

---

# 2024년 인권영향평가 결과보고서

---

2024. 10.

# 제 출 문

건축공간연구원 원장 귀하

‘2024년도 건축공간연구원 인권영향평가’  
결과보고서를 제출합니다.

2024. 10.

이매니지먼트(주) 대표이사 나상억

# 목 차

I. 인권경영 환경분석 .....	5
1. 국제 인권경영 동향 .....	5
2. 국내 인권경영 동향 .....	8
II. 인권영향평가 실시 .....	12
1. 인권영향평가 이해 .....	12
2. 인권영향평가 실시 개요 .....	13
가. 실시 주체 및 범위	
나. 주요사업 선정	
다. 평가절차 및 방법	
3. 평가지표 구성과 내용 .....	15
가. 사전 정보	
나. 기관운영 인권영향평가 체크리스트	
다. 주요사업 인권영향평가 체크리스트	
III. 기관운영 인권영향평가 결과 .....	21
1. 평가 종합 .....	21
가. 총평	
나. 체크리스트 종합 진단 결과	
다. 분야별 평가요약 및 개선의견	
2. 기관운영 분야별 평가 결과 .....	36
가. 분야1_인권경영 체제의 구축	
나. 분야2_고용상의 비차별	
다. 분야3_결사 및 단체교섭의 자유 보장	
라. 분야4_강제 노동의 금지	
마. 분야5_연소자 노동의 금지	
바. 분야6_산업안전 보장	
사. 분야7_책임 있는 공급망 관리	
아. 분야8_지역주민의 인권 보호	
자. 분야9_환경권 보장	
차. 분야10_고객 인권 보호	
카. 분야11_직원 인권 보호	

IV. 주요사업[연구사업] 인권영향평가 결과 .....	50
가. 평가 종합	
나. 체크리스트 종합 진단 결과	
다. 항목별 평가 결과	
V. 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출 .....	54
1. 중대성 평가 개요 .....	54
2. 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈 현황 .....	55
3. 중대성 평가 통한 주요 인권이슈 선정 .....	56
VI. 주요 인권이슈별 대응방안 수립 .....	57
1. 기관운영 주요 인권이슈 대응방안 .....	57
2. 주요사업 주요 인권이슈 대응방안 .....	57
3. 2023년 인권영향평가 결과에 따른 개선과제 이행점검 .....	58
VII. 인권경영 추진 로드맵 .....	59

별첨. 인권영향평가 세부평가내역

## 1. 국제 인권경영 동향

### □ 인권경영 개념

구 분	내 용
인권 (Human Rights)	<ul style="list-style-type: none"> <li>“인권”은 인간으로서 모든 사람에게 부여되는 기본적인 자유와 권리로 반드시 준수해야 하는 최소 규범임.</li> <li>* 국가인권위원회법 제2조 제1호는 인권을 ‘「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리’로 정의하고 있음.</li> </ul>
인권경영 (Human Rights Management)	<ul style="list-style-type: none"> <li>“인권경영”이란 사람을 중시하는 경영, 즉 기관활동 전반에 있어서 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하며, 인권과 관련된 부정적 영향이 발생하지 않도록 노력하는 것을 의미함. 기관은 전 국제사회에서 선언한 국제인권규범을 지지하고 국내 법률을 준수해, 인권존중을 기관 목표 중 하나로 설정하여 기관의 영향이 미치는 모든 범위 내에서 이를 실현해야 함.</li> </ul>

### □ 국제인권규범 요약

구 분	내 용
유엔 헌장 (Charter of the United Nations)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1945년 인권법 측면에서 인간의 존엄과 가치, 여성과 남성의 평등, 인종·성별·언어·종교와 관계없이 모든 인간의 인권과 기본적 자유를 증진하기 위해 작성되었으며, UN을 중심으로 한 국제사회에서의 인권 논의에 확고한 토대를 마련하였음.</li> </ul>
세계 인권 선언 (Universal Declaration of Human Rights)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1948년 6월 유엔 인권위원회에 의하여 유엔 헌장의 취지를 반영하여 선언문이 완성되었고, 같은 해 12월 유엔 총회에서 채택되었음. 인권의 내용을 크게 시민·정치적 권리와 경제·사회적·문화적 권리로 분류하고 있음. 법적 구속력은 갖고 있지 않지만, 그 이념과 내용이 수많은 국가의 헌법과 법률에 반영되어 있음.</li> </ul>
OECD 다국적기업 가이드라인 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1976년 제정된 ‘국제투자 및 다국적기업에 관한 OECD선언’의 일부분으로서 지속가능한 발전에 대한 다국적 기업의 기여도를 높이고 특히 환경, 인권, 부패 등의 분야에서 기업의 활동이 미치는 부정적 영향을 해결하기 위해 각국 정부가 다국적 기업에 권고하는 자발적인 행동 규범으로 2011년에는 인권에 관한 장을 추가하였음. 정부가 아닌 기업을 대상으로 하는 것이어서 법적 구속력은 없으나, 수락국들이 각자 설립한 연락사무소(NCP : National Contact Point)를 통해 홍보하고, 이행에 관한 문제를 처리함으로써 이행력을 확보하고 있음.</li> </ul>
ILO (International)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1998년 국제노동기구(ILO)가 ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 국제노동기구 선언과 그 후속조치’에서 제시한 8개의 협약을 칭함. ILO는 그동</li> </ul>

구 분	내 용
Labour Organization) 핵심협약	<p>안 체결한 189개의 협약 가운데 노동활동 보장 협약, 강제노동 금지 협약, 아동노동 금지 협약, 균등대우 협약 등 8개를 핵심협약으로 정하고 있음. 우리나라는 1991년 ILO 정식 회원국이 되었지만, 8개의 핵심협약 중 아동노동 금지·차별 금지 등 4개 협약만 비준하였음. 이어서 2021년 2월, 105호 (강제노동 금지)를 제외하고, 3개 핵심협약 비준동의안이 통과되면서 ILO 핵심협약 8건 중 7개를 비준하였음.</p>
UN 글로벌 콤팩트 (UNGC)	<p>• 2000년 출범하여 인권·노동·환경·반부패방지 4대 분야의 10대 원칙을 제시하고 있음. UN과 기관(기업)을 직접적 연결하는 플랫폼이며, 자발적 참여에 기초하며 강제성은 없음.</p> <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>
ISO 26000 (사회적 책임에 관한 국제표준)	<p>• 2010년 국제표준화기구(ISO)가 발표한 기업의 사회적 책임(CSR : Corporate Social Responsible)에 대한 국제표준으로 모든 조직이 사회적 책임을 이행할 수 있도록 조직 거버넌스, 인권, 노동 관행, 환경, 소비자 이슈, 공정운영 관행, 지역사회 참여와 발전 등 7개 핵심 주제에 대해 준수해야 할 사항을 정리해 놓은 지침서임.</p>
UN 기업과 인권 이행원칙 (UN Guiding Principles for Business and Human Rights)	<p>• 2011년 UN에서 채택하였고, 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중책임, 구제접근성 개선의 3가지 핵심원리를 근간으로 국가와 기업이 인권을 위해 어떤 역할을 해야 하는지 명확히 규정하였음. 본 이행원칙을 이행함으로써 공공기관은 정부규제 목표를 준수하면서 기업의 영향을 통제하고 인권을 실현할 수 있게 됨. 법적 구속력을 갖지는 않지만 현존하는 기업과 인권 관련 국제규범들이 대부분 UNGP의 내용을 차용하고 있을 정도로 가장 핵심적인 국제규범의 원천으로서 작동하고 있음.</p>

## □ 공급망 실사

- 최근 ESG 경영의 일환으로 공급망 안에서 환경·인권·윤리를 저해하는 요소가 무엇인지 점검하도록 의무를 부여하는 EU 공급망 실사법에 대한 입법 논의가 진행되었음. 특히 국제법적 논의의 발전과 개념의 변천을 통해 인권실사(Human Rights Due Diligence)에서 ‘공급망’과 ‘이해관계자의 참여’에 대한 중요성이 점점 더 강조되는 추세임. ‘EU 공급망 실사법 지침(안)’은 2011년 UN 인권위원회에서 채택한 ‘UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)’과 ‘OECD 다국적기업 가이드라인’ 등을 기반으로 하고 있음.
- 2017년 프랑스는 세계 최초로 기업의 실사 책임을 자발적 정책에서 법률적 의무로 강화한 ‘인권실사 의무화법’을 제정하였고, 독일은 2021년 공급망에서 인권침해 방지를 위한 기업의 실사를 의무화하였음.
- 2022년 2월, EU 집행위원회는 공급망 실사법을 공식화하며, ‘기업 지속가능성 실사 지침’ 초안을 발표하였고, EU 집행위원회의 지침안은 EU 의회와 이사회의 승인을 거쳐 최종 발효됨. 2023년 6월, EU 의회에서 ‘기업 지속가능성 실사 지침(CSDDD)’이 본회의를 통과하였고, 기업의 부담을 우려하여 여러 차례 내용을 수정하는 등 난항을 겪으며 대상기업의 범위가 대폭 완화되었음.
- ‘공급망 실사법’으로 알려진 유럽연합(EU) 「기업 지속가능성 실사 지침」(CSDDD : Corporate Sustainability Due Diligence Directive)은 기업이 사업장 운영에서 발생하는 지속가능성 관련 위험을 식별, 예방, 완화, 제거하여 적절한 대응조치를 하도록 규정하고 있음. 즉, 기업이 공급망 내 협력업체 등의 인권 및 환경과 같은 위험을 평가하고, 잠재적인 영향을 방지하거나 완화하는 조치를 취한 뒤, 이를 주기적으로 검토하여 실사 내용을 공시하는 과정을 포함하고 있음.
- 2024년 4월, EU 의회에서 CSDDD가 최종 통과됨에 따라, 2027년부터 기업 규모에 따라 순차적으로 시행되는데, 한국 대기업 상당수가 영향을 받을 수 있음.
  - EU 역내기업은 직원 수와 순매출액에 따라 순차적으로 적용되나, 한국 등 역외 기업은 직원 수 기준 없이 EU내 매출액 기준으로 적용 기업이 결정됨.

## 2. 국내 인권경영 동향

### □ 국가인권위원회

- 2016년 기업과 인권에 관한 국가정책의 일관성과 효과성을 제고하기 위해 <기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP)>을 마련할 것을 정부에 권고하였음. 이는 2013년 EU가 회원국들에게 국가별 기업과 인권 NAP 수립을 권고하였고, ‘UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)’을 실현하기 위함임.

