

# 인권경영규정

제정 2019.07.29.

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 대외경제정책연구원(이하 “연구원”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** ① 이 규정은 연구원의 모든 임직원 및 연구원의 연구·경영활동과 업무 관련성이 있는 이해관계자에 적용한다.

② 인권경영에 관하여 다른 법령 및 규정에 따로 정한 것을 제외하고는 이 규정에 따른다.

**제3조(정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 대한민국 헌법 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 것으로, 연구원이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무를 이행하며 인권침해 피해자에 대한 구체절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 연구원에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 연구원의 연구·경영활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 지역주민, 고객 등 연구원과 관계를 맺고 있는 모든 법인·단체 또는 개인을 말한다.
5. “직장 내 괴롭힘”이란 임직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

**제4조(기본원칙)** 연구원은 인권에 대한 대한민국 헌법 및 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

**제5조(고용상의 차별금지)** ① 연구원은 인종, 종교, 성별, 학력, 연령, 신체적 조건, 장애, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 않는다.

② 연구원은 비정규직 근로자를 부당하게 차별하지 않는다.

**제6조(결사 및 단체교섭의 자유보장)** ① 연구원은 근로자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

② 연구원은 근로자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.

**제7조(강제 및 아동노동 금지)** ① 연구원은 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.

② 연구원은 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.

**제8조(안전 및 보건)** 연구원은 안전하고 건강한 근무여건을 조성하고, 안전을 보장하는 제도와 환경을 보장한다.

**제9조(환경권 보장)** 연구원은 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

**제10조(임직원의 인권 보호)** 연구원은 임직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

**제10조의2(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위)** 연구원에서 금지되는 구체적인 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.

1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속 반복적인 욕설이나 폭언
3. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
9. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

**제11조(이해관계자 인권 보호)** 연구원은 이해관계자의 인권과 개인정보 보호를 위해 노력한다.

**제12조(구제조치)** 연구원은 연구(사업) 추진 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 관계 법령에

인권경영규정

따라 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

### 제3장 인권경영 체계

**제13조(인권경영헌장)** 연구원은 모든 연구·경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 <별표>의 인권경영헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

**제14조(인권경영계획 수립)** 원장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 정기적인 계획을 수립한다.

1. 인권경영의 목표 및 기본방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

**제15조(인권경영 제도와 절차)** 원장은 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 담당부서, 인권경영 위원회, 인권실천·점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

**제16조(인권경영 담당부서)** 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 담당부서를 두며, 담당부서는 감사실과 인사담당 부서로 한다.

**제17조(인권경영담당관)** 인권경영 담당부서가 속한 실장은 인권경영담당관으로서 다음과 같은 역할을 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행
2. 인권보장 및 증진을 위한 정책 개발 및 집행
3. 인권경영위원회의 운영 및 지원
4. 인권교육 프로그램 개발, 홍보 및 시행
5. 그 밖에 인권보장 및 증진을 위하여 필요한 사항

**제18조(인권교육)** ① 인권경영 담당부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 정기적으로 실시한다.

② 교육은 연구원의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 실시하며 사이버 교육, 집합교육, 교재 등 적절한 방법을 선택할 수 있다.

**제18조의2(직장 내 괴롭힘 예방교육)** ① 연구원은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시하되 인권교육에 포함하여 할 수 있다.

② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 1시간으로 한다.

③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의
2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위
3. 직장 내 괴롭힘 상담절차
4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차
5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치
6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치
7. 그밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용

④ 연구원은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 직원들이 쉽게 확인할 수 있도록 조치한다.

**제19조(인권경영 이행 및 지원)** 연구원은 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며 인권관련 기관 또는 단체, 이해관계자에 대하여 지원할 수 있다.

## 제4장 인권경영위원회

**제20조(설치 및 기능)** 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
2. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
3. 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검에 관한 사항
4. 인권 개선을 위한 권고에 관한 사항
5. 인권침해 접수사건의 심의 및 구제 조치에 관한 사항
6. 직장 내 괴롭힘 피해에 대한 신고 접수 및 구제 조치에 대한 사항
7. 그 밖에 원장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 인정하는 사항

**제21조(구성)** ① 위원회는 위원장을 부위원장으로 하고 위원장을 포함한 7인의 위원으로 구성한다.

② 내부위원은 연구조정실장, 감사실장, 노사협의회 직원위원 2인을 당연직으로 구성한다.

③ 인권경영 관련 분야 지식과 전문성을 갖춘 2인을 반드시 외부위원으로 포함한다.

④ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다

⑤ 자문을 위해 필요한 경우, 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다.

⑥ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사를 두며, 위원회의 간사는 인사담당 부서장으로 한다.

**제22조(회의의 운영)** ① 위원회의 회의는 원장의 요청이 있거나 위원장이 필요하다고 인정하는 때에 소집한다. 다만, 위원장 부재 등으로 위원회를 소집할 수 없는 경우에는 원장이 지정하는 위원이 위원회를 소집한다.

② 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 부결된 것으로 본다.

③ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의하여 의결할 수 있다.

④ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.

