
22년도 제주여성가족연구원 인권영향평가 결과 보고



제주여성가족연구원

인권영향평가 결과 보고

1. 평가 개요

- 추진목적 : 연구원의 경영활동 및 주요사업 활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 리스크를 사전에 파악하고 평가하여 지속가능 발전을 도모하기 위함
- 평가기간 : 2022. 12. 27. ~ 2022. 12. 28.
- 평가대상 : 연구원 기관운영 및 주요사업
- 평가방법 : 각 분야별 관련부서에서 자체평가 실시
(기 준) 각 지표 충족여부에 따라
예, 보안 필요, 아니오, 정보없음, 해당없음 으로 평가

2. 추진 세부 내역

○ 인권 경영 구축 실행 계획

구 분	단계별 실행 계획			
단 계	1단계	2단계	3단계	4단계
	인권경영 체계구축	인권영향 평가 실시	인권경영 실행 및 공개	구제절차 제공
주요 내용	■ 시스템 구축 ■ 인권경영 선언 ■ 인권경영 확산	■ 평가실시 계획 수립 ■ 가이드라인 및 체크리스트 교육 ■ 인권영향평가 및 보고서 작성	■ 인권경영(사업)실행 ■ 인권경영 공개	■ 구제절차 마련 ■ 구제절차 시행

○ 인권경영위원회 구성 :

인권보호 및 증진을 위한 인권 경영 전반에 대한 의사 결정

- 내부위원(2인) : 원장 1인, 경영지원실장 1인
- 외부위원(3인) : 노무사 1인, 여성NGO관계자 1인, 학계 전문가 1인

※ 구제 절차의 독립성 보장을 위하여 외부위원 비율 60% 이상 구성

○ 추진실적

일 정	내 용	비 고
2022. 12. 12	인권경영위원회 구성계획 수립	
2022. 12. 12	인권경영위원회 위원 위촉	
2022. 12. 14	인권경영위원회 회의 개최	
2022. 12. 26	인권경영 매뉴얼 일부 개정	
2022. 12. 26	인권영향평가 계획 수립	
2022. 12. 27 ~ 12.28	인권영향평가 자체평가 및 자료수합	

○ 2022년도 인권영향평가 실시 계획 수립

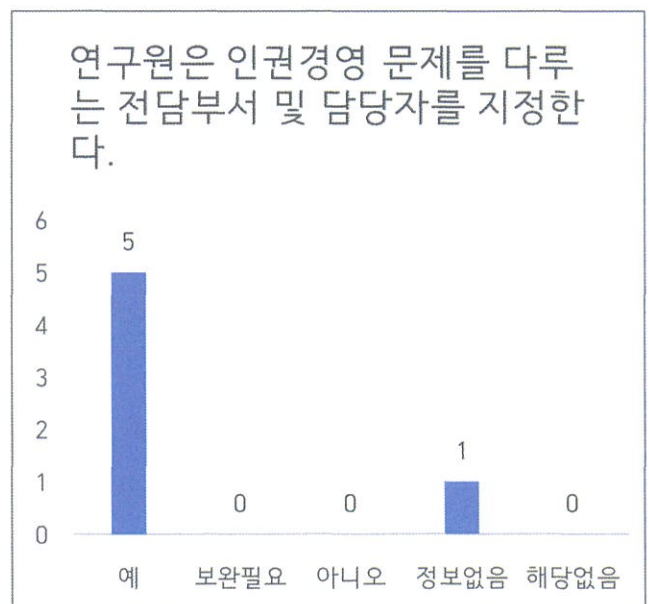
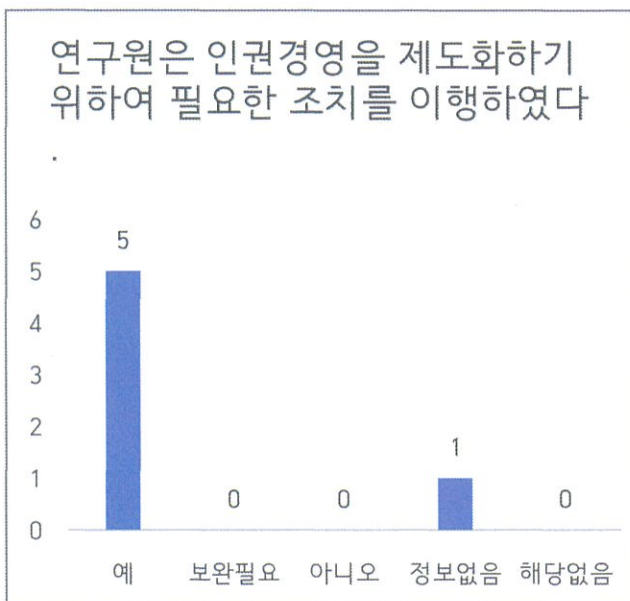
- 평가지표 : 기관운영 인권영향평가 (7개 분야 총 64개)
 주요사업 인권영향평가 (2개 분야 총 7개)
- 담당부서 : 기관운영 인권영향평가 (경영지원실)
 주요사업 인권영향평가 (정책연구실, 성인지정책센터)
- 평 가 자: 각 실 부서장(3명) 및 부서 내 대표 1인(3명). 총 6명

3. 평가 결과

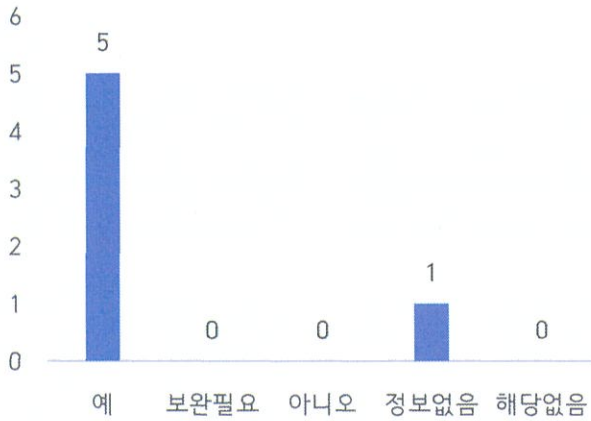
〈기관운영 체크리스트 종합통계표〉

이 슈		답변 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축 (30)	142	13		25	
2	고용상의 비차별 (8)	46	1			1
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장 (8)	16	19			13
4	강제 노동의 금지 (5)	30				
5	산업안전 보장 (6)	33	1		2	
6	협력회사 등의 인권침해 예방 및 방지 조치(4)	18	1		5	
7	환경권 보장(3)	18				
합 계 (64)		303	35		32	14

