



제418회국회(정기회)
제4차 여성가족위원회

양성평등기본법 일부개정법률안 검 토 보 고

< 성희롱 피해자 등에 대한 보호조치 및 불이익조치
금지 등 >

■ 이달희의원 대표발의(의안번호 제02989호)

2024. 11.

여 성 가 족 위 원 회

수석전문위원 이옥순

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 성희롱 피해자 등에 대한 보호조치 및 불이익조치 금지	2
2. 국가기관등의 성희롱 사건 처리 관련 직원 등에 대한 비밀누설금지 의무 부과	10
※ 참고자료	12
1. 성희롱·성폭력피해자 보호조치 등을 규정하고 있는 법령	12

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 성희롱 사건 발생 시 국가기관등의 장은 성희롱사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 여성가족부장관에게 통보하고, 재발방지대책을 제출하도록 하고 있음.

그러나 성희롱 사건이 발생한 후 사건처리 기간 동안 피해자와 성희롱 발생 사실을 신고한 자에 대한 보호와 지원이 명확히 규정되어 있지 아니하여, 피해자와 신고자에 대한 불이익이 발생하는 등 보호조치가 미비하다는 지적이 있음.

이에 피해자와 신고자에 대한 보호와 지원 등 조치 사항을 법률로써 명확히 규정하고자 함(안 제31조의2제3항부터 제5항까지 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 성희롱 피해자 등에 대한 보호조치 및 불이익조치 금지

개정안은 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교 및 공직유관단체(이하 “국가기관등”이라 함)에서 성희롱 사건의 발생시 그 피해자나 성희롱 행위자에 대하여 근무장소의 변경, 전보 등 적절한 조치를 하도록 하고, 성희롱 피해자와 신고자에 대한 불이익조치 금지 및 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하려는 것임(안 제31조의2제3항·제4항 및 제54조 신설).

현행	개정안
제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치) ① · ② (생략) <u><신설></u>	제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치) ① · ② (현행과 같음) ③ <u>국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 사건처리 기간동안 피해자를 보호하기 위하여 필요하면 해당 피해자나 행위자에 대하여 근무장소의 변경, 전보 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 국가기관등의 장은 피해자의 명시적 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</u> ④ <u>국가기관등의 장은 성희롱과 관련하여 피해자 또는 성희롱 발생 사실을 신고한 자에게 다음 각</u>
<u><신설></u>	

현행	개정안
	<u>호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.</u> <u>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치</u> <u>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치</u> <u>3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> <u>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u> <u>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</u> <u>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</u> <u>7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개</u>

현행	개정안
<u><신설></u> <u>③ (생략)</u> <u><신설></u>	8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 <u>불이익조치</u> <u>⑤ (생략)</u> <u>⑥ (현행 제3항과 같음)</u> <u>제54조(벌칙) 국가기관등의 장이 제</u> <u>31조의2제4항을 위반하여 성희롱</u> <u>피해자 또는 성희롱 발생 사실을</u> <u>신고한 자에게 불리한 조치를 한</u> <u>경우에는 3년 이하의 징역 또는 3</u> <u>천만원 이하의 벌금에 처한다.</u>

현행법 제31조의2¹⁾에서는 성희롱 사건 발생 시 조치사항으로 국가기관등이 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 여성가족부장관에게 통보하고 재발방지대책을 제출하도록 하고 있음.

그런데, 성희롱 피해자에 대한 보호조치와 성희롱 피해자 및 신고자에 대한 불이익조치 금지 등은 규정하지 않고 있어 성희롱 피해자와 성희롱 발생사실을 신고한 자에 대한 보호 조치가 미흡하다는 지적이 있음.

1) 「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.

② 여성가족부장관은 제1항에 따라 통보받은 사건이 중대하다고 판단되거나 재발방지대책의 점검 등을 위하여 필요한 경우 해당 기관에 대한 현장점검을 실시할 수 있으며, 점검 결과 시정이나 보완이 필요하다고 인정하는 경우에는 국가기관등의 장에게 시정이나 보완을 요구할 수 있다.

③ 제1항에 따른 재발방지대책의 제출 및 제2항에 따른 현장점검 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 현재 행정부 소속 국가공무원에 대한 성희롱 피해자 보호조치, 불이익조치 금지 및 비밀누설 금지의무는 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 2)에서, 지방자치단체 소속 공무원에 대한 성희롱 피해자 보호조치는 「지방공무원 임용령」 3)에서 규정하고 있고, 전체 국가기관등에서의 성

2) 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」(대통령령)

제4조(사실 확인을 위한 조사) ① 임용권자등은 제3조에 따른 신고를 받거나 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보하여야 한다.

