

2012

연구보고서(수시과제) - 19

# 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

박선영 · 구미영 · 이준우

KW/DI

한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute

---

## 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

---

연구책임자 : 박 선 영 (본원 선임연구위원)

공동연구자 : 구 미 영 (본원 부연구위원)

이 준 우 (한국법제연구원 선임연구위원)



한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute





# 목 차

I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	3
2. 연구 내용 및 방법 .....	3
II. 여성관련 법제 입법 환경 .....	7
1. 여성의 사회경제활동 참여율의 증가 .....	9
2. 줄어들지 않는 성별격차 .....	11
3. 인구구조 및 가족구조의 급속한 변화 .....	16
4. 줄어들지 않는 여성 대상 폭력 .....	19
III. 현행 여성 관련 법제 현황 및 문제점 .....	21
1. 현행 여성 관련 법제 현황 .....	23
2. 「여성발전기본법」의 주요 내용 및 개정 방향 .....	25
3. 성차별금지법 제정 필요성 및 방향 .....	34
IV. 여성 관련 법제의 정비방안 .....	37
1. 「여성발전기본법」 전부 개정안 .....	39
2. 성차별 금지 및 성평등 촉진에 관한 법률 제정안 .....	57
3. 성차별 및 성희롱 금지와 구제에 관한 법률 제정안 .....	73

## 표 목 차

<표 II-1> 남녀 고용형태별 임금격차 (시간당 임금 기준) .....	14
<표 II-2> 국제결혼건수-성별비교 .....	18
<표 III-1> 현행 「여성발전기본법」의 구성 체계 .....	26

## 그림 목 차

[그림 Ⅱ-1] 남녀 대학진학률 추이 .....	9
[그림 Ⅱ-2] 여성경제활동참가율 추이 .....	10
[그림 Ⅱ-3] 연령별 여성경제활동참가율 .....	12
[그림 Ⅱ-4] 성별 임금근로자 중 비정규직 비중과 규모 추이 .....	13
[그림 Ⅱ-5] 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률 .....	15





# I

## 서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구 내용 및 방법	5



## 1. 연구의 필요성 및 목적

이 연구에서는 여성정책에 성평등 패러다임을 강화하기 위해서는 여성정책의 청사진이라고 할 수 있는 「여성발전기본법」 개정과 사회의 전 영역에서 발생하는 성차별을 금지하고 구제하는 성차별금지법이 제정되어야 한다는 점에 주목하여 「여성발전기본법」 개정안과 성차별금지법 제정안을 마련하는 것으로 목적으로 한다.

현행 여성 관련 법률 중에서 「여성발전기본법」은 매우 중요한 지위를 가지고 있다. 이 법은 종합적인 여성지위 향상법인 동시에 여성정책을 전반적으로 규정한 기본법으로 여성정책 추진의 법적 근거로 작용하고 있기 때문이다.

「여성발전기본법」은 “헌법의 남녀평등이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에 있어서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모함을 목적”(제정 당시의 목적 규정)으로 1995년 12월30일에 제정·공포되어 1996년 7월1일부터 시행되었다. 이후 14차례의 개정을 거쳐 현재에 이르고 있다.

「여성발전기본법」 제정은 중앙과 지방정부의 여성정책 수립과 예산 수립의 근거로 작용하면서 성평등과 여성의 사회적 참여확대 및 복지증진에 많은 영향을 미쳤다. 그러나 「여성발전기본법」이 시행된 1996년 이후 한국여성의 삶은 제도의 발전수준에 미치지 못하는 것이 현실이다.

「여성발전기본법」이 시행되기 시작한 1996년 당시와 비교하면, 여성의 교육수준은 높아졌고 국가공무원 고시 등의 여성합격률은 괄목할 만한 증가를 보인 것은 사실이다. 그러나 여성의 사회참여와 자립정도를 알 수 있는 경제활동참가율은 정체하고 있고, 연령별 경제활동참가율은 여전히 M자 곡선을 유지하고 있다. 저임금과 고용불안으로 대표되는 비정규직에 여성이 증가하고 있어 여성의 비정규직화 현상이 뚜렷하게 나타나고 있다. 그리고 성별에 의한 소득불평등은 여전히 큰 차이로 존재하고, 여성의 비공식부문 고용이 남성의 약 두 배에 이르고 있는 것이 현실이다. 또, 성별임금격차는 39.8%로 이는 OECD 28개국 평균 15.8%의 2.6배로 OECD 수준에는 훨씬 못 미치고 있다. 또한 여성 저임금근로자 비율이 낮아졌다고 하나, 여성근로자 중 약 38%가 100만원 미만의 저임금근로자라는 점을 감안하면, 이것을 가지고 여성의 지위가 향상되었다

#### 4 ●●● 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

고 하기 어렵다.

「여성발전기본법」이 제정된 후 오늘에 이르기까지 우리 사회는 세계화, 정보화, 민주화의 진전 등 많은 변화가 있었음에도 불구하고 극소수 여성의 약진을 제외하고는 여성의 사회·경제적 지위에는 커다란 변화가 보이지 않는 것이 현실이다.

이것은 「여성발전기본법」을 비롯한 여성관련 법률이 현실에서 규범력을 발휘하는데 한계가 있다는 것을 보여주는 것으로 우리 사회가 여전히 여성친화적 구조로 되어있지 않다는 것을 반증한다.

다른 한편 「여성발전기본법」은 여성정책을 추진하는데 있어서 그 법적 근거로 작용해왔다. 그러나 빠르게 변화했고, 변화하고 있는 여성정책의 내용을 담아내지 못함으로써 기본법으로서의 기능을 제대로 발휘하지 못하고 있는 것이 현실이다. 즉, 우리나라 여성정책은 여성발전 중심의 접근방식에서 성별영향평가, 성인지예산 등의 성주류화전략으로 변화되어 왔지만, 이런 상황을 「여성발전기본법」은 제대로 담아내고 있지 않다.

이에 2005년부터 「여성발전기본법」개정의 필요성이 제기되었지만, 개정논의가 본격화 된 것은 2009년에 국회 여성위원회에서 「여성발전기본법」을 시대의 흐름에 맞게 개정하기 위한 준비를 진행하여, 「여성발전기본법」전면 개정안으로 ‘성평등기본법안’을 발의했기 때문이다. 여성가족부도 2010년에 위와 같은 이유에서 「여성발전기본법」을 ‘여성정책기본법’으로 개정하는 안을 정부입법으로 추진하여 국무회의 의결을 거쳐 국회에 제출하였다. 그러나 양 법안에 대한 여야 간의 입장 차이가 좁혀지지 않아 ‘성평등기본법안’과 ‘여성정책기본법안’은 18대 국회 회기 만료로 자동 폐기되었다.

최근에는 지방자치단체를 중심으로 「성평등기본조례」 제정 움직임이 본격화되고 있다. 2009년에 경기도가 「성평등기본조례」를 제정 한 것을 시작으로 울산광역시 북구, 양평군, 시흥시, 안양시, 서울시, 안산시 등에서 「성평등기본조례」가 제정되었거나, 제정안이 발의되어있다. 2012년 6월에 전국여성지방의원네트워크에서는 ‘성평등기본조례안’ 공동 발의를 발표한 바 있다. 지방자치단체에서의 「성평등기본조례」 제정 움직임이 본격화되면서 법률 단계에서의 성평등 관련 기본법을 정비해야 한다는 의견이 제기되고 있다.

한편, 우리나라는 2005년에 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」(이하 ‘남

녀차별금지법’ )이 폐지된 이후 성차별을 금지하는 법률을 가지고 있지 않다. 단 고용상의 성차별을 금지하는 「남녀고용평등 및 일가정양립지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’ )이 있을 뿐이다. 2005년에 ‘남녀차별금지법’ 이 폐지된 것은 차별시정업무의 중복을 피하고 조직을 효율적으로 운영하기 위해 여성부의 성차별 업무를 국가인권위원회로 통합하기 위해서였다.

「여성발전기본법」과 함께 여성부 정책의 2대 근간이었던 ‘남녀차별금지법’ 이 폐지된 이후 여성부는 여성가족부가 되어 가족과 보육 업무에 집중하였고, 성차별 개선업무는 상당히 축소되었다.

성차별 개선업무를 이관받은 국가인권위원회에서의 성차별 업무는 국가인권위원회의 19개 차별사유 중 하나로 취급되면서, 그 의미가 축소되었고, 진정 건수도 실정법이 존재하는 장애, 나이차별, 성희롱과 비교해 적은 것이 현실이다. 이는 차별사유별 독립입법이 가지는 영향력을 보여주는 것으로 시사하는 바가 크다. 2001년부터 2010년까지 차별유형별 진정사건수를 보면, 장애차별이 3,591건으로 가장 많고, 그 다음이 사회적 신분으로 1,085건, 성희롱 869건, 나이 746건, 성별 406건, 학벌·학력 279건, 병력 214건 등이다. 이처럼 차별개선업무의 활성화를 위해서도 성차별 피해자의 권리구제를 위해서도 장애인차별금지법, 연령차별금지법과 같은 성차별금지법 제정을 통해 법적 근거를 명확하게 하는 것이 필요하다. 따라서 성차별금지 정책의 실효성을 확보하기 위해서는 독립적인 실정법으로서 성차별금지법을 제정하여 그 근거를 명확히 하는 것이 필요하다(박선영 외, 2012).

## 2. 연구 내용 및 방법

### 가. 연구 내용

이상과 같은 목적에 의해 이 연구는 다음과 같이 구성된다. 첫째, 현행 여성 관련 법제의 앞으로의 방향을 모색하기 위해 우리 사회에서 여성이 놓여 있는 현실을 살펴본 후에 현행 여성 관련 법제의 현황과 문제점을 살펴본다.

둘째, 여성 관련 법제 정비방안을 구체적인 입법 시안을 마련하여 제시한다. 입법 시안은 「여성발전기본법」 개정안과 성차별금지법 제정안, 그리고 이

## 6 ●●● 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

두 개의 안을 하나의 법안으로 통합한 안이다.

### 나. 연구 방법

#### 1) 문헌연구

「여성발전기본법」과 성차별금지법 제·개정 시안을 마련하기 위해 국내외 관련 분야의 연구물과 각종 법률 자료를 수집하여 분석하였다.

#### 2) 전문가 자문회의

「여성발전기본법」과 성차별금지법 제·개정 시안에 대해 법조계, 여성단체 등 관련 전문가 대상으로 수차례 자문회의를 개최하여 입법 방향과 구체적인 내용 등에 대한 심도깊은 논의를 하였다.

## II

---

# 여성관련 법제의 입법 환경

---

1. 여성의 사회경제활동 참여율 증가	9
2. 줄어들지 않는 성별격차	11
3. 인구구조 및 가족구조의 급속한 변화	16
4. 줄어들지 않는 여성대상 폭력	19



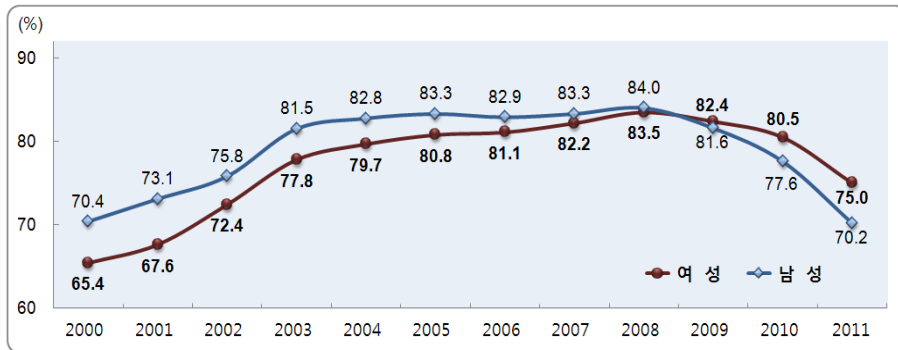


새로운 성평등 패러다임으로의 발전 방향에 맞춰 여성관련 법제를 정비하려면 여성 관련 법제의 입법환경이 어떻게 변화했는지에 대한 검토가 필요하다. 여성관련 법제란 여성을 정책의 주요 대상으로 하거나 젠더문제가 원인이 되는 사회현상을 다루는 정책을 주 내용으로 하는 법령 등을 말한다. 따라서 여성관련 법제의 정비 필요성과 그 방향을 판단하려면 이 법제의 입법환경이 어떻게 변화했고 새로이 요구되는 과제가 무엇인지 현행 법제가 이러한 변화에 적절히 대응하고 있는지 평가하는 과정이 필요하다.

이 장에서는 여성의 삶에 영향을 미치는 주요한 변화를 정리하고 여성관련 법제 정비 관련하여 던지는 시사점을 찾아보고자 한다.

## 1. 여성의 사회경제활동 참여율 증가

고등교육과 경제활동 참가는 여성의 사회경제적 지위 향상과 독립에 필수적인 요소이다. 2011년 현재 여성의 대학진학률은 75%로 남학생의 70.2%를 앞지른 상황이다. 2009년을 기점으로 여성의 대학진학률이 남성보다 높아졌고 그 격차도 점점 증가하는 경향을 보인다.



자료 : 교육과학기술부·한국교육개발원, 교육통계연보, 각년도

주 : 1) 진학률은 당해년도 졸업자중 상급학교에 진학한 사람의 비율(재수생 미포함)

2) 국내진학자에 한함

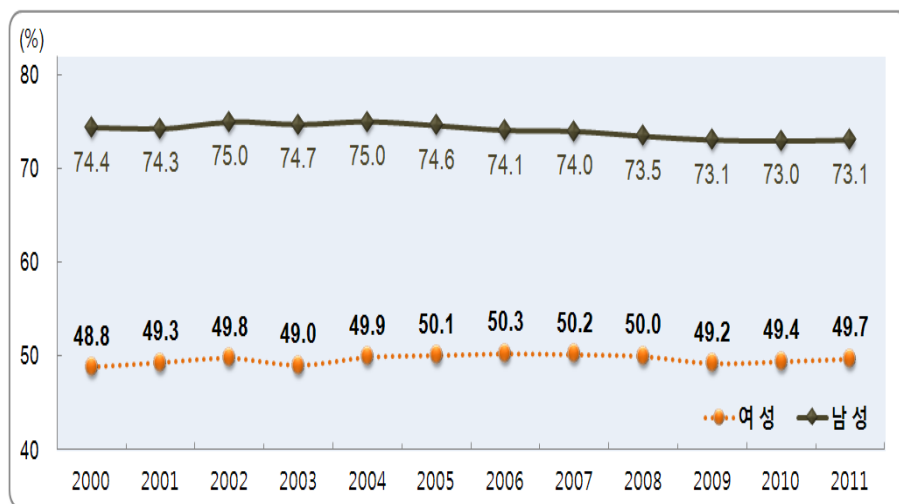
3) 교육대학, 산업대학, 기술대학, 방송통신대학 포함

4) 2011년부터 진학자의 조사기준을 2월 졸업 당시 대학합격자에서 4월 1일 현재 대학등록자로 조정

[그림 Ⅱ-1] 남녀 대학진학률 추이

## 10 ●●● 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

또한 여성의 경제활동참가율은 여전히 남성에 비해 낮은 편이기는 하나 점진적으로 증가하고, 대졸 이상 여성의 경제활동참가율도 미약하나마 증가하는 경향을 보이고 있다.



자료 : 통계청, 경제활동인구연보, 각년도

[그림 II -2] 여성경제활동참가율 추이

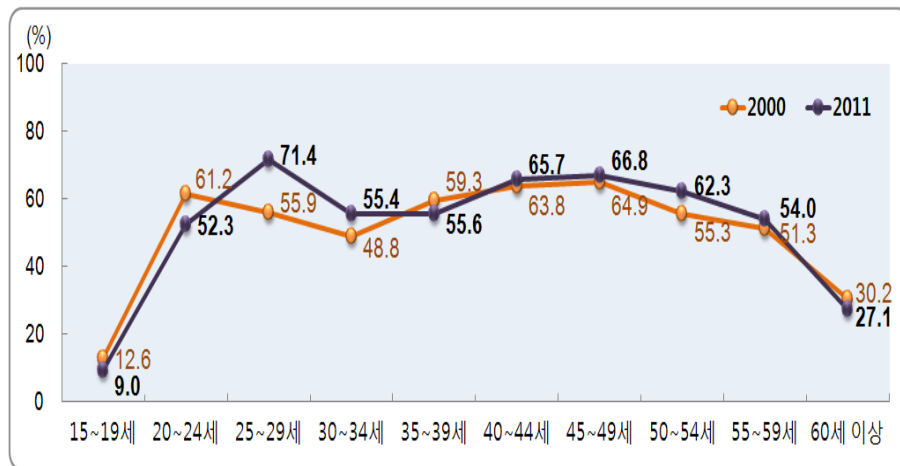
특히 여성의 약진이 두드러진 분야는 고위공무원, 의사 등 시험성적만으로 입직여부가 결정되는 전문직 분야이다. 2011년 현재 행정고시 합격자의 38.8%, 사법고시 합격자의 37.3%, 외무고시 합격자의 53.1%가 여성이다. 또한 2007년 이래로 사법연수원 성적과 사법고시 성적 등으로 임용 여부가 결정되는 예비판사 중 여성이 절반 이상을 차지하였다. 국가 의사고시 여성 합격자 비율이 2009년 55%로 최고점을 기록하였고 이후에도 50%에 가까운 성과(2011년 49.3%)를 유지하고 있다. 이러한 통계 자료들은 사회경제활동 참여가 양적으로 증가하여 여성의 사회적 지위가 지속적으로 향상되고 있으며, 남성의 영역으로 여겨지던 전문직군에서 여성엘리트가 빠른 속도로 진출하면서 전통적 성역할이 무너지고 있음을 보여준다.

## 2. 줄어들지 않는 성별격차

여성의 사회경제 활동이 양적으로 증가하고 특히 전문직군에서의 진출이 빠른 속도로 증가하고 있음에도 성평등한 사회구조로 발전했다고 평가하기는 어렵다. 여성의 진출 현황을 질적인 측면에서 분석했을 때 사회경제의 구조가 여전히 남성중심적임을 보여주는 지표들이 보이기 때문이다.

### 가. 경제활동 참가율의 성별격차

경제활동참가율의 양태가 성별에 따라 여전히 다르다는 것은 경제적 지위에 서의 성별격차가 존재함을 보여준다. 여성의 경제활동참가율이 지속적으로 증가하여 2011년 현재 49.7%에 이르나 남성의 73.1%에 비하면 23.4%의 격차를 보인다. 특히 대졸 이상 여성의 경제활동참가율이 63.3%로 대졸 이상 남성의 경우에 비하여 26%보다 낮은 수치이다. 고등교육을 받은 남녀의 경제활동참가율 격차가 전체 남녀의 경우에 비하여 더 큰 격차를 보인다. 고등교육을 받은 여성인력이 활용되지 못함으로써 양질의 일자리일수록 여성의 비중이 적고 성별 소득 격차가 줄어들지 않는 결과로 이어진다. 연령별 경제활동참가율 통계도 경제활동참가에서의 성별격차를 보여준다. 2011년 현재 25~29세 여성의 경제활동참가율이 가장 높고(71.4%) 30~39세의 경우 55%대로 하락한다. 출산, 육아 부담이 줄어드는 40대 초반에 들어서야 경제활동참가율이 증가하기 시작하는 M자 곡선 현상이 지속되고 있는 것이다. M자 곡선 현상은 출산 및 양육부담, 성차별적인 노동시장, 직장 내 성희롱 등의 여러 가지 원인으로 설명될 수 있는데, 여성의 경력단절 현상을 초래하여 양질의 일자리나 고소득 경제활동에서 여성의 비중이 낮아지는 결과를 초래한다.



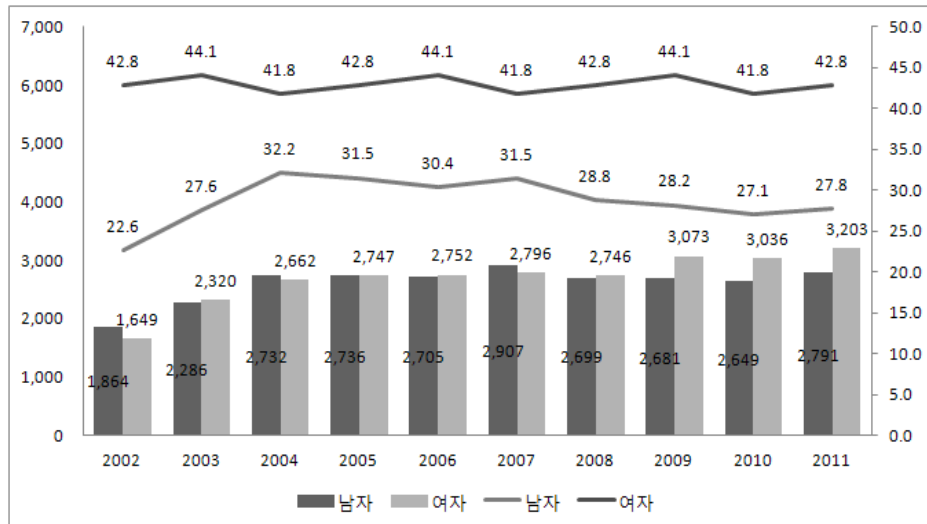
자료 : 통계청, 경제활동인구연보, 각년도

[그림 Ⅱ-3] 연령별 여성경제활동참가율

## 나. 고용불안과 경제적 불평등의 여성집중

2011년 8월 통계청의 근로형태별 경제활동인구조사 부가조사 결과에 따르면 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중이 남성의 경우 27.8%, 여성의 경우 42.8%이다. 여성근로자의 비정규직 비중이 더 높을 뿐 아니라 이러한 추세가 고착화되는 경향을 보인다는 점도 심각한 문제이다. 2009년을 기점으로 3년간 여성 비정규직의 비중이 남성을 앞지르는 추세가 정착되는 경향을 보이는데, 이는 경기침체기, 조정기 뿐 아니라 경기침체에서 벗어난 이후에도 노동유연화 전략의 부정적 효과가 여성에게 더 집중적으로 나타나고 있다는 분석에 힘을 실어준다.<sup>1)</sup>

1) 김영옥, “2000년 이후 여성 비정규직의 변동과 시사점”, 2012년 제4차 여성인력정책포럼 자료, 3면.