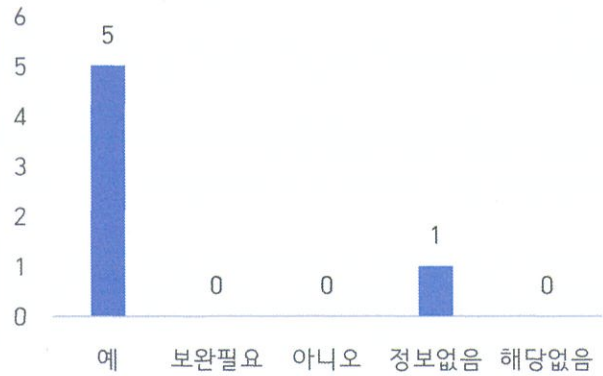
○ 인권경영 체제의 구축



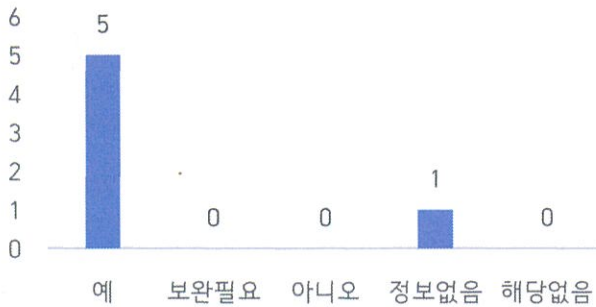
연구원은 인권침해 구제절차 등
인권준수 가미 장치를 마련했다.



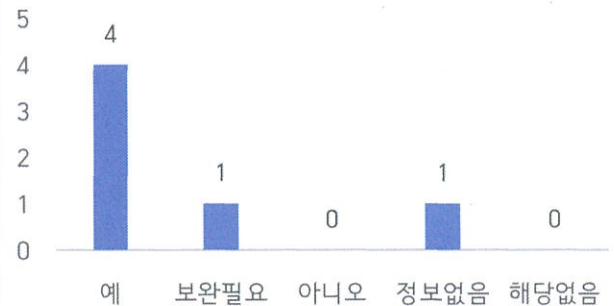
연구원은 인권에 부정적 영향을
미치거나 그럴 가능성이 발견된
경우 즉시 필요한 조치를 취한다.



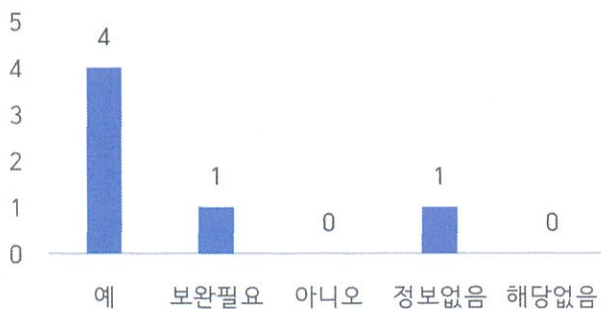
연구원은 인권존중의 책무를 다
하려고 한다는 취지의 정책선언
을 했다.



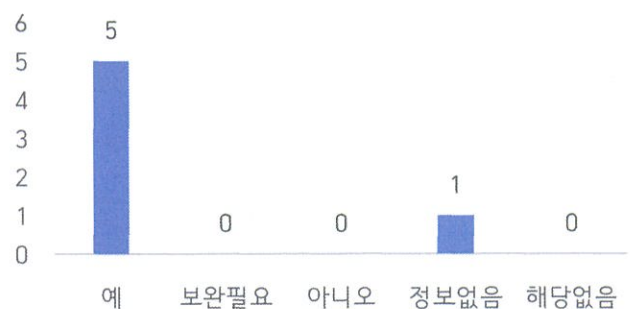
인권정책선언은 국내외 인권규범
을 준수하고 지지하는 연구원 최
고의 수준에서 표명된 것이다.



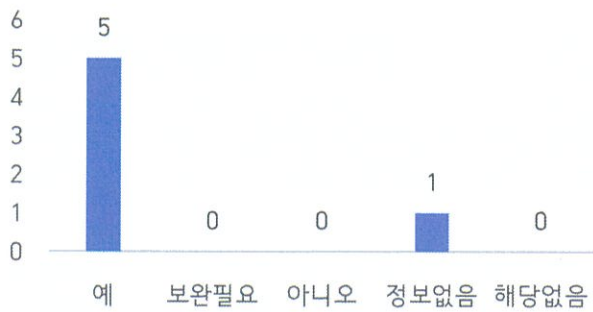
연구원의 인권정책 선언은 내부와
외부 전문가 및 이해관계자들과의
적절한 자문을 통해 만들어졌다.



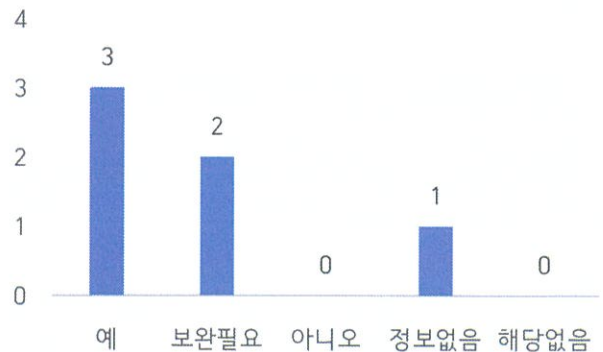
연구원의 인권정책선언은 특별히
문제될 가능성이 큰 중요한 인권
현안이 무엇인지가 표명되었다.



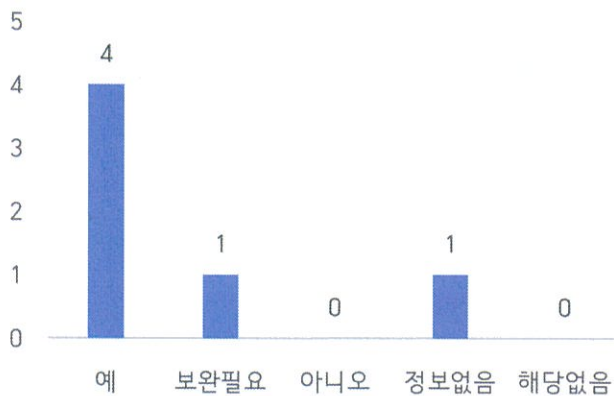
인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.



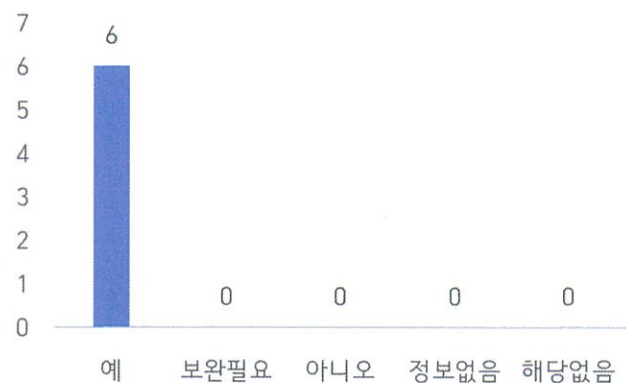
인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.



