

2022년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구

2023.12.

강마야(충남연구원 인권경영센터 센터장)
이민정(충남연구원 경제산업연구실 연구위원)
임형빈(충남연구원 공간환경연구실 연구위원)
장창석(충남연구원 사회통합연구실 전문연구원)

정봉희(충남연구원 기획경영실 출판홍보팀 팀장)
제수진(충남연구원 지역도시문화연구실 연구원)
최윤정(충남연구원 인권경영센터 연구원)

* 가나다순 배열

CONTENTS

I. 서론 _____ 03

II. 추진개요 _____ 07

- 1. 인권영향평가 실행개요 08
- 2. 인권영향평가 방법 12
- 3. 인권영향평가 추진체계 14
- 4. 타 기관 사례 15

III. 기본평가: 인권영향평가 분석결과 _____ 16

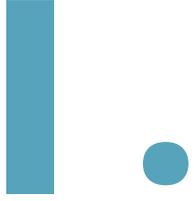
- 1. 종합분석 17
- 2. 분야별 분석 18
- 3. 개선방안 22

IV. 특별평가: 조직 내 소통과 인권 실태 분석결과 _____ 25

- 1. 조사개요 26
- 2. 분석결과 27
- 3. 소통 활성화를 위한 개선방안 34
- 4. 요약 및 시사점 36

V. 요약 및 결론 _____ 38

- 1. 개요 39
- 2. 방향 제언 40



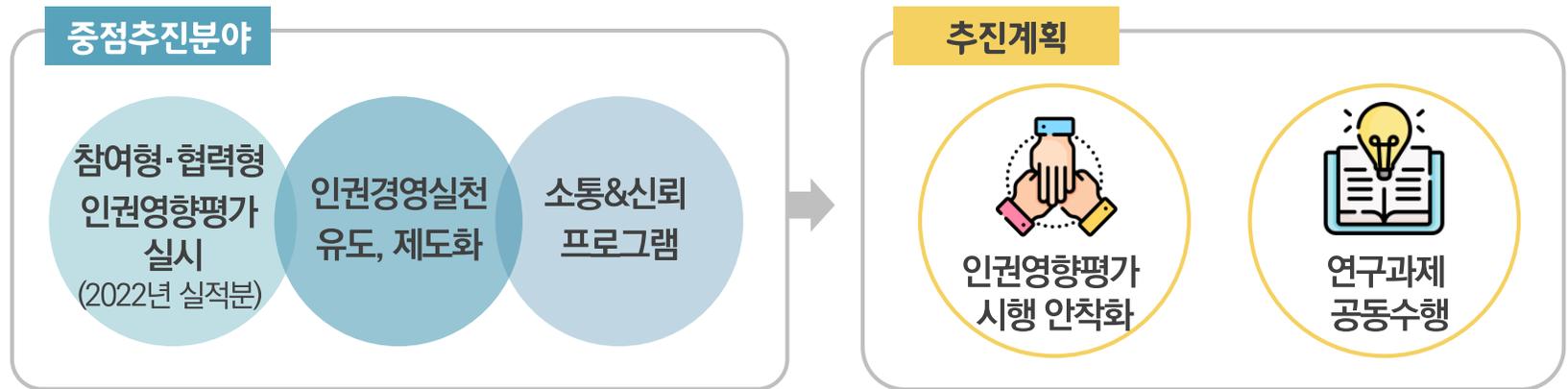
서론



서론

● 연구의 배경 및 필요성

- 인권영향평가란 기관의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미
- 2023년 충남연구원 인권경영센터 업무보고 및 운영계획에 의거하면 다음과 같이 중점추진분야, 추진계획 포함
- 인권경영센터 운영규칙 제14조 3항(인권영향평가 실천·의무점검), 제35조 3항(인권영향평가와 시행) 의거 수행



● 연구의 목적



충남연구원
인권경영체계 평가



인권경영향상을 위한
자체 진단 실행



각종 경영활동 및 업무전반에 걸친
충남연구원 인권영향평가 과정

서론

● 과제수행의 의미

- 충남연구원 현황 파악과 대안제시 등을 외부 의존이 아닌 내부 구성원들의 직접 참여·협력하며 공동으로 해결하는 과정
- 지속적인 인권영향평가 과정을 통하여 매년 연구원 경영측면에서 인권 측면을 고려하면서 연구 및 사업 진행

● 연구의 내용

2022년 실적분 충남연구원 인권영향평가 현황분석

1

- 인권경영 체크리스트에 의거 총 10개 분야 중 2개 분야 * 설정
- 부지표에 대한 현황점검과 기초분석 실시

* 인권경영 체제의구축, 공급망인권증진및보호, 지역사회인권증진및보호

특별평가로서 충남연구원 구성원 대상 [조직내소통과인권] 실태조사와 진단

2

모든
구성원
응답

- 내가 내 스스로를 진단
- 경영진(보직자)에 대한 구성원의 진단
- 구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단
- 소통과 인권, 그리고 방안

경영진
응답

- 구성원에 대한 “경영진(보직자)”의 진단

인권영향평가 결과에 따른 개선방안 제시

3

- 인권경영에 기반한 적극적인 규정·규칙 해석과 이에 따른 의견 개진
- 「충남연구원 규정·규칙」 및 내부지침 마련 등 제도개선 건의
- 제대로 된 소통을 위한 방안 도출하여 제도개선 건의

서론

- 연구의 추진체계



- 연구의 기대효과 및 정책 활용



충남연구원
ChungNam Institute

충남연구원 인권경영체계 구축에
중요한 기초자료 마련



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



인권영향평가 개요

1. 인권영향평가 실행개요
2. 인권영향평가 방법
3. 인권영향평가 추진체계
4. 타 기관 사례



1. 인권영향평가 실행개요

● 평가목표

기본평가

- 2022년 실적분에 한해서 충남연구원 경영활동 중 인권경영체계 구축, 공급망 및 지역사회 인권증진 등과 관련하여 항목별 인권 요소를 고려하여 평가

특별평가

- 특히 2023년에는 ‘조직 내 소통과 인권’ 실태조사를 통해 평가

● 평가내용(〈표2-1〉 참고)

- 기본평가로서 2개 분야의 인권경영체크리스트에 의거하여 충남연구원 경영활동 평가
- 특별평가로서 ‘조직 내 소통과 인권’ 실태조사를 통한 진단, 결과분석, 대안마련 등

● 평가범위

시간범위

- 2022년 충남연구원 경영활동 실적분에 한함
- 단, 평가시기는 2023년 3월~8월에 걸쳐 이뤄짐

내용·대상범위

- (내부 영향평가) 인권경영체계 구축, 조직 내 소통 활성화(2022년 특이사항)
- (외부 영향평가) 공급망 인권증진 및 보호, 지역사회 인권증진 및 보호

구분	내부·외부	2021년 인권영향평가(2022년 실행)	2022년 인권영향평가(2023년 실행)	참여 연구진
기본 평가	내부 환경	1. 인권경영체제의 구축 분야	→ 1. 인권경영체제의 구축 분야	이민정, 제수진
		2. 고용상의 비차별 분야		
		3. 결사 및 단체교섭의 자유 분야		
		4. 강제노동의 금지 분야		
		5. 작업장 환경 및 안전보장 분야		
	외부환경	6. 공급망 인권증진 및 보호 분야	→ 2. 공급망 인권증진 및 보호 분야, 지역사회 인권증진 및 보호 분야(6&7 지표 통합)	임형빈, 장창석
		7. 지역사회 인권증진 및 보호 분야		
		8. 환경보호 분야		
		9. 소비자(이용자) 보호 분야		
	내부	10. 부패방지 분야		
특별 평가	내부		3. 조직 내 소통과 인권 (*인권 관점의 소통관련 평가지표 자체 개발)	연구진 모두

1. 인권영향평가 실행개요

● 충남연구원 인권영향평가 기관 인권경영 체크리스트(2022년 기준)

구분	분야	설명	항목
1	 <p>기본평가: [1] 인권경영 체제의 구축</p>	<p>기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 인권존중 정책선언 2. 인권영향평가 정기적 실시 3. 인권경영제도화를 위한 필요조치 4. 인권경영 성과 5. 구제절차 마련
2	 <p>기본평가: [6] 공급망 및 인권증진과 보호 분야</p>	<p>기관은 공급업자 등을 포함한 협력기관이 인권경영을 실천하도록 적절한 조치를 취해야 한다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 협력기관 인권보호 의무이행 확인 2. 협력기관 인권보호 준수 모니터링
	 <p>기본평가: [7] 지역사회 인권증진 및 보호</p>	<p>기관은 기관활동이 지역현지주민의 인권을 침해하지 않도록 유의해야 한다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 지역사회 인권증진 및 보호 노력 2. 지역사회 인권침해 모니터링
3	 <p>특별평가: 조직 내 소통과 인권 실태조사</p>	<p>조직 내 소통 정도 진단, 애로사항 해결 및 방안 모색 의견수렴</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 내가 “내 스스로 ” 를 진단(4개 항목, 모든 구성원 응답) 2. 경영진(보직자)에 대한 “구성원 ” 의 진단(4개 항목, 일반 구성원만 응답) 3. 구성원에 대한 “경영진(보직자)”의 진단(4개 항목, 경영진(보직자)만 응답) 4. 구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단(6개 항목, 모든 구성원 응답) 5. 소통과 인권, 그리고 방안(6개 항목, 모든 구성원 응답) 6. 인적사항(4개 항목, 모든 구성원 응답)

