

2022년 인권영향평가 결과보고서

2022. 12.

KICJ

한국형사·법무정책연구원

Korean Institute of Criminology and Justice

목 차

제1장. 인권영향평가 개요

- 1. 인권경영과 인권영향평가 1
- 2. 인권영향평가의 목적과 필요성 2

제2장. 인권영향평가 체계 수립

- 1. 한국형사·법무정책연구원 인권영향평가 4
- 2. 2022년도 인권영향평가 실시계획 5

제3장. 인권영향평가: 체크리스트 점검

- 1. 인권영향평가 지표 구성 10
- 2. 인권영향평가 지표 점검 결과 13

제4장. 인권영향평가: 주요 인권이슈 도출

- 1. 주요 인권이슈의 도출 28
- 2. 인권현황조사 결과 32
- 3. 인권실태조사 결과 36

제5장. 결론 및 개선과제

- 1. 평가종합 48
- 2. 개선과제 50

참고문헌	52
------------	----

붙임

붙임1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과	53
붙임2. 2022년 연구원 인권현황조사 설문지	67
붙임3. 2022년 연구원 인권실태조사 설문지	68

1. 인권경영과 인권영향평가

□ 인권경영의 의미와 동향

- 인권경영은 타인의 인권을 침해하지 않는 기관 또는 기업의 경영활동 수행을 의미하며(국가인권위원회, 2022: 1) 기관은 인권영향평가 실시 외에도 인권정책선언, 피해자에 대한 구제절차의 제공, 구성원을 대상으로 하는 인권교육 등을 통해 인권경영을 이행함
- 인권경영은 기업의 사회적책임(Corporate Social Responsibility: CSR) 실현에 기여하며 비재무적 성과에 대한 강조를 통해 기업의 지속가능한 성장을 지향하는 ESG¹⁾ 경영 전략에도 부합하는 경영 전략임
- 인권경영보고는 ① 기관 스스로 인권경영 실천 현황을 점검할 수 있는 기회를 제공할 뿐 아니라 ② 외부 이해관계자들에게 기관 인권경영에 관한 정보를 적절한 시점에 제공한다는 점에서 의미 있음(국가인권위원회, 2022: 1)
- 현재 한국형사·법무정책연구원을 포함한 우리나라 다수 공공기관은 국가인권위원회 지침 및 권고 등에 따라 인권경영 결과를 정기적으로 공시함

1) Environmental, Social, Governance

□ 인권영향평가(Human Rights Impact Assessment)

- 영향평가란 결과평가의 한 유형으로 정책 또는 사업의 수립·시행에 있어 정책 또는 사업의 수행이 사회에 미치게 되는 의도적·비의도적 효과를 사전에 평가하는 것을 의미함(박홍윤, 2012: 40)
- 인권영향평가는 “기관이 사업의 결과나 기업활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차”로 UN의 「기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호 존중 구제’ 프레임워크의 실행(2008)」에서 제시하는 인권 실천·점검 의무의 핵심 도구임(국가인권위원회, 2018: 14)

2. 인권영향평가의 목적과 필요성

□ 인권영향평가의 목적

- 일반적으로, 인권영향평가는 기관 활동으로 발생가능한 부정적 인권 영향을 예방하고 방지할 수 있도록 하여 궁극적으로 인권 실현에 기여하는데 목적이 있음
- 인권영향평가는 평가과정을 통해 ① 기관 경영활동이 조직구성원 등 이해관계자 인권에 미치는 영향을 규명·측정하고, ② 부정적 영향이 예상되는 경우 이를 예방·해결하기 위한 대안 마련의 과정을 거치도록 함으로써 기관이 인권 친화적 경영이라는 목적을 달성할 수 있게 함

□ 인권영향평가의 필요성

- 기업과 인권에 대한 이슈는 1990년대 인권에 미치는 기업의 영향력에 대한 사회적 인식 확산과 함께 전 세계적으로 대두되었으며 이후 UN 인권이사회가 채택한 「기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호 존중 구제’ 프레임워크의 실행(2008)」 등을 기점으로 지속적으로 강조되는 추세임(국가인권위원회, 2011)
- 해당 보고서에 따르면 인권에 대한 부정적인 영향을 다루는 것은 기업(기관)이 인권에 미치는 부적 영향의 예방과 완화, 구제를 위한 적절한 조치 등에 기여하며 모든 인권은 정기적으로 검토의 대상이 되어야 하는데(국가인권위원회, 2011), 이는 곧 정기적인 인권영향평가의 필요성을 시사함
- 특히 공공부문의 기관 운영 및 업무수행 과정에서 인권침해 위험이나 사례가 발생하는 경우, 이것이 곧 국가 수준의 인권침해와 연결될 수 있다는 점에서, 더 높은 수준의 인권보호의무와 책임이 요구된다고 할 것임
- 이 외에도 UN, OECD 등 국제기구들은 국가로 하여금 인권영향평가 수행과 이에 대한 실제적 점검을 통해 공공기관이 인권경영을 할 수 있도록 주문해왔으며 일부 국가(예: 프랑스, 독일)들의 경우 법제화를 통해 인권경영 제도의 틀을 마련하고 있음(국가인권위원회 홈페이지, 2022-11-29 접속)

Ⅱ 인권영향평가 체계 수립

1. 한국형사·법무정책연구원 인권평가

□ 개요

- “Ⅳ. 사회적 가치·윤리·책임 실천을 위한 Double ESG 혁신”이라는 기관의 경영목표를 달성하고 인권경영에 대한 전 세계적 요구에 부응하기 위하여, 한국형사·법무정책연구원은 매년 정기적으로 인권영향평가를 수행하고 있음
- 한국형사·법무정책연구원의 2022년 인권영향평가는 기존 국가인권위원회가 권고한 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트(2014)’, ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)’뿐만 아니라 공공기관의 인권경영 강화를 위해 2022년 8월 제시한 ‘인권경영 보고 및 평가지침(2022)’을 적용함
- 또한, 인권경영 체크리스트 점검을 통한 영향평가 수행과 더불어, 자체적으로 조직구성원을 대상으로 두 차례 인권실태조사를 실시하여 연구원의 ‘주요 인권이슈’를 도출하기 위한 중대성 평가과정으로 활용하였음
- 인권영향평가를 통해 본 기관은 인권경영을 침해하는 위험요인을 식별하고 이에 대한 실태를 파악하고자 하며 향후 효과적인 인권경영을 위한 대책 수립에 적용함으로써 인권영향에 대한 지속적인 관리가 구현될 수 있는 토대를 마련하고자 함

- 본 기관의 인권영향평가는 다음과 같은 세부 수행 목적을 가짐
 - 가. 부정적 영향에 대한 식별을 통한 사전 관리 - 인권영향평가를 통해 기관 운영으로 인한 부정적 인권 영향 가능성을 파악하여 취약 분야 및 위험에 대한 인권경영 계획 수립 및 체제 구축의 단초 제공
 - 나. 인권침해 리스크의 수준 평가 - 기관 활동이 인권에 미칠 수 있는 부정적인 영향에 대한 진단, 원인 제거 및 방지
 - 다. 인식 조사를 통한 인권 실태 파악 및 보호 개선방안 수립 - 인권평가 체크리스트로 표출되기 어려운 연구원 인권 사각지대 도출
 - 라. 인권경영 개선사항 적용을 통한 지속적인 위험관리와 인권경영 구현
 - 마. 선도적 인권경영 운영을 통한 정책서비스 질 확보와 국민 삶의 질 향상

2. 2022년도 인권영향평가 실시계획

□ 인권영향평가팀 구성

- 2022년 한국형사·법무정책연구원 인권영향평가팀 구성 내용과 인력별 주요 평가 수행 내용은 아래 <표 1>과 같음

<표 1> 수행인력 및 수행내용

구분	주요 내용	수행인력
인권영향평가 체크리스트 점검	체크리스트 검토 및 보완	연구기획팀
인권영향평가 준비	부서별 자료취합 및 자체점검결과에 대한 적정성 검토 및 보완	해당 부서, 연구기획팀
인권영향평가 수행	제출 자료를 기반으로 서면평가 (필요시 인터뷰, 현장실사, 문서확인 포함)	연구기획팀
인권경영위원회 점검	부서별 자가 점검에 대한 적정성 검토 및 보완	인권경영위원회
보호대책 선정	위험에 대한 보호대책 선정, 보호대책 적용 계획 수립 등	인권경영위원회, 연구기획팀

□ 평가기간 및 주요 내용

- 2022년 한국형사·법무정책연구원의 인권영향평가 수행기간은 2022년 12월 1일 ~ 2022년 12월 14일이며 세부 내용은 아래와 같음

<표 2> 영향평가 수행 일정 및 내용

구분	주요 내용	수행일정
인권영향평가 체크리스트 점검	체크리스트 검토 및 보완	2022. 11. 17. ~2022. 11. 22.
인권영향평가 준비	부서별 자료취합 및 자체점검결과에 대한 적정성 검토 및 보완	2022. 11. 23. ~2021. 11. 30.
인권영향평가	제출 자료를 기반으로 서면평가 (필요시 인터뷰, 현장실사, 문서확인 포함)	2022. 12. 1. ~2022. 12. 14.
인권경영위원회 점검	인권영향평가 결과에 대한 검토 및 자문	2022. 12. 15. ~2022. 12. 21.
보호대책 선정	위험에 대한 보호대책 선정, 보호대책 적용 계획 수립 등	2021. 12. 22. ~2021. 12. 28.

- 더불어, 본 기관은 2021년 인권영향평가 결과에 대한 인권경영위원회 검토 결과를 반영하고 기관의 주요 인권이슈를 도출하기 위해 자체적으로 두 차례의 인식조사를 수행한 바 있음

<표 3> 인식조사 수행 일정 및 내용

구분	주요 내용	수행일정
인권현황조사	연구원 인권 현황에 대한 구성원 인식조사	2022. 8. 2. ~2022. 8. 9.
인권실태조사	연구원 인권 실태에 대한 구성원 인식조사	2022. 9. 21. ~2022. 9. 27.

□ 평가대상 및 범위

- 한국형사·법무정책연구원 인권영향평가의 평가대상은 연구원의 기관 운영 전반임
 - 평가대상에 대한 점검을 통해 연구원이 인권친화적 경영체계를 구축하고 실제 인권경영을 추진하고 있는지 판단하고자 함

- 평가 범위는 전 부서에 걸쳐 운영·관리되고 있는 연구원의 인권경영 관련 제도·지침·정책, 부서, 시설, 연구윤리, 개인정보보호 외 실제 연구원 내 인권실태를 포괄함
 - 기존 연구원 인권영향평가는 “인권경영 시스템 구축 업무 및 운영, 관리를 위해 기존에 수립되어 있는 인권경영 정책, 지침, 인권경영 실행을 위한 계획문서, 담당조직, 운영 시스템 등으로 정의하고 인권경영 영향평가 체크리스트 항목에서 정의하고 있는 평가내용을 기반으로 평가를 수행”(한국형사·법무정책연구원, 2020)
 - 2022년 인권영향평가에서는 조직구성원을 대상으로 진행한 두 차례의 인권 관련 인식조사 결과를 활용하여 연구원 내 실제 인권실태 및 조직문화 등을 평가 범위에 포함하고자 함

- 평가에 활용가능한 자료들은 아래와 같음
 - 인권경영 제도 : 인권경영 지침 외 관련 자료 등
 - 인권경영 조직 : 인권경영을 위한 전담 조직 또는 TF 조직 등
 - 인권경영 문화 : 연구원 구성원 대상 인식조사 등
 - 기타 : 인권경영 운영을 위한 시스템 전반(홈페이지 등)

□ 평가 방법

- 평가 방법으로는 기준선 접근법(Baseline Approach)을 사용하여 인권영향평가를 위한 체크리스트 지표를 설정하고 각 지표에 대한 수준 판단을 통해 인권영향평가를 수행할 것임
 - 기준선 접근법이란 관련 분야에 대한 기본 기준 및 특정 수준을 정하고 이를 만족하는지를 평가함으로써 위험도를 분석하는 위험 평가 방법을 의미함
- 체크리스트 점검을 위한 세부 지표의 설정은 국가인권위원회가 권고한 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트(2014)’, ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)’과 형사·법무정책연구원의 기존 영향평가보고서들을 참고하였으며 필요한 항목을 선별·수정하는 방식으로 수행함
- 각 항목에 대한 답변은 ‘예’, ‘보완 필요’, ‘아니오’, ‘정보 없음’, ‘해당 없음’의 5개 항목으로 측정하였으며 각 부서 담당자들이 체크리스트를 충분히 숙지하고 답변할 수 있도록 사전에 서면을 통해 지표에 대한 실무 교육을 시행하였음
- 답변에 대한 증빙은 연구기획팀이 해당 부서가 제출한 자료를 취합하여 적절성을 판단하고 이를 보완하는 절차를 통해 이루어 짐
 - 각 부서가 제출한 증빙자료들은 주로 기관의 지침, 규칙, 매뉴얼, 보고서 등 서면자료에 해당함
- 이 외에 ‘주요 인권이슈’ 도출을 위해 연구기획팀이 주관하여 총 두 차례 추가적으로 인식조사는 진행(자세한 수행방법 및 절차, 조사 결과 등은 제 4장 참고)

□ 이해관계자 참여 방법

- 본 기관 영향평가의 범위와 대상은 연구원 전 부서의 업무수행 및 조직구성원을 포괄하기 때문에 평가 과정에서 해당부서 및 부서 내 조직구성원 모두 직·간접적으로 인권영향평가에 참여하게 됨
- 이 외에, 연구원 내 인권 이슈에 특별한 관심이 있는 조직구성원의 경우, 두 차례 진행된 자체 인식조사(인권현황조사, 인권실태조사)에 참여하여 응답함으로써 직접 인권에 관한 연구원 내 주요 안건을 도출할 수 있음

Ⅲ 인권영향평가: 체크리스트 점검

1. 인권영향평가 지표 구성

□ 국가인권위원회 체크리스트

- 국가인권위원회는 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)’을 통해 인권경영체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장 등을 포함한 10개 분야 156개 세부 항목(지표)들을 기관운영 인권영향평가 체크리스트로 제시하고 있음
- 국가인권위원회가 제시한 기관운영 인권영향평가 체크리스트에 포함된 10개 분야에 대한 일반적인 내용은 아래 <표 4>와 같음