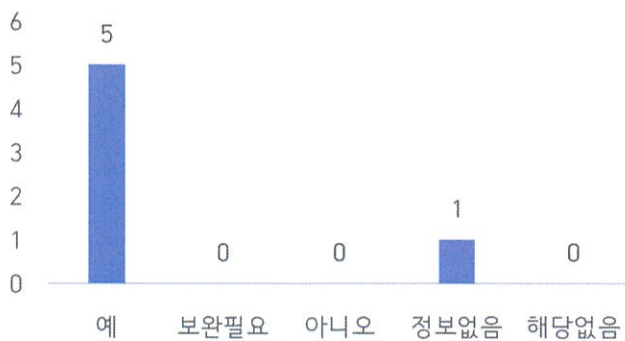
연구원의 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.



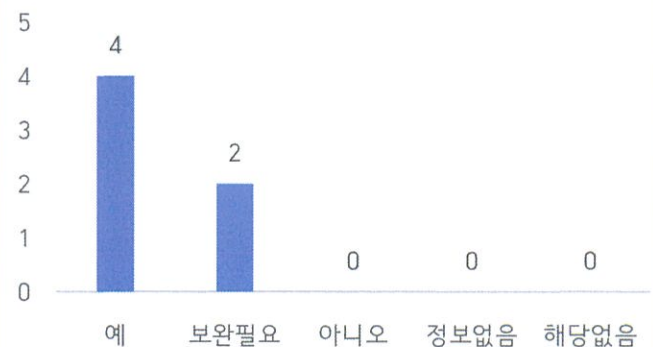
인권영향평가는 국내외 인권규범을 근거로 한다.



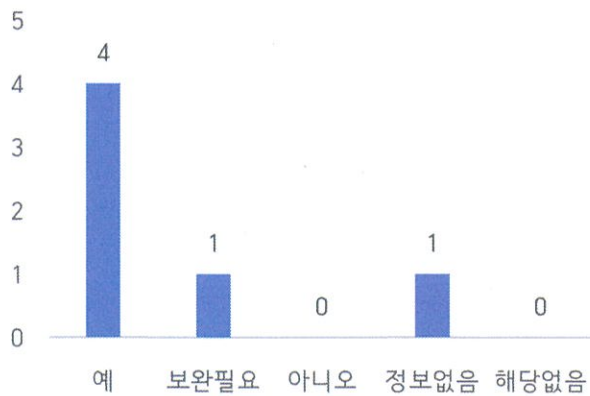
인권영향평가 실행 시 연구원 내·외부의 전문가 등 이해관계자를 참여시킨다.



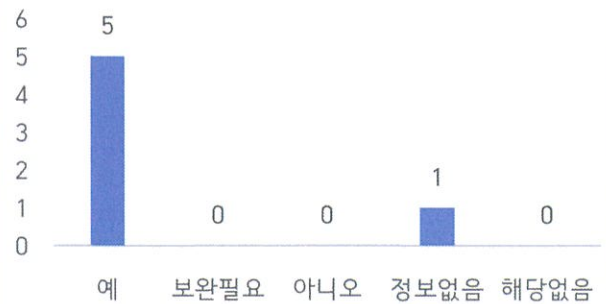
연구활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 단체와의 협의를 한다.



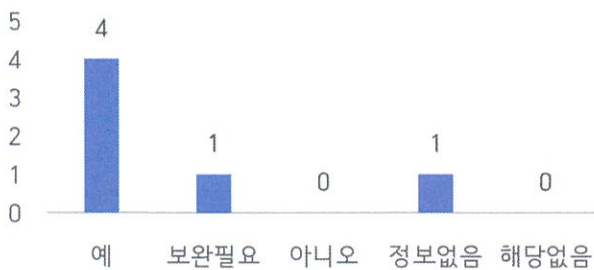
인권영향평가의 성과지표를 마련하고, 그 평가결과를 반영한다.



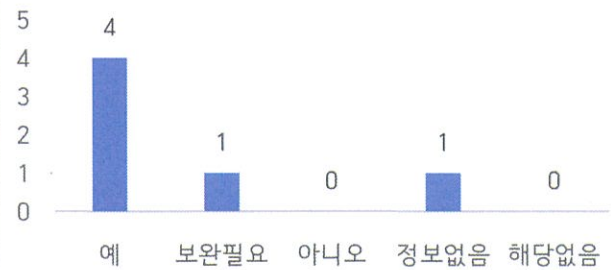
인권경영평가 개선과제 수립 및 이행, 환류를 위한 만족도 조사 등 인권경영실태조사를 실시한다.



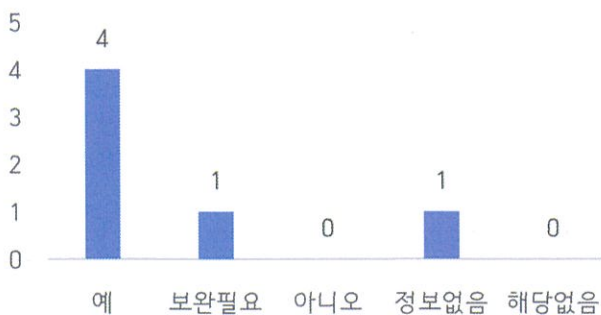
연구원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.



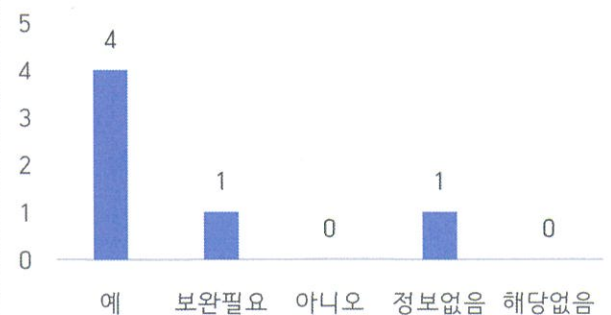
인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.



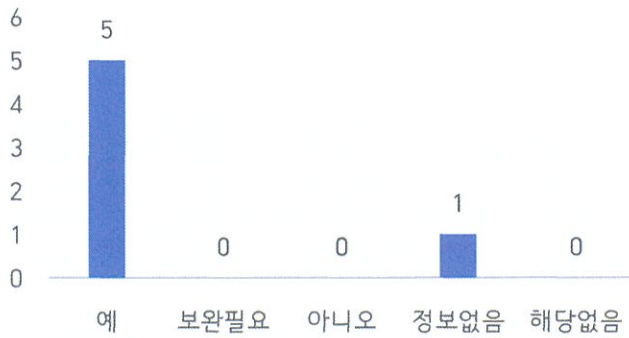
보고는 연구원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.



