



---

# 2024년 한국수목원정원관리원 인권경영보고서

---

2025. 2.

한국수목원정원관리원  
윤 리 감 사 실



# 목 차

## I. 인권경영 추진개요

- 1. 추진배경 ..... 1
- 2. 전략체계 ..... 2
- 3. 인권경영현장 ..... 4

## II. 2024년도 인권영향평가

- 1. 평가 개요 ..... 5
- 2. 평가 결과 ..... 8
- 3. 인권이슈 및 개선과제 ..... 23

## III. 인권침해 구제절차

- 1. 구제절차 현황 ..... 25
- 2. 모니터링 결과 ..... 27

## IV. 인권교육 및 캠페인

- 1. 인권침해 예방교육 ..... 28
- 2. 인권존중 캠페인 ..... 29
- 3. 인권의식 실태조사 ..... 30

## V. 인권경영 종합성과 및 환류

- 1. 주요성과 ..... 30
- 2. 소통 및 공개 ..... 33

[붙임] 한수정 인권경영 이행규정 ..... 36

# I. 인권경영 추진개요

1

## 추진배경

### □ 관련 근거

- 공공기관 인권경영 매뉴얼 및 인권경영 보고·평가 지침 권고
  - \* 「공공기관 인권경영 매뉴얼('18.8월, 인권위)」
  - \*\* 「인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침('22.5월, 인권위)」
- 제3·4차 국가인권정책기본계획
  - \* (법무부) 제3차(2018~2022) 국가인권정책기본계획('18년)
  - \*\* (인권위) 제4차(2023~2027) 국가인권정책기본계획('22년)
- 「한수정 인권경영 이행규정」

### □ 추진 배경

대외	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (정부정책) 공공기관의 사회적 책임, 선도적 인권경영 실천 강조</li> <li>• (국민인식) 직장 내 괴롭힘, 갑질 등 인권문제에 대한 사회적 관심 확대</li> </ul>
대내	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (기관운영) 조직의 급속한 확장과정에서 인권경영 내재화 필요</li> <li>• (조직문화) 인권존중 문화정착을 위한 인식 개선 및 실천활동 필요</li> </ul>

### □ 추진 경과(~'23년)

구 분	내 용
인권경영 체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 추진계획 수립('18.11월~)</li> <li>- 인권경영 이행규정 및 인권경영헌장 제정('19.10월)</li> <li>- 인권경영 전담부서('20.7월) 및 윤리경영팀 신설('20.12월)</li> <li>- 인권경영 전담부서(경영지원실⇒윤리감사실) 변경('22.2월)</li> <li>- 인권경영시스템 인증(최초 '22.11월 /2차 '23.10월)</li> </ul>
인권영향평가 정기적 실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 이행규정 제27조에 따른 매년 평가 실시 (이행률: '21년 97.3% → '22년 98.5% → '23년 98.5%)</li> </ul>
인권경영 실행 및 공개	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 선포식 개최('20.6월 이후 매년)</li> <li>- 인권의식 향상 교육 및 캠페인 실시</li> <li>- 인권경영보고서 대국민 공개('22.3월 이후 매년)</li> </ul>
인권침해 구제절차 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 온·오프라인 신고시스템 구축 및 운영</li> <li>- 인권침해 구제절차 통합 매뉴얼 수립 및 배포('22.8월)</li> </ul>

## 2

## 전략체계

미션

인권침해 ZERO, 공정하고 차별없는 인권경영 실현

비전

사람중심 경영으로 국민에게 신뢰받는 인권경영 선도기관

중장기  
로드맵

도입(2019~2020)

- 인권경영체계 정립
- 인권교육 및 영향평가 실시
- 인권침해 구제기구 설치

내재화(2021~2025)

- 인권경영 조직 기능 강화
- 인권교육 체계화 및 다양화
- 인권침해 구제제도 다양화

고도화(2026~2030)

- 대내외 인권기구 네트워킹
- 인권교육 전문성 제고
- 인권침해 구제절차 고도화

'24년  
목표

인권경영 외부 권고·개선과제 100% 이행  
인권침해 발생률 0% 달성

추진  
방향

인권경영 체계 고도화

인권보호 및 예방체계 강화

인권존중 내재화 활동 확대

추진  
과제

- 인권경영 추진체계 강화
- 인권경영 제도·규정 개선
- 인권침해 구제절차 개선

- 인권침해 모니터링 강화
- 평가를 통한 리스크 관리
- 대내외 인권소통 강화

- 맞춤형 인권교육 다양화
- 인권의식 내재화 활동 확대
- 인권존중의식 외부 확산

성과  
지표

인권경영시스템  
3차년도 인증

인권영향평가 1등급  
(이행률 95점 이상)

인권교육 이수율  
80% 이상

모니  
터링

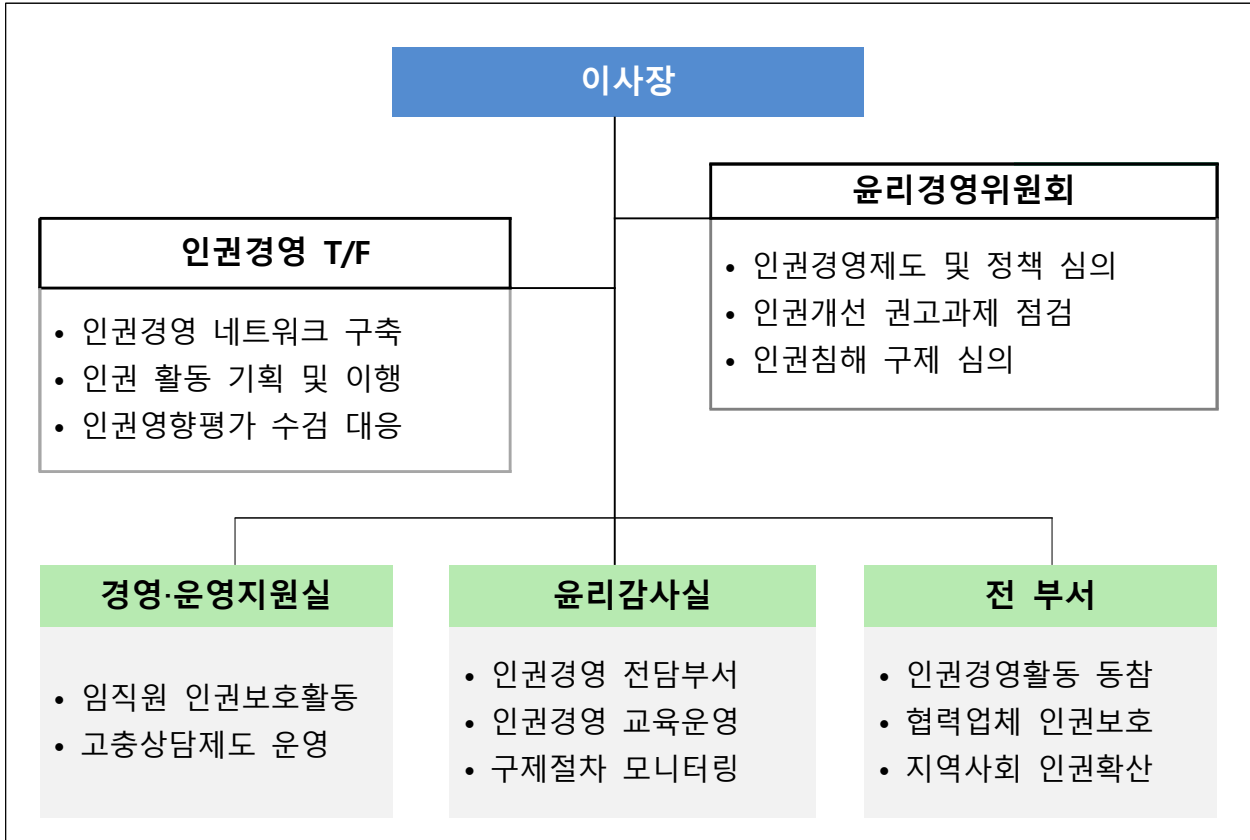
내부

윤리경영위원회, 인권경영TF

외부

인권경영시스템, 인권영향평가,  
청렴옴부즈만

## □ 조직도



## □ 운영 내규

구분	규 범	제정일	최근 개정일
1	인권경영 이행규정	'19.10.24.	'24.11.04.
2	임직원 행동강령	'17.08.11.	'24.11.04.
3	내부 신고시스템 운영·관리 등에 관한 지침	'21.12.23.	'24.12.31.
4	성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등 예방지침	'18.01.04.	'24.08.29.
5	인권경영 매뉴얼	'22.08.26.	'22.09.05.
6	인권 구제절차 통합 매뉴얼	'22.08.26.	'24.10.02.



## 한국수목원정원관리원 인권경영현장

우리는 지속가능한 수목원·정원 가치 확산으로 국민 행복에 기여하는 수목원·정원 플랫폼 기관으로서 기관 운영에 있어 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권 경영을 통해 ESG를 실천하고, 이해관계자들과 더불어 상생과 발전을 추구한다.

이를 위해 우리는 국민, 구성원, 협력업체, 지역사회에 대한 인권존중의 책무를 정의하고, 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로 다음과 같이 인권경영 현장을 선포한다.

하나, 우리는 자유와 평등, 공정을 추구하고, 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

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

하나, 우리는 자연과 국민을 연결하는 수목원·정원 서비스를 제공하기 위해 노력하며, 새로운 요구와 변화를 수용하는 등 인권보호에 앞장선다.

하나, 우리는 근로자가 신뢰하고 일할 수 있는 상호 존중과 배려의 근무환경을 조성하기 위해 노력하며, 의견의 자유와 표현의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 협력업체와의 건전한 발전과 균형있는 성장을 도모하고, 인권 경영을 실천하도록 지원한다.

하나, 우리는 현지주민의 생명과 안전, 재산권을 존중하고 보호하며 지역과의 상생발전을 추구한다.

하나, 우리는 아동 및 강제노동을 금지하며, 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

하나, 우리는 다양한 환경오염 및 기후변화로 인한 위기에 적극 대응하고, 환경 보호 등 사회적 책임을 다한다.

하나, 우리는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공하며, 사전 예방을 위하여 적극 노력한다.

하나, 우리는 이 현장에 명시되어 있지 않다는 이유로 인간의 기본적 자유와 권리를 경시하지 않는다.

우리는 우리가 일하는 어느 곳에서든 이해관계자 모두의 인권을 보호하고 존중하는 책임감 있는 태도로 임할 것이며, 인권경영의 선도와 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

2024. 11. 4.