자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2011.8) 원자료

[그림 Ⅱ-4] 성별 임금근로자 중 비정규직 비중과 규모 추이

이렇게 여성고용에서 비정규직이 차지하는 비중이 높아짐에 따라 여성 일자의 저임금현상이 심각해지고 있다. 2012년 현재 남성의 임금을 100이라고 했을 때 여성의 임금이 61.3에 불과한 것도 여성비정규직의 낮은 임금으로 인한 결과이다. 구체적으로 살펴보면, 남성 정규직 임금을 100이라고 할 때 여성 정규직이 66.3, 남성 비정규직이 54.2, 여성 비정규직이 39.6이라고 한다. 성별 임금격차에 고용형태별 격차가 중첩됨으로써 여성노동의 저임금현상이 심각해지는 것이다. 그 결과 최저임금 미만의 임금을 받는 여성비정규직이 75만 명으로 전체 여성 비정규직의 23.5%를 차지한다고 한다.<sup>2)</sup> 또한 OECD에 따르면 우리나라의 남녀임금 격차가 회원국 중 가장 큰 것으로 나타났다. 2010년 기준 우리나라의 남녀임금 격차는 39.8%로 이는 OECD 28개국 평균 15.8%의 2.6배이다. 우리보다 여성의 법적 사회 경제적 지위가 낮다고 평가되는 일본(29%)과도 10%p 이상 차이가 난다. 성별임금격차가 크게 발생하는 이유로는 여성노동자들이 영세사업장에 집중적으로 고용되어 있고, 고용형태에 있어서도 비정규직이 차지하는 비율이 높기 때문이다. 또한 출산·육아 등으로 인한 경력단절과 경력단

2) 박복순 외, 제19대 국회 여성·가족 입법과제, 한국여성정책연구원 보고서, 2012, 51면.

14 ●●● 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

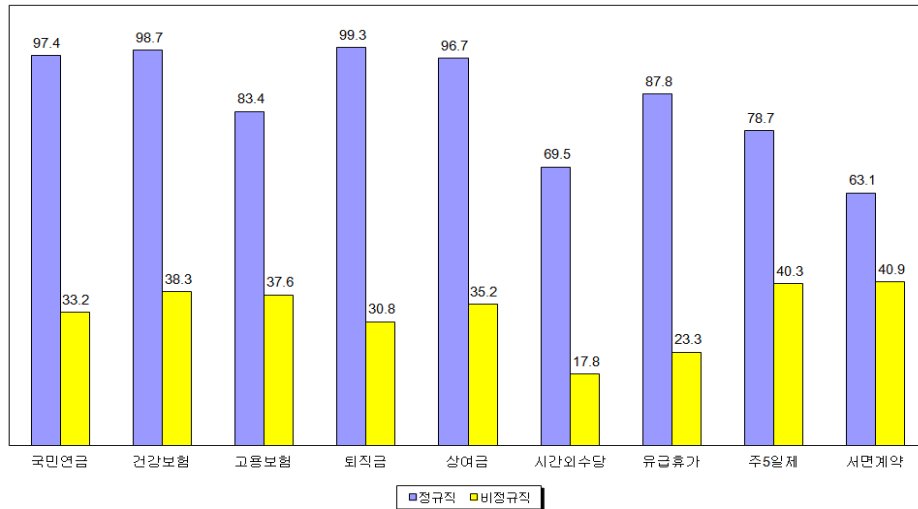
질 후 종사상 지위가 낮은 직종에 재취업하기 때문인 것으로 보인다.

〈표 II -1〉 남녀 고용형태별 임금격차 (시간당 임금 기준)

	시간당 임금(원)							임금격차(%)						
	09년 3월	09년 8월	10년 3월	10년 8월	11년 3월	11년 8월	12년 3월	09년 3월	09년 8월	10년 3월	10년 8월	11년 3월	11년 8월	12년 3월
남자	11,870	11,961	12,686	12,699	13,288	13,406	14,141	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
여자	7,392	7,460	7,818	7,882	8,246	8,378	8,670	62.3	62.4	61.6	62.1	62.1	62.5	61.3
정규 직	13,547	13,730	14,375	14,401	14,754	14,831	15,302	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정 규직	6,738	6,650	6,828	6,951	7,353	7,603	7,985	49.7	48.4	47.5	48.3	49.8	51.3	52.2
남자 정규 직	15,069	15,172	15,992	16,079	16,555	16,632	17,231	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
남자 비정 규직	7,657	7,488	7,665	7,787	8,321	8,600	9,331	50.8	49.4	47.9	48.4	50.3	51.7	54.2
여자 정규 직	10,156	10,395	10,769	10,745	10,977	11,043	11,428	67.4	68.5	67.3	66.8	66.3	66.4	66.3
여자 비정 규직	5,898	5,921	6,123	6,228	6,497	6,733	6,822	39.1	39.0	38.3	38.7	39.2	40.5	39.6

자료: 김유선, 비정규직 규모와 실태- 통계청, '경제활동인구조사 부가조사(2012.3)결과.

여성노동의 비정규직화 현상은 사회보험 가입률에서의 성별격차를 낳는다. 2012년 현재 정규직의 4대 사회보험 가입률이 83~99%에 달하는 반면 비정규직은 33~38%에 불과하기 때문이다. 고용형태로 인한 사회보험 가입률 격차는 여성근로자를 사회보험의 사각지대로 만드는 결과를 초래한다.



자료: 김유선(2012).

[그림 Ⅱ-5] 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률(2012년 3월, 단위: %)

## 다. 사회적 불평등의 심화에 따른 여성빈곤 심화

한국 사회의 소득불평등은 지난 20년간 지속적으로 악화되고 있는데, 이러한 현상이 사회경제적으로 열악한 지위에 있는 여성의 빈곤에 영향을 미치고 있다. 지니계수 추이를 보면, 1990년 0.256 수준의 지니계수가 2011년에는 0.289수준으로 악화되었다. 이는 여성가구주 가구 등 여성의 빈곤에 더욱 심각한 영향을 미쳐서, 여성가구주 가구의 빈곤율은 2003년에도 전체의 2배 수준인 27.3%에 달했으며 2009년에는 30.0%로 3가구 중의 1가구가 빈곤한 것으로 나타나고 있다.<sup>3)</sup>

## 라. 정치·행정·경제 분야의 낮은 대표성- 유리천장 현상의 지속

사회 각 분야에서 여성의 진출이 높아짐에도 불구하고 의사결정 권한이 있는 고위직일수록 성별 불균형이 여전히 심각하다. 정치, 행정, 경제 등 각 분야에서

3) 박복순 외, 앞의 보고서, 2012, 50면.

여성의 대표성이 향상되지 않고 있는 것이다. 예컨대 정치 분야의 경우, 2000년 5.9%에 불과했던 여성국회의원의 비율이 2012년 현재 15.7%로 9.8% 증가했으나 국제의원연맹 회원국의 평균 19.5%에 미치지 못하고 있다. 이는 여성의 정치 참여 측면에서 세계 188개국 중 77위에 불과한 것이다. 또한 여성의원비율, 행정관리직 여성비율, 전문·기술직 여성비율, 소득격차 등으로 구성되는 성별권한척도(Gender Empowerment Measure, GEM)는 109개 나라 중 61위이고, 경제 참여와 기회, 교육성취도, 생존과 건강, 정치권한부여 등을 통해 세계경제포럼(WEF)이 남녀격차와 평등 정도를 산정하는 성별격차지수(Gender Gap Index, GGI)는 134개국 중 115위에 불과하다. 여성에 대한 교육수준이 향상되고 능력이 개발되어 왔음에도 그에 걸맞는 정치·사회·경제적 대표성은 확보되지 못하고, 구조적인 성차별 문제가 계속되고 있음을 보여주는 지표들이다.

#### 마. 성평등 의식의 정체 및 여성정책에 대한 역풍

노골적인 성차별 현상이 수면 아래로 가라앉고 절차적 측면에서의 성평등이 보장되며 여성의 지위가 일정 정도 향상되면서 성평등정책의 필요성에 대한 반발(backlash) 현상이 등장하는 경향을 보인다. 하위직공무원 시험에서의 높은 여성 합격률을 이유로 군가산점제 재도입을 주장하는 것이 대표적인 사례이다. 성평등정책에 대한 반발은 서구에서도 여성주의 운동 이후에 공통적으로 벌어진 현상이다. 이러한 역풍은 아직도 여성지위 향상 및 성평등 축진이 필요한 한국의 상황에서 여성정책 입안 및 집행에 있어 중대한 장애요소가 될 수 있다.

### 3. 인구구조 및 가족구조의 급속한 변화

#### 가. 가족형태의 다양화

근래 들어 1인 및 2인가구가 증가하는 등 한국의 가족형태는 급속하게 다양해지고 있는데, 여성의 삶에 중요한 영향을 미치는 현상으로는 독거노인의 증가, 한부모가족의 증가, 다문화가족의 증가 현상을 들 수 있다.

독거노인의 증가와 노인빈곤의 문제는 성별에 따라 다른 모습을 보인다. 통계청의 2010년 인구주택총조사에 의하면 전체 1인 가구에서 60세 이상 독거노



인이 차지하는 비율은 31.9%로 이들의 규모는 132만 가구에 이르는 것으로 나타난다. 60세 이상 독거노인의 상대빈곤율은 70% 안팎인데 비해 취업률은 26.2%로 경제적으로 매우 열악한 상태이다. 노인가구의 증가와 함께 노인빈곤의 문제도 심화되고 있는 것이다. 특히 여성 독거노인의 빈곤문제가 더 심각한 상황으로, 65세 이상 여성은 각 연령대에서 20%이상이 독거상태라고 한다.<sup>4)</sup> 여성노인에 대한 소득보장과 돌봄지원 정책이 요구되는 상황이다.

또한 이혼율이 증가하면서 한부모가족이 증가하는 것도 주목해야 할 변화이다. 통계청의 2010년 인구주택총조사에 의하면 전체 일반가구의 9.2%가 한부모와 자녀로 구성된 한부모가구이다. 한부모가족은 1995년의 7.4%에서 2010년 현재 9.2%로 꾸준히 증가하고 있으며 이들의 대부분(7.2%)이 모자가구이다. 따라서 이혼 등에 의해 증가하는 한부모가구에 대한 지원정책이 여성가구주의 자립을 위해 절실히 요청되는 상황이다.

가족구성의 다양화에 기여하는 또 다른 요소로는 국제결혼의 증가에 따른 다문화가족 증가현상이 있다. 2011년 현재 외국인과의 혼인건수는 2만9,762건으로 총 혼인건수의 9.0%를 차지한다. 외국인과의 혼인이 차지하는 비중은 2005년 13.5%를 최고점을 기록한 이래로 9~11% 수준을 꾸준히 유지하고 있다. 그 결과 다문화가족 인구는 2009년 현재 27만2613명에서 2050년 216만4886명으로 증가할 것으로 전망된다.<sup>5)</sup> 결혼이주 여성에 대한 지원 정책과 다문화가족 지원 정책의 필요성이 커지는 상황이다.

4) 박복순 외, 앞의 보고서, 2012, 58면.

5) 이삼식, 최효진, 박성재, 다문화가족의 증가가 인구의 양적, 질적 수준에 미치는 영향. 한국보건사회연구원, 2009.

〈표 Ⅱ-2〉 국제결혼건수-성별비교

(단위: 명)

구분	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
국제결혼 총건수	15,202	24,776	34,640	42,356	38,759	37,560	36,204	33,300	34,235
한국남자 + 외국여자	10,698	18,751	25,105	30,719	29,665	28,580	28,163	25,142	26,274
한국여자 + 외국남자	4,504	6,025	9,535	11,637	9,094	8,980	8,041	8,158	7,961

출처: 통계청, 인구동태통계연보<sup>6)</sup>

## 나. 남성 생계부양자 모델의 약화

맞벌이 부부가 증가하면서 남성생계부양자 모델이 약화되는 현상을 보인다. 2011년 통계청의 맞벌이 가구 및 경력단절여성 통계 집계결과에 따르면 2011년 6월 현재 유배우가구 중 맞벌이가구의 비중이 43.6%로 홑벌이가구의 42.3%보다 근소하게나마 앞질렀다. 맞벌이가구가 증가하여 여성의 경제활동 참여율이 높아짐에 따라 자녀양육, 가사, 노인돌봄 및 간병 등의 돌봄노동에 대한 체계적이고도 제도적인 지원이 요청된다.

## 다. 저출산 사회로의 진입

합계출산율 1.3명 이하의 사회를 초저출산 사회라고 할 때 한국은 2001년 이래로 초저출산 단계로 진입하였다. 2010년 합계출산율은 1.23명으로 OECD 회원국 중 최저수준이었으나 2012년에는 1.3%으로 회복되었지만, 여전히 OECD 국가 중 최하위 수준이다. 자녀출산 및 양육의 과도한 부담, 고용불안정으로 인한 소득격차, 열악한 사회안전망 등의 요인으로 인해 만혼화 또는 비혼화, 저출산 현상이 심화되고 있다. 저출산 현상이 지속되면 생산가능인구 증가율이 둔화 또는 감소되고 잠재성장률이 하락할 것으로 예상된다. 저출산 문제를 해결

6) 박복순 외, 앞의 보고서, 2012, 59면에서 재인용.

하기 위하여 출산, 양육 관련하여 개별가정이 지게 되는 돌봄부담을 사회가 분담하고, 여성의 경력단절 현상을 감소시키는 등의 대책이 요구된다.

#### 4. 줄어들지 않는 여성 대상 폭력

가정폭력, 성폭력, 스토킹 등 여성을 대상으로 한 폭력사건은 매년 심각한 사회문제로 등장한다. 여성을 대상으로 한 폭력을 예방하고 엄벌하기 위한 법제도적 장치가 지속적으로 강화되고 있지만 폭력사건의 수위는 점점 높아지고 여성들의 불안도 가라앉지 못하는 상황이다. 여성가족부의 2010년 성폭력실태조사에 따르면 1년 동안 성인여성 1천 명 당 5.1명이 강간 또는 강간미수 피해를 경험했다고 한다. 성인여성의 35.6%가 일상생활에서 성폭력 피해에 대한 두려움을 느낀다고 한다. 여성가족부의 2010년 가정폭력실태조사에 따르면, 지난 1년간 신체적 폭력이 발생한 부부의 비율이 16.7%인데, 이는 영국이나 일본에 비해 5배 이상 높은 비율이라고 한다. 부부간 신체적 폭력 외에도 정서적, 경제적 폭력, 성학대, 방임을 모두 포함한 과의의 부부폭력이 발생한 비율은 53.8%에 달한다. 또한 한국형사정책연구원의 조사 결과에 따르면 스토킹의 피해자 중 약 70% 이상이 여성이며, 가정폭력 피해여성의 48.5%가 스토킹피해 경험이 있어서 스토킹과 가정폭력이 연결되는 양상을 보인다고 한다. 이러한 조사결과가 보여주듯 한국사회는 아직도 여성에 대한 폭력으로부터 안전한 곳이라고 보기 어렵다. 여성에 대한 폭력발생률이 증가한 것에는 여성폭력에 대한 사회적 인식과 감수성이 개선되면서 신고수가 증가한 영향도 있다. 당사자인 여성들의 폭력에 대한 감수성이 증가한만큼 폭력에 대한 대책, 폭력피해 여성을 위한 사회서비스 이용 욕구가 증가할 것으로 전망된다.



### III

## 현행 여성 관련 법제 현황 및 문제점

1. 현행 여성 관련 법제 현황	23
2. 「여성발전기본법」의 주요 내용 및 개정방향	25
3. 성차별금지법 제정 필요성 및 방향	34



## 1. 현행 여성 관련 법제 현황

한국 사회에서 여성이 처한 조건 및 그에 대한 인식이 변화하면서 여성정책 및 성평등 정책이 그러한 변화를 적절하게 반영하고 있는지에 대한 재검토가 요구된다. 앞 장에서 살펴 본 바와 같이 한국사회에서 여성의 현실은 변해야 함에도 변하지 않은 것, 여성에게 유리하지 않은 방향으로 변화한 것들로 인하여 점점 더 어려운 과제의 해결을 요구받고 있다. 따라서 여성의 지위를 향상하고 성평등을 촉진하는 것을 목적으로 하는 여성관련 법제가 주요 정책대상인 여성의 현실, 성평등 문제에 대한 사회적 인식 상황에 제대로 대응하지 못한다면 그 목적을 달성하기 어려울 것이다. 2000년대 들어 여성정책과 여성 관련 법제는 일가정 양립정책, 성주류화 정책, 가족정책 등 다양한 분야에서 많은 변화를 겪어서 현재의 상태에 이르렀다. 그 결과물인 여성 관련 법제가 여성의 변화된, 그리고 변화하지 않은 현실에 올바르게 대응하고 있는지 근본적인 검토가 필요한 시점이다.

앞서 살펴본바와 같이 일반 여성을 정책의 주요대상으로 하거나 젠더 문제가 원인이 되는 사회현상을 다루는 정책을 ‘여성정책’이라고 정의했을 때<sup>7)</sup> 여성 관련 법제는 이러한 여성정책의 근거가 되는 법령으로 볼 수 있다. 따라서 여성 관련 법제는 여성가족부의 소관법령에 더하여 여성을 정책의 주요 대상으로 하거나 젠더문제의 원인이 되는 사회현상을 주로 다루는 법령이라고 볼 수 있다. 현행 여성가족부의 소관법령은 다음과 같다.

- 여성발전기본법,
- 성별영향분석평가법
- 경력단절여성등의 경제활동 촉진법
- 일제하 일본군위안부 피해자에 대한 생활안정지원 및 기념사업 등에 관한 법률
- 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률
- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률

7) 여성정책의 개념 정의 관련 논쟁에 대해서는 박선영 외, 여성발전기본법에 대한 입법평가, 국회여성가족위원회, 2009, 80면.

## 24 ●●● 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

- 아동·청소년의 성보호에 관한 법률
- 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률

또한, 여성가족부 소관 법령은 아니나 여성 관련 법제에 포함할 수 있는 법령에는 다음의 것들이 있다.

- 남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률
- 여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률
- 여성기업 지원에 관한 법률
- 여성농어업인 육성에 관한 법률
- 모자보건법
- 장애인 노인 임산부 등의 편의 증진 보장에 관한 법률
- 한부모가족지원법

현행 여성 관련 법제는 고용에서부터 성폭력, 가족정책에 이르기까지 매우 다양한 영역에 걸쳐 형성되어 있다. 이렇게 폭넓게 형성된 여성 관련 법제를 포괄하여 여성정책의 방향을 전반적으로 규정하는 법률이 「여성발전기본법」이다. 「여성발전기본법」은 「헌법」과 여성정책 관련 법률 간의 중간법으로서 여성정책의 방향을 전반적으로 규정하는 기본법으로서의 지위를 갖는다. 여성의 지위 및 사회참여 향상과 성평등 촉진이라는 여성정책의 목적 안에서 개별 여성 관련 법령들이 만들어지도록 기본방향을 제시하고 법적 근거를 제공하며, 각 부처에서 산발적으로 추진해 온 여성정책을 종합적이고 체계적으로 수립, 추진하기 위한 기본법으로서의 역할을 해야 한다. 따라서 「여성발전기본법」이 여성 관련 법제의 기본법으로서 법체계상의 지위에 부응하는 내용과 체계를 갖췄는지, 여성이 처한 현실을 정확하게 반영하여 여성정책의 나아갈 바를 제시하는지를 검토하는 것은 여성 관련 법제를 평가하고 새로운 성평등 패러다임에 모색한 개선방향을 도출하기 위한 기본적인 과정이 된다.

한편, 앞서 살펴 본 우리나라의 여성 관련 법제는 중대한 공백을 가지고 있는데 사회 각 영역에 발생하는 성차별을 포괄적으로 금지하는 실체법이 존재하지 않는다는 것이다. 제2장에서 살펴본 바와 같이 우리 사회의 성별 격차는 여전



히 강고하고 이에 대한 극복이 매우 필요하다는 점을 고려하면 성차별금지법 제정이 시급하다.

이하에서는 현행 「여성발전기본법」의 주요 내용과 문제점을 통한 개정방향과 성차별금지법 제정 방향 등에 대해 검토한다.

## 2. 「여성발전기본법」의 주요 내용 및 개정 방향

### 가. 「여성발전기본법」의 제개정 연혁

「여성발전기본법」이 제정되기 이전인 1980년대에는 국가인적자원으로서의 여성인력 활용이라는 정책방향에 따른 여성 관련 법령이 입법되었는데 대표적인 사례가 제정 남녀고용평등법이다. 민주화 이후에는 헌법 상 여자의 복지와 권익향상, 양성평등한 가족생활에 대한 국가의 보장의무 조항 등이 도입되었고, 가족법 개정, 성폭력특별법(1994), 가정폭력처벌특별법(1997) 제정 등의 흐름으로 이어졌다. 성평등 실현을 위한 국내법 제정이 이어지면서 이들을 체계적으로 포괄할 수 있는 기본법이 필요하다는 문제의식이 발생하게 되었다. 「여성발전기본법」의 제정배경으로 빼놓을 수 없는 것은 UN 여성차별철폐협약(CEDAW)과 1995년 북경 세계여성대회를 비롯한 국제사회의 동향이다. 북경에서 개최된 제4회 세계여성대회에서는 CEDAW 이행을 촉구하는 행동강령(Beijing Platform for Action, BPFA)을 채택하였는데, 이 강령의 주요 내용은 “정부와 다른 모든 기관들은 모든 정책과 프로그램에서 성주류화를 해야 한다”고 명시하였다. 북경 세계여성대회 이후로 성주류화가 여성정책의 주요 과제로 부각되기 시작하였다. 우리나라도 이 선언의 영향을 받아 사회 각 분야에서 성인지적 관점이나 성주류화 정책을 가동하려는 움직임이 시작되었고, 1995년 구성된 세계화추진위원회의 “여성의 사회참여확대를 위한 10대 과제”<sup>8)</sup>의 하나로 「여성발전기본법」 제정이 추진되었다. 1995.12.30. 남녀평등과 여성발전 촉진

8) ① 민간참여를 통한 교육시설의 확대 및 내실화 ② 방과후 아동지도 제도의 도입 ③ 학교급식의 전면 실시 ④ 여성공무원의 채용목표율 제고 설정 ⑤ 공기업 신규채용 시 여성고용 인센티브제 도입 ⑥ 모성보호 비용의 사회적 분담체계 확립 ⑦ 여성인력 양성체계 확충 ⑧ 여성관련 정보 네트워크 구축 ⑨ 여성발전기본법 제정 ⑩ 대중매체를 통한 성차별 의식 개선. 박선영 외, 앞의 보고서, 61면.

