

● 제324회 ●
서울특별시의회(정례회)
제1차 보건복지위원회

서울특별시 성평등 기본 조례
전부개정조례안
검 토 보 고 서

2024. 6. 13.

보 건 복 지 위 원 회
수 석 전 문 위 원

【 황유정 의원 발의 】

의안번호 1869

I. 동의안 개요

1. 제출자 및 제출경과

- 가. 제출자 : 황유정 의원 (찬성17명)
나. 제출일 : 2024. 5. 27.
다. 회부일 : 2024. 5. 30.

2. 제안이유 및 주요내용

가. 제안이유

- 현행 「서울특별시 성평등 기본 조례」는 「양성평등기본법」을 모범으로 하고 있으며, 단일조례임에도 불구하고 ‘양성평등’은 물론 ‘남녀고용평등’과 ‘서울특별시 성희롱·성폭력 심의위원회’ 관련 내용을 함께 담고 있어 그 구성이 방대하고 복잡함. 이에 현행 조례의 상위법인 「양성평등기본법」을 반영하여 기본 조례에 충실한 조례로 재정비하기 위함임.
- 「서울특별시 성평등 기본 조례」의 일부 조항을 타조례로 이관하여 1. 「서울특별시 성평등 기본 조례」를 전면개정하

였고 2. 「서울특별시 일·생활균형지원에 관한 조례」를 전면개정하였으며 3. 「서울특별시 조직 내 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 보호·지원에 관한 조례」를 제정함.

나. 주요내용

- 조례의 제명을 서울특별시 양성평등 기본 조례로 함.
- 각 조항에 ‘성평등’을 ‘양성평등’으로 변경함.
- 서울특별시 직장맘지원센터 설치·운영 및 성평등노동정책 중 합계획 및 추진체계에 관한 사항을 「서울특별시 일·생활균형지원에 관한 조례」로 이관하고 관련 규정을 삭제함.

3. 참고사항

가. 관계법령 : 「양성평등기본법」

II. 검토의견 (수석전문위원 주병준)

1 전부개정안의 개요

- 현행 조례는 당초 「서울특별시여성발전기본조례」를 사회 환경과 관련 법제도의 변화에 따라 2012년 「서울특별시 성평등기본 조례」로 개정하여 남녀평등에 관한 기본조례로 시행되어 왔음.
- 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등을 통해 성평등을 촉진하기 위해 서울특별시 정책의 기본적인 사항을 규정하고 있으며 세부적인 내용은 별도 조례에 따라 규정하고 있음.¹⁾
- 본 전부개정안은 제명 및 내용, 구성체계를 상위법인 「양성평등기본법」에 맞도록 전면개정하고, 상위법에 비추어보아 관련성이 부족한 고용 및 성희롱 예방 관련 내용을 「서울특별시 일·생활균형지원에 관한 조례」로 이관하고 아울러 「서울특별시 조직 내 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 보호·지원에 관한 조례」를 별도 제정하여 규정하고자 하는 내용임.
- 본 전부개정안의 구성체계는 다음과 같음.
 - 본 전부개정안은 상위법 체계에 따라 현행 조례상의 조문

1) 「서울특별시 성평등 기본 조례」내 관련 조례: 「서울특별시 여성폭력방지 및 피해자보호 및 지원에 관한 조례」, 「서울특별시 성별영향평가 조례」, 「서울특별시 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례」, 「서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」

을 이관하여 체계적으로 정비하고, 「양성평등기본법」에 관한 내용을 현행 조례상의 내용을 일부 보완하여 규정하고 있음.

- 현행 조례 제3장의 성평등촉진 정책은 상위법의 체계에 따라 제3장 양성평등정책의 기본시책으로 하고 양성평등 정책 촉진, 참여, 인권보호 및 복지증진, 문화확산 등으로 내용별로 4개 절로 구분하여 분리하여 체계화하였음
- 또한 현행 조례 제21조의부터 제21조12까지 성희롱·성폭력 심의위원회 설치 및 기능은 「서울특별시 조직 내 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 보호·지원에 관한 조례」를 별도 제정하여 이관하였고, 현행 조례 제7장과 제8장의 직장맘센터와 고용노동정책에 관한 사항은 「서울특별시 일·생활균형지원에 관한 조례」로 이관함.

