
2024년 (재)독도재단 인권경영보고서

'2025. 03.

목 차

□ 인권경영 추진개요	
○ 인권경영 추진배경	2
○ 인권경영 매뉴얼 적용	3
□ 인권경영 세부추진 내용	
○ 인권경영 체계구축	5
○ 인권경영 제도정착	6
○ 인권경영 시행	7
○ 인권영향평가 실시	8
○ 인권영향평가 결과 요약	9
○ 인권영향평가 결과 분석	11
○ 인권영향평가 총평	12
○ 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 제공	13
□ 불임문서	
○ 인권경영 이행지침	15
○ 재단법인 독도재단 인권경영헌장	21

인권경영 추진개요

1 인권경영 추진배경

□ 추진배경

- (대외적) 기업의 인권보호 및 존중에 대한 사회적 요구 증가
 - UN 인권위원회가 「UN기업과 인권 이행원칙」(UNGP, 2011.6.)을 채택하는 등 세계적으로 기업의 인권보호 및 존중에 대한 관심 증가
 - 사회적 책임에 대한 국제 표준인 ISO 26000, UN Global Compact, GRI, OECD Guideline 등 인권경영 표준화 확대

국제사회 인권경영 추진동향

- ▶ 유엔인권위원회(UHRC) UN기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
- ▶ 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 헌장 발표(1977년)
- ▶ 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)

- (대내적) 제3차 국가 인권정책 기본계획 수립(NAP, 2018~2022)
 - 기업과 인권 관련사항 국가 보호의무로 강조 및 인권경영 제도화 공공기관에 촉구
 - 국가인권위원회법 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용하여 인권경영 추진 필요
 - 국제적으로 통용되는 보편적 인권 기준과 기본권 논의를 근거로 하여 생명·신체를 보호하는 사회, 평등한 사회 등 8개 정책목표 및 과제 제시

국가인권위 인권경영 가이드라인

- ▶ 일반원칙 : 기업활동으로 영향을 받는 모든 이해관계자 인권을 보호·존중해야 함

10대 운영원칙

- | | | |
|----------------|---------------|-------------------|
| ① 인권경영체제의 구축 | ② 고용상의 비차별 | ③ 결사 및 단체교섭의 자유보장 |
| ④ 강제 노동의 금지 | ⑤ 아동노동의 금지 | ⑥ 산업안전 보장 |
| ⑦ 책임 있는 공급망 관리 | ⑧ 현지주민의 인권 보호 | ⑨ 환경권 보장 |
| ⑩ 소비자인권 보호 | | |

- ※ 인권경영 : 기관에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 기관이 인권경영헌장을 선언하고 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것

2

인권경영 매뉴얼 적용

□ 공공기관 인권경영 매뉴얼 적용

- ‘국가인권위원회법’ 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영 활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하기 위하여 인권영향평가를 수행하여야 함.

인권영향평가 가이드라인

구분	주요 내용
일반원칙	<ul style="list-style-type: none"> • 기업은 자신이 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해관계자들의 인권을 보호·존중해야 함 • 기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에 열거된 것을 모두 포함
운영원칙	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 관리, 현지주민의 인권, 환경권, 고객인권 등 10개의 각 이슈별 ‘원칙’을 제시 • 원칙은 기업이 준수해야 할 이슈별 규범을 압축적으로 나타낸 것
이용방법	<ul style="list-style-type: none"> • 각 이슈별로 큰 원칙을 읽어서 이해한 후 질문을 읽기 • 질문에 대한 답은 5가지이며, 정확한 진단을 위해 해당 답변에 표시 • ‘아니오’로 나오는 항목을 발견하고 그렇게 발견된 항목에 대해 사전조치하기 위한 것 (취약지점을 발견하는 도구) • 신뢰성을 위해 노조나 여타 이해관계자 또는 외부전문가와 함께 점검

□ 추진필요성

- 국내외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영 체계 구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 독도재단은 환경변화에 따라 인권경영 체계 점검 등을 통한 인권경영 고도화가 필요함
- 독도재단의 인권경영은 기관의 경영과 사업 활동에서 임직원, 이용자, 계약업체 등 다양한 이해관계자의 인권침해 요인을 조사하여 인권침해 발생을 예방하고 인권침해 발생 시 확립된 구제제도를 통해 피해자의 존엄과 가치를 보호하고 존중하여 재단의 지속 가능한 가치를 확산하는 것을 의미
- 독도재단의 인권경영을 통해 재단의 핵심가치 3대 분야 [소통]+[연계]+[공감]을 달성하고, 전략목표인 ESG경영혁신을 도모하기 위해 궁극적으로 ‘소통과 상생 중심의 경영개선 활동’을 수행하고자 함.

