

# 한국문학번역원 제2차 인권경영위원회 결과보고

'21. 10. 14.(목) / 정책기획팀

## □ 개요

- (일시/장소) 2021. 10. 6.(수) ~ 10. 12.(화) / 서면회의
  - \* 코로나19 확산 동향을 감안하여 서면으로 안건에 대한 의견 수렴(외부위원)
- (인권경영위원) 총 6인
  - 내부위원: 곽효환(원장), 박경희(경영기획본부장), 유영선(근로자위원장)
  - 외부위원: 장해니(번역가/번역아카데미 교수), 이현주(언론인권센터 이사), 함용일(노무법인 위맥 대표노무사)
- (심의안건)
  - 인권경영규정 정비(안): 인권경영 실행지침 개정, 직원 고충처리 운영규칙 및 성희롱·성폭력 예방 및 고충처리지침 통합 정비
  - 2021년 인권영향평가 실시계획(안): 제1차 인권경영위원회 논의 결과를 반영한 인권영향평가 실시계획(안) 심의

## □ 주요 내용

- (심의안건 1) 인권경영규정 정비(안)
  - (인권경영 실행지침)

조항	외부위원 제언	위원명
제3조 (적용범위 및 서약) ② 번역원 임직원은 매년 초 1회 별지 5호 서약서에 서명하여야 하며 서약서는 인권경영 주관부서에서 관리한다. 단, 비상임 임원은 임기시작 때 1회 서명하는 것으로 한다.	최근 수능 감독관의 서약 거부와 관련하여 논란이 된 적이 있고, 국가인권위원회는 서약을 강요해서는 안된다는 판단을 한 적이 있음. 이를 감안하여 자발적인 내용으로 수정 권고	함용일
제7조 (강제노동 및 아동노동 금지) ② 번역원은 연소자를 고용해서는 안 된다. 단, 법률이 허용하는 경우에는 그에 따른다. ⇒ <u>번역원은 15세 이하의 아동을 고용하지 않으며 18세 미만의 연소자를 고용할 경우 건강이나 안전, 도덕의식</u>	제7조 제2항 내용 수정	이현주

<p><u>에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다.</u></p>		
<p><b>제19조 (설치 및 기능)</b>  1. 인권경영 관련 <u>(제도)계획수립</u> 및 정책<u>이행</u>에 대한 사항  2. 인권영향평가 결과 및 후속조치 권고  3. 이해관계자 인권침해 신고 건에 대한 <u>신속한</u> 조사와 구제  4. 그 밖에 인권경영위원회 위원장(이하 “위원장”이라 한다.)이 필요하다고 인정하는 사항 ⇒ <u>인권 관련 개선 권고에 관한 사항</u></p>	<p>제19조 제2항 1, 2, 4호 내용 수정</p>	<p>이현주</p>
<p><b>제28조(인권침해 구제)</b> ① 번역원 운영 또는 사업 수행과 관련하여 이해관계자가 인권을 침해당한 경우 당사자 및 목격자 누구든지 주관부서에 신고할 수 있다.  ② 주관부서는 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.  ③ 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 번역원 규정에 따른 징계를 요구하거나 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.  ⇒ <u>① 번역원은 사업 활동에 영향을 받는 모든 이해관계자가 인권을 침해당할 경우 신분보장을 받으면서 자유롭게 진정할 수 있도록 구제절차를 마련하여 운영한다.</u>  * <u>②, ③은 29조로 이관하여 정비</u></p>	<p>제28조 제1항과 제29조 제1항이 중복되는 내용이므로 제28조 제1항에서 원칙을 천명하고 제29조를 세부적인 절차로 수정</p>	<p>함용일</p>
<p><b>제29조 (인권침해행위의 신고 및 접수)</b> ① 번역원 운영 또는 사업 수행과 관련하여 인권침해 또는 차별행위를 당한 이해관계자(이하 ‘피해자’라 한다) 또는 그 사실을 알게 된 사람은 누구든지 별지 2호 서식에 따라 주관부서의 장에게 신고할 수 있다. <u>만약 신분의 노출이 꺼려질 때에는 국가인권위원회를 이용하여 인권침해 사항을 신고할 수 있다.</u>  ④ 임직원은 직무 수행시 심각한 인권침해행위를 알게 된 때에는 수사기관 또는 국가인권위원회에 신고하여야 한다. 다만, 다른 법령 등에 특별한 규정이 있는 경우에는 그에 따른다.</p>	<p>제29조 제1항 내용 추가 및 제4항 신설</p>	<p>이현주</p>

