
2022년도 국토연구원 인권영향평가

2022. 12

차 례

제1장 인권영향평가 및 인권경영	1
I. 공공기관 인권영향평가	1
1. 공공기관 인권영향평가의 배경	1
2. 정의와 목적	1
II. 국토연구원 인권영향평가	2
1. 추진 근거	2
2. 추진 경과	2
3. 인권경영 추진 조직	3
4. 2021년도 인권영향평가 권고 사항	4
5. 2022년도 개선 사항	5
제2장 기관운영부문 인권영향평가	7
I. 개요	7
1. 기관운영부문 인권영향평가 체크리스트	7
2. 체크리스트의 분야 · 항목 및 지표 수	7
3. 2022년 기관운영부문 인권영향평가 실시	9
II. 평가 결과	11
1. 세부 항목·지표별 평가 결과	11
제3장 주요 연구부문 인권영향평가	46
I. 주요 연구부문 인권영향평가 분석 절차	46
1. 인권영향평가 절차	46

2. 연구과제 선정	47
II. 주요 연구부문 인권영향평가 분석 결과	50
1. 체크리스트 내 인권(기본권) 유형	50
2. 연구 과제별 인권영향평가 자료 분석	50
3. 주요 연구부문 인권영향평가 성과와 한계	55
제4장 2022년도 인권영향평가를 위한 제안	57
I. 인권경영위원회 심의	57
1. 개요	57
2. 안건	57
3. 주요 논의 사항	57
II. 인권경영위원회 권고사항	57
1. 체크리스트 항목 및 지표	57
2. 인권영향평가 운영 및 모니터링	58

표차례

〈표 1〉 국토연구원과 국가인권위원회의 체크리스트 비교	7
〈표 2〉 체크리스트의 분야·항목 및 지표수	7
〈표 3〉 2021년·2022년 기관운영부문 인권영향평가 결과 비교표	10
〈표 4〉 분야 1. 인권경영체제의 구축 평가결과	15
〈표 5〉 분야 2. 고용상의 비차별 평가결과	19
〈표 6〉 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 평가결과	22
〈표 7〉 분야 4-1. 강제노동의 금지 및 노동자 보호 평가결과	25
〈표 8〉 분야 4-2. 직장 내 괴롭힘 방지 평가결과	27
〈표 9〉 분야 4-3. 직장 내 성폭력·성희롱 금지 평가결과	30
〈표 10〉 분야 5. 산업안전 보장 평가결과	33
〈표 11〉 분야 6. 책임있는 공급망 관리 평가결과	36
〈표 12〉 분야 7. 저작권 보호 평가결과	37
〈표 13〉 분야 8. 환경권 보장 평가결과	39
〈표 14〉 분야 9. 소비자(국민)인권 보호 평가결과	41
〈표 15〉 기타 인권보호 평가결과	44
〈표 16〉 2022년 주요 연구부문 인권영향평가 일정	46
〈표 17〉 2022년도 연구과제 중 1차 예비 선정 과제	47
〈표 18〉 2022년 주요 연구부문 인권영향평가 최종 선정 과제	49
〈표 19〉 2022년도 주요 연구부문 인권영향평가 연구책임자 작성 사항	49
〈표 20〉 2021-2022년도 주요 연구부문 관련 기본권(인권)체크 현황	50
〈표 20〉 2022년도 주요 연구부문 인권영향평가 자료 내용	53

I. 공공기관 인권영향평가

1. 공공기관 인권영향평가의 배경

- 사회 시스템의 효율적 운영이 곧 이익으로 실현되는 조건으로 인식하는 사회 혹은 국가에서는 개인으로 보장받아야 할 권리가 보장되지 못하는 문제가 빈번하게 발생 할 수 있음
- 정부와 공공기관은 사기업보다 더 높은 강도로 개인과 소수집단의 인권을 보호하고 존중할 것을 요구받으며, 인권 존중 사회에 대한 책임도 더 크게 요구받고 있음
- 공공기관의 인권에 대한 존중 수준은 민간 부문에서 받아들여야 할 인권 존중 수준의 잣대가 될 것이므로 공공기관의 인권 존중 의무를 구체화하고 가시화할 필요가 있음
- 이러한 필요에 따라 지방자치단체와 국토연구원 같은 연구기관과 공기업 등 공공기관에서는 2019년부터 인권영향평가를 시행함

2. 정의와 목적

- 인권영향평가는 인권리스크를 평가하기 위해 기관이 기업의 활동과 사업관계의 결과로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차임
- 주요 사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로써 해당 사업이 인권에 미치는 부정적인 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위함
- 인권영향평가는 「기관운영 인권영향평가」와 「주요 사업 인권영향평가」로 구분되어 있음(국가인권위원회, 2018a)
 - 기관 운영 인권영향평가는 기업 활동 전반을 대상으로, 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업 안전, 공급망, 현지주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 평가 실시

- 주요 사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가임
- ※ 주요 사업 인권영향평가는 연구기관 실정에 맞게 국토연구원은 「주요 연구부문 인권영향평가」로 실시함

II. 국토연구원 인권영향평가

1. 추진 근거

- 「국가인원위원회법」 및 「공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)」에 따라 우리 원 「인권경영 이행규정」을 제정(2019. 9. 9.)하고 평가 시행
 - 인권영향평가를 자체적으로 연 1회 실시하고 결과를 공표하도록 규정

2. 추진 경과

- 2020년 인권영향평가
 - 기관운영 인권영향평가 : 10개 분야 31개 항목, 143개 지표로 구성된 체크리스트를 적용하여 평가 실시
 - 연구부문 인권영향평가 : 도시연구분야 5개 연구과제에 대하여 체크리스트를 적용하여 평가 실시
 - ※ 자세한 내용은 「2020년 인권영향평가」 결과보고서 참조
- 2021년 인권영향평가
 - 기관운영 인권영향평가 : 10개 분야 31개 항목, 143개 지표로 구성된 체크리스트를 적용하여 평가 실시
 - 연구부문 인권영향평가 : 기본과제 중 7개 연구과제에 대하여 체크리스트를 적용하여 평가
 - ※ 자세한 내용은 「2021년 인권영향평가」 결과보고서 참조
- 2022년 인권영향평가
 - 기관운영 인권영향평가 : 10개 분야 31개 항목, 143개 지표로 구성된 체크리스트를 적용하여 평가 실시
 - 연구부문 인권영향평가 : 기본과제 중 8개 연구과제에 대하여 체크리스트를 적용하여 평가
 - ※ 자세한 내용은 「2022년 인권영향평가」 결과보고서 참조

- '22. 3. 21	2022년 인권영향평가 시행계획 보고
- '22. 5. ~ 6.	주요 연구부문 인권영향평가 중간 연구심의회
- '22. 5. 1~ 12.31	전 직원 인권경영교육 실시(온라인, 휴넷)
- '22. 4. 1~ 6.20	상반기 분야별(갑질예방, 성범죄예방 등) 인권경영교육 온오프라인실시
- '22. 7.18 ~ 12.31	하반기 분야별(장애인식개선, 아동학대예방 등) 인권경영교육 온오프라인실시
- '22. 9. ~ 11.	주요 연구부문 인권영향평가 최종 연구심의회
- '22. 11. 10	기관운영부문 인권영향평가 체크리스트 검토회의
- '22. 11.28 ~ 12. 2	주요 연구부문 연구과제 책임자와 체크리스트 검토
- '22. 11.29 ~12. 7	국토연구원 협력기관 대상 갑질 및 인권침해 관련 설문조사 실시
- '22. 12. 28	2022년 인권경영위원회 개최
- '22. 12. 30	인권영향평가 결과 공개(홈페이지)

[2021년 인권경영 추진 현황]

- 2021년 인권영향평가 시행계획 보고(2. 8), 전 직원 인권경영교육 실시 : 정해숙 대표, The바른교육(8. 2), 기관운영부문 인권영향평가 작성을 위한 TF 회의(11. 4), 주요 연구부문 연구과제 책임자와 업무협의(11. 8), 기관운영부문 인권영향평가 최종 작성(12.1), 국토연구원 협력기관 대상 갑질 및 인권침해 관련 설문조사 실시(12. 7), 2021년 인권경영위원회 개최(12.20), 인권영향평가 결과 공개홈페이지 (12.29)

[2020년 인권경영 추진 현황]

- 전 직원 인권교육 실시(8.3), 주요 연구부문 인권영향평가 외부전문가에게 위탁하여 실시('8.28, 이영아 교수(대구대학교)), 인권침해 구제지침 제정(9.14), 갑질피해 신고 등의 처리기준 개정(9.14), 인권경영TF 교육실시(10.28), 협력기관 대상 갑질 및 인권침해관련 설문조사 실시(11.15), 기관운영부문 인권영향평가 실시(11.27, 감사실), 인권경영위원회 개최(12.14), 인권영향평가 결과 전문 공개(12.30)

3. 인권경영 추진 조직

1) 인권경영위원회

- 내부위원(4인) : 부원장(위원장), 기획경영본부장, 행정지원실장, 노동조합 대표

- 외부위원(4인) : 김민우 교수(고려대학교 인권센터), 유재운 박사(수원시정연구원), 최두선 원장(공공재정연구원), 최은영 소장(한국도시연구소)
- 간사(1인) : 감사실장(인권경영 총괄부서장)

2) 연구원 인권경영 조직

- 감사실(3인) : 인권경영 총괄부서
- 인권경영TF(11인) : 감사실 실원(3인), 기획경영본부 및 행정지원실 소관부서별 부서장(8인)

4. 2021년도 인권영향평가 권고 사항

1) 체크리스트 항목 및 양식 보완

- 체크리스트 양식을 착수연구심의회와 최종연구심의회 단계에 달리 하여 적용, 설문결과는 감사실에서 분석하여 이후 최종 인권영향평가 시행 과제로 선정하는 데 활용하고, 사업 인권영향평가 자료로 활용
- 선정된 일부 과제에 대해 연구책임자가 직접 체크리스트를 작성하는 방식을 유지하며, 기존에 활용하던 최종연구심의회 체크리스트를 이용하여 평가를 수행함으로써 증진되는 권리와 침해되는 권리를 예방하기 위한 전략을 모색할 수 있도록 유도
- 기관운영부문 인권영향평가 체크리스트 중 ‘4-1 강제노동의 금지 및 노동자 보호 분야’ 항목인 4-1-7과 4-1-8 지표는 평가자가 계약당사자(갑)와 계약상대자(을)를 명확하게 판단하여 평가할 수 있도록 보완할 것을 권고함

2) 인권영향평가 시기 및 횟수 조정

- 현실적으로 과제 제안 시기부터 인권영향평가 사항에 대해 작성하기에는 어려움이 있으므로, 과제 수행 초반에 인권영향평가 취지와 평가

방식을 설명하는 교육과 설문조사 형태로 대체하고 연구진이 참여하는 인권영향평가는 최종연구심의회에서 진행하는 것으로 시기를 조정할 필요가 있음

- 기본과제로 선정된 연구책임자 혹은 인권영향평가 예비 과제로 선정된 과제 책임자는 착수연구심의회 전후로 설문조사에 참여하며, 최종 선정된 연구과제에 대해서만 최종연구심의회 단계에서 한 차례 체크리스트를 작성하는 것으로 조정할 필요가 있음

3) 인권영향평가 주요 연구 부문의 대상 과제 선정방식과 범위 보완 등

- 인권영향평가 수행 과제를 선정할 때 연구주제로서 인권문제를 직접적으로 다루는 경우와 간접적으로 인권에 영향을 끼치거나 상충되는 인권을 다루는 것으로 판단되는 연구주제를 구분하여 고르게 선정할 필요가 있음
- 간접적으로 인권에 영향을 끼치거나 상충되는 인권을 다루는 연구 주제에 대해서는 시범적으로 소수의(1~2편) ‘심화 인권영향평가’를 별도로 시행하는 것을 검토할 필요가 있음
- 기관운영부문 인권영향평가 시 평가자 범위를 행정부서 부서장으로 한정하기 보다는 연구직들과 실무진 등이 참여하도록 범위를 확대하도록 권고, 인권영향평가 수행 시 노동조합에서 적극적으로 참여할 수 있도록 장치 마련 및 제도 보완 필요

5. 2022년도 개선 사항

1) 반영 사항

구분	개선 사항
체크리스트 항목 및 양식 보완	• 기관운영부문 ‘4-1 강제노동의 금지 및 노동자 보호 분야’ 항목인 4-1-7과 4-1-8 지표 개선
인권영향평가 시기 및 횟수 조정	• 착수/중간연심회 시 인권영향평가 설명자료 배포, 최종 연구심의회 단계에서 연구책임자가 체크리스트 작성

구분	개선 사항
인권영향평가 주요 연구부문 대상과제 선정 등	<ul style="list-style-type: none"> • 전년도 대비 7개 과제에서 9개 과제로 확대, 연구분야 국토계획·지역·균형발전·부동산 분야 추가 • 기관운영부문에 실무자 1인을 평가위원으로 위촉

