

학습자료 [아동학대신고의무자교육등 법정교육]

■ 1차시-가정폭력 방지 및 피해자 보호

■ 가정폭력의 정의

-가정구성원 사이의 신체적, 정신적 또는 재산상 피해를 수반하는 행위
-가정폭력범죄에는 사자명예훼손, 모욕, 강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행, 미성년자간음, 추행, 폭행, 존속폭행, 협박, 존속협박, 명예훼손, 출판물 등에 의한 명예훼손, 공갈, 상해, 유기, 학대, 체포, 감금, 강요, 재물손괴 등이 있음

■ 가정 폭력의 피해

-신체적 폭력 : 상대방을 때리거나 흉기 등으로 위협 또는 다치게 하는 행위
-정신적 폭력 : 신체적 접촉 없이 말과 행동으로 정신을 학대하는 행위
-성적 폭력 : 배우자 강간 등 상대방 동의 없이 성관계를 강요 또는 실행하는 행위
-경제적 폭력 : 상대방을 경제적으로 의존하게 하고, 경제적 자유를 박탈하는 행위
-기타 폭력 : 상대방의 의견이나 결정권을 무시하고 본인의 의견이나 결정을 강요하는 행위로 이주여성을 상대로 행해지는 방임, 유기, 낙태 강요, 여권·외국인등록증을 빼앗고 주지 않기 등의 행위를 포함함

■ 가정폭력 초기대응 방법

-신고 상담을 하면 가정폭력 재발을 방지할 수 있다.
-신고 상담은 가정폭력 원인 진단을 하여 문제해결이 가능하게 한다.
-초기대응을 하지 못할 경우에는 폭력의 반복 및 장기화가 되어 피해자는 신체적 손상 및 정신적 충격을 겪을 수 있다

■ 가정폭력에 대처하는 방법

-경찰(112)이나 여성긴급전화(1366)에 도움 요청
-경찰이 출동했을 때 가정폭력을 당한 정황과 방법에 대해 정확하고 구체적으로 알림
-가정폭력 후 집에 머물 수 없으면 여성긴급전화 1366이나 가정폭력상담소에 의뢰하여 긴급피난처 혹은 쉼터(피해자 보호시설) 등을 안내 받아 가해자와 잠시 떨어져 생활

■ 가정폭력 보호

현장출입 및 조사/ 응급조치/ 긴급임시조치/ 임시조치/ 피해자보호명령/ 아동에 대한 취학 지원/ 주민등록 열람 제한/ 고용주의 불이익처분 금지

■ 가정폭력시 지원

의료지원/ 무료 법률지원/ 긴급지원/ 쉼터 입소 지원/ 주거지원/ 폭력 피해 이주여성 지원
치료보호 비용 및 무료 의료비 지원(피해 발생 후 1년 이내 범위) (x)

■ 잘못된 생각을 바꾸어 봅시다.

-폭력을 정당화할 수 있는 어떤 이유도 없습니다. 이 세상에 매 맞을 짓은 없습니다.
-폭력이 동반되는 부부싸움은 칼로 물베기가 아니라 엄연한 범죄!
-부부싸움은 잠자리에서 풀면 된다는 생각은 잘못.
-내 아이니까 내 마음대로 때릴 수 있다는 생각은 잘못.
-외부에 알리지 않고 상대방의 폭력에서 벗어날 수 없습니다. 가정폭력은 범죄이므로 이웃과 국가가 개입하여 피해자를 보호하고 폭력을 제지하여 행위자의 폭력성을 교정해야 한다.
-남의 집 일이지만 이웃이나 지인의 가정폭력 사실을 알았다면 신고하거나 상담을 받을 수 있도록 도와준

다.

▣ 2차시-아동학대, 장애인 학대 및 성범죄 신고 의무자 교육

■ 아동학대의 개념

보호자를 포함한 성인이 아동의 건강 또는 복지를 해치는 행위
정상적 발달을 저해할 수 있는 신체적·정신적·성적 폭력이나 가혹행위
아동의 보호자가 아동을 유기하거나 방임하는 행위
아동학대에서 아동의 기준은 만 18세 미만을 뜻하는 것으로 즉, 고등학생도 포함된다.

