
2021년도 국토연구원 인권영향평가

2021. 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. 2020년도 인권영향평가 권고 사항 | 3 |
| 5. 2021년도 개선 사항 | 4 |
| | |
| 제2장 기관운영부문 인권영향평가 | 5 |
| I. 개요 | 5 |
| 1. 기관운영부문 인권영향평가 체크리스트 | 5 |
| 2. 체크리스트의 분야 · 항목 및 지표 수 | 5 |
| 3. 2021년 기관운영부문 인권영향평가 실시 | 7 |
| II. 평가 결과 | 8 |
| 1. 세부 항목 · 지표별 평가 결과 | 8 |
| | |
| 제3장 주요 연구부문 인권영향평가 | 38 |
| I. 주요 연구부문 인권영향평가 분석 절차 | 38 |

| | |
|---|----|
| 1. 인권영향평가 절차 | 38 |
| 2. 연구과제 선정 | 39 |
| II. 주요 연구부문 인권영향평가 분석 결과 | 41 |
| 1. 체크리스트 내 인권(기본권) 유형 및 이해관계자 유형 구분 | 41 |
| 2. 연구 과제별 인권영향평가 자료 분석 | 42 |
| 3. 주요 연구부문 인권영향평가 성과와 한계 | 45 |
| | |
| 제4장 2022년도 인권영향평가를 위한 제안 | 47 |
| I. 인권경영위원회 심의 | 47 |
| 1. 개요 | 47 |
| 2. 안건 | 47 |
| 3. 주요 논의 사항 | 47 |
| II. 인권경영위원회 권고사항 | 47 |
| 1. 체크리스트 항목 및 양식 보완 | 47 |
| 2. 인권영향평가 시기 및 횟수 조정 | 49 |
| 3. 인권영향평가 주요 연구부문의 대상 연구과제 선정 방식 및 범위 보완 | 50 |
| 4. 별도의 심화된 인권영향평가 실시 | 50 |
| 5. 기타 사항 | 50 |

〈표 차례〉

| | |
|--|----|
| 〈표 1〉 국토연구원과 국가인권위원회의 체크리스트 비교 | 5 |
| 〈표 2〉 체크리스트의 분야·항목 및 지표수 | 5 |
| 〈표 3〉 2020년·2021년 기관운영부문 인권영향평가 결과 비교표 | 8 |
| 〈표 4〉 분야 1. 인권경영체제의 구축 평가결과 | 12 |
| 〈표 5〉 분야 2. 고용상의 비차별 평가결과 | 15 |
| 〈표 6〉 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 평가결과 | 18 |
| 〈표 7〉 분야 4-1. 강제노동의 금지 및 노동자 보호 평가결과 | 20 |
| 〈표 8〉 분야 4-2. 직장 내 괴롭힘 방지 평가결과 | 22 |
| 〈표 9〉 분야 4-3. 직장 내 성폭력·성희롱 금지 평가결과 | 25 |
| 〈표 10〉 분야 5. 산업안전 보장 평가결과 | 27 |
| 〈표 11〉 분야 6. 책임있는 공급망 관리 평가결과 | 29 |
| 〈표 12〉 분야 7. 저작권 보호 평가결과 | 31 |
| 〈표 13〉 분야 8. 환경권 보장 평가결과 | 32 |
| 〈표 14〉 분야 9. 소비자(국민)인권 보호 평가결과 | 35 |
| 〈표 15〉 기타 인권보호 평가결과 | 37 |
| 〈표 16〉 2021년 주요 연구부문 인권영향평가 일정 | 38 |
| 〈표 17〉 2021년도 연구과제 중 1차 예비 선정 과제 | 39 |
| 〈표 18〉 2021년 주요 연구부문 인권영향평가 최종 선정 과제 | 41 |
| 〈표 19〉 주요 연구부문 인권영향 사전검토 체크리스트 중 과제책임자 작성 사항 ... | 43 |
| 〈표 20〉 2021년도 주요 연구부문 인권영향평가 자료 내용 | 43 |
| 〈표 21〉 주요 연구부문 체크리스트 예시 | 48 |

제1장 인권영향평가 및 인권경영

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

- 「국가인권위원회법」 및 「공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)」에 따라 우리 원 「인권경영 이행규정」 제정(2019.9.9.)
 - 인권영향평가를 자체적으로 연 1회 실시하고 결과를 공표하도록 규정

2. 추진 경과

- 2019년 인권영향평가
 - 연구부문 인권영향평가 : 주택연구분야 6개 연구과제에 대한 평가 실시
 - ※자세한 내용은 「2019년 인권영향평가 결과보고서」 참조
- 2020년 인권영향평가
 - 연구부문 인권영향평가 : 도시연구분야 5개 연구과제에 대하여 체크리스트를 적용하여 평가 실시
 - ※자세한 내용은 「2020년 인권영향평가」 결과보고서 참조
- 2021년 인권영향평가
 - 연구부문 인권영향평가 : 기본과제 중 7개 연구과제에 대하여 체크리스트를 적용하여 평가

| | |
|----------------|---|
| - '21. 2. 8 | 2021년 인권영향평가 시행계획 보고 |
| - '21. 3. | 주요 연구부문 인권영향평가 착수 연구심의회 |
| - '21. 6. ~ 7. | 주요 연구부문 인권영향평가 중간 연구심의회 |
| - '21. 8. 2 | 전 직원 인권경영교육 실시(정해숙 대표, The바른교육) |
| - '21.10 ~ 11 | 주요 연구부문 인권영향평가 최종 연구심의회 |
| - '21.11. 1 | 주요 연구부문 인권영향평가 외부전문가 원고 의뢰(이영아 교수, 대구대학교) |
| - '21.11. 4 | 기관운영부문 인권영향평가 작성을 위한 TF 회의 |
| - '21.11. 8 | 주요 연구부문 연구과제 책임자와 업무협의 |
| - '21.12. 1 | 기관운영부문 인권영향평가 최종 작성 |
| - '21.12. 7 | 국토연구원 협력기관 대상 갑질 및 인권침해 관련 설문조사 실시 |
| - '21.12.20 | 2021년 인권경영위원회 개최 |
| - '21.12.29 | 인권영향평가 결과 공개(홈페이지) |

[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)

[2019년 인권경영 추진 현황]

- 전 직원 및 노사가 동참하는 인권경영선언 실시(4.1), 전 직원 인권교육실시(4.1), 인권경영 이행 규정 제정(9.9), 인권경영위원회 구성(10.10, 내부 4인, 외부4인), 국토연구원 인권영향평가 연구용역 완료(12월 초, 한국도시연구소), 인권경영위원회 개최(12.26), 인권영향평가 결과 홈페이지 공개(12.30)

