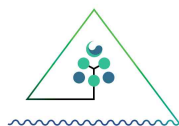

2024년 제주한의학연구원 인권경영 보고서



I 추진 개요

□ 추진 배경

- 인권보호와 존중의무에 대한 사회적 책임과 관심이 높아짐에 따라 인권경영 필요성 증가 및 공공기관 역할의 중요성 강조
- 국가인권위원회의 제4차 국가인권정책기본계획(2023~2027년) 권고를 통해 기업의 인권 존중 의무 강화 요구
- 경영평가 인권경영 지표 내 인권영향평가 타당성 확보, 지방공공기관 임직원 및 이해관계자 대상 인권경영 확산 노력 요구
- 인권침해 요소를 지속적으로 개선·보완하고 인권경영 추진 현황 이해관계자 확산 필요 등 지속가능한 성장을 위해 인권경영이 중요

□ 추진방향

- 인권경영 평가 및 보고 지침(2022) 이행 강화를 통한 인권경영 시스템 고도화 추진
- 이해관계자 인권 보호 및 존중 강화를 통한 인권친화적 문화 확산
- 인권침해에 대한 차별행위 사전 예방 및 구제활동 강화를 통한 조직 문화 개선 노력

□ 추진내용

실천과제	<ul style="list-style-type: none">• 인권경영 계획 수립• 인권경영지침 및 인권경영헌장 개정• 인권영향평가 실시• 구제매뉴얼 개정
실행	<ul style="list-style-type: none">• 기관장 및 직원 인권교육 100% 이수• 인권담당자 및 고충상담원 전문성 강화
모니터링 및 평가	<ul style="list-style-type: none">• 인권침해 및 갑질피해 모니터링• 인권영향평가 권고의견 이행여부 모니터링• 인권경영 관련 전문가 자문

핵심 목표 및 추진 전략

중장기 비전	사람 중심 경영, 도민에게 신뢰받는 제주한의약연구원
2024년 목표	인권영향평가 권고의견 100% 이행 인권리스크 ZERO

추진 전략	추진과제
인권경영 체계 고도화	<ul style="list-style-type: none"> 2024년 인권경영헌장 선포 인권경영지침 및 인권경영헌장 개정 인권침해 구제매뉴얼 고도화 인권영향평가 실시
이해관계자 인권 보호 및 존중 강화	<ul style="list-style-type: none"> 인권인식 및 인권감수성 교육 실시 공정한 거래문화를 위한 '모범거래모델' 이행 지속적 관리 인권 주제 각종 캠페인 진행 이해관계자 인권경영 홍보 강화
조직문화 개선노력	<ul style="list-style-type: none"> 갑질 근절대책 수립 및 내부 갑질 자가조사 실시 인권실천주간 운영 인권경영 설문조사 실시 및 이행현황 점검 인권경영 과정·결과 공개 및 유관기관 전파

성과점검	환류 · 공유
<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 실행과제 이행점검 인권영향평가 분석 및 개선사항 권고 	<ul style="list-style-type: none"> 개선사항 반영 사업계획 수립 및 시행 인권경영 추진결과 등 성과 공유

주관 부서	실천 부서	인권경영 자문	인권침해 구제
기획운영팀	각 개별 팀	인권경영위원회	기획운영팀
<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 계획 수립 인권영향평가 추진 인권 프로그램 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 수행 내외부 인권 보호 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 추진 점검 인권경영 성과 평가 	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 사전 접수 사건 조사 및 구제

