



# 호라이즌 유럽 성평등계획 Gender Equality Plan, (GEP)-가이드라인

## 호라이즌 유럽 성평등계획(GEP) 가이드라인 개요

### 목적

호라이즌 유럽 참여기관의 성평등계획(Gender Equality Plan, GEP) 수립을 지원하고자 가이드라인을 마련, 체계적인 작성 정보를 제공하고자 함  
※ 기관별로 관련 제도 보유 수준이 상이하고 관련 데이터가 산재된 형태로 관리되고 있어, 하나의 문서 형태로 통합하여 제출할 수 있는 GEP 양식과 가이드라인 마련 필요

### 대상

호라이즌 유럽 과제 및 컨소시엄에 참여하는 국내 연구기관 및 대학  
※ 호라이즌 유럽 성평등계획(GEP) 가이드라인은 연구기관 및 대학용을 별도로 마련하여 제공

## 가이드라인 주요내용

- 필수로 이행해야 하는 4개 성평등계획(GEP) 필수 요구사항
- 성평등계획(GEP) 수립을 위한 단계별 수립 및 이행 절차
- 성평등계획(GEP) 데이터 수집 시 필요한 성별 분리 통계 항목
- 성평등계획(GEP) 샘플 양식(기본형)



과학기술정보통신부  
Ministry of Science and ICT



한국여성과학기술인육성재단  
Korea Foundation for Women In Science, Engineering and Technology

문의 | WISSET 정책연구센터

권지혜 센터장 T. 02-6411-1031 E-mail. jhkwn@wiset.or.kr  
서은영 선임PM T. 02-6411-1038 E-mail. eyseo@wiset.or.kr



## 추진배경

호라이즌 유럽은 2021~2027년 간 약 955억 유로(약 140조원)를 지원하는 EU 최대 다자 연구혁신(R&I) 프로그램으로 우리나라는 2025년부터 준회원국이 되었음

## GEP 의무화

호라이즌 유럽에 참여하는 모든 기관은 성평등계획(Gender Equality Plan, GEP)을 수립·이행하고, 목표 달성 여부를 모니터링해야 함

- ※ GEP는 호라이즌 유럽 과제의 평가 항목이 아니므로 평가위원의 검토 대상은 아니며, 자체적으로 준비할 사항임
- ※ 단, 과제 제안 단계에서 GEP보유 여부에 대해 자진신고(self declaration)하고, 협약 후 실제 GEP 보유여부를 무작위 모니터링. 불이행 적발 시(GEP 미보유) 프로젝트 팀에서 제외

## GEP 수립 준비

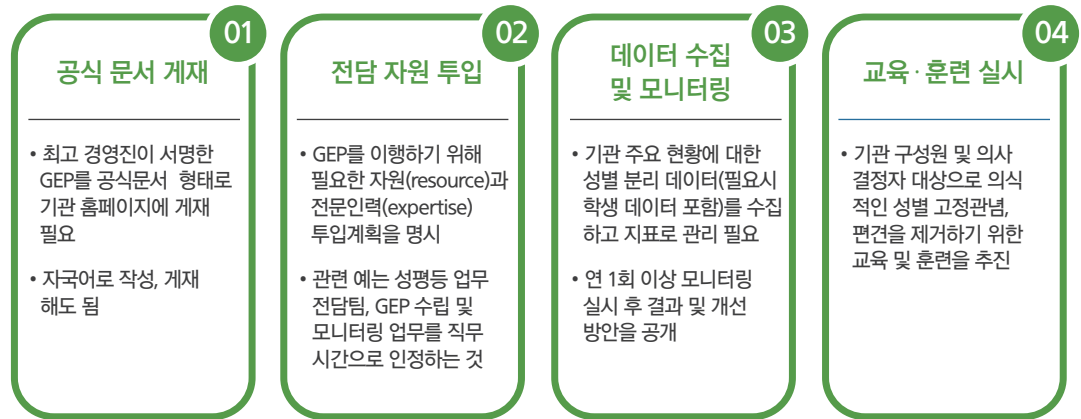
이에 따라 호라이즌 유럽 과제 참여를 준비 중인 국내 연구기관(대학 포함)은 성평등 계획(GEP) 수립 필요

