 사업 분야 (2019년)〉



출처: 국무조정실. “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

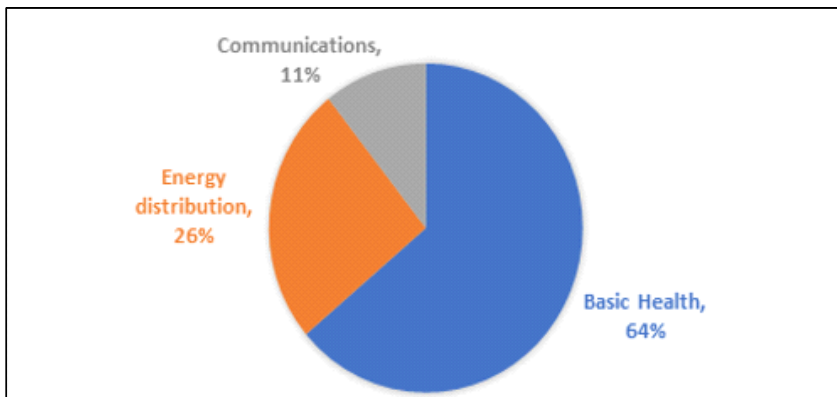
〈표 3-4. EDCF 젠더마커 1 사업 (국별, 2019년)〉

파키스탄	카라치 IT파크 건설사업	\$158,970,139
우즈베키스탄	타슈켄트 종합병원 건립사업	\$124,433,752
에티오피아	아다마 과학기술대학교 연구센터 건립사업	\$86,300,828
네팔	네팔 Upper Trishuli-1 (216MW) 수력발전사업	\$50,000,000
파라과이	농업 물류도로 개선사업	\$50,000,000
우즈베키스탄	우즈벡 화학 R&D 센터 건립사업	\$40,139,920
온두라스	테구시갈파시 수자원 위생개선 프로그램	\$30,000,000

출처: 국무조정실. “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

2020년 EDCF의 양자원조 총사업액 중 젠더마커 1 사업은 30%를 차지하였으며 기초보건(64%), 에너지 (26%), 통신(11%) 세 분야에 배분되었고 코로나 19 긴급대응 프로그램이 큰 비중을 차지하였다(그림 3-9, 표 3-5). 나머지 70%는 젠더마커 0 사업으로 표기되었다.

〈그림 3-9. EDCF 젠더마커 1 사업 분야별 비중 (2020년, 약정액)〉



출처: 국무조정실. “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

〈표 3-5. EDCF 젠더마커 1 사업 (국별, 2020년)〉

과테말라	- 농촌 배전망 확충사업 - 소외지역 디지털 전환을 위한 인터넷연결망 구축사업	\$85,000,000
캄보디아	- 코로나 19 긴급대응 프로그램	\$50,000,000
필리핀	- 코로나 19 긴급대응 프로그램	\$100,000,000

출처: 국무조정실. “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

3-2-2. 보건복지부의 젠더마커 부여현황

KOICA와 EDCF를 제외하면 기타 수행기관의 젠더마커 사업 비중은 매우 미미한 수준임을 알 수 있다. 보건복지부의 경우 2020년 전체 양자사업의 15%가 젠더마커 1 사업이었으며 전액이 ‘의료교육 및 훈련’ 분야에 배분되었고 마커 2 사업은 부재하였다. 2019년에는 젠더마커 적용사업이 없었다.

보건복지부의 ODA 사업수행 기관 중 가장 많은 비중을 차지한 기관은 KOFIH로 총약정액의 65%를 차지함을 알 수 있다(표 3-6).

<표 3-6. 보건복지부 ODA 사업 수행기관 (2020년)>

사업실시기관	약정액(USD)
한국국제보건의료재단(KOFIH)	17,056,653
국제백신연구소	4,236,829
세계보건기구 서태평양지역 사무처	1,866,747
세계보건기구	1,763,368
WHO(세계보건기구), WPRO(세계보건기구 서태평양지역사무처)	486,388
국제적십자위원회	287,257
한국보건복지인력개발원	161,000
WHO FCTC	159,357
국제인구보건복지연맹	139,815
총액	26,157,414

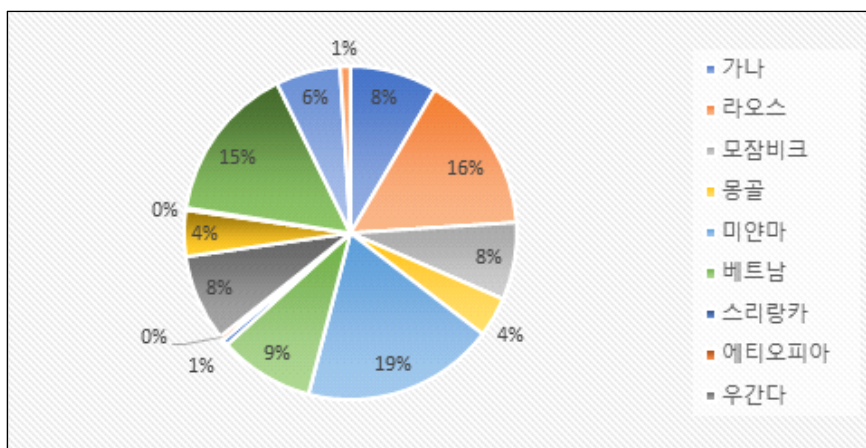
출처: 국무조정실, “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

사업 분야별로 보면 젠더마커 1 사업은 ‘이종욱 펠로우십 프로그램 (글로벌 보건의료인력 역량강화 중장기 교육사업)’ 으로 Medical education/training (코드12181)에 전액 배분되었다. 여기서 주목할 점은 2020년 보건복지부 젠더마커 0

사업의 49%가 모자보건증진사업이었고 23%가 지역 의료보건체계 강화사업이었다. 모자보건사업처럼 여성을 직접 수혜대상으로 하는 경우 젠더마커 2 또는 최소한 젠더마커 1 사업이 될 수 있을 것으로 판단된다. 따라서 이러한 사업들이 0으로 기재된 이유를 분석하고 젠더마커를 적용할 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

2020년도 보건복지부 젠더마커 1 사업 (이중육 펠로우십 프로그램)의 국가별 배분을 보면 그림 3-10과 같다. 미얀마는 젠더마커 1 사업 가운데 가장 많은 비중 (19%) 을 차지했으며, 라오스 (16%), 베트남 (15%) 순으로 사업이 집행되었다. 반면 2018년~2019년의 이중육 펠로우십 프로그램은 젠더마커 0으로 표기되어 있고 모자보건사업은 2020년과 마찬가지로 젠더마커 0으로 표기되었다.

〈그림 3-10. 보건복지부 젠더마커 1 사업 국가별 배분 (2020년)〉



출처: 국무조정실. “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

3-2-3. 농림축산식품부의 젠더마커 부여현황

농림축산식품부의 2020년도 ODA 사업은 세계식량계획이 전체 양자사업 총액의 66%를 차지하며 그다음으로는 한국농어촌공사가 23%를 차지하고 있다(표3-7).

〈표 3-7. 농림축산식품부 ODA 사업 수행기관 (2020년)〉

사업실시기관	약정액(USD)
세계식량계획	38,978,829
한국농어촌공사	13,544,321
Food and Agricultural Organization (83%)	2,184,509
농림수산물교육문화정보원	1,720,153
유엔개발계획	1,271,049
한국농촌경제연구원	1,173,602
아시아개발은행	423,680
농림축산검역본부	104,548
축산물품질평가원	65,671
총액	59,466,362

출처: 국무조정실, “대한민국 ODA 지원현황 통계” 재구성

농림축산식품부는 2020년 전체 사업 가운데 젠더마커 사업이 전혀 없었으며 젠더마커 0 사업이 91%, 비어있음(not screened)이 9%였다. 농림축산식품부의 경우 전체 양자 ODA 사업비의 66% (마커 0 사업 대비는 72.3%)가 긴급식량원조사업(Emergency food aid, CRS코드 72040)에 배분되었으며 모든 사업이 젠더마커 0으로 기재되었다. 나머지는 Agriculture Total(CRS코드 311)에 배분되었고 세부분야로는 농업개발(CRS코드 31120)이 큰 비중을 차지하고 있다. 지역별 배분을 살펴보면 긴급식량 원조는 중동지역과 사하라 이남 지역, 농업개발사업은 기타 지역과 사하라이남 지역에 집중되어 있다.

긴급식량원조사업은 여성과 여아가 직접 수혜자일 뿐 아니라 이들의 영양과 보건의 개선됨으로써 성평등과 여성 역량에 기여할 수 있는 사업이 될 것이다. 사업기획 단계에 성평등 관점을 적용하여 젠더마커 1 사업으로 만드는 방안이 필요해 보인다. 또한, 농업개발은 한국 ODA의 집중 지원 분야 중 하나이며, 농촌개발사업에서 여성의 참여와 이들의 역량개발을 통한 빈곤 해결과 성평등 달성 기여는 핵심요소이다. 따라서 긴급식량원조사업과 더불어 한국의 농촌개발 ODA에서도 젠더마커 1 사업을 확대할 방안이 필요하다.

4. ODA 기관 내의 성평등 ODA 실행 역량 분석

4-1. 기관별 ODA 사업 수행체계

본 연구 대상인 4개 ODA 수행기관의 사업 수행체계는 상위 부처와의 관계, 업무수행 방식, 사업 유형 및 중점 지원 분야에 따라 다르게 나타났다. 이는 4-3장에서 논의할 수행기관별 성평등 ODA 사업기획 및 관리 기능 여부에 영향을 미친다는 점에서 주목할 필요가 있다.

〈표 4-1. 기관별 ODA 사업 수행체계〉

	KOICA	EDCF	한국농어촌공사	KOFIH
사업기획 및 발굴 주체	수원국/ 수원국과 협의	수원국/ 수원국과 협의	농림축산 식품부	수원국/ 수원국과 협의
사업 심사 및 의결	현지 사무소 - KOICA - 외교부(사업 적정성 심사)	수출입은행 - 기재부 (차관체결)	글로벌농림 협력협의회	KOFIH
상위 부처와 관계	독립적	독립적 (평가 단계)	위계적	독립적

가장 먼저 KOICA의 경우 각 수원국으로부터 사업 제안서를 받아 심사, 승인 후 사업을 수행하는 국별협력사업 추진 방식과 KOICA에서 ODA 사업 입찰공고를 통해 외부 수행기관이 시행하는 기관공모 방식 등이 있다. 이 중 국별협력사업의 경우 현지 사무소에서 각 수원국으로부터 사업요청서(PCP, Project Concept Paper) 받은 후 이를 취합하여 KOICA 본부에 전송한다. PCP를 바탕으로 사업 타당성 심사를 시행하고 이를 통과할 경우 예비 타당성 조사를 시행하여 사업 범위를 결정한다. 이때 비로소 프로젝트 문서(PD, Project Document) 형식을 갖추게 되며, 이를 바탕으로 분야별 전문가 및 현지 사무소와 함께 사업을 심사한다.

이러한 절차를 거쳐 KOICA 내부 심사를 통과하게 되면 통과된 사업 정보를

외교부로 전송한다. 이때 외교부는 KOICA 사업뿐만 아니라 모든 무상원조 사업을 취합하여 사업의 적정성 여부를 심사한다. 이후 기획재정부 보고를 통해 예산요구서를 작성하고, 기재부의 예산심사를 통과하게 되면 기획조사 시행, 수원국과 협의의사록 체결, 집행계획 수립, 사업시행자 선정 등을 거쳐 사업을 시행한다. 사업종료 후 사업평가와 종료평가(사업종료 후 1~2년)를 진행하며 사후점검 후 필요하면 사후지원(사업종료 후 5~7년 이내)을 제공한다.

〈그림 4-1. KOICA 국별협력사업 추진절차〉



출처: 한국국제협력단. n.d. “KOICA 주요사업 형태별 지원현황: 국별협력사업 추진절차.”
https://www.koica.go.kr/koica_kr/941/subview.do (검색일: 2021.11.10.)

EDCF의 경우 기재부의 여러 펀드 중 하나로 한국수출입은행이 수탁받아 운영하는 기금이다. 따라서 KOICA와 달리 정책 및 전략 수립이나 기금 운용의 자율성에 제약이 있다. 사업 수행체계의 경우, 수원국 정부와 한국수출입은행이 함께 협의를 통해 사업을 발굴한 후 기재부에 지원을 요청한다. 기재부는 수출입은행에 사업 심사를 의뢰하고, 심사 승인 후 기재부와 수원국이 차관 계약을 체결하게 된다. 이때 계약의 주체는 기재부인 반면 사업실시 후 완공평가(completion evaluation)와 사후평가는 EDCF가 주체가 되어 진행한다.

사후평가는 KOICA의 종료평가와 마찬가지로 완공평가 후 2년이 지난 시점에 사업 중 일부를 지정하여 사업목적 달성 여부와 사회·경제적 효과 등 사업이 수원국에 미친 영향을 평가하는 것으로, 독립 부서인 경험평가부에서 진행하며 수원국의 역량에 따라 수원국과 공동으로 평가를 진행하기도 한다.

〈그림 4-2. EDCF 사업추진절차〉

사업 발굴 단계	수원국 정부 요청 및 자체 사업 발굴
사업 검토 단계	타당성 검토 (사업타당성 검토보고서/사업실시계획서)
	사업 심사 (심사보고서 제출)
사업 계획/조정 단계	정부간 협정 (차관계약 체결)
사업 준비 단계	사업시행자 선정 (입찰공고 승인 등)/자금지출
사업 실행 단계	
사업 관리 단계	완공평가, 사후평가

출처: 국토교통부. n.d. “해외사업가이드라인” 바탕으로 재구성.
<http://gisc.lx.or.kr/overseasBiz/info.do?agencyType=3&agencyIdx=90>
 (검색일: 2021.11.10.)

