
2021년도 인권영향평가 결과 보고

2021.12.

기관운영 및 주요 사업의 시행과정에서 발생할 수 있는 잠재적 인권 위험요소를 식별하고, 현재 수준을 진단하여, 인권 친화적 경영체계를 구축하고자 인권영향평가 실시

1. 추진근거

- 2018년도 국가인권위원회 ‘공공기관 인권경영 메뉴얼’ 및 ‘2021년도 인권경영 운영계획(안)’ (경영기획실 -1782 (21.08.27))

2. 인권경영 이행 현황

일 시	내 용	세부 내용
2018.11.	인권경영 추진계획(안) 마련	- 각 항목별 담당부서 지정 - 인권침해 신고·조사 체계 마련 - 인권경영위원회 기능 및 구성 등
2018.11	인권경영현장 공표	- 전직원 워크숍
2019.03	인권경영 운영방안 마련	- 인권침해 신고·조사 체계 수정 - 인권경영위원회 운영 계획
2019.04	인권경영 운영방안(안) 승인	- 인권경영 교육 계획 수립
2019.05	제1차 인권경영위원회 개최	- 주요 안건 · 인권경영규정 마련 · 인권침해 신고·조사 체계 확정
2019.05	제2차 인권경영위원회 개최	- 주요 안건 · 인권경영 규정 개정 · 인권경영 추진방안 수정
2019.05	인권경영 규정 확정 및 전직원 공표	- 2019년 제3차 연구조정위원회
2019.06	인권경영 운영방안 재승인	- 인권경영위원회를 통해 수정된 운영방안 재승인
2019.11	제3차 인권경영위원회 개최	- 인권경영규정 개정
2020.06	2020년 인권경영운영 계획 마련	- 인권경영 홈페이지 신설 - 인권경영위원회 운영 계획 수립 - 인권영향평가 시행 계획 마련 - 인권교육 시행 계획 수립

일 시	내 용	세 부 내 용
2020.07.23	제1차 인권경영위원회 개최	<ul style="list-style-type: none"> - 주요 안건 · 홈페이지 개선사항 보고 · 인권경영 규정 개정(안) 심의 · 인권영향평가 체크리스트 확정 · 직장내 괴롭힘 관련 징계 및 재조사 청원(안) 심의
2020.09.	인권영향평가 시행	<ul style="list-style-type: none"> - 평가기간 · 20.09 ~ 20.10 - 평가대상 · 기관운영 : 각 본부별 본부장 및 실장, 지원부서 업무 담당자 등 32명 · 주요사업 : 각 본부별 본부장 및 실장, 연구사업 책임자 등 47명 - 평가결과 · 총 17개 지표에 대한 개선 계획 마련 (기관운영 9개, 주요사업 8개)
2020.12.	제2차 인권경영위원회 개최(서면)	<ul style="list-style-type: none"> - 주요 안건 · 인권영향평가 결과에 따른 후속 조치 논의
2021.08	2021년 인권경영 운영계획 마련	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영위원회 운영 계획 수립 - 인권영향평가 시행 계획 마련 - 인권교육 시행 계획 수립
2021.10	제1차 인권경영위원회 개최(서면)	<ul style="list-style-type: none"> - 주요 안건 · 2021년 인권경영 운영 계획 보고 · 인권영향평가 체크리스트 확정
2021.11	인권영향평가 시행	<ul style="list-style-type: none"> - 평가기간 및 대상 · 21.11.01 ~ 21.12.04, 전직원 - 평가항목 · 기관운영 : 7개 분야 17개 항목 70개 지표 · 주요사업 : 2개 분야 6개 항목 26개 지표 - 평가결과 · 총 19개 지표에 대한 개선 계획 마련 (기관운영 19개 지표, 주요사업 0개 지표)

