

---

2023년도 동북아역사재단  
인권영향평가 최종보고서

---

2023. 11. 30.

동북아역사재단

# 제 출 문

동북아역사재단 이사장 귀하

이 보고서를 “동북아역사재단 2023년 인권영향평가 위탁용역” 에  
대한 결과보고서로 제출합니다.

2023. 11. 30.

한국경영인증원

# 목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황 .....	1
1. 인권경영 정책 동향 .....	1
2. 인권경영 구축 사례 .....	10
3. 동북아역사재단 인권경영 운영 현황 .....	16
II. 인권실태조사 .....	18
1. 실태조사 개요 .....	18
2. 실태조사 결과 .....	19
3. 실태조사 총평 및 개선의견 .....	39
III. 인권영향평가 실행 .....	40
1. 인권영향평가 실시개요 .....	40
2. 인권영향평가 주요사업 선정 .....	43
3. 인권영향평가 지표구성 .....	45
III. 인권영향평가 결과 .....	46
1. 인권영향평가 종합 .....	46
2. 기관운영 인권영향평가 검토 .....	47
3. 주요사업 인권영향평가 결과 .....	49
V. 인권영향평가 결과에 따른 개선과제 .....	64

## 1 인권경영 정책 동향

## (1) 국제 인권경영 동향

- 인권경영은 기관의 경영과 사업 활동에서 임직원, 공급사, 협력업체, 현지주민 등 이해관계자의 인권침해 요인을 조사하여 인권침해 발생을 예방하고 인권침해 발생 시 구제제도를 통해 피해자의 존엄과 가치를 보호하고 존중하여 기관의 지속 가능한 발전을 추구하는 것을 의미
- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 끼치는 중요성 및 영향력의 범위가 확대되는 추세임

## [국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UHRC) UN 기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
- 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3차 헌장 발표(1977년)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)

- 사회적 책임에 대한 국제 표준인 ISO 26000, GRI, OECD Guideline, UN Global Compact 등 인권경영 표준화 확대
  - 국제연합의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 이행원칙 제시
  - 국제인권규범은 물론 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, ‘CSR’)을 다루고 있는 다양한 글로벌 이니셔티브(Initiative)가 표방하는 기준과 절차가 갖는 의미를 분석하여 체계화한 결과물임
  - 기업의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권 존중의 책임이 있다는 점을 강조하고 기업 활동에서 인권침해가 발생 되지 않도록 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조하고 있음

[국제기구의 윤리·인권 가이드라인 요약]

구분	내용
<p>OECD 다국적기업 가이드라인</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 다국적기업이 경제·환경·사회 측면에서 긍정적인 영향력을 발휘하도록 안내</li> <li>- 한국 등 34개 OECD 회원국 소속의 다국적기업 적용 권고</li> <li>- 사회, 윤리 및 환경정책에 대한 정보를 포함한 (윤리)가치 선언 제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2011년 인권파트 신설</li> <li>· 인권리스크 심각성 주의 강조</li> <li>· 고용 및 노사관계 인권보호 강조</li> </ul> </li> </ul>
<p>ISO 26000 (사회적 책임에 관한 국제표준)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2010년 ISO 26000 제정</li> <li>- 모든 조직이 사회적 책임을 이행할 수 있도록 지침 제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 조직의 윤리적 행동 강화</li> <li>· 인권영향평가 및 리스크 대응</li> <li>· 인권침해 구제제도 실행</li> <li>· 여성 등 취약집단 차별금지, 노동기본권리 보호 강조</li> </ul> </li> </ul>
<p>UN 기업과 인권 이행지침</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2011년 이행지침 최종 승인</li> <li>- 기업과 인권에 대한 장기적이고 점진적인 글로벌 행동 기준 제시</li> <li>- 인권 보호, 존중, 구제 3대 축으로 구성</li> <li>- 인권선언, 리스크 평가, 정보공개 권고</li> <li>- 각 항목별로 31개의 기본지침과 운영지침 제공</li> </ul>
<p>UN 글로벌콤팩트</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2000년 출범, 인권·노동·환경·반부패 기준 제시</li> <li>- UN과 기관(기업)을 직접적 연결하는 플랫폼</li> <li>- 자발적 참여에 기초하며 강제성 없음</li> <li>- 기업회원 9,500개사 가입 중</li> <li>- 기업이 작성한 정보공시보고제도 참여를 통해 사회적 책임 증진 도모</li> <li>- 인권, 노동, 환경, 반부패 방지 분야의 10대 원칙을 제시               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 원칙 1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다.</li> <li>· 원칙 2. 인권 유린에 연루되지 않았는지 확인해야 한다.</li> <li>· 원칙 3. 결사의 자유와 단체 교섭권을 효과적으로 인정해야 한다.</li> <li>· 원칙 4. 모든 형태의 강제노동을 반드시 철폐 한다.</li> <li>· 원칙 5. 아동노동에 대한 현실적·효과적인 폐지를 수행한다.</li> <li>· 원칙 6. 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐한다.</li> <li>· 원칙 7. 환경 문제에 대한 예방적 접근을 지원한다.</li> <li>· 원칙 8. 환경 책임을 증진하기 위한 이니셔티브를 수행한다.</li> <li>· 원칙 9. 친환경 기술의 개발과 보급을 장려한다.</li> <li>· 원칙 10. 기업은 강요와 뇌물수수를 포함한 모든 형태의 부패에 맞서야 한다.</li> </ul> </li> </ul>

구분	내용
ILO 다국적기업 선언	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1977년 제정, 2017년 3월 개정</li> <li>- 개발도상국에서의 다국적기업의 활동 중 노동, 사회 분야에서 긍정적 영향력 필요</li> <li>- 고용, 훈련, 노동조건, 생활조건, 노사관계 강조 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노동기준 준수, 고용 기회 대우의 균등</li> <li>· 노동조건과 노동안전위생 확보</li> <li>· 건전한 노사관계 촉진 강조</li> <li>· 노동권에 대한 영향평가 조치 신설</li> </ul> </li> </ul>
GRI 지속가능 경영보고 가이드라인	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직의 경제·환경·사회에 미치는 영향 보고</li> <li>- 국내 기업들의 지속가능성보고서의 보고 기준으로 활용</li> <li>- 윤리적, 합법적 행위에 대한 조직 내외부 자문 매커니즘 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권영향평가 검토 대상 사업장</li> <li>· 인권 정책 및 절차에 관한 교육</li> <li>· 인권 심사 시행을 포함한 계약 체결</li> <li>· 동등한 기회 제공, 차별금지</li> <li>· 아동노동, 강제노동 금지 정보 보고</li> </ul> </li> </ul>

## (2) 국내 인권경영 정책 동향

### □ 2014년, 국가인권위원회의 인권경영 활동

- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’ 과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위하여 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’ 를 발간하였으며, 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 기업들이 경영활동 과정에서 실질적·잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록 자가 점검 항목을 제공하여 기업들로 하여금 인권침해를 사전에 예방하고, 인권경영의 필요성 및 중요성을 인식하도록 강조해왔음

### □ 2018년, 정부의 인권경영 정책 수립·발표

- ‘제3차 국가인권정책 기본계획(NAP, 2018~2022, 법무부)’ 은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호 의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제방안을 공공기관에 촉구
- ※ 국가인권정책 기본계획은 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목표로 하는 범국가적 종합계획으로 전 세계 39개국이 수립·시행 중임

- 2018년 8월 국가인권위원회가 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(2018. 8.)’ 을 발표하면서 산하 공공기관의 인권경영 실행 지원, 공공기관 인권경영 평가지표 신설·확대를 권고한 데 대해 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부기관과 17개 광역지방자치단체 모두 수용 입장을 밝힘
- 인권경영 실행 권고에 대해서는 일부를 제외한 860개 공공기관이 인권경영실행 계획을 수립하고, 각 기관별로 인권경영 선언, 인권경영위원회 구성, 인권영향평가 등을 추진 중임

□ 2019년, 공공기관 경영평가제도 개편

- 행정안전부는 '19년 지방공기업 경영평가편람(2018. 12.)을 통해 '20년부터 인권경영에 대한 별도의 지표를 신설하겠다고 밝혔으며, 기획재정부도 '18년 공공기관 경영평가 편람에 기관의 인권경영 노력과 성과를 평가하는 비중을 높이고, 평가내용을 구체화함

[정부 부처별 인권경영 정책]

정부 부처	주요 내용
국가인권위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고('14년)</li> <li>- 공공기관 경영평가 제도개선 권고('16년)</li> <li>- 기업과 인권 NAP 수립 권고('16년)</li> <li>- 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고('18년)</li> </ul>
기획재정부 행정안전부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관 경영평가 항목 내 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 인권증진 활동 평가 실시</li> <li>- 공기업, 공공기관 경영평가 항목 내 사회적 가치 지표 신설 및 배점 확대</li> </ul>
법무부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018-2022 제3차 국가인권정책 기본계획               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회</li> <li>· 모든 사람이 평등한 사회</li> <li>· 모든 사람이 기본적으로 자유를 누리는 사회</li> <li>· 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회</li> <li>· 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회</li> <li>· 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회</li> <li>· 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회</li> <li>· 인권 친화적 기업활동을 위해 함께 노력하는 사회</li> </ul> </li> </ul>
관계부처 합동	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 30개 정부부처 및 17개 광역지방자치단체 인권경영 매뉴얼 적용 권고 사항 수용('18년)</li> </ul>

정부 부처	주요 내용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 갑질, 채용 비리 등 인권피해에 대한 내부감찰 관리 감독 강화</li> <li>- 공무원 행동강령 내 갑질 금지 규정 신설</li> <li>- 갑질 근절 가이드라인 보급</li> <li>- 피해자에 대한 구제 및 피해 회복 지원</li> </ul>

## □ 공공기관 인권경영매뉴얼 적용

- 공공기관은 ‘국가인권위원회법’ 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하기 위하여 인권영향평가를 수행하여야 함

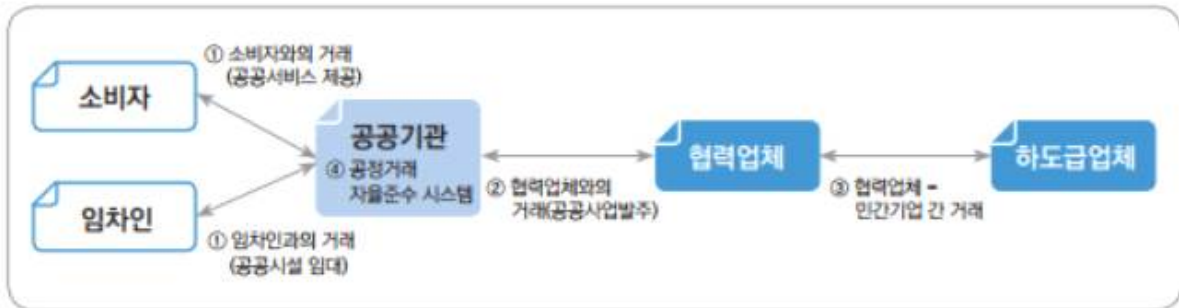
### [인권영향평가 가이드라인]

구분	주요 내용
일반원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해관계자들의 인권을 보호 존중해야 함</li> <li>- 기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권 규범에서 열거된 것을 모두 포함</li> </ul>
운영원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 체계의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 관리, 현지주민의 인권, 환경권, 소비자인권 등 10개의 각 이슈별 ‘원칙’ 을 제시</li> <li>- 원칙은 기업이 준수해야 할 이슈별 규범을 압축적으로 나타낸 것</li> </ul>
이용방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각 이슈별로 큰 원칙을 읽어서 이해한 후 질문을 읽기</li> <li>- 질문에 대한 답은 5가지이며, 정확한 진단을 위해 해당 답변에 표시</li> <li>- “아니오” 로 나오는 항목을 발견하고 그렇게 발견된 항목에 대해 사전 조치하기 위한 것(취약지점을 발견하는 도구)</li> <li>- 신뢰성을 위해 노조나 여타 이해관계자 또는 외부전문가와 함께 점검</li> </ul>

## □ 2020년 6월, 행정안전부 지방공기업 모범거래모델 가이드라인

- 2020년 6월 행정안전부는 공공기관이 공정경제 실현의 마중물로서 민간기업 불공정 거래를 줄이고, 국민 삶과 밀접한 공공기관부터 공정경제의 모범을 보이기 위하여 ‘지방공기업 모범거래모델(Best Practice Model) 가이드라인’을 발간하였으며, 공공기관의 맞춤형 거래 관행 개선을 위하여 시범 적용을 거쳐 모든 공공기관을 비롯하여 민간까지 확산할 계획을 발표함
- 모범거래모델은 투명하고 자유로운 시장을 만들기 위해 공공기관이 시장에서 독점적 지위를 가지고 있는 분야에서 소비자·협력사와 더욱 공정하게 거래하도록 바람직한 거래의 모습을 제시하는 일종의 가이드라인임

[모범거래모델의 유형]



거래관계	주요내용	모범거래모델 유형
① 소비자 또는 임차인과의 거래	<ul style="list-style-type: none"> <li>지방공기업이 제공하는 공공서비스의 소비자</li> <li>공공시설의 임차인인 일반 국민과 맺는 거래관계</li> </ul>	I. 對 국민 거래관행 개선
② 협력업체와의 거래	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공사업 발주자와의 일차적인 거래관계</li> <li>공동계약 등 협력업체</li> </ul>	II. 對 협력업체 거래관행 개선
③ 협력업체-민간기업 간 거래	<ul style="list-style-type: none"> <li>지방공기업이 최종 구매자인 계약관계(value chain)에서 직·간접 거래당사자인 민간기업(하도급)</li> </ul>	III. 민간기업 불공정 행위 차단
④ 공정거래 자율준수 시스템	<ul style="list-style-type: none"> <li>지방공기업 스스로 공정거래원칙을 준수하는 내부준칙</li> <li>지방계약법 등 법제도적인 측면</li> </ul>	IV. 공정거래 자율준수 시스템 구축