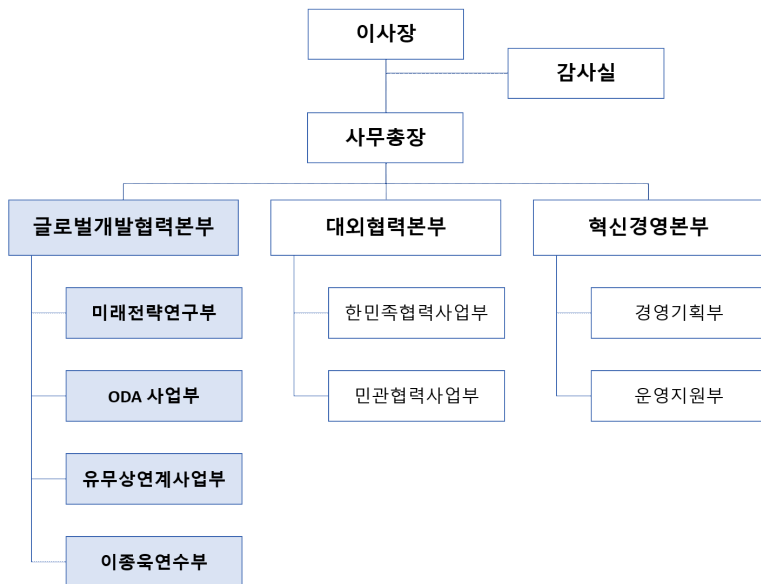
KOFIH는 KOICA, EDCF와 함께 법률과 시행규칙에 근거하여 독립적으로 ODA 사업을 수행하는 3대 기관 중 하나이다. ODA는 재단의 주요 사업 분야이며 재단 인력의 반 이상, 총예산의 70% 정도를 ODA 사업에 투입하고 있다. KOFIH는 보건복지부로부터 예산을 전액 출자받아 단독으로 사업을 기획하고 수행하고 있으며,

보건복지부는 지휘·감독의 역할을 한다. 따라서 뒤에 살펴볼 농림축산식품부와 달리 부처에서 정해진 사업을 수탁받아 수행하지 않으며 타 기관의 발주 사업(예: KOICA의 기관공모 사업) 프로젝트 시행관리 주체(PMC, Project Management Consulting)로도 참여하지 않는다.

KOFIH의 ODA 사업관리 담당 체계는 기획·평가부서와 사업수행 부서로 나뉜다. ODA 사업은 크게 지역기반사업(모자보건사업 및 1차 보건의료 체계 관련 사업), 컨설팅사업(유무상 사업 내 병원건립 컨설팅 및 의료기기 지원 컨설팅 등), 이종욱 펠로우십 사업 등 세 종류로 나뉘며 ‘글로벌개발협력본부’ 내 ODA 사업부, 유무상연계사업부, 이종욱연수부가 각 사업수행을 담당하고 있다. 타당성 조사를 포함한 ODA 사업기획 및 평가 업무는 같은 본부 내 미래전략연구부가 담당한다.

KOICA, EDCF와 마찬가지로 해외사무소(아시아 5개, 아프리카 4개)가 있으며 각 사무소는 현지 직원과 최소 2인 이상의 KOFIH 직원으로 구성되어있다. KOICA-EDCF-KOFIH와 협력업무를 권장하는 국조실의 안전에 따라 각 사무소가 함께 위치한 현지 사무소도 있다.

〈그림 4-3. KOFIH 수행조직도〉



출처: 한국국제보건의료재단. n.d. “KOFIH 소개: 조직 및 업무.”
<https://www.kofih.org/organization-button/> (검색일: 2021.12.8.).

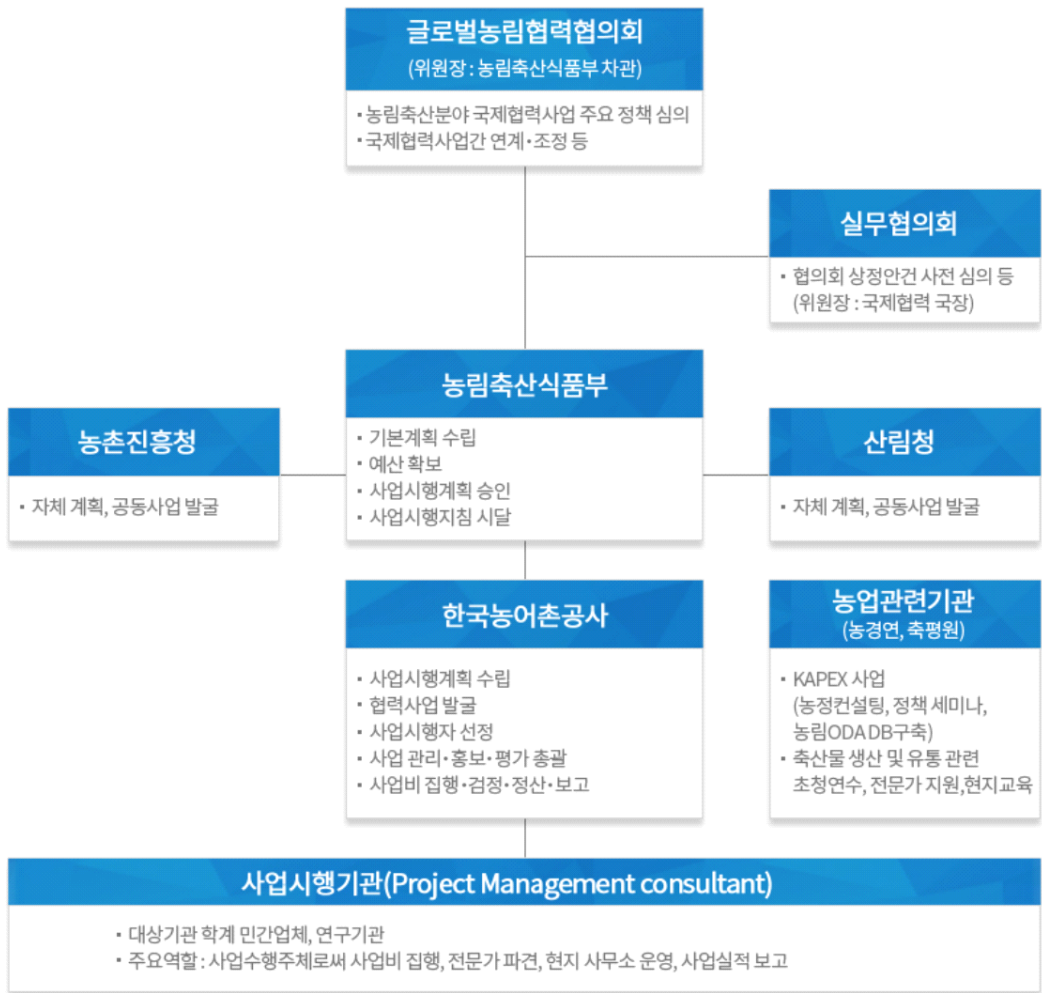
농림축산식품부의 경우 앞서 세 기관과 달리 주요 ODA 수행기관이 아님에도 불구하고 의사결정 구조가 상당히 잘 갖추어져 있다. 의사결정과정의 경우 수원국으로부터 전달받은 사업계획서를 상위 의사결정 기구인 ‘글로벌농림협력협의회’에서 실무위원회(내·외부 전문가 6~7명으로 구성, 연간 2회), 위원장(차관) 협의회(연간 1~2회)를 거쳐 심사와 승인이 이루어진다. 승인된 사업은 농림축산식품부로 전달되며, 양자사업의 경우 농림축산식품부가 한국농어촌공사에 직접 수탁하는 방식으로 사업이 진행된다. 한국농어촌공사는 수탁받은 사업 중 일부를 다른 산하기관에 재분배하기도 한다.

농림축산식품부 내 국제협력국에서 ODA 사업을 담당하고 있으며, 국제협력 총괄과를 포함한 총 4개 과로 구성되어있다. ODA 전문성이 아닌 순환보직으로 임명됨으로 인해 앞서 소개한 주요 세 ODA 사업 수행기관과는 달리 부처의 규정에 따라 포괄적인 국제협력업무를 수행하고 있다.

KOICA, EDCF, KOFIH와 달리 해외사무소가 없으므로 수원국의 수요에 따른 사업 요청을 받는 것에서부터 어려움이 있다. 수원국의 수요보다 부처의 의사결정에 따라 사업 방향 및 내용이 결정되는 경향이 있으며, 따라서 한국농어촌공사와 같은 수행기관이 사업을 제안·기획·수행하는 것에 한계가 있는 것으로 보인다.

한편, 국조실 산하 ‘경제인문사회연구원’ 소속 농업 관련 기관인 한국농촌경제연구원은 최근 개발 컨설팅 사업(KAPEX, Korea Agricultural Policy Experience for Food Security)을 통해 수원국의 사업 수요를 발굴하고 사업내용을 다각화하는 등 농림축산식품부 ODA 사업에 새로운 방향성을 제시하기 위해 노력하고 있다. 또한 사업기획서(PCP) 작성 교육 연수 등을 통해 프로젝트 기획문서(PDM, Project Design Matrix) 작성법, 젠더 요소 반영 방법 등에 대한 교육을 시행하고 있다.

〈그림 4-4. 농림축산식품부 ODA 사업추진체계도〉



출처: 농림축산식품부. n.d. “국제농업협력사업(ODA): 사업추진체계도.”

<https://www.mafra.go.kr/mafra/1271/subview.do> (검색일: 2021.12.8.).

4-2. 젠더마커 전략 및 적용체계

4-2-1. 전략 및 가이드라인과 활용 여부

KOICA를 제외하고 젠더마커 전반에 대한 수행기관 수준의 전략은 부족한 실정으로 나타났다. 젠더마커 기입을 위해 국조실이나 각 수행기관의 상위 부처에서 제공되는 구체적인 가이드라인 또한 없었으며 KOICA와 EDCF의 경우 자체적으로 OECD DAC 문서를 번역한 가이드라인 등을 만들어 활용하고 있다.

〈표 4-2. 수행기관별 전략 및 가이드라인〉

	KOICA	EDCF	한국농어촌공사	KOFIH
성평등 전략 및 젠더마커 가이드라인	다수 전략 및 가이드라인 수립	기관 차원의 전략 부재. OECD DAC 문서 번역본 활용	부재	부재
활용 여부	교육 자료 및 틀로 활용	젠더마커 스크리닝 주류화 정책에 따라 활용	활용 부재	국조실 통계 가이드라인 활용 (실제 활용도는 높지 않음)

KOICA의 경우 2-2장에서 살펴본 전략 외에 새로 발간된 전략이나 가이드라인은 현재까지는 없다. 실제로 전략문서 작성에 많은 시간과 노력이 소요되기 때문에 차기 5년의 ‘SDG 5 달성을 위한 중기이행계획(2022~2024)’의 경우 기존 전략의 미달성 항목 등을 추가하는 방식으로 업데이트할 예정인 것으로 나타났다.

기존에 제작된 가이드라인 중 OECD DAC 가이드라인을 KOICA 사업에 실질적으로 활용하기 위해 제작한 ‘KOICA 성주류화 사업적용 가이드라인’의 경우 이를 바탕으로 더욱 간결한 형태의 템플릿을 만들어 실제 예비 타당성 조사나 보고서 작성에 활용되고 있다. 또한, 해외사무소 파견 예정자나 조사관을 대상으로 한 교육 자료로 활용되고 있다. 템플릿은 현지 사무소 사업담당자의 요청으로 제작된 것으로 PDM 내 이해관계자를 분석할

때 성분석을 포함하라는 내용과 성분석을 위한 참고 사이트, 필요한 문장의 예시 등 일반 가이드라인보다 더욱 구체적인 단계별 지침이 포함되어 있다.

한편, 성평등 관점 및 성주류화가 기관 차원에서 내재화 및 제도화되지 못한 상황에서 잦은 인사이동이나 해외파견으로 인해 교육의 지속성과 업무의 연속성이 떨어진다는 문제점이 제기되었다. 이는 KOICA뿐만 아니라 모든 수행기관에서 공통으로 제기된 사항으로, 이러한 구조적 한계로 인해 결국 사업기획 및 젠더마커 부여 시점에 사업담당자의 가이드라인에 대한 이해 여부와 이를 활용하고자 하는 의지에 따라 성과가 달라진다고 볼 수 있다.

더 나아가, 젠더 및 젠더마커에 관한 관심과 인식수준이 높지 않은 상황에서 사업담당자가 템플릿만 보고 기술적으로 젠더마커를 기입하는 것 자체가 힘들 수 있다는 점이 지적되었다. 그 결과, 젠더마커 기입 시 사업담당자의 주관적인 판단이 개입되기 쉬우며, 젠더마커 1인 사업임에도 불구하고 0 혹은 ‘해당 없음’으로 기입되는 사업이 적지 않은 것으로 나타났다. 이 또한 모든 연구대상 기관에서 제기된 내용으로 더욱 구체적인 예시를 포함한 이해하기 쉬운 다양한 도구를 개발할 필요가 있다.

EDCF의 경우 OECD DAC 부속서를 번역한 문서 형태의 가이드라인은 있으나 기관 차원의 젠더 전략은 부족한 것으로 나타났다. 그밖에 EDCF의 세이프가드 문서에서 부분적으로 취약 계층 중 하나로 여성이 차별이나 불평등과 같은 불이익을 받지 않도록 하는 조치를 하는 등 젠더 관련 원칙을 수립하고 있다. 범기관 차원의 전략은 없으나 사업별로 검토하여 젠더마커를 적용할 수 있도록 관리하는 것을 기조로 하고 있다.

특히 2015년 국조실의 젠더 주류화 평가 회의를 통해 관련 분야의 개선을 권고받은 이후 젠더마커를 본격적으로 도입하기 시작하였다. 2018년 젠더마커 스크리닝을 시범적으로 도입한 이후 2019년부터 젠더마커 스크리닝 및 표기를 제도화하여 반드시 스크리닝해야 하는 주력 섹터(고등교육, 수자원, 농촌개발)를 지정하였다. 또한, 성인지적 사업수행 시 관련 전문기관에 자문을 의뢰하도록 권고하고 있다.

EDCF는 젠더 전략을 적용할 수 있는 사업의 개수가 많지 않기 때문에 범기관 차원의 전략을 수립하거나 젠더 담당관 제도를 도입하기 어려운 구조이다. 그러나 같은 이유로 전 사업을 상세히 스크리닝하여 젠더 요소를 반영할 수 있는 사업을 놓치지 않기 위해 노력하고 있다. 그밖에 국조실, KOICA 등 타 기관에서 발간한 전략이나 가이드라인의 전반적인 내용에 대해 동의하였다. 그러나 실제 사업에 적용할 수 있으려면 유상원조의 특성을 충분히 고려한 가이드라인 개발의 필요하다는 점이 지적되었다.

KOFIH는 성생식보건, 모자보건사업 등 젠더 이슈와 밀접한 ODA 사업을 수행하는 기관임에도 불구하고 부처나 기관 차원의 젠더 전략은 없는 것으로 파악되었다. 한편 국조실 전략을 바탕으로 기관의 ODA 전략을 수립하고 있으며, 특히 해외사무소를 적극적으로 활용하여 수원국의 수요에 기반한 사업을 발굴하기 위해 노력해 오고 있다. 또한, 사업기획·수행·평가 가이드라인 등에 범분야적 이슈로써 젠더 요소를 고려할 것을 권고하는 등 사업 가이드라인에 범분야적 이슈 중 하나로 젠더를 포함해오고 있다. 그러나 실질적으로 사업에 적용하고 있지 않은 것으로 파악되었다.

