

2023년도 한국보건의료연구원 인권경영 결과 보고

1 인권경영 추진체계

□ 인권경영 이행지침 주요 내용

| | |
|----------------------|---------------------------------------|
| 제1장 총칙 | |
| 목적 | - |
| 정의 | - |
| 적용범위 | 연구원 임직원 및 이해관계자에게 적용 |
| 제2장 인권경영 체계 | |
| 전담조직 | 전담조직 설치 및 인권경영책임관 임명, 전담조직 역할 |
| 인권경영 선포 및 이행 | 원장의 인권경영 이행 선언문 선포 및 임직원의 실천 의무 |
| 인권교육 | 연 1회 이상 인권 관련 교육 실시 |
| 제3장 인권경영위원회 | |
| 설치 및 기능 | 임직원 및 이해관계자 인권 보호·증진을 위한 위원회 설치·운영 |
| 구성 | 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 내·외부위원으로 구성 |
| 회의 및 의결정족수 | 재적위원 과반수의 출석으로 개최, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결 |
| 소집 | 연 1회 정기회의 개최, 필요 시 임시회의 소집 |
| 의견청취 및 자료제출 요구 | 필요 시, 관련자 출석, 자료 요구 |
| 비밀엄수 | 직무상 습득한 비밀 누설 금지 |
| 이익충돌 회피 | 특정 안건과 이해관계 있는 위원 배제 |
| 참석수당 | 외부위원에게 예산의 범위 내에서 수당 지급 가능 |
| 위원의 해촉 | 위원 해촉 사유 |
| 제4장 인권영향평가 실시 | |
| 인권영향평가 실시 | 연 1회 이상 인권영향 평가 실시 |
| 제5장 인권침해 구제 | |
| 인권침해의 신고 및 접수 | 누구든지 인권침해 신고 가능 |
| 진정심의위원회 | 인권침해 사항의 심의를 위한 위원회 구성·운영 |
| 인권침해 신고에 대한 처리절차 | 접수일로부터 30일 이내 심의, 소명절차 등 진행 |
| 결정 | 인권침해 여부 결정 및 통보, 후속조치 요구 |
| 신고인의 신분보장 | 신고인, 피해자, 피해내용 등 비밀 보장 |
| 무기명 신고의 처리 | 무기명 신고 접수 불가(예외 사유 명시) |
| 시정과 징계 | 인권침해행위의 시정조치 시행 |
| 다른 구제절차와의 관계 | 다른 구제절차와의 협조 |
| 기타 | - |

한국보건의료연구원 인권경영책임자

- 경영지원실장

한국보건의료연구원 인권경영위원회

| 구분 | 내용 |
|--------|--|
| 역할 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항 심의 ○ 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항 심의 ○ 인권영향평가 결과 및 인권실천·점검의무에 관한 사항 심의 ○ 그 밖에 원장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항 심의 |
| 구성원칙 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 내부위원 및 외부위원으로 구성 ○ 내부위원은 원장, 인권경영책임관, 경영지원실장, 노동조합 위원장 4명을 당연직으로 구성하며, 사안에 따라 관련 부서장 등 직원을 추가 선임 ○ 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사 등에서 2명 ○ 위원장은 원장 |
| 위원의 구성 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 내부: 원장, 인권경영책임관, 노사협의회 근로자 대표(노동조합 위원장 공석) ○ 외부: 변호사, 인권전문가 |

한국보건의료연구원 인권경영 전담부서(실무부서)

- 부서: 경영지원실 인재개발팀
- 담당자: 원OO, 임OO

□ 한국보건의료연구원 인권경영 선언문

한국보건의료연구원 인권경영 선언문

우리는 보건의료 근거창출을 선도하는 공공기관으로서 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 세계인권선언을 실천하며 사회적 책임을 다한다.

이를 위해 임직원이 준수해야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로 다음과 같이 인권경영을 선언하며 그 실천을 다짐한다.

하나. 우리는 「세계인권선언」과 「UN 기업과 인권 이행지침」을 비롯한 인권 관련 국제 기준 및 규범을 존중하고 지지한다.

하나. 우리는 고용에 있어 인종, 국적, 종교, 장애, 성별, 출신, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않으며 다양성을 존중한다.

하나. 우리는 직원의 권익보호를 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나. 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.

하나. 우리는 안전하고 건강한 근무환경을 조성하여 산업안전과 건강권을 보장한다.

하나. 우리는 경영정보를 투명하게 공개하고, 사업추진 과정에서 취득하는 개인정보 보호를 위해 노력한다.

