

현안과제 최종보고서(충남연구원 인권경영센터 주관 수행)

2021년 충남연구원

인권영향평가와 개선방안에 관한 연구

2022.05.31.

강마야(충남연구원 인권경영센터 센터장)
강수현(충남연구원 경제산업연구실 연구원)
공형구(충남연구원 인권경영센터 연구원)
김정희(충남연구원 기획경영실 경영지원팀장)
여형범(충남연구원 공간환경연구실 연구위원)
전지훈(충남연구원 사회통합연구실 초빙책임연구원)
조봉운(충남연구원 지역도시문화연구실 연구위원) * 가나다순 배열



CONTENTS

I. 서론	03	IV. 분석결과	17
		1. 종합분석	18
		2. 분야별 분석	19
II. 선행연구 및 사례분석	07	V. 개선방안	34
1. 개념과 정의	08	1. 총평	35
2. 충남연구원 인권영향평가	09	2. 개선방안	43
3. 선행 연구 검토	10		
4. 사례분석	11		
III. 추진개요	12	VI. 결론	49
1. 인권영향평가 개요	13	1. 향후 방향	50
2. 인권영향평가 추진체계	15	2. 의의와 한계	51



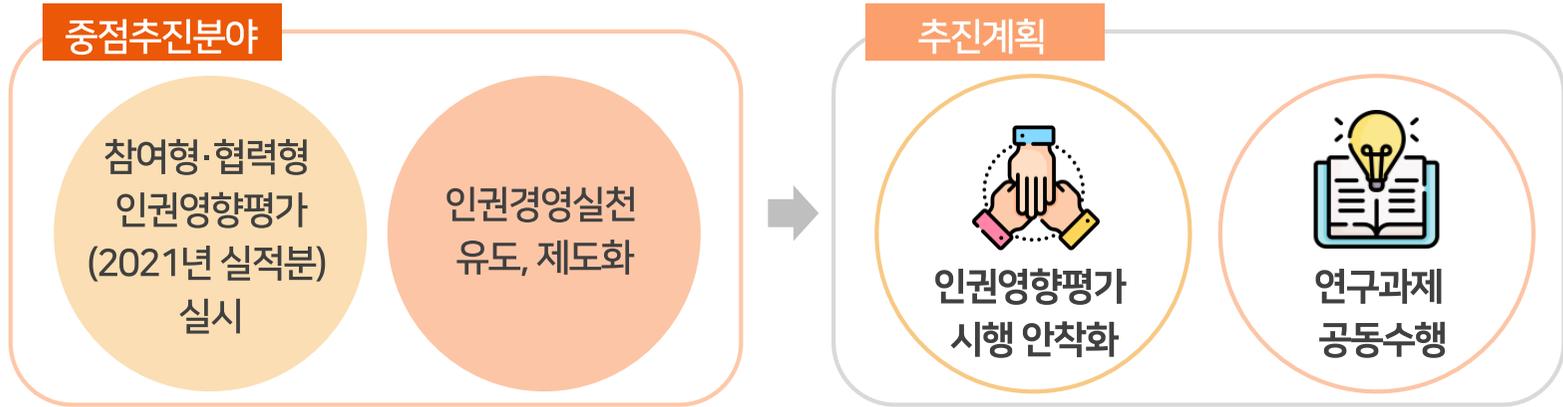
서론



서론

● 연구의 배경 및 필요성

- 충남연구원은 충청남도에서 선도적으로 인권경영센터를 만들고 인권경영체계 구축
- 2022년 충남연구원 인권경영센터 업무보고 및 운영계획에 아래와 같은 중점추진분야, 추진계획 포함
- 인권경영센터 운영규칙 제14조 3항(인권영향평가 실천.의무점검), 제35조 3항(인권영향평가 연구와 시행) 의거 수행



● 연구의 목적



서론

● 과제수행의 의미

- 충남연구원 현황 파악과 대안제시 등을 외부 의존이 아닌 내부 구성원들의 직접 참여·협력·공동으로 해결하는 과정으로 이해
- 충남연구원 최초로 기획되는 실험이자 시도로서 응원 필요

● 연구의 내용

2021년 충남연구원 인권영향평가 현황분석

- 인권경영 체크리스트에 의거 총 10개 분야, 27개 항목 현황 점검, 기초 분석 실시
- 기획경영실로부터 취합된 기초자료, 규정·규칙 내용과 비교 분석 실시

10개 분야, 27개 항목

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

인권영향평가결과에 따른 개선방안 제시

- 인권경영에 기반한 적극적인 규정·규칙 해석과 이에 따른 의견 개진
- 「충남연구원 규정·규칙」 및 내부지침 마련 등 제도개선 건의

서론

● 연구의 추진체계



● 연구의 기대효과 및 활용



충남연구원
ChungNam Institute

충남연구원 인권경영체계 구축에
중요한 기초자료 마련



충남연구원 규정·규칙·내부지침 등의 개선사항에
인권을 고려한 요인 포함하는 역할



선행연구 및 사례분석

1. 개념과 정의
2. 충남연구원 인권영향평가
3. 선행 연구 검토
4. 사례분석



1. 개념과 정의

● 인권의 정의

인권이란?



사람이 개인 또는 나라의 구성원으로서 마땅히 누리고 행사하는 기본적인 자유와 권리

■ 세계인권선언

‘모든 인간은 태어날 때부터 존엄성과 권리에 동등하고 선택된 사람의 특권이 아니며 차별을 받아서는 안 된다.’

■ 대한민국 헌법 제10조

‘모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다’

■ 국가인권위원회법

‘헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리’



● 인권영향평가(Human Rights Impact Assessment)의 기준과 원칙

인권영향평가



기관이 사업 수행의 결과 또는 그 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적, 잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차

목적

- 다른 기관과의 비교, 대외 공표 목적 등이 아닌 기관 자체의 인권경영 취약지점을 발견하고, 인권침해 문제 발생 전 사전 예방하면서 인권침해를 방지하거나 완화

기준

- 국가인권위원회법 등 인권관련 법률과 국제인권법 등 인권규범으로서 ① 헌법에 규정된 기본권 및 사회권 조항, ② 국가인권위원회법 상의 차별금지사유 등과 유엔의 여성차별철폐협약, 아동권리협약 등

원칙

- 대중의 참여, 평등과 비차별, 투명성과 정보 접근성, 책임성, 지속적인 실현 등으로 참여적이고 분석적인 방법을 사용해 체계적이고 구조적으로 ‘인권영향 평가’

2.

충남연구원 인권영향 평가



● 충남연구원의 인권영향평가 정의와 내용 범위

• **정의** : 연구원 내 규정·규칙·내부지침 등을 시행함에 있어 구성원과 이해관계자에게 미칠 영향을 사전 분석·평가하는 총체적 활동

• **목적** : 구성원, 이해관계자 등 사람의 기본권과 인권침해 여부 기준으로 평가, 규정·규칙·내부지침 담당부서와 담당자의 인권 감수성과 관심도 증진, 인권에 미칠 부정적인 영향 제거·최소화하는 제도

• **주요 내용** : 10개 분야, 27개 항목의 인권경영체크리스트에 의거하여 인권영향평가 실시 (이번 연구의 내용 범위는 **기관운영 인권영향평가**에 초점)

* 보통 기관운영 인권영향평가, 주요사업 인권영향평가로 구분하여 실시

● 충남연구원의 인권영향평가 추진근거

• 충남연구원 인권경영센터 운영규칙 개정안 제25조(인권영향평가) 및 제26조(인권영향평가 실시 및 보고) 의거하여 인권영향평가 실시

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.



3. 선행연구 검토

● 해외 인권영향평가 제도 사례

인권영향평가 및 관리에 관한 지침(HRIAM 가이드)

- 유엔 글로벌콤팩트, 국제 비즈니스 리더스 포럼, 국제금융공사가 협력하여 **기업경영 활동에서 인권문제 영향 사전 평가·관리**하고 자 하는 기업들을 위해 만들어짐
- 총 7단계로 이뤄지며 4단계인 사전 점검(assessment)과 7단계인 사후평가(evaluation)를 구별하고 있는 점에 주목

● 국가인권위원회(2014, 2018)

공공기관 인권경영 매뉴얼, 가이드라인, 체크리스트(2014, 2018)

- 1단계 : 인권경영 체계 구축, 2단계 : 인권영향평가 실시, 3단계 : 인권경영(사업) 실행 및 공개, 4단계: 구제절차 제공으로 구성
- 인권영향평가는 총 10개 지표 제안
- 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 등

● 국가인권위원회(2020)



공공기관·공기업 인권영향평가 현황 실태조사 및 개선방안 연구(2020)

- 인권이란, 국제적으로 인정된 인권으로서 세계인권선언, 자유권 규약, 사회권 규약 등 국제권리장전, ILO 8대 핵심 협약, 인권 중 특별한 보호를 받아야 하는 일정한 그룹에 속한 사람들을 인권 등을 더 상세하게 규정한 협약과 선언, 기타 ILO 협약과 권고, OECD 다국적기업에 관한 가이드라인 등으로부터 입각
- 영향이란, 인권에 부정적인 영향 내용으로 한정
- 평가란, 부정적인 인권 영향을 식별하는 것으로부터 나아가 식별에 대응하기 위한 대응계획을 세우는 것 포함

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

공공기관 인권경영 매뉴얼 2018

기관(기업)운영 인권영향평가 체크리스트

중점 지표표

이슈	달성 결과				
	예	보통	아니요	일부	해당
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
합 계					

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	. 국가인권위원회매뉴얼은 공공 기관(기업)주도의 인권영향평가전제
	이해관계자 주도의 인권영향평가	. 해당사업과관련된기업내부시스템접근함됨 . 대응계획이도출되더라도의사결정과정에서반영되기힘들고,낮은이행가능성 물적·인적·자원부족, 체계적·구조적평가미흡

