

2025

동북아역사재단

인권영향평가 결과보고서

2025.11.

제 출 문

동북아역사재단 이사장 귀하

이 보고서를 “2025년도 동북아역사재단 인권영향평가”에 대한 결과보고서로 제출합니다.

2025. 11.

한국경영인증원

목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	1
1. 인권경영 정책 동향	1
2. 인권경영 구축 사례	9
3. 인권침해 이슈	12
4. 동북아역사재단 인권경영 운영현황	13
II. 인권실태조사	17
1. 인권실태조사 개요	17
2. 인권실태조사 결과	20
3. 인권실태조사 결과(종합)	35
III. 인권영향평가 실행	37
1. 인권영향평가 실시 개요	37
2. 인권영향평가 주요사업 선정	39
3. 인권영향평가 지표 구성	41
IV. 인권영향평가 결과	44
1. 인권영향평가 종합	44
2. 기관운영 인권영향평가 결과	44
분야 1. 인권경영 체계의 구축	47
분야 2. 고용상의 비차별	52
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	55
분야 4. 산업안전 보장	58
분야 5. 고객인권 보호	60
분야 6. 직장 내 인권보호	62
3. 주요사업 인권영향평가 결과	66
V. 인권경영 개선과제	71
VI. 중대성 평가	73
1. 중대성 평가개요	73
2. 중대성 평가기준	73
3. 중대성 평가결과	76
VII. 주요 인권이슈 대응계획	78
VIII. 종합평가 의견	80
부록. 인권실태조사	81

I

인권경영 환경분석 및 현황

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 중요성 및 영향 범위가 확대되는 추세임

[국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UNHRC) UN 기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
- 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 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 이행 원칙
 - 국제인권규범은 물론 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)을 다루고 있는 다양한 글로벌 이니셔티브(Initiative)가 표방하는 기준과 절차가 갖는 의미를 분석·정리·체계화한 결과물
 - 기업들의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권존중 책임이 있다는 점을 강조하고 기업활동을 하는데 있어서 인권침해가 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조하고 있음

[국제기구의 윤리·인권 가이드라인 요약]

구분	내용
OECD 다국적 기업 가이드 라인	<ul style="list-style-type: none"> - 다국적기업이 경제·환경·사회 측면에서 긍정적인 영향력을 발휘하도록 안내 - 한국 등 34개 OECD 회원국 소속의 다국적기업 적용 권고 - 사회, 윤리 및 환경정책에 대한 정보를 포함한 (윤리)가치선언 제공 <ul style="list-style-type: none"> • 2011년 인권파트 신설 • 인권리스크 심각성 주의 강조 • 고용 및 노사관계 인권보호 강조
ISO 26000 (사회적 책임에 관한 국제표준)	<ul style="list-style-type: none"> - 2010년 ISO 26000 제정 - 모든 조직이 사회적 책임을 이행할 수 있도록 지침 제공 <ul style="list-style-type: none"> • 조직의 윤리적 행동 강화 • 인권영향평가 및 리스크 대응 • 인권침해 구제제도 실행 • 여성 등 취약집단 차별금지, 노동기본권리 보호 강조
UN 기업과 인권 이행지침	<ul style="list-style-type: none"> - 2011년 이행지침 최종 승인 - 기업과 인권에 대한 장기적이고 점진적인 글로벌 행동기준 제시 - 인권 보호, 존중, 구제 3대 축으로 구성 - 인권선언, 리스크 평가, 정보공개 권고 - 각 항목별로 31개의 기본지침과 운영지침 제공
UN 글로벌 컴팩트	<ul style="list-style-type: none"> - 2000년 출범, 인권·노동·환경·반부패 기준 제시 - UN과 기관(기업)을 직접적 연결하는 플랫폼 - 자발적 참여에 기초하며 강제성 없음 - 기업회원 20,000개사 이상 가입 - 기업이 작성한 정보공시보고제도 참여를 통해 사회적 책임 증진 도모 - 인권, 노동, 환경, 반부패방지 분야의 10대 원칙을 제시 <ul style="list-style-type: none"> • 원칙 1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다. • 원칙 2. 사람이 인권 유린에 연루되지 않았는지 확인해야 한다. • 원칙 3. 결사의 자유와 단체 교섭권을 실질적으로 인정해야 한다. • 원칙 4. 모든 형태의 강제 노동을 반드시 철폐한다. • 원칙 5. 아동노동에 대한 현실적이며 효과적인 폐지를 수행한다. • 원칙 6. 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐한다. • 원칙 7. 환경문제에 대한 예방적 접근을 지원한다. • 원칙 8. 환경 책임을 증진하기 위한 이니셔티브를 수행한다. • 원칙 9. 친환경 기술의 개발과 보급을 장려한다. • 원칙 10. 기업은 강요와 뇌물 수수를 포함한 모든 형태의 부패에 반대해야 한다.
ILO 다국적 기업 선언	<ul style="list-style-type: none"> - 1977년 제정, 2017년 3월 개정 - 개발도상국에서의 다국적기업의 활동 중 노동, 사회 분야에서 긍정적 영향력 필요 - 고용, 훈련, 노동조건, 생활조건, 노사관계 강조 <ul style="list-style-type: none"> • 노동기준 준수, 고용 기회 대우의 균등 • 노동조건과 노동안전위생 확보 • 건전한 노사관계 촉진 강조 • 노동권에 대한 영향평가 조치 신설

GRI 지속가능 경영보고 가이드라 인	<ul style="list-style-type: none"> - 조직의 경제·환경·사회에 미치는 영향 보고 - 국내 기업들의 지속가능성보고서의 보고 기준으로 활용 - 윤리적, 합법적 행위에 대한 조직 내외부 자문 매커니즘 <ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 검토 대상 사업장 • 인권정책 및 절차에 관한 교육 • 인권 심사 시행을 포함한 계약 체결 • 동등한 기회 제공, 차별금지 • 아동노동, 강제노동 금지 정보 보고
----------------------------------	--

(2) 국내 인권경영 동향

□ 2014년, 국가인권위원회의 인권경영 활동

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

□ 2018년, 정부의 인권경영 정책 수립

- ‘제3차 국가인권정책 기본계획(NAP, 2018~2022, 법무부)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 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 인권경영매뉴얼’을 발표하면서 산하 공공기관의 인권경영 실행 지원, 공공기관 인권경영 평가지표 신설·확대를 권고한 데 대해 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부부처와 17개 광역지방자치단체 모두 수용 입장을 밝힌 바 있음
- 인권경영 실행 권고에 대해서는 일부를 제외한 860개 공공기관이 인권경영 실행 계획을 수립하고, 각 기관별로 인권경영 선언, 인권경영위원회 구성, 인권영향평가 등을 추진 중임

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

□ 2019년, 공공기관 경영평가제도 개편

- 행정안전부가 2019년 지방공기업 경영평가편람(2018.12)을 통해 2020년부터 인권 경영에 대한 별도의 지표를 신설하겠다고 밝혔으며, 기획재정부도 2018년 공공기관 경영평가 편람에 기관의 인권경영 노력과 성과를 평가하는 비중을 높이고 평가 내용을 구체화함

※ ('17) 전략기획 및 사회적 책임 내 인권경영 일부 반영→ ('18) 별도 윤리경영 지표 신설(3점) 및 인권경영 내용 구체화(인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중 노력)

[정부 부처별 인권경영 정책]

정부 부처	주요 내용
국가인권위원회	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고 ('14년) • 공공기관 경영평가 제도개선 권고('16년) • 기업과 인권 NAP 수립 권고('16년) • 인권경영 실행을 위한 인권경영매뉴얼 적용 권고('18년)
기획재정부 행정안전부	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관 경영평가항목 내 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 인권증진활동 평가 실시 • 공기업, 공공기관 경영평가 항목 내 사회적 가치 지표 신설 및 배점 확대
법무부	<ul style="list-style-type: none"> • 2018-2022 제3차 국가인권정책 기본계획 • 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회 • 모든 사람이 평등한 사회 • 모든 사람이 기본적으로 자유를 누리는 사회 • 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회 • 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회 • 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회 • 인권 의식과 인권 문화를 높여가는 사회 • 인권 친화적 기업활동을 위해 함께 노력하는 사회
관계부처 합동	<ul style="list-style-type: none"> • 30개 정부부처 및 17개 광역지방자치단체 인권경영매뉴얼 적용 권고사항 수용('18년) • 갑질, 채용비리 등 인권 피해에 대한 내부감찰 관리감독 강화 • 공무원 행동강령 내 갑질 금지규정 신설 • 갑질 근절 가이드라인 보급 • 피해자에 대한 구제 및 피해 회복 지원

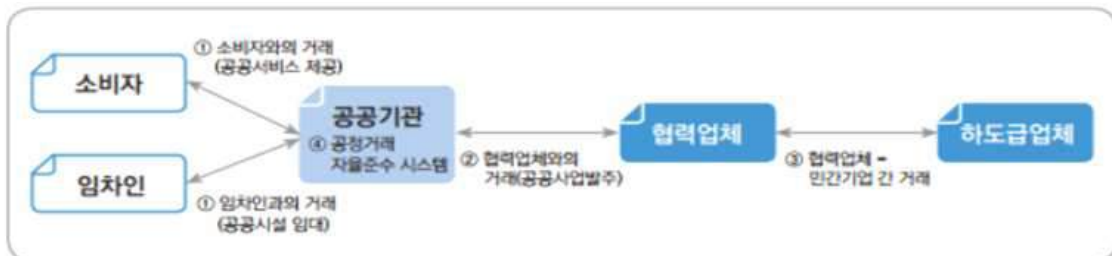
□ 2019년, 직장 내 인권보호 및 구제강화 법률 시행

- 2019년 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지법) 개정·시행 및 관련 법규 개정
- “직장 내 괴롭힘 금지” 개정 근로기준법 공포 및 '19년 7월 16일 시행으로 법률로 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 금지를 필수적으로 기재하도록 하고, '21년 10월 14일 법개정으로 직장 내 인권의 중요도가 점차 높아지고 있어 조직 내 자율적인 예방/조치 시스템 구축이 요구됨
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 근로자에 대해 성희롱을 한 경우 사업주는 피해자 보호를 위해 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 하고, 피해자에 대한 불이익 조치를 금지하는 등 피해자 보호가 강화되고 있음

□ 2020년, 행정안전부 지방공기업 모범거래모델 가이드라인

- 2020년 6월 행정안전부는 공공기관이 공정경제 실현의 마중물로써 민간기업 불공정거래를 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]



- 모범거래모델 가이드라인의 요구사항과 인권경영 가이드라인의 ‘책임있는 공급망 관리’ 분야의 일부 요구사항이 충돌되지 않도록 검토하고, 공정경제 기반 조성을

통한 상생협력 및 동반성장 생태계 조성을 위해 불공정거래를 유발하는 제도적 요인을 파악하기 위하여 인권영향평가 지표에 추가 반영할 필요가 있음

□ 2022년, 인권위 공공기관 ‘인권경영 보고 및 평가지침’ 적용 권고

- 2022년 7월 국가인권위원회는 30개 중앙행정기관 및 17개 광역자치단체에 경영평가 대상인 산하 공공기관이 인권위가 마련한 ‘인권경영 보고 및 평가지침’에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하도록 하고, 공공기관 경영평가지 위 지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고함
- 기획재정부를 제외한 29개 중앙행정기관과 17개 광역자치단체에서 수용함에 따라 국가인권위원회 ‘인권경영 보고 및 평가지침’에 의거하여 인권경영 이행 결과를 보고서로 작성하여 경영평가 실적자료로 제시해야 함

[인권경영 보고 및 평가지침]

분야	세부 평가내용	판단기준
인권경영체계 및 인권경영정책	인권경영 추진체계	- 인권경영규정, 제도, 조직 등
	인권정책선언 및 확산	- 인권정책선언 및 확산 노력
인권영향평가	주요 인권이슈 도출	- 인권영향평가를 통한 주요 인권이슈 도출과정
	대응계획 수립 및 실행	- 식별된 주요 인권이슈에 대한 대응계획 마련 및 실행 결과 보고
구제절차	구제절차 제공	- 인권침해 피해자를 위한 구제절차 마련 여부
	구제절차 운영실적	- 구제절차가 적절하게 작동하고 있는지 여부
인권경영소통 및 인권경영교육	인권경영 공개	- 인권경영보고서 작성 및 대외 공개
	인권경영교육	- 인권경영교육을 위한 적절한 교육체계 구축 및 실시 성과에 대한 평가

□ 2023년, 제4차 국가인권정책기본계획 수립

- 제3차 기본계획 종료에 따라 지속적 정책과제 및 새로운 인권개선 요구를 반영한 신규 과제로 제4차 기본계획(2023~2027) 수립
- 국가인권정책 기본계획은 '23년 6월말 현재 전 세계 79개국이 수립·시행 중임
- 제1차 기본계획(2007~2011), 제2차 기본계획(2012~2016), 제3차 기본계획(2018~2022)에 이어 제4차 기본계획(2023~2027) 수립 및 시행을 통해 범국가적 인권정책을 체계적·효과적으로 실천하는 기틀을 마련하고자 함

[제4차 국가인권정책기본계획(NAP)]

No	정책과제	내용
1	생명존중과 기본적 자유의 보호와 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 생명권, 신체의 자유, 안전권, 사상·양심 및 종교의 자유, 표현의 자유, 결사·집회의 자유, 사생활의 자유, 거주·이전의 자유, 인격권, 권익피해 구제를 위한 권리, 참정권 등 • 주요 내용 : 신체의 자유와 안전의 보장
2	인간다운 생활을 할 권리의 보장	<ul style="list-style-type: none"> • 노동권, 적절한 생활수준에 관한 권리, 건강권 및 보건·환경에 대한 권리, 교육을 받을 권리, 문화·예술 및 과학의 진보를 향유할 권리, 가족생활에 관한 권리 등 • 주요 내용 : 경제적·사회적 및 문화적 권리 보장
3	사회적 약자 및 소수자의 인권보호 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 평등 증진, 여성, 아동·청소년, 장애인, 노인, 외국인인과 재외동포, 북한이탈주민 등 • 주요 내용 : 여성, 아동·청소년, 장애인, 노인, 외국인·재외동포, 북한이탈주민의 보호
4	디지털 시대의 인권 보호 및 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 디지털 환경 인권보호 기본원칙 마련, 디지털 정보 접근권 강화, 디지털 정보보호 및 관리시스템 강화, 디지털 이용 인권침해 예방 및 대응 강화 등 • 주요 내용 : 보편적 정보접근권 보장, 개인정보 보호 강화
5	기업의 인권 존중 책임 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 인권 존중 책임 확보, 지속가능경영 종합시책 수립 및 시행, 사회적 책임을 고려한 공공 조달, 생활제품 소비자 안전 확보, 기업의 아동권리영향평가 등 아동보호프레임 체계 수립, 고충처리·구제 절차 실효성 제고 등 • 주요 내용 : 인권경영 제도화 및 고충처리·구제절차의 실효성 제고
6	인권 의식과 인권 존중 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 국제인권규범의 수용 촉진, 인권 관련 국내외 협력, 인권교육 및 인식개선 등 • 주요 내용 : 인권 의식 함양과 인권 친화적 문화 조성

(3) 정책 및 제도 분석 및 시사점

- 국내·외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영체계 구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 기관은 환경변화에 따라 인권경영체계 점검 등을 통한 인권경영 고도화 노력이 필요함

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

2 인권경영 구축 사례

(1) 인권경영 실시 동향

□ 해외/민간기업

- EU는 '18년부터 500인 이상 기업의 경우 인권을 포함한 기업의 비재무정보 공개를 법제화하고, 프랑스는 '17년 5,000명 이상의 기업에 대한 ‘인권실사’를 법제화 하였으며, 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 실시하였으며, 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

- 공공기관의 인권경영은 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 비재무 공시와 연계하여 대외 정보를 공개하는 단계에 이름

인권경영매뉴얼 시범적용	▶ 인권경영 추진체계 구축	▶ 사회적 가치실현 연계
국가인권위원회 지정 시범 적용기관으로서 인권경영체계 구축 전 과정 수행 중	내·외부 자문을 통한 체계구축 진행	기관·사회적 가치체계'에 인권경영 반영, CSR 보고서 형태로 대외 공개
국민연금공단, 한국가스공사, 부산항만공사, 전남개발공사	한국교육개발원, KIET, KIC, KISD, aT, EX, IIAC, KOTRA, 철도시설공단 등	IIAC, aT, 중소기업진흥공단, 한전KDN, 국민체육진흥공단 등

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

(2) 공공기관 인권경영 시스템

□ 인권경영 추진시스템 구축

- 공공기관 인권경영매뉴얼에 따라 담당부서와 담당자를 지정하고 인권경영선언문을 제정하여 인권경영 추진시스템을 구축하고 있음

□ 담당부서 및 담당자 지정

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

□ 인권경영 실행지침(규정) 제정

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

□ 인권경영위원회 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 인권경영선언문을 확정하고 공표함

□ 인권경영선언문 작성

- 기관 인권경영 현황을 바탕으로 인권경영선언문 초안 작성
- 인권경영위원회 검토 요청
- 외부전문가, 자문기관, 공청회 등을 통한 의견수렴
- 기관 공통 포함 내용
 - 지지하는 인권 기준, 비차별 또는 차별금지 원칙
 - 집회와 결사의 자유, 강제 및 아동노동 금지 등 노동권
 - 반부패, 투명경영, 실천 및 점검의무
 - 직원, 소비자, 공급망, 지역주민 등 이해관계자 인권 존중
 - 피해자 구제
- 업종에 따라 특정 인권 이슈 강조

□ 인권경영 지침 및 현장

○ 인권경영 이행을 위한 세부 지침을 마련함

제1장 총칙	제2장 인권경영일반원칙	제3장 인권경영체계	제4장 인권경영위원회	제5장 인권영향평가
<ul style="list-style-type: none"> • 목적 • 정의 • 적용범위 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용상의 차별금지 • 결사 및 단체교섭의 자유보장 • 강제노동 및 아동노동 금지 • 안전 및 보건 • 책임있는 공급망 관리 • 지역주민 인권보호 • 환경권 보장 • 고객 인권보호 • 구제조치의 노력 • 이해관계자와의 소통 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영현장 • 전담조직 • 인권교육 	<ul style="list-style-type: none"> • 설치 및 기능 • 구성 • 소집 및 회의 • 수당 • 의견청취 • 비밀누설 금지 • 위원 위촉 해제 • 이익충돌 회피 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 실시
				제6장 인권의 구제
				<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영책임관 지정 • 인권침해 구제절차 • 결정서 작성 및 송부 • 신고인의 신분보장

□ 구제절차

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

□ 구제절차 연구와 준비

- 실태조사, 인권영향평가 등을 통해 파악한 인권리스크와 인권침해 이슈를 구제절차 형식에 반영

□ 구제절차 수립 및 시행

- 내부 구제절차로 '인권침해구제위원회' 또는 '인권옴부즈맨' 활용을 권장하며, 인권경영위원회가 독립성을 확보할 수 있는 경우, 이를 구제기구로 활용하거나 산하에 인권침해 구제위원회를 둘 수 있음
- 구제기구는 인권경영 담당부서의 지원을 받되 독립성을 보장하는 것이 중요
- 전담자 임명이 바람직하나, 유사 업무 담당자를 인권옴부즈맨으로 임명 가능
- 구제절차 운영에 관한 매뉴얼과 가이드라인 수립(내부지침, 외부 구제절차)
- 구제절차 이용 안내, 진정인의 개인정보보호조치, 장애인 접근성 향상, 구제절차 교육방안 마련
- 구제매뉴얼, 가이드라인에 따라 진정 접수, 구제 시행

3 인권침해 이슈

□ 인권침해 사례 분석

- 국내 공공기관의 내부감사와 감사원 감사보고서, 국정감사 등의 외부감사 결과에 의하면 비정규직 차별, 조직 내 인권침해, 부당노동행위, 고객이나 협력사에 대한 인권침해 등 다양한 이슈가 확인됨
- 특히, 수많은 협력사와 다양한 사업을 수행하는 공공기관의 경우 주요 용역사의 인권보호 상황에 대한 평가 및 그에 따른 용역사 선정, 설문이나 현장방문 등의 방법을 통한 인권보호 준수 여부 모니터링 등 ‘책임있는 공급망 관리’ 분야에 대한 인권경영 실천이 요구됨. 설령 협력사나 자회사가 없는 경우라 하더라도 협력사의 개념을 확대하여 장기간 계약관계에 있는 용역사의 인권침해 예방을 위한 모니터링을 통해 상대적으로 취약한 공급망 관리 분야 인권침해 이슈에 보다 적극적으로 대응할 필요가 있음
- 기관의 특수성을 반영하여 광범위한 조직 내·외부 이해관계자에 대한 인권침해 이슈 사항을 발견하고 이를 개선·예방하기 위한 인권영향평가를 실행하여야 함

[인권침해 관련 타기관 사례]

분야	사례 내용
고용상 비차별	<ul style="list-style-type: none"> • 성별에 따라 채용 분야와 채용인원을 달리 정함 • 채용 기준에 ‘용모단정하고, 서비스 마인드가 높은 고급 인력의 여사원’ 요구 • 거주지 제한을 직원 모집 조건으로 정함
조직 내 인권침해	<ul style="list-style-type: none"> • 여성으로만 구성된 직급에 대한 승진 제한 • 병가 중인 직원에게 ‘출근하라’고 종용 • 상급자가 하급자를 업무미숙 등을 이유로 공개적으로 모욕·폭언하고, 서무업무 직원을 ‘비서’라 칭하며 사적 심부름을 시킴
노동3권	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합 설립·활동 방해 • 노조 활동을 이유로 한 해고나 불이익한 처분 • 부당한 단체교섭 거부 등의 부당노동행위 • 노조 활동이나 근로자위원 활동을 위축시키는 부정적 언행
고객/소비자 인권침해	<ul style="list-style-type: none"> • 동의 없는 개인정보 수집 및 유출 • 감사시 법령상 근거 없는 개인정보 요구로 자기결정권 침해
환경권	<ul style="list-style-type: none"> • 주요사업 시행 과정에서의 지역환경 훼손 및 환경오염 발생행위 • 환경정보 공개 미흡(환경 관련 정보공개 요구에 대한 부당한 거부)
공급망 관리	<ul style="list-style-type: none"> • 외주·협력업체 근로자 인권 보호 준수 여부 모니터링 미흡 • 외주·협력업체 대상 비용분담 강요
산업안전	<ul style="list-style-type: none"> • 사업 시행 및 운영시 산업재해 등 안전사고 발생

4 동북아역사재단 인권경영 운영현황

(1) 기관 소개

- 동북아역사재단(이하 ‘재단’)은 2006년 대한민국 교육부 산하 기타공공기관으로 설립된 역사 연구기관으로 중국·일본 등 주변국의 역사 왜곡과 영토 현안(독도·동해 등)에 체계적으로 대응하고, 한국사와 동북아시아 역사를 연구·전파하고 있음
- 재단은 ‘바른 역사인식 정립 및 공유를 통한 동북아시아 지역의 평화·번영 기반 조성’이라는 미션과 ‘미래세대의 바른 역사인식을 이끄는 역사연구 싱크탱크’라는 비전 실현을 위해 4대 핵심가치와 전략방향을 수립함



(2) 인권경영 추진체계 구축

- 재단은 2020년 인권정책선언문을 제정하여 홈페이지 등에 공개하고 있으며 매년 인권경영 이행지침과 함께 개정을 검토하고 있음
- 재단은 인권영향평가를 2021년부터 매년 실시해 오고 있는데, 사업의 주요 이해관계자인 연구용역기관과는 회의, 메일, 전화, SNS를 통한 빈번한 협의를 하며 부정적 인권영향을 해소하고 있음
- 재단은 매년 인권경영위원회 개최 시 인권경영 성과를 보고하고 성과는 ESG 경영위원회, 경영평가 등을 통해 정량적 지표관리와 정성적 평가를 통해 점검함. 성과보고는 홈페이지에 게시하고 있는데, 최근 3년간의 인권정책의 효과와 개선과정 등 변화 추이를 확인할 수 있음
- 재단 홈페이지에서는 인권침해 시 신고방법, 신고대상, 구제절차에 대한 안내를 하고 무기명신고를 할 수 있어 구제절차의 양호한 접근성을 갖추고 있음

■ 동북아역사재단 인권정책선언문

우리는 동북아역사문제 및 독도 관련 사항에 대한 장기적·종합적인 연구·분석과 체계적·전략적 정책개발을 수행하여 바른 역사를 정립하는 기관으로서 모든 경영 활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하여 사회적 책임을 다하고, 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구한다. 이를 위해 우리는 구성원, 협력업체와 이해관계자, 지역사회에서 재단이 준수해야 할 인권 존중의 책무를 정의하고 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로 다음과 같이 인권정책선언문을 선포한다.

1. 인권경영체제의 구축
동북아역사재단은 UN세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.
 2. 고용과 인사 상의 비차별
동북아역사재단은 임직원의 고용, 승진, 전보, 교육 등에서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않으며, 상호 존중하고 배려하는 윤리적인 근무환경을 제공한다.
 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장
동북아역사재단은 노동조합의 설립과 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 노사 간 신뢰를 기반으로 공동 번영을 지향한다.
 4. 강제노동 및 아동노동금지
동북아역사재단은 어떤 형태의 강제노동도 이용하지 않으며, 아동노동도 허용하지 않는다.
 5. 산업안전의 보장
동북아역사재단은 임직원과 이해관계자에게 안전하고 건강한 근무 및 업무 여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.
 6. 사업파트너 관리
동북아역사재단은 협력업체를 공정하게 대우하며, 인권경영을 실천하도록 지원한다.
 7. 현지주민의 인권 보호
동북아역사재단은 사업 활동 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.
 8. 환경권 보장
동북아역사재단은 국내외 환경 관련 법률을 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.
 9. 개인정보 보호
동북아역사재단은 서비스를 제공할 때에 편리하고 정확한 서비스를 제공하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호하는 등 고객가치를 중시한다.
 10. 인권존중 문화 조성
동북아역사재단은 근로자가 자율적이며 평등한 분위기에서 근무할 수 있도록 직장 내 성희롱, 괴롭힘을 근절하고 인권을 존중하는 직장문화를 조성한다.
 11. 신속한 구제와 재발방지
동북아역사재단은 인권침해가 발생하면 신속한 구제절차와 재발방지 교육 및 시정조치로 인권존중의 직장문화 확립을 위해 노력한다.
- 우리는 우리가 일하는 어느 곳에서든 모든 임직원과 이해관계자의 인권을 보호하고 존중하는 책임감 있는 태도로 임할 것이며, 인권정책선언에서 밝힌 인권경영 방침의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

2022.12.07. 동북아역사재단 이사장

[인권경영 추진현황]

분야	상세 내용
<p>인권존중 정책선언</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재단은 2020년 인권정책선언문을 제정하고 매년 인권경영 이행 지침과 함께 개정을 검토하며 2022년 한차례 개정을 하였음. 선언문은 홈페이지의 [참여]-[인권경영]-[인권정책선언]에 공개되어 있음 • 인권정책선언문은 차별금지, 노동권 보장, 산업안전, 협력사 및 이해관계자 인권보호 등 선언문으로서 갖추어야 할 인권덕목 전부가 있으나 재단 사업의 핵심 이해관계자 및 주요 인권이슈가 표명되지 않아 재단의 정체성이 나타나지 않음
<p>인권영향평가 정기적 실시</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재단은 인권경영 이행지침 제18조에 따라 인권영향평가를 2021년부터 매년 실시해오고 있는데, 평소 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 연구용역기관과는 회의와 메일, 전화를 통해 빈번하게 협의를 하고 내부적으로는 노동조합과 협의를 하고 있음 • 인권경영 이행지침 제9조(사업파트너 관리)에 따라 협력사도 재단의 인권경영 범위에 포함하며 협력 및 지원을 할 수 있으며, '인권보호 이행서약서'를 통해 재단과 협력 서약을 체결함. 한편 재단은 인권영향평가 개선권고사항에 대한 조치계획을 수립하여 실행하고 있음
<p>인권경영 제도화를 위한 필요조치</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재단은 인권경영 이행지침 제정 및 개정, 인권경영위원회 구성 및 운영, 인권교육 등 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해 왔음. 다만, 인권실태조사, 이사장과 직원들과의 소통 등으로 인권침해 모니터링을 하고 모니터링에 의해 인권에 부정적인 영향을 발견한 경우, 문제의 심화를 방지하기 위하여 부정적인 요소를 '즉시 제거하는 조치'에 대해 제도화할 필요가 있음 • 인권경영위원회는 외부위원 2명(노무사, 변호사), 내부인원 4명으로 구성되어 운영하고 있으며, 인권교육은 직원들은 온라인 교육으로, 관리자에 대한 인권교육은 별도로 실시하고 있음 • 모든 이해관계자도 접근이 가능한 인권 관련 의사소통 채널을 운영하고 있는데, 홈페이지 [인권경영] 및 [부정행위 피해신고]를 통해 인권침해 신고를 할 수 있으며 무기명 신고도 가능하여 접근성이 양호함

<p>인권경영 성과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재단은 매년 인권경영위원회 개최 시 인권경영 성과를 보고하고 성과는 ESG경영위원회, 경영평가 등을 통해 정량적 지표관리와 정성적 평가를 통해 점검함. 성과보고는 홈페이지 인권경영 페이지 내에 게시하고 있는데 최근 3년간의 인권 정책의 효과성과 개선과정평가 등 변화 추이를 확인할 수 있음
<p>구제절차 마련</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재단은 인권경영 이행지침에 따라 구제절차를 실행할 수 있는데 홈페이지에서는 신고방법, 신고대상, 구제절차에 대한 안내를 하고 무기명신고를 할 수 있어 양호한 접근성을 갖추고 있으며, 구제절차 결과는 이사장이 “즉시” 신고인에게 통보한다는 지침을 확인할 수 있음. 다만, 피해자가 외부 구제기관의 구제절차를 희망할 경우 재단은 이를 수용하여 적극 노력해야 한다는 지침을 제도화할 필요가 있음 • 재단은 독립적인 구제기구로 인권경영위원회 및 고충처리위원회를 운영하고 있으며 구제절차 실행 후 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 후속조치 시행’을 명시하고 있음. 재단은 구제절차를 실행한 사례는 없지만 향후 구제절차 실행을 대비하여 구체적인 실행방법을 담은 구제절차 매뉴얼을 갖출 필요가 있음

II 인권실태조사

1 인권실태조사 개요

(1) 조사 목적

- 공공기관 인권영향평가 체크리스트와 한국경영인증원에서 개발한 인권영향평가 기관운영 체크리스트(POOL)를 기반으로 인권측면 파악 및 평가지표 선정을 위해 기관의 인권경영시스템 등 인권 실행 실태를 파악하고자 함

(2) 조사 개요

- 조사대상 : 동북아역사재단 임직원
- 조사규모 : 33명
- 조사방법 : 구조화된 설문에 의한 온라인 조사
- 조사기간 : 2025년 9월 11일 ~ 9월 19일
- 조사기관 : 한국경영인증원

(3) 설문 구성

구 분	세부 내용
안내문	<ul style="list-style-type: none"> • 설문 취지 • 설문 시행주체 • 비밀보장 및 불이익 금지
인권 인식 및 시스템	<ul style="list-style-type: none"> • 기관 내에서 본인의 인권준중 여부 • 기관의 인권실태 파악 노력 • 인권교육의 효과성 • 인권 관련 임직원간 의사소통의 효과성 • 인권침해 구제절차 내용에 대한 인식 • 인권침해 관련 징계수준(기준)의 적정성 • 인권침해 신고채널에 대한 인식 • 인권침해시 피해자 구제에 대한 노력 • 인권침해 신고인 및 피해자 정보보호 및 불이익 방지 노력 • 기관의 인권경영선언 내용과 인권정책에 대한 인식 • 인권준중문화 정착을 위한 관심과 노력

<p>인권의 이행수준</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 고용상 차별 관련 이행수준 (성차별, 정규직과 비정규직 차별, 장애인 차별, 학연, 지연, 사회적 신분, 연령, 종교, 인종 등 차별) • 노동3권 존중 및 노동조합 활동 보장 • 강제노동 금지 • 아동노동 금지 • 건강권 및 산업안전보장 • 책임있는 공급망 관리 • 현지주민의 인권보호 • 환경권 보장 • 고객(소비자) 인권보호 • 이해관계자 개인정보 보호 • 직장 내 괴롭힘 금지 • 직장 내 성희롱 예방 • 모성보호 • 직원의 인권침해 예방
<p>인권이슈 파악 또는 인권침해 실태파악</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해 경험 • 인권이슈
<p>직장 내 괴롭힘 실태</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 괴롭힘 경험 • 직장 내 괴롭힘 및 갑질의 가해자 • 직장 내 괴롭힘 대처방법 • 직장 내 괴롭힘 및 갑질 근절 대책
<p>직장 내 성희롱 실태</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 성희롱 경험 • 직장 내 성희롱 행위자 • 직장 내 성희롱 대처방법 • 직장 내 성희롱 예방 대책
<p>장애로 인한 차별 실태</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인 고용 관련 차별 상황 • 장애인 권리구제를 위한 노력 • 장애인 차별시 권리구제에 대한 인식 • 장애인 고용차별 예방을 위한 개선방안
<p>감정노동자 인권침해 실태</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 감정노동 업무 해당여부 • 민원인(고객) 응대 방식 • 악성 민원인과의 응대 횟수 • 감정노동자 보호 관련 상황 • 감정노동자 보호를 위한 대책
<p>인권침해에 대한 대응</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해시 대응 방법 및 대응 결과 • 사내 고충상담부서 이용 경험 및 만족도 • 업무처리 과정에서 외부 이해관계자로부터 부당한 대우 경험 • 회사의 인권경영 수준 • 인권침해나 차별이 발생하는 이유
<p>응답자 정보</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 성별, 연령, 직급, 근속기간, 고용형태