<전부개정안의 제명 및 조문배열>

서울특별시 성평등 기본 조례 전부개정조례안	(현행) 서울특별시 성평등 기본 조례
제1장 총칙 제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(시민의 권리와 의무) 제4조(시의 책무) 제5조(다른 조례와의 관계)	제1장 총칙 제1조(목적) 제1조의2(정의) 제2조(시의 책무) 제3조(시민의 권리와 의무) 제4조(다른 조례와의 관계)
제2장 양성평등정책 시행계획 및 추진계획 제1절 양성평등정책 시행계획의 수립 등	제2장 성평등정책 시행계획 및 추진체계 제5조(성평등정책 시행계획 수립) 제6조(성평등위원회 설치 및 기능)

서울특별시 성평등 기본 조례 전부개정조례안	(현행) 서울특별시 성평등 기본 조례
<p>제6조(양성평등정책 시행계획 수립)</p> <p>제2절 양성평등정책 추진체계</p> <p>제7조(양성평등위원회 설치 및 기능)</p> <p>제8조(구성)</p> <p>제9조(위원의 임기)</p> <p>제10조(해촉)</p> <p>제11조(위원장 등의 직무)</p> <p>제12조(회의)</p> <p>제13조(분과위원회)</p> <p>제14조(젠더자문관의 운영 등)</p> <p>제3장 양성평등정책의 기본시책</p> <p>제1절 양성평등정책 촉진</p> <p>제15조(성주류화 조치)</p> <p>제16조(성별영향평가)</p> <p>제17조(성인지 예산서 및 성인지 결산서 작성)</p> <p>제18조(성인지 통계)</p> <p>제19조(양성평등정책의 효과 증진을 위한 지원)</p> <p>제20조(주요정책 추진실적의 평가)</p> <p>제21조(성인지 교육)</p> <p>제2절 양성평등 참여</p> <p>제22조(적극적 조치)</p> <p>제23조(시정참여 확대)</p> <p>제24조(공직 등의 참여촉진)</p> <p>제25조(경제활동 참여촉진)</p> <p>제26조(일·생활 균형 지원)</p> <p>제27조(여성 인적자원의 개발)</p> <p>제3절 인권 보호 및 복지 증진 등</p> <p>제28조(성차별 및 성희롱의 금지 등)</p> <p>제29조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지)</p> <p>제30조(여성의 복지증진)</p>	<p>제7조~제12조(위원회 구성 및 운영)</p> <p>제3장 성평등촉진 정책</p> <p>제13조~제17조(참여 촉진)</p> <p>제18조(일·생활 균형 지원)</p> <p>제19조(평등한 가족생활)</p> <p>제19조의2조~제20조(성평등 교육)</p> <p>제21조~제22조(성희롱,성폭력 방지)</p> <p>제23조~제26조(복지 및 건강 증진)</p> <p>제27조(주요정책 추진실적의 평가)</p> <p>제28조(성평등주간 행사)</p> <p>제29조(관련시설의 설치·운영)</p> <p>제30조~제32조(협력 및 지원)</p> <p>제33조(시민참여)</p> <p>제34조(유공자포창)</p>

