
2022년 인천연구원 인권경영보고서

2022.12

 인천연구원

목 차

I. 추진개요	1
1. 추진배경	1
II. 2022년 추진현황	2
III. 인권경영 비전 및 추진전략	4
IV. 단계별 추진내역	5
1. [1단계]인권경영 체계 구축	5
2. [2단계]인권영향평가 실시	8
3. [3단계]인권경영 실행 및 공개	27
4. [4단계]구제절차 제공	31

2022년 인천연구원 인권경영보고서

I

추진개요

- (정부정책 강화) 정부 100대 국정과제로 '국민인권 우선' 추진 및 공공기관의 인권에 대한 책임 강조
 - 제3차 국가인권정책기본계획('18~'22)에 따라 인권경영 제도화 및 피해구제에 관한 과제를 정책목표로 선정
- (국가인권위원회 권고) 모든 공기업 및 공공기관에 '공공기관 인권 경영 매뉴얼' 적용 권고('18.8.)
- (공공기관의 사회적 책임 강조) 인권침해 보호의무, 인권침해 구제 수단 마련
- (인천시의 인권경영 확대 노력) 2020년 인천시 공공기관 경영평가 사회적가치 영역에 인권경영이 평가항목으로 선정됨
- (인천연구원의 현황)
 - '2020년 인권경영을 실시하고자 인권선언을 하고 지침을 마련하여 인권경영의 토대를 마련,
 - 2021년에 인권경영위원회 구성 및 인권영향평가 등을 실시하여 본격적인 인권경영 체제를 구축

II

2022년 추진현황

1. 전년도 추진현황

- 인권경영계획수립 : 인천연구원 경영지원실-2334(2021.7.2.)
- 인권경영위원회 구성 : 2021.7.23.(경영지원실-2564), 내부4인,외부3인
- 제1차 인권경영위원회 개최 : 2021.9.8,인권영향평가 실시 계획(안) 등
- 인권경영이행지침 개정 : 2021.11.2, 인권경영위원회 외부위원 확대
- 제2차 인권경영위원회 개최 : 2021.12.22, 인권영향평가 실시 결과 승인
- 인권관련 교육 실시 : 2021.5~21.10월(전직원) 및 인권담당자 교육
- 인권경영 실행 및 전 과정 공개 : 연구원 홈페이지 경영정보 인권경영 카테고리에 공개

2. 2022년 인권경영 추진사항

시 기	내 용
2022. 1. 2	2022년 인권경영 추진계획(안) 수립 (경영지원실-172, 2022.1.14.)
2022.1.~12.	외부업체와 계약시 ‘인권보호의무 이행 안내문’를 포함하여 계약체결
2022. 7. 1. ~ 8.31	전직원 인권교육 실시 - 인권경영교육 (손에 잡히는 법정 지식) - 총 1시간, 117명 수료, 직원 100% 교육 달성
2022.11.16. ~11.22.	기관운영인권영향평가 지표변경(안) 및 주요사업인권영향 평가 지표 의견 수렴(경영지원실 및 연구기획실)
2022.11.17.	제1기 인권경영위원회 위원 1명 추가 선임 (경영지원실-2956, 2022.11.17.)

시 기	내 용
2022.11.23.	기관운영 및 주요사업 인권영향평가 추진 계획 수립 (경영지원실-3008, 2022.11.23.)
2022.11.24. ~11.25.	각 지표 담당자 인권영향평가 실시 안내 교육
2022.11.28. ~11.30	기관운영 및 주요사업 인권영향평가 체크리스트 부서별 자체 점검 및 증빙자료 안내
2022.12. 1. ~12. 5.	기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실시
2022.12. 6.	인권경영이행지침 개정 (경영지원실-3127, 2022.12.06.)
2022.12.12	2022 인천연구원 인권영향평가 시행보고서 작성 및 인권 경영위원회 제출 (경영지원실-3178, 2022.12.12.)
2022.12.16	2022년 제1회 인권경영위원회 개최(서면결의) (인권영향평가 시행보고서 심의 의결 및 검토 의견 회신)
2022.12.21	인권영향평가 시행보고서 기관장 최종 승인 (경영지원실-3268, 2022.12.21.)
2022.12.27	인권경영 이행 내역 공개(연구원 홈페이지 내 게시)

Ⅲ 인권경영 비전 및 추진전략

인권경영 비전	인권도시 조성 과 인권문화 확산 에 앞장서는 인천연구원
---------	---

추진 전략	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="background-color: #fff9c4; padding: 5px; border: 1px solid black;"> 인권경영 추진체계 확립 및 확산 </div> <div style="background-color: #fff9c4; padding: 5px; border: 1px solid black;"> 연구기관 특성에 맞는 인권 영향 평가 실시 </div> <div style="background-color: #fff9c4; padding: 5px; border: 1px solid black;"> 실질적인 인권구제 절차 확립 </div> </div>
-------	--

단계	1단계	2단계	3단계	4단계
목표	인권경영 정책의 개발과 발표 (인권경영이행의지)	인권 영향평가실시 (인권경영 이행)	인권침해 방지조치 실행,평가,공개 (시정조치 이행)	인권피해자 구제절차 제공 (구제절차마련)
주요 활동	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인권경영 조직 및 시스템 ■ 인권경영 제도구축 ■ 인권경영선언 ■ 내·외부확산 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인권영향평가계획 수립 ■ 사업관계 검토 - 체크리스트 ■ 평가및결과 보고 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 리스크 우선순위에 따른 인권경영 실행 ■ 인권경영 성과 평가 ■ 인권경영 전과정 공개 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 구제절차 선정 및 수립 ■ 구제절차 시행에 대한 평가

IV

단계별 추진내역

1단계 인권경영 체계 구축

1. 인권경영위원회 구성 및 운영

- 구성시기 : 2021.7.23.(경영지원실-2564),
2022.11.17, 외부위원 1명 추가 선임(경영평가 권고사항 반영)
- 역할 : 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정 및 심의
- 구성인원 : 8명(내부위원 4명, 외부인원 4명)
 - 내부위원 : 원장, 연구기획실장, 경영지원실장, 노사협의회 대표 또는 추천자
 - 외부위원 : 인권단체 활동가, 관련 연구자, 변호사, 노무사 등에서 4명을 원장이 임명

구분	성명	현직	비고
당연직	이용식	인천연구원 원장	위원장
	윤하연	인천연구원 연구기획실장	
	정대유	인천연구원 경영지원실장	
	이인재	인천연구원 선임연구위원	노사협의회 추천
선임직	변윤식	인천대학교 명예교수	
	권현진	재능대학교 교수	
	조광복	삼성노무법인 대표	
	권명복	함께 걷는 길벗회 상임이사	'22.11.17 추가 선임

