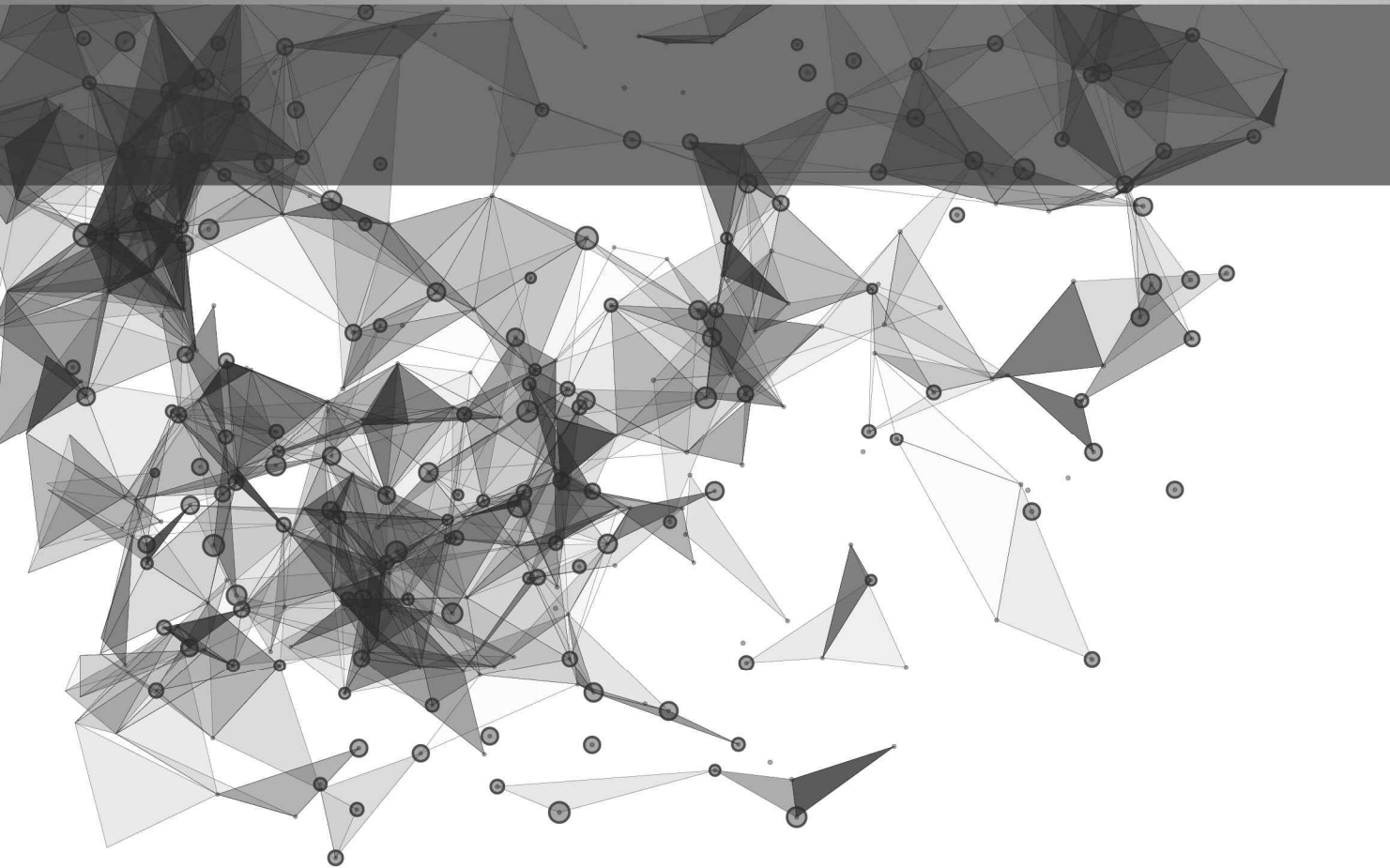


의료기관 성폭력 대응 표준 매뉴얼 개발

김 봉 옥

근로복지공단 대구병원장
한국여자의사회 추천위원장
bookkim7@hanmail.net



1. 연구의 배경과 필요성

가. 배경

의료기관은 근무환경과 업무특성상 성폭력에 노출될 가능성이 적지 않으며 성폭력은 이에 노출되는 의료인의 근무노동권을 침해 할뿐만 아니라, 현장에서 교육받고 실습하는 학습권까지도 침해 할 수 있다. 또한 이것은 개인의 문제를 넘어 환자의 돌봄에 직접적인 영향을 미친다는 측면에서 사회적으로도 문제가 될 수 있어 적극적인 대응이 필요하다.

기관에 신고절차가 있다하여도, 피해자가 피해 사실을 소속기관에 보고한 후 가해자, 자신이 속한 조직, 조직 구성원으로부터, 그리고 언론에 알려진 경우는 개인정보까지 노출되는 피해를 입는 등 2차 피해가 심각한 상황으로 피해자가 피해사실을 신고 하는 게 큰 걸림돌이 되고 있다.

나. 필요성

최근 의료기관에서 발생한 성희롱, 성추행 등 성폭력 관련 사건들을 언론에서 접하게 되는 것이 드물지 않다. 세계여자의사회에서 현재 진행 중인 세계여의사와 여의대생의 성희롱 관련 설문조사의 중간 보고에 의하면 46%의 응답자가 일하는 동안에 성희롱을 경험하였다고 답변하였다. 국내에서도 전공의 수련 및 근무환경 실태조사(대한전공의협의회, 2017)에서는 전공의 중 28.7%가 성희롱을, 10.2%가 성추행을 환자, 교수, 상급전공의, 동료나 직원으로부터 경험한 것으로 보고한 바 있다. 그러나 이러한 사건이 발생했을 때, 피해자를 보호하고 2차 피해를 예방하며 가해자를 징계하는 과정과 그 결과의