<표 4> 국가인권위원회 인권영향평가 10개 분야

분야	이슈	내용
1	인권경영 체제의 구축	인권경영에 대한 포괄적 정책의 선포와 실천 점검 의무의 절차 구축
2	고용상의 비차별	고용에 있어 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별 금지
3	결사 및 단체교섭의 자유	노동3권(근로자의단결권, 단체교섭권, 단체행동권) 보장 및 보호
4	강제 노동의 금지	어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안 되며, 설사 직접 강제노동을 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 함
5	아동노동의 금지	15세 이하의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안 되며, 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우 기업은 이들에게 별도의 배려를 하

		여야 함
6	산업안전 보장	근로자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공, 안전장구와 안전교육을 제공, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의 조치
7	책임 있는 공급망 관리	협력회사가 인권경영을 실천하도록 적절한 조치, 협력회사에 의한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 그들과의 거래를 중지
8	현지주민의 인권 보호	기업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 하며, 특히 현지 주민의 생명권 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 함
9	환경권 보장	환경 경영 체계 수립 및 관련 정보 공개, 환경문제에 대한 예방적 접근 원칙 견지
10	소비자인권 보호	소비자의 지위 보장, 소비자보호법, 제조물책임법 등 규정 준수 및 소비자 보호

자료: 한국형사·법무정책연구원(2020) 참고하여 재구성

□ 2022년 인권영향평가 지표 구성

- 본 연구원의 2022년 인권영향평가 지표는 국가인권위원회(2018)가 제시한 ‘인권경영가이드라인 및 체크리스트’의 지표들과 과년도 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 재구성 하였음
- 체크리스트 검토 및 보완 과정에서 기관 특성과 실정에 맞는 수정이 이루어졌으며 국가인권위원회의 체크리스트 항목 중 기관운영과 직접적인 연관성이 없는 지표들은 삭제함
- 더불어, 과거 체크리스트와의 일관성을 유지하되 이전과 비교하여 시의성이 감소하였다고 판단한 항목들의 경우 이를 수정·보완함

- 최종 지표로 확정된 7개 분야 132개 항목들을 간략히 나타내면 아래 <표 5>와 같음

<표 5> 2022년 인권영향평가 최종 지표 구성

구분	분야(7개)	항목
1	인권경영 체제의 구축 (32)	인권 존중 정책 선언
		인권영향평가 정기적 실시
		인권경영 제도화를 위한 필요조치
		인권경영성과
		구제절차 마련
2	고용상의 비차별 (14)	고용상 비차별
		고용상 남녀비차별
		비정규직 근로자 비차별
3	결사 및 단체교섭의 자유 (16)	결사·단체교섭의 자유
		노동조합 활동 불이익 처우 금지
		단체교섭 보장 및 성실한 이행
		노동조합 부재시 대안적 조치
4	산업안전 보장 (12)	임산부 및 장애인 등 보호
		교육실시 및 건강검진
		피해근로자 지원
		협력회사 등의 인권침해 예방
5	연구윤리 및 지적재산권 보호 (8)	연구윤리 및 지적재산권 보호
6	개인정보 보호 및 정보인권 보장 (14)	개인정보보호
		정보인권보장
		보안담당직원에 의한 인권침해
7	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장 (36)	갑질근절
		직장 내 괴롭힘 금지
		성희롱·성폭력 예방
		모성보호·일가정양립
		연구과정 상호존중
		노동기본권 준수

□ 전년도 지표와의 차이점

- 2021년도 인권영향평가는 8개 분야 154개 지표로 구성되었으나 2022년도 지표는 7개 분야 132개 지표로 수정되었음
- 체크리스트 점검 과정에서 코로나-19 확산에 따라 한시적으로 설계 하였던 ‘코로나19로부터의 보호’ 분야를 삭제하였으며 이 외에 연구원 업무 활동 실정에 맞지 않아 지속적으로 ‘해당없음’으로 분류된 경우나 여러 유사한 문항으로 구성되어 문항 통·폐합이 필요하다고 판단되는 경우 이를 수정하였음(예: 산업안전 보장 관련 지표)
- 다섯 개 분야(분야 2, 분야 3, 분야 5, 분야 6, 분야 7)의 경우 전 년도와 동일한 지표로 구성됨

2. 인권영향평가 지표 점검 결과

□ 평가 종합

- 체크리스트 점검을 통해 한국형사·법무정책연구원의 인권 영향을 평가한 결과, 연구원은 인권 경영을 위해 점검이 필요하다고 판단 되는 체크리스트 목록 중 대다수를 이미 실현하고 있었으며 이에 인권 경영의 제도적 기반을 구축한 상태로 진단됨
- 총 132개 항목 중 현재 이행하고 있는 항목은 116개(‘예’), 보완이 필요한 항목은 7개(‘보완필요’)이며 이행이 되지 않고 있는 항목(‘아

니요’)은 4개, 관련 정보가 없는 항목(‘정보없음’)은 0개, 해당사항이 없는 항목(‘해당없음’)은 5개임

- 전체 항목 중 비율로 보면 체크리스트 이행률은 약 87.8%에 달하고 있으며 보완이 필요한 부분은 약 5.3%, 이행되지 않고 있는 부분은 약 3.0%로 상대적으로 낮은 수준임
- 또한, 연구원은 연구윤리 및 지적재산권 보호 등 연구원이라는 기관 특성상 필요하다 생각되는 인권경영 지표를 자체적으로 구성하고 지속적으로 이를 평가해오고 있어 적극적인 인권경영 노력을 수행하고 있다고 판단됨
- 2022년도 인권영향평가 결과를 분야별로 종합하면 아래 표와 같음

<표 6> 인권영향평가 결과 종합

(개, %)

구분	분야	평가 지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	32	30	2	0	0	0
2	고용상의 비차별	14	14	0	0	0	0
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	14	0	0	0	2
4	산업안전 보장	12	9	1	1	0	1
5	연구윤리 및 지적 재산권 보호	8	7	0	0	0	1
6	개인정보 보호 및 정보인권 보장	14	12	0	1	0	1
7	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	36	30	4	2	0	0
합 계		132	116	7	4	0	5
비 율		100%	87.8	5.3	3.0	0.0	3.8

- 한편, 평가 결과를 100점 단위로 점수화하여 평가 결과를 다시 종합하면 아래 <표 7>와 <표 8>로 나타낼 수 있음
- 평가 결과의 점수화를 위해 답변에 따라 지표별 점수를 차등 배분하였으며(‘예’=5점, ‘보완필요’=3점, ‘정보없음’=1점, ‘아니요’=0점) 분야별 점수의 평균값을 활용하여 100점으로 환산함
 - 분야점수의 산식은 아래와 같음

<그림 1> 분야점수 산식

$$\text{분야점수} = \frac{\sum \text{해당분야지표별 점수}}{5 \times \text{해당분야지표 수}} \times 100$$

※“해당없음”은 제외함

<표 7> 인권영향평가 결과 종합(100점)

(개, 점)

구분	분야	평가 지표	배점	환산 점수
1	인권경영 체제의 구축	32	160	97.5
2	고용상의 비차별	14	70	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14(16)	70	100
4	산업안전 보장	11(12)	55	87.3
5	연구윤리 및 지적 재산권 보호	7(8)	35	100
6	개인정보 보호 및 정보인권 보장	13(14)	65	92.3
7	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	36	180	90
합 계		132	660	95.3

※()=“해당없음”을 제외하지 않은 본래 평가지표 수

<그림 2> 인권영향평가 결과 종합(환산점수)



- <그림 2>는 인권영향평가 결과를 환산점수를 기준으로 종합한 것임
 - 평가 결과, 분야 전체 평균 점수는 95.3점으로 매우 높은 수준임
 - ‘고용상의 비차별’, ‘결사 및 단체교섭의 자유 보장’, ‘연구윤리 및 지적 재산권 보호’ 분야의 경우 평균 100점으로 모든 체크리스트 문항의 기준을 충족한 것으로 판단됨
 - ‘산업안전 보장(87.3점)’, ‘근로자의 인격적 대우와 노동권 보장(90점)’, ‘개인정보 보호 및 정보인권 보장(92.3점)’의 세 개 분야 역시 높은 점수로 볼 수 있으나 기관 평균 수준을 하회하는 것으로 나타나 분야별 평가를 통해 상세히 살펴볼 필요가 있음

□ 분야별 평가

가. 인권경영체제의 구축

(평가요약)

- 체크리스트 진단 결과, 전체 32개 지표 중 30개 지표의 응답이 ‘예’로 도출되었으며, 특히, ‘인권 존중 정책 선언’, ‘인권영향평가 정기적 실시’, ‘인권경영 제도화를 위한 필요조치’ 항목의 경우 필요 수준을 모두 달성한 것으로 판단됨

<표 8> 체크리스트 진단 결과

구 분	분야(7개)	항목	예	보완 필요	아니 요
1	인권경영 체제의 구축(32)	인권 존중 정책 선언	6	0	0
		인권영향평가 정기적 실시	4	0	0
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	4	0	0
		인권경영성과	7	1	0
		구제절차 마련	9	1	0
합계			30	2	0

(보완이 필요한 부분)

- ‘인권경영성과’ 항목 중, ‘인권영향평가 결과모니터링 및 이행점검’ 관련 지표에서 보완이 필요한 것으로 평가됨
 - 이는 2021년 인권경영위원회 회의에서 도출된 의견을 고려한 것으로, 당시 체크리스트를 통한 인권영향평가 수행 외 연구원 내 내재해 있는 인권 문제를 발견하고 해결하는 보다 적극적인 인권경영 노력이 필요함을 지적받은 바 있음
- ‘구제절차 마련’의 경우 ‘구제절차의 온라인 및 오프라인 신고채널’에 관한 지표에서 ‘보완필요’로 응답됨

(개선방안 및 추진실적)

- 체크리스트 위주의 영향평가 외에 구성원의 실질적인 인권 제고를 위한 연구원의 적극적인 실태 파악과 개선방안의 도출이 요구됨
→ 2022년 겨울 현재, 기년도 인권영향평가결과 및 인권경영위원회 회의에서 제안된 내용들을 반영하여 두 차례 인권 인식조사(현황조사, 실태조사)를 진행한 바 있음(참고. 제 4장)
- 현재 연구원 내 다양한 이슈에 대한 구제 수단이 마련되어 있으나 향후 접근성, 용이성 증진을 위해 규정 등 제도 사용의 편의를 위한 보완이 필요함
→ 관련하여, 2022년 여름(7월)부터 연구원 홈페이지에 ‘갑질신고시스템’을 구축하여 활용하고 있으나 이 외에도 사용자 편리성을 증진시키기 위한 추가 노력 필요

나. 고용상의 비차별

(평가요약)

- 체크리스트 진단 결과, 해당 분야 14개 지표 중 전부에서 “예”로 평가되었음

<표 9> 체크리스트 진단 결과

구 분	분야(7개)	항목	예	보완 필요	아니 요
2	고용상의 비차별 (14)	고용상 비차별	5	0	0
		고용상 남녀비차별	6	0	0
		비정규직 근로자 비차별	3	0	0
합계			14	0	0

(보완이 필요한 부분)

- ‘고용상의 비차별’ 분야의 경우 연구원의 제도적인 정비가 완료된 것으로 판단 되나 이러한 평가 결과는 모두 내부 규정 및 지침에 근거하고 있어 직원 인식조사 실시 등을 통해 내재하는 인권 문제 여부를 확인할 필요가 있음(2021년 연구위원회 회의 결과 참고)
- 실제 2020년도 인권영향평가에서 진행된 인터뷰에서 성별 및 비정규직에 대한 차별의 가능성이 언급된 바 있음

(개선방안 및 추진실적)

- 규정의 여부를 넘어서, 구성원이 실제 인식하고 있는 고용상 차별 등 문제 파악을 위해 인식조사 수행이 필요함
- 2022년 겨울 현재, 기년도 인권영향평가결과 및 인권경영위원회 회의에서 도출된 내용을 반영하여 실제 두 차례 인권 인식조사 진행 완료(참고. 제 4장)

다. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(평가요약)

- 체크리스트 진단 결과, ‘해당없음’으로 평가된 2개 지표를 제외한 전체 14개 지표 중 14개 모두 ‘예’로 도출되었음

<표 10> 체크리스트 진단 결과

구분	분야(7개)	항목	예	보완 필요	아니 요
3	결사 및 단체교섭의 자유 (16)	결사·단체교섭의자유	4	0	0
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	0	0
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	0	0
		노동조합 부재시 대안적 조치	0	0	0
합계			14	0	0

(보완이 필요한 부분)

- ‘결사 및 단체교섭의 자유’ 분야의 경우 관련 제도적 정비가 완료된 것으로 판단되어 특별한 보완 요구사항 없음

라. 산업안전 보장

(평가요약)

- 체크리스트 진단 결과, ‘해당없음’ 1개 지표를 제외한 11개 지표 중 9개 지표의 응답이 ‘예’로 도출되었으며 보완이 필요한 지표와 정보가 없는 지표는 각각 1개로 나타남

<표 11> 체크리스트 진단 결과

구 분	분야(7개)	항목	예	보완 필요	아니 요
4	산업안전 보장 (12)	임산부 및 장애인 등 보호	5	1	0
		교육실시 및 건강검진	2	0	0
		피해근로자 지원	1	0	1
		협력회사 등의 인권침해 예방	1	0	0
합계			9	1	1

(보완이 필요한 부분)

- ‘임산부 및 장애인 등 보호’ 관련 항목 중 ‘연구원 장애인 법적의무 고용률(3.4%) 준수’ 관련 지표의 보완이 필요함
 - 자료 산정 시점에 따른 편차가 존재하나 현재 장애인 법적의무고용률을 달성하지 못한 상황이며 지속적인 채용 절차가 진행되고 있음
- ‘피해근로자 지원’과 관련하여, ‘요양보상비 등의 지체없는 지급’에 관한 지표에서 ‘아니요’로 평가되어 보완이 필요함
 - 현재 요양보상비 지급에 관한 규정은 있으나(지표 4-3-2 참고) 이를 “지체없이” 지급하였는지를 판단하기 위한 근거자료가 미비함

(개선방안 및 추진실적)

- 장애인 고용 노력은 현재 진행 중인 부분이나, 장애인 법적의무고용률 준수를 위하여, 차년도에도 지속적으로 장애인 채용 과정이 진행되도록 노력하여야 함
- 요양보상비 등을 “지체없이” 지급하였는지를 판단하기는 어려우나 이는 요양보상비 지급 사례가 발생하지 않은 것에서 이유를 찾을 수 있으며 향후 담당부서의 “지체 없는 대응” 혹은 지급 관련 규정의 세부화 노력을 통해 보완가능함

마. 연구윤리 및 지적 재산권 보호

(평가요약)

