

# 2023년도 한국보건의료연구원 인권영향평가 최종보고서

한국보건의료연구원

# 제 출 문

한국보건의료연구원 원장 귀하

이 보고서를 “2023년 한국보건의료연구원 인권영향평가” 에  
대한 결과보고서로 제출합니다.

2023. 12. 22.

한국경영인증원

## 목 차

|                         |    |
|-------------------------|----|
| I. 인권경영 환경분석 및 현황       | 4  |
| 1. 인권경영 정책 동향           | 4  |
| 2. 인권경영 구축 사례           | 14 |
| 3. 한국보건의료연구원 인권경영 추진 현황 | 20 |
| II. 인권영향평가 실시           | 21 |
| 1. 인권영향평가 실시개요          | 21 |
| 2. 인권영향평가 주요사업 선정       | 27 |
| 3. 인권영향평가 지표 구성         | 28 |
| III. 인권영향평가 결과          | 31 |
| 1. 인권영향평가 종합            | 31 |
| 2. 기관운영 평가결과            | 32 |
| 3. 주요사업 평가결과            | 35 |
| IV. 인권영향평가 결과 주요 개선과제   | 39 |
| V. 인권경영 로드맵             | 43 |

# I. 인권경영 환경분석 및 현황

## 1 인권경영 정책 동향

### (가) 국제 인권경영 동향

- 인권경영은 기업을 경영하는 과정에서 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영이라고 정의
- 인권경영은 기관의 경영과 사업 활동에서 임직원, 공급사, 협력업체, 현지 주민 등 이해관계자의 인권침해 요인을 조사하여 인권침해 발생을 예방하고, 인권침해 구제 제도를 통해 피해자의 존엄과 가치를 보호하고 존중하여 기관의 지속 가능한 발전을 추구
- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 끼치는 중요성 및 영향력 범위가 확대되는 추세

[국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UNHRC)의 UN 기업과 인권 국가행동계획(NAP) 지침 발표(2014년)
- 유엔인권위원회(UNHRC)의 UN 기업과 인권 이행지침 채택(2011년)
- 유엔인권위원회(UNHRC)의 UN ‘보호·존중·구제’ 프레임워크 발표(2008년)
- ISO26000 사회적 책임에 관한 국제표준(2010년)
- UN 글로벌 콤팩트 발족(2000년)
- GRI 지속가능 경영보고 가이드라인(2000년~2006년)
- 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 헌장 발표(1977년)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정 및 개정(1976년~2011년)

- 기업의 사회적 책임에 대한 국제 표준인 ISO 26000, GRI, OECD Guideline, UN Global Compact 등 인권경영 표준화 확대
- UN은 2011년 ‘보호·존중·구제’ 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권 이행 지침을 제정
  - 기업의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권존중의 책임이 있다는 점을 강조하고 기업활동을 영위하는데 있어 인권침해가 발생하지 않도록 기업 스스로 이를 실천·점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조

[국제기구의 윤리·인권 가이드라인 요약]

| 구분   | 내용   |
|--|--|
| <p>OECD<br/>다국적기업<br/>가이드라인</p>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 다국적기업이 경제·환경·사회 측면에서 긍정적인 영향력을 발휘 하도록 안내</li> <li>- 한국 등 34개 OECD 회원국 소속의 다국적기업 적용 권고</li> <li>- 사회, 윤리 및 환경정책에 대한 정보를 포함한 (윤리)가치 선언 제공                         <ul style="list-style-type: none"> <li>· 1976년 OECD 국제투자 및 다국적 기업선언 발표</li> <li>· 2011년 인권 분야 신설</li> <li>· 인권리스크 심각성 주의 강조</li> <li>· 고용 및 노사관계 인권보호 강조</li> </ul> </li> </ul>   |
| <p>ISO 26000<br/>(사회적 책임에<br/>관한 국제표준)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2010년 국제표준화기구가 사회적 책임에 대한 국제표준으로 제정</li> <li>- 모든 조직이 사회적으로 책임있는 행동을 실천할 수 있도록 조직에 사회적 책임을 통합하는 방법을 제시                         <ul style="list-style-type: none"> <li>· 조직의 윤리적 행동 강화</li> <li>· 인권영향평가 및 리스크 대응</li> <li>· 인권침해 구제제도 실행</li> <li>· 여성 등 취약집단 차별금지, 노동기본권리 보호 강조</li> </ul> </li> </ul>   |
| <p>UN 기업과<br/>인권 이행지침</p>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2011년 UN인권이사회에서 이행지침 최종 승인</li> <li>- 2014년 UN인권이사회에서 초국적 기업에 대해 국제적으로 구속력을 가지는 조약에 대한 실무그룹 구성</li> <li>- 기업과 인권에 대한 장기적이고 점진적인 글로벌 행동기준 제시</li> <li>- 보호, 존중, 구제 3대 축으로 구성</li> <li>- 인권선언, 리스크 평가, 정보공개 권고</li> <li>- 각 항목별로 31개의 기본지침과 운영지침 제공</li> </ul>  |
| <p>UN 글로벌<br/>콤팩트</p>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2000년 출범, 인권·노동·환경·반부패 등 10대 원칙 제시</li> <li>- UN과 기관(기업)을 직접적으로 연결하는 플랫폼</li> <li>- 자발적 참여에 기초하며 강제성 없음.</li> <li>- 기업회원 15,000개 회사가 가입 중이며, 기업이 작성한 정보공시보고제도 참여를 통해 사회적 책임 증진 도모</li> <li>- 인권, 노동, 환경, 반부패방지 분야의 10대 원칙을 제시                         <ul style="list-style-type: none"> <li>· 원칙 1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다.</li> <li>· 원칙 2. 사람이 인권 유린에 연루되지 않았는지 확인해야 한다.</li> <li>· 원칙 3. 결사의 자유와 단체 교섭권을 실질적으로 인정해야 한다.</li> <li>· 원칙 4. 모든 형태의 강제 노동을 반드시 철폐한다.</li> </ul> </li> </ul> |