료기관별로 상이하여 지속적인 법적 다툼과 불신의 요인이 되고 있다. 그러므로 의료기관내 성폭력 사건 발생시, 이에 대한 신속한 대응과 피해자의 보호, 2차 피해예방과 가해자의 적절한 징계가 이루어져서 성폭력의 발생을 예방하는 효과를 얻기 위하여 의료기관 성폭력 대응 표준 매뉴얼 개발이 필요하다.

다. 한국여자의사회의 역할

한국여자의사회는 그동안 의료계의 성폭력 문제와 관련하여 다양한 활동과 연구를 지속해 왔으며, 한국양성평등교육진흥원, 여성인권위원회 및 한국여성변호사회와의 유기적인 협력을 통해 의료계의 성폭력 예방과 올바른 대응에 앞장 서 왔다. 본 연구에서는 한국여자의사회가 한국여성변호사회와 협의체를 구성하고 의료기관 성폭력 사건 대응 표준 매뉴얼을 개발하고자 하였다.

2. 연구의 방법

가. 국내 다양한 규모의 의료기관으로부터 다음과 같은 성폭력 관련 대응지침 및 규정자료를 수집하였다.

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) 직원 성희롱 예방 및 양성평등교육 관련 자료 2) 성폭력 예방을 위한 프로그램 또는 기타 활동 자료 3) 성폭력 발생 시에 원내 대응 규정 및 지침 4) 성폭력 발생 시에 열리는 인사위원회 (또는 징계위원회)의 규정 여부 및 관련 자료 5) 원내 성폭력 사건 처리과정에서의 고충사항 6) 성폭력 관련 대응 표준 매뉴얼 작성에 있어 기타 건의사항 |
|--|

- 나. 한국여자의사회와 한국여성변호사회의 회원들로 Task Force Team 구성하여 매뉴얼을 개발하였다.
- 다. 관련 전문가들과 자문위원회를 개최하여 다양한 의견을 수렴하였다.
- 라. 개발된 표준 매뉴얼을 의료현장 4기관에 시범 적용하였다.