- 체크리스트 진단 결과, ‘해당없음’ 1개 지표를 제외한 7개 지표 전체에 대한 응답이 ‘예’로 도출됨

<표 12> 체크리스트 진단 결과

구분	분야(7개)	항목	예	보완 필요	아니 요
5	연구윤리 및 지적재산권 보호 (8)	연구윤리 및 지적재산권 보호	7	0	0
합계			7	0	0

(보완이 필요한 부분)

- 전체 문항에 대한 답변이 ‘예’로 도출되어 연구윤리 및 지적재산권 보호에 관한 수준이 일정 수준 이상 달성되었다고 판단되며 특별한 권고의견 없음

바. 개인정보 보호 및 정보인권 보장

(평가요약)

- 체크리스트 진단 결과, ‘해당없음’ 1개 지표를 제외한 13개 지표 중 12개 지표에 대한 응답이 ‘예’로 도출되었으며 보완이 필요한 지표는 1개로 나타남
- ‘정보인권보장’의 경우 전체 문항에 대한 응답이 ‘예’로 응답 되어 연구원의 정보인권보장을 위한 노력을 유추할 수 있음

<표 13> 체크리스트 진단 결과

구 분	분야(7개)	항목	예	보완 필요	아니 요
6	개인정보 보호 및 정보인권 보장 (14)	개인정보보호	6	0	0
		정보인권보장	3	0	0
		보안담당직원에 의한 인권침해	3	0	1
합계			12	0	1

(보완이 필요한 부분)

- ‘보안담당직원에 의한 인권침해’ 관련 항목 중 ‘연구원의 보안담당 직원은 인권보호와 관련된 별도의 교육을 받는다’는 지표에 대한 응답이 ‘아니요’로 나타나 개선이 필요함

(개선방안 및 추진실적)

- 연구원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의하고 있으며(지표 6-3-1 참고) 보안담당직원 역시 이를 인지하고 인권침해방지에 주력하고 있는 것으로 판단되나 관련한 별도 교육은 진행되고 있지 않음
- 향후 담당 직원을 대상으로 한 인권침해방지 교육의 개설 등의 개선 노력이 수반된다면 연구원 직원들에 대한 선제적인 인권 보호조치가 될 수 있으리라 판단됨

사. 근로자의 인격적 대우와 노동권 보장

(평가요약)

- 체크리스트 진단 결과, 전체 36개 지표 중 30개 지표의 응답이 ‘예’로 답변되었으며, 특히, ‘직장 내 괴롭힘 금지’, ‘성희롱·성폭력 예방’ 항목의 경우 인권경영을 위한 충분한 수준을 모두 달성한 것으로 판단됨

<표 14> 체크리스트 진단 결과

구 분	분야(7개)	항목	예	보완 필요	아니 요
7	근로자의 인격적 대 우와 노동권 보장 (36)	갑질근절	5	1	0
		직장 내 괴롭힘 금지	10	0	0
		성희롱·성폭력 예방	5	0	0
		모성보호·일가정양립	4	0	1
		연구과정 상호존중	2	1	0
		노동기본권 준수	4	2	1
합계			30	4	2

(보완이 필요한 부분)

- ‘갑질근절’ 관련 항목에서 ‘갑질 등 행위의 실태파악을 위한 정기적인 실태조사 실시’ 관련 지표에 대한 보완이 필요한 것으로 나타남
- ‘모성보호·일가정양립’ 관련 항목에서 ‘여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설 제공’ 관련 지표에 대한 응답이 ‘아니요’로 나타나 관련 보완이 필요함
 - 모성보호를 위한 편의시설의 부재는 같은 분야 ‘노동기본권 준수’ 세부 항목 중 ‘연구원 기관 내 근로자 휴식을 위한 휴게시설 제공’에 관한 지표에 대한 응답이 역시 ‘아니요’로 나타난 것과 관련성이 커 하나의 사안으로 볼 수 있음

- ‘연구과정 상호존중’ 관련 항목에서는 ‘연구과제 수행 중 상향식 의견전달 기회 보장 및 적절한 의견수렴’ 관련 지표에 대한 응답이 ‘보완필요’로 나타남
 - 해당 지표에 대한 평가는 자체적으로 실시된 2022년 연구원 인권 실태조사(2022.09.) 결과를 근거로 하였음
- ‘노동기본권 준수’ 관련 항목에서는 “연구원은 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가의 근로조건에 대한 사항을 명시하여 근로자에게 교부한다.”는 지표에 대한 응답이 ‘보완필요’로 응답되어 개선이 필요함
- ‘노동기본권 준수’ 관련 항목에서 “연구원은 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.”는 지표에 대한 응답이 ‘보완필요’로 나타남

(개선방안 및 추진실적)

- ‘갑질근절 - 갑질 행위 파악을 위한 정기적인 실태조사 실시’와 관련하여, 연구원은 정기적인 갑질 실태조사를 수행하여 연구원 내 발생가능한 갑질 등 행위를 근절할 수 있도록 개선이 필요함
 - 기관은 2022년 현재 자체적으로 ‘갑질 근절 추진 대책’을 마련하고 전 직원을 대상으로 ‘꼰대 자가진단테스트’를 실시하는 등 실태파악을 위해 노력하고 있어 향후 이러한 노력이 정기적으로 운영된다면 관련 문제를 보완할 수 있을 것으로 판단됨
- ‘모성보호·일가정양립 - 모성보호를 위한 편의시설’ 문제와 ‘노동기본권 준수- 근로자 휴식을 위한 휴게시설 제공’ 문제는 보완이 필요하나 연구원의 공간적 제약에 따른 불가피한 부분으로 단기적인 개선에 한계가 있음

- 임신부나 수유 중인 여성을 위한 공간뿐 아니라 근로자 휴식을 위한 휴게공간이 요구되는 바 향후 연구원은 전반적인 공간 확보 노력을 통해 근로자를 위한 편의시설 및 휴게시설 개선에 힘써야 함
- ‘연구과정 상호존중 - 연구과제 수행 중 상향식 의견 전달 기회 보장 및 적절한 의견수렴’ 지표에 대한 평가는 연구원 인권실태조사(2022)의 결과를 토대로 도출되었음
 - 해당 지표는 정량 자료로 평가하기 어려운 지표로 자체적으로 실시된 2022년 연구원 인권실태조사 결과를 차용하였으며 향후 정기적인 인권실태조사의 실시와 중점사안에 대한 개선 노력을 통해 보완 가능함
- ‘노동기본권 준수 - 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가의 근로조건에 대한 사항 명시’ 관련 부분은 현재 일부 직렬(공무직)에 대한 운영규정에 명시되고 있는 부분으로 향후 전체 직원을 대상으로 확대될 필요가 있음
- ‘노동기본권 준수 - 적절한 휴식권 보장 문화 조성 노력’에 관하여, 현재 ‘상호존중의 날 캠페인’을 실시하는 등 문화조성에 힘쓰고 있으나 정기적이고 체계적인 노력이 이루어진다고 보기 어려움
 - 조직의 문화와 분위기 형성에는 장기간이 필요하므로, 향후 관련 제도적·비제도적 노력을 통해 연구원 내 적절한 휴식권 보장 문화가 조성될 수 있도록 해야 함

<표 15> 인권영향평가 세부 결과

구분	분야(7개)	항목	예	보완 필요	아니 요
1	인권경영 체제의 구축 (32)	인권 존중 정책 선언	6	0	0
		인권영향평가 정기적 실시	4	0	0
		인권경영 제도화를 위한 필요조 치	4	0	0
		인권경영성과	7	1	0
		구제절차 마련	9	1	0
2	고용상의 비차별 (14)	고용상 비차별	5	0	0
		고용상 남녀비차별	6	0	0
		비정규직 근로자 비차별	3	0	0
3	결사 및 단체교섭의 자유 (16)	결사·단체교섭의자유	4	0	0
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	0	0
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	0	0
		노동조합 부재시 대안적 조치	0	0	0
4	산업안전 보장 (12)	임산부 및 장애인 등 보호	5	1	0
		교육실시 및 건강검진	2	0	0
		피해근로자 지원	1	0	1
		협력회사 등의 인권침해 예방	1	0	0
5	연구윤리 및 지적재산권 보호 (8)	연구윤리 및 지적재산권 보호	7	0	0
6	개인정보 보호 및 정보인권 보장 (14)	개인정보보호	6	0	0
		정보인권보장	3	0	0
		보안담당직원에 의한 인권침해	3	0	1
7	근로자의 인격적 대우 와 노동권 보장 (36)	갑질근절	5	1	0
		직장 내 괴롭힘 금지	10	0	0
		성희롱·성폭력 예방	5	0	0
		모성보호·일가정양립	4	0	1
		연구과정 상호존중	2	1	0
		노동기본권 준수	4	2	1
합계			116	7	4

IV 인권영향평가: 주요 인권이슈 도출

1. 주요 인권이슈의 도출

□ 중대성 평가(Materiality Test)

- 중대성 평가란 기관(기업)에게 영향을 미칠 가능성이 높은 리스크 및 기회요인을 파악하고 우선순위를 설정하는 평가 절차이며 일반적으로 ‘①이슈 풀(Issue pool) 구축→②내외부 환경분석→③중요이슈선정→④유효성 검토’의 단계로 진행됨
- 2022년은 중대성 평가과정의 초석을 다지는 단계로, 인권경영의 주요 이해관계자인 조직구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 수합된 답변을 토대로 기관이 향후 우선적으로 대처할 ‘주요 인권이슈’ 도출의 토대를 마련하고자 함
 - ‘중대 이슈’는 주로 사업에 미치는 영향과 이해관계자들의 관심도를 반영하여 도출할 수 있으나 본 보고서에서는 기 실시된 2021년 인권영향평가 결과와 2021년 말 개최된 연구원 인권위원회 회의 결과에 대한 의견수렴에 따라 ‘이해관계자 설문조사’를 통해 선제적으로 주요 인권이슈를 도출하고자 함
 - 도출된 응답들은 기관의 중점사안을 파악할 수 있을 뿐 아니라 향후 체계적인 중대성 평가과정에 활용할 수 있을 것임

□ ‘주요 인권이슈’의 도출

- 본 연구원은 2021년 인권영향평가 결과에 대한 인권경영위원회 검

토 결과를 반영하고 향후 인권경영 체계 고도화를 도모하며 기관의 ‘주요 인권이슈’를 도출하기 위한 목적으로 자체적으로 두 차례의 인식조사를 수행함

- 국가인권위원회(2018)가 제시한 체크리스트 점검 결과에 따르면 연구원의 인권경영 제반 노력 및 제도적 정비는 우수한 것으로 판단되나 아래와 같은 부분에서 인권위원회의 개선 의견이 있었음
 - A 위원: 실제 연구원 인권 수준 제고를 위해 인권문제를 발견해 내고 해결하려는 진정성 있는 인권경영이 필요하며, 이를 위해 중대한 인권 영향을 식별해내고 그에 대한 심도 있는 자료를 생산해야 함
 - B 위원: 지침 여부에 따른 체크리스트 점검 외에 규정의 실질적 준수 여부를 판단할 수 있는 자료가 충분하지 않아 이에 관한 연구원의 노력이 필요함
 - C 위원: 형식적인 인권영향평가에서 벗어나 인권경영을 실질화하기 위한 노력이 필요하며 인권 이슈에 대한 기관 내부의 자유로운 의견 개진 분위기가 필요함
 - D 위원: 고용형태 등 우리 연구원이 현재 당면한 구체적인 인권이슈에 집중하여 향후 개선방안 등을 논의할 필요가 있음
 - E 위원: 기본 추진전략 및 인권영향평가 점수와 같은 전반적인 내용은 우수해 보이나 설문조사 진행을 고려하는 것이 큰 도움이 될 것임
- 이에 2022년 한국형사·법무정책연구원의 인권영향평가에서는 체크리스트 점검을 통해 드러나기 어려운 연구원 내 인권실태를 파악하고 향후 연구원이 중점적으로 해결해야 할 ‘주요 인권이슈’를 도출하기 위한 시작으로 자체 인식조사를 기획·진행하였음

□ 설문조사 개요

- 이해관계자(직원) 인식조사는 연구기획팀 주관으로 진행되었으며 온라인 또는 서면을 통한 무기명 설문조사로 수행됨

<표 16> 인식조사 수행 일정 및 내용

구분	주요 내용	수행일정
인권현황조사	연구원 인권 현황에 대한 구성원 인식조사	2022. 8. 2. ~2022. 8. 9.
인권실태조사	연구원 인권 실태에 대한 구성원 인식조사	2022. 9. 21. ~2022. 9. 27.

- 두 차례 진행된 설문조사의 개요를 정리하면 아래와 같음

<표 17> 설문조사 개요

	인권현황조사	인권실태조사
조사 기간	2022.8.3. (수) ~ 8.9. (화), 총 7일	2022. 9. 21.(수) ~ 9. 27.(화), 총 7일
조사 대상	연구원 내 인권 이슈에 관심 있는 구성원	연구원 내 인권 이슈에 관심 있는 구성원
조사 방법	무기명 설문조사	무기명 설문조사
설문 내용	연구원 내 인권존중, 인권 침해 및 차별 경험, 인권피해경험 이후 조치, 인권경영 취약·보완 분야, 인권교육 수요조사 등 5개 주제에 대한 총 5문항 (각1문항)	인권의식 및 인권경영 인식조사, 차별 및 침해 실태조사, 연구수행 및 업무환경 실태조사, 개인적 존중감, 직무만족도 등 5개 주제에 대한 총 54문항
응답률	19.5% (30명/151명)	22.9% (33명/144명)