한국수목원정원관리원

## II. 2024년도 인권영향평가

1

### 평가 개요

#### □ 관련 근거

- 인권위 「공공기관 인권경영 매뉴얼('18.12월)」
- 인권위 「인권경영 보고 및 평가지침 적용 권고('22.5월)」
- 「한수정 인권경영 이행규정」 제27조(인권영향평가 실시)
- 윤리감사실-1314(2024.4.30.)호 「2024년 인권경영 추진계획(안) 보고」
- 윤리감사실-2935(2024.9.26.)호 「2024년 인권영향평가 추진계획 보고」
- 윤리감사실-3884(2024.12.23.)호 「2024년 인권영향평가 추진결과 보고」

#### □ 추진 개요

- 평가기관 : 한국경영인증원(평가위원 3명)
- 수행기간 : '24.10.10. ~ 12.16.
  - 지표교육 : '24.11.6 - 내부심사 : '24.11.7. ~ 11.12.
  - 현장심사 : '24.11.15.
- 평가대상
  - (기관운영) 기관 경영활동 전반(체크리스트 189개)
  - (주요사업) 기관 주요 사업활동(체크리스트 38개)
- 평가기준 : 지표별 내용을 충족하는 정도를 3단계로 구분하여 평가

구분	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
점수	2점	1점	0점	0점	평가제외

- 평가등급 : 각 분야별 총 득점을 100점으로 환산하여 산출

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
점수	100점 ~90점	90점미만 ~80점	80점미만 ~70점	70점미만 ~60점	60점미만 ~50점	50점미만 ~40점	40점미만 ~30점	30점미만 ~20점	20점미만 ~0점

## □ 추진 절차

<b>준 비</b>	<b>계획 수립</b>	<b>체크리스트 평가지표 확정</b>	<b>체크리스트 교육</b>
	인권영향평가 계획 수립 계획 수립 후 기관장 승인 [윤리감사실]	기관운영 및 주요사업 체크리스트 평가 지표 조정 [평가기관 및 윤리감사실]	자체평가를 위한 세부 평가지표 설명 및 근거 확보방법 교육 [관계부서]
	▶	▶	▶
<b>시 행</b>	<b>자체평가 진행</b>	<b>자체평가 검토</b>	<b>현장실사 및 전문가 평가</b>
	증빙자료를 근거로 자체평가 진행 [관계부서]	자체평가 분석·검토하여 의견 제시 및 보완 [평가기관]	노무사 등 전문가를 통한 체크리스트 최종 평가 [평가기관]
	▶	▶	▶
<b>완 료</b>	<b>결과보고</b>	<b>공개</b>	<b>(활용) 인권경영 실행</b>
	개선사항에 대한 제언 등의 결과보고서 [윤리감사실]	결과보고서 공개 인트라넷·홈페이지 게시 [윤리감사실]	인권 리스크 분석에 대한 방지 조치 계획 수립 [윤리감사실]
	▶	▶	▶

## □ 평가 지표

○ (기관운영) 11개 분야 38개 항목 189개 지표/전년비 3개 지표 추가

연번	분 야	항 목	지표수(개)
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	48
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	15
		고용상 남녀 비차별	
		비정규직 근로자 비차별	
		외국인근로자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유	16
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	
		노동조합 부재 시 대안적 조치	
4	강제 노동의 금지	강제노동 금지	10
		자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	

연번	분 야	항 목	지표수(개)
5	아동노동의 금지	연소자 고용 금지	5
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업안전 보장	작업장 안전	17
		임산부 및 장애인 등 보호	
		필수장비 제공 및 교육실시 등	
		산업재해 피해근로자 지원	
7	책임있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	8
		모니터링 실시	
		보안담당직원에 의한 인권침해 방지	
8	현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중·보호	5
		지역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	17
		환경정보의 공개	
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획 수립	
10	고객인권 보호	고객 보호를 위한 법령 준수	15
		서비스 결함 시 조치	
		고객 사생활 보호	
11	직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘·갑질 방지	20
		직장 내 성희롱 금지	
		장애인근로자 보호	
		감정노동근로자 보호	

○ (주요사업) 2개 분야 8개 항목 38개 지표/전년비 19개 지표 추가

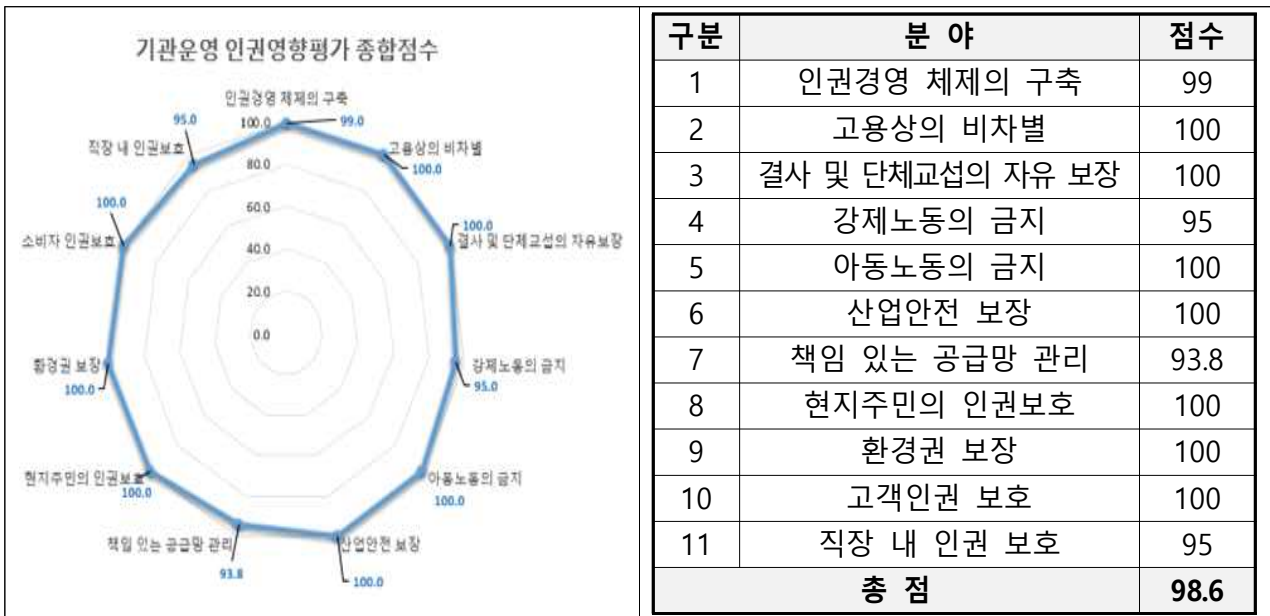
연번	분 야	항 목	지표수(개)
1	수목원사업 (신 설)	사업의 인권체제	19
		공정운영	
		이해관계자 인권	
		정보보호	
2	정원사업	사업의 인권체제	19
		공정운영	
		이해관계자 인권	
		정보보호	

## '21년 이후 4년 연속 인권영향평가 '1등급(98.6점)' 달성!

### □ 기관운영 평가결과 : 98.6점

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 98.6점으로 우수한 상태(전년도 대비 0.1점 상승)
- ▶ 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 고객인권 보호는 우수, 양호하게 운영
- ▶ 인권경영 체제의 구축, 강제 노동의 금지, 책임 있는 공급망 관리, 직장 내 인권 보호 분야는 상대적으로 미흡, 보완 필요

### ○ 분야별 종합점수 및 결과



- ‘인권경영 체제의 구축’ 분야의 경우 구체절차와 관련하여 개선이 이루어지면서 전년도에 비하여 달성률이 상향 조정되었음
- ‘책임있는 공급망 관리’ 분야의 경우 전년도에 비하여 모니터링 측면에서 보완이 필요한 사항이 확인되어 소폭 하락했으며, ‘강제 노동의 금지’ 및 ‘직장 내 인권보호’ 분야의 경우 전년도와 비슷한 수준을 보이며 향후 개선의 노력이 필요한 것으로 나타남

## □ 기관운영 세부결과

- 총 11개 분야 189개 지표 중 예 171개, 아니오(미실시) 0개, 보완 필요 5개, 정보없음 0개, 해당없음 13개로 집계됨
  - (아니오) 없음
  - (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 강제 노동의 금지, 책임있는 공급망 관리, 직장 내 인권보호 분야별 일부 항목은 주요 개선 과제에 반영
  - (정보없음) 각 지표별 실적을 관리하고 있으며 ‘정보없음’ 지표 없음
  - (해당없음) 고용상의 비차별, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 환경권 보장 분야의 일부 항목은 점검일 현재 한수정 활동과 직·간접적 해당사항이 없거나 향후에도 관련성이 없는 항목이 이에 해당함
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’)에 대한 세부 개선 과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

### [기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No	분 야	2024년 평가결과						2023년 대비 '예' 증감
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	계	
1	인권경영 체제의 구축(5개 항목)	47	1	0	0	0	48	+4
2	고용상의 비차별(4개 항목)	15	0	0	0	2	17	-
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	16	0	0	0	0	16	+2
4	강제 노동의 금지(2개 항목)	9	1	0	0	1	11	-
5	아동노동의 금지(2개 항목)	5	0	0	0	9	14	-1
6	산업안전 보장(4개 항목)	17	0	0	0	0	17	-
7	책임 있는 공급망 관리(3개 항목)	7	1	0	0	0	8	-1
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	5	0	0	0	0	5	-
9	환경권 보장(4개 항목)	17	0	0	0	1	18	-
10	고객인권 보호(3개 항목)	15	0	0	0	0	15	-
11	직장 내 인권 보호(4개 항목)	18	2	0	0	0	20	-
<b>합 계</b>		<b>171</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>189</b>	

## □ 기관운영 분야별 평가결과

### (1) 인권경영 체제의 구축

#### (평가 요약)

- 한수정은 2021년 인권경영 현장을 공표하며 인권경영을 선포한 지 3년에 이르고 있음. 현장에는 핵심 이해관계자 및 주요 인권이슈를 정확하게 표현하며 한수정의 사업 특성을 분명히 하고 있음
- 한수정은 2020년부터 2024년까지 매년 인권영향평가를 실시해오고 있음. 또한 인권영향평가의 객관성 및 신뢰성을 확보하고 있으며 평가를 통해 발견된 인권 리스크를 제거해오며 인권경영 체제의 완성도를 제고하고 있음
- 한수정은 2020년 이후 제도화 조치를 추진하여 인권모니터링을 강화하여 왔고 신고채널의 절차를 통합하여 인권구제절차 통합 매뉴얼을 만들기에 이룸. 이를 통해 한수정은 인권문제의 사후 대응태세에 더해 사전 예방체제까지도 갖추게 되었음
- 한수정은 매년 경영평가 보고 시 정성 및 정량적 인권경영성과를 보고하고 있음. 인권경영의 성과는 홈페이지에 공개되고 있는데, 2020년 이후 시간의 추이에 따른 발전 및 변화를 알 수 있음
- 한수정은 구제절차를 규정함에 있어 절차를 통합하여 일관성 있게 대응하고 있는데, 홈페이지 및 외부 채널을 활용하여 다양한 방법의 구제절차를 안내하면서 구제절차의 접근성과 이용의 용이성을 제고하고 있음

