

# 한국문학번역원 제8차 윤리·인권경영위원회 회의 결과

'24. 7. 4.(목) / 정책기획팀

## □ 회의 개요

- (일시/장소) 2024. 7. 4.(목) 오전 10:30 / 번역원 4층 회의실
- (참석자) 총 10인
  - 내부위원(2인): 이정근 경영기획본부장(원장직무대행), 근로자위원 이현진
  - 외부위원(5인): 임애리 변호사 (법무법인 덕수), 최미진 노무사(노무법인 다인), 임훈 교수(가톨릭 관동대), 박인나(한국외대통번역 특임교수), 송미덕(젠더리더십트레이닝 대표)
  - 간사 및 업무 담당자(3인): 정책기획팀 임지원 팀장, 송서현 사원, 이예림 인턴
- (상정안건 및 결과)

구분	안전명	의사결과
보고사항	2024년 내부 실태조사 결과	-
	2024년 윤리·인권경영 과제 이행현황 보고	

## □ 논의결과

### ① [보고안건] 2024년 내부 실태조사 결과

- (안전 주요내용) 2024년 내부 실태조사(직장문화 진단 16개, 인권 실태조사 11개) 결과보고
- (참석자 발언 요지)  
[직장문화진단 관련]
  - (임훈 위원) 갑질 위험도가 소폭 상승한 건과 관련하여 팀원 구성 변화가 갑질 발생 위험 상승의 원인일 수 있으며, 이는 팀 내 문화의 변화와 부서장의 고착을 의미할 수 있음. 갑질 발생 위험을 단순 통계로만 평가하는 것이 아니라 다른 항목의 도입을 통한 측정이 필요해 보임
  - (최미진 위원) 갑질 발생 위험이 수치상 상승했으나 팀원에 대한 적대감보다는 감수성 및 민감성의 상승으로 인권 존중 요구가 증가했기 때문일 것. 이는 현대의 전반적 추세이기에 교육 등 적절한

대응이 필요함. 팀원의 감수성 및 민감성 상승 추세와 관련해 다음과 같은 대책을 제시함. ① 부서장 및 임원 교육, ② 팀원 교육. ①은 기본적으로 시행해야 하는 교육이며, ②를 통해 '우호적 환경의 미흡' 보다는 '적대적 환경 조성'이 직장내 괴롭힘으로 규율되고 있음을 교육하는 것이 중요. '최근 1년 내 직장 내에서 외모나 의상, 출신지역이나 연령 등에 대해 지적·지적당한 적이 있다'는 문항의 직급 간 점수차의 경우, 한 사람의 발언이 여러 응답에 영향을 미쳤을 수 있음

- (송미덕 위원) 이러한 결과가 나온 것은 팀원의 인권 감수성 증가와 부서장의 고착을 문제시해야 함
- (임애리 위원) 직급 간 인식차는 소통의 부재와 밀접한 관련이 있음. 소통이 부족하면 각 구성원의 특성을 파악하지 못한 채 업무를 부여하게 될 수 있어 갑질 발생 위험이 상승함. 단, 소통이 증가하면 부적절한 발언이 증가할 수 있기에 팀원에 대한 존중과 활발한 소통을 동시에 보장하는 것은 쉽지 않음. 하나의 문항에 대한 긍정 수치를 올리기 위한 활동보다는 번역원이 어떤 조직문화를 가지고 갈 것인가에 목표를 두고 접근해야 함

○ (답변 및 조치사항)

- (이정근 본부장) 직급 간 인식차가 소통의 부재에서 비롯된다는 점 공감하는 바임. 존중하고자 하면 소통이 멀어지고 소통하고자 하면 존중이 어려운 점이 있음. 위원님 의견 반영하여 조직문화 개선에 노력하겠음

[인권 실태조사 관련]

- (이정근 본부장) '기관 내 구성원 간 인권 존중 정도'(61.4%)가 '기관 내 고객에 대한 인권 존중 정도'(79.5%)에 비해 낮게 도출되었는데, 본 기관은 고객을 지원하는 것에 중점을 두기에 상대적으로 구성원 간 인권 존중 정도를 낮게 생각한 것으로 사료됨. 갑질 발생 위험은 상승했으나 인권침해 위험도는 낮게 측정된 모순에 대해 질의함
- (임애리 위원) 직장문화와 인권 실태조사에 관한 주관식 의견은

답변인이 특정될 수 있어 정확한 실태 파악이 어려움. 객관적인 데이터를 확보할 수 있는 지표가 필요하다고 사료됨.

