
2023년 인천연구원 인권경영보고서

2023.12

 인천연구원

목 차

I. 추진개요	1
II. 2023년 추진현황	2
III. 인권경영 비전 및 추진전략	4
IV. 단계별 추진내역	4
1. [1단계]인권경영 체계 구축	4
2. [2단계]인권영향평가 실시	7
3. [3단계]인권경영 실행 및 공개	27
4. [4단계]구제절차 제공	29

2023년 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 인권경영 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
 - 2022년부터는 전년도 평가에 기반하여 미흡한 점을 개선하고, 실질적인 인권경영 정착을 주요 목표로 함
 - 2021년부터 2023년까지 지속적으로 연구원 인권경영이행지침을 변경하여 인권경영업무를 고도화하고 있음

II

2023년 추진현황

1. 전년도 추진현황

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
2022.11.17.	제1기 인권경영위원회 위원 1명 추가 선임 (경영지원실-2956, 2022.11.17.)
2022.11.23.	기관운영 및 주요사업 인권영향평가 추진 계획 수립 (경영지원실-3008, 2022.11.23.)
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)

2. 2023년 인권경영 추진사항

시 기	내 용
2023. 2. 1	2023년 인권경영 추진계획(안) 수립 (경영지원실-172, 2022.1.14.)
2023.1.~12.	외부업체와 계약시 ‘인권보호의무 이행 안내문’를 포함하여 계약체결
2023.6.30 ~ 11.30	전직원 인권관련 교육 실시 - 인권관련 13개분야 교육 실시 - 분야 : 인권,윤리,청렴,폭력예방,장애인 인식개선,괴롭힘방지 등
2023.11.07. ~11.24.	기관운영인권영향평가 지표변경(안) 및 주요사업인권영향평가 지표 의견 수렴(경영지원실 및 연구기획실)
2023.11.27. ~11.30.	각 지표 담당자 인권영향평가 실시 안내 교육
2023.12.04.	인권경영이행지침 개정 : 위원장 외부위원 중 호선 및 내부위원 축소 등 (경영지원실-3543, 2023.12.04.)
2023.12.04.	기관운영 및 주요사업 인권영향평가 추진 계획 수립 (경영지원실-3544, 2023.12.04.)
2023.12.04.	기관운영 및 주요사업 인권영향평가 체크리스트 부서별 자체 점검 및 증빙자료 안내
2023.12.05. ~12.07.	기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실시
2023.12.07.	2023년 인천연구원 인권영향평가 시행보고서 작성 및 인권경영위원회 제출
2023.12.11	제4차 인권경영위원회 개최, 장소 : 연구원 대회의실 (위원장 호선 및 인권영향평가 시행보고서 심의 의결)
2023.12.12.	인권영향평가 시행보고서 기관장 최종 승인 및 환류
2023.12.29	인권경영 이행 내역 공개(연구원 홈페이지)

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

단계	1단계	2단계	3단계	4단계
목표	인권경영 정책의 개발과 발표 (인권경영이행의지)	인권 영향평가 실시 (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)
2023.12. 4. 내부위원 2명 축소(원장,경영지원실장)
- 역할 : 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정 및 심의
- 구성인원 : 7명(내부위원 3명, 외부인원 4명)
 - 내부위원 : 부원장,경영지원실장, 노사협의회 대표 또는 추천자
(인권경영이행지침 변경으로 원장,연구기획실장 제외)
 - 외부위원 : 인권단체 활동가, 관련 연구자, 변호사, 노무사 등에서
4명을 원장이 임명

구분	성명	현직	비고
선임직	권현진	재능대학교 교수	위원장, '23.12.11 호선
	변윤식	인천대학교 명예교수	
	조광복	삼성노무법인 대표	
	권명복	함께 걷는 길벗회 상임이사	'22.11.17 추가 선임
당연직	이왕기	인천연구원 부원장	
	이양호	인천연구원 경영지원실장	
	이인재	인천연구원 선임연구위원	노사협의회 추천

- 제4차 인권경영위원회 개최 및 결과
 - 회의일시 : 2023.12.11.(월) 09:00~10:30
 - 회의장소 : 인천연구원 2층 대회의실
 - 회의안건
 1. 위원장 선출 : 권현진위원을 위원장으로 선출함
 2. 2023년도 기관운영 인권영향평가 실시 결과(안) : '원안가결'
 3. 2023년도 주요사업 인권영향평가 실시 결과(안) : '원안가결'

- 참석자 : 인천연구원 인권경영위원 5명 참석(2명 불참)
 - 원외위원 : 권명복, 권현진, 변윤식(조광복위원 불참)
 - 원내위원 : 이양호, 이인재(이왕기위원 불참)