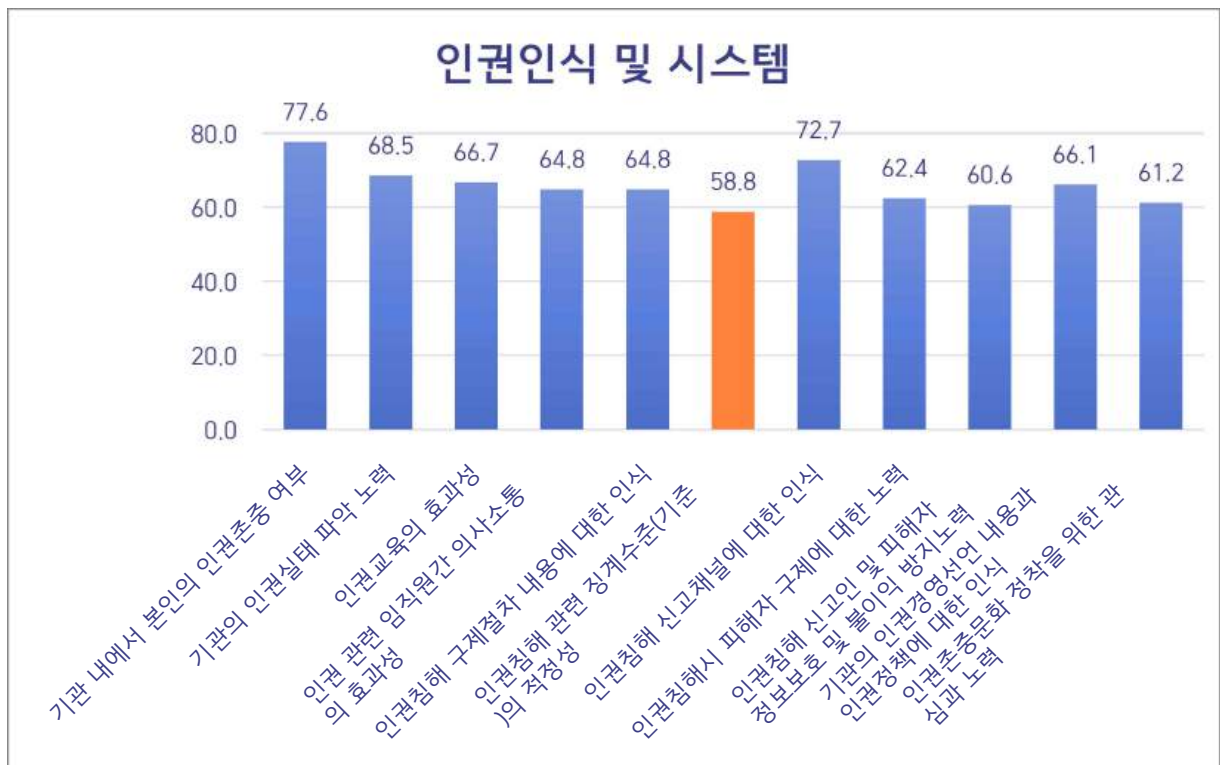
(4) 응답자 현황

구 분	사례수	비율
전체	33	100.0%
성별		
1. 남성	19	62.9%
2. 여성	14	37.1%
연령		
1. 20대	0	0.0%
2. 30대	6	18.2%
3. 40대	16	48.5%
4. 50대 이상	11	33.3%
직급		
1. 팀장 이상	9	27.3%
2. 팀장 이하	24	72.7%
근무기간		
1. 5년 미만	11	33.3%
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	6	18.2%
3. 10년 이상	16	48.5%
고용형태		
1. 정규직	31	93.9%
2. 비정규직	2	6.1%

2 인권실태조사 결과

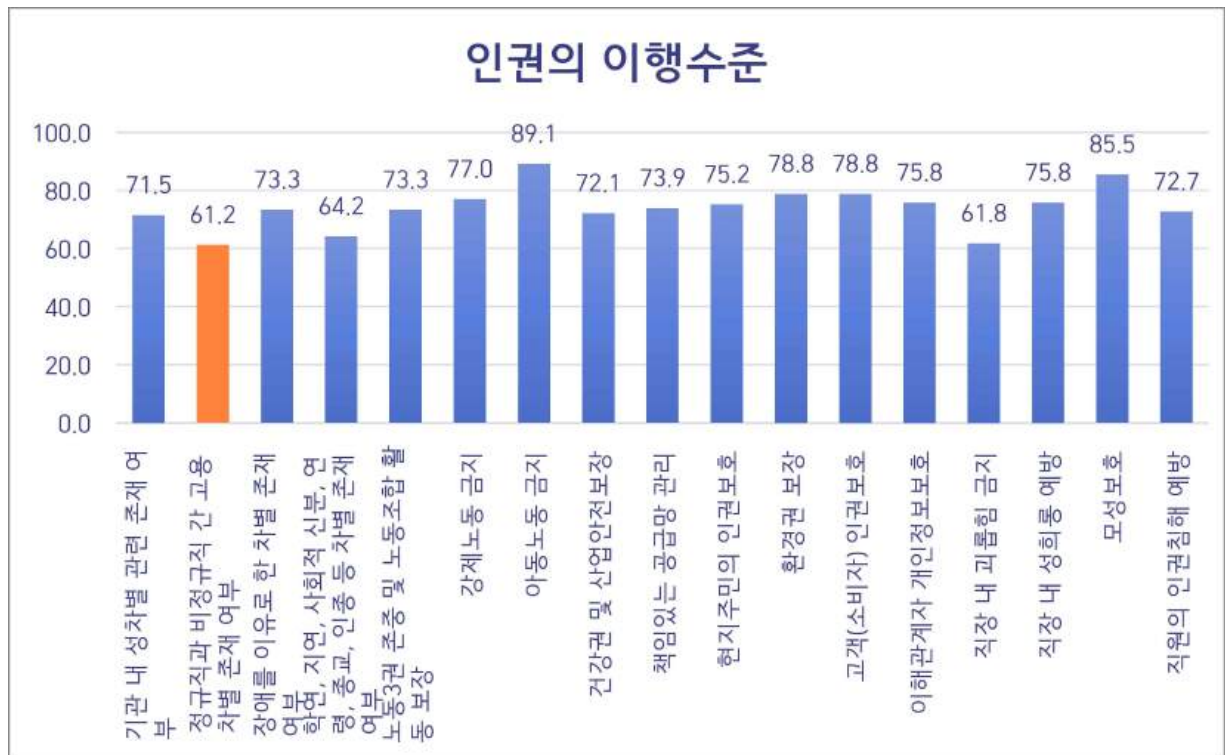
(1) 인권 인식 및 시스템

구분	설문내용	점수 (5점척도)	순위
1.1	기관 내에서 본인의 인권존중 여부	77.6	1
1.2	기관의 인권실태 파악 노력	68.5	3
1.3	인권교육의 효과성	66.7	4
1.4	인권 관련 임직원간 의사소통의 효과성	64.8	7
1.5	인권침해 구제절차 내용에 대한 인식	64.8	7
1.6	인권침해 관련 징계수준(기준)의 적정성	58.8	11
1.7	인권침해 신고채널에 대한 인식	72.7	2
1.8	인권침해시 피해자 구제에 대한 노력	62.4	9
1.9	인권침해 신고인 및 피해자 정보보호 및 불이익 방지노력	60.6	5
1.10	기관의 인권경영선언 내용과 인권정책에 대한 인식	66.1	6
1.11	경영진의 인권존중문화 정착을 위한 관심과 노력	61.2	10



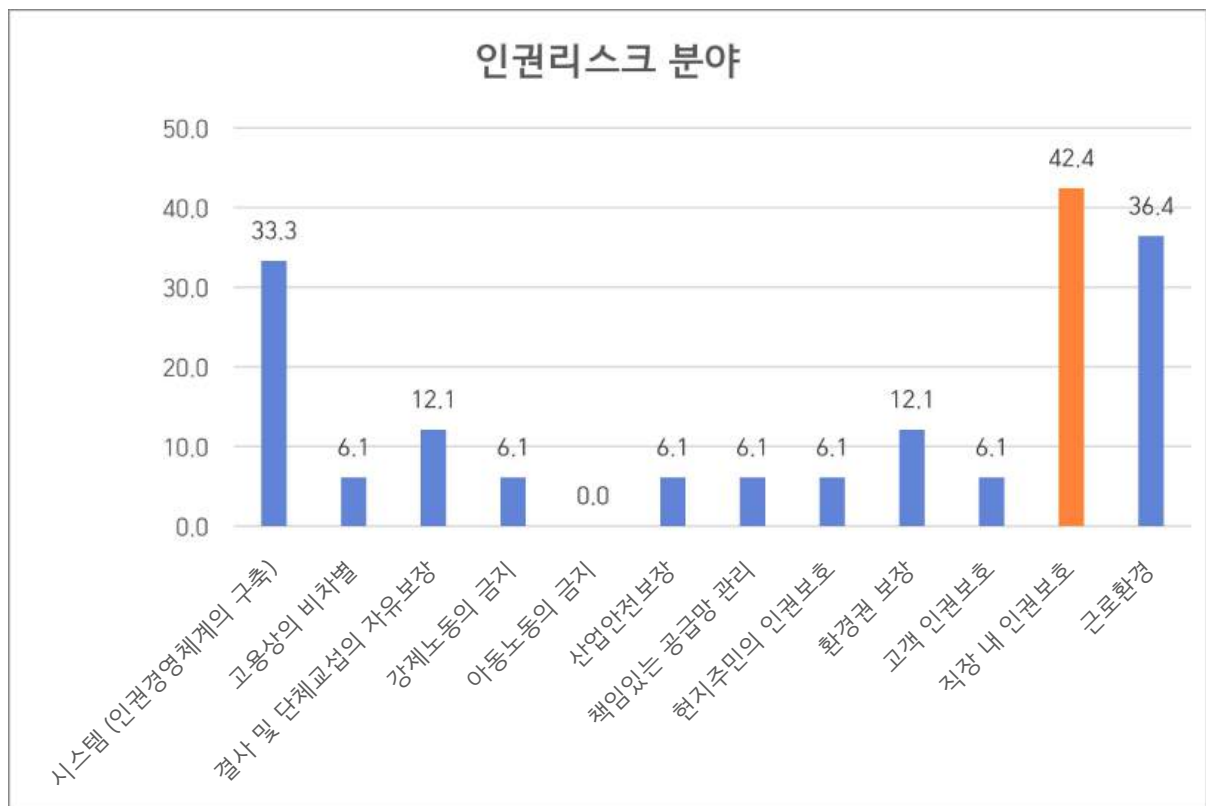
(2) 인권 이행수준

구분	설문내용	점수 (5점척도)	순위
2.1	기관 내 성차별 관련 존재 여부	71.5	13
2.2	정규직과 비정규직 간 고용차별 존재 여부	61.2	17
2.3	장애를 이유로 한 차별 존재 여부	73.3	10
2.4	학연, 지연, 사회적 신분, 연령, 종교, 인종 등 차별 존재 여부	64.2	15
2.5	노동3권 존중 및 노동조합 활동 보장	73.3	10
2.6	강제노동 금지	77.0	5
2.7	아동노동 금지	89.1	1
2.8	건강권 및 산업안전보장	72.1	14
2.9	책임있는 공급망 관리	73.9	9
2.10	현지주민의 인권보호	75.2	8
2.11	환경권 보장	78.8	3
2.12	고객(소비자) 인권보호	78.8	3
2.13	이해관계자 개인정보보호	75.8	6
2.14	직장 내 괴롭힘 금지	61.8	16
2.15	직장 내 성희롱 예방	75.8	6
2.16	모성보호	85.5	2
2.17	직원의 인권침해 예방	72.7	12



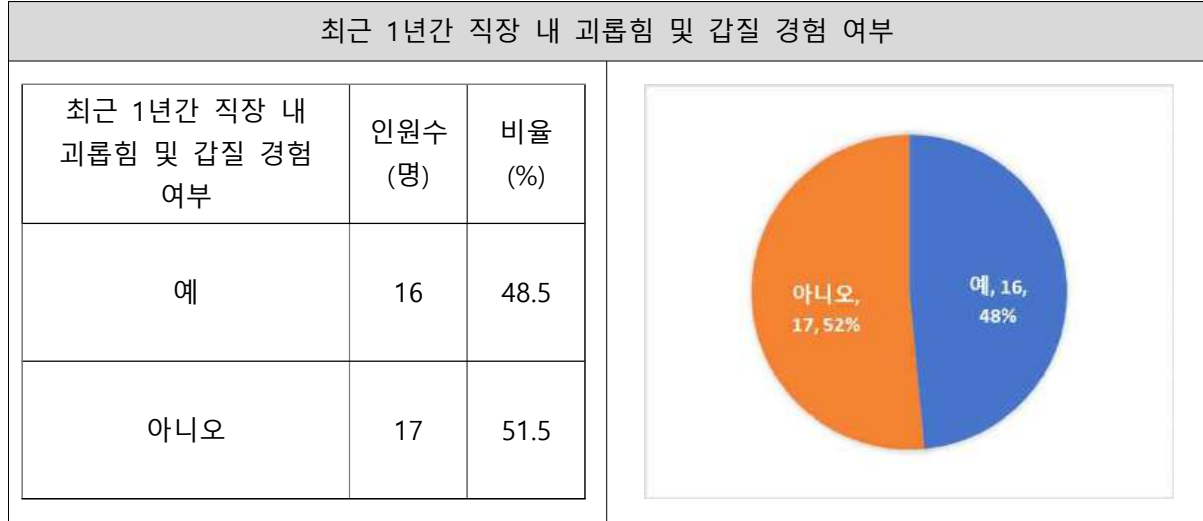
(3) 기관에 가장 큰 영향을 미치는 인권리스크 분야(최대 3개 항목 선택)

구분	설문내용	응답비율(%)	순위
1	시스템 (인권경영체계의 구축)	33.3	3
2	고용상의 비차별	6.1	6
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	12.1	4
4	강제노동의 금지	6.1	6
5	아동노동의 금지	0.0	12
6	산업안전보장	6.1	6
7	책임있는 공급망 관리	6.1	6
8	현지주민의 인권보호	6.1	6
9	환경권 보장	12.1	4
10	고객 인권보호	6.1	6
11	직장 내 인권보호	42.4	1
12	근로환경	36.4	2



(4) 직장 내 괴롭힘 실태

○ 직장 내 괴롭힘 경험 여부



○ 직장 내 괴롭힘 유형 및 빈도수

구분		전혀 없음	1~2회	3~4회	5회 이상	계
1) 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다	사례수(명)	4	7	3	2	16
	비율(%)	25.0%	43.8%	18.8%	12.5%	100%
2) 힘들고 모두가 꺼리는 업무를 특정인에게만 주었다	사례수(명)	6	7	2	1	16
	비율(%)	37.5%	43.8%	12.5%	6.3%	100%
3) 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 특정인을 제외했다	사례수(명)	5	8	2	1	16
	비율(%)	31.3%	50.0%	12.5%	6.3%	100%
4) 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 가했다	사례수(명)	7	5	4	0	16
	비율(%)	43.8%	31.3%	25.0%	0.0%	100%
5) 누군가 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다	사례수(명)	2	7	1	6	16
	비율(%)	12.5%	43.8%	6.3%	37.5%	100%
6) 누군가 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다	사례수(명)	4	8	0	4	16
	비율(%)	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	100%
7) 신체적인 위협이나 폭력을 가했다(물건 던지기, 주먹질 등)	사례수(명)	14	2	0	0	16
	비율(%)	87.5%	12.5%	0.0%	0.0%	100%
8) 욕설이나 위협적인 말을 했다	사례수(명)	5	5	1	5	16
	비율(%)	31.3%	31.3%	6.3%	31.3%	100%
9) 타인 앞 또는 온라인 상에서 모욕감을 주는 언행을 했다	사례수(명)	6	6	2	2	16
	비율(%)	37.5%	37.5%	12.5%	12.5%	100%
10) 본인의 의사와 관계 없이 회식 참여를 강요했다	사례수(명)	13	3	0	0	16
	비율(%)	81.3%	18.8%	0.0%	0.0%	100%

○ 직장 내 괴롭힘 및 갑질의 가해자 정보



○ 직장 내 괴롭힘 및 갑질에 대한 대처방법



○ 직장 내 괴롭힘 및 갑질 근절을 위한 근본 대책



(5) 직장 내 성희롱 실태

○ 직장 내 성희롱 경험 여부



○ 직장 내 성희롱 유형 및 빈도수

구분		전혀 없음	1~2회	3~4회	5회 이상	계
1) 특정 성(性)을 비하하는 말을 들었다.	사례수(명)	1	1	0	0	2
	비율(%)	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100%
2) 상대방이 성차별적이거나 음란한 글, 이미지, 동영상 등을 업무공간에 전시하거나 내게 보내거나 음란전화를	사례수(명)	2	0	0	0	2
	비율(%)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%

하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.						
3) 상대방이 성적 서비스를 요구하는 듯한 말과 행동을 하여 불쾌했던 적이 있다 (예: 안마나 애무 요구, 회식자리 등에서 블루스, 술따르기, 남성 옆에 앉기 요구 등)	사례수(명)	2	0	0	0	2
	비율(%)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
4) 상대방이 성적인 이야기를 하거나 음담패설, 성적인 몸짓 등을 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	사례수(명)	1	1	0	0	2
	비율(%)	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100%
5) 상대방이 성적 신체부위를 고의로 노출하거나 스스로를 만져서 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	사례수(명)	2	0	0	0	2
	비율(%)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
6) 나는 원하지 않는데 무시하고 만나자고 계속해서 요구했다.	사례수(명)	1	1	0	0	2
	비율(%)	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100%
7) 나의 외모, 옷차림, 몸매 등을 평가하여 나를 성적 대상으로 보는 것 같아 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	사례수(명)	1	1	0	0	2
	비율(%)	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100%
8) 나를 위아래로 훑어보거나 가슴, 엉덩이, 다리 등 신체부위를 쳐다보거나 추파를 보내 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다.	사례수(명)	2	0	0	0	2
	비율(%)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
9) 커피 접대, 심부름 등을 시키면서 그런 일은 여성이 하는 것이 더 좋다고 하여 성적으로 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	사례수(명)	1	1	0	0	2
	비율(%)	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100%
10) 성적 수치심을 불러일으키는 회식, 접대 등에 억지로 참석하였거나 참석할 것을 강요당한 적이 있다.	사례수(명)	2	0	0	0	2
	비율(%)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%

○ 직장 내 성희롱의 행위자 및 발생 장소





○ 직장 내 성희롱의 대처 방법



○ 직장 내 성희롱 예방을 위한 대책



(6) 장애로 인한 차별 실태

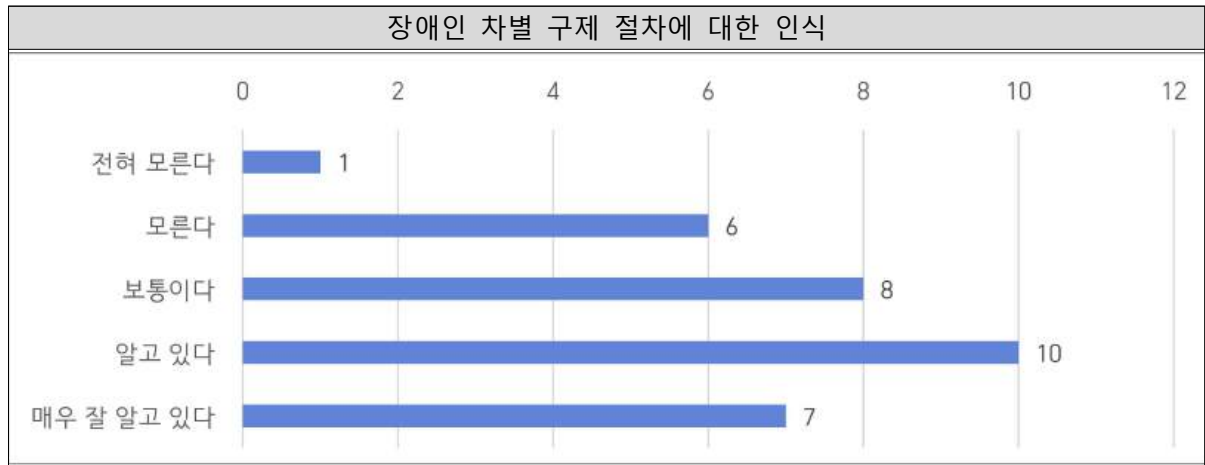
○ 장애인 고용 차별 상황

구분		전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계
1) 모집 및 채용과정에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.	사례수 (명)	20	8	4	0	0	32
	비율(%)	62.5%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	100%
2) 직무배치 및 조정에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.	사례수 (명)	16	11	4	1	0	32
	비율(%)	50.0%	34.4%	12.5%	3.1%	0.0%	100%
3) 기관 내 교육 및 훈련에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.	사례수 (명)	18	10	4	0	0	32
	비율(%)	56.3%	31.3%	12.5%	0.0%	0.0%	100%
4) 복리후생에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.	사례수 (명)	21	9	2	0	0	32
	비율(%)	65.6%	28.1%	6.3%	0.0%	0.0%	100%
5) 승진에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.	사례수 (명)	18	10	4	0	0	32
	비율(%)	56.3%	31.3%	12.5%	0.0%	0.0%	100%
6) 정년이나 퇴직 등에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.	사례수 (명)	22	7	3	0	0	32
	비율(%)	68.8%	21.9%	9.4%	0.0%	0.0%	100%
7) 노조활동에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.	사례수 (명)	23	7	2	0	0	32
	비율(%)	71.9%	21.9%	6.3%	0.0%	0.0%	100%
8) 비장애인과 동등한 선택권을 보장하기 위해 장애인에게 필요한 서비스와 정보를 제공하고 있다.	사례수 (명)	5	1	10	7	9	32
	비율(%)	15.6%	3.1%	31.3%	21.9%	28.1%	100%
9) 기관장은 장애인에 대한 차별을 예방하고 있다.	사례수 (명)	5	0	11	8	8	32
	비율(%)	15.6%	0.0%	34.4%	25.0%	25.0%	100%
10) 기관장은 장애인이 직무를 수행함에 있어서 비장애인과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의를 제공하고 있다.	사례수 (명)	5	2	9	9	7	32
	비율(%)	15.6%	6.3%	28.1%	28.1%	21.9%	100%

○ 장애인의 권리 구제를 위한 노력



○ 장애인 차별 구제 절차에 대한 인식

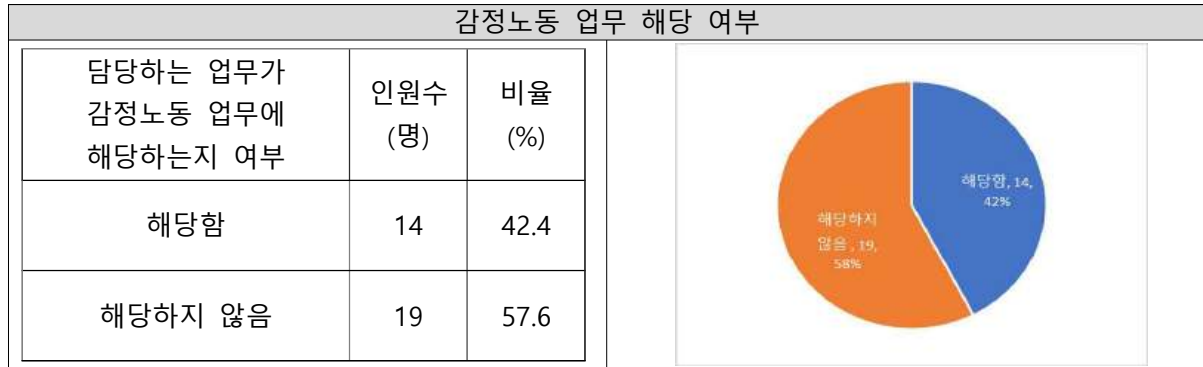


○ 장애인 고용차별 예방을 위한 개선방안

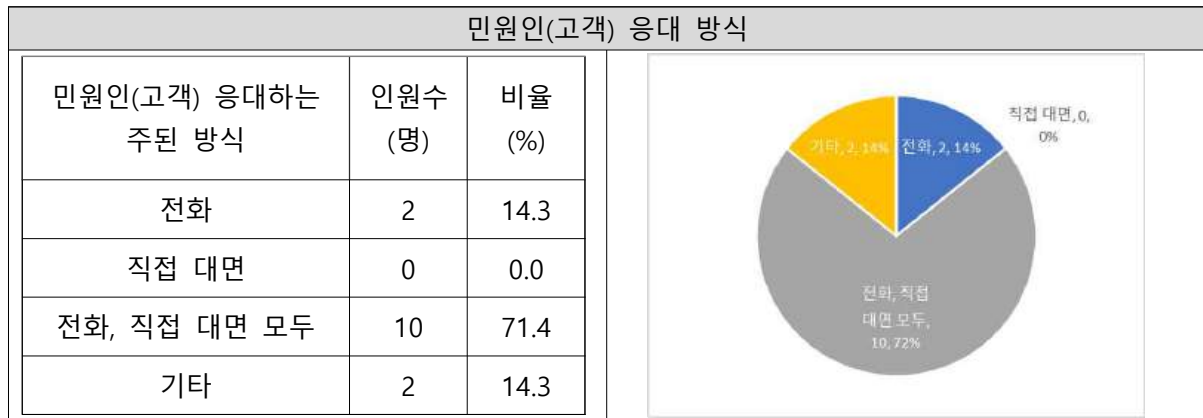


(7) 감정노동자 인권침해 실태

○ 담당업무가 감정노동 업무에 해당하는지 여부



○ 민원인(고객)을 응대하는 주된 방식



○ 1개월 평균 악성 민원인(고객) 응대 횟수

구분		전혀 없음	1~2회	3~4회	5회 이상	계
1) 욕설 및 폭언	사례수(명)	10	4	0	0	14
	비율(%)	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	100%
2) 무리한 요구	사례수(명)	4	6	3	1	14
	비율(%)	28.6%	42.9%	21.4%	7.1%	100%
3) 민원제기 협박	사례수(명)	10	4	0	0	14
	비율(%)	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	100%
4) 성폭력 및 성희롱	사례수(명)	13	0	0	0	13
	비율(%)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
5) 인격무시발언	사례수(명)	9	4	1	0	14
	비율(%)	64.3%	28.6%	7.1%	0.0%	100%
6) 장난허위전화	사례수(명)	14	0	0	0	14
	비율(%)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
7) 폭행	사례수(명)	14	0	0	0	14
	비율(%)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%

○ 감정노동자 보호 관련 상황

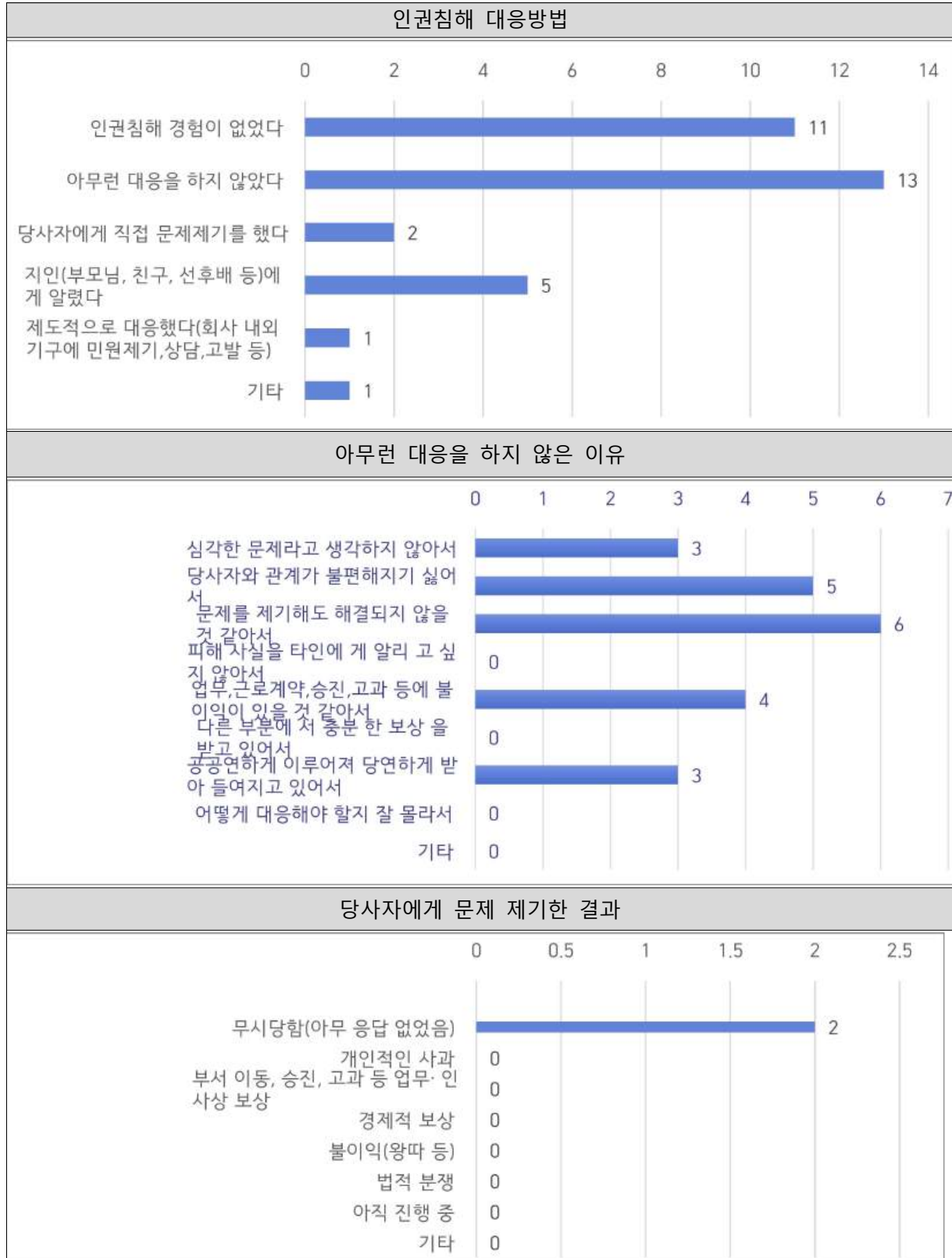
구분		전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계
1) 기관은 고객응대 과정에서 입은 마음의 상처를 위로받게 해준다.	사례수(명)	3	3	7	0	1	14
	비율(%)	21.4%	21.4%	50.0%	0.0%	7.1%	100%
2) 상사 및 동료는 고객응대 과 정에서 발생한 문제를 해결하 기 위해 도와준다.	사례수(명)	1	0	8	4	1	14
	비율(%)	7.1%	0.0%	57.1%	28.6%	7.1%	100%
3) 기관 내에 응대에 관한 행동 지침이나 매뉴얼이 마련되어 있다.	사례수(명)	0	2	6	6	0	14
	비율(%)	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	0.0%	100%
4) 고객의 요구를 해결해 줄 수 있는 권한이나 자율성이 나에 게 주어져 있다.	사례수(명)	1	4	3	5	1	14
	비율(%)	7.1%	28.6%	21.4%	35.7%	7.1%	100%
5) 고객응대 과정에서 문제가 발생 시 직장에서 적절한 조치 가 이루어진다.	사례수(명)	1	4	2	6	1	14
	비율(%)	7.1%	28.6%	14.3%	42.9%	7.1%	86%
6) 고객응대 과정에서 발생한 문제를 해결하고 도와주는 직 장 내의 공식적인 제도와 절차 가 있다.	사례수(명)	0	3	6	5	0	14
	비율(%)	0.0%	21.4%	42.9%	35.7%	0.0%	100%
7) 기관은 고객의 폭력로부터 안전하게 일할 수 있도록 보호 해준다.	사례수(명)	1	3	6	4	0	14
	비율(%)	7.1%	21.4%	42.9%	28.6%	0.0%	100%
8) 기관에는 감정노동 종사자 보호 업무를 담당하는 부서 또 는 담당자가 있어 즉각적인 지 원이 가능하다.	사례수(명)	0	9	2	3	0	14
	비율(%)	0.0%	64.3%	14.3%	21.4%	0.0%	100%