3. 인권경영 추진 조직

1) 인권경영위원회

- 내부위원(4인) : 부원장(위원장), 기획경영본부장, 행정지원실장, 노동조합 대표
- 외부위원(4인) : 김민우 교수(고려대학교 인권센터), 유재윤 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. 2020년도 인권영향평가 권고 사항

1) 평가 과정

- 2020년 국토연구원 기관운영과 수행하는 연구의 인권영향평가를 위한 체크리스트를 작성하고 특히, 주요 연구부문에서 연구수행 단계별로 인권영향평가를 실시 할 수 있도록 가이드라인을 제시하였으며, 2021년 국토연구원 사업 인권영향평가에서는 과제 제안 단계부터 인권영향 평가 요소를 반영 및 사전교육 실시하기를 권고함

- 과제 제안 단계, 중간 연구심의회 및 최종 연구심의회 단계 별 인권 고려 사항에 대하여 적절한 적용 및 활용 등이 필요함

2) 평가 범위와 방식

- 2021년 인권영향평가에서는 국토연구원에서 수행하는 기본과제 전체에 대해 인권영향평가를 수행할 것을 권고함
- 연구를 제안한 연구책임자가 스스로 인권영향평가를 수행함으로써 연구 초반부터 인권에 대한 인식을 제고할 수 있게 함
- 인권경영위원회 혹은 연구심의회에서 개별 과제에 대한 인권영향평가 반영 사항을 확인할 수 있도록 사전 교육을 수행할 것을 권고함

3) 보완사항

- 「분야 6. 책임있는 공급망 관리」의 '5. 연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관들의 인권 보호 준수 여부를 모니터링 한다.'의 지표에 대하여 협력기관의 인권보호 준수여부 모니터링을 실시하지 않았으므로, 추후 보완이 필요함

5. 2021년도 개선 사항

1) 반영 사항

- 2021년 국토연구원 주요 연구부문 인권영향평가에서는 2021년에 제안된 과제 36개를 검토 후, 총 12개의 과제를 선정
 - 착수 연구심의회에서 인권영향평가에 대한 설명을 실시하여 후보 과제 책임자들의 자발적 참여를 원칙으로 인권영향평가 대상 과제 7개 선정하여 인권영향평가의 사항에 대하여 사전교육 실시
- 최종 선정 연구과제는 연구심의위원의 인권 영향, 이해관계자 명시와 적절성, 인권 보호 효과 등에 대한 의견 확인 실시
 - 연구심의위원은 중간 및 최종 연구심의회에서 과제별 체크리스트에 기재된 연구 과제 주제를 둘러싼 이해관계자와 증진시키고자 하는 인권, 이해관계자 간 상충되는 인권을 고려했는가를 검토·확인 실시
- 기관운영부문의 「분야 6. 책임있는 공급망 관리」의 '5. 연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관들의 인권 보호 준수 여부를 모니터링 한다.'의 지표에 대하여 협력기관 인권보호 준수여부 모니터링을 위하여 "2021년 협력기관 갑질 및 인권침해 설문조사"시 항목을 추가하여 실시

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 |
| | | 인권경영 성과 | 7 |
| | | 구제절차 마련 | 6 |

| 분야 | | 항목 | 지표 수 |
|---------------|-------------------|--------------------|----------------|
| 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. 2021년 기관운영부문 인권영향평가 실시

1) 평가방법 및 평가자

- 2019년에 마련한 기관운영부문 인권영향평가 체크리스트 2020년에 이어, 2021년에도 적용하여 원내 감사실과 「인권경영TF」에서 이행여부를 평가
- 인권경영 TF 구성원은 총괄부서인 감사실 실원3인, 기획경영본부장 및 행정지원실장을 포함한 각 소관부서별 부서장 8인 등 11인 참여

2) 평가결과

- 평가결과 종합
 - 2020년 평가결과와 비교하여 2021년은 향상된 것으로 나타남
 - 총 143개 지표에 대한 인권영향평가 결과 지표를 준수한 「예」의 항목은 총 141개 지표로 나타났으며, 「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
- 「보완 필요」에 대한 의견
 - 2020년 「분야 6. 책임있는 공급망 관리」 항목 중 '5. 연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관들의 인권 보호 준수여부를 모니터링 한다.' 의 지표에 대하여 협력기관의 인권보호 준수여부 모니터링을 실시하지 않아 보완이 필요하였음
 - 2021년은 주요 협력기관을 대상으로 설문조사 문항 중 인권보호 준수에 대한 모니터링을 실시하여 6-5번 항목에 대하여 보완하였음
- 「아니오」, 「정보 없음」에 대한 의견
 - 2020년, 2021년 「아니오」, 「정보 없음」 으로 나타난 답변결과는 없음

<표 3> 2020년·2021년 기관운영부문 인권영향평가 결과 비교표

| 구분 | 항목 | 2020년 답변결과 | | | | | 2021년 답변결과 | | | | |
|-----|-------------------|------------|-------|-----|-------|-------|------------|-------|-----|-------|-------|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 30 | - | - | - | - | 30 | - | - | - | - |
| 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 | 7 | 1 | - | - | 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 | | 140 | 1 | - | - | 2 | 141 | - | - | - | 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 정책선언을 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 외부 환경변화에 따라 지속적으로 모니터링 실시 중임
- 1-7. 연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.
 - 2019년에 인권영향평가를 처음 실시하였고 2020년과 2021년에도 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 있으며, '21년 주요 연구부문 체크리스트를 수정·보완함
- 1-9. 인권영향평가 실행 시 연구원 내·외부의 전문가를 참여시킨다.
 - 2021년 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 청렴 옴부즈만 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 규정되어 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 | | | | | 비고 | |
|-------------------------|-----|--|----------|---------|----------|----------|----|--|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 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 무엇인지가 표명되었다. | ○ | | | | | |
| | 5 | 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다. | ○ | | | | | |
| | 6 | 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다. | ○ | | | | | |
| | 소 계 | | 6 | - | - | - | - | |
| 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 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다. | ○ | | | | | |
| | 11 | 협력기관의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다. | ○ | | | | | |
| | 12 | 인권영향평가는 정기적으로 실시한다. | ○ | | | | | |
| | 소 계 | | 6 | - | - | - | - | |

| 항목 | 지 표 | | 답변결과 | | | | | 비고 |
|----------------------------|-----|---|------|----------|---------|----------|----------|----|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 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 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 | | 30 | - | - | - | - | | |

2) 분야 2. 고용상의 비차별

- 2-1. 연구원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 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