\* 국가인권정책기본계획(National Action Plan for the Protection and Promotion of Human Rights, 이하 NAP)은 인권 관련 법·제도·관행 개선을 목표로 하는 범국가적 중장기 종합계획임.

- 2018년 8월, 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적 평가가 가능하도록 지원하기 위하여 <공공기관 인권경영 매뉴얼>을 마련하였음. 인권위는 매뉴얼을 발표하면서 산하 공공기관의 인권경영 실행지원, 공공기관 인권경영 평가지표 신설·확대를 권고하였는데, 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부기관과 17개 광역지방자치단체 모두 수용 입장을 밝혔음.

- 매뉴얼은 인권경영 전 단계를 포괄, 인권경영체계 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구체절차의 제공으로 총 4단계로 구성됨.

- 2022년 7월, 30개 정부 부처 및 17개 광역자치단체장에게 경영평가 대상인 산하 공공기관이 ‘인권경영 보고지침’에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하도록 하고 향후 기관 경영평가 시 위 지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고하였음. 이에 따라 경영평가 대상 공공기관은 ‘인권경영 보고지침’에서 제시된 기준에 따른 인권경영보고서를 공시해야 함.

- ‘인권경영 보고지침’에서는 인권영향평가를 하면서 “중대성 평가”도 병행하여 식별된 인권이슈 중에서 우선적으로 대처할 ‘주요 인권이슈’ 도출을 권고하였음. 주요 인권이슈는 인권영향평가의 최종 결과물로서 인권경영 보고에 반드시 포함되어야 함.

\* 중대성 평가는 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법여부, 침해의 심각성(예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각), 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 국가정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려함.

- 2022년 8월, ‘제4차 국가인권정책기본계획(NAP, 2023~2027)’을 마련할 것을 권고하였음. 제4차 인권NAP 권고에서는 향후 5년간 집중적으로 개선해야 할 100개의 핵심 인권과제를 총 6개의 장으로 분류하였음.

- 모든 사람의 기본적 자유 보장(제1장), 다양한 사회 구성원의 차별금지과 존중받는 삶 실현(제2장), 일하는 모든 사람의 인권 보장(제3장), 인권 친화적 사회를 위한 변화 선도(제4장), 기업의 인권 존중 의무 강화(제5장), 북한 인권 개선을 위한 실질적 노력(제6장)

### □ 법무부

- 제1차 기본계획(’07~’11년), 제2차 기본계획(’12~’16년), 제3차 기본계획(’18~’22년)에 이어 2024년 3월, ‘제4차 국가인권정책기본계획(NAP, 2023~2027)’을 수립·공표하였음. 제4차 기본계획은 30개 정부 부처 및 기관과의 협의 과정을 거쳐 수립하였는데, 6개 정책목표를 중심으로 31개 분야, 271개의 정책과제로 구성되어 있음. 제4차 기본계획의 주요 내용은 다음과 같음.

- ‘생명존중과 기본적 자유의 보호와 증진’ (범죄피해자 보호·지원 강화, 수용자 사회복귀 처우 프로그램 다양화



등), ‘인간다운 생활을 할 권리의 보장’ (노동권, 적절한 생활수준에 관한 권리, 건강권과 보건·환경권 등), ‘사회적 약자 및 소수자의 인권 보호 강화’, ‘디지털 시대의 인권 보호 및 증진’, ‘기업의 인권 존중 책임 강화’ (인권 경영의 제도화, 구제절차의 실효성 제고 등), ‘인권 의식과 인권 존중 문화 확산’

## □ 행정안전부

- 행정안전부는 ‘19년 지방공기업 경영평가편람(2018.12.)을 통해 2020년부터 인권경영에 대한 별도의 지표를 신설하겠다고 밝혔다. 이에 기획재정부도 ‘18년 공공기관 경영평가 편람에 기관의 인권경영 노력과 성과를 평가하는 비중을 높이고, 평가내용을 구체화함. 지방공기업의 경우 국가인권위원회의 권고를 적극 수락하여 2019년 “인권경영 평가지표”를 신설한 바 있으며, 공공기관 및 공기업에 대한 경영평가에서 인권경영 평가가 이루어지고 있음.
- ‘사회적 책임’ 지표 내 세부지표 윤리경영 세부 평가 내용(인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과-인권경영체 계구축, 인권영향평가, 구제절차 운영, 인권교육 및 환류)
- 2020년 6월, 공공기관이 민간기업 불공정거래를 줄이고, 공정경제의 모범을 보이기 위한 ‘지방공기업 모범거래모델(Best Practice Model) 가이드라인’을 발간하였음. 향후 상생협력 및 동반성장 생태계 조성을 위해 불공정거래를 유발하는 제도적 요인을 파악하고자 인권영향평가 지표에 추가 반영할 필요가 있음.

## □ 관련 법률

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행
  - 2007년 12월, 남녀고용평등법의 법제명을 변경하고 내용을 일부 개정한 것으로 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하는 것을 목적으로 하고 있음.
  - 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가, 아동 양육 지원 위한 사업주의 노력 의무 내용을 포함하고 있으며, 직장 내 성희롱의 금지를 명시하여 사용자는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방 교육을 매년 실시하여야 함. 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 근로자에게 성희롱을 한 경우, 사용자는 피해자 보호를 위한 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 해야 하며, 피해자에 대한 불이익 조치를 할 수 없음.
- 산업안전보건법 고객응대근로자 보호 조치
  - 2018년 10월부터 감정노동자 보호를 의무화하는 ‘산업안전보건법 제41조(감정노동자 보호법)’가 발효되었고, 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위로 인한 고객응대근로자의 건강장해를 예방하기 위해 사업주로 하여금 필요한 조치를 의무화하였음. 이어 2021년 10월부터는 주로 고객을 응대하는 근로자에 해당하지 않더라도 업무를 수행하는 과정에서 제3자의 폭언, 폭행 등에 노출될 수 있는 근로자까지 보호될 수 있도록 개정되었음.
  - 사업주의 고객의 폭언 등에 의한 노동자 건강장해 예방조치(폭언 등 금지 요청 문구, 음성 등), 감정노동자 건강장해 발생 시 보호조치(업무의 일시적 중단·전환, 휴게시간 연장 등), 불리한 처우 금지(노동자의 조치 요구를 이유로 불리한 처우 금지)에 초점을 맞추고 있음.
- 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지법) 개정·시행
  - 2019년 7월부터 사용자나 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 우위를 이용해 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 행위 등을 하지 못하도록 하는 내용으로 근로기준법 개정에 따라 시행되었음. 이에 따라 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방 및 조치사항을 필수적으로 기재하게 되었고, 괴롭힘 행위자에 대한 처벌 및 피해자에 대한 보호조치를 의무화하였음. 이후 2021년 10월부터 시행된 일부 개정안에는 2차 피해발생 방지를 위한 비밀유지의무, 사용자 의무 위반에 대한 제재 규정 등이 신설되어 사용자 조치 의무가 강화되었음.

○ 중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 ‘중대재해처벌법’ 이라 함) 시행

- 2022년 1월부터 기업에서 사망사고 등 중대재해가 발생했을 때 사업주에 대한 형사처벌을 강화하는 내용의 ‘중대재해처벌법’ 이 시행되었음. 이후 2024년 1월부터 상시 근로자 5인 이상의 모든 사업장에 확대 적용됨에 따라 5인 이상 50인 미만 사업장들은 중대재해를 예방하기 위한 안전보건관리체계를 구축해 이행해야 함.
- 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.

□ 최근 공공기관 경영평가 동향

- 인권경영 추진체계를 기관의 중장기적 경영목표와 ESG 경영과 연계하여 재정립하고, 외부 환경과 내부 역량 분석을 통해 중점 추진과제를 도출할 필요가 있음. 이후 인권경영 성과는 인권경영 지수 개발 및 인권경영보고서 발간 등을 통해 확인할 수 있으며, 특히 PDCA(계획-집행-평가-환류) 관점의 적극적인 환류 노력이 요구됨.
- 인권경영 실무협의체 등 실행조직의 신설과 인권경영 감시장치를 인권경영 담당부서와 독립적으로 운영하는 방안을 검토해 볼 수 있으며, 인권경영위원회는 외부위원 수를 확대하고, 인권 분야 전문가로 구성하여 전문성과 다양성을 확보하여야 함.
- 인권영향평가의 신뢰성을 높이기 위해 적정성을 재검토하고 현장실사를 도입하여 평가점검을 강화하는 방안을 고려해 볼 수 있으며, 기관의 특성을 반영한 맞춤형 체크리스트를 개발하기 위한 작업을 지속적으로 수행해야 함.
- 인권침해를 사전에 예방하기 위해 인권영향평가와 인권실태조사 결과에 따른 업 특성과 관련된 취약요소 즉, 맞춤형 위험요인을 식별해야 함. 주요 인권이슈와 그에 따른 개선과제가 도출되었다면, 개선과제의 이행실적을 지속적으로 점검함으로써 인권영향평가의 결과가 차년도 인권경영 추진계획에 반영되도록 실질적인 환류체계를 구축해야 함.
- 신고·상담창구의 실적이 없다면, 그 원인을 분석하고 활성화하기 위한 방안을 강구해야 함. 실질적이고 내실화된 소통채널의 운영을 위해 신고유형별 채널을 간소화 할 필요가 있으며, 활용이 안되고 있는 채널은 새로운 채널로 발굴하거나 잘되고 있는 채널과 통합하는 등의 방안도 고려해 볼 수 있음.
- 기관 내 유사한 인권침해 사례가 재발하지 않도록 신고 내역 원인 분석 등 사안에 대한 면밀한 검토와 재발방지를 위한 노력을 기울일 것을 촉구하였음.
- 기관의 특성과 구성원의 니즈를 반영한 자체 교육 콘텐츠를 개발하거나 다양한 방식으로 계층별 맞춤형 인권교육을 실시할 수 있음. 교육 실시에 그치지 않고 참여율(이수율) 관리와 교육 전후의 성과(만족도 조사 외에도 교육 전후의 인식 변화)를 측정하여 차년도 인권교육 계획에 반영하는 등 성과환류 과정을 구축해야 함.
- 자회사 및 협력사를 대상으로 인권경영 우수사례를 적극적으로 공유하고, 상주 협력사뿐 아니라 외부 협력사에 대해서도 인권교육의 기준을 마련하여 인권존중 문화를 확산하는 노력이 필요함.
- 내·외부 이해관계자와의 소통채널을 구축 및 활성화하고, 주요 이해관계자별 맞춤형 활동을 지속적으로 추진하여 공공기관의 사회적 책임을 이행하여야 함.