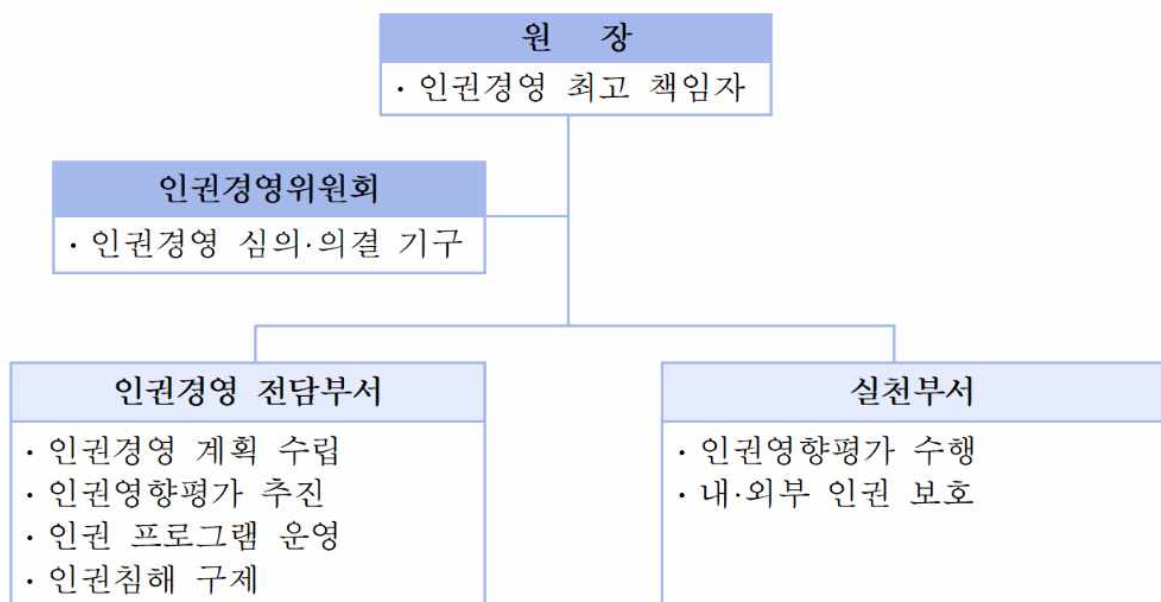
□ [1단계] 인권경영체계 구축

○ 인권경영위원회 구성

- 내·외부 이해관계자 및 인권전문가로 위원회 구성(외부위원 50% 이상)
 - 인권경영의 전문성 강화 및 인권영향평가 등의 객관성을 위해 법률 전문가, 노무전문가, 행정전문가 등 외부위원 3인 위촉
 - 위원회 구성원이 특정 성별에 치우치지 않도록 여성위원 1인 위촉

구 분	소속 및 직위	성 명	비 고
위원장	제주한의학연구원 원장	송민호	당연직
내부위원	제주한의학연구원 팀장	강성일	당연직
외부위원	제주국제대학교 경찰행정학과장	고헌환	인권법률 전문가
외부위원	(전) 서부보건소 소장	오정수	여 성
외부위원	노무법인서진 대표노무사	김진세	

○ 인권경영 추진체계 점검



○ 인권경영위원회 회의 개최

- (일시) 2024. 12. 11.(수) ~ 12. 13.(금) ※ 서면의결
- (안건) 2024년 인권영향평가 결과 심의 [원안의결]
- (주요 내용)
 - 연구원 인권경영 현황 및 규정 개정 사항 보고
 - 인권영향평가 제출 지표별 현황 점검 및 결과보고서 채택
 - 인권영향평가 시행 및 결과에 대한 조치사항 권고

○ 인권경영 이행지침 및 인권경영헌장 개정(2024. 9. 13.)

※ 2023년 인권영향평가 결과 권고의견 반영

- (의견 반영) 국가인권위원회 인권경영 평가 및 보고 지침(2022년) 내 인권정책선언의 내용 보고 반영, 2024년('23년 실적) 제주특별자치도 출자·출연기관(장) 경영평가 인권경영 부분 개선 의견 반영
- (주요 내용) 협력업체 정의 추가, 인권경영헌장 내용 중 인권 관련 협약 내용을 명시하고, 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 2차 가해 등 예방 내용 추가

○ 주간업무회의의 활용 인권경영 홍보 신규

- (목적) 정기적 홍보 강화로 인권침해 구제 처리절차 인지도 제고
- (내용) 인권구제절차, 신고센터 홍보 및 인권침해 사례 등 공유
- (추진일정) 월 1회