② 임용권자등은 제1항에 따른 조사 과정에서 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 피해를 입은 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 사람(이하 “피해자등”이라 한다)이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 아니하도록 하여야 한다.

③ 임용권자등은 제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자등이 요청한 경우로서 피해자등을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해 행위를 했다고 신고된 사람에 대하여 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제5조(피해자 또는 신고자의 보호) ① 임용권자등은 제4조제1항에 따른 조사 결과 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실이 확인되면 피해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 다만, 임용권자등은 피해자의 의사에 반(反)하여 조치를 하여서는 아니 된다.

1. 「공무원임용령」 제41조에 따른 교육훈련 등 파견근무
 2. 「공무원임용령」 제45조에도 불구하고 다른 직위에의 전보
 3. 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 및 그 밖에 임용권자등이 필요하다고 인정하는 적절한 조치
- ② 임용권자등은 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 사람(이하 “신고자”라 한다)이 그 신고를 이유로 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언으로 인한 정신적·신체적 피해를 호소하는 경우에는 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 다만, 임용권자등은 신고자의 의사에 반하여 조치를 하여서는 아니 된다.

제7조(피해자등 또는 신고자에 대한 인사상 불이익 조치 금지) 임용권자등은 피해자등 또는 신고자에게 그 피해 발생 사실이나 신고를 이유로 다음 각 호의 인사상 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.

1. 「국가공무원법」에 따른 징계 의결 요구 및 징계처분, 주의·경고
2. 본인의 의사에 반하는 전보 조치, 직무 미부여 또는 부서 내 보직 변경
3. 승진임용 심사에서의 불이익 조치
4. 성과평가 및 성과연봉·성과상여금 지급 등에서의 불이익 조치
5. 교육훈련 기회의 제한
6. 그 밖에 피해자등 또는 신고자의 의사에 반하는 인사상 불이익 조치

제10조(비밀 누설 금지 등) 제4조제1항에 따라 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 임용권자등에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

3) 「지방공무원 임용령」(대통령령)

제75조의2(성폭력범죄·성희롱 상담 및 피해자 보호 조치 등) ① 임용권자는 법 제67조의2제1항 및 제67조의3에 따라 신청받은 고충상담의 내용이 성폭력범죄 및 성희롱과 관련된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보해야 한다.

② 임용권자는 제1항에 따른 조사 과정에서 청구인 및 그 밖에 성폭력범죄 또는 성희롱 피해를 입거나 피해를 입었다고 주장하는 사람이 성적 불쾌감 등을 느끼지 않도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 않도록 해야 한다.

③ 임용권자는 제1항에 따른 조사 결과 성폭력범죄 또는 성희롱 사실이 확인되면 피해자의 의사

희롱 발생 시 피해자를 위한 보호조치, 불이익 처우 금지, 비밀누설 금지는
「2024 폭력예방교육 운영안내」 지침을 통해 안내하고 있음.⁴⁾

이에 개정안은 국가기관등의 장이 성희롱 사건이 발생한 후 사건
처리기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요하면 피해자나 성희롱
행위자에 대하여 근무장소의 변경, 전보 등 적절한 조치를 하도록 하
고, 피해자 또는 신고자에게 불이익조치 금지 및 위반시 처벌하도록

에 반하지 않는 범위에서 피해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다.

1. 제21조의6에 따른 교육훈련 또는 제27조의2에 따른 파견근무
2. 제26조의2 및 제27조에도 불구하고 다른 직위(임기제공무원의 경우에는 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위)에의 전보
3. 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 및 그 밖에 임용권자가 필요하다고 인정하는 적절한 조치
- ④ 임용권자는 제1항에 따른 조사 결과 성폭력범죄 또는 성희롱 사실이 확인되는 경우 가해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다.
 1. 법 제65조의3에 따른 직위해제 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 직위해제
 2. 법 제69조에 따른 징계사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 징계의결 요구
 3. 제2호에 따른 징계의결 요구 전 승진임용 심사 대상에서 제외
 4. 제26조의2 및 제27조에도 불구하고 다른 직위(임기제공무원의 경우에는 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위)에의 전보
 5. 제31조의2제3항에 따라 준용되는 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조제3항에 따른 최하위등급 부여
6. 감사·감찰·인사·교육훈련 분야 등의 보직 제한

4) 「2024 폭력예방교육 운영안내」

성희롱·성폭력 예방지침 표준안 제13조(피해자 보호 및 비밀유지)제13조(피해자 보호 및 비밀유지)①
○○○기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한
다. 이하 이 조에서 같다)은 조사 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의
의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② ○○○기관의 장은 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력
등을 이유로 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. 전보, 전근, 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, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치

③ 기관의 장은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피
해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

④ 기관장, 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의
조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에
대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

하는 것을 법률에 명확히 규정하려는 것임.