## 26 ●●● 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

을 골자로 하는 소관 상임위 단일안이 본회의에서 통과되어 법률 제5136호로 제정되었다.

「여성발전기본법」은 모두 14차례 개정되었는데, 타법 개정과 정부조직의 변경 등으로 인한 형식적인 개정을 제외한 실질적인 내용의 개정은 3차례 정도라고 할 수 있다. 「여성발전기본법」의 개정 연혁을 살펴보면 아래 표와 같다.

개정일 (국회의결일)	주요 개정 내용	비고
1995.12.30 (1996.7.1) 제정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성정책의 심의를 위한 여성정책심의위원회, 여성차별을 시정하기 위한 성차별개선위원회 및 여성문제의 조사·연구를 위한 한국여성개발원을 각각 설치</li> <li>- 여성에 대한 잠정적인 우대조치 조항 마련</li> <li>- 여성개발기금 설치 등</li> </ul>	
1998.2.28 (1998.2.28) 제1차 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「정부조직법」 개정(제18조제1항) : 정무장관실 폐지, 여성특별위원회 설치</li> <li>- 정책조정 기구인 여성정책심의위원회(제10조) 폐지</li> </ul>	타법 개정
1999.1.29 (1999.1.29) 제2차 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「정부출연연구기관등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제정</li> <li>- 한국여성개발원 근거 규정(제12조) 삭제</li> <li>- 사무위탁의 대상을 '개발원 또는 여성단체'에서 '여성단체 또는 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률에 의한 한국여성개발원'으로 변경(제35조)</li> </ul>	타법 개정
1999.2.8 (1999.7.1) 제3차 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」 제정</li> <li>- 성차별개선위원회 근거 규정(제11조) 삭제</li> </ul>	타법 개정
2001.1.29 (2001.1.29) 제4차 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「정부조직법」 개정(여성부 설치)</li> <li>- 여성관련시설에 대한 경비 지원 근거 마련(제33조)</li> <li>- 여성특별위원회의 권한 관련 규정(제36조) 삭제</li> </ul>	타법 개정
2002.12.11 (2003.3.12.) 제5차 개정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 잠정적 우대조치 관련 조항(제6조) 정비</li> <li>- 정책의 분석·평가 근거 규정(제10조) 신설</li> <li>- 여성정책조정회의·여성정책실무회의 설치 근거(제11조)신설</li> <li>- 중앙행정기관의 여성정책책임관 지정의무 규정(제12조) 신설</li> <li>- 성별통계 근거 규정(제13조 제3항) 신설</li> <li>- 여성인적자원개발 시책 규정(제21조의2) 신설</li> <li>- 영유아보육과 방과 후 아동 보호에 관한 규정을 '직장 및 가정생활의 병행'에 관한 규정으로 확대(제23조)</li> <li>- 기금관리에 관한 규정 정비(제29조~제31조)</li> <li>- 여성단체 외에 다른 비영리단체가 하는 활동 지원 근거 규정 신설(제32조제2항)</li> <li>- 사업위탁 대상을 한국여성개발원에서 '여성정책 관련 전문기관'으로 변경(제35조)</li> </ul>	

개정일 (국회의결일)	주요 개정 내용	비고
2002.12.30 (2003.1.1) 제6차 개정	- 「국고금관리법」 개정으로 '기금출납명령관과 기금출납공무원'을 '기금수입징수관, 기금재무관, 기금지출관 및 기금출납공무원'으로 변경(제31조제1항)	타법 개정
2005.3.24 (2005.3.24) 제7차 개정	- 「정부조직법」 개정으로 '여성부장관'을 '여성가족부장관'으로 변경	타법 개정
2005.12.29 (2006.3.30) 제8차 개정	- 성희롱 관련 규정(제3조, 제4조, 제17조의2) 신설 - 정책의 분석·평가지원기관 지정 규정(제10조의2) 신설 - 한국양성평등교육진흥원 설립의 근거 규정(제21조의3)신설 - 보호조치 대상인 취약 여성 범주에 '장애인 여성'을 포함(제22조제2항) - 직장 및 가정생활 병행을 위한 시책에 '직장내 수유시설 확충'을 포함(제23조제4호) - 국제협력 내용으로 '한민족 여성간의 교류 및 연대강화' 포함(제27조제3항) - 기금 용도에 '그 밖에 남녀평등 실현, 여성발전 및 가족지원 등을 위하여 대통령령이 정하는 사업의 지원'이라는 포괄적 규정 신설(제30조제5호) - 여성인력개발센터의 위탁운영 근거 마련(제33조 제3항, 제5항) - 국회에 대한 여성정책연차보고서 제출의무 관한 규정(제36조) 신설	
2007.10.17 (2008.1.18) 제9차 개정	- 「모부자복지법」의 명칭 변경(→「한부모가족지원법」)에 따라 제24조의 '모자가정'을 '한부모 가정'으로 개칭	타법 개정
2008.2.29 (2008.2.29) 제 10차 개정	- 「정부조직법」 개정으로 '여성가족부장관'을 '여성부장관'으로 개칭	타법 개정
2008.6.13 (2008.9.14) 제 11차 개정	- 국가기관 등의 성희롱 방지조치에 대한 점검과 조치 권한 신설(제17조의2의 제2항 및 제3항 신설) - 민간이 여성인력개발센터를 설치·운영하는 것에 대한 지정제도와 경비원 조 근거, 지정취소에 관한 규정(안 제33조) 마련 - 한문 등 법률용어 순화	
2010.1.18 (2010.3.19) 제 12차 개정	- 「정부조직법」 개정으로 '여성부장관'을 '여성가족부장관'으로 개칭	타법 개정
2010.5.17 (2010.11.18) 제 13차 개정	- 「은행법」 개정으로 제29조제4항 중 "금융기관"을 "은행"으로 개정	타법 개정
2011.6.7 (2011.12.8) 제 14차	- 「영유아보육법」 개정으로 제23조1호 중 "보육시설"을 "어린이 집"으로 개정	타법 개정

개정일 (국회의결일)	주요 개정 내용	비고
개정		

## 나. 현행 「여성발전기본법」의 구조

「여성발전기본법」은 모두 6개의 장(1장 총칙, 2장 여성정책의 기본계획 등, 3장 여성정책의 기본시책, 4장 여성발전기금, 5장 여성단체의 지원 등, 6장 보칙)과 42개 조항(가지조문 및 삭제조문 포함) 및 부칙으로 구성되어 있다. 이를 그 내용과 기능을 중심으로 구분하면 아래와 표와 같다.

〈표 III-1〉 현행 「여성발전기본법」의 구성 체계

분류	조문	주요내용	비고
I. 총론 목적, 이념, 정의	제1조 목적	남녀평등 이념, 여성의 발전	
	제2조 기본이념	남녀평등의 촉진, 모성의 보호, 성차별적 의식의 해소 및 여성의 능력 개발을 통하여 건강한 가정을 이루고 국가와 사회의 발전에 남녀 공동 참여 및 책임 분담	
	제3조 정의	여성정책, 여성단체, 여성관련시설, 성희롱, 사용자 개념의 정의	정책목표 자체에 대한 정의는 없고, 성희롱 관련 정의 과잉
II. 책무	제4조 국민의 책무	모든 국민은 남녀평등의 촉진과 여성 발전의 중요성을 인식, 실현 노력	기본법에서 국민 책무 규정례 드물
	제5조 국가 및 지방자치 단체의 책무	필요한 법적·제도적 장치·재원 마련	일반적인 책무
	제6조 적극적 조치	1) 관계법령에 따른 적극적 조치 2) 국가기관 등에 권고, 결과 점검	관계법령 전제
	제14조 여성주간	대통령령이 정하는 바에 따라 1년 1주간	체계 위치 이상함
III. 계획	제7조	기본정책수립의무 포함되어야 할 내용	

분류		조문	주요내용	비고
여성 정책 기본 계획 & 평가	수립	여성정책기본계획 의 수립		
		제8조 연도별 시행계획 의 수립 등	중앙행정기관의 장, 시도지사 여성부장관의 조정, 점검 의무	
		제9조 계획 수립 및 시행 의 협조	계획 수립·시행 단계에서 국가기관 상호간 협조	
	정책 분석	제10조 정책의 분석·평가 등	여성권익에 미칠 영향평가 의무(국가와 지 방자치단체) 여성부장관의 지원 의무	분석·평가의 기준 등은 시행령에 위임
		제10조의2 정책의 분석·평가 지원기관의 지정 등	정책의 분석·평가기관 지정 근거	지정 기준과 조건은 여성부장관 고시에 위임
		제13조 여성관련 문제의 조사 등	정책수립을 위한 기초조사, 정보제공, 통계	여성정책 주무부서 인 여성부장관에게 는 당연한 의무, 유 효한 내용은 국가· 지자체의 성별통계 의무(3항)
	정책 추진 & 조정	제11조 여성정책조정회의	국무총리 산하 - 여성정책에 관한 사항 심 의·조정	
		제12조 여성정책책임관 지정	중앙행정기관 - 지정 의무	지정 및 임무 등에 필요한 사항은 대통 령령에 위임
	보고	제36조 연차보고	정기국회 전에 국회에 제출	체계 위치 이상함
	IV. 여성 정책의 기본 시책	제15조 정책결정과정 및 정치 참여	정책결정과정에 여성참여 확대 방안 강구	
제16조 공직참여		공무원의 채용·보직관리·승진·포상·교육훈 련 등을 합리적으로 운영하여 여성의 공직 참여를 확대하기 위한 방안 강구		
제17조 고용평등		근로자의 채용·교육훈련·승진·퇴직 등 고 용 전반에 걸쳐 남녀평등, 직장 내의 평등	법률이 정하는 바에 따라	

30 ●●● 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

분류	조문	주요내용	비고
		한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치 의무	
	제17조의 2 성희롱 방지	성희롱 방지조치의무(국가기관+사업주), 방지조치에 대한 점검, 관리자 특별교육 등, 언론공표	공공기관 성희롱 방지조치 근거 ; 점검과 조치내용은 시행령 위임
	제18조 모성보호의 강화	모성보호 강화와 그 비용에 대한 사회적 부담 확대	모성보호비용에 대한 원칙 선언
	제19조 가정교육	가정에서의 남녀평등 교육	
	제20조 학교교육	학교에서의 남녀평등 교육(이념, 기회)	3개로 나눌 필요 있는지 의문
	제21조 평생교육	평생교육기관에서의 남녀평등 교육	
	제21조의 2 여성인적자원의 개발	여성인적자원 개발/경제활동참가/정보화능력 향상을 위한 시책의무,	관련 특별법 있음
	제22조 여성복지 증진	지역·연령 등에 따른 여성복지 수요를 충족시키기 위한 시책, 요보호 취약여성 지원, 노인과 농어촌 여성 복지 증진	여성 복지정책에서 주안점 지적
	제23조 직장생활과 가족생활의 병행	영유아 보육시설의 확충, 방과 후 아동 보육의 활성화, 육아휴직제의 정착, 직장 내 수유시설의 확충	해당 법률 있음
	제24조 평등한 가족관계 확립	평등한 가족관계 정립, 맞벌이·한부모 가정에 대한 특별한 지원책	가족 정책의 원칙 선언
	제25조 성폭력과 가정폭력의 예방	성·가정폭력의 예방과 피해자 보호	“관계 법률로 정하는 바에 따라”
	제26조 가사노동 가치의 평가	가사노동의 경제적 가치를 정당하게 평가하여 이를 법제도나 시책에 반영하도록 노력	국가 차원의 평가 이루어지거나 시책에 반영된 바 없음
	제27조 여성 국제협력	국제회의의 여성참여 확대, 여성의 국제적 평화 증진 운동과 국제협력 강화를 위한 활동을 지원 / 여성 관련 조약 체결과 이행 노력/ 한민족 여성 간 교류와 연대강화 노력	

분류	조문	주요내용	비고
	제28조 대중매체의 성차별 개선	대중매체의 성차별적 내용이 개선되도록 지원하고 대중매체를 통하여 남녀평등의식이 확산되도록 하여야	
	제28조의 2 여성 자원봉사활동의 지원	필요한 지원을 할 수 있다.	재량 규정
V. 한국여성평등교육진흥원	제21조의 3 한국여성평등교육진흥원의 설립 등	설립 근거, 특수법인화, 사업내용 등	기타 사항은 민법상 재단법인 규정
VI. 여성발전기금	근거 제29조 기금의 설치 등	재원·운용 / 금융기관에의 위탁 가능성	
	용도 제30조 기금의 용도	1. 여성의 권익 증진을 위한 사업의 지원 2. 여성단체 사업의 지원 3. 여성관련시설의 설치와 운영의 지원 4. 여성의 국제협력 사업의 지원	4. ...남녀평등 실현, 여성발전 및 가족지원 등을 위하여 대통령령으로 정하는 사업의 지원
	운용 제31조 기금의 회계기관 등	여성부 내, 위탁기관에서의 회계담당자	지나치게 실무적 규정
VII. 여성단체지원	단체지원 제32조 여성단체 등의 지원	여성단체 지원의 근거, 비영리단체의 여성운동 지원의 근거	
	여성인력개발센터 제33조 여성관련시설의 설치·운영	여성관련시설·인력개발센터 운영/위탁	실무적인 규정, 구체적 기준은 시행령에 위임
	제33조의 2 지정취소	지정취소 사유	
VIII. 보칙	제35조 권한의 위임	시도지사, 여성단체, 여성정책 관련 전문기관에 위탁	
	제36조 연차보고서	여성정책에 관한 연차보고서 작성하여 정기국회 개회 전에 국회제출	
IX 부칙(은행법)	제1조	공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행	
	제9조	여성발전기본법 제29조제4항 중 “금융기관”을 “은행”으로 개정	

「여성발전기본법」 조항들을 크게 분류하면 위에서 보는 것처럼 기본법의 특징이라고 할 수 있는 이념·시책의 확인에 관한 부분(I)과 국가·지방자치단체와 국민의 책무를 정한 부분(II), 여성정책의 수립과 시행, 점검의 체계를 정한 부분(III), 여성정책으로 주로 추진해야 할 목표·내용을 열거한 부분(IV), 여성발전기금의 설치·운용·사용에 관한 부분(VI), 여성단체 지원에 관한 규정(VII)과 권한 위임에 관한 규정(VIII)을 두고 있고, 꼭 기본법에 포함되어야 하는 내용은 아니어서 이질적이기는 하지만 관련 기관인 한국여성평등교육진흥원의 설립과 사업내용에 관한 부분(V)으로 구성되어 있다.

#### 다. 「여성발전기본법」의 개정방향

국내외 여성운동은 여성발전 중심의 정책접근에서 젠더중심, 성주류화 중심의 정책접근으로 변화되어 왔다. 1995년 베이징선언에서 성주류화를 주요 의제로 제시한 것은 여성과 남성 사이의 형식적 격차 해소만으로는 구조적으로 형성된 성차별을 근절할 수 없다는 문제의식에 바탕한 것이다. 그럼에도 「여성발전기본법」 제정 당시에는 남녀격차, 여성발전이라는 당대의 시급한 과제 위주로 동법의 목적과 내용을 설계하였고, 성주류화라는 주요한 문제의식은 거의 반영되지 않았다. 예컨대 「여성발전기본법」의 목표 규정은 양성평등 촉진과 여성 발전을 동시에 지향하고 있다. 차별을 금지하는 정책을 통해 여성이 남성과 동등한 권리를 향유하게 하고 여성의 이익이 소외되지 않고 개발의 이익을 공유하고 더 나아가 여성이 어떻게 그 발전의 실질적인 주체로 참여할 수 있는가에 초점을 맞추고 있다.<sup>9)</sup> 여성 발전론적 관점에서는 여성이 사회 각 영역에 참여하여 사회 및 자신의 발전에 기여하게 할 수는 있어도, 여성이 그동안 수행했으나 비가시화 되어서 사회적 평가와 지원을 받지 못했던 일들을 공식화하지 못한다는 한계가 있다.<sup>10)</sup>

여성발전 패러다임에 대한 이러한 비판은 한국 여성이 처한 현실의 변화에 바탕한 것이라는 점에서 의미가 있다. 남녀평등지수(GDI)와 성격차지수(GGI) 사이의 격차가 여전히 감소하지 않아서 정치사회적 대표성이 낮고, 경제활동참가

9) 박선영 외, 위의 보고서, 90면.

10) 허라금, “성 주류화 정책 패러다임의 모색 :발전에서 보살핌으로”, 한국여성학회, 한국여성학 제21권 제1호, 2005, 215면.



을 증가에도 불구하고 소득격차나 고용불안정에서의 성별 격차가 증가하고 있다. 이러한 상황에서 남녀의 사회경제활동 진출도를 기계적으로 비교하여 여성의 지위가 향상되었다고 하는 것은 잘못된 현실 인식으로 이끌 위험이 크다. 또한 정치나 고용영역에서 주로 도입된 적극적 조치 정책의 경우 생물학적 여성의 비중을 기계적으로 늘리는 것만으로 성평등이라는 목표를 달성하려는 잘못된 정책으로 이어질 위험이 있다. 여성의 정치, 사회, 경제활동 참가율이 현저히 낮았던 과거에는 생물학적 여성의 진출 비율을 늘리는 것만으로 여성의 대표성을 높이는 효과를 갖는다. 그러나 적극적 조치로 진출한 구체적인 여성들 개개인에 대한 수혜로 그치는 것이 아니라 우리 사회의 젠더관계와 사회구조 자체를 바꾸는 효과를 거두려면 적극적 조치의 개념에 대해 근본적으로 재검토해야 한다는 비판이 제기된다.<sup>11)</sup> 성불평등에 대한 문제인식과 성평등에 대한 목표지향이 분명하게 반영되어 있지 않은 적극적 조치는 여성의 대표성 제고라는 목표를 맥락 없이 형식화해 왔다는 것이다.<sup>12)</sup> 발전론적 패러다임은 형식적, 기계적 평등이라는 결과에 머물 위험이 커서 여성 집단에 대한 구조적 불평등을 해소하고 젠더관계 자체를 바꾸기 위한 전략으로 방향을 재설정해야 한다는 것이다. 이렇게 젠더관계 자체의 변화를 위한 대표적인 정책으로는 육아휴직 남성할당제 등의 남성의 돌봄노동 참여촉진 정책, 성별영향분석평가처럼 관행과 평가규범 자체의 변화를 목표로 하는 정책 등이 있다. 이러한 젠더 패러다임 또는 성평등패러다임에서의 여성정책 접근법은 성별영향분석평가 제도의 시행, 성인지예산 제도의 시행, 그리고 남성육아휴직 촉진 정책 등이다.

발전론적 패러다임에서 젠더 또는 성평등 패러다임으로의 변화가 현행 여성 정책에도 발현되기 시작한 것이다. 그럼에도 현행 「여성발전기본법」은 이러한 변화를 시의적절하게 반영하지 못한다는 비판을 받고 있다.<sup>13)</sup>

종합적인 여성지위 향상법인 동시에 여성정책을 전반적으로 규정한 기본법으로 여성정책 추진의 법적 근거이자 기본지침인 「여성발전기본법」의 지위를 고려했을 때, 젠더패러다임 또는 성평등패러다임에 맞춰 여성정책을 체계적

11) 허라금, “젠더 전환적 전략을 위한 ‘적극적 조치’의 재개념화”, 한국여성학회, 한국여성학 제26권 2호, 2010.6, 99-125면.

12) 유정미, “고용분야 적극적 조치의 정책논리에 대한 담론 분석- ‘실질적’ 평등 정책과 ‘평등의 정치’의 굴절”, 한국여성학회, 한국여성학 제28권 2호, 2012.6.

13) 관련된 비판으로는, 박선영 외, 앞의 보고서, 90면.

이고 일관되게 설계할 수 있도록 동법의 개정이 요구된다.

### 3. 성차별금지법 제정 필요성 및 방향

#### 가. 성차별금지법 제정 필요성

제2장에서 살펴본 여성의 현실에 따르면 성별 격차는 여전히 줄어들지 않고 있으며 고용불안정, 비정규직화, 저임금화 현상이 성별에 따라 다른 영향을 미치고 있다. 이러한 현상에는 취업 및 승진, 배치, 해고 등 근로관계의 전 영역에 걸친 차별이 중요한 원인으로 작용한다. 여성집중 직종인 열차승무원에 대하여 간접고용 형태를 강요한 KTX 승무원사례, 생산직을 성별에 따라 다른 직군으로 배치한 후 임금, 승진, 해고 등에 있어서 차등대우 한 효성사례 등이 대표적인 사례이다. 직장에서 기대할 수 있는 승진가능성, 근로조건 향상가능성이 남성에 비해 낮은 만큼 출산 및 육아를 이유로 경제활동을 포기하는 여성의 숫자가 줄지 않고, 40대 이후에 저임금 비정규직 고용형태로 복귀하는 것이 아직도 유지되는 M자 곡선의 원인이다. 이렇게 성별을 이유로 한 차별이 여성의 사회경제적 활동에 미치는 영향이 막대함에도 성차별을 구제하는 실효성 있는 구제기구가 없는 것은 심각한 문제이다. 2005년 남녀차별금지법이 폐지된 후 국가인권위원회법과 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률, 근로기준법을 제외 하고는 성차별을 금지하거나 구제절차를 제공하는 법률이 없다. 국가인권위원회법 상의 구제절차는 진정에 대한 시정명령 권한이 없다는 점에서 한계가 있다. 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 및 근로기준법에서는 성별을 이유로 한 부당해고 등에 대해서만 노동위원회 구제절차를 이용할 수 있다는 한계가 있다. 따라서 고용을 제외한 다른 영역에서의 성차별이나 부당해고 등 이외의 다른 영역에서의 고용 상 성차별을 구제할 수 있는 절차가 존재하지 않는 상황이다. 장애인차별금지법이 고용 이외의 영역(고용, 교육, 재화와 용역의 제공 및 이용, 사법 행정절차 및 서비스와 참정권, 모부성권, 복지시설 및 건강권 등)에서의 차별을 금지하는 것과 마찬가지로 포괄적으로 성차별을 금지하는 법률의 존재가 요청된다.

