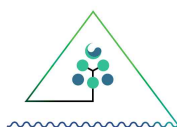


2024년 제주한의학연구원 인권영향평가 보고서(안)



2024년 제주한의학연구원 인권영향평가 보고서(안)

1 개 요

추진근거

- 재단법인 제주한의학연구원 인권경영 이행지침
- 기획운영팀-1943(2024. 6. 20.)호 : 2024년 인권경영 추진계획(안)
- 기획운영팀-2716(2024. 8. 26.)호 : 2024년 인권경영 실태조사 결과 보고
- 기획운영팀-3091(2024. 9. 24.)호 : 2024년 제주한의학연구원 인권 중대성 평가 보고
- 기획운영팀-3607(2024. 11. 7.)호 : 2024년 인권영향평가 실시계획(안)

추진목적

- 인권존중에 대한 사회적 요구에 부응하고 인권경영의 실효성을 확보하기 위해 인권영향평가를 실시하고 연구원 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실질적·잠재적 리스크를 사전에 파악하기 위함.

평가 개요

- 평 가 자 : 인권경영위원 5명
- 평가기간 : 2024. 11. 25.(월) ~ 12. 6.(금)
- 평가방법
 - 지표별 현황 점검 및 결과보고서 평가 실시
 - (필요시) 현장평가 및 인터뷰
- 평가기준
 - 각 지표별 추진실적이 기준내용을 충족하는 정도를 3단계로 구분

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

- 평가 불가능한 지표(정보없음, 해당없음)에 대해서는 평가제외

- '정보없음' : (미래에 해당사항이 있을 수 있으나) 현재는 관련 정보 없음
- '해당없음' : 연구원 사업범위 및 업무내용과 상이하여 관련 내용 없음
- 각 분야별 총 득점을 100점으로 환산하여 인권영역별 등급 산출

구분	가등급	나등급	다등급
점수	100점 ~ 80점	79점 ~ 60점	60점 미만

□ 점검 개요

- 기 간 : 2024. 11. 11.(월) ~ 11. 21.(목)
- 주요내용 : 인권영향평가 체크리스트 항목별 점검사항 체크
※ 5개 응답 중 1개 체크
- 평가 지표 : 13개 분야, 151개 지표

2 인권경영 세부 추진내용

□ 인권경영위원회 구성 및 운영

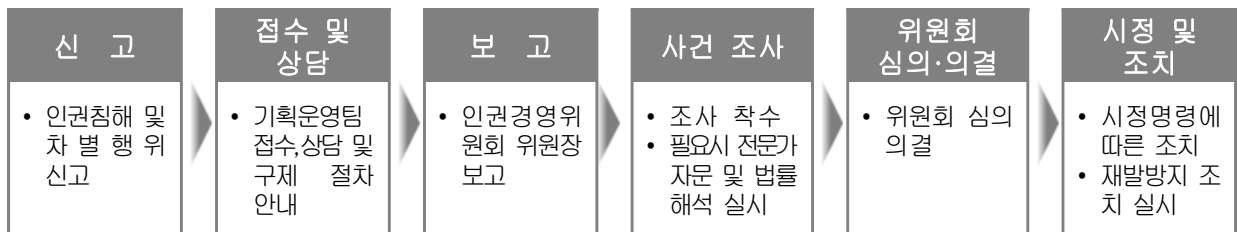
- 근거
 - (재)제주한의학연구원 인권경영 이행지침 제4장
 - 기획운영팀-3385(2023. 11. 21.)호 : 인권경영위원회 위원 구성 계획(안)
- 인권경영위원회
 - 기능
 - 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항에 권고 또는 의견 표명
 - 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
 - 그 밖에 원장 또는 위원장이 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 결정한 사항
 - 인권경영위원회 구성 : 총 5인
 - 내부 위원 (2인) : 원장(위원장), 기획운영팀장
 - 외부 위원 (3인) 인권법률 전문가, 노무사 등