| 구분                  | 내용  |
|---------------------|---|
|                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 원칙 5. 아동 노동에 대한 현실적이며 효과적인 폐지를 수행한다.</li> <li>· 원칙 6. 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐한다.</li> <li>· 원칙 7. 환경 문제에 대한 예방적 접근을 지원한다.</li> <li>· 원칙 8. 환경 책임을 증진하기 위한 이니셔티브를 수행한다.</li> <li>· 원칙 9. 친환경 기술의 개발과 보급을 장려한다.</li> <li>· 원칙 10. 기업은 강요와 뇌물 수수를 포함한 모든 형태의 부패에 반대해야 한다.</li> </ul>  |
| ILO 다국적기업 선언        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1977년 제정, 2017년 3월 개정</li> <li>- 개발도상국에서의 다국적기업의 활동 중 노동, 사회 분야에서 긍정적 영향력 필요</li> <li>- 고용, 훈련, 노동조건, 생활조건, 노사관계 강조             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노동기준 준수, 고용 기회 대우의 균등</li> <li>· 노동조건과 노동안전위생 확보</li> <li>· 건전한 노사관계 촉진 강조</li> <li>· 노동권에 대한 영향평가 조치 신설</li> </ul> </li> </ul>                       |
| GRI 지속가능 경영보고 가이드라인 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직의 경제·환경·사회에 미치는 영향 보고</li> <li>- 국내 기업들의 지속가능성 보고서의 보고 기준으로 활용</li> <li>- 윤리적, 합법적 행위에 대한 조직 내외부 자문 매커니즘             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권영향평가 검토 대상 사업장</li> <li>· 인권 정책 및 절차에 관한 교육</li> <li>· 인권 심사 시행을 포함한 계약 체결</li> <li>· 동등한 기회 제공, 차별금지</li> <li>· 아동노동, 강제 노동 금지 정보 보고</li> </ul> </li> </ul> |

## (나) 국내 인권경영 정책 동향

### □ 2014년, 국가인권위원회의 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 발간

- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’ 과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위하여 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’ 를 발간
- ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’는 기업이 인권경영을 도입·실천함에 있어 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 경영활동을 하는 과정에서 기업의 활동이 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 하기 위해서 실질적·잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록 자가 점검 항목을 제공함으로써 기업이 잠재적 인권위험을 파악하고 침해를 사전에 예방할 수 있는 도구를 제공

[인권경영 가이드라인 및 체크리스트]

| 구분   | 주요 내용   |
|------|---|
| 일반원칙 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해 관계자들의 인권을 보호·존중해야 함.</li> <li>- 기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함</li> </ul>   |
| 운영원칙 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권 보호, 환경권 보장, 소비자인권 보호 등 10개의 각 이슈별 ‘원칙’ 을 제시</li> <li>- 원칙은 기업이 준수해야 할 이슈별 규범을 압축적으로 나타냄.</li> </ul>                    |
| 이용방법 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 각 이슈별로 큰 원칙을 읽어서 이해한 후 질문을 숙지</li> <li>- 질문에 대한 답은 5가지이며, 정확한 진단을 위해 해당 답변에 표시</li> <li>- “아니오” 로 나오는 항목을 발견하고 그렇게 발견된 항목에 대해 사전조치하기 위함(취약지점을 발견하는 도구).</li> <li>- 신뢰성을 위해 노조나 여타 이해관계자 또는 외부전문가와 함께 점검</li> </ul> |

## □ 2018년, 정부의 인권경영 정책 수립 · 발표

- ‘제3차 국가인권정책 기본계획(NAP, 2018년-2022년, 법무부)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호 의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구
  - ※ 국가인권정책 기본계획은 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목표로 하는 범국가적 종합계획으로 전 세계 39개국이 수립 · 시행 중임.
- 2018년 8월, 국가인권위원회가 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(2018년 8월, 국가인권위원회)’을 발표하면서 산하 공공기관의 인권경영 실행 지원, 공공기관 인권경영 평가지표 신설·확대를 권고한 것에 대해서 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부부처와 17개 광역지방자치단체 모두 수용 입장을 밝힘.
- 공공기관은 「국가인권위원회법」 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영 활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하기 위하여 인권영향평가를 수행하여야 함.

## □ 2019년, 행정안전부 및 기획재정부의 공공기관 경영평가제도 개편

- 행정안전부는 2019년 지방공기업 경영평가편람(2018년 12월)을 통해 2020년부터 인권경영에 대한 별도의 지표를 신설하겠다고 밝혔으며, 기획재정부도 2018년 공공기관 경영평가 편람에 기관의 인권경영 노력과 성과를 평가하는 비중을 높이고, 평가내용을 구체화함. 기획재정부는 2021년에는 국민이 공감하는 평가를 도입하여 윤리경영 배점 확대하였다가 이후 2022년에 2.5점을 하향함.
  - ※ 공공기관 경영평가 편람 : (’17) 전략기획 및 사회적 책임 내 인권경영 일부반영 → (’18) 별도 윤리경영 지표 신설(3점) 및 인권경영 내용 구체화(인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중 노력) → (’21) 윤리경영 배점을 5점으로 상향 → (’22) 윤리경영 배점을 2.5점으로 하향

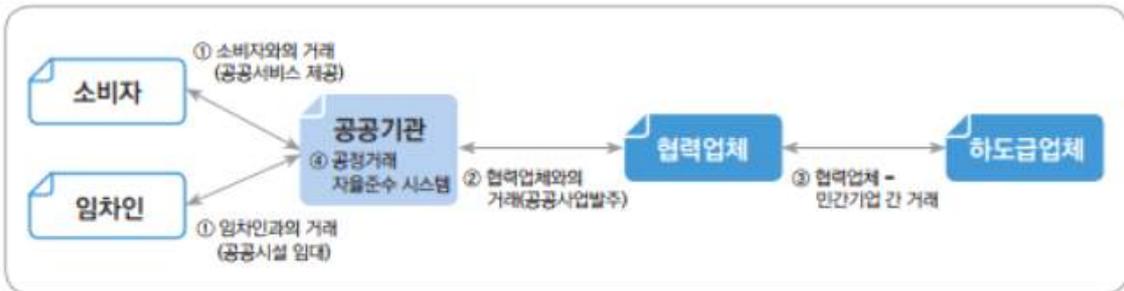
## □ 2019년, 법무부의 인권경영 표준지침 및 실천 해설서 발간

- 2019년 법무부는 인권경영 표준지침 개발연구 보고서를 통해 인권경영 체계구축 3단계 로드맵과 인권실사 과정 및 절차 가이드라인을 제시한 바 있음.
- 2021년 4월, 법무부는 국내 기업들이 ‘기업과 인권’에 대한 국제기준을 보다 구체적으로 이해하고 실천하는데 도움을 주기 위한 ‘기업과 인권 국제규범 보급’ 프로젝트의 일환으로 국제인권 규범에 대한 해설서를 발간함.

## □ 2020년 6월, 행정안전부의 지방공기업 모범거래모델 가이드라인 발표

- 2020년 6월 행정안전부는 공공기관이 공정경제 실현의 마중물로서 민간기업 불공정거래를 줄이고, 국민 삶과 밀접한 공공기관부터 공정경제의 모범을 보이기 위하여 ‘지방공기업 모범거래모델(Best Practice Model) 가이드라인’을 발간하였으며, 공공기관의 맞춤형 거래 관행 개선을 위하여 시범 적용을 거쳐 모든 공공기관을 비롯하여 민간까지 확산할 계획을 발표함.
- 모범거래모델은 투명하고 자유로운 시장을 만들기 위해 공공기관이 시장에서 독점적 지위를 가지고 있는 분야에서 소비자·협력사와 더욱 공정하게 거래하도록 바람직한 거래의 모습을 제시하는 일종의 가이드라인
- 다수의 공공기관이 인권경영 중 ‘책임있는 공급망 관리’ 분야에 취약한 상황임. 모범거래모델 가이드라인의 요구사항과 인권경영 가이드라인의 ‘책임있는 공급망 관리’ 분야의 일부 요구사항이 충돌되지 않도록 검토하고, 향후 공정경제 기반 조성을 통한 상생협력 및 동반성장 생태계 조성을 위해 불공정거래를 유발하는 제도적 요인을 파악하기 위하여 인권영향평가 지표에 추가 반영할 필요가 있음.

