

2023년 기관운영 인권영향평가 결과

1. 기관운영 인권영향평가 개요

□ 추진목적

- 연구원의 경영활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권 리스크를 사전에 파악하고 평가하여 연구원의 지속가능 발전을 도모하기 위함.

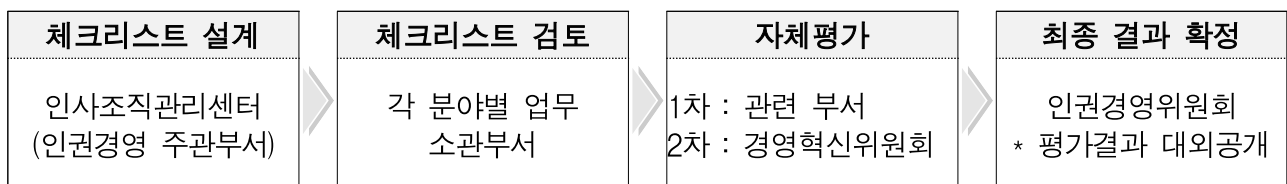
□ 평가원칙 : 공정성, 객관성, 투명성, 정보접근성 등을 평가의 기본원칙으로 함.

□ 평가기간 : 2023. 10. 30.(월)~11. 10.(금)

□ 평가방법

- 각 부서별로 인권영향평가 체크리스트에 따라 자체 평가결과 제출
- 인권영향평가TF(경영혁신위원회, 외부전문가 1인)에서 인권영향평가 체크리스트 각 지표별 추진 여부에 따라 부여한 점수를 확인하고, 항목별·종합적 결과 도출

□ 평가절차 및 시행주체



□ 인권영향평가위원

- 인권영향평가 TF 구성

- 위원장 : 조선주 부원장
- 위원

(당연직) 김은지 본부장, 정가원 본부장, 전기택 본부장, 박복순 본부장, 최유진 본부장,
이정미 본부장

(위촉직) 이민호 부연구위원, 이서현 연구원, 고동완 행정원, 국도은 행정원

(외부) 정경원 육아정책연구소 경영지원실장

□ 평가내용 및 평가기준

- 기관운영 : 공공기관 인권경영 매뉴얼 표준(안)으로 평가 11개 분야, 27개 항목, 109개 지표
- 주요사업 : 우리원에서 수행하는 주요 사업을 토대로 2개 항목, 11개 지표
- 각 지표별 추진실적의 평가기준 충족도 평가

구분	예	보완필요	아니오
점수	2점	1점	0점

- 1) 각 분야별 총점(모두 예로 평가되었을 경우의 점수)과 획득점수를 백분율로 계산
- 2) 분야별 총점을 평점으로 구분하여 등급을 적용

	매우우수	우수		보통		미흡		매우미흡	
구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
평균점수	90~100	80~90 미만	70~80 미만	60~70 미만	50~60 미만	40~50 미만	30~40 미만	20~30 미만	0~20 미만

※ 인권영향평가 체크리스트 점검회의를 통해 우리원에 관련 없는 항목은 삭제 및 조정하여 '정보없음'과 '해당없음' 응답을 삭제함.

2. 종합 평가결과

1) 점검결과 종합(집계표)

<기관운영>

○ 평가결과 : 99.54점/ 1등급(총 11개 분야, 27개 항목, 109개 지표)

항목	항목	총계	답변결과			환산점수 (등급)
			예	보완 필요	아니요	
1	인권경영 체제의 구축	25	25(50)			100 (1등급)
2	고용상의 비차별	10	10(20)			100 (1등급)
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	14(28)			100 (1등급)
4	강제 노동의 금지	8	8(16)			100 (1등급)
5	아동노동의 금지	3	3(6)			100 (1등급)
6	산업안전 보장	13	13(26)			100 (1등급)
7	책임 있는 공급망 관리	7	7(14)			100 (1등급)
8	현지주민의 인권 보호	3	3(6)			100 (1등급)
9	환경권 보장	4	4(8)			100 (1등급)
10	고객 인권 보호	10	9(18)	1(1)		100 (1등급)
11	직장 내 인권 보호	12	12(24)			100 (1등급)
합 계		109	108(216)	1(1)		99.54 (1등급)