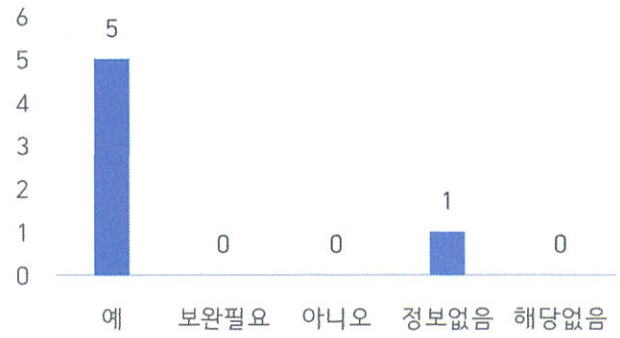
매년 인권경영 성과를 보고하고, 그 결과를 공개한다.



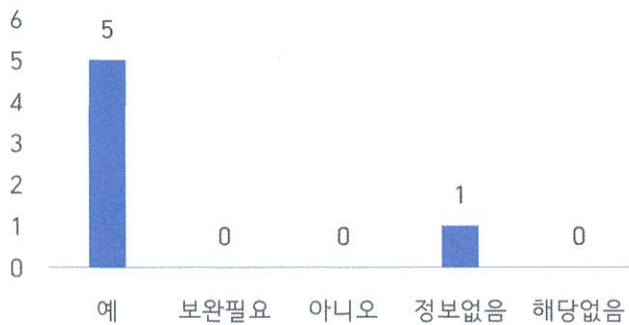
연구원의 활동으로 인한 인권침해 사건에 대해 구제절차를 제공한다.



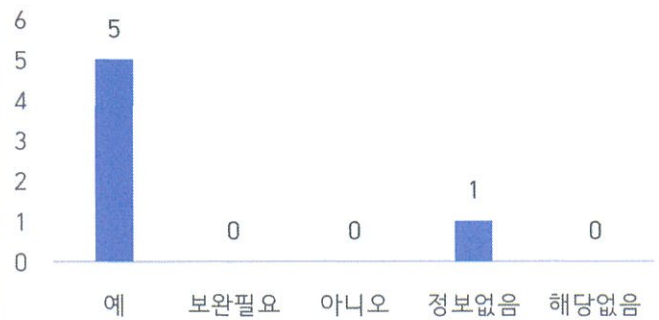
구제절차는 국내외 인권규범에 기반을 두었다.



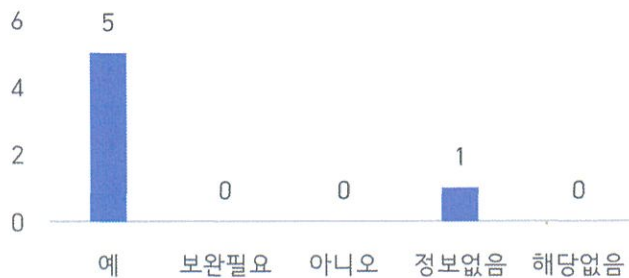
구제절차는 접근과 이용이 용이하다.



구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.



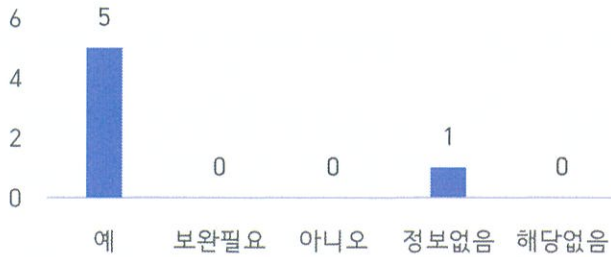
피해자가 회사 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.



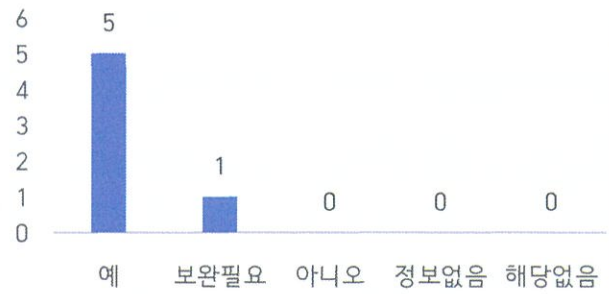
구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.



신고인 비밀유지, 불이익금지 등
인권침해 사건의 보호조치를 제공
한다.



임원 및 직원 대상 인권경영 교육
을 실시한다.



인권경영 교육은 기업과 인권 관련
국내외 인권규범을 포함한다.



인권경영 교육 실시 후 만족도 조
사를 통한 개선책 마련 등 환류 체
계를 구축하고 있다.

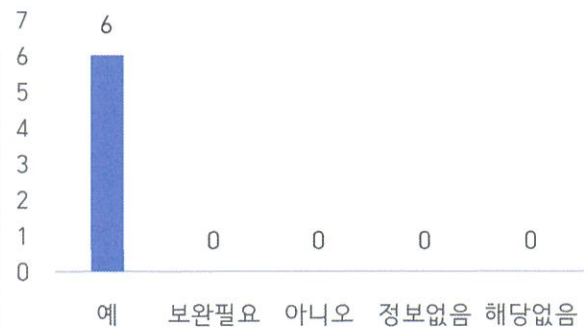


○ 고용상의 비차별

연구원은 고용과 관련하여 성별, 종
교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지
역 등을 이유로 차별하지 않는다.



연구원은 근로자 모집·채용 시
직무 수행에 필요하지 않은 조
건을 제시하지 않는다.



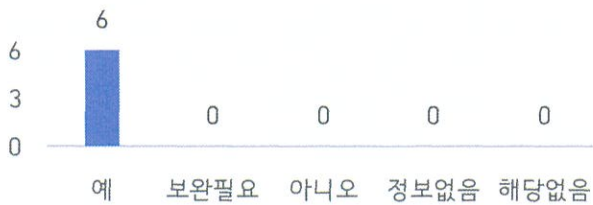
연구원은 동일한 사업 내의 동일
가치 노동에 대하여는 동일한 임
금을 제공한다.



연구원은 임금 외 복리후생제도,
교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및
해고에서 합리적인 이유 없이 근
로자를 차별하지 않는다.