[모범거래모델의 유형]



| 거래관계              | 주요내용  | 모범거래모델 유형            |
|-------------------|---|----------------------|
| ① 소비자 또는 임차인과의 거래 | <ul style="list-style-type: none"> <li>지방공기업이 제공하는 공공서비스의 소비자</li> <li>공공시설의 임차인인 일반 국민과 맺는 거래관계</li> </ul> | I. 對 국민 거래관행 개선      |
| ② 협력업체와의 거래       | <ul style="list-style-type: none"> <li>공공사업 발주자와의 일차적인 거래관계</li> <li>공동계약 등 협력업체</li> </ul>                 | II. 對 협력업체 거래관행 개선   |
| ③ 협력업체-민간기업 간 거래  | <ul style="list-style-type: none"> <li>지방공기업이 최종 구매자인 계약관계(value chain)에서 직·간접 거래당사자인 민간기업(하도급)</li> </ul>  | III. 민간기업 불공정 행위 차단  |
| ④ 공정거래 자율준수 시스템   | <ul style="list-style-type: none"> <li>지방공기업 스스로 공정거래원칙을 준수하는 내부준칙</li> <li>지방계약법 등 법제도적인 측면</li> </ul>     | IV. 공정거래 자율준수 시스템 구축 |

## □ 2022년, 국가인권위원회의 인권경영보고 및 평가지침 배포

- 2022년 7월, 국가인권위원회는 공공기관 인권경영 매뉴얼(2018년)에 이어 인권경영을 도입·실행하고 있는 기관들이 인권경영 이행상황을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시하기 위하여 ‘인권경영 보고 및 평가지침’을 배포하였으며, 공공기관은 인권영향평가를 실시할 때 이해관계자의 의견을 반영하고, 중대성 평가를 거쳐 인권 이슈를 도출하고 인권영향평가 보고서에 반영하여야 함.

### [인권경영 보고 및 평가지침]

| 구분        | 주요 내용   |
|-----------|---|
| 성격 및 개요   | - 본 지침은 기관의 인권경영 체계와 실천성과를 이해관계자들에게 공개함에 있어서 반드시 고려해야할 내용을 제공하고, 이를 종합한 보고서를 작성하도록 하기 위함  |
| 인권경영 보고지침 | 가. 인권경영 추진 체계 및 인권정책선언 관련 보고사항<br>- 인권경영 관련 규정의 전체 목록과 주요 내용, 인권경영 책임자, 별도의 독립적 위원회(구성된 경우), 인권경영 실무 담당부서와 해당연도 담당자, 종전과 달라진 사항<br>- 인권정책선언 내용 및 제정과정과 확산 노력<br>나. 인권영향평가 관련 보고사항<br>- 해당연도 인권영향평가 실시과정(실시계획, 중대성 평가과정, 이해관계자의 참여가 있는 경우 그 내용)<br>- 해당연도 인권영향평가의 결과로서 식별된 주요 인권이슈, 해당연도 주요 인권이슈에 대한 대응계획, 주요 인권이슈의 대응계획 성과<br>다. 구체절차 관련 보고사항<br>- 구체절차와 해당연도 구체절차의 운영성과<br>라. 인권경영 교육 관련 보고사항<br>- 기관 내 인권경영 교육 체계, 해당연도 인권경영 교육 운영성과<br>마. 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통<br>- 해당연도 인권경영 성과에 대한 종합적 평가, 보고방식, 소통결과 |
| 인권경영 평가지침 | - 인권경영 평가지침은 각 부처 경영(실적)평가 항목마다 상이한 인권경영에 대한 평가제도를 통일적으로 운영하고, 보다 세분화된 정량적 요소를 반영한 평가를 위함<br>- 인권의 경영평가는 일차적으로 인권경영 보고지침에 따라 기관이 작성하여 제출한 보고서에 근거하여 이루어지며, 필요한 경우 평가위원이 추가적인 증빙을 요구할 수 있음   |

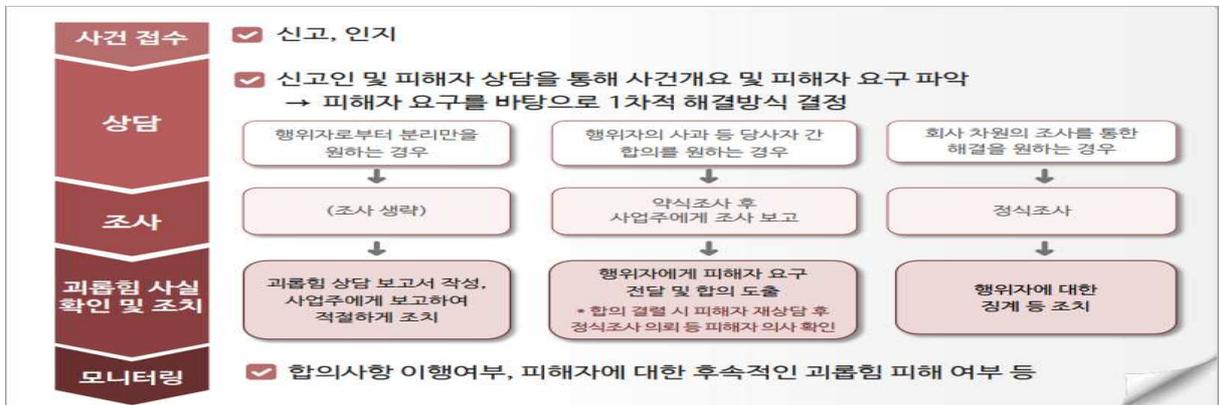
## □ 2022년, 국가인권위원회의 제4차 국가인권정책기본계획 100대 핵심과제 권고

- 2022년 8월, 국가인권위원회는 인권보호와 증진을 위한 범국가적 중장기 종합 계획으로 인권 관련 법·제도·관행을 개선하여 인권보호 및 증진에 기여함을 목적으로 하는 ‘제4차 국가인권정책기본계획(2023~2027)’을 마련하여 정부에 권고
  - 향후 5년간(2023년~2027년) 시급히 해결하거나 집중적으로 개선해야 할 100개 핵심 인권과제 선정
    - 모든 사람의 기본적 자유 보장 / · 다양한 사회 구성원의 차별금지과 존중받은 삶 실현
    - 일하는 모든 사람의 인권 보장 / · 인권 친화적 사회를 위한 변화 선도
    - 기업의 인권존중 의무 강화 / · 북한 인권 개선을 위한 실질적 노력