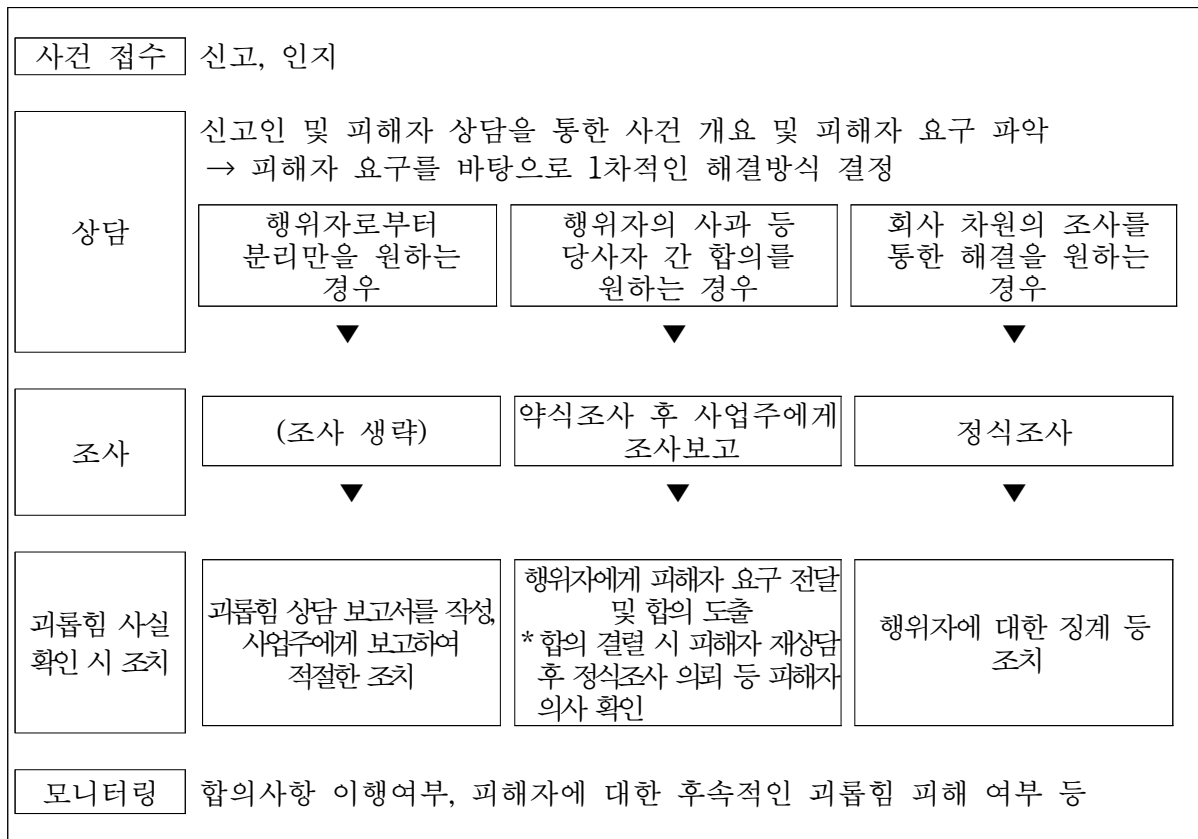
- 모범거래모델 가이드라인의 요구사항과 인권경영 가이드라인의 ‘책임있는 공급망 관리’ 분야의 일부 요구사항이 충돌되지 않도록 검토하고, 향후 공정경제 기반 조성을 통한 상생협력 및 동반성장 생태계 조성을 위해 불공정거래를 유발하는 제도적 요인을 파악하기 위하여 인권영향평가 지표에 추가 반영할 필요가 있음

## □ 직장 내 인권보호 및 구제강화 법률 시행

### ○ '19년 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지법) 개정·시행 및 관련 법규 개정

- 법 개정에 따라 '19년 7월부터 “직장 내 괴롭힘 금지” 를 취업규칙에 필수적으로 기재하게 되었고, 괴롭힘 행위자에 대한 처벌 및 피해자에 대한 보호조치를 의무화하였으며, 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼을 마련함
- 직장 내 인권보호와 인권침해 예방의 중요도가 높아짐에 따라 인권존중의 공감대 조성과 자율적인 예방/조치 시스템 고도화가 요구되고 있음

[고용노동부, 직장 내 괴롭힘 사건처리절차]



### ○ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

- 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 근로자에 대해 성희롱을 한 경우, 사업주는 피해자 보호를 위해 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 해야 하며, 피해자에 대한 불이익 조치를 할 수 없음

## □ 공공기관 ESG경영 유도를 위한 정부의 노력

<p><b>선도적 역할 강조</b></p>	<p>- 정부는 공공기관의 ESG 경영을 유도하면서, 2050 탄소 중립 달성과 포용·공정경제로의 대전환을 추진을 위한 공공기관의 선도적 역할을 강조해왔음</p>
<p><b>ESG평가 강화</b></p>	<p>- 공공기관 경영평가 시 윤리·안전경영 및 이사회 운영 평가를 강화하고, 경영목표·전략상 ESG 반영 여부 신규 평가를 포함하는 등 ESG 관련 평가를 강화함</p>
<p><b>안전문화 확산</b></p>	<p>- 사회 전반의 안전문화확산을 위해 공공기관이 선도적으로 '21년 「공공기관 안전등급 평가 제도」를 최초 실시하였으며, 22년부터는 안전등급 평가 결과를 경영평가 중 「재난·안전관리 지표」에 최초 반영함</p>
<p><b>투명한 정보공개</b></p>	<p>- 공공기관 ESG 경영의 핵심인 투명한 정보공개를 위해 안전·환경, 사회공헌 활동, 상생 협력, 일·가정 양립 등 공시항목을 신설·보완해 옴</p>
<p><b>알리오 통합공시 기준 개정 (22년2월)</b></p>	<p>- 기관 인권경영체계 구축 및 이행현황 공시, 개인정보위원회의 개인정보보호 진단결과 공시, 공공기관 동반성장 평가 결과 공시(7월부터 시행) 등을 포함한 ESG 공시항목 확대</p>

## □ 2022년, 인권위 공공기관 ‘인권경영 보고지침’ 적용 권고

- 국가인권위원회는 2022년 7월 30개 정부 부처 및 17개 광역자치단체장에게 경영평가 대상인 산하 공공기관이 인권위가 마련한 ‘인권경영 보고지침’에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하도록 하고 향후 기관 경영평가 시 위 지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고하였음
- 향후 공공기관은 인권위의 ‘인권경영 보고지침’에 의거하여 인권경영 이행 결과를 보고서로 작성하여 경영평가 실적자료로 제시해야 함

## (3) 정책동향 분석 및 시사점

- 국내외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영 체계 구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 회사는 이러한 사회 전반의 환경변화에 따라 인권경영 체계 점검을 통한 인권경영 내재화 및 추진계획 수립 필요

구분	주요 내용	시사점
글로벌 정책 및 표준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관 전반에 걸친 다양한 이해관계자 인권보호 강조</li> <li>- 인권영향평가 및 리스크 대응 강조</li> <li>- 인권침해 구제제도 실행 권고</li> <li>- 정보공개 권고 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국내 인권경영 활동이 취약한 협력회사, 자회사 등 공급망 관리, 환경권, 지역주민 보호 등 확산방안 모색 필요</li> <li>- 구제제도 체계 점검 및 개선, 홍보</li> <li>- 정보보호 대상과 정보공개 범위에 대한 기준 필요</li> </ul>
정부 정책 및 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고</li> <li>- 인권경영 매뉴얼에 따른 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실행 권고</li> <li>- 공공기관 경영평가에 인권 경영 노력과 활동 평가 실시</li> <li>- 공공기관의 갑질, 성희롱, 괴롭힘, 채용비리 등 인권피해에 대한 관리 감독 강화 권고</li> <li>- 공공기관 정보공개 의무 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대내외 이해관계자 인권보호를 위한 인권교육, 인권침해 구제절차 활동 계획 수립 및 홍보 필요</li> <li>- 내부 규정 및 지침 내 인권경영 위원회, 인권영향 평가, 구제절차 관련 체계, 세부 계획 및 내용 정립 필요</li> <li>- 공공기관 인권침해사례 및 이슈 등을 고려하여 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개발/ 실시 필요</li> <li>- 인권경영 성과 확산을 위한 성과 공개, 홍보 필요</li> <li>- 인권경영 정보공개 기준 마련</li> </ul>
법률	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행으로 근로자 인권 보호 체계 강화</li> <li>- 직장 내 성희롱 피해자 구제조치 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 갑질, 괴롭힘 등 인권침해 예방을 위한 사전교육/재발 방지 교육 필요</li> <li>- 구제절차 수립 및 체계, 피해자 보호 프로그램, 대응 매뉴얼 등 마련 필요</li> </ul>

[인권경영 보고지침]

분야	세부 내용	비고
인권경영 체계 및 인권경영 정책	- 인권경영 추진체계	- 인권경영 규정, 제도, 조직 등
	- 인권정책 선언 및 확산	- 인권정책 선언 및 확산 노력
인권영향평가	- 주요 인권이슈 도출	- 인권영향평가 통한 주요 인권이슈 도출 과정
	- 대응계획 수립 및 실행	- 주요 인권이슈에 대한 대응계획 마련 및 실행 결과
구제절차	- 구제절차 제공	- 현행 구제절차 운영 현황
	- 구제절차 운영 실적	- 구제절차 운영실적 제시
인권경영 공개 및 인권경영 교육	- 인권경영 공개 및 소통	- 인권경영 정보 공개방안 및 공개현황, 대내외 소통 현황
	- 인권경영 교육	- 인권경영 교육체계, 교육실적 등

## 2 인권경영 구축 사례

### (1) 인권경영 실시 동향

#### □ 해외/민간기업 동향

- EU는 '18년부터 500인 이상의 기업의 경우 인권을 포함한 기업의 비재무정보 공개를 법제화했으며, 프랑스는 '17년 5000명 이상의 기업에 대한 ‘인권실사’ 를 법제화했고, 스위스, 독일 등의 유럽 선진국으로 확산되고 있는 상황임
- 한국의 경우, 아직 기업의 비재무정보 공개나 ‘인권실사’ 가 법제화되지 않았으나, 개별적으로 삼성은 '18년 노동인권감독관을 선임하여, 베트남 사업장에 대해 인권영향평가를 실시하기 시작하였으며, LG화학은 미국 IBM 및 포드, 중국 화유코발트 등의 기업과 손잡고 코발트 공급망에 블록체인 기술을 적용하여 생산과정의 투명성을 확보하고, 노동권 침해를 줄이려는 노력을 기울이고 있음

#### □ 공공기관 동향

- 공공기관의 인권경영은 기업활동으로 국가의 인권보호 의무와 기업의 인권존중 책임을 실현하는 가교로써 공공기관의 공급망에 포함된 민간기업에 인권존중 책임 확산과 글로벌 경쟁력 강화, 지속 가능한 발전을 촉진시키는 역할을 함
  - 현재는 시범 적용을 지나 추진체계를 구축하고 사회적 가치 등 비재무공시와 연계하여 대외 정보를 공개하는 단계에 이름

인권경영 매뉴얼 시범적용	▶ 인권경영 추진체계 구축	▶ 사회적 가치실현 연계
국가인권위원회 지정 시범 적용기관으로서 인권경영 체계 구축 전 과정 수행 중	내·외부자문을 통한 체계 구축 진행	기관 ‘사회적가치체계’ 에 인권경영 반영, CSR 보고서 형태로 대외 공개
국민연금공단, 한국가스공사, 부산항만공사, 전남개발공사	한국교육개발원, KIET, KIC, KISD, aT, EX, IIAC, KOTRA, 국가철도공단 등	IIAC, aT, 중소기업진흥공단, 한전KDN, 국민체육진흥공단 등

- 법무부는 '19년 인권경영 표준지침 개발연구 보고서를 통해 인권경영 체계구축 3단계 로드맵과 인권실사의 과정과 절차 가이드라인을 제시하고 있음

[인권경영 체계구축 단계별 로드맵]

구분	인권경영 1단계	인권경영 2단계	인권경영 3단계	
인권경영 체계구축	인권경영위원회 및 실무부서, 워킹그룹	기존 조직 및 인력활용	인권경영위원회 구성 인권경영 워킹그룹 활용	
	인권경영선언	간소한 형식의 인권경영선언 작성	인권경영선언 작성	세부주제별 인권경영 내부지침 작성
	인권정보공시 및 교육	부정적 인권영향이 심대한 사업활동에 대해 정보를 공개	지속가능성보고서에 인권경영 내용 포함	인권경영보고서 별도 작성 (영문 포함)
	영향권 내 확산	거래 관계가 있는 대기업, 협력업체 및 협회를 적극적으로 활용	자회사 및 협력회사에 인권경영 확산 노력	글로벌 공급망 전체에 인권경영 확산 노력
인권실사	인권실사 담당자 및 실사팀 구성	기존 조직의 실무자가 인권실사 담당자 겸임	인권경영 부서 내에 인권실사 담당자 지정	인권경영 부서 내에 실사 전담팀 구성
	인권실사 계획 수립	실사 담당자 자체의 기초조사. 가장 시급한 영역과 대상에 집중. 국가인권위원회 등이 작성한 체크리스트 활용	주요부서 및 해외사업장과의 공동 기초조사. 시급한 영역과 대상을 중심으로 체크리스트의 심화 작성	광범위한 기초조사 실행 및 이해관계자들과의 심층면담. 다양한 영역에 대한 심도있는 체크리스트 작성
	인권리스크 식별평가	부서담당자와 실사 담당자의 식별평가 중심으로 운영	식별 평가 과정에서 이해관계자의 의견 경청, 부정적 영향의 원인 분석	식별평가와 더불어 부정적 영향의 원인에 대한 심층 분석. 인권전문가 자문요청
	기업 기능과 절차에 통합	부정적 영향 예방을 위한 즉각적인 대응조치 마련	조직 리더십과 조직문화 개선 등 포괄적인 대응조치 마련	사업관계자에 대한 대응조치 마련으로 확장. 독립적인 전문가의 자문요청
	모니터링과 효과성 추적	대응조치의 이행상황 점검	주요지표선정, 이해관계자로부터의 피드백 수집	다양한 양적질적 지표 선정. 인권개선효과에 대한 체계적 모니터링
이해관계자와의 소통	보고서 홈페이지 공개, 주요 이해관계자와 소통	인권리스크의 잠재적 피해자를 포함한 광범위한 이해관계자들과 소통	독자적인 보고서 출간, 진출국 정부, 기업, 시민과의 소통으로 확장	
구제 조치	내부규정 제정	간소한 형식의 내부규정 마련	내부규정 제정 및 발표	글로벌 공급망 전체에 내부규정 확산 노력
	인권침해구제위원회 도입	감사팀 등을 통한 내부적 해결	내부 중심의 인권구제위원회 구성. 외부 인사 포함도 고려	외부 인사를 포함한 인권구제위원회 구성
	절차 이행	기존 체제 활용	필요한 인력 충원 및 자원 배분	글로벌 공급망 전체에 이행 노력
	절차 수립과 이행 보고서 작성 및 보고	고위 경영진 보고	고위 경영진 보고 및 발표	고위 경영진과 글로벌 경영진 보고 및 발표

## (2) 공공기관 인권경영 시스템

### □ 인권경영 추진 시스템 구축

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 담당부서와 담당자를 지정하고 인권경영 선언문을 제정하여 인권경영 추진시스템을 구축하고 있음

#### □ 담당부서 및 담당자 지정

- 전담부서 설치가 바람직하지만 기관사정에 따라 관련 업무 경험이 있는 직원을 인권경영 전담자로 임명할 수 있음

#### □ 인권경영 실행지침(규정) 제정

- 인권경영 실행목적, 체계, 위원회 구성과 운영, 영향평가, 실태조사, 이행사항, 구제조치를 포함하는 인권경영 이행지침을 제정

#### □ 인권경영 위원회 구성

- 기관 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정기구 역할로 최고경영진 포함
- 다양한 이해관계자를 포함하여 구성

### □ 인권경영 선언 및 공표

- 이해관계자의 의견을 검토하여 선언문을 작성하고 인권경영위원회의 검토를 받아 인권경영 선언문을 확정하고 공표함

#### □ 인권경영 선언문 작성

- 기관 인권경영 현황을 바탕으로 인권경영 선언문 초안 작성
- 인권경영위원회 검토 요청
- 외부전문가, 자문기관, 공청회 등을 통한 의견수렴
- 기관 공통 포함내용
  - 지지하는 인권기준, 비차별 또는 차별금지 원칙
  - 집회와 결사의 자유, 강제 및 아동 노동금지 등 노동권
  - 반부패, 투명경영, 실천 및 점검의무
  - 직원, 소비자, 공급망, 지역주민 등 이해관계자 인권존중
  - 피해자 구제
- 업종에 따라 특정 인권 이슈 강조