< 주요사업 >

○ 평가결과 : 100점/ 1등급(총 2개 분야, 11개 항목)

항목	항목	답변결과			
		예 (2점)	보완 필요 (1점)	아니요 (0점)	점수 (등급)
1	연구과제선정 및 수행(7)	7(14)			100 (1등급)
2	연구결과의 활용(4)	4 (8)			100 (1등급)
합 계		11(22)			100 (1등급)

2) 평가결과 요약

<기관운영>

- 전년도 기관운영 인권영향평가 결과 및 인권경영위원회의 평가를 토대로, 관련 부서장 및 부서를 대상으로 체크리스트 설명회 및 점검 회의를 개최하고, 2023년 인권영향평가 체크리스트를 수정하고 수정된 체크리스트를 토대로 2023년 인권영향 평가를 실시함.
- 총 11개 분야 109개 지표 평가를 실시하였으며, 10개 분야에 대한 각 항목별 평가는 전부 100점으로 평가됨. 종합점수는 99.54점(1등급)으로 기관운영의 전반적인 인권리스크는 비교적 잘 관리되고 있음. 다만, ‘고객 인권 보호’ 지표중 고객정보의 수집 및 관리지침에 대해서는 고객의 개인정보 관리 강화와 개인정보처리방침의 홍보 등에 대한 관리가 필요한 것으로 평가됨.
- ‘인권경영 체계의 구축’, ‘고용상의 비차별’, ‘결사 및 단체교섭의 자유 보장’, ‘강제 노동의 금지’, ‘아동노동의 금지’, ‘산업안전 보장’, ‘책임있는 공급망 관리’, ‘현지주민의 인권 보호’, ‘환경권 보호’, ‘직장 내 인권보호’는 노동조합과의 상생적 협력 관계 유지와 직장내 갑질 예방 및 개인정보보호 활동을 통해 인권리스크가 잘 관리되는 항목임.

<주요사업>

- 주요사업의 2개 분야 11개 지표 평가는 종합점수 100점(1등급)으로 주요사업에 대한 전반적인 인권리스크는 잘 관리되고 있는 것으로 평가됨.
- 각 지표별 평가항목에 대해서 좀더 면밀한 검토를 통해 정합성을 높이는 추가적인 작업이 필요할 것으로 평가됨.

3) 조치 및 추진계획

- 점검결과 미흡한 지표에 대한 보완 조치 계획 수립 : 2023년 3/4분기
- 인권경영 추진을 위한 전사 교육 시행 : 2023년 4/4분기
 - 인권영향평가 실행 전 평가 참여자에 관한 별도 교육 선행
- 인권영향평가 실시 계획 수립 및 평가 실시 : 2023년 4/4분기

3. 분야별 세부 점검 현황

<기관운영>

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축 : 1등급 (100)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	인권존중 정책선언(5)	5(10)			100
2	인권영향평가 정기적 실시(3)	3 (6)			100
3	인권경영 제도화를 위한 필요한 조치(4)	4 (8)			100
4	인권경영 성과(7)	7(14)			100
5	구제절차 마련(6)	6(12)			100
합계(25)		25(50)			100

▶ 분야 2. 고용상의 비차별 : 1등급 (100)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	고용상 비차별(7)	7(14)			100
2	비정규직 근로자 비차별(3)	3 (6)			100
합계(10)		10(20)			100

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 : 1등급 (100)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	결사·단체교섭의 자유(4)	4(8)			100
2	노동조합 활동 불이익 처우 금지(5)	5(10)			100
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행(5)	5(10)			100
합계(14)		14(28)			100

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지 : 1등급 (100)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	강제노동 금지(8)	8(16)			100
합계(8)		8(16)			100

▶ 분야 5. 아동노동의 금지 : 1 등급 (100)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	연소자 고용 금지(3)	3(6)			100
합계(3)		3(6)			100

▶ 분야 6. 산업안전 보장 : 1등급 (100)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	사무실 안전(6)	6(12)			100
2	임산부 및 장애인 등 보호(4)	4 (8)			100
3	근로자 건강진단 및 지원(3)	3 (6)			100
합계(13)		13(26)			100

