

2024년 민주화운동기념사업회 인권영향평가 용역 결과보고서

2024. 12.

제 출 문

민주화운동기념사업회 귀중

본 보고서를 「2024년 민주화운동기념사업회 인권영향평가
용역 결과보고서」로 제출합니다.

2024. 12.

수행기관명 : (주)사회책임윤리경영연구소



총괄책임자 : 정운용

공동연구원 : 김현주

성경은

박효숙

목 차

I. 대내외 환경분석	7
1. 인권경영 관련 국내외 동향	9
2. 사업회 인권경영 추진현황	12

II. 인권영향평가 실시	19
1. 인권영향평가 개요	21
2. 인권영향평가 체계	22
3. 인권영향평가 결과	24
4. 주요 개선과제	34

붙임자료

1. 2024년 인권영향평가 종합 결과	43
2. 2024년 인권영향평가 세부 결과	45

I

대내외 환경분석

- 인권경영 관련 국내외 동향
- 사업회 인권경영 추진현황

1

인권경영 관련 국내외 동향

가. 인권경영 관련 국제적 기준

<표 1-1> 인권경영 관련 국제적 기준

구분	내용
세계인권선언 (1948년)	· 전 세계가 처음으로 합의한 인권선언으로 생명권, 자유권, 사생활권 등을 포함한 인간이라면 누구나 가져야 하는 권리와 자유 30가지를 제시
OECD 다국적기업 가이드라인 (1976년)	· 시급한 사회적, 환경적, 기술적 우선순위 대응을 위하여 기후변화, 사회적 책임, 인권보호, 책임경영 정보 공개 등의 기준 제시
다국적기업과 사회정책에 관한 ILO 3자선언 (1977년)	· 다국적기업이 사회경제적 발전에 긍정적 기여를 하고 부정적 영향을 최소화하기 위한 목적으로 채택 · 일반정책, 고용, 훈련, 노동조건·생활조건, 노사관계 등 5개 분야에서 노동인권에 관한 상세한 지침 제공
SA 8000 (1997년)	· 사회적 책임에 대한 국제기구의 가장 중요하고 핵심적인 규범으로, 감사적 기능을 수행하는 것으로는 최초의 사회적 인증 규범
노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언 (1998년)	· ILO가 제시한 결사의 자유와 단체교섭권, 강제노동의 폐지, 아동노동의 철폐, 작업장 차별의 금지 등 8개 핵심협약을 존중하고 실현할 의무 명확화
UN 글로벌 콤팩트 10대 원칙 (1999년)	· 세계인권선언, 노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언, 환경과 개발에 대한 리우 선언, UN 부패방지협약 등을 기초로 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 분야 10대 원칙 제시
GRI 지속가능성 보고 가이드라인 (2000년)	· 투자, 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유, 아동노동, 강제노동, 보안 정책, 지역주민 인권 평가, 공급자 인권영향평가, 인권 고충처리 메커니즘 등에 관한 보고 요구
ISO 26000 (2010년)	· ‘사회책임에 대한 지침’으로, 기업뿐만 아니라, 정부, 소비자, 노동계, NGO 및 서비스 등의 6대 이해관계자의 사회적 책임에 대한 기준을 제시 · 환경, 인권, 노동관행, 지배구조, 지역사회 참여 및 개발, 공정거래, 소비자 이슈로 구분하여 구체적 기준 제시
UN 기업과 인권 이행지침 (2011년)	· 2008년 채택한 ‘기업과 인권을 위한 보호, 존중, 구제 프레임워크’의 실행을 위한 이행원칙
ILO 폭력 및 괴롭힘 협약 (2021년)	· 직장에서의 폭력이나 괴롭힘을 방지하기 위해 채택된 최초의 국제협약 · 모든 노동자들이 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로울 권리를 인정하고 공동의 이행체계 제시
EU 기업 지속가능성 실사지침 (2024년 채택)	· 공급망 인권·환경 실사를 의무화하는 ‘기업 지속가능성 실사지침(CSDDD)’ EU 의회 통과(2023.4.) · 2026년까지 EU회원국 관련 국내법 제정 후, 2027년부터 기업 규모에 따라 순차 시행

나. 인권경영 관련 국외 정부 동향

<표 1-2> 인권경영 관련 국외 정부 동향

구분	내용
미국 글로벌 마그니츠키 인권책임법(2012년)	· 인권침해 행위자의 발생지, 국적을 불문하고 심각한 인권침해 행위를 한 개인은 누구든지 표적형 제재의 대상으로 삼을 수 있는 근거 마련
영국 현대판 노예방지법(2015년)	· 현대판 노예제에 대응하는 강력한 의지의 표명으로, 최고형량을 기존의 14년에서 종신형으로 강화하고, 범법자의 재산을 철저히 몰수하는 근거 마련 · 회사가 공급망과 회사에서 노예제 및 인신매매가 발생하지 않도록 취한 조치 혹은 그러한 조치가 없었다는 것에 대해 명시하는 문서를 회사 대표에게 승인받고 공시해야 함 · 적용대상 : 제품·서비스를 공급하고 내무부 시행령에 규정된 매출을 초과하는 회사
프랑스 기업인권 모니터링 의무법 (2017년)	· 국내뿐 아니라 국외 노동권 침해에 대한 책임도 물을 수 있도록 규정한 법안으로, 인권 전반에 대한 기업실사의 수립 및 이행에 대한 보고서 제출 의무화 · 적용대상 : 대기업(고용인원 5,000명 이상)
네덜란드 아동노동 실사 의무법(2019년)	· 공급망에서의 아동노동 사용을 방지하기 위한 목적으로 제정한 법안 · 대상 : 규모와 형태에 상관없이 네덜란드 소비자에게 상품이나 서비스를 판매하는 모든 기업
덴마크 인권평가 지침 및 진단도구 개발 (2020년)	· 80여 개 국제 인권협약 및 협정에 기초해 기업들이 자발적으로 당사의 인권 관련 기업 관행을 평가 또는 비인권적 관행을 교정할 수 있도록 인권영향평가 진단도구 개발 - 1단계 : 계획 및 범위 설정 - 2단계 : 데이터 수집 및 기준 개발 - 3단계 : 영향분석 - 4단계 : 영향 완화 및 관리 - 5단계 : 보고 및 평가
미국 위구르 강제노동 방지법(2022년)	· 중국 위구르 지역에서 채굴, 생산, 제조된 상품 또는 강제노동과 관련된 상품 및 부품은 미국 내로 수입을 금지하는 법률로서, 강제노동을 예방하는 근거 마련 · 수입업자가 '강제노동으로 생산되지 않았음'을 입증해야 하는 법률로, 공급망 실사, 공급망 추적, 공급망 관리 등을 유도
독일 공급망 실사법 (2023년)	· 글로벌 공급망에서의 인권보호 상태 개선을 목적으로 제정한 법안 · 대상 : 독일에 주된 소재지를 두며, 1,000명 이상의 근로자를 고용하는 기업 · 기업 당사의 사업영역 및 직·간접적 공급업체에 인권 및 환경에 부정적 영향을 미치는 리스크 관리 의무 부여 - 1단계 : 법 적용 대상 기업 모두에 일반적으로 적용되는 의무 - 2단계 : 인권 및 환경권 침해 리스크가 확인된 경우 - 3단계 : 인권 및 환경권 침해가 발생한 경우

다. 인권경영에 관한 국내 정부 동향

<표 1-3> 인권경영 관련 국내 정부 동향

구분	내용
국가인권위원회	· 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」 발간(2014.01.) · 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 발간(2018.08.) - 1단계 : 인권경영 체계 구축 - 2단계 : 인권영향평가 실시 - 3단계 : 인권경영 실행 및 공개 - 4단계 : 구제절차 제공 · 「인권증진행동전략(2021~2025년)」 수립 · 「인권경영 보고 및 평가지침」 발간(2022.07.) · 「2024 인권경영포럼」 개최(2024.06.)
법무부	· 「법무행정 인권교육 개선추진단」 출범(2020.06.) · 「기업과 인권 길라잡이」 발간(2021.12.) · 「인권정책 기본법」 제정안 국무회의 통과(2021.12.28.) · 「인권·성인지 감수성 제고를 위한 홍보물 등 제작·배포 가이드라인」 제정(2022.02) · 인권보호와 증진을 위한 범국가적 중장기 종합계획인 「제4차 국가인권 정책기본계획(NAP)」 수립(2024.03.)
기획재정부	· 「공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인」 공공기관 배포(2019.02.) · 「사회적 가치 실현을 위한 공공부문의 추진전략」 발표(2020.01.) · 공공기관 경영평가 시 ‘윤리경영’ 항목에 인권경영 이행 노력 포함
여성가족부	· ‘여성정책의 기획·종합 및 여성의 사회참여 확대’, ‘정책의 성별영향 분석·평가’, ‘성폭력·가정폭력 예방 및 피해자 보호’ 등 14개 주요업무 수립 · 성희롱·성폭력 범죄 대응을 위해 여성가족부 장관을 위원장으로 하는 범정부협의체 구성·운영
고용노동부	· 근로기준법 내 직장 내 괴롭힘 금지 제도 제재 규정 신설 및 시행(2021.10.14.) · 개정된 제도·법령의 내용을 반영하여 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」을 발간·배포(2023.05.10.)
산업통상자원부	· 지속가능경영유공 시상식 개최 및 「K-ESG가이드라인」 발표(2021.12.) · 정보공시(P), 환경(E), 사회(S), 지배구조(G) 4개 영역, 27개 범주, 61개 기본 진단 항목으로 구성되어 글로벌 기준에 부합하면서도 국내기업이 활용할 수 있도록 제시됨
국무조정실	· 「공공분야 갑질 근절대책」 수립(2018.07.) · 「공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인」 마련(2019.02.)