여성가족부의 ‘2021년 성희롱 실태조사’⁵⁾ 연구에 따르면 공공기관 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책으로 ‘피해자 보호’가 높은 비율을 차지하고 있는바, 피해자 등에 대한 보호 조치를 강화할 필요가 있다는 점과

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”)에서는 직장 내 성희롱 신고자 및 피해근로자등에 대한 보호조치, 불이익조치 금지, 비밀유지의무 등을 규정하고⁶⁾, 「성폭력방지

5) 「양성평등기본법」 제32조에 따라 여성가족부 장관은 3년마다 성희롱에 대한 실태조사를 실시 및 발표, 2024년 성희롱 실태조사는 2025년에 발표할 예정임.

< 공공기관 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책 >

(단위 : %)

구분	사업주/ 기관장 책임 강화	피해자 보호	조직 문화 개선	행위자 에 대한 징계	상담 활성화	사건처리 의 공정성 강화	2차 피해 방지	기타
일반직원*	12.9	35.8	21.7	17.5	3.2	5.4	3.2	0.3
업무담당자**	8.5	26.6	31.8	18.1	5.7	6.9	-	2.3

자료: 「2021년 성희롱 실태조사 연구」, 여성가족부, 2022. 3.

*주: 백분율은 15,073명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

**주: 백분율은 2,512명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

6) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 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.~7. (참고자료1 참고)

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 의사

및 피해자보호 등에 관한 법률」에서는 성폭력 피해자 및 신고자에 대한 불이익조치 금지를 규정하고 있으며⁷⁾, 불이익조치 금지 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다는 점을 고려할 때,

개정안과 같이 국가기관등에서의 성희롱 피해자에 대한 보호조치와 성희롱 피해자 및 신고자에 대한 불이익조치 금지 및 위반시 처벌하도록 하는 것은 필요한 입법조치로 보임.

다만, 이 법은 장(제1장부터 제6장까지)으로 구분하여 규정하고 있는바, 체계상 제7장(벌칙)을 신설하여 개정안 제54조(벌칙)는 제7장에 위치하도록 할 필요가 있으며,

에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 **3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금**에 처한다.

2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우

7) 「성폭력방지 및 피해자보호 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 벌금**에 처한다.

개정안은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 하고 있는데, 개정안 제31조의2제3항은 피해자 보호를 위하여 시행일 전에 성희롱 사건이 발생하여 시행일 이후 재발방지대책을 제출하는 등의 조치를 하는 경우에도 개정규정이 적용될 수 있도록 명확히 할 필요가 있는바, 적용례를 둘 필요가 있다고 봄.

개정안에 대하여 여성가족부는 성희롱 사건처리 과정에서 피해자 보호조치와 비밀누설 금지의무 등을 규정함으로써 공공기관의 성희롱 예방 및 피해자 보호가 강화 될 것이 기대되므로 수용하는 의견임.

2. 국가기관등의 성희롱 사건 처리 관련 직원 등에 대한 비밀 누설금지 의무 부과

개정안은 국가기관등의 내부에서 성희롱 사건을 처리한 사람 등에게 성희롱 사건 처리과정에서 알게 된 비밀누설금지 의무를 부과하려는 것임(안 제31조의2제5항 신설).

현행	개정안
제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치) ① · ④ (생략) <u><신설></u>	제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치) ① · ④ (생략) ⑤ 제1항에 따른 기관 내 성희롱 사건을 처리한 사람, 그 처리내용을 보고받은 사람, 그 밖에 사건처리 과정에 참여한 사람은 해당 사건처리 과정에서 알게 된 비밀을 <u>피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 사건 처리와 관련된 내용을 국가기관등의 장에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</u>

