

---

# 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	<b>인권도시 조성</b> 과 <b>인권문화 확산</b> 에 앞장서는 <b>인천연구원</b>
---------	---

추진 전략	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="background-color: #fff9c4; padding: 5px; border: 1px solid #ccc;">인권경영 추진체계 확립 및 확산</div> <div style="background-color: #fff9c4; padding: 5px; border: 1px solid #ccc;">연구기관 특성에 맞는 인권 영향 평가 실시</div> <div style="background-color: #fff9c4; padding: 5px; border: 1px solid #ccc;">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"> <li>■ 인권경영 조직 및 시스템</li> <li>■ 인권경영 제도구축</li> <li>■ 인권경영선언</li> <li>■ 내·외부확산</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 인권영향평가계획 수립</li> <li>■ 사업관계 검토 - 체크리스트</li> <li>■ 평가및결과 보고</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 리스크 우선순위에 따른 인권경영 실행</li> <li>■ 인권경영 성과 평가</li> <li>■ 인권경영 전과정 공개</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 구제절차 선정 및 수립</li> <li>■ 구제절차 시행에 대한 평가</li> </ul>

### 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	성 명	현 직위	비 고
선임직	권 현 진	재능대학교 교수	위원장, '23.12.11 호선
	변 윤 식	인천대학교 명예교수	
	조 광 복	삼성노무법인 대표	
	권 명 복	함께 걷는 길벗회 상임이사	'22.11.17 추가 선임
당연직	이 왕 기	인천연구원 부원장	
	이 양 호	인천연구원 경영지원실장	
	이 인 재	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	
고용상 비차별	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	
<b>목 표</b>	<b>상하 간 경계는 허물고, 존중의 경계는 지키는 조직 문화 실현</b>
▲	
<b>2대 전략</b>	<b>6개 추진과제</b>
<b>[대 응]</b> 피해자 중심의 괴롭힘 대응 체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 신속·공감·공정의 사건처리체계 확립</li> <li>② 피해자 회복지원</li> <li>③ 가해자 엄중문책을 통한 미온적 대응 탈피</li> </ul>
<b>[예 방]</b> 괴롭힘 인식 제고를 위한 교육·홍보 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 직장 내 괴롭힘 매뉴얼 및 홍보</li> <li>⑤ 괴롭힘 인식 제고를 위한 콘텐츠 다각화</li> <li>⑥ 괴롭힘 실태조사 실시</li> </ul>

- '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 노사협의사항과 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 보장산업 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)**

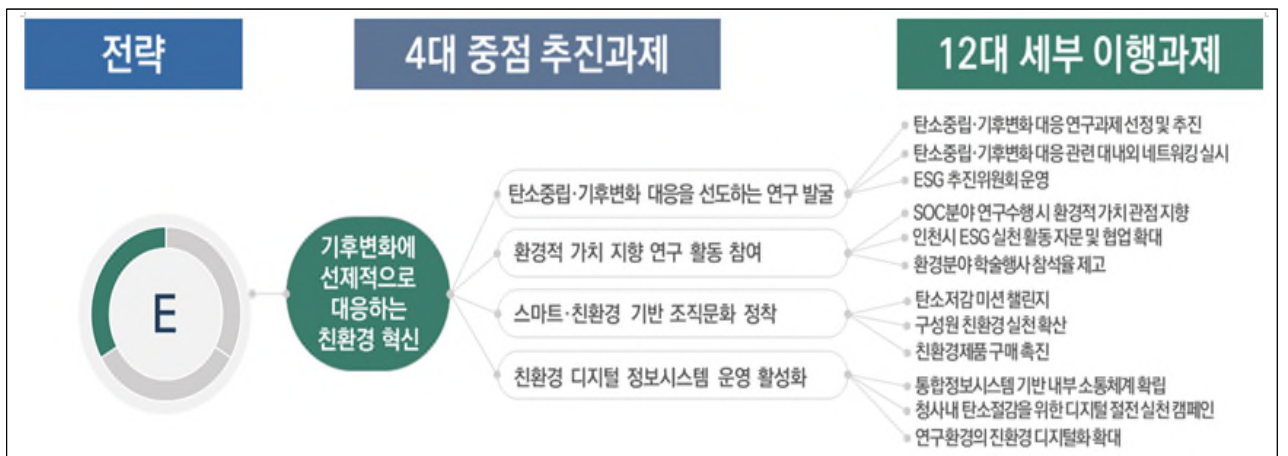
항목	번호	지 표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권침해 예방	1	연구원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구한다.	○					
	2	연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○					
	3	연구원은 계약업체에 대해 매년 갑질 자가진단을 실시하여 갑질 위험을 예방한다	○					
소 계			3					

