

ISSN 2288-3789

KWDI

제1호

「젠더와 입법」 Brief

2013. 6.

- 01 발간사
- 02 발간 취지
- 03 젠더와 입법 포럼 개최
- 04 여성·가족 관련 입법과제
 - 가족 관련법
 - 여성의 대표성 관련법
 - 아동·여성폭력 관련법
 - 여성노동 관련법
 - 성차별금지 관련법



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



안녕하십니까?

한국여성정책연구원장 최금숙입니다.

한국여성정책연구원은 법률이 성평등한 내용으로 제·개정될 수 있도록 기여하고자 「젠더와 입법」 Brief를 새롭게 발간하였습니다.

「젠더와 입법」 Brief는 가족, 여성의 대표성, 여성·아동폭력, 여성노동, 성차별금지 등 여성·가족 관련 법률의 성평등 제고를 위해 본원의 연구진들이 제안하는 제·개정안으로 구성되어 있으며, 연간 총 2회 발간될 예정입니다.

한국여성정책연구원은 정책의 근간이 되는 법률이 성차별적으로 입법화되는 것을 방지하고, 모범적인 성평등 입법례를 발굴·확산시키기 위해 법률 제·개정안에 대한 성인지적 모니터링을 상설화하여 실시하는 등 다양한 연구 활동을 수행하고 있습니다.

또한 여성·가족 관련 법률이 우리사회 구성원 모두의 행복감을 높여주는 방향으로 제·개정될 수 있도록 이번에 한국여성정책연구원이 발간한 「젠더와 입법」 Brief가 그 마중물 역할을 할 수 있기를 기대합니다.

앞으로도 한국여성정책연구원의 연구 활동에 많은 관심과 격려 부탁드립니다.

한국여성정책연구원장 최금숙

그동안 한국의 여성정책은 매우 빠른 속도로 발전하였고, 여성·가족 관련 법률에도 많은 변화와 발전이 있었습니다. 남녀고용평등법, 성폭력특별법, 가정폭력방지법, 성매매특별법, 여성발전기본법 등의 제·개정, 그리고 호주제 폐지와 최근에 이루어진 성폭력 사건의 친고제 폐지 등은 여성인권보장 및 여성에 대한 폭력을 종식시키기 위한 노력의 결실들입니다.

이처럼 여성·가족 관련 법률이 제·개정되어 법제도적 인프라가 구축되었음에도 불구하고 우리 여성들의 삶에는 커다란 변화가 보이지 않습니다. 여전히 남성보다 24%정도 낮은 경제활동참가율, 여성이 결혼·육아를 이유로 노동시장에서 사라지는 M자 곡선의 유지, 여성근로자 2명 중 1명이 비정규직이기 때문에 나타나는 고용불안과 소득불평등의 여성집중 현상, 여성의 대학진학률이 남성을 앞지르고 있지만, 의사결정 권한이 있는 고위직일수록 성별 불균형은 여전히 심각한 현실, 또한 OECD 국가 중 가장 큰 성별임금격차와 최하위의 유리천장 지수 등은 한국 여성이 처해있는 현실이 어떠한가를 잘 보여줍니다.

이런 현실이 변화되기 위해서는 여성·가족 관련 법제를 보다 실효성 있게 만들어 나가는 것이 필요합니다.

이를 위해 한국여성정책연구원에서는 매년 생산되는 여성·가족 관련 정책에 대한 연구성과를 토대로 여성·가족 관련 법제의 제·개정안을 마련하여 「젠더와 입법」 Brief를 매년 2회 발간하려고 합니다.

국회의 입법과정에 「젠더와 입법」 Brief에 담겨져 있는 여성·가족 관련 법률 제·개정안이 유용하게 활용되기를 바랍니다.

1. 가족 관련법 개정안

- ## 2. 여성의 대표성 관련법 개정안

- ### 3. 아동·여성폭력 관련법 개정안

- 고지명령 제도 정비를 위한 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 일부개정법률안 14

- 가정폭력

- ## 성매매

- #### 4. 여성노동 관련법 개정안

- ## 5. 성차별금지법 제정안

- 성차별 및 성희롱 금지와 구제에 관한 법률제정안 36

젠더와 입법 포럼 개최

한국여성정책연구원은 국회여성가족위원회의 후원을 받아 2013년 3월과 6월 “젠더와 입법 포럼”을 두 차례에 걸쳐 국회입법조사처 대회의실과 국회의원회관 제2소회의실에서 각각 개최하였다.

제1차 젠더와 입법 포럼은 “새 정부 여성·가족정책의 방향과 입법과제”라는 주제로 개최되었고, 제2차 젠더와 입법 포럼은 “가사노동자 제도화 방안 국제컨퍼런스”라는 주제로 개최되었다.

제1, 2차 젠더와 입법 포럼은 한국여성정책연구원이 주관하고 국회미래여성가족포럼, 국회성평등정책연구포럼, 국회입법조사처, 한국여성변호사회, 한국젠더법학회 등이 공동주최가 되어 개최되었는데, 특히 제2차 포럼은 국제컨퍼런스의 형태로 개최된 점과 김춘진 국회의원 및 민현주 국회의원이 함께 개최한 점이 특이점이라고 할 수 있다.

◎ 2013년 제1차 젠더와 입법 포럼



3월 22일(금) 13:30부터 17:00까지 열린 제1차 젠더와 입법 포럼은 세 개의 세션으로 나누어 진행되었다. 첫 번째 세션에서는 “새 정부 여성정책의 방향과 입법과제”라는 주제로 박선영 한국여성정책연구원 인권·안전정책센터장이 발표하였고, 두 번째 세션에서는 “새 정부 가족정책의 방향과 입법과제”라는 주제로 한국

여성정책연구원의 장혜경 가족·사회통합정책연구실장, 박복순 연구위원, 송효진 연구위원 등이 발표하였다. 마지막 세션은 김현숙 한국여성단체협의회 사무총장, 이경환 한국젠더법학회 이사·변호사, 장지연 한국노동연구원 선임연구위원, 정문자 한국여성단체연합 사회권위원장, 정재훈 서울여자대학교 사회복지학과 교수, 조주은 국회입법조사처 입법조사관 등이 관련 주제로 토론하였다.

새 정부의 여성·가족정책과 관련하여 제시한 국정과제인 ‘여성 경제활동 확대 및 양성평등 확산’, ‘성폭력으로부터 안전한 사회’, ‘가정폭력 방지 및 피해자 보호 강화’, ‘건강한 가정 만들기’ 등의 정책내용에 대한 검토 및 더 보완되어야 할 개선 사항과 입법과제에 대하여 논의하였다.

◎ 2013년 제2차 젠더와 입법 포럼

6월 4일(화) 13:30부터 18:00까지 열린 제2차 젠더와 입법 포럼은 가사서비스 바우처 제도를 채택한 벨기에의 사례 및 외국인 가사근로자에 대한 제도를 채택한 홍콩의 사례를 소개하는 자리를 마련한 국제컨퍼런스 형태의 포럼이었다. 제2차 포럼은 주제발표를 크게 외국과 한국의 경우로 나누어, 외국의 경우는 3개의 주제로, 한국의 경우는 2개의 주제로 각각 나누어 발표하였다.



외국인 발표의 경우, “홍콩 가사노동자 보호 제도”라는 제1주제로 Elizabeth Tang(International Coordinator, International Domestic Workers Network)이, “벨기에 가사노동자 제도화 정책의 경과 및 발전방향”이라는 제2주제로 Vaes Virginie(FPS Employment, Labour and Social Dialogue)가, “벨기에 가사서비스 바우처 제도 평가”라는 제3주제로 Yves Giets(Political secretary, ACV - CSC Belgium) 등이 각각 발표하였다. 한국인 발표의 경우, “한국 가사노동자 실태와 보호 방안”이라는 제4주제로 윤자영 한국노동연구원 부연구위원이, “가사노동자 보호와 제도화를 위한 법적 검토”라는 마지막 주제로 구미영 한국여성정책연구원 부연구위원 등이 각각 발표하였다.

