

# EU 고용정책 - 고용평등정책

European Industrial Relations Observatory(EIRO)

경기 침체와 실업이 세계적인 경제·사회적인 이슈로 등장하고 있다. 2004년 『국제노동브리프』는 1997년부터 완전고용을 유럽연합(EU) 공동의 목표로 삼고 국가별로 다양한 고용전략을 추진해 오고 있는 유럽연합 국가들의 일자리 창출을 위한 정책들을 소개하고자 한다. 이번 호에서는 유럽연합의 남녀고용평등정책에 대해 살펴본다.

이 글은 '삶과 근로조건 개선을 위한 유럽재단(European Foundation for Improvement in Living and Working Conditions)이 2004년 EIROOnline 웹사이트에 발표한 '작업장에서의 성평등 정책(Gender equality plans at the workplace)'를 요약 번역한 글이다. (원문은 <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/02/study/index.html> 참고)

## 1. 머리말

남녀평등 문제는 유럽연합 차원에서 중요하게 다루는 이슈로 유럽공동체 설립조약 2조(Article 2 of the Treaty establishing the European Community)에서 이미 남녀평등을 유럽공동체가 이루어야 할 주요 과제로 밝히고 있고, 특히 제 141조에서는 동등급여에 관한 내용을 명시하고 있다. 이런 조약들에 기초한 EU지침과 규제들이 원칙들을 바탕으로 두고 채택되었으며, 회원국들에게 노동시장과 작업장의 성평등을 위해 이를 촉구하는 법제정을 요구하고 있는 것은 물론이고 단체협약에 성평등 관련 세부항목을 포함시키거나 노사 당사자들의 직접적인 참여를 통해서 여성의 노동시장 참여를 확대를 지원하고 있다.

대부분의 국가에서 법으로 포괄적인 남녀평등

을 명시하고 있으며, 산업간별, 산업별, 기업별 수준의 단체협약을 통해서도 법에서 규정한 내용을 포함하고 있다. 그런데 기업 단위에서의 실질적인 남녀평등정책의 경우에는 중앙 차원의 단체협약에서 다루어지는 경우가 드물거나 기업별 차원의 협약에서 다룰 것을 권장하는 경우가 대부분으로, 공공부문의 경우, 법으로 남녀평등정책을 강제하는 경우도 나타나지만, 민간부문의 경우에는 법률이나 단체협약을 통해 작업수준의 남녀평등 규제하는 경우는 적다(표 1 참조).

특히, 벨기에(남녀평등방안이 법으로 의무화되지 않음)나 노르웨이(법이 최근에 제정됨)와 같이 남녀평등 관련 법률이 없는 국가가 있는가 하면, 법률이 있는 국가들 중에서도 프랑스에서는 직장에서의 남녀평등방안이 상대적으로 높은 공식적 중요성을 갖는다고 할 수 있으나(이 문제에 관한