<표 5> 분야 2. 고용상의 비차별 평가결과

| 항목 | 지 표 | 답변결과 | | | | | 비고 |
|--------------|---|------|-------|------|-------|-------|----|
| | | 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 퇴직사유로 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) 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 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 노동자에게 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 위법 행위를 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 | - | - | - | - | |

| 항목 | 지 표 | | 답변결과 | | | | | 비고 |
|-------------------------------|-----|---|------|----------|---------|----------|----------|----|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 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 고용 조건으로 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 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다. | ○ | | | | | |
| | 12 | 연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다. | ○ | | | | | |
| | 13 | 연구원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 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 수탁과제를 발주한 협력 기관이 노동자에게 근무시간 이외의 업무를 강요하지 않게 한다.
 - 연구원은 위탁과제 계약을 체결하면서 청렴계약이행각서 및 협력 기관의 인권경영 이행 서약서를 요청하여 받고 있으며, 감사실에서 협력 기관을 대상으로 갑질 및 인권침해 설문조사를 실시하여 모니터링 하고 있음
- 4-1-8. 연구원은 수탁과제를 발주한 협력기관이 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 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 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. | ○ | | | | | |

| 항목 | 지 표 | 답변결과 | | | | | 비고 |
|-----|--|------|----------|---------|----------|----------|----|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 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 수탁과제를 발주한 협력기관이 노동자에게 근무시간 이외의 업무를 강요하지 않게 한다. | ○ | | | | | |
| 8 | 연구원은 수탁과제를 발주한 협력기관이 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·정신적 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 신고센터'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 관한기준에서 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 | 연구원이나 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. | ○ | | | | | |

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

6) 분야 4-3. 직장 내 성폭력 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 지체 없이 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 노동자등에게 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 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 노동자들에게 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. | ○ | | | | | |
| | 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. | ○ | | | | | |

| 항목 | 지 표 | | 답변결과 | | | | | 비고 |
|-----|-----|---|------|----------|---------|----------|----------|----|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| | 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 있고 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 이용가능하도록 관리되고 있다.
 - 연구원 청사 내 비상계단에는 장애물이 없으며, 항시 이용 가능하도록 관리하고 있음
- 5-3. 연구원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 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, 세면대를 청결하게 관리하고 영양사가 음식보관시설을 청결하게 관리·청소하고 있음
- 5-4. 연구원의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링 하는 절차를 가지고 있다.
 - 안전장구와 시설이 안전하고 위생적으로 관리되도록 매일 또는 정기적으로 점검을 실시하고 있음
- 5-5. 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.
 - 임산부를 위하여 여직원 휴게실을 설치하여 휴식공간을 제공하고 연구원 청사는 BF인증을 받은 건물로써 장애인을 위한 별도의 화장실, 엘리베이터, 보행로 등이 설치되어 있음

- 5-6. 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성에게 위험한 업무를 배당하지 않는다.
 - 인사관리규정에 임신부 및 모성보호를 위하여 법령에서 정한 모든 제도를 운영하고 있으며, 유연근무제를 운영하여 임신부가 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 조치하고 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 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 연구원 내 안전 | 1 | 연구원의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 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. | ○ | | | | | |

| 항목 | 지 표 | | 답변결과 | | | | | 비고 |
|----------------------------|-----|--|------|----------|---------|----------|----------|----|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| | 4 | 연구원의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링 하는 절차를 가지고 있다. | ○ | | | | | |
| | 소 계 | | 4 | - | - | - | - | |
| 임산부 및 장애인 등 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 | - | - | - | - | |
| 필수장 비 및 교육 | 9 | 연구원은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 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 이행서약을 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 이행서약을 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 인권경영 이행서약서를 받고 있음
- 6-5. 연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관들의 인권 보호 준수 여부를 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

<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 직원 에 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 | | |

9) 분야 7. 저작권 보호

- 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 때에는 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 대응지침에 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 | |
| 환경영체제 수립 및 유지 | 1 | 연구원은 환경에 대한 계획을 수립 및 유지하고 있다. | ○ | | | | | |
| | 2 | 연구원은 내부 공기의 질 등 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다. | ○ | | | | | |

| 항목 | 지 표 | | 답변결과 | | | | | 비고 |
|----------------|-----|--|------|----------|---------|----------|----------|----|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| | 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 | - | - | - | - | |
| 비상계 획 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. | ○ | | | | | |
| | 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 연구심의 회 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·답변을 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 충분히 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 철저히 관리한다.
 - 연구원은 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보보호관련 규정을 마련하고 개인정보 책임자 및 담당자를 지정하여 개인정보를 철저히 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 적절하게 하고 있다.
 - 연구원은 관련 법령에 따라 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 육아지원을 위한 근로시간 단축, 연장근로 제한, 유연근무제 운영, 직장복귀를 위한 지원 등 적절하게 운영하고 있음
- 10-6. 연구원은 노동자가 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 가족을 돌보기 위한 휴직(가족돌봄휴직)을 법률에 따라 보장하고 적절한 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, 난임치료 휴가 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 | - | - | - | - | |
| 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

I. 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 12개 1차 선정
- 착수연구심의회에서 인권영향평가 취지와 방법 설명 후 후보 과제 책임자들의 자발적 참여를 원칙으로 인권영향평가 대상 과제 7개 선정
- 과제책임자가 작성한 인권영향평가 체크리스트 자료를 중간 연구심의회와 최종 연구심의회에서 2차례에 걸쳐 검토 사항 확인
- 인권영향평가 참여 연구진과 감사실 연석 간담회를 통해 인권영향평가 개선사항 논의

<표 16> 2021년 주요 연구부문 인권영향평가 일정

| 일정 | 구분 | 내용 | 비고 |
|---------|------------------------|--|----------------|
| 2월 | 인권영향평가 대상 후보 과제 선정 | - 시행계획 수립 및 기본 과제 중 12개 인권영향평가 대상 후보 과제 선정 | |
| 3월 | 주요 연구부문 인권영향평가 착수연구심의회 | - 인권영향평가 취지와 평가 방법 설명 - 자발적 참여 원칙을 통해 7개 최종 과제 선정 ※ 선정된 과제책임자에게 평가방법 설명(감사실장) | |
| 6월~7월 | 주요 연구부문 인권영향평가 중간연구심의회 | - 중간 연구심의회 인권영향평가 체크리스트 작성 (연구책임자) - 연구책임자가 작성한 주요 연구부문 인권영향평가 자료를 중간 연구심의회에서 인권영향평가 검토 사항 확인 (연구심의회) | 평가양식은 <붙임2> 참조 |
| 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) | 평가양식은 <붙임3> 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