한국농어촌공사 또한 부처나 공사 차원의 전략이 부재한 것으로 나타났다. 의사결정체계는 잘 갖추어져 있으나 젠더 분야를 적극적으로 ODA 사업에 포함하거나 관련 사업 분야를 선정하는 기준이 부족하며, 현지 사무소 부재로 현지 수요를 반영하는 사업을 발굴하는 것에도 한계가 있는 것으로 나타났다.

양 기관 모두 타 기관의 성주류화 전략 및 젠더마커 가이드라인에 대해 인지하고 있었으나, 실제 적용에 있어 앞서 언급한 가이드라인의 구체성, 사업담당자의 이해도 및 관심 부족 등과 같은 요인으로 인해 실제 적용에 어려움이 있는 것으로 나타났다.

4-2-2. 통계체계 및 젠더마커 기입 프로세스

ODA 통계 시스템의 경우 큰 틀에 있어 [국조실에서 각 부처에 통계수집 요청] → [부처 산하 수행기관에서 통계를 수집하여 부처에 보고] → [부처에서 취합하여 국조실에 보고] → [국조실에서 취합하여 OECD DAC에 보고] 하는 방식으로 이루어지고 있다. 즉, 선제적이거나 주기적인 프로세스를 거쳐 ODA 통계를 수집하는 것은 아닌 것으로 나타났다.

최근 국조실의 국제개발협력위원회가 국제개발협력본부로 승격되면서 그동안 EDCF가 담당하던 ODA 통계 취합 및 통합 업무를 국조실에서 담당하게 되었다. 그러나 국조실은 각 부처에서 수집한 통계자료를 업로드하는 역할만 할 뿐 ‘관리’의 역할을 따로 수행하지 않고 있으며 구체적인 마커 관련 전략이나 가이드라인 또한 아직 부재한 상황이다.

젠더마커 기입 프로세스의 경우 모든 기관에서 최초 마커 입력은 사업담당자들에 의해 이루어지고 있다. 마커 기입 이후 검토, 취합 및 모니터링은 기관마다 약간의 차이를 보이며, KOICA와 EDCF 외의 수행기관의 경우 젠더마커가 제대로 기입되었는지, 마커를 부여받은 사업이 제대로 집행되고 있는지, 사업기획 단계에서 수립한

평가지표에 따라 모니터링 및 평가는 잘 이루어지고 있는지 등 사업 프로세스 전반에 걸친 젠더마커 관리가 체계화되어있지 않은 것으로 나타났다. 또한, 젠더마커를 보고할 강제성이 없어서 젠더마커 기입이 제대로 이루어지지 않고 있다.

〈표 4-3. 수행기관별 젠더마커 기입 프로세스〉

	KOICA	EDCF	한국농어촌공사	KOFIH
젠더마커 기입 단계	PCP 받는 시점 (n-2). 분기별로 국조실에 통계 보고 시 수정 가능	사업승인단계	-	-
젠더마커 기입 및 관리자	사업담당자 (젠더전문관이 검토 및 최종 확인)	사업담당자	사업담당자	각 사업 수행부서 내 사업담당자
모니터링 및 피드백 여부	젠더전문관에 의해 수시로 이루어짐	두 차례 마커회의 거쳐 확정	부재 (마커 입력을 위한 관련 교육 및 가이드라인 부재)	미래전략연구부 (최초 통계취합) 및 부처로부터 검토/피드백 없음

젠더마커 사업 비율이 가장 낮은 곳으로 나타난 한국농어촌공사의 경우 젠더마커 기입 방법을 포함한 통계 작성을 위한 세부적인 교육이나 지침이 없었으며, 사업담당자나 실무진의 젠더마커 0, 1, 2의 차이에 대한 인식이 부재한 것으로 파악되었다. 따라서, 명백하게 젠더마커에 해당하는 사업(예: 여성 농민이나 여성 공무원만 대상으로 하는 연수 및 컨설팅사업)이 있어도 0 혹은 ‘해당 없음’ 으로 기입된 사업이 적지 않은 것으로 나타났다.

KOFIH는 각 사업 수행부서에서 사업담당자들이 담당 사업에 대해 마커를 표기하고 재단 ODA 통계 시스템에 접근 권한을 부여받은 사업 수행부서 담당자들이 시스템에 입력하면 미래전략연구부에서 검토하여 부처로 보내게 된다. 이때 부처에서 다시 통계를 검토하게 되는데, 젠더마커 기입 후 미래전략연구부와 보건복지부에서 두

차례의 검토과정을 거침에도 불구하고 젠더마커 기입이 잘 이루어지지 않고 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 이유로 최초 젠더마커 입력 시 객관적인 기준보다 사업담당자의 판단으로 젠더마커가 제대로 부여되지 않는 경우가 있기 때문이며, 이때 자의적 판단이 개입되는 이유는 앞서 언급한 바와 같이 가이드라인이 툴킷으로써 충분히 구체적이지 않기 때문이라는 의견이 있었다. 기입된 젠더마커에 대해 부처와 국조실이 더 적극적으로 검토하고 이에 따른 적절한 피드백이 필요하다는 점이 강조되었으며, 통계 취합 시 젠더마커 등 행정마커 기입이 국조실의 강제사항이 아니라는 점이 더욱 궁극적인 원인으로 제기되었다.

EDCF 역시 최초 마커 입력은 사업담당자에 의해 이루어지며 사업 승인 시 사업담당자가 직접 EDCF 데이터베이스에 입력한다. 단, 마커 입력 전 총 두 차례에 걸친 스크리닝 회의를 통해 최종 마커가 부여된다.

차관국으로부터 사업 신청서²⁵⁾를 받고 타당성 조사를 발주하기 이전에 사업의 컨셉을 논의하는 회의에서 사업요소에 젠더를 포함할 수 있는지 등을 살펴보고 권고사항을 추가하는 등 종합적으로 마커를 스크리닝한다. 이를 바탕으로 타당성 조사를 발주하고 앞선 권고사항에 따라 조사 업무(예: 성별 분리통계 수집을 위한 베이스라인 조사 등)를 시행하게 된다.

타당성 조사 내용을 바탕으로 2차 마커 회의를 통해 마커를 결정하며, 이는 차관 협약(loan agreement)을 위한 최종 승인 단계에 해당한다. 마커 기재가 완료되면 EDCF 데이터베이스에 마커가 표기되고 이 통계를 경험총괄부 통계담당관²⁶⁾이 내부 통계를 추출 및 스크리닝하는 과정을 거친 후 CRS 코드를 부여하고 국조실에 보고한다.

KOICA의 경우 젠더전문관의 스크리닝을 거쳐 최종 확정된 마커가 기입된다. KOICA 또한 사업담당자가 수원국으로부터 PCP를 받는 시점(n-2)에 KOICA 내부 데이터베이스에 CRS 코드를 입력하면서 젠더마커를 같이 입력할 수 있으며 지역실에서 입력한 통계를 분기별로 모니터링하여 국조실에 보고할 때 사업담당자가 젠더마커를 수정할 수 있다. 그러나 KOICA 통계팀²⁷⁾에 따르면 사업이 구체적인 형태를 갖추기

25) 사업 심사 승인서 중 한 장이 통째로 마커에 관련된 내용으로 이루어져 있으며, 마커를 반드시 다 기재해야만 EDCF 사업 심의위원회의 심사 가능하다.

26) 실제로 통계를 취합하고 관리하는 담당자로, 과거 경험평가부 내 분리되어있던 EDCF 데이터베이스 관리와 OECD ODA 모니터링 데이터베이스 관리를 통합하여 경험총괄부에서 담당한다.

27) KOICA 통계는 디지털혁신센터에 위치한 데이터혁신팀의 통계 전문가가 취합, 보고 및 총괄 관리하고 있다.

이전, 즉 예비 타당성 조사 시점 이전에 기입된 마커는 유의미한 마커로 보지 않고 임의로 디폴트 값인 '0' 으로 입력하여 통계를 취합하는 것으로 나타났다.

사업이 확정된 이후 통계팀에서 젠더 전문관을 포함한 각 분야 전문가들에게 내부 협조문을 통해 전체 사업의 마커 스크리닝을 요청하며 이때 젠더 전문관이 마커를 확인하고 최종적으로 확정하게 된다. 따라서, 사업담당자가 입력하지 못했거나 혹은 잘못 입력한 때도 젠더 전문관이 입력하거나 수정할 수 있다.

4-3. 성평등 사업기획 및 관리

모든 연구대상 기관은 성평등 사업 확대를 위한 차별화된 정책은 수립하고 있지 않으나 4-1장에서 살펴본 기관별 사업 수행 체계에 따라 성평등 사업을 제안하거나 기획할 수 있으며, 실제로 이러한 방법으로 성평등 ODA 사업이 이루어진 사례들이 다수 있는 것으로 나타났다. 또한, 젠더마커 자체가 사업 ‘기획’ 단계에서 성주류화 의지를 보여주는 ‘틀’이기 때문에 사업착수 후 ‘이행-모니터링-평가’ 단계보다는 ‘사업기획’ 단계가 젠더마커 관리에 있어서 매우 중요하다.

일단 성주류화 되거나 여성 직접 목적사업이 착수되면 사업 PDM 지표에 대한 성과관리를 통해 모니터링해야 하며 성인지적 평가로 연계되어야 한다. 특히 KOICA와 EDCF는 젠더마커 사업의 평가 단계에서 젠더 전문가를 참여시키거나, 사업 승인 단계에서 설정한 목표치 달성 여부를 반드시 평가하도록 함으로써 전 사업과정 내 성주류화 관리가 잘 될 수 있도록 제도화하는 노력을 하고 있다.

〈표 4-4. 성평등 사업기획 및 관리〉

	KOICA	EDCF	한국농어촌공사	KOFIH
사업기획 가능 여부	수원국과 협의 통해 기획/발굴 가능. 사업 심사단계에서 다양한 자문을 통해 젠더 요소 포함 가능	차관 특성상 사업제안에 한계 (젠더마커 제도화 이후 적극적으로 권고하는 추세)	불가능 (농림축산식품부 로부터 수탁받아 사업수행)	수원국 수요에 따른 사업기획/발굴 가능
사업 관리	종료평가 시 젠더전문가 참여	사후평가 단계에서 목표달성 여부 평가		범분야적 이슈로서 전 사업 프로세스에 젠더 고려하도록 권고 (실제 이행은 힘든 것으로 나타남)

KOICA는 사업기획 및 발굴 단계에서 젠더분석 지표 기입을 추진하고 있다. 예를 들어, 사업 심사단계에서 OECD 기준에 따라 젠더마커 1, 2 요소를 추가하기 위해 자문을 시행하며, 또한 사업착수(n) 직전 시기인 기획조사 후 최종집행계획을 확정하고 사업이 최종 확정되기 이전에 TAG (Technical Assurance Group) 제도를 통해 젠더마커 1 사업으로 만들기 위한 자문을 시행한다.

그러나 이미 사업내용이 거의 확정되었기 때문에 성별 분리통계 추가, 용어 수정 등과 같은 수준의 기술자문을 제공하는 데 그친다. 또한, 기획조사 시 PDM에 성별 분리통계 등을 입력해야 하지만 실제로 성별 분리통계를 입력할 수 있도록 시스템화되어있지 않다는 한계 등도 지적되었다.²⁸⁾ 그밖에, 정책 기조에 따라 젠더 사업을 현지 사무소에서 주도적으로 발굴하기도 하며 기존에 승인되지 않았던 젠더 관련 사업들이 통과되기도 한다.

EDCF의 경우 여타 무상원조 수행기관과는 달리 차관원조 특성상 사업운영 주체가 수원국이기 때문에 공여국의 의견이 개입될 여지가 무상원조에 비해 적다. 따라서, 수원국에 젠더 요소를 사업에 반영하도록 요구하는 것이 부담될 수가 있다. 또한, 전통적인 섹터(예: 인프라 건설)에 차관사업이 한정되어 있으며, 이 섹터는 대부분 여성을 개입(intervention)의 대상이 아닌 보호(protection)의 대상으로 인식하고 있다는 한계가 있다. 따라서, 수원국과 소통하여 사업을 다양화하는 방법을 모색하는 것이 중요한 과제라 할 수 있다.

수원국은 계약서에 명시되어 있는 내용을 이행하지 않는 것에 대한 부담이 크기 때문에 사업계획에 변경을 초래하거나 영향을 미칠 수 있는 내용은 포함하지 않으려는 경향이 있다. 그러나 2019년 EDCF 내 젠더마커 제도화 조치 이후 사업에 젠더 요소를 반영하도록 수원국에 적극적으로 권고하고 있으며, 최근 ‘K-방역’ 사업²⁹⁾에서도 볼 수 있듯이 몇몇 성공적인 사례들이 있다.

수원국 정부와 성평등 사업을 기획하기 위한 상위기관 차원의 메커니즘은 부재하며 사업별로 담당자 간 협의로 사업기획이 이루어진다. 이 과정에서 우리나라 정책 기조상 어떠한 요소를 포함할 시 사업 승인 가능성이 커질 수 있다는 조언을 통해 성평등 사업기획이 가능할 것으로 보인다. 또한, 다른 연구대상 기관의 의견과는

28) 현재 양식에는 ‘성별 분리’라는 안내만 표기되어 있으며 양식 자체에 성별을 분리하여 통계를 입력할 수 있게 되어있지 않다.

29) 보건의료분야 차관사업(방호복 등 보호 기구 공급 사업) 기획 시 마커 스크리닝 과정에서 차관의 주요 수혜대상이 여성 의료진임을 확인하고 여성이 절대적으로 높은 간호사를 대상으로 의료 보호구를 지급하는 사업의 경우 젠더마커 1을 부여하라고 권고하였고 반영된 사례가 있다.

달리 타 공여국들도 성주류화를 강조하는 추세이기 때문에 대부분의 수원국은 성주류화나 사업에 젠더 요소를 포함하는 것 등에 대한 거부감이 생각보다 적다는 의견이 있었다.