## □ ESG 동향

- ESG는 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로 환경 경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조에 초점을 맞춘 지속가능성(Sustainability)과 관계된 기업 경영의 핵심 요소임. 인권경영은 환경과 지배구조를 포괄하고, ESG의 S(사회)에는 인권이 담겨있는 등 인권경영과 ESG는 사회문제의 영역이 겹치는 공통점이 있음. 그러나 ESG는 투자자가 장기적·안정적으로 경제적 이익을 얻을 것인가에 관심을 가지는 것에 반해, 인권경영은 기업에 의한 인권침해를 줄일 수 있을 것인가를 목적으로 한다는 점에서 근본적인 차이가 있음.
- 최근 지구온난화와 기후 변화, 빈곤, 인구증가 등에 대처하기 위해 기업 생존과 성장의 핵심적인 요소로 기업의 ESG 경영 필요성이 증가하였음. 이에 산업통상자원부는 2021년 기업의 ESG 경영과 평가대응을 위해 <K-ESG 가이드라인>을 제시하였음.
  - K-ESG 가이드라인은 모든 기업에 공통으로 적용되는 공통항목으로 구성되어 있으며, 국내외 주요 평가지표에서 활용되는 비중을 고려하여 항목별로 제시하고 있음(정보공시(P), 환경(E), 사회(S), 지배구조(G)의 4개 영역과 27개 범주, 61개 기본 진단 항목으로 구성되어 있음).
- 기획재정부는 2022년 2월, ESG 공시항목을 대폭 확대하는 ‘공공기관 알리오(ALIO) 통합공시 기준’ 개정을 발표하였음.
- 국가인권위원회는 국제적인 ESG 공시 기준에 인권경영의 내용이 일부 포함되어 있지만, 기업의 선택에 따라 인권경영 내용이 ESG 공시에서 누락될 수 있는 문제가 있다고 보았음. 이에 ‘인권경영 보고지침(2022, 인권위)’의 내용을 금융위원회가 새롭게 마련하고 있는 국내 ESG 공시 기준의 필수 공시 항목으로 반영하고, 기업의 공시 부담을 줄일 수 있는 지원 방안도 함께 마련할 것을 권고하였음. 2024년 금융위원회는 권고를 수용하여 이해관계자들을 대상으로 의견수렴을 진행하는 과정에서 ‘인권경영 보고지침’의 내용에 대해서도 검토할 것이라 회신하였음.

## Ⅱ

## 인권영향평가 실시

### 1. 인권영향평가 이해

#### 가. 인권영향평가 개념

구 분	내 용
인권실사 (Human Rights Due Diligence)	<ul style="list-style-type: none"> <li>“인권실사”는 기관활동에 수반하는 실제적·잠재적 인권침해 리스크를 파악하여 예방 및 구제조치를 취하고 이를 개선하는 기관의 인권침해 회피노력을 의미함.</li> <li>- 인권실사에는 부정적 인권영향 파악, 예방 및 완화 조치 시행, 실행 성과 추적 및 공개 과정이 포함되며 인권경영시스템 구축과 실행 성과를 기관의 인권실사 및 실천·점검 의무 이행 증거로 판단함.</li> <li>- ‘UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)’은 인권실사가 기업 자신의 부정적 인권 영향 뿐만 아니라 공급자들을 포함하여 그 기업의 사업관계에 있는 기업들의 활동, 제품 또는 서비스와 직접적으로 관련이 있을 수 있는 것들도 포함되어야 한다고 규정하고 있음.</li> </ul>
인권영향평가 (Human Rights Impact Assessment)	<ul style="list-style-type: none"> <li>“인권영향평가”는 기관이 사업 관계의 결과 또는 기관의 경영활동으로 발생할 수 있는 부정적인 인권 영향을 파악하고 평가하는 절차로 ‘UN 기업과 인권 이행지침(UNGPs)’에서 제시하는 인권실사 및 실천·점검 의무 이행의 핵심 도구임.</li> <li>- “기관운영 인권영향평가”는 기관 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 평가를 실시함.</li> <li>- “주요사업 인권영향평가”는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적인 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 평가를 말함.</li> </ul>

#### 나. 인권영향평가 중요성

- 인권영향평가는 기관 스스로 기관운영 및 주요사업과 관련한 실질적·잠재적·부정적 인권영향을 파악하여 인권침해 예방 및 완화계획을 수립하는데 필요한 기초 정보를 제공함. 평가 결과 부정적 영향이 예상될 경우, 이를 주요 인권이슈로 도출하여 대응계획을 수립하게 하는 데 목적이 있음.
- 인권경영 이슈가 국내·외에서 중요한 의제로 대두됨에 따라 공공기관의 인권보호에 대한 사회적 요구와 책임이 증가하였고, 민·형사상 책임 관련하여 법·제도가 강화되고 있음. 기관은 인권경영 현황을 점검하여 업무상 발생할 수 있는 부정적 영향의 예방뿐 아니라 인권침해에 연루되지 않아야 하며, 인권취약 분야에 대한 선제적 조치를 취해야 함. 인권영향평가는 기관이 인권을 보호하기 위해 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 대내외에 보여줌으로써 잠재적인 법적 리스크를 예방하고 대비하는 데도 도움을 줄 수 있음.
- 공공기관 인권실천·점검 의무의 핵심 도구로 국가인권위원회가 발간한 <공공기관 인권경영 매

뉴얼>에는 인권영향평가 실시 내용이 포함되어 있음. 2018년 인권위는 매뉴얼을 활용하여 공공기관에 인권경영을 실행할 것을 권고하였음. 인권영향평가는 인권경영 목표를 달성하기 위해 일시적인 절차가 아니라 정기적으로 실시하여야 하며, 기관은 평가결과에 따른 개선조치의 이행을 모니터링하여 경영평가에 선제적으로 대응할 수 있음.

- 공공기관의 사회적 책무 이행과 기관의 지속가능성을 증진시키기 위한 인권존중을 기관의 목표로 설정하고, 인권영향평가 결과를 토대로 기관 특성을 반영한 최적의 인권친화적 경영 체계를 구축하여 인권경영을 실천할 수 있음.
- 기관은 인권영향평가 과정을 통해 이해관계자와의 관계를 개선할 수 있고, 이해관계자의 인권존중 책임에 대한 인식도 제고할 수 있음. 인권영향평가를 통한 기관의 평판 제고는 사업기회의 확대와 우수 인재 확보라는 선순환 구조의 정착으로도 이어질 수 있음.

## 2. 인권영향평가 실시 개요

### 가. 실시 주체 및 범위

- 1) 평가주체 : (내부) 건축공간연구원 인권영향평가 담당자, (외부) 이매니지먼트(주)
- 연구원은 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과를 도출하기 위해 외부 전문기관과 공동으로 진단 및 평가를 실시
- 2) 평가기간 : 2024. 8. 20. ~ 2024. 10. 18.
- 3) 평가범위 : 기관운영 및 주요사업
- (기관운영) 인권경영 체제, 고용, 단체교섭, 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 연구사업을 대상으로 사업 수행 과정에서 사업의 핵심 주체인 위탁 용역업체, 연구원 직원 등의 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가를 실시

### 나. 주요사업 선정

- 1) 평가대상 사업 : 연구사업
- 2) 주요사업 인권영향평가 대상사업 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 평가하는게 적절한 것으로 판단되었기 때문임. 발주처 주관부서와의 협의를 통해 2024년도 주요사업 인권영향평가 또한 ‘연구사업’을 대상으로 실시하기로 하였음.

## 다. 평가절차 및 방법

### 1) 평가절차

인권 영향 평가 위탁 용역 기간	1단계 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>• 2024년 건축공간연구원 인권영향평가 추진계획 수립</li> <li>• 2024년 건축공간연구원 인권영향평가 착수보고</li> </ul>
	2단계 조사 및 지표 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 관련 국내외 동향 조사</li> <li>• 국내외 기준에 따라 연구원 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 평가 실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원 인권영향평가 담당자 대상 워크숍 진행 (인권영향평가의 이해, 평가지표 이해 및 작성방법 숙지)</li> <li>• 1차 평가(내부 문서 및 규정, 관행을 근거로 연구원 평가 담당자가 평가 실시)</li> <li>• 2차 평가(용역팀이 1차 평가 결과를 검증하고 평가 결과 수정)</li> <li>• 용역팀 2차 평가 결과를 연구원 인권영향평가 담당자가 검토하고 피드백 제시</li> <li>• 피드백 반영하여 평가 결과 확정 후 주요 인권이슈 도출 및 결과보고서 작성</li> </ul>
인권 영향 평가 이후	4단계 결과적용 및 활용	<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>
	5단계 모니터링 및 성과보고	<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 기관 운영 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 조성하였음.
- 체크리스트별로 기관 인권영향평가 담당자 평가와 외부 전문기관 평가를 실시하였음. ‘충족(예)’ 지표에 대해서는 객관적 증빙자료를 확인하고, ‘미충족(보완필요 및 아니오)’ 지표에 대해서는 기관 평가 담당자의 검증을 거쳐 추가 증빙자료 여부 등을 확인하여 전문기관에서 평가

에 반영함.

- 기관 인권영향평가 담당자가 최종적으로 체크리스트 평가 결과를 확인하여 평가를 마무리하고, 전문기관에서 평가 결과를 토대로 주요 인권이슈를 도출하고 대응방안을 마련하여 결과보고서 초안을 작성함.

### 3. 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 (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 (No Info)	• 지표가 요구하는 내용의 진전 정도를 파악할 수 있는 정보가 없는 경우(정보 수집체계 구축 필요)
해당 없음 (Not applicable and Unknown)	• 지표가 요구하는 내용이 기관 운영 및 사업 운영과 관련이 없는 경우(예. 외국인 근로자 처우 - 외국인 근로자 없음, 노조 부재 시 대안조치 - 노조 있음 등)

## 나. 기관운영 인권영향평가 체크리스트

### 1) 체크리스트 개요

- 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 국가인권위원회가 제시한 <공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)>의 체크리스트를 기반으로 하되 기관에 최적화된 체크리스트를 마련하고자 국가인권위원회의 최신 지침 및 공공기관 경영평가 동향, 기관 현황, 최근 인권 이슈 등의 관점에서 전년도 체크리스트를 전반적으로 검토하였음.
- 기관운영 전반에 걸쳐 정기적으로 점검할 필요성이 있으므로 전년도 지표의 대부분은 유지하였으며, 신규 지표의 발굴, 기존 지표의 보완 등의 과정을 거쳐 평가지표를 재구성한 결과는 다음과 같음.
- (2023년) 총 11분야 30항목 127개 지표 ➡ (2024년) 총 11분야 32항목 135개 지표

### 2) 신규 지표

- 기관 내·외부 인권 환경 변화를 반영하고 평가 강화를 위해 신규로 설정한 지표는 다음과 같음.