- 2021년도 연구과제 총 36편 중 연구기획평가팀과 감사실이 협의하여 기본과제 6편, 일반과제 6편 총 12개의 인권영향평가 예비 선정과제를 1차 선정(2021년 2월 8일)
- 주택토지연구본부, 도시연구본부, 국토인프라연구본부, 국가균형발전지원센터, 국토환경·자원연구본부, 부동산시장연구센터, 도시재생연구센터 등 다양한 부서별로 인권영향평가가 직접적으로 필요하다고 판단되는 과제를 후보로 선정

<표 17> 2021년도 연구과제 중 1차 예비 선정 과제

| 연구유형 | 과제명 | 담당부서 | 주책임자 |
|---------------|---|-------------|------|
| 기본과제 (26개) | 제3섹터를 활용한 도시형 그린 뉴딜 추진방안 | 도시연구본부 | 서민호 |
| | 재난재해 대비 긴급공공재의 물류유통 개선방향 연구: 비축·전달체계를 중심으로 | 국토인프라연구본부 | 최재성 |
| | SOC사업의 사회적 가치 평가체계 구축 연구 | 국토인프라연구본부 | 배윤경 |
| | 대도시권 광역환승센터 활성화 방안 연구: 투자여건 개선을 중심으로 | 국토인프라연구본부 | 윤태관 |
| | 감염병 방역정책 지원을 위한 시공간 시뮬레이션 모형 개발 연구 | 공간정보사회연구본부 | 손재선 |
| | 코로나19 팬데믹 이후 불평등 심화와 균형발전 정책과제 | 국가균형발전지원센터 | 박경현 |
| | 기업거래 관계를 고려한 지역경제 분석 방법론 연구: 지역기업연관표의 구축 및 활용을 중심으로 | 국토계획·지역연구본부 | 남기찬 |
| | 그린 뉴딜 실현을 위한 저탄소 도로물류 수송체계 추진전략 | 국토인프라연구본부 | 박종일 |
| | 올드 뉴타운(Old New-town) 쇠퇴에 대응한 대안적 접근: 1기 신도시 재고주택 관리를 중심으로 | 주택토지연구본부 | 송하승 |
| | 유동성이 주택시장에 미치는 영향과 정책방안 연구 | 주택토지연구본부 | 황관석 |
| | 해외 주택금융정책 비교 분석 연구: 주택담보대출을 중심으로 | 주택토지연구본부 | 김지혜 |
| | 자영업자 및 소상공인을 위한 상가정보시스템 구축방안 | 주택토지연구본부 | 이태리 |
| | 바람 친화적 토지이용을 위한 디지털 트윈 기술 적용방안 연구 | 국토환경·자원연구본부 | 안승만 |
| | 미래 트렌드와 주거의식 변화에 따른 주거복지 대응전략 | 주택토지연구본부 | 이길제 |

| 연구유형 | 과제명 | 담당부서 | 주책임자 |
|---------------|--|--------------|------|
| | 빅데이터 기반 도시 모빌리티 패턴 분석 방법론 연구 | 국토인프라연구본부 | 김종학 |
| | 기후변화 대응을 위한 주택 그린리모델링 추진방안 | 주택토지연구본부 | 박미선 |
| | 디지털 뉴딜 지원 위한 스마트시티 실증·확산 전략 연구 | 스마트공간연구센터 | 이재용 |
| | 아세안의 지속가능한 인프라 구축을 위한 협력방안: 국토정보 활용을 중심으로 | 한반도·동아시아연구센터 | 강민조 |
| | 디지털 트윈국토 추진을 위한 전략연구 | 공간정보사회연구본부 | 서기환 |
| | 건설산업 경쟁력 강화를 위한 가치사슬 연계 방안 | 건설경제산업연구본부 | 안종욱 |
| | 감염병 대응을 위한 공간정책 방향 | 도시연구본부 | 이진희 |
| | 아세안 국토·도시 ODA 상생협력 추진방안 | 한반도·동아시아연구센터 | 방설아 |
| | 포스트 코로나19 시대의 도시 그린인프라 계획모형 구축방안 연구 | 국토환경·자원연구본부 | 윤은주 |
| | 주택공급에 따른 인구이동 분석모형 개발 및 활용방안 연구 | 공간정보사회연구본부 | 이보경 |
| | 혁신도시와 주변지역 연계 실태와 상생발전 전략 연구 | 국가균형발전지원센터 | 김은란 |
| | 그린뉴딜 추진에 따른 산지의 재생에너지 관리방안 연구 | 국토환경·자원연구본부 | 조만석 |
| 일반과제 (10개) | 도시 내 군 복지시설의 민간활용 제고를 통한 상생협력 강화방안 | 도시연구본부 | 이승욱 |
| | 공유재산의 통합적 관리체계 구축방안 | 도시연구본부 | 박소영 |
| | 도시 내 국유지 개발 활성화를 위한 제도개선방안 | 국·공유지연구센터 | 심지수 |
| | 주거취약지역의 전염병 영향 실태분석 및 정책방안 | 도시연구본부 | 정소양 |
| | 전자상거래시대 중소중견기업의 글로벌 물류 인프라 구축 방안 연구 | 건설경제산업연구본부 | 조진철 |
| | 부동산 가격공시 제도의 개선방향 연구(II): 비주거용 부동산 부문 시행 방안을 중심으로 | 주택토지연구본부 | 이태리 |
| | 국민체감형 부동산정보 생산 및 제공 기반 구축방안 연구 | 부동산시장연구센터 | 박천규 |
| | 주거복지정책 효과분석과 성과제고 방안: 공공임대주택과 주거급여 정책을 중심으로 | 주택토지연구본부 | 강미나 |
| | 도시재생사업 실효성 제고를 위한 법제도 개편방안 연구 | 도시재생연구센터 | 박정은 |
| | 코로나19 팬데믹 이후 주거위기가구 진단 및 대응전략 | 주택토지연구본부 | 박미선 |

2) 2차 인권영향평가 대상 과제 선정

- 2021년 3월 착수 연구심의위원회 착안사항 배포 후 선정된 과제책임자에게 착수·중간·최종 연심회 인권영향평가 작성방법 설명
- 연구책임자의 자발적 참여 원칙으로 7개 과제 최종 선정