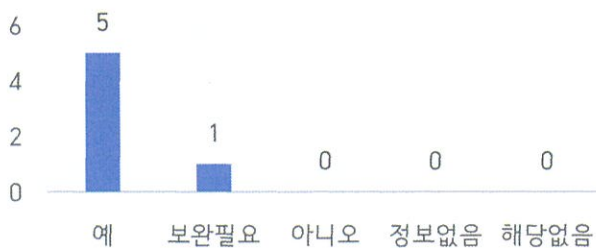
연구원은 근로자를 모집·채용할
때 그 직무의 수행에 필요하지 않
은 용모·키·체중 등의 신체적 조건
, 혼인상태 등을 요구하지 않는다.



연구원은 여성근로자의 혼인, 임
신, 또는 출산을 퇴직사유로 하는
근로계약을 체결하지 않는다.



연구원은 비정규직 근로자임을 이
유로 사업장 내의 동종 또는 유사
한 업무를 하는 근로자에 비하여
차별적 처우를 하거나 편의 제공
에 차별을 두지 않는다.

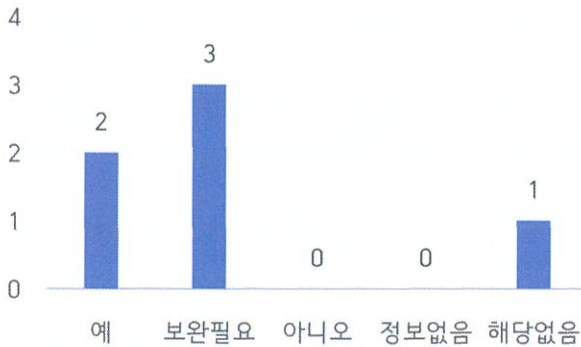


연구원은 외국인 근로자라는 이유
로 부당하게 차별하여 처우하지
않으며 외국인 노동자가 가진 종
교적·문화적 권리를 누릴 수 있도
록 배려한다.

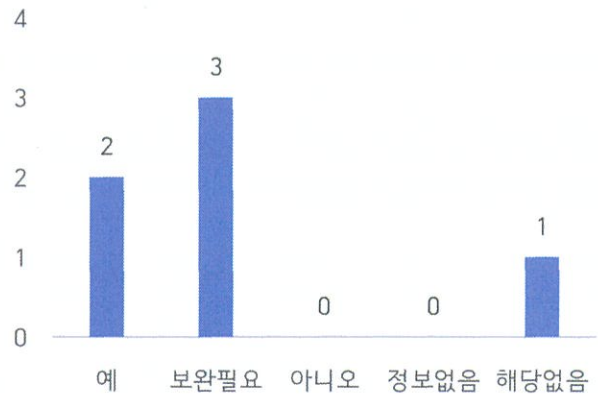


○ 결사 및 단체교섭의 자유 보장

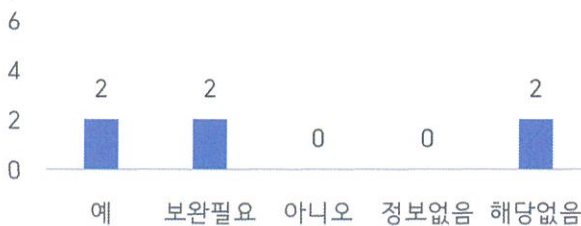
연구원은 근로자들의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다.



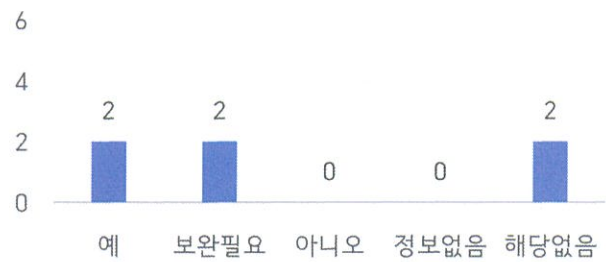
연구원은 노동조합의 설립과 활동을 보장한다.



연구원은 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.



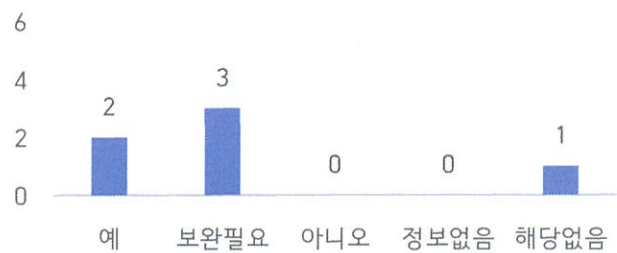
연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.



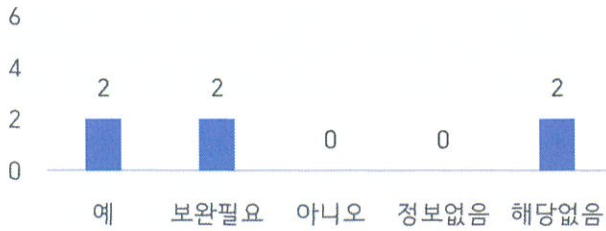
연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.



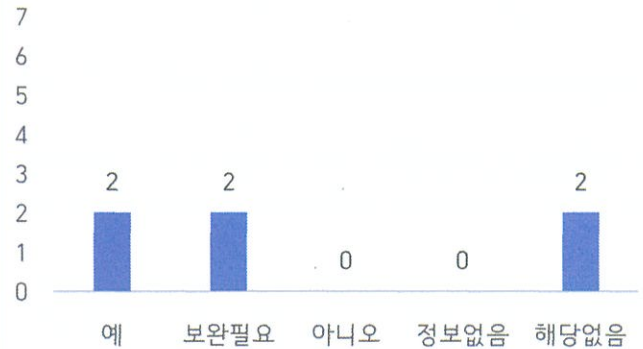
연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.



연구원은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 연구원의 대표가 참여하여 협상한다.



연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약을 성실하게 이행한다.

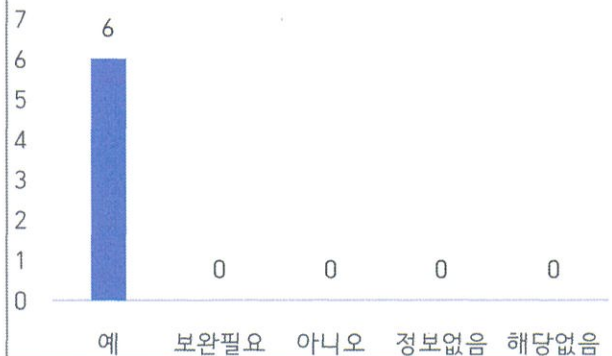


○ 강제노동의 금지

연구원은 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.