#### ▷ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항 목	지 표	변동내역 및 사유
② 인권영향평가 정기적 실시	연구원은 인권영향평가를 통해 해당년도 기관의 인권이슈를 분석하여 중대성 평가를 이행하는 등 '주요 인권이슈'를 도출하고, 이에 대한 대응방안을 수립하고 있다.	- (추가) 국가인권위원회의 <인권경영 보고 및 평가 지침(2022)>에 따른 평가 강화
③ 인권경영 제도화를 위한 필요조치	연구원은 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정 기구로서 독립적인 위원회(인권경영위원회)를 운영하고 있으며, 위원회는 다양한 이해관계자로 구성되어 있다.	- (추가) 인권경영위원회의 역할 강화
	연구원은 내·외부 다양한 이해관계자의 인권 관련 이슈를 파악하기 위한 의사소통 채널을 운영하고 있다.	- (추가) 이해관계자 대상 의사소통 채널을 운영하여 인권 관련 이슈를 파악하고 있는지 점검
⑥ 인권교육 실시	연구원은 전직원을 대상으로 인권 관련 교육을 매년 실시하고 있다.	- (추가) 법정 의무교육 포함하여 전직원 대상 교육 실시하는지 점검
	연구원은 인권 관련 연간교육 프로그램(계획)을 수립하여 운영하고 있으며, 기관장, 고위직, 인권경영담당자 등을 대상으로 하는 교육프로그램을 포함하고 있다.	- (추가) 법정 의무교육 외 고위직 및 담당자 대상 교육 실시하는지 점검
	연구원은 협력기관을 포함한 이해관계자들이 인권교육을 받을 수 있도록 지원한다.	- (추가) 협력기관 등을 대상으로 하는 인권경영 확산 노력 이행 여부를 점검

#### ▷ 분야 11. 직원 인권 보호

항 목	지 표	변동내역 및 사유
② 갑질 근절	연구원은 갑질 근절을 위한 사내규범과 정책을 마련하고 있다.	- (추가) 전년도 인권실태조사 결과 반영하여 항목 신설
	연구원은 갑질 피해 신고센터를 설치하여 운영한다.	
	연구원은 외부 이해관계자의 부당한 요구나 연행으로부터 직원을 보호하기 위한 적절한 조치를 마련하고 있다.	
	연구원은 갑질 행위 예방을 위해 연 1회 이상 교육을 실시하고 있다.	
⑤ 일·가정 양립 및	연구원은 노동기준에 따른 휴식시간을 보장하고 연구원 내 직원을 위한 휴게시설을 제공하고 있다.	- (추가) 전년도 인권실태조사 결과 반영 및 직원 휴식권 보장 강화를 위한 지표임. 지표가 추가됨에 따라 항목



휴식권 보장	연구원은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 휴가 중, 또는 공휴일에 긴급상황을 제외하고 불필요한 업무지시를 하지 않는다.	명도 변경(일·가정 양립→일·가정 양립 및 휴식권 보장).
--------	---	----------------------------------

### 3) 수정 지표

- 기관 현황을 반영하고 지표 활용성을 강화하는 차원에서 지표 표현 일부를 수정하고 유사·중복 내용의 지표는 하나로 통합하였음.

#### ▷ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항 목	'23년	'24년	변동내역 및 사유
③ 인권경영 제도화를 위한 필요조치	연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 관련 규정을 제정하고, 인권경영 계획을 수립하는 등 필요한 조치를 이행하고 있다.	- (수정) 구체적 표현으로 수정
	연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치했다.	연구원은 인권경영 추진을 위한 담당부서 및 담당자를 지정하고 있다.	- (수정) 인권경영 담당자 지정 포함

#### ▷ 분야 11. 직원 인권 보호

항 목	'23년	'24년	변동내역 및 사유
① 직장 내 괴롭힘 방지	연구원은 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 충분한 교육을 실시하고 있다.	연구원은 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 교육을 연 1회 이상 실시하고 있다.	- (수정) 구체적 표현으로 수정
③ 성희롱 · 성폭력 예방과 구제조치	연구원은 원하지 않는 성적 관심이나 신체접촉, 성적농담 등 직장 내 성희롱 발생 가능성을 모니터링하기 위해 심층조사를 실시하고 있다.	연구원은 원하지 않는 성적 관심이나 신체접촉, 성적농담 등 직장 내 성희롱·성폭력 발생 가능성을 모니터링하기 위해 심층조사를 실시하고 있다.	- (수정) 기관 내규에 맞게 기존 지표에 '성폭력'을 추가하고, 항목명도 변경(직장 내 성희롱 금지→성희롱·성폭력 예방과 구제조치)
	연구원은 직장 내 성희롱 예방 및 대응 매뉴얼을 마련하고 있다.	연구원은 직장 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 매뉴얼을 마련하고 있다.	
	연구원은 직장 내 성희롱 발생 시, 제보자 또는 피해자의 신분과 비밀을 철저히 보장한다.	연구원은 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시, 제보자 또는 피해자의 신분과 비밀을 철저히 보장한다.	
	연구원은 직장 내 성희롱 상담사와 조사자의 전문성 확보를 위하여 교육을 실시한다.	연구원은 직장 내 성희롱·성폭력 상담사와 조사자의 전문성 확보를 위하여 교육을 실시한다.	
	연구원은 직장 내 성희롱 발생 시, 피해자를 보호하는 조치(전문상담, 치료지원, 휴가부여 등)를 신속히 실시하고, 피해자 요구사항을 적극 반영한다.	연구원은 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시, 피해자를 보호하는 조치(전문상담, 치료지원, 휴가부여 등)를 신속히 실시하고, 피해자 요구사항을 적극 반영한다.	
④ 장애인 근로자 보호	연구원은 장애인 근로자에 대한 인식개선 교육을 충분히 실시한다.	연구원은 장애인 근로자에 대한 인식개선 교육을 연 1회 이상 실시한다.	- (수정) 구체적 표현으로 수정
⑤ 일·가정 양립	연구원은 일·가정 양립을 위한 문화 조성 및 정책을 수립했다.	연구원은 일·가정 양립을 위한 문화 조성 및 관련 정책을 수립하여 실행하고 있다.	- (수정) 연관되는 내용이므로 통합

및 휴식권 보장	연구원은 수립된 일·가정 양립 문화 조성을 위한 정책을 실행 하고 있다.		
----------------	--	--	--

#### 4) 제외 지표

- '23년도 평가에서 기관과 관련성이 낮아 '해당없음' 으로 평가되었거나, 반복적으로 점검할  
필요성이 낮은 지표는 평가에서 제외하였음.

#### ▷ 분야 5. 연소자 노동의 금지

항 목	지 표	변동내역 및 사유
① 연소자 고용 금지	연구원은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다. 연구원이 해외에서 활동하는 경우, 해당 국가의 법률을 준수한다. 단, 해당 국가와 국내 연소자 고용금지에 대한 기준이 다를 경우 더 엄격한 기준을 준수한다. 연구원은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는 다.	- (삭제) 기관과 연관성이 낮아 평가에 서 제외하였음.

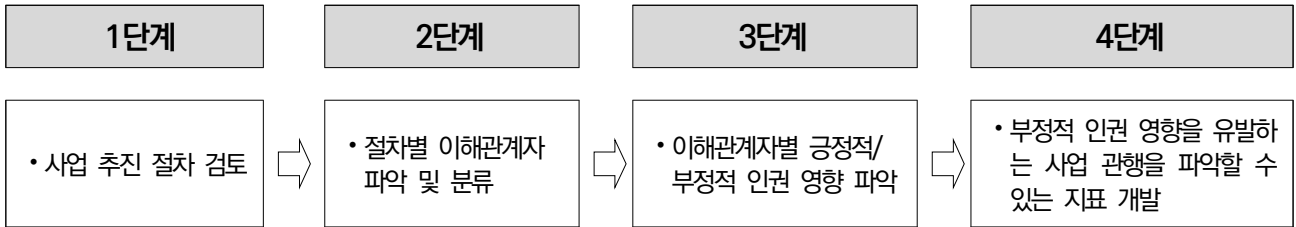
#### 5) 2024년 기관운영 인권영향평가 체크리스트 구성 현황

연번	분 야	기관운영 인권영향평가 지표			변경사항
		항 목	' 23	' 24	
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	6	6	
		인권영향평가 정기적 실시	5	6	신설(1)
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	7	신설(2), 수정(2)
		인권경영 성과	8	8	
		구제절차 마련	6	6	
		인권교육 실시 (신설)	-	3	신설(3)
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	5	5	
		고용상 남녀 비차별	6	6	
		비정규직 노동자 비차별	3	3	
3	결사 및 단체교섭의 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	강제노동 금지	6	6	
5	연소자 노동의 금지	연소자 고용 금지	5	2	삭제(3)

연번	분 야	기관운영 인권영향평가 지표			변경사항
		항 목	' 23	' 24	
6	산업 안전 보장	작업장 안전	5	5	
		임산부 및 장애인 등 보호	4	4	
		필수장비 제공 및 교육실시 등	3	3	
		산업재해 피해 노동자 지원	2	2	
7	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	2	2	
		모니터링 실시	2	2	
		보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2	2	
8	지역주민의 인권 보호	지역주민의 재산권 보호	1	1	
		지역주민의 지식재산권 보호	3	3	
9	환경권 보장	환경정보의 공개	2	2	
		비상계획 수립	4	4	
10	고객 인권 보호	고객 보호를 위한 법령 준수	4	4	
		고객 사생활 보호	6	6	
11	직원 인권 보호	직장 내 괴롭힘 방지	5	5	수정(1)
		갑질 근절 (신설)	-	4	신설(4)
		성희롱·성폭력 예방과 구제조치 (변경)	5	5	수정(5)
		장애인 근로자 보호	3	3	수정(1)
		일·가정 양립 및 휴식권 보장 (변경)	5	6	지표 통합 (1번, 2번), 신설(2)
합계	11개 분야	32개 항목	127	135	지표 통합(1), 수정(9), 신설(12), 삭제(3)

## 다. 주요사업 인권영향평가 체크리스트

### 1) 체크리스트 도출 단계



### 2) 2024년 주요사업 인권영향평가 체크리스트 구성 현황

○ 2023년에 적용한 체크리스트 내용을 점검하고 2024년에도 그대로 적용하고자 하며, 추가로 ‘연구윤리 준수’ 항목을 신설하고 3개의 체크리스트를 설정하였음. 2024년 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 다음과 같음.