한편, 현재 성희롱 금지에 관한 규정은 「남녀고용평등법」과 「국가인권위

원회법」, 「여성발전기본법」에 산재해 체계적이지 못한 상태이다. 또한 성희롱 주체와 인정 범위가 협소하다는 비판을 받아 왔고, 발생 후 조사과정과 발생 확인 후 조치에 관해 구체적인 정함이 없어 2차 피해를 예방하는데 무력하다. 고용노동부는 1999년 「남녀고용평등법」을 근거로 민간사업장의 성희롱 예방과 구제업무를 담당하고 있고 여성가족부에서는 성희롱 예방과 시정업무를 담당하여 오다가 2005. 6. 23. 참여정부의 차별시정기구 일원화 방침 및 여성부의 업무개편에 따라 시정 업무가 국가인권위로 이관되었고 「남녀차별금지법」은 2005. 12. 29. 폐지되었으나 공공기관 성희롱 예방 업무는 「여성발전기본법」에 제17조의2(성희롱의 방지 등)를 신설(2005. 12. 29)하여 현재도 여성가족부가 담당하고 있다. 성희롱 규제의 사각지대를 보완하기 위하여 성희롱금지 규정 적용범위를 확장하고, 성희롱 발생 고지(신고)시부터 구제절차에 이르는 일련의 과정에 대해 체계적이고 구체적인 규율을 둬으로써 실질적으로 성희롱 발생을 예방할 필요가 있다.

## 나. 성차별금지법 제정 방향

성차별금지법은 폐지된 구 「남녀차별금지법」을 현재의 상황에 맞게 복원하는 것으로 구 「남녀차별금지법」에 비하여 성차별의 개념과 적용영역을 확대하고, 성희롱 개념에 있어서도 성희롱 성립요건을 노동관계에 한정하지 않고 그 요건을 확대하는 것을 통해 법적용의 사각지대를 최소화하는 것이 필요하다. 그러나 적용범위의 확대는 타법과의 균형을 통한 법적 안정성의 확보되어야 한다. .

또한 구제절차에 있어서도 적극적으로 피해자의 보호를 두텁게 하고 실효성을 강화하는 방안으로 구제절차를 위한 기구를 국가인권위원회를 그대로 활용하는 것이 필요하다. 이는 진정사건의 조사에 있어 국가인권위원회의 조직과 인력을 활용할 수 있다는 점, 장애인차별금지법과 연령차별금지법 상의 구제절차와 같은 방식을 취함으로써 법적 안정성을 꾀할 수 있다는 점, 차별시정기구의 일원화를 통해 구제업무의 효율성을 높일 수 있다는 점 등에서 장점이 있다.

그리고 현행 성희롱 관련 법제가 성희롱 구제와 예방에 있어서 실효성이 낮다고 평가되는 이유에 대한 보완도 필요하다. 성희롱 관련 법제가 실효성이 낮다

고 평가되는 이유는 첫째, 현행 성희롱 관련법은 고객 등 업무관련자에 의한 성희롱과 특수고용종사자 등에게 가해자는 성희롱은 제재할 수 없다는 문제가 있다. 이를 해결하기 위해서는 성희롱 당사자 범위가 확대되어야 한다. 둘째, 고용평등법상의 성희롱 관련규정에 의하면 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 직접 성희롱 행위자를 제재하는 규정은 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재를 할 수 있도록 하고 있다는 것이다. 간접적 제재 방식은 행위자에 대한 조치를 사업주의 재량에 의존하게 된다는 문제가 있다. 이상의 문제를 해결하기 위해서는 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정과 징계 및 징계에 준하는 조치의 범위를 명확하게 할 필요가 있다. 셋째, 현행법은 피해자가 위법행위를 한 사업주를 지방노동관서에 신고할 수 있고 지방노동관서가 사업주에게 시정지시 등의 조치를 취할 수 있도록 하고 있다. 그러나 지방노동관서는 성희롱 피해 입증에 매우 엄격한 태도를 취하고 있어 실질적인 입증이 어렵다는 문제가 있다. 또한 ‘고용상 불이익’ 기준이 모호하여 현실적 구제방안이 되기 어렵다. 이상의 문제를 해결하기 위해서는 우선, 고용상 불이익이 있을 때 사업주를 제재하는 데 그치지 말고 실질적인 피해구제를 도모하여야 한다. 피해자에게 불이익을 주는 것을 금지하는 것만이 아니라 피해자 보호의무를 확대할 필요가 있다. 피해자 보호조치와 관련하여 피해자에게 작업거부권을 부여하는 방식의 적극적인 보호장치 마련이 필요하다. 넷째, 현행 성희롱 관련법은 성희롱 방지를 위해 사용자가 강구해야 할 조치의 범위가 협소하다는 문제가 있다. 다섯째, 성희롱 예방교육이 형식적으로 실시되어 성희롱 예방에 효과적인 수단으로 기능하고 있지 못하다는 문제가 있다. 예방교육의 효과를 제고하기 위해서는 성별이나 직급에 따라 예방교육의 내용이 달라져야 하고, 사업주는 반드시 성희롱 예방교육을 받도록 제도화할 필요가 있다. 직장 내 성희롱 방지는 사업주가 이 문제에 대해 어떤 태도를 가지고 있는가가 매우 중요하게 작용하기 때문이다. 예컨대 관리자에 대한 예방교육에서는 직장 내 성희롱 예방을 위해 관리자가 담당해야 할 역할, 신고촉진방법에 대한 교육, 조사과정 및 사건처리에 대한 교육, 성희롱 발생시 관리자로서 취해야 할 조치 등이 주요 내용이 되어야 한다.<sup>14)</sup>

14) 박선영 외, 성차별(성희롱) 금지 실효성 제고를 위한 법·제도 개선방안 연구, 여성가족부, 2012, 98-100면.

## IV

---

### 여성 관련 법제의 정비방안

---

- |                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 1. 「여성발전기본법」 전부 개정안                | 39 |
| 2. 성차별 및 성희롱 금지 및 구제에 관한<br>법률 제정안 | 57 |
| 3. 성차별 금지 및 성평등 촉진에 관한<br>법률 제정안   | 73 |



이 장에서는 현행 여성 관련 법제의 정비방안을 다음과 같이 「여성발전기본법」 전부 개정안, 성차별금지법 제정안, 「여성발전기본법」 개정안과 성차별금지법 제정안을 하나의 법률로 통합하는 안으로 나누어 각각의 법 시안을 마련한다.

아래와 같이 「여성발전기본법」을 ‘여성의 사회참여 확대 및 성평등촉진에 관한 기본법’으로 변경하여 개정하고, 별도로 성차별 금지법을 제정하는 것은 여성정책 범위를 확장시킬 수 있다. 즉 여성정책, 성류화 정책 모두를 포괄할 수 있다는 장점이 있다. 또한 그간의 ‘여성정책기본법안’과 ‘성평등기본법안’으로 나누어진 이념적 대립구조를 해결할 수 있다. 그리고 성차별금지법을 독립입법화 하는 것은 성차별 시정 정책 및 구제의 활성화에 기여할 것으로 판단된다. 그러나 2005년에 ‘남녀차별금지법’을 폐지한 상태에서 다시 성차별금지법을 입법화하는 것에 사회적 합의 도출의 어려움과 성차별금지라는 용어에 대한 거부감 등으로 인해 입법과정에서 어려움이 있을 수 있다.

「여성발전기본법」과 성차별금지법을 하나의 법률로 통합하는 안의 경우에는 「여성발전기본법」이 기본법으로서의 위상을 가지고 있기 때문에 이 법에 성차별 금지 및 구제에 관한 내용을 포함시키기 어렵다는 체계상 어려움을 극복하기 위한 것이다. 따라서 양자를 통합하는 이 법안은 정책기본법으로서의 성격과 성차별 금지 및 구제에 대한 실체법적 성격을 모두 갖게 됨으로써 여성정책의 범위가 확장될 것으로 기대된다. 또한 성차별금지법 제정 과정에서 예상되는 사회적 합의의 어려움을 극복할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 법 형식은 기본법이 아닌 실체법이기 때문에 정부의 추진체계(예:위원회 설치 규정)를 규정하기 어렵다는 단점이 있다.

## 1. 「여성발전기본법」 전부 개정안

### 가. 법안의 구성체계

「여성발전기본법」 전부 개정안은 범명을 가칭 「여성의 사회 참여 확대 및 성평등촉진에 관한 기본법」으로 변경하고, 다음과 같은 체계로 구성하였다. 이 법의 목적과 법에서 다루는 용어 등을 정의하고 적용범위, 국가 등의 책무

#### 40 ●●● 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

등을 정하는 ‘제1장 총칙’과 성평등정책 기본계획의 수립 등을 정하는 ‘제2장 성평등정책의 수립 및 추진체계’, 그리고 여성의 사회참여, 성평등 촉진 및 성평등 문화의 확산, 여성의 인권보호 및 복지 증진 시책 등을 정하는 ‘제3장 성평등 촉진’, 성평등촉진기금 운영을 정하는 ‘제4장 성평등촉진기금’, 그리고 성평등정책 관련 시설 및 여성단체의 지원 등을 정하는 제5장 ‘성평등 정책 관련 시설 및 여성단체 지원’ 부분으로 구성하였다.

제1장은 총칙사항으로 i) 입법의 목적, ii) 기본이념, iii) 용어의 정의, iv) 국가 등의 책무 등에 관한 것이다.

제2장은 성평등정책의 수립 및 추진체계에 관한 사항으로, i) 성평등정책 기본계획 수립 등, ii) 성평등정책위원회, 성평등정책 책임과 및 담당관 등에 관한 것이다.

제3장은 성평등 촉진 시책에 관한 사항으로 i) 여성의 사회참여 확대 시책, ii) 성평등정책의 수립 및 문화 확산을 위한 시책, iii) 여성의 인권보호 및 복지 증진을 위한 시책에 관한 것이다.

제4장은 성평등촉진 기금에 관한 것으로 기금의 설치와 용도 등에 관한 것이다.

제5장은 성평등정책 관련 시설 및 여성단체 지원에 관한 것으로 i) 한국여성평등교육진흥원 설립 등, ii) 성폭력 등의 피해자 인권보호 주관기관의 지정, iii) 여성관련시설의 설치 및 운영 등에 관한 사항이다.

### 나. 법안의 주요내용

#### 1) 법률 제명의 변경 및 총칙 규정의 보완(안 제1조부터 제6조까지)

- 여성정책을 포함한 성평등정책에 관한 기본법으로서의 성격을 명확히 하기 위하여 법률의 제명을 「여성발전기본법」에서 「여성의 사회 참여 확대 및 성평등 촉진에 관한 기본법」으로 변경하고, 그에 따라 목적규정 및 정의 규정 등을 보완하며, 성평등정책에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우 이 법의 목적과 기본이념에 맞게 하도록 규정하여 다른 법률과의 관계를 명확히 한다.



- 여성의 사회 참여 확대 및 성평등 실현을 위한 다양한 성평등정책이 마련되고 범정부 차원에서 체계적으로 추진될 것으로 기대된다.

## 2) 성평등정책위원회 및 성평등정책실무위원회 신설(안 제13조 및 제14조)

- 우리나라 여성의 사회 참여를 확대하고 모든 영역에서 성평등을 촉진하며 여성의 권익을 향상시키는 성평등정책의 새로운 틀을 마련하기 위하여 정책 추진체계를 정비할 필요가 있다.
- 현행 여성정책조정회의 및 여성정책실무회의를 폐지하고, 국무총리 소속으로 국무총리가 위원장이 되는 성평등정책위원회를 신설하여 성평등정책에 관한 기본계획의 심의 및 성평등정책의 조정·평가 및 제도 개선, 국가성평등 지표와 국가성평등지수 등에 관한 사항을 심의하도록 하며, 성평등정책위원회의 심의 사항을 미리 검토하게 하기 위하여 성평등정책위원회에 성평등정책실무위원회를 둔다.
- 성평등정책 추진체계의 정비를 통하여 여성의 사회참여 등 사회 현안에 적극적으로 대처하고 민간위원의 참여 확대를 통하여 다양한 성평등정책이 발굴될 것으로 기대된다.

## 3) 성평등정책책임관의 확대 및 성평등정책담당관의 지정(안 제15조)

- 중앙행정기관의 장과 시·도지사가 그 기관의 성평등정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 소속 공무원 중에서 지정하도록 하는 성평등정책책임관제도를 도입하여 광역자치단체로 확대하고, 성평등정책책임관의 업무를 지원하기 위하여 성평등정책담당관제도를 신설하여 지정하도록 한다.

## 4) 여성 참여의 확대 방안 마련(안 제16조부터 제22조까지)

- 국가와 지방자치단체는 여성의 참여가 현저히 부진한 분야 대하여 적극적 조치를 취할 수 있도록 하고, 성별로 균형 있는 정치 참여가 이루어지도록 다

#### 42 ●●● 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

양한 시책을 마련하며, 여성의 공직 참여를 확대한다. 또한 각종 위원회 등 정책결정과정에 성별로 균형 있는 참여가 이루어질 수 있도록 하며, 성별 참여 현황을 공표하고 개선을 권고할 수 있도록 함으로써 사회 전반에 걸쳐 성별로 균형있는 참여가 이루어질 수 있도록 한다.

- 여성의 능력향상 및 여성 인적자원 개발을 위한 시책을 강구하도록 하여 성별로 균형 있는 경제활동 및 사회참여를 촉진하도록 하며, 일과 가정이 양립할 수 있도록 지원하며, 나아가 여성의 국제 활동 등을 지원하여 글로벌시대에 부응한다.

#### 5) 성평등지수의 작성과 발표(안 제23조)

- 우리나라 성차별의 원인을 파악하고 여성정책의 수립을 위하여 우리나라의 성평등 수준 및 변화 추이를 지속적으로 측정할 필요가 있다.
- 정부는 성평등 수준을 측정하기 위한 지표를 마련하고 이를 이용하여 매년 국가의 성평등 정도를 지수화한 국가성평등지수를 조사·공표하도록 하며, 시·도지사는 지역별 특성을 반영한 성평등지표 및 지역성평등지수를 조사·공표할 수 있도록 한다.
- 사회 각 분야의 성평등 수준을 파악하고 성평등에 관한 중장기 목표를 제시함으로써 우리나라의 성평등 수준을 전략적·체계적으로 높일 수 있을 것으로 기대된다.

#### 6) 법령·정책 등에 대한 성별영향분석평가, 성인지예산 및 성인지 교육 실시(안 제24조부터 제26조까지)

- 국가 및 지방자치단체는 법령의 제정·개정, 성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 계획 및 사업 등에 대하여 성평등에 미칠 영향을 분석평가하여 그 결과를 법령 제정·개정 안과 대상 정책 등에 반영하도록 하고, 예산의 편성 및 결산 과정에서 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하여 그 결과를 국가 재정 운용에 반영하도록 하며, 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식·

반영하는 능력을 증진시키는 교육을 실시하도록 한다.

#### 7) 여성친화도시의 지정 및 지원(안 제32조)

- 성평등을 촉진하기 위하여 특별자치도·시·군·자치구를 여성친화도시로 지정하고 지원할 수 있도록 한다.

#### 8) 성폭력 등 피해자에 대한 법률구조 지원(안 제39조)

- 여성가족부장관은 성폭력 등 피해자가 법률구조를 요청하는 경우 「법률구조법」에 따른 법률구조법인 등을 통하여 법률구조에 필요한 지원을 할 수 있도록 한다.

#### 9) 한국양성평등교육진흥원의 기능 강화(안 제43조)

- 성평등 의식 확산 및 국내외 교류협력 사업을 업무 범위에 추가하는 등 그 기능을 강화한다.
- 사회 전반의 성평등 의식 확산 및 국제사회에서의 위상 강화에 이바지할 것으로 기대된다.

### 다. 여성발전기본법 전부 개정 시안

여성발전기본법 전부개정법률안

여성발전기본법 전부를 다음과 같이 개정한다.

「여성의 사회참여 확대 및 성평등 촉진에 관한 기본법」

#### 제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 성평등 이념을 실현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정하여 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 성평등을 촉진하고 여성의 권익을 증진함을 목적으로 한다.

제2조(기본이념) 이 법은 개인의 존엄과 인권의 존중을 기초로 한 평등을 촉진하고 모성을 보호하며 성차별적 의식과 관행을 해소하고 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에 남녀가 공동으로 참여함으로써 국가와 사회의 발전에 기여하는 것을 기본이념으로 한다.

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성평등정책”이란 성평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대, 여성 복지 증진, 여성의 인권보호 및 성평등 문화의 확산에 관한 정책으로서 대통령령으로 정하는 정책을 말한다.
2. “공공기관”이란 다음 각 목의 기관을 말한다.
  - 가. 국가기관
  - 나. 지방자치단체
  - 다. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 또는 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교
  - 라. 「공직자윤리법」에 따른 공직유관단체
3. “성희롱”이란 업무, 고용 또는 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 상대방에게 성적인 말이나 행동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적인 말·행동 또는 그 밖의 요구 등에 대하여 응하지 않는다는 이유로 불이익을 주는 행위를 말한다.
4. “여성단체”란 성평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대, 여성 복지 증진, 여성의 인권보호 및 성평등 문화의 확산을 주된 목적으로 설립된 법인 또는 대통령령으로 정하는 단체를 말한다.
5. “여성관련시설”이란 성평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대, 여성 복지 증진, 여성의 인권보호 및 성평등 문화의 확산을 위한 시설로서 대통령령으로 정하는 시설을 말한다.

제4조(국민의 책무) 모든 국민은 성평등의 촉진과 여성의 권익 향상의 중요

성을 인식하고 이를 실현하기 위하여 노력하여야 한다.

제5조(국가와 지방자치단체의 책무) 국가와 지방자치단체는 성평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대, 여성 복지 증진, 여성의 인권보호 및 성평등 문화의 확산을 위하여 필요한 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 마련할 책무를 진다.

제6조(다른 법률과의 관계) 성평등정책에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우 이 법의 목적과 기본이념에 맞도록 하여야 한다.

## 제2장 성평등정책의 수립 및 추진체계

### 제1절 성평등정책의 기본계획 등

제7조(성평등정책 기본계획의 수립)① 정부는 성평등정책에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 성평등정책의 기본방향
2. 성평등정책의 추진 목표
3. 성평등정책의 기본시책
  - 가. 성평등의 촉진 방안
  - 나. 여성의 사회참여 확대 방안
  - 다. 성평등 문화 확산 방안
  - 라. 여성의 인권보호 방안
  - 마. 여성 복지 증진 방안
  - 바. 그 밖에 성평등정책을 위하여 필요하다고 인정되는 주요 시책
4. 성평등정책 추진과 관련한 재원의 조달방법

③ 정부는 성평등정책의 기본방향과 추진 목표를 설정할 때에는 제23조에 따른 연도별 국가성평등지수를 고려하여야 한다.

제8조(연도별 시행계획의 수립 등) ① 중앙행정기관의 장과 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 기본계획에

따른 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 각각 수립·시행하여야 한다.

② 여성가족부장관은 시행계획의 이행 상황을 점검하고 중앙행정기관의 장과 시·도지사에게 시행계획의 조정을 요청할 수 있다.

제9조(계획 수립 및 시행 등의 협조) ① 여성가족부장관은 기본계획 및 시행계획을 수립·시행하기 위하여 필요하면 관계 공공기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

② 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 시행계획을 수립·시행하기 위하여 필요하면 관계 공공기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

③ 제1항과 제2항에 따른 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 협조하여야 한다.

제10조(여성 관련 실태조사) ① 여성가족부장관은 효율적인 성평등정책을 수립하기 위하여 여성의 사회참여, 복지 실태 및 성평등정책 수요 등에 대한 실태조사를 3년마다 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다.

② 제1항에 따른 실태조사의 내용, 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(성별 통계의 작성·보급) ① 국가와 지방자치단체는 성평등정책의 지원 및 성인지 의식의 향상을 위하여 인적(人的) 통계를 작성할 때에는 성별을 주요 분석 단위에 포함시켜야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 성평등정책의 기초가 되는 다양한 성별 통계를 작성·보급하고 적극 활용하여야 한다.

제12조(추진실적의 평가 등) ① 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 매년 시행계획에 따른 추진실적을 평가하고 그 결과를 성평등정책에 반영하여야 한다.

② 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 해당 연도의 시행계획 및 지난해의 추진실적을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 제2항에 따라 제출받은 시행계획 및 추진실적 등을 종합한 성평등정책에 관한 연차보고서를 작성하여 정기국회 개회 전까지 국회에 제출하여야 한다.

④ 시행계획의 수립·시행 및 평가 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### 제2절 성평등정책 추진체계

제13조(성평등정책위원회) ① 성평등정책에 관한 주요 사항을 심의·조정하기 위하여 국무총리 소속으로 성평등정책위원회(이하 본조에서는 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 기본계획 및 시행계획에 관한 사항
2. 2 이상의 행정기관에 관련되는 성평등정책의 조정에 관한 사항
3. 성평등정책의 평가 및 제도 개선에 관한 사항
4. 국가성평등지표와 국가성평등지수에 관한 사항
5. 그 밖에 성평등정책을 위하여 대통령령으로 정하는 사항

③ 위원회는 위원장 1명, 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다.

④ 위원회의 위원장은 국무총리가 되고, 부위원장은 여성가족부 장관이 되며, 위원은 다음 각 호의 사람이 된다.

1. 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 장 및 이에 준하는 기관의 장
2. 성평등정책에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람 중에서 대통령이 위촉하는 사람

⑤ 위원회는 위원회의 효율적인 운영을 위하여 분야별로 분과위원회를 둘 수 있다.

⑥ 여성정책에 대한 전문적인 사항을 조사, 연구하기 위하여 위원회에 5인 이내의 전문위원을 둘 수 있다.

⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정한 사항 외에 위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조(성평등정책실무위원회) ① 제12조제2항 각 호의 사항을 미리 검토하고 성평등정책위원회가 위임한 사항을 처리하기 위하여 위원회에 여성가족부 차관을 위원장으로 하는 성평등정책실무위원회(이하 “실무위원회”라 한

다)를 둔다.

② 실무위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조(성평등정책책임관 등의 지정) ① 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 그 기관의 성평등정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 소속 공무원 중에서 성평등정책책임관을 지정하여야 한다.

② 성평등정책책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 해당 기관의 시행계획의 종합·조정 및 추진실적의 점검
2. 제23조에 따른 해당 기관의 성평등지표 및 성평등지수의 관리
3. 제24조부터 제27조까지의 규정에 따른 성평등 촉진 시책의 추진에 관한 사항

③ 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 성평등정책책임관의 업무를 지원하기 위하여 소속 공무원 중에서 성평등정책담당관을 지정하여야 한다.