○ 감정노동자 보호를 위한 대책



(8) 인권침해에 대한 대응

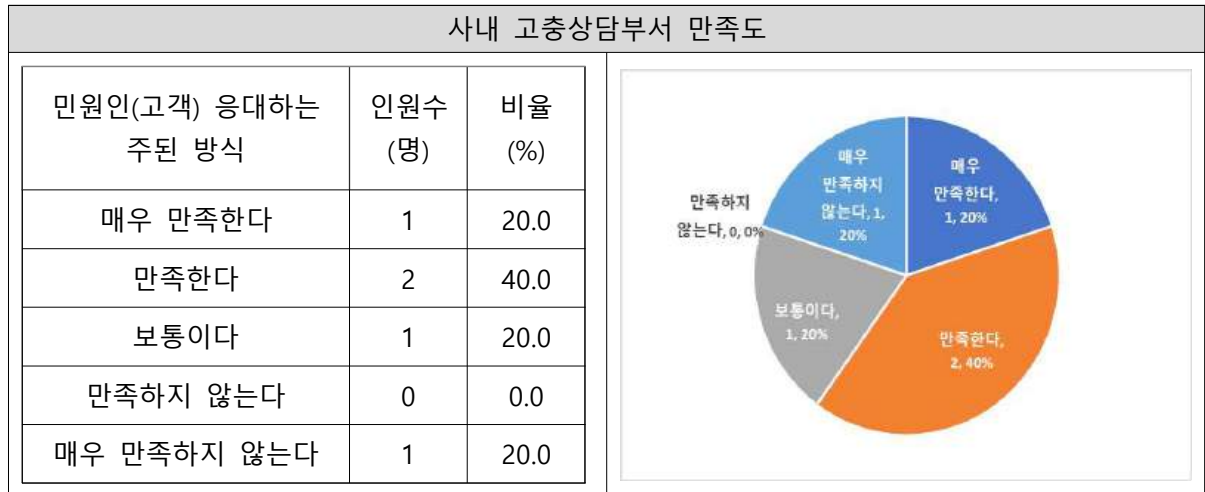
○ 인권침해를 경험에 대한 대응방법 및 결과



○ 사내 직원 고충상담부서 이용 경험 여부



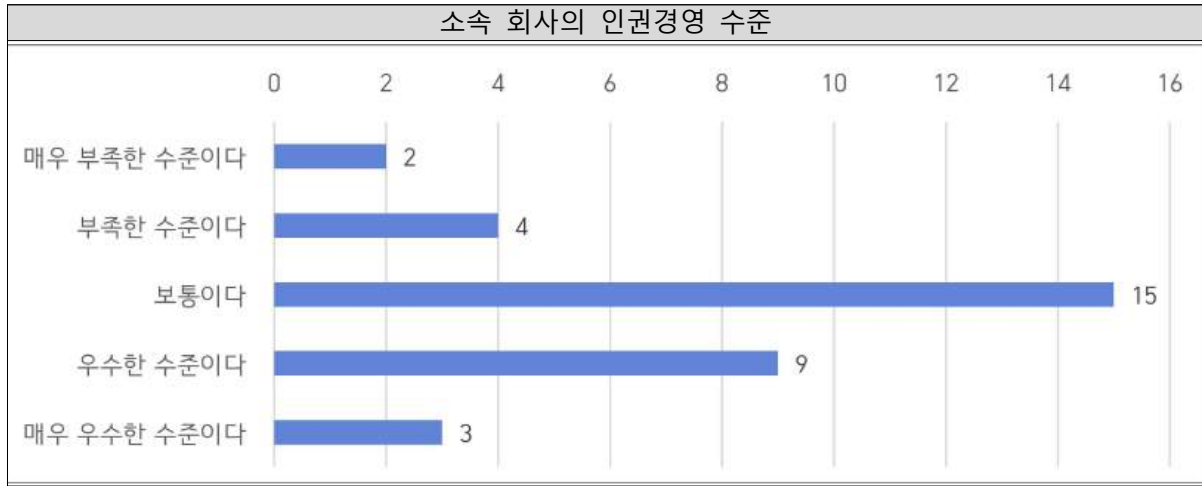
○ 사내 직원 고충상담부서에 대한 만족도



○ 외부 이해관계자로부터 부당한 대우 경험 여부



○ 소속 회사의 인권경영 수준



○ 소속 회사의 인권침해나 차별이 발생하게 되는 가장 큰 이유



3 인권실태조사 결과(종합)

- ☑ 인권존중문화 성숙도 조사 결과에 의하면, 구성원들은 ‘평소 조직 내에서 본인의 인권이 존중되고 있다’는 응답이 가장 높은 반면, ‘우리 기관의 인권침해 관련 징계수준(기준)은 적정하다고 생각하는지’에 대해 가장 낮은 만족도를 나타냄
- ☑ 기관에 가장 큰 영향을 미치는 인권리스크 분야는 ‘직장 내 인권보호’가 가장 높아 직장 내 인권보호 이슈에 대한 지속적인 관심이 요구됨
- ☑ 직장 내 괴롭힘 및 갑질 근절을 위한 근본적인 대책으로는 ‘징계 또는 처벌 강화’에 대한 요구가 가장 높게 나타남
- ☑ 최근 1년 동안 직장 내 성희롱의 직접 또는 간접적 경험 여부에 대해 ‘아니오’(93.9%)라는 응답이 대부분을 차지함
- ☑ 장애인 고용 차별 상황에 대해서는 모집 및 채용과정, 직무배치 및 조정, 교육 및 훈련, 복리후생, 승진, 정년이나 퇴직, 노조활동 관련 영역에서 ‘차별이 전혀 없다’는 응답이 가장 높게 나타남
- ☑ 장애인에게 필요한 서비스와 정보 제공, 장애인에 대한 차별 예방, 정당한 편의 제공 여부에 대해서는 ‘보통이다’ 이상의 긍정 응답 비중이 높게 나타남
- ☑ 감정노동자 보호 상황과 관련하여 전반적으로 보통 수준 이상의 긍정적인 응답 비중이 높게 나타난 반면, ‘기관에는 감정노동 종사자 보호 업무를 담당하는 부서 또는 담당자가 있어 즉각적인 지원이 가능하다’에 대해 ‘아니다’는 응답이 64.3%로 가장 높게 나타나고 있어 감정노동 종사자 보호를 위한 업무 담당자의 즉각적인 지원이 필요한 것으로 파악됨
- ☑ 감정노동자 보호를 위한 대책으로는 ‘스트레스 상담을 위한 심리상담 제도’가 필요하다는 응답이 51.5%로 가장 높게 나타남

☑ 회사의 인권경영 수준에 대해서는 ‘보통이다’(45.5%), ‘우수한 수준이다’(27.3%)라고 응답하였으며, 조직 내 인권침해나 차별이 발생하게 되는 가장 큰 이유에 대해서는 ‘가해자에 대한 처벌 부족’이라는 응답이 가장 높아 적정한 징계수준(기준)에 대한 검토가 필요할 것으로 보임

Ⅲ

인권영향평가 실행

1

인권영향평가 실시 개요

(1) 실시 주체 및 범위

□ 평가주관 : (내부) 동북아역사재단 운영관리실 인사팀
(외부) 한국경영인증원 평가위원

□ 실시기간 : 2025년 8월 28일 ~ 2025년 11월 28일

□ 주요활동

- '25. 09. 02 : 인권영향평가 Kick-off
- '25. 09. 08 ~ 09. 19 : 인권영향평가 지표개발 및 확정
- '25. 09. 23 : 인권영향평가 지표교육
- '25. 09. 24 ~ 10. 17 : 평가대상 담당자 자체평가 실시
- '25. 10. 23 : 인권영향평가 외부전문위원 현장실사
- '25. 11. 28 : 최종보고서 제출

□ 평가대상

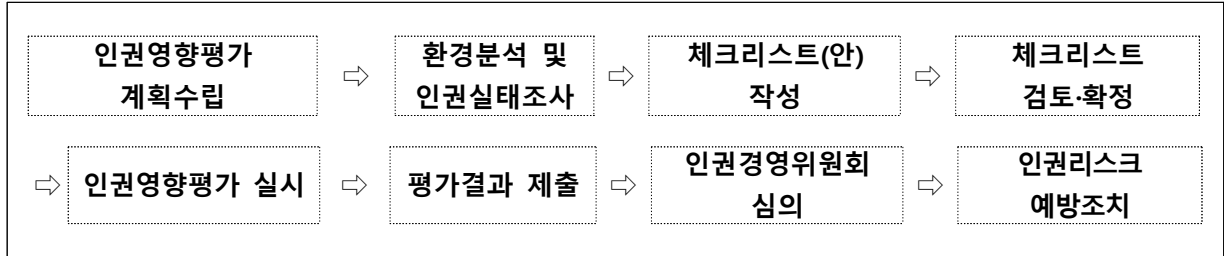
- 기관운영 : 동북아역사재단(내/외부 이해관계자)
- 주요사업 : 국제네트워크 사업

□ 평가범주

- (기관운영) 인권경영체제, 고용상 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 산업안전, 고객인권 및 직장 내 인권보호 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트를 통해 선정한 인권측면을 기초로 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (주요사업) 기관의 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

(2) 평가절차 및 방법

□ 평가절차



□ 평가방법

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 평가 체크리스트별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하고 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른 의미로 해석하는 것을 최소화
- 기관의 주요 인권측면을 선정하여 기관운영 평가를 위한 체크리스트 초안 마련 및 검토
- 인권경영 추진 담당자 및 관리자, 실무자를 대상으로 지표교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고 기관운영 및 주요사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정
- 내부 자체평가를 거친 후 외부전문가의 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 바람직하지만, 실무상 한계를 감안하여 같은 지표에 대하여 실무담당자의 인터뷰를 실시하여 평가
- 인권경영 전담부서인 운영관리실 인사팀 주도하에 현장평가 결과를 인권경영 협력부서(관련부서)에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기·수정 의견을 반영
- 최종 취합된 진단 결과 및 증빙자료에 대하여 인권경영위원회 의견을 수렴하여 진하고 이에 대한 개선과제를 도출

□ 중대성 평가

- 인권영향평가를 통해 식별된 여러 인권이슈를 분석하여 대응의 우선순위를 정하는 과정이며, 인권이슈를 일거에 해결하기는 어려우므로 ‘중대성 평가’를 통해 인권경영 개선의 효율성을 추구함
- 중대성 평가를 실시함에 있어 피해자의 권리 관점에서 침해의 심각성(severity) (규모, 범위, 회복 가능성)과 발생가능성(likelihood)을 기준으로 주요 인권이슈를 도출함
- 인권영향평가의 본질적인 목적은 주요 인권이슈를 도출하고 그에 대한 실효적인 대책을 수립하여 시행하는 것에 있으며, 체크리스트 평가 결과에 따른 항목별 득점과 종합 점수는 최종결과물이 아닌 참고사항임을 양지하되, 점수 산출이 주요 인권 이슈 도출에 방해로 작용하지 않도록 경영진의 이해와 관심이 필요함

2 인권영향평가 주요사업 선정

□ 주요사업

- 동북아역사재단은 ‘국제네트워크 사업’을 주요사업으로 선정함

□ 주요사업 선정 목적

- 다양한 이해관계자가 얽혀 있는 주요사업의 특성상 사업수행 과정에서 ① 사업의 인권체제, ② 공정운영 ③ 참여자인권 등의 인권침해 요소를 파악하여 이해관계자에게 미치는 영향의 정도가 어떠한지를 점검할 필요가 있음

□ 주요사업 선정 기준

- 공공기관 인권경영매뉴얼에 의하면 주요사업 선정 시 중점 추진사업 여부, 이해관계자 효율성, 지역이슈 연계성, 파급영향력 등을 종합적으로 고려하여 선정하도록 하고 있음

평가항목	정의
① 이해관계자 효율성	<ul style="list-style-type: none"> - 다양한 이해관계자가 관련되어 있는가? - 특정한 이해관계자에게 국한되어 있지는 않은가?
② 지역이슈 연계성	<ul style="list-style-type: none"> - 주요사업이 지역주민, 환경, 최근 보도사항 등 주요 관심 사항이 반영되는 사업인가?
③ 파급영향력	<ul style="list-style-type: none"> - 주요사업으로 선정 시 기관의 지속발전 계획에 기여하는 바가 높은가?
④ 포괄성	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관의 사업으로 부정적인 영향을 받을 수 있는 인권을 확인하기 위해 국내법상에서의 권리뿐만 아니라 국제적으로 인정된 규약에 따른 확인을 해 보았는가? (ILO협약, 국제인권조약 등) - 공공기관이 직접 야기하거나 기여하는 것에 그치지 않고 잠재적인 영향도 포함하여 고려할 수 있는가? - 식별된 부정적인 인권영향의 원인과 정도를 분석하고 그에 대한 대응책을 마련하는 대응계획 등을 마련할 수 있는가?
⑤ 중대성	<ul style="list-style-type: none"> - 인권영향평가 사업 선정 시 식별된 부정적인 인권영향에 대응할 때 우선순위를 정하는 기준이 되는 것인가? - 부정적인 인권영향이 발생할 가능성이 높고, 가장 심각할 것으로 예측되는 사업을 선택하였는가? - 심각성과 발생가능성 기준이 우위에 있는가?

□ 주요사업 선정 사유

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영매뉴얼은 인권영향평가를 실시할 주요사업 선정 시 기관의 주력사업 또는 대표사업 여부, 신규사업 여부, 경영활동 전반을 포함하는 사업인지 여부, 향후 사업의 중요도 등 기관의 지속가능 발전을 도모하는 사업인지 우선적으로 고려하여 선정하도록 함
- ‘국제네트워크 사업’은 이용자 및 다양한 이해관계자가 참여하는 사업으로 그 파급력 등을 고려하였을 때 사업의 대표성과 시의성이 높아 2025년 인권영향평가 대상 주요사업으로 선정함

3 인권영향평가 지표 구성

(1) 평가지표 개발 및 확정

기관운영 평가지표	<ul style="list-style-type: none"> 공공기관 인권경영매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 통해 선정한 주요 인권측면을 기반으로 대내·외 인권환경과 최신 인권경영 트렌드를 반영하여 연구원 특성에 맞는 지표를 개발
주요사업 평가지표	<ul style="list-style-type: none"> 대상사업 관련 자료 및 문헌 분석을 통해 신규 지표를 개발 주요사업 관련 이해관계자의 실질적·잠재적 인권리스크를 진단할 수 있도록 대상사업 특성을 고려한 주요사업 지표개발

(2) 기관운영 평가지표

기관운영 평가지표 확정

- 인권경영 가이드라인과 공공기관 인권경영매뉴얼 체크리스트를 통해 선정한 주요 인권측면을 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사, 인권실태조사 등 평가지표 고도화 과정을 통해 6개 분야 18개 항목 102개 세부지표를 확정

기관운영 평가지표 (6분야 18개 항목 102개 지표)

No	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체제의 구축	5개/41개
2	고용상의 비차별	3개/14개
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3개/14개
4	산업안전 보장	2개/7개
5	고객인권 보호	1개/6개
6	직장 내 인권보호	4개/20개

기관운영 세부 평가지표

No	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	41
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용의 비차별	14
		고용상의 남녀비차별	
		비정규직 근로자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유	14
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	
4	산업안전 보장	임산부 및 장애인 등 보호	7
		필수장비 제공 및 교육실시 등	
5	고객인권 보호	고객정보 보호	6
6	직장 내 인권보호	직장 내 괴롭힘 금지	20
		직장 내 성희롱 금지	
		장애인근로자 보호	
		감정노동근로자 보호	

(3) 주요사업 평가지표

주요사업 평가지표 확정

○ 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 기관의 대내·외 환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 ‘국제네트워 크 사업’ 분야 3개 항목 12개 지표 세부지표 개발 및 확정

주요사업 평가지표

No	사업	항목수 / 지표수
1	국제네트워 크 사업	3개 / 12개

주요사업 세부 평가지표

No	사업	항목	지표수
1	국제네트워 크 사업	사업의 인권체제	12
		공정운영	
		참여자인권	

(4) 인권영향평가 점수 산정

□ 지표별 점수 산정기준

○ 세부 지표별 확인 결과에 대한 ‘예’, ‘보완필요’, ‘아니오’, ‘정보없음’, ‘해당없음’ 응답을 수치화하여 인권영향평가 결과를 정량화

구분	평가기준	배점
예	• 지표의 내용이 충분히 실행되고 규정 및 증빙자료가 인정되는 경우	2
보완필요	• 지표의 내용이 실행되고 있으나 규정이나 증빙자료가 미비한 경우 • 지표의 내용이 실행된 적은 없으나 문서화된 계획이 있는 경우	1
아니오	• 지표의 내용이 실행된 적이 없으며 문서화된 계획도 없는 경우	0
정보없음	• 지표의 내용이 실행되었다고 하나 실행 증빙을 확인할 수 없는 경우 • 지표의 내용이 실행 예정이라고 하지만 문서화된 계획을 확인할 수 없는 경우	0
해당없음	• 지표의 내용이 현재까지 관련성이 없으며 앞으로도 관련성이 거의 없다고 판단되는 경우	-

○ 세부 지표별 점수 부여기준

구분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음*
배점	2점	1점	0점	0점	평가제외

※ 평가 불가능한 지표(해당없음)는 평가에서 제외

* 해당없음 : 기관 운영범위 및 업무 내용과 관련성이 없거나 앞으로도 거의 없다고 판단되는 경우

○ 항목별 지표 득점을 100점 만점으로 환산하여 평균점수 산출

$$100\text{점 단위 환산방법} = \frac{\sum(\text{해당항목 지표 점수})}{(2 \times \text{해당항목 지표 수})} \times 100$$

IV 인권영향평가 결과

1 인권영향평가 종합

(1) 기관운영 분야 : 96.0% (100% 기준)

- 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 산업안전 보장 및 고객인권 보호 분야는 매우 우수
- 인권경영 체계의 구축, 직장 내 인권보호 분야는 일부 개선 필요

(2) 주요사업 분야(국제네트워크 사업) : 100.0% (100% 기준)

- 사업의 인권체제, 공정운영 및 참여자인권 등 모든 분야에서 매우 우수

2 기관운영 인권영향평가 결과

(1) 기관운영 종합결과

□ 종합 점수 : 96.0% (202점¹⁾ 중 194점 획득)

- ▶ 기관운영 인권영향평가 종합결과 96.0%로 매우 우수하게 운영
- ▶ 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 산업안전 보장 및 고객인권 보호 분야는 달성률 100%로 매우 우수하게 운영
- ▶ 인권경영 체계의 구축, 직장 내 인권보호 분야는 일부 개선 필요

1) 조정배점('해당없음' 제외) 기준



No	분야	결과			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	인권경영 체제의 구축	82	82	76	92.7%
2	고용상의 비차별	28	28	28	100.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	28	28	28	100.0%
4	산업안전 보장	14	14	14	100.0%
5	고객인권 보호	12	12	12	100.0%
6	직장 내 인권보호	40	38	36	94.7%
총점		204	202	194	96.0%

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

(2) 기관운영 점검 집계결과

- 총 102개 지표 중 예 95개, 보완필요 4개, 아니오 2개, 해당없음 1개로 집계됨
- (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 직장 내 인권보호 분야 등 4개 항목은 주요 개선과제에 반영
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘아니오’, ‘보완필요’, ‘정보없음’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항 도출 가능함

<기관운영 인권영향평가 종합진단 결과>

No	분야	평가결과					
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	계
1	인권경영 체제의 구축	37	2	2	0	0	41
2	고용상의 비차별	14	0	0	0	0	14
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	0	0	0	0	14
4	산업안전 보장	7	0	0	0	0	7
5	고객인권 보호	6	0	0	0	0	6
6	직장 내 인권보호	17	2	0	0	1	20
합계		95	4	2	0	1	102

(3) 기관운영 분야별 상세 평가

◆ 분야 1. 인권경영 체계의 구축

(운영현황)

- 재단은 2020년 인권정책선언문을 제정하여 공개하고, 매년 인권경영 이행지침과 함께 개정을 검토함
- 선언문은 차별금지 및 노동권 보장 등 모든 인권 덕목에 대한 보호 의지를 표명하고 있으나, 재단의 핵심 이해관계자 및 주요 인권 이슈가 명확히 표현되지 않아 재단 인권경영의 특징이 충분히 드러나지 않고 있음
- 2021년부터 매년 인권영향평가를 실시하여 주요 이해관계자인 연구용역기관과 빈번한 협의를 통해 부정적 인권영향을 해소하고, 지속가능한 공급망 관리를 평가 범위에 포함하여 도출된 개선 권고사항에 대한 조치계획을 수립하고 실행함
- 인권경영 제도화를 위해 인권경영위원회 운영 및 인권교육을 실시하며, 매년 인권경영위원회에 인권경영 성과를 보고하고 ESG경영위원회, 경영평가 등을 통해 정량적·정성적으로 점검함
- 재단은 인권침해 신고방법, 대상, 구제절차 등을 홈페이지를 통해 안내하고 무기명 신고채널을 마련하여 구제절차의 접근성을 확보하고 있음
- 재단은 구제기구로 인권경영위원회 및 고충처리위원회를 운영하며, 구제절차 실행 후 재발방지 교육 등 필요한 후속 조치에 대한 시행 지침은 있으나, 구체적 실행방법을 담은 구제절차 매뉴얼을 갖출 필요가 있음

(평가요약)

- 재단은 2020년 인권정책선언문을 제정하여 홈페이지 등에 공개하고 있으며 매년 인권경영 이행지침과 함께 개정을 검토하고 있음. 선언문은 차별금지, 노동권 보장 등 모든 인권덕목에 보호의지를 표현하지만, 재단 사업의 핵심이해관계자 및 인권이슈가 표명되지 않아 재단 인권경영의 특징이 나타나지 않고 있음
- 재단은 인권영향평가를 2021년부터 매년 실시해 오고 있는데, 사업의 주요 이해관계자인 연구용역기관과는 회의, 메일, 전화, SNS를 통한 빈번한 협의를 하며

- 부정적 인권영향을 해소하고 있음. 지속가능한 공급망관리도 평가 범위에 포함하고 있으며 인권영향평가 결과 개선권고사항에 대한 조치계획을 수립하여 실행하고 있음
- 재단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하여 왔으며, 인권침해 모니터링에 의해 인권에 부정적인 영향을 발견한 경우, 문제의 심화를 방지하기 위한 조치에 대해 제도화할 필요가 있음
 - 인권경영위원회를 운영하고 있으며, 인권교육은 직원들의 온라인 교육과는 별도로 관리자에 대한 인권교육을 실시하고 있음
 - 이해관계자 접근성이 양호한 홈페이지 내 [인권경영] 및 [부정행위 피해신고]와 같은 의사소통 채널을 운영하며, 무기명 신고도 가능함
 - 재단은 매년 인권경영위원회 개최 시 인권경영 성과를 보고하고 성과는 ESG경영위원회, 경영평가 등을 통해 정량적 지표관리와 정성적 평가를 통해 점검함. 성과보고는 홈페이지에 게시하고 있는데 최근 3년간의 인권정책의 효과와 개선과정 등 변화 추이를 확인할 수 있음
 - 재단 홈페이지에서는 인권침해 시 신고방법, 신고대상, 구제절차에 대한 안내를 하고 무기명신고를 할 수 있어 구제절차의 양호한 접근성을 갖추고 있음. 구제절차 결과에 대해 즉시 신고인에게 통보 지침을 확인할 수 있으며 피해자가 외부 구제절차를 희망할 경우 재단은 이를 적극 조력해야 한다는 지침을 제도화할 필요가 있음
 - 재단은 구제기구로 인권경영위원회 및 고충처리위원회를 운영하고 있으며 구제절차 실행 후 재발방지 교육 등 필요한 후속 조치 시행 지침을 갖추고 있음. 재단은 향후 구제절차 실행을 대비하여 구체적 실행방법을 담은 구제절차 매뉴얼을 갖출 필요가 있음

(권고의견)

- 인권경영 이행지침 개정을 권고함
 - 1) 재단 주요사업의 이해관계자 및 인권이슈에 대한 보호의지를 표현함으로써 재단 인권경영의 특징을 담은 선언문 조항 추가
 - 2) 인권경영 이행지침 제3장 [인권경영 체계] 에 모니터링 조항(제19조)을 추가하여 모니터링 방법과 모니터링에 의해 부정적 인권영향 발견시의 조치(긴급 인권교육 및 인권보호 캠페인 실시 등)를 지침에 추가

3) 인권경영 이행지침 제4장(인권침해구제) 제20조(인권침해행위의 조사와 처리)에 “피해자가 재단 구제절차를 거부하고 외부 구제기관의 구제절차를 희망할 경우, 재단은 이를 수용하고 적극 조력한다”는 지침을 추가

○ 구제절차의 구체적인 실행방법, 절차 운영 노하우를 담은 구제절차 매뉴얼 제정을 권고함

결과 그래프		달성률(%)	
		No	항목
		계	
1	인권존중 정책선언	83.3	
2	인권영향평가 정기적 실시	100.0	
3	인권경영제도를 위한 필요조치	95.0	
4	인권경영 성과	100.0	
5	구제절차 마련	85.0	
		전체	92.7

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> 재단은 2020년 인권정책선언문을 제정하고 매년 인권경영 이행지침과 함께 개정을 검토하며 2022년 한차례 개정을 하였음. 선언문은 홈페이지의 [참여]-[인권경영]-[인권정책선언]에 공개되어 있음 인권정책선언문은 차별금지, 노동권 보장, 산업안전, 협력사 및 이해관계자 인권보호 등 선언문으로서 갖추어야 할 인권덕목 전부가 있으나 재단 사업의 핵심 이해관계자 및 주요 인권이슈가 표명되지 않아 재단의 정체성이 나타나지 않음
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> (인권경영 이행지침 개정) 재단 주요사업의 이해관계자 및 인권이슈에 대한 보호의지를 표현함으로써 재단 인권경영의 특징을 담은 선언문 조항 추가를 권고함(예시 : 동북아역사재단은 글로벌 시민 및 대한민국 국민이 올바른 역사인식을 할 수 있도록 자료를 발굴하고 알리는 노력을 지속한다)

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 재단은 인권경영 이행지침 제18조에 따라 인권영향평가를 2021년부터 매년 실시해오고 있는데, 평소 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 연구용역기관과는 회의와 메일, 전화를 통해 빈번하게 협의를 하고 내부적으로는 노동조합과 협의를 하고 있음 • 인권경영 이행지침 제9조(사업파트너 관리)에 따라 협력사도 재단의 인권경영 범위에 포함하며 협력 및 지원을 할 수 있으며, '인권보호 이행서약서'를 통해 재단과 협력 서약을 체결함. 한편 재단은 인권영향평가 개선권고사항에 대한 조치계획을 수립하여 실행하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 재단은 인권경영 이행지침 제정 및 개정, 인권경영위원회 구성 및 운영, 인권교육 등 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해 왔음. 다만, 인권실태조사, 이사장과 직원들과의 소통 등으로 인권침해 모니터링을 하고 모니터링에 의해 인권에 부정적인 영향을 발견한 경우, 문제의 심화를 방지하기 위하여 부정적인 요소를 '즉시 제거하는 조치'에 대해 제도화할 필요가 있음 • 인권경영위원회는 외부위원 2명(노무사, 변호사), 내부인원 4명으로 구성되어 운영하고 있으며, 인권교육은 직원들은 온라인 교육으로, 관리자에 대한 인권교육은 별도로 실시하고 있음 • 모든 이해관계자도 접근이 가능한 인권 관련 의사소통 채널을 운영하고 있는데, 홈페이지 [인권경영] 및 [부정행위 피해신고]를 통해 인권침해 신고를 할 수 있으며 무기명 신고도 가능하여 접근성이 양호함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • (인권경영 이행지침 개정) 인권경영 이행지침 제3장 [인권경영 체계]에 모니터링 조항(제19조)을 추가하여 모니터링 방법과 모니터링에 의해 부정적 인권영향 발견시의 조치(긴급 인권교육 및 인권보호 캠페인 실시 등)를 지침으로 추가할 것을 권고함

1.4) 인권경영 성과

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> 재단은 매년 인권경영위원회 개최 시 인권경영 성과를 보고하고 성과는 ESG경영위원회, 경영평가 등을 통해 정량적 지표관리와 정성적 평가를 통해 점검함. 성과보고는 홈페이지 인권경영 페이지 내에 게시하고 있는데 최근 3년간의 인권 정책의 효과성과 개선과정평가 등 변화 추이를 확인할 수 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> 권고의견 없음

1.5) 구제절차 마련

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> 재단은 인권경영 이행지침에 따라 구제절차를 실행할 수 있는데 홈페이지에서는 신고방법, 신고대상, 구제절차에 대한 안내를 하고 무기명 신고를 할 수 있어 양호한 접근성을 갖추고 있음. 구제절차 결과는 이 사장이 “즉시” 신고인에게 통보한다는 지침을 확인할 수 있음. 다만, 피해자가 외부 구제기관의 구제절차를 희망할 경우 재단은 이를 수용하여 적극 조력해야 한다는 지침을 제도화할 필요가 있음 재단은 독립적인 구제기구로 인권경영위원회 및 고충처리위원회를 운영하고 있으며 구제절차 실행 후 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 후속조치 시행을 명시하고 있음. 재단은 구제절차를 실행한 사례는 없지만 향후 구제절차 실행을 대비하여 구체적 실행방법을 담은 구제절차 매뉴얼을 갖출 필요가 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> (인권경영 이행지침 개정) 제4장(인권침해구제) 제20조(인권침해행위의 조사와 처리) 에 “피해자가 재단 구제절차를 거부하고 외부 구제기관의 구제절차를 희망할 경우, 재단은 이를 수용하고 적극 조력한다”는 지침을 추가할 것을 권고함 구제절차의 구체적인 실행방법, 절차 운영 노하우를 담은 구제절차 매뉴얼을 제정하고 활용할 것을 권고함

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 재단은 인권경영 이행지침과 단체협약서에 고용상의 비차별 원칙을 명문화하고, NCS 기반의 블라인드 공개채용 방식으로 공평한 기회를 보장하며, 직무수행에 필요하지 않은 조건 제시하지 않음
- 직군에 구분 없이 동일한 교육 기회 부여하고, 정규직은 순환보직제를 실시하며, 복리후생제도 및 교육, 배치, 승진에 있어 성별에 따른 차별 없음
- 단체협약서에 성평등과 차별금지 원칙을 명시하고, 여성근로자 모집, 채용시 직무수행에 필요하지 않은 조건 요구하지 않음
- 비정규직 근로자 중 휴직대체자는 해당 휴직 중인 정규직과 동일한 근로조건을 적용하며, 청년인턴의 경우 비교대상 근로자가 존재하지 않음

(평가요약)

- 재단은 고용상 차별이 발생하지 않도록 인권경영 이행지침 및 단체협약서에 고용상의 비차별을 명문화하고 있음
- 취업규칙에 채용기회를 명시하여 직원 채용시 NCS 기반의 블라인드 공개채용 방식으로 공평한 기회를 보장하며, 직무수행에 필요하지 않은 조건 제시하지 않음
- 직군에 구분 없이 모두 동일한 교육기회 부여하고, 직원이 원하는 직무교육은 예산범위 내에서 직군 구분 없이 지원하며, 정규직은 순환보직제 실시함
- 단체협약서에 성평등과 차별금지 원칙을 명시하고 있으며, 여성근로자 모집, 채용시 직무수행에 필요하지 않은 조건 요구하지 않음
- 복리후생제도 및 교육, 배치, 승진에 있어 성별에 따른 차별은 없음
- 단체협약서에 여성과 남성을 차별하지 않도록 명시하고 있으며, 정년 연령은 남녀 모두 만 60세로 동일함
- 비정규직은 휴직대체자, 청년인턴 등 계약직 근로자로 휴직대체자는 해당 휴직 중인 정규직과 동일한 근로조건을 적용하고, 그 외 청년인턴은 비교대상 근로자가 없으며, 최저임금 기준으로 임금 지급함

(권고의견)

○ 권고의견 없음

결과 그래프		달성률(%)																
<p>분야 2. 고용상의 비차별</p> <p>고용의 비차별 고용상의 남녀비차별 비정규직 근로자 비차별</p> <p>0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0</p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>고용의 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>고용상의 남녀비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>비정규직 근로자 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전체</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항목	계	1	고용의 비차별	100.0	2	고용상의 남녀비차별	100.0	3	비정규직 근로자 비차별	100.0	전체		100.0	
No	항목	계																
1	고용의 비차별	100.0																
2	고용상의 남녀비차별	100.0																
3	비정규직 근로자 비차별	100.0																
전체		100.0																

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 재단은 인권경영 이행지침 제5조에 고용상의 비차별을 명문화하고 단체협약서 제63조에 차별행위 금지 원칙을 정하고 있음 • 취업규칙 제5조에 채용기회를 명시하여 직원 채용시 NCS 기반의 블라인드 공개채용 방식으로 공평한 기회를 보장하며, 직무수행에 필요하지 않은 조건 제시하지 않음 • 취업규칙 제29조에 예산상황을 고려하여 직원의 복리후생을 유지·증진하기 위해 「복무규정」 및 「보수규정」 등이 정하는 바에 따라 복리후생을 실시하도록 정하고 있으며, 매년 복지포인트 관련 계획 수립하여 연구직, 행정직, 공무원에게 모두 동일하게 적용함 • 직군에 구분 없이 모두 동일한 교육기회 부여하고, 직원이 원하는 직무교육은 예산범위 내에서 직군 구분 없이 지원하며, 정규직은 순환보직제 실시함 • 인사규정 제42조에 상근임원, 이사장, 개방형 직위를 제외한 정규직 정년연령을 만60세로 정하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

2.2) 고용상 남녀비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 단체협약서 제68조에 성평등과 차별금지 원칙을 명시하고 있으며, NCS 직무 기반의 채용을 하고 있어 여성근로자 모집, 채용시 직무수행에 필요하지 않은 조건 요구하지 않음 • 임금체계는 연봉제로 운영되며, 최초 임용시 경력환산표에 따라 연봉테이블 적용되고 여성에 대한 차별 없음 • 복리후생제도에 있어 남녀 성별에 따른 차이 없음 • 교육, 배치, 승진에 있어 성별에 따른 차별은 없으며, 여성 대상 리더십 교육을 별도 실시함 • 단체협약서에 여성과 남성을 차별하지 않도록 명시하고 있으며, 정년 연령은 남녀 모두 만 60세로 동일함 • 단체협약서에 성 차별적 우선 해고 금지를 명시하고, 여성의 결혼, 임신, 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않으며, 근로계약서 상 성별에 따른 근로조건의 차이 없음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직은 휴직대체자, 청년인턴 등 계약직 근로자로 휴직대체자는 해당 휴직 중인 정규직과 동일한 근로조건을 적용하고, 그 외 청년인턴은 비교대상 근로자가 없으며, 최저임금 기준으로 적용함 • 업무와 관련하여 제공되는 편의시설 등은 고용 형태에 따른 차별 없이 동일하게 적용됨 • 비정규직 중 휴직대체자는 해당 휴직 중인 정규직과 동일한 기준연봉표 적용하여 개별 경력을 환산한 임금수준을 적용하고, 청년인턴은 모두 최저임금 기준으로 지급함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