## □ 2019년~2022년, 직장 내 인권보호 및 구제강화 법률 시행

- 「근로기준법」(직장 내 괴롭힘 금지 규정) 개정·시행
  - ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 규정을 신설한 「근로기준법」이 공포되고, 2019년 7월 시행되어 직장 내 인권의 중요도가 높아지고 있어 자율적인 예방·조치 시스템 필요
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(성희롱 피해자에게 불이익 조치 금지 및 차별적 처우 등의 경우 노동위원회에 시정 신청 규정) 개정·시행
  - 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 근로자에 대해 성희롱을 한 경우 사업주는 피해자 보호를 위해 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 가능한 조치를 취하여야 하며, 피해를 주장하거나 고객으로부터 성적 요구를 따르지 않았다는 이유로 피해자에 대한 불이익 조치를 해서는 안됨(2020년).
  - 근로자가 사업주로부터 모집, 채용, 임금 등에서 차별적 처우를 받거나, 성희롱 발생에 대해 사업주가 적절한 조치를 취하지 않거나, 성희롱 발생을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 불리한 처우를 한 경우 근로자는 노동위원회에 시정을 신청할 수 있음(2022년).

[고용노동부, 직장 내 괴롭힘 사건처리 절차]



[정부 부처별 인권경영 정책]

| 정부 부처          | 주요 내용  |
|----------------|--|
| 국가인권위원회        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고(2014년)</li> <li>- 공공기관 경영평가 제도개선 권고(2016년)</li> <li>- 기업과 인권 NAP 수립 권고(2016년)</li> <li>- 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고(2018년)</li> <li>- 제4차 국가인권정책기본계획을 마련하여 정부에 권고(2022년)</li> <li>- 인권경영 보고 및 평가지침 배포(2022년)</li> </ul>   |
| 기획재정부<br>행정안전부 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관 경영평가 항목 내 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권 존중을 위한 기관의 노력과 인권증진 활동 평가 실시</li> <li>- 공기업, 공공기관 경영평가 항목 내 사회적 가치 지표 신설 및 배점 확대</li> <li>- 이후 윤리경영 배점 하향</li> </ul>  |
| 법무부            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제3차 국가인권정책 기본계획(2018년~2022년) 이행                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회</li> <li>· 모든 사람이 평등한 사회</li> <li>· 모든 사람이 기본적으로 자유를 누리는 사회</li> <li>· 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회</li> <li>· 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회</li> <li>· 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회</li> <li>· 인권 의식과 인권 문화를 높여가는 사회</li> <li>· 인권 친화적 기업활동을 위해 함께 노력하는 사회</li> </ul> </li> </ul> |
| 관계부처<br>합동     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30개 정부부처 및 17개 광역지방자치단체 인권경영 매뉴얼 적용 권고 사항 수용(2018년)</li> <li>- 갑질, 채용 비리 등 인권피해에 대한 내부감찰 관리 감독 강화</li> <li>- 공무원 행동강령 내 갑질 금지 규정 신설</li> <li>- 갑질 근절 가이드라인 보급</li> <li>- 피해자에 대한 구제 및 피해 회복 지원</li> </ul>   |

## (다) 정책동향 분석 및 시사점

- 국내외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영 체제 구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 공사는 사회 전반의 환경변화에 따라 인권경영 체제 점검을 통한 인권경영 내재화 및 고도화 전략 수립 필요

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

## 2 인권경영 구축 사례

### (가) 인권경영 실시 동향

#### □ 해외 · 민간기업 동향

- EU는 2018년부터 500인 이상의 기업의 경우 인권을 포함한 기업의 비재무정보 공개를 법제화했고, 프랑스는 2017년 5,000명 이상의 기업에 대한 ‘인권실사’를 법제화했으며 스위스, 독일 등의 유럽 선진국으로 확산되고 있는 상황임.
- 우리나라의 경우 아직 기업의 비재무정보 공개나 ‘인권실사’가 법제화되지 않았으나, 삼성전자는 2018년 노동인권감독관을 선임하여 베트남 사업장에 대해 인권영향평가를 실시하기 시작하였으며, LG화학은 미국 IBM 및 포드, 중국 화유코발트 등의 기업과 손잡고 코발트 공급망에 블록체인 기술을 적용하여 생산과정의 투명성을 확보하고, 노동권 침해를 획기적으로 줄이려는 노력을 기울이고 있음.

#### □ 공공기관 동향

- 공공기관의 인권경영은 기업활동으로 국가의 인권보호 의무와 기업의 인권존중 책임을 실현하는 가교로서 공공기관의 공급망에 포함된 민간기업에 인권존중 책임 확산과 글로벌 경쟁력 강화, 지속 가능한 발전을 촉진 시키는 역할을 함.
  - 시범 적용을 지나 추진체제를 구축하고 사회적 가치 등 비재무공시와 연계하여 대외 정보를 공개하는 단계에 이름.

| 인권경영 매뉴얼 시범적용  | ▶ 인권경영 추진체제 구축   | ▶ 사회적 가치실현 연계   |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ 국가인권위원회 지정 시범 적용기관으로서 인권경영 체제 구축 전 과정 수행</li> <li>▷ 국민연금공단, 한국가스공사, 부산항만공사, 전남개발공사 등</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ 내외부자문을 통한 체제 구축 진행</li> <li>▷ 한국교육개발원, KIET, KIC, KISD, aT, EX, KOTRA, 철도 시설공단 등</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ 기관 ‘사회적가치체계’에 인권경영 반영, CSR 보고서 형태로 대외 공개</li> <li>▷ aT, 중소벤처기업진흥공단, 한전KDN, 국민체육진흥공단 등</li> </ul> |

- 법무부는 2019년 인권경영 표준지침 개발연구 보고서를 통해 인권경영 체계구축 3단계 로드맵과 인권실사의 과정과 절차 가이드라인을 제시하고 있음.