2. 인권경영 이행지침 개정

- 개정 일 : 2023.12.4.(경영지원실-3543)
- 개정내역 : 위원장 외부위원 중 호선 및 내부위원 축소 등

3. 인권교육 실시

□ 목적

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

【기관장 및 전직원 대상】

- 총 14개분야 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	인권경영교육	2023.07.01. ~ 09.30	115
2	윤리경영	윤리경영교육	2023.07.01. ~ 09.30	115
3	청렴교육(1차)	청탁금지 법정매거진(1)	2023.02.20. ~ 03.31	117
4	청렴교육(2차)	청탁금지 법정매거진(2)	2023.04.01. ~ 06.30	115
5	청렴교육(3차)	청렴교육 손에 잡히는 법정지식	2023.07.01. ~ 09.30	117
6	청렴교육(4차)	공직자 이해충돌방지법 교육	2023.10.10. ~ 11.30	122
7	폭력예방(1차)	성희롱 예방교육-4대 폭력 예방	2023.02.20. ~ 03.31	117

연번	교육구분	교육과정명	교육일시	수료인원
8	폭력예방(2차)	가정폭력 예방교육-4대 폭력 예방	2023.04.01. ~ 06.30	117
9	폭력예방(3차)	성폭력 예방교육-4대 폭력 예방	2023.04.01. ~ 06.30	117
10	폭력예방(4차)	성매매 방지교육-4대 폭력 예방	2023.04.01. ~ 06.30	116
11	장애인 인식개선	직장 내 장애인 인식개선	2023.02.20. ~ 03.31	117
12	괴롭힘 방지	직장 내 괴롭힘 예방교육	2023.02.20. ~ 03.31	117
13	성인지 역량	성인지 정책 교육_직장 내 법정 탐구	2023.07.01. ~ 09.30	115
14	아동학대예방	아동학대 예방교육_공공부문	2023.07.01. ~ 09.30	117
15	노인학대예방	노인학대 예방_현장 속으로	2023.10.10. ~ 11.30	122
16	정보보(1차)	정보보안교육	2023.04.01. ~ 06.30	116
17	정보보(2차)	개인정보보호교육	2023.04.01. ~ 06.30	117
18	소방안전	소방안전교육	2023.04.01. ~ 06.30	117
19	안전보건(1차)	근로자 정기안전 보건교육 - 3H 1분기	2023.02.20. ~ 03.31	117
20	안전보건(2차)	근로자 정기안전 보건교육 - 3H 2분기	2023.04.01. ~ 06.30	117
21	안전보건(3차)	근로자 정기안전 보건교육 - 3H 3분기	2023.07.01. ~ 09.30	115
22	안전보건(4차)	근로자 정기안전 보건교육 - 3H 4분기	2023.10.10. ~ 11.30	122
23	음주운전예방	도로교통공단 음주운전 예방교육	2023.10.10. ~ 11.30	122
24	특별교육(고위직)	갑질 예방교육	2023.10.10. ~ 11.30	11
25	특별교육(고위직)	청렴. 부패방지교육	2023.10.10. ~ 11.30	11

【인권경영 업무 담당자 대상 교육】

- 교육명 : 신 행정과 인권
- 교육기관 : 국가인권교육센터
- 교육기간 : 2023.12월 (4시간40분)
- 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 2023년도 기관운영 전반
- 평가기간 : 2023.12.4.~12.7
- 평가지표 : 9개분야 57지표(*22년 9개분야 53지표에서 9개분야 57표로 4개 지표 추가)

번호	지표 항목	개수	소관부서	비고
①	인권경영 체제의 구축	9	경영지원실	1개 지표 신설
②	고용상의 비차별	7	"	
③	결사 및 단체교섭의 자유 보장	7	"	
④	강제 노동의 금지	2	"	
⑤	산업안전 보장	9	"	1개 지표 신설
⑥	책임 있는 공급망 관리	3	"	
⑦	환경권 보장	4	"	
⑧	시민 권리 보호	3	"	
⑨	일·가정 양립	13	"	2개 지표 신설
계	57			

○ 지표구성

- '20년 인권경영 도입 시 기존 가이드라인 지표를 사용함.
- '21년은 연구기관의 특성에 맞게 지표를 조정하고, '22년은 국가의 저출산 문제 등을 예방하고자 '일·가정 양립'을 추가 지표항목으로 설정하고 갑질방지를 위한 세부 지표를 추가함.
- '23년은 인권경영을 고도화하기 위하여 인권침해 신고 방법 다양화 및 구제절차를 적극 홍보하는 지표와 안전경영 체계 확립 및 일·가정 양립 체제를 공고히 하는 지표를 추가로 설정하여 9개분야 53지표에서 9개분야 57지표로 4개 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	9				
②	고용상의 비차별	7				
③	결사 및 단체교섭의 자유 보장	7				
④	강제 노동의 금지	2				
⑤	산업안전 보장	8	1			
⑥	책임 있는 공급망 관리	3				
⑦	환경권 보장	4				
⑧	시민 권리 보호	3				
⑨	일·가정 양립	13				
		57				