- 재단은 인권경영 이행지침 및 단체협약서에 결사의 자유 및 단체교섭의 자유를 명문화하여 자유로운 노동조합 설립을 허용함
- 현재 단일노조(전국공공전문노동조합)가 조직되어 있으며, 노조 활동을 이유로 해고나 부당노동행위를 한 사례 없고 노조 가입에 따른 불이익도 전혀 없음
- 노조법상 조합원 수에 따라 근로시간 면제시간(연간 2,000시간 한도)을 부여하고, 본교섭에는 이사장과 노조위원장이 직접 참석하여 협의함
- 단체협약서에 협약사항에 대한 성실 준수이행 의무와 불이행 책임을 명시하고 노사간 단협사항 이행을 위해 지속적으로 노력하고 있으며, 재단 설립 후 현재까지 파업 없었음

(평가요약)

- 인권경영 이행지침 및 단체협약서에 결사 및 단체교섭의 자유 보장을 명문화하여 노동조합의 자유로운 설립을 허용하고 있음
- 단일노조(전국공공전문노동조합)가 조직되어 있으며, 과반수노조에 해당하고, 노사관계는 원만한 편으로 재단 설립 후 현재까지 파업 없었음
- 인권경영 이행지침 및 단체협약서에 조합활동을 보장하도록 명문화하고 있으며, 현재까지 노조 활동을 이유로 해고나 부당노동행위를 한 사례 없고, 노조 가입에 따른 불이익도 전혀 없음
- 단체협약서에 근로시간 면제자의 대우, 조합활동의 보장, 근무시간 중의 조합활동 보장을 명시하고 있으며, 노조법상 조합원수에 따라 근로시간 면제시간(연간 2,000시간 한도) 부여함
- 교섭위원은 노사 동수 3인 이내로 구성하고, 본교섭에 이사장과 노조위원장이 대표교섭위원으로 직접 참석하여 협의함
- 단체협약서 제5조 및 제6조에 협약사항에 대한 성실 준수이행 의무와 불이행책임을 명시하고 있으며, 노사간 단협사항 이행을 위해 지속적으로 노력하고 있어 현재까지 단협사항에 대한 불이행 사례 없음

(권고의견)

○ 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장</p> <p>결사·단체교섭의 자유 노동조합 활동 불이익 처우 금지 단체교섭 보장 및 성실한 이행</p> <p>0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0</p>	No	항 목	계
	1	결사·단체교섭의 자유	100.0
	2	노동조합활동 불이익 처우 금지	100.0
	3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100.0
	전 체		100.0

□ 분야3. 항목별 결과

3.1) 결사·단체교섭의 자유

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 이행지침 제6조에 결사 및 단체교섭의 자유 보장을 명문화하여 노동조합의 자유로운 설립을 허용하고 있음 • 단일노조(전국공공전문노동조합)가 조직되어 있으며, 과반수노조에 해당하고, 노사관계는 원만한 편으로 재단 설립 후 현재까지 파업 없음 • 노조 자체적으로 대의원회의를 비롯해 활발히 소통하며, 정기 노사협의회는 분기별로 개최하고 필요시 실무협의회를 진행함 • 노조사무실은 본사 12층에 마련되어 있으며, 노조사무실에는 노조지부장실 포함 회의를 진행할 수 있는 공간이 마련되어 있고, 대회의실 등 회의 공간이 필요하면 신청을 통해 사용 가능함 • 매년 임금협약을 체결하고 단체협약은 2년 단위로 체결을 원칙으로 하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 이행지침 및 단체협약서에 조합활동을 보장하도록 명문화하고 있으며, 현재까지 노조 활동을 이유로 해고나 부당노동행위를 한 사례 없으며, 노조 가입에 따른 불이익도 없음 • 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않고, 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않음 • 단체협약서에 근로시간 면제자의 대우, 조합활동의 보장, 근무시간 중의 조합활동 보장을 명시하고 있으며, 노조법상 조합원수에 따라 근로시간 면제시간(연간 2,000시간 한도) 부여함 • 현재까지 단체행동은 없었으며, 위법행위 신고나 증언을 이유로 해고나 불이익하게 처우한 사례는 없음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 교섭위원은 노사 동수 3인 이내로 구성하고, 본교섭에 이사장과 노조 위원장이 대표교섭위원으로 직접 참석하여 협의함 • 단체협약서 제17조에 자료의 열람 및 제공에 대한 내용을 명시하고 있으며, 노조에서 조합활동에 필요한 정보를 요청하면 개인정보 여부를 고려한 후 제공하거나 열람하도록 함 • 현재까지 경영상 이유로 해고한 사례 없었으며, 불가피하게 경영상 이유로 해고할 경우에는 사전에 협의하도록 정하고 있음 • 단체협약서에 교섭의 원칙, 교섭위원 구성, 대표교섭위원에 대한 내용을 명시하고 있으며, 본교섭에 이사장과 노조위원장이 대표교섭위원으로 직접 참석하여 협약 체결함 • 단체협약서 제5조 및 제6조에 협약사항에 대한 성실 준수이행 의무와 불이행책임을 명시하고 있으며, 노사간 단협사항 이행을 위해 지속적으로 노력하고 있어 현재까지 단협사항에 대한 불이행 사례 없음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

◆ 분야 4. 산업안전 보장

(운영현황)

- 재단은 복무규정 및 인권경영 이행지침에 따라 임신부, 장애인 등 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치를 실시하고, 임신부 보호와 육아시간 제공 및 아동노동을 금지하며 Barrier Free 시설을 갖추고 있음
- 「복무규정」 및 「보수규정」에 따라 요양이 필요한 경우 유급병가 및 규정에 따른 보수와 요양비를 지급함

(평가요약)

- 재단은 복무규정, 인권경영 이행지침에 따라 임신부, 장애인 기타 취약근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고, 모성보호 법률에 따라 임신부 보호와 육아시간을 제공하며 아동노동을 금지하고 있음
- 재단은 Barrier Free 시설을 갖추고 있음
- 재단은 「복무규정」 및 「보수규정」에 따라 요양이 필요한 경우 유급병가를 제공하며 규정에 따른 보수를 지급하고 지체없이 요양비를 지급함

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 4. 산업안전 보장</p> <p>임산부 및 장애인 등 보호: 100.0%</p> <p>산업재해 피해근로자 지원: 100.0%</p>	No	항 목	계
	1	임산부 및 장애인 등 보호	100.0
	2	산업재해 피해근로자 지원	100.0
	전 체		100.0

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 임신부 및 장애인 등 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 재단은 복무규정, 인권경영 이행지침에 따라 임신부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 모성보호 법률에 따라 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않고 있음. 또한 임신을 한 근로자의 요청이 있는 경우, 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취함 • 장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 점자블록, 자동문, 장애인화장실 등의 Barrier Free 시설을 갖추고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

4.2) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 재단은 「복무규정」 제25조(병가)에 따라 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요한 경우 병가는 유급휴가로 하며 「보수규정」에 따라 공무상 질병으로 휴직한 경우에는 연봉월액의 전액을 지급하는 규정이 있지만, 지금까지 산업재해로 인한 요양비 지급 사례는 없었음. 요양비는 법률에 의거 지체없이 지급할 수 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

◆ 분야 5. 고객인권 보호

(운영현황)

- 재단은 인권경영 이행지침에 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호하도록 명시하고 있으며, 보안업무규칙 및 개인정보처리방침을 마련하여 공개함
- 매년 개인정보 내부관리계획 수립 및 이행실태 점검 추진계획을 수립하여 법적 근거에 따라 개인정보를 수집하고 목적 외로 사용하지 않도록 관리체계를 운영하며, 홈페이지에 개인정보 책임자 및 담당자를 지정하여 이름과 연락처를 공개함
- 개인정보 관련 법률을 준수하고, 보안업무규칙 및 개인정보처리방침을 마련하여 공개하며, 개인정보 책임자와 담당자를 지정하고 연락처를 공개하는 등 개인정보 보호를 위한 관리체계를 운영하고 있음
- 개인정보 보호를 위한 보안 솔루션 도입, 정기 점검, 사이버보안 매뉴얼 구비 등을 통해 해킹 등 개인정보 침해·유출 사고에 대한 대응 절차를 확보하고 있음

(평가요약)

- 재단은 인권경영 이행지침에 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호하도록 명시하고, 보안업무규칙 및 개인정보처리방침을 마련하여 공개함
- 매년 개인정보 내부관리계획 수립 및 이행실태 점검 추진계획을 수립하여 법적 근거에 따라 개인정보를 수집하고 목적 외로 사용하지 않도록 관리체계를 운영하고 있음
- 홈페이지 내 개인정보처리방침에 개인정보 책임자(1명) 및 담당자(1명)를 지정하고 이름과 연락처를 공개함
- 안전성 확보조치를 위한 보안 솔루션 및 매월 정기점검 실시하고, 사이버보안 매뉴얼을 마련하여 해킹을 포함한 개인정보 침해·유출사고 대응 절차서를 구비하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)	
<p style="text-align: center;">분야 5. 고객인권 보호</p> <p>고객정보 보호</p>	No	항목
	1	고객정보 보호
	전체	
		계
		100.0
		100.0

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 고객정보 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 이행지침 제12조에 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호하도록 명시하고 있으며, 보안업무규칙 및 개인정보처리방침을 마련하여 공개함 • 매년 개인정보 내부관리계획 수립 및 이행실태 점검 추진계획을 수립하여 법적 근거에 따라 개인정보를 수집하고 목적 외로 사용하지 않도록 관리체계를 운영하고 있음 • 임직원에게 보안업무규칙 및 개인정보처리방침을 공개하여 정보주체의 권리를 보장함 • 개인정보처리방침 제6조에 개인정보 책임자(1명) 및 담당자(1명)를 지정하여 홈페이지에 이름과 연락처를 공개함 • 개인정보 수집·이용 동의가 필요한 경우, 동의서를 징구하며 동의서 형식 및 내용의 적절성을 검토함 • 홈페이지 내 개인정보 목적 외 이용·제공사항을 공지하고 임직원들에게 개인정보보호서약서를 징구함 • 개인정보처리시스템은 내년에 구축 예정이며, 개인정보보호 수준에 대한 점검은 매년 실시하고, 3년이 경과한 개인정보는 담당자의 접근권한이 제한되고 폐기 처리됨 • 안전성 확보조치를 위한 보안 솔루션을 운영하고 매월 정기점검 실시하며, 이상징후 있을 경우 별도 점검 실시하고, 사이버보안 매뉴얼을 마련하여 해킹을 포함한 개인정보 침해·유출사고 대응 절차를 구비하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

◆ 분야 6. 직장 내 인권보호

(운영현황)

- 재단은 취업규칙 및 직장 내 괴롭힘 예방지침에 괴롭힘 정의와 유형을 명시하고 매년 전 직원을 대상으로 예방 교육을 실시하며, 익명 신고 채널 및 고충처리위원, 상담원 등 다양한 신고 채널을 운영하고 있음
- 매년 외부 전문기관을 통해 직장 내 괴롭힘, 성희롱 발생 가능성 등 인권침해 모니터링을 위한 실태조사를 실시함
- 직장 내 성희롱 사건 접수 시 신고인, 피신고인, 참고인, 조사자 모두 비밀유지서약서를 작성하도록 절차를 마련하고 있으나, 기관 특성을 반영한 별도의 성희롱 예방 매뉴얼은 마련되어 있지 않음
- 매년 외부 전문기관을 통해 장애인 차별진단 설문조사를 실시하고, 전체 임직원 대상 장애인식개선교육을 연2회 실시함
- 2024년말 기준 장애인고용률 2.78%로 의무고용비율에 미달하여 고용부담금 납부함
- 감정노동 근로자 보호를 위한 산업안전 전화 안내 멘트 및 녹음 기능 설치, 고객 응대 업무 매뉴얼을 마련하였고, 매년 외부 전문기관을 통해 감정노동근로자 관련 인권침해 실태조사를 실시함

(평가요약)

- 재단의 취업규칙과 직장 내 괴롭힘 예방지침에 직장 내 괴롭힘에 대한 정의와 구체적인 직장 내 괴롭힘 유형을 명시하고, 매년 주관부서에서 전직원 대상 직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시함
- 내부 홈페이지에 익명 신고채널이 마련되어 있으며, 노사협의회 고충처리위원, 임직원행동강령책임관, 고충상담원(남1명, 여1명)을 통한 메일, 유선, 대면신고 등 다양한 신고채널 운영하고 있음
- 매년 외부 전문기관을 통해 직장 내 괴롭힘 모니터링을 위한 실태조사 실시함
- 매년 외부 전문기관을 통해 직장 내 성희롱 발생 가능성을 모니터링하기 위한 설문조사 실시함

- 국민권익위원회 매뉴얼과 고충처리 상담 및 신고방법 안내 등을 전체 공문으로 안내하고 있으나, 기관 특성을 반영한 성희롱 예방 매뉴얼은 별도 마련하지 않음
- 성희롱 사건이 신고 접수되면 신고인, 피신고인, 참고인, 조사자 모두 비밀유지서약서 작성하도록 절차를 마련하고 있으며, 현재까지 직장 내 성희롱 사건으로 접수된 사례는 없음
- 매년 외부 전문기관을 통해 장애를 이유로 한 차별진단을 위한 설문조사 실시하며, 직장 내 장애인식개선교육 추진계획을 수립하여 전체 임직원 대상 대면교육과 온라인교육을 연2회 실시함
- 2024년말 기준 장애인고용률 2.78%로 의무고용비율에 미달하여 고용부담금 납부함
- 감정노동근로자는 독도체험관 소속 직원과 기획팀 국민신문고 업무 담당자가 해당되며, 민원인 대응을 위한 산업안전 전화 안내 멘트 및 녹음기능이 설치되어 있음
- 감정노동자 보호를 위한 고객응대업무 매뉴얼을 마련하여 폭언·폭력 고객 응대 후 30분간 휴식 시간 보장 및 휴게시설 제공, 심리상담 및 치료 기회를 제공하도록 명시하고 있음
- 매년 외부 전문기관을 통해 감정노동근로자 관련 인권침해 실태조사 실시함

(권고의견)

- 여성가족부 공공부문 성희롱·성폭력 근절 정책 추진 지침에 따라 기관 특성을 반영한 성희롱·성폭력 예방 매뉴얼 마련할 것을 권고함
- 2024년말 기준 장애인의무고용비율에 미달하여 고용부담금을 납부한 바 있어 장애인 고용 확대를 통해 장애인의무고용비율을 충족할 것을 권고함

결과 그래프		달성률(%)		
<p style="text-align: center;">분야 6. 직장 내 인권보호</p> <p>직장 내 괴롭힘 방지: 100.0 직장 내 성희롱 금지: 90.0 장애인근로자 보호: 87.5 감정노동근로자 보호: 100.0</p>		No	항 목	계
		1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0
		2	직장 내 성희롱 금지	90.0
		3	장애인근로자 보호	87.5
		4	감정노동근로자 보호	100.0
전 체			94.7	

□ 분야6. 항목별 결과

10.1) 직장 내 괴롭힘 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 취업규칙 및 직장 내 괴롭힘 예방지침에 직장 내 괴롭힘에 대한 정의와 구체적인 직장 내 괴롭힘 유형이 명시되어 있음 • 매년 주관부서에서 교육계획 수립하고, 전직원 대상 직장 내 괴롭힘 예방교육을 온라인방식으로 실시하며, 4대 폭력예방교육은 고위직 대상 별도 대면교육 실시함 • 내부 홈페이지에 익명 신고채널이 마련되어 있으며, 노사협의회 고충처리위원, 임직원행동강령책임관, 고충상담원(남1명, 여1명)을 통한 메일, 유선, 대면신고 등 다양한 신고채널 운영하고 있음 • 현재까지 직장 내 괴롭힘 신고 사례는 없었고, 국민권익위원회 매뉴얼과 고충처리 상담 및 신고방법 안내 자료를 전체 공문으로 안내함 • 매년 외부 전문기관을 통해 직장 내 괴롭힘 모니터링을 위한 실태조사 실시함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

10.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 외부 전문기관을 통해 직장 내 성희롱 발생 가능성을 모니터링하기 위한 설문조사 실시함 • 국민권익위원회 매뉴얼과 고충처리 상담 및 신고방법 안내 등을 전체 공문으로 안내하고 있으나, 기관 특성을 반영한 성희롱 예방 매뉴얼은 별도 마련하지 않음 • 성희롱 사건이 신고 접수되면 신고인, 피신고인, 참고인, 조사자 모두 비밀유지서약서 작성하도록 절차를 마련하고 있으며, 현재까지 직장 내 성희롱 사건으로 접수된 사례는 없음 • 고충상담원(2명)으로 지정되면 전문성 확보를 위한 교육을 이수하도록 하고 있으며, 현재 지정된 고충상담원도 모두 한국양성평등교육진흥원에서 실시하는 교육 이수 완료함 • 성희롱·성폭력 예방지침에 성희롱 관련 사안이 발생하면 피해자 보호를 위한 조치를 하도록 정하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 여성가족부 공공부문 성희롱·성폭력 근절 정책 추진 지침에 따라 기관 특성을 반영한 성희롱·성폭력 예방 매뉴얼 마련할 것을 권고함

10.3) 장애인근로자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 외부 전문기관을 통해 장애를 이유로 한 차별 진단을 위한 설문 조사 실시함 • 매년 직장 내 장애인식개선교육 추진계획을 수립하여 전체 임직원 대상 대면교육과 온라인교육을 연2회 실시하고 있음 • 2024년말 기준 장애인고용률 2.78%로 의무고용비율에 미달하여 고용 부담금 납부함 • 장애인근로자는 현재 2명이 근무하고 있으며, 장애인을 위한 엘리베이터, 장애인화장실 등 구비되어 있으며, 현재 휠체어를 이용하는 장애인은 없음 • 장애인 구분모집은 하고 있으며, 전체 사무직으로 업무에 차별 없이 동일 직무수행하고 있어 별도의 적합직무 개발이 필요하지 않음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 2024년말 기준 장애인의무고용비율에 미달하여 고용부담금을 납부한 바 있어 장애인고용 확대를 통해 장애인의무고용비율을 충족할 것을 권고함

10.4) 감정노동자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 감정노동근로자는 독도체함관 소속 직원(8명)과 기획팀 국민신문고 업무 담당자(1명)가 해당됨 • 민원인 대응을 위한 산업안전 전화 안내 멘트 및 녹음기능이 설치되어 있음 • 감정노동자보호를 위한 고객응대업무 매뉴얼을 마련하여 폭언·폭력 고객 응대 후 30분간 휴식 시간 보장 및 휴게시설 제공, 심리상담 및 치료 기회를 제공하도록 명시하고 있음 • 인권경영 이행지침에 산업안전 보장을 명시하고, 감정노동자보호를 위한 고객응대업무 매뉴얼을 마련하여 감정노동근로자에 대한 지원을 하고 있음 • 매년 외부 전문기관을 통해 감정노동근로자 관련 인권침해 실태조사 실시함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

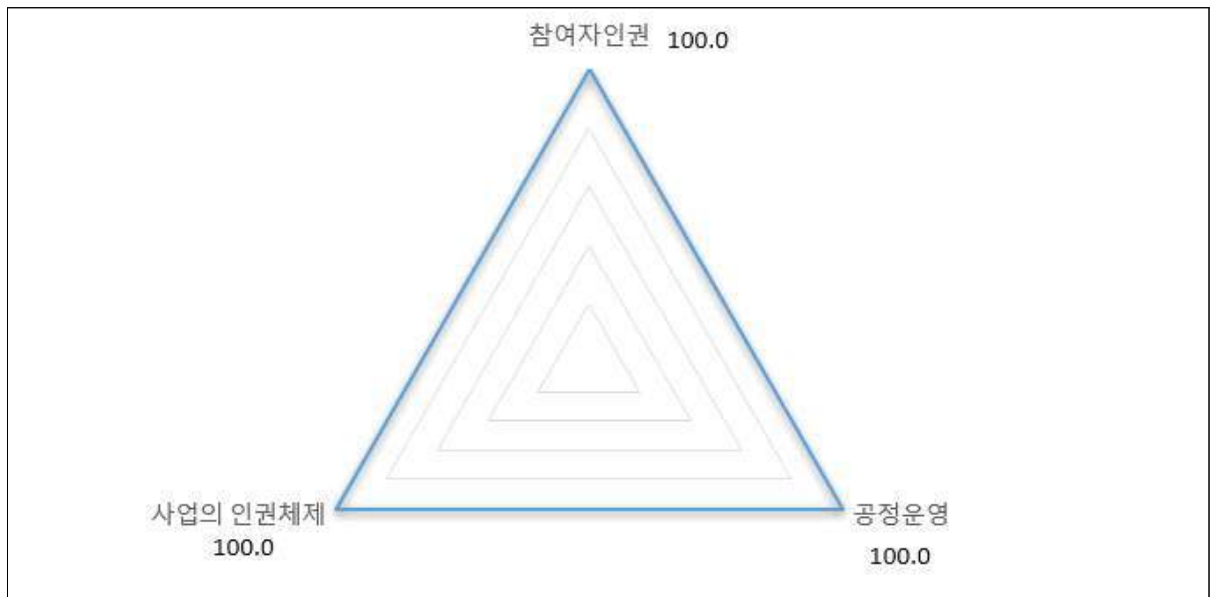
3 주요사업 인권영향평가 결과

1. 주요사업 평가결과 : 국제네트워크 사업

종합 점수 : 100.0% (24점²⁾ 중 24점 획득)

▶ ‘국제네트워크 사업’에 대한 사업의 인권체제, 공정운영 및 참여자인권 등 모든 분야에서 매우 우수하게 운영

‘국제네트워크 사업’ 종합 평가



No	분 야	결과			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	사업의 인권체제	4	4	4	100.0%
2	공정운영	10	10	10	100.0%
3	참여자인권	10	10	10	100.0%
총점		24	24	24	100.0%

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

2) 조정배점(‘해당없음’ 제외) 기준

□ ‘국제네트워크 사업’ 점검 집계결과

○ 총 12개 지표 중 예 12개로 집계됨

<국제네트워크 사업 인권영향평가 종합 진단결과>

No	분 야	평가결과					
		예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체제	2	0	0	0	0	2
2	차별금지 및 기회균등	5	0	0	0	0	5
3	교육생 인권	5	0	0	0	0	5
합 계		12	0	0	0	0	12

□ ‘국제네트워크 사업’ 평가 결과

(평가요약)

- 재단은 「연구사업 관리규정」 등에 따라 국제네트워크사업의 주요 이해관계자와 협약을 체결하고 성공적인 사업수행을 위한 자문을 받고 있으며, 사업 종료 시에는 사후평가를 통해 표절과 같은 연구윤리 위반을 확인하고 있음
- 프로젝트팀간 예산 배분으로 인한 오해를 방지하기 위하여 [주요사업 검토회] 등 예산 검토 및 배분을 위한 소통을 하고 있음. 사업과 연계된 프로그램 실행, 출장 등은 담당자의 자율성을 최대한 보장하고 있으며 사업의 적합성 심사가 극단적 성향으로 치우치지 않도록 심사위원 선정에 주의를 기울이고 있음 한편 지원 프로젝트 선정 시 절차 상 외부의 개입은 불가하며 자격미달의 용역기관은 과제수행이 불가능함
- 해외 참가자 선정 시, 우리 역사 전공의 외국인 전문가가 소수이기 때문에 차별적 선발은 불가하며, 토론에서 발언시간이 충분치 못한 문제는 항상 있지만 좌장의 효율적이고 중립적인 진행이 될 수 있도록 주의를 당부하고 있음. 한편 투고논문 심사 시 저자와 심사자를 익명으로 하여 이해관계가 작용하지 않도록 하여 공정성을 제고하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프		달성률(%)																
<p>국제네트워크 사업</p> <p>사업의 인권체제 공정운영 참여자인권</p> <p>0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0</p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>사업의 인권체제</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>공정운영</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>참여자인권</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전 체</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항 목	계	1	사업의 인권체제	100.0	2	공정운영	100.0	3	참여자인권	100.0	전 체		100.0	
No	항 목	계																
1	사업의 인권체제	100.0																
2	공정운영	100.0																
3	참여자인권	100.0																
전 체		100.0																

◆ 분야 1. 사업의 인권체제

항목	No.	지표
① 사업의 인권체제	1	재단은 국제네트워크사업을 준비하고 수행함에 있어서 이해관계자의 인권 보호를 위하여 자문회의 등을 통한 소통 노력을 하고 있다.
	2	재단은 사업 종료 시 사후평가를 통해 연구윤리 위반 등 인권침해가 없었는지 확인한다.

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 재단은 「연구사업 관리규정」 제20조(공고, 선정, 협약) 등에 따라 국제네트워크사업의 주요 이해관계자인 역사학계, 교수와 협약을 체결하고 성공적인 사업수행을 위한 자문의견을 수렴 등 활발한 소통을 함 • 사업 종료 시 사후평가를 통해 연구윤리 위반 등 인권침해를 확인하고 있는데 의도적인 연구윤리위반은 거의 발생하지 않지만, 최근 AI 활용에 의하여 의도치 않은 연구윤리위반 발생에 주의하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

◆ 분야 2. 공정운영

항목	No.	지표
② 공정 운영	1	재단 내부 사업 담당자 선정과 예산 배분과 관련하여 성별이나 장애 등의 이유로 부당하게 차별하지 않는다.
	2	재단이 주관하는 학술회의 주제 선정, 출장 목적 결정 등과 관련하여 사업 담당자의 책임 하에 자율성을 최대한 보장하고 있다.
	3	국제네트워크 사업의 적합성 심사는 극단적 성향으로 치우치지 않도록 하는 심사위원 선정 기준 및 절차가 있다.
	4	국제학술회의 지원 사업과 관련하여 재단은 심사자가 외부의 압력 없이 객관적이고 공정하게 심사에 임할 수 있는 여건을 최대한 조성하고 있다.
	5	국제네트워크 구축 사업과 관련하여 특정 국가나 단체와의 사업을 부당하게 강요하지 않는다.

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> 프로젝트팀간 예산 배분으로 인한 오해를 방지하기 위하여 연초 전체 부서원 대상의 [주요사업 검토회] 등 예산 검토 및 배분을 위한 소통을 하고 있음. 학술회의 주제 선정, 출장 등 사업과 연계된 프로그램들은 사업 담당자의 자율성을 최대한 보장하고 있지만 협력관계인 교수의 일정에 맞추어야 하는 한계도 발생함 사업의 적합성 심사가 극단적 성향으로 치우치지 않도록 재단 지침에 따라 심사위원 후보의 기본적인 성향 및 평판에 대한 조사를 하면서 심사위원회를 구성함. 한편 지원 프로젝트 선정 절차 상 외부의 개입은 불가하며, 자격미달의 용역기관은 과제수행이 불가능할 정도로 높은 전문성을 요구하기 때문이기도 함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> 권고의견 없음

◆ 분야 3. 참여자인권

항목	No.	지표
③ 참여자인권	1	국제네트워크 사업에 참여하는 해외 참가자 선정 시, 국적이나 인종 등을 기준으로 부당하게 차별하지 않는다.
	2	국제네트워크 사업에 참여하는 해외 참가자 여비 및 숙박 제공에 있어서 부당한 기준에 의해 차별하지 않는다.
	3	해외 참가자의 표현의 자유를 보장하고 부당한 기준에 의해 발언 시간에 차별을 두지 않는다.
	4	사업 성과물의 확산(출판이나 영상제작 등)에 참가하는 업체는 객관적이고 공정한 기준에 따라 심사하여 선정한다.
	5	해외 참가자의 성과물을 심사하는데 있어서 이해관계 여부를 철저히 확인하는 등 객관적이고 공정한 기준에 따라 심사자를 선정하고 있다.

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 사업에 참여하는 해외 참가자 선정 시, 우리 역사 전공 외국인 전문가가 소수이기 때문에 차별이 발생할 여지가 없음. 재단 직원과 동행하는 해외 참가자에 대한 대우는 지위, 역할에 따라 출장여비 규정을 적용하고 있음 • 투고 논문 심사 시 저자와 심사자를 익명으로 하여 이해관계 작용이 없는 공정한 선정이 되도록 함. 토론에서 시간의 제약 때문에 발언시간을 충분히 부여하지 못하는 문제는 항상 있지만 좌장의 효율적인 진행을 주문하고 중립적인 진행이 될 수 있도록 주의를 기울이고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 권고의견 없음

V 인권경영 개선과제

□ 주요 개선과제

○ 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 결과 각 분야별로 제시된 평가의견 및 권고의견을 종합하여 개선과제를 도출함

○ (기관운영)

분야	구분	내용
인권경영 체제의 구축	평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 인권정책선언문은 차별금지, 노동권 보장, 산업안전, 협력사 및 이해관계자 인권보호 등 선언문으로서 갖추어야 할 인권덕목 전부가 있으나, 재단 사업의 핵심 이해관계자 및 주요 인권이슈가 표명되지 않아 재단의 정체성이 나타나지 않음 • 재단은 인권경영 이행지침 제정 및 개정, 인권경영위원회 구성 및 운영, 인권교육 등 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하여 왔으며, 인권실태조사, 이사장과 직원들과의 소통 등으로 인권침해 모니터링을 하고 모니터링에 의해 인권에 부정적인 영향을 발견한 경우, 문제의 심화를 방지하기 위하여 부정적인 요소를 '즉시 제거하는 조치'가 필요하지만 실행 증거나 지침을 확인할 수 없음 • 구제절차 결과는 이사장이 "즉시" 신고인에게 통보한다는 지침을 확인할 수 있으며 피해자가 외부 구제기관의 구제절차를 희망할 경우 재단은 이를 수용하여 적극 조력해야 한다는 지침은 확인되지 않음 • 재단은 독립적인 구제기구로 인권경영위원회 및 고충처리위원회를 운영하고 있으며, 구제절차 실행 후 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 후속조치 시행'을 명시하고 있음. 재단은 구제절차를 실행한 사례는 없지만, 향후 구제절차 실행을 대비하여 구체적 실행방법을 담은 구제절차 매뉴얼을 갖출 필요가 있음
	권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 이행지침 개정을 권고함 1) 재단 주요사업의 이해관계자 및 인권이슈에 대한 보호의지를 표현함으로써 재단 인권경영의 특징을 담은 선

		<p>언문 조항 추가</p> <p>2) 인권경영 이행지침 제3장 [인권경영 체계] 에 모니터링 조항(제19조)을 추가하여 모니터링 방법과 모니터링에 의해 부정적 인권영향 발견시의 조치(긴급 인권교육 및 인권보호 캠페인 실시 등)를 지침에 추가</p> <p>3) 인권경영 이행지침 제4장(인권침해구제) 제20조(인권침해 행위의 조사와 처리) 에 "피해자가 재단 구제절차를 거부하고 외부 구제기관의 구제절차를 희망할 경우, 재단은 이를 수용하고 적극 조력한다"는 지침을 추가</p> <ul style="list-style-type: none"> • 구제절차의 구체적인 실행방법, 절차 운영 노하우를 담은 구제절차 매뉴얼을 제정하고 활용할 것을 권고함
직장 내 인권보호	평가의견	<ul style="list-style-type: none"> • 국민권익위원회 매뉴얼과 고충처리 상담 및 신고방법 안내 등을 전체 공문으로 안내하고 있으나, 기관 특성을 반영한 성희롱 예방 매뉴얼은 별도 마련하지 않음 • 2024년말 기준 장애인고용률 2.78%로 의무고용비율에 미달하여 고용부담금 납부함
	권고의견	<ul style="list-style-type: none"> • 여성가족부 공공부문 성희롱·성폭력 근절 정책 추진 지침에 따라 기관 특성을 반영한 성희롱·성폭력 예방 매뉴얼 마련할 것을 권고함 • 2024년말 기준 장애인의무고용비율에 미달하여 고용부담금을 납부한 바 있어 장애인 고용 확대를 통해 장애인의무고용비율을 충족할 것을 권고함

VI

중대성 평가

1 중대성 평가개요

- 국가인권위원회는 2014년 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’, 2018년 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’, 2022년 ‘인권경영 보고 및 평가 지침’ 등을 제작 및 권고하여 공공기관(나아가 민간기업)에서 인권경영을 내재화하고, 인권경영 관련 내용을 공시(보고)하도록 견인함
- 공공기관 인권경영 매뉴얼 및 인권경영 보고 및 평가 지침에 따르면 해당연도 인권영향평가의 결과로서 식별된 주요 인권이슈를 보고해야 하며, 주요 인권이슈는 다음과 같은 조건으로 선정되어야 함
 - ‘주요 인권이슈’란 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중에서 중대성 평가를 통해 기관(기업)이 해당연도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 의미하며, 이러한 의미에서 주요 사업과는 명백히 구분됨
 - ‘주요 인권이슈’는 인권영향평가의 최종 결과물로 활용됨
- 중대성 평가를 위해 1) 이해관계자의 요구사항 2) 대내·외 환경변화를 바탕으로 하여 이슈들을 파악하고 중대성 평가기준에 따라 해당 연도의 인권경영 주요 이슈를 선정함

