

성폭력 예방 및 대응지침

기 관 명	해바라기재가방문요양센터
소 재 지	경기도 부천시 신흥로335번길 42 1층 (약대동)
대 표 자 명	윤안숙

성폭력 예방 및 대응지침

1. 성폭력 및 성희롱 정의 및 범죄와의 관계

(1) 성희롱 정의

- 성폭력은 성희롱이나 성추행, 성폭행 등을 모두 포괄하는 개념으로 '성을 매개로 상대방의 의사에 반해 이뤄지는 모든 가해행위를 뜻한다.
- 성폭력은 업무, 고용 등의 관계에서 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용 하거나 업무 등과 관련하여 성적 언행 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 불이익을 주는 것을 의미한다.

(2) 공통점

- 주로 지위 등을 이용한 남녀 불균형한 권력관계와 퇴폐 및 향락적인 남성중심의 문화에서 여성을 성적 대상화함으로써 발생하는 점.
- 상대방이 원하지 않는 성적인 언동에 의해 발생하는 점.
- 상대방에게 정신적, 육체적, 심리적 고통과 성적 굴욕감을 느끼게 하며 고용에서의 불이익을 초래하고 인격권과 근로권, 성적 자기결정권 등의 인권을 침해하는 점.

(3) 차이점

- 성폭력 범죄는 『성폭력 범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률』 (이하 '성폭력특별법', '94. 1. 5 제정)에 그 유형(형법, 특별법)이 열거되어 있고, 형사 처벌의 대상이 되는 점.
- 성희롱은 주로 남녀차별을 금지하는 법률에 의해 규제되고 그 유형이 성폭력보다 경미한 성적 언어나 행동으로써 형벌부과의 대상이 되지 않는다는 점.

3. 성폭력(성희롱) 유형

성폭력의 유형으로 다음의 성적 언동에 의한 것으로 어디까지나 예시적인 것이며 기타 사회통념상 성적 굴욕감을 유발하는 언어나 행동이 포함된다.

(1) 육체적 행위

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

- 회음부를 노출시켜 놓는 행위

(2) 언어적 행위

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위

(3) 시각적 행위

- 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용한 경우도 포함)
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

(4) 요양보호사 성폭력(성희롱)

요양보호사와 방문요양서비스 대상자가 단둘이 집에 있게 되는 상황이 종종 발생할 수 있다. 이때 대상자가 치매 등의 질병으로 판단이 어려운 가운데 수급자나 그 가족이 요양보호사의 의사에 관계없이 성적인 수치심을 유발하는 말이나 행동을 말한다.

(5) 수급자 성폭력(성희롱)

“수급자 성폭력”이라 함은 요양보호사가 수급자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 서비스의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하는 것을 말한다.

4. 성폭력 및 성희롱에 대한 예방

(1) 수급자에 대한 급여제공 직원의 예방지침

- 요양보호사로서 피해자가 되지 않기 위해 평소 복장 및 언행에 대해 성적 호기심이 유발 되지 않도록 노력한다
- 수급자의 인격과 존엄성을 존중하고 이를 실천하기 위하여 평소 존칭을 사용한다.
- 성적 수치심을 주는 행위를 하지 않으며 사람들이 보고 있는데 성적부위를 드러내고 옷이나 기저귀를 교체하지 않는다.
- 평소 수급자들과의 불필요한 신체접촉을 자제하고, 사생활 침해소지가 있는 행동에 대해서 먼저 상대방의 의사를 묻고 양해를 구한다.
- 음란한 사진이나 그림으로 오해를 받을 수 있는 게시물을 붙이는 행위에 대해 이의를 제기한다.
- 수급자의 언어적 표현과 행위에 적극적으로 동의하지 아니하고 불쾌한 표정을 짓거나 자리를 피하는 등의 행동을 하면 이를 거부의사로 받아들이고 즉각 행동을 중지한다.
- 수급자의 명시적인 의사표현을 하지 않는 경우 그것을 긍정의 의사로 오해하여서는 안 된다.

