

개인정보보호 및 보안 교육

Chapter1. 개인정보 보호법

- 개인정보의 정의 : 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 (제2조제1항 제6호)
 - "개인정보"란 생존하는 개인에 관한 정보로서 성명, 주민등록번호 등에 의하여 특정한 개인을 알아볼 수 있는 부호·문자·음성·음향및 영상 등의 정보
 - 또한, 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없어도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 경우에도 개인정보에 포함
- 개인정보 예시



▪ 개인정보 보호법

국민의 소중한 개인정보를 오남용, 유출로 부터 보호하기 위해서 만든 법으로

2011년 9월 30일 시행





■ 개인정보 용어

- 개인정보 : 앞에서 설명했듯이 성명, 주민등록번호 등을 통하여 살아있는 개인을 알아볼 수 있는 정보를 말합니다. 특히, 특정 개인을 알아볼 수 없는 경우에도 다른 정보와 용이하게 결합하여 알아볼 수 있는 것도 개인정보에 포함됩니다.
- 정보주체 : 처리되는 정보에 의하여 알아볼 수 있는 사람으로서 그 정보의 주체가 되는 사람을 말합니다.
- 개인정보파일 : 개인정보를 쉽게 검색할 수 있도록 일정한 규칙에 따라 체계적으로 배열하거나 구성한 개인정보의 집합물(集合物)을 말합니다. 처리 : 개인정보의 수집, 생성, 연계, 연동, 기록, 저장, 보유, 가공, 편집, 검색, 출력, 정정(訂正), 복구, 이용, 제공, 공개, 파기(破棄), 그 밖에 이와 유사한 행위를 말합니다.
- 개인정보 처리자 : 업무를 목적으로 개인정보파일을 운영하기 위하여 스스로 또는 다른 사람을 통하여 개인정보를 처리하는 공공기관, 법인, 단체, 개인 등
- 개인정보 보호 책임자 : 개인정보 처리에 관한 업무를 총괄해서 책임지거나 업무처리를 최종적으로 결정하는 자
- 개인정보 취급자 : 개인정보처리자의 지휘·감독을받아 개인정보를 처리하는 임직원, 파견근로자, 시간제근로자 등
- 개인정보처리시스템 : 데이터베이스 시스템 등 개인정보를 처리할 수 있도록 체계적으로 구성된 응용시스템-
영상정보 처리기기 : 일정한 공간에 지속적으로 설치되어 사람 또는 사물의 영상 등을 촬영하거나 이를 유·무선망을 통하여 전송하는 장치, 폐쇄회로 텔레비전, 네트워크 카메라 등을 말합니다.
- 영상정보 처리기기 : 일정한 공간에 지속적으로 설치되어 사람 또는 사물의 영상 등을 촬영하거나 이를 유·무선망을 통하여 전송하는 장치, 폐쇄회로 텔레비전, 네트워크 카메라 등을 말합니다.

Chapter2. 개인정보의 처리

■ 개인정보의 처리 단계 : 수집-이용-제공-관리-파기의 단계

■ 개인정보의 수집·이용(제15조)

1. 정보주체의 동의를 받은 경우

- ① 수집·이용 목적 ② 수집 항목 ③ 보유·이용 기간 ④ 동의 거부 권리 및 동의거부 시 불이익 내용
- 동의 받을 때 고지 의무 사항을 위반할 경우 3천만원 이하의 과태료가 부과

2. 법률의 특별한 규정, 법령상 의무 준수를 위해 불가피한 경우

3. 공공기관이 법령 등에서 정한 소관업무를 위해 불가피한 경우

4. 정보주체와의 계약 체결·이행에 불가피한 경우

5. 명백히 정보주체 등의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위해 필요한 경우

6. 개인정보처리자의 정당한 이익 달성을 위해 필요한 경우로서, 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우

* 위반시 5천만원 이하의 과태료

■ 개인정보의 수집 제한(제16조)

1. 필요 최소한 개인정보 수집

2. 최소한의 개인정보 수집이라는 입증책임은 개인정보처리자가 부담

3. 필요 최소한의 정보 외의 개인정보 수집에는 동의 거부 가능

4. 최소한의 개인정보 이외의 개인정보 수집에 동의하지 않는다는 이유로 재화 등 제공 거부 금지 (위반시 3천만원 이하의 과태료)

■ 개인정보 수집 목적 범위내 제3자 제공(제17조)

1. 정보주체의 동의를 받은 경우

※ 동의 받을 때 고지 의무 사항 (위반 시 3천만원 이하의 과태료)

2. 다음에 경우에 따라 수집한 목적 범위 내에서 제공하는 경우

위반시 ⇒ 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 과태료

■ 개인정보 수집 목적 외 이용·제3자 제공

1. 목적 외 이용·제공은 원칙적으로 금지함. 다만 아래 사항 중 정보주체 또는 제3자의 이익을 부당하게 침해할 우려가 없는 경우 예외적 허용

1. 정보주체의 별도 동의를 받은 경우

2. 다른 법률의 특별한 규정이 있는 경우

3. 명백히 정보주체 또는 제3자의 생명, 신체, 재산의 이익에 필요한 경우

4. 통계작성 및 학술연구 목적에 필요한 경우로 특정 개인을 알아볼 수 없는 형태로 제공하는 경우 등 위반시 ⇒ 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 과태료

2. 목적 공공 기관만 해당하는 내용

1. 개인정보를 목적 외로 이용하거나 제3자에게 제공하지 않으면 다른 법률에서 정하는 소관업무 수행 불가능한 경우로 개인정보보호위원회의 심의·의결을 거친 경우

2. 조약, 국제협정 이행을 위해 외국정부 등 제공에 필요한 경우

3. 범죄수사 및 공소제기·유지

4. 법원의 재판업무 수행

5. 형 및 감호, 보호처분 집행 등이 해당됩니다.

이를 위반시에는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 과태료가 부과

■ 개인정보의 파기(제21조)

1. 보유기간의 경과, 처리목적 달성 등 개인정보가 불필요하게 되었을 때는 지체 없이 5일 이내에 파기해야 함.
위반 시 3천만원 이하의 과태료가 부과
다만, 다른 법령에 따라 보존하여야 하는 경우 보존은 가능

2. 개인정보를 파기할 때에는 반드시 복구·재생되지 않도록 조치해야 함

3. 다른 법령에 따라 보존하여야 하는 경우 다른 개인정보와 분리하여 저장·관리하여야 함.
마찬가지로 위반 시 1천만원 이하의 과태료가 부과

개인정보 파기방법

파기 방법	파기 절차
▶ 기록물, 인쇄물, 서면, 기록매체 : 파쇄 또는 소각	▶ 개인정보처리자 : 개인정보의 파기에 관한 사항을 기록 및 관리
▶ 전자적 파일 형태 : 복원이 불가능한 방법으로 영구 삭제	▶ 개인정보 보호책임자 : 개인정보 파기 시행 후 파기 결과를 확인



Chapter3. 정보주체의 권리 보장과 피해 구제

■ 개인정보의 열람(제35조)

1. 정보주체는 개인정보처리자가 처리하는 자신의 개인정보에 대한 열람을 요구 가능
2. 정보주체는 열람을 요구하는 경우 다음 중 열람하려는 사항을 개인정보처리자가 마련한 방법과 절차에 따라 요구하여야 함
3. 개인정보 열람 요구에 대해 10일 이내 정보주체가 열람할 수 있도록 하여야 함
4. 기간내 열람할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우 정보주체에게 그 사유를 알리고 연기 가능
5. 다음의 경우에는 정보주체에게 그 사유를 알리고 열람 제한 · 거절 가능

■ 개인정보의 정정·삭제(제36조)

1. 자신의 개인정보를 열람한 정보주체는 그 개인정보의 정정 · 삭제 요구 가능
2. 개인정보처리자는 요구 받은 날부터 10일 이내에 정보주체에게 조치사실 통지 의무
3. 다른 법령에서 수집 대상으로 명시되어 있는 경우에는 삭제 요구에 따르지 않을 수 있음
4. 정보주체의 삭제 요구에 따르지 않기로 한 경우 그 사실과 이유, 이의제기 방법을 요구 받은 날부터 10일 이내에 정보주체에게 통지 의무