연번	항 목	지표 수
1	인권경영 추진체제	4개
2	과제 및 수행기관 선정	6개
3	수행기관 관리	2개
4	사후관리	2개
5	직원 인권 보호	2개
6	연구윤리 준수 (신설)	3개
합계	6개 항목	19개 지표

### Ⅲ

## 기관운영 인권영향평가 결과

### 1. 평가 종합

#### 가. 총평

구 분	세 부 내 용
인권 경영 이행 경과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원은 인권경영 이행지침 제5조(인권윤리경영의 선언)에 의거하여 인권경영 헌장을 선포하고 대내외에 인권경영 실천의지를 표명하였음.</li> <li>• 연구원은 인권영향평가를 통해 인권이슈들을 도출하고, 중대성 평가를 실시하여 주요 인권이슈를 선정하며, 주요 인권이슈별 구체적 대응방안을 수립하고 있음. 2024년 인권영향평가 과정에서 내부 이해관계자인 임직원을 대상으로 인권실태조사를 실시하여 부정적 인권영향 요소를 파악하고 평가에 반영하였음.</li> <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 위해 필요한 조치들을 이행해 왔음.</li> <li>• 연구원은 인권영향평가 결과를 인권경영위원회에 보고하고 심의하는 과정을 통해 내·외부 전문가의 의견을 수렴하고 있으며, 인권경영 성과를 연구기관 평가 실적보고서에 반영하여 정기적으로 보고하고 있음.</li> <li>• 연구원은 연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적 영향을 받은 사람에 대한 구제절차를 마련하여 운영하고 있으며, 구제절차에의 접근성, 용이성을 제고하기 위해 온라인 및 오프라인의 다양한 신고채널을 운영하고 있음.</li> <li>• 연구원은 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 고용상의 차별이 발생하지 않도록 제반 규정에 반영하여 적용하고 있음.</li> <li>• 연구원은 단체협약에 의거하여 노동조합 활동을 보장하고 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 노동조건 등에 대해 소통할 수 있도록 지원하고 있음.</li> <li>• 연구원은 매년 정례적으로 작업장에 대한 위험성평가를 실시하고 개선 필요사항에 대한 조치를 하며, 그 결과를 안전경영책임보고서에 반영하고 있음.</li> <li>• 연구원은 인권경영 이행지침에 업무계약자의 인권준수 여부를 점검(모니터링)할 수 있도록 명시하고 있으며, 계약 시 계약상대방으로부터 ‘인권경영 이행서약서’를 징구함으로써 업무계약자의 인권존중 책무 이행을 담보하기 위해 노력하고 있음.</li> <li>• 연구원은 직장 내 괴롭힘·성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방지침을 제정하고, 전 직원 대상 직장 내 괴롭힘 예방교육, 기관장·고위직 인권교육을 실시하여 인권인식 제고 노력을 기울이고 있음.</li> <li>• 연구원은 갑질 근절을 위한 사내 규범과 정책을 수립하여 이행하고, 홈페이지에 인권 및 갑질 피해 신고센터를 운영하고 있음.</li> </ul>

<p><b>평가 결과</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전체 135개 지표 중 1개 지표가 ‘해당 없음’ 으로 나타났고, 평가 대상 지표 134개에 대한 충족 정도를 나타내는 응답 분포는 ‘예’ 132개(98.5%), ‘보완필요’ 2개(1.5%)로 나타났음.</li> </ul>
<p><b>제안 사항</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권정책 선언은 정기적으로 재검토되고 개선되어야 하는 사항으로, 연구원이 인권경영 현장을 제정한 이래 약 4년 여가 경과되었으므로 향후 인권경영 환경 변화를 반영하여 인권경영 현장을 개정하고 대내외에 공표할 필요가 있음.</li> <li>• 향후 업무계약자를 대상으로 설문이나 현장 방문 등의 방법으로 인권보호 준수 여부를 모니터링 하는 방안을 강구할 필요가 있음.</li> </ul>

## 나. 체크리스트 종합 진단 결과

연번	분 야	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	34	2			
2	고용상의 비차별	14				
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14				
4	강제 노동의 금지	6				
5	연소자 노동의 금지	2				
6	산업안전 보장	14				
7	책임 있는 공급망 관리	5				1
8	지역주민의 인권 보호	4				
9	환경권 보장	6				
10	고객 인권 보호	10				
11	직원 인권 보호	23				
합 계		132	2	0	0	1

## 다. 분야별 평가요약 및 개선의견

### 1) 분야 1\_인권경영 체제의 구축

#### (평가요약)

- 연구원은 인권경영 이행지침 제5조(인권윤리경영의 선언)에 의거하여 인권경영 헌장을 선포하고 대내외에 인권경영 실천의지를 표명하였음. 인권정책 선언은 정기적으로 재검토되고 개선되어야 하는 사항으로, 연구원이 인권경영 헌장을 제정한 이래 약 4년 여가 경과되었으므로 향후 인권경영 환경 변화를 반영하여 인권경영 헌장을 개정하고 대내외에 공표할 필요가 있음.
- 연구원은 인권영향평가를 통해 인권이슈들을 도출하고, 중대성 평가를 실시하여 주요 인권이슈를 선정하며, 주요 인권이슈별 구체적 대응방안을 수립하고 있음. 2024년 인권영향평가 과정에서 내부 이해관계자인 임직원을 대상으로 인권실태조사를 실시하여 부정적 인권영향 요소를 파악하고 평가에 반영하였음.
- 연구원은 인권경영 전담부서를 지정하고 인권경영 헌장 제정 공표, 인권경영 이행지침 제정 및 개정, 인권경영위원회의 구성 및 운영, 전 임직원에게 대한 정기적 인권교육 시행, 인권침해 구제절차 마련 등 인권경영 제도화를 위해 필요한 조치들을 이행해 왔음.
- 연구원은 인권영향평가 결과를 인권경영위원회에 보고하고 심의하는 과정을 통해 내·외부 전문가의 의견을 수렴하고 있으며, 인권경영 성과를 연구기관 평가 실적보고서에 반영하여 정기적으로 보고하고 있음.
- 연구원은 연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적 영향을 받은 사람에 대한 구제절차를 마련하여 운영하고 있으며, 구제절차에의 접근성, 용이성을 제고하기 위해 온라인 및 오프라인의 다양한 신고채널을 운영하고 있음.
- 연구원은 전 직원을 대상으로 매년 인권교육을 실시하여 인권의식을 제고하고자 노력하고 있음. 다만, 연구원은 향후 외부 이해관계자에 대한 인권교육 지원 등을 통해 공급망 인권준수 노력을 기울일 필요가 있음.

#### (개선의견)

- 연구원이 인권경영 헌장을 선포한 지 4년 여가 경과하였으므로 향후 인권경영 환경 변화를 반영하여 인권경영 헌장을 개정하고 대내외에 공표할 것을 제안함.
- 연구원 인권경영 이행지침에 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있도록 규정(이행지침 제19조)하고 있으므로, 향후 연구원에 파견된 외부기관 및 업무계약자 직원 등 이해관계자를 대상으로 인권교육을 실시하는 등 공급망 인권준수를 위해 적절한 조치를 마련할 필요가 있음.



(체크리스트 진단 결과)

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	인권존중 정책선언	5	1			
2	인권영향평가 정기적 실시	6				
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	7				
4	인권경영 성과	8				
5	구제절차 마련	6				
6	인권교육 실시	2	1			
합 계		34	2			

## 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 비정규직 노동자에 대한 차별이 발생하지 않도록 관련 규정에 반영하여 적용하고 있음.

### (개선 의견)

- 개선 의견 없음.

### (체크리스트 진단 결과)

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 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 단체협약에 의거하여 노동조합 활동을 보장하고 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 노동조건 등에 대해 소통할 수 있도록 지원하고 있음.
- 연구원은 노동조합원이 노동조합 활동을 이유로 불이익 처우를 받는 일이 발생하지 않도록 필요한 조치를 마련하여 이행하고 있음.
- 연구원은 단체협상을 위해 노동자 대표의 자료요청이 있는 경우에는 기관의 영업비밀이나 기밀유출 사유가 없는 한 요청받은 자료를 성실히 제공하고 있음.

#### (개선의견)

- 개선의견 없음.

#### (체크리스트 진단 결과)

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 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 현장 및 인권경영 이행지침에 강제노동의 금지를 규정하고 있으며, 공정하고 투명한 고용계약을 위해 고용 관련 규정에 필요한 사항들을 명시하여 운영하고 있음.
- 연구원은 복무규정 등에 근무시간, 연장·야간·휴일 노동에 관한 사항을 명시하여 일체의 강제노동이 발생하지 않도록 조치하고 있음.

##### (개선의견)

- 개선의견 없음.

##### (체크리스트 진단 결과)

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	강제노동 금지	6				
합 계		6				

## 5) 분야 5\_연소자 노동의 금지

### (평가요약)

- 연구원은 인권경영 현장 및 인권경영 이행지침에 아동노동 금지를 명시하고 있음.
- 연구원은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하고 있으며, 신분 위조를 방지하기 위하여 신분증명서의 확실성을 검증하고 있음.

### (개선의견)

- 개선의견 없음.

### (체크리스트 진단 결과)

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	연소자 고용 금지	2				
합 계		2				

## 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.

### (개선의견)

- 개선의견 없음.

### (체크리스트 진단 결과)

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	작업장 안전	5				
2	임산부 및 장애인 등 보호	4				
3	필수장비 제공 및 교육실시 등	3				
4	산업재해 피해 노동자 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 명시하고 있음.
- 연구원은 인권경영 이행지침에 업무계약자의 인권준수 여부를 점검(모니터링)할 수 있도록 명시하고 있으며, 계약 시 계약상대방으로부터 ‘인권경영 이행서약서’를 징구함으로써 업무계약자의 인권존중 책무 이행을 담보하기 위해 노력하고 있음.
- 향후 업무계약자를 대상으로 설문이나 현장 방문 등의 방법으로 인권보호 준수 여부를 모니터링 하는 방안을 강구할 필요가 있음.

