



2023년도 경기연구원 인권경영 최종보고서



2023년도 경기연구원 인권경영 최종보고서

1 배경 및 추진 내역

1 인권경영 도입 배경

(1) 2014년 이전

- UN, 「이업과 인권 이행지침」 제정
- OECD, 「다국적기업 가이드 라인」 제정
- 국가인권위원회, 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」 발간
「공공기관 인권경영 실천·확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고」 결정

(2) 2018년

- 국가인권위원회, 「공공기관 인권경영 실행을 위한 ‘인권경영 매뉴얼’ 적용 권고」 결정
- 경기도, 「국가인권위원회「공공기관 인권경영매뉴얼 적용 권고」이행계획 제출 안내(1차)」
- 경기연구원 인권경영 추진계획 제출

(3) 2019년

- 경기도, 「공공기관장 및 인권경영 담당자 교육」 실시
- 경기도, 「공공기관 인권경영 추진사항」 점검

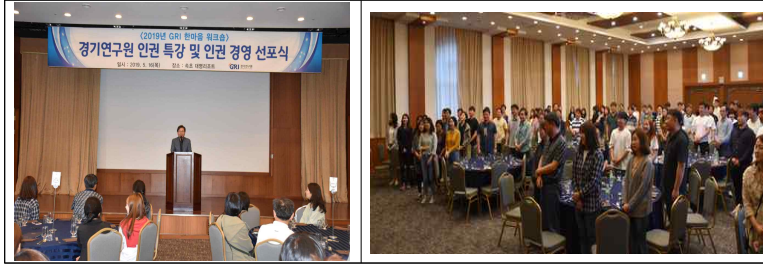
(4) 2020년

- 경기도, 「2020년 경영평가 시 인권경영지표」 신설

② 경기연구원 인권경영 추진 내역

(1) 2019년

- (2019.5.16) 인권경영 및 인권헌장 선언



- (2019.6.11) 인권경영 전담부서 지정

하부조직 및 사무분장 규칙개정 (2019.6.11.)	<p>②행정지원부의 사무분장은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인권경영 및 사회적 책임(환경,사회) 관리 2. 이사회 업무 및 각종 규정 관리 3. 기구 및 하부조직 수립 관리 4. 인사관리 및 교육훈련, 보수 및 퇴직금 관리 5. 복리후생 및 물품 지원 관리 6. 청사시설 및 차량 관리 7. 일하는 방식 혁신방안 수립 등 기타 업무
----------------------------------	--

(2) 2020년

- (2020.8.25) 인권침해 구제절차 지침(안) 수립
- (2020.9.17) 2020년 인권아카데미 교육 실시
- (2020.11.16) 2020년 인권교육 실시
- (2020.11.23) 주요사업 연구부대사업(행사포럼 등 운영) 인권영향 평가
- (2020.12.10) 인권경영위원회 위원(내부 3명, 외부 3명) 위촉
- (2020.12.15) 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 결과보고
- (2020.12.16) 2020년 인권리스크 방지조치(안) 수립
- (2020.12.16) 2020년 인권경영 최종보고서(안) 수립
- (2020.12.18) 2020년 인권경영위원회 서면개최
- (2020.12.23) 인권경영위원회 내부위원 추가(노조위원장)
- (2020.12.23) 2020년 제1차 인권경영위원회 결과보고

(3) 2021년

- (2021.3.11) 인권경영 진단 컨설팅 신청
- (2021.4.7) 인권경영 진단 컨설팅 결과보고
- (2021.6.24) 경기연구원 인권경영 추진(안) 수립
- (2021.11.8) 인권영향평가 체크리스트 작성요청 및 교육안내
- (2021.11.24) 경기도 인권모니터단 추천
- (2021.11.30) 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 결과보고
- (2021.12.5) 인권절차 구제절차 지침 개정
- (2021.12.5) 2021년 인권리스크 방지조치(안) 수립
- (2021.12.15) 2021년 인권경영 최종보고서(안) 수립
- (2021.12.17) 2021년 인권경영위원회 서면개최
- (2021.12.23) 2021년 인권경영위원회 결과보고

(4) 2022년

- (2022.3.11) 인권경영 진단 컨설팅 신청
- (2022.5.30) 경기연구원 인권경영 추진(안) 수립
- (2022.10.6) 인권경영헌장 개정
- (2022.10.7) 인권경영위원회 위원 위촉 건의(노동이사 / 노조위원장)
- (2022.10.7) 주요사업 인권경영 영향평가 계획(안) 수립
- (2022.10.12) 기관운영 인권영향평가 계획(안) 수립
- (2022.10.13) 인권영향평가 체크리스트 작성요청 및 교육안내
- (2022.11.21) 2023년 인권영향평가 지표개발 관련 자문회의 결과보고
- (2022.11.23) 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 결과보고
- (2022.11.24) 2022년 인권리스크 방지조치(안) 수립
- (2022.11.25) 2022년 인권경영 최종보고서(안) 수립
- (2022.11.28) 2022년 인권경영위원회 서면개최
- (2022.12.1) 2022년 인권경영위원회 결과보고

2 2023년 인권경영 추진 결과

(1) 추진체계 구축

○ 경기연구원 미션, 비전, 핵심가치 및 경영목표

미션	정책 연구 및 개발을 통해 경기도민의 삶의 질 향상과 경기도정 발전에 기여					
비전	경기도 도민과 도정의 문제를 빠짐없이 알고 있고, 효과적이고 효율적인 정책을 선제적으로 제시, 문제해결을 지원하는 가장 영향력 있는 종합 정책 싱크탱크					
경영목표	경영목표①	경영목표②	경영목표③	경영목표④	경영목표⑤	경영목표⑥
	미래를 예측하고, 선제적인 정책을 연구	문제를 해결하는 정책을 개발	누구나 쉽게 판단 가능한 연구결과와 전달 및 소통	정책플랫폼을 통한 연구협력	구성원들이 가장 선호하는 연구 및 업무환경	ESG경영을 선도하는 경기연구원

○ 인권경영 중장기 추진 로드맵

비 전	“인권 보장과 실천에 앞장서는 GRI”		
목 표	인권경영분야 우수기관 달성		
추진 전략	인권경영 추진체계 확립 및 문화확산	연구기관 특성에 맞는 인권 영향 평가 실시	실질적인 인권구제 절차 확립
중장기 로드맵	기반구축(18년~21년) ▶ 인권경영 인프라 강화 - 인권경영 체계 구축 - 인권영향평가 및 공개 - 국제절차 실시	전문화(22년~23년) ▶ 인권경영 전문화 - 인권영향 평가 객관성 - 인권위원회 전문성 강화	고도화(24년~26년) ▶ 인권경영 생태계 완성 - 인권경영 선도 기관 도약 - 지속가능 경영 토대마련

※ ESG경영 비전체계

- ESG 비전 : GRI Mission을 지향하는 비전 목표수립
- ESG 3대 전략 : 부문별 전략비전에 따른 가치창출 목표 및 전략방향 제시
- 9대 중점과제 ⇒ 18대 세부과제 ⇒ 36대 세부추진과제로 구성

ESG비전	경기도의 지속가능발전과 경기도민의 삶의 질 향상을 지원하는 정책연구 플랫폼		
ESG 3대전략	Green Partner (탄소중립 정책연구 플랫폼)	Synergy Partner (상생가치 창출 정책연구 플랫폼)	Clean Partner (투명성·신뢰성 창출 정책연구 플랫폼)
중점과제	GP1: 탄소중립 분야 연구수행 및 성과확산 GP2: 탄소중립 실천 연구·업무 환경 구축 GP3: 생활 속에서의 탄소중립 실천	SP1: 지역사회 공헌 및 사회적 가치 실현 SP2: 일하기 좋은 행복한 일터 조성 SP3: 안전한 근로환경 구축	CP1: 의사결정 구조의 다양성 확대 CP2: 윤리·준법 경영 실현 CP3: 직장 내 ESG 문화 확산·정착
세부과제	GP1 • 탄소중립 정책을 구현하는 연구 과제 발굴·수행 • 탄소중립 정책 및 ESG경영가치의 효과적인 확산 체계 마련	SP1 • 경기도 내 사회적 가치 및 투명 경영을 연구과제 발굴 • 사회적 책임 활동, 지역물품 구매 등 지역사회 기여	CP1 • 협력적 노사관계를 통한 개방적 리더십 실현 • 사회형평적 위원회 구성 확대 및 상시 소통채널 마련
	GP2 • 연구보고서 책자 발행부수 단계적 감축 • 친환경·디지털 업무시스템 구축	SP2 • 일·가정양립 지원 등 가족친화 경영 내실화 • 인권경영 고도화	CP2 • 외부신뢰도 제고를 위한 연구윤리 관리 강화 • 재무/회계 내부통제 프로세스 고도화
	GP3 • 플라스틱·일회용품 줄이기 등 환경보호 실천 • 냉난방 연료, 전기 줄이기 등 에너지 절약	SP3 • 누구에게나 안전한 근무환경 조성 • 감염병 등 확산방지를 위한 선제적 대응체계 구축	CP3 • 직장 내 ESG 문화 확산·정착을 위한 여건 조성 • ESG경영위원회 구성 및 운영의 활성화
세부 추진과제	12개 과제	12개 과제	12개 과제

○ (2023.8.3.) 2023년 경기연구원 인권경영 기본계획(안) 수립

[illegible]

○ (2023.9.14.) 인권경영지침 개정

- 인권경영위원회 위원 확대 및 구제절차 준용 지침 명기

현행	개정안
<p>제24조(구성) 위원회는 다음과 같이 구성한다.</p> <p>1. 위원회는 위원장 1인을 포함하여 7인 이내의 위원으로 구성한다.</p> <p>3. 내부위원은 원장, 경영부원장, 노동조합 대표(또는 노동조합 추천자), 내부직원 1명으로 구성한다.</p> <p>4. 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사 등에서 3명을 원장이 임명한다. 외부위원의 임기는 2년으로 하되 1회 연임할 수 있다.</p>	<p>제24조(구성) 위원회는 다음과 같이 구성한다.</p> <p>1. 위원회는 위원장 1인을 포함하여 8인 이내의 위원으로 구성한다.</p> <p>3. 내부위원은 원장, 기획조정본부장, 노동조합 대표(또는 노동조합 추천자), 내부직원 1명으로 구성한다.</p> <p>4. 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사 등에서 4명을 원장이 임명한다. 외부위원의 임기는 2년으로 하되 1회 연임할 수 있다.</p>
<p>제32조(인권침해구제 절차) 연구원은 인권침해구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다.</p> <p>4. 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부지침을 제정하여 운영한다.</p>	<p>제32조(인권침해구제 절차) 연구원은 인권침해구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다.</p> <p>4. 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 「경기연구원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지지침」에 준하여 운영한다.</p>

