KISDI 2022년 인권경영 추진 결과

Ⅰ 개요

□ 추진배경

o 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고」(2018. 8. 31)에 따라 우리 연구원의 인권경영 실현을 위한 제도적 기반 및 인권경영 체제 구축을 추진

o 이를 기반으로, 기관운영 전반에 걸쳐 인권침해를 예방하고 인권 리스크 관리를 통해 글로벌 수준의 국책연구기관으로서 신뢰와 존경을 확보

o 「인권경영 이행계획 수립」에 따라 연구원의 지속가능한 인권경영 발전 및 내재화와 자발적인 정착과 확산 추진

□ 인권경영 추진 현황

o 인권경영책임관(1명) 지정 및 인권경영TF 구축 (‘18.11)

o 인권영향평가 담당부서, 인권침해신고 및 접수처 지정 (팀장・담당 각 1명)

o 인권경영이행지침 제정 (‘18.12)

o 인권경영위원회 구성에 대한 내부 지침 마련 (‘18.12)

o 인권경영위원회 구성 : 내부위원 4인, 외부위원 4인 (‘19.11)

o 인권경영책임관 인권경영포럼 참석 (‘19.3)

o 인권경영 선언문 공표 및 대외 홍보 확산 (‘19.1)

o 인권경영위원회 개최 (‘19.12)

o 인권영향평가 실시 및 평가결과 홈페이지 공개 (‘19.12 ~ ‘20.1)

o 인권경영 이행지침 개정 : 구제절차 구체적 명시 및 제도화 (‘20.10)

o 인권영향평가 실시 및 평가결과 홈페이지 공개 (‘20.12 ~ ‘21.1)

o 인권경영 이행계획 수립 (‘21.3)

o 인권경영 전문가 컨설팅 실시 (‘21.6)

o 인권경영위원회 구성 변경 : 내부위원 3인, 외부위원 3인 (‘21.12)

o 인권영향평가 실시 및 평가결과 홈페이지 공개 (‘21.12 ~ ‘22.1)

o 인권경영 이행계획 수립 (‘22.3)

o 인권영향평가 실시 및 평가결과 홈페이지 공개 (‘22.12 ~ ‘23.1)

□ 인권경영 중장기 계획

중장기 계획	2018 ~ 2019	2020 ~ 2021	2022 ~
	인권경영 체계구축 인권경영 내재화	**인권경영 체제 및 운영상 미비점 보완**	**인권경영 확산**
추진 목표	**인권경영 조직 및 시스템 정비**	**연구기관 평가결과에 따른 미비점 보완**	**기관내 전부서 및 협력사 확산**
세부 이행 과제	■ 인권경영 담당부서 및 협업부서 정비 ■ 인권경영 제도 정비	■ 외부위원구성 재정비 ■ 인권영향평가의 투명한 공개 이행 ■ 구체절차 프로세스 보완	■ 인권교육 정기실시 ■ 인권경영 확산

2 인권경영 추진 결과

□ 인권경영 체제 및 운영상 미비점 보완

1. 인권경영 조직 및 시스템 정비

가. 인권경영 담당부서 및 협업부서

o 담당부서: 경영지원본부(총무인사팀)

- 인권경영책임관 : 경영지원본부장
- 실무책임자 : 총무인사팀장

o 협업부서

- 기획조정본부 : 경영목표 수립·실천, 학술연구용역 발주·관리 등
- 감사실 : 윤리경영

나. 인권경영 컨설팅 실시

o KISDI 인권경영체계 점검 및 효과적 운영방안 제시

- 인권경영위원회 구성 관련 자문 및 전문가 추천
- 인권침해 및 차별 관련 구제절차 자문 실시
- 인권교육 및 인권경영매뉴얼 정보제공

다. 전직원 대상 인권보호 관련 교육 실시

o 인권 관련 직원교육 실시(‘22.4~5, ‘22.11)

교육명	시행일자	직원 참여 정도		
		전체 직원 수(A)	참여 직원 수(B)	교육 이수 비율 (B/A)
인권 및 사회적 약자 보호를 위한 직원교육	22.11.21	207	131	63.5%
4대폭력 예방교육	22.4.5~22.5.13	207	153	73.9%