■ 아동학대 신고의무자

아동학대 신고의무자는 아래와 같다. (근거규정: 아동학대범죄의 처벌 등에 관한 법률 제10조 제2항)

1. 가정위탁지원센터의 장과 그 종사자
2. 아동복지시설의 장과 그 종사자(아동보호전문기관의 장과 그 종사자는 제외한다)
3. 「아동복지법」 제13조에 따른 아동복지전담공무원
4. 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 가정폭력 관련 상담소 및 같은 법 제7조의2에 따른 가정폭력피해자 보호시설의 장과 그 종사자
5. 「건강가정기본법」 제35조에 따른 건강가정지원센터의 장과 그 종사자
6. 「다문화가족지원법」 제12조에 따른 다문화가족지원센터의 장과 그 종사자
7. 「사회복지사업법」 제14조에 따른 사회복지 전담공무원 및 같은 법 제34조에 따른 사회복지시설의 장과 그 종사자
8. 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 지원시설 및 같은 법 제10조에 따른 성매매 피해상담소의 장과 그 종사자
9. 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제10조에 따른 성폭력피해상담소, 같은 법 제12조에 따른 성폭력피해자보호시설의 장과 그 종사자 및 같은 법 제18조에 따른 성폭력피해자통합지원센터의 장과 그 종사자
10. 「소방기본법」 제34조에 따른 구급대의 대원
11. 「응급의료에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 응급의료기관등에 종사하는 응급구조사
12. 「영유아보육법」 제7조에 따른 육아종합지원센터의 장과 그 종사자 및 제10조에 따른 어린이집의 원장 등 보육교직원
13. 「유아교육법」 제20조에 따른 교직원 및 같은 법 제23조에 따른 강사 등
14. 삭제 <2016.5.29.>
15. 「의료법」 제3조제1항에 따른 의료기관의 장과 그 의료기관에 종사하는 의료인 및 의료기사
16. 「장애인복지법」 제58조에 따른 장애인복지시설의 장과 그 종사자로서 시설에서 장애아동에 대한 상담·치료·훈련 또는 요양 업무를 수행하는 사람
17. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제3조제3호에 따른 정신건강복지센터, 같은 조 제5호에 따른 정신의료기관, 같은 조 제6호에 따른 정신요양시설 및 같은 조 제7호에 따른 정신재활시설의 장과 그 종사자
18. 「청소년기본법」 제3조제6호에 따른 청소년시설 및 같은 조 제8호에 따른 청소년단체의 장과 그 종사자
19. 「청소년 보호법」 제35조에 따른 청소년 보호·재활센터의 장과 그 종사자
20. 「초·중등교육법」 제19조에 따른 교직원, 같은 법 제19조의2에 따른 전문상담교사 및 같은 법 제22조에 따른 산학겸임교사 등
21. 「한부모가족지원법」 제19조에 따른 한부모가족복지시설의 장과 그 종사자
22. 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제6조에 따른 학원의 운영자·강사·직원 및 같은 법 제14조에 따른 교습소의 교습자·직원
23. 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미
24. 「아동복지법」 제37조에 따른 취약계층 아동에 대한 통합서비스지원 수행인력
25. 「입양특례법」 제20조에 따른 입양기관의 장과 그 종사자

■ 아동학대 신고의무자 교육

-관계 중앙행정기관의 장은 아동학대범죄의처벌에 관한 특례법 제190조 제2항 각호의 어느 하나에 해당하는 사람의 자격 취득과정이나 보수교육 과정에 아동학대 예방 및 신고의무와 관련된 교육내용을 포함하도

록 하여야 한다.

-관계 행정기관의 장 및 시도지사는 아동학대 신고의무자에게 본인이 아동학대 신고의무자라는 사실을 고지할 수 있다.

-관계 행정기관의 장 및 시도지사는 아동학대 예방 및 신고의무와 관련된 교육을 실시할 수 있다.

-아동복지법 제26조의 제3항에 의한 아동학대 신고의무자가 소속된 특정 기관의 장은 소속 아동학대 신고의무자에게 신고의무 교육을 실시하고 그 결과를 관계 중앙행정기관의 장에게 제출하여야 한다.