#### (권고 의견)

- 다만, 외부 이해관계자들이 쉽게 접근할 수 있는 홈페이지 클린신고 센터 채널에는 익명신고 방법이 제공되고 있지 않으므로 추후 홈페이지 개편시 익명으로 신고할 수 있는 방법 제공을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 1. 인권경영 체제의 구축</p>	No	항 목	계
	1	인권존중 정책선언	100.0
	2	인권영향평가 정기적 실시	100.0
	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	95.5
	4	인권경영 성과	100.0
	5	구제절차 마련	100.0
	6	개선과제 이행	100.0
전 체		99.0	

## (2) 고용상의 비차별

### (평가 요약)

- 한수정은 블라인드 공개경쟁시험 방식을 통하여 성별, 나이, 국적 등에서 차별이 발생할 가능성을 원천 차단하고 있음
- 현재 한수정의 인원은 약 500여명으로 여성 근로자의 경우 약 170여명, 비정규직 근로자의 경우 약 50여명 정도임. 보수, 승진 등 인사관리에 있어서 차별이 발생하지 않도록 관리하고 있음
- 매년 약 40명 정도를 신규 채용으로 고용하고 있으며, 공정채용 절차법을 준수하여 고용상 차별 이슈가 발생하지 않도록 대비하고 있음
- 남녀 구분없이 육아휴직 등 모성보호제도를 자유로이 사용할 수 있으며, 육아휴직 후 복직시에도 원직복직을 원칙으로 하여 사용 근로자에 대한 불리한 처우가 발생하지 않도록 관리함
- 기간제 근로자는 제한적으로 채용하고 있으며, 기간제 근로자들의 경우 별도 지침의 적용을 받으나 일부 사항을 제외하고는 차별적인 요소는 관찰되지 않음
- 한수정은 외국인 근로자에 대한 차별을 금지하고 있고 외국인 근로자의 고용을 제한하지는 않으나, 고용된 외국인은 없음

(권고 의견)

○ 권고의견 없음

결과 그래프		달성률(%)																			
<p>분야 2. 고용상의 비차별</p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>고용상 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>고용상 남녀 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>비정규직 근로자 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>외국인근로자 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">전 체</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항 목	계	1	고용상 비차별	100.0	2	고용상 남녀 비차별	100.0	3	비정규직 근로자 비차별	100.0	4	외국인근로자 비차별	100.0	전 체		100.0	
No	항 목	계																			
1	고용상 비차별	100.0																			
2	고용상 남녀 비차별	100.0																			
3	비정규직 근로자 비차별	100.0																			
4	외국인근로자 비차별	100.0																			
전 체		100.0																			

(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(평가 요약)

- 한수정은 인권경영 이행규정에서 결사 및 단체교섭의 자유 보장을 명문화하고 있으며, 2022년 설립된 노동조합이 있음
- 단체협약 체결을 위하여 노사가 실무교섭 등을 성실히 진행하고 있음
- 현재 노사협의회를 통해 정기적으로 소통하며, 조합 활동을 위한 편의·정보도 제공하고 있음
- 그 외에 근로자들의 의견을 청취하고자 올해도 찾아가는 인사상담을 진행하며 소속기구를 방문하여 근로자들을 대면하고 있음. 다만, 이해관계자들의 인터뷰 내용에 비추어 비조합원들과의 소통을 위한 소통채널을 구축할 수 있도록 적극적인 노력이 필요할 것으로 보임

(권고 의견)

- 현재 노조 가입 대상범위에 청년인턴까지 모든 구성원을 포함하여 과반수 노조이기는 하나, 실제 과반수를 조금 상회하는 수준으로, 적지않은 비조합원들의 의견도 충분히 수렴할 수 있도록 소통절차를 만드는 것을 권고함

결과 그래프	달성률(%)	
<p>분야3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장</p>	No	항 목
	1	결사·단체교섭의 자유
	2	노동조합 활동 불이익 처우 금지
	3	단체교섭 보장 및 성실한 이행
	4	노동조합 부재 시 대안적 조치
전 체		100.0

#### (4) 강제 노동의 금지

##### (평가 요약)

- 한수정은 강제노동을 금지하도록 인권경영 이행규정에서 명문화하고 있음. 복무규정에 1일 8시간, 1주 40시간 근무를 원칙으로 하여 법정 근로시간을 준수하고 있음
- 초과근무는 사전 근로자 신청-부서장 승인의 절차를 거치도록 내부 지침을 마련해두고 있음
- 한수정은 선택적 근로시간제도를 운영하며 근로시간의 유연성을 확보하고자 노력하고 있음
- 퇴직과 관련하여 인사규정에 퇴직 15일전 사직서를 제출하도록 제출 기한을 두고는 있으나 실질적으로 자율성이 보장됨
- 다만, 협력사에 청렴계약 이행서약서, 인권경영 이행서약서를 제출하도록 하여 강제근로를 방지하고자 하고 있으나, 계약 이후 강제근로 발생 여부에 대한 확인은 별도로 진행하지 않음

##### (권고 의견)

- 현재 청렴계약 이행서약서를 계약시에만 징구하고 있으나 계약 후 매년 정기적으로 체크리스트화하여 모니터링 하는 작업이 필요함. 만약 모든 협력업체가 어렵다면, 주요 협력업체들을 우선 선정하여 우선 진행하면서 점차 확대할 것을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 4. 강제 노동의 금지</p>	No	항 목	계
	1	강제노동 금지	100.0
	2	자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	75.0
	전 체		95.0

### (5) 아동노동의 금지

#### (평가 요약)

- 한수정은 인권경영 이행규정에서 아동노동의 금지를 명문화하여 이를 준수하며, 채용공고에 채용요건을 만 18세 이상으로 정하여 연소자를 고용하지 않음
- 채용과정에서 신분확인을 위한 서류를 제출케 하여 응시자의 연령을 확인하며 현재 고용된 연소자는 없음
- 한수정은 현재 체험형 청년인턴 외에도 직업계고 현장실습과 같은 전문교육과정을 운영 중임. 그러나, 청년인턴의 경우 응시자격을 만 18세 이상으로 하여 채용하고 있으며, 전문교육과정의 경우 일부 고등학생들을 대상으로 하나 근로자가 아닌 실습생의 지위에 해당함

#### (권고 의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 5. 아동노동의 금지</p>	No	항 목	계
	1	연소자 고용 금지	100.0
	2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	N/A
	전 체		100.0

## (6) 산업안전 보장

### (평가 요약)

- 기관의 안전보건체계는 매우 체계적이고 철저하게 운영되고 있음. 안전경영센터를 중심으로 각 수목원 안전환경실의 시설팀과 안전팀이 매월 안전점검의 날, TBM 활동, 안전보건경영책임계획 이행 점검을 실시하여 효과적인 안전경영체제를 유지하고 있으며 이러한 종합적인 안전보건체계는 근로자들의 안전과 건강을 보호하는 데 큰 기여를 하며, 체계적이고 철저한 관리로 인해 높은 수준의 안전보건체계를 유지하고 있음
- 기관은 복무규정에 명시하여 여성 및 임산부 근로자의 근로환경을 보호하는 규정을 운영하고 있으며, 또한 장애인과 약자의 이동권 보장을 위한 노력을 지속적으로 기울이고 있음. 특히, 장애인 편의 시설 적합성 확인을 위한 컨설팅은 취약자 보호에 대한 기관의 노력이 우수함을 보여주고 있음
- 기관은 근로자의 직무수행에 필수적인 안전장구를 ‘보호구 지급 및 관리 계획’에 따라 철저히 관리하고 있으며, 산업안전 법정 교육 외에도 매일 TBM 활동을 통해 현장별 안전 인식 제고를 위한 노력을 지속함. 또한 외부전문가가 포함된 안전경영위원회를 통해서 안전관리체계의 고도화를 위한 노력이 우수함

### (권고 의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)										
<p>분야 6. 산업안전 보장</p> <table border="1"> <tr> <td>작업장 안전</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>임산부 및 장애인 등 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>필수장비 제공 및 교육실시 등</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>산업재해 피해근로자 지원</td> <td>100.0</td> </tr> </table>	작업장 안전	100.0	임산부 및 장애인 등 보호	100.0	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0	산업재해 피해근로자 지원	100.0	No	항 목	계
작업장 안전	100.0										
임산부 및 장애인 등 보호	100.0										
필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0										
산업재해 피해근로자 지원	100.0										
1	작업장 안전	100.0									
2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0									
3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0									
4	산업재해 피해근로자 지원	100.0									
전 체		100.0									

## (7) 책임 있는 공급망 관리

### (평가 요약)

- 협력사 대표와 본원, 각 수목원 임직원이 함께하는 인권경영, 갑질 근절 공동선포식을 개최하며 기관의 인권경영에 대한 선언을 내/외부에 공표하여 인권경영의 성과를 높이기 위한 기관의 노력이 우수함
- 기관은 협력사의 인권침해를 예방하기 위해 계약사무 운영지침을 제정하고 이를 준수하고 있으며 또한 '인권경영이행서약'과 '자율 점검체크리스트'를 운영하여 공급망과의 공정거래와 인권 보호를 위해 지속적으로 노력하고 있음
- 내부 임직원과 수목원내 입점업체를 대상으로 '상호존중을 위한 인권교육 및 캠페인'을 실시하였으며 이를 통해 임직원의 인권 의식 내재화, 입점업체의 인권보호 인식도 제고 등의 성과를 보였으며 지속적 캠페인 활동으로 기관의 인권 감수성이 높아지고 있음
- 윤리감사실에서 협력사 대상으로 만족도 조사를 실시하지만 청렴과 윤리적 측면이며 표본조사에 그치고 있음

### (권고 의견)

- 일정기준(계약기간, 금액 등) 이상의 협력사에 대해서는 과업 중간 점검 또는 완료보고 시 인권경영 이행서약서의 준수여부와 관련 법령 위반여부를 점검하는 모니터링 절차를 운영할 것을 권고함 (설문서, 모니터링 체크리스트, 협력사 근로자 대상 표본설문 등)

결과 그래프	달성률(%)		
<b>분야 7. 책임 있는 공급망 관리</b> 	No	항 목	계
	1	협력회사 등의 인권침해 예방	100.0
	2	모니터링 실시	75.0
	3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100.0
	전 체		93.8

## (8) 현지주민의 인권보호

### (평가 요약)

- 한수정은 현재 업무의 성격상 지역민들로부터 토지매입행위를 하지 않으며 타인의 지적재산권을 사용하지 않음

### (권고 의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 8. 현지주민의 인권보호</p> <p>지역주민 인권의 존중·보호 100.0</p> <p>지역주민의 지적재산권 보호 100.0</p>	No	항 목	계
	1	지역주민 인권의 존중·보호	100.0
	2	지역주민의 지적재산권 보호	100.0
	전 체		100.0

