돌봄노동자를 위한
성희롱 예방 안내서

행복한 돌봄문화 만들기

국가인권위원회

돌봄노동자는 '스스로 자신을 돌볼 수 없는 환자, 노인, 아동 등을 돌보는 일을 하는 노동자'를 말합니다. 육아도우미, 노인돌보미, 요양보호사, 장애인활동보조인, 산전산후보육사, 가사근로자, 간병인, 장애아동재활치료사 등이 바로 대표적인 돌봄노동자입니다.

돌봄노동자들이 마음놓고 일하기 위해서는 서비스 이용자, 소속기관, 관리감독기관 모두의 적극적인 협력이 필요합니다. 이 책이 상호간 이해와 신뢰를 형성하도록 도와, 성희롱 없는 건강한 노동환경을 만드는 데 작은 보탬이 될 수 있기를 바랍니다.

돌봄노동자에게 듣는 성희롱 피해 이야기

서비스 이용자의 성적 접촉, 성추행

일하는 집에 계신 할아버지가 자꾸 손을 잡고 만지세요. 싫다고 왜 만지냐고 하면, "좀 만지면 어떠냐"고 하시고요. 청소를 하면 젖을 수 있어서 발목까지 바지를 접는데, 그러면 아무렇지 않게 다리를 쓰다듬기도 해요.

몸이 불편한 젊은 남자분이 서비스 이용자였는데, 일을 하고 있으면 수고한다고 제 손을 만지다가 그게 가슴까지 올 때가 있어요. 단호하게 거절하기는 어려워서 농담처럼 "어디 누나한테 함부로 손이 와?" 하고 손을 쳐냈어요.

제가 돌보는 할아버지가 절 보면 예쁘다면서 어깨를 쓰다듬고, 손을 가져다가 주무르곤 해요. 그런데 자기 자식 같고 예뻐서 그렇다고 하니까, 어떻게 대처해야 할지 난감해요.

(서비스 이용자 중에) 남자 어르신들이 많으니까 여자 선생님들이 기저귀 케어를 하거나 휠체어를 들어줄 때 가슴이나 엉덩이를 만지는 거죠. 그런데 정말 큰 문제는 시설이나 기관장들, 원장들 입장에서는 이걸 다 요양보호사 책임으로 넘긴다는 거예요.

정신과 병동에서 간병을 했었는데, 케어 도중에 환자가 가슴을 움켜쥐는 거예요. 놀라서 바로 병원에 보고했는데 별다른 조치가 없더라고요. 결국 제가 혼자 경찰에 가해자를 고소하고, 경찰서에서 조사를 받았어요. 그런데 병원에 돌아왔더니 가해환자가 사과도 하지 않고 이미 퇴원해버린 거예요. 병원에서는 괜히 일을 시끄럽게 만든다고 비난하는 분위기고요. 성추행만으로도 힘든데, 주변 시선까지 더해지니까 결국 일을 그만둘 수밖에 없더라고요.

서비스 이용자가 자신의 신체를 노출하거나 음란한 사진, 동영상 등을 보여줌

일하러 집에 들어갔더니 야한 비디오를 같이 보자고 하더라고요. 제가 '그런 데 취미가 없다'고 했더니 좋은 거라면서, 같이 봐야 한다고 우기시고요. 한두 번도 아니고 매번 그러니까 이제는 그냥 그러려니, 하고 할 일을 해요.

부엌에서 일하고 있는데, 남자 서비스 이용자분이 부엌 하수구에 소변을 보는 거예요. 너무 당황해서 나가지도 못하고 들어가지도 못하고 멍하니 서 있었어요.

20대 남성 장애인분 활동보조를 했는데, 이 분이 장애가 꽤 심한 분이라 집안에서만 생활하셨어요. 그런데 일하러 가면 계속 성경험이 있는지, 남자친구는 있는지 물어보는 거예요. 심지어는 본인이 자위행위를 하는데, 저보고 옆에서 도와달라고 부탁하더라고요. 처음에는 너무 황당해서 거절했는데, 계속해서 부탁하니까 망설이다 결국은 해주고 말았어요.

