



# 2022년 경기연구원 인권경영 최종보고서

# 2022 경기연구원 인권경영 최종보고서

## 1 인권경영 추진 개요

### □ 추진 배경

- 지속가능 경영을 위한 인권경영의 중요성 증대
- 공공기관의 사회적 책임 강화 및 공공기관 인권경영 매뉴얼 배포
- 국가인권위원회 권고 결정문 통보(2022. 8. 3)

### □ 추진체계

- 2022년 인권경영 비전 및 추진 전략
  - 인권경영 4단계 구축 이후 중장기 추진 로드맵 수립
- 중장기 추진 로드맵



비 전	“인권 보장과 실천에 앞장서는 GRI”		
목 표	인권경영 분야 우수기관 달성		
추진 전략	인권경영 추진체계 확립 및 문화확산	연구기관 특성에 맞는 인권 영향 평가 실시	실질적인 인권구제 절차 확립
중장기 로드맵	<b>기반구축(18년 ~21년)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 인권경영 인프라 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 체계 구축</li> <li>- 인권영향평가 및 공개</li> <li>- 국제절차 실시</li> </ul> </li> </ul>	<b>전문화(22년~23년)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 인권경영 전문화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향 평가 객관성</li> <li>- 인권위원회 전문성 강화</li> </ul> </li> </ul>	<b>고도화(24년~26년)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 인권경영 생태계 완성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 선도 기관 도약</li> <li>- 지속가능 경영 토대 마련</li> </ul> </li> </ul>

## 2

## 인권경영 추진 결과

## □ 1단계 : 인권경영 추진체계 구축

## ○ 인권경영 전담부서 지정 : 행정지원부

하부조직 및 사무분장 규칙개정 (2019.6.11.)	인권담당자 경기도 인권 모니터단 참여 (2022.1.1. ~ 2023.12.31.)
②행정지원부의 사무분장은 다음 각 호와 같다. 1. 인권경영 및 사회적 책임(환경,사회) 관리 2. 이사회 업무 및 각종 규정 관리 3. 기구 및 하부조직 수립 관리 4. 인사관리 및 교육훈련, 보수 및 퇴직금 관리 5. 복리후생 및 물품 자원 관리 6. 청사시설 및 차량 관리 7. 일하는 방식 혁신방안 수립 등 기타 업무	 

## ○ 2022년 경기연구원 인권경영 추진(안) 수립(2022. 5. 30.)

## ○ 인권경영위원회 구성 현황(2022년)

구 분	인원(6명)	직급 (전문 분야)
내 부	3명	원장, 노동조합 위원장, 노동이사
외 부	3명	변호사, 노무사, 교수

## ○ 2022년 인권교육 실시

- 기관장 폭력 예방 교육 : 2022.9.29.
- 찾아가는 인권 아카데미 참여(비대면 20명) : 2022. 9. 1
- 공공기관 인권경영 워크숍 참여(인권경영 부서장 및 담당자) : 2022. 9. 29.

교 육 명	교육시간	교육기간
장애인 인식 개선 교육	1시간	22. 9. 1 ~ 22. 9.30
4대폭력 예방교육 (성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력)	4시간	22. 10. 5 ~ 22. 11. 1
성인지 교육	4시간	22. 10. 25

인권 워크숍 참여	인권 아카데미
 	

○ 인권확산을 위한 캠페인 실시

- 원내 게시판에 인권 우수도서 및 영화 추천
- 인권 도서 구매를 통해 자료실 비치
- 연구원에서 발간한 인권관련 우수 보고서 추천
- 인권의 날 실시 : 매분기 1회 (인권 관련 자료 공유)

## < 인권 캠페인 활동 >

[illegible]

## ○ 인권경영 선언 및 공표

- 인권경영 선포 및 인권 헌장 선언 : 2019. 5. 16.

## ○ 인권경영헌장 개정

- 연구원 특성에 맞는 연구활동 등 포함 개정
- 협력 기관 및 유관기관 3차 인권헌장 공유 : 2022. 10. 13.