2 사업회 인권경영 추진현황

가. 인권경영 추진체계

- ‘2024년 인권경영 실행계획’에서 확인한 사업회의 2024년 인권경영 추진체계는 다음과 같음. 인권경영 목표를 설정하고 추진전략에 따른 실행과제를 제시함

<그림 1-1> 사업회 인권경영 추진체계 및 추진전략

미션	민주화운동 정신을 계승하여 민주주의 발전에 이바지		
비전	역사에서 일상으로 민주주의를 확대하는 시민의 동반자		
전략 방향	민주주의 역사· 문화의 온·오프라인 가치창출	한국을 넘어 세계로 민주주의 HUB 구축	지속가능성 강화와 경영혁신 사회적 가치 실현을 위한 ESG 경영 추진
기념사업회의 미션과 비전 달성 및 사회적 가치 실현을 위한 인권경영 추진계획 수립			
			
목 표	상호 존중과 배려 기반의 인권경영 실현		
추진 전략	2022~2023년	2024년	2025년
	도입기	고도화	성과 확산
	인권보호 체계 수립	인권경영 체계 확립	인권존중 문화 확산
실행 과제	· 인권영향평가 실시, 환류 · 인권경영 관련 제도 점검 · 인권교육 시행 · 인권경영 추진체계 정비	· 인권영향평가 설계 고도화 · 인권침해 구제절차 개선 · 인권교육 시행 · 인권경영 추진체계 확립	· 인권영향평가 실시, 환류 · 인권경영 성과 환류, 공개 · 인권교육 시행
추진 조직	인권경영위원회		담당 부서 감사실
주요 업무	· 인권경영 계획·평가 및 제도·정책 관련 사항 · 인권영향평가에 관한 사항 · 인권침해행위에 대한 조사와 구제 조치에 관한 사항 · 그 밖에 이사장 또는 위원회 심의가 필요한 사항		· 인권경영계획 수립 · 인권경영위원회 구성 및 운영 · 인권경영 관련 제도 정비 · 인권영향평가 시행 · 인권교육 시행

나. 인권경영 추진조직

- ‘인권경영 실행지침’ 및 ‘2024년 인권경영 실행계획’에서 확인한 사업회의 인권경영위원회 구성 및 역할은 다음과 같음

<표 1-4> 사업회 인권경영위원회 구성 및 역할

구분	내용
구성	· 위원장 : 상임이사 · 내부위원(2인) : 인권경영 담당부서의 장(감사팀장), 노동조합이 추천하는 직원 1인(노동조합 감사) · 외부위원(3인) : 인권에 관하여 학식과 경험이 풍부한 전문가로서 위원장이 위촉하는 3인(인권전문가, 법률전문가 등)
역할	· 인권경영 관련 계획·평가 및 제도·정책에 관한 사항 · 인권영향평가에 관한 사항 · 인권침해행위에 대한 조사와 구제 조치에 관한 사항 · 그 밖에 이사장 또는 위원회가 심의가 필요하다고 결정한 사항
소집	· 정기회의: 매년 1회 정기회의 소집(7월 개최) · 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의1 이상의 요구가 있는 경우 임시회의 소집
위촉식	· 2021.12.8.(수) 10시 영상회의실에서 위촉식 및 정기회의 진행 · 안건: 인권경영 추진계획안, 인권영향평가 추진계획안, 인권경영헌장안 

다. 인권정책선언(인권경영헌장)

□ 인권경영헌장

<표 1-5> 민주화운동기념사업회 인권경영헌장

민주화운동기념사업회 인권경영헌장

우리는 민주화운동 정신을 계승하여 민주주의 발전에 이바지하기 위한 사업을 펼치며, 역사에서 일상으로 민주주의를 확대하는 시민의 동반자가 되기 위해 노력한다.

이를 위해 우리는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 실천하며, 임직원이 준수해야 할 행동과 가치판단 기준으로서 다음과 같이 인권경영헌장을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 차별을 하지 않으며 다양성을 존중한다.

하나, 우리는 권위주의 시대의 인권침해와 사회적 차별을 극복하기 위한 민주화운동의 역사 연구와 교육 등을 통해 인권이 존중받는 사회를 구현하기 위해 노력한다.

하나, 우리는 직원의 권익보호를 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 노사간의 신뢰를 기반으로 공동의 민주주의 가치를 지향하기 위해 노력한다.

하나, 우리는 모든 형태의 강제노동을 배격하며, 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 임직원과 모든 고객에게 안전하고 위생적인 환경을 제공한다.

하나, 우리는 사업 활동 관련 지역에서 주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 우리와 협력관계에 있는 회사나 기관과의 상생발전을 위해 노력하며 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지에 힘쓴다.

하나, 우리는 고객의 정보접근권을 보장하며 업무상 수집한 개인정보 등 이해관계자의 정보를 보호한다.

하나, 우리는 인권침해 예방을 위해 노력하며, 인권침해가 발생하면 신속하고 합당한 구제조치를 취한다.

2022. 9. 13.

민주화운동기념사업회

□ 인권경영 실행지침

- 사업회는 2019년 5월 28일 인권경영 실행지침을 제정하고 이후 2022년, 2023년에 개정함

<표 1-6> 사업회 인권경영 실행지침

구 분	주요내용
제1장 총 칙	제1조(목적) 제2조(적용범위) 제3조(용어의 정의)
제2장 인권경영 일반원칙	제4조(고용상의 비차별) 제5조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 제6조(강제노동 및 아동노동 금지) 제7조(안전 및 보건) 제8조(책임있는 공급망 관리) 제9조(현지주민의 인권 보호) 제10조(환경권 보장) 제11조(고객 인권 보호) 제11조2(구제조치 노력)
제3장 인권경영 경영체계	제12조(인권경영 현장) 제13조(인권경영계획 수립) 제14조(인권경영 담당부서) 제15조(인권경영) 제16조(이해관계자 인권존중 책무 이행) 제17조(인권경영에 관한 정보공개)
제4장 인권경영위원회	제18조(설치 및 기능) 제19조(구성) 제20조(소집 및 회의) 제21조(의견청취 및 자료제출 요구) 제22조(비밀누설 금지) 제23조(위원의 위촉 해지)
제5장 인권영향평가	제24조(인권영향평가)
제6장 인권침해 구제	제25조(인권침해행위의 신고 및 접수) 제26조(인권침해행위의 조사) 제27조(조사결과 보고) 제28조(위원회 심의) 제29조(조사결과 처리) 제30조(사건처리결과의 통지) 제31조(신고의 취소)
제7장 보칙	제32조(신고인의 신분보장) 제33조(불이익 금지) 제33조의2(2차 피해의 대응) 제34조(인권침해여부에 대한 상담) 제35조(기타)

라. 인권영향평가

- 사업회는 2022년부터 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 실시하고 있음. 2024년 인권영향평가 진행 절차 및 결과 등 세부 내용은 본 보고서 2장에서 상세히 설명함

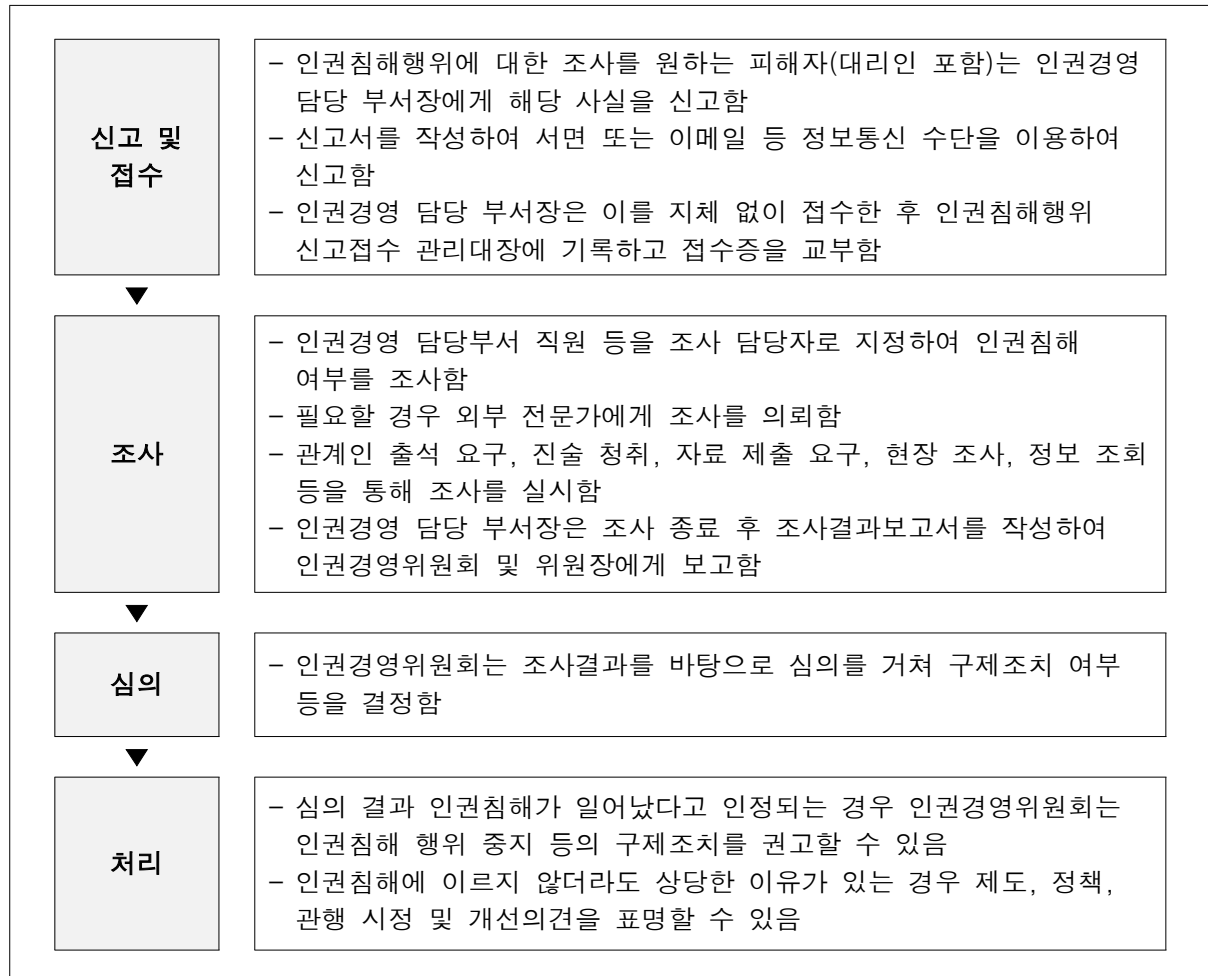
<표 1-7> 사업회 인권영향평가 진행내용

구분	내용	
2022년	지표체계	· 기관운영 : 10개 분야, 27개 항목, 101개 지표 · 주요사업 : 민주시민교육사업 / 3개 분야, 10개 항목, 27개 지표
	평가결과	· 기관운영 : 예 92개, 보완필요 4개, 아니요 5개 · 주요사업 : 예 21개, 보완필요 4개, 아니요 2개
	취약분야	· 인권경영 성과 공개, 구제절차 마련, 협력업체에 의한 강제노동 예방, 협력업체 등의 인권경영 실천 지원 등
2023년	지표체계	· 기관운영 : 10개 분야, 27개 항목, 101개 지표 · 주요사업 : 사료관 / 3개 분야, 10개 항목, 27개 지표
	평가결과	· 기관운영 : 예 98개, 보완필요 2개, 아니요 1개 · 주요사업 : 예 26개, 보완필요 1개
	취약분야	· 구제절차 마련, 협력기관 강제노동 예방, 모니터링 등 · 구제절차 접근과 이용 용이성 제고, 협력업체 강제노동 예방, 협력업체 인권보호 준수
2024년	지표체계	· 기관운영 : 10개 분야, 27개 항목, 101개 지표 · 주요사업 : 2개 분야, 5개 항목, 25개 지표
	평가결과	· 기관운영 : 예 95개, 보완필요 4개, 아니요 2개 · 주요사업 : 예 24개, 아니요 1개
	취약분야	· 구제절차 접근과 이용 용이성, 협력업체 강제노동 예방 관리, 협력업체 인권경영 지원, 협력업체 인권보호 준수 모니터링, 보안담당 직원에 의한 인권침해 예방, 보안담당 직원 인권교육 실시