하나. 우리는 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한다.

하나. 우리는 상호 존중과 배려의 근로환경을 조성하고, 갑질 근절 및 직장내 괴롭힘 금지, 성희롱·성폭력 금지 등을 통해 직원의 인권존중과 보호를 위해 노력한다.

하나. 우리는 협력업체를 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호를 위해 노력한다.

하나. 우리는 인권침해에 대해 사전 예방하며, 발생한 인권침해 사안에 대해서는 적극적인 구제를 위해 노력한다.

우리는 이해관계자 모두의 인권을 보호하고 존중하는 책임감 있는 태도로 임할 것이며, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다

20 년 월 일

한국보건의료연구원 임직원 일동

□ 인권경영 선언문 제정 과정 및 확산 노력

○ 제정 과정

- 연구원의 이해관계자이자 유관기관(건강보험심사평가원 등) 선언문 참고
- 공공기관 인권경영 매뉴얼, 국가인권위원회 상임위 결정문 등 참고
- 전 직원 의견수렴을 통한 제정

○ 확산 노력

- 개원 10주년 연례학술대회(정부, 보건의료학계 등 이해관계자 참석)에서 인권경영 선포식 개최 및 홈페이지 게시

| 연례학술대회 인권경영 선포식 개최 | 홈페이지 인권경영선언문 게시 |
|--------------------|-----------------|
| | |

3

인권영향평가 실시

□ 인권영향평가 실시 과정

| 구분 | 내용 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|--|---------|---|---------------|---|------------|---|------------------|---|-----|---------|--|---------|--|---------------|--|------------|--|------------------|
| 평가 대상 및 범위 | ○ 기관운영: 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 협력업체, 지역주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 실시 ○ 주요사업: 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 평가 기간 | ○ 2023. 10. ~ 12. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 평가팀 구성 | ○ 외부: 인권영향평가 용역 업체 ○ 내부: 인권경영 주관부서 및 각 평가지표 담당자 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 체크리스트 수정 | ○ 응답자의 주관이 발생할 가능성이 높은 항목 배제 ○ 연구원과 관련 없는 항목 배제 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 진행 절차 | <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1단계</td> <td>→</td> <td>2단계</td> <td>→</td> <td>3단계</td> <td>→</td> <td>4단계</td> <td>→</td> <td>5단계</td> </tr> <tr> <td>평가계획 수립</td> <td></td> <td>평가지표 개발</td> <td></td> <td>실무그룹 대상 평가 교육</td> <td></td> <td>인권영향 평가 실시</td> <td></td> <td>평가결과 분석·인권리스크 도출</td> </tr> </table> | 1단계 | → | 2단계 | → | 3단계 | → | 4단계 | → | 5단계 | 평가계획 수립 | | 평가지표 개발 | | 실무그룹 대상 평가 교육 | | 인권영향 평가 실시 | | 평가결과 분석·인권리스크 도출 |
| 1단계 | → | 2단계 | → | 3단계 | → | 4단계 | → | 5단계 | | | | | | | | | | | |
| 평가계획 수립 | | 평가지표 개발 | | 실무그룹 대상 평가 교육 | | 인권영향 평가 실시 | | 평가결과 분석·인권리스크 도출 | | | | | | | | | | | |

※ 중대성 평가 실시: 인권영향평가 중요도/시급도 매트릭스 분석을 통한 우선과제 선정

□ 인권영향평가 결과 주요 인권이슈 도출 및 대응 계획(성과 등)

| 구분 | 항목 | 권고 의견 | 대응 계획 |
|-------|------------------|---|------------|
| 우선 과제 | 인권존중 정책선언 | 기관장의 인권경영의 의지표명을 확증하기 위해 「인권경영 선언문」 하단에 서명을 하도록 권고 | 이행 완료 |
| | 인권영향평가 정기적 실시 | 부정적 인권 영향 발생 제로화 목표를 위해 각 부서별로 업무에 따른 이해관계자 식별 부정적 인권영향을 평가하여 관리방안을 마련하고, 리스크가 높은 경우 별도개선관리 운영을 제도화 할 것을 권고 | 홈페이지 게시 완료 |
| | 고용상비차별 | 직원 퇴사 과정에서 실시하는 면담 또는 설문에 차별 관련 질문을 포함하여 시행할 것을 권고 | 절차 검토 예정 |
| 차기 과제 | 갑질 및 직장 내 괴롭힘 근절 | 갑질·성희롱 피해직원이 발생하는 경우 지원할 수 있는 심리상담프로그램 등을 포함하는 근로자지원 프로그램(EAP) 도입 권고 | 절차 검토 예정 |
| | 고용상비차별 | 공정하고 명확한 전보기준을 문서화하여 직원들에게 공개하여 배치 과정에 차별이 없다는 점을 강조할 것을 권고 | 절차 검토 예정 |
| | 구제절차 마련 | 효율적인 구제절차 운영을 위해 구제절차 실효성 평가를 전 직원 대상으로 진행할 것을 권고 | 절차 검토 예정 |