주제 발표 이후, 관련 주제에 대한 토론이 진행되었는데, 지정토론자들로 김혜원 한국교원대학교 대학원 교수, 제갈현숙 사회공공연구소 연구실장, 최영미 한국가사노동자협회 대표, 한인상 국회입법조사처 조사관, 홍승아 한국여성정책연구원 가족·다문화센터장 등이 맡아 가사노동자 제도화 방안에 대하여 토론하였다.

여성의 경제활동 참여율의 증가 및 고령화의 급속한 진전에 따라 돌봄노동의 수요가 지속적으로 증가하고 있는 우리사회의 변화에 맞춰, 노동법이나 사회보장의 사각지대에 놓여 있는 돌봄노동자 중에서도 가사서비스 노동자를 다른 노동자와 동등한 노동권과 인권을 보장하기 위한 제도화의 요청과 중요성이 강조되었다.

◎ 1. 가족 관련법 개정안

부성주의 폐지 및 파양되는 경우 성(姓) 변경조항 개정을 위한 민법 일부개정법률안

■ 부성주의 폐지

◎ 제안이유

2005. 3. 31. 호주제도를 폐지 내용으로 민법이 개정되면서, 원칙적으로 부의 성과 본을 따르되 부모의 합의로 모의 성을 따를 수 있도록 하고, 자녀의 복리를 위한 성 변경을 가능하도록 하였으며, 혼인의 자의 인지시에도 협의하에 자녀가 종전 성을 사용할 수 있도록 하는 등 부성주의를 완화하였음.

그러나 여전히 부성주의 원칙을 유지하고 있는 점 및 자녀 성의 합의 시점을 혼인 신고시로 제한하고 있어 부성주의 원칙을 고수하는 현 법제로는 가족관계에서의 완전한 양성평등을 이루었다고 평가할 수 없음.

헌법이 제36조 제1항에서 혼인과 가족생활에서의 양성평등을 선언하고 있으므로, 민법과 가사소송규칙이 혼인

과 가족생활에서의 양성평등이라는 헌법의 이념을 구현하여야 함은 당연함. 그런데 현행 민법에서는 여전히 자가 부의 성을 따르는 것을 원칙으로 하고 있어, 가족관계에서의 완전한 양성평등이 이루어졌다고 할 수 없음.

독일연방헌법재판소는 이미 1991년에 부부가 혼인성을 지정하지 않으면 남편의 성이 혼인성으로 된다는 규정이 남성과 여성의 객관적 차이에 의해 정당화되지 못하여 평등원칙에 위반된다는 판단을 한 바 있음.¹⁾ 또한 우리 헌법재판소도 호주제에 대한 위헌결정 등을 통하여 양성평등에 반하는 가족제도 자체에 대해 위헌이라고 판단한바, 법률규정에 의하여 부성주의의 원칙은 변경될 필요가 있음.

◎ 주요내용

자는 부 또는 모의 성을 따르도록 하고, 자녀의 성을 결정함에 있어 부모 사이에 협의가 되지 않는 경우 가정법원의 결정에 따르도록 함.

또한 '본'을 유지할 법률상 필요가 없으므로 '본'을 삭제함(안 제781조 제1항).

■ 파양의 경우 성·본 변경조항 개정

◎ 제안이유

친양자 제도에 의하면, 친양자가 파양되는 경우 양부의 성과 본을 따랐던 자녀의 성과 본이 다시 친생부모를 따라서 바뀌게 됨. 그러나 친양자로 입양되었던 자의 친생부모 중에는 친권 회복 및 양육의 의사가 없거나, 양육할 능력과 환경이 갖지 못하는 경우가 많을 것임. 이러한 경우까지 친양자가 파양 후 자신의 의사와 상관없이 친생부모의 성(본은 삭제하기로 함.)으로 바뀌는 것은 친양자에게 아무런 도움이

안 되는 경우가 있으므로 가정법원이 객관적인 사정 및 친양자의 의사를 고려하여 파양을 선고하면서 기존의 성을 그대로 유지할 수 있도록 허가해 줄 수 있는 방향으로 법을 개정할 필요가 있음.

◎ 주요내용

친양자가 파양되는 경우 친양자는 법원의 허가를 받아 친양친의 성을 계속 사용할 수 있도록 함(안 제781조 제6항).

신·구조문대비표

현행	개정안
제781조(자의 성과 본) ① 자는 부의 성과 본을 따른다. 다만, 부모가 혼인신고시 모의 성과 본을 따르기로 협의한 경우에는 모의 성과 본을 따른다. ②·③·④·⑤ (생략) 〈신설〉 ⑥ (생략)	제781조(자의 성) ① 자는 부 또는 모의 성을 따른다. 다만, 부모의 합의로 자의 성을 정할 수 없는 경우에는 가정법원의 허가를 받아 자의 성을 정한다. ②·③·④·⑤ (현행과 같음) ⑥ 친양자가 파양되는 경우 친양자는 법원의 허가를 받아 친양친의 성을 계속 사용할 수 있다. ⑦ (현행 ⑥과 같음)

¹⁾ BVerfGE 84, 9(1991. 3. 5)

1. 가족 관련법 개정안

친양자 요건에서 비혼자 차별 제거를 위한 민법 일부개정법률안

◎ 제안이유

현행법은 친양자 입양의 요건으로 3년 이상 혼인중인 부부(배우자의 친생자를 친양자 입양할 경우에는 1년 이상 혼인중인 부부)의 경우에만 친양자 입양을 할 수 있도록 하고 있음.

그러나 이는 비혼자는 친양자 입양을 절대적으로 불가능하도록 제한하고 있어 혼인여부에 따라 기혼자와 비혼자를 차별하고 있고, 양부모가 있는 경우에만 정상 가정이라는 생각이 근저에 깔려 있어 한부모 가정에 대한 편견을 양산할 수 있는 문제가 있음.

친양자 입양 제도는 법원의 허가에 의하여 인정되는 입양인 만큼 혼인여부에 따라 입양의 요건을 절대적으로 제

한할 것이 아니라, 법원으로 하여금 친양자를 하려는 자가 친양자로 될 자의 복리를 위하여 친양자를 잘 양육할 수 있는 능력 등을 갖추었는지 종합적으로 판단하도록 하면 충분하므로 친양자 입양의 요건을 완화하여 친양자 입양 제도를 활성화할 필요가 있음.

◎ 주요내용

친양자 입양의 요건으로 혼인중인 부부만 제한하고 있는 규정을 삭제하고 (안 제908조의2 제1항), 친양자 입양의 효력을 양친(養親)의 출생자로 본다고 개정함(안 제908조의3 제1항).

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제908조의2(친양자의 입양) ① 친양자(親養子)를 입양하려는 사람은 다음 각 호의 요건을 갖추어 가정법원에 친양자 입양을 청구하여야 한다.	제908조의2(친양자의 입양) ①
1. 3년 이상 혼인중인 부부로서 공동으로 입양할 것. 다만, 1년 이상 혼인중인 부부의 한 쪽이 그 배우자의 친생자를 친양자로 하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. <삭 제>
2.~5. (생략)	2.~5. (현행과 같음)
②~③ (생략)	②~③ (현행과 같음)
제908조의3(친양자 입양의 효력)	제908조의3(친양자 입양의 효력)
① 친양자는 부부의 혼인중 출생자로 본다.	① 친양자는 양친(養親)의 출생자로 본다.
② (생략)	② (현행과 같음)

2. 여성의 대표성 관련법 개정안

비례대표 의무할당제 강제를 위한 공직선거법 일부개정법률안

제안이유

공직선거법은 '정당이 비례대표국회의원선거 및 비례대표지방의회의원선거에 후보자를 추천하는 때에는 그 후보자 중 100분의 50 이상을 여성으로 추천하되, 그 후보자명부의 순위의 매 홀수에는 여성을 추천하여야 한다'는 규정(제47조 제3항)을 두고 있음.