### < 인권경영 선언 및 확산 >



## □ 2단계 : 인권 영향평가

### ○ 인권 영향평가 체크리스트 작성 교육 실시

- 일 시 : 2022년 10월 19일
- 장 소 : 6층 중회의실(온라인)
- 대 상 : 기관인권 영향평가 및 주요사업 지표 담당 부서 실무자
- 교육내용 : 인권경영 개요, 인권영향평가 실시 방법

### 체크리스트 작성 요령

### ○ 인권영향평가 사업 추진 부서 외 외부 전문가 평가 실시

- 일 시 : 2022년 11월 17일
- 장 소 : 7층 소회의실
- 전 문 가 : 서울연구원 성인권평등센터 인권담당자

## ○ 기관 운영 인권 영향평가

### - 실시내역

- 국가인권위원회 매뉴얼을 기본으로 연구원 특성에 맞는 지표 반영  
갑질 등 인권 관련 신규 지표 추가  
2021년 11개 분야 100개 지표 → 2022년 11개 분야 102개 지표

### • 평가 방법

[1단계]: 지표 담당 부서 자체평가

[2단계] : 인권 담당 주관부서 및 외부 전문가 평가

- 확인 방법 : 지표별 추진실적이 실천력 있게 추진 되었는지를  
평가 (대면 질의, 규칙 등 제정, 문서 확인)

### - 기관 운영 체크리스트 종합 진단 결과

#### • 102개 지표에 대하여 평가 시행

- 해당 없는 지표 3개 제외 : 소비자 인권 2개, 아동 노동 금지 1개
- 99개 지표에 대하여 평가 시행

⇒ 98개 지표는 이행 완료(98.9%) / 1개 지표는 보완 필요

※ 결사 및 단체교섭의 자유보장 지표 : 노동조합의 대표자와 성실히 협의  
2022년의 경우 노사협의회 1회 실시

- 21년 대비 책임있는 공급망관리, 산업안전 보장, 인권경영 체계의  
구축은 개선은 되었으나, 기관장 및 노조위원장 부재 등의 영향으로  
노사협의회 추진이 미진하였음

### - 종합통계표 (102개 지표)

구분	이슈	답변결과				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축(17지표)	17	-	-	-	-
2	고용상의 차별(16지표)	16	-	-	-	-
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(14지표)	13	1	-	-	-
4	강제 노동의 금지(8지표)	8	-	-	-	-
5	아동노동의 금지(4지표)	3	-	-	-	1
6	산업안전 보장(11지표)	11	-	-	-	-
7	책임 있는 공급망 관리(3지표)	3	-	-	-	-
8	현지주민의 인권 보호(3지표)	3	-	-	-	-
9	환경권 보장(8지표)	8	-	-	-	-
10	소비자인권 보호(10지표)	8	-	-	-	2
11	근로자의 권리보호와 인격적 대우(8지표)	8	-	-	-	-
합 계		98	1	-	-	3

## ○ 주요사업 인권영향평가


### - 실시내역

- 연구원 주요 자산인 인적 자원 관련 사업 중 인권침해 사항에 대한 체크 및 방지대책을 강구하고자 인권영향평가 실시 (9개분야 20개 지표)
- 평가방법
  - [1단계] : 교육담당자 자체평가
  - [2단계] : 인권담당 주관부서 및 외부전문가 평가
- 확인방법 : 각 지표별 추진실적이 실천력 있게 추진 되었는지를 평가 (대면 질의, 규칙 등 제정, 문서 확인)


### - 주요사업 체크리스트 종합 진단 결과

- 20개 지표에 대한 평가 실시
  - ⇒ 18개 지표는 이행 완료(90%) 2개 지표는 보완 필요 (※ 이해관계자 참여, 노동권 보호)
- 교육 추진에 있어 강사 및 교육생 인권 보호 등 실행 단계는 양호함
- 다만 연간교육에 대한 기획시 법정 교육 시기에 대해서는 업무주기 등을 반영 적절히 편성하고, 교육 후 교육 만족도, 불만사항 등을 접수받는 등 보완이 필요함

### < 인권영향평가 교육 및 외부전문가 참여 영향평가 실시>



2022년 인권영향평가  
체크리스트작성 교육 안내




체크리스트 작성 요령

종목	지표	실현상태			비고
		행	불행	미확인	
유지안 근무제 비대면	유지안 근무제 도입은 유익한 노동조건을 기반으로 책임감적 추진여부 파악필수				

· '책임감' : 특정 유형의 기관을 위한 체크리스트가 아니라 **일률적인 기준**을 제시하고 있기 때문에 다  
수의 항목이 '책임감'에 해당할 수 있음

→ 3가지 항목 중 중요한 것은 '보완필요' 및 '무시'로, '인권영향' 영역지를 발견해 목적



교육 현장 사진



□ 3단계 : 실행 공개

○ 제3회 인권경영위원회(2021.12.22.) 위원별 주요 의견 반영

요구사항	조치사항	비고
아동 노동 금지 지표에 대한 명확한 평가 필요	해당사항 없음으로 표기, 향후 지표개선시 조정 예정	반영
향후에도 인권경영 발전을 위해 장애인에 대한 근로환경 개선을 노력하기 바랍	장애인 응시자에 대하여 편의 지원 가능 명시	반영
협력업체 등과 관련된 부분에 대해 개선이 필요함	과업지시서에 인권 경영 확산 문구 표기	반영