[인권경영 체계구축 단계별 로드맵]

| 구분        | 인권경영 1단계              | 인권경영 2단계  | 인권경영 3단계  |  |
|-----------|-----------------------|---|---|--|
| 인권경영 체계구축 | 인권경영위원회 및 실무부서, 워킹그룹  | 기존 조직 및 인력활용  | 인권경영위원회 구성<br>인권경영 워킹그룹 활용                            |  |
|           | 인권경영선언                | 간소한 형식의 인권경영선언 작성   | 인권경영선언 작성   | 세부주제별 인권경영 내부지침 작성                                     |
|           | 인권정보공시 및 교육           | 부정적 인권영향이 심대한 사업활동에 대해 정보를 공개                               | 지속가능성보고서에 인권경영 내용 포함                                  | 인권경영보고서 별도 작성 (영문 포함)                                  |
|           | 영향권 내 확산              | 직장 내 성희롱 예방교육에 인권 관련 내용 포함                                  | 임직원 전체에 대한 사내 인권교육 실시                                 | 인권리스크 직군에 속한 임직원들에 대한 전문 교육 실시                         |
|           | 영향권 내 확산              | 거래 관계가 있는 대기업, 협력업체 및 협회를 적극적으로 활용                          | 자회사 및 협력회사에 인권경영 확산 노력                                | 글로벌 공급망 전체에 인권경영 확산 노력                                 |
| 인권실사      | 인권실사 담당자 및 실사팀 구성     | 기존 조직의 실무자가 인권실사 담당자 겸임                                     | 인권경영 부서 내에 인권실사 담당자 지정                                | 인권경영 부서 내에 실사 전담팀 구성                                   |
|           | 인권실사 계획 수립            | 실사 담당자 자체의 기초조사, 가장 시급한 영역과 대상에 집중, 국가인권위원회 등이 작성한 체크리스트 활용 | 주요부서 및 해외사업장과의 공동 기초조사, 시급한 영역과 대상을 중심으로 체크리스트의 심화 작성 | 광범위한 기초조사 실행 및 이해관계자들과의 심층면담, 다양한 영역에 대한 심도있는 체크리스트 작성 |
|           | 인권리스크 식별평가            | 부서담당자와 실사 담당자의 식별평가 중심으로 운영                                 | 식별 평가 과정에서 이해관계자의 의견 경청, 부정적 영향의 원인 분석                | 식별평가와 더불어 부정적 영향의 원인에 대한 심층 분석, 인권전문가 자문요청             |
|           | 기업 기능과 절차에 통합         | 부정적 영향 예방을 위한 즉각적인 대응조치 마련                                  | 조직 리더십과 조직문화 개선 등 포괄적인 대응조치 마련                        | 사업관계자에 대한 대응조치 마련으로 확장, 독립적인 전문가의 조언요청                 |
|           | 모니터링과 효과성 추적          | 대응조치의 이행상황 점검   | 주요지표선정, 이해관계자로부터의 피드백 수집                              | 다양한 양적질적 지표 선정, 인권개선효과에 대한 체계적 모니터링                    |
| 구제 조치     | 내부규정 제정               | 간소한 형식의 내부규정 마련   | 내부규정 제정 및 발표  | 글로벌 공급망 전체에 내부규정 확산 노력                                 |
|           | 인권침해구제 위원회 도입         | 감사팀 등을 통한 내부적 해결  | 내부 중심의 인권구제위원회 구성, 외부 인사 포함도 고려                       | 외부 인사를 포함한 인권구제위원회 구성                                  |
|           | 절차 이행                 | 기존 체계 활용  | 필요한 인력 총원 및 자원 배분                                     | 글로벌 공급망 전체에 이행 노력                                      |
|           | 절차 수립과 이행 보고서 작성 및 보고 | 고위 경영진 보고   | 고위 경영진 보고 및 발표  | 고위 경영진과 글로벌 경영진 보고 및 발표                                |

## (나) 공공기관 인권경영 시스템

### □ 인권경영 추진 시스템 구축

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 담당 부서와 담당자를 지정하고 인권경영 선언문을 제정하여 인권경영 추진시스템을 구축하고 있음.

#### □ 담당부서 및 담당자 지정

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

#### □ 인권경영 실행지침(규정) 제정

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

#### □ 인권경영 위원회 구성

- 기관 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정기구 역할로 최고경영진 포함
- 다양한 이해관계자를 포함하여 구성

### □ 인권경영 선언 및 공표

- 이해관계자의 의견을 검토하여 선언문을 작성하고 인권경영위원회의 검토를 받아 인권경영 선언문을 확정하여 공표함.

#### □ 인권경영 선언문 작성

- 기관 인권경영 현황을 바탕으로 인권경영 선언문 초안 작성
- 인권경영위원회 검토 요청
- 외부전문가, 자문기관, 공청회 등을 통한 의견수렴
- 기관 공통 포함내용
  - 지지하는 인권기준, 비차별 또는 차별금지 원칙
  - 집회와 결사의 자유, 강제 및 아동 노동금지 등 노동권
  - 반부패, 투명경영, 실천 및 점검 의무
  - 직원, 소비자, 공급망, 지역주민 등 이해관계자 인권존중
  - 피해자 구제
- 업종에 따라 특정 인권 이슈 강조

## □ 인권경영 지침 및 현장

○ 인권경영 이행을 위한 세부 지침을 마련함.

| 제1장<br>총칙  | 제2장<br>인권경영일반원칙  | 제3장<br>인권경영체계  | 제4장<br>인권경영위원회   | 제5장<br>인권영향평가  |
|--|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 목적</li> <li>• 정의</li> <li>• 적용범위</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용상의 차별금지</li> <li>• 결사 및 단체교섭의 자유보장</li> <li>• 강제노동 및 아동노동 금지</li> <li>• 안전 및 보건</li> <li>• 책임있는 공급망 관리</li> <li>• 지역주민인권보호</li> <li>• 환경권 보장</li> <li>• 고객인권보호</li> <li>• 구제조치의 노력</li> <li>• 이해관계자와의 소통</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영현장</li> <li>• 전담조직</li> <li>• 인권교육</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 설치 및 기능</li> <li>• 구성</li> <li>• 소집 및 회의</li> <li>• 수당</li> <li>• 의견청취</li> <li>• 비밀누설금지</li> <li>• 위원 위촉 해체</li> <li>• 이익충돌회피</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권영향평가 실시</li> </ul>  |
|  |  |  |  | <p style="text-align: center;"><b>제6장<br/>인권의 구제</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영책임관 지정</li> <li>• 인권침해구제절차</li> <li>• 결정서작성 및 송부</li> <li>• 신고인의 신분보장</li> </ul> |

## □ 구제절차

○ 기관에 가장 적절한 구제절차를 마련하기 위해 기관 내 기존 고충처리 제도와 연계하여 활용 가능성이 높은 구제절차 수립 및 시행

|  |
|--|
| <p>□ 구제절차 연구와 준비</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 실태조사, 인권영향평가 등을 통해 파악한 인권 리스크와 인권침해 이슈를 구제절차 형식에 반영</li> </ul> <p>□ 구제절차 수립 및 시행</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 내부 구제절차로서 ‘인권침해구제위원회’ 또는 ‘인권옴부즈맨’ 활용을 권장하며, 인권경영위원회가 독립성을 확보할 수 있는 경우, 이를 구제기구로 활용하거나 산하에 ‘인권침해구제위원회’ 를 둘 수 있음.</li> <li>• 구제기구는 인권경영 담당부서의 지원을 받되 독립성을 보장하는 것이 중요</li> <li>• 전담자 지정이 바람직하나, 유사 업무 담당자를 인권옴부즈맨으로 지정 가능</li> <li>• 구제절차 운영에 관한 매뉴얼과 가이드라인 수립(내부지침, 외부구제절차)</li> <li>• 구제절차 이용안내, 진정인의 개인정보보호조치, 장애인 접근성 향상, 구제절차 교육방안 마련</li> <li>• 진정이 접수된 경우 구제 매뉴얼, 가이드라인에 따라 구제 시행</li> </ul> |
|--|