[표 1] 작업장 수준에서의 남녀평등정책에 관해 법률에서 명시하고 있는 국가 사례

국가	법규정	
	민간부문	공공부문
오스트리아	-	모든 연방 차원의 공공기관에서는 남녀동등대우법에 따라 성차별을 철폐하기 위한 방침을 마련할 의무가 있고, 채용과정에서 여성할당제를 도입해 여성들에게 혜택을 주고 있고, 승진과 직업훈련에서도 여성에게 혜택을 주고 있다. 일부 주(Länder)에서 남녀평등법을 채택하고 있는 경우도 있지만, 전체 주가 다 해당되지는 않는다.
벨기에	1987년 제정된 법령에 따라 민간부문 기업은 남녀평등정책 또는 여성을 위한 적극적 방안(positive action)을 도입할 수 있지만, 이것은 구조조정 중인 기업의 경우를 예외로 자발적으로 이루어진다. 기업들은 매년 성평등에 관한 보고서를 발표하고, 직장협의회나 노조대표에게 전달할 의무가 있다.	1990년 제정된 법령에 따라 공공부문 사용자들은 남녀평등정책 또는 여성을 위한 적극적 방안(positive action)을 도입할 의무가 있다.
덴마크	-	2003년 제정된 남녀평등법에 따라 모든 공공기관은 성차별을 개선하고 모든 기획과 행정단계에서 동등기회를 보장해야 한다. 정부 부처와 지방정부, 공공기관과 50인 이상 공기업에서는 2년마다 남녀평등정책 이행을 평가하는 보고서를 제출해야 한다.
핀란드	1995년 개정된 남녀평등법에 따라, 30인 이상 기업훈련계획 또는 '노동보호'활동계획 등을 통해 평등방집을 수립해야 한다.	기업(공공 및 민간기업 공히)에서는 연례 인사계획 및 직남녀평등을 추진하는 내용을 발표하고 작업장별 남녀
프랑스	1983년 법에 따라 50인 이상 기업에서는 남녀고용상황을 비교하는 연례보고서를 발표할 의무가 있고, 이 보고서의 내용은 노조대표들이 검토한다. 2001년에 제정된 법에서는 기업 또는 산별로 3년마다 남녀평등에 관한 교섭을 시행할 것을 의무화하고 있다.	-
독일	-	1994년 개정된 연방헌법에서는 정부가 산하 모든 하부행정, 사법 및 사회조직에서 고용평등 증진할 것을 규정하고 있다. 2001년 연방남녀평등법에서는 공공부문에서 개별 사업장 단위로 남녀평등계획을 수립하고, 여성이 비율이 낮은 분야에서는 여성에게 특혜(여성 할당제도)를 주며, 성주류화 정책을 도입할 것을 규정하고 있다.
이탈리아	1991년 제정된 법에 따라 (자발적인) 적극적 여성고용정책을 시행하는 경우에 공공기금 지원을 요청할 수 있다.	1991년 법에서 공공기관은 적극적 여성고용정책을 도입할 의무를 규정했다. 2000년 제정된 법령에서는 이 의무를 강화해서, 이들 정책 도입에 기한을 한정하고, 이를 따르지 않을 경우의 제재사항을 규정해 두었고, 정책 이행에 필요한 기금마련 계획도 밝히도록 했다.
노르웨이	성평등법의 개정으로 2003년부터 기업에 성평등 추진을 위한 일반의무가 부과된다. 기업들이 이를 제대로 이행할 수 있도록 남녀평등 옴부즈맨국에서 가이드라인을 발표하는 등의 지원을 하고 있다. 기업들은 연례보고서에 관련 내용을 보고해야 한다.	
스웨덴	1992년 제정된 균등기회법에서 10인 이상 기업에 매년 남녀평등정책을 마련할 것을 의무화하고 있다.	

법률이 있으나 남녀평등정책이 의무화되지는 않음) 실질적으로 그러한 정책의 중요성은 상당히 낮은 편이다. 영국의 경우, 남녀평등정책이 널리 확산되어 있으며 공식적인 중요성을 갖기는 하나 실제 효과는 미지수이다. 상대적으로, 기업에서 남녀평등정책을 제정할 것을 법으로 의무화하고 있는 핀란드와 특히 스웨덴에서만 이러한 방안들이 실제로 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있다. 따라서 구속력을 갖는 법률이 여성고용 확대에 중요한 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 그러나 스웨덴의 남녀평등 옴부즈맨국이 하고 있는 것처럼 정책시행에 대한 감시와 사후조치도 요구된다. 전반적으로 볼 때, 남녀평등정책에 관해서는 스웨덴이 가장 선진적이고 효과적인 정책을 보유한 것으로 보인다.

## 2. 남녀평등정책의 내용

작업장 수준에서 조직 전체 또는 일부에 적용하기 위해 수립된 공식적인 남녀평등정책에 주로 초점을 맞추어 살펴보기로 한다.

오스트리아에서 나온 보고서에 따르면, 남녀평등정책은 다음과 같이 두 가지로 구분이 가능하다. 먼저, 여성차별의 구조적인 문제를 해결하는 것을 목적으로 하며, 현재의 성차별을 문서화하고 여성을 위한 차별해소방안을 촉진시키기 위한 조치를 마련하고 그 실행을 감시하는 것을 내용으로 하는, 조직 전체에 적용되는 공식적인 방법(때로는 직장협약을 바탕으로 하는)이 있다. 나머지 하나는 회사의 고용 욕구를 충족시키는 것을 목적으로 하며 여성에게 특혜를 주는 채용(positive action) 또는 여성이나 어린 자녀를 가진 부모를 위한 특별 조항 등을 제공하는 보다 혼란 비공식적인 방법인데, 개별 고용계약에 근

거를 둔다. 이러한 구분 방식은 다른 국가에도 유용하게 적용될 수 있을 것이다.