비례대표지방의회의원선거에 있어서는 공직선거법상 여성후보자 추천 비율과 순위를 위반한 경우 등록무효사유이지만(제52조 제1항 제2호), 비례대표국회의원선거에 있어서는 여성후보자 추천 비율과 순위에 대한 강제규정이 없음.

여성후보자 추천 비율과 순위의 필요성에 있어서 비례대표국회의원선거와 비례대표지방의회의원선거와 다르게 인정할 합리성이 없음. 여성정치인의 참여가 확대된 주요 원동력 중 하나가 비례대표할당과 교호순번제 및 여성추천보조금제도 시행 등 법제도적인 변화라는 점에 비추어 본다면 비례대표국

회의원선거에서도 여성후보자 추천의 비율과 순위를 강제하는 것이 필요함.

주요내용

비례대표국회의원선거에 있어 여성후보자 추천의 비율과 순위를 위반한 경우 그 후보자의 등록을 무효로 함(안 제52조 제1항 제2호).

신·구조문대비표

현행	개정안
제52조(등록무효) ① 후보자등록후에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 때에는 그 후보자의 등록은 무효로 한다.	제52조(등록무효) ①
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 제47조(정당의 후보자추천) 제1항 본문의 규정에 위반하여 선거구별로 선거할 정수범위를 넘어 추천하거나, 비례대표지방의회의원선거에 있어 같은 조 제3항의 규정에 의한 여성후보자 추천의 비율과 순위를 위반하거나, 제48조(선거권자의 후보자추천) 제2항의 규정에 의한 추천인수에 미달한 것이 발견된 때	2. 제47조(정당의 후보자추천) 제1항 본문의 규정에 위반하여 선거구별로 선거할 정수범위를 넘어 추천하거나, 같은 조 제3항의 규정에 의한 여성후보자 추천의 비율과 순위를 위반하거나, 제48조(선거권자의 후보자추천) 제2항의 규정에 의한 추천인수에 미달한 것이 발견된 때
3. ~ 11. (생략)	3. ~ 11. (현행과 같음)
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)

3. 아동·여성폭력 관련법 개정안 / 성폭력

고지명령 제도 정비를 위한 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 일부개정법률안

◎ 제안이유

현행법상 폭행, 협박으로 아동, 청소년에게 성매매를 강요하는 행위(법 제14조, 제15조)는 성폭력범행의 죄질과 다를 바 없음에도 성범죄로 분류되어 13세 미만의 아동에 대해 범행을 하고 재범의 위험성이 있는 경우에 한하여 공개명령의 대상이 되고 있음. 이는 성폭력범죄와 균형이 맞지 않음.

다만 공개명령에 비해 고지명령이 개인에게 미치는 영향을 고려하여 폭행, 협박으로 13세 미만의 아동에게 성매매

를 강요한 경우에 대해 고지명령의 대상이 되도록 개정하는 것이 필요함.

◎ 주요내용

아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제14조 제1항 제1호(폭행이나 협박으로 아동·청소년으로 하여금 아동·청소년의 성을 사는 행위의 상대방이 되게 한 자), 제2호(선불금, 그 밖의 채무를 이용하는 등의 방법으로 아동·청소년을 곤경에 빠뜨리거나 위계 또는 위력으로 아동·청소년으로 하여금 아동·청소년의 성을 사는 행위의 상대방이 되게 한 자)의 경우 고지명령의 대상이 되도록 함(안 제50조 제1항 제1호).

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제50조(등록정보의 고지) ① (생략)	제50조(등록정보의 고지) ① (현행과 같음)
1. 아동·청소년대상 성폭력범죄를 저지른 자	1. 이 법 제14조 제1항 제1호, 제2호에 해당하는 성범죄를 저지른 자

성폭력사건의 증인이 아닌 피해자들의 법정방청권 보장을 위한 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 일부법률개정안

◎ 제안이유

피고인들이 재판당사자로서 재판에 참여하는 것은 당연하나, 피해자들은 형사재판의 당사자가 아니므로 형사절차에서 기소된 이후에는 소외되어 왔던 것이 사실임. 그리고 사기사건 등 재산범죄의 경우 피해자들이 법정에 찾아와 피고인의 재판을 자유로이 방청할 수 있으나 성폭력 등 가해자와의 대면이 두려운 피해자들에게 법정방청은 제약이 될 수밖에 없었음.

그런데 이러한 법정방청의 제한은 피해자의 목소리가 제대로 재판과정에 반영되지 못하는 것으로 귀결되고 과거 양형이 낮았던 흐름에는 피해자들이 실질적으로 재판과정에서 배제되어 있던 것과 무관하지 않음. 특히 자백사건의

경우 피해자들은 증인의 지위가 없지만 증인인 피해자와 달리 보아야 할 하등의 이유가 없는바, 증인인 피해자들에 대해 각종 보호조치를 하는 것만큼이나 증인 아닌 피해자들의 재판참여권도 보장할 필요가 있음.

한편 양형기준으로 높은 양형을 무조건 강제하는 것도 중요하지만, 그만큼 판사들이 높아진 양형에 거부감을 가질 수도 있는 점, 재판은 관련 당사자들 사이의 소통, 그를 통한 판단이라는 점을 고려한다면 진정하고 꾸준한 변화를 위해서는 판사들이 피해자들의 목소리를 들을 수 있도록 하는 장치마련이 필요함.

◎ 주요내용

증인이 아닌 피해자들이 법정방청을 할 수 있도록 비디오중계실을 개방하고, 비디오중계실에서 재판을 볼 수 있도록 하며, 비디오중계를 통해 양형에 관한 의견 진술을 할 수 있도록 함(안 제40조의2).

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
〈신 설〉	제40조의2(비디오 등 중계장치에 의한 피해자의 방청 및 의견진술) ① 성폭력 범죄의 피해자나 그 법정대리인이 법정에서 피고인을

3. 아동·여성폭력 관련법 개정안 / 성폭력

현행	개정안
	<p>대면하지 않고 법정 방청을 희망하는 경우, 법원은 비디오중계실을 개방하고, 비디오중계실에서 재판을 볼 수 있도록 하여야 한다.</p> <p>② 성폭력 범죄의 피해자나 그 법정대리인은 비디오 등 중계장치 등에 의하여 비공개로 양형에 관한 의견 진술을 할 수 있도록 한다.</p> <p>③ 전 2항에 따른 방청·의견진술의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 대법원 규칙으로 정한다.</p>

성폭력 피해 등 인권을 침해당한 이주여성들의 체류권 보장을 위한 출입국관리법 일부개정법률안

◎ 제안이유

2011. 4. 5. 신설된 출입국관리법 제25조의2는 결혼이민자에 대한 특칙으로 “① 법무부장관은 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1호의 가정폭력을 이유로 법원의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중인 대한민국 국민의 배우자인 외국인이 체류기간 연장허가를 신청한 경우에는 그 권리구제

절차가 종료할 때까지 체류기간 연장을 허가할 수 있다. ② 법무부장관은 제1항에 따른 체류 연장기간 만료 이후에도 피해 회복 등을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 체류기간 연장허가를 할 수 있다.”라고 규정하고 있음.

그 동안 출입국관리 지침으로만 이루어졌던 가정폭력 피해자에 대한 체류연장의 법적 근거를 마련한 것이지만, 단지 “결혼이민자”의 “가정폭력” 피해에 대한 특칙만을 담고 있다는 점에서 한계가 있음.