- 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 신고 방법 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 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(13지표) ※ 2022년 11지표에서 13지표로 2개 지표 추가

항목	번호	지표	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 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;"><b>연구사업</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 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)</li> <li>◦ 2023년 주요 사업부문의 인권영향평가 자체 진단 결과 2건이 ‘보완필요’ 조치가 필요하다고 판단되었고, 2건 모두 후속 조치를 진행하여 적절한 조치가 이뤄졌다고 진단됨</li> <li>◦ 2023년 ‘보완필요’ 지표 후속 처리 결과               <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 사-16개 관내 공공기관 주도 “공공기관 인권경영 강화를 위한 업무협약” 체결(2023.7.5.)</li> <li>☞ “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</li> <li>☞ “지식 재산권 보호”와 관련한 내용을 인권영향 평가지표로 신규 추가</li> </ul> </li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>연구성과 확산 및 공유</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ ‘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</li> <li>◦ 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</li> </ul>

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

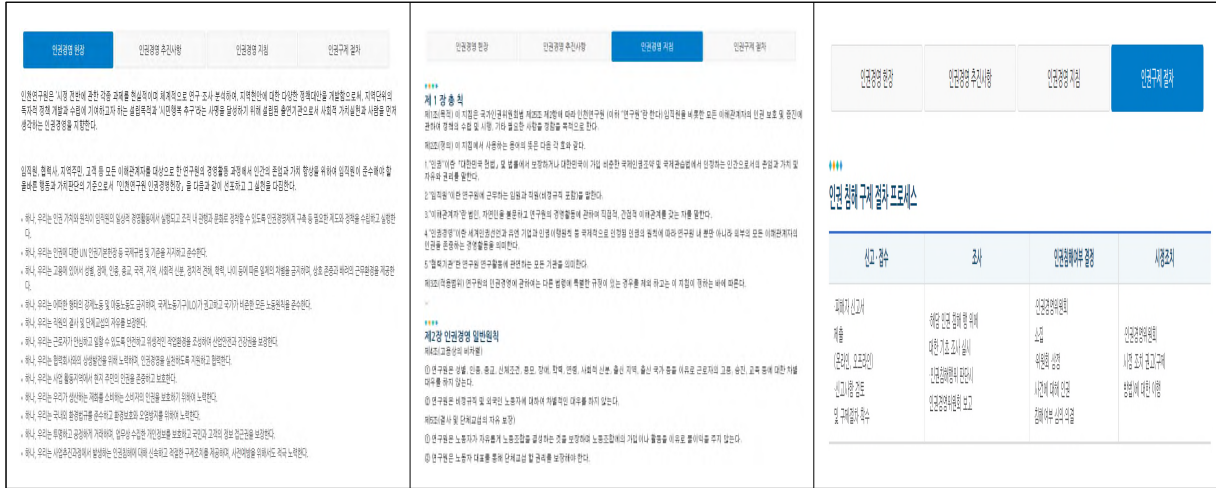
위원별 의견		조치사항	비 고
	<p>겨짐</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구원에서 '23년에 계획한 갑질근절 추진 전략에 중복된 요소가 없는지 검토가 필요함</li> <li>- 연구원에서 실시한 직장 내 성희롱 실태 및 인식조사를 실시한 것은 매우 잘한 일이라 생각함.</li> <li>- 추후 성 관련 교육시 본인이 인지하지 못하는 상태에서 일어나는 성희롱 등을 방지하기 위해 관련 내용이 포함된 교육이 필요함</li> </ul>	<p>예정</p> <ul style="list-style-type: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

