인권과 모성보호제도

Institutions Providing Assistance with Health Professionals



보건복지부

h·well 국민건강보험공단

CONTENTS

인권과 모성보호제도

Institutions Providing Assistance with Health Professionals

h·well 국민건강보험공단

I. 인권의 정의

1. 우리나라 헌법과 인권
2. 의료기관 내에서의 인권
3. 인권과 모성보호제도

II. 인권침해 실태

1. 인권침해
2. 의료기관 내 인권침해
3. 모성보호제도 권리 침해 실태

III. 인권침해 사례 및 대응 방안

1. 의료기관 내 인권침해 사례 및 대응 방안
2. 모성보호제도 권리 침해 사례 및 대응 방안
3. 인권침해 시 구제 절차

IV. 인권침해 관리 방안

1. 지속적 교육 및 인권구제 장치 마련
2. 모성보호제도 보장 및 분위기 조성

인권의 정의

1. 우리나라 헌법과 인권

01 • 인권의 정의와 기본권

인권	기본권
인간이라면 누구나 당연히 갖는 권리	법에 의해 보장되는 권리로서 엄밀히는 인권과 구별

- 세계 각국의 「헌법」은 자유적 · 정치적 · 경제적 · 사회적 기본권 등을 보장
- ‘기본권’은 ‘인권’과 보완관계에 있으므로 인권과 기본권을 동일시하여도 무방



| 출처 : 권영성, 『헌법학원론』, 2004

1. 우리나라 헌법과 인권

02 우리나라 「헌법」과 인권

「헌법」 제37조 1항	“국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.”
「국가인권위원회법」 제2조	“인권이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입 · 비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.”

- 「헌법」은 인간다운 생활을 할 권리, 즉 기본권에 대해 규정
- 「헌법」 제10조부터 제36조까지 인간으로서의 존엄과 가치, 행복추구권, 평등권 등을 명시
- 헌법에 포괄적 기본권 조항을 명시하여 인권 보장
- 「국가인권위원회법」 등 다른 법률에서 인권을 보장하는 수단으로 활용



2. 의료기관 내에서의 인권

- 의료기관에 종사하는 사람도 인간으로서 '인권'을 존중 받을 권리 보장
- 인간으로서의 존엄과 가치, 행복추구권, 노동 삼권 등 포함
- 의료기관 종사자의 인권을 위협한 경우 「의료법」, 「응급의료에 관한 법률」, 「민법」 등에 의하여 가중처벌

「의료법」 제12조 (의료기술 등에 대한 보호)	① 의료인이 하는 의료 · 조산 · 간호 등 의료기술의 시행(이하 "의료행위"라 한다)에 대하여는 이 법이나 다른 법령에 따로 규정된 경우 외에는 누구든지 간섭하지 못한다. ② 누구든지 의료기관의 의료용 시설 · 기재 · 약품, 그 밖의 기물 등을 파괴 · 손상하거나 의료기관을 점거하여 진료를 방해하여서는 아니 되며, 이를 교사하거나 방조하여서는 아니 된다. ③ 누구든지 의료행위가 이루어지는 장소에서 의료행위를 행하는 의료인, 제80조에 따른 간호조무사 및 「의료기사 등에 관한 법률」 제2조에 따른 의료기사 또는 의료행위를 받는 사람을 폭행 · 협박하여서는 아니 된다.
「응급의료에 관한 법률」 제12조 (응급의료 등의 방해 금지)	누구든지 응급의료종사자(「의료기사 등에 관한 법률」 제2조에 따른 의료기사와 「의료법」 제80조에 따른 간호조무사 포함)의 응급환자에 대한 구조 · 이송 · 응급처치 또는 진료를 폭행, 협박, 위계, 위력, 그 밖의 방법으로 방해하거나 의료기관 등의 응급의료를 위한 의료용 시설 · 기재 · 의약품 또는 그 밖의 기물을 파괴 · 손상하거나 점거하여서는 아니 된다.

h·well 국민건강보험공단

3. 인권과 모성보호제도

01 모성보호제도와 모성보호 의무

모성보호제도	여성이 사회 활동 중 임신・출산 시 누려야하는 인간으로서의 권리를 보호하는 제도

- 임신・출산 과정이 여성 개인의 문제가 아닌 가족, 지역 등 사회적 문제라는 차원에서 국가복지적 접근 가능
- 사업주는 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」 등에서 모성보호를 위하여 규정한 의무를 이행할 책임

「근로기준법」 제74조 1항 (출산전후휴가)	사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
「근로기준법」 제74조 7항 (임신 중 근로시간 단축)	사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

3. 인권과 모성보호제도

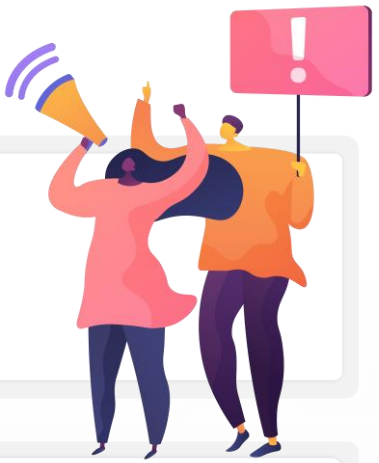
02 • 다양한 형태의 가족과 미혼모 · 미혼부 인권

- 한부모가구의 구성원 중 미혼모 · 미혼부 비중 다수 차지
- 다양한 가족 형태 존중 및 사회적 복지차원의 모성보호제도의 보장을 위하여 미혼모 · 미혼부에 대한 인권의식 개선 필요성 증대
- 「양성평등기본법」에 따라 공공기관 및 국가는 개인의 모성보호제도를 보장할 의무

「양성평등기본법」 제25조	국가기관 등과 사용자는 임신 · 출산 · 수유 · 육아에 관한 모 · 부성권을 보장하고, 이를 이유로 가정과 직장 및 지역사회에서 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.

인권침해 실태

1. 인권침해



인권침해

인권 또는 「헌법」 상 보장되는 기본권을 침해하는 행위 및
사람의 권익을 부당하게 침해하는 일체의 행위



01 법률용어 외 사회통념적 의미로서 사인(私人) 또는
사기관에 의한 침해를 포함하는 개념

02 의료기관 내 인권침해의 형태는 폭언, 폭행, 직장 내 괴롭힘, 성희롱,
성폭력 등 다양하게 발생 가능

03 환자 보호자, 직원 등 인권침해 행위자에 따라 침해 형태나
관리 방안 또한 상이

2. 의료기관 내 인권침해

01 인권침해 형태

- **폭언**

  욕설, 협박이 반드시 포함되지 않더라도 상대방의 인격을 현저하게 침해하는 일체의 표현

  예) 상대방에게 인격적 모욕감·모멸감 또는 수치심을 일으키는 표현이나 욕설 등

- **성희롱**

  성적인 말이나 행동으로 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위

  성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 불이익을 주는 행위

- **폭행**

  사람의 신체에 대한 일체의 불법적인 직 · 간접적 유형력의 행사

  예) 직접적인 폭행, 사람을 향해서 물건을 던지는 행위, 전화로 귀가 아플 정도의 심한 고성을 지르는 행위 등

- **성폭행**

  성희롱, 성추행, 성폭행 등을 포함하며 상대방의 성적 자기결정권(자신이 원하지 않는 성적 행위를 거부할 권리 및 강요당하지 않을 권리)을 침해하는 모든 행위

