

---

# 2023년 인권영향평가 결과보고서

---

2023. 11.

# 1. 인권영향평가 개요

## 가. 배경

- 정부의 “제3차 국가인권정책 기본계획(NAP)” 확정에 따라 인권에 대한 국가의 보호 의무를 강조함과 동시에 국가인권위원회의 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 평가 신설 요청
- 연구원은 “인권경영 이행 지침” 제정을 통한 인권영향평가 시행 제도화

## 나. 목적

- 기관경영 및 주요사업 활동이 이해관계자에게 미치는 실재적·잠재적 인권 리스크를 분석하여 부정적 영향을 사전에 예방하고 개선함에 따라 인권 경영 수준을 향상시키기 위함
- 인권영향평가를 위탁함으로써 원내 인권영향평가의 객관성 향상 및 체계성 개선

# 2. 추진방법

## 가. 인권영향평가 위탁용역 추진

- 위탁용역을 통한 인권영향평가를 시행하여 객관적이고 체계적인 평가 진행
- 인권영향평가 경험을 가진 위탁용역 업체를 통해 체계적인 주요사업 인권 영향평가 체크리스트 개발

## 나. 과업 수행인력

- 이매너지먼트(주) 3인 : 대내외 인권경영 환경 분석, 인권영향평가 계획 수립 및 검토, 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실시, 인권경영 관련 자문 및 지원

## 다. 추진일정

- 인권영향평가 개선 계획(안) 수립 : 2023. 08. 02.(수)
- 위탁용역 계약체결 : 2023. 09. 26.(화)
- 위탁용역 착수보고 : 2023. 10. 04.(수)
- 인권영향평가 실시 : 2023. 10. 05.(목) ~ 2023. 11. 14.(화)
- 결과보고서 작성 : 2023. 11. 15.(수) ~ 2023. 11. 23.(목)
- 위탁용역 최종보고 : 2023. 11. 23.(목)
- 인권경영위원회 심의 : 2023. 12. 13.(수)

## 라. 평가방법

- 기관운영 인권영향평가
  - 인권위 “기관운영 인권영향평가 체크리스트(10분야, 33항목, 156지표) 중 연구원과 무관한 항목을 제외하고 ” 직원 인권 보호 “ 분야를 추가하여 11개 분야 30개 항목 138개 지표로 평가 실시 및 최종보고회 보고
- 주요사업 인권영향평가
  - 연구원의 특정사업이 아닌 보다 포괄적인 <연구사업>을 대상으로 주요사업 인권영향평가 실시 및 최종보고회 보고

## 3. 인권영향평가 결과(요약)

### 가. 기관운영 인권영향평가

- 인권위 “기관운영 인권영향평가 체크리스트(10분야, 33항목, 156지표) 중 연구원과 무관한 항목을 제외하고 ” 직원 인권 보호 “ 분야를 추가하여 11개 분야 30개 항목 127개 지표로 평가 실시 및 최종보고회 보고

○ 체크리스트 종합 진단 결과

| No. | 분 야              | 예    |      |    | 보완필요 |      |    | 해당없음 |      |    | 비고                            |
|-----|------------------|------|------|----|------|------|----|------|------|----|-------------------------------|
|     |                  | 2022 | 2023 | 증감 | 2022 | 2023 | 증감 | 2022 | 2023 | 증감 |                               |
| 1   | 인권경영 체제의 구축      | 29   | 29   | -  | -    | 1    | 1  | -    | -    | -  | 신규지표<br>1개 추가                 |
| 2   | 고용상의 비차별         | 14   | 14   | -  | -    | -    | -  | -    | -    | -  |                               |
| 3   | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 14   | 14   | -  | -    | -    | -  | -    | -    | -  |                               |
| 4   | 강제 노동의 금지        | 8    | 6    | △2 | -    | -    | -  | -    | -    | -  | 지표 2개<br>감소                   |
| 5   | 연소자 노동의 금지       | 5    | 4    | △1 | -    | -    | -  | 1    | 1    | -  | 지표 1개<br>감소                   |
| 6   | 산업안전 보장          | 15   | 14   | △1 | -    | -    | -  | -    | -    | -  | 지표 1개<br>감소                   |
| 7   | 책임 있는 공급망 관리     | 4    | 5    | 1  | 3    | -    | △3 | 3    | 1    | △2 | 지표 4개<br>감소                   |
| 8   | 지역주민의 인권보호       | 3    | 4    | -  | -    | -    | -  | 2    | -    | △2 | 지표 1개<br>감소                   |
| 9   | 환경권 보장           | 7    | 6    | △1 | -    | -    | -  | 1    | -    | △1 | 지표 2개<br>감소                   |
| 10  | 고객 인권 보호         | 12   | 10   | △2 | -    | -    | -  | -    | -    | -  | 지표 2개<br>감소                   |
| 11  | 직원 인권 보호         | 16   | 18   | 2  | -    | -    | -  | 1    | -    | △1 | 지표 1개<br>감소,<br>신규지표<br>2개 추가 |
| 합 계 |                  | 127  | 124  | △3 | 3    | 1    | △2 | 8    | 2    | △6 |                               |

○ 2022년 대비 2023년 주요 변동 내역

- 각 분야에서 기관 특성, 최신 인권 이슈 등을 반영하여 연구원과 연관없는 지표 14개 지표 삭제 및 3개 신규 지표 추가
- “인권경영 체제의 구축” 분야 1개 지표 “예” 에서 “보완필요” 로 변경, 신규지표 1개 추가 및 평가 실시하여 “예” 로 평가
- “책임있는 공급망 관리” 분야 3개 지표 “보완필요” 에서 “예” 로 변경
- “직원 인권 보호” 신규지표 2개 추가 및 평가 실시하여 “예” 로 평가

## 나. 주요사업 인권영향평가

- 연구원의 특정사업이 아닌 보다 포괄적인 <연구사업>을 대상으로 주요사업 인권영향평가 실시 및 최종보고회 보고
- 체크리스트 종합 진단 결과

| No. | 항 목          | 예    |      |    | 보완필요 |      |    | 해당없음 |      |    | 비고            |
|-----|--------------|------|------|----|------|------|----|------|------|----|---------------|
|     |              | 2022 | 2023 | 증감 | 2022 | 2023 | 증감 | 2023 | 2024 | 증감 |               |
| 1   | 인권경영 추진 기반   | 3    | 4    | 1  | -    | -    | -  | -    | -    | -  | 신규지표<br>1개 추가 |
| 2   | 과제 및 수행기관 선정 | 5    | 6    | 1  | 1    | -    | △1 | -    | -    | -  |               |
| 3   | 수행기관 관리      | 2    | 2    | -  | -    | -    | -  | -    | -    | -  |               |
| 4   | 사후관리         | 2    | 2    | -  | -    | -    | -  | -    | -    | -  |               |
| 5   | 직원 인권 보호     | -    | 1    | 1  | -    | 1    | 1  | -    | -    | -  | 신규지표<br>2개 추가 |
| 합 계 |              | 12   | 15   | 3  | 1    | 1    | -  | -    | -    | -  |               |

- 2022년 대비 2023년 주요 변동 내역
  - “인권경영 추진 기반” 신규지표 1개 추가 및 평가 실시하여 “예” 로 평가
  - “과제 및 수행기관 선정” 항목 1개 지표 “보완필요” 에서 “예” 로 변경
  - “직원 인권 보호” 신규지표 2개 추가 및 평가 실시하여 1개 “예” 로 평가, 1개 “보완필요” 로 평가

# [별첨] 인권영향평가 결과보고서 상세내역

## I 인권영향평가 개요(요약)

### 1. 인권영향평가 실시 개요

#### 가. 실시 주체 및 범위

- 평가주체 : (내부) 연구원 인권영향평가 담당자, (외부) 이매너지먼트(주)  
연구원은 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과를 도출하기 위해 외부 전문기관과 공동으로 진단 및 평가 실시
- 평가기간 : 2023. 10. 16 ~ 2023. 11. 3
- 평가범위 : 기관운영 및 주요사업  
(기관운영) 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 지역주민, 환경권, 고객 및 직원 인권보호 등의 분야에 대해 국가인권위원회의 평가지표를 토대로 기관 특성을 반영하여 지표를 설계하고 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 파악하기 위한 평가를 실시  
(주요사업) 연구원의 ‘연구사업’을 대상으로 인권경영 추진기반, 과제 및 수행기관 선정, 수행기관 관리, 사후관리, 직원 인권 보호 등의 측면에서 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 파악하기 위한 평가를 실시

#### 나. 주요사업 선정

- 평가대상 사업 :
  - 연구사업
- 주요사업 선정 배경
  - 2020년 이래로 ‘연구사업’을 대상으로 주요사업 인권영향평가를 실시해 왔음. 이는 연구원의 사업들이 대부분 ‘연구사업’이라는 속성을 가지고 있어서 개별 사업을 선정해서 평가하기보다는 ‘연구사업’으로 묶어서 평가하는 게 적절한 것으로 판단되었기 때문임
  - 2023년도 주요사업 인권영향평가 또한 ‘연구사업’을 대상으로 실시함

## [인권영향평가 대상사업 선정 프레임워크]

| 구 분              | 세부 내용                 |   | 적합도 |
|------------------|-----------------------|---|-----|
| 인권<br>영향의<br>파급성 | 심각성                   | • 부정적 인권영향으로 인한 피해 정도                           | ●   |
|                  | 회복<br>가능성             | • 보상 등 구제를 통한 피해 원상회복 가능성 정도                    | ●   |
|                  | 범위                    | • 피해 발생 시 예상되는 영향력 범위 내 위치한 이해관계자 수 또는 지역적 범위   | ●   |
| 대표성              | 목적<br>사업              | • 기관 설립 취지 및 미션과의 직접적인 관련 정도<br>• 중점 추진사업       | ●   |
| 지역사회<br>연계성      | 지역<br>현안              | • 지역사회의 현안 또는 이슈와 연계된 사업                        | ●   |
| 독점성              | 승인/허가,<br>인증/자격<br>부여 | • 독·과점적 시장지위를 바탕으로 사업의 승인이나 허가, 인증, 자격을 부여하는 사업 | ●   |

주) 적합도 상(●), 중(●), 하(○)

## 다. 평가절차 및 방법

### 1) 평가절차

|                      |  |
|----------------------|--|
| 1단계<br>준비            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권영향평가 수행 주체 결정(외부 전문기관 + 연구원 평가 담당자)</li> <li>• 인권영향평가 범위 설정(기관운영+주요사업 1개)</li> <li>• 2023년 건축공간연구원 인권영향평가 추진계획 수립</li> <li>• 2023년 건축공간연구원 인권영향평가 착수보고</li> </ul> |
| 2단계<br>조사 및<br>지표 마련 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 관련 국내외 동향 조사</li> <li>• 국내외 기준에 따라 기관 인권경영체계 구축 현황 검토 및 보완·개선 방향 도출</li> <li>• 평가 대상 사업 1개 선정</li> <li>• 인권영향평가 체크리스트 개발 및 개선·보완(기관운영·주요사업)</li> </ul>         |
| 3단계                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관 인권영향평가 담당자 대상 평가지표 워크숍<br/>(인권영향평가 이해, 평가지표 이해 및 작성방법 숙지)</li> </ul>   |

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <p><b>평가 실시</b></p>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1차 평가(내부 문서 및 규정, 관행을 근거로 기관 평가 담당자가 평가 실시)</li> <li>• 2차 평가(용역팀이 1차 평가 결과를 검증하고 평가 결과 수정)</li> <li>• 용역팀 2차 평가 결과를 기관 인권영향평가 담당자가 검토하고 피드백 제시</li> <li>• 피드백 반영하여 평가 수정하고 결과보고서 작성</li> </ul> |
| <p><b>4단계<br/>결과적용 및<br/>활용</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 파악된 부정적 인권 영향 예방 및 완화 조치 마련</li> <li>• 파악된 인권침해 피해자 구제절차 시행</li> <li>• 인권경영시스템 개선 및 보완</li> </ul>  |
| <p><b>5단계<br/>모니터링 및<br/>성과보고</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 개선조치 실행 성과 모니터링</li> <li>• 실행 성과 결과 보고</li> <li>• 성과 공개 및 이해관계자 소통</li> </ul>  |

## 2) 평가방법

- 국가인권위원회가 공공기관 인권경영 매뉴얼에서 제시한 지표와 원칙, 사례 등을 참고하여 기관운영 인권영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 다른 의미로 해석될 가능성을 최소화하였음
- 기관운영 평가분야별 업무담당자와 주요사업 담당자로 구성된 인권영향평가 담당자를 대상으로 인권영향평가에 대한 교육을 실시하고 인권영향평가의 구체적 실행방법 및 협조체계 운영방안 등을 공유함으로써 공동평가 여건을 조성함
- 체크리스트별로 기관 평가 담당자 평가와 외부 전문기관 평가를 실시하고 ‘충족(예)’ 지표에 대해서는 객관적 증빙자료를 확인하고, ‘미충족(보완필요 및 아니오)’ 지표에 대해서는 기관 평가 담당자의 검증을 거쳐 추가 증빙자료 여부 등을 확인하여 전문기관에서 평가에 반영함
- 기관 인권영향평가 담당자가 최종적으로 체크리스트 평가 결과를 확인하여 평가를 마무리하고, 전문기관에서 평가 결과를 토대로 주요 인권이슈를 도출하고 대응방안을 마련하여 결과보고서 초안을 작성함



## 2. 평가지표 구성과 내용

### 가. 사전 정보

#### 1) 용어 구별

| 평가 분야  | 평가 항목  | 평가 지표(체크리스트)   |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관의 인권실사 및 실천 · 점검의무를 이행하기 위한 인권경영시스템 구성요소</li> <li>• 기관의 인권실사 및 실천 · 점검의무를 이행하는 과정에서 필수적으로 주의를 기울여야 (존중해야) 하는 인권 목록</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관의 인권경영 시스템을 구성하는 하위의 중요 실천 요소</li> <li>• 기관의 필수 인권 존중을 실천하기 위한 주요 요소</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 중요 실천 요소의 실행 정도를 측정할 수 있는 문항</li> </ul> |

#### 2) 답변 판단 기준

| 구 분                                   | 판단 기준  |
|---------------------------------------|--|
| 예(Yes)                                | • 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하는 경우  |
| 보완 필요<br>(Further attention required) | • 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하지 못하나, 일부 성과가 있는 경우(일부 진전 정도에 대한 진단과 향후 보완 계획 수립 필요)                      |
| 아니오(No)                               | • 지표가 요구하는 내용에 대한 진전이 없는 경우(향후 추진계획 필요)  |
| 정보 없음<br>(No Info)                    | • 지표가 요구하는 내용의 진전 정도를 파악할 수 있는 정보가 없는 경우(정보 수집체계 구축 필요)  |
| 해당 없음<br>(Not applicable and Unknown) | • 지표가 요구하는 내용이 기관 운영 및 사업 운영과 관련이 없는 경우 (e.g. 외국인 근로자 처우 - 외국인 근로자 없음. 노조 부재 시 대안조치 - 노조 있음 등) |

## 나. 기관운영 인권영향평가 체크리스트

### 1) 체크리스트 도출

#### 검 토

- 국가인권위원회(2018년)가 제시한 공공기관 인권경영 매뉴얼의 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 사용
- 기관운영과 관련성이 없는 지표는 최대한 제외하되, 국제인권기준에 대한 이해 제고를 위해 기관운영과 직접적인 연관성이 없는 일부 지표는 유지
- 전년도(2022년) 인권영향평가 지표를 전반적으로 유지하되, 2022년 경영평가 지적사항, 기관 특성, 최신 인권 이슈 등을 반영하여 일부 지표 추가, 삭제, 표현 수정 등을 실시하여 2023년 기관운영 인권영향평가 지표를 구성하였음
- (2022년) 총 11분야 30항목 138개 지표 → (2023년) 총 11분야 30항목 127개 지표