1. 인권영향평가 실행개요

● 평가 추진경과

일자	회차	목적	내용
23.02.20.(월)	1회차 Kick-off 회의	참여연구진 모집(개별 연락)	- 2022년 인권영향평가 진행 방식 개요, 방향(범위) 모색
23.02.27.(월)	2회차 연구진 회의	인권영향평가 개요 설명	- 2022년 인권영향평가 평가 방식과 평가 항목 선정 논의 - 2022년 인권영향평가 실행계획 수립 - 2022년 추가사항으로 특별평가항목 논의
23.03.27.(월)	3회차 연구진 회의	평가 항목 선정, 추가 항목 논의 등	- 인권영향평가 체크리스트 내용 분류 작업 - 구성원 설문조사 진행 방법 모색
23.05.08.(월)	4회차 연구진 회의	설문조사지 체크리스트 수정 보완 및 최종검토	- [조직 내 소통과 인권영향] 체크리스트 수정 보완
23.06.07.(수)	5회차 연구진 회의	설문조사 분석결과 공유 및 개선방안 작성	- 인권영향평가 보고서 초안 리뷰 - [조직 내 소통과 인권영향] 설문조사 분석결과 공유 - 체크리스트를 통한 개선방안 작성
23.09.04.(월)	6회차 연구진 회의	체크리스트 수정 및 보완	- 2022년 인권영향평가 보고서 최종 점검 및 마무리 회의 - 체크리스트 보완 및 수정
23.09.08.(금)	7회차 연구진 회의	소통개선방안 고민	- 2022년 인권영향평가 보고서 최종 점검 및 마무리 회의 - 구성원 소통활성화를 위한 개선방안 논의



1. 인권영향평가 실행개요

- 평가 결과 활용 및 특이사항

평가결과 활용

충남연구원 경영활동 중
인권요소 고려한 평가, 최종 결과가 제도개선에 반영

인권경영위원회 임시회의 안건으로 상정

자체 현안과제
'2022년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구'를 실행하여 보고서 형태로 작성, 기록화

매월 1회~2회 연구진 회의를 통하여
회의가 인권영향평가과정으로 수렴하도록로 진행

인권영향평가결과 요약본은
열린충남 인권 A to Z 기고 예정(2023년 겨울호 예정)

평가 특이사항

2022년에 이어
연구원 구성원이 중심이 되어서 자체 평가하는 과정

국가가 제시한 인권영향평가를 위한
인권경영체크리스트 평가항목 일부 조정, “소통 활성화”
를 진단할 수 있는 평가항목 추가하여 특별평가 실행

충남연구원 현황 파악과 대안 제시
내부 구성원이 직접 참여·협력하여 해결하는 과정

충남연구원 - 자체 실행
(※ 타기관 - 외부 인증업체 위탁 실행)

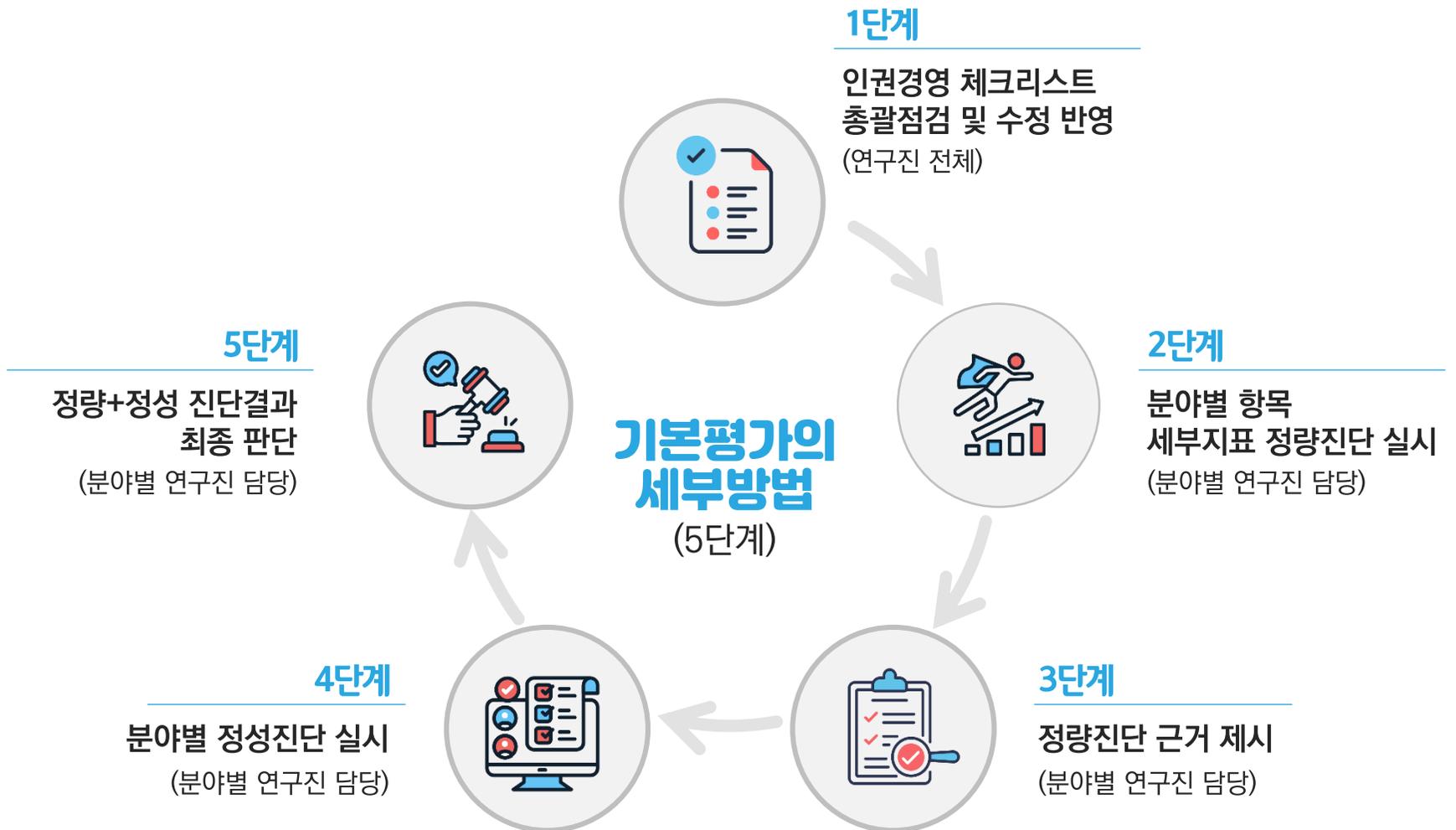
“우리의 문제는 우리가 파악하고
우리가 해결하도록 노력한다.”는 목표로 접근

- 평가 소요예산

- 인권경영센터 자체예산 집행

2. 인권영향평가 방법

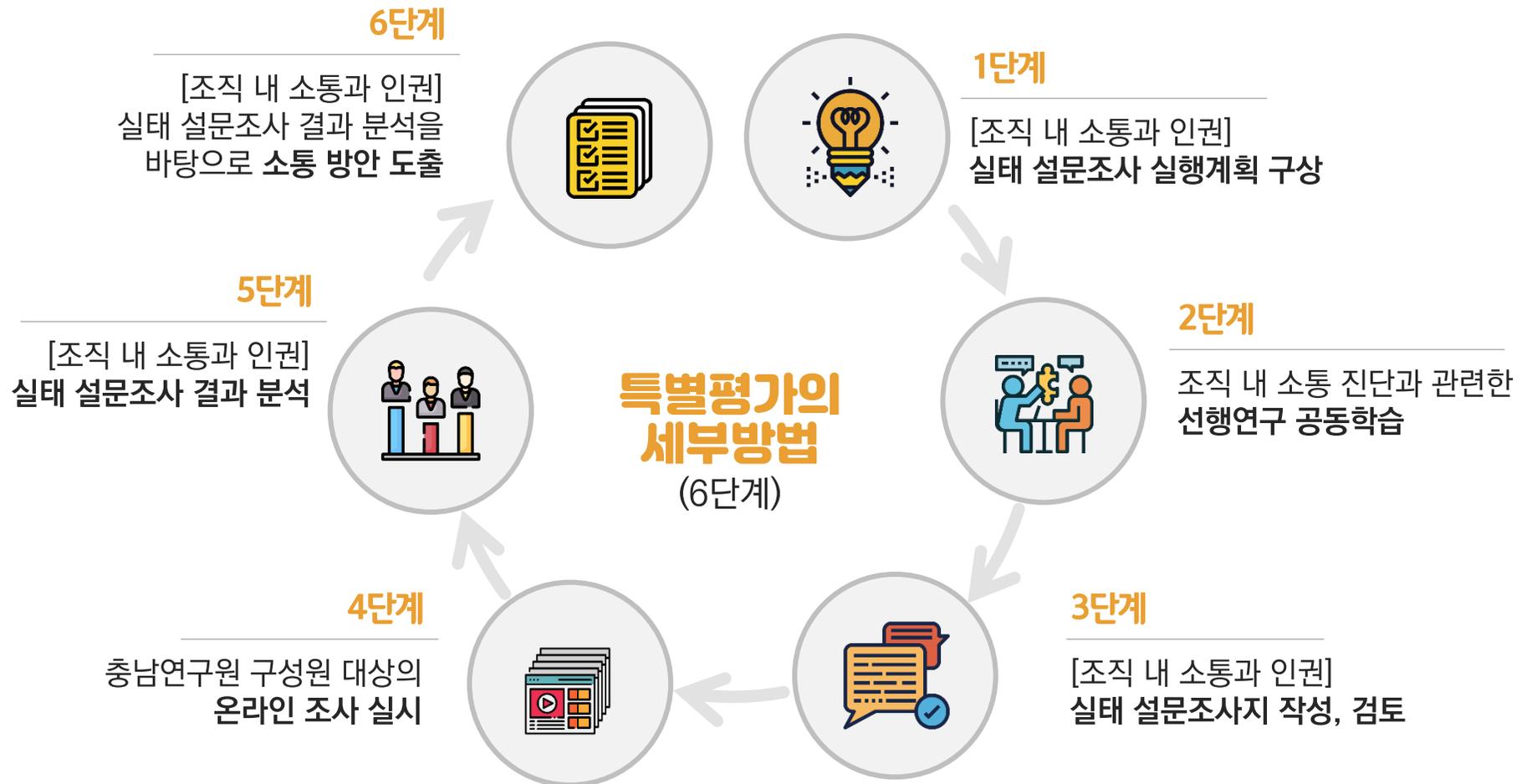
- 충남연구원 인권영향평가 기본평가를 위한 세부 방법
 - 인권경영체체크리스트 2개 분야, 9개 항목, 31개 세부지표 검토, 수정 반영, 5단계 진행
 - 분야별 정량진단과 정성진단 동시에 실시, 항목과 세부지표별 가중치 달리 적용



