

법조인의 시각에서 바라본 의료계 성폭력 문제 및 개선방안

김 현 아 | 법무법인 GL

Problem of sexual violence in the medical system and plans for improvement from a legal perspective

Hyun-Ah Kim, JSD

Law Firm GL, Seoul, Korea

With the emergency of the MeToo movement, some medical professionals have courageously expressed their experiences with sexual harassment and violence, but victims' fear of retaliation or career damage is still a major reason for which they may hesitate to come forward with their experiences. Manuals presenting standards for sexual harassment and sexual violence in each hospital should be standardized, so that the victims can solve these problems within the system. Taking steps to prevent sexual harassment and sexual violence in medical institutions and implementing procedures for reporting and responding to sexual harassment and sexual violence will contribute to gender equality and the eradication of sexual harassment and sexual violence in the medical system.

Key Words: Sexual violence; Sexual harassment; Medical field; MeToo movement

서론

지난 2018년 1월 한 여성 검사에 의해 촉발된 미투운동 이후, 우리 사회에서는 정치, 문화예술, 교육 등 각 분야에서 그동안 자신이 입었던 피해를 말하지 못했던 피해자들이 용기를 내어 피해 사실을 알리는 목소리를 내고 있다. 이처럼 성폭력 피해를 고발하는 미투운동이 확산되고 있는 가운데 의료계에서도 한국여자의사회는 한국여성변호사회와 함께

‘의료계 성폭력 대응 표준 매뉴얼 TF’를 구성하여 병원마다 제각각인 성폭력 대응 매뉴얼을 표준화함으로써 피해자들이 시스템 내에서 문제를 해결할 수 있도록 노력하고 있다.

정부 역시 최근의 미투운동으로 확인된 권력형 성폭력 범죄를 엄단한다는 방침으로 도제식 교육시스템을 가진 의료계도 집중관리 대상으로 보고, 여성가족부는 보건복지부 등 12개 관계부처와 민간전문가로 구성된 범정부 성희롱·성폭력 근절 추진협의회 회의를 열고 ‘민간부문 성희롱·성폭력 근절 대책’을 확정 발표했다[1]. 또한 대한의과대학·의학전문대학원학생협회는 인권의학연구소와 의료계 미투 피해 지원을 위해 연대하기로 하고, 공식 소셜네트워크서비스를 통해 피해자들을 지지하는 한편, 상담 신청에 적극 나서줄 것을 독려하고 나서는 움직임이 있었다[2]. 그러나 미투운동이 문화예술계와 교육계로 퍼지며 변화의 바람을 일으키고 있

Received: May 15, 2018 Accepted: May 29, 2018

Corresponding author: Hyun-Ah Kim

E-mail: butitree@hanmail.net

© Korean Medical Association

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

지만, 공무원조직, 법조계, 의료계 등 위계질서가 강한 조직에서는 잠잠하고 2차 가해와 조직 내 보복 등에 대한 두려움이 미투를 주저하게 만들고 있다는 지적도 있다[3]. 본 논문에서는 이러한 의료계의 성희롱·성폭력의 현황과 관련 법률을 살펴본 후, 이에 대한 문제점과 개선방안을 논의해 보고자 한다.

의료계 성희롱·성폭력 현황

의료계의 성희롱·성폭력 현황은 이미 알려진 통계와 사례들을 통해 충분히 그 심각성을 알 수 있다. 대한전공의협회가 발표한 ‘2016 전국수련병원 수련평가 설문조사’ 결과를 보면 66개 병원 중 9개 병원을 제외한 57개 병원에서 상급자로부터의 성추행이나 성희롱이 있었던 것으로 나타났다. 또한 의료정책연구소에서 발간한 ‘2017년 전공의 수련환경 실태조사 보고서’에 따르면 성희롱을 당한 경험이 있는 전공의의 비율은 2015년 25.5%에서 2017년 28.7%로 증가하였고, 특히 여성 전공의는 48.5%가 성희롱을 당한 경험이 있었으며(남성 전공의 17.7%), 16.3%가 성추행을 당한 경험(남성 전공의 6.8%)이 있다고 답하였다.

이처럼 의료현장에서 성희롱·성폭력에 노출되는 의료인은 자신들이 근무하고 있는 노동권의 침해만을 받을 뿐 아니라, 의료계의 특성상 현장에서 교육받고 실습하여야 하는 현실에서 학습권까지 침해받고 있다. 또한 의료기관에서의 성폭력 문제는 피해자 개인의 문제를 넘어, 의료인의 환자의 돌봄 환경과 국민의 건강에도 직접적인 영향을 미친다는 측면에서도 사회적으로 큰 문제되기 때문에 적극적으로 대응해 나가야 할 필요성이 있다.