### 2) 체크리스트 개요

| 연번 | 분 야                    | 기관운영 인권영향평가 지표    |      |      | 특기사항     |
|----|------------------------|-------------------|------|------|----------|
|    |                        | 항목                | ' 22 | ' 23 |          |
| 1  | 인권경영<br>체제의 구축         | 인권존중 정책선언         | 6    | 6    |          |
|    |                        | 인권영향평가 정기적 실시     | 5    | 5    |          |
|    |                        | 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 5    | 5    |          |
|    |                        | 인권경영 성과           | 7    | 8    | 지표 1개 추가 |
|    |                        | 구제절차 마련           | 6    | 6    |          |
| 2  | 고용상의<br>비차별            | 고용상 비차별           | 5    | 5    |          |
|    |                        | 고용상 남녀 비차별        | 6    | 6    |          |
|    |                        | 비정규직 노동자 비차별      | 3    | 3    |          |
| 3  | 결사 및<br>단체교섭의<br>자유 보장 | 결사·단체교섭의 자유       | 4    | 4    |          |
|    |                        | 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 5    | 5    |          |
|    |                        | 단체교섭 보장 및 성실한 이행  | 5    | 5    |          |
| 4  | 강제 노동의 금지              | 강제 노동 금지          | 8    | 6    | 지표 2개 삭제 |
| 5  | 연소자 노동의<br>금지          | 연소자 고용 금지         | 6    | 5    | 지표 1개 삭제 |

| 연번 | 분 야             | 기관운영 인권영향평가 지표      |      |      | 특기사항                  |
|----|-----------------|---------------------|------|------|-----------------------|
|    |                 | 항목                  | ' 22 | ' 23 |                       |
| 6  | 산업안전 보장         | 작업장 안전              | 5    | 5    |                       |
|    |                 | 임산부 및 장애인 등 보호      | 4    | 4    |                       |
|    |                 | 필수장비 제공 및 교육실시 등    | 3    | 3    |                       |
|    |                 | 산업재해 피해 노동자 지원      | 3    | 2    | 지표 1개 삭제              |
| 7  | 책임 있는<br>공급망 관리 | 협력회사 등의 인권침해 예방     | 4    | 2    | 지표 2개 삭제              |
|    |                 | 모니터링 실시             | 2    | 2    |                       |
|    |                 | 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 | 4    | 2    | 지표 2개 삭제              |
| 8  | 지역주민의<br>인권보호   | 지역주민의 재산권 보호        | 2    | 1    | 지표 1개 삭제              |
|    |                 | 지역주민의 지식재산권 보호      | 3    | 3    |                       |
| 9  | 환경권 보장          | 환경정보의 공개            | 3    | 2    | 지표 1개 삭제              |
|    |                 | 비상계획 수립             | 5    | 4    | 지표 1개 삭제              |
| 10 | 고객 인권 보호        | 고객 보호를 위한 법령 준수     | 6    | 4    | 지표 2개 삭제              |
|    |                 | 고객 사생활 보호           | 6    | 6    |                       |
| 11 | 직원 인권 보호        | 직장내 괴롭힘 방지          | 5    | 5    |                       |
|    |                 | 직장내 성희롱 금지          | 5    | 5    |                       |
|    |                 | 장애인 근로자 보호          | 4    | 3    | 지표 1개 삭제              |
|    |                 | 일·가정 양립             | 3    | 5    | 지표 2개 추가              |
| 합계 | 11개 분야          | 30개 항목              | 138  | 127  | 14개 지표 삭제<br>3개 지표 추가 |

## 다. 주요사업 인권영향평가 체크리스트

- 2022년에 적용한 체크리스트 내용을 토대로, 최근의 인권이슈를 반영하여 일부 지표를 수정하고, 직원 인권보호 항목을 추가하여 2023년도 인권영향평가 체크리스트를 마련함
- 2023년도 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 아래와 같이 구성하여 평가를 실시함

### 〈연구사업 인권영향평가 체크리스트 구성〉

| 순번 | 항목           | 체크리스트 수   | 2022년 대비 |
|----|--------------|-----------|----------|
| 1  | 인권경영 추진 기반   | 4개        | 1개 추가    |
| 2  | 과제 및 수행기관 선정 | 6개        |          |
| 3  | 수행기관 관리      | 2개        |          |
| 4  | 사후관리         | 2개        |          |
| 5  | 직원 인권 보호     | 2개        | 신규 설정    |
| 계  | 5개 항목        | 16개 체크리스트 |          |

### 3. 인권영향평가 결과

#### 가. 기관운영 인권영향평가 결과

##### 1) 총평

| 구 분              | 세 부 내 용   |
|------------------|---|
| 인권경영<br>이행<br>경과 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원은 인권경영 전담조직 지정, 인권경영위원회 구성, 인권경영 이행지침 수립, 인권침해 구제절차 마련 등 인권경영 인프라를 갖추고, 외부 전문기관에 위탁하여 인권영향평가를 실시하여 개선사항을 도출하고 조치계획을 마련하여 이행해오고 있음</li> <li>• 연구원은 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 고용상의 차별이 발생하지 않도록 제반 규정에 반영하여 적용하고 있으며, 노동자들의 노동조합을 결성하는 것을 허용하고 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과하는 일이 없음</li> <li>• 연구원은 매년 정례적으로 작업장에 대한 위험성평가를 실시하고 개선 필요사항에 대한 조치를 하며, 그 결과를 안전경영책임보고서에 반영하고 있음</li> <li>• 연구원은 협력업체 등 업무계약자의 인권존중 책무 이행에 관한 사항을 회계규정 및 인권경영 이행지침에 반영하고 있는 바, 향후 협력업체 등 계약상대방의 인권존중 책무 이행을 담보하기 위한 세부적 방안을 마련하여 운영하는 방안을 고려할 필요가 있음</li> <li>• 연구원은 지적재산권 관리지침, 업무상 저작물 표준처리지침 등에 타인의 지식재산권에 관한 사항을 규정하고, 사업수행 시 지적재산권 보호 등 연구윤리 준수 여부를 연구윤리 확인서를 통해 관리하고 있음</li> <li>• 연구원은 연구 서비스 제공에 있어 고객의 보건과 안전에 위해가 되지 않도록 노력하고 있으며, 고객의 프라이버시를 최대한 존중하고, 연구원이 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 마련하여 이행하고 있음</li> <li>• 연구원은 직장내 괴롭힘 방지, 직장내 성희롱 금지, 장애인 근로자 보호, 일·가정 양립 등 직원 인권 보호를 위해 필요한 제도와 절차를 마련하여 운영하고 있음.</li> </ul> |
| 평가<br>결과         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전체 127개 지표 중 2개 지표가 ‘해당 없음’으로 나타났고, 평가 대상 지표 125개에 대한 충족 정도를 나타내는 응답 분포는 ‘예’ 124개(99.2%), ‘보완필요’ 1개(0.8%)로 나타났음</li> </ul>   |
| 제안<br>사항         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권침해 발생 가능성이 상대적으로 높은 업무계약자를 대상으로 설문 등 실시 가능한 방법을 사용하여 인권보호 준수 여부를 모니터링하는 방안을 강구할 것을 제안함</li> <li>• 향후 정기적 인권실태조사를 실시하여 직장 내 괴롭힘, 외부 이해관계자에 의한 인권침해 여부 등 직원 인권 보호 취약분야를 점검하고, 임직원 의견을 수렴하여 구성원의 인권 인식 제고, 조직문화 개선 노력을 기울일 것을 제안함</li> </ul>  |

## 2) 체크리스트 종합 진단 결과

| No. | 분 야              | 평가 결과 |          |         |          |          |
|-----|------------------|-------|----------|---------|----------|----------|
|     |                  | 예     | 보완<br>필요 | 아니<br>오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 인권경영 체제의 구축      | 29    | 1        |         |          |          |
| 2   | 고용상의 비차별         | 14    |          |         |          |          |
| 3   | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 14    |          |         |          |          |
| 4   | 강제 노동의 금지        | 6     |          |         |          |          |
| 5   | 연소자 노동의 금지       | 4     |          |         |          | 1        |
| 6   | 산업안전 보장          | 14    |          |         |          |          |
| 7   | 책임 있는 공급망 관리     | 5     |          |         |          | 1        |
| 8   | 지역주민의 인권보호       | 4     |          |         |          |          |
| 9   | 환경권 보장           | 6     |          |         |          |          |
| 10  | 고객 인권 보호         | 10    |          |         |          |          |
| 11  | 직원 인권 보호         | 18    |          |         |          |          |
| 합 계 |                  | 124   | 1        | 0       | 0        | 2        |

## 나. 주요사업 인권영향평가 결과

### [대상사업 : 연구사업]

#### 1) 평가종합

| 구 분           | 세 부 내 용  |
|---------------|--|
| 인권경영<br>이행 경과 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 연구사업 수행 과정에서 핵심 이해관계자를 인식하고 부정적 인권영향을 최소화하기 위해 연구원 차원에서 마련된 인권경영 제도와 절차를 준수하여 사업을 수행하고 있으며, 이해관계자와의 소통채널을 마련하여 운영하고 있음</li> <li>연구원은 연구과제 및 수행기관 선정 과정에서 공정성을 확보할 수 있도록 기준과 절차를 구체적이고 명확하게 규정하고, 제안서 평가 등 심사평가 과정에서 공정성과 신뢰성을 담보하고, 평가위원회 의한 이해충돌이 발생하지 않도록 필요한 제반 조치를 마련하여 운영하고 있음</li> <li>연구원은 위탁과제 연구용역 계약 중 지식재산권 및 개인정보와 관련된 과업을 포함한 위탁계약의 경우 비밀유지 서약서, 표준개인정보처리위탁 계약서, 연구자 윤리서약서, 보안각서, 청렴서약서 등을 징구함으로써 정보인권 보호 노력을 기울이고 있음</li> <li>연구원은 위탁연구사업규칙에 위탁연구사업 평가를 위한 심의위원회 운영, 위탁연구사업 평가 결과의 사후관리에 관한 사항을 명시하고 연구사업의 사후관리 과정에서 인권에 미치는 부정적 영향을 예방하기 위해 노력하고 있음</li> <li>2023년 임직원을 대상으로 실시한 인권실태조사 결과 상급기관, 용역 발주기관 관계자로부터 무리한 요구, 부적절한 언행, 근무시간 외 업무지시 등의 경험을 한 적이 있다는 응답비율이 28.1%로 높게 나타난 점에 유의할 필요가 있음</li> </ul> |
| 평가<br>결과      | <ul style="list-style-type: none"> <li>전체 16개 지표 중 ‘예’ 15개(93.8%), ‘보완필요’ 1개(6.2%)로 나타났음</li> </ul>  |
| 제언<br>사항      | <ul style="list-style-type: none"> <li>임직원 대상 인권실태조사 결과 상급기관 공무원, 발주기관 관계자 등 외부 이해관계자의 부당한 대우 경험 비율이 높게 나타나고 있는 점에 유의하여 관련 업무를 담당하는 직원들의 업무 스트레스 실태를 파악하고 대처방안을 강구할 필요가 있음</li> </ul>  |

## 2) 체크리스트 종합 진단 결과

| No. | 항목           | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|--------------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |              | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 인권경영 추진 기반   | 4     |          |     |          |          |
| 2   | 과제 및 수행기관 선정 | 6     |          |     |          |          |
| 3   | 수행기관 관리      | 2     |          |     |          |          |
| 4   | 사후관리         | 2     |          |     |          |          |
| 5   | 직원 인권 보호     | 1     | 1        |     |          |          |
| 합 계 |              | 15    | 1        |     |          |          |



## 4. 중대성 평가 통한 주요 인권이슈 도출

### 가. 중대성 평가 개요

- 국가인권위원회는 ‘인권경영 보고 및 평가지침’을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 도출하도록 권고하였음
  - 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈들을 대상으로 연구원 TF가 1차 중대성 평가를 실시하고 이에 대해 용역팀에서 검토하는 방식으로 중대성 평가를 수행함
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시
  - 발생 가능성 : 연구원 및 타 공공기관에서 과거에 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생할 가능성 등을 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
  - 영향 심각성 : 해당 인권이슈가 현실화되었을 때 기관의 사업성과 및 평판에 영향을 주는 정도, 재정손실 수준, 법 위반 여부에 의한 영향 수준, 이해관계자에게 미치는 영향 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여

| ▶ 발생가능성(likelihood) 평가 |           |           |   | ▶ 영향 심각성(consequence) 평가 |            |               |   |
|------------------------|-----------|-----------|---|--------------------------|------------|---------------|---|
| 수준                     | 정량적 측면    | 정성적 측면    | 비고  | 수준                       | 평판에 미치는 영향 | 사업 성과에 미치는 영향 | 비고  |
| 1                      | 3년에 1회 정도 | 가능성 매우 적음 | 각 인권이슈를 대상으로 정량적, 정성적 측면에서 발생 가능성을 평가하여 수준을 1~5로 표기 | 1                        | 매우 미미한 영향  | 부정적 영향 미미     | 각 인권이슈를 대상으로 평판, 사업성과 측면에서 영향 심각성을 평가하여 수준을 1~5로 표기 |
| 2                      | 1년에 1회 정도 | 가능성 낮음    |   | 2                        | 적은 영향      | 다소의 부정적 영향    |   |
| 3                      | 반기에 1회 정도 | 가능성 중간    |   | 3                        | 중간 수준의 영향  | 중간 수준의 부정적 영향 |   |
| 4                      | 분기에 1회 정도 | 가능성 높음    |   | 4                        | 상당한 영향     | 부정적 영향이 큼     |   |
| 5                      | 월 1회 정도   | 가능성 매우 높음 |   | 5                        | 매우 커다란 영향  | 부정적 영향이 매우 큼  |   |

※ 상기 평가기준은 이매니지먼트(주) 윤리인권연구소에서 자체 정립한 것임

- 중대성 평가 결과를 토대로 인권이슈별 점수를 산출하고 고위험군, 중위험군, 보통위험군으로 분류하여 고위험군과 중위험군을 주요 인권이슈로 선정
  - 고위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 8점 이상인 주요 인권이슈로 최우선적으로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
  - 중위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 이상인 주요 인권이슈로 고위험군에 이어 차순위로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
  - 보통위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 미만인 인권이슈로 상대적으로 후순위 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함

## 나. 주요 인권이슈 도출

- 2023년도 인권영향평가 결과 도출된 총 6개의 인권이슈를 대상으로 연구원 TF와  
용역팀이 함께 중대성 평가를 실시하고 이를 토대로 주요 인권이슈를 도출함

- 기관운영 주요 인권이슈 5개, 주요사업(연구사업) 주요 인권이슈 1개 선정

| 분야             | 인권 이슈                                  | 중대성 평가    |           |    |     | 비고         |
|----------------|--|-----------|-----------|----|-----|------------|
|                |  | 발생<br>가능성 | 영향<br>심각성 | 점수 | 분류  |            |
| 인권경영 체제<br>구축  | 인권정책 선언 공개 및 내외<br>이해관계자 전파<br>(1-①-5) | 2         | 4         | 6  | 중위험 | 주요<br>인권이슈 |
|                | 구제절차의 접근성, 용이성<br>제고<br>(1-⑤-3)        | 2         | 5         | 7  | 중위험 | 주요<br>인권이슈 |
| 책임있는 공급망<br>관리 | 협력기관 인권보호<br>준수 여부 모니터링<br>(7-②-1)     | 1         | 5         | 6  | 중위험 | 주요<br>인권이슈 |
| 직원 인권 보호       | 직장 내 괴롭힘 등 인권침해<br>예방 노력<br>(11-①-2)   | 2         | 4         | 6  | 중위험 | 주요<br>인권이슈 |
|                | 직장내 인권실태 모니터링<br>위한 인권실태조사<br>(11-①-5) | 1         | 4         | 5  | 중위험 | 주요<br>인권이슈 |
| 연구사업           | 상급기관 등으로부터의<br>인권침해 경험<br>(⑤-1)        | 1         | 5         | 6  | 중위험 | 주요<br>인권이슈 |

## 5. 인권경영 주요 개선과제

### 가. 기관운영 개선과제

- 기관운영 관련하여 5개의 주요 인권이슈에 대한 대응방안을 마련하였음

| 분야              | 주요 인권이슈                        | 세부 내용   | 대응방안  |
|-----------------|--------------------------------|---|---|
| 인권경영<br>체제 구축   | 인권정책 선언<br>공개 및 내외<br>이해관계자 전파 | 연구원 홈페이지에 인권경영현장 게<br>시되어 있지 않고, 인권경영 관련 정<br>보가 미흡한 실정임  | - 홈페이지 인권경영 메뉴를 세분화<br>하여 인권경영 현장 및 이행지침,<br>인권교육 실시현황, 인권침해 구제<br>절차 안내, 인권영향평가 결과, 인<br>권경영위원회 운영 현황 등을 게시<br>하여 내외 이해관계자들이 쉽게 접<br>근할 수 있도록 조치     |
|                 | 구제절차의<br>접근성·용이성<br>제고         | 2023년 인권실태조사 결과 기관내 구<br>제절차에 대해 인지하고 있지만, 이용<br>률이 낮고 인권침해 시 ‘아무런 대<br>응을 하지 않았다’는 응답이 높게<br>나타났음.                           | - 인권실태조사 결과 나타난 익명성<br>보장 및 피해자 보호 강화에 대한<br>응답내용을 반영하여 구제절차의<br>신뢰도 제고 노력을 기울여야 함  |
| 책임 있는<br>공급망 관리 | 협력기관<br>인권보호 준수<br>모니터링        | 연구원은 인권경영 이행지침에 ‘업<br>무계약자의 인권존중 책무 이행’을<br>규정하고 있으며, 계약 시 ‘인권경영<br>이행서약서’를 징구하고 있음. 향후<br>업무계약자의 인권보호 준수 여부를<br>모니터링할 필요가 있음 | - 계약기간이 상대적으로 장기간(예:<br>6개월 이상 등)이고, 과업 수행과정<br>에서 인권침해 요소가 있을 수 있<br>다고 판단되는 경우 현장방문 점검<br>(체크리스트 활용), 관계자 면담, 전<br>화 및, 설문조사 등 다양한 방법으<br>로 모니터링 실시 |
| 직원<br>인권 보호     | 직장내 괴롭힘<br>등 인권침해<br>예방 노력     | 2023년 인권실태조사 결과 출신학교,<br>출신지역, 성별, 나이 등을 이유로 차<br>별 대우를 경험했다는 응답비율이 높<br>게 나타났음   | - 향후 인권교육에 인권실태조사 결<br>과를 반영하여 교육을 실시하고,<br>인권친화적 조직문화를 조성하기<br>위한 캠페인 실시 등의 노력을 기<br>울일 필요가 있음   |
|                 | 직장내 인권실태<br>모니터링 위한<br>인권실태조사  | 2023년 인권실태조사에서 직장내 괴<br>롭힘 세부 항목들의 경험비율이 전체<br>적으로 높게 나타난 점에 유의할 필<br>요가 있음   | - 정기적 인권실태조사를 통해 구성<br>원의 인권실태를 파악하고, 의견을<br>수렴하여 연구원의 조직문화 개선<br>에 반영  |