4. 사례분석



● 충청남도 인권영향평가 사례(2019-2021)

- 지방자치단체 자치 법규나 정책 등이 정책 수혜자나 이해관계자 등 국민의 인권을 침해하는 자를 사전 또는 시행 중, 사후 평가를 하여 부정적 영향 최소화 및 예방을 위한 제도

필요성

- 정책 수립·시행 시 정책이 주민 인권에 미치는 영향을 분석·평가
- 인권에 미칠 부정적 영향을 사전 예방하고 인권증진 효과 기대

타 시도 사례

- 서울특별시, 광주광역시, 수원시, 광명시, 성북구 등

● 한국보건사회연구원 사례

- 기관운영 인권영향평가, 주요사업 인권영향평가로 구분하여 실시
 - ✓ 주요사업 인권영향평가 대상
 - 기본연구사업(기본연구, 수탁연구, 위탁/공동연구), 연구관련사업, 연구지원사업, 일반사업
 - 31개 지표로 평가 실행
 - ✓ 평가대상 사업 선정 기준
 - 업무 고유성, 이해관계자 복잡성, 사회적 확산성을 사업 선정기준에 입각하여 선정



1. 자치 법규 인권영향 평가



- 정의: 자치법규 시행시 도민에게 미칠 영향 사전 분석·평가 활동
- 목적: 기본권과 인권침해 여부 기준 평가 및 입안 담당자의 인권 감수성과 관심도 증진
- 의의: 법규(조례, 규칙 등)를 인권적으로 제도화하여 인권에 미칠 부정적인 영향 제거·최소화

2. 시책 인권영향평가



- 시책 담당 부서에서 추진하고 있는 정책(사업) 중 점검 필요 분야에 맞춤형 평가
- 해당 분야의 인권이 어떻게 보호되고 실현되는지 점검하여 환경을 인권 친화적으로 변화시키는 제도

● 한국교육개발원 사례

- 기관운영 인권영향평가, 주요사업 인권영향평가로 구분, 5개 분야 & 7개 지표 평가
 - ✓ 인권경영 체제의 구축, 아동노동의 금지, 책임있는 공급망관리, 소비자인권보호, 직장내 인권보호 분야
 - ✓ 교육통계 연구사업 중 지적재산권 침해 예방노력 사업 1개 지표 평가, 고교학점제 연구사업 1개 지표 평가





추진개요

1. 인권영향평가 개요
2. 인권영향평가 추진체계



1.

인권영향 평가개요

● 개요

1. 평가목표

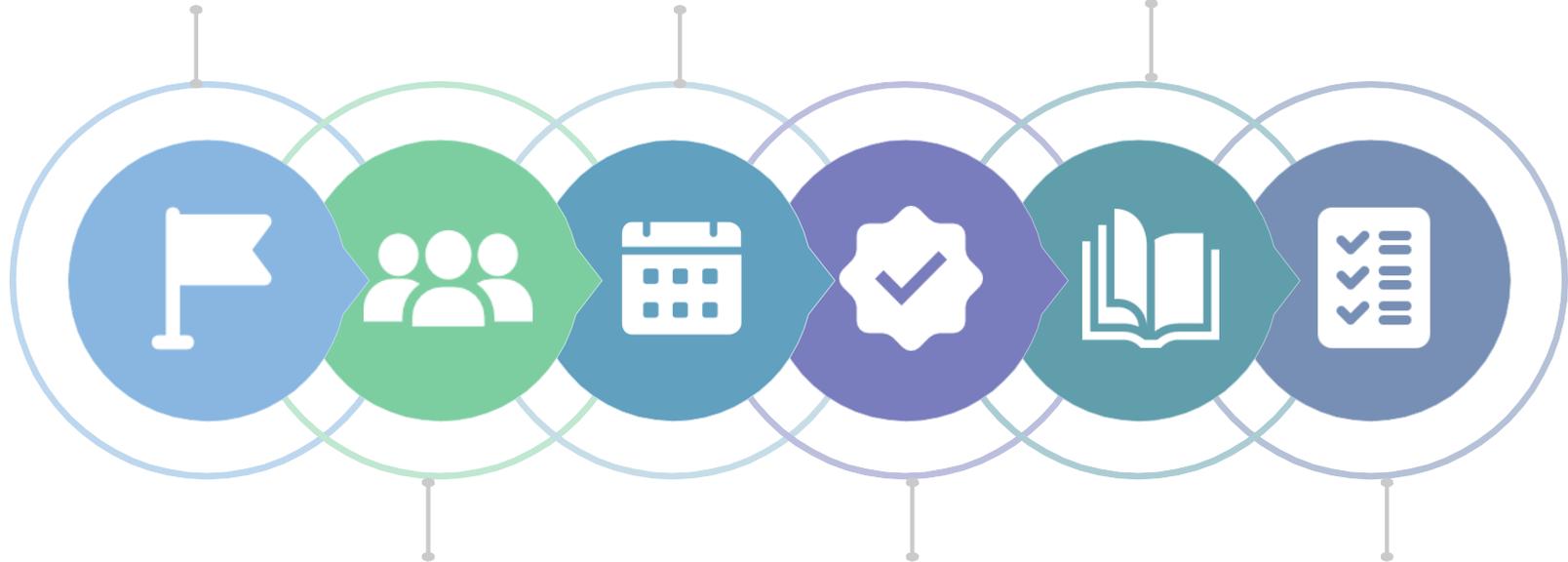
충남연구원 경영 활동 중
인권 요소 고려 평가

3. 평가시기

2022년 2월~4월

5. 결과활용

충남연구원 경영활동 중
인권 요소를 고려하여 평가,
최종적으로 그 결과는 제도개선 반영



2. 평가주체

1차 내부 연구진,
2차 외부 자문가
(인권경영위원회 등)

4. 평가방법

기초자료수집, 자료분석,
선행연구 고찰을 통해서
자체 평가 및 분석

6. 평가내용

10개 분야, 27개 항목
인권경영체크리스트에 의거
(다음 페이지 참고)

1.

인권영향평가개요

● 인권영향평가를 위한 기관 인권경영 체크리스트와 평가주체

구분	분야	설명	항목	구분	분야	설명	항목
1	인권경영 체제의 구축	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다.	1. 인권존중 정책선언 2. 인권영향평가 정기적 실시 3. 인권경영제도화를 위한필요조치 4. 인권경영 성과 5. 구제절차 마련 연구참여자 : 사회통합연구실 전지훈	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 연구참여자 : 지역도시문화연구실 조봉운
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 연구참여자 : 경제산업연구실 강수현	7	지역사회 인권증진 및 보호	기관은 기관활동이 지역 현주민의 인권을 침해하지 않도록 유의해야 한다.	1. 지역사회 인권증진 및 보호 노력 2. 지역사회 인권침해 모니터링 연구참여자 : 공간환경연구실 여형범
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 불이익의 처우 금지 3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행 4. 노동조합 부재시 대안적 조치 연구참여자 : 경제산업연구실 강수현	8	환경의 보호	기관은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 환경오염과 환경훼손을 통제할 방법을 찾아야 한다.	1. 환경경영체제 수립 2. 환경문제에 대한 예방적접근원칙 연구참여자 : 공간환경연구실 여형범
4	강제 노동의 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 강제 노동 예방 연구참여자 : 경제산업연구실 강수현	9	소비자 (이용자) 보호	기관은 소비자(이용자) 개인정보 보호 및 알 권리 보장 등 필요한 조치를 제공해야 한다.	1. 소비자알권리보장및개인정보보호 연구참여자 : 공간환경연구실 여형범
5	작업장 환경 및 안전보장	기관은 노동자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 한다.	1. 시설 안전과 위생 조치 실시 2. 취약노동자 안전과위생조치실시 3. 안전보건 교육 정보제공 및 실시 4. 산업재해 피해노동자 지원 연구참여자 : 지역도시문화연구실 조봉운	10	부패방지	기관은 부패리스크를 관리하기 위해 부패방지목표를 수립하고 이를 실천해야 한다.	1. 부패방지 경영 연구참여자 : 사회통합연구실 전지훈

제도 개선과제	기획경영실 경영지원팀 김정희
전체 총괄	인권경영센터 강마야
전체 실무	인권경영센터 공형구
전체 검토 및 자문	제2기 인권경영위원회 내외부위원(6명)

2. 인권영향평가 추진체계

● 평가방법 및 절차

- HIRAM 가이드라인에 의거하여, 인권영향평가는 총 5단계로 구분·진행
- 1단계 사전준비, 2단계 실행계획, 3단계 내부검토 및 영향평가, 4단계 외부자문 통한 권고사항 도출, 5단계 제도개선 순으로 진행, 모니터링 계속 실시

<인권영향평가 단계별 방법 및 절차>



2.

인권영향평가 추진체계

- 평가방법 및 절차



IV.