인권경영 교육 실시

- 일 시 : 2024. 9월
- 교육 방법 : 사이버 교육(교육 이수 수료증 제출)
 - ※ 지방공기업평가원-[내일을 잇는 클래스]공정사회 및 인권사회구현
- 강 사 : 남상석(국가인권위원회 위촉강사)
- 대 상 : 기관장 및 전 직원
- 교육 내용
 - 공정이란 무엇인가
 - 공정한 사람 공정한 사회
 - 인권의 흐름과 변화
 - 인권 경영의 확장
 - ESG와 인권
- 참석 현황 : 기관장 및 전 직원 100% 참여

인권침해 피해 구제절차 운영(기획운영팀-2193(2024. 7. 9.)호)

- 인권침해 구제절차 제도화
 - 인권경영 이행지침 내 인권침해행위의 신고 및 조치에 관한 사항을 명시하고 제도화
 - 인권경영위원회가 인권침해구제 기구 역할 수행, 홈페이지 내에 인권 침해 신고채널 구축·운영
- 인권침해 구제절차 구축·운영
 - 신고내용이 인권침해 행위로 확인될 경우 인권경영위원회 소집·심의조치



* 신고내용이 인권침해 행위가 아닌 경우 일반접수 등 조치를 통해 종결

인권침해 구제기구

- 인권경영 전담부서 지정
 - 담당부서 : 기획운영팀
 - 책 임 자 : 강성일 기획운영팀장(연구직 2급)
 - 담 당 자 : 김기억 전임연구원(연구·사무직 4급)
- 구제기구 : 인권경영위원회

구분		소속 및 직위	성 명	비 고
1	위원장	(재)제주한의학연구원 원장		
2	내부위원	(재)제주한의학연구원 팀장	강성일	당연직
3	외부위원	제주국제대학교 경찰행정학과장	고헌환	인권 법률 전문가
4	외부위원	(전) 서부보건소 소장	오정수	
5	외부위원	노무법인서진 대표노무사	김진세	

이해관계자 인권보호 및 존중 강화

- ‘모범거래모델’ 이행 지속적 관리
 - 계약 시 서류 제출 의무화 : (기관) 부당거래(갑질) 방지 점검표, (업체) 근로자 권리보호 이행서약서
- 인권존중 캠페인 및 홍보 강화(기획운영팀-2210(2024. 7. 10.)호)