## 나. 주요사업 개선과제

- 주요사업 관련하여 1개의 주요 인권이슈에 대한 대응방안을 마련하였음

| 분야   | 주요 인권이슈                   | 세부 내용  | 대응방안   |
|------|---------------------------|--|--|
| 연구사업 | 상급기관<br>등으로부터의<br>인권침해 경험 | 2023년 인권실태조사 결과 상급기관, 용역 발주기관 관계자로부터 무리한 요구, 부적절한 언행, 근무시간 외 업무지시 등의 경험을 한 적이 있다는 응답비율이 높게 나타난 점에 유의할 필요가 있음 | - 상급기관 등으로부터의 인권침해 실태를 보다 세부적으로 파악하고, 이에 대한 대응방안을 마련<br>cf. 관련 직원들의 업무 스트레스를 진단하고, 전문가 심리상담 제공 |

## 1. 국제 인권경영 동향

- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 인권경영의 중요성 및 영향 범위가 확대되는 추세임

### [국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권이사회(UNHRC) UN 기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
- 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 출범(2000년)
- 국제노동기구(ILO) 노동에 대한 기본원칙과 권리에 관한 선언(1998년)
- 국제노동기구(ILO) 다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자선언 발표(1977년)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)

- 사회적 책임에 대한 국제 표준인 ISO 26000, 지속가능보고서 가이드라인을 제시하는 GRI, OECD 다국적기업 가이드라인, UN Global Compact 등 다양한 국제기구들이 ‘UN 기업과 인권 이행원칙’을 지지하고 이행원칙의 내용을 수용하면서 인권경영은 글로벌 스탠더드로 발전하고 있음

### [UN 기업과 인권 이행원칙]

- 국제연합의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권 이행원칙(Guiding Principles on Business and Human Rights Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)
- 국제인권규범은 물론 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, ‘CSR’)을 다루고 있는 다양한 글로벌 이니셔티브(Initiative)가 표방하는 기준과 절차가 갖는 의미를 분석·정리·체계화한 결과물
- 기업들의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권존중 책임이 있다는 점을 강조하고 기업활동을 하는데 있어서 인권침해가 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 실사 의무(Due Diligence)를 강조

## [국제기구의 윤리·인권 가이드라인 요약]

| 구 분                               | 내 용   |
|-----------------------------------|---|
| OECD<br>다국적기업<br>가이드라인            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 다국적기업이 경제·환경·사회 측면에서 긍정적인 영향력을 발휘하도록 안내</li> <li>- 한국 등 34개 OECD 회원국 소속의 다국적기업 적용 권고</li> <li>- 사회, 윤리 및 환경정책에 대한 정보를 포함한 (윤리)가치선언 제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2011년 인권파트 신설</li> <li>· 인권리스크 심각성 주의 강조</li> <li>· 고용 및 노사관계 인권보호 강조</li> </ul> </li> </ul>  |
| ISO 26000<br>(사회적 책임에<br>관한 국제표준) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2010년 ISO 26000 제정</li> <li>- 모든 조직이 사회적 책임을 이행할 수 있도록 지침 제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 조직의 윤리적 행동 강화</li> <li>· 인권영향평가 및 리스크 대응</li> <li>· 인권침해 구제제도 실행</li> <li>· 여성 등 취약집단 차별금지, 노동기본권리 보호 강조</li> </ul> </li> </ul>  |
| UN 기업과 인권<br>이행원칙                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2011년 이행원칙 최종 승인</li> <li>- 기업과 인권에 대한 장기적이고 점진적인 글로벌 행동기준 제시</li> <li>- 인권 보호, 존중, 구제 3대 축으로 구성</li> <li>- 인권선언, 리스크 평가, 정보공개 권고</li> <li>- 각 항목별로 31개의 기본지침과 운영지침 제공</li> </ul>  |
| UN 글로벌<br>콤팩트                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2000년 출범, 인권·노동·환경·반부패 기준 제시</li> <li>- UN과 기관(기업)을 직접적 연결하는 플랫폼</li> <li>- 자발적 참여에 기초하며 강제성 없음</li> <li>- 기업회원 9,500개社 가입 중, 기업이 작성한 정보공시보고제도 참여를 통해 사회적 책임 증진 도모</li> <li>- 인권, 노동, 환경, 반부패방지 분야의 10대 원칙을 제시               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 원칙 1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다.</li> <li>· 원칙 2. 사람이 인권 유린에 연루되지 않았는지 확인해야 한다.</li> <li>· 원칙 3. 결사의 자유와 단체 교섭권의 실질적인 인정을 지지한다.</li> <li>· 원칙 4. 모든 형태의 강제노동 반드시 철폐한다.</li> <li>· 원칙 5. 아동 노동에 대한 현실적이며 효과적인 폐지를 수행한다.</li> <li>· 원칙 6. 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐한다.</li> <li>· 원칙 7. 환경 문제에 대한 예방적 접근을 지원한다.</li> <li>· 원칙 8. 환경 책임을 증진하기 위한 이니셔티브를 수행한다.</li> <li>· 원칙 9. 친환경 기술의 개발과 보급을 장려한다.</li> <li>· 원칙 10. 기업은 강요와 뇌물 수수를 포함한 모든 형태의 부패에 반대해야 한다.</li> </ul> </li> </ul> |

| 구 분                 | 내 용   |
|---------------------|---|
| ILO 다국적기업 선언        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1977년 제정, 2017년 3월 개정</li> <li>- 개발도상국에서의 다국적기업의 활동 중 노동, 사회 분야에서 긍정적인 영향력 필요</li> <li>- 고용, 훈련, 노동조건, 생활조건, 노사관계 강조               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노동기준 준수, 고용 기회 대우의 균등</li> <li>· 노동조건과 노동안전위생 확보</li> <li>· 건전한 노사관계 촉진 강조</li> <li>· 노동권에 대한 영향평가 조치 신설</li> </ul> </li> </ul>                      |
| GRI 지속가능 경영보고 가이드라인 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직의 경제·환경·사회에 미치는 영향 보고</li> <li>- 국내 기업들의 지속가능성보고서의 보고 기준으로 활용</li> <li>- 윤리적, 합법적 행위에 대한 조직 내외부 자문 매커니즘               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권영향평가 검토 대상 사업장</li> <li>· 인권 정책 및 절차에 관한 교육</li> <li>· 인권 심사 시행을 포함한 계약 체결</li> <li>· 동등한 기회 제공, 차별금지</li> <li>· 아동 노동, 강제 노동 금지 정보 보고</li> </ul> </li> </ul> |

## 2. 국내 인권경영 동향

### □ 국가인권위원회의 <인권경영 가이드라인 및 체크리스트> 발간

- 2014년 국가인권위원회는 <UN 기업과 인권 이행지침>과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위하여 <인권경영 가이드라인 및 체크리스트>를 발간하였으며, 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어 고려해야 할 일반 원칙과 운영원칙을 제시하고 있음

#### [인권경영 가이드라인 및 체크리스트]

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

### □ 국가인권위원회의 <기업과 인권 NAP> 수립 권고

- <기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP)>은 기업의 인권침해를 예방하고 인권 친화적인 기업 활동을 하여 사회 인권 신장에 기여하도록 하고자 마련된 국가의 종합적이고 체계적인 실천 계획임
- 2016년 국가인권위원회는 기업과 인권에 관한 국가정책의 일관성과 효과성을 제고하기 위하여 <기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP)>을 마련하여 정부에 권고함



## □ 정부의 인권경영 정책 수립·발표

- 국가인권정책기본계획(National Action Plan: NAP)은 인권보호와 증진을 위한 범 국가적 중장기 종합계획으로, 인권 관련 법·제도·관행을 개선하여 인권보호 및 증진에 기여하는 것을 목적으로 함
- ‘제3차 국가인권정책기본계획(NAP, 2018~2022, 법무부)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호 의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구함

## □ 국가인권위원회의 <공공기관 인권경영 매뉴얼> 발간

- 2018년 8월, 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적 평가가 가능하도록 지원하기 위하여 국가인권위원회가 <공공기관 인권경영 매뉴얼>을 마련함. 매뉴얼은 인권경영 전 단계를 포괄, 인권경영체계 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차의 제공 등 총 4단계로 구성됨

## □ 직장 내 인권 보호 및 구제강화 법률 시행

- 2019년 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지법) 개정·시행 및 관련 법규 개정
  - “직장 내 괴롭힘 금지” 개정 근로기준법 공포, 2019년 7월 시행 등 법률로써 취업규칙에 필수적으로 기재 등 직장 내 인권의 중요도가 높아지고 있어 자율적으로 예방/조치 시스템 구축이 요구됨

## □ 인권위-법무부의 인권경영 확산을 위한 업무협약(MOU) 체결

- 2020년 5월, 인권위와 법무부는 인권경영에 대한 연구 성과 등을 공유하고, 인권경영 확산을 위한 제도 개선에 적극 협력하겠다는 의지를 명확히 표명하기 위해 업무협약(MOU)을 체결하였고, 양 기관은 인권경영 확산을 목적으로 하는 포럼 공동 주최, 인권실사의 실효성 확보 수단 마련 등의 6개 사업에 대해 적극적인 협력을 약속함

## □ 정부의 인권정책기본법(안)

- 2021년 6월, 인권위와 법무부는 인권정책기본법 제정안을 공동 입법 추진함
  - 인권정책기본법은 국가인권정책기본계획 수립, 지방자치단체의 인권보호 책무, 기업의 인권존중 실천 등 전반적인 인권체계를 포괄적으로 규정하고 있음

## □ 기획재정부의 윤리경영 표준모델

- 윤리경영이란, 좁게는 기관운영에 대한 반부패활동에서 넓게는 사회적 책임 경영을 적극적으로 수행하려는 것을 포괄하는 개념
  - 이는 공익을 주요 목표로 하는 공공기관이 반드시 따라야 할 기준으로, 공공기관 경영평가에서는 2003년부터 세부지표로 윤리경영에 관련된 지표를 포함시켜 평가해 왔음
- 단, 공공기관 운영의 효율성·경영성 향상과 사회적 책임 이행은 서로 상충할 수 있으므로, 상충을 방지하고 두 방향의 가치를 균형있게 추구할 수 있도록 노력이 필요함
- LH사태 등 공공기관의 도덕적 해이에 대한 해결책으로 윤리경영 표준모델이 제시되어 윤리경영의 중요성을 강조함
  - 청탁금지법, 직장 내 괴롭힘 금지법, 중대재해처벌법 등 인권보호를 목적으로 하는 법안 제정
  - 이해충돌방지법 시행
- 윤리경영 표준모델은 6가지 핵심요소(윤리의식 확립, 관리체계 구축, 윤리위험 파악, 윤리위험 통제활동, 내·외부 의사소통, 윤리경영 모니터링)와 함께 이를 실현하기 위한 10대 추진원칙 제시함

## □ 중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행

- 재해로부터 노동자와 시민의 생명과 안전을 보호하기 위해 기업에서 사망사고 등 중대 재해가 발생했을 때 사업주에 대한 형사처벌을 강화하는 내용의 중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 ‘중대재해처벌법’이라 함)이 제정됨
- 5인 미만 사업장은 중대재해처벌법의 대상에서 제외되며, 50인 미만 사업장은 공포 뒤 2년 동안 법 적용을 유예받게 돼 2024년부터 적용됨
- 그간 주로 현장관리자에게 책임을 물어왔던 산업안전보건법과 달리 사업주·경영책임자에게 책임을 묻고, 외주화로 인한 산업재해의 하청노동자 집중 문제에 대응하여 원청의 책임과 처벌에 관한 규정을 두었다는 데 의의가 있음

## □ 국가인권위원회의 ‘제4차 국가인권정책기본계획’ 100대 핵심과제 권고

- 국가인권위원회는 ‘제4차 국가인권정책기본계획(2023~2027)’을 마련하여 2022년 8월, 대통령에게 권고함. 이번 제4차 인권NAP 권고는 향후 5년간 집중적으로 개선해야 할 100개의 핵심 인권과제를 선정하고 총 6개의 장으로 분류함
  - 제1장 ‘모든 사람의 기본적 자유 보장’, 제2장 ‘다양한 사회구성원의 차별금지과 존중받는 삶 실현’, 제3장 ‘일하는 모든 사람의 인권 보장’, 제4장 ‘인권친화적 사회를 위한 변화 선도’, 제5장 ‘기업의 인권 존중 의무 강화’, 제6장 ‘북한 인권 개선을 위한 실질적 노력’

## □ 국가인권위원회의 ‘인권경영 보고 및 평가지침’ 적용 권고

- 국가인권위원회는 <공공기관 인권경영 매뉴얼(2018년)>에 이어 2022년 7월, 30개 정부 부처 및 17개 광역자치단체장에게 경영평가 대상인 산하 공공기관이 인권위가 마련한 ‘인권경영 보고지침’에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하도록 하고 향후 기관 경영평가 시 위 지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고하였음

### [인권경영 보고지침]

| 분 야                  | 세부 내용          | 비 고                               |
|----------------------|----------------|-----------------------------------|
| 인권경영 체계 및<br>인권경영 정책 | - 인권경영 추진체계    | - 인권경영 규정, 제도, 조직 등               |
|                      | - 인권정책 선언 및 확산 | - 인권정책 선언 및 확산 노력                 |
| 인권영향평가               | - 주요 인권이슈 도출   | - 인권영향평가 통한 주요 인권이슈 도출 과정         |
|                      | - 대응계획 수립 및 실행 | - 주요 인권이슈에 대한 대응계획 마련 및 실행 결과     |
| 구제절차                 | - 구제절차 제공      | - 현행 구제절차 운영 현황                   |
|                      | - 구제절차 운영 실적   | - 구제절차 운영실적 제시                    |
| 인권경영 공개 및<br>인권경영 교육 | - 인권경영 공개 및 소통 | - 인권경영 정보 공개방안 및 공개 현황, 대내외 소통 현황 |
|                      | - 인권경영 교육      | - 인권경영 교육체계, 교육실적 등               |

## □ ESG 동향

- ESG란 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로, 환경 경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조를 기반으로 지속가능성(Sustainability)을 달성하기 위한 기업 경영의 3가지 핵심요소를 의미
- 1987년 UNEP(유엔환경계획), WCED(세계환경개발위원회)가 공동으로 채택한 ‘우리 공동의 미래(Our Common Future - 브룬트란트 보고서)’에서 제시됨
- EU는 2018년 ESG 정보공개 의무화 법령을 발표했고, 미국은 1978년부터 정부윤리법 제정 등으로 기업윤리 및 지배구조 중심의 재정 및 정보공시를 강화해왔으며, 일본도 ESG 공시 의무화를 추진 중
- 기업의 ESG 경영 필요성이 증가하면서 기업의 ESG 경영과 평가대응 방향을 제시하기 위해 산업통상자원부는 2021년 <K-ESG 가이드라인>을 제시함
- 기획재정부는 2022년 2월, ESG 공시항목을 대폭 확대하는 ‘공공기관 알리오(ALIO) 통합공시 기준’ 개정을 발표함
  - (E 환경) 기후위기 대응을 위해 에너지 사용량, 폐기물 발생량, 용수 사용량 등 ‘환경보호’ 항목을 대폭 확대함
  - (S 사회) 정보보호·인권·상생협력 경영성과에 대한 정보공개를 확대함
  - (G 지배구조) 공공기관의 윤리경영 진단에 필요한 자체 감사부서 현황 및 청렴도 평가 결과 공시항목을 추가함
- 2022년 2월 EU 집행위원회는 공급망 실사법(CSDD : Corporate Sustainability Due Diligence)을 공식화하며, ‘기업 지속가능성 실사 지침’ 초안을 발표함. 공급망 실사법은 2024년 시행을 목표로 두고 있으며, 향후 글로벌 기업들은 광범위한 인권 인식을 기반으로 인권경영 체계를 갖추고 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크를 관리하고 인권에 대한 객관적 정보를 공시해야 할 것으로 예상됨