마. 인권침해 구제절차 마련

- 사업회는 ‘인권경영 실행지침’을 통해 인권침해 신고 및 접수, 조사, 심의 등 인권침해 구제절차에 대해 명시하고 있음

<표 1-8> 민주화운동기념사업회 인권침해 구제절차



바. 인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램 실시

- ‘2024년 인권경영 실행계획’에서 확인한 사업회의 인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램은 다음과 같음

<표 1-9> 2024년 인권교육 및 공감대 확산 프로그램 실행계획

구분	내용
인권교육	- 인권 감수성 향상, 인권 친화적 업무역량 강화를 위해 전문강사 초빙 - 임직원 대상, 연 1회 실시
인권 관련 콘텐츠 게시	- 「인권경영 실행지침」에 근거하여 인권침해 신고, 구제절차 등 안내 - 인권 관련 콘텐츠 게시를 통해 인권 관련 인식 제고와 인권침해 신고 및 구제절차에 대한 인지도 제고
“상호존중의 날” 운영	- “상호존중의 날” 운영 - 매월 첫 번째 월요일(휴일일 경우 월례회의 실시일) - 상대방의 인격을 존중하고 조직생활에 불편함이 없는지 성찰해 보는 날로 운영 - 상호 존댓말 쓰기 권장, 직장내 갑질·괴롭힘 근절 캠페인

II

인권영향평가 실시

1. 인권영향평가 개요
2. 인권영향평가 체계
3. 인권영향평가 결과
4. 주요 개선과제

01 인권영향평가 개요

가. 인권영향평가 의의

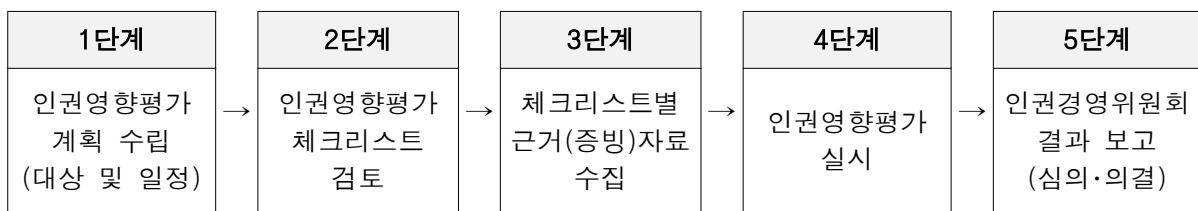
- 기관은 인권존중문화 확산 및 이해관계자의 권리 보호·존중을 위하여, 인권침해 위험요소를 사전에 파악하고 대응방안을 마련할 필요가 있음. 이를 위해 인권영향평가를 정기적으로 실시하여 제도적 측면에서의 개선사항을 도출하고 보완하는 것이 바람직함
- 인권영향평가는 기관의 사업활동 및 정책이 인권에 미치는 영향을 사전에 파악하여, 부정적 영향은 최소화하고 긍정적 영향을 극대화할 수 있는 도구임. 이를 통해 인권침해를 예방하고 사회적 책임을 다하는 데 기여할 수 있음

나. 인권영향평가 대상 범위

- 인권영향평가는 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가로 구분됨
- 기관운영 인권영향평가는 인권경영체제, 고용, 노동권, 산업안전, 협력업체 등 다양한 분야를 포괄하여, 재단 활동 전반을 대상으로 인권에 미치는 영향을 평가하는 절차임
- 주요사업 인권영향평가는 기관에서 추진하는 특정 사업이 인권에 미치는 영향을 평가하는 절차임. 사업회의 2024년 주요사업 인권영향평가 대상사업은 ‘연구사업’으로 선정함

다. 인권영향평가 프로세스

<표 2-1> 인권영향평가 프로세스



2 인권영향평가 체계

가. 기관운영 인권영향평가 지표

- 기관운영 인권영향평가 지표는 기관의 경영활동이 인권에 미치는 영향을 평가하기 위해 사용됨. 각 분야별 지표는 개별 기관이 준수해야 할 규범을 압축적으로 나타낸 것으로, 기관 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 점검하는 것임
- 2024년 기관운영 인권영향평가 지표는 10개 분야, 27개 항목, 101개 세부지표로 구성됨

<표 2-2> 2024년 기관운영 인권영향평가 지표체계

분야	항목	지표 총계
① 인권경영 체제의 구축 (23)	[1] 인권존중 정책선언	4
	[2] 인권영향평가 정기적 실시	5
	[3] 인권경영 제도화를 위한 필요조치	5
	[4] 인권경영 성과	3
	[5] 구제절차 마련	6
② 고용상의 비차별 (14)	[6] 고용상 비차별	5
	[7] 고용상 남녀비차별	6
	[8] 비정규직 노동자 비차별	3
③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장 (13)	[9] 결사·단체교섭의 자유	4
	[10] 노동조합 활동 불이익 처우 금지	4
	[11] 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5
④ 강제노동의 금지 (7)	[12] 강제노동 금지	5
	[13] 협력업체에 의한 강제노동 예방	2
⑤ 아동노동의 금지 (2)	[14] 연소자 고용 금지	2
⑥ 산업안전 보장 (14)	[15] 근무지 안전	4
	[16] 임산부 및 장애인 등 보호	4
	[17] 필수장비 제공 및 교육실시 등	4
	[18] 산업재해 피해노동자 지원	2
⑦ 책임 있는 공급망 관리 (6)	[19] 협력업체 등의 인권경영 실천 지원	2
	[20] 모니터링 실시	2
	[21] 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	2
⑧ 지역주민의 인권보호 (4)	[22] 지역주민 인권의 존중·보호	1
	[23] 지역주민의 지식재산권 보호	3
⑨ 환경권 보장 (8)	[24] 환경보호 노력	3
	[25] 비상계획 수립	5
⑩ 고객 인권보호 (10)	[26] 고객 보호를 위한 제도	4
	[27] 고객정보 보호	6
합계		101

나. 주요사업 인권영향평가 지표

- 2024년 주요사업 인권영향평가는 ‘연구사업’을 대상으로 실시함. 주요사업 인권영향평가 지표는 2개 분야, 6개 항목, 25개 세부지표로 구성됨

<표 2-3> 2024년 주요사업 인권영향평가 지표체계

평가분야	평가항목	지표 총계
① 연구사업 외부 참여자의 인권 보호 (20)	[1] 사업 계획 수립	3
	[2] 연구사업 진행	12
	[3] 참여자 정보 보호	3
	[4] 고충처리제도	2
② 연구사업 내부 담당자의 인권 보호 (5)	[5] 원활한 업무수행	3
	[6] 고충처리제도	2
합계		25

3

인권영향평가 결과

가. 인권영향평가 결과 종합 분석의견

- 사업회는 사업활동으로 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 발굴하여 개선방안을 수립하기 위해 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 실시함
- 2024년 인권영향평가 결과, 사업회는 인권경영 추진을 위한 체계를 안정적으로 구축하고 인권경영을 이행하고 있는 것으로 확인됨. 다만, 인권침해 구제절차 접근성, 협력업체 대상 인권침해 예방 및 모니터링, 보안담당 직원에 의한 인권침해 예방 등의 분야에서 개선이 필요한 것으로 평가됨

<표 2-4> 2024년 인권영향평가 평가결과 요약

평가분야		총계	평가결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
기관 운영	① 인권경영 체제의 구축	23	22	1			
	② 고용상의 비차별	14	14				
	③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장	13	13				
	④ 강제노동의 금지	7	6	1			
	⑤ 아동노동의 금지	2	2				
	⑥ 산업안전 보장	14	14				
	⑦ 책임 있는 공급망 관리	6	2	2	2		
	⑧ 지역주민의 인권보호	4	4				
	⑨ 환경권 보장	8	8				
	⑩ 고객 인권보호	10	10				
합계		101	95	4	2		
주요 사업	① 연구사업 외부 참여자의 인권 보호	20	19		1		
	② 연구사업 내부 담당자의 인권 보호	5	5				
합계		25	24		1		