<div data-bbox="274 1408 553 1433"> <h3>기획 운영팀</h3> </div> <div data-bbox="282 1438 549 1500"> <p>인력관리팀</p> <p>“우리 조직에서 인력을 관리하는 일은 조직의 가장 중요한 업무이다. ‘사람, 역량, 조직’이라는 3요소를 고려하여 인력관리를 해야만 조직이 ‘인력관리’라는 전문성을 지닐 수 있다.”</p> <p>“우리 센터가 추구하는 가치와 비전을 실현하기 위해서는 인력관리를 통해 인재를 ‘인력관리’라는 전문성을 지닐 수 있다.”</p> <p>인력관리팀</p> </div>	<div data-bbox="574 1408 836 1433"> <h3>기획 운영팀</h3> </div> <div data-bbox="574 1438 836 1500"> <p>인력관리팀</p> <p>“우리 조직에서 인력을 관리하는 일은 조직의 가장 중요한 업무이다. ‘사람, 역량, 조직’이라는 3요소를 고려하여 인력관리를 해야만 조직이 ‘인력관리’라는 전문성을 지닐 수 있다.”</p> <p>“우리 센터가 추구하는 가치와 비전을 실현하기 위해서는 인력관리를 통해 인재를 ‘인력관리’라는 전문성을 지닐 수 있다.”</p> <p>인력관리팀</p> </div>	<div data-bbox="860 1408 1110 1433"> <h3>기획 운영팀</h3> </div> <div data-bbox="860 1438 1110 1500"> <p>인력관리팀</p> <p>“우리 조직에서 인력을 관리하는 일은 조직의 가장 중요한 업무이다. ‘사람, 역량, 조직’이라는 3요소를 고려하여 인력관리를 해야만 조직이 ‘인력관리’라는 전문성을 지닐 수 있다.”</p> <p>“우리 센터가 추구하는 가치와 비전을 실현하기 위해서는 인력관리를 통해 인재를 ‘인력관리’라는 전문성을 지닐 수 있다.”</p> <p>인력관리팀</p> </div>	<div data-bbox="1145 1408 1396 1433"> <h3>기획 운영팀</h3> </div> <div data-bbox="1145 1438 1396 1500"> <p>인력관리팀</p> <p>“우리 조직에서 인력을 관리하는 일은 조직의 가장 중요한 업무이다. ‘사람, 역량, 조직’이라는 3요소를 고려하여 인력관리를 해야만 조직이 ‘인력관리’라는 전문성을 지닐 수 있다.”</p> <p>“우리 센터가 추구하는 가치와 비전을 실현하기 위해서는 인력관리를 통해 인재를 ‘인력관리’라는 전문성을 지닐 수 있다.”</p> <p>인력관리팀</p> </div>
--	--	--	--

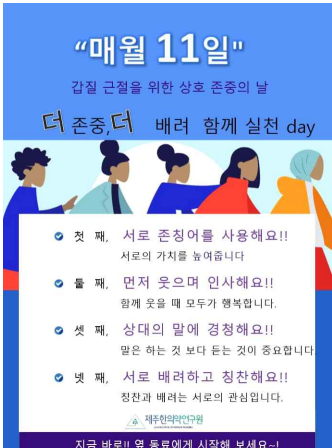
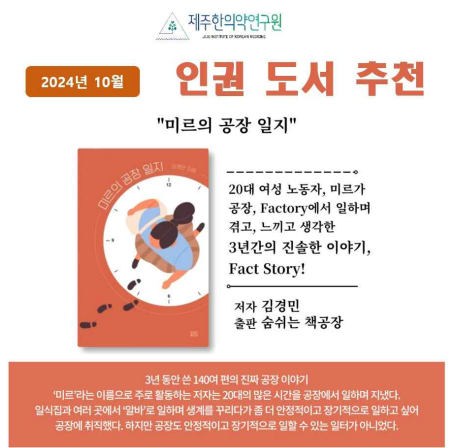
○ 인권교육 실시

