전예원/2020-12-08/오후 2:41:19/2020년도 인권경영 실행계획.hwp

2020년 인권경영 실행계획(안)

2020. 10.

EPIS 농림수산식품교육문화정보원

전예원/2020-12-08/오후 2:41:19/2020년도 인권경영 실행계획.hwp

목 차

Ⅰ. 인권경영 추진 성과와 반성 ····· 1

1. 인권경영 추진 배경 및 경과 ····· 1

2. 인권경영 추진 성과 및 반성 ····· 2

Ⅱ. 2020년 인권경영 운영 ····· 4

1. 인권경영 추진 전략 체계 ····· 4

2. 2020년 인권경영 추진 실적 ····· 5

Ⅲ. 2020년 향후 추진 과제 ····· 7

[붙임1] 2019년도 기관운영 인권영향평가 체크리스트

[붙임2] 인권경영이행지침

전예원/2020-12-08/오후 2:41:19/2020년도 인권경영 실행계획.hwp

Ⅰ. 인권경영 추진 성과와 반성

1 인권경영 추진 배경 및 경과

❑ 추진 배경

○ 공공기관 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고(국가인권위원회, '14.9.)

○ 공공기관 경영실적 평가 제도개선 권고(국가인권위원회, '16.2.)

○ 제3차 국가인권정책 기본계획 수립·공표(법무부, '18.8.)

○ 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고(국가인권위원회, '18.8.)

제3차 국가인권정책 기본계획 주요내용

▪ 헌법과 국제인권규범에서 인정되는 권리 분류를 따라 8개 목표를 중심으로 인권보호 과제 구성

1. (생명·신체보호) 피고인·피의자 권리보호, 안전사고 예방·재난관리
2. (평등사회) 차별금지, 성별 임금차별 해소, 장애인 고용개선
3. (기본권) 표현의 자유, 집회·시위 보장강화, 사생활·개인정보 보호
4. (정의실현) 여성 대표성 강화, 장애인·저소득층·지역인재 기회 보장
5. (더 나은 미래) 노동권, 생활수준 권리, 주거권, 보건·환경권, 교육권
6. (공정사회) 폭력과 학대로부터의 보호, 사회통합 지원제도 활성화
7. (인권문화) 국제인권규범의 이행과 인권교육
8. (기업과 인권) 기업의 인권침해 예방

❑ 농정원 인권경영 추진 경과

○ 농정원 인권경영 선언문 공표('15.12.)

○ 농정원 인권윤리헌장 선포식 추진('18.5.), 인권경영이행지침 제정('18.8)

○ 인권경영 의식 내재화를 위한 인권감수성 교육 추진('19.5)

○ '19년도 기관운영 인권영향평가 실시('20.1)

- 설문결과 인권경영체제 구축 등 3대 분야에 대한 인지 및 의식제고 필요

2 인권경영 추진 성과 및 반성

❑ 추진 성과

○ **(인권경영 기반 구축)** 인권경영 선언 및 공표, 전 직원 인권윤리 헌장 선서, 인권경영이행지침의 제정, 전담 조직 및 상담원 배치 등 인권경영 추진을 위한 주요 기반 마련

○ **(인권경영 의식 내재화)** 기관 경영관련 주요 인권이슈 점점, 인권 감수성 향상을 위한 교육 및 보직자 워크숍 추진 등 인권경영 의식 내재화 및 본격화를 위한 노력 추진

○ **(기관운영 인권영향평가 추진)** 기관 운영 관련 인권침해요소를 사전에 점검하고 개선하기 위해 10대 분야 34개 항목에 대한 인권영향평가 실시

- 평가결과 기관운영과 관련성이 낮은 2대 항목 및 인권경영체제의 구축 항목을 제외하고는 인권의식이 양호한 것으로 판단(붙임1 참조)