서울특별시 성평등 기본 조례 전부개정조례안	(현행) 서울특별시 성평등 기본 조례
<p>제31조(여성의 건강증진)</p> <p>제4절 양성평등 문화 확산 등</p> <p>제32조(양성평등한 가족생활)</p> <p>제33조(양성평등 교육)</p> <p>제34조(양성평등 문화조성)</p> <p>제35조(양성평등 관련 정보 제공)</p> <p>제36조(여성의 날 등과 양성평등주간)</p> <p>제37조(유공자 표창)</p> <p>제38조(여성친화도시)</p> <p>제39조(국제협력)</p> <p>제4장 양성평등 가족 기금</p> <p>제40조(기금의 설치)</p> <p>제40조의2(기금의 존속기한)</p> <p>제41조(기금의 용도)</p> <p>제42조(기금의 관리·운영)</p> <p>제42조의2(준용)</p> <p>제5장 양성평등정책 관련 기관 및 시설과 단체 등의 지원</p> <p>제43조(관련시설의 설치·운영)</p> <p>제44조(성평등 활동 지원센터)</p> <p>제45조(시민사회·기업과의 협력과 지원)</p> <p>제6장 보칙</p> <p>제46조(사무의 위탁)</p> <p>제47조(사전협의)</p> <p>제48조(시행규칙)</p> <p>부 칙</p>	<p>(현행) 서울특별시 성평등 기본 조례</p> <p>제4장 성평등정책의 효과 증진</p> <p>제35조~제38조(성별영향평가, 예산, 통계)</p> <p>제5장 성평등 가족 기금</p> <p>제39조~제41조의2 (기금설치 운용 등)</p> <p>제6장 서울특별시 성평등 활동 지원센터</p> <p>제42조~제44조(설치 및 지원 등)</p> <p>제7장 서울특별시 직장맘지원센터</p> <p>제45~제47조(설치 및 지원 등)</p> <p>제8장 성평등노동정책 종합계획 및 추진체계</p> <p>제48조(성평등노동정책 종합계획 수립)</p> <p>제49조~제56조(격차개선위원회 등)</p> <p>제9장 보칙</p> <p>제57조(사무의 위탁)</p> <p>제58조(사전협의)</p> <p>제58조의2(원격회의)</p> <p>제59조(시행규칙)</p> <p>부 칙</p>

2 주요 검토 사항

1) 제명 및 용어의 변경(‘성평등’→‘양성평등’)

- 본 개정안은 「양성평등기본법」 제5조2)의 지방자치단체의 양성평등 실현 의무 부과 조항에 따른 기본조례임.
- 「양성평등기본법」 외에도 남녀고용평등과 여성 경제활동 촉진과 예방, 성폭력 예방 등에 관해서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법」, 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」과 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 등 별도 법률을 제정하여 규율하고 있음.
- 본 조례안의 상위법인 「여성발전기본법」은 2015년 제명의 변경을 포함한 전부개정을 통해 ‘여성발전’에서 ‘양성평등’ 촉진으로 제명 및 용어를 변경하고, 성 주류화 실현을 위해 성별영향분석평가, 성인지 예산, 성인지 통계 등을 규정하여 모든 영역에서의 양성평등의 관점이 반영될 수 있도록 하였음.
- 현행 조례도 상위법과 조례의 입법취지에 따라 양성평등을 내용으로 하는 조례임에도 조례 제명과 본문에 ‘성평등’이라는 용어를 사용하여 이에 따른 시민의 오해와 혼란을 초래

2) 「양성평등기본법」 제5조(국가 등의 책무) ① 국가기관등은 양성평등 실현을 위하여 노력하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 양성평등 실현을 위하여 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 마련할 책무를 진다.

한 측면이 있음.

- 따라서 상위법과 조례 본문에서 규정하고 있는 취지에 맞도록 현행 조례의 ‘성평등’ 용어를 ‘양성평등’으로 개정하는 것은 타당하다고 판단됨.
- 다만 일부 여성 및 인권단체에서 「양성평등기본법」의 제명과 내용에서 ‘양성평등’을 성차별적 조항으로서 이를 ‘성평등’ 용어로 변경하여야 한다는 주장이 제기되어 있음.

2) 상위 법률체계에 맞도록 조례 체계를 정비함

- 본 전부개정안은 제명 및 내용, 구성체계를 상위법인 「양성평등기본법」에 맞도록 전면개정하고, 상위법에 비추어보아 관련성이 부족한 고용 및 성희롱 예방 관련 내용을 「서울특별시 일·생활균형지원에 관한 조례」로 이관하고 아울러 「서울특별시 조직 내 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 보호·지원에 관한 조례」를 별도 제정하여 규정하고자 하는 것을 별다른 문제점은 없는 것으로 판단됨.
- 참고로 양성평등 관련 조례를 제정·시행하고 있는 타 시도에도 노동정책이나 성희롱심의위원회에 대한 규정을 별도 양성평등 관련 조례에서 규정하고 있지 않음.

