

2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구

강마야(충남연구원 인권경영센터 센터장)

강수현(충남연구원 경제산업연구실 연구원)

공형구(충남연구원 인권경영센터 연구원)

김정희(충남연구원 기획경영실 경영지원팀장)

여형범(충남연구원 공간환경연구실 연구위원)

전지훈(충남연구원 사회통합연구실 초빙책임연구원)

조보운(충남연구원 지역도시문화연구실 연구위원) * 가나다순 배열

이번 연구는 2021년 연구원 경영활동 중 인권경영 체크리스트에 의거하여 인권영향평가 실태를 분석하고 개선방안을 제안하고자 한다.

CONTENTS

- 1. 서론
- 2. 선행연구 및 사례분석
- 3. 추진개요
- 4. 분석결과
- 5. 개선방안
- 6. 요약 및 결론

부록1. 2021년 충남연구원 인권경영 체크리스트

부록2. 2022년 제4회 인권경영위원회 임시회의 결과

부록3. 2020년 충남연구원 인권영향 평가 결과

참고문헌

요약

○ 인권영향평가 개요

- 인권영향평가란 기관의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차
- 충남연구원 현황 파악과 대안 제시 등에 내부 구성원이 직접 참여하고 협력하여 공동으로 해결하고자 하는 과정으로 과제 형식으로 진행
- 연구원에 맞춰 인권경영 체크리스트(10개 분야)를 구성, 이에 대한 기초자료 기획경영실로부터 취합, 분야별로 연구진이 심층 분석

○ 인권영향평가 분석결과 및 개선방안

- 인권경영 체제 구축은 잘 되어있으나 구성원에 대한 홍보나 요구, 변화에 부응하기 위한 실행 미흡
- 채용 조건에서의 비차별 준수, 노동자를 위한 복지혜택 보장은 잘 되고 있으나, 교육배치 및 승진 등에서 직급간 차별요소에 대한 문제 인식 필요
- 연구원 발전과 노동자 복지증진을 위해 지속적인 노사협의회를 운영 하였으며, 2021년 8월 이후 2개의 노동조합이 설립되어 운영 중에 있음
- 연구원 노동자에 대해 계약서에 근로조건이 명시되어 있으며 인사관리규정 및 주40시간 근무운영규칙을 통해 인권을 보장하고 있으나, 공급업자 및 협력기관에 대한 강제노동예방 조치 부재
- 연구원 안전과 관련된 사항은 잘 구비되어 있으나 관련 사용 방법, 작동 점검과정 등 필요
- 협력기관 등 외부와의 관계에서도 충남연구원 내의 인권보호 및 존중의 동일한 수준으로 이루어질 수 있도록 교육 및 점검과정 필요
- 연구원은 다양한 방법(고용, 물품구입, 사회공헌 등)을 통해 지역주민과 취약계층을 위한 활동 수행 중
- 연구원은 임직원행동강령에 추상적인 환경보호 선언이 있고 환경 관련 연구를 하고 있으나 환경 또는 환경권 보장 강화를 위해 관련 규칙의 제정을 통해 보완 필요
- 소비자(충남도민 및 이해관계자)의 알권리 보장을 위한 일련의 활동들이 수행되고 있으나 정보 내용과 범위, 접근성 및 검색 기능 개선을 위한 노력 필요
- 부패방지를 위한 규칙 제정, 교육 등이 진행되고 있으나 신고 시스템 절차와 접근방법, 부패행위 등에 대한 세부적인 교육 필요

01 서론

● 연구의 배경 및 필요성

- 충남연구원은 충청남도에서 선도적으로 인권경영센터를 만들고 인권경영체계를 구축해 나가고 있다.
- 2022년 충남연구원 인권경영센터 업무보고 및 운영계획에 의거하면 다음과 같이 중점 추진분야, 추진계획이 담겨 있다.
 - 중점추진분야 중 “참여형, 협력형 인권영향평가(2021년 실적분) 실시와 인권경영실천 유도, 제도화”의 달성을 위한 추진계획은 “인권영향평가 시행 안착화, 연구과제 공동 수행”로 제안한 바 있다.
- 충남연구원 인권경영센터 운영규칙(2020.08.13.개정) 「제14조(연간계획 수립) 3항 인권영향평가와 인권실태조사를 포함한 실천, 점검의무에 관한 사항」, 「제35조(기능 및 역할) 3항 인권영향평가의 연구와 시행에 관한 사항」에 의거하여 실시하게 되었다.

● 연구의 목적

- 각종 경영활동 및 업무전반에 걸친 충남연구원 인권영향평가 과정은 곧 인권경영실천 과정으로 진행, 공식적인 형태인 연구과제로 승화하고자 한다.
- 내외부 전문가 의견을 반영하여 인권영향평가를 실시하고 안착화하고자 한다.
- 충남연구원 자체 연구과제 수행으로 이어져서 내부 구성원이 좀 더 관심있게 참여하고 협력하여 문제를 해결하는 형태로 진행코자 한다.

● 연구의 내용

- 첫째, 2021년 충남연구원 인권영향평가 현황분석
 - 인권경영 체크리스트(Due Diligence, 실천점검)에 의거하여 총 10개 분야, 27개 항목, 90개 세부지표에 대한 현황점검, 기초 분석 실시
 - 기획경영실로부터 취합된 기초자료, 규정, 규칙 내용과 비교 분석 실시

- 10개 분야 : 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 강제노동의 금지, 작업장 환경 및 안전보장, 공급망 인권증진 및 보호, 지역사회 인권증진 및 보호, 환경의 보호, 소비자(이용자) 보호, 부패방지
- 둘째, 인권영향평가결과에 따른 개선방안 제시
- 인권경영에 기반한 적극적인 규정.규칙 해석과 이에 따른 의견 개진
- 「충남연구원 규정.규칙」 및 내부지침 마련 등 제도개선 건의

● 연구의 추진체계(〈그림 1-1〉 참고)

- 추진체계는 크게 선행연구 고찰, 수집된 자료를 바탕으로 기초 분석, 이를 토대로 충남연구원 인권영향평가 체크리스트 및 충남연구원 규정.규칙.내부지침 개선방안을 도출하였다.

〈그림 1-1〉 연구의 추진체계

연구 방법	연구 내용	세부 내용
선행연구 문헌분석	선행연구 및 사례 검토	국내외 실태조사 사례 검토, 시사점 명시
↓	↓	↓
자료수집 자료분석	기초분석 및 결과 도출	기본원칙과 방향 수립 수집된 자료를 바탕으로 기초 분석
↓	↓	↓
인권경영위원회(자문) 연구진 워크숍(심층연구)	개선방안 도출	충남연구원 인권영향평가 체크리스트 개선방안 충남연구원 규정.규칙.내부지침 개선방안

주 : 저자 작성함.

● 연구의 기대효과 및 활용

- 충남연구원의 인권경영체계 구축에 중요한 기초자료가 될 것이다.
- 충남연구원 규정.규칙.내부지침 등의 개선사항에 인권을 고려한 요인을 포함하도록 할 것이다.

※ 과제수행의 의미

- 충남연구원 현황 파악과 대안제시 등을 외부인에게 의존하는 것이 아닌 내부 구성원들이 직접 참여하고 협력하면서 공동으로 해결하는 과정으로 이해가 필요하다.
- 충남연구원 최초로 기획되는 실험이자 시도로서 응원이 필요하다.

02 선행연구 및 사례분석

1. 개념과 정의

● 인권의 정의

- 인권이란, 사람이 개인 또는 나라의 구성원으로서 마땅히 누리고 행사하는 기본적인 자유와 권리를 말한다.
- 세계인권선언에 따르면, ‘모든 인간은 태어날 때부터 존엄성과 권리에 동등하고 선택된 사람의 특권이 아니며 차별을 받아서는 안 된다.’라고 명시되어 있다.
- 대한민국 헌법 제10조에 따르면, ‘모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다’라고 명시되어 있다.
- 국가인권위원회법에 따르면, 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입, 비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

● 인권영향평가(Human Rights Impact Assessment)의 기준과 원칙

- 인권영향평가란, 기관이 사업 수행의 결과 또는 그 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적, 잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 말한다. 다른 기관과의 비교, 대외 공표 목적 등이 아닌 기관 자체의 인권경영 취약지점을 발견하고, 인권침해 문제 발생 전 사전 예방하면서 인권침해를 방지하거나 완화하는 데 목적이 있다(한국보건사회연구원, 2020).¹⁾
- 기준은 헌법, 국가인권위원회법 등 인권관련 법률과 국제인권법 등 인권규범으로서 ① 헌법에 규정된 기본권 및 사회권 조항, ② 국가인권위원회법 상의 차별금지사유 등과 유엔의 여성차별철폐협약, 아동권리협약 등이다.
- 원칙은 대중의 참여(public participation), 평등과 비차별(equality), 투명성과 정보 접근성(transparenty and access to information), 책임성(accountability), 지속적인 실현(principle of progressive realization) 등으로 **참여적이고 분석적인 방법을 사용해서 체계적이고 구조적으로 ‘인권영향을 평가하는 것’**이다.

1) 자료 : 한국보건사회연구원 감사실(2021), 2020년도 한국보건사회연구원 인권영향평가 결과보고서.

2. 충남연구원 인권영향평가

● 충남연구원의 인권영향평가 정의와 내용 범위

- 충남연구원 인권영향평가는 연구원 내 규정, 규칙, 내부지침 등을 시행함에 있어서 구성원과 이해관계자에게 미칠 영향을 사전에 분석하고 평가하는 총체적인 활동을 말한다.
- 즉, 구성원, 이해관계자 등 사람의 기본권과 인권침해 여부를 기준으로 평가하고 규정, 규칙, 내부지침 담당부서와 담당자의 인권 감수성과 관심도를 높이는 데에 목적이 있다. 인권영향평가를 시행함으로써 규정, 규칙, 내부지침을 인권적으로 제도화하여 인권에 미칠 부정적인 영향을 제거하거나 최소화하는 제도이다.
- 크게 기관운영 인권영향평가, 주요사업 인권영향평가로 구분해서 시행할 수 있는데 이번 연구의 내용 범위는 기관운영 인권영향평가로 한정한다. 방법은 10개 분야, 27개 항목의 인권영향평가체크리스트에 의거하여 인권영향평가를 실시한다.

● 충남연구원의 인권영향평가 추진근거

- 충남연구원 인권경영센터 운영규칙 개정안 제25조(인권영향평가) 및 제26조(인권영향평가 실시 및 보고) 의거하여 인권영향평가를 실시한다.

제25조(인권영향평가)

센터는 인권 실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 기관운영 전반에 관련된 인권영향평가를 실시한다.

제26조(인권영향평가 실시 및 보고)

센터는 아래와 같이 인권영향평가를 실시하고 보고한다.

1. 연구원은 기관운영, 연구 및 사업 추진과정에서 임직원 및 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안에 대하여 인권영향평가를 실시할 수 있다.
2. 위원회는 원장이 제정, 입안하려는 규정, 정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 원장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.
3. 센터는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 소속기관에 요청할 수 있다.
4. 센터는 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
5. 인권경영위원회는 인권영향평가결과를 심의하고 채택한다.
6. 인권영향평가 결과보고서는 공개할 수 있으나 특이한 경우에는 다른 절차와의 관계 조항을 준용한다.
7. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

자료 : 충남연구원 인권경영센터 운영규칙(2022.03.10.기준)

3. 선행연구 검토

- 해외 인권영향평가 제도 사례 : 인권영향평가 및 관리에 관한 지침(HRIAM 가이드)
 - 인권영향평가 및 관리에 관한 지침(Guide to Human Rights Impact Assessment and Management, HRIAM 가이드)는 유엔 글로벌콤팩트, 국제 비즈니스 리더스 포럼, 국제금융공사가 협력하여 기업경영 활동에서 인권문제 영향을 사전에 평가하고 관리하고자 하는 기업들을 위해 만들어졌다.
 - 총 7단계로 이뤄지는데 4단계인 사전 점검(assessment)와 7단계인 사후평가(evaluation)를 구별하고 있는 점에 주목해야 한다(<그림 2-1> 참고).

<그림 2-1> HRIAM 가이드 인권영향평가 프로세스

단계	주요 내용
1. 준비(preparation)	· 조직의 인권 상세주의 의무 접근방법 결정 · 조직의 인권영향평가 범위 정하기
2. 확인(identification)	· 주요 인권 위험과 영향 확인 · 기준 설정
3. 참여(engagement)	· 인권 위험과 영향의 검증에 이해관계자 참여시키기 · 인권 이슈를 고려하는 고충처리 메커니즘 개발
4. 사전점검(assessment)	· 인권 위험과 영향에 대한 사전평가 · 사전점검 결과 분석하기, 자체 점검의 과정
5. 완화(mitigation)	· 적절한 완화 행동 계획을 개발 · 완화 행동 계획과 권고를 관리부서에 알리기
6. 관리(management)	· 완화 행동 계획과 권고 이행 · 인권을 관리 시스템에 통합시키기
7. 사후평가(evaluation)	· 인권을 다루는 조직 능력을 감시, 모니터링, 평가, 보고 등 · 사후평가를 검토하고 필요한 경우 적절히 수정

자료 : 경기도(2020), 인권실태조사 및 제2차 경기도 인권보장 및 증진 기본계획 수립 연구 인권영향평가 보고서 : 경기도 인권영향평가 도입방안 연구, 최종보고서, pp.25~26.

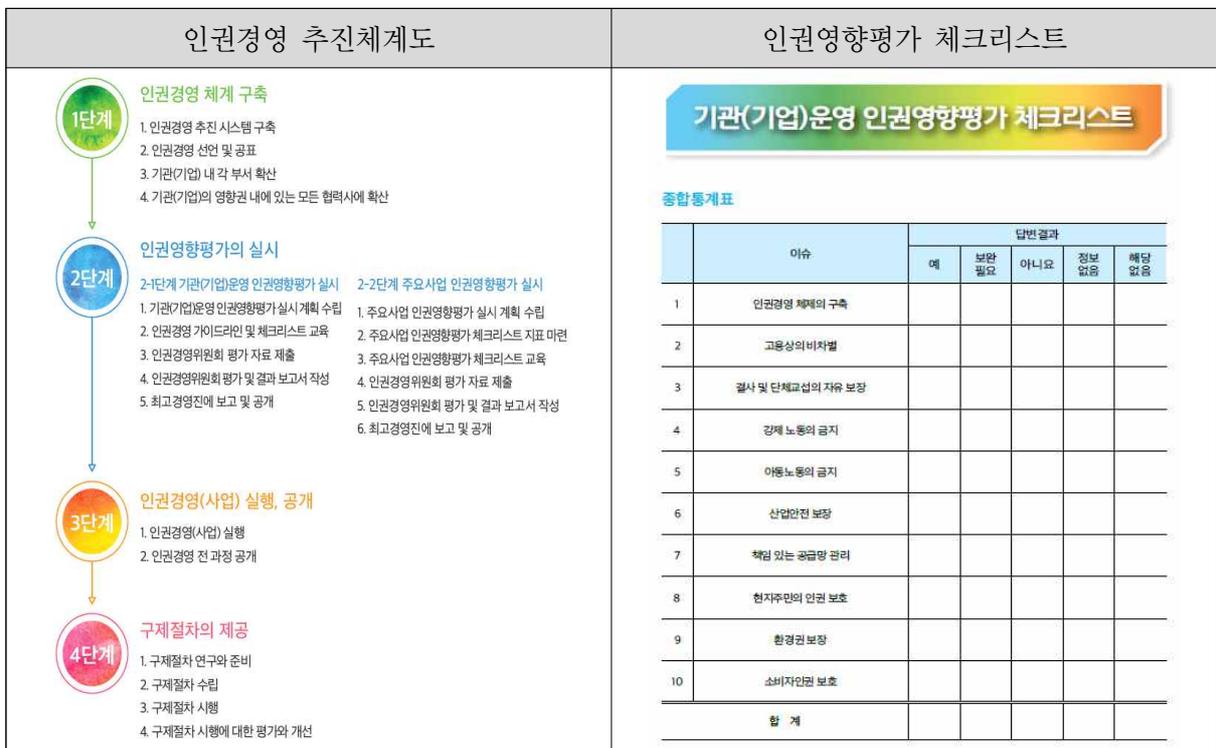
- 국가인권위원회의 공공기관 인권경영 매뉴얼, 가이드라인, 체크리스트(2014, 2018)²⁾
 - 국가인권위원회는 공공기관 인권경영 매뉴얼에 의거하여 1단계는 인권경영 체계 구축, 2단계는 인권영향평가 실시, 3단계는 인권경영(사업) 실행 및 공개, 4단계 구제절차 제 공으로 보고 있다.
 - 2단계인 인권영향평가 단계를 다시 두 번의 단계를 거쳐서 하도록 하고 있다. 즉, 2-1 단계는 기관(기업) 운영 인권영향평가 실시, 2-2단계는 주요사업 인권영향평가 실시로

2) 자료 : 1. 국가인권위원회(2018), 공공기관 인권경영 매뉴얼.
2. 국가인권위원회(2014), 인권경영 가이드라인 및 체크리스트.

구분하여 진행하도록 한다. 그리고 공공기관 주도의 사전 인권영향평가로 이해하고 있다(〈그림 2-2〉 참고).

- 인권영향평가는 총 10개 지표를 제안하고 있다. 즉, 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권 보호 등이다(〈그림 2-3〉 참고).

〈그림 2-2〉 국가인권위원회가 제안한 공공기관 인권경영 및 인권영향평가 체크리스트



자료 : 국가인권위원회(2018), 공공기관 인권경영 매뉴얼, pp.5~37.

● 국가인권위원회(2020)의 공공기관·공기업 인권영향평가 현황 실태조사 및 개선방안 연구³⁾

- 인권이란, 국제적으로 인정된 인권으로서 세계인권선언, 자유권 규약, 사회권 규약 등 국제권리장전, ILO 8대 핵심 협약, 인권 중 특별한 보호를 받아야 하는 일정한 그룹에 속한 사람들의 인권 등을 더 상세하게 규정한 협약과 선언, 기타 ILO 협약과 권고, OECD 다국적기업에 관한 가이드라인 등으로부터 입각한다.
- 영향이란, 인권에 부정적인 영향 내용으로 한정한다. 긍정적인 영향을 소개하는 것으로 인해서 부정적인 영향을 식별하고 대응하는데 지장을 받을 수 있기 때문이다.
- 평가란, 부정적인 인권 영향을 식별하는 것으로부터 나아가 식별에 대응하기 위한 대응계획을 세우는 것을 포함한다. 부정적 인권 영향의 유무, 유형, 원인, 심각성 등을

3) 자료 : 국가인권위원회(2020)의 공공기관·공기업 인권영향평가 현황 실태조사 및 개선방안 연구, 연구용역 보고서.

분석한다. 판단대상이 되는 사업을 선정해야 하는데 참여적인 방법을 통해서 이해관계 들까지 파악해야 한다.

- 인권영향평가의 세부 유형은 다음과 같이 구분할 수 있다(〈표 2-1〉 참고).

〈표 2-1〉 인권영향평가의 유형

주체	분야	주요 내용
대상	기관운영 인권영향평가	· 기업활동 전반을 대상으로 실시하는 평가 실시 · 인권경영체제, 고용, 노동권, 산업안전 등 포괄적인 분야 대상
	주요사업 인권영향평가	· 기관이 추진하는 특정사업을 대상으로 평가 실시 · 권리 주체의 입장에서 인권영향이 주요한 사업을 평가 대상
절차	사전 인권영향평가	· 계획된 사업이 시행될 때 생길 수 있는 잠재적 영향 평가
	사후 인권영향평가	· 진행 중인 사업의 실제적 영향을 측정하는 것
주체	기업주도의 인권영향평가	· 국가인권위원회 매뉴얼은 공공기관(기업) 주도의 인권영향평가를 전제로 함.
	이해관계자 주도의 인권영향평가	· 해당 사업과 관련된 기업 내부 시스템 접근 힘들. · 대응계획이 도출되더라도 의사결정 과정에 반영되기 힘들고, 낮은 이행 가능성, 물적·인적 자원 부족, 체계적, 구조적 평가 어려움

자료 : 국가인권위원회(2020)의 공공기관·공기업 인권영향평가 현황 실태조사 및 개선방안 연구, 연구용역 보고서. pp.11~20.

주 : 저자가 요약, 재구성함.

4. 사례분석

● 충청남도 인권영향평가 사례(2019-2021)⁴⁾

- 인권영향평가는 지방자치단체의 자치법규나 정책 등이 정책 수혜자나 이해관계자 등 국민의 인권을 침해하는 자를 사전 또는 시행 중, 사후 평가를 하여 부정적인 영향을 미치는 것들을 줄이거나 예방하기 위한 제도를 말한다. 크게 자치법규 인권영향평가와 시책 인권영향평가로 구분한다.
- 필요성은 정책을 수립하거나 시행할 때 그 정책이 주민의 인권에 미치는 영향을 분석하고 평가하여 인권에 미칠 부정적인 영향을 사전에 예방하고 인권증진 효과를 가져오기 위함이다(타시도 사례로서 서울특별시, 광주광역시, 수원시, 광명시, 성북구 등).
- 자치법규 인권영향평가는 자치법규를 시행함에 있어서 도민에게 미칠 영향을 사전에 분석하고 평가하는 총체적인 활동을 말한다. 기본권과 인권침해 여부를 기준으로 평가하고 입안 담당자의 인권 감수성과 관심도를 높이는 데에 목적이 있다. 인권영향평가를 시행함으로써 법규(조례, 규칙 등)를 인권적으로 제도화하여 인권에 미칠 부정적인 영향을 제거하거나 최소화하는 제도이다.
- 시책 인권영향평가는 시책을 담당하는 부서에서 추진하고 있는 정책(사업)이나 현안사안으로 점검이 필요하다고 판단되는 분야에 대해 개별 특성에 맞는 평가표를 만들어 해당 분야의 인권이 어떻게 보호되고 실현되는지 점검하여 환경을 인권 친화적으로 변화시키는 제도이다.
- 관련 근거로는 [충청남도 인권 기본 조례] 제9조에 의거하여 실시하고 있다.

제9조(인권영향평가)

- ① 도지사는 자치법규 및 시책 등이 국민의 인권 보호 및 증진 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 인권영향평가 대상은 다음 각 호와 같다.
 1. 조례·규칙
 2. 국민의 인권증진을 위해 충청남도 인권위원회에서 선정한 시책 등

- 자치법규 인권영향평가 점검내용은 기본권 제약(민주적 참여권, 주거권, 교육권, 건강권, 문화권, 안전권, 환경권, 이동권 접근권, 노동권, 개인정보 보호권 등), 인권침해 여부 검토(인권약자에 대한 인권침해 및 차별요소 여부 검토, 인권약자는 어린이, 청소년, 여성, 비혼모, 장애인, 노인, 이주민, 북한이탈주민, 병력이 있는 자, 비정규노동자, 생활보호대상자, 전과자 등), 구제수단 여부, 공개 및 참여 여부를 점검하였다.
- 시책 인권영향평가 점검내용은 인권관점에서의 사업환경 특성, 사업 수혜와 관련된 사회적 집단, 사업에서 고려하는 인권 증진 활동, 사업에서 발생할 수 있는 인권침해 가능성, 사업에서 추가적으로 고려할 수 있는 인권 증진 활동, 인권향상을 위한 주요 조치사항(정책개선, 환류) 등을 하고 있다. 검토시책 내용에 따라 점검표를 구성한다.

4) 자료 : 충청남도(2021), 2021년 충청남도 인권영향평가 보고서, 충청남도, p.9.

● 한국보건사회연구원 사례

- 한국보건사회연구원은 기관운영 인권영향평가, 주요사업 인권영향평가로 구분하여 실시하였다. 주요사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 말한다.
- 주요사업 인권영향평가 대상은 기본연구사업(기본연구, 수탁연구, 위탁/공동연구), 연구관련사업, 연구지원사업, 일반사업으로 구분하여 31개 평가지표로 평가 실행하였다. 평가대상사업 선정기준은 업무 고유성, 이해관계자 복잡성, 사회적 확산성을 채택하였다(〈그림 2-3〉 참고).
- 그리고 인권영향평가 결과에 의거하여 지표별 중요도와 시급도에 따라서 우선 개선과제, 차기 개선과제, 장기 개선과제를 도출하였다.

〈그림 2-3〉 한국보건사회연구원의 주요사업 인권영향평가 선정기준과 결과

사업구분	선정기준	업무 고유성	이해관계자 복잡성	사회적 확산성	선정순위
	기본 연구 사업	기본연구	■■■■	■■■■	■■■■
수탁연구		■■■■	■■■■	■■■□	2순위
위탁/공동연구		■■■■	■■□□	■■□□	5순위
연구관련사업		■■■■	■■■□	■■■□	3순위
연구지원사업		■■■■	■■■□	■■□□	4순위
일반사업		■■■■	■■■■	■■■■	1순위

■■■■: 해당 기준을 매우 충족함 / ■■■□:충족함 / ■■■□:보통 / □□□□:전혀 충족하지 않음

선정기준	업무 고유성	기관에서 수행하는 고유목적 사업인지 여부
	이해관계자 복잡성	사업과정에서 다양한 이해관계자 포함되는 사업인지 여부
	사회적 확산성	사업내용이 사회적으로 파급효과가 큰 사업인지 여부

▼(기본연구 인권영향평가 결과 요약)

평가분야	총계	평가결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
① 책임 있는 연구사업 관리	연구계획 및 수행	6	6			
	연구윤리 준수 및 부정행위 예방	4	4			
② 연구인력의 인권 보호	차별대우	3	3			
	연구환경	5	5			
	고충처리제도	3	3			
③ 연구결과 수요자의 인권 보호	인권침해 예방	3	3			
	연구 관련 정보 제공	4	4			
	고충처리제도	3	2	1		
합계	31	30	1			

자료 : 한국보건사회연구원 감사실(2021), 2020년 한국보건사회연구원 인권영향평가 결과보고서, pp.21-35.