## (9) 환경권 보장

### (평가 요약)

- 기관은 2018년부터 국제표준인 ISO14001을 지속적으로 유지하며 환경경영의 운영 노하우를 고도화 해오고 있음. ESG혁신실을 중심으로 탄소중립기본계획, 에너지관리기본계획, ESG아카데미, 에너지 지킴이, 환경실무 커뮤니티 활동 등 다양한 프로그램을 운영하며 환경경영의 내재화를 위한 탁월한 노력을 기울이고 있음. 이러한 활동들은 기관의 환경경영체제를 더욱 견고하게 하고 지속 가능한 발전을 위한 모범적 사례로 평가할 수 있음
- 비상상황시 발생가능한 다양한 유형의 재해에 대한 매뉴얼과 훈련을 실시하고 있으며 한수정의 ‘당직 및 비상근무 세칙’을 통하여 각 인원들의 책임과 역할이 명확히 규정되어 있으며 지역주민의 대피 계획도 포함하고 있으므로 비상상황 대비를 철저히 하고 있음

(권고 의견)

○ 권고의견 없음

결과 그래프		달성률(%)																										
<p>분야 9. 환경권 보장</p> <table border="1"> <tr> <td>환경경영체계 수립 및 유지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>환경정보의 공개</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>비상계획 수립</td> <td>100.0</td> </tr> </table>		환경경영체계 수립 및 유지	100.0	환경정보의 공개	100.0	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100.0	비상계획 수립	100.0	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>환경경영체계 수립 및 유지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>환경정보의 공개</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>비상계획 수립</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">전 체</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항 목	계	1	환경경영체계 수립 및 유지	100.0	2	환경정보의 공개	100.0	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100.0	4	비상계획 수립	100.0	전 체		100.0
환경경영체계 수립 및 유지	100.0																											
환경정보의 공개	100.0																											
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100.0																											
비상계획 수립	100.0																											
No	항 목	계																										
1	환경경영체계 수립 및 유지	100.0																										
2	환경정보의 공개	100.0																										
3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100.0																										
4	비상계획 수립	100.0																										
전 체		100.0																										

(10) 고객인권 보호

(평가 요약)

- 한수정은 ‘수목원·정원의 조성 및 진흥에 관한 법률’, ‘산림 자원의 조성 및 관리에 관한 법률’, ‘고객 헌장’ 등 관련 법령과 규정을 철저히 준수하며, 고객의 생명, 건강, 안전을 보호하기 위해 최선을 다하고 있으며 또한, 고객에게 양질의 정확한 정보를 제공하기 위해 각 수목원별로 홈페이지를 구성하고 블로그, SNS 등 다양한 채널 운영과 대국민 정보공개제도 설문조사를 실시하여 고객과 활발히 소통하고 있음
- 각 수목원에는 민원접수 담당자(고객접점직원)가 있어 민원을 1차 접수하고 해당 부서로 인계하여 해결하며, 주 1회 접수된 민원의 조치사항을 고객서비스실로 보고하여 총괄적인 고객 민원 현황을 관리하며 고객 불만에 철저히 대응하고 있음
- 민원접수 담당자는 심리상담을 제공하며, 마음건강센터 상담프로그램을 통해 업무 부담을 경감시키고 민원응대의 효과성을 높이고 있음. 또한, 고객 손실 발생 시 고객응대 매뉴얼과 영업배상책임 보험에 따라 소비자 손실을 보상하고 있음

(권고 의견)

○ 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)																
<p>분야 10. 고객인권 보호</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>고객 보호를 위한 법령 준수</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>서비스 결함 시 조치</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>고객 사생활 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">전 체</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항 목	계	1	고객 보호를 위한 법령 준수	100.0	2	서비스 결함 시 조치	100.0	3	고객 사생활 보호	100.0	전 체		100.0	
No	항 목	계															
1	고객 보호를 위한 법령 준수	100.0															
2	서비스 결함 시 조치	100.0															
3	고객 사생활 보호	100.0															
전 체		100.0															

(11) 직장 내 인권 보호

(평가 요약)

- 한수정은 ‘한수정 성희롱 성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침’ 을 통해 직장 내 괴롭힘, 성희롱으로부터 보호하기 위한 규정·절차를 통합하여 마련하고 있음
- 직장 내 괴롭힘, 성희롱의 경우 경영지원실에서, 그 외 인권침해의 경우 윤리경영실에서 담당하고 있음
- 연내 진행했던 상담의 경우 내부적 조정을 통해 신속히 해결하고자 노력하였음
- 성별에 따른 고충상담원을 각각 두고 있으며, 전문성 제고를 위하여 외부 교육을 지원하고 있음
- 직장 내 괴롭힘 등 인권침해 상황을 모니터링하고 근로자들의 의견을 청취하기 위해 노사가 함께하는 인사상담 및 찾아가는 윤리감사실 등을 운영하고 있음
- 정규직 외에 청년인턴 등의 장애인 채용을 통하여 장애인 의무 고용비율을 달성하고 있고, 장애인 근로자들이 업무처리를 하는데 어려움이 없도록 편의시설을 제공하고 주기적으로 관리하고 있음
- 고객 대면업무 담당자들을 감정노동 근로자로 파악하고 있음. 감정노동 근로자의 건강 보호를 위하여 휴식권 보장, EAP 운영 등의 방안을 마련하고 운영하며, 감정노동 보호 가이드라인, 감정노동자 보호 조치계획 등에 강성·악성 민원 대응방법을 제시하고 있음

**(권고 의견)**

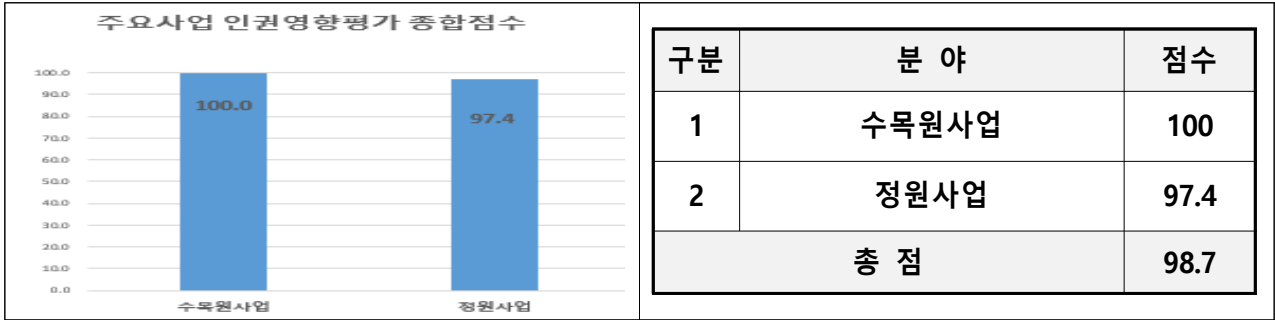
- 인권경영과 관련하여 다음의 사항들을 담당할 부서를 우선적으로 지정하고 이후 실시계획을 세워 진행할 것을 권고함
- 장애를 이유로 하는 차별이 발생하고 있지 않은지 별도 간담회나 면담 조사를 통해 구체적으로 파악하는 것이 필요하겠음. 다만, 이 경우에도 장애인 근로자들에 대한 편견이 발생하지 않도록 전사 근로자들을 대상으로 공지를 하는 등 주의를 기울일 필요가 있음
- 또한, 감정노동 근로자들에 대한 인권침해 수준을 정확히 파악하고, 보호 프로그램 운영 등 이들을 보호할 수 있는 적절한 구제책 마련을 위한 심층조사를 실시할 것을 권고함. 실태조사를 별도로 진행하는 것이 어렵다면 EAP 프로그램 수요조사 시 인권침해를 확인할 수 있는 질문을 추가하여 진행하는 방안을 고려하는 것도 가능하겠음
- 한편, 이해관계자 인터뷰 내용에 비추어 개정된 인권침해 구제 절차 통합 매뉴얼을 비롯한 구제절차와 관련하여 구성원들이 잘 인지할 수 있도록 사내인트라넷 안내 등 홍보활동 등을 진행하기를 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
<p><b>분야 11. 직장 내 인권보호</b></p> <p>직장 내 괴롭힘-감정병 방지 100.0</p> <p>직장 내 성희롱 금지 100.0</p> <p>장애인근로자 보호 90.0</p> <p>감정노동근로자 보호 90.0</p>	No	항 목	계
	1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0
	2	직장 내 성희롱 금지	100.0
	3	장애인근로자 보호	90.0
	4	감정노동근로자 보호	90.0
	전 체		95.0

## □ 주요사업 평가결과 : 98.7%

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 98.7%로 우수한 상태로 나타남
- ▶ 수목원사업의 경우에는 모든 분야에서 우수, 양호하게 운영
- ▶ 다만, 정원사업의 경우 상대적으로 미흡, 보완 필요

### ○ 분야별 종합점수 및 결과



## □ 주요사업 점검결과

- 총 2개 사업, 8개 항목, 38개 지표 중 예 37개, 보완 필요 1개, 정보없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨

[주요사업 인권영향평가 종합 진단결과]

No	분 야	2024년 평가결과						2023년 대비 '예' 증감
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계	
1	수목원사업(19개 지표)	19	0	0	0	0	19	신설
2	정원사업(19개 지표)	18	1	0	0	0	19	-1
합 계		37	1	0	0	0	38	

## □ 주요사업 세부결과(수목원사업)

### (평가 요약)

- 한수정 수목원사업은 다양한 방법으로 핵심 이해관계자와 소통 중이며, 관리 체계도 통합하여 효율적으로 처리
- 수목원사업은 차별이나 제한이 없이 운영하고 있으며, 협력업체의 선정도 공정하게 처리됨.

