

2022년 인권영향평가 결과보고서

2022. 9.

KmAC

목 차

제1장. 인권영향평가 실시 개요	1
1. 인권영향평가 추진 체계	1
2. 인권영향평가 지표 구성	3
제2장. 인권경영 실태조사	5
1. 실태조사 개요	5
2. 실태조사 결과	6
3. 실태조사 결론 및 제언	19
제3장. 인권영향평가 결과 [기관운영]	21
1. 2022년 기관운영 인권영향평가 종합의견 및 개선과제	21
2. 2022년 기관운영 인권영향평가결과	22
제4장. 인권영향평가 결과 [주요사업]	42
1. 2022년 주요사업 인권영향평가 종합의견 및 개선과제	42
2. 2022년 주요사업 인권영향평가결과	43

제 1 장

인권영향평가 실시개요

1. 인권영향평가 추진 체계
2. 인권영향평가 지표 구성

1 2022년 인권영향평가 실시 개요

1 인권영향평가 추진 체계

□ 인권영향평가 추진 배경

- 인권영향평가는 인권영향을 미리 예상하여 긍정적 영향을 강화하고, 부정적 영향을 차단하는 것을 목적으로 수행하는 활동을 말함
- '영향평가'는 정치, 경제, 사회, 문화 등 국가의 광범위한 영역에 영향을 미치는 행위에 대하여 다양한 기준으로 그 영향을 평가하여 목적 실현을 위한 최적화된 정책 등을 도출하기 위한 수단으로 정착함. 따라서 인권영향평가의 실시를 통해서 다음과 같은 효과를 기대할 수 있음
 - 인권에 대한 영향을 미리 예상하여 긍정적 영향을 강화하거나 촉진하고 부정적 영향을 예방하거나 차단함
 - 인권에 대한 다양한 영향이 발생한 이후에 긍정적 영향과 부정적 영향을 수집·분석하여 원인을 확인한 후 긍정적 영향은 증진시키고 부정적 영향은 축소시키는 기능을 촉진시킬 수 있음

□ 평가기간 : 2022년 7월 18일 ~ 9월 16일

□ 평가일정

추진 일정	진행 내용
'22. 07. 18 ~ 07. 29	• 인권영향평가 추진계획(안) 수립 • 인권영향평가 체크리스트 개발
'22. 07. 19 ~ 07. 29	• 인권경영 실태조사 실시
'22. 08. 01	• 인권영향평가 지표 교육 및 부서별 지표확정 - 지표별 담당부서 지정, 지표 증빙자료 검토 및 지표확정, 인권영향평가에 대한 이해증진 및 협력도모, 부서별 지표 확정
'22. 08. 03 ~ 08. 24	• 각 지표별 담당부서의 체크리스트 증빙자료 작성 및 자가진단
'22. 08. 29 ~ 09. 02	• 인권영향평가 체크리스트 취합 및 주관부서 검토
'22. 09. 02 ~ 09. 16	• 외부기관(KMAC) 인권영향평가 실시
'22. 09. 16	• 외부기관(KMAC) 인권영향평가 결과보고서 제출
'22. 09. 19 ~ 09. 30	• 결과보고서 주관부서 및 담당부서 검토

□ 평가목적

- 기관의 경영활동이 임직원, 고객, 협력사 등 내·외부 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명
- 인권에 부정적인 영향을 미칠 경우(또는 가능성이 있는 경우) 이를 해결·예방하는 개선방안을 도출하고 향후 인권경영 추진 방향을 제시함으로써 인권존중 경영에 기여

□ 평가주체

- (내부) 기관 각 지표별 담당부서 자가진단
- (외부) KMAC
 - 기관은 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과를 도출하기 위해 기관 내부 자가진단과 외부 전문기관 진단을 병행하여 실시함

□ 평가범주

- 인권경영 체계, 고용, 단체교섭권, 산업안전, 소비자 인권보호 등 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼을 기초로 하였으며, 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 2022년도 신규 이슈를 반영하여 인권영향평가 실시

기관운영 분야		담당부서
1	인권경영 체제의 구축	감사부
2	고용상의 비차별	인적자원실, 총무복지실
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	총무복지실
4	강제노동의 금지	인적자원실
5	산업안전 보장	안전보안실, 시설실
6	책임 있는 공급망 관리	안전보안실
7	환경권 보장	안전보안실
8	고객 인권 보호	측정서비스표준그룹, 정보전산실
9	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	인적자원실, 총무복지실, 감사부
10	인권 이슈 대응	인적자원실, 안전보안실

□ 평가절차

- 인권영향평가 계획 수립 → 2022년 기관운영 체크리스트(안) 작성 → 인권영향평가 기관운영 지표 교육 → 체크리스트 검토·확정 → 각 지표별 담당부서의 체크리스트 증빙자료 작성 및 자가진단 → 외부기관(KMAC) 인권영향평가 실시 → 평가결과 제출 → 인권경영위원회 심의 → 결과 공개

□ 평가방법

- 국가인권위원회 인권경영 매뉴얼에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른 의미로 해석하는 것을 최소화함
- 인권경영 추진 담당자 및 관리자, 각 지표별 담당부서 실무자를 대상으로 인권경영 지표교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고, 기관운영 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정
- 내부 자가진단을 거친 후 외부 전문기관 독립적인 평가를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “보완필요” 답변에 해당하는 지표가 있는지 여부를 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 인권경영 전담부서인 감사부의 주도 하에 외부 전문기관 평가 결과를 인권경영 관련 부서에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기·수정의견을 반영
- 최종 취합된 진단 결과 및 증빙자료에 대하여 인권경영위원회의 의견을 수렴하여 진단을 확정하고 이에 대한 개선과제를 도출

2 인권영향평가 지표 구성

□ 평가체크리스트 지표 개발 및 확정

- 2022년 인권 이슈(근로기준법·남녀고용평등법 법제·개정, 코로나19 대응) 반영, 조직 및 업무현황 등을 조사하여 신규 지표로 추가하였으며 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트 지표를 기관의 특성에 맞도록 재구성함
- (신규) 2022년 인권경영체계 고도화를 위한 지표, 2022 근로기준법 및 남녀고용평등법 제·개정내용, 코로나19 대응에 대한 지표 추가

제 2 장

인권경영 실태조사

1. 실태조사 개요
2. 실태조사 결과
3. 실태조사 결론 및 제언

2 인권경영 실태조사

1 실태조사 개요

□ 기관의 인권경영 현황 진단을 위해 인권인식, 인권교육, 구제제도, 인권 침해와 차별 항목에 대하여 온라인 설문조사를 실시

- 목적: 연구원의 바람직한 인권경영 이행을 위한 기초자료로 구성원의 인권에 대한 인식 및 현재 수준에 대한 조사
- 기간: 2022년 7월 19일 - 27일 (9일간)
- 방법: 온라인 설문(모바일)
- 대상: KRISS 임직원
- 주요내용: 5개 요인 별 총 26개 문항 설문 진행

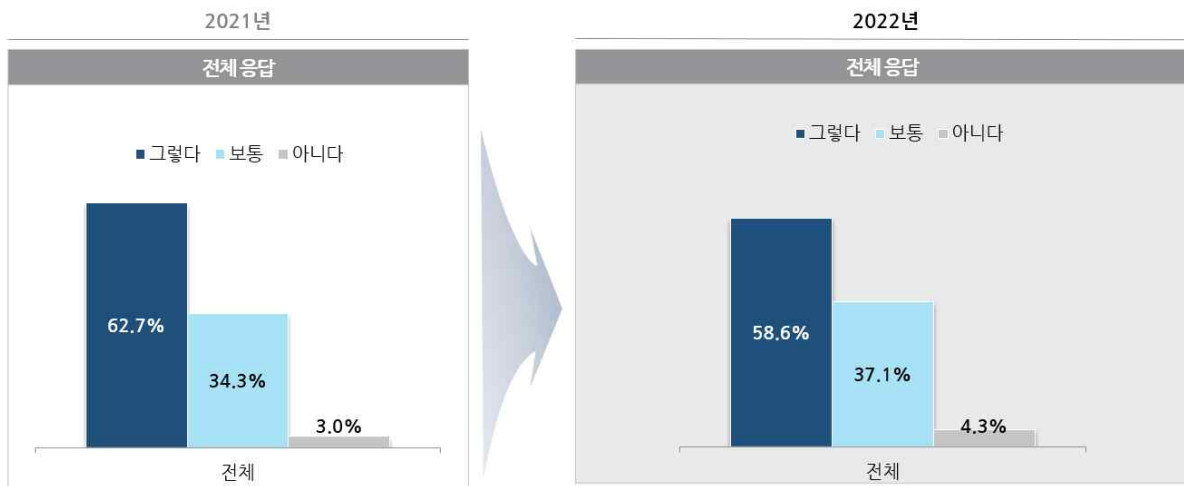
설문 구성	항목
I. 인권인식	• 인권에 대한 관심, 수준, 중요한 요소 관련 9개 문항
II. 인권교육	• 인권교육 횟수 , 이해도 관련 3개 문항
III. 구제제도	• 구제제도 이용경험, 만족수준, 개선사항 관련 6개 문항
IV. 인권침해와 차별 항목	• 인권침해관련 경험, 유형, 발생가능한 인권 침해 관련 7개 문항
V. 소속부서	• 응답자 소속부서 1개 문항
총 문항 수	26개 문항

2 실태조사 결과

□ 인권인식

- 임직원의 58.6%가 인권에 관한 관심이 있다고 응답하였으며, 인권에 대한 관심 수준은 21년에 비해 '그렇다'라고 응답한 비율이 4.1%p 낮게 나타나 기관 임직원의 인권에 대한 관심 수준이 작년에 비해 낮아짐

1. 귀하는 평소 '인권'(노동자, 여성, 아동, 소수자 등)에 관한 관심이 있으셨습니까?



* '아니다'는 설문문항의 '전혀 아니다' + '아니다'의 합산 비율, '그렇다'는 설문문항의 '그렇다' + '매우 그렇다'의 합산비율을 나타냄

- 21년 대비 5.3%p 높은 82.9%의 임직원이 인권경영이라는 용어를 들어 본 적이 있다고 응답했으며, 이는 임직원의 인권경영에 대한 인식이 높아졌다고 볼 수 있음

2. 귀하는 본 설문 이전에 '인권경영'이라는 용어를 들어 본 적이 있습니까?



