



Victorian Equal Opportunity
& Human Rights Commission

성 노동 차별 가이드라인

기회균등법에 따른
여러분의 권리와 책임

빅토리아주 기회 균등 및 인권 위원회 (Level 3, 204 Lygon Street, Carlton VIC 3053)에서 발행.
June 2023.

연락처

문의 라인 1300 292 153
팩스 1300 891 858
NRS 보이스 릴레이 1300 555 727에 전화하여 1300 292 153을 인용
통역사 1300 152 494
이메일 enquiries@veohrc.vic.gov.au
트위터 팔로우하기 twitter.com/VEOHRC
페이스북에서 찾기 facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au

성 노동 차별 가이드라인

Copyright © State of Victoria 2023

이 출판물은 저작권이 있습니다. 빅토리아주 기회균등인권위원회 (이하 본 위원회)의 허가 또는 저작권법 1968에 따른 경우를 제외하고는 어떠한 방법으로든 이 문서의 어떠한 부분도 복제할 수 없습니다.

요청 시 본 위원회는 기회균등법 2010, 인권 및 책임 현장법 2006, 인종 및 종교적 관용법 2001 또는 변경 또는 억압 (전환) 관행 금지법 2021의 목표에 부합하는 경우에 그리고 본 위원회가 출처로 인정되는 경우에 이 자료의 복제를 허가할 수 있습니다.

communications@veohrc.vic.gov.au로 문의하여 출판물의 자료를 복제할 수 있는 권한을 요청하십시오.

이용 가능한 형식

이 문서는 웹사이트 (humanrightscommission.vic.gov.au/resources)에서 PDF 및 RTF로 다운로드할 수 있습니다.
다른 이용 가능한 형식이 필요한 경우 본 위원회에 문의하시기 바랍니다.

감사의 말씀

이 가이드라인의 개발을 위해 자신의 이야기와 전문 지식을 아낌없이 공유해 주신 모든 성 노동자, 성 노동 옹호자, 성 산업 사업체, 빅토리아주 정부 부처 및 기관, 기타 조직 및 개인들에게 깊은 감사를 표합니다.

개인정보 보호

본 위원회는 빅토리아주의 개인정보 보호법 및 기회균등법의 비밀유지 조항을 준수합니다. 우리의 개인정보 보호 정책은 humanrightscommission.vic.gov.au/privacy에서 온라인으로 확인하거나 저희에게 문의하여 확인하실 수 있습니다.

면책 조항

이 정보는 참고용으로만 제공됩니다. 이 정보는 법률 자문을 대신할 수 없습니다.

ISBN: 978-0-9757342-3-0

성 노동 차별 가이드라인

기회균등법에 따른 여러분의 권리와 책임



목차

정의	8
1 가이드라인 소개	11
1.1 가이드라인의 대상	12
1.2 법률 집행 당국	13
1.3 협의	14
2 성노동 비(非)범죄화	17
2.1 성 노동 비범죄화 법에 대하여	18
2.2 허가 체제	19
2.3 성 노동 차별의 주 원인	20
2.4 성 노동 차별의 만연함	24
3 기회 균등법 이해하기	25
3.1 차별	26
3.2 성 노동 차별 영역	33
3.3 장애 차별	46
3.4 기록 해제된 유죄 판결 차별	49
3.5 교차 차별	52
3.6 예외	53
3.7 특별 조치	55
3.8 성희롱	56
3.9 피해자화 (Victimisation)	57
4 의무 보유자의 책임	59
4.1 적극적 의무	60
4.2 의무 보유자에 대한 최소 기준	61
4.3 의무 보유자를 위한 추가 지침	82
5 권리 보유자를 위한 지원 및 도움	85
5.1 옹호 서비스	86
5.2 법률 서비스	87
5.3 지원 및 웰빙 서비스	88
5.4 직업 보건 및 안전 그리고 직장 내 상해 보상	89
5.5 차별 불만 제기	89
부록	94

위원장 메시지

2023년 5월

모든 사람은 자신이 하는 일의 종류에 관계없이 공정한 대우를 받고 사회에 온전히 참여할 권리가 있습니다. 하지만 성 산업에 종사하는 사람들에게 차별은 흔한 경험이었습니다.

성 노동의 비범죄화는 성 노동자의 권리를 위해 필수적입니다. 이는 성 노동자와 그 옹호자들이 자신의 권리를 지키기 위해 노력할 때 직면하는 차별과 기타 장애물을 제거하는데 일조할 것입니다. 비범죄화는 성 노동을 합법적인 노동으로 인정하기 위한 중요한 첫걸음입니다. 면허 제도가 폐지되고 **성 노동법 1994 (Vic)**가 철회되면 성 노동이 다른 유형의 노동과 동일하게 취급될 수 있으며, 이는 성 노동이라는 직업을 낙인찍는 데에서 벗어나게 하는 필수적인 역할을 하게 될 것입니다.

빅토리아주의 기회 균등 및 인권 규제 기관인 빅토리아주 기회 균등 및 인권 위원회는 빅토리아주 정부가 빅토리아주의 성 노동 비범죄화에 대한 검토와 이에 따라 **성 노동 비범죄화법 2022 (Vic)**의 일환으로 도입한 개혁을 환영합니다.

이러한 개혁의 일환으로 **기회균등법 2010 (Vic)**이 개정되어 이제 예외가 적용되지 않는 한 성노동자와 같은 직업, 업계 또는 업종을 이유로 사람을 차별하는 것은 불법이 되었습니다. 이제 더 많은 성 노동자들이 '합법적인 성 활동'이라는 보호되는 속성에 의존할 수 있게 될 것입니다.

본 위원회는 이러한 차별 보호 강화가 성 노동 차별과 성 노동에 대한 사회적 낙인을 줄이고 빅토리아주의 모든 성 노동자의 건강, 웰빙 및 인권을 증진하는 데 도움이 되기를 희망합니다.

이를 지원하기 위해 우리는 빅토리아주의 모든 의무 보유자를 위한 필수 도구인 이 가이드라인을 소개하게 되어 기쁘게 생각합니다. 본 위원회는 성 노동 차별이 가능한 한 조기에 다루어지고 예방될 수 있도록 의무 보유자들을 지원하여 이들이 자신들의 법적 의무를 이행할 수 있도록 많은 노력을 기울이고 있습니다.

저희의 협의에 참여하여 이 가이드라인을 통해 자신들의 이야기와 성찰을 공유해주신 전직 및 현직 성산업 종사자 그리고 성산업 사업체 관계자분들께 감사드립니다. 협의를 통해 저희는 공공 생활의 모든 영역에서 성 노동 차별이 미치는 영향에 대한 이야기를 들었습니다.

이 가이드라인은 포괄적인 모범 사례 프레임워크를 제공하며, 성 노동 차별을 방지하기 위한 적극적 의무를 준수하기 위해 의무 보유자가 충족해야 하는 6가지 명확한 최소 기준을 포괄합니다. 또한 이 가이드라인은 성 노동자, 성 산업 종사자, 성 노동 옹호자들에게 그들의 권리에 관한 중요한 정보를 제공합니다.



로 앨런 (Ro Allen)
빅토리아주 기회 균등 및 인권 위원회 위원장

정의

주요 용어	
시스젠더 (Cisgender)	성 정체성이 출생 시 가졌거나 지정한 성별과 일치하는 사람. ¹
시스섹시즘 (Cissexism)	시스젠더가 아닌 사람들에 대한 편견 (위 참조) ²
범죄화 (Criminalisation)	무언가를 불법으로 만드는 행위 또는 과정 ³ 범죄학에서 범죄화란 행동과 개인이 범죄 및 범죄자로 변모하는 과정을 말합니다. ⁴
장애 (Disability)	장애에는 다음이 포함됩니다. • 신체적, 정신적 또는 신경학적 질병 또는 기능 장애 • 일시적 혹은 영구적 질병 • 업무 관련 부상을 포함한 상해.
차별	차별은 직접적 혹은 간접적일 수 있습니다. 직접 차별은 기회균등법에 의해 보호되는 속성으로 인해 누군가를 부당하게 대우할 때 발생합니다. 간접 차별은 보호되는 속성을 가진 사람 또는 집단에 불이익을 주는 불합리한 요건, 조건 또는 관행이 있을 때 발생합니다. ⁵
의무 보유자 (Duty holder)	기회균등법에 따라 법적 책임이 있는 사람. 이는 고용주, 숙박, 교육, 상품 및 서비스 제공업체, 지역 정부, 클럽 및 스포츠 단체를 포함합니다. ⁶
성 불평등 (Gender inequality)	성별 (sex 혹은 gender)이 개인의 권리 접근 또는 향유에 결정적인 영향을 미치는 법적, 사회적, 문화적 상황. 여기에는 한 개인이 성별에 따라 사회에서 수행해야 하는 사회적, 문화적 역할에 대한 가정이 포함됩니다. ⁷
홈 기반 성산업 사업 (Home-based sex industry business)	집에서 성 서비스를 제공하는 업체로, '인콜 (incalls)'이라고도 합니다. 이 정의는 개별 성 노동자가 제공하는 서비스를 포함할 수 있습니다.
동성애 혐오 (Homophobia), 성전환 혐오 (transphobia), 양성애 혐오 (biphobia)	성별 또는 성 정체성에 근거한 편견이나 불리한 대우. 이는 모욕적인 언어 사용부터 괴롭힘, 학대, 신체적 폭력, 그리고 제도적 장벽에 이르기까지 다양합니다. ⁸
합법적인 성 활동 (Lawful sexual activity)	성 노동을 포함하여 빅토리아 주에서 합법적인 모든 형태의 성 활동을 참여하기로 선택하거나 선택하지 않는 것. ⁹
적극적 의무 (Positive duty)	기회균등법에 따른 이 적극적 의무는 차별, 성희롱 및 피해자화 (victimisation)를 가능한 한 없애기 위해 합리적이고 비례적인 조치를 취해야 하는 의무 보유자의 법적 의무입니다. ¹⁰ 더 자세한 내용은 섹션 4.1을 참조하세요.
직업, 업계, 업종 (Profession, trade, occupation)	이 모든 용어는 일반적인 의미를 담고 있습니다. 더 자세한 내용은 섹션 3.1.1을 참조하세요.

합리적인 조정	기회균등법은 고용주가 장애가 있는 사람을 위해 합리적인 조정을 하도록 요구합니다. 합리적 조정은 다음과 같이 누군가에게 필요한 경우 반드시 수행해야 하는 변경입니다: • 채용 절차에 참여 • 업무의 진정성 있고 합리적인 요구 사항을 수행. 조정은 근무 시간이나 업무 수행 요건과 같은 사소한 변경부터 특정 장비나 작업장의 구조적 변경이 필요한 대규모 변경까지 다양할 수 있습니다.
권리 보유자 (Rights holder)	직업, 업계 또는 업종에 근거하여 차별받지 않을 권리를 포함하여 기회균등법에 따른 권리를 가진 사람. 이 지침의 목적상 권리 보유자는 현재 및 미래의 직원, 세입자, 거주자, 학생, 고객, 소비자, 클럽 회원 및 스포츠 참가자를 포함합니다. ¹¹
성산업 사업체 (Sex industry business)	매춘 업소, 룸살롱, 에스코트 에이전시 등 성 서비스를 제공하는 모든 사업체. 이 용어는 개별 성 노동자를 포괄할 수 있습니다. 현장에서 서비스를 제공하는 성산업 사업체의 경우, 특히 계획 운영안과 관련하여 '성 서비스 업소' (아래 참조)라고도 할 수 있습니다.
성 서비스 업소 (Sex services premises)	2023년 12월 1일 이후 빅토리아 계획 조항은 성 서비스 업소를 다른 사람의 성적 흥분 또는 성적 만족을 위해 사람의 신체를 사용하거나 전시하는 서비스를 판매하는 데 사용되는 시설로 정의합니다. ¹² 이 정의에는 매춘 업소나 안마시술소 등 현장에서 서비스를 제공하는 성산업 사업체가 포함됩니다. 이 정의에는 스트립 클럽과 섹스온프레미스 업소는 제외됩니다. ¹
성 노동/성 서비스 (Sex work/sex services)	'성 노동' ('성 서비스'와 같은 의미로 사용)의 정의는 넓은 의미이며 성 노동에 포함될 수 있는 다양한 형태와 형식적 수준을 포괄합니다. 성 노동은 현재 성 노동법 1994에 정의되어 있지만, 이 법적 정의는 2022년 성 노동 비범죄화법 에 포함된 새로운 정의로 대체될 예정입니다. 이 법은 2023년 12월 1일에 형사법 1958을 개정하여 '상업적 성 서비스'에 대한 정의를 포함할 예정이며, 이 정의는 a) 상업적 이익, 또는 b) 대가, 또는 c) 보상을 위해 타인의 성적 흥분 또는 성적 만족을 위한 서비스를 제공하는 사람의 신체 사용 및 전시 관련 서비스를 넓게 설명합니다. ¹¹ 성 노동은 또한 대가나 보상을 받고 다른 사람과 성 활동에 참여하는 사람과 관련된 서비스로 단순히 정의될 수도 있습니다.
성 노동 차별 (Sex work discrimination)	성노동 차별은 성노동자가 성노동자라는 이유로 공적 생활 영역에서 부당한 대우를 받을 때 발생합니다. ¹³ 이는 직업, 업계 또는 업종, 합법적인 성 활동을 근거로 또는 개인적인 관계를 이유로 하는 차별에 속합니다.

I As per amendment VC217 of the Victoria Planning Provisions. For more information on this exclusion visit: planning.vic.gov.au/policy-and-strategy/decriminalisation-of-sex-work-in-victoria.

II Under the definition in the Sex Work Decriminalisation Act 2022, this includes circumstances where the commercial benefit, payment or reward is given to another person, as well as circumstances where the reward is the supply of a drug of dependence.



1장

가이드라인 소개

1. 가이드라인 소개

이 가이드라인은 성 노동 차별에 대한 정보 및 *기회균등법 2010* (Vic)에 따른 관련 보호 조치를 제공합니다.

이 가이드라인은 주로 성노동자 및 기타 성산업 종사자들이 경험하는 차별에 초점을 맞추고 있지만, '직업, 업계 또는 업종'이라는 속성에 근거한 차별은 성노동 이외의 모든 직업, 업계 또는 직종에서 발생할 수 있습니다.

차별 금지 요건 외에도 고용주, 상품 및 서비스 제공자, 숙박 시설 제공자 등 의무 보유자는 누군가의 직업, 업계 또는 업종 등을 이유로 한 차별을 없애기 위해 합리적이고 비례적인 조치를 취해야 합니다. 이는 '적극적 의무'로 알려져 있으며 모든 형태의 불법 행위 (차별, 성희롱 및 피해자화)에 적용됩니다.¹⁴ 이는 불만이 제기된 후 이에 대응하는 것만으로는 충분하지 않으며, 의무 보유자는 애초에 불법 행위가 발생하지 않도록 사전 조치를 취해야 한다는 의미입니다. 이러한 적극적 의무는 의무 보유자가 조직 차원에서 차별에 대응하고 예방하는 데 가장 적합한 위치에 있음을 나타냅니다. 이 가이드라인은 모든 조직이 이 적극적 의무를 준수하기 위해 따라야 하는 6가지 최소 기준을 제시합니다.

의무 보유자()는 기회균등법에 따라 법적 책임이 있는 모든 사람을 의미합니다. 이는 고용주, 숙박, 교육 또는 상품 및 서비스 제공업체, 지역 정부, 클럽 및 스포츠 단체를 포함합니다.

의무 보유자는 직원, 임차인, 학생, 고객, 소비자, 클럽 회원, 스포츠 참가자 등 권리 보유자를 차별하지 않아야 한다는 법적 의무를 이해하고 조직 내 차별, 성희롱 및 피해자화 발생을 적극적으로 방지하는 것이 중요합니다.

적극적 의무 준수 요건 외에도 고용주는 직원이 직업, 업계 또는 업종을 이유로 누군가를 차별했는데 고용주가 이를 방지하기 위한 합리적인 조치를 취하지 않는 경우에도 책임을 져야 할 수 있습니다.

이 가이드라인을 준수함으로써 의무 보유자는 차별 금지 의무 뿐만 아니라 적극적 의무를 이행하기 위한 입증 가능한 조치를 취함으로써 기회균등법에 따른 대리 책임의 위험을 줄임과 동시에 인권이 존중되고 모든 사람이 공정하고 존엄하게 대우 받는 환경을 조성할 수 있습니다.

1장에서는 본 가이드라인의 목적, 가이드라인 개발에 대한 본 위원회의 권한, 성 노동자가 직면한 차별의 간략한 내력, 본 가이드라인을 준비하기 위해 수행한 협의 과정의 개요 그리고 주요 정의 등의 정보를 제공합니다.

1.1 가이드라인의 대상

이 지침은 모든 빅토리아주의 의무 보유자가 적극적 의무를 포함하여 기회균등법에 따른 법적 의무를 이행하는 데 필요한 정보와 지원을 제공하도록 하기 위해 작성되었습니다. 이는 성 노동 차별을 예방하고 이에 대응하는 방법에 대한 실질적인 지침을 제공합니다.

이 가이드라인은 또한 직업에 따른 차별을 경험한 전직 및 현직 성산업 종사자 및 기타 성산업 종사자를 포함한 권리 보유자를 지원하기 위해 개발되었습니다. 이 가이드라인은 의무 보유자의 권리와 책임을 명확히 하고 차별에 대한 불만을 제기할 수 있는 사람을 명시합니다 (불만을 제기할 수 있는 사람에 대한 더 자세한 내용은 5.5조 참조).

1.2 법률 집행 당국

빅토리아주 기회균등 및 인권 위원회(**이하 위원회**)는 다음과 같은 빅토리아주 법률에 따라 책임을 지는 독립적인 법정 기관입니다:

- 기회 균등법
- **인권 및 책임 현장법 2006** (Vic) (**현장**)
- **인종 및 종교적 관용법 2001** (Vic)
- **변경 또는 억압 (전환) 관행 금지법 2021** (Vic).

우리의 역할은 인권을 보호하고 증진함과 아울러 차별, 성희롱, 피해자화, 변경 또는 억압 관행을 가능한 한 최대한 없애는 것입니다. 이는 불만 제기 및 신고 해결, 연구 완성, 교육, 빅토리아 주민을 위한 옹호, 현장 운영 모니터링, 그리고 기회균등법과 인종 및 종교 관용법, 변경 또는 억압 (전환) 관행 금지법 시행 등 다양한 기능을 통해 이루어집니다.

이 가이드라인은 법적 구속력이 없습니다. 그러나 법원 또는 빅토리아주 민사 및 행정 재판소 (**VCAT**)는 차별이 발생했는지의 여부를 판단할 때 의무 보유자가 이 가이드라인을 준수했는지 여부를 고려할 수도 있습니다.

본 위원회는 또한 우리가 아래 사항을 수행할 때 이 가이드라인을 사용할 수도 있습니다.

- 성 노동 차별에 대한 전반적인 문제 조사
- 조직적 검토 수행
- 의무 보유자 교육
- 빅토리아 주민들이 자신들의 권리를 이해하도록 지원.

이 가이드라인은 의무 보유자가 직면할 수도 있는 모든 가능한 상황과 환경을 다루지는 않습니다. 여러분이 명확히 해야 할 문제가 있는 경우 법률 자문 모색을 고려해 보십시오. 성 노동 차별에 대한 더 자세한 정보가 필요한 경우 본 위원회의 무료 문의 전화 (1300 292 153)로 연락할 수 있습니다.

제4장에 명시된 최소 기준은 일반적인 적극적 의무 준수를 위한 본 위원회의 6가지 최소 기준에서 채택한 것입니다. 이 기준들은 성 노동 차별을 없애는 방법에 대한 구체적인 지침을 제공하도록 맞춤화되었습니다.

1.3 협의

본 가이드라인은 기회균등법 148조에 따라 지역사회 및 이해관계자들과 협의하여 개발되었습니다.¹⁵ 본 위원회는 성노동자 옹호 단체, 지원 서비스, 성산업 사업체, 의료 및 지역사회 서비스 제공자, 그리고 기타 성노동 차별 관련 전문가들과 협의했습니다.

본 위원회는 이번 협의에서 의견을 제공해 주신 Vixen, Scarlet Alliance, St Kilda Gatehouse Inc., Southside Legal, RhED, 성 노동법 개혁 빅토리아, Working Man, Australian Adult Entertainment Industry Inc., Estelle Lucas를 비롯하여 많은 분들에게 감사의 말씀을 전합니다.

본 위원회는 또한 성 노동 차별이 발생할 가능성이 높은 선정된 지역들의 의무 보유자들과도 협의했습니다.

이 상담을 통해 빅토리아주의 공공 생활 영역에서 성 노동자들이 낙인과 차별을 경험하는 것이 흔한 일임을 확인했습니다. 낙인과 차별은 주택 확보, 취업, 서비스 이용에 대한 능력에 심각한 부정적 영향을 미쳤고, 이는 지금도 계속되고 있습니다. 이러한 협의 과정을 통해 가이드라인에 정보를 제공하게 되었고 우리는 성 노동자의 실질적 평등을 달성하는 데 있어 주요 쟁점에 대한 이해를 할 수 있게 되었습니다.





2장

성 노동 비범죄화

2. 성 노동 비범죄화

2장에서는 기회균등법에 따라 차별로부터 성 노동자를 보호하는 새로운 내용을 포함하여 성 노동 비범죄화법이 도입한 개혁에 대한 정보를 제공합니다.

2.1 성 노동 비범죄화 법에 대하여

"빅토리아주에서 성 노동이 비범죄화되어 저와 제 동료들이 판단과 기소에 대한 두려움 없이 모든 사람이 받을 자격이 있는 필수 서비스를 이용할 수 있게 되기를 바랍니다."

앨리스, 2022년 빅토리아주 성 노동자의 건강 및 사회적 웰빙 필요 사항 이해하기¹⁶

성 노동 비범죄화법 (Vic)은 성 노동 관련 일부 범죄를 삭제했으며, 완전히 시행되면 면허 체제가 해체되어 성 노동이 다른 서비스 사업체와 마찬가지로 규제될 수 있게 됩니다.

성노동 비범죄화법에 따른 비범죄화는 두 단계로 도입되고 있습니다.

개혁의 **1단계**는 2022년 5월 10일에 시작되었으며 다음과 같은 내용이 포함되어 있습니다.

- 대부분의 위치에서 거리 기반 성 노동의 비범죄화 (아래 참조)
- 성병 (STI) 감염자 근무에 대한 위법성 그리고 성산업 사업체 종사자에 대한 정기적인 성병 검사 실시 요건 폐지
- 안전한 성 관행을 사용하지 않는 개별 성 노동자에 대한 위법성 폐지
- 소규모 소유주-운영자 성노동 서비스 제공자 (또는 개인 성노동자) 등록제 폐지
- 성 산업에 적용되는 광고 규제 변경
- '직업, 업계 또는 업종'의 보호되는 속성을 신설하고 62조를 폐지하여 근로자를 차별로부터 보호하기 위한 기회균등법 개정안을 발의, 이는 숙박 제공업체가 더 이상 성 노동자를 차별할 수 없음을 의미.

2023년 12월 1일에 시작되는 **2단계**에는 다음이 포함됩니다.

- 성노동 법 1994를 폐지하여 성 노동 서비스 제공업체 허가 시스템 폐지
- 성노동 법의 폐지 후, 기타 법률에서 아동 및 강요에 관련된 범죄에 지속적으로 적용하기 위해 법률을 다시 제정
- 성산업 사업체를 다른 사업체와 같이 취급하고 가정집에서 성 노동이 이루어질 수 있도록 계획 운영안 변경^{III}
- 성 산업에 대한 적절한 주류 규제 확립
- 특정 성 산업 규제를 없애기 위해 공중 보건 및 웰빙법 2008 (Vic)에서 매춘 업소 및 에스코트 에이전시 조항을 폐지.

III Home-based sex industry businesses must meet the requirements of all home-based businesses as listed in the Victorian Planning Provisions.

2023년 12월 1일까지 성매매법은 폐지되며, 성 노동은 직업 보건 및 안전 (OHS) 그리고 직장 내 상해 보상 (WorkSafe를 통한)과 같은 기존 체제를 통해 규제될 예정입니다. 성 노동 비범죄화법의 일환으로 시행되는 관련 법 개정에 대한 더 자세한 내용은 부록을 참조하세요.

대부분 지역에서의 비범죄화: 빅토리아주에서는 대부분의 상황에서 성매매가 비범죄화되지만, 학교나 보육 서비스 근처에서 오전 6시와 오후 7시 사이에 이루어지는 거리 기반 성 노동은 여전히 형사 범죄로 유지됩니다. 예배 장소에서도 마찬가지로 적용되며, 오전 6시부터 오후 7시 사이 또는 종교 축제 기간과 같이 지정된 날에는 언제든지 거리에서 성매매를 하는 것은 위법 행위입니다.^{IV}

2.2 허가 체제

"빅토리아의 허가 및 범죄화 프레임워크 하에서 성 노동자들은 우리의 건강과 안전보다는 허가 시스템의 위험하고 실행 불가능한 요건에 따라 선택을 강요당해 왔습니다.

