
2021년도 KRISS 인권경영 및 갑질근절 추진계획

2021. 6.

한국표준과학연구원

목 차

1. 추진 개요	1
2. 추진전략 및 계획	2
3. 인권경영 및 갑질근절 체계 구축	4
4. 인권영향평가 실시	6
5. 임직원 교육 및 인식개선	9
6. 피해신고 및 구제제도	11
붙임. 인권경영 현장	14

1

추진 개요

□ 추진 배경

- 국가인권위원회 공공기관 대상 ‘인권경영 매뉴얼’ 적용 권고 (‘18.11.)
- 「공공분야 갑질근절 가이드라인」 발표 및 공공기관 도입 추진 (‘19.02. 관계부처 합동)

- 전세계적으로 기업의 ESG 경영* 및 인권보호에 대한 요구 증대

* ESG 경영: 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance) 등 기업의 사회적 책임 및 지속 가능한 발전을 강조하는 경영 방식

□ 추진 목적

- 임직원 및 모든 이해관계자의 인권보호 및 존중의무 이행
- 업무 추진 과정에서 발생할 수 있는 인권침해 문제의 사전 예방
- 불공정한 갑질 관행을 근절하고 상호 존중하는 사회적 풍토 조성
- 과거 이원화되어 있던 인권경영과 갑질근절 추진체계를 통합하여 보다 효율적이고 체계적인 시스템을 구축하고자 함

□ 추진 경과

시기	구분	추진 내용
2018.11.	인권경영	공공기관 인권경영 이행계획서 제출
2018.11.	갑질근절	공공기관 갑질근절 추진계획서 제출
2019.04.	인권경영	인권경영 이행지침 제정
2019.05.	인권경영	인권경영위원회 구성 및 제1차 위원회 개최
2019.08.	인권경영	인권영향평가 지표개발 및 2019년 평가 실시
2020.12.	인권경영	KRISS 인권경영 헌장 제정 및 공표
2020.12.	인권경영	2020년 인권영향평가 실시 및 결과 공표
2020.12.	갑질근절	갑질예방 교육이수를 통한 임직원 인식개선
2021.02.	인권경영	인권침해 행위 신고창구 신설

2

추진전략 및 계획



□ 주요 사업유형 및 이해관계자

사업유형	주요 이해관계자
연구과제 수행	(외부) 정부부처 등 연구과제 위탁한 기관 (내부) 연구 및 지원 업무 수행 직원
측정서비스 (교정, 시험, CRM 등)	(외부) 측정서비스를 직·간접적으로 제공받는 고객 (내부) 연구 및 지원 업무 수행 직원
정밀측정교육훈련	(외부) 측정교육훈련 수강생 (내부) 원내교육 수강대상 직원
기술이전 및 사업화	(외부) 측정서비스를 직·간접적으로 제공받는 고객 (내부) 연구 및 지원 업무 수행 직원
중소기업 지원사업	(외부) 지원 대상 중소기업 (내부) 연구 및 지원 업무 수행 직원
연구시설·장비 구축(구매)	(외부) 구매 및 용역과 직·간접적으로 연관된 업체 (내부) 구매 요구부서 및 담당부서 직원

□ 과제별 추진계획

구 분	2021											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
인권경영 및 갑질근절 체계 구축												
인권경영 및 갑질근절 추진계획 수립					■	■						
인권경영위원회 개최						■		■				■
규정 및 제도 정비										■	■	■
인권경영 내·외부 확산	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
인권영향평가 실시(기관경영 및 주요사업)												
인권영향평가 계획 수립					■	■						
지표설정 및 체크리스트 교육						■						
인권영향평가 실시						■	■	■				
인권영향평가 결과 보고								■				
인권영향평가 후속조치								■	■	■	■	■
임직원 교육 및 인식개선												
인권경영 담당자 교육				■	■							
주요 실무자 대상 인권경영 교육						■						
임직원 대상 인권 및 갑질근절 교육										■	■	
상호 존중의 날 지정 운영							■	■	■	■	■	■
인트라넷 게시판을 활용한 인식개선	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
피해신고 및 구제제도												
피해신고 및 구제제도 정비 및 홍보		■	■	■						■	■	■