사업관리 단계에 있어 젠더 주력 섹터에 해당하는 사업이 평가 대상이 되면 반드시 젠더 분야 평가를 시행해야 한다. 젠더마커 1, 2 사업의 경우 평가지표, 목표치 등이 기획단계에 이미 다 설정되어 있으며 사후평가 시 이를 기준으로 사업을 평가하게 된다.³⁰⁾ 앞서 언급한 바와 같이 평가 주체가 EDCF이기 때문에 사업 체결 단계와 비교하여 지표 선정 등에 재량이 있다. 이를 위해 완료된 과거 사업 중 젠더가 고려되어야 함에도 지표가 부족하여 간과되었던 사업을 소급하여(retrospective) 평가하여 향후 성평등 사업기획 시 부족했던 젠더마커 관련 지표를 포함하도록 노력하고 있다.

농림축산식품부-한국농어촌공사와 같이 부처에서 일괄적으로 사업을 배정받아 수행하는 체계 내에서는 수행기관 차원에서 사업을 제안 및 기획하는 것이 거의 불가능한 것으로 판단되었다. 또한, 글로벌농림협력위원회의 실무위원회에서 사업 심사를 위한 의사결정 구조를 체계적으로 정비한 이후 일정 기준에 의해 심사를 진행하고 있으나, 젠더를 포함한 범분야적 이슈에 대해 가산점 등을 부여하지는 않고 있으므로 수원국이 성평등 사업을 기획할 인센티브가 적다는 한계 또한 지적되었다. 그러나 최근 국별 카팩스 사업을 통해 PCP, PDM에 어떻게 젠더마커 요소를 포함하는지에 대한 교육을 진행하여 수원국에서 자체적으로 성평등 사업을 기획하고 제안하도록 독려하고 있다.

KOFIH의 경우 사업담당자들이 재단 사업수혜자의 대부분이 여성임을 인지하고 있지만, 이는 성인지적 관점을 사업에 반영한 결과가 아닌 것으로 나타났다. 기관 차원에서 사업과 젠더를 연결하는 인식 자체가 매우 낮으며, 대체로 젠더에 대한 인식은 있으나 사업에 어떻게 구체적으로 적용해야 하는지 어려워한다는 의견이 있었다. 따라서 다양하고 매우 구체적인 예시를 포함한 직관적인 젠더마커 톨의 필요성이 강조되었다.

다른 연구대상 기관과는 달리 오히려 성평등 사업임에도 불구하고 ‘젠더’ 라는 특정 단어를 사용하는 것에 대해 수원국의 거부감이 클 것이라는 의견 또한 제기되었다. 따라서, 수원국을 독려하여 성평등 사업을 기획 발굴하는 것에 한계가

30) 차관사업 주기가 평균 7-10년임을 고려할 때, 2019년 젠더마커 제도화 이후 젠더마커가 적용된 사업을 평가하기까지 시간이 걸릴 것(가장 빠른 사후평가는 2029년에 이루어질 것)으로 예상된다.

있으며, 이와는 반대로 제안된 사업 안에서 젠더 요소를 발굴하고 강조하는 접근이 필요하였다. 그러나 이는 다시 사업담당자들의 인식과 역량 문제로 귀결되기 때문에 결국 사업담당자뿐만 아니라 기관과 부처 차원의 성주류화 및 젠더마커에 대한 인식 제고의 중요성이 재차 강조되었다.

4-4. 협력체계

현재 국조실이 주도하는 성평등 사업 확대 및 젠더마커 제고를 위한 부처 간 협력체계는 부재하며, 이와 관련하여 부처와 수행기관 간 교류나 수행기관에 대한 국조실과 부처의 지원이나 협력도 거의 없는 실정이다. 반면, 부처에서 지침이 내려오지 않는 이상 수행기관이 적극적으로 움직이기 힘든 구조이기 때문에 수행기관 차원에서 성평등 사업 확대 및 젠더마커 제고를 위한 적극적인 역할을 하기에 한계가 있다. 따라서, 부처와 국조실 차원의 협력 및 조정 역할의 필요성이 매우 강조되었다.³¹⁾

상위기관 차원의 협력체계가 부재한 것과는 달리 수행기관 차원의 정례협의가 지속해서 진행되어왔다. ODA 주요 수행기관인 KOICA-EDCF-KOFIH 간 정례협의회가 2013년 이후 1년에 두 차례에 걸쳐 이루어지고 있으며 EDCF-KOFIH의 경우 MOU를 맺고 실무선에서 지속하여 실무협의를 해 오고 있다. KOFIH 측은 유·무상, 무·무상 연계 융합 지침을 바탕으로 이러한 실무협의체를 통해 신규사업 개발 등과 같은 논의를 이어오고 있다. 다만, 사례 및 전략공유의 경우 직접 적용하기에 각 수행기관의 실정과 맞지 않는 경우가 있다는 한계가 지적되었다.

KOICA는 우리나라 ODA 분야에서 국제규범의 이행을 선도하는 역할을 상당히 많이 수행해오고 있다. 사업 수행 경험이 많을 뿐 아니라 전략보고서 및 연구출판물 등은 좋은 참고자료로 활용되고 있으며 이는 앞서 언급한 한계에도 불구하고 모든 ODA 수행기관에 본보기가 되고 있다는 평가가 있었다.

31) 연구대상 기관의 인터뷰 결과 국조실이나 부처의 지침이나 권고가 실제로 수행기관에 미치는 영향력은 적지 않을 것으로 판단되었다. 일례로 EDCF의 경우 2015년 국조실의 성주류화 평가 이후 그 결과를 바탕으로 2019년 젠더마커를 제도화하는 등 성주류화 및 젠더마커 제고를 위한 동기부여의 역할을 하였다.

4-5. 종합 분석

표 4-5에서 정리된 바와 같이 전반적으로 조직 내 성평등 ODA 확대 및 젠더마커를 체계적으로 부여하기 위한 시스템이 정착되어있다고 보기는 매우 힘든 것으로 나타났다.

〈표 4-5. ODA 기관 내의 성평등 ODA 실행 역량 비교〉

	KOICA	EDCF	KOFIH	한국농어촌공사
ODA 사업수행체계	수원국 사업제안→ 현지 사무소/ KOICA 심사→ 외교부 사업 적정성 심사	수원국 사업제안→ 수출입은행 사업 심사/승인→ 기재부 차관체결	각 사업부서에서 담당 사업 진행	글로벌 농림협력협의회 심사/승인→ 농림축산식품부 사업 전달→ 한국농어촌공사 사업 수탁
부처와 관계	독립적	평가에 있어 독립적	독립적	위계적
성평등 전략 및 젠더마커 가이드라인	다수 전략 및 가이드라인. 교육 자료 및 틀로 활용	기관 차원의 전략 부재. OECD DAC 가이드라인 번역한 문서 형태의 가이드라인 활용	전략 부재 (국조실 전략 바탕으로 기관 ODA 전략 수립)	전략 부재
젠더마커 기입 프로세스	PCP 받는 시점에 사업담당자 입력. 상시 수정 가능. 최종 확정/확인 젠더전문관에 의해 이루어짐	사업 승인 시 사업담당자 입력. 마커회의(2차례) 를 통해 마커 스크리닝/확정	각 사업 수행부서 내 담당자 입력	사업담당자 입력 (마커 입력을 위한 관련 교육 및 가이드라인 부재)
성평등 사업기획/관리	수원국과 협의 통해 기획/발굴. 사업 심사단계 시 자문 통해 젠더 요소 포함	수원국에 사업제안에 한계 (‘19 젠더마커	사업기획/관리 는 가능한 것으로 보이나 성주류화 및 젠더마커 인식	불가능

	가능. 종료평가 시 젠더전문가 참여	제도화 이후 적극적으로 권고). 사업평가 단계에서 독립적으로 목표달성 여부 평가(계획)	및 역량 부족으로 실제 사업기획 및 관리는 힘든 실정	
협력체계	국조실 주도의 부처 협력체계 혹은 부처-수행기관 간 협력체계 부재. 수행기관 차원의 정례협의회 운영 (연 2회)			부재

반면에 각 수행기관 내 특정 개인(예: 젠더전문관, 젠더에 관심 있는 직원)의 관심과 역량에 따라 ODA 사업에 젠더 요소를 포함하려는 노력과 젠더마커를 부여하려는 시도가 이루어지고 있으며 동료 교육을 통해 기관 내 성인지적 역량 강화를 위한 노력도 개인 차원에서 이루어지고 있었다. 즉, 국조실이나 부처, 수행기관 차원에서 제도적 뒷받침이 미흡한 상황에서 개인 차원에서 성주류화와 젠더마커 제고를 위한 노력이 있어왔다.

또한, 주기적이고 잦은 인사이동으로 인해 개인의 역량이 조직의 역량화가 되기 힘든 조직적 구조의 한계로 인해 주기적인 교육과 훈련이 필요성이 재차 강조되었다. 이러한 교육과 훈련은 KOICA와 같이 전문성 있는 기관이나 국조실과 같이 권위 있는 기관이 주도할 필요가 있으며, 연구대상 기관과의 심층면담 중 제시된 교육 및 훈련 사례는 다음과 같다.

- OECD DAC 동료평가 결과 공유를 위한 세션을 통해 지적된 사항 등을 논의하고 이를 개선하기 위한 기관별 계획 등을 공유하는 세션
- 인사이동 등의 조직적 구조의 한계를 극복하기 위해 동일한 커리큘럼의 교육을 매년 시행
- 담당자 교육을 의무로 실시하도록 강제성 있는 국조실의 메시지 필요
- 사업담당자뿐만 아니라 의사결정과정 참여자를 대상으로 한 성주류화 및 젠더마커 인식 제고 교육 필요
- 화상회의, 영상물 제작 및 배포 등 다양한 교육 및 훈련 방법 활용 모색
- 사례 공유

더 나아가, 훈련과 교육을 통한 인식개선 등 장기적인 노력과 함께 PDM 양식 자체에 성별 분리통계 등 젠더마커에 영향을 미치는 요소들을 명확히 표기하여 담당자의 인식, 역량, 관심 여부와 관계없이 기술적으로 젠더마커를 시스템화하는 방안이 필요하다는 점이 지적되었다. 그밖에, 부처와 국조실에서 마커를 모니터링하고 피드백을 줄 수 있는 ‘피드백 환류 시스템’ 구축의 필요성도 제기되었다.

무엇보다 가장 중요한 것은 수요자 중심의 교육(사업계획서에 젠더 요소 포함할 수 있도록) 및 사업담당자들의 인식 제고, 참여 의지 개선 등과 동시에 국조실-부처-수행기관으로 이어지는 의사결정 구조 과정에서 젠더마커 의무화를 포함한 성주류화 인식 및 정책 개선이 동시에 이루어져야 한다는 점이다. 4-1장과 4-3장에서 살펴보았듯이 국조실과 부처의 이니셔티브 없이는 장기적 관점에서 실질적인 성주류화와 젠더마커 제고가 근본적으로 이루어질 수 없는 구조적 한계를 고려할 때, 국조실과 부처로부터의 성평등 사업 및 젠더마커 제고에 대한 명확한 메시지가 매우 중요하다. 특히, 국조실은 사업의 전주기에 개입하는 것이 아닌 큰 전략으로서 조정의 역할을 수행해야 하며, 각 부처와 수행기관이 협력할 수 있는 환경을 조성하는 역할이 절실하다.

5. KOICA 및 주요 ODA 기관의 성인지적 ODA 확대를 위한 제언

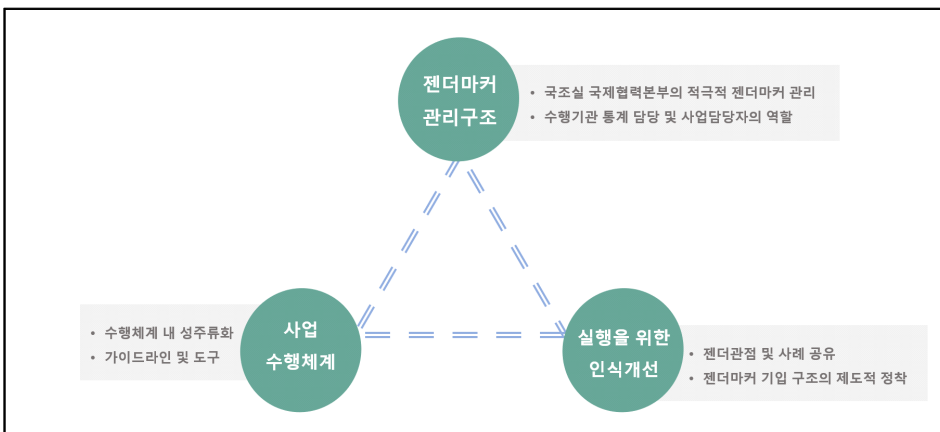
본 연구의 제언은 아래 그림과 같이 (1) 젠더마커 관리구조, (2) 사업수행체계 (3) 실행을 위한 인식개선 등 3부문으로 나누어서 제시한다.

젠더마커 구조는 현행 젠더마커 기입 프로세스 내에서 각 기관이 어떻게 젠더마커를 잘 취합하고 기입할 수 있을지에 대한 구조적, 시스템적 제안이다. 여기에서 무엇보다 젠더마커를 취합하는 국조실의 역할이 중요한바 이에 대한 제언도 포함하였다.

다음으로 사업수행체계는 사업운영의 전반적인 사이클 중 특히 기획단계에서의 젠더마커 기입을 위한 제언에 초점을 맞추어 사업담당자가 마커를 통해 사업기획을 개선하는 방안에 대해 제언하였다. 더불어 사업수행단계에서 사라지기 쉬운 젠더요소들을 지표 관리를 통한 성과관리로 효과적으로 이어 가면서 성인지적 평가에 이를 수 있는 제언도 포함하였다.

마지막으로 실행을 위한 인식개선 부문에서는 젠더마커 자체에 대한 인식뿐 아니라 성인지적인 사업을 위한 섹터별 젠더이슈 전반에 대한 인식 및 지식의 중요성을 강조하고자 하였다. 한편 인식개선은 순환보직의 시스템 속에서 ODA 사업담당자가 습득하기에는 한계가 있을 수 있어서 젠더마커 관리구조에서의 지침을 수행하면서 개선될 수도 있다는 양방향성이 있음을 지적하였다.

<그림 5-1. 제언 구조도>



5-1. 젠더마커 관리구조에 대한 제언

5-1-1. 국조실 국제개발협력본부의 적극적 젠더마커 관리

본 연구 중에 수행한 국조실과의 특별 인터뷰에 의하면 아직 본부로서 특별한 마커 관리 전략은 부재해 보였다. 한국 ODA를 총괄 관리하는 기관으로서 한국 ODA의 선진화를 위해 젠더마커의 중요성에 대해 인식을 강화하고 현행의 부처 통계 취합 및 이를 통한 오류 점검을 넘어선 보다 **적극적이고 전략적인 관리가 필요**해 보인다.

