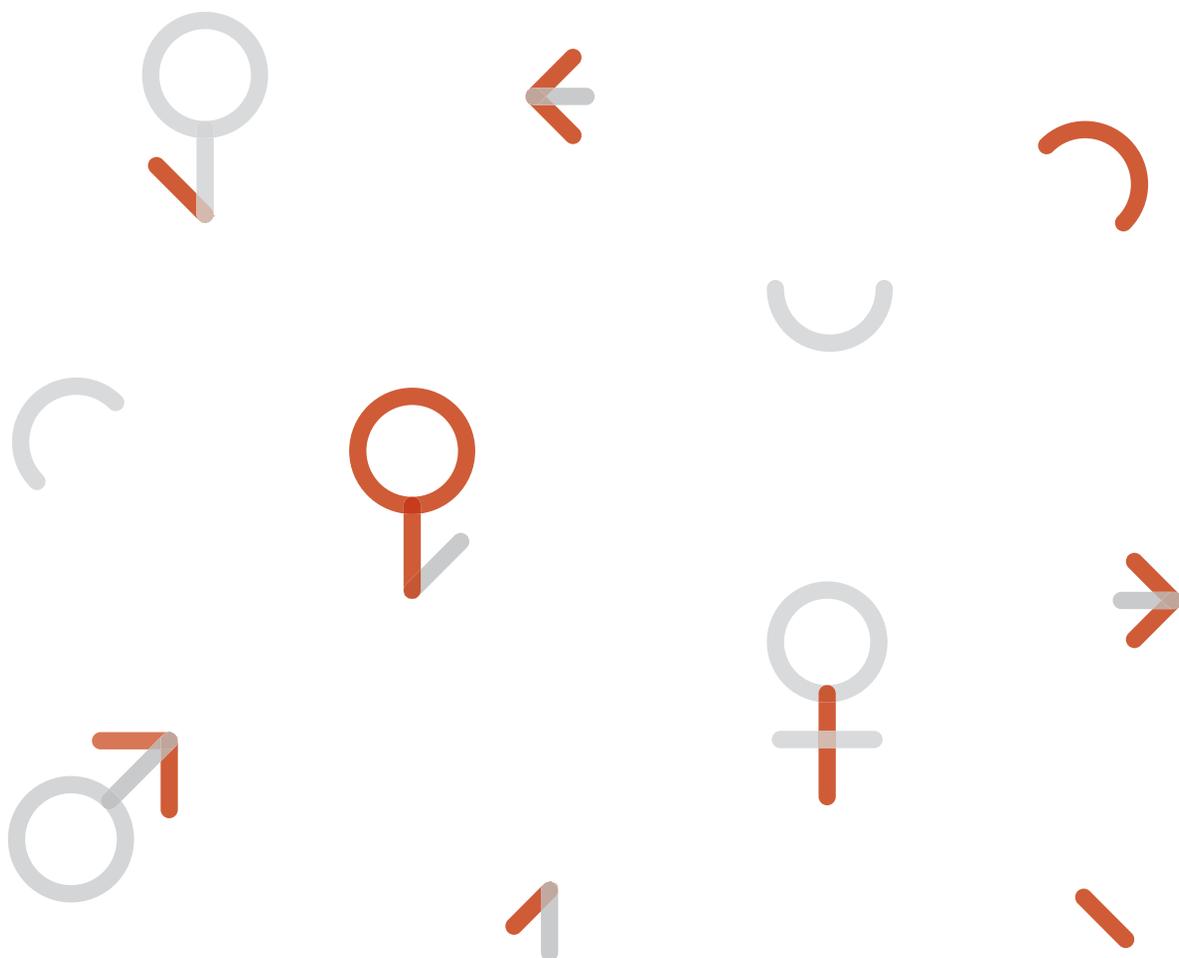


2019

기초과학연구원(IBS)

양성평등 보고서



ibS

**Gender
Equality
Report
2019**



목차

	비전과 미션	05
I	서론	06
II	조직개요	07
	1. 조직	07
	2. 인력구성	08
III	IBS와 양성평등	10
	1. 조직 구성에서의 양성평등	10
	1.1. 직군·직급별 분석	10
	1.2. 연령별 분석	16
	1.3. 연구분야별 분석	17
	1.4. 연구단별 분석	18
	2. 대표성에서의 양성평등	22
	2.1. 주요 직위별 분석	22
	2.2. 주요 위원회별 분석	23
	3. 양성평등 환경 조사	24
	3.1. 1차 조사	24
	3.2. 2차 조사	29
IV	관련 제도	34
	1. 유연근무제	34
	2. 근로시간 단축	35
	3. 육아휴직	36
	4. 출산휴가	36
	5. 기타 모성 보호 제도	37
	5.1. 임신부 검진 휴가	37
	5.2. 유산·사산 휴가	37
	5.3. 배우자 출산 휴가	37
	6. IBS 직장 어린이집	37
	7. IBS 성희롱 고충 상담 창구	37
V	IBS 양성평등위원회	38
	1. 소개	38
	2. 활동 이력	39
	2.1. 제1차 회의	39
	2.2. 제2차 회의	39
VI	결론	40
	제언	41

그림 목차

[그림 1] IBS 양성평등위원회의 비전과 미션	05
[그림 2] IBS 조직 구성 (2019년 5월 1일 기준)	07
[그림 3] 연구단 직군 · 직급별 분석	12
[그림 4] 행정조직 직군 · 직급별 분석	14
[그림 5] 연령별 분석	16
[그림 6] 연구분야별 분석	17
[그림 7] 연구단별 분석	20
[그림 8] 주요 직위별 분석	22
[그림 9] 주요 위원회별 분석	23
[그림 10] 양성평등에 대한 중요도 인식	24
[그림 11] IBS의 양성평등 추구 노력에 대한 인식	25
[그림 12] IBS의 양성평등 수준에 대한 만족도 (1차)	25
[그림 13] 성차별적 대우에 대한 경험	26
[그림 14] 성차별적 대우의 주체	26
[그림 15] 양성평등 문화 확산을 위한 개선 사항	27
[그림 16] 일 · 생활 균형에 대한 중요도 인식	27
[그림 17] IBS의 일 · 생활 균형 정도에 대한 만족도	28
[그림 18] 가족친화제도 사용의 부정적 영향	28
[그림 19] IBS의 양성평등 수준에 대한 만족도 (2차)	29
[그림 20] IBS의 양성평등 수준에 대한 불만족 사유	30
[그림 21] IBS의 가족친화제도에 대한 만족도	30
[그림 22] 가장 만족스러운 IBS의 가족친화제도	31
[그림 23] 가족친화제도 미사용 사유	31
[그림 24] 연구단 내 가족친화제도 독려 방안	32
[그림 25] 가족친화제도 사용의 부정적 영향 방지 방안	32

표 목차

[표 1] 연구단 연구인력의 구분 및 역할	08
[표 2] 인력 고용형태 및 직급별 인력 구분	09
[표 3] 유연근무제 활용 현황	34
[표 4] 임신기간 근로시간 단축 활용 현황	35
[표 5] 육아기 근로시간 단축 활용 현황	35
[표 6] 육아휴직 활용 현황	36
[표 7] 출산휴가 활용 현황	36
[표 8] IBS 양성평등위원회 위원 구성	38



비전과 미션

기초과학연구원(IBS, Institute for Basic Science)은 2011년 11월, 세계적 수준의 기초과학연구를 수행하고 이를 통해 창조적 지식 확보와 우수 연구인력 양성에 기여하기 위하여 설립되었다. 설립 이래 IBS는 '기초과학 연구로 인류 행복과 사회 발전에 공헌 (Making Discoveries for Humanity and Society)'하기 위하여 물리학·화학·수학·생명과학·지구과학·융합 등 과학의 근간을 이루는 기초 학문 연구를 통해 인류의 미래를 밝히고자 쉬지 않고 달려왔다.

IBS는 다채로운 지식 창출을 위하여 학문적 자율성과 다양성에 주목하였고, 그 가운데 성별에 대한 편견이 개인의 능력과 가능성을 가리지 않도록 '양성평등'을 지지해왔다. 모든 구성원이 성별과 무관하게 동등한 대우를 받을 수 있도록 함으로써 IBS 구성원들의 권리와 이익을 보장하고자 하였다.

또한 IBS는 성숙한 양성평등 문화를 기반으로 한 '일과 가정의 양립'을 지지해왔다. 유연근무제, 근로시간 단축, 육아휴직, 출산휴가 등의 가족친화제도를 운영하고 사용을 독려함으로써, 가정생활로 인한 경력 단절과 성별에 따른 소외를 막아 효율적 근로 환경을 만들어 나가고 있다.

IBS는 이러한 노력을 통해 구성원의 행복을 장려하여 건강한 IBS, 더 나아가 건강한 사회 조성에 기여하고자 한다. 이를 위하여 다음을 IBS의 양성평등에 대한 비전과 미션으로 제시하며, 그 영향이 기초과학계를 시작으로 국내 전반에 퍼져갈 수 있도록 노력할 것이다.

비전



성숙한 양성 평등 문화가 있는 행복한 IBS

미션



양성이 평등한 조직문화



존중받는 개인의 행복



'일가양득'을 위한 제도

[그림 1] IBS 양성평등위원회의 비전과 미션

I. 서론

『기초과학연구원(IBS) 양성평등 보고서 2019』는 모두와 함께 가기 위한 노력의 시작으로 기초과학의 발전을 넘어 IBS 구성원, 더 나아가 사회적 변화를 촉구하기 위한 보고서이다. 본 보고서의 목표는 아래와 같다.



첫째,
IBS의 현황을 분석하여 내부적 양성평등 수준을 진단한다.



둘째,
양성평등에 대한 IBS 구성원의 인식을 제고하여 관심을 촉구한다.



셋째,
일·가정의 양립을 위한 기반을 다짐으로써 IBS 내부 구성원의 경력 단절을 최소화하여 연구 경쟁력을 강화한다.

이와 같은 목표를 향한 첫 발걸음으로 본 보고서를 발간하여 양성평등 문화를 확대함으로써 창의적 기초과학 연구를 위한 개방적인 연구 환경을 조성하고자 한다. 이를 통해 IBS는 내부 구성원들, 더 나아가 모든 연구 종사자들의 삶과 일이 모두 존중 받는 건강한 연구 문화가 형성될 수 있도록 지속적으로 노력해 나갈 것이다.

이어지는 II장과 III장에서는 IBS 내의 양성평등 현황에 대해 본격적으로 살펴보고자 한다. IBS의 본원 연구단 및 행정조직, 캠퍼스 연구단을 대상으로 직군, 고용형태, 직급, 연구분야 등 다양한 기준에 따른 양성평등 현황을 분석하였다. 또한 IBS 구성원(본원 및 캠퍼스 연구단)을 대상으로 실시되었던 양성평등 환경 설문 조사 결과를 통해 IBS 양성평등의 현재를 진단하고 미래 정책의 방향성에 대해 고민해보고자 한다. IV장에서는 일·가정의 양립을 보조하기 위한 IBS의 양성평등 관련 제도에 대해 소개하고, 이의 활용을 위한 관련 절차를 함께 살펴본다. V장에서는 IBS 내부의 양성평등을 위한 노력과 의사소통의 중심점 역할을 하는 'IBS 양성평등 위원회(GEC, Gender Equality Committee)'와 그 활동에 대해 소개한다. VI장의 결론을 통해 본 보고서의 내용을 종합적으로 정리하고, 향후 IBS의 양성평등 문화의 발전 방향에 대한 제언을 끝으로 보고서를 마무리한다.



II. 조직 개요

1. 조직

IBS는 우리나라 유일의 기초과학 전담연구기관으로 수학·물리학·화학·생명과학·지구과학 등 과학의 근간을 이루는 기초 학문을 연구한다. IBS의 조직은 크게 기초과학분야의 선도적 연구를 독립적으로 수행하는 '연구단'과 연구단의 연구활동을 지원하는 '행정조직', 중이온가속기의 장치 구축 및 시설 건설을 담당하는 '중이온가속기건설구축사업단'으로 구성되어 있다. 또한 부설기관인 '국가수리과학연구소'가 있으나 인사·예산 등 모든 것이 독립적으로 운영되고 있다. 본 보고서는 연구단(본원 및 캠퍼스)과 행정조직에 한하여 작성 되었다.



[그림 2] IBS 조직 구성 (2019년 5월 1일 기준)

2. 인력 구성

IBS는 내부 인력과 국내외 대학, 출연(연) 등에 소속된 외부 인력이 연구에 활발히 참여하고, 신진 인력의 유·출입이 활성화되는 개방적 인력 운영 철학을 견지하고 있다.

연구단의 연구인력은 PI(Principal Investigator)로서 연구단 내 연구그룹을 운영하는 연구단장·CI(Chief Investigator)·부연구단장 및 그룹리더와 이들의 연구그룹에 소속되어 연구를 수행하는 수석연구위원·연구위원·연구원으로 구성된다. 또한 연구단에는 연구지원과 연구단 운영 관련 제반 업무 지원을 위한 행정직·기술직·연구기술직 인력이 운영되고 있다.