- 인권경영이라는 용어를 들어 본 적이 있는 임직원들의 인권경영의 이해 수준은 21년 대비 이해도가 높다고 응답한 비율이 18.7%p 높게 나타나, 임직원들의 인권경영에 대한 수준이 높아졌다고 볼 수 있음

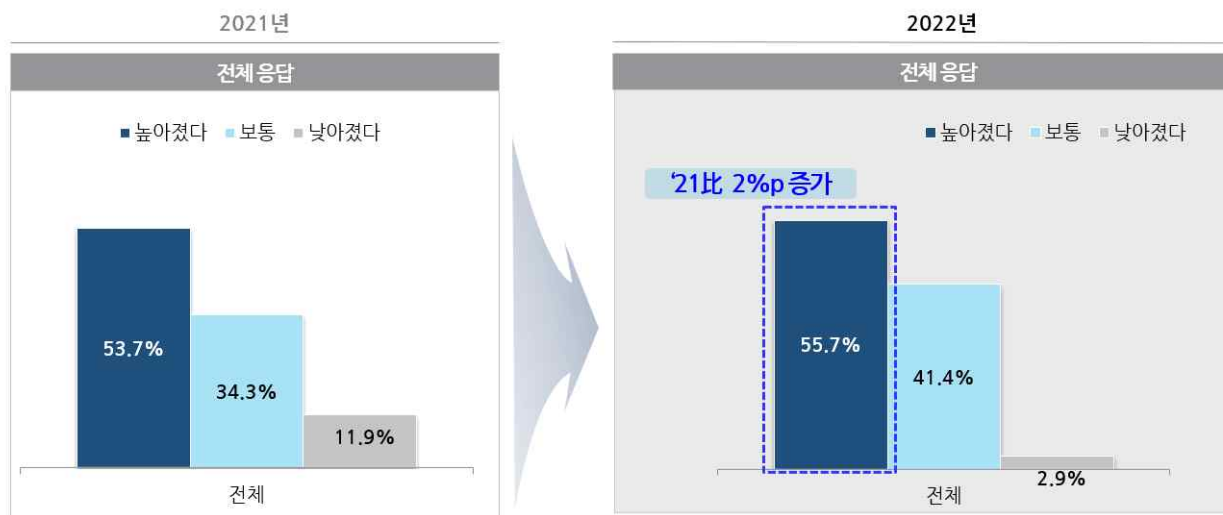
3.	(2번 질문에 '예' 라고 답변한 경우) 인권경영 필요성, 목적, 내용 등에 대하여 이해하고 계신 수준은 어느 정도입니까?
----	--



* '낮다'는 설문문항의 '매우 낮다' + '낮다'의 합산 비율, '높다'는 설문문항의 '높다' + '매우 높다'의 합산비율을 나타냄

- 기관의 인권존중 수준이 21년 대비 '높아졌다'고 응답한 비율은 2%p, '보통' 응답자 7.1%p 높게 나타나 기관의 인권존중 수준이 전반적으로 향상되었음을 알 수 있음

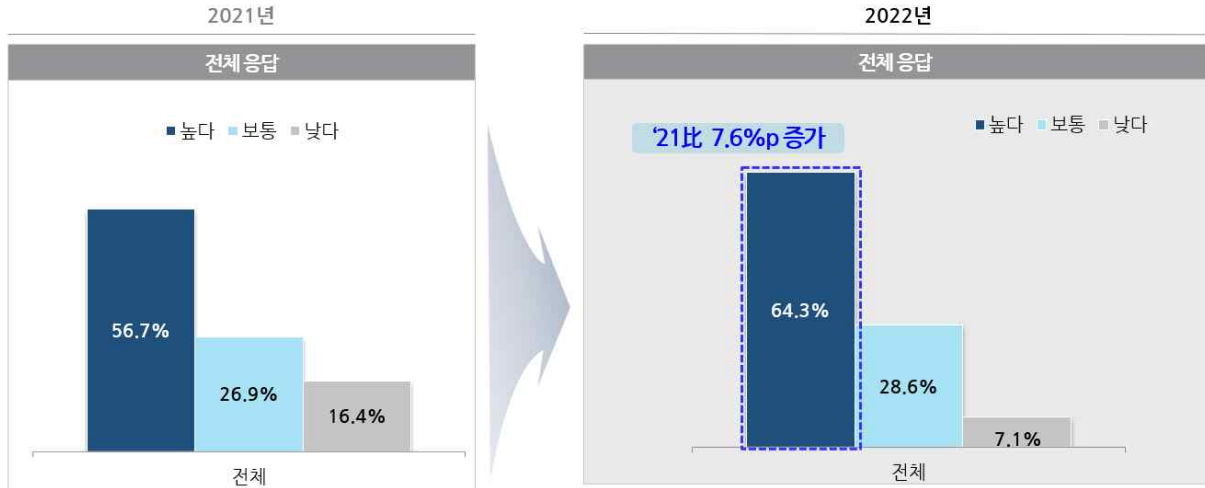
4.	우리 기관의 인권존중 수준은 작년에 비해 어떻게 변화되었다고 생각하십니까?
----	---



* '낮다'는 설문문항의 '매우 낮다' + '낮다'의 합산 비율, '높다'는 설문문항의 '높다' + '매우 높다'의 합산비율을 나타냄

- 임직원이 인식하는 경영진의 인권경영에 대한 관심과 의지 수준은 21년 대비 '높다'고 응답한 비율이 7.6%p 높게 나타남

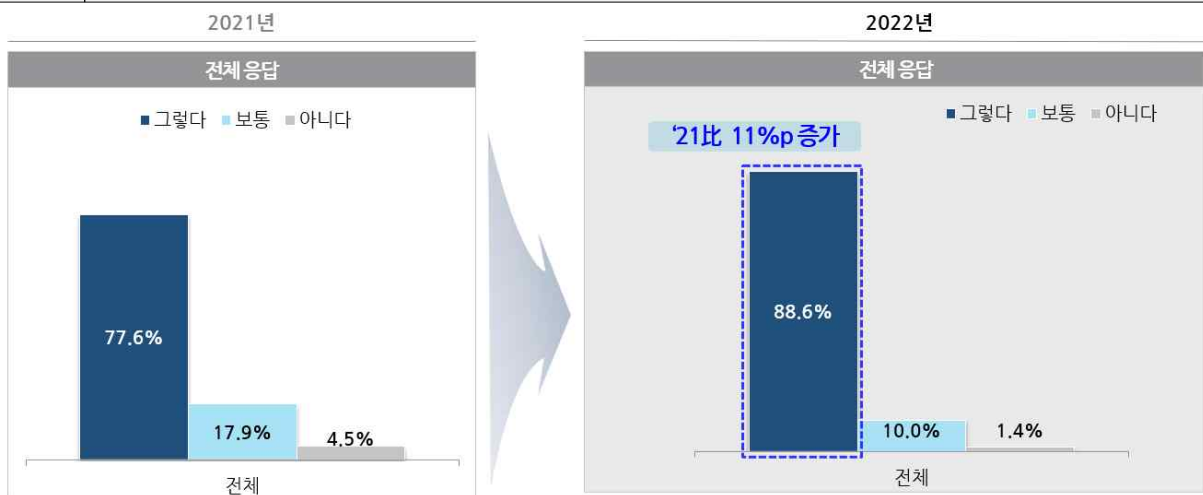
5. 우리 기관의 경영진은 인권경영에 대한 관심과 의지가 높다고 생각하시나요?



* '낮다'는 설문문항의 '매우 낮다' + '낮다'의 합산 비율, '높다'는 설문문항의 '높다' + '매우 높다'의 합산비율을 나타냄

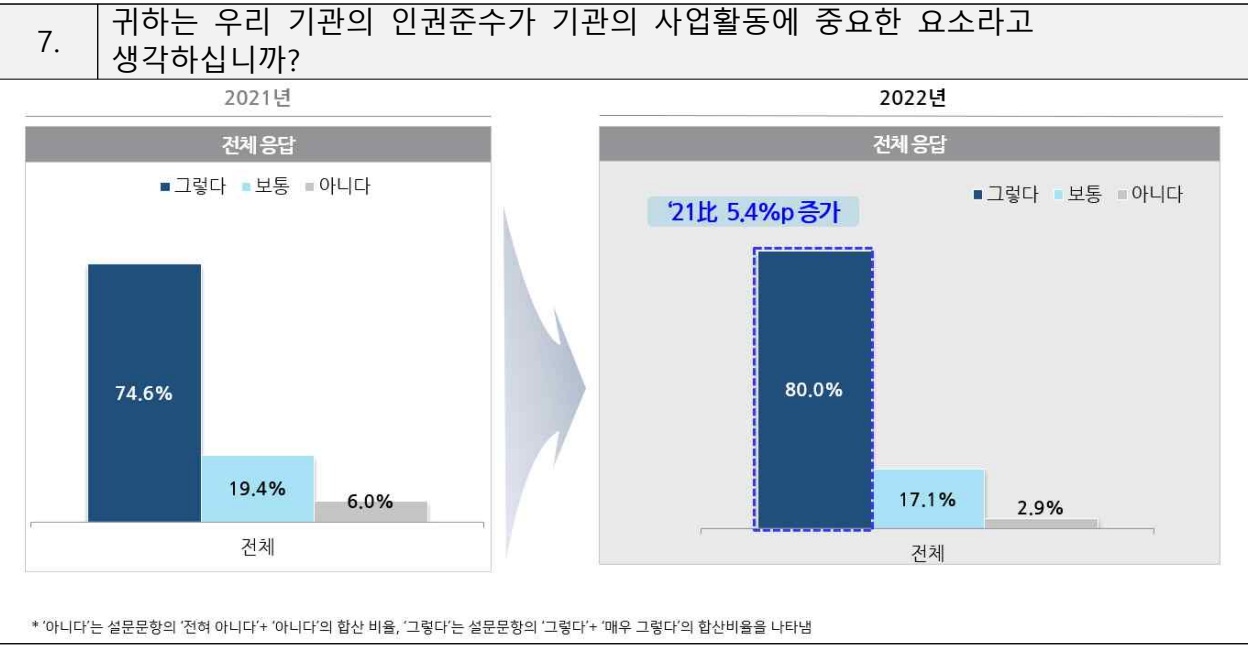
- 기관의 인권준수가 기관 내부 운영에 중요한 요소라고 생각하는 비율은 21년 대비 11%p 높게 나타났으며, 이는 여전히 기관의 인권준수가 기관 내부 운영에 중요한 요소라고 볼 수 있음

6. 귀하는 우리 기관의 인권준수가 기관 내부 운영에 중요한 요소라고 생각하십니까?

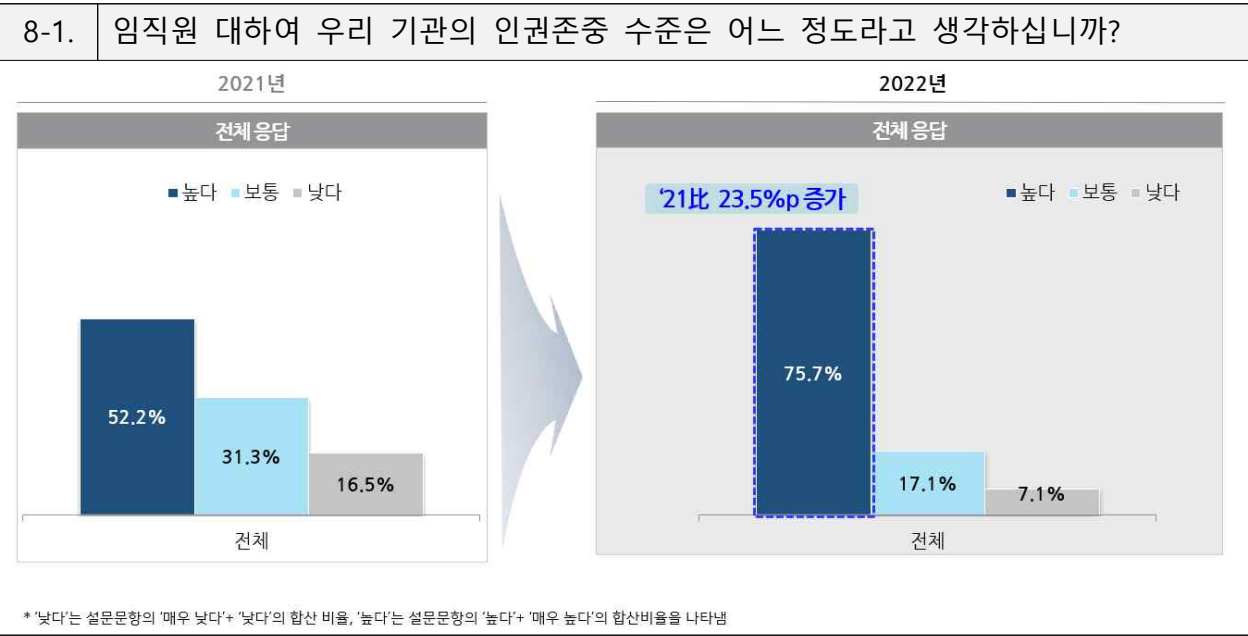


* '아니다'는 설문문항의 '전혀 아니다' + '아니다'의 합산 비율, '그렇다'는 설문문항의 '그렇다' + '매우 그렇다'의 합산비율을 나타냄

- 기관의 인권준수가 기관사업활동에 중요한 요소로 인식하는 비율이 21년 대비 5.4%p 높게 나타남



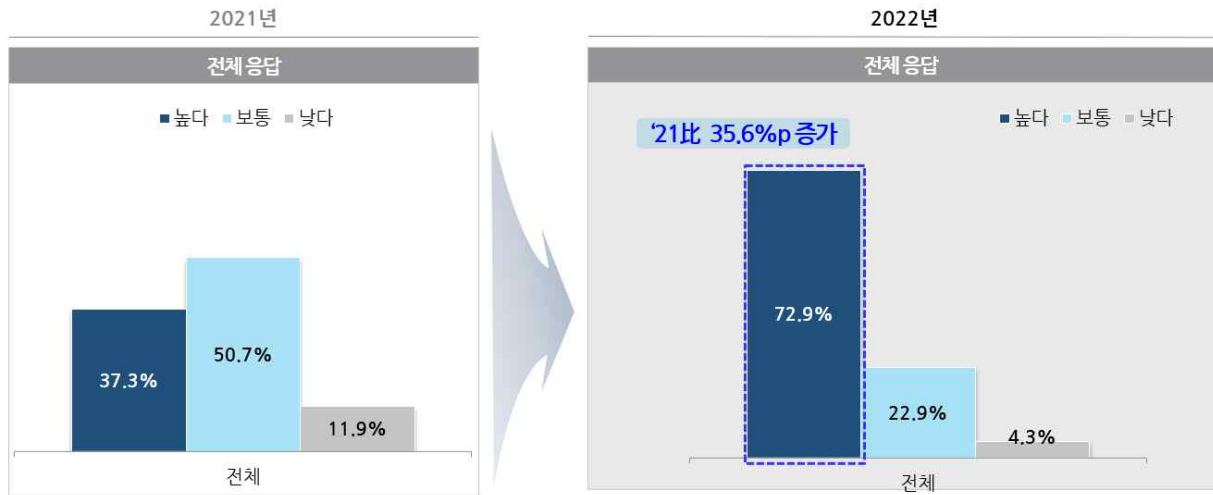
- 임직원에 대한 기관의 인권존중 수준은 21년 대비 23.5%p 높게 나타났으며, 이는 임직원에 대한 기관의 인권존중 수준이 작년 대비 높아졌다고 판단됨