- 기관운영 인권영향평가 결과, 총 9개 분야 57개 항목 중 56개 항목 ‘예’, 1개 항목 ‘보완필요’로 나타남
- 인권경영을 위한 인권침해방지조치 수립 및 이행을 위한 제도와 절차를 갖추고 있음.
- 2023년에 인권경영을 고도화하기 위하여 인권침해 신고방법 다양화 및 구제절차를 적극 홍보하는 지표와 안전경영 체계 확립을 위해 산업안전보장 분야 지표를 추가하고, 직원의 휴가일수를 유연하게 사용할 수 있도록 일·가정 양립분야의 지표를 추가하여 인권경영체계를 강화하였음
- 연구원에 승강기가 없어 ‘보완 필요’로 체크된 지표에 대하여는 ‘도움벨’을 설치하여 거동이 불편한 방문객의 안내를 돕고 있음

3. 분야별 평가 결과

(1) **인권경영 체제의 구축 (9지표) ※ 2022년 8지표에서 9지표로 1개 지표 추가**

항목	이	지 표	답변결과					비 고
			예	보완 필요	아니 요	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.	○					
	9	인권침해와 구제절차 매뉴얼을 내·외부인에게 적극 홍보하고 있다(신설)	○					
소 계			9					

- 9개의 항목 중 9개 항목 ‘예’에 해당함
- 2021년도에 실질적인 인권경영 체제를 구축하고, 그 후 매년 인권영향평가 실시 후 조치사항을 비롯한 최종 인권경영보고서를 홈페이지에 공개함
- 2022년 기준 경영평가 결과 위원장은 내부가 아닌 외부위원 중 호선하는 형태로 변경하여 위원회 운영의 공정성과 객관성을 확보할 필요가 있다는 의견에 따라 ‘인천연구원 인권경영 이행지침’을 개정하고,

- 일반적으로 위원 수는 홀수로 정하고 있는 점을 고려하여 현재 8명 이내에서 7명이내의 홀수로 정하고 내부의 당연직 위원 1명을 축소하여 외부의 다양한 의견을 청취하는 것으로 지침을 개정함(경영지원실-3543, 2023.12.04.)
- 기관운영 인권영향평가 지표를 9개분야 53지표에서 9개분야 57지표로 4개 지표 추가하여 인권경영 체계를 강화함

(2) 고용상의 비차별 (7지표)

항목	번호	지 표	답변결과					비 고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
고 용 상 비 차 별	1	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	연구원은 복리후생제도에서 모든 근로자를 차별하지 않는다.	○					
	4	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○					
	5	연구원은 여성근로자의 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
- 2022년 10월 '갑질 자가진단' 실시 결과 '갑질 위험 매우 낮음'으로 나

타남에 따라, '23년은 갑질자가진단을 넘어 갑질 근절을 위한 노력의 일환으로 '갑질근절을 위한 상호 존중 조직문화 조성계획'을 수립하여 '갑질근절 추진전략'으로 '2대전략 및 6개 추진과제(추진과제별 세부추진과제 포함)'를 설정 후 과제별 상황 진단 후 이를 전직원 공유하여 갑질근절분위기를 조성함

갑질근절 추진 전략	
목 표	상하 간 경계는 허물고, 존중의 경계는 지키는 조직 문화 실현
▲	
2대 전략	6개 추진과제
[대 응] 피해자 중심의 괴롭힘 대응 체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> ① 신속·공감·공정의 사건처리체계 확립 ② 피해자 회복지원 ③ 가해자 엄중문책을 통한 미온적 대응 탈피
[예 방] 괴롭힘 인식 제고를 위한 교육·홍보 강화	<ul style="list-style-type: none"> ④ 직장 내 괴롭힘 매뉴얼 및 홍보 ⑤ 괴롭힘 인식 제고를 위한 콘텐츠 다각화 ⑥ 괴롭힘 실태조사 실시

- '23년 8월 갑질의 한 부분인 '직장 내 성희롱' 실태 및 의견 수렴을 통한 자체 점검을 위하여 「직장 내 성희롱 실태 및 인식조사」를 실시한 결과
 - 직장내 성희롱 경험 유무 조사 결과 '없다' 98%, '있다' 2% 로 조사되어 2021년 조사 대비 '없다' 동일한 수준 유지함
 - 직장내 성문화 인식과 의식 조사 결과 '의식수준 높음' 98%, '낮음' 2% 로 조사되어 2021년 조사 대비 '의식수준 높음'이 3%p 향상됨
 - 성희롱이 직장생활에 미치는 영향 조사 결과 '힘들다'가 94%, '영향 없다' 6% 로 조사됨.
 - 성희롱 의식수준 및 예방대책 인식도 조사 결과 '긍정 의견' 76%, '부정 의견' 24% 로 조사되어 2021년 조사 대비 "긍정 의견" 7%p 상향됨

- '23년 성희롱 실태 및 성인식 조사의 후속 조치로 직원의 성문화 인식 및 의식에 대한 인식도 제고 및 성희롱 예방을 위해 성희롱 예방 집합교육 실시 및 고충상담절차등을 안내함
- 교육일시 및 장소 : 2023.10.25.(수) 13:00, 1층 대강당
- 참석인원 : 43명 (교육이수시간 1시간 인정)
- 교육내용 :
 - ① 2023년 성희롱 실태조사 및 성인식 조사 결과 보고
 - ② 동영상 교육(여가부 제작 “직장내 성희롱 및 성폭력 사건처리 절차”)
 - ③ 인천연구원 고충상담원 소개