성폭력 등 인권침해에 노출되어 있는 것은 비단 “결혼이민자”에 국한되지 않으며, 노동현장의 이주여성, 유학 온 이

주여성 등도 “여성”이자 “이주민”이라는 이중의 취약한 지위에 처함으로써 인권침해에 심각하게 노출되어 있으며, 피해를 입었다 하더라도 불안정한 법적 지위로 인하여 수사의뢰 등 적극적인 문제제기를 하지 못하는 실정임.

성폭력 등 인권침해에 취약하게 노출되어 있는 이주여성-결혼이주여성, 이주여성노동자 등에게도 체류연장을 받을 수 있도록 할 필요가 있음.

◎ 주요내용

성폭력·가정폭력 등을 이유로 법원의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중인 외국인 여성이 체류기간 연장허가를 신청한 경우에는 그 권리구제 절차가 종료할 때까지 체류기간 연장을 허가하도록 함(안 제25조의2).

신·구조문대비표

현행	개정안
제25조의2(결혼이민자에 대한 특칙) ① 법무부장관은 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1호의 가정폭력을 이유로 법원의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중인 대한민국 국민의 배우자인 외국인이 체류기간 연장허가를 신청한 경우에는 그 권리구제 절차가 종료할 때까지 체류기간 연장을 허가할 수 있다.	제25조의2(결혼이민자에 대한 특칙) ① 법무부장관은 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조의 성폭력 또는 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1호의 가정폭력 등 인권침해를 이유로 법원의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중인 외국인 여성이 체류기간 연장허가를 신청한 경우에는 그 권리구제 절차가 종료할 때까지 체류기간 연장을 허가하여야 한다.
② 법무부장관은 제1항에 따른 체류 연장기간 만료 이후에도 피해 회복 등을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 체류기간 연장허가를 할 수 있다.	② 법무부장관은 제1항에 따른 체류 연장기간 만료 이후에도 피해 회복 등을 위하여 필요하다고 인정되는 경우 체류기간 연장허가를 하여야 한다.

3. 아동·여성폭력 관련법 개정안 / 가정폭력

가정폭력범죄 피해자 등의
안전과 인권보호를 위한
가정폭력범죄의 처벌 등에 관한
특례법 일부개정법률안

◎ 제안이유

가정폭력 범죄의 심각성에도 불구하고 실무에서는 ‘보호사건’ 위주로 진행되어 적절한 대응이 이루어지지 않아, ‘보호사건’ 체계 자체를 정비할 필요가 있음.¹⁾

또한 현행법상 경찰이 가정폭력 신고를 받고 출동했을 때 즉시 취할 수 있는 조치에 대해 “진행중인 가정폭력범죄에 대해서만” 일정한 조치를 취할 수 있다고 하고 있고, 추상적인 조치내용만 두고 있을 뿐 세부적인 사항이나 가해자에 대한 금지사항 등을 두고 있지 않음.

그로 인해 가해자가 “부부싸움이었는데 다 끝났다, 들어오지 말라”고 할 경우 경찰입장에서는 과잉집행 문제가 제기될 수 있어 집 안에 들어가지 못하거나 필요한 피해자 보호 및 격리 조치 등을 취하지 못하고 떠나는 경우 등 대처

가 미흡함(수원 지동 사건, 한국여성의전화 토론회, 가정폭력실태조사보고서 등). 이러한 경찰의 미흡한 대응으로 인해 가정폭력의 악순환이 반복되고 가정폭력에 지속적으로 노출된 피해자들이 더 큰 대항범죄를 저지르게 되는 원인이 됨. 아동복지법에 규정되어 있는 만큼 세부적인 규정을 둘 필요가 있음.

◎ 주요내용

가. 보호처분 위주의 법체계를 변경한다는 의미에서 법의 목적에 관한 제1조에서 관련 부분을 삭제함(안 제1조).

나. 가정폭력 사건의 범위를 확대하며, 피해자에 관한 정의에서 ‘직접적으로’ 문구를 삭제함(안 제2조).²⁾

다. 가정폭력신고를 접수한 상담기관 직원이나 사법경찰관리는 지체 없이 가정폭력의 현장에 출동하도록 하고, 이 경우 상담기관의 장이나 수사기관의 장은 서로 가정폭력 현장에 동행하여 줄 것을 요청할 수 있고, 요청받은 상담기관의 장 또는 수사기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 소속 직원이

나 사법경찰관리를 가정폭력 현장에 동행하도록 조치하는 등 응급조치의 내용을 확대시키고 구체화함(안 제5조).³⁾

라. 가정보호 사건을 ‘가정폭력 특례사건’으로 명칭을 변경하고, 그 가정폭력 특례사건에서 ‘피해자 의사’와 관련된 조항을 삭제하며,⁴⁾ 현행 임시조치의 체계를 피해자보호명령(제3장)과 연동지어 구체화하고 정비함(안 제9조).

마. 상담기관의 장에게 아동의 안전 확보와 재학대 방지, 건전한 가정기능의 유지 등을 위하여 피해자 및 보호자를 포함한 피해자의 가족에게 상담, 교육 및 의료적·심리적 치료 등의 필요한 지원을 제공하게 하고, 이를 위해 관계 기관에 협조를 요청할 수 있도록 하는 권한을 부여함(안 제29조의2).

신·구조문대비표⁵⁾

현행	개정안
제1조(목적) 이 법은 가정폭력범죄의 형사처벌 절차에 관한 특례를 정하고 가정폭력범죄를 범한 사람에 대하여 환경의 조정과 성행(性行)의 교정을 위한 보호처분을 함으로써 가정폭력범죄로 파괴된 가정의 평화와 안정을 회복하고 건강한 가정을 가꾸며 피해자와 가족구성원의 인권을 보호함을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 법은 가정폭력범죄의 형사처벌에 관한 특례를 정하고 가정폭력범죄의 피해자와 가정구성원의 안전과 인권을 보호함을 목적으로 한다.
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의)
1. 2. (생략)	1. 2. (현행과 같음)

¹⁾ 이 부분에 대하여는 2013. 4. 8. 남인순의원 대표 발의로 개정안이 상정되어 있다.

²⁾ 남인순의원 안에 포함

³⁾ 일부 남인순의원 안에 포함

⁴⁾ 남인순의원 안에 포함

3. 아동·여성폭력 관련법 개정안 / 가정폭력

현 행	개 정 안
3. 가.~바. (생 략) 사. 「형법」 제2편제36장 주거침입의 죄 중 제321조(주거·신체 수색)의 죄	3. 가.~바. (현행과 같음) 사. 제319조(주거침입, 퇴거불응), 제320조(특수주거침입), 제321조(주거·신체 수색) 및 제322조(미수범)의 죄
아.~카. (생 략)	아.~카. (현행과 같음)
4. (생 략)	4. (현행과 같음)
5. “피해자”란 가정폭력범죄로 인하여 직접적으로 피해를 입은 사람을 말한다.	5. 피해를 입은 사람을 말한다.
6. “가정보호사건”이란 가정폭력범죄로 인하여 이 법에 따른 보호처분의 대상이 되는 사건을 말한다.	6. “가정폭력범죄특례사건”이란 가정폭력범죄특례사건
7. “보호처분”이란 법원이 가정보호사건에 대하여 심리를 거쳐 가정폭력행위자에게 하는 제40조에 따른 처분을 말한다.	7. 가정폭력범죄특례사건
7의2. 8. (생 략)	7의2. 8. (현행과 같음)
제2장 가정보호사건	제2장 가정폭력범죄특례사건
〈신 설〉	제5조(가정폭력범죄에 대한 조치 등) ① 가정폭력신고를 접수한 상담기관 직원이나 사법경찰관리는 지체 없이 가정폭력의 현장에 출동하여야 한다. 이 경우 상담기관의 장이나 수사기관의 장은 서로 가정폭력 현장에 동행하여 줄 것을 요청할 수 있고, 요청받은 상담기관의 장 또는 수사기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 소속 직원이나 사법경찰관리를 가정폭력 현장에 동행하도록 조치하여야 한다.