참고: 응답률은 전체 구성원 대비 응답률을 의미함

□ 대표성 문제

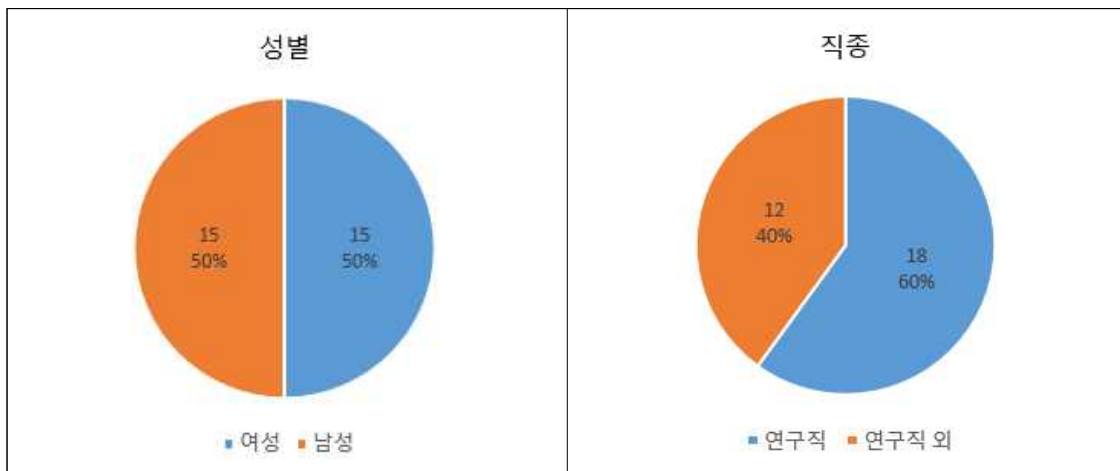
- 두 차례 진행된 이해관계자 설문조사(이하 인권조사) 결과, 연구원 내 인권 이슈에 관심있는 조직구성원 약 30명이 설문에 참여하여 연구원 내 인권 문제 도출에 대한 답변을 제시하였음
 - 본래 연구원 내 전 직원을 대상으로 참여를 독려하였으나, 응답률 (19.5%, 22.9%)을 고려할 때, 실제로는 연구원 내 인권 이슈에 관심이 있는 일부 구성원이 설문에 참여한 것으로 판단됨
- 설문의 응답률은 높지 않으나, 이는 인권 이슈라는 다소 민감한 주제에 대한 조사를 구성원의 자율적인 의지에 따라 수행하였기 때문으로 판단됨
- 높지 않은 응답률로 인하여, 조사 결과를 연구원 조직구성원 전체의 의견으로 보는 것은 과다해석의 우려가 있을 수 있으나 조사결과를 연구원 내 인권 이슈에 문제의식을 가지고 있는 구성원의 유의미한 답변으로 간주한다면 연구원의 주요 인권이슈 식별 및 이에 대한 대응체계 마련에 참고자료가 될 수 있음

2. 인권현황조사 결과

□ 응답자 기본정보

- ‘2022년 연구원 인권현황 조사’에 참여한 응답자는 총 30명으로 조직구성원 전체 151명 중 19.5%에 해당함
 - 무응답 수에 따라 문항별 응답자 수는 상이할 수 있음
- 조사에 참여한 응답자들의 기본 인적 배경을 살펴보면 아래와 같음
 - 성별: 여성 15명(50%), 남성 15명(50%)
 - 직종: 연구직 18명(60%), 비연구직 12명(40%)

<그림 3> 응답자 기본정보(명, %)



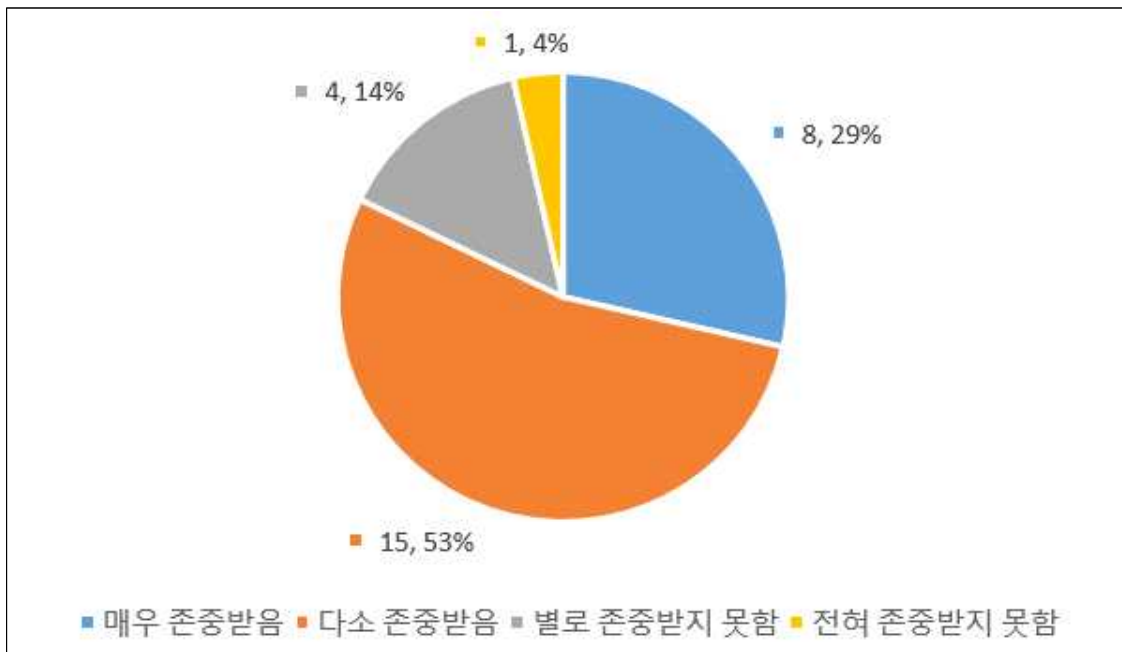
□ 조사 결과

- [문1, 객관식] 연구원 내 인권 존중
 - ‘연구원에서 자신의 인권이 존중되는 정도’를 묻는 문항에 대하여, 총 30명이 응답하였으며 ‘잘모르겠다’는 응답을 제외한 전체 28개 응답 중 약 82.1%에 해당하는 23명의 응답이 연구원 내 자신의

인권 존중 정도에 대해 긍정적으로 인식하고 있어(매우 존중받고 있다(8명), 다소 존중받고 있다(15명)) 조직구성원이 인식하는 인권 존중 인식은 높은 수준으로 판단됨

- 응답자 중 4명(14.3%)은 자신의 인권이 ‘별로 존중받지 못한다’고 응답하였으며 1명(3.6%)은 ‘전혀 존중받지 못한다’고 응답

<그림 4> 연구원 내 인권 존중(명, %)



○ [문2, 주관식] 인권 침해 및 차별 경험

- ‘최근 2년 동안의 차별 경험과 그 이유’를 묻는 문항에 대하여, 총 20명이 응답하였으며 이 중 9명(45%)은 차별 경험이 없다고 하였으나 11명(55%)은 실제 차별을 경험하였다고 응답함
- 차별을 경험하였다고 응답한 11명이 언급한 주요 차별 사유로는 “고용형태(5명)”를 들 수 있음

○ [문3, 주관식] 인권피해경험 이후 조치

- ‘인권침해시 취할 행동’에 관한 질문에 대하여, 총 24명이 응답하였으며 다수 응답자는 인권침해 경험 시 “고충처리절차” 등 내부 구

제 절차의 이용을 선호하는 것으로 나타남

- ‘당사자에게 문제 제기(6명)’하거나 ‘외부기관에 신고(3명)’한다는 응답자도 있었으며 일부 응답자는 사안 혹은 단계에 따라 일련의 절차를 활용하겠다고 언급함
- 일부 응답자의 경우 아무런 행동을 취하지 않을 것 같다는 취지의 답변을 하였음(3명)

○ [문4, 주관식] 인권경영 취약·보완 분야

- ‘연구원 인권경영 취약·보완 분야’에 관한 질문에 대하여, 총 23명이 응답하였으며 응답자 중 3명은 인권경영을 위해 보완해야 할 분야가 ‘없다’고 응답하여 현재 연구원의 인권경영에 만족하고 있는 것으로 나타남
- 이 외에는 응답자에 따라 다양한 의견이 도출되었으며 응답은 ‘직급·직종에 따른 차별금지’, ‘근로환경 개선’, ‘업무배분의 공정성 제고’ 등으로 분류할 수 있음

○ [문5, 주관식] 인권교육 수요조사

- ‘인권교육 수요조사’에 관한 질문에 대하여, 총 23명이 응답하였으며 23개 응답 중 “인권침해 및 조사사례”에 대한 교육의 필요성이 12회, “인권 감수성 증진”에 대한 교육이 10회, “인권침해시 대응방안 및 구제절차”에 대한 교육이 5회 언급되어 응답자들의 인권교육에 대한 수요를 유추할 수 있었음

※응답 방식은 서술식 자유 응답으로 복수 요인 언급 가능

□ 총평

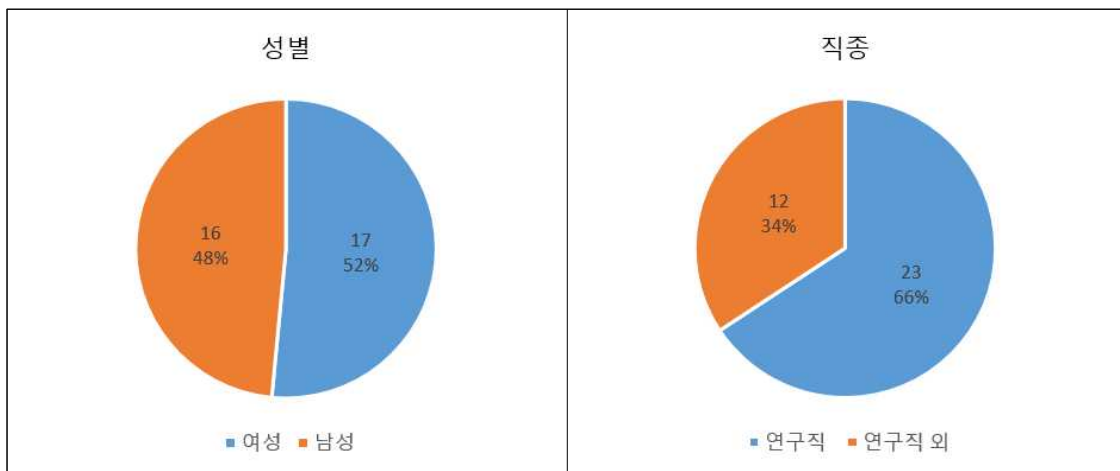
- 연구원 내 인권 이슈에 관심 있는 총 30명의 구성원에 대한 응답을 고려하였을 때, 응답자들이 인식하는 연구원 내 인권 존중 수준은 매우 높은 것으로 판단되나 상세 문항을 살펴보면 일부 구성원이 인권 침해 및 차별을 경험한 것으로 인식하고 있음
- 인권 침해 및 차별경험과 그 사유를 보았을 때, “고용형태” 등에 따른 문제가 연구원의 주된 인권 위험 요소임을 확인할 수 있으며, 추후 정기적인 실태조사를 통해 정밀하게 살펴볼 필요성이 있음
- 인권피해경험 후 조치방법과 관련하여 다수 응답자가 “고충처리절차” 등 연구원 내부의 구제절차 등을 이용할 의향을 밝혀 인권 침해 및 차별경험에 대한 절차에 대한 인지도가 높은 것으로 판단됨
- 인권교육 수요조사와 관련하여, 상당수가 인권침해 및 조사사례를 공유받는 형식의 교육을 필요로 하는 바 유관 기관 등의 사례를 공유하여 발생가능한 사례를 검토·발굴하고 인권 침해에 대한 경각심을 일깨우는 교육을 수행하려는 노력이 필요함

3. 인권실태조사 결과

□ 응답자 기본정보

- ‘2022년 연구원 인권현황 조사’에 참여한 응답자는 총 33명으로 조 직구성원 전체 144명 중 22.9%에 해당함
 - 무응답 수에 따라 문항별 응답자 수는 상이할 수 있음
- 조사에 참여한 응답자들의 기본 인적 배경을 살펴보면 아래와 같음
 - 성별: 여성 17명(50%), 남성 16명(50%)
 - 직종: 연구직 23명(61%), 비연구직 10명(39%)
- ※ 연구원 전체 비율을 고려하였을 때, 연구직의 40%가 응답한 것으로 나타나 응답자가 개인정보 누출 등을 우려하여 의도적·비의도적으로 직종을 다르게 표시하였을 가능성에 유의해야 함

<그림 5> 응답자 기본정보(명, %)



- 응답자의 ‘인권교육 경험 여부’에 관하여, 총 32명이 응답하였으며 3명을 제외한 총 29명(약 90.6%)이 인권교육을 받은 경험이 있다고 응답하였음

가. 응답자 인권 인식 [part. A]

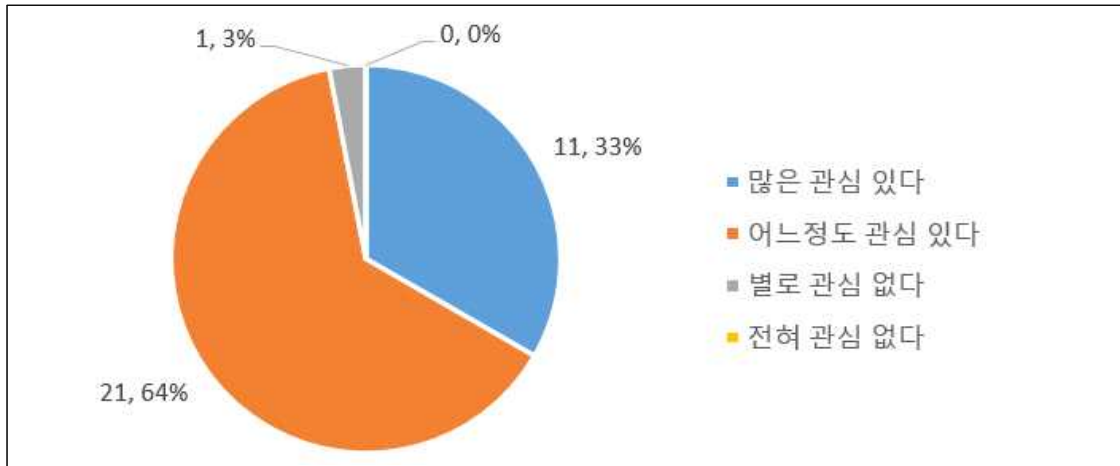
- ### <그림 6> 인권 연상 단어



- 37 -

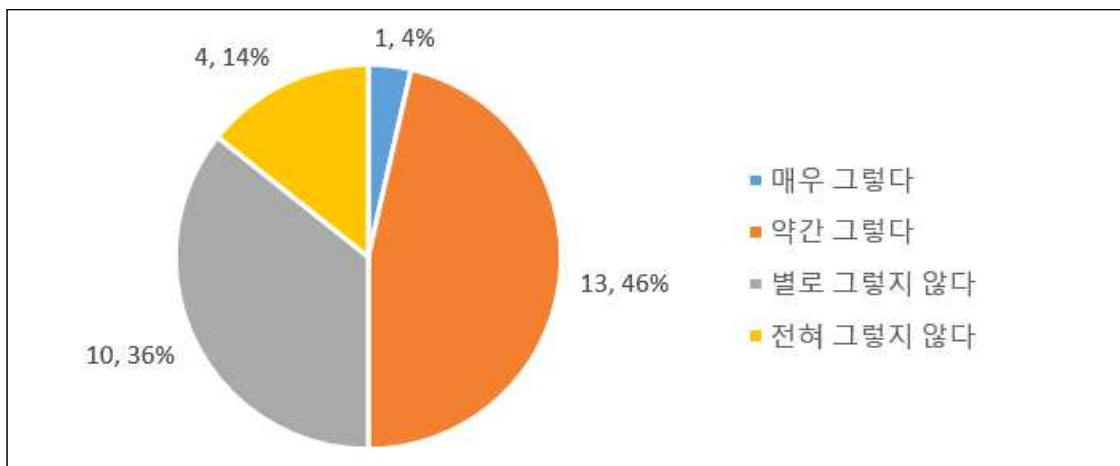
- ‘연구원의 인권상황에 대한 관심 정도’를 묻는 문항에 대하여, 응답자 총 33명 중 32명(97%)이 연구원 인권상황에 ‘관심 있다’고 응답하여 응답자들의 관심 수준이 매우 높음을 알 수 있었음