■ 정당한 사유없이 아동학대 신고를 하지 아니한 신고의무자에게는 500만원 이하의 과태료가 부과된다. (근거: 아동학대의 아동학대범죄처벌에 관한 법률 제63조 제1항 제2호)

■ 아동학대 신고의무자 소속된 기관으로서 소속 아동학대 신고의무자에게 신고의무 교육을 실시하여야 하고 그 결과를 관계 중앙행정기관의 장에게 제출하여야하는 하는 기관 (법적근거: 아동복지법 제26조 및 제52조, 아동복지법 시행령 제26조)

1. 아동양육시설: 보호대상아동을 입소시켜 보호, 양육 및 취업훈련, 자립지원 서비스 등을 제공하는 것을 목적으로 하는 시설

2. 아동일시보호시설: 보호대상아동을 일시보호하고 아동에 대한 향후의 양육대책수립 및 보호조치를 행하는 것을 목적으로 하는 시설

3. 아동보호치료시설: 아동에게 보호 및 치료 서비스를 제공하는 다음 각 목의 시설

가. 불량행위를 하거나 불량행위를 할 우려가 있는 아동으로서 보호자가 없거나 친권자나 후견인이 입소를 신청한 아동 또는 가정법원, 지방법원소년부지원에서 보호위탁된 19세 미만인 사람을 입소시켜 치료와 선도를 통하여 건전한 사회인으로 육성하는 것을 목적으로 하는 시설

나. 정서적·행동적 장애로 인하여 어려움을 겪고 있는 아동 또는 학대로 인하여 부모로부터 일시 격리되어 치료받을 필요가 있는 아동을 보호·치료하는 시설

4. 공동생활가정: 보호대상아동에게 가정과 같은 주거여건과 보호, 양육, 자립지원 서비스를 제공하는 것을 목적으로 하는 시설

5. 자립지원시설: 아동복지시설에서 퇴소한 사람에게 취업준비기간 또는 취업 후 일정 기간 동안 보호함으로써 자립을 지원하는 것을 목적으로 하는 시설

6. 아동상담소: 아동과 그 가족의 문제에 관한 상담, 치료, 예방 및 연구 등을 목적으로 하는 시설

7. 아동전용시설: 어린이공원, 어린이놀이터, 아동회관, 체육·연극·영화·과학실험전시 시설, 아동휴게숙박시설, 야영장 등 아동에게 건전한 놀이·오락, 그 밖의 각종 편의를 제공하여 심신의 건강유지와 복지증진에 필요한 서비스를 제공하는 것을 목적으로 하는 시설

8. 지역아동센터: 지역사회 아동의 보호·교육, 건전한 놀이와 오락의 제공, 보호자와 지역사회의 연계 등 아동의 건전육성을 위하여 종합적인 아동복지서비스를 제공하는 시설

9. 아동복지법 제45조에 따른 아동보호전문기관

10. 아동복지법제48조에 따른 가정위탁지원센터

11. 「영유아보육법」에 따른 어린이집

12. 「유아교육법」에 따른 유치원

13. 「초·중등교육법」에 따른 학교

14. 「의료법」 제3조의3에 따른 종합병원

■ 아동학대 신고의무 교육을 실시하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다. (근거: 아동복지법 제75조 제3항 1의2호)

■ 아동학대 신고를 해야할 상황

-기본적인 의식주를 제공받지 못하는 아동을 보았을 때

-반복적인 상처와 부상을 입은 아동을 보았을 때

-보호자가 아동의 상처, 질환에 대한 치료를 거부할 때

-보호자의 훈육 상황은 아동학대 신고 상황이라고 보기 어렵다.

■ 아동학대 신고의 방법

-적극적인 신고가 아동학대를 근절할 수 있다.

-피해아동의 이름, 성별 추정나이, 학대의심 내용들을 자세하게 신고한다.

-학대행위자의 이름, 성별, 추정나이, 피해아동과의 관계, 직업 등을 자세하게 신고한다.

-신고자의 이름, 전화번호, 피해아동과의 관계, 학대 사실을 알게된 경위 등은 신고하여야 한다.

■ 아동학대 신고후 아동을 대하는 올바른 태도

- 신고 전과 동일한 태도로 아동을 대한다.
- 아동의 분위기 변화를 파악해야 한다.
- 학대받은 것은 아동의 잘못이 아님을 확인시켜주어야 한다.
- 아동의 말을 경청하고 비언어적인 대화에도 반응을 해주도록 노력해야 한다.

▣ 3차시-직장내 성희롱 예방교육

■ 직장내 성희롱이란?