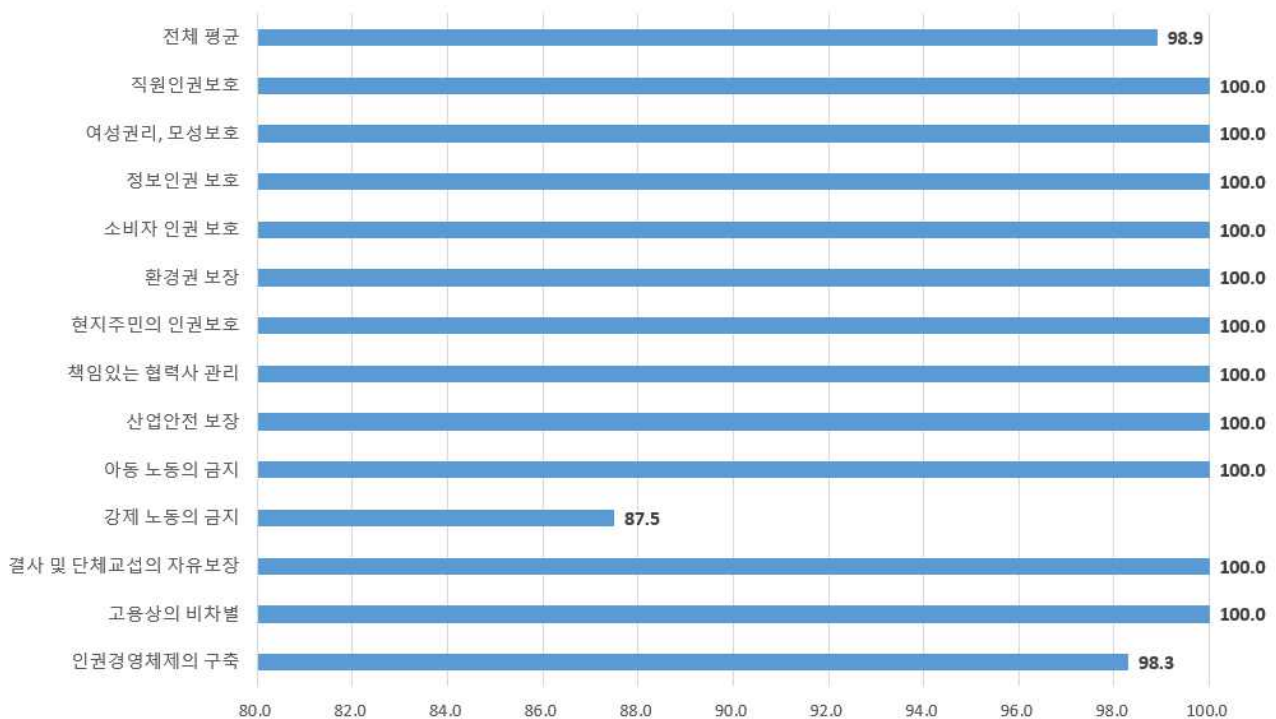
(매월) 인권존중 캠페인 추진	(짝수 월) 인권도서 추천
<p>“매월 11일” 갑질 근절을 위한 상호 존중의 날 더 존중, 더 배려 함께 실천 day</p> <p>제주한의학연구원 상호 존중의 날 10.11.</p> <p>상호 존중 실천은 지금부터 갑질 예방의 첫걸음입니다</p> <p>상호 동등하게 존중하고 배려한다(1=1)는 의미로 매월 11월을 상호존중의 날로 지정</p> <p>제주한의학연구원 JAEU HANMUK RESEARCH INSTITUTE</p>	<p>2024년 10월 인권 도서 추천</p> <p>"미르의 공장 일지"</p> <p>20대 여성 노동자, 미르가 공장, Factory에서 일하며 겪고, 느끼고 생각한 3년간의 진솔한 이야기, Fact Story!</p> <p>저자 김경민 출판 숨쉬는 책공장</p> <p>3년 동안 쓴 140여 편의 진짜 공장 이야기 ‘미르’라는 이름으로 주로 활동하는 저자는 20대의 많은 시간을 공장에서 일하며 지냈다. 일식집과 여러 곳에서 ‘일바’로 일하며 생계를 꾸리다가 좀 더 안정적이고 장기적으로 일하고 싶어 공장에 취직했다. 하지만 공장도 안정적이고 장기적으로 일할 수 있는 일터가 아니었다.</p>

3

2024년도 인권영향평가 결과

인권영향평가 결과

- 인권영향평가 결과, 평균 98.9점으로 가~다 등급 중 가등급으로 평가됨
- 대부분 우수하게 나타났으나 강제 노동의 금지(87.5점), 인권경영체제의 구축(98.3점)에 좀 더 관심을 가질 필요가 있음



분 야	점 수	분 야	점 수
인권경영체제의 구축	98.3	현지주민의 인권보호	100.0
고용상의 비차별	100.0	환경권 보장	100.0
결사 및 단체교섭의 자유보장	100.0	소비자 인권 보호	100.0
강제 노동의 금지	87.5	정보인권 보호	100.0
아동 노동의 금지	100.0	여성권리, 모성보호	100.0
산업안전 보장	100.0	직원인권보호	100.0
책임있는 협력사 관리	100.0	전체 평균	98.9