마. 표준 매뉴얼을 배포하고 홍보할 예정이다.

3. 연구 결과

개발된 매뉴얼을 다음과 같이 규정으로 구성하였다.

〈 의료기관 종사자간 성희롱·성폭력 사건의 처리에 관한 규정(안) 〉

제1조 (목적) 이 규정은 의료기관내에서 성희롱·성폭력을 예방하고 성희롱·성폭력 사건 발생시 신고 및 처리 절차를 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조 (정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “성희롱”이라 함은 양성평등기본법 제3조 제2호에 해당하는 행위를 말한다.
2. “성폭력”이라 함은 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조 제1항에 해당하는 행위를 말한다.
3. “2차 피해”란 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 피신고자 또는 제3자(신고자포함)에 의하여 피해자 등에게 발생하는 피해를 말하며 다음 각 목의 경우를 포함한다.
 - 가. 피신고자가 피해자 또는 신고자에게 보복하는 행위
 - 나. 누구든지 피해자, 신고자 또는 해당 사건에 관한 사실이나 허위사실을 유포하는 행위
 - 다. 누구든지 성희롱·성폭력 피해사실에 대한 신고를 방해 또는 신고하지 말 것을 회유하거나 신고를 이유로 피해자 또는 그 신고자에게 위해를 가하거나 불이익한 조치 등을 취하는 행위
 - 라. 관리자가 성희롱·성폭력 피해사실을 인지하고도 이를 은폐하는 행위

제3조 (적용범위) 이 규정은 OO 의료기관에 소속된 임·직원(파견직, 임시직 등 계약직 직원을 포함)에게 적용된다.

제4조(000 장의 책무) 의료기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하고 고충전담창구의 설치 및 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.

제5조 (고충전담센터의 설치 및 구성) ① 의료기관의 장은 성희롱 예방 및 성희롱·성폭력 사건의 처리를 위하여 성희롱·성폭력 고충전담센터(이하 ‘고충전담센터’라 한다)를 두고 센터장을 지정한다.

② 의료기관의 장은 고충전담센터의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 ‘고충상담원’이라 한다)을 2인 이상 지정하되, 고충상담원에는 남녀 각 1인 이상 포함되어야 한다.

③ 고충상담원은 성희롱·성폭력에 관한 전문적 지식과 경험 등의 자질을 갖추 수 있도록 매년 2회 이상 성희롱·성폭력예방교육 등 관련교육을 이수하여야 한다.

제6조 (고충전담센터의 업무) 고충전담센터의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보에 관한 사항
2. 성희롱·성폭력 사건의 신고 접수 및 피해자 상담
3. 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 보고
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 기타 성희롱·성폭력 사건의 처리를 위한 사항

제7조 (신고) ① 피해자 또는 성희롱·성폭력 발생사실을 알고 있는 사람은 고충전담센터에 신고할 수 있다.

② 제1항의 신고는 방문, 전화, 서면, 이메일 등의 다양한 방법으로 할 수 있다.

제8조(직권조사) 고충전담센터장은 피해자 등의 보호를 위하여 사건 조사 및 처리의 필요성이 현저한 경우 직권으로 조사할 수 있다.

제9조 (상담 및 조사) ① 고충전담센터는 성희롱·성폭력 신고를 접수한 경우 지체 없이 피해자 또는 신고자의 상담에 응하여야 한다.

② 고충전담센터는 피해자, 신고자 또는 피신고자에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구 및 그 밖의 적절한 방법으로 사건을 조사할 수 있다.

③ 고충전담센터는 신고를 접수한 날로부터 30일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다.

④ 고충전담센터는 피해자가 사건의 조사를 원하지 아니하거나 조사의 중단을 요구하는 경우에는 즉시 사건을 종결한다. 이 경우 피해자의 의사는 서면으로 표시한다.