  * 성폭력 범죄와 성희롱은 동시 · 연속적으로 행해지는 경우가 많으며, 명확히 구분하기 어려움

- **직장 내 괴롭힘**

  사용자 혹은 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 사업장 내외에서 업무상 적정범위를 넘는 신체적 · 정신적 고통을 제공하거나 근무환경을 악화시키는 행위

  예) 폭언(모욕 · 협박 · 명예훼손), 폭행(폭행 · 상해), 성폭력(강제추행 · 강간), 은근한 괴롭힘이나 차별, 따돌림, 무시 등

h·well 국민건강보험공단

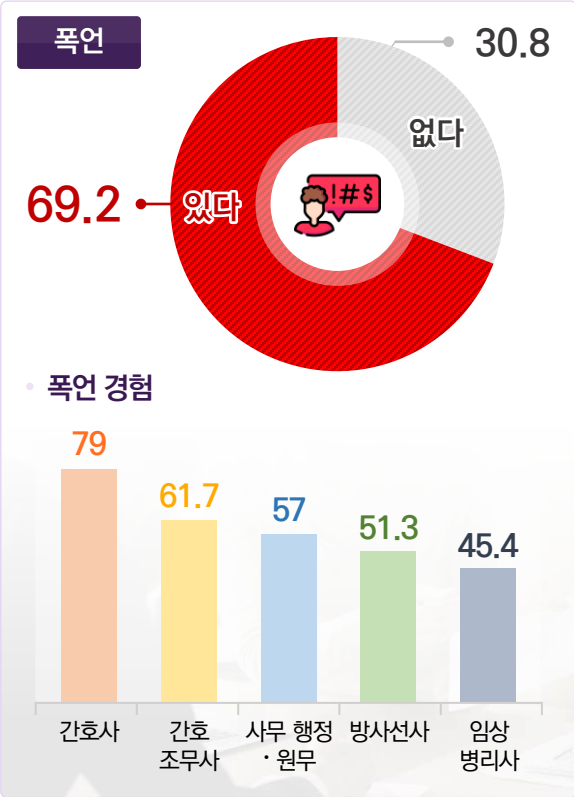
2. 의료기관 내 인권침해

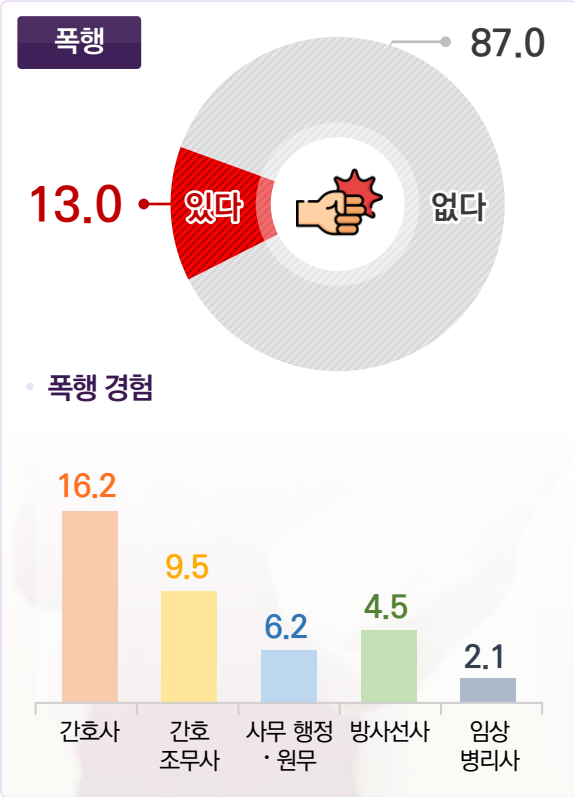
02 인권침해 실태

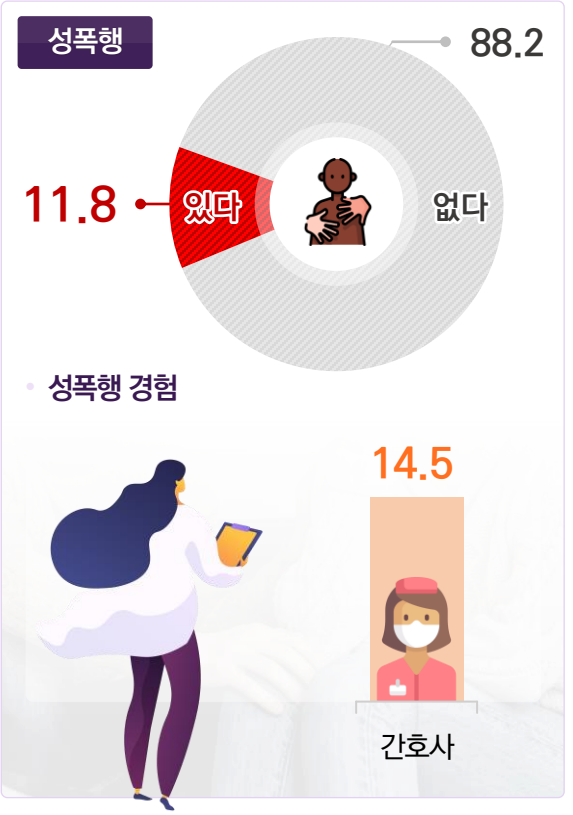
| 출처 : 전국보건의료산업노동조합, 〈2019년 보건의료노동자 실태조사〉, 2019

(1) 의료기관 내 폭언 · 폭행 · 성폭력 피해 실태

(단위 : %)







(2) 의료기관 내 직종별 인권침해 경험 실태

(단위 : %)

