

# 재단법인 제주한의학연구원 인권경영 이행지침

제정 2019. 6. 26 지침 제11호

일부개정 2022. 11. 24.

일부개정 2023. 9. 7.

일부개정 2024. 9. 13.

일부개정 2025. 9. 16.

## 제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 재단법인 제주한의학연구원(이하 “연구원”이라 한다)의 인권경영과 임직원, 이해관계자의 인권 보호와 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.<개정 2023. 9. 7.>

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 연구원에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 연구원이 인권정책선언을 하고, 실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 연구원에 근무하는 임원과 직원(계약직을 포함한다)을 말한다.<개정 2023. 9. 7.>

4. “이해관계자”란 연구원의 경영활동에 영향을 받는 자로서 고객, 지역 주민 등 연구원과 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
5. “협력업체”란 연구원과 관계를 맺고 있는 거래회사 등을 말한다.<개정 2024. 9. 13.>

## 제2장 인권경영 이행원칙

제3조(기본원칙) 연구원은 인권에 대한 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

- 제4조(고용상의 비차별) ① 연구원은 인종, 종교, 장애, 출생지, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 정치적 견해 등을 이유로 직원의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 않는다.<개정 2024. 9. 13., 2025. 9. 19.>
- ② 연구원은 비정규직 직원을 부당하게 차별하지 않는다.<개정 2022. 11. 24., 2024. 9. 13.>

- 제5조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) ① 연구원은 직원들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.<개정 2024. 9. 13.>
- ② 연구원은 직원들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 근로자 대표를 통해 단체 교섭할 권리를 보장해야 한다. 또한 연구원은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서도 안 되며 단체교섭 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.<신설 2025. 9. 19.>

- 제6조(산업안전보장) ① 연구원은 직원들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 하며, 직원들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전장구와 안전교육을 제공해야 한다.<개정 2024. 9. 13.>
- ② 연구원은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의

조치를 신속히 제공해야 한다.

③ 원장은 중대한 안전사고가 발생한 경우에 해당 사고와 관련한 안전사고 총괄책임자를 연구원 징계처리운영규칙에 따라 문책할 수 있다. 다만, 그 책임자가 안전관리 책무 이행을 위한 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 감경할 수 있다.<개정 2022. 11. 24.>

제7조(현지주민의 인권 보호) 연구원은 사업활동이 일어나는 지역에서 현지 주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다.<개정 2022. 11. 24.>

제7조의2(강제 및 아동노동 금지) ① 원장은 직원 및 이해관계자의 자유 의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.<개정 2024. 9. 13.>

② 원장은 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.

[본조 신설 2021. 11. 24.]

제7조의3(책임 있는 협력사 관리) ① 연구원은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

③ 연구원은 다양한 이해관계자에게 연구원의 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력하여야 한다. 또한, 외부 업체(계약업체 또는 개인)와의 계약 시 해당업체의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구할 수 있다.<신설 2025. 9. 19.>

④ 연구원은 외부 업체(계약업체 또는 개인)와의 계약 시 해당업체의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구할 수 있다.

③ 연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권보호 준수 여부를 점검할 수 있다.

[본조 신설 2021. 11. 24.]

제7조의4(직원 인권보호) 연구원은 가족친화 관련 법규를 준수하고, 사회 환경조성 촉진과 가족친화인증기준을 실천하기 위해 노력한다.

[본조 신설 2021. 11. 24.]

제7조의5(이해관계자 등 인권보호) ① 연구원은 공사, 시설물 관리 등 연구원의 사업을 진행함에 있어 이해관계자 및 협력업체의 안전에 위해가 되지 않도록 제도와 환경을 조성하여야 한다.

② 연구원은 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.

[본조 신설 2021. 11. 24.]

제7조의6(여성권리 및 모성보호) 연구원은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 직원의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

[본조 신설 2021. 11. 24.]

