

한국문학번역원 제7차 윤리·인권경영위원회 회의 결과

'23. 12. 12.(화) / 정책기획팀

□ 회의 개요

- (일시/장소) 2023. 12. 12.(화) 14:00~15:00 / 번역원 5층 회의실
- (회의방식) 대면회의
- (참석자) 총 7인
 - 내부위원: 곽효환(원장), 이정근(경영기획본부장), 이현진(근로자위원)
 - 외부위원: 임애리 변호사 (법무법인 덕수), 최미진 노무사(노무법인 다인), 임훈 교수(가톨릭 관동대)
 - ※외부위원 2인(박인나, 송미덕) 개인사정으로 불참
 - 업무담당자: 송서현(정책기획팀 사원)
 - ※간사(임지원 팀장) 질병휴가로 불참

○ (상정안건 및 결과)

구분	안건명	의사결과
심의안건	2023년 인권영향평가 결과	원안의결
	2024년 윤리·인권경영 기본계획	원안의결
보고사항	2023년 윤리·인권경영 개선과제 이행사항	-

□ 논의결과

① [심의안건] 2023년 인권영향평가 결과

- (안건 주요내용) 한국문학번역원 인권경영 실행지침 제19조 및 제27조의 규정에 따라 2023년도 인권영향평가 결과 심의
- (참석자 발언 요지)
 - (임훈 위원) 지적재산권 보호 관련해서 미흡한 점에 대해서 제도 정착에 이르지 못했다고 했는데, 이와 관련 상세한 설명 요망
 - (임애리 위원) 지적재산권 보호 관련해서 미흡한 점이 있는 것으로 확인이 되었는데 해당 지표의 결과와 번역원의 법률자문을 하면서 느낀 세 가지 측면이 있음. 이를 바탕으로 개선과제를 도출하면

좋은 것 같음. ① 한국저작권위원회 가이드라인에 기준해서 번역원에서 운영하는 공모전에서 저작권 활용 관련해서 잘 적용하고 있는지 전수 조사 실시, ② 번역원의 공모사업에서 심의 단계 시에 수많은 저작물 가운데 AI, 표절 등 불법저작물은 기술적으로 어떻게 걸러낼 것인지, ③ 번역출판 지원사업에서 사용해 온 지원약정서 양식을 최근에 검토했는데, 저작권에 대한 원칙이 없어보여서 앞으로 원칙을 설정하여 적용하는 방안 검토

- **(최미진 위원)** 인권영향평가 평가 시에 적용, 진행 중, 미적용, 해당 없음으로 평가하고 있는데 타 기관의 경우에는 '모름' 항목이 있음. 평가의 신뢰도를 높이기 위해 차년도에는 '모름'이라는 항목 추가하는 방안 검토 필요

○ **(답변 및 조치사항)**

- **(원장)** 일단 미흡함이 지적된 지적재산권 관련, 번역원에서는 한국 문학 리뷰대회, 신인상 등 시행하는 공모의 공고문에 저작권 관련 이슈 발생 시 자격 박탈 등의 문구를 기재하고 있음. 다만, 실제로 문제가 발생했을 시에 실제로 적용할 만한 규정이나 지침 등을 가지고 있지 않아서 미흡함이 드러난 것. 더불어, 번역원 공모사업 시에는 프로그램을 통해서 표절 등을 확인하고 있음.
- **(이정근 본부장)** 위원님이 말씀하신 사항을 고려, 차년도 개선 과제에 반영을 검토토록 하겠음.