※ 기관 사정에 따라 추진일정은 일부 변동 가능

3

인권경영 및 갑질근절 체계 구축

□ 인권경영 주관부서

- (책임자/담당자) 기획실장 김OO / 기획실 서OO (*'21.03.01.부 담당자 변경)

□ 인권경영위원회 구성 및 기능

- (기능) 인권경영 계획, 인권영향평가, 인권실태조사, 인권침해사건 심의 등 인권경영 전반에 대한 의사결정 수행
- (구성) 위원장(부위원장) 1인을 포함한 13인 이내의 내·외부 위원
 - 임직원, 노동조합, 인권 전문가 등 원내·외 이해관계자 포함
- (변동사항) 임기 만료되는 위원 3명에 대하여 1회 연임하고자 함.
 - 임기 '21.04.30.에서 '23.04.30.로 연장됨.

※ 「인권경영 이행지침」에 따라 위원의 임기는 2년이며 1회에 한하여 연임할 수 있음.

구분	소속	직위	성명	임명일	임기	비고
위원장			이OO	'20.12.03.	'22.12.02.	-
내부 위원 (4명)			권OO	'20.12.03.	'22.12.02.	-
			김OO (연임)	'19.05.01.	'21.04.30. →'23.04.30.	노사협의회 추천
			박OO (연임)	'19.05.01.	'21.04.30. →'23.04.30.	노조추천 (바른노조)
			이OO	'20.12.03.	'22.12.02.	노조추천 (표준지부)
외부 위원 (6명)	한국기계연구원		박OO	'20.12.03.	'22.12.02.	유관기관
	한국화학연구원		최OO	'20.12.03.	'22.12.02.	유관기관
	한국원자력연구원		이OO	'20.12.03.	'22.12.02.	유관기관
	중원노무법인		문OO (연임)	'19.05.01.	'21.04.30. →'23.04.30.	인권 전문가
	코리아인스트루먼트		유OO	'20.12.03.	'22.12.02.	협력업체
	LG화학 CTO 기반기술센터		최OO	'20.12.03.	'22.12.02.	지역주민
간사	기획실		김OO	'20.12.03.	-	주관부서장

[인권경영 이행지침]

제20조(설치 및 기능) 연구원은 인권경영의 효율적 추진을 위한 의사결정 기구로서 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결 할 수 있다.

1. 인권경영 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권경영 추진에 관한 중요 정책의 결정
3. 인권 개선을 위한 권고에 관한 사항
4. 인권영향평가 및 인권실태조사의 실시에 관한 사항
5. 인권침해사건의 심의 및 결정에 관한 사항
6. 그 밖에 위원장이 인권 보호 및 증진을 위하여 심의가 필요하다고 인정하는 사항

제21조(구성) ① 위원회는 다음 각 호와 같이 위원장 1인을 포함한 13인 이내의 위원으로 구성한다.

1. 위원장은 부원장으로 한다.
2. 내부위원은 본부(부)장, 연구소장, 노동조합에서 추천한 자, 일반직원 등으로 구성할 수 있다.
3. 외부위원은 인권 관련 지식과 경험, 관심도가 큰 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자로 구성할 수 있다.
 - 가. 대학교수, 변호사, 노무사, 유관기관 직원 등 인권전문가
 - 나. 이해관계자를 대표할 수 있는 자

② 내부위원 및 외부위원의 임기는 2년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

③ 위원회의 사무에 관한 사항을 처리하기 위하여 주관부서의 장을 간사로 둔다.

④ 자문을 위해 필요한 경우, 위원회에 외부 전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다.