빅토리아주의 성 노동 비범죄화는 성 노동을 노동으로 인정하고 성 노동자를 지원하는 데 필수적이며 빅토리아주 성 노동자에 대한 여러 해의 피해와 차별을 바로잡기 위한 중요한 첫걸음입니다."

딜런 오하라 - 매니저, Vixen¹⁷

2023년 12월에 폐지되는 성매매법은 허가제 (2022년 5월 10일 이전에는 등록제)를 통해 업계를 규제하고 있습니다. 허가 없이 영업하는 성 노동 서비스 제공자에게는 여전히 위법성이 있습니다.¹⁸ 성 노동자가 2023년 12월 1일까지 집이나 자신이 예약한 호텔 방에서 고객을 받을 경우 ('인콜'이라고도 함)에도 범죄에 해당합니다.

2022년 5월 10일 이전에는 성 노동자가 다음과 같은 행위를 하는 경우에도 범죄를 저지른 것으로 간주되었습니다:

- 거리 기반 성 노동에 종사
- 성 노동에 종사했는데 소규모 소유주-운영자 성 노동 서비스 제공자 등록부에 등록되지 않았음
- 지난 3개월 이내에 의무적인 성 건강 검진에 참석했음을 증명할 수 없는 상태에서 성 서비스를 제공함
- 성병에 걸렸거나 HIV 양성인 상태에서 성 서비스를 제공함, 또는
- 콘돔을 사용하지 않고 성 서비스를 제공함.¹⁹

IV s 28 of the Sex Work Decriminalisation Act 2022 (Vic) (or s 38B of the Summary Offences Act 1966 (Vic)).

허가제가 시대에 뒤떨어져 있어서, 빅토리아주의 성 노동자와 성 노동 서비스 제공업체가 이를 이용하는 데 어려움이 있습니다. 성 노동자들은 이 제도가 부담스럽고 업무에 대한 자율성을 제한한다고 보고합니다.²⁰ 실제 수치를 파악하기는 어렵지만, 많은 전문가들은 빅토리아에서 수행되는 성 노동의 대부분이 허가 제도 밖에서 이루어지고 있으며, 이는 성 산업 종사자 중 상당수가 불법적으로 운영하고 있다는 것을 의미한다고 주장합니다.^V 성산업에 대한 이러한 도외시는 노동자들이 경찰을 포함한 서비스에 접근하거나 스스로 직업 보건 및 안전 조치를 취하는 것을 어렵게 만들었습니다.²¹ 이는 또한 성 노동자에 대한 기존의 낙인을 고착화하고 강화했습니다.²²

허가제가 폐지되면 성 노동이 노동으로 완전히 인정받을 수 있게 될 것입니다. 또한 이를 통해 빅토리아에서 성 노동자들이 직면해 왔고 지금도 계속 직면하고 있는 피해와 차별을 해결하기 위한 노력이 시작될 것입니다.

2.3 성 노동 차별의 주 원인

차별은 종종 실제 또는 인지 차이에 근거하여 한 집단의 다른 집단에 대한 편견에서 비롯되며, 이는 해당 집단의 구성원이라는 이유로 그 사람을 불리하게 대우하도록 이끕니다.²³ 편견은 종종 의식적 또는 무의식적으로 불공정한 대우로 이어지게 하는 어떤 형태의 차이에 근거합니다.²⁴ 예를 들어 이러한 인지 차이는 외모, 능력, 종교, 문화, 언어 또는 삶이나 일에 대한 접근 방식과 관련될 수도 있습니다. 차별은 체계적으로 또는 간접적으로 발생할 수도 있는데, 이는 특정 사회 집단을 위해 시스템이 적절하게 고안되지 않았고 이러한 시스템적 실패가 해당 집단에 부정적인 영향을 미치는 경우입니다.²⁵

"집주인에게 성노동자라는 것이 드러나서 모든 부동산 사무실이 문을 닫는 크리스마스 일주일 전에 퇴거당했어요. 전 집을 구하기 전까지 3개월 동안 여기저기 신세를 저야 했어요. 주거는 기본적인 인권입니다. 주거 이용에 관한 것이 내가 얼마나 보수적인 성 도덕을 준수할 의향이나 능력이 있는가에 달려있어서는 안 됩니다."

Vixen이 제공한 빅토리아주의 성 노동자로부터의 인용문²⁶

전 세계적으로 자신의 일 때문에 낙인과 편견을 경험해 온 성노동자의 역사는 오래되었습니다.²⁷ 성노동 차별의 주 원인은 복잡하며 다음을 포함하지만 이에 국한되지는 않습니다. 즉, 성별, 성적 성향, 성과 도덕에 대한 사회적 규범, 피해자 의식에 대한 가정 그리고 성 노동의 역사적 범죄화 등입니다. 성 노동자에 대한 차별의 다양한 원인을 이해함으로써 모든 사람, 특히 의무 보유자는 애초에 차별이 발생하지 않도록 예방을 시작할 수 있습니다.

다음과 같은 모든 요인에는 여러 형태의 낙인과 편견이 복합적으로 섞여 있을 수 있습니다. 다중 차별에 대한 논의는 3.5조를 참조하세요.

V A minority of sex workers and sex work businesses operated legally, with the majority operating outside the law in underground, unregulated environments. See lawreform.vic.gov.au/wp-content/uploads/2021/07/Sub_33_Sex_Work_Law_Reform_Victoria_final.pdf.

2.3.1 성 불평등, 동성애 혐오, 시스섹시즘 및 트랜스포비아

성 노동에 대한 편견과 부정적인 태도의 주요 원인 중 하나는 성, 성별, 성적 성향에 대한 역사적이고 지배적인 사회적 규범 또는 규칙입니다.^{VI} 성노동에 종사하는 여성들은 특히 성 활동 측면에서 이러한 관습에 맞서고 있습니다.²⁸ 예를 들어, 여성의 몸과 성적 성향을 통제하려는 규범은 종종 남성을 다른 성별들을 배제하는 성적으로 적극적인 존재로 놓습니다.²⁹ 한편, 여성은 결혼과 같이 승인된 상황에서만 성관계를 갖는 수동적인 존재로 놓습니다.³⁰ 이런 식으로 성 노동의 본질은 뿌리 깊은 규범이나 기대에 도전하며, 그 결과 성 노동자들은 편견과 소외를 경험하게 됩니다. 일부 성 노동자들은 또한 **동성애 혐오, 시스섹시즘, 트랜스포비아**에 기반한 편견을 경험합니다.³¹ 예를 들어, 트랜스젠더는 이분법적 성별에 대한 규범을 따르지 않으며, 이는 성 및 성적 성향에 대한 다른 규범과 복합적으로 작용할 수 있으므로 트랜스젠더 성 노동자들은 편견의 복합적 수준에 직면하게 됩니다.³² 따라서 성, 성별 및 성적 성향에 대한 경직되고 유해한 태도는 성 노동자에 대한 편견을 강화하여 차별을 초래할 수 있습니다.



VI Much of the analysis around the role of social gender norms (and also norms around sex and sexuality) in patriarchal societies comes from feminist academics and social theorists such as Judith Butler, Simone de Beauvoir and Michel Foucault. See Judith Butler, 'Performative acts and gender constitution' (1990) *Theatre Journal* 40(4) 270, 282.

2.3.2 주체성 및 피해의식과 관련된 가정

"모든 성 노동이 모든 여성에 대한 남성의 착취라는 진술의 주요 문제 중 하나는 (성 노동자와 고객의 성별 다양성의 현실을 부정한다는 사실 외에도) 더 나은 근무 조건을 찾고, 범죄를 다룰 사법에 접근하고, 성 노동자로서 우리의 권리를 주장하는 우리의 능력을 손상시킨다는 점입니다. 모든 성 노동이 착취라는 프레임에 갇혀 있는 상황에서 우리의 노동과 인권의 실제적 침해에 대한 구제를 우리가 어떻게 옹호할 수 있을까요?"

줄스 김, 스칼렛 얼라이언스 (Scarlet Alliance)의 이전 CEO³³

성 노동에 대한 편견의 또 다른 원인은 모든 성 노동자가 자신의 일 때문에 본질적으로 성폭력의 피해자라는 오해에서 비롯됩니다.³⁴ 이 오해는 성 노동자에게 주체성이 부족하다는 생각을 지속시키고 성 노동을 성적 인신매매나 성 노예와 같은 폭력적인 관행과 혼동시키는 경우가 많습니다.³⁵ 동의하지 않은 성관계와 성 노동을 명확히 구분하는 것이 중요합니다. 성 노동에는 반드시 합의에 의한 성 활동이 포함되며, 그렇지 않은 경우에는 성 노동자에 대한 범죄입니다.³⁶ 그러나 성 노동에는 합의에 의한 성관계가 포함되지만 성 노동자가 모든 폭력, 성폭행 및 착취에 대해 영구적인 동의 상태에 있는 것은 아니라는 점도 중요합니다. 이러한 가정들은 성 노동에 대한 유해한 고정관념을 만들고 낙인과 편견을 증가시킵니다.³⁷

실제로 성 노동자들은 보수를 대가로 성 서비스 제공을 협상하며, 성 노동자마다 제공하기로 동의하는 서비스 및 기대하는 보수의 경계가 다릅니다. 성 노동자의 권리를 증진하는 가장 좋은 방법은 사법 서비스, 직장 보건 및 안전, 그리고 직장 내 분쟁 해결 수단에 대한 접근성을 제공하는 것입니다.³⁸

2.3.3 성 노동의 범죄화

"경찰이 우리의 검사이고 때로는 심지어 가해자인 한, 경찰은 우리를 보호하는 존재로만 보여질 수는 없습니다. 그렇게 보여져야만 되는데 말이지요."

렉시, 2022년 빅토리아주 성 노동자의 건강 및 사회 웰빙 필요사항 이해하기³⁹

빅토리아주의 성 노동자에 대한 편견은 범죄화로 인해 더욱 강화되고 고착화되었습니다. 범죄화는 행동과 개인이 범죄와 범죄자로 변모하는 과정입니다.⁴⁰ 경찰은 역사적으로 성 노동과 관련된 범죄를 기소하는 데 핵심적인 역할을 해왔지만, 성 노동과 관련된 몇 가지 범죄가 삭제되면서 그러한 것이 이제 변화되기 시작했습니다. 길거리 성노동과 같은 특정 유형의 성노동에 대한 범죄가 존재했다는 것은 일부 유형의 성노동이 범죄에 해당한다는 것을 의미했습니다. 이는 성 노동자와 고객이 일탈자라는 개념을 영속화시켰고,⁴¹ 결과적으로 낙인과 편견을 고착화하여 성 노동 차별을 초래하는 효과를 낳았습니다.

이는 또한 허가된 성 산업 밖에서 일하는 노동자에 대한 구제책이 거의 없었기 때문에 개인, 조직 및 기관이 성 노동자를 부당하게 대우할 수 있도록 허용했습니다. 예를 들어, 성 노동자들은 2022년 5월 10일 이전에는 기회균등법에 따른 차별 보호를 통해 구제받을 수 있는 방법이 없었습니다.

2023년 12월에 허가제가 종료되고 성 노동자를 위한 새로운 차별 금지 보호가 이미 시행됨에 따라 빅토리아주는 성 노동을 노동으로 인정하고 낙인과 차별을 없애기 위한 여건을 조성하기 위해 필요한 첫 걸음을 내디뎠습니다.

2.4 성 노동 차별의 만연함

빅토리아주의 성 노동자들은 공공 생활의 다양한 영역에서 성 노동자라는 신분으로 인해 차별을 경험했다고 보고했습니다.⁴² 차별은 개인의 안전, 주거, 재정적 안정, 정신 건강 및 전반적인 웰빙에 치명적인 영향을 미칠 수 있습니다. 2022년 빅토리아주 개혁 이전에는 성 노동자의 건강이 낙인과 편견, 그리고 성 노동의 범죄화로 인해 영향을 받는다는 사실이 연구를 통해 지속적으로 밝혀졌습니다.⁴²

2020년에 스칼렛 얼라이언스 (Scarlet Alliance)는 보건사회연구 센터와 협력하여 호주 전역의 성노동자(VIII)를 대상으로 낙인 및 차별 경험에 대한 설문조사를 실시했습니다.⁴³ 조사 결과 96%가 지난 12개월 이내에 성 노동과 관련하여 어떤 형태의 낙인이나 차별을 경험했다고 답했으며, 34%는 '자주' 또는 '항상' 경험했다고 답했습니다.⁴⁴ 참가자 중 91%가 의료 종사자로부터 부정적인 대우를 경험했으며, 24%는 그것을 '자주' 또는 '항상' 경험한 것으로 나타났습니다.⁴⁵

또한 연구에 따르면 일부 보건 종사자들은 성 노동자를 차별할 수도 있는 편견을 가지고 있으며, 31%는 성 노동자의 업무 때문에 성 노동자에게 부정적으로 행동할 것이라고 스스로 보고했습니다.⁴⁶ 일반 대중의 경우 이 비율은 64%였습니다.⁴⁷

VII This is based on consultations the Commission conducted with sex worker support organisations in 2022.

VIII This data is drawn from across Australia, not just within Victoria and in some instances is specific to the health sector but consultation determined this is illustrative of the prevalence of this discrimination overall.

기회 균등법 이해하기

3. 기회 균등법 이해하기

기회균등법은 직장, 숙소 이용, 상품 및 서비스 제공, 교육 환경, 클럽 및 스포츠 단체 등 다양한 환경에서 현재 및 전직 성 노동자들이 직업을 이유로 불공정한 대우를 받지 않도록 보호합니다. 성 노동자 및 성 노동과 관련된 기타 노동자는 합법적인 성 활동 및 개인적인 관계를 포함하여 기회균등법에 열거된 기타 속성을 이유로 초래된 차별로부터도 보호받습니다.

3장에서는 기회균등법에 대한 개요와 성 노동자가 공공 생활 영역에서 직면할 수도 있는 성 노동 차별, 성희롱 및 피해자화에 대한 정보를 제공합니다.

3.1 차별

위에서 설명한 바와 같이 성노동 비범죄화법에는 성노동자를 차별로부터 보호하기 위한 기회균등법 개정안이 포함되어 있습니다. 해당 법 6조에 '직업, 업계 또는 업종'의 새로운 보호되는 속성이 추가되어 이제 현재 또는 과거의 직업, 업계 또는 업종을 이유로 누군가를 차별하는 것은 불법이 됩니다. 이 개정안은 또한 숙박 제공업체가 성 노동자를 차별할 수 있도록 허용했던 법 조항을 폐지하고, 고용과 관련하여 진정한 직업적 요건이 있는 경우 차별이 허용된다는 예외 조항을 추가했습니다.^{IX}

3.1.1 직간접적인 성 노동 차별

성노동 차별은 누군가가 성노동자 또는 성산업 종사자를 직업, 업계 또는 업종을 이유로 부당하게 대우하거나 괴롭히는 등 차별하는 것을 말합니다.

'직업, 업계 또는 업종'의 의미

기회균등법에는 '직업, 업계 또는 업종'에 대한 정의가 없습니다. 이러한 용어를 이해하기 위해 일반적인 의미를 살펴볼 수 있습니다. 예를 들어 캠브리지 사전에서는 '직업', '업계', '직종'을 다음과 같이 정의하고 있습니다.^X

- **직업 (Profession)**은 학문 또는 과학의 특정 분야, 특히 신학, 법학, 의학의 세 가지 직업 중 하나에 대한 지식이 필요한 직업으로 정의할 수 있습니다.⁴⁸
- **업계 (Trade)**는 여러 가지 가능한 의미로 광범위하게 정의됩니다. 예를 들어, 가) 국가 내 또는 국가 간 도매 또는 소매로 상품을 매매하거나 교환하는 것, 나) 구매, 판매 또는 교환, 또는 다) 생계 또는 영리를 목적으로 사업 또는 소명으로서 추구하는 직업의 형태를 의미할 수 있습니다.⁴⁹ 해당 조항이 도입된 법적 맥락과 "성 노동을 비범죄화하고 성 노동자에 대한 차별과 피해를 줄이기 위한" 성 노동 비범죄화 법의 목적^(X)을 고려할 때, 이러한 모든 업계 (trade) 정의가 적용될 수 있습니다. 예를 들어, 성 노동자는 성 산업 종사자라는 이유로, 또는 자신들의 일 (job)이나 성 서비스 판매 활동을 근거로 차별을 받을 수 있습니다.
- **업종 (Occupation)**은 개인의 평소 고용, 사업체, 업계 또는 소명을 의미하므로 광범위한 의미를 가집니다.⁵⁰

이 새로운 속성은 성 노동자에 대한 차별을 방지하고 평등을 증진하기 위한 의도로 도입되었지만, 이는 또한 직업, 업계 또는 업종으로 인해 차별과 낙인에 직면한 다른 노동자 집단의 권리를 보호하는 데에도 더 광범위한 이점을 가지게 될 것입니다.⁵¹

기회균등법은 '직업, 업계 또는 업종'과 같은 보호되는 속성에 근거한 직간접적인 차별을 모두 금지합니다.

직접적인 차별

직접 차별은 기회균등법에 의해 보호되는 개인적 특성이나 속성으로 인해 누군가를 부당하게 대우할 때 발생합니다. 보호되는 속성의 예로는 연령, 장애, 인종, 성적 지향, 합법적인 성 활동 참여가 있으며, 새로운 보호 속성이 도입되는 직업, 업계 또는 업종이 있습니다.

차별을 하는 사람의 동기와 의도는 직접적인 차별 여부의 판단에 관련이 없습니다.

고용, 교육, 숙박 그리고 상품 및 서비스 제공 등 공공 생활의 영역에서 차별이 발생할 경우 이는 법에 위배됩니다.

직접적인 성 노동 차별은 누군가가 성 노동과 관련된 직업, 업계 또는 업종을 이유로 다른 사람을 불리하게 대우하는 것을 말합니다. 이는 한 개인이 성 노동에 연루되었다는 이유로 상품 및 서비스 제공, 고용, 숙박, 교육 환경 또는 스포츠 클럽과 관련하여 부당한 대우를 받는 것을 의미할 수도 있습니다.

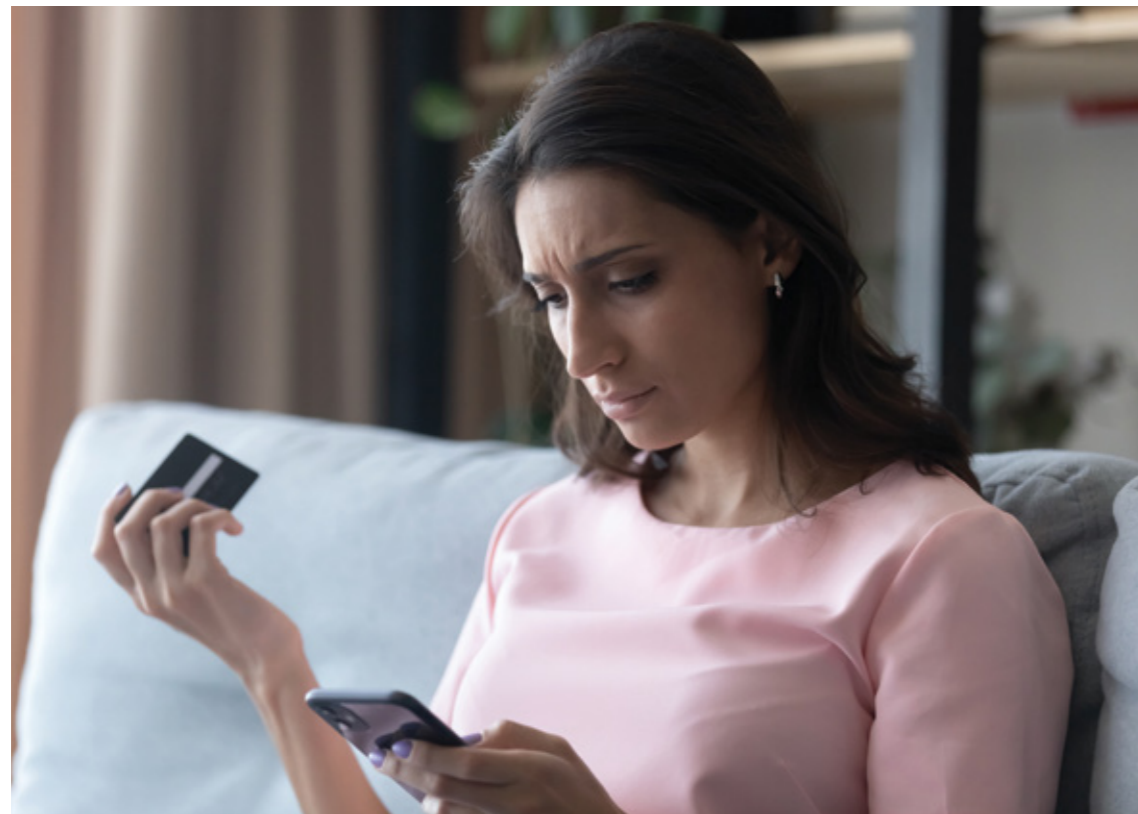
IX See Sex Work Discrimination Act, ss 6, 35, 36.

X We note VCAT may rely on these definitions, or other dictionaries such as the Macquarie Dictionary, to obtain the meaning of these words.
XI Sex Work Decriminalisation Act s 1(a).

예를 들어, 성 노동자에 대한 불리한 대우에는 다음이 포함될 수 있습니다:

- 성노동자라는 이유로 또는 성산업 사업체에서 일한다는 이유로 금융 서비스 제공 또는 인출을 거부
- 성 노동자로 일한 적이 있다는 사실을 알게 된 후 고용을 거부
- 세입자가 성 노동자임을 밝힌 후 세입자의 임대 계약 연장을 거부
- 학생이 현재 성 노동에 종사하고 있거나 종사한 적이 있다는 사실을 알게 된 후 학생에게 교육 기회 제공을 거부
- 현재 성 노동자로 의심되거나 혹은 과거에 성 노동자였다는 것이 의심된다는 이유로 클럽 회원 가입 신청을 거부.

이러한 행위는 성노동자 또는 성노동자였던 사람과의 개인적인 관계를 기반으로 하는 경우에도 불법입니다 (아래에서 '개인적인 관계' 속성에 대한 더 자세한 내용을 참조하세요).



직업, 업계 또는 업종과 개인적인 관계에 근거한 빈센트와 미라벨라의 직접적인 차별 이야기^{XII}

Vincent는 한 대형 은행의 장기 고객으로, 그 은행에 개인 및 비즈니스 계좌를 여러 개 보유하고 있습니다. 빈센트는 성 산업 사업체를 하나 운영하며 그 은행에 자신의 직업에 대해 이야기합니다. 여러 해 동안 그 은행의 고객이었던 빈센트는 '상업적 이유'로 그의 계좌가 폐쇄된다는 우편 서신을 받게 됩니다. 개인 및 비즈니스 계좌가 모두 폐쇄되고 그의 은행 서비스 이용이 금지됩니다. 그는 은행에 불만 제기를 시도하지만 '상업적 이유'에 따른 결정이라는 답변을 다시 듣습니다. 또한 은행에서 그에게 금지 조치를 내려 다른 은행을 찾기가 매우 어렵게 되었습니다. 빈센트는 괴로움을 느끼고 금융 서비스에 대한 그의 신뢰가 약화됩니다.

빈센트의 여동생인 미라벨라는 빈센트와 동일한 은행에서 빈센트보다 하루 전 날 계좌가 해지됐습니다. 그녀도 그 은행으로부터 그 결정이 '상업적 이유'에 따른 것이라고 들었습니다.

"은행으로부터 저의 모든 계좌가 폐쇄될 것이라는 구두 통보를 받았을 때 저는 충격과 혼란에 빠졌어요. 정말 무슨 일이 벌어지고 있는지 몰랐어요. 그 이유를 물었더니 은행 측에서 이유를 모른다는 답변을 보냈어요. 전 너무 혼란스러웠고 제 감정은 화에서 분노로 바뀌었지요. 그 은행 직원은 '상업적 이유'로 은행 탈퇴가 되었다는 내용의 편지를 건네주었습니다. 전 그게 도대체 무슨 뜻이냐고 물었습니다. 전 잘못된 게 없습니다. 그 지점에 있던 은행 직원은 저를 멀거니 쳐다보다가 저에게 등을 돌리며 건물을 나가라고 했습니다. 저를 부당하게 대우했다고 느꼈어요!"

미라벨라는 성노동자나 어떤 다른 성산업 종사자도 아니며, 자신의 계정이 폐쇄된 이유가 오빠와의 관계 그리고 오빠의 직업 때문이라고 생각합니다.

빈센트가 은행 계좌 폐쇄 및 금지 조치와 같은 불리한 처우가 그의 직업, 업계 또는 업종, 즉 성산업 사업체로서의 업무를 근거로 한 것임을 입증할 수 있다면 그러한 행위는 차별에 해당할 가능성이 높습니다.

미라벨라는 은행의 처우가 빈센트와의 개인적인 관계를 이유로 한 직접적인 차별이라고 주장할 수 있습니다. 하지만 그녀의 계정 폐쇄가 성산업 사업체로서의 빈센트와의 관계 때문이라는 사실을 입증해야 합니다.