▪ 개인정보 피해구제 제도



Chapter4. 개인정보 노출과 유출

▪ 개인정보의 노출

- 홈페이지 상 개인정보를 누구든지 알아볼 수 있어 개인정보 유출로 이어질 수 있는 상태
 - 개인정보가 포함된 게시물이 누구든지 알아볼 수 있는 상태로 등록된 경우
 - 이용자 문의 댓글에 개인정보가 공개되어 노출이 된 경우
 - 개인정보가 포함된 첨부파일을 홈페이지 상에 게시한 경우
- 정보주체의 “개인정보”에 대하여 개인정보 처리자가 통제를 상실하거나 또는 권한 없는 자의 접근을 허용한 경우로서 다음 어느 하나에 해당하는 경우
 - 개인정보가 저장된 DB 등 개인정보처리시스템에 정상적인 권한이 없는 자가 접근한 경우
 - 개인정보처리자의 고의 또는 과실로 인해 개인정보가 포함된 파일, 문서, 저장매체 등이 잘못 전달된 경우
 - 개인정보가 포함된 서면, 이동식 저장장치, 휴대용 컴퓨터 등을 분실하거나 도난을 당한 경우

▪ 개인정보 노출과 유출 시 조치사항



개인정보 노출

- 1 신속히 노출 페이지 삭제 또는 비공개 처리
- 2 검색엔진에 노출된 개인정보 삭제 요청 및 로봇 배제 규칙 적용 (외부검색엔진의 접근 차단)
- 3 시스템의 계정, 로그 등을 점검 후 분석결과에 따른 접속 경로 차단 (제3자 접근 여부 파악)
- 4 재발방지를 위해 서버, PC 등 정보처리시스템의 백신을 최신으로 업데이트 후 디렉토리 점검

개인정보 유출

- 1 유출된 정보주체에게 지체 없이 통지(5일 이내)
※ 정보통신서비스 제공자등의 경우 "24시간 이내"
 > 유출된 개인정보의 항목
 > 유출된 시점과 그 경위
 > 피해 최소화를 위한 정보주체의 조치방법
 > 기관의 대응조치 및 피해구제 절차
 > 피해 신고 접수 부서 및 연락처
- 2 피해 최소화를 위한 대책 마련 및 필요한 조치 실시
- 3 1천명 이상의 개인정보가 유출된 경우
 ※ 정보통신서비스 제공자등의 경우 "1건 이상"
 국가개인정보보호위원회 또는 한국인터넷진흥원에 신고하고
 개인정보 유출 사실을 홈페이지에 7일 이상 게재
 ※ 유출신고: 개인정보보호 종합포털(www.privacy.go.kr) 등

직장내 성희롱 예방 교육

1. 개념에 대한 이해

- 직장 내 성희롱 : 우리가 사용하는 성희롱은 "성적 괴롭힘, 성적으로 귀찮게 함" 또는 "상대방에게 성적 굴욕감을 느끼게 하거나 불이익을 주는 성적 언동을 업무와 관련하여 하는 행위"를 의미합니다.
- 고용상의 불이익 : 성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용 탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 경우가 고용상의 불이익에 해당합니다.



2. 성희롱 판단 기준

피해자의주관적사정	사회 통념의 고려	사안별결정	기타
행위자의 의도가 아닌 피해자의 관점을 기초로 원했던 행위인지 아닌지를 중심으로 판단	직관적으로 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위	당사자의 관계, 장소 및 상황 등 모든 상황과 기록을 전체적으로 고려하여 결정	행위의 반복성여부, 대상의 특정 여부, 거부의사의 표시여부

3. 직장 내 성희롱

- 직장 내 성희롱의 행위자와 피해자
- 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있을 것
- 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 것



4. 직장 내 성희롱 유형



- 성희롱 발생의 주된 원인은 가해자에 대한 처벌이 낮아서라는 응답이 가장 높음
- 남성중심적 직장문화와 남성의 악한 성평등 인식도 성희롱 발생의 주된 원인으로 지목됨

5. 직장 내 성희롱 특징

- 대처의 어려움 : 성희롱을 당했을 경우 적극적으로 거부의를 밝히고 증인 및 증거를 확보하여야 하며 직장 동료 및 상사에게 이 사실을 알려야 합니다.
- 대안 부족 : 기업은 적극적으로 피해자를 보호하고 '남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률'에 입각해 고용상의 불이익을 취하지 않아야 하며 성희롱에 엄격한 조직문화를 만들어야 합니다.
- 재발 가능성 : 성희롱 발생 후 성희롱의 재발을 최소화하기 위해서는 성희롱예방교육을 강력하게 다시 실시하고, 조직문화에 대한 점검과 개선을 위한 노력이 필요합니다.

6. 직장 내 성희롱 대처 방안



7. 사업주의 노력과 의지가 중요



직장내 장애인인식개선교육

Chapter1. 장애 정의 및 장애 유형에 대한 이해

1) 장애의 정의

- 장애 : 일차적으로 신체적 심리적 기능의 손상으로 오랜기간동안 일상생활 제약을 받는 상태
- 장애인복지법 : 장애인은 신체적, 정신적 장애로 인하여 오랫동안 일상 및 사회생활에 상당한 제약을 받는 자
- 장애인 고용촉진 및 직업재활법 : 장애인이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자
- 우리나라 장애인 인구수 : 2019년 기준 장애인 인구는 총 261만 명, 출현율은 전체 인구의 약 5%

2) 사회적 시선 변화

3) 장애의 원인

- 지적장애는 선천적인 요인
- 신체적 장애는 주로 질병이나 사고와 같은 후천적인 요인에서 발생
- 2017년 기준 장애 원인은 선천적 원인 5.1%에 비해 88%의 후천적 요인으로 발생

4) 장애의 유형



5) 장애에 대한 이해와 장애유형별 에티켓

- 지체장애인에 대한 에티켓
- 시각장애인에 대한 에티켓
- 청각장애인에 대한 에티켓
- 지적장애인에 대한 에티켓

Chapter2. 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의제공

1) 장애인의 인권

장애인인권은 장애인은 모든 인간이 누리는 기본인권을 당연히 누려야 하며
그 인격의 존엄성은 충분히 존중되어야 한다고 선언 (장애인 인권 헌장)

2) 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 (장애인차별금지법)

- 우리나라 최초의 장애인 차별 금지를 규정하는 인권법 (2008년 4월 최초 입법)
- 목적 : 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현
- 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받는 사람의 권익을

효과적으로 구제

3) 장애인차별 금지법에서 규정하는 차별 행위

- 직접차별
- 간접차별
- 정당한 편의제공 거부
- 광고를 통한 차별, 장애인 대리·동행자에 대한 차별
- 보조견 또는 장애인 보조기구에 대한 차별

차별유형	내용
1. 직접차별	장애를 사유로 정당한 사유없이제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우
2. 간접차별	장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우
3. 정당한 편의제공거부	정당한사유없이 장애인에 대하여 정당한 편의제공을 거부하는 경우
4. 광고를 통한 차별	정당한 사유 없이 장애인에 대한제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우, 이 경우 광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위
5. 장애인 대리·동행자에 대한 차별	장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자에 대하여 1~4의 행위를 하는 경우
6. 보조견 또는 장애인 보조기구에 대한 차별	보조견 또는 장애인 보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 하는 차별 행위

4) 고용에서의 정당한 편의 제공

- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제11조

: 고용자에게 장애인에 대한정당한 편의 제공의 의무를 부과하고 있으며 정당한 사유없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 것은 차별로 규정

- 모집·채용 : 정보제공, 장소제공
- 채용 후 : 사업장 접근성, 의사소통 및 업무수행, 접근 가능한 교육장소, 특성을 고려한 난이도 및 평가시간과 평가방식 운영, 재활·기능평가·치료 등을 위한 근무시간 변경·조정

5) 고용상 차별 고충처리 절차

- 인권상담->진정접수->사건조사(조정)->위원회의결(권고, 기각, 각하 등)->당사자통보

1. 인권상담

- 방문상담 : 인권상담센터(지역사무소)
- 전화상담 : 국번없이 1331
- 직접 방문

2. 진정접수

- 진정접수방법 : 홈페이지, 방문, 우편, 전화팩스, 이메일, 모바일웹

3. 사건조사(조정)

