

하남시 성평등 기본 조례 전부개정조례안



하 남 시
【사회복지과】

하남시 성평등 기본 조례 전부개정조례안

의안 번호	
----------	--

제출연월일 : 2016. 10. .

제 출 자 : 하 남 시 장

1. 제안이유

- 「여성발전기본법」이 2015.7.1.부터 「양성평등기본법」으로 전부 개정·시행됨에 따라 정치·경제·사회·문화 등 모든 영역에서 양성평등 축진을 도모하고, 여성의 사회참여 확대와 복지증진에 필요한 하남시 정책의 기본적인 사항을 규정하려는 것임.

2. 주요내용

- 가. 양성평등 기본 조례안에 대한 목적과 정의를 규정(안 제1조, 제2조)
나. 양성평등정책 시행계획 수립에 관한 규정(안 제7조)
다. 양성평등위원회 구성에 관한 규정(안 제9조)

3. 제정조례안 : 덧붙임

4. 신구조문 대비표 : 해당없음

5. 관계법령 발췌서 : 덧붙임

- 「양성평등기본법」 제2조, 제3조, 제17조, 제38조
○ 「성별영향분석평가법」 제2조, 제5조
○ 「지방공무원임용령」 제51조의2
○ 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조
○ 「지방재정법」 제36조의2, 제53조의2

6. 예산수반 사항 : 해당없음

7. 입법예고 결과

가. 입법예고 기간 : 2016년 8월 12일 ~ 9월 1일(20일간)

나. 의견내용 : 의견없음

8. 부서협의 결과

가. 성별영향분석 평가 : 의견없음

나. 규제개혁관련 협의 : 해당없음

9. 참고사항 : 해당없음

10. 관련부서 : 경기도 여성가족국 여성가족과

하남시 성평등 기본 조례 전부개정조례안

하남시 성평등 기본 조례 전부를 다음과 같이 개정한다.

하남시 양성평등 기본 조례

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 「양성평등기본법」, 「성별영향분석평가법」 및 그 밖의 여성 관련 법령에 따라 하남시의 양성평등 실현을 위하여 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 성차별을 금지하고 양성평등을 촉진하며, 여성의 사회참여 확대와 인권보호 및 권익증진을 위한 하남시 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. “성별영향분석평가”란 「성별영향분석평가법」 제2조제1호에 따라 하남시장(이하 “시장”이라 한다)이 정책을 수립하거나 시행하는 과정에서 그 정책이 양성평등에 미칠 영향을 분석·평가하여 정책이 양성평등의 실현에 기여할 수 있도록 하는 것을 말한다.
3. “성인지”란 특정 성(性)에 대하여 불평등이 발생하지 아니하도록 여성과 남성에 미치는 영향을 인식하는 것을 말한다.

제3조(기본이념) 이 조례는 개인의 존엄과 인권의 존중, 여성과 남성의 동등한 참여, 그리고 성차별적 의식과 관행의 해소를 통하여 여성과 남성이 가족과 사회생활에서 평등한 책임과 권리를 공유하고 조화로운 동반

자적 관계를 확립하는 것을 기본이념으로 한다.

제4조(하남시의 책무) ① 하남시(이하 “시”라 한다)는 양성평등의 실현을 위하여 필요한 정책을 발굴, 추진하고 이에 필요한 재원을 마련하여야 한다.

② 시는 「양성평등기본법」 및 그 밖의 관련 법령에서 규정하고 있는 책무를 준수한다.

제5조(시민의 권리와 의무) ① 모든 시민은 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등한 대우를 받을 권리를 가진다.

② 모든 시민은 시의 양성평등 실현을 위하여 적극 협력하여야 한다.

제6조(다른 조례와의 관계) 시가 양성평등과 관련된 다른 조례를 제정하거나 개정하는 경우 이 조례의 목적에 맞도록 하여야 한다.