(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 결사 · 단체교섭의 자	1	연구원은 모든 근로자의 결사의 자유와 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권을 보장한다.	○					
	2	연구원은 근로자가 노동조합 등을 조직 또는 가입하거나 그로 인한 정당한 업무행위를 이유로 해당 근로자에게 불이익을 주거나 해고하지 않는다.	○					
	3	우리 연구원은 근로자 대표 또는 이에 준하는 근로자에게 활동 수행에 필요한 정보 및 활동의 제반 편의를 제공한다.	○					
	4	우리 연구원은 노동조합 및 노사협의회 등 근로자 이해대변기구 대표와 정기적으로 협의안건을 의논하고 상호 협력 하에 결정 및 이행한다.	○					
	5	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					
	6	연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					

항목	번	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
유	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 노사협회사항과 근로자측 위원에게 불이익 처분 금지를 명시하고 있음
- 매 분기별 정기적인 노사협의회 개최를 통해 노동자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장함(총 4회 개최)
- 연구원의 근로자와 사용자간 협력과 상생을 촉진하고 경영의 투명성과 공익성을 확보하여 기관의 생산성 제고와 경쟁력 강화에 기여하기 위하여 ‘23년 10월에 근로자이사 모집공고 실시하였으나, 응모자가 없어 ’24년초에 재공고 예정
- 인천연구원 근로자이사제 운영지침 제정(경영지원실 2627, ‘23.9.6.)
- 인천연구원 근로자이사제 시행 관련 설명회 개최
 - 일시 및 장소 : '23.8.7(월) 15시, 1층 대강당
 - 참석인원 : 30명
 - 설명내용 : 근로자이사제 시행 전반
(근로자이사 운영 지침 제정(안)을 중심으로)

(4) 강제 노동의 금지(2지표)

항목	번호	지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동의 금지	1	연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○					
	2	연구원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 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 (9지표) ※ 2022년 8지표에서 9지표로 1개 지표 추가

항목	번호	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
산업 안전 보장 산업 안전	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.	○					
	4	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○					
	5	장애인들이 연구원 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.		○				

항목	페이지	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
포장	6	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○					
	7	연구원은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 정기적인 건강진단 안내를 실시한다	○					
	8	우리 연구원은 근로자를 감염병 으로부터 보호하고 안전하게 일할 수 있도록 재택 근무 시행 등 대응조치를 적극 시행한다.	○					
	9	연구원은 매년 안전관리 기본 계획을 수립하여 안전경영체계를 유지한다 (신설)	○					
소 계			8	1				

- 노동자의 안전과 건강을 지키기 위한 제도 이행 여부를 측정하는 분야로서, 9개 항목으로 구성되어 있으며, 평가결과 8개 항목 ‘예’, 1개 항목 ‘보완필요’ 해당
- 6번 항목은 연구원 청사에 승강기가 없어 ‘보완 필요’에 체크함. 연구원 건물은 ‘85년 건축된 노후 건물로, 건축 당시 승강기가 설치되지 않았고 연구원 이전 계획이 무산된 현재, 우리 원 건물의 소유 및 관리 주체인 인재개발원과 승강기 설치 논의 예정임. 현재 이동이 불편한 방문객의 연구원 출입을 돕기 위하여 중앙현관 출입문 최단거리 주차장소에 경영지원실과 연락이 되는 ‘도움벨’ 설치를 완료함. (‘22.2.15 설치).
- 연구원 산업재해예방을 위한 안전교육을 정기적으로 실시하고 있으며, 소방 및 전기시설 점검 등을 통해 연구원 시설의 안전과 위생을 관리함
 - 소방안전 교육 2회, 안전보건교육 4회차 실시 완료
- 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

- 건강진단검사 독려 및 건강진단 시 공가 활용, 업무상 질병 시 필요한 휴가 등을 제공함.
- 연구원은 매년 안전관리기본계획을 수립하여 기관의 안전경영에 만전을 기하고 있음

(6) 책임 있는 공급망 관리 (3지표)

