

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 20진정0332500·20진정0347300·20진정0347400 병합

국립대학교의 승선실습생 선발 시 여학생 차별

진 정 인 1. 000

2. 000

3. 000

피진정인 0000대학교 총장

주 문

1. 피진정인에게, 승선실습과 관련하여 학교실습과 현장실습에서 성별 균형을 확보할 수 있는 방안을 마련하여 시행할 것을 권고합니다.
2. 해양수산부장관에게, 여학생 현장실습 비율을 남학생과 동등한 수준으로 개선할 수 있는 방안을 마련할 것, 국내 선원이 근무하는 선박에 대한 시설현황을 점검하여 여성 선원의 승선을 위한 실질적인 개선 조치를 취할 것, 해기면허 소지 선원에 대한 성별 통계를 구축할 것을 권고합니다.

이 유

1. 진정 요지

진정인들은 OOOO대학교(이하 '피진정대학'이라 한다) 재학생으로 피진정대학에서는 3학년 과정에 필수적으로 승선실습을 이수하도록 하고 있는데, 남학생에 비해 여학생은 민간 해운회사에 위탁하여 실시하는 현장실습 선발 비율이 현저히 낮다. 현장실습은 졸업 후 취업과 밀접하게 연계되어 있어 현장실습 기회가 적은 여학생은 남학생에 비해 취업 등에서 불리하다. 국립대학인 피진정대학은 현장실습에 있어 위와 같은 성차별이 계속되고 있음에도 이에 대한 개선을 하고 있지 않은바, 이에 대한 시정을 바란다.

2. 당사자 및 참고인의 진술 요지

가. 피진정인

해운 분야는 장시간 고립된 환경에서 근무하는 특성상 남성 위주로 운영되어 옴에 따라 국적선사의 경우 여성 해기사가 생활할 수 있는 환경(여성전용시설 및 공간)이 미비한 선박이 대부분이며, 일부 해운회사만 소규모로 여학생을 실습생으로 선발하고, 여성 채용도 수가 적어 여성 졸업자의 해상근무 진출에 많은 제약이 있는 것이 사실이다.

해운회사는 사기업으로, 현장실습을 자사에 필요한 인재 양성을 위한 투자로 인식하여 관련 제반 비용(항공료 등 승하선경비, 피복 및 식비 등) 전액을 부담하고 있는바, 현장실습 배정 시 추후 장기승선 근무가 불확실한 여학생 배정 비율을 높이도록 피진정대학이 강제할 수 없다.

해운회사 측에서는 여성의 조기 하선이 남성에 비해 높고, 남학생은 졸업 후 해상취업 시 병역특례에 따라 3년의 근무 기간이 병역으로 인정되기 때문에

그만두고 싶어도 3년은 버티고 일을 지속하는 데 반해 여성은 취업 후 1년 이내 퇴직하는 비율이 높아 교육비용, 시간, 노력 등을 고려할 때 여성 채용을 꺼리고, 실제로 채용과 같은 역할을 하는 실습생 선발에서도 남성을 선호하고 여성을 원하지 않는다.

해운회사 측은 우수한 인재 발굴 및 채용을 목적으로 인턴십(OJT, on the job training)과 유사한 현장실습 제도를 활용하고 있다. 현장실습이 실질적으로 인턴 역할을 하고, 실습받은 학생이 그 해운회사에 취업할 가능성이 높아 학생들은 학교 실습보다 현장실습을 선호하는바, 실제로 진정인의 주장과 같이 현장실습과 취업 관련성이 높은 것이 사실이다. 해운회사 측은 현장실습생을 장래 신입사원과 동일하게 보는 부분이 있고, 실습으로 회사업무에 적응된 실습생을 뽑는 것이 회사측에 유리하기 때문이다.

여학생 현장실습 확대를 위해 매 학기 해운회사에 대해 실습생 수요조사를 하여 남학생은 일부 감원조정을 시행하고 있으나 여학생 실습 인원은 사측 수요를 100% 반영하여 현장실습을 진행하고 있다.