인권영향평가 체크리스트

○ 종합통계표

구 분	이슈		답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	6				
		인권영향평가 정기 실시	3			2	
		인권경영 제도화 필요조치	5				
		인권경영성과	4	1			1
		구제절차 마련	3			3	
		인권교육	3				
2	비차별	고용상의 비차별	6				
		고용상의 남녀비차별	4				
		비정규직 근로자 비차별	3				
		외국인 근로자 비차별	2				
3	노동권	결사·단체 교섭의 자유보장	2			11	
4		강제 노동의 금지	9	1			1
5		아동노동의 금지	4				
6	분야별 인권	산업안전 보장	15				2
7		책임 있는 협력사 관리	5			2	
8		현지주민의 인권 보호	3				5
9		환경권 보장	10			3	5
10		소비자 인권 보호	7				2
11		정보 인권 보호	5				
12		여성권리·모성보호	2				
13		직원 인권보호	11				
합계			112	2	0	21	16

■ 평가의견

[종합의견]

- 인권영향평가 권고의견 100% 이행 및 인권리스크 ZERO의 목표를 수립하여, 1) 인권경영 체계 고도화, 2) 이해관계자 인권보호 및 존중 강화, 3) 조직문화 개선 노력의 추진 전략을 반영하여 인권경영 추진 계획을 수립하였음.
- 특히, 국민권익위원회 인권경영 평가 및 보고 지침(2022) 도입에 따른 인권실사의 중요성을 인지하여 인권 중대성 평가를 처음 시행하였고 2024년 연구원의 인권 이슈를 도출하였음. 또한 연구원 특색에 맞는 핵심 이해관계자 및 인권 이슈를 명확히 반영하여 인권경영현장 및 인권경영 이행지침을 재정비하였음.
- 작년에 부정적 인권영향이 다수 잠재된 분야로 알려진 ‘환경권 보장’ 분야에 대한 개선으로 평가 점수가 높게 나타났으나, 향후에도 인권 평가 점수가 낮게 나타난 ‘강제 노동의 금지’ 분야 및 ‘인권경영체계의 구축’ 분야에 관심을 가지고 개선할 필요가 있음.
- 연구원은 13개 분야 151개 지표 중, “예” 및 “보완필요” 지표가 114개로 기관운영 전반에 인권경영이 시행되고 있음.

[세부 평가의견]

- (인권경영 체제의 구축) 개원 8주년을 기념하여 인권경영현장을 기관장과 전직원이 참여한 가운데 선포하고, 홈페이지를 통해 대외로 표명하였음. 특히, 국민권익위원회 인권경영 평가 및 보고 지침(2022) 내 인권정책선언의 내용 반영 및 2024년(‘23년 실적) 제주특별자치도 출자·출연기관(장) 경영평가 인권경영 부분 개선의견을 반영하여 인권경영 이행지침을 일부개정(2024. 9. 13.) 하였음. 인권영향평가지표는 국제인권규범을 근거로 만들어진 매뉴얼을 적용하여 매년 정기적으로 인권영향평가를 실시하고 있으며, 내외부 전문가가 참여한 인권경영 위원회를 구성·운영하고 있음. 인권경영 제도화 및 고도화를 위해서

인권경영 추진계획(기획운영팀-1943(2024. 6. 20.)호)을 수립하고 실행하고 있으며, 임직원 및 이해관계자의 인권보호를 위한 인권침해 구제 절차 및 규제 매뉴얼을 마련(2024. 7. 9.)하고 있음. 인권경영 실태 조사 및 결과 보고(2024. 8. 26.)를 하였고, 인권 중대성 평가를 올해 처음으로 실시하고 보고(2024. 9. 24.) 하였음. 인권경영성과는 정기적으로 보고·공개하고 있으며, 향후에는 연구원 운영 및 추진사업에 대한 평가 지표 검토 및 시간 추이 변화를 반영한 평가 지표를 재설정할 필요가 있음. 임직원에 대한 인권교육계획을 수립하여, 기관장 및 전직원이 인권교육을 이수하였고, 인권경영담당자는 국가인권위원회의 공공기관 인권경영담당 인권역량강화과정을 이수하였음.