2. 인권영향평가 방법

- **충남연구원 인권영향평가 특별평가를 위한 세부 방법**

- [조직 내 소통과 인권] 실태 설문조사 실시, 충남연구원 구성원 전체를 대상으로 온라인 설문조사 실시 등 총 6단계 진행
- 조사결과는 소통 활성화 방안, 제안내용 도출의 근거자료로 사용
- 5개 부문, 28개 항목, 대부분 객관식으로 구성

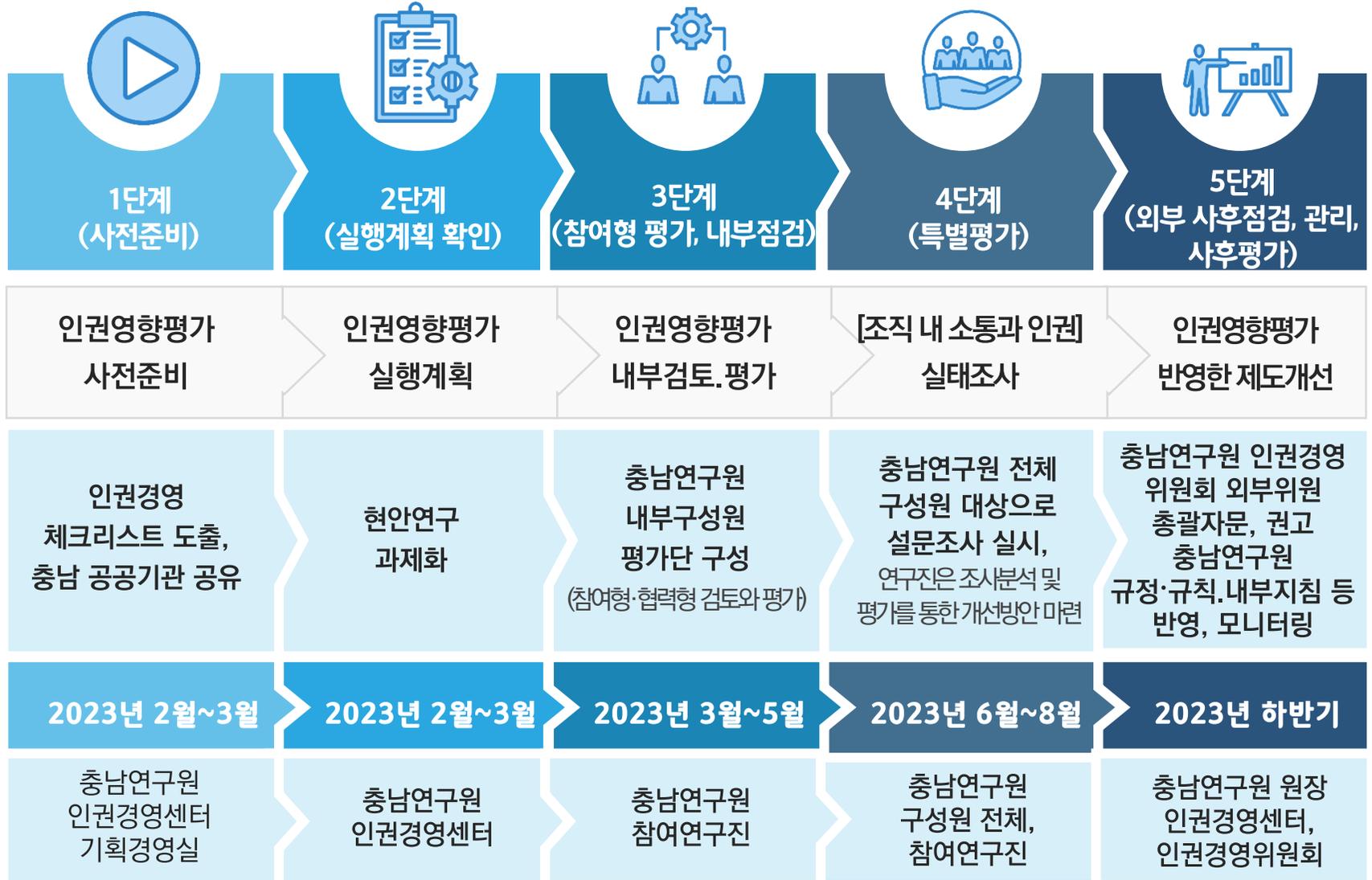


3. 인권영향평가 추진체계

● 추진체계 및 절차

- HIRAM 가이드라인에 의거하여, 인권영향평가는 총 5단계로 구분하여 진행

〈인권영향평가 단계별 방법 및 절차〉



4. 타 기관 사례

● 타 기관 인권영향평가 실시 사례

- 공단, 공사 등 공공기관으로서 도로교통공단, 한국보건복지인력개발원, 한국환경공단, 중부발전 등이 실시 중
- 연구기관으로서 통일연구원, 한국노동연구원, 한국농촌경제연구원, 한국행정연구원 등이 실시 중

공단, 공사 등 공공기관



- | | |
|---------------|------------------------------|
| ① 평가개요 | ⑤ 향후 계획 |
| ② 자체평가결과 | ⑥ 기관운영인권영향평가결과 |
| ③ 인권영향평가단자문의견 | 체크리스트 |
| ④ 미흡지표 보완계획 | ⑦ 주요사업[지부] 인권영향평가결과
체크리스트 |



- ① 중부발전 기관운영분야 인권영향평가 체크리스트



- ① 인권영향평가 개요
- ② 본 평가의 과정과 방식
- ③ 본 평가에 대한 종합 평가
- ④ 기관운영 인권영향평가 분야별 분석 및 평가
- ⑤ 주요사업 인권영향평가 분야별 분석 및 평가
- ⑥ 위원별 평가결과 확인

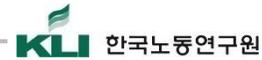


- ① 인권영향평가 개요
- ② 인권영향평가 지표 체계
- ③ 인권영향평가 결과
- ④ 인권영향평가 결과 개선 계획 수립
- ⑤ 한국환경공단 2021년 인권영향평가 결과[종합]

국책연구기관



- ① 통일연구원 인권영향평가 개요
- ② 인권영향평가 결과 및 개선과제
- ③ 기관운영 인권영향평가 결과내역
- ④ 주요사업 인권영향평가 결과내역



- ① 인권영향평가
- ② 인권영향평가 결과



- ① 인권경영 환경 분석 및 현황
- ② 인권영향평가 실행
- ③ 인권영향평가 결과
- ④ 외부자문 권고 의견
- ⑤ 인권경영 주요 개선과제
- ⑥ 기관운영 인권영향평가 체크리스트
- ⑦ 기관사업 인권영향평가 체크리스트



- ① 개요
- ② 관련 규정 및 근거
- ③ 인권영향평가 계획
- ④ 인권영향평가 추진절차
- ⑤ 체크리스트 작성사항 검토 및 인권영향평가 결과
- ⑥ 향후 계획
- ⑦ 첨부자료



기본평가 : 인권영향평가 분석결과

1. 종합분석
2. 분야별 분석



1. 종합분석

● 인권영향평가 분석결과 종합

- 분야별 체크리스트 자가진단의 정량점검, 정성점검 결과를 다음과 같이 요약

체크리스트 자가진단 정량점검 결과

항목	지표	이행	미 이행	보완 필요	정보 없음
인권 경영체제의 구축 분야	1. 인권존중 정책선언	●			
	2. 인권영향평가 정기적 실시	●			
	3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	●			
	4. 인권경영 성과	●			
	5. 구제절차 마련	●			
공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야	1. 협력기관 인권보호 의무이행 확인			●	
	2. 협력기관 인권보호 준수 모니터링		●		
	3. 지역사회 인권증진 및 보호노력		●		
	4. 지역사회 인권침해 모니터링		●		

체크리스트 자가진단 정성점검 결과

항목	지표	실적 대비 보완사항 주관평가
인권 경영체제의 구축 분야	1. 인권존중 정책선언	85%
	2. 인권영향평가 정기적 실시	85%
	3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	90%
	4. 인권경영 성과	90%
	5. 구제절차 마련	90%
공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야	1. 협력기관 인권보호 의무이행 확인	50%
	2. 협력기관 인권보호 준수 모니터링	0%
	3. 지역사회 인권증진 및 보호노력	0%
	4. 지역사회 인권침해 모니터링	0%

2. 분야별 분석

1

2

● 2-1. 인권경영 체제의 구축 : 체크리스트 자가진단 정량점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		이행	미이행	보완 준비	정보 없음	해당 없음
① 인권존중 정책선언	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것인가?	√				
	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 관련 이해관계자들에게 전달되었는가?	√				
② 인권영향평가 정기적 실시	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 시의성 있게 개선되고 있는가?		√			
	국내법분만 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 집단과 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?	√				

이행

2. 분야별 분석

1

2

● 2-1. 인권경영 체제의 구축 : 체크리스트 자가진단 정성점검 결과

① 인권존중 정책사항

85%

실적
사항

- 인권정책선언 기관장이 표명(2020년)
- 인권정책선언문 및 관련 동영상, 보도자료 기관 홈페이지 게시
- 인권정책선언에 입각하여 연구원 인권경영에 이바지 하고자 노력 중, 정기적으로 재검토 하고 있음

보완
사항

- 2020년 인권정책선언 공개 이후 재검토 및 개선 과정, 전달과정에는 부족한 측면이 있음

② 인권영향평가 정기적 실시

85%

실적
사항

- 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

- 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인/집단과 협의측면에서 2022년 인권영향평가는 다양한 직급이 참여하여 절차적 합리성 충족
 - 단, 상기 내용에 해당하는 개인/집단의 선정이나 기준 설정에 설명자료 부족으로 내용적 합리성 판단 모호