2) 후속 조치

- 2022년도에 반영하지 못한 2021년도 권고사항은 차년도 인권영향평가 시행계획 등 향후 개선과제로 지속적으로 관리
- 체크리스트 항목 및 양식 보완, 인권영향평가 시기 및 방식, 주요 연구부문 대상 과제 선정방식 및 범위, 인권영향평가의 심화 및 개선 등으로 구분하여 관리

제2장 기관운영부문 인권영향평가

I. 개요

1. 기관운영부문 인권영향평가 체크리스트

- 체크리스트는 국가인권위원회(2018)의 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 ‘기관(기업)운영 인권영향평가 체크리스트’를 기반으로 우리 원 실정에 맞게 수정 및 작성 함
 - 기관운영부문 인권영향평가 체크리스트는 2019년 인권경영 전문기관(한국도시연구소)에 「국토연구원 인권영향평가 연구」용역을 의뢰하여 작성
- 인권영향평가 체크리스트는 10개 분야, 31개 항목, 143개 지표로 구성

〈표 1〉 국토연구원과 국가인권위원회의 체크리스트 비교

구분	국토연구원 운영 인권영향평가 체크리스트	국가인권위원회 인권경영 체크리스트
1	인권경영 체제의 구축	인권경영 체제의 구축
2	고용상의 비차별	고용상의 비차별
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사 및 단체교섭의 자유 보장
4	강제노동의 금지 및 노동자 보호	강제노동의 금지
5	산업안전 보장	산업안전 보장
6	책임 있는 공급망 관리	책임 있는 공급망 관리
7	저작권 보호	현지주민의 인권 보호
8	환경권 보장	환경권 보장
9	소비자(국민)인권 보호	소비자인권 보호
10	기타인권 보호	아동노동의 금지

2. 체크리스트의 분야 · 항목 및 지표 수

〈표 2〉 체크리스트의 분야·항목 및 지표수

분야		항목	지표 수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	6
		인권영향평가 정기적 실시	6
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	5

분야		항목	지표 수
		인권경영 성과	7
		구제절차 마련	6
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	5
		고용상 남녀 비차별	7
		비정규직 근로자 비차별	3
		외국인근로자 비차별	3
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사단체교섭의 자유	4
		노동조합 활동 불이익 처우금지	5
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	5
4-1	강제노동의 금지 및 노동자 보호	강제노동의 금지 및 노동자 보호	8
4-2	직장 내 괴롭힘 방지	직장 내 괴롭힘 금지	7
4-3	직장 내 성폭력·성희롱 금지	직장 내 성폭력·성희롱 금지	10
5	산업안전보장	연구원 내 안전	4
		임산부 및 장애인 등 보호	4
		필수장비 및 교육	1
		피해 근로자 지원	3
6	책임 있는 공급망 관리	협력기관 등의 인권침해 예방	4
		모니터링 실시	2
		보안담당직원에 의한 인권침해 방지	4
7	저작권 보호	타인의 저작권 보호	3
8	환경권 보장	환경경영 체제 수립 및 유지	6
		환경정보의 공개	2
		비상계획 수립	3
9	소비자(국민)인권 보호	연구결과에 대한 책임	5
		국민 사생활 보호	6
10	기타인권 보호	정보인권 보호	3
		일·가정양립	3
		모성 보호	3
10개 분야		31개 항목	143개 항목

3. 2022년 기관운영부문 인권영향평가 실시

1) 평가방법 및 평가자

- 2019년에 마련한 기관운영부문 인권영향평가 체크리스트 2021년에 이어, 2022년에도 적용하여 원내 감사실과 「인권경영TF」에서 이행여부를 평가
- 인권경영 TF 구성원은 총괄부서인 감사실 실원 3인, 행정부서 팀장(과장 포함) 5인, 실무자 1인으로 구성, 기획경영본부장, 행정지원실장은 평가위원으로 참여(총 11인 참여)

2) 평가결과

- 평가결과 종합
 - 2021년도 평가결과와 비교하여 2022년도는 다소 보완되어야 할 것으로 나타남
 - 총 143개 지표에 대한 인권영향평가 결과 지표를 준수한 「예」의 항목은 총 140개 지표로 나타났으며, 「아니오」 1개 지표, 「해당 없음」은 2개 지표로 나타남
- 「해당 없음」에 대한 의견
 - 「분야 6. 책임있는 공급망 관리」 항목 중 ‘연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권 보호 준칙의 준수를 요구한다.’ 지표와 ‘연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권 보호준칙이 준수되었는지 지속적으로 모니터링 한다.’ 지표로 나타남
 - 우리 원은 보안 사무를 자체 인력으로 운영하고 있어 위 2개의 지표는 해당이 없음
- 「아니오」에 대한 의견
 - 2022년도 「아니오」로 나타난 지표는 ‘1-6. 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.’로 인권정책선언은 국민권익위원회의 인권경영 가이드라인 및 인권관련 기관의 정책선언 사례를 참고하여 ‘19년도에 작성 되었으나, 이후 개정된 사례가 없음

〈표 3〉 2021년·2022년 기관운영 부문 인권영향평가 결과 비교표

구분	항목	2021년 답변결과					2022년 답변결과				
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	30	-	-	-	-	29	-	1	-	-
2	고용상의 비차별	18	-	-	-	-	18	-	-	-	-
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	-	-	-	-	14	-	-	-	-
4-1	강제노동의 금지 및 노동자 보호	8	-	-	-	-	8	-	-	-	-
4-2	직장 내 괴롭힘 방지	7	-	-	-	-	7	-	-	-	-
4-3	직장 내 성폭력·성희롱 금지	10	-	-	-	-	10	-	-	-	-
5	산업안전보장	12	-	-	-	-	12	-	-	-	-
6	책임있는 공급망 관리	8	-	-	-	2	8	-	-	-	2
7	저작권 보호	3	-	-	-	-	3	-	-	-	-
8	환경권 보장	11	-	-	-	-	11	-	-	-	-
9	소비자(국민)인권 보호	11	-	-	-	-	11	-	-	-	-
10	기타인권 보호	9	-	-	-	-	9	-	-	-	-
합계		141	-	-	-	2	140	-	1	-	2

II. 평가 결과

1. 세부 항목·지표별 평가 결과

1) 분야 1. 인권경영체제 구축

- 1-1. 연구원은 ‘인권 존중의 책무를 다하려고 한다’ 는 취지의 정책 선언을 했다.
 - 연구원은 2019년 4월 1일 강당에서 전 직원이 참석하여 ‘노사공동 인권헌장 선포식’을 개최하고, 인권 관련 전문가 특강(정해숙 대표(The 바른 교육), 8.2)을 실시함
- 1-2. 인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명되었다.
 - 연구원의 최고책임자인 국토연구원장, 노동조합 대표, 전 직원이 참석한 가운데 인권경영헌장을 제창함으로써 표명됨
- 1-3. 연구원의 인권정책선언은 원 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.
 - 국가인권위원회의 가이드라인 및 인권관련기관의 정책선언 사례를 참고하여 인권헌장의 초안을 작성하였고 기획경영본부장, 행정실장 및 부서장, 원장의 검토와 타 기관 인권전문가의 자문을 거쳐 작성함
- 1-4. 연구원의 인권정책선언은 당 기관에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.
 - 연구원 기관 운영 및 국토정책연구 과정에서 나타날 수 있는 인권침해요소 방지를 포함함
- 1-5. 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.
 - 전 직원이 인권헌장 선포식에 참여하고 인권선언을 제창하였고 홈페이지에 ‘국토연구원 인권경영헌장’을 게시하여 이해관계자들에게 공개함
- 1-6. 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.
 - 인권정책선언은 국민권익위원회의 인권경영 가이드라인 및 인권관련 기관의 정책선언 사례를 참고하여 ‘19년도에 작성 되었으나, 이후 개정된 사례가 없음

- 1-7. 연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.
 - 2019년에 인권영향평가를 처음 실시하였고 2020~2022년에도 인권영향평가를 실시하였으며, 매년 실시하도록 「인권이행 규정」으로 규정화함
- 1-8. 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.
 - 인권영향평가는 국내법뿐 아니라 UN 등 국제기구의 인권규범을 준거한 국가인권위원회의 인권경영 가이드라인 및 체크리스트에 따라 실시하고 있음
- 1-9. 인권영향평가 실행 시 연구원 내·외부의 전문가를 참여시킨다.
 - 2022년 주요 연구부문은 인권영향평가를 외부 전문가에 위탁하여 실시하였고, 기관운영부문 인권영향평가는 원내 인권경영TF에서 평가하였으며, 내·외부 동수로 구성된 인권경영위원회에 보고 및 자문 등 최종심의를 실시하고 있음
- 1-10. 연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.
 - 연구원의 국토정책연구를 수행하면서 국토계획, 주택정책, 도시정책, 교통정책 등 각종 공간계획 수립과정에서 시민, 지역주민, 시민단체, 학회, 전문가, 공무원 등 이해관계자를 대상으로 토론회, 공청회, 세미나, 협의회, 설문조사 등을 실시하여 이해당사자의 의견을 수렴하는 과정을 거쳐 연구를 수행함
- 1-11. 협력 기관의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함 시킨다.
 - 불공정거래 예방을 위하여 협력업체와 계약 체결 시 청렴계약이행각서와 인권경영이행 서약서를 집행 하였으며, 외주로 운영하고 있는 구내식당·카페도 수시 협의를 통해 인권침해가 발생하지 않도록 예방활동을 하고 있어 협력기관 활동도 평가범위에 포함됨
- 1-12. 인권영향평가는 정기적으로 실시한다.
 - 인권영향평가는 매년 실시하도록 인권경영이행규정에 규정화되어 있음
- 1-13. 연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.
 - 인권경영 헌장 제정, 인권경영 이행규정 제정 및 인권경영위원회 구성, 인권침해 구제지침 제정 등 인권경영을 제도화하기 위해 필요한 조치를 이행함

- 1-14. 연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.
 - 연구원 인권경영전담부서로 감사실을 지정하여 시행중임
- 1-15. 연구원은 인권준수 감시 장치를 마련했다.
 - 갑질피해신고지원센터 운영(감사실), 인트라넷에 부조리 신고센터 운영(감사실), 열린소리함(무기명), 원장대화방(무기명) 등 인권준수 감시를 위하여 필요한 조치를 시행하고 있음
- 1-16. 연구원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.
 - 인권침해 요소 발생 시 인권경영전담부서(감사실)에서 조치를 시행할 수 있는 규정을 마련하였으며, 갑질 피해 신고지원센터를 감사실로 지정하여 운영중임
- 1-17. 협력기관에 의한 인권침해가 발견될 경우, 연구원 차원에서 대응한다.
 - 연구원 홈페이지에 클린신고센터를 운영하고 있고, 불공정거래 예방을 위하여 협력업체와 계약체결 시 청렴계약이행각서와 인권경영이행 서약서를 받고 청렴옴부즈만 제도를 안내하고 있음
- 1-18. 연구원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.
 - 기관운영부문 인권경영 평가는 정량적 평가를 실시하고, 주요사업 인권영향평가는 정성적 평가를 정성적 지표를 마련하여 인권영향평가를 실시하고 인권경영위원회에서 인권경영 성과를 확인함
- 1-19. 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.
 - 인권영향평가를 외부전문가에게 의뢰하여 지표개발 및 자문 및 평가를 진행하고, 내·외부 동수로 구성된 인권경영위원회 외부 위원을 통해 인권경영성과를 심의 및 자문을 실시하여 의견을 수렴하고 있음
- 1-20. 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.
 - 인권영향평가 결과를 기관장에게 보고하고, 경제인문사회연구회 기관평가를 통해 연구원 인권경영 성과를 매년 정기적으로 보고함

- 1-21. 인권경영 성과보고는 공개적으로 이루어진다.
 - 인권영향평가 결과를 연구원 홈페이지에 공개함
- 1-22. 보고는 연구원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.
 - '19년 인권경영 전문기관에 위탁하여 기관운영부문 인권영향평가 지표를 개발함
 - '20년 주요연구부문 정성 평가 지표를 개발하여 매년 주요 사업에 대한 인권영향평가를 실시하고 있어 연구원 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다고 판단됨
- 1-23. 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.
 - 2019년 인권영향평가를 최초로 실시하였고 매년 평가 결과를 비교하여 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있음
- 1-24. 보고내용에 대한 검증을 거친다.
 - 보고내용은 인권경영위원회 심의 및 보고를 통해 검증과정을 거치고 있음
- 1-25. 연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.
 - 인권경영이행규정 및 인권피해구제지침 제정(2020.9.14.)으로 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대한 구제절차를 제공함
- 1-26. 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다.
 - 구제절차는 인권 관련 법령 및 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에 따라 규정되어 있어 국내법 및 국제법의 인권 규범에 기반하고 있음
- 1-27. 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.
 - 인권피해 구제지침을 제정(2020.9.14.)하여 인트라넷 감사자료 게시판 신설 및 공지사항 게시, 전 직원에게 메신저를 통해 배포하여 구제절차의 접근과 이용이 용이함
- 1-28. 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.
 - 인권경영 관련 규정에 구제절차 결과를 이해관계자에게 신속하게 제공하도록 규