무엇보다 ODA 수행기관 및 부처의 ODA 통계수집 시 **젠더마커를 반드시 기입할 것을 ‘지침’으로 하달**한다면 KOICA, EDCF를 제외한 주요 ODA 수행 부처들이 특별한 성주류화 전략이나 가이드라인이 부재한 상황에서 정책적 경각심과 중요도 인식개선뿐 아니라 실질적으로 젠더마커 누락, 오기 등을 크게 개선할 수 있을 것으로 사료 된다. 이는 본 연구의 수행기관 인터뷰 및 자문회의에서 여러 전문가에 의해 제안된 부분이다.

연구대상인 4개 부처 및 수행기관에서는 국조실에서 2015년에 발간한 ‘ODA 사업의 성인지적 관점 적용 지침’에 대한 인식이나 활용이 이루어지지 않고 있었으며 KOICA와 EDCF는 자체 전략과 가이드라인을 활용하고 있지만, 한국농어촌공사나 KOFIH는 이조차 없는 상황에서 **국조실의 리더십**은 매우 중요한 것으로 보인다.

특히, 자체적으로 사업을 기획 수행하지 않고 부처의 사업을 위탁받아 수행하는 한국농어촌공사의 경우에는 국조실이 부처에 통계수집 요청 시 젠더마커 통계의 기입을 강제하는 것은 사업수행기관에 큰 실행적 의무가 있을 것이다.

KOFIH 또한 자체적으로 사업을 기획하기는 하지만 ODA 통계는 상위 부처인 보건복지부를 통해 수집되므로 국조실-부처 통계수집에서 국조실의 기초는 매우 중요한 것으로 파악되었다.

따라서 새로 확대 개편한 국제개발협력본부에서는 **젠더마커에 대한 관리 리더십을 정비**하고 ODA 통계수집 시 부처 및 수행기관의 마커 기입을 **‘지침’으로 확실**히 하달한다면 마커 기입에 상당한 진전을 가져올 것으로 판단된다. 가이드라인 작성이나 교육은 전문성 및 경험을 가진 KOICA가 담당하도록 일원화하고 국조실은 관리기관으로서 관리/조정의 역할을 하도록 하는 것을 제안한다. 즉, 국조실의 중요한 역할은 마커 기입을 의무화함으로써 부처나 수행기관이 이를 위한 가이드라인 적용의

필요성을 느끼고 수행하게 하는 것이라고 판단된다.

5-1-2. 수행기관 통계 담당 및 사업담당자 역할

KOICA, EDCF는 별도의 통계담당관이 CRS 코드의 통계를 관리하고 있으며 KOFIH에서도 미래 전략연구부에서 통계를 검토하여 보건복지부에 보고하는 시스템으로 조사되었다. 따라서 젠더마커 개선을 위해서는 통계담당자들의 역할이 중요하지 않은 것은 아니지만, 워낙 다양한 ODA 통계를 취합, 관리해야 하므로 젠더마커의 누락이나 오기 등을 면밀히 검토하는 역할을 할 수 있는 구조는 아닌 것으로 파악된다.

따라서 결국 **사업담당자, 사업 담당 부서장 등의 젠더마커 통계 기입**이 매우 중요하며, 이들이 젠더마커에 대해 이해하고 젠더마커를 잘 기입할 수 있는 실제 활용이 가능한 툴이나 가이드라인이 필요하다.

KOICA는 사업담당자가 최초로 젠더마커를 입력하게 되어있으며 사업 형성단계에서 PCP를 받는 시점으로부터 예비조사 시점에 이르기까지 여러 번의 마커 기입 기회가 열려 있었다. 사업담당자들의 역할 외에도 KOICA의 경우에는 다른 기관에 없는 **젠더전문관이 최종 스크리닝**을 하게 되어있다는 점에서 이들의 역할 또한 매우 중요한 것으로 나타났다.

또한, 본 연구의 인터뷰에서 확인한 바대로 라면 KOICA의 경우 예비조사 시점까지는 **젠더마커가 default로 0으로 표기되어 있다면 이에 대한 재검토가 필요**해 보인다. 이는 자칫 이미 표기된 값으로 여겨져 스크리닝하지 않았는데 스크리닝 된 값으로 오인 될 수 있는 여지가 있으며 통계담당관이 점점 시 주의를 기울이지 않을 수 있다는 위험이 있다.

따라서 모든 ODA 사업 수행기관의 사업담당자와 담당 부서장의 젠더마커 기입에 대한 이해가 필수적이며 가이드라인, 툴 및 교육의 대상은 이들을 맞춤형으로 하여 기획되어야 할 것으로 판단된다.

5-2. 사업 수행체계에 대한 제언

5-2-1. 사업 수행체계에서의 성주류화 방안

연구대상 기관인 4개의 ODA 수행기관에서 사업기획의 단계나 방법은 다소 상이하였으나 내외부 심사를 거쳐 기획된다는 점은 공통점으로 나타났다. 또한, 기관별로 자체적인 사업 심사 과정을 거치므로 각 단계에서의 젠더마커의 기입이나 젠더마커를 활용한 기획이 중요함이 드러났다.

KOICA의 경우 사업의 기획단계, 즉 n-2 시점에서 현지 사무소, 수원국 담당 실무자, 형성조사/예비조사 외부 전문가들이 활용할 수 있는 젠더 체크리스트나 가이드라인이 필요하고, 이 단계에서 생산하는 각종 보고서 (특히 PCP, PDM 등)에도 반드시 기본적인 성별분리데이터, 성분식 등을 하도록 권유해야 한다. 현재 이를 권고하지 않는 것은 아니나 좀 더 실행력을 가질 수 있는 방안이 모색되어야 한다. 특히 사업 공모 시 사업제안요청서(Request for Proposal)에 사업의 젠더요소를 고려하여 해당 젠더마커를 0, 1, 2 등으로 표기하도록 의무화하면 효과성이 커질 것으로 기대한다. 한편 사업 심사 시에는 심사 양식에 일반적인 범분야 이슈 이상의 상세한 심사 점검표 및 배점을 재검점하는 것을 제안한다.³²⁾

젠더마커를 활용하면 이같이 성주류화 된 ODA 사업을 기획하게 되는 것은 분명하나 자칫 기획에만 젠더요소가 드러나 있고 사업을 수행하는 동안에는 사라지는 현상을 종종 보게 된다. 따라서 사업의 수행 시 성과관리를 통해 성주류화 된 프로젝트를 수행하고 이를 모니터링할 수 있는 장치가 필요하다. 즉, 사업수행기관, 성과관리팀, 본부 및 현지 사무소, 기타 외부 전문가 등이 사업 수행 중에 점검해야 할 젠더 체크리스트와 지표 데이터 수집을 강화하면 효과성이 있을 것으로 판단된다.

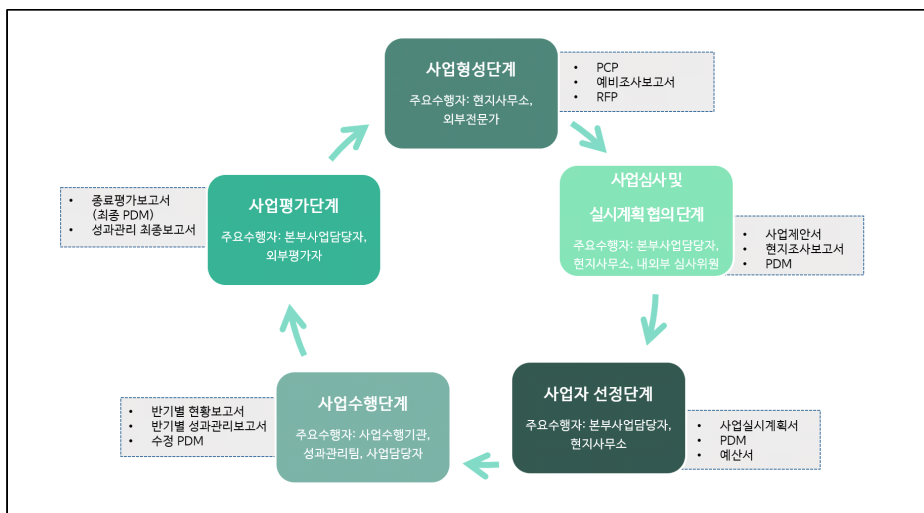
KOICA의 경우 성과관리 프레임워크를 활용하여 지표를 관리하고 데이터를 수집하며, 반기별 보고서에서 관련 데이터를 수집할 것을 권고한다. 이는 사업기획 시 PDM에 적시된 활동, 성과 및 영향의 지표가 성별 분리되어있었다면 성과관리에서도 반드시 모든 활동, 성과나 영향의 남성, 여성 데이터를 수집해야 한다는 것을 의미한다. 특히 성과관리는 사업의 성과지표에 대한 정보를 정기적으로 수집 및 분석해서 성과를

32) 성별분리 데이터 뿐 아니라 사업 국가 및 지역의 파트너 정부 및 지역의 성평등 지수 (GII, GGGI, SIGI 외), 여성폭력 등 주요 젠더 이슈, 섹터별 (교육, 보건, 농촌개발, 인프라, ICT, 식수 위생 등) 젠더 지표, PDM 내의 output, outcome, goal의 성별분리지표, input내의 예산, 전문가 투입 여부, 남녀 격차를 반영하여 기획된 여성 (또는 남성)을 위한 구체적 활동이 들어가 있는지 심사한다.

달성하기 위한 현황 점검 (Imas and Rist 2009)³³⁾ 이므로 이 모든 과정 내에서 젠더 요소가 점검되어야 하며 이렇게 함으로써 성인지적 평가가 가능하게 된다.

아래 그림은 사업의 주기별로 성주류화가 되기 위해 주요 수행자와 점검해야 할 문서 등을 표시한 것으로 대체로 KOICA 기준으로 작성하였다. 다른 ODA 수행기관도 기관별로 고유한 수행체계 내에서 이를 적용하면 될 것으로 사료된다.

〈그림 5-2. 성주류화를 위한 사업 주기별 점검사항〉



EDCF는 2019년 이후 젠더마커 스크리닝 및 표기를 제도화하여 현재 충분히 자체적인 심사 기제가 있어 사업기획 단계에서 마커의 스크리닝, 평가에서 확인 등이 이루어지는 것으로 보이고 특히 주력 분야로 고등교육, 수자원, 농촌개발을 지정하여 적극적으로 젠더 부문을 스크리닝하는 제도적 환경은 구축되어 있다.

다만, 유상원조의 특성상 인프라 사업에서 수원국에 젠더 요소를 반영하도록 요구하는 데 있어서 부담을 느끼고 있는 것으로 보이는데 국제규범 및 선진원조 기관 등이 요구하듯이 **성평등 원조를 한국 유상원조의 중요한 특성으로 확립**하여 실제 수원국에서의 인프라 사업이 성주류화 될 수 있도록 기여하겠다는 의지와 자신감을

33) Imas, Linda G. Morra and Rist, Ray C. 2009. “The Road to Results: Designing and Conducting Effective Development Evaluations.” World Bank.
<https://doi.org/10.1596/978-0-8213-7891-5> (검색일: 2021.11.12.).

가지면 좋을 것으로 판단된다.

한국농어촌공사 및 농경연과 같이 농촌개발 사업을 수행하는 기관은 글로벌농림협력위원회에서 사업을 심사할 때 **젠더를 심사 항목에 포함하도록** 제도적으로 보완하고, 특히 현지 사무소가 없는 한국농어촌공사의 경우 **현지 조사나 다른 기제를 통해 젠더 요소를 체크** 할 수 있도록 보완하는 것이 필요해 보인다. 특히 식량 원조 등의 주요 사업에 **수혜자 성별분리통계를 활용**한 사업기획을 제안한다.

KOFIH는 주요 ODA 수행기관으로 젠더 요소가 매우 강한 보건 분야 사업을 수행하고 있음에도 불구하고 안타깝게도 젠더마커가 잘 기입되지 못하고 있다. 사업별로 지역기반사업이나 컨설팅사업 등 사업기획 시 **현지 사무소에서의 사업발굴, 현지 타당성 조사 시 활용할 수 있는 젠더 체크리스트를 마련**하고 사업기획 단계부터 성주류화 할 수 있는 제도적 노력이 필요해 보인다. **외부에 용역을 위탁**하는 때도 마찬가지로 사업관리 및 모니터링에 대한 최소한의 체크리스트를 마련하여 **기획단계에서의 마커 기입은 물론 전반적인 사업 수행체계 내에 지표를 성별로 관리하는 등 주류화를 시행**할 필요가 있다.

5-2-2. 사업수행체계에서의 성주류화를 위한 가이드라인 및 도구

연구대상 기관 중 특히 KOFIH에서는 보건 분야 성주류화의 필요성에 대한 인식이 개선되고 있는 것으로 파악되었으며 이를 위해 기존에 개발된 **국조실 및 KOICA의 가이드라인과 틀의 적용 한계와 어려움**을 호소하기도 하였다. 한국농어촌공사에서도 유사한 수요가 있을 것으로 추정된다.

즉, 기존의 국조실 또는 KOICA 가이드라인은 기술적으로 활용하기에 충분히 구체적이지 않고 이해하는데 쉽지 않다는 점과 특히 젠더마커에 관한 관심과 인식이 낮은 상황에서 가이드라인만 보고 기입하는 것에 한계가 있음이 지적되었다. 따라서 그간의 국조실, KOICA, 여가부의 젠더마커 가이드라인에 대한 한계를 파악하고 이를 보완하는 **섹터별, 사업유형별 사례 위주로 가이드라인을 보완**하는 것이 필요해 보인다.

또한, 사업담당자의 잦은 교체와 이로 인한 전문성 축적이 부족한 상황에서 가이드라인 자체만으로는 젠더마커를 적용하는 데 한계가 있으므로 가이드라인에 대한 담당자 교육 및 동영상 튜토리얼 등이 필요하다.

한편, EDCF의 경우에는 OECD DAC의 자료를 기관에 맞추어 자체적으로 활용하고 있고 유상원조가 무상원조와 중점분야, 수행체계 등에서 다르다는 점을 비추어 볼 때

일반적인 가이드라인보다는 유상원조 분야, 특히 인프라 사업의 성주류화에 대한 구체적 이해를 돕는 도구가 필요한 것으로 판단된다. KPS와 같이 컨설팅 분야에도 다수의 여성 수혜자가 있으므로 이에 대해 젠더마커의 기입을 놓치지 않도록 할 수 있는 툴과 도구가 필요해 보인다.