현행 성폭력 처벌 법률과 한계

1. 현행 법률

현재 성폭력 범죄를 처벌하는 법령은 형법, 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관

한 법률 등이 있다. 형법 제32장 강간과 추행의 죄에서는 강간죄와 그 미수(형법 제297조 및 제300조)를 규정하여 “폭행 또는 협박으로 사람을 강간한 자는 3년 이상의 유기징역에 처한다”라고 규정하고 있다. 그리고 강제추행죄와 그 미수(형법 제298조 및 제300조)는 “폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 추행을 한 자는 10년 이하의 징역 또는 1천500만 원 이하의 벌금에 처한다”라고 규정하고 있다. 그리고 제299조(준강간, 준강제추행), 제301조(강간 등 상해·치상), 제301조의2(강간 등 살인·치사) 등을 규정하고 있다.

그리고 형법 제303조제1항에서는 업무상위력 등에 의한 간음죄를 “업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천500만 원 이하의 벌금”으로 처벌하고 있고, 업무상 위력 등에 의한 추행은 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제10조제1항에서 “업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 사람은 2년 이하의 징역 또는 500만 원 이하의 벌금에 처한다”라고 규정하고 있다.

성희롱과 관련하여서는 국가인권위원회법, 양성평등기본법, 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에서 각 성희롱에 대해 규정하고 있다. 그리고 이런 법률들을 통해 직장 내 성희롱까지 개입할 수 있는 법적 제도적 장치가 마련되어 있다.

특히 최근에는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)를 개정하여 “사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치, 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급, 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위, 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사

에 반하는 불리한 처우”를 신설하였다[4]. 이는 우리 법에서 성희롱 후 피해자에게 발생하는 2차 피해 관련 사항들을 구체적으로 열거하고 세부 사항들을 적시한 조항을 신설하였다는 점에 의의가 있다.

2. 처벌의 한계

그러나 위와 같은 처벌 법률들이 있어도 의료기관의 성희롱·성폭력 피해자들이 현실적으로 민사, 형사 소송까지 제기하여 권리를 구제받기까지는 힘든 것이 사실이다. 소송을 제기한다 하여도 피해자들은 특히 의료기관 내의 구성원사에서 발생하는 사건이 지인관계, 위계적 권력 관계인 경우 재판을 수행하는 과정에서 많은 어려움을 겪고 있다. 피해자 주위의 주변인들 역시 이러한 내부적 관계 속에 있기 때문에, 재판과정에서 뿐만 아니라 재판이 끝난 후의 사후 불이익이나 보복을 두려워해 증인으로 나서기를 주저하는 것이 현실이다. 따라서 피해자는 소송과정에서 자신에게 필요한 증거나 증언을 확보하는데 어려움이 있고, 가해자는 그 지위를 이용하여 자신에게 유리한 진술을 강요하거나 불이익을 제공하는 경우가 있다.

특히 가해자가 교수인 경우 일반적으로 나타나는 양상은 ‘가해 사실을 인정하지 않고 물증이 없으면 전면부인하고, 물증이 있더라도 의도가 아니었고, 선한 의도였음을 증명하고자 노력한다. 이러한 선한 의도의 증명 시도 과정에서 피해자에 대한 비난과 2차 피해로 이어질 가능성이 많다’는 것이다[5].

피해자에게 발생하는 2차 피해들은 피해자가 속한 직장, 조직 구성원, 그리고 종사하고 있는 의료계, 언론에 의해 발생하고 있다. 그러나 현행법에서는 성폭력 피해자가 불이익을 받거나 2차 피해를 당하지 않도록 규제하는 법적 제도적 장치가 여전히 미흡하고, 이러한 규정이 실제 현실에서 지켜지지 않고 있는 경우의 대책 역시 부족한 것이 현실이다.

개선방안

1. 성폭력 대응 매뉴얼 마련

한국여의사회는 위와 같이 의료기관에서 성폭력 피해자들

이 당면한 현실을 개선하기 위해 한국여성변호사회와 함께 ‘의료계 성폭력 대응 표준 매뉴얼’을 마련하고 있다. 또한 병원마다 제각각인 성폭력 대응 매뉴얼을 표준화하여 피해자들이 시스템 내에서 문제를 제기하고 해결할 수 있도록 돕겠다는 목적으로, 표준 매뉴얼을 개발하기 위해 대한의사협회 의료정책연구소의 지원을 받아 연구도 진행하고 있다.