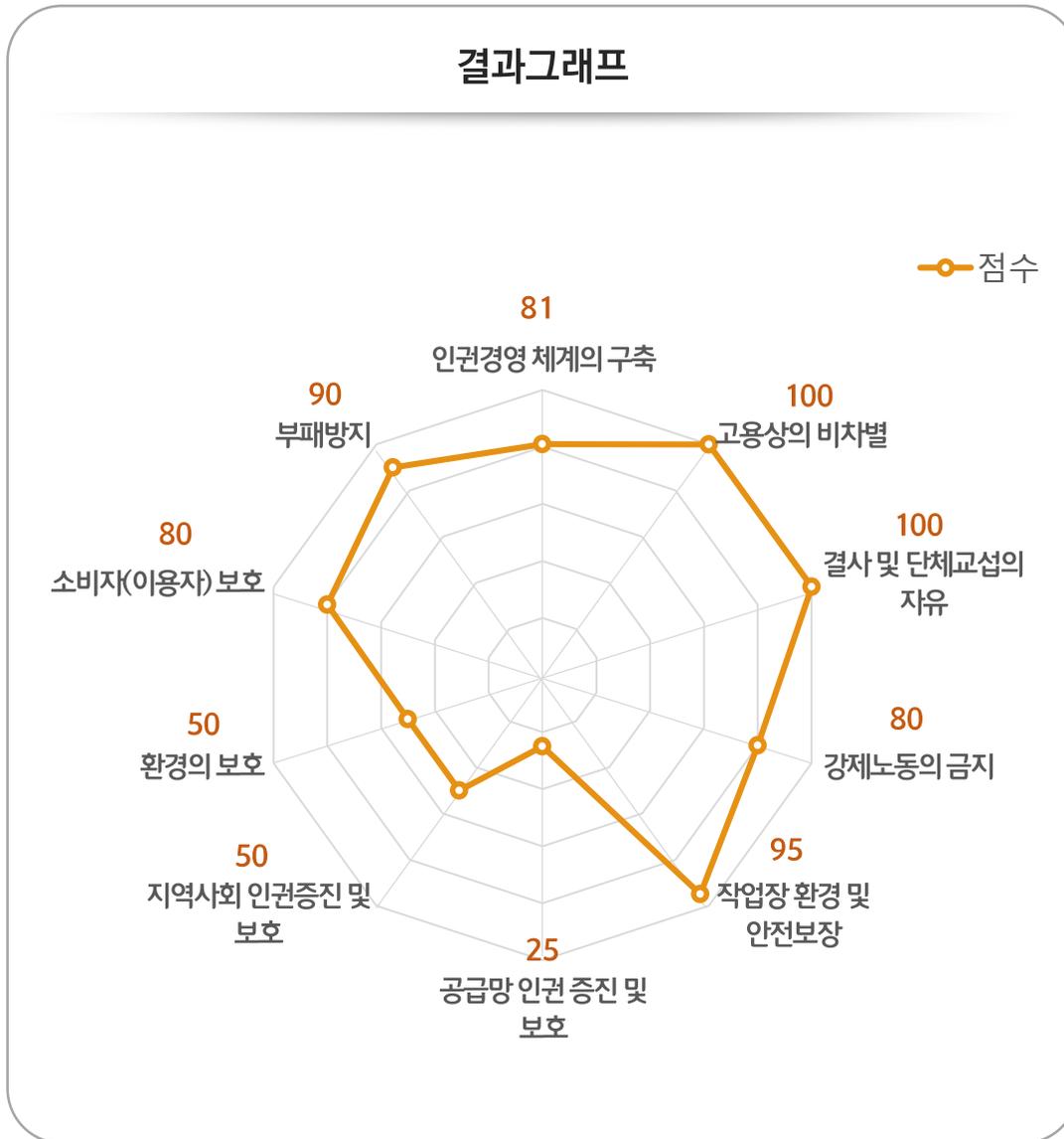
분석결과

1. 종합분석
2. 분야별 분석



1. 종합분석

● 충남연구원 인권영향평가 종합결과 : 정량분석



점수표

	평가지표	점수
1	인권경영 체계의 구축	81
2	고용상의 비차별	100
3	결사 및 단체교섭의 자유	100
4	강제노동의 금지	80
5	작업장 환경 및 안전보장	95
6	공급망 인권 증진 및 보호	25
7	지역사회 인권증진 및 보호	50
8	환경의 보호	50
9	소비자(이용자) 보호	80
10	부패방지	90
평균		75.1

2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ① 인권경영체제의 구축 분야



항목	지표	점검 결과				
		예	아니오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
① 인권존중 정책선언	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것인가?	√				
	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 관련 이해관계자들에게 전달되었는가?	√				
	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 시의성 있게 개선되고 있는가?		√			
② 인권 영향평가 정기적 실시	국내법뿐만 아니라 국제 차원 인권규범을 인지하였는가?	√				
	인권영향평가를 할 때 연구원내부와 연구원외부의 전문가를 참여시켰는가?	√				
	인권영향평가를 할 때 연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 하였는가?		√			
	인권영향평가는 정기적으로 실시하고 있는가?	√				
③ 인권경영 제도화를 위한 필요조치	인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치하였는가?	√				
	인권준수 감시 장치를 마련했는가?	√				
	구성원이 참고할 수 있는 인권경영 가이드라인을 제정하여 적절히 안내하고 있는가?		√			
	임직원을 대상으로 정기적인 인권교육을 실시하고 있는가?	√				
④ 인권경영 성과	인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인하고 있는가?	√				
	인권경영 성과 확인시, 영향을 받은 이해관계자와 내·외부의 전문가로부터 의견을 듣는가?	√				
	인권경영 성과의 점검 결과는 연구원 내에서 상부로 보고하는 절차를 가지고 있는가?	√				
	인권경영의 성과에 대한 보고는 공식으로 정기적으로 이루어지고 있는가?	√				
	인권경영 현황을 파악하기 위한 정기적인 실태조사를 실시하고 있는가?	√				
⑤ 구제절차 마련	제도화된 구제절차를 보유·운영하고 있는가?	√				
	구제절차는 접근과 이용이 용이한가? (온라인+오프라인)	√				
	구제절차에 따른 결과는 관련 이해관계자에게 신속하게 제공되는가?	√				
	피해자가 연구원의 구제절차를 이용할 경우 피해자에 대한 비밀을 보장하고, 기타 불이익을 받지 않도록 하고 있는가?	√				
	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 고충의 원인이 구조적인 경우에는 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함해 조치하고 있는가?	√				

포괄평가

이행

2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ① 인권경영체제의 구축 분야 **81점**



① 인권존중 정책선언 정량평가점수 75점

실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 인권정책선언 기관장이 표명 • 인권정책선언문 및 관련 동영상, 보도자료 기관 홈페이지 게시 • 인권정책선언에 입각하여 연구원 인권경영에 이바지 하고자 노력 중, 정기적으로 재검토 하고 있음
보완 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 인권정책선언을 공개 하였지만 모든 직원과 이해관계자에게 전달이 잘 되었다고 평가하기에 부족한 측면이 있음

② 인권영향평가 정기적 실시 75점

실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 국내법 및 국제 차원 인권 규범을 바탕으로 인권영향평가 실시 • 연구원 내부 연구진 및 기획경영실 참여, 이후 보고서 외부 전문가(인권경영위원)에게 검토 요청 예정 • 2020년부터 인권영향평가 정기적 실시 중
보완 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의 필요 - 개인 또는 집단의 선정이나 기준 설정이 필요

③ 인권경영 제도화를 위한 필요조치 75점

실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영센터 운영 - 연구원 인권경영 관련 권고 - 인권 침해 등 구제절차 진행 - 인권교육 진행 등의 업무 수행
보완 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 가이드라인 제정 및 안내 필요

④ 인권경영 성과 90점

실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 체크리스트에 대한 정량 및 정성 평가 실시 • 연구원 내부 연구진 및 기획경영실 참여, 이후 보고서 외부 전문가(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/인권의식 등 현황 파악 주기적 실태조사 진행
보완 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 성과 및 업무 보고를 인권경영위원회 정기회의 외의 연구원 임직원 전체에게 보고 및 안내할 필요가 있음

⑤ 구제절차 마련 90점

실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영센터에서 인권침해 등 관련 사항 구제절차 진행 • 구제절차 : 홈페이지, 메신저, 오프라인(CNI 대나무숲) 등 • 구제절차 결과 확정 시 당사자들에게 바로 제공 • 구제절차 관련 조사, 회의 등의 진행 시 모든 사항에 대한 보안각서, 비밀유지서약서 등을 작성 후 진행 • 고충 원인이 구조적인 경우 연구원에 관련 사항 권고
보완 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 권고하고 있으나 고충의 원인을 근본적으로 개선하는 과정, 노력이 완전하다고 보기 어려움

[유사한 사례 검토 결과]

한국장학재단 → 인권경영현장	한국중부발전 → 'KOMIPO 인권경영현장'
<p>임직원이 준수해야할 11가지 기준 제시 인권경영위원회(의결기구)는 계획수립 및 구제조치에 대한 심의절차 수행, 경영 혁신본부 인사부(주관부서)는 인권상담 센터를 두고 인권경영의 이행 총괄</p>	<p>임직원이 준수해야할 10가지 기준 제시 인권경영 운영 주체 : 인권경영위원회 (외부위원 과반 이상) 인권경영 실행 주체 : 인권종합상담센터 (ESG경영처장)</p>

2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ②고용상의 비차별 분야



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

이행

2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ②고용상의 비차별 분야 100점



① 고용상 비차별	정량평가점수 100점
<p>실적 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> • 모집·채용 시 직무 수행에 필요한 조건만 제시하여 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 	
② 고용상 남녀비차별	100점
<p>실적 사항</p> <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 모든 임직원에게 동일하게 적용 • 교육·배치 및 승진에 있어 동일한 기준 적용 • 근로계약서 상 혼인, 임신 또는 출산에 대한 내용 없이 작성 	
③ 비정규직 노동자 비차별	100점
<p>실적 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 노동자에게 복지제도 등 동일하게 적용 • 정규직과 근무 시간, 환경 등 동일하게 적용 	
④ 외국인 노동자 비차별	100점
<p>실적 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> • 외국인 노동자에게 채용, 복지 등 동일하게 적용 • 외국인 노동자 뿐 아니라 모든 노동자의 종교적, 문화적 권리 배려 	

[예시]

업무상 여성에게만 강요되는 것들이 있습니다.

<p>여성만 특정직군으로 유도</p>	<p>업무와 무관한 행사·청소업무 강요</p>
<p>승진·근무지 배치에 남성 우대</p>	<p>결혼 계획 알려지자 퇴사 권고</p>
<p>같은 직급 승진임에도 남성에 비해 적은 임금 계약서 작성</p>	

출처 : 고용노동부(2019), 직장내 성차별, 이제 참지 마세요!