<그림 7> 인권상황에 대한 관심(명, %)



- ‘인권증진을 위한 경영진의 노력 정도’를 묻는 문항에 대하여, ‘잘 모르겠다’는 응답을 제외한 28명의 응답자 중 14명(50%)은 경영진의 노력을 긍정적으로 보았으나 또 다른 14명은 그렇지 않다고 응답하여 구성원 간 이견이 나타남

<그림 8> 경영진의 노력(명, %)



- ‘연구원 인권경영에서 가장 보완해야 할 분야’에 대해 묻는 문항에 대하여는 총 32명이 응답하였으며 이 중 15명(46.9%)이 ‘노동기본권, 고용안정 및 적정 임금 보장’을 언급하여 관련 관심을 파악할 수 있음

나. 차별 및 인권침해 [part. B]3)

- ‘연구원 내 차별의 존재’에 관한 질문에 대해 ‘잘 모르겠다(5점)’를 제외한 평균값은 1) 성별(2.78점) 2) 고용형태(2.44점) 3) 복리후생제도(2.9점) 4) 배치 및 승진(2.52점) 5) 퇴직 및 해고사유(3.03점)로 나타나 평균 2.5점 미만인 고용형태를 제외하고는 대체로 차별이 존재하지 않는다고 인식하는 것으로 나타남

<표 18> 연구원 내 차별 존재(점)

	유형	평균(1=매우그렇다)
1	성별	2.78
2	고용형태(비정규직 등)	2.44
3	복리후생제도	2.9
4	배치 및 승진	2.52
5	퇴직 및 해고사유	3.03

참고: 1=매우 그렇다, 2=약간 그렇다, 3=별로 그렇지 않다, 4=전혀 그렇지 않다

- ‘실제 인권침해 경험’을 묻는 질문에, 응답자 20명(60.6%)은 없다고 응답하였으나 다른 13명(39.4%)은 있다고 응답하였음
 - 응답자 약 40%가 인권침해를 받은 경험이 있다는 점에는 해석의 유의가 필요하며, 설문조사의 전체 구성원 대비 응답률(22.9%)을 고려할 때, 이러한 대답이 전체 연구원 모집단을 대표하였다고보다

3) 설문 설계 시 문항에 대한 응답이 기본적으로 역문항으로 설계되어 해석에 유의가 필요함. 예컨대 가장 낮은 척도인 1점이 “매우그렇다”는 긍정적인 의미를 띄고 있음. 보고서 서술의 일관성을 위하여, 본 보고서의 경우 설문지를 기준으로 역문항을 판단하였으며 역문항인 경우 문항에 ‘(R)’을 표기함

는 연구원 내 인권에 특별히 인권에 관심이 있거나 실제 차별을 경험한 적 있는 특정 개개인이 설문에 응답한 것으로 볼 수 있음

- 그러나, 해당 응답은 연구원의 ‘주요 인권 이슈’를 확인하는 단초를 제공하며 응답자 모수를 전체로 간주하여 전체 연구원 구성원의 약 9%(13명)가 차별을 경험 인식이 있다고 보더라도 이 점 역시 간과하기 어려워 향후 매우 주의 깊은 관심이 필요함

- 인권침해 경험이 있다고 응답한 응답자에 한하여 ‘인권침해 이유’를 질문하였을 때, 다양한 이유가 논의 되었으며 이 중 무응답과 기타를 제외하면 ‘성별’이 5회 언급되어 가장 높은 빈도를 보였음

<표 19> 차별 경험 시_이유(회)

	유형	빈도
1	남자 혹은 여자라는 이유	5
2	임신 또는 출산 등의 이유	1
3	장애가 있다는 이유	1
4	나이가 많거나 적다는 이유	2
5	특정 학교나 지역 출신이라는 이유	2
6	미혼, 이혼, 사별 등 혼인상황의 이유	2
7	종교, 사상, 이념의 이유	3
8	학력이나 학벌의 이유	3
9	키, 몸무게, 용모 등 신체조건의 이유	3
10	특정 직업 또는 비정규직이라는 이유	2
11	기타	6

참고: 복수응답 가능

- ‘연구원 내 인권침해가 많이 발생하는 업무’를 묻는 질문에 대하여, 응답자들은 주로 ‘인사 및 복지 업무(9명, 30%)’ 또는 ‘연구수행과정 전반(7명, 23.3%)’에서 인권침해가 발생할 수 있다고 응답하였음
- ‘기타(9명, %) 의견 중 하나는 특정 업무가 아닌 조직 내 업무수행

- 에 있어 성역할 고정관념이 존재함을 언급함
- 질문에 대한 답변은 응답자 직종(예: 연구직, 연구직 외)에 따라 영향 받았을 가능성이 있어 해석에 유의가 필요함
- ‘인권침해를 근절하기 위한 근본적인 대책’을 묻는 문항에 대하여, 응답자들은 ‘교육 등 인식개선(10명, 30.3%)’, ‘익명신고 등 조기적발 체계 구축(7명, 21.2%)’, 징계·처벌 강화(7명, 21.2%), ‘제도 정비(6명, 18.2%)’가 필요하다고 응답하여 연구원 내 다양한 인권침해 대책 마련에 대한 수요가 있는 것으로 나타남

다. 업무 및 근로환경 [part. C]

- ‘인권친화적 업무환경’과 관련한 10개 문항에 대하여, ‘잘 모르겠다(5점)’를 제외한 응답의 평균은 다음과 같음: 1) 선임자의 업무분야 전문성(2.1점), 2) 원치 않는 과제나 업무에 참여(2.4점), 3) 선임자의 업무처리(2.9점), 4) 정당한 보상을 받지 못함(2.87점), 5) 연구직-행정직간 소통(2.33점), 6) 선임자의 적절한 업무지시·지도(2.6점), 7) 선임자의 과도한 모니터링(3.06점), 8) 선임자의 개인적인 업무지시(3.32점), 9) 부당한 예산집행(3.34점), 10) 특정 교육 수강 강요·제한(3.56점)
- 10개 문항에 대한 문항별 평균값을 살펴보면, 인권과 관련하여, 응답자들이 인식하는 업무환경은 대체로 평균을 상회하여 연구원 일반에 긍정적인 업무환경이 조성되어 있는 것으로 나타남
- 그러나 일부 문항(2번, 6번)에 대한 응답이 보통 수준을 하회하는 것으로 나타났으며 이는 ‘원치 않는 연구과제나 무관한 업무 참여’ 및 ‘선임자로부터의 적절한 업무지시·지도’ 등 모두 업무 배분의 적절성 및 정당성에 관한 이슈로 볼 수 있음

<표 20> 인권친화적 업무환경(점)

	문항	평균(1=매우그렇다)
1	선임자(부서장, 팀장, 연구책임자 등)는 업무분야의 전문성을 가지고 있다.	2.1
2	원치 않는 연구과제나 무관한 업무에 빈번하게 참여를 강요받고 있다.(R)	2.4
3	선임자(부서장, 팀장, 연구책임자 등)의 보고서 작성, 연구수행 또는 업무를 대신했다.(R)	<u>2.9</u>
4	연구보고서 또는 업무의 성과를 위해 공동으로 노력하였으나 정당한 보상을 받지 못한 경우가 있다.(R)	2.87
5	연구직-행정직 간의 의사소통 및 업무처리 과정은 신속하고 원활하게 이루어지고 있다.	2.33
6	선임자(부서장, 팀장, 연구책임자 등)로부터 적절한 업무지시-지도를 받았다	2.6
7	선임자(부서장, 팀장, 연구책임자 등)로부터 과도한 업무 모니터링을 받은 적이 있다.(R)	<u>3.06</u>
8	선임자(부서장, 팀장, 연구책임자 등)로부터 개인적인 업무를 지시받고 이를 거부하지 못했다.(R)	<u>3.32</u>
9	부당한 예산집행이나 명의도용 등을 지시받은 적이 있다.(R)	<u>3.34</u>
10	특정 교육을 수강하도록 강요받거나 수강하지 못하도록 제한당한 적이 있다.(R)	<u>3.56</u>

참고: 1=매우 그렇다, 2=약간 그렇다, 3=별로 그렇지 않다, 4=전혀 그렇지 않다

- ‘인권친화적 근로환경’과 관련한 6개 문항에 대하여, ‘잘 모르겠다(5점)’를 제외한 응답의 평균은 다음과 같음: 1) 노동조합의 설립과 활동(1.58점), 2) 노동조합 활동 불이익(1.65점), 3) 노동조합과 관련된 고용조건(1.34점), 4) 연구원의 안전, 위생(2.31점), 5) 안전 모니터링(2.46점), 6) 비상탈출구(1.72점)
- 6개 문항에 대한 문항별 평균값을 살펴보면, 모든 문항에 대한 응답의 평균이 2.5점 미만으로 연구원 일반에 인권친화적인 근로환경이 조성되어 있는 것으로 나타남
- 특히, 설문에 따르면, 연구원 내 노조 가입 및 활동에 대한 자유가 적절히 보장되고 있음을 알 수 있음

<표 21> 인권친화적 근로환경(점)

	문항	평균(1=매우그렇다)
1	연구원은 노동조합의 설립 및 활동을 방해하지 않는다	1.58
2	연구원은 근로자가 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	1.65
3	연구원은 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것 또는 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	1.34
4	연구원은 각종 안전용품을 구비하고 시설이 늘 안정하고 위생적하도록 유지하고있다.	2.31
5	연구원은 안전한 근로환경을 유지하기 위해 정기적인 모니터링을 실시한다.	2.46
6	연구원 내 비상탈출구가 막혀있지 않으며, 이용가능하도록 관리되고 있다.	1.72

참고: 1=매우 그렇다, 2=약간 그렇다, 3=별로 그렇지 않다, 4=전혀 그렇지 않다

라. 연구원 내 존중과 괴롭힘 [part. D]

- ‘연구원 내 개인적 존중감’에 관한 8개 문항에 대하여, ‘잘 모르겠다(5점)’를 제외한 응답의 평균은 다음과 같음: 1) 폭언, 욕설 경험(2.97점) 2) 사생활 침해(3.03점) 3) 우월적 지위에서 강요(3.72점) 4) 갑질 행위 예방(2.34점) 5) 성희롱, 회식 강요(3.59점) 6) 성희롱·성폭력 구제절차(2.24점) 7) 상향식 의견수렴(2.65점) 8) 의사결정배제(2.63점)
- 8개 문항에 대한 문항별 평균값을 살펴보면, 응답자들은 대체적으로 연구원 내에서 자신이 존중받고 있다고 인식하고 있음
- 그러나, ‘상향식 의견수렴’에 관한 문항의 평균이 2.65점으로 2.5점을 상회하여 다소 부정적인 것으로 나타남

<표 22> 연구원 내 개인적 존중감(점)

	문항	평균(1=매우그렇다)
1	폭언, 욕설 등 인격적으로 모멸감을 느끼게 하는 말을 들었다.(R)	2.97
2	결혼생활, 가정생활, 이성관계 등 사생활에 대한 침해를 받았다.(R)	3.03
3	연구원 내 우월적 지위를 통한 금품 또는 향응제공 등을 강요받았다.(R)	3.72
4	연구원은 갑질 행위 예방을 위해 노력한다.	2.34
5	성적으로 희롱하는 말을 듣거나 강압적인 분위기에서 회식, 술자리 등을 요구받았다.(R)	3.59
6	직장 내 성희롱·성폭력 발생시 적절한 구제절차가 마련되어 있다.	2.24
7	의사결정 과정에서 상향식 의사전달 기회가 보장되며, 의견수렴이 적절하게 이루어진다.	2.65
8	정당한 이유없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제된 경우가 있다.(R)	2.63

참고: 1=매우 그렇다, 2=약간 그렇다, 3=별로 그렇지 않다, 4=전혀 그렇지 않다

- ‘직장 내 괴롭힘’과 관련한 6개 문항에 대하여, ‘잘 모르겠다(5점)’를 제외한 응답 평균은 다음과 같음: 1) 직장 내 괴롭힘 방지 관련 규정 의견수렴(2.29점), 2) 직장 내 괴롭힘 조치(2.21점) 3) 정당한 이유없는 휴가 반려(1.45점) 4) 직장 내 괴롭힘 접수 창구(2점) 5) 직장 내 괴롭힘 담당조직 운영 및 홍보(2.07점) 6) 직장 내 괴롭힘 정기적인 실태파악(2.6점)
- 6개 문항에 대한 문항별 평균값을 살펴보면, 응답자들은 대체적으로 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 연구원의 예방 및 대응 방안에 대해 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남
- 다만, ‘임직원을 대상으로 한 정기적인 실태 파악’과 관련한 문항의 응답 평균은 2.6점으로 2.5점을 상회하고 있어 의견청취 기회가 다소 정기적이지 않다고 인식하고 있음
- 해당 문항의 경우 다른 문항에 비해 ‘잘모르겠다(5)’는 응답이 많음

<표 23> 직장 내 괴롭힘(점)

	문항	평균(1=매우그렇다)
1	직장 내 괴롭힘 방지를 위한 관련 규정의 마련을 위해 근로자의 의견청취 및 동의를 확보했다.	2.29
2	직장 내 괴롭힘 발생사실이 확인되면 피해자의 의견을 존중한 적절한 조치가 이루어진다.	2.21
3	정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 행사하지 않는다.	1.45
4	직장 내 괴롭힘 발생 시 신고할 수 있는 다양한 채널이 있다.	2
5	직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다.	2.07
6	직장 내 괴롭힘 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 의견청취를 실시한다.	2.6