매뉴얼의 주요 내용은 의료계 내에 통용될 수 있는 성희롱·성폭력 사건의 처리에 관한 규정을 마련하여 의료기관 내에서 성희롱·성폭력을 예방하고 사건 발생 시 신고 및 대응 처리 절차를 규정하기 위한 것으로, 특히 2차 피해를 규정하여 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 피신고자 또는 제3자에 의하여 피해자 등에게 발생하는 피해를 방지하고자 한다. 또한 의료기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하고 고충전담창구의 설치 및 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다고 규정하고 있다. 그리고 징계의 객관성과 공정성을 확보하기 위해 징계위원회의 구성과 관련하여 성비의 균형을 이루도록 하고, 외부전문가의 개입을 의무화하는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

이러한 매뉴얼이 보편화된다면 성희롱·성폭력 사건 발생 시 개입하는 결정권자에게도 일정한 기준이 생기고, 가해자 피해자 등 모든 의료관계인들에게도 성희롱·성폭력 사건의 처리와 관련한 예측가능성이 생길 것이다. 이 규정을 기반으로, 각 의료기관의 규모와 상황에 따라 구체적인 운영방안은 다를지라도 본질적이고 중요한 규정은 모든 의료기관에 동일하고 표준적으로 적용될 수 있을 것이다.

2. 신속하고 적극적인 대응마련

의료기관의 성희롱·성폭력 문제 역시 사전 예방이 이루어지는 것이 최선이지만, 예방 노력에도 불구하고 사건이 발생한 경우에는 의료계 내부에서 신속하고 적극적으로 개입할 수 있는 절차가 확보되어 있어야 한다. 만약 의료기관 측에서 사건을 인지한 시점에 비해 실제로 조사 및 징계 처분이 이뤄지기까지 상당한 시일이 걸린다면 피해자가 제대로 보호받지 못할 수 있다. 최근에도 한 병원에서 레지던트가

인턴을 성폭행한 사건과 관련하여 사건 발생 7개월이 경과한 후에야 해직 처분을 내렸고, 병원이 내린 처분 시기는 가해자의 계약만료 단 하루 전인 것으로 알려졌다[6]. 따라서 성희롱·성폭력 발생 시 대응시스템이 적용되는 시기와 절차를 규정하여, 개입의 시기가 지연되지 않고 신속하게 사건을 처리할 수 있도록 하여야 한다.

3. 2차 피해에 대한 적극적 개입

피해자의 2차 피해에 대한 두려움은 피해자가 피해를 알리는데 주저하게 되는 주요한 동기가 된다. 따라서 이에 대한 대책 마련은 매우 중요하다. 최근 대법원은 2017년 12월 22일 판결(2016다202947)에서 “사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우 민법 제750조의 불법행위가 성립한다, 남녀고용평등법은 관련 분쟁의 해결에서 사업주가 증명책임을 부담한다는 규정을 두고 있는데(제30조) 이는 직장 내 성희롱에 관한 분쟁에도 적용된다, 따라서 직장 내 성희롱으로 인한 분쟁이 발생한 경우에 피해근로자 등에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대하여 사업주가 증명을 하여야 한다”고 판단하였다. 그리고 “사업주가 직장 내 성희롱과 관련하여 피해자등을 가까이에서 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 그 조치의 내용이 부당하고 그로 말미암아 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입혔다면, 피해근로자 등은 불리한 조치의 직접상대방이 아니더라도 사업주에게 민법 제750조에 따라 불법행위책임을 물을 수 있다”고 판단하였다. 또한 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사가 진행되는 경우, 조사참여자에게 비밀누설 금지의무가 있고, 사용자가 조사 참여자에게 위 의무를 준수하도록 하여야 한다는 판결을 하기도 하였다. 직장 내 성희롱 피해자가 자신의 피해를 알린 후 입게 되는 2차 피해에 대하여 회사가 불법행위책임을 져야 하는 사안에 관한 판단기준을 제시하고, 사용자에게 피해자를 보호할 의무와 관련한 법리를 제시하고 있는 것이다.

이와 같이 성희롱·성폭력 사건 처리과정에서 발생하는 피해자의 2차 피해를 막을 수 있도록 사건 인지 후 피해자

보호를 위한 임시조치는 물론 2차 피해를 가하는 사람에게 어떤 불이익을 줄 것인지, 법과 정책뿐 아니라 의료기관내의 매뉴얼에서도 구체화하여야 한다.

4. 사건 처리기관의 전문성 확보

성희롱·성폭력 피해자가 의료기관 내의 신고기관에 신고 후 제대로 지원받을 수 있기 위해서는 이를 담당하여 처리하는 처리기관의 전문성이 확보되어야만 한다. 따라서 상담자가 성희롱·성폭력 상담을 할 수 있는 전문역량을 제대로 갖추고 있도록 전문적 지식과 경험의 자질을 갖추기 위한 지속적인 교육이 이루어져야 한다.