## [다] 의료 · 공공기관 인권침해 이슈 및 사례

| 분야        | 사례 내용  |
|-----------|--|
| 고용상 차별    | 1) <b>채용 시 성별 차별 구제신청 제도 시행</b> : 근로자가 성별을 이유로 모집, 채용, 임금 등 고용상 차별을 받은 경우 피해자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있음 (2022. 5. 19. 남녀고용평등법 시행)<br>2) <b>고용상 남녀 차별</b> : 직무와 무관하게 <b>성별을 이유로 한 임금 및 근로조건 차별, 성별에 따른 승진·교육·배치 시 차별</b><br>3) <b>비정규직근로자 차별</b> : 정규직 근로자와 비정규직 근로자 간 차별적 처우<br>4) <b>근무복 세탁차별</b> : 의사, 간호사는 병원에서 세탁, 청소원 등 용역업체 직원은 집에서 세탁(2023. 3.9. 서울경제) |
| 조직 내 인권침해 | 1) <b>직장내 괴롭힘 금지 시행</b> (2019.1.15. 근로기준법 신설): 직장내 괴롭힘 금지 및 발생 시 조치 의무화<br>2) 보건복지부 조사 결과 끊이지 않는 간호사 괴롭힘, 30.1%가 직장내 괴롭힘 경험 (뉴스토마토 2022.7.7)<br>3) <b>직장내 괴롭힘 사례</b> : 대학병원 교수 부자의 전공의 괴롭힘(2023. 3. 9. KBS)<br>4) <b>임금 및 근로조건에서 남녀차별</b> : 한국남여 임금격차 31.5%, OECD1위, 야간 휴일 근무 직원의 남성비율은 75%(2022년 젠더리포트)   |
| 노동 3권 침해  | 1) <b>노조 설립·활동 방해</b><br>2) <b>임금교섭 결렬로 파업한 노동자들에 대한 해고 및 불이익 처분</b><br>3) <b>부당한 단체교섭 거부</b> 등의 부당노동행위  |
| 강제노동      | 1) <b>근로자가 원하지 않는 초과노동</b> (주52시간제 도입에 따른 초과근무, 재택근무시 초과근무수당 지급 분쟁)<br>2) <b>업무 외 시간에 대한 노동 강요</b><br>3) <b>자회사, 협력회사 직원에 대한 강제 노동</b>   |
| 지역주민 인권침해 | 1)연구 프로젝트 수행 시 연구 보고서 위조, 표절 등의 <b>연구 윤리 위반으로 타인 지적재산권 침해</b> (2011년 25개 국책기관 75편 표본조사, 308건 의심사례 적발)<br>2) <b>동의 없는 개인정보 수집 및 개인정보 유출</b>   |
| 환경권 침해    | 1)에너지 절약 및 온실가스 배출관리 등 <b>환경경영체제 운영 미흡</b><br>2) <b>환경정보 공개 미흡</b> (이해관계자의 환경 관련 정보공개요구에 대한 부당한 거부)  |
| 공급망 관리    | 1) <b>외주·협력업체 근로자 인권보호 준수여부 모니터링 미흡</b><br>2) <b>외주·협력업체에 대한 불공정계약</b> : 불공정계약 강요 및 민간 사업자 사업권강탈<br>3) <b>외주·협력업체 근로자에 대한 갑질</b> :공사파견직원의 하청업체 현장소장에 대한 폭언   |
| 산업안전      | 1) <b>중대재해처벌법 제정 및 시행</b> (2022.1.27)<br>2)기관내 안전관리 소홀,임산부 및 장애인 보호 미흡   |

### 3 한국보건의료연구원 인권경영 추진 현황

#### □ 연구원 소개

- 한국보건의료연구원(이하 ‘연구원’)는 「보건의료기술진흥법」에 근거하여 보건의료 기술개발 및 보급을 목적으로 2008년 설립되었으며, 이해관계자와 숙의를 통한 사회적 합의 마련, 의료기술평가 국민참여단 운영, 국제보건의료 발전을 위한 협력 등 정부 및 의료계와 가교역할을 충실히 수행하고 있음.
- 2023년 11월 현재 원장 직속으로 환자중심 의료기술 최적화 연구사업단 사무국, 경영혁신추진단이 있으며, 기획조정실, 보건의료연구본부, 신의료기술평가사업본부, 보건의료평가연구본부, 경영지원실 등 2실, 3본부로 구성되어 있음.
- 연구원의 미션은 “과학적 근거제시를 통한 보건의료 가치 실현”이며, 비전은 “국민이 신뢰하는 보건의료기술평가 전문기관”으로 보건의료평가기관으로서 역할을 수행함.
- 연구원은 비전 실현을 위해 “공정, 협력, 소통, 혁신”을 핵심 가치로, “① 의료기술평가 신뢰도 제고, ② 미래보건의료 생태계 조성, ③ 보건의료평가·연구 영향력 강화, ④ 경영혁신을 통한 체질 개선”을 경영목표로 설정하여 추진 중임.

<연구원의 전략체계>



## □ 인권경영 추진 현황

- 연구원은 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에 따라 2019년 4월, 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 존중하는 세계인권선언을 실천하며 사회적 책임을 다하기 위해 「한국보건의료연구원 인권경영 선언문」을 제정하고, 선포식을 개최하여 대내외에 인권경영을 표명함. 2019년 12월, 임직원과 이해관계자의 인권 보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 정하기 위해 「인권경영 지침」을 제정함.