XII The names and details of this case study have been changed to preserve the privacy of the authors. The authors have approved this case study.

간접적 차별

간접 차별은 보호되는 속성을 가진 사람 또는 집단에 불이익을 주는 불합리한 요건, 조건 또는 관행이 있을 때 발생합니다.

간접적 성 노동 차별은 불합리한 요건, 조건 또는 관행이 성 노동자 개인 또는 성 노동자 집단에 불이익을 주는 경우입니다.

예를 들어, 플랫폼에 성적인 성격의 자료를 광고하는 것을 금지하는 포괄적 규정을 두고 있는 미디어 회사는 간접 차별에 대한 책임을 질 수도 있습니다. 왜냐하면 그 규칙이 아래에 해당되기 때문입니다.

- 성 노동자 및 성 산업 사업체가 광고 서비스를 받을 수 없어 이들이 사업을 홍보할 수 없도록 불이익을 줍니다.
- 미디어 플랫폼의 청중, 플랫폼에서 광고가 게재될 수도 있는 시간 그리고 호주 전국광고주협회 (AANA) 윤리 강령을 고려할 때 합리적이지 않은 것으로 간주될 수도 있습니다.

성 노동과 관련하여 차별적일 수도 있는 정책 및 절차에 대한 더 자세한 내용은 4장에 설명된 최소 기준의 기준 2를 참조하세요.

'개인적인 관계'

또한 보호되는 속성을 가진 사람과의 관계를 이유로 차별하는 것도 법에 위배됩니다. 이를 '개인적인 관계 차별'이라고 합니다. 예를 들어, 성산업 종사자와 결혼했거나 성산업 종사자의 가족인 경우, 이러한 개인적인 관계를 이유로 채용에서 탈락하거나 서비스를 거부하는 등 불리한 대우를 한다면 이는 불법적인 차별에 해당될 수도 있습니다.



'합법적인 성 활동'

기회균등법에 따라 '합법적인 성 활동'을 이유로 차별하는 것은 불법이며, 이는 '합법적인 성 활동에 참여하거나 참여하지 않거나 거부하는 것'으로 정의됩니다. 개인의 성 활동은 합법적인 한 취업이든, 은행 대출이든, 스포츠팀 입단이든 상관없어야 합니다. 합법적 성 활동은 성적 지향이 그 자체로 보호되는 속성이 되기 전인 1995년에 성적 지향에 근거한 사람들을 보호하기 위해 보호되는 속성으로 도입되었습니다.⁵² 시간이 지남에 따라 이 보호되는 속성은 허가된 성 노동 활동에 종사하는 사람들에게 적용되는 것으로 해석되었습니다.

비범죄화 이전에는 빅토리아주의 차별 보호 (즉, 합법적인 성 활동의 속성과 관련된)가 거리 기반 성노동이나 무허가 성노동에는 적용되지 않았습니다. 허가된 성 노동만 보호되었습니다. 그러나 2023년 12월 1일부터 성 노동과 관련된 모든 위반 행위 (특정 장소에서의 특정 시간대 호객 행위와 관련된 제한 사항 제외, 부록 참조)가 삭제될 것입니다. 따라서 이 단계에서는 대부분의 성 노동 형태가 합법적인 성 활동으로 간주되며, 이는 성 노동이 '직업, 업계 또는 업종'의 속성과 '합법적인 성 활동'으로 모두 보호된다는 것을 의미합니다.^{XIII}

합법적인 성 활동 (직업, 업계 또는 업종에 근거할 수도 있음)을 이유로 한 차별의 예()는 다음과 같습니다:

- 관련 기준을 충족함에도 불구하고 성노동자라는 이유로 은행 대출을 거부
- 성공적인 지원자가 이전에 성 노동자로 일한 적이 있다고 밝혔다는 이유로 채용 제안을 철회
- 성 노동에 종사한다는 이유로 스포츠 활동 등록을 거부

3.1.2 차별적인 정보 요청

면접 시 성 노동자였는지 여부를 묻는 등 특정인을 차별하는 데 사용될 수 있는 정보를 요청하는 행위도 기회균등법에 따라 불법이 됩니다. 성노동자라고 대답한 사람이 최고의 후보자임에도 불구하고 성노동자 경력을 이유로 채용 제안이 철회되는 경우, 이는 요청된 정보가 직업, 업계 또는 직종을 근거로 차별하는 데 사용되는 예입니다.

차별적이지 않은 목적으로 그러한 정보를 요청하는 경우에는 예외가 적용됩니다. 예를 들어, 고용 전 심사를 해야 하는 상황에서, 가령 성 노동자가 특정 역할에 요구되는 수행 능력에 영향을 미칠 수 있는 장애가 있어 그 장애에 맞춰 적절한 조정이 필요한 지 아닌 지의 여부를 판단하기 위해 정보 제공을 요청받은 경우, 그것이 고용주의 작업장 안전 관리 의무의 일부분으로 필요하다면 이것은 차별이 아닐 수 있습니다. 이러한 상황에서는 차별적 정보 요청 금지의 예외가 적용될 수도 있습니다.

XIII With the exception of street-based sex work carried out near schools, children's services, and education and care services between 6am and 7pm every day, and near places of worship between 6am and 7pm every day, and at any time on designated days such as during religious festivities and on certain holy days, as this is not lawful under s 38B of the Summary Offences Act 1966.

3.1.3 차별을 승인하거나 지원하는 행위

의무 보유자를 포함한 어떤 사람도 누군가가 다른 사람을 차별하도록 요청, 지시, 유도, 장려, 승인 또는 지원하는 것은 법에 위배됩니다.⁵³ 다른 사람이 누군가를 차별하도록 승인 또는 지원하는 행위에는 어떤 의무 보유자가 차별이 발생하고 있음을 알고 있지만 이를 중지하거나 재발을 방지하기 위해 아무런 조치를 취하지 않는 상황이 포함될 수도 있습니다.⁵⁴

상황에 따라 일부 경우 의무 보유자가 차별을 승인하거나 지원하는 것으로 간주될 수 있습니다. 예를 들어, 직업 알선 기관이 고용주에게 성 노동 경력이 있는 사람을 고용하지 말라고 지시하는 경우, 그 기관은 불법적으로 차별을 승인하거나 지원하는 것일 수도 있습니다.

3.1.4 법적 책임

책임이란 불법 차별에 대한 법적 책임을 의미합니다. 기회균등법에 따라 사람들은 자신의 행동에 대해 개별적으로 책임을 질 수 있으며, 고용주 및 교육 당국 (예: 학교)은 직원의 행동에 대해 대리 책임을 질 수 있습니다. 책임 소재를 파악하면 보상금 지급, 사과 표현 또는 기타 형태의 구제 조치 등 차별에 대응할 궁극적인 책임이 누구에게 있는지를 결정할 수 있습니다.

개인 책임

개인 (개인 및 비법인 협회 또는 단체 포함)이 상품이나 서비스, 숙박 시설 또는 스포츠에서 다른 사람을 차별하는 경우 개별적으로 책임을 져야 할 수도 있습니다. 즉, 그들은 자신의 행위에 대해 직접적인 책임을 지고 다른 비금전적 구제책과 함께 차별한 사람에게 개인적으로 보상금을 지급하라는 명령을 받을 수도 있습니다.⁵⁵ 공적 생활의 교육 및 고용 영역에서는 불법 차별에 대한 청구가 직원 개인이 아닌 조직을 상대로만 제기될 수 있습니다. 교육 분야에서 직원의 행동에 대한 책임은 해당 교육 기관에 있습니다. 고용에서 직원 또는 대리인의 행위에 대해 책임을 지는 것은 고용주 또는 대표입니다. 그러나 고용주는 직원 또는 대리인이 기회균등법을 위반하지 않도록 적절한 예방 조치를 취했음을 입증할 수 있는 경우 책임을 피할 수 있습니다.

대리 책임

어떤 사람이 고용 과정에서 또는 조직의 대리인으로 활동하는 동안 차별을 하는 경우, 그들의 고용주가 해당 행위에 대해 법적 책임을 질 수 있습니다. 이를 '대리 책임'이라고 합니다. 위에서 언급한 바와 같이, 고용주가 차별이 발생하지 않도록 적절한 예방 조치를 취했음을 입증하지 못하면 직원 및 대리인의 행위에 대해 대리 책임을 져야 합니다.⁵⁶ 무엇이 적절한지는 고용주의 규모와 자원에 따라 달라집니다.⁵⁷

3.2 성 노동 차별의 영역

3.2.1 금융 서비스

성 노동자, 옹호자 및 성 산업 사업체와의 협의 과정에서 수많은 이해관계자들이 금융 서비스로부터의 차별에 대한 우려를 제기했습니다.⁵⁸

확인된 차별의 종류에는 다음이 포함됩니다.

- 은행이 가맹점 시설을 포함하여 성 노동자에게 서비스 제공을 거부
- 기존 은행 계좌 (개인 및 직장 계좌 모두) 및 가맹점 은행 기능의 취소 - '디뱅크 (은행 탈퇴)' 이라고도 함.
- 정기적이고 안정적인 소득이나 좋은 신용 등급을 증명함에도 불구하고 금융 기관이 모기지 및 대출 제공을 거부
- 온라인 결제 시스템이 서비스 액세스를 차단
- 서비스를 이용하려는 성 노동자에게 금융 기관에서 추가 지불을 요구⁵⁹

금융 서비스에서 차별이 미치는 영향은 광범위하며 이는 재정 불안, 주거 불안, 트라우마, 사회적 배제를 포함합니다.⁶⁰

자금 세탁 방지 및 테러 방지 조항

금융 기관은 금융 서비스 제공에 있어 불법적인 성 노동 차별에 대한 방어 수단으로 연방 자금 세탁 방지 및 테러 자금 조달 방지법 2006 (Cth) (AML/CTF 법)에 대한 의존을 모색할 수도 있습니다. AML/CTF법은 금융 기관이 자금 세탁 및 테러 자금 조달 위험을 식별, 감소 및 관리하도록 요구하는 자금 세탁 방지 및 테러 자금 조달 방지 규칙(규칙),⁶¹을 준수할 의무를 부과하고, 가령 계좌 개설, 해당 계좌와 관련된 거래 허용, 예금 수취 및 대출 등 금융 기관이 제공하는 많은 서비스를 규제합니다.⁶²

그러나 AML/CTF 법과 규칙은 은행이 성 노동자 또는 성 노동 서비스에 종사하는 사람을 금지하거나 제한하는 포괄적인 정책, 조건 또는 요건을 갖도록 허용할 가능성이 거의 없을 것입니다. 그 이유는 이 법과 규칙이 자금세탁 방지 및 테러 방지 활동에 특정적으로 적용되기 때문입니다. 성 산업에 종사하는 사람들에게 포괄적인 정책이나 요건을 적용하는 것은 AML/CTF 법과 규칙에 의해 금융 기관에 요구되는 수준을 넘어설 가능성이 높습니다. 또한 모든 불리한 조치는 적절하고 맞춤형 위험 평가에 근거해야 한다는 요건들도 있습니다. 금융 기관이 승인을 거부할 수 있기 위해서는 성산업 사업체 또는 성 노동자가 적정 수준의 위험을 내포하고 있으며 개별 사업체/노동자와 자금 세탁 또는 테러 자금 조달 사이에 관계가 있음을 입증하는 증거를 제시해야 될 가능성이 높습니다.

AML/CTF 법은 법에 따라 취한 조치에 대한 책임으로부터의 보호를 제공하며, 일부 금융 기관은 성 노동자에 대해 불리한 조치를 취할 경우 그러한 보호를 요구할 수 있습니다. 그러나 이러한 조치는 '선의'로 이루어져야 하며, 기회균등법 등 주정부의 차별 금지 법률을 위반하는 행위는 '선의'로 이루어진 조치로 간주되지 않을 수도 있습니다.^{XIV} 즉, 은행과 같은 금융 기관은 자신의 행위가 기회균등법을 위반하는 경우 이 법의 선의의 항변에 의존할 수 없을 수도 있습니다.



XIV See Anti-Money Laundering and Counter-Terrorism Financing Act 2006 (Cth) s 235(1).

자스민의 금융 서비스 차별 이야기^{XV}

성 노동자인 자스민은 몇 년 동안 한 주요 은행의 고객이었습니다. 그녀는 처음 지점에 가서 계좌를 개설할 때 은행에 자신의 직업을 알렸고, 은행은 그것이 "문제가 되지 않을 것"이라고 조언했습니다. 그러나 몇 년 후 그녀는 은행에서 그녀의 직업 때문에 서비스 제공을 중단할 예정이라는 서신을 우편으로 받았습니다. 이 결정에 대한 자세한 내용이나 이의 제기를 할 수 있는 방법은 서신에 명시되어 있지 않았습니다.

"갑자기 편지가 날아왔어요. 전 은행과 문제가 없었고 좋은 고객이었어요. 그 서신을 받은 후 저는 언론을 찾아갔고, 그 다음에는 [빅토리아주 기회균등 및 인권위원회]를 찾아갔습니다."

그러자 은행은 자스민에게 전화를 걸어 성산업 사업체에 대한 서비스 제공을 은행에서 중단하기로 했다는 입장을 밝혔습니다. 그녀는 자신이 개인 사업자로 일하고 있다고 밝혔고 은행은 자신을 잘못 분류했다고 주장했습니다.

"매춘 업소가 왜 불법인지 물어봤어요. 그들은 [자금 세탁 방지 및 테러 자금 조달 방지법]을 언급하며 유흥업소가 위험하다고 말했지만 어떤 위험 정보도 제공하지 않았고 또한 제공하지 않을 것이라고 말했습니다. 이들에게 빠져나갈 길이 많다고 생각합니다."

"은행이 그것을 피할 수 있는 방법을 갖고 있었기 때문에 이번 일은 실망스러웠습니다. [빅토리아주 기회균등 및 인권 위원회]는 어느 한 쪽 편만을 들지 않습니다. 하지만 우리는 주위를 돌기만 했고 은행은 주인의식을 갖고 있지 않았습니다."

자스민이 언론에 공개되면서 커뮤니티 센터에 있던 다른 직장의 동료들이 그녀가 성노동자라는 사실을 알게 되었습니다. 상사들은 그녀의 다른 업무를 문제삼지 않았지만, 일부 동료들은 그녀를 다르게 대했습니다.

자스민은 자신의 계좌 폐쇄와 관련하여 은행 측에 정책 검토와 사과 서한을 요청했습니다. 은행은 잘못된 것이 없고 그녀에게 빚진 것도 없다며 두 요청을 모두 거절했습니다.

"은행은 제가 사회의 일원이 아닌 것처럼 느껴지게 합니다. 그들은 이번 일로 저에게 미친 결과들에 대해 사과하지 않았어요."

본 위원회의 조정 절차를 통해 은행은 그녀에게 700달러의 합의금 [수치 변경]을 제공했습니다.

"은행은 제가 이 문제에 대해 말하지 않으면 제게 돈을 주겠다고 했어요."

이는 기회균등법에 따라 직접적인 차별의 예가 될 수 있으며 불법일 가능성이 높습니다.

XV The names and details of this case study have been changed to preserve the privacy of the author. The author has approved this case study.

3.2.2 고용

고용은 차별이 발생할 가능성이 높은 공공 생활의 주요영역입니다.^{XVI} 성 노동자는 성산업 사업체 내 고용에 관한 측면이든 성산업 외부의 일이든 업무에서 차별을 경험할 수 있으며 실제로 차별을 경험하고 있습니다.

성 노동자는 '피고용인'인가요?

성산업 사업주와 성노동자 간의 법적 관계에 대한 많은 연구에 따르면 성노동자는 '피고용인' 또는 '독립 계약자'입니다.⁶³ 성노동자들은 자신들이 피고용인이 아니라고 주장하는 사람도 있고, 피고용인이라고 주장하는 사람도 있는 등 관계 규정 방법에 대한 선호는 서로 다릅니다. 성산업 사업체도 고용 관계를 부인하는 경향이 있습니다.⁶⁴

법률과 관할권에 따라 다를 수 있지만, '피고용인'은 기회균등법에 따라 광범위하게 정의되며 서비스 계약에 따른 피고용인과 독립 계약자 등의 서비스 계약에 따른 고용된 사람을 모두 포함합니다. 따라서 이러한 방식으로 종사하는 성노동자는 기회균등법의 목적상 '피고용인'에 해당할 수 있으며 (성산업 사업체에서 이를 부인하더라도), 따라서 공공 생활의 고용 영역 내에서 차별 금지 법률의 보호를 받을 수 있습니다.⁶⁵ 그러나 당사자 간 관계의 정확한 성격은 성산업 사업체의 고용 성격에 달려 있을 것입니다.

성 산업 비즈니스 내 차별

성 산업 비즈니스에서 차별은 다양한 방식으로 발생할 수 있습니다. 예를 들어, 다음과 같이 고용과 관련된 차별이 있을 수도 있습니다.

- 성 노동자가 성 노동자 신분을 이유로 경영진으로부터 조롱이나 학대를 당함
- 성 노동자가 자신의 직업 때문에 고용주로부터 성병 검사를 받도록 요구 받음
- 성 노동자가 나이 또는 신체적 특성으로 인해 교대 근무를 잃는 경우^{XVII}
- 성 노동자가 인종 때문에 의도적으로 배제되거나 고립됨
- HIV 양성인 성노동자가 장애를 이유로 취업이 허용되지 않음.

성병 검사 의무화

2장에서 논의한 바와 같이, 성 노동을 비범죄화하기 위한 개혁의 첫 번째 단계에는 성 노동자가 성병에 걸린 채로 일하는 것에 대한 범죄 그리고 성 노동자가 정기적인 성병 검사를 받았음을 증명해야 하는 요건이 폐지되는 것이 포함되었습니다 (성 노동법 19조 및 20조). 보건 연구에 따르면 이와 같은 성병 의무화는 불필요하고 비효율적이며 낙인을 찍는다고 합니다.⁶⁶ 성병/혈액 매개 바이러스 (BBV)를 예방하고 대응하기 위한 보다 효과적인 대안적 접근 방식에는 콘돔과 같은 안전한 성 관행에 대한 접근성 제공, 동료 교육 촉진, 자발적 검사 및 치료에 대한 접근성 개선이 포함됩니다.⁶⁷

성산업 사업주 또는 고용주가 해당 업소의 성 노동자에 대한 정기적인 성병 검사 요구가 있을 경우, 이는 기회균등법에 따라 직접적인 차별로 간주될 수도 있습니다. 한 피고용인이 이를 근거로 직접 차별에 대한 불만을 제기하는 경우, 승소하기 위해서는 고용주가 그 직업을 이유로 의무적인 성병 검사를 받도록 요구했다는 사실을 입증해야 합니다. 또한 의무적인 성병 검진이 불리한 처우에 해당된다는 사실도 입증해야 합니다.

HIV 감염 성 노동자

HIV 양성인 성 노동자는 더 이상 성 노동 참여에 배제되지 않습니다.^{XVIII} 또한, 섹션 3.3에 논의된 특정 상황을 제외하고는 성 노동자가 고객, 동료 또는 고용주에게 자신의 HIV 상태를 공개할 요건이 없습니다. 감염 예방은 자신이 HIV 양성인 것을 알고 있는 사람 뿐만 아니라 모든 사람의 책임입니다.

HIV 상태는 기회균등법의 목적상 '장애'의 속성에 해당합니다.⁶⁸ 즉, 성산업 사업체가 근로자의 HIV 상태를 알게 되어 이를 이유로 근로를 금지하는 경우, 이는 기회균등법상 장애를 근거로 한 차별에 해당될 수도 있습니다.

더 자세한 내용은 아래의 장애인 차별 관련 3.3조를 참조하세요.

HIV를 가지고 일하는 것에 대한 더 자세한 정보는 보건부 웹사이트를 참조하세요:

<https://www.health.vic.gov.au/preventive-health/sex-worker-health>.

XVI Almost half (46 per cent) of complaints received by the Commission in 2020–21 were about unfair treatment in the workplace. humanrights.vic.gov.au/resources/annual-report-2020-21

XVII An employer may limit the offering of employment to people of one sex or discriminate on the basis of physical features in some circumstances: s 26 of the Equal Opportunity Act.

XVIII Since 10 May 2022, as per the Sex Work Decriminalisation Act.

기타 고용 상황에서의 차별

"[임대 신청서나] 입사 지원서에 어떻게 거짓말을 해야 할지 고민해야 하는 스트레스와 심리적 영향을 과소평가하지 않는 것이 중요합니다. 왜냐하면 차별을 받을 것을 뻔히 알기 때문에 당연히 나는 성노동자라고 다른 사람들에게 말할 수 없기 때문입니다."

1단계 상담 참여자⁶⁹

"해당 산업체 밖에서 일자리를 구할 때 이력서에 성 노동 내용이 있으면, 최소한 인지 상으로도, 퇴짜를 놓을 것이 분명합니다."

1단계 상담 참여자⁷⁰

"저는 차별에 대한 두려움 때문에 '이성애자' 직업을 구하는 예비 고용주에게 내가 성노동자(였다)라는 사실을 결코 밝히지 않을 것입니다."

개인 성노동자, 호주의 성노동자를 위한 차별 및 비방 방지⁷¹

일부 성 노동자들은 성 산업체 밖에서 고용 내 차별을 겪습니다.⁷² 직업, 업계 또는 업종 속성은 개인의 현재 및 이전 직업, 업계 또는 업종을 모두 보호합니다. 따라서 현재 성 노동자이든 과거 성 노동자이든 차별이 발생할 수도 있습니다.⁷³

예시:

- 피고용인이 성노동자라는 이유로 승진이나 교육과 같은 혜택을 거부 당하는 경우.
- 지원자가 이전에 성 노동자였다는 이유로 어떤 직무에 채용되지 않는 경우.
- 피고용인이 이전에 성 노동자였다는 이유로 동료들로부터 조롱을 당하는 경우.

본 위원회는 상담을 통해 일부 사람들에게는 성 노동이 일시적인 직업일 수 있다는 사실을 알게 되었습니다. 성 노동자들은 일정 기간 성 노동을 한 후 다른 직업을 갖거나 다른 경력으로 옮기는 경우가 많습니다. 이는 채용 과정이 성 노동자들이 차별을 경험하는 흔한 장소임을 의미합니다. 성 노동자는 (법에서 요구하지 않는 한) 현재 또는 이전에 그 직업에 종사했음을 공개할 필요가 없습니다. 이들은 널리 퍼져 있는 낙인 때문에 성 노동 경험을 공개하는 것을 주저하는 경우가 많습니다.

성산업 종사 경력을 공개하지 않기로 선택하면 성산업 종사자의 경력에 공백이 생겨 이를 설명하는 데 어려움을 겪을 수 있습니다. 특히 성노동자의 직업이 널리 알려져 있을 수도 있는 작은 마을이나 지역사회에서는 사람들이 그 사실을 알게 될까봐 두려워합니다.

채용 시 차별은 현재 및 이전 성 노동자들에게 상당한 재정적 영향을 미칠 수 있습니다. 이는 금융 서비스, 주택 및 사회 서비스 제공과 같은 다른 차별 경험과 겹칠 수 있습니다.

3.2.3 광고

"대규모 상업 성노동 업소를 말하는 것이 아닙니다. 개인 성 노동자들은 다른 광고주보다 몇 배나 더 많은 비용을 지불합니다. 이 차이에는 이유가 없는 것 같습니다. 이러한 관행은 너무나 오랫동안 지속되어 왔으며, 우리가 보기에 신문사들이 성 노동자를 이용하는 것으로 보입니다."

Janelle Fawkes, 호주 성노동자 협회, 스칼렛 얼라이언스 (Scarlet Alliance)의 전직 CEO⁷⁴

성노동 비범죄화법이 도입되기 전에는 성 노동 광고가 여러 가지 방식으로 금지되었으며, 광고의 위치와 내용에 모두 제한이 있었습니다. 이제 이러한 광고 제한이 삭제되어 성산업 사업체가 투명하고 명확하게 서비스와 고용 기회를 광고할 수 있게 되었습니다. 즉, 성 노동 광고는 다른 사업체 광고와 마찬가지로 방식으로 규제됩니다.

성 노동 광고를 제외하거나 부당한 제한을 두는 정책을 운영하는 광고 호스트는 이들의 정책이 합리적이지 않다고 판단되는 경우 직간접적인 차별에 대한 책임을 질 수도 있습니다. 광고 서비스 제공에 있어 차별은 다음과 같은 다양한 방식으로 발생할 수 있습니다.

- 고객이 성노동자라는 이유로 광고 서비스 제공 거부
- 고객이 성노동자라는 이유로 광고의 비용, 크기 및 내용을 상황에 따라 변경 (아래 설명 참조).

성노동자 및 성산업 사업체는 종종 신문 및 미디어 매체로부터 광고 서비스를 거부당하거나 신문 또는 미디어 매체의 관련 섹션에 대한 접근을 거부당하고 대신 신문의 더 비싼 섹션 (예: 무역 섹션이 아닌 개인 섹션)에 게재하는 것으로 밀립니다.⁷⁵ 성노동자는 또한 미디어 플랫폼에서 다른 사람보다 높은 가격으로 견적을 받거나 청구 받을 수도 있습니다.

