

서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안에 대한 수정안

의안 번호	관련 1858
----------	------------

제안년월일 : 2020년 12월 17일
제안자 : 보건복지위원장

1. 수정이유

- 서울시 조직 내 성희롱·성폭력 사건의 접수·처리 대상을 “공무원 등”으로 규정하던 것을 “공무직” 과 “직접 고용된 지원인력”까지 포괄하여 병기하고, 전국 통일적인 처리규정을 반영하여 서울시장의 성희롱·성폭력 행위자일 경우 여성가족부장관에게 즉시 통보·이관하도록 수정함.

2. 수정의 주요 내용

- 서울시 조직 내 성희롱·성폭력 사건의 접수·처리 대상을 공무직과 직접 고용된 지원인력까지 병기하여 규정함(안 제21조제3항).
- 서울시장의 성희롱·성폭력 행위자일 경우 여성가족부장관에게 즉시 통보·이관하도록 규정함(안 제22조의2제6항).

서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안에 대한 수정안

서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안을 다음과 같이 수정한다.

안 제21조제3항 중 “공무원, 종사자 또는 노동자”를 “공무원, 공무원직, 직접 고용된 지원인력”으로 한다.

안 제22조의2제6항을 다음과 같이 한다.

⑥ 여성가족정책실장은 성희롱·성폭력 행위자가 시장인 경우에는 사건을 인지한 즉시 이를 여성가족부장관에게 알리고 고충에 대한 조사를 이관하여야 한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

수정안 조문대비표

현 행	개 정 안	수 정 안
<p>제1조의2(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. (생 략)</p> <p>2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 <u>대통령령으로 정하는 공공단체</u>(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 노동자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.</p> <p>가·나. (생 략)</p> <p>3. (생 략)</p> <p>제15조(시정참여 확대)</p> <p>① 시장 및 소속기관의 장은 정책결정을</p>	<p>제1조의2(정의) ----- ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- ----- ----- <u>「양성평등기본법 시행령」 제2조에 따른</u> ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>가·나. (현행과 같음)</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>제15조(시정참여 확대)</p> <p>① ----- -----</p>	<p>제1조의2(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p><u>2. (개정안과 같음)</u></p> <p>가·나. (현행과 같음)</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>제15조(시정참여 확대)</p> <p><u>① (개정안과 같음)</u></p>

현 행	개 정 안	수 정 안
<p>위하여 각종 위원회 등을 설치·운영하는 경우에는 「양성평등기본법」 제21조제2조항 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.</p>	<p>----- ----- ----- 법 제21조 제2항 -----</p>	<p>-----</p>
<p>②·③ (생략) 제21조(성차별 및 성희롱의 금지 등) ① 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 문서,</p>	<p>②·③ (현행과 같음) 제21조(성차별 및 성희롱의 금지 등) ① --- ----- -----</p>	<p>②·③ (현행과 같음) 제21조(성차별 및 성희롱의 금지 등) ① (<u>개정안과 같음</u>)</p>

현행	개정안	수정안
<p>회의, 근무형태 등에서 성차별 및 성희롱을 <u>금지·예방하여</u> <u>평등한</u> <u>시정문화를</u> <u>확립하여야</u> 한다.</p>	<p>----- ----- <u>금지·예방하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련</u>---</p>	
<p>② (생략)</p>	<p>② (현행과 같음)</p>	<p>② (현행과 같음)</p>
<p>③ 시장은 시 및 소속기관에서 근무하는 <u>공무원</u> 등의 직장 내 성차별 및 성희롱 사례를 접수·처리하기 위한 <u>창구</u>를 운영하여야 한다.</p>	<p>③ ----- <u>공무원, 종사자 또는 노동자</u> ----- ----- ----- -----.</p>	<p>③ ----- <u>공무원, 공무원직, 직접 고용된 지원인력</u> ----- ----- ----- ----- -----.</p>
<p>④·⑤ (생략) <u><신설></u></p>	<p>④·⑤ (현행과 같음) <u>제22조의2(피해자등 보호 및 2차 피해 방지 등) ① 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성희롱·성폭력 피해자 또는 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자(이</u></p>	<p><u>제22조의2(피해자등 보호 및 2차 피해 방지 등) ① (개정안과 같음)</u></p>

현행	개정안	수정안
	<p><u>하 “피해자등”이라 한다)에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u> <u>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</u> <u>3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> <u>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u> 	

현행	개정안	수정안
	<p>5. <u>직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</u></p> <p>6. <u>집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위</u></p> <p>7. <u>그 밖에 피해자등의 의사에 반하는 불리한 처우</u></p> <p>② <u>피해가 발생한 해당기관의 장은 피해자등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자등의 노동권 등을 보호하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>시장·소속기관 및 투자기관의 장은</u></p>	<p>② (개정안과 같음)</p> <p>③ (개정안과 같음)</p>

현행	개정안	수정안
	<p><u>피해자등의 요청이 있을 경우 피해자등의 치료와 보호 및 법률서비스를 지원하며, 2차 피해 예방교육을 실시한다.</u></p> <p><u>④ 성희롱·성폭력 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사과정에 참여한 사람은 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.</u></p> <p><u>⑤ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 제1항에 따른 2차 피해가 발생한 경우 관</u></p>	<p><u>④ (개정안과 같음)</u></p> <p><u>⑤ (개정안과 같음)</u></p>

현행	개정안	수정안
	<p><u>련자에 대해 행위자에 준하여 징계 등을 할 수 있다.</u></p> <p><u>⑥ 성희롱·성폭력 행위자가 시장인 경우에는 공정하고 객관적인 조사 등을 위하여 수사기관이나 외부 조사기관에 수사 또는 조사를 의뢰할 수 있다.</u></p>	<p><u>⑥ 여성가족정책실장은 성희롱·성폭력 행위자가 시장인 경우에는 사건을 인지한 즉시 이를 여성가족부장관에게 알리고 고충에 대한 조사를 이관하여야 한다.</u></p>

서울특별시조례 제 호

서울특별시 성평등 기본 조례 일부개정조례안

서울특별시 성평등 기본 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조의2제2호 각 목 외의 부분 중 “대통령령으로 정하는”을 “「양성평등기본법 시행령」 제2조에 따른”으로 한다.