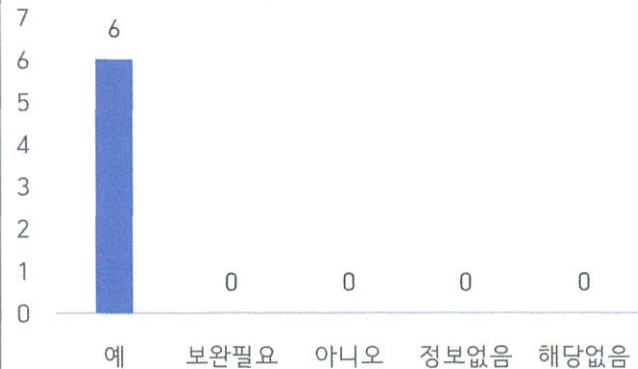
연구원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.



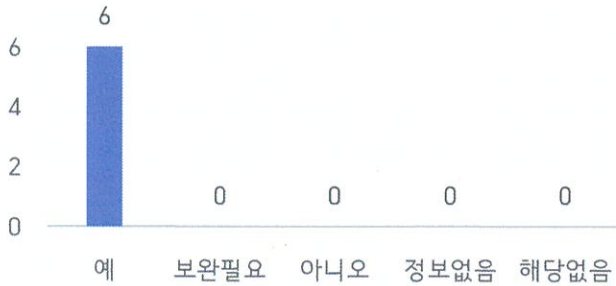
연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.



연구원은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.

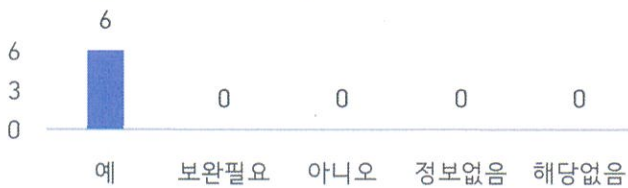


연구원은 근로자가 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 사직할 수 있도록 한다.



○ 산업안전 보장

연구원은 노동자의 생명과 건강, 안전을 보호하고 쾌적하고 위생적인 작업환경에서 일할 수 있도록 작업장의 안전장구와 시설 등을 적절하게 관리하고 있다.



연구원은 여성, 임산부, 아동, 외국인, 장애인 등 사회적 소수자에 대한 별도의 안전 및 보호에 필요한 조치를 하고 있다.



코로나19 등 감염병으로부터 노동자를 보호하고, 건강하고 안전하게 일할 수 있도록 재택근무 등 대응조치를 마련하고 있다.



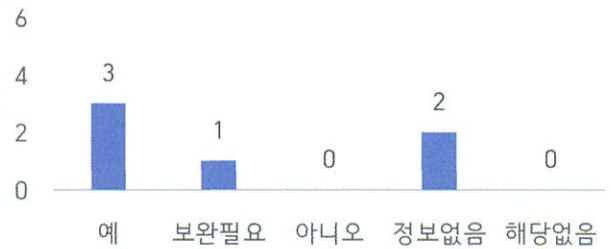
연구원은 노동자의 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며, 산업안전에 대한 교육을 정기적으로 실시한다.



연구원은 노동자의 건강을 보호하고 유지하기 위하여 건강진단을 받도록 지원한다.

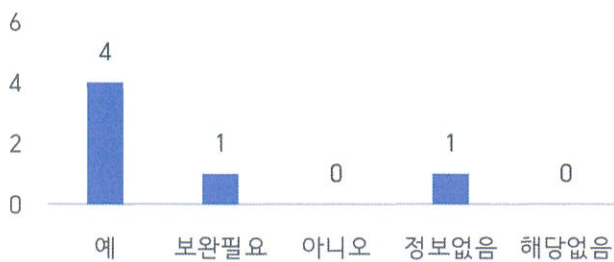


연구원 노동자가 업무상 부상이나 질병에 걸리면 요양보상비 등을 지체없이 지급받을 수 있도록 지원한다.

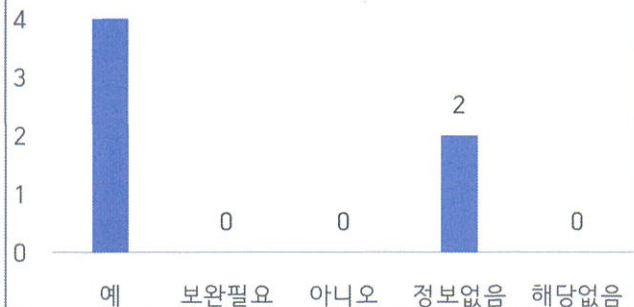


○ 협력회사 등의 인권침해 예방 및 방지 조치

연구원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권침해 예방 및 방지를 위한 의무 이행을 요구하고, 필요한 지원을 한다.



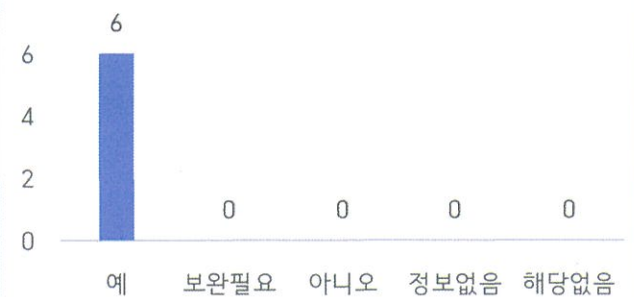
연구원은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.



연구원은 보안 업무를 담당하는 직원 및 협력업체에 의한 개인정보의 목적 외 수집, 오용·남용 및 무분별한 감시·추적 등에 따른 피해를 방지하기 위해 필요한 조치를 마련하고 있다.

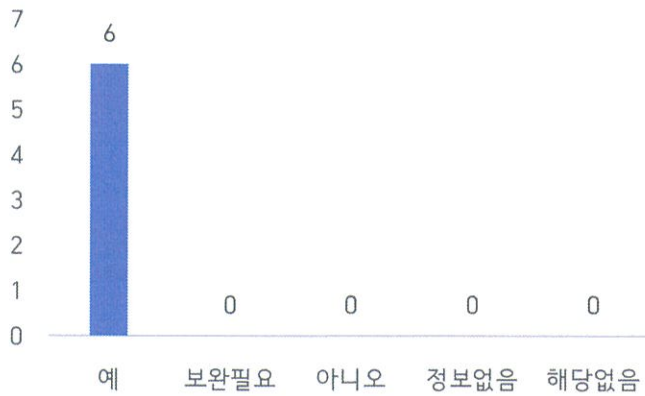


연구원의 임원 및 직원은 개인정보보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.



○ 환경권 보장

임원 및 직원은 친환경 문화 확산을 위하여 교육, 홍보 등을 실시한다.



연구원은 친환경·녹색제품 등 에너지 효율이 높은 제품을 우선 구매한다.



