

한국보건의료연구원 인권영향평가 및 지표개발  
컨설팅  
최종보고서

2021. 12.



한국윤리인권연구원  
The Korea Ethics Human Rights Institute

# ||| 목 차 |||

## 제1장. 사업수행의 개요

1. 사업의 명칭 및 목적 .....	2
1) 사업의 명칭 .....	2
2) 사업의 목적 .....	2
2. 사업의 범위 및 원칙 .....	2
1) 사업의 범위 .....	2
2) 사업의 원칙 .....	3

## 제2장. 인권 친화적 경영체계 구축

1. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도 .....	6
1) 인권의 의미, 변화와 인권경영의 배경 .....	6
2) 기업과 인권에 관한 국제적 기준 .....	11
3) 국내 정부 기관의 규정 및 제도 .....	14
4) 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP) .....	18
5) SWOT 분석을 통한 한국보건의료연구원의 인권경영 수준 진단 .....	19
6) 대내외 환경분석에 따른 시사점 .....	20
2. 인권경영 시스템 구축 자문 .....	21
1) 인권경영 체계 구축(1단계) .....	21
2) 인권영향평가 실시(2단계) .....	24
3) 인권경영 실행, 공개(3단계) .....	41
3. 인권경영 로드맵 수립 .....	42
1) 인권경영 로드맵의 방향 .....	42
2) 인권경영 비전 및 전략 .....	43

## 붙임

붙임1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과 .....	45
붙임2. 인권영향평가의 보안·개선사항에 대한 권고의견 .....	85
붙임3. 5개년 중장기 인권경영 추진전략(계획) 안 .....	88
붙임4. 타기관 예시 인권침해 구제 매뉴얼 .....	91



---

# 제1장 사업수행의 개요

---

1. 사업의 명칭 및 목적
2. 사업의 범위 및 원칙

## 1. 사업의 명칭 및 목적

### 1) 사업의 명칭

- 2021년 한국보건의료연구원 인권영향평가

### 2). 사업의 목적

- 기관운영 및 주요사업 전반에 대한 인권 친화적 경영체계 구축을 통한 전 임직원과 이해관계자의 인권 보호 및 인권침해 예방
- 기관 특성을 반영한 최적의 인권 친화적 경영체계 구축 및 진행

## 2. 사업의 범위 및 원칙

### 1) 사업의 범위

- 인권영향평가 실시
  - 기관운영 인권영향평가 수행
    - 주요 이해관계자(임직원, 협력업체, 지역사회 등)별 발생 가능한 인권 이슈 파악
    - 주요 인권 영향요인 파악 및 기관 특성을 고려한 체크리스트 최적화
  - 주요사업 인권영향평가 수행
    - 주요사업 정의 및 인권 리스크 파악
    - 인권영향평가를 위한 체크리스트 개발
  - 인권영향평가 실시 및 점검
    - 인권영향평가 관련 담당 부서 및 담당자 교육 시행
    - 인권영향평가 안건 등 검토
    - 인권영향평가 결과보고서 작성
- 인권 친화적 경영체계 구축
  - 인권경영 관련 정책 동향에 대한 정보 수집 분석
    - 인권경영 관련 기관 규정 및 제도 검토
  - 인권경영 시스템 구축 자문
    - 인권경영 지침 및 인권경영현장 검토·보완

□ 인권경영 개선과제 도출 및 로드맵 수립

- 인권경영 개선과제 도출 및 이행계획 수립
  - 인권경영 개선과제 성과지표 개발
  - 인권 친화적 경영을 위한 개선과제 도출 및 이행계획 수립
  - 잠재적 주요 인권 리스크 관리를 위한 개선사항 제언
- 인권경영 로드맵 수립
  - PDCA 기반의 인권경영 환류 체계 구축
  - 인권침해 사례에 대한 구제절차 방안 등 로드맵 마련

2) 사업의 원칙

- 인권의 의미 및 인권경영 관련 정책 동향에 대한 정보수집 분석
- 인권영향평가 실시 및 인권 리스크에 대한 대책 마련





---

## 제2장 인권 친화적 경영체제 구축

---

1. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도
2. 인권경영 시스템 구축 자문

## 1. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도

### 1) 인권의 의미, 변화와 인권경영의 배경

#### ① 인권의 의미

##### □ 인권의 개념

- 인권은 사람 ‘인(人)’ 과 권리 ‘권(權)’ 의 합성어(영어로는 human rights)이며, ‘사람이기 때문에 누려야 하는 권리’ 로 정의<sup>1)</sup>함. 또한, 권리의 사전적 의미는 ‘인간이 인간답게 살기 위해 요구할 수 있는 자유와 서비스’ 임
  - 인권은 누구나 요구할 수 있는 권리가 아니라 도덕적 정당성을 갖는 권리이기 때문에 인권은 ‘옳고 정당한 것’ 에 대한 가치판단의 문제와 관계가 있음. 프랑스 철학자 알랭 바디우(Alain Badiou)는 인권을 ‘악이 아닌 것에 대한 권리’ 라 규정하고, 조효제 교수는 인권을 의권(義權)이라 칭하기도 함
  - 인권은 존엄한 인간성을 유지하는 데 필요한 권리이자, 인간의 존엄성을 지키는 데 필요한 정치적·사회적 보장책이기도 함
  - 인권은 어디서나 차별 없이 적용되어야 한다는 보편적 원칙을 갖고 있으며, 인권의 실현을 통해 모든 인간은 자유, 평등, 인간 존중이 보장되는 가운데 자신의 삶을 자율적으로 결정할 수 있는 주체적 인간으로 성장할 수 있음
  - 1948년 12월 10일 제3회 유엔총회에서 만장일치로 채택된 세계인권선언문은 인간 모두의 존엄성과 권리를 인정하고 있으며, 이를 모체로 국제인권규약들이 만들어졌고, 국제인권규약의 성실한 이행은 국제법적 의무이며, 우리 헌법상 국내법적 의무이기도 함
- 우리나라가 가입한 7개 인권조약
- ‘경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 (IOESCR)’
  - ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)’
  - ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(ICERD)’
  - ‘여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 국제협약(CEDAW)’
  - ‘고문과 그 밖의 잔혹한·비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약(CAT)’
  - ‘아동권리에 관한 협약(CRC)’
  - ‘장애인권리협약(CRPD)’

1) 최현, “인권”, 2008.

- 헌법상 기본권 조항은 국민의 인권을 보장하고 있으며, 국가인권위원회법 제2조는 “인권이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.” 라고 정의하고 있음

□ 유사개념 비교 : 인권, 기본권, 시민권

- 인권은 기본권, 시민권 등과 비교함으로써 그 의미를 명확하게 이해할 수 있음
- 기본권은 헌법으로 보장된 국민의 기본적인 권리를 의미하지만, 인권은 헌법상 기본권으로 설정된 권리보다 넓으며 시원적 권리로 볼 수 있음
  - 기본권이 인권을 드러내는 방식이지만 기본권이 인권 전부를 드러내는 건 아님
  - 인권 일부가 기본권으로 설정되기 때문에 논리상으로 인권이 기본권보다 그 범위가 넓다고 볼 수 있음
- 시민권(citizenship)은 특정 정치체제 시민으로서 자격과 자질을 가진 사람들에게만 부여되는 권리를 의미하나, 인권은 인종이나 종교·성·언어에 상관없이 인간이라는 사실 때문에 모든 사람에게 부여되는 권리임
  - 인권이라는 용어는 프랑스혁명 이후 프랑스 국회가 1789년 헌법 서문으로 채택한 <인간과 시민의 권리선언>에서 처음 등장했으며, 여기서 인권은 시민권과 함께 거론되었음
  - 시민권은 일종의 자격과 지위에 기초한 권리로서 시민의 자격을 갖춘 사람만이 가질 수 있는 권리이며, 모든 시민이 인간답게 살기 위해 서로에게 또는 공동체와 정부에 요구할 수 있는 서비스와 지위로서, 국가라는 정치 기구 및 제도 속에서 구체적으로 실현된 인권이라 할 수 있음

( 표 2-1 ) 인권, 기본권, 시민권의 의미 체계

인권	기본권	시민권
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 모든 인간에게 부여된 권리                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 초역사성, 초실정성, 초국가성, 보편성, 절대성 등</li> <li>- 모든 사람의 존엄성 인정</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 헌법에 따라 보장된 국민의 기본적인 권리                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 특정한 시·공간에 한정</li> <li>- 절차를 거쳐 정해진 실정법적 권리</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시민권은 특정 정치체제의 시민으로서 자격과 자질을 가진 사람들에게 부여되는 권리                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘우리’와 ‘그들’을 구별</li> <li>- 시민으로서 자격과 자질, 권리와 의무 관계가 형성됨</li> </ul> </li> </ul>

□ 인권의 분류

- 프랑스 인권학자이자 유네스코의 인권부장이던 카렐 바삭(Karel Vasak)은 인권을 인권의 생성단계에 따라 제1세대, 제2세대, 제3세대 인권으로 분류함
- 제1세대 인권은 자유권을 중심으로 시민적·정치적 권리를 강조하는 개념으로서 인간 생활에 국가의 개입을 금지하고 국가의 권력으로부터 개인을 보호하는 자연권 사상을 근간으로 한 소극적 성격을 갖는 권리임
- 제2세대 인권은 사회적 평등에 기초하여 분배적 정의의 기준에 따라 자원 배분에 대한 국가의 개입을 요구하는 권리이며, 적극적 성격을 갖는 권리임
- 제3세대 인권은 개인보다는 집단의 권리를 강조하는 연대의 권리, 공동체의 권리로서 제1세대와 제2세대 인권이 한 국가 내에서의 권리였다면 제3세대 인권은 전(全) 지구적 차원의 권리이며, 인간의 존엄과 인권의미를 새롭게 정립하고 개별국가의 권한을 넘어서는 문제들을 해결하려는 시도으로써 주목받고 있음
  - 평화적 생존권, 발전의 권리, 환경에 대한 권리들이 포함됨

( 표 2-2 ) 인권의 세대별 구분과 인권목록

구 분	특 징	강조점	핵심내용	주요권리 목록
제1세대 인권 자유권	- 자유주의적 인권관 - 18세기 시민혁명	자 유	- 시민적·정치적 권리 - ~부터 자유강조 (소극적 권리)	- 신체의 자유, 사상 표현 의 자유, 생명권, 재산권, 참정권 등 구성
제2세대 인권 사회권	- 사회주의적 인권관 - 사회혁명과 세계대전 거치면서 확립	평 등	- 경제적·사회적 권리 - ~대한 권리 강조 (적극적)	- 노동권, 사회 보장권, 교육권, 문화권, 건강권 등 구성
제3세대 인권 연대권	- 문화주의적 인권관 - 개발도상국 인권관 - 19세기 말 등장 이후 현재 확립 과정	연 대 (우 애)	- 공동체적 유대, 민족적 연대, 집단적 권리 강조	- 평화권, 발전권, 환경권, 인류공동 유산에 대한 권리 등 구성

② 인권의 의미 변화

□ 인권개념의 확장

- 인권은 역사 발전과 환경변화 과정에서 내용과 항목이 수정·확장되며, 추상적인 권리에 머무르지 않고 실행력을 담보할 수 있는 법적 권리로 발전하고 있으며, 시대적·공간적·사회적 조건 속에서 인간의 존재 상황에 관한 질문을 통해 그 의미가 변화되고 있음
- 민주주의 발전과 신자유주의 시장경제가 확대되면서, 인권문제는 국가권력에 의한 자유권 침해에서 경제·사회적 불평등 및 차별에 의한 인권침해로 확대 전환됨

- 신자유주의 경제화, 노동환경 유연화, 사회적 양극화로 인한 경제적 불평등과 사회적 약자에 대한 차별은 인권의 주요 과제로 등장
- 유엔 2030 지속가능발전목표와 더불어 현대사회는 정치적, 사회·경제적 문제 외에 환경적 이슈가 인권문제로 중요하게 주목받고 있으며 자연과 공존하는 쾌적한 생활환경에 대한 시민 요구가 증대함

#### □ 삶의 질(well-being) 관심 증가

- 인권은 최소한의 권리를 규정하고 보호하기 위한 보호막의 역할과 동시에 인간이 누릴 수 있는 높은 수준의 삶의 권리를 포함하는 개념이며, ‘삶의 질(well-being)’에 대한 관심과 욕구가 높아지면서 연관된 다양한 사안들이 인권 차원에서 접근되고 있음
- 인권은 인간의 삶을 종합적으로 담고 있으므로 인간의 총체적 삶의 증진이라는 측면에서 총체적 관점으로 접근하고, 광범위하게 이해하려는 경향이 대두되고 있음
- 인권은 행복을 추구하는 인간 모두에게 보장되어야 할 권리들의 가치를 정당화하고 있으므로, 인권이 잘 지켜지고 인권의 항목이 지속해서 증가하는 도시는 ‘좋은 도시’를 상징함
- 기존의 인권은 국가의 폭력에 의한 시민권의 침해나 생존에 필요한 조건에 초점을 두었지만 ‘삶의 질’에 대한 담론이 확산하고 인권이 다양하게 변화하면서, 인권이 기초적인 삶의 조건에 대한 최소한의 권리보장이 아니라 가능한 한 높은 수준의 권리보장으로 확대되고 있다는 점에서 인권은 ‘최소 주의적 관점’에서 ‘최대주의적 관점’으로 변화함<sup>2)</sup>
- 오늘날 인권의 목표는 ‘모든 인간은 평등하다.’, ‘모든 의제 설정 영역에서 민주적 원칙을 준수하라’ 등과 같은 민주주의의 원칙에 가까워지고 있다는 점에서 점점 더 민주주의 사상 자체와 비슷한 내용을 담고 있음<sup>3)</sup> 또한, 인권은 개별적 인간의 존재 상황에 관한 질문으로 시작되었지만, 점차 인간과 인간의 관계적 측면을 강조하고 있음
- 사람과 사람 사이의 공감을 통해서 서로 호혜적인 존중과 좋은 인간관계가 삶의 질을 높이는 주요한 요건이 되고 있음
  - 개인의 권리를 넘어서 사람과의 관계 형성이 인권이 지향하는 또 다른 목적이라는 점에서 인권은 공동체적 지향의 성격을 갖고 있음
- 이러한 점에서 인권은 ‘공평하고 좋은 세상의 상징적 등가물’로 이해되고 있으며, ‘인권공동체’는 이러한 맥락을 종합한 표현임<sup>4)</sup>

2) 김왕배·김종우, “인권으로서의 건강권에 대한 탐색과 전망”, 2012.

3) 조효제, “시장과 인권-생존과 존엄 사이”, 2008.

4) 조효제, 2008.

- 인권과 관련된 최근 인식과 실천 지형을 종합해 보면, 인권은 더욱더 근본적이고 포괄적인 가치로 간주하며, 바람직한 어떤 목적, 행복한 어떤 상태, 인도적 가치, 공동체 지향의 삶의 관계 등을 대변하는 상징이 되고 있음

### ③ 인권경영의 배경

#### □ 인권경영에 대한 역사적 배경

- 근대적 인권개념은 국가에 의한 인권침해를 염두에 둔 것이었지만, 사적 영역의 모든 주체가 인권침해자가 될 수 있다는 인식이 꾸준히 확산하였음. 국제인권법상의 비국가 행위자(Non-state Actors)의 영향력이 커지면서 개별국가가 비국가 행위자들의 인권침해를 통제하기가 점점 힘들어졌음. 특히 20세기 후반, 기업에 대한 국제사회의 관심은 세계화로 팽창된 다국적기업에 의한 비윤리적이고 인권 침해적 활동에 대한 국제사회의 각성을 촉발하였음
- 유엔인권위원회는 기업과 인권에 대한 개선을 요구하며 2005년 7월 코피 아난 당시 유엔사무총장은 존 러기(John Ruggie) 하버드대 교수를 기업과 인권에 관한 유엔사무총장 특별대표(Special Representative of the UN Secretary-General for business and Human Rights)에 임명하고, 유엔인권위원회는 그를 특별대표로 지명하는 결의를 채택하고, 존 러기 교수에게 인권에 관한 다국적기업 및 기타 사업체와 기업 책임 기준을 확인하고 규정하는 임무를 부여하였음
- 2008년 6월 유엔 인권이사회는 유엔사무총장 특별대표가 제출한 “보호, 존중 그리고 구제 : 기업과 인권을 위한 프레임워크”를 채택하였고, 2011년 6월 다시 “기업과 인권이행지침”을 실천기준으로 채택하였음
- 이로써 기업에 ‘인권경영 책임’이 있다는 점이 국제적으로 승인되었으며 국가는 ‘기업의 인권경영책임’을 실현하도록 제도적 기반을 마련하고 인권경영을 장려해야 한다는 것이 유엔 차원에서 결의로 확인된 것임. 국가는 기업이 인권을 존중하도록 법과 제도를 구축할 의무를 지니고, 기업은 인권존중 책임을 지며, 사법적·비사법적 인권침해 구제 수단을 마련해야 한다는 것이 기업과 인권을 위한 프레임워크의 핵심임. “국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권존중 책임, 구제책 마련”이라는 기업과 인권을 위한 프레임워크는 세계 각국의 정부, NGO 들의 “기업과 인권”에 관한 공통의 용어로 자리매김하게 되었음

## 2) 기업과 인권에 관한 국제적 기준

### □ 다국적기업 및 사회 정책에 관한 원칙의 삼자 선언

- ILO 다국적기업 삼자 선언(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)은 다국적기업이 사회경제적 발전에 긍정적 이바지하고 부정적 영향을 최소화하도록 하기 위한 목적으로 1977년에 채택되었고, 이후 2000년, 2009년에 각각 개정되었음
- ILO 삼자 선언은 정부, 고용자, 노조 간의 합의를 대변한다는 규범으로서 법률적 구속력은 없지만, 기업 활동에 관하여 권위적이고 보편적으로 적용할 수 있다는 일련의 기대를 담고 있음. 기업은 이를 이행함으로써 사회책임에 대한 약속을 증명할 수 있고, 노조는 기업이 책임 있는 주체가 되도록 하는 데에서 이 선언을 이용할 수 있으며 정부에게 노동인권 증진을 위한 활동을 촉구할 때 이 선언을 근거로 삼을 수 있다. ILO 삼자 선언은 일반정책, 고용, 훈련, 작업장 및 생활조건, 노사관계 등 5개 분야에서 기업에 권고하는 내용을 담고 있음. 전체 59개 조항으로 이루어져 있어 노동인권에 관한 아주 상세한 지침을 제공하고 있음