공식적인 남녀평등정책의 내용과 관련하여, 이 문제에 관한 법이 제정되어 있는 국가의 경우 그 규제 범위는 매우 다양하게 나타난다. 예를 들어,

- 오스트리아 공공부문의 경우, 남녀평등정책은 고용시 여성채용 할당의 형식으로 여성에게 특혜를 제공하고 승진, 교육, 추가교육에서 여성을 특별대우를 제공한다는 내용이 포함되어 있다.

- 핀란드에서는 남녀평등 옴부즈맨실에서 남녀평등을 위한 방안(toolkit)을 발표하고 이는 법에서 규정하는 남녀평등방안을 제대로 이끌어내기 위한 일반적인 지침을 제공한다. 이 방안은 남녀평등방안의 기반으로 인력구조 및 고용정책 등을 포함하는 해당 조직 내의 남녀평등상황에 대한 포괄적이고 구체적인 예비 조사가 이루어져야 한다고 정하고 있으며, 남녀평등정책이 다음의 주제를 다룰 것을 제안하고 있다. 직장에서의 조직 및 업무 구조, 급여 및 급여 구조, 직업훈련 및 승진, 가족휴가 사용, 근로조건 및 근로환경.

- 벨기에의 경우, 민간부문에서 자발적인 남녀평등정책 수립을 위한 구체적인 방법론이 정해져 있다. 여기에는 남녀평등을 위한 작업반이 개입하여 5단계 절차(계약, 분석, 방안 마련, 방안 실행, 사후관리/평가)를 바탕으로 정책을 마련한다. 공공부문의 경우, 분석 보고서를 작성한 후 남녀평등방안을 수립하도록 법으로 규정하고 있다.

- 프랑스의 경우, 선택적 직업평등 방안을 위한 법적인 틀에 따라 절차(즉, 남녀평등 상황에 관한 보고서를 바탕으로 한 노사합의를 근로협의회가 승인함)를 결정하고 있다. 여기