< 2021년 경영위원회 조치사항 반영 >

[illegible]

○ 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권리스크 방지 조치 수립

<기관유영 인권영향평가 보완 필요부야>

- 해당 분야 : 결사 및 단체교섭의 자유 보장
    - 해당 지표 : 연구원은 노동조합의 대표자와 성실하게 협의한다
    - 기관장 및 노조위원장 부재에 따라 노사협의회가 원만하게 개최되지 못함
- ⇒ 향후 주기적으로 노사협의회 개최 권고



<주요사업(인적자원개발 사업) 인권영향평가 보완 필요분야>

- 해당 분야 : 기획단계 이해관계자 참여

• 해당 지표

- 법정 교육 등 의무교육 일시 및 장소는 직원들의 업무량, 업무주기 등을 고려 정한다.

사례 : 법정 교육 대부분이 연구과제 수행하기 바쁜 하반기에 집중되어 직원들의 교육 참여율 및 만족도가 하락됨

⇒ 2023년 교육수요조사를 조기에 실시하고 연간 교육계획 승인을 1분기 노사협의회에서 승인받을 수 있도록 권고함

- 해당 분야 : 환류 분야

- 교육 서비스 제공시 이용자의 개선의견, 불편사항, 만족도 등을 접수 받고 있다.

예 : 온라인 강의 후 교육에 대한 피드백 미실시

⇒ 일부 오프라인 교육에서 실시하고 있는 교육에 대한 만족도 조사를 온라인 교육까지 확대하여 추진 권고

< 인권영향평가 조치사항 반영>

## 온라인 교육 만족도 실시

## 교육시 인권 존중 안내 실시

## 장애인 보행 편의시설 확대

### 경기연구원 성인직교육 결과

#### ■ 교육 명 : 경기연구원 성인직교육

#### ■ 교육 개요

교육명	교육대상	교육일자	교육시간	교육장소
경기연구원 성인직교육	직원	2022.12.13(수)	14:00~15:00	연구관실

#### ■ 주요 교육 내용

- 3차년도 업무지침, 2023년 연구과제 4차년도 연구과제 선정 결과
- 2차년도 연구과제 선정 결과, 2차년도 연구과제 선정 결과

#### ■ 교육 프로그램

구분	내용	주요내용	비고
1차시(14:00~15:00)	3차년도 업무지침	연구관실	연구관실
2차시(15:00~16:00)	2차년도 연구과제 선정 결과	연구관실	연구관실
3차시(16:00~17:00)	2차년도 연구과제 선정 결과	연구관실	연구관실

#### ■ [붙임2] 교육 만족도 평가

- 교육 만족도 평가 결과결과서 연별, 연차도 4차별

연도	교육명
2022.12.13(수)	성인직교육

#### ○ 응답자 특성

성별	연령	직급
남자	20대	연구관
여성	30대	연구관

#### ※ 교육 참여

연도	교육명	교육장소	교육시간	교육대상	교육인원
2022.12.13(수)	성인직교육	연구관실	14:00~15:00	연구관	1명

#### ○ 교육 만족도

연도	교육명	교육장소	교육시간	교육대상	교육인원
2022.12.13(수)	성인직교육	연구관실	14:00~15:00	연구관	1명

○ 경기연구원 인권경영 최종보고서 작성 : 22년 12월

□ 4단계 : 구제 절차 제공

○ 구제절차 지침마련 (20. 8. 25.) 및 개정(21. 12월)

- 인권침해 구제절차 체계화로 실질적인 피해자 인권보호 실효성 제고  
→ 4단계 시스템 구축 (22년 구제절차 신청건수 없음)
- 인권침해 구제절차 전담부서 운영을 통한 신고인과 신고내용 비밀보장 신뢰도 강화
- 21년 개정시 신고인 보호 및 비밀 보안 관련 지침 강화 (비밀서약서작성)
- 조사 필요성이 인정된 인권침해 신고 사건은 인권경영위원회 심의

## ○ 인권침해 구제절차 프로세스

신고·접수	조사	인권침해여부 결정	시정조치
<ul style="list-style-type: none"> <li>•피해자 신고서 제출 (온라인, 오프라인)</li> <li>•주무부서장의 신고 사항 검토 및 구제 절차 착수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•해당 인권침해 행위에 대한 기초 조사 실시</li> <li>•인권침해행위 판단시 인권경영위원장 보고</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•인권경영위원회소집</li> <li>•위원회 상정 사전에 대해 인권침해여부 심의·의결</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•인권경영위원회 시정조치 권고에 대한 이행</li> </ul>

※ 비밀유지 서약서 작성(추가)

- 구제절차 홈페이지 게시 / 신고 절차 간소화 장치 마련

[illegible]

# 경기연구원 인권경영 지침

제정 : 2018.11.28

개정 : 2020. 7. 1

## 제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 경기연구원(이하 “연구원”이라 한다.) 임직원과 이해관계자의 인권보호 증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 연구원의 모든 임직원 및 연구원의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사에 적용한다.