2 중대성 평가기준

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가지침(2022년) 및 공공기관 인권경영 가이드북(2025년)에 의해 중대성 평가를 실시함
- 중대성 평가는 인권영향평가를 기반으로 인권영향전문평가단이 평가하되, 기관 특성 및 현황을 고려하기 위하여 동북아역사재단 운영관리실 인사팀의 검토를 통해 최종 점수를 산출함
- ‘중대성 평가’란 인권영향평가의 결과로써 식별된 여러 인권이슈 중에서 일정한 기준에 의해 우선적으로 ‘주요 인권이슈’를 선정하는 절차를 말함. 기관이 인권

이슈를 일거에 해결하기는 어려우므로 ‘중대성 평가’를 통해 인권경영 개선의 효율성을 추구함

- 중대성 평가는 식별된 인권 이슈를 분석하여 대응의 우선순위를 정하는 과정이며, 이때 피해자의 권리 관점에서 침해의 심각성(severity)(규모, 범위, 회복 가능성)과 발생가능성(likelihood)을 기준으로 주요 인권이슈를 선정함

[중대성 평가방법]

요소		척도	판단기준
심각성	①규모(정도) *리스크가 얼마나 중대하고 심각한지	상	• 인권침해가 개인과 공동체의 신체적, 정신적, 정서적인 행복에 대해 중대한 영향을 수반함. 대상이 되는 공동체가 특히 취약함
		중	• 인권침해가 개인과 공동체의 신체적, 정신적, 정서적 행복에 대해 중간 정도의 영향을 수반함
		하	• 인권침해가 피해자의 생활에 대한 장기적 또는 실질적인 영향을 수반하지 않고, 취약한 입장에 있는 사람들을 대상으로 하지 않음
	②범위 *리스크의 영향을 받는 인원수	상	• 영향받는 사람들이 다수임. 임직원, 가족, 인근 주민까지 포함됨
		중	• 영향받는 사람들이 중간 정도의 인원수임
		하	• 영향을 받는 인원이 소수임
	③회복가능성 *리스크에 노출되기 전의 상태로 회복시킬 수 있는 한계	상	• 즉시 조치를 취하지 않으면 인권침해의 영향을 시정할 수 없음
		중	• 즉시 조치를 취하지 않으면 인권침해의 영향을 시정할 수 없게 될 가능성이 높음
		하	• 인권침해를 완전히 시정하기 위해 즉시 조치를 취할 필요가 없음
발생가능성	상	• 사업활동에서 리스크가 매년 수차례 발생하고 있고, 재발할 가능성이 매우 높음	
	중	• 사업활동에서 리스크가 수차례 발생하였고, 해당 업계에서 과거에 발생한 적이 있음	
	하	• 사업활동에서 리스크가 발생한 적은 없지만, 해당 업계에서 과거에 발생했을 가능성이 있음	

- 중대성 평가를 실시함에 있어 상기 평가요소 중 ‘심각성’은 규모, 범위, 회복가능성 등 3개의 요소를 각 3개(상, 중, 하)의 척도로 구분하여 해당 등급 점수를 부여함으로써 최대 9점의 점수를 부여하고, 발생가능성은 상, 중, 하로 구분하여 최대 3점의 점수를 부여함
- 중대성 평가 결과 심각성과 발생가능성에 대한 등급별 점수를 합산하여 합계 점수가 높을수록 주요 인권이슈 선정에 있어 우선순위를 부여받음

* 중대성 평가 점수 = (심각성) + (발생가능성)
 * 중대성 평가 수준
 - 총점 10~12점 : 상(고위험) ☞ 즉시 대응 필요
 - 총점 7~9점 : 중(중위험) ☞ 정기적 모니터링 및 계획수립 필요
 - 총점 4~6점 : 하(저위험) ☞ 주기적 검토 및 예방조치 필요

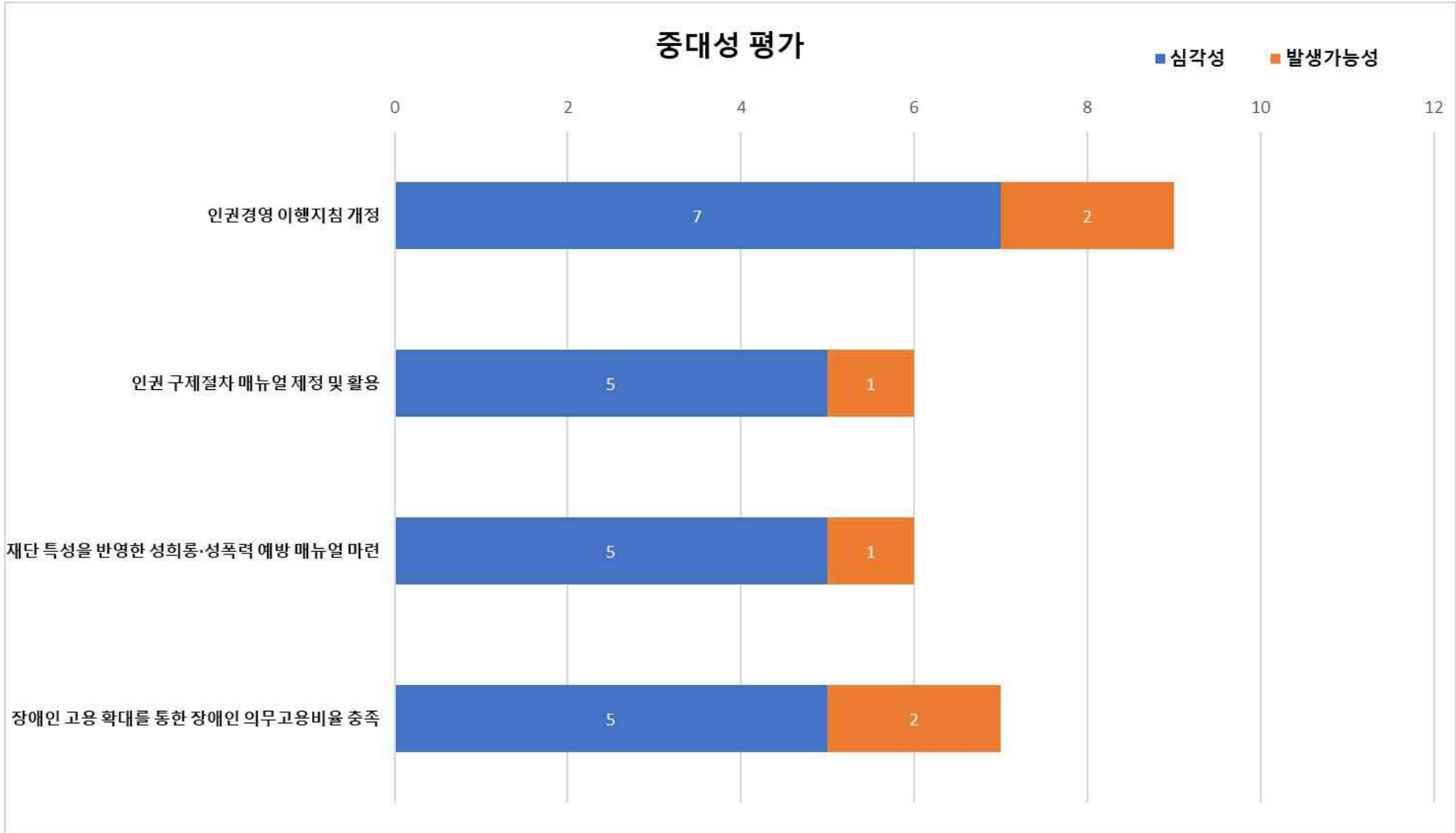
평가등급별 판단기준			중대성 평가 수준				
요소	등급	판단기준	심각성	발생가능성	점수 (총점)	수준	
심각성	규모 (정도)	3	중대한 영향(HIGH)	9	3	10~12점	상 (고위험)
		2	중간 정도의 영향(MEDIUM)				
		1	낮은 영향(LOW)				
	범위	3	다수의 인원	7	2	7~9점	중 (중위험)
		2	중간 정도 인원				
		1	소수의 인원				
	회복 가능성	3	높음(HIGH)	5	1	4~6점	하 (저위험)
		2	보통(MEDIUM)				
		1	낮음(LOW)				
발생 가능성	3	높음(HIGH)	4	1	4~6점	하 (저위험)	
	2	보통(MEDIUM)					
	1	낮음(LOW)					

3 중대성 평가결과

□ 동북아역사재단 중대성 평가결과

구분	항목	중대성 평가				주요 인권 이슈	
		심각성	발생 가능성	총점	수준		
인권영향평가							
기관 운영	인권경영 체제 구축	인권경영 이행지침 개정	7	2	9	중	0
		인권 구제절차 매뉴얼 제정 및 활용	5	1	6	하	
	직장 내 인권	재단 특성을 반영한 성희롱·성폭 력 예방 매뉴얼 마련	5	1	6	하	
		장애인 고용 확대를 통한 장애인 의무고용비율 충족	5	2	7	중	
주요 인권이슈 선정							
○ 중대성 평가 결과 최종 합계 점수가 높은 '인권경영 이행지침 개정'을 주요 인권이슈로 선정 함							

□ 동북아역사재단 중대성 평가결과(그래프)



VII 주요 인권이슈 대응계획

□ 주요 인권이슈

- 동북아역사재단의 중대성 평가 결과 도출된 최종 합계 점수가 높은 항목과 이해관계자 인터뷰 등을 통해 주요 인권이슈를 선정함

분야	항목	권고의견	주요 인권이슈
인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	<ul style="list-style-type: none"> 재단 주요사업의 이해관계자 및 인권이슈에 대한 보호의지를 표현함으로써 재단 인권경영의 특징을 담은 선언문 조항 추가 	인권경영 이행지침 개정
	인권경영 제도화를 위한 필요조치	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 이행지침 제3장 [인권경영 체계]에 모니터링 조항(제19조)을 추가하여 모니터링 방법과 모니터링에 의해 부정적 인권영향 발견시의 조치(긴급 인권교육 및 인권보호 캠페인 실시 등)를 지침에 추가 	
	구제절차 마련	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 이행지침 제4장(인권침해 구제) 제20조(인권침해행위의 조사와 처리)에 “피해자가 재단 구제절차를 거부하고 외부 구제기관의 구제절차를 희망할 경우, 재단은 이를 수용하고 적극 조력한다”는 지침을 추가 	

□ 주요 인권이슈 대응계획

○ 동북아역사재단의 인권경영 중대성 평가 결과 도출된 주요 인권이슈별 인권측면과 현황 및 주요 이슈를 파악하여 그에 따른 개선방향 및 효과성 측정방법을 제시함

▶ 개선과제명 : 인권경영 이행지침 개정

인권 측면	인권경영 체제의 구축
<p>현황 및 주요 이슈</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권정책선언문에는 재단 사업의 핵심이해관계자 및 주요 인권이슈가 표현되지 않아 선언문에 재단의 정체성이 나타나지 않음 • 모니터링에 의해 인권에 부정적인 영향을 발견한 경우, 문제의 심화를 방지하기 위하여 부정적인 요소를 제거하는 '즉각적인' 조치가 필요하며 이를 인권경영이행지침 상에 반영하여야 함 • 피해자가 재단 구제절차 대신 외부 구제기관(권익위, 노동청, 사법기관, 시민단체 등) 구제절차를 희망할 경우, 재단은 이를 수용하고 "적극 조력해야 한다"는 지침을 추가하여야 함
<p>개선방향</p>	<p>[인권경영 이행지침 개정]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「인권경영 이행지침」에 포함된 인권정책선언문에 조항을 추가 <ul style="list-style-type: none"> - 추가조항은 재단 주요사업의 핵심 이해관계자 및 인권이슈가 표현되고 인권보호의지가 표명되어야 함 - 예 > 동북아역사재단은 글로벌 시민 및 대한민국 국민이 올바른 역사인식을 할 수 있도록 자료를 발굴하고 알리는 노력을 지속한다. 2. 「인권경영 이행지침」에 모니터링 조항(예: 제19조)을 추가하여 모니터링 방법과 모니터링에 의해 부정적 인권영향 발견시의 조치(긴급 인권교육 및 인권보호 캠페인 실시 등)를 지침으로 추가 <ul style="list-style-type: none"> - 제3장 [인권경영 체계] 제19조 (인권침해 모니터링) 3. 「인권경영 이행지침」 제4장(인권침해구제) 제20조(인권침해행위의 조사와 처리)에 "피해자가 재단 구제절차를 거부하고 외부 구제기관의 구제절차를 희망할 경우, 재단은 이를 수용하고 적극 조력한다"는 지침을 추가
<p>효과성 측정방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 「인권경영 이행지침」 개정 사실 확인

VIII 종합평가 의견

- 동북아역사재단은 인권영향평가를 실시함에 있어 공공기관 인권경영매뉴얼 및 한국경영인증원에서 개발한 기관운영 체크리스트(pool)를 기반으로 인권리스크가 높은 지표를 반영하여 최종 기관운영 평가지표를 선정 및 확정함
- 2025년 기관운영(6개 분야)에 대한 인권영향평가 실시 결과, 평가지표 총 102개 중 예 95개, 보완필요 4개, 아니오 2개, 해당없음 1개로 인권영향평가 종합결과 96.0%를 획득함
- 2025년 주요사업(국제네트워크 사업)에 대한 인권영향평가 실시 결과, 평가지표 총 12개 중 예 12개로 인권영향평가 종합결과 100.0%를 획득함
- 인권영향평가 결과를 통해 도출된 개선과제에 대한 심각도와 발생가능성을 종합하여 중대성 평가를 실시한 결과, 합계 점수가 높은 1개의 이슈(인권경영 이행지침 개정)를 주요 인권이슈로 선정함
- 중대성 평가를 통해 선정된 주요 인권이슈는 우선적으로 대응계획을 마련하여 개선 및 보완할 필요가 있으며, 사전 예방 활동을 통한 인권리스크 관리를 지속적으로 강화할 필요 있음

부록

인권실태조사

1 2025년 인권실태조사

(1) 조사 목적

- 공공기관 인권영향평가 체크리스트 및 한국경영인증원에서 개발한 인권영향평가 기관운영 체크리스트(POOL)를 기반으로 인권측면 파악 및 평가지표 선정을 위해 기관의 인권경영시스템 등 인권 실행 실태를 파악하고자 함

(2) 조사 개요

- 조사대상 : 동북아역사재단 임직원
- 조사규모 : 33명
- 조사방법 : 구조화된 설문에 의한 온라인 조사
- 조사기간 : 2025년 9월 11일 ~ 9월 19일
- 조사기관 : 한국경영인증원

(3) 설문 구성

구 분	세부 내용
안내문	<ul style="list-style-type: none"> • 설문 취지 • 설문 시행주체 • 비밀보장 및 불이익 금지
인권 인식 및 시스템	<ul style="list-style-type: none"> • 기관 내에서 본인의 인권존중 여부 • 기관의 인권실태 파악 노력 • 인권교육의 효과성 • 인권 관련 임직원간 의사소통의 효과성 • 인권침해 구제절차 내용에 대한 인식 • 인권침해 관련 징계수준(기준)의 적정성 • 인권침해 신고채널에 대한 인식 • 인권침해시 피해자 구제에 대한 노력 • 인권침해 신고인 및 피해자 정보보호 및 불이익 방지 노력 • 기관의 인권경영선언 내용과 인권정책에 대한 인식 • 인권존중문화 정착을 위한 관심과 노력

<p>인권의 이행수준</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 고용상 차별 관련 이행수준 (성차별, 정규직과 비정규직 차별, 장애인 차별, 학연, 지연, 사회적 신분, 연령, 종교, 인종 등 차별) • 노동3권 존중 및 노동조합 활동 보장 • 강제노동 금지 • 아동노동 금지 • 건강권 및 산업안전보장 • 책임있는 공급망 관리 • 현지주민의 인권보호 • 환경권 보장 • 고객(소비자) 인권보호 • 이해관계자 개인정보 보호 • 직장 내 괴롭힘 금지 • 직장 내 성희롱 예방 • 모성보호 • 직원의 인권침해 예방
<p>인권이슈 파악 또는 인권침해 실태파악</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해 경험 • 인권이슈
<p>직장 내 괴롭힘 실태</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 괴롭힘 경험 • 직장 내 괴롭힘 및 갑질의 가해자 • 직장 내 괴롭힘 대처방법 • 직장 내 괴롭힘 및 갑질 근절 대책
<p>직장 내 성희롱 실태</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 성희롱 경험 • 직장 내 성희롱 행위자 • 직장 내 성희롱 대처방법 • 직장 내 성희롱 예방 대책
<p>장애로 인한 차별 실태</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인 고용 관련 차별 상황 • 장애인 권리구제를 위한 노력 • 장애인 차별시 권리구제에 대한 인식 • 장애인 고용차별 예방을 위한 개선방안
<p>감정노동자 인권침해 실태</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 감정노동 업무 해당여부 • 민원인(고객) 응대 방식 • 악성 민원인과의 응대 횟수 • 감정노동자 보호 관련 상황 • 감정노동자 보호를 위한 대책
<p>인권침해에 대한 대응</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해시 대응 방법 및 대응 결과 • 사내 고충상담부서 이용 경험 및 만족도 • 업무처리 과정에서 외부 이해관계자로부터 부당한 대우 경험 • 회사의 인권경영 수준 • 인권침해나 차별이 발생하는 이유
<p>응답자 정보</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 성별, 연령, 직급, 근속기간, 고용형태

(4) 응답자 현황

구 분	사례수	비율
전체	33	100.0%
성별		
1. 남성	19	62.9%
2. 여성	14	37.1%
연령		
1. 20대	0	0.0%
2. 30대	6	18.2%
3. 40대	16	48.5%
4. 50대 이상	11	33.3%
직급		
1. 팀장 이상	9	27.3%
2. 팀장 이하	24	72.7%
근무기간		
1. 5년 미만	11	33.3%
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	6	18.2%
3. 10년 이상	16	48.5%
고용형태		
1. 정규직	31	93.9%
2. 비정규직	2	6.1%

2 인권실태조사 결과

A1. 기관 내 인권 인식 및 시스템													
	사례수 (명)	평소 우리 기관 내에서 본인의 인권이 존중되고 있다고 생각하십니까?	우리 기관은 정기적으로 설문조사, 면담 등을 실시하여 조직의 실질적인 인권실태 파악을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?	우리 기관의 임직원 대상 인권교육은 실질적이고 효과적으로 운영되고 있다고 생각하십니까?	우리 기관의 인권 관련 임직원간 의사소통은 실질적이고 효과적으로 운영되고 있다고 생각하십니까?	우리 기관의 인권침해 구제절차 내용에 대해 충분히 알고 있다고 생각하십니까?	우리 기관의 인권침해 관련 징계 수준(기준)은 적정하다고 생각하십니까?	인권침해로 인한 고충이 발생한 때에 이용할 수 있는 사내 신고채널의 위치를 정확히 알고 있다고 생각하십니까?	인권침해 사례가 발생한다면 우리 기관이 적극적으로 피해자를 구제하려고 노력할 것이라고 생각하십니까?	우리 기관은 인권침해 신고인이나 피해자의 정보를 보호하고 불이익이 발생하지 않도록 노력한다고 생각하십니까?	우리 기관의 인권경영선언 내용과 인권정책에 대해 충분히 알고 있다고 생각하십니까?	우리 기관 경영진은 기관 내 인권존중문화 정착을 위해 관심을 기울이고 노력하고 있다고 생각하십니까?	평균값
■ 전체 ■	33	77.6	68.5	66.7	64.8	64.8	58.8	72.7	62.4	60.6	66.1	61.2	65.8
남성	19	81.1	73.7	73.7	71.6	69.5	66.3	75.8	70.5	69.5	69.5	67.4	71.7
여성	14	72.9	61.4	57.1	55.7	58.6	48.6	68.6	51.4	48.6	61.4	52.9	57.9
30 대	6	80.0	63.3	70.0	63.3	56.7	53.3	66.7	56.7	60.0	63.3	60.0	63.0
40 대	16	77.5	73.8	68.8	68.8	68.8	63.8	76.3	67.5	63.8	67.5	65.0	69.2
50 대이상	11	76.4	63.6	61.8	60.0	63.6	54.5	70.9	58.2	56.4	65.5	56.4	62.5
팀장이상	9	80.0	73.3	71.1	71.1	75.6	66.7	80.0	66.7	64.4	75.6	62.2	71.5
팀장이하	24	76.7	66.7	65.0	62.5	60.8	55.8	70.0	60.8	59.2	62.5	60.8	63.7
5 년 미만	11	78.2	67.3	67.3	63.6	60.0	58.2	61.8	61.8	61.8	56.4	63.6	63.6
5 년 이상 ~ 10 년 미만	6	80.0	66.7	63.3	60.0	56.7	53.3	83.3	56.7	56.7	66.7	53.3	63.3
10 년 이상	16	76.3	70.0	67.5	67.5	71.3	61.3	76.3	65.0	61.3	72.5	62.5	68.3
정규직	31	77.4	67.7	65.8	64.5	65.8	60.0	72.3	63.2	61.3	66.5	61.9	66.0
비정규직	2	80.0	80.0	80.0	70.0	50.0	40.0	80.0	50.0	50.0	60.0	50.0	62.7

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q1. #기관 내 인권 인식 및 시스템#												
1) 평소 우리 기관 내에서 본인의 인권이 존중되고 있다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	0.0	(0)	6.1	(2)	24.2	(8)	45.5	(15)	24.2	(8)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	5.3	(1)	21.1	(4)	36.8	(7)	36.8	(7)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	7.1	(1)	28.6	(4)	57.1	(8)	7.1	(1)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	66.7	(4)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	12.5	(2)	18.8	(3)	37.5	(6)	31.3	(5)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	36.4	(4)	45.5	(5)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(3)	33.3	(3)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	8.3	(2)	20.8	(5)	50.0	(12)	20.8	(5)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	9.1	(1)	18.2	(2)	45.5	(5)	27.3	(3)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	66.7	(4)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	6.3	(1)	31.3	(5)	37.5	(6)	25.0	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	0.0	(0)	6.5	(2)	25.8	(8)	41.9	(13)	25.8	(8)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q1. #기관 내 인권 인식 및 시스템#												
2) 우리 기관은 정기적으로 설문조사, 면담 등을 실시하여 조직의 실질적인 인권실태파악을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	0.0	(0)	27.3	(9)	24.2	(8)	27.3	(9)	21.2	(7)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	21.1	(4)	21.1	(4)	26.3	(5)	31.6	(6)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	35.7	(5)	28.6	(4)	28.6	(4)	7.1	(1)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	25.0	(4)	12.5	(2)	31.3	(5)	31.3	(5)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	27.3	(3)	36.4	(4)	27.3	(3)	9.1	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	22.2	(2)	11.1	(1)	44.4	(4)	22.2	(2)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	29.2	(7)	29.2	(7)	20.8	(5)	20.8	(5)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	36.4	(4)	18.2	(2)	18.2	(2)	27.3	(3)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	50.0	(3)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	25.0	(4)	18.8	(3)	37.5	(6)	18.8	(3)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	0.0	(0)	29.0	(9)	25.8	(8)	22.6	(7)	22.6	(7)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q1. #기관 내 인권 인식 및 시스템#												
3) 우리 기관의 임직원 대상 인권교육은 실질적이고 효과적으로 운영되고 있다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	0.0	(0)	30.3	(10)	27.3	(9)	21.2	(7)	21.2	(7)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	21.1	(4)	15.8	(3)	36.8	(7)	26.3	(5)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	42.9	(6)	42.9	(6)	0.0	(0)	14.3	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	16.7	(1)	16.7	(1)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	25.0	(4)	31.3	(5)	18.8	(3)	25.0	(4)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	36.4	(4)	27.3	(3)	27.3	(3)	9.1	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	22.2	(2)	22.2	(2)	33.3	(3)	22.2	(2)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	33.3	(8)	29.2	(7)	16.7	(4)	20.8	(5)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	36.4	(4)	18.2	(2)	18.2	(2)	27.3	(3)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	25.0	(4)	31.3	(5)	25.0	(4)	18.8	(3)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	0.0	(0)	32.3	(10)	25.8	(8)	22.6	(7)	19.4	(6)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q1. #기관 내 인권 인식 및 시스템#												
4) 우리 기관의 인권 관련 임직원간 의사소통은 실질적이고 효과적으로 운영되고 있다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(33)	0.0	(0)	30.3	(10)	30.3	(10)	24.2	(8)	15.2	(5)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	21.1	(4)	26.3	(5)	26.3	(5)	26.3	(5)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	42.9	(6)	35.7	(5)	21.4	(3)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	25.0	(4)	25.0	(4)	31.3	(5)	18.8	(3)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	36.4	(4)	36.4	(4)	18.2	(2)	9.1	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	22.2	(2)	22.2	(2)	33.3	(3)	22.2	(2)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	33.3	(8)	33.3	(8)	20.8	(5)	12.5	(3)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	36.4	(4)	27.3	(3)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	33.3	(2)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	25.0	(4)	31.3	(5)	25.0	(4)	18.8	(3)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	0.0	(0)	32.3	(10)	29.0	(9)	22.6	(7)	16.1	(5)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q1. #기관 내 인권 인식 및 시스템#												
5) 우리 기관의 인권침해 구제절차 내용에 대해 충분히 알고 있다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	3.0	(1)	27.3	(9)	30.3	(10)	21.2	(7)	18.2	(6)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	15.8	(3)	36.8	(7)	10.5	(2)	31.6	(6)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	42.9	(6)	21.4	(3)	35.7	(5)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	33.3	(2)	16.7	(1)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	18.8	(3)	37.5	(6)	25.0	(4)	18.8	(3)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	36.4	(4)	27.3	(3)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	22.2	(2)	11.1	(1)	33.3	(3)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	29.2	(7)	37.5	(9)	16.7	(4)	12.5	(3)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	27.3	(3)	36.4	(4)	9.1	(1)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	50.0	(3)	16.7	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	25.0	(4)	18.8	(3)	31.3	(5)	25.0	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	3.2	(1)	25.8	(8)	29.0	(9)	22.6	(7)	19.4	(6)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q1. #기관 내 인권 인식 및 시스템#												
6) 우리 기관의 인권침해 관련 징계 수준(기준)은 적정하다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(33)	12.1	(4)	30.3	(10)	24.2	(8)	18.2	(6)	15.2	(5)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	10.5	(2)	21.1	(4)	21.1	(4)	21.1	(4)	26.3	(5)	100.0
2. 여성	(14)	14.3	(2)	42.9	(6)	28.6	(4)	14.3	(2)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	33.3	(2)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	37.5	(6)	25.0	(4)	18.8	(3)	18.8	(3)	100.0
4. 50대이상	(11)	27.3	(3)	18.2	(2)	18.2	(2)	27.3	(3)	9.1	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	22.2	(2)	11.1	(1)	0.0	(0)	44.4	(4)	22.2	(2)	100.0
2. 팀장이하	(24)	8.3	(2)	37.5	(9)	33.3	(8)	8.3	(2)	12.5	(3)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	36.4	(4)	27.3	(3)	9.1	(1)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	50.0	(3)	33.3	(2)	16.7	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	18.8	(3)	18.8	(3)	18.8	(3)	25.0	(4)	18.8	(3)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	12.9	(4)	25.8	(8)	25.8	(8)	19.4	(6)	16.1	(5)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q1. #기관 내 인권 인식 및 시스템#

7) 인권침해로 인한 고충이 발생한 때에 이용할 수 있는 사내 신고채널의 위치를 정확히 알고 있다고 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(33)	3.0	(1)	15.2	(5)	24.2	(8)	30.3	(10)	27.3	(9)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	10.5	(2)	26.3	(5)	15.8	(3)	42.1	(8)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	21.4	(3)	21.4	(3)	50.0	(7)	7.1	(1)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	16.7	(1)	16.7	(1)	16.7	(1)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	12.5	(2)	25.0	(4)	31.3	(5)	31.3	(5)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	18.2	(2)	27.3	(3)	36.4	(4)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	11.1	(1)	22.2	(2)	22.2	(2)	44.4	(4)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	16.7	(4)	25.0	(6)	33.3	(8)	20.8	(5)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	27.3	(3)	27.3	(3)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	50.0	(3)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	12.5	(2)	25.0	(4)	31.3	(5)	31.3	(5)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	3.2	(1)	16.1	(5)	22.6	(7)	32.3	(10)	25.8	(8)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q1. #기관 내 인권 인식 및 시스템#												
8) 인권침해 사례가 발생한다면 우리 기관이 적극적으로 피해자를 구제하려고 노력할 것이라고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	6.1	(2)	30.3	(10)	27.3	(9)	18.2	(6)	18.2	(6)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	21.1	(4)	21.1	(4)	21.1	(4)	31.6	(6)	100.0
2. 여성	(14)	7.1	(1)	42.9	(6)	35.7	(5)	14.3	(2)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	16.7	(1)	50.0	(3)	0.0	(0)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	31.3	(5)	18.8	(3)	31.3	(5)	18.8	(3)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	36.4	(4)	27.3	(3)	9.1	(1)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	33.3	(3)	0.0	(0)	22.2	(2)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	29.2	(7)	37.5	(9)	16.7	(4)	12.5	(3)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	27.3	(3)	27.3	(3)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	50.0	(3)	16.7	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	6.3	(1)	31.3	(5)	18.8	(3)	18.8	(3)	25.0	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	6.5	(2)	29.0	(9)	25.8	(8)	19.4	(6)	19.4	(6)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q1. #기관 내 인권 인식 및 시스템#

9) 우리 기관은 인권침해 신고인이나 피해자의 정보를 보호하고 불이익이 발생하지 않도록 노력한다고 생각하십니까? (단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	6.1	(2)	33.3	(11)	27.3	(9)	18.2	(6)	15.2	(5)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	21.1	(4)	21.1	(4)	26.3	(5)	26.3	(5)	100.0
2. 여성	(14)	7.1	(1)	50.0	(7)	35.7	(5)	7.1	(1)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	16.7	(1)	33.3	(2)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	31.3	(5)	31.3	(5)	25.0	(4)	12.5	(2)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	45.5	(5)	18.2	(2)	9.1	(1)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	33.3	(3)	0.0	(0)	33.3	(3)	22.2	(2)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	33.3	(8)	37.5	(9)	12.5	(3)	12.5	(3)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	27.3	(3)	27.3	(3)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	50.0	(3)	16.7	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	6.3	(1)	37.5	(6)	18.8	(3)	18.8	(3)	18.8	(3)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	6.5	(2)	32.3	(10)	25.8	(8)	19.4	(6)	16.1	(5)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q1. #기관 내 인권 인식 및 시스템#												
10) 우리 기관의 인권경영선언 내용과 인권정책에 대해 충분히 알고 있다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	3.0	(1)	27.3	(9)	24.2	(8)	27.3	(9)	18.2	(6)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	21.1	(4)	26.3	(5)	15.8	(3)	31.6	(6)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	35.7	(5)	21.4	(3)	42.9	(6)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	16.7	(1)	16.7	(1)	33.3	(2)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	25.0	(4)	31.3	(5)	25.0	(4)	18.8	(3)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	36.4	(4)	18.2	(2)	27.3	(3)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	22.2	(2)	11.1	(1)	33.3	(3)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	29.2	(7)	29.2	(7)	25.0	(6)	12.5	(3)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	45.5	(5)	18.2	(2)	9.1	(1)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	66.7	(4)	33.3	(2)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	25.0	(4)	12.5	(2)	37.5	(6)	25.0	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	3.2	(1)	25.8	(8)	25.8	(8)	25.8	(8)	19.4	(6)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q1. #기관 내 인권 인식 및 시스템#												
11) 우리 기관 경영진은 기관내 인권존중문화 정착을 위해 관심을 기울이고 노력하고 있다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(33)	6.1	(2)	24.2	(8)	39.4	(13)	18.2	(6)	12.1	(4)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	15.8	(3)	36.8	(7)	21.1	(4)	21.1	(4)	100.0
2. 여성	(14)	7.1	(1)	35.7	(5)	42.9	(6)	14.3	(2)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	50.0	(3)	0.0	(0)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	25.0	(4)	37.5	(6)	25.0	(4)	12.5	(2)	100.0
4. 50대이상	(11)	18.2	(2)	18.2	(2)	36.4	(4)	18.2	(2)	9.1	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	22.2	(2)	11.1	(1)	11.1	(1)	44.4	(4)	11.1	(1)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	29.2	(7)	50.0	(12)	8.3	(2)	12.5	(3)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	27.3	(3)	45.5	(5)	9.1	(1)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	66.7	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	12.5	(2)	18.8	(3)	25.0	(4)	31.3	(5)	12.5	(2)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	6.5	(2)	22.6	(7)	38.7	(12)	19.4	(6)	12.9	(4)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

