

# 한국문학번역원 제4차 인권경영위원회 회의 결과

'22. 6. 22.(수) / 정책기획팀

## □ 회의 개요

- (일시) 2022. 6. 20.(월) 15:00~16:00
- (장소) 한국문학번역원 5층 회의실
- (회의방식) 대면회의
- (참석자) 총 8인
  - 내부위원: 곽효환(원장), 이정근(경영기획본부장), 이현진(근로자위원)
  - 외부위원: 장해니(번역가/번역아카데미 교수), 이현주(언론인권센터 이사), 함용일(노무법인 위맥 대표노무사)
  - 간사 및 업무담당자: 임지원(정책기획팀장), 채혜진(정책기획팀 대리)
- (상정안건 및 결과)

구분	안전명	의사결과
보고사항	2022년 윤리·인권경영 내부 실태조사 결과	-
	2022년 고충처리제도 운영현황	-

## □ 논의결과

### ① [보고사항] 2022년 윤리·인권경영 내부 실태조사 결과

- (주요내용) 2022년 윤리·인권경영 내부 실태조사 결과에 따른 개선과제 도출
  - 본부별 실태조사 결과 보고 및 의견 수렴 → 부서장 회의 개선방안 논의 → 인권경영위원회 보고 및 논의 절차를 거쳐 개선과제 도출

구분	개선과제	추진일정
인식개선	• 직장 내 괴롭힘 판단기준 및 처리절차 관련 인지도 제고를 위한 교육 실시 * 업무 지시는 정당한 인사권에 해당하나, 업무 지시 과정에서 인격 모독적 표현이 있었는지, 개인적 수치심을 불러일으키는 발언이 있었는지 여부가 직장 내 괴롭힘 판단 기준이 됨	직장 내 괴롭힘 교육 ('22. 7.)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (징계 조치 관련) 소규모의 기관은 당사자가 누구인지 쉽게 인지할 수 있어서 사건 조사 및 처리 결과를 공지하는 것이 인격권을 훼손할 위험이 있고, 관련해서 취득한 정보를 누설하면 안 된다는 내용이 법에 명시되어 있음→ 사건처리 절차에 대한 구성원 인지도 제고 통해 절차 투명성 관련 공감대 확산 가능</li> </ul>	내부 고충접수 창구 및 사건처리 절차 홍보 강화 ('22. 7.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 내부에서 청렴도를 낮게 평가하고 있는 상황 이므로 내부 직원에 대한 홍보와 교육 강화</li> <li>* 번역원은 부패행위 신고/적발 이력이 없으나, MZ 세대가 부패로 인지할 수 있는 '소확행' 과 같은 행위 예방을 위한 인식 개선 필요</li> </ul>	이해충돌방지법 온라인 교육('22. 7.), 부패방지 제도 및 신고절차 교육('22. 8.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 내부 설문조사, 노사협의회에 따른 개선과제 및 추진현황 정기적 공유</li> </ul>	월별 추진현황 공유 ('22. 7. ~)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 고충처리 절차 등과 관련해 고충처리 위원 뿐 아니라 관심 있는 직원들을 모집해 심층 토론회나 워크숍 형태로 교육 실시</li> </ul>	예산 상황에 따라 시행
제도개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 동일업체와 연속적 계약체결 제한하는 규정 또는 매뉴얼 수립</li> </ul>	매뉴얼 수립 ('22. 7.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 심사위원 선정 공정성 제고를 위한 기준 마련</li> </ul>	위원회 운영규칙 개정 ('22. 7.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연말 부적절한 예산 집행 방지를 위한 하반기 예산 관리 강화</li> </ul>	월별 예산집행 점검 ('22. 7. ~ 12.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 징계처분 실효성 강화를 위한 규정 개정</li> </ul>	징계처분 시행규칙 개정 ('22. 7.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일반고충 처리 절차와 직장 내 괴롭힘 사건 처리 절차를 구분하여 실효성 제고</li> <li>* 직장 내 괴롭힘은 외부위원 선임하여 사건 접수 및 조사 진행 권고</li> </ul>	직원 고충처리 운영지침 개정('22. 7.)
환경개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 업무용 문자발송 사이트 활성화 및 개인정보 보호 관련 전체 공지</li> <li>* 당사자 동의 없이 휴대전화 번호 외부 전달하지 않도록 유의</li> </ul>	사이트 활성화 및 직원 공지 ('22. 7.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 외부 고객에 의한 인권침해 대응 매뉴얼 수립 및 교육 실시</li> <li>* 기존 설치한 녹취시스템 활용 지침 포함</li> </ul>	공직자 민원응대 매뉴얼 배포 및 교육 실시('22. 8.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 녹취시스템 도입에도 불구하고 반복적인 인권 침해 발생하는 경우가 있음. 조사에 따르면 '누군가의 소중한 사람'임을 인식시키는 안내 문구를 넣는 방법이 효과가 있으니 함께 검토 하여 추진</li> </ul>	예산 확인하여 안내문구 변경부터 추진('22. 9.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 조직문화 개선을 위한 원칙 합의 및 공지</li> <li>- 근무시간 외 급박하지 않은 업무 연락 자제 하고 전달 필요한 사항은 이메일로 송부</li> <li>- 부서장은 의사결정 과정에서 팀원 의견 경청, 사전 논의와 다른 결론 도출 시 그 근거나 배경 공유</li> </ul>	전 직원 회의 공지 ('22. 7.)

