



제418회국회(정기회)
제4차 여성가족위원회

양성평등기본법 일부개정법률안 검 토 보 고

< 교내 성희롱 사건 발생 사실 통보 대상에
교육부장관 추가 >

■ 진선미의원 대표발의(의안번호 제03050호)

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. 교내 성희롱 사건 발생 사실 통보 대상에 교육부장관 추가	3

I. 제안경위

1. 제 안 자 : 진선미의원 등 10인
2. 제 안 일 : 2024. 8. 21.
3. 회 부 일 : 2024. 8. 22.

II. 제안이유 및 주요내용

최근 교사가 미성년자인 학생에 대해 친밀감을 기반으로 성폭력을 가하거나 그 사실을 은폐하는 ‘그루밍 성범죄’가 교내에서 지속적으로 발생하고 있음.

그런데 교내에서 발생한 성희롱의 경우 여성가족부장관에게만 그 사실을 통보하도록 정하고 있고, 교육부장관을 통보 대상에 포함하고 있지 않아, 성범죄 예방에 실효성이 높지 않다는 지적이 있음.

이에 유치원의 장, 어린이집의 원장, 초등학교·중학교·고등학교·대학교의 장으로 하여금 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 그 사실을 여성가족부장관뿐만 아니라 교육부장관에게도 통보하도록 하려는 것임(안 제31조의2).

Ⅲ. 검토의견

1. 교내 성희롱 사건 발생 사실 통보 대상에 교육부장관 추가

개정안은 유치원의 장, 어린이집의 원장, 초등학교·중학교·고등학교·대학교의 장으로 하여금 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 그 사실을 여성가족부장관뿐만 아니라 교육부장관에게도 통보하도록 하려는 것임(안 제3조제2호 및 제31조의2제1항).

현행	개정안
제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. (생략) 2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 <u>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.</u> 가.·나. (생략) 3. (생략)	제3조(정의) ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- <u>국가기관 및 지방자치단체의 기관, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교, 「고등교육법」 제2조에 따른 학교, 그 밖</u> 에---. 가.·나. (현행과 같음) 3. (현행과 같음)
제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치) ① 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우(국가기관등	제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치) ① ----- ----- -----

현행	개정안
의 장이 해당 성희롱 사건의 행위자인 경우를 포함한다) 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 <u>사실을 여성가족부장관에게</u> 통보하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 제31조제1항에 따른 재발방지대책을 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. <신 설> <신 설> ②·③ (생략)	----- ----- ----- -----<u>사실을 다음 각 호에 따라</u>----- ----- ----- -----. 1. 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 <u>각급 학교의 장</u> 및 「고등교육법」 제2조에 따른 <u>학교의 장</u>: <u>여성가족부장관 및 교육부장관</u> 2. <u>국가기관등의 장(제1호에 해당하는 기관의 장은 제외한다): 여성가족부장관</u> ②·③ (현행과 같음)

현행법¹⁾은 국가기관 및 지방자치단체의 장, 초등학교·중학교·고등

1) 「양성평등기본법」

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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 따

학교·대학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장(이하 “국가기관등의 장”이라 한다)은 해당 기관에서 성희롱 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 하고 있음.

개정안은 성희롱 재발방지대책을 제출하여야 하는 국가기관등의 장에 「유아교육법」 제7조2)에 따른 유치원의 장 및 「영유아보육법」 제10조3)에 따른 어린이집의 원장을 추가하고, 유치원의 장, 어린이집의 원장, 초등학교·중학교·고등학교·대학교의 장으로 하여금 성희

르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

「양성평등기본법 시행령」

제2조(공공단체의 범위) 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제3조제2호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.

1. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교
2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)

2) 「유아교육법」

제7조(유치원의 구분) 유치원은 다음 각호와 같이 구분한다.

1. 국립유치원 : 국가가 설립·경영하는 유치원
2. 공립유치원 : 지방자치단체가 설립·경영하는 유치원(설립주체에 따라 시립유치원과 도립유치원으로 구분할 수 있다)
3. 사립유치원 : 법인 또는 사인(私人)이 설립·경영하는 유치원

