



제418회국회(정기회)  
제4차 여성가족위원회

# 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안 검 토 보 고

〈 국가기관등에서 발생한 성폭력사건의 피해자  
보호조치 신설 등 〉

■ 이달희의원 대표발의(의안번호 제02995호)

2024. 11.

여 성 가 족 위 원 회

수석전문위원 이옥순

## 목 차

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| I . 제안경위 .....                                        | 1  |
| II . 제안이유 및 주요내용 .....                                | 1  |
| III . 검토의견 .....                                      | 3  |
| 1. 국가기관등에서 발생한 성폭력 사건의 피해자 보호조치 신설 .....              | 3  |
| 2. 국가기관등의 성폭력 사건 처리 관련 직원 등에 대한<br>비밀누설금지 의무 부과 ..... | 7  |
| ※ 참고자료 .....                                          | 10 |
| 1. 성희롱·성폭력피해자 보호조치 등을 규정하고 있는 법령 .....                | 10 |

## I. 제안경위

1. 제 안 자 : 이달회의원 등 11인
2. 제 안 일 : 2024. 8. 20.
3. 회 부 일 : 2024. 8. 21.

## II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 성폭력 사건 발생 시 조치로 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 재발방지대책을 여성가족부장관에게 제출하도록 함.

하지만, 현행법은 성폭력 사건이 발생하면 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 이들에 대하여 파면, 징계, 전보 등 불이익조치에 대하여만 규정하고 있으나, 실제 피해자를 위한 근무장소 변경, 전보 등 보호조치 규정은 부재한 상황이므로 이를 신설할 필요가 있다는 의견이 있음.

또한, 국가기관등에서 성폭력 사건을 처리하는 과정에서 알게 된 비밀에 대하여 비밀누설금지를 규정할 필요가 있다는 지적이 있음.

이에 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 되면 피해자를 보호할 수 있는 조치를 규정하고, 성폭력 사건 처리과정에서 알게 된 사실에 대하여 비밀누설을 금지하도록 규정함으로써 피해자를 두텁게 보호하려는 것임(안 제5조의4제2항 및 제30조 제2항 신설).



등을 방지하기 위해서는 성폭력 피해자(이하 “피해자”라 함)와 성폭력 행위자를 분리하는 등의 보호조치가 필요하나 현행법은 피해자에 대한 불이익조치 금지만을 규정하고 있으며, 피해자 보호 조치에 대하여는 별도의 규정을 두지 않고 있음.

- 현행법 제8조 및 제36조제1항<sup>2)</sup>은 성폭력 피해자를 고용하고 있는 자는 누구든지 성폭력과 관련하여 피해자에게 부당한 인사조치 또는 본인의 의사에 반하는 인사조치 등의 불이익조치를 하여서는 안 된다는 불이익조치 금지 의무를 부과하고, 이를 위반하여 불이익조치를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.

이에 개정안은 국가기관등에서 성폭력 사건이 발생한 경우 피해자를 보호하기 위하여 필요하면 해당 피해자나 성폭력행위자에 대하여 근무장소 변경, 전보 등 적절한 조치를 하도록 하는 의무를 부과하려

---

따른 각급 학교의 장, 「고등교육법」 제2조에 따른 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장(이하 “국가기관등의 장”이라 한다)은 대통령령으로 정하는 바에 따라 성교육 및 성폭력 예방교육 실시, 기관 내 피해자 보호와 피해 예방을 위한 자체 예방지침 마련, 사건발생 시 재발방지대책 수립·시행 등 필요한 조치를 하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

## 2) 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」

**제8조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지)** 누구든지 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 성폭력과 관련하여 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치
3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치

**제36조(벌칙) ①** 제8조를 위반하여 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자에게 불이익조치를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

는 것으로, 기관 내 성폭력 사건으로 인한 2차 피해를 방지하고, 피해자 보호를 강화할 수 있다는 점에서 필요한 입법조치로 보임.

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조<sup>3)</sup>에서 직장 내에서 성희롱이 발생한 경우에는 사실확인 조사 기간 동안 피해근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 취하도록 규정하고 있음.

다만, 개정안은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 하고 있는데, 피해자 보호를 위하여 시행일 전에 성폭력 사건이 발생하여 시행일 이후 재발방지대책을 제출하는 등의 조치를 하는 경우에도 개정

### 3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

**제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)** ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 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 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

규정이 적용될 수 있도록 명확히 할 필요가 있는바, 적용례를 둘 필요가 있다고 봄.