- 제3차 인권경영위원회 개최
 - 서면결의로 진행

구분	안 건	심의일
제3차	1. 2022년도 기관운영 인권영향평가 결과 승인(안) 2. 2022년도 주요사업 인권영향평가 결과 승인(안)	'22.12.16

2. 인권침해 구제절차 지침 수립(전년 동일)

- 수립 일 : 2021.7.30.(경영지원실-2645)
- 주요내용
 - 1단계 : 신고·접수
 - 2단계 : 조사
 - 3단계 : 인권침해여부 결정(인권경영위원회 심의)
 - 4단계 : 시정조치

3. 인권경영 이행지침 개정

- 개정일 : 2022.12.6.(경영지원실-3127)
- 개정내역
 - 인권경영위원회 외부위원 1명 확대

4. 인권교육 실시

- 목적
 - 소속 직원 및 기관장의 인권감수성을 향상시키고 인권영향평가를 위한 역량 제고, 나아가 조직문화 개선 등을 기대

【기관장 및 전직원 대상】

- 총 9개분야 교육 실시
- (주)한국중앙인재개발원 교육 시스템 이용 온라인 교육
- ※ 직접적인 인권교육 뿐 아니라 기관운영 인권영향평가 지표에 해당하는 교육 포함

연번	교육구분	교육과정명	교육일시	수료인원
1	인권경영	인권경영 교육_손에 잡히는 법정지식	2022.07.01. ~ 08.31	117
2	폭력예방 (1차)	성희롱 예방 교육	2022.03.15. ~ 03.31	115
3	폭력예방 (2차)	성폭력 예방 교육	2022.04.01. ~ 05.31	117
4	장애인 인식개선	직장 내 장애인 인식개선	2022.03.15. ~ 05.31	117
5	괴롭힘 방지	직장 내 괴롭힘 방지	2022.03.15. ~ 05.31	117
6	성인지 역량	성인지 역량에 기반한 양성평등	2022.07.01. ~ 08.31	117
7	정보보호 (1차)	개인정보 보호교육	2022.03.15. ~ 05.31	117
8	정보보호 (2차)	정보보안 교육	2022.03.15. ~ 05.31	117
9	소방안전	소방안전교육	2022.03.15. ~ 05.31	117
10	안전교육(1차)	근로자 정기안전 보건교육 - 3H 1분기	2022.03.15. ~ 03.31	115
11	안전교육(2차)	근로자 정기안전 보건교육 - 3H 2분기	2022.03.15. ~ 05.31	117
12	안전교육(3차)	근로자 정기안전 보건교육 - 3H 3분기	2022.07.01. ~ 08.31	117
13	안전교육(4차)	근로자 정기안전 보건교육 - 3H 4분기	2022.10.01. ~ 11.30	115
14	특별교육 (간부)	윤리경영_손수호 변호사의 현장 속으로	2022.10.01. ~ 11.30	10
15	특별교육 (간부)	평등한 일상, 폭력예방교육_고위직	2022.10.01. ~ 11.30	10

【인권경영 업무 담당자 대상 교육】

- 교 육 명 : 사례로 보는 인권경영
- 교육기관 : 국가인권교육센터

- 교육기간 : 2022.11월 (1시간)
- 교육방법 : 사이버교육

2단계 인권영향평가 실시

□ 인권영향평가 추진방향

- 우리 원이 2021년도에 인권영향평가를 처음 실시하여 연구원의 인권기반 사업추진을 위한 체제 정비 구축이 되었고, 2022년부터는 전년도 평가에 기반하여 미흡한 점을 개선하고, 실질적인 인권경영 정착을 주요 목표로 함
- 인권경영 담당자는 평가 검증을 위해 각 평가지표 담당자의 관련 분야 기술 내용과 연구원 제규정과 결재문서 및 공지사항 등을 검토함으로써 각 평가대상업무 담당자의 업무 부담을 최소화하고 실질적인 인권침해 방지 조치 마련에 집중하는 등 평가의 실효성 확보
- 지표 관련 부서의 자체 점검 및 개선 방안 마련을 독려함으로써 업무현장으로부터의 직접 참여를 통한 변화 도모

기관운영 인권영향평가

1. 개요

- 주관부서 : 경영지원실
- 평가대상 : 인천연구원 2022년도 기관운영 전반
- 평가기간 : 2022.12.1.~12.5
- 평가지표 : 9개분야 53지표

번호	지표 항목	개수	소관부서	비 고
①	인권경영 체제의 구축	8	경영지원실	
②	고용상의 비차별	7	"	1개 지표 신설
③	결사 및 단체교섭의 자유 보장	7	"	
④	강제 노동의 금지	2	"	지표 1개 '일·가정 양립 분야'로 이동
⑤	산업안전 보장	8	"	지표 1개 '일·가정 양립 분야'로 이동
⑥	책임 있는 공급망 관리	3	"	1개 지표 신설
⑦	환경권 보장	4	"	1개 지표 신설
⑧	시민 권리 보호	3	"	
⑨	일·가정 양립 (신설)	11	"	2개 지표 타 항목에서 이동, 9개 체크리스트 신설
계	53			

○ 지표구성

- 2020년 인권경영 도입시 기관운영 인권영향평가 주요지표는 국가인 권위원회 인권경영가이드라인을 기반으로 설정하였으나, 경영평가 권고에 따라 2021년 연구기관의 특성 등에 맞게 지표 조정함
- 2022년에 국가의 당면과제인 저출산 문제 등의 사유로 '일·가정 양립'이 각 기관의 주요 추진사업으로 점차 부각되어 해당 사안을 추가 지표항목으로 설정하고 갑질방지를 위한 세부 지표를 추가하여, 기관 운영 인권영향평가 지표를 8개분야 41지표에서 9개분야 53지표로 12개 지표 추가

○ 평가 방법

- 해당 부서 체크리스트 자체 평가(5단계) 및 관련 내용 기술

응답 유형	지 표
예	- 해당 항목이 충실히 이행되었으며, 이행내역에 대한 자료 증빙이 가능한 경우
보완 필요	- 해당 항목이 부분적으로 이행된 경우 - 해당 항목이 대체로 이행되었으나 이행내역에 대한 자료 증빙이 불가능한 경우
아니오	- 해당 항목이 이행되지 않은 경우
정보 없음	- 해당 항목에 대하여 평가할 정보가 존재하지 않음
해당 없음	해당 부서 업무와 관련이 없는 경우

- ※ ‘보완필요’ 및 ‘아니오’의 경우 관련 실태 및 향후 조치계획 기재

2. 평가결과 종합

번호	분야	답변결과				
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
①	인권경영 체제의 구축	8				
②	고용상의 비차별	7				
③	결사 및 단체교섭의 자유 보장	7				
④	강제 노동의 금지	2				
⑤	산업안전 보장	7	1			
⑥	책임 있는 공급망 관리	3				
⑦	환경권 보장	4				
⑧	시민 권리 보호	3				
⑨	일·가정 양립	11				
53						