정되어 있음

- 1-29. 피해자가 연구원 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.
 - 인권경영 관련 규정에 구제절차 이외에 다른 절차를 이용하려는 경우 성실하게 조력하도록 규정되어 있음
- 1-30. 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.
 - 인권경영 관련 규정에 문제 해결 및 근본적인 원인을 개선하는 과정이 포함되어 있음

〈표 4〉 분야 1. 인권경영체제의 구축 평가결과

항목	지 표	답변결과					비 고	
		예	보 완 필 요	아 니 요	정 보 없 음	해 당 없 음		
인권존중 정책선언	1	연구원은 '인권존중의 책무를 다하려고 한다'는 취지의 정책선언을 했다.	○					
	2	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명되었다.	○					
	3	연구원의 인권정책선언은 원 내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○					
	4	연구원의 인권정책선언은 당 기관에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇 인지가 표명되었다.	○					
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○					
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.			○			
	소 계		5	-	1	-	-	
인권영향 평가 정기적 실시	7	연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○					
	8	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○					
	9	인권영향평가 실행 시 연구원 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	○					
	10	연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을	○					

항목	지 표	답변결과					비 고
		예	보 완 필 요	아 니 요	정 보 없 음	해 당 없 음	
	것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.						
	11 협력기관의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	○					
	12 인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	○					
	소 계	6	-	-	-	-	
인권경영 제도화를 위한 필요조치	13 연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○					
	14 연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.	○					
	15 연구원은 인권준수 감시 장치를 마련했다.	○					
	16 연구원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○					
	17 협력기관에 의한 인권침해가 발견될 경우, 연구원 차원에서 대응한다.	○					
	소 계	5	-	-	-	-	
인권경영 성과	18 연구원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○					
	19 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○					
	20 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○					
	21 인권경영 성과보고는 공개적으로 이루어진다.	○					
	22 보고는 연구원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○					
	23 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	○					
	24 보고내용에 대한 검증을 거친다.	○					
소 계	7	-	-	-	-		
구제절차 마련	25 연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	○					
	26 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다.	○					
	27 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	○					
	28 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게	○					

항목	지 표	답변결과					비 고
		예	보 완 필 요	아 니 요	정 보 없 음	해 당 없 음	
	신속하게 제공한다.						
29	피해자가 연구원 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○					
30	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○					
	소 계	6	-	-	-	-	
	합 계	29	-	1	-	-	

2) 분야 2. 고용상의 비차별

- 2-1. 연구원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.
 - 연구원은 고용과 관련하여 인권경영 헌장, 인권경영이행규정, 인사관리규정 및 채용규칙에 명시하여 성별, 종교, 장애, 나이 등을 차별하지 않음
- 2-2. 연구원은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.
 - 연구원은 노동관련 법령, 인사관리규정 및 채용규칙을 마련하여 직무 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않음
- 2-3. 연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.
 - 연구원은 정규직과 비정규직은 임금 외에 복리후생제도에서 일체의 차별을 두지 않음
- 2-4. 연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.
 - 연구원은 인사관리규정, 단체협약에 의하여 교육·배치, 승진에서 차별하지 않음
- 2-5. 연구원은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지

않는다.

- 연구원은 인사관리규정에 따라 전 직원 정년이 동일하며, 퇴직 및 해고에서 차별을 두지 않음
- 2-6. 연구원은 여성 노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.
 - 연구원은 인사관리규정 및 채용규칙에 따라 채용공고에서부터 용모, 키, 미혼 조건 등을 요구하지 않음
- 2-7. 연구원은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 성별에 관계 없이 동일 임금을 제공한다.
 - 연구원은 인사관리규정 및 단체협약에 따라 동일 사업장 내 동일 노동에 대하여 성별에 무관하게 동일 임금을 지급하고 있음
- 2-8. 연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 여성 노동자를 차별하지 않는다.
 - 연구원은 임금 및 복리후생제도에서 여성 노동자를 차별하지 않음
- 2-9. 연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.
 - 연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않음
- 2-10. 연구원은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성 노동자를 차별하지 않는다.
 - 연구원은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성 노동자는 물론 전 직원에게 차별하지 않음
- 2-11. 연구원은 여성 노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.
 - 연구원은 여성 노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않음
- 2-12. 연구원은 여성 노동자의 출산전후 휴가나 노동자의 육아휴직, 노동자의 육아기 근로시간 단축을 법에 따라 허용하고 노동자가 이를

사용하더라도 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다.

- 연구원은 관계 법령을 준수하고 있으며, 인사관리규정에 따라 여성 근로자의 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도를 마련하고 있고 이를 이유로 해고나 불리한 처우를 하지 않고 있음
- 2-13. 연구원은 비정규직 노동자임을 이유로 업무의 숙련도와 난이도에 따른 처우의 차이가 아닌 차별적 처우를 하지 않는다.
 - 연구원은 노동관계 법령 및 규정에 따라 비정규직원에 대하여 차별적 처우를 하지 않음
- 2-14. 연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.
 - 연구원은 노동관계 법령 및 연구원 규정에 비정규직원에게 제공되는 편의를 차별하지 않음
- 2-15. 연구원은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.
 - 연구원은 노동관계 법령, 단체협약 및 관련 규정에 따라 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급함
- 2-16. 연구원은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.
 - 연구원은 노동관계 법령 및 규정에 따라 외국인 근로자에게 차별하여 처우하지 않음
- 2-17. 연구원은 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.
 - 연구원은 노동관계 법령 및 규정에 따라 종교적, 문화적 권리를 제한하지 않음
- 2-18. 해외에서 활동 시 현지 문화와 제도를 존중한다.
 - 해외 활동 시 현지 문화와 제도를 존중함

3) 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

〈표 5〉 분야 2. 고용상의 비차별 평가결과

항목	지 표	답변결과					비 고	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
고용상 비차별	1	연구원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					
	2	연구원은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○					
	3	연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	○					
	4	연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	○					
	5	연구원은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	○					
	소 계		5	-	-	-	-	
고용상 남녀 비차별	6	연구원은 여성 노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	○					
	7	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 성별에 관계없이 동일한 임금을 제공한다.	○					
	8	연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 여성 노동자를 차별하지 않는다.	○					
	9	연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○					
	10	연구원은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성 노동자를 차별하지 않는다.	○					
	11	연구원은 여성 노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○					
	12	연구원은 여성 노동자의 출산전후 휴가나 노동자의 육아휴직, 노동자의 육아기 근로시간 단축을 법에 따라 허용하고 노동자가 이를 사용하더라도 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다.	○					
소 계		7	-	-	-	-		
비정규직 근로자 비차별	13	연구원은 비정규직 노동자임을 이유로 업무의 숙련도와 난이도에 따른 처우의 차이가 아닌 차별적 처우를 하지 않는다.	○					
	14	연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○					
	15	연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○					
	소 계		3	-	-	-	-	
외국인 근로자 비차별	16	연구원은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	○					
	17	연구원은 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	○					
	18	해외에서 활동 시 현지 문화와 제도를 존중한다.	○					
	소 계		3	-	-	-	-	
합 계		18	-	-	-	-		

- 3-1. 연구원은 노동조합의 설립을 허용한다.
 - 연구원은 노동관련 법령을 준수하고 노조설립을 허용함
- 3-2. 연구원은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.
 - 연구원은 노동조합과 단체협약을 체결하여 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용함
- 3-3. 연구원은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.
 - 연구원은 노동조합과 단체협약을 체결하여 노동조합 사무실을 제공함
- 3-4. 연구원은 정기적으로 노동자의 대표와 단체 교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.
 - 연구원은 노사협의회를 매 분기마다 정기적으로 개최하고, 단체협약에 명시된 교섭사항에 대하여 노동조합과 정기적·수시 협의하여 결정함
- 3-5. 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불리한 처우를 하지 않는다.
 - 연구원은 노동관련 법령 및 단체협약에 따라 사용자는 부당노동행위를 하지 않으며, 불리한 처우를 하지 않음
- 3-6. 노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니 할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.
 - 연구원은 노동관련 법령 및 단체협약에 따라 노동자가 자유롭게 노동조합에 가입·탈퇴할 수 있음
- 3-7. 노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.
 - 연구원은 노동관련 법령 및 단체협약에 따라 특정 노조가입을 고용조건으로 제시하지 않음
- 3-8. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자

에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

- 연구원은 단체협약에 따라 노동조합 대표자 및 노조 위임자에 대하여 연구원은 어떠한 불이익 처우를 하지 않음
- 3-9. 노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.
 - 연구원은 단체협약에 따라 노동조합 활동을 이유로 해고 등 어떠한 불이익 처분을 하지 않음
- 3-10. 연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.
 - 연구원은 단체협약에 따라 노동조합의 대표자와 성실하게 협의하고 있음
- 3-11. 연구원은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다.
 - 연구원은 노사협의회를 운영하고 있으며, 단체협약에 정해진 연구원의 운영 등 활동 수행에 필요한 제반 사항에 대하여 정보를 제공함
- 3-12. 연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.
 - 연구원은 단체협약에 따라 경영상 불가피하게 해고를 하는 경우 노조와 성실하게 협의하도록 규정되어 있음
- 3-13. 연구원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 연구원 대표가 참여하여 협상한다.
 - 연구원은 노동조합의 단체협약 요구 시 원장 또는 의사결정권이 있는 연구원 대표가 참여하여 협상하고 있음
- 3-14. 연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.
 - 연구원은 노동조합과 체결한 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력하고 있음

〈표 6〉 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 평가결과

항목	지 표		답변결과					비 고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체 교섭의 자유	1	연구원은 노동조합의 설립을 허용한다.	○					
	2	연구원은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					
	3	연구원은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○					
	4	연구원은 정기적으로 노동자의 대표와 단체 교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○					
	소 계		4	-	-	-	-	
노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불리한 처우를 하지 않는다.	○					
	6	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니 할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					
	7	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					
	8	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					
	9	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○					
소 계		5	-	-	-	-		
단체교섭 보장 및 성실한 이행	10	연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○					
	11	연구원은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○					
	12	연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					
	13	연구원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 연구원 대표가 참여하여 협상한다.	○					
	14	연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					
소 계		5	-	-	-	-		
합 계		14	-	-	-	-		

4) 분야 4-1. 강제노동 금지 및 노동자 보호

- 4-1-1. 연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.
 - 연구원은 어떠한 경우라도 직원의 의지에 반한 강제노동을 금지하고 있으며, 유연근무제, 휴가보상제 등을 운영하고 있음
- 4-1-2. 연구원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해 할 수 있도록 배려한다.
 - 연구원은 단체협약 및 관련 규정에 따라 투명한 고용 계약을 하고 있으며, 노동자와 고용 계약 시 충분한 설명을 통해 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려함
- 4-1-3. 연구원은 노동자가 원하지 않는 초과 노동을 의무적으로 실시하지 않는다.
 - 연구원은 유연근무제를 운영 하고 부득이 초과 근무할 경우 휴가 보상을 실시하고 있으며, 노동자가 원하지 않는 초과 노동을 의무화하지 않고 있음
- 4-1-4. 연구원은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.
 - 연구원은 노동자를 폭행, 협박, 감금, 정신·신체상 부당 구속을 함으로써 강제노동을 강요하지 않음
- 4-1-5. 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 연구원을 떠날 수 있다.
 - 유연근무제를 실시하고 있으며, 정해진 근무시간 외에 언제든지 퇴근할 수 있음
- 4-1-6. 노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 연구원을 그만둘 수 있다.
 - 노동자는 노동관계 법령에 따라 퇴직 1개월 전에 연구원에 사직서를 제출하고 퇴직할 수 있음
- 4-1-7. 연구원은 위탁과제(업무)를 수행하는 협력 기관이 해당기관의 노동자에게 근무시간 이외의 업무를 강요하지 않게 한다.
 - 연구원은 위탁과제 계약을 체결하면서 청렴계약이행각서 및 협력 기관의 인권경

영 이행 서약서를 요청하여 받고 있으며, 감사실에서 협력 기관을 대상으로 갑질 및 인권침해 설문조사를 실시하여 모니터링 하고 있음

- 4-1-8. 연구원은 위탁과제(업무)를 수행하는 협력기관이 해당 기관의 노동자에게 과도한 노동을 강요하지 않게 한다.
 - 연구원은 위탁과제 계약을 체결하면서 청렴계약이행각서 및 협력 기관의 인권경영 이행 서약서를 요청하여 받고 있으며, 「인권경영 이행규정 제8조 1항에 강제노동 금지와 제10조에 인권침해가 발생하지 않도록 유의해야 한다」에 대하여 규정하고 있음

〈표 7〉 분야 4-1. 강제노동의 금지 및 노동자 보호 평가결과

항목	지 표	답변결과				비고	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음		
강제 노동의 금지 및 노동자 보호	1	연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○				
	2	연구원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○				
	3	연구원은 노동자가 원하지 않는 초과 노동을 의무적으로 실시하지 않는다.	○				
	4	연구원은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	○				
	5	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 연구원을 떠날 수 있다.	○				
	6	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 연구원을 그만둘 수 있다.	○				
	7	연구원은 위탁과제(업무)를 수행하는 협력기관이 해당기관의 노동자에게 근무시간 이외의 업무를 강요하지 않게 한다.	○				
	8	연구원은 위탁과제를 수행하는 협력기관이 해당 기관 노동자에게 과도한 노동을 강요하지 않게 한다.	○				
	소 계		8	-	-	-	-
합 계		8	-	-	-	-	

5) 분야 4-2. 직장 내 괴롭힘 방지

- 4-2-1. 연구원이나 다른 노동자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정

신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(“직장 내 괴롭힘”)를 금지한다.