○ **(인권침해 구제 절차 정비)** 인권침해 사례에 대한 신속한 대응 및 실효성 있는 구제를 위한 인권침해센터 등 구제절차 구축 완료

인권상담센터(고충상담센터)		인권경영위원회(내부 3인, 외부 3인)	
인권침해 신고, 접수	**상담, 조사, 점검**	**심의**	**의결**
• 인권상담원 등 온·오프라인 채널로 인권 침해 신고·접수 • 기관장 직보 시스템(핫라인) 운영	• 인권상담원 피해자 상담·조사 • 기관장 보고, 필요 시 인권경영위원회 상정 • 인권경영이행 사항 점검	• 인권침해행위 심의 • 인권경영 관련 정책 추진, 인권영향평가, 인권 개선 권고 사항 심의	• 위반사항에 대한 시정, 행위자에 대한 징계 의결 • 인권침해 사건 은폐 시 관련자 가중 징계 의결

❑ 반성 및 주요과제

○ **(인권경영 인지도 제고)** 인권영향평가 실시 결과 인권경영체제가 이미 구축되어있음에도 불구하고, 이에 대한 내부 인지도가 매우 낮음

⇒ 연간 인권경영 실행계획 수립 및 인권경영위원회를 통한 정기적인 인권 추진현황 및 실행과제를 점검할 필요

⇒ 기관운영 뿐만 아니라 주요사업과 관련한 인권영향평가 항목을 개발하여 사업운영 시 적용하는 등 직원들이 일상에서 체감할 수 있는 인권경영 인식개선 과제발굴이 필요

○ **(인권영향평가 개선)** 인권영향평가 체크리스트가 실제 기관운영이나 사업 운영 시 반영될 수 있도록 개선할 필요

⇒ 인권위원회의 체크리스트를 우리 기관의 실정에 보다 맞게 개선하고, 주요사업 분야에 대한 체크리스트도 개발할 필요

○ **(인권경영 환류과정 체계화)** 인권경영 내실화를 위한 환류 과정 체계화 필요

⇒ 인권경영 실행계획, 연간 추진과제, 인권영향평가 결과 및 개선 사항과 같은 관련 정보를 내부직원, 협력사, 국민에게 투명하게 알리는 등 인권경영 내실화 추진

<2020년도 인권경영을 위한 주요 시사점>
① 체계적 인권경영 추진 및 인권 현황 및 과제 반영을 위한 실행계획 수립 필요 ② 인권경영체계 인식 등 임직원의 인권경영 의식 제고를 위한 노력 필요 ③ 인권감수성 향상을 통해 갑질 등 인권침해 사례가 발생하지 않도록 사전 예방하고, 침해사례 발생 시 신속히 구제될 수 있도록 처리절차 등 제도 보완 및 투명한 환류

Ⅱ. 2020년 인권경영 운영

1 인권경영 추진 전략 체계

기관 임무	농업 경영 혁신과 농촌 가치 확산으로 경쟁력 있는 농업, **행복한 농촌 실현**에 기여				
핵심 가치	혁신	소통	청렴	안전	고객행복
전략 목표	농업경영체 경쟁력 강화	농업농촌 활력증진	농산업 혁신성장 촉진	지속가능한 혁신경영 강화	

인권 비전	국민과 직원의 인권을 최우선으로, '사람 중심 EPIS'
추진 목표	• **대내·외 이해관계자의 인권보호 및 존중을 통한 고객행복 실현** • **기관 및 사업운영 시 인권침해 요소 사전 진단 및 개선으로 사회적 책임 실현** • **인권교육, 인권감수성 향상 등을 통한 인권 존중의 조직문화 구축**

로드맵	인권경영 기반 구축('18년)	인권경영 의식 내재화('19~'20년)	인권경영 본격화('21년~)
실행 과제	• 인권경영선언 및 공표 • 인권윤리헌장 선서 • 인권경영 이행지침 제정 • 전담 조직 및 인권상담원 배치	• 중점 인권 이슈 집중 점검 - 직장 내·외 갑질 - 직장 내 괴롭힘 - 성희롱·성폭력 • 인권 감수성 향상 교육, 워크숍 추진 • 인권영향평가 및 인권경영 이행사항 점검	• 대내·외 이해관계자 인권 보호를 위한 개선과제 발굴 및 이행 지속

2 2020년도 인권경영 주요 분야 추진 실적

❑ 직장 내·외 갑질, 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 등 중점 인권 이슈분야 점검