○ 기관운영 인권영향평가 결과, 총 9개 분야 53개 항목 중 52개 항목 ‘예’, 1개 항목 ‘보완필요’로 나타남

- 인권경영을 위한 인권침해방지조치 수립 및 이행을 위한 제도와 절차를 갖추고 있음. 2022년에 ‘일·가정 양립’ 항목을 추가하여 다양한 분야에서의 인권 침해를 예방함
- 연구원에 승강기가 없어 전년도 ‘보완 필요’와 ‘아니오’로 나타났던 지표에 대하여는 ‘도움벨’을 설치하여 거동이 불편한 방문객의 안내를 돕고 있음

3. 분야별 평가 결과

(1) 인권경영 체제의 구축 (8지표)

항목	번호	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
인권경영 체제의 구축	1	연구원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○					
	2	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○					
	3	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○					
	4	연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○					
	5	연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서(전담자)를 설치(지정) 한다.	○					
	6	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○					
	7	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	○					
	8	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	○					
소 계			8					

- 8개의 항목 중 8개 항목 '예'에 해당함
- 2021년도에 실질적인 인권경영 체제를 구축하고, 인권영향평가를 처음 실시 후 조치사항을 비롯한 최종 인권경영보고서를 홈페이지에 공개함
- 사회적가치 부문의 경영평가 결과 전년대비 개선 수준으로 '21년은 인권경영의 실질적인 모든 것을 실시하였다'는 평가를 받음.
- 2022년에 전년도 인권경영위원회 및 기관경영평가 요구사항 등을 반영하여 '인천연구원 인권경영 이행지침'을 개정하고, 인권경영위원 1명을 추가 선임함
- 기관운영 인권영향평가 지표를 8개분야 41지표에서 9개분야 53지표로 12개 지표 추가

※ <2021년 기관경영평가결과 인권경영부분>

① 인권경영 체계 구축의 노력과 성과는?

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 인권경영위원회를 개최하여 기관운영 인권 영향평가 추진계획, 주요 사업 인권 영향평가 추진계획 등을 통해 인권보호의무 시행 노력 부분이 긍정적 요소임.
- 21년 인권경영위원회 2회 실시(외부위원 3명 참여, 전체 7명 중 43%)를 통한 인권경영 이행지침 개정 조치 이행하고 위탁사업 대상자(기관)과 계약체결 시 인권보호 및 구제조항 안내문 게시한 부분이 우수함.
- 연구원 인권영향평가 지표 설계 완료(기관운영 41개, 주요 사업 13개 지표 설정)하였으며, 전담부서 중심 인권경영 제고 노력 추진하는 부분이 우수함.
- 홈페이지를 통한 2021년 인권영향평가결과 공개조치 실시하여 인권영향평가 실시 및 대내외 결과 공유한 부분이 우수함.

○ 전년대비 개선수준

- 2021년 인권영향평가 결과 총 56개 지표 중 8개 지표는 추가적 보완조치 시행이 필요한 사항으로 평가, 조치 완료를 통한 전담부서 중심 인권경영 제고 노력 추진 부분이 개선됨.

- 전직원 청렴교육 프로그램 이수(이수시간 4회, 이수직원 회차별 평균 106명 참여)를 통한 인권역량 향상 교육 실시한 부분이 개선됨.

○ 우수사항

- 인권경영 전담 부서 및 인력배치하고 연구원 인권영향평가 평가지표 설정 및 전직원 공유를 통한 실천 체계 마련함과 동시에 인권경영 실천 내실화를 통한 공정사회 구현하려는 노력이 우수함.

○ 미흡사항 및 개선방안

- 인권경영위원회의 구성에서 인권에 관심있는 지역주민의 참여도 권장함.

② **인권경영(사업)의 실행·공개 노력과 성과 및 구제절차 제도화의 타당성**

□ 세부평가의견

○ 전반적 운용수준

- 인권경영 활동 전반에 대해 이해관계자와 소통할 수 있는 채널 마련이 필요하며, 인권침해구제위원회의 전문성 제고를 위한 교육 및 훈련을 통한 역량강화 노력이 요구되어 기관운영 및 주요 사업 인권영향평가 지표 수정 및 설정시 노사협의회와 협의하고 외부업체와 인권보호 의무 이행을 협약함으로써 인권경영을 위한 소통 실천이 우수함.
- 인권침해구제위원회 담당직원 '기업과 인권 인권역량 과정' 교육 실시로 전문성 제고 및 인권역량 강화를 통한 인권경영 실천 부분이 우수함.
- 각 주요 사업의 지표별 평가항목에서도 대체로 양호하게 평가되어 주요 사업의 인권경영이 잘 이루어지고 있음을 알 수 있음.

○ 전년대비 개선수준

- 인권경영 도입기로 계획은 있으나 인권영향평가가 실시되지 않아 인권영향평가 실시 및 이를 통한 개선과제에 대한 구체적인 계획 수립과 관련하여 기관운영 및 주요 사업 인권영향평가 실시하여 인권영향평가를 실시하여 연구원의 기관운영 활동 전반 및 연구원이 추진하는 특정 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석함으로써 인권침해를 예방한 부분이 개선 되었음.

○ 우수사항

- 외부업체에 인권선언문 및 인권보호 의무 이행 안내 공문 발송을 통한 연구원의 인권경영에 대한 기관의 의지가 돋보임.

○ 미흡사항 및 개선방안

- 인권경영위원회 등에서 인권경영과 관련하여 해당지표들의 이행점검과 지표내용 개정 등을 이행하여 인권경영이 꾸준히 실천되어야 할 것임.

(2) 고용상의 비차별 (7지표)

항목	번	지 표	답변결과					비 고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
고 용 상 비 차 별	1	우리 연구원은 모집·채용, 교육·배치 및 승진 시 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 신체적 조건, 결혼여부 등을 이유로 차별하지 않는다	○					
	2	연구원은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○					
	3	우리 연구원은 복리후생제도에서 모든 노동자를 차별하지 않는다.	○					
	4	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○					
	5	연구원은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○					
	6	우리 연구원은 정규직과 비정규직을 차별하지 않는다	○					
	7	연구원은 매년 갑질 자가진단을 실시하여 갑질 위험을 예방한다	○					
소 계			7					

- 성별, 고용형태 등에 따른 차별을 금지하고 성평등한 조직문화 형성을 위한 제도 마련 여부를 측정하는 분야로써 신설 지표 포함하여 7개 모두 '예'에 해당함
- 2022년부터 '갑질 자가진단'을 실시하여 갑질위험을 예방하는 지표를 추가함

(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장 (7지표)