③ 인권경영 제도화를 위한 필요조치

90%

실적
사항

- 인권경영센터 운영
 - 연구원 인권친화적 일터 가이드라인 제정 및 안내
 - 인권침해 등 구제절차 진행
 - 인권교육 진행, 공동체 회복·치유 프로그램 등의 업무로 확장

보완
사항

- 인권경영센터의 활동 지속성 유지를 위한 기반 마련 필요

④ 인권경영 성과

90%

실적
사항

- 인권경영 4단계를 모두 마련하여 운영 중
- 인권경영위원회 구성하여 운영
- 온라인, 오프라인(대나무 숲)을 통한 진정 접수
- 인권경영에 대한 정보를 주례회의, 결과보고서 등을 통해 전직원 공유
- 인권경영 현황 파악을 위한 외부활동 진행

보완
사항

- 해당사항 없음

⑤ 구제절차 마련

90%

실적
사항

- 충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼(안) 제정
- 충남연구원 인권침해 구제절차 운영
- 충남연구원 인권경영위원회 운영 등을 통한 인권침해 진정건 대응
- 사전예방을 위한 노력으로 인권통합교육, 인권영향평가, 고충상담위원 배치 등 실행
- 구제절차에 대한 평가, 직장 내 상담 등은 인권경영센터 자문기구 운영을 통해 대응

보완
사항

- 인권침해 및 고충 상담 건에 대한 세부 구제 절차의 업무 지침 공유 과정 미흡
 - 기획경영실과의 업무 협조를 통한 체계 강화 필요



평균 이행율

88%

2. 분야별 분석

1

2

● 2-2. 충남연구원 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야 : 체크리스트 자가진단 정량점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		이행	미 이행	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(계약취소 등)을 고려하고 있는가?				√	
③ 지역사회 인권증진 및 보호노력	연구원 활동을 하면서 지역주민의 이익을 고려하고 있는가? (고용, 사회공헌, 지역업체 우선 계약과 생산제품 우선구매 등)		√			
	연구원 활동으로 인권침해를 받은 지역주민들이 연구원에 구제 요청할 수 있는 창구를 가지고 있는가?				√	
④ 지역사회 인권침해 모니터링	연구원 활동에 의한 지역사회 인권침해 여부를 정기적으로 모니터링하고 있는가?		√			
	모니터링 결과 연구원의 인권침해 사실이 드러나면 시정조치하고, 관련자의 처벌 또는 필요한 경우 적절한 보상을 제공하고 있는가?				√	

포인팅

미 이행

2. 분야별 분석

1

2

2-2. 충남연구원 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야 : 체크리스트 자가진단 정량점검 결과

① 협력기관 인권보호 의무이행 확인 50%

- | | |
|-------|--|
| 실적 사항 | <ul style="list-style-type: none"> 여성기업·장애인표준사업장 제품 등 구매 및 사용하고 있음 위수탁 계약 등 계약시 연구원 계약서 양식 사용하고 있음 |
| 보완 사항 | <ul style="list-style-type: none"> 계약시 인권보호 관련 점수 기준 선정 등의 개선이 필요 |

② 협력기관 인권보호 준수 모니터링 0%

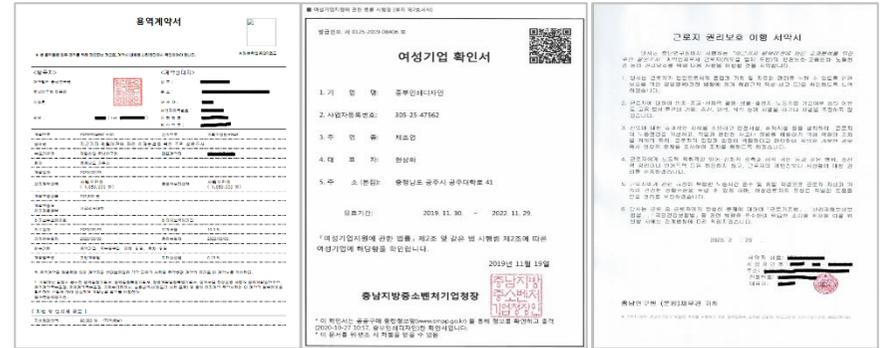
- | | |
|-------|---|
| 실적 사항 | <ul style="list-style-type: none"> 실적없음 |
| 보완 사항 | <ul style="list-style-type: none"> 협력기관 등의 인권 보호 준수 모니터링과 관련된 추진 실적은 없었으며, 지표 관리 측면에서 기구와 시스템이 보완될 필요 있음 모니터링을 위한 협력기관의 범위 설정과 공급망 인권 증진 및 보호를 위한 향후 노력이 필요 |

③ 지역사회 인권증진 및 보호노력 0%

- | | |
|-------|--|
| 실적 사항 | <ul style="list-style-type: none"> 관련자료 없음 |
| 보완 사항 | <ul style="list-style-type: none"> 고용 시 지역인재 우선채용, 지역업체 우대, 연구원 모임과 행사, 지역사회 봉사활동 실시 등의 프로그램 필요함 현행 제도에서 추진 가능한 사업을 추진하고 지역사회에 기여할 수 있는 활동과 제도 도입 필요 |

④ 지역사회 인권침해 모니터링 0%

- | | |
|-------|---|
| 실적 사항 | <ul style="list-style-type: none"> 관련자료 없음 |
| 보완 사항 | <ul style="list-style-type: none"> 연구 활동과 직접적인 관련이 없는 지표라 판단 시 삭제 필요 |



표준용역계약서

여성기업 확인서

충남연구원 근로자 보호 이행 서약서

평균 이행율

12.5%

3. 개선 방안

- 1
- 2
- 3

● 3-1. 인권영향평가 결과에 따른 개선방안



인권경영 체제의 구축 분야 평가에 따른 개선방안

결과

• 인권정책선언문 수립 이후 재검토·개선과정에서 모든 직원과 관계자에게 전달과정에 부족한 부분이 있음

2020

- 인권경영선포식을 통해 인권존중을 기반으로 한 기관 방향에 대해 선언
- 인권영향평가 실시의 정례화 및 인권통합교육과 더불어 관련 기구인 인권경영위원회, 행복발전소 2.0 등 운영 체제 정립

2021

- 도내 공공기관 인권경영시행을 위한 인권영향평가 지표와 체크리스트 등을 개발하여 배포하는 활동을 수행

2022

- 인권 분야 및 공동체 치유·회복을 위한 분야로 활동을 확장하여 관련 프로그램을 운영

개선
방안

01 인권침해 및 고충상담 건 등의 세부 구제 절차의 업무지침 및 공유과정이 다소 미흡하여 적극적 홍보와 소통 필요

02 전 직원 대상의 인권경영에는 한계가 있는 것으로 보여 해결할 수 있는 대책방안 필요



공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야

결과

• 협력기관 내부에서 이루어지고 있는 인권증진 및 보호 등을 모니터링 할 수 있는 방안이 없어 지표를 점검할 수 없음

개선
방안

01

계약 시
협력업체의 내부의
인권보호 의무이행
사전점검방안 필요

02

연구원과 연구 과정상
발생되는 분야의 **지표를**
개발하여 연구활동 과정에서
주변과 스스로의
인권 보호와 증진방안 필요
(체크리스트, 지침 개발)

03

연구원이 위치한 지역의
공헌방안 필요
(원우회, 연구원 차원)

04

연구활동이 지역사회, 주민
들에게 직접적으로 어떻게
적용될 수 있는지에 대한
고민 선행과 이를 바탕으로
지표와 체크리스트
수정 필요

3. 개선 방안

- 1
- 2
- 3

● 3-2. 인권영향평가 체크리스트 개선방안

인권경영 체제의 구축 분야

인권경영체제의 구축은 인권경영의 비전과 의지 공표, 이를 시행하기 위한 제도구축, 실행 경험을 반영한 제도 개선으로 이어져야 함.

현재 • 인권경영 시행 및 결과보고 실시

- 인권경영선언문 발표
- 인권경영 원칙 제정 (인권경영센터 운영규칙 내)
- 인권경영위원회 운영, 교육, 가이드라인 설치
- 인권침해 구제절차 마련 등

개선 방안

- 01 • 현재의 체크리스트가 범용적인 관계로 **연구원 인권경영 규칙에 맞춘 체크리스트 재구성 필요**
- 02 • 연구원 현실에 맞게 전면 교정하고 **연구과제를 대상으로 인권영향평가 실시**
- 03 • **인권영향평가 항목은 연구원의 연구물에 대한 세부항목을 마련하여 좀 더 면밀한 점검 필요**
- 04 • 향후 인권경영선포 5주년 등을 기념하면서 **비전 수립을 통해 인권경영지향방향의 중간점검 제안**

공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야

현재 • 협력기관 내부의 제도, 역량이 다르고 이를 모니터링 할 수 있는 방법이 쉽지 않음

개선 방안

- 01 먼저, 충남연구원 내의 인권보호 및 존중 수준을 **협력업체가 인지하게 하는 것 필요**
경우에 따라서, 연구원에서 인권 교육 시 **협력업체를 참여하게 하여 이를 수치화, 계약시 제도화하는 방안 마련 필요**
- 02 지역사회 인권증진을 위한 연구원의 역할 명확화가 필요하며 **이 역할에 따른 체크리스트를 새로 마련할 것을 제안**

추가 연구원 특성과 연구 수행 과정을 반영한 인권 관련 지표 개발

현황 및 문제점	• 연구원의 특성과 기존 공급망과 인권 관련 지표의 괴리감 존재	실행방안	• 과제수행 기간 중 실시, 연구 과정에서 협업하는 기관과의 협력 관계, 연구원 특성이 반영된 지역사회기여 활동을 토대로 평가
배경 및 필요성	• 연구 과정별 발생할 수 있는 인권과 관련한 지표와 체크리스트 개발 필요	진행방식	• 연구원 경영 차원, 노조, 원우회 등 활동 특성에 맞는 활동과 지표 개발

3. 개선 방안

- 1
- 2
- 3

● 3-3. 원내 규정·규칙 제도 개선방안



인권경영 체제의 구축 분야

현재

- 연구원내 인권경영 가이드라인, 매뉴얼 배포, 교육 등을 통해 인권정책에 대한 홍보활동을 지속해 왔음.
- 우리 연구원의 인권경영 원칙은 인권경영센터 운영규칙에 포함되어 있음.