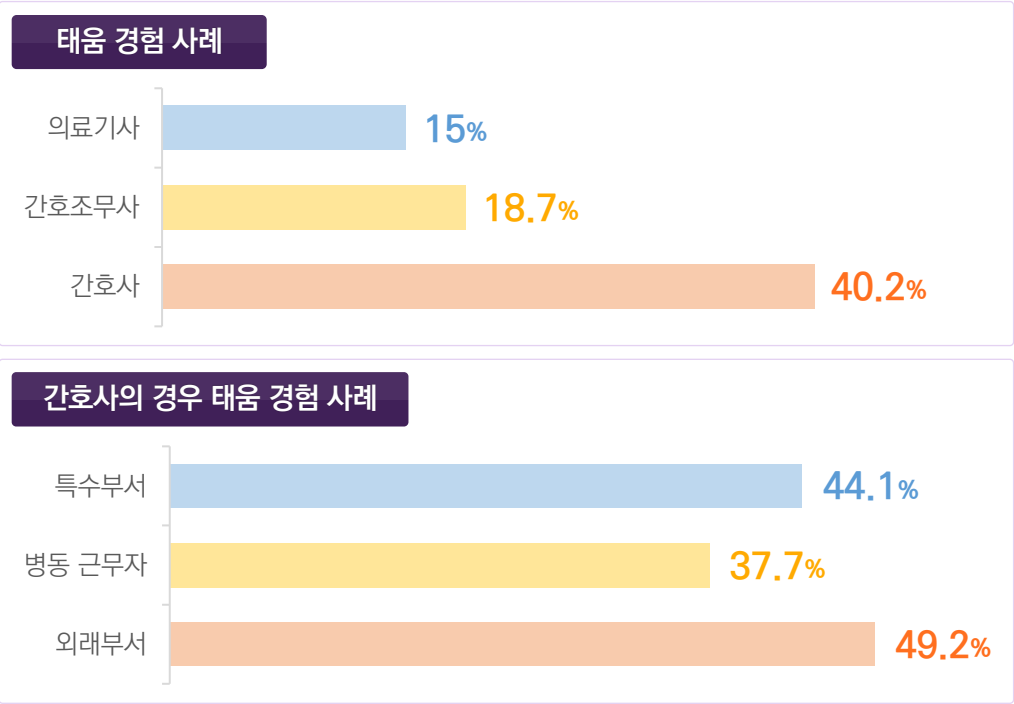
h·well 국민건강보험공단

2. 의료기관 내 인권침해

02 인권침해 실태

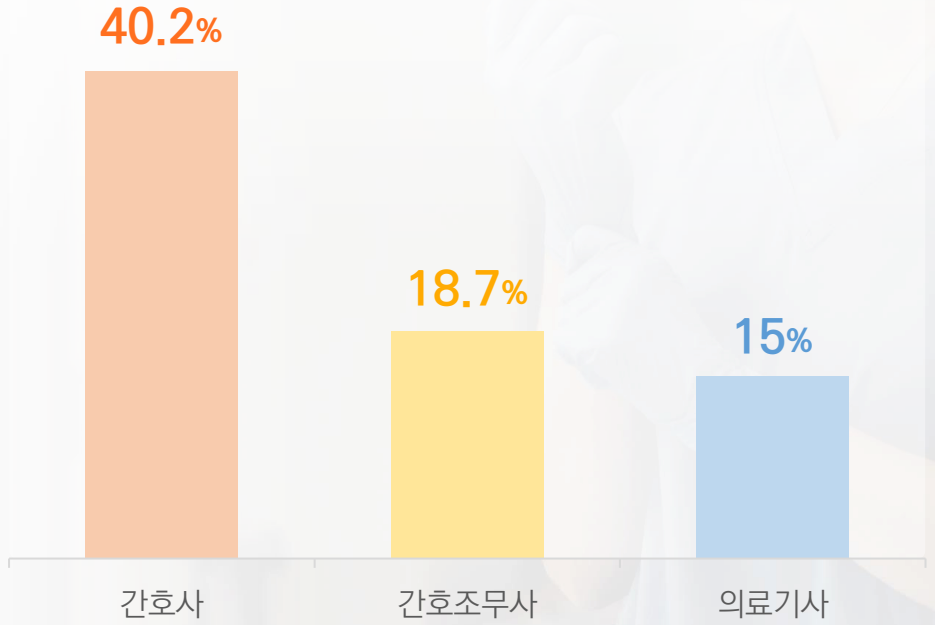
| 출처 : 전국보건의료산업노동조합, 〈2019년 보건의료노동자 실태조사〉, 2019