## □ 최근 공공기관 경영평가 동향

- 기관은 인권경영 중장기전략에 따라 인권경영 추진체계 강화, 인권침해 사전예방 강화, 인권의식 내재화의 전략방향 속에서 인권경영을 고도화하기 위해 노력해야 함
- 인권영향평가 계획 및 지표의 검토과정부터 인권경영위원회의 심의가 이루어져야 하며, 인권경영위원회를 상·하반기로 개최하여 인권경영 기본계획 수립, 이행점검, 과제추진결과 환류 등 인권경영 전반에 대해 전문적 자문역할을 보다 강화해야 함
- 기관은 정기적 점검, 환경변화나 내부취약요인 파악을 통해 인권경영현장 및 지침 등의 개정을 실행해야 함
- 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권 취약분야를 발굴한 뒤 개선과제를 이행하여

인권침해 가능성을 사전에 예방할 필요가 있음

- 인권경영 전담부서는 인권리스크 해소를 위해 관련 부서별로 개선과제의 이행계획을 제출받고, 부서별 이행상황에 대한 주기적 점검, 이행결과의 확인 및 이행결과 경영진 보고 등을 통해 실질적인 관리활동을 실시해야 함
- 인권경영체계에 성과지표를 반영하여 환류체계를 강화해야 함
- 인권침해 관련 고충처리 건수가 전무한 경우를 지적하면서, 구제절차의 활용을 제고하기 위한 노력을 강조함. 기관은 구제절차의 접근성을 개선하고 적극적인 홍보 및 교육, 피해자 보호를 강화하는 등의 개선방안을 마련해야 함
- 인권경영을 위한 제도들이 실효성을 담보할 수 있도록 조직문화의 개선을 위한 집중적인 노력이 필요함
- 기관 내부 직원뿐만 아니라 협력업체를 포함한 이해관계자들을 대상으로 인권감수성에 대한 교육을 확대할 필요가 있음. 기관은 공급망의 인권경영에 대한 구체적인 지원 및 모니터링을 시행하여 인권존중문화를 확산하여야 함
- 내·외부 이해관계자와 소통을 강화하여 주요 이해관계자별 맞춤형 활동을 추진하고, 취약계층의 인권보호를 통해 사회적 책임을 이행하여야 함

### 3. 정책동향 분석 및 시사점

- 국내외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영 체계 구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 기관은 환경변화에 따라 인권경영 체계 점검 등을 통한 인권경영 고도화가 필요함

| 구 분               | 주요 내용   | 시사점  |
|-------------------|---|--|
| 글로벌<br>정책 및<br>표준 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관 전반에 걸친 다양한 이해관계자 인권 보호 강조</li> <li>- 인권영향평가 및 리스크 대응 강조</li> <li>- 인권침해 구제제도 실행 권고</li> <li>- 정보공개 권고 등</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국내 인권경영 활동이 취약한 협력회사, 자회사 등 공급망 관리, 환경권, 지역주민 보호 등 확산방안 모색 필요</li> <li>- 구제제도 체계 점검 및 개선, 홍보</li> <li>- 정보보호 대상과 정보공개 범위에 대한 기준 필요</li> </ul>   |
| 정부<br>정책 및<br>제도  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고</li> <li>- 인권경영 매뉴얼에 따른 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실행 권고</li> <li>- 공공기관 경영평가에 인권경영 노력과 활동 평가 실시</li> <li>- 공공기관의 갑질, 성희롱, 괴롭힘, 채용 비리 등 인권피해에 대한 관리 감독 강화 권고</li> <li>- 공공기관 정보공개 의무 강화</li> <li>- 기획재정부 윤리경영 표준모델 적용 권고</li> <li>- 국가인권위원회 인권경영 보고지침 적용 권고</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대내외 이해관계자 인권 보호를 위한 인권교육, 인권침해 구제절차 활동 계획 수립 및 홍보 필요</li> <li>- 내부 규정 및 지침 내 인권경영위원회, 인권영향평가, 구제절차 관련 체계, 세부 계획 및 내용 정립 필요</li> <li>- 공공기관 인권침해사례 및 이슈 등을 고려하여 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개발, 인권영향평가 실시 필요</li> <li>- 인권경영 성과 확산을 위한 성과 공개, 홍보 필요</li> <li>- 공공기관 경영평가 인권경영 분야 평가 대비 필요</li> <li>- 인권경영 정보공개 기준 마련</li> <li>- 윤리경영과 인권경영의 통합적 추진 필요</li> <li>- 인권경영 보고지침에 의거한 인권경영 보고서 작성 필요</li> </ul> |
| 법률                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 (근로기준법)으로 근로자 인권 보호 체계 강화</li> <li>- 직장 내 성희롱 피해자 구제 조치 강화(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률)</li> <li>- 중대재해처벌법 시행으로 노동자의 안전하고 건강하게 일할 권리 증진</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 갑질, 괴롭힘 등 인권침해 예방을 위한 사전교육 및 재발방지 교육 필요</li> <li>- 구제절차 수립 및 체계, 피해자 보호 프로그램, 대응 매뉴얼 등 마련 필요</li> <li>- 정부나 기업의 엄격한 관리 감독과 중대재해 사고 발생시 엄정한 법적용을 통한 실효성 확보 필요</li> </ul>  |

- 인권경영은 기관의 경영과 사업 활동에서 임직원, 협력사, 고객, 현지 주민 등 이해관계자의 인권침해 요인을 조사하여 인권침해 발생을 예방하고, 인권침해발생 시 구제제도를 통해 피해자의 존엄과 가치를 보호하고 존중하여 기관의 지속 가능한 발전을 추구하는 것을 의미함. 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 중요성 및 영향 범위가 확대되는 추세임
- 인권경영의 중요성은 국가인권위원회의 공공기관 인권경영 권고, 공공기관 경영평가 항목포함 외에도 최근 직장 내 괴롭힘 금지법, 중대재해처벌법, 남녀고용평등법 등의 법 시행과 맞물리면서 중요성이 더욱 증대되고 있음
- 최근 ESG는 전 세계적인 트렌드로 확산되고 있으며 국내에서도 공공기관 ESG경영의 핵심인 투명한 정보공개를 위해 공공기관 알리오 공시항목을 대폭 확대하였음
- 공공기관들은 국가인권위원회가 제시한 인권경영 4단계에 따라 인권경영 추진체제를 구축하고, 인권영향평가를 실시하며, 이를 토대로 인권경영 추진계획을 수립하여 이행하고 있으며, 아울러 인권침해 구제절차를 마련하여 운영하고 있음
- 인권경영 관련 조직의 실효적 운영, 특히 인권경영위원회의 역할을 강화하고, 정기적 점검 및 환경변화나 내부 취약요인 파악을 통해 인권경영현장 및 지침 등의 개정이 필요함
- 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권 취약분야를 발굴한 뒤 개선과제를 이행하여 인권침해 가능성을 사전에 예방할 필요가 있음
- 인권침해 관련 고충처리 건수가 전무한 경우를 지적하면서, 구제절차의 활용을 제고하기 위한 노력을 강조함
- 기관 내부 직원뿐만 아니라 협력업체를 포함한 이해관계자들을 대상으로 인권감수성에 대한 교육 확대 및 주요 이해관계자별 맞춤형 활동을 추진하고, 더 나아가 취약계층의 인권보호를 통해 사회적 책임을 이행하여야 함

### Ⅲ 인권영향평가 실시

#### 1. 인권영향평가 이해

##### 가. 개념 이해

| 구 분             | 개 념   |
|-----------------|---|
| 인권경영            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Business &amp; Human Rights</li> <li>• 국제사회에서 선언한 국제인권규범을 지지하고 국내 법률을 준수해, 인권침해 회피 노력을 다하고 부정적 인권영향 발생 시 이를 다루는 회사의 경영 활동</li> </ul>                                       |
| 인권경영시스템         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• System for Implementing the Business &amp; Human Rights</li> <li>• 인권경영 이행 체계로 정책선언, 이행 시스템 구축과 실행, 실행성과를 이해관계자와 소통하는 것을 포함</li> </ul>                                     |
| 인권실사 및 실천·점검 의무 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Due Diligence</li> <li>• 회사의 인권침해 회피노력을 의미하는 것으로, 부정적 인권영향 파악, 예방 및 완화 조치 시행, 실행 성과 추적 및 공개 과정을 의미함</li> <li>• 인권경영시스템 구축과 실행 성과를 회사의 인권실사 및 실천·점검 의무 이행 증거로 판단</li> </ul> |
| 인권영향평가          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Human Rights Impact Assessment</li> <li>• 인권실사 및 실천·점검 의무 이행의 핵심 도구로 부정적 인권 영향을 파악하는 것을 의미</li> <li>• 부정적 인권영향 예방 및 완화를 위한 실효적인 조치를 도출하기 위해서 적절한 원칙과 절차 수행이 요구됨</li> </ul> |



## 나. 특징 및 주요 요소

| 구 분   | 개 념   |
|-------|---|
| 특징    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 환경영향평가, 사회영향평가 등과 구별</li> <li>• 회사 인권 리스크는 물론 권리보유자(HR holders)의 리스크를 동시에 다룸</li> <li>• 법적 구속력이 있는 국제인권규범을 평가 기준으로 설정</li> <li>• 보편적이면서 포괄적인 관점에서 접근</li> </ul>  |
| 주요 요소 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 평가절차와 결과의 정당성, 신뢰성 확보(이해관계자 참여)</li> <li>• 평등과 비차별 원칙</li> <li>• 접근성과 투명성</li> <li>• 책무성(피해자 구제절차와 연계)</li> <li>• 포괄성(모든 인권을 고려)</li> <li>• 정책 피드백의 효율성(회사의 참여)</li> <li>• 객관성, 전문성, 독립성(외부 전문기관 또는 전문가 참여)</li> </ul> |

## 2. 인권영향평가의 중요성

### 가. 회사 인권리스크 사전관리, 실제적·잠재적·부정적인 인권영향 파악

- 회사 운영 및 주요사업 관련 인권취약 분야 파악
- 인권침해 예방 및 완화계획 수립의 기초 정보 제공
- 인권취약 지역 또는 이해관계자 인권증진 프로젝트 개발 기회 제공

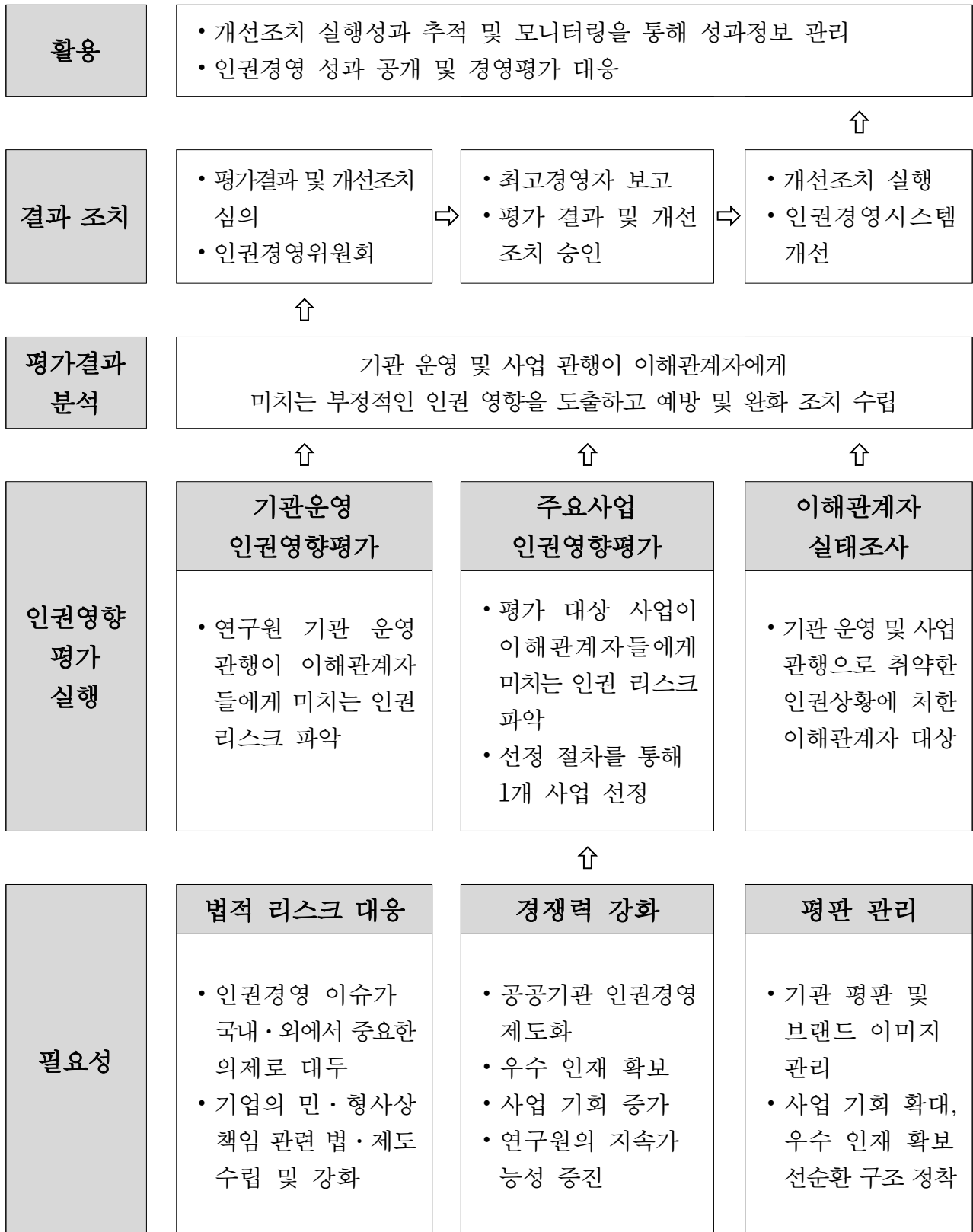
### 나. 부정적 인권영향 발생 예방

- 인권존중 책임에 대한 조직 구성원 인식 제고
- 이해관계자 인격권 및 노동권 침해 예방
- 여성, 비정규직 등에 대한 차별 요소를 파악하여 사전 대책 마련
- 기타 회사 운영과 사업 관행에 의한 인권침해 예방

### 다. 리스크 및 압력 대응

- 회사 명성, 재정 리스크, 법적 리스크, 지속가능성
- 정부, 시민사회, 노동조합, 언론매체, 지역사회 등

## 라. 인권영향평가 프레임워크



### 3. 인권영향평가 실시 개요

#### 가. 실시 주체 및 범위

- 평가주체 : (내부) 기관 인권영향평가 담당자, (외부) 이매니지먼트(주)  
연구원은 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과를 도출하기 위해 외부 전문기관과 공동으로 진단 및 평가 실시
- 평가기간 : 2023. 10. 16 ~ 2023. 11. 3
- 평가범위 : 기관운영 및 주요사업  
(기관운영) 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 지역주민, 환경권, 고객 및 직원 인권보호 등의 분야에 대해 국가인권위원회의 평가지표를 토대로 기관 특성을 반영하여 지표를 설계하고 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가를 실시  
(주요사업) 연구원의 연구사업을 대상으로 사업수행 과정에서 핵심 이해관계자들의 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 파악하기 위한 평가를 실시

#### 나. 주요사업 선정

- 평가대상 사업 :
  - 연구사업
- 주요사업 선정 배경
  - 연구원은 2020년 이래로 ‘연구사업’을 대상으로 주요사업 인권영향평가를 실시해 왔음. 이는 연구원의 사업들이 대부분 ‘연구사업’이라는 속성을 가지고 있어서 개별 사업을 선정해서 평가하기보다는 ‘연구사업’으로 묶어서 평가하는 게 적절한 것으로 판단되었기 때문이며, 2023년에도 연구사업을 평가대상으로 선정하였음

## [인권영향평가 대상사업 선정 프레임워크]

| 구 분              | 세부 내용                 |   | 적합도 |
|------------------|-----------------------|---|-----|
| 인권<br>영향의<br>파급성 | 심각성                   | • 부정적 인권영향으로 인한 피해 정도                           | ●   |
|                  | 회복<br>가능성             | • 보상 등 구제를 통한 피해 원상회복 가능성 정도                    | ●   |
|                  | 범위                    | • 피해 발생 시 예상되는 영향력 범위 내 위치한 이해관계자 수 또는 지역적 범위   | ●   |
| 대표성              | 목적<br>사업              | • 기관 설립 취지 및 미션과의 직접적인 관련 정도<br>• 중점 추진사업       | ●   |
| 지역사회<br>연계성      | 지역<br>현안              | • 지역사회의 현안 또는 이슈와 연계된 사업                        | ●   |
| 독점성              | 승인/허가,<br>인증/자격<br>부여 | • 독·과점적 시장지위를 바탕으로 사업의 승인이나 허가, 인증, 자격을 부여하는 사업 | ●   |