● 한국교육개발원 사례

- 한국교육개발원의 기관운영 지표 중 인권경영 체제의 구축, 아동노동의 금지, 책임있는 공급망 관리, 소비자 인권 보호, 직장 내 인권보호 분야에서 7개 지표, 주요 사업(교육통계 연구사업) 중 지적 재산권 침해 예방노력 1개 지표를 평가하였다.
- 2021년 주요사업 중 고교학점제연구사업을 예시로서 평가하였다. 평가지표는 ‘책임있는 사업관리’, ‘정책수요자의 인권보호’ 분야 전체 20개 평가지표 중 19개 지표에서 긍정적으로 평가한 것으로 나타났다(<그림 2-4> 참고).
- 책임있는 사업관리 중 ‘사업수행자의 인권보호 모니터링’이 보완이 필요한 지표로 나타났는데 권고사항으로서 정책수요자 대상의 사업 만족도 및 의견 설문조사 시, 사업수행자의 인권준수 여부 관련문항을 일부 추가할 것을 권고하였다.

<그림 2-4> 한국교육개발원의 주요사업(고교학점제연구사업) 인권영향평가 결과

평가분야	총계	평가결과				
		예	보완 필요	아니오	정정 필요	해당 없음
① 책임 있는 사업 관리	11	10	1			
② 정책수요자의 인권 보호	9	9				
합계	20	19	1			

- 보완필요로 평가된 1개 지표에 대한 조치 권고사항은 다음과 같음

분야	보완필요 지표	평가결과	조치 권고사항
① 책임 있는 사업 관리	사업수행자의 인권보호 모니터링	보완필요	정책수요자 대상의 사업 만족도 및 의견 설문조사 시, 사업수행자의 인권준수 여부 관련 문항을 일부 추가

자료 : 한국교육개발원(2021), 2021년 한국교육개발원 인권영향평가 결과 요약자료.

03 추진개요

1. 인권영향평가 개요

- 평가목표
 - 충남연구원 경영활동 중 인권 요소를 고려하여 평가한다.
- 평가주체
 - 1차 내부 연구진, 2차 외부 자문가(인권경영위원회 등 향후 개선방안 중심으로 권고사항 자문)
- 평가시기 및 기간 범위
 - 평가시기는 2022년 2월 ~ 4월, 평가기간 범위는 2021년 연구원 경영활동 실적분
- 평가방법
 - 기초자료수집, 자료분석, 선행연구 고찰을 통해서 자체 평가 및 분석
- 평가결과 활용
 - 충남연구원 경영활동 중 인권 요소를 고려하여 평가하고, 최종적으로 그 결과는 제도 개선에 반영하도록 한다.
- 평가내용(〈표 3-1〉 참고)
 - 10개 분야, 27개 항목의 인권경영체크리스트에 의거하여 충남연구원 경영활동 평가
 - 기관운영에 대한 인권영향평가 : 연구원의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적.잠

재적 리스크를 사전에 파악하기 위한 평가

〈표 3-1〉 인권영향평가를 위한 기관 인권경영 체크리스트

구분	분 야	설 명	
1	인권경영 체제의 구축	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다.	1. 인권존중 정책선언 2. 인권영향평가 정기적 실시 3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치 4. 인권경영 성과 5. 구제절차 마련
2	고용상의 비차별	기관은 고용에 있어서 합리적인 이유 없이 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 출신 지역, 정치적 성향 등을 이유로 차별해서는 안 된다.	1. 고용상 비차별 2. 고용 상 남녀비차별 3. 비정규직 노동자 비차별 4. 외국인 노동자 비차별
3	결사 및 단체교섭의 자유	기관은 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며, 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.	1. 결사·단체 교섭의 자유 2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지 3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행 4. 노동조합 부재시 대안적 조치
4	강제노동의 금지	기관은 노동자를 고용함에 있어서 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안되며, 강제노동으로부터 그 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.	1. 강제노동 금지 2. 공급업자·협력기관 등에 의한 강제노동 예방
5	작업장 환경 및 안전보장	기관은 노동자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 한다.	1. 시설 안전과 위생 조치 실시 2. 취약노동자 안전과 위생 조치 실시 3. 안전보건 교육 정보제공 및 실시 4. 산업재해 피해노동자 지원
6	공급망 인권증진 및 보호	기관은 공급업자 등을 포함한 협력기관이 인권경영을 실천하도록 적절한 조치를 취해야 한다.	1. 협력기관 인권보호 의무이행 확인 2. 협력기관 인권보호 준수 모니터링
7	지역사회 인권증진 및 보호	기관은 기관활동이 지역 현지주민의 인권을 침해하지 않도록 유의해야 한다.	1. 지역사회 인권증진 및 보호 노력 2. 지역사회 인권침해 모니터링
8	환경의 보호	기관은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 환경오염과 환경훼손을 통제할 방법을 찾아야 한다.	1. 환경경영체제 수립 2. 환경문제에 대한 예방적 접근 원칙
9	소비자(이용자) 보호	기관은 소비자(이용자) 개인정보 보호 및 알 권리 보장 등 필요한 조치를 제공해야 한다.	1. 소비자 알권리 보장 및 개인정보 보호
10	부패방지	기관은 부패리스크를 관리하기 위해 부패방지목표를 수립하고 이를 실천해야 한다.	1. 부패방지 경영

자료 : 충남연구원(2021), 충남연구원 인권경영 체크리스트.

주 : 체크리스트의 세부내용은 부록을 참고바람.

2. 인권영향평가 방법

● 세부 방법(〈그림 3-1〉 참고)

- 인권경영체크리스트 10개 분야, 27개 항목, 90개 세부지표를 검토, 수정 반영하였다
- 분야별 정량진단과 정성진단을 동시에 실시, 항목과 세부지표별 가중치를 달리하였다.

〈그림 3-1〉 충남연구원 인권영향평가 세부방법

단계	주요 내용	평가기준
1단계	인권경영 체크리스트 총괄점검 및 수정 반영(연구진 전체)	○ 10개 분야, 27개 항목, 90개 세부지표 등에 대한 필요성, 중요성, 적절성, 연구범위, 차기 평가개선험목 등 검토, 수정 반영
2단계	분야별 항목-세부지표 정량진단 실시 (분야별 연구진 담당)	○ 분야별 세부지표 가중치에 따라서 자가진단 실시 - 60% 이상 : 이행 - 40%~60% : 보완필요 - 40% 이하 : 불이행 * 참고 : 분야별 항목과 세부지표 가중치 상이
3단계	정량진단 근거 제시 (분야별 연구진 담당)	○ 자가진단에 따른 세부 근거 기술
4단계	분야별 정성진단 실시 (분야별 연구진 담당)	○ 정량진단 결과와 취합된 자료를 토대로 기술
5단계	정량+정성 진단결과 최종 판단 (분야별 연구진 담당)	- 점검결과 : 예/아니오/보완준비/정보없음/해당없음, - 기타 연구진 의견 제시(보고서 본문)

분야	성명	영역	지표	비중	자가진단 (정량)	자가진단 (정성)	자가진단 (정성) 1. 이행	정량점수_자가진단 근거	점검 결과				개선사항	비고	
									예	아니오	보완 준비	정보없음			
1. 인권경영 체제의 구축	연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요안 조치를 이행해야 한다.	1. 인권중점 정책선언	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것인가?	40%	40%	75%	이행	모든 직책과 이해관계자에게 전달이 잘 되었다고 평가하기 에 부족한 측면이 있음	√				01-1-1) 인권경영선보 석	선보석 기안문, 시안 등	
			인권정책선언은 공개적이며, 모든 직책과 관련 이해관계자들에게 전달되었는가?	30%	20%				√				01-1-1) 인권경영선보 석	인권경영선보석 보도자료	
			인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 시의성 있게 개선되고 있는가?	30%	15%					√					재검토 필요
		2. 인권영향평가 정기적 실시	국내법뿐만 아니라 국제 차원 인권규범을 인지하였는가?	25%	25%	75%	이행			√					국내법 및 국제 차원 인권 규범을 바탕으로 실시
			인권영향평가할 때 연구원내부와 연구원외부의 전문가를 참여시켰는가?	25%	25%			√						내부 연구인 및 외부 전문가(인권경영위원) 검토	
			인권영향평가를 할 때 연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상 되는 개인 또는 집단의 혐의를 하였는가?	25%	0%				√					필요	
			인권영향평가는 정기적으로 실시하고 있는가?	25%	25%			√				01-2-4) 충남연구원 인보그리픽 최종본	2020년 인보그리픽		
		3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치하였는가?	25%	25%	75%	이행			√					인권경영센터 개요
			연구원은 인권준수 감시 장치를 마련했는가?	25%	25%			√				01-3-1) 인권경영센터 개요	인권경영센터 개요		
			연구원은 구성원이 참고할 수 있는 인권경영 가이드라인을 제정하여 구성원들에게 적절히 안내하고 있는가?	25%	0%				√					인권경영 가이드라인 제정 필요	
		4. 인권경영 성과	연구원은 임직원을 대상으로 정기적인 인권교육을 실시하고 있는가?	25%	25%	90%	이행			√				01-3-4) 2021년 인권교육 현황	인권교육 현황
			인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인하고 있는가?	20%	20%			√						체크리스트 정량 평가 및 정성 평가 실시	
인권경영 성과를 확인할 때 영향을 받은 이해관계자를 포함하여 내 외부의 전문가로부터 의견을 듣는가?	20%		20%	√								인권영향평가 내부 연구진 연구 및 외부(인권경영위원)위원 평가 실시			
인권경영 성과의 점검 결과는 연구원 내에서 상부로 보고하는 절차가 가지고 있는가?	20%		20%	√						01-4-3) 2022년 인권경영위원회 정기회의 진행	인권경영위원회 정기회의 진행				
인권경영의 성과에 대한 보고는 공식적으로 정기적으로 이루어지고 있는가?	20%		10%		√					인권경영 성과 점검결과 보고는 정기적으로 이루어지고 보고 기록됨					
연구원은 제도화된 구제절차를 보유 운영하고 있는가?	20%	20%	√						인권 관련 상담조사 마련 실시						

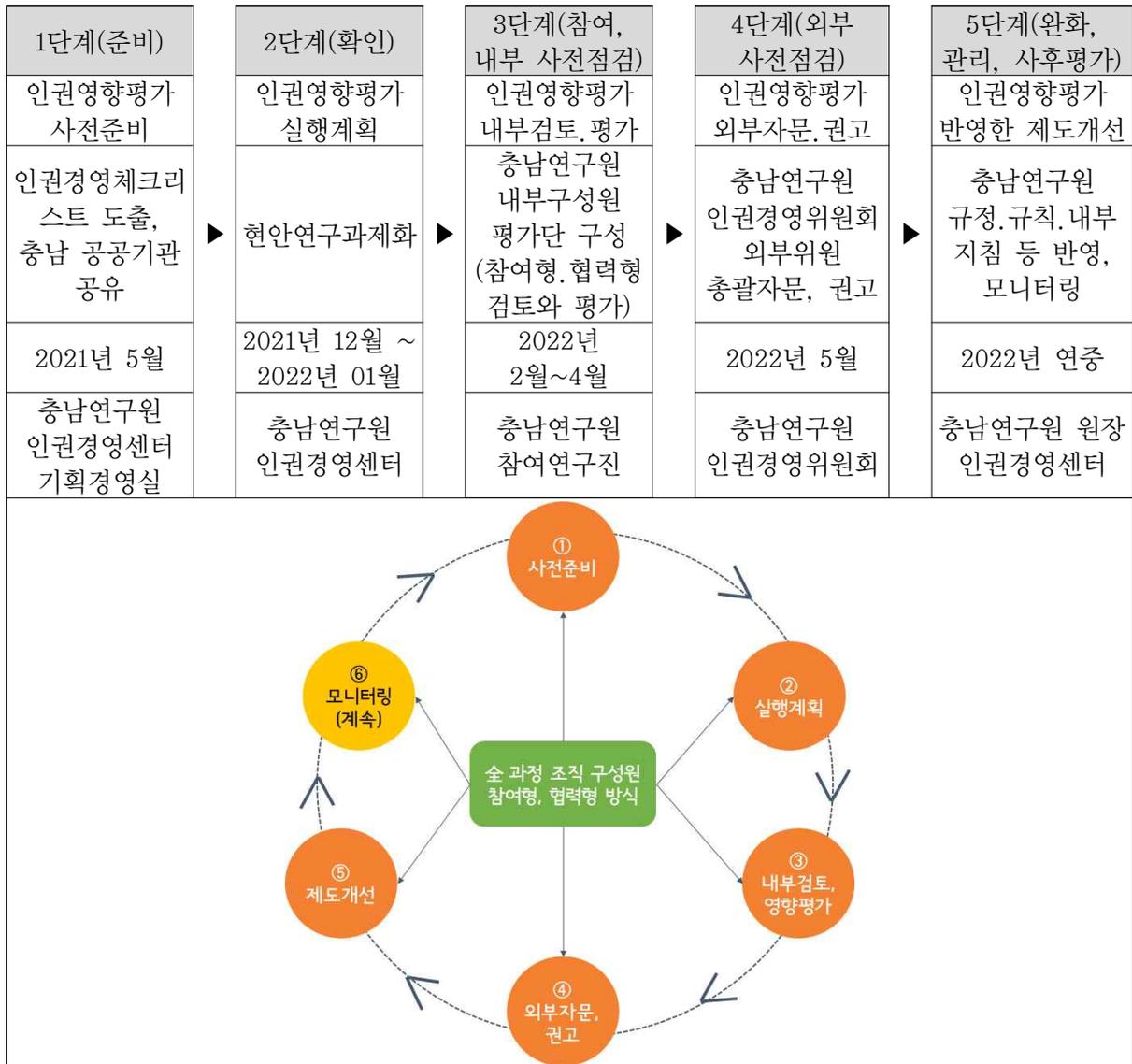
주 : 저자 작성함.

3. 인권영향평가 추진체계

● 추진체계 및 절차(〈그림 3-2〉 참고)

- HIRAM 가이드라인에 의거하여, 인권영향평가는 총 5단계로 구분하여 진행한다.
- 1단계는 사전준비, 2단계는 실행계획, 3단계는 내부검토 및 영향평가, 4단계는 외부자문 통한 권고사항 도출, 5단계는 제도개선 순으로 진행, 모니터링은 계속 실시한다.

〈그림 3-2〉 충남연구원 인권영향평가 단계별 방법 및 절차



주 : 저자 작성함.

● 평가주체(〈표 3-2〉 참고)

- 충남연구원의 인권영향평가 분야별 연구참여자 명단은 다음과 같다.

〈표 3-2〉 충남연구원 인권영향평가 연구참여자

구분	분 야	연구참여자 명단
1	인권경영 체제의 구축	사회통합연구실 전지훈
2	고용상의 비차별	경제산업연구실 강수현
3	결사 및 단체교섭의 자유	경제산업연구실 강수현
4	강제노동의 금지	경제산업연구실 강수현
5	작업장 환경 및 안전보장	지역도시문화연구실 조봉운
6	공급망 인권증진 및 보호	지역도시문화연구실 조봉운
7	지역사회 인권증진 및 보호	공간환경연구실 여형범
8	환경의 보호	공간환경연구실 여형범
9	소비자(이용자) 보호	공간환경연구실 여형범
10	부패방지	사회통합연구실 전지훈
-	제도 개선과제	기획경영실 경영지원팀 김정희
-	전체 총괄	인권경영센터 강마야
-	전체 실무	인권경영센터 공형구
-	전체 검토 및 자문	제2기 인권경영위원회 내외부위원(6명)



주 : 저자 작성함.

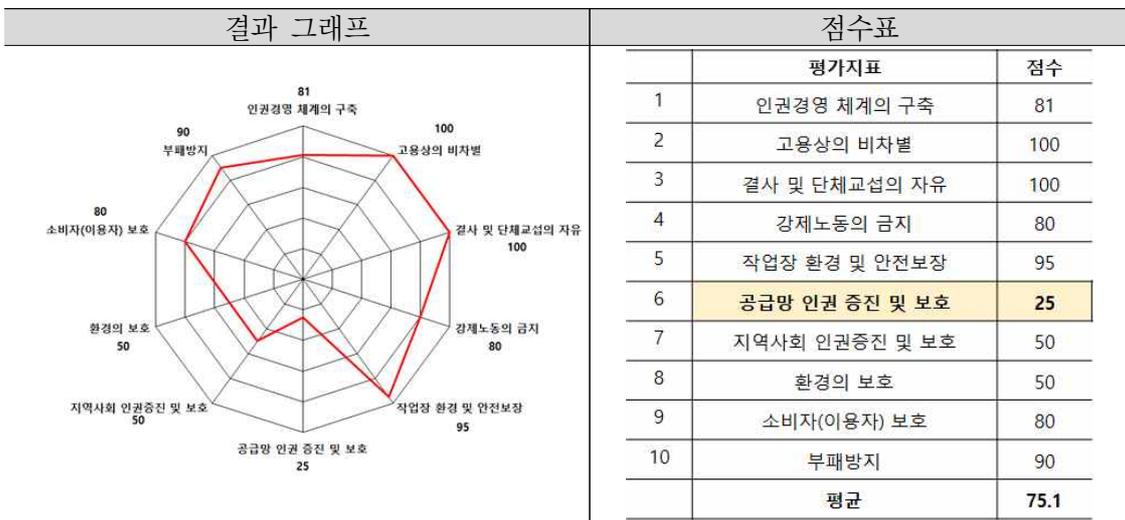
04 분석결과⁵⁾

1. 종합분석

● 인권영향평가 분석결과 종합(〈그림 4-1〉 참고)

- 10개 분야 중 고용상의 비차별 분야와 결사 및 단체교섭의 자유 분야는 정량평가 100점을 기록, 작업장 환경 및 안전보장 분야는 95점, 부패방지 분야는 90점, 인권경영 체계의 구축 분야와 강제노동의 금지 분야, 소비자(이용자)보호는 80점대를 기록하고 있다. 반면, 가장 낮은 점수를 받은 분야는 공급망 인권 증진 및 보호로서 25점을 기록하고 있다.
- 내부 구성원에 대한 인권뿐만 아니라 연구원을 둘러싼 협력관계, 이해당사자에 대한 인권 보호에도 향후 관심을 가져야 함을 보여주고 있다.

〈그림 4-1〉 충남연구원 인권영향평가 종합결과 : 정량분석



주 : 저자 작성함.

5) 주 : 제4장은 개조식으로 작성함.

2. 분야별 분석

2.1 인권경영 체제의 구축 분야

● 인권경영체크리스트 검토 및 취합된 자료 결과(〈표 4-3〉, 〈표 4-4〉, 〈표 4-5〉 참고)

- (인권존중 정책선언)

- 충남연구원은 인권존중의 정책선언을 위해 연구원 최고수준의 충남연구원 인권경영 선포식을 2020년 1월 16일 충남연구원 대회의실에서 개최함.
- 충남연구원장을 포함하여 기획경영실장, 정책사업기획단장이 포함된 인권경영위원을 위촉하고 선포하는 행사를 개최함.
- 인권경영선포식은 전 직원에게 공지하고 공개적으로 개최되었으며 선포식 이후 충남도의원, 충남인권센터장을 비롯한 공개 워크숍을 함께 진행하였음.
- 하지만 2020년 초 인권경영 선포식 이후 정기적으로 인권정책선언에 대한 공개적 차원에서 논의구조를 통한 재검토나 검토개선의 노력은 부족함.

- (인권영향평가 정기적 실시)

- 인권경영센터 설립 이후 2020년 11-12월에 인권영향평가 실시하였으며 10가지 인권영향평가의 항목을 기준으로 인권경영센터의 자체적인 평가를 수행함.
 - ① 인권경영체제의 구축: 본 영역은 연구원 내 인권경영 제도화하기 위해 운영하는 조치 이행확인을 의미하며 자체 이행률 100% 평가
 - 인권경영센터 운영, 충남 공공기관 인권경영협의체 출범, 인권침해신고와 상담창구 운영, 연구원 내 인권실태조사 진단, 연구원 임직원 청렴·반부패·연구윤리 교육 실시, 장애인인식개선·4대폭력 예방인권교육을 수행함.
 - ② 고용상 비차별: 본 영역은 연구원 고용 및 업무 활동에서 성별, 종교, 장애, 출신지역 등에 따른 차별 배제 이행 확인을 의미하며 자체 이행률 100% 평가
 - 근무시간 준수 및 휴게시간을 보장, 성별·학력·출신지역 등의 정보를 제공하지 않는 블라인드 채용 준수, 중증장애인 2명과 경증장애인 3명의 장애인 채용 준수, 단기기간제 근로자에 대해 생활임금적용과 4대보험 및 월차유급휴가제도 이행함.
 - ③ 결사 및 단체교섭의 자유보장: 본 영역은 근로자들의 결사 및 단체교섭 등의 활동보장에 대한 이행 확인을 의미하며 자체 이행률 80% 평가
 - 노사협의회로 사측 5명 노측 5명을 구성하였고 2021년 충남연구원에 노동이사제를 도입하였음.
 - ④ 강제노동의 금지 및 직장 내 괴롭힘 방지: 본 영역은 연구원 내 강제노동 금지와 직장 내 괴롭힘 및 성폭력 성희롱 근절 이행 확인으로 이행률 100% 평가

- 연구원은 근로기준법을 준수하고 노동법을 준수, 직원 권리 보호 및 차별 방지를 위한 교육, 성희롱·성고충 및 직장 내 괴롭힘 실태조사 실시하였음.
- ⑤ 작업장 환경 및 안전보장: 본 영역은 임신부 및 장애인 등 연구원 내 보호시설 확보와 일 가정 양립을 위한 정책 이행 확인으로 이행률 100% 평가
- 출산휴가, 육아휴직, 육아시간, 자녀돌봄휴가를 적극적으로 이행하여 2020년 육아휴직 7명, 출산휴가 4명 실시하였고 산업안전보건교육 및 소방안전교육을 실시하였고 탄력근무제를 실시하여 2020년 4분기 기준 81명 탄력근무, 18명이 육아시간 활용 중
- ⑥ 책임있는 공급망 관리: 본 영역은 연구원 주요 공급업자, 기타 주요 협력기관의 인권보호에 대한 의무 이행 확인으로 이행률 80% 평가
- 여성기업제품, 사회적 기업 물건 우선구매 시행과 장애인표준사업장 제품구매 및 사용, 표준계약서 사용 의무화, 지역업체 우선 계약과 생산제품 우선구매를 시행함.
- ⑦ 환경권 보호: 본 영역은 연구원에서 환경보호를 위해 시행하고 있는 이행을 확인하는 것으로 이행률 100% 평가
- 공간환경연구실의 환경정책 연구실시, 서해안기후환경연구소를 운영하며 원내 하이브리드와 전기자동차 운영 중, 연구원 내 재활용품 분리배출 시행함.
- ⑧ 연구사업의 인권영향평가: 본 영역은 10대 영역에 포함되지는 않지만 연구원의 특성상 연구사업이 인권이 미치는 부정적 영향을 사전에 예방하고 최소화하는 이행 의미
- 연구과제의 공동연구 수행 또는 지도자문 등 비상임연구위원 위촉 시 표준계약서를 작성하고 과지수행을 위한 단기 근로자 표준계약서 작성과 충남생활임금 적용함.
- 하지만 본 인권영향평가는 인권경영센터 주도로 2020년 11월에 1차례 실시되어 이후 정기적 실시되지 못하였고, 평가의 과정에서 구성원들에 대한 논의절차 및 평가 이후의 공유 등에 대한 적극성에는 부족함.
- 특히 현재 실시된 인권영향평가는 평가시 연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인이나 집단과의 협의와 같은 내부 구성원들과 소통 및 협의의 과정들은 부족함.

- (인권경영 제도화를 위한 필요조치) (<표 4-1>, <표 4-2> 참고)

- 충남연구원은 2019년 7월 인권경영센터를 전국 연구기관 중 최초로 개소하여 2020년부터 본격적으로 운영하였으며 센터장 1명, 연구원 1명으로 '충남연구원 인권경영센터 운영규칙'에 근거하여 운영함.
- 인권센터의 주요 업무는 연구원 인권증진을 위해 인권교육, 인권침해의 예방, 구제절차와 인권경영을 위한 대내외적 활동 중임.
- 인권경영운영과 인권준수의 감시장치를 마련하기 위해 다음의 위원회와 상담관 등의 기구를 운영하였음.

〈표 4-1〉 충남연구원의 인권경영 관련 기구 및 구성

구분	구성	
인권경영위원회	외부 5인	인권교육활동가, 관련분야 변호사, 노무사
	내부 3인	원장, 기획경영실장, 노사협의회, 노동자 대표
성희롱 고충처리위원	내부 2인	자격증 소지 등 관련 분야 전문 내부 지원
인권상담관	내부 1인	
행동강령책임관 및 청탁방지담당관	내부 1인	인권경영센터장

자료 : 충남연구원 인권경영센터 내부 제공자료(2021).

- 이와 함께 2021년에 연구원의 임직원 인권의식 제고를 위한 두 차례 인권교육(젠더 감수성 향상을 위한 인권교육)을 실시함.

〈표 4-2〉 충남연구원의 인권교육 실시 결과

조직	개요	내용
본원	일시	① 2020년 03.30.-03.31 ② 2021년 04.27-04.28
	대상	사회통합연구실, 공간환경연구실, 경영지원과, 기획조정과
	교육 내용	조직문화 개선을 위한 젠더감수성 향상(일상에서 차별, 성희롱 문제 등)
정책사업 지원단	일시	2021년 08.25
	대상	정책사업지원단 전직원
	교육 내용	조직문화 개선을 위한 젠더감수성 향상(일상에서 차별, 성희롱 문제 등)

자료 : 충남연구원 인권경영센터 내부 제공자료(2021).