□ 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침

○ 인권경영 보고 및 평가 지침의 제시

- 국가인권위원회는 「공공기관 인권경영 매뉴얼(2018년)」에 이어 인권경영을 도입·실행하고 있는 기관(기업)들이 인권경영 이행사항을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시함

○ 인권에 대한 정의

- 지침에 포함되어 있는 인권경영에서 말하는 인권은 '국제적으로 승인된 모든 인권'을 지칭한다고 규정, 여기에는 세계인권선언, 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제규약, 국제노동기구(ILO) 핵심규약에 거론된 인권이 포함되는 개념으로 인식하여 환경(기본)권이나 기후위기 등도 인권문제로 간주될 수 있음을 명확히 함

○ 이해관계자의 범위

- 인권경영에서 가장 중요한 이해관계자는 현재 혹은 잠재적 인권피해자를 지칭하지만, 피해자 이외에도 임직원, 관련 전문가, 시민사회, 노동조합, 정부, 언론, 협력사업체 등 다양한 사람이 포함됨을 규정, 이해관계자는 특정 기관(기업)이나 특정사안에서 각 기관(기업)이 자율적으로 정할 수 있음

○ 보고사항에 대한 구체적인 규정

- 인권경영 추진체계, 인권정책선언, 인권영향평가와 그에 따른 결과로서의 주요 이슈, 대응계획, 성과, 구제절차, 인권경영 교육 관련 내용 등 보고사항을 구체화한 가이드라인을 마련함

1

인권경영 체계 구축

□ 인권경영 이행지침 제정

- (구 성) 총 6장, 21개항으로 제정('19. 3. 25.)
- (내 용) 재단의 인권경영과 소속 임직원, 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관한 정책의 수립에 필요한 주요사항을 제정

구 분		세 부 내 용	항목 수
1장	총칙	목적, 정의, 적용범위	4개 항
2장	인권경영 체계	인권경영선언, 계획 수립, 인권경영책임관	5개 항
3장	인권경영위원회	위원회 설치 및 구성	2개 항
4장	인권의 구제	인권침해행위 신고 및 처리	6개 항
5장	교육 및 평가	인권교육 및 인권영향평가 실시	3개 항
6장	보칙	기타사항	1개 항
총계			21개 항

□ 인권경영헌장 선언 및 홈페이지 게시

인권경영헌장 선언	인권경영헌장 홈페이지 게시
<div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>재단법인 독도재단 인권경영헌장</p> <p>우리는 '창의적 연구와 글로벌 인재양성 지원'을 사명으로, 우리의 미션달성을 위해 노력한다.</p> <p>나아가 우리는 차별 없는 건강한 사회, 공정하고 전문적인 연구지원을 통해 국민 행복과 미래창조에 기여하고, 궁극적으로 '인간의 존엄과 가치를 최우선적으로 보장'하는 글로벌 연구재단을 지향한다. 이를 위해 우리는 'NRF 인권경영헌장'을 선언하고 그 실천을 다짐한다.</p> <p>하나, 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다. 하나, 우리는 직원을 채용함에 있어 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별을 하지 않는다. 하나, 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다. 하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 금지하며 우리를 둘러싼 모든 이해 관계자의 인권을 존중한다. 하나, 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 환경을 조성하여 최상의 건강권 및 복지권을 보장한다. 하나, 우리는 인간의 존엄과 가치에 대한 존중 결여, 인권침해적 경영활동을 행하는 단체 및 개인과는 어떠한 거래나 협력도 하지 않는다. 하나, 우리는 기관의 경영활동 과정에서 발생하는 고충 및 인권침해를 신고할 수 있는 채널을 운영하며, 신속하고 적절한 구제조치를 취한다.</p> <p>재단법인 독도재단 임직원 일동</p> </div>	<div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>인권경영헌장 독도재단의 인권경영을 안내해드립니다.</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 10px 0;"> <div style="text-align: left;"> <p>우리는 대한민국의 소중한 영토인 독도의 주권을 강화하기 위한 민간차원의 독도수호 활동 전반에서 그 어떤 차별도 없이 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 인권경영을 추구해 나갈 것을 다짐한다. 이를 위해 우리들이 지켜야 할 건강한 행동과 가치관(덕)의 기준으로써 다음과 같이 인권경영 헌장을 선포한다.</p> </div> </div> <ol style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;">01 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다. <li style="margin-bottom: 10px;">02 우리는 직원을 채용함에 있어 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별을 하지 않는다. <li style="margin-bottom: 10px;">03 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다. <li style="margin-bottom: 10px;">04 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 금지하며 우리를 둘러싼 모든 이해 관계자의 인권을 존중한다. <li style="margin-bottom: 10px;">05 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 환경을 조성하여 최상의 건강권 및 복지권을 보장한다. <li style="margin-bottom: 10px;">06 우리는 인간의 존엄과 가치에 대한 존중 결여, 인권침해적 경영활동을 행하는 단체 및 개인과는 어떠한 거래나 협력도 하지 않는다. <li style="margin-bottom: 10px;">07 우리는 기관의 경영활동 과정에서 발생하는 고충 및 인권침해를 신고할 수 있는 채널을 운영하며, 신속하고 적절한 구제조치를 취한다. </div>