제8조(이해관계자와의 소통) 연구원은 다양한 이해관계자에게 연구원의 인권 경영정책을 알리고 상호협력을 통한 이행을 위해 적극적으로 소통한다.

제9조(구제조치의 노력) 연구원은 사업추진 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서 적극 노력해야 한다.

제9조의2(인권을 저해하는 지시 등의 금지) ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

[본조 신설 2021. 11. 24.]

### **제3장 인권경영 체계**

제10조(인권경영의 선언) ① 원장은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과

가치 보장을 내용으로 하는 별표 1의 인권경영헌장을 선포하고 임직원은 이 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.  
<개정 2023. 9. 7.>

② 원장은 제1항의 인권경영헌장을 연구원 홈페이지에 공개하여 그 실천의지를 표명하며, 추가적으로 다양한 도민공개방법을 강구한다.<신설 2023. 9. 7.>

제11조(이행계획의 수립) 연구원은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 매년 다음 각호의 사항을 포함한 인권경영 기본계획을 수립할 수 있다.

1. 인권경영의 추진 방향 및 목표에 관한 사항
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권영향평가 시행계획
4. 그 밖의 인권 보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제12조(인권경영 담당부서) ① 연구원은 다음 각 호의 업무를 담당하는 인권경영 담당부서를 운영하며 필요시 업무분장을 통해 관련 부서가 협조를 받을 수 있다.

1. 인권경영 기본계획 수립 및 시행에 관한 사항
  2. 인권교육의 시행에 관한 사항
  3. 인권 영향평가의 시행에 관한 사항
  4. 그 밖에 원장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항
- ② 원장은 주관부서에 인권경영 업무의 수행에 필요한 행정적 지원을 할 수 있다.<개정 2022. 11. 24.>

제13조(인권교육) ① 연구원은 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하여야 하며, 교육 시기와 방법은 선택할 수 있다.

② 제1항의 인권교육은 연구원의 연간 교육 일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

③ 원장은 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우에는 유관 기관 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.<신설 2023. 9. 7.>

제13조의2(인권경영에 관한 정보공개) 연구원은 인권경영에 관한 정보를 정기적으로 연례 보고서 등을 통해 공개한다.

[본조 신설 2025. 9. 19.]

## 제4장 인권경영위원회

제14조(설치 및 기능) ① 연구원은 인권경영의 효율적 추진을 위한 자문 기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 업무를 수행한다.<개정 2023. 9. 7.>

1. 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항에 권고 또는 의견 표명
2. 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
3. 인권침해 사건에 관한 조치 및 제도 개선, 성희롱 및 고충처리 관련 사건에 대한 내용 공유
4. 그 밖에 원장 또는 위원장이 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 결정한 사항

제15조(구성) ① 위원회는 위원장 1인, 당연직 위원 1인을 포함하여 5인 이내로 구성하며, 외부위원을 포함하여 구성할 수 있다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 원장이 선임한다.

1. 직원 2/3이상이 추천하는 임직원
2. 인권증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람 등

- ③ 위원회의 위원장은 원장이 되고, 당연직 위원은 기획운영팀장으로 하고, 임기는 그 직위의 재임기간으로 한다.<개정 2023. 9. 7.>
- ④ 외부위원의 임기는 2년으로 하되, 1회 연임할 수 있다.<개정 2023. 9. 7.>
- ⑤ 위원회의 간사는 인권경영 담당부서 부서장이 지정하는 직원으로 한다.

제16조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

② 위원장은 매년 1회 정기회의를 소집하며, 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다. 이 경우 정해진 기한까지 재적위원이 서면의결서를 제출하면 이를 출석으로 본다.

제17조(참석수당) 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다.

제18조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제19조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제19조의2(이해관계 있는 위원의 참석금지 및 기피·제척) ① 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에 참석, 심의, 의결할 수 없으며, 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우에는

위원회에 기피 신청을 하여야 한다.