### □ 노동에 대한 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언

- ILO는 1998년 제86회 ILO 총회에서 ‘노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 선언’을 발표하였다. 동 선언의 경우 인권에 대한 명시적 언급은 없지만, 기본적으로 기업의 인권존중 필요성을 제시하고 있다는 점에서 중요한 의미가 있음. 이 선언은 ILO가 제시한 4가지 핵심적 노동기준을 존중, 촉진하고 또한 실현할 의무를 부담한다는 점을 명확히 밝히고 있음

( 표2-3 ) ILO 4가지 분야 핵심적 노동기준<sup>5)</sup>

분야	ILO 조약
결사의 자유 및 단체교섭권	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 조약(87호, 1948년)</li> <li>■ 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 조약(98호, 1949년)</li> </ul>
강제노동의 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 강제노동에 관한 조약(29호, 1930년)</li> <li>■ 강제노동의 폐지에 관한 조약(105호, 1957년)</li> </ul>
아동노동의 실효적 폐지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 취업의 최저연령에 관한 조약(138호, 1973년)</li> <li>■ 가혹한 형태의 아동노동 금지 및 철폐에 관한 조약</li> </ul>
고용 및 직업에 있어서 차별금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 동일가치 노동에 대해 남녀노동자에 대한 동일보수에 관한 조약(100호, 1951년)</li> <li>■ 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 조약(111호, 1958년)</li> </ul>

※ 이들 핵심규약은 기업들이 반드시 준수해야 할 최소한이며, 비준 여부와 관계없이 모든 가입국이 지켜야 할 의무라고 할 수 있음. 다만, 준수하지 않아도 ILO가 기업을 제재할 강제력을 갖지 못한다는 점에서는 한계가 있음

5) 박관훈, ‘인권경영의 법적 의미와 기업규제 패러다임의 전환’, 기업법사업 제29권 제1호(통권 제60호) 2015.3. 209P



## □ UN 글로벌 콤팩트

- 1999년 코피 아난 유엔사무총장이 주창하여 인권, 노동, 환경, 반부패 등 4대 분야로 나누어 UN이 추구하는 이념을 달성하기 위한 노력의 한 가지로 UN 글로벌 콤팩트가 창설됨. UNGC<sup>6)</sup>는 국가 단계를 거치지 않고, 유엔과 기업과의 직접적인 연결을 매개로 하는 플랫폼의 역할을 하는데, 세계인권선언, 국제노동기구의 노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언, 환경과 개발에 대한 리우 선언, UN 부패방지협약 등을 기초로 하여 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 분야 10대 원칙을 기업의 경영에 결합할 수 있는 기본틀을 제공하고 있음
- 전 세계적으로 10,000여 개 이상의 기업과 단체들이 가입하였으며, 국내에서는 2021년 9월 현재 267개 단체가 가입되어 있음<sup>7)</sup>

## □ ISO 26000(사회적 책임에 관한 국제표준 인증)

- ISO 26000은 2010년 11월 1일 국제표준화기구가 발표한 ‘사회책임에 대한 지침(Guidance on Social Responsibility)’으로서 기업뿐만 아니라 정부, 소비자, 노동계, NGO 및 서비스 등의 6대 이해관계자의 사회적 책임에 대한 기준을 제시하고 있음. 이 기준은 각국의 기업, 정부, 정부 간 조직, 노동자, 소비자, 비정부 조직을 포함한 다양한 이해관계자들에 의해 만들어졌으며, 그러한 점에서 전 세계적으로 권위 있는 표준의 하나로 인정받고 있음. 구체적으로 환경, 인권, 노동 관행, 지배구조, 지역사회, 참여 및 개발, 공정거래, 소비자 이슈로 구분하여 각각에 대한 구체적인 기준을 제시하고 있음

## □ OECD 다국적기업 가이드라인

- OECD의 탄생 배경은 제2차 세계대전 뒤 유럽은 미국의 유럽 부흥계획(마셜 플랜)을 수용하기 위해 1948년 4월, 16개 서유럽 국가를 회원으로 유럽경제협력기구(OEEC)를 발족하고, 1950년에는 미국·캐나다를 준 회원국으로 받아들이고 1960년 12월, OEEC의 18개 회원국과 미국·캐나다 등 20개국 각료와 당시 유럽공동체(EEC:유럽경제공동체) 유럽석탄철강공동체(ECSC), 유럽원자력공동체(EURATOM)의 대표가 모여 경제협력개발기구 조약(OECD 조약)에 서명함으로써 OECD가 탄생됨<sup>8)</sup>
- OECD 다국적기업 가이드라인은 개발된 시장경제와 다원적 민주주의라는 가치관을 공유하는 국가 간 경제사회 정책협의체로서, 다국적기업이 여러 가지 다양한 활동을 통하여 개발도상국의 경제사회 발전에 이바지하고 또한 세계화 과정에서 청렴성을 확보하는 데 그 목적을 두었음
- 비록 이 지침 자체가 강제성을 가지고 있는 것은 아니나 다국적기업의 활동 원칙을 천명한 것으로 매우 중요한 의미를 지니고 있으며 한국은 1996년 12월에 가입했음

6) UN Global Compact의 약자

7) <http://www.unglobalcompact.kr/>, 2021년 9월 16일 홈페이지 방문한 자료

8) 정운용, '기업의 사회적 책임 재고를 위한 형법정책', 고려대학교 박사학위 논문, 2010, 26P



## □ GRI 가이드라인

- GRI(Global Reporting Initiative)는 포괄적인 지속가능성 보고의 틀을 제공하는 네트워크 조직이다. GRI는 NGO인 CERES와 유엔기구인 UNEP(유엔 환경용역)의 주도로 1997년에 지구적으로 표준화된 환경보고서의 틀을 제공할 목적으로 보스턴에서 출발했다가, 1998년 경제, 사회를 포함한 보고서의 틀을 제공하기로 방향을 선회했고 2002년 4월 상설기관으로 발족함
- GRI는 기존의 보고서 틀이 갖는 모호성과 환경에 대한 과도한 치우침을 극복하기 위해 더욱 정교하고 포괄적이며 표준화된 보고서의 틀을 제공함으로써 보고서의 준비와 평가를 간소화할 뿐만 아니라 보고서의 신뢰성, 객관성, 비교 가능성을 확보하고자 했고, 환경, 사회, 지배구조에 관해 보고하는 것을 주류화하고자 함<sup>9)</sup>

□ SA(Social Accountability 8000<sup>10)</sup> (사회적 인증 규범)

- 사회적 책임 국제기구(Social Accountability International, SAI)는 미국 노동부 산하 노동 문제 사업기관으로, 국제적인 비정부 기관이자 여러 이해관계자가 참여하는 기관이다. 사회적으로 책임 있는 규범들을 개발하고 시행함으로써 작업장과 공동체 증진에 헌신하고 있음. 이 중 1997년에 제정된 사회적 책임 8000(SA 8000)은 SAI의 핵심적인 규범으로 감사 기능을 수행하는 최초의 사회적 인증 규범이다. 세계인권선언과 국제노동기구협약, 유엔아동권리협약에 설명된 국제인권 규범의 원칙에 기반을 두고 사회적 성과를 측정하기 위한 공동 기업 규범을 만든 것임. 가입 기관들은 6개월 간격의 관리심사를 받아 규범 준수가 지속해서 유지되는지 검토받아야 하며, 인증 지속 기간은 최대 3년임. 또한, 기본적인 노동자 인권을 보호하는 절차와 정책도 채택해야 함.<sup>11)</sup> 이 기준은 2001년 개정되었는데 아동노동, 보상, 차별, 강제노동 금지, 노동시간, 보건 및 안전, 단결권과 단체교섭권 및 노동 경영시스템 등이 추가로 포함됨<sup>12)</sup>

9) 국가인권위원회 앞의 보고서 10P~12P

10) 1997년 미국 노동부 산하 근로문제 사업기관인 SAI(Social Accountability International, 전 CEPAA)의 기술위원회에 의해 제정된

노동자들의 노동환경에 대한 인증시스템 규격

11) 자세한 내용은 SAI 웹사이트, [www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org) 참고.

12) 국가인권위원회, 행복한 일터를 위한 인권경영 입문. 2008, P86~P88.

### 3) 국내 정부 기관의 규정 및 제도 검토

- 최근 우리나라는 경제·사회적 양극화의 심화, 혐오 표현과 혐오 증가, 플랫폼 노동자의 인권문제 코로나 양극화로 인한 인권문제 등 사회적으로 관심이 큰 인권문제가 지속해서 발생하고 있음. 특히 모 항공사 신입직원에 대한 선정적인 춤 강요 등 사회적으로 공분을 불러일으킨 직장 내 성희롱·성폭력 사건이 크게 논란이 되었음
- 2017년 ‘헌법’ 개정에도 관해서도 활발한 논의가 있었고, 국무조정실에서 주관하는 정부 업무평가에 ‘인권개선’ 항목이 신설되어 중앙부처의 위원회 권고 수용 노력 등에 대한 제도적 평가 틀 마련 등 새 정부의 출범으로 정부와 지방자치단체의 인권에 대한 관심도가 한층 높아졌음
- 2017년 7월 발표된 ‘문재인 정부 국정운영 5개년 용역’에서는 국가인권위원회의 조직 확대, 인권기본권 제정, 군 인권 보호관 신설 등이 국정 목표로 제시되기도 함<sup>13)</sup>
- 또한, 기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 수립 촉구, 2017 인권경영포럼 개최, 2017 대한민국 공공 혁신위원회 최고경영자 세션 참가 등을 통해 인권경영에 대한 공공기관의 인식 변화에 노력을 기울임
- 기업과 인권 분야와 관계가 있는 정부 부처로는 노동, 국제 및 국내 규범, 경제 등의 주제를 다루는 고용노동부, 법무부, 기획재정부 등이 있음. 그 밖에도 국민권익위원회, 공정거래위원회, 중소벤처기업부, 코트라 등도 관련 정부 기관에 포함됨

#### □ 국가인권위원회

- 국가인권위원회(이하 위원회)는 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상하게 시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서 확립에 이바지함을 목적으로 설립됨
- 위원회는 헌법에 보장된 국민의 권리를 적극적으로 옹호하고, 국가인권위원회법에서 정한 인권의 보호와 향상을 위한 업무를 수행하는 종합 인권 전담 국가기관이자, 그 활동의 방향을 국제인권 규범에서 찾는 이중적이고도 특수한 성격을 지니고 있으며 이를 정리하면 다음과 같음
  - 사회적 약자와 소수자의 권리를 보호하고 증진하기 위해 설립된 종합 인권 전담 국가 기구임
  - 입법, 사법, 행정 3부 어디에도 속하지 않고 인권문제를 중립적으로 해결할 수 있는 독립기구임
  - 개별적인 인권침해나 차별행위에 대한 조사·고발 및 진정에 대한 청문·심리를 할 수 있으며, 인권침해 피해자를 구제하고 인권침해 가능성이 있는 법령·제도·관행 등의 개선을 권고하는 업무를 수행하는 준사법기구임

13) 정책브리핑 홈페이지([www.korea.kr](http://www.korea.kr)), 기획&특집, 정책 초점, ‘문재인 정부 국정운영 5개년 용역’, 2017.07.19.

- 국내법에 따라 국가기관 일부로 구성되어 활동한다는 점에서 국내법상의 기구라는 형태와 정체성을 가지고 있지만, 국제인권법을 토대로 성립되고 그 이행을 담당하는 준 국제기구
- 2014년 9월 25일 국가인권위원회는 인권경영의 국제규범을 국내 기업들이 자발적으로 이행하도록 하고자 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발간함. 또한, 공공기관이 인권경영에 대한 사회적 인식확산과 인권경영을 실천할 수 있는 제도적 여건이 마련될 수 있도록 30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장을 대상으로 권고함
- 이것은 기업이 인권경영을 도입하고 이를 실천하는 데 필요한 일반원칙과 운영원칙을 제시하고 이를 실질적으로 활용하기 위한 점검 항목과 사례를 상세히 소개하고 있으며, 또한 체크리스트를 제공해 기업들이 자신들의 인권과 관련된 위험 상황을 파악하고 대응할 수 있도록 하기 위한 것임
- 인권경영 가이드라인 운영원칙(주요 내용)<sup>14)</sup>
  - 인권경영체제의 구축
  - 고용상의 비차별
  - 결사 및 단체교섭의 자유 보장
  - 강제노동의 금지
  - 아동노동의 금지
  - 산업 안전 보장
  - 책임 있는 공급망 관리
  - 현지 주민의 인권 보호
  - 환경권 보장
  - 소비자 인권 보호

#### □ 법무부

- 법무부는 인권 보호와 제도적 실천을 목표로 하는 범국가적 종합용역을 제1차 기본용역(2007~2011), 제2차 기본용역(2012~2016)에 이어 2018년 8월 7일 제3차 기본용역(2018~2022)을 수립·공표함. 우리 정부의 인권정책 청사진을 담은 ‘제3차 국가 인권정책 기본용역’은 지난 2017년 7월 국가인권정책협의회(의장: 법무부 장관)에서 의결한 후 국무회의에 보고함

14) 국가인권위원회, ‘2014년 국가인권위원회 결정례집’ 제7집(최종), 2014, 193P

## □ 고용노동부

- 고용노동부는 ‘국민 누구나 원하는 일자리에서 마음껏 역량을 발휘하는 나라’를 업무혁신 비전으로, ‘노동자 존중 사회실현과 차별 없는 일터 조성으로 노동자 권익 보호’ 등 5대 전략목표 및 ‘소통과 협력을 바탕으로 노동 존중 사회실현의 기틀 마련’ 등 17개 성과목표를 정책추진 방향으로 다음과 같이 수립·공표하였음
- 고용노동부 정책추진 방향(주요 내용)
  - 노동자 존중 사회실현과 차별 없는 일터 조성으로 노동자 권익 보호
  - 양질의 일자리 창출과 일자리 안전망 강화를 위한 기반마련
  - 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화
  - 미래 노동시장에 대비하는 직업 능력 개발 체제 구축
  - 안전하고 건강한 일터 조성

## □ 여성가족부

- 여성가족부는 ‘여성·가족·청소년이 함께 만드는 성평등한 민주사회’를 비전으로 ‘일터와 삶터에서의 성차별 해소’, ‘여성폭력 예방 및 대응력 강화’ 등 4대 정책목표 및 ‘소통과 거버넌스로 양성평등 문화확산’, ‘공공·민간·지역에서의 여성 의사결정 권한 강화’, ‘신속하고 강력한 여성폭력 대응체계 마련’ 등 20개 실천과제를 2018년 중점 추진과제로 수립함<sup>15)</sup>
- 최근 성폭력 피해 사실을 공개하는 ‘미투(Me too) 운동’ 확산을 계기로 우리 사회의 성희롱·성폭력 범죄를 완전히 뿌리 뽑기 위해 범정부 차원의 총괄·조정 기능을 강화하고 더욱더 적극적이고 실효성 있는 대응을 위해 여성가족부 장관이 위원장인 범정부 협의체를 구성·운영하고 있음

## □ 기획재정부

- 2017년 6월 28일 기획재정부 장관은 헤럴드경제신문 氣 UP 포럼 축사에서 “사람 중심 투자는 사람 중심의 기업 경영이 정착·확산돼야 성공할 수 있다”라며 “기업이 직원들을 인재로 대우하고 키울 때 직원들은 기업의 가치와 경쟁력을 높이는 역할을 하게 될 것”이라고 말했다. 이어 “공정 경제는 기업과 기업인들이 공정한 시장 질서 확립의 모범이 되는가에 크게 좌우될 것”이라며 “기업과 기업인들이 먼저 공정의 잣대를 스스로 엄격하게 대줄 것”을 당부한 바 있음<sup>16)</sup>
- 공공기관의 입장에서 특히 주목할 사실은, 2018년 공공기관 경영평가의 윤리경영 평가 지표에 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 활동이 세부 평가내용에 포함되어 경영실적이 평가될 수 있도록 평가 기준을 마련했다는 사실임

15) 여성가족부 홈페이지([www.mogef.go.kr](http://www.mogef.go.kr)), 여성가족부 소개, 2018년 중점 추진과제

16) 기획재정부 홈페이지([www.mosf.go.kr](http://www.mosf.go.kr)), 뉴스소식, '부총리 헤럴드경제신문 氣 UP 포럼 축사' 2017.06.28

## □ 인권경영 개념 정립

- 기업의 사회적 영향력이 확대되면서 기업 활동과 관련한 인권침해 문제는 국내외를 불문하고 사회적 문제로 대두되고 있으며, UN, OECD 등 국제기구를 비롯한 국제사회에서는 기업의 인권존중 책임을 강화하는 동시에 기업 활동으로 인해 발생하는 인권침해를 예방하며, 인권침해 발생 시 이를 신속히 구제할 수 있도록 하기 위한 국제규범을 정립해 가고 있음
- 이윤의 추구를 설립 목적으로 수익성만을 고려한 기업 경영정책은 저임금, 강제노동, 아동노동, 열악한 근로 환경 등과 같은 인권문제를 발생시킴에 따라 인권경영을 종래 CSR의 한 부분으로서 취급되는 경향이 있음. 기존 ILO 기준이나 ISO26000 등도 기업의 사회적 책임의 요소 중 하나로서 인권적 측면을 강조함. 그러나 UN 인권이사회가 2011년 6월 채택한 ‘UN 기업과 인권 이행지침’은 인권경영의 표준화된 국제규범으로 자리를 잡아가고 있으며, 인권경영의 중요성이 전 세계적으로 인식되기 시작함. 최근 우리나라 국가인권위원회에서도 기업의 인권경영을 위해 다양한 사업 및 정책을 시행하고 있음
- 국가인권위원회에서는 인권경영을 “기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영”이라고 정의<sup>17)</sup>함. 기업은 이제 이윤 극대화에만 몰두할 것이 아니라, 기업의 사회적 영향력을 고려한 영리활동을 하여야 한다는 것을 강조하며, 기업에 소속된 노동자뿐 아니라 협력업체 및 하청업체 노동자, 나아가 소비자 및 지역주민 등 기업 활동과 관련한 이해관계자 모두의 인권을 존중하는, 사람 존중의 인권경영(Business and Human Rights)을 펼쳐나가기 위해 다양한 방법을 모색하고 있음
- 한편 CSR(Corporate Social Responsibility 기업의 사회적 책임) 전문가들이 주장하는 인권경영은 기업이 인권침해 상황에 공모·가담하지 않고 오히려 인권 상황을 개선하기 위해 인권침해 상황을 예방하고, 인권준수를 보장하기 위한 수단을 마련하는 동시에, 인권 수준과 관련된 이해로 증진하는 노력을 기울여야 한다는 것을 의미. 구체적으로는 기업의 핵심 가치에 인권존중의 이념을 선언하도록 하여 기업의 중요한 의사결정과정에서 인권문제가 항상 고려되도록 통합하는 작업이 중요하며 그 밖에 시민단체를 비롯한 이해관계자가 참여하는 옴부즈만이나 내부 신고 제도의 설치, 주기적인 진단 평가시행 등의 활동을 통해 인권존중의 취지가 경영에 내재화되는 작업을 의미함<sup>18)</sup>
- 국가인권위원회는 2017년 ‘인권경영 표준 매뉴얼’ 제작사업을 하였고, 이는 기업의 내부시스템을 수립하고 절차를 개발하고 문화를 확산하는 등 인권경영을 추진하면서 각자의 상황에 맞게 적용할 수 있도록 가이드 역할을 돕도록 개발함. 그 과정에서 2018년 4개 시범 기관을 대상으로 인권경영 매뉴얼 시범이 적용되었고, 최종 ‘인권경영 표준 매뉴얼’은 2018년 9월 4일 발표됨