3. 평가 내용

- 평가기간 : '21.11.03 ~ 12.04
- 평가대상 : 전직원
- 평가부문
 - 기관운영 : 총 7개 분야 17개 항목 70개 지표
 - 주요사업 : 총 2개 분야 6개 항목 26개 지표
- 응 답 률 : 총 239명 중 32명(약 14%)

4 평가 기준

- 보완대상 선별 기준
 - 지표별 전체 응답률 中 “예” (긍정) 응답비율(85% rule 적용) - 양호
 - 85% 미만의 경우 “예” 를 제외한 답변 결과(보완필요, 아니오, 정보없음, 해당없음)가 10%를 초과할 경우 자체점검 대상으로 간주, 해당 응답 사유를 추정하여 개선 계획 마련

[보완대상 선별 기준]



5 분석 결과

가. 기관운영 인권영향평가

1) 종합평가결과

- 평가항목 : 7개 분야 17개 항목 70개 지표

분야	항목	답변결과										
		예		보완필요		아니오		정보없음		해당없음		
		응답수	응답률	응답수	응답률	응답수	응답률	응답수	응답률	응답수	응답률	
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언(4개 지표)	89	69.5%	18	14.1%	6	4.7%	15	11.7%	0	0.0%
		인권영향평가 정기적 실시(3개 지표)	78	81.3%	7	7.3%	2	2.1%	9	9.4%	0	0.0%
		인권경영 제도화를 위한 필요 조치(5개 지표)	133	83.1%	11	6.9%	2	1.3%	13	8.1%	1	0.6%
		인권경영 기획 및 성과(3개 지표)	86	89.6%	4	4.2%	0	0.0%	6	6.3%	0	0.0%
		구제 절차 마련(5개 지표)	118	73.8%	11	6.9%	13	8.1%	18	11.3%	0	0.0%
2	임직원의 인권보호	개인 간 관계(6개 지표)	164	85.4%	11	5.7%	17	8.9%	0	0.0%	0	0.0%
		직장 문화(8개 지표)	206	80.5%	16	6.3%	19	7.4%	9	3.5%	6	2.3%
3	고용상의 비차별	고용상 비차별(6개 지표)	167	87.0%	8	4.2%	12	6.3%	4	2.1%	1	0.5%
		고용상 남녀 비차별(5개 지표)	154	96.3%	2	1.3%	2	1.3%	2	1.3%	0	0.0%
		비정규직 근로자 비차별(3개 지표)	79	82.3%	4	4.2%	1	1.0%	5	5.2%	7	7.3%
4	결사 및 단체교섭의 자유보장	결사 및 단체교섭의 자유 보장(3개 지표)	94	97.9%	1	1.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.0%
		노동조합 활동 불이익 처우 금지(4개 지표)	125	97.7%	0	0.0%	0	0.0%	3	2.3%	0	0.0%
		단체교섭 보장 및 성실한 이행(2개 지표)	58	90.6%	4	6.3%	2	3.1%	0	0.0%	0	0.0%
		비조합원에 대한 대안적 조치(2개 지표)	53	82.8%	4	6.3%	2	3.1%	5	7.8%	0	0.0%
5	강제 노동의 금지	강제 노동 금지(6개 지표)	173	98.3%	1	0.6%	1	0.6%	1	0.6%	0	0.0%
6	산업안전 보장	임산부 및 장애인 등 보호	82	85.4%	4	4.2%	1	1.0%	9	9.4%	0	0.0%
7	책임있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	53	82.8%	0	0.0%	0	0.0%	11	17.2%	0	0.0%

- 평가결과 : 52개 지표 양호, 12개 지표 보완 필요(답변결과 : 보완필요, 아니요), 7개 지표 정보제공 필요(정보없음, 해당없음)