2. 연구기관 평가결과에 따른 미비점 보완

가. 외부위원 구성 재정비

- 인권경영위원회 내·외부위원 동일 비율 구성 노력
- 인권전문가, 노조지부장을 포함한 성평등, 장애 관련 전문가 위촉
- 성평등 및 장애 관련 전문가 등 내·외부위원의 인권영향체크리스트 사전 평가 실시

나. 인권영향평가 과정 및 결과 투명한 공개

- 22년도 인권경영 결과보고서 및 인권영향평가결과 홈페이지 공개

3 인권영향평가

□ 인권영향 체크리스트 내·외부 전문가 의견 반영 현황

o 인권영향평가 체크리스트 개정 현황 요약표

구분	현행	개정후	비고
기관운영 인권영향평가 체크리스트	6개 분야 83개 지표	6개 분야 79개 지표	
주요사업 인권영향평가 체크리스트	현행 유지	현행 유지	

※ 내·외부위원의 사전 검토를 통해 기관운영 인권영향평가 체크리스트의 4개 지표 삭제

o 기관운영 체크리스트 세부 평가지표 개정 현황

- 기관운영 인권영향평가 체크리스트 세부 평가지표

분야 1. 고용상의 비차별

항목 2. 비정규직 근로자 비차별

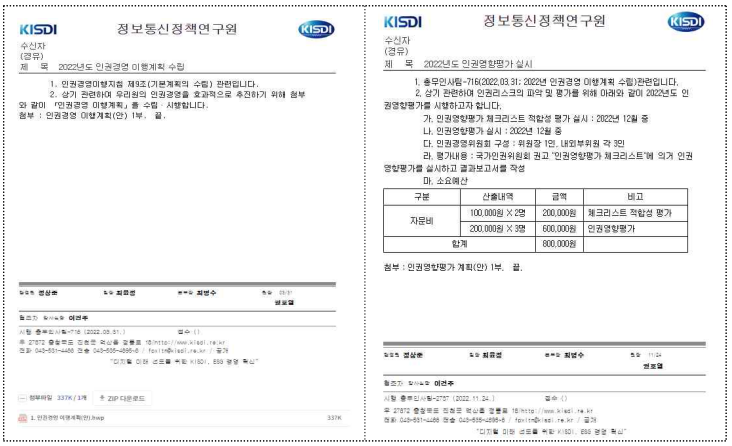
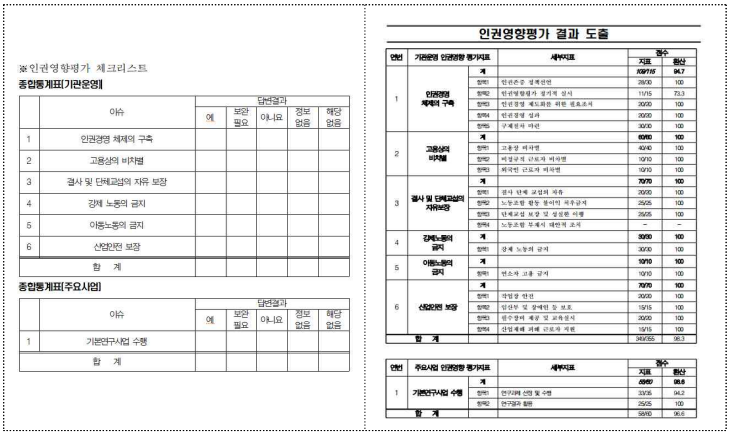
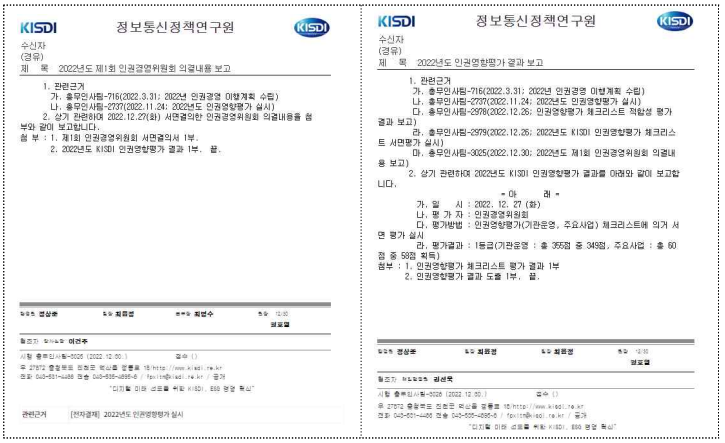
현행			개정후		
항목	지표		항목	지표	
비정규직근로자비차별	1	연구원은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	비정규직근로자비차별	1	연구원은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.
	2	연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.		2	연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.
	3	**연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.**		**3**	**항목1. 고용상의 비차별 3번 지표와 동일한 내용이므로 삭제**