(1) 의료기관 내 직장 내 괴롭힘 피해 실태



(2) 의료기관 내 직종별 직장 내 괴롭힘 경험 비율

* 간호사 중 **외래부서 간호사의 태움 경험은 49.2%로 가장 높은 편**

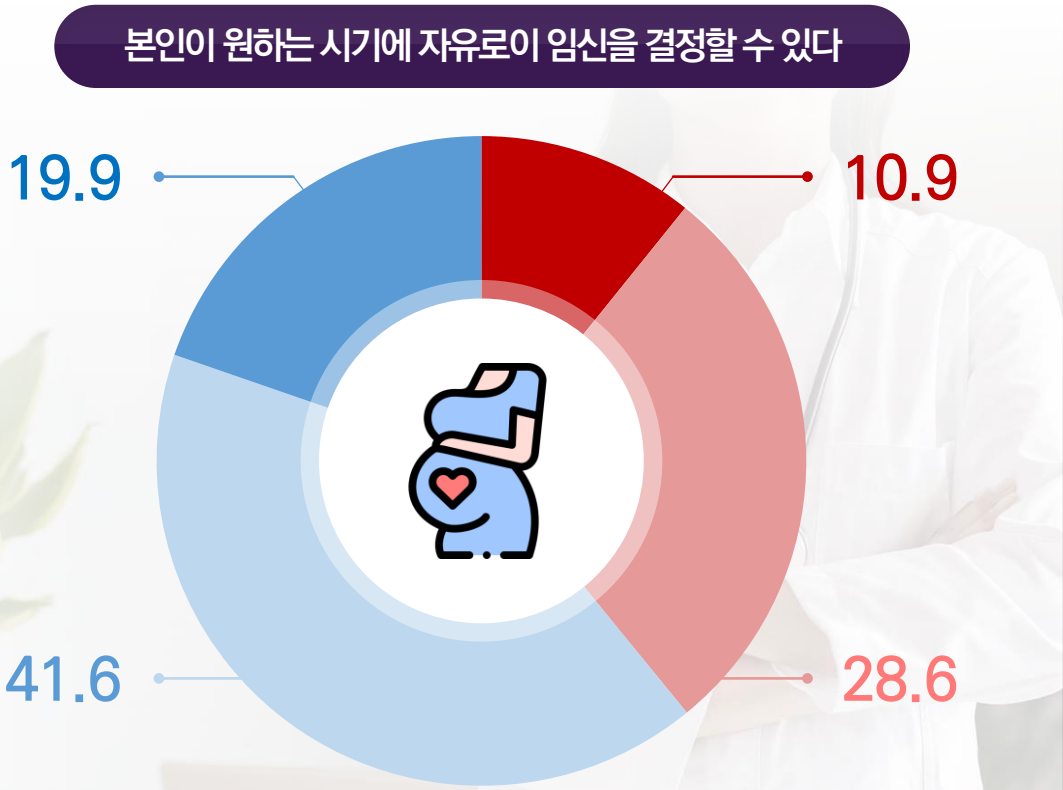


h·well 국민건강보험공단

3. 모성보호제도 권리 침해 실태

01 보건의료분야 여성종사자의 모성보호 침해 여부

- 자유로운 임신 시기 결정은 「헌법」 상 행복추구권에 속하는 기본 인권이자 모성권의 중요 부분



| 출처 : 인권위원회, 〈보건의료분야 여성종사자 모성보호 등 인권 실태조사〉, 2016

h·well 국민건강보험공단

3. 모성보호제도 권리 침해 실태

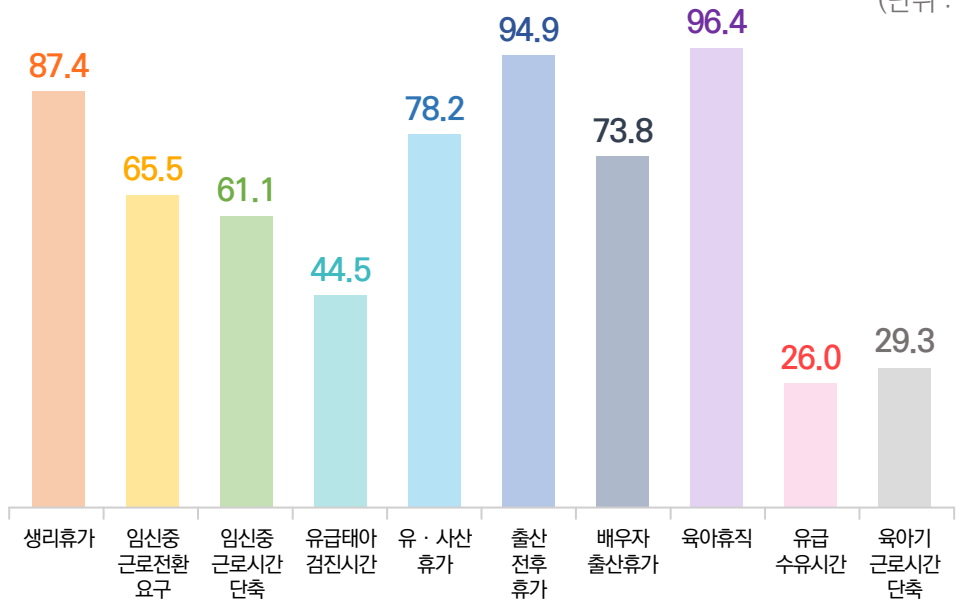
02 보건의료분야 여성종사자의 모성보호제도 인지 여부

| 출처 : 인권위원회, 〈보건의료분야 여성종사자 모성보호 등 인권 실태조사〉, 2016

– 출산 휴가, 육아휴직, 생리휴가 등에 대한 인지 결과는 높은 편

간호사/간호조무사 중 모성보호제도에 대해 인지하고 있는 이들의 비율

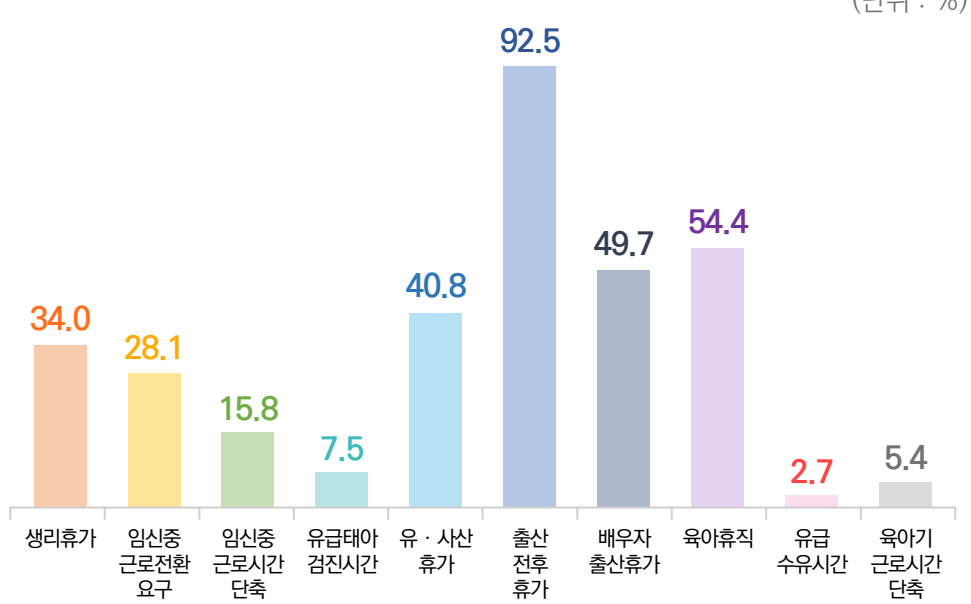
(단위 : %)



– 유급 수유 시간, 육아기근로시간단축 등에 대한 인지도는 낮은 편

여성 전공의 중 모성보호제도에 대해 인지하고 있는 이들의 비율

(단위 : %)



h·well 국민건강보험공단

3. 모성보호제도 권리 침해 실태

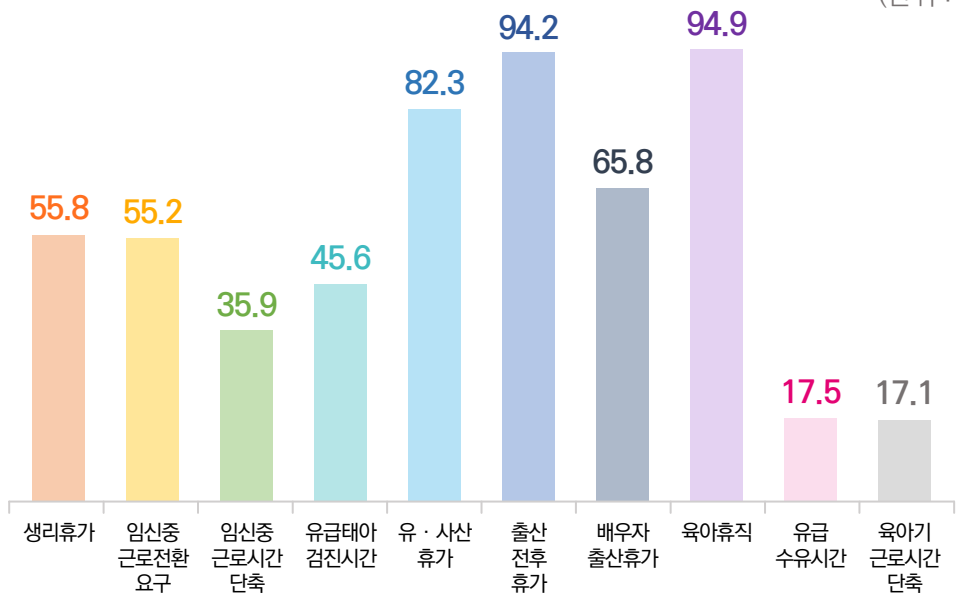
03 보건의료분야 여성종사자의 모성보호제도 사용 가능 여부

| 출처 : 인권위원회, 〈보건의료분야 여성종사자 모성보호 등 인권 실태조사〉, 2016

– 인지도에 비해 실제 모성보호제도 사용률은 현격히 떨어지는 편

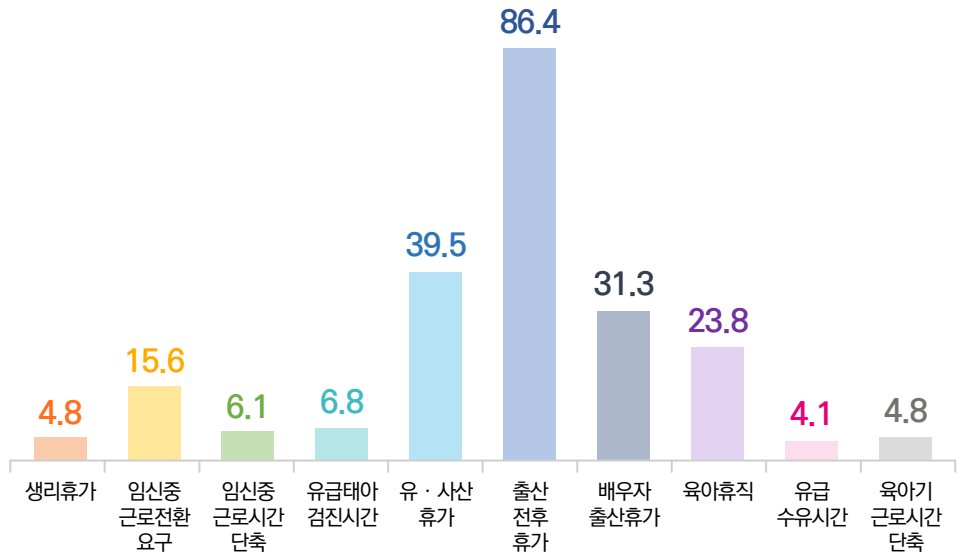
간호사/간호조무사 중 모성보호제도를 실제 사용할 수 있다고 답한 이들의 비율

(단위 : %)



여성 전공의 중 모성보호제도를 실제 사용할 수 있다고 답한 이들의 비율

(단위 : %)