사업주 상급자, 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 (원하지 않는) 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

■ 직장내 성희롱의 발생원인

- 직장 내 다양한 권력관계
- 조직문화
- 전통적 성 역할의 고정화
- 관계와 소통의 부재 등

■ 직장내 성희롱의 유형

- 육체적 성희롱 : 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위
- 언어적 성희롱 : 음란한 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위, 외모에 대한 성적 비유나 평가를 하는 행위
- 시각적 성희롱 : 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 제시하거나 보여주는 행위, 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

■ 직장내 성희롱 행위의 가해자와 피해자의 구별

- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률에서 규율하는 행위자는 사업주, 상급자, 다른 근로자로 보며, 같은 공간에서 근무하는 협력업체 근로자이다.
- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률에서 규율하는 피해자는 근로자이다.
- 국가인권위원회법에서 규율하는 행위자로는 공공기관의 종사자, 업무와 관련이 있는 사업주, 근로자이다. 단 고객은 제외된다.
- 국가인권위원회법에서 규율하는 피해자는 제한이 없다.

■ 직장내 성희롱의 특징

-대처부족

피해자는 행위자의 처벌에 대해 확신하지 못하고, 피해자로서 감수해야 하는 불이익도 우려가 되어 적극적인 대처를 하지 못한다.

-대안부족

대부분의 기업에서 성희롱 행위자에 대한 징계, 행위자의 부서 전환 배치 정도로 대처하고 있다. 많은 기업의 조직문화가 성희롱에 관대한데, 이러한 조직문화의 개선이 쉽지 않다. 대부분의 기업에서 성희롱 행위자에 대한 징계, 행위자의 부서 전환 배치 정도로 대처하고 있다. 많은 기업의 조직문화가 성희롱에 관대한데, 이러한 조직문화의 개선이 쉽지 않다.

-재발가능성

성희롱은 행위자 개인의 문제가 아니기 때문에 성희롱 행위자를 처벌하는 것만으로는 재발가능성을 감소

시키기 어렵다.

-20-30대의 젊은 여성이 피해자인 경우가 대부분이다.

■ 직장내 성희롱 대처요령

1) 성희롱 피해자가 되지 않으려면

의사표현은 분명히
성적 언동에 대하여 이의제기
성희롱에 관한 사규 등 확인
성희롱 당한 동료와 공동대응
회사에 예비대책 마련 촉구
업무시간외 원하지 않는 만남 회피

2) 성희롱 피해를 당했을 때 대처방안

명확한 거부의사의 표시와 전달
증거자료 확보
주변에 도움 청하기
성희롱전문상담기관에 상담하기
사내 고충처리위원회에 문제 제기
법적 구제절차 활용

3) 성희롱 행위자가 되지 않으려면

음담패설 등 자제
외모나 사생활에 지나친 간섭 자제
불필요한 신체접촉 자제
상대방의 거부 의사 시 즉시 자제
사적인 만남강요 금지
성희롱 예방프로그램에 적극 참여

4) 성희롱 행위자로 지목되었을 때의 대처방안

즉시 사과
피해자의 요구사항 이행
징계가 합당하면 수용

■ 근로자의 고충상담 및 구제절차

-직장 내 성희롱 발생 시 외부기관을 통한 구제절차에는 국가인권위원회, 노동위원회, 고용노동부, 민사손해배상, 형사고소 등이 있다. (행정소송x)

-성희롱 접수, 상담과 조사, 사실 확인 및 조치, 인사조치 및 징계, 결과통지 및 재발방지

■ 4차시-직장내 성폭력 예방교육

■ 성폭력(Sexual violence)

-상대방의 의사에 반하여 힘의 차이를 이용하여 **상대방의 성적자기결정권을 침해**하는 모든 성적행위.

-피해자는 저항여부에 상관없이 보호되어야 한다.

-법률에서는 주로 폭행이나 협박을 수반한 성적 행위 즉, 강간이나 강제추행 등을 의미하고 있다

-최근에는 상대방의 의사를 무시한 채 행위를 한 경우 폭행이 없어도 강간, 강제추행으로 인정되기도 한다.

■ 성폭력 발생 원인

-잘못된 성 인식 : 성 차별과 성별 고정관념, 성별에 따른 이중적인 성 윤리

- 성인지 감수성의 차이 : 친밀감의 표현, 성적 말과 행동에 대한 인식 차이, 존중과 배려의 부족
- 권위주의적인 조직문화 : 성별, 연령, 사회경제적 지위, 인종 등 비대칭적인 권력 관계

■ 성폭력 범죄자 처벌 및 관리강화

-전자발찌 부착

19세 미만 아동 청소년과 장애인 대상 성폭력 범죄는 단 1회만으로도 전자발찌를 부착한다.