[표 1] 연구단 연구인력의 구분 및 역할

구분	역할
연구단장	<ul style="list-style-type: none"> 연구단을 총괄하는 책임자로서 연구단 구성 및 운영의 전권을 보유하고 있으며, 'IBS 연구단장협의회'에 연구단 대표로 참여 〈공동연구단〉 <ul style="list-style-type: none"> 대표연구단장: 공동연구단을 대표하는 연구단장으로 공동연구단의 연구단 구성 및 운영을 협의하는 '공동연구단장 회의'를 주재하고, 'IBS 연구단장 협의회'에 공동연구단을 대표하여 참여 <ul style="list-style-type: none"> ※ 공동연구단장 중 1인을 대표연구단장으로 원장이 임명 (임기 2년, 연임 가능) 공동연구단장: 공동연구단에 소속된 연구단장으로서 본인 연구그룹 구성 및 운영의 전권을 보유하고, 공동연구단의 구성 및 운영을 협의하는 '공동연구단장 회의'에 참여
CI (Chief Investigator)	<ul style="list-style-type: none"> PRC(Pioneer Research Center) 내 연구 그룹을 총괄하는 책임자로서, PRC에 소속되어 연구그룹을 독립적으로 운영 기간 협의에 따라 대표단장을 순환하여 선임하는 것이 원칙
부연구단장	<ul style="list-style-type: none"> 연구단장과의 사전 협의를 거쳐 연구단 내 자신의 연구 그룹을 독립적으로 운영 결재, 행정 업무 등을 위해 (대표)연구단장에게 배속
그룹리더	<ul style="list-style-type: none"> 연구단장과의 사전 협의를 거쳐 연구단 내 자신의 연구 그룹을 독립적으로 운영 결재, 행정 업무 등을 위해 (대표)연구단장에게 배속 <ul style="list-style-type: none"> ※ 부연구단장직 도입으로 '2014년 1월' 이후 신설 연구단은 그룹리더 선정 불가 (단, 외국인 단장의 경우 예외 적용)
수석연구위원 연구위원 연구원	<ul style="list-style-type: none"> 연구단 내에서 연구단장, 부연구단장, 그룹리더의 연구그룹에 소속되어 연구를 수행하는 연구자 PRC 내에서 CI 연구그룹에 소속되어 연구를 수행하는 연구자

IBS 행정조직의 인력은 정책연구직·행정직·기술직으로 구성되며, 기관의 운영 및 연구활동 전반에 대한 행정 및 연구지원 업무를 총괄 지원한다.

IBS 인력은 각 조직별 특성에 따라 고용형태와 직급이 나누어져 있다. 2019년 5월 1일 기준 본원 및 캠퍼스 연구단, 본원 행정조직에는 연구인력 452명, 행정기술지원인력 272명 등 총 724명의 인력이 근무하고 있다. (임원 2명 제외)

[표 2] 인력 고용형태 및 직급별 인력 구분

소속	직군	직종	고용형태	직급	정의
연구단	연구직군	연구직	영년직	수석급 위원급*	- 별도의 고용계약 갱신 없이 65세까지 임용되는 인력 * 영년직 트랙 연구위원 중 영년직 심사를 통과한 자
			영년직 트랙	위원급	- 채용 후 일정조건이 도달되면 영년직 심사대상이 되는 인력
			비영년직 트랙	위원급 원급	- 영년직 심사 비대상자로서 계약기간이 만료되면 고용계약이 종료되는 인력
	관리직군	행정직 기술직	정규직	책임급 선임급 원급	- 재임용의 결격 사유에 해당하지 않을 경우 지속적인 고용계약이 가능한 인력
	지원직군	행정지원직 기술지원직	정규직	책임급 선임급 원급	
	기능직군	행정기능직 기술기능직	정규직	선임급 원급	
	연구기술직		기간제	위원급 원급	
	위촉직			책임급 선임급 원급	- 계약기간이 만료되면 고용계약이 종료되는 인력
	위촉직(기능)			원급	
	보조직			원급	
행정 조직	관리직군	정책연구직 행정직 기술직	정규직	책임급 선임급 원급	- 재임용의 결격 사유에 해당하지 않을 경우 지속적인 고용계약이 가능한 인력
	지원직군	행정지원직 기술지원직	정규직	책임급 선임급 원급	
	기능직군	행정기능직 기술기능직	정규직	선임급 원급	
	위촉직		기간제	책임급 선임급 원급	- 계약기간이 만료되면 고용계약이 종료되는 인력
	위촉직(기능)			원급	
	보조직			원급	

Ⅲ. IBS와 양성평등

*본원 연구단, 캠퍼스 연구단, 행정조직 (2019년 5월 1일 기준)

1. 조직 구성에서의 양성평등

1.1. 직군·직급별 분석

(단위: 명, %)

구분		남성		여성		전체		
		인원	비율	인원	비율	인원	비율	
임원(원장, 감사)		2	100.0	0	-	2	100.0	
연구단	연구직	핵심연구인력 (연구단장, 부연구단장, 그룹리더, C)	39	95.1	2	4.9	41	100.0
		연구위원(영년직 트랙)	52	88.1	7	11.9	59	100.0
		연구위원(비영년직 트랙)	209	77.1	62	22.9	271	100.0
		연구위원(비영년직 트랙)	25	30.9	56	69.1	81	100.0
	행정직	책임급	0	-	0	-	0	-
		선임급	1	11.1	8	88.9	9	100.0
		원급	3	14.3	18	85.7	21	100.0
	기술직	책임급	8	88.9	1	11.1	9	100.0
		선임급	9	69.2	4	30.8	13	100.0
		원급	5	71.4	2	28.6	7	100.0
	행정 지원직	책임급	0	-	0	-	0	-
		선임급	0	-	1	100.0	1	100.0
		원급	1	4.2	23	95.8	24	100.0
	기술 지원직	책임급	0	-	0	-	0	-
		선임급	1	100.0	0	-	1	100.0
		원급	2	100.0	0	-	2	100.0
	행정 기능직	선임급	0	-	1	100.0	1	100.0
		원급	0	-	7	100.0	7	100.0
	기술 기능직	선임급	0	-	0	-	0	-
		원급	1	10.0	9	90.0	10	100.0
연구 기술직	위원급	5	71.4	2	28.6	7	100.0	
	원급	12	66.7	6	33.3	18	100.0	
기능직	원급	1	100.0	0	-	1	100.0	
보조직	원급	2	66.7	1	33.3	3	100.0	

(단위: 명, %)

구분		남성		여성		전체		
		인원	비율	인원	비율	인원	비율	
행정 조직	정책연구직	책임급	9	100.0	0	-	9	100.0
		선임급	6	66.7	3	33.3	9	100.0
		원급	0	-	0	-	0	-
	행정직	책임급	2	100.0	0	-	2	100.0
		선임급	27	71.1	11	28.9	38	100.0
		원급	12	34.3	23	65.7	35	100.0
	기술직	책임급	4	100.0	0	-	4	100.0
		선임급	13	81.2	3	18.8	16	100.0
		원급	6	85.7	1	14.3	7	100.0
	행정지원직	책임급	0	-	0	-	0	-
		선임급	1	100.0	0	-	1	100.0
		원급	1	20.0	4	80.0	5	100.0
	기술지원직	책임급	0	-	0	-	0	-
		선임급	0	-	0	-	0	-
		원급	0	-	0	-	0	-
	행정기능직	선임급	0	-	0	-	0	-
		원급	1	20.0	4	80.0	5	100.0
	기술기능직	선임급	4	100.0	0	-	4	100.0
원급		3	100.0	0	-	3	100.0	
합계		467	64.3	259	35.7	726	100.0	