항목	번호	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1	우리 연구원은 모든 노동자의 결사의 자유와 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권을 보장한다.	○					
	2	우리 연구원은 노동자가 노동조합 등을 조직 또는 가입하거나 그로 인한 정당한 업무행위를 이유로 해당 노동자에게 불이익을 주거나 해고하지 않는다.	○					
	3	우리 연구원은 노동자 대표 또는 이에 준하는 노동자에게 활동 수행에 필요한 정보 및 활동의 제반 편의를 제공한다.	○					
결사·단체교섭의 자유	4	우리 연구원은 노동조합 및 노사협의회 등 노동자 이해대변기구 대표와 정기적으로 협의안건을 의논하고 상호 협력 하에 결정 및 이행한다.	○					
	5	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					
결사·단체교섭의 자유	6	연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					
	7	연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					
소 계			7					

- 노동자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하는가를 측정하는 분야로서, 7개 항목으로 구성되어 있고, 평가결과 모두 ‘예’ 해당
- 사용자와 근로자가 상호 협조하여 근로자 복지증진과 연구원의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 하는 노사협의회 운영규칙에 노사협의사항과 근로자측 위원에게 불이익 처분 금지를 명시하고 있음

- 매 분기별 정기적인 노사협의회 개최 등을 통해 노동자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장함

(4) 강제 노동의 금지 (2지표)

항목	번호	지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동의 금지	1	연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○					
	2	연구원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○					
소 계			2					

- 강제노동의 금지 분야의 2개 항목 모두 ‘예’ 해당
- 고용계약 시 임용계약의 내용, 근로조건, 보수금액 등을 안내하는 절차를 가지고 있으며, 본인이 동의하는 경우에만 임용계약서에 서명 날인하는 당사자 확인 절차를 가지고 있음

(5) 산업안전 보장 (8지표)

항목	번호	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
산업 안전 보장	1	연구원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	○					
	2	연구원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.	○					
	3	연구원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 음식보관시설, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○					

항목	번호	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	4	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○					
	5	장애인들이 연구원 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.		○				
	6	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○					
	7	연구원은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 정기적인 건강진단 안내를 실시한다	○					
	8	우리 연구원은 노동자를 감염병 으로부터 보호하고 안전하게 일할 수 있도록 재택근무 시행 등 대응조치를 적극 시행한다.	○					
소 계			7	1				

- 노동자의 안전과 건강을 지키기 위한 제도 이행 여부를 측정하는 분야로서, 8개 항목으로 구성되어 있으며, 평가결과 7개 항목 ‘예’, 1개 항목 ‘보완필요’ 해당
- 6번 항목은 연구원 청사에 승강기가 없어 ‘보완 필요’에 체크함. 2024년에 연구원 이전이 계획되어 있어 그 이전에 승강기 도입은 어려울 것으로 사료되어, 이동이 불편한 방문객의 연구원 출입을 돕기 위하여 중앙현관 출입문 근처에 경영지원실과 연락이 되는 ‘도움벨’을 설치 완료함. (‘22.2.15 설치).
- 당초 계단을 올라와야 도달할 수 있는 중앙현관에 안내문(계단이용 도움 관련)을 부착하였으나, 거동 불편자는 중앙현관까지 올라오지 못하니 주차장에 도움벨을 설치해야 한다는 건의사항을 받아들여

출입문 바로 근처 주차장 옆에 도움벨을 설치함.

- 연구원 산업재해예방을 위한 안전교육을 정기적으로 실시하고 있으며, 소방 및 전기시설 점검 등을 통해 연구원 시설의 안전과 위생을 관리함
- 임산부, 장애인 주차구역, 장애인 화장실 등을 마련하여 임산부 및 장애인의 안전을 도모함
- 인사관리규정에 임산부에 대한 출산전후 휴가, 단축근무의 모성보호 시간등의 조항 명시 및 여성휴게실 설치 등으로 임산부 보호 조치함
- 코로나19로 인한 사회적 거리두기 단계별 재택근무 지침마련과 실시로감염병 확산 방지 및 직원건강을 돌보도록 함
- 건강진단검사 독려 및 건강진단 시 공가 활용, 업무상 질병 시 필요한 휴가 등을 제공함.

(6) 책임 있는 공급망 관리 (3지표)

항목	번호	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권침해 예방	1	연구원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○					
	2	연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○					
	3	연구원은 계약업체에 대해 매년 갑질 자가진단을 실시하여 갑질 위험을 예방한다	○					
소 계			3					

- 협력회사의 인권침해 예방을 위한 조치 실시여부를 측정하는 분야로서, 3개 항목 중 3개 항목에 ‘예’ 해당
- 주요 협력회사와 계약체결 시 계약서에 인권보호에 대한 의무이행 요구와 모든 업무영역에서 인원을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함하고 있음
- 2022년부터 갑질 자가진단계획(경영지원실-2608 22.10.18)을 수립하여 연구원 계약업체에 대하여도 갑질자가진단을 실시하고 결과(경영지원실-2718, ‘22. 10.28.)를 보고함으로써 갑질 사전예방 노력

(7) 환경권 보장 (4지표)

항목	번호	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체제 수립 및 정보공개	1	우리 연구원은 환경문제 예방을 위한 정책을 실시한다	○					
	2	우리 연구원은 환경문제 예방을 위한 정보를 제공한다.	○					
	3	연구원은 환경과 관련한 연구결과 등 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	○					
	4	연구원은 ESG경영 추진계획을 수립하고 과제를 발굴하여 실천하고 있다	○					
	소 계		4					

- 인천연구원 ESG경영 추진계획(연구기획실-1443, ‘22.7.8)을 수립하여 관련 TF 회의(2회)를 실시하고, ESG경영 계획에 대한 결과보고(연구기획실 2064, ‘22.9.21.)를 완료함
- ESG추진 계획 중 환경분야에 4대 중점추진과제 및 12대 세부 이행과제를 설정하여 추진 중임
- 환경문제에 대한 예방적 접근과 체제 구축을 측정하는 분야로서 3개 항목 모두 ‘예’ 해당 수질검사, 적정기온유지 노력, 일회용품 사용 안하기 등 실천지침 마련,

- 회의 시 태블릿 제공과 대면회의 대신 줌회의를 실시하여 종이사용을 최소화하고 있는 등 각종 환경문제 예방을 위한 노력 실시
- ESG 세부 이행과제 설정 (환경 부분)



(8) 시민권리보호(3지표)

항목	번호	지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보없음	해당없음	
시민권리보호	1	우리 연구원은 이용자의 개인 정보를 철저히 보호하며, 불필요한 정보의 수집을 하지 않는다.	○					
	2	우리 연구원은 장애인 등을 포함한 모든 이해관계자가 연구원 이용에 필요한 정보를 요청하고 제공받을 수 있도록 한다.	○					
	3	우리 연구원은 시민의 지적재산권을 존중하며 이를 보장하기 위한 조치를 취한다.	○					
소 계			3					