(2) 급여자제공직원에 대한 수급자(보호자 포함)의 예방지침

- 급여자제공직원에 대해 음담패설을 삼가고, 집안 내에 음란한 그림이나 사진은 붙이지 않는다.
- 급여자제공직원에게 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기, 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지기, 안마나 애무 등의 행동을 강요하지 않는다.
- 급여자제공직원의 외모나 사생활에 지나치게 간섭하지 않고, 불필요한 신체 접촉을 하지 않는다.
- 급여자제공직원이 거부 의사를 하였을 경우에는 즉각 중지하고, 사적인 행위 및 만남을 강요하지 않는다.
- 급여자제공직원이 성폭력 및 성희롱을 하는 경우에는 이의를 제기하고 주위사람이나 기관에 도움을 청하거나 연락하여 해결한다.

5. 성폭력(성희롱) 피해자의 대응지침

(1) 요양보호사로서의 성폭력 및 성희롱 대응지침

- 감정적인 대응은 삼가고, 단호히 거부의사를 표현한다.
- 기관의 담당자에게 보고하여 적절한 조치를 취하도록 한다.
- 외부기관의 도움을 요청한다.
- 심리적 치유상담 및 법적 대응이 필요하다고 판단될 경우 외부의 전문기관 (성폭력상담소, 여성노동상담소 등)에 상담하여 도움을 받는다.
- 평소 성폭력에 대한 충분한 예비지식과 대처 방법을 숙지한다.

(2) 수급자로서의 성폭력 및 성희롱 대응지침

- 성폭력(성희롱) 피해 노인은 노인복지센터나 성폭력상담소 등을 통해 수시로 상담받을 수 있고, 노인에 대한 행위가 성폭력에 해당하거나 그 밖에 형사처벌의 대상이 되는 경우에는 검찰이나 경찰에 신고할 수 있다.
- 공공기관 등에서 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 노인을 성폭력한 경우, 피해 노인은 국가인권위원회에 진정하여 구제받을 수 있다. (「국가인권위원회법」 제30조 제1항)
- 행위자에 대하여 불법행위를 이유로 손해배상을 청구할 수 있다. (「민법」 제750조)

◆ 관련법규

- ☞ 누구든지 노인에게 성적 수치심을 주는 성희롱을 해서는 안 된다. (「노인복지법」 제39조의

9제2호) 이를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처해진다.
(「노인복지법」 제55조의3제1호)

직장 내 성폭력.성희롱 예방 및 대응지침

1. 직장내 성폭력 예방 및 대응지침

(1) 직장내 성폭력의 정의

“직장내 성폭력”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다. <남녀고용평등법 제2조의2제2항>

(2) 직장내 성폭력 행위자와 피해자

행 위 자	피 해 자
○ 사업주나 직장내의 상급자, 동료 근로자, 하급자가 해당 된다. ※ 거래처 관계자나 고객 등 제3자 제외.	○ 주로 여성근로자가 대상이지만 남녀 근로자(협력업체 및 파견근로자 포함) 모두 해당되며, 모집 채용과정에서의 구직자도 포함된다.

(3) 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어질 것

- 직장내 성폭력은 사업장 안이나 밖 어디서나 발생할 수 있으며, 상급자가 그 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있다면 성립된다.
- 예를 들어 출장중인 차안이나 업무와 관련 있는 전체 회식 장소 등에서 발생하는 성폭력도 직장내 성폭력으로 볼 수 있다.

(4) 성적인 언어나 행동에 의하거나 또는 이를 조건으로 할 것

- 상대방이 원하지 않는 성적인 언어나 행동이 반복되거나 한번의 성적 언동이라도 심한 경우에는 직장내 성폭력이 될 수 있다.
- 어떠한 경우에 단 한번의 성적 언동이라도 성폭력에 해당되는지는 미리 판단하기 곤란하므로 합리적인 차원에서 사례별로 판단되어야 한다.
- 직장내 성폭력은 성적인 언어나 행동 등이 전제되어야 한다.

(다음의 성적 언동에 의한 성폭력은 어디까지나 예시적인 것이며 기타 사회통념상 성적 굴욕감을 유발하는 언어나 행동이 포함된다.)