[표 2] 직장에서의 남녀평등정책의 예

국가	예
오스트리아	1994년 네슬레 오스트리아(Nestle Osterreich, 식품 및 음료 회사)의 경영진은 직장협의회와 여성 노동자를 위한 적극적 조치(positive action)를 바탕으로 한 남녀평등방안에 관한 협약을 체결했다. 이 회사 직원 770명 중 약 50%가 여성인데, 이 남녀평등방안은 급여와 승진에 있어서 남녀간의 평등한 기회 제공을 내용으로 하며, 목적은 전통적으로 남성이 지배해 온 영역에 여성이 진출하는 것을 장려함으로써 회사 내에서의 성과 관련된 차별을 적극적으로 극복하는 것이다. (대부분 여성인) 파트타임 직원들에게도 회사 내 모든 공석에 대해 지원이 가능하도록 했으며, 이는 파트타임 직원들이 풀타임 직무에 진출하도록 장려하기 위한 것으로, 풀타임 직원으로 채용된 후에는 이를 위한 특별 훈련을 지원한다. 그러나 이 방안에는 사후조치나 이행감시를 위한 조항이 빠져 있다.
핀란드	발멧 오토모티브(Valmet Automotive, 자동차부품 제조업체)는 보건복지부와 남녀평등 옴부즈맨실로부터 남녀평등 방안상을 받았다. 이 회사는 성차별뿐만 아니라 연령차별과 관련된 광범위한 평등개념을 가지고 있다. 이 회사의 평등방안은 채용 정책, 직무학습 및 업무 순환, 근로조건 및 근로시간, 임금과 보상, 직업훈련, 변화와 관련된 상황, 가사휴가, 성희롱, 직장복지, 차별, 이행과 감시 등을 내용으로 한다. 노사 공동협력위원회가 평등방안의 이행을 감시하고 향후 방안을 위한 새로운 목표를 설정한다. 이를 위해 매년 1회 또는 2회 데이터를 수집하고 이를 활용해 남녀평등 지표를 개발해 활용한다.
헝가리	헝가리의 국영철도회사(마그야 알람바수탁, MAV)는 헝가리 철도노동자 노동조합(VSZ)의 여성국으로부터의 다음과 같은 요청을 받아들여 훌륭한 남녀평등방안을 개발했다. 이 방안은 임금, 근로조건, 유연성, 승진, 직업훈련, 육아수당 및 출산수당에 초점을 맞추고 있으며, 남녀간의 평등한 기회를 달성하고 가정을 보호하는 것을 목적으로 한다. 이 회사의 남녀평등기회위원회가 평등한 처우를 장려하며 일부 분야에서는 여성에 대한 특혜(positive action)를 장려하고 있다. 구체적인 조치로는, 관리직을 위한 유연근무시간 도입, 육아휴가로부터 업무로 복귀하는 여성을 법에서 정한 한 달 대신 1년간 해고로부터 보호하는 것(이 회사의 단체 협약에 포함된 조치) 등이 있다.
아일랜드	오가니언(Organonis, 네덜란드계 다국적기업인 AKZO Nobel 산하의 제약회사)은 남녀평등 및 '직장에서의 존엄'에 관한 이슈들을 다루기 위해 설치된 남녀평등공사와 함께 남녀평등에 관한 조사를 실시하기로 합의했다. 이 조사는 직업훈련 과정 도입 및 보건안전국과의 협의를 통해 차별에 관한 '직장에서의 존엄성 현장' 진흥이 포함되어 있다. 이 계획은 공적자금을 받는 남녀평등감사원의 지원, 조직과 감사원의 공동 작업의 바탕이 될 템플릿, 합의된 남녀평등행동계획, 합의된 시간이 지난 후 외부인에 의한 이행여부 감사 실시 등이 포함된다.
이탈리아	쿵 토스카나 라지오이스(Coop Toscana Laziois, 국영철도회사)는 직원 2,500명 중 55%가 여성이다. 적극적 지원법(positive action legislation)에 따라 노동부로부터 재정지원을 받아 1994년 단체협약으로 남녀평등 행동방안을 마련하였다. 여성 노동자의 지위에 관한 조사를 실시한 후 채용과 선발, 직무능력개발(멘토링 포함), 일과 가정생활의 균형(예: 정보 포인트 및 재택근무) 등의 분야에서 다양한 구체적인 행동방안이 개발되었다. 이러한 평등행동계획과 이와 밀접한 연관성을 가지며 이루어진 지속적인 조직차원의 변화, 그리고 구체적인 평등방침들에 의해 달성된 긍정적 결과가 일부 인적자원관리 방침에도 변화를 가져왔다는 보고가 있었다. 최근 이사회가 남녀평등 행동계획을 한층 더 발전시키기 위해 필요한 재원을 제공하기 위해 남녀평등기금을 조성했다.
노르웨이	아커 브라트바기스(Aker Brattvaagis, 조선회사)는 4개 국가의 7개 회사에 근무하는 총 3,600명의 직원 중 450명이 여성이다. 1999년 이 회사는 사용자연합(NHO)이 주도하는 평등한 기회와 다양성 프로젝트에 참여했다. 이 프로젝트의 목표는 채용 기반을 확충하고 더 많은 여성을 채용하고 기업문화를 근대화하는 것이었다. 노동자 대표들과 다양한 계층의 관리자들이 참여한 프로젝트 그룹이 만들어졌고 설문조사 및 작업반 활동을 통해 노동자들의 의견을 수렴하였다. 조직 및 경영개발, 채용전략, 탄력적 근로시간제, 남녀평등 및 다양성 임금정책 등의 분야에 관한 공동 행동방안이 개발되었다. 다양성에 관한 작업을 감독하기 위해 운영위원회가 설치되었다. 프로젝트가 끝났을 때, 경영진의 사고에 남녀평등기회가 확고히 자리잡았으며 다양성 이슈에 관한 인식이 기업 활동의 일부가 되었다는 결론이 내려졌다. 이 회사는 프로젝트가 종료된 이후에도 남녀평등과 다양성과 관련하여 지속적인 노력을 기울이고 있다. 예를 들어, 경영개발 프로그램을 발족시켰으며 '해당 국가 경영진과 직원 간의 대화'에 관한 시험 프로젝트를 시행했다. 탄력적 근로시간제가 도입되었으며 남성 노동자를 위한 유급출산휴가 도입에 관한 협상이 거의 마무리되었다. 여성 채용과 평등한 급여에 진행상황을 측정하기 위한 조치들도 취하고 있다. 이 회사는 최근 평등기회와 다양성 분야에서의 노력을 인정받아 여러 차례 수상한 바 있다.
영국	2002년 발표된 연구조사에 따르면 P&G(다국적 가정용품 제조회사)는 동등한 비율로 남성과 여성을 신규채용함에도 불구하고 여성의 숫자가 조직 내에서 서열이 위로 올라가면서 점차 수가 줄어드는 현상에 관심을 가지기 시작했다. 이 회사는 재택근무와 경력휴가와 같은 조치를 도입하고, 일이 언제나 직원의 개인생활보다 우선시되는 조직 문화를 변화시키기로 결정했다. 그 결과, 현재 이 회사에는 파트타임 또는 직무공유 형태로 근무하는 임원들이 있다. 여성 관리자의 수가 늘어났을 뿐만 아니라 지난 5년간 생산성이 30% 이상 향상되었다. 이 회사 그룹 관리자 수준의 여성 관리자 비율이 25%에서 42%로 늘어난 것이 주된 이유로 꼽히고 있다. 또한 이 회사는 한 발 더 나아가 소수민족 출신의 채용 및 보유를 고려하고 있으며, 가장 최근에는 장애, 연령, 성적 정체성 등도 이에 포함시켰다.