이러한 개정안에 대해 여성가족부는 공공부문 기관장에게 피해자 보호조치 의무를 부과함으로써 피해자 보호 강화 및 2차 피해 방지에 기여할 것으로 기대되므로 수용한다는 의견임.

## 2. 국가기관등의 성폭력 사건 처리 관련 직원 등에 대한 비밀누설금지 의무 부과

개정안은 국가기관등의 내부에서 성폭력 사건 처리에 관여하거나 보고를 받는 등의 사유로 성폭력 사건에 관해 알게 된 사람에게 비밀누설 금지 의무를 부과하려는 것임(안 제30조제2항 신설).

| 현행                                                                       | 개정안                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제30조(비밀 엄수의 의무) (생략)<br><u>&lt;신설&gt;</u>                                | 제30조(비밀 엄수의 의무) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)<br>② <u>제5조의4제1항 및 제2항에 따라 기관 내 성폭력 사건을 처리하거나, 그 처리 내용을 보고받은 사람, 그 밖에 사건처리 과정에 참여한 사람은 해당 사건처리 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 누설하여서는 아니 된다. 다만, 사건 처리와 관련된 내용을 국가기관등의 장에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</u> |
| 제36조(벌칙) ①·② (생략)<br>1. ~ 3. (생략)<br>4. <u>제30조에 따른 비밀 엄수의 의무를 위반한 자</u> | 제36조(벌칙) ①·② (현행과 같음)<br>1. ~ 3. (현행과 같음)<br>4. <u>제30조제1항</u> -----<br>-----                                                                                                                                                                            |

개정안은 국가기관등의 내부에서 발생한 성폭력 사건의 처리와 관련한 국가기관등의 직원 등에게 비밀누설 금지의무를 부과하여 2차 피해를 방지하려는 것으로, 필요한 입법조치로 보임.

다만, 현행법 제36조제2항제4호4)는 상담소, 보호시설 또는 통합지원센터의 장이나 그 밖의 종사자 또는 그 직에 있었던 사람은 비밀누설 금지 위반시 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는 반면,

개정안에 따른 비밀누설 금지 의무 위반시에는 처벌규정을 두지 않고 있는바, 국가기관, 지방자치단체, 유치원, 어린이집, 각급 학교, 공공단체의 장이나 종사자를 상담소 등의 장이나 종사자와 달리 규정할 이유가 없다는 점에서 개정안에 따른 비밀누설 금지 위반시 처벌규정 마련을 고려할 필요가 있다고 봄.

참고로, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제24조 및 제50조 제2항제1호5)는 성폭력범죄의 수사 또는 재판을 담당하거나 이에 관여

4) 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」

제36조(벌칙) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

4. 제30조에 따른 비밀 엄수의 의무를 위반한 자

제30조(비밀 엄수의 의무) 상담소, 보호시설 또는 통합지원센터의 장이나 그 밖의 종사자 또는 그 직에 있었던 사람은 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

5) 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」

제24조(피해자의 신원과 사생활 비밀 누설 금지) ① 성폭력범죄의 수사 또는 재판을 담당하거나 이에 관여하는 공무원 또는 그 직에 있었던 사람은 피해자의 주소, 성명, 나이, 직업, 학교, 용모, 그 밖에 피해자를 특정하여 파악할 수 있게 하는 인적사항과 사진 등 또는 그 피해자의 사생활에 관한 비밀을 공개하거나 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

② 누구든지 제1항에 따른 피해자의 주소, 성명, 나이, 직업, 학교, 용모, 그 밖에 피해자를 특정하여 파악할 수 있는 인적사항이나 사진 등을 피해자의 동의를 받지 아니하고 신문 등 인쇄물에 실거나 「방송법」 제2조제1호에 따른 방송 또는 정보통신망을 통하여 공개하여서는 아니

하는 공무원 또는 그 직에 있었던 사람에 대하여 피해자의 신원과 사생활 비밀 누설 금지 및 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.

또한, 개정안은 제30조에 제2항을 신설하여 국가기관등의 직원 등에 대해 비밀누설 금지 의무를 규정하고 있는데,

현행법 제30조는 제2장(피해자 보호·지원 시설 등의 설치·운영의 장)에 위치하는 조문으로, 성폭력피해상담소, 성폭력피해자보호시설 등 및 그 종사자와 관련이 없는 내용을 제30조에 규정하는 것은 체계상 적절하지 않다는 점에서 제5조의4에 규정하는 방안을 고려할 필요가 있다고 봄.

