

인권경영운영지침

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 한국생명공학연구원(이하 “연구원”이라 한다.) 임직원과 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 연구원의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외 하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계 인권선언, 노동자 기본권선언, 국제 인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
2. “인권경영”이란 연구원에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 연구원이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검 의무를 이행하며 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 연구원에 근무하는 임원과 직원(계약직 등 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 연구원의 경영활동과 관련된 자로서 협력사, 고객, 지역사회 등을 말한다.

제2장 인권경영 이행사항

제4조(기본원칙) 연구원은 인권에 관한 대한민국헌법 및 관련 국제규범 등을 지지하고 준수한다.

제5조(인권경영의 이행) 연구원은 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제6조(고용상의 차별금지) 연구원은 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 연구원은 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

제8조(강제노동의 및 아동노동 금지) 연구원은 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동 기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 노동원칙을 준수한다.

제9조(안전 및 보건) 연구원은 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제10조(책임 있는 공급망 관리) 연구원은 책임있는 공급망 관리를 위하여 투자 기업 등 협력사를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

제11조(현지주민의 인권 보호) 연구원은 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

제12조(고객 인권 보호) 연구원은 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호 등 과 관련한 사항의 고충이 발생하지 않도록 노력한다.

제3장 인권경영 체계

제13조(인권경영 선언) 연구원은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영을 선언하고, 임직원은 이 선언문을 인권경영의 행동 규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제14조(전담부서) ① 원장은 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 전담부서(이하 “전담부서”라고 한다.)를 둔

다.

② 전담부서는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권경영 계획 수립 및 이행에 관한 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 인권침해사건에 대한 상담(신고) 및 조사에 관한 사항
5. 인권경영위원회 운영 등과 관련된 업무 지원
6. 그 밖에 원장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제15조(인권교육) 전담부서는 임직원을 대상으로 연 1회 이상 인권 관련 교육을 실시한다.

1. 교육은 사이버 교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
2. 전담부서는 연구원에 파견된 외부기관 및 협력사 직원 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권 교육을 실시할 수 있다.

제16조(인권이행 활동 지원) ① 연구원은 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며 인권관련 기관 또는 단체, 협력사에 대하여 지원을 할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제17조(설치 및 구성) ① 인권침해 사안의 조사 및 처리, 인권영향평가에 관한 사항 심의, 그 밖에 인권경영의 원활한 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 '위원회'라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 6인 내외로 구성하며, 필요시 외부위원을 둘 수 있다.

③ 위원회는 각 호에 따라 구성한다.

1. 위원장은 행정관리부장이 된다.
2. 내부위원은 경영기획부장, 감사부장을 당연직으로 하고 선임급 이상 직원 중 원장이 선임한다.

3. 외부위원은 변호사, 노무사, 대학교수, 그 밖에 인권경영 관련 학식과 경험이 풍부한 전문가 중 원장이 선임한다.

④ 선임직 내부위원 및 외부위원의 임기는 2년으로 하며, 연임할 수 있다.

⑤ 위원회 간사는 전담부서의 장이 된다.

제18조(회의 및 운영) ① 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

③ 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

④ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의하여 의결할 수 있다.

⑤ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지 및 보관하여야 한다.

⑥ 위원회 회의에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 회의수당을 지급할 수 있다.

제19조(의견청취 및 자료제출 요구) ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원회는 필요한 경우 대해 회의안건과 관련한 자료 등의 관련부서 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

제20조(비밀엄수) 위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 아니 되며, 별지 제3호 서식을 작성 후 제출하여야 한다.