## ☞ 호라이즌 유럽 성평등계획(Gender Equality Plan, GEP)이란?

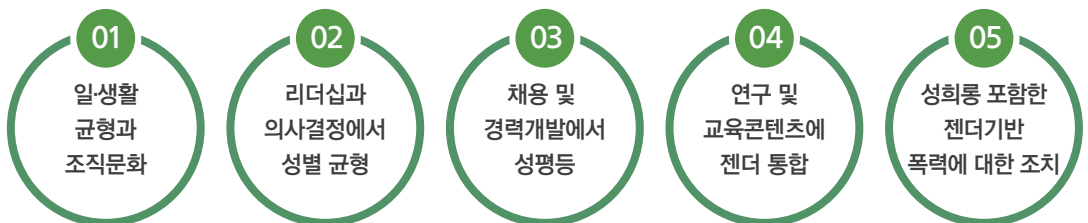
- ☑ **성평등계획(GEP)**은 연구혁신(R&I) 조직에서 성평등 촉진을 목표로 자원, 관리체계 등 조직과 문화 차원에서 변화를 가져올 수 있는 구체적인 방안들을 일련의 계획으로 수립한 것을 뜻함

## ☞ 성평등계획(GEP)의 구성

- ☑ **(GEP 필수 요구사항)** 유럽집행위원회(EU Commission)가 요구하는 GEP의 4가지 필수요구사항(mandatory requirements)은 아래와 같으며, 기관의 GEP에 반드시 포함되어야 함



- ☑ **(GEP 권장 콘텐츠)** 위의 필수요구사항 외에도 유럽집행위원회는 다음의 5개 영역에 대해 내용을 기술할 것을 권장함 (recommended)





## ♾ 성평등계획(GEP) 단계별 수립 및 이행 절차

조치사항	내용	비고
1단계 현황진단 (Audit)	① 기관 내 성평등 업무 담당부서 지정(전담인력 배치) ② 기관 내 성평등 정책 추진 현황 분석 - (양적자료) 성별 분리 데이터 수집 및 분석팀 구성 - (질적자료) 기관 현황 관련 구성원 의견 등 수집	★ 전담자원 투입 ★ 데이터 수집·모니터링 (전담부서 주도)
2단계 계획수립 (Planning)	③ 성평등계획(GEP) 수립 TFT 구성 및 계획 수립 ※ 고위경영진 필수 참여 - 기관내 조직 현황 진단 및 설문조사 실시 - 성평등계획(GEP)(안) 수립 및 의견 수렴 ④ 성평등계획(GEP) 홈페이지 게시	★ 전담자원 투입 ★ 공식문서 개제 (TFT 주도)
3단계 실행 (Implementation)	⑤ 사업부서별 GEP 실행계획 수립 ⑥ 사업실행계획 안전 상정→기관 전체 검토회의 ⑦ 사업부서별 GEP 실행계획 추진	★ 전담자원 투입 ★ 교육훈련 추진 (기관 전체)
4단계 모니터링 (Monitoring)	⑧ 사업부서별 사업실행결과 모니터링	★ 데이터 수집·모니터링 (전담부서 주도)
5단계 평가분석 (Evaluation)	⑨ 사업 시행결과 기관 전체 성과점검 회의 ⑩ 평가보고서 작성 ⑪ 개선 계획 수립 및 변경 계획서 홈페이지 게시	★ 공식문서 개제 (전담부서 주도)

## ♾ 성평등계획(GEP) 수립 시 유의사항

- ✔ (고위경영진과 구성원의 참여는 필수) 경영진을 포함한 구성원들이 조직의 GEP 이행을 위한 과제를 선정하고 구체적으로 이행계획을 논의하는 과정이 포함되어야 함
- ✔ (고위경영진의 역할) 담당부서 및 전담인력을 배정하고, TFT 구성과 운영을 지원하며, GEP 수립 이후에는 '기관 GEP 실행계획' 및 '부서별 연간 사업계획'을 승인하고 성실 추진을 지원해야 함
- ✔ (세부계획 수립의 필수요소) 목표와 이를 달성하기 위한 조치사항은 최대한 구체적이고 측정 가능한(양적) 지표로 설정해야 하며, 예산 및 이행 시기 또한 제시해야 함 (목표, 조치사항, 담당부서, 예산, 모니터링 지표, 달성 시기)
- ✔ (성평등 업무를 공식 직무로 인정) 기관 공식 업무분장 시 성평등 업무를 명시, 공식 직무로 인정



### [참고] 호라이즌 유럽 과제 신청서에 포함되는 GEP 및 Gender 관련 내용 (Horizon Europe Programme Standard Application Form(HE RIA, IA) ver 8.0)