- 기관의 사업과 밀접한 관계가 있는 수행기관, 거래처, 협력업체와 같은 이해관계자에 대한 우리 기관의 인권존중 수준은 21년 대비 35.6%p 높게 나타남

8-2.

수행기관, 거래처, 협력업체 대하여 우리 기관의 인권존중 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

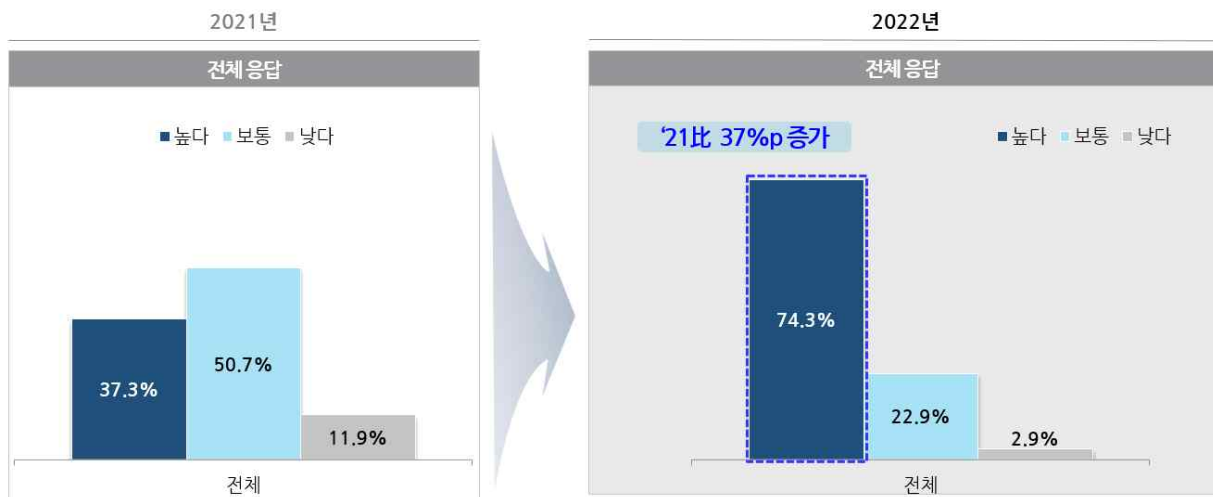


* '낮다'는 설문문항의 '매우 낮다' + '낮다'의 합산 비율, '높다'는 설문문항의 '높다' + '매우 높다'의 합산비율을 나타냄

- 지역사회에 대한 인권존중 수준은 21년 대비 37%p 높게 나타남

8-3.

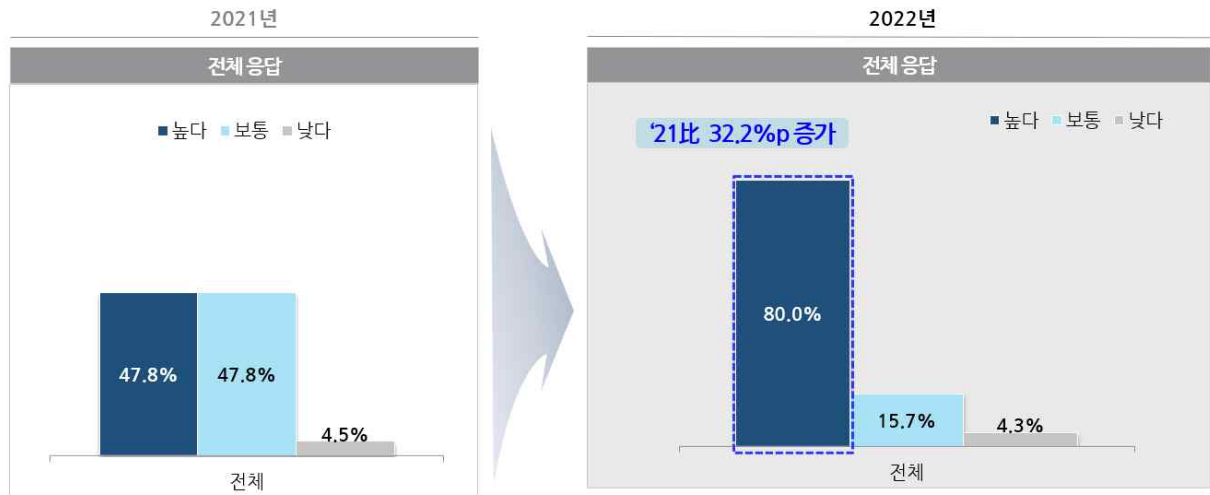
지역사회 대하여 우리 기관의 인권존중 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?



* '낮다'는 설문문항의 '매우 낮다' + '낮다'의 합산 비율, '높다'는 설문문항의 '높다' + '매우 높다'의 합산비율을 나타냄

○ 유관 연구소에 대한 인권존중 수준은 21년 대비 32.2%p 높게 나타남

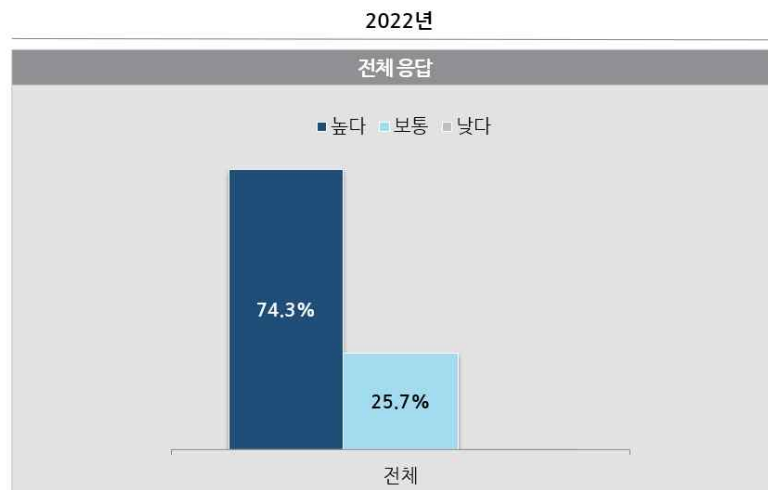
8-4. 유관 연구소 대하여 우리 기관의 인권존중 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?



* '낮다'는 설문문항의 '매우 낮다' + '낮다'의 합산 비율, '높다'는 설문문항의 '높다' + '매우 높다'의 합산비율을 나타냄

○ 74.3%의 임직원이 업무와 연관되거나 영향을 줄 수 있는 인권에 대한 이해 수준이 높은 것으로 나타남

9. 귀하의 업무와 관련되거나 영향을 줄 수 있는 인권에 대하여 이해하고 계신 수준은 어느 정도입니까? (신규)

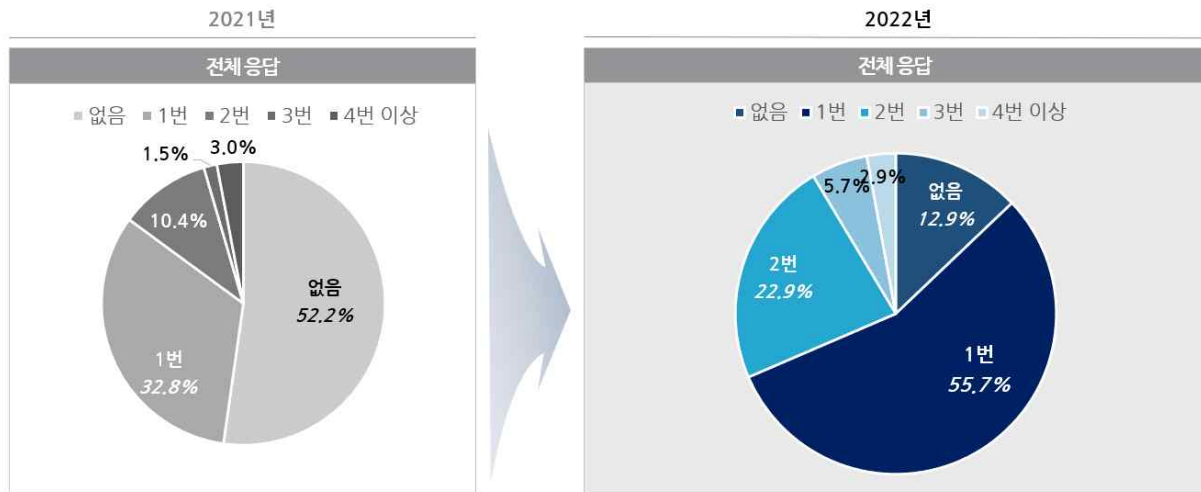


* '낮다'는 설문문항의 '매우 낮다' + '낮다'의 합산 비율, '높다'는 설문문항의 '높다' + '매우 높다'의 합산비율을 나타냄

□ 인권교육

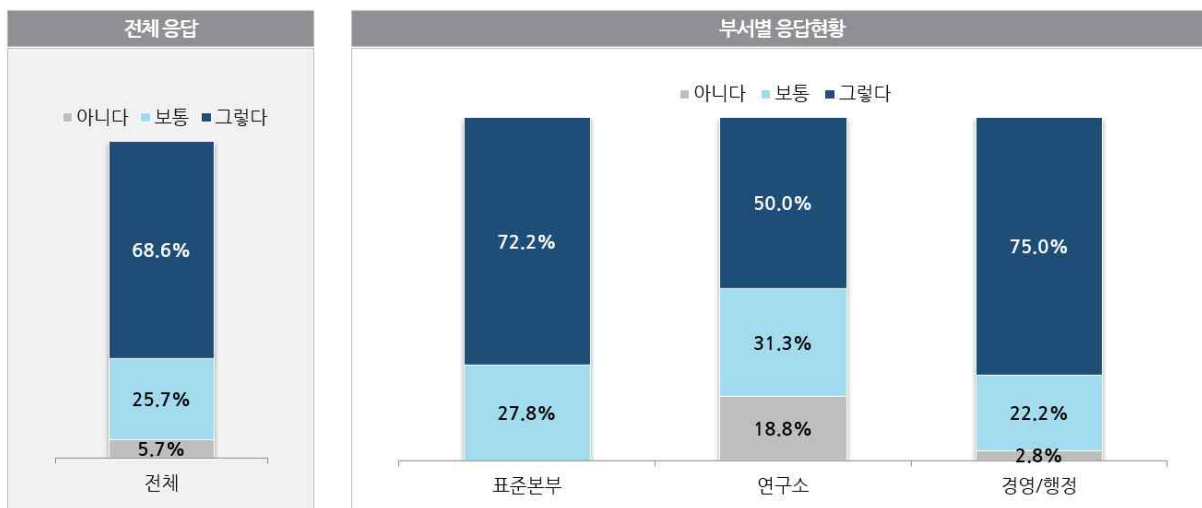
- 21년에 인권경영 교육을 받지 않은 임직원이 50% 이상이었으나, 22년에는 인권경영 교육을 1번 이상 받은 직원이 임직원이 87.1%로 전년 대비 인권경영 교육 수강 인원이 매우 많아진 것으로 나타남

10. 귀하는 최근 1년 이내에 인권경영 교육을 몇 번 받으셨습니까?