중점 인권 이슈	추진 실적
「직장 내 괴롭힘」 내부 갑질 근절	•직장 내 괴롭힘 근절을 위한 인식개선교육 실시(5~8월) •직장 내 괴롭힘 등 고충 접수 시 신속한 인권 상담원 피해상담 실시 •직장 내 괴롭힘 근절을 위한 전직원 온·오프라인 인식개선교육 실시(5~8월)
「협력사 보호」 외부 갑질 근절	•협력사 보호를 위한 권리보호서약서 징구, 부당계약 체크리스트 점검 •협력사 등에 대한 외부 갑질 근절을 위한 청렴해피콜 제도 운영
「성희롱, 성폭력」 안전한 직장	•성희롱·성폭력 사건 발생 시 기관장 온라인 직보 시스템 구축 •성희롱·성폭력 예방을 위한 온·오프라인 인식개선 교육 실시(5~8월)

❑ 인권영향평가 체크리스트에 따른 인권경영 수준 점검 및 개선 추진

인권 분야	추진 실적
산업안전보장	•고객응대근로자 보호 규정 정비, 불만고객 응대 교육(상담인력) •사무직 근로자 맞춤형 산업안전보건교육(3회) •현장실습교육장 농업인 및 교육생 대상 농약·농기구 사용, 미세먼지 발령 시 안전한 농작업 활동 교육 실시, 코로나 확산예방지침 교육 실시
현지주민 인권보호	•지역주민을 위한 쉼터 제공, 안전보건 캠페인 실시 •지역주민(금이성 마을, 영명보육원) 대상 공헌활동 추진
모성보호 등 여성권리	•돌봄 부담경감을 위한 육아기 근로시간 단축 •유연근무제 활성화, 정시퇴근, 조기퇴근제 운영 •임신직원 단축 근무, 가족돌봄휴직 확대 등 다양한 가족 친화 제도 운영 •노동관계법령의 규정사항을 상회하는 수준의 제도 마련
균등한 기회, 고용상의 비차별	•입사지원서상 편견 유발 정보 입력란 폐지 등 고용상 비차별 해소 •NCS 기반 채용 직무 추가 개발·정교화, 청년 위주의 직원 채용 •고졸자 채용 지속 추진, 여성 지속적 채용 실시
환경권 보장	•농가 공헌 활동 시 미세먼지 저감을 위한 폐비닐 등 소각 금지, 배출 방법 등 안내

❑ 국가인권위원회 체크리스트에 따른 인권영향평가 실시(20년 1월)

○ 총 10개 분야, 34개 항목에 대해 전직원 대상 설문 형식의 '19년 기관 인권영향평가를 실시

→ 평가 결과 기관 인권경영체계 구축 항목 개선 필요

○ '19년도 인권영향평가 결과 종합 집계

연번	분야	답변				
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축	84	91	48	136	1
2	고용상의 비차별	161	21	1	29	28
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	144	21	4	11	0
4	강제노동의 금지	64	14	4	25	13
5	아동노동의 금지	83	0	1	42	54
6	산업안전보장	173	57	16	40	43
7	책임 있는 공급망 관리	109	19	6	38	8
8	현지주민의 인권보호	35	5	0	40	41
9	환경권 보장	64	18	24	114	20
10	소비자인권 보호	89	13	2	11	5
합계(전체)		1,006	259	106	486	213

Ⅲ. 2020년 향후 추진 과제

❑ 주요사업 부문 인권영향평가 체크리스트 개발 및 실시 : 12월 중

<주요사업 부문 인권영향평가 체크리스트(안)>

분야	진단항목
사업기획	① 농정원은 (농업교육, 소비, 홍보, 정보화, 국제통상협력, 귀농귀촌) 관련 사업의 기획 단계에서 이해관계자의 의견을 적절히 수렴하여 반영한다.
	② 농정원은 (농업교육, 소비, 홍보, 정보화, 국제통상협력, 귀농귀촌) 관련 사업의 기획 시 인권침해요소가 있는지 여부를 사전에 확인하고 대응방안을 마련한다.
사업관리	① 농정원은 사업 관련한 용역 수행기관을 선정하기 위한 전 과정에서 공정하고, 객관적이며, 투명하게 관리한다.
	② 농정원은 사업 관련한 용역 수행 기관에 대해 사업비 지급지연, 과업과 무관한 부당한 요구를 하지 않는다.
	③ 농정원은 사업 관리 중 습득한 개인정보는 적법한 절차에 따라 보유하고 처리한다.
	④ 농정원은 사업관리 중 인권침해 요소가 발견될 경우 이를 적절히 평가에 반영한다.
직원인권	① 농정원은 감정노동 등 민원업무에 대한 대응 매뉴얼을 마련하고, 이로 인한 스트레스가 있는 직원에 대해 이를 해소하기 위한 지원 및 EAP(employee assistance program)를 강화 한다.
	② 농정원은 임직원의 인권보호를 위해 당사자의 요청에 따라 즉시 보호조치를 시행한다.
민원인인권	① 농정원은 접수된 민원은 적법한 절차에 따라 신속히 처리하며, 처리과정은 관련 법령에 따라 안전하고 투명하게 관리한다.