제2장 양성평등정책 시행계획 및 추진체계

제7조(양성평등정책 시행계획 수립) ① 시장은 양성평등정책 기본계획을 기초로 연도별 양성평등정책 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립·시행하며, 시행계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 양성평등정책의 기본방향
2. 양성평등정책 추진목표
 - 가. 양성평등의 촉진 및 양성평등 문화 확산
 - 나. 양성의 사회참여 확대 및 지원
 - 다. 양성의 권익 및 복지 증진
3. 양성평등 정책 추진체계
4. 양성평등에 대한 주요시책
5. 양성평등정책 추진과 관련한 자원 조달방법
6. 그밖에 양성평등 정책 추진을 위한 내용

② 시장은 시행계획의 수립·시행을 위하여 필요한 때에는 관계 공공기관 및 시민사회단체, 관계전문가 등에게 협조를 요청할 수 있으며, 협조요청을 받은 기관, 단체 및 개인은 특별한 사유가 없으면 이에 협조하여야 한다.

③ 시장은 시행계획의 연도별 추진실적을 제8조에 따른 하남시 양성평등위원회에 보고하여야 한다.

제8조(양성평등위원회 설치 및 기능) 시는 다음 각 호의 사항을 심의·조정하기 위하여 하남시 양성평등위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 양성평등정책 시행계획 수립, 추진실적 점검 및 평가에 관한 사항
2. 양성평등정책 관련 사업의 조정 및 협력에 관한 사항
3. 성별영향분석평가 및 성인지 예산에 관한 사항
4. 여성관련시설의 설치 및 운영에 관한 사항
5. 양성평등 기금의 관리 및 운용 심의
6. 그 밖에 양성평등 실현을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제9조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부시장이고, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 당연직 위원은 기획·경제·복지 등의 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원 3명 이내로 하고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명 또는 위촉한다.

1. 양성평등정책에 관하여 식견과 경험이 풍부한 사람
2. 하남시의회 의장이 추천한 의원 1명

④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 양성평등 정책업무담당과장으로 하고 서기는 담당팀장으로 한다.

제10조(위원의 임기) 위원회의 위원 중 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로

한다.

- 제11조(위원의 제척·기피·회피·해촉)** ① 위원은 심의의 공정성을 기하기 위하여 자기와 직접 이해관계가 있는 안건의 심의에는 참여할 수 없다.
- ② 위원은 본인 또는 관계인의 요청에 의하여 심의에서 제외될 수 있다.
- ③ 시장은 위원회의 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 때에는 임기 중이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.
1. 위촉직 위원이 금고 이상의 형의 선고를 받은 경우
 2. 장기간의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
 3. 장기간 불출석 등으로 위원으로서의 직무를 수행하는데 부적당하다고 인정될 경우
 4. 위원이 제1항에 해당함에도 불구하고 심의에 참여하여 심의의 공정성을 해친 경우

- 제12조(위원장 등의 직무)** ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 총괄한다.
- ② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.

- 제13조(회의)** ① 위원회 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영하고, 정기회는 연2회 개최하며, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우와 재적위원 3분의 1이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.
- ② 위원장이 회의를 소집하려는 때에는 회의개최일 7일 전까지 회의의 일시·장소 및 심의안건을 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.
- ③ 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ④ 위원장은 안건의 심의를 위하여 필요한 경우 관련 공무원 또는 관련

분야 전문가 등을 출석하게 하여 의견을 듣거나 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

- 제14조(분과위원회)** 위원회의 소관사항을 분야별로 연구·검토하기 위하여 분과위원회를 구성·운영할 수 있다.

- 제15조(세부사항)** 그 밖에 위원회의 운영에 필요한 세부사항은 위원회의 의결로 위원장이 정한다.

제3장 양성평등촉진 정책

- 제16조(적극적 조치)** 시장은 차별로 인하여 특정성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하여 실질적인 양성평등이 이루어질 수 있도록 관계법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취할 수 있다.