- 연구원 인권증진을 위한 제도 및 기구마련과 교육활동을 수행하였으나 연구원내 생활에서 구성원들이 참고하거나 인지할 수 있는 인권경영 가이드라인이 통합 매뉴얼로 개발되어 제공하는 것이 필요함.

- (인권경영 성과)

- 충남연구원 인권경영성과는 2021년 마련된 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 평가행위가 수행되었으며 평가 수행 시 내부 구성원들에 의한 연구수행과 인권경영위원 중심의 외부 위원을 포함하여 수행하였음.
- 이러한 인권경영 성과의 점검 및 보고는 연구원에서 구성되어 있는 인권경영위원회 정기 결과보고를 통해 수행되고 있으며 실제 2022년 정기회의 의견서에도 인권영향

평가 지표 등 적극 운영은 바람직함을 제시함.

- 하지만 인권경영의 실태조사나 인권경영 점검, 결과보고가 정기적으로 이루어지고 있다고 보기는 어려우며 적극적인 정보공유 및 의견수렴에는 부족한 한계가 있음.

- (구제절차 마련)

- 현재 충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼이 아직 개발·검토중으로 이에 대한 매뉴얼 개발과 함께 임직원에게 배포하여 인권경영 및 구제절차에 대한 정보공유와 제공이 시급함.
- 연구원은 인권침해 피해자나 관계인이 인권경영센터에 직접 방문하거나 연구원 홈페이지 및 대나무숲의 유무선의 절차들을 통해 신고할 수 있도록 접근이 용이한 창구를 운영하고 있음.
- 개별적으로 수리된 인권침해에 진정접수를 통해 구제절차가 실행되고 있으나 개별적인 문제해결 중심으로 실행되며 이해관계자에게 지체없이 제공될 필요가 있음.
- 현재 인권경영센터의 활동은 인권침해의 근본적인 문제해결을 위해 조직문화의 구조적 진단과 변화의 노력에는 한계가 있으며 개별 진정 건마다 피해자의 구제 및 가해자의 처벌 등으로 해결함.

〈표 4-3〉 인권경영체제의 구축 : 체크리스트 점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		예	아니 오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
1. 인권존중 정책선언	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것인가?	√				
	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 관련 이해관계자들에 게 전달되었는가?	√				
	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 시의성 있게 개선되고 있는가?		√			
2. 인권영향평 가 정기적 실시	국내법뿐만 아니라 국제 차원 인권규범을 인지하였는가?	√				
	인권영향평가를 할 때 연구원내부와 연구원외부의 전문가를 참 여시켰는가?	√				
	인권영향평가를 할 때 연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향 을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 하였는가?		√			
	인권영향평가는 정기적으로 실시하고 있는가?	√				
3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치하였는가?	√				
	연구원은 인권준수 감시 장치를 마련했는가?	√				
	연구원은 구성원이 참고할 수 있는 인권경영 가이드라인을 제 정하여 구성원들에게 적절히 안내하고 있는가?		√			
4. 인권경영 성과	연구원은 임직원을 대상으로 정기적인 인권교육을 실시하고 있 는가?	√				
	인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인 하고 있는가?	√				
	인권경영 성과를 확인할 때 영향을 받은 이해관계자를 포함하 여 내·외부의 전문가로부터 의견을 듣는가?	√				
	인권경영 성과의 점검 결과는 연구원 내에서 상부로 보고하는 절차를 가지고 있는가?	√				
	인권경영의 성과에 대한 보고는 공식으로 정기적으로 이루어지 고 있는가?	√				
5. 구제절차 마련	인권경영 현황을 파악하기 위한 정기적인 실태조사를 실시하고 있는가?	√				
	연구원은 제도화된 구제절차를 보유·운영하고 있는가?	√				
	구제절차는 접근과 이용이 용이한가? (온라인+오프라인)	√				
	구제절차에 따른 결과는 관련 이해관계자에게 신속하게 제공되 는가?	√				
	피해자가 연구원의 구제절차를 이용할 경우 피해자에 대한 비 밀을 보장하고, 기타 불이익을 받지 않도록 하고 있는가?	√				
구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 고충의 원인이 구조적인 경우에는 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함해 조 치하고 있는가?	√					

주 : 저자 작성함.

〈표 4-4〉 인권경영체제의 구축 : 체크리스트 자가진단 결과 (정량)

구분	항목	자가진단				정량평가 점수
		이행	보완필요	불이행	해당없음	
1	인권존중 정책선언		√			75
2	인권영향평가 정기적 실시		√			75
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치		√			75
4	인권경영 성과	√				90
5	구제절차 마련	√				90
합계		2	3	0	0	81

주 : 저자 작성함.

〈표 4-5〉 인권경영체제의 구축 : 체크리스트 지표별 점검 결과

인권경영체제의 구축						
인권존중 정책사항	실적사항	· 인권정책선언 기관장이 표명 · 인권정책선언문 및 관련 동영상, 보도자료 기관 홈페이지 게시 · 인권정책선언에 입각하여 연구원 인권경영에 이바지 하고자 노력 중, 정기적으로 재검토 하고 있음				75%
	보완사항	· 인권정책선언을 공개 하였지만 모든 직원과 이해관계자에게 전달이 잘 되었다고 평가하기에 부족한 측면이 있음				
인권영향 평가 정기적 실시	실적사항	· 국내법 및 국제 차원 인권 규범을 바탕으로 인권영향평가 실시 · 연구원 내부 연구진 및 기획경영실 참여, 이후 보고서 외부전문가(인권경영위원)에게 검토 요청 예정 · 2020년부터 인권영향평가 정기적 실시 중				75%
	보완사항	· 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의 필요 - 개인 또는 집단의 선정이나 기준 설정이 필요함				
인권경영 제도화를 위한 필요조치	실적사항	· 인권경영센터 운영 - 연구원 인권경영 관련 권고 - 인권 침해 등 구제절차 진행 - 인권교육 진행 등의 업무 수행				75%
	보완사항	· 인권경영 가이드라인 제정 및 안내 필요				

인권경영체제의 구축				
인권경영 성과	90%			
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 인권영향평가 체크리스트에 대한 정량 및 정성 평가 실시 · 연구원 내부 연구진 및 기획경영실 참여, 이후 보고서 외부전문가(인권경영위원)에게 검토 요청 예정 · 인권영향평가 결과 기관장 및 임원진에게 보고 예정 · 인권경영센터 성과 및 업무 보고 정기적 시행 (연 1회 인권경영위원회 정기회의 개최) · 인권경영 및 인권의식 등 현황 파악을 위한 주기적 실태조사 진행 		
	보완사항	<ul style="list-style-type: none"> · 성과 및 업무 보고를 인권경영위원회 정기회의 외의 연구원 임직원 전체에게 보고 및 안내할 필요가 있음 		
구제절차 마련	90%			
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영센터에서 인권침해 등 관련 사항 구제절차 진행 · 구제절차를 홈페이지, 메신저, 오프라인(CNI 대나무숲) 등 다양하게 진정 가능 · 구제절차 결과 확정 시 당사자들에게 바로 제공하고 있음 · 구제절차 관련 조사, 회의 등의 진행 시 모든 사항에 대한 보안각서, 비밀 유지서약서 등을 작성 후 진행 · 고충의 원인이 구조적인 경우 연구원에 관련 사항 권고 하고 있음 		
	보완사항	<ul style="list-style-type: none"> · 권고 하고 있으나 고충의 원인을 근본적으로 개선하는 과정, 노력이 완전하다고 보기 어려움 		

주 : 저자 작성함.

● 유사한 사례 검토 결과

- 한국장학재단은 자체적인 인권경영 추진체계와 기구 구축
 - 장학재단은 11가지의 항목을 임직원들이 준수해야 할 기준으로 인권경영현장을 통해 고객, 협력사, 지역사회의 인권 존중의 책무를 정의하고 판단기준을 제시함.
 - 장학재단의 인권비전은 지속가능한 인권 중심 경영을 통해 국민에게 신뢰받는 재단으로 규정하고 있으며 의결기구로 인권경영위원회, 주관부서로 경영혁신본부 인사부에서 실행함.
 - 위원회는 계획수립 및 구제조치에 대한 심의절차를 수행하며 주관부서는 인권상담센터를 두고 인권경영의 이행을 총괄함.
- 한국중부발전은 기관차원에서 인권경영현장을 수립하고 인권경영위원회 활동을 수행
 - 중부발전은 'KOMIPO 인권경영현장'을 통해 인간의 존엄과 가치 향상을 위하여 임직원이 준수해야할 10가지 기준을 제시하고 있음.
 - 그리고 인권경영 운영을 위한 10년간 중장기 로드맵과 이에 따른 추진과제, 모니터링의 방법들을 제시하고 있음.
 - 인권경영 운영을 위한 주체로는 외부위원 과반 이상으로 구성된 인권경영위원회가 있으며 관련 계획평가, 제도정책, 실천점검, 조사와 구제심의 등의 업무를 수행함.
 - 인권경영 실행 주체로는 인권종합상담센터(ESG경영처장)가 있으며 교육 등 사전예방, 인권상담 신고, 조사와 처벌, 2차 피해보호지원의 업무를 수행함.

2.2 고용상의 비차별 분야

- 인권경영체크리스트 검토 및 취합된 자료 결과(〈표 4-6〉, 〈표 4-7〉, 〈표 4-8〉 참고)
 - 고용상 비차별 분야에서 인권영향평가 요소를 모두 이행하고 있는 기관으로, 14개 지표 모두 긍정평가에 해당하여 정량평가 점수 100점으로 평가됨.
 - (고용상 비차별) 우리연구원은 정부기조 및 사회적 요구에 발맞춰 고용상 비차별에 대한 인권경영 의지를 표명하고 있음.
 - 채용방법에서의 비차별) 연구원 규정 직원채용규칙 제2장 제2조 채용방법에 있어서 직원 신규채용시 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않는다고 명시하고 있음.
 - 시험방법에서의 비차별) 동 규정 제6조 시험의 방법에 있어서 블라인드 채용 원칙을 준수하면서 출신지, 출신학교 등 불합리한 차별을 야기할 수 있는 항목을 요구하지 않고 실력(직무능력)을 평가한다고 명시하고 있음.
 - 연구원은 장애인의무고용율인 3.4%를 초과 달성(4.61%) 중인 기관으로, 채용공고 시 취업보호대상자로서 장애인일 경우 채용시험 단계별 각 점수 5%를 가산하여 우대하는 조치도 별도로 시행 중임.
 - (고용상 남녀비차별) 동일가치 노동에 대한 동일임금 지급 등 채용 및 복리후생에서의 남녀비차별이 보장되고 있음.
 - 채용공고 시 응시자격 공통요건에서 성별에 따른 별도의 제한을 두지 않음으로서 채용에서의 남녀비차별 요건을 충족하고 있음.
 - 교육·배치 및 승진에서의 종합평점은 연구실적 및 근무실적을 기준으로 평가하며 남녀차별에 대한 근거를 두지 않고 있음.
 - 장기교육훈련 제도에 있어서 응모대상을 '6년이상근속한직원'으로 규정함으로써 이외 다른 차별적요소가 포함되어있지 않음.
 - 연구원은 임직원 맞춤형 선택적 복지제도를 시행 중이며, 육아휴직, 가사휴직자 등에 대해서도 일반대상자와 동일하게 적용하고 있음.
 - (비정규직 노동자 비차별) 채용 및 근로조건 상 계약의 종료 외에는 정규직 및 비정규직 간 차별이 존재하지 않게 운영되고 있음.
 - 비정규직 근로자에 대해서도 정규직과 동일가치 노동에 대한 동일임금을 지급하며, 복리후생에 있어서도 비차별적 제도를 시행하고 있음.
 - 단기간 기간제 근로자에 대해서도 생활임금적용 및 4대보험, 월차유급휴가제도를 보장하고 있음.
 - 맞춤형복지제도에서 시보근무중인 자 등에 대해서도 일반대상자와 동일하게 적용함.

- (외국인 노동자 비차별) 연구원은 외국인에 대한 차별정책이 존재하지 않으며, 외국인 노동자에 대하여 내국인과 동일한 근로환경 및 고용비차별을 시행하고 있음.
- 극소수에 해당하는 사항으로 특정 종교 및 문화적 권리에 대한 조사가 없는 실정임.

〈표 4-6〉 고용상의 비차별 : 체크리스트 점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		예	아니 오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
1. 고용상 비차별	연구원은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하고 있는가?		√			
	연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하고 있는가?		√			
	연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하고 있는가?		√			
	연구원은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하고 있는가?		√			
	연구원은 장애인 고용과 관련하여 의무고용율을 준수하고 있는가?	√				
2. 고용상 남녀비차별	연구원은 여성 노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 사항(용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등)을 요구하고 있는가?		√			
	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하고 있는가?	√				
	연구원은 임금 외에 복리후생 제도에서 남녀를 차별하고 있는가?		√			
	연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하고 있는가?		√			
	연구원은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하고 있는가?	√				
3. 비정규직 노동자 비차별	연구원은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하고 있는가?		√			
	연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하고 있는가?		√			
4. 외국인 노동자 비차별	연구원은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하고 있는가?		√			
	연구원은 외국인 노동자가 자신들이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려하고 있는가?		√			

주 : 저자 작성함.

〈표 4-7〉 고용상의 비차별 : 체크리스트 자가진단 결과 (정량)

구분	항목	자가진단				정량평가 점수
		이행	보완필요	불이행	해당없음	
1	고용상 비차별	√				100
2	고용상 남녀비차별	√				100
3	비정규직 노동자 비차별	√				100
4	외국인 노동자 비차별	√				100
합계		4	0	0	0	100

주 : 저자 작성함.

〈표 4-8〉 고용상의 비차별 : 체크리스트 지표별 점검 결과

고용상의 비차별						
고용상 비차별						100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 모집·채용 시 직무 수행에 필요한 조건만 제시하여 인사채용 진행 · 복리후생제도 모든 직원에게 적용하여 운영 · 교육·배치 및 승진에 있어 동일한 기준 적용 · 정년, 퇴직 및 해고 동일한 기준 적용 · 장애인 고용 의무고용율 준수 				
	보완사항	·				
고용상 남녀비차 별						100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 인사채용 시 용모·키·체중 등 신체적 조건, 미혼조건 등 미 제시 뿐만 아닌 성별 구분 없이 채용 진행 · 동일가치 노동(동일 직군, 직급)에 있어 동일한 임금 지급 · 복리후생 제도 남녀 뿐만 아니라 모든 임직원에게 동일하게 적용 · 교육·배치 및 승진에 있어 동일한 기준 적용 · 근로계약서 상 혼인, 임신 또는 출산에 대한 내용 없이 계약서 작성 				
	보완사항	·				
비정규직 노동자 비차별						100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 비정규직 노동자에게 복지제도 등 동일하게 적용 · 정규직과 근무 시간, 환경 등 동일하게 적용 				
	보완사항	·				
외국인 노동자 비차별						100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 외국인 노동자에게 채용, 복지 등 동일하게 적용 · 외국인 노동자 뿐 아니라 모든 노동자의 종교적, 문화적 권리 배려 				
	보완사항	·				

주 : 저자 작성함.

2.3 결사 및 단체교섭의 자유 분야

- 인권경영체크리스트 검토 및 취합된 자료 결과(〈표 4-9〉, 〈표 4-10〉, 〈표 4-11〉 참고)
 - 결사 및 단체교섭의 자유 보장 분야에서 인권영향평가 요소를 모두 이행하고 있으며, 13개 지표를 모두 충족하여 정량평가 점수 100점으로 평가됨.
 - (결사단체 교섭의 자유) 2021년 8월 이후 2개의 노동조합이 설립되어 운영 중으로 연구원에서는 노동조합의 설립을 허용하고 노동자 대표와 단체교섭사항에 대해 협의 진행 중임.
 - (노동조합 활동 불이익 처우 금지) 노동조합 활동을 하고 있는 대표 및 조합원들을 향한 기관차원의 불이익 처우는 보고되지 않는 것으로 평가됨.
 - (단체교섭 보장 및 성실한 이행) 연구원 경영진에서는 단체교섭 보장과 성실한 이행을 보고하고 있음.
 - (노동조합 부재 시 대안적 조치) 노동조합 활동 이전부터 노사협의회 기구를 통하여 노동조건에 대한 협의 및 자유토론을 진행함.
 - 노사협의회 운영규정은 2013년에 제정되어 이후 사용자측과 노동자 측의 노사협의회가 정기적으로 운영되어옴.
 - 노사협의회는 노동자와 사용자를 대표하는 각 5인의 위원으로 구성되며, 노동자위원의 경우 선거관리위원의 선출을 통해 직급별 투표를 통해 다수득표자 순으로 당선자를 결정하고 있음.
 - 또한 매분기 말 월 첫째 주에 정기회의를 개최하여 노동자의 복지증진 및 능력개발 등을 위한 논의를 지속적으로 운영하여왔음.

〈표 4-9〉 결사 및 단체교섭의 자유 : 체크리스트 점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		예	아니 오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
1. 결사·단체 교섭의 자유	연구원은 노동조합의 설립을 허용하고 있는가?	√				
	연구원은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정하고 있는가?	√				

항목	지표	점검 결과				
		예	아니 오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	연구원은 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익을 주는 행위를 하고 있는가?		√			
	연구원은 노동자에게 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하고 있는가?		√			
	연구원은 노동자에게 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위를 하고 있는가?		√			
	연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 휴직·전직·배치전환·감봉 등 불이익을 주는 행위를 하고 있는가?		√			
	정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 또는 증거를 제출한 것 등을 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하고 있는가?		√			
3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행	연구원은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공하고 있는가?	√				
	연구원은 단체협약체결 기타 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 하고 있는가?	√				
	연구원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 연구원대표가 참여하여 협상하고 있는가?	√				
	연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력하고 있는가?	√				
4. 노동조합 부재 시 대안적 조치	연구원은 노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 허용하며, 필요한 경우 회의실 등 편의를 제공하고 있는가?	√				
	연구원은 노동조합이 없더라도 근로자 대표와 회사 경영진과의 정기적인 대화의 장을 제공하고 있는가?	√				

주 : 저자 작성함.

〈표 4-10〉 결사 및 단체교섭의 자유 : 체크리스트 자가진단 결과 (정량)

구분	항목	자가진단				정량평가 점수
		이행	보완필요	불이행	해당없음	
1	결사·단체 교섭의 자유	√				100
2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	√				100
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	√				100
4	노동조합 부재 시 대안적 조치	√				100
합계		4	0	0	0	100

주 : 저자 작성함.

〈표 4-11〉 결사 및 단체교섭의 자유 : 지표별 점검 결과

결사단체 교섭의 자유					
결사단체 교섭의 자유					100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 노동조합 설립 허용 및 2개 노조 활동 중 · 21년 8월 노조 설립이 되어 최초 협의 진행 및 별도로 노사협의회 정기적으로 운영 중 			
	보완사항	·			
노동조합 활동 불이익 처우 금지					100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 노동조합 가입 및 활동을 이유로 불이익 주는 행위 없음 · 고용조건 상 노동조합 관련 내용 없음 · 노동조합 대표 및 위임 노동자에 대한 불이익 처우 없음 · 사업주의 위법행위 신고, 증언, 증거 제출에 대한 불이익 처우 없음 			
	보완사항	·			
단체교섭 보장 및 성실한 이행					100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 노사협의회의 논의 및 편의 제공을 하고 있음 · 주기적인 노사협의회를 진행하고 있음 			
	보완사항	·			
노동조합 부재시 대안적 조치					100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 노사협의회의 논의 및 편의 제공을 하고 있음 · 주기적인 노사협의회를 진행하고 있음 			
	보완사항	·			

주 : 저자 작성함.

2.4 강제노동의 금지 분야

- 인권경영체크리스트 검토 및 취합된 자료 결과(〈표 4-12〉, 〈표 4-13〉, 〈표 4-14〉 참고)
 - 강제노동 금지 항목 5개 지표는 모두 긍정평가에 해당하나, 공급업자·협력기관 등에 의한 강제노동 예방 분야 2개 지표는 모두 보완준비가 필요한 분야로서 정량평가 60점으로, 총점 80점으로 평가됨.
 - (강제노동 금지) 노동자의 근로와 관련된 노동시간 및 노동조건 등 근로기준법을 준수하여 강제노동 금지를 이행하고 있는 것으로 평가됨.
 - 연구원 운영규칙에서 ‘주40시간 근무운영규칙 제정’을 통해 주40시간 근무운영에 관한 세부 이행사항을 규정하고 있으며, 이 규칙은 연구원의 모든 임직원을 대상으로 하고 있음.
 - 연봉계약서 제2조 근로시간 제시를 통해 1주간 근로시간을 40시간으로 정의하고 있으며, 1주간 최대 52시간을 초과해 근로할 수 없다는 규정을 제시하고 있음.
 - 연구원 인사관리규정 제32조에 따라 공휴일 및 근로자의 날은 유급휴일로 보장하고 있으며, 연차 및 유급휴가 등도 연구원 인사관리규정 제33조부터 제41조의 규정에 의해 보장하고 있음.
 - 또한 2020년 3월 개정을 통해 불가피하게 주말 또는 공휴일에 근무할 경우, 정상근무일 내에서 휴무할 수 있도록 보장하고 있음.
 - (공급업자·협력기관 등에 의한 강제노동 예방) 공급업자 및 협력기관 등에 의한 강제노동 예방과 관련하여서는 보완이 필요한 상황임. 계약절차에 강제노동 금지 등을 규정하는 인권준중 이행서약을 징구하고, 이의 준수 여부를 적절한 방법으로 모니터링하는 방안 등 구체적 이행사항 평가에 대한 조치 등이 필요함.

〈표 4-12〉 강제노동의 금지 : 체크리스트 점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		예	아니오	보완준비	정보없음	해당없음
1. 강제노동 금지	연구원은 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 노동자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하고 있는가?		√			
	연구원은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하고 있는가?		√			
	연구원은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하고 있는가?		√			
	연구원은 노동시간 및 노동조건과 관련 된 근로기준법을 준수하고 있는가?	√				
	연구원은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구해 보관하고 있는가?		√			

항목	지표	점검 결과				
		예	아니 오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
2. 공급업자· 협력기관 등에 의한 강제노동 예방	연구원은 공급업자나 협력기관 등에 대해서 강제노동을 이용하거나 그에 연루되지 않을 것을 명시적으로 요구하고 있는가?			√		
	연구원은 공급업자나 협력기관 등에서 강제노동을 이용하고 있는지 지속적으로 감시하고 있는가?			√		

주 : 저자 작성함.

〈표 4-13〉 강제노동의 금지 : 체크리스트 자가진단 결과 (정량)

구분	항목	자가진단				정량평가 점수
		이행	보완필요	불이행	해당없음	
1	강제노동 금지	√				100
2	공급업자·협력기관 등에 의한 강제노동 예방		√			60
합계		1	1	0	0	80

주 : 저자 작성함.

〈표 4-14〉 강제노동의 금지 : 체크리스트 지표별 점검 결과

강제노동의 금지						
강제노동 금지						100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 노동자의 자유의사에 어긋나는 근로 강요 없음 · 연구원 노동자에게 부채를 안기거나 빚을 담보로 강제근로 실시하고 있지 않음 · 의무적 초과노동을 실시하고 있지 않음(주 40시간 근무운영규칙 제정 및 시행) · 노동시간노동조건 관련 근로기준법 준수하여 운영 · 노동자의 각종 신분증여행증명서 등 제출 요구 없음 				
	보완사항	·				
공급업자 협력기관 등에 의한 강제노동 예방						60%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 현재 명시적 요구는 없으나 계약 업무 수행 시 담당 직원 입회하여 계약 진행 · 계약서 상 청렴계약 이행서약서 첨부하여 진행 중 				
	보완사항	·				

주 : 저자 작성함.

● 유사한 사례 검토 결과

- 한국농촌경제연구원에서는 유관기관 모니터링을 위한 방안으로 계약 절차에 강제노동 금지 등을 규정한 인권존중 이행서약서를 징구하고 이의 준수 여부를 적절한 방법으로 모니터링 할 것을 제안하고 있음.

- 한국마사회에서는 강제노동 근절, 조직문화 확립을 위한 직급별, 사업별 적정업무 부여 등에 대한 실태 점검에 대한 필요성을 강조하고 있음. 또한 협력사 내 강제노동, 인권침해 발생 시 시정조치/권고를 할 수 있는 제도적 기준 또는 안내/권고 체계 마련 필요에 대하여 개선 논의 중임.