여학생의 해운 분야 진출을 위해 현장실습 기회 확대 및 취업 경로 다양화 등 학교 차원에서 다양한 노력을 기울이고 있다. 그러나 해상근무라는 해운산업의 특성상 여성의 근무환경 조성을 위한 인프라가 제대로 구축되지 않은 상황에서 일방적인 여성 해기사의 고용 확대 및 여학생 현장실습 인원 강제 할당 등은 어려운 실정이다. 해운회사와의 정기적인 교류(세미나, 산학간담회 등)를 통해 여학생 취업 및 현장실습 배정 인원 확대를 위한 노력을 지속적으로 전개하고 있다.

나. 참고인

1) ○○○(재학생 여, 현장실습 유경험자)

현장실습이 어떤 종류의 취업에도 유리하고 항해, 기관계열의 경우 현장실습이 실제로 유리하다. 기관계열의 경우 약 40명 중 절반 정도가 현장실습을 원한다. 여학생으로서 성적 등 다른 조건은 좋으나 현장실습을 나갈 수 있는 곳이 적어서 갈 수 없는데, 이는 부당하다고 생각한다.

현장실습에서 실제 기관계열 업무를 경험하였는데 업무 외적 환경 때문에 힘들었다. 여학생이 혼자라 그 문화에 어울리는 게 어려웠는데, 선박에는 남성이 수적으로 많고, 여성은 극소수이다. ○○○에 ○○○과 현장실습을 갔는데 당시 2항사, 3항사 각 1명씩 여성 해기사가 있었으나, 이런 경우는 매우 드문 경우이다.

참고인 1)은 여학생이지만 힘쓰는 일을 할 수 있고, 남자도 일하기 싫으면 안 하는 것이지 여성이라 못 하는 일은 없다고 생각한다. 세상이 바뀌고 있고 사관은 물리적으로 힘을 쓰는 일을 부원에게 지시할 수 있으므로 여성 해기사도 남성과 거의 동일하게 일할 수 있다. 1항사가 되려면 일단 승선에 진입을 해야 하는데 진입 자체가 어렵다. 여학생이 진입하기 어려운 구조는 문제라고 생각한다.

2) ○○○(재학생 여, 현장실습 유경험자)

졸업 후 다양한 선택을 할 수 있다는 점에서 학교실습보다는 현장실습을 선호하는데, 현장실습이 보다 높은 가능성을 가지고 있기 때문이다. 그리고 남학생 경우도 군역(3년 승선) 이후 90%가 하선하고 있다.

3) ○○○(졸업생 남, 현장실습 유경험자)

졸업생으로 현장실습 이후 해상에서 근무하여 현재 1항사 자격을 가지고 있다. 남성의 경우 30대 초반이면 1항사 면허를 가지게 되는데 그 시점에서 육상직 혹은 해운사 사무직 선택을 두고 고민을 하게 되는데, 아무래도 가족들이 장기간 배를 타는 것을 좋아하지 않다 보니 결혼이나 가족들과 함께 살기 위해 육상직을 선호하는 것이 사실이다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

당사자 및 참고인들의 진술, 제출자료 등을 종합하면 아래와 같이 사실이 인정된다.

가. 피진정대학은 ○○광역시 소재 국립대학교로 해운산업 분야의 인력양성을 목표로 하며, 19xx년부터 여학생 입학에 허용하였으며 현재, 입학정원의 15%를 여학생으로 선발하고 있다.

나. 피진정대학은 해양수산부장관의 지정을 받은 교육기관이다. 해양수산부 지정 교육기관으로는 해운(상선)부문에 ○○○○대학교, △△△△대학교, ◎◎◎◎고등학교, ☆☆☆☆고등학교가 있고, 수산(어선)부문에 □□대학교, ◇◇대학교, ●●대학교, ◆◆대학교, ◀▶대학교 외 특성화고등학교 등이 있으며 재교육 기관으로 ▽▽▽▽수산연수원 등이 있다.