- 제17조(시정참여 확대)** ① 시장은 정책결정을 위하여 각종 위원회 등을 설치·운영하는 경우에는 위촉직 위원 정수 중 어느 한 성이 10분의 6을 넘지 않도록 노력하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 비율을 준수하지 못하는 경우에는 그 사유를 위원회에 보고하여야 한다.
- ③ 시장은 관계공무원으로 구성·운영하는 회의 또는 심의회 등에 여성 공무원의 참여를 확대하여야 한다.

- 제18조(공직 등의 참여촉진)** ① 시장은 양성평등 한 공직참여를 위하여 공무원 공개경쟁임용시험에 「지방공무원 임용령」 제51조의2에 따른 양성평등 채용목표제를 시행하고, 소속직원의 보직관리·승진·포상·교육훈련 등에서 성별로 동등한 기회를 보장하여야 한다. 이 경우 양성평등 채용목표제의 시행을 위하여 필요한 사항은 단체장이 따로 정할 수 있다.

② 시장은 기관 내 여성과 남성이 균형 있게 임용될 수 있도록 지속적으로 노력하여야 한다.

제19조(일·가족 양립 지원) 시장은 남성과 여성이 사회생활과 가족생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 다음 각 호의 시책을 마련하여야 한다.

1. 영유아 보육시설의 확충 및 다양한 육아지원 서비스의 강화 등 보육의 공공성 확보
2. 직장보육시설의 확충 노력
3. 방과 후 아동보육의 활성화
4. 육아휴직제의 정착 및 대체인력 확보
5. 남성 육아휴직의 장려 및 활성화
6. 일·가족 양립에 관한 상담 지원
7. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 가족친화제도의 확산
8. 그 밖에 일과 가족의 양립을 위하여 필요한 사항

제20조(평등한 가족생활) 시장은 가족생활 전반에서 민주적이며 평등한 실천이 이루어지도록 필요한 시책을 마련하여야 한다.

제21조(모부성의 권리 보장) 시장은 임신, 출산, 수유, 육아에 관한 모·부성권을 보장하고, 이를 이유로 가정과 직장 및 지역사회에서 불이익을 받지 않도록 시책을 마련하여야 한다.

제22조(양성평등의식 제고) 시장은 소속행정기관 및 가정·학교·사회교육에서 양성평등에 관한 교육이 원활하게 이루어질 수 있도록 관련 사업을 추진하고 지원하여야 한다.

제23조(성차별 및 성희롱의 금지 등) ① 시장은 문서, 회의, 근무행태 등에서 성차별 및 성희롱을 금지·예방하여 양성평등한 문화를 확립하여야

한다.

② 시장은 시 및 소속기관에서 근무하는 공무원 등의 직장 내 성차별 및 성희롱 사례를 접수·처리하기 위한 창구를 운영하여야 한다.

③ 시장은 성차별 및 성희롱 사례가 발생하지 않도록 연 1회 이상의 교육을 실시하는 등 예방조치를 취하여야 한다.

④ 시장은 성차별 및 성희롱 사례 발생 시 관련자에게 적절한 조치를 취하여야 한다.

⑤ 시장은 성차별 및 성희롱 피해자가 해고 및 그 밖의 불이익을 받지 않도록 조치하여야 한다.

제24조(가정폭력·성폭력·성매매의 방지 등) ① 시장은 가정폭력·성폭력·성매매 범죄의 방지 및 피해자 보호를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 시장은 가정폭력·성폭력·성매매 범죄를 예방하기 위하여 양성평등관점의 인권통합교육을 실시하여야 한다.

③ 시장은 가정폭력·성폭력·성매매 피해자가 자립할 수 있도록 교육 및 직업훈련 등을 지원하여야 한다.

④ 시장은 관계 법률에서 정하는 바에 따라 가해자 또는 행위자를 교육 및 교화하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

제25조(복지증진) ① 시장은 사회구조의 변화에 따른 복지 수요에 부응하기 위한 정책을 적극 추진하여야 한다.