서 다루어야 하는 이슈는 채용, 지속적 직업 훈련, 승진, 관리직으로의 승진, 근로조건 및 일반적인 고용조건이다.

아마도 스웨덴이 고용에서의 남녀평등에 관해서는 가장 상세한 법체계를 가진 나라일 것이다. 정책 마련은 직장에서의 현재 고용상황에 대해 아래의 이슈들에 대한 연례 조사를 실시하고 목표를 설정하는 것에서 시작된다.

- 여성과 남성 모두에게 적합한 근로조건.
- 여성과 남성 노동자 모두가 고용과 부모 역할을 양립할 수 있도록 함.
- 성희롱 예방.
- 직업훈련, 기술개발 및 기타 적절한 조치를 통해서 다양한 업무 종류 및 다양한 고용형태 내에서 남녀의 평등한 배치를 장려함.
- 여성과 남성 둘 다 공석에 지원하도록 함.
- 특정 업무 종류나 고용형태 내에 여성과 남성의 분포가 동등하지 않을 경우, 신규채용시 상대적으로 수가 적은 성의 지원자를 채용하기 위해 특별히 신경을 씀으로써 점차적으로 해당 성의 직원 비율을 높임.

정책 마련의 두 번째 단계는 고용주가 이러한 목표를 달성하고 불균형을 해소하기 위해 차기 연도에 시작하거나 실행할 정책을 결정하는 것이다. 남녀평등방안에는 또한 고용주가 반드시 시행해야 하는 동등급여를 위한 행동방침에 관한 요약보고서와 전년도 방침에 제시되었던 조치의 이행 현황에 관한 보고가 포함되어야 한다.

실제로 이 보고서에서 다뤄진 남녀평등방안들은 국가별로 다루는 범위가 비슷했고, 대부분 위에서 언급된 국가의 법률에서 정하는 바와 유사하다(표 2 참조). 개괄적으로 보면 법에서 규정하는 주요 주제는 다음과 같다.

- 신규 직원의 채용 및 선택: 주로 상대적으로 비율이 낮은 성 그룹(일반적으로 여성)에 대한 특혜 채용.
- 승진 및 경력개발: 상대적으로 비율이 낮은 성 그룹(일반적으로 여성)에 대한 특혜 채용.
- 급여 및 급여 구조: 남녀평등을 달성하기 위한 조치.
- 직업훈련 및 개발: 주로 여성을 대상으로.
- 일과 가정생활을 보다 잘 조화시키기 위한 다양한 가정친화적(family-friendly) 정책: 부모휴가, 출산휴가, 육아휴가 등 다양한 형태의 가사휴가, 특별 근로시간 규정(파트타임 근무, 업무 공유 등), 육아 규정 등.
- 작업조직
- 근로조건 및 근로환경

이러한 일반적인 표제 내에 국가별로 다양한 구체적인 정책들이 보고되고 있다. 예를 들어, 재택근로(독일, 이탈리아), 시간 은행 또는 계좌(독일, 이탈리아), 가사를 위한 무급휴가 또는 근로시간단축(스페인), 업무 공유(영국), 경력휴가(career break)/업무복귀 방안(영국), 여성 직원을 위한 ‘멘토(mentor)’제도(덴마크) 등이 있다. 또한, 일부 국가에서는 이 외의 이슈들도 중요하게 다루고 있는데, 스웨덴과 영국에서의 성희롱 근절, 이탈리아와 영국에서의 기업문화 변화 등이 그 예이다.