② [심의안건] 2024년 윤리·인권경영 기본계획(안)

- **(안전 주요내용)** 한국문학번역원 인권경영 실행지침 제19조의 규정에 따라 2024년도 윤리·인권경영 기본계획 심의
- **(참석자 발언 요지)**
 - **(이정근 본부장)** 2023년 중 ①기존 인권경영위원회를 윤리·인권경영 위원회로 개편, ②외부위원 추가 위촉(기존3인→5인) 하는 등 체계적인 윤리·인권경영 추진을 위해 의사결정기구 운영 기반을 마련함. 내년 부터 윤리인권경영 실무협의체 운영, 본부별 청렴담당관 지정 등 윤리·인권경영 체계 강화 활동 추진 예정

- **(임애리 위원)** 인권영향평가의 지표 대부분을 번역원이 잘 이행하고 있는 것으로 확인됨. 잘 이행된 부분을 다시 평가하는 것이 아니라 지표 재 설정도 필요할 것으로 생각됨. 차년도 계획 중 인권 침해 관련 매뉴얼 제작 상세 설명 요청.
- **(최미진 위원)** 사실상 인권영향평가가 인식조사에 가깝운데, 예를 들면 고용상 비차별 관련해서도 남녀 임원비율 등 의견이나 인식 조사가 아닌 객관적인 데이터를 확보할 수 있는 지표가 필요하다고 사료됨.
- **(원장)** 성폭력 관련 지표 중 '협력사에서 성희롱 등 성폭력이 발생할 경우, 구제절차를 마련한다.'라는 부분이 실질적으로는 달성하기 어려운 지표인데, 이것을 내년에도 계속 가져가야 하는 지에 대해 고민이 있음.

○ **(답변 및 조치사항)**

- **(임애리 위원)** 성폭력 지표 관련해서는 협력사의 상황발생에 대해서 강제적으로 구제할 수 있는 방안은 없기 때문에 계약서에 장치를 심어두는 것 밖에 할 수 있는 일이 없음.
- **(최미진 위원)** 해당 지표는 문구 자체가 중의적이기 때문에 개선이 필요함.
- **(이정근 본부장)** 성폭력 관련 지표는 위원님들 의견을 참고하여 개선하고, 타 지표들도 대부분 이행하고 있음에 따라 성과를 고도화할 수 있는 방안을 고심하고 반영토록 하겠음. 매뉴얼 관련, 현재는 관련 지침이 있지만 규정이기 때문에 실무적인 내용이 부재함. 인권 침해 상황 발생 시, 해결 절차 등을 명시하는 매뉴얼이 필요하다고 생각되었고 이를 추진할 예정.

③ [보고사항] 2023년 윤리·인권경영 개선과제 이행사항

- **(안전 주요내용)** 2023년 윤리·인권경영 내부 실태조사 및 2022년 인권영향평가에 따라 도출한 12개 개선과제 이행사항 보고(12개 완료)
- **(참석자 발언 요지)** 별도 의견 없음.

4 [기타사항]


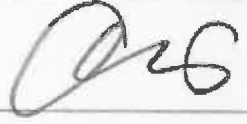

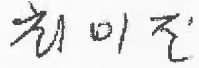

○ (참석자 발언 요지)

- (원장) 내부청렴도 조사, 조직문화 진단 등 설문 시에 번역원 내부에서는 문제가 없어보이더라도 실제 조사에서는 점수가 낮게 나오는 경우가 있는데, 이런 경우는 어떻게 해결해야 할지 질의

○ (답변 및 조치사항)

- (최미진 위원) 설문조사에서는 모수의 수도 굉장히 중요한데, 모수 자체가 적기 때문에 신뢰도 확보가 되지 않는 것임. 1-2명만 질문을 잘못 이해하면 갑자기 점수가 떨어지는 결과로 이어짐. 그래서 인식 조사만으로는 이런 것들을 평가하기가 어려움
- (이정근 본부장) 설문조사 시행 전에 직원 대상으로 지표를 설명하는 등 교육이 수반되면 문제가 조금은 해결될 것으로 사료되며 해당 방법을 도입하는 것을 내년도 설문 전에 고려하겠음.

2023. 12. 12.

위원명	서명	위원명	서명
곽효환		임애리	
이정근		최미진	
이현진		임훈	