<육체적 행위>

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

<언어적 행위>

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

<시각적 행위>

- 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용한 경우도 포함)
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

(5) 고용상의 불이익을 주거나 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시킬 것

- 고용상의 불이익을 주는 것이란 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것이다.
- 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 것은 성적인 언어나 행동 등으로 위협적, 적대적인 고용환경을 형성하거나 성적 굴욕감으로 업무능률을 저해하는 것을 말한다.
- 이 경우 성폭력 여부의 판단은 피해자의 주관적 사정을 고려하는 것이지만 성폭력 행위자의 성폭력 의사 여부가 기준이 될 수는 없다.
- 가령 성적 농담이 행위자의 입장에서 친밀감을 나타내는 표현의 의도였다 하여도 상대방이 굴욕적이거나 공격적인 성폭력으로 느꼈다면 피해자의 견해가 존중되어야 한다.
- 다만, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려하여 판단 기준으로 삼아야 할 것이다.

※ 예시 - 직장내 성폭력의 두가지 유형

- ◆ 사업주나 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여

근로자에게 성적 언어나 행동 등을 조건으로 고용상의 불이익을 주는 「조건형 성폭력」과 사업주나 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 「환경형 성폭력」이 그 두 가지이다.

조건형 성폭력

- 직장내에서 사업주가 근로자에게 성적인 관계를 요구했는데 근로자가 이를 거부했다는 이유로 근로자를 해고하는 것.
- 출장중에 상급자가 차안에서 근로자의 허리, 가슴 등을 만져 근로자가 이에 저항하자 근로자를 불이익한 부서로 배치 전환하는 것.
- 사내의 공식적인 회식자리에서 사업주가 외설적인 춤을 출 것을 요구하며 포옹하려 하여 이를 거부하자 승진에서 탈락시키는 것.

환경형 성폭력

- 직장내에서 사업주가 성적인 음담패설, 외모에 대한 성적인 평가 등의 발언을 하여 근로자가 굴욕감을 느끼고 근로 의욕이 저하되는 것.
- 여성 근로자에 관계되는 성적인 소문을 의도적으로 퍼뜨려 여성 근로자에게 심적 고통을 느끼게 해 일을 제대로 할 수 없게 하는 것.
- 직장상사가 음란 사진, 그림 등을 게시하여 여성 근로자가 굴욕감을 느끼고 업무에 집중할 수 없게 하는 것.

성폭력이 성립되지 않는 경우

- 상호간의 우정이나 이끌림을 기반으로 한 교제.
 - 그 수단이 성적인 언동이라도 두사람의 동의에 의한 상호보완적인 것이기 때문.
- 특정인에게 무조건 커피 심부름을 시키거나 반말을 하는 것.
 - 직장 예의에 벗어나는 행동이지만 성적 언동이 아니기 때문.

2. 사업주, 직장내 성폭력 책임 있다.

1. 사업주는 직장내 성폭력을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위하여 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.

- ① 직장내 성폭력의 예방을 위한 교육의 실시
- ② 직장내 성폭력을 한 자에 대한 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치
(이를 위반한 경우에 3백만원 이하의 과태료에 처함)

2. 사업주는 직장내 성폭력과 관련하여 그 피해근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

(이를 위반한 경우에 5백만원 이하의 벌금에 처함)

〈남녀고용평등법 제8조의2〉

--

1) 예방교육의 실시 (법 제8조의2제1항제1호)

(1) 교육형식

- 사업주는 직장내 성폭력 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 그 방법은 사업장의 규모와 사정을 고려하여 직원연수, 정례조회, 부서별 회의를 이용하되 비디오테이프 등 시청각 교재를 활용할 수 있다.
- 이 경우 반드시 외부강사를 활용하여야 하는 것은 아니며, 사업주나 부서장에 의한 교육도 가능하다.
- 아울러, 수시로 사보 또는 홍보물의 발간, 사내 게시판, 컴퓨터 정보망 및 전자우편 등 다양한 방법으로 기업의 관리자나 근로자에게 직장내 성폭력 예방 관련사항을 알려 건전한 직장문화 조성에 노력하여야 한다.