### <인권경영 추진 경과>

| 연도    | 추진 내용  |
|-------|--|
| 2019년 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 선언문 제정 및 인권경영 선포식 개최(2019.4)</li> <li>- 「인권경영 이행지침 제정」(2019.12)</li> </ul>   |
| 2020년 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권 기본교육 시행(임직원 및 협력사 대상)(2020.1)</li> <li>- 인권경영위원회 구성(2020.2)</li> <li>- 인권경영자문회의 개최                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2020년 인권경영 운영계획 방향설정(2020.1)</li> <li>· 2020년 인권경영 추진계획(안) 논의(2020.3)</li> </ul> </li> <li>- 제1차 인권경영위원회 회의(2020.4)</li> <li>- 2020년 인권영향평가 실시(2020.7)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 기관운영 인권영향평가 : 10개 분야, 33개 항목, 154개 지표</li> </ul> </li> </ul> |
| 2021년 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권의식 함양교육 실시(2021.1)</li> <li>- 인권침해신고센터 개설(2021.5)</li> <li>- 인권실태조사 실시(2021.6)</li> <li>- 2021년 인권영향평가 실시(2021.11)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 기관운영 인권영향평가 : 13개 분야, 42개 항목, 212개 지표</li> <li>· 주요사업 인권영향평가(보건의료연구) : 2개 분야, 8개 항목, 22개 지표</li> </ul> </li> </ul>  |
| 2022년 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2022년 인권영향평가 실시(2022.10)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 기관운영 인권영향평가 : 11개 분야, 34개 항목, 144개 지표</li> <li>· 주요사업 인권영향평가(신의료기술평가) : 2개 분야, 5개 항목, 21개 지표</li> </ul> </li> <li>- 인권경영교육 실시                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권영향평가 실무교육(실무자 대상)</li> <li>· 인권경영교육(전직원 대상)</li> <li>· 인권경영 전문교육(전담부서 직원 대상)</li> </ul> </li> </ul>  |

## II. 인권영향평가 실시

### 1 인권영향평가 실시개요

#### □ 인권영향평가 실시 가이드<sup>1)</sup>

- 인권영향평가란 기업이 끼치는 부정적 인권영향을 식별하고 방지·완화하며, 이러한 노력을 대내외에 천명하는 포괄적 절차를 뜻함.
  - 포괄적 절차에는 실재적·잠재적 인권리스크에 대한 평가, 그 결과를 기업 운영과 활동 전반에 반영하고 실천하는 과정, 취해진 조치의 효과성에 대한 모니터링, 그리고 이 모든 절차에 대해 이해관계자와 소통하는 단계로 구성되어 있음.
- 인권리스크는 통상적 ‘리스크 관리’에서 전제하는 재무적 성과와 관련된 위험성 외에 기업의 운영과 활동이 사람의 인권을 침해하거나 제한할 위험성을 내포함.
- 기업은 적절한 인권실사를 수행함으로써 인권에 대한 부정적인 영향을 효과적으로 예방·완화할 수 있음은 물론, 기업이 사회에 미치는 긍정적인 영향력을 극대화할 수 있으며, 효과적인 인권실사를 통해 이해관계자와의 관계를 개선할 수 있고, 궁극적으로 우호적인 기업평판을 유지하는데 도움을 주며, 인권침해 및 차별을 야기하거나 연루되지 않는 한편, 인권을 보호하기 위한 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 대내외에 보여줌으로써 미래의 잠재적인 법적 분쟁을 예방하고 대비하는데 도움을 줄 수 있음.
- 인권영향평가의 절차와 방법은 기업의 규모 및 가용자원, 기업이 대내외적으로 직면한 인권리스크의 수준 및 심각성 등에 따라 유연하게 적용될 수 있으며, 각 기업은 현실 가능한 선에서 출발하여 점진적으로 로드맵에 따라 실시하기를 권장함.
- 인권영향평가는 일시적인 절차가 아니라, 기업의 인권경영과 책임경영을 달성하기 위해 연속적이고 일관되게 진행되어야 함.

1) 2019년도 ‘인권경영 표준지침’ 개발연구, 법무부 연구용역 과제보고서의 인사실사 과정과 절차 가이드를 재정리함

## □ 주체 및 범위

- 평가기간 : 2023년 10월 6일 ~ 2023년 12월 22일

|  |
|--|
| 2023년 10월 12일 : 인권영향평가 실시계획(안) 수립            |
| 2023년 10월 16일 : 킥오프 회의                       |
| 2023년 10월 24일 ~ 11월 3일 : 기관 운영 및 주요 사업 지표 개발 |
| 2023년 11월 7일 ~ 11월 17일 : 직원 대상 인권감수성 조사      |
| 2023년 11월 7일 : 인권영향평가 담당자 지표 교육              |
| 2023년 11월 14일 ~ 11월 23일 : 연구원 내부 자체평가 시행     |
| 2023년 11월 30일 : 외부 전문위원 현장실사 및 이해관계자 인터뷰     |
| 2023년 12월 11일 : 현장실사 보고서 제출                  |
| 2023년 12월 22일 : 최종보고서 제출                     |

- 평가주체 : (내부) 한국보건 의료연구원, (외부) 한국경영인증원  
연구원은 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과를 도출하기 위해 외부 전문기관과 진단 및 평가 실시
- 평가범위 : 기관운영 및 주요사업  
(기관운영) 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시  
(주요사업) 연구원의 ‘의료기술재평가사업’ 수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- 평가목적
  - 연구원의 경영활동이 임직원, 계약대상자 등 내·외부 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명
  - 인권에 부정적인 영향을 미칠 경우(또는 가능성이 있는 경우) 이를 해결·예방하는 개선방안을 도출하고 향후 인권경영 추진 방향을 제시함으로써 인권 존중 경영에 기여

## □ 평가방법

인권영향평가 계획 수립 → 환경분석 → 체크리스트(안) 작성 → 체크리스트 검토·확정  
→ 인권영향평가 실시 → 평가결과 제출 → 경영진 심의 → 인권리스크 방지조치

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화 하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른 의미로 해석하는 것을 최소화
- 인권경영 추진 담당자 및 관리자, 실무자를 대상으로 인권경영 워크숍과 지표 교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고, 기관 운영 및 주요 사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정
- 내부 자체평가를 거친 후 외부 전문가의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오” 답변에 해당하는 지표가 있는지 여부를 중점적으로 확인
- 평가자의 주관적인 판단에 의존하는 평가지표의 특성상, 서로 다른 두 집단이 독립적으로 평가할 수 있도록 같은 지표에 대하여 실무담당자 외 이해관계자 인터뷰를 실시하여 평가(예를 들어, 고용상 비차별 분야 중 비정규직의 비차별 항목에 대한 평가는 실무담당자 평가 → 비정규직 평가 → 외부 전문가 평가의 절차를 거침)
- 인권경영 전담부서인 ‘인재개발팀’의 주도로 현장평가 결과를 인권경영 협력 부서(관련부서)에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기·수정의견을 반영
- 최종 취합된 진단 결과 및 증빙자료에 대하여 분야 담당자들의 의견을 수렴 하여 진단을 확정
- 평가과정에서 식별된 인권 이슈 중에서 중대성 평가과정을 통해 ‘주요 인권 이슈’를 도출하고, ‘주요 인권 이슈’를 해결하기 위한 개선과제를 도출

## □ 중대성 평가

- 식별된 여러 인권 이슈 중에서 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법 여부, 침해의 심각성(예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각하다고 할 수 있음), 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 국가정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려하여, 우선적으로 대처할 주요 인권 이슈를 도출함.