- 담당조사관이 주사 진행
- 조사기간에 적정선에서 조정이 가능
- 조사결과보고서 작성하여 소위원회 심의의결과정 거침

4. 위원회 의결(권고, 기각, 각하 등)

- 위원회 : 진정사건에 대해 심의하여 권고, 기각, 각하, 합의 권고, 이송 등 결정

5. 당사자 통보

- 위원회는 심의의결 후 진정인에게 사건처리결과통지서 송부

- 고충처리위원 선임 및 고충처리 절차

30명 이상의 사업장 '고충처리위원' 필수 선임

- 구두나 서면으로 고충처리위원에게 신고
- 고충처리위원은 10일 이내 조치 및 당사자에게 결과 통보

Chapter3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도

1) 장애인의 고용

- 일을 하는 이유 : 생존수단, 경제적 자립, 소속감 실현, 자기 실현과 자아발전, 사회구성원으로서 역할
- 기업 : 장애인 고용을 통해 사회적 책임, 기업이미지 제고, 브랜드 가치 상승, 지역사회와의 관계 개선으로 이익창출 극대화

2) 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 법률 제1조

- 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것 (2000년에 개정)

3) 장애인 의무고용제도

- 근로자를 고용한 사업주는 사업체 근로자 총수의 일정 비율에 해당되는 장애인근로자를 의무적으로 고용해야 하는 제도
- 국가 및 지방자치단체와 50명 이상 민간 사업주로 장애인 의무고용률은 2019년 민간 사업주는 상시 근로자의 3.1%, 그 외에는 3.4% 의무적으로 고용, 장애 고용율 꾸준히 상승
- 장애인 고용부담금 : 장애인 의무고용률 미이행 시 장애인 고용부담금 부과

4) 사업주지원제도

- 장애인 고용장려금
: 의무고용율을 초과하여 고용한 기업에 고용장려금을 지원하여 장애인 고용에 수반되는 경제적 부담을 평등화하려고 도입된 지원
- 장애인 고용환경 개선
 - 장애인 고용시설·장비 지원
 - 장애인 고용시설 설치 용자
 - 장애인 고용관리비용 지원
- 통합고용지원 서비스
: 장애인 고용환경을 종합적으로 분석하여 공단의 각종 사업을 연계, 관리, 지원하는 제도
- 장애인 표준사업장 설립 지원
 - 장애인 근로자 수 10명 이상, 상시 근로자 중 장애인 근로자 30% 이상 (일정 비율 이상 고용)
 - 표준사업장 인정 최대 10억 원 지원
 - 조세특례제한법 세액 감면 혜택 및 장애인 표준사업장 생산품 우선 구매 혜택
- 편한 일터 만들기

5) 장애인 지원제도

- 장애인 취업 지원
 - 장애인 취업 성공 패키지
 - 중증장애인 지원고용 및 중증장애인 인턴제
 - 취업지원
- 장애인 직업능력 개발 지원

- 근로지원인 서비스 지원
 - 근로지원인을 배치하여 안정적,지속적으로 직업 생활을 하도록 지원
- 보조공학기기 지원제도
 - 중증장애인에게 보조공학기기 지원을 통해 장애인의 제약을 보완

Chapter4. 장애인 우수 고용 사례

- 사례 1. 건강보험심사평가원
- 사례 2. 주식회사 오스템 임플란트
- 사례 3. 주식회사 엠코테크놀로지 코리아
- 사례 4. 행복모아
- 사례 5. 나눔누리
- 사례 6. 부평힘찬병원
- 사례 7. 이랜드

직장내괴롭힘 방지 교육

Chapter1. 직장내 괴롭힘의 판단

▪ 직장내 괴롭힘 금지법

2019년 7월 16일 개정 근로기준법이 시행

1. 반드시 예방·대응방안을 마련해야 합니다.
2. 예방 및 발생 시 조치사항 등을 취업규칙에 기재하세요
3. 작성·변경한 취업규칙을 지방고용노동관서에 신고하세요
4. 취업규칙에 따라 사업장에 예방 및 발생 시 조치 제도를 운영하세요

* 근로기준법 제93조 각 호의 내용을 반영하여 작성·변경한 취업규칙을 신고하지 않은 경우 500만원 이하 과태료 부과(근로기준법 제116조)

▪ 직장내 괴롭힘 방지한 경우

1. 법적분쟁 비용 발생
사안에 따라 근로기준법 등 노동관계법 위반, 민사상 손해배상 책임 등 법적분쟁 비용 발생
2. 손해비용 발생
직장 내 괴롭힘 한 건으로 인한 손해 비용을 1,550만원으로 추산한 연구결과도 있음
3. 생산성 하락
이직이 늘어나고 업무능력을 저하시키는 요인이 되어 생산성 하락을 가져올 수 있음
4. 기업 이미지 손실
사건 발생 사업장으로 주목받을 시 기업 이미지 하락으로 인한 손실 발생할 수 있음

▪ 사용자의 역할

판례에 따르면 사용자는 근로관계에 따른 배려의무로서 근로자의 인격권 보호와 쾌적한 근로환경 제공 의무가 있음
배려의무를 다하지 않은 경우 손해배상 책임이 인정될 수 있으므로 근로자를 직장 내 괴롭힘으로부터 보호해야 함

▪ 직장내 괴롭힘이란?

사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

▪ 직장내 괴롭힘 판단요소 3가지

1. 행위자
괴롭힘 행위자가 사용자인 경우
괴롭힘 행위자가 근로자인 경우
* 사용자 : 근로기준법 제2조제1항제2호에 따른 사용자 (사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는자)요
* 근로자 : 피해자와 같은 사용자와 근로관계를 맺고 있는 근로자일 것이 원칙
2. 행위요건

직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것
업무상 적정 범위를 넘는 행위일 것
신체적 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰을 것

3. 행위장소

외근출장시등 업무수행이 이루어지는 곳
회식이나 기업 행사 현장 등
사적 공간사내 메신저SNS 등 온라인상의 공간

Chapter2. 직장내 괴롭힘 행위 예시

- 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 구체적 사례
 - 폭행, 협박, 폭언, 욕설, 헐뜯
 - 강요(음주, 흡연, 회식, 장기자랑 등)
 - 집단 따돌림, 의도적무시·배제
 - 사적용무 지시
 - SNS, 모바일메신저를 통한 괴롭힘
 - 감시

Chapter3. 직장내 괴롭힘 발생시 처리절차

- 아래 사항을 참고하여 사업장 규모, 여건 등을 고려하여 취업규칙에 규정
 - 접근 : 피해자가 건강한 직장생활을 할 수 있도록 회복시키는 방향으로 접근
 - 피해자 중심 : 피해자 요구를 바탕으로 1차적 해결방식 결정
 - 조사된 행위가 사업장의 규제대상에 해당되지 않아도 피해자의 육체적·정신적 고통에 관심을 갖고 관리
 - 처리절차 : 기존 직장 내 성희롱 사건 처리 시스템을 활용해도 좋음
 - 2차 피해 예방 : 상담자, 조사자는 피해자와 관련자 신원에 대해 비밀 유지
 - 담당기구 구성 : 사업장 규모와 특성에 맞게 정함
 - 공정성 확보 : 사건이 공정하게 처리되도록 상담자와 조사자는가급적 구분
 - 정식조사 : 공정성, 전문성 등을 위해 정식조사는 조사위원회 구성이나 외부기관 위탁 고려 가능
- 사건 처리원칙
- 1. 사건 접수
 - 법에 따라 누구든지 사건 발생 사실을 신고할 수 있음
 - 신고자의 신원 등 비밀은 철저히 보장되며, 불이익이 없음을 공지하여 신고자의 우려를 해소
 - 신고가 없더라도 예방·대응 업무 담당조직(담당자)이 괴롭힘 발생 사실을 인지하게 될 경우
 - 사건 접수 가능
 - 신고는 다양한 창구를 통해 자유롭게 할 수 있도록 보장