② 시장은 관계 법령이 정하는 바에 따라 아동, 청소년, 노인, 장애인, 한부모, 미혼모, 이주민, 북한이탈주민 등 취약계층의 평등한 사회참여와 복지증진을 위하여 필요한 시설을 확충하고, 교육·직업훈련 및 자립을 적극 지원하여야 한다.

제26조(도시공간 및 시설) 시장은 다음 각 호의 공간 및 시설 등을 조성하고 개선할 경우 성별영향분석평가를 실시·반영하고, 안전과 편의, 참여

를 보장하도록 시책을 수립하여야 한다.

1. 도로 및 교통, 공원 및 녹지, 산업단지 등 도시 인프라
2. 사회복지시설 등 각종 공공시설
3. 주거단지, 주택 등 건축물

제27조(양성평등 관련 정보 제공) 시장은 양성평등 관련 정보를 수집·축적·관리하여 시민에게 최신의 정보가 제공되도록 하여야 한다.

제28조(주요정책 추진실적의 평가) 시장은 필요한 경우, 소속기관 및 투자·출연기관의 주요 양성평등 정책 추진실적을 평가하고, 이를 공표할 수 있다.

제29조(양성평등주간 행사) ① 시장은 「양성평등기본법」 제38조에 따른 양성평등주년을 기념하기 위한 행사를 실시하거나 지원하여야 한다.
② 시장은 세계여성의 날을 기념하기 위한 행사를 실시하거나 지원할 수 있다.

제30조(관련시설의 설치·운영) 시장은 성별을 이유로 한 차별 철폐, 여성의 권익 증진 및 사회참여 확대 등 양성평등을 촉진하기 위한 시설을 설치·운영할 수 있다.

제31조(시민사회와의 협력과 지원) 시장은 양성평등 참여확대, 양성평등 문화 확산, 양성평등 촉진과 여성의 인권보호 및 권익증진을 위하여 시에 소재하고 있는 여성단체·비영리법인 또는 비영리단체의 조직과 활동에 필요한 행정지원을 할 수 있으며, 예산이나 양성평등기금의 범위에서 그 활동에 필요한 경비의 일부를 지원할 수 있다.

제32조(국제협력 지원) 시장은 국제기구나 국제회의에서, 여성과 남성의 평등한 참여를 지원하고, 양성평등을 실현하기 위한 국제적 연대와 협력강

화를 위한 활동을 적극 지원하여야 한다.

제33조(시민참여) ① 시장은 양성평등 정책에 관한 의견을 수렴하기 위한 창구를 운영하여야 하며, 제안된 의견을 검토하여 시정에 반영하여야 한다.
② 시장은 소관 정책 수립 시 시민의견을 수렴하는 과정에서 양성 모두의 의견이 동등하게 포함되고 반영될 수 있도록 점검하고 지원하여야 한다.
③ 시장은 제1항의 의견제안자 중 시정발전을 위하여 크게 기여한 사람에 대해 예산의 범위에서 포상할 수 있다.

제34조(유공자 표창) 시장은 양성평등의 촉진 및 양성평등 문화조성 등 양성평등 실현에 현저하게 공헌한 단체 및 개인, 소속공무원에게 관련 조례에 따라 표창할 수 있다.

제4장 양성평등정책의 효과 증진

제35조(성별영향분석평가) 시장은 「성별영향분석평가법」 제5조에 따라 제정·개정을 추진하는 법령, 양성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 계획 및 사업 등이 여성과 남성에게 미칠 영향을 분석·평가하여 성차별을 없애고 양성평등에 기여하도록 하여야 한다.

제36조(성인지 예산서 및 성인지 결산서 작성) ① 시장은 「지방재정법」 제36조의2 및 같은 법 제53조의2에 따라 예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하고, 이를 재정운용에 반영함으로써 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되도록 성인지 예산서 및 성인지 결산서를 작성하여야 한다.
② 시장은 「지방재정법」 제36조의2에 따른 성인지 예산서 작성 시 제35조에 따른 성별영향분석평가 결과를 반영하여야 한다.