2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ③ 결사 및 단체교섭의 자유 분야



항목	지표	점검 결과				
		예	아니오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
① 결사·단체교섭의 자유	노동조합의 설립을 허용하고 있는가?	√				
	정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정하고 있는가?	√				
② 노동조합 활동 불이익 처우 금지	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익을 주는 행위를 하고 있는가?		√			
	노동자에게 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하고 있는가?		√			
	노동자에게 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위를 하고 있는가?		√			
	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	노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공하고 있는가?	√				
	단체협약체결 기타 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 하고 있는가?	√				
	노동자 대표가 단체협상 요구시, 의사결정권이 있는 연구원대표가 참여하여 협상하고 있는가?	√				
	단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력하고 있는가?	√				
④ 노동조합 부재 시 대안적 조치	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 허용하며, 필요한 경우 회의실 등 편의를 제공하고 있는가?	√				
	노동조합이 없더라도 근로자 대표와 회사 경영진과의 정기적인 대화의 장을 제공하고 있는가?	√				

이행

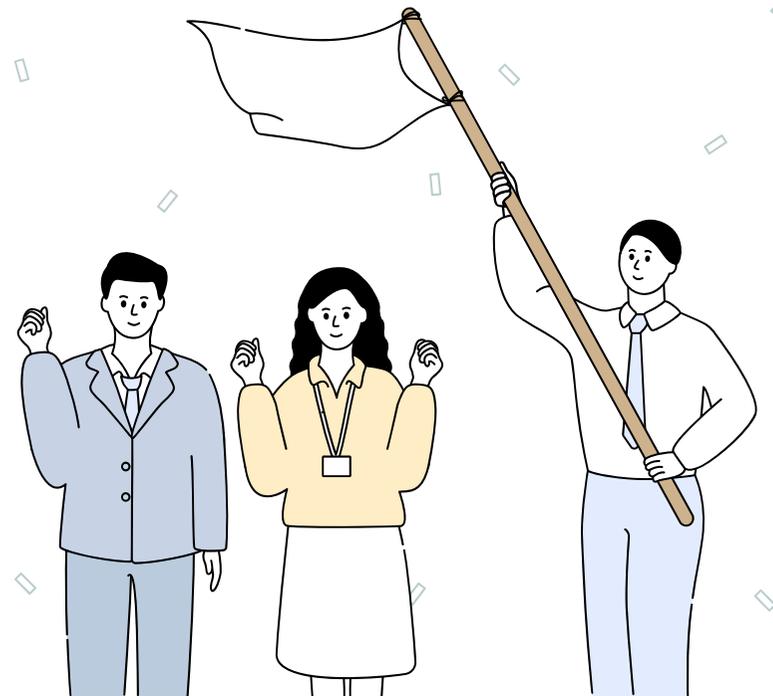
2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ③ 결사 및 단체교섭의 자유 분야 **100점**



<p>① 결사·단체 교섭의 자유 정량평가점수 100점</p>	
<p>실적 사항</p>	<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
<p>② 노동조합 활동 불이익 처우 금지 100점</p>	
<p>실적 사항</p>	<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
<p>③ 단체교섭 보장 및 성실한 이행 100점</p>	
<p>실적 사항</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 노사협의회의 논의 및 편의 제공 • 주기적인 노사협의회 진행
<p>④ 노동조합 부재 시 대안적 조치 100점</p>	
<p>실적 사항</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 노사협의회의 논의 및 편의 제공 • 주기적인 노사협의회 진행



2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ④ 강제노동의 금지 분야 **80점**



항목	지표	점검 결과				
		예	아니오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
④ 강제노동 금지	폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 노동자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하고 있는가?		√			
	노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하고 있는가?		√			
	노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하고 있는가?		√			
	노동시간 및 노동조건과 관련 된 근로기준법을 준수하고 있는가?	√				
	노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등을 요구해 보관하고 있는가?		√			
② 공급업자·협력기관 등에 의한 강제노동 예방	공급업자나 협력기관 등에 대해서 강제노동을 이용하거나 그에 연루되지 않을 것을 명시적으로 요구하고 있는가?			√		
	공급업자나 협력기관 등에서 강제노동을 이용하고 있는지 지속적으로 감시하고 있는가?			√		

이행
피해예방

① 강제노동 금지 정량평가점수 **100점**

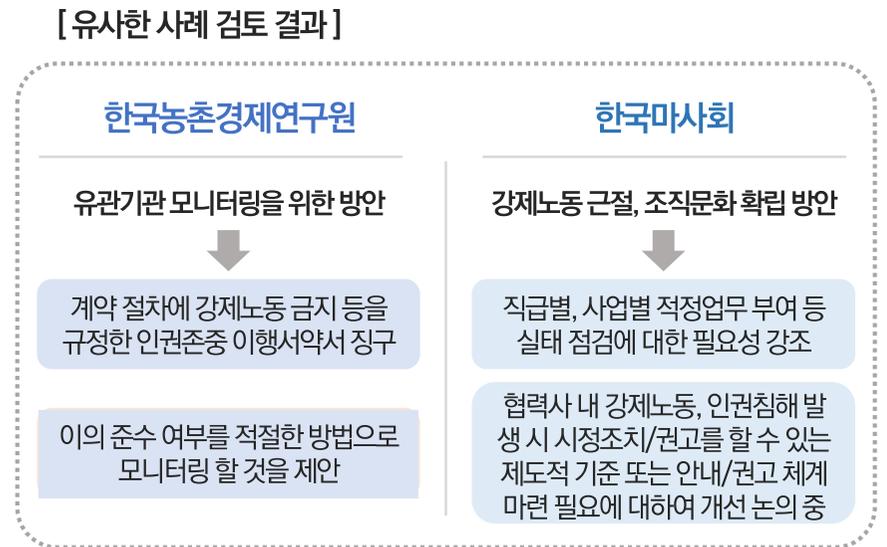
실적 사항

- 노동자의 자유의사에 어긋나는 근로 강요 없음
- 연구원 노동자에게 부채를 안기거나 빚을 담보로 강제근로 실시하고 있지 않음
- 의무적 초과노동을 실시하고 있지 않음 (주 40시간 근무운 영규칙 제정 및 시행)
- 노동시간·노동조건 관련 근로기준법 준수하여 운영
- 노동자의 각종 신분증·여행증명서 등 제출 요구 없음

② 공급업자·협력기관 등에 의한 강제노동 예방 60점

실적 사항

- 현재 명시적 요구는 없으나 계약 업무 수행 시 담당 직원 입회하여 계약 진행
- 계약서 상 청렴계약 이행서약서 첨부하여 진행 중



2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ⑤ 작업장 환경 및 안전보장 분야



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

보완 필요

이행

2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ⑤ 작업장 환경 및 안전보장 분야 **95점**



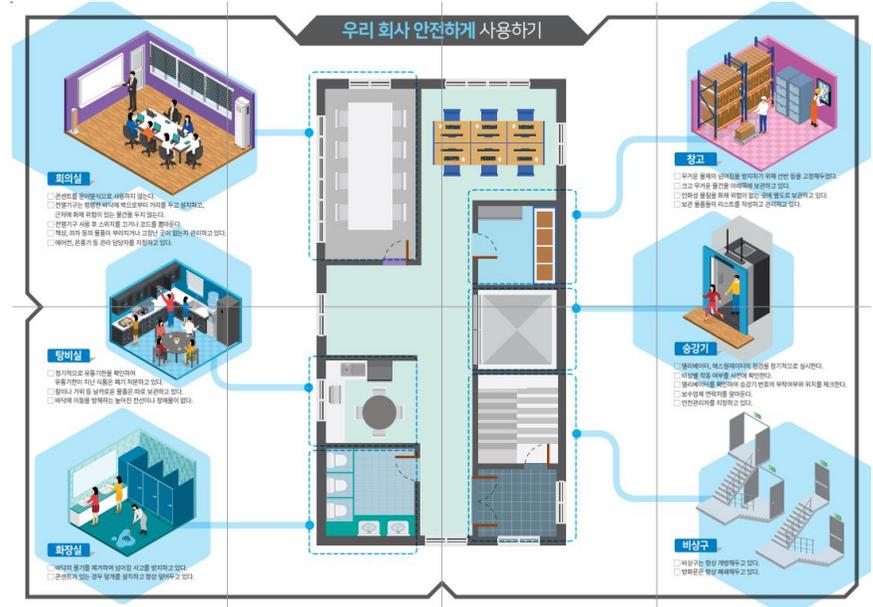
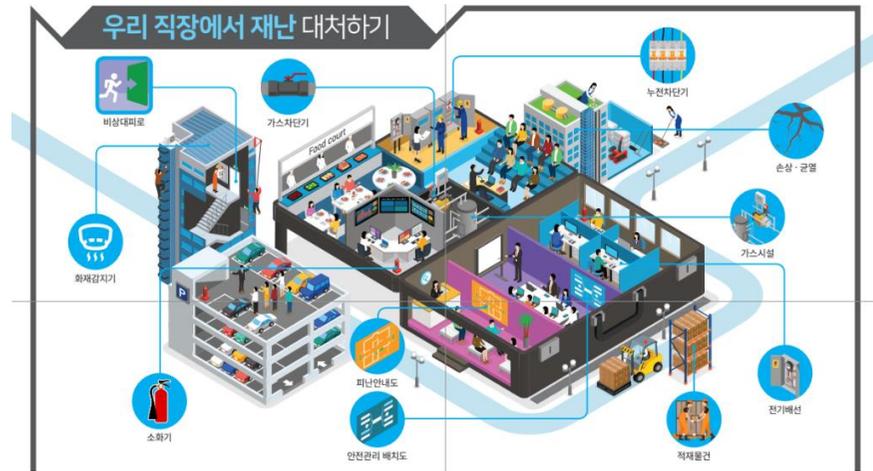
① 시설 안전과 위생 조치 실시 정량평가점수 80점	
실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 연구원 내 비상탈출구(완강기) 항시 사용 가능하도록 점검 • 연구원 내 업무 환경 조성을 위해 청사관리 및 미화업무 체크리스트 작성하여 수시로 점검
보완 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 작업환경측정 실시 필요
② 취약노동자 안전과 위생 조치 실시 100점	
실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 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