분야5. 아동노동의 금지

항목1. 연소자 고용 금지

현행			개정후		
항목	지표		항목	지표	
연소자고용금지	1	**연구원은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.**	연소자고용금지	1	**기관의 채용 조건 및 사업 성격과 무관한 지표이므로 삭제**
	2	**연구원은 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.**		2	
	3	**연구원은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.**		3	
	4	연구원은 교육프로그램을 빙자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.		1	연구원은 교육프로그램을 빙자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.
	5	연구원은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.		2	연구원은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.		3	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.

□ KISDI 2022년도 인권영향평가 추진 과정

<table>
<tr><th>구분</th><th>내용</th></tr>
<tr><td>평가계획 수립</td><td>
■ 인권영향평가의 목적과 원칙, 평가 주체, 평가 기간, 소요 예산, TF구성 및 운영 등에 관한 계획 수립
- (1단계) 인권경영 체계 구축
- (2단계) 인권영향평가
- (3단계) 인권경영 실행 및 공개
- (4단계) 구제절차의 제공

</td></tr>
<tr><td>가이드라인 및 체크리스트 교육</td><td>
■ 인권영향평가 기관운영 및 주요사업 체크리스트 작성 및 실무담당자 교육 실시
- 국가인권위원회에서 제시한 체크리스트에서 연구원 실정에 맞도록 작성
■ 점수 및 평가등급 체계를 자체적으로 설정하고, 체크리스트 점수를 평균하여 지표별 점수가 산출되도록 설계

</td></tr>
<tr><td>평가 실시 및 결과보고서 작성·보고</td><td>
■ 담당부서는 기관운영 인권영향평가 6개 분야, 18개 항목, 79개 지표 및 주요사업 인권영향평가 1개 분야, 2개 항목, 12개지표의 항목별 실적을 통해 평가 실시 및 실제적잠재적 인권리스크를 분석, 인권경영 담당부서는 평가결과를 바탕으로 기관장 보고
■ 인권경영관련 제도, 인권영향평가 결과, 방지조치 등 인권경영 추진과정에 관한 보고서 작성

</td></tr>
<tr><td>결과 공개</td><td>■ 인권영향평가 결과보고서 및 평가표를 KISDI 게시판 및 홈페이지에 게시함으로서, 대내외적으로 인권경영의 필요성 및 공감대 형성, 확산</td></tr>
</table>

<붙임> 1. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 1부.
2. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 1부. 끝.

(붙임1. 기관운영 인권영향평가 체크리스트)

종합통계표

	이슈	답변결과					비고
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	인권경영 체제의 구축						
2	고용상의 비차별						
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장						
4	강제 노동의 금지						
5	아동 노동의 금지						
6	산업안전 보장						
합 계							

세부 평가 지표

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권존중 정책선언	1	연구원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.						
	2	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것이다.						
	3	연구원의 인권정책선언은 연구원내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.						
	4	연구원의 인권정책선언은 해당 연구원에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.						
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.						
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.						
소 계								
인권영향평가 정기적 실시	1	연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.						
	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.						
	3	인권영향평가 실행 시 연구원 내·외부의 전문가를 참여시키며 특정 성별이 위촉직 위원수의 10분의 6을 초과 하지 않도록 한다.						
	4	연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.						