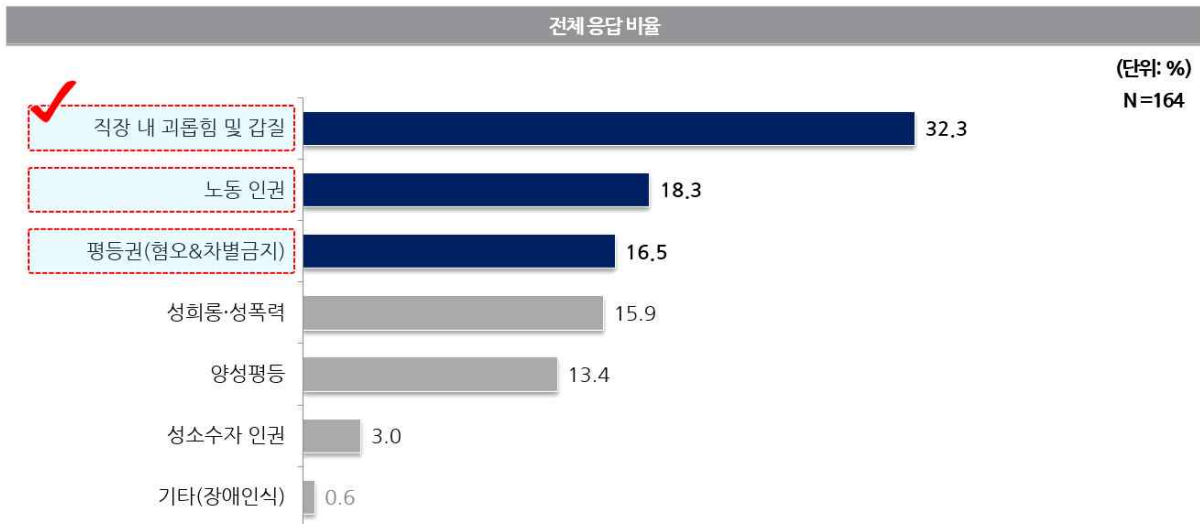
- 인권경영 교육을 받은 임직원의 68.6%가 인권경영 교육 내용은 이해하기에 충분한 수준이었다고 응답함

11. 인권경영 교육은 인권경영을 이해하기에 충분한 수준이었습니까?



- 인권경영 교육이 가장 필요하다고 생각되는 인권침해 유형으로 '직장 내 괴롭힘 및 갑질'(32.3%), '노동 인권'(18.3 %), '평등권'(16.5%) 순으로 응답함

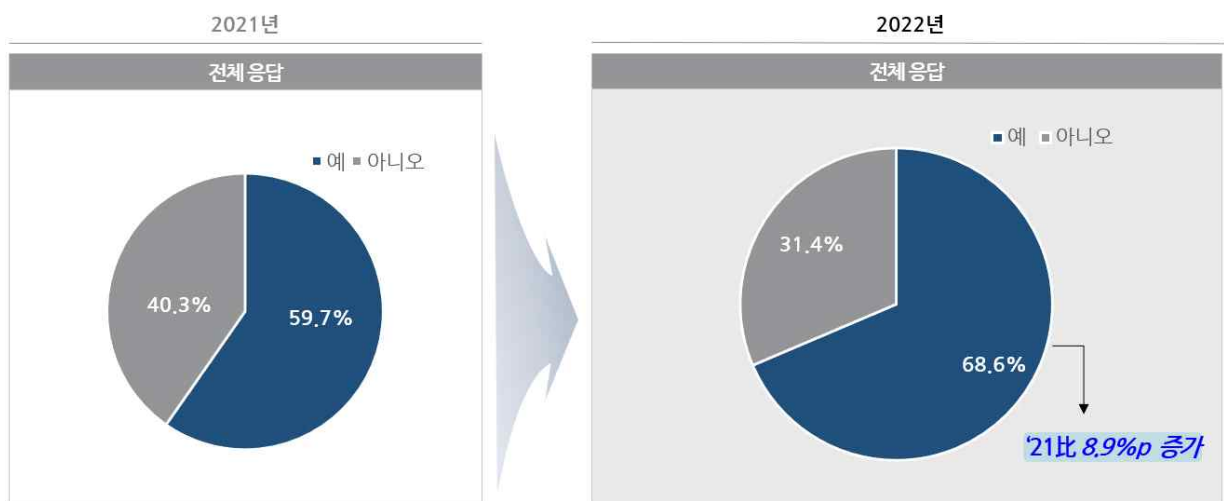
12. 인권경영 교육이 가장 필요하다고 생각되는 인권침해유형을 선택하여 주시기 바랍니다.



□ 구제제도

- 기관의 인권침해 피해자를 구제하기 위한 구제제도를 인지하고 있는 임직원 비율은 68.6%로 21년 대비 8.9%p 높게 나타남

13. 귀하는 우리 기관이 인권침해 구제제도를 운영하고 있는 것을 알고 있습니까?



- 본 설문지의 표본집단에서 14, 15 설문 항목에 해당하는 응답자는 1명으로, 이용했던 인권침해 구제제도에 대한 만족수준은 '보통'으로 응답함

14.	귀하는 인권침해 구제제도를 이용한 경험이 있습니까?
15.	인권침해 구제제도에 대한 전반적인 만족수준을 선택하여 주시기 바랍니다.
16.	인권침해 구제제도 이용 과정상 개선해야 할 사항이 있다면 서술하여 주시기 바랍니다.

14	귀하는 인권침해 구제제도를 이용한 경험이 있습니까?	15	인권침해 구제제도에 대한 전반적인 만족수준을 선택하여 주시기 바랍니다.	16	인권침해 구제제도 이용 과정상 개선해야 할 사항이 있다면 서술하여 주시기 바랍니다.
	'네' 응답 1명		'보통' 응답 1명		(응답자 없음)

- 인권침해에 대한 통합적인 구제절차 이용 의사는 작년에 비해 다소 낮아졌으나, '보통'으로 응답한 비율이 23.2%p 높아졌으므로 이는 기관의 통합적인 구제절차 제공 필요성을 나타낸다고 볼 수 있음

17.	귀하는 인권 침해에 대한 통합적인 구제제도가 도입될 경우, 향후 이용할 의사가 있으십니까?
-----	--



* '아니다'는 설문문항의 '전혀 아니다' + '아니다'의 합산 비율, '그렇다'는 설문문항의 '그렇다' + '매우 그렇다'의 합산비율을 나타냄

- 인권 침해가 발생하면 '기관 내 인권경영위원회 또는 인권센터'에 도움을 요청하겠다고 응답한 비율이 42.7%로 가장 많았음

18. 귀하는 인권 침해가 발생하면 어디에 도움을 요청하시겠습니까?(신규)



□ 인권침해와 차별항목

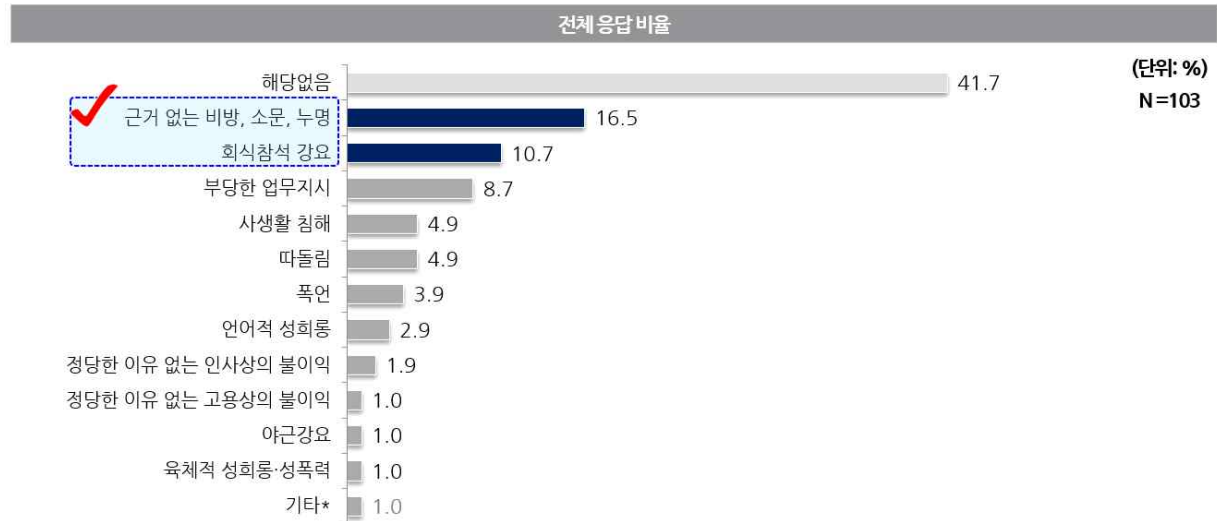
- 기관의 인권 수준 향상을 위해 가장 필요한 것은 '임직원 상호 간에 존중하는 조직문화 개선'(28.5%)으로 조사됨

19. 아래 보기 중, 우리 기관의 인권 수준 향상을 위해 우선 필요한 것은 무엇입니까?



- ('해당없음' 답변 제외) 가장 많이 경험한 인권침해 유형은 '근거 없는 비방, 소문, 누명'(16.5%), '회식참석 강요'(10.7%) 순으로 나타남

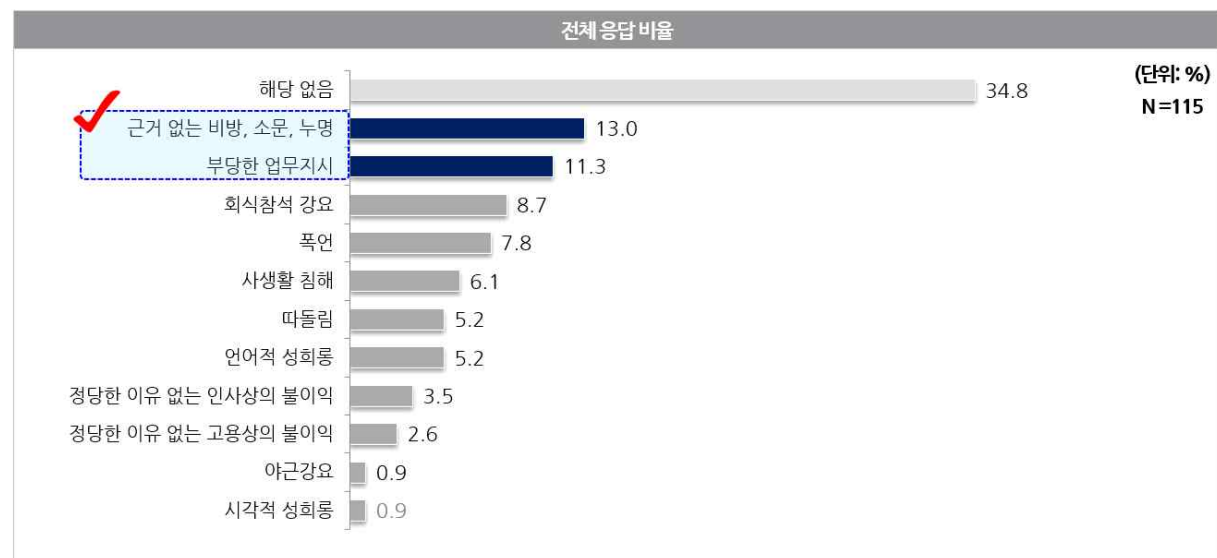
20. 아래 보기의 인권침해 유형 중 귀하가 업무 중 침해를 경험한 항목을 선택하여 주시기 바랍니다.