- (고용상의 차별금지) 연구원은 근로기준법, 지방 출자·출연기관 인사·조직지침, 연구원 인사 관련 규정 등 법률 및 제규정을 준수하고 있으며, 인권경영 이행지침은 차별금지 원칙을 표명하고 있음. 또한 연구원 인사규정, 복무규정, 인사규정 시행규칙 등에 고용상 비차별, 고용상 남녀 비차별, 비정규직 비차별에 대한 원칙을 적용하고 있으며, 채용, 임금, 복리후생, 교육, 승진, 퇴직 등 직장생활 과정에서 차별을 예방하고 있음. 외국인 근로자 비차별 항목에서는 외국인 노동자 고용현황이 없어 2023년까지는 ‘해당없음’으로 하였으나 인권경영 이행지침에 의거하여 비차별 및 배려를 표명하고 있음.
- (결사 및 단체교섭의 자유 보장) 연구원 정원 및 현원 등을 고려할 때 독립적인 노동조합의 설립이 어려울 수 있으나, 이에 대한 대안으로 근로자의 참여로 근로자위원을 선출하여 노사협의회를 구성하여 상·하반기 2회 노사협의회를 개최하였음. 또한 2024년 상생과 협력의 노사관리 추진계획(기획운영팀-1210(2024. 4. 17.)호)을 수립하여 운영하고 있고, 효율적인 노사협의회 운영을 위해 노사협의회 운영지침을 일부개정(2024. 12. 3.)하였음. 연구원은 근로자들이 자유롭고 독립적인 활동을 할 수 있도록 각종 필요 조치 및 편의시설을 제공하고 있음.
- (강제노동의 금지) 연구원 복무규정 상에 강제노동 금지에 대한 내용을 담고 있으며, 근로기준법과 연구원 인사규정 및 인사규정 시행규칙

등을 준수하여 고용 계약을 체결하고 있음. 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다는 항목, 노동자를 폭행, 협박, 감금 등을 통해 구속하는 수단으로 강제노동을 강요하지 않는다는 항목, 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제노동을 하지 않는다는 항목은 2023년 ‘해당없음’으로 평가하였으나, 인권경영 이행지침에 의거하여 강제노동 금지조치를 표명하고 있음. 계약 체결 시 ‘근로자 권리보호 이행 서약서’를 업체에 징구함으로써 이해관계자의 인권 이슈에 대한 연구원의 관심을 피력하였으나, 협력회사에 의한 강제노동 예방과 관련하여 지속적인 관심이 필요함.

- (아동노동의 금지) 연구원은 연소자를 고용하고 있지 않고, 채용 시 인사규정에 의거하여 신분확인 절차를 거치고 있음.
- (산업안전 보장) 연구원 안전보건관리지침 및 ‘지방공공기관 안전보건 관리 가이드라인’ 등에 근거하여 실험실 2개의 공간에 대해 작업안전 환경측정(연구개발팀-957(2024. 6. 3.)호)과 위험성 평가(연구개발팀-2607(2024. 12. 4.)호)를 실시하였음. 또한, 자체 실험실안전점검을 실시하여 연 2회(연구개발팀-5(2024. 1. 2.)호, 연구개발팀-1238(2024. 7. 1.)호) 보고하였으며, 안전관리 담당자를 지정하여 실험실 안전에 대한 관리를 하고 있음. 임대 건물 내 장애인보도블럭, 장애인화장실, 수유실 등 편의 시설을 갖추고 있고, 근로기준법에 근거하여 임신부 근무에 대한 적절한 조치를 취하고 있음. 실험실에 MSDS 매뉴얼을 비치하고 기준 법률에 따라 실험실 장비 및 시약을 관리하고 있으며, 올해 실험실 안전보건 개선을 위한 인화성 및 부식성 위험물 보관함을 구매하였음. 또한, 실험실 직원들을 대상으로 특수건강검진을 실시하고 사후관리를 실시하고 있고 대한산업보건협회 등 안전보건 관련 기관의 자문을 수렴하고 있음.
- (책임있는 협력사 관리) 연구원 이해관계자의 인권보호 내용이 연구원 인권경영 이행지침에 포함되어 있고, 협력회사와 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 ‘근로자 권리보호 이행 서약서’를 징구하고 있음.

