

성폭력 예방 및 대응지침

이 지침은 가자하나로재가복지센터에 소속된 기관의 종사자들이 직장내 성희롱예방 뿐만아니라 종사자들의 요양업무 수행간에 겪을 수 있는 성폭력예방 및 대응지침에 필요한 세부적인 사항을 규정함을 목적으로 한다.

1. 성폭력의 의미

“성폭력”이라 함은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조(정의)에 따라, 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動)등으로 상대방에게 성적, 고용상의 불이익을 주는 행위를 말한다. 기관 내 내부직원과 종사자의 재가서비스 중 어르신과 요양보호사간에 성적언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 불이익을 주는 것을 의미한다. 종사자들이 업무를 수행하는 동안 받을 수 있는 성폭력 피해는 물론이고, 수급자들이 요양보호사로부터 성폭력 피해를 당할 수 있는 모든 상황을 가정하여 이를 예방한다.

2. 성폭력의 성립 유형

- 남녀 또는 직책의 구분 없이 발생할 수 있다.

유형 1 : 종사자 → 종사자

유형 2 : 종사자 → 수급자

유형 3 : 수급자 → 종사자

유형 4 : 수급자 → 수급자

3. 성폭력의 유형

1) 친족 성폭력

가족·친척·인척관계 내에서 일어나는 강제적인 성적 행동을 의미한다. 근친·친족 성폭력은 피해자와 가해자가 오랫동안 같은 공간에서 머물러야 하는 특성상 어린 시절부터 성인이 될 때까지 일회적이지 않고 지속적으로 성폭력 피해를 경험하게 될 수 있으므로 가족중에 가해자가 있다면 빨리 피해자와 분리시켜야 한다. 근친·친족 성폭력은 보통 어린시절부터 시작되어 청소년·성인이 되어서도 지속된다.

친족 성폭력은 피해자와 가해자가 오랫동안 같은 공간에서 머물러야 하는 특성상 어린 시절부터 성인이 될 때까지 지속적으로 성폭력 피해를 경험하게 될 수 있으므로 가족중에 가해자가 있다면 빨리 피해자와 분리시켜야 한다.

2) 직장내 성희롱

직장내 성희롱이란 직장상사, 동료 직원 등이 채용과정이나 근무기간 중에 상대방의 의사에 반하여 행하는 성적 언동 등으로 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주거나 언행 피해자에게 성적인 불쾌감을 주는 것을 말한다.

직장내 성희롱이나 성폭력은 분위기를 위한 농담 정도로 여겨지기도 하지만 피해자들에게는 안전한 일터를 위협받게 됨으로써 경제활동과 관련된 생존권에도 위협을 주는 심각한 범죄이다.

3) 아내성폭력(성학대)

아내에 대한 성폭력(성학대)은 결혼생활의 통제권이 남성에게 있다는 기존의 통념에서 묻혀져 왔다. 그러나 성적 언어를 사용해서 아내를 비난하는 등의 언어폭력이나 성관계강요 등은 아내의 인권과 성적자기결정권을 심각하게 침해하는 행위이자 범죄이다.

특히 아내 강간의 경우 구타 후에 많이 이루어진다는 점을 보면, 폭력의 연장선상에 있다는 사실이 더욱 명확하게 드러난다. 아내에 대한 성폭력(성학대)은 다른 성폭력과 마찬가지로 여성의 자아존중감을 떨어뜨리고 우울증에 빠지게 만드는 등의 후유증을 낳는다. 우리나라 법에서는 부부관계의 특수성을 운운하며 아내를 성폭력의 대

상에서 제외하고 있다. 개인적이고 비밀스러운 곳에는 국가권력이 함부로 개입해서는 안된다는 인식이 깔려있는 것이다. 그러나 부부간의 신뢰를 방해하는 것은 국가권력이 개입을 하여서가 아니라 개인의 인격적인 의사결정을 존중하지 않는 폭력성 자체에 있는 것이다. 따라서 아내의 의지에 반하는 강제적인 성관계, 성적학대, 언어폭력은 명백한 범죄행위이다.

4) 동성 간 성폭력

최근 군대 내 성폭력 문제가 드러나면서 동성간 성폭력의 문제가 이슈화되고 있다. 동성간 성폭력은 '피해자=여성', '가해자=남성'이라는 기존의 틀에서 벗어나 있으므로 성폭력으로 이해되지 않았다.