□ 규정 및 제도 정비

- 여러 부서에서 운영하고 있는 인권경영 관련 원내 규정 및 제도에 대한 현황조사를 바탕으로 부서별 업무조정, 규정 개정 등 제도 체계화 추진
- 부서별 인권경영 관련 업무

부서	인권경영 관련 업무
기획실	- 인권경영 및 갑질근절 업무 주관부서
인적자원실	- 고용 및 인사 업무 담당부서 - 고충처리제도 운영 및 직장 내 괴롭힘 관련 업무 - 4대폭력 예방, 장애인 인식 개선 등 법정교육 운영
감사부	- 윤리경영 및 청렴 업무 담당부서
총무복지실	- 노동조합 및 노사협의회 관련 업무 담당부서
안전보안실	- 산업안전 및 보건 업무 담당부서 - 생명윤리심의위원회 등 윤리 관련 위원회 운영

□ 인권경영 내·외부 확산

- 인권경영 현장, 인권경영 이행지침, 인권영향평가 등 인권경영 추진 성과 및 정책을 기관 홈페이지 및 인트라넷 게시판에 지속 공개 예정

4

인권영향평가 실시

□ 인권영향평가 실시 개요

- (목적) 기관 경영 및 사업 활동에서 발생할 수 있는 인권리스크를 평가하고 보완필요사항을 도출하여 인권보호를 증진하기 위함.
- (대상) 기관운영 분야와 주요사업 분야로 분류하여 평가함.
 - 기관운영: 인권경영 체계, 고용, 노동권 등 포괄적 기업활동
 - 주요사업: 기관의 대표사업 중 이해관계자에게 영향력이 큰 사업
- (절차) 「공공기관 인권경영 매뉴얼」의 항목을 기관에 맞게 고도화하여 체크리스트(지표)를 개발하여 평가 추진

<인권영향평가 실시 단계>

1단계	2단계	3단계	4단계	5단계
인권영향평가 체크리스트 확정	체크리스트별 근거자료 수집	인권경영 주관부서 검토	인권영향평가 실시	인권경영 위원회 심의·의결

□ 인권영향평가 결과 및 계획

년도	수행 기간	기관운영		주요사업			계	
		지표	보완 필요	분야	지표	보완 필요	지표	보완 필요
2019년	4월~8월	98	8	측정표준 서비스	12	0	110	8
2020년	9월~11월	121	2	연구개발 사업	13	1	134	3
2021년 (계획)	6월~8월	127	-	기술이전	14	-	141	-

- '19년 인권영향평가 최초 도입 이후 연 1회 평가를 추진하고 있으며, 매년 지표를 고도화하여 업무별 인권리스크를 파악하고 있음.
- '19~'20년 인권영향평가를 통해 도출된 보완필요사항은 총 11건이며, 10건이 개선완료 되었고, 1건은 개선계획 수립하여 추진하고 있음.

2019년도 인권영향평가 실시 결과

● 기관운영 분야

분야	지표 수	진단결과(지표 수 기준)				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
인권경영 체제의 구축	28	20	8	-	-	-
고용상의 비차별	14	14	-	-	-	-
결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	14	-	-	-	-
강제 노동의 금지	5	5	-	-	-	-
산업안전 보장	17	17	-	-	-	-
책임 있는 공급망 관리	6	3	-	-	1	2
인권 보호	1	1	-	-	-	-
환경권 보장	3	3	-	-	-	-
고객 인권 보호	10	9	-	-	-	1
합 계	98	86	8	0	1	3

● 주요사업(측정표준서비스) 분야

분야	지표 수	진단결과(지표 수 기준)				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
접수단계	5	5	-	-	-	-
교정 및 시험단계	5	5	-	-	-	-
사후관리 단계	2	2	-	-	-	-
합 계	12	12	0	0	0	0

2020년도 인권영향평가 실시 결과

● 기관운영 분야

분야	지표 수	진단결과(지표 수 기준)				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
인권경영 체제의 구축	28	26	2	-	-	-
고용상의 비차별	16	16	-	-	-	-
결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	14	-	-	-	-
강제 노동의 금지	4	4	-	-	-	-
산업안전 보장	18	18	-	-	-	-
책임 있는 공급망 관리	5	2	-	-	-	3
환경권 보장	12	12	-	-	-	-
고객 인권 보호	14	13	-	-	-	1
근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	10	10	-	-	-	-
합 계	121	115	2	0	0	4