<양성평등기본법 시행에 따른 지방자치단체 조례 제·개정현황>

지자체	조례명	공포일자	노동정책 및 성희롱위원회 포함여부
부산광역시	양성평등 기본 조례	2015. 8. 12	X
대구광역시	양성평등 기본 조례	2015. 7. 30.	X
인천광역시	양성평등 기본 조례	2016. 2. 22.	X
광주광역시	성평등기본조례	2013. 4. 1	X
대전광역시	양성평등 기본 조례	2015. 10. 8	X
세종특별자치시	양성평등 기본 조례	2016. 3. 14	X
경기도	양성평등 기본 조례	2016. 1. 4.	X
강원도	양성평등 기본 조례	2015. 12. 31	X
울산광역시	양성평등 기본 조례	2015. 12. 10	X
충청북도	양성평등 기본 조례	2016. 1. 1	X
충청남도	양성평등 기본 조례	2016. 2. 22	X
전라북도	성평등기본조례	2015. 7. 3	X
전라남도	양성평등 기본 조례	2015. 7. 2	X
경상북도	양성평등 기본 조례	2016. 12. 29	X
경상남도	양성평등 기본 조례	2015. 7. 9.	X
제주특별자치도	양성평등 기본 조례	2015. 12. 31	X

3) 조문별 세부사항 검토

가. 총칙 규정(안 제1조~제5조)

- 안 제1조 조례의 목적은 「양성평등기본법」 제1조(목적)3)의 내용을 반영하여 양성평등 실현을 위한 서울시 정책의 기본적인 사항을 규정함을 명시하고 있으며 입법목적과 내용을 서울시 실정에 맞게 규정하고 있음4).

3) 「양성평등기본법」 제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 양성평등 이념을 실현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하는 것을 목적으로 한다.

4) 참고: 자치법규입안길라잡이(2022). 46P. 조례의 목적과 취지가 법령의 목적과 취지와 같은 경우에도 법령 규정의 취지가 반드시 전국에 걸쳐 일률적인 규율을 하려는 것이 아니라 각 지방자치단체가 그 지방의 실정에 맞게 별도로 규율

- 안 제2조 정의규정에서 제2조제1호의 “성평등”을 “양성평등”으로 개정함은 상위법령의 용어와 같도록 표현하고 있는 규정으로 입법적으로 바람직해 보임⁵⁾.
- 또한 현행 조례 제21조의2(성희롱·성폭력 심의위원회 설치 및 기능) 조문을 「서울특별시 조직 내 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 보호·지원에 관한 조례」를 별도 제정하여 이관함에 따라 현행 제1조의2제4호의 “2차 피해” 규정을 삭제하였으며, 안 제2조제2호부터 제4호까지는 기존 조례와 동일함.
- 안 제3조부터 제5조까지는 상위법과 조문 배열의 체계화를 동일하게 배치하여 상위법령과의 규율체계 이해에 도움이 되고자 하였음.⁶⁾

하는 것을 용인하고 있다고 해석될 때에는, 조례에서 대상자 선정의 기준·방법, 지원의 내용 등을 국가 법령에서 정하고 있는 사항과 다르게 규정하고 있다고 하더라도 법령에서 명시적으로 금지하고 있는 사항이 아니라면 이러한 조례 규정이 법령에 위반되는 것이라고 할 수는 없다.

5) **참고: 자치법규입안길라잡이(2022). 90P.** 정의규정에서는 헌법이나 「민법」·「형법」 등 기본법이나 상위법령에서 사용하는 용어와 표현을 존중하여 같은 용어는 가능한 한 정의가 같도록 표현하는 것이 바람직하다. 법령 상호 간의 용어를 통일시킴으로써 법규정 내용에 대한 이해와 인식을 더 쉽게 할 수 있고 법령의 집행과정에서도 더 명확하게 해석할 수 있기 때문이다.