-성범죄자 약물치료(화학적 거세)

재범우려가 있을 경우, 성범죄자 약물치료

-아동청소년 관련 기관 취업 제한

-성범죄자 신상정보 공개제도

국민이 알기 쉽도록 상세주소 공개, 모바일 알리미 구축 등 성폭력범죄자에 대한 신상공개제도를 개선 시행하고 있다. 성범죄자 알림e, 아동 청소년의 친권자 또는 법정대리인이 있는 500만 가구 대상으로 한 우편고지 또는 게시판 게시 등을 통해 성범죄자의 신상정보가 공개되고 있다.

■ 성폭력 예방 및 피해자 보호 · 지원제도

- 형사사법 절차상 피해자 보호 강화
- 피해자 중심 지원체계 확충
- 안전한 지역사회 환경 조성
- 성폭력 예방교육 확대 및 인프라 구축

■ 성폭력 제로를 위해

- 성인지 감수성 훈련
- 자기표현과 소통훈련
- 신뢰관계 구축과 교육

■ 성폭력 사건 발생시 법적 처리절차

- 전문기관에 상담 및 신고
- 경찰 수사
- 검찰조사
- 법원 재판

■ 5차시-직장내 성매매 예방교육

■ 성매매의 정의

- 성매매처벌법에 따르면 성매매란 ‘불특정인을 상대로 금품 그 밖의 재산상의 이익을 수수·약속하고’, ‘성교 및 구강·항문 등 신체의 일부 또는 도구를 이용한 (유사)성교행위’로 정의한다.
- 선불금 등의 금품이나 재산상의 이익을 제공·약속하고 하는 성교나 유사성교행위
- 성매매를 알선·권유·유인하거나 또는 강요하고 장소를 제공하거나 대상자를 모집·이동·은닉하는 업주, 포주 등의 성매매 알선 행위
- 성교행위 등 음란한 내용을 표현하는 사진·영상물 등의 촬영 대상으로 삼거나 이를 알선하는 행위
- 청소년의 몸과 성적행위를 얻기 위해 돈뿐만 아니라 음식, 잠자리, 재화 등을 제공하는 행위

■ 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제2조(정의)

- “성매매”란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 규정된 행위
- “성매매알선등행위”란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제2호에 규정된 행위
- “성매매 목적의 인신매매”란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제3호에 규정된 행위

- "성접대"란 거래나 업무 관계에 있는 상대방에게 거래나 업무행위에 대한 대가로서 성을 제공하거나 알선·권유하는 행위

■ 성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 10년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처한다.

가. 폭행 또는 협박으로 성을 파는 행위를 하게 한 자

나. 위계 또는 이에 준하는 방법으로 성을 파는 자를 곤경에 빠뜨려 성을 파는 행위를 하게 한 자

다. 친족·고용 그 밖의 관계로 타인을 보호·감독하는 것을 이용해서 성을 파는 행위를 하게 한 자

라. 위계 또는 위력으로 성교행위 등 음란한 내용을 표현하는 영상물 등을 촬영한 자

■ 성매매는 왜 문제인가요?

- 남성이 여성의 성을 살 수 있다고 생각하는 성차별과 여성인권의 문제

- 경제적으로 어려운 사회적 소수자와 약자의 문제

- 나, 우리 가족, 이웃 등 모두와 관련된 문제

■ 성매매 근절 대책

- 성매매를 근절하기 위해서는 성매매 방지에 대한 사회적 공감대를 만들고 성매매에 대한 우리의 편견, 통념, 의식을 바꿔야 한다.

- 성매매를 근절하기 위해서 우리는 왜 성매매가 문제인지 고민하고 서로 토론해야 한다.

- 성구매를 하지 않겠다는 의지를 적극적으로 실천해야 한다.

- 성매매는 남성이 여성의 성을 살 수 있다고 생각하는 성차별과 여성인권의 문제이며, 경제적으로 어려운 사회적 소수자와 약자의 문제입니다. 또한 나, 우리 가족, 이웃 등 모두와 관련된 문제라 할 수 있다.

따라서 성매매 허용하는 사회를 비판할 수 있는 인권감수성을 길러야 한다.