참고: 1=매우 그렇다, 2=약간 그렇다, 3=별로 그렇지 않다, 4=전혀 그렇지 않다

- ‘연구원의 근무환경 개선 및 인권의식 향상을 위한 노력’에 대한 자유로운 응답을 묻는 질문에 대하여, 응답자들은 ‘임금 상승’, ‘업무환경 개선’, ‘업무분배의 공정성’, ‘업무량 및 능력에 기반한 평가’ 등 연구원의 전반적인 부분에 대한 다양한 응답을 해주었음
- 이 외에도 “이미 충분하므로 더 이상의 조치는 불필요하며 과잉상태임”이라는 의견도 존재

마. 근무태도 [part. E]

- ‘직무만족’에 관한 4개 문항에 대하여, ‘잘 모르겠다(5점)’를 제외한 응답의 평균은 다음과 같음: 1) 전반적 만족(2.13점) 2) 업무 성취감(2.22점) 3) 업무환경 만족(2.34점) 4) 동료 만족(2.19점)
- 응답으로 미루어볼 때, 응답자들은 연구원에 전반적으로 만족하고 있는 것으로 나타나며 세부 항목들 역시 평균 2.5점을 하회하여 긍정적으로 나타남

<표 24> 직무만족(점)

	문항	평균(1=매우그렇다)
1	나는 연구원에 대하여 전반적으로 만족한다	2.13
2	나는 하고있는 일에 성취감을 느낀다	2.22
3	나는 일하는 업무환경에 만족한다	2.34
4	나는 함께 일하는 동료들에 만족한다	2.19

참고: 1=매우 그렇다, 2=약간 그렇다, 3=별로 그렇지 않다, 4=전혀 그렇지 않다

- ‘이직의도’에 대하여, ‘무응답’ 2명을 제외한 31명의 응답자 중 21명(67.7%)이 이직의도가 있다고 응답하였으며 이직의도가 없다고 응답한 참여자는 10명(32.3%)에 불과하였음
- 이는 직무만족에 대한 응답과는 대조적인 결과이며 주된 이직 의도로는 ‘낮은 임금 수준’, ‘조직 내 갈등’ 등이 언급됨

□ 총평

- 인권실태조사는 연구원 인권 이슈에 관심 있는 총 33명의 구성원이 참여하였으며, 이들 중 절반은 연구원의 인권증진을 위한 경영진의 노력을 긍정적으로 보았으나 다른 절반은 부정적으로 보고 있었음
- ‘차별 및 인권침해’에 관하여, 응답자들은 “고용형태”를 제외하면 연구원 내 차별이 대체적으로 존재하지 않는다고 인식하고 있었고, 이는 ‘인권현황조사’ 결과와 일맥상통함
- 그러나 ‘차별 경험’에 대한 질문의 답변을 고려한다면, 실제 연구원 내 인권침해 사례가 존재할 수 있을 것으로 판단됨
- 미루어보아 향후 “연구원 내에서 조직구성원이 인식하는 인권 피해 및 차별”을 ‘주요 인권이슈’로 보고 정기적인 실태조사를 수행할 필요성이 크며, 이때, 구성원의 “고용형태”에 다른 특성을 특히 주

의깊게 살펴볼 필요가 있음

- ‘업무 및 근로환경’에 관하여, 연구원은 인권친화적 근로환경을 조성하고 있는 것으로 나타남
 - 업무환경에 있어서는 업무 배분의 적절성 및 정당성에 관한 문항에 대한 응답이 평균에 미치지 못해 개선의 여지가 있음
- ‘연구원 내 존중과 괴롭힘’에 관하여, 대다수 문항에서 응답자들은 자신이 연구원 내에서 존중받고 있다고 인식하고 있었으나 ‘상향식 의견수렴’ 면에서 다소 회의적인 응답이 나타남
 - 유사한 관점에서, 응답자 대다수는 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 연구원의 대응에 관하여 긍정적인 인식 가지고 있었으나 직장내 괴롭힘 실태파악을 위한 의견청취 기회가 다소 정기적이지 않다고 인식하고 있었음
 - 이미 충분하다는 의견도 있었으나, 향후에는 정기적인 인권실태조사 및 의견 청취 기회의 마련을 통해 연구원 내 인권현황에 대한 개별 구성원의 의견을 수렴할 수 있는 기회를 보장할 필요가 있음
- 인권실태와 직접적인 관련성은 없으나, 인권실태조사에서는 연구원 내 조직구성원의 근무태도 전반을 파악하기 위하여 직무만족도와 이직의도에 대한 문항을 구성하였으며 상반된 결과를 확인하였음
 - 응답자들은 대체적으로 직무전반에 만족하고 있었으나, 동시에 이직의도가 있는 응답자 비율이 높은 것으로 나타남
 - 이직의도의 주된 요인이 ‘임금 문제’임을 고려한다면, 응답자 대다수는 직무에 만족하고 있으나 임금 등에 대한 불만족 요인(위생요인, hygiene factor)이 동시에 존재하는 상황으로 판단할 수 있음
 - 연구원 차원에서 불만족 요인을 제거하는 노력이 필요하며 최근의 임금구조개편 결과는 해결책으로 기능할 가능성이 있음

1. 평가종합

- 2022년 인권영향평가는 국가인권위원회의 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트(2014)’, ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)’뿐만 아니라 2022년 8월 제시한 ‘인권경영 보고 및 평가지침(2022)’을 적용하여 보다 발전된 인권영향평가가 이루어질 수 있도록 개선함
- 또한, 지난해 영향평가에 대한 의견 환류 과정을 통하여 인권경영 체크리스트 점검 외 자체적으로 조직구성원을 대상으로 두 차례 인권실태조사를 실시함으로써 연구원의 ‘주요 인권 이슈’를 도출하고 인권경영의 고도화를 도모함
- ‘인권영향평가 - 체크리스트 점검’에 관하여, 2022년 인권영향평가는 다음과 같은 주요 개선사항이 존재함
 - 체크리스트 구성 및 평가 방식에 관하여, 금년도 인권영향평가 체크리스트는 연구원 업무환경에 부합하도록 지표 개선이 이루어졌으며 산식을 적용하여 영역별 객관적인 평가점수 산정이 이루어질 수 있도록 보완함
 - 체크리스트 평가 결과에 관하여, 작년도 체크리스트 평가 결과와 비교할 때 실제 평가 개선이 이루어진 것으로 판단되며 실제 일부

영역에서 금년도 개선사항을 확인할 수 있었음(예: 구성원 대상 인식조사 수행, ‘갑질신고시스템’ 구축 등)

□ **‘인권영향평가 – 주요 인권이슈 도출’에 관하여, 2022년 인권영향평가는 두 차례 인식조사를 진행하였으며 이에 다음과 같은 주요 개선사항이 존재함**

- 국가인권위원회가 권고하는 ‘주요 인권이슈 도출’의 체계 마련을 위한 기반 조성 및 자료 생성
- 설문조사 수행을 통해 현재 당면한 구체적인 인권이슈 도출 및 실질적인 인권경영을 위한 의견수렴 통로 마련
- 2021년도 연구원 인권위원회 의견사항에 대한 환류 및 조치

□ **결과적으로, 인권영향평가를 통해 본 연구원은 인권경영을 침해하는 위험요인을 식별하고 연구원 인권경영을 위한 제도적 정비 마련에서 나아가 실질적인 연구원 인권실태를 파악하고자 하였으며 향후 효과적인 인권경영을 위한 대책 수립에 적용함으로써 인권영향에 대한 지속적인 관리가 구현될 수 있는 토대를 마련하고자 함**

2. 개선과제

□ '주요 인권 이슈'를 고려한 인권 로드맵 수립 및 방안 마련

- 2022년 인권영향평가 결과를 통해 도출된 '주요 인권 이슈'를 반영한 중장기 인권 전략의 보완 및 추진계획 수립
 - 인권영향평가를 통하여 기존 체크리스트 점검을 통해 드러나기 어려웠던 연구원 내 인권 이슈들을 발견하였는 바, 이를 반영한 인권침해 예방책 마련 및 중장기 전략체계 재구축 필요

□ 체크리스트 점검에 대한 후속조치 실현

- 체크리스트 점검 결과, 현재 인권경영을 위한 연구원의 제도적 기반 마련 정도는 우수한 것으로 판단되며 작년과 비교할 때 실제 개선의 노력이 있었으나 일부 영역에서 추가 보완이 필요함
 - 인권침해 관련 구제 절차의 용이성 증진, 장애인 법적의무 고용률 달성, 보안담당 직원을 대상으로 한 인권침해 예방교육 수행, 모성보호 및 근로자 휴식을 위한 휴게시설 마련 등 보완이 필요하다고 판단된 지표들에 대한 개선이 추가적으로 요구됨
- 후속조치의 실현을 위해서는, 연구원의 여러 제약요인을 고려하여 각 요인의 단기 또는 장기적인 개선가능성 파악이 선제되어야 하며 이러한 고려가 대책 마련에 반영될 필요가 있음

□ 정기적인 인식조사 수행 계획 마련

- 인적·물적 자원을 검토하여 인권현황조사 및 실태조사가 일회성 행

사가 아닌 정기적으로 진행될 수 있도록 후속 조치 마련 필요

- 자율적인 참여에 의한 무기명 설문조사 수행의 경우 해당 문제에 특별한 관심이 있는 응답자가 설문에 참여할 가능성이 높다는 점에서 설문참여자의 대표성에 대한 의구심이 존재하나 향후 구성원에 대한 참여 독려 및 홍보를 통해 표본을 확보한다면 연구원 전체를 대표하는 유의미한 인권 경영 수행 방안이 마련될 수 있을 것임
- 이 외에 인권침해사례 파악을 위해, 추후 인터뷰 등 보완적 수단을 추가적으로 활용하여 개별 인권 이슈를 면밀히 살펴보는 방안을 고려할 수 있음

□ 인권영향평가의 보완

- 연구원 업무환경에 부합한 체크리스트 추가 보완 추진
- ‘주요 인권 이슈’ 도출을 위한 체계적인 시스템 도입
 - 보다 정밀한 ‘주요 인권 이슈’ 도출을 위해 유관기관의 ESG 보고서 참고 가능

□ 인권 이슈의 적극적 발굴 노력 추진

- 기타 연구원 인권경영 추진 및 인권 관련 위협요인 제거를 위한 적극적인 개선 노력의 추진
 - 예: 인권침해사례 중심 인권교육, 하위직급을 위한 소통창구 개발

참고문헌

국가인권위원회. (2022). 「인권경영 보고 및 평가지침」
국가인권위원회. (2018). 「공공기관 인권경영 매뉴얼(2018).」
박홍윤. (2012). 「정책평가론」. 서울: 대영문화사.
한국형사정책연구원. (2020). 「2020년 인권영향평가 결과보고서」.

국가인권위원회 홈페이지. (<https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=001004002001&boardtypeid=24&boardid=7608235>, 2022-11-29. 접속)

[부록1] 기관운영 인권영향평가 세부 평가 지표

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
인권 존중 정책 선언	1	연구원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책 선언을 했다.	○					인권경영 선언문 (2019.07.16.)
	2	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○					인권경영 선언문 (2019.07.16.)
	3	연구원의 인권정책선언은 연구원 내부와 외부 전문가 및 이해 관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○					2019년도 인권경영위원 회 결과보고 (2019.06.27.)
	4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자에게 전달되었다.	○					2019년 KIC 인권경영 영향평가 보고서 (2019.12.)
	5	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	○					2021년도 인권경영위원 회 결과보고 (2021.12.)
	6	연구원의 인권정책선언은 해당 연구원에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	○					인권경영 선언문 (2019.07.16.)
소 계			6	0	0	0	0	
인권영 향 평 가 정기 적 실 시	1	연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○					2021년도 인권영향평가 결과보고서 (2021.12.)
	2	연구원의 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○					2021년도 인권영향평가 결과보고서 (2021.12.)
	3	연구원은 인권영향평가 실행 시 회사 내·외부 전문가를 참여시킨다.	○					2021년도 인권영향평가 결과보고서 (2021.12.)
	4	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	○					2022년도 인권경영 추진계획 (2022.3.)
소 계			4	0	0	0	0	

인 권 경 영 제 도 화 를 위 한 필 요 조 치	1	연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	O					인권경영 이행지침 (2021.07.15.)
	2	연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.	O					인권경영 이행지침 (2021.07.15.)
	3	연구원은 인권준수 감시 장치를 마련했다.	O					인권경영 이행지침 (2021.07.15.)
	4	연구원은 인권에 부정적인 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	O					인권경영 이행지침 (2021.07.15.)
소 계			4	0	0	0	0	
인 권 경 영 성 과	1	연구원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	O					2021년도 인권영향평가 결과보고서 (2021.12.)
	2	연구원은 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	O					2021년도 인권경영위원 회 결과보고 (2021.12.)
	3	연구원은 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	O					2021년도 인권경영위원 회 결과보고 (2021.12.)
	4	연구원의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	O					2021년도 인권영향평가 결과 게시 (https://kicj.re.kr/menu.es?mid=a10604000000)
	5	인권경영성과 보고는 연구원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	O					2021년도 인권영향평가 결과 게시 (https://kicj.re.kr/menu.es?mid=a10604000000)
	6	인권경영성과 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	O					2021년도 인권경영위원 회 결과보고 (2021.12.)
	7	연구원은 인권경영위원회 보고 및 의견 수렴을 통해 자료 내용에 대한 검증을 거친다.	O					2021년도 인권경영위원 회 결과보고 (2021.12.)
	8	인권영향평가 결과에 대한 모니터링 및 이행점검을 실시한다.		O				2021년도 인권경영위원 회 결과보고 (2021.12.)