2.5 작업장 환경 및 안전보장 분야

- 인권경영체크리스트 검토 및 취합된 자료 결과(〈표 4-15〉, 〈표 4-16〉, 〈표 4-17〉 참고)
 - (시설 안전과 위생 조치 실시)
 - 충남연구원의 청사는 4층으로 매층에 비상탈출구와 완강기가 설치되어 있음.
 - 비상탈출구는 연구실로 차단되어 연구실에 장금설정이 되면 이용할 수 없으며, 근무 시간에도 비상탈출구로 이동하기 위해 좁은 통로를 이동해야 함.
 - 완강기는 설치되어 있으나, 이용 방법의 안내 및 교육이 이루어지지 않고, 실제 이용 시 안전한가 등에 대한 점검여부를 확인할 수 없음.
 - 외부인의 경우 이런 비상탈출구와 완강기가 어디에 설치되어 있는지 안내표식 없음.
 - 연구원의 근무환경 조성을 위해 공기청정기 등을 설치하여 쾌적한 실내환경을 조성하고자 노력하고 있으나, 실질적으로 어느 정도의 오염물질 발생 및 관리가 되고 있는지를 확인할 수 없음.
 - (취약노동자 안전과 위생 조치 실시)
 - 여성 연구원에 대한 유급보호휴가, 육아를 위한 육아시간, 임신여성에 대한 육아시간, 자녀를 위한 자녀돌봄휴가 등을 인사관리규정으로 정하고 있음.
 - 장애인 등에 대한 이동을 보장하기 위한 엘리베이터와 점자블럭이 설치되어 있으나, 연구실, 회의실 및 휴게실 등 공간 이용을 위한 안내표식 등은 부족함.
 - (안전보건 교육 정보제공 및 실시)
 - 충남연구원은 안전·보건관리 규칙을 제정('22.2)하여 안전과 보건에 대한 관리를 위한 제도적 기반을 갖추고 있음.
 - 연구원에 대한 2년에 1회씩 건강검진을 할 수 있도록 검진비를 지원하고 복지포인트를 통해 실손보험을 가입하여 질병이나 상해에 대한 지원을 받을 수 있도록 함.
 - (산업재해 피해노동자 지원)
 - 인사관리규정에서 공무로 인한 질병에 대한 휴직 규정을 두어 공무상 질병에 대해 지원하고 있으며, 부상 등에 대해서는 병가 등을 통한 지원을 하고 있음.

〈표 4-15〉 작업장 환경 및 안전보장 분야 : 체크리스트 점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		예	아니 오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
1. 시설 안전과 위생 조치 실시	연구원 내 비상탈출구가 장애물로 인해 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있는가?	√				
	연구원 내 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있는가?	√				
	연구원은 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시하고 있는가?			√	√	
2. 취약노동자 안전과 위생 조치 실시	연구원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성과 18세 미만자를 도덕상 또는 무리한 일(거리가 먼 지역 출장, 과도한 야근 등)에 사용하고 있는가?		√			
	연구원은 임신부가 아닌 18세 이상의 여성을 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 일에 사용하고 있는가?		√			
	연구원은 출산휴가, 육아휴직, 육아시간, 자녀돌봄휴가 등을 보장하고 있는가?	√				
	연구원은 장애인들이 연구원 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있는가?	√				
3. 안전보건 교육 정보제공 및 실시	연구원은 노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장하고 있는가?	√				
	연구원은 노동자에 대하여 안전·보건에 대한 정기적인 교육을 하고 있는가?	√				
	연구원은 위생과 보건에 문제가 될 수 있는 물질에 대해서는 별도의 안전조치를 취하고 있는가?					√
4. 산업재해 피해노동자 지원	연구원은 노동자가 업무상 부상 또는 질병에 걸려 요양 또는 휴업을 필요로 하는 경우 이를 제약없이 이용하게 하고 있는가?	√				
	연구원은 노동자가 업무상 부상 또는 질병에 걸려 이에 요양보상비와 휴업보상비가 발생할 경우 지체없이 보상하고 있는가?			√	√	

주 : 저자 작성함.

〈표 4-16〉 작업장 환경 및 안전보장 분야 : 체크리스트 자가진단 결과 (정량)

구분	항목	자가 진단				정량평가 점수
		이행	보완필요	불이행	해당없음	
1	시설 안전과 위생 조치 실시		√			80
2	취약노동자 안전과 위생 조치 실시	√				100
3	안전보건 교육 정보제공 및 실시	√				100
4	산업재해 피해노동자 지원	√				100
합계		3	1	0	0	95

주 : 저자 작성함.

〈표 4-17〉 작업장 환경 및 안전보장 분야 : 체크리스트 지표별 점검 결과

작업장 환경 및 안전보장 분야				
시설 안전과 위생 조치 실시				80%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 연구원 내 비상탈출구(완강기) 항시 사용 가능하도록 점검 · 연구원 내 업무 환경 조성을 위해 청사관리 및 미화업무 체크리스트 작성하여 수시로 점검 		
	보완사항	<ul style="list-style-type: none"> · 작업환경측정 실시 필요 		
취약노동 자 안전과 위생 조치 실시				100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성에게 도덕상 또는 무리한 일에 사용하고 있지 않음 · 임신부가 아닌 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 업무에 사용하고 있지 않음 · 출산휴가, 육아휴직 등 관련 제도를 규정해두고 보장하고 있음 (관련하여 21년 가족친화인증 기관으로 인증 됨) · 장애인 이동시설 및 비상조명 등 구비되어 있음 		
	보완사항	·		
안전보건 교육 정보제공 및 실시				100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 위험한 장소에 대한 정보 제공 등 직원 근무 환경에서 떨어진 곳에서 운영 중(지하1층 전기시설) · 21년 산업안전보건교육 제외대상이라 미실시, 22년은 시행 예정 · 연구원 임직원 대상 정기 건강검진 시행 		
	보완사항	·		
산업재해 피해노동 자 지원				100%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 질병 요양 및 휴업 보장하고 있음 · 요양·휴업보상비 보상하고 있음 		
	보완사항	·		

주 : 저자 작성함.

● 유사한 사례 검토 결과 (〈그림 4-2〉, 〈그림 4-3〉, 〈그림 4-4〉 참고)

- 행정안전부 국민안전교육 포털(<https://kasem.safekorea.go.kr/>)에 직장 안전점검 체크리스트를 제공하고 있는데, 이를 활용하여 우리 연구원의 환경을 점검할 필요가 있음.

〈그림 4-2〉 사무직 직장인과 함께하는 직장 안전환경 체크리스트

<p>공통</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 피난에 지장을 줄 수 있는 물건을 피난통로에 쌓아두지 않고 있다. <input type="checkbox"/> 비상구 폐쇄 행위를 금지하고 있다. <input type="checkbox"/> 비상조명등, 유도등, 환기구, 피난사다리 등 피난설비 작동상태를 점검하고 있다. <input type="checkbox"/> 정전을 대비해 소방시설, 비상발전기, 누전차단기 등의 작동상태를 점검하고 있다. <input type="checkbox"/> 비상 연락망을 정비, 점검하고 있다. <input type="checkbox"/> 대피유도 방송 멘트 및 비상방송설비 작동상태를 확인하고 있다. <input type="checkbox"/> 안전교육을 정기적으로 실시하고 있다. <input type="checkbox"/> 법정무교육(산업안전보건 교육, 개인정보보호법 교육, 성희롱 예방교육, 장애인인식개선교육 등)을 실시하고 있다. 	<p>침수</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 건물 옥상의 배수로 점검 및 배수구 청소를 실시하고 있다. <input type="checkbox"/> 건물 인근의 배수로 점검 및 준설을 실시하고 있다. <input type="checkbox"/> 기상청 정보를 참고하여 대비하고 있다. <input type="checkbox"/> 침수를 대비한 삽, 비닐, 마대 등 수방자재를 비축하고 있다. <p>테러</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 테러 발생 시 행동요령을 교육, 훈련하고 있다. <input type="checkbox"/> 테러 취약 지역인 주차장, 건물외곽, 화장실 등을 집중 관리하고 있다. <input type="checkbox"/> 테러 관련 유관기관(경찰서, 소방서, 국정원 등)의 비상연락망을 구축하고 있다.
<p>화재</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 소화기를 각 실당 1개씩 배치하고 있다. <input type="checkbox"/> 소화기, 옥내·옥외 소화전 등 소화설비 비축 및 작동 상태를 점검하고 있다. <input type="checkbox"/> 자동화재탐지기, 스프링클러를 점검하고 있다. <input type="checkbox"/> 소방장비 관리에 대한 담당자를 지정하고 있다. <input type="checkbox"/> 화재 대피로를 잘 보이는 곳에 부착하고 있다. <input type="checkbox"/> 방화셔터, 방화문을 점검하고 있다. <p>지진</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 지진 발생 시 대피할 수 있는 지진대피소를 파악하고 있다. <input type="checkbox"/> 지진 발생 시 낙하물에 의한 사고를 방지하기 위해 낙하물 고정, 제거하고 있다. <input type="checkbox"/> 자동판매기, 책장 등 무거운 물체의 넘어짐을 방지하기 위해 고정해두었다. <input type="checkbox"/> 지진 발생 시 대피 유도원의 임무와 역할 등을 수시로 교육하고 있다. <p>폭설</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 기상청 정보를 참고하여 대비하고 있다. <input type="checkbox"/> 폭설대비 체설 도구(체설삽, 체설밀대, 사다리, 안전로프 등)와 체설 장비(의복, 신발, 삽, 염화칼슘, 소금, 모래 등)를 비축하고 있다. <input type="checkbox"/> 폭설대비 건물 균열 등 구조안전 점검을 실시하여 필요 시 구조를 보강하였다. <input type="checkbox"/> 시설물이 어느 정도의 폭설 하중에 견딜 수 있는지 확인 후 대책을 강구하였다. 	<p>붕괴</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 건축물 구조상 취약부분을 상시 모니터링 하고 있다. <input type="checkbox"/> 붕괴 위험이 예상되는 시설물은 정밀 안전점검을 실시하여 즉시 보수하였다. <input type="checkbox"/> 시설물에 균열 및 보수부위 발견 시 전문 업체에 의뢰하여 즉시 보수하였다. <input type="checkbox"/> 불법으로 건축물의 축조 및 무단변경(증축, 개축, 대수선, 용도변경)을 하지 않았다. <input type="checkbox"/> 시설물에 등초 설계 하중을 초과 하는 물건이나 시설은 이동 및 제거하였다. <input type="checkbox"/> 응급조치에 필요한 두꺼운 말뚝 및 지지대 등을 구조가 취약한 부분에 배치하였다. <p>가스누출</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 호스, 연소기 등의 연결부분을 수시로 점검하여 누출 여부 확인 후 보수 조치하였다. <input type="checkbox"/> 조리실 등 가스 누출이 예상되는 지역은 상시 모니터링하고 있다. <input type="checkbox"/> 이용하지 않을 경우 반드시 연소기 코크와 중간밸브가 꼭 잠겨 있는지 확인하였다. <input type="checkbox"/> 가스누설 경보기 및 자동 차단장치 설치하였다. <input type="checkbox"/> 가스기구를 구입할 시 '한국가스안전공사' 검사품 또는 'KS표시품' 구입하여 사용하였다. <input type="checkbox"/> 각종 가스 기구는 액화석유가스(LPG)용과 도시가스(LNG)용으로 구분되므로 현재 사용 중인 가스에 맞는 제품을 구입하여 사용하였다. <input type="checkbox"/> 사용 전 가스기구에 부착된 취급설명서를 반드시 숙지 후 사용하였다. <input type="checkbox"/> 가스 호스가 낡거나 손상된 곳이 없다. <input type="checkbox"/> 비눗물을 가스 호스 연결부위 등에 발랐을 때 거품이 일어나지 않는다.

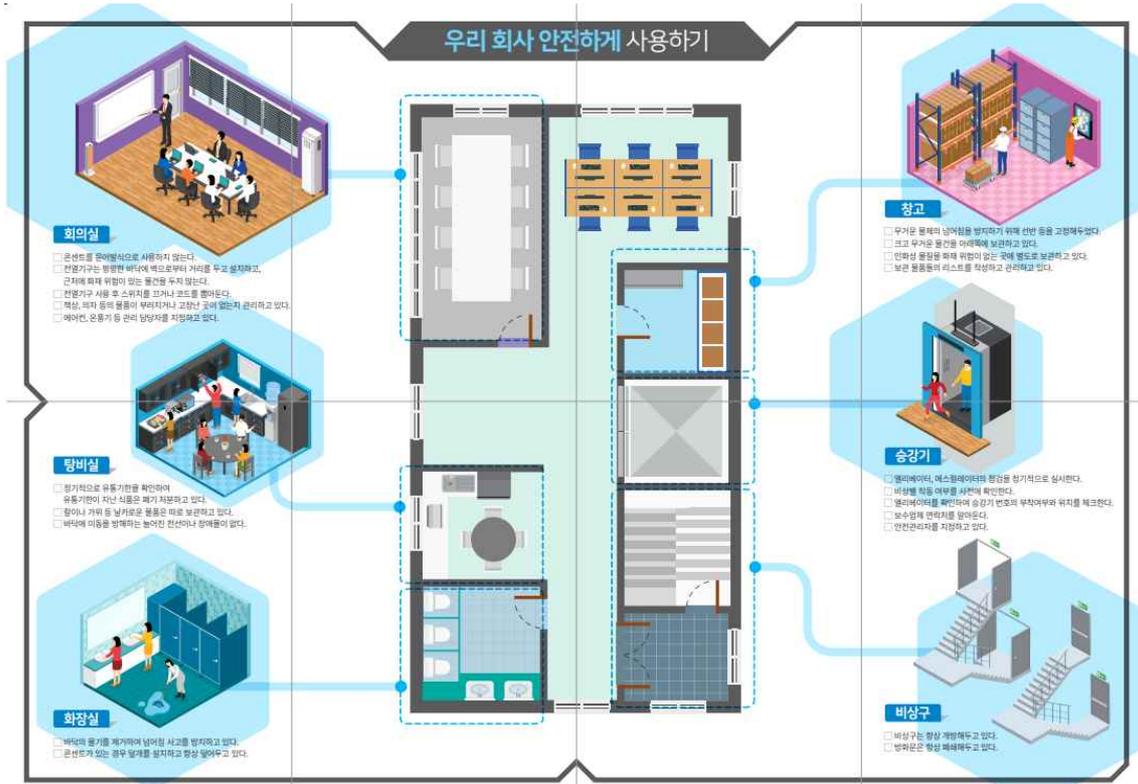
자료 : 행정안전부 국민안전교육 포털(<https://kasem.safekorea.go.kr/>)

〈그림 4-3〉 우리 직장에서 재난 대처를 위한 주요 내용



자료 : 행정안전부 국민안전교육 포털(<https://kasem.safekorea.go.kr/>)

〈그림 4-4〉 우리 회사 안전하게 사용하기 안내



자료 : 행정안전부 국민안전교육 포털(<https://kasem.safekorea.go.kr/>)

2.6 공급망 인권증진 및 보호 분야

● 인권경영체크리스트 검토 및 취합된 자료 결과(〈표 4-18〉, 〈표 4-19〉, 〈표 4-20〉 참고)

- (협력기관 인권보호 의무이행 확인)
 - 충남연구원의 협력기관과의 계약 등에 있어 표준계약에 따라 진행하고 있어, 여기에 포함되지 않는 협력기관의 인권보호 의무이행 확인 등이 이루어지고 있지 않음.
 - 이에 따라 계약에 의한 협력기관과의 관계에서 충남연구원은 계약의 성실한 이행에 중점을 두고 있으나, 인권 보호 및 존중의 관점에서 이행하고 있는 상황에 대해 파악하고 있지 못함.
 - 연구원 개개인 차원에서 이루어지는 협력기관과의 관계에 있어 긴급성에 의한 요구(긴급한 성과품 요청 등)가 이루어지고 있음.
- (협력기관 인권보호 준수 모니터링)
 - 충남연구원과 협력기관에 대한 관계는 계약 및 협약에 의해 이루어지고 있으나, 계약 및 협약에 인권 관련 내용은 없어 협력기관에 대한 인권보호 준수여부를 파악하기 어려움.
 - 이에 따라 협력기관의 인권보호 및 준수여부를 모니터링하고 있지 않음.

〈표 4-18〉 공급망 인권 증진 및 보호 : 체크리스트 점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		예	아니 오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
1. 협력기관 인권보호 의무이행 확인	연구원은 공급업자 등을 포함한 협력연구원의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력연구원을 선정하는 절차를 가지고 있는가?			√		
	연구원은 외부의 개인 또는 연구원과 맺는 모든 계약에서 인권을 보호하고 존중하는 관점으로 이를 이행하고 있는가?			√		
	연구원은 여성기업 제품, 장애인표준사업장 제품 등의 구매 및 사용을 적극 장려하고 있는가?	√				
	연구원은 공급업자 등을 포함한 협력기관 등과 표준계약서 사용을 의무화 하고 있는가?	√				
2. 협력기관 인권보호 준수 모니터링	연구원은 주요 협력기관 등의 인권보호 준수여부를 정기적으로 모니터링하고 있는가?			√		
	연구원은 모니터링 결과 협력기관 등의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절(계약 취소 등)을 고려하고 있는가?			√		

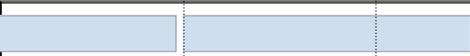
주 : 저자 작성함.

〈표 4-19〉 공급망 인권 증진 및 보호 : 체크리스트 자가진단 결과 (정량)

구분	항목	자가진단				정량평가 점수
		이행	보완필요	불이행	해당없음	
1	협력기관 인권보호 의무이행 확인		√			50
2	협력기관 인권보호 준수 모니터링			√		0
합계		0	1	1	0	25

주 : 저자 작성함.

〈표 4-20〉 공급망 인권 증진 및 보호 : 체크리스트 지표별 점검 결과

공급망 인권 증진 및 보호						
협력기관 인권보호 의무이행 확인						50%
	실적사항	· 여성기업 제품, 장애인표준사업장 제품 등 구매 및 사용하고 있음 · 위수탁 계약 등 계약시 연구원 계약서 양식 사용하고 있음				
	보완사항	· 계약시 인권보호 관련 점수 기준 선정 등의 개선이 필요				
협력기관 인권보호 준수 모니터링						0%
	실적사항					
	보완사항	· 위수탁 계약 등 각종 계약과 관련하여 계약 상대에 대한 인권보호 모니터 링 및 인권침해 사실에 대한 시정요구 등에 대한 방법을 준비하여 시행할 필요가 있음				

주 : 저자 작성함.

● 유사한 사례 검토 결과(〈그림 4-5〉, 〈그림 4-6〉 참고)

- 한국동서발전(주)이 공사기업 중 최초로 한국표준협회가 주관하는 인권경영 우수기업 인증을 취득(2020. 10. 8.)하였는데, 동서발전은 협력회사와 체결하는 계약 내용에 인권존중의무를 반영하는 등 협력회사에 인권경영을 확산하기 위해 노력한 것 등이 인정되었음.
- 한국동서발전은 내부적으로도 다양한 이해관계자가 참여하는 실효적인 인권영향평가를 실시, 피해자를 배려하는 인권침해 구제 절차를 확립하는 등 국가인권위원회의 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’, 유엔글로벌컴팩트 한국협회의 ‘기업과 인권 지침서’ 요구사항을 반영하여 인권법학계 및 인권 기관 전문가의 참여로 제정한 ‘한국표준협회 인권경영시스템 인증 표준’에 따라 심사를 받아 인증되었음.

〈그림 4-5〉 인권경영 우수기업 인증 대상, 절차, 유지



인권경영 우수기업 인증

도입 필요성

국제사회에서 기업의 인권준중 책임 요구

UN의 세계인권선언문에서 시작된 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)이 국제사회 기업 인권 준중의 핵심으로 대두 되었고, OECD의 다국적기업 가이드라인을 통해 기업의 인권실사(Due Diligence)를 위한 실질적 이행방안을 제시

정부의 인권정책 기초 및 인권 관련 국정과제 반영

제3차 국가인권정책기본계획을 통해 인권 보호 증진을 위한 정부 의지와 국가 인권정책 방향의 지속적 표명 및 기업 인권경영 확산을 위한 기업 인권경영 표준시집(법무부-인권위) 발간 추진 중

인증 특징점

국가인권위원회, UN Global Compact, 한국표준협회 등 국내외 인권 관련 최고 전문 기관의 전문가가 인증 심사기준 (표준) 제정 참여

국가인권위원회 '공공기관 인권 경영매뉴얼'의 요구사항을 반영하여 공공기관의 인권경영 정책과 동일한 방향으로 인권경영 성과를 향상

UN Global Compact '기업과 인권 지침서'의 요구사항을 반영하여 글로벌 규범에 부합하여 신뢰성 확보

인증 대상

- 국가인권위원회의 '공공기관 인권경영매뉴얼'을 실천하고 있거나 인권경영을 계획하고 있는 공공기관 및 공기업
- 사회적책임의 핵심과제인 인권경영을 추진하고 있거나 계획중인 민간기업

인증 절차



인증 유지

- 최초 인증 후 3년



※ 매년 1회 사후/갱신 심사

KSA 한국표준협회

자료 : KSA 한국표준협회 홈페이지(<https://www.ksa.or.kr/>)

<그림 4-6> 인권경영시스템 모델 및 인증비용

인권경영 우수기업 인증

인권경영시스템 Model



단위: 만원(부가세별도)

인증 비용

입직원수 (계약직 포함)	최초심사						사후/갱신심사				
	신청비	MD	단가	심사비	기술 검토비	합계	MD	단가	심사비	기술 검토비	합계
150명 이하	50	4	100	400	100	550	2	100	200	100	300
151명~300명	50	6	100	600	100	750	3	100	300	100	400
301명~1,000명	50	8	100	800	100	950	4	100	400	100	500
1,001명~3,000명	50	10	120	1,200	100	1,350	5	120	600	100	700
3,001명~10,000명	50	12	120	1,440	100	1,590	6	120	720	100	820
10,000명 이상	50	14	120	1,680	100	1,830	7	120	840	100	940

※ 여비 및 기타 경비기준: 심사원 이동에 따른 출장비용은 심사 대상 조직의 위치에 따라 지역별 기준으로 청구되며 교통비, 일비, 식비, 숙박비가 포함되어 계산됩니다.

인증 문의

KSA 한국표준협회 · 윤여진 위원 Tel. 02-6240-4671 Email. promiseyy@ksa.or.kr
· 이정욱 위원 Tel. 02-6240-4679 Email. com2jang@ksa.or.kr

자료 : KSA 한국표준협회 홈페이지(https://www.ksa.or.kr/)

2.7 지역사회 인권증진 및 보호 분야

- 인권경영체크리스트 검토 및 취합된 자료 결과(〈표 4-21〉, 〈표 4-22〉, 〈표 4-23〉 참고)
 - (지역사회 인권증진 및 보호 노력) 충남연구원은 지역주민 우선고용, 사회공헌, 지역업체 우선 계약과 생산제품 우선 구매 등의 지침을 적용하고 있음(확인 필요, 기획조정실이 제시한 관련자료인 ‘충남연구원 연구과제 시행지침’에서는 관련 내용을 확인할 수 없음). 충남연구원 인권경영센터 운영규칙에서 “충남연구원의 임직원과 이해관계자(유관기관, 업무계약자, 지역주민 등)의 인권보호”를 목적으로 하고 있기 때문에 인권경영센터는 연구원 임직원이 연구원 외부에 인권을 침해했을 경우 신고 및 구제절차를 운영할 수 있을 것으로 판단됨(인권경영센터 확인 필요).
 - (지역사회 인권침해 모니터링) 연구원은 지역사회의 인권침해 여부를 모니터링하거나 시정조치하고 있지 않음(체크리스트 점검 결과가 맞는지 확인 필요함. 규정은 있는 것으로 보아야 함). 다만 인권경영센터 운영규칙 제9조(도민의 인권보호)에는 다양한 이해관계자에게 연구원의 인권경영 정책을 알리고 이행을 위해 지원하고 협력한다는 내용이 포함되어 있기 때문에 관련 규정이 마련되어 있다고 평가할 수도 있음.

〈표 4-21〉 지역사회 인권증진 및 보호 분야 : 체크리스트 점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		예	아니 오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
1. 지역사회 인권증진 및 보호 노력	연구원은 연구원활동을 하면서 지역주민의 이익을 고려하고 있는가? (고용, 사회공헌, 지역업체 우선 계약과 생산제품 우선 구매 등)	√				
	연구원은 연구원활동으로 인권침해를 받은 지역주민들이 연구원에 구제 요청할 수 있는 창구를 가지고 있는가?	√				
2. 지역사회 인권침해 모니터링	연구원은 연구원활동에 의한 지역사회 인권침해 여부를 정기적으로 모니터링하고 있는가?		√			
	연구원은 모니터링 결과 연구원의 인권침해 사실이 드러나면 시정조치 하고, 관련자의 처벌 또는 필요한 경우 적절한 보상을 제공하고 있는가?		√			

주 : 저자 작성함.

〈표 4-22〉 지역사회 인권증진 및 보호 분야 : 체크리스트 자가진단 결과 (정량)

구분	항목	자가진단				정량평가 점수
		이행	보완필요	불이행	해당없음	
1	지역사회 인권증진 및 보호 노력	√				100
2	지역사회 인권침해 모니터링			√		0
합계		1	0	1	0	50

주 : 저자 작성함.

〈표 4-23〉 지역사회 인권증진 및 보호 분야 : 체크리스트 지표별 점검 결과

지역사회 인권증진 및 보호						
지역사회 인권증진 및 보호 노력						100%
	실적사항	· 연구원 물품 구입, 위수탁 계약 등 계약시 충남 지역 인센티브 및 계약 조건 완화하여 진행 · 연구원 임직원을 통해 인권침해 시 인권경영센터에 진정 및 구제절차 진행				
	보완사항					
지역사회 인권침해 모니터링						0%
	실적사항					
	보완사항	· 관련 제도 부재				

주 : 저자 작성함.

● 유사한 사례 검토 결과

- (사회공헌 관련) 경기연구원은 경기도교육청을 통해 경기도내 중·고등학교의 신청을 받아 중·고등학생을 대상으로 한 교육기부 활동을 진행하고 있음. 박사들이 자율적으로 지원하는 방식으로 교육기부 활동이 진행되기 때문에 학교 수나 활동 수는 일정하지 않음(2016년 105건, 2017년 94건, 2018년 92건, 2019년 66건 등).
- (국책연구원의 지역사회 관련 체크리스트) 국책연구원의 인경영향평가 사례를 보면, 지역사회 인권증진 및 보호 분야의 체크리스트를 포함하지 않거나 ‘지역주민의 지적재산권 보호’로 대체하고 있음. 국책연구원(한국농촌경제연구원 등)은 ‘지역주민의 지적재산권 보호’ 항목의 세부지표로 ‘연구원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다’, ‘연구원은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다’, ‘모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다’를 적용하고 있음.