개선 방안

01

인권경영 원칙과 관련된 인사규정, 임용계약서, 단체협약서, 복리후생제도 등이 운영규칙, 지침 등을 통해 명문화되어 관련제도를 시행하고 있는지, 투명하게 공개되고 있는지 등을 확인하고 재검토, 개선해 가야 할 것



공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야

현재

- 2021 인권연구원 영향평가의 내용을 바탕으로 계약서상에 인권보호 및 존중에 관한 사항을 포함하여 사용하도록 수정된 부분은 잘 이루어지고 있으나 협력업체의 인권증진 및 보호에 대한 모니터링이 쉽지 않음.

개선 방안

01	02	03	04	05
협력업체의 자발적인 참여를 유도할 수 있는 계약서 변경(안) 마련/ 교육 직접 참여 등의 규정 마련 필요	연구원은 지역사회 인권증진 및 보호를 위한 역할 명확화 필요	연구를 통한 지역사회 인권증진 목표 ↓ 연구가 어떻게 지역사회에 영향을 미치는지, 연구과정에서의 지역사회 참여 방안 모색 필요	대민지원, 자원봉사를 통한 지역사회 인권증진 목표 ↓ 특정 사건·사고에 대한 일시적인 지원이 아닌 정기적, 지속적 지원을 위한 방안 마련 필요	연구원 규정·규칙 제정이나 개정 필요



추가 연구자들의 연구활동 과정 상 인권 증진 가이드라인

현황 및 문제점

- 연구원 스스로와 상호간 인권 보호 필요

배경 및 필요성

- 연구 진행 중 발생가능한 외부의 부당한 요구/갈등 상황 해소 방안 및 연구진 상호간 인권 보호를 위한 지침 필요
- 연구자 스스로의 인권 보호와 참여 연구자 상호간 인권 보호 지침

실행 방안

- 연구 진행 중 발생하는 갈등과 인권침해 사례를 살펴보고 적절한 가이드라인 수립

진행 방식

- 사례조사와 간담회 등을 통한 객관적 가이드라인 개발

IV.

특별평가 : 조직 내 소통과 인권 실태 분석결과

1. 종합분석
2. 분야별 분석



1. 조사개요

● 개요



충남연구원 인권영향평가를 위한 [조직 내 소통과 인권] 실태조사

- 배경** • 2022년 실적분에 대해서 충남연구원 인권영향평가 중 특별평가 진행
- 목적** • 조직 내 소통 정도 진단, 애로사항 해결 및 방안 모색 의견수렴
- 기간** • 2023. 05. 24.(수) ~ 2023. 06. 06.(화), 13일 간
- 주관** • 충남연구원 인권경영센터
- 방법** • 구글 온라인 설문조사를 활용한 모바일 설문(URL)

- 근거** • 충남연구원 인권경영센터 운영규칙(2022.03.16.개정) 「제14조(연간계획 수립) 3항 인권영향평가와 인권실태 조사를 포함한 실천.점검의무에 관한 사항」, 「제38조(기능 및 역할) 3항 인권영향평가의 연구와 시행에 관한 사항」에 의거하여 실시

- 대상** • 총 125명 대상(2022년 12월 말 재직자 기준)
- 응답자** • 125명 중 58명(회수율 46.4%)
- 내용** • 6개 부문, 28개 항목(객관식 27개, 주관식 1개)
- 분석방법** • 빈도분석을 통한 기초통계량
• 집단 간 차이에 따른 t-test 분석(평균비교 T검정(독립표본 검정))

● 응답자 인적사항

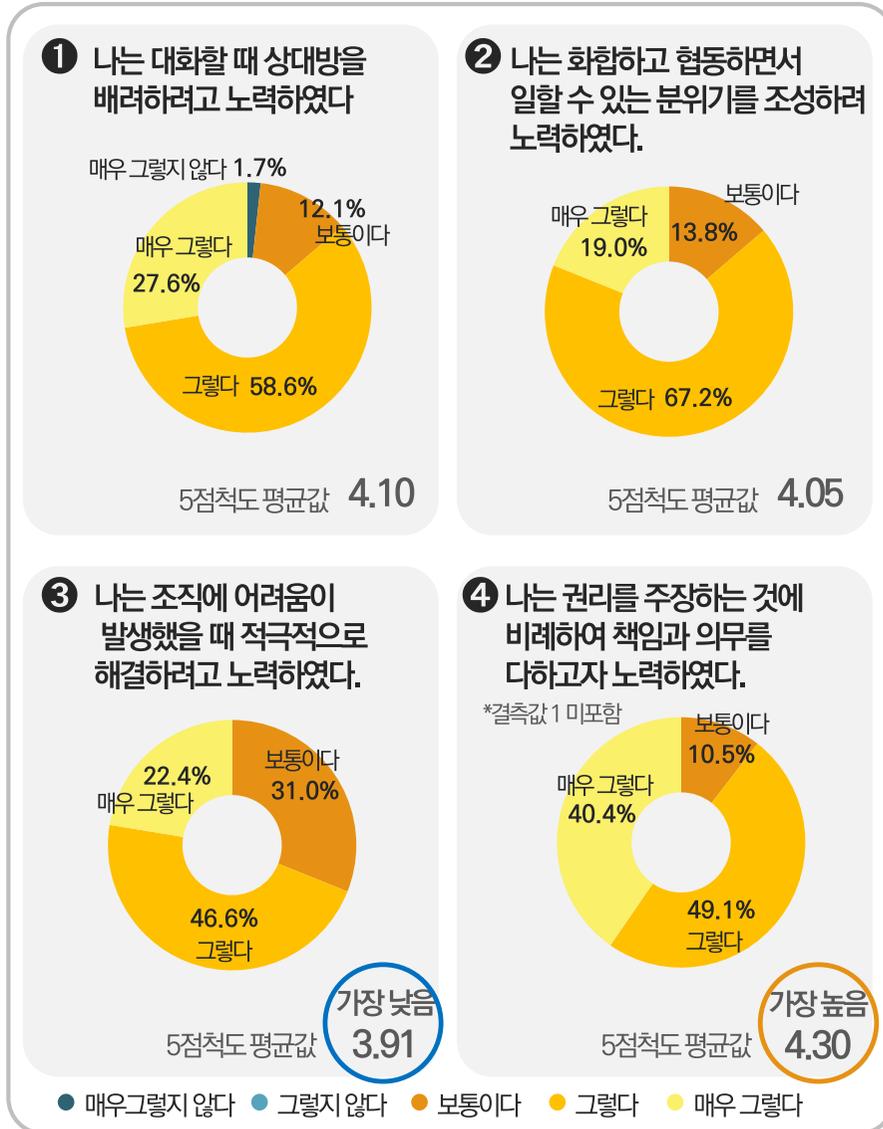
구성원&경영진			직급		근무지역		성별		합계
구성원	경영진 (보직자)	결측값	책임급 이상, 관리직급	연구원급, 행정원급	공주	내포	여자	남자	
46	11	1	31	27	48	10	25	33	58
79.3%	19.0%	1.7%	53.4%	46.6%	82.8%	17.2%	43.1%	56.9%	100.0%

2. 분석결과

2-1. 내가 내 스스로 진단

● 빈도분석 결과

- 대체적으로 4점 이상 높은 평가



● 집단 간 차이분석 결과(t-test 분석)

- 일반 구성원과 경영진(보직자)의 경우, ③은 신뢰수준 99% 이상, ④는 신뢰수준 95% 이상(통계적으로 유의미)

구분		① 나는 대화할 때 상대방을 배려하려고 노력하였다.	② 나는 화합하고 협동하면서 일할 수 있는 분위기를 조성하려 노력하였다.	③ 나는 조직에 어려움이 발생했을 때 적극적으로 해결하려고 노력하였다.	④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.
구성원 & 경영진	일반 구성원	4.09	4.04	3.91	4.35
	경영진 (보직자)	4.18	4.09	4.00	4.10
	전체	4.11	4.05	3.93**	4.30*
직급	책임급 이상·관리 직급	4.03	3.97	4.00	4.37
	연구원급·행정원급	4.19	4.15	3.81	4.22
	전체	4.10	4.05	3.91	4.30
근무 지역	공주	4.08	4.02	3.94	4.32
	내포	4.20	4.20	3.80	4.20
	전체	4.10	4.05	3.91	4.30
성별	여자	4.12	4.08	3.76	4.24
	남자	4.09	4.03	4.03	4.34
	전체	4.10	4.05	3.91	4.30

주: * $\lt 0.05$, ** $\lt 0.01$, *** $\lt 0.001$

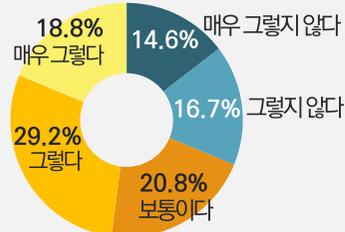
2. 분석결과

2-2. 경영진에 대한 구성원의 진단

● 빈도분석 결과

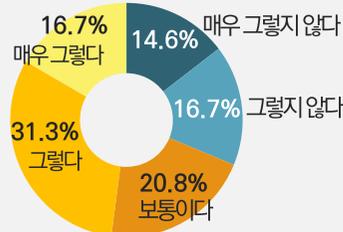
- 대체적으로 3점대 수준의 평가

① (2022년 기준) 경영진(보직자)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.



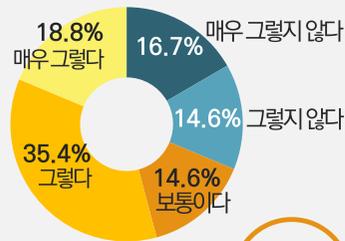
5점척도 평균값 **3.21**

② (2022년 기준) 경영진(보직자)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고자 노력하였다.