- (목적) 인권경영의 이해와 직원의 인권 의식 함양
- (일시) 2024. 9월

- (대상) 기관장 및 전 직원
- (교육시간) 1시간
- (방법) 사이버교육(교육 이수증 제출)
 - ※ 지방공기업평가원-[슬기로운 직장생활] 공정사회 및 인권사회 구현
- (강사) 남상석(국가인권위원회 위촉강사)
- (내용) 공정이란 무엇인가, 공정한 사람 공정한 사회, 인권의 흐름과 변화, 인권 경영의 확장, ESG와 인권 등
- (이수 현황) 기관장 및 전 직원 100% 이수

○ 이해관계자 인권보호 및 인권 존중 캠페인 운영

- 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</p> <p>더 존중, 더 배려 함께 실천 day</p> <ul style="list-style-type: none"> 첫째, 서로 존칭어를 사용해요!! 서로의 가치를 높여줍니다 둘째, 먼저 웃으며 인사해요!! 함께 웃을 때 모두가 행복합니다. 셋째, 상대의 말에 경청해요!! 말은 하는 것 보다 듣는 것이 중요합니다. 넷째, 서로 배려하고 칭찬해요!! 칭찬과 배려는 서로의 관심입니다. <p>제주한의학연구원 지금 바로!! 옆 동료에게 시작해 보세요~</p>	 <p>제주한의학연구원 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 습쉬는 책공장</p> <p>3년 동안 쓴 140여 편의 진짜 공장 이야기 "미르"는 이름으로 주로 활동하는 자지는 2008의 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>

- '모범거래모델' 이행 지속적 관리 : 계약 시 서류 제출 의무화
 - (기관) 부당거래(갑질) 방지 점검표
 - (업체) 근로자 권리보호 이행서약서