- 사업에 직간접적으로 참여하는 이해관계자를 비롯하여 이용자 등의 권리 보호를 측정하는 분야로서 3개 항목으로 구성됨
- 3개 항목 모두 '예' 해당
- 시민 대상 공모사업 및 시민참여 이벤트 시행 시 개인정보보호 조치 (개인정보 활용동의서 수령 등)를 철저하게 이행하고 있음

- 논문공모 및 아이디어 공모사업을 통해 선정된 성과물에 대한 지적재산권 보호에 관한 사항은 명시적 문서를 통해 기관 귀속여부를 안내하고 있으며, 개인별 동의절차를 진행함
- 연구보고서 발간 시 보고서에 사용된 그림·도표 및 무료 공개자료 등에 대한 출처 명시를 의무화하고 있으며, 연구심의회 과정에 출처 표시가 없는 경우 근거를 확인하는 조치가 시행되고 있음
- 저작권확인서 출판물 편집 시 서체 지적재산권 관련 법령 준수 및 무료 서체에 한해 사용이 보편화됨

(9) 일·가정 양립(11지표)

항목	번호	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
일·가정 양립	1	연구원은 일·가정 양립과 일·생활 균형을 위하여 모든 노동자를 지원하는 정책을 수립하고 시행한다	○					
	2	연구원은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○					
	3	연구원의 노동자는 휴일·휴가 사용 등 복무관련 보장된 제도사용 시 제한받지 않는다.	○					
	4	연구원은 다양한 유연근무제도를 시행하고 장려한다.	○					
	5	연구원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○					
	6	연구원은 직장 근처의 어린이집과 협약을 체결하여 근로자의 육아 환경을 지원한다.	○					
	7	연구원은 8세 미만 자녀를 둔 직원의 육아휴직을 보장하며, 대체근무자를 채용한다.	○					
	8	연구원은 질병이나 상해 등의 사유로 출퇴근이 어려운 경우 재택근무를 허가한다.	○					
	9	연구원은 임신기간 중 근로시간 단축을 허가한다	○					

10	연구원은 임신부 근로보호를 위한 특별휴가 제도를 실시한다	○					
11	연구원은 자녀 및 가족돌봄의 휴가 및 휴직제도와 난임휴가 제도를 실시한다	○					
소 계		11					

- 11개의 항목 중 11개 항목 '예'에 해당함
- 2022년에 국가의 당면과제인 저출산 문제 등의 사유로 '일·가정 양립'이 각 기관의 주요 추진사업으로 점차 부각되어 해당 사안을 추가 지표항목으로 설정함
- 기존 운영하였던 자율출퇴근 제도의 확대 운영으로 '가족친화적 조직문화 확산을 위한 인천연구원 유연근무제 확대 운영 지침'(경영지원실-1580, 2022.6.20.)을 수립하고 '22년7월부터 유연근무제를 실시하고 있음
- 연구원은 8세 미만의 자녀를 둔 직원의 육아휴직을 보장하여 '22년 12월 현재 총 6명 육아휴직 사용 중임

주요사업 인권영향평가

1. 개요

- 주관부서: 연구기획실(연구지원팀, 소통홍보팀)
- 평가대상: 2022년도 주요 사업 분야(연구사업/연구성과 확산 및 공유)
- 평가기간: 평가기간 : 2022.12.1.~12.5

2. 평가결과 종합

□ 자체 진단 개요

분야	진단 결과
<p style="text-align: center;">연구사업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ ‘연구과제 선정’ 항목 4개 지표, ‘연구과제 수행’, ‘연구과제 평가 및 관리’ 항목 총 6개 지표는 인권리스크에 대한 적절한 조치가 이뤄지고 있는 것으로 자체 진단됨 ☞ 2021년 2건 ‘보완필요’ 진단 지표 개선 완료 ◦ 2022년 연구사업 부분 인권이슈 관리는 「인천연구원 ESG 경영계획」 세부 이행과제로 편입하여 공식적인 관리체계를 마련하여 전사적 차원의 인권경영 실천을 체계화하고 있음
<p style="text-align: center;">연구성과 확산 및 공유</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 2021년 인권영향평가를 통해 ‘보완필요’로 진단된 ‘사회적 약자 접근 편의성’, ‘행사 참여 패널 구성 및 내용 전반의 인권 요소 사전검토’ 필요성에 대한 사항은 다양한 수단을 동원하여 보완을 완료함 ◦ 시민참여, 홍보매체를 통한 공개, 개인정보 보호 등에 관한 사항은 지속적으로 인권이슈 관리를 진행해 나갈 계획임

□ 세부 지표별 체크리스트 진단결과

[연구사업 분야]

○ 지표별 진단결과

평가항목		세부 평가지표	평가				
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음
연구과제 선정	인권 및 현안 고려	◦ 연구방향 설정 및 과제발굴 시 시민의 안전, 고령사회 대응 등 인권 측면의 이슈를 고려되고 있다	○				
		◦ 연구방향 설정 및 과제발굴 시 정책수요 부서, 시민 등 정책고객과의 소통을 통해 사회적 현안 이슈를 발굴하고 있다	○				
	공정한 운영	◦ 연구원은 연구과제가 투명하고 공정하게 선정될 수 있도록 자체 선정기준(항목)을 갖추고 있다	○				
		◦ 위탁과제 진행 시 위탁금액 산정, 위탁 수행기관 선정 등의 전 과정에 투명하고 공정하게 진행될 수 있도록 자체 선정기준(항목)을 갖추고 있다	○				
연구과제 수행	부당요구 견제	◦ 연구과제 수행 시 연구자의 자율성과 독립성을 보장한다	○				

평가항목		세부 평가지표	평가				
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음
	연구윤리 준수	◦ 연구과제를 실행하는 과정에서 연구윤리 준수를 담보할 수 있는 제도와 절차를 마련하여 운영하고 있다	○				
		◦ 연구과제 수행과정에 개인정보 수집에 대한 자발적 동의를 구하고, 개인정보보호조치 및 비밀유지의무를 준수한다	○				
	인권침해 구제	◦ 연구과제 수행과정에 내부 또는 외부로부터 인권침해가 발생할 경우 신고 및 적절한 구제절차가 마련되어 있다	○				
연구과제 평가 및 관리	개인정보 보호 및 공정운영	◦ 연구원은 심의위원의 소신 평가가 이루어지도록 심의위원의 개인정보를 보호하고 익명성을 보장하기 위해 노력한다	○				
		◦ 다수의 연구자 협업이 진행될 경우 연구책임자는 직급에 상관없이 실제 참여정도에 맞게 기여도를 배분할 수 있는 기준을 마련하여 운영하고 있다	○				