참고: 자치법규입안길라잡이(2022). 92P. 정의규정은 해당 자치법규 전체에 그 효력을 미친다. 자치법규의 특정한 조항에 대한 해석을 하는 경우에도 그 자치법규의 정의규정은 해석지침으로서 중요한 역할을 한다. 이런 의미에서 정의규정은 목적규정과 함께 자치법규의 규정 의미를 입법적으로 명확히 하는 입법적 해석의 기능을 한다고 할 수 있다

6) **참고: 자치법규입안길라잡이(2022). 344P.** 특히 상위법령이 있는 자치법규는 자치법규의 조문순서를 상위법령의 조문순서를 따라 배열하는 것이 전체 규율체계를 이해하는 데 도움이 되는데, 상위법령에서 편·장·절 등을 구분하고 있으면

서울특별시 성평등 기본 조례 전부개정조례안(안 제1조~제5조)

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 「양성평등기본법」에 따라 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하기 위한 서울특별시 정책의 기본적인 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “양성평등”이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것을 말한다.
2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
3. “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 따른 범죄로 인정되는 행위를 말한다.
4. “성주류화(性主流化)”란 법규, 정책, 예산, 제도 등의 영역에서 성별에 따른 차이와 특성을 고려하여 시정 전반에서 양성평등을 이루는 것을 말한다.

제3조(시민의 권리와 의무) ① 모든 시민은 가족과 사회 등 모든 영역에서 양성평등한 대우를 받고 양성평등한 생활을 영위할 권리를 가진다.

② 모든 시민은 양성평등의 중요성을 인식하고 이를 실현하기 위하여 노력하여야 한다.

제4조(시의 책무) 서울특별시(이하 “시”라 한다)는 양성평등 실현을 위하여 필요한 정책추진 및 재원을 마련하고, 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 및 그 밖의 여성 관련 법령에서 규정하고 있는 책무를 준수한다.

제5조(다른 조례와의 관계) 양성평등과 관련된 다른 조례를 제정하거나 개정하는 경우에는 이 조례의 목적에 맞도록 규정하여야 한다.

자치법규에서도 같은 방식으로 편·장·절 등을 구분해주는 것이 좋다.

나. 시행계획 및 추진체계 (안 제6조~제14조)

- 안 제6조~제14조까지는 상위법령 조문배열에 따라 ‘시행계획’과 ‘추진체계’로 구분하고 현행 조례 제3장 성평등 촉진 정책에서 규정하고 있는 제13조(젠더자문관의 운영 등)를 ‘추진체계’에 포함시켰으며, 안 제2조 정의규정을 반영하여 본문의 용어를 수정함.

다. 기본시책 (안 제15조~제39조)

- 안 제3장의 각 절은 상위법령의 조문 체계에 따라 현행 조례를 재배치하거나, 법 조문내용과 동일하게 규정하여 신설하고 전체 체계를 쉽게 파악할 수 있도록 구성함.
- 안 제23조제3항과 제4항은 상위법인 「양성평등기본법」 제21조제4항7)과 제22조제2항8)을 반영하여 조례 해당규정을 신설하고 있으며, 서울시 차원의 참여확대와 참여촉진을 강화하는데 의미가 있다고 보여짐.

7) 「양성평등기본법」 제21조(정책결정과정 참여) ④ 국가와 지방자치단체는 관리직 위에 여성과 남성이 균형있게 임용될 수 있도록 다음 각 호의 사항을 고려하여 해당 기관의 연도별 임용목표비율을 포함한 중장기 계획(이하 이 조에서 “관리직 목표제”라 한다) 등을 시행하여야 한다. <개정 2018. 3. 2.>

1. 직종·직급·고용형태별 남녀 직원 현황
2. 관리직 남녀 비율 현황
3. 남녀 직원 근속연수 현황
4. 승진 대상자 중 남녀의 승진 비율
5. 남녀 관리직에 대한 연도별 임용 목표 및 달성 시기

8) 「양성평등기본법」 제22조(공직 참여) ① 국가와 지방자치단체는 공직에 여성과 남성이 평등하게 참여하기 위한 시책을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 공무원의 채용·보직관리·승진·포상·교육훈련 등에서 여성과 남성에게 평등한 기회를 보장하여야 한다.