<표 18> 2021년 주요 연구부문 인권영향평가 최종 선정 과제

| 유형 | 과제명 | 담당부서 | 연구책임자 |
|--------------|---|--------------|-------|
| 기본과제 (4개) | 감염병 대응을 위한 공간정책 방향 | 도시연구본부 | 이진희 |
| | 그린뉴딜 추진에 따른 산지의 재생에너지 관리방안 연구 | 국토환경·자원 연구본부 | 조만석 |
| | 혁신도시와 주변지역 연계 실태와 상생발전 전략 연구 | 국가균형발전 지원센터 | 김은란 |
| | 재난재해 대비 긴급공공재의 물류유통 개선방향 연구: 비축·전달체계를 중심으로 | 국토인프라 연구본부 | 최재성 |
| 일반과제 (3개) | 도시재생사업 활성화를 위한 법체계 개편방안 연구 | 도시재생연구센터 | 박정은 |
| | 주거취약지역의 전염병 영향 실태분석 및 정책방안 | 도시연구본부 | 정소양 |
| | 주거복지정책 효과분석과 성과제고 방안: 공공임대주택과 주거급여 정책을 중심으로 | 주택토지연구본부 | 강미나 |

II. 주요 연구부문 인권영향평가 분석 결과

1. 체크리스트 내 인권(기본권) 유형 및 이해관계자 유형 구분

- 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
- 체크리스트를 작성하기 위해 제공되는 참고 자료에서 제시된 국토분야 이해관계자 유형은 사회경제적 차원 및 공간적 차원으로 구분되어 있음
 - 사회경제적 차원에서 재산소유 여부, 소득수준, 인구학적 특성(한 부모 가구, 1인 가구, 고령자, 이주민, 미래세대 등)에 따라 구분됨
 - 공간적 차원에서는 근린지역, 도시 및 지역, 국가 및 글로벌 차원으로 구분됨
- 인권과 이해관계자를 결합하여 인권 보호(증진) 측면과 인권 침해(저해) 측면에서 구분하여 작성하도록 체크리스트가 구성되어 있으며, 연구 결과로 제시하는 정책 대안도 마찬가지로 이 두 가지 측면으로 구분되어 있음
- 연구책임자가 작성해야 하는 체크리스트는 중간연심회용과 최종연심회용으로 구분(붙임 1~3 자료 참조)

- 중간연심회에 사용하는 체크리스트(당초 착수연심회에 사용하는 체크리스트를 사용)는 이해관계자와 관계있는 인권의 종류를 확인하고 증진해야 하는 인권과 침해 우려가 있는 인권을 구분하여 정리하도록 구성되어 있음
- 최종연심회에 사용하는 체크리스트는 연구 과제별로 관계있는 인권을 보다 세밀하게 확인하고 연구에서 제안하는 정책의 인권 증진 및 침해 예방(완화) 효과를 확인하도록 구성되어 있음

2. 연구 과제별 인권영향평가 자료 분석

- 연구 과제별로 중간연구심의회와 최종연구심의회에서 과제책임자가 작성한 개별 과제와 관련 있는 인권 유형과 이해당사자 유형, 정책 효과는 다음과 같음(연구심의회에서 관련 내용이 적절히 작성되었음을 검토·확인함)
- 최종 선정된 7개 과제의 과제책임자는 인권보호 측면에서는 이해관계자와 증진되어야 하는 인권, 연구에서 제안하는 정책을 통한 인권 강화 효과에 대해서는 적절하게 인지하고 있었으나 인권 침해 측면의 고려는 상대적으로 적음
 - 이는 선정된 7개의 과제가 대부분 인권 보장이 필요한 이해관계자를 직접적인 연구대상으로 삼는 주제를 다루고 있기 때문인 것으로 판단됨
 - 국토분야 정책을 통해 간접적으로 인권이 보장되거나 침해되는 이해관계자를 다루는 연구는 1, 2차 선정 과정에서 제외되었기 때문인 것으로 판단됨
- 사회적 기본권, 보건권, 주거권, 환경권 등이 국토정책을 통해 주로 보장하고자 하는 인권이며, 거주·이전 등의 자유, 노동권 등을 보장하는 정책을 제시하는 경우도 있음
- 인권 침해 측면에서의 권리는 대부분 다루어지고 있지 않으나, 한 개의 연구에서 전 국민의 환경권을 보장하기 위해 침해 우려가 있는 재산권을 제시하고 있음
 - 재산권을 침해 우려가 있는 인권으로 제시한 연구에서는 과제를 통한 정책 제안 외에 재산권 침해를 줄이기 위한 전략을 추가로 제시하고 있음(재생에너지 시장 정책 합리화 전략)
- 이해관계자는 주로 특정 사회경제적으로 인권 보호 및 침해 우려가 있는 집단을 연구 대상으로 제시하고 있음
 - 대부분의 연구에서 저소득층, 고령자층, 주거취약계층 등 경제적, 연령적으로 상대적으로 취약한 특정 사회 집단을 주목하고 있음
 - 일부 연구 과제의 경우 특정한 공간 규모에서 특정한 이해관계자(노후쇠퇴지역 주민, 우리나라 국민 전체, 혁신도시 및 주변지역 기업 및 주민, 산지 내 신재생에너지 설비 소유자)로 유형을 세분하고 있음

<표 19> 주요 연구부문 인권영향 사전검토 체크리스트 중 과제책임자 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 |
| 연구주제와 관련된 인권 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| 연구주제와 관련된 이해관계자 | 사회경제적 구분 | | | | 공간적 구분 | | | |
| | 저소득층 | | | | 노후쇠퇴지역 주거취약지역 | | | |
| | 주거취약계층 | | | | | | | |
| | 고령자층 | | | | | | | |
| | 특정 시설 소유자 | | | | 산지, 혁신도시 등 특정 지역 | | | |
| | 일반 국민과 기업 | | | | | | | |
| | 일반 국민 | | | | 국토 전반 | | | |

○ 7개 연구 과제별로 작성된 두 번의 체크리스트 내용을 정리하면 아래와 같음

<표 20> 2021년도 주요 연구부문 인권영향평가 자료 내용

| | | | |
|---|------------------------------|-----------------------|--|
| 1. 감염병 대응을 위한 공간정책 방향 | 인권 보호(증진) 측면 | 이해관계자(집단) | 고령자, 저소득층 |
| | | 관계있는 인권 | 사회적 기본권, 보건권 |
| | | 정책효과(인권 강화 효과) | 필수 기반시설, 재난·재해에의 대응능력 등 다양한 자원의 효과적 배분과 확충방안을 제시함으로써 주민의 사회적 기본권과 보건권 증진에 기여 |
| | 인권 침해(저해) 측면 | 이해관계자(집단) | |
| | | 관계있는 인권 | |
| | | 정책효과(인권침해 완화 및 예방 효과) | |
| | 정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할 | | |
| 2. 주거취약지역의 전염병 영향 실태분석 및 정책방안 | 인권 보호(증진) 측면 | 이해관계자(집단) | 저소득층, 고령층 등 주거취약지역 주민 |
| | | 관계있는 인권 | 사회적 기본권, 보건권 |
| | | 정책효과(인권 강화 효과) | 열악한 거주환경 개선 확대 추진(예: 의료, 보건인프라 등 강화) |
| | 인권 침해(저해) 측면 | 이해관계자(집단) | |
| | | 관계있는 인권 | |
| | | 정책효과(인권침해 완화 및 예방 효과) | 전염병 대응력/회복력 강화를 위한 통합지원체계 구축 및 운영(예: 현장센터 등) |
| | 정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할 | | |