3. 모성보호제도 권리 침해 실태

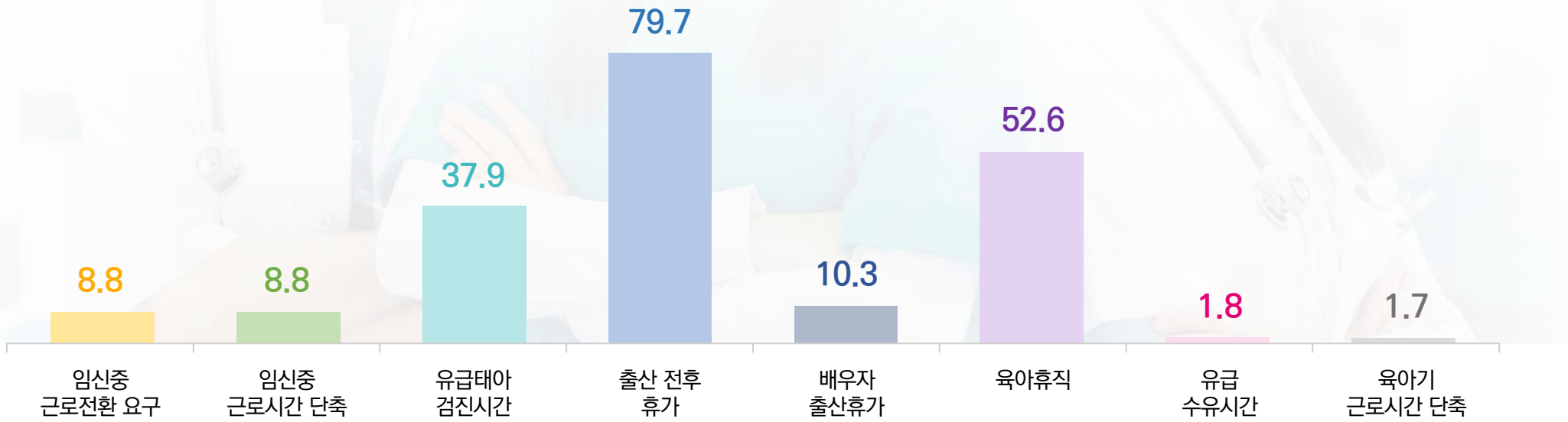
04 • 보건의료분야 여성종사자의 임신 관련 모성보호제도 실제 사용 여부

| 출처 : 인권위원회, 〈보건의료분야 여성종사자 모성보호 등 인권 실태조사〉, 2016

- 인지도에 비해 실제 사용률은 현격히 낮은 모성보호제도
- 출산전후휴가 외 다른 모성보호제도는 사용하지 못하는 경우가 다수

간호사/간호조무사 중 모성보호제도를 실제로 사용했다고 답한 이들의 비율

(단위 : %)



3. 모성보호제도 권리 침해 실태

05 · 미혼모 · 미혼부에 대한 인권침해

- 한부모가족으로서 미혼모 · 미혼부에 대한 사회적 인식 부족
- 의료기관 내 미혼모 · 미혼부 접수 및 진료 시 인권침해에 유의

접수	– 아이의 엄마, 아빠 등 다른 보호자의 존재 여부를 지속해서 묻는 행위	– 미혼모, 미혼부의 나이가 어리다는 이유로 반말 등 무례한 언행
진료	– 미혼모, 미혼부의 나이가 어리다는 이유로 반말 등 무례한 언행 – 무상진료라는 이유로 무성의한 진료를 진행하는 행위	– 환자의 임신 양육권을 현저히 저해하는 행위 예1) 산모수첩, 임신확인증 등을 지급하지 않는 행위 예2) 산부인과 진료 시 인공임신중절, 입양 등을 전제로 한 진료 상담

인권침해 사례 및 대응 방안

1. 의료기관 내 인권침해 사례 및 대응 방안

01 환자 및 보호자에 의한 인권침해 발생 시 대응 방안

- 환자 보호자, 직원 등 인권침해 행위자에 따른 대응 방안 상이
- 인권침해 사례별, 행위자별, 개인별(피해자), 기관별 대응 방안 모색 필요
- 인권침해 시 피해자와 기관은 정당한 진료거부 행사 가능

| 출처 : 보건복지부·대한병원협회, 「안전한 진료환경을 위한 가이드라인」,2020

인권침해에 관한 진료거부 시 유의 사항	• 보건의료기관 종사자에 대한 폭행과 같은 범죄행위, 의학적 사유 등 합리적 사유가 있을 때 의료기관 및 의료인은 진료 거부 가능 • 의료기관은 가능한 범위 내에서 진료가 어려운 사유를 충분히 설명하여 불필요한 오해나 분쟁이 발생하지 않도록 노력 필요
정당한 진료거부 사유에 대한 보건복지부 유권 해석(일부)	• 환자 또는 보호자 등이 해당 의료인에 대하여 모욕죄, 명예훼손죄, 폭행죄, 업무방해죄에 해당할 수 있는 상황을 형성하여 의료인이 정상적인 의료행위를 행할 수 없도록 한 경우 • 과거의 모욕죄, 명예훼손죄, 폭행죄, 업무방해죄 등으로 인해 의료인의 판단 하에 위해가 생길 우려가 있다고 보는 경우로서, 당장 진료하지 않더라도 환자에게 중대한 위해가 발생하지 않는다는 전제 하에 다른 의료기관을 안내하는 경우

인권침해 사례 및 대응 방안

1. 의료기관 내 인권침해 사례 및 대응 방안

환자 및 보호자에 의한 인권침해 발생 시 대응 방안

1 폭언에 의한 인권 침해 사례

외래를 찾은 한 환자가 외래 일정이 지체되자 **'빨리 진료를 보게 해달라'는 요구사항을 반복**하더니 결국 스테이션 데스크를 치며 "이 병원 서비스가 왜 이 모양이야!" 하고 소리쳤다. **환자에게 진료 일정과 관련하여 불가피한 대기 시간이 있을 수 있다고 설명**하자, **"네가 의사도 아니면서 뭔데 난리야?** 내가 당신 이름 적어서 민원 넣고 기자한테도 찌를 거니까 각오해!"라고 큰 소리로 **욕설하며 공포심을 유발**했다.

피해자 대응 방법

① 행위자에게 폭언 중지 요청
② 부서 관리자나 책임자에게 도움 요청
③ 목격자 확보, 상황 기록, 증거 수집
* CCTV영상, 녹취 파일, 목격자 진술 등
④ 소속 부서에 보고
* 육하원칙(누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜)에 의거하여 구체적으로 기술하여 보고
⑤ 내부 기관에 정신적 상담 치료 및 상해 시 신체적 치료 요청
⑥ 내부 기관에 조사 신고 및 법적 대응 검토

기관 대응 방법

① 동료나 상사가 상담 교체
② 목격자 확보, 상황 기록, 증거 수집
* CCTV영상, 녹취 파일, 목격자 진술 등
③ 피해자에게 전문적인 상담 및 치료 지원
④ 사건 조사 시작
⑤ 행위자에게 증거 자료를 근거로 법적인 조치가 가능함을 고지, 실행

인권침해 사례 및 대응 방안

1. 의료기관 내 인권침해 사례 및 대응 방안

환자 및 보호자에 의한 인권침해 발생 시 대응 방안

2 폭행에 의한 인권 침해 사례

A는 환자 B의 담당 간호사이다. 어느 날 환자 B의 보호자가 '환자가 기저귀에 대변을 보았으니 치워달라'고 요구하였다.
A는 대변을 제거하고 닦아준 뒤, 인턴에게 전화를 하여 엉덩이 욕창 드레싱을 부탁하였다. 그러자 **B의 보호자**는 "대충 닦고 도망가는 거 봐라. **너는 간호사 자격이 안 됐어. 죽어도 싸. 네 간호 안 받을 거니까 다른 사람 보내!"라고 소리를 질렀다.** 이에 A는 상황을 설명하고 B의 보호자를 피해 나왔다.
그러나 **B의 보호자는 간호 업무를 못하도록 방해**하고 급기야는 **손에 들고 있던 물컵을 A를 향해 던지며 위협하고 고성을 질러 공포심을 유발**하였다.