④ 제1항과 제3항에 따른 성평등정책책임관 및 성평등정책담당관의 지정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

### 제3장 성평등정책의 추진

#### 제1절 여성 참여 확대

제16조(적극적 조치) ① 국가와 지방자치단체는 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 여성의 참여를 촉진하여 실질적인 성평등이 이루어질 수 있도록 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 할 수 있다.

② 여성가족부장관은 국가기관 및 지방자치단체의 장에게 제1항에 따른 적극적 조치를 하도록 권고하고 그 결과를 점검하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검 결과를 위원회에 보고하여야 한다.

제17조(정치 참여) 국가와 지방자치단체는 성별로 균형 있는 정치 참여가 이루어질 수 있도록 적극적 조치를 포함한 다양한 시책을 마련하여야 한다.

제18조(공직 참여) 국가와 지방자치단체는 공무원의 채용·보직관리·승진·포상·교육훈련 등에서 여성의 공직참여를 확대하여야 한다.



제19조(정책결정과정 참여) ① 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 각종 위원회 등 정책결정과정에 성별로 균형 있는 참여가 이루어질 수 있도록 하고, 매년 위원회의 성별 참여 현황을 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 위원회의 성별 참여 현황을 공표할 수 있고, 특정 성의 비율이 성평등정책위원회가 정하는 기준보다 낮을 때에는 이에 대한 개선을 권고할 수 있다.

제20조(경제활동 참여 등) ① 국가와 지방자치단체는 여성의 능력 향상을 통하여 남녀가 동등하게 경제활동에 참여할 수 있도록 하는 시책을 강구하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 여성의 사회참여를 촉진하기 위하여 여성 인적 자원을 개발하기 위한 시책을 강구하여야 한다.

제21조(일·가정 양립 지원) 국가와 지방자치단체는 근로자가 일과 가정을 양립할 수 있도록 다음 각 호의 사항에 관한 시책을 마련하여야 한다.

1. 영유아 보육시설의 확충 및 다양한 육아 지원 서비스의 강화
2. 방과 후 아동보육의 활성화
3. 육아휴직제의 정착 및 대체인력 확보
4. 남성 육아휴직의 장려 및 활성화
5. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 가족친화제도의 확산
6. 그 밖에 일과 가정의 조화를 지원하기 위하여 필요한 사항

제22조(여성 국제활동 지원) 국가와 지방자치단체는 국제기구나 국제회의에서 여성의 참여를 확대하고, 여성의 국제적 평화 증진 운동과 국제협력 강화를 위한 활동을 지원하여야 한다.

## 제2절 성평등 촉진 및 성평등 문화 확산

제23조(성평등지수의 작성과 발표) ① 정부는 다음 각 호의 사항에 관한 성평등 수준을 측정하기 위한 지표(이하 “국가성평등지표”라 한다)를 마련하여야 한다.

1. 여성의 사회참여 정도

2. 성평등 의식과 문화

3. 여성의 인권과 복지

4. 그 밖에 성평등 수준과 관련된 사항

② 여성가족부장관은 국가성평등지표를 이용하여 국가의 성평등 정도를 지수화한 국가성평등지수를 매년 조사·공표하여야 한다.

③ 시·도지사는 국가성평등지표에 기초하여 지역별 특성을 반영한 성평등지표를 마련하고, 이 지표를 이용하여 지역의 성평등 정도를 지수화한 지역성평등지수를 매년 조사·공표할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 국가성평등지표의 항목, 국가성평등지수 및 지역성평등지수의 조사·공표 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제24조(법령·정책 등에 대한 성별영향분석평가) 국가와 지방자치단체는 제정·개정을 추진하는 법령(법률·대통령령·총리령·부령 및 조례·규칙을 말한다)과 성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 계획 및 사업 등(이하 “대상 정책”이라 한다)에 대하여 성평등에 미칠 영향을 분석평가하여 그 결과를 법령 제정·개정안과 대상정책에 반영하도록 노력하여야 한다.

제25조(예산에 대한 성인지 분석·평가) ① 국가는 예산의 편성과 결산 과정에서 예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석·평가하고 그 결과를 국가 재정 운용에 반영하도록 노력하여야 한다.

② 여성가족부장관은 기획재정부장관과 협의하여 「국가재정법」 제26조에 따라 각 중앙행정기관의 장이 작성하는 성인지 예산서와 관련한 자문에 응하거나 교육훈련 등의 지원을 할 수 있다.

제26조(성인지 교육) ① 국가와 지방자치단체는 정책의 수립 및 집행 과정에서 특정 성에 대하여 불평등이 발생하지 아니하도록 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식·반영하는 능력을 증진시키는 교육(이하 “성인지 교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 성인지 교육을 관련 전문기관에 위탁할 수 있다.

③ 성인지 교육의 대상 및 내용 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제27조(성평등 의식의 제고) ① 국가와 지방자치단체는 가정에서부터 성평등 의식을 높일 수 있도록 시책을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 「교육기본법」 제9조에 따른 학교교육에서 성평등 이념을 반영한 성평등 의식을 높이는 교육이 실시되도록 하고, 여성의 교육기회를 확대하기 위한 시책을 마련하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 국공립 연수기관, 「평생교육법」에 따른 평생교육기관, 그 밖의 연수·교육 과정에서 성평등 의식을 높이는 교육이 실시되도록 노력하여야 한다.

제28조(성평등 문화의 조성) ① 국가와 지방자치단체는 성평등 문화를 조성하기 위하여 대중매체의 성차별적 내용이 개선되도록 지원하고, 대중매체를 활용한 홍보와 교육을 적극적으로 시행하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 성평등 문화를 조성하기 위한 효과적인 사업을 발굴하고 추진하여야 한다.

제29조(평등한 가족생활) ① 국가와 지방자치단체는 민주적이고 평등한 가족관계를 확립하기 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 맞벌이 부부, 한부모가족, 장애인가족, 다문화가족 등 가족구조의 변화에 따라 나타난 다양한 가족에 대하여 필요한 지원책을 마련하여야 한다.

제30조(가사노동 가치의 평가) 국가와 지방자치단체는 가사노동의 경제적 가치를 정당하게 평가하여 이를 법령·제도 또는 시책에 반영하도록 노력하여야 한다.

제31조(여성주간) 여성의 사회참여를 확대하고 범국민적으로 성평등의 촉진 등에 대한 관심을 높이기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 1년 중 1주일을 여성주간으로 한다.

제32조(여성친화도시) ① 여성가족부장관은 성평등을 촉진하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 특별자치도·시·군·자치구를 여성친화도시로 지정하고 이를 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 여성친화도시의 지정 기준과 절차에 관하여 필요한 사항은 여성가족부장관이 정하여 고시한다.

제33조(국제협력) ① 국가는 성평등 실현을 위한 국제조약을 체결하고 이를

이행하기 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 개발도상국의 성평등 실현과 여성 인권 향상을 위한 국제적인 협력과 교류활동을 위하여 노력하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 국내외에 거주하는 한민족(韓民族) 여성 간의 교류와 연대 강화를 위한 시책을 마련하여야 한다.

### 제3절 여성의 인권 보호 및 복지 증진

제34조(성희롱의 방지 등) ① 국가와 지방자치단체는 성희롱을 효과적으로 예방하고 피해자를 보호하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 공공기관의 장과 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 공공기관의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제2항에 따른 공공기관의 성희롱 방지 조치에 대한 점검을 매년 실시하여야 한다.

④ 여성가족부장관은 제3항에 따른 점검 결과 성희롱 방지 조치가 부실하다고 인정되는 공공기관에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

⑤ 여성가족부장관은 제3항에 따른 공공기관의 성희롱 방지 조치에 대한 점검 결과를 언론 등에 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 제2항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지 조치에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제35조(성폭력·가정폭력·성매매의 방지 등) ① 국가와 지방자치단체는 성폭력·가정폭력·성매매(이하 “성폭력 등”이라 한다)의 예방 및 피해자 보호·구제를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 가해자 또는 행위자를 교육 및 교화하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 성폭력 등의 범죄를 예방하기 위하여 예방교육을 실시하여야 한다.

제36조(모성 보호의 강화) ① 공공기관의 장과 사업주는 임신·출산 및 수유(授乳) 중인 여성에 대해서는 특별히 보호하며 이를 이유로 불이익을 주지 아니하도록 하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 모성 보호와 관련된 비용에 대하여 국가재정이나 사회보험 등을 통한 사회적 부담을 늘려 나가도록 하여야 한다.

제37조(여성 복지 증진 및 취약계층 지원) ① 국가와 지방자치단체는 지역·나이 등의 차이에 따른 다양한 여성 복지 수요를 충족하기 위한 시책을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 관계 법률로 정하는 바에 따라 저소득 한부모가족, 장애인 여성, 노인여성, 북한이탈여성, 결혼이민여성 등 그 밖에 보호가 필요한 여성을 지원하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 농어촌에 거주하는 여성의 복지를 증진하기 위하여 노력하여야 한다.

제38조(법률구조 지원) 여성가족부장관은 성폭력 등 피해자가 법률구조를 요청하는 경우 「법률구조법」에 따른 법률구조법인 등을 통하여 법률구조에 필요한 지원을 할 수 있다.

## 제4장 성평등촉진기금

제39조(기금의 설치 등) ① 국가는 이 법의 목적을 실현하기 위한 사업 등의 지원에 필요한 재원을 확보하기 위하여 성평등촉진기금(이하 “기금”이라 한다)을 설치한다.

② 기금은 다음 각 호의 재원으로 조성한다.

1. 국가의 출연금
2. 국가 외의 자가 출연하는 현금·물품 또는 그 밖의 재산
3. 기금의 운영으로 생기는 수익금
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 수입금

③ 기금은 여성가족부장관이 관리·운용한다.

④ 여성가족부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 기금의 관리·운용에

관한 사무의 전부 또는 일부를 「은행법」 제2조제1항제2호에 따른 은행에 위탁할 수 있다.

제40조(기금의 용도) 기금은 다음 각 호의 용도로 사용한다.

1. 여성의 권익 증진을 위한 사업의 지원
2. 여성단체의 사업 지원
3. 여성관련시설의 설치·운영의 지원
4. 여성의 국제협력 사업의 지원
5. 성차별 및 성폭력 등의 피해자에 대한 지원
6. 한부모가족 및 다문화가족 등에 대한 지원
7. 그 밖에 성평등 촉진 및 가족 지원 등을 위하여 대통령령으로 정하는 사업의 지원

제41조(기금의 회계기관) ① 여성가족부장관은 기금의 수입과 지출에 관한 업무를 수행하기 위하여 소속 공무원 중에서 기금수입징수관, 기금재무관, 기금지출관 및 기금출납공무원을 임명하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제39조제4항에 따라 기금의 관리·운용에 관한 사무의 전부 또는 일부를 위탁한 경우에는 다음 각 호에 해당하는 사람을 임명하여야 하며, 그 임명된 사람이 각각 수행하여야 할 직무는 다음과 같다.

1. 위탁받은 은행의 이사 중에서 임명하여야 하는 사람
  - 가. 기금수입담당이사: 기금수입징수관의 직무
  - 나. 기금지출원인행위담당이사: 기금재무관의 직무
2. 위탁받은 은행의 직원 중에서 임명하여야 하는 사람
  - 가. 기금지출직원: 기금지출관의 직무
  - 나. 기금출납직원: 기금출납공무원의 직무

## 제5장 성평등정책 관련 시설 및 여성단체 지원

제42조(한국양성평등교육진흥원의 설립 등) ① 사회 전반의 성평등 수준을 높이고 대국민 의식교육을 위한 다음 각 호의 사업을 하기 위하여 한국양성평등교육진흥원(이하 “양성평등교육진흥원”이라 한다)을 설립한다.

1. 성평등을 위한 교육 및 진흥 사업
  2. 공무원에 대한 성인지 교육
  3. 여성과 남성의 지도력 함양 교육
  4. 성폭력 등의 예방 전문인력 양성 및 프로그램 운영
  5. 성평등 교육프로그램 개발·연구 사업
  6. 국내외 교류협력 사업
  7. 여성사(女性史) 전시관 등 성평등 의식 확산 및 성평등 문화 조성 사업
  8. 그 밖에 성평등 수준을 높이기 위하여 필요한 사업
- ② 양성평등교육진흥원은 법인으로 한다.
- ③ 양성평등교육진흥원은 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립한다.
- ④ 정부는 예산의 범위에서 양성평등교육진흥원의 운영에 필요한 경비를 출연할 수 있다.
- ⑤ 양성평등교육진흥원에 관하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.
- ⑥ 이 법에 따른 양성평등교육진흥원이 아닌 자는 한국양성평등교육진흥원 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.
- 제43조(성폭력 등의 피해자 인권보호 주관기관의 지정 등) ① 여성가족부장관은 성폭력 등을 방지하고 성폭력 등의 피해자를 체계적으로 보호·구제하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 성폭력 등 방지 및 성폭력 등의 피해자 보호·구제를 주된 업무로 하는 법인 또는 단체를 성폭력 등의 피해자 인권보호 주관기관(이하 “주관기관”이라 한다)으로 지정할 수 있다.
- ② 주관기관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.
1. 성폭력 등의 피해자 자활·자립 프로그램 개발
  2. 성폭력 등의 피해자 지원을 위한 연구·조사 등의 사업
  3. 성폭력 등의 예방을 위한 홍보 등의 사업
  4. 성폭력 등의 피해자 지원시설의 연계망 구축·운영 및 지원
  5. 성폭력 등의 피해자 지원시설 종사자 양성 및 보수교육
  6. 그 밖에 성폭력 등의 피해자 인권보호를 위하여 필요한 사업

③ 정부는 주관기관에 대하여 예산의 범위에서 제2항 각 호의 사업수행에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 주관기관의 지정 기준 및 지정 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제44조(여성관련시설의 설치 및 운영) ① 국가와 지방자치단체는 여성의 권익과 복지를 증진하고 여성을 교육하기 위한 여성관련시설을 설치·운영할 수 있다.

② 국가와 지방자치단체는 여성 인력 개발을 위한 시설(이하 “여성인력개발센터”라 한다)을 설치·운영할 수 있다.

③ 국가 또는 지방자치단체 외의 자가 여성인력개발센터를 설치·운영하려는 경우에는 시·도지사의 지정을 받아야 한다.

④ 지방자치단체는 제3항에 따라 지정을 받은 여성인력개발센터에 대하여 예산의 범위에서 그 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

⑤ 제3항에 따른 여성인력개발센터의 지정 기준 및 지정 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제45조(지정취소 등) ① 여성가족부장관 또는 시·도지사는 제44조제1항 또는 제45조제3항에 따라 지정된 주관기관 또는 여성인력개발센터가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 시정을 명할 수 있다.

1. 제44조제4항 또는 제45조제5항에 따른 지정 기준에 적합하지 아니한 경우

2. 사업실적 부진 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

② 여성가족부장관 또는 시·도지사는 제44조제1항 또는 제45조제3항에 따라 지정된 주관기관 또는 여성인력개발센터가 거짓이나 부정한 방법으로 지정을 받은 경우에는 그 지정을 취소하여야 하고, 제1항 각 호에 따른 시정명령을 따르지 아니하는 경우에는 그 지정을 취소할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정명령·지정취소의 기준은 그 처분의 사유와 위반의 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

제46조(청문) 여성가족부장관 또는 시·도지사는 제45조에 따라 주관기관이나 여성인력개발센터의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

제47조(여성단체 등의 지원) ① 국가와 지방자치단체는 여성단체 등 시민단



체가 추진하는 성평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대 및 복지 증진을 위한 활동에 필요한 지원을 할 수 있으며, 예산의 범위에서 그 활동 등에 필요한 경비의 일부를 보조할 수 있다.

② 국가와 지방자치단체는 비영리법인이나 비영리단체가 성평등과 여성 권익을 향상하는 활동을 하는 경우 필요한 지원을 할 수 있다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다

제2조(다른 법률의 개정) ①「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조의3제2항중 “「여성발전기본법」 제17조의2”를 “「여성의 사회 참여확대 및 성평등촉진에 관한 기본법」 제35조”로 한다.

② 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조제2항중 “「여성발전기본법」 제11조에 따른 성평등정책조정회의(이하 “성평등정책조정회의”라 한다)”를 “「여성의 사회 참여확대 및 성평등촉진에 관한 기본법」 제13조에 따른 성평등정책위원회(이하 “성평등정책위원회”라 한다)”로 한다.

## 2. 「성차별 및 성희롱 금지와 구제에 관한 법률」 제정안

### 가. 법안의 구성 체계

가칭 「성차별 및 성희롱 금지와 구제에 관한 법률」은 다음과 같은 체계로 구성하였다. 이 법의 목적과 법에서 다루는 용어·영역들을 정의하고 적용범위, 국가 등의 책무 등을 정하는 ‘제1장 총칙’과 차별에 대한 실체적인 ‘금지명령’을 정하는 ‘제2장 성차별의 금지’부분, 그리고 ‘성희롱의 금지 및 예방’을 정하는 제3장, 차별시정절차와 기구를 정하는 ‘제4장과 성차별·성희롱 시정 및 권리구제’, 그리고 성차별·성희롱 실태조사, 성희롱 예방교육, 손해배상·입증책임, 법원의 구제조치, 벌칙 등을 정한 ‘제5장 보칙’부분으

로 구성하였다.

제1장은 총칙사항으로 i) 입법의 목적, ii) 용어의 정의, iii) 성차별의 범위, iv) v) 국가 등의 책무, vi) 다른 법률과의 관계 등에 관한 것이다.

제2장은 성차별이 금지되는 영역에 관한 사항이다. 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 금융서비스 공급·이용, 교통수단·상업시설 공급·이용, 토지·주거시설 공급·이용, 의료서비스 공급·이용, 문화 등의 공급·이용, 행정·사법 절차 및 서비스 제공에서의 성차별이 이에 해당된다.

제3장은 성희롱 금지 및 예방에 관한 사항으로 i) 성희롱 예방조치, ii) 성희롱 고충담당자 등의 지정, iii) 성희롱 발생 신고시의 조치, iv) 성희롱 확인시의 조치 등에 관한 것이다.

제4장은 성차별·성희롱 시정 및 권리구제 절차에 관한 것이다. i) 국가인권위원회의 진정, ii) 국가인권위원회의 직권조사, iii) 여성가족부 장관의 시정명령, iv) 피해자를 위한 법률구조, v) 성차별·성희롱 신고에 대한 보복 금지 등에 관한 사항이다.

제5장은 보칙 사항으로 i) 성차별·성희롱 실태조사와 성희롱 예방교육 ii) 손해배상, iii) 입증책임의 배분, iv) 법원의 구제 조치 v) 벌칙, vi)과태료 등에 관한 사항이다.

## 나. 법안의 주요내용

### 1) 성차별과 성희롱의 범위 확대(안 제2조 및 제3조)

- 성별을 이유로 고용, 재화·용역 등의 공급이나 이용, 교육기관의 교육 및 직업훈련, 법령과 정책의 집행에서 분리·구별·제한·배제 등 불리하게 대우하는 행위, 간접차별, 신체적·정신적 고통을 주는 행위까지도 성차별로 금지한다.
- 성희롱 당사자의 범위를 특정하지 않고 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동 또는 성적 요구, 성적 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주는 행위를 성희롱으로 금지한다.

## 2) 성차별금지 유형의 구체화(안 제6조부터 제20조까지)

- 고용부문에서 모집·채용, 임금·급품 지급, 교육·훈련, 배치, 승진, 해고 등에서의 차별을 금지한다.
- 교육부문에서 교육의 기회·조건·방법, 입학, 학습을 포함한 모든 교육시설 내외 활동에서의 차별을 금지한다.
- 재화·시설·용역 등의 제공·이용부문에서 금융서비스, 교통수단·상업시설, 토지·주거시설, 의료서비스, 문화 등의 공급·이용, 행정·사법절차 및 서비스 제공에서의 차별을 금지한다.

## 3) 성희롱 금지 및 예방의 구체화(안 제21조부터 제24조까지)

- 성희롱 예방조치의 범위 확대, 성희롱 발생시의 조치와 확인시의 조치를 구체화하여 명문화한다.

## 4) 성차별·성희롱 시정 및 권리구제(안 제25조부터 제34조까지)

- 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체가 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있도록 하고, 국가인권위원회는 진정이 없는 경우에도 직권조사할 수 있도록 한다.
- 성차별, 성희롱에 의한 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우 여성가족부장관은 피해자의 신청 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있도록 한다.
- 차별행위자가 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 여성가족부장관은 피해자를 위하여 법률구조 등을 요청할 수 있고, 비용의 일부를 부담하도록 한다.
- 성차별·성희롱 신고에 대한 보복조치 등을 금지한다.

## 5) 손해배상의 추정 등(안 제38조)

- 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에 성차별·성희롱 행위자가 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

6) 제재규정(안 제39조 및 제40조)

- 「장애인차별금지법」과 균형을 고려하여 악의적, 상습적 성차별·성희롱행위, 사용자·교육책임자·조사자 또는 공공기관의 장의 성희롱 피해조사와 관련된 의무 위반행위, 성차별·성희롱 피해신고와 관련된 위법행위에 대하여 유기징역형 또는 벌금형으로 제재한다.

다. 「성차별 및 성희롱 금지와 구제에 관한 법률」 제정 시안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 헌법의 성평등 이념에 따라 사회 전반에서 성차별과 성희롱을 금지하고 예방하며, 성차별과 성희롱으로 인한 피해를 구제함으로써 인간의 존엄과 성평등을 실현함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자를 말한다. 이 경우 독립사업자 형태로 노무를 제공하는 자라고 하더라도 특정 사업주의 사업에 편입되거나 특정 사업주가 상시적으로 영위하는 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자 또는 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 임금, 고용 등 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자를 말한다.
3. “교육책임자”란 교육기관의 장 또는 운영책임자를 말한다.
4. “교육담당자”란 교육 현장에서 직접 교육을 담당하는 교원, 교직원, 직업능력개발훈련교사, 개인과외교습자 등을 말한다.

5. “재화·시설·용역 등을 공급하는 자”란 다음 각 목의 사람들을 말한다.