2.8 환경보호 분야

- 인권경영체크리스트 검토 및 취합된 자료 결과(〈표 4-24〉, 〈표 4-25〉, 〈표 4-26〉 참고)
 - (환경경영체제 수립) 연구원은 환경개선 목표를 명확하게 설정하거나 이에 기초해 친환경 경영과 관련한 보고서를 작성하고 있지는 않으나, 직원 환경교육, 실내공기질 개선, 실내 적정온도 설정, 분리수거, 친환경차 구입 등의 환경보호를 위한 실천을 꾸준히 진행하고 있음.
 - (환경문제에 대한 예방적 접근 원칙) 연구원의 환경영향에 대한 모니터링(물 소비량, 에너지 소비량, 폐기물 배출량 등)과 예방적 조치는 보완될 필요가 있음

〈표 4-24〉 환경보호 분야 : 체크리스트 정량평가 점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		예	아니오	보완준비	정보없음	해당없음
1. 환경경영체제 수립	연구원은 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고, 정기적으로 목표가 적절한지를 점검하고 있는가?			√	√	
	연구원은 저탄소·친환경 경영을 실천하고 있는가?	√				
	연구원은 친환경 경영과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련하고 있는가?	√				
2. 환경문제에 대한 예방적 접근 원칙	연구원은 친환경 경영에 대한 보고서를 외부에 공개하고 있는가?			√	√	
	연구원은 연구원활동과 관련하여 환경에 미치는 영향을 정기적으로 모니터링하고 있는가? 연구원은 모니터링 결과 환경 및 보건에 심각한 영향 가능성이 발견된 경우 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 고려하고 있는가?		√			

주 : 저자 작성함.

〈표 4-25〉 환경보호 분야 : 체크리스트 자가진단 결과 (정량)

구분	항목	자가진단				정량평가 점수
		이행	보완필요	불이행	해당없음	
1	환경경영체제 수립		√			50
2	환경문제에 대한 예방적 접근 원칙		√			50
합계		0	2	0	0	50

주 : 저자 작성함.

〈표 4-26〉 환경보호 분야 : 체크리스트 지표별 점검 결과

환경보호 분야				
환경경영 체제 수립				50%
	실적사항	· 저탄소·친환경 경영을 위한 충남연구원 자동차 관리 계획 수립 및 시행 · 친환경 경영 관련 교육 계획 수립 및 시행		
	보완사항	· 환경개선 목표 설정 및 점검 필요 · 친환경 경영 보고서 작성 필요		
환경문제 에 대한 예방적 접근 원칙				50%
	실적사항	· 충남연구원 안전·보건 관리 규칙에 따른 환경 및 보건에 심각한 영향 가능성 및 방지 완화 조치 등 필요 조치 진행		
	보완사항	· 연구원 관련 환경에 미치는 영향 정기적 모니터링 필요		

주 : 저자 작성함.

● 유사한 사례 검토 결과

- (국책연구기관 환경관련 체크리스트) 국토연구원은 ‘환경권 보장’ 분야에서 환경경영체제 수립 및 유지, 환경정보의 공개, 비상계획 수립을 세부 항목으로 설정하고 있음. 한국농촌경제연구원, 한국노동연구원 등은 ‘환경권 보장’ 분야에서 환경경영체제 수립 및 유지, 환경정보의 공개, 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙, 비상계획 수립을 세부 항목으로 설정하고 있음.

2.9 소비자(이용자) 보호 분야

- 인권경영체크리스트 검토 및 취합된 자료 결과(〈표 4-27〉, 〈표 4-28〉, 〈표 4-29〉 참고)
 - (소비자 알권리 보장 및 개인정보 보호) 충남도민이나 이해관계자들이 연구 결과를 쉽게 이해할 수 있도록 다양한 방식으로 연구결과를 가공하여 배포하고 있음. 연구원 홈페이지를 통해 상시적으로 정보를 공개하고 의견을 받고 있으며, 홈페이지 개인정보처리방침, 전산관리규칙, 보안업무처리규칙 등에 의거하여 개인정보처리방침을 공개하고 개인정보를 관리하고 있음. 직원들에 대해 법정 의무교육으로서 개인정보보호교육 및 정보보안교육을 실시하고 있음.
 - 다만, 정보 내용과 범위의 불충분성, 정보 접근성 및 정보 검색 기능 미흡 등에 대한 내외부 평가가 있음.

〈표 4-27〉 소비자(이용자) 보호 분야 : 체크리스트 정량평가 점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		예	아니오	보완준비	정보없음	해당없음
1. 소비자 알권리 보장 및 개인정보 보호	연구원은 연구원활동과 관련 된 표시·광고를 할 때 소비자(이용자)를 속이거나 관련 정보를 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하고 있는가?					√
	연구원은 소비자(이용자)가 정보에 기초한 결정을 내리도록 합리적 판단에 필요한 올바른 정보를 제공하고 있는가?	√				
	연구원은 소비자(이용자) 대상으로 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 자체 관리지침이 마련되어 있으며, 이를 공개하고 있는가?	√				
	연구원은 소비자(이용자)가 동의한 원래의 수집목적 이외의 용도로 수집, 저장한 정보를 사용하고 있는가?	√				

주 : 저자 작성함.

〈표 4-28〉 소비자(이용자) 보호 분야 : 체크리스트 자가진단 결과 (정량)

구분	항목	자가진단				정량평가 점수
		이행	보완필요	불이행	해당없음	
1	소비자 알권리 보장 및 개인정보 보호		√			80
	합계	0	1	0	0	80

주 : 저자 작성함.

〈표 4-29〉 소비자(이용자) 보호 분야 : 체크리스트 지표별 점검 결과

소비자(이용자) 보호 분야				
소비자 알권리 보장 및 개인정보 보호				80%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 연구원 관련 정보 충남연구원 홈페이지에 정보공개 · 연구원 개인정보처리방침, 전산관리 규칙, 보안 업무 처리 규칙 등으로 개인정보 보호 및 관련 규칙 등 공개 · 수집된 개인정보의 올바른 사용을 위한 개인정보 관련 교육을 정기적으로 진행 		
	보완사항	<ul style="list-style-type: none"> · 충남연구원의 정보제공 경로는 홈페이지가 유일하지만 홍보성 보도자료 과다 배포, 정보 내용과 범위의 불충분성, 정보 접근성 및 정보 검색 기능 미흡 등에 대한 내외부 평가가 있음 · 중장기 전략으로 개인정보 보안 및 정보 보안 담당자 채용으로 전산운영 과 역할 분리를 통해 전문적인 보안 및 개인정보 관리가 필요 		

주 : 저자 작성함.

● 유사한 사례 검토 결과

- 국토연구원은 국책연구기관으로서 소비자 인권 보호 분야를 ‘연구결과에 대한 책임’ 과 ‘국민 사생활 보호’ 항목으로 구성하고 있음. ‘연구결과에 대한 책임’ 항목은 잘못된 연구결과를 내지 않도록 연구를 관리하며, 연구결과는 국민들이 접근할 수 있도록 공개하고, 연구결과의 수정 사항이 있을 경우 이를 홈페이지에 게시하는 지표들로 구성됨.

2.10 부패방지 분야

● 인권경영체크리스트 검토 및 취합된 자료 결과(〈표 4-30〉, 〈표 4-31〉, 〈표 4-32〉 참고)

- (부패방지 경영 위한 규정마련)

- 충남연구원은 ‘충남연구원 임직원행동강령’이 2004년 제정되었고 2019년 5월에 최근 개정되어 운영중에 있으며 제1조 목적에 부패방지와 깨끗한 공직풍토조성을 위한 행동의 기준을 규정하는 것을 목적으로 함을 명시하고 있음.
- 이러한 행동강령은 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제8조에 따라 준수되어야 할 기준을 규정하는 것을 목적으로 함.
- 부패방지경영의 내용은 공정한 직무수행, 부당 이득의 수수 금지, 건전한 공직풍토의 조성, 위반시의 조치로 구성되어 있음.

- (부패방지 경영 위한 정보제공과 교육수행)

- ‘충남연구원 임직원행동강령’은 2019년 5월에 최근 개정되어 운영중에 있으나 그 이후 임직원들에게 개정 내용에 대한 정보를 적극적으로 제공하거나 관련된 내용의 교육활동 수행에는 미흡하였음.
- 최근 2021년 12월 13일에 충남연구원 실·과센터장들을 대상으로 장애인 인식개선, 반부패/청렴/갑질/직장내괴롭힘, 아동학대예방, 퇴직연금을 통합하여 교육을 1시간 수행하였으며 이는 외부에서 제작한 교육영상 시청으로 수행하였음.

〈표 4-30〉 부패방지 분야 : 체크리스트 점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		예	아니오	보완준비	정보없음	해당없음
1. 부패방지 경영	연구원은 부패방지와 관련된 법령을 준수하고, 관련 내부규정을 마련 운영하고 있는가?	√				
	연구원은 노동자에게 부패행위 신고절차에 대한 정보를 제공하며, 관련 교육을 정기적으로 실시하고 있는가?	√		√		

주 : 저자 작성함.

〈표 4-31〉 부패방지 분야 : 체크리스트 자가진단 결과 (정량)

구분	항목	자가진단				정량평가 점수
		이행	보완필요	불이행	해당없음	
1	부패방지 경영	√				90
합계		1	0	0	0	90

주 : 저자 작성함.

〈표 4-32〉 부패방지 분야 : 체크리스트 지표별 점검 결과

부패방지 분야				
부패방지 경영				90%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> · 충남연구원 임직원 행동강령 제정 및 운영 · 반부패 교육 실시, 채용비리 신고 시스템 제공 		
	보완사항	<ul style="list-style-type: none"> · 신고절차에 대한 정보 제공 등의 보완이 필요 		

주 : 저자 작성함.

● 유사한 사례 검토 결과

- 경상남도 교육청, 고성교육지원청의 공공기관은 2019년 4월에 반부패 청렴교육을 전 구성원이 함께 모여 워크숍 형식으로 실시하였음.
 - 두 기관은 경상남도 교육청 종합복지관에서 전직원 대상 200여명이 교육활동을 수행하였으며 청렴전문강사 초빙과 상호간 인식개선을 위한 사례중심 토론을 수행하였음.
 - 이어 고성교육지원청 전직원은 1박2일 워크숍을 통해 현재 교육청의 청렴도 저해요인 차단과 부패취약분야별 업무 담당별로 청렴도 향상방안 계획의 분임토의를 수행함.
- 전라남도 담양군청은 2017년 공직자 및 유관단체 임직원 600명을 대상으로 반부패 청렴교육과 규제개혁 교육을 실시하였음.
 - 청렴과 반부패 대상 사례와 현대적 해석 관련 전문가 강의를 수행되었고 내부적인 부패 및 공직기강에 대한 절차 및 문화에 대한 검토를 수행하였음.
- 충청남도 부여군은 2021년 5월 전 직원 대상 반부패 청렴교육을 수행하였고 전문가 초청강연과 행동강령 등 규정의 주요 내용 및 현장 사례위주 교육으로 수행됨.

05 개선방안⁶⁾

1. 총평

● 인권경영 체제의 구축 분야

- 충남연구원내 인권경영 정착을 위한 운영조직 및 규정 등의 체계확립이 2019년부터 시작되어 인권경영을 위한 시스템 구축에 성과가 있었음.
- 인권이란 이에 해당하는 모든 구성원들이 누릴 수 있는 가치와 권리라는 점에서 하나의 구성원 및 주체로서 자신의 삶과 활동을 자유롭게 결정할 수 있는 체계와 문화의 확산이 필수적이며 누구에게나 동일하게 적용되는 보편적 원칙을 내재하고 있음.
- 또한 인권은 보편성, 불가분성의 원칙과 함께 상호의존성, 상호연관성을 특징을 지고 있으며 끊임없는 숙의과정을 통해 공간적, 사회적 조건 속에서 변화하는 개념임.
- 따라서 인권경영 제도 및 센터 등의 체계 확립은 실행을 위한 틀거리이고 실제 모든 구성원들에 대한 실행과 운영이 보다 중요한 부분이라는 점에서 현재 연구원의 인권경영시스템은 규정 및 체계논의에서 나아가 실천지향적인 행위와 평가의 방향이 요구됨.
- 현재도 인권경영 전담조직이나 구제·보고의 절차들을 모두 갖추고 있지만 이에 대한 전직원 대상의 적극적 홍보와 활발한 상호교류를 통한 구성원의 요구와 변화에 부응하기 위한 실행들이 미흡하다고 볼 수 있음.
- 따라서 임직원이 함께 만들어가는 인권문화와 인권정책선언의 개선 등에 대한 실행적 차원에서 접근과 연구원 규정·규칙 및 운영정책 등에 대한 개방된 환경의 인권영향평가 등 임직원이 함께 참여하는 구조의 운영이 바람직함.

👁 경영지원팀 검토의견

- 관련 근거
 - 충남연구원 규정·규칙

6) 주 : 제5장은 개조식으로 작성함.

● 향후 보완계획

- 충남연구원 규정·규칙 전반(직제규정, 인사관리규정, 보수규정등)에 걸친 인권침해 요소등에 다각적인 검토 필요
- 향후 규정·규칙 개정 시 인권경영센터 등 협업 필요

● 고용상의 비차별 분야

- 연구원은 채용 및 근무조건에 관하여 규정 및 세부이행 사항들을 통해 고용상의 비차별을 보장하고 있으며, 복리후생 및 교육, 승진에 있어서도 노동자를 위한 많은 복지혜택을 보장하고 있음.
- 1차년도 평가자료로 맞춤형복지제도(포인트지급)만 제출되었으나, 현재 연구원에서 시행 중인 많은 복지혜택들의 비차별도 나타날 수 있도록 담당부서 관심과 인식개선 필요함.
 - 연구원은 연봉 외 급여에 관련하여 가족수당, 초과근무수당, 정액급식비, 자녀학비보조수당 등 연구원지급규정에 따라 예산의 범위 내에서 별도로 지급보장하고 있음.
 - 또한, 탄력근무제운영지침에 따라 임직원 맞춤형 탄력적근무제도 및 육아탄력제도를 시행하고 있음.
- 대체적으로 채용 조건제시에서의 비차별은 준수되고 있으나, 이미 고용된 노동자들의 복리후생제도, 교육·배치 및 승진 등에서 직급간 차별요소에 대한 문제를 인식하고 지속적 인식개선 및 장기적 관점에서 차별요소 해소 필요함.
- 특히 연구직 및 관리직에서의 무기계약직은 직군 내 승진제도가 존재하지 않으며, 노사 간 이견이 존재하고 있어 이의 개선방안 의지(TF 구성, 노사교섭 등) 필요함.

☞ 경영지원팀 검토의견

● 관련 근거

- 충남연구원 규정·규칙

● 추진현황

- 의사결정지원기구 노무분과 검토

● 향후 보완계획

- 의사결정지원기구 결과를 토대로 규정·규칙화 마련

● 관련 참고자료/이미지, 사례

- 의사결정지원기구 노무 분과 파일(별도 첨부)

● 결사 및 단체교섭의 자유 분야

- 연구원 노동조합은 2021년 8월 이후 2개의 노동조합이 설립되어 운영 중에 있으며, 이전에는 연구원 발전과 노동자 복지증진을 위해 노사협의회를 운영하여 주기적인 노사협의회를 진행하여 왔음.
 - 현재 연구원에 등록된 2개의 노동조합 중 일부는 연구원과 기본협약 및 단체교섭이

아직 체결되지 않은 상황(2022년 4월말 기준)으로 연구원은 2022년부터 결사 및 단체 교섭의 자유분야에 대한 평가가 가능할 것으로 판단됨(1개 노조는 기본협약 완료, 다른 1개 노조는 기본협약 단계를 거치지 않고 단체교섭 진행 예정에 있음, 2022년 5월 10일 기준).

- 향후 노동조합 활동을 위한 편의제공, 단체교섭 및 협의 지속적 시행 등 관련사항 모니터링 절차 포함 필요함.

경영지원팀 검토의견

● 관련 근거

- 노동조합에 대한 기본협약 및 단체교섭 체결

● 추진현황

- 현재 민주노총 공공운수노조 충남연구원지회와 기본협약 체결 ※ 【기본협약서 예시 참조】
- 한국노총 충청유동서비스 일반노동조합 충남연구원지부와는 단체협약 진행 중

● 향후 보완계획

- 민주노총과 한국노총 간의 단체교섭에 충실히 진행토록 여건 조성

※ 참고자료 : 【민주노총 공공운수노조 충남연구원지회 기본협약서】 예시

민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합(이하 조합)과 (재)충남연구원(이하 연구원)은 노동조합 활동 보장을 위한 기본사항 및 단체협약 체결을 위한 교섭원칙을 정하고 상호 신의를 바탕으로 아래와 같이 협의한다.

1. 노사 교섭위원은 각 5명 이내로 구성하고, 양측 대표가 대표 교섭위원이 된다. 간사와 서기는 양측에서 합의한 각 1명을 별도 지정하며 발언권은 부여하지 않는다.
2. 단체교섭은 교섭 시작일로부터 월 1회, 첫째주 수요일 14시 연구원에서 진행하는 것을 원칙으로 하며, 필요시 양측 합의 하에 변경할 수 있다.
3. 대표 교섭위원은 반드시 교섭에 참석해야 하며, 부득이한 사정으로 불참할 때에는 교섭위원 중 수임자를 선정하여 최종 결정권을 부여해야 한다. 단, 이 경우 반드시 위임장을 제시한다.
4. 교섭위원 교체 및 추가 시 3일 전까지 서면으로 통보해야 한다.
5. 부득이한 사정으로 교섭을 연기하거나 일정을 조정할 시에는 3일 전까지 상대방에게 협의하여야 하며, 해당 차수는 1회 이상 연기할 수 없다.
6. 교섭 이후 매번 회의록을 작성하며, 양측의 대표자가 회의록에 서명 날인한다.
7. 노사 양측은 교섭이 진행되는 동안 녹음, 녹화 및 기록할 수 있다. (당사자가 요구할 시 열람할 수 있다.)
8. 연구원은 교섭위원에 대한 신분보장을 위하여 교섭기간 중에는 교섭위원에 대한 인사조치, 징계 등 일체의 불이익 처분을 하지 않는다.
9. 연구원은 원활한 단체교섭을 위해 단체교섭기간 중 교섭위원에 대하여 교섭준비와 교섭 진행을 위한 시간에 대해 근무한 것으로 인정한다.
10. 연구원은 조합이 조합비와 각종 부과금을 공제근거와 필요서류를 갖춰서 함께 일괄공제 요청을 하는 경우 급여 지급 시 그 명세서와 함께 조합에 인도한다. 다만 조합은 조합원의 변동사항이 발생할 경우 급여 지급 5일 전까지 연구원에 통보한다.
11. 근로시간 면제한도는 노동조합 및 노동관계조정법 제24조에 따라 복수노조 협의 하에 사업

장 내 모든 조합을 합하여 연간2,000시간 이내로 한다.

12. 조합원 활동은 근로시간면제 적용자 이외에는 근무시간 외에 행함을 원칙으로 하되 다음 사항에 해당하는 경우 근무시간 중에 조합 활동을 할 수 있다.
 - 가. 단체교섭 및 직원회의를 포함하여 노사 합의로 개최하는 각종 회의 참석
 - 나. 사전에 연구원과 상호협의하여 조합과 관련된 대내외 회의, 교육, 행사의 준비 및 참석 등
13. 근로시간 면제한도를 사용하는 근로시간면제 적용자의 경우 동일 직급 노동자들과 비교하여 임금·수당 및 인사 상의 불이익이 발생하지 않도록 한다.
14. 연구원은 노동조합 활동과 관련된 편의시설을 제공한다. 조합의견을 들어 조합 사무실로 적합한 장소를 조합 전용 사무실로 제공하고 조합이 관리하게 하며, 조합 활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 전화, 팩스·컴퓨터, 정보통신망, 업무용 프로그램 등을 제공하고, 연구원 통신망 이용을 허용한다. 또한 연구원은 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공하며, 사전에 연구원과 상호 협의하여 조합과 관련된 상급단체나 다른 노조 및 외부인에 대한 출입을 보장한다.

2022년 4월 14일

● 강제노동의 금지 분야

- 연구원은 노동자에 대해 근로조건이 명시된 연봉계약서 작성 및 교부, 원내 인사관리 규정 및 주 40시간 근무운영규칙 제정을 통해 노동자의 강제노동 금지에 대한 인권보호를 보장하고 있음.
- 그러나 공급업자 및 협력기관에 의한 강제노동예방을 위한 별도의 조치는 없었던 바, 향후 위수탁용역사업, 혹은 물품조달에 따른 계약 시, 공급업자 및 협력기관의 강제노동 금지에 대한 의무조항을 추가하고 이에 대한 모니터링을 실시 할 수 있는 세부이행 방안 개선이 필요함.
- 이를 통해 연구원 뿐만 아니라 연구원과 관계된 외부기관과의 강제노동금지 의무조항 체결 및 협력을 통해 지역차원의 인권친화적 문화형성에 기여할 수 있도록 노력함.

☞ 경영지원팀 검토의견

● 관련 근거

- 헌법상의 강제노역을 받지 아니할 권리(헌법 제12조 제1항)
: 모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 체포·구속·압수·수색 또는 심문을 받지 아니하며, 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌·보안처분 또는 강제노역을 받지 아니한다.
- 근로기준법 상의 강제 근로 금지(근로기준법 제7조)
: 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.
- 국제노동기구(ILO)의 핵심협약 중 강제노동 관련 협약
① 제29호 강제노동 협약 : 1930년 채택된 제29호 협약은 가능한 한 조기에 모든 형태의 강제근로의 사용을 폐지할 것을 약속한다는 내용을 담고 있다.

② 제105호 강제노동 철폐 협약 : 1957년 채택된 협약으로, 회원국은 다음 다섯 가지의 강제근로를 금지하는 조치를 취해야 한다. 여기에는 ▷정치적 견해 또는 기존 정치·사회·경제제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재 및 정치적 억압 또는 교육의 수단 ▷경제발전을 목적으로 노동력을 동원, 이용하는 경우 ▷노동규제의 수단 ▷파업 참가에 대한 제재 ▷인종적·사회적·민족적 또는 종교적 차별대우의 수단이 포함된다.

● 추진현황 ※ 【근로자 권리보호 이행 서약서 참고】

- 연구원은 노동자에 대해 근로조건이 명시된 연봉계약서 작성 및 교부, 원내 인사관리규정 및 주40시간 근무운영규칙 제정을 통해 노동자의 강제노동 금지에 대한 인권보호를 보장하고 있음
- 그러나, 공급업자 및 협력기관에 의한 강제노동예방을 위한 별도의 조치는 없었던 바, 향후 위수탁용역사업, 혹은 물품조달에 따른 계약 시, 공급업자 및 협력기관의 강제노동 금지에 대한 의무조항을 추가하고 이에 대한 모니터링을 실시 할 수 있는 세부이행방안 개선이 필요
- 이를 통해 연구원 뿐만 아니라 연구원과 관계된 외부기관과의 강제노동금지 의무조항 체결 및 협력을 통해 지역차원의 인권친화적 문화형성에 기여할 수 있도록 노력

※ 참고자료 : 【근로자 권리보호 이행 서약서】 예시

근로자 권리보호 이행 서약서

당사는 충남연구원에서 시행하는 "계약명" 계약업체로서 근로자(하도급 업체 포함)의 인권보호·고용안정·노동환경 등의 권리보호를 위해 다음 사항을 이행할 것을 서약합니다.

1. 당사는 근로자가 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 누릴 수 있도록 인권보호를 위한 경영정책(관련 법령에 의거 취업규칙 작성·신고 등)을 확립하도록 노력하겠습니다.
2. 근로자에 대하여 인종·종교·신체적 결함·성별·출생지·노동조합 가입여부 등의 이유로 고용·보상·훈련의 기회, 승진, 이직, 퇴직 등에 차별을 하거나 차별을 조장하지 않겠습니다.
3. 산업에 대한 효과적인 지식을 소유하고 안전시설, 휴게시설 등을 설치하여 근로자의 노동환경을 개선하고, 작업과 관련한 사고나 질병을 예방하기 위해 적절한 조치를 취하며 특히, 근로자가 건강과 안전이 위험하다고 판단하여 작업을 거부한 경우 즉시 현상의 문제를 조사하여 조치를 취하도록 하겠습니다.
4. 근로자에게 노동력 착취적인 언어·신체적 접촉과 성적 강압 등과 같은 행위, 정신적 강압이나 언어폭력 등은 허용하지 않고, 근로자의 개인정보나 사생활에 대한 권리를 존중하겠습니다.
5. 근로자에게 관련 규정에 부합한 노동시간 준수 및 휴일 제공으로 근로자 자신과 가족이 건강한 생활수준을 누릴 수 있게 하며, 여성근로자의 보상은 특별한 도움을 받을 권리를 보장하겠습니다.
6. 당사는 근로 중 근로자에게 발생한 문제에 대하여 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」, 「국민건강보험법」 등 관련 법령을 준수하여 필요한 조치를 취하며 이를 위반할 시에는 관계 법령에 따라 책임지겠습니다.

2022. 2. 23.

서약자 상호: ㈜교통심리스연구소
 사업자번호: 177-81-02253
 주소: 충남 공주시 신봉면 청흥쌍대길 137, 231호
 전화번호: 041-856-5487
 대표자: 박 상 명 (인)

충남연구원 재무관 귀하

※ 근로자 범위: 충남연구원과 체결한 계약을 수행하기 위한 협력업체에 소속된 근로자, 하도급업체 포함(근로기준법 제2조1항1호)

● **작업장 환경 및 안전보장 분야**

- 안전과 관련된 사항은 매년 실시하는 소방훈련 시 교육이 되도록 프로그램 마련 및 추진과 함께 잘 인지하고 사용가능항가를 점검함.
- 무장애 시설인증 추진 필요하다고 봄(※ 참고자료).