② 특정 안건과 관련하여 신고인 또는 피신고인 등 이해관계 있는 당사자는 위원회의 심의·의결에 영향을 미칠 우려가 있는 위원에 대하여 제척을 신청할 수 있다.

③ 위원장은 기피 및 제척 신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니한 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

[본조 신설 2023. 9. 7.]

제20조(위원의 위촉 해제) 원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시 직위에서 변동 사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제5장 인권의 구제

제21조(인권침해행위의 신고 및 구제 절차) 인권침해 또는 차별행위를 당한 사람 (이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 별지 제1호서식의 인권침해 구제신고서를 활용하여, 서면, 전화, 온라인, 구술 등의 방법으로 인권침해 피해접수 부서로 신고할 수 있으며, 인권침해 구제를 위한 절차를 별도로 만들어 공지하여야 한다.<개정 2023. 9. 7.>

제22조(인권침해행위의 처리) ① 피해접수 부서의 부서장은 인권침해행위로

신고, 접수된 사건에 대하여 별지 제2호서식의 접수 대장에 등재하여 상담을 하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 원장에게 보고하여야 한다.<개정 2023. 9. 7.>

② 상담결과 조사가 필요하다고 판단되는 경우 연구원 내규(갑질 행위 근절 및 피해자 지원 규칙, 성희롱·성폭력 예방지침, 직장 내 괴롭힘 예방지침) 등에 따른다.<신설 2023. 9. 7.>

제23조(신고인의 신분보장) ① 제21조에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.

제24조(인권침해여부에 대한 상담) 임직원은 직무를 수행하면서 지침 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 피해접수 부서의 부서장과 상담한 후 처리할 수 있다.

제25조(시정과 조치) ① 연구원은 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에 대하여는 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 시정 및 조치사항은 당사자에게 서면으로 통지한다.  
<신설 2023. 9. 7.>

## 제6장 인권영향평가

제26조(인권영향평가 실시 및 보고) 연구원은 인권영향평가를 아래와 같이 실시하고 보고한다.

1. 원장은 기관 운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과

이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

2. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 소속기구에 요청할 수 있다.
3. 연구원은 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
4. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 원장이 별도 계획을 수립하여 실시할 수 있다.

[본조 신설 2021. 11. 24.]

제27조(인권영향 이행사항 점검 및 공시) 인권영향평가 실시부서의 부서장은 연구원의 인권경영 이행현황을 정기적으로 확인하기 위해 별지 제3호서식의 체크리스트를 활용하여 인권경영 체크리스트 자체점검을 실시하여야 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 지침은 원장이 결재한 날부터 시행한다.

## 부 칙(2022. 11. 24.)

제1조(시행일) 이 지침은 원장이 결재한 날부터 시행한다.

## 부 칙(2023. 9. 7.)

제1조(시행일) 이 지침은 원장이 결재한 날부터 시행한다.

## **부 칙(2024. 9. 13.)**

제1조(시행일) 이 지침은 원장이 결재한 날부터 시행한다.

## **부 칙(2025. 9. 19.)**

제1조(시행일) 이 지침은 원장이 결재한 날부터 시행한다.

[별표 1] <제정 2019. 6. 26., 2023. 9. 7., 2024. 9. 13.>

## 재단법인 제주한의약연구원 인권경영헌장

재단법인 제주한의약연구원은 제주도 유일의 한의약연구 전문기관으로서 한의약산업 육성과 도민 건강성 증진이라는 기관의 미션을 달성하기 위해 노력하며, 모든 경영활동 과정에서 차별 없는 공정한 사회구현과 사람을 먼저 생각하는 인권경영을 지향한다.

이를 위해 우리는 아래와 같이 인권경영헌장을 선포하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인간으로서 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 최우선의 가치로 여기며, UN '세계인권선언' 과 '기업과 인권 이행지침', ILO 핵심 협약, OECD 다국적기업 가이드라인 등 인권 관련 국제 및 국내 인권기준, 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 협력사, 고객, 지역사회 등 주요 이해관계자들과 소통하며, 인종, 종교, 장애, 성별, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 평등권 침해의 차별 행위를 하지 않는다.