- 가. 토지 및 건물의 소유·관리자
- 나. 금융상품 및 서비스의 제공자
- 다. 시설물의 소유·관리자
- 라. 의료인 및 의료기관
- 마. 교통사업자 및 교통행정기관
- 바. 교회, 사찰 등 종교 및 제사를 목적으로 하는 단체 또는 기관
- 사. 「방송법」 제2조제3호에 따른 방송사업자와 「인터넷 멀티미디어 방송사업법」 제2조제5호에 따른 인터넷 멀티미디어 방송사업자
- 아. 「전기통신사업법」에 따른 기간통신사업자(전화서비스를 제공하는 사업자만 해당한다)
- 자. 출판물을 정기적으로 발행하는 사업자
- 차. 영화, 비디오물 등 영상물의 제작업자 및 배급업자
- 카. 문화·예술사업자
- 타. 체육활동을 주최·주관하는 기관이나 단체, 체육활동을 목적으로 하는 체육시설의 소유·관리자

6. “공공기관”이란 국가·지방자치단체 기타 대통령령이 정하는 공공기관을 말한다.

7. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주는 것을 말한다.

제3조(성차별의 범위) ① 이 법에서 성차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.

1. 합리적인 이유 없이, 성별, 임신, 출산, 혼인, 가족 안에서의 지위 등(이하 ‘성별 등’이라 한다)을 이유로 분리·구별·제한·배제·거부하는 등 불리하게 대우하는 행위

2. 적용조건이 성 중립적이거나 성별 등에 관계없는 표현으로 제시되었다고 하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 적고 그로 인하여 특정 성에 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우
  3. 성별 등을 이유로 신체적 고통을 가하거나 수치심, 모욕감, 두려움 등 정신적 고통을 주는 행위
- ② 전항의 차별행위가 성별 등을 이유로 한 동시에 다른 이유로 인한 것인 경우에도 성차별로 본다.
- ③ 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 차별로 보지 아니한다.
1. 특정 직무나 사업 수행의 성질상 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
  2. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
  3. 현존하는 성차별을 해소하기 위하여 특정 성을 우대하는 경우와 이를 내용으로 하는 법령을 제정·개정하거나 정책을 수립·집행하는 경우
- 제4조(국가 등의 책무) 국가와 지방자치단체 등은 성차별·성희롱을 금지하고 예방하기 위한 정책을 수립·시행하여야 한다.
- 제5조(다른 법률과의 관계) 성차별·성희롱 금지에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법이 정하는 바에 따른다.

## 제2장 성차별의 금지

제6조 (고용에서의 차별금지) 사용자는 그 사업 또는 사업장에서 성평등한 기회와 대우가 보장되도록 하여야 하며, 성차별을 하여서는 아니 된다.

제7조 (모집과 채용) ① 사용자는 근로자를 모집하거나 채용할 때 성별 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

② 사용자는 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 그 밖에 성별 등과 관련된 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

제8조 (근로조건 등) ① 사용자는 근로조건, 작업환경, 시간외근로, 교대근

로, 근로시간단축, 징계 등 근로조건과 복리후생에서 성별 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

② 사용자는 특정성의 근로자에게 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 제복의 착용을 요구하는 등 직무와 무관한 의무를 부과하여서는 아니 된다.

③ 사용자는 성별 등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 성별 등을 이유로 배치·승진에서 차별해서는 아니 된다.

제9조 (임금) ① 사용자는 동일 사업 또는 사업장 내의 동일가치노동(‘동일가치노동’이란 유사한 조건하에 동일노동을 수행한 경우 또는 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건 등이 동일하거나 유사한 경우를 말한다)에 대하여 동일임금(‘동일임금’이란 통상적·기본적 임금과 사용자가 고용을 이유로 근로자에게 현금 또는 현물로 직·간접적으로 지불하는 모든 부가적인 급여를 말한다)을 지급하여야 한다.

② 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 능력, 실제 수행하는 업무의 내용과 범위, 기술 및 작업 조건 등으로 하고, 사용자가 그 기준을 정할 때에는 과반수 근로자로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자가 선출한 근로자 대표와 협의하여야 하며, 근로자 측 협의 주체에는 여성근로자의 대표가 포함되어야 한다.

③ 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

제10조 (정년·퇴직 및 해고) ① 사용자는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 성별 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다. 성차별적인 퇴직 조건을 제시하거나 특정 성에게 적대적인 근로환경을 조성하여 사직하게 하는 경우도 같다.

② 사용자는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

제11조 (교육에서의 차별금지) ① 교육책임자 또는 교육담당자는 교육 기회·조건·방법 등에서 성차별을 하여서는 아니 된다.

② 교육책임자 또는 교육담당자는 성평등한 내용의 교육을 실시하여야 하며, 성평등 의식을 높이는 교육이 실시되도록 노력하여야 한다.

제12조 (입학에서의 차별금지) ① 교육책임자는 성별 등을 이유로 입학 지

원 및 입학을 거부할 수 없다.

② 교육책임자는 입학 지원 시 성별 등을 이유로 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원 서류 등을 요구하거나, 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등 (이하 “추가서류 등”이라 한다)을 요구하여서는 아니 된다. 다만, 추가서류 등의 요구가 특정 성의 특성을 고려한 교육시행을 목적으로 함이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 교육책임자 또는 교육담당자는 입학을 위한 면접에서 성별 등을 이유로 한 질문을 하여서는 아니 된다.

제13조(교육기회 차별금지) 교육책임자 또는 교육담당자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교육시설 내외 활동에서, 성별 등을 이유로 그 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.

제14조(재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에서의 차별금지) 재화·시설·용역 등을 공급하는 자는 그 제공 및 이용에 있어서 성차별을 하여서는 아니 된다.

제15조(금융서비스 공급·이용의 차별금지) 금융서비스의 공급자는 성별 등을 이유로 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험 가입, 그 밖에 금융서비스의 공급·이용에서 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니 된다.

제16조(교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지) 교통수단·상업시설의 공급자는 성별 등을 이유로 교통수단의 이용을 제한·거부하거나 상업시설의 사용·임대·매매를 제한·거부하여서는 아니 된다.

제17조(토지·주거시설 공급·이용의 차별금지) 토지·주거시설의 공급자는 성별 등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니 된다.

제18조(의료서비스 공급·이용의 차별금지) 의료서비스의 공급자는 성별 등을 이유로 환자에 대하여 진료를 거부하거나 조건부 진료행위를 하여서는 아니 된다.

제19조(문화 등의 공급·이용의 차별금지) 문화·체육·오락, 그 밖의 재화·용역(이하 이 조에서 “문화 등”이라 한다)의 공급자는 성별 등을 이유로 문화 등의 공급·이용에서 배제·제한하여서는 아니 된다.

제20조(행정·사법 절차 및 서비스 제공에서의 차별금지) 공공기관과 그



소속원은 행정·사법 절차 및 서비스 제공에 있어서 성차별을 하여서는 아니 된다.

### 제3장 성희롱의 금지 및 예방

제21조(성희롱 예방조치) ① 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 성희롱을 예방하고 안전한 근로·교육·행정 등의 환경을 조성하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 성희롱 예방교육 실시
2. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련
3. 성희롱 고충담당자 또는 고충기구의 지정
4. 성희롱 방지 및 대응 지침의 마련
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 성희롱 방지를 위한 조치

② 여성가족부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 사용자의 성희롱 방지조치의 시행에 대한 점검을 매년 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검 결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 취하여야 한다.

④ 제1항에 따른 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제22조(성희롱 고충담당자 등의 지정) ① 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 전조 제1항에 의하여 성희롱 피해와 관련된 고충담당자 또는 고충처리기구를 지정함에 있어 근로자, 소속원이나 그 대표자와 협의하여야 한다.

② 고충담당자 또는 고충처리기구의 구성원은 성희롱 상담 및 조사 등에 있어서 별도의 전문적인 교육을 습득하여야 한다.

③ 성희롱 주장과 관련된 자는 고충담당자 또는 고충처리기구의 구성원이 될 수 없다.

제23조(성희롱 발생 신고시의 조치) ① 누구든지 성희롱 피해를 입었다거나 이를 목격했다고 하는 경우, 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 지체 없이 조사를 실시하여야 한다.

② 성희롱에 대한 조사는 독립적이고 객관적으로 신속히 이루어져야 하며, 조사자는 조사 내용 및 그 결과를 비밀로 하여야 한다.

③ 성희롱에 대한 조사가 종료된 때, 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 성희롱 피해 발생을 신고한 사람과 피해자에게 그 조사 결과를 신속하게 통보해야 한다.

④ 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 성희롱 피해 발생을 주장하는 사람이나 목격자 등 성희롱 피해발생 신고나 조사와 관련된 사람(이하 이 조에서 “피해자 등”이라고 한다)에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

⑤ 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 피해자 등의 요청 또는 직권으로 징계 결정이 내려지기 전이라도 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 피해자 등에 대한 유급휴가 부여
2. 가해자에 대한 근무 장소 변경, 배치전환 등 일시적인 격리조치

제24조(성희롱 확인 시의 조치) ① 조사 결과 성희롱 사실이 확인된 경우, 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 가해자에 대하여 해고, 정직, 근무 장소의 변경, 전보 등 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

② 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 성희롱 피해자의 요청이 있는 경우 근무 장소의 변경, 배치전환, 피해가 회복될 때까지의 유급 휴가 부여 등 필요한 조치를 취해야 한다.

## 제4장 성차별·성희롱 시정 및 권리구제

제25조(진정) 이 법에서 금지하는 성차별·성희롱 행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.

제26조(직권조사) ① 위원회는 제25조의 진정이 없는 경우에도 이 법에서

금지하는 성차별·성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때 이를 직권으로 조사할 수 있다.

② 위원회는 제1항의 직권조사를 함에 있어 여성가족부 장관의 의견을 청취하여야 하며, 여성가족부 장관의 요청이 있는 경우 직권조사를 실시하여야 한다.

제27조(성차별·성희롱 시정소위원회) ① 위원회는 이 법에서 금지하는 성차별·성희롱 행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 성차별·성희롱 시정소위원회(이하 “소위원회”라 한다)를 둔다.

② 소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제28조(준용규정) ① 제25조 및 제26조에 따른 진정의 절차·방법·처리, 진정 및 직권에 따른 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

② 「국가인권위원회법」 제40조부터 제50조까지의 규정은 이 법에 따른 진정 및 직권조사의 경우에 준용한다.

제29조(권고의 통보 등) ① 위원회는 이 법이 금지하는 성차별·성희롱 행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 한 경우 그 내용을 여성가족부 장관에게 통보하여야 한다.

② 위원회는 성차별·성희롱 행위에 대한 조사와 구제 업무를 진행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 여성가족부 장관에게 자료 제출 또는 조사업무의 수행에 필요한 협조를 요청할 수 있다.

③ 여성가족부 장관은 성차별·성희롱 행위에 대한 조사와 구제 업무와 관련하여 필요하다고 인정하는 경우에는 위원회에 자료 제출 또는 필요한 협조를 요청할 수 있다.

제30조(시정명령) ① 여성가족부 장관은 이 법이 금지하는 성차별·성희롱 행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

1. 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행

2. 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행

3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행

4. 그 밖에 시정명령이 필요한 경우

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 시정명령으로서 이 법에서 금지되는 차별행위를 한 자(이하 “차별행위자”라 한다)에게 다음 각 호의 조치를 명할 수 있다.

1. 차별행위의 중지

2. 피해의 원상회복

3. 차별행위의 재발방지를 위한 조치

4. 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치

③ 여성가족부 장관은 제1항 및 제2항에 따른 시정명령 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정될 때에는 제1항 및 제2항에 따른 요건을 조사할 수 있다.

④ 여성가족부 장관은 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별행위자와 피해자에게 각각 교부하여야 한다.

⑤ 여성가족부 장관이 차별시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제31조(시정명령의 확정) ① 여성가족부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

② 제1항의 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.

제32조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 여성가족부 장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 피해자는 차별행위자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우에 이를 여성가족부 장관에게 신고할 수 있다.

제33조(피해자를 위한 법률구조 등의 요청) ① 성차별·성희롱 행위자가 전조의 시정명령을 이행하지 않는 경우, 여성가족부 장관은 피해자를 위하

여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조를 요청할 수 있고, 필요한 경우 법률구조에 필요한 비용의 일부를 부담하여야 한다.

② 제1항에 따른 법률구조 요청은 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.

③ 제1항에 따른 법률구조 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 여성가족부장관이 정한다.

제34조(성차별·성희롱 신고에 대한 보복조치 등의 금지) ① 누구든지 성차별·성희롱 피해 발생을 주장하는 사람이나 목격자 등 피해발생 신고나 조사와 관련된 사람(이하 이 조에서 “피해자 등”이라고 한다)에 대하여 성차별·성희롱 발생 신고 사실을 이유로 보복을 하거나 집단따돌림, 방치, 유기, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등 신체적·정신적·정서적·언어적 행위로 괴롭혀서는 아니 된다.

② 누구든지 성차별·성희롱과 관련된 소문을 유포하여서는 아니 된다.

③ 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 근로자나 소속 기관의 구성원이 고객 등 제3자로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 성차별·성희롱 발생 신고 사실을 이유로 피해자 등에게 보복을 하거나 괴롭히는 행위가 확인된 경우, 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

## 제5장 보칙

제35조(성차별·성희롱 실태조사) ① 여성가족부장관은 3년마다 성차별·성희롱 실태조사를 실시하여 성차별·성희롱 실태에 관한 종합보고서를 발간하고, 이를 성차별·성희롱 예방을 위한 자료로 활용하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 교육기관 및 공공기관 등의 장에게 자료 제출 등을 요청할 수 있다. 이 경우 자료 제출 등의 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

③ 제1항에 따른 성차별·성희롱 실태조사의 방법과 내용 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.

제36조(성차별 예방 교육) ① 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은, 사업장, 교육기관, 공공기관에서 성차별을 예방하고 양성평등을 구현하기 위하여 성차별의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다.

② 성차별 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제37조(성차별 예방 교육의 위탁) ① 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 성차별 예방 교육을 여성가족부장관이 지정하는 기관(이하 “성차별 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.

② 성차별 예방 교육기관은 여성가족부 장관이 인정하여 고시 하는 기관 중에서 지정하되, 여성가족부령이 정하는 자격을 갖춘 강사를 1명 이상 두어야 한다.

③ 성차별 예방 교육기관은 여성가족부령이 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시관련 자료를 보관하며 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장이나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다.

④ 여성가족부 장관은 성차별 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 제2항에 따른 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우

제38조(손해배상) ① 이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 성차별·성희롱 행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 성차별·성희롱 행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

② 법원은 제1항에도 불구하고 성차별·성희롱 행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

제39조(벌칙) ① 이 법에서 금지한 성차별·성희롱 행위를 행하고 그 행위가 피해자를 해할 목적에서 이루어지거나 이를 인식한 상태에서 반복적으로 계속되는 경우, 그 성차별·성희롱 행위자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 이 때 다음 각 호의 사항을 전부 고려하여 판단하여야 한다.

1. 성차별·성희롱 행위의 고의성
2. 성차별·성희롱 행위의 지속성 및 반복성
3. 성차별·성희롱 행위 피해자에 대한 보복성
4. 성차별·성희롱 행위 피해의 내용 및 규모

② 사용자, 교육책임자, 조사자 또는 공공기관의 장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제23조제1항에 위반하여 성희롱 피해 조사를 실시하지 않은 경우
2. 제23조제2항에 위반하여 성희롱 조사 내용 비밀준수 의무를 준수하지 않은 경우
3. 제23조제4항에 위반하여 성희롱 피해자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우
4. 제23조제5항에 위반하여 성희롱 피해자 등에 대한 유급휴가 부여 등을 하지 않거나, 가해자에 대한 근무 장소 변경, 배치전환 등 일시적인 격리조치를 하지 않은 경우

③ 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제34조제1항에 위반하여 피해자 등에게 성차별·성희롱 피해 신고 사실을 이유로 보복을 하거나 괴롭힌 경우
2. 제34조제2항에 위반하여 성차별·성희롱과 관련된 소문을 유포하는 경우
3. 제34조제3항에 위반하여 고객 등 제3자로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우
4. 제34조제4항에 위반하여 성차별·성희롱 발생 신고 사실을 이유로 피해자 등에게 보복을 하거나 괴롭히는 행위가 확인되었음에도 징계나

그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 않은 경우

③ 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 전 3항의 행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 같은 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 이 조에서 정하지 아니한 벌칙은 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

제40조(과태료) ① 제31조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만 원 이하의 과태료에 처한다.

② 제1항에 따른 과태료는 여성가족부장관이 부과·징수한다.

부칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.



### 3. 「성차별 금지 및 성평등 촉진에 관한 법률」 제정안

#### 가. 법안의 구성 체계

가칭 「성차별 금지 및 성평등 촉진에 관한 법률」은 다음과 같은 체계로 구성하였다. 이 법의 목적과 법에서 다루는 용어 정의, 국가 등의 책무, 다른 법률과의 관계 등을 정하는 ‘제1장 총칙’과 ‘제2장 성평등정책의 수립 및 추진체계’ 그리고 여성의 사회참여와 성평등 촉진 및 성평등 문화의 확산, 여성의 인권보호 및 복지 증진시책과 성차별의 금지 등을 정하는 ‘제3장 성평등 촉진 및 성차별 금지’, 성평등촉진기금 운영을 정하는 ‘제4장 성평등촉진기금’ 그리고 성평등정책 관련 시설 및 여성단체의 지원 등을 정하는 제5장 ‘성평등정책 관련 시설 및 여성단체 지원’과 차별시정절차와 기구를 정하는 ‘제6장 성차별·성희롱 시정 및 권리구제’, 마지막으로 이 법 위반의 벌칙 등을 정하는 ‘제7장 보칙’ 부분으로 구성하였다.

제1장은 총칙사항으로 i) 입법의 목적, ii) 용어의 정의, iii) 다른 법률과의 관계, iv) 국가 등의 책무 등에 관한 것이다.

제2장은 성평등정책의 수립 및 추진체계관한 사항으로, i) 성평등정책 기본계획 수립 등, ii) 성평등정책위원회, 성평등정책 책임과 및 담당관 등에 관한 것이다.

제3장은 성평등 촉진 및 성차별 금지 관한 사항으로 i) 여성의 사회참여 확대 시책, ii) 성평등정책의 수립 및 문화 확산을 위한 시책, iii) 여성의 인권보호 및 복지 증진을 위한 시책, iv) 성차별이 금지되는 영역, v) 성희롱 금지 및 예방 등에 관한 것이다.

제4장은 성평등촉진 기금에 관한 것으로 기금의 설치와 용도 등에 관한 것이다.

제5장은 성평등정책 관련 시설 및 여성단체 지원에 관한 것으로 i) 한국여성평등교육진흥원 설립 등, ii) 성폭력 등의 피해자 인권보호 주관기관의 지정, iii) 여성관련시설의 설치 및 운영 등에 관한 사항이다.

제6장은 성차별·성희롱 시정 및 권리구제 절차에 관한 것으로 i) 국가인권

위원회의 진정, ii) 국가인권위원회의 직권조사, iii) 여성가족부 장관의 시정명령, iv) 피해자를 위한 법률구조, v) 성차별·성희롱 신고에 대한 보복 금지 등에 관한 사항이다.

제7장은 이 법 위반의 벌칙에 관한 것이다.

## 나. 법안의 주요내용

### 1) 법률 제명의 변경 및 총칙 (안 제1조부터 제5조까지)

- 여성정책을 포함한 성평등정책에 관한 기본법으로서의 성격과 성차별 및 성희롱 금지에 관한 일반법으로서의 성격을 통합하기 위하여 법률의 제명을 「성차별 금지 및 성평등 촉진에 관한 법률」로 하고, 그에 따라 목적규정 및 정의규정 등을 정비하고, 성평등정책에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우 이 법의 목적과 기본이념에 맞게 하도록 규정하여 다른 법률과의 관계를 명확히 한다.
- 여성의 사회 참여 확대 및 성평등 실현을 위한 다양한 성평등정책이 마련되고 범정부 차원에서 체계적으로 추진될 것으로 기대된다.

### 2) 성평등정책위원회 및 성평등정책실무위원회 신설(안 제12조 및 제13조)

- 우리나라 여성의 사회 참여를 확대하고 모든 영역에서 성평등을 촉진하며 여성의 권익을 향상시키는 성평등정책의 새로운 틀을 마련하기 위하여 정책 추진체계를 정비할 필요가 있다.
- 현행 여성정책조정회의 및 여성정책실무회의를 폐지하고, 국무총리 소속으로 국무총리가 위원장이 되는 성평등정책위원회를 신설하여 성평등정책에 관한 기본계획의 심의 및 성평등정책의 조정·평가 및 제도 개선, 국가성평등지표와 국가성평등지수 등에 관한 사항을 심의하도록 하며, 성평등정책위원회의 심의 사항을 미리 검토하게 하기 위하여 성평등정책위원회에 성평등정책실무위원회를 둔다.

- 성평등정책 추진체계의 정비를 통하여 여성의 사회참여 등 사회 현안에 적극적으로 대처하고 민간위원의 참여 확대를 통하여 다양한 성평등정책이 발굴될 것으로 기대된다.

### 3) 성평등정책책임관의 확대 및 성평등정책담당관의 지정(안 제14조)

- 중앙행정기관의 장과 시·도지사가 그 기관의 성평등정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 소속 공무원 중에서 지정하도록 하는 성평등정책책임관제도를 도입하여 광역자치단체로 확대하고, 성평등정책책임관의 업무를 지원하기 위하여 성평등정책담당관제도를 신설하여 지정한다.

### 4) 여성 참여의 확대 방안 마련(안 제15조부터 제21조까지)

- 국가와 지방자치단체는 여성의 참여가 현저히 부진한 분야 대하여 적극적 조치를 취할 수 있도록 하고, 성별로 균형 있는 정치 참여가 이루어지도록 다양한 시책을 마련하며, 여성의 공직 참여를 확대하고, 각종 위원회 등 정책결정과정에 성별로 균형 있는 참여가 이루어질 수 있도록 하며, 성별 참여 현황을 공표하고 개선을 권고할 수 있도록 함으로써 사회 전반에 걸쳐 성별로 균형있는 참여가 이루어질 수 있도록 한다.
- 여성의 능력향상 및 여성 인적자원 개발을 위한 시책을 강구하도록 하여 성별로 균형 있는 경제활동 및 사회참여를 촉진하도록 하며, 일과 가정이 양립할 수 있도록 지원하며, 나아가 여성의 국제 활동 등을 지원하여 글로벌시대에 부응하도록 한다.