### (개선 의견)

- 인권경영 이행 서약서를 징구한 계약상대방 가운데 계약 기간이 상대적으로 길고 인권침해 발생 가능성 등 인권 이슈가 있는 업무계약자를 대상으로 설문이나 현장방문 등의 방법으로 인권준수 여부를 모니터링 하는 방안을 고려할 필요가 있음.

### (체크리스트 진단 결과)

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	협력회사 등의 인권침해 예방	2				
2	모니터링 실시	2				
3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	1				1
합 계		5				1

## 8) 분야 8\_지역주민의 인권 보호

### (평가요약)

- 연구원은 인권경영 현장 및 인권경영 이행지침에 지역주민의 인권 보호를 명시하고 있음.
- 연구원은 지적재산권 관리지침, 업무상 저작물 표준처리지침 등에 타인의 지식재산권에 관한 사항을 규정하여 관리하고 있음.

### (개선 의견)

- 개선 의견 없음.

### (체크리스트 진단 결과)

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	지역주민의 재산권 보호	1				
2	지역주민의 지식재산권 보호	3				
합 계		4				



## 9) 분야 9\_환경권 보장

### (평가요약)

- 연구원은 공공기관 경영정보 공개시스템에 온실가스 배출, 폐기물 발생량, 용수 사용량, 녹색 제품 구매 등 환경정보를 공개하고 있음.
- 연구원은 안전관리규정에 재난 및 안전교육 훈련 계획 수립 및 실시, 재난안전사고 대응매뉴얼 제·개정을 명시하고, 재난 대비 대응 매뉴얼을 마련하여 운영하고 있음.

### (개선의견)

- 개선의견 없음.

### (체크리스트 진단 결과)

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	환경정보의 공개	2				
2	비상계획 수립	4				
합 계		6				

## 10) 분야 10\_고객 인권 보호

### (평가요약)

- 연구원은 ‘출판물관리규칙’에 의거하여 출간물의 발간, 배포, 관리 등을 규율하고 있으며, 홈페이지를 통해 연구분야 및 발간물에 대한 정보를 제공하고, 홈페이지에 ‘고객소리함’을 설치하여 고객과의 소통을 실시하고 있음.
- 연구원은 보유 중인 개인정보 파일에 대해 보유근거, 목적, 항목, 기간 등을 홈페이지 개인정보 처리방침에 공개하여 개인정보보호법에 따라 필요한 안전조치를 운영하고 있음.

### (개선의견)

- 개선의견 없음.

### (체크리스트 진단 결과)

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	고객 보호를 위한 법령 준수	4				
2	고객 사생활 보호	6				
합 계		10				

## 11) 분야 11\_직원 인권 보호

### (평가요약)

- 연구원은 직장 내 괴롭힘·성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방지침을 제정하고, 전 직원 대상 직장 내 괴롭힘 예방교육, 기관장·고위직 인권교육을 실시하여 인권인식 제고 노력을 기울이고 있음.
- 연구원은 갑질 근절을 위한 사내 규범과 정책을 수립하여 이행하고, 홈페이지에 인권 및 갑질 피해 신고센터를 운영하고 있음.
- 연구원은 성희롱·성폭력 예방을 위해 고충상담원을 대상으로 전문교육 및 심화과정 교육을 실시하였음.
- 연구원은 장애인 채용을 위해 청년인턴 모집 시 장애인 제한경쟁 채용 방식을 적용하고, 전형별 가점부여를 통한 신규 고용 창출 노력을 기울이고, 수탁계약관리, 회계 및 법인카드 관리업무 등 장애인 가능 업무를 발굴하여 장애인 채용에 적용하였음.
- 연구원은 육아지원 제도 개선을 통한 일·가정 양립 지원제도 정착을 도모하고, 가족친화인증기관 인증심사를 통해 가족친화인증 획득하였음.

### (개선의견)

- 개선의견 없음.

### (체크리스트 진단 결과)

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	직장 내 괴롭힘 방지	5				
2	갑질 근절	4				
3	성희롱·성폭력 예방과 구제조치	5				
4	장애인 근로자 보호	3				
5	일·가정 양립 및 휴식권 보장	6				
합 계		23				

## 2. 기관운영 분야별 평가 결과

### 가. [분야1. 인권경영 체제의 구축] 항목별 결과

#### 1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 인권 관련 국제규범을 반영한 인권경영 이행지침을 제정(2020.11)하고, 3회 개정(2020.12/2022.1/2023.10)하여 운영해 오고 있음.</li> <li>연구원은 인권경영 이행지침 제5조(인권윤리경영의 선언)에 의거하여 인권경영 헌장을 선포하고 대내외에 인권경영 실천의지를 표명하였음.</li> <li>인권정책 선언은 정기적으로 재검토되고 개선되어야 하는 사항으로, 연구원이 인권경영 헌장을 제정한 이래 약 4년 여가 경과되었으므로 향후 인권경영 환경 변화를 반영하여 인권경영 헌장을 개정하고 대내외에 공표할 필요가 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원이 인권경영 헌장을 선포한 지 4년 여가 경과하였으므로 향후 인권경영 환경 변화를 반영하여 인권경영 헌장을 개정하고 대내외에 공표할 것을 제안 함.</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>2024년 인권영향평가 과정에서 내부 이해관계자인 임직원을 대상으로 인권실태 조사를 실시하여 부정적 인권영향 요소를 파악하고 평가에 반영하였음.</li> <li>연구원은 인권영향평가를 통해 인권이슈들을 도출하고, 중대성 평가를 실시하여 주요 인권이슈를 선정하며, 주요 인권이슈별 구체적 대응방안을 수립하고 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 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 임직원에게 대한 정기적 인권교육 시행, 인권침해 구제절차 마련 등 인권경영 제도화를 위해 필요한 조치들을 이행해 왔음.</li> <li>연구원은 인권경영 담당부서와 독립적으로 인권경영 감시기구를 설치하여 인권경영 준수 모니터링 체계를 운영하고 있음.</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>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선의견 없음.</li> </ul>

### 1.4) 인권경영 성과

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 인권영향평가 과정에서 인권실태조사를 실시하여 이해관계자로부터 인권경영 성과에 대한 의견을 수렴하고 있음.</li> <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>연구원은 인권영향평가 결과를 인권경영위원회에 보고하고 심의하는 과정을 통해 내·외부 전문가의 의견을 수렴하였음.</li> <li>연구원은 인권경영 성과를 연구기관 평가 실적보고서에 반영하여 정기적으로 보고하고 있음. [2023년 연구기관 평가 실적보고서 ‘인권경영 추진 노력 및 성과’ (자료 2-2-3-③)]</li> </ul>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선의견 없음.</li> </ul>

### 1.5) 구제절차 마련

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원은 연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적 영향을 받은 사람에 대한 구제절차를 마련하여 운영하고 있음.</li> <li>• 연구원은 구제절차에의 접근성, 용이성을 제고하기 위해 온라인 및 오프라인의 다양한 신고채널을 운영하고 있음.</li> <li>• 연구원은 신고인 등이 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련하고 있으며, 필요한 경우 신고인 등이 국가인권위원회의 구제조치를 이용할 수 있도록 인권경영위원장 및 인권경영담당관이 적극 협조하도록 이행지침 제37조(신고인의 신분보장)에 명시하고 있음.</li> <li>• 연구원은 인권경영위원회의 조사 결과 인권침해행위 발생이 확인될 경우 위원회가 원장에게 연구원의 제규정·제도·관행의 시정 또는 개선을 포함하여 인권침해행위의 재발방지를 위해 필요한 조치를 취하도록 개선할 수 있도록 이행지침 제36조(인권침해행위에 대한 심의 결정)에 명시하고 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개선 의견 없음.</li> </ul>

### 1.6) 인권교육 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원은 전 직원을 대상으로 매년 인권교육을 실시하여 인권의식을 제고하고자 노력하고 있음.</li> <li>• 연구원은 기관장 및 고위직을 대상으로 전문강사에 의한 별도의 인권교육을 실시하고 있으며, 고충상담원에 대해서는 전문과정 및 심화과정 교육을 이수토록 조치하고 있음.</li> <li>• 연구원은 협력기관 등 외부 이해관계자 대상으로 인권교육을 지원하는 등 공급망 인권준수를 위한 적절한 조치를 강구할 필요가 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원 인권경영 이행지침 제19조(인권교육)에 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있도록 규정하고 있으므로, 향후 연구원에 파견된 외부기관 및 업무계약자 직원 등 이해관계자를 대상으로 인권교육을 실시하는 등 공급망 인권준수를 위해 적절한 조치를 마련할 필요가 있음.</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>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선의견 없음.</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>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선의견 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 인권경영 이행지침, 단체협약에 반영하여 적용하고 있음.</li> </ul>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선의견 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 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 노동조건 등에 대해 소통할 수 있도록 지원하고 있음.</li> <li>연구원은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공하고 있음.</li> </ul>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선의견 없음.</li> </ul>

### 3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 노동조합원이 노동조합 활동을 이유로 불이익 처우를 받는 일이 발생하지 않도록 필요한 조치를 마련하여 이행하고 있음.</li> <li>연구원은 노동조합의 정당한 업무행위를 방해하는 일이 없으며, 정당한 조합활동을 이유로 불이익을 주는 행위를 일체 하지 않음.</li> </ul>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선의견 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>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선의견 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, 공정하고 투명한 고용계약을 위해 인사관리규정, 무기계약직 운영규정, 위촉직 임용규칙, 일용직 운영지침 등에 필요한 사항들을 명시하여 운영하고 있음.</li> <li>• 연구원은 복무규정 등에 근무시간, 연장·야간·휴일 노동에 관한 사항을 명시하여 일체의 강제노동이 발생하지 않도록 조치하고 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개선 의견 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 있으며, 고용이 금지된 연소자를 고용한 사실이 없음.</li> <li>• 연구원은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하고 있으며, 신분 위조를 방지하기 위하여 신분증명서의 확실성을 검증하고 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개선 의견 없음.</li> </ul>

## 바. [분야]6. 산업안전 보장] 항목별 결과

### 6.1) 작업장 안전

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 근무지의 안전을 위해 인권경영 현장, 인권경영 이행지침, 안전관리 규정에 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>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 없음.</li> </ul>

### 6.2) 임신부 및 장애인 등 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 단체협약, 복무규정 등에 임신부, 장애인, 기타 취약 노동자에 대한 보호조치를 명시하고 있음.</li> <li>연구원은 휴게실, 수유실 등 사회적 약자 편의시설을 마련하여 운영하고 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 없음.</li> </ul>

### 6.3) 필수장비 제공 및 교육 실시 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>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 없음.</li> </ul>