성 노동자에게 다른 사람들과 동등한 조건으로 광고 서비스를 제공하는 것을 거부하는 불합리한 포괄적 정책을 가진 미디어 플랫폼은 성 노동자를 직접적으로 차별하고 있을 가능성이 높습니다. 미디어 플랫폼은 서비스 제공 방식에 대한 재량권이 있지만, 예외가 적용되지 않는 한 직업, 업계 또는 업종 등 기회균등법에 따라 보호되는 속성에 근거하여 어떤 사람을 차별할 수는 없습니다.

광고에 제한을 두는 모든 고객에게 해당되는 정책도 성을 암시하는 콘텐츠 사용에 대한 제한과 같이 성 노동자에게 특별히 불이익을 주는 정책은 불합리한 경우 간접 차별에 해당될 수도 있습니다.

미디어 플랫폼은 AANA 윤리 강령 또는 기타 기준에 부합하기 위해 노골적인 콘텐츠 혹은 광고가 방영되거나 배치되는 시간이나 장소 또는 기타 고려 사항을 제한하거나 제외할 수 있는 점에서 성 노동 광고를 여전히 제한할 수도 있습니다. 윤리 강령은 법률은 아니지만, 이는 간접 차별 테스트에 따른 '합리성' 고려에 영향을 줄 수도 있습니다.⁷⁶ 미디어 플랫폼은 또한 호주 소비자법을 방어 수단으로 제기할 수도 있으며, 이러한 법률이 상호 작용하는 방식에 대해서는 3.6.2조를 참조하십시오.

광고 제한 변경 사항에 대한 더 자세한 내용은 부록을 참조하십시오.

광고에서 차별을 경험한 사스키아의 이야기^{XIX}

온라인 성 노동자로 운영하던 사스키아는 디지털 매니저를 고용하려고 했습니다. 그녀는 광고 웹사이트를 통해 이 역할을 광고하길 원했습니다. 그녀는 업계가 '성인용'이라고 언급했지만 성적인 내용이 포함되지 않은 역할의 광고 초안을 작성했습니다.

"저는 광고를 제출했는데 그 광고를 받은 업체에서 이용약관에 따라 서비스를 제공하지 않겠다고 게재를 거부했어요. 하지만 이용약관을 찾아보니 성인 콘텐츠와 관련된 내용이나 해당 광고가 이용약관을 위반했다고 볼 수 있는 내용이 없었어요."

그 후 사스키아는 웹사이트에 금지 조치에 대한 설명을 요청하는 서신을 보냈지만, 그들은 응답하지 않았습니다. 이 웹사이트는 또한 그녀의 계정을 정지시켜 다른 광고를 게시할 수 없게 했습니다.

그녀는 빅토리아주 기회균등 및 인권위원회에 연락하여 차별에 대한 불만을 제기했습니다.

"이번이 처음이 아니었어요. 전 무엇보다도 직업 때문에 또다시 차별을 받고 있다는 사실에 좌절감을 느꼈어요. 하지만 이번에는 어떤 조치를 취해야 할지 알았고 [빅토리아주 기회균등 및 인권위원회]에 연락한 후 매우 빠른 절차를 거쳤지요. 위원회가 [그 광고 회사와] 연락이 닿지 않는 얼마의 시간이 있었지만, 일단 연락이 닿은 후에는 그 과정이 검증되고 있었습니다."

사스키아는 합의금의 일부를 지급받았고, 회사는 그녀의 계정을 복원하고 광고를 게시했습니다. 그 회사는 또한 그 불만 제기에 대한 대응으로 성 서비스 광고에 관한 정책을 업데이트했습니다.



XIX Names and details of the story have been changed to protect the author's privacy but are based on a true experience. This case study has been approved by the author.

3.2.4 숙박 및 주택

"성 노동자들은 차별을 두려워할 뿐만 아니라 차별이 올 것임을 알고 있습니다. 임대 신청서에 '성매매 업소에서 일함'이라고 기재할 수는 없지요. 전 살 곳을 마련하기 위해 어쩔 수 없이 계속해서 거짓말을 해야 했어요. 정신적, 정서적, 육체적으로 얼마나 힘이 드는지 사람들이 알았으면 좋겠어요. 집주인이 전화할 때마다 저를 쫓아낼까봐 불안합니다."

빅토리아주의 한 성 노동자로부터 빅센 (Vixen)이 제공한 인용⁷⁷

주택과 숙박시설은 성 노동 차별이 발생하는 주요 영역입니다. 이전에는 기회균등법 62조에 따라 빅토리아주에서 이러한 형태의 차별이 명시적으로 허용되었습니다. 이는 성 노동 비범죄화법에 의해 폐지되었습니다.

성 노동 비범죄화법 변경 사항에 대한 더 자세한 내용은 2.1조 및 부록을 참조하십시오.

숙박 예외 폐지

기회균등법 제62조에 따라 숙소 제공업체는 성 노동자가 성 노동을 위해 숙소를 이용하려는 경우 숙소 제공을 거부할 수 있었습니다. 이 예외 조항을 통해 숙박 제공업체는 성 노동자가 성 노동을 위해 숙소를 사용한다고 판단되는 경우 성 노동자를 퇴거시키거나 불리하게 대우할 수 있었습니다 (예: 더 높은 청소 요금 부과). 이 예외 조항은 성 노동자들이 주거 및 상업용 숙박시설을 이용하여 성 노동을 수행하는 데 있어 전반적인 차별을 가능하게 하고 성 노동자에 대한 낙인과 편견을 더욱 심화시켰습니다.

다음 경우와 같이 숙박 시설에서 차별이 발생할 수 있습니다.

- 부동산 중개인 또는 집주인에게 주택 임대 계약을 신청할 때 성노동자라는 이유로 신청자를 거부하는 경우
- 공공 주택을 신청할 때 성 노동자라는 이유로 주택 제공자가 거부하는 경우
- 게스트가 성노동자라는 이유로 단기 숙박 또는 휴가용 숙소 대여를 거부한 경우
- 임대 계약이 체결되어 있는데 세입자가 성노동자라는 이유로 퇴거당하는 경우
- 단기 숙박 시설에 머무는 동안 게스트가 성노동자라는 이유로 퇴실 요청을 받은 경우
- 성 노동자가 아닌 다른 투숙객보다 성 노동자에게 1박당 더 많은 요금을 부과하는 경우.

이러한 형태의 차별은 성 노동자들의 주거 불안을 악화시키고 많은 노동자들이 자신의 직업을 공개하지 못하도록 하거나 자신의 일에 대해 거짓말을 하도록 부추길 수 있습니다.

3.2.5 건강 및 지원 서비스

"저는 많은 서비스 제공자들이 교육을 받고 강하며 자율적인 사람이 성노동자가 되기를 원하고, 그러한 선택에 힘을 얻고, 심지어 자신이 하는 일에 자부심을 느낀다는 사실을 이해하거나 믿기 어렵다는 것을 알았습니다... 제 이야기를 믿지 않고 들어주지 않는 그들의 태도는 저를 효과적으로 침묵시켰습니다... 저는 이러한 서비스를 이용하지 않기로 결정했고, 이로 인해 서비스 이용이 전면적으로 제한되었습니다."

앨리 다니엘, 스칼렛 얼라이언스 (Scarlet Alliance) 전직 부사장⁷⁸

상담 결과 성 노동자들은 일반적인 건강, 성 건강, 정신 건강을 포함한 보건 서비스를 이용할 때와 가정 폭력 서비스 지원을 요청할 때 종종 차별에 직면하는 것으로 확인되었습니다.⁷⁹ 성 노동자들은 오진, 부적절한 검사 또는 기타 부적절한 대우를 받은 경험을 보고합니다. 성 노동자들은 또한 임상적 상태보다는 성 노동 상태에 근거하여 자신에 대한 임상적 가정이 내려진다고 보고합니다.⁸⁰ 성 노동자 커뮤니티에서 보건 및 지역사회 서비스에 대해 일반적인 불신과 환멸이 있음이 연구에서 보여지고 있습니다. 불만을 제기할 경우 서비스가 중단될 것이라는 두려움으로 인해 이러한 점이 더욱 악화됩니다.⁸¹

성 노동자들은 또한 정신 건강 서비스를 모색할 때 심각한 낙인과 차별을 경험할 수 있으며, 이는 지원을 원하는 사람들에게 상당한 장벽이 됩니다.⁸²

낙인과 차별의 경험은 또한 성 노동자들이 가정 폭력 및 성폭력 지원 서비스를 찾지 못하게 합니다. 이는 중요한 응급 서비스에 대한 접근을 제한하는 결과를 가져올 뿐만 아니라 상당한 축소 보고로 이어져 성 노동자에 대한 폭력 사례와 관련된 유병률 데이터의 이용 가능성을 제한합니다.⁸³ 이는 폭력이 '업무의 일부일 뿐'이라는 유해한 견해에 의해 강화되는 데, 이것은 피해자 책임전가의 명백한 예로서 또 다른 형태의 불리한 대우입니다.⁸⁴

건강 및 지원 서비스 제공에 있어 차별의 예는 다음과 같습니다:

- 성 노동자라는 이유로 가정 폭력 쉼터 서비스 제공 거부
- 발/발목 부상으로 의료 서비스를 받으려는 성 노동자에게 제공되는 서비스 또는 기타 서비스에 대한 접근성 감소 및 성병에 대한 불필요한 질문 받기
- 서비스 직원이 성 노동에 대해 '불편하다'는 말을 함.

지원 서비스 차별에 대한 앤디의 이야기

앤디는 거리 기반 성 노동자로 주로 밤늦게까지 유명 유흥가가 밀집한 거리에서 일합니다.

앤디는 사생활 중에 가정 폭력 사건을 겪고 지역 위기 서비스에서 정보와 지원을 요청합니다. 앤디는 가정폭력 서비스 직원과 이야기를 나누는 적이 없지만, 직원들은 앤디를 지역 거리의 성노동자로 인식하고 있습니다.

앤디는 직원들이 보안 장벽 뒤에서 조용한 어조로 이야기하고 있고 리셉션 직원들이 속삭이며 힐끗 쳐다보는 것을 알아차립니다.

담당 사회복지사가 나와서 앤디와 이야기를 나눕니다. 앤디는 사회복지사에게 가정 폭력을 겪고 있으며 파트너와 함께 살고 있는 집을 떠나기 위해 도움과 지원을 구하고 싶다고 말합니다. 앤디는 파트너가 학대를 일삼고 있으며 앤디가 자신을 떠나지 못하도록 하기 위해, 대가족들 모두에게 앤디가 성노동자임을 폭로하겠다고 위협하고 있다고 담당 사회복지사에게 말합니다.

담당 사회복지사는 앤디가 파악한 문제에 초점을 맞추는 대신, 앤디의 성 노동과 앤디가 성 노동을 중단해야 할 필요성에 초점을 맞춰 대화를 돌려서 진행합니다. 담당 근무자는 앤디가 사실이 아니라고 알고 있는 성 노동에 대한 쓸모 없는 고정관념을 반복해 이야기하고 앤디가 이를 바로잡기 위해 끼어드는 것을 허용하지 않습니다.

앤디는 사회복지사 때문에 수치심과 부끄러움, 오해를 느낀다며 가야겠다고 말합니다. 이들은 서비스를 종료합니다.



3.2.6 빅토리아 경찰

"저는 직장에서 고객으로부터 폭행을 당해서 신고하기로 결심했어요. 첫 번째 경찰관은 제가 한순간은 섹스와 돈에 대해 '예스'라고 했다가 다음 순간에는 '노'라고 하는 등 엇갈린 메시지를 보내고 있었다고 말했습니다. 다음 경찰관은 제 말을 믿지만 배심원단이 정장 차림의 사업가보다 '직업 여성'을 믿겠느냐며 나의 진술을 철회하라고 권유했습니다. 강간 증거 채취를 하러 저를 데려간 사람은, 마치 제 잘못된 것처럼 다시는 이런 일이 일어나지 않으려면 성 노동을 그만둬야 한다고 말했습니다. 저는 지원을 받아야 마땅했는데도 오히려 비난과 모욕을 당하고 사람이 아닌 것처럼 취급당했습니다. 솔직히 경찰에 신고한 것이 폭행 자체보다 훨씬 더 충격적이었습니다."

빅토리아주의 성 노동자로부터 빅센 (Vixen)이 제공한 인용⁸⁵

2장에서 논의한 바와 같이, 성 노동의 범죄화는 일부 성 노동자들이 경찰과 힘든 경험을 겪어왔음을 의미합니다. 일부 성 노동자들은 또한 경찰과의 상호작용에서 차별, 성희롱, 낙인을 경험했다고 보고했습니다. 예를 들어, 일부는 범죄를 저질렀다는 비난을 받았다고 보고했습니다.⁸⁶ 일부는 경찰에 도움을 요청해도 믿어주지 않거나 진지하게 받아들이지 않았다고 보고했습니다.⁸⁷ 일부 성 노동자들은 또한 경찰에 의한 성적 제안, 성 요구, 폭행 및 불법 수색을 경험했다고 보고했습니다.⁸⁸

비범죄화의 첫 번째 단계에서 많은 범죄가 삭제됨에 따라 성 노동과 관련하여 경찰의 역할이 크게 변화하기 시작했습니다. 지역사회 안전 문제를 경찰이 계속 책임지고 있는 동안, 성산업 종사자도 차별이나 낙인 없이 경찰의 도움을 추구할 수 있어야 합니다.

"과거에 성폭행을 당했을 때 경찰은 아무것도 하지 않았어요."

개인 성노동자로서, 전 맞아 죽어도 경찰을 부르지 않을 겁니다⁸⁹

"앞으로 [경찰의] 도움을 요청하려면 제게 아주 아주 심각한 상황이어야 될 것입니다."

개인 성노동자로서, 전 맞아 죽어도 경찰을 부르지 않을 겁니다⁹⁰

빅토리아 경찰의 구성원은 언제 기회균등법에 따른 의무 보유자에 해당되나요?

일반적으로 빅토리아 경찰은 피해자를 돕고, 일반인을 보호하고 지원하고, 도움 요청에 응답하고, 질서를 유지하며, 범죄를 예방할 때 서비스를 제공하고 있는 것으로 간주되며 기회균등법에 따른 의무가 적용됩니다.⁹¹ 반면 빅토리아 경찰은 예를 들어 범죄 혐의자를 추적, 체포 및 기소 결정, 보석, 소환장 및 영장 처리 또는 수사 수행 등 범죄 기소 의무를 수행할 때에는 일반적으로 서비스를 제공하는 것이 아니므로, 따라서 이러한 차별 보호가 적용 되지 않습니다.⁹²

즉, 경찰이 지역사회 서비스 활동을 수행하는 과정에서 개인이 보호되는 속성 (예: 보호되는 속성 '직업, 업계 또는 업종'에 따른 성 노동자 신분)을 이유로 경찰과의 상호작용에서 불리한 대우를 받는 경우 이는 차별에 해당할 수도 있습니다.

예를 들어, 성노동자가 폭력 범죄를 당한 사실을 경찰에 신고했는데 경찰이 피해자가 성노동자라는 이유로 초동 조치나 수사 개시를 거부하는 경우 이는 불법적인 차별에 해당할 수도 있습니다.

빅토리아 경찰은 성 노동 비범죄화를 지원하기 위해 성 노동자들이 경찰에 범죄를 신고할 때 직면하는 장벽에 대해 경찰관들에게 지속적으로 교육하고, 또한 업계를 상대하는 적절한 방법도 포함하여 교육할 예정입니다.⁹³

3.2.7 지역 정부

지역 정부는 비범죄화를 지원하는 데 중요한 역할을 합니다. 지역 정부는 지역정부 법을 제정할 수 있는 권한을 통해 허가, 면허, 수수료, 요금 또는 등록 제도를 도입할 수 있으며, 지역정부 법 위반에 대한 벌칙을 규정할 수 있습니다.

성 노동 비범죄화 법 2022에 따라 2023년 12월 1일부터 성 노동은 지역정부 법률을 포함한 표준 사업법을 통해 규제됩니다. 지역정부 법률이 성 노동의 비범죄화를 지원하고 성 노동자에 대한 차별과 피해를 줄이도록 규정하는 것은 법적 요건입니다.^{xx}

지역 정부도 기회균등법에 따른 의무 보유자이며 이는 이들 정부가 차별을 없애기 위해 합리적이고 비례적인 조치를 취하고 성 노동자를 직간접적으로 차별하지 않도록 해야 함을 의미합니다. 따라서 성 노동자에게 적용되는 모든 지역정부 법률 (허가제 포함)은 성 노동자의 직업, 업계 또는 업종을 이유로 성 노동자를 부당하게 대우해서는 안 되며, 성 노동자에게 불이익을 주는 불합리한 요건, 조건 또는 관행을 부과해서는 안 됩니다.

재택 사업

2023년 12월까지 성노동자와 성산업 사업체는 재택 사업이 허용되는 등 계획 운영안에 따라 다른 근로자 또는 서비스 사업체와 같은 대우를 받게 될 것입니다. 지역 정부는 사람들이 운영 위반을 신고하는 과정과 절차를 감독하는 등 계획 운영안을 관리하고 시행할 책임이 있습니다.

재택 기반 성산업 사업체는 계획 운영안의 재택 사업 요건을 준수해야 합니다 (계획 운영안에 관한 자세한 내용은 부록 참조).

XX S 3 of the Sex Work Decriminalisation Act.

예를 들어, 재택 성산업 사업체가 재택 사업 요건을 완전하게는 준수하지 않은 상황에서 계획 허가가 필요한 경우, 계획 허가 신청을 평가하는 것은 지역 정부의 역할입니다. 때때로 이러한 평가에는 재량권 사용이 개입될 수 있으며, 이로 인해 불법적인 차별 발생 가능성이 초래될 수 있습니다. 그러나 지역정부는 의무 보유자로서 성 노동자를 직간접적으로 차별해서는 안 된다는 법적 의무를 준수해야 합니다.

지역 정부의 성 노동 차별 사례

샘은 2023년 12월 1일 이후 지역 정부 계획 운영안에 따라 재택 사업체로서 합법적으로 자택에서 영업하는 성 노동자입니다. 이웃 주민은 사업체에서 초래하는 주차로 인해 거리에 혼란이 야기되고 '불미스러운 인물들'을 동네에 들여 온다고 주장하며 시의회에 신고합니다. 시의회는 거주자 주차 허용 구역을 도입하여 샘의 고객을 위한 주차 공간을 효과적으로 없애는 것으로 대응합니다. 나중에 샘은 인근 거주지의 한 재택 기반 미용실에서도 비슷한 주차 문제가 발생했는데 시의회에서 사업체 외부에 거주자 주차 구역과 시간 제한 주차 공간을 도입하여 대응했다는 사실을 알게 되었습니다.

샘은 그 위원회의 결정이 샘의 성 노동자 신분, 즉 '직업, 업계 또는 업종'의 보호되는 속성에 해당된다는 이유로 불법 차별이라고 주장할 수 있습니다.

거리 기반 사업

이러한 지역정부 법률 제정 권한을 통해 지역 정부는 거리 사업 및 필요한 거리 사업 허가증 발급을 규제할 수 있습니다. 즉, 공공장소에서의 판매 또는 호객행위에 대한 허가 관련 지역정부 법률이 거리 기반 성 노동자에게 적용될 수도 있습니다. 다시 언급하지만, 그러한 법은 어떠한 것이든 성 노동자에 대한 차별과 피해를 줄이기 위한 성 노동 비범죄화법의 목적에 부합하지 않거나 이를 훼손하는 법이 되어서는 안 됩니다.

3.3 장애인 차별

장애인 차별은 장애를 이유로 부당한 대우를 받는 것을 말합니다. 성 산업에서의 장애인 차별의 예로는 다음과 같은 것들이 있습니다:

- 성 노동자가 매니저에게 HIV 양성 반응임을 말했다는 이유로 교대 근무 상실
- 성 산업 사업체가 누군가를 자폐 스펙트럼에 속한다는 이유로 고용을 거부
- 성 노동자가 지적 장애로 인해 동료로부터 괴롭힘을 당함
- 성 산업체가 근로자들에게 대체 품목 없는 특정 신발을 착용하도록 불합리하게 요구하는 포괄적인 균일 정책을 시행하여 특정 장애를 가진 근로자들에게 불이익을 줌.

합리적인 조정

경우에 따라 성 노동자 또는 장애가 있는 다른 성산업 종사자는 안전하게 일할 수 있도록 합리적인 조정을 요청할 수 있습니다. 예를 들어 업무 환경이나 조건 변경이 될 수 있습니다. 예를 들면:

- 직무의 수행 요건을 검토하고 필요한 경우 조정
- 업무 시간의 유연성 제공
- 만성적 통증이나 피로가 있는 사람들을 위해 더 규칙적인 휴식을 승인.

근로자가 합리적 조정을 요청하는 경우, 고용주는 근로자에게 이러한 합리적 조정의 필요성에 대한 세부 정보를 제공하도록 요청할 수도 있습니다.

공개

성 노동자 및 기타 성산업 종사자는 일반적으로 자신의 장애를 누구에게 공개할지를 결정할 수 있습니다. 기회균등법에 따라 고용주와 같은 의무 보유자는 개인에게 차별적인 방식으로 사용될 수 있는 정보를 제공하도록 요청해서는 안 됩니다. 차별적인 정보 요청과 관련된 자세한 내용은 3.1.2조를 참조하세요.

그러나 특정 상황에서 의무 보유자는 개인의 장애에 대해 질문할 수 있는데 이를테면 그 정보가 금지된 차별을 수반하지 않는 목적을 위해 합리적으로 요청되는 경우입니다. 예를 들면:

- 해당 정보가 직장 내 모든 사람의 건강과 안전을 보장하는 데 필요하며 모든 사람이 유사한 정보를 제공하도록 요청받음
- 해당 질문이 근로자가 업무를 수행하는 데 도움이 되고 장애로 인해 불이익을 받지 않도록 하기 위해 필요할 수도 있는 작업장 또는 장비의 변경에 관한 질문임
- 해당 정보가 그 역할과 직접적으로 관련된 정보임.⁹⁴

고용주가 성 노동자에게 부상과 같은 장애가 있는지 여부에 대해 질문하는 경우, 차별 금지법에 따라 해당 근로자는 장애가 업무 수행을 방해하지 않는 한 이를 알릴 필요가 없습니다. 성 노동자가 업무 수행 능력에 영향을 미칠 수 있는 기존 질병이나 부상에 대해 고용주에게 알리지 않기로 결정할 경우, 장애가 재발하거나 악화될 경우 해당 노동자의 보상 청구 능력이 제한될 수도 있다는 점을 참조하세요.

또한, 고용주가 해당 근로자에게 장애에 관한 정보 제공을 요청하는 경우, 그 고용주는 해당 정보가 금지된 차별을 수반하지 않는 목적을 위해 합리적으로 요청된다는 사실을 입증할 책임이 있습니다. 고용주가 성 노동자에게 장애에 관한 정보를 요청하는 경우, 고용주는 다음 사항을 수행해야 합니다.

- 정보를 요청하는 이유를 말하기
- 정보를 제공하지 않을 경우 발생할 수 있는 결과 (예: 고용주가 합리적인 조정을 제공하지 못할 수 있음)에 대해 알리기
- 근로자가 자신의 정보에 액세스할 수 있도록 허용하기.

장애를 이유로 차별을 당한 알리사의 이야기 - HIV

알리사는 중간 규모의 성 산업 사업체에서 일하는 성 노동자입니다. 수요일부터 일요일까지 정기적으로 야근을 합니다. 8개월 전, 그녀는 자신이 HIV 양성인 것을 알게 되었습니다. 알리사는 자신의 HIV 감염 사실을 고용주에게 공개할 법적 의무가 없었기 때문에 이를 밝히지 않았습니다.

그러나 어느 날 알리사는 직원 휴게실에서 동료에게 HIV에 관한 동료 건강 조연을 해주다가 자신이 HIV 양성인 사실을 공개합니다. 알리사의 고용주는 이 대화를 엿듣고 교대 업무가 끝난 후 알리사를 불러 그녀가 HIV 양성 판정을 받았으므로 더 이상 해당 시설에서 일할 수 없다고 말합니다. 알리사의 교대 업무가 중단되고 업무 복귀가 금지됩니다.

알리사는 상황의 불공평함에 화가 났을 뿐만 아니라 주 수입원을 잃을까 봐 걱정하고 있습니다. 그녀는 매니저에게 문자를 보내어 그 결정을 재고해 달라고 요청하지만 매니저는 마음을 바꾸지 않습니다.

알리사는 고용주 (성산업 사업체 매니저)가 자신의 HIV 상태를 이유로 교대 업무를 거부했다는 사실을 입증할 수 있다면 기회균등법에 따라 보호되는 속성 중 하나인 장애를 이유로 한 직접적인 차별에 대해 불만을 제기할 수 있습니다.