제37조(성인지 통계) ① 시장은 인적통계를 작성하는 경우에는 「양성평등 기본법」 제17조에 따라 성별로 분리하고, 성별 불평등 현상을 보여주고 시정하기 위한 성인지 통계를 산출」 보급하여야 한다.

② 시장은 통계책임관에게 성별분리 통계 작성의 책임을 부여하고, 성인지 통계 생산을 위한 기준 제시, 자문 및 교육훈련 등 지원을 할 수 있다.

제38조(양성평등정책의 효과 증진을 위한 지원) ① 시장은 제35조부터 제37조까지에 따른 성별영향분석평가, 성인지 예산, 성인지 통계 등 양성평등정책의 효과를 증진시키기 위한 제도의 시행에 필요한 예산지원을 할 수 있다.

② 시장은 소속공무원을 대상으로 정책의 수립 및 집행 과정에 특정 성에 불평등이 발생하지 않도록 성인지 교육을 실시하여야 한다.

③ 시장은 정책의 양성평등 효과 증진을 위한 활동 결과를 시민에게 공표하고 평가할 수 있다.

제5장 양성평등기금

제39조(기금의 설치 등) ① 시장은 양성평등을 실현하기 위한 정책을 원활히 추진하기 위하여 하남시양성평등기금(이하 “기금”이라 한다)을 설치·운용한다.

② 제1항에 따른 기금은 다음 각 호의 재원으로 조성한다.

- 1. 일반회계로부터의 전입금
- 2. 기금의 운용으로 생기는 수익금
- 3. 그 밖의 수입금

제39조의2(기금의 존속기한) 기금의 존속기한은 2019년 12월 31일로 한다. 다만, 존속기한이 경과된 이후에도 기금의 존치 필요성이 있는 경우 「지방자치단체 기금관리기본법」 제4조에 따라 그 기한을 연장할 수 있다.

제40조(기금의 용도) ① 기금은 다음 각 호의 사업에 사용한다.

- 1. 여성의 사회참여 확대와 인권보호 및 권익증진을 위한 사업
- 2. 제31조에 따른 법인 또는 단체가 수행하는 사업 중 양성평등을 목적으로 하는 공익사업
- 3. 여성관련시설의 설치 및 운영
- 4. 그 밖에 이 조례 시행에 필요한 사업

② 제1항에 따른 기금의 사용은 이자수입금의 범위에서 이루어져야 하며, 결산 잉여금은 기금의 증식을 위하여 적립할 수 있다.

제41조(기금의 관리) 시장은 기금을 시금고에 이율이 높은 예금으로 예치·관리한다.

제42조(기금의 관리·운용 심의) 위원회는 기금의 관리·운용에 관한 다음 사항을 심의한다.

- 1. 기금운용계획
- 2. 기금의 적립·운용 및 결산
- 3. 지원대상 선정 및 지원범위에 관한 사항
- 4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

제43조(기금의 결산 및 보고) ① 시장은 매 회계연도마다 출납폐쇄 후 80일 이내에 위원회의 심의를 거쳐 기금의 결산보고서를 작성하여야 한다.

② 시장은 기금운용계획서, 결산보고서 및 운용성과 분석결과를 매 회계연도마다 각각 세입·세출예산안 또는 결산서와 함께 하남시의회에 제출하여 의결을 얻어야 한다.

제44조(회계공무원) ① 시장은 기금의 효율적인 운용·관리를 위하여 다음 각 호와 같이 회계공무원을 둔다.

- 1. 기금운용관 : 양성평등업무담당국장

- 2. 기금분임운용관 : 양성평등업무담당과장
- 3. 기금출납원 : 양성평등업무담당
- ② 기금운용관과 기금출납원은 기금의 적정한 관리를 위하여 필요한 대장을 비치하고, 기금에 관한 증빙서류를 따로 관리하여야 한다.