제10조 (절차 고지 등) ① 고충전담센터는 피해자, 신고자 또는 피신고자에게 성희롱·성폭력 사건에 관한 병원 내부의 처리절차를 사전에 고지하여야 하며, 피해자가 사법적 권리구제를 위하여 외부기관이나 법률가의 조력을 원할 경우에는 이를 안내할 수 있다.

② 피해자 또는 피신고자는 고충전담센터에 사전에 통지하고 조사 절차 등에 법률조력인 또는 신뢰관계인을 동반할 수 있다.

③ 피해자는 피신고자에 대한 징계 처리에 관한 의견을 진술할 수 있다.

④ 피신고자는 충분한 소명 기회를 부여받아야 하며, 진술을 거부할 권리가 있다.

제11조 (임시조치) ① 고충전담센터는 징계위원회(또는 이에 상응하는 원내기구)의 결정 전이라도, 피해자 또는 신고자의 보호를 위하여 필요한 경우 직권 또는 신고자의 신청으로 피신고자에게 다음 각 호의 조치 이행을 요구할 수 있다.

1. 2차 피해를 유발하거나 또는 유발할 우려가 있는 행위 등의 즉시 중지
2. 피해자 또는 신고자의 주거와 근무지로부터의 분리조치 및 연락·접촉 금지조치
3. 그 밖에 피해자나 신고자의 안전 및 심리적 안정을 위하여 필요한 조치

② 제1항에 따른 요구를 받은 자는 즉시 그 요구에 따라야 한다.

③ 피신고자가 제1항에 따라 내려진 조치를 위반한 경우 징계위원회는 이를 피신고자에 대한 징계양정 기중사유로 참작하여야 한다.

제12조 (결과 보고 및 징계위원회 소집 등) ① 고충상담센터는 조사를 완료한 즉시 그 결과를 의료기관의 장에게 보고하여야 한다.

② 의료기관의 장은 성희롱·성폭력에 해당한다는 보고를 받은 경우, 지체 없이 징계위원회에 피신고자에 대한 징계를 요구하여야 한다.

③ 의료기관의 장이 2항의 보고를 받은 후에도 징계위원회를 소집하지 않는 경우, 고충상담센터의 장이 직접 징계위원회를 소집할 수 있다.

④ 고충상담센터는 조사를 중단하거나, 완료한 즉시 피해자에게 결과를 서면으로 통지한다.

제13조 (징계위원회의 구성) ① 성희롱·성폭력 사건의 피신고자에 대한 징계위원회는 위원장을 포함한 5인 이상 7인 이내의 위원으로 구성하되, 외부위원을 2인 이상 포함하여야 하며, 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니 된다.

② 제1항에 따른 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위촉한다.

1. 대학이나 공인된 연구기관에서 조교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 있거나 있었던 사람으로서 관련분야 또는 법학 관련 분야를 전공한 사람
2. 변호사의 자격이 있는 사람
3. 그 밖에 성희롱·성폭력 분야의 전문적인 지식과 경험을 갖춘 사람

③ 피해자 또는 피신고자는 징계위원회 위원 중 심의·의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있을 때에는 그 위원의 기피를 신청할 수 있으며, 징계위원회는 의결로 그 위원의 기피여부를 결정하여야 한다.

제14조 (피해자 보호 및 비밀유지의 의무) ① 고충상담원 및 징계위원회 위원은 피해자 보호를 최우선으로 고려하여야 하며, 사건의 조사 및 처리 또는 심의·의결 과정에서 알게 된 어떠한 정보나 자료도 공개하거나 누설할 수 없다.

② 고충상담원 및 징계위원회 위원이 제1항을 위반한 경우, 의료기관의 장은 징계위원회에 해당자에 대한 징계를 요구하여야 한다.