- (박인나 위원) **인권**에 대한 **형식적 교육이 아닌 수공 가능한 교육이 실시되어야 함**. 같은 교육임에도 교육대상자의 감수성에 따라 다르게 반응할 수 있기에, 이를 반영한 교육이 필요함. 의견의 적극적인 표출에 대한 교육과 직장에서의 교육 활용이 중요함
- (최미진 위원) 최근 인권침해 민원의 경우 심한 괴롭힘보다는 일방적 업무 부여 등 업무 지시와 관련한 민원이 많음. 세대 간 인식 및 요구도 차이에 따른 것으로 사료됨. 민원을 사건화하게 되면 신고인과 피신고인 모두 괴롭기에 미연에 방지하는 것이 중요하며, **대상 그룹 인터뷰가 도움이 될 것임**
- (최미진 위원) 기관 내 구성원 간 인권 존중 정도는 4.6% 증가했으나, 그 수준은 61.4%로 높지 않음. 기관 내 고객에 대한 인권 존중 정도는 전년 대비 6.9% 낮아졌음에 유의해야 함
- (임애리 위원) 인권 존중 정도 지표에 큰 변화가 없는 것은 사건이 발생하지 않았기 때문으로 사료됨. 작은 기관일수록 인권 관련 사건이 발생한 이후의 2차 대응 등 대처에 대한 훈련이 중요함. **문항별 수치에 집중하기보다 직장문화 및 인권 관련 문제를 전체적으로 개선해야 함**.

## ② [보고안건] 2024년 윤리·인권경영 과제 이행현황 보고

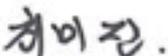
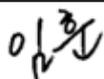
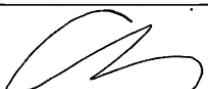
- (안전 주요내용) 기존 도출한 2024년 윤리인권경영 과제 수정 및 추가(안) 보고, 상반기 이행 현황 보고
- (참석자 발언 요지)
  - 별도 의견 없음

## ③ [기타사항]

- (인권침해 구제매뉴얼 관련 의견)
  - (최미진 위원) **행위자 조치 사항의 자발적 권고는 부적절함**. 피해자에게 부담이 될 수 있기에 사과, 합의, 조치가 필수적 사항인 것처럼 안내되어서는 안 됨.

- (임애리 위원) 외부인은 조사가 어려우며 계약상 근거가 없다면 조사를 추진하기 어렵기에, 초기 단계에서는 이해관계자 및 사업 참여자의 범위를 넓히지 않는 것이 좋음. 매뉴얼 수정 시에 조사 당사자의 범위를 규정하는 것을 건의
- (송미덕 위원) 사건 각하 조건 규제 시 발생하는 여러 문제 때문에 **각하는 위원회를 통해 결정**하도록 하며, 외부 위원에 대한 근거를 명시하는 것이 적절함
- (최미진 위원) 일반적으로 각하 조건을 자세히 규제하지는 않으며, 세부적인 인권침해 이행 규칙을 만드는 추세임. **23쪽의 구체절차 흐름도와 관련해 접수 및 상담 과정에서의 각하 결정 시 외부 전문가의 자문을 제안함.** 성희롱에 비해 인권침해는 범위가 너무 넓기에 각하를 돕, 각하를 모두 위원회에서 결정하도록 하면 처리가 늦어지기에 서면 의결을 가능하게 하는 등의 방안을 들 수 있음. 이해관계자 및 사업 참여자의 범위는 국가인권위원회 인권경영지침 표준안에서 제시한 부분이기에 범위를 축소하기 어려움. 조사 당사자를 규정하기보다는 조사 불응 시 '현저히 조사가 불가능한 경우'라고 명시하는 등 사건별로 해결하는 것이 적절함. 기업과의 공조를 진행할 수도 있음. 인권경영지침 표준안의 공백이 많으므로 여성가족부 성희롱·성폭력예방지침의 지침을 참고해 윤리·인권 경영 이행 지침을 채워나가야 함

2024. 7. 4.

이정근 직무대행		이현진 근로자위원	
최미진 위원		임훈 위원	
임애리 위원		송미덕 위원	
박인나 위원			