- 예방대응업무 담당조직(담당자)에 직접 신고
- 온라인 신고센터
- 이메일

2. 상담

- 상담단계에서는 우선 피해자의 피해 상황 등을 파악, 사건 처리방향 결정
- 피해자에게 사건 처리절차의 전 과정이 비밀 유지됨을 알리고 신고자에게도 비밀유지
- 의무가 있음을 고지
- 상담이 진행되는 장소도 비밀이 보장되는 공간으로 마련
- 상담 순서는 신고자에 따라 달라짐
- 상담과정시 확인사항
 - 신고인·피해자, 행위자 인적사항 및 당사자 간 관계
 - 신고인 또는 피해자 진술에 따른 피해 상황
 - 피해자가 문제해결을 위해 요구하는 내용
 - 해결과정에서 우려되는 상황
 - 직접증거 및 정황증거에 관한 정보
(목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 일기, 치료기록 등)
- 피해자 상담시 지켜야할 사항
 - 가장 중요한 것은 피해자의 이야기를 경청하는 것!
 - 피해 정도는 충분히 시간을 들여 파악
 - 사건 해결을 위한 법제도, 사내 제도·절차 정보를 제공
 - 피해자 요청사항을 정확히 파악, 그에 맞는 절차로 진행하여 상담 종결

3. 약식조사

- 피해자가 행위자의 사과, 재발방지 약속 등 당사자 간 합의를 원하면 약식조사로 피해 사실을 확인
- 약식조사는 별도의 조사자가 하는 것이 바람직하나 상담자가 직접 할 수도 있음
- 약식조사는 행위자·피해자간 합의를 위한 것이므로 행위자에 대한 조사는
- 사안을 고려하여 결정
- 피해자와 피해자가 추천한 참고인 등 관련자만 조사하여 최대한 빨리 완료
- 조사자는 보고서를 작성하여 사업주에게 보고
- 약식조사 보고서에 기술되어야할 내용
 - 피해자와 행위자와의 관계(우위성 판단 요소)
 - 사건 경위(피해자 또는 피해자가 추천한 참고인 진술내용을 토대로 작성)
 - 문제된 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지의 여부를 입증할 직접증거 또는 정황증거
 - 피해자의 피해 정도
 - 피해자의 요청사항

4. 정식조사

- 조사방향·범위·대상 :
피해자의 요청으로 진행되는 만큼 신속하게 결정하여 조사 착수
- 조사기간, 조사자, 조사위원회 구성 :
취업규칙으로 규범화하여사전에 주지되어 있어야 함
- 조사위원회를 통해 조사하는 경우 :
위원장은 지체 없이 조사위원회를 구성하여 사건을 처리
- 조사자의 중립성과 전문역량 확보 :
당사자와 직원들 사이에 조사과정 및 처리가 공정하고 전문적으로, 신속하게 진행된다는 신뢰감을 형성

- 사건조사와 처리 :
인사·법무·감사팀등에서 수행하나, 조사자 단독으로 해결하기 힘들 경우
위원회나 외부전문가 통해 처리(사안에 따라 노조대표, 노사협의회위원 참여 가능)
- 비밀 유지 :
조사자(위원)는 비밀유지 서약서를 작성하고, 조사 내용에 대해 비밀 유지
(피조사자도 서약서를 작성, 조사 시작 전 조사자(위원)가 비밀유지에 대해 충분히 설명)
- 피해자 조치 :
피해자의 요청사항을 확인하여 조사기간 동안 근무장소를 변경하거나
휴가를 부여(단, 피해자의 의사에 반하는 조치는 하지 않음)
- 정식조사시 진행되는 대면조사
정식조사 후 보고서 작성

5. 사실 확인 및 조치

1. 피해자가 행위자와의 **분리**만을 요청하는 경우
2. 피해자가 당사자 간 **합의**를 원하는 경우
3. **정식조사**를 한 경우

6. 모니터링

- 사건 종결 후 일정기간 동안 행위자의 괴롭힘 재발·보복등의 발생 여부를 주의 깊게
지켜보고 피해자를 지원
- 사건 종결 후 직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘 행위 상황과 회사의 조치를 교육하는 등
경각심을 높여 유사 사안을 방지

Chapter4. 기타 알아두어야 할 사항






■ 불이익 처우 금지

사용자는 직장 내 괴롭힘 사실의 신고·피해 주장을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안됨

○ 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하며, 민사적으로도 불법행위가 성립하여
손해배상 책임을 지게 됨

■ 근로자 지원 프로그램(EAP)

근로자의 직무 스트레스 등을 해결하기 위해 EAP 서비스 무료 제공

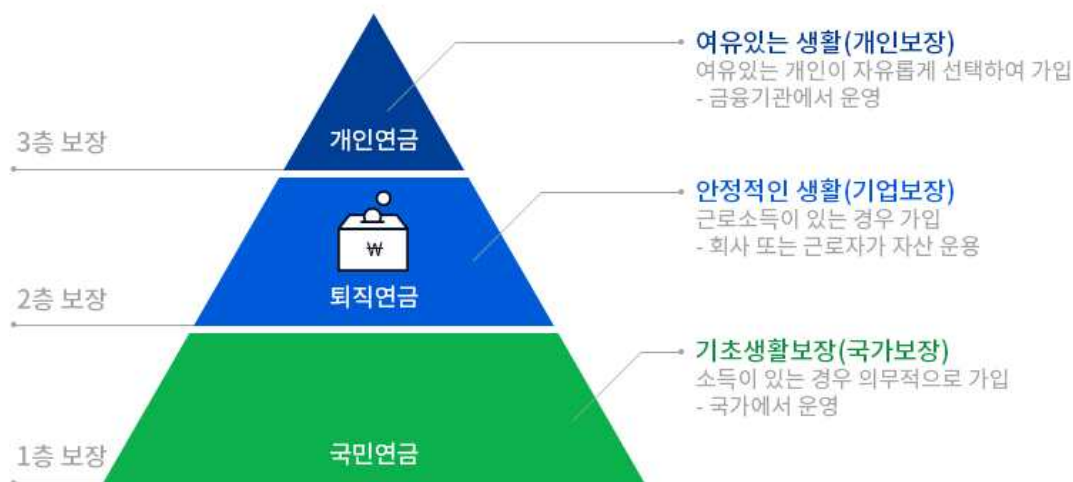
 <div style="background-color: #0072bc; color: white; padding: 5px; text-align: center;">지원 대상</div>	상시근로자수 300인 미만 중소기업과 소속 근로자
 <div style="background-color: #0072bc; color: white; padding: 5px; text-align: center;">상담 절차</div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="background-color: #0072bc; color: white; padding: 5px; text-align: center;">회원가입</div> <div style="background-color: #0072bc; color: white; padding: 5px; text-align: center;">상담신청</div> <div style="background-color: #0072bc; color: white; padding: 5px; text-align: center;">온·오프라인 상담</div> </div> <p>* 근로복지넷(http://www.workdream.net)</p>
 <div style="background-color: #0072bc; color: white; padding: 5px; text-align: center;">온라인 상담</div>	게시판 상담 / 모바일 상담 / 전화 상담
 <div style="background-color: #0072bc; color: white; padding: 5px; text-align: center;">오프라인 상담</div>	<ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 50%;">• 근로자 상담(1:1대면) <li style="width: 50%;">• 스트레스 힐링 프로그램 <li style="width: 50%;">• 기업 상담(개별 및 집단) <li style="width: 50%;">• 조직 스트레스 측정 등
 <div style="background-color: #0072bc; color: white; padding: 5px; text-align: center;">신청 문의</div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="background-color: #0072bc; color: white; padding: 5px; text-align: center;">온·오프라인 상담 관련</div> <div>☎ 02-2261-0140</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="background-color: #0072bc; color: white; padding: 5px; text-align: center;">근로복지넷 회원가입 관련</div> <div>☎ 02-2670-0068(근로복지넷 운영팀)</div> </div>

퇴직연금 제도

Chapter1. 퇴직연금의 필요성 및 이해

1. 퇴직연금의 필요성

1. 평균수명 82.7세 은퇴후 노후기간 길어짐
2. 노후생활 재원을 직접 마련해야 할 필요성 강조
3. 한 직장에서 근무하는 평균기간 6.1년 그러나 늘어나지 않는 노후자금
4. 선진국형 3층 연금구조의 필요성



2. 퇴직연금이란?