- 각 사업별 목표 및 성과관리를 하고 있으며 전략체계 추진계획에 사업 모니터링 이행실적 점검체계를 갖추고 있음
- 개인과 지자체의 경우 모두 다양한 채널로 소통중이며, 재배농가에 도움을 주고, 전국 소재 공사립 수목원들과 협의체를 결성하여 협조적인 관계를 유지(배리어프리 인증도 받음)
- 불필요한 정보를 수집하지 않고 있으며 규정에 따라 개인정보 보호 및 폐기 절차를 분기별로 진행 중

**(권고 의견)**

- 권고의견 없음

결과 그래프		달성률(%)		
<p style="text-align: center;">수목원사업</p>		No	항 목	계
		1	사업의 인권체제	100.0
		2	공정운영	100.0
		3	이해관계자 인권	100.0
		4	정보 보호	100.0
		전 체		100.0

**□ 주요사업 세부결과(정원사업)**

**(평가 요약)**

- 한수정 정원사업의 이해관계자는 정부, 지자체, 민간이며, 이들과 정기적으로 소통중
- 한수정은 사업자 평가에 있어 외부위원나 국민을 통해 공정하게 진행하고 있음을 확인
- 사업 전체에 대한 목표설정 및 성과관리가 이루어지고 구제절차 통합 매뉴얼도 확인
- 국민이나 기업을 대상으로 하는 사업에 있어 차별적 제한이 없으며, 사업진행시 관련 당사자의 의견을 수렴하면서 사업을 진행하였고, 소통창구를 두고 있음

- 사업을 외부전문가와 함께 진행을 하고 있으며, 성과분석을 진행 하고 있고, 전문인력 양성결과도 확인 가능
- 불필요한 정보를 수집하지 않고 있으며 규정에 따라 개인정보 보호 및 폐기 절차를 분기별로 진행 중

**(권고 의견)**

- 사업에 대해 모니터링한 내용은 확인 가능하나 체크리스트를 통한 체계적인 모니터링을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
	No	항 목	계
	1	사업의 인권체제	100.0
	2	공정운영	92.9
	3	이해관계자 인권	100.0
	4	정보 보호	100.0
	전 체		97.4

**3 인권이슈 및 개선과제**

**□ 중대성 평가에 의한 인권이슈 도출**

- 인권위 「인권경영 보고 및 평가 지침(22.5월)」에 따른 인권이슈 발굴
- 발굴된 리스크에 대한 중대성 평가 실시
  - 이행수준 : 인권영향평가의 점수산정 방식으로 이행률을 계산
  - 심각도 : 사업성과에 영향을 주는 정도, 필요한 사업관리 수준, 재정 손실 및 법 위반에 의한 영향 수준, 이해관계자에 미치는 영향을 고려
  - 발생가능성 : 과거 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생가능성 유무, 발생 가능성 정도로 평가
- 상기 지표별 점수를 합산하여 우선순위를 부여함.
  - 총점 11점 이상 : 중대성 ‘상’
  - 총점 6점 이상 ~ 10점 이하 : 중대성 ‘중’
  - 총점 5점 이하 : 중대성 평가 ‘하’

### [중대성 평가 결과(요약)]

분 야	중대성 평가 요소			합계	평가 결과	
	이행수준	영향심각도	발생가능성			
인권경영 체제의 구축	1점	2점	1점	4점	하	
<b>인권경영 제도화 필요조치</b>	<b>2점</b>	<b>2점</b>	<b>3점</b>	<b>7점</b>	<b>중</b>	
고용상의 비차별	1점	2점	1점	4점	하	
고용상 남녀 비차별	1점	3점	2점	6점	중	
비정규직 근로자 비차별	1점	3점	2점	6점	중	
결사 및 단체 교섭의 자유보장	1점	2점	2점	5점	하	
강제노동의 금지	2점	2점	2점	6점	중	
아동노동의 금지	1점	2점	1점	4점	하	
산업안전 보장	1점	3점	2점	6점	중	
<b>책임 있는 공급망 관리</b>	<b>2점</b>	<b>2점</b>	<b>3점</b>	<b>7점</b>	<b>중</b>	
현지주민의 보호	1점	2점	1점	4점	하	
환경권 보장	1점	2점	2점	5점	하	
고객 인권 보호	1점	3점	2점	6점	중	
직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘 방지	1점	3점	2점	6점	중
	직장 내 성희롱 금지	1점	3점	2점	6점	중
	<b>장애인근로자 보호</b>	<b>3점</b>	<b>2점</b>	<b>2점</b>	<b>7점</b>	<b>중</b>
	<b>감정노동 근로자 보호</b>	<b>3점</b>	<b>2점</b>	<b>3점</b>	<b>8점</b>	<b>중</b>

#### □ 주요 인권이슈 도출 결과

- 중대성 평가결과, 상대적으로 점수가 높은 ‘인권경영 체제의 구축’, ‘강제 노동의 금지’, ‘책임 있는 공급망 관리’ 를 우선 개선 과제로 선정함

#### □ 기관운영 개선과제

분 야	세부항목	세부 내용	개선계획(안)
인권경영 체제의 구축	인권경영 제도화 필요조치	외부 이해관계자가 이용가능한 익명신고 방법 부재	홈페이지 내 민원·신고센터내 익명신고 기능 신설
책임있는 공급망 관리	거래업체 모니터링 실시	협력업체를 대상으로 실태조사를 실시하고 있으나, 윤리·청렴에 관한 것으로 표본조사에 그치고 있음	협력업체 실태조사에 인권보호 준수의 항목을 추가하고 모니터링 범위를 일정 기준(계약금액, 기간, 이슈 발생 등) 이상의 협력업체를 대상으로 확대
직장 내 인권보호	장애인 근로자 및 감정노동 근로자 보호	장애인 및 감정노동 근로자의 인권침해를 예방·보호하기 위한 담당부서가 명확하지 않아 현황이나 보호방안이 다소 미흡	장애인 및 감정노동 근로자 담당부서를 지정하여 차별실태 및 고충파악과 함께 보호방안 수립

### III. 인권침해 구제절차

1

#### 구제절차 현황

#### □ 구제기구의 종류

##### ○ 내부 구제기구

- 외부 구제절차에 비해 접근 용이, 비교적 신속하게 처리 가능

구제기구	주요역할	상담분야
윤리감사실 (전담부서)	- 익명신고시스템(부패알리오) 및 클린신고센터 운영 - 윤리경영위원회 운영 - 인권피해 및 조치결과 모니터링	- 인권침해 구제에 대한 모든 사항
기관별 고충상담원	- 고충신고센터 운영(상담원 지정) - 고충심의위원회 운영	- 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력
경영지원실	- 찾아가는 인사상담 - 노사협의회 운영	- 고용상의 비차별, 강제노동, 산업 안전 등의 인권침해

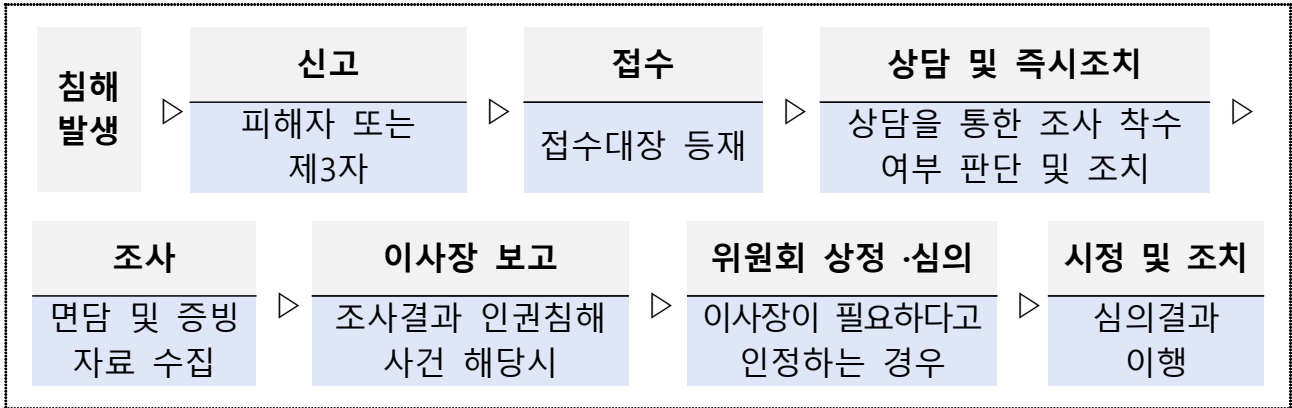
\* 단, 내부직원간의 인권침해, 갑질사건 등의 경우 고충상담절차를 우선 적용함

##### ○ 외부 구제기구

- 강력하고 법적 구속력이 있으며 장기간 소요 및 비용 발생

구제기구	신고 및 상담 사항	기타
헌법재판소	공권력의 행사 또는 불행사로 인해 헌법상 보장된 기본권을 침해받은 사항	전자헌법재판센터>사건제출 (반드시 변호사 선임)
국가인권위원회	「국가인권위법」제30조제1항 및 「인권침해 및 차별행위 조사구제규칙」에 따른 사항	조정제도 활용 (당사자 간의 합의로 해결을 유도하는 제도)
국민권익위원회 국민신문고	공공분야 갑질 피해 상담·민원, 성희롱·성폭력 신고에 관한 사항	갑질피해상담 365일 24시간 (카카오톡 '국민톡110') 또는 전화상담 국번없이 110)

**<윤리감사실 구제신고 처리 절차>**



**<고충상담원 구제신고 처리 절차>**

단 계	주요내용
<b>접수</b>	- 진정 접수(인권침해 구제신고서, 구두, 통신망 이용 등) - 인권침해 여부 판단
<b>상담 및 즉시 조치</b>	- 상담을 통하여 2차 피해 예방을 위한 즉시 조치
<b>조사 및 결과보고</b>	- 상담방향에 따라 조사 실시 (관계자 진술서, 관련 자료 요청, 현장조사 등) - 조사 결과 보고
<b>당사자 간 해결</b>	- 단순 조치, 요구사항 등 합의 등 피해자가 요구하는 방향으로 해결
<b>심의</b>	- 고충심의위원회를 통하여 심의 및 결과
<b>결과 통보</b>	- 고충심의위원회 결과를 상담신청자 등에게 통보 및 안내

**□ 인권침해 구제절차 개선사항**

- 내부갑질 및 직장내 괴롭힘 처리방법 일원화(고충처리 우선적용)
- 외부 구제절차 이용시 성실 조력 문구 추가
- 구제절차 결과 통보기한 명시(신속한 통보→15일 이내)
- 고충상담원의 조사자 자격요건 강화(전문교육 이수 권고→필수)
- 구제절차 모니터링 결과 부정적 영향 감지시 개선요구 신설
- 인권침해 구제신고서 서식 변경(인권경영 이행규정 서식과 일치)

\* 인권경영 이행규정('24.10월) 및 신고시스템 운영·관리에 관한 지침('24.12월) 개정

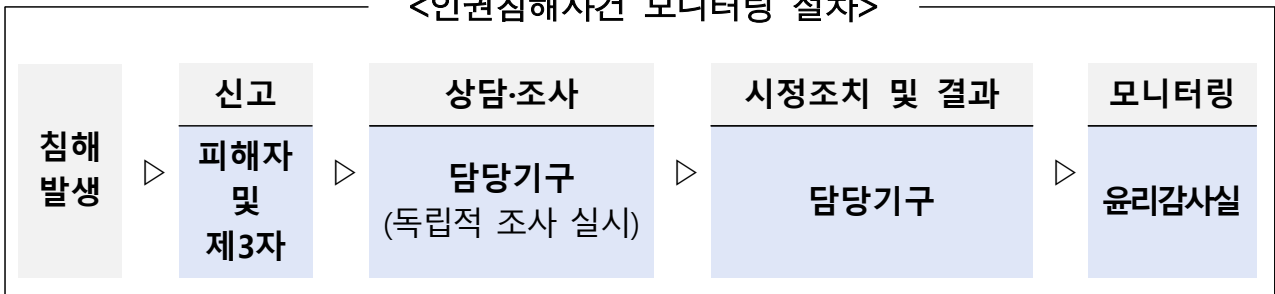
## □ 인권침해 구제절차 운영실적

- 운영 기간 : 2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일
- 인권침해 사건 발생 : 0건