다. 「국립학교 설치령」 제16조 제3항에 따라 피진정대학 해사대학 소속 학생

의 승선생활관비, 피복비, 그 밖의 학비가 국고에서 지급되고, 같은 영 제18조 및 제19조에 따라 해사대학 졸업자는 수업연한에 해당하는 기간 동안 해양수산부 장관이 지정하는 직무에 복무할 의무가 있으며, 이를 이행하지 않을 경우 국고에서 지급받은 학비보조금을 상환하여야 한다.

라. 피진정대학은 해기사 양성을 위한 특수목적대학으로 UN 산하 국제해사기구(IMO)가 정한 국제협약(STCW)에 따라 1년의 승선실습 교육을 진행하는데, OOOO대학교 학칙 제51조(교육과정)에 따라 전공필수 과목으로 1년간 승선실습이 학사과정에 포함되어 있다. 또한 3급 해기사 면허시험 합격이 졸업 필수 요건에 포함되어 승선실습은 졸업요건이자 해기사면허 취득을 위한 필수과정이다.

마. 해기사 승선실습 근거 및 개요

1) '해기사'는 「선박직원법」 제4조에 따른 면허를 받은 사람으로, 항해사, 기관사, 운항사, 조종사 등이 있으며 '해기사 실습생'은 해기사면허를 취득할 목적으로 선박에 승선하여 실습하는 사람을 말하며, 「선박직원법」 제21조에서 해기사 승선실습은 ① 지정교육기관의 실습선에서 행하는 승선실습 ② 상선 또는 어선에서 행하는 승선실습으로 구분된다.

2) 중앙행정기관의 장은 「선박직원법」 제21조 제2항에 따라 현장승선실습을 실시하는 선박소유자에게 예산의 범위에서 현장승선실습에 필요한 경비의 일부를 지원할 수 있고, 이 경비는 현장승선실습을 위탁받은 지정교육기관을 통해 지원한다.

3) 「선박직원법」 제21조의2에 따라 현장승선실습을 실시하는 선박소유자는 해양수산부 장관 고시 '현장승선실습 표준협약서'를 사용하여 해기사 실습생과

현장승선실습 계약을 체결하는데 지정교육기관의 장은 실습생 보호 또는 실습 내실화를 위해 계약 체결에 참여할 수 있다.

바. 교육부장관은 「교육기본법」, 「고등교육법」, 「국립학교 설치령」에 근거하여 수산·해양계(7개교) 학생들의 승선실습을 지원하고 있는데, 이와 관련하여 '국립대학 노후 선박 건조 및 승선실습 지원'을 위해 승선실습지원, 선박건조 등의 명목으로 2020년 약 5백 6십억 원, 2021년에는 3백억 원의 예산이 지원된 바 있다.

사. 피진정대학 승선실습 현황

1) 피진정대학 승선실습은 학교실습선에 승선하여 실습(이하 '학교실습'이라 한다)하는 경우와 위탁 해운회사 배에 승선하여 실습(이하 '현장실습'이라 한다)하는 방식으로 운영된다. 현장실습은 6~8개월 정도로 운영되는데 ① 12개월 학교실습 ② 6개월 학교실습 + 6개월 현장실습으로 분류된다.

2) 피진정대학 학교실습선은 000호와 000호로 승선 정원은 학생 기준으로 각각 200명, 205명으로 전체 실습정원의 82%가 실습할 수 있는 규모이다.

3) 피진정대학은 일정 규모의 해운회사를 대상으로 실습 가능 여부 및 수용 인원을 사전 조사하여 실습생을 선발하는데 수요조사 결과를 토대로 '현장승선 실습운영위원회'를 개최하여 해운회사 측 보유 선박수, 여성해기사 승선환경, 승선근무 예비역 TO, 여/남학생 실습 가능 인원, ROTC(학군사관후보생) 실습 가능 여부 등을 검토하여 실습 인원을 조정하여 선발한다.