서울특별시 성평등 기본 조례 전부개정조례안(안 제23조)

제23조(시정참여 확대) ① 시장 및 소속기관의 장은 정책결정을 위하여 각종 위원회 등을 설치·운영하는 경우에는 법 제21조제2항 본문에 따라 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 하며, 위원회는 이의 준수를 권고할 수 있다. 다만, 같은 항 단서에 따라 해당 분야 특정 성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되어 양성평등실무위원회의 의결을 거친 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 비율을 준수하지 못하는 경우에는 그 사유를 위원회에 보고하여야 한다.

③ 시장은 관계공무원으로 구성·운영하는 회의 또는 심의회 등에 여성공무원의 참여를 확대하여야 한다.

④ 시장은 관리직위에 여성과 남성이 균형있게 임용될 수 있도록 다음 각 호의 사항을 고려하여 해당 기관의 연도별 임용목표비율을 포함한 중장기 계획(이하 이 조에서 “관리직 목표제”라 한다) 등을 시행하여야 한다.

1. 직종·직급·고용형태별 남녀 직원 현황
2. 관리직 남녀 비율 현황
3. 남녀 직원 근속연수 현황
4. 승진 대상자 중 남녀의 승진 비율
5. 남녀 관리직에 대한 연도별 임용 목표 및 달성 시기

⑤ 공공기관의 장은 관리직 목표제 등을 시행하여야 하고, 해당 기관의 임원 임명 시 여성과 남성이 균형있게 임명될 수 있도록 노력하여야 한다.

- 안 제27조의 경우 법 시행령 제17조제1항9)의 내용을 반영하여 여성의 경제·사회참여 촉진을 위한 규정을 조례에 명시하고 있음.

서울특별시 성평등 기본 조례 전부개정조례안(안 제27조)

제27조(여성 인적자원의 개발) 시장은 양성평등 사회 실현을 위하여 여성 인적자원 개발에 필요한 다음 각 호의 사항에 관한 시책을 마련하여야 한다.

1. 여성의 경력단절 예방

9) 「양성평등기본법 시행령」 제17조(여성 인적자원 개발 시책의 내용) 국가와 지방자치단체는 법 제27조제1항에 따라 양성평등 사회 실현을 위하여 여성 인적자원 개발에 필요한 다음 각 호의 사항에 관한 시책을 마련하여야 한다.

1. 여성의 경력단절 예방
2. 경력단절여성의 재취업 지원
3. 일과 가정생활의 양립
4. 생애주기별 여성의 경력개발 및 여성관리자 양성
5. 그 밖에 여성 인적자원 개발을 위하여 필요한 사항

2. 경력단절여성의 재취업 지원
3. 일과 가정생활의 양립
4. 생애주기별 여성의 경력개발 및 여성관리자 양성
5. 그 밖에 여성 인적자원 개발을 위하여 필요한 사항

- 안 제38조와 제39조는 상위법인 「양성평등기본법」 제39조10) 및 제40조11)의 내용에 따라 ‘여성친화도시’ 및 ‘국제협력’에 관한 사항을 신설함.

서울특별시 성평등 기본 조례 전부개정조례안(안 제38조 및 39조)

제38조(여성친화도시) 시장은 지역정책과 발전과정에 여성과 남성이 평등하게 참여하고 여성의 역량강화, 돌봄 및 안전이 구현되도록 정책을 운영하는 지역을 조성하도록 노력하여야 한다.

제39조(국제협력) ① 시장은 양성평등 실현을 위한 국제조약을 체결하거나 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

② 시장은 국제기구나 국제회의에서 여성과 남성의 평등한 참여를 지원하여야 한다.

③ 시장은 국제개발협력을 실시하는 경우 양성평등 실현을 위한 시책을 마련하여야 한다.

④ 시장은 국내외에 거주하는 한인 여성 간의 교류와 연대(連帶) 강화를 위하여 노력하여야 한다.

