

한국문학번역원 제6차 인권경영위원회 회의 결과

'23. 6. 12.(수) / 정책기획팀

□ 회의 개요

- (일시) 2023. 6. 12.(월) 14:00~15:30
- (장소) 한국문학번역원 5층 회의실(A)
- (회의방식) 대면회의
- (참석자) 총 8인
 - 내부위원(3인): 원장 곽효환, 경영기획본부장 이정근, 근로자위원 예주연
 - 외부위원(3인): 이현주(한국청렴인권교육원 대표), 함용일(노무법인 위맥 대표노무사), 장해니(번역가, 번역아카데미 교수) * 장해니 위원은 개인 사정으로 온라인 참석
 - 간사 및 업무 담당자(2인): 정책기획팀 팀장 임지원, 대리 신민정
- (상정안건 및 결과)

구분	안전명	의사결과
보고사항	2022년 윤리·인권경영 내부 실태조사 결과에 따른 개선과제 이행사항	-
	2023년 윤리·인권경영 내부 실태조사 결과	-

□ 논의결과

① [보고사항] 2022년 윤리·인권경영 내부 실태조사 결과에 따른 개선과제 이행사항

- (보고사항) 2022년 윤리·인권경영 내부 실태조사 결과에 따른 개선과제 이행사항
 - '22년 4월 실시한 실태조사에 따라 도출한 18개 개선과제 이행사항 보고 (16개 완료, 2개 '23년 3분기 완료 예정)

구분	개선과제	'23년 이행계획
환경 개선	○ 외부 고객에 의한 인권 침해 대응 매뉴얼 수립 및 교육 실시	○ 인권침해 포함 위기 상황에서 직원과 번역아카데미 구성원을 보호하기 위한 위기대응 매뉴얼 수립 및 훈련 실시('23년 3분기)
제도 개선	○ 동일 업체와 연속적 계약체결 제한하는 규정 또는 매뉴얼 수립	○ 규정 개정 및 매뉴얼 수립('23년 추진)

○ (참석자 발언 요지)

- (장해니 위원) 자동녹취시스템 도입으로 실제 민원인의 인권침해 발생을 예방하는 효과가 있었는지 확인 요청
- (이현주 위원) 외부 고객이 경각심을 갖는 효과가 있어 평균적으로 악성 민원이 30% 정도 감소한다고 알려짐. 서울다산콜센터의 경우 녹취를 증거로 악성 민원인을 고소, 고발하여 처벌한 사례가 있음

○ (답변 및 조치사항)

- 내부 민원은 현저히 줄어들었으나 별도 조사는 시행한 바 없어 직원 의견 수렴 후 추후 보고드리겠음

② [보고사항] 2023년 윤리인권경영 내부 실태조사 결과

○ (주요 내용) 2023년 내부 실태조사 결과 분석 및 개선과제 논의

구분	발언자	내용
총평	이현주 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권 실태조사 점수가 2년 연속 하락한 점은 변화 과정에서 당연한 결과 → 민감성이 높아져 이전에 몰랐던 문제를 인식하기 때문. 지속적 교육 시행 시 장기적으로는 결과가 개선될 것 ○ 인권실태조사와 같은 인식변화 추이 조사는 타 통계와 성격이 상이하므로 인권인식의 민감성을 높이기 위한 노력 필요. '23년에는 '실천'에 초점 맞추길 추천(중간관리자대상 교육 강화, 문화형성 추이 모니터링 등)
	함용일 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 거시적인 관점에서 실태조사 결과 분석 및 개선방안 모색 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 수직적 조직문화 등 가치평가에 따라 부서장/팀원 그룹의 입장 차가 있는 소위 '인식개선' 문제는 직급체계가 있는 한 극복하기 어려움. 따라서 개인의 주관/인식과 무관하고 객관적 사실에 따라 판별할 수 있는 사안을 개선 대상으로 확정하고 구체적인 문제를 개선하길 추천 <ul style="list-style-type: none"> * 법에서 금지되는 행위(성희롱, 성차별 등) 우선 ○ 설문 문항이 기관 실정을 제대로 분석할 수 있는지 검토 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 인권 이슈 및 리스크 파악을 위한 문항의 경우 답변 중 '해당 없음'이 없어 응답자가 의무적으로 답변하도록 설정되어 있음. 이 경우 타인의 경험, 추정에 따라 임의로 답변했을 가능성이 있어 실정 파악 및 개선과제 도출에 도움이 되지 않으므로 향후 '해당 없음' 답변 신설 추천
	장해니 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연속성/실효성 있는 인권 경영체계를 구축하기 위해서는 관련 지침이나 제도를 정비하여 시스템화하는 노력이 동반되어야 할 것
직장 문화 진단 ①~②	장해니 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ '수직적 조직문화'의 실체 파악 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 예) ②~④번 답변을 통해서 직원 의견을 반영 안 하는 것인지, 발언을 못 하게 하는 것인지 확인 불가. 세부 내용을 파악해야 개선할 수 있음

