

# 성 노동 차별: 나의 책임은 무엇인가요?

조직은 *기회균등법 2010 (Equal Opportunity Act 2010 (Vic))*에 따라 성 노동자 및 성 산업 종사자를 차별하지 않을 뿐 아니라 차별을 예방하고 발생하는 차별에 대응해야 할 의무가 있습니다.

성 노동 *비범죄화 법 2022 (Sex Work Decriminalisation Act 2022 (Vic))*의 일환으로 성 노동자 및 성 산업 종사자를 직업, 업계 또는 업종에 따라 차별하는 것을 불법으로 규정하는 개혁안이 도입되었습니다 (예외가 적용되지 않는 한). P성 노동자에 대한 차별을 방지하는 것은 전반적인 차별 방지 전략의 일부가 되어야 합니다. 이러한 변경 사항들은 성 노동자들이 자신들의 일 때문에 오명과 불리한 대우를 받아온 오랜 역사에 맞서 싸우는 데 도움이 될 것입니다.

## 기회 균등법에 따른 의무는 누구에게 있나요?

기회균등법은 고용, 교육, 숙박, 클럽 및 스포츠 단체, 재화 및 서비스 제공 등 공공 생활의 대부분의 영역에 적용됩니다.

예를 들어, 여러분이 비즈니스를 운영하거나 아파트를 임대해주거나 서비스를 제공하는 경우 성 노동자 및 성 산업 종사자에 대한 차별을 없애야 할 의무가 있습니다.

성노동자 및 성산업 종사자들이 파악한 성노동 차별이 흔한 아래와 같은 업계에서 여러분이 영업을 하는 경우 특히 의무 사항을 숙지해야 합니다.

- 금융 서비스
- 고용
- 광고
- 숙박 및 주택
- 보건 및 지원 서비스
- 경찰과의 상호작용 (특정 상황에서)
- 지방 정부

## 성 노동 차별 및 성 노동자에 대한 기타 불법 행위의 형태는 어떤 모습인가요?

### 차별

성 노동 차별은 누군가가 성 노동자 또는 성 산업 종사자를 직업, 업계 또는 업종을 이유로 부당하게 대우하는 등 차별하는 것을 말합니다.

- 직접적인 성 노동 차별은 누군가가 다른 사람을 성 노동자이거나 성 산업 종사자라는 이유로, 즉 직업, 업계 또는 업종을 이유로 부당하게 대우하는 것을 말합니다.

예를 들면, 은행이 성 노동자 또는 성 산업 사업체 소유주의 직업, 업계 또는 업종을 이유로 이들의 은행 계좌 개설을 거부하는 것입니다.

- 간접적 성 노동 차별은 성 노동자의 직업, 업계 또는 업종을 이유로 성 노동자 또는 성 산업 종사자에게 불합리한 요구 사항, 조건 또는 불리한 관행이 있는 경우입니다.

예를 들면, 어떤 미디어 회사가 자사 플랫폼에 성적인 성격의 자료를 광고하는 것을 금지하는 포괄적인 규정을 두고 있어, 이로 인해 자신들의 서비스를 광고할 수 없는 성 노동자들이 불이익을 당하는 경우입니다.

## 성희롱

성 노동자에 대한 성희롱도 법에 저촉됩니다. 성희롱은 상대방이 불쾌감, 굴욕감 또는 위협을 느낄 것임을 합리적으로 예상할 수 있는 상대방이 원하지 않는 성적인 모든 행위입니다.

예를 들면, 의료 전문인이 성 노동자에게 의료 시술을 시행하면서 이들의 고객과의 성행위에 대해 부적절한 성적인 질문을 하는 경우입니다.

## 피해자화 (Victimisation)

피해자화(Victimisation)란 성 노동자가 자신이 경험한 차별이나 기타 불법 행위에 대해 문제를 제기하거나 불만을 제기했다는 이유로 부당한 대우를 받는 경우를 말합니다. 이 또한 법에 위배됩니다.

예를 들어, 성 노동자라는 이유로 호텔에서 부실한 고객 서비스를 경험한 성 노동자가 처우에 대해 공식적인 불만을 제기했다는 이유로 호텔 출입을 금지당하는 경우입니다.

## 나의 의무는 무엇인가요?

빅토리아주에서는 기회균등법에 적극적 의무가 포함되어 있어, 의무 보유자가 차별, 성희롱 및 피해자화를 가능한 한 없애기 위해 합리적이고 적절한 조치를 취해야 합니다. 여기에는 성 노동 차별도 포함됩니다.

## 성 노동자에 대한 법적 의무를 준수하려면 어떻게 해야 하나요?

적극적 의무는 빅토리아주의 모든 의무 보유자에게 부과되는 법적 의무입니다. 이는 법률에 대한 기술적인 준수만이 아닙니다. 이는 모범 사례와 시스템적 변화를 장려하여 관련된 모든 사람에게 다양한 이점을 가져다줍니다.

빅토리아주 기회균등 및 인권위원회는 성 노동 차별 (및 기타 형태의 차별), 성희롱 및 피해자화 방지를 위한 적극적 의무를 이행하기 위해 모든 조직이 준수해야 하는 6가지 최소 기준을 수립했습니다.

이들 기준이 포함하는 내용은 다음과 같습니다.

- 조직에서 성 노동 차별을 발견했을 때 이를 식별할 수 있기 위해 필요한 지식과 이해력
- 성 노동 차별이 애초에 발생하지 않도록 방지하기
- 성 노동 차별을 포함한 불법 행위가 발생했을 때 이에 대응하기

성 노동 차별 그리고 법에 따른 의무에 대한 더 자세한 내용은 빅토리아주 평등 기회 및 인권 위원회 (1300 292 153)에 문의하거나 해당 웹사이트([humanrights.vic.gov.au](http://humanrights.vic.gov.au))에서 성 노동 차별 가이드라인을 다운로드할 수 있습니다.