* 세부지표별 평가결과는 [붙임2] 참고

□ 기관운영 인권영향평가 분석의견

- 2024년 기관운영 인권영향평가 결과, 전체 101개 평가지표 중 95개 지표에서 긍정적으로 평가되었고(긍정률 약 94.1%), 4개 지표에서 ‘보완필요’, 2개 지표에서 ‘아니요’로 평가됨
- 주요 개선사항으로는 구제절차 접근성 강화, 협력업체 등의 강제노동 예방 관리, 협력업체 인권경영 지원, 협력업체 인권보호 준수 모니터링, 보안담당직원 인권침해 예방, 보안담당 직원 인권교육 실시 등으로 나타남
- 사업회는 노동자가 인권침해행위를 경험하는 경우, 이를 구제하기 위하여 인권침해 구제절차를 마련함. 사업회는 사내게시판, 전화, 서면, 홈페이지 내 신고접수센터를 설치하여 운영하고 있음. 2023년 인권영향평가 결과, 구제절차 접근과 이용 용이성에 대한 개선과제가 도출되어, 사업회에서는 홈페이지 내 신고접수센터를 설치함. 그러나 현재는 홈페이지 내에서 구제절차 정보를 확인하기 위해서는 별도의 한글 파일을 다운받아야 함. 파일을 다운받지 않더라도 바로 해당 페이지에서 구제절차 정보를 확인할 수 있도록 관련 페이지를 수정할 것을 제안함
- 사업회는 2023년 인권영향평가 결과에 따라, 협력업체의 강제노동 및 인권침해 예방을 위하여 계약 시 인권보호 서약서를 제출하는 제도를 마련함. 협력업체를 대상으로 인권경영 이행 여부를 사업회에서 직접 평가하는 것은 경영간섭이 될 수 있으므로, 인권실태조사 실시 및 체크리스트 배포 등을 통해 간접적인 방법으로 모니터링할 것을 제안함
- 사업회에서는 보안담당 직원에 의한 인권침해를 예방하기 위한 지침이나 규정이 마련되어 있지 않고, 인권교육을 실시하지 않는 것으로 확인됨. 보안담당 직원의 직무 특성상, 출입 통제 시 개인정보를 수집하고 보안검색을 수행하는 과정에서 인권침해가 발생할 수 있음. 이를 고려하여 보안담당 직원을 대상으로 인권교육을 실시할 것을 제안함

□ 주요사업 인권영향평가 분석의견

- 2024년 주요사업 인권영향평가 결과, 전체 25개 평가지표 중 24개 지표에서 긍정적으로 평가되었고(긍정률 약 96.0%), 1개 지표에서 ‘아니요’로 평가됨
- 개선사항은 외부 참여자 구제절차 제공으로, 사업회의 인권침해 구제절차는 ‘전 직원’만을 대상으로 하고 있는 것으로 확인됨. 사업회는 인권경영 실행지침 제1조(목적)를 통해, 해당 지침이 ‘임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호와 증진’을 위해 제정되었음을 명시하고 있음. 이에 따라, 외부 이해관계자인 외부 참여자에 대해서도 인권침해행위 발생 시 구제제도를 지원하도록 대상 범위를 확대하고 이를 안내할 것을 제안함

나. 기관운영 인권영향평가 결과

① 인권경영 체제의 구축

① 인권경영 체제의 구축	[1] 인권존중 정책선언
	[2] 인권영향평가 정기적 실시
	[3] 인권경영 제도화를 위한 필요조치
	[4] 인권경영 성과
	[5] 구체절차 마련 개선필요

[평가결과 '보완필요']

- (5-3) 구체절차는 접근과 이용이 용이하다.

- 사업회는 민주화운동 정신을 계승하여 민주주의 발전에 이바지하기 위한 사업을 추진함에 있어, 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영 실천을 위하여 인권경영헌장을 제정하고, 2021년 12월 이를 선포함
- 인권경영헌장은 2022년 9월, 1차례 개정하였으며 내·외부전문가로 구성된 인권경영위원회를 통해 의결함. 사업회는 인권경영헌장을 홈페이지에 게재하여 내·외부 이해관계자에게 공개하고 있음
- 사업회는 인권경영 실행지침 제24조(인권영향평가)에 근거하여 2022년부터 연1회 인권영향평가를 실시함. 사업회의 인권경영은 인권경영 실행지침 제3조(용어의 정의)에 의거, 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준수하고 있음
- 사업회는 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼(2018.08.)」을 준용하여, 내부 이해관계자 자체평가 후 외부 인권전문가가 검증 과정을 거치고, 평가 결과를 인권경영 위원회에서 의결하는 등 인권경영평가 실시 과정에서 내·외부 전문가가 참여하고 있음. 또한, 사업회는 인권영향평가 시 협력업체의 활동도 평가대상에 포함함. 사업회는 인권영향평가에서 부정적 인권영향이 발견되는 경우, 이를 예방하기 위하여 인권경영 실행계획을 수립하고 있음
- 사업회는 인권경영헌장, 인권경영 실행지침을 제정하여 인권경영 제도화를 위한 규범을 마련함. 사업회는 인권경영 실행지침 제14조(인권경영 담당부서)에 따라 윤리경영 담당부서인 감사실을 담당부서로 지정함
- 사업회는 인권영향평가 결과 등 인권경영 성과 확인 시 인권경영위원회를 통해 의견을 수렴하는 절차를 마련함. 사업회는 인권영향평가를 전사에 공유하고 기관 홈페이지에 공개하는 등 정기적으로 보고하는 것으로 확인됨

- 사업회는 인권침해행위를 경험한 노동자를 구제하기 위하여 인권침해 구제절차를 마련함. 노동자가 인권침해 구제절차 이용을 희망하는 경우, 사내게시판, 전화, 서면 등의 상담을 신청하거나 홈페이지 내 신고접수센터 등을 이용할 수 있음. 사업회는 신고 접수, 조사진행 및 처리 결과 등을 이해관계자에게 기한 내 통보하도록 규정에서 명시함. 피해자가 외부기관의 인권침해 구제절차 이용을 희망하는 경우, 인권경영 실행지침 제32조(신고인의 신분보장)에 의거 외부기관의 구제절차가 원활히 진행될 수 있게 협조해야 함
- 다만, 현재 홈페이지 내 신고접수센터는 상세 정보를 확인하기 위해 별도의 한글파일을 다운받아야 하고 구제절차에 관한 정보가 상세히 게재되어 있지 않아, 구제절차 이용이 용이하다고 보기 어려움. 추가로 파일을 다운로드 받지 않고도 홈페이지를 통해서 구제절차 정보를 파악할 수 있도록, 해당 페이지를 수정할 것을 제안함. 또한 현재는 인권경영을 소개하는 ‘열린경영-윤리·책임경영’ 메뉴를 통해 신고센터에 접근할 수 있어, 접근성 제고를 위하여 홈페이지 메인에 플로팅 배너를 삽입하거나 바로가기 메뉴 등을 추가할 것을 제안함

② 고용상의 비차별

② 고용상의 비차별	[6] 고용상 비차별
	[7] 고용상 남녀비차별
	[8] 비정규직 노동자 비차별

- 사업회는 인권경영 실행지침, 직원 채용 관리 지침, 인사규정, 단체협약서 등에 근거하여 고용 및 복리후생제도 등에서 차별을 원칙적으로 금지함. 사업회는 지원자에게 공평한 기회를 보장하기 위해 블라인드 채용을 실시하고 있으며 직무 수행 능력과 무관한 인적사항 정보를 요구하지 않도록 규정에서 명시함

③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장

③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장	[9] 결사·단체교섭의 자유
	[10] 노동조합 활동 불이익 처우 금지
	[11] 단체교섭 보장 및 성실한 이행

- 사업회는 노동조합을 설치하여 운영하고 있으며, 단체협약서 제10조(노조 활동의 보장)에 따라 노동자의 노동조합 활동을 보장함

④ 강제노동의 금지

④ 강제노동의 금지	[12] 강제노동 금지 [13] 협력업체에 의한 강제노동 예방 개선필요
------------	---

[평가결과 '보완필요']

- (13-2) 사업회는 협력업체에서 강제노동이 일어나지 않도록 지속적으로 관리한다.

- 사업회는 인권경영헌장, 인권경영 실행지침, 복무규정 등에 근거하여 강제노동을 원칙적으로 금지함
- 사업회는 협력업체 등에서 강제노동으로 인한 인권침해행위가 발생하지 않도록 ‘인권보호 서약서’를 제출하도록 요구함. 다만, 실제로 협력업체에서 강제노동이 일어나는지 관리하는 실천 활동은 이행하지 않은 것으로 확인됨. 전 세계적으로 공급망 관리에 대한 기업의 책임은 중요한 인권이슈로 부상하고 있음. 인권실태조사 실시, 체크리스트 배포 등을 통해 관리하는 방안을 마련할 것을 제안함

⑤ 아동노동의 금지

⑤ 아동노동의 금지	[14] 연소자 고용 금지
------------	----------------

- 사업회는 인권경영 실행지침 제6조(강제노동 및 아동노동의 금지)에 따라, 아동노동을 금지하고 있음. 사업회는 인사규정 제17조(임용 구비서류)에 준하여 채용 시 신분증명서를 제출받아, 나이를 확인하는 절차를 마련함

⑥ 산업안전 보장

⑥ 산업안전 보장	[15] 근무지 안전
	[16] 임산부 및 장애인 등 보호
	[17] 필수장비 제공 및 교육실시 등
	[18] 산업재해 피해노동자 지원

- 사업회는 안전관리규정, 단체협약서, 복무규정에 근거하여 노동자의 안전을 위한 규범을 마련하고, 시설안전관리 종합계획을 수립하여 근무지의 안전 및 위생을 유지하고 있는 것으로 확인함
- 사업회는 월1회, 연12회 청사 전 구역을 대상으로 소독 및 방역작업을 실시하고 있으며, 연2회 소방 종합정밀점검을 실시함

- 사업회는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성이 도덕상·보건상 위험한 직무에 근로하지 않도록 복무규정을 통해 명시하고 있음. 임신한 노동자의 요청이 있는 경우에는 복무규정 제19조의3(임산부의 보호)에 근거하여 근무지를 변경하기 위한 조치를 취하도록 명시함. 또한, 사업회는 장애인이 사업회 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록, 경사로 등의 편의 시설을 설치함
- 사업회는 기념관 업무용 안전화를 구입하는 등, 노동자들의 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공함. 또한, 안전보건교육 계획을 수립하여 노동자들을 대상으로 정기적인 안전교육을 시행함. 사업회는 단체협약서에 근거하여 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시함
- 사업회는 단체협약서, 안전관리규정에 근거하여 노동자가 업무수행 과정에서 부상을 당하거나 질병에 걸리는 경우, 관련법이 정하는 바에 따라 보상받을 수 있게 적극 협조하도록 규정으로 명시함

7 책임 있는 협력기관 관리

7 책임 있는 협력기관 관리	[19] 협력업체 등의 인권경영 실천 지원 개선필요
	[20] 모니터링 실시 개선필요
	[21] 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 개선필요
[평가결과 '보완필요'] · (19-1) 사업회는 협력업체가 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다. · (20-2) 사업회는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력업체의 인권보호 준수여부를 모니터링한다. [평가결과 '아니요'] · (21-1) 사업회는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다. · (21-2) 사업회의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	