퇴직연금제도는 근로자들의 노후 소득보장과 생활 안정을 위해 근로자 재직기간 중 사용자가 퇴직급여 지급 재원을 금융회사에 적립하고, 이 재원을 사용자(기업) 또는 근로자가 운용하여 근로자 퇴직 시 연금 또는 일시금으로 지급하는 제도



3. 퇴직금 VS 퇴직연금

1. 퇴직급여는 꼬박꼬박 금융회사에 적립
2. 적립금 운용 수익으로 부담은 낮추고 퇴직급여는 늘림
3. 퇴직급여, 연금으로 수령이 가능
4. 변화하는 임금체계에 적합한 제도

Chapter2. 퇴직연금제도 유형

1. 퇴직연금제도 종류

1. 확정급여형퇴직연금제도(DB : Defined Benefits)

: 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도

2. 확정기여형퇴직연금제도 (DC : Defined Contribution)

: 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도

3.. 개인형퇴직연금제도(IRP : Individual Retirement Pension)

: 근로자가 퇴직시수령한 퇴직급여 및 본인의 적립액을 노후자금으로 활용하도록 적립 및 운용하는 제도

2. 퇴직연금 제도별 특징 및 차이점

구분	확정급여형(DB)	확정기여형(DC)	개인형(IRP)
개념	근로자가 지급받는 퇴직 급여의 수준이 사전에 확정	급여의 지급을 위하여 사용자가 부담해야 할 부담금 수준이 사전에 결정	직장이동 및 조기 퇴직 시 별도의 개인 구좌를 만들어 운용
운용책임	회사	개별근로자	계약자
부담금 납입대상	회사	회사/근로자	회사/근로자
퇴직급여수준	30일분의 평균임금 X 근속기간 (퇴직금 제도와 동일)	연간 임금총액 X 1/12 ± 운용손익	퇴직급여 이전금액± 운용손익
개인추가납입	불가	가능 ^{주)}	가능 ^{주)}
중도인출	불가		가능(법정사유충족시)
담보대출	가능(법정사유충족시)		

Chapter3. 퇴직연금제도 가입자 교육

■ 퇴직연금제도 가입자 교육

퇴직연금제도는 사용자 또는 근로자가 퇴직급여 재원을 직접 운용하므로, 사용자도 근로자도 금융 및 투자 지식에 대한 이해가 필요

따라서 사용자는 가입자가 자신에게 맞는 현명한 노후 준비를 할 수 있도록 퇴직연금 가입자 교육을 연 1회 이상 실시해야 하며, 퇴직연금제도 설정 시 퇴직연금사업자에게 위탁할 수 있음.

제32조(사용자의 책무)

② 퇴직연금제도(개인형퇴직연금제도는 제외한다)를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육을 하여야 한다. 이 경우 사용자는 퇴직연금사업자에게 그 교육의 실시를 위탁할 수 있다.

제33조(퇴직연금사업자의 책무)

⑤ 제24조제1항에 따라 개인형퇴직연금제도를 운영하는 퇴직연금사업자는 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 매년 1회 이상 가입자에게 교육을 하여야 한다.

제48조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제32조제2항에 따라 매년 1회 이상 교육을 하지 아니한 사용자
2. 제33조제5항에 따라 매년 1회 이상 교육을 하지 아니한 퇴직연금사업자

1. 실시 의무자

(1) 사용자

DB·DC제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등에 관한 교육을 실시하여야 함
사용자는 퇴직연금사업자에게 교육의 실시를 위탁할 수 있으나, 가입자 교육을 실시 했는지에 대한 입증책임은 사용자에게 있으므로 사용자는 퇴직연금사업자의 가입자 교육 실시 여부를 확인하여야 함

(2) 퇴직연금사업자

DB·DC제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등에 관한 교육을 실시하여야 함
사용자는 퇴직연금사업자에게 교육의 실시를 위탁할 수 있으나, 가입자 교육을 실시 했는지에 대한 입증책임은 사용자에게 있으므로 사용자는 퇴직연금사업자의 가입자 교육 실시 여부를 확인하여야 함

2. 내용 및 방법

(1) 제도 일반에 관한 교육

DB·DC제도에 공통적으로 적용되는 사항으로 제도에 관련된 기본적인 내용을 가입자가 수시로 열람할 수 있도록 사내 정보통신망 또는 해당 사업장 등에 상시 게시하여야 함

다만, 제도 도입 후 제도일반에 관한 최초 교육은 교육자료를 우편으로 발송하거나 직원연수·조회·회의·강의등 대면하여 전달하는 방식으로 실시하여야 함

(2) DB제도에 관한 교육

DB제도를 설정한 경우 제도 일반에 관한 교육과 함께 아래의 사항에 대하여 추가로 교육을 실시하여야 함

(3) DC제도에 관한 교육

DC제도를 설정한 경우 제도 일반에 관한 교육과 함께 아래의 사항에 대하여 추가로 교육을 실시하여야 함

(4) IRP제도에 관한 교육

IRP제도는 퇴직연금사업자가 아래와 같은 내용으로 교육을 실시하여야 함

3. 미 실시 시 제재조치

(1) 사용자에게 대한 조치

매년 1회 이상 교육을 하지 않은 사용자에게 대하여는 법 제48조제1항제1호에 따라 1천만원 이하의 과태료를 부과함

사용자가 교육을 실시하는 경우 영에서 정하고 있는 사항에 대한 교육이 모두 이루어져야만 그 책무를 이행한 것으로 간주되며 하나라도 누락될 경우 미이행한 것으로 처리

(2) 퇴직연금사업자에 대한 조치

매년 1회 이상 교육을 하지 않은 퇴직연금사업자에 대하여는 법 제48조제1항제2호에 따라 1천만원 이하의 과태료를 부과함

Chapter4. 근로복지공단 퇴직연금사업 안내

1. 사업목적

근로복지공단은 퇴직연금제도 도입·운영이 어려운 중소·영세사업장의 퇴직연금제도 도입을 지원합니다.

2. 운영사업

확정기여형퇴직연금(DC)과 기업형 및 개인형퇴직연금(IRP)을 제공합니다.

3. 가입대상

상시근로자 30인 이하 사업장은 근로복지공단 퇴직연금에 가입할 수 있습니다.

4. 근로복지공단 퇴직연금의 장점

근로복지공단은 30인 이하 사업장에 최적화된 퇴직연금 서비스를 제공해 드립니다!

복잡한 가입절차와서류를 간소화하였습니다. 고용노동부에 제출해야 하는 퇴직연금
규약신고서작성방법을 지원하고 있습니다.

Chapter5. 주요 Q&A

노인학대 신고의무자 교육

1. 노인인권과 노인학대에 대한 이해

1) 노인인권

노인의 존엄성이 보호되고 노인 스스로 존엄성을 지킬 수 있고 안전하게 살 수 있으며 착취와 학대의 대상이 되어서는 안되는 것

2) 노인학대

노인학대란 만 65세 이상 노인에 대하여 신체적·정신적·성적·경제적 착취 또는 가혹행위를 하거나 유기 또는 방임하는 것을 의미합니다. (노인복지법 제1조의2 제4호)

노인학대 전체 신고접수 건수는 노인학대로 판정된 학대사례와 노인학대가 의심되었으나 사례 판정 이후 일반사례로 판정된 사례를 합한 것을 의미하며, 2020년 노인학대 전체사례건수는 16,973건으로 2019년 대비 약 5.6% 증가(16,071건 → 16,973건) 하였음

■ 노인학대 행위자

2018년 총 5,665명의 노인 학대 행위자 유형을 친족으로 구분하여 살펴보면 아들(37.2%), 배우자(27.5%), 딸(7.7%), 며느리(2.5%), 손자녀(2.4%)순이었습니다.