■ 성매매 사건 처리 흐름도

성매매 피해자 및 참고인은 상담소·지원시설에 상담과 지원을 받을 수 있으며, 상담소·지원시설은 수사기관에 의무적으로 신고를 해야 한다. 성매매 피해자 및 참고인은 수사기관에 신고하여 조사에 들어가게 되며, 법원은 신고자 등을 증인으로 신문할 때는 신뢰관계에 있는 사람을 동석할 수 있다. 성매매피해자의 성매매는 처벌하지 않는다. 검사나 사법경찰관은 수사과정에서 피의자 또는 참고인이 성매매피해자에 해당한다고 볼 만한 상당한 이유가 있을 때는 지체 없이 친족 등에게 통지하고, 신변보호, 수사의 비공개, 상담소 등에 인계 등 그 보호에 필요한 조치를 해야 한다. 단, 피의자나 참고인의 사생활 보호 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 통지하지 않을 수 있다. 성매매자의 경우 가정법원으로 보호사건 송치, 또는 법원에 기소할 수 있으며, 법원은 가정법원에 송치할 수 있다. 가정법원에서는 조사·심리하여 보호처분을 내리거나, 법원에서 조사·심리하여 판결을 내릴 수 있다. 성매매알선 등 행위, 성매매 목적의 인신매매의 경우 법원에 기소할 수 있으며, 법원에서는 조사·심리하여 판결을 내려 몰수 및 추징을 집행한다.

■ 6차시-청렴, 윤리, 반부패 척결 교육

■ 청렴의 4-구성요소 이론

- 사람이 도덕적인 행동을 하기 위해서 도덕적 민감성(sensitivity), 도덕적 판단력(judgement), 도덕적 동기화(motivation), 도덕 수행력(character)가 모두 필요하다는 이론

- 청렴 민감성(Sensitivity) : 청렴이 문제되는 상황에서 어떤 행위가 가능한지 상상하는 능력

- 도덕적 판단력(Judgment) : 문제 상황에서 어느 것이 공정하고 합리적인지 판단하는 능력

- 청렴 동기화(Motivation) : 재산, 명예 등 매력적인 가치들 중 청렴에 우선 순위를 두는 태도

- 청렴 수행력(Character) : 청렴 실천 과정에서 장애와 유혹을 헤치고 좌절을 극복하는 능력

■ 국가발전 단계별 부패유형

- 독재형 : 국유·민간 재산의 합법적인 횡령과 탈취

- 족벌체제형 : 소수의 강력한 인물들과 추종자들에 의해 지배되는 유형

- 엘리트유착형 : 엘리트간 정치적 유착

-로비시장형 : 정치자금 • 뇌물 제공으로 정책결정에 영향력 행사

■ 공직자 행동강령

- 공정한 직무수행을 저해하는 지시에 대한 처리
- 예산의 목적 외 사용 금지
- 이권개입 등의 금지
- 인사청탁 등 금지
- 알선·청탁 등 금지
- 직무 관련 금품수수 및 제공 금지

■ 뇌물이 반드시 적발되는 이유

- 세상에는 비밀이 없다. : 청탁자가 자기 과시를 위해 주위 많은 사람들에게 사실을 알리기 때문이다.
- 주변에는 적이 많다 : 다른 사람이 잘 되는 것을 배 아파 하는 사람들이 많기 때문에 공무원과 결탁하여 돈을 버는 사람들 주변에는 이를 시기하는 사람들과 반대 이해관계자들이 많아 얼마든지 뇌물을 주고받는 사람들에 대해 투서하고 제보할 수 있다.
- 뇌물 공여자의 진술만으로도 처벌 가능 : 대부분의 사람들은 현금으로 주고받으면 물증이 없어 괜찮을 것으로 안심합니다. 그러나 뇌물공여자의 진술만 가지고 처벌되는 경우가 얼마든지 있다.
- 뇌물공여자는 의리가 없다. : 100% 자신의 이익을 위해 공무원을 이용한 것이기 때문에 상황이 달라지면 의리고 도덕이고 없다. 이해타산을 위한 뇌물에 의리와 도덕은 없음

■ 의사결정의 체크리스트

의사결정 체크리스트를 활용하면 올바른 도덕적 판단을 이끌어 낼 수 있다.

- 나는 의사 결정을 위한 정당한 권한과 목적을 가지고 있는가? : 의사 결정을 위한 정당한 권한과 목적을 가지고 있는지 생각할 수 있다.
- 나는 의사 결정에 있어 공정하고 투명한 절차를 거쳤는가? : 의사 결정에 있어 공정하고 투명한 절차를 거쳤는지 고려할 수 있다.
- 내가 한 행동이나 결정이 외부에 공개되더라도 떳떳한가? : 내가 한 행동이나 결정이 외부에 공개되더라도 떳떳한지 생각해 보아야 할 수 있다.