○ (2023.11.8) 인권경영위원회 외부 전문위원 강화

구 분	2022년 (7명)	2023년 (8명)	직급 (전문분야)
내 부	4명	4명	원장, 기획조정본부장, 노동조합 위원장, 노동이사
외 부	3명	4명	변호사, 노무사, 전문가

○ 2023년 인권교육 확대

구분	교 육 명	교육기간	교육시간
교위직	4대폭력 예방교육(교위직 특화)	2023.9.7	4시간
임·직원	4대폭력 예방교육 (성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력)	2023.4.26~9.26	4시간
	장애인 인식 개선 교육	2023.8.7~9.27	1시간
	직장내 괴롭힘 예방교육	2023.9.19~10.5	2시간
	인권교육 (2023년 추가)	2023.8.29~11.30	2시간
인권담당자	제1회 경기 인권 페스타 행사 참석	2023.10.6~10.7	2일
	공공기관 인권경영 워크숍 참여	2023.10.19	1일

- 인권경영 담당직원 역량 강화

○ 인권보호 및 증진을 위한 경영 및 연구 추진

<p>GRI 경영목표에 「ESG 경영을 선도하는 경기연구원」 신설 (2023)</p>	<p>「경기도 ESG 행정체계 구축 방안 연구」 등 연구과제 수행 (2023.3.13.~2023.7.13)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 경기도와 시·군이 ESG 행정체계를 조기에 효과적으로 구축할 수 있도록 ESG 도입 및 운영의 방법론 즉 지침서를 마련 제공 - 도정 ESG 행정체계 구축을 위한 지침서* 마련 - 시·군 ESG 행정체계 구축을 위한 지침서 마련
<p>「GRI 공공RE100 추진 계획 수립」 추진 (2023.10.5.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 도내 유희부지(공용차고지)를 활용한 햇빛발전소 설치 추진 업무협약 체결 - 입주기관 공동 '탄소중립 100일 실천 캠페인' 실시 - 경기도 해안정화 활동 실시 - '1회용품 제로 챌린지' 동참 - 'I LOVE WOOD 챌린지' 동참 - 다회용기 사용체계 구축 및 운영 	<p>「RE100 이행 촉진 방안 : 경기도 역할을 중심으로」 연구과제 수행 (2022.12.14.~2023.5.13)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국내외 RE100 동향과 쟁점 - 국내외 RE100 관련 사례 - 경기도 RE100 정책수요 및 이행 여건 - 경기도 RE100 대응 전략과 과제

○ 인권경영 공유 및 확산

<p>인권경영 기본계획 공유 (2023.8.30.)</p>	<p>기관운영 인권영향 평가지표 개선 공유 (2023.11.16.)</p>	<p>돌봄과 인권 책자 구입 활용 (2023년까지 133권 구입)</p>
--------------------------------------	---	--

(2) 인권영향 평가

○ (2023.11.15.) 기관운영 인권영향 평가 지표 개선

- GRI 특성에 맞는 인권체계를 구축하고 발전시키기 위한 기관운영 인권 영향평가 지표로 개선하여 운영
- 11개 항목 102개 지표를 GRI 특성에 맞도록 31개 지표로 최적화
- 국민권익위원회에서 권고한 체크리스트 중심의 나열식 지표를 담당 부서(담당자)가 지표별 이행여부를 총괄적으로 이해하고 효과적으로 대응할 수 있도록 개선
- 확인자가 이행사항과 보완사항 등을 효과적으로 파악 가능

2022년 경영위원회 및 경영평가 지적사항에 대한
평가지표 개선방향 도출

기관운영 인권영향평가 지표 개선(안)

◆ 기관운영 인권영향평가 지표들 GRI의 특성에 맞는 지표로 최적화하여 실질적인
인권경영을 확립에 나가기로 함

※ 인사(2023-12294(2023.8.3.))호 “2023년 인권경영 기본계획(안)”, 2022년 인권경영 건담회
(2022.11.17.) 주요내용 반영

□ 필 요 성

○ 2023년 경영평가 요구사항 반영

인권영향평가 지표를 최적화하는 노력을 보다 강화해야 할 것이며, 인권영향평가가
기관의 인권경영 수준을 제고하는데 실질적으로 기여할 수 있도록 단순한 체크리스트
점검을 넘어서 관할, 인터뷰, 설문, 임직원 및 전문가 토론 등 다양한 평가방식을 활
용하는 것을 검토할 필요가 있음

○ 인사(2023-12294(2023.8.3.))호 “2023년 인권경영 기본계획(안)” 주요 세부계획 추진

□ 기관운영 인권영향평가 실시 및 평가 지표 최적화

○ GRI 특성에 맞는 인권체계를 구축하고 발전시키기 위한 기관운영 인권
영향평가 실시

○ 평가지표 : 11개 항목 102개 지표 → GRI 특성에 적합한 지표로 최적화 검토

개선방향

○ GRI 특성에 맞는 인권체계를 구축하고 발전시키기 위한 기관운영 인권 영향평가
지표로 개선하여 운영

- 국민권익위원회에서 권고한 체크리스트 중심의 나열식 지표를 담당부서(담당자)가
지표별 이행여부를 총괄적으로 이해하고 효과적으로 대응할 수 있도록 개선

기관운영 평가지표 개선

□ 개 선 (안)

○ 평가지표 : 11개 항목 102개 지표 → GRI 특성에 적합한 31개 지표로 최적화

구분	항 목	현재	개선	소관부서
제 1	11개 항목	102개	31개	-
1	인권경영 현황에 관한	17개	9개	인사총무부
2	고용상의 차별	19개	9개	인사총무부
3	결사 및 단체노조의 자유 보장	14개	4개	인사총무부
4	경제 노동의 권리	8개	2개	인사총무부
5	여성노동의 권리	4개	1개	인사총무부
6	산업안전 보건	11개	3개	인사총무부
7	책임 있는 공급망 관리	3개	1개	재무관리부
8	환대지역의 인권 보호	3개	1개	인사총무부 / 기획조정부
9	환경의 보호	8개	2개	인사총무부
10	사회적응의 보호	10개	3개	인사총무부 / 인사총무부
11	인권경영 전략의 이행 계획	8개	2개	인사총무부 / 감사실

붙 임 : 기관운영 인권영향평가 지표 개선(안) 1부. 끝

항목	현행	개선
1. 인권 경영 체계의 구축	1 연구원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	1 우리 연구원은 인권존중의 책무를 다하려는 정책의지를 표출하고, 모든 이해관계자들에게 인권경영의 취지를 전달하려고 노력한다. - 인권정책 선언은 공개적으로 모든 이해관계자들에게 정기적으로 전달되고 있는가?
	2 인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	
	3 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	
	4 인권정책선언은 정기적으로 재검토 되고 개선된다.	
	5 연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	2 우리 연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다. - 매 년 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 시행 시 내외부 전문가 참여를 통한 객관성·전문성 확보 및 내외부 이해관계자 참여를 통한 실효성을 확보하고 있는가?
	6 연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	3 우리 연구원은 인권경영 제도화를 위해 필요한 조치를 이행하고 지속적으로 개선한다. - 인권경영 관련 규정을 제정·전달 부서 지정, 관련 예산 편성, 정기적인 계획 수립 및 결과 공개, 인권침해 구제절차 운영 근거를 마련 등 포함하고 이를 지속적으로 점검·개선하는 한편, 해당 규정에 대해 모든 이해관계자들에게 알리고 있는가?
	7 연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서(전담자)를 설치(지정) 한다.	4 우리 연구원은 인권경영 성과를 추적하고 기록하는 절차를 가지고 있다. - 인권영향평가 결과에 따라 방위·조치 계획을 수립·이행하고, 이행 결과를 지속적으로 기록하고 있는가?
	8 연구원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	5 우리 연구원은 인권경영 결과를 정기적으로 대내외에 보고·공개한다. - 인권경영 결과는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있도록 객관적이고 일관성있게 작성하고 있는가? 또한 최고 경영진에게 보고하고 대내외에 정기적으로 공개하고 있는가?
	9 연구원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	
	10 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다	6 우리 연구원은 연구원의 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받은 사람에게 구제 절차를 제공한다. - 구제절차는 연구원 대내외 이해관계자들에게 접근과 이용이 용이하며 신속하게 제공되고, 인권침해의 근본적 원인 개선 과정
	11 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	
	12 보고는 연구원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	7 우리 연구원은 연구원의 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받은 사람에게 구제 절차를 제공한다. - 구제절차는 연구원 대내외 이해관계자들에게 접근과 이용이 용이하며 신속하게 제공되고, 인권침해의 근본적 원인 개선 과정
	13 연구원 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제 절차를 제공한다.	
	14 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	

	15	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.		을 포함하고 있는가?
	16	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.		
	17	피해자가 연구원 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.		
2. 고용상 차별	1	연구원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	1	우리 연구원은 모집채용, 교육배치 및 승진 시 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 신체적 조건, 혼인상황, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 차별하지 않는다. - 모집채용, 교육배치 및 승진 관련 시행 계획 및 공지, 평가 기준 등에 위 지표에 명시된 조건들이 합리적 이유 없이 차별적으로 반영되지 않도록 상시 철저 점검하고 있는가?
	2	연구원은 노동자 모집채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.		
	3	연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	2	우리 연구원은 복리후생제도에서 모든 노동자를 차별하지 않는다. - 복지포인트 지급, 명절 및 각종 기념일 선물 지급을 포함한 후생복지제도 운영 시 모든 직군, 직급, 성별, 정규직 여부, 연령, 장애 등에 관계없이 동일한 기준을 적용하고 있는가?
	4	연구원은 노동자의 교육배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.		1번
	5	연구원은 근로자의 정년 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	3	우리 연구원은 정년 퇴직 및 해고에서 모든 노동자를 차별하지 않는다. - 모든 노동자에 대해 직군, 성별, 정규직 여부, 장애 등에 관계없이 동일한 정년 퇴직 및 해고 기준을 적용하고 있는가?
	6	연구원은 여성 노동자를 모집채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.		1번
	7	연구원은 같은 사업 내에 같은 가치 노동에 대해서는 남녀 같은 임금을 제공한다.	4	우리 연구원은 동일가치 노동에 대한 동일 임금제공을 원칙으로 한다. - 동일 직급에 대해 성별, 정규직 여부, 장애 등에 관계없이 동일 연봉급 선정 기준을 적용하고 있는가?
	8	연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 여성 노동자를 차별하지 않는다.		1번
	9	연구원은 노동자의 교육배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.		1번
	10	연구원은 근로자의 정년 퇴직, 해고에서 여성 근로자를 차별하지 않는다.	5	우리 연구원은 모든 노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다. - 연구원에서 체결하는 모든 근로계약서에 혼인, 임신, 출산이 퇴직사유로 명시되어 있지 않은지 철저 상시 점검하고 있는가?
	11	연구원은 여성 노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.		