서비스 이용자의 불필요한 성적 표현, 성적 농담 및 성적 비하, 성적 시선

어르신 댁에 갔는데 자꾸 야한 이야기를 하시는 거예요. "어젯밤에 TV를 틀었는데 둘이 벗고 섹스를 하더라. 오늘 새벽에 틀었는데 또 그 짓을 하고 있더라." 이런 식으로요.

방문 첫날에 할아버지가 저를 빤히 보더니 "얼굴은 예쁘장한데 가슴은 없는 거 같아"라고 하는 거예요. 너무 불편해서 불쾌하다고 이야기했더니, 소속기관에 연락해서 일주일에 5회 서비스를 3회로 바꿨더라고요.

서비스 이용자분이 제가 일하는 내내 근처에 있으면서 은근히 몸을 훑어봐요. 이야기하거나 웃을 때는 슬쩍 슬쩍 기대기도 하고요. 그런데 직접적인 사건이 있었던 게 아니라서 어떻게 해야 할지 잘 모르겠어요.

성적 접근

부인하고 잠자리가 만족스럽지 못하다면서 모텔에 가자고 조르는 걸 제가 몇 번씩이나 싫다고 했거든요. 그랬더니 이제는 잠자리를 같이할 수 있는 애인을 만들어달라고 하더라고요.

어르신 중에 일 안 하는 주말에 전화해서 만나자고 하는 분이 있어요. 돈을 준다거나 뭘 사준다고 하면서 자기랑 애인하자고 하는 거예요.

이용자의 우월한 위치를 이용한 성적 언동이나 성적 요구

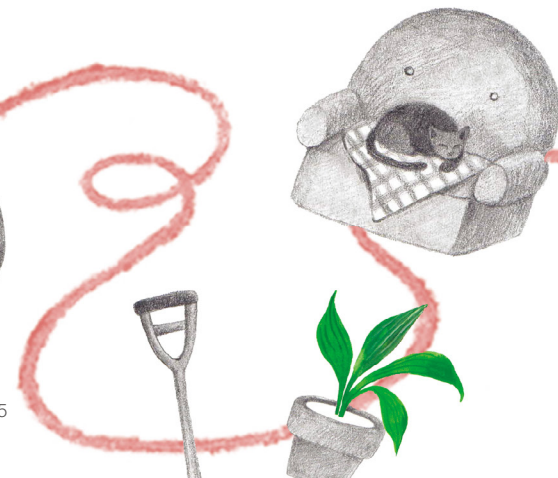
저한테 돈 줄 테니까 모텔에 가자고 자꾸 말해서 싫다고 했어요. "그런 말씀 하지 마세요. 그러면 저 이제 못 와요" 했더니 마음이 상하셨는지 자기도 싫다면서 기관에 말해서 사람 바꾸면 된다고 큰소리를 치더라고요.

서비스 이용자의 가족, 친척, 지인 등에 의한 성희롱

뇌졸중으로 쓰러지신 분이 서비스 이용자인데, 옆집에 사는 분이 오셔서 자꾸 야한 농담을 해요. 직접적으로 아는 분도 아니고, 제가 담당하는 분도 아니라서 어떻게 해야 할지 모르겠어요.

일하러 할아버지댁에 가면 동네 사람들이나 친구분들이 저를 보고 '안방마님'이라고 불러요. "마나님, 오셨어?" 하기도 하고요. 할아버지는 웃으면서 좋아하는데, 저는 너무 불편해요.

할아버지가 아프신 집이 있는데, 할머니가 종종 "너 어제 몇 번 했어?" 하고 물어봐요. 걸레질을 하면 손가락으로 성기를 찌르고요. 너무 스트레스를 받는데, 같은 여자라서 성희롱이라고 할 수 있는지 모르겠어요.



성희롱인가요?

'국가인권위원회법, 양성평등기본법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률'은 업무와 고용, 그 밖의 관계에서 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 (업무관련성)

1. 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감이나 불쾌감을 느끼게 하거나
2. 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주는 것 등을

성희롱이라 정의하고 있습니다.

판단 기준이 궁금해요!

어떤 행위가 성희롱인지 아닌지 결정할 때는 피해자의 입장을 중요하게 고려하되, 양 당사자의 관계, 행위가 이루어진 장소와 상황, 상대방이 겉으로 드러낸 반응과 미루어 짐작할 수 있는 반응 등 모든 것을 참고해 종합적으로 검토합니다.