③ 안전보건 교육 정보제공 및 실시 100점	
실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 위험한 장소에 대한 정보 제공 등 직원 근무 환경에서 떨어진 곳에서 운영 중(지하1층 전기시설) • 21년 산업안전보건교육 제외대상(미 실시), 22년은 시행 예정 • 연구원 임직원 대상 정기 건강검진 시행

④ 산업재해 피해노동자 지원 100점	
실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 질병 요양 및 휴업 보장하고 있음 • 요양·휴업보상비 보상하고 있음

[유사한 사례 검토 결과]

행정안전부 국민안전교육 | 포털에 있는 직장 안전점검 체크리스트를 활용한 연구원의 환경 점검 필요



2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ⑥ 공급망 인권증진 및 보호 분야 **25점**



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

포괄평가
평가항목

① 협력기관 인권보호 의무이행 확인 정량평가점수 50점

- 실적 사항
- 여성기업 제품, 장애인표준사업장 제품 등 구매 및 사용
 - 위수탁 계약 등 계약시 연구원 계약서 양식 사용

- 보완 사항
- 계약시 인권보호 관련 점수 기준 선정 등의 개선이 필요

② 협력기관 인권보호 준수 모니터링 0점

실적 사항

-

- 보완 사항
- 위수탁 계약 등 각종 계약과 관련하여 계약 상대에 대한 인권 보호 모니터링 및 인권침해 사실에 대한 시정요구 등에 대한 방법을 준비하여 시행할 필요가 있음

2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ⑥ 공급망 인권증진 및 보호 분야



[유사한 사례 검토 결과]

한국동서발전(주) 공·사기업 중 최초로 한국표준협회가 주관하는 인권경영 우수기업 인증을 취득(2020. 10. 8.)

동서발전은 협력회사와 체결하는 계약 내용에 인권존중의무를 반영하는 등 협력회사에 인권경영을 확산하기 위해 노력한 것 등이 인정됨

내부적으로도 다양한 이해관계자가 참여하는 실효적인 인권영향평가를 실시, 피해자를 배려하는 인권침해 구제 절차확립 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

인권경영 우수기업 인증

Future Value, Ask KSA

인증 목적
 - 국가인권위원회, UN Global Compact, 한국표준협회 등 국내외 인권 관련 최고 전문 기관의 인보가 인증 심사(인증)를 통해 기업의 인권실사(Due Diligence)를 위한 실효적 기여도를 제시

인증 대상
 - 국가인권위원회는 공공기관 인권경영(뉴)평론 산책하고 있거나 인권경영의 계획하고 있는 공공기관 및 대기업
 - 사회적책임의 핵심과목인 인권경영을 추진하고 있거나 계획중인 민간기업

인증 절차
 신청 → 서류심사 → 예비심사 → 인증심사 → 인증심사 통과 → 인증서 발급

인증 유지
 - 최초 인증 후 3년
 재심사 → 사후심사 → 사후심사 → 갱신심사

KSA 한국표준협회

[KSA 인권경영 우수기업 인증 대상, 절차, 유지]

인권경영 우수기업 인증

인권경영시스템 Model

4. 조직의 상황
 1. 조직과 조직상황의 이해
 2. 이해관계자의 요구와 기대 이해
 3. 인권경영시스템 역량평가 결정
 4. 인증대상사 설정

6. 기획
 1. 리더십
 2. 인권경영시스템 목표와 계획 수립

7. 지원
 1. 교육
 2. 인력/역량
 3. 인식 제고 및 교육관리
 4. 의사소통
 5. 문서화 및 정보

8. 실행/실사
 1. 인권경영 계획 이행
 2. 인권영향평가
 3. 인권경영 실행 및 통제
 4. 구매관리
 5. 협력 업체, 공급업체, 하도급 업체
 6. 인권경영 실행 통제 장치
 7. 내부/외부 인권 침해 방지
 8. 인권경영 실행 통제 장치
 9. 인권경영 실행 통제 장치
 10. 인권경영 실행 통제 장치

9. 성과 평가
 1. 인권경영 성과 평가
 2. 사후심사
 3. 재인증/갱신요청
 4. 재평가구 정보

인증 비용

영사/인증사 (인증/인증사)	인증/인증사				사후/갱신심사						
	신청비	MD	평가	심사비	평가	MD	심사비	평가			
1000만원	50	4	100	400	100	500	2	100	200	100	300
1000~10000	50	8	100	400	100	500	3	100	300	100	400
3000~10000	50	8	100	400	100	500	4	100	400	100	500
10000~100000	50	10	100	500	100	1000	5	100	500	100	700
100000~1000000	50	12	100	600	100	1000	6	100	600	100	800
1000000 이상	50	14	100	700	100	1000	7	100	700	100	900

인증 범위
 KSA 한국표준협회 → 운영권 (문의: 02-2624-4071, Email: jinhoy@kso.or.kr)
 - 인증비 포함: 02-2624-4071, Email: jinhoy@kso.or.kr

[KSA 인권경영시스템 모델 및 인증비용]

2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ⑦ 지역사회 인권증진 및 보호 분야 **50점**



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

① 지역사회 인권증진 및 보호 노력 정량평가점수 100점

실적 사항

- 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

② 지역사회 인권침해 모니터링 0점

실적 사항

-

보완 사항

- 관련제도 부재

[유사한 사례 검토 결과]

(사회공헌 관련) 경기연구원

경기도교육청을 통해 경기도 내 중·고등학교의 신청을 받아 중·고등학생을 대상으로 한 교육기부 활동 진행

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

지역사회 인권증진 및 보호 분야의 체크리스트를 포함하지 않거나 '지역주민의 지적재산권 보호'로 대체

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. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ⑧ 환경보호 분야 50점



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

보완필요

① 환경경영 체제 수립 정량평가점수 50점

실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> 저탄소·친환경 경영을 위한 충남연구원 자동차 관리 계획 수립 및 시행 친환경 경영 관련 교육 계획 수립 및 시행
보완 사항	<ul style="list-style-type: none"> 환경개선 목표 설정 및 점검 필요 친환경 경영 보고서 작성 필요

② 환경문제에 대한 예방적 접근원칙 50점

실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> 충남연구원 안전·보건 관리 규칙에 따른 환경 및 보건에 심각한 영향 가능성 및 방지 완화 조치 등 필요 조치 진행
보완 사항	<ul style="list-style-type: none"> 연구원 관련 환경에 미치는 영향 정기적 모니터링 필요

[유사한 사례 검토 결과]

국토연구원	'환경권 보장' 분야에서 환경경영체제 수립 및 유지, 환경정보의 공개, 비상계획 수립을 세부 항목으로 설정
한국농촌경제연구원, 한국노동연구원	'환경권 보장' 분야에서 환경경영체제 수립 및 유지, 환경정보의 공개, 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙, 비상계획 수립을 세부 항목으로 설정

2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ⑨ 소비자(이용자) 보호 분야 **80점** 

항목	지표	점검 결과				
		예	아니오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
⑨ 소비자 알권리 보장 및 개인정보 보호	연구원활동과 관련 된 표시·광고를 할 때 소비자(이용자)를 속이거나 관련 정보를 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하고 있는가?					√
	소비자(이용자)가 정보에 기초한 결정을 내리도록 합리적 판단에 필요한 올바른 정보를 제공하고 있는가?	√				
	소비자(이용자) 대상으로 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 자체 관리지침이 마련되어 있으며, 이를 공개하고 있는가?	√				
	소비자(이용자)가 동의한 원래의 수집목적 이외의 용도로 수집, 저장한 정보를 사용하고 있는가?	√				

포함됨

① 소비자 알권리 보장 및 개인정보 보호 정량 평가점수 80점

실적 사항

- 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

보완 사항

- 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 개인정보보안및정보보안담당자채용으로 전산운영과역할분리를 통해 전문적인 보안및개인정보관리가 필요

[유사한 사례 검토 결과]

국토연구원

‘연구결과에 대한 책임’

- 잘못된 연구결과를 내지 않도록 연구 관리
- 연구결과는 국민들이 접근할 수 있도록 공개
- 연구결과의 수정 사항이 있을 경우 이를 홈페이지에 게시하는 지표들로 구성

소비자 인권 보호 분야

‘국민 사생활 보호’

2. 분야별 분석

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

● 체크리스트 점검 결과 - ⑩ 부패방지 분야 **90점**



항목	지표	점검 결과				
		예	아니오	보완 준비	정보 없음	해당 없음
⑩ 부패방지 경영	부패방지와 관련된 법령을 준수하고, 관련 내부규정을 마련 운영하고 있는가?	√				
	노동자에게 부패행위 신고절차에 대한 정보 제공과 관련 교육을 정기적으로 실시하고 있는가?	√		√		