3. 결사 · 단체 교섭의 자유	12	연구원은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	6	우리 연구원은 비정규직을 정규직에 비해 합리적인 이유 없이 차별하지 않는다. - 비정규직의 임금, 상여금, 성과금, 그 밖의 근로조건 관련 사항에 정규직과 비교하여 합리적인 이유 없이 차별하지 않도록 운영하고 있는가?	
	13	연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.			
	14	연구원은 같은 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 같은 임금을 지급한다.			4번
	15	연구원은 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.			3번
	16	연구원은 외국은 근로자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.			3번
	1	연구원은 노동조합의 설립을 허용한다.	1	우리 연구원은 노동자가 노동조합을 조직하거나 노동조합의 정당한 업무행위를 이유로 해당 노동자에게 불이익을 주지 않는다. - 업무시간 중 노동조합 관련 활동을 업무의 일환으로 보장하고, 평가등 각종 인사제도 운영 시 노동조합 관련 활동으로 인한 불이익을 주지 않도록 관리하고 있는가?	
	2	연구원은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.			
	3	연구원은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.			4번
	4	연구원은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	2	우리 연구원은 모든 노동자의 결사의 자유와 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권을 보장한다. - 모든 노동자의 결사의 자유와 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권이 규정상 명시적으로 보장되어 있는가?	
	5	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.			1번
6	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	1번			
7	노동자가 어느 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	1번			
8	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	1번			
9	노동자가 장당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	1번			
10	연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	3	우리 연구원은 노동조합 및 노사협의회 등 노동자 이해관계기구 대표와 정기적으로 협의인건을 의논하고 상호 협력 하에 결정 및 이행한다. - 노동관계 영향을 미치는 사항에 대해 노동조합 및 직장협의회 등 노동자 이해 대		

				변 기구 대표와 정기적으로 협의하고 상호 협력 하에 결정 및 이행하고 있는가?
	11	연구원은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	4	우리 연구원은 노동자 대표 또는 이에 준하는 노동자에게 활동 수행에 필요한 정보 및 활동의 제반 편의를 제공한다. - 노동조합 및 직장협의회 등의 또는 이에 준하는 노동자에게 활동 수행에 필요한 정보 및 제반 편의 제공이 가능하도록 규정 상 명시하고, 상시 원활한 제공이 가능한 절차를 운영하고 있는가?
	12	연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.		3번
	13	연구원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 연구원대표가 참여하여 협상한다.		3번
	14	연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.		3번
4. 강제 노동 금지	1	연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	1	우리 연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지한다. - 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있으며, 누구나 합리적 수준의 사전 통지 후에 퇴사할 수 있는가?
	2	연구원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이행할 수 있도록 배려한다.	2	우리 연구원은 공정하고 투명한 고용계약을 위해 노력하며, 노동자가 계약내용을 이해할 수 있도록 충분히 안내한다. - 근로계약서는 최소한 근무 시작일에 우선적으로 작성하며, 고용계약 체결 시 노동자에게 안내하기 위한 시간을 충분히 할애하고, 노동자가 계약 내용을 이해할 수 있도록 상세히 설명하고 있는가?
	3	연구원은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.		1번
	4	연구원은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행 증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.		2번
	5	연구원은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.		1번
	6	연구원은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제 근로를 실시하지 않는다.		1번
	7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.		1번
	8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다.		1번
5. 아동 노동의 금지	1	연구원은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	1	연구원은 15세 미만의 아동청소년을 고용하지 않으며, 18세 미만의 아동청소년을 고용하는 경우 건강안전, 도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다. - 15세 미만의 자를 고용하지 않으며, 18세
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.		
	3	연구원은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자		

6. 산업 안전 보장		를 고용하지 않는다.		미민의 이동청소년 고용 시 건강안전도덕 의식에 해로운 일을 수행하지 않도록 보장하는 규정 또는 시스템을 마련하고 있는가?
	4	회사는 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.		
	1	연구원은 작업장의 안전 장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지한다.		
	2	연구원의 바스탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	1	우리 연구원은 사업장 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립하고 산업안전 교육을 정기적으로 실시한다. - 내부 구성원 및 전문가 의견을 반영한 산업재해 예방 정책을 정기적으로 수립 시행 및 대상자들에게 안내하고, 사업장 위생과 안전에 대한 산업안전 교육을 관련 전문가 또는 전문가관을 통해 정기적으로 시행하고 있는가?
	3	연구원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 약자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.		
	4	회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.		
	5	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.	2	우리 연구원은 임산부, 장애인 등 사회적 약자에 대한 안전 및 위생 조치를 실시한다. - 임산부 및 장애인 등 사회적 약자인 노동자의 동등한 권리보장을 위해 이동편의 시설 및 안전정보 제공, 설비, 휴게시설을 갖추고 상시 이용이 원활하도록 점검 및 운영하고 있는가?
	6	연구원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만을 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.		
	7	임신한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.		
	8	장애인들이 연구원 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	1번	
	9	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.		
	10	연구원은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.		
7. 협력	11	회사는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	3	우리 연구원은 노동자 건강진단 실시 등 노동자의 건강을 보호·유지하기 위한 조치를 시행하고, 업무상 재해 발생 시 신속하고 적극적으로 재해자를 지원한다. - 모든 노동자에 대한 건강진단을 정기적으로 실시 및 관리하고, 업무상 재해로 인한 심리적·신체적 치료 및 회복 지원 조치(휴가 부여 등 적절한 복무조치, 요양보상비 지급, 심리상담서비스 제공, 산업재해 증빙 필요 시 적극 지원 등)를 시행 및 안내하고 있는가?
	1	연구원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력 회사의 인권 보호에 대한 의무이행을 요구한다.		
	2	연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모		

회사 등의 인권 침해 예방		든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	3	연구원은 협력회사의 계약서 인권 보호 존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	- 연구원은 모든 협력회사와 계약 시 인권 보호 및 존중에 관한 내용을 서면으로 요구하고 있는가? - 연구원은 모든 협력회사의 인권침해 사실이 드러날 경우 시정을 요구하고, 불합리한 사유 없이 시정되지 않은 경우 업무 협력 중단을 고려할 수 있다는 내용을 계약 사항에 명시하여 이를 이행하고 있는가?
	8. 지역 주민 인권의 존중 및 재산권 보호	1 관련 법령에서 연구원 활동과 관련하여 지역민과의 동의를 요구하는 경우 이를 준수한다. 2 연구원은 타인의 자식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사하고, 필요 시 지적재산권의 소유자와 충분한 협의를 거쳐 동의를 구하며 관련 법령에 따른 출처 표기 및 적절한 보상 제공 등 다양한 보상 조치를 취하고 있는가? 3 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.			
9. 환경 경영 체제 수립 및 정보 공개	1	연구원은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	1	우리 연구원은 탄소중립·녹색성장을 위한 정책을 실시한다. - 연구원 경영활동과 관련한 환경 정보를 상시 수집하고, 환경문제 개선을 위한 구체적인 계획을 수립하여 이행하고 있는가?	우리의 연구원은 탄소중립·녹색성장을 위한 정책을 실시한다. - 연구원 경영활동과 관련한 환경 정보를 상시 수집하고, 환경문제 개선을 위한 구체적인 계획을 수립하여 이행하고 있는가?
	2	연구원은 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.			
	3	연구원은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.			
	4	연구원은 환경과 관련한 연구 결과 등 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	2	우리의 연구원은 구성원들에게 탄소중립·녹색성장을 위한 정보를 제공하고 실천을 독려한다. - 구성원들에게 연구원 경영활동과 관련하여 탄소중립·녹색성장에 대한 개념 및 중요성 인식 증진 기회를 마련하고, 탄소중립·녹색성장을 위해 필요한 정보를 수시로 제공하며, 실천을 독려하고 있는가?	6. 산업안전보장의 1번
	5	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.			
	6	환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.			
	7	연구원은 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응 지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	6. 산업안전보장의 1번		
10. 소비자 인권 및 사생활 보호	1	소비자의 알권리 보호를 위해 가격정보, 내용, 출처 등에 대해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.			
	2	연구원은 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품 특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.			
	3	연구원은 보고서의 결함으로 인하여 소비자에게 피해가 발생한 경우 소비자에게 제품의 위험성을 알리고 해당 상품을 조속히 회수리콜한다.			