## □ 인권경영 지침 및 현장

○ 인권경영 이행을 위한 세부 지침을 마련함

제1장 총칙	제2장 인권경영일반원칙	제3장 인권경영 체계	제4장 인권경영위원회	제5장 인권영향평가			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 목적</li> <li>• 정의</li> <li>• 적용범위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용상의 차별금지</li> <li>• 결사및단체교섭의자유보장</li> <li>• 강제노동및아동노동금지</li> <li>• 안전 및 보건</li> <li>• 책임있는 공급망 관리</li> <li>• 지역주민인권보호</li> <li>• 환경권 보장</li> <li>• 고객인권보호</li> <li>• 구제조치의 노력</li> <li>• 이해관계자와의 소통</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영현장</li> <li>• 전담조직</li> <li>• 인권교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 설치 및 기능</li> <li>• 구성</li> <li>• 소집 및 회의</li> <li>• 수당</li> <li>• 의견청취</li> <li>• 비밀누설금지</li> <li>• 위원위촉해제</li> <li>• 이익충돌회피</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권영향평가실시</li> </ul>			
				<b>제6장 인권의 구제</b>			
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영책임관지정</li> <li>• 인권침해구제절차</li> <li>• 결정서작성및송부</li> <li>• 신고인의신분보장</li> </ul>			

## □ 구제절차

○ 기관에 가장 적절한 구제절차를 파악하기 위해 기관 내 기존 고충처리 제도와 활용 가능성이 높은 사법적/비사법적 구제제도를 마련함

<p>□ 구제절차 연구와 준비</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 실태조사, 인권영향평가 등을 통해 파악한 인권 리스크와 인권 침해이슈를 구제절차 형식에 반영</li> </ul> <p>□ 구제절차 수립 및 시행</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 내부 구제절차로 ‘인권침해구제위원회’ 또는 ‘인권옴부즈맨’ 활용을 권장하며, 인권경영위원회가 독립성을 확보할 수 있는 경우, 이를 구제기구로 활용하거나 산하에 인권침해 구제위원회를 둘 수 있음</li> <li>• 구제기구는 인권경영 담당부서의 지원을 받되 독립성을 보장하는 것이 중요</li> <li>• 전담자 임명이 바람직하나, 유사 업무 담당자를 인권옴부즈맨으로 임명가능</li> <li>• 구제절차 운영에 관한 매뉴얼과 가이드라인 수립 (내부지침,외부구제절차)</li> <li>• 구제절차 이용안내, 진정인의 개인정보보호조치, 장애인 접근성 향상, 구제절차 교육방안 마련</li> <li>• 구제 매뉴얼, 가이드라인에 따라 진정접수, 구제시행</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### (3) 사업 분야 인권 이슈

#### □ 인권침해 사례 분석

- 국내 지방 공기업 내·외부 감사 및 국가인권위원회 차별시정위원회 보고에 따르면 지방 공공기관의 인권침해 문제는 채용 청탁, 비정규직 수당 차별지급 등의 차별적 처우로 인한 ‘고용상 차별 문제’, 공공기관 운영 시설 내 입점 업체 선정 과정에서의 뇌물수수 및 협력업체 근로자에 대한 갑질 등의 ‘공급망 관리 문제’, 공공기관 사업 운영을 위한 시설 건설 과정에서 발생하는 ‘안전사고 문제’, 상업적 재개발에 따른 임대료 상승과 젠트리피케이션 문제로 인한 ‘지역주민 인권침해문제’, 시설 이용 과정 등에서 발생하는 ‘지역주민 인권침해’ 라는 다양한 형태로 나타남
- 특히 장애인 전용 화장실 및 승강기 미설치, 점자 보도블록 미설치 등 사회적 약자의 기본적인 공공시설 이용 편의 보장 미흡과 시설 이용객 개인정보 관리 소홀로 인한 ‘이해관계자 인권침해’ 와 성폭력, 회식 등의 공동활동 공간에서의 성폭력 발생 등의 성 인권침해 및 내부 근로자들에 대한 갑질 등의 ‘조직 내 인권침해’ 로 인한 인권침해 문제에 적극적인 대응이 요구됨

#### □ 유관기관 인권침해 사례

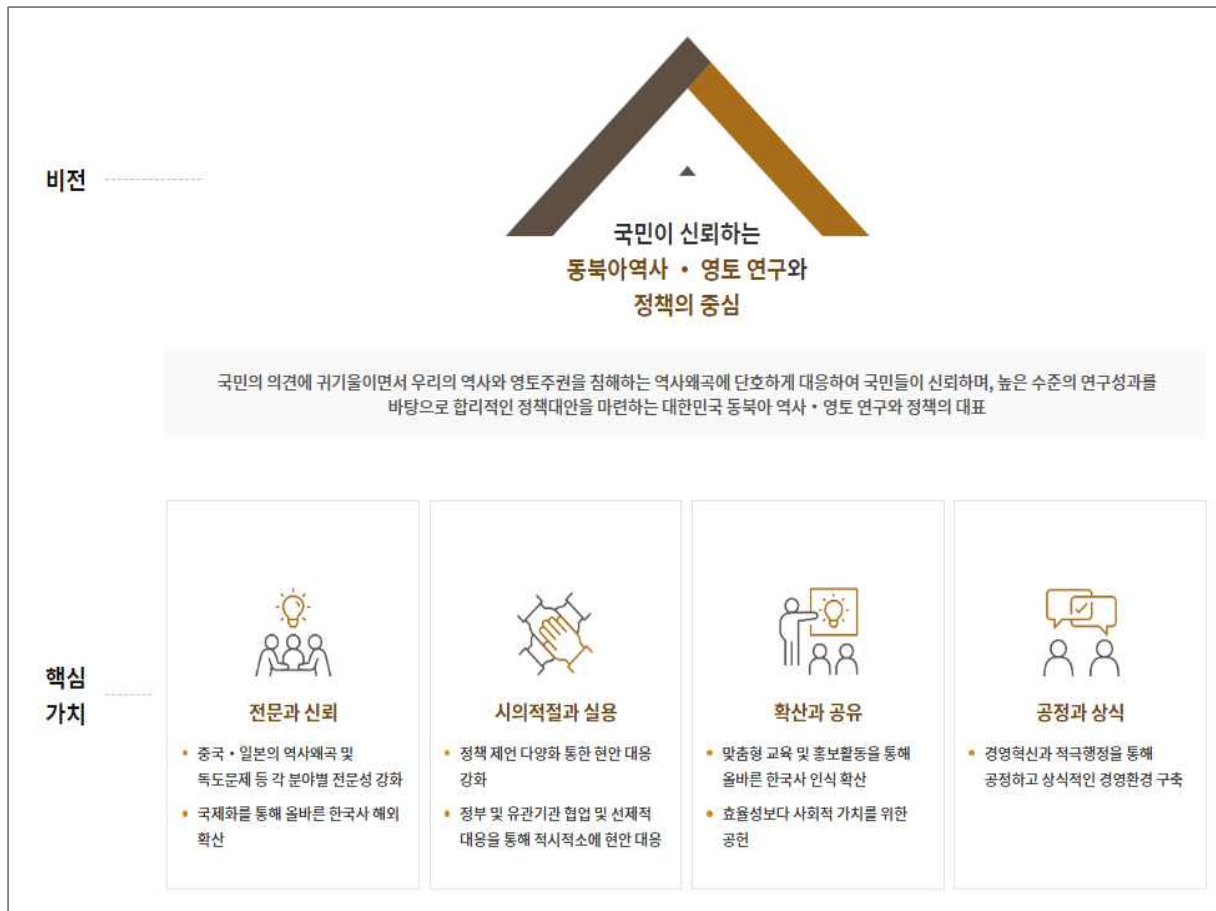
분야	사례 내용
고용상 차별	1) 불공정 채용: H공공기관 경력 계약직 채용 과정에서 면접 점수가 더 낮은 지원자를 최종 면접에 통과시켜 최종 합격 처리 논란, K공공기관 규정상 평가 점수 합격선을 초과하는 지원자에게 외부위탁업체 기준을 추가 적용하여 불합격 통보 2) 여성 차별: 2020년 교육부 산하 10개 공공기관 정규직 현황 분석 결과 남성 무기계약직(24%) 대비여성 무기계약직(60.45%)이 현저히 많은 것으로 확인
조직 내 인권침해	1) 직장 내 괴롭힘: 2021년 6월 D국립대병원 교수 의료진 폭언 및 폭행, G국립대병원 수술 중 간호사 폭행한 교수에게 정직 1개월 처분 논란 2) 성인권침해: J공공기관 성희롱 피해자 고충 조사 과정에서 합의서 작성을 중용하고 “직무역량 부족” 등 발언으로 2차 피해 야기한 직원 징계 조치 미이행 논란
노동3권 침해	1) 노조 설립·활동 방해 2) 노조 활동을 이유로 한 해고 및 불이익한 처분 3) 2022년 P공공기관 조정 절차에 따른 하위직 처우 개선 합의안 도출 이후에도 합의사항 미이행 의혹

분야	사례 내용
강제 노동	1) 근로자가 원하지 않는 초과노동 강제 2) 근로자 사직서 수리 거부 및 출근 강요 3) 자회사, 협력회사 직원에 대한 강제 노동
지역주민 인권침해	1) 개인정보 유출: 2018년 이후 교육부 산하 공공기관에 대한 사이버 공격이 73건에서 282건으로 증가했으나, E공공기관 2012년 이후 사이버 보안 점검 내역 전무 2) 혈세 낭비: 교육부 및 산하기관 주먹구구식 앱 설치로 예산 낭비 논란
환경권 침해	1) 환경정보 공개 미흡 2) 에너지 절약 및 온실가스 배출관리 등의 환경경영체제 운영 미흡
공급망 관리	1) 협력업체 근로자 인권보호 준수여부 모니터링 미흡 2) 2015년 교육부 산하 공공기관 14곳 용역 근로자 대상 최저임금 미지급 논란
산업안전	1) 산업재해 예방 정책 수립 및 산업재해 피해 근로자에 대한 지원 미비

### 3 동북아역사재단 인권경영 운영 현황

#### (1) 동북아역사재단 소개

- 동북아역사재단은 동북아역사재단 설립·운영에 관한 법률에 의거, 동북아시아의 역사문제 및 독도 관련 사항에 대한 장기적·종합적인 연구·분석과 체계적·전략적 정책개발을 수행함으로써 바른 역사를 정립하고 동북아시아 지역의 평화 및 번영의 기반을 마련하기 위하여 2006년 9월 22일 설립됨
- 재단은 총 3개 실(연구정책실, 교육홍보실, 운영관리실) 산하 총 12개 팀으로 구성되어 있으며, 이사장실 직속 정책기획관 내 기획팀을 운영하고 있음
- 재단은 역사·영토 관련 조사 및 연구사업, 역사·영토 현안 정책대응 사업, 역사인식 교육·홍보 사업 등을 수행함
- 동북아역사재단은 ‘바른 역사 인식 정립 및 공유를 통한 동북아시아 지역의 평화·번영 기반 조성’ 이라는 미션을 수행하기 위하여 다음과 같은 비전과 가치를 설정함



## (2) 동북아역사재단 인권경영 운영 현황

- 동북아역사재단은 2018년 인권경영 도입을 위해 인권경영 담당부서를 지정하고, 2019년 동북아역사재단 인권경영 선언문을 보고하였음
- 2020년 인권경영 이행지침을 제정하고, 2022년부터 인권경영 주무부서인 운영관리실 인사총무팀 주관 하에 인권영향평가를 실시하였음
- 2023년부터 외부 전문기관 위탁을 통해 인권영향평가를 추진함

인권경영 도입		인권경영 기반 구축	인권경영 내재화
(2018년)		(2019년~2021년)	(2022년~2025년)
구분	추진시기	주요 내용	
인권경영 체계 도입	2018년	• 인권경영이행계획제출 및 인권경영 담당부서 지정	
	2019년	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동북아역사재단 인권경영 선언문 보고('19.5.28)</li> <li>• 직원 워크숍 통해 전 직원 공유</li> <li>• 갑질 근절방안 연간계획 수립</li> <li>• '상호존중의 날'(매월 11일) 지정 운영 개시</li> <li>• 표준 신고시스템 구축</li> </ul>	
인권경영 기반 구축	2020년	• 동북아역사재단 인권경영 이행지침 제정('20.12.16)	
	2021년	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영위원회 구성</li> <li>• 2021년 인권영향평가 실시</li> <li>• 전 직원 대상 인권교육 실시(1회)</li> </ul>	
인권경영 내재화	2022년	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt;공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침 적용 권고&gt;에 따른 조치 계획 수립</li> <li>• 《동북아역사재단 인권경영이행지침》개정('22.12.7)</li> <li>• 외부 전문가 자문을 거쳐 '인권경영선언문'을 인권정책선언문으로 재정비 → 확장된 인권가치 반영</li> <li>• '21년 인권영향평가 권고에 따라 인권경영위원회에 외부 전문가 1명 위촉 → 인권경영위원회 내실화</li> <li>• 인권경영교육을 법정교육에 포함하여 전 직원 대상으로 실시하여 인권경영에 관한 이해 제고</li> <li>• '21년에 이어 인권영향평가 실시 정례화</li> </ul>	

## 1 실태조사 개요

### (1) 조사설계

- 조사대상 : 동북아역사재단 직원
- 조사규모 : 모집단 128명 중 33명
- 조사방법 : 외부 시스템을 활용한 온라인 설문(익명성 보장)
- 조사기간 : 2023년 9월 18일 ~ 10월 27일

### (2) 조사목적

- 인권침해 예방 및 구제절차 제공을 위한 재단 내부 규정의 회사 실태 파악 및 개선
- 회사 인권침해 피해자 구제절차 실효성 방안 도출

### (3) 응답자 특성

구분	사례수	비율
전체	33	100%
<b>성별</b>		
1. 남성	17	51.5%
2. 여성	16	48.5%
<b>연령대</b>		
1. 20대	1	3.0%
2. 30대	9	27.3%
3. 40대	16	48.5%
4. 50대 이상	7	21.2%
<b>직급</b>		
1. 부서장 및 하위부서장	5	15.2%
2. 연구직	14	42.4%
3. 행정직	8	24.2%
4. 공무직	6	18.2%
<b>고용형태</b>		
1. 정규직	30	90.9%
2. 비정규직	3	9.1%
<b>근속기간</b>		
1. 1년 미만	9	27.3%
2. 1년~3년	3	9.1%
3. 3년~5년	4	12.1%
4. 5년~10년	8	24.2%
5. 10년 이상	9	27.3%

## 2 실태조사 결과

### (1) 재단 인권상황 평가

Q1-1. 귀하는 재단의 전반적인 인권상황이 어떠하다고 생각하십니까? (단위: 명, %)

○ Q1-1에 대해 36.3%가 긍정적으로, 27.3%가 부정적으로 평가하였으며 여성, 30대, 공무원, 비정규직, 5년~10년미만 근속기간 근로자의 부정평가 비율이 높았음