5-3. 젠더마커 실행을 위한 인식개선에 대한 제언

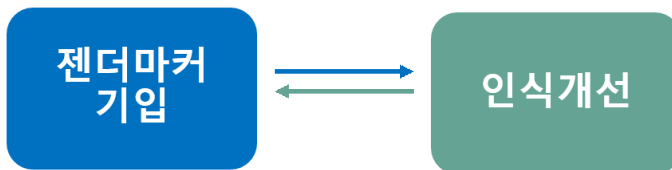
ODA 사업 수행 시 젠더마커 기입 자체가 목표가 아니고 성주류화 된 사업을 통해 **파트너국가의 성평등한 사회 실현에 기여하는 것이 궁극적인 목표**이므로 **섹터별로 왜 주류화가 중요하고 효과성이 높으며 사업의 지속성을 위해 필수적인가**에 대한 인식 자체가 중요하다. 즉, **섹터/분야별로 ODA 사업이 어떻게 여성(또는 남성)과 관련이 있는지에 대한 이해 자체에서 출발**해야만 여러 제도적 장치와 도구가 효과적으로 활용될 수 있을 것이다.

EDCF의 경우에는 젠더와 자칫 무관해 보이는 **인프라 사업과 젠더의 연계성을 인식할 수 있는 관점**을 키우고, 구체적 **사례를 공유**하여 기관 내 모든 ODA 담당자들의 인식도를 높인다면 사업기획단계에서부터 수원국과의 협상에서 성주류화의 중요성과 필요성이 부담이 아닌 효과성의 전략으로 제안될 수 있을 것으로 기대된다.

농촌개발 및 보건사업 또한 마찬가지로 **각 섹터와 여성과의 연계성 남녀 격차 등** 이미 사업 내에 포함된 여성 수혜자 및 젠더 요소들을 발견할 수 있도록 관점과 사례를 사업담당자 및 사업 책임부서장들이 공유함으로써 사업적용을 위한 실제적인 인식 변화를 가져올 수 있을 것이다.

다만 이미 지적하였듯이, 부처나 산하단체에서 ODA 사업은 개발협력 전문성이나 젠더 전문성을 가진 담당자가 수행하기보다는 사업을 담당함으로써 역량을 쌓고 다음 담당자에게 전수해야 하는 구조이기 때문에 젠더에 대한 인식개선이 선행하는 것은 현실적으로 쉬운 일은 아니다. 따라서 젠더마커를 기입하는 구조가 제도적으로 정착된다면 역으로 실행을 통해 젠더와 사업의 연관성을 이해하게 될 수도 있을 것이다. 이는 젠더마커를 강제하는 지침 및 이를 수행할 교육과 가이드라인이 중요한 이유이다.

〈그림 5-3. 인식개선-젠더마커기입 선순환 구조〉



5-4. 성인지적 사업 확대를 위한 제언

국조실의 역할을 강조한 바와 같이 **한국의 성인지적 ODA를 위한 전략 수립이 매우 시급하다고** 할 수 있다. 단계적인 로드맵을 구축할 수 있을 것이며 동료검토에서 나온 성주류화 권고사항을 중심으로 중·장기적으로 총괄 관리하는 역할을 해주기를 기대하고 있다.

KOICA의 경우 이를 위해 최근 많은 노력을 해왔기에 향후 특히 **젠더마커 2 사업의 규모 및 수의 확대 및 분야 다양화**에 주력하며 전반적인 성평등 원조사업의 질적 개선에 기여할 것을 제안한다. 동시에 성주류화에 대해 앞서 제시한 마커를 통계 시스템에 기입하는 프로세스에 관한 확인, 그리고 각 수행 단계에서의 개선을 통해 **젠더마커 1 사업의 기입을 놓치지 않도록** 할 것을 제안한다.

EDCF의 경우 인프라 사업에서 젠더분석을 시행하여 기획하며 이를 글로벌 규범 이행과 원조 선진화 전략으로 가져가는 한편, **여성 직접 사업에 대한 수원국의 수요가 발생하도록** 유상원조 사업을 효과적으로 성과관리 할 것을 제안한다.

KOFIH의 경우 여성직접사업인 **모자보건 사업**에 대해 젠더마커를 활용한 사업기획에 주력하면서, 기관 전반에 걸쳐 사업의 **성인지적 통합적 시각과 인식**을 가져가도록 **기관의 비전과 정책 및 전략에 젠더를 통합할 필요**가 있어 보인다.

한국농어촌공사의 경우에는 특히 여성 농부가 전 세계 농부의 절반가량을 차지하고 있다는 점을 고려하여 **젠더마커 1 사업의 확대를 목표로** 젠더분석 및 여성 수혜자를 위한 사업요소를 투입하고 관련 젠더 지표 관리를 우선 전략으로 한다면 젠더마커의 누락을 방지할 뿐 아니라 새로 기획되는 모든 농촌개발사업에 성주류화 할 수 있을 것으로 보인다.

또한, 모든 부처와 수행기관에서 **사업 형태별로 여성 수혜자가 포함된 연수사업, 컨설팅사업 등 젠더마커 1이 유력한 사업들에** 초점을 맞추어 이들을 구제하는 횡적인 전략도 필요해 보인다.

조사된 모든 기관이 다양한 파트너와 사업을 수행하고 있는 점을 고려하여 **시민사회, 민간 등과도 일원화된 협력**이 강화되어야 실효성이 있을 것으로 판단된다. 따라서 사업 공모 시 제안요청서(Request for Proposal)에 **각 수행 단계에서의 개선을 통해 전반적인 젠더마커 1 사업을 놓치지 않도록 하면서 여성직접사업인 젠더마커 2 사업을** 제안하도록 한다면 더욱 실효성이 있을 것으로 판단된다. 대부분 부처에서는 사업수행기관을 산하단체나 공모를 통해 수행하므로 사업 체계를 고려하여 **파트너들의 성인지 감수성, 젠더분석, 젠더마커 개선**을 위한 사업기획단계에서의 성주류화 방법 등에 대한 중요성을 전수하는 설명회도 고려할 것을 제안한다.

5-5. KOICA의 역할 및 타 기관 협력방안

KOICA는 국조실 국제개발협력본부와의 긴밀한 공조를 바탕으로 현재의 외교부-KOICA-EDCF-KOFIH의 협력체 내에서 선진화된 ODA 수행을 위한 **성주류화 전략을 우선순위로 하여 의제를 선도**할 필요 있다. 또한, 이 협의회를 통해 KOICA가 개발한 기존에 개발한 여러 **가이드라인, 툴이나 교육 프로그램을 환류**하여 실제 활용을 장려하는 역할을 제안하는 바이다.

특히, 유상원조 기관인 EDCF와는 **유무상원조 통합사업의 성주류화의 중요성**을 공유하는 한편 여전히 사업기획이나 수행이 일원화되어 있지 않은 무상원조 기관에는 별도의 전략으로 협력해야 할 것으로 보인다. 즉 **섹터별, 유형별로 맞춤형 사례를 중심으로 보완된 가이드라인을 지원**하고 **활용을 위한 다양한 교육기회**를 누구보다도 사업담당자와 부서장을 대상으로 지원하는 것이 효과적일 것으로 제안한다.

또한, 무상원조 중 여성 사업의 비중이 크거나 젠더마커로 기입 될 가능성이 크지만, 성주류화 사업을 실행하지 않고 있는 **한국농어촌공사 및 KOFIH의 사업담당자와는 별도의 협력체**를 구축하여 연간 1-2회의 설명회나 자문회의를 개최할 수 있다.

관련하여 다음과 같이 툴을 신규 개발, 기존 버전의 업데이트 또는 보완할 것을 제안한다.

- **이슈브리프**: 국내 사업 중 성주류화 성공 사례(또는 실패사례), 성평등 사업 추세 및 해외 동향 등 간단하고 가독성 높은 자료의 생산 및 배포 (연간 2회, 젠더마커 기입 시점과 연계)
- **툴킷**: 현재 개발한 툴킷에 대한 활용도를 높이도록 종이 툴킷뿐 아니라 유튜브 튜터링 동영상 등 다각적 방법으로 개발, 보급
- **교육**: 젠더마커의 이해, 사업 획 단계에서의 젠더분석, 섹터별 사례 및 성인지적 지표 풀 등 안내하여 사업기획, 실행, 모니터링 및 평가 단계 지원

KOICA의 경우 **젠더전문관의 역할**이 매우 중요함을 고려할 때 이들의 업무 내에서 젠더마커 기입의 최종 확인의 역할을 강화하는 한편, 이들을 젠더마커 리소스 퍼슨으로 타 수행기관의 성주류화 사업기획에 대한 컨설팅을 주도할 수 있도록 할 수 있을 것이다.

또한, **성평등 분야 전문위원회의 전문가 풀**을 통해 사업수행기관의 가이드라인 및

를 적용을 지원할 수 있도록 운영할 수 있다. 특히 사업기획 시점에 집중적으로 성별분리통계를 활용하여 사업을 기획할 수 있도록 **시점별 기술지원**을 하는 방안도 고려할 수 있을 것이다(예: 사업형성 및 예비조사 시 기술지원).

한편, 타 유무상원조 수행기관과의 협력뿐 아니라 **민관협력사업, 포용적비즈니스 사업(BS)등 협력파트너의 성주류화 사업기획 및 수행**을 위해 시민단체, 민간기업, 산학협력단, 재단 등에서도 모든 사업에 성주류화의 중요성에 대해 인식할 수 있도록 각종 **인큐베이팅 등의 교육 프로그램**을 제공하고 현지 조사에서 성주류화를 필수적으로 할 수 있도록 이들 파트너와의 협력 기제를 정비할 것을 제안한다.

아래 표는 지금까지의 여러 제안 중 당장 실행이 가능해 보이는 단기와 중장기적인 관점에서 정리한 것이다.

<표 5-1. 단기·중장기 제언 실행 방안>

	단기	중장기
젠더마커 기입구조	- 국조실과 젠더마커 기입 의무화 및 역할분담 협의 - 담당자 역량 강화를 통한 젠더마커를 활용한 기획 및 마커 기입 의무화: PDM 및 통계입력을 위한 시트 내 남녀분리통계를 입력하도록 변경 - 통계담당자 훈련을 통해 오류 검토하고 젠더마커 디폴트 값 점검	- 통계품질 지속적 관리 - 프로젝트 사업 성주류화를 내부평가지표 등에 의무화
수행체계	- 사업기획 단계(n-2)에서 젠더요소 체크리스트 점검 - 사업제안요청서(RFP)에 젠더마커 표기 의무화 - 성과관리를 통한 모니터링 및 평가 단계에서도 성인지 지표 관리 점검 - 가이드라인 업데이트 및 사례 위주의 보완	- 담당자에게 사례를 통한 젠더마커 코딩법 실습 지원 (KOICA 및 타 무상원조기관) - 젠더전문관 중심의 헬프데스크 운영

인식개선	• 이슈브리프, 유튜브 튜터링 동영상 제작 • 사업별/섹터별 젠더와 연관성 사내 교육 반영	
사업확대	• 젠더마커 1 사업 누락 점검 • 여성직접사업은 젠더마커 2 표기 의무화	• 젠더마커 1, 2 사업 규모 및 수 확대 • 성평등 사업의 질 개선: 섹터/분야 다양화 및 확대
타 기관 협력방안	• 외교부-EDCF-KOFIH 협의체 내 성주류화 전략 의제 리드 및 가이드라인 톨 환류 • 무상원조기관 사업담당자 섹터별 맞춤형 교육 • KOICA 사업자료 공유	• 한국농어촌공사, KOFIH와는 별도 연간 설명회 개최 • 민관협력사업, IBS 등 협력파트너 성주류화 사업 컨설팅, 인큐베이팅 교육에 젠더마커 표기 의무화 내용 포함 • 타 무상원조기관에 젠더마커를 ‘기관성과지표’, ‘내부평가지표’ 로 포함

참고문헌

<국문>

- 국무조정실. 2021a. “2021년 국제개발협력 종합시행계획 (확정액 기준).”
- 국무조정실. 2021b. “제3차 국제개발협력 종합기본계획 (2021-2025).”
- 국무조정실. 2019. “대한민국 ODA 지원현황 통계.”
<https://www.kodaportal.go.kr/portal/main?basYyyy=2018> (검색일: 2021.11.16.).
- 국무조정실. 2015. “제2차 기본계획(2016-2020).”
- 국무조정실. 2010. “제1차 국제개발협력 기본계획(2011-2015).”
- 국제개발협력기본법. (2020. 11. 27.) 제 3조 (법률 제17302호, 2020. 5. 26., 전부개정)
- 국토교통부. n.d. “해외사업가이드라인”
<http://gisc.lx.or.kr/overseasBiz/info.do?agencyType=3&agencyIdx=90>
(검색일: 2021.11.10.)
- 김선영 외. 2018. “KOICA 사업의 성평등 실행강화 방안 연구.”
한국국제협력단 연구보고서.
- 김은경, 장은하, 김정수. 2016. “젠더마커 기준에 따른 한국 성평등 ODA의 특징과 한계.” 여성연구 91(2): 7-35.
- 김은경 외. 2015. “양성평등 ODA 활성화방안 연구.” 여성가족부.
- 김은경 외. 2014. “성 인지(性 認知) 관점(Gender Perspective)에서의 ODA 사업 평가 연구.” 한국여성정책연구원 최종보고서.
- 농림축산식품부. n.d. “국제농업협력사업(ODA): 사업추진체계도.”
<https://www.mafra.go.kr/mafra/1271/subview.do> (검색일: 2021.12.8.).
- 대외경제협력기금. n.d.a “젠더 관련 EDCF 가이드라인.”
- 양성평등기본법. (2021. 10. 21.) 제 40조 (법률 제18099호, 2021. 4. 20., 일부개정).
- 오은정. 2013. “KOICA 성평등 개발협력사업 방안.” 한국국제협력단 연구보고서.
- 오은정. 2011. “KOICA 성 주류화 가이드라인.” 한국국제협력단 연구보고서.
- 이련주. 2010. “국제개발협력 선진화 방안.” 국무총리실 정책보고서.