2

인권경영 제도 정착

□ 인권경영위원회 구성

- (근 거) 「독도재단 인권경영 이행지침」 제10조(위원회 설치 및 구성)
- (주요역할) 인권침해 사안의 조사 및 처리, 인권경영의 원활한 추진
- (구성기준) 총 5명(내부위원 3명, 외부위원 2명)

계	내부위원			외부위원	
	위원장 (사무총장)	인권경영담당관 (인권경영 담당부장)	근로자대표	인권관련 지식 과 경험이 풍부한 자 (인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사, 대학교수 등)	
5	1	1	1	1	1

□ 인권교육 시행

- (대 상) 독도재단 전 직원
- (방 법) 사이버(온라인)교육, 유관기관(집합)교육
- (교육현황)

교육일정	교육명	대상	교육주최
2024. 9. 20.	CS관리 내부교육	재단 전 직원	내부교육
2024. 11. 28.	CS관리 내부교육	재단 전 직원	내부교육
2024. 12. 18.	CS관리 내부교육	재단 전 직원	내부교육
2024. 9. 12. ~ 9. 13.	26기 성희롱·성폭력 고충상담원 전문과정	성고충상담원	한국양성평등교육진흥원 (사이버교육)
2024. 5. 7. ~ 5. 13.	아동학대 예방교육	재단 전 직원	서울시평생학습포털 (사이버교육)
2024. 7. 1.	기업인권경영의 이해	인권경영 담당자	국가인권위원회 (사이버교육)
2024. 7. 11. ~ 7. 12.	기업과 인권 역량강화 과정	인권경영 담당자	국가인권위원회 (집합교육)
2024. 9. 12.	경상북도 인권교육 및 직장내괴롭힘 예방 교육	재단 전 직원	경상북도 (집합교육)
2024. 10. 15.			
2024. 11. 4.	인권토크! 대화가 필요해	재단 직원 일부	서울시 평생 학습포털 (사이버교육)

3

인권경영 시행

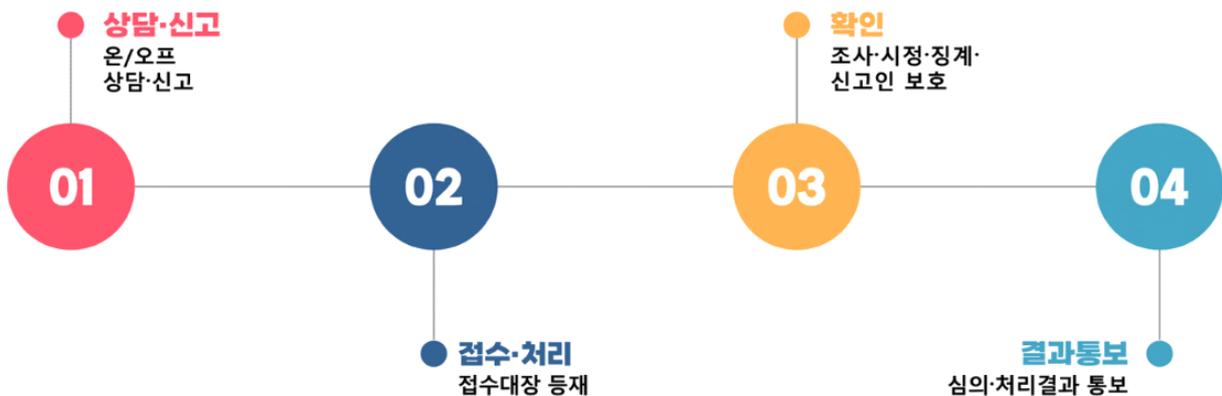
□ 인권침해 구제센터 설치

- 설치목적 : 독도재단 구성원 및 이해관계인의 인권을 침해하거나 인권 영위에 있어 불편 또는 부담 주는 행위(인권침해)에 대한 피해구제 및 인권보호
- 대상사건 : 재단 및 임직원의 경영활동 과정에서 재단 구성원이나 이해관계인에게 발생한 인권침해 사건