또한 피해자가 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지, 평균적인 여성의 합리적 관점에서 볼 때 행위자의 말과 행동에 성적인 의미가 있었는지 등을 중심으로 판단하고 있습니다.

함께 기억해주세요

행위자의 '성적 의도' 여부는 성희롱 성립 조건이 아니므로, 성적 의도가 없더라도 상대방이 성적인 이유로 굴욕감이나 불쾌감을 느꼈다면 성희롱에 해당할 수 있습니다. 동시에 피해자가 불쾌감을 느꼈다는 주장만으로 모두 성희롱으로 인정되는 것은 아닙니다. 법률적 구제절차에서는 객관적 증거자료, 주변인의 진술 등이 필요합니다.

네, 성희롱입니다!

육체적 성희롱

- 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위
- 가슴 · 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

언어적 성희롱

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화 포함)
- 외모에 대해 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

시각적 성희롱

- 음란한 사진 · 낙서 · 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (컴퓨터, 휴대폰 등의 통신매체를 통한 경우도 포함)
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

기타 성희롱

- 사회적 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위
- 성적 요구에 응하지 않는다는 이유로 불이익을 주는 행위

돌봄 서비스 이용자라면,
이것만은 꼭!

서비스 이용자의 집을 방문해 일하는 돌봄노동자들이 일터에서 주인이 되기란 쉬운 일이 아닙니다. 또한 개인적인 공간에서 서비스 이용자와 1:1 관계를 맺으며 일하는 경우가 많아 성희롱에 대처하기 더욱 어렵습니다.

많은 성희롱 가해자들이 자신의 행위에 대해 '친근감을 느껴서 장난으로 한 일'이라 이야기합니다. 피해자들이 큰 고통을 받고 있는데도 말이지요.

따라서 스스로 문제가 없다고 생각되더라도 돌봄노동자에게 성적인 말과 행동을 하지 않는 것이 좋습니다. 듣는 사람이 즐겁지 않다면 결코 장난이나 농담이 될 수 없다는 사실을 기억해주세요.

성희롱, 왜 문제가 될까요?

1

업무 중에 성과 관련한 말과 행동으로 성적 굴욕감, 혐오감을 느끼게 하는 성희롱은 피해자에게 커다란 불쾌감과 모욕감, 정신적 고통을 줍니다. 일터에서는 물론, 일상생활까지 힘들게 만드는 성희롱은 평등권을 침해하는 차별 행위이자 피해자의 인권을 해치는 일입니다.

2

성희롱 피해를 경험한 돌봄노동자들은 정신적 · 육체적 스트레스로 인해 업무 의욕이 떨어지며, 직업에 대한 믿음을 잃게 됩니다. 또한 일하는 공간이 안전하지 않다는 생각 때문에 불안에 시달리기도 합니다.

YES

1 돌봄노동자를 전문인력으로서 존중합니다.

2 성희롱 예방교육 프로그램에 적극 참여합니다.

3 자신의 의도와 상관없이 상대방이 불편함을 느낄 수 있다는 것을 인정합니다.

4 피해자가 불편함이나 불쾌함을 호소할 경우, 진지하게 받아들이고 자신의 태도를 고치려고 노력해야 합니다.

NO

1 음담패설이나 성적 농담을 해서는 안 됩니다.

2 음란한 사진이나 동영상을 보여주거나 보내면 안 됩니다.

3 외모나 사생활에 지나친 간섭이나 평가를 하지 않습니다.

4 불필요한 신체 접촉을 해서는 안 됩니다.

5 상대방이 거부감을 나타냈을 경우, 즉각 멈춰야 합니다.

6 우월한 지위를 이용해 사적인 만남을 강요하지 않습니다.

7 성적 요구에 응하지 않는다는 이유로 불이익을 주어서는 안 됩니다.

성희롱 발생, 당신의 잘못이 아닙니다!

성희롱 피해를 당했을 때, 이렇게 하세요!

1. 싫다는 뜻을 명확하게 표현하는 것이 좋습니다.

- 가해자는 피해자가 현장에서 직접 문제를 말하거나 거부감을 표시하지 않았다는 이유로 성희롱 행위를 부인하는 경우가 많습니다. 원하지 않는 말과 행동에 대해서는 분명하게 거절의 뜻을 표현하는 것이 좋습니다.