| | | | |
|---|--------------------|--|---|
| 3. 도시재생사업 실효성 제고를 위한 법제도 개선방안 연구 | 인권 보호(증진) 측면 | 이해관계자(집단) | 노후쇠퇴지역 거주 주민 |
| | | 관계있는 인권 | 사회적 기본권, 주거권 |
| | | 정책효과(인권 강화 효과) | 기초생활인프라 공급, 골목길 정비 등을 통해 노후 쇠퇴지역 주민 삶의 질 개선 |
| | 인권 침해(저해) 측면 | 이해관계자(집단) | |
| | | 관계있는 인권 | |
| | | 정책효과(인권침해 완화 및 예방 효과) | 방치 빈집, 장기방치 건축물 등 정비를 통해 범죄 등 사회문제 사전 대응 |
| 정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할 | | | |
| 4. 주거복지정책 효과분석과 성과제고 방안: 공공임대주택과 주거급여 정책을 중심으로 | 인권 보호(증진) 측면 | 이해관계자(집단) | 주거취약계층 |
| | | 관계있는 인권 | 주거권, 거주·이전 등의 자유, 사회적 기본권 |
| | | 정책효과(인권 강화 효과) | 주거약자의 주거안정을 위한 정책 성과 제고 방안 을 제시하여 주거권 증진에 기여 |
| | 인권 침해(저해) 측면 | 이해관계자(집단) | |
| | | 관계있는 인권 | |
| | | 정책효과(인권침해 완화 및 예방 효과) | 대상가구 사전 발굴 제안과 전달체계 개선을 통하 여 주거취약상태로 떨어지지 않도록 예방하는데 기 여 |
| 정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할 | | 취약계층의 주거권 강화를 위해서는 정부의 부처 간 기관 간 연계협력강화, 권한의 지방이양 및 지자체 의 상황에 맞는 정책 수립 등 필요 | |
| 5. 환경과 조화로운 산지의 그린뉴딜 추진방안 연구: 신재생에너지를 중심으로 | 인권 보호(증진) 측면 | 이해관계자(집단) | 우리나라 국민 전체 |
| | | 관계있는 인권 | 환경권 |
| | | 정책효과(인권 강화 효과) | 산지 보전을 고려한 바람직한 재생에너지 관리 방 향을 통해 국민 환경권 증진에 기여 |
| | 인권 침해(저해) 측면 | 이해관계자(집단) | 산지 내 신재생에너지 설비 소유자 |
| | | 관계있는 인권 | 재산권 |
| | | 정책효과(인권침해 완화 및 예방 효과) | 적정관리로 산지 재생에너지 개발로 인한 주민과의 토지이용 갈등을 완화하여 재산권의 균형 보호에 기여 |
| 정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할 | | 본 연구에서 제시한 산지 중심 관리정책 외에 재생 에너지 시장정책 합리화를 통해 재생에너지 사업의 예측가능성과 안정성을 제고하고 그를 통한 재산권 보호 필요 | |

| | | | |
|---------------------------------|------------------------------|-----------------------|--|
| 6. 재난재해 대비 긴급공공재의 물류유통 개선방안 연구 | 인권 보호(증진) 측면 | 이해관계자(집단) | 고소득층, 중간소득층, 저소득층(차상위계층, 기초생활보장수급대상자) |
| | | 관계있는 인권 | 보건권: 건강한 삶을 유지하기 위해 보호받을 권리 |
| | | 정책효과(인권 강화 효과) | 전 국토에 긴급공공재 비축전달을 위한 분석결과 및 정책대안을 제시하여 재난재해시 국민의 보건권 증진에 기여 |
| | 인권 침해(저해) 측면 | 이해관계자(집단) | 고소득층, 중간소득층, 저소득층(차상위계층, 기초생활보장수급대상자) |
| | | 관계있는 인권 | 보건권: 건강한 삶을 유지하기 위해 보호받을 권리 |
| | | 정책효과(인권침해 완화 및 예방 효과) | 재난재해 상황에서 저렴(무상)하게 신속히 구호물품 및 방역물품을 국민에 전달해 위급상황 지원 및 사회재난 대응에 기여 |
| | 정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할 | | |
| 7. 혁신도시와 주변지역 연계 실태와 상생발전 전략 연구 | 인권 보호(증진) 측면 | 이해관계자(집단) | 혁신도시 및 주변 지역 기업 및 국민 이해관계자 또는 집단 |
| | | 관계있는 인권 | 환경권, 노동권, 보건권 |
| | | 정책효과(인권 강화 효과) | 혁신도시와 주변지역의 생활권의 합리적 연계를 통한 의료, 문화서비스 등을 도시서비스의 효율적 공급 혁신도시와 주변지역의 산업생태계를 강화함으로써 비수도권 기업 및 주민들을 위한 일자리 창출 및 기회 증진 |
| | 인권 침해(저해) 측면 | 이해관계자(집단) | |
| | | 관계있는 인권 | |
| | | 정책효과(인권침해 완화 및 예방 효과) | |
| | 정책 대안 외 인권증진을 위한 국가 및 공공의 역할 | | 새로운 산업트렌드에 대응한 지역 전략산업의 변화를 위해 관련 산업변화에 핵심적인 역할을 하고자 하는 이전 공공기관을 지원하고 주변 산업단지와의 상생적 혁신생태계 구축을 위한 중앙정부의 맞춤형 지역뉴딜 사업 검토 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 인권 영향이 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 인권영향 분석 또는 측정이 어려움
- 정책대상과 목표에 대해 상충적일 수 있는 인권영향 등을 종합적으로 고려하기에는 연구기간, 연구진 구성 등 투입자원의 한계가 있음
- 체크리스트 작성과 검토 중심의 인권영향평가는 형식적인 평가에 그칠 우려가 있으며, 실효성에 있어서 제한적임
- 설문조사 대상자, 빅데이터의 개인정보 등 연구수행 과정 중 발생할 여지가 있는 인권문제와 연구주제와 관련된 직·간접적 인권이슈가 체크리스트 내에 혼재
- 인권영향평가를 통해 연구를 수행하면서 제안되는 정책이 실질적으로 인권 증진을 가져오는 성과를 만들기 위해서는 현재와 같은 방식의 인권영향평가가 지속될 필요가 있음
- 인권영향평가를 위한 예비과제 선정 방식을 보완하여, 평가 과제 개수를 현재와 같이 유지하더라도 보다 다양한 주제에 대한 인권영향평가가 필요함