주) 적합도 상(●), 중(●), 하(○)

## 다. 평가절차 및 방법

### 1) 평가절차

|                      |   |
|----------------------|---|
| 1단계<br>준비            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권영향평가 수행 주체 결정(외부 전문기관 + 기관 평가 담당자)</li> <li>• 인권영향평가 범위 설정(기관운영+주요사업 1개)</li> <li>• 2023년 건축공간연구원 인권영향평가 추진계획 수립</li> <li>• 2023년 건축공간연구원 인권영향평가 착수보고</li> </ul> |
| 2단계<br>조사 및<br>지표 마련 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 관련 국내외 동향 조사</li> <li>• 국내외 기준에 따라 기관 인권경영체계 구축 현황 검토 및 보완·개선 방향 도출</li> <li>• 평가 대상 사업 1개 선정</li> <li>• 인권영향평가 체크리스트 개발 및 개선·보완(기관운영·주요사업)</li> </ul>        |
| 3단계                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관 인권영향평가 담당자 대상 평가지표 워크숍<br/>(인권영향평가 이해, 평가지표 이해 및 작성방법 숙지)</li> </ul>  |

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <p><b>평가 실시</b></p>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1차 평가(내부 문서 및 규정, 관행을 근거로 기관 평가 담당자가 평가 실시)</li> <li>• 2차 평가(용역팀이 1차 평가 결과를 검증하고 평가 결과 수정)</li> <li>• 용역팀 2차 평가 결과를 기관 인권영향평가 담당자가 검토하고 피드백 제시</li> <li>• 피드백 반영하여 평가 수정하고 결과보고서 작성</li> </ul> |
| <p><b>4단계<br/>결과적용 및<br/>활용</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 파악된 부정적 인권 영향 예방 및 완화 조치 마련</li> <li>• 파악된 인권침해 피해자 구제절차 시행</li> <li>• 인권경영시스템 개선 및 보완</li> </ul>  |
| <p><b>5단계<br/>모니터링 및<br/>성과보고</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 개선조치 실행 성과 모니터링</li> <li>• 실행 성과 결과 보고</li> <li>• 성과 공개 및 이해관계자 소통</li> </ul>  |

## 2) 평가방법

- 국가인권위원회가 공공기관 인권경영 매뉴얼에서 제시한 지표와 원칙, 사례 등을 참고하여 기관운영 인권영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 다른 의미로 해석될 가능성을 최소화하였음
- 기관운영 평가분야별 업무담당자와 주요사업 담당자로 구성된 인권영향평가 담당자를 대상으로 인권영향평가에 대한 교육을 실시하고 인권영향평가의 구체적 실행방법 및 협조체계 운영방안 등을 공유함으로써 공동평가 여건을 조성함
- 체크리스트별로 기관 평가 담당자 평가와 외부 전문기관 평가를 실시하고 ‘충족(예)’ 지표에 대해서는 객관적 증빙자료를 확인하고, ‘미충족(보완필요 및 아니오)’ 지표에 대해서는 기관 평가 담당자의 검증을 거쳐 추가 증빙자료 여부 등을 확인하여 전문기관에서 평가에 반영함
- 기관 인권영향평가 담당자가 최종적으로 체크리스트 평가 결과를 확인하여 평가를 마무리하고, 전문기관에서 평가 결과를 토대로 주요 인권이슈를 도출하고 대응방안을 마련하여 결과보고서 초안을 작성함

## 4. 평가지표 구성과 내용

### 가. 사전 정보

#### 1) 용어 구별

| 평가 분야  | 평가 항목  | 평가 지표(체크리스트)   |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관의 인권실사 및 실천 · 점검의무를 이행하기 위한 인권경영시스템 구성요소</li> <li>• 기관의 인권실사 및 실천 · 점검의무를 이행하는 과정에서 필수적으로 주의를 기울여야 (존중해야) 하는 인권 목록</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관의 인권경영 시스템을 구성하는 하위의 중요 실천 요소</li> <li>• 기관의 필수 인권 존중을 실천하기 위한 주요 요소</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 중요 실천 요소의 실행 정도를 측정할 수 있는 문항</li> </ul> |

#### 2) 답변 판단 기준

| 구 분                                   | 판단 기준  |
|---------------------------------------|--|
| 예(Yes)                                | • 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하는 경우  |
| 보완 필요<br>(Further attention required) | • 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하지 못하나, 일부 성과가 있는 경우(일부 진전 정도에 대한 진단과 향후 보완 계획 수립 필요)                      |
| 아니오(No)                               | • 지표가 요구하는 내용에 대한 진전이 없는 경우(향후 추진계획 필요)  |
| 정보 없음<br>(No Info)                    | • 지표가 요구하는 내용의 진전 정도를 파악할 수 있는 정보가 없는 경우(정보 수집체계 구축 필요)  |
| 해당 없음<br>(Not applicable and Unknown) | • 지표가 요구하는 내용이 기관 운영 및 사업 운영과 관련이 없는 경우 (e.g. 외국인 근로자 처우 - 외국인 근로자 없음. 노조 부재 시 대안조치 - 노조 있음 등) |

## 나. 기관운영 인권영향평가 체크리스트

### 1) 체크리스트 도출

#### 검 토

- 국가인권위원회(2018년)가 제시한 공공기관 인권경영 매뉴얼의 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 사용
- 기관운영과 관련성이 없는 지표는 최대한 제외하되, 국제인권기준에 대한 이해 제고를 위해 기관운영과 직접적인 연관성이 없는 일부 지표는 유지
- 전년도(2022년) 인권영향평가 지표를 전반적으로 유지하되, 2022년 경영평가 지적사항, 기관 특성, 최신 인권 이슈 등을 반영하여 일부 지표 추가, 삭제, 표현 수정 등을 실시하여 2023년 기관운영 인권영향평가 지표를 구성하였음
- (2022년) 총 11분야 30항목 138개 지표 → (2023년) 총 11분야 30항목 127개 지표

가) 연구원 내·외부 이슈를 고려한 지표 표현 수정 및 신규 지표 추가 사항

#### ▷ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

| 항목        | '22년 |                        | '23년 |                              | 확인사항  |
|-----------|------|------------------------|------|------------------------------|---|
| ④ 인권경영 성과 | 7    | 보고내용에 대한 전문가의 검증을 거친다. | 7    | 인권경영 성과보고는 인권경영위원회의 검증을 거친다. | -2022년 기관 경영평가 내용 반영하여 지표 수정<br>-인권경영위원회의 역할 강조 |

\* 2022년도 경영평가 보고서(935p) : 주요 인권경영 의사결정 시에도 인권경영위원회의 보고 및 승인 절차를 거치는 등 인권경영위원회의 실효성이 확보될 수 있도록 노력할 필요가 있음.

| 항목        | '22년 |  | '23년 |   | 확인사항  |
|-----------|------|--|------|---|---|
| ④ 인권경영 성과 |      |  | 8    | 인권영향평가 결과로 도출된 개선과제에 대하여 이행상황을 모니터링하고 점검한다. | -주요 인권이슈 도출 후 마련한 개선과제의 향후 이행 실적을 점검하기 위한 지표 추가 |

- 국가인권위원회의 「인권경영 보고 및 평가 지침」에 따라 인권영향평가 과정에서 식별된 인권이슈 중에서 중대성 평가과정을 통해 ‘주요 인권이슈’를 도출하고 개선방안을 마련해야 함.
- 향후 인권영향평가 결과보고서에 전년도 개선과제의 이행여부 내용을 포함함.

▷ 분야 11. 직원 인권 보호

| 항목                  | '22년 | '23년  | 확인사항                         |
|---------------------|------|---|------------------------------|
| ④<br>일·가<br>정<br>양립 |      | 4 연구원은 정기적으로 일·가정 양립 제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도 개선에 반영하고 있다. | -2022년 기관 경영평가 내용 반영하여 지표 추가 |
|                     |      | 5 연구원은 여성 근로자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다.                       | -최근 인권 이슈를 반영하여 지표 추가        |

\* 2022년도 경영평가 보고서(933p) : 일·가정 양립에 대한 직원의 만족도 조사 및 분석, 제도개선 반영 등 현재 추진하고 있는 사항을 지속할 것을 제안함.

나) 기관 특성 및 전년도 인권영향평가 결과를 고려한 지표 표현 수정 및 삭제, 연관 지표 통합

▷ 분야 4. 강제 노동의 금지

| 항목            | '22년   | '23년  | 확인사항                             |
|---------------|--|-------|----------------------------------|
| ①<br>강제<br>노동 | 5 연구원은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다. | 지표 삭제 | -공공기관과 맞지 않는 다소 과도한 표현 지표는 삭제하였음 |
| 금지            | 6 연구원은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제노동을 실시하지 않는다.                             |       |                                  |

▷ 분야 5. 연소자 노동의 금지

| 항목                       | '22년  | '23년  | 확인사항                              |
|--------------------------|---|-------|-----------------------------------|
| ①<br>연소<br>자<br>고용<br>금지 | 6 출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다. | 지표 삭제 | -전년도 '해당없음' 처리. 기관과 관련성이 낮아 삭제하였음 |

▷ 분야 6. 산업안전 보장

| 항목                                  | '22년  | '23년   | 확인사항  |
|-------------------------------------|---|--|---|
| ②<br>임산부<br>및<br>장애<br>인<br>등<br>보호 | 3 임신한 노동자의 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다. | 임신한 노동자의 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 업무를 조정하기 위한 적절한 조치를 취한다            | -연구원은 단일 사업장인 관계로 근무지 변경은 해당사항 없음. '근무지 변경'으로만 한정할 경우 평가에 어려움이 있음. 따라서 여러 조치를 포괄할 수 있도록 표현 수정 (예. 경미한 업무로 전환배치 등) |
| ④<br>산업<br>재해<br>피해                 | 1 연구원은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.           | 1 연구원은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 근로기준법 및 산업재해보상보험법에서 정하는 바에 따라 | -연관되는 내용이므로, 1개 지표로 통합  |



|           |   |                                |                         |  |
|-----------|---|--------------------------------|-------------------------|--|
| 노동자<br>지원 | 2 | 요양보상비 등을 지급하는<br>경우 지체없이 지급한다. | 보상받을 수 있도록 적극 협<br>조한다. |  |
|-----------|---|--------------------------------|-------------------------|--|

▷ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

| 항목   | '22년 |   | '23년   | 확인사항   |
|--|------|---|--|--|
| ①<br>협력<br>회사<br>등의<br>인권<br>침해<br>예방            | 2    | 연구원은 협력기관의 인권보호 상황<br>을 평가하고 그 결과에 따라 협력기<br>관을 선정하는 절차를 가지고 있다.                                  | 지표 삭제  | -협력기관의 인권보호 상황을 평가하고<br>그 결과에 따라 협력기관을 선정하는<br>절차는 '과도한 경영 간섭'이 될 수 있<br>어 삭제  |
|  | 4    | 연구원은 협력기관과 계약 시 인권보<br>호·존중에 관한 내용을 서면으로 요<br>구한다.  | 지표 삭제  | -전년도 7-1-3(올해 7-1-2) 지표'연구<br>원은 모든 계약에 있어 협력기관 등 계<br>약상대방이 업무영역에서 인권을 존중<br>해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시<br>킨다'에 포함되는 내용이므로 삭제 |
| ②<br>모니<br>터링<br>실시                              | 2    | 연구원은 모니터링 결과 협력기관 등<br>의 인권침해 사실이 드러나면 시정을<br>요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관<br>계의 단절 등 가능한 제재조치를 고<br>려한다. | 연구원은 모니터링 결과 협력<br>기관 등의 인권침해 사실이 드<br>러나면 개선을 요구할 수 있다. | -완화된 표현으로 수정   |
| ③<br>보안<br>담당<br>직원<br>에<br>의한<br>인권<br>침해<br>방지 | 3    | 연구원이 보안 사무를 외주하는 경<br>우, 계약서를 통해 명시적으로 인권<br>보호 준칙의 준수를 요구한다.                                     | 지표 삭제  | -전년도 '해당없음' 처리(연구원은 현재<br>빌딩을 임대하여 사무실로 사용하고<br>있음)<br>-기관과 연관성이 낮아 지표 삭제  |
|  | 4    | 연구원이 보안 사무를 외주하는 경<br>우, 인권보호 준칙이 준수되는지 지<br>속적으로 모니터링한다.   |  |  |

▷ 분야 8. 지역주민의 인권 보호

| 항목                                  | '22년 |  | '23년  | 확인사항   |
|-------------------------------------|------|--|-------|--|
| ①<br>지역<br>주민<br>의<br>재산<br>권<br>보호 | 2    | 연구원은 법률에서 이주자의<br>보호에 관한 규정이 있을 경<br>우, 이를 준수하고 법률 취지<br>에 맞는 대책을 수립하여 제<br>공한다. | 지표 삭제 | -전년도 '해당없음' 처리. 기관과 관련성이 낮아 삭제하였<br>음. 다만, 전년도 8-1-1(올해 8-1-1) 지표 '연구원은 관련<br>법령에서 경영활동과 관련하여 지역주민과의 협의를 요구<br>하는 경우 이를 준수한다'는 점검차 유지함 |

▷ 분야 9. 환경권 보장

| 항목                       | '22년 |   | '23년  | 확인사항                                 |
|--------------------------|------|---|-------|--------------------------------------|
| ①<br>환경<br>정보<br>의<br>공개 | 3    | 연구원은 환경정책을 개발할<br>때, 노동자, 고객, 공급자, 지역<br>사회 등 관련 이해관계자들에게<br>정보를 공개하고 이들과 협의한<br>다. | 지표 삭제 | -전년도 '해당없음' 처리<br>-기관과 연관성이 낮아 지표 삭제 |
| ②<br>비상                  | 3    | 연구원은 비상사태 대응계획을   | 지표 삭제 | -기관에서 비상사태 대응계획(예. 재난                |

|       |   |  |   |
|-------|---|--|---|
| 계획 수립 | 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다. |  | 위기 관리지침 등)을 지역 및 당국과 함께 개발하기는 현실적으로 어려움이 있음 |
|-------|---|--|---|

▷ 분야 10. 고객 인권 보호

| 항목                | '22년   | '23년   | 확인사항  |
|-------------------|--|--|---|
| ① 고객 보호를 위한 법령 준수 | 1<br>연구원은 연구원이 제공하는 제품 및 서비스의 결함으로 인해 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 관련 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다. | 연구원은 연구원이 제공하는 연구결과물 및 서비스의 결함으로 인해 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 관련 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다. | -기관 특성에 맞게 표현 수정(제품 삭제, 연구결과물로 수정 등)<br>-기관과 연관성이 낮은 일부 지표 삭제 |
|                   | 2<br>연구원은 제품 및 서비스를 제공함에 있어 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.  | 지표 삭제  |   |
|                   | 3<br>연구원은 고객의 알권리 보호를 위해 제품과 서비스에 대한 정확하고 명확한 정보를 제공한다.  | 연구원은 고객의 알권리 보호를 위해 연구결과물 및 서비스에 대한 정확하고 명확한 정보를 제공한다.   |   |
|                   | 4<br>연구원은 제품 및 서비스에 관한 표시·광고를 할 때 고객을 기만하거나 잘못된 정보를 제공하지 않는다.                                      | 지표 삭제  |   |
|                   | 5<br>연구원은 제공하는 제품과 서비스의 특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.                                       | 연구원은 제공하는 연구결과물 및 서비스의 특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.                                      |   |
|                   | 6<br>제품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.                                    | 연구결과물 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.                                    |   |

▷ 분야 11. 직원 인권 보호

| 항목           | '22년                                       | '23년  | 확인사항  |
|--------------|--|-------|---|
| ③ 장애인 근로자 보호 | 4<br>연구원은 장애인 근로자의 장애 유형별 적합직무를 개발하여 제공한다. | 지표 삭제 | -전년도 '해당없음' 처리<br>*해당 지표에 대한 전년도 연구원측 의견⇒기관 현황상 장애유형별 적합 직무 개발이 어려움. 고용되는 장애인의 장애 정도에 따라 사무업무 배정하고 있음 |