## □ 구제절차 운영 모니터링 결과

- 관련근거 : 「한수정 인권침해 구제절차 통합 매뉴얼」
- 모니터링 시기
  - 상반기 운영결과 모니터링 : '24.7월
  - 하반기 운영결과 모니터링 : '25.1월
- 모니터링 절차

<인권침해사건 모니터링 절차>



- 모니터링 결과 : 이상 없음

## □ 인권침해 구제절차 효과성 확보 노력

- 익명신고시스템 활용 갑질사례 조사 실시(2회)
- 인권침해 구제절차 이해도 제고를 위한 매뉴얼 개정('24.10월)
- 기관 입점 협력업체 대상 구제절차 홍보 물품 배부('24.11월)
- 인권경영 소통간담회간 구제절차 개선사항 설명('24.11월)
- 외부 이해관계자 인권의식 파악을 위한 실태조사('24.12월)

## IV. 인권교육 및 캠페인

1

### 인권침해 예방교육

#### □ 관련 근거

- 「한수정 인권경영 이행규정」 제18조(교육담당부서)
- 윤리감사실-1314(2024.4.30.)호 「2024년 한수정 인권경영 추진계획」

#### □ 교육 내용

- 운영기간 : '24.1~12월(연중)
- 수강대상 : (내부) 전직원, (외부) 협력업체 근로자
- 이수시간 : 전 직원 1시간 이상 의무 이수('24년 최초 도입)
- 교육결과

구분	교육명	주요 내용	일시 및 장소	수강인원
인권교육	인권의 이해	인권 개념 및 보호를 위한 실천방안	한수정 나라배움터 (사이버 교육)	502명
	인권침해 및 구제절차 교육	공익·부패·내부 신고시스템 및 사용법 교육	'24.08.01.(목)/백두대간수목원 '24.08.06.(화)/세종수목원	310명
	인권존중 문화 확산을 위한 인권교육	인권경영 개념, 침해사례 및 대처방안	'24.11.19.(화)/세종수목원 '24.11.26.(화)/백두대간수목원	271명
갑질 예방교육	관리자 대상 갑질근절 등	갑질 사례 및 청렴 솔선수범	'24.02.28.(수)/권익위 청렴연수원	42명
	관리자 대상 인권 교육	행동강령 및 인권침해 사례	'24.12.19.(목)/세종수목원	29명
법정교육	- 4대폭력 예방교육 - 직장·사회적 장애인 인식개선 교육 - 아동학대 신고자 의무교육 - 양성평등교육		대면 및 한수정 나라배움터	전 임직원

#### □ 이수율 : 98.4% 이수(인권위 권고(80%) 상회)

### □ 추진일정

	일 정	장 소	주 관	참 여 업 체
1회	'24.11.18.(월) 11:00~12:00	[본원]	이사장 및 윤리감사실	전산관리업체
2회	'24.11.19.(화) 13:00~15:00	[세종]	[세종]운영·수목원서비스본부장 및 윤리감사실	전시원관리업체, 구내식당, 푸드코트, 편의점, 카페 등
3회	'24.11.26(화) 13:00~15:00	[백두]	[백두]원장·고객서비스실장 및 윤리감사실	

### □ 운영방법

- 이사장·수목원장의 협력업체 사무실 방문을 통한 소통 및 격려
- 「계약사무 운영지침」에 따른 청렴계약·인권경영 이행서약 확인
  - \* 주요 근로자 인터뷰를 통한 인권 문제 및 개선필요사항 점검
- 인권침해 대응을 위한 클린신고센터 안내 및 홍보
  - \* 클린신고센터 QR 코드가 수록된 기념품(보조배터리) 배부



본원('24.11.18.(월)) 인권캠페인



세종('24.11.19.(화)) 인권캠페인



백두('24.11.26.(화)) 인권캠페인

## □ 추진개요

- 기 간 : '24.12.3.(화)~12.12.(목)/10일간
- 대 상 : 본원 및 소속 수목원 협력업체 근로자
- 분 야 : 미화·시설, 전시원 관리, 편의시설(식·음료)등 3개 분야
- 방 법 : 협력업체 담당부서에 의한 설문지 배부 및 취합
- 내 용 : 인권경영 및 의식, 인권존중 및 침해 등 2개 분야 12개 항목
- 결 과

(단위: 점)

구 분	2022년	2024년	비 고
인권경영 및 인식	78.7	80.4	↑1.7
인권존중 및 침해	82.3	83.7	↑1.4
<b>종합점수(평균)</b>	<b>80.5</b>	<b>82.0</b>	<b>↑1.5</b>

\* 12개 쉰 항목에 걸쳐 직전 조사 대비 상승

## V. 인권경영 종합성과 및 환류

### □ 인권경영 추진체계 강화

- 인권경영 TF 확대 운영('24.8~12월)
  - 기관·업무별 인권경영시스템 체계 정비 및 지속 모니터링
  - 인권경영시스템 및 영향평가 권고사항 13개 100% 개선 완료
- 「인권경영 이행규정」 개정('24.10월)
  - 인권존중 실천확산을 위한 인권경영헌장 개정
  - 윤리경영위원회 외부위원 비율 상향(30→50%)

- 3차년도 인권경영시스템 인증 취득('24.11월)
  - 인증기관 : 한국경영인증원
  - 평가일자 : (성숙도평가) '24.8.28.~9.3.(7일간)  
(내부심사) '24.9.23. / (현장심사) '24.10.24.
  - 인증결과 : 인권리스크 평가 및 저감에 따른 성과 검증
- 「신고시스템 운영·관리 지침」 개정('24.12월)
  - 구성원 인지도 향상을 위한 신고제도 의무교육 도입
  - 조사 결과에 대한 신고자의 이의신청 근거 및 양식 신설

## □ 인권 리스크 발굴 및 보호 강화

- 인권영향평가를 통한 리스크 파악 및 개선('24.10~12월)
  - 평가기관 : 한국경영인증원
  - 심사일자 : (내부심사) '24.11.7.~11.12. / (현장심사) '24.11.15.
  - 평가결과 : 4년 연속 1등급 달성(이행률 98.6%)
  - \* 자세한 사항은 본 보고서 “II. 2024년도 인권영향평가” 부분 참조
- 인권 실태파악을 위한 내·외부 설문조사 실시
  - 익명신고시스템 활용 인권침해 사례 조사 및 교육 활용('24.2, 12월)
  - 인권존중문화 성숙도 평가를 위한 설문조사('24.8월)
  - 자체 개발 문항을 활용한 내부직원 갑질실태조사('24.12월)
  - 협력업체 인권의식 파악 및 개선을 위한 실태조사('24.12월)
  - 인권침해 구제절차 인식 및 만족도 설문조사('25.1월)
- 인권침해 구제절차 운영 개선 및 고도화
  - 인권침해 구제절차 통합매뉴얼 개정 및 배포('24.10월)
  - 인권침해 구제절차 운영 적정성에 대한 정기 모니터링(2회)
  - 인권 구제절차에 대한 내·외부 구성원 안내 강화(상시)
  - \* 자세한 사항은 본 보고서 “III. 인권침해 구제절차 운영결과” 부분 참조

## □ 인권경영 실행 및 대국민 공개 확대

- 인권의식 내재화를 위한 교육 및 조직문화 개선 프로그램 운영
  - 전직원 및 협력업체 근로자 대상 정기 인권교육
    - \* 자세한 사항은 본 보고서 “IV-1. 인권침해 예방교육” 부분 참조
  - 매월 상호존중의 날 운영으로 인권존중을 위한 자발적 참여 유도

월	활동	내용
4, 7, 10	상호 존중의 날 안내문 제작 및 배포	상호 존중의 날 홍보 및 정기 활동 실시 안내 ('00님' 호칭 사용, 공문 인권슬로건 표시)
5	갑질 위험 자가진단	'갑질 위험 자가진단' 실시
6	'나대는 말고 라떼'	부서원들과 커피 한 잔 마시며 소통 (존댓말 사용하기, 대화 중 휴대폰 보지 않기)
8	'힘이 되는 말' 공모전	갑질 근절을 위한 따뜻한 말 한마디 공모
9	관리자가 맞이하는 출근길	관리자가 직접 출근길 맞이 ("Happy & Clean 한수정" 어깨띠 착용)
11	듣기 싫은 말 BEST5 선정	직원 간에 존중 및 배려하는 대화법 습득
12	'24년 상호 존중의 날 활동 선호도 조사	매월 활동에 대한 임직원 선호도 조사

## ○ 대·내외 소통 강화로 인권경영 참여 확산

- 이해관계자 소통을 위한 대국민 선포식 및 간담회('24.11월)
  - \* 노사 공동 및 협력업체, 국민 등 53명 참여



- 찾아가는 윤리감사실 운영을 통한 구성원 1:1 면담 진행(총 46명)

\* 상반기 청렴호민관 24명, 하반기 노동조합 대의원 등 22명 면담 실시

\*\* 관련부서와의 상담결과 공유를 통한 문제해결 이행력 확보

○ 협력업체 인권보호 및 책임있는 공급망 관리 실현

- 이사장·수목원장 주관 협력업체 근로자 면담('24.11월)

- 협력사 인권이행서약 이행여부 점검('24.11~12월)

\* 자세한 사항은 본 보고서 “IV-2. 인권의식 향상 캠페인” 부분 참조

**2**

**소통 및 공개**

**□ 각종 위원회 및 간담회를 통한 정기 소통 및 환류**

○ 윤리경영위원회

\* (위원장) 이사장, (위원) 내부위원 3, 외부위원 4 등 총 8명

구분	개최일자	회의안건
1차	'24.04.25.(목)	<b>(보고안건)</b> - '23년 반부패 추진결과 - '23년 권익위 종합청렴도 평가 결과 - '23년 윤리경영통합시스템 인증 결과 - '23년 한수정 인권경영 추진 및 인권영향평가 결과 <b>(심의안건)</b> - '24년 한수정 반부패·청렴 추진계획(안) - '24년 한수정 인권경영 추진계획(안)
2차	'24.08.29.(목) ~09.02.(화)	<b>(보고안건)</b> - '24년 반부패 추진계획 이행실적 보고 <b>(심의안건)</b> - '24년 윤리경영통합시스템 경영검토(안)
3차	'24.10.21.(월)	<b>(보고안건)</b> - '24년 윤리경영통합시스템 2차년도 운영 및 사후심사 결과보고 <b>(심의안건)</b> - '24년 인권경영시스템 경영검토(안) - 한국수목원정원관리원 윤리헌장 일부개정(안)

○ 청렴 시민옴부즈만

\* 변호사 1, 회계사 1, 시민단체 전문가 1명 등 총 3명

구분	개최일자	회의안건
1차	'24.05.30.(목) ~05.31.(금)	(보고안건) - '24년 반부패 청렴 추진계획, 인권경영 추진계획 (심의안건) - '24년 더 청렴한 슬로건 공모전 2차 심사
2차	'24.11.25.(월)	(보고안건) - 윤리경영통합시스템 2차년도 운영 및 사후심사 결과보고 (심의안건) - 감사규정 일부개정(안) - 내부신고시스템 운영지침 일부개정(안) - 내부통제 운영지침 일부개정(안) - 공직자의 이해충돌 방지제도 운영지침 일부개정(안) ⇒ 외부전문가 권고에 따른 규정개정 완료('24.12월)