- 거부 의사를 표시하기 어렵다면, 글을 통해 성희롱 행위를 그만둘 것을 요청합니다. 이메일이나 문자, 휴대폰 메신저 등을 이용해 증거를 남겨두는 것도 좋은 방법입니다.

2. 증거자료를 남깁니다.

- 사건이 일어난 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록해 해결 과정에 사용할 수 있도록 합니다.

- 사건을 직접 목격한 사람이 아닌, 내용을 전해들은 제3자의 진술도 증거로 인정될 수 있습니다. 성희롱이 발생했을 때, 빠른 시간 안에 가족이나 주변 친구들에게 그 사실을 알려두는 것도 대처방안이 될 수 있습니다.

3. 소속기관이나 관리감독기관과 상담하고, 가해자에게 행위를 중지하도록 요구합니다.

4. 심한 성추행, 성폭행을 당한 경우 경찰에 가해자를 신고합니다.

함께 기억해주세요

1

성희롱 피해가 발생한 경우, 많은 돌봄노동자들이 스스로의 태도를 돌아본다고 합니다. '서비스 이용자와 너무 친밀하게 지낸 것은 아닐까' '농담을 지나치게 받아준 것은 아닐까' '작은 장난을 무시했던 것이 화근은 아니었을까' 하고 말이지요. 하지만 성희롱은 결코 피해자의 부주의 때문에 일어난 일이 아닙니다.

2

50~60대 돌봄노동자들의 경우, 성희롱을 경험한 뒤에 남편이나 아이들에게 미안해서 말할 수 없다는 이야기를 자주 합니다. 그러나 성희롱은 분명 가해자의 잘못이며, 돌봄노동자의 실수에서 비롯된 사건이 아닙니다. 성희롱 피해가 발생한 것은 절대 피해자의 잘못이 아니라는 사실을 다시 한번 기억해주세요.

3

사람들의 눈에 드러나지 않는 곳에서 혼자 일하는 경우가 잦은 돌봄노동자들은 성희롱 피해를 혼자서 해결하는 경우가 많습니다. 그러다보니 성희롱 피해 경험을 '사소한 것은 적당히 넘길 줄 아는 일의 노하우'로 받아들이는 일도 자주 일어납니다.
그러나 성희롱을 견디는 것이 업무를 위해 당연히 감수해야 할 경험이 되어서는 안 됩니다. 한국여성노동자회의 조사에 따르면 돌봄노동자 중 24.9%가 성희롱을 돌봄노동 중에 겪는 당연한 일로 여기며 참아냈다고 합니다. 그러나 성희롱은 결코 당연한 일이 될 수 없습니다.

소속기관이라면
이것만은 꼭!

성희롱 피해가 발생했을 때, 돌봄노동자들의 대다수가 참고 넘어간다고 답했습니다. 하지만 적극적인 대응을 한 돌봄노동자들은 많은 경우 소속기관에 도움을 요청했습니다. 이는 성희롱의 예방과 대응에 소속기관의 역할이 얼마나 중요한지를 보여줍니다.

성희롱 예방교육, 이렇게 하세요

돌봄노동자가 서비스를 나가기 전, 반드시 성희롱 예방교육을 실시합니다.

소속기관의 담당자, 기관장 등 모든 구성원이 성희롱에 대한 감수성을 키울 수 있도록 돌봄노동자와 함께 교육을 받아야 합니다.

서비스 계약 전에 서비스 이용자를 대상으로 성희롱 예방교육을 실시합니다.

교육에는 성희롱에 관한 법령, 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준뿐 아니라 피해자에 대한 고충 상담과 구제 절차, 가해자에 대한 제재 조치 내용이 반드시 포함되어야 합니다.

돌봄노동자 교육에서 과도하게 피해자의 태도를(틈을 주지 말라 등) 강조해서는 안 됩니다.

전문가 강의, 시청각, 사이버 등 다양한 교육 방법을 활용하되, 교육자료 배포 게시, 전자우편 발송, 게시판 공지 등 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 한 것으로 보기 어렵습니다.