결론

최근 정부의 ‘민간부문 성희롱·성폭력 근절 대책’은 고용이나 업무관계, 사제·도제관계 등 우월적 지위를 이용한 성범죄 사건에 대한 처벌을 강화하는데 중점을 두고 있고, 문화예술계와 보건의료계가 집중 관리 대상으로 별도의 관리대책이 함께 나왔다. 보건의료 분야는 성희롱·성폭력 신고접수를 활성화하는 한편, 가해자에 대한 처벌규정을 정비하고, 사건을 은폐하는 의료기관에 대한 처벌을 강화한다는 것이 주요 내용이다. 구체적으로는 간호협회 인권센터와 의사협회 신고센터를 통해 의사 선후배, 의사·간호사 등 보건의료인간 성희롱·성폭력 신고접수를 활성화하기로 하는 한편, ‘의료인 성폭력 대응 매뉴얼’을 대응 보급하고, 의료인 양성 및 보수교육에 성폭력 예방 교육을 추가·강화하기로 했다. 또한 의료인간 성폭력 금지를 명문화하고, 가해자에 대한 처벌규정을 마련하는 법 개정작업도 진행된다. 또한 정부는 연내 전공의법을 개정해 수련병원의 전공의 성폭력 예방 및 대응 의무규정을 마련하고, 진료관련 성범죄 외 의료인간 성폭력에 대해서도 금지 및 처분 규정을 마련하는 등 제재를 강화해 나가기로 하는 등 의료계의 성희롱·성폭력에 대한 대책이 마련되어 가고 있다고 한다[1]. 이처럼 미투운동 이후 우리나라 전반에 걸쳐 성희롱·성폭력에 대한 인식이 바뀌어 가고 있다. 특히 의료계의 성폭력 문제는 단순히 여성 피해자 한

개인의 문제가 아니다. 의료종사자의 근무환경의 문제이기도 하고, 실습을 통해 교육이 이루어지는 의료계 현장의 학습권의 문제이며, 나아가 국민들의 건강권에도 영향을 미치는 중요한 사회적 문제이다. 따라서 앞으로 의료계 종사자뿐만 아니라 국가와 사회에서도 적극적인 관심을 가지고 의료계의 성희롱·성폭력 문제를 지켜보고 함께 해결해야 할 것이다.

찾아보기말: 성폭력; 성희롱; 의료계; 미투운동

ORCID

Hyun-Ah Kim, <https://orcid.org/0000-0002-9081-1397>

REFERENCES

1. Ko SJ. Measures to eradicate sexual violence in a medical field : strengthen punishment of offenders. MEDICAL Observer. 2018 Mar 8 [cited 2018 May 24]. Available from: <http://www.monews.co.kr/news/articleView.html?idxno=111970>.
2. Lee MJ. Korea Medical Student Association and Institute for Medicine and Human Rights cooperate to support MeToo victims in the medical field. 2018 May 8 [cited 2018 May 24]. Available from: <http://www.docdocdoc.co.kr/news/articleView.html?idxno=1055608>.
3. Lee SY, Kim JA, Bang GL. Despite the expansion of MeToo movement, the legal and medical field are quiet: analysis of 62 exposures. Kukminilbo. 2018 Mar 26 [cited 2018 May 24]. Available from: <http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0923922642&code=11131100&cp=nv>.
4. Ministry of Employment and Labor. Act on equal employment and support for work-family reconciliation [Internet]. Sejong: Korea Ministry of Government Legislation; 2015 [cited 2018 May 24]. Available from: <http://www.law.go.kr/LSW/eng/engLsSc.do?menuId=1&query=ACT+ON+EQUAL+EMPLOYMENT+AND+SUPPORT+FOR+WORK-FAMILY+RECONCILIATION&x=0&y=0>.
5. Korean Women's Development Institute. Research on measures to prevent campus sexual harassment and sexual violence and strengthen victim protection. Seoul: Korean Women's Development Institute; 2015.
6. Kim YS. Samsung Seoul Hospital with controversy over late response. Specialeconomy. 2018 Mar 29 [cited 2018 May 24]. Available from: <http://www.speconomy.com/news/articleView.html?idxno=109164>.

Peer Reviewers' Commentary

이 논문은 상하 위계질서가 분명하여 외부에 노출되지 않는 특성을 지닌 의료계 내부의 성희롱 및 성폭력의 문제점과 개선방안을 핵심적으로 지적하고 있다. 특히 성희롱, 성폭력에 대한 현행법이 규정되어 있음에도 불구하고 처벌에 한계가 있음을 인식하고 이를 해결하기 위한 방안으로서 성폭력 대응 매뉴얼을 제시하고 있다. 이러한 성폭력 대응 매뉴얼은 피해자에 대한 신속하고 적극적인 지원 및 2차 피해에 대한 적극적인 개입, 재발방지 등 예방책이 될 수 있을 것이며, 성희롱 및 성폭력 피해자에게 실질적인 도움이 될 것이고, 의료계 내부의 양성평등을 실현하는데도 기여를 할 것으로 판단된다.

[정리: 편집위원회]