

EDITORIAL

다양성위원회, 어떻게 활동할 것인가?

김용성^{1,2}

원광대학교 의과대학 원광소화기질환연구소¹, 좋은숨내과²

How Should the Diversity Committee Work?

Yong Sung Kim^{1,2}

Wonkwang Digestive Disease Research Institute, Wonkwang University School of Medicine¹, Iksan; Good Breath Clinic², Gunpo, Korea

Article: Importance of a Diversity Committee in Advancing the Korean Society of Gastroenterology: A Survey Analysis (Korean J Gastroenterol 2019;74:149-158)

2017년 5월 Digestive Disease Week에서는 미국 소화기 관련 4대 주요 학회인 미국소화기학회(American Gastroenterological Association, AGA), 미국간학회(American Association for the Study of Liver Diseases, AASLD), 미국소화기병학회(American College of Gastroenterology, ACG) 및 미국소화기내시경학회(American Society for Gastrointestinal Endoscopy, ASGE) 회장에 모두 여자 의사가 선출된 바 있다.¹ 이는 오래 전부터 미국 소화기 관련 학회 내에서 성적 균형을 포함한 다양성을 유지하기 위하여 꾸준히 노력해온 결과로 생각된다.¹ 국내 의료계에서도 다양성이나 성차의학에 대한 관심이 늘고 있는 가운데 의료계에서는 처음으로 대한소화기학회에서 2019년 3월 다양성위원회가 임시위원회로 그 활동을 시작하게 된 것은 매우 의미 있는 일로 생각된다.

조직 내에서 성별, 연령별, 직무 등 여러 가지 다양성이 안정적으로 받아들여지게 되면 개개인과 조직의 창의성이 높아지고 긍정적 영향을 미친다.² 또한 다양성은 조직 전체의 지속적인 혁신을 가능케 해주는 요인으로 알려지면서 그 중요성이 크게 부상하고 있다.² 다양성은 인종, 민족, 성별, 사회경제적 조건, 연령, 종교, 신체적 능력, 정치적 신념, 사상 등 다양한

측면에서 고려될 수 있으나 그 우선순위는 각 국가나 집단의 역사, 문화, 및 역량에 따라 달라진다. 인종 문제가 중요한 미국에서는 2004년 미국의학대학협회(the Association of American Medical Colleges)가 일반 인구 집단 내에서 차지하는 비율에 비하여 상대적으로 의학계에서 그 수가 적은 인종이나 민족을 underrepresented in medicine, 즉 “의료계 내에서의 소수 집단”이라고 정의하여 의과대학생 선발에 고려하도록 하였다.³ 또 각 학회에서 underrepresented in medicine 문제 해결을 위하여 다양성위원회를 만들어 활동하고 있으나 미국 의료계에서는 소수 집단의 문제가 여전히 개선되지 않고 있다고 한다.⁴ 세계적으로 공통된 다양성 이슈로는 성별 불균형 문제로 미국소화기학회의 경우 다양성위원회 외에 여성위원회가 조직되어 다양한 활동을 펼치고 있다.⁵ 대한소화기학회에서 이러한 세계적 추세와 역사적 경험을 바탕으로 하여 발족한 다양성위원회는 여의사, 40세 미만의 남녀 의사의 육성 등 다양한 목표가 있다. 그 단기 미션은 1) 대한소화기학회 여자 회원 간의 협동과 상호작용 강화 리더십 육성, 2) 소화기 질환의 성차의학의 인지, 이해 및 연구, 3) 내과 의사들에게 소화기학 전공에 대한 비전을 제시하고 소화기 전임의 기간 동안

© This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.
Copyright © 2019. Korean Society of Gastroenterology.

교신저자: 김용성, 54538, 익산시 익산대로 460, 원광대학교 의과대학 원광소화기질환연구소

Correspondence to: Yong Sung Kim, Wonkwang Digestive Disease Research Institute, Wonkwang University School of Medicine, 460 Iksan-daero, Iksan 54538, Korea.
Tel: +82-63-859-2670, Fax: +82-63-855-2025, E-mail: wms89@hanmail.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8836-4818>

Financial support: None. Conflict of interest: None.

멘토십을 지원하는 것이며, 장기 미션은 1) 소수 그룹(minority group)에 대한 학회 지원 프로그램 개발, 2) 장애인, 외국인 등의 소화기 질환 연구이다. 향후 다양성위원회의 활동 우선순위에 대해서는 회원들의 요구에 따라 달라질 수도 있을 것이다.