항목	지표	답변결과											
		예		보완필요		아니요		정보없음		해당없음			
		응답수	응답비율	응답수	응답비율	응답수	응답비율	응답수	응답비율	응답수	응답비율		
분야 1. 인권경영 체제의 구축													
1	인권존중 정책선언	1	연구원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	25	78.1%	4	12.5%	-	0.0%	3	9.4%	-	-
2		2	연구원은 인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	24	75.0%	4	12.5%	1	3.1%	3	9.4%	-	-
3		3	연구원의 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	24	75.0%	4	12.5%	2	6.3%	2	6.3%	-	-
4		4	연구원의 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	16	50.0%	6	18.8%	3	9.4%	7	21.9%	-	-
5	인권영향평가 정기적 실시	3	연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	25	78.1%	2	6.3%	1	3.1%	4	12.5%	-	0.0%
6	인권경영 제도화를 위한 필요조치	4	연구원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	23	71.9%	4	12.5%	2	6.3%	3	9.4%	-	0.0%
7		5	연구원은 협력업체에 의한 인권침해가 발견될 경우, 연구원 차원에서 대응한다.	23	71.9%	3	9.4%	-	0.0%	5	15.6%	1	3.1%
8	구제절차 마련	2	연구원의 인권관련 구제절차를 잘 알고 있다.	22	68.8%	2	6.3%	5	15.6%	3	9.4%	-	0.0%
9		4	연구원은 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	23	71.9%	1	3.1%	3	9.4%	5	15.6%	-	0.0%
10		5	연구원은 피해자가 내부 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 성실하게 조력한다.	22	68.8%	3	9.4%	3	9.4%	4	12.5%	-	0.0%

항목	지표	답변결과											
		예		보완필요		아니요		정보없음		해당없음			
		응답수	응답비율	응답수	응답비율	응답수	응답비율	응답수	응답비율	응답수	응답비율		
분야 2. 임직원의 인권보호													
11	개인간 관계	1	연구원 직원은 업무지시를 할 때(또는 받을때) 화를 내거나 욕을 하지 않는다.	26	81.3%	1	3.1%	5	15.6%	-	0.0%	-	0.0%
12		2	연구원 직원은 다른 직원 앞에서 특정 직원의 잘못을 과도하게 질책하지 않는다.	25	78.1%	4	12.5%	3	9.4%	-	0.0%	-	0.0%
13	직장문화	1	연구원에서 발생하는 부당한 행위에 대해 직원들은 눈치 보지 않고 이의를 제기할 수 있다.	23	71.9%	3	9.4%	5	15.6%	1	3.1%		0.0%
14		2	연구원의 직원은 내부 신고제도 등을 이용하여 고충사항을 신고하더라도 불이익을 받지 않는다.	24	75.0%	3	9.4%	2	6.3%	3	9.4%		0.0%
15		3	상급자는 자신의 의견을 주장하기 보다는 직원들의 말을 경청한다.	23	71.9%	2	6.3%	4	12.5%	2	6.3%	1	3.1%
분야 3. 고용상의 비차별													
16	고용상 비차별	3	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	20	62.5%	3	9.4%	6	18.8%	2	6.3%	1	3.1%
분야 6. 산업안전 보장													
17	임산부 및 장애인 등 보호	1	연구원은 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치를 실시하고 있다.	24	75.0%	2	6.3%	1	3.1%	5	15.6%	-	0.0%
분야 7. 책임있는 공급망 관리													
18	협력회사 등의 인권침해 예방	1	연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	26	81.3%	-	0.0%	-	0.0%	6	18.8%	-	0.0%
19		2	연구원은 협력업체와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	27	84.4%	-	0.0%	-	0.0%	5	15.6%	-	0.0%