기타	· 직장문화 진단 문항에서 성인지 실태조사 내용이 빠져 있어서 별도로 진행하거나 향후 포함	실태조사 문항 추가 (‘22. 11.)
	· 내부 청렴도 조사 문항이 구체적이지 않고 포괄적인 것이 아쉬움	조사 문항 구체화 (‘22. 11.)
	· 원장님이나 본부장님이 청렴연수원 ‘청렴교육 강사양성 전문과정’ 이수하여 내부역량 제고 필요	본부장 교육 이수 (‘22. 10.)
	· 직장문화 진단에서 주관적 판단이 아닌 사실 여부를 묻는 문항(예: 7번, 외모나 의상 등에 대한 지적)에서 그렇다는 응답이 많다는 점은 구성원 간 인식수준 차이를 극명히 보여주는 사례이므로 간극 해소 위한 인식개선 활동 지속 필요	전 직원 회의 공지 (‘22. 7.) 및 인식개선활동(교육) 시행



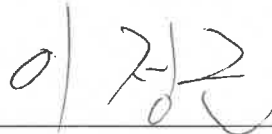


- 2022년 윤리·인권경영 실태조사 관련 하반기 직원교육 계획(안)

구분	교육내용	대상자	교육일정
직장 내 괴롭힘 예방교육	직장 내 괴롭힘의 판단 기준, 내·외부 구제절차	전 임직원	2022. 7. 8.(금) 14:00
청렴교육	[온라인] 공직유관단체 직원 대상 이해충돌방지법 길라잡이	전 임직원	2022. 7.
	부패행위, 공익신고 제도 및 절차	전 임직원	2022. 8.
	[온라인] 제4기 청렴교육 내부강사 양성과정	임지원	2022. 7. 5. ~ 7. 7.
		채혜진	
청렴교육	청렴교육 강사양성 전문과정(반부패 정책·법령)	이정근	2022. 10. 11. ~ 10. 14.
인권교육	인권 침해 구제 프로세스	전 임직원	2022. 9.
고충상담원 교육	2022년 성희롱·성폭력 고충상담원 전문과정 24기	이정근	2022. 9. 1. ~ 9. 2.
	2022년 성희롱·성폭력 고충상담원 전문과정 26기	이현진	2022. 9. 19. ~ 9. 20.
소통 교육	[온/오프라인] 세대 간 커뮤니케이션, 부서장 소통 리더십 교육 등 * (예) 한국능률협회 <상하소통: MZ세대와 라테 선배의 팀 소통력>, 한국생산성본부 <부하직원을 키우는 업무지시법 (부제 : MZ 세대와 함께 일하기)> 등	부서장 필수, 팀원 선택	2022. 7. ~ 12.
기타	전 직원 회의 * 2021 경영평가 및 고객만족도 조사 결과, 윤리인권 경영 개선과제, 조직문화 개선 원칙 등 공지)	전 임직원	2022. 7.

## ② [보고사항] 2022년 고충처리제도 운영현황

- (주요내용) 2022년 고충처리제도 운영현황
- (참석자 발언 요지)
  - (함용일 위원) 직원 고충처리 운영지침에서 직장 내 괴롭힘은 별도의 장으로 구분하거나 일반고충과 절차 구분 검토
- (답변 및 조치사항)
  - 개선과제에 포함시켜 지침 개정 추진

2022. 6. 22.

위원명	서명	위원명	서명
곽효환		장해니	
이정근		이현주	
이현진		함용일	