□ 인권침해의 신고 및 접수

- 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 연구원의 경영활동에 영향을 받은 이해관계자를 포함하여 누구든지 인권침해 신고서를 작성하여 인권경영책임관에게 신고 가능
- 방문접수 外 이메일, 인트라넷 및 홈페이지 등을 통한 온라인 접수 가능
- 인권경영책임관은 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원 접수 등 관련 지침과 절차에 따라 처리

□ 인권침해 신고에 대한 처리절차

- 인권경영책임관은 인권침해로 신고받은 사건에 대하여 즉시 조사를 하여 인권 침해 사항이 확인되면 진정심의위원회에 상정
 - ※ 각하 사유
 - 피해자가 아닌 사람이 신고하였으나 피해자가 조사나 심의를 원하지 않는 경우
 - 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 신고한 경우(신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사 또는 심의하기로 결정한 경우 제외)
 - 신고 당시 사건의 원인이 된 사실이 재판이나 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
 - 신고인이 신고를 취하한 경우
 - 진정심의위원회가 심의·결정한 사건과 같은 사안에 대하여 다시 신고한 경우
- 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 30일 이내 진정심의위원회 심의(부득이한 경우 심의기간 20일 이내에서 연장 가능)
- 진정심의위원회 또는 인권경영책임관은 필요한 경우 해당 사건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 소명 절차 시행 및 의견 청취
- 진정심의위원회 또는 인권경영책임관은 해당 사건과 관련한 자료 등에 대해 관련 부서 및 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있으며, 제출을 요구받은 관련 부서 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 함

□ 결과 안내 및 후속조치

- 진정심의위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 때에는 인권침해 심의·결정서를 작성하여 신고인 및 당사자에게 서면 통보
- 심의 결과 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기각 결정
 - 사건의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
 - 조사 결과 인권의 침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
 - 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우
- 진정심의위원회는 인권침해행위가 인정된 경우 원장에게 이에 대한 시정 조치를 권고하고, 연구원 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고하도록 요구 가능

□ 신고인의 신분보장

- 원장과 진정심의위원회, 인권경영책임관 및 인권관련 직무 수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고인이 신고에 따른 인사 및 행정상의 불이익을 받지 않도록 필요한 조치(신고내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우 제외)
- 인권침해의 신고로 인하여 신고인의 위반행위가 발견된 경우, 그 신고인에 대한 징계처분 등을 함에 있어서는 그 신고행위를 참작하여 이를 감경 또는 면제

□ 2023년도 인권침해 구제절차 운영 성과: 인권침해 신고·접수 없음

5**인권경영 교육 시행**

○ 연구원 인권경영 교육 체계

| 구분 | 내용 |
|------------|---|
| 관련 근거 | 「인권경영 이행지침」, 2023년 교육훈련 기본계획 |
| 전담부서 및 담당자 | 한국보건의료연구원 인재개발팀, 임OO 주임행정원 |
| 교육 시스템 | 온라인 교육시스템 內 국가인권위원회의 인권교육 운영 전 직원 대상 교육 제공 |

○ 2023년도 인권경영교육 실적

| 구분 | 내용 |
|-----------------|---|
| 인권영향평가 실무 교육 | 인권경영 관련 정부 정책, 인권경영 핵심가치, 인권영향평가의 이해 교육 - 인권영향평가 실무자 11명 참석(보직자 포함) |
| 인권경영 교육 | 국가인권위원회 교육 시행(인권경영의 이해 4편 및 사례로 보는 인권경영) - 전 직원 100%(기관장 포함 총 185명) 수료 |

6**2023년도 한국보건의료연구원 인권경영 종합평가**

- 연구원은 인권경영의 체제 구축 및 제도 안정화 단계를 지나 인권 존중 문화를 확산하는 단계에 있다고 판단되고 있음. 향후 인권경영 관련 제도와 시스템을 선진화하는 전략을 추진하기 바라며, 연구원 임직원이 인권경영 실천 의지를 바탕으로 인권경영을 함께 실천한다면 사회적 가치를 실현하는 인권경영 선도 기관이 될 수 있음