나. 주요사업 인권영향평가

1)종합평가결과

- 평가항목 : 2개 분야 28개 지표

분야	항목	답변결과									
		예		보완필요		아니요		정보없음		해당없음	
		응답수	응답비율	응답수	응답비율	응답수	응답비율	응답수	응답비율	응답수	응답비율
1	연구사업선정(5문항)	136	85.0%	0	0.0%	4	2.5%	5	3.1%	15	9.4%
	연구사업수행(6문항)	159	82.8%	8	4.2%	2	1.0%	5	2.6%	18	9.4%
	연구사업관리(4문항)	108	84.4%	2	1.6%	4	3.1%	2	1.6%	12	9.4%
	연구사업평가(4문항)	105	82.0%	3	2.3%	3	2.3%	5	3.9%	12	9.4%
2	연구성과홍보(3문항)	91	94.8%	1	1.0%	1	1.0%	0	0.0%	3	3.1%
	연구성과확산(4문항)	122	95.3%	1	0.8%	0	0.0%	1	0.8%	4	3.1%

- 평가결과 : 2개 분야 28개 지표 양호

5 개선 대책

□ (개선계획 마련) 6개 항목 12개 지표(답변결과 : 보완필요, 아니요)

항목	지표	담당부서	개선 계획	시행시기		
분야 1. 인권경영 체제의 구축						
1 2 3 4 인권존중 정책선언	1	연구원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	경영기획실	○ 인권정책선언 관련 주요 실적에 대한 홍보 - '18. 11. 인권경영현장 마련 - '19. 05. 전직원 워크숍을 통해 인권경영 선언 ○ '22년 인권경영 주요 추진 사항 - '22년 상반기 경영설명회를 통해 전직원 인권선언 예정 - 'KIET 인권경영 현장' 을 제작하여 주요 회의실에 게시 예정 - 인권경영 관련 홍보물을 제작하여 연구원 내 주요 공공장소에 배포 예정	'22. 상반기	
	2	연구원은 인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	경영기획실			
	3	연구원의 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	경영기획실			
	4	연구원의 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	경영기획실			
5	인권경영 제도화를 위한 필요조치	4	연구원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	감사실	○ 인권침해 구제절차 등에 대한 메뉴얼 제작 - 세부 내용 · 인권침해 상담·신고 접수 창구 및 접수 방법 · 인권침해 사건 발생시 구제절차 · 성희롱·성폭력 고충 상담원 안내 · 협력업체(위탁·구매 계약 업체)에 의해 인권침해가 발생할 경우의 대처 요령 등 ○ '인권경영' 메뉴얼 전직원 배포	'22. 상반기
6	구제절차 마련	2	연구원의 인권관련 구제절차를 잘 알고 있다.	감사실		
분야 2. 임직원의 인권보호						
7 8 개인간 관계	1	연구원 직원은 업무지시를 할 때(또는 받을때) 화를 내거나 욕을 하지 않는다.	경영지원실	○ 인권존중문화 확산 - 인권교육 확대 (연1회 → 연2회) · 미이수시 개별 이수 추진 · 이수결과를 각 부서장에게 통보 및 정보 공유	'22. 연중	
	2	연구원 직원은 다른 직원 앞에서 특정 직원의 잘못을 과도하게 질책하지 않는다.	경영지원실			
9 10 직장문화	1	연구원에서 발생하는 부당한 행위에 대해 직원들은 눈치 보지 않고 이의를 제기할 수 있다.	경영지원실			
	3	상급자는 자신의 의견을 주장하기 보다는 직원들의 말을 경청한다.	경영지원실			