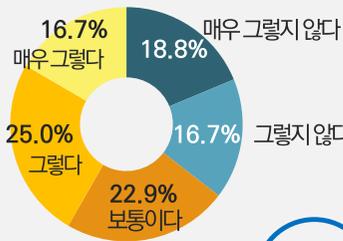
5점척도 평균값 **3.19**

③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.



5점척도 평균값 **3.25** (가장 높음)

④ (2022년 기준) 경영진(보직자)의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.



5점척도 평균값 **3.04** (가장 낮음)

● 매우그렇지 않다 ● 그렇지 않다 ● 보통이다 ● 그렇다 ● 매우 그렇다

● 집단 간 차이분석 결과(t-test 분석)

- 책임급 이상·관리직급과 연구원급·행정원급의 경우, ①은 신뢰수준 95% 이상, ③은 신뢰수준 95% 이상(통계적으로 유의미)

구분		①	②	③	④
		경영진(보직자)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하였다	경영진(보직자)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고자 노력하였다.	경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.	경영진(보직자)의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.
구성원 & 경영진	일반 구성원	3.23	3.23	3.30	3.09
	경영진(보직자)	3.33	3.00	3.00	2.67
	전체	3.23	3.21	3.28	3.06
직급	책임급 이상·관리직급	3.00	3.00	3.05	2.64
	연구원급·행정원급	3.38	3.35	3.42	3.38
	전체	3.21*	3.19	3.25*	3.04
근무 지역	공주	3.26	3.26	3.23	3.10
	내포	3.00	2.89	3.33	2.78
	전체	3.21	3.19	3.25	3.04
성별	여자	3.38	3.42	3.42	3.29
	남자	3.04	2.96	3.08	2.79
	전체	3.21	3.19	3.25	3.04

주: * ≤ 0.05 , ** ≤ 0.01 , *** ≤ 0.001

2. 분석결과

2-3. 구성원에 대한 경영진의 진단

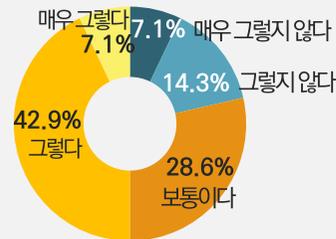
● 빈도분석 결과

- 대체적으로 3점대 수준의 평가

● 집단 간 차이분석 결과(t-test 분석)

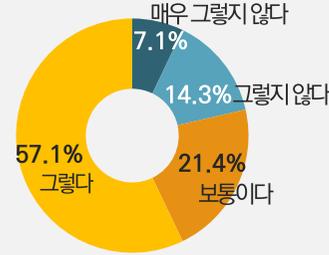
- 공주와 내포의 경우, ②는 신뢰수준 95% 이상(통계적으로 유의미)

① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.



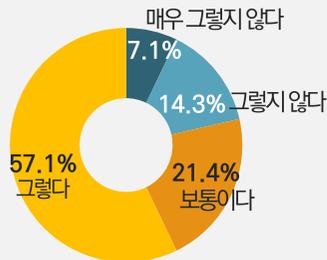
5점척도 평균값 3.29

② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.



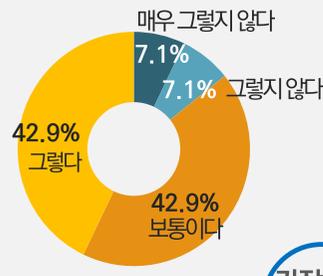
5점척도 평균값 3.29

③ (2022년 기준) 구성원은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.



5점척도 평균값 3.29

④ (2022년 기준) 구성원의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.



5점척도 평균값 3.21 **가장 낮음**

● 매우그렇지 않다 ● 그렇지 않다 ● 보통이다 ● 그렇다 ● 매우 그렇다

구분		① 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	② 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.	③ 구성원은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.	④ 구성원의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.
구성원 & 경영진	일반 구성원	3.00	3.25	3.25	3.00
	경영진 (보직자)	3.40	3.30	3.30	3.30
	전체	3.29	3.29	3.29	3.21
직급	책임급 이상·관리 직급	3.25	3.17	3.17	3.17
	연구원급·행정원급	3.50	4.00	4.00	3.50
	전체	3.29	3.29	3.29	3.21
근무 지역	공주	3.09	3.09	3.18	3.27
	내포	4.00	4.00	3.67	3.00
	전체	3.29	3.29*	3.29	3.21
성별	여자	3.00	3.33	3.33	3.33
	남자	3.36	3.27	3.27	3.18
	전체	3.29	3.29	3.29	3.21

주: * ≤ 0.05 , ** ≤ 0.01 , *** ≤ 0.001

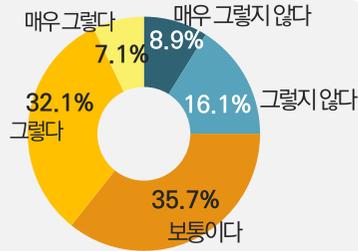
2. 분석결과

2-4. 구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단

● 빈도분석 결과

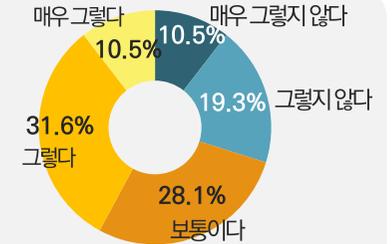
- 대체적으로 3점대 수준의 평가

① 나를 포함한 구성원 모두가 부서 간 연구(혹은 관리업무)에 있어서 소통이 원활하여 상호 협업이 잘 이뤄지고 있는 편이다.



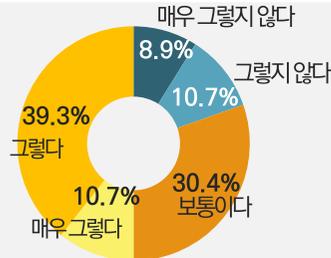
5점척도 평균값 3.13

② 나를 포함한 구성원 모두가 연구량(관리업무량)과 상황을 고려한 업무지시, 보고, 피드백을 원활하게 하려고 노력하였다.



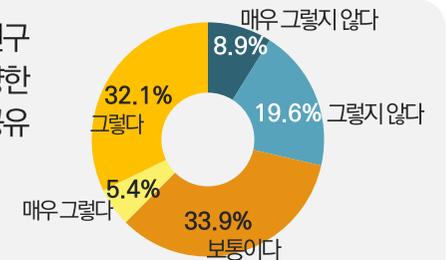
5점척도 평균값 3.12

③ 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무)에 필요한 사항들을 명확하게 전달하고 이해하려고 노력하였다.



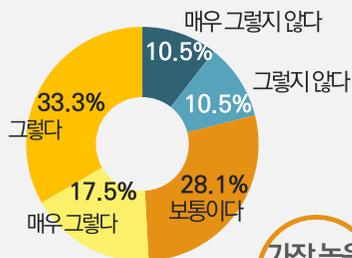
5점척도 평균값 3.32

④ 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있다



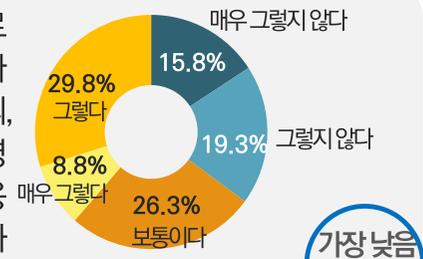
5점척도 평균값 3.05

⑤ 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.



5점척도 평균값 **3.37** (가장 높음)

⑥ 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.



5점척도 평균값 **2.96** (가장 낮음)

● 매우그렇지 않다 ● 그렇지 않다 ● 보통이다 ● 그렇다 ● 매우그렇다

2. 분석결과

2-4. 구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단

● 집단 간 차이분석 결과(t-test 분석)

- 일반 구성원과 경영진(보직자)의 경우 ⑤에는 신뢰수준 95% 이상(통계적으로 유의미)

구분		① 나를 포함한 구성원 모두가 부서 간 연구(혹은 관리업무)에 있어서 소통이 원활하여 상호 협업이 잘 이뤄지고 있는 편이다.	② 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무)와 상황을 고려한 업무지시, 보고, 피드백을 원활하게 하려고 노력하였다.	③ 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무)에 필요한 사항들을 명확하게 전달하고 이해하려고 노력하였다.	④ 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있다.	⑤ 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.	⑥ 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.
구성원 & 경영진	일반 구성원	3.11	3.07	3.34	2.98	3.36	2.82
	경영진(보직자)	3.27	3.45	3.36	3.45	3.36	3.55
	전체	3.15	3.14	3.35	3.07	3.36*	2.96
직급	책임급 이상 · 관리 직급	3.07	3.13	3.23	2.97	3.39	2.97
	연구원급 · 행정원급	3.19	3.12	3.44	3.16	3.35	2.96
	전체	3.13	3.12	3.32	3.05	3.37	2.96
근무 지역	공주	3.11	3.04	3.24	3.00	3.30	2.96
	내포	3.20	3.50	3.70	3.30	3.70	3.00
	전체	3.13	3.12	3.32	3.05	3.37	2.96
성별	여자	3.17	3.00	3.30	2.87	3.33	2.92
	남자	3.09	3.21	3.33	3.18	3.39	3.00
	전체	3.13	3.12	3.32	3.05	3.37	2.96