● 주요사업(연구개발사업) 분야

분야	지표 수	진단결과(지표 수 기준)				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
사업발주	4	4	-	-	-	-
과제선정	2	2	-	-	-	-
관리 및 연구윤리	5	4	1	-	-	-
연구보안	2	2	-	-	-	-
합 계	13	12	1	0	0	0

개선계획 및 개선결과

● 2020년도 인권영향평가 실시 결과

분야	개선 의견	개선 계획	
[기관운영] 인권경영 체제의 구축	기관 홈페이지에 공개하여 누구나 기관의 인권경영 추진내용에 대한 접근을 보장해야 함	'21년 2월 완료	내·외부 이해관계자 등이 자유롭게 접근·확인할 수 있도록 인권경영 추진결과를 기관 홈페이지에 공지
	기관 홈페이지 또는 외부 온라인 접수가 가능하도록 구제절차 접수 창구를 마련해야 함 (ex, 레드취슬 활용 등)	'21년 3월 완료	연구원 홈페이지에 내·외부 이해관 계자가 이용할 수 있는 인권침해 신고메뉴 신설 (홍보실 협조)
[주요사업] 관리 및 연구윤리	수탁기관의 사업수행 및 사업비 집행을 도울 수 있도록 사전에 안내자료 배포 및 교육이 병행 되어야 함	'21년 7월 예정	'21년 주요사업 위탁연구과제 추진 시 주요사업 정산 회계법인 기준에 근거한 연구비 집행기준 배포 - 혁신법 규정집 배포 ('21.04.) - 혁신법 근거한 연구비 집행기준 마련 중 ('21.07. 예정)
		'21년 7월 예정	위탁연구기관 사업비 집행의 적절성 확보를 위하여 온라인 비대면 교육 실시
		'21년 7월 예정	2022년에는 국가연구개발혁신법 제정에 따른 변경된 연구사업 수행 및 연구비 집행기준 배포 - 혁신법 근거한 연구비 집행기준 마련 중 ('21.07. 예정)

□ 인권경영실태조사

2020년도 인권경영실태조사

● 조사개요

설문대상	한국표준과학연구원 임직원	조사기간	2020.10.13.~10.16. (4일간)
조사규모	71명 [신뢰구간: (90±9) %p]	조사방법	온라인 설문(모바일)

● 조사결과 및 제언

- 기관의 인권경영에 대한 임직원의 인지수준이 62 % (전년대비 △2.8 %)로 나타났으므로 **인권경영에 대한 지속적인 교육 및 인권인식 향상을 위한 내재화 활동**이 필요함.
- 인권침해 구제제도에 대하여 임직원의 64.8 %만이 알고 있다고 답변하였으므로 **인권 침해 구제제도에 대한 지속적인 홍보**가 필요함.
- 타 직원이 인권침해를 당하는 것을 목격했다고 응답한 비율은 경영/행정 부서가 타 부서에 비해 높게 나타났으며, 차별 요인에 대한 응답 중에 **직군(연구직/행정직)에 의한 차별적 행위**가 있다고 응답한 비율이 18.7 %로 가장 높게 나타남.
- 기관 인권수준 향상 방안으로 '**임직원 상호 간에 존중하는 조직문화 개선**'(23.7 %), '**내·외부 이해관계자에 대한 실질적·잠재적 인권 침해 리스크 파악**'(16.2 %) 순으로 응답하였음.