현 행	개 정 안
제5조(가정폭력범죄에 대한 응급조치) 진행 중인 가정폭력범죄에 대하여 신고를 받은 사법경찰관리는 즉시 현장에 나가서 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. 1. 폭력행위의 제지, 가정폭력행위자·피해자의 분리 및 범죄수사 2. 피해자를 가정폭력 관련 상담소 또는 보호시설로 인도(피해자가 동의한 경우만 해당한다) 3. 긴급치료가 필요한 피해자를 의료기관으로 인도 4. 폭력행위 재발 시 제8조에 따라 임시조치를 신청할 수 있음을 통보	② 가정폭력신고를 받은 사법경찰관리는 즉시 현장에 나가서 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. 1. 폭력행위의 제지, 가정폭력행위자·피해자의 분리, 가정폭력행위자의 현행범인 체포 및 범죄수사(피해사실에 대한 확인은 반드시 피해자에게 해야 하고, 가정폭력행위자와 피해자가 분리된 다음에 피해자를 상대로 해야 한다) 2. 피해자를 가정폭력 관련 상담소 또는 보호시설로 인도(피해자가 동의한 경우만 해당한다) 3. 긴급치료가 필요한 피해자를 의료기관으로 인도 4. 폭력행위 재발 시 제8조에 따라 임시조치를 신청할 수 있음을 통보. 상담기관의 장 또는 수사기관의 장은 가정폭력행위자로부터 피해자를 격리하거나 치료가 필요할 때에는 상담기관 또는 의료기관에 인도하는 등 안전한 곳에서 보호받을 수 있도록 조치하여야 한다. ③ 상담기관의 장 또는 수사기관의 장은 제2항에 따라 피해자를 격리하여 보호하는 경우 그 사실을 관할 시·도지사 또는 시장·군수·구청장에게 즉시 통보하여야 하고, 그 격리기간은 72시간을 넘을 수 없다. 다만 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 시·도지사 또는
〈신 설〉	

3. 아동·여성폭력 관련법 개정안 / 가정폭력

현 행	개 정 안
〈신 설〉	시장·군수·구청장의 사전승인을 받아 48시간 이내에서 연장할 수 있다.
〈신 설〉	④ 상담기관의 장 또는 수사기관의 장은 제3항에 따른 격리기간이 끝나기 전에 대통령령으로 정하는 바에 따라 피해자의 보호와 폭력의 방지를 위하여 임시보호조치 등을 시·도지사 또는 시·군·구청장에게 의뢰할 수 있다.
〈신 설〉	⑤ 가정폭력행위자는 제25조에 따른 신고로 현장에 출동한 상담기관의 직원이나 사법경찰관리가 제2항에 따른 업무를 수행할 때에 폭행·협박이나 현장 조사를 거부하는 등 그 업무 수행을 방해하는 행위를 하여서는 아니 된다.
〈신 설〉	⑥ 가정폭력 신고를 접수한 상담기관의 직원이나 사법경찰관리는 가정폭력이 행하여지고 있는 것으로 신고된 현장 또는 조사를 위한 관련 장소에 출입하여 피해자 또는 관계인에 대하여 조사를 하거나 질문을 할 수 있다.
〈신 설〉	⑦ 제6항에 따라 조사 또는 질문을 하는 상담기관의 직원이나 사법경찰관리는 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

현 행	개 정 안
〈신 설〉	제5조의2(사후관리 등) ① 상담기관의 장은 가정폭력이 종료된 이후에도 가정방문, 전화상담 등을 통하여 가정폭력의 재발 여부를 확인하여야 한다. ② 상담기관의 장은 가정폭력이 종료된 이후에도 재발 방지 등을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 피해자 및 보호자를 포함한 피해자의 가족에게 필요한 지원을 제공할 수 있다.
제9조(가정보호사건의 처리) ① 검사는 가정폭력범죄로서 사건의 성질·동기 및 결과, 가정폭력행위자의 성행 등을 고려하여 이 법에 따른 보호처분을 하는 것이 적절하다고 인정하는 경우에는 가정보호사건으로 처리할 수 있다. 이 경우 검사는 피해자의 의사를 존중하여야 한다.	제9조(가정폭력범죄특례사건의 처리) ① 검사는 가정폭력범죄로서 사건의 성질·동기 및 결과, 가정폭력행위자의 성행·재범위험성 등을 고려하여 이 법에 따른 보호처분을 하는 것이 적절하다고 인정하는 경우에는 가정폭력범죄특례사건으로 처리할 수 있다. 〈후단 삭제〉 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 가정폭력범죄로 유죄판결이 확정된 후(징역형의 실형을 선고받은 때에는 그 집행이 종료되거나 집행이 면제된 후를 말한다) 3년 이내에 가정폭력범죄를 저지른 때 2. 이 법에 의한 보호처분이 확정된 후 3년 이내에 가정폭력범죄를 저지른 때 3. 이 법에 의한 피해자보호명령을 받은 후 2년 이내에 가정폭력범죄를 저지른 때 4. 금고 이상의 형에 해당하는 가정폭력범죄를 저지른 때 5. 흉기 그 밖에 위험한 물건을 사용하여 가정폭력범죄를 저지른 때 6. 상습성이 인정되는 경우

3. 아동·여성폭력 관련법 개정안 / 가정폭력

현 행	개 정 안
② 다음 각호의 경우에는 제1항을 적용할 수 있다. 1. 2. (생 략)	② 제1항(단서를 제외한다). 1. 2. (현행과 같음)
제9조의2(상담조건부 기소유예) 검사는 가정폭력사건을 수사한 결과 가정폭력행위자의 성행 교정을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 상담조건부 기소유예를 할 수 있다.	〈삭 제〉
〈신 설〉	제29조의2(피해자 및 그 가족 등에 대한 지원) ① 상담기관의 장은 아동의 안전 확보와 재학 대 방지, 건전한 가정기능의 유지 등을 위하여 피해자 및 보호자를 포함한 피해자의 가족에게 상담, 교육 및 의료적·심리적 치료 등의 필요한 지원을 제공하여야 한다. ② 상담기관의 장은 제1항의 지원을 위하여 관계 기관에 협조를 요청할 수 있다. ③ 보호자를 포함한 피해자의 가족은 상담기관이 제1항에 따라 제공하는 지원에 성실하게 참여하여야 한다. ④ 상담기관의 장은 제1항의 지원 여부의 결정 및 지원의 제공 등 모든 과정에서 피해아동의 이익을 최우선으로 고려하여야 한다.

⁵⁾ 단순히 '가정보호사건'을 '가정폭력 범죄특례사건'으로 바꾸어 부르는 제10조 이하 조항은 생략

3. 아동·여성폭력 관련법 개정안 / 성매매

성매매 정의 확장과 성매매여성 비범죄화를 위한 성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률 일부개정법률안

◎ 제안이유

현행법은 원칙적으로 성매매 당사자 쌍방 모두를 처벌하고 성매매여성의 경우 예외적으로 위계·위력에 의한 성매매강요를 당한 경우에만 성매매 피해자로 인정해서 처벌하지 않고 있음.

실제 성매매여성을 피해자로 인정한 사건은 거의 없고, 성매매 성인 여성에 대한 보호사건 송치율은 7%에도 미치지 못함. 이는 피해자임을 여성이 스스로 입증하도록 하고 그 규정을 협소하게 해석하여 물리적인 감금, 폭행, 강요 등이 없으면 자발적 성매매라고 판단하여 피의자 조사를 받도록 요구하는 수사 경향에서 기인하는 것이며, 이러한 관행과 경향은 적발과 단속을 어렵게 하여 성구매자 처벌까지 어렵게 하고 있음.