17) 국가인권위원회, ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’, 2014. 7P

18) 정운용, ‘기업의 사회적 책임 재고를 위한 형법정책’, 고려대학교 박사학위 논문, 2010, 58P

## 4) 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)

### □ 공공기관 사례(KOTRA)

전 세계에서 비즈니스를 하고 있어 인권경영이 중요한 이슈로 부각, 국내 공공기관 중 가장 처음으로 인권조직, 인권체계를 글로벌 수준으로 구축하여 체계적으로 추진 중

#### (1) 인권경영 거버넌스 강화

- 인권경영의 경영 영향력을 높이기 위해 위원회, 운영사무국, 전담관 등 지정
  - 인권윤리경영위원회 : 사장을 위원장으로 하는 최고 의사결정 기구
  - 인권윤리경영 실무위원회 : 실질적인 업무 추진 영역별 협의기구
  - 인권윤리경영 사무국 : 전담조직
  - 인권윤리경영 전담관
  - 클린신고센터 : 기존 반부패 기능에 인권 분야 기능 강화

#### (2) 지역본부별 인권 리스크 식별 및 관리

- 여러 국가 진출해 있어 각기 다른 인권 이슈가 발생, 국가별 인권 이슈에 대응하고 있음
  - ※ 중국은 소수민족 차별, 판시(인맥) 관행, 그리스는 노동 관행 이슈, 중동국가는 외국인파 여성 차별 이슈, 환경 법규 미흡 등을 고려
- 각국에 진출한 무역관에서 각기 다른 해외지역본부별 인권 리스크를 조기에 발굴하여 관리(UNGC 10대 원칙 적용)

#### (3) UNGPRF 활용 보고서 발간

- 기업의 인권 보고를 위한 지침인 UN Guiding Principles Reporting Framework를 활용하여 지속가능경영 보고서 내 인권 내용 작성
- 인권존중 의지 대외 공개 여부, 피해자를 위한 사후 지원 활동, 주요 인권 이슈 선정 방법 등 12개의 지침으로 구성

#### (4) 인권영향평가 시행

- 사업 계획 및 추진단계에서 인권을 침해할 소지가 있다고 판단되는 경우 인권영향평가 실시
- 인권영향평가 시 직원 인권뿐만 아니라 모든 이해관계자의 인권 고려
- 해외 조직망에 대한 인권영향평가를 실시하여 인권에 부정적인 영향을 미치는 요인 발굴
- 인권영향평가의 결과를 분석하여 인권 및 노동환경 개선 활동에 활용



### 5) SWOT 분석을 통한 한국보건의료연구원의 인권경영 수준 진단

( 그림 2-1 ) 내부 여건분석, SWOT 분석을 통한 추진 목표 도출

대내여건 / 대외여건		강점(Strength)	약점(Weakness)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>•CEO의 강력한 인권경영 의지</li> <li>•인권경영 점검 정례화 및 국제규범 법규준수 관행</li> <li>•인권경영의 체계적 시스템 활용으로 인권경영 선도기관으로서 도약</li> <li>•공공기관으로서 임직원과 고객 등에 대한 인권 보호 및 사회적 책임 이행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•인권경영체계의 중간 단계로 지속적인 체계점검 및 구축 필요</li> <li>•인권침해 구제시스템 홍보 필요</li> <li>•인권침해 피해자의 외부 법률자문 및 심리 상담 지원</li> </ul>
기회(Opportunity)		S-O 전략(공격전략)	W-O 전략(약점보완)
<ul style="list-style-type: none"> <li>•OECD(경제협력개발기구), UN 등 인권경영 국제기준 마련(1976년)</li> <li>•UN의 인권이사회 '기업의 존중 책무에 관한 해설지침(2012년)</li> <li>•UN인권이사회와 OECD 이외에도 기업과 인권은 국제기구 등 지속적 확대</li> <li>•전 세계적으로 기업의 사회적 영향력 확대와 인권경영 이슈에 관한 관심 증가</li> </ul>		<p><b>【인권경영 추진 체계구축】</b> 재정비된 연구원의 전략체계에 맞는 중장기 인권경영 목표 수립 및 연도별 단계적 추진, 연구원 실정에 맞는 고도화된 인권경영모델 확립, 이해관계자 확산</p> <p><b>【인권의식이 높은 직원을 통한 인권경영 역량 제고】</b> 인권의식과 도덕성이 높은 직원의 적극 참여를 통한 역량 강화</p>	<p><b>【정기적인 인권영향평가 실시】</b> 인권영향평가 체크리스트 개선/ 정기적인 인권영향평가 추진</p> <p><b>【원활한 의사소통을 위한 방안 마련】</b> 직원 간의 원활한 의사소통을 위한 자리, 캠페인 등을 마련하여 인권존중 조직문화 형성</p>
위험(Threat)		S-T 전략(위험 최소화)	W-T 전략(생존전략)
<ul style="list-style-type: none"> <li>•정부 부처와 공기업을 대상으로 인권경영 시행 관련 권고</li> <li>•공공기관의 인권 보호 의무 및 존중 책임(인권경영) 강화 강조</li> <li>•인권 경영 등 사회적 책임 확대</li> <li>•우월한 지위(대기업, 교수 등)를 이용한 부당대우와 관련된 사회적 이슈 발생</li> </ul>		<p><b>【직원에 대한 인권경영 교육】</b> 인권에 기본개념 및 인권경영 시스템에 대한 구체적인 교육 실시</p> <p><b>【인권과제 발굴 및 시행】</b> 상시 상담창구 운영 및 구제절차 확립 등 실질적 보호 수단 및 체계적 모니터링 시스템 제공, 인권영향평가를 통한 개선과제 도출, 지속 개선</p>	<p><b>【기관 특성에 맞는 인권경영추진】</b> 잠재 리스트 영역 선별, 우선 보호조치 시행, 기관운영 및 주요 사업 분야의 인권영향평가 외부 평가 단계적 확대 추진</p> <p><b>【신고절차와 구제절차 개선】</b> 피해자를 보호하는 신고절차를 마련하여 부당한 일을 없애고, 인권침해 피해자의 인권 보호를 위한 추가적인 인권보호 절차마련</p>

#### 추진 목표

- 보건의료 근거 창출을 선도하는 공공기관으로서 기관의 특성에 맞게 인권경영 체계구축 및 체계적인 인권경영 실천
- 정기적인 인권 영향평가를 실시하여 인권 리스크의 사전 과제발굴 및 개선을 통한 인권존중 조직 구현
- 인권영향평가 지표를 보완수정을 하여 인권경영 종합지표로 활용함으로써 체계적인 인권경영의 발판으로 활용
- 인권교육 및 캠페인을 벌여 인권경영 확산

## 6) 대내외 환경분석에 따른 시사점

### □ 환경분석 및 조직의 인권경영 수준 진단의 시사점

- 전 세계적으로 「기업의 인권 보호 및 존중에 대한 요구」가 증가하고 있으며, UN 등 국제기구에서 기업과 인권경영 규정 제정 등 인권경영을 구체화하고 있음
- 국가인권위원회는 공공기관이 인권경영을 실행하고, 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적인 평가가 가능하도록 「공공기관 인권경영 매뉴얼」<sup>19)</sup>을 마련함
- 「공공기관 인권경영 매뉴얼」은 인권경영 체계구축을 위한 전(全) 단계를 포괄하며, 인권경영 체제 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구체절차의 제공 등 총 4단계로 구성되는데, 이를 통해 공공기관은 인권경영 전(全) 과정에 대해 이해하고, 인권경영 체계를 구축하는 도움이 될 것으로 기대하고 있음

(그림2-2) 한국보건의료연구원 인권경영 추진체계도 (공공기관 인권경영 매뉴얼. 참조)



- 연구원은 다양화된 이해관계자를 존중하는 인권경영을 실천하기 위해서 인권경영 이행 규정 제정('19.12.) 및 인권의식 함양 교육 실시('20.1.1), 인권침해 신고센터 개선('20.5.), 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 Letter 발송(2020년 6회), 온·오프라인 익명 갑질 신고센터 운영, 갑질 근절방안·자체진단 배포('20.4.), 혐오 차별 예방 교육 실시('20.10.) 등 연구원 임직원과 이해관계자의 인권존중을 기반으로 인권 피해를 사전에 예방, 인권침해 피해자의 신속한 처리 및 피해자 보호 절차마련 등 인권경영 이행 체제 내재화 및 고도화를 통한 사회적 가치를 실현하고 있어 인권경영을 연구원 확산에 대한 확고한 의지 표명과 인권경영현장을 통해 인권존중 및 인권경영의 중요성을 선포('19.4.)하여 전사적 참여 환경을 조성함으로써 선도적으로 인권경영을 실천하고 있음

19) 공공기관 인권경영 매뉴얼 2018. 국가인권위원회



## 2. 인권경영 시스템 구축 자문

### 1) 인권경영 체계 구축(1단계)

- 인권경영규범의 고도화(인권교육 확산, 갑질 근절방안 자체진단 배포, 인권경영책임관 임명 등), 인권침해 구제절차 관련 규정 정비(인권침해 신고센터 개설, 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 Letter 발송, 혐오차별 예방 교육 등), 인권위원회 운영 활성화 등 적극적으로 인권경영시스템에 대한 구축 및 고도화를 수행함

#### ① 인권경영 이행규정 제정(제정일 : '19.12.)

- 임·직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 실현하기 위한 정책의 수립 및 시행, 그밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 인권경영이행지침을 제·개정하여 인권경영 활동 전반에 대한 체계화 추진

- 총칙, 인권경영 체계, 인권경영위원회, 인권영향평가 실시, 인권침해 구제, 보칙을 6장 25조, 부칙 2조로 제정
  - (총칙 제1장) 총칙에는 목적, 정의, 적용 범위
  - (인권경영 체계 제2장) 전담조직, 인권경영 선포 및 이행, 인권교육
  - (인권경영위원회 제3장) 설치 및 기능, 구성, 회의 및 의결정족수, 소집, 의견 청취 및 자료제출 요구, 비밀엄수, 이익충돌 회피, 참석 수당, 위원의 해촉
  - (인권영향평가 실시 제4장) 인권영향평가 실시
  - (인권침해 구제 제5장) 인권침해의 신고 및 접수, 진정심의위원회, 인권침해 신고에 대한 처리 절차, 결정, 신고인의 신분보장, 무기명 신고의 처리, 시정과 징계, 다른 구제절차와의 관계
  - (보칙 제6장) 기타
  - (부칙) 기타, 경과조치

## ② 인권경영 규범화, 조직화 및 인권경영 확산을 위한 교육 및 활동

연구원은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위한 인권경영 헌장을 선포하고, 인권경영계획 수립, 담당 부서를 지정하여 인권교육 및 이해관계자 인권존중 책무를 이행

- (인권경영헌장 제정 및 선포) 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 국가인권회의 「공공기관 인권경영 매뉴얼(‘18)」을 반영하여 총 8개 항목으로 구성 제정·선포하고, 임·직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천
- (인권경영 목표 및 추진계획) 연구원은 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 중장기적인 인권경영 계획 수립 및 시행, 임직원 인권교육 및 상담, 인권영향평가의 시행, 인권경영위원회의 운영 지원, 인권 위반행위의 접수·조사·처리 및 신고자 보호 절차수립, 인권침해사건에 대한 진정심의위원회의 운영 지원, 그 밖에 인권경영과 관련한 업무 등을 실천 하고 있음.
- (인권경영 전담조직) 연구원은 인권경영을 안정적이고 효율적으로 추진하기 위하여 인권 경영 전담조직을 두며 전담조직의 부서장을 ‘인권경영책임관’으로 임명
- (인권교육) 전담조직은 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시하며, 교육은 사이버 교육, 집합 교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시, 연구원에 파견된 외부기관 및 이해관계자를 대상으로 인권교육 실시
- (인권경영 확산을 위한 활동) 연구원 인권침해 예방 교육, 임직원 대상 인권의식 함양 전문가 교육, 설문 조사 등 대내외 인권경영 확산을 위하여 적극적인 노력

## ③ 인권경영위원회 등 설치 및 구성·운영

임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권 경영위원회 설치

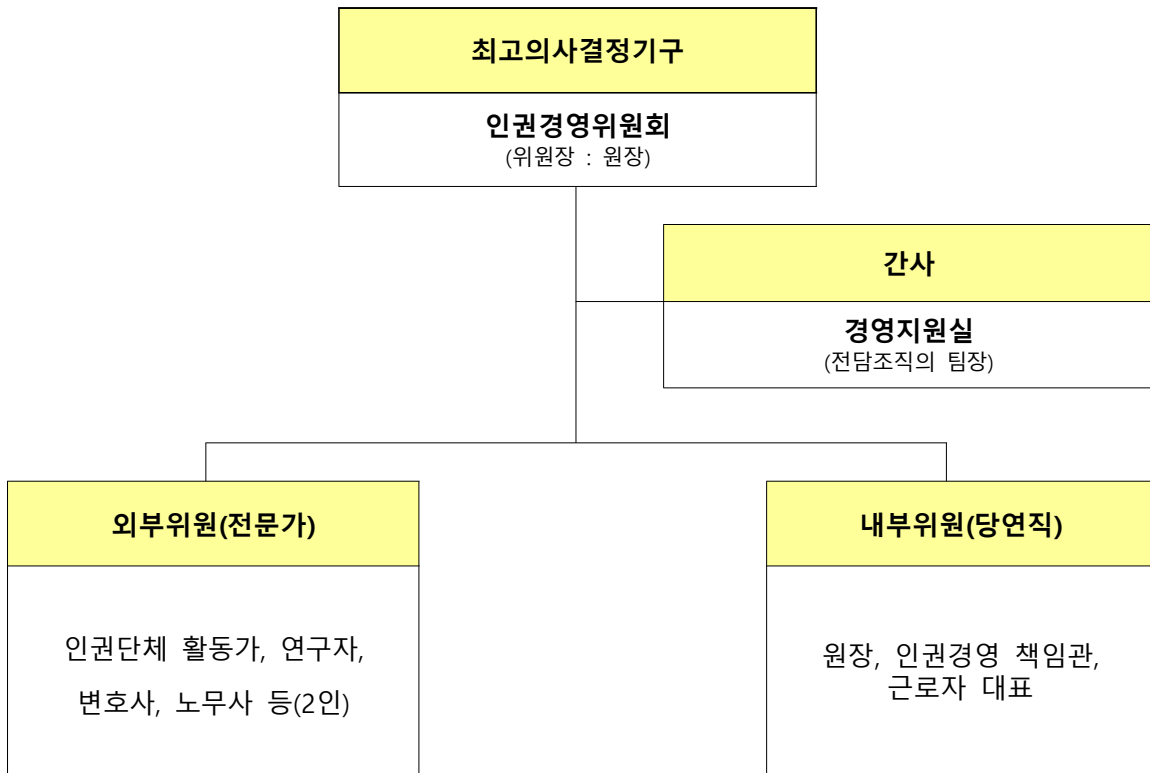
인권경영위원회 설치, 기능 및 구성

- (설치 및 기능) 원장은 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위해 인권 경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치·운영한다.
- (구성 및 운영) 위원회는 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 내부위원 및 외부위원으로 구성하며, 내부위원은 원장, 인권경영책임관, 경영지원실장, 노동조합 위원장 4명을 당연직으로 구성하며, 사안에 따라 관련 부서장 등 직원을 추가 선임할 수 있고, 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권 옹호자로서, 인권단체

활동가, 연구자, 변호사, 노무사 등에서 2명을 원장이 임명함. 위원장은 원장으로 하고, 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있으며, 외부위원의 사임 등에 따라 새로이 위촉된 외부위원의 임기는 전임 외부위원의 남은 임기로 하며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임 기간으로 함. 필요한 경우, 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있고, 위원회의 사무 처리를 위해 간사 1명을 두며, 간사는 전담조직의 팀장 또는 이에 준하는 직원이 함. 이 외의 위원회 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정함.

- (회의 및 의결정족수) 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄하고, 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때는 위원장이 사전에 지명한 자가 직무를 대행함. 위원회의 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결하고, 대면 회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면 심의에 의한 의결을 할 수 있음. 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 함.
- (회의 및 의결정족수) 위원회는 연 1회의 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 또는 재적 위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 경우 임시회의를 소집함.