제45조(지도감독) 시장은 기금의 적정한 집행을 위하여 필요한 경우 지원사업자에게 보고를 하게 하거나, 소속공무원에게 관계 장부나 서류를 검사하게 하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.

- 제46조(지원기금의 회수 등)** ① 시장은 기금을 지원받거나 지원결정이 된 후라 하더라도 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이미 지급된 기금을 회수하거나 지원의 결정을 취소할 수 있다.
- 1. 허위 또는 부정한 방법으로 기금을 지원받은 경우
 - 2. 사업목적을 달성할 수 없거나 지원목적 외에 기금을 사용한 경우
 - 3. 기금으로 충당되는 부분 이외의 경비를 조달하지 못한 경우
 - 4. 기금의 지원결정 후 사업추진단체가 해체되어 사업을 추진하기 어렵다고 판단되는 경우
 - 5. 사업을 중도에 포기하거나 그 밖의 사유로 사업의 추진이 불가능한 경우
- ② 제1항에 따라 지원된 기금을 회수하거나 지원의 결정을 취소하려는 경우에는 기금 회수대상자의 의견을 청취하여야 한다.

제47조(관계규정의 준용) 기금의 집행·결산 및 관리에 관한 사항은 관계 법령 및 「하남시 재무회계 규칙」을 준용한다.

제6장 보칙

제48조(사무의 위탁) ① 시장은 이 조례에서 정하는 시장의 권한에 속하는

- 사무의 일부를 법인·단체 또는 개인에게 위탁하여 처리하게 할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 위탁하는 사무의 종류·범위와 위탁의 방법, 절차 등 그 밖에 필요한 사항은 「하남시 사무의 민간위탁 촉진 및 관리 조례」를 준용한다.

제49조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙

- 제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.
- 제2조(경과조치) ① 이 조례 시행당시 종전의 규정에 따라 설치된 하남시성평등위원회는 이 조례에 따른 하남시양성평등위원회로 본다.
- ② 이 조례 시행당시 종전의 규정에 따라 설치·운영하고 있는 하남시성평등기금은 이 조례에 따른 하남시양성평등기금으로 본다.

부서명		사회복지과
임 안 자	부서장 직위·성명	사회복지과장 최정호
	팀장 직위·성명	여성가족팀장 진일순
	담당자 성명·전화번호	한은정 (790-5286)

【 관계법령 발췌서 】

양성평등기본법

제2조(기본이념) 이 법은 개인의 존엄과 인권의 존중을 바탕으로 성차별적 의식과 관행을 해소하고, 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유함으로써 실질적 양성평등 사회를 이루는 것을 기본이념으로 한다.

제3조(정의) 이 법에서 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 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
3. "사용자"란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다.

제17조(성인지 통계) ① 국가와 지방자치단체는 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계(이하 이 조에서 "성인지 통계"라 한다)를 산출하고, 이를 관련 기관에 보급하여야 한다.
② 여성가족부장관은 통계청장 등 관계 기관의 장과 협의하여 성인지 통계의 개발, 산출, 자문 및 교육훈련 등 필요한 사항을 지원할 수 있다.

제38조(양성평등주간) 범국민적으로 양성평등 실현을 촉진하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 1년 중 1주년을 양성평등주간으로 한다.

성별영향분석평가법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "성별영향분석평가"란 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장이 정책을 수립하거나 시행하는 과정에서 그 정책이 성평등에 미칠 영향을 분석평가하여 정책이 성평등의 실현에 기여할 수 있도록 하는 것을 말한다.
2. "중앙행정기관"이란 「정부조직법」에 따른 중앙행정기관 및 그 밖의 법률에 따라 설치된

중앙행정기관을 말한다.

3. "지방자치단체"란 「지방자치법」에 따른 지방자치단체와 특별시·광역시·도·특별자치도의 교육청을 말한다.