부정평가: 27.3%			긍정평가: 36.3%	
매우 열악하다	열악한 편이다	보통이다	좋은 편이다	매우 좋다
6.1	21.2	36.4	33.3	3.0

구분	사례 수	매우 열악하다	열악한 편이다	보통이다	좋은 편이다	매우 좋다	
		%	%	%	%	%	
전체	33	6.1	21.2	36.4	33.3	3.0	
성별	남성	17	5.9	17.6	35.3	35.3	5.9
	여성	16	6.3	25.0	37.5	31.3	0.0
연령	20대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	30대	9	0.0	33.3	44.4	11.1	11.1
	40대	16	12.5	12.5	37.5	37.5	0.0
	50대 이상	7	0.0	28.6	28.6	42.9	0.0
직급	부서장 및 하위부서장	5	0.0	40.0	0.0	60.0	0.0
	연구직	14	7.1	7.1	57.1	28.6	0.0
	행정직	8	12.5	12.5	37.5	25.0	12.5
고용형태	공무원	6	0.0	50.0	16.7	33.3	0.0
	일반 정규직	30	6.7	20.0	36.7	33.3	3.3
근속기간	무기계약직	3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0
	1년 미만	9	0.0	11.1	33.3	44.4	11.1
	1년~3년	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	3년~5년	4	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0
	5년~10년	8	12.5	37.5	25.0	25.0	0.0
10년 이상	9	0.0	33.3	22.2	44.4	0.0	

□ Q1-2. 귀하의 인권이 재단에서 얼마나 보장받고 있다고 생각하십니까? (단위: 명, %)

○ Q1-2에 대해 36.4%가 긍정적으로, 21.3%가 부정적으로 평가하였으며 여성, 50대 이상, 부서장 및 하위부서장, 정규직, 5년~10년미만 근속기간 근로자의 부정 평가 비율이 높았음

부정평가: 21.3%			긍정평가: 36.4%	
전혀 보장받지 못하고 있다	보장받지 못하는 편이다	보통이다	보장받는 편이다	매우 잘 보장받고 있다
6.1	15.2	42.4	27.3	9.1

구 분	사례 수	전혀 보장받지 못하고 있다	보장받지 못하는 편이다	보통이다	보장받는 편이다	매우 잘 보장받고 있다	
		%	%	%	%	%	
전체	33	6.1	15.2	42.4	27.3	9.1	
성별	남성	17	5.9	11.8	35.3	29.4	17.6
	여성	16	6.3	18.8	50.0	25.0	0.0
연령	20대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	30대	9	0.0	11.1	77.8	0.0	11.1
	40대	16	12.5	12.5	31.3	37.5	6.3
	50대 이상	7	0.0	28.6	28.6	28.6	14.3
직급	부서장 및 하위부서장	5	0.0	40.0	0.0	40.0	20.0
	연구직	14	7.1	14.3	42.9	28.6	7.1
	행정직	8	12.5	0.0	50.0	25.0	12.5
	공무직	6	0.0	16.7	66.7	16.7	0.0
고용형태	일반 정규직	30	6.7	16.7	40.0	26.7	10.0
	무기계약직	3	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0
근속기간	1년 미만	9	0.0	11.1	33.3	33.3	22.2
	1년~3년	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	3년~5년	4	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0
	5년~10년	8	12.5	25.0	37.5	25.0	0.0
	10년 이상	9	0.0	22.2	33.3	33.3	11.1

Q1-3. 현재 재단은 실질적인 인권실태 파악을 위해 얼마나 노력하고 있다고 생각하십니까? (단위: 명, %)

○ Q1-3에 대해 36.3%가 긍정적으로, 45.5%가 부정적으로 평가하였으며 여성, 30대, 행정직 및 공무원, 정규직, 3년~5년미만, 5년~10년미만 미만 근속기간 근로자의 부정평가 비율이 높았음

부정평가: 45.5%		긍정평가: 36.3%		
전혀 노력하지 않고 있다	별로 노력하고 있지 않다	보통이다	약간 노력하고 있다	매우 노력하고 있다
9.1	36.4	18.2	24.2	12.1

구 분		사례 수	전혀 노력하지 않고 있다	별로 노력하고 있지 않다	보통이다	약간 노력하고 있다	매우 노력하고 있다
			%	%	%	%	%
전체		33	9.1	36.4	18.2	24.2	12.1
성별	남성	17	11.8	23.5	11.8	29.4	23.5
	여성	16	6.3	50.0	25.0	18.8	0.0
연령	20대	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	30대	9	0.0	55.6	22.2	11.1	11.1
	40대	16	18.8	31.3	6.3	31.3	12.5
	50대 이상	7	0.0	28.6	28.6	28.6	14.3
직급	부서장 및 하위부서장	5	0.0	40.0	20.0	20.0	20.0
	연구직	14	14.3	28.6	21.4	21.4	14.3
	행정직	8	12.5	37.5	12.5	25.0	12.5
	공무직	6	0.0	50.0	16.7	33.3	0.0
고용 형태	일반 정규직	30	10.0	36.7	13.3	26.7	13.3
	무기계약직	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
근속기간	1년 미만	9	0.0	11.1	33.3	22.2	33.3
	1년~3년	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	3년~5년	4	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0
	5년~10년	8	25.0	50.0	12.5	12.5	0.0
	10년 이상	9	0.0	33.3	11.1	44.4	11.1

Q1-4. 현재 재단에서는 내부 의사결정 시 인권을 기본적으로 고려하고 있습니까? (단위: 명, %)

○ Q1-4에 대해 39.4%가 긍정적으로, 39.4%가 부정적으로 평가하였으며 남성, 40대, 연구직, 정규직, 3년~5년미만 근속기간 근로자의 부정평가 비율이 높았음

부정평가: 39.4%		긍정평가: 39.4%		
전혀 고려하지 않고 있다	별로 고려하고 있지 않다	보통이다	약간 고려하고 있다	매우 고려하고 있다
6.1	33.3	21.2	33.3	6.1

구 분		사 례 수	전혀 고려하지 않고 있다	별로 고려하고 있지 않다	보통이다	약간 고려하고 있다	매우 고려하고 있다
			%	%	%	%	%
전체		33	6.1	33.3	21.2	33.3	6.1
성별	남성	17	5.9	35.3	11.8	35.3	11.8
	여성	16	6.3	31.3	31.3	31.3	0.0
연령	20대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	30대	9	0.0	22.2	44.4	22.2	11.1
	40대	16	12.5	43.8	6.3	37.5	0.0
	50대 이상	7	0.0	28.6	28.6	28.6	14.3
직급	부서장 및 하위부서장	5	0.0	40.0	20.0	20.0	20.0
	연구직	14	7.1	42.9	21.4	28.6	0.0
	행정직	8	12.5	25.0	12.5	37.5	12.5
	공무직	6	0.0	16.7	33.3	50.0	0.0
고용형태	일반 정규직	30	6.7	36.7	20.0	30.0	6.7
	무기계약직	3	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
근속기간	1년 미만	9	0.0	11.1	33.3	44.4	11.1
	1년~3년	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	3년~5년	4	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0
	5년~10년	8	12.5	50.0	12.5	25.0	0.0
	10년 이상	9	0.0	33.3	11.1	44.4	11.1

Q1-5. 현재 재단에서는 인권침해가 발생했을 때, 적극적인 도움을 주고 있습니까?

○ Q1-5에 대해 27.3%가 긍정적으로, 33.3%가 부정적으로 평가하였으며 남성, 40대, 부서장 및 하위부서장, 정규직, 1년~3년미만 근속기간 근로자의 부정평가 비율이 높았음

부정평가: 33.3%			긍정평가: 27.3%	
전혀 도움을 주고 있지 않다	별로 도움을 주고 있지 않다	보통이다	약간 도움을 주고 있다	매우 도움을 주고 있다
3.0	30.3	39.4	15.2	12.1

구 분	사례 수	전혀 도움을 주고 있지 않다	별로 도움을 주고 있지 않다	보통이다	약간 도움을 주고 있다	매우 도움을 주고 있다	
		%	%	%	%	%	
전체	33	3.0	30.3	39.4	15.2	12.1	
성별	남성	17	5.9	29.4	23.5	17.6	23.5
	여성	16	0.0	31.3	56.3	12.5	0.0
연령	20대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	30대	9	0.0	33.3	55.6	0.0	11.1
	40대	16	6.3	31.3	31.3	18.8	12.5
	50대 이상	7	0.0	28.6	42.9	14.3	14.3
직급	부서장 및 하위부서장	5	0.0	40.0	20.0	20.0	20.0
	연구직	14	7.1	28.6	42.9	21.4	0.0
	행정직	8	0.0	37.5	12.5	12.5	37.5
	공무직	6	0.0	16.7	83.3	0.0	0.0
고용형태	일반 정규직	30	3.3	33.3	36.7	13.3	13.3
	무기계약직	3	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0
근속기간	1년 미만	9	0.0	11.1	44.4	33.3	11.1
	1년~3년	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	3년~5년	4	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0
	5년~10년	8	0.0	37.5	62.5	0.0	0.0
	10년 이상	9	0.0	33.3	22.2	11.1	33.3

## (2) 인도적 대우 및 차별 금지

Q2. 다음 각 이슈에 대해 내가 직접적으로 당하거나 목격한 경험(들은 내용 포함)이 있다면 선택해 주십시오.

- ‘인도적 대우 및 차별 금지’ 이슈에 대한 직·간접적 경험 실태를 조사한 결과, ‘구성원 간 폭언행위’ (63.6%)를 많이 경험했으며 다음으로는 ‘이해관계자로부터 부당한 요구 등 피해’ (54.5%)에 대한 경험이 많이 나타남

이슈(직접적으로 당하거나 목격한 경험)	직접 경험		목격 또는 전해들음		해당사항 없음	
	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%
구성원 간 불쾌한 반말, 욕설, 고성 등 폭언 행위가 있다.	7	21.2	14	42.4	12	36.4
구성원이 이해관계자로부터 부당한 요구, 폭언 행위 등 피해를 당했다.	7	21.2	11	33.3	15	45.5
직무 이동(인사발령) 과정에서 직무 수행에 필요하지 않은 성별, 외모, 결혼 여부, 지연, 학연 등에 대한 차별이 있다.	3	9.1	3	9.1	27	81.8
채용 과정에서 직무 수행에 필요하지 않은 성별, 외모, 결혼 여부, 지연, 학연 등에 대한 차별이 있다.	1	3.0	2	6.1	30	90.9
승진, 보상, 교육 기회 제공 시 필요하지 않은 성별, 외모, 결혼 여부, 지연, 학연 등에 대한 차별이 있다.	2	6.1	8	24.2	23	69.7
비정규직과 정규직에 대한 부당한 차별이 있다.	5	15.2	8	24.2	20	60.6
육아휴직 복귀 시 업무 배치 및 수행에서 차별이 있다.	1	3.0	1	3.0	31	93.9

### (3) 적법한 근로시간 및 근로조건 준수

Q3. 다음 각 이슈에 대해 내가 직접적으로 당하거나 목격한 경험(들은 내용 포함)이 있다면 선택해 주십시오.

- ‘적법한 근로시간 및 근로조건 준수’ 이슈에 대한 실태 조사 결과, ‘전혀 아니다’가 가장 많은 응답을 보이고 있으며, 발생하였다고 응답한 경우 주 52시간을 초과하 근무가 월 1~3회정도 발생한다는 응답이 30.3%로 가장 높았음

이슈(직접적으로 당하거나 목격한 경험)	전혀 아니다 (또는 해당없음)		가끔 발생한다 (월 1~3회)		자주 발생한다 (월 4회 이상)	
	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%
나와 나의 동료는 주 52시간을 초과하여 근무를 한다	17	51.5	10	30.3	6	18.2
임산부에 대한 근로시간 기준*이 지켜지지 않는다.	30	90.9	0	0.0	3	9.1
연소자(만 18세 미만)가 주 35시간 초과하여 근무하거나, 근무시간 외 근로를 이행한다.	30	90.9	0	0.0	3	9.1

#### (4) 건강한 근로환경 조성

Q4. 다음 각 이슈에 대해 내가 직접적으로 당하거나 목격한 경험(들은 내용 포함)이 있다면 선택해 주십시오.

○ ‘건강한 근로환경 조성’ 이슈에 대한 실태를 조사한 결과, 구성원 간 혹은 이해관계자와의 관계로 인한 스트레스 등으로 정신 건강 피해가 발생하는 응답이 75.8%로 가장 높았음

이슈(직접적으로 당하거나 목격한 경험)	직접 경험		목격 또는 전해들음		해당사항 없음	
	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%
구성원 간 혹은 이해관계자와의 관계로 인한 스트레스 등으로 정신 건강 피해가 발생한다.	13	39.4	12	36.4	8	24.2
근무시간(출퇴근 시간 포함) 중 사고 및 질병이 발생했음에도 불구하고, 산업재해를 신청하지 못했다.	3	9.1	3	9.1	27	81.8

## (5) 소비자 및 지역사회 인권 보호

Q5. 다음 각 이슈에 대해 내가 직접적으로 당하거나 목격한 경험(들은 내용 포함)이 있다면 선택해 주십시오.

- ‘소비자 및 지역사회 인권 보호’ 이슈에 대해 다수 근로자가 ‘해당사항 없음’ 이라고 응답하였으며, 발생한다고 응답한 경우 ‘개인 정보를 유출한 사례를 직접 경험한 적이 있다’ 는 응답이 6.1%로 가장 많았음

이슈(직접적으로 당하거나 목격한 경험)	직접 경험		목격 또는 전해들음		해당사항 없음	
	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%
우리 재단 또는 구성원이 주요 개인정보를 유출한 사례가 있다.	2	6.1	3	9.1	28	84.8
우리 재단 또는 구성원이 타 기관 혹은 협력업체(혹은 근로자)에게 갑질 행위를 한다.	1	3.0	4	12.1	28	84.8
우리 재단 또는 구성원이 사업장 인근 지역사회와의 갈등과 연관되어 있다.	0	0.0	1	3.0	32	97.0
기타	0	0.0	1	5.6	17	94.4

## (6) 직장 내 성희롱

Q6-1. 입사 이후 직장 내 성희롱의 경험이나 목격이 있습니까?

- ‘직장 내 성희롱’ 이슈 에 대한 직·간접적 경험실태를 조사한 결과, ‘언어적 성희롱’ 에 대한 직접적 경험이 있다고 응답한 비율이 3.0%에 해당하며, 간접적으로는 ‘신체적 성희롱’ 에 대한 경험이 15.2%로 가장 많이 나타남

이슈(직접적으로 당하거나 목격한 경험)	직접 경험		목격 또는 전해들음		해당사항 없음	
	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%
신체적 성희롱(입맞춤이나 포옹, 손잡기, 안마, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉)	0	0.0	5	15.2	28	84.8
언어적 성희롱(음담패설이나 성적 농담, 성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포(전화, 문자 및 SNS 포함), 사적인 만남을 강요하거나 성적관계를 회유하는 행위)	1	3.0	4	12.1	28	84.8
시각적 성희롱(특정 신체부위를 쳐다보거나 자신의 신체부위를 고의로 노출하는 행위, 음란한 사진이나 영상 등을 게시 및 보여주는 행위)	0	0.0	2	6.1	31	93.9
기타(회식에서 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 강요, 성적요구 불/응을 이유로 고용, 평가 등의 불/이익을 주는 행위)	0	0.0	2	6.1	31	93.9

□ Q6-2. 성희롱의 행동에 어떻게 대처하셨습니까?