○ 인권영향평가 결과

No.	구분			진단결과				
	항목	지표	지표 수	예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음
1	연구과제 선정	인권 및 현안 고려	2개	2				
2		공정한 운영	2개	2				
3	연구과제 수행	부당요구 견제	1개	1				
4		연구윤리 준수	2개	2				
5		인권침해 구제	1개	1				
6	연구과제 평가 및 관리	개인정보 보호 및 공정운영	2개	2				
10개 지표			10개	10				

- ‘연구과제 선정’ 항목 4개 지표, ‘연구과제 수행’, ‘연구과제 평가 및 관리’ 항목 총 6개 지표는 인권리스크에 대한 적절한 조치가 이뤄지고 있는 것으로 자체 진단됨
- 2022년은 새정부 출범에 따른 공공기관 혁신 수요 긴밀 대응과 함께 민선 8기 시정 핵심사업에 대한 연구지원 요구사항에 대응하기 위해 다양한 연구사업이 계획·추진됨
- 주요사업으로 추진하고 있는 연구과제 선정-수행-평가 및 관리 전 과정에 2021년 인권영향평가를 통해 ‘보완필요’로 진단된 지표를 「인천연구원 ESG 경영계획」을 통해 세부 이행과제로 설정하여 공식적인 관리체계를 마련하였음
 - “연구주제 발굴 채널 확대(연구수요 의견수렴 다변화 실시, 인천시 정책협의회 정례 실시, 시의회(행정안전위원회) 업무보고 및 간담회 추진 등)”
 - ☞ 중점과제 ‘⑩소통과 참여를 통한 의사결정 체계 강화’ - 세부 이행과제 ‘㉔ 대내외 연구수요 조사 확대 실시’ 이행을 위한 실천사업으로 온라인 활용 대내외 연구수요 조사 사업 추진방향 수립(2022년 타연구원 운영현황 벤치마킹 실시중)
 - 연구과제 선정 관련 과제선정심의회 평가 기준 구체화
 - ☞ 중점과제 ‘⑦인권을 중시하는 경영문화 정착’ - 세부 이행과제 ‘㉒ 인권 기반 경영 활동 실천’ 이행을 위한 실천사업으로 연구주제 제안양식에 ‘인권침해 요소’에 대한 자체점검 항목 마련
 - ☞ 2022년 연구과제관리시스템(PMS) ‘수행계획서’ 작성양식에 연구책임자가 인권침해 요소에 대한 자체점검 체크항목 신설 완료(시스템 개편 완료, 2023년 신규과제 제안 시 검토 의무항목으로 적용)
 - 2022년 12월 중 ‘인천연구원 ESG경영 추진위원회’를 통해 연구원 인권, 윤리경영체제로 분류되어 관리하고 있는 지표별 실적에 대한 점검 예정임

[연구성과 확산 및 공유 분야]

○ 지표별 진단결과

평가항목		세부 평가지표	평가				
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음
연구성과 홍보	접근성 및 투명성	◦ 연구성과 확산 및 공유를 위한 공개 학술행사(세미나, 포럼 등) 개최 시 시민 누구나 참가할 수 있다	○				
		◦ 공개 학술행사 개최 시 사회적 약자의 이동 및 접근 편의성을 고려하고 있다	○				
		◦ 공개 학술행사 개최 시 주제/형식/패널구성/내용 등 전반에 걸쳐 인권 관련 문제가 없는지 사전 검토한다	○				
연구성과 확산		◦ 연구원은 연구성과를 투명하게 공개하고, 시민이 쉽게 접근하도록 온·오프라인의 다양한 매체를 통해 제공한다	○				
		◦ 홈페이지 가입자 및 연구원에서 운영하는 각종 온라인매체에 등록된 시민의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다	○				

○ 인권영향평가 결과

No.	구분			진단결과				
	항목	지표	지표 수	예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음
1	연구성과 홍보	접근성 및 투명성	5개	5				
2								
3	연구성과 확산							
4								
5								
10개 지표			5개	5				

○ 2021년 인권영향평가를 통해 ‘보완필요’로 진단된 ‘사회적 약자 접근 편의성’, ‘행사 참여 패널 구성 및 내용 전반의 인권 요소 사전검토’ 필요성에 대한 사항은 아래의 조치사항을 통해 보완을 완료하였고, 시민 참여, 홍보매체를 통한 공개, 개인정보 보호 등에 관한 사항은 지속적으로 인권이슈 관리를 진행하고 있음

- ‘사회적 약자 접근 편의성’ 관련 조치사항

- ☞ 원외 회의시설인 경우 행사 기획 단계에서 사회적 약자의 이동 및 접근 편의성을 고려한 행사장 선정을 통해 별다른 이슈가 발생하지 않도록 하고 있고,
- ☞ 원내 회의시설인 경우 승강기 없이 계단으로 이루어진 건축물의 구조적인 문제를 인식하고, 행사 전후 안내/진행요원을 배치하여 불편을 최소화하도록 조치
- ☞ 연구원 주차장에 ‘도움벨’ 설치 완료

- ‘행사 참여 패널 구성 및 내용 전반의 인권 요소 사전검토’ 관련 조치 사항

- ☞ 인권경영 실천을 위하여 매해 수립하여 전 직원이 공유하는 <종합 행사 계획안>
- ☞ "학술행사 관리방안 : 총괄기획자 및 담당실무자 유의사항" 부분에 '인권경영 실천 방안' 내용을 삽입(2022.02.15.)
- ☞ 학술행사 추진용 문서양식(샘플)을 업데이트하여 "인권경영 실천방안" - '[연구성과 확산 및 공유 분야] 접근성 및 투명성 세부평가지표' 내용을 삽입하여 학술행사 총괄기획자 및 담당실무자가 반드시 검토하도록 함(2022.09.08.)

3단계 인권경영 실행 및 공개

1. 인권영향평가 실시 후 조치 사항

○ 아니오 및 보완사항 항목

- 기관운영 인권영향평가

평가 내역	방지조치 수립 및 이행계획
<산업안전보장분야> - ⑤번 : 장애인들이 연구원 내에서 이동 하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○ 이행사항 : 이행중 ○ 이행내역

평가 내역	방지조치 수립 및 이행계획
→ 보완필요	<ul style="list-style-type: none"> - 연구원 청사에 승강기가 없어 '보완 필요'로 평가함. 2024년에 연구원 이전이 계획되어 있어 그 이전에 승강기 도입은 어려울 것으로 사료되어, 장애인의 이동을 지원할 수 있는 대체방안으로, 도움벨을 설치함. ○ 향후계획 <ul style="list-style-type: none"> - 이동이 불편한 회의참석자 등이 있을 경우, 1층 회의 공간을 이용하도록 함