그러나 성폭력은 이성 간에만 일어나는 것이 아니며 남성 성적소수자간, 이성애자 남성간 혹은 여성간, 이성애자와 동성애자간 성폭력 또한 존재한다. 특히 남성간 성폭력보다 여성간 성폭력은 더 묻혀지기 쉽다.

성폭력이라는 개념 자체가 남성의 성욕, 남성의 성기를 이용한 폭력이라는 인식이 지배적이기 때문에 남근이 없는 여성이 누군가에게 성폭력을 가한다는 것이 가능하지 않다고 믿는 것이다.

또 이성애자 여성들 사이에선 원치 않는 육체접촉을 했다 하더라도 성폭력이 아니라고 인식되기 쉽다. 여성의 경우 동성간 성폭력을 당했을 때 서로간의 친밀성 때문에 성희롱, 성추행을 인식하기 어려운 면이 있다. 그러나 성폭력의 정의가 성적자기결정권의 침해인 것에 비추어볼 때 동성간 성폭력 역시 명백한 성폭력이며 범죄이다.

4. 기타유형

1) 육체적 행위

- 고의적인 입맞춤이나 포옹, 위에서 껴안기 등의 신체적 접촉
- 기저귀 케어 및 어르신께서 부득이하게 노출을 해야 할 시 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 어르신 허락 없이 만지는 행위
- 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 평소 애무를 강요하거나 성적인 행위를 시도하려는 행위
- 필요 이상 오래 손을 잡거나 어깨동무를 하거나 충고하면서 과도하게 신체를 접촉하는 행위

2) 언어적 행위

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 상대방에게 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 외설적이고 도발적인 소리나 음성을 내는 행위
- 지위를 이용하여 상대방이 원하지 않는 성적 관계를 지속적으로 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

3) 시각적 행위

- 업무나 교육목적으로 관련되지 않은 음란 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터 통신이나 팩스 등을 이용하는 경우도 포함)
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출 및 만지는 행위
- 어르신들의 성적 굴욕감을 유발하는 행위
- 외설적이고 음란한 몸짓이나 얼굴표정을 하는 행위

4) 그 밖에 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

5. 기관 내 성폭력 예방교육 의무

1) 예방교육 실시 방법

- ① 년 1회 이상 의무적으로 성폭력 예방교육을 어르신과 직원에게 각각 실시하여야 한다.
- ② 직원 정례교육, 정례조회, 부서별 교육 등을 이용하여 예방교육을 실시하여야 한다.

2) 교육 내용

- ① 남녀평등법상 성폭력 관련 규정
- ② 기관 내 성폭력 예방에 관련 방침 또는 규칙에 관한 사항

- ③ 피해 어르신의 고충상담 및 구제절차
- ④ 기관 내 성폭력 발생의 처리절차 및 성폭력 행위자의 징계 조치사항
- ⑤ 기타 기관 내 성폭력 예방에 필요한 사항을 포함하여 실시

6. 기관장 및 관리책임자의 역할과 책임

- 1) 기관 내 성폭력 예방에 대한 1차적인 책임이 있다.
- 2) 직원 및 어르신들에게 성폭력 방지교육을 실시한다.
- 3) 직원 및 어르신들에게 상담 및 조언을 시행한다.
- 4) 성폭력 문제 발생시 신속하고 명확한 조치를 한다.
- 5) 성폭력 예방을 위한 자발적이고 적극적인 노력을 한다.

7. 종사자의 요양서비스 중 성폭력 예방

방문요양서비스의 경우 수급자인 대상자와 단둘이 집에 있는 상황이 종종 발생할 수 있다. 이때 대상자가 치매 등의 질병으로 판단이 어려운 가운데 돌발상황이 발생할 수 있으므로 재빠른 판단과 용기가 필요하며 특이사항 발생시 관리자에게 즉시 보고하여 조치를 받는다.

(육체적 행위)

- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체 접촉
- 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위 등

(언어적 행위)

- 음란한 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가
- 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위

(시각적 행위)

- 음란한 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
- 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통해 음란한 편지, 사진, 그림을 보내는 행위
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 등

(기타)

- 사회통념상 성적 굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동

8. 성폭력의 대응방법

《기관의 대처방법》

- 성폭력 발생 시 목격자는 이를 즉시 중단시키고 기관장 또는 관리자에게 보고하여야 하며 관리자는 관계자에 대한 확인 및 조사를 실시하고 교육하여 재발되지 않도록 하여야 한다. 또한 성폭력 예방 및 발생 시 다음과 같이 조치한다.