서비스 계약 시 이용자에게 성희롱에 대해 언급하고 문제발생시 취해질 수 있는 조치에 대해 명확하게 알려야 합니다.

성희롱 예방교육, 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준, 피해 노동자의 고충 상담 및 구제 절차 등을 체계화합니다.

성희롱 발생 시, 기관 대표에게 반드시 보고하도록 하고 성희롱에 대한 조치 역시 대표가 취할 수 있도록 합니다.

성희롱 발생시, 이렇게 하세요

성희롱 신고가 접수되면, 피해자에게 확고한 대응 의지를 보여줍니다.

신속한 사건 처리로 지속적인 피해가 발생하지 않도록 하고, 행위자에 대한 서비스 중단 등 가능한 조치를 합니다. 시간이 지체되면 행위자로부터 협박에 노출될 수 있습니다.

피해자와 가해자, 목격자 등을 상담하고 사실관계와 피해자의 요구 사항을 파악해 피해자에게 사건 처리에 필요한 정보를 제공합니다.

상담 및 조사 과정에서 관련자들의 사생활과 인권을 보호합니다.

기관 내에서 해결이 어려울 경우, 국민건강보험공단이나 지방자치단체에 도움을 요청해 함께 문제를 해결할 수 있는 방안을 모색합니다.

돌봄노동자가 서비스 이용자에 의한 성희롱 피해를 주장한 것을 이유로 불이익을 당하지 않아야 합니다. 또한 정서적 지원을 통해 돌봄노동자를 보호해야 합니다.

돌봄노동자가 대체 일자리를 구할 수 있도록 돕고, 다음 일자리가 바로 연계되기 어려울 경우에는 기본수당을 지급하는 등 후속조치가 필요합니다.

관리감독기관이라면
이것만은 꼭!

지방자치단체나 국민건강보험공단 등의 관리감독기관은 현장에서 가장 멀리 있는 것처럼 보이지만, 체계적으로 성희롱 피해를 예방하고 관리할 수 있는 곳입니다. 피해자 보호와 가해자에 대한 제재뿐 아니라 지속적이고 구체적인 조치를 취해야 합니다.

예방교육, 이렇게 하세요

- 돌봄노동자의 성희롱 방지를 지침화해 모든 소속기관이 성희롱 문제에 적극적으로 대응할 수 있도록 합니다. 아래 내용 등을 지침화합니다.
  - 서비스 제공자인 돌봄노동자에 대한 성희롱 예방교육 실시 및 예방교육 강화 (요양보호사 양성과정에 성희롱 예방교육을 필수로 지정)
  - 서비스 이용자와의 계약 조건에 성희롱 내용을 명시
  - 서비스 이용자에 대한 성희롱 예방교육 실시
  - 각 기관이 '직장 내 성희롱 예방교육, 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준, 피해 근로자의 고충 상담 및 구제 절차'를 체계화하도록 명시

- 소속기관이 의무적으로 성희롱 예방교육을 실시하도록 하며, 이에 대한 구체적인 기준과 실행 방법을 제시합니다.
- 성희롱 행위 금지 교육뿐 아니라 소속기관이 스스로 성희롱 피해자를 보호하고 적절한 조치를 취해야 할 위치에 있다는 것을 자각할 수 있도록 그 책임을 강조하는 교육을 실시합니다.
- 의무적으로 상황에 맞는 성희롱 대응 매뉴얼을 만들도록 합니다. 이에 대한 후속관리 역시 철저하게 진행합니다.
- 상습적 성희롱 행위자의 경우, 특정 기관에서 서비스를 거부하더라도 다른 기관의 서비스를 이용하면서 또다른 피해자가 발생할 수 있습니다. 이를 막기 위해 지방자치단체와 국민건강보험공단이 소속기관의 지역 네트워크를 지원해야 합니다.
- 성희롱 발생시, 국민건강보험공단에서 '서비스 삼진아웃제'를 운영하는 등 보다 강력하고 직접적인 제약을 통해 성희롱을 예방해야 합니다.

성희롱 발생시, 이렇게 하세요

- 가해자에 대한 성희롱 예방교육을 의무화하고 서비스 이용에 제한을 주어야 합니다.
- 문제해결 전까지 타 기관에서 서비스할 수 없도록 합니다.