(2) 교육 내용

- ① 직장내 성폭력에 관한 법령
- ② 직장내 성폭력 예방에 대한 사업주의 방침 등에 관한 사항
- ③ 직장내 성폭력 발생시 처리절차 및 조치기준
- ④ 직장내 피해근로자의 고충상담 및 구제절차
- ⑤ 기타 직장내 성폭력 예방에 필요한 사항

(3) 직장내 성폭력 예방교육의 예외

- 사업주의 친족만을 사용하는 사업, 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 어느 한 성으로 된 사업의 사업주는 2년에 1회 이상 직장내 성폭력 예방교육을 실시하여야 한다.
- 상시 10인 미만의 근로자를 사용하는 사업, 사업주의 친족만을 근로자로 사용하는 사업, 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 어느 한 성으로 된 사업의 사업주는 아래의 교육내용과 방법으로 직장내 성폭력 예방교육을 실시할 수 있다.
- 직장내 성폭력에 관한 법령, 직장내 성폭력 예방에 관한 사업주의 방침 등에 관한 사항, 직장내 성폭력 발생시의 처리절차 및 조치기준 등을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포한다.

2) 직장내 성폭력 예방 장치

- 사업주는 성폭력과 관련한 근로자의 고충을 상담, 처리할 수 있는 고충처리 기구나 절차를 마련한다.
- 기존의 고충처리기관, 노사협의회, 고충처리위원제도 등을 활용할 수 있을 것이다.
- 고충처리기구의 운영시 가능한 여성근로자를 참여시키도록 한다.
- 사업주는 성폭력 문제 해결에 도움을 주는 소속직원이나 외부전문가를 성폭력

담당 상담요원으로 지정하고 신속한 상담이 이루어지도록 하여야 한다.

- 사업주(상담요원등 담당자)는 제기된 사안에 대하여 신속, 공정하게 조사, 처리를 하고, 특히 조사과정 등에서 지득한 개인정보를 누출하여서는 안된다.
- 사업주는 성폭력 사건 조사 및 처리 종료시 관계당사자에게 그 결과를 적정 기일 내에 통보하여야 한다.
- 사업주는 사건처리 이후에도 피해근로자에 대한 성폭력 문제가 재발되지 않도록 관심을 가져야 한다.

3) 성폭력 행위자에 대한 징계 등 조치 (법 제8조의2제1항제2호)

- 사업주는 성폭력 행위자에 대하여 성폭력의 정도, 지속성 등을 감안하여 부서전환하거나 경고, 견책, 정직, 휴직, 전직, 대기 발령, 해고 등의 적절한 징계조치를 하여야 한다.
- 사업주는 직장내 성폭력 당사자간 분쟁의 소지가 없도록 징계조치 및 절차에 대해 사전에 취업규칙이나 기타 이에 준하는 사내규칙, 단체협약 등에 규정하는 것이 바람직하다.

4) 사업주가 성폭력 여부 판단이나 관련 분쟁 해결이 어려운 경우

- 관할 지방노동관서의 장에게 지원 요청을 할 수 있다.
- 지원을 요청받은 지방노동관서의 장은 자체적 또는 고용평등위원회(공익회의)의 의견을 들어 성폭력 여부를 판단하거나 분쟁 해결에 노력한다.

5) 성폭력 피해자에 대한 불이익 조치 금지 (법 제8조의2제2항)

- 사업주는 피해자가 상담, 고충의 제기 또는 관계기관에의 진정, 고소 등을 한 것을 이유로 그 피해근로자에게 고용상의 불이익 조치를 하여서는 안된다.
- 사업주가 성폭력 가해자인 경우 성적언동을 조건 또는 이유로 하여 피해자에게 고용상 불이익한 조치를 하여서는 안된다.

6) 사용자 단체의 역할

- 사용자 단체는 영세중소기업의 직장내 성폭력 예방을 위하여 사내지침, 고충해결 절차나 기구 운영 등에 관하여 필요한 자료의 제공, 조언 등 조치를 하여야 한다.

7) 파견 근로자에 대한 사업주 의무

- 파견사업주와 사용사업주는 각각 파견근로자에 대하여 직장내 성폭력 예방교육을 실시하여야 한다.
- 직장내 성폭력 행위자가 소속된 파견사업주 또는 사용사업주는 파견근로자가 성폭력 피해를 입은 경우 성폭력 행위자에 대한 부서전환, 징계 등의 조치를 하여야 한다.

※ 예시 - 사업주의 직장내 성폭력 문제 처리절차

① 성폭력의 접수

기관내의 고충처리 절차에 따라 고충처리기구의 담당자나 인사부서, 노무담당 부서에서 한다.