- ① 성희롱 및 성폭력 예방 대응 교육을 연 1회 이상 실시
- ② 성희롱 및 성폭력 예방 대응지침을 공개된 장소에 비치
- ③ 성희롱 및 성폭력 피해자 등에 대해 불이익을 주는 행위 금지
 - 성희롱 및 성폭력으로 인한 피해가 있을 경우(유형1 또는 유형3), 그 피해자에게 원하지 않는 업무배치 등의 불이익한 조치를 해서는 안된다.
 - 성희롱 및 성폭력으로 인한 피해가 있을 경우(유형2 또는 유형4), 그 피해자에게 원하지 않는 숙소 및 급여 제공자 배치 등의 불이익한 조치를 해서는 안된다.
- ④ 성폭력 행위자에 대한 조치 실시
 - 종사자에 의한 성폭력이 발생하였을 경우(유형1 또는 유형2) 그 행위자를 징계한다.
 - 성폭력을 한 수급자에게는(유형3 또는 유형4) 재발방지를 위한 서비스 중단 등의 적절한 조치를 행할 수 있

다.

《개인의 대처방법》

- ① 감정적인 대응은 삼가고 단호히 거부의를 표현한다.
 - 단호히 거부의를 표현하고 시정을 요구한다.
 - 유형3의 경우 가족에게 사정을 말하고 시정해 줄 것을 요구한다.
 - 시정요구에도 상습적으로 하는 경우 녹취하거나 일지를 작성해 둔다.
- ② 기관의 관리자나 기관장에게 보고하여 적절한 조치를 취하도록 한다.
 - 모든 피해사실에 대하여 기관의 관리자나 기관장에게 보고하여 기관에서 적절한 조치를 취하도록 한다.
- ③ 외부기관의 도움을 요청한다.
 - 심리적 치유상담 및 법적 대응이 필요하다고 판단될 경우 외부의 전문기관(성폭력 상담소, 여성노동상담소, 국가인권위원회 등)에 상담하여 도움을 받는다.
- ④ 평소 성폭력에 대한 충분한 예비지식과 대처방법을 숙지한다.
- ⑤ 음담패설을 삼간다.

9. 성폭력 고충상담 및 처리

- ① 원장 및 센터장은 성폭력과 관련한 근로자의 고충상담을 처리할 수 있는 담당 지원과 절차를 마련하여야 한다.
- ② 소속직원이나 외부 전문가를 성폭력 문제해결에 도움을 주는 담당 상담 직원으로 지정하고 신속한 상담이 이루어지도록 하여야 한다.(필요시 센터장이 상담직원 역할 가능)

10. 센터장의 역할과 책임

- ① 센터 내 성희롱 및 성폭력 예방에 대한 1차적인 책임이 있다.
- ② 직원 및 어르신들께 성희롱 및 성폭력 방지 교육을 실시한다.
- ③ 직원 및 어르신들께 상담 및 조언을 시행한다.
- ④ 팀워크(Team work)과 성희롱 및 성폭력 문제의 부조화를 예방하고 관리한다.
- ⑤ 성희롱 및 성폭력 문제 발생 시 신속하고 명확한 조치를 한다.
- ⑥ 성희롱 및 성폭력 예방을 위한 자발적이고 적극적인 노력을 한다.

11. 관련법규

- ① 노인에게 성적 수치심을 주는 성폭력 성희롱 등의 행위 「노인복지법 제 39조의 9(금지행위) 제 2항」
- ② 이를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천 500만원 이하의 벌금에 처해진다. 「노인복지법 제55조의 3(벌칙 제1항)」
- ③ 사업주 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니된다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제12조 (직장내 성희롱 금지)」
- ④ 사업주가 제12조를 위반하여 직장내 성희롱을 한 경우에는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률상 행위자를 직접 처벌하는 규정은 없으나 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제1장 총칙 제2조 정의에 해당하는 성폭력범죄」 법률에 근거하여 형사 처벌 받을 수 있다.

12. 기타

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| ① 노인보호전문기관 연락처 1577-1389 | ② 여성긴급상담전화 1366 |
| ③ 성폭력상담소 117 | ④ 한국성폭력상담소 02) 338-5801~2 |
| ⑤ 국가인권 위원회 1331 | |

※ 요양보호사는 대상자를 존중하여야 하며 성적 수치심을 야기시키는 행위 및 언어의 사용을 자제하고 대상자가 주변사람으로부터 성적학대를 받고 있는지 항상 유의하고 성적수치심 유발행위 및 성폭력(성희롱,성추행,강간 등) 사실을 인지하는 즉시 관계기관에 신고하고 시설장에게 보고하여야 한다.