*기타: 보직자가 팀장미팅 등에서 부하직원에게 개인의 사적인 정보 발언하는 것을 금지시켜주길 바램

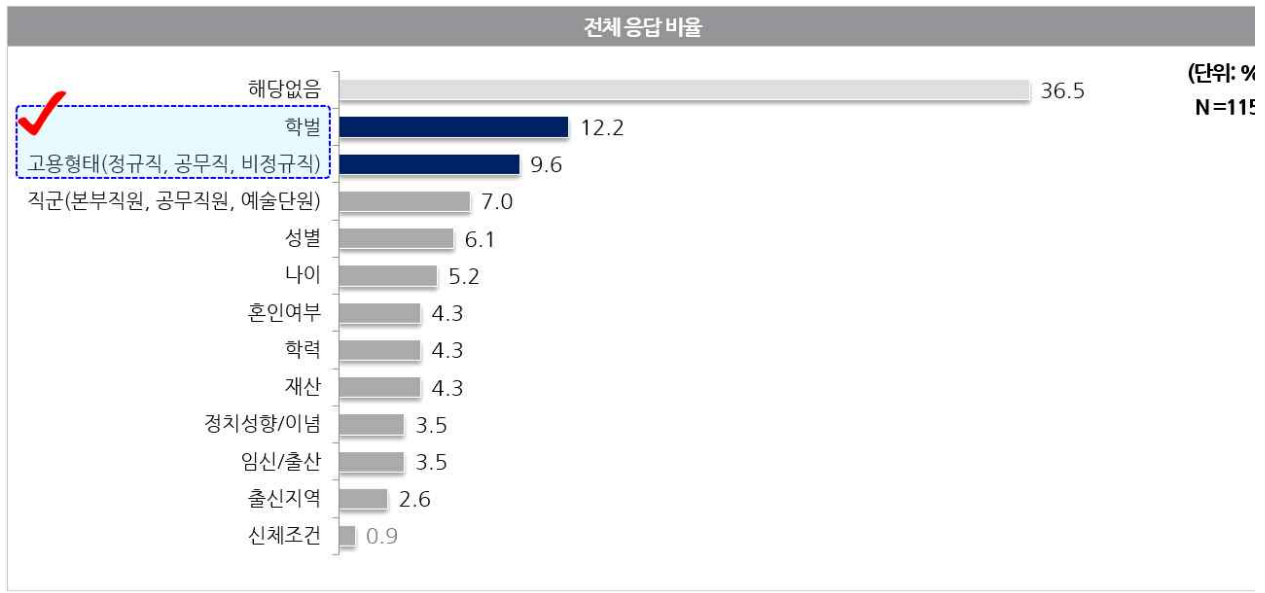
- ('해당없음' 답변 제외) 타 직원의 업무 중 인권침해를 가장 많이 목격한 유형은 '근거 없는 비방, 소문, 누명'(13%), '부당한 업무지시'(11.3%) 순으로 나타남

21. 아래 보기의 인권침해 유형 중 귀하가 타 직원의 업무 중 침해를 목격한 항목을 선택하여 주시기 바랍니다.



- ('해당없음' 답변 제외) 기관의 불공정 대우, 불이익, 차별적 행위에 대한 주된 요인은 '학벌'(12.2%), '고용형태'(9.6%)순으로 나타남

22.	아래 보기의 요인에 의하여 기관에서 불공정한 대우 또는 불이익이나 차별적 행위가 있는 경우, 해당 요인을 선택하여 주시기 바랍니다.
-----	---



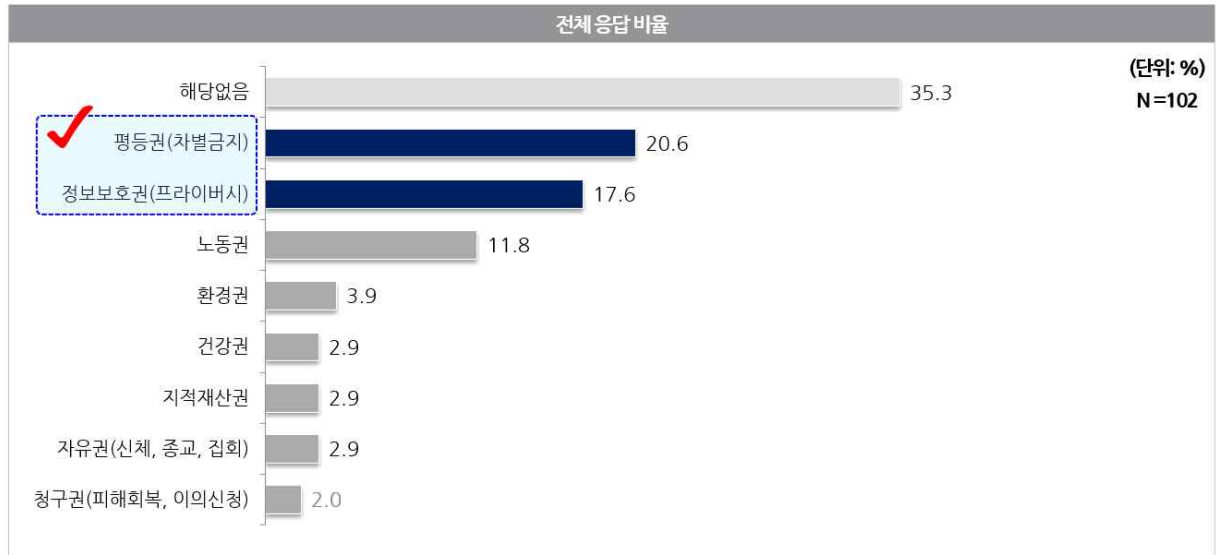
- 서술형 항목에서 인권침해, 차별행위, 갑질 등의 경험에 대한 답변은 총 6건으로, '상사(경영진, 보직자 등)에 의한 욕설, 폭언, 비인격적인 언행, 집단 따돌림' 유형의 응답이 3건으로 가장 많았음

23.	우리 기관에서 인권침해, 차별행위, 갑질 등에 대해 직·간접적으로 경험한 내용이 있으시면 간략하게 서술하여 주시기 바랍니다.
-----	---

인권침해 유형	빈도
1. 상사(경영진, 보직자 등)에 의한 욕설, 폭언, 비인격적인 언행, 집단 따돌림	3건
2. 부당한 인사(업무배제, 학력에 따른 업무차등분배, 불합리한 인사평가)	2건
3. 상사(경영진, 보직자 등)의 사생활 침해, 권위에 의한 부당한 지시	1건

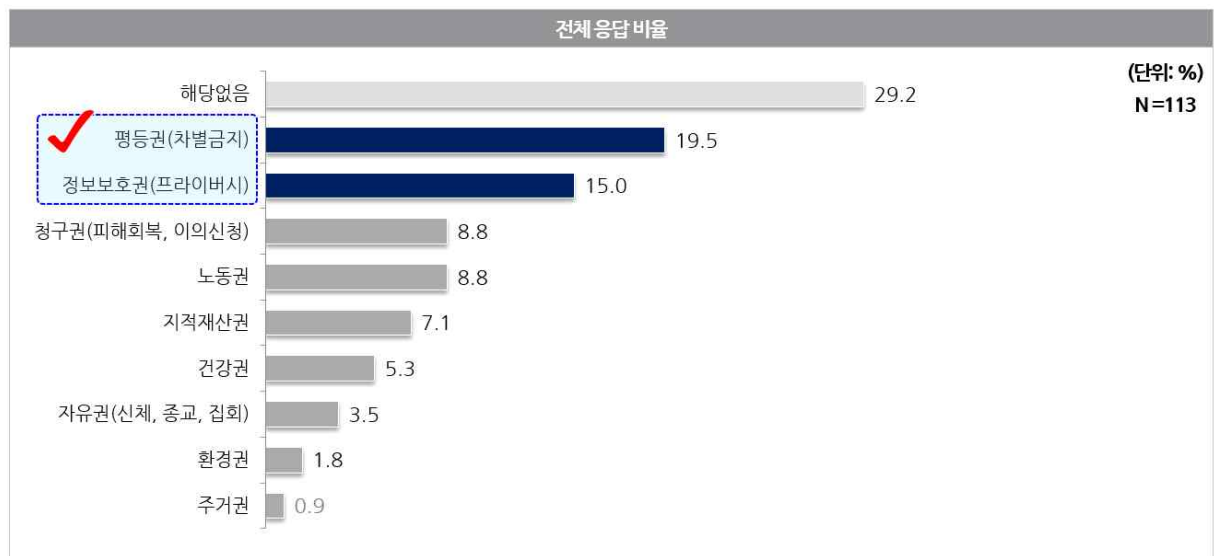
- ('해당없음' 답변 제외) 귀하의 업무 중 발생가능한 인권 침해 유형은 '학벌'(20.6%), '정보보호권'(17.6%)순으로 나타남

24. 아래 보기의 인권 침해 유형 중 귀하의 업무 중에 발생 가능한 인권 침해 유형을 선택하여 주시기 바랍니다.



- ('해당없음' 답변 제외) 기관 사업 추진 중에 발생 가능한 인권 침해 유형 또한 '평등권'(19.5%), '정보보호권'(15%) 순으로 나타남

25. 아래 보기의 인권 침해 유형 중, 우리 기관의 사업 추진 중에 발생 가능한 인권 침해 유형을 선택하여 주시기 바랍니다.



3 실태조사 결과

□ 인권 실태조사 결론 및 제언

- 인권경영에 대한 임직원의 인지 수준은 작년 대비 상당히 높아졌으며, 기관의 인권존중 수준도 작년에 비해 상대적으로 높아졌다고 인식하고 있다는 점은 인권경영 활동의 긍정적인 효과로 판단됨
 - 다만, 임직원의 '인권' 자체에 대한 관심 수준이 하락한 점이 아쉬우며, 다양한 인권보호&증진 활동을 통한 임직원의 참여를 유도할 필요가 있음
 - 경영진의 인권경영에 대한 관심과 의지에 대한 인식이 전년 대비 7.6%가 상향된 점은 긍정적이나 여전히 64.3%로 '보통' 수준임. 경영진의 직·간접인 인권 관심 표명 및 활동을 주도할 필요가 있음
- 21년에 인권경영 교육을 받지 않은 임직원이 50% 이상이었으나, 22년에는 인권경영 교육을 1번 이상 받은 직원이 임직원이 87.1%로 전년 대비 인권경영 교육 수강 인원이 매우 많아진 것으로 나타남.
 - 인권교육의 양적 수준이 상당 수준에 도달하였으므로 교육 방식 및 콘텐츠의 다양화, 실질적인 교육 효과 등의 질적 수준 향상을 위한 노력 필요
- 기관의 인권존중 및 보호 활동이 기관운영에서 중요하다는 인식이 높았으며, 특히 기관의 사업 활동에 있어서 중요한 요소라고 응답한 비율이 전년 대비 높아졌음.
 - 인권존중 및 보호에 대한 임직원의 인식 및 공감대를 기반으로 연구원의 대표적인 인권보호 프로그램 개발 및 실질적인 운영 필요
- 인권경영 교육이 가장 필요하다고 생각되는 인권침해 유형으로 '직장 내 괴롭힘 및 갑질'로 나타나 일반적인 공공기관들과 유사한 상황으로 판단됨
 - 기관에서 발생하는 직장 내 괴롭힘 및 갑질 유형을 사례화하고 이에 대한 사전 교육, 발생 시 대처 방안, 강력한 재발 방지 조치 등이 요구됨
- 인권침해가 발생하면 기관 내 인권경영위원회 또는 인권센터에 도움을 요청하겠다고 응답한 비율이 42% 이상으로 가장 높아 인권경영 구제절차에 대한 직원들의 신뢰가 일정 수준 형성되었다고 볼 수 있으나 23.4%는 국가인권위원회에 직접 도움을 요청하겠다는 양상을 보임
 - 인권 침해를 경험한 임직원이 인권경영 구제절차를 이용할 수 있도록 신고·접수의 접근성 강화, 투명한 구제절차 운영 및 지속적인 홍보 노력이 필요함.