3.4 기록 해제된 유죄 판결 차별

기록 해제된 유죄 판결법 2021 (Vic)은 고용주 및 서비스 제공업체와 같은 사람들과 유죄 기록을 공유해야 하는 경우를 제한하고 있습니다. 기록 해제된 유죄 판결법은 범죄를 저질렀지만 이후 재활 능력을 입증한 빅토리아 주민들에게 불공정한 장벽을 없애기 위해 제정되었습니다. 유죄 판결이 '소멸'되면 더 이상 범죄 기록 조회에 표시되지 않으며, 면제 사유가 적용되지 않는 한 해당 개인은 더 이상 해당 유죄 판결을 공개할 필요가 없다는 의미입니다.

또한 기회균등법도 기록 해제된 유죄 판결을 이유로 인한 차별로부터 사람들을 보호하며 이는 직장 및 기타 공적 생활 영역에서 기록 해제된 유죄 판결을 이유로 부당한 대우를 받는 상황을 포함합니다. 이러한 보호되는 속성이 포함됨으로써 기록 해제된 유죄 판결을 가진 사람들은 자신의 삶을 계속 영위하고 사회에 완전히 참여할 수 있게 됩니다.⁹⁵ 이는 매우 제한된 상황을 제외하고는 기록 해제된 유죄 판결을 가졌다는 이유로 차별을 할 수 없음을 의미합니다.

성 노동이 새롭게 비범죄화됨에 따라 전과가 있는 사람과 성 노동에 종사하는 사람 사이에 중복되는 부분이 있습니다. 이러한 유죄 판결은 재범 없이 일정 기간이 지나거나 빅토리아주 Magistrates 법원에 기록 해제된 유죄 판결 명령을 신청한 후 즉시 기록 해제가 될 수 있습니다.

이러한 상황에 처한 사람은 빅토리아 법률 구조 (Victoria Legal Aid), 지역 법률 센터 또는 개인 법률 사무소에 연락하여 기록 해제된 유죄 판결에 대한 자세한 정보를 얻을 수 있습니다 (5장의 지원 및 자료 참조). 기록 해제된 유죄 판결에 대한 더 자세한 정보는 법무 및 지역사회 안전부 웹사이트를 방문함으로써, 그리고 기록 해제된 유죄 판결 차별에 대한 정보는 본 위원회의 기록 해제된 유죄 판결 차별 가이드라인에서 확인할 수 있습니다.⁹⁶

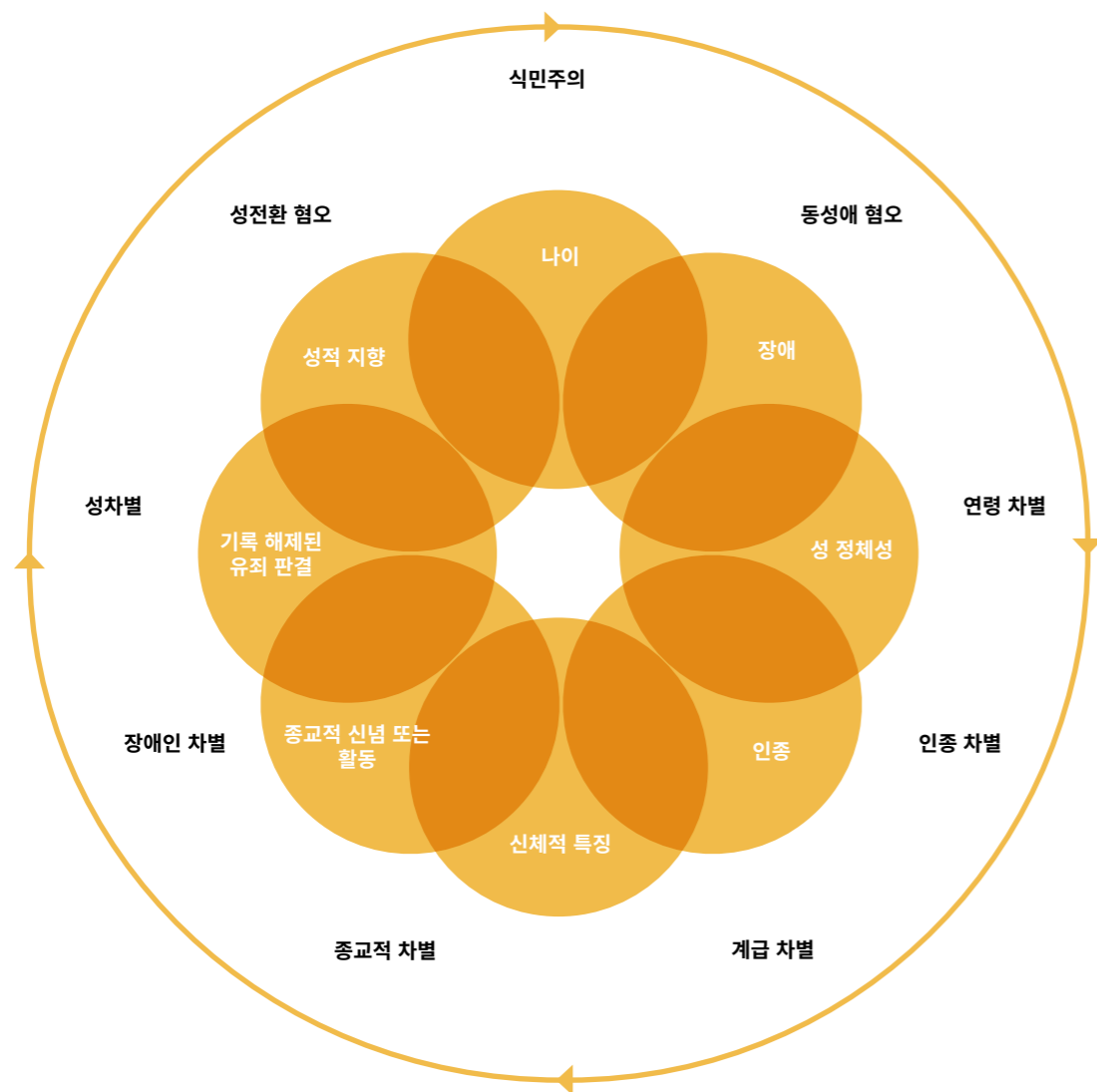


3.5 다중 차별

성 노동자는 직업, 업계 또는 업종을 이유로 차별을 경험할 수 있지만, 인종, 성 정체성, 신체적 특징, 성적 지향 또는 장애와 같이 기회균등법에 따라 보호되는 다른 개인적 특성과 겹치는 다양한 형태의 차별을 추가로 겪을 수 있습니다. **교차성** 또는 교차적 차별로 알려진 이러한 겹침은 차별의 영향을 더욱 가중시킵니다. 예를 들어, 트랜스젠더인 성 노동자는 직업, 업계 또는 업종에 근거하여 그리고 성 정체성에 근거하여 서비스 제공자로부터 교차적이고 다층적인 낙인과 차별을 경험할 수 있습니다.⁹⁷ 또한 성 노동자 옹호자들은 일부 성 노동자 그룹이 겪는 교차적 차별이 경찰과의 접촉을 약화시키는 핵심 요소라고 주장합니다. 특히 인종 차별과 과도한 유폐 생활을 겪는 유색인종 성 노동자와 원주민 성 노동자의 경우 더욱 그러합니다.⁹⁸

아래는 한 개인이 두 가지 이상의 차별을 동시에 겪을 수 있음을 보여주는 교차 차별에 대한 **도표**입니다.⁹⁹ 한 사람의 교차 차별 경험은 인생의 여러 시기와 여러 사회적 맥락에 따라 달라질 수 있습니다.

교차성 휠



차별에 대한 불만을 제기할 때 (불만 제기 절차에 대한 자세한 내용은 5.5조 참조) 성 노동자는 차별 경험의 근거로 하나 이상의 보호되는 속성을 근거로 삼을 수 있습니다. 불리한 처우가 불법적인 차별로 간주되려면 주장된 해당 속성으로 인한 것이어야 합니다.

3.6 예외 사항

기회균등법은 차별에 대한 특정한 예외 사항을 명시하고 있습니다. 예외가 적용되는 경우, 불법 차별에 해당할 수 있는 행위가 합법적인 차별이 됩니다.

아래에 명시된 예외 사항은 성 노동 차별과 관련이 있을 수도 있습니다.

3.6.1 실제적 직업적인 요건

기회균등법에 따라 고용주는 직원이 특정 성별의 사람이야 하는 것이 실제적 직업적인 요건인 경우 고용을 제공할 때 어떤 성별의 사람을 차별할 수 있으며¹⁰⁰ 특정 상황에서 신체적 특징에 근거하여도 차별할 수 있습니다¹⁰¹

예를 들어, 성산업 사업체에서 여성 성노동자에 대한 수요가 많은 경우, 여성이라는 것이 실제적 직업적인 요건임을 입증할 수 있다면 해당 사업체는 이 예외에 의존하여 여성만 고용할 수 있습니다.

고용주는 특정 직업, 업계 또는 업종에서의 경력이 고용 또는 제안과 연관이 있고, 그리고 제안된 직위 또는 역할에 대한 실제적 직업적인 요건인 경우에는 고용 제안과 관련하여 직업, 업계 또는 업종의 새로운 속성에 근거하여 차별할 수는 있습니다.¹⁰²

3.6.2 법적 권한

기회균등법은 차별이 다른 법률을 준수하기 위해 필요하거나 다른 법률에 의해 승인된 경우 (법적 권한에 의한 예외) 의무 보유자의 차별을 허용합니다.¹⁰³ 이 예외는 빅토리아주 법률에만 적용되며 연방 법률에는 적용되지 않을 가능성이 높습니다.^{XXI}

예를 들어, 성 노동자가 예배 장소 또는 그 근처에서 오전 6시에서 오후 7시 사이에 의도적으로 성 매매를 권유하는 경우, 다른 노점상들이 이러한 방식으로 영업하는 것이 금지되지 않더라도 **경범죄처벌법 1966 (Vic)**에 따라 그것을 금지하는 것은 합법적인 차별에 해당될 가능성이 높습니다.

XXI Although s 75 does not apply to Commonwealth Acts, Commonwealth Acts may be raised as a defence to allegations of discriminatory conduct. In these circumstances, s 109 of the Australian Constitution will become relevant and the matter will raise issues of constitutional inconsistency to be dealt with by VCAT. Where a state law interferes with a Commonwealth law, the Commonwealth law will prevail to the extent of the inconsistency: classic.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/coaca430/s109.html; further, s 77 of the VCAT Act explains the process for matters raising federal subject matter, which are to be transferred to the Magistrates' Court.

경범죄처벌법은 매일 오전 6시부터 오후 7시 사이에 성노동자가 예배 장소 또는 그 근처에서 하는 성 노동을 명시적으로 금지하고 있으므로, 이 조항에 따라 취한 조치는 법적 권한에 의한 예외에 해당하며 불법적인 차별로 간주되지 않습니다.

3.6.3 가정 내 서비스 및 개인 서비스

한 개인은 또한 자신의 집에서 제공되는 가정 내 서비스 및 개인 서비스와 관련된 고용과 관련하여 합법적으로 차별할 수 있습니다.¹⁰⁴ 이 예외는 자신의 집에서 일할 사람을 고용하는 개인과 자신의 집에서 서비스를 받는 사람의 요청에 따라 재택 서비스를 제공하는 사업체에도 적용됩니다. 이 예외 조항은 그 외 재택 서비스를 제공하는 사업체가 차별하는 것은 허용하지 않습니다.

예를 들어, 집에서 간병 서비스를 제공할 사람을 찾는 경우, 성 노동자로 현재 일하고 있거나 이전에 일한 적이 있는 사람 ()을 차별하는 것은 합법입니다.

3.6.4 거주용 숙박시설

한 개인은 자신 또는 가까운 친척과 함께 사는 거주 숙소를 누구와 함께 사용할 지를 결정할 때 차별할 수 있는데, 그 세어하우스에 차별을 하는 사람 외에 3명을 초과할 수 없는 경우에 그렇습니다. 이 예외는 주택 공급자에게는 적용되지 않습니다.¹⁰⁵

예를 들어, 집을 함께 사용할 새로운 동거인을 구하는 경우 성노동자라는 이유로 동거인을 거부하는 것은 불법적인 차별이 아닙니다.

3.6.5 보험

연방 차별 금지법에 따라 허용되는 경우^{XXII} 또는 보험사가 신뢰할 수 있는 보험 통계 또는 통계 데이터에 근거하고 이 데이터 또는 기타 관련 요소를 고려하여 차별하는 것이 합리적인 경우와 같이 특정 상황에서 보험사가 보험 제공을 거부하거나 보험 제공 조건 및 보험 비용에 대해 차별적인 결정을 내리는 것은 법에 위배되지 않습니다.¹⁰⁶

3.7 특별 조치

의무 보유자는, 현재 및 이전 성 노동자에 대한 일자리 제의 제한 등, 성 노동자가 겪는 낙인, 차별 또는 불이익을 해결하고 싶어하기 때문에 성 노동자의 권리를 증진하기 위한 조치를 취하고자 할 수 있습니다. 이를 기회균등법에 따른 '특별 조치'라고 합니다.

특별 조치는 일부 사람들이 겪는 불이익을 인식하고 이들이 다른 사람들과 동일한 기회를 누릴 수 있도록 의무 보유자가 특별 지원을 제공하는 것을 허용합니다.

특별 조치는 특정 요건을 충족해야 합니다. 특별 조치는 다음 사항을 충족해야 합니다.

- 실질적 평등 촉진 혹은 실현 목적을 위한 하나의 속성을 가진 집단의 구성원을 대상
- 해당 그룹 구성원의 실질적 평등을 증진하거나 달성하기 위해 선의로 수행
- 이 목적을 달성할 합리적 가능성이 높음
- 이 목적을 달성하기 위한 비례적 수단임
- 해당 그룹 구성원에게 발전 또는 지원이 특별히 필요하기 때문에 정당화됨.

특별 조치는 차별이 아닙니다. 특별 조치를 취하는 사람은 다른 사람을 차별하는 것이 아닙니다.¹⁰⁷

예를 들어, 트랜스젠더 성노동자를 위한 교육 및 아웃리치 프로그램을 운영하는 동료 전용 성노동자 단체에서는 트랜스젠더 성노동자인 지원자들 중에서만 채용합니다. 이 프로그램의 목표는 트랜스젠더 성 노동자들이 동료들로부터 지원과 정보를 구할 수 있는 안전하고 접근하기 쉬운 장소를 제공하는 것입니다. 따라서 이 모델에서 중요한 부분은 해당 아웃리치 담당자가 트랜스젠더 성노동자라는 점입니다. 이는 특별 조치의 요건을 충족할 가능성이 높는데 그 이유는 트랜스젠더 성 노동자가 서비스 및 지원을 받는 데 있어 직면할 수 있는 문제를 해결하여 실질적인 평등을 증진하는 것이 목표이기 때문입니다.

XXII Age Discrimination Act 2004 (Cth), Disability Discrimination Act 1992 (Cth), Racial Discrimination Act 1975 (Cth) and Sex Discrimination Act 1984 (Cth).

3.8 성희롱

성희롱은 상대방이 불쾌감, 굴욕감 또는 위협을 느낄 것으로 합리적으로 예상될 수도 있는 상대방이 원치 않는 성적인 성격의 행위입니다. 이는 물리적, 구두 또는 서면 (전자 통신 포함)으로 가능합니다. 성희롱은 성 노동의 맥락에서 발생할 수 있습니다.

성 노동자에게 영향을 미치는 성희롱^{XXIII}의 예는 다음과 같습니다.

- 성산업 업체의 접수 직원이 성 노동자를 더듬는 행위
- 동료가 다른 성 노동자에게 그녀가 아름답고 저녁 식사를 함께 하고 싶다고 반복적으로 문자를 보냄
- 매니저가 근로자의 개인 생활에 대해 성적인 성격의 거슬리는 질문을 하여 해당 근로자를 불편하게 함
- 은행 매니저가 고객이 성노동자라는 사실을 알고 성적 호의를 요구함
- 성 노동자를 모욕하기 위해 성적으로 노골적인 언어를 사용하여 소셜 미디어에 댓글을 남김
- 경비원이 성적인 제안을 함
- 경영진이 여성 프론트 직원들에게 고객을 유치하기 위해 노출이 심한 옷을 입도록 지시.^{XXIV}

이러한 모든 경우에서 그러한 행위가 성희롱으로 간주되는지 여부는 해당 행위가 원치 않는 성적인 성격인지 여부와 합리적인 사람이라면 해당 행위로 인해 그 근로자가 불쾌감, 굴욕감 또는 위협을 느낄 것이라고 예상할 수 있는지 여부에 따라 결정됩니다.

성희롱을 당했을 때 발생하는 상황과 취할 수 있는 조치에 대한 자세한 내용은 **직장 내 성희롱 예방 및 대응**¹⁰⁸에 대한 본 위원회의 지침을 참조하세요.

3.9 피해자화 (Victimisation)

기회균등법에 따라 불만을 제기했다는 이유로 당사자를 피해자화하는 것은 기회균등법에 따라 불법입니다.¹⁰⁹ 피해자화란 성노동자나 성산업 종사자 등 누군가를 다음 행위를 했다는 이유로 나쁘게 대하거나 위협하는 것을 의미합니다:

- 차별 또는 성희롱에 대한 불만 또는 주장을 제기했거나 불만을 제기한 것으로 판단됨
- 다른 사람이 차별 또는 성희롱에 대한 불만을 제기하도록 도움
- 기회균등법에 위배될 수 있는 행위를 거부함.¹¹⁰

차별 또는 성희롱에 대해 불만을 제기한 사람을 괴롭히거나 협박하는 행위, 동료의 불만 제기를 도왔다는 이유로 강등시키거나 강등시키겠다고 위협하는 행위, 이전에 차별에 대해 불만을 제기한 사람에게 서비스를 거부하는 행위 등이 피해자화의 예가 될 수 있지만 이에 국한되지는 않습니다.



XXIII Sexual harassment can also be a form of sexual assault. See Victoria Legal Aid's website for more information: legalaids.vic.gov.au/sexual-harassment.

XXIV This example could also be sex-based discrimination. A worker could argue that the request is discriminatory on the basis of their sex, depending on the detriment suffered.

의무 보유자의 책임

4. 의무 보유자의 책임

4장에서는 고용주, 숙박, 교육 또는 재화 및 서비스 제공자, 클럽 및 스포츠 단체 등 기회균등법에 따라 의무가 있는 모든 사람에게 기회균등법에 따른 의무 이행에 관련된, 특히 적극적 의무에 따라 가능한 한 최대한으로 성 노동 차별을 없애는 것과 관련된 정보를 제공합니다.

4.1 적극적 의무

적극적 의무에 따라 의무 보유자는 차별, 성희롱 및 희생자화를 가능한 한 없애기 위해 합리적이고 비례적인 조치를 취해야 합니다. 여기에는 성 노동 차별도 포함됩니다.

적극적 의무는 의무 보유자가 애초에 불법 행위가 발생할 가능성이 낮아지게 하는 조치를 취하도록 요구합니다.

직장보건안전(OHS) 법 하에 고용주가 직장에서 부상이 발생하지 않도록 사전 조치를 취하도록 요구하는 것처럼, 적극적 의무는 조직이 차별, 성희롱, 피해자화가 없는 안전하고 존중하는 문화를 조성하는 데 도움이 됩니다.

적극적 의무는 조직의 규모, 성격 또는 자원에 관계없이 적용됩니다. 그러나 적극적 의무는 의무 보유자가 해당 상황에서 '합리적이고 비례적인' 조치를 취할 것을 요구할 뿐이므로, 조직이 표준을 이행하는 방식은 다음과 같은 요인에 따라 달라질 것입니다.

- 사업체 또는 조직의 규모
- 사업체 또는 운영의 성격과 상황
- 사용 가능한 자원 및 예산
- 사업체 및 운영의 우선순위
- 조치의 실용성 및 비용.¹¹¹

적극적 의무는 단순히 법률을 세부적으로 준수하는 것만은 아닙니다. 적극적 의무는 의무 보유자를 위한 모범 사례를 권장하고 권리 보유자 (예: 취업 지원자, 임대 신청자, 고객 및 학생)와 의무 보유자 (예: 빅토리아의 중소기업 및 대규모 조직)에게 다양하고 중요한 혜택을 제공하는 전반적 변화를 장려합니다. 연구에 따르면 조직 내 낮은 차별 비율은 직원 웰빙, 직원 유지율 및 생산성 향상과 관련이 있는 것으로 나타났습니다.¹¹²

4.2 의무 보유자에 대한 최소 기준

본 위원회는 차별, 성희롱 및 피해자화 방지를 위한 적극적 의무를 이행하기 위해 모든 조직이 준수해야 하는 6가지 최소 표준을 개발했습니다. 가이드라인은 각 최소 표준에 대해 다음과 같이 명시하고 있습니다:

- 달성해야 할 세 가지 핵심 기대치
- 상황에 따라 표준을 구현하기 위해 여러분이 취할 수 있는 조치 목록.

아래에 설명된 기대치와 조치는 여러분 조직의 규모, 성격 및 자원을 고려해서 봐야 합니다. 소규모 조직은 대규모 조직과 동일한 수준으로 표준을 구현할 필요는 없습니다. 마찬가지로, 성 산업체와의 교류가 제한적인 조직은 성 노동 차별이 만연한 주요 영역의 조직과 동일한 수준으로 표준을 이행할 필요는 없습니다. 성 노동 차별 영역에 대해서는 3.2조를 참조하세요.

최소 표준은 성 노동 차별의 식별, 대응 및 예방에 대해 안내합니다.

표준 1은 조직에서 여러분이 차별, 피해자화 또는 성희롱을 발견했을 때 식별할 수 있도록 하는 지식과 이해에 관한 것입니다.

표준 2, 3, 4는 성 노동 차별이 애초에 발생하지 않도록 예방하는 방법에 관한 것입니다.

표준 5와 6은 성 노동 차별을 포함한 불법 행위가 발생했을 때 이에 대응하는 방법에 관한 것입니다.





표준 1

성 노동 차별에 대한 지식과 이해

조직은 기회 균등법에 따른 책임을 이해하고 성 노동 차별을 식별하는 방법을 이해합니다.

기대치

- 조직의 리더와 매니저는 기회균등법 하에서 무엇이 차별을 구성하는지 알고 있습니다.
- 조직의 리더, 매니저 및 직원은 성 노동 차별의 영향과 그 차별이 일부 집단에 불균형적으로 영향을 미치는 방식을 포함하여 성 노동 차별을 해결하는 것이 중요하다는 것을 이해합니다.
- 조직의 리더와 매니저는 성 노동 차별과 관련된 자신의 책임을 이해하고 있으며, 이러한 차별을 없애야 할 적극적 의무도 이해합니다. 이들은 성 노동 차별이 발생할 경우 이를 식별하는 방법과 성 노동 차별의 원인과 위험 요인을 이해하여 애초에 성 노동 차별이 발생하지 않도록 적극적으로 예방하고, 사업체 또는 운영 상황에서 무엇을 해야 하는지 이해합니다.
- 직원은 성 노동 차별과 관련된 자신의 권리와 책임, 차별이 발생할 경우 이를 식별하는 방법과 이에 대응하는 조치를 이해합니다.

여러분이 취할 수 있는 조치

- 직원, 매니저 및 경영진에게 실시간으로 제공되는 빅토리아주 차별 금지법에 대한 정기적인 대화형 교육에 성 노동 차별 금지가 포함되어 있는지 확인하십시오.
- 직원은 2년마다 성 노동 차별에 대한 교육이 포함된 공식적인 기회 균등 교육을 받아야 합니다. 팀 회의, 감독, 그리고 정책 및 관행에 대한 내부 커뮤니케이션과 수행 절차에서 학습한 내용을 강화해야 합니다.
- 연락 담당자, 보건 및 안전 담당자 등 지원 역할을 담당하는 직원에게 매년 전문 교육을 실시하여 법 개정 사항 그리고 차별을 없애기 위한 모범 사례 접근법을 최신 상태로 유지해야 합니다.
- 빅토리아주의 차별 관련 법률에 관한 구독 또는 전자 업데이트를 신청하여 이 분야에 대한 최신 정보를 확인합니다.

- 매니저와 직원이 이 가이드라인을 숙지하여 성 노동 차별에 관한 법률, 차별의 원인과 영향, 차별을 예방하는 방법을 이해하도록 권장합니다.
- 직원 신규 교육 자료에 성 노동 차별을 포함한 차별에 대한 정보를 제공합니다.
- 직원에게 추가 정보를 얻을 수 있는 곳을 전달합니다.
- 직원들에게 성 노동 차별을 식별, 대응 및 예방할 의무를 상기시키는 포스터를 게시합니다.
- 조직 내에서 성 노동 차별의 영향을 받을 수 있는 사람이 누구인지, 이들이 다른 형태의 차별이나 추가적인 속성에 따른 복합적 차별 (교차 차별)을 겪고 있는지 고려합니다.

성 노동 차별에 대해 알아야 할 사항은 무엇인가요?

여러분은 다음에 대한 지식이 있어야 합니다.