(그림2-3) 인권경영위원회 구성



**인권경영  
위원회**

- (기능) 임직원 및 이해관계자의 인권 보호 및 증진
- (구성) 내부 : 원장, 인권경영책임관, 근로자 대표  
외부 : 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사 등 (총 2인)

## 2) 인권영향평가 실시(2단계)

### ① 인권영향평가의 개요

- 유엔 [기업과 인권 이행지침]에서 제시하는 인권 실천·점검의무(Due Diligence)<sup>20</sup>의 핵심도구로, 평가과정을 통해 기관 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명, 측정하고 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결을 위한 방안을 제시함으로써 기업 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도와줌
- 인권경영 현황 점검 및 부정적 영향을 주는 잠재적 인권 리스크 사전방지와 인권 취약점에 대한 선제적 조치를 통해 한국보건의료연구원의 지속가능한 발전 도모

### ② 평가의 목적

- 인권경영 고도화를 통한 선진적 인권경영 실천 및 대외 의지 표명
- 업무상 발생할 수 있는 내·외부 이해관계자의 인권침해 발생을 예방하고 인권침해 피해자에 대한 구제절차 제공에 따른 인권의식 향상 도모

### ③ 관련 근거

- 국가인권위원회 사회 인권과-307(2018.08.31.) 「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정문 송부」
- 연구원 인권경영 이행지침 제27조. 「인권영향평가」 ~ 28조. 「인권경영 정보 공개」
- 경영평가 비중 확대 : 신설된 윤리경영(3점->5점) 지표 중, 세부평가항목

※ (윤리경영) 배점 확대 + 권익위 평가결과 반영 확대 + 중대위반 시 0점 처리

#### ① 윤리경영 지표 배점 확대(3→5점) 및 평가내용 기준\* 강화

\* 공공기관의 이해충돌 방지를 위한 노력·성과 등을 세부평가내용에 추가

#### ② 권익위 청렴도 부패방지시책 평가 개편\* 결과와 경영평가를 체계적으로 연계하는 방안 검토

\* 현행 청렴도 평가와 부패방지시책 평가 통합(\* 21.12월경 개편방안 확정 예정)

#### ③ 중대위반 또는 위법행위 발생 시 ‘윤리경영’ 지표 0점\* 처리

\* 현행 평가편람은 최하등급(E0)에 대해서도 배점의 20%를 기본점수로 부여

20) 유엔 기업과 인권에 관한 이행지침 유엔 “보호, 존중, 구제” 프레임워크의 실행, 일반원칙 18

④ 인권영향평가의 실시방법 및 지표의 구성

□ 인권영향평가 실시방법

- 평가 기간: '21.11.10.(수)~12.30.(목) 기간 내
- 평가 범위: 기관운영 및 주요사업 부문 (2개 분야)
- 평가 주체: 관련 부서업무 담당자
- 평가 방법: ① 기관운영, 주요사업 인권영향평가 체크리스트 신규 개발
  - ② 연구원 자체점검 및 증빙자료 제출
  - ③ 최종 평가결과 점검 및 보고서 작성
- 평가 기준: 지표별 추진실적이 평가 기준을 어느 정도 충족하는지를 평가
- 평가 체계: 분야별 백 점 점수로 산출, 종합점수는 분야별 점수의 평균으로 산출

□ 인권영향평가 지표의 구성

- 기관운영 지표는 국가인권위원회의 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’ 체크리스트 항목을 기반으로 한국보건의료연구원에 맞게 조정하여 인권경영 체제 구축 등 13개 분야 개발하여 활용
- 주요사업 지표는 주요사업으로 선정된 인권 보호 2개 분야 29개 지표를 중심으로 체크리스트 항목을 개발하여 활용

평가 대상	평가 분야	평가지표
기관운영 인권영향평가	212개	인권경영 체제 구축 등 13개 분야
주요사업 인권영향평가	29개	2개 분야

-세부지표별 점수 부여기준

구분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
점수	2	1	0	평가제외	평가제외

$100\text{점 단위 환산방법} = \frac{\sum(\text{해당항목 지표점수})}{(2 \times \text{해당항목 지표수})} \times 100$
--

- 평가등급체계 : 평균달성률 기준 등급(1~9등급 부여)

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
점수	100점 ~ 90점	90점미만 ~ 80점	80점미만 ~ 70점	70점미만 ~ 60점	60점미만 ~ 50점	50점미만 ~ 40점	40점미만 ~ 30점	30점미만 ~ 20점	20점미만 ~ 0점

□ 평가절차 및 기간

연번	구분	주요 내용	기간
1	인권영향평가 체크리스트 설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가 체크리스트 지표 구성</li> <li>- 기관운영, 주요사업 체크리스트 설계</li> <li>- 체크리스트 내용(적절성 등)에 대한 주관부서 의견 수렴 및 컨설팅 용역회사 자문</li> </ul>	21년 12월 2주 (~12.08)
↓			
2	인권영향평가 TF팀 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가 TF팀 구성</li> <li>- 평가지표별 담당자 확정 및 화상회의 참석 메일 송부</li> </ul>	21년 12월 2주 (~12.09)
↓			
3	인권영향평가 체크리스트 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 체크리스트 평가지표 이해를 위한 교육 및 설명(비대면)</li> <li>- 지표에 대한 이해, 체크리스트 평가 및 평가표 제출(인재개발팀)</li> </ul>	21년 12월 2~3주 (12.10~12.15)
↓			
4	'인권영향평가' 증빙자료 제출	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가(기관운영, 주요사업) 평가 실시 및 자료제출</li> <li>- 체크리스트 평가에 따른 관련 증빙자료 제출(인재개발팀)</li> </ul>	21년 12월 3주 (~12.15)
↓			
5	'인권영향평가' 연구원의 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제출 자료를 기반으로 한국윤리인권연구원의 평가</li> <li>- 평가 방법 : 서면평가 및 제출</li> </ul>	21년 12월 3주 (~12.16)

## □ 종합결과

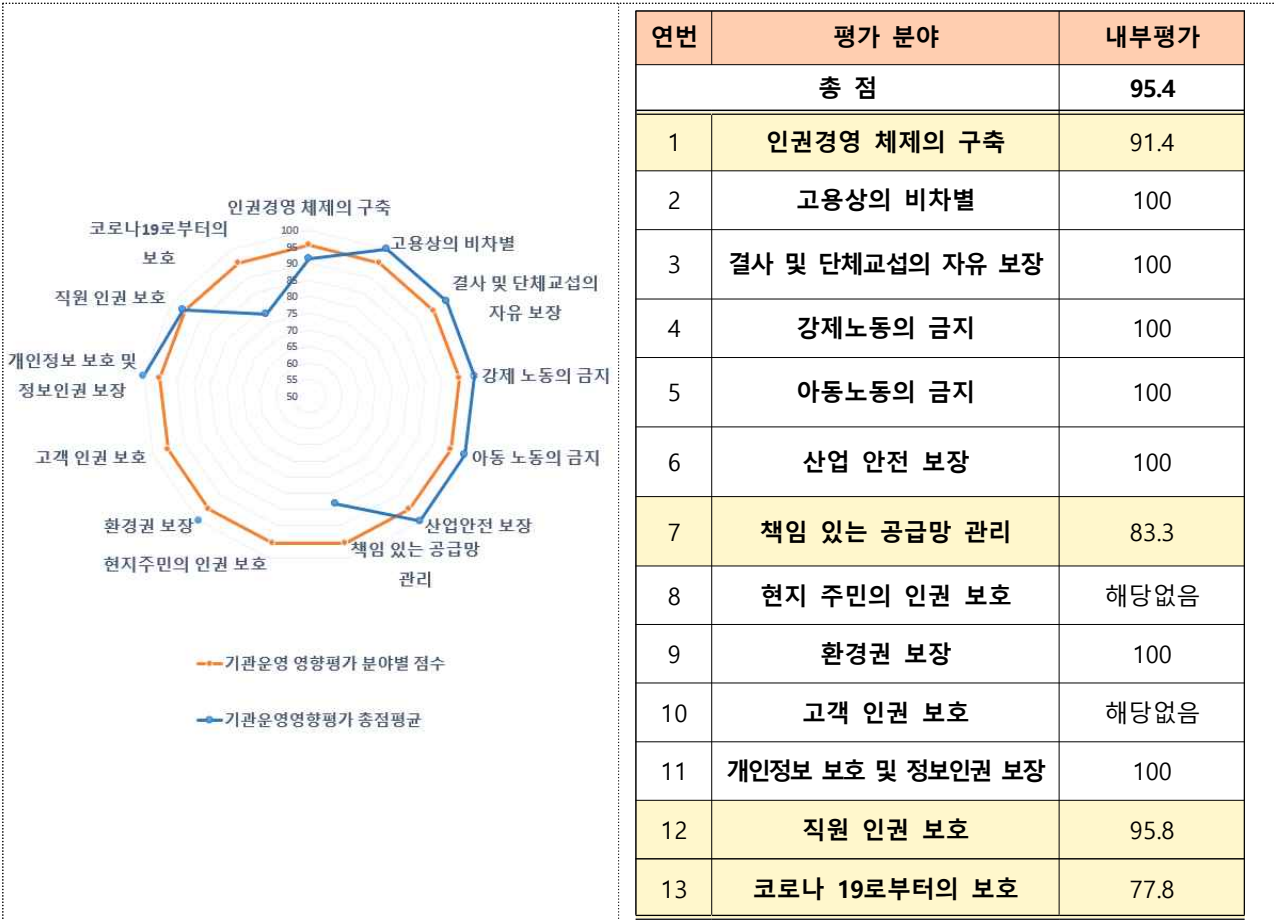
### 1) 기관운영 인권영향평가

- 한국보건의료연구원의 기관운영 인권 영향평가 결과 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적 제도적 기반을 성공적으로 마련을 하였으며, 다양한 분야에서 인권 보호를 위한 권고내용이 준수되고 있음.
  - 총 212개 지표 중 ‘예’ 132개, ‘보완필요’ 5개, ‘아니요’ 4개, ‘정보없음’ 12개, ‘해당 없음’ 59개
- 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어 있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관의 특성에 맞게 고도화하여 평가를 실시하였음
- 기관의 인권경영 추진 성과를 공개하고 기관의 이해관계자들에게 공유할 수 있도록 기관 홈페이지(SNS 등)에 인권경영 추진내용을 공개하는 것이 적절함
- 기관에서 제공하는 인권경영상의 인권침해 구제절차에 대하여 활용성을 높이기 위하여 ‘인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼’을 제작하여 홍보에 활용하기 바람.
- 기관운영 평가의 경우, **평균 종합점수는 95.4점으로 평균달성률 기준 1등급을 달성함.**
- 연구원은 근로자 고용 시 규정에 따라 차별없이 고용하고, 노동조합의 자유를 보장하며, 강제노동 및 아동노동 금지를 위해 노력하는 모습이 드러남. 또한, 환경경영체제를 수립하여 유지하고 있으며, 작업장의 안전 및 개인정보 보호에 힘쓰고 있음.
- 다만, 13개 분야 중 「인권경영 체계의 구축」, 「책임 있는 공급망 관리」, 「직원 인권 보호」, 「코로나 19로부터의 보호」의 일부 항목에 대한 개선과제에 대하여 개선계획을 수립하고 개선 활동을 추진해야 할 것이며, 직전년도 인권영향평가 결과에 따른 개선점에 대한 이행상황 또한 점검을 실시해야 함.

### 2) 주요사업 인권영향평가

- 연구원에서 추진하고 있는 다양한 사업 중 ‘보건의료근거 연구자 인권 보호’, ‘보건의료근거 연구수행’을 대상으로 주요사업 인권 영향평가를 실시하였음
- 주요사업 평가의 경우, **평균 종합점수는 77.6점으로 평균달성률 기준 3등급을 달성함.**
- 연구원의 보건의료근거연구를 수행하는 직원은 연구자로서의 주의의무를 다하고 있으며, 관리지침을 통해 지적재산권을 보호하고 있음. 연구원은 연구 대상자의 개인정보를 철저히 관리하며, 규정 및 지침에 따라 연구기획관리, 성과관리위원회를 체계적으로 구성 및 운영하고 있음
- 다만, 보건의료근거 연구자 인권 보호 분야의 ‘이해관계자의 인권침해 예방’ 과 보건의료근거 연구수행 분야의 ‘연구주제발굴 및 선정’, ‘연구수행 및 진도관리’, ‘연구결과보고·평가 및 성과 활용’의 항목에 대한 개선계획을 시행해야 함

○ 기관운영 인권영향평가 : 내부 95.4점



기관운영 평가의 경우, 평균 종합점수는 95.4점으로 평균달성률 기준 1등급을 달성함. 다만, 8개 분야 중 「인권경영 체제의 구축」, 「책임 있는 공급망 관리」, 「직원 인권 보호」, 「코로나 19로부터의 보호」의 일부 항목에 대한 개선 · 보완을 권고드립니다

○ 주요 권고의견

- 인권경영 체제의 구축

· 인권존중 정책선언

- ▶ 인권정책선언을 정기적으로 재검토하고 개선 방안으로 인권경영 선언문에 “우리는 인권 친화적 기업 문화가 정착될 수 있도록 직장 내 괴롭힘 및 갑질을 방지한다” 항목추가

· 구제절차 마련

- ▶ 인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용할 수 있도록 ‘인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼’을 작성하고 홍보
- ▶ 인권침해 피해자가 요구하는 경우 연구원의 자원을 활용하여 법률자문, 심리 상담을 지원



- 책임 있는 공급망 관리

· 모니터링 실시

- ▶ 연구원은 모니터링 결과 이해관계자의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고 시정이 되지 않을 경우 개선을 요구

· 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지

- ▶ 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의할 것을 권장

- 직원 인권 보호

· 갑질 폭력 예방 및 괴롭힘 금지

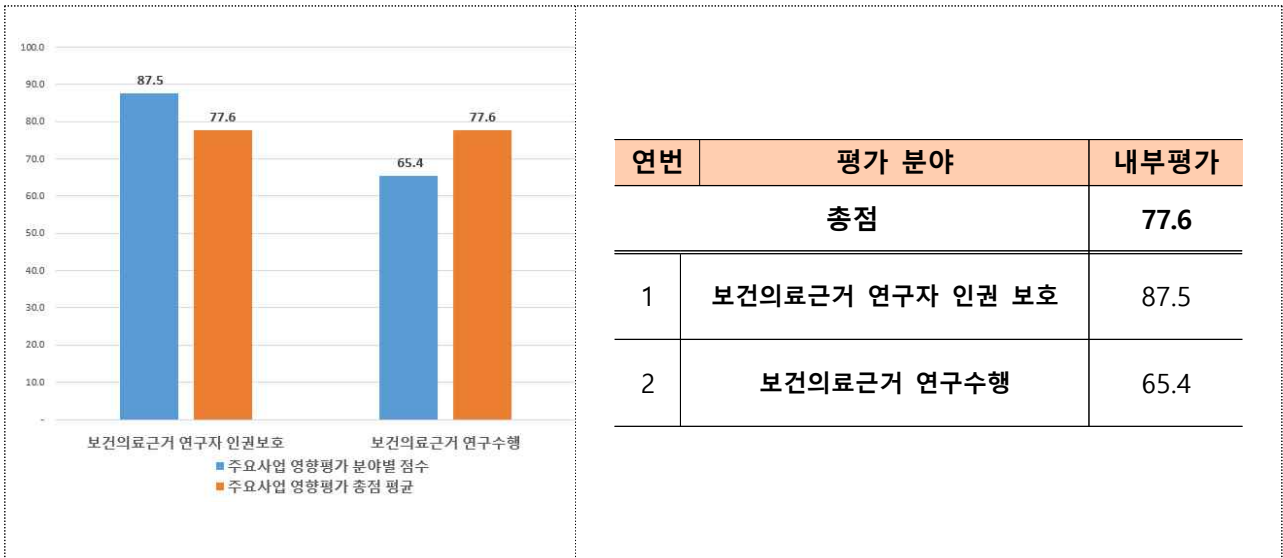
- ▶ 갑질 등 행위의 실태 파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사를 실시

- 코로나 19로부터의 보호

· 개인정보 보호 및 차별금지

- ▶ 코로나 감염 직원의 성명 및 연락처 등은 법령에 근거한 정부의 요청 혹은 직원의 동의가 있는 경우를 제외하고 다른 직원 또는 대외에 노출되지 않도록 주의필요
- ▶ 직원들과 정기적으로 소통하며 코로나와 관련된 연구원결과와 정보를 투명하게 제공
- ▶ 고충처리제도, 핫라인 등 채널을 통해 코로나에 따른 문제를 보고할 수 있도록 하며, 모든 직원 및 이해관계자가 이러한 채널을 활용할 수 있도록 노력이 필요

○ 주요사업 인권영향평가 : 내부 77.6점



주요사업 평가의 경우, 평균 종합점수는 77.6점으로 평균달성률 기준 3등급을 달성함.

○ 주요 권고의견

- 보건의료근거 연구자 인권 보호

· 이해관계자의 인권침해 예방

- ▶ NECA는 연구대상자에게 설문이나 현장방문 시 인권 보호 준수 여부를 점검할 것을 권장
  - 연구자가 연구를 진행하기 위한 사전 준비 단계에서부터 인권침해 관련 교육을 사전에 이수하고 연구대상자에게 설문이나 현장방문을 통해 연구에 필요한 설문 데이터나 자료를 수집을 하고 자가점검을 통해 인권 보호 준수 여부를 모니터링할 수 있는 지침 마련 권고
- ▶ NECA는 연구수행과 관련한 이해관계자에 대한 모니터링 결과 소속직원의 인권침해 사실이 드러나면 적절한 조치가 필요
  - 모니터링 결과 인권침해 사실이 드러나면 인권침해 피해자에게 우선 인권침해에 대한 구제절차를 안내하고 피해자가 최대한 회복될 수 있도록 지원할 수 있는 지침 마련 권고, 재발 방지책으로 인권침해 사실에 대한 사례연구를 통해 피해자의 개인정보가 노출되지 않도록 정보를 가공하여 연구자들이 참고할 수 있는 자료화 과정 필요

- 보건의료근거 연구수행

· 연구주제발굴 및 선정

- ▶ 연구책임자를 지정하고, 해당 연구책임자에게 연구수행계획서를 제출하는 과정에서 참여연구자의 의견을 반영하는 사전협의 절차를 마련

- 연구책임자에게 연구수행계획서를 제출하는 과정에서 참여연구자의 의견이 반영될 수 있도록 사전협의 제도 보완 권고
- ▶ 연구수행계획서를 제출받은 연구기획 담당 부서장은 연구수행계획서 심의를 과정에서 심의자와 제안자의 인권침해에 대해 모니터링 실시
- 연구수행계획서의 심의과정에 심의자와 제안자의 인권침해에 대한 실태조사를 통해 인원침해의 요소를 점검하고 보완 권고

#### · 연구수행 및 진도관리

- ▶ 연구수행을 위한 인터뷰나 설문 조사를 하는 과정에서 연구참여자 등에게 인권침해가 발생하지 않도록 사전에 교육
- 연구수행 참가자에게 연구윤리교육 과정을 이수하도록 지침을 보완하고 인권에 대한 자가점검을 통해 인권 감수성을 체크하는 프로세스 (<http://sskhumanrights.org/>)를 진행한 후에 인터뷰나 설문 조사를 진행함으로써 인권침해가 발생하지 않도록 인권보호 프로그램 보완
- ▶ 해당 연구과제 연구책임자에 대하여 시정 또는 보안을 요구하는 과정에서 연구책임자와 참여자에게 인권침해가 발생하지 않도록 사전에 교육
- 연구과제에 대하여 시정 및 보장이 필요한 경우 인권감수성 자가점검을 활용하여 인권침해가 발생 될 수 있는 요소를 점검 후 연구책임자와 참여자에게 인권침해가 발생 되지 않도록 시정과 보안을 요구하는 프로세스 마련 권고

#### · 연구결과보고·평가 및 성과 활용

- ▶ NECA는 연구성과의 활용 및 결과물의 활용과정에서 개인정보 유출에 따른 인권침해가 발생하지 않도록 모니터링 실시
- 연구성과의 활용 및 결과물의 활용과정에서 개인정보 및 특정인을 지칭할 수 있는 정보가 포함되어 있는지 점검을 할 수 있는 프로세스 마련 및 개인정보 유출에 의한 인권침해가 발생에 따른 구제절차 마련 권고