□ 인권교육 강화

대상	교육명	시간	교육시기	교육방식	주관부서
인권경영 담당자	국가인권위원회 「기업과 인권 직무기초과정」 사전학습	4H	4~5월	온라인	기획실
	국가인권위원회 「기업과 인권 직무기초과정」	14H	5월	집합교육	기획실
주요 실무자	인권경영의 이해	2H	6월	집합교육	기획실
전 직원	인권경영 및 갑질예방 교육	2H	10~11월	집합교육	기획실
	부패방지/청렴교육	2H 이상	연중 수시	온라인, 집합교육	감사부
	4대 폭력예방 통합교육 (성희롱·성매매·성폭력·가정폭력)	2H	5~11월	온라인	인적자원실
	직장 내 장애인 인식 개선 교육	2H	5~11월	온라인	인적자원실
	아동학대 예방교육	2H	5~11월	온라인	인적자원실

※ 기관 사정에 따라 교육시기 및 방식은 일부 변동 가능

- (인권경영 담당자) 인사이동에 따라 신규 담당자 대상 직무교육을 실시하여 인권경영의 체계적 추진을 위한 직무수행 역량 제고
- (주요 실무자) 업무 특성상 내·외부 고객 및 주요 이해관계자와 접점이 있는 부서 실무자를 대상으로 인권경영의 개념 및 중요성에 대한 인식을 제고하고 실무별 인권침해 예방을 위한 교육 추진
- (전 직원) 인권 감수성을 증진시키고 인권 존중의 건전한 조직문화를 정착하기 위하여 전 직원 대상 교육 강화

- 기시행하고 있던 법정교육과 연계하여 교육 프로그램 체계화

※ 코로나-19 팬데믹으로 인해 집합교육 대신 온라인 교육으로 대체하고 있음.

- (만족도 조사 및 개선) 인권교육 만족도조사를 통해 개선사항을 도출하여 차년도 계획 수립 시 반영 예정

□ 상호 존중의 날 지정 운영

- ‘구성원 모두가 동등하게 상호 존중하고 배려한다(1=1)’ 는 의미로 7월부터 매월 11일을 상호 존중의 날로 지정하여 원내 캠페인 운영
 - ※ 「과학기술정보통신부 갑질 근절 종합대책 추진계획」(’21.03.)의 세부 방안과 연계
- 회사동료 간에 수평적 관계 형성을 위해 (1) 상호 존댓말 쓰기, (2) 웃으며 인사하기, (3) 칭찬 주고받기 등 배려와 존중 문화 확산

□ 인트라넷 게시판을 활용한 인식개선

- 매월 1회 인트라넷 게시판을 통해 갑질, 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 인권침해 예방을 위한 자료를 공유하여 임직원 인식개선 활동 지속
 - 카드뉴스, 유튜브, 웹툰 등 다양한 시각화 자료를 활용하여 직원들의 주의를 환기시키고 인권존중의 중요성을 강조하고자 함.
 - 갑질, 성희롱 등에 대한 자가진단 자료를 게시하여 임직원 스스로 인식 및 행동을 점검해볼 수 있는 계기를 제공하고자 함.

□ 피해신고 및 구제제도 운영 현황

- (클린신고센터) 기관 홈페이지를 통해 부패행위, 갑질행위, 인권 침해행위 등에 대한 신고를 접수하여 처리하고 있음.

클린신고센터

기타

클린신고센터

클린신고센터

하나

클린신고센터는 KRISS 윤리경영 정착을 위해 부패행위, 부당행위, 갑질행위, 인권침해행위, 공익신고 및 기타 불합리한 사항을 도출하기 위하여 KRISS 임직원은 물론 연구원 관련 외부인들의 의견을 수렴하는 제도입니다.

둘

신고내용은 행동강령책임자 및 인권경영 주관 부서장의 관리 하에 신고자의 개인정보(성명, 이메일, 휴대전화 등)에 대하여 철저한 비밀을 보장하며, 개인정보 누출자는 관련 법령에 따라 처벌을 받게 됩니다.