피해자 대응 방법

① 주변에 도움을 요청하며 안전한 곳으로 이동
예) 여기 좀 도와주세요.
② 보안요원 등 호출
③ 목격자 확보, 상황 기록, 증거 수집
④ 소속 부서에 보고
* 육하원칙(누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜)에 의거하여 구체적으로 기술하여 보고
⑤ 상해 시 진료와 치료 및 전문적인 상담 요청
⑥ 내부 기관에 사건 조사 요청
⑦ 법적 대응 요청

기관 대응 방법

① 동료 및 주변인이 환자의 행위를 멈추게 하고 피해자를 가해자와 분리시켜 안전한 곳으로 이동
② 증거 수집 * CCTV영상, 녹취 파일, 목격자 진술 등
③ 피해자가 상해를 입었다면 응급실 등에서 진료를 받게 하고 진료 기록 등 증거 수집
④ 피해자가 불안이나 공포, 두려움 같은 정신적 피해를 호소할 경우 치료 적극 지원
⑤ 기관 내 규정에 따라 피해자의 업무 교체, 휴가, 부서이동 등 조치
⑥ 사건 조사 시작
⑦ 행위자에게 증거 자료를 근거로 법적인 조치가 가능하다는 사실 고지하고 실행

인권침해 사례 및 대응 방안

1. 의료기관 내 인권침해 사례 및 대응 방안

환자 및 보호자에 의한 인권침해 발생 시 대응 방안

3 성희롱에 의한 인권 침해 사례

입원 중인 환자 A는 병실 내 다른 환자의 혈압을 측정 중인 **간호사의 인상착의를 지긋이 훑어보며 "아주 잘 빠졌네."라고 말하였다.**
이를 듣고 **심한 불쾌감을 느낀 간호사**가 화가 난 얼굴로 뒤를 돌아보자,
환자는 잡지에 나온 자동차 사진을 가리키며 "아니, 이 차가 잘 빠졌다고."라며 웃었다.

피해자 대응 방법

① 행위자에게 해당 언급이 성희롱임을 알리고 중지 요청
예) 환자분, 지금 말씀은 성희롱에 해당합니다. 하지 말아주세요.
② 상급자 혹은 기관에 도움 요청
③ 목격자 확보, 상황 기록, 증거 수집 * CCTV영상, 녹취 파일, 목격자 진술 등
④ 소속 부서에 보고 * 육하원칙(누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜)에 의거하여 구체적으로 기술하여 보고
⑤ 정신적 피해에 대해 상담 요청 및 업무 교체 요구
⑥ 내부 기관에 신고 및 필요시 법적 대응 요청

기관 대응 방법

① 증거 확보 후 상황 파악
② 피해자에게 전문적인 상담 제공
③ 피해자가 원할 경우 업무 교체 등 보호 조치
④ 사건 조사
⑤ 행위자에게 증거 자료를 근거로 법적인 조치가 가능하다는 사실을 고지하고 실행

인권침해 사례 및 대응 방안

1. 의료기관 내 인권침해 사례 및 대응 방안

02 직원에 의한 인권침해 발생 시 대응 방안

- 수직적 체계 및 인력 부족으로 인한 폭행 · 폭언 사례를 관행으로 인식하는 자세 탈피
- 개인적 일탈이 아닌 기관 차원에서 예방 및 대응 방안 모색 필요
- 기관 내 처리가 어려울 경우 관련 법령에 따라 외부기관에 도움 요청

「근로기준법」 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)	① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다. ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자 (이하 “피해근로자 등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해 근로자 등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다. ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

인권침해 사례 및 대응 방안

1. 의료기관 내 인권침해 사례 및 대응 방안

직원에 의한 인권침해 발생 시 대응 방안

1 폭언·폭행에 의한 인권 침해 사례

선배 간호사 A는 신규 간호사 B가 인계를 제대로 하지 못할 때 **머리를 쥐어박고 등을 때리거나 팔뚝과 허벅지를 꼬집었다.** 또 A의 질문에 B가 대답을 못하면 **"머리에 뭐가 들었어?", "너 같이 바보 같은 신입은 처음 본다."라는 말을 하였고, 모르는 것을 질문해도 "네가 알아서 해."라며 알려주지 않았다.** B가 울자 "뭘 잘했다고 울어? 벽 보고 서서 반성 좀 해."라고 말하며 1시간 동안 벽을 보고 서 있게 하였다. 이런 언행은 수간호사가 없는 밤 근무나 주말 근무에 심해졌다.

피해자 대응 방법

① 믿을만한 동료나 선배에게 도움을 요청
② 목격자 확보, 상황 기록, 증거 수집
* CCTV영상, 녹취 파일, 목격자 진술 등
③ 상급자에게 보고 (상급자가 행위자일 경우, 그 위의 상급자에게 보고)
④ 전문적인 상담 및 업무 교체 등 보호 조치 요청
⑤ 사내 고충 처리 담당 기구에 신고

기관 대응 방법

① 주변인은 폭언·폭행을 지적 예) 선배님/○○선생, 방금 전 말/행동은 조금 지나친 것 같습니다. 상대가 상처받지 않을까요?
② 사태 파악 및 증거 수집
③ 피해자에게 전문적인 상담 제공 및 신체적 상해를 입었을 경우 치료 지원
④ 사건조사 시작
⑤ 사건 인정 시 피해자 의견 청취 후 행위자에게 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치 처분
⑥ 업무 분장과 인력 배치 점검
⑦ 직원 재교육

인권침해 사례 및 대응 방안

1. 의료기관 내 인권침해 사례 및 대응 방안

직원에 의한 인권침해 발생 시 대응 방안

2 성희롱에 의한 인권 침해 사례

과장 A는 여직원 B의 옷차림을 훑으며 “오늘 예쁘게 입고 왔네. 오늘 밤에 남자친구 만나러 가나 봐? 내일 이 옷차림 그대로 출근하는 건가?”라고 말했다. 직접적인 신체 접촉이 있지는 않았지만, 그날 이후 B는 A를 마주칠 때마다 마치 벌거벗은 느낌이 들면서 불편한 마음이 들었다. 자신의 불편한 마음을 말했다가 오히려 관계가 어려워지거나 인사고과에 불이익을 받을지도 모른다는 생각에 아무 말하지 않았지만, 가만히 있으려니 계속 신경이 쓰이고 불편했다.

| **출처 :** 아시아 경제 2016년 1월 9일 자

피해자 대응 방법

① 중지 요청 예) 과장님, 외모에 대한 언급과 성적인 발언은 듣기가 좀 불편하네요. 그런 말씀은 하지 않으셨으면 좋겠습니다.
② 목격자 확보, 상황 기록, 증거 수집
③ 소속 부서 상급자에게 보고
④ 전문적 상담 요구 및 행위자와 분리 요청
⑤ 기관 내 성희롱 관련 부서에 신고