■ 노인학대의 특성

- ① 지속성 : 오랜 기간 동안 학대행위가 계속됨
- ② 복합성 : 가족 및 관계 내 복합적이고 상호적인 원인이 존재함
- ③ 반복성 : 일회성으로 그치지 않고 반복하여 발생함
- ④ 은폐성: 묵인되고 은폐되면, 남에게 알리고 싶지 않음 "그래도 내 자식 "

■ 신고자 유형

① 신고의무자

노인학대 신고의무를 가진 자로 **의료인 및 의료기관의 장, 방문요양과돌봄이나 안전확인 등의 서비스 종사자, 노인복지시설종사자 및 노인복지상담원, 장애인 복지시설관련 종사자, 가정폭력 관련 종사자, 사회복지전담공무원, 사회복지관, 부랑인 및 노숙인보호시설 관련 종사자, 장기요양기관 종사자, 구급대의대원, 건강가정지원센터 종사자, 다문화가족지원센터 종사자, 성폭력피해상담소 및 성폭력피해자보호시설 종사자, 응급구조사, 의료기사, 국민건강보험공단 소속 요양직직원, 지역보건의료기관의 장과 종사자, 노인복지시설 설치 및 관리 업무 담당 공무원** 등의 직군이포함됨 (노인복지법 제39조의6)

② 비신고의무자

신고의무자를 제외한 모든 자로 **친족, 타인, 관련기관, 학대 행위자 본인, 학대피해노인 본인** 등으로 분류됨

■ 노인학대 발생 장소

① 가정내 학대

노인과 동일가구에서 생활하고 있는 노인의 가족구성원인 배우자, 성인 자녀뿐만아니라 노인과 동일가구에서 생활하지 않는 부양의무자 등 그 밖에 친족에 의한 노인학대

② 생활시설 학대

노인복지법에 따른 **노인주거복지시설(양로시설, 노인공동생활가정, 노인복지주택)과 노인의료복**

지시설(노인요양시설, 노인요양공동생활가정) 같은 생활시설에서 발생한 노인학대

③ 이용시설 학대

노인복지법에 따른 **노인여가복지시설**(노인복지관, 경로당 등)과 **재가노인복지시설**(방문요양서비스, 재가노인지원서비스, 단기보호서비스 등) 같은 이용시설에서 발생한 노인학대

④ 병원 학대

의료법 제3조에 따른 의원, 병원(요양병원, 종합병원) 등에서 발생한 노인학대

⑤ 공공장소 학대

사람들이 공동으로 이용할 수 있는 장소나 여럿이 함께 있는 장소에서 발생한 노인학대

2. 노인학대 유형 알아보기

1) 신체적 학대

물리적인 힘 또는 도구를 이용하여 노인에게 신체적 혹은 정신적 손상, 고통, 장애를 유발시키는 행위

- 예측징후

- ① 치료받지 못한 상처 및 부상
- ② 설명할 수 없거나 설명과 일치하지 않는 상처 및 부상
- ③ 머리카락이 뽑힌 흔적 또는 머리 부분의 출혈 흔적
- ④ 질병과 관련 없는 탈수 상태 및 영양부족, 체중감소
- ⑤ 묶인 흔적 또는 상처
- ⑥ 위축감, 두려움 및 불안 증세가 심함

2) 정서적 학대

비난, 모욕, 협박 등의 언어 및 비언어적 행위를 통하여 노인에게 정서적으로 고통을 주는 행위

- 예측징후

- ① 눈물을 머금거나 우는 모습
- ② 무반응 또는 무표정한 모습
- ③ 걱정과 근심이 가득한 모습
- ④ 흥분 또는 화가 난 분노의 모습
- ⑤ 잠을 못 자거나 안절부절 못하는 불안한 모습
- ⑥ 극단적인 행동 또는 히스테리를 보임
- ⑦ 말하기를 꺼리거나 주저함
- ⑧ 가족 또는 보호자 등과 대화가 거의 없거나 눈치를 봄
- ⑨ 사람을 만나거나, 외부활동을 피하거나 꺼림
- ⑩ 다툼, 욕설, 큰소리가 자주 들림

3) 성적 학대

성적 수치심 유발 행위나 성폭력(성희롱, 성추행, 강간) 등 노인의 의사에 반하여 강제적으로 행하는 모든 성적 행위

- 예측징후

- ① 걸을 때 혹은 앉을 때의 어려움
- ② 속옷이 찢어짐
- ③ 외부 성기부위이나 항문 부위의 타박상이나 하혈
- ④ 신체의 주요 부분을 노출시킴
- ⑤ 성병에 걸림
- ⑥ 분노 또는 수치심
- ⑦ 특정 유형의 사람들에 대한 두려움

4) 경제적 학대

노인의 의사에 반(反)하여 노인으로부터 재산 또는 권리를 빼앗는 행위로서 경제적 착취, 재산에 관한 법률권리위반, 경제적 권리와 관련된 의사결정에서의 통제 등을 하는 행위

- 예측징후

- ① 노인의 재산이 타인의 명의로 갑자기 전환됨
- ② 노인을 강요하거나 허락 없이 재산관련 서류를 처리함
- ③ 노인 부양을 전제로 재산을 증여했으나 부양하지 않음
- ④ 노인이 빌려준 돈 또는 물건을 받지 못함
- ⑤ 공적부조(기초생활보장제도급여, 기초노령연금 등)을 가로챈
- ⑥ 자신의 돈을 마음대로 사용하지 못함
- ⑦ 개인 귀중품이 없어짐
- ⑧ 은행계좌의 부적절한 거래가 있음
- ⑨ 체납된 공과금 및 고지서가 발견됨
- ⑩ 노인의 임금이 체불됨

5) 방임

부양의무자로서의 책임이나 의무를 의도적비의도적으로거부, 불이행 혹은 포기하여 노인의 의식주 및 의료를 적절하게 제공하지 않는 행위(노인 스스로가 최소한의 자기보호 관련행위를 포기하여 심신이 위험한 상황 또는 사망에 이르게 하는 자기 방임 포함)

- 예측징후

- ① 대소변 냄새, 악취, 땀띠, 염증, 욕창 등이 방치된 상태
- ② 머리, 수염, 목욕, 손톱, 옷 입기 등의 신변처리가 안된 상태
- ③ 노인의 건강주변 환경의 안전위험 증후
- ④ 의복 및 이불 등의 빨래가 제대로 되어 있지 않는 주거환경
- ⑤ 식사를 거르는 등의 영양실조나 탈수 상태
- ⑥ 경제적 능력이 없는 노인의 기본적 생활비 지원이 거의 없음
- ⑦ 노인 스스로 의료적 처치, 의식주를 거부하여 생명이 위험함(자기방임)

6) 유기

보호자 또는 부양의무자가 노인을 버리는 행위

- 예측징후

- ① 노인이 낯선 장소에서 배회하고 있음
- ② 노인이 자신의 주거지 및 연락처를 알지 못하는데 버려져 있음
- ③ 가족 및 보호자가 노인과 연락을 두절하거나 왕래를 하지 않음
- ④ 가족 및 보호자가 노인을 시설 및 병원 등에 입소시킨후 연락두절

3. 노인보호전문기관 및 학대신고 방법

1) 노인보호전문기관

노인보호전문기관은 노인복지법 제39조의5에 근거하여 전국 시도에서노인학대예방 및 노인 권익 향상을 위한 업무를 하고 있습니다.

2) 노인복지법상 노인학대 처벌기준

노인의 신체에 상해를 입히는 행위	➡	7년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
노인의 신체에 폭행을 가하는 행위 노인에게 성적 수치심을 주는 <u>성폭행·성희롱</u> 등의 행위 자신의 보호·감독을 받는 노인을 유기하거나 의식주를 포함한 기본적 보호 및 치료를 소홀히 하는 방임 행위 노인에게 구걸을 하게 하거나 노인을 이용하여 구걸하는 행위	➡	5년 이하의 징역 또는 1천 5백만원 이하의 벌금
노인을 위하여 증여 또는 급여된 금품을 목적 외의 용도에 사용하는 행위	➡	3년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
신고인의 <u>신분보호</u> 및 <u>신원노출 금지의무</u> 를 위반한 자	➡	1년 이하의 징역 또는 3백만원 이하의 벌금
노인학대 신고의무자로서 노인학대를 신고하지 아니한 자	➡	3백만원 이하의 과태료
현장조사를 거부하거나 업무를 방해한 자	➡	2백만원 이하의 과태료

※ 노인학대 법적 처벌 기준 : 노인복지법, 가정폭력범죄 처벌 등에 관한 특례법, 형법 적용 가능

3) 신고는 어떻게 하나요?