제4장 2022년도 인권영향평가를 위한 제안

I. 인권경영위원회 심의

1. 개요

- 회의명 : 2021년도 인권경영위원회 보고
- 일 시 : 2021. 12. 20(월), 11:30~13:30
- 장 소 : 국토연구원 도서관 회의실
- 참석자
 - 참석 위원 : 문정호 부원장, 최두선 공공재정연구원장, 유재윤 수원시정연구원 초빙연구위원, 최은영 한국도시연구소장, 김명수 본부장, 전준호 행정지원실장, 이수암 사무국장(노조지부장 대참), 이성식 감사실장(간사)
 - 위원 외 참석(4인) : 강현수 원장, 이영아 교수(대구대학교, 인권영향평가 주요 연구부문 보고서 원고작성자), 구민상 3급행정원, 박아름 행정원

2. 안건

- 2021년도 국토연구원 인권영향평가 결과 심의 등

3. 주요 논의 사항

- 2021년도 국토연구원 인권영향평가 기관운영 부문 및 주요 연구부문 결과 자료 검토 및 논의
 - 검토자료 : 2021년도 인권영향평가(안) 자료

II. 인권경영위원회 권고사항

1. 체크리스트 항목 및 양식 보완

1) 착수연구심의회 단계

- 체크리스트 양식을 착수연구심의회와 최종연구심의회 단계에 달리하여 적용
 - 착수연구심의회 전후로 인권영향평가 과제 선정을 위한 단계에서는 체크리스트 보다는 설문지 형태로 작성하여 연구진이 답변하기 용이하게 수정: 인권 대상자와 인권 유형만을 고려할 수 있도록 변경
- 설문결과는 감사실에서 분석하여 이후 최종 인권영향평가 시행 과제로 선정하는 데 활용하고, 사업 인권영향평가 자료로 활용

- 이 조사결과를 토대로 국토연구원의 전체 기본과제 중 인권증진과 관련된 과제, 인권침해를 예방하기 위한 과제가 어느 정도 되는지 파악함

<표 21> 주요 연구부문 체크리스트 예시

1. 귀하의 기본과제 주제에 영향을 받는 연구 대상자는 누구입니까? (V 표시, 복수응답 가능)

| 구 분 | | 이해관계자 | 답변 |
|-----------|----------|---|----|
| 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, 기초생활보장수급대상자) - 근로소득자, 실업자, 은퇴자 | |
| | 인구 특성 | - 혈연 보통가족, 한부모가족, 1인가구(고령층, 청년층) - 미래세대, 이주민 | |
| | 기 타 | () | |
| 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 취약지구 거주자 - 촌락/도시 지역 거주자 | |
| | 국가 및 글로벌 | - 우리나라 국민/저개발국가 국민/세계시민 | |
| | 기 타 | () | |

2. 귀하의 기본과제 연구 대상자에게 필요한 권리는 무엇인가? (V 표시, 복수응답 가능)

| 구 분 | | 구체적인 권리 유형 | 답변 |
|-----|---------------------------|--|----|
| 자유권 | ① 재산권 | - 주택, 토지 및 건물, 차량 등 물건을 소유할 권리 | |
| | ② 거주·이전의 자유, 주거의 자유 | - 살던 곳에 계속 살 권리/이사할 권리 - 사생활을 침해 받지 않는 주거를 보장받을 권리 | |
| 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 | |
| | ④ 쾌적한 주거생활을 보장받을 권리(주거권) | - 강제 퇴거되지 않고 안정적으로 살 권리 - 최저주거기준 이상의 주택에서 살 권리 - 적절한 주택에서 거주할 권리 | |
| | 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 | |

| 구 분 | | 구체적인 권리 유형 | 답변 |
|-----|------------------|--|----|
| | ⑥ 일 할 권리(노동의 권리) | - 생계유지를 위해 일할 권리 - 하고 싶은 일을 할 권리 | |
| | ⑦ 교육받을 권리 | - 집 근처에서 의무교육을 받을 권리 - 능력에 따라 균등하게 교육 받을 권리 | |
| | ⑧ 보건에 관한 권리 | - 적절한 의료 서비스를 받을 권리 - 건강을 유지할 수 있는 음식을 먹을 권리 - 건강한 삶을 유지하기 위해 보호 받을 권리 | |
| | ⑨ 기타 | () | |

2) 최종연구심의회 단계

- 선정된 일부 과제에 대해 연구책임자가 직접 체크리스트를 작성하는 방식을 유지하며, 기존에 활용하던 최종연구심의회 체크리스트(붙임 3)를 이용하여 평가를 수행함으로써 증진되는 권리와 침해되는 권리를 예방하기 위한 전략을 모색할 수 있도록 유도

3) 연구원 특성을 고려한 체크리스트 보완 및 수정

- 기관운영 부문 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
 - 향후 4-1-7과 4-1-8 지표를 평가자가 계약당사자(갑)와 계약상대자(을)를 혼동하지 않도록 개선하도록 방안을 강구하고, 계약당사자(갑)인 발주처 등에 의한 국토연구원 직원의 인권침해 여부에 대한 설문조사를 실시하여 우리 원 수탁과제 수행 연구진들의 인권침해 방지를 위한 노력 필요
- 체크리스트 항목에서 연구원 특성을 고려하여 인권증진이 가능한 지표를 발굴하여 수정하도록 권고
 - 해당사항 없음 항목과 협력기관 설문조사 시 부당노동행위 금지 항목 신설 등 반영