## 2) 체크리스트 개요

| 연번 | 분 야                    | 기관운영 인권영향평가 지표      |      |      | 특기사항     |
|----|------------------------|---------------------|------|------|----------|
|    |                        | 항목                  | ' 22 | ' 23 |          |
| 1  | 인권경영<br>체제의 구축         | 인권존중 정책선언           | 6    | 6    |          |
|    |                        | 인권영향평가 정기적 실시       | 5    | 5    |          |
|    |                        | 인권경영 제도화를 위한 필요조치   | 5    | 5    |          |
|    |                        | 인권경영 성과             | 7    | 8    | 지표 1개 추가 |
|    |                        | 구제절차 마련             | 6    | 6    |          |
| 2  | 고용상의<br>비차별            | 고용상 비차별             | 5    | 5    |          |
|    |                        | 고용상 남녀 비차별          | 6    | 6    |          |
|    |                        | 비정규직 노동자 비차별        | 3    | 3    |          |
| 3  | 결사 및<br>단체교섭의<br>자유 보장 | 결사·단체교섭의 자유         | 4    | 4    |          |
|    |                        | 노동조합 활동 불이익 처우 금지   | 5    | 5    |          |
|    |                        | 단체교섭 보장 및 성실한 이행    | 5    | 5    |          |
| 4  | 강제 노동의 금지              | 강제 노동 금지            | 8    | 6    | 지표 2개 삭제 |
| 5  | 연소자 노동 금지              | 연소자 고용 금지           | 6    | 5    | 지표 1개 삭제 |
| 6  | 산업안전 보장                | 작업장 안전              | 5    | 5    |          |
|    |                        | 임산부 및 장애인 등 보호      | 4    | 4    |          |
|    |                        | 필수장비 제공 및 교육실시 등    | 3    | 3    |          |
|    |                        | 산업재해 피해 노동자 지원      | 3    | 2    | 지표 1개 삭제 |
| 7  | 책임 있는<br>공급망 관리        | 협력회사 등의 인권침해 예방     | 4    | 2    | 지표 2개 삭제 |
|    |                        | 모니터링 실시             | 2    | 2    |          |
|    |                        | 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 | 4    | 2    | 지표 2개 삭제 |
| 8  | 지역주민의<br>인권보호          | 지역주민의 재산권 보호        | 2    | 1    | 지표 1개 삭제 |
|    |                        | 지역주민의 지식재산권 보호      | 3    | 3    |          |
| 9  | 환경권 보장                 | 환경정보의 공개            | 3    | 2    | 지표 1개 삭제 |
|    |                        | 비상계획 수립             | 5    | 4    | 지표 1개 삭제 |
| 10 | 고객 인권 보호               | 고객 보호를 위한 법령 준수     | 6    | 4    | 지표 2개 삭제 |
|    |                        | 고객 사생활 보호           | 6    | 6    |          |

| 연번 | 분 야      | 기관운영 인권영향평가 지표 |      |      | 특기사항                  |
|----|----------|----------------|------|------|-----------------------|
|    |          | 항목             | ' 22 | ' 23 |                       |
| 11 | 직원 인권 보호 | 직장내 괴롭힘 방지     | 5    | 5    |                       |
|    |          | 직장내 성희롱 금지     | 5    | 5    |                       |
|    |          | 장애인 근로자 보호     | 4    | 3    | 지표 1개 삭제              |
|    |          | 일·가정 양립        | 3    | 5    | 지표 2개 추가              |
| 합계 | 11개 분야   | 30개 항목         | 138  | 127  | 14개 지표 삭제<br>3개 지표 추가 |

## 다. 주요사업 인권영향평가 체크리스트

### 1) 2023년 주요사업 인권영향평가 체크리스트 마련

- o 2022년에 적용한 체크리스트 내용을 토대로, 최근의 인권이슈를 반영하여 일부 지표를 수정하고, 직원 인권보호 항목을 추가하여 2023년도 인권영향평가 체크리스트를 마련함

### 2) 연구사업 인권영향평가 체크리스트 개요

- o 2023년도 연구사업 인권영향평가 체크리스트는 5개 항목, 16개 지표로 구성하였음

| 순번 | 항목           | 체크리스트 수   | 2022년 대비     |
|----|--------------|-----------|--------------|
| 1  | 인권경영 추진기반    | 4개        | 1개 추가        |
| 2  | 과제 및 수행기관 선정 | 6개        |              |
| 3  | 수행기관 관리      | 2개        |              |
| 4  | 사후관리         | 2개        |              |
| 5  | 직원 인권 보호     | 2개        | 2개 추가(신규 설정) |
| 계  | 5개 항목        | 16개 체크리스트 |              |

## IV 기관운영 인권영향평가 결과

### 1. 평가 종합

#### 가. 총평

| 구 분              | 세 부 내 용   |
|------------------|---|
| 인권경영<br>이행<br>경과 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원은 인권경영 전담조직 지정, 인권경영위원회 구성, 인권경영 이행지침 수립, 인권침해 구제절차 마련 등 인권경영 인프라를 갖추고, 외부 전문기관에 위탁하여 인권영향평가를 실시하여 개선사항을 도출하고 조치계획을 마련하여 이행해오고 있음</li> <li>• 연구원은 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 고용상의 차별이 발생하지 않도록 제반 규정에 반영하여 적용하고 있으며, 노동자들의 노동조합을 결성하는 것을 허용하고 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과하는 일이 없음</li> <li>• 연구원은 매년 정례적으로 작업장에 대한 위험성평가를 실시하고 개선 필요사항에 대한 조치를 하며, 그 결과를 안전경영책임보고서에 반영하고 있음</li> <li>• 연구원은 협력업체 등 업무계약자의 인권존중 책무 이행에 관한 사항을 회계규정 및 인권경영 이행지침에 반영하고 있는 바, 향후 협력업체 등 계약상대방의 인권존중 책무 이행을 담보하기 위한 세부적 방안을 마련하여 운영하는 방안을 고려할 필요가 있음</li> <li>• 연구원은 지적재산권 관리지침, 업무상 저작물 표준처리지침 등에 타인의 지식재산권에 관한 사항을 규정하고, 사업수행 시 지적재산권 보호 등 연구윤리 준수 여부를 연구윤리 확인서를 통해 관리하고 있음</li> <li>• 연구원은 연구 서비스 제공에 있어 고객의 보건과 안전에 위해가 되지 않도록 노력하고 있으며, 고객의 프라이버시를 최대한 존중하고, 연구원이 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 마련하여 이행하고 있음</li> <li>• 연구원은 직장내 괴롭힘 방지, 직장내 성희롱 금지, 장애인 근로자 보호, 일·가정 양립 등 직원 인권 보호를 위해 필요한 제도와 절차를 마련하여 운영하고 있음.</li> </ul> |
| 평가<br>결과         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전체 127개 지표 중 2개 지표가 ‘해당 없음’ 으로 나타났고, 평가 대상 지표 125개에 대한 충족 정도를 나타내는 응답 분포는 ‘예’ 124개(99.2%), ‘보완필요’ 1개(0.8%)로 나타났음</li> </ul>  |
| 제안<br>사항         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권침해 발생 가능성이 상대적으로 높은 업무계약자를 대상으로 설문 등 실시 가능한 방법을 사용하여 인권보호 준수 여부를 모니터링하는 방안을 강구할 것을 제안함</li> <li>• 향후 정기적 인권실태조사를 실시하여 직장 내 괴롭힘, 외부 이해관계자에 의한 인권침해 여부 등 직원 인권 보호 취약분야를 점검하고, 임직원 의견을 수렴하여 구성원의 인권 인식 제고, 조직문화 개선 노력을 기울일 것을 제안함</li> </ul>  |

## 나. 체크리스트 종합 진단 결과

| No. | 분 야              | 평가 결과 |          |         |          |          |
|-----|------------------|-------|----------|---------|----------|----------|
|     |                  | 예     | 보완<br>필요 | 아니<br>오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 인권경영 체제의 구축      | 29    | 1        |         |          |          |
| 2   | 고용상의 비차별         | 14    |          |         |          |          |
| 3   | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 14    |          |         |          |          |
| 4   | 강제 노동의 금지        | 6     |          |         |          |          |
| 5   | 연소자 노동의 금지       | 4     |          |         |          | 1        |
| 6   | 산업안전 보장          | 14    |          |         |          |          |
| 7   | 책임 있는 공급망 관리     | 5     |          |         |          | 1        |
| 8   | 지역주민의 인권보호       | 4     |          |         |          |          |
| 9   | 환경권 보장           | 6     |          |         |          |          |
| 10  | 고객 인권 보호         | 10    |          |         |          |          |
| 11  | 직원 인권 보호         | 18    |          |         |          |          |
| 합 계 |                  | 124   | 1        | 0       | 0        | 2        |

## 다. 분야별 평가요약 및 개선의견

### 1) 분야 1\_인권경영 체제의 구축

#### (평가요약)

- 연구원은 인권경영 전담조직 지정, 인권경영위원회 구성, 인권경영 이행지침 수립, 인권침해 구제절차 마련 등 인권경영 인프라를 갖추고 외부 전문기관에 위탁하여 인권영향평가를 실시하고 개선사항을 도출하여 조치계획을 마련하여 이행해오고 있음
- 연구원은 2019년 이래 연 1회 정기적으로 인권영향평가를 실시하여 인권이슈를 도출하고 대응방안을 마련하여 이행해오고 있음
- 연구원은 인권경영 규범 마련, 조직 운용, 제도 정비, 교육 실시 등 인권경영 제도화를 위한 조치들을 마련하여 인권경영을 조직문화로 정착시키고자 노력해오고 있음
- 연구원은 향후 주기적으로 인권경영 이행성과를 홈페이지에 공개함으로써 대내외 이해관계자들이 연구원의 인권경영 노력을 용이하게 파악할 수 있도록 할 필요가 있음
- 연구원의 구제절차가 개별적인 문제해결에 그치지 않고 보다 근본적인 원인을 개선하는 과정을 포함하는 방향으로 인권경영 이행지침을 개정하는 방안을 검토할 필요가 있음

#### (개선의견)

- 연구원은 홈페이지 상의 인권경영 메뉴를 세분화하여 헌장 및 이행지침, 구제절차 안내, 인권교육 자료, 인권영향평가 결과 등으로 구성하고 내외 이해관계자들이 쉽게 접근할 수 있도록 개편할 필요가 있음
- 2023년 인권실태조사에서 나타난 익명성 보장 및 피해자 보호 강화에 대한 의견들을 검토하여 구제절차의 신뢰도를 제고하기 위한 노력을 기울여 나가야 함

#### (체크리스트 진단 결과)

| No. | 항 목               | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|-------------------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |                   | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 인권존중 정책선언         | 5     | 1        |     |          |          |
| 2   | 인권영향평가 정기적 실시     | 5     |          |     |          |          |
| 3   | 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 5     |          |     |          |          |
| 4   | 인권경영 성과           | 8     |          |     |          |          |
| 5   | 구제절차 마련           | 6     |          |     |          |          |
| 합 계 |                   | 29    | 1        |     |          |          |



## 2) 분야 2\_고용상의 비차별

### (평가요약)

- 연구원은 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 고용상의 차별이 발생하지 않도록 제반 규정에 반영하여 적용하고 있음
- 연구원은 여성노동자, 비정규직 노동자에 대한 차별이 발생하지 않도록 관련 규정에 반영하여 적용하고 있음

### (권고의견)

- 2023년 인권실태조사에서 출신학교, 출신지역, 성별, 나이 등을 이유로 한 차별대우를 경험했다는 응답비율이 높게 나타난 점에 유의할 필요가 있음

### (체크리스트 진단 결과)

| No. | 항 목          | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|--------------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |              | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 고용상 비차별      | 5     |          |     |          |          |
| 2   | 고용상 남녀 비차별   | 6     |          |     |          |          |
| 3   | 비정규직 노동자 비차별 | 3     |          |     |          |          |
| 합 계 |              | 14    |          |     |          |          |

### 3) 분야 3\_결사 및 단체교섭의 자유 보장

#### (평가요약)

- 연구원은 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과하는 일이 없음
- 연구원은 노동자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 노동자 대표를 통해 단체교섭할 권리를 보장하고 있음
- 연구원은 정당한 이유없이 단체교섭을 거부하는 일이 없으며, 단체교섭의 결과를 성실히 이행하고 있음

#### (권고의견)

- 권고의견 없음

#### (체크리스트 진단 결과)

| No. | 항 목               | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|-------------------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |                   | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 결사·단체교섭의 자유       | 4     |          |     |          |          |
| 2   | 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 5     |          |     |          |          |
| 3   | 단체교섭 보장 및 성실한 이행  | 5     |          |     |          |          |
| 합 계 |                   | 14    |          |     |          |          |

#### 4) 분야 4\_강제 노동의 금지

##### (평가요약)

- 연구원은 인권경영 헌장, 인권경영 이행지침, 인사관리규정, 복무규정 등에 강제노동 이슈가 발생하지 않도록 관련 사항을 규정하여 운영해 오고 있음

##### (권고의견)

- 권고의견 없음

##### (체크리스트 진단 결과)

| No. | 항 목     | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|---------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |         | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 강제노동 금지 | 6     |          |     |          |          |
| 합 계 |         | 6     |          |     |          |          |

## 5) 분야 5\_연소자 노동의 금지

### (평가요약)

- 연구원은 인권경영 현장 및 인권경영 이행지침에 아동노동의 금지를 명시하고, 근로기준법의 연소자 고용 관련 법령을 준수하고 있음
- 연구원은 연소자를 고용한 사실이 없음

### (권고의견)

- 권고의견 없음

### (체크리스트 진단 결과)

| No. | 항 목       | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|-----------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |           | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 연소자 고용 금지 | 4     |          |     |          | 1        |
| 합 계 |           | 4     |          |     |          | 1        |

## 6) 분야 6\_산업안전 보장

### (평가요약)

- 연구원은 매년 정례적으로 작업장에 대한 위험성평가를 실시하고 개선 필요사항에 대한 조치를 하며, 그 결과를 안전경영책임보고서에 반영하고 있음
- 연구원은 노동자들에게 안전하고 위생적인 근로환경을 제공하고 있으며, 전체 직원이 사무직으로 위험한 작업환경은 존재하지 않음
- 연구원은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공하고 있음

### (권고의견)

- 권고의견 없음

### (체크리스트 진단 결과)

| No. | 항 목              | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|------------------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |                  | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 작업장 안전           | 5     |          |     |          |          |
| 2   | 임산부 및 장애인 등 보호   | 4     |          |     |          |          |
| 3   | 필수장비 제공 및 교육실시 등 | 3     |          |     |          |          |
| 4   | 산업재해 피해노동자 지원    | 2     |          |     |          |          |
| 합 계 |                  | 14    |          |     |          |          |

## 7) 분야 7\_책임 있는 공급망 관리

### (평가요약)

- 연구원은 협력업체 등 업무계약자의 인권존중 책무 이행에 관한 사항을 회계규정 및 인권경영 이행지침에 반영하고 있음
- 향후 협력업체 등 계약상대방의 인권존중 책무 이행을 담보하기 위한 세부적 방안을 마련하여 운영하는 방안을 고려할 필요가 있음

### (권고의견)

- 계약 기간이 상대적으로 길고 인권침해 발생 가능성이 있는 업무계약자를 대상으로 설문 등 실시 가능한 방법으로 모니터링을 실시하는 방안을 강구할 것을 제안함

### (체크리스트 진단 결과)

| No. | 항 목                 | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|---------------------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |                     | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 협력회사 등의 인권침해 예방     | 2     |          |     |          |          |
| 2   | 모니터링 실시             | 2     |          |     |          |          |
| 3   | 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 | 1     |          |     |          | 1        |
| 합 계 |                     | 5     |          |     |          | 1        |

## 8) 분야 8\_지역주민의 인권보호

### (평가요약)

- 연구원은 지적재산권 관리지침, 업무상 저작물 표준처리지침 등에 타인의 지식재산권에 관한 사항을 규정하고, 사업수행 시 지적재산권 보호 등 연구윤리 준수 여부를 연구윤리 확인서를 통해 관리하고 있음

### (권고의견)

- 권고의견 없음

### (체크리스트 진단 결과)

| No. | 항 목            | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|----------------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |                | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 지역주민의 재산권 보호   | 1     |          |     |          |          |
| 2   | 지역주민의 지식재산권 보호 | 3     |          |     |          |          |
| 합 계 |                | 4     |          |     |          |          |

## 9) 분야 9\_환경권 보장

### (평가요약)

- 연구원은 인권경영 현장 및 인권경영 이행지침에 환경보호와 오염방지 노력을 명시하고 있음
- 연구원은 공공기관 경영정보 공개시스템에 환경정보를 공개하고 있으며, 재난 대비 대응 매뉴얼을 마련하여 운영하고 있음

### (권고의견)

- 권고의견 없음

### (체크리스트 진단 결과)

| No. | 항 목      | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|----------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |          | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 환경정보의 공개 | 2     |          |     |          |          |
| 2   | 비상계획 수립  | 4     |          |     |          |          |
| 합 계 |          | 6     |          |     |          |          |



## 10) 분야 10\_고객 인권 보호

### (평가요약)

- 연구원은 연구 서비스를 제공함에 있어 고객의 보건과 안전에 위해가 되지 않도록 노력하고 있음
- 연구원은 고객의 프라이버시를 최대한 존중하고, 연구원이 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 마련하여 이행하고 있음