기관 대응 방법

① 주변인 중재 예) 과장님, 그런 말은 듣기 거북할 것 같은데요.
* 직접적인 문제 지적이 어렵다면 ‘요즘 그런 말씀하시면 큰일나요.’ 정도로 지적
② 증거 수집 * CCTV영상, 녹취 파일, 목격자 진술 등
③ 피해자에게 전문적인 상담 제공
④ 피해자가 원할 경우 내부 규정에 따라 피·행위자 분리
⑤ 사건 조사 시작
⑥ 사건 인정 시 피해자 의견 청취 후 행위자에게 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치 처분
⑦ 성희롱이 일어날 수 있는 환경 요인을 점검하고 개선
⑧ 직원 재교육

인권침해 사례 및 대응 방안

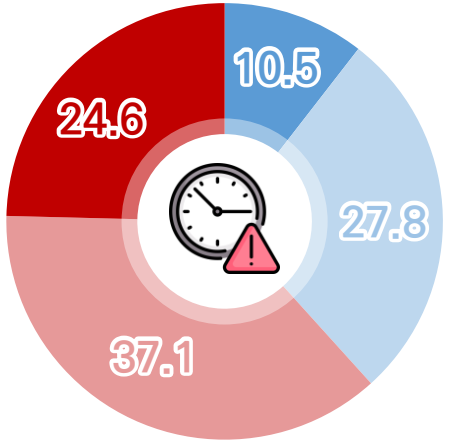
2. 모성보호제도 권리 침해 사례 및 대응 방안

01 법적 모성보호제도 권리 침해 사례 및 대응 방안

| 출처 : 인권위원회, 〈보건의료분야 여성종사자 모성보호 등 인권 실태조사〉, 2016

- 사업주는 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」 등에서 모성보호를 위해 규정한 의무를 이행할 책임

임신 시 초과 근로 사례

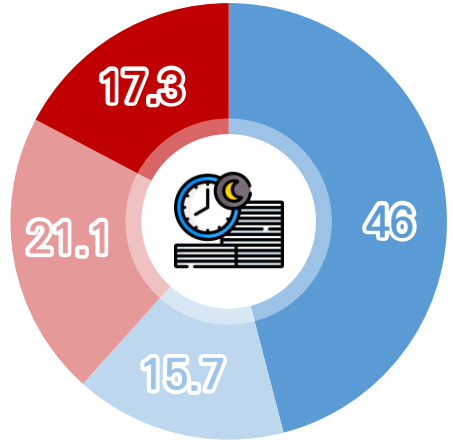


「근로기준법」 제74조 제5항

"사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니된다." 이를 위반한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해진다.

- 사업주가 모성보호의 책임을 위반한 경우 징역, 벌금 등의 벌칙 부여

임신 시 야간 근로 사례



「근로기준법」 제70조 제2항

"사용자는 임산부를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다."이를 위반한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해진다.

h·well 국민건강보험공단

2. 모성보호제도 권리 침해 사례 및 대응 방안

02 법적 모성보호제도 외 모성권 침해 사례

- 임신, 출산 등을 이유로 고용(모집, 채용, 교육, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등)과 관련하여 특정한 사람을 우대 · 배제 · 구별하거나 불리하게 대우하는 행위

- 국가인권위원회법상 '평등권 침해의 차별 행위'로서 국가인권위원회의 조사와 구제 대상에 해당





인권침해 사례 및 대응 방안

3. 인권침해 시 구제 절차

- 인권 침해 시 또는 타인의 인권이 침해당한 사실 인지 시, 누구든지 신고 가능
- 피해사실을 신고하여 분쟁조정 및 해결
- 피해자 권리 원상회복과 보호 및 인권침해 사건 재발방지 목적

1 추진 체계도



인권침해 사례 및 대응 방안

3. 인권침해 시 구제 절차



2 신고 접수 체계도

상담 신청 방법

피해자, 제3자, 사건 관계자가 인권경영책임관에게
전화/이메일/홈페이지를 통해 신고 또는 직접 방문

사건 접수 및 상담 시 고지사항

- 사건 관련 법령 및 규정
- 사건 처리 절차 안내 (사내 유사 절차 포함)
- 외부 구제기관에 대한 정보 제공
- **비밀보장에 대한 동의**

1. 신청인이 사건 종결 시 유사사건 대처요령 안내
2. 당사자 간 합의조정 시 사실관계 파악 및 신청인의 의사 존중 방향으로 합의조정

인권침해 사례 및 대응 방안

3. 인권침해 시 구제 절차

3 인권 조사 · 심의 의결 체계도

- **조사 개시**
  - 조사 개시: 신고인, 피해자, 피신고인 등 출석요구, 진술청취
    피해자 보호를 위해 근무장소 변경 등 조치
- 보강 조사 또는 관련자, 부서에 자료 제출 요청
- **인권경영위원회 회부**
  - 사건 접수 후 15일 이내 회부 (부득이한 경우 15일 이내에서 연장)
- **인권 경영위원회 심의 의결**
  인권침해 행위 여부 논의
  피신고인에 대한 조치 권고
  인권침해 심의 결정서 작성
  - 필요 시 신고인, 피신고인, 사건관계인 등 출석요구, 의견 청취 및 질의
- **신고인, 피신고인에게 심의의결 서면 통보**
  1. 인권경영위원회 심의 결과 최고경영진 보고
  2. 징계처리 관련 위원회 개최 및 조치 시행
- 사건 종결 및 필요 시 결과 공개
- **2차 피해 모니터링 및 재발방지대책 수립**
  1. 인권존중문화 성숙도 조사 및 구제절차 만족도 평가
  2. 피해자의 의견 청취 및 개선 이행반영

1. 지속적 교육 및 인권구제 장치 마련

01 지속적인 인권 교육 실시

- 인권 보호 이론, 인권 보호 실무 교육, 인권 감수성 교육 등 인권에 관한 다양한 교육 실시
- 근무 형태별, 부서별 맞춤 인권 교육 제시
- 인권 친화적인 조직문화 형성을 위한 힐링 콘서트 및 작품 공모전 등 다양한 형태의 교육 실시

근로자를 위한 교육 내용

- 비상정보 및 연락 체계 수립 및 신속한 연락 방법
- 공격적인 사람과 폭력 상황에 침착하게 대처하는 방법
- 폭력 유발 가능성이 있는 사람의 사생활 등 민감성, 윤리적 이슈, 다문화적 다양성 등의 이해 및 정보
- 직장 폭력 예방 정책 및 폭력 유발 위험요인 파악
- 공격 등 폭력행위 및 상황에 대한 빠른 인지 방법
- 폭력 상황 또는 공격적 행동, 분노를 누그러뜨리게 하는 방법

관리자를 위한 교육 내용

- 위험 상황에 대한 인식 방법
- 직원들이 업무에 배치되기 전에 교육을 실시해야 하는 이유
- 폭력 사건 시 보고 할 수 있는 제도 등이 제대로 실행될 수 있도록 할 의무
- 폭력 위험 요인 제거 및 예방 강화 방법
- 폭력 대응 훈련
- 직원의 정신적, 육체적 치료 방법

h·well 국민건강보험공단

1. 지속적 교육 및 인권구제 장치 마련

02 • 담당 조직 및 제도 운영

- 인권침해 사건을 담당하는 전담 부서 설치 혹은 기존 조직에 기능을 추가하여 운영 가능
- 필요 시 인권침해 방지, 조사 및 구제 등에 관한 주요사항 심의의결을 위한 인권위원회 기구 설치 및 운영