○ 이해관계자와 함께하는 윤리·인권경영 공동선포식 개최

- 일 자 : '24.11.25.(월)
- 참석자  
(내부) 이사장, 기획·사업이사, 원·본부·실장, 근로자대표  
(외부) 협력업체 대표, 청렴옴부즈만, 시민ESG자문단
- 선포식 : 대표자 5인 윤리·인권경영 헌장 낭독 및 선포  
\* 이사장, 근로자대표(노조위원장), 노동이사, 청렴옴부즈만, 협력업체 대표
- 간담회 : 인권 이슈, 협력업체 고충사항 및 협력방안 토론
- 전년도 청렴의 날·소신간담회 제안의견 조치결과 공유
- 건의사항에 대한 담당부서 후속조치 이행계획 수립

□ 인권경영 확산을 위한 대국민 공개

- 기관 홈페이지를 통한 인권경영 추진사항 홍보
  - 홈페이지-윤리경영 및 인권경영 메뉴를 활용한 대국민 공개

대분류	중분류	소분류	내 용
ESG 경영	윤리 경영	윤리경영 자료실	- '24년 1~3차 윤리경영위원회 회의 결과 - '24년 1~2차 청렴옴부즈만 회의 결과
ESG 경영	인권 경영	인권경영헌장	- 인권경영 헌장 전문 공개
		인권경영 이행규정	- 인권경영 이행규정 개정 전문 공개
		인권경영 자료실	- '23년 인권경영보고서 - '24년 인권경영 추진계획 - '24년 인권영향평가 결과 및 최종보고서 - 인권경영 이행규정 개정사항 및 전문 - 인권침해 구제절차 통합 매뉴얼

붙임 한수정 인권경영 이행규정 1부. 끝.

# 한국수목원정원관리원 인권경영 이행규정

제정 : 2019. 10. 24.

개정 : 2020. 12. 2.

개정 : 2021. 6. 30.

개정 : 2021. 9 . 8.

개정 : 2022. 12. 23.

개정 : 2023. 07. 04.

개정 : 2024. 11. 04.

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 한국수목원정원관리원(이하 “한수정” 이라 한다) 임·직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 실현하기 위한 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다. <개정 2021.06.30.>

**제2조(정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제 조약, 국제 관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 한수정에 의한 인권 침해 발생을 예방하고 인권 친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 한수정이 인권정책을 선언하고, 실천·점검의무를 이행하며, 인권 침해 피해자에 대한 구제 절차를 제공하는 것을 말한다. <개정 2021.06.30.>
3. “임·직원”이라 함은 한수정에 근무하는 임원과 직원(계약직 근로자 포함)을 말한다. <개정 2021.06.30.>

4. “이해관계자”란 한수정의 경영활동에 영향을 받는 자로서 고객, 지역주민, 협력사(소속 직원 포함) 등 한수정과 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다. <개정 2021.06.30.>

5. “협력사”란 한수정과 사업관계를 맺고 있는 회사 및 업체로서, 자회사, 출자회사, 거래회사·업체 등을 말한다. <개정 2021.06.30.>

**제3조(적용범위)** 한수정의 인권경영에 관한 사항은 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다. <개정 2021.06.30.>

## 제2장 인권경영 이행 원칙

**제4조(기본원칙)** 한수정은 UN 인권기본헌장 등 인권에 관한 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다. <개정 2021.06.30.>

**제5조(인권경영의 이행)** 한수정은 인권침해 사건을 사전에 예방하며, 피해자의 적극적인 구제를 위해 노력한다. <개정 2021.06.30.>

**제6조(고용상의 비차별)** 한수정은 고용과 관련하여 인종, 종교, 장애, 성별, 신체적 조건, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 아니한다. <개정 2021.06.30.>

**제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장)** ① 한수정은 근로자의 자유로운 노동조합 결성을 보장하며, 근로자가 노동조합에 가입하거나 정당한 활동을 하였다는 이유로 불이익을 주어서는 아니 된다. <개정 2021.06.30.>

② 한수정은 근로자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 근로자 대표를 통해 단체교섭할 권리를 보장하여야 하고, 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서는 아니되며, 단체 교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행하여야 한다. <개정 2021.06.30.>

**제8조(강제노동 및 아동노동의 금지)** 한수정은 강제노동 및 아동노동을 금지하며, 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO) 권고 및 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다. <개정 2021.06.30.>

**제9조(안전 및 보건)** ① 한수정은 근로자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하여야 하며, 근로자들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전장구와 안전교육을 제공하여야 한다. <개정 2021.06.30.>

② 한수정은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대하여 「산업안전보건법」 등 관계 법령에 따라 적절한 보상 등의 조치를 신속하게 제공하여야 한다. <개정 2021.06.30.>

**제10조(책임 있는 협력사 관리)** ① 한수정은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정하게 거래한다. <개정 2021.06.30.>

② 한수정은 한수정과 관련된 협력사의 사업 활동 과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 유의하며, 설문이나 현장 방문 등의 방법으로 인권침해 발생 여부를 점검할 수 있다 <개정 2021.06.30.>

③ 한수정은 협력사에서 발생한 중대한 인권침해가 시정되지 아니하면 거래를 중지하는 등의 조치를 취할 수 있다. <개정 2021.06.30.>

**제11조(현지 주민의 보호)** 한수정은 경영 활동 지역에서 현지 주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한다. <개정 2021.06.30.>

**제12조(환경권 보장)** 한수정은 국내·외 환경관련 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다. <개정 2021.06.30.>

**제13조(고객인권의 보호)** 한수정은 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다. <개정 2021.06.30.>

### 제3장 인권경영 체계

**제14조(인권경영 헌장)** ① 한수정은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위한 [별표 1]의 인권경영 헌장을 선포하고 임·직원은 이 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단의 기준으로 삼아 실천한다. <개정 2021.06.30.>

② 한수정은 제1항의 인권경영 헌장을 한수정 홈페이지, 언론 및 이해관계자 등에게 공개하여 그 실천 의지를 표명한다. <개정 2021.06.30.>

**제15조(인권경영 기본계획 수립)** 한수정은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 인권경영 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립할 수 있다. <개정 2021.06.30.>

1. 인권경영의 목표 및 추진방향
2. 인권경영의 추진과제 및 실행전략
3. 인권교육 시행계획

4. 인권영향평가 시행계획
5. 그 밖에 인권의 보호와 증진을 위하여 필요한 사항

**제16조(인권경영 추진 체계)** 한수정은 인권경영을 안정적이고 효율적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 추진 부서(한수정 이사장이 별도로 지정) 및 제도·절차를 마련하여야 한다. <개정 2021.06.30.>

1. 인권경영 주관부서(이하 “주관부서” 라 한다)
2. 인권교육 담당 부서(이하 “교육 담당 부서” 라 한다)
3. 인권침해 구제 담당 부서(이하 “구제 담당 부서” 라 한다)
4. 윤리경영위원회 <개정 2022.12.23.>
5. 인권영향평가
6. 인권침해 신고 및 구제 센터
7. 그 밖에 인권 보호 및 증진을 위한 제도·절차

**제17조(주관부서)** 주관부서는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 기본계획의 수립 및 시행에 관한 업무
2. 윤리경영위원회의 운영에 관한 업무 <개정 2022.12.23.>
3. 인권영향평가의 실시에 관한 업무
4. 그 밖에 인권경영과 관련된 총괄적인 업무

**제18조(교육 담당 부서)** ① 교육 담당 부서는 인권의 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 교육계획을 수립·실시하여야 한다.

1. 전 임·직원 대상 인권교육(연 1회 이상)
2. 협력사 등 이해관계자 대상 인권교육(필요 시)

② 전항의 인권교육은 한수정의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다. <개정 2021.06.30.>

**제19조(구제 담당 부서)** 구제 담당 부서는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권침해 신고의 접수 및 조사
2. 인권침해에 대한 시정 등 조치 요구
3. 그 밖에 인권침해에 대한 상담 등 피해자 조력 및 구제에 관한 업무

## 제4장 윤리경영위원회 [제목개정 2022.12.23.]

제20조(윤리경영위원회의 설치) 임직원 및 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 윤리경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2022.12.23.> [제목개정 2022.12.23.]

제21조(위원회의 구성 등) ① 위원회는 다음 각 호에 따라 위원장을 포함한 10인 내외의 위원으로 구성한다. <개정 2022.12.23.>

1. 한수정의 이사장은 위원장이 된다. <개정 2020.12.02., 2021.06.30., 2022.12.23.>

2. 내부위원은 다음의 사람들 중에서 이사장이 지명한다.

가. 한수정 및 소속기관의 인권업무 담당부서의 부서장 <개정 2021.06.30., 2022.12.23.>

나. 노사협의회 근로자위원 또는 노동조합 대표자 등 한수정 및 소속기관 근로자의 의견을 대변할 수 있는 자 <개정 2021.06.30.>

3. 외부위원은 다음의 사람들 중에서 이사장이 위촉하되, 전체 위원 수의 50% 이상이 되도록 한다. <개정 2024.11.04.>

가. 한수정 경영활동 지역의 주민 대표 또는 시민·사회 단체장 <개정 2021.06.30.>

나. 협력사 대표 또는 한수정 소속 수목원 고객 대표 <개정 2021.06.30.>

다. 인권 단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사 등 인권에 대한 전문성과 감수성을 지닌 인권 옹호자

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 다음 각 호의 순서에 따라 위원장의 직무를 대행한다.

1. 위원장이 지명한 위원

2. 내부위원 중 상급자(직급이 동일한 경우 한수정 「직제규정」상 소속 기관·부서의 기재 순서가 앞서는 사람) <개정 2021.06.30.>

③ 외부 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

④ 내부 위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 하되, 인사이동시 인수자가 그 직무를 수행한다. <신설 2022.12.23.>

⑤ 주관부서의 장은 위원회의 간사가 되고 위원회의 구성 및 운영에 관

한 사무를 처리한다. <개정 2021.09.08., 2022.12.23.>

**제22조(위원회의 심의·의결사항)** 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 윤리경영 추진과제 및 실행성과에 관한 사항 <신설 2022.12.23.>
2. 인권경영 기본계획 등 인권경영 추진에 관한 제도 및 정책의 수립·개선 등에 필요한 사항
3. 인권영향평가 등 인권정책의 실천 및 점검의무 이행, 그에 따른 인권상황 개선 권고에 관한 사항
4. 인권침해 사건에 대한 구제 조치에 관한 사항
5. 삭제 <2023.07.04.>
6. 그 밖에 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

**제23조(위원회의 운영)** ① 위원회는 위원장이 소집하고 위장을 포함한 위원 과반수의 출석으로 개의하며 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 재적위원의 1/3 이상이 요구하는 경우 임시위원회를 개최할 수 있으며, 개의를 위하여는 외부위원 중 1인 이상이 반드시 출석하여야 한다. <개정 2022.12.23.>

② 위원장은 의결사항이 경미하거나 회의소집이 곤란하다고 판단될 경우에는 별지 제1호 서식에 따라 서면 의결을 요청할 수 있다.