- 연구원은 인사관리규정 및 갑질신고처리 등에 관한 기준에 따라 직장 내 괴롭힘 및 갑질을 금지하고 있으며, 갑질 근절을 위해 전 직원을 대상으로 전문가 초청 교육 및 갑질 인식·실태에 대한 설문조사를 실시함
- 4-2-2. 연구원은 괴롭힘을 당하는 직원을 위해 누구나 자유롭게 이용할 수 있는 비밀이 보장되는 상담조직을 설치하여 적절하게 운영하고 있다.
 - 연구원은 고충처리담당부서(인재개발팀) 및 고충처리담당자를 지정·운영하고, 감사실을 갑질피해 신고 지원센터로 지정하며, 인트라넷(KIWI)에 ‘부조리 신고 센터’를 신설하여 직원이 자유롭게 상담 및 신고 할 수 있음
 - 인트라넷(KIWI)에 무기명 열린소리함·원장대화방을 운영하여 다양한 채널을 통해 비밀이 보장되는 상담조직을 설치 및 운영하고 있음
- 4-2-3. 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 될 경우 누구든지 사용자에게 신고할 수 있고 지체 없이 조사가 실시된다.
 - 연구원은 인사관리규정 및 갑질신고처리 등에 관한 기준에 따라 누구나 고충처리담당부서 및 감사실에 갑질 신고를 할 수 있으며 신고가 접수되면 즉시 조사를 실시하도록 규정함
- 4-2-4. 직장 내 괴롭힘 신고가 된 경우 해당 피해노동자의 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 피해노동자 보호를 위한 조치가 이루어지고 피해노동자 등의 의사에 반하는 조치가 취해지지 않는다.
 - 연구원은 인사관리규정 및 갑질신고처리 등에 관한 기준에서 갑질피해자의 근무지 변경, 유급휴가, 피해자 보호 등의 조치를 규정함
- 4-2-5. 연구원의 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해노동자가 요청한 경우 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 취해진다.
 - 연구원은 인사관리규정에 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해노동자가 요청 할 경우 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하도록 규정함

- 4-2-6. 연구원의 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치가 취해지고, 행위자의 징계 전에 피해노동자의 의견을 듣는다.
 - 연구원은 인사관리규정에 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인되면 피해노동자의 의견을 듣고 지체없이 행위자에 대한 조사 및 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취하도록 규정함
- 4-2-7. 연구원은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 취하지 않는다.
 - 연구원은 인사관리규정에 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자 등에게 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 하지 않도록 규정함

〈표 8〉 분야 4-2. 직장 내 괴롭힘 방지 평가결과

항목	지 표	답변결과					비고	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
직장 내 괴롭힘 금지	1	연구원이거나 다른 노동자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위("직장 내 괴롭힘")를 금지한다.	○					
	2	연구원은 괴롭힘을 당하는 직원을 위해 누구나 자유롭게 이용할 수 있는 비밀이 보장되는 상담조직을 설치하여 적절하게 운영하고 있다.	○					
	3	직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 될 경우 누구든지 사용자에게 신고할 수 있고 지체없이 조사가 실시된다.	○					
	4	직장 내 괴롭힘 신고가 된 경우 해당 피해노동자 등의 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 피해노동자 보호를 위한 조치가 이루어지고 피해노동자 등의 의사에 반하는 조치가 취해지지 않는다.	○					
	5	연구원의 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생사실이 확인된 때에는 피해노동자가 요청한 경우 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 취해진다.	○					
	6	연구원의 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생사실이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치가 취해지고, 행위자의 징계 전에 피해노동자의 의견을 듣는다.	○					
	7	연구원은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 취하지 않는다.	○					
	소 계		7	-	-	-	-	

항목	지 표	답변결과					비고
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	합 계	7	-	-	-	-	

6) 분야 4-3. 직장 내 성희롱 성희롱 금지

- 4-3-1. 직장 내에서 사업주나 상급자 또는 노동자가 다른 노동자를 상대로 언어, 문자, 행동으로 성희롱 또는 성폭력을 하는 것을 금지한다.
 - 연구원은 성희롱·성폭력 예방지침 및 단체협약에 의하여 노동자를 상대로 언어, 문자, 행동 등으로 하는 성희롱·성폭력을 금지함
- 4-3-2. 연구원은 직장 내 성희롱 예방을 위해 성희롱 예방교육을 매년 실시하고 사업주와 노동자는 성희롱 예방 교육을 받는다.
 - 연구원은 전 직원을 대상으로 연 2회(상·하반기) 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하였고 기관장이 교육에 모두 참석함
- 4-3-3. 성희롱, 성폭력 피해를 입는 직원을 위해 누구나 자유롭게 이용할 수 있는 비밀이 보장되는 상담조직을 설치하여 적절하게 운영하고 있다.
 - 연구원은 성희롱·성폭력 고충상담창구를 설치, 고충처리위원(2인, 여성 1인, 인재개발팀장 1인)을 임명하여 운영하고, 인트라넷에 성희롱·성폭력 사이버신고센터를 운영하는 등 비밀이 보장되는 상담조직을 설치·운영하고 있음
- 4-3-4. 직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 누구나 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있고 지체없이 조사가 이루어진다.
 - 연구원은 성희롱·성폭력 예방지침, 고충처리 절차 및 매뉴얼, 고충처리위원 임명 등에 따라 누구나 성희롱·성폭력 사실을 사업주에게 신고할 수 있고, 지체없이 조사하도록 규정함
- 4-3-5. 직장 내 성희롱, 성폭력 조사 시 피해를 입은 노동자 또는 피해를 주장하는 노동자 등(“피해노동자 등”)이 성적 수치심을 느끼지 않도록 한다.

- 연구원은 성희롱·성폭력 조사 과정에서 피해자 등의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 않도록 규정함
- 4-3-6. 조사 기간동안 피해 노동자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하고 피해노동자등의 의사에 반하는 조치를 하지 않으며, 직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실이 확인된 경우 피해노동자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취한다.
 - 연구원은 성희롱·성폭력 피해자를 보호하기 위하여 피해 노동자가 요청할 경우 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하고 피해노동자의 의사에 반하는 조치를 하지 않으며, 피해노동자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하도록 규정함
- 4-3-7. 조사 결과 직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 직장 내 가해자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취하고, 징계 전에 그러한 조치에 대하여 피해 노동자의 의견을 듣는다.
 - 연구원은 조사결과 성희롱·성폭력 사실이 확인되면 지체없이 피해자의 의견을 듣고 가해자에 대한 조사 및 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취하도록 규정함
- 4-3-8. 연구원은 성희롱, 성폭력 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해 노동자 등에게 인사에 있어 일체의 불이익한 조치를 하거나 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 혹은 그 행위의 발생을 방치하는 행위, 기타 신고를 한 노동자 및 피해 노동자의 의사에 반하는 불리한 처우를 하지 아니한다.
 - 연구원은 성희롱·성폭력 신고자 및 피해 노동자에 대한 비밀을 보장하며, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 혹은 그 행위의 발생을 방치하는 행위를 금지하고 있으며, 신고를 한 노동자나 피해 노동자의 의사에 반하는 불리한 처우를 하지 않도록 규정함
- 4-3-9. 연구원은 협력기관, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는

자가 노동자에게 성희롱, 성폭력을 하여 해당 노동자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취한다.

- 연구원은 협력기관, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 노동자에게 성희롱·성폭력을 하여 해당 노동자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하도록 규정함
- 4-3-10. 연구원은 노동자가 협력기관, 고객 등으로부터 성희롱, 성폭력 피해를 주장하거나 협력기관, 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 취하지 아니한다.
- 연구원은 노동자가 협력기관, 고객 등으로부터 성희롱·성폭력 피해를 주장하거나 협력기관, 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 취하지 아니함

〈표 9〉 분야 4-3. 직장 내 성폭력·성희롱 금지 평가결과

항목	지 표	답변결과					비고	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
직장 내 성폭력·성희롱 금지	1	직장 내에서 사업주나 상급자 또는 노동자가 다른 노동자를 상대로 언어, 문자, 행동으로 성희롱 또는 성폭력을 하는 것을 금지한다.	○					
	2	연구원은 직장 내 성희롱 예방을 위해 성희롱 예방교육을 매년 실시하고 사업주와 노동자는 성희롱 예방 교육을 받는다.	○					
	3	성희롱, 성폭력 피해를 입는 직원을 위해 누구나 자유롭게 이용할 수 있는 비밀이 보장되는 상담조직을 설치하여 적절하게 운영하고 있다.	○					
	4	직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 누구나 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있고 지체없이 조사가 이루어진다.	○					
	5	직장 내 성희롱, 성폭력 조사시 피해를 입은 노동자 또는 피해를 주장하는 노동자 등("피해노동자 등")이 성적 수치심을 느끼지 않도록 한다.	○					
	6	조사 기간동안 피해노동자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하고 피해노동자들의 의사에 반하는 조치를 하지 않으며, 직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실이 확인된 경우 피해노동자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취한다.	○					
	7	조사 결과 직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실이 확인된	○					

항목	지 표	답변결과					비고
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	때에는 지체없이 직장 내 가해자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취하고, 징계 전에 그러한 조치에 대하여 피해 노동자의 의견을 듣는다.						
8	연구원은 성희롱, 성폭력 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해 노동자등에게 인사에 있어 일체의 불이익한 조치를 하거나 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 혹은 그 행위의 발생을 방지하는 행위, 기타 신고를 한 노동자 및 피해 노동자의 의사에 반하는 불리한 처우를 하지 아니한다.	○					
9	연구원은 협력기관, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 노동자에게 성희롱, 성폭력을 하여 해당 노동자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취한다.	○					
10	연구원은 노동자가 협력기관, 고객 등으로부터 성희롱, 성폭력 피해를 주장하거나 협력기관, 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 취하지 아니한다.	○					
	소 계	10	-	-	-	-	
합 계		10	-	-	-	-	

7) 분야 5. 산업안전 보장

- 5-1. 연구원의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.
 - 연구원은 청사관리팀 직원 26인이 기계설비, 전기, 소방, 통신 등 청사시설 전반에 대하여 매일 일일 점검을 실시하고, 전기안전관리자가 선임되어 있으며, 외부전문기관에서 소방시설에 대한 종합정밀점검을 실시하는 등 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 관리되고 있음
- 5-2. 연구원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능 하도록 관리되고 있다.
 - 연구원 청사 내 비상계단에는 장애물이 없으며, 항시 이용 가능하도록 관리하고 있음
- 5-3. 연구원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작

업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.

- 공조기, 사무실 내 공기청정기를 가동하여 실내 환기를 관리하고 실내온도는 정 부기준으로 운영하고 있으며, 미화원은 음용수, 화장실(비데), 당직실, 세면대 를 청결하게 관리하고 영양사가 음식보관시설을 청결하게 관리·청소하고 있음
- 5-4. 연구원의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도 록 모니터링 하는 절차를 가지고 있다.
 - 안전장구와 시설이 안전하고 위생적으로 관리되도록 매일 또는 정기적으로 점검 을 실시하고 있음
- 5-5. 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.
 - 임산부를 위하여 여직원 휴게실을 설치하여 휴식공간을 제공하고 연구원 청사는 BF인증을 받은 건물로써 장애인을 위한 별도의 화장실, 엘리베이터, 보행로 등 이 설치되어 있음
- 5-6. 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성에게 위험한 업무를 배당하지 않는다.
 - 인사관리규정에 임산부 및 모성보호를 위하여 법령에서 정한 모든 제도를 운영 하고 있으며, 유연근무제를 운영하여 임산부가 안심하고 근무할 수 있는 환경과 제도를 운영하고 있음
- 5-7. 임신을 한 노동자의 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.
 - 근로자가 근무부서 이동을 요청할 경우 근무부서 변경 등 적절한 조치를 취할 수 있도록 운영하고 있음
- 5-8. 장애인들이 연구원 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치 하고 있다.
 - 장애인들이 연구원을 이동하는 데 어려움이 없도록 보행, 엘리베이터, 장애인 화장실 등을 설치·운영하고 있음
- 5-9. 연구원은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강 진단을 실시한다.