돌봄노동자를 성희롱에서 보호하는 법률 들여다보기

남녀고용평등과 일 · 가정양립지원에 관한 법률

제3조 (직장 내 성희롱 예방교육)

① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.

② 제1항에 따른 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충 상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항 제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.

1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업

제14조 (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, 배치 전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제 37조 1항 (벌칙)

① 사업주가 성희롱 피해(주장)자에 대하여 불리한 조치를 행한 경우에는 형사처벌(3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금)에 처할 수 있다

*돌봄노동자가 65세 이상일 경우, 노인복지법에 의해 보호받을 수 있습니다.

노인복지법

제3조의 9 제2호

누구든지 노인에게 성적 수치심을 주는 성희롱을 해서는 안 됩니다.

제 55조의 3 제1호

이를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 1,500만 원 이하의 벌금에 처해집니다.

서울특별시 장기요양요원 처우 개선 및 지위 향상에 관한 조례

제7조(장기요양요원의 신분보장)

① 시장은 장기요양기관이 「근로기준법」 등 근로관계 법령을 준수하여 장기요양요원이 관계법령에서 정하는 권리를 보장받을 수 있도록 적극적으로 독려 · 조치하여야 한다.

② 시장은 장기요양요원이 업무와 관련하여 폭언 · 폭행 · 성희롱 · 성폭력으로부터 보호받을 수 있도록 적극적으로 조치를 취하여야 한다.

보건복지부 사회서비스 관리지침

돌봄 서비스로 분류될 수 있는 6대 사회서비스 이용권(voucher) 사업 중 아래의 돌봄 서비스는 제공인력의 신변 안전과 관련하여 서비스 지급 중단 등 관련 규정이 마련되어 있다.

① 장애인 사회활동지원 : 서비스 이용계약 체결시 서비스 활동보조인 인격 존중, 신뢰관계를 저해할 수 있는 언행, 행동 및 가족의 지나친 개입 금지 등 이용자의 의무 규정

② 가사간병방문도우미 : 서비스 이용계약 체결시 서비스 활동보조인 인격 존중, 신뢰관계를 저해할 수 있는 언행이나 불필요한 신체 접촉 금지 등 이용자의 의무를 규정하고 위법 행위가 있을 시 서비스 중지 및 민형사상 처벌 가능성 명시, 상습 민원발생 이용자에 대해서는 서비스 대상자 자격 정지 가능

③ 노인돌봄서비스 : 이용자가 노인돌보미를 성추행 또는 성희롱시 이용 정지

*성희롱이 도를 넘어 성범죄에 해당하는 경우에는 형법 제297조(강간), 제297조 제2항(유사강간), 제298조(강제추행), 제299조(준강간, 준강제추행), 제300조(미수범) 등에 의해 처벌할 수 있습니다. 또한 '성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법'과 '경범죄처벌법' 역시 성추행, 성범죄에 대한 형사처벌의 근거가 됩니다.

국가인권위원회는 성희롱, 차별 등 다양한 인권침해를
조사하여 구제하는 국가기관입니다.
누구나 상담하고 조사를 요청할 수 있습니다.
방문, 전화, 이메일, 우편 등 다양한 방법으로 가능합니다.

국가인권위원회

|전 화| 국번없이 1331
|팩 스| 02-2125-9811~2
|이메일| hoso@nhrc.go.kr
서울특별시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩 11층
www.humanrights.go.kr

|지역인권사무소|

부산인권사무소 전화 국번없이 1331
부산광역시 연제구 중앙대로 1000
(연산동 1422-8) 국민연금회관 7층

대구인권사무소 전화 국번없이 1331
대구광역시 중구 국채보상로 648
(동인동 2가 50-3번지) 호수빌딩 16층

광주인권사무소 전화 국번없이 1331
광주광역시 동구 금남로 154-1
(주)아모레퍼시픽 5층

대전인권사무소 전화 국번없이 1331
대전광역시 서구 문정로 48번길 30
(서구 탄방동 649번지) KT탄방타워 13층

돌봄노동자를 위한 성희롱 예방 안내서

발행일 2016년 12월 1일 • **발행** 국가인권위원회 차별조사과 • **기획·제작** 콘텐츠하다 contentshada.com • **일러스트** 윤나리