○ 인권의 범위

구분	내용	근거
법률상 기본권	대한민국 헌법, 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약과 국제관습법이 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리	• 헌법 제10조, 제11조 • 국가인권위원회법 제2조
재단 인권 관련 지침	인권경영헌장 선언, 인권경영 이행지침에서 규정한 인권보호, 차별 금지 관련 사항	• 인권경영헌장 선언 • 인권경영 이행지침

○ 처리절차



○ 신고인의 신분보호

- 신고인과 신고내용에 대한 비밀 보장
- 신고에 따른 불이익 조치 금지
- 불이익 조치를 받은 경우 국가인권위원회에 보호조치 및 구제 요청

○ 신고접수

- 방 문 : 경북 포항시 북구 중흥로 231, 동양빌딩 9층 (재)독도재단 사무실
- 상담원 : 청렴감사팀 박○○, 손○○
- 전 화 : 054-272-6513
- 메 일 : kks04373@naver.com

4

인권영향평가 실시

□ 인권영향평가 개요

○ 평가대상

- (기관운영 인권영향평가) 재단 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 리스크를 사전에 파악하기 위한 평가

순번	분야
1	인권경영 체제의 구축
2	고용상의 비차별
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장
4	강제 노동의 금지

순번	분야
5	산업안전 보장
6	책임 있는 공급망 관리
7	현지주민의 인권보호
8	이용자의 인권보호

- (주요사업 인권영향평가) 재단 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 리스크를 사전에 파악하기 위한 평가

평가대상사업
○ 탐방사업(4개 분야, 17개 지표)

순번	분야
1	인권경영 체제의 구축
2	고용상의 비차별
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장
4	강제 노동의 금지

○ 평가방법과 실시기준

- (실시기간) 2025. 2. 12.(수) ~ 2. 19.(수) / 5일간
- (평가방법) 평가지표(체크리스트)에 의한 정량 평가
- (평가기준)

○ 평가기준

※ (참고) 답변결과 작성방식

(예) 지표 이행 실적 있음. 개선 불필요	(아니오) 지표 이행 실적 없음.
(보완필요) 지표 이행 실적 있음. 개선 필요	(해당없음) 해당 지표가 기관운영과 관련성이 없음.

< 인권영향평가 지표별 응답내용 산출식 >

$$\text{평가점수} = 100 \times \frac{(\text{'예' 답변} \times 1) + (\text{'보완필요' 답변} \times 0.5) + (\text{'아니오' 답변} \times 0)}{\text{'해당없음' 답변을 제외한 전체 지표 수}}$$

※ 평가점수가 높을수록 지표별 요구 사항을 잘 이행하고 있음을 의미

5

인권영향평가 결과 요약

□ 인권영향평가 개요

○ 기관운영 영향평가 결과 도출

연번	평가지표	세부지표		점수	
				지표점수	합계
종합점수					96.07
1	인권경영 체제의 구축	계			99.09
		분야1	인권 존중 정책 선언	100	
		분야2	인권영향평가 정기적 실시	100	
		분야3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	98.75	
		분야4	인권경영 성과	100	
		분야5	구제절차 마련	98.33	
2	고용상의 비차별	계			87.18
		분야1	고용상의 비차별	97.22	
		분야2	고용상의 남녀 비차별	95	
		분야3	비정규직 근로자 비차별	85	
		분야4	외국인 근로자 비차별	91.66	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	계			93.33
		분야1	결사·단체교섭의 자유	91.25	
		분야2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	98	
		분야3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	98.14	
4	강제 노동 금지	계			100
		분야1	강제 노동 금지	100	
5	산업안전 보장	계			95
		분야1	작업장 안전	92.5	
		분야2	임산부 및 장애인 등 보호	92.5	
		분야3	필수장비 제공 및 교육 실시 등	100	
		분야4	산업재해 피해 근로자 지원	100	
6	책임 있는 공급망 관리	계			97
		분야1	협력사 등의 인권침해 예방	95	
		분야2	인권경영 담당 직원에 의한 인권침해 방지	100	
7	현지 주민 인권보호	계			97
		분야1	지역주민 인권 존중·보호	100	
		분야2	협력업체의 지적재산권 보호	96.66	
8	이용자 인권보호	계			100
		분야1	이용자 보호를 위한 법령 준수	100	
		분야2	이용자 사생활 보호	100	