### (권고의견)

- 권고의견 없음

### (체크리스트 진단 결과)

| No. | 항 목             | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|-----------------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |                 | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 고객 보호를 위한 법령 준수 | 4     |          |     |          |          |
| 2   | 고객 사생활 보호       | 6     |          |     |          |          |
| 합 계 |                 | 10    |          |     |          |          |

## 11) 분야 11\_직원 인권 보호

### (평가요약)

- 연구원은 직장내 괴롭힘 방지, 직장내 성희롱 금지, 장애인 근로자 보호, 일·가정 양립 등 직원 인권 보호를 위해 필요한 제도와 절차를 마련하여 운영하고 있음
- 연구원은 육아지원 제도 개선을 통한 일·가정 양립 지원제도 정착을 도모하고, 가족친화인증기관 인증심사 과정에서 일가정 양립제도에 대한 임직원 만족도 조사를 시행하였으며, 오는 12월 가족친화 인증 결과를 통보받을 예정임

### (권고의견)

- 향후 정기적으로 인권실태조사를 실시하여 임직원의 의견을 수렴하고 구성원의 인권인식 제고, 조직문화 개선 노력을 기울일 것을 제안함

### (체크리스트 진단 결과)

| No. | 항 목         | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|-------------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |             | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 직장 내 괴롭힘 방지 | 5     |          |     |          |          |
| 2   | 직장 내 성희롱 금지 | 5     |          |     |          |          |
| 3   | 장애인 근로자 보호  | 3     |          |     |          |          |
| 4   | 일·가정 양립     | 5     |          |     |          |          |
| 합 계 |             | 18    |          |     |          |          |

## 2. 기관운영 분야별 평가 결과

### 가. [분야1. 인권경영 체제 구축] 항목별 결과

#### 1.1) 인권존중 정책선언

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 국제기준을 반영한 인권경영 헌장 및 이행지침을 제정하여 대내외에 공표하였으며, 시대 추이에 따른 인권이슈를 반영하여 개정하여 운용해 오고 있음.</li> <li>연구원은 홈페이지를 활용한 인권경영 정보공개 노력을 기울일 필요가 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 홈페이지 상의 인권경영 메뉴를 세분화하여 헌장 및 이행지침, 구제절차 안내, 인권교육 자료, 인권영향평가 결과 등으로 구성하고 내외 이해관계자들이 쉽게 접근할 수 있도록 개편할 필요가 있음</li> </ul>                         |

#### 1.2) 인권영향평가 정기적 실시

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 2019년 이래 매년 정기적으로 인권영향평가를 실시하여 주요 인권이슈를 도출하고 대응방안을 마련하여 이행 노력을 기울여 오고 있음</li> <li>2020년부터 외부 전문기관과 공동으로 인권영향평가를 실시함으로써 평가의 객관성을 확보하고자 노력해 오고 있음</li> <li>2023년 인권영향평가 과정에서 내부 이해관계자인 임직원을 대상으로 인권실태조사를 실시하여 부정적 인권영향 요소를 파악하고 평가에 반영하였음</li> <li>주요사업 인권영향평가 시 협력업체 인권침해 리스크를 점검할 수 있는 지표를 반영하여 평가를 실시하였음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

#### 1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 인권경영 전담부서를 지정하고 인권경영 헌장 제정 공표, 인권경영 이행지침 제정 및 개정, 인권경영위원회의 구성 및 운영, 전 임직원에 대한 정기적 인권교육 시행, 인권침해 구제절차 마련 등 인권경영 제도화를 위한 조치를 진행하여 왔음</li> <li>연구원은 협력기관에 의한 인권침해 예방을 위해 회계규정에 사회적 책임 이행을 위해 계약 절차에서 인권, 노동, 고용 등 사회적 가치를 반영할 수 있음을 명시하고, 이행지침에 업무계약자와 다양한 이해관계자의 인권보호 및 인권침해 방지를 명시하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

#### 1.4) 인권경영 성과

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 인권영향평가를 통하여 정성적인 성과를 객관적으로 도출하여 왔으며 연구원 내 갑질, 왕따, 따돌림, 성희롱 성폭력 등 인권침해 사건 건수 및 처리결과를 보고함으로써 양적인 평가 또한 실시하여 왔음</li> <li>인권영향평가 결과를 인권경영위원회에 보고하고 심의하는 과정을 통해 내·외부 전문가의 의견을 수렴하였음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

#### 1.5) 구제절차 마련

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 구제절차에의 접근성, 용이성을 제고하기 위해 온라인 및 오프라인의 다양한 신고채널을 운영하고 있음</li> <li>2023년 실시한 인권실태조사 결과 기관 내 구제절차에 대해 인지하고 있지만, 이용률이 낮고 인권침해 시 ‘아무런 대응을 하지 않았다’는 응답비율이 높게 나타났다. 인권실태조사 결과 나타난 익명성 보장 및 피해자 보호 강화에 대한 의견들을 검토하여 구제절차의 신뢰도를 제고하기 위한 노력을 기울여 나가야 함</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>2023년 인권실태조사에서 나타난 익명성 보장 및 피해자 보호 강화에 대한 의견들을 검토하여 구제절차의 신뢰도를 제고하기 위한 노력을 기울여 나가야 함</li> </ul>   |

## 나. [분야2. 고용상의 비차별] 항목별 결과

### 2.1) 고용상 비차별

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 고용상의 차별이 발생하지 않도록 차별금지에 관한 사항을 인권경영 헌장, 인권경영 이행지침, 인사관리규정, 복지후생규칙, 단체협약 등에 반영하여 적용하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>고용상의 차별 이슈는 아니지만, 2023년 인권실태조사에서 출신학교, 출신지역, 성별, 나이 등을 이유로 한 차별대우를 경험했다는 응답비율이 높게 나타난 점에 유의할 필요가 있음</li> </ul>                              |

### 2.2) 고용상 남녀 비차별

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 여성노동자에 대한 차별이 발생하지 않도록 고용상 남녀 비차별에 관한 사항을 인권경영 헌장, 인권경영 이행지침, 인사관리규정, 단체협약 등에 반영하여 적용하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

### 2.3) 비정규직 노동자 비차별

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 비정규직 노동자에 대한 차별이 발생하지 않도록 차별금지에 관한 사항을 단체협약에 반영하여 적용하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

### 다. [분야3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장] 항목별 결과

#### 3.1) 결사·단체교섭의 자유

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 단체협약에 의거하여 노동조합 활동을 보장하고 조합활동에 필요한 편의를 제공하고 있음</li> <li>연구원은 임금뿐만 아니라 노동시간, 휴식시간 등 다양한 내용을 노동자 대표와 협의하여 결정하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

#### 3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 노동조합의 정당한 업무행위를 방해하는 일이 없으며, 정당한 조합 활동을 이유로 불이익을 주는 행위를 일체 하지 않음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

#### 3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 단체협상을 위해 노동자 대표의 자료요청이 있는 경우에는 기관의 영업비밀이나 기밀유출 사유가 없는 한 요청받은 자료를 성실히 제공하고 있음</li> <li>연구원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 실질적으로 의사결정권이 있는 기관 대표와 협상하도록 하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

## 라. [분야4. 강제 노동의 금지] 항목별 결과

### 4.1) 강제노동 금지

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 인권경영 현장 및 인권경영 이행지침에 강제노동의 금지를 규정하고 있으며, 복무규정 등에 근무시간, 연장·야간·휴일 노동에 관한 사항을 명시하여 일체의 강제노동이 발생하지 않도록 하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

마. [분야5. 연소자 노동의 금지] 항목별 결과

5.1) 연소자 고용 금지

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"><li>연구원은 인권경영 현장 및 인권경영 이행지침에 아동노동 금지를 명시하고, 근로기준법 상의 연소자 고용 관련 법령을 준수하고 있음</li></ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"><li>권고의견 없음</li></ul>   |



## 바. [분야6. 산업안전 보장] 항목별 결과

### 6.1) 작업장 안전

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 근무지의 안전을 위해 인권경영 현장, 인권경영 이행지침, 안전관리규정에 관련 내용을 명시하여 관리하고 있음</li> <li>연구원은 매년 정례적으로 작업장에 대한 위험성평가를 실시하고 개선 필요사항에 대한 조치를 하며, 그 결과를 안전경영책임보고서에 반영하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

### 6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 단체협약, 복무규정 등에 임산부, 장애인, 기타 취약 노동자에 대한 보호조치를 명시하고 있음</li> <li>연구원은 수유실, 고충상담창구 등 사회적 약자 편의시설을 마련하여 운영하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

### 6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 사무직에 종사하는 노동자만을 사용하는 사업장으로 안전관리규정에 안전교육훈련에 관한 사항을 규정하고, 매년 안전경영책임보고서를 발간하였음</li> <li>연구원은 매년 노동자 건강검진을 실시하며 2년 이내 1회 이상 실시를 필수 이행사항으로 규정하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

### 6.4) 산업재해 피해노동자 지원

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸릴 경우 요양비를 지급하며, 여기에는 휴업보상, 장해보상, 유족보상, 일시보상 등이 포함됨.</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

## 사. [분야7. 책임 있는 공급망 관리] 항목별 결과

### 7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 회계규정에 사회적 책임 이행을 위해 계약절차에서 인권 등 사회적 가치를 반영할 수 있음을 명시(제88조 계약원칙 ③항)하고, 인권경영 이행지침에 책임있는 업무계약자 관리(제10조), 업무계약자의 인권존중 책무 이행(제21조)을 반영하고 있음</li> <li>연구원은 계약 시 계약상대방으로부터 ‘인권경영 이행서약서’를 징구하여 협력업체 등 업무계약자의 인권존중 책무 이행을 담보하기 위해 노력하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

### 7.2) 모니터링 실시

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원이 계약 시 계약상대방으로부터 징구하는 ‘인권경영 이행서약서’에 의거하여 필요 시 협력업체 등 업무계약자에 의한 인권침해 예방을 위한 모니터링 활동을 실시하는 방안을 강구할 필요가 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>계약 기간이 상대적으로 길고 인권침해 발생 가능성이 있는 업무계약자를 대상으로 설문 등 실시 가능한 방법으로 모니터링을 실시하는 방안을 강구할 것을 제안함</li> </ul>                     |

### 7.3) 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 민간건물(KT&amp;G 빌딩)을 임대하여 사무실로 사용하고 있어 시설물 보안 등의 업무는 해당사항 없음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

## 아. [분야8. 지역주민의 인권 보호] 항목별 결과

### 8.1) 지역주민의 재산권 보호

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 지역주민의 토지 및 건물 등을 매입하고 보상하는 등의 지역 주민 재산권과 관련된 지표와는 해당 사항이 없음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

### 8.2) 지역주민의 지식재산권 보호

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 지적재산권 관리지침, 업무상 저작물 표준처리지침 등에 타인의 지식재산권에 관한 사항을 규정하여 관리하고 있음</li> <li>연구원은 사업수행 과정에서 사진 등 지적재산권 소유자에게 정당한 대가를 지급하고 있으며, 사업수행 시 지적재산권 보호 등 연구윤리 준수 여부를 연구윤리확인서를 통해 관리하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

## 자. [분야9. 환경권 보장] 항목별 결과

### 9.1) 환경정보의 공개

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 공공기관 경영정보 공개시스템에 온실가스 배출, 폐기물 재활용, 용수 재활용, 녹색제품 구매 등 환경정보를 공개하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

### 9.2) 비상계획 수립

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 안전관리규정에 재난 및 안전교육 훈련 계획 수립 및 실시, 재난안전사고 대응매뉴얼 제·개정을 명시하고, 재난 대비 대응 매뉴얼을 마련하여 운영하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

## 차. [분야10. 고객 인권 보호] 항목별 결과

### 10.1) 고객 보호를 위한 법령 준수

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 인권경영 현장에 개인정보 보호 및 국민과 고객의 정보접근권을 명시하고, 인권경영 이행지침에 정보인권 보호를 명시하고 있음</li> <li>홈페이지에 주요 연구분야 및 발간물에 대한 정보를 제공하고, 고객소리함 메뉴를 통해 고객과 소통하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

### 10.2) 고객 사생활 보호

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 보유 중인 개인정보 파일에 대해 보유근거, 목적, 항목, 기간 등을 홈페이지 개인정보 처리방침에 공개하여 개인정보보호법에 따라 필요한 보안조치를 운영하고 있음</li> <li>연구원은 개인정보 보호책임자를 지정하여 홈페이지에 게시하고 있으며, 회원 가입에 따른 개인정보 수집시 정보 주체에게 수집 동의 등의 확인 절차를 거치며, 개인정보 폐기 현황에 대해서도 홈페이지에 개인정보 파일 파기를 공지하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

## 카. [분야11. 직원 인권 보호] 항목별 결과

### 11.1) 직장 내 괴롭힘 방지

|             |  |
|-------------|--|
| <p>평가의견</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원은 직장 내 괴롭힘·성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방지침을 제정하고, 전직원 대상으로 4대 폭력 예방교육 실시 외에 성희롱·괴롭힘 예방 관련 동영상, 카드뉴스, 책자파일 등 콘텐츠를 임직원에게 제공하여 인권인식 제고 노력을 기울이고 있음</li> <li>• 연구원은 홈페이지에 인권 및 갑질 피해 신고센터를 설치하여 구성원 고충처리를 위한 채널로 상시 운영하고 있으며, 직장내 괴롭힘 창구와 성희롱·성폭력 고충상담창구를 일원화하여 상담신청자의 편의성을 증대하고 비밀보장을 강화하고자 노력하고 있음</li> <li>• 임직원을 대상으로 2023년 실시한 인권실태조사에서 직장내 괴롭힘 세부 항목들의 경험비율이 전체적으로 높게 나타났고, 주요 원인으로 가해자의 인성과 조직문화를 지적한 응답이 많았던 점에 유의할 필요가 있음</li> </ul> |
| <p>권고의견</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장내 괴롭힘 세부 항목들의 경험비율이 전체적으로 높게 나타났고, 주요 원인으로 가해자의 인성과 조직문화를 지적한 응답이 많았던 2023년 인권실태조사 결과에 유의하여, 향후 정기적으로 인권실태조사를 실시하여 임직원의 의견을 수렴하고 구성원의 인권인식 제고, 조직문화 개선 노력을 기울일 것을 제안함</li> </ul>  |

### 11.2) 직장 내 성희롱 금지

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 성희롱 및 성폭력 고충상담원 전문과정을 실시하여 고충상담원의 역량을 강화하였음</li> <li>연구원은 직장내 성희롱 금지를 위해 규정을 정비하고, 신고 채널을 마련하여 운영하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

### 11.3) 장애인 근로자 보호

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 전 직원을 대상으로 장애인 인식개선 교육을 실시하고 있음</li> <li>연구원은 장애인 채용을 위한 제한경쟁채용 및 가점부여를 통한 신규 고용 창출 노력을 기울이고 있으며, 관내 장애인복지관 직업지원팀과의 업무협약, 기존 장애인 고용 유지를 위한 안정적 근로조건 조성 및 지원을 위해 노력하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

### 11.4) 일·가정 양립

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 일·가정 양립을 위해 복무규정, 인사관리규정, 단체협약, 보수규정, 노사협의회 운영규칙 등에 관련 사항을 반영하여 운영해 오고 있음</li> <li>연구원은 육아지원 제도 개선을 통한 일·가정 양립 지원제도 정착을 도모하고, 가족친화인증기관 인증심사 과정에서 일가정 양립제도에 대한 임직원 만족도 조사를 시행하였으며, 오는 12월 가족친화 인증 결과를 통보받을 예정임</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

## [대상사업 : 연구사업]

## 가. 평가종합

| 구 분           | 세 부 내 용  |
|---------------|--|
| 인권경영<br>이행 경과 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원은 연구사업 수행 과정에서 핵심 이해관계자를 인식하고 부정적 인권영향을 최소화하기 위해 연구원 차원에서 마련된 인권경영 제도와 절차를 준수하여 사업을 수행하고 있으며, 이해관계자와의 소통채널을 마련하여 운영하고 있음</li> <li>• 연구원은 연구과제 및 수행기관 선정 과정에서 공정성을 확보할 수 있도록 기준과 절차를 구체적이고 명확하게 규정하고, 제안서 평가 등 심사평가 과정에서 공정성과 신뢰성을 담보하고, 평가위원회 의한 이해충돌이 발생하지 않도록 필요한 제반 조치를 마련하여 운용하고 있음</li> <li>• 연구원은 위탁과제 연구용역 계약 중 지식재산권 및 개인정보와 관련된 과업을 포함한 위탁계약의 경우 비밀유지 서약서, 표준개인정보처리위탁 계약서, 연구자 윤리서약서, 보안각서, 청렴서약서 등을 징구함으로써 정보인권 보호 노력을 기울이고 있음</li> <li>• 연구원은 위탁연구사업규칙에 위탁연구사업 평가를 위한 심의위원회 운영, 위탁연구사업 평가 결과의 사후관리에 관한 사항을 명시하고 연구사업의 사후관리 과정에서 인권에 미치는 부정적 영향을 예방하기 위해 노력하고 있음</li> <li>• 2023년 임직원을 대상으로 실시한 인권실태조사 결과 상급기관, 용역 발주기관 관계자로부터 무리한 요구, 부적절한 언행, 근무시간 외 업무지시 등의 경험을 한 적이 있다는 응답비율이 28.1%로 높게 나타난 점에 유의할 필요가 있음</li> </ul> |
| 평가<br>결과      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전체 16개 지표 중 ‘예’ 15개(93.8%), ‘보완필요’ 1개(6.2%)로 나타났음</li> </ul>  |
| 제언<br>사항      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 임직원 대상 인권실태조사 결과 상급기관 공무원, 발주기관 관계자 등 외부 이해관계자의 부당한 대우 경험 비율이 높게 나타나고 있는 점에 유의하여 관련 업무를 담당하는 직원들의 업무 스트레스 실태를 파악하고 대처방안을 강구할 필요가 있음</li> </ul>  |