4) 현장실습의 경우 해운회사 측이 실습생에게 매월 평균 30~40만 원 정도

의 실습비를 지급하고, 실습을 위한 모든 비용(항공료, 승하선경비, 피복 및 안전화, 식비 등)을 직접 부담하며, 학교실습의 경우 실습비는 지급하지 않고 그 외 실습 제반 비용을 피진정대학이 교육부로부터 예산을 받아 지원한다.

5) 최근 5년간 피진정대학 실습 현황을 살펴보면 실습정원의 13%~15%를 여학생이 차지하고 있다. 앞서 언급한 바와 같이 피진정대학의 승선실습은 ①학교 실습(12개월)과 ②학교 실습(6개월) + 현장실습(6개월)로 분류되는데, 통상 ①학교실습 비율은 전체의 20% 미만이며, ②학교 실습 + 현장실습 비율이 80% 이상이다. 최근 5년간 ②학교 실습 + 현장실습 현황을 보면 남학생은 1,832명(88%) 여학생은 138명(39%)으로 남학생 비율이 여학생보다 2배 이상 높다.

<표 1> 최근 5년간 실습 유형 별 현황

(단위: 명)

연도	구분	실습 정원	실습인원				
			총원(A+B)	① 학교실습		② 학교실습 + 현장실습	
				인원(A)	비율(A/(A+B))	인원(B)	비율(B/(A+B))
2017	계	517	517	95	18%	422	82%
	남	449	449	52	12%	397	88%
	여	68	68	43	63%	25	37%
2018	계	496	496	56	11%	440	89%
	남	424	424	31	7%	393	93%
	여	72	72	25	35%	47	65%
2019	계	475	475	92	19%	383	81%
	남	413	413	54	13%	359	87%
	여	62	62	38	61%	24	39%
2020	계	464	464	133	29%	331	71%
	남	392	392	82	21%	310	79%
	여	72	72	51	71%	21	29%
2021	계	488	488	94	19%	394	81%
	남	409	409	36	9%	373	91%
	여	79	78	57	73%	21	27%

아. 최근 5년간 피진정대학 졸업생 취업률을 성별에 따라 살펴보면 남학생 취업률은 매해 80%를 상회하고 높게는 89%인 데 반해 여학생은 평균 취업률이 61%로 낮게는 49%로 나타나 취업률에서 성별 격차가 큰 것을 알 수 있다. 남학생의 경우 졸업 후 소수 인원을 제외한 대부분이 승선근무예비역으로 해상취업하거나 해군에 입대한다.

<표 2> 피진정대학의 해사대학 졸업생 취업률

(단위: 명, %)

구분	졸업인원(명) (후기 졸업 포함)		취업인원(명)		취업률(%)	
	남	여	남	여	남	여
2016	355	69	290	51	82	74
2017	361	61	297	41	82	67
2018	351	47	282	23	80	49
2019	396	71	317	38	80	54
2020	414	66	368	40	89	61

자. 최근 5년간 현장실습을 한 여학생의 취업률 평균은 85.2%로 여학생 취업률 평균인 61%보다 현저히 높은 것으로 나타나 현장실습을 한 경우가 취업에 유리한 것으로 보인다. 그러나 최근 5년간 현장실습을 한 여학생 중 해상분야로 취업한 경우는 총 80명으로, 현장실습 후 취업한 경우에도 해상분야 취업률은 51%로 절반에 불과하다. 2016년부터 2020년까지 여학생 졸업인원 대비 61.5%가 취업을 하는데, 이 중 25.5%가 해상분야, 36%가 육상분야로 진출하고 있다.

<표 3> 현장실습 여학생 취업률

(단위: 명, %)

졸업년도	3학년(2년 전) 현장실습 인원	취업 인원(명)*		취업률(%)	
			해상		해상
2016	35	29	17	83	49
2017	41	40	10	98	24
2018	35	29	18	83	51
2019	25	22	12	88	48
2020	47	35	23	74	49

차. 피진정대학 졸업생의 취업은 해상분야와 육상분야로 나뉘는데, 해상분야는 선박에 승선하는 경우이고, 육상의 경우 ① 해기·해운, 조선·기자재 부분 선박관련 감독경영, 선박 건조 등 일반 경영부문 ② 해양수산부, 해양경찰청 등 국가공무원 ③ 대학 등 교육·연구분야에 취업하는 경우로 구분된다.