○ 주요사업 인권영향평가 결과 도출

연번	평가지표	세부지표		점수	
				지표점수	합계
종합점수					100
1	사업수행 관리의 인권보호	계			100
		분야1	사업수행 관리의 인권보호	100	
		분야2	사업수행 관리를 위한 제도적 장치	100	
2	협력사 인권침해 및 구제	계			100
		분야1	외부 이해관계자 인권침해 및 구제	100	
3	이용자 인권보호	계			100
		분야1	이용자 보호를 위한 법령 준수	100	
4	이용자 개인정보 보호	계			100
		분야1	이용자 사생활 보호	100	

6

인권영향평가 결과 분석

□ 기관운영 인권영향평가

○ 종합권고의견

권고의견	기관운영 인권영향평가 결과 96.07점, 「고용상의 비차별」 강화 권고
종합분석	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영 도입을 위한 계획을 수립하고 그 실행과정에서 내·외부 이해관계자와의 참여를 독려하는 계기가 되었음. ○ 83개 지표 중 긍정적 답변(예, 해당없음)의 비율이 94.1%로 대체적으로 우수한 결과를 도출하였으나, 긍정적 답변 중 '해당없음'의 답변 비율이 1.6% 정도를 차지하고 있어 향후 인권영향평가 자료 보완 등을 통해 평가의 실효성을 높이고자 함. ○ 83개 지표 중 부정적 답변(보완필요, 아니오)의 비율이 5.9%를 차지하여 세부 지표별 대응방안을 강구하여 보완할 필요성이 있음.

결과그래프	점수표		
		분야	점수
	1	인권경영 체제의 구축	99.09
	2	고용상의 비차별	87.18
	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	93.33
	4	강제 노동 금지	100
	5	산업안전 보장	95
	6	책임 있는 공급망 관리	97
	7	현지 주민 인권보호	97
8	이용자 인권보호	100	
	평균	96.07	

□ 주요사업 인권영향평가

○ 종합권고의견

권고의견	주요사업 인권영향평가 결과 100점, 보완 사항 없음.
종합분석	<ul style="list-style-type: none"> ○ 탐방사업 대상으로 주요사업 인권영향평가 결과 긍정적 답변(예, 해당사항 없음) 비율이 100%로 우수한 결과를 도출. ○ 점검 지표 확대를 통해 추가적 인권 발생 동향 파악

결과그래프	점수표																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>분야</th> <th>점수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>사업수행 관리의 인권보호</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>협력사 인권침해 및 구제</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>이용자 인권보호</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>이용자 개인정보 보호</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>		분야	점수	1	사업수행 관리의 인권보호	100	2	협력사 인권침해 및 구제	100	3	이용자 인권보호	100	4	이용자 개인정보 보호	100	평균		100
	분야	점수																	
1	사업수행 관리의 인권보호	100																	
2	협력사 인권침해 및 구제	100																	
3	이용자 인권보호	100																	
4	이용자 개인정보 보호	100																	
평균		100																	

7

인권영향평가 총평

- 인권영향평가 최초 실시로, 평가대상을 재단 내부 이해관계자인 내부직원을 대상으로 한 기관운영 인권영향평가와 외부 이해관계자인 협력사를 대상으로 한 사업운영 인권영향평가 분야로 이원화하여 평가를 실시하였음.
- 인권경영 실행에 있어 처음 진행하는 평가인 만큼 재단 인권영향평가 체크리스트 지표를 재단 실정에 맞게 지속적으로 보완해 나가야 할 것으로 시사. 내·외부 이해관계자(협력사, 고객 등) 다양한 의견을 수렴하여 인권침해 요소가 있는 분야를 찾아 추가적으로 지표를 구성하고, 인권리스크가 발생하지 않도록 사전에 점검해 나가야 할 것임.
- 주요사업 인권영향평가의 경우, 탐방사업을 대상으로 한 체크리스트로 구성하였고, 더 많은 협력사의 의견을 반영할 수 있도록 각 사업별 인권영향평가가 이루어질 수 있도록 지표 개발이 필요한 것으로 보임.
- 연 1회 인권영향평가를 통해 상호 존중하는 인권경영 실현과 점검으로 재단의 인권경영 체계를 강화하고자 함.