❑ 기관경영부문 인권영향평가 체크리스트 개선 및 실시 : 12월 중

※ 갑질, 직장 내 괴롭힘 등 근로문화 개선에 관한 진단항목 추가 예정

❑ '20년도 인권경영 추진 결과보고 : 12월 중

○ '20년 추진 실적 및 미흡한 사항을 중심으로 성과분석 추진

○ 타 기관 사례 및 자문단 의견을 반영하여 차년도 계획 수립

전예원/2020-12-08/오후 2:41:19/2020년도 인권경영 실행계획.hwp

붙임 1 2019년도 농정원 인권영향평가 체크리스트

□ 평가항목(체크리스트 구성) : 총 10개 분야, 34개 항목

10대 분야	34개 진단항목
1 인권경영 체제의 구축	① 기관은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.
	② 기관은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.
	③ 기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.
	④ 기관은 인권경영 성과를 추적하고 기록하는 절차를 가지고 있다.
	⑤ 기관은 인권경영 결과를 정기적으로 보고한다.
	⑥ 기관의 활동으로 인해 인권적으로 부정적 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.
2 고용상의 비차별	① 기관은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.
	② 기관은 근로자를 고용할 때 남녀를 차별하지 않는다.
	③기관은 비정규직 근로자를 정규직 근로자에 비해 차별하지 않는다.
	④ 기관은 외국인 근로자에 대하여 차별적인 처우를 하지 않는다.
3 결사 및 단체교섭의 자유 보장	① 기관은 근로자들의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다.
	② 기관은 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해당 근로자에게 불이익을 주지 않는다.
	③ 기관은 근로자 대표에게 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.
4 강제노동의 금지	① 기관은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.
	② 기관은 특히 외국인 근로자의 경우를 포함하여, 직원들의 신분증명서, 여행문서 등 다른 중요한 개인문서를 보관하지 않는다.
5 아동노동의 금지	① 기관은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.
	② 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.
	③ 18세 미만의 연소자를 고용하는 경우 건강이나 안전, 도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다.
6 산업안전 보장	① 기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.
	② 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.

	③ 기관은 근로자들에게 직무수행에 필수적인 보호 장비를 제공하며, 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.
	④ 기관은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.
	⑤ 기관은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담한다.
7 책임있는 공급망 관리	① 기관은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.
	② 기관은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.
	③ 기관은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.
8 현지주민의 인권보호	① 기관은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받은 당사자의 협의한다.
	② 기관은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며 그에게 적절한 보상을 해준다.
9 환경권 보장	① 기관은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.
	②기관은 환경정보를 공개한다.
	③ 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.
	④ 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.
10 소비자 인권 보호	① 기관이 제공하는 서비스로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 서비스를 제공함에 있어 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.
	② 기관은 소비자의 사생활을 존중하고, 기관이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.

※ 진단항목은 기관의 실정에 맞도록 일부 수정하였음.

□ 평가기준(체크리스트 답변 선택 기준)

답변결과	답변 기준
예	질문의 진술에 합치하는 경우
보완필요	현재의 상태로는 “예”라고 대답하기에 미흡, 보완을 거치면 “예”라고 답할 만하면 “보완필요”에 표시
아니오	질문의 진술에 합치하지 않는 경우
정보없음	질문에 답할 만한 정보가 없을 경우 표시
해당없음	질문 자체가 해당 기관과 상관없는 것일 경우

전예원/2020-12-08/오후 2:41:19/2020년도 인권경영 실행계획.hwp

인권경영이행지침

제정 2018. 8. 23.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 농림수산식품교육문화정보원(이하 “농정원”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책 수립과 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(용어정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “임직원”이란 농정원에 근무하는 임원과 직원을 말한다.
3. “이해관계자”란 농정원의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 업무계약자, 고객, 지역주민 등을 말한다.