	4	보고서가 시장으로 출하된 이후 보고서의 결함이 발견되면 이를 소비자에게 알린다.	3	할 수 있는 인권침해 소지(차별 및 혐오 용어 및 이미지 사용, 저작권 침해, 표절 등)를 예방하기 위해 관련 장치를 마련하여 상시 운영 및 구성원들에게 안내하고 있는가?
	5	연구원은 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.		우리 연구원은 이용자의 개인정보를 철저히 보호하며, 불필요한 정보의 수집을 하지 않는다. - 모든 이용자의 개인정보는 명확한 근거에 따라 필요 최소한만을 수집하며, 개인정보를 보호하기 위한 장치(개인정보 수집 및 이용 관련 규정 등)를 마련하여 운영하고 있는가?
	6	연구원 정보 이용자들의 정보 수집 및 관리책임이 마련되었으며, 공개되어 있다.		
	7	연구원 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.		
	8	연구원 이용자의 정보를 수집할 때는 그 사실을 이용자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.		
	9	연구원 이용자 정보는 이용자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.		
11. 근로자의 관리 보호와 인격적 대우	10	연구원 이용자 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	1	우리 연구원은 인권침해 소지가 높은 직장 내 괴롭힘 및 갑질, 성희롱 등의 예방 및 조치에 관한 절차를 마련하고, 정기적으로 교육을 실시한다. - 신고, 조사, 징계 절차 등의 절차를 마련하여 시행하고, 인권침해 관련된 교육을 실시하고 있는가? - 신고자에 대한 보호장치를 마련하여 준수하고 있는가?
	1	작장 내 괴롭힘 및 갑질 관련 지침을 마련하였다.		
	2	작장 내 괴롭힘 및 갑질 성희롱 관련 신고 절차를 마련하였다.		
	3	성평등위원회를 운영하고 있으며, 관련 캠페인 등을 실천하고 있다.		
	4	성희롱 성폭력 예방 관련 지침을 마련하였다.	2	우리 연구원은 일가정 양립과 일생활 균형을 위하여 모든 노동자를 지원하는 정책을 수립하고 시행한다. - 노동자들의 의견을 정기적으로 수렴하여 일생활 균형 지원 제도를 마련하고, 충분한 안내와 홍보를 시행하고 있는가?
	5	성희롱 등 고충 상담원을 지정 운영하며, 폭력 성희롱 예방 등 의무교육을 주기적으로 실시한다.		
	6	모성보호 및 알가정 양립을 위한 휴직, 휴가 제도를 운용한다.		
	7	고충처리위원회의 제도를 운영하고 있으며, 실질적인 처리를 하고 있다. (신설)		
	8	작장 내 괴롭힘 등 신고자에 대한 보호장치 및 절차를 마련하고 있다. (신설)		1번

※ 현행 지표상 ‘답변결과 및 비교’ 유지

○ (2023.11.22.) 2023년도 인권영향 평가표 작성 및 설명회 개최

- 장 소 : 6층 중회의실
- 대 상 : 기관인권 영향평가 및 주요사업 지표 담당 부서 실무자
- 교육내용 : 인권경영 개요, 인권영향평가표 작성 방법 등



구분	항목	지표수	답변결과				해당부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	
계	11개 항목	6지표					-
1	인권경영 체계의 구축	6지표					인사총무부
2	고용상의 차별	6지표					인사총무부
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	4지표					인사총무부
4	강제 노동의 금지	2지표					인사총무부
5	아동노동의 금지	1지표					인사총무부
6	산업안전 보장	3지표					재무관리부 인사총무부
7	책임 있는 공급망 관리	1지표					재무관리부
8	현지주민의 인권 보호	1지표					인사총무부 기획조정부
9	환경권 보장	2지표					인사총무부
10	소비자 인권 보호	3지표					성회혁신부 인사총무부
11	근로자의 관리보호와 인격적 대우	2지표					인사총무부

〈세부 평가지표 작성방법〉

- 가. 「예」는 지표에 대하여 인권리스크를 인지하고 있으며, 노력하고 있음을 의미하며, 비교란에 근거(규정, 규칙, 지침) 또는 이행실적 제시
- 나. 「보완필요」나 「아니오」는 해당 인권리스크에 대하여 이행 증빙은 있으나, 추가적 필요함을 의미하며, 비교란에 이행실적과 필요한 개선계획을 제시
- 다. 「정보없음」은 지표에 해당하는 자료가 맞지 않거나 없는 경우를 말하며, 평가가 불가능한 경우를 의미하며, 비교란에 그 이유를 제시
- 라. 「해당없음」은 지표가 기관과 상관이 없는 경우를 말하며, 비교란에 그 이유를 제시
- ⇒ 5가지 항목 중 중요한 것은 「보완 필요」 및 「아니오」 : 인권경영 취약지점 발견이 목적

○ (2023.11.22.~11.30) 기관운영 인권영향평가

<실시내역>

- 11개 항목 102개 지표를 GRI 특성에 맞도록 31개 지표로 최적화
- 평가방법
 - [1단계] : 해당부서(담당자) 자체평가
 - [2단계] : 전 직원에게 공유하여 수정·보완 의견 수립
- 확인방법 : 각 지표별 추진실적이 실천력 있게 추진 되었는지를 평가 (추진근거, 대면 질의, 추진실적 등 확인)

<평가결과>

- 31개 항목의 27개 지표는 이행되고 있음
 - 결사 및 단체교섭의 자유, 강제노동 금지, 아동노동 금지, 산업안전 보장, 현지주민의 인권보장, 환경권 보장, 소비자 인권보호, 근로자의 권리보호와 인격적 대우 항목에서 추진실적을 확인하였음
- 3개 항목의 4개 지표에서 아래와 같이 보완이 필요함
 - 인권경영체제의 구축, 고용상 비차별, 책임있는 공급망 관리 항목에서 보완사항을 아래와 같이 확인하였음

항목	지표	예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	확 인 내 용
1. 인권 경영 체제의 구축	1 우리 연구원은 인권존중의 책무를 다하려는 정책의지를 표출하고, 모든 이해관계자들에게 인권 경영의 취지를 전달하려고 노력한다. - 인권정책 선언은 공개적으로 모든 이해관계자 들에게 정기적으로 전달되고 있는가?		○				2019.5.16. 인권경영 선언 및 공포 인권교육 및 인권영향 평가, 주요행사시 인 권정책 환기 필요
	2 우리 연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시 한다. - 매 년 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 시 행 시 내외부 전문가 참여를 통한 객관성·전문성 확보 및 내외부 이해관계자 참여를 통한 실효성을 확보하고 있는가?		○				매년 인권영향평가를 실시하고 있으며, 2022.11.17. 외부전문 기와의 간담회 실시 인권영향평가의 고도 화 및 안정화를 위해 외부 전문가의 영역 검토 필요

	3	우리 연구원은 인권경영 제도화를 위해 필요한 조치를 이행하고 지속적으로 개선한다. - 인권경영 관련 규정을 제정(전담 부서 지정, 관련 예산 편성, 정기적인 계획 수립 및 결과 공개, 인권침해 구제절차 운영 근거를 마련 등 포함)하고 이를 지속적으로 점검·개선하는 한편, 해당 규정에 대해 모든 이해관계자들에 게 알리고 있는가?	○				2018.11.28. 인권경영 지침 제정 2020.7.1. 개정 2023.9.14. 개정 홈페이지 정보공개 인 권경영 인권경영지침 공개
	4	우리 연구원은 인권경영 성과를 추적하고 기록 하는 절차를 가지고 있다. - 인권영향평가 결과에 따라 방지조치 계획을 수립·이행하고, 이행 결과를 지속적으로 기록 하고 있는가?	○				2022.11.24 인권리스크 방지조치계획(안) 수립 ·주거적으로 노사협의 회 개최 ·2023년 교육수요조사 조가 실시 및 노사협 의회 이전 실시 ·오프라인 교육 이외 에도 온라인 교육도 만족도 조사 실시 ※2023.11.13.~11.24 온라인 교육 만족도 설문조사 실시
	5	우리 연구원은 인권경영 결과를 정기적으로 대 내외에 보고·공개한다. - 인권경영 결과는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있도록 객관적이고 일관성있게 작성하 고 있는가? 또한 최고 경영진에 보고하고 대 내외에 정기적으로 공개하고 있는가?	○				홈페이지 정보공개 인 권경영 추진사항에 최 종보고서 및 선포식 등 추진실적 공개
	6	우리 연구원은 연구원의 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공한다. - 구제절차는 연구원 대내외 이해관계자들에게 접근과 이용이 용이하며 신속하게 제공되고, 인권침해의 근본적 원인 개선 과정을 포함하 고 있는가?	○				홈페이지 정보공개 인 권경영 인권침해 구제 절차 공개
2. 고용 상	1	우리 연구원은 모집채용, 교육배치 및 승진 시 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사 회적 신분, 출신 지역, 신체적 조건, 혼인상황,	○				채용, 교육, 배치, 승 진시 차별적 요소 배 제 및 모니터링중

바차 별		성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 차별하지 않는다. - 모집채용, 교육배치 및 승진 관련 시행 계획 및 공지, 평가 기준 등에 위 지표에 명시된 조건들이 합리적 이유 없이 차별적으로 반영 되지 않도록 상시 팔이 점검하고 있는가?					2023.10.26. 계약직 채용 전형 평가표 개선(안)을 마련하여 면접시험 채점표의 평점 요소 중 용모 삭제
	2	우리 연구원은 복리후생제도에서 모든 노동자를 차별하지 않는다. - 복지포인트 지급, 명절 및 각종 기념일 선물 지급을 포함한 후생복지제도 운영 시 모든 직군, 직급, 성별, 정규직 여부, 연령, 장애 등에 관계없이 동일한 기준을 적용하고 있는가?	○				선택적복지제도: 전직원 건강검진제도: 전직원 단체상해보험: 전직원 리조트이용: 전직원 적립형공제급여사업: 전직원
	3	우리 연구원은 장년, 퇴직 및 해고에서 모든 노동자를 차별하지 않는다. - 모든 노동자에 대해 직군, 성별, 정규직 여부, 장애 등에 관계없이 동일한 장년, 퇴직 및 해고 기준을 적용하고 있는가?	○				2023.11.24. 이사회에서 사복무규정 제50조 (근무상한연령)에서 연구직, 행정직, 공무원직의 근무상한 연령은 모두 60세로 개정 제44조(직권면직) 등 퇴직과 관련하여 직군, 성별, 정규직 여부, 장애 등에 관계없이 동일한 장년, 퇴직 및 해고 기준을 적용하고 있음 명예 및 조기퇴직은 임금피크제를 시행하고 있는 행정직에 대해서만 시행중으로 합리적인 이유없이 다르게 운영하고 있지 않음
	4	우리 연구원은 동일가치 노동에 대한 동일임금 제공을 원칙으로 한다. - 동일 직급에 대해 성별, 정규직 여부, 장애 등에 관계없이 동일 연봉급 산정 기준을 적용하고 있는가?	○				동일 직급에 동일 보수 산정기준 적용