8

인권경영 실행 및 공개

□ 인권경영 실행 및 환류

- 인권영향평가를 통한 이행계획 수립 '25. 2월 중(예정)
 - 개선과제에 대하여 담당부서 지정, 단기, 중기, 장기과제로 구분하여 이행
 - ※ 단기(3개월), 중기(6개월), 장기(1년) 계획으로 이행 / 총괄책임 : 청렴감사팀

□ 인권경영 공개

- (목 적)
 - 공공기관의 사회적 책임 실현 및 인권경영 문화 확산, 상호협력을 위함
- (방 법)
 - 재단 내부/외부 모든 이해관계자에게 인권경영 추진현황 공개
 - 재단 홈페이지 <기관소개> - <통합공시> - <경영공시> 내 인권경영보고서 공시

9

인권경영 구제절차 제공

□ 구제절차 수립

- 재단 「인권경영 이행지침」 제4장 인권의 구제 명시(2019.3.25.)
 - 제12조(인권침해행위의 신고 및 확인)
 - 제13조(인권침해행위의 처리)
 - 제14조(신고인의 신분보장)
 - 제15조(인권침해여부에 대한 상담)
 - 제16조(무기명 신고)
 - 제17조(시정과 징계)

□ 구제절차 시행

① 단계	② 단계	③ 단계	④ 단계
인권침해행위 신고 및 확인	인권침해행위의 처리	인권침해여부 상담	시정과 징계
<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해행위 신고 • 인권경영위원회 안전 상정 • 재단 및 상위기관 보고 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영책임관 보고 • 인권경영위원회 심의 • 신고인의 신분보장 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해여부의 원활한 상담을 위한 소통채널 및 상담실 설치 	<ul style="list-style-type: none"> • 위반사항 시정 • 전보, 징계, 재발방지 교육, 가중 징계 등의 조치

□ 구제절차 확대

○ (기관 내부 신고 센터 활용) 방문, 전화, 메일, 온라인 신청

- '고충상담창구', '성희롱·성폭력 고충상담창구', '청렴하고(告)' 소통 창구 활용
- 내·외부 이해관계자들의 자유로운 인권침해 신고를 위하여 구제절차의 운영 체계를 도식화하여 나타내고, 홈페이지 내 인권침해구제센터 온라인 창구를 개설

독도재단 내부 인권침해신고센터



청렴하고(告) 소통함



인권침해구제센터(온라인 창구)

○ 인권침해 피해 조사

- 외부위원 활용 : 공정하고 투명한 조사 및 심의를 위한 인권경영위원회 운영
- 인권침해 신고접수 및 조사담당
 - 총괄책임 : 청렴감사팀
 - 인권침해 신고접수 : 소속기관 인권담당자 및 고충상담직원
- 인권침해 신고 처리절차

인권침해 신고	인권상담/접수	사건조사	위원회 의결	당사자 통보
피해자(신고자)	인권담당자	인권경영위원회 (외부위원)	인권경영위원회	청렴감사팀

○ 2차 피해예방 및 피해자 보호 방침 강화

- 피해자(신고자)의 심리적 안정을 위한 분리 및 근무 장소, 형태 변경
- 신체적·정신적·심리적 치료 시 피해자 유급휴가
- 인권침해 행위 사건 후, 신고에 대한 보복, 직장내괴롭힘, 직장내성범죄 조사
- 가해자 징계 조치 및 재발 방지 교육 실시
- 신고 처리 관계자의 비밀누설 및 신고 내용 목적 외 이용 방지

인권경영 이행지침

제정 2019. 3. 25 규정 제108호
 개정 2019. 5. 22 규정 제126호
 개정 2019. 5. 22 규정 제126호
 개정 2020. 12. 24 규정 제151호
 개정 2021. 12. 23 규정 제170호

◆ 제1장 총 칙 ◆

제1조(목적) 이 지침은 재단법인 독도재단(이하 ‘재단’ 이라고 한다)의 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호와 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 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. “인권경영”이란 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 재단에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 재단의 경영활동과 관련된 모든 사람을 말한다.

제3조(적용범위) 이 지침은 재단의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관, 규정 등에 특별히 정하는 경우를 제외하고는 이 지침에서 정하는 바에 따른다.