- 매년 연구원 부담으로 직원 건강검진을 실시하고 있음
- 5-10. 연구원은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.
 - 연구원은 산재보험에 가입하여 업무상 부상이나 질병에 걸리면 요양비를 지급할 수 있도록 근로복지공단에 치료비 및 요양비 청구를 하고 있음
- 5-11. 요양보상비 등을 지급해야 할 경우 지체없이 지급한다.
 - 공무상 질병, 부상 시 근로복지공단을 통해 지체없이 요양비를 지급하도록 지원하고 있음
- 5-12. 연구원은 노동자가 산업 재해 신청 시 적극적으로 지원한다.
 - 직원이 산업 재해를 신청할 경우 담당부서인 총무관리팀에서 적극적으로 지원하고 있음

〈표 10〉 분야 5. 산업안전 보장 평가결과

항목	지 표	답변결과					비고	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
연구원 내 안전	1	연구원의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	○					
	2	연구원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	○					
	3	연구원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○					
	4	연구원의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링 하는 절차를 가지고 있다.	○					
	소 계		4	-	-	-	-	
임산부 및 장애인등 보호	5	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○					
	6	연구원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○					
	7	임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○					
	8	장애인들이 연구원 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○					
	소 계		4	-	-	-	-	
필수장비	9	연구원은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여	○					

항목	지 표	답변결과					비고
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
및 교육	노동자에 대한 건강진단을 실시한다.						
	소 계	1					
피해 근로자 지원	10 연구원은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○					
	11 요양보상비 등을 지급해야 할 경우 지체없이 지급한다.	○					
	12 연구원은 노동자가 산업 재해 신청 시 적극적으로 지원한다.	○					
	소 계	3	-	-	-	-	
합 계		12	-	-	-	-	

8) 분야 6. 책임있는 공급망 관리

- 6-1. 연구원은 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력연구원의 인권 보호에 대한 의무 이행을 요구한다.
 - 연구원은 계약 시 협력기관 인권경영 이행서약서를 받아 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구함
- 6-2. 연구원은 협력기관이 인권보호와 관련하여 문제가 발생할 경우 협력기관의 선정을 제한하는 절차를 가지고 있다.
 - 연구원은 계약 시 협력기관 인권경영 이행서약서를 받아 인권 보호와 관련하여 문제가 발생할 경우 계약해지, 입찰참여자격 제한 등의 조치를 취하는 절차가 있음
- 6-3. 연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 사업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.
 - 연구원은 계약 시 협력기관 인권경영 이행서약서에 공급업자와 다른 사업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시켜 서약서를 받고 있음
- 6-4. 연구원은 협력기관과 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.
 - 연구원은 협력기관과 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용이 적시된 협력업체 인

권경영 이행서약서를 받고 있음

- 6-5. 연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관들의 인권 보호 준수여부를 모니터링 한다.
 - 연구원은 계약을 체결한 협력기관(계약업체)에 계약 체결 시 불공정거래 예방을 위한 청렴계약이행각서와 인권경영 이행서약서를 받고 있으며, 협력기관을 대상으로 설문조사를 실시하여 인권보호 준수 여부를 모니터링 하고 있음
- 6-6. 연구원은 모니터링 결과 협력기관 등의 인권침해 여부 인지 시 필요한 조치를 취한다.
 - 연구원은 협력기관의 인권침해 여부를 인지한 경우 규정에 따라 필요한 조치를 취할 것이며, 계약 시 계약해지 및 입찰참가자격 제한을 명시한 인권경영 이행서약서를 받고 있음
- 6-7. 연구원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.
 - 연구원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 보안담당 직원에 대한 인권경영 교육을 실시하고 있음
- 6-8. 연구원의 보안담당 직원은 인권 보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.
 - 연구원의 보안담당부서장은 보안담당 직원에게 내방객에 대한 친절 및 인권보호와 관련된 교육을 실시함
- 6-9. 연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권 보호 준칙의 준수를 요구한다.
 - 연구원은 보안사무를 외주하지 않아 해당사항 없음
- 6-10. 연구원이 보안사무를 외주하는 경우, 인권 보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.
 - 연구원은 보안사무를 외주하지 않아 해당사항 없음

9) 분야 7. 저작권 보호

〈표 11〉 분야 6. 책임있는 공급망 관리 평가결과

항목	지 표	답변결과					비고	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
협력기관 등의 인권침해 예방	1	연구원은 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력연구원의 인권 보호에 대한 의무 이행을 요구한다.	○					
	2	연구원은 협력기관이 인권 보호와 관련하여 문제가 발생할 경우 협력기관 선정을 제한하는 절차를 가지고 있다.	○					
	3	연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 사업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○					
	4	연구원은 협력기관과 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○					
	소 계		4	-	-	-	-	
모니터링 실시	5	연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관들의 인권 보호 준수여부를 모니터링 한다.	○					
	6	연구원은 모니터링 결과 협력기관 등의 인권침해 여부 인지 시 필요한 조치를 취한다.	○					
	소 계		2	-	-	-	-	
보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	7	연구원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○					
	8	연구원의 보안담당 직원은 인권 보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	○					
	9	연구원이 보안사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권 보호 준칙의 준수를 요구한다.					○	
	10	연구원이 보안사무를 외주하는 경우, 인권 보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.					○	
	소 계		2	-	-	-	2	
합 계		8	-	-	-	2		

- 7-1. 연구원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.
 - 연구원은 전 직원을 대상으로 전산 관련 불법소프트웨어 점검을 매년 실시하고 위탁 연구보고서 표절 검사를 의무화하고 있으며, 전자도서관 운영 시 지적재산권 보호대상 여부를 사전에 조사함

- 7-2. 연구원은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.
 - 연구원은 저작권이나 지적재산권의 소유권을 확인할 때에는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지 사전에 검토함
- 7-3. 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.
 - 지적재산권의 소유자와 협상 시 소유자의 동의를 얻고 있으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공함

〈표 12〉 분야 7. 저작권 보호 평가결과

항목	지 표	답변결과					비고	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
타인의 저작권 보호	1	연구원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○					
	2	연구원은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	○					
	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	○					
	소 계		3	-	-	-	-	
합 계		3	-	-	-	-		

10) 분야 8. 환경권 보장

- 8-1. 연구원은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.
 - 연구원은 청사관리팀을 설치(26인 근무)하고, 청사 내·외부 연간 환경관리계획을 수립하여 관리·운영하고 있음
- 8-2. 연구원은 내부 공기의 질 등 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.
 - 연구원은 실내 공기질 관리를 위하여 각층 사무실에 공기청정기를 22개 설치함
- 8-3 환경개선을 위한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.

- 연구원은 연간 업무로드맵, 월간·주간 환경개선을 위한 계획을 수립하고 정기적으로 점검함
- 8-4. 연구원은 내부운영에서 뿐 아니라, 연구결과 등을 통해 국토의 환경을 개선할 수 있도록 지속적으로 노력한다.
 - 연구원은 국토환경·자원연구본부를 설치하여 국토환경·자원정책, 국가방재정책, 기후변화 대응 안전국토 및 재해예측, 국가수자원정책, 하천 정책 등에 대한 연구를 수행하여 국토환경을 개선할 수 있도록 지속적으로 연구하고 있음
- 8-5. 연구원은 환경과 관련하여 정기적으로 직원들을 교육하고 훈련한다.
 - 연구원은 청사관리팀 소속 직원을 대상으로 청사 환경관리 및 개선을 위한 교육을 실시함
- 8-6. 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.
 - 연구원은 환경문제에 대해서 청사관리·운영 및 국토환경 정책연구를 수행하면서 예방적 접근의 원칙을 견지함
- 8-7. 연구원은 환경과 관련한 정보를 직원과 노동자에게 제공한다.
 - 연구원은 실내 공기의 질 측정 결과, 여직원 휴게실 위생, 실내 적정 온도 유지, 사무공간 배치 등 관련 정보를 인트라넷(KIWI) 및 메신저를 통하여 직원에게 제공하며, 전 직원에게 환경 관련 업무계획 및 결과를 제공함
- 8-8. 환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경 사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.
 - 연구원은 청사환경, 전산환경, 도서관 환경 등에 대하여 전 직원에게 공개하고, 점검·수리로 인한 장애 시 사전에 전 직원에게 정보를 공개 또는 제공함
- 8-9. 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.
 - 연구원은 청사환경, 전산환경, 도서관 환경 등 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위하여 비상계획을 수립하여 운영함
- 8.10. 연구원은 직원들을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침

에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.

- 연구원은 민방위 훈련 등을 이용하여 지진·화재 등 비상사태에 대비한 대피훈련·소화기·소화장비·제세동기 작동방법 등에 대한 교육을 정기적으로 실시함
- 8. 11. 연구원은 비상시 소화기·자동제세동기 작동방법 및 119신고, 인공호흡 등 응급조치법을 직원들에게 충분히 교육하고 있다.
- 연구원은 전 직원에게 자체교육 또는 세종소방서와 협력하여 민방위 훈련 및 소방 훈련 시 비상시 소화기·자동제세동기 작동방법 및 119신고, 인공호흡법 등 응급조치법 교육을 실시함

〈표 13〉 분야 8. 환경권 보장 평가결과

항목	지 표	답변결과					비고	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
환경경영체제 수립 및 유지	1	연구원은 환경에 대한 계획을 수립 및 유지하고 있다.	○					
	2	연구원은 내부 공기의 질 등 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○					
	3	환경개선을 위한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	○					
	4	연구원은 내부운영에서 뿐 아니라, 연구결과 등을 통해 국토의 환경을 개선할 수 있도록 지속적으로 노력한다.	○					
	5	연구원은 환경과 관련하여 정기적으로 직원들을 교육하고 훈련한다.	○					
	6	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	○					
	소 계		6	-	-	-	-	
환경정보의 공개	7	연구원은 환경과 관련한 정보를 직원과 노동자에게 제공한다.	○					
	8	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경 사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	○					
	소 계		2	-	-	-	-	
비상계획 수립	9	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	○					
	10	연구원은 직원들을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○					
	11	연구원은 비상시 소화기·자동제세동기 작동방법 및 119신고, 인공호흡 등 응급조치법을 직원들에게 충분히 교육하고 있다.	○					

항목	지 표	답변결과					비고
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	소 계	3	-	-	-	-	
	합 계	11	-	-	-	-	

11) 분야 9. 소비자(국민) 인권보호

- 9-1. 연구원은 부적절한 연구결과로 국민들의 기본권을 해치지 않기 위해, 필요한 주의를 기울이고 있다.
 - 연구원은 연구결과가 국민의 기본권을 침해하지 않도록 연구수행 과정에 외부 전문가 및 관련 공무원, 국민 등의 자문·의견을 수렴하여 진행하고 있음
- 9-2. 연구원은 연구결과에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.
 - 연구원은 연구과정에서 외부전문가 및 학계·관련 공무원 등이 참여하는 연구심의회 개최(1회~3회), 표절검사 등 연구결과에 결함이 생기지 않도록 사전 평가를 실시함
- 9-3. 국민들의 알 권리 보호를 위해 자체 저작권이 있는 연구결과물은 일반에게 공개한다.
 - 연구원은 자체 저작권이 있는 연구 결과물은 연구원 도서관 및 전자도서관, 경제인문사회연구회에서 관리하는 NKIS(국가정책연구포털)에 원문 및 보고서를 공개함
- 9-4. 연구결과물 등에 대해서는 인터넷 등을 통하여 국민들의 연구정보로의 접근을 용이하게 한다.
 - 연구원은 연구결과물 등에 대해 전자도서관 및 경제인문사회연구회에서 관리하는 NKIS에 원문을 공개하여 접근을 용이하게 함
- 9-5. 연구원의 잘못된 연구결과에 의하여 관련 국민들에게 피해가 발생할 가능성이 있을 경우, 연구결과의 수정사항을 연구원 홈페이지에 게시한다.
 - 연구원은 국민의 의견을 수렴하기 위하여 연구원 홈페이지에 연구제안, 질의·답

변을 운영하여 친절하고 신속하게 답변 또는 자료를 제공함

- 9-6. 연구원은 연구과제를 수행함에 있어서 조사대상자 등 일반인들의 사생활을 존중하고, 연구원이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.
 - 연구원은 조사대상자 및 일반인들의 사생활을 존중하고 연구원이 수집·저장하는 개인정보의 보안을 위해 「개인정보보호법」관련 법령에 따라 규정을 마련하여 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취하고 있음
- 9-7. 연구목적에 위한 설문조사 등 개인에 관한 정보의 수집 및 관리를 위한 지침을 마련하여 운용하고 있다.
 - 연구원은 정보화 업무수행규정, 국토연구원 정보보안 기본지침에 따라 개인정보의 수집 및 관리 규정을 마련하여 운용하고 있음
- 9-8. 국민관련 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.
 - 연구원은 홈페이지에 개인정보 처리방침과 개인정보보호 책임자(부원장) 및 개인정보처리담당자를 지정하여 공개하고 있음
- 9-9. 국민 개인 정보를 수집할 때에는 그 사실을 당사자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.
 - 연구원은 국민의 개인정보를 수집할 때에는 사전에 당사자의 동의를 받고 있음
- 9-10. 대국민 정보는 당사자들이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.
 - 연구원은 대국민 정보를 당사자들이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않고 있음
- 9-11. 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.
 - 연구원은 개인정보를 암호화하여 운영하고 있으며, 유출되지 않도록 특별한 주의를 기울이고 있음

〈표 14〉 분야 9. 소비자(국민)인권 보호 평가결과

항목	지 표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
연구결과 에 대한 책임	1	연구원은 부적절한 연구결과로 국민들의 기본권을 해치지 않기 위해, 필요한 주의를 기울이고 있다.	○					
	2	연구원은 연구결과에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.	○					
	3	국민들의 알 권리 보호를 위해 자체 저작권이 있는 연구결과물은 일반에게 공개한다.	○					
	4	연구결과물 등에 대해서는 인터넷 등을 통하여 국민들의 연구정보로의 접근을 용이하게 한다.	○					
	5	연구원의 잘못된 연구결과에 의하여 관련 국민들에게 피해가 발생할 가능성이 있을 경우, 연구결과물의 수정사항을 연구원 홈페이지에 게시한다.	○					
	소 계		5	-	-	-	-	
국민 사생활 보호	6	연구원은 연구과제를 수행함에 있어서 조사대상자 등 일반인들의 사생활을 존중하고, 연구원이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○					
	7	연구목적에 위한 설문조사 등 개인에 관한 정보의 수집 및 관리를 위한 지침을 마련하여 운용하고 있다.	○					
	8	국민관련 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○					
	9	국민 개인 정보를 수집할 때에는 그 사실을 당사자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○					
	10	대국민 정보는 당사자들이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○					
	11	개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○					
	소 계		5	-	-	-	-	
합 계		10	-	-	-	-		

12) 분야 10. 기타 인권보호

- 10-1. 연구원은 직원에게 경영과 연구 활동에 대한 정보를 사전에 충

분히 제공한다.