### 6.4) 산업재해 피해 노동자 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>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 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 명시하고(제88조 계약원칙 ③항), 인권경영 이행지침에 책임 있는 업무계약자 관리(제10조) 및 업무계약자의 인권 존중 책무 이행(제21조)을 명시하여 협력회사 등의 인권침해 예방을 위한 노력을 기울이고 있음.</li> <li>연구원은 계약 시 계약상대방으로부터 ‘인권경영 이행서약서’를 징구하여 협력업체 등 업무계약자의 인권존중 책무 이행을 담보하기 위해 노력하고 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 없음.</li> </ul>

### 7.2) 모니터링 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 인권경영 이행지침에 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 업무계약자의 인권준수 여부를 점검할 수 있도록 명시하고 있음.</li> <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>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 이행 서약서를 징구한 계약상대방 가운데 계약 기간이 상대적으로 길고 인권침해 발생 가능성 등 인권 이슈가 있는 업무계약자를 대상으로 설문이나 현장방문 등의 방법으로 인권준수 여부를 모니터링 하는 방안을 고려할 필요가 있음.</li> </ul>

### 7.3) 보안담당직원에 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>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 없음.</li> </ul>

## 아. [분야]8. 지역주민의 인권 보호 항목별 결과

### 8.1) 지역주민의 재산권 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 인권경영 현장 및 인권경영 이행지침에 지역주민의 인권 보호를 명시하고 있음.</li> <li>연구원 기관운영과 관련하여 지역주민의 재산권 보호 등 지역주민 인권 관련하여 협의할 사항은 없었음.</li> </ul>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 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 지적재산권 소유자에게 정당한 대가를 지급하고 있으며, 사업수행 시 지적재산권 보호 등 연구윤리 준수 여부를 연구윤리확인서를 통해 관리하고 있음.</li> </ul>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 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 발생량, 용수 사용량, 녹색제품 구매 등 환경정보를 공개하고 있음.</li> </ul>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 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, 재난안전 사고 대응매뉴얼 제·개정을 명시하고, 재난 대비 대응 매뉴얼을 마련하여 운영하고 있음.</li> <li>연구원은 비상 시에 대비한 연락망 및 행동요령을 전파하고, 화재 경보 발령에 따른 대피훈련을 실시하고 있음.</li> </ul>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 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 ‘출판물관리규칙’에 의거하여 출간물의 발간, 배포, 관리 등을 규율하고 있으며, 홈페이지를 통해 연구분야 및 발간물에 대한 정보를 제공하고, 홈페이지에 ‘고객소리함’을 설치하여 고객과의 소통을 실시하고 있음.</li> <li>연구원은 고객의 알권리 보호를 위해 정기적으로 홈페이지 정보 최신화 작업을 수행하는 등 정확한 정보 제공 노력을 기울이고 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 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, 회원가입에 따른 개인정보 수집시 정보 주체에게 수집 동의 등의 확인 절차를 거치며, 보유기간의 경과 등 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체없이 해당 개인정보를 파기하고 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 없음.</li> </ul>

## 카. [분야]11. 직원 인권 보호] 항목별 결과

### 11.1) 직장 내 괴롭힘 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 직장 내 괴롭힘·성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방지침을 제정하고, 전 직원 대상 직장 내 괴롭힘 예방교육, 기관장·고위직 인권교육을 실시하여 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 상담 신청자의 편의성을 증대하고 비밀보장을 강화하고자 노력하고 있음.</li> <li>연구원은 직장 내 괴롭힘 발생 여부를 모니터링 하기 위해 임직원 대상 인권실태조사를 실시하고, 그 결과를 인권영향평가에 반영하였음.</li> </ul>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선의견 없음.</li> </ul>

### 11.2) 갑질 근절

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 갑질 근절을 위한 사내 규범과 정책을 수립하여 이행하고, 홈페이지에 인권 및 갑질 피해 신고센터를 운영하고 있음.</li> <li>연구원은 외부 이해관계자의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하기 위해 갑질 근절 대책을 수립하여 운영하고, 근로자 지원 프로그램(심리상담 서비스)을 운영하고 있음.</li> </ul>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선의견 없음.</li> </ul>

### 11.3) 성희롱·성폭력 예방과 구제조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 2024년 인권영향평가 과정에서 전 직원을 대상으로 인권실태조사를 실시하여 인권침해와 차별, 갑질 및 직장 내 괴롭힘 등 다양한 유형의 인권 리스크를 모니터링 하고, 인권영향평가에 반영하였음.</li> <li>연구원은 성희롱·성폭력 예방을 위해 고충상담원을 대상으로 전문교육 및 심화과정 교육을 실시하였음.</li> </ul>
개선의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선의견 없음.</li> </ul>



#### 11.4) 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 위해 청년인턴 모집 시 장애인 제한경쟁 채용 방식을 적용하고, 전형별 가점부여를 통한 신규 고용 창출 노력을 기울이고 있음.</li> <li>• 연구원은 수탁계약관리, 회계 및 법인카드 관리업무 등 장애인 가능 업무를 발굴하여 장애인 채용을 진행하였음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개선 의견 없음.</li> </ul>

#### 11.5) 일·가정 양립 및 휴식권 보장

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 인증심사를 통해 가족친화인증을 획득하였음(인증기간: 2023. 12. 1~2025. 11. 30).</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개선 의견 없음.</li> </ul>

## IV 주요사업[연구사업] 인권영향평가 결과

### 가. 평가 종합

구 분	세 부 내 용
인권경영 이행경과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원은 연구 수행 과정에서 핵심 이해관계자를 식별하고 이들에 대한 부정적 인권영향을 예방하기 위해, ‘연구사업 인권리스크 관리계획’을 수립하고 ‘핵심 이해관계자 인권영향 자가 체크리스트’를 마련하여 운영하고 있음.</li> <li>• 연구원은 연구과제 제안서 평가의 공정성 및 신뢰성을 담보하기 위해 자격 기준에 해당하는 전문가 풀(pool)을 구성하고, 전문가 풀에서 2배수 평가위원을 선정한 후 원장이 최종 확정하는 3단계 선정 과정을 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>• 연구업무 담당 직원들이 상급기관 공무원, 발주기관 관계자 등 외부 이해관계자로부터 무리한 요구, 과도한 업무수행, 과업수행 범위 외 요구 등의 부당한 대우 경험이 있는 것으로 나타난 점에 유의하여 적절한 대책 마련을 강구할 필요가 있음.</li> <li>• 연구원은 연구과제 수행에 있어 연구부정행위 방지에 필요한 기준과 절차, 연구부정행위의 제보 및 접수 등에 관한 사항을 ‘연구윤리지침’에 반영하여 운영하고 있음.</li> </ul>
평가 결과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전체 19개 지표 중 ‘예’ 18개(94.7%), ‘보완필요’ 1개(5.3%)로 나타났음.</li> </ul>
제안 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상급기관 공무원, 발주기관 관계자 등 외부 이해관계자로 인해 과도한 업무 스트레스를 경험하는 직원에 대한 적절한 보호 조치를 강구할 필요가 있음.</li> </ul>

## 나. 체크리스트 종합 진단 결과

연번	항 목	평가 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 추진체제	4				
2	과제 및 수행기관 선정	6				
3	수행기관 관리	2				
4	사후관리	2				
5	직원 인권보호	1	1			
6	연구윤리 준수	3				
합 계		18	1			

## 다. 항목별 평가 결과

### 1) 인권경영 추진체제

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원은 연구사업을 기본연구사업, 수탁연구사업, 협동연구사업, 연구지원사업 등으로 구체적으로 정의하고 핵심 이해관계자를 적시하고 있음.</li> <li>• 연구원은 위탁연구사업규칙에 위탁연구사업자의 자격요건, 선정절차 등을 명시하고 심사위원의 이해상충 회피 조치를 마련하여 운영하고 있음.</li> <li>• 연구원은 연구 수행 과정에서 업무협업 관계에 있는 원고의뢰, 위탁용역, 조사원·일용직 고용 등의 대상을 핵심 이해관계자로 구분하고, 이들에 대한 부정적 인권영향을 예방하기 위한 ‘연구사업 인권리스크 관리계획’을 수립하고 ‘핵심 이해관계자 인권영향 자가 체크리스트’를 마련하여 운영하고 있음.</li> <li>• 연구원은 내·외부 이해관계자의 인권침해 사항을 접수·구제하는 ‘인권 및 갑질피해 신고센터’를 운영하고 있음.</li> <li>• 연구원은 연구분야 근무자들을 대상으로 정기적인 인권교육을 실시하여 인권의식 제고 노력을 기울이고 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개선 의견 없음.</li> </ul>

### 2) 과제 및 수행기관 선정

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구원은 연구업무수행규칙에 연구과제 선정 기준을 명시하고, 홈페이지에 연구사업 추진절차를 게재함으로써 공정하고 투명하게 업무를 추진하고 있음.</li> <li>• 연구원은 연구과제 제안서 평가의 공정성 및 신뢰성을 담보하기 위해 자격기준에 해당하는 전문가 풀(pool)을 구성하고, 전문가 풀에서 2배수 평가위원을 선정한 후 원장이 최종 확정하는 3단계 선정 과정을 운영하고 있음.</li> <li>• 연구원은 평가위원 구성 시 연구과제와의 이해상충 유무를 파악하고 이해상충 소지가 있는 위원을 배제하는 절차를 마련하여 운영하고 있음.</li> <li>• 연구원은 위탁과제 수행기관 선정 과정에 이의가 있는 업체의 이의사항을 확인하여 적절히 처리하는 절차를 마련하고 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개선 의견 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>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 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>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 없음.</li> </ul>

### 5) 직원 인권보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구업무 담당 직원들이 상급기관 공무원, 발주기관 관계자 등 외부 이해관계자로부터 무리한 요구, 과도한 업무수행, 과업수행 범위 외 요구 등의 부당한 대우 경험에 있는 것으로 나타난 점에 유의하여 적절한 대책 마련을 강구할 필요가 있음(cf. 임직원 대상 인권실태조사 참조).</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>상급기관 공무원, 발주기관 관계자 등 외부 이해관계자로 인해 과도한 업무 스트레스를 경험하는 직원에 대한 적절한 보호 조치를 강구할 필요가 있음.</li> </ul>