- 성 노동 차별이 무엇이며 사업체 또는 운영 측면에서 차별을 식별하는 방법
- 여러분의 법적 의무가 무엇인지
- 성 노동 차별을 없애기 위한 여러분의 적극적 의무
- 성 노동 차별 불만 제기에 대한 여러분의 대응 의무
- 성 노동 차별이 여러분의 조직에 영향을 미치는 방식
- 성 노동 차별의 원인과 영향이 무엇인지
- 성 노동 차별에 대응하는 방법
- 성 노동 차별에 대해 여러분이 법적 책임을 지는 방법
- 추가 정보, 조언 및 지원을 받을 수 있는 곳.

표준 2

시스템, 정책 및 절차

조직은 관련 시스템, 정책 및 절차를 검토 및 업데이트하고 공백, 오류 또는 불일치에 대응하기 위한 계획을 개발하여 성 노동 차별은 물론 다른 형태의 차별, 피해자화 및 성희롱을 효과적으로 예방하고 대응합니다.

기대치

- 조직에는 불법적인 성 노동 차별을 다루는 정책, 절차 및 시스템이 있습니다.
- 조직은 성 노동 차별, 피해자화, 성희롱을 포함한 차별을 예방하고 이에 대응하기 위한 맞춤형 실행 계획을 수립합니다.
- 성노동자 및 성 산업 종사자와 같은 권리 보유자는 성노동 차별과 관련된 정책 및 절차를 인지하고 이에 접근할 수 있습니다.
- 조직 리더는 성 노동 차별과 관련된 정책을 적극적으로 시행합니다.
- 조직은 직원 및 직원 대표와 성 노동 차별을 없애기 위해 격차 및 적절한 조치에 대해 협의하고 실행 계획의 수립에 이를 반영합니다.

여러분이 취할 수 있는 조치

- 기존 절차와 시스템 간의 격차를 파악하고 이러한 격차를 해소하기 위한 계획을 개발합니다.
- 기존 시스템 및 데이터베이스를 검토하고 업데이트하여 조직에서 개인의 직업, 업계 또는 업종에 대한 정보 또는 성 노동과 관련된 기록 해제된 유죄 판결 기록 등 차별을 초래할 수 있는 정보를 보유하거나 '표시'하지 않도록 합니다.
- 기존 정책 및 절차를 검토 및 업데이트하여 성 노동 차별을 예방하고 대응하는 방법에 대한 지침을 제공하며, a) 기회 균등, b) 채용, c) 서비스 이용에 관련된 정책 및 절차를 포함시킵니다.
- 직원 및 직원 대표와 상의하여 성 노동 차별을 없애기 위한 적절한 조치 및 문제를 파악합니다.
- 성 노동 (또는 직업, 업계 또는 업종)을 이유로 한 차별에 관한 기존 불만 처리 절차를 검토하고 업데이트하여 공정하고 시의적절하며 비밀이 보장되고 피해자 중심적인 방식으로 불만 제기에 대응할 수 있도록 합니다.
- 관련 정책과 절차가 쉽게 접근 가능하도록 하고, 조직 인트라넷에 정책을 게시하는 등 정기적으로 권리 보유자와 의사소통을 합니다.
- 관련 정책과 절차에 검토 및 개선 메커니즘이 포함되어 있는지 확인합니다.

시스템, 정책 및 절차를 업데이트하는 방법

1단계: 시스템 감사

조직 내에서 성 노동 차별의 영향을 가장 많이 받을 수 있는 사람을 고려하여 성 노동 차별을 예방하고 대응하기 위해 업데이트해야 할 사항을 결정하기 위해 시스템, 정책 및 절차에 대한 감사를 실시합니다.

기회 균등 정책은 물론 채용, 불만 제기, 고객 서비스 등의 기타 정책을 포함시킵니다.

성 노동 차별을 효과적으로 예방하고 대응하기 위해 개발해야 할 새로운 정책이나 절차가 있는지 고려합니다.

2단계: 검토 및 협의

성산업 사업체에 종사하는 직원이 개인 또는 직업 은행 계좌를 개설하거나 보유하는 것을 허용하지 않는 금융 기관이나 은행의 정책 등 관련 시스템과 데이터베이스를 검토하여 차별을 허용하지 않도록 합니다. 직원 및 직원 대표와 상의하여 성 노동 차별을 없애기 위한 적절한 조치와 사안을 파악하는 데 도움을 받습니다. 과거 기록에 대한 액세스 제한 그리고 특정 직업, 업계 또는 직종에 대한 표시 삭제 등 여러분이 취할 수 있는 조치에 대해 생각해 봅니다.

GP 클리닉의 과거 기록

성 노동자들은 일부 기관들이 특히 의료 서비스 쪽에서 고객 및 사용자의 성 노동 상태를 표시하는 것을 확인했습니다. 이는 GP 진료소에서 접수 직원, 간호사, 의사가 부적절한 발언을 하거나 부적절한 질문을 하는 상황을 초래했습니다. 성 노동 여부는 새로운 의사, 치료사 및 행정 직원이 접근할 수 있는 의료 기록에 기록되어서는 안 됩니다. 개인정보 보호 원칙에 따르면 이러한 종류의 정보는 관련 의료 서비스를 위해서만 접근할 수 있어야 합니다.

의무 보유자는 관련 정책과 절차를 검토하여 합법적이고 최신 상태인지 확인하고 모범 사례를 반영해야 합니다.

정책/절차 업데이트를 위한 조언

영역	정책/절차 업데이트를 위한 조언
기회 균등	<p>기회 균등 정책 및 절차가 아래에 해당됨을 확인합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> '직업, 업계 또는 업종'을 보호되는 속성에 포함 및 정의하고 특히 성 노동을 차별을 겪는 직업으로 강조 차별은 불법이며 용납되지 않을 것임을 명시 차별을 없애기 위한 적극적 의무를 다함 징계 조치와 같은 규정 미준수의 결과를 명시 불만 제기 방법 또는 자신의 불만 제기 절차를 조회하는 방법을 포함하기.
채용	<p>채용 정책과 절차가 다음에 해당됨을 확인합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> 모든 채용 지원자들을 위한 동등한 기회를 홍보 지원자들이 성 노동자로서의 이전 또는 현재 업무를 이유로 차별받지 않을 것임을 명시 성노동자라는 이유를 포함하여 일자리 지원자를 차별하는 것은 불법임을 명시 예를 들어, 일자리 지원자에게 성 노동 관련을 포함하여 기록 해제 유죄 판결을 모두 공개하도록 요구하는 등 의도치 않게 차별을 허용하지 않음. <p>불만 처리 정책 및 절차가 아래에 해당됨을 확인합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> 개인 및 피해자 중심적이고 공평하며 공정함 접근 가능, 유연성, 적시성 있음 불만 제기의 근거로 성 노동 차별을 명시적으로 포함 불만 제기자가 불만 제기로 인해 피해자화 되지 않도록 분명히 함 불만을 제기할 수 있는 다양한 경로를 포함 다양한 응답 옵션 포함 불만 제기 또는 조사에 따라 발생 가능한 결과를 명시.
서비스/고객 서비스 이용	<p>이용 정책과 절차가 다음에 해당됨을 확인합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> 서비스 이용에 있어 평등한 기회 홍보 누군가의 직업, 업계 또는 업종을 이유로, 특히 성 노동자 또는 성 산업에 종사한다는 이유로 서비스 제공에 차별을 두는 것은 불법임을 명확히 명시 의도치 않게 차별을 승인하지 않음 여러분의 서비스를 이용할 수 있는 사람을 결정하는 기준으로 직업을 포함하지 않음.

3단계: 실행 계획 개발 및 커뮤니케이션하기

표준 3의 위험 평가 그리고 여러분의 정책, 절차 및 시스템의 격차와 문제점에 대한 평가를 기반으로 실행 계획을 수립합니다. 또한 이 실행 계획은 직원, 직원 옹호자 및 권리 보유자와의 협의를 통해 통지되어야 합니다. 여러분의 시스템, 정책 및 절차에 대한 변경 사항을 직원 및 기타 권리 보유자에게 알려줍니다.

업데이트된 정책과 절차를 직원에게 이메일로 보내거나 게시판 혹은 인트라넷에 게시하는 등 쉽게 접근할 수 있도록 합니다.

영역별 안내	
숙박 시설	<p>빅토리아주에서는 성 노동이 다른 산업과 마찬가지로 규제되기 때문에 성 노동자를 포함한 직업, 업계 또는 업종과 같은 특정 속성을 이유로 숙소 임대를 거부하는 것은 법에 위배됩니다.</p> <p>기회균등법은 성 노동자들의 일을 근거로 한 차별로부터 보호하며, 숙박시설 제공업체는 합법적인 상업적 성 서비스를 위해 또는 이와 관련하여 숙소를 이용할 것이라는 이유로 하여 숙소 제공을 거부할 수는 없습니다. 여기에는 호텔이나 모텔과 같은 숙박시설이 포함됩니다.</p> <p>숙박 제공업체나 부동산 중개업체의 경우, 정책과 절차를 검토하여 성노동 차별이 의도치 않게 발생하지 않도록 업데이트해야 합니다. 예를 들면, 직업을 알려줘야 하는 의무를 없애는 것입니다. 왜냐하면 이제는 이것이 차별적인 정보를 요청하는 것으로 간주될 수 있기 때문입니다.</p> <p>차별적인 정보 요청에 대한 자세한 내용은 3.1.2조를 참조하세요.</p>
금융 서비스	<p>성 노동 차별이 발생하는 주요 영역 중 하나인 금융 서비스 제공업체 (및 기타 상품 및 서비스 제공업체)는 법적 의무를 숙지하고 자신들의 정책과 절차가 성 노동자를 의도치 않게 차별하지 않도록 확인해야 합니다.</p> <p>금융 서비스에서는 고객과 잠재 고객에게 직업을 공개하도록 요구하는 경우가 많습니다. 이제 차별적이지 않은 목적으로 요청하지 않는 한, 이는 기회균등법에 따라 차별적인 정보 요청으로 간주될 수도 있습니다.</p> <p>차별적인 정보 요청에 대한 자세한 내용은 3.1.2조를 참조하세요.</p> <p>직업을 공개하도록 요구하면 금융 서비스를 받으려는 사람이 받는 대우에 즉각적인 영향을 미칠 수 있으며, 금융 기관이 어떤 서비스 제공을 거부할 수도 있습니다. 예외적인 경우를 제외하고 특정인의 직업, 업계 또는 업종을 이유로 서비스를 거부하는 것은 불법입니다.</p>

고용주

고용주는 일자리 지원자, 기존 직원 및 계약직 근로자에 대한 성 노동 차별이 어떻게 발생할 수 있는지 인식해야 합니다. 또한 다음과 같은 다양한 상황에서도 발생할 수 있습니다:

- 고용 (채용) 대상자 결정
- 어떤 사람에 대한 고용 조건 결정
- 직원의 교육 또는 승진과 같은 혜택에 대한 접근을 거부.

성 노동자로 일한 과거 또는 현재 경험을 이유로 일자리 지원자, 직원 또는 계약직 근로자를 차별하는 것은 법에 위배됩니다.

예를 들어, 이전에 성 노동자로 일했던 사람이 로펌의 접수 직원으로 일자리를 지원한다고 가정해 보겠습니다. 고용주는 이전에 성 노동에 종사했다는 이유로 해당 지원자를 차별할 수 없습니다. 그러나 채용하지 않기로 결정한 이유가 필요한 기술이나 경험이 없기 때문이라면 이는 해당 속성을 이유로 한 차별에 해당되지 않습니다.

고용주는 직원을 차별하지 않도록 이러한 영역에 대한 현행 정책과 절차를 검토해야 합니다.



표준 3

위험 파악 및 해결

조직은 정기적으로 성 노동 차별과 관련된 위험을 파악하고 관리합니다.

기대치

- 조직은 가능한 경우 직원, 직원 옹호자 및 성 노동자의 피드백을 바탕으로 성 노동 차별 가능성을 높이는 위험 요인을 파악했습니다.
- 조직은 성 노동 차별의 위험에 더 취약하거나 교차 차별을 겪는 사람들을 포함하여 성 노동 차별의 가능성과 잠재적 피해를 이해합니다.
- 조직은 효과적인 규정 준수 기록을 유지하는 등 위험을 최소화하고 관리하기 위한 조치를 취합니다.

여러분이 취할 수 있는 조치

- 임대 신청서, 대출 신청서 등에서 고객/직원/학생이 자신의 업무 또는 이전 업무에 대해 논의해야 하는 공개 사항 등 성 노동 차별의 위험 요소들을 파악합니다.
- 위험 평가 (고려해야 할 질문은 아래 참조)를 실시하여 여러분의 조직에서 성 노동 차별이 발생할 가능성과 학생이나 고객과 같은 직원 또는 권리 보유자에게 미칠 수 있는 잠재적 피해를 파악하고, 어떤 사람들은 다른 사람들보다 성 노동 차별에 더 취약하다는 점을 인식합니다.
- 이를 실행 계획에 포함시켜 성 노동 차별의 위험 요소를 제거하고 관리하기 위한 조치를 취합니다 (표준 2 참조).
- 위험 등록부와 같은 기존 위험 관리 프레임워크 및 도구에 성 노동 차별을 통합시킵니다.
- 다음과 같은 적극적 의무 준수에 대한 기록을 보관합니다.
 - 교육 참석 기록
 - 직원 이메일 및 회의 노트 또는 문서
 - 업데이트된 정책 및 절차
 - 직원 역량 개발을 위한 공식적인 학습 및 개발 계획
 - 차별 예방 및 대응 요건을 포함한 상급 직원을 위한 직책 설명
 - 직원, 기타 권리 보유자 및 이해관계자에 대한 업데이트
 - 업데이트된 위험 프레임워크 및 도구
 - 불만 제기 결과를 포함한 불만 제기 등록부
 - 모니터링 및 평가 활동 기록.

성 노동 차별의 위험 요소는 무엇인가요?

적극적 의무를 이행하는 데 있어 가장 중요한 단계 중 하나는 조직 내 성 노동 차별의 위험 요소에 대응하는 것이며, 이를 위해서는 위험을 평가하는 방법과 이를 효과적으로 완화하는 방법을 이해해야 합니다.

성 노동 차별의 위험 요소는 조직에서 성 노동 차별이 발생할 가능성을 높이는 것을 말합니다. 예를 들면:

- 적극적 의무를 포함한 여러분의 법적 책임에 대한 조직 차원의 지식이 부족
- 성 노동자에 대한 차별이 어떤 것인지 또는 그것이 불법이라는 점에 대한 직원들의 인식 부족
- 부동산 중개업자가 임대 숙소 제공 시 성 노동자를 차별할 수 있도록 허용하는 등 불법적인 차별을 허용하는 오래된 정책, 절차 및 관행
- 낮은 수준의 부적절한 행동을 못 본 척하고 잠재적으로 불법적인 차별, 성희롱 및 피해자화가 발생할 수 있는 환경을 조성하는 직장 문화.

또한 원주민 성 노동자, 문화적 및/또는 언어적으로 다양한 성 노동자, 트랜스젠더 및 논바이너리 성 노동자, 장애인 노동자, 사회경제적 배경이 낮은 노동자, 거리 기반 성 노동자 등 일부 권리 보유자 또는 성 노동자가 전반적인 불평등과 불이익의 결과로 성 노동 차별의 영향을 불균형적으로 받을 가능성이 있다는 것을 고려하는 것도 중요합니다.

다음 질문들은 여러분 조직의 위험 요소를 파악하는 데 도움이 됩니다. 이 질문들은 완전한 목록은 아니지만 차별 예방 및 위험 완화에 대한 토론을 유도하는 데 사용할 수 있습니다. 조직의 성격과 규모에 따라 여러분은 익명 설문조사 등을 통해 직원 및 권리 보유자의 피드백을 받아 여러분 조직의 고유한 위험 요소를 파악할 수도 있습니다.

위험 평가의 기초가 될 수도 있는 고려해야 할 질문들:

- 여러분의 리더, 매니저 및 직원이 법에 따른 의무와 성 노동 차별을 방지해야 하는 적극적 의무를 이해하고 있나요?
- 여러분의 리더, 매니저 및 직원이 성 노동이 이제 다른 업무와 마찬가지로 규제된다는 사실을 이해하고 있나요?
- 여러분의 조직은 성 노동 차별이, 예를 들어 채용 과정에서, 어떻게 발생할 수 있는지 파악했나요?
- 여러분은 예비 또는 현재 직원, 세입자 또는 고객 등 성 노동 차별의 영향을 받을 수도 있는 사람이 누구인지를 파악했나요?
- 여러분은 원주민, 장애인, 사회경제적 배경이 낮은 사람 등 불균형적으로 영향을 받을 수도 있는 사람들이 누구인지를 고려했나요?
- 여러분의 정책과 절차가 최신 상태이며 합법적인가요 (예: 그 정책과 절차가 성 노동 차별에 관한 현행법을 참조하고 있나요)?
- 여러분의 정책과 절차가 성 노동을 자금 세탁과 관련된 산업으로 잘못 간주하는 등 의도치 않게 차별을 허용하고 있지는 않나요?
- 여러분의 직원들이 정책과 절차에 쉽게 접근할 수 있고 직원들이 정책과 절차에 대한 교육을 받았나요?
- 팀 및 직원 회의 등에서 여러분의 리더와 매니저가 성 노동 차별 방지에 대해 직원들에게 기대치를 설정하나요?

위험 평가 및 관리 방법

조직 내에서 성 노동 차별이 발생할 가능성을 평가한 다음, 성 노동 차별이 발생할 경우의 잠재적 피해를 평가하면 여러분이 우선적으로 해결해야 할 위험을 식별하는 데 도움이 될 것입니다. 최종적으로 여러분은 위험 요소를 제거하거나 관리하고 성 노동 차별을 방지하기 위한 조치를 취할 수 있습니다.

규모가 큰 조직의 경우, 성 노동 차별과 관련된 위험의 식별, 평가 및 관리는 위험 매트릭스 또는 등록부와 같은 기존 위험 관리 프레임워크 및 도구에 통합되어야 합니다. 또한 여러분은 교육 참석 기록, 직원 이메일, 회의 문서, 업데이트된 정책 및 절차 등 위험을 제거하거나 관리하기 위해 취한 조치에 대한 기록도 보관해야 합니다.

소규모 조직의 경우 여러분은 정책 및 절차 문서 내에서 모든 위험을 파악하여 업데이트하고, 직원에게 성 노동 차별에 관한 정보를 담은 이메일을 보내고, 직원들이 업데이트된 정책 및 절차를 따르도록 할 수 있습니다.

표준 4

리더십과 문화

조직의 리더와 매니저는 평등을 옹호하고 성 노동 차별을 예방하고 대응할 수 있는 조직 문화를 구축해야 합니다.

기대치

- 리더와 매니저는 성 노동 차별을 예방하고 대응하는 데 대한 명확한 기대치를 설정합니다.
- 리더와 매니저는 성 노동 차별을 파악하고 대응할 책임이 있습니다.
- 리더와 매니저는 방관자가 성 노동 차별을 목격하거나 들은 경우 이를 말하도록 장려하고 지원하며, 이를 말하는 사람을 안전하게 보호할 수 있는 조치를 마련합니다.
- 모든 직원은 차별을 방지하는 직장 문화를 장려하고 차별을 경험하거나 목격할 경우 이를 말합니다.

여러분이 취할 수 있는 조치

- 리더와 매니저가 성과 검토 절차 또는 행동 강령을 통해 기대치를 설정하도록 요구합니다.
- 직원과 리더가 안전한 직장 문화를 조성하고 차별을 예방할 수 있도록 기회 균등 또는 보건 및 안전 담당자를 임명하고 교육합니다.
- 리더와 직원 모두 안전한 조직 문화를 구축하고, 목격하거나 경험한 차별을 신고하는 방법을 알 수 있도록 연례 교육을 받도록 합니다.
- 리더와 매니저가 직원 회의나 웹사이트 등을 통해 직원/고객/고객들에게 기회 균등 및 차별 금지 정책을 전달하도록 합니다.
- 상급자 직책 설명과 KPI에 차별 예방 및 대응 요건을 통합하는 등 리더와 매니저가 성 노동 차별을 식별하고 대응할 책임이 있도록 합니다.
- 직원들이 차별을 목격하거나 들었을 때 이를 신고하도록 장려하고 피해자화가 용납되지 않도록 하는 등 방관자들이 목소리를 낼 수 있도록 장려하고 지원합니다.

모범 사례 조직 리더십이란 무엇인가요?

조직의 리더는 명확한 기대치를 설정하고, 책임을 지고, 방관자가 발언하도록 장려하고 지원함으로써 성 노동 차별을 예방하고 이에 대응할 수 있기 위해 평등을 옹호하고 조직 역량을 구축할 수 있습니다.

기대치 설정

리더와 매니저는 성 노동 차별을 예방하고 대응하는 데 대한 명확한 기대치의 설정에 중요한 역할을 합니다.

리더와 매니저는 다음을 통해 명확한 기대치를 설정할 수 있습니다.

- 이메일, 팀 회의 또는 일대일 성과 또는 징계 논의 등에서 성 노동 차별은 법에 위배되며 용납되지 않을 것임을 알림
- 기회 균등 교육을 제공하거나 직원들이 기회 균등 교육에 참석하도록 권장하는 등 직원들이 이 가이드라인을 읽고 법을 숙지하도록 장려
- 직원에게 관련 정책 및 절차에 대해 상기시키고 이와 관련된 의무를 이해하도록 함
- 성노동자라는 이유로 누군가에게 서비스를 제공하지 못하는 직원에 대해 신속하게 대응하는 등 성노동 차별을 예방하고 대응하기 위한 조치를 적극적으로 취함으로써 적절한 행동의 모범을 보임.

책임성

리더와 매니저에게 책임을 묻는 것은 조직이 성 노동 차별을 예방하고 대응하기 위한 조치를 취하는 데 도움이 될 수 있습니다.

예를 들어 다음과 같은 방법으로 책임성을 높일 수 있습니다.

- 상급자 직위 설명, 성과 계획 및 KPI, 그리고 행동 강령에 차별 (성 노동 차별 포함) 예방 및 대응 요건을 포함시킴
- 모범 사례 예방 및 대응을 성과 인센티브 (예: 보너스) 및 승진 프로세스와 연계.

방관자 지원

리더와 매니저는 방관자가 성 노동 차별에 대해 듣거나 목격한 경우 그것을 말하도록 격려하고 지원할 수 있습니다. 신고를 했다는 이유로 불이익 (피해자화)을 받지 않을 것이라는 보장을 하여 직원들이 매니저에게 성 노동 차별을 신고하도록 장려하는 것을 예로 들 수 있습니다.

방관자의 발언을 장려하는 모든 조치는 방관자가 우려를 제기하거나 신고할 수 있는 안전하고 지원적인 신고 절차를 통해 뒷받침되어야 하며 (표준 2), 여기에는 직원 지원 프로그램과 같은 방관자를 위한 지원 옵션 제공이 포함됩니다.

표준 5

보고 및 대응

조직은 성 노동 차별 신고 및 불만 제기에 대해 공정하고 시의적절하며 기밀이 유지되고 피해자 중심적인 방식으로 대응합니다.

기대치

- 성 노동 차별 신고 및 불만 제기에 대한 대응은 공정하고 시의적절하며 피해자 중심으로 이루어지고 기밀이 유지됩니다.
- 성 노동 차별 불만 제기자는 피해자화를 파악하고 이를 방지하는 조치 등을 통해 불만 제기 절차 전반에 걸쳐 안전하고 지원을 받습니다.
- 불만 제기자는 익명으로 신고할 수 있습니다.
- 직원, 학생, 고객 및 환자와 같은 권리 보유자는 성 노동 차별을 신고하거나 공식적으로 불만을 제기하는 방법과 장소를 알고 있습니다.

여러분이 취할 수 있는 조치

- 관련 직책 설명에 이 요건을 포함하거나 교육을 제공하는 등 불만 제기 관리를 담당하는 직원에게 공정하고 시의적절하며 기밀이 유지되고 피해자 중심적인 방식으로 불만 제기에 대응하는 방법 지침을 제공합니다.
- 불만 제기 처리 과정에서 불만 제기자가 안전하고 지원을 받을 수 있도록 적절한 지원 옵션을 파악하고 제공합니다. 이는 매니저가 피해자 중심적인 방식으로 차별 불만 제기에 대응할 수 있도록 이들에게 교육을 제공하는 등 피해자화를 다루는 것을 포함합니다.
- 직원 이메일을 보내거나 여러분의 웹사이트에 정보를 제공하는 등 불만을 제기하는 방법과 장소에 대한 정보를 공유합니다.

보고 대 불만 제기

불만 제기는 어떤 조직의 불만 제기 절차를 이용하거나 후속 조치를 요구하는 외부 기관에 공식적으로 요청하는 것을 말합니다.

반면, 신고는 비공식적으로 성 노동 차별에 대한 우려를 제기하는 것이며, 공식적인 불만 제기가 아니고 후속 조치가 반드시 필요하지는 않습니다. 예를 들어, 어떤 고객이 직원의 성노동자 대우에 대해 우려를 제기하는 것입니다.

불만 제기 및 신고 처리를 위한 일곱 가지 핵심 원칙

성 노동 차별에 관한 불만 제기 및 신고에 대한 대응은 공정하고 시의적절하며 기밀이 유지되고 피해자 중심으로 이루어져야 합니다. 대부분의 조직에는 이미 불만 제기 자체 처리 절차가 있지만, 이러한 절차가 a) 피해자 중심적인지, b) 공정한지, c) 접근 가능한지, d) 유연한지, e) 시의적절한지, f) 투명하고 책임 소재가 있는지, g) 지속적인 개선이 포함되는지 여부를 검토 및 고려를 할 필요가 있습니다.