- 연구원은 매주 월요일 보직자가 참여하는 월요회의, 전 직원 조회, 부서별 간담회, 직급별 간담회에서 연구원 경영과 연구 활동에 대한 사항을 논의 및 전파하고 그 내용을 인트라넷을 통하여 전 직원에게 공개하고 있음
- 10-2. 연구원은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.
 - 연구원 경영 및 연구 활동에서 취득한 임직원과 이해관계자의 개인정보를 관련 규정에 의하여 보호하고 무분별한 수집을 하지 않음
- 10-3. 연구원은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 철저하게 관리한다.
 - 연구원은 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보보호관련 규정을 마련하고 개인정보 책임자 및 담당자를 지정하여 개인정보를 철저하게 관리함
- 10-4. 연구원은 일·가정 양립을 위한 문화조성 및 관련 정책을 수립하여 시행한다.
 - 연구원은 일·가정 양립을 위한 문화 조성을 위하여 관련법령에서 규정된 사항에 대하여 규정을 마련하여 시행함
- 10-5. 연구원은 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 법률에 따라 적절하게 실시하고, 육아지원을 위한 그 밖의 조치(근무시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간의 단축이나 탄력적 운영, 그 밖에 육아를 지원하기 위한 필요 조치) 직장복귀를 위한 지원 등을 적정하게 하고 있다.
 - 연구원은 관련 법령에 따라 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 육아지원을 위한 근로시간 단축, 연장근로 제한, 유연근무제 운영, 직장복귀를 위한 지원 등 적정하게 운영하고 있음
- 10-6. 연구원은 노동자가 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 가족을 돌보기 위한 휴직(가족돌봄휴직)을 법률에 따라 보장하고 적정한 실시를 위해 노력하고 있다.
 - 연구원은 관련 법령에 따라 노동자가 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴직 제도를

운영하고 있음

- 10-7. 연구원은 여성노동자의 모성 보호를 위한 편의시설을 제공한다.
 - 연구원은 여성근로자의 모성보호를 위해 여직원 휴게실을 별도로 마련하여 운영하고 있음
- 10-8. 연구원은 모성보호 지원사업 수행시 여성 노동자들의 의견을 반영한다.
 - 연구원은 모성보호 지원사업 수행 시 여성 근로자는 물론 노동조합 및 전 직원의 의견을 수렴하여 반영하고 있음
- 10-9. 연구원은 여성 노동자의 출산전후 휴가, 배우자 출산 휴가, 난임치료휴가 등을 법률에 따라 적정하게 보장한다.
 - 연구원은 여성근로자의 출산전후 휴가, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가 등 법령에서 정한 모든 사항을 규정화하여 운영하고 있음

〈표 15〉 기타 인권보호 평가결과

항목	지 표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
정보인 권 보호	1	연구원은 직원에게 경영과 연구 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○					
	2	연구원은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○					
	3	연구원은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 철저히 관리한다.	○					
	소 계		3	-	-	-	-	
일·가정 양립	4	연구원은 일·가정 양립을 위한 문화조성 및 관련 정책을 수립하여 시행한다.	○					
	5	연구원은 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 법률에 따라 적절하게 실시하고, 육아지원을 위한 그 밖의 조치(근무시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간의 단축이나 탄력적 운영, 그 밖에 육아를 지원하기 위한 필요 조치). 직장복귀를 위한 지원 등을 적정하게 하고 있다.	○					
	6	연구원은 노동자가 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 가족을 돌보기 위한 휴직(가족돌봄휴직)을 법률에 따라 보장하고 적정한 실시를 위해 노력하고 있다.	○					
	소 계		3	-	-	-	-	

항목	지 표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
모성 보호	7	연구원은 여성노동자의 모성 보호를 위한 편의시설을 제공한다.	○					
	8	연구원은 모성 보호 지원사업 수행시 여성 노동자들의 의견을 반영한다.	○					
	9	연구원은 여성 노동자의 출산전후 휴가, 배우자 출산 휴가, 난임치료휴가 등을 법률에 따라 적정하게 보장한다.	○					
	소 계		3	-	-	-	-	
합 계			9	-	-	-	-	

제3장 주요 연구부문 인권영향평가

1. 주요 연구부문 인권영향평가 분석 절차

1. 인권영향평가 절차

- 주요 사업 인권영향평가는 연구기관 실정에 맞게 국토연구원은 「주요 연구부문 인권영향평가」로 실시함
- 인권영향평가 대상 후보를 감사실과 연구기획평가팀이 협의하여 주요 연구과제 14개 1차 선정
- 착수/중간연구심의회에서 인권영향평가 취지와 방법 설명 후 후보 과제 책임자들의 자발적 참여를 원칙으로 인권영향평가 대상 과제 9개 선정
- 과제책임자가 작성한 인권영향평가 체크리스트 자료를 최종 연구심의회에서 검토 사항 확인 및 작성

〈표 16〉 2022년 주요 연구부문 인권영향평가 일정

일정	구분	내용	비고
2월	인권영향평가 대상 후보 과제 선정	- 시행계획 수립 및 기본과제 중 14개 인권영향평가 대상 후보 과제 선정	
3월	주요 연구부문 인권영향평가 착수연구심의회	- 인권영향평가 취지와 평가 방법 설명 - 자발적 참여 원칙을 통해 9개 최종 과제 선정 ※ 선정된 과제책임자에게 평가방법 설명(감사실장)	
6월~7월	주요 연구부문 인권영향평가 중간연구심의회	- 인권영향평가 설명 및 토의 인권영향평가 검토 사항 확인 (연구심의회)	
10월~11월	주요 연구부문 인권영향평가 최종연구심의회	- 최종 연구심의회 인권영향평가 실시 체크리스트 작성 (연구책임자) - 연구책임자가 작성한 주요 연구부문 인권영향평가 자료를 최종연구심의회에서 인권영향평가 검토 사항 확인 (연구심의회)	평가 양식은 <붙임>참조
11월	주요 연구부문 인권영향평가 간담회	- 참여 과제 연구책임자 및 감사실 연석 간담회를 통한 인권영향평가 문제점 및 개선 방안 논의	
12월	인권경영위원회 개최	- 인권영향평가 결과 보고 - 인권경영위원회 개최	

2. 연구과제 선정

1) 1차 후보 과제

- 2022년도 자체 연구과제(사업제외) 총 43편 중 연구기획평가팀과 감사실이 협의하여 기본과제 9편, 일반과제 5편 총 14개의 인권영향평가 예비 선정과제를 1차 선정(2022년 3월 24일)
- 국토계획·지역연구본부, 주택토지연구본부, 도시연구본부, 국토인프라연구본부, 건설경제산업연구본부, 국가균형발전지원센터, 국토환경·자원연구본부, 부동산시장연구센터, 도시재생연구센터 등 다양한 부서별로 인권영향평가가 직접적으로 필요하다고 판단되는 과제를 후보로 선정

〈표 17〉 2022년도 연구과제 중 1차 예비 선정 과제

연구유형	과제명	담당부서	주책임자
기본과제 (26개)	지방 중소도시의 지역활력증진 방안 연구	국토계획·지역연구본부	최예술
	비수도권 신산업 클러스터 육성방안	국토계획·지역연구본부	전봉경
	국가균형발전 및 지역혁신을 위한 지방대학의 역할 정립 방안	국토계획·지역연구본부	조성철
	지역의 소득불평등과 거주지 분리의 특성 및 변화	국토계획·지역연구본부	홍사흠
	인구감소·고령화 시대의 사회안전 확보를 위한 골든타임 트라이앵글 조성방안 연구	국토환경·자원연구본부	구형수
	탄소중립 전환 취약지역 지원방안 연구	국토환경·자원연구본부	안예현
	탄소중립 실현을 위한 도시공간정책 개선방안 연구	도시연구본부	신서경
	개발제한구역 집단취락 해제지역의 계획적 관리방안 연구	도시연구본부	김중은
	비시가화지역 주거-공장 혼재지의 난개발 치유를 위한 정비모델 연구	도시연구본부	김동근
	부동산자산 양극화의 현황 및 변화 양상에 관한 연구	주택·토지연구본부	조정희
	싱가포르 주거정책 심층 사례 연구	주택·토지연구본부	박미선
	지방중소도시의 민관협력형 이동 서비스 구축방안 연구	국토인프라연구본부	박종일
	이동기본권의 관점에서 본 도로정책 개선방안	국토인프라연구본부	김상록
위치기반 빅데이터를 활용한 시공간 활동패턴 분석연구	국토인프라연구본부	김종학	

연구유형	과제명	담당부서	주책임자
	PM 빅데이터를 활용한 모빌리티 정책 제고 방안 연구	국토인프라연구본부	백정환
	디지털 건설기술의 온실가스 감소 효과 및 활성화 방안	건설경제산업연구본부	이치주
	기반시설 관리를 위한 민간자본 활용방안 연구	건설경제산업연구본부	안종욱
	인공지능 기법을 적용한 소지역단위 장래인구 예측 방법론 개발 기초 연구	공간정보사회연구본부	이보경
	디지털트윈 기반 스마트시티 고도화 방안	공간정보사회연구본부	김익희
	혁신도시 육성을 위한 기업 입지여건 개선방안	국가균형발전지원센터	윤영모
	균형발전의 가치 변화와 공간정책	국가균형발전지원센터	김수진
	다극분산형 국토 형성을 위한 중소도시권 육성방안 연구	국가균형발전지원센터	민성희
	주택가격지수 특성 비교와 개선방안 연구	부동산시장연구센터	황관석
	주택가격의 공간적 분포와 주택가격에 의한 주거지 분리 현상에 관한 연구	부동산시장연구센터	이운상
	남북 인도적 협력을 위한 접경지역 방역협력의 기본구상	한반도·동아시아연구센터	강민조
	탄소중립실현을 위한 국토·도시부문 국제개발협력 전략 연구	글로벌개발협력센터	정윤희
일반과제 (17개)	도시재생사업 지속성 제고를 위한 지자체 행정지원체계 개편 방안	도시연구본부	임상연
	국유재산 정책변화에 따른 통합적 관리체계 개선방안	도시연구본부	윤정재
	도시 내 국·공유재산 활용 실태분석 및 전략 연구	도시연구본부	이승욱
	국·공유지 평가조정 및 정책지원	도시연구본부	이승욱
	노후주거지 정비 사각지역 해소를 위한 소규모정비·재생 연계 방안	도시연구본부	박정은
	토지수용사업의 공익성 평가 지원사업	주택·토지연구본부	김승중
	토지정책 기초조사사업	주택·토지연구본부	김승중
	주거취약계층을 위한 주거상향 지원사업 강화 방안 연구	주택·토지연구본부	이길제
	주거상당 종합시스템 구축 및 주거복지 전달체계 강화	주택·토지연구본부	박미선
	공정한 보상을 위한 손실보상제도 개선방안	주택·토지연구본부	김승중
	토지의 공공성 제고를 위한 사전(事前) 개발이익환수제도 도입 방안 연구	주택·토지연구본부	송하승
	입주가구 중심의 공공임대주택 주거비 절감과 주거상향 연구	주택·토지연구본부	이재춘
	공동프로젝트 보증 방식을 활용한 중소·중견기업 해외건설 진출 지원 방안	건설경제산업연구본부	김민철
	중소·중견기업 소규모인프라 해외진출 컨설팅 기능 강화	건설경제산업연구본부	조진철
	초광역권 육성을 위한 정책적 지원방안 연구	국가균형발전지원센터	박경현
	부동산시장 투기징후 조기파악을 위한 예고지표 개발 및 활용 방향 연구	부동산시장연구센터	이태리
	한국형 부동산시장 위험지수 개발과 활용방안 연구	부동산시장연구센터	김지혜