### 5) 성평등지수의 작성과 발표(안 제22조)

- 우리나라 성차별의 원인을 파악하고 여성정책의 수립을 위하여 우리나라의 성평등 수준 및 변화 추이를 지속적으로 측정할 필요가 있다.
- 정부는 성평등 수준을 측정하기 위한 지표를 마련하고 이를 이용하여 매년 국가의 성평등 정도를 지수화한 국가성평등지수를 조사·공표하도록 하며,

## 76 ●●● 성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안

시·도지사는 지역별 특성을 반영한 성평등지표 및 지역성평등지수를 조사·공표할 수 있도록 한다.

- 사회 각 분야의 성평등 수준을 파악하고 성평등에 관한 중장기 목표를 제시함으로써 우리나라의 성평등 수준을 전략적·체계적으로 높일 수 있을 것으로 기대된다.

### 6) 법령·정책 등에 대한 성별영향분석평가, 성인지예산 및 성인지 교육 실시(안 제23조부터 제25조까지)

- 국가 및 지방자치단체는 법령의 제정·개정, 성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 계획 및 사업 등에 대하여 성평등에 미칠 영향을 분석평가하여 그 결과를 법령 제정·개정 안과 대상 정책 등에 반영하도록 하고, 예산의 편성 및 결산 과정에서 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하여 그 결과를 국가 재정 운용에 반영하도록 하며, 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식·반영하는 능력을 증진시키는 교육을 실시하도록 한다.

### 7) 여성친화도시의 지정 및 지원(안 제31조)

- 성평등을 촉진하기 위하여 특별자치도·시·군·자치구를 여성친화도시로 지정하고 지원할 수 있도록 한다.

### 8) 성폭력 등 피해자에 대한 법률구조 지원(안 제33조)

- 여성가족부장관은 성폭력 등 피해자가 법률구조를 요청하는 경우 「법률구조법」에 따른 법률구조법인 등을 통하여 법률구조에 필요한 지원을 할 수 있도록 한다.

### 9) 한국양성평등교육진흥원의 기능 강화(안 제51조)

- 성평등 인식 확산 및 국내외 교류협력 사업을 업무 범위에 추가하는 등 그

기능을 강화한다.

- 사회 전반의 성평등 의식 확산 및 국제사회에서의 위상 강화에 이바지할 것으로 기대된다.

#### 10) 성차별과 성희롱의 범위 확대(안 제3조 및 제37조)

- 성별을 이유로 고용, 재화·용역 등의 공급이나 이용, 교육기관의 교육 및 직업훈련, 법령과 정책의 집행에서 분리·구별·제한·배제 등 불리하게 대우하는 행위, 간접차별, 신체적·정신적 고통을 주는 행위까지도 성차별로 금지한다.
- 성희롱 당사자의 범위를 특정하지 않고 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동 또는 성적 요구, 성적 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주는 행위를 성희롱으로 금지한다.

#### 11) 성차별금지 유형의 구체화(안 제38조부터 제40조까지)

- 고용부문에서 모집·채용, 임금·금품 지급, 교육·훈련, 배치, 승진, 해고 등에서의 차별을 금지한다.
- 교육부문에서 교육의 기회·조건·방법, 입학, 학습을 포함한 모든 교육시설 내외 활동에서의 차별을 금지한다
- 재화·시설·용역 등의 제공·이용부문에서 금융서비스, 교통수단·상업시설, 토지·주거시설, 의료서비스, 문화 등의 공급·이용, 행정·사법절차 및 서비스 제공에서의 차별을 금지한다.

#### 12) 성희롱 금지 및 예방의 구체화(안 제43조부터 제46조까지)

- 성희롱 예방조치의 범위 확대, 성희롱 발생시의 조치와 확인시의 조치를 구체화하여 명문화한다.

#### 13) 성차별·성희롱 시정 및 권리구제(안 제57조부터 제67조까지)

- 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체가 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있도록 하고, 국가인권위원회는 진정이 없는 경우에도 직권조사 할 수 있도록 한다.
- 성차별, 성희롱에 의한 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우 여성가족부장관은 피해자의 신청 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있도록 한다.
- 차별행위자가 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 여성가족부장관은 피해자를 위하여 법률구조 등을 요청할 수 있고, 비용의 일부를 부담하도록 한다.
- 성차별·성희롱 신고에 대한 보복조치 등을 금지한다.
- 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에 성차별·성희롱 행위자가 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

#### 14) 제재규정(안 제68조 및 제69조)

- 「장애인차별금지법」과 균형을 고려하여 악의적, 상습적 성차별·성희롱행위, 사용자·교육책임자·조사자 또는 공공기관의 장의 성희롱 피해조사와 관련된 의무 위반행위, 성차별·성희롱 피해신고와 관련된 위법행위에 대하여 유기징역형 또는 벌금형으로 제재한다.

### 다. 「성차별 금지 및 성평등 촉진에 관한 법률」 제정안 시안

#### 제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 성평등 이념을 실현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무, 성차별 및 성희롱의 금지·예방, 성차별과 성희롱으로 인한 피해의 구제 등을 규정하여 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 성평등을 촉진하고 여성의 권익을 증진함을 목적으로 한다.

제2조(기본이념) 이 법은 개인의 존엄과 인권의 존중을 기초로 한 평등을 촉진하고 모성을 보호하며 성차별과 성희롱을 금지함은 물론 성차별적 의식과 관행을 해소하고 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에 남녀가 공동으로 참여함으로써 국가와 사회의 발전에 기여하는 것을 기본이념으로 한다.

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성평등정책”이란 성평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대, 여성 복지 증진, 여성의 인권보호 및 성평등 문화의 확산에 관한 정책으로서 대통령령으로 정하는 정책을 말한다.
2. “성차별”이란 합리적인 이유 없이, 성별, 임신, 출산, 혼인, 가족 안에서 지위 등(이하 ‘성별 등’이라 한다)을 이유로 분리·구별·제한·배제·거부하는 등 불리하게 대우하는 행위와 적용조건이 성 중립적이거나 성별 등에 관계없는 표현으로 제시되었다고 하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 적고 그로 인하여 특정 성에 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우 및 성별 등을 이유로 신체적 고통을 가하거나 수치심, 모욕감, 두려움 등 정신적 고통을 주는 행위를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하면 차별로 보지 아니한다.
  - 가. 특정 직무나 사업 수행의 성질 상 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
  - 나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
  - 다. 현존하는 성차별을 해소하기 위하여 특정 성을 우대하는 경우와 이를 내용으로 하는 법령을 제정·개정하거나 정책을 수립·집행하는 경우
3. “성희롱”이란 업무, 고용 또는 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 상대방에게 성적인 말이나 행동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적인 말·행동 또는 그 밖의 요구 등에 대하여 응하지 않는다는 이유로 불이익을 주는 행위를 말한다.
4. “공공기관”이란 다음 각 목의 기관을 말한다.

가. 국가기관

나. 지방자치단체

다. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 또는 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교

라. 「공직자윤리법」에 따른 공직유관단체

5. “여성단체”란 성평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대, 여성 복지 증진, 여성의 인권보호 및 성평등 문화의 확산을 주된 목적으로 설립된 법인 또는 대통령령으로 정하는 단체를 말한다.

6. “여성관련시설”이란 성평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대, 여성 복지 증진, 여성의 인권보호 및 성평등 문화의 확산을 위한 시설로서 대통령령으로 정하는 시설을 말한다.

7. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자를 말한다. 이 경우 독립사업자 형태로 노무를 제공하는 자라고 하더라도 특정 사업주의 사업에 편입되거나 특정 사업주가 상시적으로 영위하는 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다.

8. “사용자”란 사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자 또는 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 임금, 고용 등 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자를 말한다.

9. “재화·시설·용역 등을 공급하는 자”란 다음 각 목의 사람들을 말한다.

가. 토지 및 건물의 소유·관리자

나. 금융상품 및 서비스의 제공자

다. 시설물의 소유·관리자

라. 의료인 및 의료기관

마. 교통사업자 및 교통행정기관

바. 교회, 사찰 등 종교 및 제사를 목적으로 하는 단체 또는 기관

사. 「방송법」 제2조제3호에 따른 방송사업자와 「인터넷 멀티미디어 방송사업법」 제2조제5호에 따른 인터넷 멀티미디어 방송사업자



아. 「전기통신사업법」에 따른 기간통신사업자(전화서비스를 제공하는 사업자만 해당한다)

자. 출판물을 정기적으로 발행하는 사업자

차. 영화, 비디오물 등 영상물의 제작업자 및 배급업자

카. 문화·예술사업자

타. 체육활동을 주최·주관하는 기관이나 단체, 체육활동을 목적으로 하는 체육시설의 소유·관리자

제4조(국가와 지방자치단체의 책무) 국가와 지방자치단체는 성평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대, 여성 복지 증진, 여성의 인권보호 및 성평등 문화의 확산, 성차별 및 성희롱의 예방·금지·피해 구제를 위하여 필요한 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 마련할 책무를 진다.

제5조(다른 법률과의 관계) ① 성평등정책 등에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우 이 법의 목적과 기본이념에 맞도록 하여야 한다.

② 성차별·성희롱 금지에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법이 정하는 바에 따른다.

## 제2장 성평등정책의 수립 및 추진체계

### 제1절 성평등정책의 기본계획 등

제6조(성평등정책 기본계획의 수립) ① 정부는 성평등정책에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 성평등정책의 기본방향
2. 성평등정책의 추진 목표
3. 성평등정책의 기본시책
  - 가. 성평등의 촉진 방안
  - 나. 여성의 사회참여 확대 방안
  - 다. 성평등 문화 확산 방안
  - 라. 여성의 인권보호 방안

마. 여성 복지 증진 방안

바. 그 밖에 성평등정책을 위하여 필요하다고 인정되는 주요 시책

#### 4. 성평등정책 추진과 관련한 재원의 조달방법

③ 정부는 성평등정책의 기본방향과 추진 목표를 설정할 때에는 제22조에 따른 연도별 국가성평등지수를 고려하여야 한다.

제7조(연도별 시행계획의 수립 등) ① 중앙행정기관의 장과 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 기본계획에 따른 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 각각 수립·시행하여야 한다.

② 여성가족부장관은 시행계획의 이행 상황을 점검하고 중앙행정기관의 장과 시·도지사에게 시행계획의 조정을 요청할 수 있다.

제8조(계획 수립 및 시행 등의 협조) ① 여성가족부장관은 기본계획 및 시행계획을 수립·시행하기 위하여 필요하면 관계 공공기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

② 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 시행계획을 수립·시행하기 위하여 필요하면 관계 공공기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

③ 제1항과 제2항에 따른 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 협조하여야 한다.

제9조(여성 관련 실태조사) ① 여성가족부장관은 효율적인 성평등정책을 수립하기 위하여 여성의 사회참여, 복지 실태 및 성평등정책 수요 등에 대한 실태조사를 3년마다 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다.

② 제1항에 따른 실태조사의 내용, 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조(성별 통계의 작성·보급) ① 국가와 지방자치단체는 성평등정책의 지원 및 성인지 의식의 향상을 위하여 인적(人的) 통계를 작성할 때에는 성별을 주요 분석 단위에 포함시켜야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 성평등정책의 기초가 되는 다양한 성별 통계를 작성·보급하고 적극 활용하여야 한다.

제11조(추진실적의 평가 등) ① 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 매년 시행계획에 따른 추진실적을 평가하고 그 결과를 성평등정책에 반영하여야

한다.

② 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 해당 연도의 시행계획 및 지난해의 추진실적을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 제2항에 따라 제출받은 시행계획 및 추진실적 등을 종합한 성평등정책에 관한 연차보고서를 작성하여 정기국회 개회 전까지 국회에 제출하여야 한다.

④ 시행계획의 수립·시행 및 평가 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### 제2절 성평등정책 추진체계

제12조(성평등정책위원회) ① 성평등정책에 관한 주요 사항을 심의·조정하기 위하여 국무총리 소속으로 성평등정책위원회(이하 본조에서는 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 기본계획 및 시행계획에 관한 사항
2. 2 이상의 행정기관에 관련되는 성평등정책의 조정에 관한 사항
3. 성평등정책의 평가 및 제도 개선에 관한 사항
4. 국가성평등지표와 국가성평등지수에 관한 사항
5. 그 밖에 성평등정책을 위하여 대통령령으로 정하는 사항

③ 위원회는 위원장 1명, 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다.

④ 위원회의 위원장은 국무총리가 되고, 부위원장은 여성가족부장관이 되며, 위원은 다음 각 호의 사람이 된다.

1. 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 장 및 이에 준하는 기관의 장
2. 성평등정책에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람 중에서 대통령이 위촉하는 사람

⑤ 위원회는 위원회의 효율적인 운영을 위하여 분야별로 분과위원회를 둘

수 있다.

⑥ 여성정책에 대한 전문적인 사항을 조사, 연구하기 위하여 위원회에 5인 이내의 전문위원을 둘 수 있다.

⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정한 사항 외에 위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조(성평등정책실무위원회) ① 제12조제2항 각 호의 사항을 미리 검토하고 성평등정책위원회가 위임한 사항을 처리하기 위하여 위원회에 여성가족부차관을 위원장으로 하는 성평등정책실무위원회(이하 “실무위원회”라 한다)를 둔다.

② 실무위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조(성평등정책책임관 등의 지정) ① 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 그 기관의 성평등정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 소속 공무원 중에서 성평등정책책임관을 지정하여야 한다.

② 성평등정책책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 해당 기관의 시행계획의 종합·조정 및 추진실적의 점검
2. 제22조에 따른 해당 기관의 성평등지표 및 성평등지수의 관리
3. 제23조부터 제25조까지의 규정에 따른 성평등 촉진 시책의 추진에 관한 사항

③ 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 성평등정책책임관의 업무를 지원하기 위하여 소속 공무원 중에서 성평등정책담당관을 지정하여야 한다.

④ 제1항과 제3항에 따른 성평등정책책임관 및 성평등정책담당관의 지정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

### 제3장 성평등 촉진 및 성차별 금지 등

#### 제1절 여성 참여 확대

제15조(적극적 조치) ① 국가와 지방자치단체는 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 여성의 참여를 촉진하여 실질적인 성평등이 이루어질 수 있도록 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를

할 수 있다.

② 여성가족부장관은 국가기관 및 지방자치단체의 장에게 제1항에 따른 적극적 조치를 하도록 권고하고 그 결과를 점검하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검 결과를 위원회에 보고하여야 한다.  
제16조(정치 참여) 국가와 지방자치단체는 성별로 균형 있는 정치 참여가 이루어질 수 있도록 적극적 조치를 포함한 다양한 시책을 마련하여야 한다.  
제17조(공직 참여) 국가와 지방자치단체는 공무원의 채용·보직관리·승진·포상·교육훈련 등에서 여성의 공직참여를 확대하여야 한다.

제18조(정책결정과정 참여) ① 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 각종 위원회 등 정책결정과정에 성별로 균형 있는 참여가 이루어질 수 있도록 하고, 매년 위원회의 성별 참여 현황을 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 위원회의 성별 참여 현황을 공표할 수 있고, 특정 성의 비율이 성평등정책위원회가 정하는 기준보다 낮을 때에는 이에 대한 개선을 권고할 수 있다.

제19조(경제활동 참여 등) ① 국가와 지방자치단체는 여성의 능력 향상을 통하여 남녀가 동등하게 경제활동에 참여할 수 있도록 하는 시책을 강구하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 여성의 사회참여를 촉진하기 위하여 여성 인적자원을 개발하기 위한 시책을 강구하여야 한다.

제20조(일·가정 양립 지원) 국가와 지방자치단체는 근로자가 일과 가정을 양립할 수 있도록 다음 각 호의 사항에 관한 시책을 마련하여야 한다.

1. 영유아 보육시설의 확충 및 다양한 육아 지원 서비스의 강화
2. 방과 후 아동보육의 활성화
3. 육아휴직제의 정착 및 대체인력 확보
4. 남성 육아휴직의 장려 및 활성화
5. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 가족친화제도의 확산
6. 그 밖에 일과 가정의 조화를 지원하기 위하여 필요한 사항

제21조(여성 국제활동 지원) 국가와 지방자치단체는 국제기구나 국제회의

에서 여성의 참여를 확대하고, 여성의 국제적 평화 증진 운동과 국제협력 강화를 위한 활동을 지원하여야 한다.

## 제2절 성평등 촉진 및 성평등 문화 확산

제22조(성평등지수의 작성과 발표) ① 정부는 다음 각 호의 사항에 관한 성평등 수준을 측정하기 위한 지표(이하 “국가성평등지표”라 한다)를 마련하여야 한다.

1. 여성의 사회참여 정도
2. 성평등 의식과 문화
3. 여성의 인권과 복지
4. 그 밖에 성평등 수준과 관련된 사항

② 여성가족부장관은 국가성평등지표를 이용하여 국가의 성평등 정도를 지수화한 국가성평등지수를 매년 조사·공표하여야 한다.

③ 시·도지사는 국가성평등지표에 기초하여 지역별 특성을 반영한 성평등지표를 마련하고, 이 지표를 이용하여 지역의 성평등 정도를 지수화한 지역성평등지수를 매년 조사·공표할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 국가성평등지표의 항목, 국가성평등지수 및 지역성평등지수의 조사·공표 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제23조(법령·정책 등에 대한 성별영향분석평가) 국가와 지방자치단체는 제정·개정을 추진하는 법령(법률·대통령령·총리령·부령 및 조례·규칙을 말한다)과 성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 계획 및 사업 등(이하 “대상 정책”이라 한다)에 대하여 성평등에 미칠 영향을 분석평가하여 그 결과를 법령 제정·개정안과 대상정책에 반영하도록 노력하여야 한다.

제24조(예산에 대한 성인지 분석·평가) ① 국가는 예산의 편성과 결산 과정에서 예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석·평가하고 그 결과를 국가 재정 운용에 반영하도록 노력하여야 한다.

② 여성가족부장관은 기획재정부장관과 협의하여 「국가재정법」 제26조에 따라 각 중앙행정기관의 장이 작성하는 성인지 예산서와 관련한 자문에

용하거나 교육훈련 등의 지원을 할 수 있다.

제25조(성인지 교육) ① 국가와 지방자치단체는 정책의 수립 및 집행 과정에서 특정 성에 대하여 불평등이 발생하지 아니하도록 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식·반영하는 능력을 증진시키는 교육(이하 “성인지 교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 성인지 교육을 관련 전문기관에 위탁할 수 있다.

③ 성인지 교육의 대상 및 내용 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제26조(성평등 의식의 제고) ① 국가와 지방자치단체는 가정에서부터 성평등 의식을 높일 수 있도록 시책을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 「교육기본법」 제9조에 따른 학교교육에서 성평등 이념을 반영한 성평등 의식을 높이는 교육이 실시되도록 하고, 여성의 교육기회를 확대하기 위한 시책을 마련하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 국공립 연수기관, 「평생교육법」에 따른 평생교육기관, 그 밖의 연수·교육 과정에서 성평등 의식을 높이는 교육이 실시되도록 노력하여야 한다.

제27조(성평등 문화의 조성) ① 국가와 지방자치단체는 성평등 문화를 조성하기 위하여 대중매체의 성차별적 내용이 개선되도록 지원하고, 대중매체를 활용한 홍보와 교육을 적극적으로 시행하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 성평등 문화를 조성하기 위한 효과적인 사업을 발굴하고 추진하여야 한다.

제28조(평등한 가족생활) ① 국가와 지방자치단체는 민주적이고 평등한 가족관계를 확립하기 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 맞벌이 부부, 한부모가족, 장애인가족, 다문화가족 등 가족구조의 변화에 따라 나타난 다양한 가족에 대하여 필요한 지원책을 마련하여야 한다.

제29조(가사노동 가치의 평가) 국가와 지방자치단체는 가사노동의 경제적 가치를 정당하게 평가하여 이를 법령·제도 또는 시책에 반영하도록 노력하여야 한다.

제30조(여성주관) 여성의 사회참여를 확대하고 범국민적으로 성평등의 촉

진 등에 대한 관심을 높이기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 1년 중 1주간을 여성주간으로 한다.

제31조(여성친화도시) ① 여성가족부장관은 성평등을 촉진하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 특별자치도·시·군·자치구를 여성친화도시로 지정하고 이를 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 여성친화도시의 지정 기준과 절차에 관하여 필요한 사항은 여성가족부장관이 정하여 고시한다.

제32조(국제협력) ① 국가는 성평등 실현을 위한 국제조약을 체결하고 이를 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 개발도상국의 성평등 실현과 여성 인권 향상을 위한 국제적인 협력과 교류활동을 위하여 노력하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 국내외에 거주하는 한민족(韓民族) 여성 간의 교류와 연대 강화를 위한 시책을 마련하여야 한다.

### 제3절 여성의 인권 보호 및 복지 증진

제33조(성폭력·가정폭력·성매매의 방지 등) ① 국가와 지방자치단체는 성폭력·가정폭력·성매매(이하 “성폭력 등”이라 한다)의 예방 및 피해자 보호·구제를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 가해자 또는 행위자를 교육 및 교화하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 성폭력 등의 범죄를 예방하기 위하여 예방교육을 실시하여야 한다.

제34조(모성 보호의 강화) ① 공공기관의 장과 사업주는 임신·출산 및 수유(授乳) 중인 여성에 대해서는 특별히 보호하며 이를 이유로 불이익을 주지 아니하도록 하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 모성 보호와 관련된 비용에 대하여 국가재정이나 사회보험 등을 통한 사회적 부담을 늘려 나가도록 하여야 한다.

제35조(여성 복지 증진 및 취약계층 지원) ① 국가와 지방자치단체는 역·나이 등의 차이에 따른 다양한 여성 복지 수요를 충족하기 위한 시책을 마



련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 관계 법률로 정하는 바에 따라 저소득 한부모가족, 장애인 여성, 노인여성, 북한이탈여성, 결혼이민여성 등 그 밖에 보호가 필요한 여성을 지원하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 농어촌에 거주하는 여성의 복지를 증진하기 위하여 노력하여야 한다.

제36조(법률구조 지원) 여성가족부장관은 성폭력 등 피해자가 법률구조를 요청하는 경우 「법률구조법」에 따른 법률구조법인 등을 통하여 법률구조에 필요한 지원을 할 수 있다.

#### 제4절 성차별의 금지 등

제37조(성차별행위의 금지) 다음 각 호에 해당하는 자를 포함하여 누구든지 성차별행위를 하여서는 아니 된다.