* 대상: 본원 연구단 및 캠퍼스 연구단(정규직, 비정규직, 소속 외 인력 중 학연 교수 및 CI), 행정조직

* 원 소속이 사업단인 라온활용협력센터 직원 제외

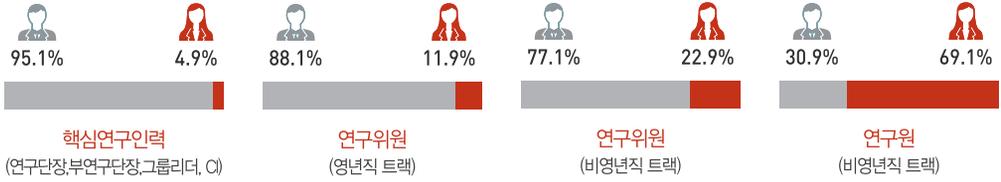
연구단

남성 64.2%

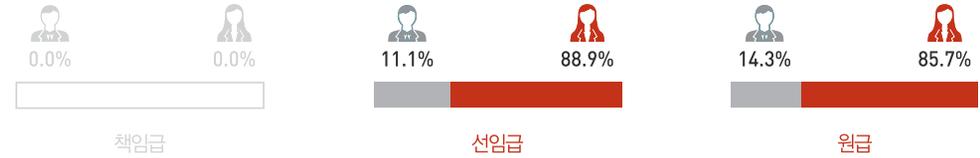
여성 35.8%



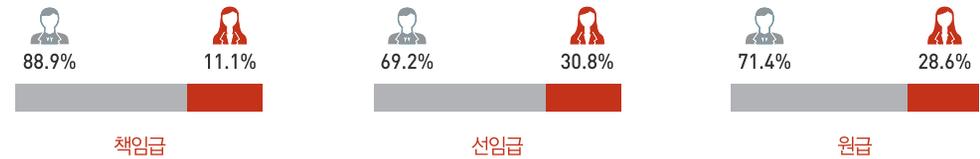
연구직



행정직



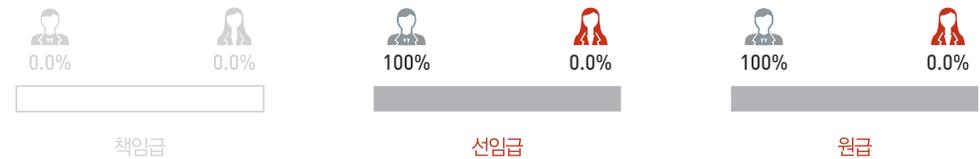
기술직

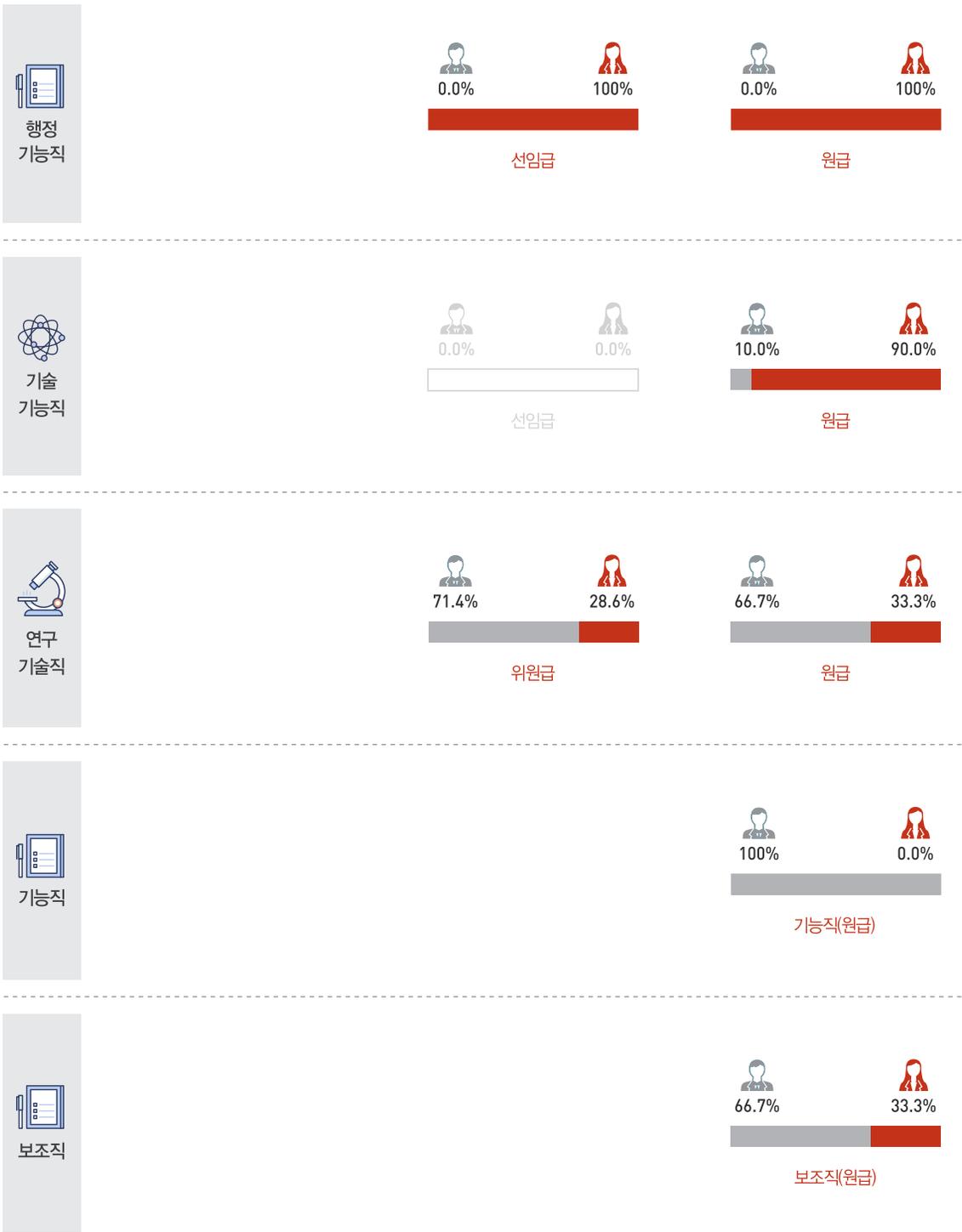


행정 지원직



기술 지원직





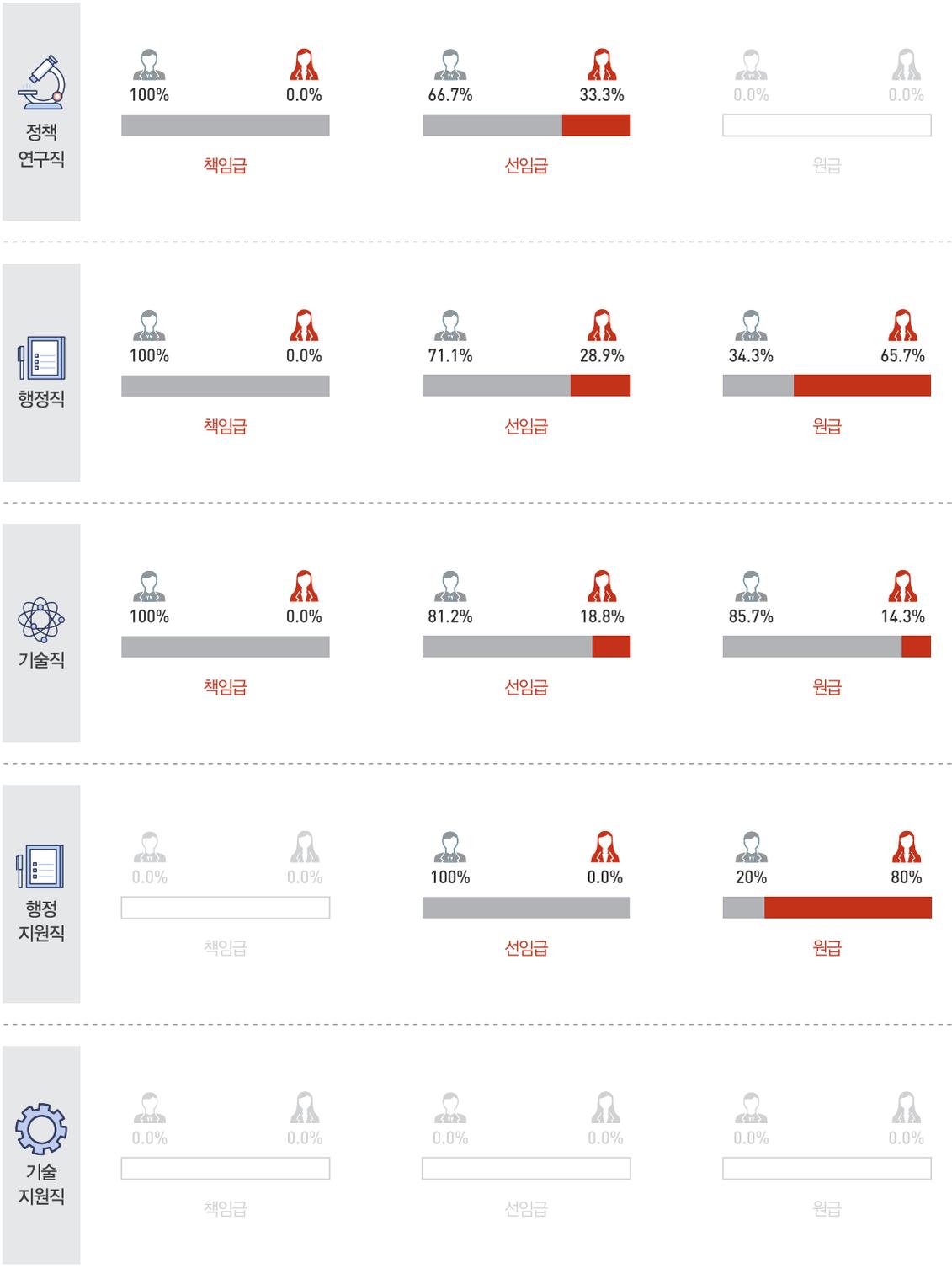
● 남성 | ● 여성

[그림 3] 연구단 직군 · 직급별 분석

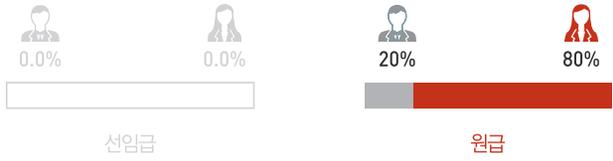
행정조직

남성 64.5%

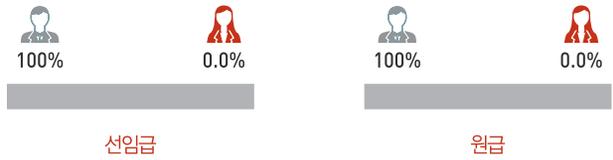
여성 35.5%



행정
기능직



기술
기능직



● 남성 | ● 여성

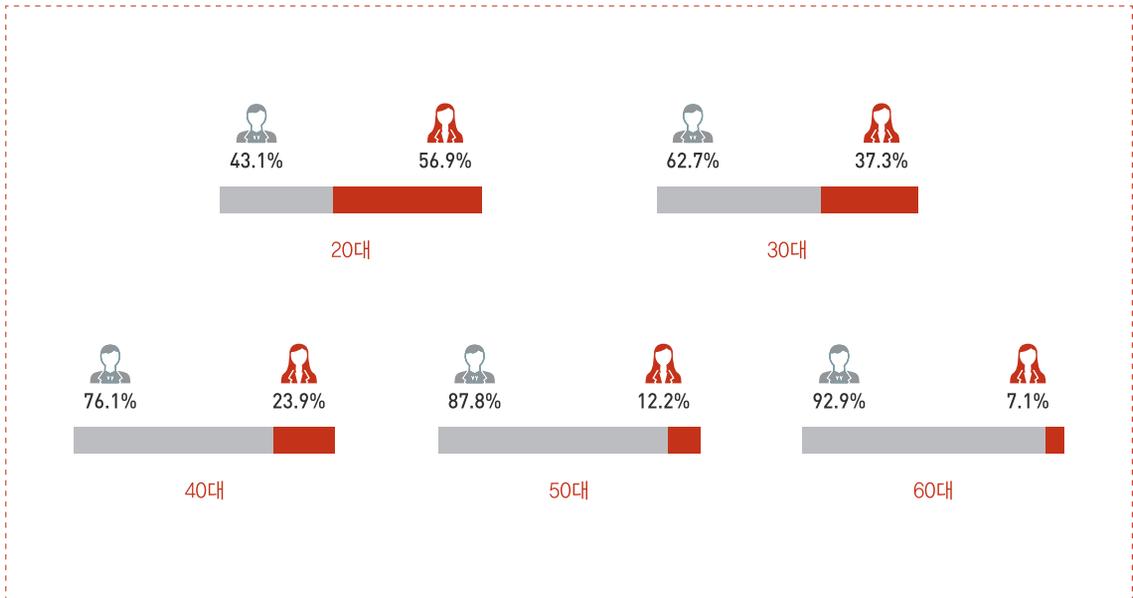
[그림 4] 행정조직 직군·직급별 분석

1.2. 연령별 분석

(단위: 명, %)

구분	남성		여성		전체	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
만 20대	56	43.1	74	56.9	130	100.0
만 30대	237	62.7	141	37.3	378	100.0
만 40대	118	76.1	37	23.9	155	100.0
만 50대	43	87.8	6	12.2	49	100.0
만 60대	13	92.9	1	7.1	14	100.0
합계	467	64.3	259	35.7	726	100.0

* 20대(89년생 ~ 98년생), 30대(79년생 ~ 88년생), 40대(69년생 ~ 78년생), 50대(59년생 ~ 68년생), 60대(49년생 ~ 58년생)



● 남성 | ● 여성

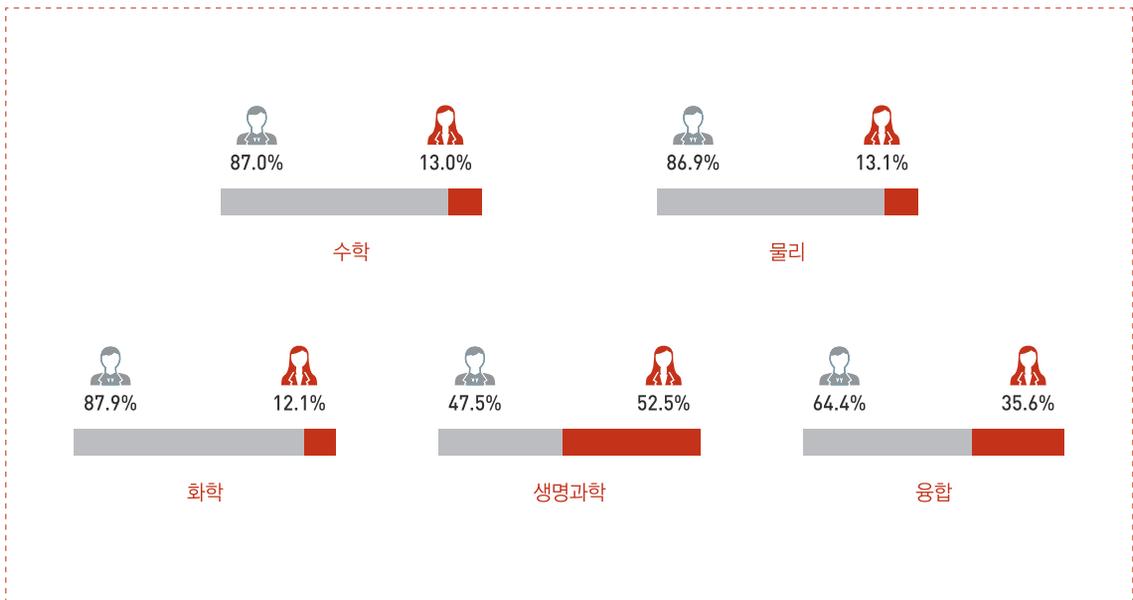
[그림 5] 연령별 분석

1.3. 연구분야별 분석

(단위: 명, %)

구분	남성		여성		전체	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
수학	20	87.0	3	13.0	23	100.0
물리	113	86.9	17	13.1	130	100.0
화학	87	87.9	12	12.1	99	100.0
생명과학	67	47.5	74	52.5	141	100.0
융합	38	64.4	21	35.6	59	100.0
합계	325	71.9	127	28.1	452	100.0

* 대상: 본원 연구단, 캠퍼스 연구단 내 연구직 (정규직, 비정규직, 소속 외 인력 중 학연 교수 및 C)



● 남성 | ● 여성

[그림 6] 연구분야별 분석

1.4. 연구단별 분석

(단위: 명, %)

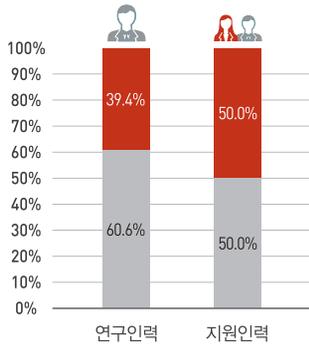
구분		남성		여성		전체	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
인지 및 사회성 연구단	연구직	20	60.6	13	39.4	33	100.0
	지원인력	5	50.0	5	50.0	10	100.0
지하실험 연구단	연구직	17	68.0	8	32.0	25	100.0
	지원인력	11	68.8	5	31.2	16	100.0
순수물리이론 연구단	연구직	23	95.8	1	4.2	24	100.0
	지원인력	0	-	5	100.0	5	100.0
유전체 교정 연구단	연구직	8	50.0	8	50.0	16	100.0
	지원인력	0	-	4	100.0	4	100.0
복잡계 이론물리 연구단	연구직	21	84.0	4	16.0	25	100.0
	지원인력	1	25.0	3	75.0	4	100.0
수리 및 계산 과학 연구단	연구직	1	50.0	1	50.0	2	100.0
	지원인력	0	-	0	-	0	-
바이오분자 및 세포 구조 연구단	연구직	2	40.0	3	60.0	5	100.0
	지원인력	0	-	0	-	0	-
시뮬스 뇌질환 연구단	연구직	9	52.9	8	47.1	17	100.0
	지원인력	4	28.6	10	71.4	14	100.0
나노물질 및 화학반응 연구단	연구직	18	94.7	1	5.3	19	100.0
	지원인력	2	50.0	2	50.0	4	100.0
면역 미생물 공생 연구단	연구직	3	75.0	1	25.0	4	100.0
	지원인력	0	-	3	100.0	3	100.0
복잡계 자기조직 연구단	연구직	15	83.3	3	16.7	18	100.0
	지원인력	2	50.0	2	50.0	4	100.0
기하학 수리물리 연구단	연구직	19	90.5	2	9.5	21	100.0
	지원인력	2	40.0	3	60.0	5	100.0
분자활성 촉매반응 연구단	연구직	20	90.9	2	9.1	22	100.0
	지원인력	0	-	5	100.0	5	100.0

(단위: 명, %)

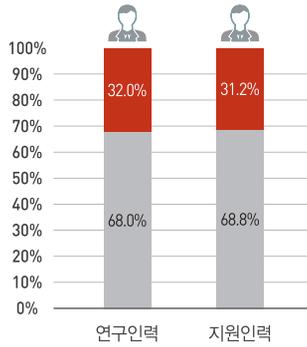
구분		남성		여성		전체	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
식물 노화·수명 연구단	연구직	11	33.3	22	66.7	33	100.0
	지원인력	3	42.9	4	57.1	7	100.0
초강력 레이저과학 연구단	연구직	15	100.0	0	-	15	100.0
	지원인력	10	66.7	5	33.3	15	100.0
원자제어 저차원 전자계 연구단	연구직	21	91.3	2	8.7	23	100.0
	지원인력	2	33.3	4	66.7	6	100.0
엑시온 및 극한상호 작용 연구단	연구직	16	88.9	2	11.1	18	100.0
	지원인력	3	42.9	4	57.1	7	100.0
다차원 탄소재료 연구단	연구직	34	85.0	6	15.0	40	100.0
	지원인력	1	12.5	7	87.5	8	100.0
첨단연성물질 연구단	연구직	30	69.8	13	30.2	43	100.0
	지원인력	1	14.3	6	85.7	7	100.0
유전체 항상성 연구단	연구직	16	43.2	21	56.8	37	100.0
	지원인력	1	25.0	3	75.0	4	100.0
혈관 연구단	연구직	6	50.0	6	50.0	12	100.0
	지원인력	3	50.0	3	50.0	6	100.0
합계		376	64.2	210	35.8	586	100.0