카. 남학생의 경우(ROTC 제외) 승선근무 예비역 제도가 있어 졸업 후 승선하는 것으로 보고되고, 승선근무 예비역 의무복무 만료시점(5년)에는 육상직으로의 이직 현상이 급속화 된다. 승선근무 경력은 해기면허 승급의 필수조건이 되기 때문에 남학생의 경우 의무복무기간 동안 최대 1급까지 면허 승급이 가능하다.

타. 면허등급은 육상분야 취업에서도 주요하게 작용한다. 2020년 ‘해양전문인력 양성 및 채용정책 특정성별영향평가’에 따르면 여학생의 경우 해양 관련 기업에 취업하는 경우 승선경력, 해기사 면허등급이 낮은 경우 하위 직급·단순 업무로 시작하는 데 반해, 남학생의 경우 감독이나 대리직급 이상으로 시작하는 것으로 나타났다.

5. 판단

가. 판단기준

헌법 제11조 제1항은 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다고 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 합리적 이유 없이 성별을 이유로 교육훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 '평등권 침해의 차별행위'로 규정하고 있다.

나. 판단

위 인정사실에서 살펴본 바와 같이 피진정인은 '현장승선실습운영위원회'를 개최하여 현장실습 인원을 선발하고 있는데, 학교실습에 비해 취업에 유리한 현장실습의 경우 남학생 선발 비율이 높고 여학생의 현장실습 기회가 적다. 인정 사실 사항과 같이 최근 5년간 피진정대학의 승선실습 현황을 보면 평균적으로 여학생은 39%가 현장실습, 61%가 학교실습을 하는데 반해 남학생은 80% 이상이 현장실습을 하는바, 현장실습 선발에 있어 여학생은 남학생 선발의 절반에도 미치지 못한다.

피진정대학은 현장실습생 선발 시 여학생의 경우 남학생과 달리 해운회사 측 수요에 대해 감원 없이 100% 반영하고 있고, 승선실습 제도를 운영하면서 여학생을 차별하고자 하는 어떠한 의도나 동기가 없는바, 현장실습에서 여학생 비율이 낮은 것은 해운회사의 이해에 따른 것이라고 주장한다.

「교육기본법」 제4조는 모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별을 받지 아니하며, 같은 법 제17조의2 제1항은 국가와 지방자치단체는 양성평등의식을 보다 적극적으로

로 증진하고 체육·과학기술 등 여성의 활동이 취약한 분야를 중점 육성할 수 있는 교육적 방안과 성별 고정관념을 탈피한 진로 선택과 이를 중점 지원하는 교육적 방안, 성별 특성을 고려한 교육·편의 시설 및 교육환경 조성 방안을 추진해야 함을 명시하고 있다. 또한 같은 조 제2항은 학교 설립자·경영자는 교육을 할 때 합리적인 이유 없이 성별에 따라 참여나 혜택을 제한하거나 배제하는 등의 차별을 하여서는 아니 된다고 규정하고 있다.

피진정대학은 선박 내 여성을 위한 시설이 미비한 점, 여성은 취업 후 1년 이내 퇴직하는 비율이 높다는 이유로 여학생 선발에 소극적인 해운회사 측의 주장을 그대로 수용하고 있다.

그러나 피진정대학은 현장실습 시 여학생을 위한 별도의 시설이 추가적으로 요구되는 것인지, 실제 선박 내 여학생을 위한 시설이 미비한지 등에 관해 면밀한 파악을 하지 못하고 있고, 여성 해기사의 1년 이내 조기 퇴직비율이 어느 정도 되는지, 여성 해기사의 조기 퇴직비율이 높다면 그 이유가 무엇인지 등 구체적인 근거자료를 제시하지 못하고 있다.