제4조(임직원의 협력) 임직원은 스스로가 인권경영의 주체라는 점을 인식하여 인권의식 향상에 노력하고, 재단이 수행하는 인권정책에 협력하여야 한다.

◆ 제2장 인권경영 체계 ◆

제5조(인권경영선언) 재단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 “별지 제1호 서식” 인권경영선언문을 선포하고 임직원은 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 실천한다.

제6조(계획 수립) 재단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립하여야 하며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권경영의 목표 및 기본 방향
2. 인권경영의 추진과제 및 실행전략
3. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제7조(담당부서의 지정) 재단은 제6조 각 호의 사항을 효율적으로 수행하기 위해 재단 내 인권경영 담당부를 두고 인권업무를 총괄하며, 담당부장은 제6조 각 호의 사항을 수행하기 위한 사무를 담당한다. <개정 2021.12.23.>

제8조(인권경영책임관) 재단의 인권업무를 관할하는 담당부장은 인권경영책임관으로서 역할을 담당한다. <개정 2021.12.23.>

제9조(인권이행 활동 지원) 재단은 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조취를 취할 수 있으며 인권관련 기관 또는 단체, 협력기관에 대하여 지원 할 수 있다.

◆ 제3장 인권경영위원회 ◆

제10조(위원회 설치 및 구성) ① 인권침해 사안의 조사 및 처리, 인권경영의 원활한 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회” 라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장 1명을 포함하여 5명의 위원으로 구성한다.

③ 내부위원은 사무총장, 인권경영 담당 부장(인권경영담당관), 근로자대표 1명, 총 3명을 당연직으로 구성한다. 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 한다. <개정 2020.12.24, 2021.12.23.>

④ 위원장은 사무총장이하며 위원장은 위원회를 대표하고 회의를 주재한다. <개정 2020.12.24.>

⑤ 외부위원은 인권관련 지식과 경험이 풍부한자로서 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사, 대학교수 등 2명을 임명한다. 외부위원의 임기는 2년으로 하되 1회에 한하여 1년 연임할 수 있다.

⑥ 위원회의 간사는 인권경영 담당부 담당 실무자로 한다. <개정 2021.12.23.>

⑦ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 인권경영책임관이 그 직무를 대행한다.

제11조(참석수당 등) 위원회의 회의에 출석(서면회의 포함)한 외부 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

◆ 제4장 인권의 구제 ◆

제12조(인권침해행위의 신고 및 확인) ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 인권 담당 부장에게 신고할 수 있다. <개정 2021.12.23.>

② 담당부는 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다. <개정 2021.12.23.>

③ 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 재단 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.

제13조(인권침해행위의 처리) ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 인권담당 부장은 “별지 제2호 서식”의 접수대장에 등재하고, 사무총장에게 보고하여야 한다.

<개정 2021.12.23.>

② 접수 후 주관 부에서는 접수 된 사건에 대해 즉시 조사를 하여 인권침해 여부를 확인하여야 하며, 인권침해가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 재단 인권경영책임관에 보고하여야 한다. 다만, 신고내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2021.12.23.>

- ③ 제2항에 따른 보고를 할 때 재단 임직원이 관련된 경우에는 해당 임직원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여야 한다.
- ④ 재단 인권경영책임관은 보고받은 사건에 대하여 위원장에게 보고하고 위원장의 승인을 얻어 즉시 보강조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.
- ⑤ 위원장은 인권침해 안전의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.
- ⑥ 위원회에 상정된 사건에 대해서는 접수일로부터 15일 이내에 심의를 거쳐야 한다. 다만, 부득이 하다고 인정되는 경우에는 위원장의 승인을 얻어 15일을 연장할 수 있다.
- ⑦ 위원회에 상정된 사건에 대해서는 접수일로부터 15일 이내에 심의를 거쳐야 한다. 다만, 부득이 하다고 인정되는 경우에는 위원장의 승인을 얻어 15일을 연장할 수 있다.

제14조(신고인의 신분보장) ① 위원회 위원, 인권경영책임관은 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러지 아니한다.

② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.

③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 재단이 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 인권경영책임관은 적극 협조하여야 한다.

제15조(인권침해여부에 대한 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 위 세칙을 위반하는지 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영책임관과 상담한 후 처리할 수 있다.

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

제16조(무기명 신고) ① 무기명 신고는 접수처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.

② 다만, 무기명 신고라 하더라도 인권경영책임관의 판단에 따라 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 인정되는 경우에 한하여 예외적으로 접수·처리할 수 있다.