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

- 선정된 과제에 대해서는 해당 과제에서 주요하게 고려되는 인권 분야 전문가(보건권, 주거권 등)들과 간담회를 추진함으로써 최종연구심의회 단계에서 인권영향을 보다 구체적으로 검토하고 체크리스트를 작성할 수 있도록 지원할 필요가 있음
3. 인권영향평가 주요 연구부문의 대상 연구과제 선정 방식 및 범위 보완
- 인권영향평가 수행 과제를 선정할 때 연구 주제로서 인권문제를 직접적으로 다루는 경우와 간접적으로 인권에 영향을 끼치거나 상충되는 인권을 다루는 것으로 판단되는 연구 주제를 구분하여 고르게 선정할 필요가 있음
 - 인권영향평가 대상으로 선정된 과제에 대해서는 인센티브를 부여 방안을 마련하고, 이를 사전에 공지함으로써 자발적 참여를 유도할 필요가 있음
 - 매년 모든 연구 과제에 대한 인권영향평가 수행은 현실적으로 인력 확보의 어려움이 있을 것으로 판단되므로, 매년 일정 개수의 과제만 평가, 5~6년 정도 기간동안 단계적으로 전체 연구 주제에 대한 인권영향평가가 이루어 지도록 계획하고 시행하는 것이 현실적임
4. 별도의 심화된 인권영향평가 실시
- 간접적으로 인권에 영향을 끼치거나 상충되는 인권을 다루는 연구 주제에 대해서는 시범적으로 소수의(1~2편) '심화 인권영향평가'를 별도로 시행하는 것을 검토할 필요가 있음
 - 해당 년도에 진행 중인 과제는 결과가 아직 나오지 않은 상태이므로, 심화된 인권영향평가는 전년도에 이미 완료된 과제 중 선정하여 실시하는 것도 고려할 수 있음
 - 인권영향평가를 너무 구체적으로 하면 평가에 어려움이 따른다는 의견과 체크리스트만 활용하면 형식적인 평가가 될 수 있다는 의견이 동시에 제기됨
 - 연구책임자가 직접 작성하는 체크리스트를 통한 인권영향평가를 원칙으로 하되, 심화된 인권영향평가를 통해 보완 필요
 - 심화된 인권영향평가의 경우 외부에서 추진하는 방안을 제안하며, 최종연구심의회용 인권영향평가 체크리스트와 함께 간접적으로 영향을 받는 이해관계자의 인권 및 상충되는 인권에 대해 보다 심층적인 검토를 진행할 것을 제안함
5. 기타 사항
- 기관운영 부문 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
- 연구윤리위원회(IRB) 등 별도 절차를 통해 연구·조사 대상자의 인권 보호
 - 연구주제 외에 연구 추진 과정에서 발생 할 수 있는 인권침해 예방, 특히 연구·조사대상자의 개인정보(민간정보 및 고유식별정보 포함)를 보호하기 위해서는 연구윤리위원회 등과 같은 별도의 절차를 마련 필요

<붙임 1>

연구과제 인권영향평가(착수연심회)

| | | | |
|-------|-------------|------|---------------|
| 과제명 | 00000 연구 | | |
| 연구책임자 | 홍길동 (부연구위원) | 작성일자 | 2021. 00. 00. |

□ 과제책임자 작성

| 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 |
| 연구주제와 관련된 인권의 종류* (복수 선택 가능) | ○ (예시) | | | ○ (예시) | | | | |
| 연구주제와 관련된 이해관계자** | 인권 보호(증진) 측면 | | 이해관계자(집단) | | 인권 보호(증진)가 가능할 것으로 예상되는 이해관계자 또는 집단 | | | |
| | | | 관계있는 인권 | | 어떤 인권이 보호(증진) 되는가? | | | |
| | 인권 침해(저해) 측면 | | 이해관계자(집단) | | 인권 침해(저해)가 예상(우려)되는 이해관계자 또는 집단 | | | |
| | | | 관계있는 인권 | | 어떤 인권이 침해(저해) 되는가? | | | |

* '<참고 1> 국토분야 관련 인권의 유형'참조

** '<참고 2> 국토분야 이해관계자의 유형'참조

□ 연심위원 검토 및 확인사항

| 구 분 | 검 토 내 용 | 주심 확인 |
|--------------------------------|---|-------|
| 인권 영향 및 이해관계자 명시 여부 | · 연구주제가 어떤 인권 유형에 영향을 미치는지 명시하였는가? · 연구주제가 어떤 이해관계자(집단)의 인권에 영향을 미치는지 명시하였는가? | |
| 인권 영향 및 이해관계자의 적절성 | · 연구주제와 관련한 인권 유형 및 이해관계자(집단) 설정이 적 절한가? | |
| 예상 연구결과(정책제언)의 인권 보호(증진) 효과 | · 예상 연구결과(정책제언)의 인권 보호(또는 증진) 효과가 있는가? | |
| 기타 검토의견 | · 연구주제 및 인권 영향과 관련한 기타 의견 | |

주심: _____ (서명)

<붙임 2>

연구과제 인권영향평가(중간연심회)

| | | | |
|-------|-------------|------|---------------|
| 과제명 | 00000 연구 | | |
| 연구책임자 | 홍길동 (부연구위원) | 작성일자 | 2021. 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 | | | (예시) 노인 1인가구의 안정적 주거여건 조성에 기여 |
| | ⑤ 환경권 | | | |
| | ⑥ 노동권 | | | |
| | ⑦ 교육권 | | | |
| | ⑧ 보건권 | | | |
| 인권 보호(증진)를 최대화하기 위한 근거자료 및 연구방법을 제시하였는가? | | 예 | 아니오 | (예시) 정책대상자 의식 및 수요 파악을 위해 현지조사, 설문조사, 간담회 등 실시 |
| 연구 추진과정에서 연구·조사대상자의 인권 보호를 위해 노력하였는가? (인격존중, 개인정보 및 사생활 보호 등) | | 예 | 아니오 | (예시) 조사 과정에서 연구목적 및 통계처리·분석 용도 이외의 개인정보를 수집하지 않음. 개인정보 암호화 조치 및 연구목적 달성 후 폐기 등 조치를 취함 |

* '<참고 1> 국토분야 관련 인권의 유형'참조

□ 연심위원 검토 및 확인사항

| 구 분 | 검 토 내 용 | 주심 확인 |
|---------------------|--|-------|
| 연구목적 및 관련인권 설정의 적정성 | · 연구를 통해 어떤 인권을 보호(증진)하고자 하는지 명시하였는가? | |
| 근거자료 및 연구방법의 적정성 | · 인권 보호(증진)을 위한 적절한 근거자료 및 연구방법을 제시하였는가? | |
| 연구 추진과정의 인권 침해요소 여부 | · 연구 추진과정에서 연구대상자 등의 인권 침해요소는 없는가? | |
| 기타 검토의견 | · 연구주제 및 인권 영향과 관련한 기타 의견 | |

주심: _____ (서명)

<붙임 3>

연구과제 인권영향평가(최종연심회)

| | | | |
|-------|-------------|------|---------------|
| 과제명 | 00000 연구 | | |
| 연구책임자 | 홍길동 (부연구위원) | 작성일자 | 2021. 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 |