이행

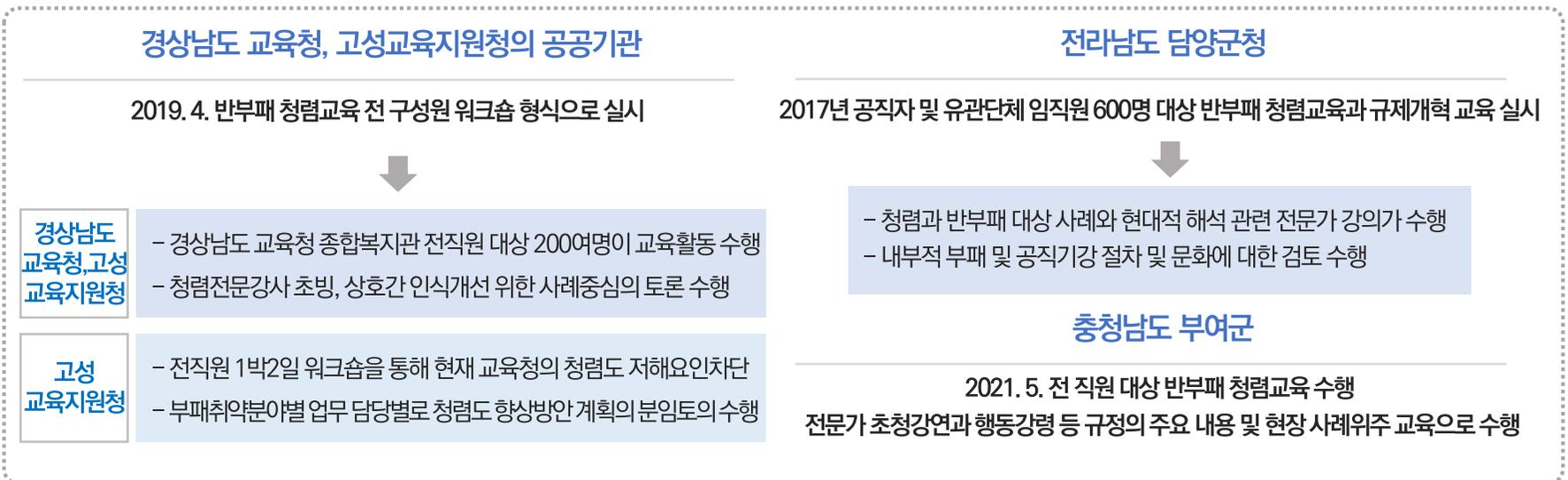
⑩ 부패방지 경영
정량평가점수 **90점**

실적 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 충남연구원 임직원 행동강령 제정 및 운영 • 반부패 교육 실시, 채용비리 신고 시스템 제공
보완 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 신고절차에 대한 정보 제공 등의 보완이 필요



자료 : HRD에셋교육원

[유사한 사례 검토 결과]



V.

개선방안

1. 총평
2. 개선방안



1. 총평

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

① 인권경영 체제의 구축 분야



• 연구원내 인권경영 정착을 위한 운영조직 및 규정 등 체계확립이 2019년부터 시작되어 인권경영을 위한 시스템 구축 성과 있었음

- 인권경영 제도 및 센터 등의 체계 확립은 실행을 위한 틀거리
- 모든 구성원들에 대한 실행과 운영이 보다 중요한 부분

현재 연구원의 인권경영시스템은 규정 및 체계논의에서 나아가 **실천지향적인 행위와 평가의 방향이 요구**

- 현재도 인권경영 전담조직, 구제·보고의 절차들을 모두 갖추

이에 대한 전직원 대상의 적극적 홍보와 활발한 상호교류를 통한 **구성원의 요구와 변화에 부응하기 위한 실행 미흡**

→ 임직원이 함께 만들어가는 인권문화와 인권정책선언의 개선 등에 대한 실행적 차원에서 접근, 연구원 규정·규칙 및 운영 정책 등에 대한 개방된 환경의 인권영향평가 등 임직원이 함께 참여하는 구조의 운영 바람직

경영지원팀 검토의견

관련 근거

☑ 총남연구원 규정·규칙

향후 보완계획

☑ 총남연구원 규정·규칙 전반(직제규정, 인사관리규정, 보수규정등)에 걸친 인권침해 요소 등에 다각적인 검토 필요

☑ 향후 규정·규칙 개정 시 인권경영센터 등 협업 필요

1. 총평

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

② 고용상의 비차별 분야 

채용 및 근무조건
 규정 및 세부이행 사항들을 통해 고용상의 비차별 보장

복리후생 및 교육, 승진
 노동자를 위한 많은 복지혜택을 보장

1차년도 평가자료로 맞춤형복지제도(포인트지급)만 제출
 현재 연구원에서 시행중인 많은 복지혜택들의 비차별도 나타낼 수 있도록 담당부서의 관심과 인식개선 필요

대체적으로 채용 조건제시에서의 비차별은 준수

이미 고용된 노동자들의 복리후생제도, 교육·배치 및 승진 등에서 직급간 차별요소에 대한 문제를 인식하고 지속적 인식개선 및 장기적 관점에서 차별요소 해소 필요

연구직 및 관리직에서의 무기계약직은 직군 내 승진제도가 존재하지 않음

노사 간 이견이 존재하고 있어 이의 개선방안 의지(TF 구성, 노사교섭 등) 필요

 연구직 및 관리직에서의 무기계약직은 직군 내 승진제도가 존재하지 않으며, 노사 간 이견이 존재하고 있어 이의 개선방안 의지(TF 구성, 노사교섭 등) 필요

경영지원팀 검토의견

- 관련 근거 충남연구원 규정·규칙
- 추진현황 의사결정지원기구 노무분과 검토
- 향후 보완계획 의사결정지원기구 결과를 토대로 규정·규칙화 마련
- 관련 참고자료 의사결정지원기구 노무 분과 파일(별도 첨부)

1. 총평

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

③ 결사 및 단체교섭의 자유 분야 



연구원
노동조합

2021년 8월 이전
연구원 발전과 노동자 복지증진을 위해 노사협의회를 운영하여
주기적인 노사협의회를 진행하여 왔음

2021년 8월 이후
2개의 노동조합 설립

- 현재 연구원에 등록된 2개의 노동조합 중 일부는 연구원과 기본협약 완료(2022년 4월), 일부는 연구원과 단체교섭 준비 시작(2022년 5월)
- 연구원은 2022년부터 결사 및 단체교섭의 자유분야에 대한 평가가 가능할 것으로 판단됨

➔ 향후 노동조합 활동을 위한 편의제공, 단체교섭 및 협의 지속적 시행 등 관련사항 모니터링 절차 포함 필요

경영지원팀 검토의견

- 관련 근거 노동조합에 대한 기본협약 및 단체교섭 체결
- 추진현황 현재 민주노총 공공운수노조 충남연구원지회와 기본협약 체결(2022년 4월)
한국노총 충청유통서비스 일반노동조합 충남연구원지부와는 단체협약 진행 중(2022년 5월)
- 향후 보완계획 민주노총과 한국노총간의 단체교섭에 충실히 진행토록 여건 조성

1. 총평

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

④ 강제노동의 금지 분야



- 노동자에 대해 근로조건이 명시된 연봉 계약서 작성 및 교부, 원내 인사관리규정 및 주 40시간 근무운영규칙 제정

노동자의 강제노동 금지에 대한 인권보호

- 공급업자 및 협력기관에 의한 강제노동예방을 위한 별도의 조치 부재

향후 위수탁용역사업/물품조달에 따른 계약 시, 공급업자 및 협력기관의 강제노동 금지 의무조항 추가 및 모니터링 세부이행방안 개선 필요

【근로자 권리보호 이행서약서에



→ 이를 통해 연구원 뿐만 아니라 연구원과 관계된 외부기관과의 강제노동금지 의무조항 체결 및 협력을 통해 지역차원의 인권친화적 문화형성에 기여할 수 있도록 노력

경영지원팀 검토의견

- 관련 근거**
- 헌법상의 강제노역을 받지 아니할 권리(헌법 제12조 제1항)
 - 근로기준법 상의 강제 근로 금지(근로기준법 제7조)
 - 국제노동기구(ILO)의 핵심협약 중 강제노동 관련 협약
- 추진현황**
- 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 추가와 모니터링을 실시 할 수 있는 세부이행방안 개선이 필요
 - 연구원 및 관계 외부기관과의 강제노동금지 의무조항 체결 및 협력을 통해 지역차원의 인권친화적 문화형성에 기여할 수 있도록 노력

※ 추진현황 【근로자 권리보호 이행 서약서 참고】

1. 총평

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

⑤ 작업장 환경 및 안전보장 분야



- 안전 관련 사항은 매년 소방훈련 시 교육이 되도록 프로그램 마련 및 추진과 함께 잘 인지하고 사용가능한가를 점검

무장애 시설인증 추진 필요 (*참고자료)

*참고자료 : 무장애 시설인증

[안전보건관리 준수 서약서 예시]

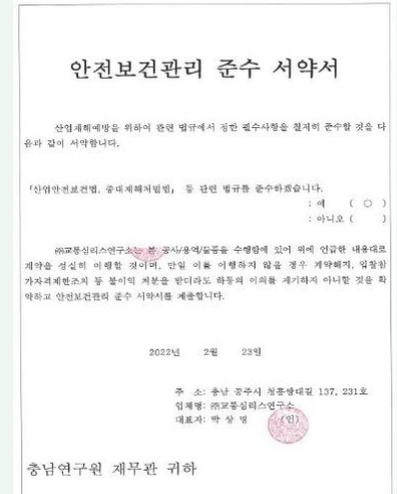
장애물 없는 생활환경인증 제도란?