☞ 경영지원팀 검토의견
<p>● 관련 근거</p> <ul style="list-style-type: none"> - 충남연구원 안전보건관리 규칙 <p>● 추진현황</p> <ul style="list-style-type: none"> - 매년 소방훈련계획 작성, 실질적인 소방훈련이 되도록 소방훈련 프로그램 다각화 - 충남안전연구원 안전보건 관리 준서 서약서 ※ 【안전보건관리 준수 서약서 참고】 <p>● 향후 보완계획</p> <ul style="list-style-type: none"> - 무장애 시설 인증 추진 예정, 적극 검토 예정 - 향후 연구원 리모델링 시 반영할 예정 <p>※ 참고자료 : 【충남연구원 안전보건관리 준수 서약서】 예시</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 0 auto; width: 80%;"> <h2 style="text-align: center; margin: 0;">안전보건관리 준수 서약서</h2> <p style="text-align: center; margin: 10px 0 0 0;">산업재해예방을 위하여 관련 법규에서 정한 필수사항을 철저히 준수할 것을 다음과 같이 서약합니다.</p> <p style="text-align: center; margin: 10px 0 0 0;">「산업안전보건법, 중대재해처벌법」 등 관련 법규를 준수하겠습니다.</p> <p style="text-align: right; margin: 0 0 0 100px;">: 예 (<input checked="" type="radio"/>)</p> <p style="text-align: right; margin: 0 0 0 100px;">: 아니오 (<input type="radio"/>)</p> <p style="text-align: center; margin: 10px 0 0 0;">㈜교통신리스연구소는 본 공사/용역/물품을 수행함에 있어 위에 언급한 내용대로 계약을 성실히 이행할 것이며, 만일 이를 이행하지 않을 경우 계약해지, 입찰참가자격제한조치 등 불이익 처분을 받더라도 하등의 이의를 제기하지 아니할 것을 확약하고 안전보건관리 준수 서약서를 제출합니다.</p> <p style="text-align: center; margin: 10px 0 0 0;">2022년 2월 23일</p> <p style="text-align: center; margin: 10px 0 0 0;">주 소: 충남 공주시 청홍쌍대길 137, 231호 업체명: ㈜교통신리스연구소 대표자: 박 상 명 (인)</p> <p style="text-align: center; margin: 10px 0 0 0;">충남연구원 재무관 귀하</p> </div>

※ 참고자료 : 무장애 시설인증

- ▶ 장애물 없는 생활환경 인증 제도란?
어린이·노인·장애인·임산부뿐만 아니라 일시적 장애인 등이 개별시설물·지역을 접근·이용·이동함에 있어 불편을 느끼지 않도록 계획·설계·시공·관리 여부를 공신력 있는 기관이 평가하여 인증하는 제도
- ▶ 법적 근거
 - 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」(2015. 1. 28 개정) 제10조의 2
 - 「교통약자의 이동편의 증진법」(2015. 1. 28 개정) 제17조의 2
 - 「장애물 없는 생활환경 인증에 관한 규칙」(2015. 8. 3 개정) [보건복지부, 국토교통부 공동부령]
- ▶ 인증 대상
 - 개별시설: 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」 제7조에 따른 대상 시설, 「교통약자 이동편의 증진법」 제9조에 따른 교통수단, 여객시설, 도로
 - 지역: 교통약자의 안전하고 편리한 이동을 위하여 교통수단·여객시설 및 도로를 계획 또는 정비한 시·군·구 및 「교통약자 이동편의 증진법 시행령」 제15조의 2에 따른 지역
 - ※ 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」 제10조의 2 제3항에 해당되는 건축물은 의무적으로 인증을 받아야 하며, 법 제10조의 2 제3항에서 "대통령령으로 정하는 시설"이란 시행령 별표 2의 2에 따른 시설
- ▶ 인증신청자
 - 개별시설: 개별시설의 소유자, 관리자 또는 시공자(교통수단, 여객시설, 도로의 시공자로서 소유자 또는 관리자가 인증 신청에 동의하는 경우)
 - 지역: 지방자치단체의 장, 「교통약자 이동편의 증진법 시행령」 제15조의 2 제2호 및 제3호에 따른 지역의 개발사업 시행자
- ▶ 인증 종류 및 신청 시기
 - 예비인증 : 개별시설 또는 지역의 설계에 반영된 내용을 대상으로 본인증 신청 전
 - 본인증
 - ① 장애인등 편의법 제7조에 따른 대상 시설, 교통약자법 제9조에 따른 여객시설 및 도로: 개별시설의 공사를 완료한 후
 - ② 교통약자법 제9조에 따른 교통수단: 「자동차관리법」 제5조에 따른 등록, 「선박법」 제8조에 따른 등록 및 「항공법」 제3조에 따른 등록 또는 그 밖에 법령에 따라 운행허가를 받은 이후
 - ③ 지역: 「국토의 계획 및 이용에 관한 법률」 제98조 또는 그 밖의 법령에 따른 공사 등의 완료 후

▶ 인증등급

등급	평가점수	비고
최우수 등급	인증 기준 만점의 100분의 90 이상	「장애물 없는 생활환경 인증에 관한 규칙」 제2조제1호가목에 따른 대상시설은 제8조에 따른 인증 기준의 항목별 최소기준 이상을 충족하여야 하고, 이를 충족하지 아니하는 경우에는 인증등급을 부여하지 아니함. 「장애물 없는 생활환경 인증에 관한 규칙」 제2조제1호나목 및 같은 조 제2호에 따른 교통수단, 여객시설, 도로 및 지역의 경우 「교통약자의 이동편의 증진법 시행규칙」 제2조 및 별표 1에 따른 기준을 충족하여야 하고, 이를 충족하지 아니하는 경우에는 인증등급을 부여하지 아니한다.
우수 등급	인증 기준 만점의 100분의 80 이상 100분의 90 미만	
일반 등급	인증 기준 만점의 100분의 70 이상 100분의 80 미만	

- ▶ 인증 유효기간
 - 본인증 : 5년
 - 예비인증 : 본인증 전까지 효력을 유지하나 개별시설 및 지역 조성 등이 완료 허가된 후 1년 이내에 본인증을 신청하지 않는 경우 예비인증의 효력은 상실됨

자료 : 한국장애인개발원, BF(장애물 없는 생활환경 인증제도), <https://www.koddi.or.kr/bf/>

● 공급망 인권 증진 및 보호 분야

- 충남연구원 내 뿐만 아니라 협력기관 등 외부와의 관계에서도 충남연구원 내의 인권보호 및 존중의 동일한 수준으로 이루어질 수 있도록 교육 및 점검과정을 추진함.

👁️ 경영지원팀 검토의견
<p>● 보완계획</p> <ul style="list-style-type: none"> - 협력기관 등과 교육 및 점검과정 추진 대응하겠음.

● 지역사회 인권증진 및 보호 분야

- 연구원은 ‘인권경영센터 운영규칙’에서 지역주민을 포함한 이해관계자의 인권보호를 규정하고 있으며, 다양한 방법(고용, 물품구입, 사회공헌 등)을 통해 지역주민과 취약계층을 위한 활동을 진행하고 있음.
- 연구기관이라는 특성을 반영하기 위해 국책연구기관의 사례를 참고하여 체크리스트 수정을 제안함.
- 예. 한국농촌경제연구원 등은 ‘지역주민의 지적재산권 보호’ 항목의 세부지표로 ‘연구원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다’, ‘연구원은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.’, ‘모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.’를 적용함.

👁️ 경영지원팀 검토의견
<p>● 관련 근거</p> <ul style="list-style-type: none"> - 현재 지역경제 활성화를 위해 지방계약법 시행령 제20조 제1항 제6호 및 동법 시행규칙 제24조에 따라 ‘행정안전부장관 고시금액’ 미만 시 지역제한입찰 대상으로 지정하고 있음 <ul style="list-style-type: none"> ① 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령 제20조 <ul style="list-style-type: none"> 6. 추정가격이 행정안전부령으로 정하는 금액 미만인 계약의 경우에는 법인등기부상 본점소재지(개인사업자인 경우에는 사업자등록증 또는 관련 법령에 따른 허가·인가·면허·등록·신고 등에 관련된 서류에 기재된 사업장의 소재지를 말한다) ② 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행규칙 제24조 <ul style="list-style-type: none"> 2. 물품의 제조·구매·용역 등의 경우: 다음 각 목의 구분에 따른 금액 나. 「건설기술진흥법」에 따른 건설기술용역 외의 용역 또는 물품의 제조·구매 등은 법 제5조 제1항을 적용받는 지방자치단체의 경우에는 행정안전부장관이 고시한 금액(서울특별시, 부산광역시 또는 인천광역시의 각 관할구역 안의 군·구는 5억원), 법 제5조제1항을 적용받지 아니하는 지방자치단체의 경우에는 5억원) - 충청남도 지역건설산업 활성화 지원 조례 <ul style="list-style-type: none"> : 제7조(지역민 고용·생산자재·장비의 우선사용) ① 도지사는 지역건설업체가 지역민의 우선 고용, 지역생산 자재 및 지역건설장비를 우선 사용하

도록 노력해야 한다.

② 도지사는 지역건설업체의 자재 및 장비사용이 활성화되도록 지역 내 생산자재를 관급자재로 공급하거나 건설업자가 우선 사용하도록 권장할 수 있다.

● 추진현황

- 연구원은 '인권경영센터 운영규칙'에서 지역주민을 포함한 이해관계자의 인권보호를 규정하고 있으며, 다양한 방법(고용, 물품구입, 사회공헌 등)을 통해 지역주민과 취약계층을 위한 활동을 진행하고 있음
- 연구기관이라는 특성을 반영하기 위해 국책연구기관의 사례를 참고하여 체크리스트 수정을 제안함

● 환경의 보호 분야

- 연구원 주요업무로 환경 관련 연구가 규정되어 있고 임직원행동강령에 환경보호에 대한 추상적인 선언이 있으나 보다 환경보호 관련 규정은 제정되어 있지 않은 상황이며, 국가 및 충남도 정책에 따라 환경보호를 위한 실천은 지속적으로 이루어지고 있음.
- 체크리스트를 '환경보호'를 '환경권 강화' 부문으로 수정하고, 환경정보의 공개와 비상 계획수립을 추가하도록 함.
- 환경관리 관련 규칙 제정이 필요함.

👁 경영지원팀 검토의견

● 관련 근거

- 환경보존법

● 향후 보완계획

- 환경관리규칙 제정 및 환경보호 현장등 연구원에서 공식적으로 표방할수 있는 계획(안) 마련

● 소비자(이용자) 보호 분야

- 소비자(충남도민 및 이해관계자)의 알권리를 보장하기 위해 좋은 연구결과를 만들고 공개하기 위한 일련의 활동들이 수행되고 있음.
- 정보 내용과 범위를 확대하고, 정보 접근성 및 정보 검색 기능을 개선하기 위한 노력이 필요함(연구원 내부적인 검토뿐만 아니라 소비자의 의견을 반영하기 위한 방법 모색 필요).
- '연구업무수행규칙'에 연구과제 선정 및 연구진 구성과 관련하여 인권 관련 기준의 추가 및 소비자의 참여 증진을 위한 내용을 보완하고, 연구결과의 공개와 관련한 내용의 추가가 필요할 것으로 판단됨.

👁 경영지원팀 검토의견

● 관련 근거

- 현재 공공기관의 정보공개에 관한 법률(약칭: 정보공개법)의 제3조 (정보공개의 원칙)과 제4조 (적용 범위), 제8조의 2(공개대상 정보의 원문공개)에 의해 대상과 범위를 지정하고 있음.
- 정보 접근성에 관한 비차별적 법적 근거는 국가정보화기본법 제32조와 장애인차별금지법 제21조에 근거하고 있음.

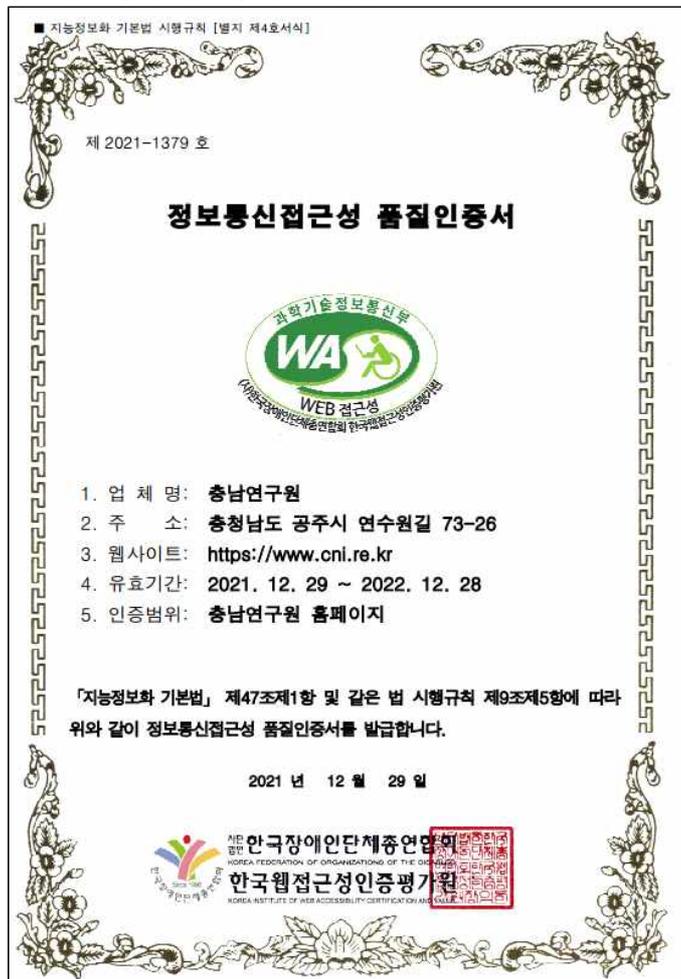
● 추진현황

- 현재 홈페이지의 정보공개를 통해 이용자(국민)에게 올바른 정보를 제공하기 위해 주요 정보 공개 현황은 다음과 같음
- 주요사업계획, 예결산, 업무추진비,카드,수의계약, 임원 및 운영인력 현황, 기관장 경영성과 계획 및 결과, 경영실적평가 결과, 감사보고서 및 감사결과, 이사회회의록, 도민만족도 조사결과, 도의회 업무보고자료, 충남연구원 규정규칙, 문서목록 및 원문공개, 재정지출정보 공개 등
- 웹접근성 인증마크는 매년 한국웹접근성인증평가원으로부터 공식적으로 인증을 받아 게시하고 있음. 2022년도는 사단법인 한국장애인단체총연합회로부터 웹접근성 인증을 받았음. (붙임 참조)

● 향후 보완계획

- 충남연구원 규정규칙의 과거 수정 변경 내역을 빠짐없이 알기쉽게 제공하기 위해 추가 개선 작업 중에 있음

※ 참고자료 : 【 정보통신접근성 품질인증서 】 예시



● 부패방지 분야

- 임직원의 부패방지 분야에 대해 충남연구원에서는 규정규칙을 제정하여 체계를 구축하고 있으며 이에 대한 교육도 2021년 말에 수행한 성과가 있음
- 하지만 행동강령 제정 및 운영에 대한 전 임직원의 홍보 및 교육과 논의과정을 수렴하는 실질적인 제도운영과 실행의 부분에서 미흡함이 있음
- 또한 실제 본 제도가 필요한 임직원에 대한 신고절차 등에 대한 보다 수요자 지향적 관점으로 제도가 운영될 필요가 있음

👁 경영지원팀 검토의견

● 관련 근거

- 충남연구원 규정 규칙

● 추진현황

- 부패방지를 위한 교육프로그램등을 실행하고 있으나 다각적인 프로그램 미흡

● 향후 보완계획

- 이해충돌방지법 및 청탁금지법등 부패방지를 위한 프로그램 마련 중
- 청렴, 반부패 기관으로서 이미지 제고를 위한 ISO37001 국제 표준 인증 마련(붙임 참조)

※ 참고자료 : 【 ISO 37001 국제 표준 인증 계획(안) 】 예시

I 목적

- 청렴·반부패 기관으로서 이미지 제고를 위한 ISO37001 국제 표준 인증 요건에 부합하는 부패방지경영시스템 구축 및 운영
- 청탁금지법 등 법규 위반과 관련된 벌칙비용 최소화
- ※ 「청탁금지법」 제24조(양벌 규정) 법인 또는 단체, 개인 등이 업무에 관하여 위반 행위 시, 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에게도 벌금 또는 과태료 부과. 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 사업주 면책

III ISO 37001 개요

- (정의) 국제표준화기구(ISO)가 제정('16.10)한 부패방지경영시스템(ABMS, Anti-Bribery Management System)으로 조직에서 부패방지경영시스템을 수립, 실행, 유지 및 개선을 달성하기 위한 요구사항을 규정* '17.11 국가기술표준원에서 ISO 37001을 KS 표준화
- (현황) 다수의 공사 및 공공기관(충북연구원, 세종시 공공기관) 등 ISO 37001 획득
- (주요 내용)

NO	내용
1	모든 국가 혹은 사법지역(관할권역)의 모든 기업/기관/조직에서도 통용될 수 있는 글로벌 수준의 모범기준
2	반부패 방침 관련 프로그램 이행
3	모든 관련 직원 및 조직에게 정책 및 프로그램 공유
4	프로그램을 관리, 감독하는 준법감시 관리자 임명
5	임직원 대상의 적절한 부패/뇌물방지 관련 정책 및 교육
6	뇌물수수 및 부패 위험성 평가
7	임직원 대상의 적절한 부패/뇌물방지 정책의 준수여부 확인
8	선물/접대/기부 관련 통제 활동
9	보고절차 및 내부신고 이행

III 세부 추진 계획

1 부패방지경영시스템 구축

- 충남연구원 현황 및 주요 이슈, 부패방지 관리현황 등 분석을 통한 기관의 현재 부패관리 수준 진단
 - 現 조직에서 운영 중인 부패방지경영과 ISO37001 요구사항 간 Gap 분석
 - 이해관계자 니즈, 기대 분석 및 부패방지경영시스템 적용 범위 결정
- 부패방지경영시스템(ISO37001) 요구사항 및 내부심사원 교육
 - ISO37001 리더십 및 ISO37001 요구사항 교육
 - 내부심사원 및 인증심사원 교육
 - 기타 교육 및 지도
- 부패방지경영 문서화 시스템 구축
 - 부패방지경영시스템 요구사항 준수 위한 문서화 대상 파악
 - ISO37001 표준 요구사항에 따른 표준 문서화 및 적절성 검토
 - 충남연구원에 적용되는 국내외 법규규제 요구사항 분석
 - 기존 사규 및 SOP 문서 분석
 - ISO37001 요구사항에 부합한 부패방지경영시스템 문서화시스템 구축
- 부패방지 업무 영향 분석 및 부패리스크 평가(Risk Assessment)
 - 조직별 업무 현황 분석 및 의사결정 구조 등 조사
 - 조사 자료를 통해 부패방지과 관련된 업무 도출 및 영향 분석
 - 파악된 조직 현황 및 업무분석 결과를 토대로 발생가능한 부패취약분야 리스크 평가 절차 마련
 - 전 업무에 대한 부패 관련 리스크 식별, 분석 및 우선 순위화하여 대응 전략을 수립해야 하는 중점 관리대상 리스크 도출
 - 부패리스크 평가 결과 후 우선 관리해야 할 리스크에 대한 대응 전략 수립
- 부패방지경영시스템 이행 지원
 - 실제 도출된 전략(전사, 조직별)에 대한 세부 수행계획 및 절차 마련
 - 반부패 방침 수립, 반부패 목표 및 추진 계획 수립, 임직원 및 외부 업무 관리를 대상으로 실사 등 부패방지경영시스템 이행 지원
 - 부패리스크 평가결과 및 기회관리 결과 점검
- 자체 청렴 심사
 - 자체 청렴 심사(외부/내부 청렴진단) 진단 설문 개발
 - 내·외부 객관식 및 주관식 설문결과를 세부적으로 분석하여 시사점 도출, 조직문화 제도 개선 방안 제시 및 실행 가능한 구체적인 해결방안 제시
- 고위직 부패위험성 평가
 - 조직환경, 업무환경 등 국민권익위원회의 ‘고위공직자 부패위험성 진단 표준 모형’과

‘공공기관 청렴도 측정 가이드라인’ 등을 활용하여 설문추진

- 조직환경 및 업무환경 부패위험성 종합점수 산출
- 과업지시서에 명시되지 않은 사항은 국민권익위원회의 ‘고위공직자 부패위험성 진단 표준 모형’과 ‘공공기관 청렴도 측정 가이드라인’ 준용 및 협의

○ 내부심사 및 경영검토

- 양성된 심사원을 중심으로 내부심사 계획 수립
- 심사 시 지도위원의 참관을 통해 내부심사 방향 제시 및 내부 심사 역량강화를 위한 현장 지도
- 내부심사결과보고서 작성 및 보고
- 경영검토 회의 실시

○ 부패방지경영시스템 설계 및 개발

- 부패방지경영 방침 및 목표 수립
- 부패방지경영시스템 매뉴얼, 규정 등 개발
- 부패방지경영시스템 운용 기획 및 이행 기록관리 기준 수립

② ISO 37001 인증심사 준비 및 수검 지원

○ 1단계 심사(문서심사)

- 조직의 부패방지 위험을 규명하고 후속적으로 그 중요성을 결정하기 위한 적절한 프로세스를 포함
- 관련활동을 위한 부패방지 면허 여부
- 부패방지방침 달성을 위한 시스템의 적절성
- 내부심사 및 경영검토의 적합성, 적절성 및 유효성
- 부가적인 문서검토 및 사전 획득되어야 하는 지식 검토
- 법적 요구사항 및 기타 규제요구사항 파악

○ 2단계 심사(현장심사)

- 부패방지 위험을 파악하고 그 중대성에 대한 후속적인 결정
- 법적 및 다른 요건에 대한 준수를 보장할 수 있는 절차
- 부패방지 목표 및 세부목표에 대한 성과에 대한 관찰, 측정, 보고 및 검토
- 부패방지 방침에 대한 관리책임 프로세스
- 정책, 부패방지 위험 및 이에 연관된 부패방지 위험성, 목표 및 세부목표, 책임, 프로그램, 절차, 성과데이터, 내부심사검토 및 경영검토와의 연계
- 조직 현장의 부패방지 위험성 통제 능력
- 부패방지 예방 계획 수립 상태와 실행능력, 실행결과 진단 및 보완

○ 사후관리

- ISO37001 인증심사(1단계 및 2단계) 수검 대응 및 발견사항 시정조치
- ISO37001 인증 유지·관리를 위한 사후관리 방안 수립 및 제시
- ※ ISO 37001 인증은 발주기관이 지정하는 공인 인증기관을 통해 획득

IV 추진일정 및 예산

① 추진 일정

- 부패방지경영시스템 구축 컨설팅 추진 : 2022.4월~7월(약 4개월 소요)
- 심사원 및 내부심사원 교육 추진 : 2022. 4월
- ISO 37001 인증심사 추진 : 2022.8월~9월(약 2개월 소요)

② 소요 예산

- 총 소요예산: 약 16,000,000원(부가치세 포함)
- 컨설팅 견적 : 약 10,000,000원
- 인증 심사 견적 : 약 6,000,000원

2. 충남연구원 인권영향평가 체크리스트 개선방안

● 인권경영 체제의 구축 분야

- 인권경영체제의 구축 영역은 충남연구원 내 운영될 인권경영의 초석을 만드는 것으로 향후 지속적인 인권기반의 경영을 위한 제도적 기반을 마련하는 것이 핵심임.
- 연구원 내 선언 및 전담부서 등의 제도적 절차 구축을 인지할 수 있는 체크리스트들이 대부분 제시되어 있지만 구성원들이 연구원의 인권경영에 대해 서로간에 합의하고 논의를 통해 개선될 수 있는 성격의 지표들이 부족한 부분이 있음.
- 인권영향평가 및 성과평가와 제도적 조치 등의 부분에서도 외부 전문가 및 이해관계자의 의견청취 내용의 지표들이 있지만, 그 외 연구원의 내부 구성원들에 대한 의견 청취 및 논의나 협의에 대한 내용을 포함하는 내용들이 부족하며 이를 포함하는 지표들이 개발될 필요가 있음.

● 고용상의 비차별 분야

- 고용상 남녀비차별에 관련하여 여성 노동자에 한해서만 직무수행에 필요하지 않은 사항을 요구하는 지표를 제시하고 있으나, 이는 특정성에 대한 편중인식을 더 부각하는 결과를 초래할 수도 있음. 이에 '여성 노동자'에서 여성을 삭제하고 '채용과정에서 특정 성(性)(또는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등)을 요구하는 단서를 요구하고 있는가?'로 수정건의하기 바람.
- 성에 따라 선호·성격·능력이 다를 것이라는 믿음에서 출발하는 노동시장에서의 구조적 문제 인식이 필요함. 노동시장에서 남성 기준의 장 시간 노동 모델을 추구하면서 정규 직군에 특정 성만 채용하는 경향이 존재하는 문제도 발생함.
- 이를 나타낼 수 있는 지표로, 여성권한(Empowerment)을 측정할 수 있도록 연구원은 일정비율의 여성간부를 포함하고 있는가에 대한 지표를 제안함.
- 승진평정규칙 제2조(적용범위)의 경우 해당직군의 승진에 한하여서만 평가가 가능하기 때문에, 노동자의 교육·배치·승진에 대한 비차별을 논하기에는 지표의 유효성을 담보할 수 없는 문제가 발생함.
- 표면적으로 직군내에서의 고용차별은 존재하지 않는 것처럼 보일 수 있으나, 2019년부터 시행된 무기계약직군에 대한 승진규정이 없기 때문에 이에 대한 지속적 인식 개선 필요. 연봉 이외의 성과급 지급, 승진 및 교육규정에 있어서도 비차별을 시행하고 있는가 등 지표의 목표 수정에 대한 논의 필요함.