A2. 기관 내 인권의 이행수준																			
	사례수 (명)	우리 기관에는 성차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	우리 기관에는 정규직과 비정규직간 고용차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	우리 기관에는 장애를 이유로 하는 차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	우리 기관에는 학연, 사회적 신분, 연령, 종교, 민족 등에 따른 차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	우리 기관에는 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 존중하며, 노동조합의 활동을 보장한다고 생각하십니까?	우리 기관은 직원이 원하지 않는 추가 근무를 부과하지 않는다고 생각하십니까?	우리 기관은 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하지 않고, 불가피하게 고용할 때는 관련 법령을 준수한다고 생각하십니까?	우리 기관은 임직원의 건강을 보호하고, 안전한 작업환경을 조성하기 위해서 노력한다고 생각하십니까?	우리 기관은 공급자, 관계사(자회사) 등에 대하여 부당하거나 과도한 요구(감찰)를 하지 않는다고 생각하십니까?	우리 기관은 경영활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구 받는 경우 적극적으로 협의에 임하고 있다고 생각하십니까? (건강 및 안전, 토지 소유권, 지적재산권 등)	우리 기관은 제품 및 서비스의 개발과 사용에 있어 환경오염을 최소화하고, 기후변화에 대응하기 위해 노력한다고 생각하십니까?	우리 기관이 제품 및 서비스를 제공할 때 있어 충분한 정보 제공 및 소비자(고객) 보호를 위한 법령을 준수한다고 생각하십니까?	우리 기관은 계약자의 개인정보 보호 등 사생활 보호를 위해 노력한다고 생각하십니까?	우리 기관은 당사나 동료들 간에 직장내 괴롭힘이 발생하지 않는다고 생각하십니까?	우리 기관은 당사나 동료들 간에 직장내 성희롱이 발생하지 않는다고 생각하십니까?	우리 기관은 모성보호(육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등)를 위해 노력한다고 생각하십니까?	우리 기관은 고객, 민원인, 외부 이해관계자의 폭언 등으로 인한 직원의 인권침해를 예방하기 위해 노력한다고 생각하십니까?	평균값
■ 전체 ■	33	71.5	61.2	73.3	64.2	73.3	77.0	89.1	72.1	73.9	75.2	78.8	78.8	75.8	61.8	75.8	85.5	72.7	73.6
남성	19	77.9	66.3	80.0	71.6	74.7	78.9	90.5	76.8	76.8	80.0	87.4	84.2	82.1	66.3	78.9	86.3	81.1	78.3
여성	14	62.9	54.3	64.3	54.3	71.4	74.3	87.1	65.7	70.0	68.6	67.1	71.4	67.1	55.7	71.4	84.3	61.4	67.3
30대	6	63.3	53.3	63.3	53.3	63.3	70.0	83.3	73.3	66.7	76.7	86.7	86.7	76.7	63.3	80.0	90.0	76.7	68.5
40대	16	73.8	62.5	76.3	68.8	76.3	81.3	90.0	77.5	76.3	77.5	77.5	80.0	81.3	65.0	76.3	81.3	76.3	76.1
50대이상	11	72.7	63.6	74.5	63.6	74.5	74.5	90.9	63.6	74.5	70.9	76.4	72.7	67.3	56.4	72.7	89.1	65.5	72.7
팀장이상	9	73.3	71.1	75.6	68.9	80.0	84.4	93.3	71.1	77.8	71.1	77.8	73.3	71.1	64.4	77.8	91.1	68.9	76.8
팀장이하	24	70.8	57.5	72.5	62.5	70.8	74.2	87.5	72.5	72.5	76.7	79.2	80.8	77.5	60.8	75.0	83.3	74.2	72.4
5년 미만	11	69.1	56.4	72.7	65.5	65.5	70.9	85.5	69.1	69.1	76.4	83.6	81.8	76.4	58.2	72.7	81.8	76.4	71.2
5년 이상 ~ 10년 미만	6	70.0	56.7	73.3	56.7	80.0	86.7	96.7	80.0	76.7	76.7	76.7	83.3	83.3	60.0	76.7	86.7	73.3	75.5
10년 이상	16	73.8	66.3	73.8	66.3	76.3	77.5	88.8	71.3	76.3	73.8	76.3	75.0	72.5	65.0	77.5	87.5	70.0	74.5
정규직	31	71.0	60.0	72.3	64.5	72.3	76.1	88.4	71.0	72.9	74.2	78.1	77.4	74.8	62.6	74.8	85.2	71.6	72.8
비정규직	2	80.0	80.0	90.0	60.0	90.0	90.0	100.0	90.0	90.0	90.0	90.0	100.0	90.0	50.0	90.0	90.0	90.0	86.4

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#

1) 우리 기관에는 성차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까? (단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다	2. 아니다	3. 보통	4. 그렇다	5. 매우 그렇다	계					
☐ 전체 ☐	(33)	3.0	(1)	18.2	(6)	18.2	(6)	39.4	(13)	21.2	(7)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	10.5	(2)	10.5	(2)	36.8	(7)	36.8	(7)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	28.6	(4)	28.6	(4)	42.9	(6)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	16.7	(1)	16.7	(1)	33.3	(2)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	18.8	(3)	18.8	(3)	37.5	(6)	25.0	(4)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	18.2	(2)	18.2	(2)	45.5	(5)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	22.2	(2)	22.2	(2)	22.2	(2)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	16.7	(4)	16.7	(4)	45.8	(11)	16.7	(4)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	18.2	(2)	9.1	(1)	45.5	(5)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	33.3	(2)	33.3	(2)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	18.8	(3)	18.8	(3)	37.5	(6)	25.0	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	3.2	(1)	19.4	(6)	19.4	(6)	35.5	(11)	22.6	(7)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#

2) 우리 기관에는 정규직과 비정규직간 고용차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까? (단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	9.1	(3)	33.3	(11)	21.2	(7)	15.2	(5)	21.2	(7)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	31.6	(6)	21.1	(4)	10.5	(2)	31.6	(6)	100.0
2. 여성	(14)	14.3	(2)	35.7	(5)	21.4	(3)	21.4	(3)	7.1	(1)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	33.3	(2)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	43.8	(7)	18.8	(3)	18.8	(3)	18.8	(3)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	18.2	(2)	36.4	(4)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	11.1	(1)	22.2	(2)	22.2	(2)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	8.3	(2)	41.7	(10)	20.8	(5)	12.5	(3)	16.7	(4)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	18.2	(2)	36.4	(4)	9.1	(1)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	50.0	(3)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(16)	6.3	(1)	25.0	(4)	25.0	(4)	18.8	(3)	25.0	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	9.7	(3)	35.5	(11)	19.4	(6)	16.1	(5)	19.4	(6)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#

3) 우리 기관은 장애를 이유로 하는 차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(33)	3.0	(1)	15.2	(5)	21.2	(7)	33.3	(11)	27.3	(9)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	0.0	(0)	21.1	(4)	36.8	(7)	36.8	(7)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	35.7	(5)	21.4	(3)	28.6	(4)	14.3	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	6.3	(1)	37.5	(6)	25.0	(4)	31.3	(5)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	18.2	(2)	9.1	(1)	54.5	(6)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	22.2	(2)	11.1	(1)	33.3	(3)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	12.5	(3)	25.0	(6)	33.3	(8)	25.0	(6)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	9.1	(1)	18.2	(2)	36.4	(4)	27.3	(3)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	33.3	(2)	16.7	(1)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	18.8	(3)	18.8	(3)	37.5	(6)	25.0	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	3.2	(1)	16.1	(5)	22.6	(7)	32.3	(10)	25.8	(8)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#

4) 우리 기관에는 학연, 지연, 사회적 신분, 연령, 종교, 인종 등에 따른 차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까? (단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다	2. 아니다	3. 보통	4. 그렇다	5. 매우 그렇다	계					
▣ 전체 ▣	(33)	6.1	(2)	24.2	(8)	30.3	(10)	21.2	(7)	18.2	(6)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	10.5	(2)	5.3	(1)	31.6	(6)	21.1	(4)	31.6	(6)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	50.0	(7)	28.6	(4)	21.4	(3)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	33.3	(2)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	18.8	(3)	37.5	(6)	25.0	(4)	18.8	(3)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	27.3	(3)	18.2	(2)	27.3	(3)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	22.2	(2)	11.1	(1)	22.2	(2)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	25.0	(6)	37.5	(9)	20.8	(5)	12.5	(3)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	9.1	(1)	45.5	(5)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	50.0	(3)	16.7	(1)	33.3	(2)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	6.3	(1)	25.0	(4)	25.0	(4)	18.8	(3)	25.0	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	6.5	(2)	25.8	(8)	25.8	(8)	22.6	(7)	19.4	(6)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#

5) 우리 기관에는 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 존중하며, 노동조합의 활동을 보장한다고 생각하십니까? (단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	9.1	(3)	3.0	(1)	27.3	(9)	33.3	(11)	27.3	(9)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	15.8	(3)	0.0	(0)	15.8	(3)	31.6	(6)	36.8	(7)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	7.1	(1)	42.9	(6)	35.7	(5)	14.3	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	6.3	(1)	6.3	(1)	18.8	(3)	37.5	(6)	31.3	(5)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	45.5	(5)	36.4	(4)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(3)	33.3	(3)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	12.5	(3)	4.2	(1)	25.0	(6)	33.3	(8)	25.0	(6)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	27.3	(3)	0.0	(0)	9.1	(1)	45.5	(5)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	6.3	(1)	37.5	(6)	25.0	(4)	31.3	(5)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	9.7	(3)	3.2	(1)	29.0	(9)	32.3	(10)	25.8	(8)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#												
6) 우리 기관은 직원이 원하지 않는 추가 근무를 부당하게 강요하지 않는다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	3.0	(1)	12.1	(4)	12.1	(4)	42.4	(14)	30.3	(10)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	10.5	(2)	10.5	(2)	31.6	(6)	42.1	(8)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	14.3	(2)	14.3	(2)	57.1	(8)	14.3	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	16.7	(1)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	6.3	(1)	18.8	(3)	37.5	(6)	37.5	(6)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	18.2	(2)	9.1	(1)	54.5	(6)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	11.1	(1)	0.0	(0)	44.4	(4)	44.4	(4)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	12.5	(3)	16.7	(4)	41.7	(10)	25.0	(6)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	9.1	(1)	18.2	(2)	45.5	(5)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	66.7	(4)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	18.8	(3)	12.5	(2)	31.3	(5)	37.5	(6)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	3.2	(1)	12.9	(4)	12.9	(4)	41.9	(13)	29.0	(9)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#

7) 우리 기관은 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하지 않고, 불가피하게 고용할 때는 관련 법령을 준수한다고 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다	2. 아니다	3. 보통	4. 그렇다	5. 매우 그렇다	계					
▣ 전체 ▣	(33)	3.0	(1)	0.0	(0)	9.1	(3)	24.2	(8)	63.6	(21)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	0.0	(0)	5.3	(1)	15.8	(3)	73.7	(14)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	0.0	(0)	14.3	(2)	35.7	(5)	50.0	(7)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	66.7	(4)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	0.0	(0)	12.5	(2)	25.0	(4)	62.5	(10)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	9.1	(1)	27.3	(3)	63.6	(7)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	0.0	(0)	11.1	(1)	11.1	(1)	77.8	(7)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	0.0	(0)	8.3	(2)	29.2	(7)	58.3	(14)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	0.0	(0)	9.1	(1)	18.2	(2)	63.6	(7)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	83.3	(5)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	0.0	(0)	12.5	(2)	31.3	(5)	56.3	(9)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	3.2	(1)	0.0	(0)	9.7	(3)	25.8	(8)	61.3	(19)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#												
8) 우리 기관은 임직원의 건강을 보호하고, 안전하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 노력한다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	3.0	(1)	15.2	(5)	27.3	(9)	27.3	(9)	27.3	(9)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	10.5	(2)	15.8	(3)	31.6	(6)	36.8	(7)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	21.4	(3)	42.9	(6)	21.4	(3)	14.3	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	12.5	(2)	18.8	(3)	37.5	(6)	31.3	(5)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	9.1	(1)	54.5	(6)	9.1	(1)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	11.1	(1)	22.2	(2)	22.2	(2)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	16.7	(4)	29.2	(7)	29.2	(7)	25.0	(6)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	27.3	(3)	18.2	(2)	36.4	(4)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	6.3	(1)	12.5	(2)	31.3	(5)	18.8	(3)	31.3	(5)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	3.2	(1)	16.1	(5)	29.0	(9)	25.8	(8)	25.8	(8)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#

9) 우리 기관은 공급자, 하청업체, 관계사(자회사) 등에 대하여 부당하거나 과도한 요구(감질)를 하지 않는다고 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	3.0	(1)	3.0	(1)	36.4	(12)	36.4	(12)	21.2	(7)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	5.3	(1)	5.3	(1)	21.1	(4)	36.8	(7)	31.6	(6)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	0.0	(0)	57.1	(8)	35.7	(5)	7.1	(1)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	0.0	(0)	50.0	(3)	0.0	(0)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	6.3	(1)	31.3	(5)	37.5	(6)	25.0	(4)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	36.4	(4)	54.5	(6)	9.1	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(3)	44.4	(4)	22.2	(2)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	4.2	(1)	37.5	(9)	33.3	(8)	20.8	(5)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	9.1	(1)	27.3	(3)	36.4	(4)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(3)	16.7	(1)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	0.0	(0)	37.5	(6)	43.8	(7)	18.8	(3)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	3.2	(1)	3.2	(1)	38.7	(12)	35.5	(11)	19.4	(6)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#												
10) 우리 기관은 경영활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구받는 경우 적극적으로 협의에 임하고 있다고 생각하십니까? (건강 및 안전,토지소유권, 지적재산권 등)												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	0.0	(0)	6.1	(2)	36.4	(12)	33.3	(11)	24.2	(8)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	5.3	(1)	21.1	(4)	42.1	(8)	31.6	(6)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	7.1	(1)	57.1	(8)	21.4	(3)	14.3	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	33.3	(2)	0.0	(0)	50.0	(3)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	0.0	(0)	37.5	(6)	37.5	(6)	25.0	(4)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	9.1	(1)	36.4	(4)	45.5	(5)	9.1	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	11.1	(1)	44.4	(4)	22.2	(2)	22.2	(2)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	4.2	(1)	33.3	(8)	37.5	(9)	25.0	(6)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	9.1	(1)	27.3	(3)	36.4	(4)	27.3	(3)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	50.0	(3)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	6.3	(1)	43.8	(7)	25.0	(4)	25.0	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	0.0	(0)	6.5	(2)	38.7	(12)	32.3	(10)	22.6	(7)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#												
11) 우리 기관은 (조직활동 및 제품과 서비스의 개발과 사용에 있어) 환경 오염을 최소화 하고, 기후변화에 대응하기 위해 노력한다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(33)	0.0	(0)	3.0	(1)	30.3	(10)	36.4	(12)	30.3	(10)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	0.0	(0)	10.5	(2)	42.1	(8)	47.4	(9)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	7.1	(1)	57.1	(8)	28.6	(4)	7.1	(1)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	66.7	(4)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	0.0	(0)	31.3	(5)	50.0	(8)	18.8	(3)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	9.1	(1)	27.3	(3)	36.4	(4)	27.3	(3)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	11.1	(1)	22.2	(2)	33.3	(3)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(8)	37.5	(9)	29.2	(7)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	27.3	(3)	27.3	(3)	45.5	(5)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	50.0	(3)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	6.3	(1)	31.3	(5)	37.5	(6)	25.0	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	0.0	(0)	3.2	(1)	32.3	(10)	35.5	(11)	29.0	(9)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#												
12) 우리 기관이 제품 및 서비스를 제공함에 있어 충분한 정보제공 및 제품(서비스)결함 시 조치 등 소비자(고객) 보호를 위한 법령을 준수한다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
□ 전체 □	(33)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(11)	39.4	(13)	27.3	(9)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	0.0	(0)	15.8	(3)	47.4	(9)	36.8	(7)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	0.0	(0)	57.1	(8)	28.6	(4)	14.3	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	33.3	(2)	50.0	(3)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	0.0	(0)	31.3	(5)	37.5	(6)	31.3	(5)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	45.5	(5)	45.5	(5)	9.1	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	0.0	(0)	44.4	(4)	44.4	(4)	11.1	(1)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	0.0	(0)	29.2	(7)	37.5	(9)	33.3	(8)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	27.3	(3)	36.4	(4)	36.4	(4)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	50.0	(3)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	0.0	(0)	43.8	(7)	37.5	(6)	18.8	(3)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	0.0	(0)	0.0	(0)	35.5	(11)	41.9	(13)	22.6	(7)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#												
13) 우리 기관이 이해관계자의 개인정보가 유출되지 않도록 필요한 조치를 통해 개인정보 보호 등 사생활 보호를 위해 노력한다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	6.1	(2)	3.0	(1)	27.3	(9)	33.3	(11)	30.3	(10)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	5.3	(1)	21.1	(4)	31.6	(6)	42.1	(8)	100.0
2. 여성	(14)	14.3	(2)	0.0	(0)	35.7	(5)	35.7	(5)	14.3	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	50.0	(3)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	0.0	(0)	25.0	(4)	43.8	(7)	31.3	(5)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	9.1	(1)	36.4	(4)	27.3	(3)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	11.1	(1)	22.2	(2)	22.2	(2)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	0.0	(0)	29.2	(7)	37.5	(9)	29.2	(7)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	0.0	(0)	27.3	(3)	27.3	(3)	36.4	(4)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	50.0	(3)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	6.3	(1)	6.3	(1)	31.3	(5)	31.3	(5)	25.0	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	6.5	(2)	3.2	(1)	29.0	(9)	32.3	(10)	29.0	(9)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#

14) 우리 기관은 상사나 동료들간에 직장내 괴롭힘이 발생하지 않는다고 생각하십니까? (단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다	2. 아니다	3. 보통	4. 그렇다	5. 매우 그렇다	계					
☐ 전체 ☐	(33)	9.1	(3)	24.2	(8)	27.3	(9)	27.3	(9)	12.1	(4)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	10.5	(2)	26.3	(5)	5.3	(1)	36.8	(7)	21.1	(4)	100.0
2. 여성	(14)	7.1	(1)	21.4	(3)	57.1	(8)	14.3	(2)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	6.3	(1)	18.8	(3)	31.3	(5)	31.3	(5)	12.5	(2)	100.0
4. 50대이상	(11)	18.2	(2)	27.3	(3)	18.2	(2)	27.3	(3)	9.1	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	22.2	(2)	11.1	(1)	44.4	(4)	11.1	(1)	100.0
2. 팀장이하	(24)	8.3	(2)	25.0	(6)	33.3	(8)	20.8	(5)	12.5	(3)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	45.5	(5)	9.1	(1)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	66.7	(4)	16.7	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	12.5	(2)	12.5	(2)	25.0	(4)	37.5	(6)	12.5	(2)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	9.7	(3)	22.6	(7)	25.8	(8)	29.0	(9)	12.9	(4)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#												
15) 우리 기관은 상사나 동료들간에 직장내 성희롱이 발생하지 않는다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	0.0	(0)	9.1	(3)	30.3	(10)	33.3	(11)	27.3	(9)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	10.5	(2)	15.8	(3)	42.1	(8)	31.6	(6)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	7.1	(1)	50.0	(7)	21.4	(3)	21.4	(3)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	6.3	(1)	31.3	(5)	37.5	(6)	25.0	(4)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	18.2	(2)	27.3	(3)	27.3	(3)	27.3	(3)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	11.1	(1)	22.2	(2)	33.3	(3)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	8.3	(2)	33.3	(8)	33.3	(8)	25.0	(6)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	18.2	(2)	18.2	(2)	45.5	(5)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(3)	16.7	(1)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	6.3	(1)	31.3	(5)	31.3	(5)	31.3	(5)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	0.0	(0)	9.7	(3)	32.3	(10)	32.3	(10)	25.8	(8)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#												
16) 우리 기관은 모성보호(육아휴직, 출산휴가, 육아기근로시간 단축 등)를 위해 노력한다고 생각하십니까?												
(단위 : %)												
	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	0.0	(0)	0.0	(0)	18.2	(6)	36.4	(12)	45.5	(15)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	0.0	(0)	15.8	(3)	36.8	(7)	47.4	(9)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	0.0	(0)	21.4	(3)	35.7	(5)	42.9	(6)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(3)	50.0	(3)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	0.0	(0)	31.3	(5)	31.3	(5)	37.5	(6)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	9.1	(1)	36.4	(4)	54.5	(6)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	0.0	(0)	11.1	(1)	22.2	(2)	66.7	(6)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	0.0	(0)	20.8	(5)	41.7	(10)	37.5	(9)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	18.2	(2)	54.5	(6)	27.3	(3)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	33.3	(2)	50.0	(3)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	0.0	(0)	18.8	(3)	25.0	(4)	56.3	(9)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	0.0	(0)	0.0	(0)	19.4	(6)	35.5	(11)	45.2	(14)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q2. #기관 내 인권의 이행수준#

17) 우리 기관은 고객, 민원인, 외부 이해관계자의 폭언 등으로 인한 직원의 인권침해를 예방하기 위해 노력한다고 생각하십니까? (단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(33)	3.0	(1)	9.1	(3)	30.3	(10)	36.4	(12)	21.2	(7)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	5.3	(1)	15.8	(3)	47.4	(9)	31.6	(6)	100.0
2. 여성	(14)	7.1	(1)	14.3	(2)	50.0	(7)	21.4	(3)	7.1	(1)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	33.3	(2)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	6.3	(1)	31.3	(5)	37.5	(6)	25.0	(4)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	9.1	(1)	36.4	(4)	36.4	(4)	9.1	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	11.1	(1)	22.2	(2)	33.3	(3)	22.2	(2)	100.0
2. 팀장이하	(24)	0.0	(0)	8.3	(2)	33.3	(8)	37.5	(9)	20.8	(5)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	9.1	(1)	18.2	(2)	54.5	(6)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	66.7	(4)	0.0	(0)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	6.3	(1)	12.5	(2)	25.0	(4)	37.5	(6)	18.8	(3)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	3.2	(1)	9.7	(3)	32.3	(10)	35.5	(11)	19.4	(6)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q3_1. 아래 보기의 인권침해 유형 중 우리 기관과 관련있다고 생각하시는 항목을 선택하여 주십시오. #(복수 응답 가능)#(다중선택)

(단위 : %)

	사례수	1. 해당 없음	2. 특언	3. 특행	4. 특상/특혜/특우/특선	5. 왕따(괴롭힘/배제 등)	6. 강제 근무(노동)	7. 업무와 무관한 부당한 업무지시	8. 회식 참여 강요	9. 인격 추모	10. 부당한 인사 불이익(개인감정 등에 의한)	11. 외부 이해관계자의 부당한 대우	12. 기타(자세히:)	계												
■ 전체 ■	(33)	42.4	(14)	42.4	(14)	0.0	(0)	3.0	(1)	9.1	(3)	6.1	(2)	18.2	(6)	3.0	(1)	36.4	(12)	27.3	(9)	9.1	(3)	0.0	(0)	100.0
성별																										
1. 남성	(19)	42.1	(8)	36.8	(7)	0.0	(0)	5.3	(1)	5.3	(1)	0.0	(0)	21.1	(4)	0.0	(0)	26.3	(5)	31.6	(6)	10.5	(2)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(14)	42.9	(6)	50.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	14.3	(2)	14.3	(2)	14.3	(2)	7.1	(1)	50.0	(7)	21.4	(3)	7.1	(1)	0.0	(0)	100.0
나이																										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	66.7	(4)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(16)	37.5	(6)	43.8	(7)	0.0	(0)	6.3	(1)	0.0	(0)	6.3	(1)	25.0	(4)	0.0	(0)	43.8	(7)	25.0	(4)	18.8	(3)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	36.4	(4)	54.5	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	18.2	(2)	9.1	(1)	18.2	(2)	9.1	(1)	36.4	(4)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급																										
1. 팀장이상	(9)	66.7	(6)	33.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	11.1	(1)	11.1	(1)	11.1	(1)	11.1	(1)	22.2	(2)	22.2	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(24)	33.3	(8)	45.8	(11)	0.0	(0)	4.2	(1)	8.3	(2)	4.2	(1)	20.8	(5)	0.0	(0)	41.7	(10)	29.2	(7)	12.5	(3)	0.0	(0)	100.0
근무기간																										
1. 5년 미만	(11)	45.5	(5)	36.4	(4)	0.0	(0)	9.1	(1)	18.2	(2)	0.0	(0)	27.3	(3)	0.0	(0)	36.4	(4)	36.4	(4)	9.1	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	33.3	(2)	50.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	16.7	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	43.8	(7)	43.8	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	6.3	(1)	12.5	(2)	12.5	(2)	6.3	(1)	43.8	(7)	25.0	(4)	6.3	(1)	0.0	(0)	100.0
고용형태																										
1. 정규직	(31)	41.9	(13)	45.2	(14)	0.0	(0)	3.2	(1)	9.7	(3)	6.5	(2)	19.4	(6)	3.2	(1)	38.7	(12)	25.8	(8)	9.7	(3)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q3_2. 아래 보기의 중 우리 기관과 관련있다고 생각하시는 불공정한 대우 및 차별 요인을 선택하여 주십시오. *(복수 응답 가능)*(다중선택)

(단위 : %)

	사례 수	1. 해당 없음	2. 고용형태(정규직/비정규직)	3. 성별	4. 임신/출산	5. 학력/학벌	6. 나이	7. 정치성향/이념	8. 출신지역	9. 출신인여부	10. 장애/질환	11. 귀속지	12. 신체조건	13. 종교	14. 재산	15. 사내 각종 제도 활용(육아휴직, 병가 등)	16. 직종(연구직/행정직/공무직 등)	17. 기타(자세히:)	계																	
■ 전체 ■	(33)	30.3	(10)	27.3	(9)	9.1	(3)	6.1	(2)	21.2	(7)	12.1	(4)	3.0	(1)	3.0	(1)	0.0	(0)	3.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	3.0	(1)	18.2	(6)	42.4	(14)	6.1	(2)	100.0		
성별																																				
1. 남성	(19)	42.1	(8)	21.1	(4)	5.3	(1)	5.3	(1)	10.5	(2)	10.5	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	15.8	(3)	26.3	(5)	5.3	(1)	100.0		
2. 여성	(14)	14.3	(2)	35.7	(5)	14.3	(2)	7.1	(1)	35.7	(5)	14.3	(2)	7.1	(1)	7.1	(1)	0.0	(0)	7.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	7.1	(1)	21.4	(3)	64.3	(9)	7.1	(1)	100.0	
나이																																				
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0		
2. 30대	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(3)	33.3	(2)	16.7	(1)	100.0		
3. 40대	(16)	31.3	(5)	31.3	(5)	12.5	(2)	12.5	(2)	18.8	(3)	12.5	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	6.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	12.5	(2)	37.5	(6)	0.0	(0)	100.0		
4. 50대이상	(11)	45.5	(5)	18.2	(2)	9.1	(1)	0.0	(0)	18.2	(2)	9.1	(1)	9.1	(1)	9.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	9.1	(1)	9.1	(1)	54.5	(6)	9.1	(1)	100.0		
직급																																				
1. 팀장이상	(9)	66.7	(6)	22.2	(2)	11.1	(1)	0.0	(0)	22.2	(2)	11.1	(1)	11.1	(1)	11.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	11.1	(1)	0.0	(0)	33.3	(3)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(24)	16.7	(4)	29.2	(7)	8.3	(2)	8.3	(2)	20.8	(5)	12.5	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	4.2	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	25.0	(6)	45.8	(11)	8.3	(2)	100.0		
근무기간																																				
1. 5년 미만	(11)	27.3	(3)	36.4	(4)	9.1	(1)	9.1	(1)	9.1	(1)	9.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	27.3	(3)	27.3	(3)	9.1	(1)	100.0		
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(3)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	16.7	(1)	100.0		
3. 10년 이상	(16)	43.8	(7)	25.0	(4)	12.5	(2)	6.3	(1)	18.8	(3)	12.5	(2)	6.3	(1)	6.3	(1)	0.0	(0)	6.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	6.3	(1)	6.3	(1)	56.3	(9)	0.0	(0)	100.0	
고용형태																																				
1. 정규직	(31)	32.3	(10)	25.8	(8)	9.7	(3)	6.5	(2)	22.6	(7)	12.9	(4)	3.2	(1)	3.2	(1)	0.0	(0)	3.2	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	3.2	(1)	16.1	(5)	45.2	(14)	6.5	(2)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0		

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q3_3. 아래 보기는 인권의 여러 권리입니다. 이 중에서 우리 기관의 경영활동 과정에서 침해 가능성이 있다고 생각되는 권리를 선택하여 주십시오. #(5개 이하)#(다중선택)

(단위 : %)

	사례수	1. 자유권	2. 노동기본권	3. 자기결정권	4. 평등권	5. 사생활보호권	6. 참여권	7. 교육권	8. 재산권	9. 건강권	10. 청구권	11. 인격권	계											
■ 전체 ■	(33)	33.3	(11)	12.1	(4)	18.2	(6)	9.1	(3)	9.1	(3)	24.2	(8)	0.0	(0)	6.1	(2)	21.2	(7)	6.1	(2)	42.4	(14)	100.0
성별																								
1. 남성	(19)	31.6	(6)	10.5	(2)	15.8	(3)	5.3	(1)	10.5	(2)	26.3	(5)	0.0	(0)	10.5	(2)	15.8	(3)	5.3	(1)	42.1	(8)	100.0
2. 여성	(14)	35.7	(5)	14.3	(2)	21.4	(3)	14.3	(2)	7.1	(1)	21.4	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	28.6	(4)	7.1	(1)	42.9	(6)	100.0
나이																								
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	33.3	(2)	33.3	(2)	16.7	(1)	0.0	(0)	16.7	(1)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(16)	37.5	(6)	6.3	(1)	31.3	(5)	6.3	(1)	6.3	(1)	25.0	(4)	0.0	(0)	6.3	(1)	12.5	(2)	6.3	(1)	50.0	(8)	100.0
4. 50대이상	(11)	27.3	(3)	9.1	(1)	0.0	(0)	18.2	(2)	9.1	(1)	18.2	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	45.5	(5)	9.1	(1)	54.5	(6)	100.0
직급																								
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	11.1	(1)	0.0	(0)	22.2	(2)	22.2	(2)	11.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	44.4	(4)	0.0	(0)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(24)	41.7	(10)	12.5	(3)	25.0	(6)	4.2	(1)	4.2	(1)	29.2	(7)	0.0	(0)	8.3	(2)	12.5	(3)	8.3	(2)	45.8	(11)	100.0
근무기간																								
1. 5년 미만	(11)	45.5	(5)	18.2	(2)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	27.3	(3)	0.0	(0)	18.2	(2)	18.2	(2)	9.1	(1)	36.4	(4)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	66.7	(4)	16.7	(1)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	50.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	66.7	(4)	100.0
3. 10년 이상	(16)	12.5	(2)	6.3	(1)	18.8	(3)	12.5	(2)	12.5	(2)	12.5	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	25.0	(4)	0.0	(0)	37.5	(6)	100.0
고용형태																								
1. 정규직	(31)	32.3	(10)	12.9	(4)	19.4	(6)	9.7	(3)	9.7	(3)	25.8	(8)	0.0	(0)	3.2	(1)	22.6	(7)	6.5	(2)	41.9	(13)	100.0
2. 비정규직	(2)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q3_4. 귀사에 가장 큰 영향을 미치는 인권 리스크 분야는 무엇이라고 생각하십니까? #(최대 3개 항목 선택 가능)#(다중선택)																										
(단위 : %)																										
	사례수	1. 1. 시스템 경영 체계의 구축	2. 2. 고용상의 차별	3. 3. 결사 및 단체고성의 자유보장	4. 4. 강제노동의 금지	5. 5. 아동노동의 금지	6. 6. 산업안전보장	7. 7. 책임있는 공급망 관리	8. 8. 현지주민의 인권보호	9. 9. 환경권 보장	10. 10. 고객 인권보호	11. 11. 직장내 인권보호	12. 12. 근로환경	계												
■ 전체 ■	(33)	33.3	(11)	6.1	(2)	12.1	(4)	6.1	(2)	0.0	(0)	6.1	(2)	6.1	(2)	6.1	(2)	12.1	(4)	6.1	(2)	42.4	(14)	36.4	(12)	100.0
성별																										
1. 남성	(19)	36.8	(7)	5.3	(1)	21.1	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	5.3	(1)	10.5	(2)	5.3	(1)	10.5	(2)	47.4	(9)	36.8	(7)	100.0
2. 여성	(14)	28.6	(4)	7.1	(1)	0.0	(0)	14.3	(2)	0.0	(0)	14.3	(2)	7.1	(1)	0.0	(0)	21.4	(3)	0.0	(0)	35.7	(5)	35.7	(5)	100.0
나이																										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	33.3	(2)	16.7	(1)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	50.0	(3)	100.0
3. 40대	(16)	31.3	(5)	6.3	(1)	12.5	(2)	6.3	(1)	0.0	(0)	6.3	(1)	6.3	(1)	12.5	(2)	6.3	(1)	6.3	(1)	50.0	(6)	25.0	(4)	100.0
4. 50대이상	(11)	36.4	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	9.1	(1)	0.0	(0)	9.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	27.3	(3)	9.1	(1)	36.4	(4)	45.5	(5)	100.0
직급																										
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	0.0	(0)	11.1	(1)	11.1	(1)	0.0	(0)	11.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	22.2	(2)	22.2	(2)	33.3	(3)	55.6	(5)	100.0
2. 팀장이하	(24)	41.7	(10)	8.3	(2)	12.5	(3)	4.2	(1)	0.0	(0)	4.2	(1)	8.3	(2)	8.3	(2)	8.3	(2)	0.0	(0)	45.8	(11)	29.2	(7)	100.0
근무기간																										
1. 5년 미만	(11)	45.5	(5)	9.1	(1)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	45.5	(5)	54.5	(6)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	16.7	(1)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	16.7	(1)	0.0	(0)	50.0	(3)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	31.3	(5)	0.0	(0)	6.3	(1)	12.5	(2)	0.0	(0)	12.5	(2)	6.3	(1)	6.3	(1)	18.8	(3)	12.5	(2)	37.5	(6)	25.0	(4)	100.0
고용형태																										
1. 정규직	(31)	35.5	(11)	6.5	(2)	12.9	(4)	6.5	(2)	0.0	(0)	6.5	(2)	6.5	(2)	6.5	(2)	12.9	(4)	6.5	(2)	41.9	(13)	35.5	(11)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_1. 최근 1년 동안 직장 생활에서 '직장 내 괴롭힘' 또는 '갑질'을 직접적(피해, 가해) 또는 간접적(목격하거나 상담을 해준)으로 경험한 적이 있습니까?						
(단위 : %)						
☐ 전체 ☐	사례수	1. 예		2. 아니오		계
	(33)	48.5	(16)	51.5	(17)	100.0
성별						
1. 남성	(19)	47.4	(9)	52.6	(10)	100.0
2. 여성	(14)	50.0	(7)	50.0	(7)	100.0
나이						
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	50.0	(3)	50.0	(3)	100.0
3. 40대	(16)	37.5	(6)	62.5	(10)	100.0
4. 50대이상	(11)	63.6	(7)	36.4	(4)	100.0
직급						
1. 팀장이상	(9)	44.4	(4)	55.6	(5)	100.0
2. 팀장이하	(24)	50.0	(12)	50.0	(12)	100.0
근무기간						
1. 5년 미만	(11)	54.5	(6)	45.5	(5)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	50.0	(3)	50.0	(3)	100.0
3. 10년 이상	(16)	43.8	(7)	56.3	(9)	100.0
고용형태						
1. 정규직	(31)	45.2	(14)	54.8	(17)	100.0
2. 비정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_2. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 1) 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(16)	25.0	(4)	43.8	(7)	18.8	(3)	12.5	(2)	100.0
성별										
1. 남성	(9)	33.3	(3)	44.4	(4)	11.1	(1)	11.1	(1)	100.0
2. 여성	(7)	14.3	(1)	42.9	(3)	28.6	(2)	14.3	(1)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	33.3	(1)	33.3	(1)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(6)	33.3	(2)	50.0	(3)	0.0	(0)	16.7	(1)	100.0
4. 50대이상	(7)	14.3	(1)	42.9	(3)	28.6	(2)	14.3	(1)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(4)	25.0	(1)	25.0	(1)	25.0	(1)	25.0	(1)	100.0
2. 팀장이하	(12)	25.0	(3)	50.0	(6)	16.7	(2)	8.3	(1)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(6)	50.0	(3)	16.7	(1)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	14.3	(1)	57.1	(4)	14.3	(1)	14.3	(1)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	21.4	(3)	42.9	(6)	21.4	(3)	14.3	(2)	100.0
2. 비정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4.2. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 2) 힘들고 모두가 꺼리는 업무를 특정인에게만 주었다.