이번 호에서는 Kim 등⁶이 소화기내과 의사와 일부 전공의 및 학생을 대상으로 대한소화기학회 다양성위원회의 필요성, 주요 활동 대상, 목표, 활동 내용, 기대 효과 등에 대한 설문조사를 시행하여 소개하고 있는데, 이 연구는 다양성위원회의 향후 활동 방향을 제시하는 매우 중요한 연구라 생각된다. 이번 조사에서 다양성위원회의 활동 대상과 목표에 관하여 성차 의학 및 다양성에 대한 연구라고 대답한 의견이 가장 많았으며, 이는 대한소화기학회의 입장과 동일하게 일반 회원들이 느끼는 국내 의료계에서의 우선순위를 반영하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 설문 참여자의 성별에 따라 분석을 해보면 다양성위원회의 목표나 활동 내용에 대한 우선순위가 다르게 나타났다. 이는 다양성의 각 요소 간, 즉 집단 간 이해와 요구가 다를 수 있다는 현실적 문제와 함께, 다양성이 강조되면 오히려 조직 혁신에 부정적 측면을 가져올 수도 있다는 점²을 고려하여 향후 다양성위원회 활동에 세심한 전략이 필요하다는 것을 시사한다.

이를 위하여 우선적으로 학회에서는 다양성의 당위성과 필요성을 사전에 조사하여 공감대를 형성하는 것이 중요하다고 생각된다. 예를 들면 성차 문제는 여자 의과대학생 수가 계속 증가하면서 과거에 비하여 수적 균형이 이루어졌기 때문에 학회가 관여하지 않아도 자연스럽게 해결될 것이라는 의견이 있을 수 있다. 그러나 미국의 현황을 보면 내과 전공의의 43%가 여자이지만 실제 활동하는 소화기 의사 중에서 여의사의 비율은 16.4%로 낮은데, 이는 역량 있는 여의사들이 소화기내과 의사로 성장하지 않음을 시사한다.¹ 이러한 현상은 그대로 두

면 한국에서도 나타날 것으로 생각되므로 학회 차원에서 관심을 가지고 개선하는 방안을 모색해야 한다고 생각된다.

또한 다양성이라는 목적을 위하여 단순히 산술적 균형을 맞추는 것에만 집중하지 않도록 주의해야 한다. 실질적 다양성을 이루기 위해서는 시작점이 다른 각 집단에게 단순하고 획일적인 균형을 맞추는 것(equality)이 아니라 그 시기의 상황에 따른 질적 균형(equity)을 추구해야 하며, 이 과정에서 효율적 조정 역할이 필요하다(Fig 1).⁷ 미국에서는 적극적 평등 실현 조치(affirmative action)를 위하여 대학 신입생 선발에 인종을 고려하는데, 이것이 역차별이라는 이의가 제기되면서 그동안 수차례 법률적 논쟁이 되어 왔다.^{3,8,9} 2003년 단지 백인이라는 이유로 대학 입시에 탈락했다고 주장하며 미시건 대학을 상대로 제기된 두 건의 소송에 대하여 미국 법원에서는 서로 다른 판결을 내렸다. 한 사건에서는 획일적으로 인종에 따른 가점을 배정하는 것은 위헌이라고 하였지만,⁸ 다른 사건에서는 전체적인 평가 과정에서 상황에 따라 인종을 하나의 평가 요소로 사용하는 것은 합헌으로 인정하였다.⁹ 이 판결의 재판부는 25년 후에는 이러한 인종 고려 정책이 필요하지 않을 것으로 예상하였다. 즉, 다양성을 유지하기 위한 균형 정책은 절대적 기준이 아니고 시대와 상황에 따라 달라질 수 있다는 것이다. 또한 단지 숫자를 맞추어 자리를 배정하는 것이 아니라 자리에 걸맞은 능력을 배양시키는 것과 동시에 동일한 기회를 제공하는 것을 의미한다. 대한소화기학회 다양성위원회의 성공적인 활동을 위해서는 상황에 따른 정책의 유연성과 이에 대한 합의뿐만 아니라 학회 내에서 다양성과 연관된 갈등 발생시 조정 가능한 원칙이 필요하다.

대한소화기학회 다양성위원회에서 중점을 두고 있는 또 다른 이슈로는 젊은 의사들에 대한 지원과 차세대 리더 육성이다. 미국소화기학회의 경우 한 명의 펠로우가 동료들의 입장을 대변하여 다양성위원회에 정식 위원으로 참여하고 있고 위원회 활동에 대한 투표권도 가지고 있다.¹⁰ 이외에도 현재 주요 미션은 아니지만 향후 한국의 사회문화적 특성에 기인하여 발생할 수 있는 의료계 내의 다양성 문제에 관심을 가질 필요가 있다. 예를 들면, 의료계 내외부 환경의 급격한 변화로 인한 수도권과 지방 의료기관의 불균형, 주요 대형 병원과 중소병원 간의 불균형 그리고 의과대학 입학생들의 특정 교육기관 편중 등도 의료계 내의 다양성을 저해하는 요소가 될 수 있을 것이다.¹¹⁻¹³

마지막으로 다양성을 추구하는 최종 목표는 학회의 질적 발전과 함께 환자에 대한 진료의 질을 높이기 위한 것임을 잊지 말아야 한다. 미국소화기학회 다양성위원회의 미션에는 각 인종이 섞여 있는 환자 집단에 대하여 문화적/언어적 다양성을 유지하여 최선의 치료를 제공하려고 하는 것임을 천명하고 있다.^{4,10} 이렇게 목표와 범위를 명확하게 설정함과 동시에