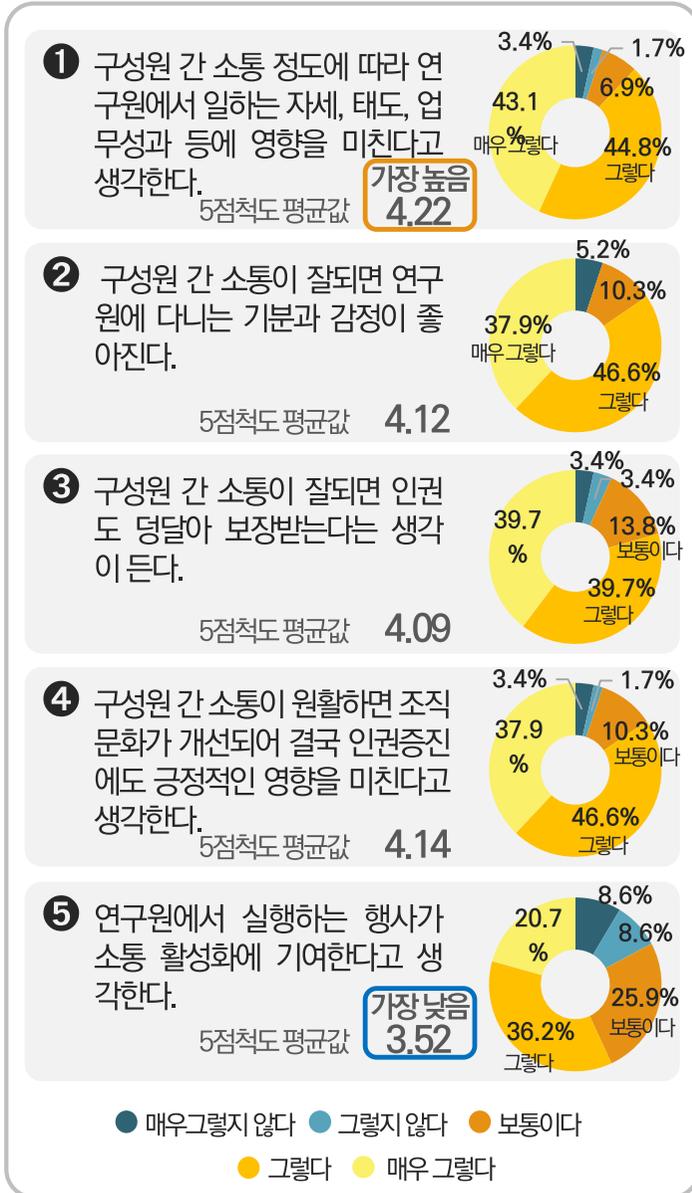
주: * ≤ 0.05 , ** ≤ 0.01 , *** ≤ 0.001

2. 분석결과

2-5. 소통과 인권, 그리고 방안

● 빈도분석 결과

- 대체적으로 4점 이상 높은 평가



● 집단 간 차이분석 결과(t-test 분석)

- 구성원&경영진(보직자)여부, 직급, 근무지역, 성별과 같은 모든 집단 간 차이에 따라서 모든 항목이 유의미하지 않음.

구분		1 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.	2 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.	3 구성원 간 소통이 잘되면 인권도 덩달아 보장받는다는 생각이 든다.	4 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.	5 연구원에서 실행하는 행사가 소통 활성화에 기여한다고 생각한다.
구성원 & 경영진	일반 구성원	4.15	4.07	4.04	4.13	3.57
	경영진 (보직자)	4.55	4.36	4.27	4.18	3.45
	전체	4.23	4.12	4.09	4.14	3.54
직급	책임급이상·관리직급	4.26	4.06	4.13	4.10	3.19
	연구원급·행정원급	4.19	4.19	4.04	4.19	3.89
	전체	4.22	4.12	4.09	4.14	3.52
근무 지역	공주	4.25	4.13	4.08	4.17	3.63
	내포	4.10	4.10	4.10	4.00	3.00
	전체	4.22	4.12	4.09	4.14	3.52
성별	여자	4.28	4.28	4.16	4.28	3.76
	남자	4.18	4.00	4.03	4.03	3.33
	전체	4.22	4.12	4.09	4.14	3.52

2. 분석결과

● 구성원 간 원활히 소통할 수 있도록 하는 실천가능한 방안(주관식 의견 요약정리)



소통을 위한
다소 포괄적 방안,
방향

- 연구자의 자율적인 연구를 침해하고 강압적인 것이 진정한 소통이 아님
- 보호받아야 할 주체는 따로 있지 않다. 직장이 직장다우려면 일하는 만큼 성과가 보장 필요
- 애사심은 공정한 성과배분에서 나오며 애사심이 있어야 소통도 하고 인권도 있는 것
- 정확한 문제점을 파악 후 그에 대한 해결방법이 필요
- 내 생각 말고 남을 생각하는 자세가 필요
- 강요보다는 상대방을 고려한 제안이 좋고 내가 조금 노력을 하면 남들은 더 편할 수 있다는 마인드 중요

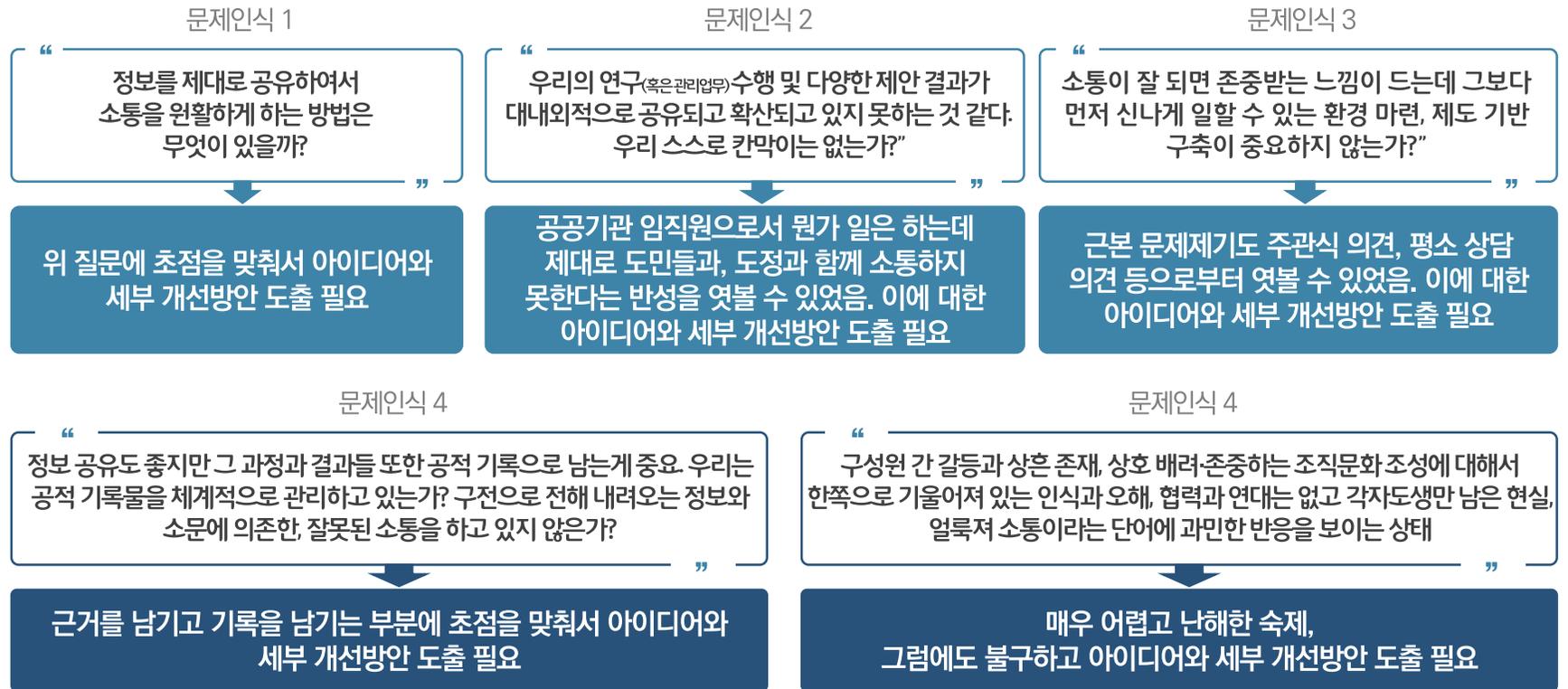


소통을 위한
구체적이고
실행가능한 방안

- 체육회, 등산, 농활 등 전체인원 참여 행사 필요
- 전체 연구과제에 대한 의견 제시 및 자율참여기회 제공하여 사람을 모집, 연구과제 실천 경험 도전
- 원내 각종 위원회가 실장단 독점으로 의사결정이 지나치게 폐쇄적이므로 위원회 구성 시 지원자를 모집하는 방식으로 전환
- 상위 법률에 의거한 각종 규정·규칙의 전반적인 점검을 통해 불합리하고 미비한 점을 보완 후 규정·규칙을 준수하는 노력이 필요
- 소모임 활동 장려 및 연구원 단체 행사 실시(예. CNI 플리마켓 같은 소소하고 즐거운 행사)
- 지원 역량 증진을 위한 다양한 교육 사업 실시, 개개인 역량 증진 및 여러 부서가 참여하여 학습·소통할 수 있는 장이 될 것
- 경영진 진행 사항에 대해 내부 구성원에게 필히 공유하는 것이 필요
- 구성원 전체가 참여하는 월례회의 부활
- 직급에 상관없이 다양한 의견을 존중하는 문화 조성
- 내가 미워하는 사람과 “연구 같이하기 + 식사하기”를 실천

3. 소통 활성화를 위한 개선방안

● 개선방안 도출을 위한 문제인식(설문조사 결과+인권경영센터 각종 상담 결과 등)



● 개선방안 도출의 관점



3. 소통 활성화를 위한 개선방안

● 연구원 조직에 바라는 사항



주요 이슈를 중심으로
전 직원 분기별
전체회의 개최



노사협의회·원우회·
행복발전소 등이 함께
참여하는 사회적
대화기구 운영



모두가 참여할 수
있는 동호회 활동
재활성화



인권경영센터
자문기구 확대화 및
회의 결과
공유(정보공유)



충남연구원
소통 우수사원
표창 신설

● 구성원 스스로 실천할 사항



나의 연구과제
시작-진행-결과
전체 시스템에
투명한 공개

푸쉬형+온오프라인
믹스+유관기관
협업을 통한
연구결과 확산

인사캠페인
진행 및 참여
독려

연구원
생활 속
상시소통
캠페인 전개

자기성찰
프로그램
운영

기타 제안사항
'이달의 신입직원 소개 코너'
'밥 한끼 프로젝트'
통합정보시스템 개선
피드백 관련 제반활동
정상화 필요

4. 요약 및 시사점

● [조직 내 소통과 인권] 실태조사 분석결과 요약

- 5점 척도가 높은 순으로 배열했을 때, [I.내가 “내 스스로”를 진단]한 부문의 항목이 높은 점수를 차지하였음. 가장 높은 점수인 4.30을 받은 항목은 “④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.”