제5조(분석평가 대상) ① 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 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 분석평가를 실시한다.
② 제1항에 따른 대상 정책의 선정 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

지방공무원임용령

제51조의2(여성 또는 남성의 선발예정 인원 초과 합격) ① 시험실시기관의 장은 여성과 남성의 평등한 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 제50조제1항·제3항·제8항 및 제50조의3(제8항에 따른 전직시험에서 면접시험 및 최종합격자 결정과 제10항에 따른 5급 일반승진시험에서 면접시험 및 최종합격자 결정은 제외한다)에도 불구하고 한시적으로 여성 또는 남성이 시험 실시 단계별로 선발예정 인원의 일정비율 이상이 될 수 있도록 선발예정 인원을 초과하여 여성 또는 남성을 합격시킬 수 있다. <개정 2013.5.6., 2016.6.28.>

② 제1항에 따라 선발예정 인원을 초과하여 여성 또는 남성을 합격시킬 경우에 그 실시대상 시험의 종류, 채용목표비율, 합격자 결정방법과 그 밖에 시험의 시행에 필요한 사항은 교육부장관 또는 행정자치부장관이 정한다. <개정 2015.11.18.>
[전문개정 2009.2.6.]

가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2008.2.29., 2010.1.18.>

1. "가족친화 사회환경"이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 말한다.
2. "가족친화 직장환경"이란 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장환경을 말한다.
3. "가족친화제도"란 다음 각 목의 제도를 말한다.
 - 가. 탄력적 근무제도 : 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등
 - 나. 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도 : 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등
 - 다. 부양가족 지원제도 : 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등
 - 라. 근로자 지원제도 : 근로자 건강·교육·상담프로그램 등
 - 마. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도
4. "가족친화 마을환경"이란 노인부양이나 아동양육 등 가족 돌봄을 지역사회차원에서 분담할

수 있는 환경 및 다양한 가족구성원이 필요로 하는 시설과 공간을 충족시킬 수 있는 가족생활 여건이 갖추어진 마을환경을 말한다.

지방재정법

제36조의2(성인지 예산서의 작성·제출) ① 지방자치단체의 장은 예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석한 보고서[이하 "성인지 예산서"(性認知 豫算書)라 한다]를 작성하여야 한다.

② 「지방자치법」 제127조에 따른 예산안에는 성인지 예산서가 첨부되어야 한다.

③ 그 밖에 성인지 예산서의 작성에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2011.3.8.]

제53조의2(성인지 결산서의 작성·제출) ① 지방자치단체의 장은 여성과 남성이 동등하게 예산의 수혜를 받고 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지를 평가하는 보고서(이하 "성인지 결산서"라 한다)를 작성하여야 한다.

② 「지방자치법」 제134조제1항에 따른 결산서에는 성인지 결산서가 첨부되어야 한다.

③ 그 밖에 성인지 결산서의 작성에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2011.3.8.]

지방자치단체 기금관리기본법

제4조(기금의 존속기한) ① 지방자치단체가 기금을 신설하여 운용하려는 경우에는 기금의 존속기한을 해당 조례에 명시하여야 한다. 다만, 법률에 따라 의무적으로 설치·운용되는 기금은 존속기한을 명시하지 아니할 수 있다.

② 기금의 존속기한은 기금의 설치목적을 달성하기 위하여 필요한 최소한의 기간으로 설정하여야 하며, 그 기간은 5년을 초과할 수 없다. <개정 2015.7.24.>

③ 존속기한을 넘어서까지 기금을 존치할 필요가 있을 때에는 조례를 개정하여 5년의 범위에서 기금의 존속기한을 연장할 수 있다. 이 경우 「지방재정법」 제33조제9항에 따른 지방재정계획심의위원회의 심의를 거쳐야 한다. <신설 2015.7.24.>

④ 지방자치단체의 장은 기금의 존속기한 및 통합·폐지에 관한 사항 등을 포함한 5년 단위의 기금정비계획을 매년 작성하여 이를 「지방재정법」 제33조제1항에 따른 중기지방재정계획에 반영하여야 한다. <신설 2015.7.24.>