2) 2차 인권영향평가 대상 과제 선정

- 2022년 3월 착수 연구심의위원회 이후 선정된 과제책임자에게 중간·최종 연심회 인권영향평가 작성방법 설명
- 연구책임자의 자발적 참여 원칙으로 9개 과제 최종 선정

〈표 18〉 2022년 주요 연구부문 인권영향평가 최종 선정 과제

유형	과제명	담당부서	연구책임자
기본과제 (6개)	지역의 소득불평등과 거주지 분리의 특성 및 변화	국토계획·지역연구본부	홍사흠
	탄소중립 실현을 위한 도시공간정책 개선방안 연구	도시연구본부	신서경
	개발제한구역 집단취락 해제지역의 계획적 관리방안 연구	도시연구본부	김중은
	이동기본권의 관점에서 본 도로정책 개선방안	국토인프라연구본부	김상록
	다극분산형 국토 형성을 위한 중소도시권 육성방안 연구	국가균형발전지원센터	민성희
	주택가격의 공간적 분포와 주택가격에 의한 주거지 분리 현상에 관한 연구	부동산시장연구센터	이윤상
일반과제 (3개)	도시 내 국·공유재산 활용 실태분석 및 전략 연구	도시연구본부	이승욱
	주거취약계층을 위한 주거상향 지원사업 강화 방안 연구	주택·토지연구본부	이길제
	공정한 보상을 위한 손실보상제도 개선방안	주택·토지연구본부	김승중

3) 주요 연구부문 인권영향평가 연구책임자 작성 사항

- 연구주제와 관련된 인권, 연구책임자의 자발적 참여 원칙으로 9개 과제 최종 선정

〈표 19〉 2022년 주요 연구부문 인권영향평가 연구책임자 작성 사항

구 분	세 부 내 용							
	① 재산권	② 거주·이전 등의 자유	③ 사회적 기본권	④ 주거권	⑤ 환경권	⑥ 노동권	⑦ 교육권	⑧ 보건권
해당 기본권(인권)	①~⑧ 중 해당 기본권 체크							
인권 보호(증진) 측면	'인권증진(보호) 강화 효과' 기술							
인권 침해(저해) 측면	'인권 침해(저해) 예방(완화)효과' 기술							
정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할	'연구책임자 제안' 기술							

II. 주요 연구부문 인권영향평가 분석 결과

1. 체크리스트 내 인권(기본권) 유형

- 연구책임자가 작성해야 하는 체크리스트에 명시된 국토분야에서 지켜져야 할 인권은 헌법으로 보장된 권리 중 8가지로 이루어져 있음
 - ① 재산권, ② 거주·이전 및 주거의 자유, ③ 인간다운 생활을 할 권리(사회적 기본권), ④ 쾌적한 주거생활을 보장받을 권리(주거권), ⑤ 환경에 대한 권리(환경권), ⑥ 일할 권리(노동권), ⑦ 교육받을 권리, ⑧ 보건에 관한 권리
- 2022년도 주요 연구부문 인권영향평가에는 주거권(6건), 환경권(5건), 사회적 기본권(4건), 거주이전 등의 자유/재산권(각 3건), 노동권/보건권(각 1건) 순으로 나타났음
 - 교육권은 2021년도에 이어 2022년도 인권영향평가 체크리스트에 해당된 바 없음

〈표 20〉 2021-2022년 주요 연구부문 관련 기본권(인권) 체크 현황

(단위 : 건)

구 분	기본권(인권)							
	① 재산권	② 거주·이전 등의 자유	③ 사회적 기본권	④ 주거권	⑤ 환경권	⑥ 노동권	⑦ 교육권	⑧ 보건권
2021	1	1	3	2	2	1	0	3
2022	3	3	4	6	5	1	0	1
계	4	4	7	8	7	1	0	4

2. 연구 과제별 인권영향평가 자료 분석

1) 국토계획·지역/균형발전 연구 분야

- 국토계획·지역/균형발전 연구분야의 연구책임자는 주거권, 환경권, 사회적 기본권을 관계 기본권(인권)으로 뽑았음
 - 주거권과 환경권을 도시기반시설에 대한 접근 가능 여부, 소득수준에 관계 없이 누구나 누려야 하는 쾌적한 거주 및 정주 환경으로 보았음
 - 사회적 기본적으로 ‘공공서비스 전달체계’ 또는 ‘서비스 공급권’ 등을 통해 시설 공급에 있어서는 소외되는 지역 없이 공급을 제시했음

- 정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할로는 도시시설 및 환경에 관한 접근성 보장을 위한 도시계획적 측면에서의 정책방안 마련, 주민 삶의 질 향상을 위해서 중소도시권 구축을 위한 재원이 필요하다고 제안했음

2) 도시연구 분야

- 사회적 기본권, 주거권, 환경권, 재산권, 노동권, 보건권으로 타 연구 분야 보다 다양한 기본권을 해당 기본권(인권)으로 선정함
 - 주거사회서비스 접근성 개선에 기여하는 도시공간정책 개선, 도시공간정책의 토지이용 분야에서 토지의 자원적 유한성을 고려한 압축적·효율적 토지이용
 - 모든 개발제한구역 해제취락에 대한 지구단위계획 수립 의무화 규정 폐지, 주거환경 개선을 위한 주택정비사업 활성화 방안, 정주환경 개선을 위해 기반시설 확보를 제시했음
 - 국·공유지 활용을 통해 취약계층 및 서민 대상 공공주택 공급, 도시 내 공원·녹지 비율 확대, 국·공유재산의 최유효 활용을 통해 일자리 제공 및 필요한 의료시설 확보가 가능성 함
- 인권증진(보호) 강화 효과로 탄소 감축을 위한 도보 및 자전거 등 친환경적 이동을 촉진하는 공간조성으로 도시 주민의 삶의 질 향상을 도모할 수 있다고 봄, 실효성 없는 토지이용규제 수립 방지를 통해 개인재산권 침해 우려를 해소할 수 있음
- 정책대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할로는 미래세대의 자원 이용과 삶의 질 향상을 위한 토지자원 및 도시공간정책, 개발제한구역 해제취락 내 정주환경 개선을 위한 지역여건을 고려한 법령 개정이 필요하다고 제안

3) 국토인프라 연구 분야

- 관련 기본권(인권)으로 거주·이전 등의 자유를 뽑았으며 이동기본권을 통해 거주지의 여건과 별개로 자유롭게 안전하게 이동할 수 있어야 한다고 제안함

- 인권증진(보호) 강화 효과로 교통취약율 지표 및 교통기본법(안)을 제시함으로써 주민의 이동기본권 증진에 기여했다고 설명함
- 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할로는 통취약지역의 이동기본권을 점검하고 평가할 수 있는 기관 지정 등이 필요하다고 제안

3) 주택토지/부동산시장 연구 분야

- 주거권, 환경권, 사회적 기본권, 거주·이전 등의 자유, 재산권을 해당 기본권(인권)으로 선정함
 - 어떤 지역에 살더라도 적절한 주택에서 거주하고 쾌적하고 편리한 환경을 이용할 권리를 제시하고 있음
 - 사생활을 침해받지 않는 주거를 보장받을 권리, 재해로부터 안전을 보장받을 권리, 필요한 사회복지, 사회보장 서비스를 받을 권리를 제시함
 - 헌법상 평등원칙(제11조) 및 재산권보장(제23조)관련 공정보상방안, 저소득 영세민을 위한 생활안정지원금 신설방안 등을 제시
- 인권증진(보호) 강화 효과로는 주거취약계층의 주거상향 지원 강화 방안을 제시함으로써 주거권 등 증진, 공익사업에 따른 손실보상의 공정성 제고방안을 제시하여 헌법상 재산권 보장 및 인간다운 생활을 할 권리 향상을 제시함
- 인권침해 완화 및 예방효과로 주택가격에 의한 주거지 분리 완화방안을 제시함으로써 주거권과 환경권 증진에 기여, 자력으로 주거수준 향상이 어려운 계층을 발굴·지원하여 주거권 등 침해 완화에 기여한다고 평가함
- 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할을 취약계층의 주거권과 환경권 강화, 손실보상제도를 정당한 보상이외에 공정한 보상을 위한 제도적 기반을 제시함
- 7개 연구 과제별로 작성된 체크리스트 내용을 정리하면 아래와 같음

〈표 21〉 2022년도 주요 연구부문 인권영향평가 자료 내용

구분		세부내용	
1. 지역의 소득불평등과 거주지 분리의 특성 및 변화	해당 기본권(인권/인권 보호(증진) 측면	주거권	소득수준에 따른 사는 장소는 나뉘지만 기본적인 도시기반시설에 대한 접근 가능 여부에 대한 내용을 다룸
		환경권	소득수준에 관계 없이 누구나 누려야 하는 쾌적한 거주 및 정주 환경에 대한 논의
		인권증진(보호)강화 효과	-
	인권 침해(저해) 측면	인권 침해(저해) 예방(완화)효과	-
	정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할		소득수준에 따라서 사는 장소가 나뉠수는 있으나 기본적인 도시시설 및 환경에 관한 접근성 보장을 위한 도시계획적 측면에서의 정책방안 마련 필요
2. 탄소중립 실현을 위한 도시공간정책 개선방안 연구	해당 기본권(인권/인권 보호(증진) 측면	사회적 기본권	압축적·효율적 토지이용 구현을 위한 공간조성 방안 일환 도보 및 친환경 이동 수단 이용 활성화와 이를 통한 사회서비스 접근성 개선에 기여하는 도시공간정책 개선방안 제시
		환경권	도시공간정책의 토지이용 분야에서 토지의 자원적 유한성을 고려한 압축적·효율적 토지이용을 위한 도시계획 및 제도개선방안 마련에 기여
		인권증진(보호) 강화 효과	탄소 감축을 위한 도보 및 자전거 등 친환경적 이동을 촉진하는 공간조성 필요성 주장과 이에 따른 제도개선방안 제안으로 근린 및 도시 주민의 삶의 질 향상 방안 마련에 기여
	인권 침해(저해) 측면	인권침해 완화 및 예방 효과	-
	정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할		지속가능한 발전 이론을 바탕으로 이어지고 있는 기후변화 대응을 위한 탄소중립 실현 방안을 제안, 미래세대의 자원 이용과 삶의 질 향상을 위한 토지자원 및 도시공간정책 마련에 기여
3. 개발제한구역 집단취락 해제지역의 계획적 관리방안 연구	해당 기본권(인권/인권 보호(증진) 측면	재산권	모든 개발제한구역 해제취락에 대한 지구단위계획 수립 의무화 규정 폐지 제시
		주거권	개발제한구역 해제취락 내 주거환경 개선을 위한 주택정비사업 활성화 방안 제시
		환경권	개발제한구역 해제취락의 정주환경 개선을 위해 기반시설 확보 방안 제시
		인권증진(보호) 강화 효과	-
	인권 침해(저해) 측면	인권침해 완화 및 예방 효과	실효성 없는 토지이용규제 수립 방지를 통해 개인재산권 침해 우려 해소
정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할		개발제한구역 해제취락 내 도로, 공원 등 정주환경 개선을 위한 기반시설의 확충을 위해 지역여건을 고려한 법령 개정이 필요	
4. 이동기본권의 관점에서 본 도로정책 개선방안	해당 기본권(인권/인권 보호(증진) 측면	거주·이전 등의 자유	이동기본권을 통해 거주지의 여건과 별개로 자유롭게 안전하게 이동할 수 있어야 함을 제시
		인권증진(보호) 강화 효과	교통취약율 지표 및 이동기본법(안)을 제시함으로써 주민의 이동기본권 증진에 기여
	인권 침해(저해) 측면	인권침해 완화 및 예방 효과	-
	정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할		연구에서 제안한 정책대안과는 별개로, 교통취약지역의 이동기본권을 점검하고 평가할 수 있는 기관 지정 등이 필요