셋

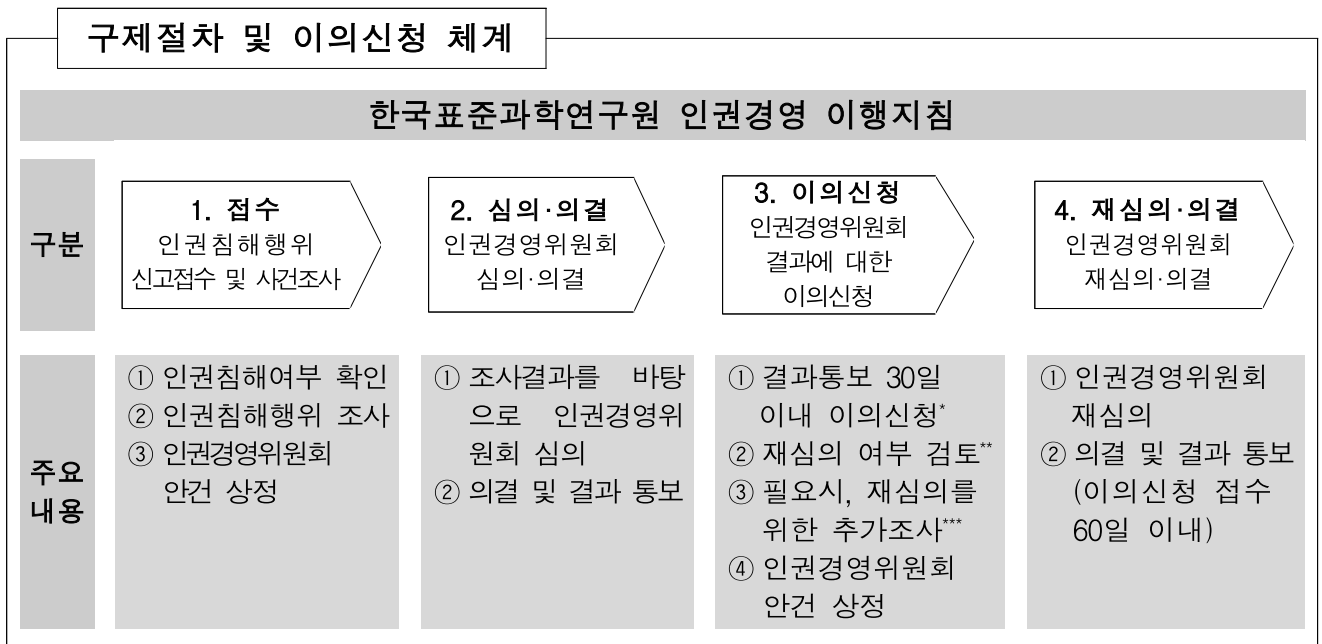
클린신고는 반드시 실명으로 신고하는 것을 원칙으로 하며, 신고자에게는 다음과 같은 안내문을 고지합니다. 아래 내용을 확인 후 신고하여 주시기 바랍니다.

부패신고자 보호·보상제도 운영 안내문 보기

공익신고자 보호·보상제도 운영 안내문 보기

신고 하기

- (인권침해 구제절차) 클린신고센터 등을 통해 인권침해행위 신고 접수 시 인권침해행위에 대한 조사 및 구제절차 이행함.



* '인권경영 이행지침' [붙임 서식] 이의신청서 활용, 서면 신청

** 인권경영위원회 위원장은 재심의 필요성이 현저히 낮다고 인정하는 경우 이의신청 각하 가능

*** 이의신청자의 이의신청 요지를 당사자에게 전달 가능(당사자의 추가 진술권리 제공)

- (고충상담창구) 고충에 대한 상담조언 및 고충의 접수, 사건 조사 및 처리, 재발방지 대책 수립 및 이행, 성희롱·성폭행 등 예방업무 수행.