제3조(정의) 이 규정에서 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 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권 친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 기업이 인권정책선언을 하고 인권 실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제 절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 연구원에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 연구원의 경영 및 연구 활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 지역주민, 소비자 등 연구원과 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
5. “협력사”란 연구원과 사업관계를 맺고 있는 회사로서, 국내외 자회사, 출자회사, 공급망 거래회사, 입주사, 고객사 등을 포함한다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

**제4조(고용상의 차별금지)** ① 연구원은 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 노동자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우하지 않는다.

② 연구원은 비정규직 노동자를 부당하게 차별하지 않는다.

**제5조(노동3권 보장)** ① 연구원은 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

② 연구원은 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.

③ 연구원은 노동자 대표에게 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다.

**제6조(강제 및 아동노동 금지)** ① 연구원은 노동자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.

② 연구원은 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.

**제7조(산업안전보장)** ① 연구원은 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하며 안전에 대한 권리를 보장하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 「산업안전보건법」등 관련 법에 따라 조치를 취한다.

② 연구원은 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

**제8조(책임있는 협력사 관리)** ① 연구원은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

② 연구원은 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.

③ 연구원은 다양한 이해관계자에게 연구원의 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

**제9조(현지주민의 인권 보호)** ① 연구원은 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다.

② 연구원은 공공필요에 의한 재산권의 수용·사용 또는 제한 시에는 정당한 절차를 따른다.

**제10조(환경권 보장)** ① 연구원은 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민들이 유해물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지한다.

② 연구원은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내외에 공개한다.

**제11조(정보인권 보호)** ① 연구원은 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.

② 연구원은 장애인 등 취약계층을 포함한 모든 소비자가 에너지 사용에 필요한 정보를 적절히 제공받고 요청할 수 있도록 정보 접근권을 보장한다.

**제12조(여성권리 및 모성보호)** 연구원은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 노동자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

**제13조(아동의 권리)** ① 연구원은 경영과 사업 활동에서 아동권리 존중의 책임을 다한다.

② 연구원은 사업장에서 아동의 안전과 권리 실현을 위한 보호 의무를 다한다.

**제14조(직원의 인권 보호)** 연구원은 협력회사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

**제15조(구제조치)** 연구원은 사업과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

### 제3장 인권경영 체제

**제16조(인권경영 헌장)** 연구원은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권 경영헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.

**제17조(인권경영계획 수립)** ① 원장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립하고, 계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

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

② 원장은 제1항에 따른 계획을 수립 시, 이해관계자의 의견을 수렴하여 계획에 반영한다.

**제18조(인권경영 제도와 절차)** 원장은 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 주관부서, 인권경영위원회, 인권실천·점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

**제19조(인권경영 주관부서)** 원장은 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 전담하는 주관부서(부/팀)를 설치하고 주관부서의 장은 제17조 각 호의 사항 포함 인권경영 사무 전반을 담당한다.

**제20조(인권경영담당관)** 인권경영 주관부서를 관할하는 부(실)장은 인권경영담당관으로서 다음과 같은 역할을 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행 총괄
2. 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무의 계획 및 실시
3. 인권침해사건에 대한 접수 및 조사
4. 인권침해사건에 대한 진정심의위원회의 행정지원
5. 인권경영위원회의 행정지원
6. 그 밖에 인권경영과 관련한 업무총괄

**제21조(인권교육)**① 인권경영 주관부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 정기적으로 실시한다.

② 인권경영 주관부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자와 협력회사를 대상으로 하는 인권교육을 정기적으로 실시할 수 있다.

**제22조(협력사의 인권존중 책무 이행)**① 연구원은 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고, 필요한 경우 지원을 제공한다.

② 연구원은 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권존중 여부를 점검 할 수 있다.