이러한 개정안에 대해 여성가족부는 사건처리와 관련한 국가기관등의 직원 등에게 비밀누설 금지의무를 부과함으로써 공공기관의 성폭력 예방 및 피해자 보호를 강화할 것으로 기대되므로 수용한다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5461

된다.

**제50조(벌칙)** ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 **3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금**에 처한다.

1. **제24조제1항** 또는 제38조제2항에 따른 피해자의 신원과 사생활 비밀 누설 금지 의무를 위반한 자
2. 제24조제2항을 위반하여 피해자의 인적사항과 사진 등을 공개한 자

[참고자료 1] 성희롱·성폭력피해자 보호조치 등을 규정하고 있는 법령

| 법령명                                             | 남녀고용평등법                                                                                                                                                                                                     | 성폭력방지법                                                                                                                                                                                                                                                  | 성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정                                                                                                                                                                                              | 성폭력방지법 개정안(의안번호 02995)                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 조사<br>기간<br>(사건<br>처리<br>기간)<br>피해자<br>보호<br>조치 | 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)<br>③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.                                      |                                                                                                                                                                                                                                                         | 제4조(사실 확인을 위한 조사) ③ 임용권자들은 제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자들이 요청한 경우로서 피해자들을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해 행위를 했다고 신고된 사람에 대하여 근무장소의 변경, 휴가 사용권고 등 적절한 조치를 하여야 한다.                                           | 제5조의4(성폭력 사건 발생 시 조치)<br>② 제1항의 경우 국가기관등의 장은 성폭력 사건처리기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자나 행위자에 대하여 근무장소의 변경, 전보 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해자의 명시적 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다. |
| 불이익<br>조치<br>금지                                 | 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)<br>⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.<br><br>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치<br>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치<br>3. 직무 미부여, 직무 | 제8조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지)<br>누구든지 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 성폭력과 관련하여 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.<br><br>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치<br>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치<br>3. 전보, 전근, 직무 | 제7조(피해자등 또는 신고자에 대한 인사상 불이익 조치 금지) 임용권자들은 피해자등 또는 신고자에게 그 피해 발생 사실이나 신고를 이유로 다음 각 호의 인사상 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.<br><br>1. 「국가공무원법」에 따른 징계 의결 요구 및 징계처분, 주의·경고<br>2. 본인의 의사에 반하는 전보 조치, 직무 미부여 또는 부서내 보직 변경<br>3. 승진임용 심사에 | 제8조(현행과 같음)                                                                                                                                                          |

| 법령명      | 남녀고용평등법                                                                                                                                                                                                                                                     | 성폭력방지법                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정                                                                                                        | 성폭력방지법 개정안(의안번호 02995)                                                   |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|          | <p>재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</p> <p>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</p> <p>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</p> <p>6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</p> <p>7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우</p> | <p>미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</p> <p>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</p> <p>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치</p> <p>6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방치하는 행위</p> <p>7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개</p> <p>8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치</p> | <p>서의 불이익 조치</p> <p>4. 성과평가 및 성과연봉·성과상여금 지급 등에서의 불이익 조치</p> <p>5. 교육훈련 기회의 제한</p> <p>6. 그 밖에 피해자등 또는 신고자의 의사에 반하는 인사상 불이익 조치</p> |                                                                          |
| 비밀 누설 금지 | <p><b>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)</b></p> <p>⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람,</p>                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p><b>제10조(비밀 누설 금지 등)</b> 제4조제1항에 따라 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 조사한 사람, 조사</p>                                                           | <p><b>제30조(비밀 엄수의 의무)</b> ② 제5조의4제1항 및 제2항에 따라 기관 내 성폭력 사건을 처리하거나, 그</p> |

| 법령명                  | 남녀고용평등법                                                                                                                                                           | 성폭력방지법                                                                                    | 성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정                                                                                                                                      | 성폭력방지법 개정안(의안번호 02995)                                                                                                                                          |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. |                                                                                           | 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 임용권자들에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다. | 처리 내용을 보고받은 사람, 그 밖에 사건처리 과정에 참여한 사람은 해당 사건처리 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 누설하여서는 아니 된다. 다만, 사건 처리와 관련된 내용을 국가기관등의 장에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. |
| 불이익 조치 금지 의무 위반 시 처벌 | 제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.<br>2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우를 한 경우               | 제36조(벌칙) ① 제8조를 위반하여 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자에게 불이익조치를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. |                                                                                                                                                                | 제36조(현행과 같음)                                                                                                                                                    |