○ 2023년 주요사업 인권영향평가 결과 심의

위원별 의견		조치사항	비 고
권명복 위원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구사업 선정 및 수행 시 인권침해 요소 세심히 검토 후 진행 예정</li> </ul>	
위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구사업분야의 인권고려 측면은 연구자 윤리 등을 자가진단을 하는 등의 부분일텐데 관련 직원교육시 간담회 등을 통하여 인권에 대한 깊이있는 성찰을 나누는 것도 좋은 방법이라고 생각함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원간담회 및 지속적인 교육을 통해 인권감수성을 높일 예정임.</li> </ul>	

## 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

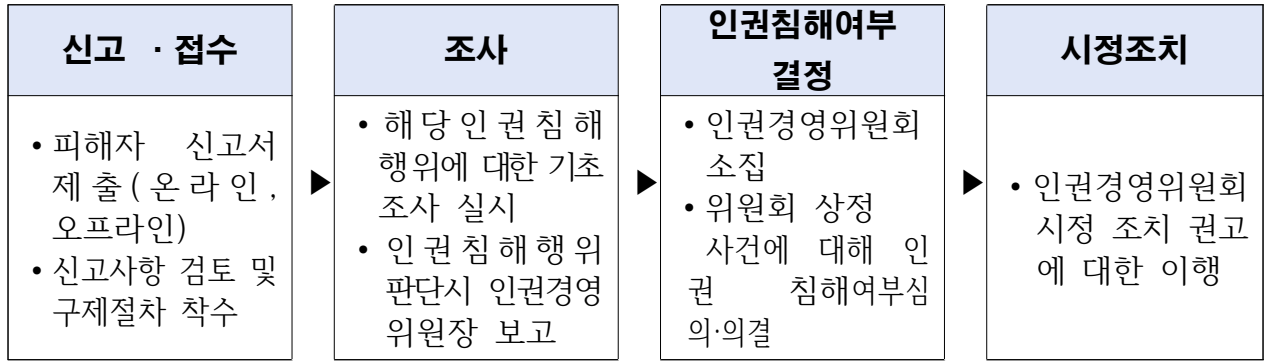
- 신고인과 신고내용에 대한 비밀보장 및 신분보장

- 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우 이외에는 「인권경영위원회」에서 심의



- 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																																									
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>신고자 성명</td> <td>소속</td> <td>직위(직급)</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">신고 사항</td> </tr> <tr> <td>피해 일시 및 장소</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>피해자</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>침해자</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>침해 내용</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: right;">20...년...월...일 신고자 (서명)</td> </tr> </table>	신고자 성명	소속	직위(직급)	신고 사항			피해 일시 및 장소			피해자			침해자			침해 내용			20...년...월...일 신고자 (서명)			<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>접수 번호</th> <th>접수 일자</th> <th>신고인 성명</th> <th>소속부서</th> <th>인권침해 내용</th> <th>처리결과</th> <th>회신 일자</th> <th>확인 담당원</th> <th>확인 위원장</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	접수 번호	접수 일자	신고인 성명	소속부서	인권침해 내용	처리결과	회신 일자	확인 담당원	확인 위원장										<p style="text-align: center;">심의 및 결정일 : 20...년...월...일</p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p style="text-align: center;">다 음</p> <p> </p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>권명</td> </tr> <tr> <td>결정내용</td> </tr> </table> <p> </p> <p> </p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">인권연구원 인권경영위원회 위원장 (인)</p>	권명	결정내용
신고자 성명	소속	직위(직급)																																									
신고 사항																																											
피해 일시 및 장소																																											
피해자																																											
침해자																																											
침해 내용																																											
20...년...월...일 신고자 (서명)																																											
접수 번호	접수 일자	신고인 성명	소속부서	인권침해 내용	처리결과	회신 일자	확인 담당원	확인 위원장																																			
권명																																											
결정내용																																											

· 끝.