● 강제노동의 금지 분야

- 예상치 못한 직원의 갑작스러운 이직 및 사직은 남은 타직원에게 불가피한 업무부담이 생길 수 있는 점 등이 강제노동으로 분류될 소지가 있음. 이를 위한 사전인지 차원에서 ‘직원은 합리적 수준의 사전 통지 이후에 연구원을 그만 둘 수 있다’라는 지표 추가 제안함.

☞ 인권경영위원회 검토의견

- 근로기준법 등 관련법규를 준수하는 형식적인 계약서를 마련하는 것 외에 실질적으로도 강제노동 금지가 실현되도록 내부적인 효율적 업무분담 등을 통해 일부 연구원들에게만 업무가 과부화되지 않도록 개선방안 모색할 필요 있음.

● 작업장 환경 및 안전보장 분야

- 충남연구원은 현재 내부공간에 대한 리모델링 계획을 수립하고 추진하기 위한 용역 등을 마무리 및 인허가를 위한 절차를 밟고 있어, 이에 따른 비상탈출구 통로 확보 및 안내와 장애인을 위한 바닥표시 뿐만 아니라 내부공간 안내체계를 설치 규격에 맞추어 갖출 수 있을 것임.
- 완강기 등 안전시설에 대한 사용설명서나 현장에서 운영하는 영상 등을 제작하여 전 직원이 위험 발생시 언제나 사용할 수 있는 교육 실시가 필요함.

● 공급망 인권 증진 및 보호 분야

- 협력기관과의 업무 수행에 있어 충남연구원 내의 인권보호 및 존중 수준에 따라 동일하게 적용하도록 교육 및 안내가 필요하고, 필요시 협력기관에서 인권보호 및 존중에 대해 반하는 경우가 발생시 충남연구원 내의 인권경영센터에 신고 등이 이루어지거나 정기적 실문을 통한 점검이 필요함.
- 협력기관과의 계약 등에 있어 계약서 등에 인권보호 및 존중에 관한 사항을 적시하고 이를 안내하여 상호 인권보호와 존중 관계가 유지되고 감시될 수 있도록 유도 필요함.

● 지역사회 인권증진 및 보호 분야

- 지역사회 인권보호 관련 체크리스트를 국책연구원(한국농촌경제연구원 등)의 체크리스트로 수정할 것을 제안함.

● 환경의 보호 분야

- ‘환경보호’를 ‘환경권 보장’으로 수정하고, 환경정보의 공개(폐기물배출량, 용수사용량, 에너지사용량, 환경사고, 환경정책 수립 정보 등)와 비상계획수립(환경재해 방지 미 통제, 소방훈련, 지역비상사태 지역사회 연계 방안 등)을 추가하는 방안을 제안함.

● 소비자(이용자) 보호 분야

- 충남연구원 체크리스트 중 “연구원은 연구원활동과 관련 된 표시·광고를 할 때 소비자(이용자)를 속이거나 관련 정보를 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하고 있는가?”라는 지표를 수정하여 “연구원은 부적절한 연구결과로 도민들의 기본권을 해치지 않기 위해 필요한 주의를 기울이고 있는가?”로 수정할 것을 제안함.

☞ 인권경영위원회 검토의견

- 관련 정보를 알고자 하는 수요자들이 보다 편리하게 정보에 접근할 수 있도록 자료 재정리 및 통합된 자료로 연속성 있게 축적하고 검색 기능을 업그레이드 하는 등 사용자 친화적인 데이터베이스 구축 필요함.

● 부패방지 분야

- 부패방지과 관련된 내부규정에 대한 마련 운영과 함께 정기적 인식확산과 의견청취 및 논의구조 운영 등 항목에 대한 체크리스트가 필요함.
- 또한 부패행위에 대해 현재 홈페이지 등에 신고 시스템의 절차와 접근방법을 제공하고 있으나 구성원 대상 신고절차에 대한 정보제공과 인식확대 등이 필요함.

☞ 인권경영위원회 검토의견

- 외부관계자보다는 내부관계자들이 더욱 내부 비리를 잘 알 수밖에 없는 상황이므로 내부자들의 부패 신고를 활성화하기 위한 방안을 강구하고, 아울러 부패 신고자의 익명성 보장 및 신분 노출 방지를 위한 대책 필요함.
- 부패 취약분야 분석을 통해 공금 유용, 횡령, 직위 남용, 갑질 등의 사례를 조사하고 관련 부서에 대한 맞춤형 교육 실시 및 청렴 교육 강화 필요함.

3. 충남연구원 규정·규칙·내부지침 개선방안

● 인권경영 체제의 구축 분야

- 연구원내 인권정책 선언을 행사 및 선언문을 구성하여 체계를 구축하였으나 인권경영에 대해 모든 임직원과 이해관계자에게 적극적 홍보 및 내용전달에는 미흡함이 있음.
- 시간이 경과함에 따라 인권경영선언문이나 운영방향 및 규정들의 재검토와 개선의 과정들이 필요하지만 이에 대한 체계적인 개선계획이나 재검토 행위에 대해 적극적으로 수행할 필요가 있음.
- 충남연구원 내 인권경영의 가이드라인이나 매뉴얼을 확정 및 배포하여 전직원이 공감할 수 있는 인권경영의 시행방향이 추진되어야 할 것임.

● 고용상의 비차별 분야

- 승진종합평정규칙 제1장 제2조(적용범위)에 관련하여 직제규정 제6조 및 부설조직운영규칙 제16조에 해당하는 임직원에 한정하여 적용되기 때문에 적용범위에 대한 직급간 차별문제 검토 필요함.
- 연봉제 운영지침에 관련하여서도 <별표1>에서는 초임호봉 기준표에 연구직과 관리직에 대한 구분이 제시되어 있으나 <별표6>에서의 승진직급별 연봉 가산액, <별표7>의 연봉표에는 전임 및 전문직급, 책임급이상, 관리직에 한정하여서 제시되어 있으며, 정원내로 운영되는 무기계약직에 관련하여서는 연봉표가 존재하지 않음.
- 장기교육훈련 직원교육훈련규칙 제11조 제2항 및 제17조 제2항, 대상자 직원교육훈련규칙 제6조에 의거 선발규정에서 대상자에 대한 비차별 보장 필요함.

● 결사 및 단체교섭의 자유 분야

- 노사협의회 운영규정은 2013년에 제정된 이후 연구원에서 지속적으로 운영해왔으나, 현재 충남연구원 규정에 노사협의회에 대한 규정이 누락되어있음. 따라서 제출된 규정자료의 개정작업이 필요함.

● 강제노동의 금지 분야

- 연구원 규정 제3편 운영규정 III-8 용역사업규정 중 제4장 위탁용역과 관련하여 용역사업계약서에 공급업자 또는 협력기관의 강제노동 금지에 대한 의무조항을 추가하여 인권영향평가 절차마련 필요함.

● 작업장 환경 및 안전보장 분야

- 본 사항과 관련된 규정·규칙은 이미 갖추고 있음.

● 공급망 인권 증진 및 보호 분야

- 연구원 계약서 상에 인권보호 및 존중에 관한 사항을 포함하여 사용하도록 명시함.
- 계약 종료 또는 정기적으로 인권보호 및 존중에 관한 사항이 잘 지켜지고 있는가를 점검하는 절차를 진행하도록 업무매뉴얼 보완 및 실시함.

● 지역사회 인권증진 및 보호 분야

- 연구원은 직원채용규칙에서 보훈대상자, 장애인 등 사회적 배려대상자를 채용하고자 할 경우에 제한경쟁시험을 실시할 수 있도록 규정하고 있으며 채용시험 단계별 가산점을 부여하고 있음.
- 인사관리규정(제5장 복무 제38조 특별휴가)에서 재해지역에서 자원봉사활동을 하고자 하는 직원은 5일 이내의 재해구호 휴가를 얻을 수 있도록 하고 있음.
- 연구원 연구윤리규칙은 표절금지 등 연구윤리를 준수하도록 규정하고 있음. 여기서 ‘표절’은 “일반 지식이 아닌 타인의 저작물 또는 아이디어를 적절한 출처표시 없이 자기 것인 양 부당하게 사용하는 행위”로 규정되고 있음.
- 인권경영센터 운영규칙, 연구윤리 규칙, 행동강령 등에 지역사회 인권 보호와 증진, 지역사회 지적재산권 보호 등의 규정을 추가할 필요가 있음.

● 환경의 보호 분야

- 충남연구원입직원행동강령에는 “우리는 생명을 존중하고 자연과 환경보호 활동에 앞장서서 깨끗한 자연환경을 후세에 전하도록 최선을 다한다”는 선언이 포함되어 있으며, ‘직제규정’ 및 ‘하부조직 및 업무분장규칙’에 공간·환경연구실은 환경 및 생태계획, 생활환경 및 생태계에 관한 연구, 환경제도 및 정책에 관한 연구, 환경계획수립, 환경실태 진단 및 개선에 관한 조사연구를 수행하도록도 규정되어 있음.
- ‘충남연구원 안전·보건관리 규칙’은 “안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하여 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함”을 목적으로 제시하고 있음.
- 환경보호 또는 환경권 보장을 강화하기 위해서는 환경관리 관련 규칙을 제정하여 환경 개선목표 설정, 환경경영보고서 작성·공개 등에 관한 내용을 보완할 필요가 있음(비상 계획수립은 ‘안전·보건관리 규칙’을 준용 가능).

● 소비자(이용자) 보호 분야

- 연구원 ‘연구업무수행규칙’은 연구과제 선정 및 연구계획서 평가, 연구책임자 임명 및 연구진 구성, 연구활동 보고 및 연구결과 심의·평가, 연구관련 위원회 구성 및 운영, 외부전문가 운영으로 구성되어 있어, 좋은 연구결과를 만들기 위한 절차는 마련되어 있다고 볼 수 있음 (연구과제 선정 및 연구진 구성과 관련하여 인권 관련 기준의

추가 및 소비자의 참여 증진을 위한 내용 보완 필요)

- 다만, 연구결과를 도민들이 이해하기 쉽고 접근하기 쉽게 가공하고 공개하는 활동과 연구 결과 오류에 대한 의견 반영 및 수정사항에 대한 공개 등의 규정이 추가될 필요가 있음.

● 부패방지 분야

- 충남연구원 임직원 행동강령은 상위법령을 준수하여 규정규칙 제정 운영하고 있으나 지나친 규제와 감시를 위한 조항 개설과 마련은 구성원의 자율성의 기본권과 상충할 수 있음.
- 또한 행동강령이 새로 제정되거나 개정된 이유 및 과정에 대해 임직원에게 정보의 공개와 논의 및 토의자리를 거칠 필요가 있음.
- 이를테면 제10조의 퇴직자와 사적 접촉신고 등의 규정규칙의 경우 구체적인 내용은 이해관계자로서 퇴직자의 개념도 모호하며 구체적 사항을 원장이 결정한다는 내용도 직원의 인권경영에 부합되는지 해석의 쟁점여지가 있음.
- 또한 제24조의 ②항의 경우 외부강의 요청 명세를 원장에 신고하여야 함을 명시하고 있으나 현재 방침상 그렇지 않다는 점에서 이를 포함한 행동강령의 부분들에 대해 임직원 대상 종합적으로 의견수렴과 실행여부에 따른 개선이 필요함.

06 요약 및 결론⁷⁾

● 향후 방향 제언 1 : 2022년 충남연구원 인권영향평가 내실화

- 평가라는 것이 우리들의 모습을 거울로 한번 들여다보는 것이고 인권영향평가도 그러한 측면에서 생각해야 한다. 인권 관점으로 바라보는 연습이 필요하고 이 과정이 인권 교육과 인권영향평가이다.
- 인권영향평가가 단순하게 연구원 인권경영에 영향주는 정도를 평가하기 위한 것인가, 연구원 구성원의 인권을 증진시키기 위한 것인가, 연구원 구성원의 인권성찰을 위한 것인가 등을 한번쯤 되새겨 봐야 할 것이다.
- 인권영향평가가 평가를 위한 평가가 되면 안 되고 인권영향평가 과정을 통해서 조직 내부 스스로 인권에 대해서 점검, 공유, 의견수렴, 소통, 의지를 표명하는 계기가 되어야 한다. 내년 인권영향평가는 직급별 구성원이 골고루, 폭넓게 참여하도록 한다.
- 인권영향평가 과정을 통해서 구성원이 스스로 인권경영을 좀 더 고민하게 되는 계기가 되어야 하고 연구원의 인권 친화적 일터를 조성하는 계기가 되어야 한다.
- 인권영향평가는 예방적, 교육적 차원으로 접근해야 하고 연구원 경영활동에 위축을 주는 요인으로, 리스크를 주는 요인으로 작용해서도 안 될 것이다. 권리주장에서 양면성이 있듯이 인권 주장과 함께 생각해봐야 할 근본지점은 공공기관 임직원으로서 사명감, 그에 부합해서 일하고 있는지도 균형적인 접근이 필요한 시점이다.
- 부정적인 평가 외에도 연구원이 잘하는 부분도 평가도 필요하고 부족한 지점을 스스로 파악하고 보다 구체적인 부분에 집중하는 것도 방법이다.
- 인권영향평가 자체가 이상과 현실 간 괴리가 있는 것도 인정, 법·제도 틀과 현실 간 괴리가 있는 것도 인정하되 찬찬히 중장기 계획을 마련하는 것이 필요하다. 특히 이러한 내용이 구성원 간 갈등의 근거로 사용되지 말아야 할 것이다.

● 향후 방향 제언 2 : 연구원 실정에 맞는 인권경영체크리스트로 수정, 보완, 개선

- 인권영향평가에서 낮은 정량점수를 받은 분야(공급망 인권 증진 및 보호, 지역사회 인

7) 주 : 인권경영위원회 내외부 위원, 참여연구진, 연구원 경영진 등으로부터 권고의견, 자문의견을 종합 정리함.

- 권증진 및 보호, 환경 보호 등)에서 개선방안 도출은 경영진과 함께 보완이 필요하다.
- 체크리스트 정량점수로만 하는 것에 한계가 존재하므로 평가항목 및 지표가 적절한지 여부, 구체적인지 여부, 실행가능성이 충분한지 여부 등 검토가 필요하다. 그리고 추가로 개선할 지표 발굴이 필요하다.
 - 어떤 분야는 평가항목 점수는 높았지만 개선방안은 많은 개선이 필요하다고 나와 있는 바 경험적 증거를 통한 평가항목 및 지표의 대폭적인 개편이 필요하다.
 - 전반적으로 인권영향평가를 위한 체크리스트 지표를 재구성, 수정 및 보완하여 2022년 인권영향평가 시 반영할 수 있도록 준비한다.

● 향후 방향 제언 3 : 주요 사업에 대한 인권영향평가 실시

- 현재와 같이 기관운영에 대한 인권영향평가를 넘어서서 주요 사업에 대한 인권영향평가를 실시하는 것이 필요하다. 예를 들면, 연구과제, 연구조성사업 등이 그것이다.
- 공공기관인 연구기관과 지역사회 결합과 연계는 중요하므로 지역사회 내 연구기관으로서 역할과 기능을 찾아내는 것이 필요하고 사회적 역할을 수행하는 사업을 발굴하고 이에 대한 평가지표(체크리스트)를 포함하는 것도 필요하다.
- 내년 인권영향평가는 특정분야를 집중적으로 살펴보는 것도 방법일 것이다. 예를 들면, 조직문화, 인권교육, 상호 존중하는 문화, 상호 소통하는 조직, 조직의 정체성 및 기본철학, 사회와의 관계 분야 등 좀 더 업그레이드된 버전도 고려한다.

● 향후 방향 제언 4 : 인권교육과 인권영향평가 연계

- 인권영향평가는 조직문화 개선을 위한 내부 구성원 간 역량강화 과정이 되어야 하고 상호 소통하고 토론하는 과정이 되어야 한다. 그렇기 위해서는 인권교육의 연장선상이어야 하고 인권감수성을 높이는 계기가 되어야 한다.
- 경영진도 이 과정에 적극적으로 참여하여 의지표명도 하고 도출된 결과를 토대로 구체적인 프로그램으로 연계되도록 노력한다.
- 인권교육과 인권영향평가 모두 차별과 차이를 구분하는 계기가 되어야 한다. 구성원 간 권리의 양면성 주장에 대한 인식차이가 존재하나 파편화된 공동체 의식을 복원하고 인권시각으로 좁혀 나가는 계기가 되어야 한다.
- 인권교육은 앞으로 우리 사례, 우리 문제에 좀 더 집중하고 고민하는 계기로 만드는 등 내실화해야 할 것이다. 예를 들면, 연구원에서 OO제도를 도입할 때 논의 및 숙의 과정을 사례로 진행하면 좋겠다. 찬성과 반대 이유를 각자 자연스럽게 논의할 수 있어야 하고 충분한 논의와 숙의과정, 문제인식에 대한 공감 등을 유도하도록 한다.

● 향후 방향 제언 5 : 인권경영센터의 역할, 경영진 역할

- 연구원 경영진은 인권경영을 염두에 둔 행보가 필요하다. 어떻게 개선할 것인가 구체

적 로드맵을 연결하는 작업이 필요하다. 예를 들면, 연구원 기관경영평가 및 기관장 경영평가 시 인권경영과 밀접하게 연결시키도록 한다.

- 인권경영센터는 독립된 부서로서 계속 연구원 인권영향평가 결과를 토대로 모니터링하고 감시하는 활동을 수행해야 하며 이를 위한 제도화가 고민해야 할 것이다.
- 원내 구성원에게 인권영향평가를 공유, 확산, 의견수렴 방식을 고민해야 할 것이다. 예를 들면, 월례회의, 주례회의, 사내공지, 발표회, 간담회 등의 방식이다.
- 원내 구성원과 구성원 간 소통 방식에서 개선이 필요한데 불만, 바램, 말하지 못하는 현실, 조직 내 평등과 공평 등에 대해서 할 말이 많을 것으로 보이는데 인권영향평가와 인권교육을 계기로 좀 더 다양하고 깊은 소통방식을 모색해야 봐야 할 것이다.

● 연구의 의의

- 2020년 충남연구원 인권경영체계 구축을 선포한 이래 중요한 기능 중 하나인 ‘인권영향평가’를 본격적으로 시도하였음에 의의가 있다.
- 2021년 실적분 충남연구원 기관 인권영향평가를 국가인권위원회가 제시하는 ‘인권경영체크리스트’에 의거하여 실행하였다.
- 인권경영센터 단독으로 인권영향평가를 수행하는 것이 아닌 조직 구성원들과 참여형, 협력형 방식으로 진행하였다.
- 국가에서 제시하는 ‘인권경영체크리스트’가 우리 조직의 현황과 문제를 제대로 반영하고 있지 못하다는 한계점을 발견하고 조직 특성에 맞는 수정과 보완사항이 필요한 점에 공감대를 형성하였다.

● 연구의 한계(인권경영체크리스트, 이하 체크리스트)

- 현재 체크리스트는 국가인권위원회에서 제시한 것으로서 장점은 적용하기 편하나 단점은 조직 내부의 문제에 집중하지 못하는 내용이 많으므로 많은 한계를 내포하고 있다. 즉, 우리 연구원에 정작 필요한 부분은 현재 체크리스트 항목에 없다.
- 공공기관 특성 상 국가인권위원회에서 제시하는 체크리스트만 보면 문제 여지가 없는 게 당연하므로 기관만의 특성과 환경을 반영한 별도 평가가 필요하다. 따라서 인권영향평가 결과를 반영한 규정 및 규칙 개정 검토는 할 수 있으나 수정 내용과 범위는 매우 제한적일 수밖에 없다.
- 체크리스트에 맞춘 내용으로 하다 보니 원내 구성원의 인권 보호분야만 집중하고 외부 기관(도민, 협력업체, 이해관계자 등)의 인권 보호분야는 소홀한 결과가 나왔다. 현재 우리 연구원 상황과 맞지 않게 되기도 한다. 체크리스트는 우리가 측정한 현실과 괴리가 있기에 대폭적인 수정과 보완이 필요하다.
- 평가과정에서 부설조직 직원의 참여, 연구직 외에 다른 직급의 참여를 독려하지 못하였기에 차후 평가과정에서는 다양한 구성원이 참여가 필요할 것으로 보인다.

2021년 충남연구원 인권경영 체크리스트 (Due Diligence, 실천점검)

● 종합평가 지표

번호	분 야	설 명
1	인권경영 체제의 구축	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다.
2	고용상의 비차별	기관은 고용에 있어서 합리적인 이유 없이 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 출신 지역, 정치적 성향 등을 이유로 차별해서는 안 된다.
3	결사 및 단체교섭의 자유	기관은 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며, 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.
4	강제노동의 금지	기관은 노동자를 고용함에 있어서 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안되며, 강제노동으로부터 그 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.
5	작업장 환경 및 안전보장	기관은 노동자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 한다.
6	공급망 인권증진 및 보호	기관은 공급업자 등을 포함한 협력기관이 인권경영을 실천하도록 적절한 조치를 취해야 한다.
7	지역사회 인권증진 및 보호	기관은 기관활동이 지역 현주민의 인권을 침해하지 않도록 유의해야 한다.
8	환경의 보호	기관은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 환경오염과 환경훼손을 통제할 방법을 찾아야 한다.
9	소비자(이용자) 보호	기관은 소비자(이용자) 개인정보 보호 및 알 권리 보장 등 필요한 조치를 제공해야 한다.
10	부패방지	기관은 부패리스크를 관리하기 위해 부패방지목표를 수립하고 이를 실천해야 한다.

자료 : 국가인권위원회(2018), 공공기관 인권경영 매뉴얼.

● 세부평가 지표

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표	자가진단					
		100%	80%	60%	40%	20%	0%
		이행	보완필요			불이행	
인권존중 정책선언	1 기관은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다. 주 : 인권경영센터 부 : 기획조정팀, 출판홍보팀	<input type="checkbox"/>					
	(20%) 인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것인가?						
	(20%) 인권정책선언은 기관내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해서 만들어졌는가?						
	(20%) 인권정책선언은 해당 기관에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었는가?						
	(20%) 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 관련 이해관계자들에게 전달되었는가?						
	(20%) 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 시의성 있게 개선되고 있는가?						
실적사항							
보완사항							

항목	지표	자가진단					
		100%	80%	60%	40%	20%	0%
		이행	보완필요			불이행	
인권영향 평가의 정기적 실시	2 기관은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다. 주 : 인권경영센터	<input type="checkbox"/>					
	(20%) 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 했는가?						
	(20%) 인권영향평가를 할 때 기관내부와 기관외부의 전문가를 참여시켰는가?						
	(20%) 인권영향평가를 할 때 기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 하였는가?						
	(20%) 공급업자 등을 포함한 협력기관에 의한 인권침해에 대해서도 인권영향평가의 범위에 포함시켰는가?						
	(20%) 인권영향평가는 정기적으로 실시하고 있는가?						
실적사항							
보완사항							

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행	보완필요			불이행		
인권경영 제도화를 위한 필요조치	3	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다. 주 : 인권경영센터	<input type="checkbox"/>					
	(20%) 기관은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치하였는가?							
	(20%) 기관은 인권준수 감시 장치를 마련했는가?							
	(20%) 기관은 구성원이 참고할 수 있는 인권경영 가이드라인을 제정하여 구성원들에게 적절히 안내하고 있는가?							
	(20%) 기관은 임직원을 대상으로 정기적인 인권교육을 실시하고 있는가?							
	(20%) 공급업자 등을 포함한 협력기관에 의한 인권침해가 발견될 경우에 기관 차원에서 대응하고 있는가?							
실적사항								
보완사항								

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행	보완필요			불이행		
인권경영 성과	4	기관은 인권경영 성과를 추적하고 기록하는 절차를 가지고 있다. 주 : 인권경영센터 부 : 기획조정팀	<input type="checkbox"/>					
	(20%) 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인하고 있는가?							
	(20%) 인권경영 성과를 확인할 때 영향을 받은 이해관계자를 포함하여 내·외부의 전문가로부터 의견을 듣는가?							
	(20%) 인권경영 성과의 점검 결과는 기관 내에서 상부로 보고하는 절차를 가지고 있는가?							
	(20%) 인권경영의 성과에 대한 보고는 공식으로 정기적으로 이루어지고 있는가?							
	(20%) 인권경영 현황을 파악하기 위한 정기적인 실태조사를 실시하고 있는가?							
실적사항								
보완사항								

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

국제규범	<ul style="list-style-type: none"> - 세계인권선언 제23조 - 모든 형태의 인종차별철폐에 관한 국제협약 - 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 - 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 - 동일가치노동에 대한 남녀노동자의 동일보수에 관한 협약 - 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약
국내규범	<ul style="list-style-type: none"> - 헌법 제11조 - 근로기준법 제6조 - 근로기준법 제7조 - 근로기준법 제8조 - 근로기준법 제9조 - 근로기준법 제10조 - 남녀고용평등법 제11조 - 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조 - 파견근로자보호 등에 관한 법률 제21조 - 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제22조

항목	지표	자가진단					
		100%	80%	60%	40%	20%	0%
		이행		보완필요			불이행
고용상 비차별	1 기관은 고용 ⁸⁾ 과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별 ⁹⁾ 하지 않는다. 주 : 인사복지팀	<input type="checkbox"/>					
	(20%) 기관은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하고 있는가?						
	(20%) 기관은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하고 있는가?						
	(20%) 기관은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하고 있는가?						
	(20%) 기관은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하고 있는가?						
	(20%) 기관은 장애인 고용과 관련하여 의무고용율을 준수하고 있는가?						
실적사항							
보완사항							

8) 주 : 고용이라 함은 모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다.
 9) 주 : 차별행위란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 차별하는 행위를 말한다.