피해자 중심	피해자 중심이란 불만 제기자의 이익, 희망, 안전 및 웰빙을 보호하고 우선순위로 두는 것을 말합니다. 피해자 중심이 되기 위해서는 불만 제기자가 자신의 이야기를 몇 번이나 말해야 하는지에 대한 제한 절차를 마련하는 등 불만 제기자의 피해를 최소화할 수 있는 불만 제기 절차를 설계해야 합니다. 또한 이 과정은 피해자를 지지하고 피해자를 중심에 두어서 선택과 통제를 촉진하며 가능한 한 기밀성과 익명성을 유지하는 것이 중요합니다.
공평과 공정	공평하고 공정한 절차란 모든 사람이 객관적이고 정중하며 공정하게 대우 받고 동등하게 의견이 경청되는 것을 의미합니다. 불만 제기 해결 과정, 조치 및 결과는 일관되고 비례적이며 또한 그렇게 보여져야 하고 응답자에게 적절한 책임을 묻습니다.
접근성	접근 가능한 절차는 불만 제기자가 신뢰하고 이해하며 쉽게 접근할 수 있는 다양하고 명확한 내부 및 외부 경로를 제공합니다. 여기에는 다양한 배경 (원주민 성 노동자, 문화적 및/또는 언어적으로 다양한 성 노동자, 트랜스젠더 및 논바이너리 성 노동자, 장애를 가진 성 노동자 등)을 가진 불만 제기자에게 의뢰 경로를 제공하고, 의뢰 경로가 문화적으로 안전하고 언어 장벽을 해소하도록 하는 것이 포함됩니다. 절차와 결과도 명확하고 이해하기 쉬우며 잘 전달되어야 합니다.
유연성	유연한 절차는 비공식 및 공식 옵션, 익명 신고 옵션 등 다양한 불만 제기, 신고 및 대응 옵션을 제공하며, 신고 또는 불만 제기 절차에 관련된 모든 사람의 필요 사항을 충족하도록 맞춤화되어 있습니다.
시의적절	신고 및 불만 제기에 대한 대응은 적절한 시간대 내에 신속하게 처리되어야 하며, 신속한 해결을 목표로 한다는 점에서 절차는 적시에 이루어져야 합니다. 신고 또는 불만 제기와 관련된 모든 사람은 정기적으로 정보를 받아야 합니다.
투명성과 책임성	투명성과 책임성을 높이기 위해 양측 모두에게 절차의 의미와 예상되는 사항에 대한 정보를 공개적으로 제공해야 합니다. 조치 및 결정에 대한 이유는 안전하고 적절한 경우, 적절한 감독을 받는 모든 관련자에게 전달되어야 합니다.
지속적인 개선	적절한 경우, 경영진은 불만 제기를 조사하고 해결한 후 예방 노력을 지원하기 위해 시스템 및 절차를 개선하는 방법을 고려해야 합니다. 불만 제기 처리 결과 및 시스템 개선 조치에 대한 업데이트가 경영진에게 제공되어 조직 내에서 책임감을 갖고 발생하는 문제에 대한 성찰을 할 수 있도록 해야 하며 아울러 이를 통해 지속적인 개선이 이루어지도록 해야 합니다.

교육 환경에서의 신고 및 대응 예시

대학에서 강의를 듣는 민은 교수에게 다가가 자신이 파트타임 성노동자라는 사실을 다른 학생들에게 들켰다는 사실을 알립니다. 민은 학생들이 민의 귀에 들리는 곳에서 성적인 발언을 하고 자신의 성 노동 상태에 대해 그룹으로 이야기하고 있다고 교수에게 말합니다. 민은 이로 인해 자신의 정신 건강에 영향을 미치기 시작했다고 교수에게 말합니다.

민의 교수는 민에게 강의실에서 벌어지고 있는 일에 대해 우려를 표하고 대학의 기회 균등 정책에 대해 설명합니다. 강사는 민에게 형평성 및 다양성 사무실과 학생 상담 서비스에 도움을 요청할 수 있음을 알려주고, 대학의 예방 및 대응 프레임워크에 따른 교육자이자 직원으로서의 자신의 의무에 대해서도 이야기합니다. 민의 동의를 얻어 교수는 다음 수업에서 이 문제를 정면으로 다루기로 결정하고, 학생들에게 기회 균등 정책과 위반 시 발생할 수 있는 결과에 대해 상기시킵니다. 또한 교수는 민의 동의를 얻어 부적절한 행동에 연루된 학생들에게 대학교 정책에 대해 개별적으로 상담합니다.

민은 교수가 대학 관리 시스템을 통해 해당 경험을 보고하는 것에 동의하며, 이는 대학 전체 교직원에게 성 노동 차별 보호를 상기시켜야 할 필요성을 강조합니다. 해당 대학교는 커뮤니케이션 전략을 개발하고 교직원들에게 법의 변경 사항과 교직원들이 수업 중 이러한 유형의 학생 행동을 어떻게 관리하고 대응해야 하는지에 대한 알림 이메일을 발송합니다.

피해자 중심의 접근 방식을 취하려면 어떻게 해야 할까요?

피해자 중심의 접근 방식은 불만 제기자의 이익, 희망 사항, 안전 및 웰빙을 최대한 우선시하는 것을 의미합니다. 이 과정에서 불만 제기자의 참여를 유도하고, 자비심과 배려, 비판적이지 않은 태도를 통해 재충격을 최소화합니다.

피해자 중심 접근 방식을 취한다는 것은 여러분의 대응이 피해자에게 불공정하거나 편파적이 되어 있다는 뜻이 아니라, 모든 관련 당사자를 존중하는 공정하고 공평한 방식으로 불만 제기에 대응하면서 불만 제기자가 안전과 지지를 받는다는 느낌을 가질 수 있도록 한다는 의미입니다. 성 노동자이거나 이전에 성 노동자였던 불만 제기자의 경우, 사생활에 대한 우려로 인해 신고를 하는 데 특히 조심할 수 있습니다.

불만 제기 처리 절차가 피해자 중심으로 이루어지도록 하기 위해 여러분이 취할 수 있는 조치

- 공감, 존중 및 우려로 불만 제기자의 말을 경청합니다
- 판단하거나 비난하지 않습니다
- 이 과정에서 불만 제기자의 개인정보 보호 및 기밀 유지, 그리고 제한 사항에 대해 가능한 한 빨리 설명합니다
- 가능한 한 엄격하게 개인정보 보호 및 기밀을 유지하면서 안전한 근무 환경을 제공해야 할 의무를 준수합니다
- 불만 제기 및 해결을 위한 유연한 종류의 옵션 등 선택권과 통제권을 제공합니다
- 불만 제기자에게 절차 전반에 걸쳐 이들이 조력자를 둘 수 있음을 알립니다
- 불만 제기자에게 불만 해결 방법과 원하는 결과를 물어 봅니다
- 이들의 의사 결정에 도움이 되는 충분한 정보를 제공합니다
- 응답을 잘하며 정기적으로 커뮤니케이션을 합니다

- 지원 서비스에 대한 의뢰를 제공하겠다고 제안합니다
- 불만 제기를 했다는 이유로 부당한 대우 (불법적인 피해자화)를 받지 않을 것임을 알립니다.
- 필요한 경우 불만 제기 처리 과정에서 합리적인 조정을 제공합니다.

피해자 중심 접근 방식 취하기

예를 들어, 어떤 직원이 이전에 성노동자로서의 역할로 인해 다른 직원들로부터 조롱을 받았다고 공개하고 고용주가 다음과 같은 조치를 취하는 경우 피해자 중심 접근 방식이 취해질 수 있습니다.

- 해당 직원이 다른 직원들과 함께 일할 때 안전하다고 느낄 수 있도록 조치를 취함
- 해당 직원이 자신에게 편안한 방식으로 자신의 경험에 대해 조직에게 자유롭게 이야기할 수 있도록 함
- 불만 제기 처리 과정에서 해당 직원의 건강과 안전을 협의할 때 이들이 적절한 사람으로부터 조언과 도움을 구할 수 있도록 함.

또한 피해자 중심 접근 방식은 매니저가 해당 직원의 의견을 경청하고, 아울러 절차를 결정할 때 직원의 희망 사항을 고려하며, 낙인과 판단이 없는 안전하고 세심한 방식으로 지속적인 지원과 도움을 제공한다는 의미입니다.



표준 6

검토 및 조정

조직은 정기적으로 정책과 관행을 검토하고 평가하여 성 노동 차별에 대한 대응과 예방을 배우고, 적응하고, 개선합니다.

기대치

- 의무 보유자는 불만 제기 및 기타 관련 데이터를 수집하고 분석하여 성 노동 차별에 대한 동향, 패턴 및 교훈을 얻어 지속적인 개선을 추진합니다.
- 조직의 리더십은 모니터링과 평가를 통해 파악된 문제를 해결하기 위해 적극적인 조치를 취합니다.
- 인사팀과 조직 리더는 성 노동 차별에 대한 개인 정보 비식별화된 동향과 교훈을 직원 및 기타 권리 보유자, 그리고 이해관계자와 공유합니다.
- 조직은 직원, 직원 대표 및 권리 보유자들과 협의하여 예방 플랜, 정책 및 시스템을 정기적으로 검토하고 업데이트합니다.

여러분이 취할 수 있는 조치

- 불만 제기 및 기타 관련 데이터를 정기적으로 모니터링하여 성 노동 차별에 대한 동향, 패턴 및 교훈을 파악함으로써 이사회 또는 경영진 회의에서 동향과 교훈을 논의하는 등 규정 준수를 개선합니다.
- 여러분의 서비스 고객을 대상으로 설문조사를 하거나 관련성이 있는 경우 커뮤니티 참조 그룹에 참여하는 등 가능한 경우 권리 보유자 및 옹호 단체의 피드백을 구합니다.
- 기존 모니터링 및 평가 프레임워크에 성 노동 차별을 방지하기 위한 전략을 통합합니다.
- 성 노동 차별에 대한 조직의 대응을 강화하기 위해 정책과 절차를 업데이트하는 등 모니터링 및 평가를 통해 확인된 문제를 리더가 적극적으로 해결하도록 요청합니다.
- 직원 회의나 조직의 인트라넷 또는 웹사이트에 비식별화된 데이터를 공유하여 성노동 차별 예방에 대한 여러분의 진전을 보여주는 등 성노동 차별과 관련된 동향과 교훈에 대해 직원, 기타 권리 보유자 및 이해관계자들에게 공개적이고 투명하게 알립니다.
- 대규모 조직의 경우, 일반적인 사업체 계획 주기의 일환으로 모니터링 및 조정을 포함시킵니다.

데이터 수집 및 분석의 힘

조직은 내부 데이터든 상업/고객 데이터든 데이터를 수집하고 분석하는 데 능숙합니다. 데이터를 수집하고 분석하는 기술이 확산되면서 유용한 통찰을 얻을 수 있는 능력도 향상되었습니다. 조직은 다음과 같은 방식으로 데이터를 사용하여 기회 균등을 촉진할 수 있습니다.

- 신고 및 불만 제기 데이터는 성 노동 차별을 추적 및 분석하고 동향을 파악하는 데 사용될 수 있습니다.
- 직원과 고객의 피드백은 조직이 성 노동 차별을 얼마나 잘 예방하고 대응하는지, 개선할 점은 무엇인지 파악하는 데 사용될 수 있습니다.
- 성과 및 징계 절차에 대한 기밀 보고서를 분석하여 일관성을 유지할 수 있습니다. 예를 들어 직원이 불법 성 노동 차별로 징계를 받은 경우, 그 결과를 추적하여 조직의 대응 절차에 반영할 수 있습니다.
- 모니터링 및 평가 프레임워크의 예방 및 대응 데이터에 대한 보고를 통해 동향과 위험 영역을 분석할 수 있습니다.

공식적인 불만 제기가 없다는 것이 차별이 조직 내에서 문제가 되지 않는다는 것을 의미하지는 않습니다. 오히려 사람들이 불만을 제기할 자신감이 없다는 의미일 수도 있습니다. 또한 사람들이 불만을 제기하는 방법을 모르거나 불만 제기 후의 결과에 대해 걱정하고 있다는 사실을 가리킬 수도 있습니다.

동향 추적

여러분이 파악하는 비식별 처리된 동향, 패턴 또는 교훈은 아래와 같이 실시되어야 합니다.

- 책임성을 높이기 위해 조직 리더와 매니저에게 보고, 그리고
- 직원, 기타 권리 보유자 및 이해관계자와 공유하여 투명성을 증진.

여기에는 모니터링 및 평가를 통해 제기된 모든 문제를 보고하고 공유하는 것은 물론, 조직 내 평등을 증진하는 성과를 인정하고 축하하는 것도 포함됩니다. 또한 안전하며 기밀이 유지되는 경우 성 노동 차별에 대한 비식별 처리된 불만 제기 및 불만 제기 처리 결과에 대한 정보도 공유할 수도 있습니다.

어떤 동향이 나타나면 조직 리더는 해당 영역의 문제를 선제적으로 해결할 수 있습니다. 예를 들어, 채용 시 성 노동 차별에 대한 불만이 여러 건 접수되면 리더는 채용 정책, 절차 및 관행이 최신 상태이고 합법적인지, 차별을 허용하지 않는지 우선적으로 검토해야 합니다.

4.3 의무 보유자를 위한 추가 지침

의무 보유자는 본 위원회에 연락하여 직업, 업계 또는 업종의 새로운 보호되는 속성, 적극적 의무 책임 및 기회균등법 준수에 대한 정보를 확인할 수 있습니다.

의무 보유자들은 추가 주제에 대한 전문 정보가 필요한 경우 아래 나열된 기관에 문의할 수 있습니다.

보건부

보건부는 성 노동 비범죄화에 대한 공중 보건 대응, 특히 검사 요건 변경을 포함한 1단계의 보건 관련 개혁에 대한 지침을 제공합니다. 또한 사업주와 고용주를 위한 공중보건 및 웰빙 조항들에 대한 지침도 제공합니다.

health.vic.gov.au

WorkSafe

WorkSafe는 빅토리아주의 직장이 근로자들에게 안전한 환경을 제공할 수 있도록 교육, 지원 및 안내를 합니다. 이 기관은 직장 보건 및 안전법 2004 (Vic) (**OHS 법**) 및 직장내 상해 재할 및 보상법 2013에 따른 고용주 및 근로자의 권리와 의무에 대한 지침을 제공합니다. 이 기관은 또한 2023년 12월에 성 노동 관련 정보도 제작할 예정입니다.

worksafe.vic.gov.au

AUSTRAC

호주 거래 보고 및 분석 센터 (**AUSTRAC**)는 심각한 범죄 및 조직 범죄로부터 지역사회를 보호하기 위해 금융 시스템의 남용 범죄를 예방, 탐지 및 대응하는 업무를 담당합니다. 이 센터에서는 현재 금융기관이 고위험군으로 평가하는 고객에게 금융 서비스를 제공하는 것에 대한 그리고 디뱅크 개념에 대한 지침을 개발 중입니다.

austrac.gov.au

빅토리아주 소비자청

빅토리아주 소비자청은 성 노동 서비스 제공업체를 위한 특정 정보를 포함하여 성 산업에 대한 정보를 제공합니다. 또한 불법적인 임대차 차별에 대한 정보도 제공합니다.

consumer.vic.gov.au



권리 보유자를 위한 지원 및 도움

5. 권리 보유자를 위한 지원 및 도움

5장에서는 옹호 서비스, 법률 서비스, 지원 및 웰빙 서비스 등 권리 보유자를 위한 지원과 도움을 제공합니다. 이는 또한 산업 보건 및 안전, 직장 내 상해 보상 및 차별 불만 제기에 대한 정보도 제공합니다.

5.1 옹호 서비스

Vixen

Vixen은 모든 성 노동자의 권리를 옹호하는 빅토리아주의 동료 주도 성 노동자 단체입니다. Vixen은 성 노동자에 의해, 성 노동자를 위해 운영되며 동료 지원, 옹호, 정보 의뢰, 아웃리치, 모든 성별의 현직 및 전직 성 노동자를 위한 성 노동자 전용 공간, 조직 및 서비스를 위한 성 노동자 인식 교육 등 다양한 서비스, 리소스 및 프로그램을 제공합니다.

- 웹사이트: vixen.org.au
- 이메일: info@vixen.org.au
- 전화: (03) 9070 9050

스칼렛 얼라이언스 (Scarlet Alliance)

호주 성노동자 협회인 스칼렛 얼라이언스 (Scarlet Alliance)는 성산업에 종사하는 전현직 성노동자의 권익과 건강을 옹호하는 전국 대표 기관입니다. 또한 스칼렛 얼라이언스 (Scarlet Alliance)는 호주 및 이주 성 노동자 관련 문제에 대한 교육과 훈련을 제공합니다.

- 웹사이트: scarletalliance.org.au
- 이메일: info@scarletalliance.org.au
- 전화: (02) 9517 2577

RhED (Resourcing health & EDucation (보건 및 교육 자원))

RhED는 빅토리아주에 기반을 둔 단체로 빅토리아주의 성 노동자들에게 서비스, 프로그램 및 자원을 제공합니다. RhED는 더 광범위한 성 산업에 정보와 자원을 제공하고 더 넓은 커뮤니티에 성 산업 관련 교육을 제공합니다.

- 웹사이트: sexworker.org.au
- 이메일: sexworker@sexworker.org.au
- 전화: 1800 458 752

빅토리아 성 노동법 개혁 단체

빅토리아 성 노동법 개혁 단체는 성 노동자가 주도하는 비영리, 초당파적 자원봉사 단체로, 성 노동자의 권리를 옹호하고 성 산업에 종사하는 과거 및 현재 노동자에 대한 존중과 보호를 장려합니다.

- 웹사이트: sexworklawreformvictoria.org.au
- 이메일: contact@swlrv.org.au
- 전화: 0420 644 330

5.2 법률 서비스

커뮤니티 법률 센터 연맹 (Vic) 법인.

이 연맹은 커뮤니티 법률 부문의 우수성을 선도하고 지원합니다. 빅토리아 전역에는 불이익을 당하는 사람들에게 무료 법률 조언을 제공하는 커뮤니티 법률 센터가 있습니다.

- 웹사이트: www.fclc.org.au
- 이메일: administration@fclc.org.au
- 전화: (03) 9652 1501

사우스사이드 저스티스 (Southside Justice)

Southside Justice는 포트 필립, 스톨링턴, 베이사이드의 저소득 개인들을 위한 무료 법률 서비스를 제공합니다. 이 기관의 성 노동자 법률 프로그램은 빅토리아주의 성 노동자와 이들을 지원하는 단체에 법률 지원을 제공합니다.

- 웹사이트: southsidejustice.org.au
- 이메일: info@southsidejustice.org.au
- 전화: (03) 7037 3200

빅토리아 법률 구조 (Victoria Legal Aid)

Victoria Legal Aid는 법률 문제의 조기 예방 및 해결에 중점을 두면서 법률 정보와 지원을 제공하는 법률 서비스입니다. 이 기관은 성 노동 차별 문제에 대해 전화로 무료 법률 조언을 제공하고 저소득 사람들에게 대한 법률 지원을 제공할 수 있습니다.

- 웹사이트: www.legalaid.vic.gov.au
- 법률 지원 전화: 1300 792 387

5.3 지원 및 웰빙 서비스

Vixen

Vixen은 모든 성 노동자의 권리를 옹호하는 빅토리아주의 동료 주도 성 노동자 단체입니다. Vixen은 성 노동자에 의해, 성 노동자를 위해 운영되며 동료 지원, 옹호, 정보 의뢰, 아웃리치, 모든 성별의 현직 및 전직 성 노동자를 위한 성 노동자 전용 공간, 조직 및 서비스를 위한 성 노동자 인식 교육 등 다양한 서비스, 리소스 및 프로그램을 제공합니다.

- 웹사이트: vixen.org.au
- 이메일: info@vixen.org.au
- 전화: (03) 9070 9050

레드 파일즈 (Red Files)

Red Files는 성 노동자들에 대한 폭력과 착취 예방에 중점을 둔 단체입니다. 이 기관은 멤버십 이용을 통해 호주에 거주하는 과거 및 현재 성 노동자들을 위한 연결 공간, OHS 및 웰빙에 관한 정보 그리고 자료를 제공합니다.

- 웹사이트: redfiles.org.au

세인트 킬다 게이트하우스 (St Kilda Gatehouse)

St Kilda Gatehouse는 세인트 킬다의 거리 기반 성 노동 여성들에게 지원과 안전을 제공하는 비영리 단체입니다. 이 단체의 드롭인 센터는 위기 관리, 음식, 의복, 주거, 법률 및 보건 서비스를 제공합니다.

- 웹사이트: stkildagatehouse.org.au
- 이메일: info@stkildagatehouse.org.au
- 전화: (03) 9534 2916

5.4 직장 보건 및 안전과 직장 내 상해 보상

WorkSafe

WorkSafe는 빅토리아주의 직장 보건 및 안전 규제 기관이자 직장 상해 보험사로, 직장 보건 및 안전법 및 직장 상해 재할 및 보상법 2013, 기타 법률을 관리합니다. WorkSafe는 과실이 있는 고용주에게 책임을 묻고 근로자가 위험에 노출되거나 해를 입는 경우 OHS 법률을 시행할 수 있습니다.

2023년 12월부터:

- WorkSafe는 허가된 성 노동 영업 뿐만 아니라 빅토리아주의 모든 성 노동 영업에 대한 직장 보건 및 안전 (OHS)과 근로자 보상을 모두 규제합니다
- 성 노동 고용주와 직원은 빅토리아주의 다른 모든 직장에 적용되는 것과 동일한 일반적인 OHS 권리, 의무 및 보호를 받게 됩니다.

성 산업에 대한 더 자세한 정보 및 지침은 WorkSafe 웹사이트 worksafe.vic.gov.au에서 가능합니다.

5.5 차별 불만 제기

빅토리아주 경찰로부터의 차별을 포함하여 어떤 형태로든 차별(피해자화 및/또는 성희롱을 비롯하여)을 겪었다고 생각되면 빅토리아주 기회균등 및 인권위원회에 연락하여 더 자세한 정보를 얻거나 불만을 제기할 수 있습니다. 자세한 정보가 필요한 경우 본 위원회의 무료 문의 전화 1300 292 153으로 전화하거나 본 웹사이트에서 불만 제기를 접수하세요.¹¹³

차별 불만 제기는 대리인이나 성 노동자가 자신의 직업명을 사용하여 접수할 수도 있지만, 불만 제기자의 신원은 피신청인에게 완전하게 익명으로 유지될 수는 없습니다.

본 위원회는 경찰에 대한 불만 제기를, 가령 경찰관이 도움이나 지원을 요청 받아 재화와 용역을 제공할 때와 같은 특정 상황에서만 접수할 수 있으므로, 성 노동자는 빅토리아 경찰의 경찰 행동 부서(1300 363 101) 또는 독립 광역 부패 방지 위원회 (IBAC)(1300 735 135) 또는 온라인 (www.ibac.vic.gov.au/general/contact-us)에서 불만 제기를 할 수 있습니다.

차별에 대한 불만 제기를 누가 할 수 있나요?

개인

성 노동 차별을 경험했다고 생각하는 사람은 빅토리아주 평등 기회 및 인권 위원회 또는 VCAT에 불만 제기를 할 수 있습니다. 불만 제기자는 성 노동자, 혹은 접수 직원이나 청소부 등 성 산업 사업체 종사자 또는 에스코트 에이전시 매니저 등 성 산업 사업체 매니저일 수도 있습니다.

예시:

- 성 노동자는 임대 숙소를 신청하거나 신청서에 직업을 기재하는 과정에서 직업, 업계 또는 업종에 근거한 차별을 경험했을 수도 있습니다.
- 성산업 업소의 접수 직원은 직업, 업계 또는 업종을 이유로 대출을 거부당하는 차별을 경험했을 수도 있습니다.
- 성산업 사업주는 다른 업종에 취업을 지원했지만 이전 직업, 업계 또는 업종으로 인해 차별을 경험했을 수도 있습니다.

사업체

일반적으로 매춘 업소나 에스코트 에이전시로 알려진 성 산업 사업체는 성 서비스를 제공한다는 이유로 불리한 대우를 받을 수 있습니다. 이것은 빅토리아주의 연구에 잘 기록된 일이며 본 위원회와의 협의에서 자주 제기되었습니다.¹¹⁴ 예를 들어, 금융 기관이 서비스 제공을 거부함으로써 매춘 업소 또는 에스코트 에이전시를 '디뱅크'하거나 차별하는 경우, 이러한 불리한 조치는 해당 업소에 대해 취해지므로 업소 자체가 피해를 입게 됩니다.