3) 「영유아보육법」

제10조(어린이집의 종류) 어린이집의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 국공립어린이집 : 국가나 지방자치단체가 설치·운영하는 어린이집
2. 사회복지법인어린이집 : 「사회복지사업법」에 따른 사회복지법인(이하 “사회복지법인”이라 한다)이 설치·운영하는 어린이집
3. 법인·단체등어린이집: 각종 법인(사회복지법인을 제외한 비영리법인)이나 단체 등이 설치·운영하는 어린이집으로서 대통령령으로 정하는 어린이집
4. 직장어린이집 : 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 어린이집(국가나 지방자치단체의 장이 소속 공무원 및 국가나 지방자치단체의 장과 근로계약을 체결한 자로서 공무원이 아닌 자를 위하여 설치·운영하는 어린이집을 포함한다)
5. 가정어린이집 : 개인이 가정이나 그에 준하는 곳에 설치·운영하는 어린이집
6. 협동어린이집 : 보호자 또는 보호자와 교육교직원이 조합(영리를 목적으로 하지 아니하는 조합에 한정한다)을 결성하여 설치·운영하는 어린이집
7. 민간어린이집 : 제1호부터 제6호까지의 규정에 해당하지 아니하는 어린이집

롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 그 사실을 여성가족부장관뿐만 아니라 교육부장관에게도 통보하도록 하려는 것임.

개정안과 같이 각급 학교 등 교내에서 성희롱 사건 발생시 교육부장관에게 통보하도록 할 경우 교육부장관이 학교 내에서 발생하는 성희롱 사건에 대한 현황을 직접 파악할 수 있도록 함으로써 보다 실효성 있는 학교 내 성희롱 예방 정책의 수립·추진을 기대할 수 있겠음.

다만, 개정안은 제3조제2호에서 “국가기관등”에 유치원과 어린이집을 포함하고 있는바, 다음과 같은 점을 고려하여 논의할 필요가 있다고 봄.

현행법 제31조제1항 및 현행법 시행령 제20조제1항⁴⁾에서는 국가기관등은 「양성평등기본법」에 따른 성희롱 방지조치를 하도록 하고, 국가기관등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 성희롱 방지조치를 하도록 규정하고 있는바, 유치원의 장 및 어린이집의 원장은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 직장내 성희롱 예방교육

4) 「양성평등기본법」 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 국가기관등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관등의 장과 사용자를 포함한다)을 대상으로 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다.

「양성평등기본법 시행령」 제20조(성희롱 방지조치 등) ① 국가기관, 지방자치단체 및 제2조에 따른 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장은 법 제31조제1항에 따라 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.

의 실시, 성희롱 발생시 사실확인 조사 및 그 결과에 따른 조치와 피해자 보호조치를 하여야 하고, 피해자등에 대한 불이익한 처우를 하여서는 안됨.

그런데, 개정안 제3조제2호와 같이 “국가기관등”에 유치원과 어린이집을 포함하는 경우 개정안의 취지인 유치원의 장과 어린이집 원장은 원내에서 종사자, 사용자 또는 근로자에 의한 성희롱 사건이 발생한 경우 그 사실을 여성가족부장관 및 교육부장관에게 통보해야 할 뿐만 아니라

제31조제1항5)에 따라 유치원 및 어린이집에 소속된 사람을 대상으로 자체 예방지침을 마련하여야 하고, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하며, 그 조치결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장(교육부장관)에게 제출하여야 하고, 제31조의2제1항6)에 따라 해당 유치원 및 어린이집에서 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 재발방지대책을 여성가족부장관에게 제출하여야 하며,

5) 「양성평등기본법」

제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 국가기관등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관등의 장과 사용자를 포함한다)을 대상으로 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다.

6) 「양성평등기본법」

제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치) ① 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우(국가기관등의 장이 해당 성희롱 사건의 행위자인 경우를 포함한다) 피해자의 명시적인 반대 의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 제31조제1항에 따른 재발방지대책을 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

현행 제5조제2항7)에 따른 양성평등 실현을 위한 노력 의무, 제24조8)에 따른 양성평등한 근무환경 조성 등, 제25조9)에 따른 모성·부성 권리 보장의무, 제26조10)에 따른 일·가정 양립지원 등 현행법상의 국가기관등의 책무가 부과된다는 점11)에서 개정안의 취지와 달리 과도한 책무가 부과될 수 있다는 점을 고려하여 논의할 필요가 있다고 봄.

이러한 개정안에 대해 여성가족부는 유치원, 어린이집, 각급학교 및 대학교 등 교육기관의 성희롱 사건에 대한 대응체계를 두텁게 하는 것으로 성희롱 예방 효과가 제고될 것이 기대되므로 수용한다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5650

7) 「양성평등기본법」

제5조(국가 등의 책무) ① 국가기관등은 양성평등 실현을 위하여 노력하여야 한다.