- 노인학대 신고방법은?
 - 1577-1389로 전화
 - 노인보호전문기관으로 방문
 - 서신, 온라인 등을 이용

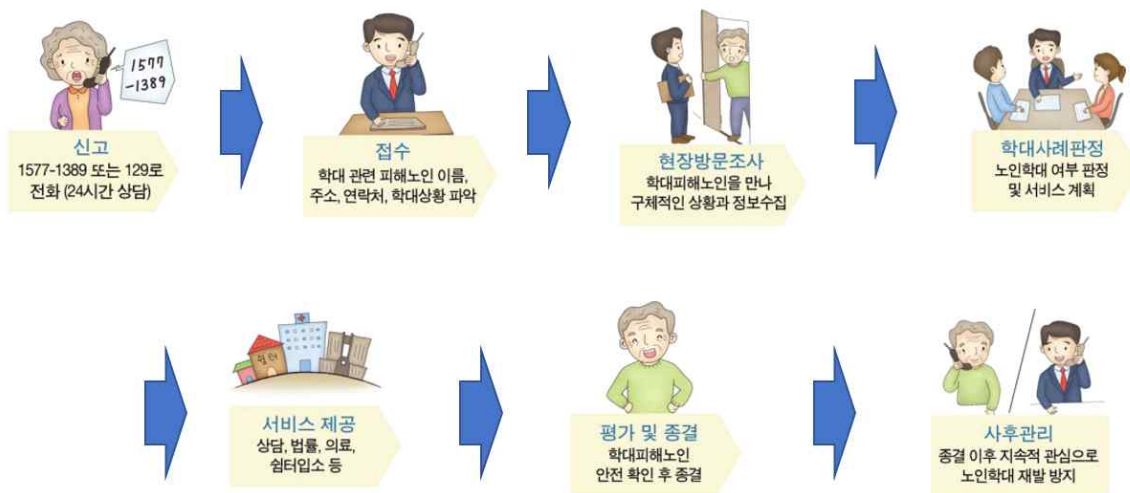
- 무엇을 알려야 하나요?

신고할 때는 학대행위자로 의심되는 사람의 주요정보, 어르신의 학대상황 및 주요정보에 대해 설명하시면 됩니다.

- 신고자 비밀보장은 되나요?

- 『노인복지법 제39조의6 제3항』 신고인의 신분은 보장되어야 하며 그 의사에 반하여 신분이 노출되어서는 아니된다.
- 『노인복지법 제57조』 신고인의 신분 보호 및 신원 노출 금지 의무를 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금에 처한다.
- 노인보호전문기관 및 상담원은 신고자의 개인정보에 대한 비밀을 보장하며, 또한 신고인이 원하는 경우 사례에 대한 결과를 제공받을 수 있습니다.

4) 학대피해노인 보호절차



5) 노인학대 예방을 위한 역할

노인복지시설 및 관련기관 종사자(노인학대 신고 의무자)라면?

- 노인학대 사례를 발견하게 된다면?
 - ① 노인에 대한 학대행위를 목격하였을 경우, 신속히 노인보호전문기관(1577-1389) 의뢰합니다.
 - ② 노인학대 사례 의뢰 시 학대사례와 관련된 정보를 구두 또는 문서로 전달합니다.
 - ③ 노인학대 가능성이 있는 사례를 지속적으로 관리하고 모니터링하여 학대가 발생하였을 때 노인보호전문기관과 협력하여 공동대처해야 합니다.
- 노인학대 예방을 위해서?
 - ① 정기적으로 노인학대 관련 교육에 참여합니다.
 - ② 노인학대예방과 관련된 교육 및 프로그램 실시에 적극적으로 협조합니다.
 - ③ 노인학대예방을 위한 지역사회협력체계 구축에 적극적으로 동참합니다.

장애인학대 신고의무자 교육

1. 장애와 인권

1) 장애인이란?

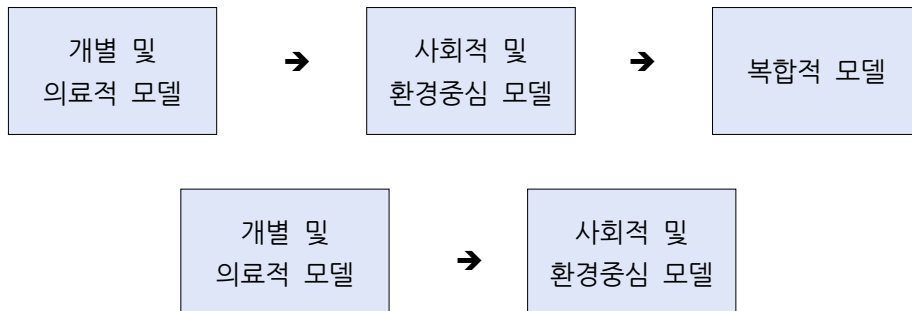
- 우리나라 장애인의 정의 (장애인복지법 제2조)
: ‘신체적·정신적 장애로 오랫동안 일상생활이나 사회생활에서 상당한 제약을 받는 자’로 정의
- 장애유형과 구분

신체적 장애		정신적 장애	
외부신체기능의 장애	내부기관의 장애	발달장애	정신질환으로 발생하는 장애
지체장애	신장장애	지적장애	정신장애
뇌병변장애	심장장애	자폐성장애	
시각장애	장루·요루장애		
청각장애	호흡기장애		
언어장애	간장애		
안면장애	뇌전증장애		

2) 장애란?

장애는 손상을 가진 개인과 그 개인을 둘러싼 태도적·환경적 장벽들 사이의 상호작용의 결과 (UN장애인권리협약)

- 장애개념의 세계적 추세



3) UN장애인권리협약

- 2006년 12월 13일 제 61차 유엔총회에서 채택
- 2008년 12월 국회비준 2009년 1월 10일부터 발효
(전문과 본문 50개 조항, 부칙 ‘선택의정서’)
- * 국내법과 동일한 효력을 가짐
- * 장애인의 모든 인권과 기본적인 자유를 완전하고 동등하게 향유할 tn 있도록 보장하고 천 부적 존엄에 대한 존중의 증진

4) 장애인차별금지법

- 장애인차별금지법 (2007년 제정)

- 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별 금지
- 장애를 이유로 차별 받은 사람의 권익을 효과적으로 구제
- 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현

* 고용, 교육, 재화와 용역의 제공 및 이용, 사법 및 행정절차, 참정권, 모·부성권, 성(性) 등, 가정, 가족, 복지시설, 건강권, 괴롭힘 등의 금지(장애인 학대에 해당), 장애여성 및 장애아동, 정신적 장애 등 차별금지

2. 장애인학대

장애인에 대하여 신체적·정신적·정서적·언어적·성적 폭력이나 가혹행위, 경제적 착취, 유기 또는 방임을 하는 것

1) 신체적 학대

신체적 폭력이 가혹행위

① 신체적 학대 대표행위

- 손이나 발 등 몸이나 도구를 사용해 때리거나 상처를 입히는 행위
- 원치않는 수술이나, 시술을 받게 하는 행위(낙태, 문신, 불임 등)
- 묶거나 가두거나 출입을 통제하는 행위
- 가혹행위(잠을 재우지 않기, 굶기기, 고문 등)
- 화상·동상을 입히는 행위
- 체벌, 기합
- 불필요하거나 과도한 약물투여

② 장애인복지법에 따른 금지 행위

- 상해 : 7년 이하의 징역 또는 7천만원 이하의 벌금
- 폭행 : 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금
- 체포 또는 감금 : 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금
- 국예를 시키는 행위 : 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