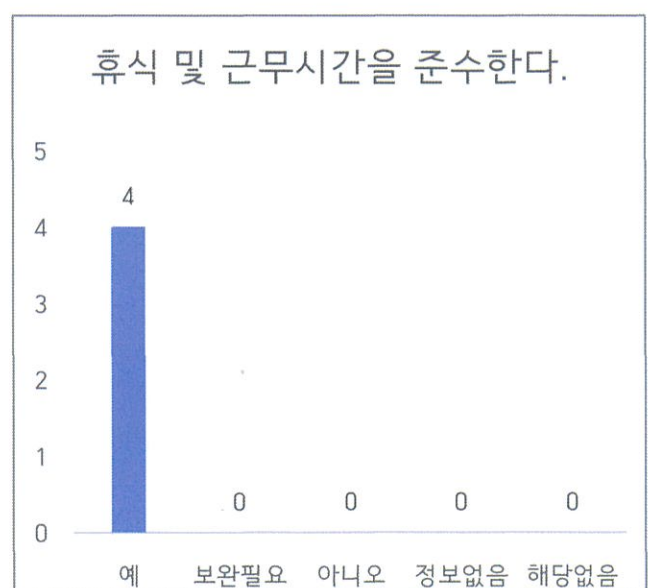
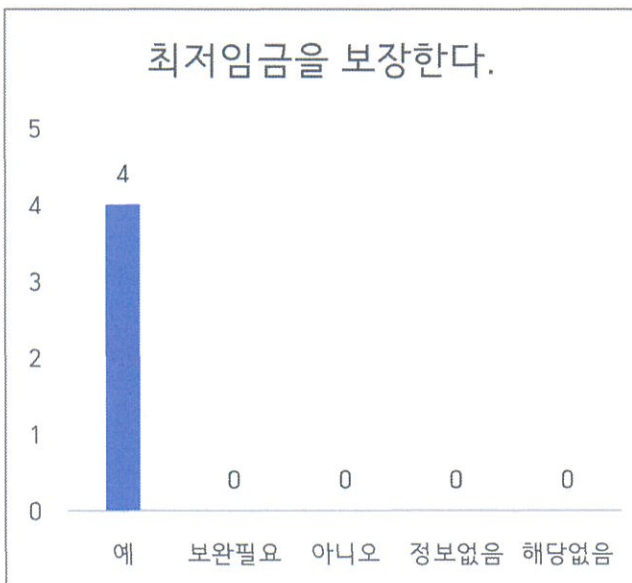
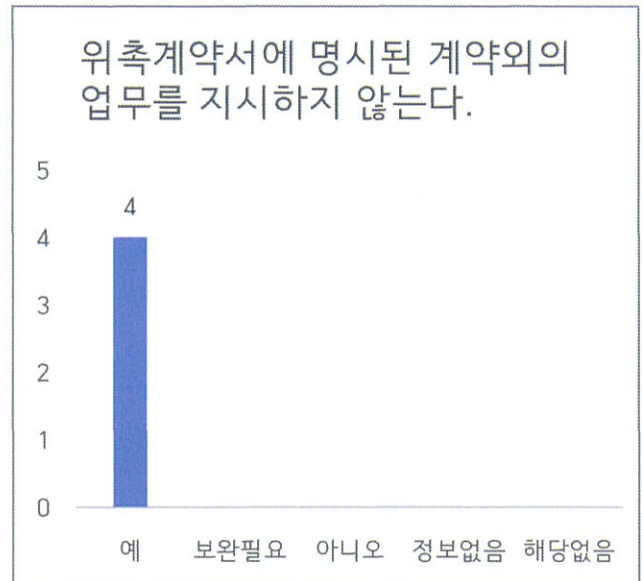
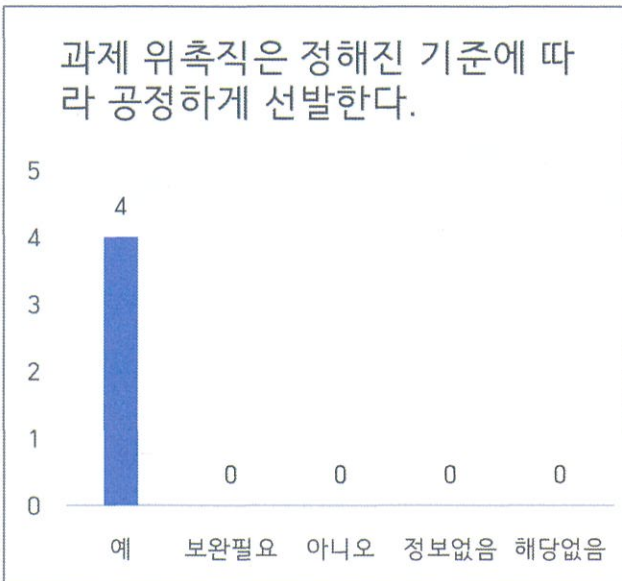
연구원은 전기 외의 자원(물, 종이 등)을 절약하기 위해 노력한다.



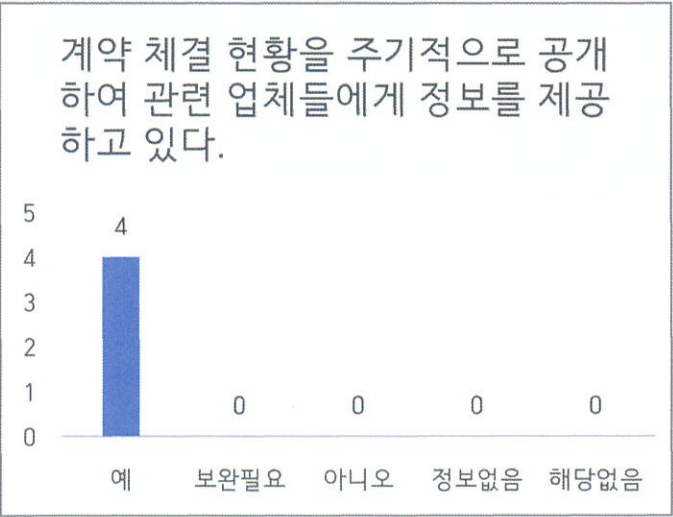
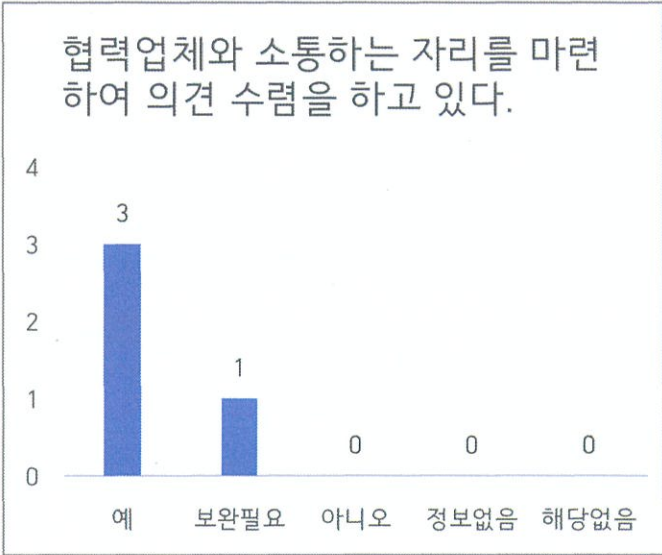
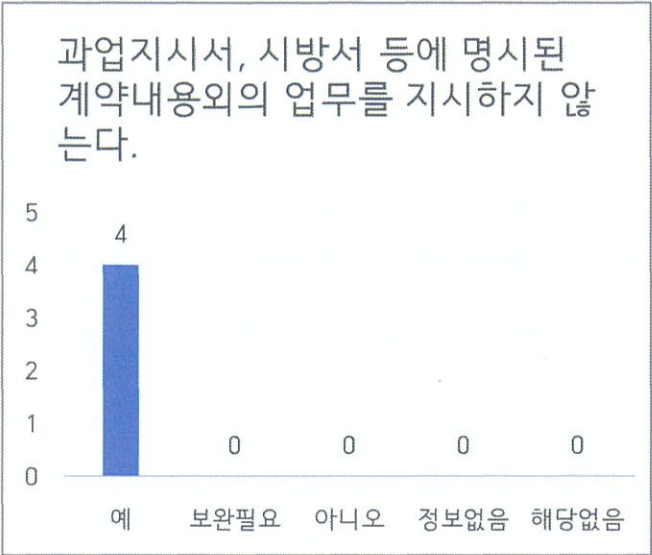
〈주요사업 체크리스트 종합통계표〉