하나, 우리는 협력사와의 상생발전을 위해 투명하고 공정하게 거래하며, 인권경영을 실천하도록 지원하며, 인권침해적 활동을 행하는 협력사와는 거래하지 않는다.

하나, 우리는 한의약산업을 육성하기 위한 사업을 추진함에 있어 제주의 미래성장을 선도하고 도민의 건강성 증진에 앞장선다.

하나, 우리는 폐자원 활용, 기후변화 대응 등의 저탄소친환경 생활을 실천하고, 지역 인권 현안문제 해결을 통해 도민의 환경복지 향상과 지역사회 체감형 상생협력을 위해 노력한다.

하나, 우리는 제주지역 사회적가치 실현을 위해 ESG경영을 선도하는 공공기관으로서 사회적 책임활동에 따른 인권경영에 최선을 다한다.

하나, 우리는 직원의 인권보호 및 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 고용 안정과 양질의 일자리 창출을 위해 노력한다.

하나, 우리는 중대재해처벌법을 준수하여 안전하고 건강한 근무환경을 조성하고 산업안전 및 보건을 증진하며 어떠한 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.

하나, 우리는 임직원 개개인을 인간으로서 존엄한 인격체로 존중하고, 직원의 인권보호 및 증진을 위한 상호존중 문화를 조성한다.

하나, 우리는 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 2차 가해 등을 적극적으로 예방하고, 일·가정 양립을 위한 가족친화직장문화를 조성한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하고, 사업 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

하나, 우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 사생활이 침해되지 않도록 업무상 수집한 개인정보를 보호하며, 정보 접근권을 보장한다.

## 재단법인 제주한의약연구원장

[별지 제1호서식]

## 인권침해 구제신고서

당사자	신고인	성명		소속	
		주소		연락처	
	침해 행위자	성명		소속	
		직급		성별	
침해 내용	<p>※ 6하 원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록함.</p>				
요구사항 ※ 조사를 원하는 경우	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 인권침해 행위의 중지(            )</li> <li>2. 사과 (            )</li> <li>3. 징계 등 인사조치 (            )</li> <li>4. 기타 (                            )</li> </ol>				
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <span>년    월    일</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <span>신고인</span> <span>(서명)</span> </div>					
<p>※ 첨부 : 관련자료</p>					

[별지 제2호서식]

## 인권침해사항 접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신고인		인권침해 내용	처리 결과	회신 일자	담당관 확인
		소속 부서	성명				

[별지 제3호서식] &lt;개정 2022. 11. 24., 2025. 9. 19.&gt;

## 인권영향평가 체크리스트

### ○ 종합통계표

구 분	이슈		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
1	인권 경영 체계 구축	인권존중 정책선언					
		인권경영평가 정기적 실시					
		인권경영 내재화					
		인권경영 성과					
		구제절차 마련					
		인권교육 시행					
2	비차별	고용상 비차별					
		고용상 남녀 비차별					
		비정규직 근로자 비차별					
		외국인 근로자 비차별					
3	노동권	결사 및 단체교섭의 자유 보장					
4		강제노동의 금지					
5		아동노동의 금지					
6	분야별 인권	산업안전 보장					
7		책임 있는 협력사 관리					
8		현지주민의 인권 보호					
9		환경권 보장					
10		소비자 인권 보호					
11		정보 인권 보호					
12		여성권리·모성보호					
13	직원 인권 보호						
합계							