- (직원 고충처리 운영규칙)

조항	외부위원 제언	위원명
제6조 (예방교육) ② 교육담당 부서장은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 연 2회 2시간 이상 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다. 다만, 최소 1회는 집합교육 등 대면교육을 실시하며, 시청각 자료를 활용할 때에는 해설이 가능한 자가 진행하여야 한다.	대상자가 명시되어 있지 않는데 '전 직원'을 대상으로 한다는 점 명시	장해니
제12조 (피해자 보호 및 비밀유지 등) ⑤ 원장(인사복무 등에 관한 권한을 원장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 고충접수를 인지한 즉시 행위자 제지·행위자와 피해자 분리 등 적극적인 조치를 취해야 하며 피해자 치료지원 및 특별휴가 부여 등 피해자 보호에 필요한 조치를 시행하여야 한다.	행위자와 피해자 분리, 피해자 특별휴가 부여 시 피해자 동의를 얻는 절차 필요(피해자 입장이 반영되지 않으면 업무상 불이익처럼 여겨질 우려)	장해니
<p>내용이 많아 요점이 잘 읽히지 않으므로 직원들이 쉽게 알아보고 적극적으로 대처할 수 있도록 간결하게 수정 필요</p> <p>&lt;예&gt;</p> <p><b>제11조 (상담 및 조사 신고)</b> 고충사항 발생 시 아래의 창구를 활용하여 상담 및 신고할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 무기명 고충처리 신청채널운영(무기명 상담 가능)</li> <li>2. 성희롱 고충상담카드(기명, 무기명 상담 가능)</li> <li>3. 성희롱 외부 상담채널 운영(여성법률지원센터 등)</li> <li>4. 고충상담원: 이현주 02-1234-5678 (2021년 현재) 또는 준법지원실 담당자 등</li> <li>5. 고충상담 상시 운영</li> </ol> <p>성희롱 고충처리절차: 내용이 들어가 있으나 알아보기 힘들기 때문에 아래 내용 다 들어가고 절차를 한 번에 볼 수 있게 정리</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">1. 접수 및 상담</div> <div style="font-size: 2em;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">2. 조사, 확인</div> <div style="font-size: 2em;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">3. 문책 또는 제재</div> <div style="font-size: 2em;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">4. 결과 통지</div> <div style="font-size: 2em;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">5. 사후 재발 방지</div> </div>	이현주	
최근 근로기준법상 직장내괴롭힘 처리 내용이 강화(76조의 3 개정안 참조) 되고 10월 14일부터 적용됨. 따라서 직장내 괴롭힘 처리 절차도 일반고충과 분리하여 별도의 장으로 규정하는 것을 권고		함용일

○ (심의안건 2) 2021년 인권영향평가 실시계획(안)

분야	외부위원 제언	위원명
기관운영 평가지표	(강제노동의 금지) '기관은 노동자의 의사에 반하여 불필요한 초과근무 및 휴일근무를 강제하지 않는다'에서 '불필요한'이라는 한계 규정 삭제 (여성권리·모성보호) 근로기준법 및 남녀고용평등법에 규정된 모성호보 조치, 근로자 이용 가능한 제도에 대해 인권교육에서 다루는지 여부 포함되면 좋을 것 같음	장해니
평가척도	평가 5점 척도보다는 적용(A), 진행 중(B), 미적용(C)으 로 구분해도 될 것 같음	이현주
기관운영 평가지표	(통합/축소) 고용상의 비차별과 고용상 남녀 비차별 하나로 통합, 강 제노동과 아동노동 통합 (환경권) 기관이 추구해야 할 바람직한 환경영역의 방향을 제시하기 위한 지표 설정 필요(내부적 환경, 외부적 환경요인 등)	이현주
주요사업 평가지표	세부영향평가는 정책, 책임과 역할, 절차, 책무성에 따라 체크리스트를 작성하면 좋을 것 같음	이현주
체크리스트 양식	점수만 측정하면 개선된 내용이나 개선방향을 작성하기 어려우므로 비교 또는 의견란을 추가하여 1) 해당 지표 점수를 측정한 이유나 2) 점수의 근거 3) 개선된 내용 등을 기록하게 하면 더욱 효과적으로 환류 가능	함용일