- **(현지주민의 인권보호)** 연구원은 현재 JDC 건물을 유상 임대하여 사용하고 있으므로 별도의 토지나 건물이 없는 상태임. ‘지역주민 인권 보호’ 분야에서 토지 소유와 관련된 지표는 연구원 상황에 맞게 수정할 필요성이 있음. 저작권이나 지적재산 소유권을 확인할 때는 지적재산권 인지를 검토하고, 연구 기술노하우 이전 및 특허출원 등과 관련해서는 연구원 지식재산권심의위원회(연구개발팀-113(2024. 1. 23.)호, 연구개발팀-2185(2024. 10. 24.)호)에서 관련 사항을 심의하고 있음. 또한, 연구원에서 사용하는 소프트웨어는 조달청을 통해 모두 정품으로 구매하고 있음.
- **(환경권 보장)** ESG경영위원회 운영 규칙을 제정(기획운영팀-827(2024. 3. 8.)호)하였고, ESG경영위원회에서 2024년 ESG경영 성과관리 지표를 승인하여, ESG경영 중장기 목표 및 성과관리지표가 공시(기획운영팀-1511(2024. 5. 9.)호)되었음. 탄소중립 실천, 제주특별자치도의 2030쓰레기 걱정없는 제주(2030WFI) 정책 참여, 폐기물 적법 처리시스템(Allbaro)을 통한 폐기물 처리 등 환경경영체제를 유지하고 있음. 또한, 분기별로 연구원 에너지 사용 현황 결과를 보고(연구개발팀-406(2024. 3. 10.)호, 연구개발팀-1356(2024. 7. 16.)호) 하고 있음. 깨끗한 제주를 위한 환경정화 활동 계획을 수립하여, 오름 정화 활동(2024. 4. 3.) 및 해안가 정화 활동(2024. 11. 29.)을 하였음. 또한, 2023년 보완 요청사항으로 기관장 및 전직원이 ‘지속가능한 경제와 ESG’ 교육을 이수하였음. 2024년 안전보관관리 계획 수립(기획운영팀-305(2024. 1. 25.)호)를 통해 비상계획을 수립하였으나, 환경 재해 방지·완화·통제 관련 비상계획의 수립이 필요함. 또한, 연구원은 입주하고 있는 JDC의 재해 관련 대응 훈련에 적극 동참하고 있음.
- **(소비자 인권 보호)** 연구원에서 제품개발 및 시제품 개발시 관련 법령의 기준을 따라 관련 정보를 제공하고 있음. 소비자 사생활 보호와 관련하여 개인정보 이용동의 등의 절차를 준수하고 있으며, 보안 자료는 비공개 처리하여 관리하고 있음.
- **(정보인권 보호)** 연구원은 개인정보를 무분별하게 수집하지 않으며, 이해관계자의 개인정보 수집 및 활용은 개인정보제공 동의서에 제시

하고 있음. 또한, 연구원의 경영과 사업활동 정보를 홈페이지에 공개하고, 정보공개시스템을 통한 정보공개청구 및 의견제시 창구도 운영하고 있음.