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

문 의 처
02)6788-5650

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

법령명	남녀고용평등법	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정	양성평등기본법 개정안(의안번호 2202989)
조사 기간 (사건 처리 기간) 피해자 보호 조치	제14조(직장 내 성 희롱 발생 시 조치) ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호 하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로 자들에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴 가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피 해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여 서는 아니 된다.	관련 내용 법안 발의 (의안번호 2202995, 이달희 의원 대표발의)	제4조(사실 확인을 위 한 조사) ③ 임용권자 등은 제1항에 따른 조 사 기간 동안 피해자들 이 요청한 경우로서 피 해자들을 보호하기 위 하여 필요하다고 인정 하는 경우 그 피해자들 이나 성희롱 또는 성폭 력과 관련하여 가해 행 위를 했다고 신고된 사 람에 대하여 근무 장소 의 변경, 휴가 사용 권 고 등 적절한 조치를 하여야 한다.	제31조의2(성희롱 사 건 발생 시 조치) ③ 국가기관등의 장은 제1 항에 따른 성희롱 사건 이 발생한 사실을 알게 된 경우 사건처리 기간 동안 피해자를 보호하 기 위하여 필요하면 해 당 피해자나 행위자에 대하여 근무장소의 변 경, 전보 등 적절한 조 치를 하여야 한다. 이 경우 국가기관등의 장 은 피해자의 명시적 의 사에 반하는 조치를 하 여서는 아니 된다.
불이익 조치 금지	제14조(직장 내 성 희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로 자들에게 다음 각 호 의 어느 하나에 해당 하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당 하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강 등, 승진 제한 등 부당 한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재 배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	제8조(피해자 등에 대 한 불이익조치의 금지) 누구든지 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신 고한 자를 고용하고 있 는 자는 성폭력과 관련 하여 피해자 또는 성폭 력 발생 사실을 신고한 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당 하는 불이익조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강 등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인 의 의사에 반하는 인사조치	제7조(피해자등 또는 신고자에 대한 인사 상 불이익 조치 금지) 임용권자등은 피해자 등 또는 신고자에게 그 피해 발생 사실이 나 신고를 이유로 다 음 각 호의 인사상 불이익 조치를 하여 서는 아니 된다. 1. 「국가공무원법」에 따른 징계 의결 요구 및 징계처분, 주의·경고 2. 본인의 의사에 반하는 전보 조치, 직무 미부여 또는 부서 내 보직 변경 3. 승진임용 심사예 서의 불이익 조치	제31조의2(성희롱 사 건 발생 시 조치) ④ 국가기관등의 장은 성 희롱과 관련하여 피해 자 또는 성희롱 발생 사실을 신고한 자에게 다음 각 호의 어느 하 나에 해당하는 불이익 조치를 하여서는 아니 된다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하 는 불이익조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강 등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인 의 의사에 반하는 인사조치

법령명	남녀고용평등법	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정	양성평등기본법 개정안(의안번호 2202989)
	4. 성과평가 또는 동료 평가 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	4. 성과평가 또는 동료 평가 등에서 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 방치하는 행위 7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개 8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치	4. 성과평가 및 성과연봉·성과상여금 지급 등에서의 불이익 조치 5. 교육훈련 기회의 제한 6. 그 밖에 피해자 등 또는 신고자의 의사에 반하는 인사상 불이익 조치	4. 성과평가 또는 동료 평가 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 방치하는 행위 7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개 8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치
비밀 누설 금지	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 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, 조사	관련 내용 법안 발의 (의안번호 2202995, 이달희 의원 대표발의)	제10조(비밀 누설 금지 등) 제4조제1항에 따라 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을	제31조의2(성희롱 사건 발생 시 조치)⑤ 제1항에 따른 기관 내 성희롱 사건을 처리한 사람, 그 처리내용을 보고받은 사람, 그 밖에 사건처리 과정에 참여한 사람은 해당 사건처리 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 사건 처리

법령명	남녀고용평등법	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정	양성평등기본법 개정안(의안번호 2202989)
	와 관련된 내용을 사업 주에게 보고하거나 관 계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하 는 경우는 제외한다.		임용권자등에게 보고하 거나 관계 기관의 요청 에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외 로 한다.	와 관련된 내용을 국가 기관등의 장에게 보고 하거나 관계 기관의 요 청에 따라 필요한 정보 를 제공하는 경우는 제 외한다.
불이익 조치 금지 의무 위반 시 처벌	제37조(벌칙) ② 사업 주가 다음 각 호의 어 느 하나에 해당하는 위 반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 2. 제14조제6항을 위반 하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근 로자 및 피해근로자등 에게 불리한 처우를 한 경우	제36조(벌칙) ① 제8조 를 위반하여 피해자 또 는 성폭력 발생 사실을 신고한 자에게 불이익 조치를 한 자는 3년 이 하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한 다.		제54조(벌칙) 국가기관 등의 장이 제31조의2 제4항을 위반하여 성희 롱 피해자 또는 성희롱 발생 사실을 신고한 자 에게 불리한 조치를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이 하의 벌금에 처한다.