3. 결사 · 단체 교섭 의 자유	5	우리 연구원은 모든 노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다. - 연구원에서 체결하는 모든 근로계약서에 혼인, 임신, 출산이 퇴직사유로 명시되어 있지 않은 지 팔이 상시 점검하고 있는가?	○				근로계약서에서 혼인, 임신, 출산을 퇴직사유로 하고 있지 않음
	6	우리 연구원은 비정규직을 정규직에 비해 합리적인 이유 없이 차별하지 않는다. - 비정규직의 임금, 상여금, 성과금, 그 밖의 근로조건 관련 사항에 정규직과 비교하여 합리적인 이유 없이 차별하지 않도록 운영하고 있는가?	○				·연구직 기본연봉 차등인상(성과평가 기반 보수 인상) ·재연차 연구직, 행정직(7-4급) 보수 인상 ·재연차 공무원(생활임금 수준) 보수 인상 및 12등급을 20등급으로 확대 인상 ·비정규직 연구직 보수 개선 예정
	1	우리 연구원은 노동자가 노동조합을 조직하거나 노동조합의 장당한 업무행위를 이유로 해당 노동자에게 불이익을 주지 않는다. - 업무시간 중 노동조합 관련 활동을 업무의 일환으로 보장하고, 평가등 각종 인사제도 운영 시 노동조합 관련 활동으로 인한 불이익을 주지 않도록 관리하고 있는가?	○				단체협약 제8조(조합전임자 및 근로시간면제) 제9조(조합원부의 인사와 처우) 제13조(조합활동의 보장) 제14조(부상노동휴일) 제15조(근무시간 중의 유급 조합활동) 등
	2	우리 연구원은 모든 노동자의 결사의 자유와 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권을 보장한다. - 모든 노동자의 결사의 자유와 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권이 규정상 명시적으로 보장되어 있는가?	○				단체협약 제101조(정의의발생) 조합의 단체교섭 요청을 사용자가 장당한 이유 없이 거부, 지연시키거나, 단체교섭을 기렸음에도 의견의 불일치가 있을 때 조합은 노동쟁의를 할 수 있다

4.	강제 노동 금지	3	우리 연구원은 노동조합 및 노사협의회 등 노동자 이해대변기구 대표와 정기적으로 협약간을 의논하고 상호 협력 하에 결정 및 이행한다. - 노동권에 영향을 미치는 사항에 대해 노동조합 및 직장협의회 등 노동자 이해 대변 기구 대표와 정기적으로 협의하고 상호 협력 하에 결정 및 이행하고 있는가?	○				단체협약에 명시된 합의 및 협의사항 이행 <노사협의회 정기 개최> 2023년 1차 : 2023.3.30. 2023년 2차 : 2023.7.27. 2023년 3차 : 2023.9.27. 2023년 4차 : 2023.12.19. 예정
		4	우리 연구원은 노동자 대표 또는 이에 준하는 노동자에게 활동 수행에 필요한 정보 및 활동의 제반 편의를 제공한다. - 노동조합 및 직장협의회 등의 또는 이에 준하는 노동자에게 활동 수행에 필요한 정보 및 제반 편의 제공이 가능하도록 규정상 명시하고, 상시 원활한 제공이 가능한 절차를 운영하고 있는가?	○				단체협약 제10조(사실편의 제공) 제12조(통지 의무) 제22조(문서 및 자료 제공) 제23조(조합행사 지원)
	강제 노동 금지	1	우리 연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지한다. - 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있으며, 누구나 합리적 수준의 사전 통지 후에 퇴사할 수 있는가?	○				인사복무규정에 근무시간을 명시하고, 초과근무제도 / 유연근무제도 등을 운영중임 매주 수요일, 금요일을 GR기정의 날로 지정해 정시 퇴근 분위기를 조성하고 근로기준법을 준수하도록 전직원에게 안내하고 있음 직원장계및소청규정 제10조의원면직 제한제도에 위배되지 않는 한 퇴사 가능
		2	우리 연구원은 공정하고 투명한 고용계약을 위해 노력하며, 노동자가 계약내용을 이해할 수 있도록 충분히 안내한다. - 근로계약서는 최소한 근무 시작일에 우선적으로 작성하며, 고용계약 체결 시 노동자에게 안내하기 위한 시간을 충분히 할애하고, 노동	○				계약서 계약내용 및 용어를 설명하고 있고, 근로자의 업무적응을 돕기 위한 안내서를 함께 배포하고 있음 근무시작시 계약서를

			자가 계약 내용을 이해할 수 있도록 상세히 설명하고 있는가?					작성하며 상시 근무 중인 노무사가 지속적으로 모니터링중
5.	아동 노동의 금지	1	연구원은 15세 미만의 아동청소년을 고용하지 않으며, 18세 미만의 아동청소년을 고용하는 경우 건강안전도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다. - 15세 미만의 자를 고용하지 않으며 18세 미만의 아동청소년 고용 시 건강안전도덕의식에 해로운 일을 수행하지 않도록 보장하는 규정 또는 시스템을 마련하고 있는가?	○				연구원은 아동 및 청소년을 고용한 사례가 없음 개인정보(연령)등 근거자료는 필요시 제출
6.	산업 안전 보장	1	우리 연구원은 사업장 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립하고 산업안전 교육을 정기적으로 실시한다. - 내부 구성원 및 전문가 의견을 반영한 산업재해 예방 정책을 정기적으로 수립·시행 및 대상자들에게 안내하고, 사업장 위험과 안전에 대한 산업안전 교육을 관련 전문가 또는 전문가를 통해 정기적으로 시행하고 있는가?	○				2022.12.29. 「2023년 경기연구원 안전보건 관리계획(안)」 마련 (매분기) 근로자 정기 교육 실시 및 안전보건위원회 개최
		2	우리 연구원은 임신부, 장애인 등 사회적 약자에 대한 안전 및 위험 조치를 실시한다. - 임신부 및 장애인 등 사회적 약자인 노동자의 동등한 권리보장을 위해 이동편의시설 및 안전정보 제공 설비, 휴게시설을 갖추고 상시 이용이 원활하도록 점검 및 운영하고 있는가?	○				우리 연구원은 총별로 17개씩 총 5개의 G십터를 운영중이며, 특히 임신부나 장애인 등의 편의를 위해 10층 G십터에 안락의자 설치하였음 직원들의 안전을 위한 선제적 스프링클러 설치(6층~7층) 쾌적한 공간을 위해 냉난방기 설치 및 전등(LED)교체 경기도인재개발원과 협조하여 임신부들을 위한 1층 맘쉼터 직원들의 건강을 위한 본관 1층 의무실 이용이 가능함

		우리 연구원은 노동자 건강진단 실시 등 노동자의 건강을 보호·유지하기 위한 조치를 시행하고, 업무상 재해 발생 시 신속하고 적극적으로 재해자를 지원한다. - 모든 노동자에 대한 건강진단을 정기적으로 실시 및 관리하고, 업무상 재해로 인한 심리적·신체적 치료 및 회복 지원 조치(휴가 부여 등 적절한 복무조치, 요양보상비 지급, 심리상담서비스 제공, 산업재해 증빙 필요 시 적극 지원 등)를 시행 및 안내하고 있는가?	○				단체상해보험 신청서 식 및 세부계약조건을 게시판에 안내 인사복무규정 제36조의2(공상휴가) 보수규정 제8조(휴직자의 보수) 안전보건관리지침의 제37조(건강진단의 실시), 제38조(진단결과 조치 및 사후관리) 2022년부터 안전보건 관리 위탁용역 실시
7. 책임 있는 공급망 관리	1	우리 연구원은 모든 주요 공급업체, 하도급, 수탁기관 등 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다. - 연구원은 모든 협력회사와 계약 시 인권 보호 및 존중에 관한 내용을 서면으로 요구하고 있는가? - 연구원은 모든 협력회사의 인권침해 사실이 드러날 경우 시정을 요구하고, 불가피한 사유 없이 시정되지 않은 경우 업무 협력 중단을 고려할 수 있다는 내용을 계약 사항에 명시하여 이를 이행하고 있는가?	○				계약업체에게 인권보호서약서, 과업이행요청서에 인권보호 및 인권경영을 이행하도록 요구하고 있음 인권침해 사실이 드러날 경우 업무 협력을 중단할 수 있다는 내용을 추가하여 명시할 필요가 있음
8. 현지 주민의 인권 보호	1	우리 연구원은 시민의 지적재산권을 존중하며 이를 보장하기 위한 조치를 취한다. - 연구원은 타인의 지식을 이용할 때 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사하고, 필요 시 지적재산권의 소유자와 충분한 협의를 거쳐 동의를 구하며, 관련 법령에 따른 출처 표기 및 적절한 보상 제공 등 다양한 보장 조치를 취하고 있는가?	○				연구원 연구보고서는 발행전 “유사성 체크”를 통해 지적재산권 침해 여부 등을 확인하여 조치하고 있고, 인용된 문헌자료 등은 명확한 출처 표기 등을 이행
9. 환경권 보장	1	우리 연구원은 탄소중립·녹색성장을 위한 정책을 실시한다. - 연구원 경영활동과 관련한 환경 정보를 상시 수집하고, 환경문제 개선을 위한 구체적인 계	○				RE100 실현을 위한 연구를 수행하고 있으며, 1회용품 줄이기, 점심시간 소등 등 전