② 상담과 조사

사건접수와 동시에 신속하게 조사에 착수하여야 한다.

피해자, 성폭력 용의자로부터 성폭력 사건 전모에 대하여 설명을 듣고 공정하고 세심하게 조사 기록한다.

조사과정에서 지득한 개인정보는 양자의 프라이버시에 관한 문제로 비밀을 지켜야 한다.

피해자의 입장을 고려, 성폭력 용의자와의 대질 대신 증인의 증언을 들을 수 있다.

피해자와 증인을 보복으로부터 보호해야 한다.

공식조사된 결과가 직장내 성폭력에 해당되면 담당자는 사업주에게 보고한다.

③ 확인 및 징계 조치

사업주는 성폭력 사실이 확인되면 성폭력 행위자에 대하여 부서이동, 경고, 견책, 전직, 대기발령, 정직, 해고 등의 적절한 조치를 취해야 한다.

경고 등 가벼운 징계는 성폭력 행위를 근절시킬 확고한 경우에만 해당되고, 경고로써 성폭력 행위를 멈추지 않을 경우 더욱 강한 징계조치를 하여야 한다. 성폭력 피해자가 원하는 경우 본인의 근무부서를 이동시킬 수 있다.

④ 결과 통지

조사를 종결할 때에는 피해자와 성폭력 행위자 모두에게 그 결과에 대해서 알려야 한다.

⑤ 사후 재발 방지

사업주는 성폭력 사건에 대한 조치후에도 사후 피해근로자에 대한 성폭력 문제가 재발되지 않도록 관심을 가져야 한다.

3. 근로자의 직장내 성폭력에 대한 대응

(1) 사내에서 근로자가 취할 사항

- 명확한 거부 의사를 표시한다.

성폭력 피해를 받게 되면 그 행위자에게 이에 대한 명확한 거부 의사를 표시한다. 이 경우 행위자는 성폭력 중지 요청을 진지하게 받아들여 즉시 중단하여야 한다.

- 중단을 요청하는 편지를 쓴다.

행위자에게 거부 의사를 표시하기 어려운 경우, 성폭력을 원하지 않으며 중단해 줄 것을 요청하는 편지를 그 행위자에게 보낸다.

- 문서화된 기록을 증거로 남긴다.
성폭력에 대한 거부 의사가 받아들여지지 않은 경우에는 그 날짜, 시간, 장소, 구체적 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 서술, 문서화된 기록으로 남겨두어 이후 해결과정에서 증거로 사용될 수 있도록 한다.
- 상급자, 상담요원에게 상담을 요청한다.
성폭력 행위자에 대하여 항의를 하여도 시정되지 않으면 피해자의 상급자, 또는 행위자의 상급자, 회사의 상담요원에게 상담을 요청하여 이를 중지시키도록 요구한다.
- 사업주에게 문제 제기하여 해결한다.
성폭력 행위 중단 요청이 받아들여지지 않으면 사내의 성폭력 관련 고충처리기구와 절차를 이용하여 사업주에게 성폭력 문제를 제기하여 해결한다.

(2) 법적 권리구제 방법

- 행정기관(노동부)을 통한 구제 신청
 - 사업주에게 고충을 제기하여 해결이 안될 경우 지방노동관서장에게 분쟁해결을 지원, 요청하거나 고용평등위원회에 조정을 신청해 줄 것을 요청할 수 있다.
 - 사업주가 성폭력 행위자에 대한 징계조치를 취하지 않는 경우 지방노동행정기관에 진정을 제기할 수 있다.
 - 성폭력 피해 근로자가 권리구제 신청 등을 한 것을 이유로 고용상의 불이익 조치를 하는 경우 지방노동관서에 진정, 고소를 제기할 수 있다.
- 노동위원회에 대한 구제 신청
직장내 성폭력으로 인하여 피해근로자가 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌 등을 당한 경우 노동위원회에 구제 신청을 할 수 있다.
- 민사 소송 제기
사업주와 성폭력 행위자를 대상으로 정신적, 물질적 고통을 입힌 데 대한 손해 배상을 민사법원에 청구할 수 있다.