따라서 직장에서의 남녀평등방안은 일반적으로 한편으로는 개별 직원의 직업적 성취(예를 들어 경력개발, 직업훈련, 임금)와 관련된 요소들을, 다른 한편으로는 제도적인 장치들(예를 들어 육아제도, 탄력적 근무시간, 부모휴가 또는 기타 가사휴가, 채용 및 승진 절차)을 명시적으로 다루는 경향이 있다.

### 3. 결론

(대부분의 국가에서 이 문제에 관한 구체적인 데이터가 부족하긴 하지만) 기업 차원에서의 남녀평등정책의 시행은 유럽연합 국가의 민간부문에 널리 확산되지 않은 상태이다. 사실 검토대상이 된 국가들 중 대부분에서 기업별 남녀평등방안이 실행된 예가 상당히 적었고 있더라도 단편적인 경우가 대부분이다.

남녀평등의 규제라는 보다 포괄적인 이슈에 관해서는, EU의 지침을 각 국가가 상명하달식으로 법제화하고 실행하기 때문에 이 문제에 대해서 노사정 이해당사자들의 역할도 그리 크지 않은 것이 추세이다. 대부분의 사용자단체와 노동조합은 원칙적으로 더 많은 남녀평등을 확보할 수 있는 조치를 확대하는 것에 찬성하고 있다. 그러나 검토 대상 국가 중 약 절반 정도에서 이러한 정책이 원칙을 천명하는 정도에 그치고 있으며 EU 법에서 정한 내용을 적용하기 위해 각국의 법을 확대하는 것을 목적으로 하고 있지는 않다고 하겠다. 유럽연합 국가들 중 북유럽 국가들, 독일, 프랑스의 노조들이 성차별 타파에 관한 가장 진보적인 정책을 가지고 있는 것으로 나타났다.

흥미로운 것은 남녀평등이 노동시장의 여러 분야 중에서 가장 법적인 규제가 많은 분야 중 하나라는 사실이다. 그러나 모든 유럽 국가에서 남녀평등의 달성은 여전히 요원한 목표이다. 북유럽 국가들의 경우, 노동시장의 분리현상이 효과적인 남녀평등을 저해하는 요인으로 지적되곤 한다. 남부 유럽의 경우 여성의 낮은 노동시장 참여도와 ‘비정규직’ 고용형태의 활용이 문제이며, 최근 EU에 가입한 일부 동유럽 및 중앙유럽 국가들에서는 남녀평등 자체가 소수민족그룹과 이민노동자들의 통합보다 덜 심각한 문제로 인식되

고 있다. 따라서 이 분야에서 법률의 역할이 중요하지만 그에 따라 남녀간의 불평등의 해소에 있어서 사회 각 부문의 파트너들의 역할이 축소되었다고 할 수 있을 것이다. 예를 들어, 동일노동 동일임금에 대한 EU 지침에도 불구하고 모든 국가에 상당한 임금격차가 존재함이 통계자료를 통해 드러나고 있는데, 이는 법률을 실제로 적용하는 데 문제가 있으며 노동시장 참여자들과 사용자 및 정책입안자들이 성차별의 극복을 목적으로 하는 효과적인 조치들을 도입하지 않았음을 의미한다.

EU 법률이 향후 조치들의 기반이 될 탄탄한 근거를 마련했음에는 의심의 여지가 없다. 그러나 유럽에서 남녀평등의 중요성과 이에 관한 관심이 높아지고 있기는 하지만, 보다 분명하고 포괄적이고 구체적인 정책이 요구된다. 이런 점에서 스웨덴식 모델을 좋은 모범사례로 활용할 수 있을 것이다. 스웨덴의 남녀평등법은 EU법의 연장선상에 있을 뿐 아니라 민간부문과 공공부문 고용주들이 개별 직장에 맞게 수정된 평등 조치들을 도입하도록 하고 있다. 또한, 각 지역사회 각 부문의 파트너에게 이러한 방안의 수립과 이행을 위한 역할을 부여하고 있다. 이는 다시 법의 실질적인 적용을 확보하기 위해 제도적인 그리고 효과적인 자원과 권한이 주어지는 감시 절차에 의해 뒷받침된다.