소 계		7	1	0	0	0	
구제 절차 마련	1	연구원은 연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제 절차를 제공한다.	O				인권경영 이행지침 (2021.07.15.)
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다.	O				인권경영 이행지침 (2021.07.15.) 제1조 및 제2조
	3	연구원은 구제절차의 접근성, 용이성을 위해 온라인 및 오프라인 신고 채널을 운영한다.		O			연구원 홈페이지에 갑질신고 시스템 구축(2022.7.8.)
	4	연구원은 구제절차 제공을 위한 추진체계 및 프로세스가 마련되어 있다.	O				인권경영 이행지침 (2021.07.15.)
	5	기관은 구제절차 사건 조사시 외부위원이 참여하여 조사의 객관성과 전문성을 확보한다.	O				윤리위원회 운영규칙 (2021.07.15.)
	6	연구원은 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	O				한국형사·법무 정책연구원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 제13조의2
	7	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	O				한국형사·법무 정책연구원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 제15조
	8	연구원은 피해자가 연구원의 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	O				인권경영 이행지침 (2021.07.15.)
	9	연구원은 인권침해 상담, 고충 상담 등 인권침해 문제를 다루는 대응인력을 지정한다.	O				인권경영 이행지침 (2021.07.15.)
	10	인권침해에 대한 신고는 사건당사자 뿐만 아니라 제3자(목격자)에 의한 신고가 가능하다.	O				인권경영 이행지침 (2021.07.15.)
소 계		9	1	0	0	0	
합 계		30	2	0	0	0	

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
고용상 비차별	1	연구원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					내부 규정 (직원채용규칙)
	2	연구원은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○					내부 규정 (직원채용규칙)
	3	연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					관련 지침 준수
	4	연구원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					관련 지침 준수
	5	연구원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					내부 규정 (인사규정)
소 계			5	0	0	0	0	
고용상 남녀 비차별	1	연구원은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	○					내부 규정 (직원채용규칙)
	2	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○					관련 지침 준수
	3	연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○					관련 지침 준수
	4	연구원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○					관련 지침 준수
	5	연구원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○					관련 지침 준수
	6	연구원은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○					내부 규정 (인사규정)
소 계			6	0	0	0	0	

비 정 규 직	1	연구원은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○					관련 지침 준수
근 로 자	2	연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○					관련 지침 준수
비 차 별	3	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○					관련 지침 준수
소 계			3	0	0	0	0	
합 계			14	0	0	0	0	

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
결 사 · 단 체 교 섭 의 자 유	1	연구원은 노동조합 설립을 허용한다.	○					2022년 단체협약
	2	연구원은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					2022년 단체협약
	3	연구원은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등의 편의를 제공한다.	○					2022년 단체협약
	4	연구원은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○					2022년 단체협약
소 계			4	0	0	0	0	

노동조합 활동 불이익 처우 금지	1	연구원은 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					2022년 단체협약
	2	연구원은 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					2022년 단체협약
	3	연구원은 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					2022년 단체협약
	4	연구원은 근로자의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					2022년 단체협약
	5	연구원은 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○					2022년 단체협약
소 계			5	0	0	0	0	
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	연구원은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○					2022년 단체협약
	2	연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					2022년 단체협약
	3	연구원은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 있는 연구원 대표가 참여하여 협상한다.	○					2022년 단체협약
	4	연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					2022년 단체협약
	5	연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○					2022년 단체협약
소 계			5	0	0	0	0	

노동조합 부재시 대안적 조치	1	연구원에 노동조합이 없는 경우 연구원은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적 조치를 제공한다.					○	-
	2	연구원은 노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등의 편의를 제공한다.					○	-
소 계			0	0	0	0	2	
합 계			14	0	0	0	2	

▶ 분야 4. 산업안전 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
임산부 및 장애 인 등 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○					공공기관의 안전관리에 관한 지침 / 복무규정 제45조
	2	연구원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○					2022년 단체협약
	3	연구원은 임신을 한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○					2022년 단체협약
	4	연구원은 장애인들이 연구원 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○					복무규정 제45조/
	5	연구원은 직장내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 정기적으로 실시한다	○					관련 지침 준수
	6	연구원은 장애인 법적의무고용률(3.4%)을 준수한다.		○				계속적 채용진행
소 계			5	1	0	0	0	

교육 실시 및 건강검진	1	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○					공공기관의 안전관리에 관한 지침 / 복무규정 제45조
	2	연구원은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	○					복무규정 제46조
소 계			2	0	0	0	0	
피해근로자 지원	1	연구원은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○					인사규정 제38조
	2	연구원은 요양보상비 등을 지급해야 하는 경우 지체 없이 지급한다.			○			
소 계			1	0	1	0	0	
협력회사 등의 인권침해 예방	1	연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○					계약서 부속서류로 인권보호 약정서 체결
	2	연구원은 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.					○	
소 계			1	0	0	0	1	
합 계			9	1	1	0	1	

▶ 분야 5. 연구윤리 및 지적 재산권 보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
연구윤리	1	연구원은 연구윤리위반 여부를 자체점검한다.	○					2022년도 연구보고서 연구윤리 자체점검 계획 (2022.8.)

및 지적재산권 보호	2	연구윤리위원회를 구성하고 정기적으로 운영한다.	O					2021년 연구윤리위원회 결과보고 (2021.12.)
	3	연구원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	O					연구윤리준수확인서, 연구윤리 자가점검표
	4	지적재산권 침해 내지 연구윤리 위반 시 내외부 신고채널을 운영한다.	O					연구윤리규정 (2022.08.30.), 연구윤리신고센터(https://www.kic.re.kr/attend/service/center.jsp#none)
	5	타인의 지적 재산권 침해 내지 연구윤리 위반으로 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공한다.	O					연구윤리규정 (2022.08.30.)
	6	연구원 내 연구윤리규정은 관련 학계 및 경제·인문사회연구회 등의 연구규정을 기준으로 구성되어있다.	O					연구윤리규정 (2022.08.30.)
	7	연구원은 연구윤리준수 및 타인의 지적재산권 보호를 위한 교육을 정기적으로 제공하고 있다.	O					2022년도 상·하반기 연구윤리교육 결과보고 (2022.05.02., 2022.11.02.)
	8	기관은 “인간대상 연구”를 진행하는 경우, 관련된 기관생명윤리위원회의 심의를 거치는 등 생명윤리법 규정을 준수하고 있다.					O	
소 계			7	0	0	0	1	
합 계			7	0	0	0	1	

▶ 분야 6. 개인정보 보호 및 정보인권 보장

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
개인 정보 보호	1 연구원은 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 연구원시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	O					업무용도 외 목적으로 사용하지 않음. 불가피하게 목적외 이용할 시 법령 및 절차서에 따름

								[증빙_1-1] 개인정보 보호 지침
	2	연구원은 개인정보 보호 정책을 수립 및 운영하고 있다.	○					[증빙_1-1] 개인정보 보호 지침 [증빙_2-2] 개인정보보호 시행계획
	3	연구원은 개인정보 보호에 관한 모니터링 을 실시하며, 위험이 감지된 경우 재발방 지 대책을 수립하여 운영한다.	○					[증빙_2-3] 개인정보 침해사고 대응 매뉴얼 [증빙_2-4] 사이버위기대응 실무 매뉴얼
	4	연구원은 개인정보 보호에 대한 교육 을 실시한다.	○					[증빙_3-1] 개인정보보호 교육계획 [증빙_3-2] 개인정보보호 교육결과(2022)
	5	연구원은 개인정보 침해에 관한 구제 절차를 마련한다.	○					[증빙_2-3] 개인정보 침해사고 대응 실무 매뉴얼
	6	연구원은 사업 활동에서 취득한 모든 임 직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하 고 무분별하게 수집하지 않는다.	○					[증빙_2-5] 개인정보 목적 외 이용 및 제공 절차서
	7	화장실 등의 공공시설은 몰래카메라 등 의 불법시설물로부터 안전하다.					○	
소 계			6	0	0	0	1	
정보인권보장	1	연구원은 직원에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○					연구원 내부 포털 연구경영혁신 게시판에 공개 
	2	연구원은 이해관계자에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제 공한다.	○					대표 홈페이지 연도별 연구사업에 공개 https://www.kic.re.kr/business/year/List.jsp

									
	3	이해관계자들이 경영과 사업 활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련한다.	O						대표 홈페이지 클린신고센터 및 연구과제 제안 게시판 운영 클린신고센터 연구과제제안
소 계			3	0	0	0	0		
보안담당직원 에 의한 인권침해	1	연구원은 보안담당 직원에 의한 인권 침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	O						[증빙_1-2] 개인정보 내부관리계획
	2	연구원의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.			O				
	3	연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호준칙의 준수를 요구한다.	O						[증빙_4-1] 보안서약서 및 비밀유지 계약서
	4	연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.	O						[증빙_4-2] 정보화 용역업체 현장점검
소 계			3	0	1	0	0		
합 계			12	0	1	0	1		

▶ 분야 7. 근로자의 인격적 대우와 노동권 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
갑질근절	1	연구원은 갑질 근절을 위하여 관련 규정을 마련했다.	O					첨부 1_2022년 갑질 근절 추진 대책(2022.1.21.)
	2	연구원은 갑질피해 신고센터를 설치하여 운영한다.	O					첨부 1_2022년 갑질 근절 추진 대책

							(정원 300인 이하는 설치하지 않아도 되지만, 갑질 근절을 위해 갑질 피해신고 지원담당관을 지정하여 운영) 첨부2_갑질 온라인신고시스템
	3	연구원 내 우월적 지위를 이용하여 금품 또는 향응제공 등을 강요·유도하지 않도록 예방한다.	○				첨부3_제19회 청렴(갑질예방) OX 퀴즈 이벤트 실시 계획 첨부4_함께 나누는 청렴이야기 (19) 제작 및 배포 계획
	4	갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.	○				첨부5_2022년 부패방지 및 갑질예방교육 계획
	5	갑질 등 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사를 실시한다.		○			첨부1_2022년 갑질 근절 추진 대책 첨부6_공단 자가 진단테스트
	6	갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련한다.	○				첨부1_2022년 갑질 근절 추진 대책
소 계			5	1	0	0	0
직장 내 괴롭힘 금지	1	직장 내 괴롭힘 방지를 위한 관련 규정의 개정(취업규칙, 인사규정 등)을 마련을 위한 근로자의 의견청취 및 동의를 확보했다.	○				내부규정 (직장내 괴롭힘 예방지침)
	2	우리 기관은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인되면 피해자의 의견을 존중한 적절한 조치(배치전환, 유급휴가 등)가 마련되어 있다.	○				직장내 괴롭힘 예방지침 제23조
	3	연구원은 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.	○				직장내 괴롭힘 예방지침 제23조
	4	기관 업무 수행 중 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시키지 않는다.	○				직장내 괴롭힘 예방지침 제2조
	5	기관 업무 수행에 있어 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 행사하지 않는다.	○				직장내 괴롭힘 예방지침 제2조

	6	나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 외모와 신체를 비하하는 발언 및 욕설·폭언·폭행 등 비인격적인 언행이 발생하지 않도록 예방한다.	○					직장내 괴롭힘 예방지침 제2조
	7	직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다.	○					직장내 괴롭힘 예방지침 제6조
	8	우리 기관은 직장 내 괴롭힘 발생 시 신고할 수 있는 다양한 채널이 있다.	○					직장내 괴롭힘 예방지침 제10조
	9	직장 내 괴롭힘 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적으로 의견 청취를 실시한다.	○					직장내 괴롭힘 예방지침 제9조
	10	직장 내 괴롭힘 예방을 위해 예방교육을 실시한다.	○					직장내 괴롭힘 예방지침 제8조
소 계			10	0	0	0	0	
성희롱·성폭력 예방	1	성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다.	○					내부규정 (한국형사·법무정책연구원 성희롱·성폭력 예방지침)
	2	성희롱·성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	○					한국형사·법무정책연구원 성희롱·성폭력 예방지침 제9조
	3	직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 적절한 조치의무(가해자 징계, 피해자 보호 등)를 마련했다.	○					한국형사·법무정책연구원 성희롱·성폭력 예방지침 제9조
	4	직장 내 성희롱·성폭력 신고는 누구나 할 수 있도록 다양한 접수 창구를 마련한다.	○					한국형사·법무정책연구원 성희롱·성폭력 예방지침 제5조
	5	직장 내 성희롱·성폭력 예방을 위해 정기적으로 교육을 실시한다.	○					한국형사·법무정책연구원 성희롱·성폭력 예방지침 제6조
소 계			5	0	0	0	0	
모성보호·일가정양립	1	임신 및 출산 등으로 근로자의 육아휴직 시 관련 법규(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 등)를 준수하며 시행한다.	○					복무규정 제24조 및 인사규정 제33조의 2
	2	연구원은 근로자의 육아휴직전후로 불합리한 처우가 발생하지 않도록 예방한다.	○					인사규정 제33조의 2
	3	연구원은 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다.			○			

	4	연구원은 육아휴직에 대한 부담 감소를 위하여 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.	○					관련 지침 준수
	5	연구원의 임신 중인 여성 사원은 출산 휴가와 육아휴직을 본인의 의사에 의해 자유롭게 신청할 수 있다.	○					복무규정 제24조 및 인사규정 제33조의 2
소 계			4	0	1	0	0	
연구과정 상여조건	1	연구과제 수행 중 의사결정 과정에서 상향식 의견전달 기회가 보장되며 의견수렴이 적절하게 이루어지고 있다.		○				2022년 연구원 인권 실태조사 결과보고 (2022.09.29.)
	2	연구과제 수행에 있어 연구직/행정직 간 의사소통이 원활하게 이루어지고 있다.	○					2022년 연구원 인권 실태조사 결과보고 (2022.09.29.)
	3	연구직과 행정직 간의 업무관련 의사소통 및 업무처리 과정은 신속하고 원활하게 이루어지고 있다.	○					2022년 연구원 인권 실태조사 결과보고 (2022.09.29.)
소 계			2	1	0	0	0	
노동기본권 준수	1	연구원 근로자의 근로시간은 법정 근로시간(1주 40시간, 본인 의사에 따라 연장근로 최대 12시간)인 주 최대 52시간을 초과하지 않는다.	○					복무규정
	2	연구원은 근로자의 휴일근로 시 8시간 이내 통상임금의 50% 이상, 8시간 초과시 통상임금 100%이상을 가산하여 지급한다.	○					유연근무제 운영지침
	3	연구원은 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가의 근로조건에 대한 사항을 명시하여 근로자에게 교부한다.		○				공무직 근로자 운영규정
	4	연구원은 기관 내 근로자 휴식을 취할 수 있도록 적절한 휴게시설을 제공한다.			○			
	5	연구원은 법적 기준에 따라 근로시간에 따른 적정 휴게시간을 보장한다.	○					복무규정 및 유 연근무제 운영지 침
	6	연구원은 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.		○				첨부7_상호존중 의 날 캠페인 실 시
	7	연구원은 양질의 휴식권 보장을 위해 정당한 사유 없이 불필요한 휴일근무·근무시간 외 업무지시가 발생하지 않도록 예방한다.	○					유연근무제 운영 지침 제22조
소 계			4	2	1	0	0	
합 계			30	4	2	0	0	

[부록2] 2022년 연구원 인권현황 조사 설문지

통계법 제33조(비밀의 보호) 통계작성 과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
한국형사·법무정책연구원 인권현황 조사
안녕하십니까? 인권경영위원회에서는 연구원 내 인권이슈를 파악하고 추후 인권 실태조사를 위한 기초 자료를 활용하고자 「2022년 인권현황 조사」를 실시하려고 합니다. 여러분이 느끼거나 경험한 사실에 대해서 정확하고 솔직하게 직접 기재하여 주시기 바라며, 적극적인 협조를 부탁드립니다. 온라인 조사가 불편하신 분은 해당 내용을 직접 적어서(문서·파일 출력본 등) 제출하셔도 무방합니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)의 조항에 따라 절대 비밀이 보장되며, 조사내용은 인권정책 수립 목적 외의 다른 용도로 절대 사용되지 않습니다. 귀하의 개인 정보는 법에 의해 보호됨을 약속드립니다. 2022년 8월

1. 귀하의 성별은?