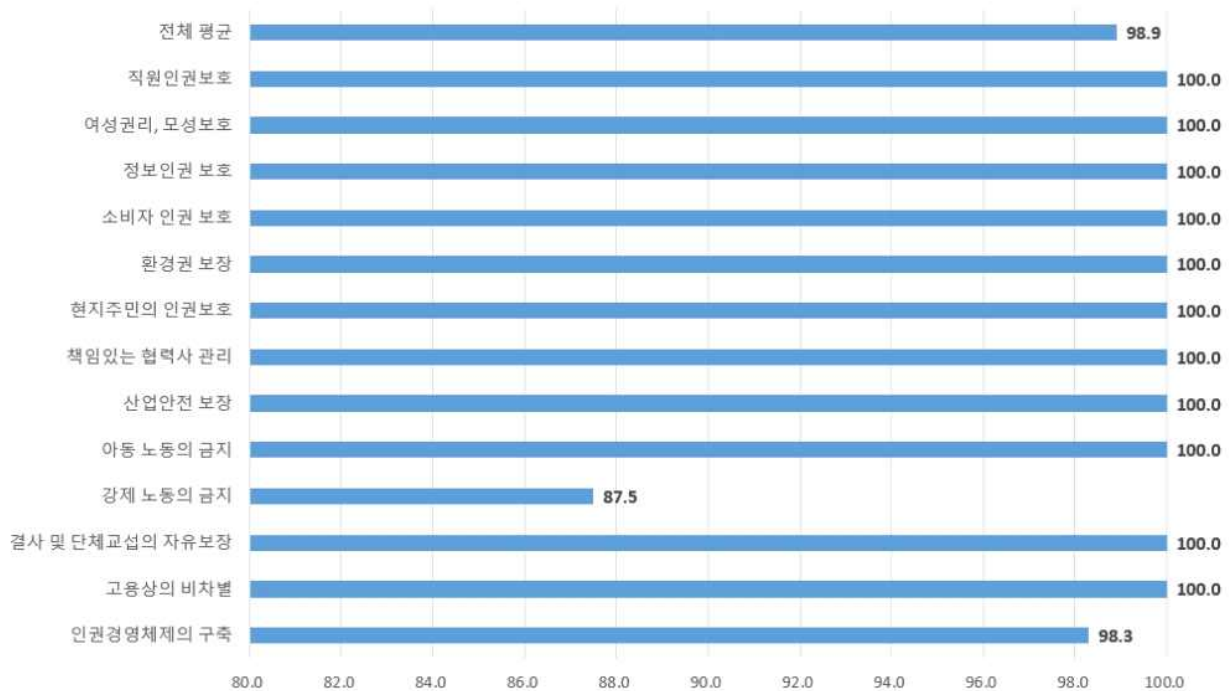
○ '인권경영의 날' 운영

- (일시) 2024. 12. 10.(화), 15:00
- (장소) JDC 스마트빌딩 회의실2(4층)
- (대상) 기관장 및 직원
- (내용) 국가인권위원회 교육홍보 영상 시청 및 '인권침해 구제절차 구제 매뉴얼' 교육 등



□ [2단계] 인권영향평가의 실시

○ 인권영향평가 결과 : 98.9점, 가등급



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

【 2024년 인권영향평가 총평 】

- 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 추진계획을 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 인권평가 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.

□ [3단계] 인권경영 실행 및 공개

○ 인권경영현장 선포 및 선언문 낭독(2024. 7. 5.)

- 연구원의 인권경영 추진방침을 전 직원 및 이해관계자에게 공표하여 인권경영 공감대 형성 및 동참 유도



○ 인권경영 실태조사 실시

- (조사기간) 2024. 8. 21.(수) ~ 8. 23.(금) <3일간>
- (조사대상) 연구원 전직원
- (조사방법) 온라인 설문조사(구글 설문지)
- (조사내용)

I. 인권인식 및 인권경영(7문항),	II. 인권존중과 침해(4문항),
III. 구제절차 마련(3문항),	IV. 인권경영 체제 구축 수준(3문항),
V. 인권침해 예방 노력 수준(5문항),	VI. 인권교육 시행(4문항),
VII. 기타 개선 의견(1문항, 서술식)	

- (평가방식) 척도식 및 선택식 복합구성
 - 척도식 : 5점 척도(5점=100점, 4점=75점, 3점=50점, 2점=25점, 1점=0점)
 - 선택식 : 문항별 보기(4개~5개로 구성) 중 해당하는 사항 선택
- (설문구성) : 척도식(22개 문항) + 선택식(4개 문항) + 서술식(1개 문항)
- (평가결과) 종합점수 : 87.69점 ※ 전년 대비 0.09점 상승
 - 인권침해 예방 노력(91.69점) > 인권존중과 침해(91.28점) > 구제절차 마련(91.28점) > 인권교육시행(88.21점) > 인권경영체제 구축 수준(86.15점) > 인권의식 및 인권경영(81.03점)

○ 갑질 자가조사 및 실태조사 실시

- (조사기간) 2024. 9. 30.(월) ~ 10. 11.(금) <12일간>
- (조사대상) 연구원 전직원
- (조사방법) 온라인 설문조사(구글 설문지)
- (조사내용)
 - 갑질 자가조사(10문항) : 갑질 발생위험 진단(출처: 국민권익위원회 청렴포털)
 - 갑질 실태조사(24문항) : 갑질 경험, 인식 및 사례조사 등
- (평가방식) 척도식 및 선택식 복합구성
 - 갑질 자가조사 : 선택식(0점~4점)
 - 갑질 실태조사 : 척도식(5점 척도), 선택식(문항별 보기 중 해당 사항 선택)
- (평가결과)
 - 갑질 자가조사 : 응답자 전원이 "갑질 발생 가능성이 낮음"으로 평가
 - 갑질 실태조사
 - 연구원 내 갑질의 심각성 : 전혀 심각하지 않다 12명(92.3%), 별로 심각하지 않다 1명(7.7%)으로 나타남
 - 연구원 내 갑질 발생 원인 : 개인의 윤리의식 부족(6명, 46.2%), 권위주의적 조직문화(6명, 46.2%), 갑질을 유발하는 제도상의 허점(1명, 7.7%)으로 나타남
 - 지난 1년간 연구원 내 갑질 경험 : 직원 100%가 없다고 답변함