		확을 수립하여 이행하고 있는가?					기 이야기 등 실천 다회용기 사용체계 구축 및 운영(2023.4.17.) ‘GRI 공공RE100 추진 계획’ 수립(2023.10.5.)
	2	우리 연구원은 구성원들에게 탄소중립·녹색성장을 위한 정보를 제공하고 실천을 독려한다. - 구성원들에게 연구원 경영활동과 관련하여 탄소중립·녹색성장에 대한 개념 및 중요성 인식 증진 기회를 마련하고, 탄소중립·녹색성장을 위해 필요한 정보를 수시로 제공하며, 실천을 독려하고 있는가?	○				인재개발원 입주기관 공동 ‘탄소중립 공동실천 100일 캠페인’ 참여(2023.4.19.~7.27., 경기도 해양청화 활동(2023.5.12.) ‘1회용품 ZERO 챌린지’ 동참(2023.8.30.) ‘I LOVE WOOD 챌린지’ 동참(2023.9.14.) 탄소중립 관련 세미나 또는 교육 추진 필요
	1	우리 연구원은 연구결과물에 대한 정보를 적극 공개한다. - 연구결과물을 홈페이지 등에 공개하고, 정보공개 요청 자료를 적극 제공하고 있는가?	○				경기도의 정책연구기관으로서 연구보고서를 홈페이지에 공개하고 있으며, 정보공개 요청시 관련 자료를 제공하고 있음
10. 소비자 인권 보호	2	우리 연구원은 연구결과물의 확산 및 활용 단계에서 인권침해 소지가 없도록 예방 조치를 취한다. - 연구결과물 확산 및 활용 단계에서 발생할 수 있는 인권침해 소지(차별 및 혐오 용어 및 이미지 사용, 저작권 침해, 표절 등)를 예방하기 위해 관련 장치를 마련하여 상시 운영 및 구성원들에게 안내하고 있는가?	○				연구보고서에 대해서는 성과보고회를 통해 발간 전 성과물에 대한 다양한 측면에서 검토 후 인쇄 추진 중 연구과제 결과보고 시 유사성 체크를 진행하여, 연구보고서의 참고문헌 검토, 보고서 내 인권침해 소지가 있는 용어 및 이미지 사용 시 수정

	3	우리 연구원은 이용자의 개인정보를 철저히 보호하며, 불필요한 정보의 수집을 하지 않는다. - 모든 이용자의 개인정보는 명확한 근거에 따라 필요 최소한만을 수집하며, 개인정보를 보호하기 위한 장치(개인정보 수집 및 이용 관련 규정 등)를 마련하여 운영하고 있는가?	○				개인정보보호 내부 관리 계획 수립(2023.11.27.) 매년 개인정보보호 및 정보보안 교육 실시 직원장계및소규정 제21조의2(장계대상자 현황공개) 장계처분이 최종 확정된 장계현황에 대하여는 개인정보를 제외한 유형(장계 대상자를 특정할 수 있는 사항 제외), 금품향응 수수현황 등 장계처분 결과 등을 인터넷 홈페이지에 공개하여야 한다.
11. 근로자의 권리 보호와 인격적 대우	1	우리 연구원은 인권침해 소지가 높은 직장내 괴롭힘 및 갑질 성희롱 등의 예방 및 조치에 관한 절차를 마련하고, 정기적으로 교육을 실시한다. - 신고, 조사, 장계 절차 등의 절차를 마련하여 시행하고, 인권침해 관련된 교육을 실시하고 있는가? - 신고자에 대한 보호장치를 마련하여 준수하고 있는가?	○				2023년 직장 내 괴롭힘 예방 계획(안) 마련 (2023.8.1.) 2023년 직장 내 괴롭힘 예방교육 결과보고 (2023.10.5.) 직장 내 괴롭힘 금지 지침 일부개정 (2023.8.1.)
	2	우리 연구원은 일가정 양립과 일생활 균형을 위하여 모든 노동자를 지원하는 정책을 수립하고 시행한다. - 노동자들의 의견을 정기적으로 수렴하여 일생활 균형 지원 제도를 마련하고, 충분한 안내와 홍보를 시행하고 있는가?	○				일생활 균형 및 업무 효율화를 위한 제도 개선(안) 마련 (2023.8.1.) 인사복무규정 일부개정을 통해 제도정비 (2023.10.1.) - 온오프라인 제도 안내

○ 주요사업 인권영향평가 결과

- 기관 주요사업중 인권리스크가 높은 사업을 대상사업으로 선정

선정기준	대상사업
<ul style="list-style-type: none"> - 기관 주요사업 중 인권리스크가 높은 사업 - 사업의 예산지원, 승인평가 등 우월적 지위의 사업 - 지역사회의 현안 또는 이슈와 연계된 사업 	→ <ul style="list-style-type: none"> - 교육훈련사업 - 주니어보드 운영

- 주요사업 해당부서(담당자) 지표 의견 반영
 - 인권관련 교육 설문조사 결과를 분석하여 주요사업 인권영향평가 지표에 반영
 - 주요사업 관련 담당부서 또는 이해관계자 인터뷰(오프라인, 서면)를 바탕으로 실질적·잠재적 인권리스크를 진단할 수 있도록 사업특화 지표 개발
 - 평가지표 : 교육훈련사업 19지표, 주니어보드 운영 14지표

구분	주요사업	현행	개선	소관부서
1	교육훈련사업 (19지표)	기획	7지표	인사총무부
		실행	9지표	
		환류	3지표	
2	주니어보드 운영 (14지표)	기획	5지표	기획조정부
		실행	6지표	
		환류	3지표	

- 평가방법
 - [1단계] : 해당부서(담당자) 자체평가
 - [2단계] : 전 직원에게 공유하여 수정·보완 의견 수렴
- 확인방법 : 각 지표별 추진실적이 실천력 있게 추진 되었는지를 평가 (추진근거, 대면 질의, 추진실적 등 확인)
- 평가결과 : 「교육훈련사업」
 - 3개 항목의 15개 지표는 이행되고 있음
 - 3개 항목의 4개 지표에서 아래와 같이 보완이 필요함

단계	지표	답변결과					확인내용
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
기획	1 연간 교육계획 수립시 인권교육을 포함시킨다.	○					2021년까지는 4대폭력, 괴롭힘, 아동폭력 예방 및 장애인 인식 개선 등 인권 관련 교육을 실시 2022년 인권교육 추가 2023년 인권교육을 전직원 대상으로 확대
	2 교육 프로그램에 기관장 및 인권 담당자 교육을 포함시킨다.	○					2022년에는 인권관련 담당자들이 경기도 인권교육 참여 2023년에는 기관장을 포함한 전직원 대상으로 실시
	3 연간 교육계획 수립시 노동조합과 협의한다.	○					매년 노사협의회 안건으로 상정하여 협의
	4 성별, 고용 형태 등에 따라 교육 참여에 기회 부여에 차별을 두지 않는다.	○					교육은 전직원을 대상으로 실시하는 교육은 물론 희망 직원에게 실시하는 직무전문 교육도 차별없이 반영
	5 조합 가입 여부에 따라 교육 참여 기회 부여에 차별을 두지 않는다.	○					단체협약에 교육관련 내용은 노동조합과 협의토록 명시
	6 교육과정 신청시 직원들의 의견을 반영한다.	○					교육훈련규칙 제 4조(교육 계획수립) 2023년도 GRI교육훈련계획 '직무전문교육 수요조사결과'
	7 법정 교육 등 의무교육 일시 및 장소는 직원들의 업무량, 업무주기 등을 고려 정한다.		○				법정 교육 등 의무교육을 가급적 직원들이 업무에 부담되지 않도록 온라인 교육을 활용하고 수시로 안내하고 있으며, 개인 일정에 맞춰 이뤄지도록 노력할 필요가 있음
실행	1 교육시간을 근로시간으로 인정한다.	○					교육훈련규칙 제3조(근로시간)
	2 교육 진행시 교육에 불필요한 비용을 참가자에게 전가시키지 않는다	○					교육훈련규칙 제5조(교육경비의 부담)
	3 교육 참여에 있어 장애인 등이 참		○				청각장애인 등이 참여할 수

환류		여할 수 있는 교육환경을 조성한다.						있는 교육방법 보완 필요
	4	교육제공에 있어 모든 직원들이 온라인, 오프라인 등을 활용할 수 있도록 교육 접근성을 높이고 있다.	○					2023년 교육과정별 세부운영 계획 마련, 오프라인 등 교육
	5	외부 강사 섭외시 공정하게 선정한다.	○					청탁금지법관련 유의사항 게시·직무관련 외부강사의 규정 준수
	6	외부강사에게 적절한 강의료를 책정 하고, 강의료는 현금으로 최대한 빠른 기한내 지급한다.	○					교육 종료후 강의료를 계좌이체를 통해 지급하고 있음
	7	기관은 강사에 대한 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○					강사가 직원에 대해 인권침해가 발생하지 않도록 운영하고 있음
	8	강사에 대해 교육중 인권침해 요인이 발생하지 않도록 사전 인내를 한다.	○					강사에게 인권침해 요인이 발생하지 않도록 운영하고 있음
	9	교육장소에 비상탈출구를 향시 이용 할수 있도록 관리되고 있다.	○					소방 교육 및 대피 교육 대체 층별 피난 안내도 작성 안내 등을 통해 비상탈출구를 이용할 수 있도록 운영하고 있음
	1	교육결과에 대해서는 비공개를 원칙으로 한다.		○				교육결과에 대해서는 비공개를 원칙으로 함. 다만, 의무 교육 이수료자에게는 개별 안내할 필요가 있음
	2	교육 이수 결과 통지시 개인정보등에 대해서는 비공개를 원칙으로 한다.	○					외부 기관으로부터 통보받은 교육 이수결과 등은 비공개로 관리중임
환류	3	교육서비스 제공시 이용자의 개선 의견, 불편사항, 만족도 등을 접수 받고 있다		○				외부 전문기관을 통한 직무 전문교육에 대해서는 만족도를 조사하고 있음 경기도인재발원 사이버 교육은 동 기관의 교육 과정에 포함 자체 집합교육에 대해서는 불편사항 및 만족도 등에 대한 의견을 주기적으로 조사하여 반영할 필요가 있음