인권위원회 기구 설치	• 인권위원회 위원은 가능한 위원회 운영의 공정성과 전문성을 높일 수 있는 성별 비율을 유지하여 구성 • 임원과 직원, 노동조합, 인권전문가 등 다양한 이해 관계자로 구성 • 심의사안에 대해서는 반드시 업무상 비밀유지서약을 하는 것이 필요
담당자 지정	• 인권센터, 고충처리기관, 상담 창구 등 전담 부서 설치 혹은 인권 전담자 배치 • 준법, 윤리, 사회적 책임, 정신적 트라우마 상담 경험 등과 관련된 업무 경험이 있는 직원 임명 • 공공기관의 경우 성희롱 예방을 위해 자체 예방지침을 마련하도록 관련 법률로 명시
인권침해 관련 규정 마련	① 목적 ② 위원 구성과 운영 ③ 절차 ④ 조사와 구제 등 ⑤ 당사자의 권리 ⑥ 피해자의 보호 ⑦ 비밀유지 ⑧ 불이익 금지 ⑨ 기타 필요한 사항

h·well 국민건강보험공단

2. 모성보호제도 보장 및 분위기 조성

01 모성보호제도 보장 및 분위기 조성

- 국가와 보건의료계, 의료기관이 함께 모성보호제도 보장을 위한 해결 방안 모색
- 법과 제도의 개선과 관리 · 감독의 강화, 의식개선을 위한 교육과 홍보 등 함께 추진 필요

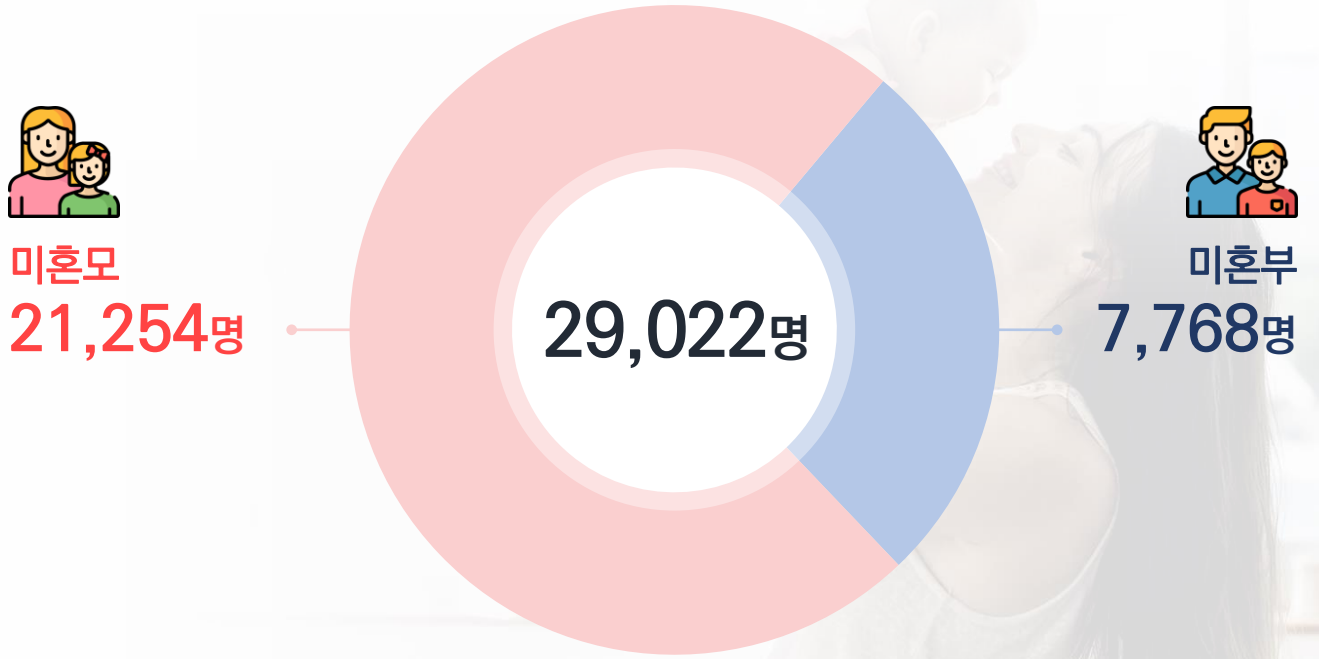
중앙정부	• 지속적인 추세 모니터링과 관련 주체들에 대한 의견 수렴과 의사소통 필요 • 이에 대한 총체적이고 포괄적인 로드맵 수립과 더불어 지속적인 정책 개선 • 의료기관에 대해 법 준수 여부에 대한 관리감독을 강화하여 법 집행 수준을 높여갈 필요 인식 • 보건의료분야 여성 종사자의 모성보호제도 강화가 의료서비스 질 향상에 관련된 요인임을 인식 • 다양한 모성보호 제도에 대해 교육 및 홍보하는 방안 마련
보건의료분야 협회 및 교육 훈련기관	• 여유 인력 운용과 노동시간 및 노동량에 대한 대안 마련 • 임신, 출산, 육아 등과 친화적인 조직 문화를 형성할 수 있도록 물질적, 제도적 기반을 마련하기 위해 노력 • 보건의료분야 종사자들이 출산을 기피하는 이유 파악 • 다양한 교육 훈련 프로그램 개발
의료기관	• 법적으로 명시된 모성보호 제도를 준수하기 위한 방안 마련 • 관련 내용을 소속 여성 종사자에게 고지하고 교육 및 홍보 • 대체 인력의 문제, 육아 및 탁아 시설 등 다양한 모성보호제도 보장 방안 모색

h·well 국민건강보험공단

2. 모성보호제도 보장 및 분위기 조성

02 · 미혼모 · 미혼부 인권 관련 인식 개선

- 한부모가족으로서 미혼모 · 미혼부에 대한 사회적 인식 제고 필요
- 고용기관이자 사회복지기관으로서 의료기관의 미혼모 · 미혼부에 대한 인권 제고 교육 필요



| 출처 : 통계청, 2018 인구총조사, 2018

h·well 국민건강보험공단

2. 모성보호제도 보장 및 분위기 조성

02 미혼모 · 미혼부 인권 관련 인식 개선

중앙정부	• 지속적인 추세 모니터링과 관련 주체들에 대한 의견 수렴과 의사소통 필요 • 보건의료분야 종사자의 모성보호제도 보장 및 강화가 의료서비스 질 향상에 관련된 요인임을 인식 • 이에 대한 총체적이고 포괄적인 로드맵 수립과 더불어 지속적인 정책 개선 • 다양한 모성보호제도에 대해 교육 및 홍보하는 방안 마련
의료기관	• 미혼모 · 미혼부 근로자에 대한 모성권 및 모성보호권 보장 • 성인지 공감능력과 관련 내용을 종사자에게 교육 및 홍보 • 대체 인력의 문제, 육아 및 탁아 시설 등 다양한 모성보호제도 보장 방안 모색
의료기관 종사자	• 다양한 형태의 가족 구성이 있다는 점을 인지 • 미혼모 · 미혼부의 나이와 관련 없이 존중하는 언어 사용 • 미혼모 · 미혼부의 출산, 양육에 대한 선택 존중 (일방적 선택강요 삼가) • 환자 입장에서 섬세한 진료 및 접수 진행 • 타 환자와 동일한 입장으로 생각하고 배려

출처

Institutions Providing Assistance with Health Professionals

- 대전마케팅공사, 「인권침해 구제 매뉴얼」, 2019
- 인권위원회, 「보건의료분야 여성종사자 모성보호 등 인권 실태조사」, 2016
- 보건복지부 · 대한병원협회, 「안전한 진료환경을 위한 가이드라인」, 2020