#### ◆ Part A. “조직의 성평등계획(GEP) 보고”

- 조직이 GEP 4개 필수 요구사항과 5개 권장영역에 대해 내용을 작성했는지 여부
- 해당 GEP 보유여부에 대해 Yes/No로 응답

#### ◆ Part B. “연구콘텐츠에 성/젠더 고려사항 제안”

- (1. Excellence) 연구혁신(R&I) 콘텐츠에서 성별 차원을 고려한 방법론의 건전성(soundness) 명시 필요
- (1.2. Methodology) 프로젝트에서 성별/젠더 측면이 어떻게 고려되었는지 설명 필요, 해당하지 않는다면 어떤 이유로 그러하지 설명
- (3.2. Capacity of Participants and consortium as a whole) 컨소시엄이 어떻게 젠더 측면의 R&I를 통합하는지 설명(전문인력 등) 필요



## ☞ 성별 분리 데이터 수집 항목 - 대학용 예시

- ☑ 대학 양성평등 현황 관련 성별 분리 데이터를 수집시 우선적으로 HR 데이터 및 통계 수합 필요
- ☑ (1단계) 현황 분석을 위해 필요한 항목을 지표로 설정, 성별 분리 데이터 수집
- ☑ (2단계) 대학의 양성평등 관련 데이터는 매년 수집해서 연간보고서를 작성하고 공개해야 하므로 관계부서 담당자의 DB 분석팀 참여 및 지표 생산업무를 공식화 필수

### 대학의 양성평등 현황 분석을 위한 데이터

활용 가능한 데이터 * 성별 분리 필수	데이터 수집 가능 자원		
	여성과학기술인력 실태조사	국립대학 양성평등 조치계획 추진실적 평가	기관 자체 데이터
교직원 고용형태별(전임교수, 비전임교수, 강사, 시간강사, 기타연구원), 전공계열별 성별 현황	●	●	
전임교원 유형별(정년 / 비정년), 전임교원 직급별 (조교수, 부교수, 정교수)			●
일반 행정 직원/학생(대학생 및 대학원생)			●
교원의 고용형태별(전임교수, 비전임교수), 근속연수별 성별 현황	●		
신규채용한 교원의 고용형태별 성별 현황	●	●	●
성별 다양성 제로 학부학과 비율		●	
임용계열 특성 고려한 점임 교수의 성별 다양성		●	
면접위원 성별 현황			●
전임교수 보직자 성별 비율	●		
전임교수 주요 보직(핵심 보직) 성별 비율		●	
전임교수 보직자 성별 평균 보직기간			●
전임교원 승진대상자 성별 현황	●		
전임교원 승진자 성별 현황	●		
직급별 (조교수, 부교수, 정교수) 성별 승진 소요 연수			●
과제책임자 성별 현황	●		
10억이상 과제책임자 성별 현황	●		
과제책임자 성별 연구과제금액 평균			●
과제책임자 성별 연구과제 수	●		
성별 평균 과제참여 개수			●
교내 연구비 수혜 성별 현황			●
성별 임금격차			●
교직원 고용형태별 성별임금격차			●
전임교원 유형별(정년/비정년), 직급별 성별 임금격차			●
주요 위원회(인사위원회, 교무위원회 등) 성별 현황		●	
대학평의원의회의 성별 현황		●	
육아휴직자 성별 현황	●		●
대체인력 성별 현황	●		●
육아기 근로시간 단축 이용자 성별 현황			●
육아휴직자 성별 복귀율	●		●
육아휴직 복귀자 중 성별 승진비율			●
주 5일 근무(시차출퇴근, 근무시간 선택형) 이용자 성별 현황	●		●
주 5일 미만 근무(집약근무형, 재량근무형) 이용자 성별 현황	●		●
재택원격근무제 이용자 성별 현황	●		●
가족돌봄 휴가 또는 휴직 이용자 성별 현황			●
성평등/젠더 관련 교육 참여자 성별 현황			●
연구 내용에 성평등/젠더 통합한 과제수			●
교육 내용에 성평등/젠더 통합한 과목수			●

SAMPLE

# 000 대학 성평등계획 (GEP) (2025~2027)

담당부서 : 00000 팀  
최초발표일 : 2025. 2. 10.  
수정일 : 2026. 1. 15.