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리 : 1등급 (100)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	협력회사 등의 인권침해 예방(3)	3 (6)			100
2	보안담당직원에 의한 인권침해 방지(4)	4 (8)			100
합계(7)		7(14)			100

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호 : 1등급 (100)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	지역주민 인권의 존중·보호(1)	1(2)			100
2	지적재산권 보호(2)	2(4)			100
합계(3)		3(6)			100

▶ 분야 9. 환경권 보호 : 1등급 (100)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(2)	2(4)			100
2	비상계획 수립(2)	2(4)			100

합계(4)	4(8)			100
-------	------	--	--	-----

▶ 분야 10. 고객 인권 보호 : 1등급 (95)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	고객 보호를 위한 법령 준수(2)	2 (4)			100
2	제품결함시 조치(2)	2 (4)			100
3	고객 사생활 보호(6)	5(10)	1(1)		100
합계(10)		9(18)	1(1)		95

▶ 분야 11. 직장 내 인권보호 : 1등급 (100)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	직장 내 괴롭힘 방지(5)	5(10)			100
2	직장 내 성희롱 금지(4)	4(8)			100
3	장애인 근로자 보호(3)	3(6)			100
합계(12)		12(24)			100

<주요사업> : 1등급 (100)

연번	세부항목(지표개수)	응답개수(점수)			
		예 (2)	보완필요 (1)	아니요 (0)	점수 (백분율)
1	연구과제선정 및 수행(7)	7(14)			100 (1등급)
2	연구결과의 활용(4)	4 (8)			100 (1등급)
합계(11)		11(22)			100 (1등급)

4. 총평

<기관운영>

- 한국여성정책연구원은 기업의 인권 보호 및 존중 책임이 강조되는 시대적 흐름에 발맞추어 공공기관으로서 민간기업보다 높은 수준의 인권보호 및 존중의무를 실천하고자 2019년 인권경영을 선언하고 매년 인권영향평가를 실시하고 있음.
- 인권영향평가는 각 직급별, 부서별 인원을 안배하여 객관적이고 공정한 평가를 하고자 하였음.

- 종합적인 평가결과는 기관운영 99.54점(1등급)으로 기관운영에 있어 인권침해 여지를 최소화하고자 노력하는 것으로 평가되며, 주요사업도 100점(1등급)으로 인권침해 예방을 위한 제도적 기반이 적절하게 마련되어 있는 것으로 평가됨.
- ‘고객 인권 보호’ 항목 중 개선이 필요하다고 평가된 일부 지표에 대하여는 관련 지침의 보완 및 홍보 등에 대해 개선할 예정임.
- 전년도 인권영향평가 체크리스트에서 변경된 부분이 있어 전년과 동일 선상에서 비교할 수 없는 한계가 있으나, 환산점수로 100점을 획득한 항목이 12개 항목 중 전년도 9개 항목에서 당해연도는 11개 항목에 해당하여 기관운영에 대한 전반적인 과정에서 임직원 및 이해관계자의 인권침해 예방을 위한 각종 제도적 기반이 적절히 마련되어 있는 것으로 평가됨.
- 2023년은 인권영향평가를 실시한 지 5회째로 인권경영이 조직 내에서 안정적으로 정착하여 내실화하는 단계로 볼 수 있음. 연구원 사정에 맞게 수정된 체크리스트로 평가하였기에 국가인권위원회가 제시하는 절대적인 지표로 평가하였다고 할 수 없으며, 타기관 수준과의 비교도 불가하나, 체크리스트를 향후 동일하게 적용할 경우 매년의 결과를 토대로 당해연도 연구원의 수준 및 문제점 파악이 용이할 것으로 보임.

〈주요사업〉

- 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트를 지표분야와 내용을 확대하여 심도있는 평가가 될 수 있도록 개선하였으며 주요사업에 대한 연구과제선정 및 수행, 연구결과의 활용에 대한 지표내용을 선정하여 2022년부터 인권영향평가를 실시하였음.
- 인권영향평가 결과를 토대로 향후에도 인권침해 행위에 대한 사전 예방적 차원의 제도적 보완과 지속적인 모니터링을 실시하여 고객 및 이해관계자에 대한 인권침해가 발생하지 않도록 노력할 것임.