- 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

인증등급

등급	평가점수	비고
최우수등급	인증 기준 만점의 100분의90 이상	「장애물 없는 생활환경 인증에 관한 규칙」 제2조제1호가목에 따른 대상시설은 제 8조에 따른 인증 기준의 항목별 최소기준 이상을 충족하여야 하고, 이를 충족하지 아니하는 경우에는 인증등급을 부여하지 아니함.
우수등급	인증 기준 만점의 100분의80 이상 100분의90 미만	「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.
일반등급	인증 기준 만점의 100분의70 이상 100분의80 미만	

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



경영지원팀 검토의견

- | | |
|---------|---|
| 관련 근거 | <input checked="" type="checkbox"/> 충남연구원 안전보건관리 규칙 |
| 추진현황 | <input checked="" type="checkbox"/> 매년 소방훈련계획 장석, 실질적인 소방훈련이 되도록 소방훈련 프로그램 다각화
<input checked="" type="checkbox"/> 충남안전연구원 안전보건 관리 준수 서약서 ※[안전보건관리 준수 서약서참고] |
| 향후 보완계획 | <input checked="" type="checkbox"/> 무장애 시설 인증 추진 예정, 적극 검토 예정
<input checked="" type="checkbox"/> 향후 연구원 리모델링 시 반영할 예정 |

1. 총평

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

⑥ 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 점검과정 추진 필요

경영지원팀 검토의견

보완계획 협력기관 등과 교육 및 점검과정 추진 대응

⑦ 지역사회 인권증진 및 보호 분야 

- 연구원은 ‘인권경영센터 운영규칙’에서 지역주민을 포함한 이해관계자의 인권보호 규정
- 다양한 방법(고용, 물품구입, 사회공헌 등)을 통해 지역주민과 취약계층을 위한 활동 진행

 연구기관의 특성 반영하기 위해 국책연구기관의 사례를 참고하여 체크리스트 수정을 제안함

경영지원팀 검토의견

- 관련 근거** 현재 지역경제 활성화를 위해 지방계약법 시행령 제20조 제1항 제6호 및 동법 시행규칙 제24조에 따라 ‘행정안전부장관 고시금액’ 미만 시 지역제한입찰 대상으로 지정하고 있음
- 충청남도 지역건설산업 활성화 지원 조례 : 제7조(지역민 고용·생산자재·장비의 우선사용)
- 추진현황** ‘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

1. 총평

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

⑧ 환경의 보호 분야 

- 연구원의 주요업무로 환경 관련 연구가 규정되어 있고 임직원행동강령에 환경보호에 대한 추상적인 선언이 있으나, 환경보호 관련 규정은 제정되어 있지 않은 상황이며, 국가 및 충남도 정책에 따라 환경보호를 위한 실천은 지속적으로 이루어지고 있음

 체크리스트 '환경보호'를 '환경권 강화' 부문으로 수정, 환경정보의 공개와 비상계획수립 추가, 환경관리 관련 규칙 제정 필요

경영지원팀 검토의견

관련 근거	<input checked="" type="checkbox"/> 환경보존법
향후 보완계획	<input checked="" type="checkbox"/> 환경관리규칙 제정 및 환경보호 헌장 등 연구원에서 공식적으로 표방할수 있는 계획(안) 마련

⑨ 소비자(이용자) 보호 분야 

- 소비자(충남도민 및 이해관계자)의 알권리 보장을 위해 좋은 연구결과를 만들고 공개하기 위한 일련의 활동 수행
- 정보 내용과 범위 확대, 정보 접근성 및 정보 검색 기능 개선을 위한 노력 필요(연구원 내부적인 검토뿐만 아니라 소비자의 의견을 반영하기 위한 방법 모색 필요)

 '연구업무수행규칙'에 연구과제 선정 및 연구진 구성 관련하여 인권 관련 기준의 추가 및 소비자의 참여 증진을 위한 내용 보완, 연구결과 공개와 관련한 내용의 추가 필요

경영지원팀 검토의견

관련 근거	<input checked="" type="checkbox"/> 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.
	<input checked="" type="checkbox"/> 정보 접근성에 관한 비차별적 법적 근거는 국가정보화기본법 제32조와 장애인차별금지법 제21조에 근거하고 있음
추진현황	<input checked="" type="checkbox"/> 현재 홈페이지의 정보공개를 통해 이용자(국민)에게 올바른 정보를 제공하기 위해 주요 정보 공개 중(예. 사업계획, 예결산, 업무추진비, 카드, 수의계약, 기관장 경영성과 계획 및 결과, 경영실적평가 결과, 감사보고서 및 감사결과 등)
향후 보완계획	<input checked="" type="checkbox"/> 충남연구원 규정규칙의 과거 수정 변경 내역을 빠짐없이 알기쉽게 제공하기 위해 추가 개선 작업 중에 있음

1. 총평

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

⑩ 부패방지 분야 

- 충남연구원에서는 규정규칙을 제정하여 체계를 구축하고 있으며 이에 대한 교육도 2021년 말에 수행한 성과 있음
- 행동강령 제정 및 운영에 대한 전 임직원의 홍보 및 교육과 논의과정을 수렴하는 실질적인 제도운영 및 실행의 부분에서 미흡함

 실제 본 제도가 필요한 임직원에 대한 신고절차 등에 대한 보다 수요자 지향적 관점으로 제도가 운영될 필요가 있음

경영지원팀 검토의견

관련 근거	<input checked="" type="checkbox"/> 충남연구원 규정 규칙
추진현황	<input checked="" type="checkbox"/> 부패방지를 위한 교육프로그램등을 실행하고 있으나 다각적인 프로그램 미흡
향후 보완계획	<input checked="" type="checkbox"/> 이해충동방지법 및 청탁방지금지법등 부패방지를 위한 프로그램 마련 중 <input checked="" type="checkbox"/> 청렴, 반부패 기관으로서 이미지 제고를 위한 ISO37001 국제 표준 인증 마련(붙임 참조)

*참고자료 : 【ISO 37001 국제 표준 인증 계획(안)】 예시

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 위반행위시, 그 행위를 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

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 국가기술 표준원에서 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 모범규준
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

2. 개선방안

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

충남연구원 **인권영향평가 체크리스트** 개선방안

충남연구원 **규정·규칙·내부지침** 개선방안

① 인권경영 체제의 구축 분야

충남연구원 내 운영될 인권경영의 초석을 만드는 것

- 향후 지속적인 인권기반의 경영을 위한 제도적 기반을 마련하는 것이 핵심

연구원 내 선언 및 전담부서 등의 제도적 절차 구축을 인지할 수 있는 체크리스트들 대부분 제시

- 그러나 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 의견청취 및 논의나 협의에 대한 내용을 포함하는 내용들이 부족하며 이를 포함하는 지표들이 개발될 필요 있음

연구원내 인권정책 선언을 행사 및 선언문 구성하여 체계 구축

- 그러나 인권경영에 대해 모든 임직원과 이해관계자에게 적극적 홍보 및 내용전달은 미흡함

시간 경과에 따라 **인권경영선언문**이나 **운영방향 및 규정들의 재검토와 개선 과정 필요**

- 이에 대한 체계적인 개선계획/ 재검토 행위에 대해 적극적인 수행 필요



충남연구원 내 인권경영의 가이드라인이나 매뉴얼 확정 및 배포



전직원이 공감할 수 있는 인권경영의 시행방향이 추진되어야 할 것임

2.

개선방안

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

충남연구원 **인권영향평가 체크리스트** 개선방안

충남연구원 **규정·규칙·내부지침** 개선방안

② 고용상의 비차별 분야

고용상 남녀비차별에 관련 여성 노동자에 한해서만 직무수행에 필요하지 않은 사항을 요구하는 지표 제시

- ‘여성 노동자’에서 여성을 삭제하고 ‘채용과정에서 특정 성(性)(또는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등)을 요구하는 단서를 요구하고 있는가?’로 수정건의

- 성에 따라 선호·성격·능력이 다를 것이라는 믿음에서 출발하는 노동시장에서의 구조적문제 인식필요
- 노동시장에서 남성 기준의 장시간 노동 모델을 추구로 정규직군에 특정 성만 채용하는 경향이 존재하는 문제발생

여성권한을 측정할 수 있도록 연구원은 일정비율의 여성간부를 포함하고 있는가에 대한 지표제안

승진평정규칙 제2조(적용범위)의 경우 해당직군의 승진에 한하여서만 평가 가능

- 노동자의 교육·배치·승진에 대한 비차별을 논하기에는 지표의 유효성을 담보할 수 없는 문제 발생

표면적인 직군 내 고용차별은 존재하지 않는 것처럼 보일 수 있으나, 2019년부터 시행된 무기계약직군에 대한 승진규정 없음

- 지속적 인식 개선필요
- 연봉 이외의 성과급 지급, 승진 및 교육규정에 있어서도 비차별을 시행여부 등 지표의 목표 수정 논의필요

승진종합평정규칙 제1장 제2조(적용범위)

- 직제규정 제6조 및 부설조직운영규칙 제16조에 **해당하는 임직원에 한정** 적용되어 적용범위에 대한 직급간 차별문제 검토 필요

연봉제 운영지침

- <별표1> 초임호봉 기준표에 연구직과 관리직에 대한 구분이 제시되어 있으나 <별표6>에서의 승진직급별 연봉 가산액, <별표7>의 연봉표에는 전임 및 전문직급, 책임급이상, 관리직에 한정하여서 제시되어 있으며,

정원 내로 운영되는 무기계약직 관련 연봉표 부재

장기교육훈련 직원교육훈련규칙 제11조 제2항 및 제17조 제2항, 대상자 직원교육훈련규칙 제6조에 의거

- 선발규정에서 대상자에 대한 비차별 보장 필요

2.

개선방안

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

충남연구원 인권영향평가 체크리스트 개선방안

충남연구원 규정·규칙·내부지침 개선방안

③ 결사 및 단체교섭의 자유 분야

해당없음

노사협의회
운영규정

- 2013년에 제정된 이후 연구원에서 지속적으로 운영
- 현재 충남연구원 규정에 노사협의회에 대한 규정 누락



따라서 제출된 규정자료의 개정작업 필요

④ 강제노동의 금지 분야

예상치 못한 직원의 갑작스러운 이직 및 사직

남은 타직원에게 불가피한 업무부담이 생길 수 있는 점 등이 강제노동으로 분류될 소지가 있음

사전인지 차원에서 지표 추가 제안

‘직원은 합리적 수준의 사전 통지 이후에
연구원을 그만 둘 수 있다’

연구원 규정 제3편 운영규정 III-8 용역사업규정 중 제4장 위탁용역 관련

- 용역사업계약서에 공급업자 또는 협력기관의 강제노동 금지에 대한 의무조항을 추가하여 인권영향평가 절차마련 필요

2.