③ 간사는 별지 제2호 서식에 따라 회의록을 작성하여 출석 위원의 기명날인을 받아 보존하여야 한다. 다만, 전항의 서면 의결이 이루어진 경우 서면 의결서로 회의록을 대체할 수 있다.

④ 한수정은 예산의 범위 내에서 위원회 회의에 출석한 외부 위원에게 수당, 여비 등을 지급할 수 있다. <개정 2021.06.30.>

**제24조(의견청취 및 자료제출 요구)** ① 위원회는 심의·의결을 위하여 필요한 경우, 회의 안건의 당사자 또는 관계자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원회는 심의·의결을 위하여 필요한 경우, 관련부서 등 관계자에게 회의 안건과 관련된 자료 등의 제출을 요구할 수 있다.

**제25조(비밀누설 금지)** 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관계자는 직무상

습득한 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

**제26조(이익충돌의 회피)** 위원회는 어느 위원이 특정 안전에 관하여 이해 관계 당사자에 해당하는 경우, 그 위원을 당해 안전의 심의·의결 과정에서 배제하여야 한다.

## 제5장 인권영향평가

**제27조(인권영향평가 실시)** ① 주관부서는 기관운영, 주요사업 등 임·직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 [별지 제3호 서식]의 체크리스트 등을 활용하여 연 1회 이상 인권영향평가를 실시하여야 한다. <개정 2022.12.23.>

② 주관부서는 인권영향평가 실시에 필요한 경우, 관련 자료의 제출을 각 부서 및 이해관계자에게 요청할 수 있다.

③ 주관부서는 인권영향평가 결과를 위원회 및 이사장에게 보고하여야 하고, 위원회는 평가 결과에 따라 인권상황 개선을 위한 조치를 권고할 수 있다.

**제28조(인권경영 이행 현황 등 점검 및 공시)** 주관부서는 한수정의 인권경영 이행 및 개선 현황을 확인하기 위한 점검을 정기·수시로 실시하고, 그 결과를 한수정 홈페이지 등에 공시하여야 한다. <개정 2021.06.30.>

## 제6장 인권침해 구제

**제29조(인권침해 신고 및 접수 등)** ① 인권침해를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람은 서면(별지 제4호 서식의 인권침해 구제 신고서 등), 구두, 통신망 이용 등의 방법으로 구제 담당 부서에 신고할 수 있다.

② 구제 담당 부서는 전항의 신고인 및 신고 내용에 관하여 비밀을 보장하여야 하고, 신고 사실을 알게 된 임·직원은 신고인 및 신고 내용 등을 공개하여서는 아니 된다.

③ 구제 담당 부서는 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

④ 구제 담당 부서는 신고 받은 사건에 대하여 별지 제5호 서식의 접수 대장에 등재하여 접수 처리를 하여야 한다.

**제30조(인권침해 사건의 조사)** 구제 담당 부서는 신고·접수된 인권침해 사건에 관하여 다음 각 호의 방법으로 조사를 실시할 수 있다.

1. 신고인, 침해 행위자(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계자에 대한 출석 요청, 진술 청취 또는 진술서 제출 요청
2. 인권침해 사건과 관련 있는 사항에 대한 자료의 제출 요청
3. 인권침해 사건과 관련 있는 시설·장소 등에 대한 현장 조사
4. 인권침해 사건과 관련 있는 사실 또는 정보의 조회

**제31조(인권침해에 대한 시정조치 등)** ① 구제 담당 부서는 인권침해 사건의 조사 결과 인권침해가 있었다고 인정되는 경우 근거 자료 및 구제 의견을 첨부하여 이사장에게 보고하여야 한다.

② 이사장은 전항의 보고를 받은 후 인권침해 행위자에 대한 인사 조치, 재발 방지 및 인권상황 개선을 위하여 필요한 조치를 취할 수 있다.

③ 이사장은 인권침해 상황이 중대하거나 공정한 처리가 요구되는 등 필요하다고 인정되는 경우, 인권침해 사건의 조사 결과를 위원회에 상정할 수 있고 위원회의 심의·의결을 거쳐 전항의 조치를 취할 수 있다.

**제32조(인권침해에 관한 상담)** 임·직원은 직무를 수행하는 과정에서 인권침해 여부가 의심되거나 대처 방법 등에 관하여 불분명한 점이 있는 경우에는 구제 담당 부서와 상담한 후 업무를 처리할 수 있다.

**제33조(준용규정)** 인권침해 신고 및 접수, 인권침해 사건의 조사, 인권침해에 대한 시정조치 등에 관하여 이 장에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 인권침해 사건의 성격에 반하지 않는 범위에서 「감사규정」, 「인사규정」, 「성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등 예방지침」 등 인사·감사 관계 내규를 준용하여 처리할 수 있다.

## 제7장 인권경영시스템 [본장신설 2023.07.04.]

**제34조(인권경영시스템 기획)** 주관부서는 인권경영시스템 기획시 인권영향평가 결과 및 개선사항을 다루기 위한 조치와 이에 대한 효과성 평가방법을 포함하여야 한다. [본조신설 2023.07.04.]

**제35조(인권리스크 관리)** 주관부서는 조직 내·외부 이슈, 이해관계자, 인권영향평가를 통해 파악된 리스크와 기회를 관리하기 위하여 다음 각 호

사항을 고려하여 인권경영시스템을 운영하여야 한다.

1. 인권경영시스템의 결과 달성을 위한 합리적 보증
2. 인권방침이나 목표와 불부합하는 리스크의 예방 또는 감소
3. 인권경영의 지속적 개선 달성 [본조신설 2023.07.04.]

부칙 <2019.10.24.>

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

부칙 <2020.12.02.>

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

부칙 <2021.06.30.>

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 거쳐 산림청장의 승인을 받은 날부터 시행한다. (산림청장 승인일 : 2021. 6. 30.)

부칙 <2021.9.8.>

제1조(시행일) 이 규정은 인권경영위원회 의결을 받은 날부터 시행한다.

부칙 <2022.12.23.>

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 거쳐 이사장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부칙 <2023.07.04.>

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 거쳐 이사장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부칙 <2024.11.04.>

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 거쳐 이사장의 승인을 받은 날부터 시행한다.



## 한국수목원정원관리원 인권경영헌장

우리는 지속가능한 수목원·정원 가치 확산으로 국민 행복에 기여하는 수목원·정원 플랫폼 기관으로서 기관 운영에 있어 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권 경영을 통해 ESG를 실천하고, 이해관계자들과 더불어 상생과 발전을 추구한다.

이를 위해 우리는 국민, 구성원, 협력업체, 지역사회에 대한 인권존중의 책무를 정의하고, 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로 다음과 같이 인권경영 헌장을 선포한다.

하나, 우리는 자유와 평등, 공정을 추구하고, 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

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

하나, 우리는 자연과 국민을 연결하는 수목원·정원 서비스를 제공하기 위해 노력하며, 새로운 요구와 변화를 수용하는 등 인권보호에 앞장선다.

하나, 우리는 근로자가 신뢰하고 일할 수 있는 상호 존중과 배려의 근무환경을 조성하기 위해 노력하며, 의견의 자유와 표현의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 협력업체와의 건전한 발전과 균형있는 성장을 도모하고, 인권 경영을 실천하도록 지원한다.

하나, 우리는 현지주민의 생명과 안전, 재산권을 존중하고 보호하며 지역과의 상생발전을 추구한다.

하나, 우리는 아동 및 강제노동을 금지하며, 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

하나, 우리는 다양한 환경오염 및 기후변화로 인한 위기에 적극 대응하고, 환경 보호 등 사회적 책임을 다한다.

하나, 우리는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공하며, 사전 예방을 위하여 적극 노력한다.

하나, 우리는 이 헌장에 명시되어 있지 않다는 이유로 인간의 기본적 자유와 권리를 경시하지 않는다.

우리는 우리가 일하는 어느 곳에서든 이해관계자 모두의 인권을 보호하고 존중하는 책임감 있는 태도로 임할 것이며, 인권경영의 선도와 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

2024. 11. 4.

한국수목원정원관리원

## 윤리경영위원회 서면 의결서

○ 안 건 명 :

○ 의결주문 :

위 안건에 대하여 한국수목원정원관리원 윤리경영위원회의 동의를 얻어 집행하고자 하오니, 동의여부를 아래와 같이 표기하여 주시기 바랍니다.

년 월 일

한국수목원정원관리원 윤리경영위원회 위원장

직 명	성 명	동의여부		서명
		찬성	반대	

제 시 의 건 서

위원명

의 건 내 용

[별지 제2호 서식]

제 차 한국수목원정원관리원 윤리경영위원회 의사록

1. 일 시 :

2. 장 소 :

3. 출석현황 : 재적위원 명, 출석위원 명

가. 출석위원 :

나. 결석위원 :

다. 기타 참석자 :

4. 상정안건 심의결과

안건번호	안 건	심의결과

## 5. 의사록

위 회의경과 및 결과를 명확하게 하기 위하여 한국수목원정원관리원  
인권경영 이행규정에 따라 이 의사록을 작성하고 아래와 같이 위원장  
및 출석위원이 기명날인함.

년 월 일

한국수목원정원관리원 윤리경영위원회

위원장	인
위 원	인
위 원	인
위 원	인
위 원	인

## 인권상황 체크리스트

### 종합통계표

연 번	이슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축					
2	고용상의 비차별					
3	결사 및 단체교섭의 자유보장					
4	강제노동의 금지					
5	아동노동의 금지					
6	산업안전의 보장					
7	책임있는 공급망 관리					
8	현지주민의 인권보호					
9	환경권 보장					
10	소비자인권 보호					
합계						

\* 기관 및 사업운영 인권영향평가 시 구체적인 체크리스트는 국가인권위원회가 제시한 가이드라인 및 체크리스트에서 예시한 바를 활용하여 작성할 수 있다.

## 인권침해 구제신고서

당사자	신고인	성명		소속	
		주소		연락처	
	침해 행위자	성명		소속	
		직급		성별	
침해 내용	<p>※ 6하 원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록함.</p>				
요구사항 <small>※ 조사를 원하는 경우</small>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 인권침해 행위의 중지(            )</li> <li>2. 사과 (            )</li> <li>3. 징계 등 인사조치 (            )</li> <li>4. 기타 (                            )</li> </ol>				
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <span>년</span> <span>월</span> <span>일</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <span>신고인</span> <span>(서명)</span> </div>					
<p>※ 첨부 : 관련자료</p>					

## 인권침해사항 접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신고인		인권침해 내용	처리 결과	회신 일자	책임관 확인
		소속부서	성명				



한국수목원정원관리원