- 한국국제보건의료재단. n.d. “KOFIH 소개: 조직 및 업무.”
<https://www.kofih.org/organization-button/> (검색일: 2021.12.8.).
- 한국국제협력단. 2019. “SDG 5 이니셔티브.”
- 한국국제협력단. 2018. “성평등 제고 및 여성과 소녀의 역량 강화를 위한 KOICA 중기 이행계획 (2019-2021).”
- 한국국제협력단. 2018. “KOICA 성주류화 사업적용 가이드라인.”
- 한국국제협력단. 2018. “SDG 5 달성을 위한 중기이행계획(2019-2021).”
- 한국국제협력단. 2017a. “KOICA 분야별 중기전략 (2016-2020).”
http://www.koica.go.kr/koica_kr/931/subview.do (검색일: 2021.11.8.).
- 한국국제협력단. 2017b. “OECD-DAC 성평등 정책 마커 안내서 (국·영문합본).”
- 한국국제협력단. 2014. “2014년도 젠더 ODA 전문가 워크숍 KOICA 젠더툴킷 (Toolkit): 프로젝트형 사업.” 한국국제협력단 공공행정팀.
- 한국국제협력단. 2011. “제1기 성평등 중기전략(2011~15년).”
- 한국국제협력단. n.d. “KOICA 주요사업 형태별 지원현황: 국별협력사업 추진절차.”
https://www.koica.go.kr/koica_kr/941/subview.do (검색일: 2021.11.10.).
- 허라금, 강선미. 2010. “KOICA 사업의 성 주류화 방안.” 한국국제협력단 연구보고서.

<영문>

- EDCF. 2020. “EDCF Safeguard Policy (2020).”
<https://www.edcfkorea.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=005001006003>
 (검색일: 2021.11.2.).
- EDCF. 2016. “EDCF Safeguard Policy (2016).”
<https://www.edcfkorea.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=005001006003>
 (검색일: 2021.11.2.).
- EDCF. n.d.b “EDCF Gender Mainstreaming Strategy.”

- Imas, Linda G. Morra and Rist, Ray C. 2009. “The Road to Results: Designing and Conducting Effective Development Evaluations.” World Bank.
<https://doi.org/10.1596/978-0-8213-7891-5> (검색일: 2021.11.12.).
- OECD. 2021. “Aid in Support of Gender Equality and Women’s Empowerment.”
- OECD. 2019. “Aid in support of gender equality and women’s empowerment.”
- OECD. 2017. “Aid in Support of Gender Equality and Women’s Empowerment.”
- OECD. 2016a. “Aid in Support of Gender Equality and Women’s Empowerment.”
- OECD. 2016b. “Handbook on the OECD-DAC Gender Equality Policy Marker.”
- OECD. 2014. “Aid in Support of Gender Equality and Women’s Empowerment.”
- OECD. 2012. “Aid in support of gender equality and women’s empowerment: Statistical overview.”
- OECD. n.d. “Creditor Reporting System (CRS).”
<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=crs1> (검색일: 2021.11.8.).
- OECD. n.d. “DAC gender equality policy marker.”
<https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm>
 (검색일: 2021년. 11월 8일).
- OECD DAC. 2018. “OECD Development Co-operation Peer Reviews: Korea 2018.”
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264288829-en> (검색일: 2021.8.31).

첨부자료

첨부 1. 자문회의 및 심층인터뷰 대상자 목록

일자	회의 종류	소속
2021.09.02	자문회의	국민건강보험공단
2021.09.16	심층인터뷰 (KOICA)	KOICA 사업전략기획실
2021.09.17	자문회의	과학기술정책연구원
2021.09.28	심층인터뷰 (농림축산식품부)	한국농촌경제연구원 국제협력전략팀
2021.10.05	심층인터뷰 (EDCF)	EDCF 경험평가팀
2021.10.08	심층인터뷰 (보건복지부)	한국국제보건의료재단(KOFIH) 미래전략연구부
2021.10.21	심층인터뷰 (국무조정실)	국조실 성과지원과

첨부 2. 자문회의 질문지

□ 자문회의 I. 국민건강보험공단

KOICA의 OECD 젠더마커 적용 현황 및 타 기관 협력방안 연구

2021.9.2. 시행 (예정)

본 연구 취지, 목적, 산출물 간략 소개

대 주제:

- KOFIH 사업에서 젠더마커 1, 2가 없는데, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
- 젠더마커를 높이기 위해 KOFIH의 정책 및 전략에서 어떤 점을 보완 및 개선하면 좋을 것 같습니까?

사업단계별 질문

〈사업기획 단계〉

- 사업기획 단계에서, 사업 선정은 어떤 기준으로 이루어집니까? (사업의 우선순위를 어떤 기준으로 결정합니까?)
- 사업기획 단계에서, 성분석 하는 절차가 있습니까?
- 젠더 지표를 사용합니까?
- 시행되는 ODA 사업 자체의 성과목표에 성평등 성과도 고려하여 사업을 기획합니까?
- 사업기획 단계에서, 성평등 사업의 적절성을 판단하기 위해 어떤 기준 또는 방법을 사용합니까?

< 사업수행 단계 >

- 사업 이해 관련자 간 효율적인 조정 및 의사소통을 위하여 어떤 방법을 활용합니까? (주요 소통 수단, 면대면 회의 횟수 등)
- 사업의 진행현황을 모니터링하기 위해 어떤 방법을 활용합니까? 모니터링 과정에서 가장 어려운 부분은 무엇입니까?
- 더 전문성이 있는 인력을 확보하기 위하여 어떤 제안을 하시겠습니까?

< 사업 완료 및 평가 단계 >

- 보건 사업 정리평가 단계에서, 성인지적 사업추진의 효율성 제고에 장애가 되었던 요인이나 기여한 요인에 대한 피드백이 이루어집니까?
- 사업 정리평가 단계에서, 젠더적 관점에서 계획 대비 사업의 산출물(Output) 수준에 대한 평가가 이루어지니까?
- 보건복지 분야 사업 정리평가 단계에서, 사업의 목적 달성여부(Outcome/ Impact)를 확인합니까?
- 보건복지분야/KOFIH에서 사용하는 평가 기준이 있나요? (예를 들면, 성평등을 고려한 OECD/DAC 5대 평가 기준 등)

□ 자문회의 II. 과학기술정책연구원

KOICA의 OECD 젠더마커 적용 현황 및 타 기관 협력방안 연구

2021.9.17. 시행 (예정)

본 연구 취지, 목적, 산출물 간략 소개

1. 국조실의 국제개발협력위원회의 진짜 기능은 무엇인가요?

(국무조정실에서 발표하는 지침들(예, ODA 사업에 대한 성인지 지침, 2015)의 내용 대부분은 선택사항으로 실효성이 없다는 평가를 받고 있는데, ODA 컨트롤타워로서 그 실질적인 권한과 역할, 각 부처와 ODA 수행기관에서 체감하는 영향력이 궁금합니다)

2. 젠더마커 사업이 부족한 이유와 특정 분야로 편중되는 이유는 무엇이라고

생각하십니까? (예: 젠더마커 2 사업의 경우 보건의료분야 비율의 국제평균은 42%이나 KOICA의 경우 85%를 차지함)

3. 젠더마커등 마커들이 통합시스템에 어떻게 취합되는지에 대한 프로세스에 대해 알고 계십니까?

- n-2 시점, n-1 등의 시점에서 젠더마커를 제고 할 방법을 제안할까 하는데 실효성이 있다고 생각하십니까?

4. Peer Review의 자료는 어떻게 취합이 되나요?

- Memorandum의 취합은 부처별로 어떻게 하나요?
- 지난 Peer Review의 권고사항은 어떤 방식으로 담당 부처에서 실행하나요?

5. 젠더마커의 제고를 위해 박사님의 아이디어가 있으신가요?

첨부 3. 심층 인터뷰 질문지

□ KOICA

KOICA의 OECD 젠더마커 적용 현황 및 타 기관 협력방안 연구

2021.9.16. 시행 (예정)

<기본 업무>

현재 담당 업무 소개 (수행 연수, 다른 부서 경험, 젠더 사업수행 경험 등)

I. 젠더마커 기입 시스템

1. 젠더마커 기입 시스템에 대하여

- 1) 젠더 마커 스크리닝은 누가, 어떻게, 언제 합니까? (실질적으로 스크리닝틀이 올라가야만 젠더마커 1 또는 2의 기입이 가능하므로 스크리닝을 할 수 있는 장치가 필요해 보이는데 이를 위해 KOICA는 어떤 장치가 있나요?)
- 2) KOICA의 스크리닝 장치를 기타 부서에 어떻게 적용할 수 있다고 생각하십니까?
- 3) 국조실의 통합시스템 입력은 누가 합니까? (n-2 및 n-1 단계에서 어떤 방식으로 취합이 되나요?)
- 4) 어느 시점에 젠더마커를 입력합니까?
- 5) 국조실이나 외교부에서 지침이나 가이드라인이 내려오나요?
- 6) 어떤 가이드라인(툴킷, 체크리스트 등)을 기반으로 스크리닝을 하나요?

2. KOICA 취합 후 통합시스템 보고 과정

- 1) 젠더마커가 취합되면 다음 프로세스는 무엇인가요?

- 2) 어떤 방식으로 연간 보고가 되나요?
- 3) OECD DAC 측에는 어떻게 보고가 되고 있나요?
- 4) 국조실, 외교부, EDCF 등 유관기관과는 어떤 협력이 있나요?

II. 젠더마커 정책 및 사업 프로세스

1. KOICA의 성주류화 정책 및 가이드라인

- 1) KOICA는 2018년부터 OECD DAC 젠더마커 최소기준에 대한 이해를 돕고자 <KOICA 성주류화 사업적용 가이드라인>을 2018년부터 적용하는 것으로 알고 있습니다. 이 가이드라인은 실제 협업에서 어떻게 지원, 활용되고 있나요?
- 2) KOICA는 2018년부터 우선으로 ‘프로젝트 사업 성주류화 이행도’를 내부업무평가에 반영하기로 하고, 사업발굴 시 2016년 12월부터 적용된 새로운 OECD DAC 젠더마커 최소기준의 충족률을 내부평가지표로 설정하고 있다고 이해하고 있는데 맞나요? 바르면 어떻게 현재 추진되고 있나요?
- 3) KOICA의 2018년 총 약정액 중 젠더마커 1과 2 사업은 각각 9%였고 젠더마커 0 사업이 82%였습니다(국조실ODA통계). 반면 2019년에는 젠더마커 2 사업은 7.8%, 1 사업은 19.8%, 0 사업은 73%이었습니다. 2019년 경우 젠더마커 비율이 18%에서 27.6%로 증가했습니다. 비율 증가 이유가 무엇이라고 생각하십니까?
- 4) KOICA의 최근의 전략들 내에 새로운 성주류화 전략이나 추진체계가 있나요? (예: KOICA SDGs 달성을 위한 중기이행계획 (2019-2021), KOICA OECD-DAC 성평등 정책 마커 안내서, KOICA SDG 5 Fill the GAP 이니셔티브(2020-2026), KOICA 성주류화 사업적용 가이드라인 등)
- 5) 현 전략이나 가이드라인, 툴킷, 체크리스트 등에 대해 어떻게 생각하시나요?
(예: 충분히 구체적이지 혹은 실제 사업적용에 있어 어려운 점은 없는지, 개선해야 할 사항은 무엇인지 등)
- 6) KOICA에서는 2009년부터 성인지 담당관 직제를 신설했습니다. 2011년부터는 성평등 개발협력 추진계획을 만들어 모니터링하고 있다고 들었습니다. 이들의 역할은 무엇이며 얼마나 효과적이었다고 생각하시나요? 어떤 방식으로 모니터링이 이뤄지고 있나요? 젠더마커도 모니터링에 포함되나요?

- 7) 성인지담당관의 역할을 구체적으로 설명해 주십시오. 젠더전문관과 어떤 차이점이 있나요?
- 8) 성인지담당관과 젠더전문관의 역할을 무엇이며 얼마나 효과적이라고 생각하시나요?

2. 프로젝트 사이클 내 성주류화 시스템

- 1) 국제협력사업의 기획 절차 및 방법, 사업 시행 및 모니터링의 각 단계에서의 젠더마커 기입을 위해 위의 전략을 가지고 어떻게 구체적으로 추진하고 있나요?
- 2) 사업발굴·기획 단계에서는 어떻게 성별분리통계, 젠더분석, 젠더지표 기입 등을 추진하고 있나요?
- 3) 사업형태별로 다른 정책이 있나요? 사업형태별 젠더사업 발굴·기획에 있어 특정 분야(예: 보건의료, 교육 등)에 집중되고 있는데 개발협력 사업 전반으로의 성주류화 확대를 위한 어떠한 노력이 있나요?
- 4) 젠더마커 1 사업기획과 2 사업기획 단계가 어떻게 다른가요?
- 5) 젠더마커 2 사업은 어떻게 발굴하고 있나요?
- 6) PCP에 젠더 관점을 포함할 수 있는 항목이 포함되어 있나요?
- 7) 사업수행 단계에서 젠더마커 1 사업과 2 사업 진행은 어떻게 관리되고 있나요?
- 8) 모니터링 단계(예: 반기별 보고서 등)에서는 어떤 방식으로 성주류화를 점검하고 있나요?
- 9) 평가 단계에서는 어떻게 성주류화가 점검되고 있나요? (젠더마커가 실제로 분야별 사업의 성평등 실현 정도를 어느 정도 대변하고 있는지에 대한 평가는 어떻게 이루어지고 있나요?)
- 10) 평가 결과는 어떻게 활용되고 있나요? (예: 차기 젠더사업 발굴·기획에 어떻게 반영이 되고 있나요?)
- 11) 현지(해외) 사업수행 관리자·실무자와 어떤 협력이 이루어지나요?
- 12) 상위 부처인 외교부와는 어떤 협력이 이루어지나요? 사업기획에서 수행, 평가에 이르기까지 외교부의 개입이 어떤 방식으로 이루어지나요?
- 13) 공모사업별로 어떤 방식으로 젠더마커의 기준 충족을 위한 제도적 노력을 하고

있나요?

*** 국민건강보험공단(자문회의 중)에서는 부처에서 직접 내려오는 ODA 사업이 있지만, KOICA를 통한 공모사업으로 ODA 사업을 추진하고 있다고 합니다. 부처에서 내려오는 사업은 산하기관에서는 많은 권한을 가지고 있지 않고 젠더마커를 역으로 제안할 수 없는 구조라서 오히려 KOICA의 공모사업에 젠더마커를 의무화한다면 매우 큰 효과가 있을 것이라는 의견에 대해 어떻게 생각하시나요?

3. 고충 및 한계

- 1) 여러 정책적 지원, 제도와 시스템이 구축되어 있는데도 시행의 어려움이 있다면 무엇이라고 생각하시나요?
- 2) 여전히 성평등 사업에 대한 인식(정부 및 실무자들의 젠더마커에 대한 인식수준) 및 실행 의지가 주요 한계라고 생각하시나요? 제도적으로 지원이 필요한 부분이 있을까요?
- 3) KOICA 내의 전반적인 젠더마커, 성인지, 성주류화, 성평등 ODA에 대한 인식은 어떠한가요? 통합된 용어의 정립이 되어있거나 최소한의 공통된 인식이 존재하나요? 혹은 부서별 차이가 있나요?
- 4) KOICA 내의 젠더마커 제고를 위해 실질적으로 어떤 부분이 개선되어야 한다고 생각하시나요?
- 5) 다른 유관부처 (국조실, EDCF, 외교부 등)과는 이의 제고를 위해 어떤 협력방식이 바람직할 것으로 생각하시나요?