- **(여성권리, 모성보호)** 모성보호 관련하여 여성의 의견을 청취하여 사업에 반영하고 있으며, 입주 건물에 모성보호 편의시설이 제공되어 있음. 또한, 여성권리모성보호 인증을 포함한 가족친화기업 재인증(2023. 12. 1.)을 획득하여 2024년에 유지하고 있음.
- **(직원 인권보장)** 「직장 내 괴롭힘 예방지침」 및 「성희롱·성폭력·스토킹 예방 및 피해 방지지침」을 마련하여 관련 사안이 발생 했을 경우 구제절차와 매뉴얼을 통해 문제를 해결할 수 있도록 시스템화 되어 있음. 특히, 스톱킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률을 반영하여, 성희롱·성폭력 예방지침을 개정(기획운영팀-2202(2024. 7. 10.)호)하였음. 또한, 직장 내 괴롭힘 예방교육 및 4대 폭력(성희롱·성폭력·가정 폭력·성매매) 예방교육을 실시하여 기관장을 포함한 전직원이 이수하였고, 고충상담원 전문과정을 이수한 남·녀 직원을 고충상담원으로 지정(기획운영팀-2206(2024. 7. 10.)호)하였음. 연구원은 일·가정 양립 지원을 위한 유연근무제(시차출퇴근제)(기획운영팀-191(2024. 1. 16.)호)와 유연근무제를 활용한 주 4.5일제(13시의 금요일)(기획운영팀-2308(2024. 7. 19.)호)를 운영하고 있음. 일·가정 양립을 위한 가족친화경영 추진 계획(기획운영팀-1543(2024. 5. 13.)호)과 2024년 직원 만족도 향상 및 조직 활성화 운영 계획(기획운영팀-1878(2024. 6. 14.)호)을 수립하여, 가정의날 운영, PC-OFF제도, 자녀 출산 축하 지원 등 가족친화 시책을 운영하고 있음. 또한, 조직문화 개선 캠페인(휴식은 여유있게!! 일은 스마트하게!!)(기획운영팀-2228(2024. 7. 12.)호) 및 근로기준법, 연구원 복무규정 등을 통해 직원의 충분한 휴식권을 보장하고 있음.

평가결과 세부내역

분 야		구 분	점수	등급	비고
1	인권경영 체제의 구축	계	98.3	가	
		분야 1 인권존중 정책선언	100		
		분야 2 인권영향평가 정기실시	100		
		분야 3 제도화 필요조치	100		
		분야 4 인권경영성과	90		
		분야 5 구제절차	100		
		분야 6 인권교육	100		
2	고용상의 비차별	계	100	가	
		분야 1 고용상의 비차별	100		
		분야 2 고용상 남녀비차별	100		
		분야 3 비정규직 비차별	100		
		분야 4 외국인근로자비차별	100		
3	결사 및 단체 교섭의 자유보장	계	100	가	
		분야 1 결사·단체교섭의 자유	—		정보없음
		분야 2 노동조합 활동 불이익 금지	—		정보없음
		분야 3 단체교섭 및 성실한 이행	—		정보없음
		분야 4 노동조합 대안적 조치	100		
4	강제노동의 금지	계	87.5	가	
		분야 1 강제노동금지	100		
		분야 2 협력회사에 의한 강제노동 예방	75		
5	아동노동의 금지	계	100	가	
		분야 1 연소자 고용금지	100		
		분야 2 연소자고용을 알게 된 후 조치	100		
6	산업안전 보장	계	100	가	
		분야 1 작업장 안전	100		
		분야 2 임신부, 장애인 보호	100		
		분야 3 필수장비 제공 및 교육실시	100		
		분야 4 산재피해근로자 지원	100		

분 야		구 분	점수	등급	비고
7	책임있는 협력사 관리	계	100	가	
		분야 1 협력사 인권침해 예방	100		
		분야 2 모니터링	—		정보없음
		분야 3 보안직원 인권침해방지	100		
8	현지 주민의 인권보호	계	100	가	
		분야 1 지역주민 인권존중보호	—		해당사항없음
		분야 2 지역주민 지적재산권보호	100		
9	환경권 보장	계	100	가	
		분야 1 환경경영체제 수립 및 유지	100		
		분야 2 환경정보 공개	—		해당없음
		분야 3 예방적 접근 원칙	100		
		분야 4 비상계획 수립	100		
10	소비자 인권 보호	계	100	가	
		분야 1 소비자 보호 법령 준수	100		
		분야 2 제품 결함시 조치	—		해당사항없음
		분야 3 소비자 사생활 보호	100		
11	정보인권 보호	계	100	가	
		분야 1 정보인권 보호	100		
10	여성권리, 모성보호	계	100	가	
		분야 1 여성권리 모성보호	100		
11	직원 인권 보호	계	100	가	
		분야 1 폭력예방	100		
		분야 2 성폭력 예방과 구제	100		
		분야 3 일·가정양립	100		
		분야 4 휴식권	100		