## 나. 체크리스트 종합 진단 결과

| No. | 항목           | 평가 결과 |          |     |          |          |
|-----|--------------|-------|----------|-----|----------|----------|
|     |              | 예     | 보완<br>필요 | 아니오 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 인권경영 추진 기반   | 4     |          |     |          |          |
| 2   | 과제 및 수행기관 선정 | 6     |          |     |          |          |
| 3   | 수행기관 관리      | 2     |          |     |          |          |
| 4   | 사후관리         | 2     |          |     |          |          |
| 5   | 직원 인권 보호     | 1     | 1        |     |          |          |
| 합 계 |              | 15    | 1        |     |          |          |

## 다. 연구사업 평가 결과

### (평가요약)

- 연구원은 연구사업 수행 과정에서 핵심 이해관계자를 인식하고 부정적 인권영향을 최소화기 위해 연구원 차원에서 마련된 인권경영 제도와 절차를 준수하여 사업을 수행하고 있으며, 이해관계자와의 소통채널을 마련하여 운영하고 있음
- 연구원은 연구과제 및 수행기관 선정 과정에서 공정성을 확보할 수 있도록 기준과 절차를 구체적이고 명확하게 규정하고, 제안서 평가 등 심사평가 과정에서 공정성과 신뢰성을 담보하고, 평가위원회에 의한 이해충돌이 발생하지 않도록 필요한 제반 조치를 마련하여 운용하고 있음
- 연구원은 위탁과제 연구용역 계약 중 지식재산권 및 개인정보와 관련된 과업을 포함한 위탁계약의 경우 비밀유지 서약서, 표준개인정보처리위탁 계약서, 연구자 윤리 서약서, 보안각서, 청렴서약서 등을 징구함으로써 정보인권 보호 노력을 기울이고 있음
- 연구원은 위탁연구사업규칙에 위탁연구사업 평가를 위한 심의위원회 운영, 위탁연구사업 평가 결과의 사후관리에 관한 사항을 명시하고 연구사업의 사후관리 과정에서 인권에 미치는 부정적 영향을 예방하기 위해 노력하고 있음
- 2023년 임직원을 대상으로 실시한 인권실태조사 결과 상급기관, 용역 발주기관 관계자로부터 무리한 요구, 부적절한 언행, 근무시간 외 업무지시 등의 경험을 한 적이 있다는 응답비율이 높게 나타난 점에 유의할 필요가 있음

### (권고의견)

- 상급기관 공무원, 발주기관 관계자 등 외부 이해관계자의 부당한 대우 경험 비율이 높게 나타나고 있는 점에 유의하여 관련 업무를 담당하는 직원들의 업무 스트레스 실태를 파악하고 대처방안을 강구할 것을 제안함

## 라. 주요사업 항목별 평가 결과

### 1) 인권경영 추진 기반

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 연구사업 수행 과정에서 핵심 이해관계자를 인식하고 부정적 인권영향을 최소화기 위해 연구원 차원에서 마련된 인권경영 제도와 절차를 준수하여 사업을 수행하고 있으며, 이해관계자와의 소통채널을 마련하여 운영하고 있음</li> <li>연구사업에 관여하는 임직원은 모두 연구원에서 실시하는 인권교육을 정기적으로 이수하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

### 2) 과제 및 수행기관 선정

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 연구과제 및 수행기관 선정 과정에서 공정성을 확보할 수 있도록 기준과 절차를 구체적이고 명확하게 규정하고, 제안서 평가 등 심사평가 과정에서 공정성과 신뢰성을 담보하고, 평가위원회에 의한 이해충돌이 발생하지 않도록 필요한 제반 조치를 마련하여 운영하고 있음</li> <li>연구원은 위탁연구사업규칙에 의거하여 사업을 수행하며, 입찰공고 시 제안요청서 등에 수행기관 선정기준 및 절차에 관한 사항을 상세히 안내하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

### 3) 수행기관 관리

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 위탁과제 연구용역 계약 중 지식재산권 및 개인정보와 관련된 과업을 포함한 위탁계약의 경우 비밀유지 서약서, 표준개인정보처리위탁 계약서, 연구자 윤리서약서, 보안각서, 청렴서약서 등을 징구함으로써 정보인권 보호 노력을 기울이고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>   |

#### 4) 사후관리

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 위탁연구사업규칙에 위탁연구사업 평가를 위한 심의위원회 운영, 위탁연구사업 평가 결과의 사후관리에 관한 사항을 명시하고 연구사업의 사후관리 과정에서 인권에 미치는 부정적 영향을 예방하기 위해 노력하고 있음</li> <li>연구원은 용역계약 일반조건에 계약상대방의 이의제기에 관한 사항을 명시하여 운영하고 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>권고의견 없음</li> </ul>  |

#### 5) 직원 인권 보호

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>2023년 임직원을 대상으로 실시한 인권실태조사 결과 상급기관, 용역 발주기관 관계자로부터 무리한 요구, 부적절한 언행, 근무시간 외 업무지시 등의 경험을 한 적이 있다는 응답비율이 28.1%로 높게 나타난 점에 유의할 필요가 있음</li> <li>시간외근무에 관한 사항이 규정되어 있지만, 인권실태조사 결과 근무시간외 업무지시 경험빈도가 높게 나타난 점에 유의할 필요가 있음</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>상급기관 공무원, 발주기관 관계자 등 외부 이해관계자의 부당한 대우 경험 비율이 높게 나타나고 있는 점에 유의하여 관련 업무를 담당하는 직원들의 업무 스트레스 실태를 파악하고 대처방안을 강구할 것을 제안함</li> </ul>   |

## 1. 중대성 평가 개요

- 국가인권위원회는 ‘인권경영 보고 및 평가지침’을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 도출하도록 권고하였음
  - 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈들을 대상으로 연구원 TF가 1차 중대성 평가를 실시하고 이에 대해 용역팀에서 검토하는 방식으로 중대성 평가를 수행함
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시
  - 발생 가능성 : 연구원 및 타 공공기관에서 과거에 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생할 가능성 등을 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
  - 영향 심각성 : 해당 인권이슈가 현실화되었을 때 기관의 사업성과 및 평판에 영향을 주는 정도, 재정손실 수준, 법 위반 여부에 의한 영향 수준, 이해관계자에게 미치는 영향 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여

| ▶ 발생가능성(likelihood) 평가 |           |           |   | ▶ 영향 심각성(consequence) 평가 |            |               |  |
|------------------------|-----------|-----------|---|--------------------------|------------|---------------|--|
| 수준                     | 정량적 측면    | 정성적 측면    | 비고  | 수준                       | 평판에 미치는 영향 | 사업 성과에 미치는 영향 | 비고   |
| 1                      | 3년에 1회 정도 | 가능성 매우 적음 | 각 인권이슈를 대상으로 정량적, 정성적 측면에서 발생 가능성을 평가하여 수준을 1~5로 표기 | 1                        | 매우 미미한 영향  | 부정적 영향 미미     | 각 인권이슈를 대상으로 평판, 사업 성과 측면에서 영향 심각성을 평가하여 수준을 1~5로 표기 |
| 2                      | 1년에 1회 정도 | 가능성 낮음    |   | 2                        | 적은 영향      | 다소의 부정적 영향    |  |
| 3                      | 반기에 1회 정도 | 가능성 중간    |   | 3                        | 중간 수준의 영향  | 중간 수준의 부정적 영향 |  |
| 4                      | 분기에 1회 정도 | 가능성 높음    |   | 4                        | 상당한 영향     | 부정적 영향이 큼     |  |
| 5                      | 월 1회 정도   | 가능성 매우 높음 |   | 5                        | 매우 커다란 영향  | 부정적 영향이 매우 큼  |  |

※ 상기 평가기준은 이매니지먼트(주) 윤리인권연구소에서 자체 정립한 것임

- 중대성 평가 결과를 토대로 인권이슈별 점수를 산출하고 고위험군, 중위험군, 보통위험군으로 분류하여 고위험군과 중위험군을 주요 인권이슈로 선정
  - 고위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 8점 이상인 주요 인권이슈로 최우선적으로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
  - 중위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 이상인 주요 인권이슈로 고위험군에 이어 차순위로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
  - 보통위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 미만인 인권이슈로 상대적으로 후순위 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함

## 2. 주요 인권이슈 도출

- 2023년도 인권영향평가 결과 도출된 총 6개의 인권이슈를 대상으로 연구원 TF와  
용역팀이 함께 중대성 평가를 실시하고 이를 토대로 주요 인권이슈를 도출함

- 기관운영 주요 인권이슈 5개, 주요사업(연구사업) 주요 인권이슈 1개 선정

| 분야             | 인권 이슈                                  | 중대성 평가    |           |    |     | 비고         |
|----------------|--|-----------|-----------|----|-----|------------|
|                |  | 발생<br>가능성 | 영향<br>심각성 | 점수 | 분류  |            |
| 인권경영 체제<br>구축  | 인권정책 선언 공개 및 내외<br>이해관계자 전파<br>(1-①-5) | 2         | 4         | 6  | 중위험 | 주요<br>인권이슈 |
|                | 구제절차의 접근성, 용이성<br>제고<br>(1-⑤-3)        | 3         | 5         | 8  | 고위험 | 주요<br>인권이슈 |
| 책임있는 공급망<br>관리 | 협력기관 인권보호<br>준수 여부 모니터링<br>(7-②-1)     | 1         | 5         | 6  | 중위험 | 주요<br>인권이슈 |
| 직원 인권 보호       | 직장 내 괴롭힘 등 인권침해<br>예방 노력<br>(11-①-2)   | 2         | 4         | 6  | 중위험 | 주요<br>인권이슈 |
|                | 직장내 인권실태 모니터링<br>위한 인권실태조사<br>(11-①-5) | 1         | 4         | 5  | 중위험 | 주요<br>인권이슈 |
| 연구사업           | 상급기관 등으로부터의<br>인권침해 경험<br>(⑤-1)        | 1         | 5         | 6  | 중위험 | 주요<br>인권이슈 |

## VII 인권경영 주요 개선과제

### 1. 2023년 기관운영 인권영향평가 개선과제

○ 기관운영 관련하여 5개의 주요 인권이슈에 대한 대응방안을 마련하였음

| 분야              | 주요 인권이슈                        | 세부 내용   | 대응방안  |
|-----------------|--------------------------------|---|---|
| 인권경영<br>체제 구축   | 인권정책 선언<br>공개 및 내외<br>이해관계자 전파 | 연구원 홈페이지에 인권경영현장 게<br>시되어 있지 않고, 인권경영 관련 정<br>보가 미흡한 실정임  | - 홈페이지 인권경영 메뉴를 세분화<br>하여 인권경영 현장 및 이행지침,<br>인권교육 실시현황, 인권침해 구제<br>절차 안내, 인권영향평가 결과, 인<br>권경영위원회 운영 현황 등을 게시<br>하여 내외 이해관계자들이 쉽게 접<br>근할 수 있도록 조치     |
|                 | 구제절차의<br>접근성·용이성<br>제고         | 2023년 인권실태조사 결과 기관내 구<br>제절차에 대해 인지하고 있지만, 이용<br>률이 낮고 인권침해 시 ‘아무런 대<br>응을 하지 않았다’는 응답이 높게<br>나타났음.                           | - 인권실태조사 결과 나타난 익명성<br>보장 및 피해자 보호 강화에 대한<br>응답내용을 반영하여 구제절차의<br>신뢰도 제고 노력을 기울여야 함  |
| 책임 있는<br>공급망 관리 | 협력기관<br>인권보호 준수<br>모니터링        | 연구원은 인권경영 이행지침에 ‘업<br>무계약자의 인권존중 책무 이행’을<br>규정하고 있으며, 계약 시 ‘인권경영<br>이행서약서’를 징구하고 있음. 향후<br>업무계약자의 인권보호 준수 여부를<br>모니터링할 필요가 있음 | - 계약기간이 상대적으로 장기간(예:<br>6개월 이상 등)이고, 과업 수행과정<br>에서 인권침해 요소가 있을 수 있<br>다고 판단되는 경우 현장방문 점검<br>(체크리스트 활용), 관계자 면담, 전<br>화 및, 설문조사 등 다양한 방법으<br>로 모니터링 실시 |
| 직원<br>인권 보호     | 직장내 괴롭힘<br>등 인권침해<br>예방 노력     | 2023년 인권실태조사 결과 출신학교,<br>출신지역, 성별, 나이 등을 이유로 차<br>별 대우를 경험했다는 응답비율이 높<br>게 나타났음   | - 향후 인권교육에 인권실태조사 결<br>과를 반영하여 교육을 실시하고,<br>인권친화적 조직문화를 조성하기<br>위한 캠페인 실시 등의 노력을 기<br>울일 필요가 있음   |
|                 | 직장내 인권실태<br>모니터링 위한<br>인권실태조사  | 2023년 인권실태조사에서 직장내 괴<br>롭힘 세부 항목들의 경험비율이 전체<br>적으로 높게 나타난 점에 유의할 필<br>요가 있음   | - 정기적 인권실태조사를 통해 구성<br>원의 인권실태를 파악하고, 의견을<br>수렴하여 연구원의 조직문화 개선<br>에 반영  |

## 2. 2023년 주요사업 인권영향평가 개선과제

- 주요사업 관련하여 1개의 주요 인권이슈에 대한 대응방안을 마련하였음

| 분야   | 주요 인권이슈                   | 세부 내용  | 대응방안   |
|------|---------------------------|--|--|
| 연구사업 | 상급기관<br>등으로부터의<br>인권침해 경험 | 2023년 인권실태조사 결과 상급기관, 용역 발주기관 관계자로부터 무리한 요구, 부적절한 언행, 근무시간 외 업무지시 등의 경험을 한 적이 있다는 응답비율이 높게 나타난 점에 유의할 필요가 있음 | - 상급기관 등으로부터의 인권침해 실태를 보다 세부적으로 파악하고, 이에 대한 대응방안을 마련<br>cf. 관련 직원들의 업무 스트레스를 진단하고, 전문가 심리상담 제공 |



## VIII

## 인권경영 추진 로드맵

|                   |   |  |  |
|-------------------|---|--|--|
| 인권경영<br>비전        | 인권 기반의 건축공간 연구로 지속가능 발전에 기여하는 AURI  |  |  |
| 추진단계              | 인권경영 정착기<br>(~2023년)  | 인권경영 성숙기<br>(2024년~2025년)  | 인권경영 확산기<br>(2026년~)   |
| 추진목표              | 인권경영 체계 구축<br>및 제도 안정화  | 인권경영 실천 고도화 통한<br>인권경영 정착  | 인권경영 확산 통해<br>인권친화적 생태계 조성   |
| 주요과제              | <ul style="list-style-type: none"> <li>•인권경영 규범 확립</li> <li>•인권경영시스템 확립</li> <li>•인권영향평가 확대 실시</li> <li>•인권교육 체계화</li> <li>•인권침해 구제절차 확립</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•인권경영 규범 고도화</li> <li>•인권경영 평가체계 수립</li> <li>•인권실태조사 정례화</li> <li>•인권영향평가 실효성 제고</li> <li>•인권교육 내실화</li> <li>•인권침해 구제절차 활성화</li> <li>•인권경영 대외 협의체 운영</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•인권경영시스템 선진화</li> <li>•인권경영 평가체계 확립</li> <li>•대내외 인권경영 생태계 조성</li> <li>•인권 존중 문화 정착</li> <li>•공공기관 인권경영 선도</li> </ul> |
| 모니터링<br>및<br>환류체계 | 이슈 파악   | 분석 및 진단  | 환류   |
|                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•인권실태조사 및 인권영향평가 정례화</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>•인권실태조사 결과 분석 및 시사점 도출</li> <li>•인권영향평가 결과 분석 및 시사점 도출</li> <li>•인권침해 진정 이슈 분석 및 시사점 도출</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>•규정 및 제도 고도화</li> <li>•인권영향평가 권고사항 이행 노력</li> <li>•전 직원 인권감수성 향상 교육 강화</li> <li>•인권경영 대외 확산</li> </ul>                |