○ 세부평가지표

• 분야 1. 인권경영체계의 구축

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
인권 존중 정책 선언	1	연구원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 인권정책선언(인권경영헌장)을 했다.					
	2	연구원의 인권정책선언은 내·외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.					
	3	연구원의 인권정책선언은 연구원에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.					
	4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.					
	5	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.					
	소 계						
	인권 영향 평가  정기적 실시	6	인권영향평가를 정기적으로 실시한다.				
7		인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.					
8		인권영향평가 실행 시 회사 내·외부의 전문가를 참여시킨다.					
9		연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 한다.					
10		자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.					
소 계							

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
인권 경영 내재화	11	임직원을 대상으로 인권경영 내재화를 위한 프로그램(교육, 가이드라인 배포, 캠페인 등)을 운영한다.					
	12	연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서와 인권경영을 총괄하는 인권경영위원회를 설치한다.					
	13	연구원은 임직원을 대상으로 주기적으로 인권침해 예방과 실태파악을 위한 의견청취를 실시한다.					
	14	연구원 내외부 실태파악을 통해 도출된 개선 필요 사항을 임직원에게 공유하고, 개선을 위해 노력한다.					
	15	연구원은 정기적인 교육 외 임직원 대상 인권경영 소통활성화를 위해 노력한다.(예 : 조직문화 개선, 직원간 소통강화, 직원간 의식 개선 노력을 위한 활동 내역)					
	소계						
인권 경영 성과	16	연구원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.					
	17	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.					
	18	인권경영 성과를 정기적으로 보고하고 성과의 보고는 공개적으로 이루어진다.					
	19	보고는 연구원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.					
	20	인권경영활동에 대한 성과는 객관적이고 적정하다.					
	21	인권경영활동에 대한 성과는 인권경영위원회의 검증을 거친다.					
	소계						

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
구제 절차 마련	22	연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.					
	23	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.					
	24	구제절차는 접근과 이용이 용이하도록 온·오프라인의 다양한 접수창구를 제공한다.					
	25	연구원은 신고 및 구제제도 인식수준 향상을 위해 신고채널에 대해 교육하고 홍보한다.					
	26	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.					
	27	피해자가 연구원 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.					
	28	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.					
	소계						
인권 교육 시행	29	연구원은 임직원을 대상으로 정기적으로 교육을 실시한다.					
	30	연구원은 협력사를 포함한 이해관계자들이 인권교육을 받을 수 있도록 지원한다.					
	31	인권경영담당자와 관련부서를 대상으로 인권경영이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.					
	소계						
합계							

- 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
고용상 비차별	1	연구원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.					
	2	연구원은 직원 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.					
	3	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.					
	4	연구원은 임금 외에 복리후생 제도에서 직원을 차별하지 않는다.					
	5	연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진, 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.					
	소 계						
고용상 남녀 비차별	6	연구원은 직원 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.					
	7	연구원은 임금 외에 복리후생 제도에서 남녀직원을 차별하지 않는다.					
	8	연구원은 직원의 교육·배치 및 승진, 정년, 퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.					
	9	연구원은 직원의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.					
	소 계						

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
비정 규직 근로자 비차별	10	연구원은 비정규직 직원임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 직원에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.					
	11	연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.					
	12	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.					
	소계						
외국인 근로자 비차별	13	연구원은 외국인 직원이라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않으며 외국인 직원이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.					
	14	해외에서 활동하는 기업(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.					
	소계						
합계							

• 분야 3. 결사 및 단체 교섭의 자유보장

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
결사 · 단체 교섭의 자유	1	연구원은 노동조합의 설립과 활동을 보장한다.					
	2	연구원은 노동조합 등을 통해 직원이 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.					
	3	연구원은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.					
	4	연구원은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.					
	소 계						
노동 조합 활동  불이익 처우 금지	5	직원이 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 직원을 해고 하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.					
	6	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 직원에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.					
	소 계						

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
단체 교섭 보장 및 성실한 이행	7	연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동 조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.					
	8	연구원은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.					
	9	연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.					
	10	연구원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 있는 회사대표가 참여하여 협상한다.					
	11	연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약을 성실하게 이행한다.					
	소계						
노동 조합 부재시	12	연구원에 노동조합이 없는 경우 연구원은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.					
대안적 조치	13	노동조합이 없더라도 직원들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.					
소계							
합계							