- 1) 여성 2) 남성

2. 귀하의 직종은?

- 1) 연구직 2) 연구직 외

3. 연구원에서 귀하의 인권이 얼마나 존중되고 있다고 생각하십니까?

- 1) 매우 존중받고 있다
 2) 다소 존중받고 있다
 3) 별로 존중받지 못한다
 4) 전혀 존중받지 못한다
 5) 잘 모르겠다

4. 최근 2년 동안 불이익이나 불공정한 대우를 받는 차별을 경험했다면 어떤 이유였습니까?

(ex. 성별, 연령, 학연·지연, 결혼유무, 임신·출산, 학력·학벌, 용모, 고용형태 등)

5. 만약 인권침해나 차별을 경험하게 된다면 어떤 행동을 취하시겠습니까?

(ex. 당사자에 문제제기, 고충처리절차, 인권구제절차, 상담, 인터넷 게시, 외부기관 신고 등)

6. 연구원에서 가장 역점을 두고 인권경영을 보완해야 할 분야는 무엇이라고 생각하십니까?

(ex. 고용상의 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제노동의 금지, 산업안전 보장 등)

7. 만약 인권교육이 시행된다면, 어떤 내용의 교육이 가장 필요하다고 생각하는가?

(ex. 인권 이론, 인권실태 및 청정, 인권침해 및 조사사례, 인권 침해시 대응방안, 인권 감수성 증진 등)

[부록3] 2022년 연구원 인권실태 조사 설문지

통계법 제33조(비밀의 보호)

통계작성 과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

한국형사·법무정책연구원 인권 실태조사

안녕하십니까?
인권경영위원회에서는 연구원의 구체적인 인권이슈에 대한 실태파악 및 인권영향평가를 위한 기초 자료로 활용하고자 「2022년 인권 실태조사」를 실시하려고 합니다.

여러분이 느끼거나 경험한 사실에 대해서 정확하고 솔직하게 직접 기재하여 주시기 바라며, 적극적인 협조를 부탁드립니다. 온라인 조사가 불편하신 분은 해당 내용을 직접 적어서(문서파일 출력판 등) 제출하셔도 무방합니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)의 조항에 따라 절대 비밀이 보장되며, 조사내용은 인권정책 수립 목적 외의 다른 용도로 절대 사용되지 않습니다. 귀하의 개인 정보는 법에 의해 보호됨을 약속드립니다.

2022년 9월

※ 응답자 일반현황

- 귀하의 성별은?
1) 여성 2) 남성
- 귀하의 직종은?
1) 연구직 2) 연구직 외

Part A. 인권의식 및 연구원 인권경영 인식조사

- ‘인권’하면 가장 먼저 무엇이 떠오르십니까? 무엇이든 좋으니 한 가지만 말씀해주세요.
- 연구원의 인권상황에 대해 얼마나 관심을 갖고 계십니까?
1) 많은 관심을 갖고 있다
2) 어느정도 관심을 갖고 있다
3) 별로 관심을 갖고 있지 않다
4) 전혀 관심을 가지고 있지 않다
5) 잘 모르겠다
- 연구원의 인권경영 필요성, 목적, 내용 등에 대하여 이해하고 계신 수준은 어느 정도 입니까?
1) 매우 이해하고 있다
2) 어느정도 이해하고 있다
3) 별로 이해하지 못한다
4) 전혀 이해하지 못한다
5) 잘 모르겠다

- 기관의 경영진은 직원들의 인권증진을 위해 많은 노력을 하고 있다고 생각하십니까?
1) 매우 그렇다
2) 약간 그렇다
3) 별로 그렇지 않다
4) 전혀 그렇지 않다
5) 잘 모르겠다

- 문 6의 1), 2)번 응답자 만, 그렇게 생각한 이유는 무엇입니까?

- 연구원에서 가장 역점을 두고 인권경영에서 보완해야 할 분야는 무엇이라고 생각하십니까?
1) 인권 콘텐츠 개발 등 인권친화적 문화 조성
2) 노동기본권, 고용안정 및 적정 임금보장
3) 직원들에 대한 인권교육 강화 및 확산
4) 이동, 접근권(자유로운 이동, 시설 접근 편리성) 향상
5) 인권 피해자 구제정책 및 절차 고도화
6) 기타 ()

- 귀하는 인권교육을 받은 적이 있습니까?
1) 있다 2) 없다

- 귀하는 다음 중 어떤 내용의 교육이 가장 필요하다고 생각하십니까?
1) 인권의 개념과 역사 등 인권이론 교육
2) 우리사회의 인권실태 및 정책 소개
3) 공공기관 인권 침해 및 조치사례 소개
4) 인권 침해 시 대응방안 교육
5) 인권 감수성 증진 프로그램
6) 노동, 장애인, 여성, 노인, 아동, 청소년 등 맞춤형 인권교육

Part B. 차별 및 인권침해 실태조사

- 귀하는 우리 연구원에서 다음 각 집단 또는 사항에 대한 차별이 존재한다고 생각하십니까?

항목	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	잘 모르겠다
1) 성별	1	2	3	4	5
2) 고용형태(비정규직 등)	1	2	3	4	5
3) 복리후생제도	1	2	3	4	5
4) 배치 및 승진	1	2	3	4	5
5) 퇴직 및 해고사유	1	2	3	4	5

- 지난 1년 간 인권침해를 직접 당하신 적이 있으십니까?
1) 있다 2) 없다 3) 모름/무응답

11-1. 문 11의 1)번 응답자만 인권침해를 경험했다면 어떤 이유였습니까? (중복응답)

- 1) 남자 혹은 여자라는 이유
- 2) 임신 또는 출산 등의 이유
- 3) 장애가 있다는 이유
- 4) 나이가 많거나 적다는 이유
- 5) 특정 학교나 지역 출신이라는 이유
- 6) 미혼, 이혼, 사별 등 혼인상태의 이유
- 7) 종교, 사상, 이념의 이유
- 8) 학력이나 학벌의 이유
- 9) 키, 몸무게, 용모 등 신체조건의 이유
- 10) 특정 직업 또는 비정규직이라는 이유
- 11) 차별경험이 별로 없음

12. 만약 인권침해나 차별을 경험하게 된다면 어떤 행동을 취하시겠습니까?

- 1) 아무런 행동을 취하지 않음
- 2) 당사자에게 직접 문제제기 및 시정요구
- 3) 원장, 부서장 등과의 상담 및 조정(화해)을 통한 비공식적 해결
- 4) 원내의 고충처리, 인권 구제절차 등을 통한 공식적인 조사 의뢰
- 5) 집회 또는 1인 시위
- 6) 신문, 방송 등 언론기관에 제보
- 7) 인터넷 사이트에 부당함을 알리는 글 게시
- 8) 국민권익위, 인권위 등에 신고

12-1. 문 12의 1)번 응답자만 귀하가 인권침해를 당하셨을 때 '아무런 행동을 취하지 않을 것'이라고 응답한 이유는 무엇입니까? (중복응답)

- 1) 마땅한 대응 수단이 없어서
- 2) 신고해도 피해구제를 기대하기 어려워서
- 3) 원활한 관계 유지를 위해서
- 4) 불이익 등 2차 피해가 우려되어서
- 5) 침해 행위자에 대한 제재처벌이 미약해서
- 6) 기타 ()

13. 귀하가 생각하기에 연구원에서 인권침해가 많이 발생하는 업무는 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 연구수행과정 전반
- 2) 연구사업관리 업무
- 3) 성과관리홍보 업무
- 4) 예산편성 업무
- 5) 예산집행 업무
- 6) 계약 및 구매 업무
- 7) 인사 및 복지 업무
- 8) 정보화 업무
- 9) 감사 업무
- 10) 기타 ()

13-1. 귀하가 선택하신 위 업무에서 인권침해가 많이 발생하는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
자유롭게 의견을 서술해 주시기 바랍니다.

14. 우리 연구원에서 인권침해를 근절하기 위한 근본적인 대책은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 제도 정비
- 2) 교육 등 인식개선
- 3) 익명신고 등 조기적발 체계 구축
- 4) 징계처벌 강화
- 5) 기타 ()

Part C 업무환경 실태조사

항목	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	잘 모르겠다
15. 선임자(부서장, 팀장, 연구책임자 등)는 업무분야의 전문성을 가지고 있다.	1	2	3	4	5
16. 원치 않는 연구과제나 무관한 업무에 빈번하게 참여를 강요받고 있다.	1	2	3	4	5
17. 선임자(부서장, 팀장, 연구책임자 등)의 보고서 작성, 연구수행 또는 업무를 대신했다.	1	2	3	4	5
18. 연구보고서 또는 업무의 성과를 위해 공동으로 노력하였으나 정당한 보상을 받지 못한 경우가 있다.	1	2	3	4	5
19. 연구직/행정직 간의 의사소통 및 업무처리 과정은 신속하고 원활하게 이루어지고 있다.	1	2	3	4	5
20. 선임자(부서장, 팀장, 연구책임자 등)로부터 적절한 업무지시·지도를 받았다.	1	2	3	4	5
21. 선임자(부서장, 팀장, 연구책임자 등)로부터 과도한 업무 모니터링을 받은 적이 있다.	1	2	3	4	5
22. 선임자(부서장, 팀장, 연구책임자 등)로부터 개인적인 업무를 지시받고 이를 거부하지 못했다.	1	2	3	4	5
23. 부당한 예산집행이나 명의도용 등을 지시받은 적이 있다.	1	2	3	4	5
24. 특정 교육을 수강하도록 강요받거나 수강하지 못하도록 제한당한 적이 있다.	1	2	3	4	5

※ 다음은 연구원의 근무환경과 관련된 문항입니다. 각각의 문항에 대하여 응답해주시시오.

항목	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	잘 모르겠다
25. 연구원은 노동조합의 설립 및 활동을 방해하지 않는다.	1	2	3	4	5
26. 연구원은 근로자가 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제정하지 않는다.	1	2	3	4	5
27. 연구원은 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것 또는 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	1	2	3	4	5
28. 연구원은 각종 안전용품과 시설이 늘 안전하고 위생적일도록 유지되고 있다.	1	2	3	4	5
29. 연구원은 안전한 근무환경을 유지하기 위해 정기적인 모니터링을 실시한다.	1	2	3	4	5
30. 연구원 내 비상탈출구가 막혀있지 않으며, 이용가능하도록 관리되고 있다.	1	2	3	4	5

Part D. 연구원 내 개인적 존중감 관련 조사

항목	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	잘 모르겠다
31. 폭언, 욕설 등 인격적으로 모멸감을 느끼게 하는 말을 들었다	1	2	3	4	5
32. 결혼생활, 가정생활, 이성관계 등 사생활에 대한 침해를 받았다	1	2	3	4	5
33. 연구원 내 우월적 지위를 통한 금품 또는 향응제공 등을 강요받았다	1	2	3	4	5
34. 연구원은 갑질 행위 예방을 위해 노력한다	1	2	3	4	5
35. 성적으로 괴롭히는 말을 듣거나 강압적인 분위기에서 회식, 술자리 등을 요구받았다	1	2	3	4	5
36. 직장 내 성희롱·성폭력 발생시 적절한 구제절차가 마련되어 있다	1	2	3	4	5
37. 의사결정 과정에서 상향식 의사전달 기회가 보장되며, 의견수렴이 적절하게 이루어진다	1	2	3	4	5
38. 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제된 경우가 있다	1	2	3	4	5

※ 다음은 직장 내 괴롭힘과 관련된 문항입니다. 각각의 문항에 대해 응답해주시시오.

항목	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	잘 모르겠다
39. 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 관련 규정의 마련을 위한 근로자의 의견청취 및 동의를 확보했다	1	2	3	4	5
40. 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인되면 피해자의 의견을 존중한 적절한 조치가 이루어진다	1	2	3	4	5
41. 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 행사하지 않는다	1	2	3	4	5
42. 직장 내 괴롭힘 발생 시 신고할 수 있는 다양한 채널이 있다	1	2	3	4	5
43. 직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다	1	2	3	4	5
44. 직장 내 괴롭힘 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적으로 의견청취를 실시한다	1	2	3	4	5

45. 귀하는 연구원 근무 중 겪는 다양한 어려움 중에서 주로 어떤 문제를 가장 심각하게 생각하고 있습니까?

- 1) 연구과제 또는 업무수행의 어려움
- 2) 경제적 어려움
- 3) 개인 및 가정적 문제
- 4) 부서장 및 연구책임자와의 관계
- 5) 선후배, 동기들과의 관계
- 6) 기타 ()

46. 귀하는 고충이 있거나 어려운 일이 있을 때 누구와 상담을 합니까?

- 1) 동료 또는 선후배
- 2) 부서장이나 팀장
- 3) 고충처리담당관 또는 성희롱고충상담관
- 4) 고충을 나눌 상대가 없어 혼자서 해결함
- 5) 기타 ()

47. 연구원의 근무환경을 개선하고 개인적 존중감 등 인권의식을 높이기 위해 어떤 노력이 필요한지 자유롭게 응답해주시시오

Part E. 직무만족도 조사

항목	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	잘 모르겠다
48. 나는 연구원에 대하여 전반적으로 만족한다	1	2	3	4	5
49. 나는 하고 있는 일에 성취감을 느낀다	1	2	3	4	5
50. 나는 일하는 업무환경에 만족한다	1	2	3	4	5
51. 나는 함께 일하는 동료들에 만족한다	1	2	3	4	5

※ 다음은 업무평가와 관련된 문항입니다. 각각의 문항에 대하여 응답해주시시오.

항목	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	잘 모르겠다
52. 평가는 객관적으로 이루어지고 있다	1	2	3	4	5
53. 평가는 정성적이기보다 정량적으로 이루어지고 있다	1	2	3	4	5
54. 성과평가와 관련하여 나의 성과를 스스로 예측할 수 있다	1	2	3	4	5

55. 현재 근무와 관련하여 가장 큰 애로사항은 무엇입니까?

- 1) 보수가 적다
- 2) 일이 힘들다
- 3) 휴게시간이나 휴게공간이 보장되지 않는다
- 4) 고용의 안정성이 보장되지 않는다
- 5) 기타 ()

56. 귀하는 이직이나 퇴직을 고민하신 적이 있습니까?

- 1) 있다
- 2) 없다
- 3) 모름/무응답

56-1. 문 56의 1)번 응답자 만, 그 이유는 무엇입니까?