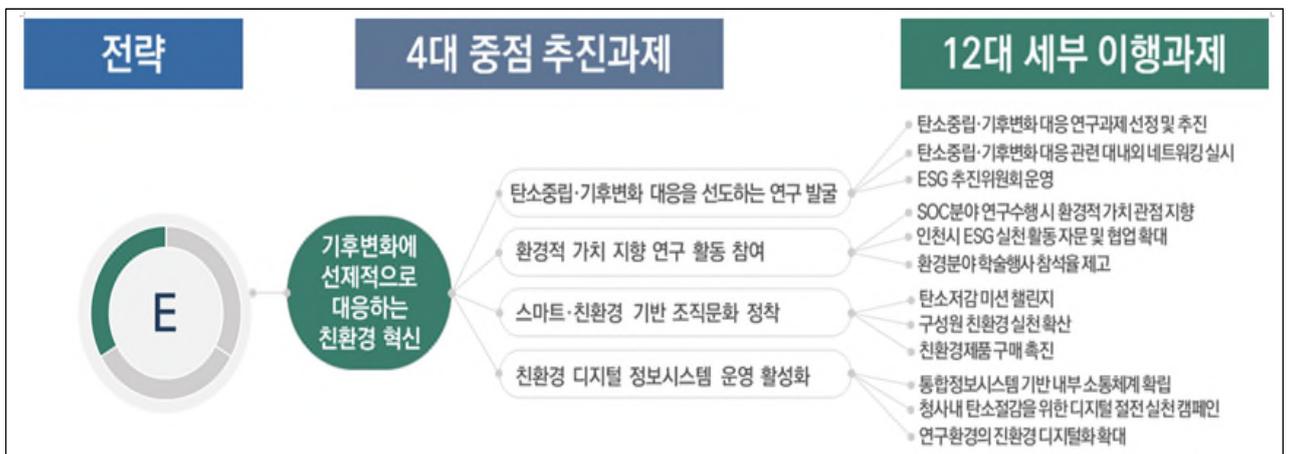
항목	번호	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권침해 예방	1	연구원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○					
	2	연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○					
	3	연구원은 계약업체에 대해 매년 갑질 자가진단을 실시하여 갑질 위험을 예방한다	○					
소 계			3					

- 협력회사의 인권침해 예방을 위한 조치 실시여부를 측정하는 분야로서, 3개 항목 중 3개 항목에 ‘예’ 해당
- 주요 협력회사와 계약체결 시 계약서에 인권보호에 대한 의무이행요구와 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함하고 있음
- 우리 원과의 업무 협업시 계약서에 인권침해 사례가 발생할 경우 신고방법 및 인권침해 구제절차 안내를 실시하고 있음
- 2022년 10월 ‘갑질 자가진단’ 실시 결과 ‘갑질 위험 매우 낮음’으로 나타남에 따라, ‘23년은 갑질자가진단을 넘어 갑질 근절을 위한 노력의 일환으로 ‘갑질근절을 위한 상호 존중 조직문화 조성계획’을 수립하여 ‘갑질근절 추진전략’으로 ‘2대전략 및 6개 추진과제(추진과제별 세부추진과제 포함)’를 설정 후 과제별 상황 진단 후 이를 전직원 공유하여 갑질근절분위기를 조성함

(7) 환경권 보장 (4지표)

항목	번호	지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체제 수립및 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 근로자에게 제공한다.	○					
	4	연구원은 ESG경영 추진계획을 수립하고 과제를 발굴하여 실천하고 있다	○					
소 계			4					

- 인천연구원은 ESG경영 추진위원회를 운영하여, 연간 ESG경영계획 수립(연구기획실-769, '23.3.20)후, 점검과 실적 공유를 위한 정례 회의(연3회)를 개최함
- ESG추진 계획 중 환경분야(기후위기에 선제적으로 대응하는 친환경 혁신)에 12대 세부 이행과제를 설정하여 추진 중임
- 환경문제에 대한 예방적 접근과 체제 구축을 측정하는 분야로서 4개 항목 모두 '예' 해당하며 수질검사, 적정기온유지 노력, 일회용품 사용 안하기 등 실천지침 마련함
- 회의 시 태블릿 및 노트북을 이용한 자료제공으로 종이사용을 최소화하고 있는 등 각종 환경문제 예방을 위한 노력 실시
- ESG 세부 이행과제 설정 (환경 부분)



(8) 시민권리보호(3지표)

항목	번	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
시민 권리 보호	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 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 안내 하고 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(13지표) ※ 2022년 11지표에서 13지표로 2개 지표 추가

항목	번호	지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	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 임산부 근로보호를 위한 특별휴가 제도를 실시한다	○					
	11	연구원은 자녀 및 가족돌봄의 휴가 및 휴직제도와 난임휴가 제도를 실시한다	○					
	12	연구원은 남은 휴가를 이월하여 사용하는 연가저축제도를 실시한다(신설)	○					
	13	연구원은 연가가 부족할 경우 미리 사용할 수 있는 연가당겨쓰기 제도를 시행한다(신설)	○					
소 계			13					

- 13개의 항목 중 13개 항목 '예'에 해당함
- 2022년에 국가의 당면과제인 저출산 문제 등의 사유로 '일·가정 양립'이 각 기관의 주요 추진사업으로 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
 - '23.11월 현재 직원의 65%가 유연근무제를 실시하고 있음
- 연구원은 8세 미만의 자녀를 둔 직원의 육아휴직을 보장하여 '23년 12월 현재 총 4명 육아휴직 사용 중임
- 당해년도에 사용하지 못한 휴가를 이월하는 연가저축제도와 신규직원 등 연가가 부족한 직원이 익년의 휴가를 휴가를 미리 당겨사용할 수 있는 제도를 만들어 직원들의 휴가사용에 유연성을 부여함

주요사업 인권영향평가

1. 개요

- 주관부서: 연구기획실(연구지원팀, 소통홍보팀)
- 평가대상: 2023년도 주요 사업 분야(연구사업/연구성과 확산 및 공유)
- 평가기간: 2023.12.4. ~ 2023.12.7.