- 가. 사용자(사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다)
- 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설을 공급하거나 이용하게 하는 자(이하 “재화·시설·용역 등을 공급하는 자”라 한다)
- 다. 교육책임자(교육기관의 장 또는 운영책임자를 말한다) 및 교육담당자(교육 현장에서 직접 교육을 담당하는 교원, 교직원, 직업능력개발훈련교사, 개인과외교습자 등을 말한다)
- 라. 국가·지방자치단체 기타 대통령령이 정하는 공공기관(이하 “공공기관”이라 한다)의 장

제38조(고용에서의 차별금지) 사용자는 다음 각 호의 성차별행위를 하여서는 아니 된다.

1. 사업 또는 사업장에서 기회와 대우에 대한 성차별행위
2. 근로자를 모집·채용할 때의 성차별행위
3. 근로조건, 작업환경, 시간외근로, 교대근로, 근로시간 단축, 징계 등 근로조건과 복리후생에서의 성차별행위
4. 직무와 무관한 의무의 부과 및 교육훈련의 강요

5. 배치·승진에서 성차별행위

6. 동일가치노동에 대한 차별임금 지불

7. 정년, 퇴직 및 해고 시 성차별행위

제39조(교육에서의 차별금지) 교육책임자 또는 교육담당자는 다음 각 호의 성차별행위를 하여서는 아니 된다.

1. 교육의 기회·조건·방법 등에서 성차별

2. 입학에서의 성차별

3. 학습을 포함한 모든 교육시설 내외 활동에서의 성차별

제40조(재화·시설·용역 등의 차별금지) 재화·시설·용역 등을 공급하는 자는 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 다음 각 호에 해당하는 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 성차별행위를 하여서는 아니 된다.

1. 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험 가입, 그 밖에 금융서비스의 공급·이용에서 불리하게 대우하거나 제한하는 행위

2. 교통수단의 이용을 제한·거부하거나 상업시설의 사용·임대·매매를 제한·거부하는 행위

3. 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한하는 행위

4. 환자에 대한 진료 거부행위 또는 조건부 진료행위

5. 문화·체육·오락 등의 공급·이용에서 배제·제한하는 행위

6. 행정·사법 절차 및 서비스 제공에 있어서 성차별행위

제41조(성차별 예방 교육) ① 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은, 사업장, 교육기관, 공공기관에서 성차별을 예방하고 양성평등을 구현하기 위하여 성차별의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다.

② 성차별 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제42조(성차별 예방 교육의 위탁) ① 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 성차별 예방 교육을 여성가족부장관이 지정하는 기관(이하 “성차별 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.

② 성차별 예방 교육기관은 여성가족부 장관이 인정하여 고시하는 기관 중에서 지정하되, 여성가족부령이 정하는 자격을 갖춘 강사를 1명 이상 두어

야 한다.

③ 성차별 예방 교육기관은 여성가족부령이 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장이나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다.

④ 여성가족부 장관은 성차별 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 제2항에 따른 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우

제43조(성희롱 예방조치) ① 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 성희롱을 예방하고 안전한 근로·교육·행정 등의 환경을 조성하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 성희롱 예방교육 실시
2. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련
3. 성희롱 고충담당자 또는 고충기구의 지정
4. 성희롱 방지 및 대응 지침의 마련
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 성희롱 방지를 위한 조치

② 여성가족부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 사용자의 성희롱 방지조치의 시행에 대한 점검을 매년 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검 결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 취하여야 한다.

④ 제1항에 따른 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제44조(성희롱 고충담당자 등의 지정) ① 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 전조 제1항에 의하여 성희롱 피해와 관련된 고충담당자 또는 고충처리기구를 지정함에 있어 근로자, 소속원이나 그 대표자와 협의하여야 한다.

② 고충담당자 또는 고충처리기구의 구성원은 성희롱 상담 및 조사 등에 있어서 별도의 전문적인 교육을 습득하여야 한다.

③ 성희롱 주장과 관련된 자는 고충담당자 또는 고충처리기구의 구성원이 될 수 없다.

제45조(성희롱 발생 신고시의 조치) ① 누구든지 성희롱 피해를 입었다거나 이를 목격했다고 하는 경우, 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 지체 없이 조사를 실시하여야 한다.

② 성희롱에 대한 조사는 독립적이고 객관적으로 신속히 이루어져야 하며, 조사자는 조사 내용 및 그 결과를 비밀로 하여야 한다.

③ 성희롱에 대한 조사가 종료된 때, 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 성희롱 피해 발생을 신고한 사람과 피해자에게 그 조사 결과를 신속하게 통보해야 한다.

④ 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 성희롱 피해 발생을 주장하는 사람이나 목격자 등 성희롱 피해발생 신고나 조사와 관련된 사람(이하 이 조에서 “피해자 등”이라고 한다)에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

⑤ 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 피해자 등의 요청 또는 직권으로 징계 결정이 내려지기 전이라도 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 피해자 등에 대한 유급휴가 부여

2. 가해자에 대한 근무 장소 변경, 배치전환 등 일시적인 격리조치

제46조 (성희롱 확인 시의 조치) ① 조사 결과 성희롱 사실이 확인된 경우, 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 가해자에 대하여 해고, 정직, 근무 장소의 변경, 전보 등 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

② 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 성희롱 피해자의 요청이 있는 경우 근무 장소의 변경, 배치전환, 피해가 회복될 때까지의 유급 휴가 부여 등 필요한 조치를 취해야 한다.

제47조(성차별·성희롱 실태조사) ① 여성가족부장관은 3년마다 성차별·성희롱 실태조사를 실시하여 성차별·성희롱 실태에 관한 종합보고서를 발간하고, 이를 성차별·성희롱 예방을 위한 자료로 활용하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 필요하다고 인정하

는 경우에는 교육기관 및 공공기관 등의 장에게 자료 제출 등을 요청할 수 있다. 이 경우 자료 제출 등의 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

③ 제1항에 따른 성차별·성희롱 실태조사의 방법과 내용 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.

## 제4장 성평등촉진기금

제48조(기금의 설치 등) ① 국가는 이 법의 목적을 실현하기 위한 사업 등의 지원에 필요한 재원을 확보하기 위하여 성평등촉진기금(이하 “기금”이라 한다)을 설치한다.

② 기금은 다음 각 호의 재원으로 조성한다.

1. 국가의 출연금
2. 국가 외의 자가 출연하는 현금·물품 또는 그 밖의 재산
3. 기금의 운영으로 생기는 수익금
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 수입금

③ 기금은 여성가족부장관이 관리·운용한다.

④ 여성가족부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 기금의 관리·운영에 관한 사무의 전부 또는 일부를 「은행법」 제2조제1항제2호에 따른 은행에 위탁할 수 있다.

제49조(기금의 용도) 기금은 다음 각 호의 용도로 사용한다.

1. 여성의 권익 증진을 위한 사업의 지원
2. 여성단체의 사업 지원
3. 여성관련시설의 설치·운영의 지원
4. 여성의 국제협력 사업의 지원
5. 성차별 및 성폭력 등의 피해자에 대한 지원
6. 한부모가족 및 다문화가족 등에 대한 지원
7. 그 밖에 성평등 촉진 및 가족 지원 등을 위하여 대통령령으로 정하는 사업의 지원

제50조(기금의 회계기관) ① 여성가족부장관은 기금의 수입과 지출에 관한 업무를 수행하기 위하여 소속 공무원 중에서 기금수입정수관, 기금재무관, 기금지출관 및 기금출납공무원을 임명하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제40조제4항에 따라 기금의 관리·운용에 관한 사무의 전부 또는 일부를 위탁한 경우에는 다음 각 호에 해당하는 사람을 임명하여야 하며, 그 임명된 사람이 각각 수행하여야 할 직무는 다음과 같다.

1. 위탁받은 은행의 이사 중에서 임명하여야 하는 사람
  - 가. 기금수입담당이사: 기금수입정수관의 직무
  - 나. 기금지출원인행위담당이사: 기금재무관의 직무
2. 위탁받은 은행의 직원 중에서 임명하여야 하는 사람
  - 가. 기금지출직원: 기금지출관의 직무
  - 나. 기금출납직원: 기금출납공무원의 직무

## 제5장 성평등정책 관련 시설 및 여성단체 지원

제51조(한국양성평등교육진흥원의 설립 등) ① 사회 전반의 성평등 수준을 높이고 대국민 의식교육을 위한 다음 각 호의 사업을 하기 위하여 한국양성평등교육진흥원(이하 “양성평등교육진흥원”이라 한다)을 설립한다.

1. 성평등을 위한 교육 및 진흥 사업
2. 공무원에 대한 성인지 교육
3. 여성과 남성의 지도력 함양 교육
4. 성폭력 등의 예방 전문인력 양성 및 프로그램 운영
5. 성평등 교육프로그램 개발·연구 사업
6. 국내외 교류협력 사업
7. 여성사(女性史) 전시관 등 성평등 의식 확산 및 성평등 문화 조성 사업
8. 그 밖에 성평등 수준을 높이기 위하여 필요한 사업

② 양성평등교육진흥원은 법인으로 한다.

③ 양성평등교육진흥원은 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립한다.

- ④ 정부는 예산의 범위에서 양성평등교육진흥원의 운영에 필요한 경비를 출연할 수 있다.
- ⑤ 양성평등교육진흥원에 관하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.
- ⑥ 이 법에 따른 양성평등교육진흥원이 아닌 자는 한국양성평등교육진흥원 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.
- 제52조(성폭력 등의 피해자 인권보호 주관기관의 지정 등) ① 여성가족부장관은 성폭력 등을 방지하고 성폭력 등의 피해자를 체계적으로 보호·구제하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 성폭력 등 방지 및 성폭력 등의 피해자 보호·구제를 주된 업무로 하는 법인 또는 단체를 성폭력 등의 피해자 인권보호 주관기관(이하 “주관기관”이라 한다)으로 지정할 수 있다.
- ② 주관기관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.
1. 성폭력 등의 피해자 자활·자립 프로그램 개발
  2. 성폭력 등의 피해자 지원을 위한 연구·조사 등의 사업
  3. 성폭력 등의 예방을 위한 홍보 등의 사업
  4. 성폭력 등의 피해자 지원시설의 연계망 구축·운영 및 지원
  5. 성폭력 등의 피해자 지원시설 종사자 양성 및 보수교육
  6. 그 밖에 성폭력 등의 피해자 인권보호를 위하여 필요한 사업
- ③ 정부는 주관기관에 대하여 예산의 범위에서 제2항 각 호의 사업수행에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.
- ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 주관기관의 지정 기준 및 지정 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 제53조(여성관련시설의 설치 및 운영) ① 국가와 지방자치단체는 여성의 권익과 복지를 증진하고 여성을 교육하기 위한 여성관련시설을 설치·운영할 수 있다.
- ② 국가와 지방자치단체는 여성 인력 개발을 위한 시설(이하 “여성인력개발센터”라 한다)을 설치·운영할 수 있다.
- ③ 국가 또는 지방자치단체 외의 자가 여성인력개발센터를 설치·운영하려는 경우에는 시·도지사의 지정을 받아야 한다.
- ④ 지방자치단체는 제3항에 따라 지정을 받은 여성인력개발센터에 대하여

예산의 범위에서 그 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

⑤ 제3항에 따른 여성인력개발센터의 지정 기준 및 지정 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제54조(지정취소 등) ① 여성가족부장관 또는 시·도지사는 제53조제1항 또는 제54조제3항에 따라 지정된 주관기관 또는 여성인력개발센터가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 시정을 명할 수 있다.

1. 제44조제4항 또는 제45조제5항에 따른 지정 기준에 적합하지 아니한 경우

2. 사업실적 부진 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

② 여성가족부장관 또는 시·도지사는 제53조제1항 또는 제54조제3항에 따라 지정된 주관기관 또는 여성인력개발센터가 거짓이나 부정한 방법으로 지정을 받은 경우에는 그 지정을 취소하여야 하고, 제1항 각 호에 따른 시정 명령을 따르지 아니하는 경우에는 그 지정을 취소할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정명령·지정취소의 기준은 그 처분의 사유와 위반의 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

제55조(청문) 여성가족부장관 또는 시·도지사는 제54조에 따라 주관기관이나 여성인력개발센터의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

제56조(여성단체 등의 지원) ① 국가와 지방자치단체는 여성단체 등 시민단체가 추진하는 성평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대 및 복지 증진을 위한 활동에 필요한 지원을 할 수 있으며, 예산의 범위에서 그 활동 등에 필요한 경비의 일부를 보조할 수 있다.

② 국가와 지방자치단체는 비영리법인이나 비영리단체가 성평등과 여성 권익을 향상하는 활동을 하는 경우 필요한 지원을 할 수 있다.

## 제6장 성차별·성희롱 시정 및 권리구제

제57조(진정) 이 법에서 금지하는 성차별·성희롱 행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.



제58조(직권조사) ① 위원회는 제57조의 진정이 없는 경우에도 이 법에서 금지하는 성차별·성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때 이를 직권으로 조사할 수 있다.

② 위원회는 제1항의 직권조사를 함에 있어 여성가족부 장관의 의견을 청취하여야 하며, 여성가족부 장관의 요청이 있는 경우 직권조사를 실시하여야 한다.

제59조(성차별·성희롱 시정소위원회) ① 위원회는 이 법에서 금지하는 성차별·성희롱 행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 성차별·성희롱 시정소위원회(이하 “소위원회”라 한다)를 둔다.

② 소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제60조(준용규정) ① 제57조 및 제58조에 따른 진정의 절차·방법·처리, 진정 및 직권에 따른 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

② 「국가인권위원회법」 제40조부터 제50조까지의 규정은 이 법에 따른 진정 및 직권조사의 경우에 준용한다.

제61조(권고의 통보 등) ① 위원회는 이 법이 금지하는 성차별·성희롱 행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 한 경우 그 내용을 여성가족부 장관에게 통보하여야 한다.

② 위원회는 성차별·성희롱 행위에 대한 조사와 구제 업무를 진행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 여성가족부 장관에게 자료 제출 또는 조사업무의 수행에 필요한 협조를 요청할 수 있다.

③ 여성가족부 장관은 성차별·성희롱 행위에 대한 조사와 구제 업무와 관련하여 필요하다고 인정하는 경우에는 위원회에 자료 제출 또는 필요한 협조를 요청할 수 있다.

제62조(시정명령) ① 여성가족부 장관은 이 법이 금지하는 성차별·성희롱 행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

1. 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행
2. 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행
3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행
4. 그 밖에 시정명령이 필요한 경우

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 시정명령으로서 이 법에서 금지되는 차별행위를 한 자(이하 “차별행위자”라 한다)에게 다음 각 호의 조치를 명할 수 있다.

1. 차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복
3. 차별행위의 재발방지를 위한 조치
4. 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치

③ 여성가족부 장관은 제1항 및 제2항에 따른 시정명령 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정될 때에는 제1항 및 제2항에 따른 요건을 조사할 수 있다.

④ 여성가족부 장관은 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별행위자와 피해자에게 각각 교부하여야 한다.

⑤ 여성가족부 장관이 차별시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제63조(시정명령의 확정) ① 여성가족부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

② 제1항의 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.

제64조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 여성가족부 장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 피해자는 차별행위자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우에 이를 여성가족부 장관에게 신고할 수 있다.

제65조(피해자를 위한 법률구조 등의 요청) ① 성차별·성희롱 행위자가 전

조의 시정명령을 이행하지 않는 경우, 여성가족부 장관은 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조를 요청할 수 있고, 필요한 경우 법률구조에 필요한 비용의 일부를 부담하여야 한다.

② 제1항에 따른 법률구조 요청은 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.

③ 제1항에 따른 법률구조 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 여성가족부장관이 정한다.

제66조(성차별·성희롱 신고에 대한 보복조치 등의 금지) ① 누구든지 성차별·성희롱 피해 발생을 주장하는 사람이나 목격자 등 피해발생 신고나 조사와 관련된 사람(이하 이 조에서 “피해자 등”이라고 한다)에 대하여 성차별·성희롱 발생 신고 사실을 이유로 보복을 하거나 집단따돌림, 방치, 유기, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등 신체적·정신적·정서적·언어적 행위로 괴롭혀서는 아니 된다.

② 누구든지 성차별·성희롱과 관련된 소문을 유포하여서는 아니 된다.

③ 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 근로자나 소속 기관의 구성원이 고객 등 제3자로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 성차별·성희롱 발생 신고 사실을 이유로 피해자 등에게 보복을 하거나 괴롭히는 행위가 확인된 경우, 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장은 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

제67조(손해배상) ① 이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 성차별·성희롱 행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 성차별·성희롱 행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

② 법원은 제1항에도 불구하고 성차별·성희롱 행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

## 제7장 벌칙

제68조(벌칙) ① 이 법에서 금지한 성차별·성희롱 행위를 행하고 그 행위가 피해자를 해할 목적에서 이루어지거나 이를 인식한 상태에서 반복적으로 계속되는 경우, 그 성차별·성희롱 행위자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 이 때 다음 각 호의 사항을 전부 고려하여 판단하여야 한다.

1. 성차별·성희롱 행위의 고의성
2. 성차별·성희롱 행위의 지속성 및 반복성
3. 성차별·성희롱 행위 피해자에 대한 보복성
4. 성차별·성희롱 행위 피해의 내용 및 규모

② 사용자, 교육책임자, 조사자 또는 공공기관의 장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제45조제1항에 위반하여 성희롱 피해 조사를 실시하지 않은 경우
2. 제45조제2항에 위반하여 성희롱 조사 내용 비밀준수 의무를 준수하지 않은 경우
3. 제45조제4항에 위반하여 성희롱 피해자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우
4. 제45조제5항에 위반하여 성희롱 피해자 등에 대한 유급휴가 부여 등을 하지 않거나, 가해자에 대한 근무 장소 변경, 배치전환 등 일시적인 격리조치를 하지 않은 경우

③ 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제66조제1항에 위반하여 피해자 등에게 성차별·성희롱 피해 신고 사실을 이유로 보복을 하거나 괴롭힌 경우
2. 제66조제2항에 위반하여 성차별·성희롱과 관련된 소문을 유포하는 경우
3. 제66조제3항에 위반하여 고객 등 제3자로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우
4. 제66조제4항에 위반하여 성차별·성희롱 발생 신고 사실을 이유로 피해

자 등에게 보복을 하거나 괴롭히는 행위가 확인되었음에도 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 않은 경우

③ 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 전 3항의 행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 같은 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 이 조에서 정하지 아니한 벌칙은 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

제69조(과태료) ① 제63조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만 원 이하의 과태료에 처한다.

② 제1항에 따른 과태료는 여성가족부장관이 부과·징수한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다

제2조(다른 법률의 개정) ① 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조의3제2항중 “「여성발전기본법」 제17조의2”를 “「성차별 금지 및 성평등 촉진에 관한 법률」 제43조”로 한다.

② 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조제2항중 “「여성발전기본법」 제11조”에 따른 여성정책조정회의를 「성차별 금지 및 성평등촉진에 관한 법률」 제12조에 따른 성평등정책위원회”로 한다.



## 참고문헌

- 김 진(2011), 차별구제제도의 현황과 한계, 한국여성정책연구원 국격제고를 위한 차별 없는 사회기반 구축 포럼 발표문.
- 김엘림(2001), 성희롱관련 법과 판례, 조정과심판 제7호.
- 김영옥(2012), “2000년 이후 여성 비정규직의 변동과 시사점”, 2012년 제4차 여성 인력정책포럼 자료,
- 김영철·김인수·김인경(2011). 가구유형 변화에 대한 대응방안. 한구개발연구원.
- 김유선(2012). 비정규직 규모와 실태-통계청, 경제활동인구조사 부가조사. 한국노동사회연구소.
- 김태홍 외(2011), 국격 제고를 위한 차별 없는 사회기반 구축, 한국여성정책연구원.
- 김태홍 외(2011). 2010년 한국의 성등평 보고서. 여성가족부.
- 박귀천(2011), 성희롱피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰, 이화젠더법학 제3권 제1호, 이화여자대학교 젠더법학연구소.
- 박복순 외(2012), 제19대 국회 여성·가족 입법과제, 한국여성정책연구원 보고서
- 박선영 외(2009). 여성발전기본법에 대한 입법평가. 국회여성위원회·한국여성정책연구원.
- 박선영 외(2011). 성희롱 관련법제에 대한 입법평가. 한국법제연구원.
- 박선영 외(2012), 성차별(성희롱) 금지 실효성 제고를 위한 법·제도 개선방안 연구, 여성가족부
- 박선영·박복순·김진(2008), 고용상 차별관련 정책의 효율성 제고방안, 노동부.
- 여성가족부(2010). 2010년 가정폭력 실태조사.
- 여성가족부(2010). 2010년 성폭력 실태조사.
- 유정미(2012), “고용분야 적극적 조치의 정책논리에 대한 담론 분석- ‘실질적’ 평등 정책과 ‘평등의 정치’의 굴절”, 한국여성학회, 한국여성학 제28권 2호, 2012.6.
- 이삼식·최효진·박성재(2009). 다문화가족의 증가가 인구의 양적, 질적 수준에 미치는 영향. 한국보건사회연구원.
- 이숙진(2009), 차별금지 관련 법률의 부정합성-인권위법과 개별적 차별금지법을 중심으로, 경제와 사회(2009년 겨울호, 통권 제84호)
- 이숙진(2009), 차별금지 법제화 과정과 입법운동의 동학, 동향과 전망 77호

- 이숙진(2010), 젠더(gender) 관련 차별금지입법연구, 2010.12, 국회입법조사처 정책 연구용역보고서.
- 이유정(2009), 사법관계(私法關係)에서 평등권의 적용에 관한 연구, 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 이준일(2007), 차별금지법, 고려대학교 출판부.
- 정강자(2010), 현행차별금지법제의 과제: 차별금지법 제정논의를 중심으로, 이화여대 석사학위논문.
- 한국보건사회연구원(2009). 국제비교를 통해 살펴본 한국노인의 소득 및 빈곤실태. 보건·복지 Issue&Focus
- 허라금(2005), “성 주류화 정책 패러다임의 모색 :발전에서 보살핌으로”, 한국여성학회, 한국여성학 제21권 제1호.
- 허라금(2010), “젠더 전환적 전략을 위한 ‘적극적 조치’의 재개념화”, 한국여성학회, 한국여성학 제26권 2호.



2012 연구보고서(수시과제)-19

**성평등 패러다임 강화를 위한  
현행 여성관련 법제의 정비방안**

---

2012년 12월 19일 인쇄

2012년 12월 21일 발행

발행인 : 최 금 숙

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : (주) 서보미디어

전화 / 02-2253-7800

---

ISBN 978-89-8491-546-6 93330

<정가 11,000 원>