## □ 지표별 내부평가 상세결과

### ○ 기관운영 인권영향평가

- 분야 1. 인권경영 체제의 구축: 내부 91.4점

	내용	내부 자체평가
인권경영 체제의 구축	합계(지표점수의 평균)	91.4
	인권존중 정책선언	91.7
	인권영향평가 정기적 실시	100
	인권경영 제도화를 위한 필요조치	100
	인권경영 성과	100
	구제절차 마련	77.8

▶ 결과 : 인권경영 체제의 구축 평가결과: **91.4점**

▶ 평가 : 인권영향평가 실행 시 회사 내·외부 전문가를 참여시키며 정기적으로 실시하고 있으며, 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하고 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 마련하여 운영하고 있어 인권경영의 체계적 구축이 되었고 인권경영위원회 보고 및 의견 수렴을 통해 자료 내용에 대한 검증은 거치고 외부에 공개함으로써 인권경영의 선도적 기관으로 발전하고 있음

▶ 과제 : 보완이 필요한 사항으로 인권정책선언을 정기적으로 재검토하고 개선할 것을 권장하며, 인권침해 사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용할 수 있도록 '인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼'을 작성하고 홍보를 통해 적극적인 인권침해 구제가 필요

▶ 보완 : 매년 시행하는 인권영향평가의 결과를 외부위원의 자문을 받아 인권정책에 반영하여 선언할 수 있도록 지침 개정이 필요하고 인권구제 매뉴얼 홍보를 위해 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 Letter 발송을 통해 적극적인 홍보가 필요, 인권경영 이행지침 제5장 구제절차 제24조의 개정을 통해 '추가적인 법률자문이나 심리 상담 등을 지원' 보완 필요

- 분야 2. 고용상의 비차별: 내부 100점

	내용	내부 자체평가
고용상의 비차별	합계(지표점수의 평균)	100
	고용상 비차별	100
	고용상 남녀 비차별	100
	비정규직 근로자 비차별	100
	외국인 근로자 비차별	100

- ▶ 결과 : 고용상의 비차별 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 고용상 비차별, 고용상 남녀 비차별 등 부분에서 상당한 노력의 성과가 있었고 비정규직 근로자에 대한 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자와 차별적 처우가 없고, 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장: 내부 100점

	내용	내부 자체평가
		합계(지표점수의 평균)
결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유	100
	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100
	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100
	노동조합 부재 시 대안적 조치	100

- ▶ 결과 : 결사·단체교섭·단체행동의 자유 보장 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 노동조합의 설립을 허용하며 그를 통해 근로자가 자유롭게 모임을 하고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 지원을 하고 있고 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우가 발생하지 않으며 연구원은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공하고 있음 또한 노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등의 편의를 제공하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 4. 강제노동의 금지: 내부 100점

	내용	내부 자체평가
		합계(지표점수의 평균)
강제노동의 금지	강제노동 금지	100
	자회사·이해관계자에 의한 강제노동 예방	해당없음

- ▶ 결과 : 강제노동의 금지 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있으며 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려하고 있음, 근로자가 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있도록 하고 있고 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 연구원을 그만둘 수 있도록 규정을 마련하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

## - 분야 5. 아동노동의 금지: 내부 100점

	내용	내부 자체평가
아동노동의 금지	합계(지표점수의 평균)	100
	연소자 고용 금지	100
	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	해당없음

▶ 결과 : 아동노동의 금지 평가결과: **100점**

▶ 평가 : 연구원은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토하고 있음

▶ 보완 : 없음

## - 분야 6. 산업 안전 보장: 내부 100점

	내용	내부 자체평가
산업 안전 보장	합계(지표점수의 평균)	100
	작업장 안전	100
	임산부 및 장애인 등 보호	100
	필수장비 제공 및 교육실시 등	100
	산업재해 피해근로자 지원	100

▶ 결과 : 산업 안전 보장 평가결과: **100점**

▶ 평가 : 작업장의 안전 장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지하고 있음, 연구원은 장애인들이 연구원 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 잘 관리하고 있고 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공 중이며 산업 안전에 관한 교육을 정기적으로 실시 감독하고 있으며 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립·운영하고 관리하고 있음

▶ 보완 : 없음

## - 분야 7. 책임 있는 공급망 관리: 내부 83.3점

	내용	내부 자체평가
책임 있는 공급망 관리	합계(지표점수의 평균)	83.3
	협력 회사 등의 인권침해 예방	100
	모니터링 실시	50.0
	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	75.0

- ▶ 결과 : 책임 있는 공급망 관리 평가결과: **83.3점**
- ▶ 평가 : 연구원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 이해관계자의 인권 보호를 위해 모든 업무영역에서 인권을 존중해줄 것을 서면으로 요구함으로써 인권 보호에 대한 강한 의지를 보임
- ▶ 과제 : 인권침해가 발생한 이해관계자에 시정을 위한 개선요구를 하며 특히 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생 되지 않도록 지속적인 모니터링 권고
- ▶ 보완 : 담당자는 이해관계자에 자가 점검표 및 진단표를 수합하여 인권침해에 대한 지속적인 모니터링을 실시하고 인권침해가 발생하면 시정요구 및 관계단절을 통보 또한 인권침해 상황에 자주 노출되는 업무를 담당하는 직원들을 대상으로 교육프로그램 제공 및 이수 권고

## - 분야 8. 현지 주민의 인권 보호: 해당없음

	내용	내부 자체평가
현지 주민의 인권 보호	합계(지표점수의 평균)	해당없음
	지역주민 인권의 존중·보호	해당없음
	타기관 지적재산권 보호	해당없음

- ▶ 현지 주민의 인권 보호 평가결과: 해당없음

## - 분야 9. 환경권 보장: 내부 100점

	내용	내부 자체평가
환경권 보장	합계(지표점수의 평균)	100
	환경경영체제 수립 및 유지	100
	환경정보의 공개	100
	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100
	비상계획 수립	100

▶ 결과 : 환경권 보장 평가결과: **100점**

▶ 평가 : 연구원의 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하며 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지 점검하고 있음, 환경정보를 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공하고 있음, 연구원은 환경 문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지하고 있어 환경 훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위해서 비상계획을 수립 운영하고 있음

▶ 보완 : 없음

## - 분야 10. 고객 인권 보호: 해당없음

	내용	내부 자체평가
고객 인권 보호	합계(지표점수의 평균)	해당없음
	고객 보호를 위한 법령 준수	해당없음
	서비스·정보 등 이상시 조치	해당없음
	고객 사생활 보호	해당없음

▶ 고객 인권 보호 평가결과: 해당없음



## - 분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장: 내부 100점

	내용	내부 자체평가
개인정보 보호 및 정보인권 보장	합계(지표점수의 평균)	100
	개인정보 보호	100
	정보인권 보장	해당없음

- ▶ 결과 : 개인정보 보호 및 정보인권 보장 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 연구원시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않고 있으며 개인정보 보호에 대한 철저한 교육을 실시하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

## - 분야 12. 직원 인권 보호: 내부 95.8점

	내용	내부 자체평가
직원 인권 보호	합계(지표점수의 평균)	95.8
	갑질 폭력 예방 및 괴롭힘 금지	88.9
	성희롱·성폭력 예방과 구제조치	100
	일·가정양립	100
	휴식권	100

- ▶ 결과 : 직원 인권 보호 평가결과: **95.8점**
- ▶ 평가 : 연구원은 성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제조치를 마련하고 있고 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있어 여성 근로자의 만족도 높으며 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성되어 있어 근로 여건이 상당히 우수함
- ▶ 과제 : 갑질 등 행위의 실태 파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사에 대한 보완이 필요
- ▶ 보완 : 직장 내 괴롭힘 예방지침 제8조(예방교육)을 시행하고 교육 수료 시 갑질 등 행위의 실태 파악을 위한 무기명 설문 조사 및 익명제보 시스템의 활용을 통한 정기적인 실태조사 권고

## 분야 13. 코로나 19로부터의 보호: 내부 77.8점

	내용	내부 자체평가
코로나 19로부터의 보호	합계(지표점수의 평균)	77.8
	건강 및 안전	100
	노동자권리 보호	100
	개인정보 보호 및 차별금지	33.3

- ▶ 결과 : 코로나 19로부터의 보호 평가결과: **77.8점**
- ▶ 평가 : 직원과 고객의 건강과 안전을 위해 모든 업무 공간 및 환경을 정기적으로 청소 및 소독을 실시하여 관리하고 있고 코로나 관련 산업보건·안전 정책 및 관행에 대한 정기적인 교육을 통해 인식 개선을 지속하고 있으며 아이가 있는 부모 혹은 다른 직원들의 사회적 거리 두기와 안전을 위해 유연한 재택근무제를 시행하고 있음
- ▶ 과제 : 코로나 감염 직원의 성명 및 연락처 등은 법령에 근거한 정부의 요청 혹은 직원의 동의가 있는 경우를 제외하고 다른 직원 또는 대외에 노출되지 않도록 규정 보완과 직원들과 정기적으로 소통하며 코로나와 관련된 기업 결정과 정보를 투명하게 제공 및 통해 코로나에 따른 문제를 보고할 수 있도록 채널을 활용
- ▶ 보완 : 코로나 감염에 대해 같은 사무실 직원만이 아는 개인정보를 외부로 노출되지 않도록 **노력이 필요하며**, 기업의 결정을 상시적으로 소통할 수 있는 **채널**을 활용하여 자가격리 및 재택근무 중인 직원 및 이해관계자와 항시 소통할 수 있도록 고충처리제도, 핫라인 등과 같은 채널을 활용할 수 있는 방안 마련 및 홍보 실시 필요

## ○ 주요사업 인권영향평가

- 분야. 주요사업: 내부 77.6점

주요사업	내용	내부 자체평가
	합계(지표점수의 평균)	
	보건의료근거 연구자 인권 보호	87.5
	보건의료근거 연구수행	65.4

- ▶ 결과 : 보건의료근거 연구자 인권 보호: **87.5점**
- ▶ 평가 : 보건의료근거 연구를 수행하는 직원은 윤리적인 연구자로서 연구기획, 수행, 평가 등 전문역량에 기초하여 연구를 수행하고 있고, 지적 재산권 보호를 위해 보호 대상인지 사전 조사와 적절한 보상을 제고 하며, 연구원의 개인 사생활을 존중하고 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 관리하고 있음, 연구수행과 관련한 연구참여자 및 연구대상자 등 이해관계자에게 인권보호·존중에 관한 교육을 통해 인권보호를 하고 있음
- ▶ 과제 : NECA는 연구대상자의 인권 보호 준수 여부에 대한 정기적인 모니터링을 실시하며, 소속직원의 인권침해 사실을 알게 되면 적절한 조치 필요
- ▶ 보완 : 연구자가 연구를 진행하기 위한 사전 준비 단계에서부터 인권침해 관련 교육과정에 자가점검을 통해 인권 감수성을 체크 할 수 있는 교육을 사전에 이수하고 인권침해(점검) 자가점검 체크리스트를 작성하여 제출하도록 지침 보완, 연구대상자에게 설문이나 현장방문을 통해 연구에 필요한 설문 데이터나 자료를 수집한 후에 연구대상자 및 대상기관에 자가 점검표를 보내 결과를 제출 받아 관리할 수 있는 사후 감시 시스템이 필요하며, 인권침해 사실이 드러나면 인권침해 피해자에게 우선 인권침해에 대한 구제절차를 안내하고 피해자가 최대한 회복될 수 있도록 지원할 수 있는 지침마련 권고, 재발 방지책으로 인권침해 사실에 관한 사례연구를 통해 피해자의 개인정보가 노출되지 않도록 정보를 가공하여 연구자들이 참고할 수 있는 자료화 과정 필요
- ▶ 결과 : 보건의료근거 연구수행: **65.4점**
- ▶ 평가 : NECA의 연구기획자문단 위원은 국내의 학회, 단체 및 연구원 내부의 추천으로 위원회가 구성되고 규정과 지침에 따라 운영하고, 연구주제 발굴 및 선정은 연구주제의 우선순위 평가 시 연구원의 경영목표와 연구수행 가능성, 필요성, 시급성, 중복성, 정책 활용 가능성 등의 기준으로 공정하게 심의가 이루어지며 선정됨, 인권침해 예방적 차원에서 연구참여자에 대한 연구윤리 교육을 최대 2년에 한번은 꼭 이수하도록 관리하고 있음
- ▶ 과제 : 연구책임자를 지정하고, 연구수행계획서를 제출하는 과정에서 참여연구자의 의견을 반영하는 사전협의 절차와 연구수행계획서를 제출받은 연구기획 담당 부서장은 연구수행계획서 심의를 과정에서 심의자와 제안자의 인권침해에 대해 모니터링이 필요하고 또한 연구수행을 위한 인터뷰나 설문 조사를 하는 과정에서 연구참여자 및 대상자 등에게 인권침해가 발생하지 않도록 사전에 교육 및 해당 연구과제 연구책임자에 대하여 시정 또는 보완을 요구하는 과정에서 연구책임자와 참여자에게 인권침해가 발생하지 않도록 사전에 교육을 필요함, 연구성과의 활용과정에 개인정보 유출에 따른 인권침해가 발생하지 않도록 개인정보 관리 및 지속적인 모니터링 실시
- ▶ 보완 : 연구수행 참가자에게는 연구윤리교육 과정을 이수하도록 하며 교육 중에 인권침해 자가점검을 교육과정에 포함할 수 있는 교육과정 개선이 필요함, 연구책임자와 참여연구자는 인권감수성 점검을 통해 연구수행계획서에 인권침해 요소가 있는지 사전에 협의 필요, 연구수행계획서에 인권침해(점검) 자가점검 체크리스트를 첨부하여 제출할 수 있는 지침이 필요, 연구수행계획서의 심

의과정에서 심의자와 제안자의 인권침해 모니터링을 위해 심의과정에 참여한 위원에게 자가점검표를 제출 받을 수 있도록 지침 보완, 연구수행 참가자는 인터뷰나 설문 조사과정에서 자가점검을 통해 인권침해 요소가 발생되었는지 점검이 필요하며, 연구대상자 및 대상기관에 자가점검표를 송부하여 제출받아 인권보호 준수 여부 결과를 보고할 수 있도록 연구 프로세스 개선 필요, 연구과제에 대한 시정 및 보완을 요구하는 과정에서 자가 점검표를 통해 인권 감수성을 체크하여 연구 책임자와 참여자의 인권이 침해되지 않도록 프로세스 개선 권고, 연구성과의 활용과정에 개인정보 및 특정인을 지목할 수 있는 정보가 포함되어 있는지 점검을 할 수 있는 점검프로세스 마련 및 개인정보 유출에 의한 인권침해 발생에 따른 구제절차 마련 권고

## 3) 인권경영 실행, 공개(3단계)

- 인권영향평가, 인권과제 발굴 및 추진, 임직원 인권역량 강화 등을 통해 체계적 인권경영 이행 및 인권문화 정착 노력

## ① 2020년도 이전 인권경영 추진현황

- ☑ 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영 활동을 활발하게 추진함

추진 방향	중점 추진과제	세부내용	달성기준
① 인권경영 추진체계 고도화	인권경영 규범 고도화	인권의식함양 및 인권존중문화 확산을 위한 관련 규정 확충	인권경영이행지침 제정('19.12)
		인권침해 구제절차 관련 규정 정비	인권침해 신고센터 신설('20.5.)
	인권경영위원회 운영 활성화	인권경영위원회 개최 정례화	연 4회(분기별) 회의 개최 권고
		인권경영위원 역량 강화	인권경영책임관 임명 및 인권경영위원회 구성('20.2.)
② 인권 존중문화 확산	인권경영 교육 강화	인권경영 전문역량 강화	국가인권위원회 인권 강사 배출 ('20.10.)
		임직원 및 협력사 대상 인권 기본교육 시행	인권의식 함양 교육 ('20.1.)
	인권존중 의식 제고	인권존중문화 확산을 위한 프로그램 개발 및 추진	협오 차별 예방 교육('20.5.)
		인권경영 추진사업 홍보 강화	갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 Letter 발송 6회 ('20)
③ 인권경영 평가 및 진단	인권영향평가 실시	기관운영 인권영향평가 실시	NECA 인권실태조사 시행('20.6.)
		주요사업 인권영향평가 실시	'21년 인권 영향평가 계획 수립
	인권경영시스템 인증	인권경영시스템 인증 획득	인증서 획득 계획 수립 권고

### 3. 인권경영 로드맵 수립

#### 1) 인권경영 로드맵의 방향

##### □ UNGPRF 활용 검토

- UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF)는 세계적 기업 활동에 있어 인권 강화를 위해 만들어진 지침으로 유니레버, M&S, ABNARMO 등의 세계적 기업의 인권보고에 활용되고 있음
- 내·외부 이해관계자의 의견 및 전문가 자문 등을 반영하여 연구원 특성 및 사회적 흐름에 맞는 인권경영을 추진하기 위한 기초자료로 활용