2) 정서적 학대

언어적 혹은 비언어적 방식으로 이루어지는 정신적·정서적 폭력이나 가혹행위

① 정서적 학대 대표행위

- 공포감을 주는 위협이나 협박
- 지속적인 비하, 모욕, 조롱, 욕설
- 종교적 행위의 강요
- 따돌리거나 소외시키는 행위, 투명인간처럼 대하는 행위
- 사회관계로부터의 고립

② 장애인복지법에 따른 금지 행위

- 정신건강 및 발달에 해를 끼치는 정서적 학대 : 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

3) 성적 학대

성희롱, 성추행, 성폭행 등 성적 폭력이나 가혹행위

① 성적 학대 대표행위

- 성추행, 성폭행
- 성희롱
- 성매매를 요구하거나 강요하는 행위
- 성적 행위나 신체를 촬영하거나 게시, 유포하는 행위

- 특정한 사람과의 성적행위나 성적 수치심을 주는 행위의 강요

② 장애인복지법에 따른 금지 행위

- 성희롱·성폭력 : 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금

4) 경제적 학대

노동력의 착취, 공적 급여를 포함한 재산의 갈취 및 편취, 재산관리나 금전거래에서 장애를 이용하여 손해를 입히는 행위

① 경제적 학대 대표행위

- 노동력착취
- 속여서 재산을 가로채는 행위
- 폭행이나 협박 등으로 재산을 빼앗는 행위
- 명의를 도용하여 재산을 가로채거나 채무를 발생시키는 행위
- 폭행, 협박, 기망 등 다양한 방법을 이용하여 현저히 부당한 계약을 체결하거나 권리를 포기하게 하는 행위

② 장애인복지법에 따른 금지 행위

- 폭행·협박·감금 등을 통해 원치 않는 노동 강요 : 7년 이하의 징역 또는 7천만원 이하의 벌금
- 장애인에게 구걸을 하게 하거나, 장애인을 이용해 구걸 한 경우 : 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금
- 증여 또는 급여된 금품을 목적 외로 사용: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

4) 유기·방임

보호·감독의 의무가 있는 사람이 장애인을 버리거나 기본적인 보호, 치료를 소홀히 하는 행위

① 유기·방임 대표행위

- 피해장애인을 본래 거주지가 아닌 장소에 버리고 연락을 끊는 행위
- 기본적인 의식주의 제공을 현저히 소홀하게 하는 행위
- 치료, 수술 등 의료적 처치가 필요함을 알고도 이를 지원하지 않고 방치하는 행위
- 기복적인 교육·훈련을 일체 지원하지 않는 행위

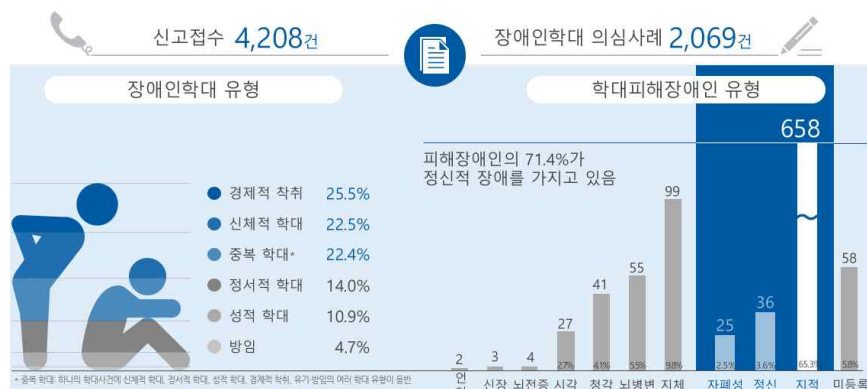
② 장애인복지법에 따른 금지 행위

- 유기 또는 방임 : 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

3. 장애인 학대 현황

○ 2020 장애인 학대 현황

장애인학대 신고접수 및 사례판단 건수



4. 사례로 보는 장애인 학대

- 1) 신체적 학대에서 주요하게 살펴봐야할 징후
 - 피해장애인의 몸에 남득되지 않는 상처나 부상이 있는 경우
 - 체벌이나 구속, 결박의 흔적
 - 오래된 상처가 낫기전에 생긴 새로운 상처의 흔적
 - 특정장소나 사람에 대한 두려움 또는 공포
- 2) 정서적 학대에서 주요하게 살펴봐야할 징후
 - 특정한 장소나 사람에 대한 회피, 거부, 지나친 긴장
 - 수면장애, 우울증, 무기력, 자살충동
 - 과도하게 순응적인 태도, 낮은 자존감
 - 갑작스러운 행동의 변화
- 3) 성적 학대에서 주요하게 살펴봐야할 징후
 - 성적학대를 나타내는 신체적 흔적
 - 찢어지거나 얼룩지거나 피가 묻은 옷
 - 성적 행동의 변화, 성적 행위의 반복적 표현
 - 나이에 맞지 않는 성적 지식과 행동
- 4) 경제적 학대에서 주요하게 살펴봐야할 징후
 - 일을 하고 있음에도 정당한 급여를 받지 않음
 - 정기적 수입이 있음에도 생계유지에 어려움을 겪음
 - 지불할 여유가 있음에도 미납된 청구서
 - 본인이 알지 못하거나 설명할 수 없는 지출, 금융거래, 대출내역
- 5) 유기·방임에서 주요하게 살펴봐야할 징후
 - 저체중, 전신쇠약, 치료가 필요한 건강상태
 - 부적절한 거주환경
 - 본인의 신체, 의복, 주거공간의 위생상태 불량
 - 보호의무자와 연락단절(유기), 보호의무자의 치료 및 서비스 제공 거부 의사표시(방임)

5. 장애인 권익옹호기관

1) 법적근거

- 장애인권익옹호기관 설치(장애인복지법 제 59조의 11)
 - 학대피해장애인의 발견 및 피해회복지원, 장애인학대예방을 담당하는 전문기관 설치
- 장애인학대예방과 방지의 의무(장애인복지법 제59조의 10)
 - 장애인학대신고체계 구축운영
 - 장애인학대신고전화 1644-8295
- 사후관리(장애인복지법 제59조의 12)·
 - 사례종결 후 방문·전화상담 등을 통해 피해장애인의 안전확보 및 장애인학대의 재발방지 등을 위한 지원

2) 장애인학대 사례지원 절차



6. 장애인학대 신고의무

1) 장애인학대 신고의무자

- : 직무상 장애인학대를 인지할 가능성이 높은 직군에게 장애인학대신고의무 부여
- * 장애인학대 신고의무자는 직무상 장애인학대 및 장애인 대상 성범죄를 알게 된 경우, 지체없이 장애인권익옹호기관 또는 수사기관에 신고하여야 한다.(장애인복지법 제59조의4 제2항)
- * 장애인학대신고의무 불이행시 300만원 이하의 과태료 부과(장애인복지법 제90조)

2) 장애인학대 신고의무자 직군



3) 장애인학대신고 인지와 대응

- 인지 : 최대한 많은 정보를 파악하기 위해 노력함
- 대응 : 장애인학대 인지 후 신속히 장애인권익옹호기관에 신고
- 장애인학대신고시 도움이 되는 정보
 - 신고자 관련 정보
 - 신고자 인적사항
 - 이름, 연락, 학대 사실을 알게 된 경위

○ 피해자 관련 정보

- 학대피해장애인 인적사항
- 이름, 주소, 장애유형, 장애정도 등
- 학대피해장애인의 현재 상황
- 안전여부, 건강상태, 응급조치 필요성 등

○ 학대 관련 정보

- 학대의 구체적 내용
- 일시, 장소, 학대행위의심자, 최초발생시점, 학대의 지속 여부 등

4) 장애인학대 신고자 보호

○ 신고자에 대한 불이익조치금지 (장애인복지법 제59조의5, 제86조의2 제1항 및 제2항)

- 파면, 해임, 해고 등 : 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
- 징계, 전근, 집단 따돌림 등 : 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

○ 특정 범죄 신고자 등 보호법 준용 (장애인복지법 제59조의6, 제86조 제4항 제1호)

- 수사과정에서 신고자의 인적사항 기재 생략, 신변안전조치, 열람제한
- 신고인의 인적사항 또는 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알리거나 공개 또는 보도 금지
- 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금