제15조 (불이익 금지) 누구든지 이 규정에 따라 고충상담센터에 신고하거나 징계절차에 관하여 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우 등 신분이나 처우와 관련하여 어떠한 불이익도 받지 아니한다.

4. 고 찰

의료기관에서 성폭력 사건이 발생했을 때, 기관마다 또는 사건마다 다른 기준에 의해 대응하는 현

재의 방법 대신, 보다 신속한 대응, 피해자의 보호와 2차 피해예방 및 가해자의 적절한 징계 및 등이 올바르게 이루어질 수 있도록 유도하는데 이 규정(안)이 기여할 수 있기를 기대한다. 이를 통해 의료 인력

의 기본 인권을 보호하고 나아가 근무 생산성을 높일 것으로 기대되며 의료기관 성폭력을 예방하는 2차적 효과를 가져다주리라 믿는다. 나아가서는 의료계의 성폭력 근절 및 예방에 일조하여 의사에 대한 대국민 신뢰도 제고 및 의료인의 면허 보호를 위해서도 긍정적인 효과를 가져다주기 바란다.

5. 결론

이 연구의 결과물로 제시한 “의료기관 종사자간 성희롱·성폭력 사건의 처리에 관한 규정”은 각 의료기관이 형편에 맞게 적용할 수 있도록 기본 안이며, 향후 지속적으로 개정이 필요할 것이다.

참고문헌

- [1] 국가법령정보센터 accessed to <http://www.law.go.kr/main.html>
- [2] 성폭력 피해자를 위한 의료 업무 매뉴얼, 한국여자의사회, 2010
- [3] 성희롱·성폭력 예방지침 표준안, 예방교육통합관리, 여성가족부 accessed to <https://shp.mogef.go.kr/shp/front/anony/intro/anonySexualPrevention.do?menuNo=81067000>
- [4] 여성가족부의 소관 법률현황 accessed to http://www.mogef.go.kr/io/ind/io_ind_f029.do
- [5] 공공기관 성희롱 사건 처리 매뉴얼, 여성가족부 accessed to http://www.mogef.go.kr/mp/pcd/mp_pcd_s001d.do?mid=plc504
- [6] 의료기관에서 양성평등의 현재와 미래 (한국여자의사회, 2017 대한민국 국제병원의료산업 박람회)
- [7] 의료기관에서 성폭력 예방과 대책 (한국여자의사회, 여의회보, 304호, 2017)
- [8] 의학전공 여학생과 여 전공의의 환경 개선과 진로 결정을 돕기 위한 설문조사, 한국여자의사회, 2010
- [9] 전공의 수련 및 근무환경 실태조사 (대한전공의협의회, 2017)
- [10] 최근 의료계의 양성평등 및 성폭력 관련 이슈들 (한국여자의사회, 여의회보, 304호, 2017)
- [11] 한국의 성평등보고서 (여성가족부, 2016)
- [12] AMA Principles of Medical Ethics: II, IV, VII, Code of Medical Ethics Opinion 9.1.3
- [13] MWIA harassment survey, covering letter, 2017 accessed to http://mwia.net/wp-content/uploads/2017/09/covering_letter_-harassment-_survey_president.pdf
- [14] Kim Sook Hee, Kim Yong Jin, Kim Bong Ok, Park Kyung Ah: Sexual harrasment among Korean female medical students and residents. presented in gender violence session at the 28th International Congress of Medical Women’s Internatinal Association (MWIA), Muenster University in Muenster, Germany during July 28~31, 2010.
- [15] Kim Bong Ok, Kim Jeong Lan : Sexual assault center needs more multidisciplinary approach for victims of sexual violence. presented at the 2015 Western Pacific regional conference of MWIA held at Evergreen International Convention Center, Taipei, Taiwan during April 24~26, 2015
- [16] Kim Bong Ok : Influences of repeated sexual abuse on psychological symptoms in victims of sexual violence. Presented at the 31st International Congress of MWIA held at University of Vienna in Vienna, Austria during July 28~31, 2016