* 행정·기술직 및 행정·기술기능직, 보조직 포함

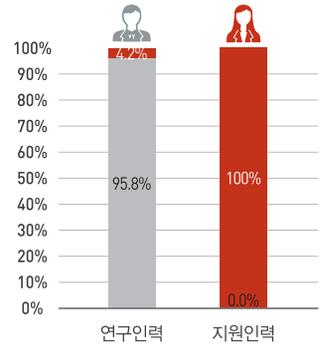
인지 및 사회성 연구단



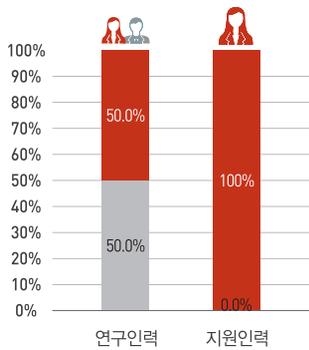
지하실험 연구단



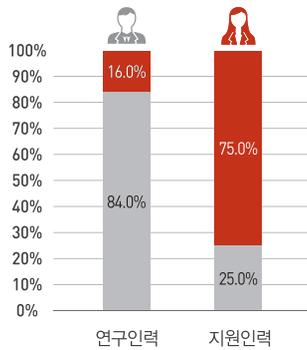
순수물리이론 연구단



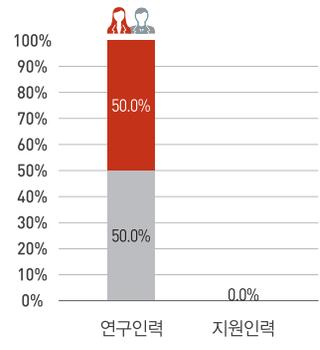
유전체 교정 연구단



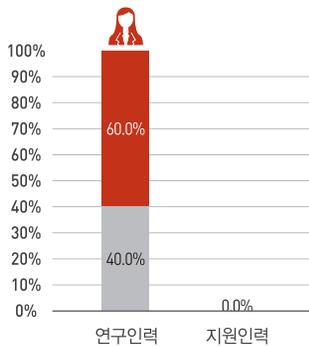
복잡계 이론 물리 연구단



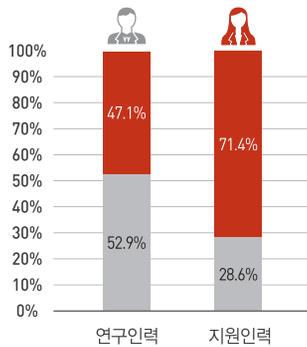
수리 및 계산 과학 연구단



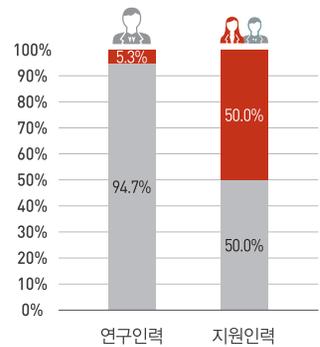
바이오분자 및 세포 구조 연구단



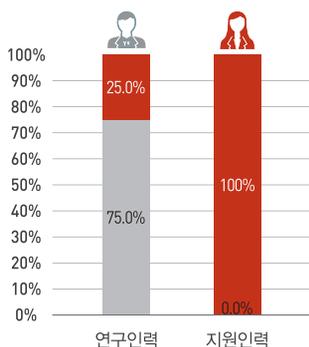
시뮬스 뇌질환 연구단



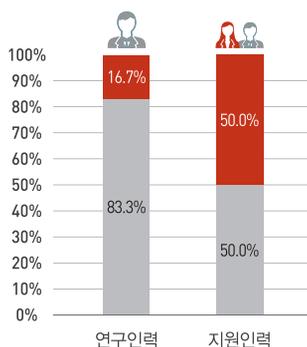
나노물질 및 화학반응 연구단



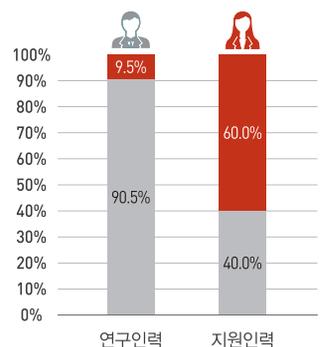
면역 미생물 공생 연구단



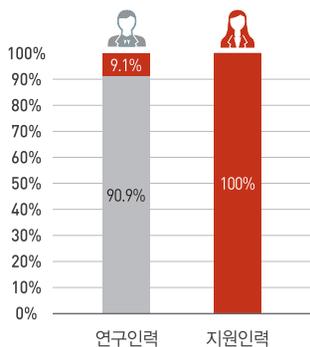
복잡계 자기조직 연구단



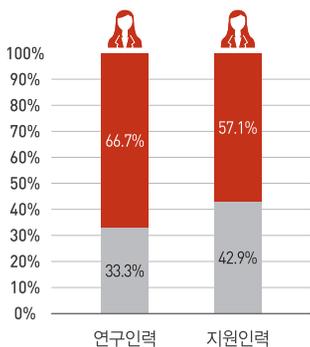
기하학 수리물리 연구단



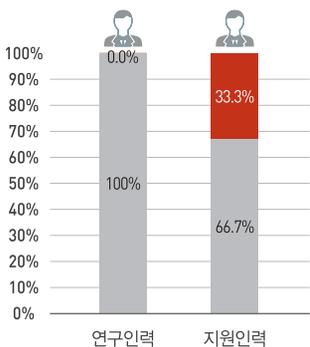
분자활성 촉매반응 연구단



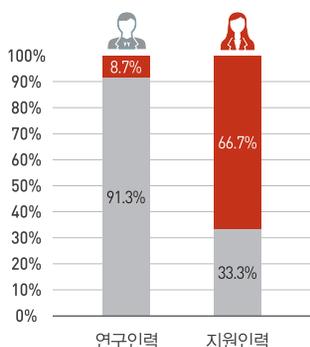
식물 노화 · 수명 연구단



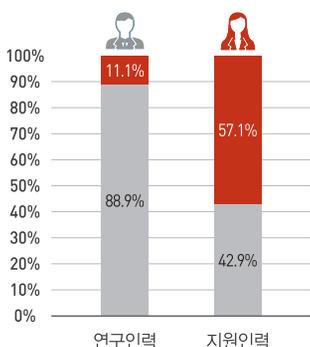
초강력 레이저 과학 연구단



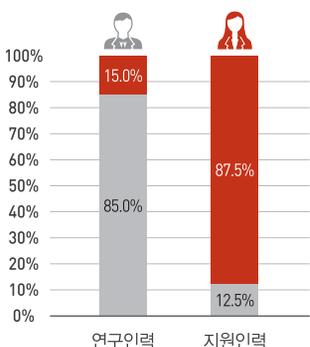
원자제어 저차원 전자계 연구단



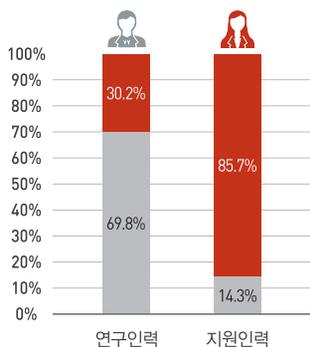
액시온 및 극한상호작용 연구단



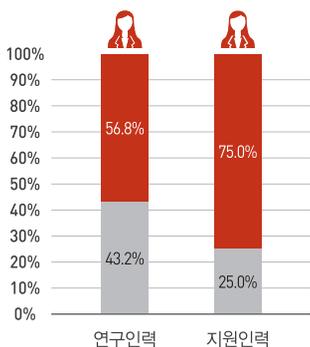
다차원 탄소재료 연구단



첨단연성물질 연구단



유전체 항상성 연구단



혈관 연구단



● 남성 | ● 여성

[그림 7] 연구단별 분석

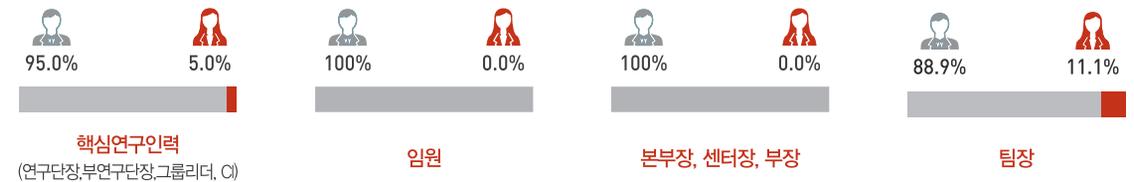
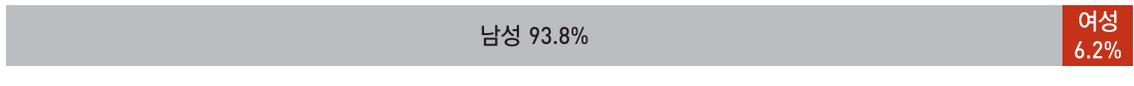
2. 대표성에서의 양성평등

2.1. 주요 직위별 분석

(단위: 명, %)

구분		남성		여성		전체	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
연구단	핵심연구인력 (연구단장, 부연구단장, 그룹리더, C)	38	95.0	2	5.0	40	100.0
	행정 조직						
	임원	2	100.0	0	-	2	100.0
	본부장 · 센터장 · 부장	5	100.0	0	-	5	100.0
	팀장	16	88.9	2	11.1	18	100.0
합계		61	93.8	4	6.2	65	100.0

* 본부장 · 센터장 · 부장 · 팀장: 본원 행정조직에 한함. (라운활용협력센터 제외)



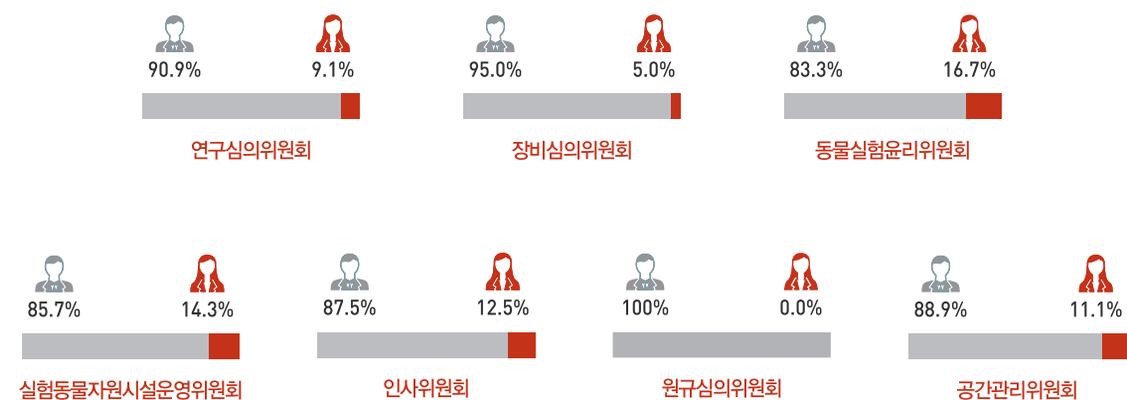
● 남성 | ● 여성

[그림 8] 주요 직위별 분석

2.2. 주요 위원회별 분석

(단위: 명, %)

구분	전체 위원수	남성		여성	
		인원	비율	인원	비율
연구심의위원회	22	20	90.9	2	9.1
장비심의위원회	20	19	95.0	1	5.0
동물실험윤리위원회	6	5	83.3	1	16.7
실험동물자원시설운영위원회	7	6	85.7	1	14.3
인사위원회	8	7	87.5	1	12.5
원규심의위원회	9	9	100.0	0	0.0
공간관리위원회	9	8	88.9	1	11.1
합계	82	74	90.2	8	9.8



● 남성 | ● 여성

[그림 9] 주요 위원회별 분석

3. 양성평등 환경 조사

3.1. 1차 조사

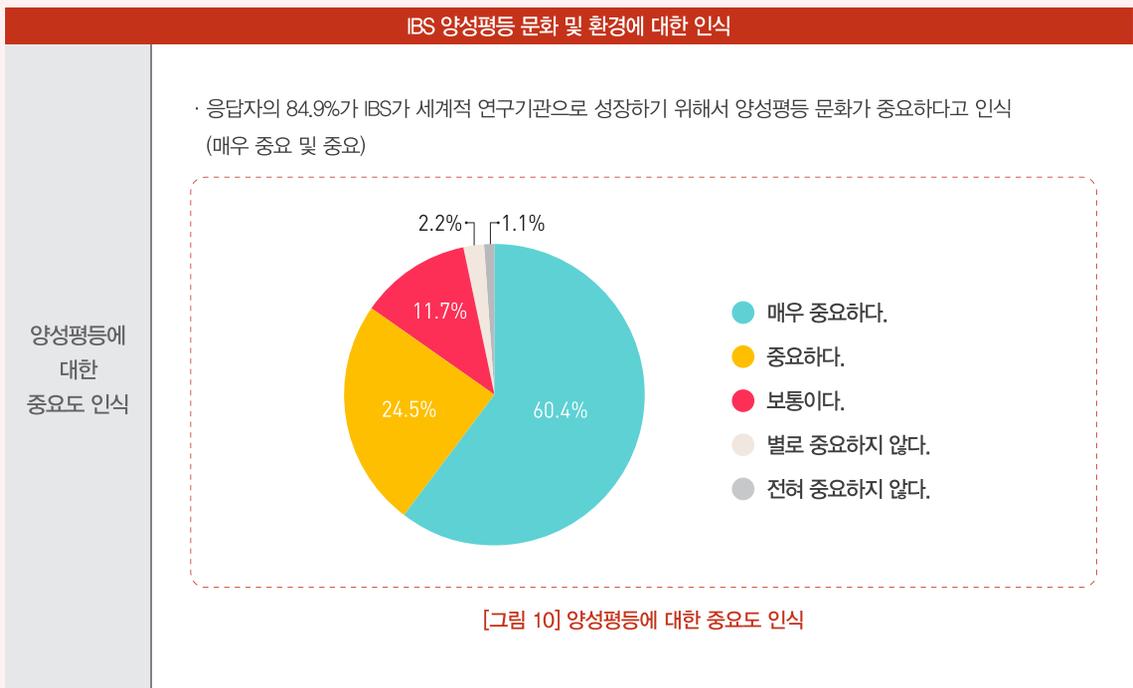
양성평등 환경 1차 조사는 IBS의 양성평등 문화와 이와 관련하여 구성원들이 겪는 문제점을 파악하기 위하여 실시되었다. 조사는 크게 양성평등 현황 및 IBS의 양성평등 추구에 대한 구성원들의 인식을 파악하기 위한 문항으로 구성되었다.