10) 「양성평등기본법」 제39조(여성친화도시) ① 국가와 지방자치단체는 지역정책과 발전과정에 여성과 남성이 평등하게 참여하고 여성의 역량강화, 돌봄 및 안전이 구현되도록 정책을 운영하는 지역(이하 이 조에서 “여성친화도시”라 한다)을 조성하도록 노력하여야 한다.

② 여성가족부장관은 특별자치시·특별자치도 또는 시·군·자치구를 여성친화도시로 지정하고 이를 지원할 수 있다.

③ 여성친화도시의 지정 기준·절차, 지원 내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

11) 「양성평등기본법」 제40조(국제협력) ① 국가와 지방자치단체는 양성평등 실현을 위한 국제조약을 체결하거나 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 국제기구나 국제회의에서 여성과 남성의 평등한 참여를 지원하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 국제개발협력을 실시하는 경우 양성평등 실현을 위한 시책을 마련하여야 하고, 여성가족부장관은 특히 양성평등 실현을 위한 국제개발협력 사업을 추진하여야 한다.

④ 국가와 지방자치단체는 국내외에 거주하는 한인 여성 간의 교류와 연대(連帶) 강화를 위하여 노력하여야 한다.

⑤ 정부는 유엔여성차별철폐협약 이행보고서 등 대한민국이 체결한 여성 관련 국제조약의 이행보고서를 제출하려는 때에는 이를 사전에 국회에 제출하여야 한다.

라. 기금 (안 제40조~제42조의2)

- 안 제40조에서 제42조의2는 기금 관련 규정으로 현행 조례 제39조부터 제41조의2까지 기금과 내용은 동일하며 ‘성평등 가족 기금’을 ‘양성평등 가족 기금’으로 용어를 정비함.

마. 기관 및 시설과 단체 등의 지원(안 제43조~제45조)

- 안 제44조는 현행 제42조부터 제44조의 ‘서울특별시 성평등 활동 지원센터’에 관한 규정을 하나의 조문으로 간결하게 정비하였고, 상위법 체계에 맞게 현행 제29조와 제30조를 포함하여 공통적 규정되는 내용을 모아 별도 장으로 묶어 신설한 것은 적절한 것으로 보임¹²⁾.

서울특별시 성평등 기본 조례 전부개정조례안(안 제43조 및 45조)

제43조(관련시설의 설치·운영) 시장은 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 양성평등을 촉진하기 위한 시설을 설치·운영하여야 하며, 이에 필요한 사항은 별도의 조례로 정한다.

제44조(성평등 활동 지원센터) ① 시장은 시민의 성평등 활동을 촉진하기 위하여 서울특별시 성평등 활동 지원센터(이하 “센터”라 한다)를 설치할 수 있다.

② 센터의 주요기능은 다음 각 호와 같다.

1. 성평등 활동 지원을 위한 사업계획 수립 및 시행
2. 시민사회 활동가를 위한 성평등·성인지 교육 실시 및 역량강화 프로그램 운영

12) 참고: 자치법규입안길라잡이(2022). 344P. 규정 내용의 성질을 구분할 필요가 있으면 비록 조문 수가 적더라도 독립된 편·장·절·관을 두어 자치법규 전체의 체계를 쉽게 파악할 수 있도록 한다

3. 성평등활동가의 성장 및 단체 설립·운영 지원

4. 그 밖에 성평등 활동 활성화를 위해 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 예산의 범위 내에서 센터의 운영에 필요한 경비와 사업비의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

④ 제3항의 지원을 받은 경우 수탁 기관의 장은 시장에게 지원받은 경비 등에 대하여 정산·보고하여야 한다.

제45조(시민사회·기업과의 협력과 지원) 시장은 양성평등을 실현하고 가족을 지원하기 위해 시에 소재하고 있는 비영리법인·비영리단체 또는 기업의 활동에 필요한 행정지원을 할 수 있으며, 예산이나 제40조에 따른 기금의 범위 안에서 그 활동에 필요한 경비의 일부를 지원할 수 있다.

바. 보칙(안 제46조~제48조)

- 안 제46조부터 제48조까지 현행 조례와 동일하며 현행 조례의 제58조의2(원격회의)를 본 개정안에서 삭제하는 것은 사회변화에 따라 적절한 것으로 보임.