법인 사업체는 법원이나 재판소에 의해 기회균등법에 따라 보호되는 속성을 보유할 수 있는 것으로 간주되지 않았기 때문에 지금까지 그 법에 따른 차별 불만 제기를 할 수 없었습니다.¹¹⁵ 그러나 법원이나 조사 위원회는 성산업 사업체와 같은 법인 사업체가 직업, 업계 또는 업종의 특징을 갖추고 있으므로 차별 불만 제기를 할 수 있다고 판단할 수 있습니다.

법인 성산업 사업체도 분쟁에 충분한 이해관계가 있음을 입증할 수 있는 경우 불법 성노동 차별을 경험한 개인 또는 개인을 대신하여 **대표 기관**으로서 불만 제기를 할 수 있습니다.¹¹⁶

빅토리아주 기회 균등 및 인권 위원회 분쟁 해결 서비스

성 노동자 차별을 경험한 경우 빅토리아주 기회균등 및 인권위원회에 불만 제기를 할 수 있습니다. 차별, 성희롱, 인종 및 종교적 비방 및/또는 피해자화에 대한 불만 제기를 해결하기 위해 본 위원회의 안전 및 자발적 분쟁 해결 서비스를 무료로 이용할 수 있습니다.

분쟁 해결 서비스는 빅토리아 주민들이 조정 (conciliation)이라는 절차를 통해 가능한 한 빨리 분쟁을 해결할 수 있도록 돕는 것을 목표로 합니다. 우리의 조정자는 참여자 (또는 당사자)가 분쟁 또는 문제를 해결할 수 있는 옵션을 모색할 수 있도록 지원합니다.

본 위원회의 무료 문의 전화에 연락하거나 enquiries@veohrc.vic.gov.au에 이메일을 하거나 웹사이트 humanrights.vic.gov.au/get-help를 방문하실 수 있습니다.

빅토리아주 민사 및 행정 재판소 (VCAT)

불법적인 차별, 성희롱, 피해자화 또는 비방을 겪은 빅토리아 주민은 기회균등법에 따라 VCAT에 신청할 수 있습니다. 신청자는 VCAT를 통해 중재 또는 강제 회의를 거쳐 분쟁에 대한 합의에 도달할 수도 있고 아니면 VCAT가 각 당사자가 따라야 하는 결정을 내리는 심리에서 자신의 입장을 제시할 수 있습니다.

VCAT 소송에서 자신의 출생 또는 등록 이름이 사용되는 것에 대해 우려하는 성 노동자는 그 이름이 공공 기록으로 기록되지 않도록 금지 명령을 VCAT에 신청할 수 있습니다.

전국적인 기관의 빅토리아주 차별법 준수

어떤 조직이 빅토리아주 이외의 지역에 기반을 둔 경우에도 해당 조직이 빅토리아주 권리 보유자와 충분한 관계가 있는 경우 적극적 의무가 여전히 적용될 수도 있습니다. 따라서 권리 보유자는 여전히 차별에 대한 불만 제기를 할 수 있습니다.

예를 들어, 빅토리아주의 권리 보유자가 어떤 전국적인 기관의 빅토리아주 지사에서 서비스를 제공받는 경우, 해당 전국 기관 기관의 행정이 다른 곳에 기반을 두고 있다 하더라도 빅토리아주의 차별 금지법 적용을 받을 수도 있습니다.

관할권에 관계없이 이 가이드라인은 성 노동 차별을 예방하고 대응하는 방법에 대한 모범 사례 접근 방식을 빅토리아주 외의 전국적인 기관에도 제공합니다.



부록

성 노동 비범죄화법 개정

계획 운영안 변경

성 노동 및 성 서비스 사업장에 대한 계획 운영안 변경은 2023년 12월 1일에 발효되며, 빅토리아 계획 조항과 모든 계획 운영안을 수정하여 성 노동 비범죄화를 이행할 것입니다. 이러한 변경 사항으로 인해 모든 계획 구역의 매장에 적용되는 것과 동일한 조건 및 요건에 따라 성 서비스 사업장이 규제를 받아야 합니다.^{XXV}

성 노동에 대한 계획 운영안의 주요 변경 사항은 다음과 같습니다.¹¹⁷

- 성 노동이 가정 기반 사업으로 수행되는 것을 허용
- 성 서비스 사업장에 대한 계획 통제를 상업 및 복합 용도 지역의 매장에 적용되는 계획 통제와 일치시킴
- '매춘 업소 (brothel)'라는 용어를 삭제하고 필요한 경우 '성 서비스 사업장 (sex services premises)'이라는 토지 사용 용어로 대체합니다.

2023년 12월부터 성 노동자들은 계획 운영안의 재택 기반 사업 요건을 충족하는 경우 재택 기반 사업을 운영할 수 있게 되며, 이는 곧 성 노동자들이 공공 주택을 포함하여 자신이 거주하는 곳에서 일할 수 있는 권리를 갖게 된다는 의미입니다. 재택 사업 요건은 모든 재택 사업에 적용되며 지역 정부에서 관리 및 시행합니다.

참고: 성 노동자가 재택 업무를 할 수 있게 된 것은 재택 업무를 원하는 성 노동자에게 숙소를 제공할 때 기회균등법에 따라 차별이 명시적으로 허용되던 이전의 틀에서 크게 변화한 것입니다.^{XXVI} 기회균등법의 이 조항은 폐지되었습니다.

편의 시설

모든 재택 기반 사업체에 대한 이 계획 운영안 하의 요건 중 하나는 해당 지역의 편의시설에 불리한 영향을 미치지 않아야 한다는 것입니다. 이웃이나 기타 영향을 받는 당사자가 재택 기반 사업체가 해당 지역의 편의시설에 불리한 영향을 미친다고 생각하는 경우, 해당 지역 정부에 계획 운영안 위반으로 의심되는 사항을 신고할 수 있으며, 해당 지역 정부는 계획 운영안 요건을 조사하고 시행할 수 있습니다. 지역 정부는 기회 균등법의 적용을 받으며, 예외가 적용되지 않는 한 계획 운영안 시행 시 성 노동자를 차별하는 것은 허용되지 않습니다.

지역 정부와 관련된 성 노동 차별에 대한 자세한 내용은 3.2.7조를 참조하세요.

공중 보건 및 웰빙법의 변경 사항

2023년 12월, 공중 보건 및 웰빙법 상의 매춘 업소 및 에스코트 에이전시 조항이 폐지됩니다.¹¹⁸

공중 보건 및 웰빙법의 이 조항에는 다음에 관한 매춘 업소 및 에스코트 에이전시 소유주를 위한 조항이 포함되어 있습니다.

- 콘돔 제공 및 보관
- 콘돔 사용
- 서비스 거부
- 건강 검진의 증거가 표시되지 않음
- 성 노동자 및 고객을 위한 정보
- 깨끗한 린넨, 샤워 및 목욕 시설 제공, 점검.

이러한 변경 사항은 성 노동 서비스 제공자 면허 제도의 폐지에 맞추어 시행될 것입니다. 성산업 사업체 운영자와 그곳에서 일하는 성산업 종사자는 여전히 안전한 근무 환경을 확실시키기 위해 직장보건안전법 (OHS Act)에 따른 책임을 지게 됩니다.

보건부는 성병 (STI) 및 혈액 매개 바이러스 (BBV) 관리를 위한 기존 빅토리아주 공중보건 프레임워크를 자세히 설명하고 성 노동자 및 성 사업체 운영자와 관련된 보편적인 모범 사례 예방 방법을 설명하는 성산업에 적합한 지침을 개발했습니다.¹¹⁹

성 노동 비범죄화의 일환으로 직장보건안전법 (OHS Act)이 개정되지는 않았지만, 2023년 12월부터:

- WorkSafe는 허가된 성 노동 영업 뿐만 아니라 빅토리아주의 모든 성 노동 영업에 대한 직장 보건 및 안전 (OHS)과 근로자 보상을 모두 규제합니다
- 성 노동 고용주와 직원은 빅토리아주의 다른 모든 직장에 적용되는 것과 동일한 일반적인 OHS 권리, 의무 및 보호를 받게 됩니다.

WorkSafe의 역할에 대한 자세한 내용은 5.4조항을 참조하세요.

XXV Note: 'Shop' is defined broadly in clause 73.03 of the Victoria Planning Provisions.

XXVI Previously the Equal Opportunity Act contained an exception that enabled accommodation providers to refuse accommodation to sex workers (under s 62). The Sex Work Decriminalisation Act 2022 removed this exception, meaning that discrimination against sex work in the provision of accommodation is now unlawful.

광고 관리 변경 사항

변경 첫 단계에 따라 성 노동 규정 2016에 포함된 이전의 광고 제한 사항은 더 이상 적용되지 않습니다. 빅토리아주의 성 노동 광고가 이제 합법적으로 다음 사항을 실시할 수 있습니다.

- 제공하거나 제공하지 않는 서비스 설명
- 방송되거나 TV에 방영
- 성 노동자를 위한 공식 채용에 사용
- 안전한 성 관행에 대한 언급 포함
- 누드를 포함한 사진 또는 기타 그림 표현 포함
- 마사지 서비스 관련 단어를 사용.

이제 성 노동자 및 성 산업 사업체는 허가증 또는 면제 등록 번호를 포함하지 않고 광고를 게시하고, 신체 일부 또는 전신 이미지를 사용하여 광고하고, 인터넷 광고에 누드 이미지를 사용하고, 신문이나 기타 간행물에 18센티미터 x 13센티미터보다 큰 광고도 게시할 수 있습니다.

그러나 광고는 여전히 관련 광고 호스트의 재량에 따라 달라질 수 있습니다. 관련 연방법 및 주법 그리고 강령도 적용됩니다. 예를 들어, 호주 소비자법 및 AANA 윤리 강령.

광고 서비스와 관련된 차별에 대한 더 자세한 내용은 본 가이드라인의 3.2.3조항을 참조하세요.



Notes

- 1 Merriam-Webster, 'Cisgender', *Merriam-Webster.com* (Dictionary, 2 Feb 2023) <<https://www.merriam-webster.com/dictionary/cisgender>>.
- 2 'Cissexism', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=cissexism>.
- 3 Oxford University Press, 'Criminalization', *Oxford Learner's Dictionaries* (Dictionary) <<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/criminalization>>.
- 4 Michalowski, R. J., *Order, law and crime: an introduction to criminology* (New York: Random House, 1985) 6.
- 5 'Discrimination', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-individuals/discrimination>>.
- 6 'Positive duty', Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/positive-duty>>. Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Final report, 2022).
- 7 'Gender inequality', European Institute for Gender Equality (Webpage) <<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1182>>.
- 8 'LGBTIQA+ glossary of common terms', Australian Institute of Family Studies (Webpage) <https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/22-02_rs_lgbtqiqa_glossary_of_common_terms_0.pdf>.
- 9 'Lawful sexual activity', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-individuals/lawful-sexual-activity>>.
- 10 'Positive duty', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/positive-duty>>.
- 11 Ibid.; Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Final report, 2022).
- 12 Planning Advisory Note 79 – Decriminalising sex work June 2022 (Vic), Amendment VC217.
- 13 'Lawful sexual activity discrimination', *Human Rights Claims* (Webpage) <<https://humanrightsclaims.com.au/discrimination/lawful-sexual-activity>>.
- 14 Positive duty', *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/positive-duty>>.
- 15 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 48.
- 16 PG Macioti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 20.
- 17 Interview with Vixen (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 27 June 2022).
- 18 *Sex Work Act 1994* (Vic) s22.
- 19 *Sex Work Act 1994* (Vic).
- 20 'Sex workers applaud Andrews Government's decriminalisation announcement', *Scarlet Alliance* (Media release, 12 Aug 2021) <https://scarletalliance.org.au/news_item-2021-08-13-0311>.
- 21 Ibid.
- 22 Ibid.
- 23 Council of Europe, 'Discrimination and intolerance', *Manual for human rights education with young people* (Webpage) <<https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>>; 'Discrimination', *Amnesty International* (Webpage) <<https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination>>.
- 24 Council of Europe, 'Discrimination and intolerance', *Manual for human rights education with young people* (Webpage) <<https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>>.
- 25 Ibid.
- 26 Email from Vixen to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 1 February 2023.
- 27 Antonia Quadara, *Sex workers and sexual assault in Australia: prevalence, risk and safety* (Australian Institute of Family Studies, 2008); Manjima Bhattacharjya et al., *Sex work, violence and HIV in Asia* (Summary report, 2015).
- 28 Gayle Rubin, *Deviations: a Gayle Rubin reader* (Duke University Press, 2011).
- 29 Manjima Bhattacharjya et al., *Sex work, violence and HIV in Asia* (Summary report, 2015); Sharvari Karandikar and Moisés Próspero, 'From client to pimp: male violence against female sex workers' (2010) *Journal of Interpersonal Violence* 25(2) 253, 273.
- 30 Ibid.
- 31 Tara Lyons et al., 'Negotiating violence in the context of transphobia and criminalization: the experiences of trans sex workers in Vancouver, Canada' (2017) *Qualitative Health Research* 27(2) 182,190; Victor Minichiello, John Scott and Cameron Cox, 'Commentary: reversing the agenda of sex work stigmatization and criminalization: signs of a progressive society' (2017) *Sexualities* 21, 5, 6; Todd G Morrison and Bruce W Whitehead, 'Nobody's ever going to make a fag pretty woman: stigma awareness and the putative effects of stigma among a sample of Canadian male sex workers' (2007) *Journal of Homosexuality* 53(1-2) 201, 217.
- 32 Ibid.
- 33 Jules Kim, 'Jules Kim on International Women's Day' (Statement, 7 March 2019) <<https://reconference.creaworld.org/jules-kim-on-international-womens-day>>.
- 34 This view is put forward by religious groups, as well as some prominent Western feminist thinkers. See discussion in Zahra Stardust et al., "'I wouldn't call the cops if I was being bashed to death": sex work, whore stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Hille Haker *Towards a critical political ethics: catholic ethic and social challenges* (Faculty Books, 2020); Andrea Dworkin, *Intercourse* (Free Press, 1987); Sheila Jeffries, *The idea of prostitution* (Spinifex Press, 1997).
- 35 See for example Nandita Haksar's views; Nandita Haksar, 'Sex work or slavery? Why human rights discourse is no longer a tool for liberation', *Scroll.in* (Article, 2017) <<https://scroll.in/article/828664/opinion-human-rights-discourse-is-no-longer-a-tool-for-emancipation-and-liberation>>.
- 36 'Unpacking harmful myths around sex work' *The Equality Institute* (Webpage, 2020) <<https://www.equalityinstitute.org/blog/unpacking-harmful-myths-around-sex-work>>.
- 37 Jules Kim, 'Jules Kim on International Women's Day' (Statement, 7 March 2019) <<https://reconference.creaworld.org/jules-kim-on-international-womens-day>>.
- 38 Ibid.
- 39 PG Macioti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 20.
- 40 Raymond Michalowski, *Order, law and crime: an introduction to criminology* (Random House, 1985) 6.
- 41 Zahra Stardust et al., "'I wouldn't call the cops if I was being bashed to death": sex work, whore stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Lynzi Armstrong, 'Stigma, decriminalisation, and violence against street-based sex workers: changing the narrative' (2018) *Sexualities* 22(7-8) 1288, 1308.
- 42 PG Macioti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 7.
- 43 Scarlet Alliance, *Full decriminalisation of sex work in Australia* (Briefing paper, February 2021).
- 44 Ibid.
- 45 Ibid.
- 46 Centre for Social Research in Health, *Sex work stigma research collaboration* (Research paper, 2017).
- 47 Ibid.
- 48 'Profession', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=profession>.
- 49 'Trade', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=trade>.
- 50 'Occupation', *Macquarie Dictionary* (Dictionary) <https://www.macquariedictionary.com.au/features/word/search/?search_word_type=Dictionary&word=occupation>.
- 51 Victoria, *Parliamentary Debates*, Legislative Assembly, 13 October 2021, 3879 (The Hon. Melissa Horne, Minister for Ports and Freight, Minister for Consumer Affairs, Gaming and Liquor Regulation, Minister for Fishing and Boating).
- 52 Victoria, *Parliamentary Debates: Second Reading Speech Equal Opportunity Act*, 30 May 1995, 925 (The Hon Haddon Storey).
- 53 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 105.
- 54 Ibid s 106.
- 55 Ibid s 104.
- 56 Ibid s 109.
- 57 Ibid; see also 'Vicarious liability' *AustLII Communities* (Webpage, 2 March 2020) <<https://austlii.community/foswiki/VicDiscrimLRes/Vicariousliability>>.

- 58 Also see Scarlet Alliance's report on discrimination across Australia, which found that sex workers experience financial discrimination from banks and financial institutions on a regular basis; Scarlet Alliance, *Anti-discrimination & vilification protections for sex workers in Australia* (Briefing paper, 2021) 4.
- 59 Lavender Baj, 'How banks are exploiting a loophole to legally discriminate against sex workers', Junkee (Webpage, 10 November 2021) <<https://junkee.com/banking-sex-work-australia/313285>>.
- 60 Interview with Sex Work Law Reform Victoria (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022); Interview with Working Man Victoria (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022).
- 61 *Anti-Money Laundering and Counter-Terrorism Financing Rules Instrument 2007* (No. 1) (Cth).
- 62 Ibid s 6.
- 63 See, for instance, the discussion in Alice Orchiston, 'Precarious or protected' (2016) *Sociological Research Online* 21(4) 6.
- 64 Ibid.
- 65 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 4.
- 66 See, for instance, PG Maciotti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 7.
- 67 Department of Health STI and BBV prevention for the sex industry guidance materials – to be published in 2023.
- 68 Being HIV positive is likely to be considered a 'disability' under the definition provided in s 4(b) of the Equal Opportunity Act – "the presence in the body of organisms that may cause disease".
- 69 Interview with RhED (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 27 June 2022).
- 70 Ibid.
- 71 Scarlet Alliance, *Anti-discrimination & vilification protections for sex workers in Australia* (Briefing paper, 2021) 4.
- 72 Ibid.
- 73 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 7.
- 74 'Advertising discrimination' Scarlet Alliance (Webpage) <<https://archive.scarletalliance.org.au/issues/advert>>.
- 75 'Lawful sexual activity case studies', *Queensland Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.qhrc.qld.gov.au/resources/case-studies/lawful-sexual-activity>>.
- 76 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 9.
- 77 Email from Vixen to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 1 February 2023.
- 78 Ally Daniel, 'Shaking up the views of sex work: the lived experience of one sex worker' *Red Magazine*, 16.
- 79 Interview with Scarlet Alliance (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 27 June 2022).
- 80 PG Maciotti, Ryan DeVeau, Miranda J Millen, Casey McGlasson et al., *Understanding the health and social wellbeing needs of sex workers in Victoria* (Australian Research Centre in Sex, Health and Society Report, April 2022) 7.
- 81 Preliminary findings from Estelle Lucas to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, September 2022.
- 82 Josephine Rayson and Beatrice Alba, 'Experiences of stigma and discrimination as predictors of mental health help-seeking among sex workers' (2019) *Sex Workers' Personal and Professional Lives* 34(3), 277, 289.
- 83 Antonia Quadara, *Sex workers and sexual assault in Australia: prevalence, risk and safety* (Australian Centre for the Study of Sexual Assault, 2008) 8, 1.
- 84 Ibid.
- 85 Email from Vixen to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 1 February 2023.
- 86 Antonia Quadara, *Sex workers and sexual assault in Australia: prevalence, risk and safety* (Australian Centre for the Study of Sexual Assault, 2008) 8, 1.
- 87 Ibid.
- 88 Zahra Stardust et al., "'I wouldn't call the cops if I was being bashed to death': sex work, whore stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Office of Police Integrity, *Interacting with sex workers: A good practice guide and self-check* (Final report, 2008) 5.
- 89 Zahra Stardust et al., "'I wouldn't call the cops if I was being bashed to death': sex work, whore stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143.
- 90 Ibid.
- 91 *Bickle v Victoria* [2020] 168 FCA 18; *Cmdr of Police v Mohamed* (2009) 262 ALR 519; *Farah v Cmdr of Police of the Metropolis* [1998] QB 65; *Djime v Kearnes* [2019] VSC 117 [130]; *Farah v Cmdr of Police of the Metropolis* [1998] QB 65. *Cmdr of Police v Mohamed* [2009] NSWCA 432 [49]; *Djime v Kearnes* [2019] VSC 117 [130]; *Djime v Kearnes* [2015] VCAT 94.
- 92 *Kyriakidis v State of Victoria* [2014] VCAT 1039; *Bickle v Victoria (Victoria Police)* [19]; *Robinson v Commissioner of Police, NSW Police Force* [2012] FCA 770; *Djime v Kearnes* [2019] VSC 117 [70]; *Bickle v Victoria (Victoria Police)* [2020] FCA 168; *Field Meret v State of Victoria* [1999] VCAT 615.
- 93 Email from Victoria Police to Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, 17 February 2023.
- 94 'Disability discrimination and employment' *Victoria Legal Aid* (Webpage) <<https://www.legalaid.vic.gov.au/disability-discrimination-and-employment>>.
- 95 Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Guideline, 2022).
- 96 'Victoria Legal Aid' (Webpage) <<https://www.legalaid.vic.gov.au>>; *Spent Convictions Act 2021*, Department of Justice and Community Safety (Webpage) <www.justice.vic.gov.au/spent-convictions>; Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Spent conviction discrimination guideline* (Guideline, 2022).
- 97 Amnesty International, *We live within a violent system; Structural violence against sex workers in Ireland* (Final report, 2022).
- 98 Zahra Stardust et al., "'I wouldn't call the cops if I was being bashed to death": sex work, whore stigma and the criminal legal system' (2021) *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 10(3) 143; Office of Police Integrity, *Interacting with sex workers: a good practice guide and self-check* (Final report, 2008) 5.
- 99 UN Women, *Intersectionality resource guide and toolkit* (Final report, 2021) 8.
- 100 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 26(1).
- 101 Ibid s26(4).
- 102 Ibid s26(5).
- 103 Ibid s 75.
- 104 Ibid s 24.
- 105 Ibid s 59.
- 106 Ibid s 47.
- 107 Ibid s12(2); 'Special measures', Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/for-organisations/special-measures>>.
- 108 Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, *Preventing and responding to workplace sexual harassment* (Guideline, 2020) <www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace-sexual-harassment-Aug20.pdf>.
- 109 *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 104.
- 110 Ibid.
- 111 Ibid s 15(6).
- 112 Grace Mccarthy, Shamika Almeida, 'Understanding employee wellbeing practices in Australian organizations' (2011) *International Journal of Health, Wellness & Society* 1(1) 181,198.
- 113 'What happens when I make a complaint?' *Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission* (Webpage) <<https://www.humanrights.vic.gov.au/dispute-resolution/what-happens-when-you-make-a-complaint>>.
- 114 This was an issue mentioned in multiple consultations throughout phase one, including Interview with Sex Work Law Reform Victoria (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022); Interview with Working Man (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 5 July 2022); Interview with Australian Adult Entertainment Industry Incorporated (Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, Consultation, 6 July 2022).
- 115 *Christian Youth Camps Ltd v Cobaw Community Health Services Ltd* (2014) 50 VR 256 at [317] (Maxwell P), [413] (Neave JA).
- 116 See *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 114 and *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 124 for when representative bodies may apply to the Commission and to the Tribunal.
- 117 Victoria Planning Provisions and All Schemes in Victoria: Amendment VC217, Department of Transport and Planning (Webpage, June 2022) <<https://planning-schemes.app.planning.vic.gov.au/All%20schemes/amendments/VC217?schemeCode=alpi&ga=2.130040205.342265421.1668488362-362769296.1662942795>>.
- 118 *Public Health and Wellbeing Act 2008* (Vic) ss 158–165.
- 119 'Decriminalisation of sex work', Department of Health (Web Page, 15 March 2023) <<https://www.health.vic.gov.au/preventive-health/sex-worker-health>>.

Image credits

Page 1: Drazen_ / iStock.

Page 4: Sarah Chai / Pexels.

Page 10: Johnce / iStock.

Page 15: TommL / iStock.

Page 16: martin-dm / iStock.

Page 21: The Gender Spectrum Collection.

Page 24: shurkin_son / Adobe Stock.

Page 28: fizkes / Adobe Stock.

Page 30: Johnce / iStock.

Page 34: urbazon / iStock.

Page 40: Johnce / iStock.

Page 43: SDI Productions / iStock.

Page 48: TBC.

Page 50: Craig / Adobe Stock.

Page 57: fizkes / iStock.

Page 58: Los Muertos Crew / Pexels.

Page 61: bernarbodo / Adobe Stock.

Page 62: Anete Lusina / Pexels.

Page 70: Rodnae Productions / Pexels.

Page 79: SDI Productions / iStock.

Page 83: Fly View Productions / iStock.

Page 84: The Gender Spectrum Collection.

Page 92: Igor Aleksander / iStock.

Page 97: Ketut Subiyanti / Pexels.

Page 102: Jean-Baptiste Burbaud / Pexels.



연락처

문의 라인	1300 292 153
팩스	1300 891 858
NRS 음성 중계	1300 555 727 전화 후 1300 292 153 인용
통역사	1300 152 494
이메일	enquiries@veohrc.vic.gov.au
트위터 팔로우하기	twitter.com/VEOHRC
페이스북에서 찾기	facebook.com/VEOHRC

humanrights.vic.gov.au