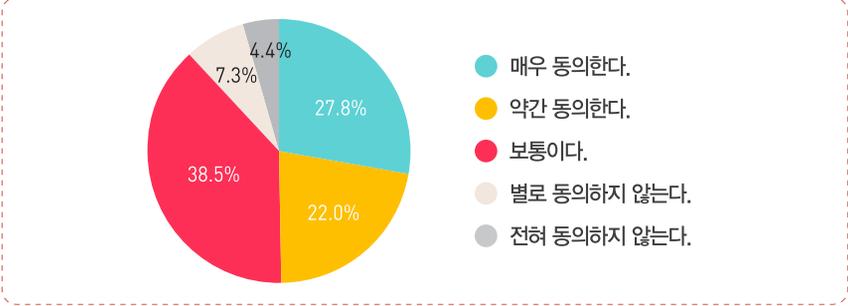
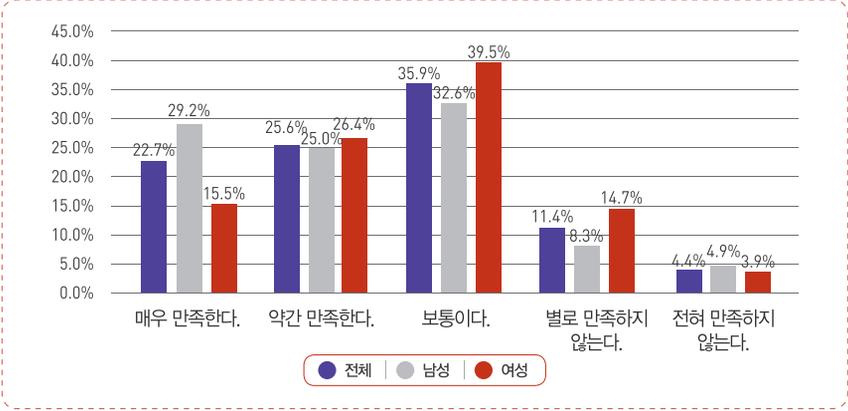
‘양성평등 문화, 일·생활 균형 및 삶의 질’ 부문으로 나누어 진행되었으며, ‘일·생활의 균형 및 삶의 질’ 부문은 성숙한 양성평등 문화가 선행되어야 달성될 수 있는 부분이기 때문에 설문에 포함되었다.

3.1.1. 설문 개요

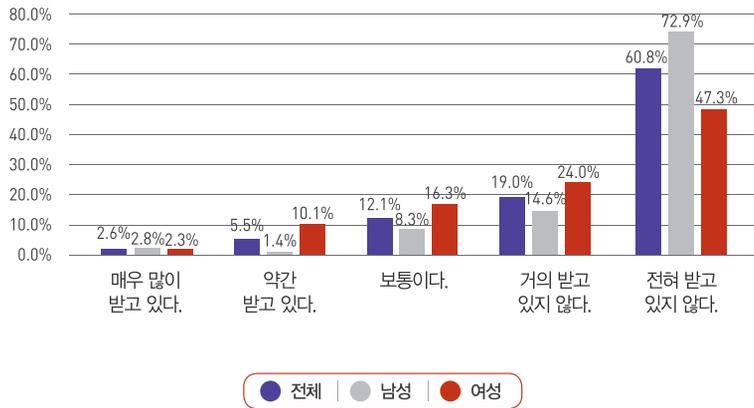
조사 기간	· 2018년 5월 11일 ~ 23일 (12일 간)											
설문 대상	· 801명 / IBS 본원 및 캠퍼스 연구단 구성원 (내국인 621명, 외국인 180명)											
전체 응답률	· 34.1% (응답자 273명)											
국적별 응답률	· 내국인 80.2% (219명) / 외국인 19.8% (54명)											
최다 응답군	<table border="1"> <thead> <tr> <th>성별</th> <th>연령</th> <th>혼인 여부 및 가족 형태</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>남성</td> <td>20~39세</td> <td>미혼</td> </tr> <tr> <td>52.8% (144명)</td> <td>74.0% (202명)</td> <td>46.5% (127명)</td> </tr> </tbody> </table>			성별	연령	혼인 여부 및 가족 형태	남성	20~39세	미혼	52.8% (144명)	74.0% (202명)	46.5% (127명)
	성별	연령	혼인 여부 및 가족 형태									
	남성	20~39세	미혼									
	52.8% (144명)	74.0% (202명)	46.5% (127명)									

3.1.2. 설문 결과



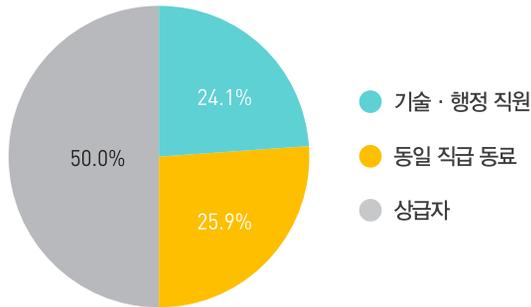
<p>IBS의 양성평등 추구 노력에 대한 인식</p>	<p>· 응답자의 49.8%가 IBS가 양성평등을 추구하고 있다고 인식 (매우 동의 및 약간 동의)</p>  <p>[그림 11] IBS의 양성평등 추구 노력에 대한 인식</p>
<p>IBS의 양성평등 수준에 대한 만족도</p>	<p>· 응답자의 48.3%가 IBS의 양성평등 수준에 만족(매우 만족 및 약간 만족)한다고 응답</p> <p>· 이는 남성 응답자의 54.2%, 여성 응답자의 41.9%로, 양성평등 수준에 대한 남녀 간 만족도 차이를 보임.</p>  <p>[그림 12] IBS의 양성평등 수준에 대한 만족도 (1차)</p>
<p>성차별적 대우에 대한 경험</p>	<p>· 대부분의 응답자(79.8%)가 성별로 인한 차별적 대우를 받지 않는다고 응답</p> <p>· 그러나 여성의 12.4%, 남성의 4.2%가 성차별적 대우를 받는다고 응답</p>

IBS 양성평등 문화 및 환경에 대한 인식



[그림 13] 성차별적 대우에 대한 경험

· 차별적 대우를 받는다고 한 응답자의 절반이 주로 상급자로부터 성차별적 대우를 받는다고 응답

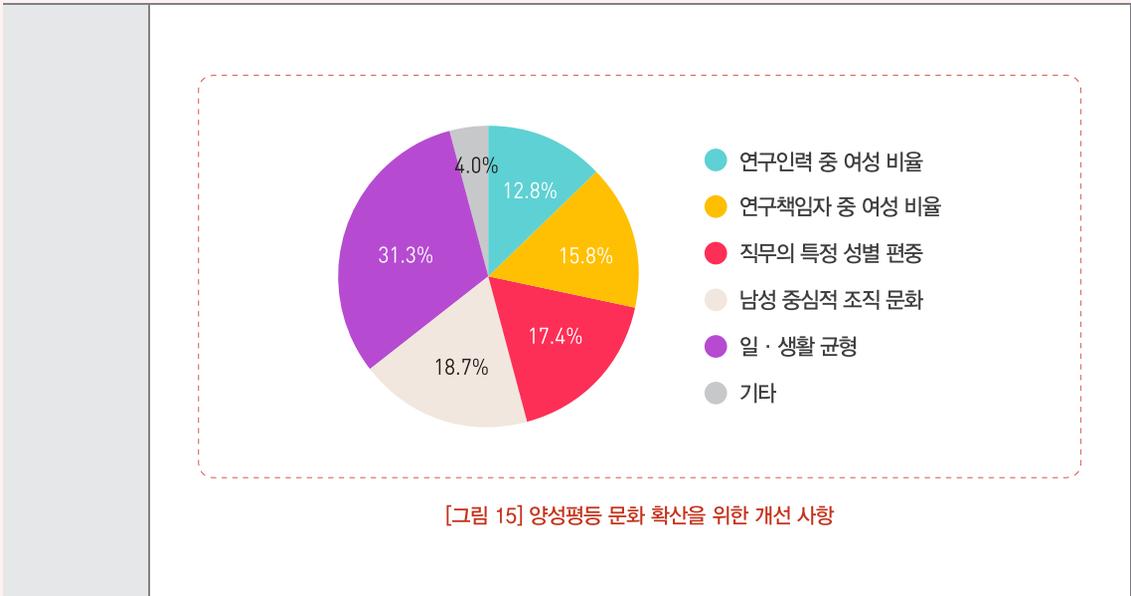


[그림 14] 성차별적 대우의 주체

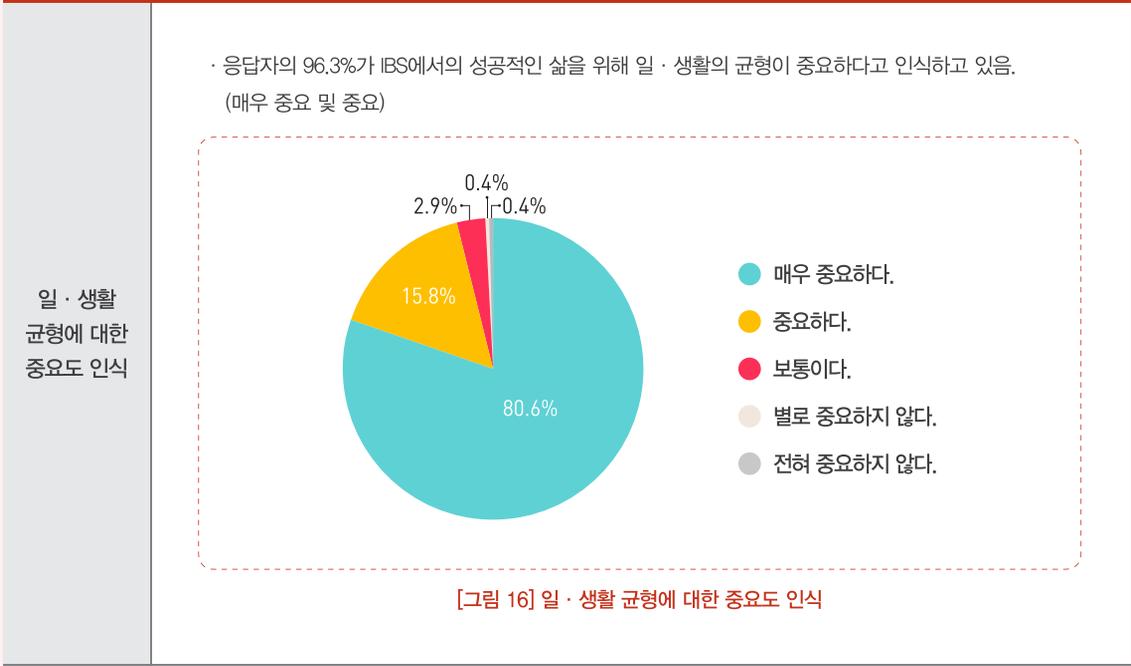
성차별적 대우의 주체

양성평등 문화 확산을 위한 개선 사항

- 응답자들은 IBS의 성숙한 양성평등 문화 정립을 위한 최우선 개선 사항으로 '일·생활 균형'을 꼽음. (31.3%)
- 그 외에는 '남성 중심적 조직 문화(18.7%), 직무의 특정 성별 편중(17.4%)'의 개선이 필요하다는 응답이 많았음.



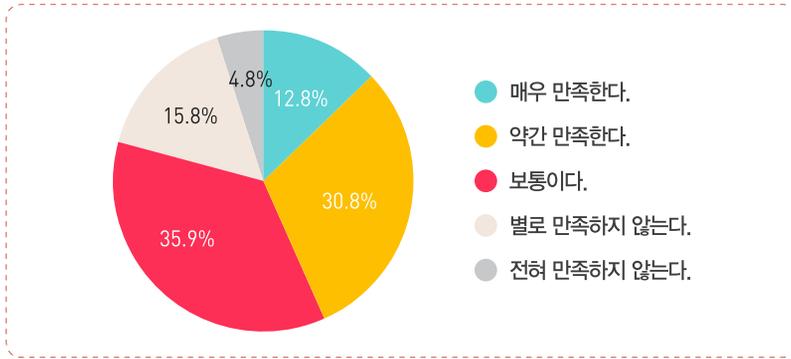
IBS의 일·생활 균형(Work-Life Balance) 및 삶의 질



IBS의 일·생활 균형 정도에 대한 만족도

· 응답자의 43.6%가 IBS의 일·생활 균형에 만족(매우 만족 및 약간 만족)한다고 응답

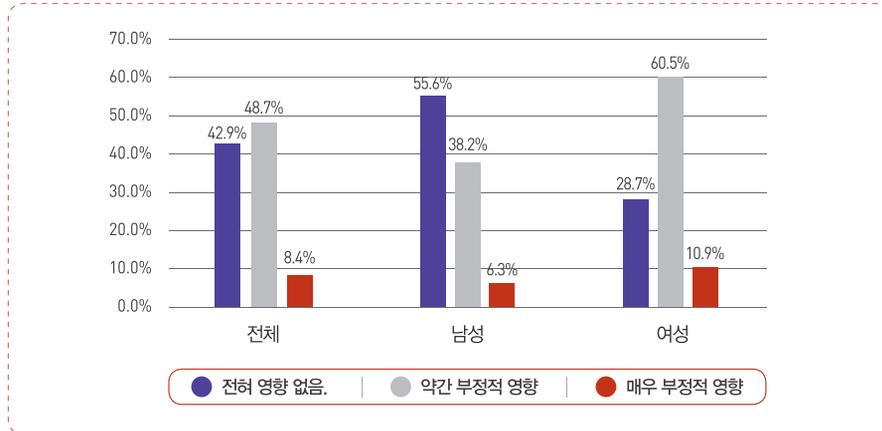
IBS의 일·생활 균형(Work-Life Balance) 및 삶의 질



[그림 17] IBS의 일·생활 균형 정도에 대한 만족도

- 응답자의 절반 이상(57.1%)이 가족친화제도(출산휴가, 육아휴직, 유연근무제)를 사용하는 것이 개인의 경력이나 승진 등에 부정적인 영향을 미친다고 인식
- 가족친화제도 사용의 부정적 영향이 있다고 응답한 여성 응답자의 비율(71.4%)이 남성 응답자(44.5%)보다 훨씬 높았음.