### 6) 연구윤리 준수

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구원은 연구과제 수행에 있어 연구부정행위 방지에 필요한 기준과 절차, 연구부정행위의 제보 및 접수 등에 관한 사항을 ‘연구윤리지침’에 반영하여 운영하고 있음.</li> <li>연구원은 연구윤리지침 및 위탁연구사업규칙 등에 심사위원의 이해상충 회피에 관한 사항을 명시하고, 심사위원으로부터 보안각서와 회피신청서를 징구하여 이해상충 예방 및 관리 노력을 기울이고 있음.</li> </ul>
개선 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>개선 의견 없음.</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 기관 인권영향평가 담당자와 용역팀 연구원이 함께 중대성 평가를 수행
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시
  - 발생 가능성 : 기관 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 평판 및 사업 성과에 영향을 주는 정도 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여

### ▶ 발생 가능성(likelihood) 평가

수준	정량적 측면	정성적 측면	고려사항
1	3년에 1회 정도	가능성 매우 낮음	인권 이슈를 대상으로 정량적 측면과 정성적 측면에서 발생 가능성을 평가하여 수준을 1~5로 표기
2	1년에 1회 정도	가능성 낮음	
3	반기에 1회 정도	가능성 중간	
4	분기에 1회 정도	가능성 높음	
5	월 1회 정도	가능성 매우 높음	

### ▶ 영향의 심각성(consequence) 평가

수준	평판에 미치는 영향	사업 성과에 미치는 영향	고려사항
1	매우 미미한 영향	부정적 영향 미미	인권 이슈를 대상으로 평판, 사업 성과 측면에서 영향의 심각성을 평가하여 수준을 1~5로 표기
2	적은 영향	다소의 부정적 영향	
3	중간 수준의 영향	중간 수준의 부정적 영향	
4	상당한 영향	부정적 영향이 큼	
5	매우 커다란 영향	부정적 영향이 매우 큼	

- 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 인권 이슈로 최우선적으로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울일 필요가 있음.
  - 중위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 이상인 인권이슈로 고위험군에 이어 차순위로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울일 필요가 있음.
  - 보통위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 미만인 인권 이슈로 상대적으로 후순위 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울일 필요가 있음.

## 2. 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈 현황

- 2024년 인권영향평가 결과 기관운영 관련 2건, 주요사업 관련 1건으로 총 3건의 인권이슈가 도출되었음.

구 분	인권 이슈	상세 내용
기관운영	인권정책선언 정기적 재검토·개선 (1-①-6)	연구원은 2020년에 인권정책선언을 제정한 이래 4년 여가 경과하였으므로, 인권경영 환경 변화, 기관 운영 상의 변화 등을 반영하여 개정 필요성을 검토하고 개정할 필요가 있음.
	외부 이해관계자에 대한 인권교육 지원 (1-⑥-3)	연구원 인권경영 이행 지침 제19조(인권교육)에 외부 이해관계자에 대한 인권교육을 지원할 수 있는 근거는 마련되어 있으나, 확인할 수 있는 지원 실적은 없음.
주요사업 (연구사업)	상급기관에 의한 인권침해로부터 직원 보호 (⑤-1)	상급기관 공무원, 발주기관 관계자 등 외부 이해관계자로 인해 과도한 업무 스트레스를 경험하는 직원에 대한 적절한 보호 조치를 강구할 필요가 있음.

### 3. 중대성 평가 통한 주요 인권이슈 선정

- 인권영향평가 결과 도출한 3개의 인권이슈를 대상으로 기관 인권경영 담당부서와 용역팀이 중대성 평가를 실시하여 2개의 주요 인권이슈를 선정하였음.

구 분	인권 이슈	중대성 평가				주요 인권이슈 선정**
		발생 가능성	영향 심각성	점수	분류*	
기관운영	인권정책선언 정기적 재검토·개선 (1-①-6)	2	3	5	중위험	주요 인권이슈
	외부 이해관계자에 대한 인권교육 지원 (1-⑥-3)	1	2	3	보통위험	
주요사업 (연구사업)	상급기관에 의한 인권침해로부터 직원 보호 (⑤-1)	1	4	5	중위험	주요 인권이슈

\* 5점 미만은 보통위험, 5점 이상은 중위험으로 분류

\*\* 중위험 이상의 인권이슈를 주요 인권이슈로 선정



## VI 주요 인권이슈별 대응방안 수립

### 1. 기관운영 주요 인권이슈 대응방안

○ 기관운영 인권영향평가 결과 선정된 1개의 주요 인권이슈에 대한 대응방안을 마련하였음.

항 목	주요 인권이슈	세부 내용	대응방안
인권존중 정책 선언	인권정책선언 정기적 재검토·개선 (1-①-6)	연구원은 2020년에 인권정책선언 을 제정한 이래 4년 여가 경과하 였으므로, 인권경영 환경 변화, 기관 운영 상의 변화 등을 반영 하여 개정 필요성을 검토하고 개 정할 필요가 있음.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2025년 인권경영 추진계획에 ‘인권경 영헌장 개정’ 건을 반영하여 이행</li> <li>- 최근의 인권경영 환경 및 기관의 인권 상황 변화를 인권경영헌장에 반영하는 방안 강구</li> <li>* ESG 경영 트렌드, 기관의 비전 등을 반영하는 방안 고려</li> <li>* 관련 전문가 자문 등을 통해 개정(안) 을 마련하고 인권경영위원회 심의를 거쳐 헌장을 개정</li> <li>- 인권경영헌장 개정 시 인권경영 선포 식을 개최하여 대내외에 기관의 인권 경영 의지를 표명하는 방안 고려</li> </ul>

### 2. 주요사업 주요 인권이슈 대응방안

○ 주요사업 인권영향평가 결과 선정된 1개의 주요 인권이슈에 대한 대응방안을 마련하였음.

항 목	주요 인권이슈	세부 내용	대응방안
직원 인권 보호	상급기관에 의한 인권침해로부터 직원 보호 (⑤-1)	상급기관 공무원, 발주기관 관계 자 등 외부 이해관계자로 인해 과도한 업무 스트레스를 경험하 는 직원에 대한 적절한 보호 조 치를 강구할 필요가 있음.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 상급기관 등으로부터의 인권침해 실태 를 보다 세부적으로 파악하여 인권침 해 사례를 유형화하고, 유형별 대응 매뉴얼을 마련하여 운영</li> </ul>

### 3. 2023년 인권영향평가 결과에 따른 개선과제 이행점검

○ 2023년 인권영향평가 결과 도출된 6개의 주요 인권이슈에 대한 개선과제의 이행상황은 다음과 같으며, 나머지 과제는 추가 검토를 통하여 2024년에 추진할 예정임.

#### 가. 2023년 기관운영 인권영향평가 개선과제

분 야	주요 인권이슈	대응 방안	이행 결과
인권경영 체제의 구축	인권정책 선언 공개 및 내외 이해관계자 전파 (1-①-5)	홈페이지 인권경영 메뉴를 세분화하여 인권경영 현장 및 이행 지침, 인권영향평가 결과를 게시하여 내외 이해관계자들이 쉽 게 접근할 수 있도록 조치하였음.	이행 완료
	구제절차의 접근성, 용이성 제고 (1-⑤-3)	2023년 인권실태조사 결과 나타난 익명성 보장 및 피해자 보 호 강화에 대한 응답 내용을 반영하여 구제절차의 신뢰도 제 고 노력을 기울이고 있음. - 신고인뿐만 아니라 조사에 필요한 정보를 제공한 자, 증 거 제출자에 대해서도 불이익 처우 금지 - 직무상 또는 우연히 신고인 등의 신분을 인지한 모든 임 직원에 대해 신분공개 금지의무 부과(위반 시 징계조치) - 인권경영위원회는 비공개로 운영	이행 완료
책임 있는 공급망 관리	협력기관 인권보호 준수 모니터링 (7-②-1)	계약기간이 상대적으로 장기간(예: 6개월 이상 등)이고, 과업 수행과정에서 인권침해 요소가 있을 수 있다고 판단되는 경 우 현장방문 점검(체크리스트 활용), 관계자 면담, 전화 및 설문조사 등 다양한 방법으로 모니터링 실시	이행 예정
직원 인권 보호	직장 내 괴롭힘 등 인권침해 예방 노력 (11-①-2)	향후 인권교육에 인권실태조사 결과를 반영하여 교육을 실시 하고, 인권친화적 조직문화를 조성하기 위한 캠페인 실시 등 의 노력을 기울일 필요가 있음.	이행 예정
	직장내 인권실태 모니터링 위한 인권실태조사 (11-①-5)	2023년에 이어 2024년에도 인권실태조사를 실시하여 구성원 의 인권실태를 파악하고, 의견을 수렴하였음. 조사 결과는 연구원 조직문화 개선을 위한 기초자료로 사용할 것임.	이행 완료

#### 나. 2023년 주요사업 인권영향평가 개선과제

분 야	주요 인권이슈	대응 방안	이행 결과
연구사업	상급기관 등으로부터 의 인권침해 경험 (⑤-1)	연구원은 현재 과도한 업무 스트레스를 겪고 있는 직원을 위해 근로자 지원 프로그램(외부전문가 심리상담, 온라인 심리검사, 힐링 워크숍)을 제공하고 있음. 향후 상급기관 등으로부터의 인권침해 실태를 보다 세부적으로 파악하여 이에 대한 대응방 안을 마련할 예정임.	이행 중

## VII

## 인권경영 추진 로드맵

인권경영 비전	인권 기반의 건축공간 연구로 지속가능 발전에 기여하는 AURI		
추진 단계	인권경영 체계 확립 (~2024년)	인권경영 고도화 (2025년~2026년)	인권경영 선진화 (2027년~)
추진 목표	인권경영 체계 구축 및 제도 안정화	인권경영 고도화 통한 인권친화적 기관운영	인권경영 대외 확산 및 선도
주요 과제	<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>•인권경영 생태계 조성</li> <li>•인권 존중 문화 정착</li> <li>•공공기관 인권경영 선도</li> </ul>
모니터링 및 환류체계	이슈 파악	분석 및 진단	환류
	<ul style="list-style-type: none"> <li>•인권실태조사 및 인권영향 평가 정례화</li> <li>•주요 인권이슈 선정 및 대 응계획 수립</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•인권실태조사 결과 분석 및 시 사점 도출</li> <li>•인권영향평가 결과 분석 및 시 사점 도출</li> <li>•인권침해 진정 이슈 분석 및 시 사점 도출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•규정 및 제도 고도화</li> <li>•인권경영위원회 운영 활성화</li> <li>•인권경영 관리 사이클 정립 (Plan-Do-Check-Action)</li> <li>•인권경영 성과 평가</li> <li>•인권경영 대외 확산</li> </ul>