Q6-3. 우리 재단은 직원의 성희롱 관련 이슈 발생 시 상담해주거나, 해결을 위한 지원을 하고 있습니까?

○ ‘직장 내 성희롱’을 직·간접적으로 경험한 응답자들에게 대처방법에 대해 조사한 결과 ‘사내기구를 통한 공식적 처리 또는 직접신고’가 9%로 가장 많았음. 성희롱 관련 사내지원에 대해 52%가 회사에서 지원을 하고 있다고 응답하였고, 3%가 지원을 하고 있지 않다고 응답함



## (7) 장애인권 감수성

Q7-1. 아래의 문항을 읽고 평소 자신의 생각과 행동에 가까운 것에 예/아니오를 선택해 주십시오.

○ 구성원의 장애인권 감수성에 대해 조사한 결과, ‘장애인은 여러 가지 면에서 어린이가 같다’, ‘장애인은 비장애인보다 쉽게 화를 낸다’, ‘장애인이 비장애인과 동일한 기준을 충족하기를 기대해서는 안 된다’에 대해 ‘그렇다’라는 답변이 각각 6.1%로 나타남

평소 자신의 생각	매우 그렇다		그렇다		그렇지 않다		전혀 그렇지 않다	
	사례수(명)	%	사례수(명)	%	사례수(명)	%	사례수(명)	%
장애인은 여러 가지 면에서 어린이가 같다.	0	0.0	2	6.1	11	33.3	20	60.6
대부분의 장애인은 걱정을 많이 한다.	0	0.0	1	5.9	3	17.6	13	76.5
장애인은 장애가 없는 사람들만큼 행복하다.	0	0.0	1	6.3	8	50.0	7	43.8
장애인에게 지나친 기대를 하면 안 된다.	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
장애인은 많은 시간을 혼자 지내는 경향이 있다.	0	0.0	0	0.0	4	44.4	5	55.6
장애인은 비장애인보다 쉽게 화를 낸다.	0	0.0	2	12.5	3	18.8	11	68.8
장애인은 정상적인 사회생활을 할 수 없다.	0	0.0	0	0.0	3	42.9	4	57.1
대부분의 장애인은 그들이 다른 사람과 같지 않다고 생각한다.	0	0.0	0	0.0	3	60.0	2	40.0
장애인과 함께 있을 때는 주의해서 말해야 한다.	0	0.0	2	14.3	2	14.3	10	71.4
장애인은 대체로 비장애인보다 어울리기 쉽다.	0	0.0	0	0.0	2	25.0	6	75.0
장애인에게는 특별한 지역사회(공동체)에서 살고 일하는 것이 최선책이다.	0	0.0	0	0.0	4	66.7	2	33.3
장애인이 비장애인과 동일한 기준을 충족하기를 기대해서는 안 된다.	0	0.0	2	6.7	10	33.3	18	60.0
장애인에게는 단순하고 반복적인 일이 적합하다.	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7
고용주가 장애인을 차별하는 것을 예방하는 법은 통과되어야 한다.	0	0.0	0	0.0	3	33.3	6	66.7
장애인이 운전면허를 취득하는 것을 금지해서는 안된다.	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7
장애인은 생활시설 외부에서의 생활에 적응할 수 있다.	0	0.0	1	25.0	2	50.0	1	25.0
장애인에게도 동등한 구직기회가 주어져야 한다.	0	0.0	1	12.5	1	12.5	6	75.0
장애인들이 원하는 삶의 방식과 장소를 스스로 선택할 수 있도록 허용해야 한다.	0	0.0	0	0.0	4	44.4	5	55.6

## (8) 직장 내 괴롭힘

Q8-1. 내가 직접적으로 당하거나 목격한 경험(들은 내용 포함)을 바탕으로 최근 1년간 직속 상사로부터 발생한 이슈를 선택해 주십시오.

- ‘직장 내 괴롭힘’ 이슈에 대한 실태를 조사한 결과, 직접 경험과 간접경험 모두 ‘사물(펜, 종이 등)을 이용하여 건드리거나 다른 직원들 앞에서 언성을 높여 질책했다’가 18.2%로 가장 높게 나타남.

이슈(직접적으로 당하거나 목격한 경험)	직접 경험		목격 또는 전해들음		해당사항 없음	
	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%	사례 수(명)	%
사물(펜, 종이 등)을 이용하여 건드리거나 다른 직원들 앞에서 언성을 높여 질책했다.	6	18.2	6	18.2	21	63.6
“하기 싫으면 그만다녀라”, “앞으로 한번만 더 실수하면 재단생활 접어야 할 거다” 등의 해고와 관련된 말을 했다. (전화, 문자 및 SNS 포함)	2	6.1	0	0.0	31	93.9
“그런 식으로 잘도 하겠다.”, “똑바로 해라“, “설명해도 모르잖아” 등과 같이 무시하거나 조롱하는 말을 했다. (전화, 문자 및 SNS 포함)	2	6.1	5	15.2	26	78.8
직급이나 적절한 호칭으로 부르지 않고, 부적절한 호칭(여자(남자)애, 아줌마(아저씨), 고용상 지위(인턴아) 등)으로 불렀다.	2	6.1	2	6.1	29	87.9
본래 업무에서 소외시키거나 전혀 경험이 없는 일을 지시했다(업무에서 배제, 회의에서 제외, 사무실 외의 장소에 고립 등).	4	12.1	0	0.0	29	87.9
고의로 업무수행에 필요한 정보를 일부러 주지 않거나 명확한 업무지시(업무지시자, 팀 구성원, 업무내용, 업무일정 등)를 하지 않아 업무 수행을 어렵게 하였다.	4	12.1	2	6.1	27	81.8
점심시간, 퇴근 후, 휴일 등 업무 외 시간에 여러 차례 연락(이메일, 문자, 전화, SNS 등)을 하거나 불필요한 추가 근무를 강요하였다.	2	6.1	4	12.1	27	81.8
정당한 이유 없이 불리한(불평등한) 목적의 부서이동이나 배치전환을 지시했다.	2	6.1	3	9.1	28	84.8

Q8-2. 다음 각 이슈에 대해 내가 직접 경험한 적이 있다면 선택해 주십시오. (해당항목 모두 체크)

○ ‘직장 내 괴롭힘’ 을 직접적으로 경험한 응답자들 중, ‘질병이나 부상 등을 당했을 때 배려 없이 대하였다.’ 에 대한 경험을 한 근로자가 가장 많은 것으로 나타남.

이슈(직접 경험)	사례 수(명)
질병이나 부상 등을 당했을 때 배려 없이 대하였다.	3
정당한 사유가 있는 휴가나 병가 사용 요청을 승낙하지 않았다	2
개인 의사와 상관없이 회식이나 친목모임 참여를 강요하였다.	0
업무 지시나 상담을 할 때, 눈도 마주치지 않았다.	1
기한에 맞출 수 없는 일을 지시하였다.	2
개인 의사와 상관없이 음주와 흡연을 강요하였다.	0
능력에 걸맞지 않는 낮은 수준의 일을 계속 시켰다	1
업무와 무관한 사적인 일(개인적인 심부름 등)을 지시하였다.	1
해당 없음	27

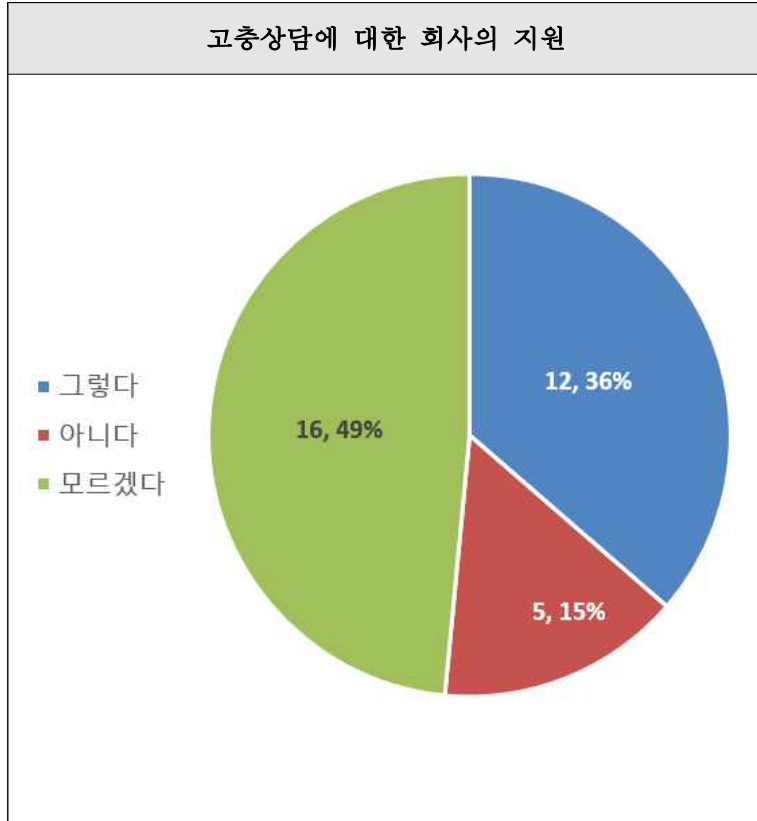
Q8-3. 내가 직장 내 괴롭힘에 대해 평소에 조심하고, 걱정하고 있는 항목을 선택해 주십시오. (해당항목 모두 체크)

○ 근로자들은 ‘구성원의 마음을 다치게 하는 말이나 태도’ (21건)를 가장 주의하고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로는 스스로 ‘직장 내 괴롭힘을 하지 않기 위해 가장 노력’ (20건) 하고 있는 것으로 나타남.

직장 내 괴롭힘 관련 개인적 고려사항	사례 수(명)
나는 직장 내 괴롭힘을 하지 않으려고 주의하고 있다.	17
나는 구성원이 직장 내 괴롭힘을 하지 않도록 주의하고 있다.	13
나는 구성원의 마음을 다치게 하는 말이나 태도에 주의하고 있다.	21
나는 개인의 프라이버시에 관련된 것은 듣지 않으려고 하고 있다.	12
나는 회식 등의 참여를 강요 하지 않도록 하고 있다.	20
나는 구성원을 주시(감시)하는 것을 자제하고 있다.	13
나는 의식적으로 주위사람들과 대화하려고 하고 있다.	9
기타	0
특별히 없다	10

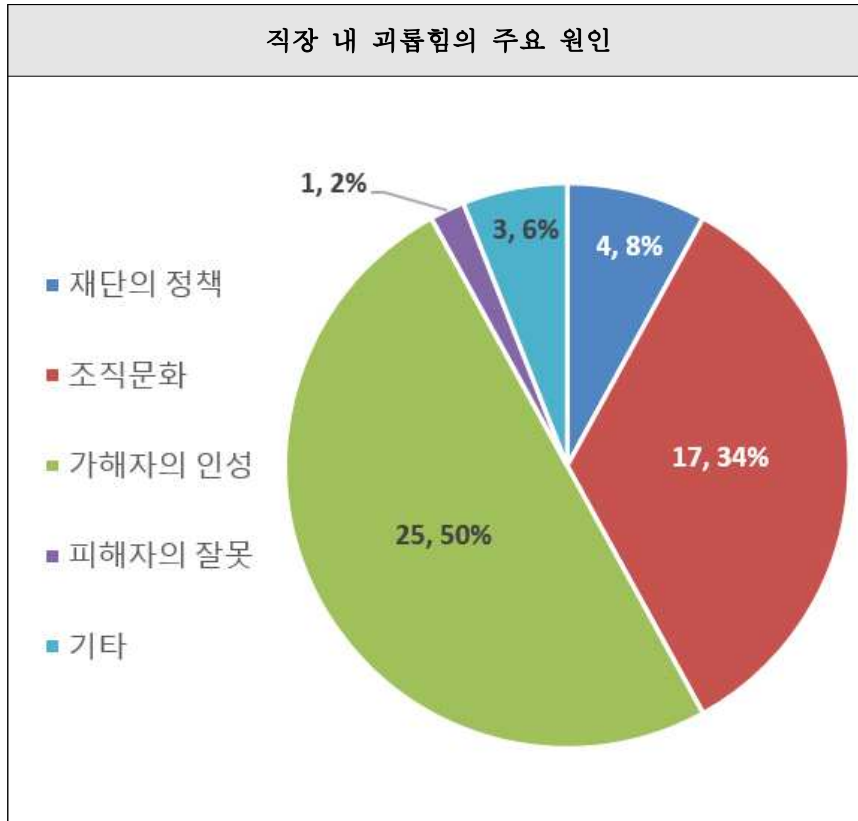
□ Q8-4. 재단은 직원의 고민, 불만, 고충, 갈등 등에 대해 상담해주거나, 해결을 위한 지원을 하고 있습니까?

○ 근로자 중 36%는 고충 발생 시 재단이 고충에 대해 상담 또는 해결을 위한 지원을 해주고 있다고 인식하고 있으며, 그렇지 않다는 응답은 15%에 해당함.



□ Q8-5. 귀하가 경험(피해 경험, 목격, 가해 모두 포함)한 직장 내 괴롭힘의 주요 원인은 무엇이었습니까?

○ 직장 내 괴롭힘의 발생 원인으로는 ‘가해자의 인성’(50%) 및 조직문화(34%)가 가장 높게 나타남.