⑤ 위원회 회의에 참석한 외부위원 및 자문위원 등에게는 예산의 범위 내에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

⑥ 기타 이 규정에서 정한 것 이외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

**제23조(의견청취 및 자료제출 요구)** ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원회는 필요한 경우 관련부서 또는 이해관계자에게 회의안건과 관련한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

**제24조(비밀누설 금지)** 위원회 회의에 참석한 위원, 당사자 및 관련자는 위원회와 관련하여 지득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

**제25조(이해관계 있는 위원의 참석금지 및 기피·제척)** ① 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련한 회의에 참석, 심의, 의결할 수 없으며, 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우 위원회에 기피 신청을 하여야 한다.

② 신고인 또는 피신고인 등 이해관계가 있는 당사자는 해당 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.

**제26조(위원의 임기)** 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있으며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 한다.

**제27조(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. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제5장 인권영향평가

**제28조(인권영향평가 실시)** ① 연구원은 인권실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시한다.

- ② 연구원은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ③ 인권경영 담당부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다. 또한 필요한 경우 외부 전문기관(독립기관)에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ④ 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.
- ⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

## 제6장 인권침해 구제

**제29조(인권침해의 신고 및 접수)** ① 인권침해 또는 차별행위, 직장 내 괴롭힘 등을 당한 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 타인이 침해당한 사실을 알게 된 사람은 누구든지 인권경영 담당부서에 신고할 수 있다.

② 인권경영 담당부서는 인권침해나 차별행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 처리하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니하다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원치 않는 것이 명백한 경우. 다만, 주관부서는 이 경우 피해자 의사의 진위 여부에 대해 성실한 조사를 선행하여야 한다.
3. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 대하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
4. 신고가 제기될 당시 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사

## 인권경영규정

또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우, 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 형법 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 신고가 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.

5. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
6. 신고에 대해 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
7. 신고인이 진정을 취하한 경우
8. 위원회가 접수를 취소한 같은 사건(사실)에 대하여 다시 신고한 경우
9. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

**제30조(인권침해행위의 처리)** ① 인권경영 담당부서는 인권침해 행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인해야 한다.

② 인권경영 담당부서는 제1항의 인권침해 행위 조사결과 인권침해 행위가 있다고 판단할 경우 근거 자료를 첨부하여 위원장 및 원장에게 보고하고 위원장의 승인을 얻어 즉시 보강조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.

③ 인권경영 담당부서는 신고, 접수된 인권침해 행위가 연구원의 소관사항이 아니거나 관련분야 내 발생하는 인권침해행위와 연관이 없다고 판단되는 경우 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당사항을 이관할 수 있다.

**제31조(조사의 방법)** ① 위원회는 필요 시 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출을 요구할 수 있다.

② 위원회는 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출을 요구할 수 있다.

③ 위원회는 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정을 할 수 있다.

④ 제1항에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

⑤ 제1항에 따른 피신고인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.

⑥ 제3항에 따라 조사를 하는 위원 또는 인권경영 담당부서 직원은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.

**제32조(신고인의 신분보장)** ① 원장, 위원회, 인권경영 담당부서 및 인권관련 직무 수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고인이 신고

에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고내용이 상대방의 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우에는 그러지 아니한다.

② 원장은 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무분장과 업무공간을 분리하는 등 피해를 주장하는 자의 신변을 보호해야 한다.

③ 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.

④ 신고자의 신분이 공개된 때에는 위원회는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 인사위원회에 징계 등 필요한 조치를 요구할 수 있다.

⑤ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 인권경영 담당부서는 적극 협조하여야 한다.

**제33조(인권침해여부에 대한 상담)** ① 임직원은 직무를 수행하면서 규정 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당부서장과 상담한 후 처리할 수 있다.

② 원장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

**제34조(결정)** ① 위원회가 상정된 사건을 조사·심의한 결과 사건의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기각 결정을 하며, 사건의 신고자 또는 이해관계자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.

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

② 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 경우 위원장은 즉시 그 내용을 신고인에게 <별지 제2호 서식>에 따라 서면으로 통보하여야 하며, 원장에게 인권침해행위에 대한 시정 및 조치를 권고할 수 있다.

③ 위원회는 상정된 사건의 인권침해행위가 심각한 경우에는 원장에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

## 제7장 보칙

**제35조(기타)** 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 연구원 규정에서 정하는 바를 따른다.



인권경영규정

부 칙 <2019.07.29>

이 규정은 원장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

## 대외경제정책연구원 인권경영헌장

우리는 세계경제와 관련된 문제를 조사·연구·분석함으로써 국가의 대외 경제정책 수립에 이바지하고 있는 정부출연연구기관으로서 주요 국제인권 규범을 존중하고 실천하며 ‘사람 중심의 인권경영’을 지향한다.

이를 위해 우리는 모든 연구·경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치 향상을 위하여 「대외경제정책연구원 인권경영헌장」을 선포하고 인권경영의 정착과 확산을 위해 다음과 같이 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 인종, 종교, 성별, 학력, 연령, 신체적 조건, 장애, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하기 위하여 노력한다.

하나, 우리는 개인정보 보호와 이해관계자의 인권을 위하여 노력한다.

## 대외경제정책연구원 임직원 일동