○ 인권경영 과정·결과 공개 및 유관기관 전파(2024. 12월)

- (내부) 연구원 그룹웨어 게시판 공유

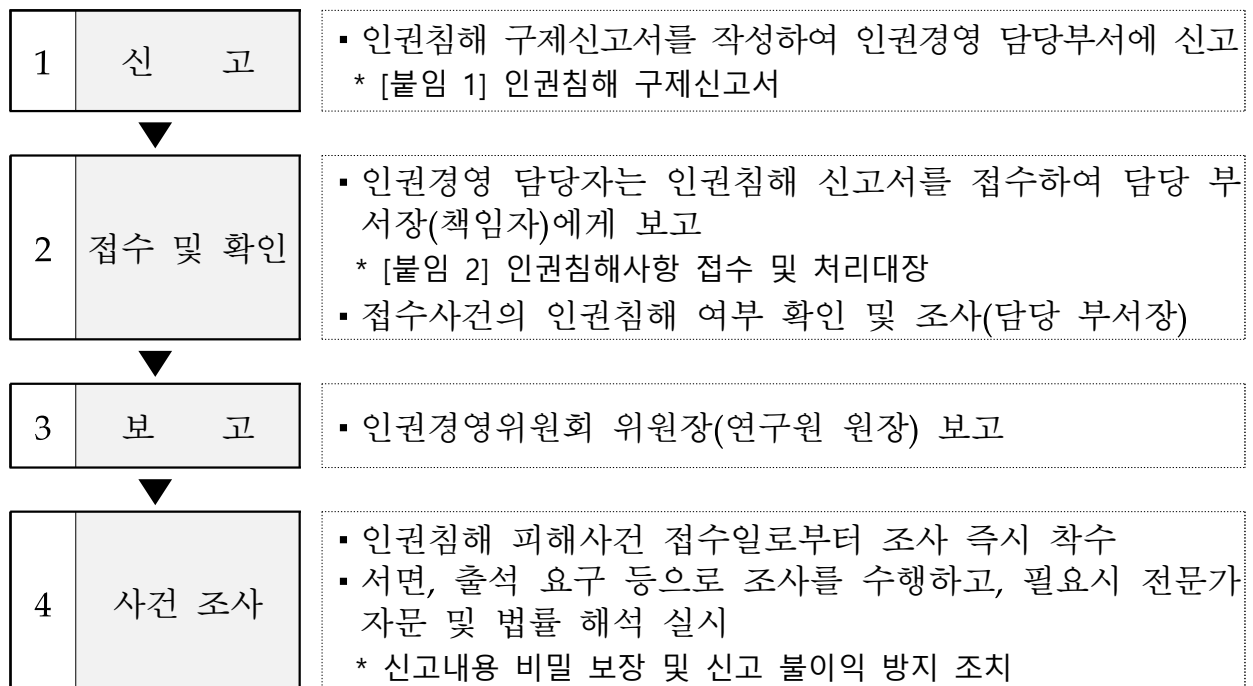
- (외부) 연구원 홈페이지 게시
 - 인권경영헌장 및 인권경영 이행지침 게시
 - 2024년 제주한의약연구원 인권영향평가 결과보고서 게시 등
- (외부) 제주지역 공공기관 대상 인권영향평가 결과보고서 전파

□ [4단계] 구제절차의 제공

○ 인권침해 구제 창구 운영

구 분	방 법	비고
방문신고	■ 직접 방문, 인권상담원과 대면 상담을 통한 접수	신고센터
전 화	■ 인권상담원(기획운영팀장) ☎ 070-4417-7734	
우 편	■ 제주시 첨단로 213-3, 220호(우63309) 기획운영팀장	
이메일	■ mail@jikom.or.kr	
그룹웨어	■ 사내 그룹웨어 게시판 內 인권상담창구를 통한 접수	사내
홈페이지	■ 연구원 홈페이지 內 사이버신고센터를 통한 접수	사외
현장방문(출장)	■ 피해자 진정 신청 시, 인권상담원이 직접 방문하여 진정 접수	
고객소리함	■ 사무실 內 비치된 고객의소리함에 서면 신고	