##### □ 이해관계자 인권보호

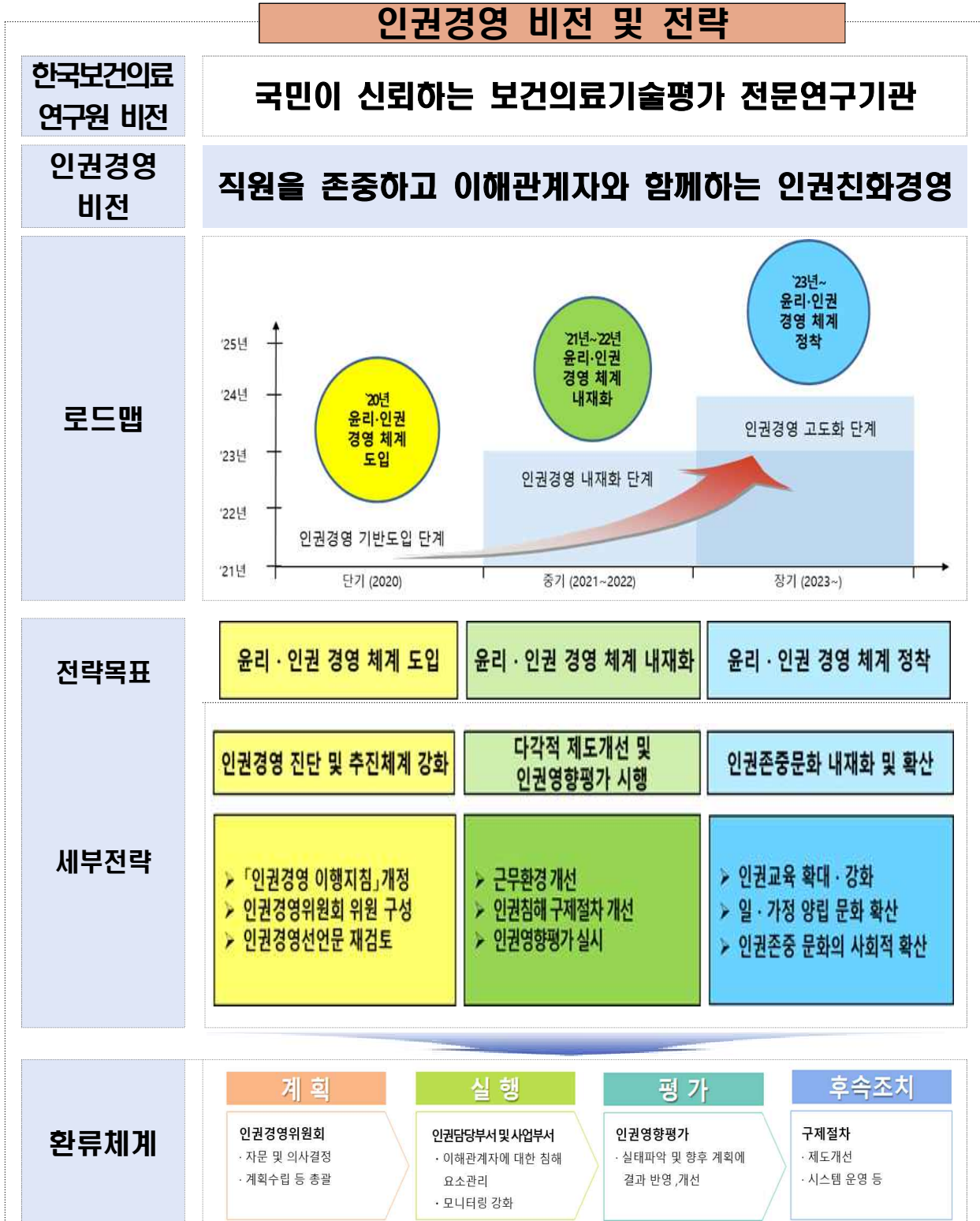
- 인권 범위를 외부로 확대, 이해관계자를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리
- 가장 인권 리스크에 취약한 연구대상자의 경우 인권침해(점점) 자가점검 체크리스트 수합, 실사, 3자 검증, 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크 최소화
- 연구대상자의 인권침해 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 연구원은 반드시 기한 내에 조치 취해야 함
- Follow-up 실사를 통해 인권 리스크 발생 여부 재차 확인 및 인권침해 피해자의 구제를 위한 매뉴얼 지속적인 개정

##### □ 인권취약그룹 파악 및 리스크 완화 (기관운영부문 잠재적 리스크 보완)

- 한국보건의료연구원 내 주요 지표선정하여 별도로 관리
- 인권경영체계의 구축, 책임 있는 공급망 관리, 직원 인권 보호, 코로나 19로부터의 보호, 공급망 내 인권 보호
- 해당 리스크는 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안을 참고하여 그룹별 리스크를 관리, 앞으로도 매년 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크 도출하여 차기 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안으로 확정하고, 도출된 인권 리스크 보완에 집중
- 정기적으로 인권 영향평가를 하여 인권 리스크를 파악하고 개선과제 발굴 및 인권 리스크 제거를 통한 인권존중 조직문화 조성
- 인권경영 체계, 제도 개선 및 지속적인 모니터링 통한 인권의식 확산

## 2) 인권경영 비전 및 전략

〈 그림2-4 〉 인권경영 비전 및 중장기 전략 수립



※ 상기 비전 및 전략은 외부전문기관의 의견으로 연구원에서 내부 상황을 고려하여 적정하게 운용하기 바람

---

# 붙임

---

붙임 1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과

붙임 2. 인권영향평가의 보완·개선사항에 대한 권고의견

붙임 3. 5개년 중장기 인권경영 추진전략(계획) 안



## 붙임1 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과

### 1. 기관운영 인권영향평가 종합통계표

○ 종합통계표(13개 분야, 212개 지표)

구분	이슈 / 담당부서	평가지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	32	26	1	2	0	3
2	고용상의 비차별	17	15	0	0	0	2
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	16	0	0	0	0
4	강제노동의 금지	11	6	0	0	2	3
5	이동 노동의 금지	14	1	0	0	0	13
6	산업 안전 보장	17	11	0	0	4	2
7	책임 있는 공급망 관리	10	4	2	0	1	3
8	현지 주민의 인권 보호	10	0	0	0	0	10
9	환경권 보장	18	17	0	0	0	1
10	고객 인권 보호	15	0	0	0	0	15
11	개인정보 보호 및 정보인권 보장	11	7	0	0	0	4
12	직원 인권 보호	27	23	0	1	0	3
13	코로나 19로부터의 보호	14	6	2	1	5	0
합 계		212	132	5	4	12	59

## 2. 기관운영 인권영향평가 세부평가 지표

### ▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권존중 정책선언	1 연구원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○					2021년 인권경영추진계획 (지침 및 선언문 포함)(붙임1) :인권경영이행지침제2장 제5조 인권경영선포 및 이행
	2 인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○					2021년 인권경영추진계획 (지침 및 선언문 포함)(붙임1) :인권경영이행지침제2장 제5조 인권경영선포 및 이행 /인권경영이행지침제2장 제5조 인권경영선포 및 이행
	3 연구원의 인권정책선언은 연구원 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○					2021년 인권경영추진계획 (지침 및 선언문 포함)(붙임1) :인권경영이행지침 제3장 인권경영위원회 /2020년 인권경영 자문회의 1,2 (붙임2,2-1)
	4 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자에게 전달되었다.	○					공식홈페이지 게시 (선언문 및 평가결과)(붙임3,3-1)
	5 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.		○				
	6 연구원의 인권정책선언은 해당 연구원에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇 인지가 표명되었다.	○					2021년 인권경영추진계획 (지침 및 선언문 포함)(붙임1) :인권경영이행지침제2장 제5조 인권경영선포 및 이행 /인권경영이행지침제2장 제5조 인권경영선포 및 이행 /공식홈페이지 게시 (선언문 및 평가결과)(붙임3,3-1)
소 계		5	1				

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
인권영향평가 정기적 실시	1	연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○					2021년인권경영추진계획(지침 및 선언문 포함)(붙임1):인권경영이행지침 제4장 인권영향평가 실시/2020년 인권영향평가 결과보고(붙임4)
	2	연구원의 인권영향평가는 국내 법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○					2021년 외부전문기관 위탁
	3	연구원은 인권영향평가 실행 시 회사 내·외부 전문가를 참여시킨다.	○					2021년 외부전문기관 위탁/2021년 인권경영추진계획(지침 및 선언문 포함)(붙임1)/2020년 인권영향평가 결과보고(붙임4)
	4	연구원 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.					○	
	5	연구원은 자회사나 이해관계자의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.					○	
소 계		3				2		
인권경영 제도화를 위한 필요조치	1	연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○					2021년 인권경영추진계획(지침 및 선언문 포함)(붙임1):인권경영이행지침 제2장
	2	연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.	○					2021년 인권경영추진계획(지침 및 선언문 포함)(붙임1):인권경영이행지침 제2장 제4조 전담조직
	3	연구원은 인권준수 감시 장치를 마련했다.	○					2021년 인권경영추진계획(지침 및 선언문 포함)(붙임1):인권경영이행지침 제5장 제17조
	4	연구원은 인권에 부정적인 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○					((인권침해의 신고 및 접수)/임직원 행동강령 (붙임6)/인권경영 신고채널 (붙임5)
	5	연구원은 자회사나 이해관계자가 인권침해사건에 관련한 도움을 요청하는 경우, 인권침해상담 및 구제절차 진행 등 연구원 차원에서 대응한다.					○	
소 계		4				1		

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
인 권 경 영 성 과	1	연구원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○					2021년 인권경영추진계획 (붙임1) 제3장 인권경영위원회 /2020년 인권경영회의록1,2 (붙임8,9) /2020년 경영평가 보고서 (인권경영부문) (붙임10)
	2	연구원은 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○					
	3	연구원은 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○					
	4	연구원의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○					
	5	인권경영성과 보고는 연구원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○					
	6	인권경영성과 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	○					
	7	연구원은 인권경영위원회 보고 및 의견 수렴을 통해 자료 내용에 대한 검증을 거친다.	○					
소 계			7					
구 제 절 차 마 련	1	연구원은 연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공한다.	○					2021년 인권경영추진계획 (붙임1)
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○					
	3	연구원은 구제절차의 접근성, 용이성을 위해 온라인 및 오프라인 신고 채널을 운영한다.	○					인권관련 신고채널 (붙임5)

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
4	연구원은 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	○					2021년인권경영추진계획 (지침 및 선언문 포함)(붙임1) 인권경영이행지침 제5장 인권침해 구제
5	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○					
6	연구원은 피해자가 연구원의 구제 절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 노력한다.	○					
7	연구원은 인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용할 수 있도록 '인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼'을 작성하고 홍보한다.			○			
8	연구원은 인권침해 상담, 고충 상담 등 인권침해 문제를 다루는 대응인력을 지정한다.	○					고충상담원 지정 현황 (붙임11)
9	연구원은 인권침해 피해자가 요구하는 경우 연구원의 자원을 활용하여 법률자문, 심리 상담을 지원한다.			○			
소 계		7		2			X
합 계		26	1	2		3	

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
고용상 비차별	1	연구원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					인사복무규정 제15조
	2	연구원은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○					인사복무규정 제15조
	3	연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					맞춤형 복지제도 지원지침 제4조
	4	연구원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					인사복무규정 제20조, 제25조, 제85조
	5	연구원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					인사복무규정 제15조
소 계		5						
고용상 남녀비차별	1	연구원은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	○					인사복무규정 제15조
	2	연구원은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○					보수규정 제6조
	3	연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○					맞춤형 복지제도 지원지침 제4조
	4	연구원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○					인사복무규정 제20조, 제25조, 제85조

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	5	연구원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○					인사복무규정 제15조
	6	연구원은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○					인사복무규정 제15조
소 계			6					
비정규직 근로자 비차별	1	연구원은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○					계약직직원 운영규정 시행지침 제4조, 제5조
	2	연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○					맞춤형 복지제도 지원지침 제4조
	3	연구원은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○					보수규정 제6조
소 계			3					
외국인 노동자 비차별	1	연구원은 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	○					인사복무규정 제15조
	2	연구원은 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적·문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.					○	
	3	해외에서 활동하는 기업(자회사, 지사)은 현지 문화와 제도를 존중한다.					○	
소 계			1				2	
합 계			15				2	

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1	연구원은 노동조합 설립을 허용한다.	○					한국보건의료연구원 노동조합 (설립 2019.9)
	2	연구원은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					한국보건의료연구원 단체협약 제1장, 제8장
	3	연구원은 노동조합 활동을 포함 하는 근로자 모임을 위해 회의실 등의 편의를 제공한다.	○					노동조합실 제공
	4	연구원은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의 하여 결정한다.	○					[한국보건의료연구원단체협약] 8장
소 계			4					
노동조합 활동 불이익 처우 금지	1	연구원은 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					[한국보건의료연구원단체협약] 총칙 제1장, 제2장, 제3장, 제8장, 제9장, 부칙
	2	연구원은 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					
	3	연구원은 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용 조건으로 하지 않는다.	○					
	4	연구원은 근로자의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					
	5	연구원은 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○					
소 계			5					



항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	연구원은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○					한국보건의료연구원 단체협약 총칙 제1장, 제2장, 제8장, 제9장
	2	연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					
	3	연구원은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 있는 연구원대표가 참여하여 협상한다.	○					
	4	연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					
	5	연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○					
소 계			5					
노동조합 부재시 대안적 조치	1	연구원에 노동조합이 없는 경우 연구원은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적 조치를 제공한다.	○					노사협의회 운영 지침 (분기1회 실시)
	2	연구원은 노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등의 편의를 제공한다.	○					제공
소 계			2					
합 계			16					

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 금지	1	연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○					인권경영지침 [별표1]
	2	연구원은 공정하고 투명한 고용계약을 위해 노력하며 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○					채용지침별지 제9호서식 (임용계약서)
	3	연구원은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○					인사복무규정 제44조 제1항
	4	연구원은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	○					인사복무규정 제40조 제4항
	5	연구원은 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.					○	
	6	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있다.	○					인사복무규정 제44조 제1항
	7	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 연구원을 그만둘 수 있다.	○					인사복무규정 제34조 제2항
	8	연구원은 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.				○		
소 계			6			1	1	

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
자회사·이해관계자에 의한 강제노동 예방	1	연구원은 외국에서 활동하는 자회사나 이해관계자에서 강제 노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					○	
	2	연구원은 자회사나 이해관계자에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.					○	
	3	연구원은 인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.				○		
소 계					1	2	X	
합 계		6			2	3		

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
연 소 자 고 용 금 지	1	연구원은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.					○	
	2	연구원이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.					○	
	3	연구원은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.					○	
	4	연구원은 교육 프로그램을 병행하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.					○	
	5	연구원은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○					채용지침 제6조제2항제1호~3호
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.					○	
소 계			1				5	

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
연 소 자 고 용 을 알 게 된 경 우 의 조 치	1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제 조치를 취한다.					○	
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.					○	
	3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.					○	
	4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.					○	
	5	연구원이 의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.					○	
	6	연구원은 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.					○	
	7	연구원은 연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.					○	
	8	연구원은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 근로자를 고용하지 않는다.					○	
소 계						8	X	
합 계		1				13		

▶ 분야 6. 산업안전 보장

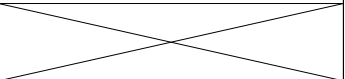
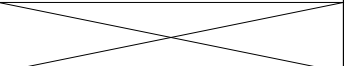
항목	지 표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
작업장 안전	1	연구원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	○					매년 기관자체 정기 위험성 평가 시행  ☞ '21년 감소대책 수립 필요건 개선완료 (24건 중 24건)  근거(붙임1): 운영지원팀-3235 (2021.11.17.)'2021년 위험성평가용역 결과보고
	2	연구원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	○					
	3	연구원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식 보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○					
	4	연구원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○					
	5	연구원은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 작업환경측정을 실시한다.					○	
소 계			4				1	
임산부 및 장애인 등 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.	○					장애인 화장실 층별 설치 근거(붙임3) : 한국자산관리공사 수도권개발처-10339 (2021.09.06.)
	2	연구원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.				○		
	3	연구원은 임신을 한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.				○		

구분	지 표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	4	연구원은 장애인들이 연구원 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○					장애물 없는 생활 환경(BF) 인증 건축(건물 및 인테리어) 근거(붙임2) : 한국자산관리공사 수도권재산관리처-15831 (2021.10.25.)
소 계			2			2		
필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	연구원은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○					정기 안전 교육 시행 근거(붙임5): 운영지원팀-2025 (2021.07.05.)2021년 상반기「안전교육」시행 결과 보고
	2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○					매년 기관자체 정기 위험성 평가 시행 ☞ '21년 감소대책 수립 필요건 개선완료(24건 중 24건) 근거(붙임1): 운영지원팀-3235 (2021.11.17.)'2021년 위험성평가용역 결과보고
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○					정기 안전 교육 시행 근거(붙임5): 운영지원팀-2025 (2021.07.05.)2021년 상반기「안전교육」시행 결과 보고
	4	연구원은 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.					○	
	5	연구원은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	○					인사팀-373(2021.02.25.) '2021년 건강검진 실시안내'
소 계			4				1	

항 목	지 표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
산 업 재 해 피 해 근 로 자 지 원	1	연구원은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.				○		
	2	연구원은 요양보상비 등을 지급해야 하는 경우 지체 없이 지급한다.				○		
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립·운영한다.	○					매년 기관자체 정기 위험성 평가 시행_위험관련 정보 게시 근거(붙임1): 운영지원팀-3235 (2021.11.17.)'2021년 위험성평가용역 결과보고
소 계		1			2		X	
합 계		11			4	2		



▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
이해관계자 등의 인권침해 예방	1	연구원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 이해관계자의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○					[붙임 1]' 20년 재무회계 업무 매뉴얼 -<서식>청렴계약·인권존중 이행 서약서
	2	연구원은 이해관계자의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 이해관계자를 선정하는 절차를 가지고 있다.					○	
	3	연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○					[붙임 1]' 20년 재무회계 업무 매뉴얼 -<서식> 청렴계약·인권존중 이행 서약서
	4	연구원은 이해관계자와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○					[붙임 1]' 20년 재무회계 업무 매뉴얼 -<서식> 청렴계약·인권존중 이행 서약서
소 계			3				1	
모니터링 실시	1	연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 이해관계자의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.					○	
	2	연구원은 모니터링 결과 이해관계자의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.		○				[붙임 2] 협력업체 청렴 (인권 포함) 메시지 발송 증빙('21년 9월)
소 계				1			1	

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
보안담당직원에 의한 인권침해 방지	1	연구원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.		○				
	2	연구원의 보안담당 직원은 인권 보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.				○		
	3	연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구 한다.	○					[붙임 3] 보안 사무 외주업체 청렴계약.인권존중 이행서약서('21년 12월)
	4	연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되 는지 지속적으로 모니터링 한다.					○	
소 계			1	1		1	1	X
합 계			4	2		1	3	

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
지역주민 인권의 진중· 보호	1	연구원은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					○	
	2	관련 법령에서 연구원활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					○	
	3	연구원은 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.					○	
	4	연구원은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제 수단을 이용하지 않는다.					○	
	5	연구원은 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					○	
	6	연구원은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					○	
	7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					○	
소 계						7		

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
타 기 관	1	연구원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.					○	
지 적 재 산 권	2	연구원은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.					○	
보 호	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.					○	
소 계							3	X
합 계							10	

▶ 분야 9. 환경권 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체 제수립 및 유지	1	연구원은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	○					운영지원팀-1859(2021.06.18.)' 한국보건의료연구원 「지구는 NECA 지킨다」운영 계획 보고
	2	연구원은 환경관련 정보를 체계 적으로 수집하고 평가한다.	○					한국환경상반기기술원 녹색투자지원실-1334 (2021.19.14.) "20년 환경정보 2차 서류평가 적합 알림"
	3	연구원은 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기 적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	○					2020년 온실가스 감축목표 이행결과보고서 및 2021년 이행 계획 제출
	4	연구원은 연구원 활동뿐만 아니라 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행 한다.	○					운영지원팀-1859(2021.06.18.)' 한국보건의료연구원 「지구는 NECA 지킨다」운영 계획 보고
	5	연구원은 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	○					2021년 환경 에너지 교육 실시
소 계			5					
환경정보의 공	1	연구원은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공 한다.	○					2021년 3분기 경영공시(온실가스 관련)