서울특별시 성평등 기본 조례 전부개정조례안(안 제46조~48조)

제46조(사무의 위탁) ① 시장은 이 조례에서 정하는 시장의 권한에 속하는 사무의 일부를 법인·단체 또는 개인에게 위탁하여 처리하게 할 수 있다.

② 그 밖에 민간위탁과 관련하여 이 조례에 정하지 아니한 사항은 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」를 준용한다.

제47조(사전협의) 소속기관 및 투자기관의 장이 성별을 이유로 한 차별철폐, 여성의 권익증진 및 사회참여 확대 등 성평등촉진에 중요한 영향을 미치는 정책을 입안할 때에는 양성평등정책 관련부서와 미리 협의하고 그 추진결과를 통보하여야 한다.

제48조(시행규칙) 이 조례에 규정한 사항 이외에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

사. 타 조례 이관으로 조문 삭제(현행 조례 제21조2~제21조의12, 제7장, 제8장)

- 현행 제21조2부터 제21조12까지 서울특별시 및 소속기관 구성원에 대한 ‘성희롱·성폭력 심의위원회’ 관련 조문을 필요한 절차와 제도를 정비하여 제정되는 조례로 이관하여 통합 규정하고자 함은 기본조례 성격에 따라 타당해 보임.
- 기본법의 제정은 국가차원에서 그 분야의 정책이 중요하고 중점을 두어 추진한다는 인식을 제시하고, 그 책무나 결의를 명확히 함과 아울러 그곳에서 제시된 방향성과 지침에 따라 계획적·종합적·장기적으로 추진하는데 있음.¹³⁾
- 이에 ‘성희롱·성폭력 심의위원회’의 경우 기본법에서 시행하기 보다 별도 제정되는 조례로 이관하여 지속적이고 체계적으로 서울특별시 공직사회의 안전하고 성평등한 근무환경 및 모범적인 조직문화를 조성하도록 하였음.
- 현행 제7장(제45조~제47조) 서울특별시 직장맘지원센터 설치 및 운영 등에 관한 규정과 제8장(제48조~제56조) 성평등노동정책 종합계획 및 추진체계에 관한 규정을 「서울시 일·생활균형 지원에 관한 조례」로 이관하는 것은 기본조례의 성격에 맞도록, 세부내용을 포함하기 보다 별도의 조례에서 규정하여 시행하도록 함이 타당함.
- 또한 본 개정안은 상위법령 목적과 체계에 따라 현행 조

13) 참고: 박영동. 기본법의 입법모델연구. 한국법제연구원(2006). 24p.

례의 제31조(자원봉사활동 지원), 제33조(시민참여), 제58조의2(원격회의) 조항을 삭제하였음.

- 집행부는 동 전부개정안과 관련해 현행 조례가 단일 조례임에도 불구하고 수차례 개정을 통해 그 구성이 방대하고 복잡하여 상위법에 따라 명료하게 재정비하는 것에 대해 원안 가결로 의견을 내었음.

3 종합의견

- 현행 「서울특별시 성평등 기본 조례」는 「양성평등기본법」을 근거로 함에도 ‘양성평등’은 물론 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 근거로 하고 있는 ‘남녀고용평등’등과 현행조례의 기본적인 규율사항이 아닌 ‘서울특별시 성희롱·성폭력 심의위원회’ 관련 내용 함께 담고 있어 본래 제정취지에 맞지 않았음.
 - 또한 오랜기간 반복된 개정으로 그 구성체계가 복잡하여 조례에 대한 시민의 이해를 어렵게 하는 측면이 있었음.
 - 이에 현행조례의 상위법인 「양성평등기본법」을 반영하여 전면개정하여 본래 조례 취지에 맞도록 하고 체계적으로 재정비하는 것은 타당한 것으로 판단됨.
- ※ 「서울특별시 성평등 기본 조례」의 취지에 맞지 않는 일

부조항을 남녀고용평등과 일·생활 양립 지원과 성희롱·
성폭력 관련 조례로 이관함.