■ 청렴한 조직이 갖추어야할 조건

- 기관장의 청렴의지 조직 내 전파.
- 청렴성의 제도화

상명하달식 윤리강령 지양: 상명하달식의 윤리강령이 아닌 조직구성원간 충분한 토론과 합의에 의해 윤리강령이 제정될 때 윤리강령에 대한 직원들의 인지도 및 실천의지가 높아진다.

- 내부 이익제기의 보장

■ 7차시-개인정보보호

■ 개인정보의 개념

생존하는 개인에 관한 정보로서 당해 정보에 포함되어 있는 성명, 주민등록번호 등으로 당해 개인을 식별할 수 있는 정보

■ 법률에서 보호되는 개인정보

“컴퓨터 등으로 처리되는 개인정보”로 컴퓨터 폐쇄회로 텔레비전(CCTV) 등 정보처리 또는 송수신 기능을 가진 장치에 의해 처리되는 디지털화된 개인정보

■ 개인정보보호법 적용제외 정보

- 통계법에 의해 수집되는 개인정보, 국가안전보장 관련 개인정보, 수작업 처리 일반문서에 수록된 개인정보 등이 있다. (전산작업 처리 일반 문서 X)
- 수작업으로 처리되는 일반문서의 경우 공공기관 개인정보보호법의 적용대상에서 제외되나, 다른 법률에

의한 보호대상에 포함된다.

■ 개인정보 수집 시 고려해야 할 2가지 원칙

-민감정보수집금지의 원칙 :

사상, 신조 등 개인의 기본적 인권을 현저하게 침해할 우려가 있는 개인정보는 수집할 수 없음. 단, 법률에 수집대상으로 명시되거나 정보주체의 동의가 있을 시에는 예외로 보고 있다.

-최소수집의 원칙 :

업무목적 달성에 필요한 최소한의 범위에서 개인정보를 수집

■ 개인정보 수집절차

공공기관에서 업무수행을 위해 필요한 개인정보를 수집하려면 수집근거가 명확해야 하고, 개인정보의 수집 목적 및 근거 등에 대해 정보주체가 쉽게 확인하고 인지할 수 있도록 수집사실이 안내되어야 함

■ 개인정보 수집시 수집사실을 안내하지 않아도 되는 경우

- 국가의 안정 및 외교상의 비밀 그밖에 중대한 이익에 관한 사항을 기록한 경우
- 범죄의 수사, 공소의 제기 및 유지, 형의 집행, 교정처분, 보안처분과 출입국 관리에 관한 사항을 기록한 경우
- 보유기관의 내부적 업무처리만을 위하여 사용되는 경우, 그 외 대통령령이 정하는 경우
- 조세법처벌법에 의한 조세법칙 조사 및 관세법에 의한 과세법칙조사에 관한 사항을 기록한 경우

■ 개인정보파일의 보유

업무수행을 위해 필요한 범위 안에서 개인정보파일을 보유할 수 있으며 필요성에 대한 판단은 보유기관장이 일차적으로 결정함

■ 보유목적 내 이용 및 제공

보유목적(수집목적) 범위 내에서만 이용 및 제공 가능

■ 개인정보의 위탁

정보주체인 국민의 개인정보에 대한 수집, 저장, 편집, 검색, 갱신 및 관리 등을 당해 공공기관 이외의 자에게 맡기는 것

■ 개인정보 파기단계

업무목적의 달성 등 개인정보파일 보유가 불필요하게 된 경우, 지체 없이 개인정보를 파기해야 함

■ 개인정보자기결정권

자신에 관한 정보가 언제, 어떻게 그리고 어느 범위까지 타인에게 전달되고 이용될 수 있는지를 그 정보주체가 스스로 결정할 수 있는 권리

■ 반드시 알아야 할 개인정보보호 수칙

- 적절한 방법으로 업무에 필요한 최소한의 개인정보를 수집
- 개인정보의 이용, 제공은 관행이 아닌 법률근거와 정보주체의 동의에 의함
- 개인정보를 처리하는 PC를 안전하게 관리
- 개인정보처리사무를 제 3자에게 위탁 시 위탁자와 수탁자는 하나
- 웹 페이지상에서 개인정보 취급은 더욱 신중
- 정보주체의 개인정보에 대한 열람과 정정 등은 정당한 요구
- 개인정보 취급현황을 투명하고 명확하게 밝히기
- 보유근거가 명확하지 않거나 수집목적이 달성된 개인정보는 파기