2. 평가 종합

□ 자체 진단결과

분야	평가결과
<p style="text-align: center;">연구사업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 2023년 주요 사업부문은 ‘연구과제 선정’ 항목 4개 지표, ‘연구과제 수행’ 항목 4개 지표, ‘연구과제 평가 및 관리’ 항목 3개 지표, 총 11개 지표로 인권리스크 관리를 진행하고 있음(2022년 대비 1개 지표 추가) ◦ 2023년 주요 사업부문의 인권영향평가 자체 진단 결과 2건이 ‘보완필요’ 조치가 필요하다고 판단되었고, 2건 모두 후속 조치를 진행하여 적절한 조치가 이뤄졌다고 진단됨 ◦ 2023년 ‘보완필요’ 지표 후속 처리 결과 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 사-16개 관내 공공기관 주도 “공공기관 인권경영 강화를 위한 업무협약” 체결(2023.7.5.) ☞ “인권침해 구제” 조치에 대해서는 내부 직원을 대상으로 인권 침해 예방과 관련한 교육훈련을 실시하였고, 내·외부 이해관계자들이 연구원 홈페이지를 통해 구제절차를 쉽게 인식하고, 조치를 진행할 수 있도록 안내체계 운영 ☞ “지식 재산권 보호”와 관련한 내용을 인권영향 평가지표로 신규 추가
<p style="text-align: center;">연구성과 확산 및 공유</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ ‘연구성과 홍보’ 및 ‘연구성과 확산’ 등의 접근성 및 투명성 제고 평가항목 총 5개 지표는 인권리스크에 대한 적절한 조치가 2022년 이뤄진 이후 지속해서 관리되고 있는 것으로 자체 진단됨 ◦ 2021년 ‘보완필요’로 진단된 ‘사회적 약자 접근 편의성’, ‘행사 참여 패널 구성 및 내용 전반의 인권 요소 사전검토’ 필요성에 대한 사항은 2022년부터 원내와 원외 회의시설을 구분해 조치하고, ‘종합 행사 계획안’ 및 ‘학술 행사 추진용 문서양식’을 수정 보완하여 2023년에도 지속해서 유지함

□ 세부 지표별 체크리스트 진단결과

[연구사업 분야]

○ 지표별 진단결과

평가항목		세부 평가지표	평가				
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
연구과제 선정	인권 및 현안 고려	◦ 연구방향 설정 및 과제발굴 시 시민의 안전, 고령 사회 대응 등 인권 측면의 이슈를 고려되고 있다	<input checked="" type="checkbox"/>				
		◦ 연구방향 설정 및 과제발굴 시 정책수요 부서, 시민 등 정책고객과의 소통을 통해 사회적 현안 이슈를 발굴하고 있다	<input checked="" type="checkbox"/>				
	공정한 운영	◦ 연구원은 연구과제가 투명하고 공정하게 선정될 수 있도록 자체 선정기준(항목)을 갖추고 있다	<input checked="" type="checkbox"/>				
		◦ 위탁과제 진행 시 위탁금액 산정, 위탁 수행기관 선정 등의 전 과정에 투명하고 공정하게 진행될 수 있도록 자체 선정기준(항목)을 갖추고 있다	<input checked="" type="checkbox"/>				
연구과제 수행	부당요구 견제	◦ 연구과제 수행 시 연구자의 자율성과 독립성을 보장한다	<input checked="" type="checkbox"/>				
	연구윤리 준수	◦ 연구과제를 실행하는 과정에서 연구윤리 준수를 담보할 수 있는 제도와 절차를 마련하여 운영하고 있다	<input checked="" type="checkbox"/>				
		◦ 연구과제 수행과정에 개인정보 수집에 대한 자발적 동의를 구하고, 개인정보 보호조치 및 비밀유지 의무를 준수한다	<input checked="" type="checkbox"/>				
인권침해 구제	◦ 연구과제 수행과정에 내부 또는 외부로부터 인권침해가 발생할 경우 신고 및 적절한 구제절차가 마련되어 있다		<input checked="" type="checkbox"/>				
연구과제 평가 및 관리	개인정보 보호 및 공정운영	◦ 연구원은 심의위원의 소신 평가가 이루어지도록 심의위원의 개인정보를 보호하고 익명성을 보장하기 위해 노력한다	<input checked="" type="checkbox"/>				
		◦ 연구원은 연구수행 결과 및 타인의 지식 재산을 존중하고, 보호하기 위해 적극적으로 노력한다.(신설)		<input checked="" type="checkbox"/>			
		◦ 다수의 연구자 협업이 진행될 경우 연구책임자는 직급에 상관없이 실제 참여정도에 맞게 기여도를 배분할 수 있는 기준을 마련하여 운영하고 있다	<input checked="" type="checkbox"/>				