○ 임직원 및 이해관계자의 인권보호를 위한 인권침해 구제 절차 및 구제 매뉴얼 수립(기획운영팀-2193(2024. 7. 9.)호)



5	위원회 심의·의결	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권경영위원회 심의·의결 ▪ 기각, 침해시정 권고, 관련 기관 이송 등
6	시정 및 조치	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정, 처리 결과 통지, 인사 조치 및 재발방지교육, 권고사항 이행 등 ▪ 신고자에게 처리결과 안내 및 당사자에게 내용 통보

2 총평 및 시사점

□ 잘한 점

- (중대성 평가) 국민권익위원회 인권경영 평가 및 보고 지침(2022) 도입에 따른 인권실사의 중요성을 인지하여 인권 중대성 평가를 처음 시행하였고 2024년 연구원의 인권 이슈를 도출
- (인권영향평가 실시) 인권영향평가 실시 체크리스트 사전 점검 및 실무자 회의를 통해 기관 운영과 사업 운영 부문의 인권리스크를 발굴하고 개선하여 인권영향평가 가등급 달성
- (인권경영 실태조사 실시) 인권경영 실태조사('24. 8월)를 통해 전직원 인권경영선언문 다시보기 주간 운영, 인권침해 예방·대응 규정 개정 등 인권 리스크 사전 예방 및 인권경영 정책발굴 실시
- (인권경영 이행 지침 개정) 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('24. 9. 13.)
- (인권경영의 날 운영) 인권경영의 가치를 공유하고 연구원 내 인권존중문화 확산 및 인권감수성 향상의 장을 마련하고자 세계 인권의 날(12월 10일)을 기념하여 연구원 자체적으로 '인권경영의 날'을 개최하고 보고
- (인권영향평가 보고서 전파) 연구원의 인권경영 추진 실적과 인권영향평가 결과를 유관기관에 전파하여 연구원의 인권경영활동 홍보 및 인권경영 전파 노력

- (인권 교육 실시) 기관장 및 전 직원 인권 교육 100% 이수, 인권담당자 인권감수성 과정 이수
- (인권침해 신고방법 개선) 인권침해 신고센터를 다양화하여 인권 침해 피해 발생 시 신고 용이성·접근성을 개선하고, 임직원 및 이해관계자의 인권보호를 위한 인권침해 구제 절차 및 규제 매뉴얼을 마련('24. 7. 9.)

□ 개선할 점

- (인권실사 강화) 인권실사 및 중대성 평가에 대한 부서별 역할 및 실행을 강화하고, 평가 결과에 대한 방지조치계획 수립 필요
- (이해관계자 전파) 홈페이지 및 내부 그룹웨어 게시 외에 연구원의 이해관계자(도청, 고객, 협력업체 등) 대상 연구원 인권경영 의지·추진 실적 등 적극적인 홍보 미흡
- (인권영향평가 개선) 협력회사에 의한 강제노동예방과 관련하여 지속적인 관심이 필요

□ 시사점

- (환류 강화) 이전 인권경영 개선사항 반영여부 확인을 위한 이행현황 추적점검으로 지속적인 사후관리 시스템 확보 및 인권실태조사 결과 일부 부정적인 사항에 대한 지속적인 현황 관리 필요
- (인권업무 고도화) 인권경영 확산과 관련한 업무 발굴 및 운영의 활성화가 필요하고, 연구원의 고유 사업별로 인권경영 우수 사례를 발굴하여 다양한 사업에 활용
- (벤치마킹) 타 기관의 우수사례 습득으로 연구원의 효과적인 인권경영 추진 반영
- (홍보강화) 연구원 내부 직원 및 이해관계자 대상 인권경영 현장 공표, 카드뉴스 제작 배포, 인권경영 보고서 배포 등 연구원의 인권경영 활동 현황 공유를 인권경영 추진 의지 적극 홍보