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유

국제규범	- 세계인권선언 제20조 - 세계인권선언 제23조 - ILO 노동자기본권 선언
국내규범	- 헌법 제33조 - 노동조합 및 노동관계조정법 제30조 - 노동조합 및 노동관계조정법 제81조

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행		보완필요			불이행	
결사 · 단체교 섭의 자유	1	기관은 노동자들의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다. 주 : 인사복지팀	<input type="checkbox"/>					
		(50%) 기관은 노동조합의 설립을 허용하고 있는가?						
		(50%) 기관은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정하고 있는가?						
실적 사항								
보완 사항								

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행		보완필요			불이행	
노동 조합 활동 불이익 처우 금지	2	기관은 근로자가 노동조합을 조직하거나 노동조합의 정당한 업무행위를 이유로 해당 노동자에게 불이익을 주지 않는다. 주 : 인사복지팀	<input type="checkbox"/>					
		(20%) 기관은 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익을 주는 행위를 하고 있는가?						
		(20%) 기관은 노동자에게 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하고 있는가?						
		(20%) 기관은 노동자에게 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위를 하고 있는가?						
		(20%) 기관은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 휴직·전직·배치전환·감봉 등 불이익을 주는 행위를 하고 있는가?						
		(20%) 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 또는 증거를 제출한 것 등을 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하고 있는가?						
실적 사항								
보완 사항								

▶ 분야 4. 강제노동의 금지

국제규범	- 세계인권선언 제4조 - ILO 노동자기본권 선언 - ILO 강제노동에 관한 협약 - ILO 강제노동 폐지에 관한 협약
국내규범	- 헌법 제12조 - 근로기준법 제7조

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행	보완필요			불이행		
강제노동 금지	1	기관은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다. 주 : 인사복지팀	<input type="checkbox"/>					
		(20%) 기관은 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 노동자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하고 있는가?						
		(20%) 기관은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하고 있는가?						
		(20%) 기관은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하고 있는가?						
		(20%) 기관은 노동시간 및 노동조건과 관련 된 근로기준법을 준수하고 있는가?						
		(20%) 기관은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구해 보관하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행	보완필요			불이행		
공급업자 · 협력기관 에 의한 강제노동 예방	2	기관은 공급업자나 협력기관에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다. 주 : 인사복지팀	<input type="checkbox"/>					
		(50%) 기관은 공급업자나 협력기관에 대해서 강제노동을 이용하거나 그에 연루되지 않을 것을 명시적으로 요구하고 있는가?						
		(50%) 기관은 공급업자나 협력기관에서 강제노동을 이용하고 있는지 지속적으로 10)감시하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

10) 주 : 감시란 해당 사안을 전담하여 담당하는 직원을 배치하고, 이에 관련하여 정기적인 조사 보고를 하는 것을 의미함

다.

▶ 분야 5. 작업장 환경 및 안전보장

국제규범	- 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 제12조 - ILO 상업 및 사무부문의 위생에 관한 협약 - ILO 산업안전보건 및 작업환경에 관한 협약
국내규범	- 산업안전보건법 제5조, 제29조 - 근로기준법 제65조, 제78조, 제79조

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행		보완필요			불이행	
시설안전	1	기관은 기관 내 장비와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다. 주 : 경영지원팀	<input type="checkbox"/>					
		(50%) 기관 내 비상탈출구가 장애물로 인해 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있는가?						
		(50%) 기관 내 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있는가?						
		(선택) 기관은 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행		보완필요			불이행	
취약 노동자 보호	2	기관은 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다. 주 : 경영지원팀	<input type="checkbox"/>					
		(25%) 기관은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 일에 사용하고 있는가?						
		(25%) 기관은 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 일에 사용하고 있는가?						
		(25%) 기관은 출산휴가, 육아휴직, 육아시간, 자녀돌봄휴가 등을 보장하고 있는가?						
		(25%) 기관은 장애인들이 기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

▶ 분야 6. 공급망 인권증진 및 보호

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행		보완필요			불이행	
협력 기관 인권 증진	1	기관은 자기기관 및 공급업자 등을 포함한 협력기관의 인권보호에 대한 의무 이행을 확인한다. 공동 : 재무회계팀, 경영지원팀	<input type="checkbox"/>					
		(25%) 기관은 공급업자 등을 포함한 협력기관의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관을 선정하는 절차를 가지고 있는가?						
		(25%) 기관은 외부의 개인 또는 기관과 맺는 모든 계약에서 인권을 보호하고 존중하는 관점으로 이를 이행하고 있는가?						
		(25%) 기관은 여성기업 제품, 장애인표준사업장 제품 등의 구매 및 사용을 적극 장려하고 있는가?						
		(25%) 기관은 공급업자 등을 포함한 협력기관과 표준계약서 사용을 의무화 하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행		보완필요			불이행	
모니터링 실시	2	기관은 자기기관 및 공급업자 등을 포함한 협력기관 등의 인권보호 준수여부를 모니터링한다. 공동 : 재무회계팀, 경영지원팀	<input type="checkbox"/>					
		(50%) 기관은 주요 협력기관의 인권보호 준수여부를 정기적으로 모니터링하고 있는가?						
		(50%) 기관은 모니터링 결과 협력기관의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절(계약 취소 등)을 고려하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

▶ 분야 7. 지역사회 인권증진 및 보호

항목	지표		자가진단					
			100%	80%	60%	40%	20%	0%
			이행		보완필요			불이행
			←					
지역주민 인권증진	1	기관은 지역사회의 인권증진 및 보호를 위해 노력한다. 주 : 기획조정팀	<input type="checkbox"/>					
		(50%) 기관은 기관활동을 하면서 지역주민의 이익을 고려하고 있는가? (고용, 사회공헌, 지역업체 우선 계약과 생산제품 우선 구매 등)						
		(50%) 기관은 기관활동으로 인권침해를 받은 지역주민들이 기관에 구제 요청할 수 있는 창구를 가지고 있는가? (선택) 기관은 관련 법령에서 기관활동과 관련하여 지역주민과의 협의가 요구되는 경우 이를 준수하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

항목	지표		자가진단					
			100%	80%	60%	40%	20%	0%
			이행		보완필요			불이행
			←					
모니터링 실시	2	기관은 기관활동에 의한 지역사회 인권침해 여부를 모니터링한다. 주 : 기획조정팀	<input type="checkbox"/>					
		(50%) 기관은 기관활동에 의한 지역사회 인권침해 여부를 정기적으로 모니터링하고 있는가?						
		(50%) 기관은 모니터링 결과 기관의 인권침해 사실이 드러나면 시정조치 하고, 관련자의 처벌 또는 필요한 경우 적절한 보상을 제공하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

▶ 분야 8. 환경의 보호

국제규범	- 환경과 개발에 관한 리우 선언
국내규범	- 헌법 제35조

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행		보완필요			불이행	
환경경영 체제수립	1	기관은 환경경영 체제를 수립 및 유지하고 있다. 주 : 경영지원팀	<input type="checkbox"/>					
		(25%) 기관은 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고, 정기적으로 목표가 적절 한지를 점검하고 있는가?						
		(25%) 기관은 저탄소·친환경 경영을 실천하고 있는가?						
		(25%) 기관은 친환경 경영과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련하고 있는가?						
		(25%) 기관은 친환경 경영에 대한 보고서를 외부에 공개하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

항목	지표	자가진단						
		100%	80%	60%	40%	20%	0%	
		이행		보완필요			불이행	
모니터링 실시	2	기관은 환경문제에 대해서 예방 적 접근의 원칙을 지지한다. 주 : 경영지원팀	<input type="checkbox"/>					
		(50%) 기관은 기관활동과 관련하여 환경에 미치는 영향을 정기적으로 모니터링하고 있 는가?						
		(50%) 기관은 모니터링 결과 환경 및 보건에 심각한 영향 가능성이 발견된 경우 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 고려하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

2022년 제4회 인권경영위원회 임시회의 결과

● 회의 개요

- 일시 : 2022. 05. 11.(수) 16:00~18:00
- 장소 : 고마아지트 (공주)
- 참석 : 원장, 인권경영위원회 위원(내부 1명, 외부 4명), 원내 인권영향평가연구 참여 연구진 2명, 인권경영센터 2명 총 10명(〈부록_표 1〉 참고)

〈부록_표 1〉 충남연구원 제4회 인권경영위원회 임시회의 참석자 명단

구분	이름	소속
외부위원	이진숙 대표(위원장)	충남인권교육활동가모임 '부뜰'
	김진욱 변호사	법률사무소 대림
	이상희 변호사	법무법인 정도
	김기배 노무사	노무법인 벽성
내부위원	오용준 기획경영실장	충남연구원
원내 (연구진 등)	유동훈 원장	충남연구원
	조봉운 연구위원	지역도시·문화연구실
	여형범 연구위원	공간·환경연구실
	강마야 센터장	인권경영센터
	공형구 연구원	인권경영센터

● 회의 내용

- 2022년 인권경영센터 운영계획 및 이행사항 보고
- 2021년 인권영향평가 결과 보고 및 의견수렴
- ① 인권경영위원회 역할 : 개선방안, 인권경영센터 이행점검과 모니터링 방안 권고, 자문
- ② 보고서 보완 사항 : 인권경영체크리스트 지표 항목의 재구성, 수정 및 보완사항
- ③ 활용계획 : 연구원 인권경영을 염두에 둔 행보 필요, 어떻게 개선할 것인가 구체적 로드맵 연결하는 작업 필요(예. 기관경영평가 및 기관장 경영평가 시 밀접한 연결)
- ④ 원내 구성원에게 공유 및 확산, 의견수렴 방식
- ⑤ 이행점검 및 모니터링 방식

● 회의 주요 결과

- 2021년 인권영향평가 결과 및 향후 보완할 사항 등에 대한 의견(인권경영위원회 및 참여연구진 등, <부록_표 2> 참고)

<부록_표 2> 충남연구원 제4회 인권경영위원회 임시회의 주요 결과 요약

발언자	의견
유동훈 원장	<ul style="list-style-type: none"> - 보고서에 정량평가 도출 과정을 간략히 소개하는 것이 좋을 듯 하고 이를 감안하여 내년에 보완 방법에 대한 내용이 추가 되었으면 좋을 듯함. - 내년에 다시 할 때에는 외부 위원님들도 같이 참여해서 자문이 아닌 인권영향평가를 함께 진행하면 좋을 듯함. - 지표 속에 예방 교육은 얼마나 했는지, 직원들과의 소통은 얼마나 했는지 그런 지표도 들어갔으면 좋겠음. - 인권영향평가가 우리 연구원에 의미가 있는 아주 소중한 출발점인데 현재 우리 연구원과 인권경영의 이상과는 차이가 있을 수 있음. 너무 의욕적으로 서두르지 않고 하나하나 천천히 진행하는 것이 좋을 듯함.
이진숙 위원장	<ul style="list-style-type: none"> - 인권영향평가 결과를 내부 구성원에게 공유할 때 전체 결과에 대한 의견수렴 뿐 아니라 지표(체크리스트)가 적절했는지에 대한 이야기를 할 수 있도록 하면 좋을 듯함. - 사실 인권영향평가는 기업과 인권에서 나온 것이고 충남연구원은 공공기관이라 민간 자본 기업과 결이 안 맞는 부분이 있을 수 있음. 최소 틀인 국가인권위원회의 매뉴얼을 이용하여 진행하였지만. 다음에는 공공기관의 연구기관이라는 포인트를 부각하여 연구 기관의 사명에 부합하여 일하고 있는가에 대한 내용을 보완하면 좋을 듯함. - 구성원의 인권 역량 강화를 위해 인권영향평가가 이용 될 수 있고 인권영향평가를 진행하는데 있어 충분한 소통과 공감대 형성이 되었으면 함.
김진욱 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 인권영향평가 체크리스트를 만든 것 자체는 의미가 있음. - 인권경영위원회 활동을 하며 규칙 준수 여부에 대한 판단만을 가지고 활동을 했었는데 아무리 판단을 잘해도 규칙 자체가 좋지 않은 규칙이면 판단이 좋지 않은 판단이 될 수 밖에 없음. 인권영향평가 지표가 자칫하면 규칙과 같이 보일 수도 있어 지표 자체에 대한 의미와 좋은 지표를 만들어 진행해야 좋은 인권영향평가 결과가 나올 수 있음. - 앞으로 인권경영위원회 활동을 하며 결과적인 것만 보는 것이 아닌 과정과 만들어진 규칙, 필요한 규칙에 대해 좀 더 좋은 규칙, 약속을 만들어내는 데 일조할 수 있도록 노력하도록 하겠음.
김기배 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 인권영향평가를 국가인권위원회에서 나온 매뉴얼을 가지고 하셨는데 일반적으로 다들 그렇게 하고 있고 너무 정형화되어 있음. 다음에 다시 하게 된다면 이 매뉴얼을 보지 말고 예를 들어 문화적인 것들, 상호 소통할 수 있는 것들, 교육에 관한 것들이 체크리스트 안에 들어가고 정량적이든 정성적이든 검토하다보면 문제점이 발생 할 것임. 이러한 문제점을 검토하고 개선하는 방식으로 진행하는 것이 좋을 듯함.

발언자	의견
이상희 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영위원회, 인권경영센터, 인권영향평가를 하는 것의 목적이 연구원 내의 직원분들이 보다 편하고, 불편하지 않게 보다 행복하게 일을 할 수 있도록 하는 것이라고 생각을 함. 우리가 탁상공론 하지 않고 구성원들이 실제로 어떠한 문제점을 겪고 있는지를 파악하고 그에 맞는 해결책을 보다 적합하게 내는 것이 좋을 듯함. - 센터나 연구원 운영진의 문턱을 조금 낮추고 구성원들이 무엇을 원하는지 조금 더 자유롭게 의견개진을 하고 소통할 수 있는 창구가 마련되었으면 함. <p>※ 분야별 세부의견은 본문(제5장)에 반영함.</p>
오용준 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 일반적으로 정량 평가의 결과가 잘 나오면 개선방안이 많이 나오지 않는데 그렇지 않은 부분이 있어 이에 대한 설명 필요함(예. 고용상 비차별 분야 등) - 인권영향평가가 차이와 차별의 인식의 간극을 좁히는데 도움이 될 듯 하고, 권리의 양면성에 대해 다시 생각해 볼 수 있다는 점에 의의가 있다고 생각함. - 영향평가란 말이 경영진 입장에서는 조금 무서운 말인데 보고서를 받아보고 생각이 바뀌었음. 보고서가 연구원 구성원들에게 인권을 이해하게 하고 생각하게 할 수 있으면 좋을 듯함.
조봉운 연구진	<ul style="list-style-type: none"> - 보고서를 작성하며 평소 생각하지 않았던 연구원의 문제에 대해 생각하며 인권에 대해 많은 생각과 변화를 갖게 되었음. - 매년 지속적으로 인권영향평가를 구성원들이 돌아가며 진행하여 구성원들이 인권에 대한 생각을 하게끔 하면 좋을 듯함. - 인권영향평가를 하며 반성을 많이 하게 되었음. 인권이라는 것이 어떻게 보면 칼과 같아서 이를 갖고 공격을 할 수도, 요리를 해서 맛있는 걸 함께 나눌수도 있는 것 같아 인권을 사용하는 방법에 대한 교육이 이루어졌으면 함.
여형범 연구진	<ul style="list-style-type: none"> - 환경 연구를 하며 인권에 관심이 있어도 깊게 본 적이 없었는데 인권영향평가를 하며 현재 지표가 연구원이라는 조직 특성에 맞지 않는 부분이 많이 있다고 생각이 들었음. - 연구 조직과 지역사회 연결이라는 측면에서 연구원이 연구기관으로서의 어떠한 인권적 역할을 할 수 있을지에 대한 지표가 포함되면 좋을 듯함. - 인권영향평가에 진정성과 개선방안에 대한 프로그램 등이 포함된 형태의 보고서가 나오면 좋을 듯함.
강마야 연구진	<ul style="list-style-type: none"> - 이번 2021년 인권영향평가는 처음 본격적 실시해 본 것에 의미를 두고 있음. - 현재 인권경영 체크리스트는 국가가 제안한 공공기관 공통 내용이므로 우리 연구원 현실과 딱 부합하지 않는 것이 존재하므로 2022년 인권영향평가를 위해서는 우리 연구원 특성과 현실에 맞는 내용으로 체크리스트 보완하겠음. - 인권영향평가는 결국 인권경영센터의 주요 기능과 역할들과 모두 연결되어 있음(인권실태조사, 인권교육, 인권침해구제, 인권경영체계 구축, 인권영향평가).
공형구 연구진	<ul style="list-style-type: none"> - 인권영향평가에 대해 ‘평가’라는 단어에 초점을 두고 의미를 생각하는 것이 아닌 현재 연구원에 인권적으로 부족한 부분에 대해 살피고 개선을 하자는 즉, 충남연구원 인권 역량 강화에 초점을 두고 전체부분에 대한 문제점이 아닌 분야별로 집중적으로 인권영향평가를 진행하면 좋을 듯 함.
	

2020년 충남연구원 인권영향평가 결과



자료 : 충남연구원(2021), 2020년 충남연구원 인권영향평가 결과보고서.(이하 동일하므로 출처표기 생략)

이행률
100%

기관운영 분야

1. 인권경영 체제의 구축

연구원 내의 인권경영을 제도화하기 위해 운영하는 조치 이행 확인

• 충남연구원 인권경영센터 운영



• 충청남도 공공기관 인권경영협의체 출범



• 인권침해 신고·상담 창구 운영



• 연구원 내 실태조사 진단



• 연구원 임직원 청렴·반부패·연구윤리 교육



• 장애인식개선-4대폭력 예방·인권교육



이행률
100%

기관운영 분야

5. 작업장 환경 및 안전보장

임산부 및 장애인 등 연구원 내의 보호시설 확보와 일 가정 양립을 위한 정책 이행 확인

• 출산휴가, 육아휴직, 육아시간, 자녀돌봄휴가



육아휴직, 출산휴가 직원 수

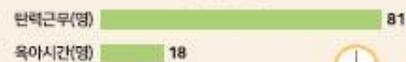
	2018	2019	2020
육아휴직(명)	2	5	7
출산휴가(명)	3	3	4

• 산업안전보건교육 및 소방안전교육



• 탄력근무제 실시

탄력근무 및 육아시간 사용자
2020년 4분기 기준



이행률
100%

기관운영 분야

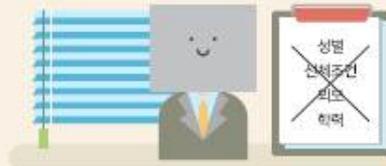
2. 고용상 비차별

연구원의 고용 및 업무 활동에서 성별, 종교, 장애, 출신 지역 등에 따른 차별 배제 이행 확인

• 근무시간 준수 및 휴게시간 보장



• 블라인드 채용



• 장애인 채용



• 단기 기간제 근로자

충남생활임금 적용



4대보험 적용



경증 장애인 3명



월차유급휴가제도



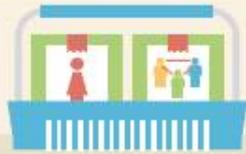
이행률
80%

기관운영 분야

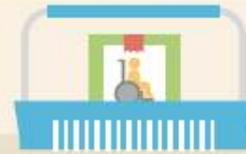
6. 책임 있는 공급망 관리

연구원 주요 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관의 인권보호에 대한 의무 이행 확인

• 여성기업 제품, 사회적 기업 물건 우선 구매



• 장애인표준사업장 제품 구매 및 사용

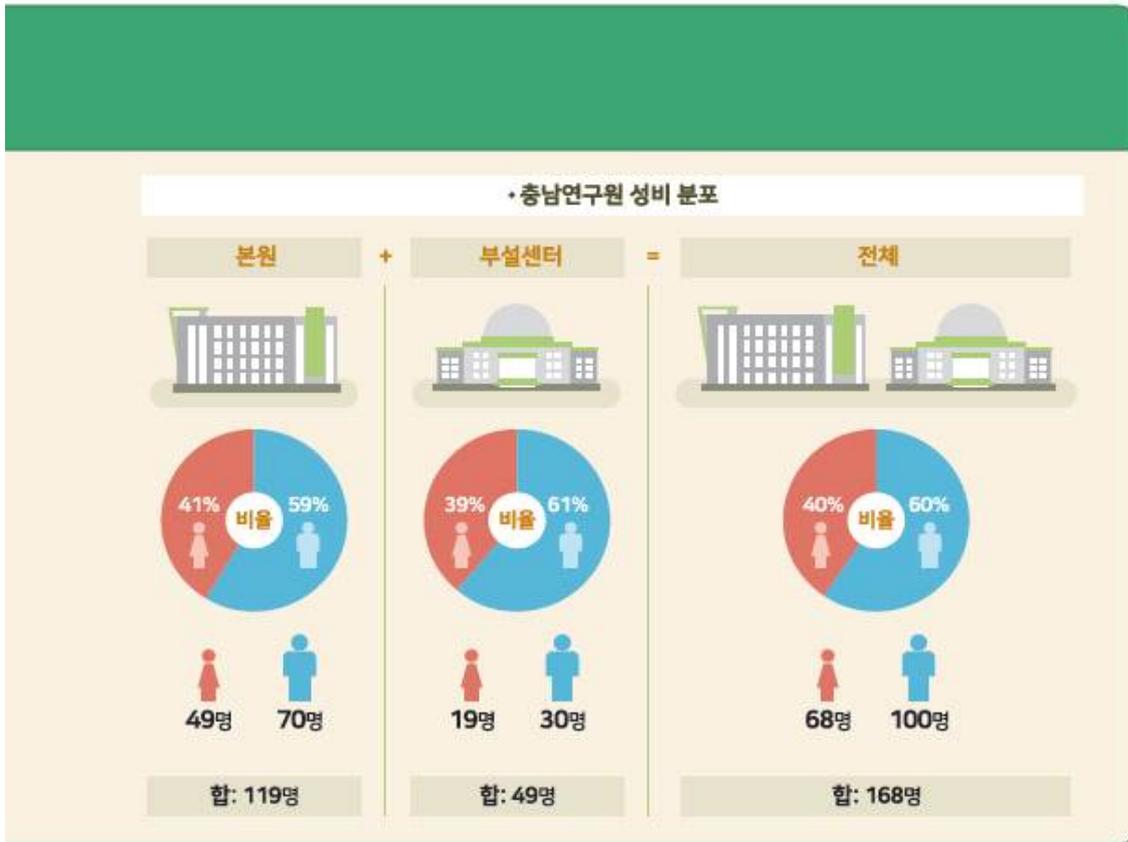


• 표준계약서 사용 의무화



• 지역업체 우선 계약과 생산제품 우선 구매





기관운영 분야 **7. 환경권 보호**
 이행률 100% 연구원에서 환경보호를 위해 시행하고 있는 이행 확인

<p>· 공간환경연구실 환경정책 연구</p> 	<p>· 충남서해안 기후환경연구소 운영</p> 
<p>· 원내 하이브리드, 전기자동차 사용</p> 	<p>· 연구원 내 재활용품 분리배출 등 시행</p> 

이행률
80%

기관운영 분야

3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

근로자들의 결사 및 단체교섭 등의 활동 보장에 대한 이행 확인

• 노사협의회

• 2021년 노동이사제 도입

사측 5명

노측 5명



이행률
100%

기관운영 분야

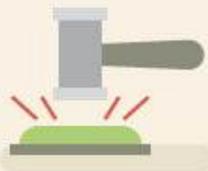
4. 강제노동의 금지 및 직장 내 괴롭힘 방지

연구원 내에서의 강제노동 금지와 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 성고충 근절 이행 확인

• 근로기준법 준수,
노동법 준수

• 직원 권리 보호 및
차별 방지를 위한 교육

• 성희롱·성고충 및 직장 내
괴롭힘 실태조사 실시



이행률
100%

주요사업 분야

연구사업 인권영향평가

연구원의 주요 연구사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 예방하고 최소화하는 이행 확인

• 연구 과제의 공동연구 수행 또는 지도자문 등
비상임연구위원 위촉 시 표준계약서 작성

• 연구 수탁과제 고용 단기 근로자
표준계약서 작성, 충남생활임금 적용



<국내 문헌>

- 경기도(2020), 인권실태조사 및 제2차 경기도 인권보장 및 증진 기본계획 수립 연구 인권영향평가 보고서 : 경기도 인권영향평가 도입방안 연구, 최종보고서, pp.25~26.
- 국가인권위원회(2014), 인권경영 가이드라인 및 체크리스트.
- 국가인권위원회(2018), 공공기관 인권경영 매뉴얼.
- 국가인권위원회(2020)의 공공기관·공기업 인권영향평가 현황 실태조사 및 개선방안 연구, 연구용역 보고서.
- 충남연구원 인권경영센터 운영규칙(2022.03.10.기준)
- 충남연구원(2021), 충남연구원 인권경영 체크리스트.
- 충남연구원(2021), 2020년 충남연구원 인권영향평가 결과보고서.
- 충남연구원 인권경영센터 내부 제공자료(2021).
- 충청남도(2021), 2021년 충청남도 인권영향평가 보고서, 충청남도.
- 한국교육개발원(2021), 2021년 한국교육개발원 인권영향평가 결과 요약자료.
- 한국보건사회연구원 감사실(2021), 2020년도 한국보건사회연구원 인권영향평가 결과보고서.

<홈페이지>

- 행정안전부 국민안전교육 포털(<https://kasem.safekorea.go.kr/>)
- KSA한국표준협회 홈페이지(<https://www.ksa.or.kr/>)