8) 「양성평등기본법」

제24조(경제활동 참여) ② 국가기관등과 사용자는 직장 내의 양성평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 국가기관등과 사용자는 여성이 승진·전보 등 인사상 처우에서 성별에 따른 차별 없이 그 자질과 능력을 정당하게 평가받을 수 있도록 노력하여야 한다. <신설 2018. 3. 2.>

④ 국가기관등과 사용자는 여성이 임신·출산·육아 등을 이유로 경력이 단절되지 아니하도록 노력하여야 한다.

⑥ 여성가족부장관은 정기적으로 국가기관등과 사용자를 대상으로 근로자의 모집·채용·임금 등에서 성별을 이유로 한 차별적 내용을 조사·연구하여 법령, 제도 또는 정책 등의 개선이 필요하다고 인정되는 경우 고용노동부 등 관계 기관에 개선을 요청할 수 있다.

9) 「양성평등기본법」

제25조(모성·부성의 권리 보장) ① 국가기관등과 사용자는 임신·출산·수유·육아에 관한 모성권·부성권을 보장하고, 이를 이유로 가정과 직장 및 지역사회에서 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.

10) 「양성평등기본법」

제26조(일·가정 양립지원) ① 국가기관등과 사용자는 일과 가정생활의 조화로운 양립을 위한 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

11) [참고자료 1] 「양성평등기본법」 상의 국가기관등의 의무 등

[참고자료]

< 「양성평등기본법」 상의 국가기관등의 의무 등 >

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.

제24조(경제활동 참여) ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 근로자의 모집·채용·임금·교육훈련·승진·퇴직 등 고용 전반에 걸쳐 양성평등이 이루어지도록 하여야 한다.

② 국가기관등과 사용자는 직장 내의 양성평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 국가기관등과 사용자는 여성이 승진·전보 등 인사상 처우에서 성별에 따른 차별 없이 그 자질과 능력을 정당하게 평가받을 수 있도록 노력하여야 한다.

④ 국가기관등과 사용자는 여성이 임신·출산·육아 등을 이유로 경력이 단절되지 아니하도록 노력하여야 한다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 경력단절여성 등의 경제활동 참여를 위하여 행정적·재정적 지원 등 필요한 시책을 마련하여야 한다.

⑥ 여성가족부장관은 정기적으로 국가기관등과 사용자를 대상으로 근로자의 모집·채용·임금 등에서 성별을 이유로 한 차별적 내용을 조사·연구하여 법령, 제도 또는 정책 등의 개선이 필요하다고 인정되는 경우 고용노동부 등 관계 기관에 개선을 요청할 수 있다.

제25조(모성·부성의 권리 보장) ① 국가기관등과 사용자는 임신·출산·수유·육아에 관한 모성권·부성권을 보장하고, 이를 이유로 가정과 직장 및 지역사회에서 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 모성권·부성권의 보장 등에 관련된 비용에 대하여 「사회보장기본법」에 따른 국가재정이나 사회보험 등을 통한 사회적 부담을 높여 나가야 한다.

제26조(일·가정 양립지원) ① 국가기관등과 사용자는 일과 가정생활의 조화로운 양립을 위한 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 국가기관등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관등의 장과 사용자를 포함한다)을 대상으로 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 하며, 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국

가기관등의 장은 제2항에 따른 점검결과를 반영한 성희롱 방지조치 개선계획을 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과에 대하여 다음 각 호의 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 연간 성희롱 예방교육 실시 계획 수립 여부
2. 해당 국가기관등에 소속된 사람의 교육참여율 및 기관장의 참여여부(국가기관 및 지방자치단체의 장이 미참여한 경우 그 명단을 포함한다)
3. 성희롱 예방교육 실시방법
4. 성희롱 예방지침 및 성희롱 사건 발생 시 재발방지대책의 수립 여부
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다.

1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실
2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실

⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.

1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가
2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가
3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가
5. 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가

⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치, 제3항에 따른 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 기준 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

② 국가와 지방자치단체는 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위하여 영유아 보육, 유아교육, 방과 후 아동 돌봄, 아이돌봄 등 양질의 양육서비스 확충, 출산전후휴가와 육아휴직제 확대 및 대체인력 채용·운영의 활성화, 가족친화적인 사회환경 조성 등에 관한 시책을 마련하여야 한다.

제31조의3(성희롱 방지 조직문화 진단 및 개선 권고) ① 여성가족부장관은 성희롱을 방지하기 위하여 필요한 경우 국가기관등의 조직문화를 진단하고 개선권고를 할 수 있다.

② 제1항에 따른 조직문화 진단 대상, 내용, 방법 및 개선권고 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

< 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 상의 성희롱 방지조치 >

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

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 방치하는 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.

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.