- 기관에서 인권 수준 향상을 위해 가장 우선적으로 필요한 부분은 임직원 상호간에 존중하는 조직문화 개선으로 나타났으며, 이를 위해 인권감수성 향상을 위한 홍보 및 교육을 강화할 필요가 있음
 - 조직 문화 개선을 위한 다양한 활동(상호 존중과 배려 실천, 직원 간 소통 활성화, 모든 차별 철폐, 부당한 업무지시 근절)을 추진
- 인권경영에 대한 경영(간부)진의 인식 변화도 기관의 인권 수준 향상을 위해 반드시 필요한 것으로 나타났으며, 이는 인권경영 추진에 대한 기관의 다양한 지원으로 나타날 수 있음
- 직접 경험한 인권침해와 타 직원 업무 중 목격한 인권침해 모두 '근거 없는 비방, 소문, 누명'으로 나타나 인격권 침해가 우려됨
 - 상기 유형의 조직 갈등은 개인 간, 조직간 교류 확대를 통한 상호 이해하기가 우선되어야 하며, 기관 차원에서는 투명한 정보 공개 등이 요구됨
- 기관의 불공정 대우, 불이익, 차별적 행위에 대한 주된 요인은 '학벌'로 나타나 평등권 침해가 우려됨
 - 학벌로 인한 차별은 채용, 승진, 교육, 평가, 보수 등 다양한 분야에서 발생할 수 있으므로 담당 부서는 이와 관련된 임직원을 대상으로 차별 원인 파악, 개선 과제 발굴 및 해소 노력이 필요함

제 3 장

인권영향평가 결과 (기관운영)

1. 2022년 기관운영 인권영향평가 종합의견 및 개선과제
2. 2022년 기관운영 인권영향평가결과

3 2022년 인권영향평가 결과 종합 (기관운영)

1 2022년 기관운영 인권영향평가 종합의견 및 개선과제

□ 인권영향평가 종합의견

- 기관의 2022년 기관운영 인권영향평가 결과, 인권경영을 체계적으로 실시 할 수 있는 규범적·제도적 기반을 성공적으로 마련하였다고 볼 수 있으며, 국가인권위원회에서 권고하는 인권경영 이행사항 및 인권경영 체제구축 권고 내용이 대부분 준수되고 있음
- 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어 있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관의 특성에 맞게 고도화 하여 평가를 실시하였음

- 총 140개 기관운영 지표 중 '예' 139개, '보완필요' 1개로 평가됨

분야	지표수	진단 결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	29	-	-	-	-
2	고용상의 비차별	15	-	-	-	-
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	-	-	-	-
4	강제노동의 금지	4	-	-	-	-
5	산업안전 보장	18	1	-	-	-
6	책임 있는 공급망 관리	2	-	-	-	-
7	환경권 보장	13	-	-	-	-
8	고객 인권 보호	13	-	-	-	-
9	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	25	-	-	-	-
10	인권 이슈 대응	7	-	-	-	-
합계		140	139	1	-	-

□ 2022년 기관운영 개선 과제 도출

○ 임신 근로자에 대한 근무지 변경 조치 조항 명시

- 한국표준과학연구원은 임신근로자에 대한 근무시간 단축에 관한 조항은 있으나, 임신 근로자의 요청이 있을 경우 해당 근로자의 '근무지 변경 조치' 관련 조항은 명시되지 않고 있음. 본 내용은 임산부 보호와 관련된 부분으로 판단되어 관련 내용을 규정에 명시할 필요가 있음

2 2022년 기관운영 인권영향평가결과

[분야 1] 인권경영 체제의 구축

- 기관은 내·외부 이해관계자들의 의견을 수렴하여 인권경영 헌장과 인권경영 이행지침을 제정하였으며, 인권경영 주관부서(감사부, '22.7)를 통해 인권경영의 체계적 실시를 위한 규범적, 제도적 기반을 구축함
- 기관의 인권경영 성과(인권영향평가 결과)는 국가인권위원회의 '공공기관 인권경영 매뉴얼'에 따른 정량적·정성적 평가를 통해 이루어지며, 각 지표별 근거자료는 인권경영의 성과를 확인하기 위한 충분한 정보를 담고 있음
- 기관은 인권경영위원회를 통해 인권준수 감시 장치를 마련하고 있으며, 인권에 부정적 영향을 미치거나 가능성이 발견된 경우 인권경영위원회가 주축이 되어 필요한 조치를 취하고자 노력하고 있음
- 기관의 인권침해 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 근거하고 있으며 국가인권위원회 인권경영 매뉴얼 적용 권고사항에 따라 22년 하반기 '인권침해 구제절차 매뉴얼' 시행 예정임
- 기관의 구제절차는 위원장의 승인을 얻어 조사를 할 수 있고 공정한 처리를 위해 인권경영위원회의 심의를 거치도록 되어 있음. 또한 인권경영위원회는 외부 인권전문가 등이 포함되어 있으므로 위원회 조사 및 심의 시 조사의 객관성과 전문성을 확보하고 있다고 볼 수 있음

1. 인권경영 체제의 구축 진단결과

담당부서 : 감사부

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
인권존중 정책선언								
1	1	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	√					• 인권경영 헌장 공표
2	2	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	√					• 인권경영 이행지침 제·개정 이력
인권영향평가 정기 실시								
1	3	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	√					• 인권경영 실태조사 및 인권영향평가 실시 용역 착수계

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
2	4	인권영향평가 실행 시 기관 내 외부의 전문가를 참여시킨다.	√					• 인권경영 실태조사 및 인권영향평가 실시 용역 착수계
3	5	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	√					• 인권경영 이행지침 제정, 인권경영위원회 구성
인권경영 제도화를 위한 필요조치								
1	6	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	√					• 2021년도 인권경영 및 갑질근절 추진계획
2	7	기관은 인권경영 추진을 위한 주관부서 지정 및 담당자를 정한다.	√					• 인권경영이행지침
3	8	기관은 인권준수 감시기구를 운영하고 있다.	√					• 인권경영이행지침
4	9	기관은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	√					• 인권경영 이행지침
5	10	인권경영위원회 위원은 외부 위원을 과반수 이상으로 구성한다.	√					• 인권경영위원회 구성
인권경영 내재화								
1	11	기관은 임직원의 인권 실태파악을 위한 의견청취를 정기적으로 실시한다.	√					• 인권경영 실태조사 결과
인권경영성과								
1	12	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	√					• 인권경영이행지침
2	13	인권경영 개선 활동성과를 최고경영진에게 보고한다.	√					• 인권경영이행지침
3	14	기관은 인권경영 영향 평가 결과를 외부에 공개한다.	√					• 인권경영위원회 개최결과 인트라넷 공지
4	15	보고는 기관의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	√					• 인권영향평가 후속조치 계획(안)
5	16	인권경영 개선 활동에 대한 성과는 객관적이고 적정하다.	√					• 인권영향평가 후속조치 계획(안)
6	17	인권경영 개선 활동에 대한 성과는 인권경영위원회의 검증을 거친다.	√					• 인권경영위원회 심의 결과 보고 내부결재
7	18	직전 인권영향평가 결과로 도출된 개선과제에 대하여 이행상황을 모니터링하고 점검한다.	√					• 인권영향평가 후속조치 계획(안)

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
구제절차마련								
1	19	기관의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 기관 내·외부 이해관계자에 대해 구제절차를 제공한다.	√					• 인권경영이행지침 제6장 인권침해 구제
2	20	직장 내 성희롱·성폭력, 직장 내 괴롭힘, 갑질 등을 포함한 포괄적인 인권침해 구제를 제공한다.	√					• 인권경영이행지침
3	21	기관은 구제절차 제공을 위한 추진체계 및 프로세스가 마련되어 있다.	√					• 인권침해 구제절차 메뉴얼
4	22	기관은 구제절차를 이용하려는 이해관계자에게 직장 내 성희롱·성폭력, 직장 내 괴롭힘, 갑질 등의 인권침해 유형에 대한 구분 가이드를 제공한다.	√					• 「직장 내 성희롱성폭력 예방지침」
5	23	구제절차는 사건당사자 뿐만 아니라 제3자에 의한 신고가 가능하다.	√					• 인권경영이행지침
6	24	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	√					• 인권경영이행지침
7	25	구제절차는 접근과 이용이 용이하도록 온·오프라인의 다양한 접수창구를 운영한다.	√					• 기관 홈페이지의 “클린신고센터”
8	26	구제사건 조사 시 외부 전문가가 참여하여 조사의 객관성과 전문성을 확보한다.	√					• 인권경영 이행지침, 인권경영위원회 구성
9	27	구제절차에 따른 결과를 사건 관련 당사자 및 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	√					• 인권경영 이행지침
10	28	피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	√					• 인권경영 이행지침
11	29	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	√					• 인권경영 이행지침

[분야 2] 고용상의 비차별

- 기관은 직원채용요령 제4조(채용원칙), 임직원 행동강령 제11조(특혜의 배제)에 따라 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않음
- 기관의 인사규정, 직원채용요령, 임직원 행동강령, 취업규칙, 승진요령, 정규직 채용공고에 고용과 관련하여 차별 조항은 없으며, 단체협약 제7조(균등처우)에 따라 임금 외 복리후생제도의 차별금지를 명문화하고 있음
- 또한, 근로계약서에 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 조항은 없으며, 외부인력활용요령, 단체협약 제7조(단체협약)에 따라 기관은 비정규직 근로자의 차별을 금지하고 있음
- 기관은 단체협약, 급여규정, 인사평가요령 등 직원의 공정한 임금 체계를 위한 보수 및 평가 체계를 구축하고 있음

2. 고용상의 비차별 진단결과

담당부서 : 인적자원실, 총무복지실

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
고용상 비차별								
1	30	기관은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	√					• 직원채용요령 • 임직원 행동강령 제11조(특혜의 배제)
2	31	기관은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	√					• 공개채용 공고문
3	32	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	√					• 단체협약 제7조(균등처우)
4	33	기관은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	√					• 취업규칙, 승진요령 • 임직원 행동강령
5	34	기관은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	√					• 인사규정(제7장 신분보장)
고용상 남녀 비차별								
1	35	기관은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	√					• 직원채용요령 제4조(채용원칙)

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
2	36	기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	√					• 단체협약 제7조(균등처우)
3	37	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	√					• 단체협약 제7조(균등처우)
4	38	기관은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	√					• 취업규칙, 승진요령 • 임직원 행동강령
5	39	기관은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	√					• 인사규정(제7장 신분보장)
6	40	기관은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	√					• 인사규정 (별표 제3호 근로계약서)
비정규직 근로자 비차별								
1	41	기관은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	√					• 외부인력활용요령
2	42	기관은 비정규직임을 이유로 기관 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	√					• 단체협약 제7조(균등처우)
3	43	기관은 공정한 임금 체계를 위한 보수 및 평가 체계를 구축하고 있다	√					• 단체협약 제7조(균등처우)
외국인 근로자 비차별								
1	44	기관은 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	√					• 직원채용요령 • 임직원 행동강령 11조(특혜의 배제))

[분야 3] 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 기관은 단체협약 제10조(시설편의 및 제공)에 따라 조합 활동에 필요한 기본적인 편의를 제공하도록 하고 있으며, 단체협약 제24조(단체교섭의 요구)에 따라 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정하고 있음
- 또한, 단체협약 제14조(차별대우의 금지)에 따라 조합원의 자유로운 조합 활동을 보장하고 차별대우, 불이익을 금지하고 있음
- 근로계약서상 노동조합 가입 및 탈퇴를 고용조건으로 하지 않으며, 단체협약 제33조(사회적 책무)에 따라 위법행위 신고 조합원에 대한 불이익 조치를 금지하고 있음