## (9) 인권침해에 대한 대응

Q9-1. 귀하는 인권침해를 경험한 후 어떻게 대응하셨습니다가? (복수응답 가능)

Q9-2. 인권침해 경험 후 아무런 대응을 하지 않으셨다면 그 이유가 무엇입니까? (복수응답 가능)

Q9-3. 당사자에게 직접 문제를 제기하셨다면 그 결과가 어땠습니까? (복수응답 가능)

○ 인권침해를 경험한 후 대응에 대해 ‘아무런 대응을 하지 않았다’가 가장 높게 나타났으며, 그 이유에 대해서는 ‘문제를 제기해도 해결되지 않을 것 같아서’가 가장 많았고, 당사자에게 직접 문제를 제기했을 때의 결과로 ‘개인적인 사과’가 가장 많았음

대처 유형	응답수	%
인권침해 경험이 없었다	13	39.4
아무런 대응을 하지 않았다	11	33.3
당사자에게 직접 문제제기를 했다	4	12.1
지인(부모님, 친구, 선후배 등)에게 알렸다	8	24.2
제도적으로 대응(학내외 기구에 민원 제기, 상담, 고발 등)	2	6.1
기타	2	6.1

<기타 답변>

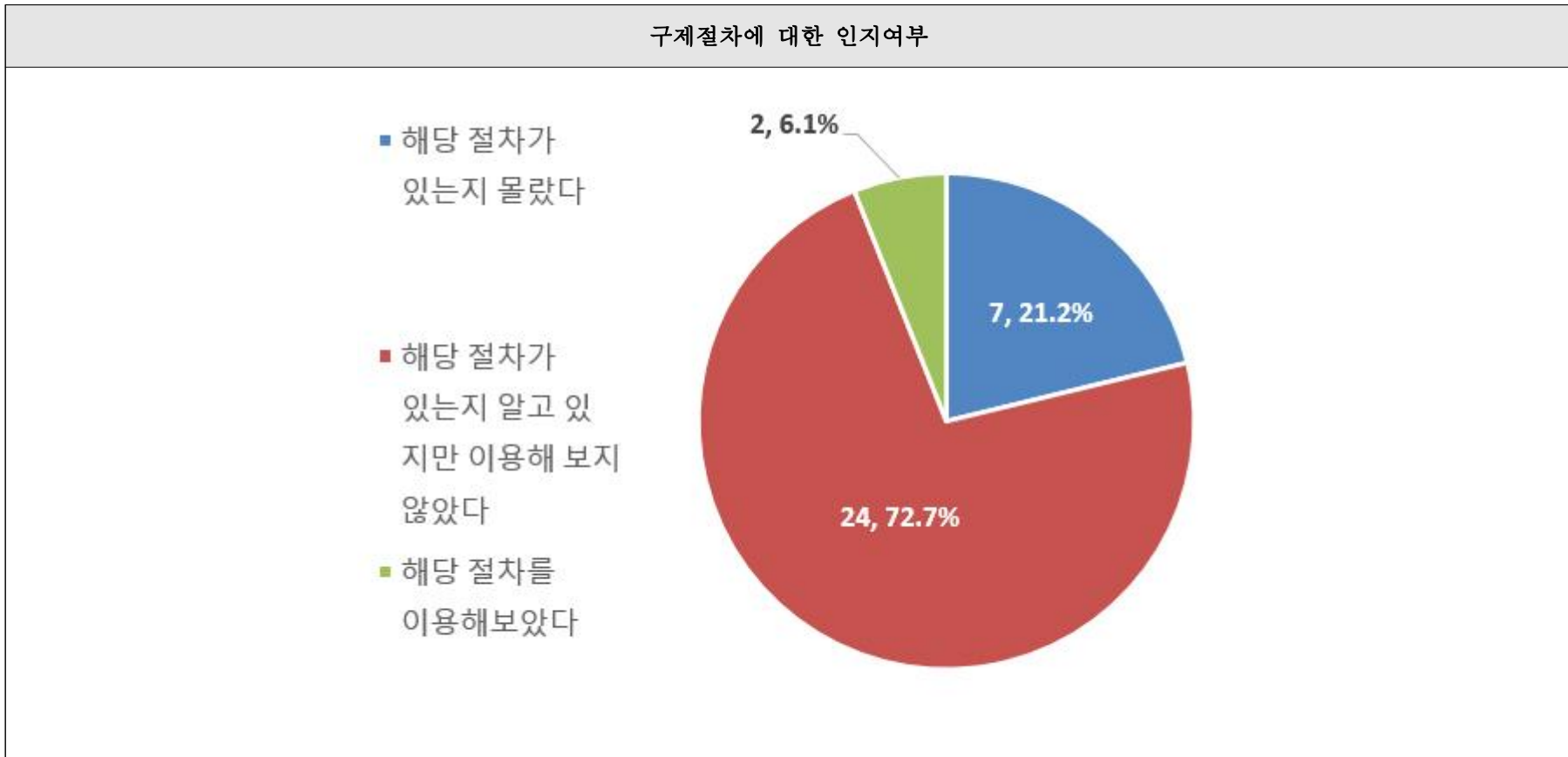
- 상사에게 말했다 등

대응하지 않은 이유	응답수	%
심각한 문제라고 생각하지 않아서	1	9.1
당사자와 관계가 불편해지기 싫어서	3	27.3
문제를 제기해도 해결되지 않을 것 같아서	9	81.8
피해사실을 타인에게 알리고 싶지 않아서	1	9.1
업무나 승진에 불이익이 있을 것 같아서	3	27.3
다른 부분에서 충분한 보상을 받고 있어서	0	0.0
공공연하게 이루어져 당연하게 받아들여지고 있어서	4	36.4
어떻게 대응해야 할지 잘 몰라서	2	18.2
기타	1	9.1
해당사항 없음	2	18.2

문제제기에 대한 결과	응답수	%
무시당함(아무 응답 없었음)	1	25.0
개인적인 사과	3	75.0
불이익(왕따 등)	0	0.0
법적 분쟁	0	0.0
아직 진행 중	0	0.0
기타	1	25.0

□ Q9-4. 재단 내 구제절차를 이용한 적이 있습니까?

○ 직원의 고민, 불만, 고충 등에 대한 상담 및 해결을 위한 지원을 인지하고 이용하고 있는지 여부에 대해 조사한 결과, 72.7%가 ‘알고 있지만 이용해 보지 않았다’ 고 응답하였으며, 6.1%가 ‘해당 기관이 있는지 몰랐다’ 고 응답함



Q9-5. 재단 구제절차에 대해 얼마나 만족하십니까?

○ 재단 구제절차 만족도에 대해 조사한 결과, 24.3%가 만족한다는 긍정적인 답변을 하였고, 18.2%가 만족하지 않는다는 부정적인 답변을 하였음

긍정평가: 24.3%

부정평가: 18.2%

매우 만족한다	만족한다	보통이다	만족하지 않는다	매우 만족하지 않는다
6.1	18.2	57.6	12.1	6.1

구 분	사례 수	매우 만족한다	만족한다	보통이다	만족하지 않는다	매우 만족하지 않는다	
		%	%	%	%	%	
전체	33	6.1	18.2	57.6	12.1	6.1	
성별	남성	17	11.8	23.5	52.9	0.0	11.8
	여성	16	0.0	12.5	62.5	25.0	0.0
연령	20대	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	30대	9	11.1	0.0	77.8	11.1	0.0
	40대	16	0.0	31.3	50.0	6.3	12.5
	50대 이상	7	14.3	14.3	42.9	28.6	0.0
직급	부서장 및 하위부서장	5	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0
	연구직	14	0.0	28.6	50.0	7.1	14.3
	행정직	8	12.5	12.5	75.0	0.0	0.0
	공무직	6	0.0	0.0	83.3	16.7	0.0
고용형태	일반 정규직	30	6.7	20.0	53.3	13.3	6.7
	무기계약직	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
근속기간	1년 미만	9	11.1	22.2	66.7	0.0	0.0
	1년~3년	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	3년~5년	4	0.0	25.0	50.0	0.0	25.0
	5년~10년	8	0.0	12.5	50.0	25.0	12.5
	10년 이상	9	11.1	22.2	44.4	22.2	0.0

### 3 실태조사 요약

#### 총 평

- 재단 인권상황 평가 결과 전반적인 인권상황 만족 수준이 양호한 편이며, 재단의 인권 보장 정도도 높은 수준으로 인식하고 있음
- 재단의 구제절차에 대한 만족 수준은 긍정평가가 중간 정도 수준을 보이고 있어 향후 활용성과 효율성을 높일 수 있는 방안을 강구해 볼 수 있음
- 구성원 간 혹은 이해관계자와의 관계로 인한 스트레스 등으로 정신 건강 피해가 발생한다는 응답이 75.8%으로 다소 높은 편임
- 소비자 및 지역사회 인권보호를 양호한 편으로 인식하고 있음
- 근로자 중 15%는 고충 발생 시 재단이 고충에 대해 상담 또는 해결을 위한 지원을 하고있지 않다고 응답하였음
- 인권침해 발생 시 대처 방식으로는 ‘아무런 대응을 하지 않았다’ 고 응답한 비율이 33.3%에 해당하며, 이유로는 ‘문제를 제기해도 해결되지 않을 것 같아서’ (9건)가 가장 많이 제기되었음
- 직장내 괴롭힘 관련 직·간접 경험은 최근 타기관이나 사회적으로도 이슈가 되고 있는 만큼 관심을 기울일 필요가 있어 보임
- 연장근로가 가끔 또는 자주 발생한다는 응답이 다수이므로 개선이 필요할 것으로 보임

## 1 인권영향평가 실시개요

(1) 인권영향평가 실시 가이드<sup>1)</sup>

- 인권영향평가란 기업이 끼치는 부정적 인권영향을 식별하고 방지·완화하며, 이러한 노력을 대내외에 천명하는 포괄적 절차를 뜻함
  - 포괄적 절차에는 실재적·잠재적 인권리스크에 대한 평가, 그 결과를 기업 운영과 활동 전반에 반영하고 실천하는 과정, 취해진 조치의 효과성에 대한 모니터링, 그리고 이 모든 절차에 대해 이해관계자와 소통하는 단계로 구성되어 있음
- 인권리스크는 통상적 ‘리스크 관리’에서 전제하는 재무적 성과와 관련된 위험성 외에 기업의 운영과 활동이 사람의 인권을 침해하거나 제한할 위험성을 내포함
- 기업은 적절한 인권실사를 수행함으로써 인권에 대한 부정적인 영향을 효과적으로 예방·완화할 수 있음은 물론, 기업이 사회에 미치는 긍정적인 영향력을 극대화할 수 있으며, 효과적인 인권실사를 통해 이해관계자와의 관계를 개선할 수 있고, 궁극적으로 우호적인 기업평판을 유지하는데 도움을 주며, 인권침해 및 차별을 야기하거나 연루되지 않는 한편, 인권을 보호하기 위한 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 대내외에 보여줌으로써 미래의 잠재적인 법적 분쟁을 예방하고 대비하는데 도움을 줄 수 있음
- 인권영향평가의 절차와 방법은 기업의 규모 및 가용자원, 기업이 대내외적으로 직면한 인권리스크의 수준 및 심각성 등에 따라 유연하게 적용될 수 있으며, 각 기업은 현실 가능한 선에서 출발하여 점진적으로 로드맵에 따라 실시하기를 권장함
- 인권영향평가는 일시적인 절차가 아니라, 기업의 인권경영과 책임경영을 달성하기 위해 연속적이고 일관되게 진행되어야 함

1) 2019년도 ‘인권경영 표준지침’ 개발연구, 법무부 연구용역 과제보고서의 인사실사 과정과 절차 가이드를 재정리함

## (2) 실시 주체 및 범위

- **평가주관** : (내부) 동북아역사재단 운영관리실 인사총무팀  
(외부) 한국경영인증원 평가위원

- **실시기간** : 2023년 08월 01일 ~ 2023년 11월 30일

- '23. 08. 09 : 인권영향평가 추진계획(안)
- '23. 08. 10 ~ 09. 17: 주요사업 지표개발
- '23. 09. 18 : 인권영향평가 지표교육 실시
- '23. 10. 31 : 인권영향평가 외부전문위원 현장실사
- '23. 11. 30 : 최종보고서 제출

### □ 평가범주

- (주요사업) 재단의 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

## (3) 평가절차 및 방법

### □ 평가절차

인권영향평가 계획 수립 → 환경분석 → 체크리스트(안) 작성 → 체크리스트 검토·확정  
→ 인권영향평가 실시 → 평가결과 제출 → 경영진 심의 → 인권리스크 방지조치

### □ 평가방법

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른 의미로 해석하는 것을 최소화
- 인권경영 담당자 및 관리자, 지표에 대한 내부평가자를 대상으로 지표교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고, 기관운영 및 주요사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정

- 각 평가 대상 사업담당자 및 인권경영 담당자를 대상으로 내부 자체평가를 진행한 후 외부전문위원의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오” 답변에 해당하는 지표가 있는지 여부를 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 평가자의 주관적인 판단에 의존하는 평가지표의 특성상, 서로 다른 두 집단이 독립적으로 평가할 수 있도록 하는 것이 맞으나, 최초로 시행되는 점을 감안하여 같은 지표에 대하여 실무담당자의 인터뷰를 실시하여 평가(예를 들어, 고용상 비차별 분야 중 비정규직의 비차별 항목에 대한 평가는 실무담당자 평가→외부 전문가 평가절차를 거침)
- 인권경영 전담부서인 인사총무팀 주도하에 현장실사 결과를 인권경영 협력부서(관련부서)에 배포하여 평가결과에 대한 수정 의견을 청취
- 최종 취합된 진단 결과 및 증빙자료(본 최종보고서)를 인권경영위원회에 제출하여 추가 의견을 수렴하고 개선과제를 추진할 예정임

## 2 인권영향평가 주요사업 선정

### (1) 주요사업

- 연구지원사업, 독도체험관운영사업

### (2) 주요사업 선정 목적

- 다양한 이해관계자가 얽혀 있는 주요사업의 특성상 사업 수행과정에서 ① 업무에 종사하고 있는 근로자의 인권침해가 발생하는지, ② 지역주민의 인권을 침해하고 있진 않은지, ③ 사업과 무관한 정보를 협력회사에 요구하는 등의 갑질이 존재하는지 등 인권침해요소를 파악하여 이해관계자에게 미치는 영향의 정도가 어떠한지를 점검할 필요가 있음

### (3) 주요사업 선정 사유

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼은 인권영향평가를 실시할 주요사업 선정 시, 기관의 주력사업 또는 대표사업 여부, 신규 사업 여부, 경영활동 전반을 포함하는 사업인지 여부, 향후 사업의 중요도 등 기관의 지속가능발전을 도모하는 사업인지를 우선적으로 고려하여 선정하도록 함
- “연구지원사업, 독도체험관운영사업”은 이용자, 지역주민, 협력회사, 내부직원 등 다양한 이해관계자가 참여하는 사업으로, 그 파급력 등을 고려하였을 때, 사업의 대표성과 시의성이 높아 인권영향평가 대상 주요사업으로 선정

평가항목	정의
① 이해관계자 효율성	- 다양한 이해관계자가 관련되어 있는가? - 특정한 이해관계자에게 국한되어 있지는 않은가?
② 지역이슈 연계성	- 주요사업이 지역주민, 환경, 최근 보도 사항 등 주요 관심 사항이 반영되는 사업인가?
③ 파급영향력	- 주요사업으로 선정 시 기관의 지속발전 계획에 기여하는 바가 높은가?