제3조(적용범위) 이 지침은 농정원 임직원 및 이해관계자를 대상으로 한다.

제2장 인권경영 체계

제4조(인권경영선언) 농정원 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 [별지 제1호] 서식의 인권경영 선언문 및 [별지 제2호] 서식의 인권윤리헌장 선서문을 선포하고 임직원은 이를 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 실천한다.

제5조(주관부서) ① 원장은 인권경영을 체계적으로 수행하기 위해 주관부서를 두고 인권업무를 총괄한다.

② "주관부서"라 함은 인권경영 등에 관한 권한을 원장으로부터 위임받은 부서를 말하며, 주관부서의 장은 다음 각 호의 사항을 수행하기 위한 사무를 담당한다.

1. 인권교육의 시행에 관한 사항
2. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
3. 그 밖에 원장 또는 위원회가 필요하다고 인정하는 사항

제6조(인권상담소) ① 인권의 침해를 예방하기 위한 업무의 처리와 소속 직원의 인권 피해 등에 대한 상담·처리를 위하여 주관부서 내 인권상담소(고충전담창구)를 둔다.

② 주관부서의 장은 인권상담소의 인권경영책임관으로서 역할을 담당하며, 인권상담소의 업무를 처리하기 위하여 인권경영 담당자를 인권상담원(고충상담원)으로 지정한다. 원장은 인권상담원의 업무 역량강화를 위하여 교육훈련을 지원하여야 한다.

③ 인권상담원은 사내 인권 침해 사례의 조사 및 인권 침해 예방을 위한 직원들의 의견 청취 등 인권보호를 위한 근로환경 조성 업무를 담당한다.

④ 인권상담소에는 [별지 제4호], [별지 제5호] 서식의 인권침해 신고서, 인권침해사항 접수 및 처리대장 등을 작성·비치하여야 한다.

제7조(인권교육) ① 주관부서는 임직원을 대상으로 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 1회 이상 인권 관련 교육을 실시한다.

② 인권교육을 실시한 경우에 주관부서장은 교육일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 원장에게 보고하여야 한다.

③ 주관부서는 업무계약자 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제3장 인권경영 이행

제8조(인권경영 체계의 구축) ① 원장은 인권경영 체제의 구축을 위하여 정책선언, 정기적인 기관운영 인권영향평가를 실시하도록 한다.

제9조(고용상의 비차별) ① 농정원은 성별, 인종, 종교, 신체조건, 용모, 장애, 학력, 연령, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가 등을 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육 등에 대한 차별대우를 하지 않는다.

② 농정원은 비정규직 및 외국인 노동자에 대하여 차별적인 대우를 하지 않는다.

제10조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) ① 농정원은 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합 가입 및 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

② 농정원은 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장해야 한다.

제11조(강제 노동의 금지) 농정원은 노동자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다.

제12조(산업안전보장) ① 농정원은 근로자들에게 안전하고 위생적인 근로환경을 제공해야 하며, 사내에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 관련법에 따라 조치를 취해야 한다.

제13조(책임 있는 업무계약자 관리) ① 농정원은 모든 업무계약자에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 하여야 한다.

② 농정원은 업무계약자가 인권경영을 실천하도록 지원한다.

③ 기관은 업무계약자의 인권보호에 대한 의무이행을 요구할 수 있으며, 의무이행 요구는 [별지 제3호] 서식과 같다. 업무계약자는 사업 활동이 일어나는 지역에서 업무계약자에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 노력하여야 한다.

④ 기관은 설문 또는 현장방문 등의 방법을 통해 업무계약자의 인권보호 준수여부를 점검할 수 있다.

제14조(현지주민의 인권 보호) 농정원은 경영활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다.

제15조(환경권 보장) 농정원은 경영활동이 일어나는 지역에서 현지주민들이 환경권의 침해로 인한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지해야 한다.

제16조(이해관계자 인권보호) ① 농정원은 경영활동 중 취득한 이해관계자의 개인정보 보안을 위해 개인정보보호법에 준하여 필요한 조치를 취해야 한다.