- 평가결과 : 「주니어보드 운영」
 - 3개 항목의 15개 지표는 이행되고 있음
 - 3개 항목의 4개 지표에서 아래와 같이 보완이 필요함

단계	지표		답변결과					확인 내용
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
기획	1	주니어보드 운영계획 수립시 내·외부 의견을 반영한다	○					내외부 제인의견 반영하여 운영계획 수립
	2	성별, 고용 형태, 조합가입 여부 등에 따라 주니어보드 참여에 기회 부여에 차별을 두지 않는다.	○					팀원을 직군/성별 등 균형 있게 분배하여 운영중 노조가입자도 차별 없이 참여중
	3	참가자 구성시 부서별, 근속년 수별로 안배하여 정한다	○					팀원 구성시 부서별 근속년 수별 안배
	4	주니어보드에 장애인 등이 참여할 수 있는 환경을 조성한다.		○				24년 주니어보드 팀원구성시 장애인 등 직원 참여토록 검토 예정
	5	주니어보드 회의시 업무량, 업무주기 등을 고려 정한다.	○					팀원 업무량을 고려하여 개최 연 4회 / 회의시간 2시간 이내
실행	1	주니어보드 참여시간을 근로시간으로 인정한다.	○					회의참석시간을 근로시간으로 인정
	2	주니어보드 논의 과정에서 인권 침해 행위가 발생하지 않는다.	○					인권침해 행위 발생 없음
	3	참석자의 개인 의견에 대해서는 비공개를 원칙으로 한다.	○					의견제시자 성명은 비공개하고 내용만 논의
	4	회의 진행시 회의에 불필요한 비용을 참가자에게 전가시키지 않는다	○					회의진행 관련 참가자에게 비용 전가 없음
	5	회의 안전에 대해 이해관계자의 의견을 수렴하는 절차를 이행하고 있다.	○					논의안전 선정시 임직원대상 설문조사 등 의견수렴 절차 이행
	6	회의장소에 비상탈출구를 항상 이용 할수 있도록 관리되고 있다.	○					비상탈출구 항상 관리중

환류	1	개선의견에 대해 경영진에게 보고되고 있다.	○					개선의견에 대한 결과보고서 경영진 보고
	2	기관에서는 도출된 개선과제가 제대로 이행하고 있다.		○				개선과제에 대해 월별 모니터링 2개 개선과제 완료, 7개 개선과제 이행 필요
	3	주니어보드 참여실적에 따른 개인성과평가 반영시 직군별 차별을 두지 않는다.		○				연구직은 성과평가 연구접수로 반영중이나, 행정직 및 공무원 직은 성과평가로 특정하여 반영되지 않으므로 별도의 인센티브 방안 모색 필요

※ 주니어보드 개선과제 이행상황

번호	개선과제	실행부서	이행현황
1	원내 공식위원회 인원구성 등 전면 재검토하여 모든 구성원이 균형있게 참여할 수 있도록 조치	인사총무	준비중
2	보직자 대상 업무 단독방 폐쇄 권고(필요시 1:1 특, 대면지시 활용)	경영진	공지예정
3	하부분장 사무규칙 상 사무분장 = 위임전결규칙 상 단위업무 일치하도록 개정	인사총무	준비중
4	전산물품(노트북) 수기 대역시스템 전산화	성과확산	준비중
5	법정교육 연간 수강리스트 일괄 사전공지	인사총무	개선완료
6	원내 전자문서는 전체공개(기밀문서 제외)하는 방향으로 홍보(비공개 필요문서 기준 마련 및 공지)	성과확산	준비중
7	기획조정본부 월간/주간 업무보고 절차 폐지	경영진	개선완료
8	각종 결재문서에 대한 결재라인 정리 및 공지	기획조정	준비중
9	설문조사 결과 반영한 인식개선 홍보포스터 전직원 공유(이메일, 게시판 등)	기획조정	공지예정

(3) 실행 공개

○ (2023.12.1.) 2023년도 인권리스크 방지조치(안) 수립

• 기관운영 인권영향평가 방지조치(안)

항목	지표	방 지 조 치	비고
1. 인권 경영 체제의 구축	1 우리 연구원은 인권존중의 책무를 다하려는 정책의지를 표출 하고, 모든 이해관계자들에게 인권경영의 취지를 전달하려고 노력한다. - 인권정책 선언은 공개적으로 모든 이해관계자들에게 정기적 으로 전달되고 있는가?	인권교육 및 인권영향 평가, 주요행사시 인권정책 필요 성 환기	2023.12.1. 인권경영 지침 및 인권경영 한장 게시
	2 우리 연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다. - 매 년 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 시행 시 내외부 전문가 참여를 통한 객관성·전문성 확보 및 내외부 이해관 계자 참여를 통한 실효성을 확보하고 있는가?	인권영향평가의 고도화 및 안정화를 위해 외부 전문기 관의 용역 검토	검토 예정
2. 고용상 차별	6 우리 연구원은 비정규직을 정규직에 비해 합리적인 이유 없이 차별하지 않는다. - 비정규직의 임금, 상여금, 성과금, 그 밖의 근로조건 관련 사 항에 정규직과 비교하여 합리적인 이유 없이 차별하지 않도 록 운영하고 있는가?	비정규직 연구직 보수 개선	개선 예정
7. 책임 있는 공급망 관리	1 우리 연구원은 모든 주요 공급업자, 하도급, 수탁기관 등 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다. - 연구원은 모든 협력회사와 계약 시 인권 보호 및 존중에 관한 내용을 서면으로 요구하고 있는가? - 연구원은 모든 협력회사의 인권침해 사실이 드러날 경우 시 정을 요구하고, 불합리한 사유 없이 시정되지 않은 경우 업 무 협력 중단을 고려할 수 있다는 내용을 계약 사항에 명시 하여 이를 이행하고 있는가?	계약업체에게 인권보호서약 서 또는 과업이행요청서 등 에 인권침해 사실이 드러날 경우 업무 협력을 중단할 수 있다는 내용을 추가하여 명시	이행 중

• 주요사업(교육훈련 사업) 인권영향평가 방지조치(안)

단계	지표	방 지 조 치	비고
기획	7 법정 교육 등 의무교육 일시 및 장 소는 직원들의 업무량, 업무주기 등을 고려 정한다.	법정 교육 등 의무교육이 개인 일정에 맞춰 이뤄지 도록 노력	2024년 교육훈련 기본계획에 반영중
실행	3 교육 참여에 있어 장애인 등이 참 여할 수 있는 교육환경을 조성한다.	청각장애인 등이 참여할 수 있는 교육방법 보완	-
환류	1 교육결과에 대해서는 비공개를 원 칙으로 한다.	의무교육 미수료자에게는 개별 안내	인권교육 미수료자에게 개별 안내중
	3 교육서비스 제공시 이용자의 개선 의견, 불편사항, 만족도 등을 접수 받고 있다	자체 집합교육에 대해서는 불편사항 및 만족도 등에 대한 의견을 주기적으로 조사하여 반영	이행중

• 주요사업(주니어보드 운영) 인권영향평가 방지조치(안)

단계	지표	방 지 조 치	비고
기획	4 주니어보드에 장애인 등이 참여할 수 있는 환경을 조성한다.	24년 주니어보드 팀원구성시 장애인 등 직원 참여 토록 검토	검토 예정
환류	2 기관에서는 도출된 개선과제가 제 대로 이행하고 있다.	<p><개선과제 이행></p> <p>1) 보직자 대상 업무 단톡방 폐쇄 권고(필요시 1:1 특 대면지시 활용)</p> <p>2) 원내 공식위원회 인원구성 등 전면 재검토하여 모든 구성원이 균형있게 참여할 수 있도록 조치</p> <p>3) 하부분장 사무규칙 상 사무분장 = 위임전결규칙 상 단위업무 알려도록 개정</p> <p>4) 전산물품(노트북) 수기 대여시스템 전산화</p> <p>5) 원내 전자문서는 전체공개(기밀문서 제외)하는 방향으로 홍보(비공개 필요문서 기준 마련 및 공지)</p> <p>6) 각종 결재문서에 대한 결재라인 정리 및 공지</p> <p>7) 설문조사 결과 반영한 인식개선 홍보포스터 전직원 공유(이메일, 게시판 등)</p>	이행중
	3 주니어보드 참여실적에 따른 개인 성과평가 반영시 직군별 차별을 두지 않는다.	연구직은 성과평가 연구접수로 반영중이나, 행정직 및 공무원직은 정상평가로 특장하여 반영되지 않으므로 별도의 인센티브 방안 모색	모색중

※ (2022.11.28~11.30.) 2022년도 인권경영위원회 의견에 대한 조치실적

구분	의견	조치실적	비고
2022년 인권영향 평가결과	복지제도 등은 동일한 혜택을 받지만 직종간 임금 부분의 차이가 큼. 이부분이 차별로 느끼지 않도록 제도 개선이 필요함	·연구직 기본연봉 차등인상(성과평가 기반 보수 인상) ·저연차 연구직, 행정직(7~4급) 보수 인상 ·저연차 공무직(생활임금 수준) 보수 인상 및 12등급을 20등급으로 확대 인상 ·비정규직 연구직 보수 개선 예정	일부 이행
	노사협의회 정기회의는 기관장이나 노조위원장이 부재중이라는 사유로 미개최시 법 위반의 문제가 해소되지 않으므로, 직무대행자 등을 통해 정기적으로 개최하기 바람	<노사협의회 정기 개최> ·2023년 1차 : 2023.3.30. ·2023년 2차 : 2023.7.27. ·2023년 3차 : 2023.9.27. ·2023년 4차 : 2023.12.19. 예정	이행
	아동노동 금지 지표의 경우 해당 사항 없음으로 표기하기로 했는데, 연구원 자체에서는 아동 고용을 하지 않더라도 향후 협력사에서는 고용 가능성이 있으므로 해당 경우 과업 지시서에 근로계약서를 작성하도록 포함 필요	·계약업체에게 인권보호서약서, 과업이행 요청서에 인권보호 및 인권경영을 이행하도록 요구하고 있음 ·인권침해 사실이 드러날 경우 업무 협력을 중단할 수 있다는 내용을 추가하여 명시할 예정	이행
2022년 인권경영 보고서	인권의 날 행사 도입 등 노력은 했지만 전 직원이 공감하고 동참할 수 있는 새로운 프로그램 개발이 필요 연구원 주요 사업인 연구과제에 대한 인권 영향평가 실시를 검토해 보기 바람	<인권보호 및 증진을 위한 경영 및 연구 > ·GRI 경영목표에 「ESG 경영을 선도하는 경기연구원」 신설(2023) ·경기도 ESG 행정체계 구축 방안 연구 등 연구과제 수행 (2023.3.13.~2023.7.13) ·GRI 공공RE100 추진 계획 수립 (2023.10.5.) ·RE100 이행 촉진 방안 : 경기도 역할을 중심으로 연구과제 수행 (2022.12.14.~2023.5.13)	일부 이행