개선방안

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

충남연구원 **인권영향평가 체크리스트** 개선방안

충남연구원 **규정·규칙·내부지침** 개선방안

5. 작업장 환경 및 안전보장 분야

- 현재 내부공간에 대한 리모델링 계획을 수립하고 추진하기 위한 용역 등을 마무리 및 인허가를 위한 절차를 밟고 있음
- 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
사용설명서 및 현장에서
운영하는 영상 등 제작

→ 위험 발생시 사용할 수
있는 교육 필요

- 본 사항과 관련된 규정·규칙은 이미 갖추고 있음

6. 공급망 인권 증진 및 보호 분야

협력기관과의
업무 수행

- 충남연구원 내의 인권보호 및 존중 수준에 따라 동일하게 적용하도록 **교육 및 안내 필요**
- 인권보호 및 존중에 대해 반하는 경우가 발생시 충남연구원 내의 **인권경영센터에 신고** 등이 이루어거나 **정기적 설문**을 통한 점검이 필요

협력기관과의
계약 등

- 인권보호 및 존중에 관한 사항 적시·안내하여 상호 인권보호와 존중의 관계가 유지·감시될 수 있도록 유도 필요



연구원 계약서 상
**인권보호 및 존중
관련 사항을 포함하여
사용하도록 명시**



계약 종료/정기적으로 **인권
보호 및 존중에 관한 사항이
잘 지켜지고 있는지 점검하는
절차**를 진행하도록
업무매뉴얼 보완 및 실시

2. 개선방안

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

충남연구원 **인권영향평가 체크리스트** 개선방안

충남연구원 **규정·규칙·내부지침** 개선방안

⑦ 지역사회 인권증진 및 보호 분야



지역사회 인권보호 관련 체크리스트를
국책연구원 (한국농촌경제연구원 등)의
체크리스트 참고하여 수정하기

- ‘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.’

직원채용 규칙

- 보호대상자, 장애인 등 사회적 배려대상자 채용시 제한경쟁시험을 실시할 수 있도록 규정하고 채용 시험 단계별 가산점 부여

인사관리 규정

- (제5장 복무 제38조 특별휴가)
- 재해지역에서 자원봉사활동을 하고자 하는 직원은 5일 이내의 재해구호 휴가 가능

연구윤리 규칙

- 표절금지 등 연구윤리를 준수하도록 규정
- ‘표절’은 “일반 지식이 아닌 타인의 저작물 또는 아이디어를 적절한 출처표시 없이 자기 것인 양 부당하게 사용하는 행위”로 규정

인권경영센터 운영규칙, 연구윤리 규칙, 행동강령 등에 지역사회 인권 보호와 증진, 지역사회 지적재산권 보호 등 규정 추가 필요

⑧ 환경의 보호 분야

‘환경보호’



‘환경권 보장’으로 수정

‘환경정보의 공개와 비상계획수립’ 추가하는 방안 제안

환경정보의 공개

폐기물배출량, 용수사용량, 에너지사용량, 환경사고, 환경정책 수립 정보 등

비상계획수립

환경재해 방지 미 통제, 소방훈련, 지역비상사태 지역사회 연계 방안 등

충남연구원임직원행동강령

“우리는 생명을 존중하고 자연과 환경보호 활동에 앞장서서 깨끗한 자연환경을 후세에 전하도록 최선을 다한다” 선언 포함

‘직제규정’ 및 ‘하부조직 및 업무분장규칙’

공간·환경연구실은 환경 및 생태계획, 생활환경 및 생태계에 관한 연구, 환경제도 및 정책에 관한 연구, 환경계획수립, 환경실태 진단 및 개선에 관한 조사·연구를 수행하도록 규정

‘충남연구원 안전·보건관리 규칙’

“안전하고 쾌적한 근무 환경을 조성하여 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함”을 목적으로 제시

- 환경보호 또는 환경권 보장 강화를 위해 환경관리 관련 규칙을 제정하여 환경개선목표 설정, 환경경영보고서 작성·공개 등에 관한 내용 보완 필요(비상계획수립은 ‘안전·보건관리 규칙’을 준용 가능)

2.

개선방안

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

충남연구원 **인권영향평가 체크리스트** 개선방안

충남연구원 **규정·규칙·내부지침** 개선방안

9 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?”

수정제안



“연구원은 부적절한 연구결과로 도민들의 기본권을 해치지 않기 위해 필요한 주의를 기울이고 있는가?”

연구원 ‘연구업무수행규칙’ 구성

연구과제 선정 및 연구계획서 평가	연구관련 위원회 구성 및 운영
연구책임자 임명 및 연구진 구성	외부전문가 운영
연구활동 보고 및 연구결과 심의·평가	

좋은 연구결과를 만들기 위한 절차는 마련되어 있음

(연구과제 선정 및 연구진 구성과 관련하여 인권 관련 기준의 추가 및 소비자의 참여 증진을 위한 내용 보완 필요)

연구결과를 도민들이 이해하기 쉽게 가공·공개하는 활동과 결과 오류에 대한 의견 반영 및 수정사항 공개 등의 규정 추가 필요

10 부패방지 분야



부패방지과 관련된 내부규정에 대한 마련 운영과 함께 정기적 **인식확산과 의견청취 및 논의 구조 운영 등 항목에 대한 체크리스트 필요**



부패행위에 대해 현재 홈페이지 등에 신고 시스템의 절차와 접근방법을 제공하고 있으나 구성원 대상 **신고절차에 대한 정보제공과 인식확대 등 필요**

충남연구원 임직원 행동강령은 상위법령을 준수하여 규정 규칙 제정 운영하고 있으나 **지나친 규제와 감시**를 위한 조항 개설과 마련은 **구성원의 자율성의 기본권과 상충**할 수 있음

행동강령이 새로 제정되거나 개정된 **이유 및 과정에 대해 임직원에게 정보의 공개와 논의 및 토의**자리를 거칠 필요가 있음

VI.

결론



결론

● 향후 방향 제언 1 : 2022년 충남연구원 인권영향평가 내실화

- 인권영향평가가 평가를 위한 평가가 되면 안 되고 인권영향평가 과정을 통해서 조직 내부 스스로 인권에 대해서 점검, 공유, 의견수렴, 소통, 의지를 표명하는 계기가 되어야 함. 직급별 구성원이 골고루, 폭넓게 참여하도록 함.
- 인권영향평가가 이상과 현실 괴리있는 것 인정, 부정적인 평가 외에도 연구원이 잘하는 부분도 평가도 필요하고 부족한 지점을 스스로 파악하고 보다 구체적인 부분에 집중하는 것도 방법

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

- 체크리스트 정량점수로만 하는 것에 한계가 존재하므로 평가항목 및 지표가 적절한지 여부, 구체적인지 여부, 실행가능성이 충분한지 여부 등 검토 필요, 추가로 개선할 지표 발굴 필요
- 경험적 증거를 통한 평가항목 및 지표의 대폭적인 개편 필요, 전반적으로 인권영향평가를 위한 체크리스트 지표 재구성, 수정 및 보완하여 2022년 인권영향평가 시 반영할 수 있도록 준비

● 향후 방향 제언 3 : 주요 사업에 대한 인권영향평가 실시

- 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 필요
- 내년 인권영향평가는 특정분야를 집중적으로 살펴보는 것도 방법(예시 : 조직문화, 인권교육, 상호 존중하는 문화, 상호 소통하는 조직, 조직의 정체성 및 기본철학, 사회와의 관계 분야 등)

● 향후 방향 제언 4 : 인권교육과 인권영향평가 연계

- 인권영향평가는 조직문화 개선을 위한 내부 구성원 간 역량강화 과정이 되어야 하고 상호 소통하고 토론하는 과정이 되어야 함. 그렇기 위해서는 인권교육의 연장선상이어야 하고 인권감수성을 높이는 계기가 되어야 함.
- 경영진도 이 과정에 적극적으로 참여하여 의지표명, 도출된 결과를 토대로 구체적인 프로그램으로 연계되도록 노력함.

● 향후 방향 제언 5 : 인권경영센터의 역할, 경영진 역할

- 연구원 경영진은 인권경영을 염두에 둔 행보 필요, 어떻게 개선할 것인가 구체적 로드맵을 연결하는 작업 필요(예시. 연구원 기관경영평가 및 기관장 경영평가 시 인권경영과 밀접하게 연결)
- 인권경영센터는 독립된 부서로서 계속 연구원 인권영향평가 결과를 토대로 모니터링 및 감시 활동
- 전체적으로 원내 구성원과 구성원 간 소통 방식, 의견수렴 방식에 대한 고민 필요

● 연구의 의의

- 2020년 충남연구원 인권경영체계 구축을 선포한 이래 중요한 기능 중 하나인 ‘인권영향평가’를 본격적으로 시도
- 인권경영센터 단독으로 인권영향평가를 수행하는 것이 아닌 조직 구성원들과 참여형, 협력형 방식으로 진행

● 연구의 한계

- 현재 체크리스트는 국가인권위원회에서 제시한 것으로서 장점은 적용하기 편하나 단점은 조직 내부의 문제에 집중하지 못하는 내용이 많으므로 많은 한계를 내포(우리 연구원에 정작 필요한 부분은 현재 체크리스트 항목은 부재)
- 부설조직 직원의 참여, 연구직 외에 다른 직급의 참여를 독려하지 못하였기에 차후 평가에서는 다양한 구성원 참여 필요

THANK YOU



2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구