가족친화제도
사용의
부정적 영향



[그림 18] 가족친화제도 사용의 부정적 영향

3.1.3. 시사점

양성평등 환경 1차 조사 결과 응답자의 절반 정도만이 IBS의 양성평등 문화와 일·생활 균형에 만족하는 것으로 나타났다. 이와 관련한 최우선 개선 사항에 대한 응답으로 분석해보았을 때, 응답자들은 ‘양성평등 문화를 위한 IBS의 노력’과 ‘일·생활의 균형 수준’에 불만족하고 있는 것으로 파악된다. 따라서 IBS는 성별에 무관한 모든 구성원이 업무와 개인 생활을 원활히 병행해나갈 수 있도록 실효성 있는 제도 운영과 관련 문화 정착을 위해 노력하고, 더불어 양성평등을 위한 지속적인 노력을 기울여야 할 것이다. 또한 구성원이 관련 제도를 사용하는 데 있어 불이익을 받지 않는 환경을 조성하는 것이 필요하다.

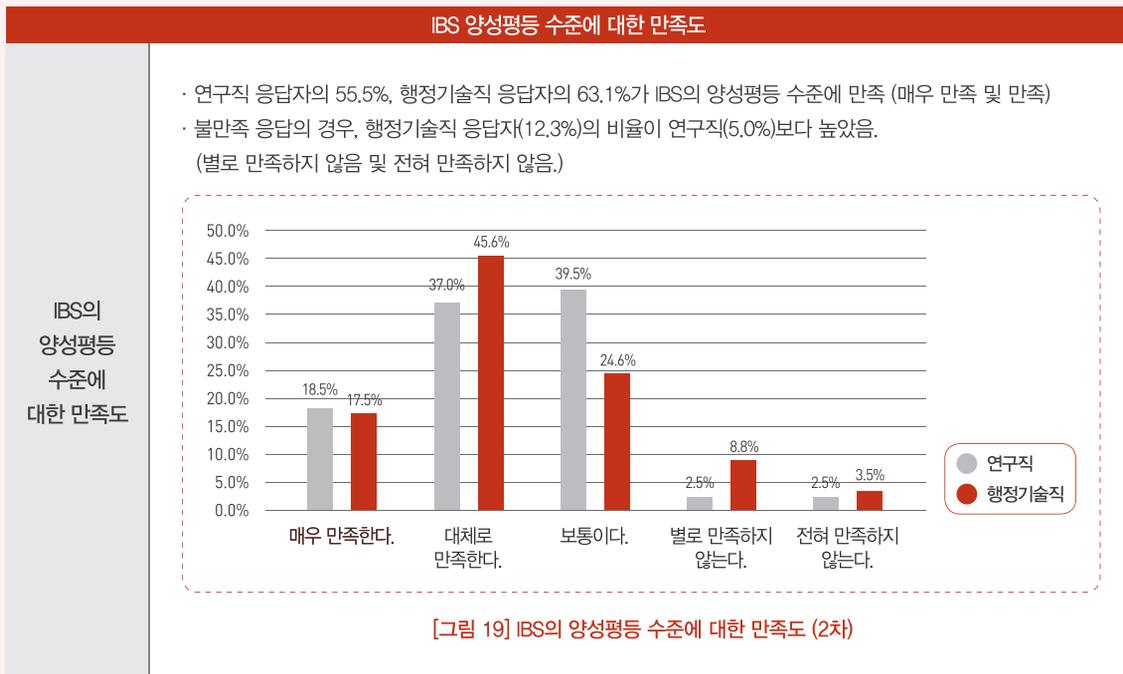
3.2. 2차 조사

양성평등 환경 2차 조사는 1차 조사에서 수집된 응답자들의 불만족 사유를 구체적으로 알아보고자 실시되었다. 조사는 '양성평등, 가족친화제도, 정책 개발 및 방향성'부문으로 나뉘어 진행되었다. 지난 1차 조사와 연계된 문항을 일부 포함하였으며, 이전에 비해 보다 구체적이며 현실적인 문항으로 구성하였다. 또한 조사 결과를 응답자의 직군에 따라 분석함으로써 보다 실효성 있는 결론을 얻고자 하였다.

3.2.1. 설문 개요

조사 기간	· 2018년 9월 21일 ~ 30일 (10일 간)														
설문 대상	· 801명 / IBS 본원 및 캠퍼스 연구단 구성원 (내국인 621명, 외국인 180명)														
전체 응답률	· 17.23% (응답자 138명)														
국적별 응답률	· 내국인 83.3% (115명) / 외국인 16.7% (23명)														
최다 응답군	<table border="1"> <thead> <tr> <th>성별</th> <th>연령</th> <th>혼인 여부 및 가족 형태</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>남성</td> <td>20~39세</td> <td>미혼</td> </tr> <tr> <td>56.52%</td> <td>73.19%</td> <td>49.28%</td> </tr> <tr> <td>(78명)</td> <td>(101명)</td> <td>(68명)</td> </tr> </tbody> </table>			성별	연령	혼인 여부 및 가족 형태	남성	20~39세	미혼	56.52%	73.19%	49.28%	(78명)	(101명)	(68명)
	성별	연령	혼인 여부 및 가족 형태												
	남성	20~39세	미혼												
	56.52%	73.19%	49.28%												
(78명)	(101명)	(68명)													

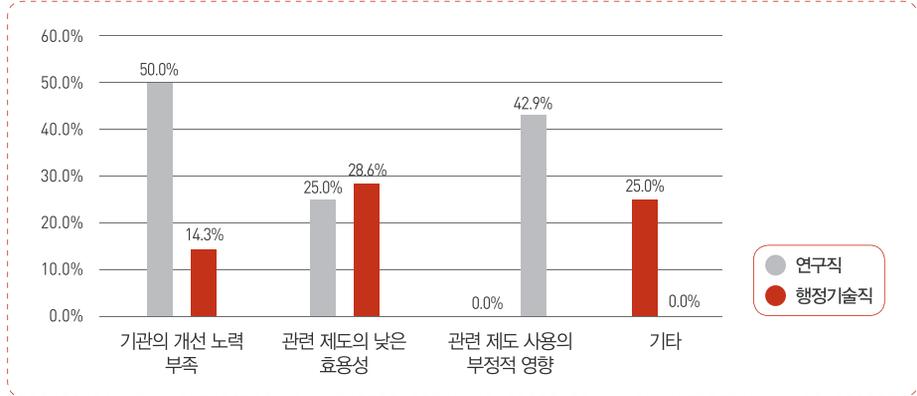
3.2.2. 설문 결과



IBS 양성평등 수준에 대한 만족도

IBS의 양성평등 수준에 대한 불만족 사유

- 만족하지 않는다고 한 연구직 응답자의 50.0%는 IBS의 양성평등 문화 개선을 위한 노력이 부족하기 때문에 불만족 한다고 응답
- 행정기술직 응답자의 42.9%는 관련 제도 사용으로 인한 부정적 영향(승진, 경력 등)이 불만족의 주된 이유라고 응답
- 많은 내국인 응답자가 '동료 및 상급자의 차별적 언행', '관련 제도 사용의 부정적 영향'을 불만족 사유로 꼽은 반면 이를 불만족 사유로 언급한 외국인 응답자는 한 명도 없었음.

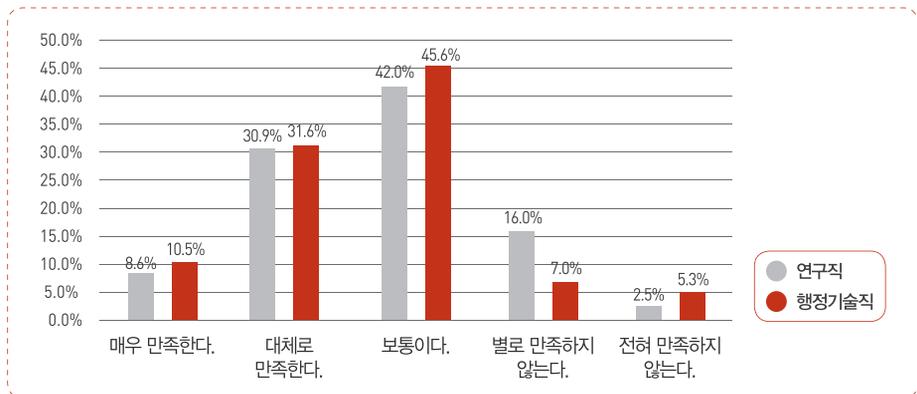


[그림 20] IBS의 양성평등 수준에 대한 불만족 사유

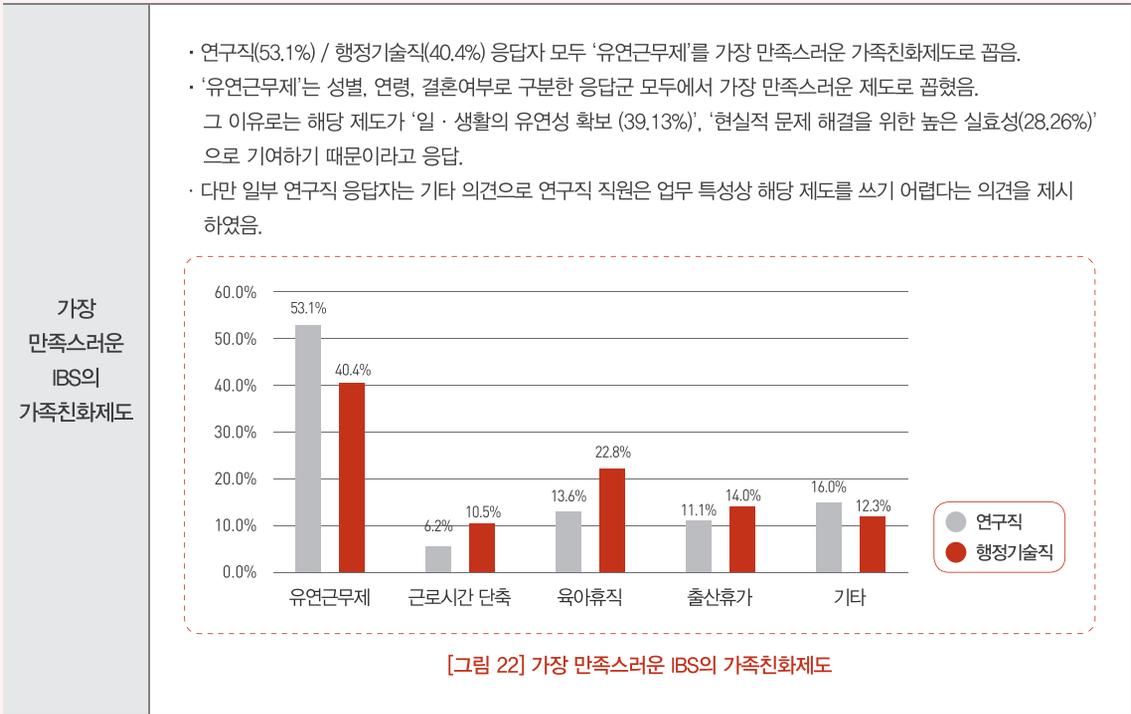
가족친화제도에 대한 만족도

IBS의 가족친화제도에 대한 만족도

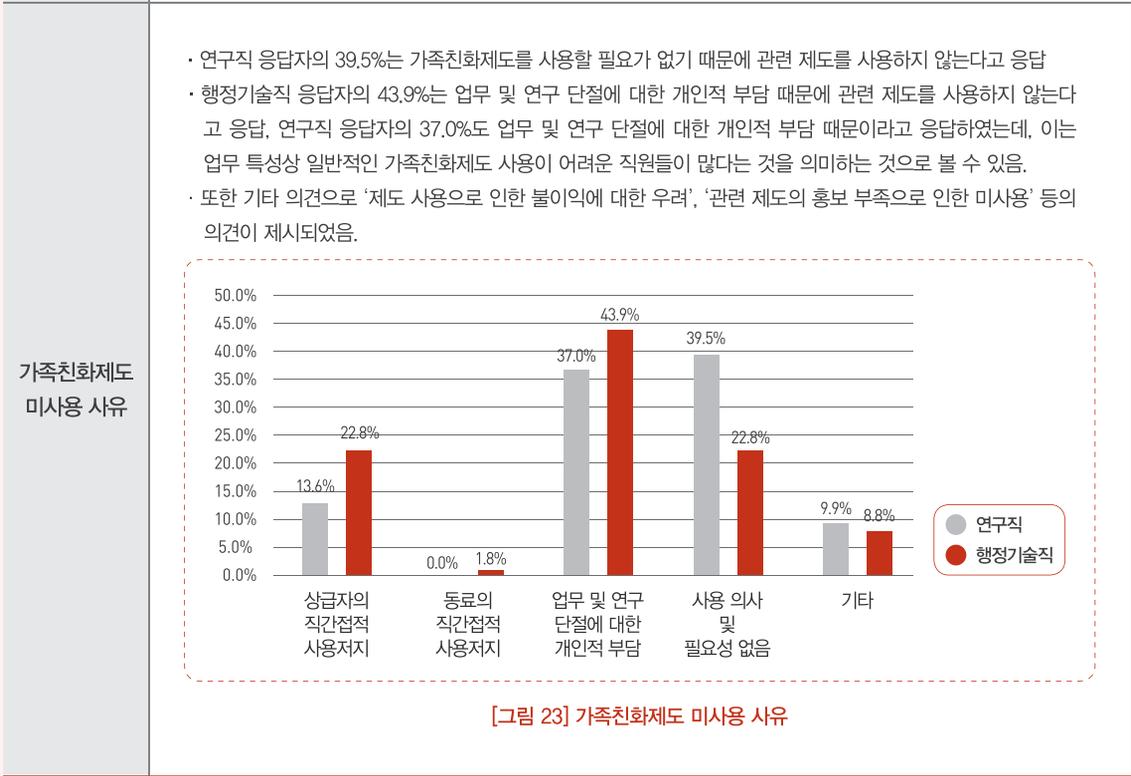
- 응답자의 42.0%가 IBS의 가족친화제도에 대한 만족도를 묻는 질문에 그저 그렇다고 응답, 39.5%가 만족한다고(매우 만족 및 만족) 응답
- 불만족(매우 불만족 및 불만족) 응답자는 내국인 11.0%, 외국인 26.0%이며, 자녀가 있는 기혼자 응답자들 이(19.0%) IBS의 가족친화제도에 가장 불만족하고 있는 것으로 나타남.
(불만족 응답 비율: 미혼자 15.0%, 무자녀 기혼자 12.0%)