붙임 : 2023년 인권영향평가 체크리스트 1부.



기관운영 및 주요사업 인권영향평가 체크리스트 결과

○ 기관운영 인권영향평가 체크리스트

〈 종합통계표 〉

	분야	답변결과			
		예 (2점)	보완 필요 (1점)	아니요 (0점)	점수 (등급)
1	인권경영 체제의 구축	25(50)			100 (1등급)
2	고용상의 비차별	10(20)			100 (1등급)
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14(28)			100 (1등급)
4	강제 노동의 금지	8(16)			100 (1등급)
5	아동노동의 금지	3(6)			100 (1등급)
6	산업안전 보장	13(26)			100 (1등급)
7	책임 있는 공급망 관리	7(14)			100 (1등급)
8	현지주민의 인권 보호	3(6)			100 (1등급)
9	환경권 보호	4(8)			100 (1등급)
10	고객 인권 보호	9(18)	1(1)		95 (1등급)
11	직장 내 인권보호	12(24)			100 (1등급)
합 계		108(216)	1(1)		99.54 (1등급)

〈 세부 평가 지표 〉

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표		답변결과			해당부 서
			예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
1. 인권 존중 정책 선언	1	연구원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	2			인사조 직관리 센터
	2	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	2			
	3	연구원의 인권정책선언은 연구원 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	2			
	4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	2			
	5	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	2			
소 계			5(10)			
2. 인권 영향 평가 정기 적 실시	1	연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	2			인사조 직관리 센터
	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	2			
	3	인권영향평가 실행 시 연구원 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	2			
소 계			3(6)			
3. 인권 경영 제도 화 를 위한 필요 조치	1	연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	2			인사조 직관리 센터
	2	연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	2			
	3	연구원은 인권준수 감시장치를 마련했다.	2			
	4	연구원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	2			
소 계			4(8)			
4. 인권 경영 성과	1	연구원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	2			인사조 직관리 센터
	2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	2			
	3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	2			

항목	지표	답변결과			해당부 서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
	4 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	2			
	5 보고는 연구원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	2			
	6 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	2			
	7 보고내용에 대한 검증을 거친다.	2			
	소 계	7(14)			
5. 구제 절차 마련	1 연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	2			감사실
	2 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	2			
	3 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	2			
	4 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	2			
	5 피해자가 연구원 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	2			
	6 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	2			
	소 계	6(12)			
	합 계	25(50)			

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표	답변결과			해당부 서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
1. 고용 상 비차 별	1 연구원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	2			인사조 직관리 센터
	2 연구원은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	2			
	3 연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	2			
	4 연구원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	2			
	5 연구원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	2			

항목	지표	답변결과			해당부 서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
	6	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	2		
	7	연구원은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	2		
	소 계		7(14)		
2.	1	연구원은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	2		인사조 직관리 센터
비정 규직	2	연구원은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	2		
근로 자	3	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	2		
비차 별	소 계		3(6)		
	합 계		10(20)		

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표	답변결과			해당부 서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
1.	1	연구원은 노동조합의 설립을 허용한다.	2		인사조 직관리 센터
결사· 단체 교섭 의 자유	2	연구원은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	2		
	3	연구원은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	2		
	4	연구원은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다.	2		
	소 계		4(8)		
2.	1	근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	2		인사조 직관리 센터
노동 조합 활동 불이 익	2	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	2		
	3	근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	2		

항목	지표	답변결과			해당부 서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
처우 금지	4 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	2			
	5 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	2			
소 계		5(10)			
3. 단체 교섭 보장 및 성실 한 이행	1 연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	2			인사조 직관리 센터
	2 연구원은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	2			
	3 연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	2			
	4 연구원은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사대표가 참여하여 협상한다.	2			
	5 연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	2			
소 계		5(10)			
합 계		14(28)			

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목	지표	답변결과			해당부 서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
1. 강제 노동 금지	1 연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	2			인사조 직관리 센터
	2 연구원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	2			
	3 연구원은 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	2			
	4 연구원은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	2			