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	소 계							
인권경영 제도화를 위한 필요조치	1	연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.						
	2	연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.						
	3	연구원은 인권준수 감시장치를 마련했다.						
	4	연구원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.						
소 계								
인권경영 성과	1	연구원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.						
	2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.						
	3	인권경영 성과보고는 공개적으로 이루어지며 정기적으로 보고한다.						
	4	보고내용은 연구원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있으며 이에 대한 객관적인 검증을 거쳐야 한다.						
소 계								
구제절차 마련	1	연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.						
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다.						
	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.						
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.						
	5	피해자가 연구원 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.						
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.						
소 계								
합 계								

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
고용상 비차별	1	연구원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.						
	2	연구원은 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.						
	3	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.						
	4	연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 남녀를 차별하지 않는다.						
	5	연구원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.						
	6	연구원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.						
	7	연구원은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.						
	8	연구원은 지원자에게 결혼여부, 출산계획, 부양가족 수 등에 대한 질문을 하지 않으며, 임신여부의 검사를 요구하지 않는다.						
소 계								
비정규직 근로자 비차별	1	연구원은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.						
	2	연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.						
소 계								
외국인근로자 비차별	1	연구원은 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.						
	2	연구원은 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.						
	3	해외에서 활동하는 기관(기업)(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.						
소 계								
합 계								

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1	연구원은 노동조합의 설립을 허용한다.						
	2	연구원은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.						
	3	연구원은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.						
	4	연구원은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.						
소 계								
노동조합 활동 불이익 처우 금지	1	근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.						
	2	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.						
	3	근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.						
	4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.						
	5	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.						

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
소 계								
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.						
	2	연구원은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.						
	3	연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.						
	4	연구원은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 연구원 대표가 참여하여 협상한다.						
	5	연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.						
소 계								
노동조합 부재시 대안적 조치	1	연구원에 노동조합이 없는 경우 연구원은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.						
	2	노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.						
소 계								
합 계								

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
강제노동 금지	1	연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.						
	2	연구원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.						
	3	연구원은 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.						
	4	연구원은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.						
	5	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.						
	6	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 연구원을 그만둘 수 있다.						
소 계								
합 계								

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
연소자 고용 금지	1	연구원은 교육프로그램을 방지하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.						
	2	연구원은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.						
	3	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.						
소 계								
합 계								

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
작업장 안전	1	연구원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.						
	2	연구원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능하도록 관리되고 있다.						
	3	연구원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.						
	4	연구원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.						
	5	연구원은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다.						
소 계								
임산부 및 장애인 등 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.						
	2	연구원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상 · 보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.						
	3	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.						
	4	장애인들이 연구원 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.						

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
소 계								
필수장비 제공 및 교육실시 등	1	연구원은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.						
	2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.						
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.						
	4	연구원은 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.						
	5	연구원은 근로자의 건강을 보호 · 유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.						
소 계								
산업재해 피해근로자 지원	1	연구원은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.						
	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.						
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.						
소 계								
합 계								

(붙임2. 주요사업 인권영향평가 체크리스트)

▶ 분야 1. 기본연구사업 수행

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
연구과제 선정 및 수행	1	연구원과 위탁기관(자)과의 계약은 적법한 절차에 의거하여 이루어지고 있다.						
	2	위탁기관(자) 선정은 차별의 요소 없이 객관적이고 투명하게 시행되고 있다.						
	3	연구원은 연구 수행 과정에서의 외부 검토의견에 대한 피드백을 잘 이행하고 있다.						
	4	연구과제를 제안한 외부 의견을 적정한 절차를 거쳐 수렴하고 있다.						
	5	공동(협동)연구시 학술적 부가가치가 있는 현격한 기여를 한 외부연구진의 저자표시 등 정당한 권리를 침해하지 않는다.						
	6	연구자의 표절, 중복게재 등에 대한 연구윤리규정 준수여부를 점검하고 있다.						
	7	연구내용에 인권을 침해하거나 (성)차별적 표현이 포함되지 않도록 노력하고 있다.						
연구결과 활용	1	연구원은 연구결과 확산시 홈페이지 게시, 보도자료 배포 등을 통해 소외되는 계층이 없도록 노력하고 있다.						
	2	연구원은 연구결과를 국민의 눈높이에 맞춰 알기 쉽게 정리하여 공개하고 있다.						
	3	연구원은 연구결과의 정책반영도를 높여 국민의 삶과 인권에						

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
		긍정적 영향을 미칠 수 있도록 노력하고 있다.						
	4	연구원은 외부 이용자(기관)가 요청하는 자료를 정당한 절차에 따라 제공하고 있다.						
	5	연구원은 외부 이용자(기관)가 요청하는 자료 제공시 외부 이용자(기관)의 불편사항을 접수받고 있다.						
소 계								