[그림 21] IBS의 가족친화제도에 대한 만족도



[그림 22] 가장 만족스러운 IBS의 가족친화제도

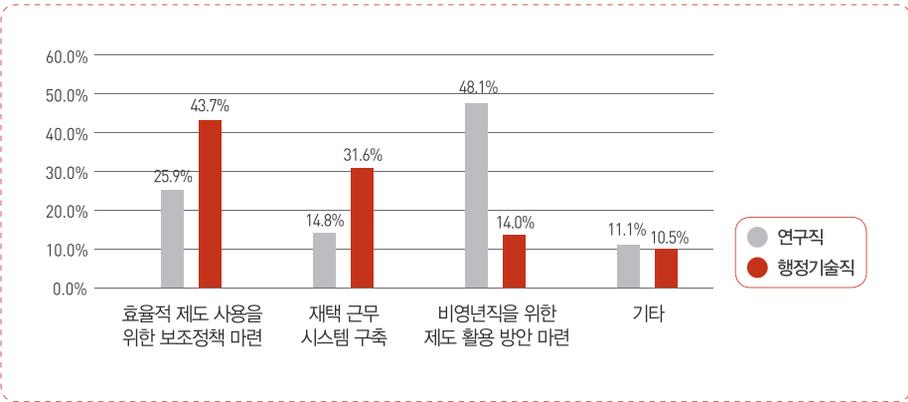


[그림 23] 가족친화제도 미사용 사유

정책 개발 및 방향성

연구단 내
가족친화제도
독려 방안

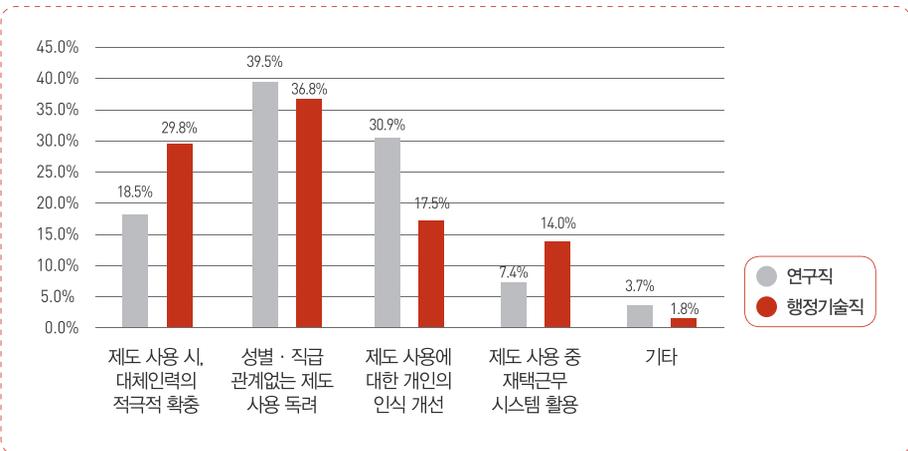
- 연구직 응답자의 48.1%가 비영년직을 위한 가족친화제도 활용 방안이 마련되어야 한다고 응답
- 행정기술직 응답자의 43.9%는 효율적 제도 사용을 위한 보조 정책이 마련되어야 한다고 응답



[그림 24] 연구단 내 가족친화제도 독려 방안

가족친화제도
사용의
부정적 영향
방지 방안

- 1차 조사(2018년 5월) 결과, 응답자의 57.1%가 가족친화제도를 사용하는 것이 개인의 경력이나 승진에 부정적인 영향을 미친다고 조사된 바 있음.
- 이와 관련된 2차 조사에서 연구직의 39.5%, 행정기술직의 36.8%가 제도 사용의 부정적 영향을 막기 위해 성별 및 직급 관계없는 제도 사용 독려가 필요하다고 응답
- 이와 비슷한 비율로 '제도 사용에 대한 개인의 인식 개선(연구직, 30.9%)', '대체 인력의 적극적 확충(행정기술직, 29.8%)'이 필요하다는 응답이 많았음.



[그림 25] 가족친화제도 사용의 부정적 영향 방지 방안

3.2.3. 시사점

양성평등 환경 2차 조사 결과 응답자의 58.7%(연구직 55.5%, 행정기술직 63.1%)가 IBS의 양성평등 수준에 만족하는 것으로 나타났다.

IBS의 양성평등 수준에 불만족하는 주된 이유로 연구직 응답자의 50.0%가 기관의 개선 노력 부족, 행정기술직 응답자의 42.9%가 관련 제도 사용으로 인한 부정적 영향을 꼽았다.

또한 양성평등에 대한 만족도(58.7%)에 비해 가족친화제도에 대한 만족도(41.0%)가 더 낮은 것으로 집계되었다. 이는 개인적·업무적 특성으로 인하여 가족친화제도를 제대로 활용하지 못하는 구성원들이 많기 때문인 것으로 추정된다. 이러한 경향은 연구직군에 두드러지게 나타났으며, 특히 비영년직 연구직의 관련 제도 활용을 위한 방안 마련이 필요하다는 것을 알 수 있었다.

아울러 응답자의 절반 이상이 가족친화제도 사용의 부정적 영향이 있다고 인식하고 있으며, 그 이유가 제도의 사용 독려 부족과 제도에 대한 개인의 잘못된 인식에서 기인된다고 생각하는 것으로 조사되었다. 뿐만 아니라 행정기술직 응답자의 다수가 제도를 사용하는 동안 활용할 수 있는 대체 인력의 적극적 확충이 필요하다고 응답하였다. 또한 기관의 문화는 개인 및 기관의 인식과 밀접하게 연관되어 있으므로, 성숙한 양성평등 문화 정립을 위하여 이와 관련된 지속적이며 체계적인 교육이 병행되어야 할 필요가 있다.

마지막으로 많은 내국인 응답자가 '동료 및 상급자의 차별적 언행', '관련 제도 사용의 부정적 영향'을 불만족 사유로 꼽은 데에 반해 이를 불만족 사유로 언급한 외국인 응답자가 없었다는 점에 대해서도 면밀한 검토가 필요하다.



IV. 관련 제도

IBS는 구성원의 행복과 일·가정의 양립을 위하여 다양한 양성평등 장려 제도를 운영하고 있다. 유연근무제, 근로시간 단축, 육아 휴직, 출산휴가 등의 가족친화제도를 통해 가정 생활로 인한 경력 단절과 성별에 따른 소외를 막아 효율적인 근로 및 연구 환경을 만들어 나가고 있다. 또한 가정과 함께 성장하는 IBS가 되기 위하여 직장 어린이집 운영을 검토하고 있다.

1. 유연근무제

IBS는 「근로기준법」 제51조에 근거하여 일·가정의 양립 및 효율적인 근로문화를 정착하기 위하여 시차출퇴근형 유연근무제를 실시하고 있다.

적용 대상	• IBS 전직원																				
시행일	• 2016년 8월 1일																				
운영 방식	<ul style="list-style-type: none"> • 시차출퇴근형 유연근무 <ul style="list-style-type: none"> – 주 40시간 및 일 8시간의 소정근로시간 유지 – 일 8시간 근로를 위한 출·퇴근 시간을 변경 – 일 10시부터 16시까지를 공동근무시간으로 지정 – 분기별 신청 후, 결재권자 승인 후 실시 <div style="text-align: center;"> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr> <td style="width: 20%;">07</td> <td style="width: 20%;">10</td> <td style="width: 10%;">12</td> <td style="width: 10%;">13</td> <td style="width: 20%;">16</td> <td style="width: 20%;">19</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">탄력 시간 (Flexible Time)</td> <td style="text-align: center;">공동 근무시간 (Core Time)</td> <td style="text-align: center;">중 식</td> <td style="text-align: center;">공동 근무시간 (Core Time)</td> <td style="text-align: center;">탄력 시간 (Flexible Time)</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align: center;">————— 근무시간대 —————</td> </tr> </table> <p>※ 향후 출퇴근시간이 고정되지 않은 탄력근무제 도입 검토 예정</p> </div>	07	10	12	13	16	19	탄력 시간 (Flexible Time)	공동 근무시간 (Core Time)	중 식	공동 근무시간 (Core Time)	탄력 시간 (Flexible Time)		————— 근무시간대 —————							
07	10	12	13	16	19																
탄력 시간 (Flexible Time)	공동 근무시간 (Core Time)	중 식	공동 근무시간 (Core Time)	탄력 시간 (Flexible Time)																	
————— 근무시간대 —————																					
담당 부서	• 인재경영팀 / hrd@ibs.re.kr																				
사용 현황	<p style="text-align: center;">[표 3] 유연근무제 활용 현황</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">년도</th> <th colspan="2">2016</th> <th colspan="2">2017</th> <th colspan="2">2018</th> <th rowspan="2">누적 합계</th> </tr> <tr> <th>하반기</th> <th>상반기</th> <th>하반기</th> <th>상반기</th> <th>하반기</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>현황</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>25</td> <td>36</td> <td>36</td> <td>138</td> </tr> </tbody> </table>	년도	2016		2017		2018		누적 합계	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	현황	20	21	25	36	36	138
년도	2016		2017		2018		누적 합계														
	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기																
현황	20	21	25	36	36	138															

2. 근로시간 단축

IBS는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19조2 및 근로기준법 제74조에 근거하여 임신기·육아기에 근로시간 단축 제도를 시행하고 있다.

- 임신기간 근로시간 단축

적용 대상	• 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 직원																				
시행일	• 2016년 7월 14일																				
운영 방식	• 1일 2시간 근로시간 단축 • 신청 후 원장 승인 후 실시																				
담당 부서	• 인재경영팀 / hrd@ibs.re.kr																				
사용 현황	[표 4] 임신기간 근로시간 단축 활용 현황																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>년도</th> <th>2016</th> <th colspan="2">2017</th> <th colspan="2">2018</th> <th rowspan="2">누적 합계</th> </tr> <tr> <th>구분</th> <th>하반기</th> <th>상반기</th> <th>하반기</th> <th>상반기</th> <th>하반기</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>현황</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	년도	2016	2017		2018		누적 합계	구분	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	현황	0	0	3	4	2	9
	년도	2016	2017		2018		누적 합계														
	구분	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기															
현황	0	0	3	4	2	9															

- 육아기 근로시간 단축

적용 대상	• 인사규정에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 직원 ※ 만 8세 이하 혹은 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육이 필요한 직원																				
시행일	• 2016년 8월 1일																				
운영 방식	• 육아휴직을 대신하여 1일 4시간 근로시간 단축 (남성 1년 이내, 여성 3년 이내) • 신청 후 원장 승인 후 실시																				
담당 부서	• 인재경영팀 / hrd@ibs.re.kr																				
사용 현황	[표 5] 육아기 근로시간 단축 활용 현황																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>년도</th> <th>2016</th> <th colspan="2">2017</th> <th colspan="2">2018</th> <th rowspan="2">누적 합계</th> </tr> <tr> <th>구분</th> <th>하반기</th> <th>상반기</th> <th>하반기</th> <th>상반기</th> <th>하반기</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>현황</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	년도	2016	2017		2018		누적 합계	구분	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	현황	0	1	1	1	3	6
	년도	2016	2017		2018		누적 합계														
	구분	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기															
현황	0	1	1	1	3	6															

3. 육아휴직

IBS는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19조에 근거하여 육아휴직제를 운영하고 있다.

적용 대상	<ul style="list-style-type: none"> 만 8세 이하 혹은 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육이 필요한 직원 임신 또는 출산하게 된 여성 직원 																																														
시행일	<ul style="list-style-type: none"> 2011년 (기관 설립 연도) 																																														
운영 방식	<ul style="list-style-type: none"> 3년 휴직 <ul style="list-style-type: none"> ※ 법적 기준 1년 신청 후 원장 승인 후 실시 																																														
담당 부서	<ul style="list-style-type: none"> 인재경영팀 / hrd@ibs.re.kr 																																														
사용 현황	<p style="text-align: center;">[표 6] 육아휴직 활용 현황</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">년도</th> <th colspan="2">2011 ~ 2014 상반기</th> <th colspan="2">2014 하반기</th> <th colspan="2">2015 상반기</th> <th colspan="2">2015 하반기</th> <th colspan="2">2016 상반기</th> <th colspan="2">2016 하반기</th> <th colspan="2">2017 상반기</th> <th colspan="2">2017 하반기</th> <th colspan="2">2018 상반기</th> <th colspan="2">2018 하반기</th> <th rowspan="2">누적 합계</th> </tr> <tr> <th>현황</th> <th>0</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>4</th> <th>6</th> <th>9</th> <th>10</th> <th>13</th> <th>25</th> <th>23</th> <th>93</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>현황</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>25</td> <td>23</td> <td>93</td> </tr> </tbody> </table>	년도	2011 ~ 2014 상반기		2014 하반기		2015 상반기		2015 하반기		2016 상반기		2016 하반기		2017 상반기		2017 하반기		2018 상반기		2018 하반기		누적 합계	현황	0	2	1	4	6	9	10	13	25	23	93	현황	0	2	1	4	6	9	10	13	25	23	93
년도	2011 ~ 2014 상반기		2014 하반기		2015 상반기		2015 하반기		2016 상반기		2016 하반기		2017 상반기		2017 하반기		2018 상반기		2018 하반기		누적 합계																										
	현황	0	2	1	4	6	9	10	13	25	23	93																																			
현황	0	2	1	4	6	9	10	13	25	23	93																																				

4. 출산휴가

IBS는 「근로기준법」 제74조에 근거하여 출산 전과 후에 휴가 제도를 운영하고 있습니다.