또한 피진정대학은 현장실습 사전 수요조사 시 성별을 구분하여 실시하고 있다. 사전수요조사 단계부터 성별을 구분하는 관행은 남성 해기사를 선호하는 해운회사 측의 일방적인 주장만이 아니라 피진정대학 스스로 기정사실화하여 내면화한 성차별적 고정관념의 결과임을 보여준다.

해운회사 측도 우수한 인재를 채용하기 위해 일정 정도 피진정대학의 승선실습 제도를 이용하는 측면이 있으므로 대학은 해운회사측의 이해를 전적으로 수용할 필요가 없다. 또한 승선실습이 해사계열 재학생의 필수교과로서 교육과

정 내에 있다는 점, 해운회사측이 주장하는 시설의 불비, 여성의 조기 퇴직을 등은 실증적으로 검증된 바가 없다는 점에서 피진정대학이 성차별적 인식 및 관행을 개선하기 위한 적극적인 노력이 미비하였다고 판단된다.

여학생의 실습이나 근무를 위한 시설의 불비가 특정 성별의 교육과 채용에 영향을 미친다면 이는 개선되어야 할 문제이지 차별을 정당화하는 사유로 보기 어렵다. 고용 측면에서 여성이 남성에 비해 경쟁력이 낮다는 이유에서 남성을 선택하는 것을 피진정대학이 그대로 수용하여 실습생을 선발하는 것은 스스로 해운 분야 노동시장의 남성 선호 및 성역할 고정관념을 자인하는 것이다.

또한 피진정대학은 현장실습의 제반 비용을 해운회사측이 부담하므로 여학생 비율을 높이도록 학교가 강제할 수 없다고 주장하나, 승선실습은 해양인력 육성이라는 교과과정의 일부로서 법률에 근거하여 국가가 해기면허 취득을 위한 예산지원을 하는 공공적 성격을 가지고 있다. 피진정대학은 인정사실 마항 2)에서 살펴본 바와 같이 현장실습 비용을 해운회사에 의존하지 않고도 정부가 지원할 수 있는 법률적 근거가 있음에도 불구하고 기존의 성차별적 관행이나 인식을 개선할 방안들을 적극적으로 찾거나 시도하였다고 보기 어렵다.

피진정대학은 해운산업 분야 인력 양성을 위해 해양수산부장관의 지정을 받은 국립대학교로서 학생의 학습권 및 직업선택의 자유를 보장해야 할 의무를 지는바, 여학생이 남학생에 비해 투자할 가치가 적다는 해운회사측의 논리를 그대로 받아들여 여학생의 선발을 일정 수준(15%)으로 제한하거나 현장실습에서 여학생 비중을 늘리고자 적극적으로 노력하지 않는 것은 결과적으로 해기사 직업에 대한 성역할 고정관념을 강화하는 효과를 가져온다.

또한 피진정인의 주장과 같이 남학생을 선호하는 실습관행 및 채용관행이 해운 분야 노동시장에 존재하는 경우 이는 오히려 적극적으로 시정해야 할 문제이지 취업의 전 단계인 실습생 선발 등 교육·훈련 기회에서 여학생을 달리 대우하는 것을 정당화하는 근거가 될 수 없다.

해운 분야는 1996년 처음으로 여성 해기사가 등장하였고, 2019년 첫 여성 선장이 배출되는 등 여성이 진입하기에 어려웠던 영역이다. 현재 취업 선원 총 33,565명 가운데 해상분야에서 근무하고 있는 여성은 50~60명에 불과하며, 해양대학교 등 졸업자 다수가 선박 관련 육상직에 취업하고 있다.

진정인들의 실습은 입학과 취업, 취업 후 장래 직업적 전망과 연쇄적으로 연결되는데, 입학단계에서 여성 정원을 15%로 제한하고 있으므로 수적으로 남성이 다수를 점하는 구조는 변함이 없고, 다수의 남학생들이 안정적으로 노동시장에 공급되므로 해운회사측은 추가적으로 시설 확충이 필요하다거나 조기 퇴직 등을 이유로 실습 및 채용 과정에서 여성을 선호하지 않는 관행이 지속되었다.