3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 진단결과

담당부서 : 총무복지실

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
결사 및 단체교섭의 자유								
1	45	기관은 노동조합의 설립을 허용한다.	√					• 알리오 노조 현황
2	46	기관은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	√					• 알리오 노조 현황
3	47	기관은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	√					• 단체협약 제10조(시설편의 및 제공)
4	48	기관은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	√					• 단체협약 제24조
노동조합활동 불이익 처우 금지								
1	49	근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	√					• 단체협약 제14조
2	50	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	√					• 근로계약서
3	51	근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	√					• 근로계약서
4	52	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	√					• 단체협약 제14조

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
5	53	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	√					• 단체협약 제33조
단체교섭 보장 및 성실한 이행								
1	54	기관은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	√					• 단체협약 제4조
2	55	기관은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	√					• 단체협약 제29조
3	56	기관은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	√					• 단체협약 제50조
4	57	기관은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 기관대표가 참여하여 협상한다.	√					• 노사협의회 서명록
5	58	기관은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	√					• 단체협약 제32조

[분야 4] 강제노동의 금지

- 기관은 인권경영이행지침 제6조(강제노동 및 아동노동의 금지)에 의거 모든 종류의 강제노동 및 아동노동을 금지하고 있음
- 기관은 인사규정에 따라 신규 임용되는 근로자에게 고용계약을 상세하게 안내하고 있으며, 3년 주기로 전 직원 근로계약 시 원내 메일을 통해 안내문을 공표하여 전산으로 계약을 체결 및 열람할 수 있도록 진행하고 있음
- 기관은 취업규칙 제3조(근로시간), 25조(시간외근무)에 따라 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동 및 강제노동을 금지하고 있음

4. 강제노동의 금지 진단결과

담당부서 : 인적자원실

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
강제노동 금지								
1	59	기관은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	√					• 인권경영 이행지침
2	60	기관은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	√					• 인사규정(별표 제3호 근로계약서)
3	61	기관은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 하지 않는다.	√					• 취업규칙 제3조 • 취업규칙 제25조
4	62	기관은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	√					• 취업규칙 제3조 • 취업규칙 제25조

[분야 5] 산업안전 보장

- 기관은 매년 연구실 안전점검 실시하여 안전 장구 등의 유지 상태를 확인하고 미비 사항을 개선하고 있으며, 월간 소방점검을 실시하여 비상탈출구 등의 관리 상태를 확인하며 지적사항을 개선하고 있음
- 기관은 연구원안전보건관리규정 제21조(안전점검·진단)에 따라 안전관리를 위한 점검을 매일 1회 실시하고 있음
- 기관은 취업규칙 제11장 제42조의2(유해·위험 사업 사용금지)에 따라 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성과 18세 미만자의 근로를 금지하고 있음
- 기관은 장애인 전용 리프트 운영, 장애인 경사로를 설치하여 장애인들이 기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있으며, 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 정기적으로 실시하고 있음
- 기관은 매년 직장인 단체보장보험을 가입하여 근로기준법 또는 산업재해보상보험법에서 정하는 바에 따라 보상이 필요한 경우 지체 없이 보상절차를 진행하고 있음

5. 산업안전 보장 진단결과

담당부서 : 안전보안실, 시설실

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
작업장 안전								
1	63	기관은 연구실의 안전 장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	√					• 연구실 안전점검 실시 내부결제
2	64	기관의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	√					• 소방점검 용역 내부결제
3	65	기관 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 음식보관시설, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	√					• 연구원 업무환경 관리내용
4	66	기관은 연구실의 안전 장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링 하는 절차를 가지고 있다.	√					• 연구원 안전보건관리규정 • 연구원 안전점검표
5	67	기관은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 연구환경을 조성하기 위해서 연구실 환경을 측정하고 관리한다.	√					• 작업환경측정 계획보고

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
임산부 및 장애인 등 보호								
1	68	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	√					• 모성보호실 운영
2	69	기관은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	√					• 취업규칙 제11장
3	70	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.		√				• 취업규칙 제11장
4	71	장애인들이 기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	√					• 행정동 장애인 전용 리프트 운영
5	72	기관은 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연1회, 1시간 이상 정기적으로 실시한다.	√					• 장애인 인식개선 교육 자료
필수장비 제공 및 교육실시 등								
1	73	기관은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	√					• 안전보건교육 계획보고 내부결재
2	74	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	√					• 안전·보건표지
3	75	연구실의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	√					• 맞춤형 안전교육 「KRISS Safe Campus」 운영 계획보고 내부결재
4	76	기관은 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	√					• 연구원 작업환경측정 결과 보고 내부결재
5	77	기관은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	√					• 보건위원회 심의결과 보고 및 시행 내부결재 • 건강진단 실시 계획
산업재해 피해근로자 지원								
1	78	기관은 업무상 재해로 인한 보상은 근로기준법 또는 산업재해보상보험법에서 정하는 바에 따라 보상한다.	√					• 직장인 단체보장보험 가입
2	79	기관은 근로기준법에 따른 업무상 재해로 인한 보상이 필요한 경우 지체없이 보상절차를 진행한다.	√					• 직장인 단체보장보험 가입
3	80	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	√					• 안전점검 및 안전보건컨설팅 용역 내부결재

[분야 6] 책임 있는 공급망 관리

- 기관은 보안 향상을 위해 외부 방문객 대상 연구원 보안에 대한 안내사항 및 준수 사항을 게시하고 안내하고 있음

6. 책임 있는 공급망 관리 진단결과

담당부서 : 안전보안실

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
보안담당직원에 의한 인권침해 방지								
1	81	기관 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 보안안내 사항(보안수칙)을 제공한다.	√					• 연구원 외부 방문객 보안 준수사항 게시 및 안내표
2	82	기관의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	√					• 인권교육 계획 안

[분야 7] 환경권 보장

- 기관은 안전점검의 날, 에너지절약 추진위원회 개최 등을 통해 근로자들에게 온실가스 배출 등 환경 관련 내용을 제공 및 교육하고 있음
- 기관은 환경정보공개시스템을 통해 환경정보를 매년 정기적으로 공개하고 있으며, 환경사고 발생 시 즉시 내용을 공개하고 있음. 또한 환경사고 예방을 위해 지정화학폐기물, 화학폐수조를 별도로 설치하여 일반폐기물 및 일반폐수와는 별도로 구분하여 배출하여 관리하고 있음
- 기관은 재난 및 안전 위기대응 매뉴얼 내 연구원 비상 대응 체계를 구축하여 환경 훼손과 환경재해에 대응하고 있음
- 재난 및 안전 위기대응 매뉴얼 내 위기대응조직 및 지휘체계를 통해 비상사태 발생 시 지역사회, 관련 당국, 유관기관에게 즉시 통보할 수 있는 체계를 구축하고 있음
- 기관은 재난 및 안전 위기대응 매뉴얼 내 고농도 미세먼지 비상저감조치 매뉴얼에 따라 차량 2부제를 시행하고 있음

7. 환경권 보장 진단결과

담당부서 : 안전보안실

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체제 수립 및 유지								
1	83	기관은 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	√					• 안전점검의 날 행사 보고 • 에너지절약 추진위원회 개최 내부결제
2	84	기관은 국가의 환경 관련 정책을 고려하여 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고, 정기적으로 목표가 적절한지 점검한다	√					• 에너지절약 추진위원회 개최 내부결제
환경정보의 공개								
1	85	기관은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	√					• 지정화학폐기물 주의사항 안내
2	86	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	√					• 환경정보공개시스템
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙								
1	87	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	√					• 예방적 교육실시

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
2	88	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임 보험에 가입하였다.	√					• 환경책임보험 의무가입
비상계획 수립								
1	89	환경 훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	√					• 「재난 및 안전 위기대응 매뉴얼」
2	90	기관은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	√					• 비상사태 대응훈련 실시
3	91	기관은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	√					• 「재난 및 안전 위기대응 매뉴얼」
4	92	기관은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련 당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	√					• 「재난 및 안전 위기대응 매뉴얼」
5	93	기관과 병원 간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	√					• KRISS 사고발생 시 단계별 대응 매뉴얼
미세먼지 비상저감조치시행								
1	94	기관은 미세먼지 비상저감조치 발령 시 비상연락망을 통해 소속직원 및 사업장 담당자에게 전파한다.	√					• 「재난 및 안전 위기대응 매뉴얼」
2	95	기관은 비상저감조치 발령 시 차량 2부제를 시행한다.	√					• 「재난 및 안전 위기대응 매뉴얼」

[분야 8] 고객 인권 보호

- 기관은 고객 홈페이지 “표준성과한마당(<https://eshop.kriss.re.kr/>)”을 통해 교정, 시험, 인증표준물질 등 측정서비스에 대한 가격, 거래조건, 기술정보(인증서 등)를 공개하고 있으며, 서비스를 받은 고객에게는 성적서 및 인증서를 발급하여 구체적인 기술정보 및 사용방법을 안내하고 있음
- 기관은 교정·시험·인증표준물질 등 측정서비스 제공 후 결함이 발견되면 고객에게 안내하고 고객과 협의 후 배상하고 있음. 특히, 배치형 인증표준물질의 경우, 주기적으로 안정성 및 유효성을 검토하고 문제가 발견되면 고객 안내 및 배상을 진행하고 있음
- 또한, 측정서비스를 위하여 고객이 의뢰한 장비 및 물질에 대하여 연구원의 취급 부주의로 경제적 손실을 끼친 경우 그에 상응하는 금액을 고객과 협의하여 지급하고 있음
- 기관은 홈페이지를 통해 개인정보 보호 책임자 및 담당자 공개, 개인정보처리 목적 명시하고 있으며, 개인정보 내부관리계획 시행을 통해 고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울이고 있음

8. 고객 인권 보호 진단결과

담당부서 : 측정서비스표준그룹, 정보전산실

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
고객보호를 위한 법령 준수								
1	96	고객의 알 권리 보호를 위해 기관의 측정서비스의 가격정보, 기술정보, 사용방법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	√					• “표준성과한마당(https://eshop.kriss.re.kr/)”을 통해 정보 공개
2	97	기관의 사업추진 및 고객서비스의 홍보 시 허위나 과장, 부당한 표시·광고를 하지 않는다.	√					• 인증표준물질(CRM) 카탈로그 홍보
3	98	기관은 제공하는 측정서비스의 가격, 거래조건, 기술정보 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공 한다.	√					• “표준성과한마당(https://eshop.kriss.re.kr/)”을 통해 정보 공개
4	99	기관의 측정서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 고객이 요청할 경우 영문으로 된 정보를 함께 제공한다.	√					• “표준성과한마당(https://eshop.kriss.re.kr/)”을 통해 정보 공개
기관의 사업추진 이상 시 조치								
1	100	기관은 측정서비스 후 결함이 발견되면 고객에게 통보한다.	√					• 품질문서

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
2	101	기관의 측정서비스로 인하여 고객이 손실을 당한 경우 그 손실을 보상한다.	√					• 품질문서
고객 사생활 존중								
1	102	기관은 고객의 사생활을 존중하고, 기관이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	√					• 개인정보처리시스템별 접근권한 관리 정책 수립
2	103	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	√					• 개인정보보호 업무지침 및 절차를 마련
3	104	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	√					• 홈페이지 內 개인정보 보호책임자 및 담당자 공개
4	105	고객정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	√					• 홈페이지 및 업무 처리 시, 개인정보 수집 및 이용 동의
5	106	고객 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	√					• 홈페이지를 통해 개인정보의 처리 목적을 명시
6	107	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	√					• 개인정보 내부관리계획
7	108	기관은 개인정보보호교육을 정기적으로 실시한다.	√					• 개인정보보호 담당자 교육 및 전 직원 교육 내부결제

[분야 9] 근로자의 인격적 대우와 노동권 보장

- 기관은 정기적 성희롱 예방 교육, 인권·갑질문제(직장 내 괴롭힘 포함)교육을 실시하여 인권 침해를 예방하고자 노력하고 있음
- 기관은 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가의 근로조건에 대한 사항을 명시하여 근로자에게 교부하고 있음
- 기관은 인사규정 44조의2(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용)에 따라 육아휴직을 시행하고 있으며, 이는 관련 법규(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 등)를 준수하고 있음
- 기관은 인권경영 이행지침, 직장 내 괴롭힘 예방 요령, 직장 내 성희롱·성폭력 예방지침 등 관련 사규를 마련하여 인권 침해를 예방하고자 노력하며, 직장 내 괴롭힘 예방 요령 제9조 6항, 제10조 1항에 피해자 보호대책을 명시하고 있음
- 기관은 직장 내 괴롭힘 예방요령 제9조(조사위원회의 구성 및 정식 조사)통해 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 과정에 참여한 사람은 해당 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자의 의사에 반하여 누설하지 않도록 주의하도록 조치하고 있음