적용 대상	<ul style="list-style-type: none"> 임신 중인 여성 직원 																							
시행일	<ul style="list-style-type: none"> 2011년 (기관 설립 연도) 																							
운영 방식	<ul style="list-style-type: none"> 출산 전과 출산 후를 통하여 90일, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 120일 (출산 후 휴가 기간이 45일 이상, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 60일) 신청 후 결재권자 승인 후 실시 																							
담당 부서	<ul style="list-style-type: none"> 인재경영팀 / hrd@ibs.re.kr 																							
사용 현황	<p style="text-align: center;">[표 7] 출산휴가 활용 현황</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">년도</th> <th rowspan="2">구분</th> <th colspan="2">2011~2016</th> <th colspan="2">2017</th> <th colspan="2">2018</th> <th rowspan="2">누적 합계</th> </tr> <tr> <th>상반기</th> <th>하반기</th> <th>상반기</th> <th>하반기</th> <th>상반기</th> <th>하반기</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>현황</td> <td></td> <td>0</td> <td>4</td> <td>16</td> <td>18</td> <td>9</td> <td>47</td> </tr> </tbody> </table>	년도	구분	2011~2016		2017		2018		누적 합계	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	현황		0	4	16	18	9	47
년도	구분			2011~2016		2017		2018			누적 합계													
		상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기																	
현황		0	4	16	18	9	47																	

5. 기타 모성 보호 제도

IBS는 그 외에도 임신부 검진휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가를 시행하여 모성 보호를 통한 양성평등 실현을 위해 노력하고 있다.

5.1. 임신부 검진 휴가

적용 대상	<ul style="list-style-type: none"> 임산부 정기 건강 진단을 받고자 하는 임신 중인 여성 직원
운영 방식	<ul style="list-style-type: none"> 임신 6개월 이전: 월 1회 임신 7~8개월: 월 2회 임신 9개월 이후: 주 1회 최초 임신부 정기건강진단 시 의사의 진단서를 첨부하여 신청
담당 부서	<ul style="list-style-type: none"> 인재경영팀 / hrd@ibs.re.kr

5.2. 유산·사산 휴가

적용 대상	<ul style="list-style-type: none"> 임신 중 유산·사산한 여성 직원
운영 방식	<ul style="list-style-type: none"> 유산·사산한 임신 기간이 11주 이내: 유산·사산한 날부터 5일까지 유산·사산한 임신 기간이 12주 이상 15주 이내: 유산·사산한 날부터 10일까지 유산·사산한 임신 기간이 16주 이상 21주 이내: 유산·사산한 날부터 30일까지 유산·사산한 임신 기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산·사산한 날부터 60일까지 유산·사산한 임신 기간이 28주 이상인 경우: 유산·사산한 날부터 90일까지 임신 기간, 유산·사산 발생일 등이 명시된 의사의 진단서를 첨부하여 신청
담당 부서	<ul style="list-style-type: none"> 인재경영팀 / hrd@ibs.re.kr

5.3. 배우자 출산 휴가

적용 대상	<ul style="list-style-type: none"> 배우자가 출산한 직원
운영 방식	<ul style="list-style-type: none"> 휴가일수: 5일 배우자 출산 후 30일 이내 신청
담당 부서	<ul style="list-style-type: none"> 인재경영팀 / hrd@ibs.re.kr

6. IBS 직장 어린이집

IBS는 구성원 자녀의 보육지원을 통해 일·가정 양립을 통한 업무 집중도 및 효율성을 제고하고자 IBS 직장 어린이집 건설을 추진하고 있다. (2019년도 착공 예정)

7. IBS 성희롱 고충 상담 창구

IBS는 직장 내 성희롱 고충 상담원을 두어 성희롱 문제 해결 및 방지를 위한 상담 창구를 운영하고 있다.

담당자	<ul style="list-style-type: none"> 주현섭(인재경영팀) / hyunseop@ibs.re.kr (남성 상담원) 백영숙(안전팀) / bys33@ibs.re.kr (여성 상담원)
-----	---

V. IBS 양성평등위원회

IBS는 구성원들이 성숙한 양성평등 문화를 바탕으로 창의적인 기초과학 연구를 수행할 수 있도록 2018년 5월부터 '양성평등위원회 (Gender Equality Committee)'를 구성하여 평등한 IBS를 향해 나아가고 있다. '양성평등위원회'는 IBS 내부의 양성평등 문화 증진을 위한 노력과 의사소통의 중심점 역할을 해나감으로써 정책 개발 및 관련 추진 체계의 기틀을 마련해나가고 있다. 또한 'IBS 양성평등 보고서' 발간을 통해 양성평등에 대한 IBS 구성원들의 관심을 촉구하여 성숙한 양성평등 문화 확산을 위해 노력하고 있다.

1. 소개

IBS 양성평등위원회는 아래와 같이 위원장을 포함하여 IBS 내부 위원 9인과 외부 위원 2인 등 총 11인으로 구성되어 있다. 위원장을 제외한 위원들은 남녀 동수로 선정되었다. 내부 위원은 연구단의 각 급 연구인력 중에서, 외부 위원은 원 외의 명망 있는 여성 연구자 중에서 위촉되었다.

[표 8] IBS 양성평등위원회 위원 구성

성명	역할	직위	비고
채순기	IBS 연구지원본부	본부장	위원장, 남성
김빛내리	IBS RNA연구단 / 서울대	연구단장	여성
Axel TIMMERMANN	IBS 기후물리연구단 / 부산대	연구단장	남성
Yannis K. SEMERTZIDIS	IBS 액시온 및 극한상호작용 연구단 / KAIST	연구단장	남성
이현수	IBS 지하실험연구단	부연구단장	남성
조윤경	IBS 첨단연성물질연구단 / UNIST	그룹리더	여성
김혜영	IBS 혈관연구단	YSF	여성
이상규	IBS 인지 및 사회성 연구단	연구위원	남성
배석현	IBS 경영지원본부	본부장	남성
유명희	KIST (Korea Institute of Science and Technology)	책임연구원	여성, 외부
엄미정	STEPI (Science and Technology Policy Institute)	연구위원	여성, 외부



2. 활동 이력

2.1. 제1차 회의

- 일시/장소: 2018년 7월 13일 (금) 14:00~16:00 / IBS 본원 A207
- 안건

순번	안건
1	IBS 소개 및 GEC 운영 계획 보고
2	IBS 양성평등 환경 조사 설문(1차 설문) 결과 및 관련 통계·제도 소개
3	IBS 양성평등 환경 개선을 위한 정책 방향 및 실행 계획 토의

- 주요 결과

순번	결과
1	연구단장 및 부연구단장 채용시 동일조건일 경우, 여성 우선 채용(공고문 기재)
2	연구위원 계약기간 내 육아휴직 사용시 계약기간 연장 가능 여부 검토
3	IBS 양성평등 수준 불만족 요인 파악을 위한 설문 실시
4	IBS 양성평등보고서 발간 계획 수립
5	해외 선도 기관의 양성평등담당관 초빙 강연 및 교육
6	IBS 홈페이지 내 GEC 관련 페이지 개설

2.2. 제2차 회의

- 일시/장소: 2018년 10월 11일 (목) 12:00~14:00 / IBS 본원 A207
- 안건

순번	안건
1	1차 회의 후속 조치 현황 보고
2	IBS 양성평등 환경 개선을 위한 설문(2차 설문) 결과 보고
3	IBS 양성평등 보고서 작성 계획 보고

- 주요 결과

순번	결과
1	IBS 직원 직군별 동일호봉의 남녀임금 비교
2	2차 설문 결과 상세 분석 및 HQ 행정직 대상 설문 시행
3	IBS 양성평등보고서 목차 및 초안 작성
4	양성평등 인식 개선 교육 시행

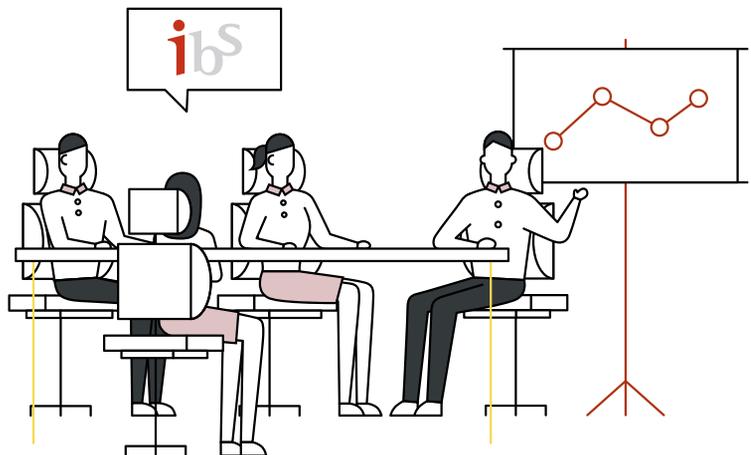
VI. 결론

본 보고서에서는 조직, 위원회 등 다양한 분야에 걸쳐 IBS의 양성평등 현황에 대해 살펴보았다. IBS 전체 구성원 중 남성(64.3%)의 수는 여성(35.7%)의 약 1.8배였으며, 성비 편차는 직급이 높아질수록 심화되는 경향을 보였다.

직군별 분석에서 연구단과 행정 조직을 통합하여 분석 하였을 때 여성 비율이 가장 높은 직군은 '행정기능직(92.3%)'이었고, 가장 낮은 직군은 '기술지원직(0.0%)'이었다. 연령별 분석에서는 '20대(56.9%)'의 여성 비율이 가장 높았으며, '60대(7.1%)' 여성 비율이 가장 낮았다. 연구분야별 분석에서 '생명과학' 분야의 여성 비율은 52.5%로 가장 높았고, '화학' 분야는 12.1%로 가장 낮았다. 연구단별 분석에서 여성 연구인력 비율이 가장 높은 연구단은 '식물 노화·수명 연구단(66.7%)'이었고, 가장 낮은 연구단은 '순수물리이론 연구단(4.2%)'이었다. 주요 직위별 분석에서 전체 인원 65명 중 61명이 남성으로, 여성은 4명(4.5%)에 불과했다. 주요 위원회별 분석에서도 전체 위원 82명 중 여성 위원은 8명(9.8%)이었다.

현황 통계를 보았을 때 주요 직위 및 위원회 등 대표성에서의 여성 비율이 매우 낮았다. 이는 향후 해당 분야에서의 자격을 갖춘 여성 인력을 적극 활용하는 방향의 정책이 필요하다는 것을 시사한다. 또한 가장 최근(2018년 9월)에 진행된 양성평등 환경 조사를 보면, 응답자의 절반 정도(41.3%)가 IBS의 양성평등 문화에 불만족 한다고 응답하였다. 따라서 이러한 불만족의 주요 원인으로 집계된 'IBS의 개선 노력', '양성평등 관련 제도 사용으로 인한 부정적 영향'을 보완하기 위한 제도와 노력이 지속되어야 한다. 또한 사내 양성평등 교육을 정례화하여 개인의 올바른 가치관 형성을 통해 성숙한 양성평등 문화가 확산되도록 해야 할 것이다.

지금까지 본 보고서를 통해 IBS 양성평등의 현재를 진단하였다. 다양한 현황 분석을 통해 성숙한 양성평등 문화를 향한 출발점과 지향점을 확인할 수 있었다. IBS는 '기초과학 연구로 인류 행복과 사회 발전에 공헌(Making Discoveries for Humanity and Society)'하는 가운데, 모든 구성원이 서로의 차이를 극복하고 함께 갈 수 있도록 쉬지 않고 노력할 것이다.



IBS는 모든 구성원이 성별, 국적, 종교 혹은 장애 여부에 관계 없이 동등한 기회를 누릴 수 있는 일터를 만들어 나가기 위하여 노력하고 있다.

IBS 양성평등위원회(GEC, Gender Equality Committee)는 이러한 노력의 일환으로 IBS 내부의 문제점을 파악하여 개선안을 제시하고, 그 이행을 점검하는 역할을 담당한다. IBS가 처음으로 발간하는 본 양성평등보고서가 IBS의 양성평등 현황에 대해 살펴볼 수 있는 기회를 제공할 수 있기를 기대한다.

양성평등위원회는 본 보고서에 제시된 양성평등 관련 통계를 바탕으로, 특히 아래와 같은 상황에 대한 개선이 필요하다고 판단하였다.

- 25% 미만의 '책임급, 선임급' 여성 비율 (본원 행정 · 기술 인력)
- 5% 미만의 '핵심연구인력' 여성 비율 (본원 · 캠퍼스 연구단)
- ※ 본 보고서 10페이지 '직군 · 직급별 분석' 참고

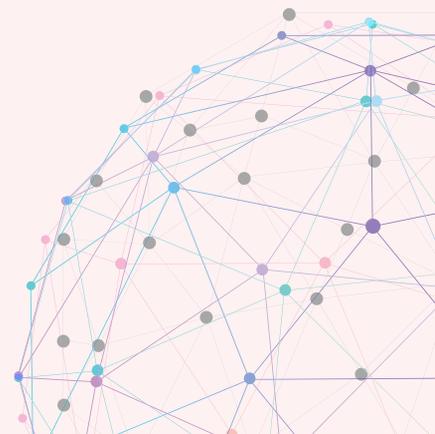
주요 직책을 맡고 있는 여성의 수가 현저히 적은 현 모습은 글로벌 연구기관을 향해가는 IBS의 목표에 맞지 않는다. 따라서 양성평등위원회는 IBS에 다음과 같은 개선책을 제시하고자 한다.

- 전 구성원의 양성평등 의무 교육 실시
- 성차별 방지를 위하여 고용 및 승진 관련 위원회에 여성 위원 포함
- 한 부모 가정, 가족 부양 등의 사회적 어려움을 겪는 구성원의 근로 유연성을 높일 수 있는 가족 친화 프로그램 개발
- 막스플랑크 연구소(Max Planck Institutes)의 '리제 마이트너 프로그램(Lise Meitner Excellence Program)'과 같이 우수 한 신진 여성 과학자를 유치 · 지원 · 육성하기 위한 프로그램 도입
- 연구원 내 중견 여성 연구자와 신진 여성 연구자를 연결시키는 멘토링 프로그램 도입

이제 막 첫 걸음을 시작한 양성평등위원회는 남녀 모두가 차별 없이 동등한 기회를 누릴 수 있는 연구 및 근로 환경을 조성하기 위하여 더 많은 노력을 기울여 나갈 것이다.

IBS 양성평등위원회

(원고: Axel TIMMERMANN, IBS 기후물리연구단장)





2019 기초과학연구원(IBS) 양성평등 보고서





2019 기초과학연구원(IBS) 양성평등 보고서