국제법적으로도 성매매는 인신매매와 비슷한 범주로 규정되고 성매매여성은 입증의 어려움 없이 이러한 인신매

매의 피해자로 다루어진다는 점 등을 고려하여 성매매여성(성구매자의 상대방 의미)을 비범죄화할 필요가 있음.

◎ 주요내용

가. 성매매를 성을 사는 행위 중심으로 기술하고 성기중심적으로 규정하고 있는 현행 정의 규정을 적어도 아동청소년 성보호에 관한 법률의 정의 정도로 확장하기 위하여 추행이나 자위행위에 관한 것을 포함하는 것으로 개정 함(안 제2조 제1항 제1호).

나. 성매매여성을 성매매피해여성으로 구별하여 처벌하고 있는 현행 규정을, 성매매여성을 모두 처벌하지 않는 것으로 개정함(안 제2조 제1항 제1호, 제4호, 제6조).

다. 그 밖에 이 법에서 '성을 파는' 행위를 '성매매가 이루어지는' 또는 '성매매 피해가 발생하는' 등으로 변경함.

3. 아동·여성폭력 관련법 개정안 / 성매매

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ①
1. “성매매”란 불특정인을 상대로 금품이나 그 밖의 재산상의 이익을 수수(收受)하거나 수수하기로 약속하고 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하거나 그 상대방이 되는 것을 말한다.	1. ‘성매매’란 타인에게 금품이나 그 밖의 재산상의 이익을 제공하거나 제공하기로 약속하고, 그 사람으로 하여금 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하게 하거나 상대방이 되게 하는 것을 말한다.
가. 성교행위	가. 성행위
나. 구강, 항문 등 신체의 일부 또는 도구를 이용한 유사 성교행위	나. 신체의 전부 또는 일부를 접촉·노출하는 행위로서 일반인의 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 행위
〈신 설〉	다. 자위행위
3. (생략)	3. (현행과 같음)
가. 성을 파는 행위 또는 「형법」 제245조에 따른 음란행위를 하게 하거나, 성교행위 등 음란한 내용을 표현하는 사진·영상물 등의 촬영 대상으로 삼을 목적으로 위계(僞計), 위력(威力), 그 밖에 이에 준하는 방법으로 대상자를 지배·관리하면서 제3자에게 인계하는 행위	가. 성매매가 이루어지게 하거나, 성교행위 등 음란한 내용을 표현하는 사진·영상물 등의 촬영 대상으로 삼을 목적으로 위계(僞計), 위력(威力), 그 밖에 이에 준하는 방법으로 대상자를 지배·관리하면서 제3자에게 인계하는 행위
4. “성매매피해자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.	4. “성매매피해자”란 성매매 또는 성매매알선 행위자에 의하여 성매매를 당한 사람을 말한다.
가.~라. (생략)	가.~라. 〈삭 제〉

현 행	개 정 안
② (생략)	② (현행과 같음)
2. 다른 사람을 고용·감독하는 사람, 출입국·직업을 알선하는 사람 또는 그를 보조하는 사람이 성을 파는 행위를 하게 할 목적으로 여권이나 여권을 갈음하는 증명서를 채무 이행 확보 등의 명목으로 받은 경우	2. 다른 사람을 고용·감독하는 사람, 출입국·직업을 알선하는 사람 또는 그를 보조하는 사람이 성매매가 이루어지게 할 목적으로 여권이나 여권을 갈음하는 증명서를 채무 이행 확보 등의 명목으로 받은 경우
제4조(금지행위) (생략)	제4조(금지행위) (현행과 같음)
4. 성을 파는 행위를 하게 할 목적으로 다른 사람을 고용·모집하거나 성매매가 행하여진다는 사실을 알고 직업을 소개·알선하는 행위...	4. 성매매가 이루어지게 할 목적으로 다른 사람을 고용·모집하거나 성매매가 행하여진다는 사실을 알고 직업을 소개·알선하는 행위
제10조(불법원인으로 인한 채권무효) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이 그 행위와 관련하여 성을 파는 행위를 하였거나 할 사람에게 가지는 채권은 그 계약의 형식이나 명목에 관계없이 무효로 한다. 그 채권을 양도하거나 그 채무를 인수한 경우에도 또한 같다.	제10조(불법원인으로 인한 채권무효) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이 그 행위와 관련하여 성매매 피해자에 대하여 가지는 채권은 그 계약의 형식이나 명목에 관계없이 무효로 한다. 그 채권을 양도하거나 그 채무를 인수한 경우에도 또한 같다.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 성을 파는 행위를 할 사람을 고용·모집하거나 그 직업을 소개·알선한 사람	2. 성매매를 목적으로 타인을 고용·모집하거나 그 직업을 소개·알선한 사람
3. (생략)	3. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 검사 또는 사법경찰관은 성을 파는 행위를 한 사람이나 성매매피해자를 조사할 때에는 제1항의 채권이 무효라는 사실과 지원시설 등을 이용할 수 있음을 본인 또는 법정대리인에게 고지하여야 한다.	③ 검사 또는 사법경찰관은 성매매피해자를 조사할 때에는 제1항의 채권이 무효라는 사실과 지원시설 등을 이용할 수 있음을 본인 또는 법정대리인에게 고지하여야 한다.

3. 아동·여성폭력 관련법 개정안 / 성매매

현행	개정안
<p>제18조(벌칙) ① (생략)</p> <p>1. 폭행이나 협박으로 <u>성을 파는 행위를 하게 한 사람</u></p> <p>2. 위계 또는 이에 준하는 방법으로 성을 파는 사람을 곤경에 빠뜨려 <u>성을 파는 행위를 하게 한 사람</u></p> <p>3. 친족관계, 고용관계, 그 밖의 관계로 인하여 다른 사람을 보호·감독하는 것을 이용하여 <u>성을 파는 행위를 하게 한 사람</u></p> <p>② (생략)</p> <p>2. 위계 또는 위력으로 청소년, 사물을 변별하거나 의사결정 능력이 없거나 미약한 사람 또는 대통령령으로 정하는 중대한 장애가 있는 사람으로 하여금 <u>성을 파는 행위를 하게 한 사람</u></p> <p>③ (생략)</p> <p>1. 다른 사람을 감금하거나 단체 또는 다중(多衆)의 위력을 보이는 방법으로 <u>성매매를 강요한 사람</u></p>	<p>제18조(벌칙) ① (현행과 같음)</p> <p>1. 폭행이나 협박으로 <u>성매매를 당하게 한 사람</u></p> <p>2. 위계 또는 이에 준하는 방법으로 성매매 피해자를 곤경에 빠뜨려 <u>성매매를 당하게 한 사람</u></p> <p>3. 친족관계, 고용관계, 그 밖의 관계로 인하여 다른 사람을 보호·감독하는 것을 이용하여 <u>성매매를 당하게 한 사람</u></p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>2. 위계 또는 위력으로 청소년, 사물을 변별하거나 의사결정 능력이 없거나 미약한 사람 또는 대통령령으로 정하는 중대한 장애가 있는 사람으로 하여금 <u>성매매를 당하게 한 사람</u></p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>1. 다른 사람을 감금하거나 단체 또는 다중(多衆)의 위력을 보이는 방법으로 <u>성매매가 이루어지게 한 사람</u></p>