- 사업회는 인권경영 실행지침 제8조(책임 있는 공급망 관리)를 통해, 협력업체의 인권경영 실천을 지원하도록 명시함. 계약 시에는 인권보호 서약서를 제출하도록 함으로써 협력단체가 인권보호·존중에 동참할 것을 서면으로 요구함. 인권보호 서약서 내, 협력사에서 인권침해행위 발생 시 사업회는 시정조치를 요구할 수 있고 이를 이행하지 않는 경우 계약을 해지할 수 있다는 내용을 포함함
- 다만, 사업회에서 협력업체 등의 인권경영 실천을 지원하는 구체적인 이행 내용은 확인되지 않음. 또한, 협력업체의 인권보호 준수여부를 모니터링하는 체계도 마련되어 있지 않은 것으로 확인됨. 분야4 강제노동 관리의 평가결과에서도 언급했듯, 인권실태 조사 실시 및 체크리스트 배포 등을 통해 모니터링하는 계획을 구체적으로 수립할 필요가 있음

- 한편, 사업회에서는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 관련 지침을 마련하거나, 인권침해 예방을 위한 교육은 실시하지 않는 것으로 확인됨. 보안담당 직원은 직무 특성상, 출입을 통제하는 과정에서 개인정보를 수집하고 보안검색 시 개인의 프라이버시권을 침해할 수도 있음. 향후 보안담당 직원을 대상으로 인권교육을 확대하고, 관련지침 등을 마련할 것을 제안함

⑧ 지역주민의 인권보호

⑧ 지역주민의 인권 존중·보호	[22] 지역주민 인권의 존중·보호
	[23] 지역주민의 지식재산권 보호

- 사업회는 인권경영 실행지침 제9조(현지주민의 인권보호)에 근거하여 지역주민의 인권을 보호하도록 규정으로 관련 내용을 명시함
- 사업회는 타인의 저작권 사용 시, 해당 저작물과 저작권 표시 등에 관한 내용을 사전에 협의하고 있으며, 사업회에서 발행하는 학술지에 논문을 투고하는 경우 저작권 보호 등의 연구윤리를 준수하도록 「기억과 전망」 연구윤리 규칙을 제정하여 사업을 추진하고 있음

⑨ 환경권 보장

⑨ 환경권 보장	[24] 환경보호 노력
	[25] 비상계획 수립

- 사업회는 온실가스 감축 의무를 실효성 있게 이행하기 위하여 에너지 절약 추진 계획을 수립하고, 이를 노동자들에게 교육하고 있음. 사업회는 기념관 부지 선정 시, 환경영향을 고려하여 토양정밀조사를 실시하는 등 환경을 보호하기 위한 노력을 기울이고 있음
- 사업회는 여름철 호우, 태풍 등으로 발생할 수 있는 환경재해 예방을 위해 수방계획을 수립하고, 재난대응 매뉴얼을 마련함. 사업회는 인근 119안전센터와 연계하여 노동자들을 대상으로 합동 소방훈련을 실시해 비상사태에 대비한 훈련을 정기적으로 실시함. 사업회는 내·외부 이해관계자가 비상사태 발생 시 대응방법을 숙지하도록 재난대응매뉴얼 포스터를 제작하여 부착·배포함. 사업회는 응급조치를 위해 의무실을 설치하고 비상약품을 정기적으로 구매함

10 고객 인권보호

10 고객 인권보호	[26] 고객 보호를 위한 제도
	[23] 고객정보 보호

- 사업회는 고객현장 및 서비스 이행표준을 준수함으로써 사업회의 경영활동 과정에서 고객이 피해를 입지 않도록 유의하고 있음. 사업회는 홈페이지 및 알리오 공시를 통해 사업회의 경영정보 및 사업내용을 공개하고, 외국인을 위하여 영문 홈페이지를 제작·운영함
- 사업회는 사업 추진을 위해 수집·저장하는 개인정보를 보호하는 개인정보처리방침을 마련하고, 이를 홈페이지에 공개함. 홈페이지에는 개인정보 보호책임자의 성명, 개인정보 업무 담당부서, 개인정보 관련 고충을 처리하는 부서 등을 공개하고 있음

다. 주요사업 인권영향평가 결과

① 연구사업 외부 참여자의 인권 보호

① 연구사업 외부 참여자의 인권 보호	[1] 사업 계획 수립
	[2] 연구사업 진행
	[3] 참여자 정보 보호
	[4] 고충처리제도 개선필요

[평가결과 '보완필요']

- (4-2) 사업회는 연구사업 진행 과정에서 인권침해나 고충이 발생할 경우, 신고·상담할 수 있는 제도적 장치를 안내하고 있다.

- 사업회는 연구사업 계획 시 노동권, 장애인 인권, 성인지 감수성 등 인권 존중에 반하는 내용이 포함되어 있는지 사전에 검토하는 절차를 마련함. 사업회는 연구용역 관리 규정에 따라 연구용역 추진과정, 연구결과 및 활용상황 등을 점검하고 연구용역 담당자가 해당 업무를 수행하도록 규정에서 명시함. 사업회는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조의 규정에 해당하는 사항을 제외하고, 연구용역 결과를 누구나 열람할 수 있도록 홈페이지에 공개함
- 사업회는 연구사업 진행 시 다양한 매체를 통해 홍보·안내하고 있음. 외부사업 선정 시에는 경쟁입찰 공고문 내, 용역 내용과 범위를 명확하게 제시함. 사업회는 연구공모사업 추진 시에는 적격심사를 개최하여 공정하고 투명한 절차에 따라 외부 참여자를 선정함
- 사업회는 연구용역 관리 규정에 따라, 연구용역심의위원회에서 활동하는 전문가 임명 시 결격사유 및 전문성을 평가하여 선정하고 있음. 사업회는 심의위원이 심의 내용을 누설하거나 비윤리적인 행위를 하지 않도록 연구용역 관리 규정, 연구공모사업 관리 지침 등의 규정과 제안서 평가위원 위촉 동의 및 보안각서 작성을 통해 예방하는 제도를 마련함
- 사업회는 외부 참여자를 대상으로 사업회 직원이 연구업무 수행과 벗어난 직무를 부당하게 지시·요구하지 않도록 행동강령에서 제안하고 있음
- 사업회는 편집위원회 회의를 통해 정기적으로 논문심사 관련 규정을 정기적으로 점검함. 사업회는 학술토론회 등 개최 시 휠체어 사용자를 위한 좌석을 설치하는 등 이동이 불편한 외부 참여자를 위한 적절한 조치를 마련하고 있는 것으로 확인됨
- 사업회는 연구사업을 위해 수집한 개인정보를 보호·관리하는 방안을 마련함. 연구사업을 위해 제공한 개인정보 이용을 외부 이해관계자가 거부하는 경우 관련 정보를 열람, 정정, 삭제 등을 요구할 수 있도록 조치를 취하는 것으로 확인됨

- 사업회는 연구사업 참여자를 대상으로 설문조사, 간담회, 모니터링 등을 실시하여 개선의견을 수렴하고 이를 이후 프로그램 운영에 반영함
- 한편, 사업회는 연구사업 진행 과정에서 외부 참여자가 인권침해행위를 경험하거나 고충이 발생한 경우, 이를 구제할 수 있는 제도적인 절차는 아직 갖춰지지 않은 것으로 확인됨. 현재 사업회의 고충처리기준은 ‘전 직원’만을 대상으로 하고 있어, 외부 이해관계자인 외부 참여자를 구제할 수 있도록 범위를 확대하고 이를 안내할 필요가 있음

② 연구사업 내부 담당자의 인권 보호

② 연구사업 내부 담당자의 인권 보호	[5] 원활한 업무수행 [6] 고충처리제도
- 사업회는 연구사업 내부 담당자가 업무를 전문적으로 수행할 수 있도록 업무매뉴얼을 제공하고, 업무 수행에 필요한 자료 및 물품을 제공하는 것으로 확인됨 - 사업회는 연구사업 내부 담당자에게 고충이나 애로사항이 발생하는 경우 이를 해소할 수 있도록 고충처리제도를 마련하였으며, 인권침해 발생 시 인권경영 실행지침에 근거하여 구제절차를 제공함	

4 주요 개선과제 도출

가. 중대성 평가를 통한 인권리스크 도출

- 대내외 환경분석 및 인권영향평가 결과 등을 토대로 사업회의 인권경영 개선사항을 중요도와 시급도에 따라 단계별로 제시함으로써 인권리스크 중대성 평가를 다음과 같이 실시함
- 첫째, 중요도는 인권경영 논의의 발생 및 개념을 고려하여 인간으로서 가지는 기본권과의 연계성, 사회적 관심도 및 피해규모 등을 근거로 우선순위를 정하여 판단함. 예를 들면, 갑질 및 부당지시 등으로 인격침해적 언행의 피해를 입는 경우는 협력사를 대상으로 인권경영 실천을 지원하는 것보다 중요도가 높음
- 둘째, 시급도는 기관에서 인권리스크 예방을 위한 개선조치 이행 시 비교적 쉽게 실현할 수 있다고 판단되는 과제를 우선순위로 정하여 판단함. 예를 들어, 장애인을 위한 시설 개선 문제는 예산이 많이 투입되어야 하므로, 규정을 개정하는 것보다 실현이 어려워 시급도가 낮음
- 이러한 취지에서 인권리스크 예방을 위한 개선과제를 중대성 평가 결과에 따라 우선과제, 차기과제, 장기과제로 분류함