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
개	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	○					2021년 3분기 경영공시(온실가스 관련)
	3	환경정책을 개발할 때 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.	○					2021년 3분기 경영공시(온실가스 관련)
소 계			3					
환경문제에 대한 예방적접근의 원칙	1	연구원은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	○					온실가스 1인 1톤 줄이기 캠페인 진행
	2	연구원은 새로운 개발 사업을 추진할 경우 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.	○					운영지원팀-1859(2021.06.18.)' 한국보건의료연구원 「지구는 NECA 지킨다」운영 계획 보고
	3	연구원은 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.	○					운영지원팀-1859(2021.06.18.)' 한국보건의료연구원 「지구는 NECA 지킨다」운영 계획 보고
	4	연구원은 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도 심각한 환경훼손의 가능성이 있다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	○					운영지원팀-1859(2021.06.18.)' 한국보건의료연구원 「지구는 NECA 지킨다」운영 계획 보고
	5	연구원은 대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임 보험에 가입하였다.					○	
소 계			4				1	

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
비상 계획 수립	1	연구원은 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	○					운영지원팀-1859(2021.06.18.)'한국보건의료연구원 「지구는 NECA 지킨다」운영 계획 보고
	2	연구원은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응 지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○					운영지원팀-2951'2021년 한국보건의료연구원 안전경영책임계획 수립', 운영지원팀-1535'한국보건의료연구원 종합안전관리 매뉴얼 수정 보고'
	3	연구원은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발하였으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	○					운영지원팀-2951'2021년 한국보건의료연구원 안전경영책임계획 수립', 운영지원팀-1535'한국보건의료연구원 종합안전관리 매뉴얼 수정 보고'
	4	연구원은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해두었다.	○					운영지원팀-2951'2021년 한국보건의료연구원 안전경영책임계획 수립', 운영지원팀-1535'한국보건의료연구원
	5	연구원과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	○					운영지원팀-2951'2021년 한국보건의료연구원 안전경영책임계획 수립', 운영지원팀-1535'한국보건의료연구원 종합안전관리 매뉴얼 수정 보고'
소 계		5					X	
합 계		17				1		

▶ 분야 10. 고객 인권 보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
고객 보호를 위한 법령 준수	1	연구원은 연구원이 추진하는 사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 기획 및 운영 단계를 안내함에 있어 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.					○	
	2	연구원은 연구원의 추진사업으로 인하여 안전, 환경 등에 부적정한 영향을 최소화하기 위해 사전평가를 실시한다.					○	
	3	연구원은 고객의 알 권리 보호를 위해 터미널 등의 향만시설 이용에 대한 이용방법 등 서비스 정보에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.					○	
	4	연구원은 서비스 이용에 관한 정보를 이해하기 쉬운 언어로 제공하며 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.					○	
	5	연구원은 서비스에 대한 표시·광고를 할 때 고객을 속이거나 고객으로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.					○	
	6	연구원은 제공하는 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.					○	
소 계						6		



항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
서비스·정보등 이상시조치	1	연구원은 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 고객에게 피해가 발생한 경우 고객에게 이와 같은 사실을 알리고 피해가 재발하지 않도록 필요한 조치를 취한다.					○	
	2	연구원은 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.					○	
	3	연구원은 서비스 등이 시행된 이후 결함(정보의 이상 등)이 발견되면 이를 고객에게 알린다.					○	
소 계							3	
고객 사생활 보호	1	연구원은 고객의 사생활을 존중하고 연구원이 수집·저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.					○	개인정보 보호지침
	2	연구원은 고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되어 있으며 공개되어 있다.					○	개인정보 보호지침
	3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고 책임자의 이름이 공개되어 있다.					○	개인정보 보호지침 제2조 제2~4호
	4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.					○	개인정보 보호지침 제12조
	5	고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.					○	개인정보 보호지침 제6조 제2항
	6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 각별한 주의를 기울인다.					○	개인정보 보호지침 제4조 제4항
소 계							6	
합 계							15	

▶ 분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
개인정보 보호	1	연구원은 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 연구원시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	○					개인정보 보호지침
	2	연구원은 개인정보 보호 정책을 수립 및 운영하고 있다.	○					개인정보 보호지침
	3	연구원은 개인정보 보호에 관한 모니터링을 실시하며, 위험이 감지된 경우 재발방지 대책을 수립하여 운영한다.	○					개인정보 보호지침
	4	연구원은 개인정보 보호에 대한 교육을 실시한다.	○					개인정보 보호지침 제22조(개인정보 보호 교육)
	5	연구원은 개인정보 침해에 관한 고충처리 및 구제절차를 마련한다.	○					개인정보 보호지침 제21조 (개인정보 보호책임자의 공개) 및 제24조(유출 통지시기 및 항목)
	6	연구원은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○					개인정보 보호지침 제4조(개인정보 보호 원칙)
	7	화장실 등의 공공시설은 몰래 카메라 등의 불법시설물로부터 안전하다.	○					영상정보처리기기 설치/관리 지침 제 1장 ~ 제5장 설명
소 계		7						

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
정보인권보장	1	연구원은 직원에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.					○	
	2	연구원은 이해관계자에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.					○	
	3	이해관계자들이 경영과 사업 활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련한다.					○	
	4	정보약자를 배려한 인권정책을 추진한다.					○	
소 계						4	X	
합 계		7				4		

▶ 분야 12. 직원 인권 보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
갑질 폭력 예방 및 괴롭힘 금지	1	연구원은 갑질을 근절하는 대책을 수립하여 운영한다.	○					붙임1.2021년 직장괴롭힘방지조치대책 (2021.11.01.)
	2	연구원은 갑질피해 신고센터를 설치하여 운영한다.	○					붙임1.2021년 직장괴롭힘방지조치대책 세부내용 4. 고충처리 프로세스 구축 2. 직장내괴롭힘 성희롱 신고채널 증빙
	3	연구원은 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다.	○					2021년 직장괴롭힘방지조치대책 (2021.11.01.)
	4	갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.	○					3. 직장내괴롭힘교육시행증빙 직장내괴롭힘예방지침 제8조(예방교육)
	5	갑질 등 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사를 실시한다.			○			
	6	갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련한다.	○					붙임1.2021년 직장괴롭힘방지조치대책 기본방향, 세부내용 1장~2장 (2021.11.01.)
	7	2차 피해 예방을 위한 활동 (보복금지, 신분보장, 익명성 보장)이 정기적으로 모니터링되고 있다.					○	발생사례 없음

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	8	연구원은 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.	○					붙임1.2021년 직장괴롭힘방지조치대책 (2021.11.01.) /직장내괴롭힘 예방지침 제9조~제19조
	9	직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다.	○					2021년 직장괴롭힘방지조치대책 (2021.11.01.) /직장내괴롭힘 예방지침 제6조 직장내괴롭힘예방대응조직
	10	연구원은 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소대책을 수립하고 있다.					○	감정노동자 없음
	11	고객의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하는 사항이 반영되어 있다.	○					직장괴롭힘방지조치대책 (2021.11.01.)
소 계			8		1		2	
성희롱·성폭력 예방과 구제 조치	1	성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다.	○					성희롱·성폭력 예방지침
	2	성희롱 등 성폭력에 관한 인권 침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	○					2021년 성희롱·성폭력 근절 추진계획(21O421) / 성희롱·성폭력 예방지침 제9조~제17조

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	3	성희롱 등 성폭력에 관한 인권 침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동하고 있다.	○					2021년 성희롱 성폭력 근절 추진계획(21O421) /성희롱성폭력예방지침 제9조~제17조
	4	협력사에서 발생한 성희롱 등 성폭력에 관한 구제절차를 마련한다.					○	협력사 없음
	5	성희롱 등 성폭력에 관한 예방 교육을 실시한다.	○					성희롱 성폭력 예방지침 제8조 예방교육
	6	가해자에 대한 처벌 및 제재 조치를 보유하고 있다.	○					2021년 성희롱 성폭력 근절 추진계획(21O421),성희롱성폭력예방지침 제16조 징계운영지침 제2조
소 계			5				1	
일·가정양립	1	연구원은 일·가정 양립을 위한 문화 조성 관련 정책을 수립한다.	○					인사복무규정 제2절 제44조~제50조
	2	연구원은 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영한다.	○					가족친화프로그램 증빙 (붙임6)
	3	연구원은 여성노동자의 모성 보호를 위한 편의시설을 제공한다.	○					수유실 설치

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	4	연구원은 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영한다.	○					노사협의회 운영
	5	연구원은 정기적으로 복리후생 제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도 개선에 반영하고 있다.	○					건강검진 시행 만족도 설문조사
	6	연구원은 육아휴직에 대한 부담 감소를 위하여 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.	○					육휴대체 적극 결원 보충 (채용 수요조사시 우선반영)
	7	기관의 임신 중인 여성 사원은 출산휴가와 육아휴직을 본인의 의사에 의해 자유롭게 신청할 수 있다.	○					인사복무규정 제2절 제44조~제50조 (규정상 제재요건 없음)
소 계			7					
휴식권	1	연구원은 충분하고 적절한 휴식 권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.	○					인사복무규정 제2절 제44조 근무시간
	2	연구원은 노동기준에 따른 휴식 시간을 보장한다.	○					인사복무규정 제2절 제44조 근무시간
	3	연구원은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.	○					업무지시 하지 않음 (증빙 불가) 개인 SNS를 증빙하기 어려움
소 계			3					
합 계			23		1		3	

▶ 분야 13. 코로나19로부터의 보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
건강 및 안전	1	직원과 고객의 건강을 위해 모든 업무 공간 및 환경(공용 공간 및 화장실, 숙소사, 구내 식당)을 정기적으로 청소 및 소독한다.	○					임대차 계약에 의한 업무공간 정기 청소 실시 근거(붙임4): 한국자산관리공사수도권재산관리처-16230 (2021.11.01.)
	2	코로나19 노출 위험이 큰 지역 등 안전하지 않거나 해로운 작업 환경에 노동자, 특히 고령자, 임산부 또는 기존에 질병을 앓고 있는 노동자가 노출되는 것을 방지한다.	○					종합안전관리 매뉴얼 수립에 따른 취약근로자 감염병 예방 근거(붙임5) 운영지원팀-1535 (2021.05.24.)
	3	임산부 또는 출산예정자가 코로나로 인해 받을 수 있는 위험을 파악하고 이를 경감하기 위해 노력한다.	○					
	4	연구원에서 제공하는 작업장 및 직원 주거 시설에서 직원이 사회적 거리두기를 시행할 수 있도록 한다.	○					분야13. 건강과 안전 보충 1~4 (첨부참조)
	5	계약직 직원을 포함한 모든 직원을 대상으로 코로나 관련 산업보건·안전 정책 및 관행에 대한 정기적인 인식 제고 및 교육을 제공한다.	○					정기 안전 교육 시행근거(붙임5): 운영지원팀-2025 (2021.07.05.)2021년 상반기「안전교육」시행 결과 보고
소 계			5					



항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
노동자 권리 보호	1	과거에 코로나19 확진 판정을 받은 자가 취업 과정에서 차별받지 않도록 한다.				○		
	2	임직원의 인지나 동의 없이 코로나19 또는 관련 질병의 검사 및 치료를 이유로 감봉하지 않는다.				○		
	3	아이가 있는 부모 혹은 다른 직원들의 사회적 거리두기와 안전을 위해 유연한 재택근무제를 시행한다.	○				사회적 거리두기에 따른 재택근무 시행 근거(붙임6)	
소 계			1			2		
개인정보 보호 및 차별금지	1	코로나 감염 직원의 성명 및 연락처 등은 법령에 근거한 정부의 요청 혹은 직원의 동의가 있는 경우를 제외하고 다른 직원 또는 대외에 노출되지 않도록 주의필요 규정을 마련한다.				○		
	2	코로나19 치료 후 복귀가 허용된 직원이 차별적 취급이나 사회적 편견에 노출되지 않도록 한다.				○		
	3	허위 또는 잘못된 정보가 확산하고 소외 그룹에 대한 편견이나 두려움이 직장 내에서 발생하는 것을 방지하기 위한 절차를 마련한다.				○		

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	4	협력업체, 특히 중소기업과 맺은 계약은 가능한 한 유지한다.				○		
	5	직원들과 정기적으로 소통하며 코로나와 관련된 기업 결정과 정보를 투명하게 제공한다.		○				
	6	고충처리제도, 핫라인 등 채널을 통해 코로나에 따른 문제를 보고할 수 있도록 하며, 모든 직원 및 이해관계자가 이러한 채널을 활용할 수 있도록 한다.		○				
소 계				2	1	3		X
합 계			6	2	1	5		

### 3. 주요사업 인권영향평가 종합통계표

○ 종합통계표(2개 분야, 29개 지표)

번호	분야	평가지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	보건의료근거 연구자 인권보호	16	14	0	2	0	0
2	보건의료근거 연구수행	13	8	1	4	0	0
합계		29	22	1	6	0	0

## 4. 주요부서 인권영향평가 세부평가 지표

### ◆ 분야 1. 보건의료근거 연구자 인권보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
주의 의무	1	보건의료근거연구를 수행하는 직원은 직무에 따라 요구되는 윤리적인 연구자로서의 주의 의무를 다하고 있다.	○					붙임1. 윤리헌장 붙임2. 연구윤리지침
	2	보건의료근거연구를 수행하는 직원은 연구기획, 수행, 분석, 평가등 전문역량의 유지와 제고를 위해서 노력을 다하고 있다.	○					붙임3. 역량제고노력
	3	보건의료근거연구를 수행하는 직원은 연구기획, 수행, 분석, 평가등 전문역량에 기초하여 연구를 수행하고 있다.	○					붙임4. 연구기획관리규정 붙임5. 연구기획관리지침
소 계			3					
지적 재산권 보호	1	보건의료근거연구를 수행하는 직원은 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상인지 사전에 조사한다.	○					붙임6. 연구결과물 저자자격 및 소유관리지침
	2	보건의료근거연구를 수행하는 직원은 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	○					붙임6. 연구결과물 저자자격 및 소유관리지침
소 계			2					

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
개 인 사 생 활 보 호	1	NECA는 연구원의 사생활을 존중하고, 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 한다.	○					붙임8. 개인정보보호지침
	2	NECA는 연구자가 수집하는 정보 수집에 따른 관리지침이 마련되어 있다.	○					붙임7. 연구용 자료관리지침
	3	NECA는 연구원의 개인정보 수집 운영에 따른 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○					붙임7. 연구용 자료관리지침
	4	NECA는 연구대상자의 정보를 수집할 때에는 그 사실을 당사자에게 고지한다	○					붙임7. 연구용 자료관리지침
	5	NECA는 연구대상자의 개인정보를 당사자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○					붙임7. 연구용 자료관리지침
	6	NECA는 연구대상자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○					붙임7. 연구용 자료관리지침
소 계		6						

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
이 해 관 계 자 의 인 권 침 해 예 방	1	NECA는 연구수행과 관련한 연구참여자와 연구대상자 등 이해관계자의 인권보호에 대한 의무를 이행한다.	○					붙임9. 인권경영이행지침 붙임2. 연구윤리지침
	2	NECA는 연구수행과 관련한 연구참여자와 연구대상자 등 이해관계자의 모든 업무영역에서 인권을 존중한다.	○					붙임9. 인권경영이행지침 붙임2. 연구윤리지침
	3	NECA는 연구수행과 관련한 연구참여자와 연구대상자 등 이해관계자에게 인권보호·존중에 관한 내용을 교육한다.	○					붙임2. 연구윤리지침 붙임12. 인권관련교육
	4	NECA는 연구대상자에게 설문이나 현장방문 시 인권보호 준수 여부를 점검한다.			○			
	5	NECA는 연구수행과 관련한 이해관계자에 대한 모니터링 결과 소속직원의 인권침해 사실이 드러나면 적절한 조치를 한다.			○			
소 계			3		2			X
합 계			14		2			

◆ 분야 2. 보건의료근거 연구수행

분야	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
조직 및 운영	1	연구기획자문단 위원은 국내의 관련 학회와 단체 및 연구원 내부 추천을 받아 구성하고, 연구기획관리규정 및 지침의 세부기준에 따라 운영한다.	○					붙임4. 연구기획관리규정 붙임5. 연구기획관리지침
	2	NECA에서 운영하는 모든 위원회의 은 구성 및 운영은 규정 및 지침에 따른다.	○					붙임4. 연구기획관리규정 붙임5. 연구기획관리지침
소 계			2					
연구주제 발굴 및 선정	1	연구주제 발굴은 기관미션, 비전과의 연계성, 보건의료 관련 주요정책조사 결과 등을 고려한다.	○					붙임4. 연구기획관리규정 붙임5. 연구기획관리지침
	2	연구주제 우선순위 평가 시 연구원의 경영목표와 연구수행 가능성, 필요성, 시급성, 중복성, 정책 활용 가능성 등을 고려하여 심의한다.	○					붙임4. 연구기획관리규정 붙임5. 연구기획관리지침
	3	연구책임자를 지정하고, 해당 연구 책임자에게 연구수행계획서를 제출하는 과정에서 참여연구자의 의견을 반영하는 사전협의 절차가 마련되어 있다.		○				
	4	연구수행계획서를 제출받은 연구 기획담당부서장은 연구수행계획서 심의를 과정에서 심의자와 제안자의 인권침해에 대해 모니터링 한다.			○			
소 계			2	1	1			

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
연구수행및진도관리	1	연구원에서 수행하는 연구과제의 연구책임자가 외부기관에 소속된 연구진일 경우에는 원칙적으로 연구과제 개시 이전에 외부연구책임자의 위촉계약을 체결하는 절차가 마련되어 있다.	○					붙임10. 검임연구원 및 비상임연구원 운영지침
	2	NECA는 연구대상자에 대한 인권침해가 발생하지 않도록 연구참여자에게 연구윤리교육을 최대 2년에 한번 이수토록 한다.	○					붙임11. 연구윤리교육 계획 및 결과보고
	3	연구수행을 위한 인터뷰나 설문 조사를 하는 과정에서 연구참여자에게 인권침해가 발생하지 않도록 사전에 교육한다.			○			
	4	해당 연구과제 연구책임자에 대하여 시정 또는 보완을 요구하는 과정에서 연구책임자와 참여자에게 인권침해가 발생하지 않도록 사전에 교육한다.			○			
소 계			2		2			
연구결과보고·평가및성과활용	1	연구 결과보고서 및 연차실적 보고서에 대한 심의를 기획위원회에 상정하여 평가하는 절차가 마련되어 있다.	○					붙임4. 연구기획관리규정 붙임5. 연구기획관리지침
	2	연구 결과보고서 또는 연차실적계획서 평가결과를 통보 받은 연구책임자는 관련 서류를 연구담당부서장 확인 후 연구사업 관리부서에 제출하는 절차가 마련되어 있다.	○					붙임4. 연구기획관리규정 붙임5. 연구기획관리지침
	3	NECA는 연구성과의 활용 및 결과물의 활용과정에 개인정보 유출에 따른 인권침해가 발생하지 않도록 모니터링한다.			○			
소 계			2		1			
합 계			8	1	4			