평가항목	정의
④ 포괄성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관의 사업으로 부정적인 영향을 받을 수 있는 인권을 확인하기 위해 국내법상에서의 권리뿐만 아니라 국제적으로 인정된 규약에 따른 확인을 해 보았는가?(ILO협약, 국제인권조약 등)</li> <li>- 공공기관이 직접 야기하거나 기여하는 것에 그치지 않고 잠재적인 영향도 포함하여 고려할 수 있는가?</li> <li>- 식별된 부정적인 인권영향의 원인과 정도를 분석하고 그에 대한 대응책을 마련하는 대응계획 등을 마련할 수 있는가?</li> </ul>
⑤ 중대성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향평가 사업 선정 시 식별된 부정적인 인권영향에 대응할 때 우선순위를 정하는 기준이 되는 것인가?</li> <li>- 부정적인 인권영향이 발생할 가능성이 높고, 가장 심각할 것으로 예측되는 사업을 선택하였는가?</li> <li>- 심각성과 발생 가능성 기준이 우위에 있는가?</li> </ul>

### 3 인권영향평가 지표구성

#### (1) 평가체크리스트 지표 개발 및 확정

○ (주요사업 체크리스트)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 평가원의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “연구지원사업” (11개 항목, 35개 지표), “독도체험관운영사업”(7개 항목, 37개 지표)을 평가

#### (2) 항목 수 및 지표 수

○ (주요사업) 2개 사업 18개 항목 72개 지표

구분	사업	항목 수/지표 수
1	연구지원사업	11개/35개
2	독도체험관운영사업	7개/37개

#### (4) 세부 평가지표

○ 주요사업 평가지표

연번	사업	항목	지표수
1	연구지원사업	사업의 인권체제	35개
		임직원 인권보호	
		협력기관·연구자 인권보호	
		연구주제 선정	
		기관·연구자 선정	
		연구자 인격권	
		연구비 부당집행	
		연구자 안전권	
		연구 성과평가	
		개인정보 및 지적재산권 보호	
		사업지속성	
2	독도체험관운영사업	사업의 인권체제	37개
		근로자 인권보호	
		관람객 알권리	
		관람객 안전	
		관람객 보건·위생	
		개인정보 및 지적재산권 보호	
		협력기관·연구자 인권보호	

### (1) 종합

- 동북아역사재단은 2021년부터 인권영향평가를 실시하고 있음
- 담당자 인터뷰 결과 재단의 인권경영은 전반적으로 체계를 갖춰서 운영되고 있음을 확인함

### (2) 기관운영

- 재단은 인권경영을 위한 제도화를 진행 중에 있으며 인권영향평가 실시, 인권경영 전담부서 설치, 인권 관련 구제절차 마련 등이 체계적으로 갖춰져 있음

### (3) 주요사업

- “연구지원사업” 주요사업 영향평가 결과 81.8%로 양호함
- 협력기관·연구자 인권보호, 연구자 인격권 분야에서 일부 미흡한 사항이 확인된 바, 이에 대한 보완이 필요함.
- “독도체험관운영사업” 주요사업 영향평가 결과 97.2%로 매우 우수함

## 2 기관운영 인권영향평가 검토

### (1) 기관운영 평가결과

※ 2023년 인권영향평가에서 기관운영 검토는 담당자 인터뷰를 통한 현황파악으로 대체하여 진행됨

### (1) 인권경영 분석

#### (운영현황)

- 2023년 인권영향평가를 통해 외부전문위원(한국경영인증원)을 통한 인권영향평가를 진행하며, 설문조사 및 실태조사 진행함
- 연 1회 임직원 대상의 인권경영 교육(법정의무교육)을 실시함
- 중간관리자와 지표담당자 인권경영 및 인권영향평가 교육을 실시함
- 2022년도 인권영향평가 결과를 공개함

#### (평가요약)

- 재단은 22년 인권영향평가 개선 권고사항을 23년 인권경영 개선계획으로 정하고 이를 실행하기 위하여 적극적으로 노력하고 있음
- 재단은 인권경영위원회를 운영하고 있으며 22년 하반기 외부위원을 위촉하였으나 인권경영위원회의 전문적인 운영을 위하여 외부위원 확대를 위하여 노력할 필요가 있음
- 재단은 인권경영 운영 내용을 확인할 수 있도록 인권경영위원회 운영 내용을 온라인상 게시할 필요가 있으며, 인권 구제절차를 온라인상 확인 가능하도록 홈페이지에 반영할 필요가 있음
- 재단은 2023년 인권경영교육을 실시하여 구성원의 인권 의식 향상을 위하여 노력하고 있는 것은 바람직 하나, 실효성있는 인권교육을 위하여 관리자와 실무자를 구별하여 진행할 필요가 있으며, 고충처리담당자 직무교육을 지원하여 직무역량을 강화할 필요가 있음

## (2) 향후 과제

분야	향후 과제
23년 인권영향평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중장기 과제: 협력업체 인권 침해 선언문, 체크리스트, 중대침해 시 계약해지 가능한내용 반영</li> <li>• 재단 규모 특성상 격년으로 기관운영과 주요사업을 진행하기로 계획함.</li> </ul>
교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24년 인권경영 담당자 국가인권위원회 교육 실시로 직무역량강화</li> <li>• 24년 고충처리 담당자 직무역량교육 실시</li> </ul>
홍보	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 홈페이지 상 인권경영위원회 회의 결과 게시</li> <li>• 온라인상 구제절차 반영</li> </ul>
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영위원회 연 2회 개최(계획 및 이행관리)</li> <li>• 인권경영위원회 외부 위원 확대</li> <li>• 23년 인권영향평가 결과 내용 공유 및 중대과제 도출</li> <li>• 인권경영보고서 온라인상 게시</li> <li>• 중장기: 인권경영 담당부서 및 인권침해 구제절차 독립성 제고를 위한 전담인력 구성</li> <li>• 중장기: 이해관계자 인권보호를 위한 방안 검토</li> </ul>

### 3 주요사업 인권영향평가 결과

#### (1) 주요사업(연구지원사업) 종합평가



No.	분 야	결과			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	사업의 인권체제	8	8	7	87.5%
2	임직원 인권보호	6	6	6	100.0%
3	협력기관·연구자 인권보호	6	6	4	66.7%
4	연구주제 선정	6	6	6	100.0%
5	기관·연구자 선정	10	10	10	100.0%
6	연구자 인격권	10	10	4	40.0%
7	연구비 부당집행	6	6	5	83.3%
8	연구자 안전권	4	0	0	-
9	연구 성과평가	4	4	4	100.0%
10	개인정보 및 지적재산권 보호	6	6	5	83.3%
11	사업지속성	4	4	3	75.0%
<b>총점</b>		<b>70</b>	<b>66</b>	<b>54</b>	<b>81.8%</b>

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

## (2) 주요운영 점검 집계결과

- 총 35개 지표 중 예 25개, 아니오(미실시) 4개, 보완필요 4개, 정보없음 0개, 해당없음 2개로 집계됨

[주요사업 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분야	평가결과					계
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
1	사업의 인권체제	3	1	0	0	0	4
2	임직원 인권보호	3	0	0	0	0	3
3	협력기관·연구자 인권보호	2	0	1	0	0	3
4	연구주제 선정	3	0	0	0	0	3
5	기관·연구자 선정	5	0	0	0	0	5
6	연구자 인격권	2	0	3	0	0	5
7	연구비 부당집행	2	1	0	0	0	3
8	연구자 안전권	0	0	0	0	2	2
9	연구 성과평가	2	0	0	0	0	2
10	개인정보 및 지적재산권 보호	2	1	0	0	0	3
11	사업지속성	1	1	0	0	0	2
합 계		25	4	4	0	2	35

### ◆ 분야 1. 사업의 인권체제

No	항 목
1	재단은 연구지원사업의 이해관계자를 인식하고 있으며 이들 이해관계자의 인권보호를 위해 노력하고 있다.
2	재단은 연구지원사업의 연구주제 확정, 사업공고 및 연구자 선정평가, 사업 수행, 사업 종료 등의 과정에서 발생할 수 있는 인권침해 예방을 위해 노력하고 있다.
3	재단은 연구지원사업에 참여하는 대학 및 연구기관, 연구자를 포함한 주요 이해관계자가 인권침해를 신고할 수 있는 접수창구와 피해구제 절차를 갖추고 있다.
4	재단의 연구지원사업 담당 임직원들은 최근 1년 이내에 인권교육을 받은 적이 있다.

## ◆ 분야 2. 임직원 인권보호

No	항 목
1	재단은 연구지원사업 참여 담당 직원의 법정 근로시간을 보장하며 불요불급한 업무의 배제, 특정시기 업무 과중 배제를 위해 노력하고 있다.
2	재단은 연구지원사업의 제반 추진 단계에서 근로현장의 안전점검 및 안전보건교육 실시, 안전보건 장비가 지원되고 있는지 관리하고 있다.
3	재단은 연구지원사업 근로자의 정신적, 신체적 스트레스의 예방, 감소, 치료를 위한 지원을 하고 있다.

## ◆ 분야 3. 협력기관 · 연구자 인권보호

No	항 목
1	재단은 연구지원사업에 참여하는 대학 및 연구기관 등에 인권침해방지를 위하여 연구자 인권보호 이행 서약서 등을 요구하고 있다.
2	재단은 연구지원사업에 참여하는 대학 및 연구기관 등에 대한 갑질행위를 금지하고 있다.
3	재단은 연구지원사업 참여하는 대학 및 연구기관 등에 사업수행과 관계없는 행사의 참여, 장비 및 기술 지원 등을 요구하지 않는다.

## ◆ 분야 4. 연구주제 선정

No	항 목
1	재단은 연구주제의 확정이 투명하고 공정하게 이루어질 수 있도록 관련 절차를 구비하고 있다.
2	재단은 연구주제를 확정하는 연구기획위원회의 위원을 공정성이 보장되도록 적절하게 구성하고 있다.
3	재단은 연구주제를 확정하는 연구기획위원회의 위원이 자신의 소신에 입각하여 의견을 개진할 수 있도록 보장하고 있다.

## ◆ 분야 5. 기관 · 연구자 선정

No	항 목
1	재단은 연구지원사업 참여 기관을 투명하고 공정하게 선정하는 절차를 갖추고 있으며 선발과정의 주요 정보를 공개하여 선정절차의 신뢰도를 제고한다.
2	재단은 주요사업의 신청 자격 요건이 충족될 시 사업신청의 기회 및 방법이 누구에게나 공정하고 평등하게 제공하고 있다.
3	재단의 주요사업이 특정 학교나 연구기관에 편중되는 배경이나 원인을 명시하고 있다.
4	재단은 주요사업 선정평가 과정에서 연구자의 성별, 국적, 인종, 연령, 장애, 종교 등이 영향을 미치지 않도록 공정하게 평가한다.
5	재단은 주요사업의 연구주제 선정과 관련하여 자유롭게 사업을 제안할 수 있는 절차를 마련하고 있다.

## ◆ 분야 6. 연구자 인격권

No	항 목
1	재단은 대학 및 연구기관과 주요사업의 협약 체결 시 연구에 참여하는 연구자 본인이 연구 참여의사를 결정하고 동의하는 절차를 구비하여 확인하고 있다.
2	재단은 사업수행 도중 연구자 본인의 의사에 따라 연구참여를 중단하거나 거부할 수 있는 제도를 마련하고 있다.
3	재단은 주요사업 참여 대학 및 연구기관, 연구자의 인권 보호 및 처우에 관한 지침을 제시하고 있다.
4	재단은 주요사업 참여 대학 및 연구기관, 연구자를 대상으로 인권교육을 실시하고 있거나 대학 및 연구기관이 연구자를 대상으로 인권교육을 실시하도록 하고 있다.
5	재단은 주요사업 참여 대학 및 연구기관, 연구자의 연구윤리 및 인권보호 증진을 위하여 주기적으로 실태 점검을 하고 있다.

### ◆ 분야 7. 연구비 부당집행

No	항 목
1	재단은 주요사업에 참여한 대학 및 연구기관, 연구자의 부당한 사업비 집행을 방지하고 투명한 사용실적보고가 이뤄질 수 있도록 사업비 정산 지침을 제시하고 있다.
2	재단은 주요사업 진행 시 사업비의 부당집행을 제재할 수 있는 제도를 마련하고 있다.
3	재단은 주요사업의 종료가 임박하는 시점에 급박하고 과도하게 연구비를 처리하지 못하도록 제도를 구비하고 있다.

### ◆ 분야 8. 연구자 안전권

No	항 목
1	재단은 연구자의 안전을 위한 연구환경 및 연구실 환경을 주기적으로 점검하는 제도를 운영하고 있다.
2	재단은 연구자의 안전을 보장하기 위하여 연구실 산재보험 및 건강보험에 가입할 수 있는 환경을 지원하고 있다.

### ◆ 분야 9. 연구 성과평가

No	항 목
1	재단은 주요사업 종료 후 사업성과를 평가하는 공정한 기준과 적법한 절차를 구비하고 있다.
2	재단은 주요사업 종료 후 사업성과를 평가하는 위원을 공정성이 보장되도록 구성하고 있다.

◆ 분야 10. 개인정보 및 지적재산권 보호

No	항 목
1	재단은 연구지원사업에 참여하는 대학 및 연구기관 등 다양한 이해관계자에게 불필요한 자료를 요구하지 않으며 개인·기관 정보는 식별할 수 있는 최소한의 기본 정보를 요구한다.
2	재단은 연구지원사업 수행 과정에서 취득하는 개인·기관 정보를 사업종료 후 파기하는 등의 보호하기 위한 조치를 하고 있다.
3	재단은 연구지원사업 수행 과정에서 타인의 지적재산권을 무단으로 사용하지 않는다.

◆ 분야 11. 사업지속성

No	항 목
1	재단은 사회적 물의를 일으킬만한 사항(부실학술단체, 사업비 부당 집행 등)에 대해 준수해야 할 원칙과 기준을 제시하고 있다.
2	재단은 주요사업 수행 전반에 걸쳐 인권감수성 증진을 위하여 제도의 개선방안을 지속적으로 모색하고 있다.

## ◆ 평가의견 및 권고의견 종합

<p>종합의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 연구주제의 확정, 참여 기관(참여자) 선정, 연구진행, 연구성과 평가 등 일련의 절차가 투명하고 공정하게 진행될 수 있도록 근거가 되는 지침을 마련하여 이행될 수 있도록 노력하고 있는 것으로 판단됨</li> <li>- 재단은 사업 운영과정에서 발생할 수 있는 인권 위험요소를 파악하고, 인권영향평가를 지속적으로 실시·점검하여 인권경영이 기관에 실효적으로 내재화될 수 있도록 노력할 필요가 있음</li> <li>- 재단은 연구지원사업에 참여하는 연구참여자가 연구 참여결정 단계에서부터 연구진행 단계를 포함한 일련의 과정에서 인격권, 안전권, 자기결정권이 존중될 수 있도록 연구참여자가 속한 기관에 인권경영 이행서약서(가칭)를 징구할 필요가 있음</li> <li>- 연구활동에 직접 참여하는 재단의 연구원을 포함하여 관련 임직원을 대상으로 연구윤리에 관한 교육을 정기적으로 실시하여 연구 및 연구지원 과정에서의 이슈를 임직원이 인식하고 관련 사항을 위반하지 않도록 예방할 필요가 있음</li> <li>- 피해구제절차를 포함하여 인권경영 관련 추진활동에 관한 내용을 폭넓게 공개함으로써 재단의 사업 운영과 관련된 이해관계자들의 인식 수준을 제고하고 인권경영이 사회 전반으로 확산하는데 일조할 수 있을 것으로 판단됨</li> </ul>
<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 연구지원사업의 이해관계자를 파악하고 있으며, 재단의 관련 지침에 연구주제 확정, 사업공고 및 연구자 선정평가, 사업 수행, 사업 종료 등의 과정에서 발생할 수 있는 인권침해의 예방을 위한 사항을 반영하고 있으며, 관련 이해관계자가 인권침해를 신고할 수 있는 접수창구와 피해구제 절차를 갖추고 인권침해 예방을 위한 인권교육을 실시하고 있음</li> <li>- 재단은 연구지원사업 참여 담당 직원의 법정 근로시간을 보장하며 불요불급한 업무의 배제, 특정시기 업무 과중 배제를 위해 노력하고 있으며, 근로현장의 안전점검 및 안전보건교육 실시, 안전보건 장비가 지원되고 있는지 관리하고 있고, 정신적, 신체적 스트레스의 예방, 감소, 치료를 위한 지원을 하고 있음</li> <li>- 재단은 연구지원사업에 참여하는 대학 및 연구기관 등에 대한 재단의 갑질행위의 금지를 지침에 규정하고 있음</li> <li>- 재단은 연구주제의 확정이 투명하고 공정하게 이루어질 수 있도록 관련 절차를 구비하고 있으며, 참여 기관을 투명하고 공정하게 선정하는 절차를 갖추고 있으며 선발과정의 주요 정보를 공개하여 선정절차의 신뢰도를 제고하고 있으며, 재단은 주요사업의 신청 자격 요건이 충족될 시 사업신청의 기회 및 방법이 누구에게나 공정하고 평등하게 제공될 수 있도록 노력하고 있는 것으로 판단됨</li> <li>- 재단은 대학 및 연구기관과 주요사업의 협약 체결 시 연구에 참여하는 연구자 본인이 연구 참여의사를 결정하고 동의하는 절차를 구비하여 확인하고 있음</li> </ul>