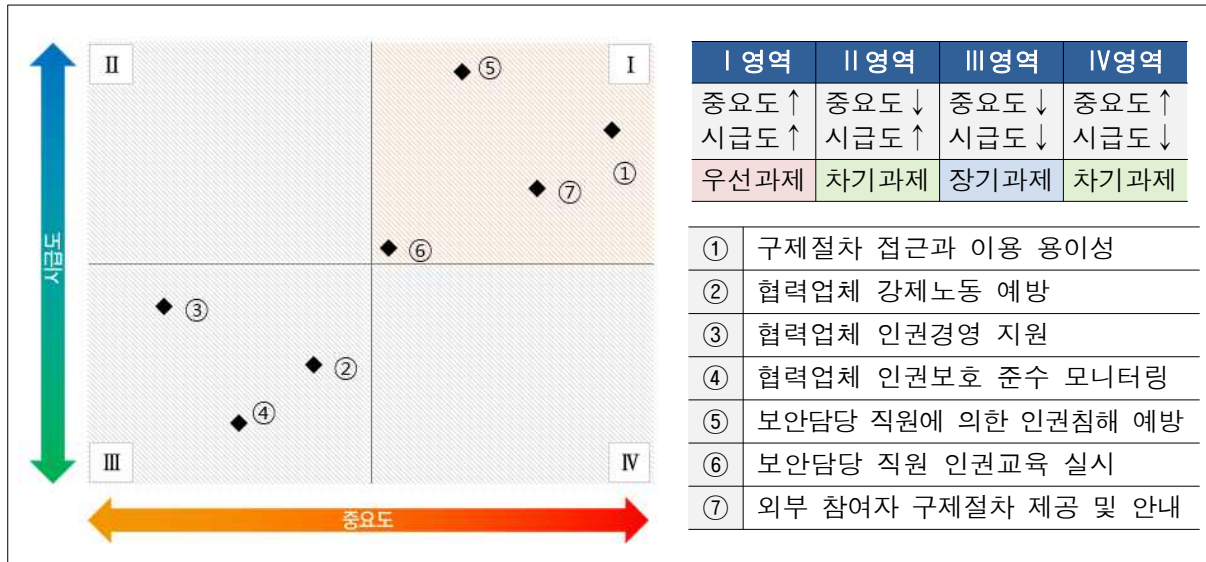
<표 2-6> 인권리스크 항목별 중요도와 시급도

평가지표	중요도	시급도
① 구제절차 접근과 이용 용이성 · 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	1순위	2순위
② 협력업체 강제노동 예방 · 사업회는 협력업체에서 강제노동이 일어나지 않도록 지속적으로 관리한다.	5순위	6순위
③ 협력업체 인권경영 지원 · 사업회는 협력업체가 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.	7순위	5순위
④ 협력업체 인권보호 준수 모니터링 · 사업회는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력업체의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.	6순위	7순위
⑤ 보안담당 직원에 의한 인권침해 예방 · 사업회는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	3순위	1순위
⑥ 보안담당 직원 인권교육 실시 · 사업회의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	4순위	4순위
⑦ 외부 참여자 구제절차 제공 및 안내 · 사업회는 연구사업 진행 과정에서 인권침해나 고충이 발생할 경우, 신고·상담할 수 있는 제도적 장치를 안내하고 있다.	2순위	3순위

나. 인권리스크 대응을 위한 조치방안

- 지표별 중요도와 시급도에 따른 매트릭스 분석을 실시한 결과는 아래와 같음. I 영역은 우선적으로 개선해야 할 우선과제, II, IV영역은 우선과제를 개선한 뒤 개선해야 할 차기 과제, III영역은 향후 중장기적으로 개선해야 할 장기과제로 구분할 수 있음

<그림 2-1> 인권영향평가 중요도/시급도 매트릭스 분석 결과



<표 2-7> 인권리스크 개선 조치사항

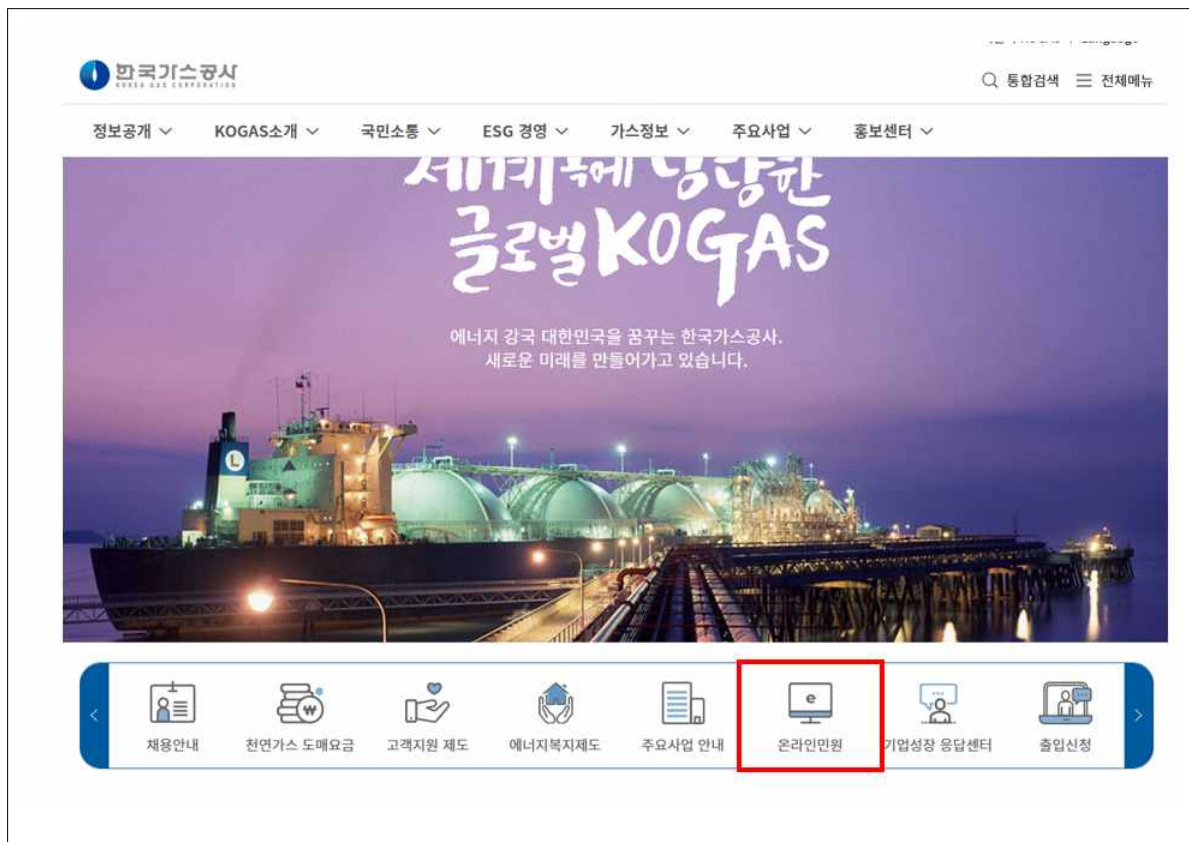
구분	세부지표	개선 조치사항
우선 과제	① 구제절차 접근과 이용 용이성	- 인권침해 구제절차 대상을 '외부 이해관계자'까지 확대 - 홈페이지에서 별도의 한글파일을 다운받지 않고도 인권침해 구제절차 정보를 확인할 수 있도록 개편 - 인권침해 구제절차 개정 후 홍보 및 안내
	⑦ 외부 참여자 구제절차 제공 및 안내	
	⑤ 보안담당 직원에 의한 인권침해 예방	
	⑥ 보안담당 직원 인권교육 실시	
장기 과제	② 협력업체 강제노동 예방	- 인권 관련 카드뉴스 제작 및 배포 - 사업회의 '사업계획 사전검토항목' 중, 인권경영 관련 지표 대외 전파 - 인권경영 체크리스트 배포 및 인권실태조사 등 실시
	③ 협력업체 인권경영 지원	
	④ 협력업체 인권보호 준수 모니터링	

다. 세부 개선방안

□ 인권침해 구제절차 대상범위 확대 및 접근성 제고

- 사업회는 인권경영 실행지침 제6장에 근거하여 인권침해행위 피해자를 구제하기 위하여 인권침해 구제절차를 마련함
- 다만, 현재 인권침해 구제절차는 임직원만 대상으로 하고 있음. 인권경영 실행지침 제1조(목적)에 따르면 사업회는 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호와 증진을 위해 인권경영을 추진하고 있음을 명시함. 따라서 외부 이해관계자에게 인권침해행위 발생 시에도 구제를 제공하도록, 구제절차 대상 범위를 확대할 것을 제안함
- 한편, 사업회는 홈페이지 내 ‘열린경영 - 윤리·책임경영’ 페이지 내 ‘고충처리 기준’ 파일을 다운받아야만 구제절차에 관한 정보를 확인할 수 있음. 홈페이지 접속 시 신고센터를 바로 확인할 수 있도록 플로팅 배너를 삽입하거나 바로가기 메뉴를 추가하고, 신고센터 페이지에서 바로 구제절차 정보를 확인할 수 있도록 개편할 것을 제안함

<그림 2-2> 한국가스공사 홈페이지 메인화면 바로가기 메뉴(참고)



인권침해 신고센터 운영안내								
※ 공로문화재단 인권침해 형위가 발생했을 경우, 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람의 진정을 접수 조사하여 피해자의 인권을 보호합니다.								
● 신고대상 안내								
- 기관운영 및 사업시행 등 경영활동 과정에서 임직원, 고객, 이해관계자의 인권을 침해한 사건								
● 인권침해란?								
- 인간으로서 존엄을 지키기 위해 반드시 보장되어야 하는 최소한의 기본적인 권리를 침해하는 것을 말합니다.								
유형	대표사례							
평등권 침해	- 성별, 연령, 성적체성, 결혼여부, 신체적 조건, 출신지역 등의 차별행위 - 종교, 사상 또는 정치적 의견을 이유로 한 차별행위 - 사회적 신분, 학력, 장애, 병력 등을 이유로 한 차별행위							
자유권 침해	- 사생활과 통신, 개인정보를 함부로 간섭하는 행위 - 종교나 신념, 양심에 따라 행동하고 의견을 자유롭게 표명한 권리를 제한하는 행위 - 집회 결사의 자유, 선거권과 피선거권을 함부로 제한하는 행위 - 징계 등에 있어 절차적 권리를 무시하는 행위							
폭력	- 기합, 체벌, 가혹행위, 구타 등의 신체적 폭력을 가하는 행위 - 폭언, 욕설, 모욕 등의 언어적 폭력을 가하는 행위 - 억지로 술을 마시게 하거나 집에 가지 못하도록 강요하는 행위							
노동	- 강제 노동 행위 - 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하지 않는 행위							
● 신고방법								
방문	피해자가 원하는 장소에서 인권경영책임관 또는 담당자가 직접 방문하여 진정 접수							
전화	인권경영책임관 : 정기진(02-6203-1501) 인권경영담당자 : 황현호(02-6223-1182)							
이메일	인권경영책임관 : 정기진(jkj228@jfac.or.kr) 인권경영담당자 : 황현호(hhh9147@jfac.or.kr)							
● 조사와 구제절차								
1단계 인권상담	>>	2단계 진정접수	>>	3단계 사건조사 ↓ 조정	>>	4단계 위원회 회부 ↓ 권고/기각/각하 등	>>	5단계 안내 및 조치