이 슈		답변 결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	근로자 인권 보호 (4)	16				
2	협력업체 인권 보장 (3)	11	1			
합 계 (7)		27	1			

○ 근로자 인권 보호



○ 협력업체 인권 보장



4. 개선 사항

□ 기관운영 인권영향평가

▣ 인권경영 체제의 구축

- 「인권경영 제도화를 위한 필요조치」

- 인권연구원 내 다방면의 노력이 있었으나, 직원의 인지도가 다소 낮음. 이에 대한 인권경영 전담부서의 적극적인 홍보가 필요.

- 「인권존중정책선언」

- 전반적으로 잘 이루어져 있음. 이 또한 매년 1회의 인권경영위원회 회의 또는 인권영향평가 시 정기적으로 재검토·개선이 필요해 보임.

- 「인권영향평가 정기적 실시」

- 20년도부터 현재까지 인권영향평가를 연 1회 실시하고 있었으나, 평가 대상이 각 실 보직자(3인) 으로 제한되어 정확한 평가가 어려웠음. 이에 22년의 경우 기존 보직자에 각 실별 대표 1인씩 직원을 추려 총 6인이 평가에 참여 하여 다양한 시선에서 평가 결과를 도출할 수 있게 되었음.

- 「인권경영성과」

- 기존의 인권영향평가 체크리스트가 연구원 환경에 적용되기 어려운 항목으로 구성되어, 인권경영 성과를 명확히 파악하기 힘들었음. 이에 지난 12.26일 실시한 인권경영매뉴얼 일부 개정으로 연구원 환경에 걸맞는 체크리스트로 수정 보완 하였음.

- 「구제절차 마련」

- 직장내 괴롭힘, 갑질 등 이와 관련한 매뉴얼 및 신고창구 등이 마련되어 있으나 현재까지 잘 활용되지 못하고 있는 상황이었음. 이에 무인 신고함 설치 등 전 직원이 절차·형식에 구애받지 않고 활용가능하도록 구제절차를 마련함.

- 「인권경영 교육」

- 교육을 잘 진행해 오고 있음. 이에 더해 과제 위촉직 또는 중간입사자를 대상으로 추가적인 인권경영 교육을 실시 할 경우 인권경영에 대한 인식을 제고 할 것으로 사료됨.

▣ 고용상의 비차별

- 「고용상 비차별」, 「고용상 남녀비차별」

- 연구원은 고용 시 남녀노소 등 기타 요소를 이유로 차별하지 않는 것으로 보임.

- 「비정규직·외국인 비차별」

- 연구원 내 비정규직(기간제, 과제위촉직) 직원에 대한 언어적·비언어적 차별이 없도록 임직원의 관념 등 생각의 환기 필요.

▣ 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 「결사·단체교섭의 자유」, 「노동조합 활동 불이익 처우 금지」, 「단체교섭 보장 및 성실한 이행」

- 현 연구원 내의 노동조합의 부재로 이와 관련된 모든 문항에서 보완필요의 의견이 보임. 이에 노동조합과 관련한 규칙을 제정·시행 하여 전 직원들이 자유로운 노동조합 활동이 가능한 환경 조성 필요.

▣ 강제 노동의 금지

- 「강제노동 금지」

- 강제노동이 금지시 되는 환경으로 잘 조성되어 있으며, 임직원들 또한 이를 잘 인지하고 실천하고 있음.

▣ 산업안전 보장

- 「작업장 안전」

- 작업장 환경은 비교적 안전하게 유지되고 있으며, 재해 등 위험요소의 사전 예방 및 제거를 위해 노력하고 있음. 그러나 업무상 부상 또는 질병 감염 시 요양보상비 등 관련 지원이 다소 부족한것으로 보이며 보완 필요.

▣ 협력회사 등의 인권침해 예방 및 방지 조치

- 「협력회사 등의 인권침해 예방 및 방지 지원」

- 협력회사의 갑질 등 인권침해 사항 유무를 파악하지 못하고 있음. 이에 계약 시 협력회사를 대상으로 인권침해 예방·방지에 대한 설명 및 서약서를 작성하도록 하는 등의 추가 조치 마련 필요.

- 「개인정보보호조치」

- 개인정보보호 교육을 매년 1회 실시하고 있음. 또한 계약 시 협력회사로부터 보안각서 제출요구 등 개인정보 보호를 위한 절차를 이행하고 있음.

▣ 환경권 보장

- 「친환경 경영」

- 연구원은 ESG 경영 실천을 통해 친환경 환경을 도모하고자 노력하고 있음.

□ 주요사업 인권영향평가

▣ 근무자 인권보호

- 「근무자 인권보호(위촉직)」

- 과제 위촉직에 대해 비정규직이라는 사유로 언어적·비언어적 차별을 하지 않음

▣ 협력업체 인권보장

- 「협력업체 인권보장」

- 지난 연구원은 협력업체의 인권보장을 위해 노력하였으나, 소통이 다소 부족한 것으로 나타남. 이에 지난 11.4일에 협력업체를 대상으로 만족도 조사를 실시 및 결과를 도출(12.28일)하는 소통의 노력을 가함.