분야	권고사항	세부내용
<p><b>인권경영 체제의 구축</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권정책선언을 정기적으로 재검토하고 개선할 것을 권장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 매년 시행하는 인권영향평가의 결과를 외부위원의 자문을 받아 인권정책에 반영하여 선언을 권고</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용할 수 있도록 '인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼'을 작성하고 홍보하는 것이 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼을 작성하여 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 Letter 발송을 통해 홍보 권고</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권침해 피해자가 요구하는 경우 연구원의 자원을 활용하여 법률자문, 심리상담을 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 이행지침 제5장 제24조의 개정을 통해 '추가적이 법률자문이나 심리 상담 등을 지원' 보완 권고</li> </ul>
<p><b>책임 있는 공급망 관리</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 모니터링 결과 이해관계자의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고 시정이 되지 않을 경우에 관계의 단절을 고려</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력업체 인권침해 사실에 대하여 이해관계자에 청렴(인권 포함) 메시지 발송을 통해 인권침해에 대한 지속적인 모니터링 및 시정요구와 관계의 단절 권고</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의할 것을 권장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해 상황에 자주 노출되는 업무를 담당하는 직원을 대상으로 교육 프로그램 제공 및 이수 권고</li> </ul>
<p><b>고객 인권 보호</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 고객정보의 수집 및 관리 책임자를 지정하고 책임자의 이름을 공개</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고객정보 보안 관리 지침에 따라 관리하며 필요한 경우 고객정보의 수집 및 관리 책임자인 경영지원실장의 이름을 공개 권고</li> </ul>
<p><b>직원 인권 보호</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 갑질 등 행위의 실태 파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태 조사를 실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 예방지침 제8조(예방교육)을 시행하고 교육 수료 시 갑질 등 행위의 실태 파악을 위한 무기명 설문조사 권고</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>코로나 19로부터의 보호</b></p>	<p>○ 코로나 감염 직원의 성명 및 연락처 등은 법령에 근거한 정부의 요청 혹은 직원의 동의가 있는 경우를 제외하고 다른 직원 또는 대외에 노출되지 않도록 주의 필요</p>	<p>- 코로나 감염 직원에 대하여 같은 사무실 직원밖에 모르는 개인정보가 대외에 노출되지 않도록 정보 관리 권고</p>
	<p>○ 직원들과 정기적으로 소통하며 코로나와 관련된 연구원 결정과 정부를 투명하게 제공</p>	<p>- 상시적인 소통체계를 통해 연구원의 결정과 코로나 관련 정보를 신속하고 투명하게 공개를 권고</p>
	<p>○ 고충처리제도, 핫라인 등 채널을 통해 코로나에 따른 문제를 보고할 수 있도록 하며, 모든 직원 및 이해관계자가 이러한 채널을 활용할 수 있도록 노력이 필요</p>	<p>- 코로나 상황에서 자가격리 및 재택근무 중인 직원 및 이해관계자들이 항상 소통할 수 있도록 고충처리제도, 핫라인 등과 같은 채널을 활용할 수 있는 방안 마련 권고 및 홍보</p>
<p style="text-align: center;"><b>보건의료 연구자 인권 보호</b></p>	<p>○ NECA는 연구대상자에게 설문이나 현장방문 시 인권 보호 준수 여부를 점검</p>	<p>- NECA의 연구자가 연구대상자에게 설문이나 현장방문 시 인권보호를 준수할 수 있도록 노력 권고</p>
	<p>○ NECA는 연구수행과 관련한 이해관계자에 대한 모니터링 결과 소속직원의 인권침해 사실이 드러나면 적절한 조치를 실시</p>	<p>- 인권침해에 대한 구제절차를 진행할 수 있는 지침을 마련하고 IRB의 심의과정에 대한 교육을 통해 개인정보 제공 및 설문조사 연구에 대한 심의 절차 마련</p>
<p style="text-align: center;"><b>보건의료 근거 연구수행</b></p>	<p>○ 연구책임자를 지정하고, 해당 연구책임자에게 연구수행계획서를 제출하는 과정에서 참여연구자의 의견을 반영하는 사전협의 절차를 마련</p>	<p>- 연구책임자에게 연구수행계획서를 제출하는 과정에서 참여연구자의 의견이 반영될 수 있도록 사전협의 제도 보완 권고</p>
	<p>○ 연구수행계획서를 제출받은 연구기획담당부서장은 연구수행계획서 심의과정에서 심의자와 제안자의 인권침해에 대해 모니터링 실시</p>	<p>- 연구수행계획서의 심의 과정에 심의자와 제안자의 인권침해에 대한 실태조사를 통해 인권침해의 요소를 발견하고 보완을 권고</p>
	<p>○ 연구수행을 위한 인터뷰나 설문 조사를 하는 과정에서 연구참여자들에게 인권침해가 발생하지 않도록 사전에 교육을 시행</p>	<p>- 연구수행 참가자에게 연구윤리교육 과정을 이수하도록 하면서 인터뷰나 설문 조사에서 인권침해가 발생하지 않도록 추가적인 교육 프로그램 보완 권고</p>

	<p>○ 해당 연구과제 연구책임자에 대하여 시정 또는 보완을 요구하는 과정에서 연구책임자와 참여자에게 인권침해가 발생하지 않도록 사전에 교육을 시행</p>	<p>- 연구과제에 대하여 시정 및 보완을 요구하는 과정에서 연구책임자와 참여자가 인권침해가 발생 되지 않도록 추가적인 교육 프로그램 개발 및 이수 권고</p>
	<p>○ NECA는 연구성과의 활용 및 결과물의 활용과정에 개인정보 유출에 따른 인권침해가 발생하지 않도록 모니터링 실시</p>	<p>- 연구성과의 활용 및 결과물의 활용과정에서 개인정보가 포함되어 있는지 점검을 하는 프로세스 마련 및 사후 침해 대한 구제절차 마련 권고</p>

분 야	인권영향평가 결과 개선대책 필요사항	2022년~2026 추진전략
1. 인권경영 체계의 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 연구원의 최고위에서 정기적인 인권정책 검토</li> <li>- 연구원의 경영진이 최근의 경영 환경 변화를 인권정책에 반영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 인권경영의 이행지침 일부개정</li> <li>- 매년 시행하는 인권영향평가의 결과를 외부위원의 조언을 받아 최고위 수준에서 수정된 인권정책선언으로 재표명하는 절차를 진행할 수 있는 지침 개정 검토</li> </ul>
2. 책임 있는 공급망 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 인권침해 모니터링 및 예방</li> <li>- 인권침해 발생에 대한 정기적인 점검 및 교육프로그램 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 인권침해 예방 교육프로그램 지원 및 교육 이수 권고</li> <li>- 인권침해가 발생한 이해관계자에 시정을 요구 및 교육프로그램 제공하고 재발 방지 노력 권고</li> <li>- 인권침해 발생 요소가 많은 업무에 대하여 예방적 차원에서 인권침해 예방 교육 시행</li> </ul>
3. 직원의 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 갑질, 폭력 및 괴롭힘 예방 계획 수립</li> <li>- 직장 내 갑질 예방에 대한 임직원의 의견을 수렴 권고</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 비위행위 대한 정기적인 실태조사</li> <li>- 지속적인 예방 교육과 정기적인 실태조사 권고</li> <li>- 발생사례는 없지만 2차 피해의 발생을 대비한 지침마련 권고</li> </ul>
4. 코로나 19로부터의 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 개인정보 보호 및 차별금지</li> <li>- 감염 직원의 정보가 외부로 유출되지 않도록 정보 관리</li> <li>- 유연 근무 직원에 대한 정보 공유</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 개인정보의 유출에 의한 차별 발생 예방</li> <li>- 법령에 근거한 정보 요청이나 개인의 동의에 의한 정보 제공을 제외하고 개인을 특정할 수 있는 정보의 유출을 예방할 수 있는 노력 권고</li> </ul>

분 야	인권영향평가 결과 개선대책 필요사항	2022년~2026 추진전략
5. 보건의료근 거 연구자 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 이해관계자의 인권침해 예방</li> <li>- 연구수행 중의 인권침해 예방 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 연구대상자의 인권 보호</li> <li>- 연구를 위한 설문이나 현장방문 시 연구자가 준수해야 할 프로세스를 마련하고 규정을 준수 할 수 있도록 교육 권고</li> <li>- 발생한 인권침해에 대하여 구제절차를 진행할 수 있도록 지침을 마련하고 사례전파를 통한 재발 방지 홍보</li> </ul>
6. 보건의료근 거 연구수행	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 연구주체의 발굴과 선정</li> <li>- 연구제안자와 연구참여자 인권 보호 절차 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 연구수행계획서 사전협의와 심의</li> <li>- 연구수행계획서의 진행 과정에서 연구자의 의견이 반영될 수 있도록 보완</li> <li>- 연구수행계획서의 심의 과정에 대한 정기적인 실태조사를 통해 심의자와 제안자의 인권침해 요소를 찾아 개선할 것을 권고</li> </ul>
7. UNGPRF 활용 검토	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 기업의 인권보고를 위한 지침인 UN Guiding Principles Reporting Framework를 활용하여 지속가능경영보고서 내 인권 내용 작성</li> <li>※ UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF)는 기업 활동에 있어 인권 강화를 위해 만들어진 지침으로 유니레버, M&amp;S, ABNARMO 등의 글로벌 기업이 인권보고를 위해 활용</li> <li>◇ 인권존중 의지 대외 공개 여부, 피해자를 위한 사후지원 활동, 주요 인권 이슈 선정방법 등 구성</li> </ul>	

분 야	인권영향평가 결과 개선대책 필요사항	2022년~2026 추진전략
8. 공급망 내 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 인권 범위를 외부로 확대, 협력사를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리</li> <li>◇ 가장 인권 리스크에 취약한 협력사의 경우 자체 진단(설문지), 실사, 3자 검증, 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크 최소화</li> <li>◇ 협력사 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 협력사는 반드시 기한 내에 조치 취해야 함</li> <li>◇ Follow-up 실사를 통해 인권 리스크 발생 여부 재차 확인</li> </ul> <p>참조 : 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)</p>	
9. 인권 취약그룹 파악 및 리스크 완화	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 한국보건의료연구원 내 8개 핵심 인권 취약그룹을 선정하여 별도로 관리 <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 인권경영체계의 구축</li> <li>2. 책임 있는 공급망 관리</li> <li>3. 고객 인권 보호</li> <li>4. 직원 인권 보호</li> <li>5. 코로나 19로부터의 보호</li> <li>6. UNGPRF 활용 보고서 발간</li> <li>7. 공급망 내 인권 보호</li> </ul> </li> <li>◇ 해당 리스크는 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안'을 참고하여 그룹별 리스크를 관리, 앞으로도 매년 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크 도출하여 차기 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안으로 확정하고, 도출된 인권 리스크 완화에 집중</li> </ul> <p>참조 : 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)</p>	

# **인권침해구제매뉴얼**

---

# 인권침해 구제 매뉴얼

---

1. 공공기관 인권경영 기준 및 추진과제
2. 구제절차 연구 및 제도 마련
3. 구제제도 공개 및 신고접수창구 마련



# 1. 공공기관 인권경영 기준 및 추진과제

## 1) 공공기관 인권경영 매뉴얼 기준 권고사항

- 구제절차 연구와 준비
- 구제절차, 수립
- 구제절차 시행, 평가와 개선

## 2) 인권경영 추진과제

- 구제절차 연구 및 제도 마련(이행지침 반영 및 매뉴얼 안내)
- 구제제도 공개 및 신고접수창구 마련

# 2. 구제절차 연구 및 제도 마련

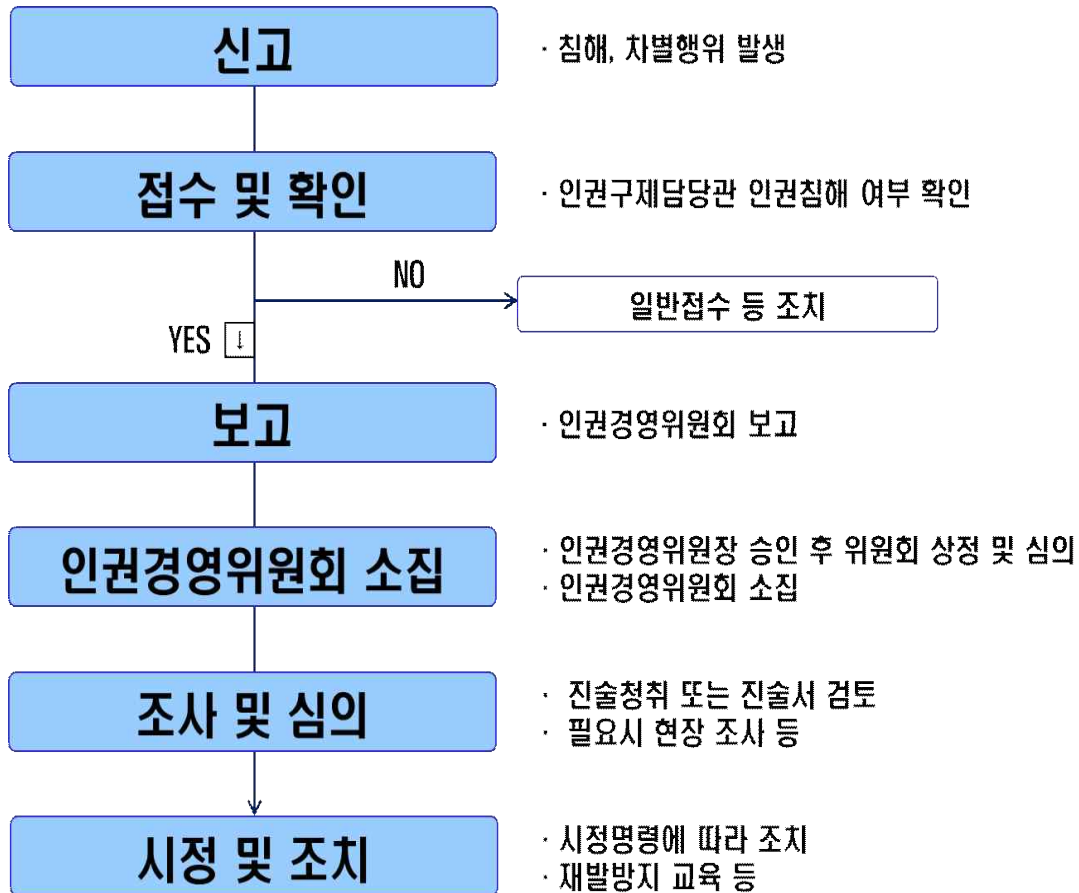
- (제도구축) 국내외 사례 및 유관기관 구제절차 등을 참고하여 합리적인 인권침해 구제절차 마련
- (인권침해 구제절차 제도화) 인권경영이행지침의 제5장 인권침해 구제 / 제17조(인권침해 신고 및 접수)제정으로 제도화
- (인권침해 구제기구 설치) 전문성과 독립성을 가진 운영기구로서 진정심의위원회 설치(내·외부 인사 5인 이내로 구성하며, 외부위원을 과반수 구성 )

위원장	외부위원 중에서 호선
외부위원	외부위원은 제8조 제3항에 따른 자격을 갖춘 자
간사	전담조직의 팀당

- (인권침해 구제절차 모니터링) 구제절차의 효용성 및 효과에 대한 정기적 평가를 통해 지속적으로 모니터링하고 부진분야 발굴·개선

- (운영프로세스) 구제절차 제공을 위한 심의 의결기구로 인권경영위원회구성 및 운영 프로세스 수립

〈그림 1〉 인권침해 행위의 처리 절차



○ (신고·접수) : 연구원은 방문접수외에도 이메일, 연구원 인트라넷 및 홈페이지 등을 통한 온라인 접수 병행

- 인권경영책임관의 각하 또는 조사여부 판단

○ (사건조사 및 조정) : 인권경영책임관이 신고된 내용을 파악하기 위해 당사자에게 인권침해 사실 조사 및 진술서, 자료제출 등을 요구가능, 필요시 실질조사 수행

- 당사자 간의 합의 권고를 할 수 있음(강제적인 합의 권고가 아님)

○ (구제절차) : 신고내용을 토대로 인권경영책임관이 인권침해 조사결과서를 작성하여 인권경영위원회에 상정, 인권경영위원회에서 심의·의결하여 처리결과를 당사자에게 통보

<표 1> 인권침해 및 차별 신고에대한 구제절차

- ① 인권경영위원회 개최 : 인권침해 조사 결과서를 토대로 사건조사 결과 당사자 또는 관계인의 진술서 제출을 요구하거나 출석을 요구할 수 있음
- ② 인권경영위원회 심의 : 사실관계와의 증거 등을 토대로 심의, 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성(심의 결정)
- ③ 인권경영위원회 의결 : 신고된 사건에 대한 조사 내용을 심의하여 권고, 기각, 합의, 이송 등을 결정
  - ㉠ 조정 : 당사자 간의 합의에 의한 조정 결정
  - ㉡ 권고 : 비사법적 구제수단으로 기관 내부 징계, 제도개선 권고, 사법적 구제수단으로 기관 외부의 신고, 진정, 고소, 고발, 법률구조요청안내, 국가인권위원회 진정 등의 안내
  - ㉢ 기각 : 인권침해 사실이 없는 경우
    - 최종 결정문에 대한 이의제기 후 7일 이내에 인권경영위원회를 개최할 수 있음
- ④ 처리결과 통보 : 의결이 있는 날로부터 3일 이내 처리결과를 양 당사자에게 송달, 통보를 받은 연구소는 10일 이내에 그 처리결과를 위원회로 통보하고, 처리결과 통보 10일 이내에 이의제기를 받은 경우, 위원회는 당해 사안을 재심의

○ (통보) : 인사위원회, 징계위원회 등 관련부서 및 관련 위원회에 의결사항을 통보하고 소장 및 인권경영위원회 의결사항을 통보

○ (당사자 통보) : 당사자(피신고인, 신고인) 인권경영위원회 의결사항을 통보하고 결과에 불복 시 별도의 외부 구제절차 연계 및 안내

---

## 한국보건의료연구원 인권영향평가 컨설팅 용역 최종보고서

발행처 : 한국보건의료연구원

기획 및 용역사 : 한국윤리인권연구원 (전화 031-375-3383 / 홈페이지 [www.kehi.co.kr](http://www.kehi.co.kr))

발행일 : 2021.12.

---