• 분야 4. 강제노동의 금지

항목	지표	답변결과					
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 금지	1	연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.					
	2	연구원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 직원이 이를 이해할 수 있도록 배려한다.					
	3	연구원은 직원의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.					
	4	연구원은 직원이 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.					
	5	연구원은 직원을 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.					
	6	연구원은 직원에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제노동을 실시하지 않는다.					
	7	직원은 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.					
	8	연구원은 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다.					
	소계						
협력 회사에 의한 강제 노동 예방	9	연구원은 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					
	10	자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.					
	11	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.					
	소계						
합계							

● 분야 5. 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
연소자 고용 금지	1	연구원은 중등학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.					
	2	연구원은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.					
	소 계						
연소자 고용을 알게된 경우의 조치	3	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지 시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.					
	4	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.					
	소 계						
합계							

• 분야 6. 산업안전 보장

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
작업장 안전	1	연구원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.					
	2	연구원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다					
	3	연구원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.					
	4	연구원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링 하는 절차를 가지고 있다.					
	5	연구원은 유해물질로부터 직원의 건강을 보호 하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다.					
	소 계						
	임신부 및 장애인 보호	6	임산부, 장애인 기타 취약 직원에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.				
7		연구원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.					
8		임신을 한 직원이 요청이 있는 경우, 해당 직원의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.					
9		장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.					
소 계							

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
필수 장비 제공  및  교육 실시 등	10	연구원은 직원들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.					
	11	직원이 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 직원에게 제공되고, 직원이 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.					
	12	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.					
	13	연구원은 직원의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.					
	14	연구원은 직원의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.					
	15	연구원은 사업소에서 지역주민 등 이해관계자의 건강을 위협할 수 있는 요소를 파악하고 고지하였으며, 관련 절차에 따라 시정한다.					
	소계						
산업 재해 피해  근로자 지원	16	연구원은 직원이 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원하며 요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.					
	17	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.					
	소계						
합계							

• 분야 7. 책임 있는 협력사 관리

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
협력 업체 등의 인권 침해 예방	1	연구원은 공급업자, 하청업자, 회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.					
	2	연구원은 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.					
	3	연구원은 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한내용을 서면으로 요구한다.					
	4	연구원은 외부 이해관계자를 위한 인권침해 구제절차를 명시하고 인권침해 접수창고와 연동하여 접근성을 강화하고 있다.					
	소 계						
모니 터링 실시	5	연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.					
	6	연구원은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.					
	소 계						
보안 담당 직원 에 대 한 인 권 침 해 방 지	7	연구원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의하며 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.					
	8	연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구하며 준수여부를 지속적으로 모니터링한다.					
	소 계						
합계							

• 분야 8. 현지주민의 인권 보호

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
지역 주민 인권의 존중 · 보호	1	연구원은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자 및 영향을 받는 제3자와 협의한다.					
	2	연구원은 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인 하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.					
	3	연구원은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.					
	4	연구원은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					
	5	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					
	소 계						
지역 주민의 재산권 보호	6	관련 법령에서 기관 활동과 관련하여 지역주민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					
	7	연구원은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.					
	8	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.					
	소 계						
합 계							

● 분야 9. 환경권 보장

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
환경 경영 체제 수립  및  유지	1	연구원은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.					
	2	연구원은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가 한다.					
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.					
	4	연구원은 회사 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.					
	5	연구원은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.					
	소 계						
환경 정보의 공개	6	연구원은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.					
	7	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.					
	소 계						
합 계							

항목	지표	답변결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
비상 계획 수립	8	환경 훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.					
	9	연구원은 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.					
	10	연구원은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다					
	11	연구원은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.					
	12	연구원과 병원 간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.					
	소계						
합계							