○ 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	3개	2	1			
10개 지표			11개	9	2	0	0	0

○ 2023년 주요 사업부문은 ‘연구과제 선정’ 항목 4개 지표, ‘연구과제 수행’ 항목 4개 지표, ‘연구과제 평가 및 관리’ 항목 3개 지표, 총 11개 지표로 인권리스크 관리를 진행하고 있음(2022년 대비 1개 지표 추가)

○ 2023년 주요 사업부문의 인권영향평가 자체 진단 결과 2건이 ‘보완 필요’ 조치가 필요하다고 판단되었고, 2건 모두 후속 조치를 진행하여 적절한 조치가 이뤄졌다고 진단됨

- 평가지표 신설을 통한 인권경영 실현

- ☞ 연구원 윤리경영체계 확립과 연계하여 ‘연구보고서 표절률 관리’ 및 ‘연구윤리자가점검표’ 작성 의무 등을 통해 연구책임자 주도 연구윤리 준수이행 유도
- ☞ 연구윤리 준수와 연계하여 지식 재산권의 가치에 대해 인식하고, 지식재산권의 침해 소지를 차단하기 위한 적극적인 조치의 일환으로 인권영향 평가지표 신설

- 인권침해 구제 방안 마련

- ☞ 인천광역시와 관내 16개 공공기관이 “공공기관 인권경영 강화를 위한 업무협약”을 체결(2023.7.5.)하여 공공기관으로서 사회적 책임을 강화하고, 인권침해 구제를 위해 공동협력하는데 연구원도 동참
- ☞ 인권침해 구제를 위해 내부 직원을 대상으로 교육훈련 프로그램 진행 및 홈페이지 개편 시 인권침해 구제절차를 쉽게 인식하고, 조치를 취할 수 있도록 안내체계와 시스템 운영 개선사항에 포함

[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	<input checked="" type="checkbox"/>				
		◦ 공개 학술행사 개최 시 사회적 약자의 이동 및 접근 편의성을 고려하고 있다	<input checked="" type="checkbox"/>				
		◦ 공개 학술행사 개최 시 주제/형식/패널구성/내용 등 전반에 걸쳐 인권 관련 문제가 없는지 사전 검토한다	<input checked="" type="checkbox"/>				
연구성과 확산		◦ 연구원은 연구성과를 투명하게 공개하고, 시민이 쉽게 접근하도록 온·오프라인의 다양한 매체를 통해 제공한다	<input checked="" type="checkbox"/>				
		◦ 홈페이지 가입자 및 연구원에서 운영하는 각종 온라인매체에 등록된 시민의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다	<input checked="" type="checkbox"/>				

○ 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	0	0	0	0

- ‘연구성과 홍보’ 및 ‘연구성과 확산’ 등의 접근성 및 투명성 제고 평가항목 총 5개 지표는 인권리스크에 대한 적절한 조치가 2022년 이뤄진 이후 지속해서 관리되고 있는 것으로 자체 진단됨
- 2021년 인권영향평가를 통해 ‘보완필요’로 진단된 ‘사회적 약자 접근 편의성’, ‘행사 참여 패널 구성 및 내용 전반의 인권 요소 사전검토’

필요성에 대한 사항은 2022년 아래와 같이 조치하여 보완하였으며, 2023년에도 지속해서 이를 유지함

- ‘사회적 약자 접근 편의성’ 관련 조치사항

- ☞ 원외 회의시설 : 행사 기획 단계에서 사회적 약자의 이동 및 접근 편의성을 고려한 행사장 선정을 통해 별다른 이슈가 발생하지 않도록 조치
- ☞ 원내 회의시설 : 승강기 없이 계단으로 이루어진 연구원 청사 건축물의 구조적인 문제를 인식하고, 연구원 주차장에 ‘도움벨’을 설치하고, 행사 전후 안내/진행요원을 배치하여 불편을 최소화하도록 조치

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

- ☞ 인권경영 실천을 위해 매해 수립하여 전 직원이 공유하는 <종합 행사 계획안> 내용 중 "학술행사 관리방안 : 총괄기획자 및 담당실무자 유의사항" 부분에 '인권경영 실천방안' 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. 제4차 인권경영위원회(2023.12.11.) 개최 결과 및 조치사항

○ 2023년 기관운영 인권영향평가 결과 심의

위원별 의견		조치사항	비고
권명복 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 금년 지표 추가항목에 일·가정 양립 분야가 추가된 것을 매우 만족스럽게 생각함. - 본인은 인천광역시 인권경영위원을 거쳐 현재 미추홀구 인권경영위원을 맡고 있는데 미추홀구도 모든 일정에 인권침해요소를 검토하고 있음. - 미추홀구에 비해 인천연구원의 인권경영이 훨씬 내실있고 훌륭하게 운영되고 있다고 여 	<ul style="list-style-type: none"> - 일·가정 양립분야의 지표는 국가적으로 매우 중요한 요소이므로 추후 지속보완 예정 - '24년 갑질자가진단 실시시 중복요소가 없는지 검토 	