현행	개정안
<p>2. <u>성을 파는 행위를 하였거나 할 사람을 고용·관리하는 것을 이용하여 위계 또는 위력으로 낙태하게 하거나 불임시술을 받게 한 사람</u></p> <p>④ (생략)</p> <p>1. 업무관계, 고용관계, 그 밖의 관계로 인하여 보호 또는 감독을 받는 사람에게 마약등을 사용하여 <u>성을 파는 행위를 하게 한 사람</u></p>	<p>2. 성매매피해자를 고용·관리하는 것을 이용하여 위계 또는 위력으로 낙태하게 하거나 불임시술을 받게 한 사람</p> <p>④ (현행과 같음)</p> <p>1. 업무관계, 고용관계, 그 밖의 관계로 인하여 보호 또는 감독을 받는 사람에게 마약등을 사용하여 <u>성매매를 당하게 한 사람</u></p>
<p>제19조(벌칙) ① (생략)</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. <u>성을 파는 행위를 할 사람을 모집한 사람</u></p> <p>3. <u>성을 파는 행위를 하도록 직업을 소개·알선한 사람</u></p> <p>② (생략)</p> <p>2. <u>성을 파는 행위를 할 사람을 모집하고 그 대가를 지급받은 사람</u></p> <p>3. <u>성을 파는 행위를 하도록 직업을 소개·알선하고 그 대가를 지급받은 사람</u></p>	<p>제19조(벌칙) ① (현행과 같음)</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. <u>성매매피해자를 모집한 사람</u></p> <p>3. <u>성매매를 당하도록 직업을 소개·알선한 사람</u></p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>2. <u>성매매피해자를 모집하고 그 대가를 지급받은 사람</u></p> <p>3. <u>성매매를 당하도록 직업을 소개·알선하고 그 대가를 지급받은 사람</u></p>
<p>제20조(벌칙) ① (생략)</p> <p>1. <u>성을 파는 행위 또는 「형법」 제245조에 따른 음란행위 등을 하도록 직업을 소개·알선할 목적으로 광고(각종 간행물, 유인물, 전화, 인터넷, 그 밖의 매체를 통한 행위를 포함한다. 이하 같다)를 한 사람</u></p>	<p>제20조(벌칙) ① (현행과 같음)</p> <p>1. <u>성매매와 관련된 직업을 소개·알선할 목적으로 광고(각종 간행물, 유인물, 전화, 인터넷, 그 밖의 매체를 통한 행위를 포함한다. 이하 같다)를 한 사람</u></p>

4. 여성노동 관련법 개정안

동일가치노동 동일임금 실효성 제고를 위한 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 일부개정법률안

◎ 제안이유

현행 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘고평법’이라 한다) 제8조 제2항은 동일가치노동 동일임금의 기준을 “직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등”이라고 하여 법으로 정하면서 사업주가 그 기준을 정함에 있어 제25조에 의한 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원회의 의견을 들어야 한다고 규정하고 있음.

우리나라는 학력, 근속연수, 연령 등 속인적인 요소에 기초를 둔 연공서열식 임금체계를 가지고 있는 기업이 대부분 이어서 동일가치노동의 구체적인 기준과 평가방법을 설정함에 한계를 가지고 있고, 고평법에서 규정하고 있는 직무평가요소인 “기술, 노력, 책임 및 작업조건 등”은 남성집중직무에서 기본적으로 발견되는 특성으로서 이미 차별의 결과로 형성된 남성 위주의 직무 평가 기준으로 왜곡될 가능성이 큼. 특히 고평법에서 규정하는 “책임”은 종래 남성

적인 기준에 의해 설정된 기업 내 위계 구조를 그대로 반영하게 될 뿐 아니라 주관적 판단으로 나아가기 쉽고, “노력”에 대한 평가도 일정 정도 주관적이 될 수밖에 없음.

따라서 여성에게 유리한 요소를 동일한 수만큼 평가요소에 추가시켜 남성에게 유리한 요소를 상쇄시키거나 위와 같은 요소에 대하여 성 중립적인 해석에 기초하여 보상요인이나 보상수준이 결정되어야 함.

한편 동일가치노동의 기준을 정하는 과정에서 근로자측이 참가한다는 것은 매우 중요한 일인바, 근로자의 이익과 의사를 대변하는 노동조합 또는 근로자가 선출한 근로자 대표와 협의하도록 하되, 특히 여성근로자 대표의 의견을 반드시 반영할 수 있도록 하는 것이 필요함.

◎ 주요내용

가. 동일가치노동의 기준으로 ‘직무수행에서 요구되는 능력, 실제 수행하는 업무의 내용과 범위’를 추가하고, ‘책임’, ‘노력’을 삭제함(안 제8조 전단).

나. 동일가치노동의 기준을 정할 때

여성근로자의 대표가 반드시 포함
된 노동조합 또는 근로자가 선출

한 근로자 대표와 협의하도록 함
(안 제8조 후단).

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제8조(임금) ② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원회의 의견을 들어야 한다.	제8조(임금) ② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 능력, 실제 수행하는 업무의 내용과 범위, 기술 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 과반수 근로자로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자가 선출한 근로자 대표와 협의하여야 하며, 근로자측 협의의 주체에는 여성근로자의 대표가 포함되어야 한다.

비정규직 모성보호를 위한 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

◎ 제안이유

근로기준법 제74조 출산전후휴가제도는 여성의 모성기능에 대한 가장 기본적인 보호를 하는 제도로써, 고용보험DB를 통해 살펴보면 2002년 22,711명에서 2012년 93,394명으로 4배 이상 확대되었고, 출산전후휴가 지원금액도 2002년 22,602백만원에서 2012년

241,900백만원으로 10배 이상 증가하는 등 출산전후휴가 사용률은 매년 증가하고 있는 추세임.

기간제 여성근로자가 출산을 하는 경우 그에 따른 업무공백, 비용부담 등을 이유로 하여 사업주가 당해 근로자와 재계약을 기피하여 부당해고 등에 노출되는 등 불이익을 받고 있어 임신·출산을 연기하거나 포기하는 경우가 많으며, 특히 출산전후휴가 도중 근로계약기간이 만료되는 경우에는 그때부터 보험급여는 물론 재고용·계약갱신에서 지나치게 불리한 지위에 놓이게 됨. 따라서 적어도 출산전후휴가를 사용하는

4. 여성노동 관련법 개정안

기간 동안은 근로계약이 정지되거나 기간이 연장되는 것으로 정함으로써 기간제 여성근로자들이 출산전후휴가 이후 복귀하여 재계약·갱신이나 정규직 채용의 기회를 갖도록 하는 조치가 필요함.

주요내용

기간제 근로자의 출산전후휴가 사용 기간에 해당하는 기간만큼 근로계약을 연장함(안 제5조의2).

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
〈신 설〉	제5조의2(기간제 근로자의 출산전후휴가와 기간 연장) 기간제 근로자가 근로기준법 제74조에 의한 보호휴가를 사용하여 근로를 제공하지 못한 경우 그 근로계약은 그 휴가 기간만큼 연장된다.

성희롱 구제 실효성 제고를 위한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

제안이유

직장 내 성희롱이 발생하더라도 객관적이고 실효성있는 조사가 이루어지지 않아 직장 내 성희롱으로부터 피해자를

구제하기 어렵고, 오히려 잘못된 조사로 말미암아 피해자가 2차, 3차 피해를 입는 경우가 빈번함. 또한 조사과정에서 어떠한 조치도 이루어지지 않아 적절한 피해회복도 불가능한바, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '고평법'이라 한다)에 진실규명 및 피해자 구제에 대한 조치가 실효성 있게 이루어질 수 있도록 해야 할 것임.

특수고용노동자의 경우 사실상 노동

자이기 때문에 직장 내 성희롱의 문제는 그대로 발생하고 있으나, 고평법은 근로자의 정의에 특수고용노동자를 포함하고 있지 않아 고평법의 보호를 받지 못하고 있음. 이에 직장 내 성희롱과 관련하여서는 근로자의 범위를 확대할 필요가 있음.