9. 근로자의 권리보호와 인격적 대우 진단결과

담당부서 : 인적자원실, 총무복지실, 감사부

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
성희롱·성폭력 예방								
1	109	직장 내 성희롱·성폭력 예방을 위해 전문 외부 강사를 통한 정기적인 교육을 실시한다.	√					• 교육 결과 보고
2	110	고충상담원은 3년 이내 고충상담원 교육을 이수한 자를 한명 이상 포함하여 남·녀 1인 이상으로 구성한다.	√					• 교육이수확인서, 고충상담원 명단
노동기본권 준수								
1	111	기관은 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가의 근로조건에 대한 사항을 명시하여 근로자에게 교부한다.	√					• 근로계약서
2	112	기관은 기관 내 근로자가 휴식을 취할 수 있도록 적절한 휴게시설을 제공한다.	√					• 휴게시설 사진

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
3	113	기관은 법적 기준에 따라 근로시간에 따른 적정 휴게시간을 보장한다.	√					• 근로계약서
모성보호·일가정양립								
1	114	임신 및 출산 등으로 근로자의 육아휴직 시 관련 법규(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 등)를 준수하며 시행한다.	√					• 인사규정 제 44조(휴직)
2	115	기관은 근로자의 육아휴직 전후로 불합리한 처우(진급, 보수, 차별대우 등)가 발생하지 않도록 예방한다.	√					• 승진요령의 승진자격기준 명시, 급여규정 제6조
3	116	기관은 모성보호와 근로자의 일 가정 양립을 위하여 영유아보육법에 명시된 직장 내 어린이집 설치 규정을 준수한다.	√					• 어린이집 운영
4	117	기관은 직장 내 어린이집 홍보 등을 통하여 근로자에게 관련 정보를 전달한다.	√					• 어린이집 관련 사안
갑질근절								
1	118	우리 기관은 갑질 근절을 위하여 관련 사규(규정, 강령, 규칙 등)를 마련했다.	√					• 인권경영 이행지침
2	119	기관 내 우월적 지위를 이용하여 금품 또는 향응제공 등을 강요·유도하지 않도록 예방한다.	√					• 청렴교육 실시 결과
3	120	정당한 사유 없이 불필요한 휴일근무·근무시간 외 업무지시가 발생하지 않도록 예방한다.	√					• 취업규칙 제 63조, 64조
4	121	우리 기관은 임직원이 고객으로부터 폭언, 폭행 등으로 인한 건강장애를 겪지 않도록 예방조치를 마련하고 있다.	√					• 고객응대업무 종사자 건강보호(KIS-SHI-19) 지침
5	122	갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련했다.	√					• 「직장 내 괴롭힘 예방 요령」
6	123	갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.	√					• 인권교육 교육 계획안
직장내 괴롭힘 금지								
1	124	우리 기관은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인되면 시행 가능한 피해자 배려 조치(배치전환, 유급휴가 등)가 마련되어 있다.	√					• 직장 내 괴롭힘 예방요령

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
2	125	기관 업무 수행에 있어 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하지 않는다.	√					• 임직원 행동강령, 인권경영 이행지침
3	126	기관업무 수행 시 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 시키거나 업무에서 배제 시키지 않는다.	√					• 직장 내 괴롭힘 예방요령
4	127	기관 업무 수행 중 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시키지 않는다.	√					• 직장 내 괴롭힘 예방요령
5	128	기관 내 상급자의 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 지시하지 않는다.	√					• 직장 내 괴롭힘 예방요령
6	129	기관 내 상급자는 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요하지 않는다.	√					• 단체협약 제 37조
7	130	외모와 신체를 비하하는 발언, 욕설·폭언·폭행 등 비인격적인 언행이 발생하지 않도록 예방한다.	√					• 직장 내 괴롭힘 예방요령
8	131	직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 및 관련 제도를 운영하고 있다.	√					• 직장 내 괴롭힘 예방요령
9	132	기관은 직장 내 괴롭힘 발생 시 신고할 수 있는 다양한 채널이 있다.	√					• 클린신고센터 • 인권경영 이행지침 • 고충처리위원 상담
10	133	기관은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 과정에 참여한 사람은 해당 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자의 의사에 반하여 누설하지 않도록 주의한다.	√					• 직장 내 괴롭힘 예방요령

[분야 10] 인권 이슈 대응

- 기관은 취업규칙 제3조의3(임산부 근로시간 단축)에 따라 임신 중의 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하고 있으며, 인사규정 제44조의2(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용)에 의거하여 임신 중인 여성근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하고 있음
- 기관은 코로나19 예방 및 확산 방지를 위한 자체 비상 대응 계획을 수립하고 있으며 자체 소독관리, 원내 공용 공간 및 다중이용공간에 대한 정기적인 전문 업체 방역소독 등 감염병 예방에 노력하고 있음
- 기관은 코로나19 확산 방지를 위해 재택근무제 운영을 권고하고 있으며, 원내·외 행사 개최 시 가급적 비대면으로 실시하고 있음

10. 인권 이슈 대응 진단결과

담당부서 : 인적자원실, 안전보안실

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
노동기본권 준수								
1	134	기관은 임신 중의 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용한다.	√					• 취업규칙 제3조의3
2	135	임신 중인 여성근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용한다.	√					• 인사규정 제44조의2
방역 및 건강권 보호								
1	136	기관은 코로나19 대응을 위한 추진체계(비상대책반, 관리지침, 예방지침)를 운영한다.	√					• 자체 비상 대응 계획 • 업무연속성 계획 수립
2	137	전문방역업체를 통한 모든 업무 공간 및 환경(공용 공간 및 화장실, 구내식당 등)을 정기적으로 청소 및 소독한다.	√					• 자체 소독 관리서
3	138	코로나19 예방 관련 전 직원 안전교육을 정기적으로 실시한다.	√					• 코로나19 대응 사회적 거리두기 실천 방안 안내서
4	139	코로나19 확산 방지 및 정부 사회적 거리두기 동참을 위해 재택 근무제를 시행한다.	√					• 사회적 거리두기 재택근무 실시 내부결재
5	140	기관 행사 개최 시, 사회적 거리두기 단계를 준수하여 진행한다.	√					• 영상회의 안내문

제 4 장

인권영향평가 결과 (주요사업)

1. 2022년 주요사업 인권영향평가 종합의견 및 개선과제
2. 2022년 주요사업 인권영향평가결과

4 2022년 인권영향평가 결과 종합 (주요사업)

1 2022년 주요사업 인권영향평가 종합의견 및 개선과제

□ 중소기업협력그룹 중소기업 지원 사업 인권영향평가 종합의견

○ 총 9개 주요사업 지표 중 '예' 7, '보완필요' 2개로 평가됨

항목	지표수	진단 결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 사업계획 공고	1	1	-	-	-	-
2 과제 신청	1	1	-	-	-	-
3 과제 선정평가	1	1	-	-	-	-
4 신규 지원과제 선정	1	-	1	-	-	-
5 계약 체결	1	1	-	-	-	-
6 사업수행 관리(계약 변경 등)	1	1	-	-	-	-
7 진도관리	1	-	1	-	-	-
8 최종평가	1	1	-	-	-	-
9 성과 활용 보고 등 사후관리	1	1	-	-	-	-
합계	9	7	2	-	-	-

□ 2022년 중소기업협력그룹사업 개선 과제 도출

○ 신규과제 선정평가 이의신청 제도 운영 필요

- 중소기업협력그룹의 사업 종료 시 최종 평가 결과에 대한 이의신청제도는 운영하고 있으나 신규과제 선정 평가 결과에 대한 이의신청을 할 수 있는 제도는 아직 마련이 되어있지 않음. 따라서, 관리지침을 개정하여 신규과제 선정 평가에 대한 이의신청 제도를 시행할 필요가 있음

○ 관리지침 내 명확한 진도 보고 시기 명시 필요

- 중소기업협력그룹의 기술선도형 히든챔피언 육성사업 관리지침(9. 진도점검 및 최종평가)에 따라 과제 진도관리와 관련하여 과업수행 현황 점검, 필요 사항 요청 및 협의 사항을 문서로 남기고 있으나 지침상의 진행 상황 보고 시기가 '적당한 시기'로 모호하게 표현되어있음. 따라서, 관리지침을 개정하여 진도 보고 시기를 명확히 명시할 필요가 있음

2 2022년 주요사업 인권영향평가 결과

- 중소기업 지원 사업 공고는 기관 대표 홈페이지 및 국가과학기술연구회 홈페이지를 통해 공개하고 있어 누구나 접근할 수 있음
- 성공적인 사업 수행을 위해 연구책임자(KRISS 선임급 이상) 및 참여기업(수출실적 보유기업)의 지원 조건을 갖고 있으나, 사업 참여 조건에서 성별, 연령, 지역 등의 차별은 없음
- 기술선도형 히든챔피언 육성사업 관리지침 (6. 과제선정 평가)에 따라 이전에 본 사업에 참여하여 우수한 성과를 도출한 경력이 있는 기업을 우대하는 기준을 가지고 있으며 이는 우대조건을 적용하는데 합리적인 기준이라 할 수 있음
- 공동기술개발 계약서 제9조(지식재산권 및 발생품의 귀속)을 통해 연구원은 계약상에 계약목적물의 지식재산권 귀속과 관련한 조항을 포함하고 있음
- 기술선도형 히든챔피언 육성사업 관리지침(계약의 관리)에 따라 연구원과 참여기업의 협의 하에 계약의 변경 및 해지가 가능하므로 과제의 범위 변경의 공정한 과업 변경 절차와 기준을 보유하고 있음
- 기술선도형 히든챔피언 육성사업 관리지침(최종보고 및 결과평가)에 따라 최종 평가 결과에 대한 이의·조정 신청을 할 수 있는 제도를 운영하고 있음
- 매년 KRISS 패밀리기업 기술지원 성과전시회 개최, 사례집 발간 등의 활동을 진행하고 있으며 이는 과제 결과 활용 촉진을 위해 노력하고 있다고 볼 수 있음

담당부서 : 중소기업협력그룹

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	사업계획 공고	연구원은 사업 공고를 다양한 채널을 통해 누구나 차별 없이 접근할 수 있다.	√					• 홈페이지 공고
2	과제 신청	연구원은 사업 참여 조건에서 성별, 연령, 지역 등의 차별은 없다.	√					• 과제 공모 개요
3	과제 선정평가	연구원은 과제 선정의 우대 조건을 적용하는데 합리적인 기준을 가지고 있다.	√					• 관리지침(과제선정평가)
4	신규 지원과제 선정	연구원은 신규 과제 선정평가 결과에 대한 이의 신청을 할 수 있는 제도를 운영하고 있다.		√				• 보완예정

지표			답변결과					증빙자료
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
5	계약 체결	연구원은 계약상에 계약목적물의 지식재산권 귀속 등의 조항을 포함하고 있다.	√					• 공동기술개발 계약서 제 9조
6	사업수행 관리(계약 변경 등)	연구원은 과제의 범위 변경 시, 공정한 과업 변경 절차와 기준을 보유하고 있다.	√					• 관리지침(계약의관리)
7	진도관리	연구원은 과제 진도 관리 시, 과업수행 현황 점검, 필요 사항 요청 및 협의 사항을 문서로 남기고 있다.		√				• 보완예정
8	최종평가	연구원은 최종 평가 결과에 대한 이의·조정 신청을 할 수 있는 제도를 운영하고 있다.	√					• 관리지침(최종 보고 및 결과평가)
9	성과 활용 보고 등 사후관리	연구원은 과제 결과 활용을 촉진하기 위하여 성과전시회, 사례집, 세미나 등의 다양한 활동을 진행한다.	√					• 성과전시회 개최 내부결제 • 성과전시회 모음집

End of Document