	항목	지표	담당부서	개선 계획	시행시기
분야 3. 고용상의 비차별					
11	고용상 비차별	3 연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	경영지원실	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연봉 산정 기준에 대한 정보 제공 및 안내 <ul style="list-style-type: none"> - 직원의 연봉은 ‘연봉계약 시행규칙’에 의거하여 산정 <ul style="list-style-type: none"> · 당해연도 연봉 = 직전연도 연봉 X (1+근무실적 반영 연봉인상율) - 근무실적반영 연봉인상율 산정기준 안내 <ul style="list-style-type: none"> · 연구부서 : 연구실적 70% + 업무실적 30% · 지원부서 : 업무실적 100% ○ ‘22. ‘연봉인상분 배분체계 개선 TF(가칭)’ 운영 예정 	‘21. 연말 ~ ‘22. 연중
12		5 연구원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	경영지원실	<ul style="list-style-type: none"> ○ 승진 기준 및 절차 안내 <ul style="list-style-type: none"> - 연구실적 및 업무실적 등 성과에 기초하여 승진자 선발 · 승진규칙 제4조에 의거하여 승진심사최소자격요건 충족시 심사 대상으로 선별 ※ 승진규칙 ‘<별표 1> 승진심사 대상 최소자격기준’ 참조 ○ 인력 재배치 기준 및 절차 안내 <ul style="list-style-type: none"> - 연구직의 경우 부서이동 전 희망부서 조사 및 반영(비정기적) - 비연구직의 경우 동일 기준으로 업무순환제 운영(정기적) ○ 교육 기회 제공원칙 안내 <ul style="list-style-type: none"> - 직급과 성별, 학력등에 관계없이 동등한 교육의 기회 제공 (단, 직종 및 직무 특성을 반영한 교육의 경우 선별 적용) 	미반영

□ (정보제공 필요) 3개 항목 7개 지표(답변결과 : 정보없음 또는 해당없음)

항목	지표	담당부서	개선 계획	시행시기		
분야 1. 인권경영 체제의 구축						
1	인권영향평가 정기적 실시	3	연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	경영기획실	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권영향평가 추진계획 및 결과 적극 공유 <ul style="list-style-type: none"> - '20년 부서장 및 업무담당자 중심으로 첫 시행 - '21년 전직원 대상으로 시행 - 추진계획 수립하여 전직원 대상으로 인권영향평가를 연 1회 정기적으로 실시 - 인권영향평가 추진 계획 및 결과는 게시판·홈페이지를 통해 공개 - 매년 상반기 경영설명회를 통해 인권영향평가 추진 계획 공유 <ul style="list-style-type: none"> ○ '인권경영' 메뉴얼 전직원 배포 	'22. 하반기
2	인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	연구원은 협력업체에 의한 인권침해가 발견될 경우, 연구원 차원에서 대응한다.	감사실	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권침해 구제절차 등에 대한 메뉴얼 제작 예정 - 추가 내용 	'22. 상반기
3	구제절차 마련	4	연구원은 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	감사실	<ul style="list-style-type: none"> · 협력업체에 의한 인권침해가 발생할 경우, 감사부서 중심의 대응 체계 및 절차 	
4		5	연구원은 피해자가 내부 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 성실하게 조력한다.	감사실	<ul style="list-style-type: none"> · 구제절차에 따른 경과·결과 등에 대해 피해자 및 이해관계자에게 단계별 정보 제공 방법 및 절차 · 피해자가 내부 구제절차 이외 다른 구제절차 이용시 연구원 제공 사항 안내 	
분야 6. 산업안전 보장						
5	임산부 및 장애인 등 보호	1	연구원은 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치를 실시하고 있다.	경영지원실	<ul style="list-style-type: none"> ○ 복리후생(모성보호 등), 복무 등 취약근로자에 대한 지원제도 등을 게시판 또는 책자를 통해 전직원에게 안내 예정 	'22. 연중
분야 7. 책임있는 공급망 관리						
6	협력회사 등의 인권침해예방	1	연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	경영기획실	<ul style="list-style-type: none"> ○ 현재 위탁 및 구매 계약 체결시 '인권보호 약정서' 제출 의무화 ○ 인권관련 메뉴얼 제작시 해당 내용을 포함하여 안내 	'22. 상반기
7		2	연구원은 협력업체와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	경영기획실	<ul style="list-style-type: none"> ○ '연구사업수행규칙' 등 관련 규정 개정 예정 - 위탁·구매 계약시 필요서류에 '인권보호 약정서' 포함 	