※ 본 성평등계획(GEP)의 내용은 예시로, 샘플양식을 활용하되 내용은 대학 사정에 맞춰 변경이 필요함

● 00대학은 누구나 성장할 수 있는 연구 환경을 조성하고 혁신적 조직 문화의 지속 가능한 변화를 도모하기 위해 노력하고 있으며, 다음과 같이 현황을 진단함. **현황진단 및 개선의지 표명**

- 낮은 여성 전임교원 비율, 특정성별로 전임교원이 100% 구성된 성별 다양성 제로 학부/학과 존재
- 주요 위원회(교무위, 인사위 등) 및 대학평의원회, 주요 보직(교무처장, 입학처장 등) 내 여성 대표성 저하
- 자연계열 여학생 비율(58.2%) 대비 두배 이상 낮은 공학계열 여학생 비율(22.7%)
- 일-생활균형 제도 활용 가능 대상이 한정적이며, 대학(원)생 및 연구원의 출산육아휴직 지원제도 미비

● 00대학은 2024년 3월 교무처에 연구 성평등다양성 담당자를 지정하고, 2024년 9월부터 TFT를 구성 하였습니다. 이를 통해 다양성에 기반한 포용적 연구환경을 조성하기 위한 구체적인 방안을 모색함. **전담부서 지정 및 구성원 참여**

- TFT는 그간 우리 대학에서 추진해온 연구 성평등 및 다양성 정책 성과를 진단하고
- 중점 개선 과제 도출을 위해 교원 및 직원 간담회를 직급별, 직무별로 6차례 추진하였습니다.
- 이렇게 마련한 00대학 성평등계획(GEP)의 영역별 목표 및 조치사항에 대해 타운홀 미팅을 개최, 총장을 포함한 00대학 구성원이 한자리에 모여 의견을 교류하였습니다.

● 이와 같은 과정을 통해 00대학은 2025-2027년 성평등계획(GEP) 목표를 다음의 다섯 가지로 설정 하였습니다. **목표 설정**

- 첫째. 00대학 구성원 모두 일-생활균형을 이루며 경력과 학업을 지속할 수 있도록 제도를 마련함.
- 둘째. 의사결정권을 갖는 주요 위원회와 보직에서 여성비율을 제고하며,
- 셋째. 채용 과정 전반에서 성별균형을 증진함.
- 넷째. 연구 및 교육에 성별특성을 반영함.
- 다섯째. 젠더기반 폭력 예방 및 대응체계를 강화함.

[참고] 이미 보유하고 있는 자료나 제도를 활용하면 성평등계획(GEP)을 쉽게 작성할 수 있습니다.

- **(여성과학기술인력 활용 실태조사)** 다년간 응답기관은 성별분리 통계를 수집·모니터링 자료로 활용 가능  
과기정통부는 이공계 대학을 대상으로 매년 남녀 연구개발인력의 채용, 보직, 일가정양립제도 이용 현황 등 조사 - 응답기관은 매년 제출한 자료를 기반으로 항목별 정량적인 변화추이를 분석, 목표를 설정 자료로 활용 가능
- **(국립대학 양성평등 조치 계획)** 대상기관은 성별균형을 위한 채용, 보직 목표비율을 이미 보유  
교육부는 국립대학을 대상으로 양성평등 대학문화 조성을 위해 교원임용, 의사결정과정의 성별 다양성을 확대 노력
- **(여성과학기술인 담당관 제도)** 해당기관은 성별균형 채용 및 경력개발을 위한 제도와 담당자를 보유  
과기정통부는 국립대학을 대상으로 여성과학기술인 채용 및 지위향상을 위한 제도를 추진(여과기인법 제12조)
- **(육아휴직자 대상 별도 인사규정 보유)** 해당기관은 일생활 균형 조직문화의 조성을 위한 제도를 보유  
이공계 대학의 중 57%는 육아휴직자의 평가, 보상 등 인사상 불이익 방지를 위한 별도 내규를 마련하고 있음
- **(육아휴직자 대체인력 채용)** 해당기관은 일생활 균형 조직문화의 조성을 위한 제도를 보유  
이공계 대학 중 59%는 육아휴직자의 업무공백 해소를 위해 대체인력을 채용하고 있음(양성평등기본법 제26조)

- 이를 개선하기 위해 OO대학은 다음과 같이 목표별 성평등 이행계획과 예산, 모니터링 지표 등을 설정함.