<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 피해구제절차를 포함하여 인권경영 관련 추진활동에 관한 내용을 폭넓게 공개함으로써 재단의 사업 운영과 관련된 이해관계자들의 인식 수준을 제고하고 인권경영이 사회 전반으로 확산하는데 일조할 수 있을 것으로 판단됨</li> <li>- 연구활동에 직접 참여하는 재단의 연구원을 포함하여 관련 임직원을 대상으로 연구윤리에 관한 교육을 정기적으로 실시하여 연구 및 연구 지원 과정에서의 이슈를 임직원이 인식하고 관련 사항을 위반하지 않도록 예방할 필요가 있음</li> <li>- 재단은 연구지원사업에 참여하는 연구참여자가 연구 참여결정 단계에서부터 연구진행 단계를 포함한 일련의 과정에서 인격권, 안전권, 자기결정권이 존중될 수 있도록 관련 절차와 지침을 마련할 필요가 있으며, 재단은 연구참여자가 속한 기관에 인권경영 이행서약서(가칭)를 징구할 필요가 있음</li> <li>- 재단은 연구지원사업의 진행과 관련하여 실태파악을 위한 점검활동을 주기적으로 진행할 필요가 있을 것으로 판단됨</li> </ul>
-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## (2) 주요사업(독도체험관운영사업) 종합평가



No.	분 야	결과			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	사업의 인권체제	10	10	10	100.0%
2	근로자 인권보호	18	18	18	100.0%
3	관람객 알권리	12	12	11	91.7%
4	관람객 안전	12	12	11	91.7%
5	관람객 보건·위생	8	8	8	100.0%
6	개인정보 및 지적재산권 보호	6	4	4	100.0%
7	협력기관·연구자 인권보호	8	8	8	100.0%
<b>총점</b>		<b>74</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>97.2%</b>

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

## (2) 주요사업 점검 집계결과

- 총 37개 지표 중 예 34개, 아니오(미실시) 2개, 보완필요 0개, 정보없음 0개, 해당없음 1개로 집계됨

[주요사업 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분야	평가결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체제	5	0	0	0	0	5
2	근로자 인권보호	9	0	0	0	0	9
3	관람객 알권리	5	1	0	0	0	6
4	관람객 안전	5	1	0	0	0	6
5	관람객 보건·위생	4	0	0	0	0	4
6	개인정보 및 지적재산권 보호	2	0	0	0	1	3
7	협력기관·연구자 인권보호	4	0	0	0	0	4
합 계		34	2	0	0	1	37

◆ 분야 1. 사업의 인권체제

No	항목
1	재단은 독도체험관운영사업의 이해관계자를 인식하고 있으며 이들 이해관계자의 인권보호를 위해 노력하고 있다.
2	재단은 독도체험관운영사업의 진행 과정에서 발생할 수 있는 인권침해 예방을 위해 노력하고 있다.
3	재단은 독도체험관운영사업의 임직원을 포함한 근로자, 관람객 등 주요 이해관계자로부터의 인권침해 신고접수창구와 구제절차를 갖추고 있다.
4	재단의 독도체험관운영사업 담당 임직원들은 최근 1년 이내에 인권교육을 받은 적이 있다.
5	재단은 독도체험관운영사업은 환경영향평가 등 환경보전 관련 각종 법규 준수를 하고 있으며 친환경적인 사업시행이 되기 위해 노력하고 있다.

◆ 분야 2. 근로자 인권보호

No	항목
1	재단은 독도체험관 업무 종사자의 식사, 휴식시간 등을 규정에 따라 충분히 보장한다.

2	재단은 독도체험관 업무 종사자의 업무 수행에 필요한 도서, 물품 등을 적절하게 제공한다.
3	재단은 독도체험관 업무 종사자의 원활한 업무 수행을 위해 업무와 관련한 교육 및 훈련을 실시한다.
4	재단은 독도체험관 내에서 발생할 수 있는 위생·안전·보건상 위험에 대한 안전대책을 마련하고 있다.
5	재단은 독도체험관운영에 참여하는 자원봉사자를 포함한 업무 종사자에 대한 갑질행위를 금지하고 있다.
6	재단은 독도체험관운영에 참여하는 자원봉사자를 포함한 업무 종사자에게 사업수행과 관계없는 사항을 요구하지 않는다.
7	재단은 자원봉사자 모집·선발 시, 업무, 기간, 절차, 장소 등 필요한 사항에 대해 사전에 정확하게 안내한다.
8	재단은 자원봉사자를 선발함에 있어 관련 규정과 절차에 따라 공정한 과정을 통해 진행한다.
9	재단은 자원봉사자 활동에 대하여 식비·교통비 지급, 봉사시간 인정 등 규정에 따른 보상을 제공한다.

### ◆ 분야 3. 관람객 알권리

No	항 목
1	재단은 체험관 관람 정보를 다양한 방법을 통해 안내한다.
2	재단은 체험관 운영 프로그램에 참가하는 관람객에게 프로그램 과정과 내용, 일정 등 알아야 할 정보를 제공한다.
3	재단은 체험관 온라인 사전 예약 시 예약 가능 일자 및 인원, 진행 프로그램 등 관람에 관한 전반적인 안내를 제공한다.
4	재단은 체험관 운영에 차질이 생기거나 갑작스러운 상황이 발생하여 관람이 불가하게 될 경우, 이에 대하여 안내한다.
5	재단은 관람객이 체험관을 효율적으로 이용할 수 있도록 다양한 언어로 제작된 안내물 등을 비치하고 있다.
6	재단은 외국인 관람객이 방문한 경우, 음성안내기기 대여, 외국어 전시해설 등 관람에 불편이 없도록 지원한다.

#### ◆ 분야 4. 관람객 안전

No	항 목
1	재단은 관람객의 안전을 위해 음주자, 위험물 소지자 등의 관람을 금지하고, 체험관 내 흡연, 취식, 고성방가 등 다른 관람객의 관람에 지장을 주는 행위에 대해 적절한 조치를 취한다.
2	재단은 체험관 내에서 안전사고 발생 가능성이 있는 자전거, 키포드 등 바퀴를 이용한 이동수단의 출입을 제한한다.
3	재단은 화재, 지진 등 자연재해 등으로 인해 안전에 위험이 되는 상황에 대비하여 비상시 대응계획을 마련하고 있다.
4	재단은 화재, 지진 등 비상상황이 발생했을 경우, 관람객에게 대응방안을 알리고 대피로로 안전하게 이동할 수 있도록 안내한다.
5	재단은 임산부, 장애인, 노약자, 거동불편자 등 사회적 약자에 대하여 관람에 불편이 없도록 물품 및 서비스를 지원한다.
6	재단은 전시해설사, 안내데스크 운영인력 등으로부터의 폭언, 폭행 등의 인권침해 행위가 발생되지 않도록 예방한다.

#### ◆ 분야 5. 관람객 보건 · 위생

No	항 목
1	재단은 체험관의 환기, 실내온도, 조명, 방음 등 환경을 적절히 관리하고, 문제가 발생할 경우 신속하게 조치를 취한다.
2	재단은 필요 시 관람객의 마스크 착용을 권장하고, 손 소독제를 비치하는 등 관람객의 건강·위생을 위해 필요한 조치를 취한다.
3	재단은 비상약 및 비상용품을 비치하고, 필요로 하는 관람객에게 제공한다.
4	재단은 관람객에게 상해가 발생하는 등 응급상황이 발생할 경우, 이에 대처할 수 있는 대응방안을 마련하고 있다.

## ◆ 분야 6. 개인정보 및 지적재산권 보호

No	항 목
1	재단은 독도체험관 운영 과정에서 이해관계자와 공유해야 하는 정보를 적시에 공개하고 있으며 이의나 개선의견을 수렴하여 사업에 반영하고 있다.
2	재단은 독도체험관운영사업에 참여하는 자원봉사자를 포함한 업무 종사자 등 다양한 이해관계자에게 불필요한 자료를 요구하지 않으며 개인·기업 정보는 식별할 수 있는 최소한의 기본 정보를 요구한다.
3	재단은 독도체험관 운영 과정에서 취득하는 개인·기업 정보를 주기적으로 파기하는 등의 보호 조치를 하고 있다.
4	재단은 본 사업을 담당하는 훈련교사 및 행정지원 직원들의 직무상 스트레스의 원인 및 정도를 파악하고 있으며 이를 감소시키기 위한 노력을 하고 있다.

## ◆ 분야 7. 협력기관·연구자 인권보호

No	항 목
1	재단은 독도체험관 운영 과정에서 타인의 지적재산권을 무단으로 사용하지 않는다.
2	재단은 독도체험관운영사업과 협력기관 등에 인권침해방지를 위하여 협력기관 인권 보호 이행 서약서 등을 요구하고 있다.
3	재단은 독도체험관운영사업에 협력기관에 대한 갑질행위를 금지하고 있다.
4	재단은 독도체험관운영사업 관련 협력기관에 사업수행과 관계없는 행사의 참여, 장비 및 기술 지원 등을 요구하지 않는다.

## ◆ 평가의견 및 권고의견 종합

<p>종합의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 독도체험관운영사업은 &lt;동북아역사재단 인권경영 이행지침&gt;, &lt;독도체험관 운영 및 관리 매뉴얼&gt; 및 &lt;독도체험관 상황별 안전관리 매뉴얼&gt; 등을 준수함으로써 인권경영을 실천하고 있는 것으로 판단됨</li> <li>- 재단은 이전 연도 경영평가 지적사항인 독도체험관 운영 내실화, 안전 강화 등을 반영하여 재단 차원에서의 인권경영평가를 실시하고 체험관 차원에서 조치해야 할 사항을 해결하기 노력함으로써 인권문화를 제고해 나가고 있는 것으로 판단됨</li> <li>- 사업 운영과정에서 발생할 수 있는 인권 위험요소를 파악하고, 인권영향평가를 지속적으로 실시·점검하여 인권경영이 기관에 실효적으로 내재화될 수 있도록 노력할 필요가 있음</li> <li>- 독도체험관 운영사업 상의 인권위험을 예방하기 위하여 위험요소를 파악하고 점검하는 과정에서 인권경영이 사업운영에 내재화될 것으로 판단되며, 체험관의 위상 제고와 맞물려 1) 운영의 투명성과 공정성을 기할 수 있도록 자원봉사자 및 인턴 근무 기록을 체계적으로 관리하고, 2) 체험관운영 담당자의 전문성 확보를 위한 노력, 3) 고객민원 관리하는 대장을 작성하여 유형별 대처방법과 근절 방안을 실행해 나가는 과정에서 담당 직원의 스트레스도 저감될 수 있을 것으로 판단되며, 4) 관람객의 알권리 해소 차원에서 다양한 언어로 제작된 안내물 비치와 장애인 등 사회적 약자를 위한 편의 시설의 확보, 5) 안전재난 모의훈련을 실시하여 비상 시에 대비할 필요가 있을 것으로 판단됨</li> </ul>
<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 독도체험관 운영사업의 이해관계자를 파악하고 있으며, 관련 임직원을 포함한 근로자, 관람객 등 주요 이해관계자로부터의 인권침해 신고접수창구와 구체절차를 갖추고, 인권교육을 실시함으로써 인권침해 예방을 위해 노력하고 있는 것으로 판단됨</li> <li>- 독도체험관은 다중이용 시설로서 비교적 체계적인 안전관리를 시행하였으며, 다년간 안전사고 0건으로 안전 및 재난관리가 양호함</li> <li>- 재단은 인권경영 및 안전경영 계획을 수립하고 인권존중 조직문화 확산 및 전반적으로 안전한 근로환경 조성에 노력한 점이 확인됨</li> </ul>
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (사업의 인권체제) 향후 사업 운영과정에서 발생할 수 있는 인권 위험요소를 파악하고, 인권영향평가를 지속적으로 실시·점검하여 인권경영이 기관에 내재화 필요</li> <li>- (사업의 인권체제) 재단과 독도체험관의 위상이 제고되는 과정에서 운영에 직간접으로 참여하는 자원봉사자, 인턴 등에게 발급되는 제반 근무경험 이력서 대장을 만들어 관리해 나감으로써 운영의 투명성과 공정성을 기할 수 있을 것으로 판단됨</li> <li>- (근로자 인권보호) 체험관운영 담당자의 전문성 확보를 위하여 채용 단계에서부터 전문성을 갖춘 인력을 모집하고 기존 근무직원을 대상으로는 관련 전문교육을 체계적으로 제공할 필요가 있을 것으로 판단됨</li> <li>- (근로자 인권보호) 고객 등으로부터 제기되는 민원을 대상으로 만들어 관리해 나가는 과정에서 지식, 경험, 노하우가 축적됨으로써 담당 직원의 스트레스도 저감될 수 있을 것으로 판단됨</li> <li>- (관람객 알권리) 재단은 관람객이 독도체험관을 효율적으로 이용할 수 있도록 다양한 언어로 제작된 안내물 등의 비치를 위하여 노력할 필요가 있음</li> </ul>

- |  |                                                                                                                                                                                                                           |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>- (관람객 안전) 독도체험관 내 (시각·청각) 장애인 등 사회적 약자를 위한 편의 시설의 확보를 위하여 관련 예산을 확보하여 시설물 보완 필요하며, 체험관의 특성을 고려하여 관할 지자체 및 입주사 공동(지자체 혹은 입주사가 실시하는 경우)으로 안전재난 모의훈련을 실시하여 비상 시에 대비할 필요가 있음</li></ul> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## □ 주요 인권 이슈에 대한 권고 사항

- 인권경영선언문은 국내외 인권 트렌드 및 주요 인권 이슈의 변화를 반영하고 책임자를 명확히 하기 위하여 선언일과 책임자를 명시할 것을 권고함
- 인권경영 계획뿐만 아니라 인권경영보고 내용도 홈페이지에 게시하여 이해관계자 자연스러운 접촉이 가능하도록 할 것을 권고함
- 연구지원사업 운영과정에서 발생할 수 있는 인권위험요소를 파악하고 인권영향평가를 지속적으로 실시·점검하여 인권경영이 기관에 실효적으로 내재화 될 수 있도록 연구윤리 교육 정기적 실시 할 것을 권고함
- 독도체험관 운영사업 상의 인권위험을 예방하기 위하여 위험요소를 파악하고 이를 점검하는 노력이 지속적으로 요구됨에 따라 내부 구성원 인권보호 및 감정노동 리스크 보호, 고객의 정보지원 및 장애인 편의시설 확보 등을 권고함