- 주요사업 인권영향평가
 - 인권영향평가 결과 주요사업 분야에서 보완사항은 나타나지 않았으며 인권경영위원회의 보완요구사항도 없음.
 - 추후 연구사업 선정 및 수행 등에 있어 좀 더 세심하게 인권사항을 고려 예정

2. 제3차 인권경영위원회(2022.12.16.)위원별 의견 및 반영내역

○ 2022년 기관운영 인권영향평가 결과

위원별 의견		조치사항	비고
변윤식 위원	- 인천연구원의 기관운영 인권영향 평가 항목에 '일·가정 양립' 항목을 추가한 것은 매우 적절한 일이라고 사료됨. 이런 노력은 연구원의 육아휴직자 증가는 물론 기존 직원의 삶의 질 향상에 큰 도움이 될 것으로 보임	- 향후 기관운영 인권경영이 좀 더 실질적으로 운영될 수 있도록 노력하겠음	
조광복 위원	- 인권경영 전담부서를 설치하고 인력을 배치하여, 인권영향평가 지표를 9개분야 53개 지표로 세분하여 설정한 평가에서 답변결과 모두 '우수'한 평가에 놀랍습니다. 구체적이고 실천적인 인권경영 선도기관 운영으로 평가됩니다.	- 상동	
권현진 위원	- 기관운영 지표가 일부 추가된 부분에 대해 동의함	- 상동	

위원별 의견		조치사항	비 고
	<ul style="list-style-type: none"> - 특히 ‘일가정 양립’ 분야를 신설하여 지표들을 구성하는 등 인권향상을 위해 실시한 노력이 인정됨 - 산업안전보장 부분의 평가결과는 보완필요로 되어 있으나 연구원 신축전까지 물리적으로 어려운 부분으로 지금 현재 할 수 있는 최선의 자구책이라 판단됨 		
권명복 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 2022년 인천연구원의 기관운영 인권영향평가 결과를 살펴보니 시민의 권리보호와 환경권 보장에 대한 부분이 포함되어 있어 매우 긍정적이라 판단합니다. 	- 상동	

○ 2022년 주요사업 인권영향평가 결과

위원별 의견		조치사항	비 고
변윤식 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 연구원 ESG경영계획과 연계하여 주요사업부문 인권지표 관리체계를 운영하려는 시도는 매우 타당한 조치라고 판단됨. 이행 체계화는 공공 연구기관으로서의 사회적 책임 이행에 적절한 노력을 기울이고 있다고 평가됨 	<ul style="list-style-type: none"> - 추후 연구사업 선정 및 수행 등에 있어 좀 더 세심하게 인권사항 고려 예정 	
조광복 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 모든 지표에서 ‘우수’ 평가를 받고 평가에 그치지 않고 전직원에 공유하려는 노력에 인권경영선도기관으로서 충분해 보입니다. 	- 상동	
권현진 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 연구과제 선정, 연구과제수행, 연구과제 평가 및 관리 영역에서 세부평가 지표에 따른 성실한 평가가 이루어짐 	- 상동	
권명복 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 분야별 인권영향평가와 세부항목에 대한 체크리스트가 매우 구체적으로 실시되어 다양한 분야에서 인권침해를 예방하는 노력을 기울였음을 확인할 수 있었습니다. 	- 상동	

○ 총괄의견

위원별 의견		조치사항	비고
변윤식 위원	- 기관운영 및 주요사업의 인권경영 노력이 우수하다고 여겨지고, 이런 노력들을 통해 연구원 경영진과 소속 직원들의 인권감수성이 더욱 높아지길 기대함	- 연구원의 인권경영이 더욱 실질적으로 이루어 질 수 있도록 노력하겠음	
조광복 위원	- 구체적이고 세분화된 모든 평가지표에서 '우수'한 인권영향평가 결과에 대하여 지지합니다. - 다만, 인권경영위원회 평가위원을 다양한 분야해서 구성하는 것이 객관화를 높이는 방법이 아닐까 생각합니다.	- 2022년에 시민단체 소속의 인권위원 1명을 추가함. 제2기 인권경영위원회 구성시 고려예정	
권현진 위원	- 작년에 실시한 인권영향평가에서 제시된 평가내용을 반영하고, 새로운 지표를 마련하여 2022년에는 계획과 실행이 우수하게 이루어졌음. - 인권에 대한 사회적 요구가 높아지므로 최근 동향과 정책을 반영한 발전적 인권영향평가 사업이 지속되길 바람	- 연구원의 인권경영이 더욱 실질적으로 이루어 질 수 있도록 노력하겠음	
권명복 위원	- 기관운영 인권영향평가를 상세하게 체크리스트를 사용하여 체계적 평가를 실시한 것에 대하여 매우 높이 평가합니다. 연구원의 경영진과 소속 직원들의 인권에 대한 관심과 노력이 인천시민을 위한 정책연구에도 좋은 영향을 미치기를 바랍니다.	- 상동	