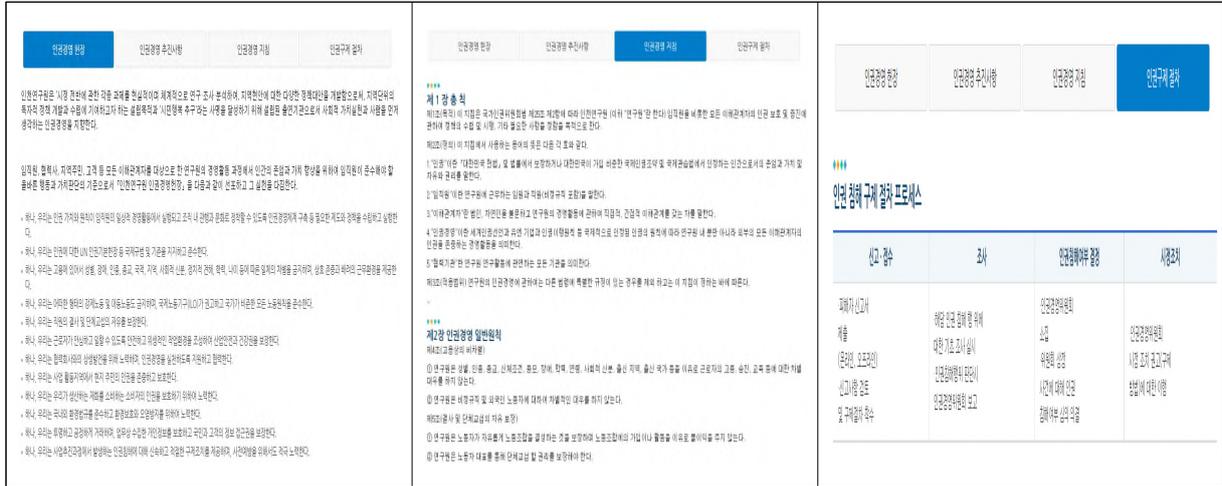
위원별 의견		조치사항	비 고
	<p>겨짐</p> <ul style="list-style-type: none"> - 연구원에서 '23년에 계획한 갑질근절 추진 전략에 중복된 요소가 없는지 검토가 필요함 - 연구원에서 실시한 직장 내 성희롱 실태 및 인식조사를 실시한 것은 매우 잘한 일이라 생각함. - 추후 성 관련 교육시 본인이 인지하지 못하는 상태에서 일어나는 성희롱 등을 방지하기 위해 관련 내용이 포함된 교육이 필요함 	<p>예정</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성 관련 교육시 여성가족부 등에서 제작한 영상 중 본인이 인지하지 못하는 상태에서 일어나는 성희롱 내용이 담긴 교육 실시 예정 	
위원장	<ul style="list-style-type: none"> - 기관의 지표가 너무 많아지면 형식적으로 되기 쉬우니 지표는 현재처럼 실질적인 부분을 평가하는 정도에서 실시하는게 좋다고 생각함 	<ul style="list-style-type: none"> - 지표가 많아져도 향후 시대가 변하면서 필요해지는 지표는 추가예정 	
이인재 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 갑질 자가진단시 내가 갑질을 당한 것과 내가 갑질을 하지 않았는지 두 측면 모두 고려되어야 함. 두측면이 '자가진단'에 포함되어야 함 	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 연구원에서 진행하고 있는 자가진단 문진표에 포함되어 있음 	

○ 2023년 주요사업 인권영향평가 결과 심의

위원별 의견		조치사항	비 고
권명복 위원	<ul style="list-style-type: none"> - 연구사업 분야에서 지적재산권이나 연구윤리 부분 등을 제외하고 인권경영 요소를 찾기가 쉽지 않은 면이 있음. 인권경영을 위해 일부러 일을 추가하지 말고 자연스럽게 인권이 존중될 수 있도록 업무에 녹여내는 것이 중요함. 	<ul style="list-style-type: none"> - 연구사업 선정 및 수행 시 인권침해 요소 세심히 검토 후 진행 예정 	
위원장	<ul style="list-style-type: none"> - 연구사업분야의 인권고려 측면은 연구자 윤리 등을 자가진단을 하는 등의 부분일텐데 관련 직원교육시 간담회 등을 통하여 인권에 대한 깊이있는 성찰을 나누는 것도 좋은 방법이라고 생각함. 	<ul style="list-style-type: none"> - 직원간담회 및 지속적인 교육을 통해 인권감수성을 높일 예정임. 	

2. 2023년 인권경영 실행 공개

○ 연구원 홈페이지 '정부3.0'에 인권경영 카테고리 구축



○ 인천연구원 인권경영 최종보고서 작성 및 공개 : 2023년 12월

4단계 구제절차 제공

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