제15조제1항 본문 중 “「양성평등기본법」 제21조제2조항”을 “법 제21조제2항”으로 한다.

제21조제1항 중 “금지·예방하여 평등한 시정문화를 확립하여야 한다”를 “금지·예방하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련한다”로 하고, 같은 조 제3항 중 “공무원”을 “공무원, 공무원, 직접 고용된 지원인력”으로 한다.

제22조의2를 다음과 같이 신설한다.

제22조의2(피해자등 보호 및 2차 피해 방지 등) ① 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성희롱·성폭력 피해자 또는 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자(이하 “피해자등”이라 한다)에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
 7. 그 밖에 피해자등의 의사에 반하는 불리한 처우
- ② 피해가 발생한 해당기관의 장은 피해자등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자등의 노동권 등을 보호하여야 한다.
- ③ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 피해자등의 요청이 있을 경우 피해자등의 치료와 보호 및 법률서비스를 지원하며, 2차 피해 예방교육을 실시한다.
- ④ 성희롱·성폭력 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사과정에 참여한 사람은 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.
- ⑤ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 제1항에 따른 2차 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계 등을 할 수 있다.
- ⑥ 여성가족정책실장은 성희롱·성폭력 행위자가 시장인 경우에는 사건을

인지한 즉시 이를 여성가족부장관에게 알리고 고충에 대한 조사를 이관하여야 한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제1조의2(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. (생 략)</p> <p>2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 <u>대통령령으로 정하는 공공단체</u>(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 노동자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.</p> <p style="padding-left: 20px;">가.·나. (생 략)</p> <p>3. (생 략)</p> <p>제15조(시정참여 확대) ① 시장 및 소속기관의 장은 정책결정을 위하여 각종 위원회 등을 설치·운영하는 경우에는 「양성평등기본법」 제21조제2조항 본문에 따라 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 하며, 위원회는 이의 준수를 권고할 수 있</p>	<p>제1조의2(정의) ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- ----- 「양성평등기본법 시행령」 제2조에 따른 ----- ----- ----- ----- -----</p> <p style="padding-left: 20px;">가.·나. (현행과 같음)</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>제15조(시정참여 확대) ① ----- ----- ----- ----- 법 제21조 제2항 ----- ----- ----- -----</p>

현행	개정안
<p>다. 다만, 같은 항 단서에 따라 해당 분야 특정 성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되어 양성평등실무위원회의 의결을 거친 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>②·③ (생략)</p> <p>제21조(성차별 및 성희롱의 금지 등) ① 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 문서, 회의, 근무형태 등에서 성차별 및 성희롱을 <u>금지·예방하여 평등한 시정문화를 확립하여야 한다.</u></p> <p>② (생략)</p> <p>③ 시장은 시 및 소속기관에서 근무하는 <u>공무원</u> 등의 직장 내 성차별 및 성희롱 사례를 접수·처리하기 위한 창구를 운영하여야 한다.</p> <p>④·⑤ (생략)</p> <p><u><신설></u></p>	<p>---. -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>②·③ (현행과 같음)</p> <p>제21조(성차별 및 성희롱의 금지 등) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p><u>금지·예방하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련한다.</u></p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ -----</p> <p>----- <u>공무원, 공무원직, 직접 고용된 지원인력</u> -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p> <p><u>제22조의2(피해자등 보호 및 2차 피해 방지 등) ① 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성희롱</u></p>

현행	개정안
	<p>· <u>성폭력 피해자 또는 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자(이하 “피해자등”이라 한다)에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u> 2. <u>징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</u> 3. <u>직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> 4. <u>성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u> 5. <u>직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</u> 6. <u>집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가</u>

현행	개정안
	<p><u>저오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위</u></p> <p><u>7. 그 밖에 피해자등의 의사에 반하는 불리한 처우</u></p> <p><u>② 피해가 발생한 해당기관의 장은 피해자등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간분리, 휴가 등 적절한 조치를 취하여 2차 피해를 방지하고 피해자등의 노동권 등을 보호하여야 한다.</u></p> <p><u>③ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 피해자등의 요청이 있을 경우 피해자등의 치료와 보호 및 법률서비스를 지원하며, 2차 피해 예방교육을 실시한다.</u></p> <p><u>④ 성희롱·성폭력 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사과정에 참여한 사람은 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자등의 의사에 반하여 다른 사람에</u></p>

현행	개정안
	<p><u>게 누설하여서는 아니 된다.</u></p> <p><u>⑤ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 제1항에 따른 2차 피해가 발생한 경우 관련자에 대해 행위자에 준하여 징계 등을 할 수 있다.</u></p> <p><u>⑥ 여성가족정책실장은 성희롱·성폭력 행위자가 시장인 경우에는 사건을 인지한 즉시 이를 여성가족부장관에게 알리고 고충에 대한 조사를 이관하여야 한다.</u></p>