III. 한국 성평등 ODA 전반

1. 2019년 젠더마커 1의 경우, KOICA의 약정액 대비 지출액 비율은 64%입니다(EDCF는 7%). KOICA의 약정액과 지출액의 차이가 나는 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 사업기간(약정 & 지출) 이후 이외에 다른 요인이 있습니까?
2. KOICA와 비교하여 다른 원조기관, 특히 기타부처 기관들의 젠더 마커가 취약한 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
3. 젠더마커의 제고에 가장 큰 어려움이나 난관은 무엇이라고 생각하시나요? 인식이 낮은

것을 제외하고 어떤 실질적인 제도, 장치가 있으면 좋을까요?

4. 다른 사업수행 기관과의 제언을 도출하는 데 있어서의 꼭 언급되면 좋은 부분이 있을까요?

5. 기타 본 연구에 있어서 중요하다고 생각하시는 의견을 주시면 감사하겠습니다.

감사합니다!

□ 한국농촌경제연구원

KOICA의 OECD 젠더마커 적용 현황 및 타 기관 협력방안 연구

2021.9.28. 시행 (예정)

<기본 업무>

현재 담당 업무를 소개해 주시면 감사하겠습니다. (ODA/젠더 사업 수행 경험 등)

I. 한국농촌경제연구원 ODA 사업 현황

1. 현재 농촌경제연구원의 주요 ODA 사업 및 최근의 특징과 추세는 무엇인가요?
2. 농촌경제연구원의 ODA 사업은 누가 어떻게 관리하나요? 사업의 기획, 수행, 평가의 대략적인 시스템은 무엇인가요?
3. ODA 수행을 위한 연구원 차원의 통합적인 전략이나 수행계획이 있나요?
4. ODA 통계는 누가 취합하고 어디에 어떻게 보고하나요? (시점 등)
5. ODA 사업수행과 관련하여 농림축산식품부와는 어떻게 협력하시나요? 부처를 통한 ODA 사업수행이 어떤 점에서 좋고 어떤 제약점이 있을까요? 어떻게 개선하면 성평등 ODA가 증진될 수 있을까요?
6. 개인적으로 ODA 사업수행에 어떤 고충과 어려움이 있으신가요?

II. 젠더마커

1. OECD DAC의 젠더마커를 알고 계시고, 활용하고 계신가요?
2. 국조실이나 KOICA의 젠더마커 가이드라인에 대해 알고 계시나요? 활용하고 계신가요?
3. 여성직접대상 사업이나 여성이 참여하는 사업은 어떤 방식으로 기획되나요?
4. 농촌경제연구원에서는 ODA 사업에 여성을 직접 대상으로 하거나 (특히 생산설비 구축, 기자재 보급 등 하드웨어 사업에) 성주류화 할 계획이나 의지가 있을까요? 이를 위해 어떤 제도적 지원이나 역량이 강화가 되어야 할 것으로 생각하시나요?
5. KOICA에서 교육이나 컨설팅을 지원한다면 참여할 의사가 있으신가요?
(기타 KOICA에 요청사항)

III. 발전 방향

1. 현재 한국의 성평등 ODA는 양적으로나 질적으로 OECD DAC 국가보다 부족합니다. 농어촌공사에서 한국의 성평등 ODA에 기여하는 방법은 무엇일까요?
2. 국조실, 외교부, KOICA 등 다른 유관부처와의 협력을 통해 성평등 ODA를 높일 방안이 있을까요?
3. 기타 본 연구에 있어서 중요하다고 생각하시는 의견을 주시면 감사하겠습니다.

감사합니다!

□ EDCF

KOICA의 OECD 젠더마커 적용 현황 및 타 기관 협력방안 연구

2021.10.05. 시행 (예정)

<기본 업무>

현재 담당 업무를 소개해 주시면 감사하겠습니다. (ODA/젠더 사업수행 경험 등)

I. EDCF의 ODA 사업 현황

1. 현재 EDCF의 주요 ODA 사업 및 최근의 특징과 추세는 무엇인가요?
2. EDCF의 ODA 사업은 누가 어떻게 관리하나요? 사업의 기획, 수행, 평가의 대략적인 시스템은 무엇인가요?
3. 환경, 젠더를 비롯한 범분야 이슈를 고려하기 위한 기관 차원의 전략이나 가이드라인이 있나요?
4. ODA 통계 관리 체계는 어떠한가요? ODA 통계는 누가 취합하고 어디에 어떻게 보고하나요?
5. ODA 사업수행과 관련하여 기획재정부와 어떻게 협력하시나요?

II. 젠더마커

1. OECD DAC의 젠더마커를 알고 계시고, 활용하고 계시는가요?
2. 국조실이나 KOICA의 젠더마커 가이드라인에 대해 알고 계시나요? 활용하고 계시는가요?
3. 젠더마커를 비롯한 행정마커 스크리닝 및 기입은 누가, 언제, 어떻게 하나요?
4. EDCF 차원의 젠더마커 가이드라인이나 사업계획 수립 및 평가 단계에서 활용할 수 있는 성인지 지표가 있나요?
5. 여성직접대상 사업이나 여성이 참여하는 사업이 있나요? 있다면 어떤 방식으로 기획되나요?
 - 1) 현지에 인프라 구축을 지원하는 것이 핵심인 EDCF 사업 특성상 대규모 인프라 사업에 어떤 방식으로 젠더 요소를 반영하나요?
(예: AusAID 메콩 지역 개발 과정에서 인프라 건설로 인해 인구 교류가 활발해지는 것을 고려하여 HIV/AIDS 전염을 막기 위한 예방 교육사업 시행)
 - 2) 최근 ‘K-방역’ 과 같이 보건의료분야 차관사업 기획 및 진행 시 성인지 관점을 적용했거나 적용할 여지가 있나요?
6. EDCF 사업 중 젠더마커 1을 받을 수 있는 사업임에도 불구하고 0으로 표시된 사업이 있다는 평가가 있습니다. 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
(예: 상수도 사업평가 지표 중 ‘여성의 물 걷는 시간’ 감소)
7. EDCF에서는 ODA 사업에 여성을 직접 대상으로 하거나 성주류화 할 계획이나 의지가 있을까요? 이를 위해 어떤 제도적 지원이나 역량이 강화가 되어야 할 것으로

생각하시나요?

8. 젠더마커 기입 제고 및 성인지 역량 강화를 위한 교육이나 컨설팅을 지원한다면 EDCF에서 적극적으로 참여할 의사가 있으신가요?

III. 발전 방향

1. 현재 한국의 성평등 ODA는 양적으로나 질적으로 OECD DAC 국가에 비해 부족합니다. 젠더마커의 제고에 가장 큰 어려움이나 난관은 무엇이라고 생각하시나요? 인식이 낮은 것을 제외하고 어떤 실질적인 제도, 장치가 있으면 좋을까요?
2. 다른 유관부처 (국조실, 외교부, KOICA 등)과는 이의 제고를 위해 어떤 협력방식이 바람직할 것으로 생각하시나요?
 - 1) 한국 ODA 주요 수행기관으로서 EDCF와 KOICA가 어떠한 역할을 할 수 있을까요?
3. 기타 본 연구에 있어서 중요하다고 생각하시는 의견을 주시면 감사하겠습니다.

감사합니다!

□ 한국국제보건의료재단(KOFIH)

KOICA의 OECD 젠더마커 적용 현황 및 타 기관 협력방안 연구

2021.10.08. 시행 (예정)

<기본 업무>

현재 담당 업무를 소개해 주시면 감사하겠습니다. (ODA/젠더 사업 수행 경험 등)

I. 한국국제보건의료재단(KOFIH) ODA 사업 현황

1. 현재 KOFIH 주요 ODA 사업 및 최근의 특징과 추세는 무엇인가요?
2. ODA 사업은 누가 어떻게 관리하나요? 사업의 기획, 수행, 평가의 대략적인 시스템은 무엇인가요?
3. ODA 수행을 위한 연구원 차원의 통합적인 전략이나 수행계획이 있나요?
4. ODA 통계는 누가 취합하고 어디에 어떻게 보고하나요? (시점 등)
5. ODA 사업수행과 관련하여 보건복지부와는 어떻게 협력하시나요? 부처를 통한 ODA 사업수행이 어떤 점에서 좋고 어떤 제약점이 있을까요? 어떻게 개선하면 성평등 ODA가 증진될 수 있을까요?
6. 개인적으로 ODA 사업수행에 어떤 고충과 어려움이 있으신가요?

II. 젠더마커

1. OECD DAC의 젠더마커를 알고 계시고, 활용하고 계시는가요?
2. 국조실이나 KOICA의 젠더마커 가이드라인에 대해 알고 계시나요? 활용하고 계시는가요?
3. 여성직접대상 사업이나 여성이 참여하는 사업은 어떤 방식으로 기획되나요?
4. 보건 ODA 사업 중 젠더마커 1이 될 수 있는 사업이 있어 보임에도 불구하고 대부분 젠더마커 0으로 기재되어있는 이유가 무엇인가요?
5. KOFIH에서는 ODA 사업에 여성을 직접 대상으로 하거나 성주류화 할 계획이나 의지가 있을까요? 이를 위해 어떤 제도적 지원이나 역량이 강화가 되어야 할 것으로 생각하시나요?
6. KOICA에서 교육이나 컨설팅을 지원한다면 참여할 의사가 있으신가요?
(기타 KOICA에 요청사항)

III. 발전 방향

1. 현재 한국의 성평등 ODA는 양적으로나 질적으로 OECD DAC 국가보다 부족합니다.
농어촌공사에서 한국의 성평등 ODA에 기여하는 방법은 무엇일까요?
2. 국조실, 외교부, KOICA 등 다른 유관부처와의 협력을 통해 성평등 ODA를 제고할 수 있는 방안이 있을까요?

3. 기타 본 연구에 있어서 중요하다고 생각하시는 의견을 주시면 감사하겠습니다.

감사합니다!

□ 국무조정실

KOICA의 OECD 젠더마커 적용 현황 및 타 기관 협력방안 연구

2021.10.21. 시행 (예정)

<기본 업무>

현재 담당 업무를 소개해 주시면 감사하겠습니다.

I. 국무조정실의 업무 현황

1. 국제개발협력위원회가 본부로 승격되면서 조직 내 어떠한 변화가 있나요?
ODA 최고 관리 기구로서 어떤 전략의 변화가 있나요?
2. 본부에서는 젠더 및 범분야 이슈를 보다 적극적으로 다루기 위한 움직임이 있을까요?
3. ODA 통계 관리 체계는 어떠한가요? ODA 통계는 언제, 누가, 어떻게 취합하고 관리하나요? (ODA 통합정보시스템에 대한 전반적인 설명 부탁드립니다.)
4. OECD 동료평가 결과를 반영하기 위해 국조실 차원에서 어떠한 노력이 이루어지고 있나요? 관련 부처 및 수행기관과의 교류나 협력이 있나요?

II. 젠더마커

1. OECD DAC의 젠더마커의 총체적인 관리는 어떻게 하고 계시는가요? (어떤 방식으로 부처/기관별로 취합되고 있나요? 취합할 때 어떤 가이드라인이나 지침이 전달되나요? 특히 젠더마커의 기입을 독려하기 위한 관리가 이루어지고 있나요?)
2. 국조실에서 2015년에 발간한 젠더마커 가이드라인을 관리하고 계시는가요? 전략들이 부처나 수행기관에서 어떻게 활용되고 있는지 알고 계시는가요?
3. 국조실 차원에서 제공하는, 관련 부처나 수행기관이 사업계획 수립 및 평가 단계에서 활용할 수 있는 성인지 지표가 있나요?
4. ODA 사업 중 젠더마커 1을 받을 수 있는 사업임에도 불구하고 0으로 표시된 사업이 있다는 평가가 있습니다. 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
5. 부처와 수행기관이 더 적극적으로 ODA 사업에 여성을 직접 대상으로 하거나 성주류화 하도록 독려할 계획이나 의지가 있을까요? 이를 위해 어떤 제도적 지원이나 역량이 강화가 되어야 할 것으로 생각하시나요?
6. 젠더마커 기입 제고 및 성인지 역량 강화를 위한 교육이나 컨설팅에 대한 부처나 수행기관의 수요가 있다면 국조실에서 주도 및 참여할 의사가 있으신가요?

III. 발전 방향

1. 현재 한국의 성평등 ODA는 양적으로나 질적으로 OECD DAC 국가보다 부족합니다. 젠더마커 제고에 가장 큰 어려움이나 난관은 무엇이라고 생각하시나요? 인식이 낮은

것을 제외하고 어떤 실질적인 제도, 장치가 있으면 좋을까요?

2. 다른 유관부처 (외교부, 기재부 등) 및 주요 수행기관과는 이의 제고를 위해 어떤 협력방식이 바람직할 것으로 생각하시나요?

1) 한국 ODA 컨트롤 타워로서 국무조정실은 어떠한 역할을 할 수 있을까요?

2) 한국 ODA 주요 수행기관으로서 KOICA가 어떠한 역할을 할 수 있을까요?

3. 기타 본 연구에 있어서 중요하다고 생각하시는 의견을 주시면 감사하겠습니다.

감사합니다!

연구정보 전기 2021-04-214

**KOICA의 OECD 젠더마커 적용 현황 및
타 기관 협력방안 연구**

발 행 2021년 12월

발 행 인 손혁상

발 행 처 한국국제협력단

주 소 경기도 성남시 수정구 대왕판교로 85(우: 13449)

전 화 1588-0434

팩 스 031)740-0260

홈페이지 <http://koica.go.kr>

인 쇄 통합 커뮤니케이션 센터(ECC B419)

I S B N 978-89-6469-597-5 93320

[본 보고서의 저작권은 한국국제협력단에 있으며,

한국국제협력단의 허락 없이 무단 전재와 복제를 금합니다.]

연구자료

전기 2021-04-214

ISBN : 978-89-6469-597-5 93320

**KOICA의
OECD 젠더마커
적용 현황 및
타 기관 협력방안 연구**

KOICA 한국국제협력단

13449 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 825
Tel. 031-740-0114 Fax. 031-740-0655
<http://www.koica.go.kr>