3. 2022년 인권경영 실행 공개

○ 연구원 홈페이지 '정부3.0'에 인권경영 카테고리 구축

<p>인권경영 현황 인권경영 추진사항 인권경영 지침 인권공개 절차</p> <p>인원연구원은 기업 전반에 관한 각종 국제법 및 협약에 체계적으로 연구 조사 분석하여, 지역현안에 대한 다양한 정책대안을 개발함으로써, 기업단위의 특장적 정책 개발과 수월하게 연계하고자 하는 실질적인 '시민참여 연구'라는 사명을 달성하기 위해 설립된 출연기관으로서 사회적 가치실현과 사회적 경제 성장하는 인권경영을 지향한다.</p> <p>일찍이, 기획재정부 고령 등 모든 이해관계자를 대상으로 한 연구원의 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치 향상을 위하여 일찍이부터 준수해야 할 올바른 행동규범과 기준으로서 '인원연구원 인권경영헌장, 풀' 다음과 같이 약속하고 그 실천을 다짐한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 우리 연구원은 인간 가치와 인권이 존엄한 실용적 경영활동에서 실행되고, 나 권리와 존엄을 존중할 수 있도록 인권경영에 적극 동참할 것을 약속하고 실천한다. 2. 우리 연구원은 인권에 대한 '나' 인권지원활동 등 적극적인 지원을 시행하고 준수한다. 3. 우리 연구원은 글로벌 이슈에 대해, 정치, 인종, 종교, 지역, 사회적 성별, 장애, 나이 등에 따른 차별적 차별을 금지하며, 상호 존중과 배려의 근대경영을 지향한다. 4. 우리 연구원은 사회적 형평성 및 기회균등 공평하며, 국제노동기구(ILO) 권고사항과 국가 차이를 존중 노력할 것을 약속한다. 5. 우리 연구원은 직원 및 일반 시민의 인권보호를 위하여, 국제노동기구(ILO) 권고사항과 국가 차이를 존중 노력할 것을 약속한다. 6. 우리 연구원은 인권에 관한 모든 국제법과 협약, 인권경영 헌장, 인권경영 지침, 인권경영 헌장, 인권경영 지침을 준수한다. 7. 우리 연구원은 인권에 관한 모든 국제법과 협약, 인권경영 헌장, 인권경영 지침, 인권경영 헌장, 인권경영 지침을 준수한다. 8. 우리 연구원은 인권에 관한 모든 국제법과 협약, 인권경영 헌장, 인권경영 지침, 인권경영 헌장, 인권경영 지침을 준수한다. 9. 우리 연구원은 인권에 관한 모든 국제법과 협약, 인권경영 헌장, 인권경영 지침, 인권경영 헌장, 인권경영 지침을 준수한다. 10. 우리 연구원은 인권에 관한 모든 국제법과 협약, 인권경영 헌장, 인권경영 지침, 인권경영 헌장, 인권경영 지침을 준수한다. 	<p>인권경영 현황 인권경영 추진사항 인권경영 지침 인권공개 절차</p> <p>제1장 총칙 제1조(목적) 이 법은 국가유공자복지법 제2조 제1항에 따라 설립된 연구원(이하 "연구원"이라 한다)의 인권경영을 위한 인권경영의 기본 원칙과 운영에 관하여 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. 1 "인권"이란 "국제인권 헌장" 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유의 존엄을 말한다. 2 "인권경영"이란 연구원에 근무하는 임직원 및 계약직 근로자를 말한다. 3 "인권경영"이란 헌법, 제헌헌장, 대한민국 헌법, 인권경영 헌장, 인권경영 지침, 인권경영 헌장, 인권경영 지침, 인권경영 헌장, 인권경영 지침을 말한다. 4 "인권경영"이란 제헌헌장, 대한민국 헌법, 제헌헌장, 대한민국 헌법, 인권경영 헌장, 인권경영 지침, 인권경영 헌장, 인권경영 지침을 말한다. 5 "인권경영"이란 연구원 연구원들이 인권경영에 관여하는 다른 법령에 특별히 규정된 사항이 있는 경우를 제외하고는 이 지침서 정하는 바에 따른다.</p> <p>제3조(인권경영) 연구원의 인권경영에 관여하는 다른 법령에 특별히 규정된 사항이 있는 경우를 제외하고는 이 지침서 정하는 바에 따른다.</p> <p>제2장 인권경영 일반원칙 제4조(인권경영 원칙) ① 연구원은 생명, 인종, 종교, 신적·언론, 장애, 지역, 학력, 연령, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가 등을 이유로 차별하지 않으며, 성별, 교육 등에 대한 차별을 하지 않는다. ② 연구원은 비정규직 및 비정규직 노동자에 대해 차별적인 대우를 하지 않는다. ③ 연구원은 모든 국제법과 협약, 인권경영 헌장, 인권경영 지침, 인권경영 헌장, 인권경영 지침을 준수한다. ④ 연구원은 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 방해하지 노동조합의 가입이나 활동을 자유로 보장하지 못하지 않는다. ⑤ 연구원은 노동자를 통해 단체교섭 및 단체협약 체결을 보장한다.</p>	<p>인권경영 현황 인권경영 추진사항 인권경영 지침 인권공개 절차</p> <p>인원연구원 홈페이지 '정부3.0'에 인권경영 카테고리 구축</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>인-교-수</th> <th>교-사</th> <th>인-권-경-리-부-장</th> <th>사-정-과</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> </tr> <tr> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> </tr> <tr> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> </tr> <tr> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> <td>연구원 인사과</td> </tr> </tbody> </table>	인-교-수	교-사	인-권-경-리-부-장	사-정-과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과
인-교-수	교-사	인-권-경-리-부-장	사-정-과																			
연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과																			
연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과																			
연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과																			
연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과	연구원 인사과																			

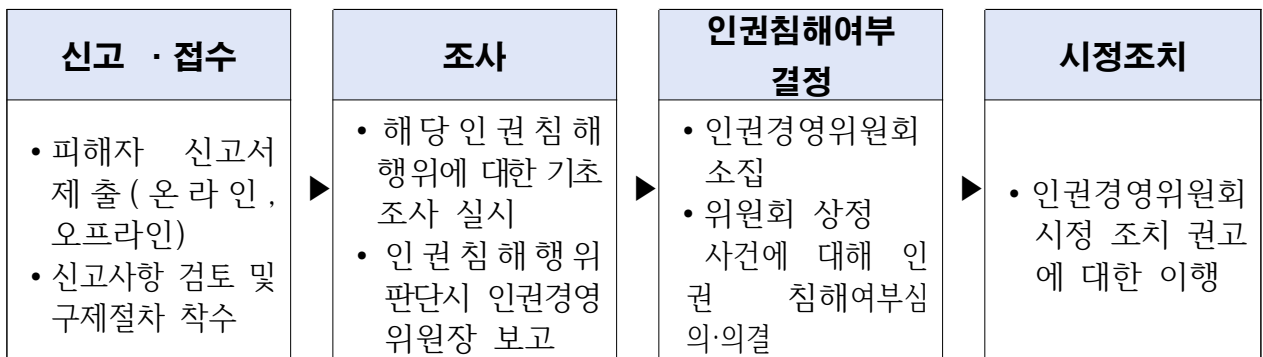
○ 인천연구원 인권경영 최종보고서 작성 및 공개 : 2022년 12월

4단계 **구제절차 제공(전년 동일)**

1. 구제절차 지침 마련

- 수립 일 : 2021.7.30.(경영지원실-2645)
- 주요내용
 - 단계별 절차
 - 1단계 : 신고·접수
 - 2단계 : 조사
 - 3단계 : 인권침해여부 결정(인권경영위원회 심의)
 - 4단계 : 시정조치
 - 신고인과 신고내용에 대한 비밀보장 및 신분보장
 - 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우 이외에는 「인권경영위원회」에서 심의
 - 시정 및 징계 : 인권경영위원회의 요구사항에 따라 인권침해 행위의 시정, 재발방지교육, 징계 등 필요 조치 시행

2. 인권 침해 구제절차 프로세스



3. 구제절차 양식

인권침해 신고서		인권침해사항 접수 및 처리대장								인권침해 심의결정서			
신고자	성 명	소 속	직위(직급)		접수 번호	접수 일자	신고인 성명	소속부서	인권침해 내용	처리결과	회신 일자	확인 담당인	위원장
신고 사항													
피해 일시 및 장소													
피침해자													
침해자													
침해 내용													
20 신고자 (서명)													
												심의 및 결정일 : 20 제 회(장기, 임시) 인선연구원 인권경영위원회에 부의된 인권침해 신고 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다. 다 음 권 명 결정내용 년 월 일 인선연구원 인권경영위원회 위원장 (인)	