

㉠ 성희롱 발생 사실을 신고한 사람에 대한 불리한 처우(예시)

* 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제14조제6항

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분 상실에 해당하는 불이익 조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치
- 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

㉡ 폭력 피해 신고 등을 이유로 한 2차 피해에 해당하는 불이익 조치(예시)

* 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호다목

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- 인·허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

- 업무 관련자들의 비밀 보호 유지 등 2차 피해의 발생 방지

- 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외하고, 피해 사실 및 조사 내용에 대한 비밀은 누설 금지

● 종사자에 의한 이용자의 성희롱·성폭력 사건 발생 대응

- (피해자 보호조치) 시설장은 종사자에 의한 이용자의 성희롱·성폭력 사건이 발생한 경우 즉시 행위자와 피해자를 분리하는 조치를 취해야 함.
- (종사자에 대한 조치) 시설장 또는 담당공무원은 성희롱·성폭력 행위자로 지목된 서비스 제공인력을 해당 업무로부터 즉시 배제하고, 노인보호전문기관 또는 수사기관에 즉시 신고해야 함.

7 노인요양

- (보호자 통지) 피해자의 보호자나 법적 대리인에게 피해 사실의 발생을 즉시 알리고, 관련 구제 절차 및 외부 조력기관*에 대한 안내

* 법률지원, 생활지원, 의료지원, 심리치료 등 지원

- (조사 협조) 수사기관 또는 전문 지원기관을 통한 조사가 이루어질 경우 적극 협조
- (비밀 보호 및 2차 피해 예방) 업무 관련자들의 비밀 보호 유지 등 2차 피해의 발생 방지
 - 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외하고, 피해 사실 및 조사 내용에 대한 비밀은 누설 금지
- (후속 조치) 조사결과 성희롱·성폭력으로 판단된 경우 시설은 인사규정에 따른 징계조치 실시. 자격 취소 또는 정지에 해당하는 행위인 경우 관할 지자체장은 법령에 따른 처분 및 보건복지부장관에게 보고. 시설장은 피해 이용자 모니터링 및 지원 연계, 재발방지를 위한 교육 등 실시

● 이용자에 의한 종사자의 성희롱·성폭력 사건 발생 대응

- 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치*를 하여야 함. (「산업안전보건법」 제41조제2항)

② 제3자의 폭언등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치

* 「산업안전보건법」 제41조

- 업무의 일시적 중단 또는 전환
- 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
- 법 제41조제2항에 따른 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
- 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조제2항에 따른 폭언등으로 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

● 이용자 간 성희롱·성폭력 사건 발생 시

- (관련 법률) 시설 내에 이용자 간 성희롱·성폭력 발생은 「민법」, 「형법」 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」을 적용
- (피해자 보호조치) 시설장은 이용자 간 성희롱·성폭력 사건이 발생한 경우 즉시 행위자와 피해자를 분리하는 조치를 취해야 함.
- (신고의무) 시설의 장과 종사자는 노인 등에 대한 성폭력 사건 발생 시 신고의 의무가 있음.

- * 국가인권위원회 진정 대상은 아니며, 피해자의 명시적 반대가 없는 경우 또는 개별 법령이 피해자의 의사를 요건으로 하지 아니하고 즉시 신고의무를 부과하고 있는 경우 관련 기관이나 수사기관에 신고
- (보호자 등에게 사실 안내) 피해자의 보호자나 법적 대리인에게 피해 사실의 발생을 즉시 알리고, 관련 구제 절차 및 외부 조력기관*에 대한 안내.
- * 법률지원, 생활지원, 의료지원, 심리치료 등 지원
- (조사 협조) 수사기관 또는 전문 지원기관을 통한 조사가 이루어질 경우 적극 협조
- (신고인에 대한 불이익 조치 금지) 신고인에게 신고 등을 이유로 불이익 조치를 하여서는 아니됨.

㉠ 성희롱·성폭력 사건 신고인에 대한 불이익 조치(예시)

* 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제8조

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치
- 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 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
- 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
- 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치

4

종사자의 의무

- 기관장과 동일하게 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제9조 및 개별 법령에 따른 신고의무가 있으며, 신고의무자에 의한 성폭력범죄 발생 시 가중처벌함.
- 시설 내에 성희롱·성폭력 발생 시 2차 가해를 하지 않도록 유의함.

5

이용자의 의무

- 종사자 및 이용자의 인권을 존중하고, 이용자 이용수칙 등을 명확히 주지하며, 시설 내에 성희롱·성폭력 발생 시 2차 가해를 하지 않도록 유의함.