구 분		소 속 / 성 명
고충처리위원	연구원 측	김OO
	근로자 측	김OO
성희롱 고충상담원	남성	김OO
	여성	이OO

○ (직장 내 괴롭힘 처리)

처리절차	주체(담당)	주요내용	
신 고	신고인	- 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 담당자에게 신고 가능	
↓			
접 수	담당자	- 신고 등 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 사건 접수	
↓			
상 담	상담원	- 대면 상담 - 신고인이 제3자인 경우 신고인 상담 후 당사자 상담 - 직장 내 괴롭힘에 관한 구제방법 및 연구원 내 처리절차 설명, 당사자의 사건 처리방향에 대한 의견 청취 - 신고인 또는 당사자 등에게도 상담 내용에 대한 비밀유지 의무 고지	
↓		상담 결과, 경미한 사안으로 판단될 경우	상담 결과, 중대한 사안으로 판단될 경우
		당사자 간 조정이 가능한 경우	당사자 간 조정이 가능하지 않은 경우
↓			
조 사	조사위원회*	정식 조사	
↓			
조 치	원장 (상담원)	- 합의 도출 → 합의서 서명 → 원장 보고 → 사건 종결 ☞ 관련 서류 비공개 처리	
	원장 (조사위원회)	- 정식 조사결과 보고서** 작성 → 원장 보고 → 원장의 행위자에 대한 조치 *** → 사건 종결	

* (이의신청) 조사위원회의 조사 결과는 징계 등 처분 요구가 아닌 직장 내 괴롭힘 인정 여부이므로 이의 신청 대상이 아님(징계위원회 또는 인사위원회의 처분에 대한 이의신청 가능)

** (정식 조사결과 보고서 내용)

1. 사건의 경위
2. 피해자, 행위자 인적사항 및 당사자 간 관계
3. 직장 내 괴롭힘 행위의 반복성 또는 지속성 여부
4. 직장 내 괴롭힘 행위로 인한 피해자의 피해 정도
5. 행위자에 대한 조치와 관련한 피해자의 의견
6. 직접증거 및 정황증거
7. 기타 조사위원회의 의견(직장 내 괴롭힘 여부, 괴롭힘의 경중 및 적절한 제재 수준 등)

*** (원장의 행위자에 대한 조치) 원장은 징계위원회 또는 인사위원회를 통해 적절한 조치를 취하게 할 수 있음

□ 피해신고 및 구제제도 정비 및 홍보

- 2020년 KRISS 인권경영실태조사에 따르면 인권침해 구제제도에 대한 임직원의 인지도(64.8%)가 낮으므로 구제제도에 대한 홍보가 필요함.
- 특히, 주관부서별로 상이한 피해신고 및 구제제도를 운영하고 있으므로 이에 대한 제도 정비 및 종합적인 안내가 필요할 것으로 보임.

부서	피해신고 및 구제제도
기획실	- 인권침해 구제절차 운영
인적자원실	- 고충상담창구 운영 및 직장 내 괴롭힘 처리
감사부	- 클린신고센터 운영 등

- 타기관 사례 조사, 전문가 자문, 부서별 업무조정 등을 통해 피해신고 및 구제제도 개선(안)을 마련할 예정임.
 - 보복성 인사이동 등 신고자 불이익이 발생하지 않도록 예방조치 강화

KRISS 인권경영 헌장

우리는 국가측정표준 대표기관으로서 ‘국가표준제도의 확립 및 이와 관련된 연구·개발을 수행하고, 그 성과를 보급함으로써 국가 경제발전과 과학기술 발전 및 국민의 삶의 질 향상에 이바지함’이라는 설립 목적을 달성하기 위하여 모든 연구 및 경영활동에서 사회적 책임을 다하고 보편적 자유와 권리, 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 지향한다.

이를 위해, 우리는 모든 임직원이 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로서 ‘인권경영 헌장’을 다음과 같이 선포하고, 사람이 먼저인 인권경영 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 UN 세계 인권선언 등 인권에 대한 국제 기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별, 연령, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않으며, 다양성을 존중한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동이나 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 연구 환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 연구 및 경영활동 과정에서 취득한 개인정보를 보호한다.

하나, 우리는 고객 및 지역사회와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원한다.

하나, 우리는 사업활동 영위 지역에서 환경을 보호하고, 지역주민의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 발생한 인권침해 사건에 대해 적극적인 구제조치를 취한다.

2020. 12. 23.

한국표준과학연구원 임직원 일동