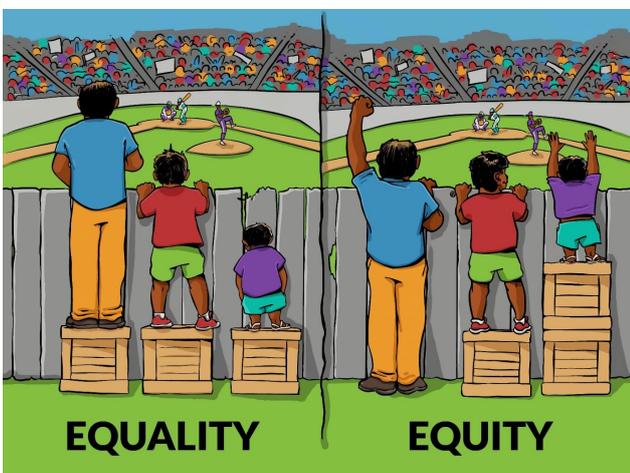


Fig. 1. Equality vs. equity.⁷

사회적 논란거리인 성 혐오나 성 정체성 같은 주제가 아니라 는 것을 분명히 해야 다양성위원회의 활동에 대하여 거부감을 느끼지 않고 불필요한 논쟁으로 이어지는 것을 막을 수 있을 것이다. 앞으로 다양한 직군에서의 충분한 숫자를 대상으로 다양성위원회에 대한 의견을 수렴하는 추가 연구와 함께 우리나라에서 증가하고 있는 외국 이주자의 질환군 중 우리나라에서 보기 힘든 질환에 대한 연구가 필요하다. 이와 함께 소화기 학회 내에서 다양성에 대한 기본 데이터를 수집하는 것이 다양성위원회의 성공적인 활동을 이루는 근간이 될 것이다.

REFERENCES

1. Lok A, Burke CA, Crowe SE, Woods KL. Society leadership and diversity: hail to the women! *Gastroenterology* 2017;153:618-620.
2. Choi JN. Diversity is not an always good thing. Steady observation and coordination are the keys to success. *DBR* 2012;114:72-80.
3. Underrepresented in medicine definition. [Internet]. Washington (DC): American Association of Medical Colleges [cited 2019 Aug 5]. Available from: <https://www.aamc.org/initiatives/urm/>
4. Carethers JM, Quezada SM, Carr RM, Day LW. Diversity within US gastroenterology physician practices: the pipeline, cultural competencies, and gastroenterology societies approaches. *Gastroenterology* 2019;156:829-833.
5. AGA women's committee. [Internet]. Bethesda (MD): American Gastroenterological Association; 2012 [cited 2019 Aug 5]. Available from: <https://gastro.org/aga-leadership/committees/women-s-committee>
6. Kim SE, Kim N, Park YS, et al. Importance of a diversity committee in advancing the Korean Society of Gastroenterology: a survey analysis. *Korean J Gastroenterol* 2019;74:149-158.
7. Illustrating equality vs equity. [Internet]. Boston (MA): Interaction Institute for Social Change; 2016 Jan 13 [cited 2019 Aug 5]. Available from: <http://interactioninstitute.org/illustrating-equality-vs-equity/>
8. Gratz v. Bollinger, 539 U.S. 244 (2003). [Internet]. Mountain View (CA): Justia [cited 2019 Aug 5]. Available from: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/539/244/>
9. Grutter v. Bollinger, 539 U.S. 306 (2003). [Internet]. Mountain View (CA): Justia [cited 2019 Aug 5]. Available from: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/539/306/>
10. AGA diversity committee. [Internet]. Bethesda (MD): American Gastroenterological Association; 2015 [cited 2019 Aug 5]. Available from: <https://www.gastro.org/aga-leadership/committees/diversity-committee>
11. Lee HN. If you get a major illness, go to Seoul? Regional doctor and nurse gaps are serious. [Internet]. Seoul: SBS CNBC [cited 2019 Aug 5]. Available from: <https://programs.sbs.co.kr/cnbc/sbscnbcnews/article/58866/10000939045>
12. Kang HJ. Policy direction for decreasing the concentration of patients to extra-large hospitals. [Internet]. Sejong: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2014 Apr [cited 2019 Aug 5]. Available from: <https://www.kihasa.re.kr/web/publication/periodical/view.do?menuId=48&tid=38&bid=19&aid=319&ano=499>
13. Kim K. 2016 Medical, dental, and Korean medicine school admission rate, 139 students from Sangsan High School and 1376 students from 'Gangdae'. It is "shock". [Internet]. Seoul: VERITASα; 2016 Aug 30 [cited 2019 Aug 5]. Available from: <http://www.veritas-a.com/news/articleView.html?idxno=62566>