부문	항목	5점 척도 평균값
내가 내 스스로 진단	④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	4.30
소통과 인권, 그리고 방안	① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.	4.22
소통과 인권, 그리고 방안	④ 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.	4.14
소통과 인권, 그리고 방안	② 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.	4.12
내가 내 스스로 진단	① 나는 대화할 때 상대방을 배려하려고 노력하였다.	4.10
⋮		
경영진에 대한 구성원의 진단	② (2022년 기준) 경영진(보직자)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고자 노력하였다.	3.19
구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단	① (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 부서 간 연구(혹은 관리업무)에 있어서 소통이 원활하여 상호 협업이 잘 이뤄지고 있는 편이다.	3.13
구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단	② (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구량(관리업무량)과 상황을 고려한 업무지시, 보고, 피드백을 원활하게 하려고 노력하였다.	3.12
구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단	④ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있다.	3.05
경영진에 대한 구성원의 진단	④ (2022년 기준) 경영진(보직자)의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.	3.04
구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단	⑥ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.	2.96

4. 요약 및 시사점

● 조직 내 소통 활성화를 위한 개선방안 요약

- 평소 인권경영센터에 접수되는 각종 상담 결과 및 최근 이슈들을 토대로 정리하면, **총남연구원 구성원은 소통 방식 중 오프라인 정보공유는 미흡하다고 판단**
- 반면, 총남연구원 구성원 스스로 책임과 의무를 다하고자 노력한다고 인정하면서도 **조직에 어려움이 발생했을 때 적극적 해결 노력은 부족하다는 반성을 함**

총남연구원 조직 내 소통 활성화를 위한 개선방안

① 연구원 조직에 바라는 소통 사항

예) '주요 이슈를 중심으로 전 직원 분기별 전체회의 개최' 등

② 구성원 스스로 실천할 사항

예) '나의 연구과제 시작-진행-결과 전체 시스템에 투명한 공개' 등

모두 균형적으로 제안해야 한다는 결론에 이름

인권영향평가에 참여한 연구진들이 개선방안 도출 과정

“소통 활성화 정도가 구성원 인권에도 영향을 줄 수 있다는 전제하에 총남연구원 조직 내외부적으로 소통 실태를 우리 스스로 과학적인 방식으로 진단, 평가해본다. 인권영향평가 틀을 응용하여 소통 활성화를 위한 개선방안 도출, 지표 개발도 제안한다.”

향후 총남연구원에게 주어진 과제

☑️ 구성원 간 소통 활성화를 위한 복지 프로그램뿐만 아니라 연구과제 수행과정의 다양한 참여와 공유활동, 대인관계 소통증진 프로그램 등 운영 제안

☑️ 경영진 노력뿐만 아니라 구성원도 제3자 입장으로 관망하는 자세가 아닌 당사자로서, 상호 신뢰를 바탕으로, 적극적인 소통 노력을 기울였으면 함

V.

요약 및 결론

1. 총평
2. 개선방안



1. 개요

● 인권영향평가 개요



기관의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 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(2개 분야)를 구성, 이에 대한 기초자료 기획경영실로부터 취합, 분야별로 연구진이 심층 분석

● 인권영향평가 분석결과 및 개선방안(기본평가+특별평가)

기본평가



① 인권경영 체제의 구축 분야

결과

- 대부분 이행
- 실적 대비 보완사항 주관평가: 85%~ 90%

개선방안

- 어느 정도 완성단계에 있으나 구성원에게 전달하는 체계가 부족하여 향후 보완이 필요
- 체크리스트는 연구원 특성에 맞게 서울연구원 등과 같은 사례를 참고하여 전면 수정 필요



② 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야

결과

- 대부분 미이행
- 실적 대비 보완사항 주관평가: 대부분 0%

개선방안

- 전체적으로 자료가 부족하여 지표 점검이 불가하므로 협력업체 내부 인권보호 의무 이행 방안 필요
- 연구자들의 연구활동 과정에서 내외부 인권 보호 자각하는 과정 및 증진 방안 필요

특별평가

결과

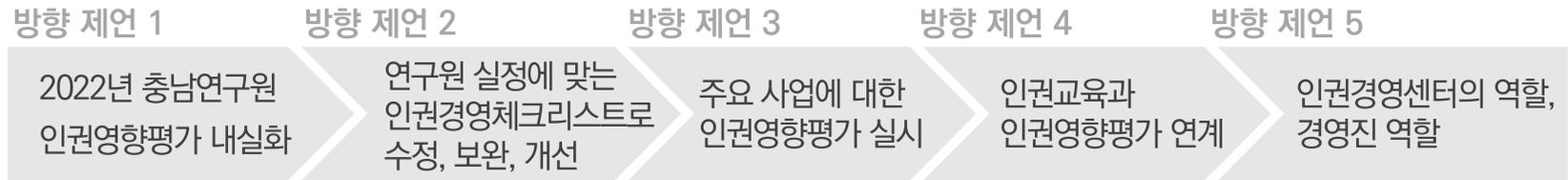
- 오프라인 소통채널 운영이 여전히 아쉬움

개선방안

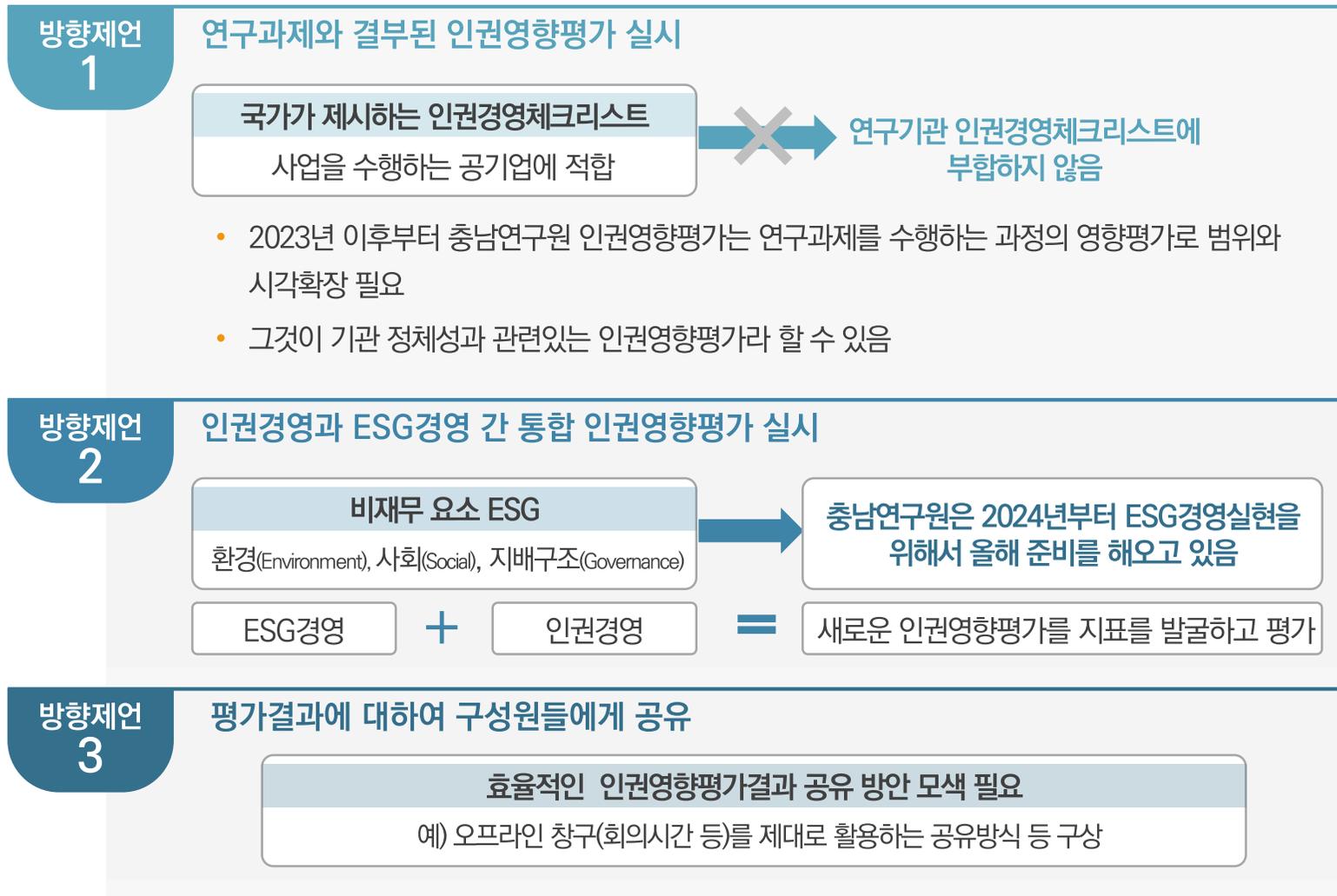
- ① 연구원 조직에 바라는 소통 활성화의 대표적인 예 : ‘주요 이슈를 중심으로 전 직원 분기별 전체회의 개최’ 등
- ② 구성원 스스로 실천할 대표적인 예는 ‘나의 연구과제 시작-진행-결과 전체 시스템에 투명한 공개’ 등

2. 방향제언

- (2021년 실적분) 2022년 인권영향평가 방향 제언에 대한 복기



- 2023년 이후의 방향 제언


방향제언 3

효율적인 인권영향평가결과 공유 방안 모색 필요

예) 오프라인 창구(회의시간 등)를 제대로 활용하는 공유방식 등 구상

2022년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구

**THANK
YOU**

H A P P Y

A row of five light-colored wooden blocks, each with a black letter, spelling out the word 'HAPPY'. The blocks are arranged in a line on a light surface. The background is filled with many more similar wooden blocks, some of which are out of focus, creating a sense of depth and texture.