② 농정원은 다양한 이해관자에게 농정원의 인권경영정책을 알리고 상호협력을 통한 이행을 위해 적극적으로 소통한다.

제17조(모성보호 등 여성권리) 농정원은 성차별적인 제도와 관행을 개선하고 모성보호와 일과 가정의 양립을 위해 적극 노력한다.

제18조(구제조치의 노력) 농정원은 경영활동 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서도 적극 노력해야 한다.

제4장 인권의 구제

제19조(인권침해행위의 신고 및 확인) ① 인권침해와 관련하여 상담을 원하거나 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 인권상담소에 신고할 수 있다.

② 인권상담원은 신고 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당되지 아니하는 경우에는 인권침해신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 내규에 따라 처리할 수 있다.

③ 제1항 규정에 따른 인권침해행위의 신고는 [별지 제4호] 서식에 의한다.

제20조(인권침해행위의 조사) ① 인권상담원은 인권침해와 관련하여 신고를 받은 경우에 적극 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.

② 조사 과정에서 주관부서장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.

제21조(조사결과의 보고 등) ① 인권상담원은 신고 된 사건에 대해 즉시 조사를 하여 인권침해 여부를 확인해야 한다. 인권침해가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 주관부서장에 보고하여야 한다. 보고를 할 때 임직원이 관련된 경우에는 해당자로부터 받은 소명자료를 첨부하여야 한다.

② 주관부서의 장은 조사결과에 대하여 원장에게 보고하고, 필요에 따라 보강조사 또는 위원회 상정을 결정할 수 있다.

③ 원장은 인권침해 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제25조의 규정에 따른 위원회의 토의에 부쳐 처리하게 할 수 있다.

④ 위원회에 상정된 사건에 대해서는 접수일로부터 20일 이내에 심의를 거쳐야 한다. 다만, 부득이 하다고 인정되는 경우에는 위원장의 승인을 얻어 15일을 연장할 수 있다.

제22조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 주관부서장은 인권침해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 신고 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

② 인권상담원 및 신고사건과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 누설하여서는 아니 된다.

③ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 주관부서의 장과 위원장은 적극 협조하여야 한다.

제23조(시정과 징계) ① 원장은 인권침해가 인정된 사건에 대해서는 위반사항을 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에 대하여는 전보, 징계, 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 「인사규정」중 제5장 징계 규정에 따른다.

③ 원장은 제1항에 따른 징계 시 인권침해 행위자가 신고자에게 불이익 등을 가하거나 인권침해 사건을 은폐한 경우에는 관련자를 가중하여 징계할 수 있다.

제24조(조사의 종결) 조사결과 인권침해행위에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

제5장 인권경영위원회

제25조(설치 및 기능) ① 원장은 인권경영의 효율적 추진을 위한 자문기구로서 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둘 수 있으며, 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인권경영 추진에 관한 중요정책 결정
2. 인권영향평가에 관한 결정
3. 인권개선 권고에 관한 사항
4. 그 밖에 원장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

제26조(구성) ① 위원회의 구성 및 운영에 관한 사항은 인사규정 제38조를 따른다.

② 외부위원은 인권경영 관련분야 및 법률적 자문이 가능한 전문성이 있는 자를 선임 할 수 있다.

③ 위원회 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 인권상담원으로 한다.

제27조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 필요시 수시로 개최할 수 있다.

② 원장 또는 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다. 이 경우 제3항을 준용한다.

⑤ 위원회는 심의결과를 원장에게 보고 후, 당사자에게 통보하여야 한다.

제28조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제29조(이익 충돌 회피) 특정 안건과 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에 참석할 수 없다.

제30조(위원의 위촉 해제) 원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
3. 인권침해에 연루된 경우
4 외부위원이 선임당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
5. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제6장 인권영향평가

제31조(인권경영 이행사항 점검) 주관부서장은 기관의 인권경영 이행현황을 확인하기 위해 [별지 제5호] 서식의 기관운영 인권영향평가 체크리스트에 대한 자체점검을 연 1회 실시하여야 한다.

제32조(인권영향평가 실시) ① 위원회는 원장이 제정·입안하려고 하는 규정 및 업무 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 원장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.