제21조(이익충돌 회피) 위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

제22조(위원의 해촉) 연구원은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때

2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때

3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가 실시

- 제23조(인권영향평가 실시)** ① 연구원은 기관운영, 정책, 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 인권경영 전담부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ③ 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ④ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 원장에게 제출한다.
- ⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권침해 구제

- 제24조(인권침해의 신고 및 접수)** ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 별지 제1호 서식에 따라 전담부서에 상담 또는 신고할 수 있다.
- ② 전담부서는 피침해인이 원하는 경우 별지 제2호 서식에 따라 사건을 접수한 후 원장 및 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.
- ③ 전담부서에서는 신고 된 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 구제절차에 따른 처리를 아니할 수 있다.
1. 신고의 내용이 명백한 거짓 등이 인정되는 경우
 2. 피침해인이 조사 및 심의 절차 등 진행을 원하지 않는 경우
 3. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우
 4. 신고의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우

5. 신고인이 익명이나 가명으로 제출된 경우
 6. 사건의 성격이 인권침해 내용과 관련이 없어 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
 7. 신고인 등이 진정을 취하하거나 당사자간 합의가 된 경우
 8. 위원회가 접수를 취소하거나 종결한 같은 사건에 대해 다시 신고한 경우
 9. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우
- ④ 전담부서는 신고된 사항에 대해 약식조사를 진행할 수 있으며 인권침해행위에 해당되지 아니하는 경우에는 민원 또는 고충처리 등 기타 방법으로 접수할 수 있도록 신고자에게 안내할 수 있다.

제25조(인권침해 사건의 처리) ① 제24조 제2항에 따라 위원회에 상정된 안건의 경우 30일 내에 이를 심의하여야 한다. 다만, 부득이한 경우 심의기간을 30일 이내에서 연장 할 수 있다.

② 위원회가 상정된 사건을 조사·심의한 결과 다음 각 호에 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 신고내용을 기각 결정을 할 수 있다.

1. 사건의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
2. 조사 결과 인권의 침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우 등

③ 위원회는 인권침해 사실이 인정되는 경우 다음 각 호의 사항의 이행을 원장에게 권고할 수 있다.

1. 조사대상 인권침해 행위의 중지
2. 인권침해 행위자에 대한 감사의뢰 및 징계 요구 등 추가 조치
3. 재발방지를 위한 제도 개선, 교육 등 필요조치
4. 인권침해 행위가 심각한 경우 국가권익위원회 또는 수사기관에 신고

④ 위원회는 인권침해 심의·결정서(별지 제4호 서식)를 작성하고, 위원장 포함 출석 위원 3인 이상의 서명 또는 날인하여야 한다.

⑤ 인권침해 심의·결정서는 원장에게 보고하고, 신고인과 피침해인 및 침해인 등 관련 당사자에게 그 결과를 통지하여야 한다.

⑥ 원장은 특별한 사정이 없는 한 제4항에 따른 위원회의 심의·결정서를 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

⑦ 제 4항에 따른 위원회 심의·결정 결과를 통지 받은 관련 당사자는 이의가 있을 경우 그 사유를 명시하여 30일 이내에 재심의를 신청할 수 있다.

제26조(신고인의 신분보장) 전담부서 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 상담(신고)에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제27조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 상위 규정에서 정하는 바를 따른다.

부 칙

제1조(시행일) 이 지침은 2020년 7월 1일부터 시행한다.

<별지 제1호서식>

인권침해 상담(신고)서

접수번호		접수일자		처리일자	
상담(신고)자	성명			생년월일	
	소속			연락처	
	주소				
상담(신고)명					
상담(신고) 내용		※ 6하 원칙에 따라 작성하시기 바랍니다.			
처리결과	상담 종결				
	사건 접수				

위와 같은 사실을 상담(신고)합니다.

년 월 일

성명 (서명 또는 인)

〈별지 제2호서식〉

인권침해 상담(신고) 및 처리 대장

[illegible]

〈별지 제3호서식〉

보안서약서

성명	
소속	
직위(직급)	

본인은 한국생명공학연구원 인권경영 직무수행과 관련하여 발생한 상담·조사·위원회 등 활동에서 알게된 일체의 정보에 대해 비밀을 유지할 것이며, 누설하거나 도용하지 않을 것을 서약 합니다.

20 년 의 의

서약자 : (인)

한국생명공학연구원장 귀하

<별지 제4호서식>

인권침해 심의·결정서

제 회 한국생명공학연구원 인권경영위원회에서 부의된 인권침해 신고
사건에 대해서 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

건명	
결정내용	

20 년 월 일

위원장 : (인)
위 원 : (인)
위 원 : (인)