	5	연구원은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	2			
	6	연구원은 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	2			
	7	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 사무실을 떠날 수 있다.	2			
	8	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 연구원은 그만둘 수 있다.	2			
소 계			8(16)			
합 계			8(16)			

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항목	지표	답변결과			해당부서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
1. 연소자 고용 금지	1	연구원은 18세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	2		인사조직관리센터
	2	연구원은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	2		
	3	연구원은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증 명서의 확실성을 검토한다.	2		
소 계			3(6)		
합 계			3(6)		

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목	지표	답변결과			해당부서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
1. 사무실 안전	1	연구원은 사무실의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	2		시설총무센터
	2	연구원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.	2		
	3	연구원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	2		
	4	연구원은 사무실의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	2		

	5	연구원은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 근로환경을 조성하기 위해 노력한다	2			
	6	사무실의 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	2			
	소 계		6(12)			
2. 임산부 및 장애인 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	2			인사조직관리 센터
	2	연구원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	2			
	3	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	2			
	4	장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	2			인사조직관리 센터/시설총무센터
	소 계		4(8)			
3. 근로자 건강진단 및 지원	1	연구원은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	2			시설총무센터
	2	연구원은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	2			인사조직관리 센터
	3	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	2			
	소 계		3(6)			
	합 계		13(26)			

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표	답변결과			해당부서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
1. 협력회사	1	연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	2		재무회계센터
	2	연구원은 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에	2		시설총

등의 인권 침해 예방		관한 내용을 서면으로 요구한다.				무센터/ 재무회 계센터 시설총 무센터
	3	연구원은 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구한다.	2			
	소 계		3(6)			
2. 보안 담당 직원 에 의한 인권 침해 방지	1	연구원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발 생하지 않도록 각별히 유의한다.	2			시설총 무센터
	2	연구원의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	2			
	3	연구원은 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구 한다.	2			
	4	연구원은 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호 준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.	2			
	소 계		4(8)		2(0)	
	합 계		7(14)		2(0)	

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항목	지표	답변결과			해당부 서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
1. 지역 주민 인권 의 존중· 보호	1	관련 법령에서 회사활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	2		시설총 무센터
	소 계		1(2)		
2. 지적 재산 권 보호	1	연구원은 타인의 지식을 이용할 때 지적재산권 등 저작권을 충분히 보호한다.	2		연구평 가센터
	2	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명 을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	2		
	소 계		2(4)		
	합 계		3(6)		

▶ 분야 9. 환경권 보호

항목	지표	답변결과	해당부
----	----	------	-----

			예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	서
1. 환경문 제에 대한 예방 적 접근 의 원칙	1	환경오염 사고에 대비하기 위하여 주기적인 안전점검을 수행하며, 환경(대기)오염 피해를 감소하기 위하여 환경보호정책을 시행한다.	2			시설총 무센터
	2	대규모 환경오염피해를 대비하여 시설물 배상보험에 가입하였다.	2			
소 계			2(4)			
2. 비상 계획 수립	1	연구원은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련(소방훈련)을 정기적으로 실시한다.	2			시설총 무센터
	2	연구원은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 비상연락체계를 구축하였다.	2			
소 계			2(4)			
합 계			4(8)			

▶ 분야 10. 고객 인권 보호

항목	지표	답변결과			해당부 서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
1. 고객 보호 를 위한 법령 준수	1	통계법 제33조에 따라 통계 작성을 위해 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용하지 않는다.	2		전 부서
	2	연구/사업수행과정에서 본인의 의사에 반하는 조사는 실시하지 않으며, 관련 민원이 발생했을 경우 적절히 대응한다.	2		전 부서
소 계			2(4)		
2. 제품 결함 시 조치	1	연구원은 산출물에 결함이 발생한 경우 고객들에게 해당사항을 고지하고, 산출물을 조속히 바로잡는다.	2		전 부서
	2	산출물의 결함으로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	2		전 부서