인권침해 신고

□ 보안담당 직원 근무수칙 개정 및 인권교육 실시

- 보안담당 직원은 시설 출입통제, 안전점검사항 확인, 순찰활동 등의 업무를 담당하며, 관계 법령에 근거하여 경비 관련 교육을 이수해야 함
- 보안담당 직원이 준수해야 할 근무수칙 내 ‘개인정보 유출 주의, 강압적인 태도 금지, 외국인/연소자 고객 대상 반말 금지’ 등의 문구를 추가할 것을 제안함
- 한편, 경비업무를 전문적으로 교육하는 기관에서는 직무에 따라 발생가능한 인권침해 유형과 그에 따른 대응방법 등을 교육함. 또한, 대면활동이 많은 공공기관에서는 특이 민원 응대 모의훈련 및 CS교육을 실시하여 인권침해를 예방하고 있음. 이를 참고하여 다음과 같이 교육을 시행할 것을 제안함

<표 2-8> 경비보안 담당직원 인권침해 예방교육 구성(안)

구분	세부내용
개요	· 대상 : 민주화운동기념사업회 보안담당직원 · 목적 : 경비보안 업무 과정에서 발생할 수 있는 인권침해 유형 파악 및 대응방법 숙지
주요내용	· 인권에 대한 개념 · 인권침해 예방의 중요성 · 경비보안 업무과정에서 인권침해 요소 1) 출입관리 : 개인정보 유출, 물품검색 과정에서의 사생활 침해 등 2) 시설물 순찰 : 시설 이용자의 사생활 침해, 안전점검 3) 사례 소개 · 대응방안

□ 협력업체 대상 인권경영 지원

- 세계적으로 공급망 관리에 대한 요구가 높아지는 가운데, 공공기관 및 민간기업에서는 협력사 대상 행동강령을 제정하거나 인권경영 이행여부를 협력사가 자체 점검할 수 있는 자가진단 체크리스트를 작성하여 배포하고 있음
- 사업회는 협력단체와 계약 시, 인권보호 서약서를 제출하도록 함으로써 인권경영 이행을 요구하고 있음. 그러나 인권경영 지원 활동이나 강제노동 등의 인권침해행위를 예방하기 위한 모니터링 활동은 이행하지 않는 것으로 확인됨
- 현재 사업회에서는 사업 추진 시, ‘사업계획 사전검토항목’을 통해 사업의 적정성을 자체적으로 검토하는 제도를 운영하고 있음. 사전검토 항목 내에는 ‘인권’, ‘안전관리’, ‘환경비용’, ‘책임경영’, ‘공공언어’ 등 인권에 관한 항목이 다수 포함되어 있음. 인권경영 이행을 위하여 사업회에서 추진하고 있는 제도를 협력업체에도 확산하도록 사업계획 사전검토항목을 적극적으로 전파할 것을 제안함

- 한편, 협력단체의 인권경영 실천을 지원하기 위해서는 사회적으로 인권경영에 대한 인식이 제고되고, 외부 이해관계자들과 공감대를 형성하는 것이 우선되어야 함. 다만, 협력단체 등을 대상으로 한 모니터링 활동은 자칫 경영간섭이 될 수 있으므로 장기적인 관점에서 캠페인, 홍보활동, 교육 등을 지원하는 것이 바람직함
- 사업회는 한국 민주주의 정신을 계승·발전하기 위해 설립한 기관으로 인권에 관한 전문적인 연구와 사업을 펼치고 있음. 이를 활용하여 카드뉴스를 제작해 배포할 것을 제안함
- 카드뉴스는 중요한 메시지를 직관적으로 전달할 수 있는 것이 장점으로, 인권의식 확산에 유용한 교육 및 홍보 수단임. 인권에 대한 기본 개념, 국내외 인권정책 동향, 한국 민주주의에 내재된 인권의식 등의 주제를 선정하고 카드뉴스를 제작하여 배포한다면 대내·외에 인권경영을 확산하는 공감대를 형성할 수 있을 것으로 예상함
- 제주에너지공사에서는 인권경영에 대한 공감대 확산을 위하여 인권경영편, 국가인권위원회 10대 인권과제, 인권영향평가, 구체절차 등을 주제로 인권경영 카드뉴스 시리즈를 제작하여 배포함

<그림 2-4> 인권의식 제고를 위한 카드뉴스(참고)



붙임자료

- 2024년 인권영향평가 종합 결과
- 2024년 인권영향평가 세부 결과

2024년 인권영향평가 종합 결과

1. 기관운영 인권영향평가

평가분야	평가항목	총계	평가결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
① 인권경영 체제의 구축 (23)	[1] 인권존중 정책선언	4	4				
	[2] 인권영향평가 정기적 실시	5	5				
	[3] 인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	5				
	[4] 인권경영 성과	3	3				
	[5] 구제절차 마련	6	5	1			
② 고용상의 비차별 (14)	[6] 고용상 비차별	5	5				
	[7] 고용상 남녀비차별	6	6				
	[8] 비정규직 근로자 비차별	3	3				
③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장 (13)	[9] 결사·단체교섭의 자유	4	4				
	[10] 노동조합 활동 불이익 처우 금지	4	4				
	[11] 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	5				
④ 강제노동의 금지 (7)	[12] 강제노동 금지	5	5				
	[13] 협력업체에 의한 강제노동 예방	2	1	1			
⑤ 아동노동의 금지 (2)	[14] 연소자 고용 금지	2	2				
⑥ 산업안전 보장 (14)	[15] 근무지 안전	4	4				
	[16] 임산부 및 장애인 등 보호	4	4				
	[17] 필수장비 제공 및 교육 실시 등	4	4				
	[18] 산업재해 피해 노동자 지원	2	2				
⑦ 책임 있는 공급망 관리 (6)	[19] 협력업체 등의 인권경영 실천 지원	2	1	1			
	[20] 모니터링 실시	2	1	1			
	[21] 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	2			2		
⑧ 지역주민의 인권보호 (4)	[22] 지역주민 인권의 존중·보호	1	1				
	[23] 지역주민의 지식재산권 보호	3	3				
⑨ 환경권 보장 (8)	[24] 환경보호 노력	3	3				
	[25] 비상계획 수립	5	5				
⑩ 고객인권 보호 (10)	[26] 고객 보호를 위한 제도	4	4				
	[27] 고객정보 보호	6	6				
합계		101	95	4	2		

2. 주요사업(연구사업) 인권영향평가

평가분야	평가항목	총계	평가결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
① 연구사업 외부 참여자의 인권 보호 (20)	[1] 사업 계획 수립	3	3				
	[2] 연구사업 진행	12	12				
	[3] 참여자 정보 보호	3	3				
	[4] 고충처리제도	2	1		1		
② 연구사업 내부 담당자의 인권 보호 (5)	[5] 원활한 업무수행	3	3				
	[6] 고충처리제도	2	2				
합계		25	24		1		

2024년 인권영향평가 세부 결과

1. 기관운영 인권영향평가

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축 (23)

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[1] 인권존중 정책선언							
1	사업회는 인권존중의 책무를 다한다는 취지의 정책선언을 한다.	✓					감사실
2	인권정책선언은 사업회의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	✓					감사실
3	사업회의 인권정책선언은 사업회 내·외부전문가의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	✓					감사실
4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 내·외부 이해관계자에게 전달된다.	✓					감사실
소계		4					
[2] 인권영향평가 정기적 실시							
1	사업회는 기관운영과 주요사업에 대한 인권영향평가를 실시한다.	✓					감사실
2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	✓					감사실
3	인권영향평가 실행 시 사업회 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	✓					감사실
4	사업회 활동으로 인해 인권에 미치는 직·간접적인 영향에 대해 인권영향평가를 실시한다.	✓					감사실
5	협력업체의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	✓					감사실
소계		5					
[3] 인권경영 제도화를 위한 필요조치							
1	사업회는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 규정을 마련하였다.	✓					감사실
2	사업회 내 인권경영 정책을 계획·이행하는 담당부서가 설치되어 있다.	✓					감사실
3	사업회는 인권경영 최고의사결정기구를 마련하였다.	✓					감사실
4	사업회는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	✓					감사실
5	협력업체에 의한 인권침해가 발견될 경우, 사업회 차원에서 대응한다.	✓					감사실
소계		5					
[4] 인권경영 성과							
1	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	✓					감사실
2	인권경영 성과를 정기적으로 보고하도록 하는 계획이 수립되어 있다.	✓					감사실
3	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	✓					감사실
소계		3					
[5] 구제절차 마련							
1	사업회의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	✓					감사실
2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	✓					감사실
3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.		✓				감사실

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	✓					감사실
5	피해자가 사업회 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	✓					감사실
6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	✓					감사실
소계		5	1				
합계		22	1				

▶ 분야 2. 고용상의 비차별 (14)

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[6] 고용상 비차별							
1	사업회는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	✓					운영관리팀
2	사업회는 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	✓					운영관리팀
3	사업회는 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	✓					운영관리팀
4	사업회는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	✓					운영관리팀
5	사업회는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	✓					운영관리팀
소계		5					
[7] 고용상 남녀 비차별							
1	사업회는 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	✓					운영관리팀
2	사업회는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 성별에 관계없이 동일한 임금을 제공한다.	✓					운영관리팀
3	사업회는 임금 외에 복리후생제도에서 남녀를 차별하지 않는다.	✓					운영관리팀
4	사업회는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	✓					운영관리팀
5	사업회는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.	✓					운영관리팀
6	사업회는 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	✓					운영관리팀
소계		6					
[8] 비정규직 근로자 비차별							
1	사업회는 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	✓					운영관리팀
2	사업회는 비정규직임을 이유로 사업회 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	✓					운영관리팀
3	사업회는 업무의 숙련도·난이도에 따른 차이가 아닌 비정규직 노동자임을 이유로 임금을 차별 지급하지 않는다.	✓					운영관리팀
소계		3					
합계		14					

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장 (13)

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[9] 결사·단체교섭의 자유							
1	사업회는 노동조합의 설립과 활동을 보장한다.	✓					운영관리팀
2	사업회는 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.	✓					운영관리팀
3	사업회는 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	✓					운영관리팀
4	사업회는 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	✓					운영관리팀
소계		4					
[10] 노동조합 활동 불이익 처우 금지							
1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	✓					운영관리팀
2	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	✓					운영관리팀
3	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	✓					운영관리팀
4	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	✓					운영관리팀
소계		4					
[11] 단체교섭 보장 및 성실한 이행							
1	사업회는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	✓					운영관리팀
2	사업회는 경영·사업 수행상의 비밀 또는 개인정보에 해당하는 경우가 아니라면 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	✓					운영관리팀
3	사업회는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	✓					운영관리팀
4	사업회는 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 사업회 대표가 참여하여 협상한다.	✓					운영관리팀
5	사업회는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	✓					운영관리팀
소계		5					
합계		13					