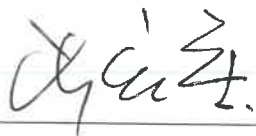




구분	발언자	내용
직장 문화 진단 ⑬~⑮	함용일 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성별에 따른 불이익, 불공정 대우, 성차별적·성적 비하 발언 경험 등 실제 경험을 묻는 문항의 응답자 수가 유의미하다고 판단됨 ○ 각 문제를 없애는 실질적인 방안을 과제화(캠페인 등)해도 좋을 것
인권 실태 조사 ⑥	이현주 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ ‘기관 내에서 본인에 대한 인권 존중 정도는 어느 정도입니까?’의 응답률이 22.2% 하락한 것은, 근로자가 일한 만큼 대우받지 못하고 있다는 인식을 나타낸 것일 수 있음(금전적 보상에 국한하지 않음). 세부 원인에 관한 추가 조사 필요
	장해니 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 장기간 협업하는 외부 정책 고객들도 번역원 직원들과 상호 존중해야 한다는 인식 필요 ○ 상급자가 자기 상사에게 할 수 없는 외모 칭찬이나 언행을 하급자에게 하는 것은 친근함의 표현이 아닌 인권 침해일 수 있다는 점을 인식해야 할 것 * 하급자가 상급자에게 못 하는 말은 상급자도 지양해야 함
	예주연 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권침해를 당하지 않았다는 것이 존중받는다라는 의미가 아니라는 점을 인식해야 할 것(침해 경험 긍정 답변이 낮지만, 존중 인식 답변이 나쁜 이유) ○ 업무 특성상 외부 고객이 직원보다 우위(사회적 지위, 나이, 학력 등)인 경우가 많아 고객과 동등한 입장에서 업무를 수행하기 어려운 실정임. 기관 차원에서의 직원 보호, 인권침해 방지책을 고민해야 할 것 * ‘고객 진정’, ‘상황 수습/모면’을 우선하는 문화 지양 필요
인권 실태 조사 ⑪~⑫	이현주 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 세부 내용을 조사해보면 좋을 것. 정책/제도를 갖추었음에도 언어적 폭력이나 실제 폭력 등의 형태로 괴롭힘이 발생했는지 확인 필요 ○ ‘인권에 대한 인식 및 정보 부족’을 인권 침해 및 차별 발생 제1원인으로 뽑았는데, 면밀히 살펴봐야 함. 인권이란 원래 人+權으로, 보통 인권 개선 초기에는 “權의 정비” 즉, 제도 보완에 초점을 맞추어 ‘人’에 대한 인식 제고는 미흡한 경우가 대다수. 따라서 제도 부족인지 인식 부족인지 세부 현황을 파악하고 그에 맞는 보완책을 추진해야 할 것 ○ ‘직장 내 괴롭힘’과 관련된 내부 소통 채널을 확장해서 직원들이 사소한 의견이라도 부담 없이 제시할 수 있도록 해야 할 것
	함용일 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 조직문화가 변하는 과정에서 갈등은 항상 발생할 수 있으며 상하관계가 있는 조직 특성상 부서장/팀원 그룹 간 견해차로 인해 근본적으로 발생할 수 있는 문제라는 점도 고려할 필요가 있음 ○ 성희롱/성폭력 관련 법이나 인식은 이제 정착되어 판단에 이견이 없는 것처럼 인권, 직장 내 괴롭힘 판별도 같은 방식으로 정착될 것 <ul style="list-style-type: none"> - 예) 직장 내 괴롭힘의 경우 지속성 등을 중심으로 세부 사례를 살펴보면 쉽게 판단 가능 - 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는 사례로 근로자가 신고하여 역으로 기관 차원에서 고충이 발생하는 경우, 심의위원회를 열어 세부 사례를 살펴보고, 신고자에게 명확하게 심의 결과를 알려주는 것이 상책 ○ ⑪~⑫문항은 ‘없다’ 항목을 추가해 응답 의무 때문에 실재를 왜곡한 답변하지 않도록 보완 필요(‘발생한다면 그럴 것이다.’라는 가정에 의한 답변 방지)

구분	발언자	내용
인권 실태 조사 ⑬	이현주 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권침해 시 대처 방법으로 택하는 채널에 따라 피해자가 원하는 해결 방법이 다르다고 볼 수 있음 <ul style="list-style-type: none"> - '법률전문가에게 자문을 구함', '수사기관에 신고' 등의 경우 가해자의 처벌을 원하는 것 - '언론 제보'의 경우 기관의 문제점을 공론화하여 변화를 위해 외부 목소리와 연대하고자 하는 의도 - '인권위 진정'의 경우 권고를 통해 개선/피해 방지하려는 의지 - '내부 채널 활용'은 피해자가 적극적인 대처를 하지 않고 사측에서 문제를 해결해주기를 바라는 의도 → 답변 대부분이 '내부 채널 활용'이라는 점은 피해자가 되면 '전면에 나서고 싶지 않다, 기관이 알아서 해주면 좋겠다.'라는 의도로 해석할 여지가 있으므로 피해자가 쉽게 목소리를 낼 수 있는 조직인지 점검해야 할 것
	함용일 위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ '인권 침해를 당할 경우'라는 가정하에 설계된 질문이기 때문에 피해를 본 적 없는 경우에는 본인이 알고 있는 일반적인 대응 절차(내부 채널을 통해 시정 요구, 고충 접수 등의 순)를 답변으로 채택했을 가능성이 있음 → 가정적 질문은 실태 파악을 위한 정확한 결과를 도출하지 못할 수 있으니 내년 실태조사 때 문항 변경을 고려하면 좋을 것

○ (답변 및 조치사항)

- 논의된 내용을 바탕으로 부서장 워크숍과 부서별 토론회를 거쳐 개선 방안을 확정하고 연중 시행하겠음. 끝.

2023. 6. 12.

위원명	서명	위원명	서명
곽효환		장해니	
이정근		이현주	
예주연		함용일	