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(16)	37.5	(6)	43.8	(7)	12.5	(2)	6.3	(1)	100.0
성별										
1. 남성	(9)	44.4	(4)	33.3	(3)	22.2	(2)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	28.6	(2)	57.1	(4)	0.0	(0)	14.3	(1)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	33.3	(1)	66.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(6)	33.3	(2)	16.7	(1)	33.3	(2)	16.7	(1)	100.0
4. 50대 이상	(7)	42.9	(3)	57.1	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장 이상	(4)	50.0	(2)	50.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장 이하	(12)	33.3	(4)	41.7	(5)	16.7	(2)	8.3	(1)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(6)	50.0	(3)	16.7	(1)	33.3	(2)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	42.9	(3)	42.9	(3)	0.0	(0)	14.3	(1)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	35.7	(5)	42.9	(6)	14.3	(2)	7.1	(1)	100.0
2. 비정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_2. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 3) 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 특정인을 제외했다

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(16)	31.3	(5)	50.0	(8)	12.5	(2)	6.3	(1)	100.0
성별										
1. 남성	(9)	33.3	(3)	33.3	(3)	22.2	(2)	11.1	(1)	100.0
2. 여성	(7)	28.6	(2)	71.4	(5)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(6)	50.0	(3)	16.7	(1)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
4. 50대이상	(7)	28.6	(2)	57.1	(4)	14.3	(1)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(4)	50.0	(2)	25.0	(1)	25.0	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(12)	25.0	(3)	58.3	(7)	8.3	(1)	8.3	(1)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(6)	16.7	(1)	50.0	(3)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	57.1	(4)	28.6	(2)	14.3	(1)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	28.6	(4)	50.0	(7)	14.3	(2)	7.1	(1)	100.0
2. 비정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_2. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 4) 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 가했다.

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(16)	43.8	(7)	31.3	(5)	25.0	(4)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(9)	55.6	(5)	11.1	(1)	33.3	(3)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	28.6	(2)	57.1	(4)	14.3	(1)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(6)	66.7	(4)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(7)	42.9	(3)	42.9	(3)	14.3	(1)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(4)	50.0	(2)	25.0	(1)	25.0	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(12)	41.7	(5)	33.3	(4)	25.0	(3)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(6)	33.3	(2)	16.7	(1)	50.0	(3)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	33.3	(1)	66.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	57.1	(4)	28.6	(2)	14.3	(1)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	42.9	(6)	28.6	(4)	28.6	(4)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_2. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?

5) 누군가 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
■ 전체 ■	(16)	12.5	(2)	43.8	(7)	6.3	(1)	37.5	(6)	100.0
성별										
1. 남성	(9)	11.1	(1)	33.3	(3)	11.1	(1)	44.4	(4)	100.0
2. 여성	(7)	14.3	(1)	57.1	(4)	0.0	(0)	28.6	(2)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	33.3	(1)	33.3	(1)	0.0	(0)	33.3	(1)	100.0
3. 40대	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	16.7	(1)	50.0	(3)	100.0
4. 50대이상	(7)	14.3	(1)	57.1	(4)	0.0	(0)	28.6	(2)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(4)	25.0	(1)	50.0	(2)	0.0	(0)	25.0	(1)	100.0
2. 팀장이하	(12)	8.3	(1)	41.7	(5)	8.3	(1)	41.7	(5)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(6)	16.7	(1)	16.7	(1)	0.0	(0)	66.7	(4)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	14.3	(1)	42.9	(3)	14.3	(1)	28.6	(2)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	14.3	(2)	35.7	(5)	7.1	(1)	42.9	(6)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_2. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?

6) 누군가 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(16)	25.0	(4)	50.0	(8)	0.0	(0)	25.0	(4)	100.0
성별										
1. 남성	(9)	33.3	(3)	44.4	(4)	0.0	(0)	22.2	(2)	100.0
2. 여성	(7)	14.3	(1)	57.1	(4)	0.0	(0)	28.6	(2)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	0.0	(0)	33.3	(1)	100.0
3. 40대	(6)	16.7	(1)	50.0	(3)	0.0	(0)	33.3	(2)	100.0
4. 50대이상	(7)	42.9	(3)	42.9	(3)	0.0	(0)	14.3	(1)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(4)	50.0	(2)	25.0	(1)	0.0	(0)	25.0	(1)	100.0
2. 팀장이하	(12)	16.7	(2)	58.3	(7)	0.0	(0)	25.0	(3)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(6)	16.7	(1)	50.0	(3)	0.0	(0)	33.3	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	42.9	(3)	28.6	(2)	0.0	(0)	28.6	(2)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	28.6	(4)	42.9	(6)	0.0	(0)	28.6	(4)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_2. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?										
7) 신체적인 위협이나 폭력을 가했다(물건 던지기, 주먹질 등)										
(단위 : %)										
	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(16)	87.5	(14)	12.5	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(9)	88.9	(8)	11.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	85.7	(6)	14.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(6)	83.3	(5)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(7)	85.7	(6)	14.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(4)	100.0	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(12)	83.3	(10)	16.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(6)	83.3	(5)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	85.7	(6)	14.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	85.7	(12)	14.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_2. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?										
8) 욕설이나 위협적인 말을 했다										
(단위 : %)										
	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
■ 전체 ■	(16)	31.3	(5)	31.3	(5)	6.3	(1)	31.3	(5)	100.0
성별										
1. 남성	(9)	44.4	(4)	22.2	(2)	0.0	(0)	33.3	(3)	100.0
2. 여성	(7)	14.3	(1)	42.9	(3)	14.3	(1)	28.6	(2)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(6)	16.7	(1)	33.3	(2)	0.0	(0)	50.0	(3)	100.0
4. 50대이상	(7)	28.6	(2)	28.6	(2)	14.3	(1)	28.6	(2)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(4)	50.0	(2)	25.0	(1)	0.0	(0)	25.0	(1)	100.0
2. 팀장이하	(12)	25.0	(3)	33.3	(4)	8.3	(1)	33.3	(4)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(6)	50.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(3)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	28.6	(2)	42.9	(3)	0.0	(0)	28.6	(2)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	28.6	(4)	28.6	(4)	7.1	(1)	35.7	(5)	100.0
2. 비정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_2. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?

9) 타인 앞 또는 온라인 상에서 모욕감을 주는 언행을 했다

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(16)	37.5	(6)	37.5	(6)	12.5	(2)	12.5	(2)	100.0
성별										
1. 남성	(9)	55.6	(5)	22.2	(2)	11.1	(1)	11.1	(1)	100.0
2. 여성	(7)	14.3	(1)	57.1	(4)	14.3	(1)	14.3	(1)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(6)	33.3	(2)	33.3	(2)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
4. 50대이상	(7)	28.6	(2)	42.9	(3)	14.3	(1)	14.3	(1)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(4)	50.0	(2)	0.0	(0)	25.0	(1)	25.0	(1)	100.0
2. 팀장이하	(12)	33.3	(4)	50.0	(6)	8.3	(1)	8.3	(1)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(6)	66.7	(4)	16.7	(1)	0.0	(0)	16.7	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	28.6	(2)	28.6	(2)	28.6	(2)	14.3	(1)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	35.7	(5)	35.7	(5)	14.3	(2)	14.3	(2)	100.0
2. 비정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_2. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 10) 본인의 의사와 관계 없이 회식 참여를 강요했다

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
■ 전체 ■	(16)	81.3	(13)	18.8	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(9)	88.9	(8)	11.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	71.4	(5)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(6)	83.3	(5)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(7)	85.7	(6)	14.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(4)	75.0	(3)	25.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(12)	83.3	(10)	16.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(6)	83.3	(5)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	71.4	(5)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	78.6	(11)	21.4	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_3. 귀하가 경험(피해 경험, 목격 모두 포함)한 직장 내 괴롭힘 및 갑질의 가해자는 누구였습니까? #(중복선택)#(다중선택)

(단위 : %)

	사례수	1. 임원		2. 팀장		3. 팀원(선배)		4. 팀원(동료, 후배)		5. 기타(자세히:		계
□ 전체 □	(16)	43.8	(7)	87.5	(14)	18.8	(3)	12.5	(2)	6.3	(1)	100.0
성별												
1. 남성	(9)	33.3	(3)	88.9	(8)	22.2	(2)	0.0	(0)	11.1	(1)	100.0
2. 여성	(7)	57.1	(4)	85.7	(6)	14.3	(1)	28.6	(2)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	66.7	(2)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(6)	33.3	(2)	100.0	(6)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(7)	42.9	(3)	71.4	(5)	28.6	(2)	28.6	(2)	14.3	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(4)	50.0	(2)	50.0	(2)	25.0	(1)	25.0	(1)	25.0	(1)	100.0
2. 팀장이하	(12)	41.7	(5)	100.0	(12)	16.7	(2)	8.3	(1)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(6)	50.0	(3)	100.0	(6)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	33.3	(1)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	42.9	(3)	71.4	(5)	14.3	(1)	28.6	(2)	14.3	(1)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(14)	50.0	(7)	85.7	(12)	14.3	(2)	14.3	(2)	7.1	(1)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	100.0	(2)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_4. 직장 내 괴롭힘 및 갑질을 경험하였을 때, 어떻게 대처하였습니까? #(중복선택)#(다중선택)																
(단위 : %)																
	사례수	1. 그냥 참았다		2. 당사자에게 직접 할 의함		3. 동료/상사 등에게 도움을 요청함		4. 기관 내 신고시스템을 이용하여 신고		5. 경찰/관공서에 신고		6. SNS를 활용하여 알림		7. 기타(자세히:		계
■ 전체 ■	(16)	43.8	(7)	18.8	(3)	31.3	(5)	12.5	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	18.8	(3)	100.0
성별																
1. 남성	(9)	44.4	(4)	22.2	(2)	33.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	22.2	(2)	100.0
2. 여성	(7)	42.9	(3)	14.3	(1)	28.6	(2)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	14.3	(1)	100.0
나이																
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(3)	66.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(1)	100.0
3. 40대	(6)	50.0	(3)	16.7	(1)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	100.0
4. 50대이상	(7)	28.6	(2)	28.6	(2)	42.9	(3)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	14.3	(1)	100.0
직급																
1. 팀장이상	(4)	50.0	(2)	25.0	(1)	25.0	(1)	25.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	25.0	(1)	100.0
2. 팀장이하	(12)	41.7	(5)	16.7	(2)	33.3	(4)	8.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(2)	100.0
근무기간																
1. 5년 미만	(6)	16.7	(1)	33.3	(2)	50.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	66.7	(2)	0.0	(0)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	57.1	(4)	14.3	(1)	14.3	(1)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	14.3	(1)	100.0
고용형태																
1. 정규직	(14)	42.9	(6)	21.4	(3)	28.6	(4)	14.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	21.4	(3)	100.0
2. 비정규직	(2)	50.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_4_1. 그냥 잘은 이유는 무엇입니까?														
														(단위 : %)
	사례수	1. 마땅한 대처 수단을 몰라서		2. 신고해도 후속조치가 제대로 이루어지지 않아서		3. 신고자에 대한 불이익 등 2차 피해가 우려되어서		4. 처벌이 적절하게 이루어지지 않아서		5. 원활한 관계 유지를 위해서		6. 기타(자세히):		계
☐ 전체 ☐	(7)	0.0	(0)	28.6	(2)	28.6	(2)	14.3	(1)	28.6	(2)	0.0	(0)	100.0
성별														
1. 남성	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(2)	25.0	(1)	25.0	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
나이														
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(2)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	66.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0
직급														
1. 팀장이상	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(5)	0.0	(0)	40.0	(2)	40.0	(2)	0.0	(0)	20.0	(1)	0.0	(0)	100.0
근무기간														
1. 5년 미만	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(2)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(4)	0.0	(0)	25.0	(1)	25.0	(1)	25.0	(1)	25.0	(1)	0.0	(0)	100.0
고용형태														
1. 정규직	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	33.3	(2)	16.7	(1)	33.3	(2)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_5. 우리 기관에서 직장 내 괴롭힘 및 갑질을 근절하기 위한 근본적인 대책은 무엇이라고 생각하십니까? #(중복선택)#(다중선택)

(단위 : %)

	사례수	1. 제도 정비	2. 교육 등 인식개선	3. 익명 신고 등 조기적발 체계 구축	4. 징계 또는 처벌 강화	5. 기타(자세히:	계					
■ 전체 ■	(33)	24.2	(8)	30.3	(10)	27.3	(9)	48.5	(16)	6.1	(2)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	21.1	(4)	42.1	(8)	31.6	(6)	36.8	(7)	10.5	(2)	100.0
2. 여성	(14)	28.6	(4)	14.3	(2)	21.4	(3)	64.3	(9)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	66.7	(4)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	18.8	(3)	12.5	(2)	31.3	(5)	56.3	(9)	6.3	(1)	100.0
4. 50대이상	(11)	45.5	(5)	63.6	(7)	27.3	(3)	27.3	(3)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	44.4	(4)	55.6	(5)	22.2	(2)	22.2	(2)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(24)	16.7	(4)	20.8	(5)	29.2	(7)	58.3	(14)	8.3	(2)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	18.2	(2)	45.5	(5)	45.5	(5)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	33.3	(2)	33.3	(2)	16.7	(1)	50.0	(3)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	31.3	(5)	37.5	(6)	18.8	(3)	50.0	(8)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	25.8	(8)	32.3	(10)	29.0	(9)	45.2	(14)	6.5	(2)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_6. 최근 1년 동안 직장 생활에서 '직장 내 성희롱'을 직접적(피해, 가해) 또는 간접적(목격하거나 상담을 해준)으로 경험한 적이 있습니까? (단위 : %)

	사례수	1. 예		2. 아니오		계
▣ 전체 ▣	(33)	6.1	(2)	93.9	(31)	100.0
성별						
1. 남성	(19)	10.5	(2)	89.5	(17)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	100.0	(14)	100.0
나이						
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	83.3	(5)	100.0
3. 40대	(16)	6.3	(1)	93.8	(15)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	100.0	(11)	100.0
직급						
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	100.0	(9)	100.0
2. 팀장이하	(24)	8.3	(2)	91.7	(22)	100.0
근무기간						
1. 5년 미만	(11)	18.2	(2)	81.8	(9)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	100.0	(6)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	100.0	(16)	100.0
고용형태						
1. 정규직	(31)	6.5	(2)	93.5	(29)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	100.0	(2)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_7. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?

1) 특정 성(性)을 비하하는 말을 들었다

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_7. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 2) 상대방이 성차별적이거나 음란한 글, 이미지, 동영상 등을 업무공간에 전시하거나 내게 보내거나 음란전화로 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장 이하	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_7. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?										
3) 상대방이 성적 서비스를 요구하는 듯한 말과 행동을 하여 불쾌했던 적이 있다 (예: 안마나 예무 요구, 회식자리 등에서 블루스, 술따르기, 남성 옆에 앉기 요구 등)										
(단위 : %)										
	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_7. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 4) 상대방이 성적인 이야기를 하거나 음담패설, 성적인 몸짓 등을 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_7. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 5) 상대방이 성적 신체부위를 고의를 노출하거나 스스로를 만져서 불쾌하거나 당황한 적이 있다.

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_7. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 6) 나는 원하지 않는데 무시하고 만나자고 계속해서 요구했다.

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_7. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 7) 나의 외모, 옷차림, 몸매 등을 평가하여 나를 성적 대상으로 보는 것 같아 불쾌하거나 당황한 적이 있다.

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_7. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?

8) 나를 위아래로 훑어보거나 가슴, 엉덩이, 다리 등 신체부위를 쳐다보거나 추파를 보내 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다.

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
■ 전체 ■	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_7. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 9) 커피 접대, 심부름 등을 시키면서 그런 일은 여성이 하는 것이 더 좋다고 하여 성적으로 불쾌하거나 당황한 적이 있다.

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_7. 최근 1년 동안 직장 생활에서 다음 상황을 직접 경험하거나, 또는 보거나 들은 적이 얼마나 있습니까?
 10) 성적 수치심을 불러일으키는 희식, 접대 등에 억지로 참석하였거나 참석할 것을 강요당한 적이 있다.

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
■ 전체 ■	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_8.1. 귀하가 경험(피해 경험, 목적 모두 포함)한 직장 내 성희롱의 행위자가 해당되는 모든 항목을 체크해주시시오.

#행위자의 지위는?#(다중선택)

(단위 : %)

	사례수	1. 자신의 하급자	2. 자신의 상급자	3. 자신과 동급자	4. 외부인(민원인, 거래처 관계자 등)	5. 기타(자세히:)	계					
☐ 전체 ☐	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4.8.2. 귀하가 경험(피해 경험, 목격 모두 포함)한 직장 내 성희롱의 행위자가 해당되는 모든 항목을 체크해주시시오.

#행위자의 성별은?#(다중선택)

(단위 : %)

	사례수	1. 남성		2. 여성		계
▣ 전체 ▣	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	100.0
성별						
1. 남성	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이						
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급						
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	100.0
근무기간						
1. 5년 미만	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태						
1. 정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_8_3. 귀하가 경험(피해 경험, 목적 모두 포함)한 직장 내 성희롱의 행위자가 해당되는 모든 항목을 체크해주시시오.

#행위가 발생한 때는? (중복선택)☞다중선택

(단위 : %)

	사례수	1. 근무시간 중에	2. 근무시간 외이지만 회식, 접대, 야유회 등 근무와 관련된 자리에서	3. 근무시간 외에 사적인 자리에서	4. 기타(자세히:	계				
☐ 전체 ☐	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	100.0	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장 이하	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_9. 귀하가 경험(피해 경험, 목격 모두 포함)한 직장 내 성희롱이 발생하였을 때, 어떻게 대처하였습니까? #(중복선택)#(다중선택)

(단위 : %)

	사례수	1. 그냥 참았다	2. 당사자에게 직접 항의할	3. 동료/상사들에게 도움을 요청할	4. 기관 내 신고시스템을 이용하여 신고	5. 경찰/관공서에 신고	6. SNS를 활용하여 알림	7. 기타(자세히:	계							
☐ 전체 ☐	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별																
1. 남성	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이																
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급																
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간																
1. 5년 미만	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태																
1. 정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_9_1. 그냥 잘은 이유는 무엇입니까?														(단위 : %)
	사례수	1. 마땅한 대처 수단을 몰라서		2. 신고해도 후속조치가 제대로 이루어지지 않아서		3. 신고자에 대한 불이익 등 2차 피해가 우려되어서		4. 처벌이 적절하게 이루어지지 않아서		5. 원활한 관계 유지를 위해서		6. 기타(자세히):		계
☐ 전체 ☐	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별														
1. 남성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이														
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급														
1. 팀장이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간														
1. 5년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태														
1. 정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q4_10. '직장 내 성희롱' 예방을 위해 무엇이 필요하다고 생각하십니까? #(중복선택)#(다중선택)

(단위 : %)

	사례수	1. 관련 지침 중 주요 항목 의무화	2. 관리자급 인식과 태도 개선을 위한 교육	3. 예방교육 방법과 내용의 다양화	4. 예방교육 횟수의 증가	5. 전문적인 상담센터 설치 의무화	6. 정기적인 성희롱 실태조사	7. 기타(자세히:)	계							
□ 전체 □	(33)	15.2	(5)	39.4	(13)	24.2	(8)	9.1	(3)	15.2	(5)	33.3	(11)	3.0	(1)	100.0
성별																
1. 남성	(19)	21.1	(4)	26.3	(5)	26.3	(5)	15.8	(3)	10.5	(2)	36.8	(7)	5.3	(1)	100.0
2. 여성	(14)	7.1	(1)	57.1	(8)	21.4	(3)	0.0	(0)	21.4	(3)	28.6	(4)	0.0	(0)	100.0
나이																
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	66.7	(4)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	18.8	(3)	31.3	(5)	12.5	(2)	12.5	(2)	18.8	(3)	37.5	(6)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	18.2	(2)	36.4	(4)	45.5	(5)	9.1	(1)	18.2	(2)	27.3	(3)	0.0	(0)	100.0
직급																
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	11.1	(1)	55.6	(5)	11.1	(1)	22.2	(2)	11.1	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(24)	16.7	(4)	50.0	(12)	12.5	(3)	8.3	(2)	12.5	(3)	41.7	(10)	4.2	(1)	100.0
근무기간																
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	45.5	(5)	27.3	(3)	0.0	(0)	9.1	(1)	36.4	(4)	9.1	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	16.7	(1)	83.3	(5)	16.7	(1)	0.0	(0)	16.7	(1)	50.0	(3)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	18.8	(3)	18.8	(3)	25.0	(4)	18.8	(3)	18.8	(3)	25.0	(4)	0.0	(0)	100.0
고용형태																
1. 정규직	(31)	16.1	(5)	35.5	(11)	25.8	(8)	9.7	(3)	16.1	(5)	35.5	(11)	3.2	(1)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_1. 다음은 장애인고용차별과 관련한 질문입니다. 기관의 차별상황에 대해 응답해주시시오.

1) 모집 및 채용과정에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(32)	62.5	(20)	25.0	(8)	12.5	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	84.2	(16)	10.5	(2)	5.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(13)	30.8	(4)	46.2	(6)	23.1	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	66.7	(4)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(15)	66.7	(10)	26.7	(4)	6.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	54.5	(6)	18.2	(2)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	55.6	(5)	11.1	(1)	33.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(23)	65.2	(15)	30.4	(7)	4.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	72.7	(8)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	66.7	(4)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(15)	53.3	(8)	20.0	(3)	26.7	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	60.0	(18)	26.7	(8)	13.3	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_1. 다음은 장애인고용차별과 관련한 질문입니다. 기관의 차별상황에 대해 응답해주시시오.

2) 직무배치 및 조정에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(32)	50.0	(16)	34.4	(11)	12.5	(4)	3.1	(1)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	68.4	(13)	26.3	(5)	5.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(13)	23.1	(3)	46.2	(6)	23.1	(3)	7.7	(1)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	66.7	(4)	16.7	(1)	0.0	(0)	16.7	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(15)	46.7	(7)	46.7	(7)	6.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	45.5	(5)	27.3	(3)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	22.2	(2)	44.4	(4)	33.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(23)	60.9	(14)	30.4	(7)	4.3	(1)	4.3	(1)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	72.7	(8)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	66.7	(4)	16.7	(1)	0.0	(0)	16.7	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(15)	26.7	(4)	46.7	(7)	26.7	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	46.7	(14)	36.7	(11)	13.3	(4)	3.3	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_1. 다음은 장애인고용차별과 관련한 질문입니다. 기관의 차별상황에 대해 응답해주시시오.

3) 기관 내 교육 및 훈련에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다	2. 아니다	3. 보통이다	4. 그렇다	5. 매우 그렇다	계					
☐ 전체 ☐	(32)	56.3	(18)	31.3	(10)	12.5	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	73.7	(14)	21.1	(4)	5.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(13)	30.8	(4)	46.2	(6)	23.1	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	66.7	(4)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(15)	53.3	(8)	40.0	(6)	6.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	54.5	(6)	18.2	(2)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	33.3	(3)	33.3	(3)	33.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(23)	65.2	(15)	30.4	(7)	4.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	72.7	(8)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	66.7	(4)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(15)	40.0	(6)	33.3	(5)	26.7	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	53.3	(16)	33.3	(10)	13.3	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_1. 다음은 장애인고용차별과 관련한 질문입니다. 기관의 차별상황에 대해 응답해주시시오.

4) 복리후생에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(32)	65.6	(21)	28.1	(9)	6.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	78.9	(15)	15.8	(3)	5.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(13)	46.2	(6)	46.2	(6)	7.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	66.7	(4)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(15)	60.0	(9)	33.3	(5)	6.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	72.7	(8)	18.2	(2)	9.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	66.7	(6)	22.2	(2)	11.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(23)	65.2	(15)	30.4	(7)	4.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	72.7	(8)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	66.7	(4)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(15)	60.0	(9)	26.7	(4)	13.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	63.3	(19)	30.0	(9)	6.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_1. 다음은 장애인고용차별과 관련한 질문입니다. 기관의 차별상황에 대해 응답해주시시오.

5) 승진에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다	2. 아니다	3. 보통이다	4. 그렇다	5. 매우 그렇다	계					
▣ 전체 ▣	(32)	56.3	(18)	31.3	(10)	12.5	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	68.4	(13)	26.3	(5)	5.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(13)	38.5	(5)	38.5	(5)	23.1	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	66.7	(4)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(15)	46.7	(7)	46.7	(7)	6.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	63.6	(7)	9.1	(1)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	44.4	(4)	22.2	(2)	33.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(23)	60.9	(14)	34.8	(8)	4.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	72.7	(8)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	50.0	(3)	50.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(15)	46.7	(7)	26.7	(4)	26.7	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	53.3	(16)	33.3	(10)	13.3	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_1. 다음은 장애인고용차별과 관련한 질문입니다. 기관의 차별상황에 대해 응답해주시시오.

6) 정년이나 퇴직 등에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(32)	68.8	(22)	21.9	(7)	9.4	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	84.2	(16)	10.5	(2)	5.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(13)	46.2	(6)	38.5	(5)	15.4	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	66.7	(4)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(15)	66.7	(10)	26.7	(4)	6.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	72.7	(8)	9.1	(1)	18.2	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	77.8	(7)	0.0	(0)	22.2	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(23)	65.2	(15)	30.4	(7)	4.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	72.7	(8)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	66.7	(4)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(15)	66.7	(10)	13.3	(2)	20.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	66.7	(20)	23.3	(7)	10.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_1. 다음은 장애인고용차별과 관련한 질문입니다. 기관의 차별상황에 대해 응답해주시시오.

7) 노조활동에서 장애를 이유로 한 차별이 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(32)	71.9	(23)	21.9	(7)	6.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	84.2	(16)	10.5	(2)	5.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(13)	53.8	(7)	38.5	(5)	7.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	83.3	(5)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(15)	66.7	(10)	26.7	(4)	6.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	72.7	(8)	18.2	(2)	9.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	77.8	(7)	11.1	(1)	11.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(23)	69.6	(16)	26.1	(6)	4.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	72.7	(8)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	83.3	(5)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(15)	66.7	(10)	20.0	(3)	13.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	70.0	(21)	23.3	(7)	6.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_1. 다음은 장애인고용차별과 관련한 질문입니다. 기관의 차별상황에 대해 응답해주시시오.

8) 비장애인과 동등한 선택권을 보장하기 위해 장애인에게 필요한 서비스와 정보를 제공하고 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(32)	15.6	(5)	3.1	(1)	31.3	(10)	21.9	(7)	28.1	(9)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	21.1	(4)	5.3	(1)	21.1	(4)	15.8	(3)	36.8	(7)	100.0
2. 여성	(13)	7.7	(1)	0.0	(0)	46.2	(6)	30.8	(4)	15.4	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(15)	0.0	(0)	6.7	(1)	40.0	(6)	20.0	(3)	33.3	(5)	100.0
4. 50대이상	(11)	27.3	(3)	0.0	(0)	27.3	(3)	27.3	(3)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	22.2	(2)	11.1	(1)	22.2	(2)	11.1	(1)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(23)	13.0	(3)	0.0	(0)	34.8	(8)	26.1	(6)	26.1	(6)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	27.3	(3)	0.0	(0)	36.4	(4)	9.1	(1)	27.3	(3)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	50.0	(3)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(15)	13.3	(2)	6.7	(1)	33.3	(5)	20.0	(3)	26.7	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	16.7	(5)	3.3	(1)	30.0	(9)	23.3	(7)	26.7	(8)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_1. 다음은 장애인고용차별과 관련한 질문입니다. 기관의 차별상황에 대해 응답해주시시오.

9) 기관장은 장애인에 대한 차별을 예방하고 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(32)	15.6	(5)	0.0	(0)	34.4	(11)	25.0	(8)	25.0	(8)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	21.1	(4)	0.0	(0)	26.3	(5)	21.1	(4)	31.6	(6)	100.0
2. 여성	(13)	7.7	(1)	0.0	(0)	46.2	(6)	30.8	(4)	15.4	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(15)	0.0	(0)	0.0	(0)	46.7	(7)	26.7	(4)	26.7	(4)	100.0
4. 50대이상	(11)	27.3	(3)	0.0	(0)	27.3	(3)	27.3	(3)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	22.2	(2)	0.0	(0)	22.2	(2)	22.2	(2)	33.3	(3)	100.0
2. 팀장이하	(23)	13.0	(3)	0.0	(0)	39.1	(9)	26.1	(6)	21.7	(5)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	27.3	(3)	0.0	(0)	27.3	(3)	18.2	(2)	27.3	(3)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(3)	33.3	(2)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(15)	13.3	(2)	0.0	(0)	33.3	(5)	26.7	(4)	26.7	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	16.7	(5)	0.0	(0)	36.7	(11)	23.3	(7)	23.3	(7)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_1. 다음은 장애인고용차별과 관련한 질문입니다. 기관의 차별상황에 대해 응답해주시시오.

10) 기관장은 장애인이 직무를 수행함에 있어서 비장애인과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의를 제공하고 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(32)	15.6	(5)	6.3	(2)	28.1	(9)	28.1	(9)	21.9	(7)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	21.1	(4)	5.3	(1)	15.8	(3)	31.6	(6)	26.3	(5)	100.0
2. 여성	(13)	7.7	(1)	7.7	(1)	46.2	(6)	23.1	(3)	15.4	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(15)	0.0	(0)	13.3	(2)	26.7	(4)	40.0	(6)	20.0	(3)	100.0
4. 50대이상	(11)	27.3	(3)	0.0	(0)	36.4	(4)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	22.2	(2)	0.0	(0)	33.3	(3)	22.2	(2)	22.2	(2)	100.0
2. 팀장이하	(23)	13.0	(3)	8.7	(2)	26.1	(6)	30.4	(7)	21.7	(5)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	27.3	(3)	0.0	(0)	18.2	(2)	27.3	(3)	27.3	(3)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	33.3	(2)	33.3	(2)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(15)	13.3	(2)	6.7	(1)	33.3	(5)	26.7	(4)	20.0	(3)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	16.7	(5)	6.7	(2)	30.0	(9)	26.7	(8)	20.0	(6)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_2. 기관은 차별 받은 장애인의 권리를 구제하기 위하여 어떠한 노력을 하고 있습니까? (단위 : %)

	사례수	1. 장애인보조 기구 및 장애 인 편의시설 구축		2. 장애인을 위 한 정당한 편의 제공 및 장애인 응대 매뉴얼 고 육		3. 장애인에 대 한 민원장구 마련		4. 노력하지 않 음		5. 기타(자세히:		계
■ 전체 ■	(32)	9.4	(3)	43.8	(14)	6.3	(2)	31.3	(10)	9.4	(3)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	10.5	(2)	47.4	(9)	5.3	(1)	31.6	(6)	5.3	(1)	100.0
2. 여성	(13)	7.7	(1)	38.5	(5)	7.7	(1)	30.8	(4)	15.4	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	50.0	(3)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(15)	13.3	(2)	53.3	(8)	6.7	(1)	26.7	(4)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	27.3	(3)	9.1	(1)	45.5	(5)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	44.4	(4)	11.1	(1)	33.3	(3)	11.1	(1)	100.0
2. 팀장이하	(23)	13.0	(3)	43.5	(10)	4.3	(1)	30.4	(7)	8.7	(2)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	9.1	(1)	36.4	(4)	9.1	(1)	36.4	(4)	9.1	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	50.0	(3)	0.0	(0)	33.3	(2)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(15)	13.3	(2)	46.7	(7)	6.7	(1)	26.7	(4)	6.7	(1)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	10.0	(3)	40.0	(12)	6.7	(2)	33.3	(10)	10.0	(3)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q5_3. 귀하는 장애인이 차별을 받았을 때, 국가인권위원회에 진정할 수 있고, 국가인권위원회는 차별행위가 있다고 인정될 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있으며, 해당 기관에 대한 권고를 할 수 있다는 것에 대하여 알고 있습니까?