● 분야 10. 소비자 인권 보호

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
소비자 보호를 위한 법령 준수	1	연구원은 제품의 결함으로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.					
	2	소비자의 알권리 보호를 위해 가격정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.					
	3	고객에 대한 정기적인 만족도 조사를 실시하여 이를 운영에 반영한다.					
	소 계						
민원 조치	4	민원이 발생할 경우, 이를 수렴하는 담당부서가 별도로 있다.					
	5	고객 요구 시 민원에 대한 비밀을 보장하여, 처리결과를 통보한다.					
	소 계						
소비자 사생활 보호	6	연구원은 소비자의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.					
	7	소비자 정보의 수집 및 관리지침이 마련되어 있으며 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.					
	8	소비자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.					
	9	소비자 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않으며 개인정보 보안에 주의를 기울인다.					
	10	연구원은 개인정보보호 교육을 연 1회 정기적으로 실시한다.					
	소 계						
합 계							

● 분야 11. 정보 인권 보호

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
정보 인권 보호	1	연구원은 직원에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.					
	2	연구원은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해 관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.					
	3	연구원은 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 회사시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.					
	4	연구원은 이해관계자에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.					
	5	이해관계자들이 경영과 사업 활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련한다					
	소계						
합계							

● 분야 12. 여성권리 · 모성보호

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
여성 권리 모성 보호	1	연구원은 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다.					
	2	연구원은 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영한다.					
	소계						
합계							

• 분야 13. 직원 인권 보호

항목	지표		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
직원 의견 수렴	1	연구원은 취업규칙 변경 등 근로조건 환경에 대한 직원 의견수렴 과정을 거친다.					
	소계						
갑질 근절	2	연구원은 갑질 근절을 위하여 관련 규정을 마련했다.					
	3	연구원은 나이, 성별, 노조활동, 학력 등을 이유로 직원에게 폭력 및 차별행위 예방을 위한 노력을 추진하고 있다.					
	4	연구원은 직원이 디지털 연결에서 벗어나 휴식을 보장 받을 수 있도록 업무 시간 외 연락을 지양하도록 권장한다.					
	5	연구원은 임직원이 고객으로부터 폭언, 폭행 등으로 인한 건강장애를 겪지 않도록 예방조치를 마련하고 있다.					
	6	갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우금지, 2차 피해방지, 피해자 적용지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련했다.					
	7	갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.					
	8	연구원은 기관의 외부고객등으로부터 내부 직원들의 인권보호를 위한 노력을 하고 있다.					
	소계						
	성희롱 성폭력  및 직장 내 괴롭힘 금지	9	성희롱·성폭력 예방 및 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 규정을 마련했다.				
10		성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘에 관한 인권침해를 다루는 구제 절차가 마련되고 있으며 구제절차가 제대로 작동되고 있다.					
11		성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 운영, 홍보, 교육 등의 활동을 실시한다.					

	12	갑질(성희롱, 직장 내 괴롭힘 등) 실태과약을 위해 임직원을 대상으로 정기적으로 의견청취를 실시한다.					
	13	고충심의위원회 구성 시 남성 또는 여성위원 어느 한쪽의 비율이 70%를 초과하지 않고, 고충상담원은 남녀 각 1인 이상으로 구성한다.					
	14	성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 발생 시 신고할 수 있는 온·오프라인 채널이 있다.					
	15	성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인 되면 시행 가능한 피해자 배려 조치를 취할 수 있다.					
	소계						
일 · 가정 양립	16	연구원은 일·가정 양립을 위한 문화 조성과 관련 정책을 수립한다.					
	17	연구원은 다양한 형태의 가족을 위한 일·가정 양립을 위한 정책을 수립한다					
	소계						
휴식권	18	연구원은 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.					
	19	연구원은 노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다.					
	20	연구원은 모든 사업장에 직원을 위한 휴게시설을 제공 한다.					
	소계						
합계							