현행 고평법은 직장 내 성희롱의 예방교육에 한해서만 파견법상 사용사업주의 의무를 규정하고 있으나, 실제로 직장 내 성희롱은 업무관계에서 발생하는 경우가 많기 때문에 파견노동자의 직장 내 성희롱 역시 사용사업주 또는 사용사업주의 직원에 의해서 발생하는 경우가 많음. 따라서 사용사업주도 원칙적으로 직장 내 성희롱에 대하여 책

임을 지도록 그 범위를 확대할 필요가 있음.

주요내용

가. 직장 내 성희롱 발생시 지체없이 조사를 실시하고, 피해자 보호 및 구제를 위하여 행위자를 피해자로부터 격리조치하고 피해자의 요청에 따라 유급휴가의 사용 등 가능한 조치를 취해야 함(안 제14조).

나. 직장 내 성희롱과 관련하여 근로자의 범위를 확대하고, 파견근로자의 사용사업주에게도 직장 내 성희롱 규정을 적용시킴(안 제14조의3, 제34조).

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖의 이에 준하는 조치를 하여야 한다. 〈신 설〉	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 피해가 접수된 경우 지체없이 조사를 실시한다. ② 사업주는 직장 내 성희롱 피해를 접수한 근로자의 요청이 있고 성희롱 피해 발생의 상당한 이유가 있는 경우 행위자에 대하여 징계조치를 결정할 때까지 근무 장소 변경, 배치전환 등 피해자로부터 격리조치를 취해야 한다.

4. 여성노동 관련법 개정안

현 행	개 정 안
<p>〈신 설〉</p> <p>② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>〈신 설〉</p> <p>〈신 설〉</p>	<p>③ 사업주는 조사결과 성희롱 피해가 확인된 경우 행위자에 대하여 근무장소의 변경 등 징계, 그밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. 징계조치시 행위자의 피해자에 대한 보복조치가 확인된 경우 사업주는 이를 징계조치 결정에 반영하여야 한다.</p> <p>④ 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 사업주는 직장 내 성희롱 피해 근로자의 요청이 있는 경우 피해자에게 유급휴가의 사용, 근무장소의 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취해야 한다.</p> <p>제14조의3(근로자의 정의에 관한 특례) 제2조 제4호에도 불구하고, 동절에서의 “근로자”라 함은 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자 및 노무제공 계약을 체결하려고 하는 자를 말한다.</p> <p>가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금 등을 목적으로 근로를 제공하는 자</p>

현 행	개 정 안
<p>제34조(파견근로에 대한 적용) 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제13조 제1항을 적용할 때에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」제2조 제4호에 따른 사용사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.</p> <p>〈신 설〉</p>	<p>나. 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 제공을 받은 자로부터 대가를 얻어 생활하는 자</p> <p>제34조(파견근로에 대한 적용) ① 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제13조를 적용할 때에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조 제4호에 따른 사용사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.</p> <p>② 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제12조, 제14조, 제14조의2, 제14조의3을 적용할 때에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조 제3호에 따른 파견사업주 및 제2조 제4호에 따른 사용사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.</p>

5. 성차별금지법 제정안^{주)}

성차별 및 성희롱 금지와 구제에 관한 법률제정안

● 제안이유

성별 등을 이유로 하는 포괄적 차별 금지 법령의 부재와 차별 관련 현행 법령의 한계, 실효성 있는 구제절차의 미흡 등으로 정치·경제·사회 등 각 영역에 여전히 성별 격차가 존재하고, 성희롱 관련 현행법령의 한계와 예방체계 구축 미비로 인해 성희롱 피해로부터 안전하지 못한 것이 현실인 바, 헌법의 양성평등 이념에 따라 사회 전반에서 성차별과 성희롱을 금지하고 예방하며, 성차별과 성희롱으로 인한 피해를 구제함으로써 인간의 존엄과 성평등을 실현하려는 것임.

● 주요내용

가. 성차별과 성희롱의 범위 확대(안 제2조 및 제3조)

- 1) 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 금지함.

- 2) 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 금지함.

나. 성차별금지 유형의 구체화(안 제6조부터 제20조까지)

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

다. 성희롱 금지 및 예방의 구체화(안 제21조부터 제24조까지)

성희롱 예방조치의 범위 확대, 성희롱 발생시의 조치와 확인시의 조치를 구체화하여 명문화함.

라. 성차별·성희롱 시정 및 권리구제(안 제25조부터 제34조까지)

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

마. 손해배상의 추정 등(안 제38조)

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

바. 제재규정(안 제39조 및 제40조)

「장애인차별금지법」과 균형을 고려하여 악의적, 상습적 성차별·성희롱 행위, 사용자·교육책임자·조사자 또는 공공기관의 장의 성희롱 피해조사와 관련된 의무 위반행위, 성차별·성희롱 피해 신고와 관련된 위법행위에 대하여 유기징역형 또는 벌금형으로 제재함.

● 성차별 및 성희롱 금지와 구제에 관한 법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 헌법의 양성평등 이념에 따라 사회 전반에서 성차별과 성희롱을 금지하고 예방하며, 성차별과 성희롱으로 인한 피해를 구제함으로써 인간의 존엄과 양성평등을 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 생활하

주) 박선영·구미영·이준우, 「성평등 패러다임 강화를 위한 현행 여성관련 법제의 정비방안」, 한국여성정책연구원(2012), 49-64면.

5. 성차별금지법 제정안

는 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, 개인과의 교습자 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 방송

사업자

- 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 불

익을 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 제·개정

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

② 사용자는 특정성의 근로자에게 그

5. 성차별금지법 제정안

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 하

며, 근로자 측 협의의 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 지원 및 입학의 여부를 거부할 수 없다.

② 교육책임자는 입학 지원 시 성별 등을 이유로 추가 서류, 별도의 양식에 의

한 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 상업시

설의 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

5. 성차별금지법 제정안

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, 소속 원이나 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 공공기관

의 장은 피해자 등의 요청 또는 직권으로 징계 결정이 내려지기 전에라도 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, 징직, 근무장소의 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 직권

으로 조사할 수 있다.

② 위원회는 제1항의 직권조사를 함에 있어 여성가족부장관의 의견을 청취하여야 하며, 여성가족부장관의 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 여성가족부장관에게 통보하여야 한다.

② 위원회는 성차별·성희롱 행위에 대한 조사와 구제 업무를 진행하기 위하

5. 성차별금지법 제정안

여 필요하다고 인정하는 경우에는 여성가족부장관에게 자료 제출 또는 조사업무의 수행에 필요한 협조를 요청할 수 있다.

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

제30조(시정명령) ① 여성가족부장관은 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 여성가족부장관은 제1항 및 제2항에 따른 시정명령 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정될 때에는 제1항 및 제2항에 따른 요건을 조사할 수 있다.

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

⑤ 여성가족부장관이 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 여성가족부장관은 확정된 시

정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

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

제33조(피해자를 위한 법률구조 등의 요청) ① 성차별·성희롱 행위자가 전조의 시정명령을 이행하지 않는 경우, 여성가족부장관은 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.

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 공공기관

의 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 성차

5. 성차별금지법 제정안

별을 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 여성가족부장관이 인정하여 고시하는 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 실시 관련 자료를 보관하며 사용자, 교육책임자 또는 공공기관의 장이나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다.

④ 여성가족부장관은 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 아

니한 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 3천만원 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 2천만원 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 3천만원 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 3천만원 이하의 과태료에 처한다.

② 제1항에 따른 과태료는 여성가족부장관이 부과·징수한다.

부칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

www.kwdi.re.kr

제1호

「젠더와 입법」 Brief

발 행 인 최 금 숙

발 행 일 2013년 6월

발 행 처 한국여성정책연구원

주 소 서울특별시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363)

전 화 02-3156-7000(代)

인 쇄 처 도서출판 한학문화

TEL. 02-313-7593(代)

ISSN 2288-3789