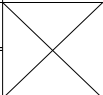
▶ 분야 4. 강제노동의 금지 (7)

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[12] 강제노동 금지							
1	사업회는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	✓					운영관리팀
2	사업회는 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	✓					운영관리팀
3	사업회는 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	✓					운영관리팀

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
4	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있다.	✓					운영관리팀
5	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 사업회를 그만둘 수 있다.	✓					운영관리팀
소계		5					

[13] 협력업체에 의한 강제노동 예방							
1	사업회는 협력업체에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루되지 않을 것을 명시적으로 요구한다.	✓					운영관리팀
2	사업회는 협력업체에서 강제노동이 일어나지 않도록 지속적으로 관리한다.		✓				운영관리팀
소계		1	1				
합계		6	1				

▶ 분야 5. 아동노동의 금지 (2)

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[14] 연소자 고용금지							
1	사업회는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	✓					운영관리팀
2	사업회는 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	✓					운영관리팀
소계		2					
합계		2					

▶ 분야 6. 산업안전 보장 (14)

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[15] 근무지 안전							
1	사업회는 근무지의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	✓					안전관리팀
2	사업회의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	✓					안전관리팀
3	사업회 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	✓					안전관리팀
4	사업회는 근무지의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	✓					안전관리팀
소계		4					
[16] 임신부 및 장애인 등 보호							
1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	✓					운영관리팀
2	사업회는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	✓					운영관리팀

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
3	임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	✓					운영관리팀
4	장애인들이 사업회 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	✓					운영관리팀
소계		4					
[17] 필수장비 제공 및 교육 실시 등							
1	사업회는 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	✓					안전관리팀
2	노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	✓					안전관리팀
3	근무지의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	✓					안전관리팀
4	사업회는 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	✓					운영관리팀
소계		4					
[18] 산업재해 피해노동자 지원							
1	사업회는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 관련법이 정하는 바에 따라 보상받을 수 있도록 적극 협조한다.	✓					운영관리팀
2	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	✓					운영관리팀
소계		2					
합계		14					

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리 (6)

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[19] 협력업체 등의 인권침해 예방							
1	사업회는 협력업체가 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.		✓				운영관리팀
2	사업회는 협력업체와 계약 시 모든 업무 과정에서 인권보호·존중에 동참할 것을 서면으로 요구한다.	✓					운영관리팀
소계		1	1				
[20] 모니터링 실시							
1	사업회는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력업체의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.		✓				운영관리팀
2	사업회는 협력업체의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구한다.	✓					운영관리팀
소계		1	1				
[21] 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지							
1	사업회는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.			✓			안전관리팀
2	사업회의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.			✓			안전관리팀
소계				2			
합계		2	2	2			

▶ 분야 8. 지역주민의 인권보호 (4)

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[22] 지역주민 인권의 존중·보호							
1	관련 법령에서 사업회의 사업 및 연구활동과 관련하여 지역주민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	✓					감사실
소계		1					
[23] 지역주민의 지식재산권 보호							
1	사업회는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지식재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	✓					기획홍보팀
2	사업회는 저작권이나 지식재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지식재산권인지를 검토한다.	✓					기획홍보팀
3	모든 지식재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	✓					기획홍보팀
소계		3					
합계		4					

▶ 분야 9. 환경권 보장 (8)

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[24] 환경보호 노력							
1	사업회는 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.	✓					안전관리팀 사료연구팀
2	사업회는 에너지절감 및 탄소중립 관련 활동 등을 통해 기후변화에 적극 대응한다.	✓					안전관리팀 기획홍보팀
3	사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려한다.	✓					안전관리팀 기획홍보팀
소계		3					
[25] 비상계획 수립							
1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	✓					안전관리팀
2	사업회는 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	✓					안전관리팀
3	사업회는 비상사태 대응방법을 내·외부 이해관계자가 열람 가능하도록 사업회 내에 비치하고 있다.	✓					안전관리팀
4	사업회는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 응급회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	✓					안전관리팀
5	사업회는 응급조치를 위한 시설, 구급약품, 의료진 등을 확보하고 있다.	✓					안전관리팀
소계		5					
합계		8					

▶ 분야 10. 고객인권 보호 (10)

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[26] 고객 보호를 위한 제도							
1	사업회는 서비스나 연구결과를 제공함에 있어 고객의 피해가 발생하지 않도록 사전 점검을 실시한다.	✓					기획홍보팀
2	사업회에서 제공하는 사업 및 서비스에 대한 정보를 정확하고 명확하게 공개한다.	✓					기획홍보팀
3	사업회의 사업 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 필요에 따라 외국어로 된 정보를 제공한다.	✓					기획홍보팀
4	사업회에서 제공하는 사업 및 서비스 관련 정보에 대한 결함이 발견된 경우, 그 내용을 홈페이지에 게시하는 등 고객에게 신속하게 알린다.	✓					기획홍보팀
소계		4					
[27] 고객정보 보호							
1	사업회는 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	✓					안전관리팀
2	개인정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	✓					안전관리팀
3	개인정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름과 연락처가 공개되어 있다.	✓					안전관리팀
4	개인정보를 수집할 때에는 그 사실을 당사자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	✓					안전관리팀
5	개인정보는 당사자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	✓					안전관리팀
6	개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	✓					안전관리팀
소계		6					
합계		10					

2. 주요사업(연구사업) 인권영향평가

▶ 분야 1. 연구사업 외부 참여자의 인권 보호

지표		평가결과					담당 부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[1] 사업 계획 수립							
1	사업회는 연구사업을 계획함에 있어서 노동권, 장애인 인권, 성인지 감수성 등 인권 존중에 반하는 내용이 포함되어 있는지 사전에 검토한다.	✓					사료연구팀
2	사업회는 규정에 따라 연구사업의 성과를 평가하고, 성과결과를 내부적으로 검토하는 과정을 거친다.	✓					사료연구팀
3	사업회는 누구나 연구사업 결과를 필요로 하는 경우, 연구결과를 활용할 수 있도록 제공한다.	✓					사료연구팀
소계		3					
[2] 연구사업 진행							
1	사업회는 연구사업 진행시 다양한 매체를 통해 홍보·안내를 제공한다.	✓					
2	사업회는 연구사업을 위한 외부 협력업체 선정 시 경쟁입찰 공고문에 용역 내용, 범위 등을 명확하게 제시한다.	✓					사료연구팀
3	사업회는 연구사업을 위한 외부 참여자 선정 시 법령과 기준에 따라 공정하고 투명하게 실시한다.	✓					사료연구팀
4	사업회는 연구사업 관련 위원회에서 활동하는 전문가 임명 시, 규정에 따라 결격사유 및 전문성을 평가하여 선정한다.	✓					사료연구팀
5	사업회는 연구사업 관련 심의위원이 심의 내용에 관하여 누설하거나, 비윤리적인 행위를 하지 않도록 관리한다.	✓					사료연구팀
6	사업회는 연구업무 수행과 관련하여 외부 참여자에게 직무의 범위를 벗어난 부당한 지시, 요구를 하지 않는다.	✓					사료연구팀
7	사업회는 논문 투고 방법 및 규정을 상세히 안내하여 참여자의 참여권리를 보장한다.	✓					사료연구팀
8	사업회는 투고 논문 심사를 공정하게 진행한다.	✓					사료연구팀
9	사업회는 학술토론회 개최 시 장애인, 노약자, 임산부 등 이동이 불편한 외부 참여자를 위하여 조치를 취한다.	✓					사료연구팀
10	사업회는 연구윤리 확보 및 연구부정행위 방지를 위한 지침을 마련하고 이를 준수한다.	✓					사료연구팀
11	사업회는 외부 연구 참여자를 대상으로 연구윤리 확보 및 연구부정행위 방지에 관한 원칙을 문서화하여 명시한다.	✓					사료연구팀
12	사업회는 원활한 사업수행을 위해 추진상황을 점검하고 관리한다.	✓					사료연구팀
소계		12					
[3] 참여자 정보 보호							
1	사업회는 연구사업을 위한 개인정보 수집 시 이용 목적, 항목 등을 수집 당사자에게 알리고 동의를 구한다.	✓					사료연구팀
2	사업회는 연구사업을 위해 수집한 개인정보를 보호·관리하는 방안을 마련하고 있다.	✓					사료연구팀
3	사업회는 추후에 연구사업을 이용하기 위해 제공한 개인정보의 이용을 거부하고자 할 시 열람, 정정, 삭제 등을 요구할 수 있도록 조치를 취한다.	✓					사료연구팀
소계		3					
[4] 고충처리제도							

지표		평가결과					담당 부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	사업회는 연구사업 참여자에 대해 설문조사, 간담회, 모니터링 등을 통해 참여자들의 개선의견을 수렴하고 이를 이후 프로그램 운영에 반영한다.	✓					사료연구팀
2	사업회는 연구사업 진행 과정에서 인권침해나 고충이 발생할 경우, 신고·상담할 수 있는 제도적 장치를 안내하고 있다.			✓			감사실
소계		1		1			
합계		19		1			

▶ 분야 2. 연구사업 내부 담당자의 인권 보호 (5)

지표		평가결과					담당 부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[5] 원활한 업무수행							
1	사업회는 연구사업 내부 담당자가 업무를 전문적으로 수행할 수 있도록 업무 매뉴얼을 마련하거나 역량 강화 교육을 실시하고 있다.	✓					사료연구팀
2	사업회는 연구사업 내부 담당자의 원활한 업무 수행을 위해 필요한 각종 자료 및 물품을 제공한다.	✓					사료연구팀
3	사업회는 연구윤리를 관련 제도를 갖추고 운영하고 있다.	✓					사료연구팀
소계		3					
[6] 고충처리제도							
1	사업회는 연구사업 내부 담당자에게 고충이나 애로사항이 발생했을 경우 이를 해소할 수 있는 고충처리제도 등을 마련하고 있다.	✓					운영관리팀
2	사업회는 연구사업 내부 담당자가 참여자 등에 의해 인권침해를 경험했을 경우 이에 대해 사법적·비사법적 지원을 제공한다.	✓					감사실
소계		2					
합계		5					