제17조(시정과 징계) ① 재단은 신고에 대한 인권경영책임관의 보고가 타당하다고 판단한 경우 위 반사항을 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 징계관련 규정에 따른다. 다만, 제1항에 따른 징계 시 인권침해 행위자가 신고자에게 불이익 등을 가한 경우에는 가중하여 징계할 수 있다.

◆ 제5장 교육 및 평가 ◆

제18조 (인권교육) 재단은 모든 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 교육을 실시하며, 사이버 교육, 집합교육 등으로 시기와 방법을 선택할 수 있다.

제19조 (인권경영 이행사항 점검 및 공시) 담당부장은 재단의 인권경영 이행현황을 정기적으로 확인

하기 위해 인권경영 가이드라인 체크리스트 자체점검을 연 1회 실시하고 그 결과를 홈페이지에
공시하여야 한다. <개정 2021.12.23.>

- 제20조 (인권영향평가 실시)** ① 재단이 입안하려는 사업 계획의 수립 또는 규정의 제·개정으로
인하여 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 인권
영향평가를 요구할 수 있다.
② 인권영향평가는 담당부에서 주관하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서 및 소속기구에 요구
할 수 있다. <개정 2021.12.23.>
③ 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

◆ 제6장 보 칙 ◆

제21조(기타) 이 지침에서 정한 사항 이외에 필요한 사항은 재단에서 따로 정한다.

◆ 부 칙(2019. 3. 25.) ◆

- ① (시행일) 이 지침은 이사회에서 승인된 날부터 시행한다.

◆ 부 칙(2019. 5. 22.) ◆

- ① (시행일) 이 지침은 이사회에서 승인된 날부터 시행한다.

◆ 부 칙 (2020. 12. 24.) ◆

- ① (시행일) 이 지침은 이사회에서 승인된 날부터 시행한다.

◆ 부 칙(2021. 12. 23.) ◆

- ① (시행일) 이 지침은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

[별지 제1호서식]

재단법인 독도재단 인권경영헌장

우리는 「창의적 연구와 글로벌 인재양성 지원」을 사명으로, 우리의 미션달성을 위해 노력한다.

나아가 우리는 차별 없는 건강한 사회, 공정하고 전문적인 연구지원을 통해 국민행복과 미래창조에 기여하고, 궁극적으로 「인간의 존엄과 가치를 최우선적으로 보장하는 글로벌 연구재단」을 지향한다. 이를 위해 우리는 「NRF 인권경영헌장」을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.

하나, 우리는 직원을 채용함에 있어 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별을 하지 않는다.

하나, 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 금지하며 우리를 둘러싼 모든 이해 관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 환경을 조성하여 최상의 건강권 및 복지권을 보장한다.

하나, 우리는 인간의 존엄과 가치에 대한 존중 결여, 인권침해적 경영활동을 행하는 단체 및 개인과는 어떠한 거래나 협력도 하지 않는다.

하나, 우리는 기관의 경영활동 과정에서 발생하는 고충 및 인권침해를 신고할 수 있는 채널을 운영하며, 신속하고 적절한 구제조치를 취한다.

[별지 제2호서식]

인권침해사항 접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신고인		인권침해 내용	처리결과	회신 일자	확인	
		성명	소속				상담원	위원장

재단법인 독도재단 인권경영헌장

우리는 「창의적 연구와 글로벌 인재양성 지원」을 사명으로, 우리의 미션달성을 위해 노력한다.

나아가 우리는 차별 없는 건강한 사회, 공정하고 전문적인 연구지원을 통해 국민 행복과 미래창조에 기여하고, 궁극적으로 「인간의 존엄과 가치를 최우선적으로 보장하는 글로벌 연구재단」을 지향한다. 이를 위해 우리는 「NRF 인권경영헌장」을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.

하나, 우리는 직원을 채용함에 있어 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별을 하지 않는다.

하나, 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 금지하며 우리를 둘러싼 모든 이해 관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 환경을 조성하여 최상의 건강권 및 복지권을 보장한다.

하나, 우리는 인간의 존엄과 가치에 대한 존중 결여, 인권침해적 경영활동을 행하는 단체 및 개인과는 어떠한 거래나 협력도 하지 않는다.

하나, 우리는 기관의 경영활동 과정에서 발생하는 고충 및 인권침해를 신고할 수 있는 채널을 운영하며, 신속하고 적절한 구제조치를 취한다.

재단법인 독도재단 임직원 일동