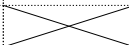
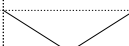
소 계			2(4)			
3. 고객 사생활 보호	1	연구원은 고객의 사생활을 존중하고, 연구원이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	2			전 부서
	2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다,	2	1		전 부서
	3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.				전 부서
	4	고객정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	2			전 부서
	5	고객정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	2			전 부서
	6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	2			전 부서
소 계			5(10)	1(1)		
합 계			9(18)	1(1)		

▶ 분야 11. 직장 내 인권보호

항목	지표	답변결과			해당부 서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
1. 직장 내 괴롭 힘 방지	1	연구원은 발생 가능한 직장 내 괴롭힘 유형에 대해 정의하고 있다.	2		인사조 직관리 센터
	2	연구원은 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 충분한 교육을 실시하고 있다.	2		
	3	연구원은 직장 내 괴롭힘 고충접수의 다양한 신고채널을 운영하고 있으며, 모든 직원이 사용하기에 용이하다.	2		
	4	연구원은 조롱, 언어폭력, 위협 또는 굴욕적 행동 요구, 왕따, 부당한 업무강요 등 괴롭힘이 발생한 경우, 신속한 구제절차를 실행한다.	2		
	5	연구원은 직장 내 괴롭힘 발생여부를 모니터링 하기 위해 설문과 면담 등의 정기적인 실태조사를 실시하고 있다.	2		
소 계		5(10)			
2. 직장 내 성희 롱 금지	1	연구원은 직장 내 성희롱 예방 및 대응 매뉴얼을 마련하고 있다.	2		인사조 직관리 센터
	2	연구원은 직장 내 성희롱 발생시, 제보자 또는 피해자의 신분과 비밀을 철저히 보장한다.	2		
	3	연구원은 직장 내 성희롱 상담사와 조사자의 전문성 확보를 위하여 교육을 실시한다.	2		
	4	연구원은 직장 내 성희롱 발생시, 피해자를 보호하는 조치(전문상담, 치료지원, 휴가부여 등)	2		

		를 신속히 실시하고, 피해자 요구사항을 적극 반영한다.				
소 계			4(8)			
3. 장애 근로 자 보호 방 지	1	연구원은 장애를 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 노력한다.	2			인사조 직관리 센터
	2	연구원은 장애인근로자에 대한 인식개선 교육을 충분히 실시한다.	2			
	3	연구원은 장애인근로자 의무고용 비율을 준수하고, 장애인근로자 고용을 위하여 노력한다.	2			
소 계			3(6)			
합 계			12(24)			

○ 주요사업 인권영향평가 체크리스트

항목	지표	답변결과			해당부 서
		예 (2)	보완 필요 (1)	아니요 (0)	
연구 과제 선정 및 수행	1 연구원과 위탁기관(자)과의 계약은 적법한 절차에 의거하여 이루어지고 있다.	2			연구부 서
	2 연구에 참여하는 외부참여자에게 관련 규정 등에 근거하여 비용지급, 계약 등을 이행한다.	2			
	3 연구원은 연구 수행과정에서의 외부 검토의견에 대한 피드백을 잘 이행하고 있다.	2			
	4 연구과제를 제안한 외부 의견을 적정한 절차를 거쳐 수렴하고 있다.	2			
	5 연구자의 표절, 중복게재 등에 대한 연구윤리규정 준수여부를 점검하고 있다.	2			
	6 연구내용에 인권을 침해하거나 (성)차별적 표현이 포함되지 않도록 노력하고 있다.	2			
	7 외부연구자가 연구에 참여할 경우 저자표기 등 정당한 권리를 보장하고 있다.	2			
소 계		7(14)			
연구 결과 의 활용	1 연구원은 연구결과를 국민에게도 전달될 수 있도록 공개하고 있다.	2			연구부 서
	2 연구원은 연구결과 확산시 홈페이지 게시, 보도자료 배포 등을 통해 소외되는 계층이 없도록 노력하고 있다.	2			
	3 연구원은 연구결과의 정책반영도를 높여 국민의 삶과 인권에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 노력하고 있다.	2			
	4 연구원은 외부 이용자(기관)가 요청하는 자료를 정당한 절차에 따라 제공하고 있으며 자료 제공시 외부이용자(기관)가 불편사항이 없도록 노력하고 있다.	2			
소 계		4(8)			
합 계		11(22)			