

<p>④ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.</p> <p>1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우</p> <p>2. 정당한 사유 없이 제2항에 따른 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우</p> <p>⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.</p> <p><신 설></p>	<p>④ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다.</p> <p>⑤ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.</p> <p>1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우</p> <p>2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우</p> <p>3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우</p> <p>⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.</p>
<p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p><신 설></p> <p><신 설></p> <p><신 설></p> <p><신 설></p>	<p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하</p>

<p><신 설></p>	<p>는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</p> <p>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치</p> <p>3. 직무 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</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>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.</p>
<p>제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 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 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② (생 략)</p>	<p>제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① - - - -</p> <p>- - - - -</p> <p>- - - - -</p> <p>- - - - -</p> <p>- - - - -</p> <p>- - - - -</p> <p>- - - - -</p> <p>- - - - - 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 - - .</p> <p>② (현행과 같음)</p>
<p><신 설></p>	<p>제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공 수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.[본조신설 2017.11.28]</p>
<p>제37조(벌칙) ① (생 략)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원</p>	<p>제37조(벌칙) ① (현행과 같음)</p> <p>② - - - - -</p> <p>- - - - -</p>

이하의 벌금에 처한다.	－ － － － － － 3천만원 － － － － － － － － － .
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우	2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우
3. ~ 6. (생 략)	3. ~ 6. (현행과 같음)
③·④ (생 략)	③·④ (현행과 같음)
제39조(과태료) ① (생 략)	제39조(과태료) ① (현행과 같음)
② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	② － .
1. 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우	<삭 제>
<신 설>	1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우
<신 설>	1의3. 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 아니한 경우
<신 설>	1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우
<신 설>	1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우
<신 설>	1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우
<신 설>	1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우
2.·3. (생 략)	2.·3. (현행과 같음)
<신 설>	3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우
4. ~ 7. (생 략)	4. ~ 7. (현행과 같음)
③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.	③ － .
1. 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자	<삭 제>
<신 설>	1의2. 제14조의2제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우
2. ~ 8. (생 략)	2. ~ 8. (현행과 같음)

④ ~ ⑦ (생 략)	④ ~ ⑦ (현행과 같음)
-------------	----------------