구분		세부내용	
5. 다극분산형 국토 형성을 위한 중소도시권 육성방안 연구	해당 기본권(인권 /인권 보호(증진) 측면	사회적 기본권	‘공공서비스 전달체계’ 또는 ‘서비스 공급권’등을 통해 시설 공급에 있어서는 소외되는 지역 없이 공급
	인권 증진(보호) 측면	인권증진(보호) 강화 효과	중소도시권 형성을 통한 다양한 생활서비스 전달 체계를 제시함으로써 주민의 사회적 기본권 증진에 기여
	인권 침해(저해) 측면	인권침해 완화 및 예방 효과	-
	정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할		주민 삶의 질 향상을 위해서 중소도시권 구축을 위한 재원 마련, 중소도시권 계획 수립 등 중앙정부의 역할 강화 필요
6. 주택가격의 공간적 분포와 주택가격에 의한 주거지 분리 현상에 관한 연구	해당 기본권(인권 /인권 보호(증진) 측면	주거권	어떤 지역에 살더라도 적절한 주택에서 거주할 권리
		환경권	어떤 지역에 살더라도 쾌적하고 편리한 환경을 이용할 권리
		정책효과(인권 강화 효과)	-
	인권 침해(저해) 측면	인권침해 완화 및 예방 효과	주택가격에 의한 주거지 분리 완화방안을 제시함으로써 주거권과 환경권 증진에 기여
정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할		본 연구에서 제안한 정책대안과는 별개로, 취약계층의 주거권과 환경권 강화를 위해서는 정부의 생활SOC 공급 강화 등 필요	
7. 도시 내 국·공유재산 활용 실태분석 및 전략 연구	해당 기본권(인권 /인권 보호(증진) 측면	사회적 기본권	도시 내 미·저활용 되고 있는 국·공유재산을 발굴하여 필요한 기반시설 확충 방안 제시
		주거권	취약계층 및 서민 대상 공공주택 공급을 위한 활용 가능한 국·공유지 활용방안 제시
		환경권	소규모 국·공유지를 발굴하여 도시 내 공원·녹지 비율 확대 방안 제시
		노동권	미·저활용 국·공유재산을 발굴하여 최우효 활용을 통해 일자리 제공 가능
		보건권	도시 내 미·저활용 되고 있는 국·공유재산을 발굴하여 필요한 의료시설 확보 가능
		인권증진(보호) 강화 효과	도시 내 미·저활용 국·공유재산의 활용방안을 제시함으로써 주민의 기본권, 주거권, 환경권, 노동권, 보건권 증진에 기여
	인권 침해(저해) 측면	인권침해 완화 및 예방 효과	-
정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할		국·공유지 활용방안과는 별개로, 취약계층의 권리 강화를 위해서는 국공유지 활용에 민간참여를 확대할 수 있는 법령개정과 정부 부처의 거버넌스 강화 등 필요	

구분		세부내용	
8. 주거취약계층을 위한 주거상향 지원사업 강화 방안 연구	해당 기본권(인권 /인권 보호(증진) 측면	거주·이전 등의 자유	사생활을 침해받지 않는 주거를 보장받을 권리
		사회적 기본권	재해로부터 안전을 보장받을 권리, 필요한 사회복지, 사회보장 서비스를 받을 권리
		주거권	최저주거기준 이상의 주택에서 살 권리, 적절한 주택에서 거주할 권리
		인권증진(보호) 강화 효과	주거취약계층의 주거상향 지원 강화 방안을 제시함으로써 주거권 등 증진에 기여
	인권 침해(저해) 측면	인권침해 완화 및 예방 효과	자력으로 주거수준 향상이 어려운 계층을 발굴·지원하여 주거권 등 침해 완화에 기여
	정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할		본 연구에서 제안한 정책대안과는 별개로, 취약계층의 주거권 강화를 위해서는 정부의 주거급여 등 주거비 보조 사업 확대 필요
9. 공정한 보상을 위한 손실보상제도 개선방안	해당 기본권(인권 /인권 보호(증진) 측면	재산권	헌법상 평등원칙(제11조) 및 재산권보장(제23조)관련 공정 보상방안 제시
		거주·이전 등의 자유	수용자 중 주거용건물의 거주기간에 따른 손실보상의 차별화 방안 제시
		사회적 기본권	저소득 영세민을 위한 생활안정지원금 신설방안 제시
		주거권	피수용자를 위한 주택 특별공급기준 개선 및 이주대책의 공정성 제고방안 제시
	인권증진(보호) 강화 효과	공익사업에 따른 손실보상의 공정성 제고방안을 제시하여 헌법상 재산권 보장 및 인간다운 생활을 할 권리 향상	
	인권 침해(저해) 측면	인권침해 완화 및 예방 효과	-
정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할		본 연구에서 제안한 정책대안과는 별개로 정당한 보상 이외에 공정한 보상을 위한 제도적 기반 마련 필요	

3. 주요 연구부문 인권영향평가 성과와 한계

1) 성과

- 연구 절차상 공정성을 진단하는 형식적인 인권영향평가가 아니라 정책에 관한 연구가 사업인 기관에서 실질적으로 인권 증진에 기여하는 국토정책 연구가 이루어질 수 있도록 인권에 대한 구체적인 평가 수행
- 국토분야 정책과제 수행에 있어 보다 폭넓은 사회적 영향과 직간접적 인권영향이 발생할 수 있다는 점에 대한 경각심 함양과 인식 제고
- 정책목표 구현만이 아닌 보다 포용적인 정책 내용과 수단에 대한 심층연구의 계기 마련
- 연구진의 자발적 참여를 통한 내실 있고 지속가능한 인권영향평가 가능성 확인

2) 한계와 문제점

- 연구목적이 구체적이고 정책지향적인 과제 수행에 있어 직접적인 인권 영향 분석 또는 측정이 어려움
- 체크리스트 작성과 검토 중심의 인권영향평가는 형식적인 평가에 그칠 우려가 있으며, 실효성에 있어서 제한적임
- 인권영향평가를 통해 연구를 수행하면서 제안되는 정책이 실질적으로 인권증진을 가져오는 성과를 만들기 위해서는 현재와 같은 방식의 인권영향평가가 지속될 필요가 있음

제4장 2023년도 인권영향평가를 위한 제안

I. 인권경영위원회 심의

1. 개요

- 회의명 : 2022년도 인권경영위원회
 - 일 시 : 2022. 12. 28. (수), 10:00, 3층 중회의실
 - 참석자
 - 내부위원 : 조판기 기획경영본부장, 전준호 행정지원실장
 - 외부위원 : 최두선 공공재정연구원장, 유재윤 수원시정연구원 초빙연구위원, 최은영 한국도시연구소장, 김민우 고려대학교 교수
 - 간사 : 이강식 감사실장
- ※ 내부위원 2인 불참(김태환 부원장, 노동조합 대표)
- ※ 외부위원은 일정 조정의 어려움으로 인해 서면 심의의견서로 대체

2. 안건

- 2022년도 국토연구원 인권영향평가 결과 심의 등

3. 주요 논의 사항

- 2022년도 국토연구원 인권영향평가 결과 자료 검토 및 논의
 - 검토자료 : 2022년도 국토연구원 인권영향평가(안)
- 2022년도 국토연구원 인권영향평가 추진 경과 보고
- 2022년도 기관운영부문 및 주요 연구부문 인권영향평가 결과 논의

II. 인권경영위원회 권고사항

1. 체크리스트 항목 및 지표

- '19년도에 만들어진 기관운영부문의 인권영향평가 지표에 대한 개선 필요

- 주기적 확인 지표와 그렇지 않은 지표 구분 필요(1-1 지표 주기적 확인 불필요)
- 국토연구원의 핵심 인권 이슈를 발굴하고 이를 집중적으로 해결하기 위한 개선 방안 마련
 - 4-1-7 지표, 4-1-8 지표의 경우 협력기관의 노동자를 위해 연구원 및 연구원의 노동자들이 어떤 노력을 하고 있는지에 대한 평가가 이뤄져야 함
- 주요 연구부문의 평가 내용, 방식, 주체 등에 대한 개선 및 인권 확대, 국민의 기본권 보호 확대 방안 마련(취약계층의 인권 포함)
- 인권 관련 민원 발생이나 내부 제보사례 등에 대하여 발생원인 및 문제점과 개선방안을 도출할 수 있는 항목을 설정할 필요

2. 인권영향평가 운영 및 모니터링

- 대내·외 이해관계자들의 참여가 어떤 방식으로 어떻게 이루어졌는지 정책별 이행성과에 대한 실증 데이터를 체계적으로 축적하고, 실제 이행성과가 주요 의사결정과정에서 반영되고 있는지에 대한 결과물도 함께 축적하여 인권경영체계를 고도화할 필요
- 연구원의 지속가능성을 선제적으로 제고해 나가기 위해 임직원들 대상으로 기업과 인권 전문교육 실시 필요
- 기관운영부문 인권영향평가 시 담당 책임자 및 실무자 뿐 아니라 기관의 구성원이 폭넓게 참여하는 절차 필요
- 연중 발생한 기관 내 인권 관련 이슈 등에 대한 실질적 피드백과 재발방지 대책 등이 평가과정에서 심도 있게 논의 및 반영 필요

연구과제 인권영향평가

과제명	00000 연구		
연구책임자	홍길동 (부연구위원)	작성일자	2022. 00. 00.

□ 과제책임자 작성

구 분	세 부 내 용			
	해당 여부		내 용 (해당되는 경우만 작성. 2줄 내외)	
	유	무		
연구목적 달성을 통해 보호(증진)하고자 하는 기본권(인권)이 무엇인가? (복수응답 가능)	① 재산권			
	② 거주·이전 등의 자유			
	③ 사회적 기본권			
	④ 주거권			
	⑤ 환경권			
	⑥ 노동권			
	⑦ 교육권			
	⑧ 보건권			
정책대안의 (예상)인권 효과성	인권증진(보호) 강화 효과			(예시) 도시내 녹지 확충방안을 제시함으로써 주민의 환경권 증진에 기여
	인권 침해(저해) 예방(완화) 효과			
정책 대안 이외에 인권증진(보호)를 위한 국가 및 공공부문의 역할 제안				(예시) 본 연구에서 제안한 정책대안과는 별개로, 취약계층의 주거권 강화를 위해서는 정부의 000 강화 등 필요

* '<참고 1> 국토분야 관련 인권의 유형'참조

□ 연심위원 검토 및 확인사항

구 분	검 토 내 용	주심 확인
연구과정의 적절성	· 연구과정에서 인권 보호(증진)를 위한 적절한 근거자료 및 연구방법을 제시하였는가? · 연구 추진과정에서 연구대상자 등의 인권 침해요소는 없는가?	
연구결과의 효과성	· 연구결과(정책제언)가 인권 보호(또는 증진)에 기여하는가?	
파급영향의 공평성	· 연구결과(정책제언)가 폭넓은 계층의 인권 보호(증진)에 기여하는가? · 연구결과(정책제언)로 인한 인권 침해(저해) 계층이 있는 경우, 적절한 보완책을 함께 제시하고 있는가?	
기타 검토사항	· 연구주제 및 인권 영향과 관련한 기타 의견	

주심: _____ (서명)

<참고 1> 국토분야 관련 인권의 유형(예시)

유형		내용	근거
자유권	① 재산권	- 주택, 토지 및 건물, 차량 등 물건을 소유할 권리	헌법 제23조
	② 거주·이전의 자유, 주거의 자유	- 살던 곳에 계속 살 권리/이사할 권리 - 사생활을 침해 받지 않는 주거를 보장받을 권리	헌법 제14조 헌법 제16조
사회권	③ 인간다운 생활을 할 권리(사회적 기본권)	- 기본적인 생활수준을 유지하는 데 필요한 최소한의 수입에 대한 권리 - 필요한 사회복지, 사회보장 서비스를 받을 권리 - 여성, 노인 및 청소년, 장애인 등 사회적 약자라고 차별 받지 않을 권리 - 재해로부터 안전을 보장받을 권리	헌법 제34조
	④ 쾌적한 주거생활을 보장받을 권리(주거권)	- 강제 퇴거되지 않고 안정적으로 살 권리 - 최저주거기준 이상의 주택에서 살 권리 - 적절한 주택에서 거주할 권리	헌법 제35조 3항
	⑤ 환경에 대한 권리(자연환경/생활환경)	- 깨끗한 공기와 물을 마실 권리 - 쾌적한 자연 환경, 녹지, 공원과 가까운 곳에 살면서 이용할 권리 - 필요한 편의시설을 가까이서 이용할 권리 - 도로 등 대중교통을 편리하게 이용할 권리	헌법 제35조 1항
	⑥ 일 할 권리(노동의 권리)	- 생계유지를 위해 일할 권리 - 하고 싶은 일을 할 권리	헌법 제32조
	⑦ 교육받을 권리	- 집 근처에서 의무교육을 받을 권리 - 능력에 따라 균등하게 교육 받을 권리	헌법 제31조
	⑧ 보건에 관한 권리	- 적절한 의료 서비스를 받을 권리 - 건강을 유지할 수 있는 음식을 먹을 권리 - 건강한 삶을 유지하기 위해 보호 받을 권리	헌법 제36조 3항

<참고 2> 국토분야 이해관계자의 유형(예시)

구분	내용	
사회·경제적 차원	재산 소유	- 토지, 건물(주택 포함) 소유자, 어업권 등의 보유자 - 임대인, 임차인 - 차량 소유자/대중교통 이용자 - 민간 기업 운영자/노동자
	소득계층	- 고소득층, 중간소득층, 저소득층(차상위계층, 기초생활보장수급 대상자) - 근로소득자, 실업자, 은퇴자
	인구 특성	- 혈연 보통가족, 한부모가족, 1인가구(고령층, 청년층) - 미래세대, 이주민
공간적 차원	근린지역	- 사업 대상 지역 내 주민/사업 대상 지역 인근 주민 - 교외지역 거주자/도심부 거주자
	도시 및 지역	- 낙후 지역 주민/노후 산업단지 주변 거주자/개발제한구역 내 취락지구 거주자 - 촌락/도시 지역 거주자
	국가 및 글로벌	- 우리나라 국민/저개발국가 국민/세계시민