## 제4장 인권경영위원회

**제23조(설치 및 기능)** ① 연구원은 인권경영의 효율적 추진을 위한 인권경영위원회  
(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
2. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
3. 인권경영 주관부서 업무에 관한 사항
4. 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
5. 그 밖에 원장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

**제24조(구성)** 위원회는 다음과 같이 구성한다.

1. 위원회는 위원장 1인을 포함하여 7인 이내의 위원으로 구성한다.
2. 위원은 내부위원과 외부위원으로 구성한다.
3. 내부위원은 원장, 경영부원장, 노동조합 대표(또는 노동조합 추천자), 내부직원 1명으로 구성한다.
4. 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사 등에서 3명을 원장이 임명한다.  
외부위원의 임기는 2년으로 하되 1회 연임할 수 있다.
5. 위원장은 원장으로 하며, 원장은 일 년에 한번 의무적으로 위원회를 주재한다.
6. 자문을 위해 필요한 경우, 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다.
7. 위원회의 간사는 인권경영담당관으로 한다.

**제25조(소집 및 회의)** 위원회의 소집과 회의는 아래에 따라 진행한다.

1. 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.
2. 위원회는 연 1회 이상 정기회의를 개최한다.
3. 원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 개최한다.
4. 위원회를 소집하는 경우 일시, 장소, 회의의 목적과 주요내용을 작성하여 회의 개최일 5일전까지 각 위원에게 통지한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있을 때에는 회의 개최일 전일까지 통지할 수 있다.
5. 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

6. 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
7. 위원회의 회의에 출석한 외부위원 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 연구원 임직원인 위원이 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.
8. 이 규정에서 정한 것 이외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

**제26조(의견청취)** 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

**제27조(이익 충돌 회피)** 위원장은 특정 안건과 이해관계가 있는 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

**제28조(비밀누설 금지)** 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 위원회와 관련하여 지득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

**제29조(위원의 위촉 해지)** 원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기 만료 전이라도 해당위원의 위촉을 해지할 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

**제30조(인권영향평가)** 연구원은 인권실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시한다.

**제31조(인권영향평가 실시 및 보고)** 연구원은 인권영향평가를 아래와 같이 실시하고 보고한다.

1. 연구원은 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 소속 기구에 요청할 수 있다.
3. 연구원은 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
4. 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.
5. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

## 제6장 인권침해 구제

**제32조(인권침해구제 절차)** 연구원은 인권침해 구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다.

1. 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 전담조직에 신고할 수 있다.
2. 전담조직은 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.
3. 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 연구원 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.
4. 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부지침을 제정하여 운영한다.

**제33조(신고인의 신분부장)** 전담조직 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

## 제7장 보칙

**제34조(기타)** 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 원장이 정하는 바에 따른다.

### 부 칙 <2018.11.28>

**제1조(시행일)** 이 규정은 2018년 11월 28일로부터 시행한다.

### 부 칙 <2020. 7. 1>

**제1조(시행일)** 이 규정은 2020년 7월 1일로부터 시행한다.

## 경기연구원 인권경영 헌장

경기연구원(이하 ‘연구원’이라 한다.)은 국가의 발전 및 경기도와 그 소속 시·군의 경쟁력 강화, 그 밖에 주민의 삶의 질 향상을 위하여 관련 과제를 전문적이고 체계적으로 조사·연구함으로써 국가와 경기도의 발전을 위한 정책개발에 기여함을 목적으로 한다.

연구원은 모든 경영 및 연구활동에서 사회적 가치 실현을 위한 인권경영을 위해 노력하고 있으며, 인권관련 원칙과 정책은 임직원, 협력사, 고객, 지역사회 등 연구원이 영향력을 행사할 수 있는 모든 이해 관계자를 대상으로 한다.

연구원은 인권 존중의 책무를 정의하고 다음과 같이 인권경영 이행을 다짐한다.

- 하나. 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패, 사회적 책임 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.
- 하나. 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.
- 하나. 우리는 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.
- 하나. 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.
- 하나. 우리는 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.
- 하나. 우리는 협력회사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.
- 하나. 우리는 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.
- 하나. 우리는 국내의 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 지속가능한 자원의 순환을 위해 노력한다.
- 하나. 우리는 경영 및 연구활동에 있어서 국민의 안전에 위해가 되지 않도록 노력하고, 업무상 수집한 개인정보를 보호하며 소비자의 정보 접근권을 보장한다.
- 하나. 우리는 연구 활동을 수행함에 있어 연구참여자 및 연구 결과의 영향을 받은 모든 국민들의 인권을 침해하지 않도록 유의한다.
- 하나. 우리는 경영 및 연구활동 등에서 발생할 수 있는 인권침해에 대하여 신속하고 적절한 구제조치를 제공하고 사전예방을 위하여 노력한다.

우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력하며, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

경기연구원 임직원 일동