② 인권영향평가는 주관부서에서 실시하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있고, 해당 부서는 이에 적극 협조하여야 한다.

부 칙(2018. 8. 23.)

이 지침은 2018년 8월 23일부터 시행한다.

[별지 제1호 서식] 인권경영 선언문

인권경영 선언문

선포 2015. 12. 28.

우리는 창조농업, 행복농촌을 실현하는 미래가치 창출 전문기관으로서 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하여 사회적 책임을 다하고, 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구해 나간다.

이를 위해 우리는 고객, 구성원, 사업파트너, 지역사회에 대한 인권 존중의 책무를 정의하고 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로서 다음과 같이 인권선언문을 선포한다.

하나, 우리는 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.
하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 주제를 위해 노력한다.
하나, 우리는 종교·성별·인종·학력·장애 등을 이유로 차별하지 않으며, 상호 존중과 배려를 통해 윤리적인 근무환경을 제공한다.
하나, 우리는 단체교섭 및 결사의 자유를 보장하고, 노사 간 신뢰는 기반으로 공동 번영을 지향한다.
하나, 우리는 고용에 있어서 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.
하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전을 보장한다.
하나, 우리는 사업파트너를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천하도록 지원한다.
하나, 우리는 사업 활동 지역에서 현지 주민의 인권을 존중하고, 상생 발전을 추구한다.
하나, 우리는 국내·외 환경 관련 법률을 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.
하나, 우리는 고객의 행복과 가치 중시를 위해 편리하고 정확한 서비스를 제공하며, 업무상 수집한 개인정보 등을 보호한다.

우리는 고객과 이해관계자 모두의 인권을 보호하고 존중하며 책임감 있는 태도로 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

농림수산식품교육문화정보원 임직원 일동

[별지 제2호 서식] 인권윤리헌장 선서문

인권윤리헌장 선서문

선포 2018. 5. 8.

하나, 우리는 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하여 사회적 책임을 다한다.

하나, 우리는 종교, 성별, 지역, 학력, 장애 등을 이유로 차별하지 않으며, 윤리문화 정착과 확산을 위해 최선을 다한다.

하나, 우리는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 준수하여, 일과 생활의 균형을 추구하는 좋은 일터 만들기를 위해 상호 배려한다.

하나, 우리는 「양성평등기본법」 및「농정원 성희롱 예방지침 규정」을 준수하여, 성에 대한 올바른 가치관 정립과 양성 평등 조직문화를 구축한다.

하나, 우리는 「임직원 행동강령」을 철저히 준수하여 국민으로부터 신뢰받는 공직문화 조성에 앞장선다.

하나, 우리는 사적 이해관계에 영향을 받지 않고 직무를 공정하고 청렴하게 수행한다.

농림수산식품교육문화정보원 임직원 일동

[별지 제3호 서식] 업무계약자의 인권보호 서약서

인권보호 서약서

당사는 농림수산식품교육문화정보원과 본 계약을 체결함에 있어 인권의 존엄과 가치를 보호하기 위하여 당사에 근무하는 직원의 인권이 침해되지 않도록 사전 예방과 함께 인권존중을 성실히 이행할 것을 서약합니다.

년 월 일

회사명 : ㊞

농림수산식품교육문화정보원

전예원/2020-12-08/오후 2:41:19/2020년도 인권경영 실행계획.hwp

[별지 제4호 서식] 인권침해 신고서

인권침해 신고서

성명		소속		직위(직급)	
신고사항					
피해 일시 및 장소					
피침해자					
침해자					
침해내용					

20 . . .

신고자 (서명)

[별지 제5호 서식] 인권침해사항 접수 및 처리대장

인권침해사항 접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신청인(신고인)		인권침해 내용	처리결과	회신 일자	확 인	
		성 명	소속부서				상담원	위원장
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								

[별지 제6호 서식] 기관운영 인권영향평가 체크리스트

종합 통계표

연번	이슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체계의 구축					
2	고용상의 비차별					
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장					
4	강제 노동의 금지					
5	산업안전보장					
6	책임 있는 업무계약자 관리					
7	현지주민의 인권 보호					
8	환경권 보장					
9	이해관계자 인권보호					
10	모성보호 등 여성권리					
11	구제조치의 노력					
합 계						