진정인과 같은 여학생은 해사 졸업 시 3등 해기사면허를 취득하지만 해상분야로의 취업이 어려우므로 2등, 1등 해기사면허 취득에 어려움이 있고, 이러한 상황은 여성들이 해운 분야 노동시장에서 체계적으로 배제되는 구조를 공고히 하게 된다.

진정인들은 교육 및 훈련과정에서 보호받아야 할 학생의 지위에 있고 해기사 양성 및 면허취득을 위한 승선실습의 제도 취지 및 피진정대학의 설립 목적에 비추어 볼 때 실습제도는 두텁게 보호되어야 할 교육의 영역이다. 피진정대학이 현장실습생 선발 시 여학생이 불리한 대우를 받고 있음을 인지하면서도 이

를 시정하기 위해 적극적으로 노력하지 않고 해운회사측의 이해에 따라 실습생을 선발하여 배치하는 것은 평등권 실현을 위해 노력해야 할 교육기관으로서의 책무를 방기한 것이다. 따라서 여학생의 현장실습 비중을 늘릴 수 있는 방안을 마련하는 등의 조치가 필요하다고 판단된다.

아울러 피진정대학에 대한 관리·감독 기관인 해양수산부의 경우 여학생의 현장실습 비율을 남학생과 동등한 수준으로 개선할 수 있는 방안을 마련하여 궁극적으로 해운산업 분야에서 성평등 수준을 향상시킬 필요가 있다. 이를 위해 국내 선원이 근무하는 선박 내 시설현황을 점검하여 여성을 위한 별도의 시설이 추가적으로 필요한지 여부를 포함하여 여성 선원이 승선하는 데 방해가 되는 물리적 장벽을 해소하는 등 실질적인 개선 조치하는 한편 해기면허 소지 선원에 대한 성별 통계 구축하여 성평등한 해운 인력 운용 등 정책적 접근을 위한 근거를 마련할 필요가 있다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2022. 4. 12.

위원장 남 규 선

위원 이 준 일

위원 김 수 정

<별지>

관련 규정

1. 「대한민국헌법」

제11조 (평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)

① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제31조(교육을 받을 권리·의무·평생교육진흥)

① 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.

④ 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.

제32조(근로의 권리·의무, 최저임금제, 여자·연소자보호, 국가유공자에 대한 기회우선)

④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

2. 「국가인권위원회법」

제2조 (정의)

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재

혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부 색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 「교육기본법」

제3조(학습권) 모든 국민은 평생에 걸쳐 학습하고, 능력과 적성에 따라 교육 받을 권리를 가진다.

제4조(교육의 기회균등) ① 모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별을 받지 아니한다.

제17조의2(양성평등의식의 증진) ① 국가와 지방자치단체는 양성평등의식을 보다 적극적으로 증진하고 학생의 존엄한 성(性)을 보호하며 학생에게 성에 대한 선량한 정서를 함양시키기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 시책을 수립·실시하여야 한다.

1. 양성평등의식과 실천 역량을 고취하는 교육적 방안
2. 학생 개인의 존엄과 인격이 존중될 수 있는 교육적 방안
3. 체육·과학기술 등 여성의 활동이 취약한 분야를 중점 육성할 수 있는 교육적 방안
4. 성별 고정관념을 탈피한 진로선택과 이를 중점 지원하는 교육적 방안

5. 성별 특성을 고려한 교육·편의 시설 및 교육환경 조성 방안

- ② 국가 및 지방자치단체와 제16조에 따른 학교 및 평생교육시설의 설립자·경영자는 교육을 할 때 합리적인 이유 없이 성별에 따라 참여나 혜택을 제한하거나 배제하는 등의 차별을 하여서는 아니 된다.
- ③ 학교의 장은 양성평등의식의 증진을 위하여 교육부장관이 정하는 지침에 따라 성교육, 성인지교육, 성폭력예방교육 등을 포함한 양성평등교육을 체계적으로 실시하여야 한다.