**구체적 실행방안 예시**

분야	목표	조치사항	담당부서	예산	모니터링 지표	달성 시기
일 생활 균형과 조직문화	<ul style="list-style-type: none"> <li>육아/돌봄 책임이 있는 구성원 (교직원/학생)이 경력/학업을 지속할 수 있도록 제도적 기반 마련</li> <li>학과 소속 교직원의 일-생활 균형을 지원하는 문화 조성</li> <li>.</li> <li>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>대학 내 어린이집 설치·운영 또는 외부 기관 연계</li> <li>대학 어린이집 이용 대상에 교직원뿐만 아니라 대학(원)생 포함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기획조정처 (예산기획팀)</li> <li>자산관리처 (관리팀)</li> </ul>	• 운영비	<ul style="list-style-type: none"> <li>대학 내 어린이집 또는 외부 어린이집 운영 여부</li> <li>교직원 대비 학생의 이용 비율</li> </ul>	• 연도별 모니터링
		<ul style="list-style-type: none"> <li>교직원이 활용 가능한 일-생활 균형 제도를 교내 인트라넷에 홍보</li> <li>일-생활 균형의 중요성에 대한 홍보물 제작·배포</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교무처 (교원인사팀)</li> </ul>	• 운영비	<ul style="list-style-type: none"> <li>(인식조사) '원하면 언제든지 자유롭게 일-생활 균형 제도를 활용할 수 있다'에 '그렇다' 의 응답비율 80%</li> </ul>	• 2028년
리더십과 의사결정	<ul style="list-style-type: none"> <li>주요위원회 여성 비율 향상</li> <li>주요보직 여성 비율 향상</li> <li>.</li> <li>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>대학 위원회 운영 규정에 어느 한쪽의 성별이 70%를 넘지 않도록 명시</li> <li>보직자 여성 비율 목표제 운영</li> <li>주요위원회 및 주요 보직 성비 모니터링</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교무처 (교원인사팀)</li> </ul>	• 비예산	<ul style="list-style-type: none"> <li>위원회 운영 규정 개선 건수</li> <li>주요위원회 및 주요보직 성비 30/70</li> </ul>	• 2030년
		<ul style="list-style-type: none"> <li>대학 내 여성 네트워크 (여교수회 등) 활성화 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교무처 (교원인사팀)</li> </ul>	• 회의비	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성 네트워크 회의 개최 건수</li> </ul>	• 연도별 모니터링
채용 및 경력개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>전임교원 채용 공고 시 여성 지원을 향상</li> <li>채용위원회 구성의 성별 균형</li> <li>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교원 채용 공고문에 여성 지원자 환영 문구 포함, 일-생활 균형 지원 제도에 대한 정보 포함</li> <li>교원임용 규정 중 채용 위원회 성별 균형 명시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교무처 (교원인사팀)</li> </ul>	• 비예산	<ul style="list-style-type: none"> <li>전임교원 성비 30/70</li> <li>지원자 성비</li> <li>채용위원회 성비 30/70</li> </ul>	• 2028년
연구·교육 콘텐츠에 젠더 통합	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구 및 교육에서의 젠더혁신 관점 통합 및 성평등한 학문 후속세대 양성</li> <li>.</li> <li>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교내 연구비 지원 사업 선정 시, 연구진의 성별 균형, 성별 분석 등을 필수요건으로 고려</li> <li>전 학부(과) 필수 공통 교육 과목으로 다양성 포용 교육 과정 개발 및 운영</li> <li>젠더혁신 연구 관련 교육훈련 및 워크숍 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교무처 (교육개발센터, 대학교육혁신센터)</li> <li>산학협력단 (연구기획팀, 연구지원팀)</li> </ul>	• 교과 개발비	<ul style="list-style-type: none"> <li>교내 연구비 지원 사업 선정 기준 개정 여부</li> <li>교육과정 개발 실적</li> <li>80% 이상 교육 이수_대학(원)생</li> <li>교육훈련 및 워크숍 운영 건수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2028년</li> <li>연도별 모니터링</li> </ul>
젠더기반 폭력에 대한 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>젠더기반 폭력예방 및 대응체계 강화</li> <li>.</li> <li>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권센터 역할(상담, 조사, 처리 과정 등)에 대한 홍보강화 (교내메일링, 홈페이지 게시 등)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권센터</li> <li>교무처 (교원인사팀)</li> <li>학생처</li> </ul>	• 운영비	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권센터 홍보물 (메일 등) 건수</li> <li>4대폭력 예방교육 이수율 80% 이상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>연도별 모니터링</li> <li>2028년</li> </ul>

OO 대학은 위의 성평등 계획(GEP) 추진을 통해 조직 및 연구혁신(R&I) 체계 내 성평등을 촉진할 것이며, 다양성에 기반한 포용적 연구환경을 만들어나갈 것을 선언합니다.

나아가, 혁신적 성과로 열매 맺는 과학기술생태계를 조성하는데 기여하겠습니다.

**OO대학 총장 000 (서명)**