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 모르다		2. 모르다		3. 보통이다		4. 알고 있다		5. 매우 잘 알고 있다		계
▣ 전체 ▣	(32)	3.1	(1)	18.8	(6)	25.0	(8)	31.3	(10)	21.9	(7)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	15.8	(3)	26.3	(5)	31.6	(6)	26.3	(5)	100.0
2. 여성	(13)	7.7	(1)	23.1	(3)	23.1	(3)	30.8	(4)	15.4	(2)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	33.3	(2)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(15)	0.0	(0)	13.3	(2)	33.3	(5)	33.3	(5)	20.0	(3)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	18.2	(2)	27.3	(3)	27.3	(3)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	11.1	(1)	33.3	(3)	22.2	(2)	22.2	(2)	100.0
2. 팀장이하	(23)	0.0	(0)	21.7	(5)	21.7	(5)	34.8	(8)	21.7	(5)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	36.4	(4)	27.3	(3)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	16.7	(1)	66.7	(4)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(15)	6.7	(1)	13.3	(2)	26.7	(4)	26.7	(4)	26.7	(4)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(30)	3.3	(1)	20.0	(6)	26.7	(8)	30.0	(9)	20.0	(6)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

Q5_4. 장애로 인한 고용차별을 예방하기 위한 개선방안 중에서 중요하다고 생각하는 항목을 선택해주세요. #(중복선택)#(다중선택)

(단위 : %)

	사례수	1. 장애인 차별금지 제도에 대한 홍보 강화	2. 장애인 차별에 대한 구제와 처벌의 강화	3. 직장 내 장애인 차별 상담창구 개설	4. 장애인 고용차별 예방가이드 개발 및 보급	5. 직장 내 장애인 차별 예방교육 실시	6. 승진 및 근무평정에서 배제나 불이익의 해소를 위한 절차의 제도화	7. 채용 과정, 직장 내 업무수행 시 정당한 편의 지원 확대	8. 기타(자세히:)	계								
☐ 전체 ☐	(33)	27.3	(9)	18.2	(6)	15.2	(5)	12.1	(4)	27.3	(9)	9.1	(3)	15.2	(5)	9.1	(3)	100.0
성별																		
1. 남성	(19)	31.6	(6)	10.5	(2)	21.1	(4)	10.5	(2)	31.6	(6)	10.5	(2)	10.5	(2)	5.3	(1)	100.0
2. 여성	(14)	21.4	(3)	28.6	(4)	7.1	(1)	14.3	(2)	21.4	(3)	7.1	(1)	21.4	(3)	14.3	(2)	100.0
나이																		
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	43.8	(7)	18.8	(3)	12.5	(2)	0.0	(0)	12.5	(2)	12.5	(2)	12.5	(2)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	18.2	(2)	27.3	(3)	36.4	(4)	45.5	(5)	9.1	(1)	18.2	(2)	9.1	(1)	100.0
직급																		
1. 팀장이상	(9)	22.2	(2)	11.1	(1)	33.3	(3)	33.3	(3)	33.3	(3)	11.1	(1)	11.1	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(24)	29.2	(7)	20.8	(5)	8.3	(2)	4.2	(1)	25.0	(6)	8.3	(2)	16.7	(4)	12.5	(3)	100.0
근무기간																		
1. 5년 미만	(11)	27.3	(3)	18.2	(2)	9.1	(1)	9.1	(1)	9.1	(1)	18.2	(2)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	33.3	(2)	16.7	(1)	16.7	(1)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	33.3	(2)	16.7	(1)	100.0
3. 10년 이상	(16)	25.0	(4)	18.8	(3)	18.8	(3)	18.8	(3)	37.5	(6)	6.3	(1)	6.3	(1)	0.0	(0)	100.0
고용형태																		
1. 정규직	(31)	29.0	(9)	19.4	(6)	12.9	(4)	12.9	(4)	25.8	(8)	9.7	(3)	16.1	(5)	9.7	(3)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_1. 귀하의 업무가 감정노동 업무에 해당한다고 생각하십니까?							(단위 : %)
■ 전체 ■	사례수	1. 해당함		2. 해당하지 않음		계	
■ 전체 ■	(33)	42.4	(14)	57.6	(19)	100.0	
성별							
1. 남성	(19)	36.8	(7)	63.2	(12)	100.0	
2. 여성	(14)	50.0	(7)	50.0	(7)	100.0	
나이							
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
2. 30대	(6)	66.7	(4)	33.3	(2)	100.0	
3. 40대	(16)	43.8	(7)	56.3	(9)	100.0	
4. 50대이상	(11)	27.3	(3)	72.7	(8)	100.0	
직급							
1. 팀장이상	(9)	33.3	(3)	66.7	(6)	100.0	
2. 팀장이하	(24)	45.8	(11)	54.2	(13)	100.0	
근무기간							
1. 5년 미만	(11)	36.4	(4)	63.6	(7)	100.0	
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	50.0	(3)	50.0	(3)	100.0	
3. 10년 이상	(16)	43.8	(7)	56.3	(9)	100.0	
고용형태							
1. 정규직	(31)	45.2	(14)	54.8	(17)	100.0	
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	100.0	(2)	100.0	

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_2. 민원인(고객)을 응대하는 주된 방식은 무엇입니까?										
										(단위 : %)
	사례수	1. 전화		2. 직접대면		3. 전화, 직접 대 면 모두		4. 기타(자세히:		계
▣ 전체 ▣	(14)	14.3	(2)	0.0	(0)	71.4	(10)	14.3	(2)	100.0
성별										
1. 남성	(7)	14.3	(1)	0.0	(0)	57.1	(4)	28.6	(2)	100.0
2. 여성	(7)	14.3	(1)	0.0	(0)	85.7	(6)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(2)	50.0	(2)	100.0
3. 40대	(7)	28.6	(2)	0.0	(0)	71.4	(5)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	18.2	(2)	0.0	(0)	63.6	(7)	18.2	(2)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(2)	50.0	(2)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	33.3	(1)	0.0	(0)	66.7	(2)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	14.3	(1)	0.0	(0)	85.7	(6)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	14.3	(2)	0.0	(0)	71.4	(10)	14.3	(2)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6.3. 악성민원인과의 응대 횟수는 1개월 평균 어느 정도입니까? #(해당 응대사항이 있는 경우 모두 응답)#

1) 육설 및 폭언 (단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(14)	71.4	(10)	28.6	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(7)	71.4	(5)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	71.4	(5)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	100.0	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(7)	57.1	(4)	42.9	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(3)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	72.7	(8)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(4)	75.0	(3)	25.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	71.4	(5)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	71.4	(10)	28.6	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6.3. 약성민원인과의 응대 횟수는 1개월 평균 어느 정도입니까? #(해당 응대사항이 있는 경우 모두 응답)#

2) 무리한 요구

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(14)	28.6	(4)	42.9	(6)	21.4	(3)	7.1	(1)	100.0
성별										
1. 남성	(7)	28.6	(2)	42.9	(3)	14.3	(1)	14.3	(1)	100.0
2. 여성	(7)	28.6	(2)	42.9	(3)	28.6	(2)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	25.0	(1)	50.0	(2)	0.0	(0)	25.0	(1)	100.0
3. 40대	(7)	42.9	(3)	28.6	(2)	28.6	(2)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(3)	33.3	(1)	33.3	(1)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	27.3	(3)	45.5	(5)	18.2	(2)	9.1	(1)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(4)	25.0	(1)	50.0	(2)	0.0	(0)	25.0	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	42.9	(3)	14.3	(1)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	28.6	(4)	42.9	(6)	21.4	(3)	7.1	(1)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_3. 악성민원인과의 응대 횟수는 1개월 평균 어느 정도입니까? #(해당 응대사항이 있는 경우 모두 응답)#

3) 민원제기 협박

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
☐ 전체 ☐	(14)	71.4	(10)	28.6	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(7)	71.4	(5)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	71.4	(5)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	50.0	(2)	50.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(7)	71.4	(5)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(3)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	72.7	(8)	27.3	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(4)	75.0	(3)	25.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	33.3	(1)	66.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	85.7	(6)	14.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	71.4	(10)	28.6	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6.3. 악성민원인과의 응대 횟수는 1개월 평균 어느 정도입니까? #(해당 응대사항이 있는 경우 모두 응답)#

4) 성폭력 및 성희롱 (단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(14)	100.0	(14)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	100.0	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	100.0	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(4)	100.0	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	100.0	(14)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_3. 악성민원인과의 응대 횟수는 1개월 평균 어느 정도입니까? #(해당 응대사항이 있는 경우 모두 응답)#										
5) 인격우시발언										
(단위 : %)										
	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(14)	64.3	(9)	28.6	(4)	7.1	(1)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(7)	71.4	(5)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	57.1	(4)	28.6	(2)	14.3	(1)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	100.0	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(7)	57.1	(4)	42.9	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	33.3	(1)	33.3	(1)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(3)	66.7	(2)	0.0	(0)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	63.6	(7)	36.4	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(4)	75.0	(3)	25.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	57.1	(4)	28.6	(2)	14.3	(1)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	64.3	(9)	28.6	(4)	7.1	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_3. 악성민원인과의 응대 횟수는 1개월 평균 어느 정도입니까? #(해당 응대사항이 있는 경우 모두 응답)#

6) 장난허위전화

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(14)	100.0	(14)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	100.0	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	100.0	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(4)	100.0	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	100.0	(14)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_3. 악성민원인과의 응대 횟수는 1개월 평균 어느 정도입니까? #(해당 응대사항이 있는 경우 모두 응답)#

7) 폭행

(단위 : %)

	사례수	0. 전혀 없음		1. 1-2회		2. 3-4회		3. 5회 이상		계
▣ 전체 ▣	(14)	100.0	(14)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별										
1. 남성	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이										
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	100.0	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급										
1. 팀장이상	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	100.0	(11)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간										
1. 5년 미만	(4)	100.0	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	100.0	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태										
1. 정규직	(14)	100.0	(14)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_4. 다음은 감정노동자 보호와 관련한 질문입니다. 기관의 상황에 대해 응답해주세요.

1) 기관은 고객응대 과정에서 입은 마음의 상처를 위로 받게 해준다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(14)	21.4	(3)	21.4	(3)	50.0	(7)	0.0	(0)	7.1	(1)	100.0
성별												
1. 남성	(7)	28.6	(2)	0.0	(0)	57.1	(4)	0.0	(0)	14.3	(1)	100.0
2. 여성	(7)	14.3	(1)	42.9	(3)	42.9	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	25.0	(1)	25.0	(1)	25.0	(1)	0.0	(0)	25.0	(1)	100.0
3. 40대	(7)	28.6	(2)	0.0	(0)	71.4	(5)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	66.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	27.3	(3)	18.2	(2)	45.5	(5)	0.0	(0)	9.1	(1)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(4)	25.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(2)	0.0	(0)	25.0	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	28.6	(2)	14.3	(1)	57.1	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(14)	21.4	(3)	21.4	(3)	50.0	(7)	0.0	(0)	7.1	(1)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_4. 다음은 감정노동자 보호와 관련한 질문입니다. 기관의 상황에 대해 응답해주시시오.

2) 상사 및 동료는 고객응대 과정에서 발생한 문제를 해결하기 위해 도와준다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(14)	7.1	(1)	0.0	(0)	57.1	(8)	28.6	(4)	7.1	(1)	100.0
성별												
1. 남성	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	71.4	(5)	14.3	(1)	14.3	(1)	100.0
2. 여성	(7)	14.3	(1)	0.0	(0)	42.9	(3)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(2)	25.0	(1)	25.0	(1)	100.0
3. 40대	(7)	14.3	(1)	0.0	(0)	42.9	(3)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	9.1	(1)	0.0	(0)	54.5	(6)	27.3	(3)	9.1	(1)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(2)	25.0	(1)	25.0	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	14.3	(1)	0.0	(0)	42.9	(3)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(14)	7.1	(1)	0.0	(0)	57.1	(8)	28.6	(4)	7.1	(1)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_4. 다음은 감정노동자 보호와 관련한 질문입니다. 기관의 상황에 대해 응답해주시시오.

3) 기관 내에 응대에 관한 행동지침이나 매뉴얼이 마련되어 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(14)	0.0	(0)	14.3	(2)	42.9	(6)	42.9	(6)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(7)	0.0	(0)	14.3	(1)	28.6	(2)	57.1	(4)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	0.0	(0)	14.3	(1)	57.1	(4)	28.6	(2)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(2)	50.0	(2)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(7)	0.0	(0)	14.3	(1)	28.6	(2)	57.1	(4)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	66.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	0.0	(0)	18.2	(2)	36.4	(4)	45.5	(5)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(4)	0.0	(0)	25.0	(1)	25.0	(1)	50.0	(2)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	33.3	(1)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	0.0	(0)	0.0	(0)	57.1	(4)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(14)	0.0	(0)	14.3	(2)	42.9	(6)	42.9	(6)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_4. 다음은 감정노동자 보호와 관련한 질문입니다. 기관의 상황에 대해 응답해주시시오.

4) 고객의 요구를 해결해 줄 수 있는 권한이나 자율성이 나에게 주어져 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
☐ 전체 ☐	(14)	7.1	(1)	28.6	(4)	21.4	(3)	35.7	(5)	7.1	(1)	100.0
성별												
1. 남성	(7)	0.0	(0)	28.6	(2)	28.6	(2)	28.6	(2)	14.3	(1)	100.0
2. 여성	(7)	14.3	(1)	28.6	(2)	14.3	(1)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	0.0	(0)	25.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(2)	25.0	(1)	100.0
3. 40대	(7)	14.3	(1)	28.6	(2)	14.3	(1)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	66.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	9.1	(1)	36.4	(4)	0.0	(0)	45.5	(5)	9.1	(1)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(4)	0.0	(0)	50.0	(2)	0.0	(0)	25.0	(1)	25.0	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	0.0	(0)	66.7	(2)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	14.3	(1)	14.3	(1)	42.9	(3)	28.6	(2)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(14)	7.1	(1)	28.6	(4)	21.4	(3)	35.7	(5)	7.1	(1)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6.4. 다음은 감정노동자 보호와 관련한 질문입니다. 기관의 상황에 대해 응답해주시시오.

5) 고객응대 과정에서 문제가 발생 시 직장에서 적절한 조치가 이루어진다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(14)	7.1	(1)	28.6	(4)	14.3	(2)	42.9	(6)	7.1	(1)	100.0
성별												
1. 남성	(7)	0.0	(0)	14.3	(1)	28.6	(2)	42.9	(3)	14.3	(1)	100.0
2. 여성	(7)	14.3	(1)	42.9	(3)	0.0	(0)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	0.0	(0)	25.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(2)	25.0	(1)	100.0
3. 40대	(7)	14.3	(1)	14.3	(1)	14.3	(1)	57.1	(4)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	33.3	(1)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	9.1	(1)	27.3	(3)	9.1	(1)	45.5	(5)	9.1	(1)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	25.0	(1)	50.0	(2)	25.0	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	0.0	(0)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	14.3	(1)	28.6	(2)	14.3	(1)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(14)	7.1	(1)	28.6	(4)	14.3	(2)	42.9	(6)	7.1	(1)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_4. 다음은 감정노동자 보호와 관련한 질문입니다. 기관의 상황에 대해 응답해주시시오.

6) 고객응대 과정에서 발생한 문제를 해결하고 도와주는 직장 내의 공식적인 제도와 절차가 있다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(14)	0.0	(0)	21.4	(3)	42.9	(6)	35.7	(5)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(7)	0.0	(0)	14.3	(1)	28.6	(2)	57.1	(4)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	0.0	(0)	28.6	(2)	57.1	(4)	14.3	(1)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	75.0	(3)	25.0	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(7)	0.0	(0)	14.3	(1)	28.6	(2)	57.1	(4)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	33.3	(1)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	0.0	(0)	18.2	(2)	45.5	(5)	36.4	(4)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(4)	0.0	(0)	25.0	(1)	50.0	(2)	25.0	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	33.3	(1)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	0.0	(0)	14.3	(1)	42.9	(3)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(14)	0.0	(0)	21.4	(3)	42.9	(6)	35.7	(5)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_4. 다음은 감정노동자 보호와 관련한 질문입니다. 기관의 상황에 대해 응답해주시시오.

7) 기관은 고객의 폭력으로부터 안전하게 일할 수 있도록 보호해준다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다	2. 아니다	3. 보통이다	4. 그렇다	5. 매우 그렇다	계					
▣ 전체 ▣	(14)	7.1	(1)	21.4	(3)	42.9	(6)	28.6	(4)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(7)	0.0	(0)	28.6	(2)	28.6	(2)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	14.3	(1)	14.3	(1)	57.1	(4)	14.3	(1)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	75.0	(3)	25.0	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(7)	14.3	(1)	28.6	(2)	14.3	(1)	42.9	(3)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	66.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	33.3	(1)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	9.1	(1)	18.2	(2)	45.5	(5)	27.3	(3)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(4)	0.0	(0)	25.0	(1)	50.0	(2)	25.0	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	14.3	(1)	28.6	(2)	28.6	(2)	28.6	(2)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(14)	7.1	(1)	21.4	(3)	42.9	(6)	28.6	(4)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6_4. 다음은 감정노동자 보호와 관련한 질문입니다. 기관의 상황에 대해 응답해주시시오.

8) 기관에는 감정노동 종사자 보호 업무를 담당하는 부서 또는 담당자가 있어 즉각적인 지원이 가능하다.

(단위 : %)

	사례수	1. 전혀 아니다		2. 아니다		3. 보통이다		4. 그렇다		5. 매우 그렇다		계
▣ 전체 ▣	(14)	0.0	(0)	64.3	(9)	14.3	(2)	21.4	(3)	0.0	(0)	100.0
성별												
1. 남성	(7)	0.0	(0)	42.9	(3)	28.6	(2)	28.6	(2)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(7)	0.0	(0)	85.7	(6)	0.0	(0)	14.3	(1)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(4)	0.0	(0)	50.0	(2)	25.0	(1)	25.0	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(7)	0.0	(0)	71.4	(5)	0.0	(0)	28.6	(2)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(3)	0.0	(0)	66.7	(2)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	33.3	(1)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(11)	0.0	(0)	72.7	(8)	9.1	(1)	18.2	(2)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(4)	0.0	(0)	50.0	(2)	25.0	(1)	25.0	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	100.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(7)	0.0	(0)	57.1	(4)	14.3	(1)	28.6	(2)	0.0	(0)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(14)	0.0	(0)	64.3	(9)	14.3	(2)	21.4	(3)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q6.5. 감정노동자 보호를 위해 무엇이 필요하다고 생각하십니까? #(중복선택)#(다중선택)

(단위 : %)

	사례수	1. 관련 지침 및 매뉴얼 마련	2. 관리자급 인식과 태도 개선을 위한 교육	3. 스트레스 상담을 위한 심리상담 제도	4. 과잉민원을 통제할 수 있도록 고객에 대하여 홍보	5. 감정노동 종사자 고충과 악을 위한 주기적인 면담	6. 정기적인 감정노동 실태조사	7. 기타(자세히)	계							
☐ 전체 ☐	(33)	12.1	(4)	21.2	(7)	51.5	(17)	36.4	(12)	21.2	(7)	24.2	(8)	0.0	(0)	100.0
성별																
1. 남성	(19)	15.8	(3)	26.3	(5)	57.9	(11)	36.8	(7)	15.8	(3)	31.6	(6)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(14)	7.1	(1)	14.3	(2)	42.9	(6)	35.7	(5)	28.6	(4)	14.3	(2)	0.0	(0)	100.0
나이																
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	33.3	(2)	16.7	(1)	16.7	(1)	16.7	(1)	33.3	(2)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(16)	0.0	(0)	25.0	(4)	50.0	(8)	37.5	(6)	25.0	(4)	25.0	(4)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	27.3	(3)	9.1	(1)	72.7	(8)	45.5	(5)	18.2	(2)	18.2	(2)	0.0	(0)	100.0
직급																
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	0.0	(0)	77.8	(7)	33.3	(3)	11.1	(1)	11.1	(1)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(24)	12.5	(3)	29.2	(7)	41.7	(10)	37.5	(9)	25.0	(6)	29.2	(7)	0.0	(0)	100.0
근무기간																
1. 5년 미만	(11)	18.2	(2)	36.4	(4)	45.5	(5)	45.5	(5)	18.2	(2)	36.4	(4)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	66.7	(4)	33.3	(2)	50.0	(3)	50.0	(3)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	12.5	(2)	12.5	(2)	50.0	(8)	31.3	(5)	12.5	(2)	6.3	(1)	0.0	(0)	100.0
고용형태																
1. 정규직	(31)	12.9	(4)	22.6	(7)	51.6	(16)	38.7	(12)	22.6	(7)	22.6	(7)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q7_1. 귀하는 인권침해를 경험한 후 주로 어떻게 대응하셨습니까?														
														(단위 : %)
	사례수	1. 인권침해 경험이 없었 다		2. 아무런 대 응을 하지 않 았다		3. 당사자에 게 직접 문제 제기를 했다		4. 지인(부모 님, 친구, 선 후배 등)에게 알렸다		5. 제도적으 로 대응했다 (회사 내외 기구에 민원 제기, 상담, 고발 등)		6. 기타(자세 히:		계
▣ 전체 ▣	(33)	33.3	(11)	39.4	(13)	6.1	(2)	15.2	(5)	3.0	(1)	3.0	(1)	100.0
성별														
1. 남성	(19)	36.8	(7)	36.8	(7)	5.3	(1)	10.5	(2)	5.3	(1)	5.3	(1)	100.0
2. 여성	(14)	28.6	(4)	42.9	(6)	7.1	(1)	21.4	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이														
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	33.3	(2)	33.3	(2)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(16)	31.3	(5)	43.8	(7)	6.3	(1)	12.5	(2)	6.3	(1)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	36.4	(4)	36.4	(4)	9.1	(1)	9.1	(1)	0.0	(0)	9.1	(1)	100.0
직급														
1. 팀장이상	(9)	33.3	(3)	33.3	(3)	11.1	(1)	11.1	(1)	0.0	(0)	11.1	(1)	100.0
2. 팀장이하	(24)	33.3	(8)	41.7	(10)	4.2	(1)	16.7	(4)	4.2	(1)	0.0	(0)	100.0
근무기간														
1. 5년 미만	(11)	45.5	(5)	36.4	(4)	9.1	(1)	9.1	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	16.7	(1)	50.0	(3)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	31.3	(5)	37.5	(6)	6.3	(1)	12.5	(2)	6.3	(1)	6.3	(1)	100.0
고용형태														
1. 정규직	(31)	32.3	(10)	41.9	(13)	6.5	(2)	12.9	(4)	3.2	(1)	3.2	(1)	100.0
2. 비정규직	(2)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q7_1_1. 인권침해 경험 후 아무런 대응을 하지 않으셨다면 그 이유가 무엇입니까? #(중복선택)#(다중선택)																				
(단위 : %)																				
	사례수	1. 심각한 문제라고 생각하지 않아서	2. 당사자와 관계가 불편해지기 싫어서	3. 문제를 제기해도 해결되지 않을 것 같아서	4. 피해 사실을 타인에게 알리고 싶지 않아서	5. 업무, 근로계약, 승진, 고과 등에 불이익 있을 것 같아서	6. 다른 부분에서 충분한 보상을 받고 있어서	7. 공공연하게 이루어져 당연하게 받아들이고 있어서	8. 어떻게 대응할 줄 모르기 때문	9. 기타 (자세히:)	계									
■ 전체 ■	(13)	23.1	(3)	38.5	(5)	46.2	(6)	0.0	(0)	30.8	(4)	0.0	(0)	23.1	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
성별																				
1. 남성	(7)	42.9	(3)	42.9	(3)	28.6	(2)	0.0	(0)	28.6	(2)	0.0	(0)	28.6	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(6)	0.0	(0)	33.3	(2)	66.7	(4)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
나이																				
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(2)	50.0	(1)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(7)	14.3	(1)	57.1	(4)	42.9	(3)	0.0	(0)	14.3	(1)	0.0	(0)	14.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(4)	25.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(2)	0.0	(0)	50.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
직급																				
1. 팀장이상	(3)	33.3	(1)	0.0	(0)	33.3	(1)	0.0	(0)	66.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 팀장이하	(10)	20.0	(2)	50.0	(5)	50.0	(5)	0.0	(0)	20.0	(2)	0.0	(0)	30.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간																				
1. 5년 미만	(4)	50.0	(2)	50.0	(2)	25.0	(1)	0.0	(0)	25.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	100.0	(3)	0.0	(0)	33.3	(1)	0.0	(0)	33.3	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(6)	16.7	(1)	33.3	(2)	33.3	(2)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
고용형태																				
1. 정규직	(13)	23.1	(3)	38.5	(5)	46.2	(6)	0.0	(0)	30.8	(4)	0.0	(0)	23.1	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q7_1_2. 당사자에게 직접 문제를 제기하셨다면 그 결과가 어땠습니까? #(중복선택)#(다중선택)																			
(단위 : %)																			
	사례수	1. 무시당함(아무 응답 없었음)	2. 개인적인 사과	3. 부서이들, 승진, 고과 등 업무인사상 보상	4. 경제적 보상	5. 불이익(왕따 등)	6. 법적 분쟁	7. 아직 진행 중	8. 기타(자세히:)	계									
▣ 전체 ▣	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
성별																			
1. 남성	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
2. 여성	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
나이																			
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
2. 30대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
3. 40대	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
4. 50대이상	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
직급																			
1. 팀장이상	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
2. 팀장이하	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
근무기간																			
1. 5년 미만	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
3. 10년 이상	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
고용형태																			
1. 정규직	(2)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	
2. 비정규직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q7_2. 귀사의 사내 직원고충상담부서를 이용하신 적이 있습니까?								
(단위 : %)								
	사례수	1. 해당 부서가 있는 지 몰랐다		2. 해당 부서가 있는 지 알고 있지만 이용 해보지 않았다		3. 해당 부서를 이용 해 보았다		계
▣ 전체 ▣	(33)	9.1	(3)	75.8	(25)	15.2	(5)	100.0
성별								
1. 남성	(19)	15.8	(3)	78.9	(15)	5.3	(1)	100.0
2. 여성	(14)	0.0	(0)	71.4	(10)	28.6	(4)	100.0
나이								
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	16.7	(1)	50.0	(3)	33.3	(2)	100.0
3. 40대	(16)	6.3	(1)	81.3	(13)	12.5	(2)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	81.8	(9)	9.1	(1)	100.0
직급								
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	88.9	(8)	11.1	(1)	100.0
2. 팀장이하	(24)	12.5	(3)	70.8	(17)	16.7	(4)	100.0
근무기간								
1. 5년 미만	(11)	27.3	(3)	63.6	(7)	9.1	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	66.7	(4)	33.3	(2)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	87.5	(14)	12.5	(2)	100.0
고용형태								
1. 정규직	(31)	9.7	(3)	77.4	(24)	12.9	(4)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q7_2_1. 귀사의 사내 직원고충상담부서에 대해 얼마나 만족하십니까?												
												(단위 : %)
	사례수	1. 매우 만족한다		2. 만족한다		3. 보통이다		4. 만족하지 않는다		5. 매우 만족하지 않는다		계
▣ 전체 ▣	(5)	20.0	(1)	40.0	(2)	20.0	(1)	0.0	(0)	20.0	(1)	100.0
성별												
1. 남성	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 여성	(4)	25.0	(1)	25.0	(1)	25.0	(1)	0.0	(0)	25.0	(1)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(2)	50.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(2)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(1)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(1)	100.0
2. 팀장이하	(4)	25.0	(1)	50.0	(2)	25.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(1)	0.0	(0)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(2)	50.0	(1)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(2)	0.0	(0)	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(4)	0.0	(0)	50.0	(2)	25.0	(1)	0.0	(0)	25.0	(1)	100.0
2. 비정규직	(1)	100.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q7_3. 귀하는 업무처리 과정에서 외부 이해관계자(협력업체, 고객사, 고객 등)로부터 부당한 대우(인격모독적 언행 등)를 경험하신 적이 있습니까?						
(단위 : %)						
	사례수	1. 있다		2. 없다		계
▣ 전체 ▣	(33)	6.1	(2)	93.9	(31)	100.0
성별						
1. 남성	(19)	5.3	(1)	94.7	(18)	100.0
2. 여성	(14)	7.1	(1)	92.9	(13)	100.0
나이						
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	100.0	(6)	100.0
3. 40대	(16)	6.3	(1)	93.8	(15)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	90.9	(10)	100.0
직급						
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	100.0	(9)	100.0
2. 팀장이하	(24)	8.3	(2)	91.7	(22)	100.0
근무기간						
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	100.0	(11)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	16.7	(1)	83.3	(5)	100.0
3. 10년 이상	(16)	6.3	(1)	93.8	(15)	100.0
고용형태						
1. 정규직	(31)	6.5	(2)	93.5	(29)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	100.0	(2)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q7_4. 귀하는 전반적인 상황을 고려할 때 귀사의 인권경영 수준이 어느 정도라고 생각하십니까?												
												(단위 : %)
	사례수	1. 매우 부족한 수준이다		2. 부족한 수준이다		3. 보통이다		4. 우수한 수준이다		5. 매우 우수한 수준이다		계
▣ 전체 ▣	(33)	6.1	(2)	12.1	(4)	45.5	(15)	27.3	(9)	9.1	(3)	100.0
성별												
1. 남성	(19)	0.0	(0)	10.5	(2)	31.6	(6)	42.1	(8)	15.8	(3)	100.0
2. 여성	(14)	14.3	(2)	14.3	(2)	64.3	(9)	7.1	(1)	0.0	(0)	100.0
나이												
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	0.0	(0)	16.7	(1)	83.3	(5)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 40대	(16)	6.3	(1)	6.3	(1)	37.5	(6)	43.8	(7)	6.3	(1)	100.0
4. 50대이상	(11)	9.1	(1)	18.2	(2)	36.4	(4)	18.2	(2)	18.2	(2)	100.0
직급												
1. 팀장이상	(9)	11.1	(1)	11.1	(1)	22.2	(2)	33.3	(3)	22.2	(2)	100.0
2. 팀장이하	(24)	4.2	(1)	12.5	(3)	54.2	(13)	25.0	(6)	4.2	(1)	100.0
근무기간												
1. 5년 미만	(11)	0.0	(0)	18.2	(2)	45.5	(5)	27.3	(3)	9.1	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	0.0	(0)	0.0	(0)	83.3	(5)	16.7	(1)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	12.5	(2)	12.5	(2)	31.3	(5)	31.3	(5)	12.5	(2)	100.0
고용형태												
1. 정규직	(31)	6.5	(2)	12.9	(4)	45.2	(14)	25.8	(8)	9.7	(3)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	0.0	(0)	100.0

2025년도 동북아역사재단 인권영향평가

Q7_5. 우리 기관에서 인권침해나 차별이 발생하게 되는 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하십니까? (단위 : %)

	사례수	1. 상명하복의 권위주의적 기관문화	2. 개인의 윤리 및 인권의식 부족	3. 가해자에 대한 처벌 부족	4. 신고자와 피해자에 대한 보호 부족	5. 관련 제도에 대한 인식 부족	6. 기타(자세히:)	계						
■ 전체 ■	(33)	18.2	(6)	27.3	(9)	33.3	(11)	3.0	(1)	12.1	(4)	6.1	(2)	100.0
성별														
1. 남성	(19)	26.3	(5)	26.3	(5)	15.8	(3)	5.3	(1)	15.8	(3)	10.5	(2)	100.0
2. 여성	(14)	7.1	(1)	28.6	(4)	57.1	(8)	0.0	(0)	7.1	(1)	0.0	(0)	100.0
나이														
1. 20대	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
2. 30대	(6)	33.3	(2)	0.0	(0)	33.3	(2)	0.0	(0)	16.7	(1)	16.7	(1)	100.0
3. 40대	(16)	25.0	(4)	18.8	(3)	43.8	(7)	6.3	(1)	6.3	(1)	0.0	(0)	100.0
4. 50대이상	(11)	0.0	(0)	54.5	(6)	18.2	(2)	0.0	(0)	18.2	(2)	9.1	(1)	100.0
직급														
1. 팀장이상	(9)	0.0	(0)	55.6	(5)	11.1	(1)	0.0	(0)	22.2	(2)	11.1	(1)	100.0
2. 팀장이하	(24)	25.0	(6)	16.7	(4)	41.7	(10)	4.2	(1)	8.3	(2)	4.2	(1)	100.0
근무기간														
1. 5년 미만	(11)	36.4	(4)	27.3	(3)	9.1	(1)	9.1	(1)	9.1	(1)	9.1	(1)	100.0
2. 5년 이상 ~ 10년 미만	(6)	33.3	(2)	16.7	(1)	50.0	(3)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0
3. 10년 이상	(16)	0.0	(0)	31.3	(5)	43.8	(7)	0.0	(0)	18.8	(3)	6.3	(1)	100.0
고용형태														
1. 정규직	(31)	19.4	(6)	29.0	(9)	29.0	(9)	3.2	(1)	12.9	(4)	6.5	(2)	100.0
2. 비정규직	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0