■ 8차시-개인정보 안정성 확보 조치

■ 개인정보의 유형

- 개인정보는 일반정보, 경제정보, 사회정보, 통신정보, 민감정보 등으로 유형화할 수 있다.
- 민감정보의 수집은 제한되나, 정보주체의 동의나 법률에 근거할 경우 수집가능하며, 엄격한 관리가 요구된다.
- 주민번호, 여권번호, 자동차운전면허번호 등 직접 식별정보와 성명, 주소, 전화번호 등의 간접 식별정보로 유형화할 수 있다.
- 최근 들어 RFID에 의한 개인 위치정보 및 구매정보, 생체인식기술에 의한 바이오 정보, CCTV, 디지털카메라 등에 의해 수집되는 화상정보 등 보호되어야 하는 개인정보의 범위는 점차 확대되고 있는 추세다.

■ 개인정보 보호가 필요한 이유

정보주체의 자기결정권의 상당한 제약을 수반하고 있으며, 부가가치를 창출하는 핵심자원으로 중요시 되고 있다. 또한 전자문서의 위·변조에 대한 사기, 명의도용을 통한 명예훼손 등 그 사회적 위험성이 증대되고 있으며, 정보주체의 개인정보 보호에 대한 관심이 증대되고 있기 때문이다.

■ 개인정보의 안전성 확보조치 관련 법령 조항

개인정보보호법 : 제29조(안전조치의무) 개인정보처리자는 개인정보가 분실·도난·유출·변조 또는 훼손되지 아니하도록 내부 관리계획 수립, 접속기록 보관 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 안전성 확보에 필요한 기술적·관리적 및 물리적 조치를 하여야 한다.

■ 개인정보의 안전성 확보조치 기준(고시)

- 내부관리계획 수립 및 시행에 따라 보호책임자 지정 및 역할과 책임, 취급자 교육 등을 실시해야 한다.
- 접근권한 관리(제4조)에 따라 업무수행에 필요한 최소한의 범위로 차등 부여하며, 접근권한 부여기록은 **최소 3년간** 보관해야 한다.
- 비밀번호 관리(제5조)에 따라, 비밀번호 작성규칙 수립을 의무화해야 하며, 접근통제시스템(제6조)에 따른, 방화벽 등 접근통제시스템 설치·운영, 업무용 컴퓨터만을 이용해 개인정보 처리시, 접근통제시스템, 설치의무 면제 등을 의무화해야 한다. 암호화(제7조)에 따라 고유식별정보, 비밀번호, 바이오정보를 암호화해야 한다.
- 접속기록 보관(제8조)에 따라 **최소 6개월 이상** 보관해야 하며, 보안프로그램(제9조)에 따라, 백신 등 보안 프로그램 설치, 자동 또는 일 1회 이상 업데이트를 해줘야 한다.

■ 개인정보의 안전성 확보조치의 내부관리계획 수립·운영 방법

- 유출통지처리 및 피해구제 절차, 담당자 명시
- 취급자 PC에 고유식별정보가 저장되지 않도록 조치
- 저장이 필요한 경우 암호화하도록 수립하여 운영
- 정보주체 이외로부터 수집하는 개인정보 관리방안 수립
- 정보주체의 요구에 대한 수집출처 고지 절차 수립 및 처리 담당자를 지정하여 운영
- 개인정보 불필요 여부 점검, 파기 절차·방법 수립 및 관련 담당자를 지정하여 운영
- 개인정보를 처리하는 임직원, 파견 및 시간제 근로자, 수탁업체 관리·감독 절차, 방법,
- 담당자 역할, 점검항목 등 체계 수립·운영
- 내부관리계획, 개인정보처리방침에 보호책임자 공개

■ 비밀번호 관리

- 개인정보처리자는 개인정보취급자 또는 정보주체가 안전한 비밀번호를 설정하여 이행할 수 있도록 비밀번호 작성규칙을 수립하여 적용한다.
- 비밀번호는 최소 10자리의 경우 영대문자, 영소문자, 숫자, 특수문자 중 2종류 이상으로 구성하며, 최소 8자리의 경우에는 영대문자, 영소문자, 숫자, 특수문자 중 3종류 이상으로 구성해야 한다.
- 추측하기 어려운 비밀번호
- 비밀번호에 유효기간을 설정하고 6개월 마다 주기적으로 변경할 필요가 있으며, 두 개의 비밀번호를 교대로 사용하는 것은 제한해야 한다.