○ 경기연구원 인권경영 최종보고서 작성 및 공개

- 경기연구원 홈페이지를 통한 인권경영 이행 상시 공개 체계 마련
- 기관 홈페이지 내 ‘인권경영’ 메뉴 개설하여 운영 중

인권경영	인권경영 현장	
	인권경영 추진사항	
	인권경영 지침	
	인권침해구제 절차	

- 유관기관에 인권경영 최종보고서 공유 확산 중

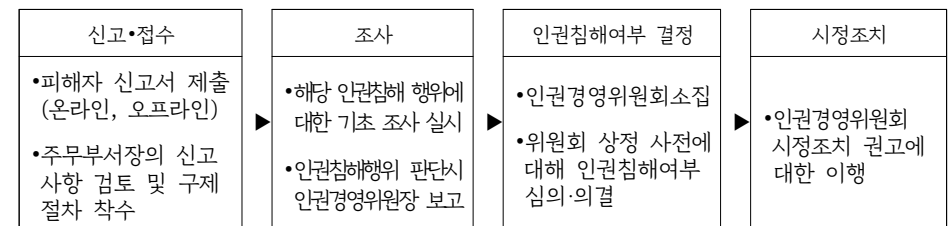
(4) 구제 절차 제공

○ 구제절차

- 인권침해 구제절차 체계화로 실질적인 피해자 인권보호 실효성 제고
- 인권침해 구제절차 전담부서 운영을 통한 신고인과 신고내용 비밀보장 신뢰도 강화
- 조사 필요성이 인정된 인권침해 신고 사건은 인권경영위원회 심의
※ 인권침해사건의 고충처리로 접수된 사건중 2건에 대해서는 원내외 전문가 등이 포함된 조사위원회를 구성하여 실질적인 구제절차 진행

○ 인권침해 구제절차 프로세스

- 구제절차 홈페이지 게시 / 신고 절차 간소화



경기연구원 인권경영 지침

제정 : 2018.11.28

개정 : 2020. 7. 1

개정 : 2023.10. 1

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 경기연구원(이하 “연구원”이라 한다.) 임직원과 이해관계자의 인권보호 증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 연구원의 모든 임직원 및 연구원의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사에 적용한다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 기업이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 연구원에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 연구원의 경영 및 연구활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 지역주민, 소비자 등 연구원과 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
5. “협력사”란 연구원과 사업관계를 맺고 있는 회사로서, 국내외 자회사, 출자회사, 공급망 거래회사, 입주사, 고객사 등을 포함한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(고용상의 차별금지)① 연구원은 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 노동자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 않는다.

② 연구원은 비정규직 노동자를 부당하게 차별하지 않는다.

제5조(노동3권 보장)① 연구원은 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

② 연구원은 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.

③ 연구원은 노동자 대표에게 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다.

제6조(강제 및 아동노동 금지)① 연구원은 노동자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.

② 연구원은 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 안된다.

제7조(산업안전보장)① 연구원은 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하며 안전에 대한 권리를 보장하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 「산업안전보건법」 등 관련법에 따라 조치를 취한다.

② 연구원은 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제8조(책임있는 협력사 관리)① 연구원은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

② 연구원은 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.

③ 연구원은 다양한 이해관계자에게 연구원의 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

제9조(현지주민의 인권 보호)① 연구원은 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다.

② 연구원은 공공필요에 의한 재산권의 수용·사용 또는 제한 시에는 정당한 절차를 따른다.

제10조(환경권 보장)① 연구원은 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민들이 유해 물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지한다.
② 연구원은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내외에 공개한다.

제11조(정보인권 보호)① 연구원은 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.
② 연구원은 장애인 등 취약계층을 포함한 모든 소비자가 에너지 사용에 필요한 정보를 적절히 제공받고 요청할 수 있도록 정보 접근권을 보장한다.

제12조(여성권리 및 모성보호) 연구원은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 노동자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

제13조(아동의 권리)① 연구원은 경영과 사업 활동에서 아동권리 존중의 책임을 다한다.
② 연구원은 사업장에서 아동의 안전과 권리 실현을 위한 보호 의무를 다한다.

제14조(직원의 인권 보호) 연구원은 협력회사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

제15조(구제조치) 연구원은 사업과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

제3장 인권경영 체제

제16조(인권경영 헌장) 연구원은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권 경영헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.

제17조(인권경영계획 수립)① 원장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립하고, 계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 인권경영의 목표 및 기본방향
 2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
 3. 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
 4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항
- ② 원장은 제1항에 따른 계획을 수립 시, 이해관계자의 의견을 수렴하여 계획에 반영한다.

제18조(인권경영 제도와 절차) 원장은 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 주관부서, 인권경영위원회, 인권실천·점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

제19조(인권경영 주관부서) 원장은 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 전담하는 주관부서(부/팀)를 설치하고 주관부서의 장은 제17조 각 호의 사항 포함 인권경영 사무 전반을 담당한다.

제20조(인권경영담당관) 인권경영 주관부서를 관할하는 부(실)장은 인권경영담당관으로서 다음과 같은 역할을 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행 총괄
2. 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무의 계획 및 실시
3. 인권침해사건에 대한 접수 및 조사
4. 인권침해사건에 대한 진정심의위원회의 행정지원
5. 인권경영위원회의 행정지원
6. 그 밖에 인권경영과 관련한 업무총괄

제21조(인권교육)① 인권경영 주관부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 정기적으로 실시한다.

② 인권경영 주관부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자와 협력회사를 대상으로 하는 인권교육을 정기적으로 실시할 수 있다.

제22조(협력사의 인권존중 책무 이행)① 연구원은 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고, 필요한 경우 지원을 제공한다.

② 연구원은 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권존중 여부를 점검할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제23조(설치 및 기능)① 연구원은 인권경영의 효율적 추진을 위한 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항

2. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
3. 인권경영 주관부서 업무에 관한 사항
4. 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
5. 그 밖에 원장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

제24조(구성) 위원회는 다음과 같이 구성한다.

1. 위원회는 위원장 1인을 포함하여 8인 이내의 위원으로 구성한다.
2. 위원은 내부위원과 외부위원으로 구성한다.
3. 내부위원은 원장, 기획조정본부장, 노동조합 대표(또는 노동조합 추천자), 내부 직원 1명으로 구성한다.
4. 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사 등에서 4명을 원장이 임명한다. 외부위원의 임기는 2년으로 하되 1회 연임할 수 있다.
5. 위원장은 원장으로 하며, 원장은 일 년에 한번 의무적으로 위원회를 주재한다.
6. 자문을 위해 필요한 경우, 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다.
7. 위원회의 간사는 인권경영담당관으로 한다.

제25조(소집 및 회의) 위원회의 소집과 회의는 아래에 따라 진행한다.

1. 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.
2. 위원회는 연 1회 이상 정기회의를 개최한다.
3. 원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 개최한다.
4. 위원회를 소집하는 경우 일시, 장소, 회의의 목적과 주요내용을 작성하여 회의 개최일 5일전까지 각 위원에게 통지한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있을 때에는 회의 개최일 전일까지 통지할 수 있다.
5. 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
6. 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면 심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
7. 위원회의 회의에 출석한 외부위원 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 연구원 임직원인 위원이 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.
8. 이 규정에서 정한 것 이외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제26조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제27조(이익 충돌 회피) 위원장은 특정 안건과 이해관계가 있는 위원을 해당 안건 논의에서 배제해야 한다.

제28조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 위원회와 관련하여 지득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제29조(위원의 위촉 해지) 원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기 만료 전이라도 해당위원의 위촉을 해지할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가

제30조(인권영향평가) 연구원은 인권실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시한다.

제31조(인권영향평가 실시 및 보고) 연구원은 인권영향평가를 아래와 같이 실시하고 보고한다.

1. 연구원은 기관 운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
2. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 소속 기구에 요청할 수 있다.
3. 연구원은 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
4. 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.
5. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권침해 구제

제32조(인권침해구제 절차) 연구원은 인권침해 구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다.

1. 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 전담조직에 신고할 수 있다.
2. 전담조직은 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.
3. 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 연구원 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.
4. 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 「경기연구원 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지지침」에 준하여 운영한다.

제33조(신고인의 신분보장) 전담조직 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제7장 보칙

제34조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 원장이 정하는 바에 따른다.

부 칙 <2018.11.28>

제1조(시행일) 이 규정은 2018년 11월 28일로부터 시행한다.

부 칙 <2020. 7. 1>

제1조(시행일) 이 규정은 2020년 7월 1일로부터 시행한다.

부 칙 <2023. 10. 1>

제1조(시행일) 이 규정은 2023년 10월 1일로부터 시행한다.

붙임 2

경기연구원 인권경영 현장

경기연구원 인권경영 현장

경기연구원(이하 '연구원'이라 한다.)은 국가의 발전 및 경기도와 그 소속 시·군의 경쟁력 강화, 그 밖에 주민의 삶의 질 향상을 위하여 관련 과제를 전문적이고 체계적으로 조사·연구함으로써 국가와 경기도의 발전을 위한 정책개발에 기여함을 목적으로 한다.

연구원은 모든 경영 및 연구활동에서 사회적 가치 실현을 위한 인권경영을 위해 노력하고 있으며, 인권관련 원칙과 정책은 임직원, 협력사, 고객, 지역사회 등 연구원이 영향력을 행사할 수 있는 모든 이해 관계자를 대상으로 한다.

연구원은 인권 존중의 책무를 정의하고 다음과 같이 인권경영 이행을 다짐한다.

하나. 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패, 사회적 책임 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.

하나. 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

하나. 우리는 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

하나. 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나. 우리는 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

하나. 우리는 협력회사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나. 우리는 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

하나. 우리는 국내의 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 지속가능한 자원의 순환을 위해 노력한다.

하나. 우리는 경영 및 연구활동에 있어서 국민의 안전에 위해가 되지 않도록 노력하고, 업무상 수집한 개인정보를 보호하며 소비자의 정보 접근권을 보장한다.

하나. 우리는 연구 활동을 수행함에 있어 연구참여자 및 연구 결과의 영향을 받은 모든 국민들의 인권을 침해하지 않도록 유의한다.

하나. 우리는 경영 및 연구활동 등에서 발생할 수 있는 인권침해에 대하여 신속하고 적절한 구제조치를 제공하고 사전예방을 위하여 노력한다.

우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력하며, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

경기연구원 임직원 일동