### <중대성 평가방법>

| 요소       | 척도 | 판단기준                   |
|----------|----|------------------------|
| 이행 수준    | 5  | 인권영향평가체크리스트 이행을 70% 이상 |
|          | 4  | 인권영향평가체크리스트 이행을 80% 이상 |
|          | 3  | 인권영향평가체크리스트 이행을 90% 이상 |
|          | 2  | 인권영향평가체크리스트 이행을 95% 이상 |
|          | 1  | 인권영향평가체크리스트 이행을 100%   |
| 영향 심각도*  | 5  | 매우 심각한 영향(EXTREME)     |
|          | 4  | 매우중대(HIGH)             |
|          | 3  | 중대(MEDIUM)             |
|          | 2  | 보통(LOW)                |
|          | 1  | 경미(VERY LOW)           |
| 발생 가능성** | 5  | 확실(EXTREME)            |
|          | 4  | 높음(HIGH)               |
|          | 3  | 보통(MEDIUM)             |
|          | 2  | 낮음(LOW)                |
|          | 1  | 희박(VERY LOW)           |

- 이행 수준은 원칙적으로 인권영향평가 결과 점수산정방식으로 이행률을 계산하여 반영하고, 관련 실태조사 등을 참고하여 평가
- 영향 심각도와 발생 가능성은 인권영향 전문평가단 및 기관 내 인권영향평가 분야별 담당자와 협의하여 확정
- 주요 이슈는 총점 11점 이상으로 선정함.

\* 영향 심각도

| 등급 | 정의                     | 구분       | 내 용  |
|----|------------------------|----------|--|
| 5  | 매우 심각한 영향<br>(EXTREME) |          | 모든 이해관계자에 대한 신뢰와 상실 등 조직의 계속성에 의문을 가질만한 매우 심각한 영향        |
| 4  | 매우 중대<br>(HIGH)        | 일반사항     | 부정적 영향심각도가 회사 업무 또는 사업성과에 큰 영향을 줄 수 있음                   |
|    |                        |          | 사업계획을 변경하여 특별관리를 실행할 필요가 있는 수준 (사업부 정리 및 구조조정)           |
|    |                        | 이미지 평판   | Major 매체에 보도되고, 1년 이상의 부정적 영향이 지속되며, 주기적으로 부정적인 사례로 평가됨  |
|    |                        | 재정 손실    | 매출 손실이 사업계획 대비 5% 이하 감소                                  |
|    |                        | 이해관계자 영향 | 상당한 이해관계자의 손실 복구 비용 발생 및 회사 미래 성장에 심각한 위협 발생할 수 있음       |
| 3  | 중대<br>(MEDIUM)         | 일반사항     | 부정적 영향 심각도가 회사 업무 또는 사업성과에 영향을 줄 수 있음                    |
|    |                        |          | 일반적 운영관리 이외에 추가적인 관리가 필요한 수준                             |
|    |                        | 이미지 평판   | 지역 여론의 관심이 발생하고 제품 및 기업브랜드에 대한 부정적 영향이 1년 이내로 지속될 수 있음   |
|    |                        | 재정 손실    | 매출 손실이 사업계획 대비 2% 이하 감소                                  |
|    |                        | 이해관계자 영향 | 상당한 이해관계자의 손실 복구 비용 발생 및 회사 미래 성장에 일부 위협 발생할 수 있음        |
| 2  | 보통<br>(LOW)            | 일반사항     | 부정적 영향을 쉽게 완화할 수 있고 제한적 자원과 노력으로 운영관리가 가능한 정도            |
|    |                        | 이미지 평판   | 제한적으로 지역 여론의 관심이 발생할 수 있고, 제품 및 기업브랜드에 부정적인 영향이 발생할 수 있음 |
|    |                        | 재정 손실    | 매출 손실이 미미하게 발생할 수 있음                                     |
|    |                        | 준법영향     | 소액의 벌금, 경미한 행정처분, 경영상의 과제 등이 발생할 수 있음                    |
|    |                        | 이해관계자 영향 | 이해관계자의 불만에 대한 약간의 복구 비용 발생 할 수 있음                        |
| 1  | 경미<br>(VERY LOW)       | 일반사항     | 부정적 영향이 거의 발생하지 않으며 부서 내에서 교육, 의사소통 등으로 관리 가능한 정도        |
|    |                        | 이미지 평판   | 지역 여론, 제품 및 회사 브랜드에 대한 부정적인 영향이 거의 발생하지 않음               |
|    |                        | 재정 손실    | 매출 또는 순익 손실의 발생이 거의 없음                                   |
|    |                        | 준법영향     | 내부적 조치 및 최소한의 예방책을 요구하는 경고 및 시정명령                        |
|    |                        | 이해관계자 영향 | 이해관계자의 의사소통으로 해결 가능한 정도                                  |

\*\* 발생 가능성

| 등급 | 정 의             | 내 용                        |
|----|-----------------|----------------------------|
| 5  | 확실<br>(EXTREME) | 1. 과거 6개월 이내 발생한 경험이 다수 있음 |
|    |                 | 2. 현재 및 향후 발생가능성이 지속될 예정임  |
|    |                 | 3. 발생가능성이 90% 초과           |
| 4  | 높음<br>(HIGH)    | 1. 과거 1년내에 발생한 경험 있음       |
|    |                 | 2. 현재 및 향후 발생가능성이 높음       |
|    |                 | 3. 발생가능성이 60% 초과~90% 이하    |
| 3  | 보통<br>(MEDIUM)  | 1. 과거 3년 내에 발생한 경험 있음      |
|    |                 | 2. 현재 및 향후 발생가능성이 있음       |
|    |                 | 3. 발생가능성이 25% 초과~60% 이하    |
| 2  | 낮음<br>(LOW)     | 1. 과거에 3년내에 발생한 경험 없음      |
|    |                 | 2. 현재 및 향후 발생가능성이 있음       |
|    |                 | 3. 발생가능성이 5% 초과~25% 이하     |
| 1  | 희박<br>(VERYLOW) | 1. 과거 5년내에 발생한 경험 없음       |
|    |                 | 2. 현재 및 향후 발생가능성 거의 없음     |
|    |                 | 3. 발생가능성이5% 이하             |

\*\*\*중대성 평가 수준(5+5+5)

| 이행수준 | 발생가능성 | 영향심각도 | 총점 | 수준 |
|------|-------|-------|----|----|
| 5    | 5     | 5     | 15 | 상  |
| 4    | 4     | 4     | 14 |    |
| 3    | 3     | 3     | 13 |    |
| 3    | 3     | 3     | 12 | 중  |
| 2    | 2     | 2     | 11 |    |
| 2    | 2     | 2     | 10 |    |
| 1    | 1     | 1     | 9  |    |
| 2    | 2     | 2     | 8  | 중  |
| 1    | 1     | 1     | 7  |    |
| 1    | 1     | 1     | 6  |    |
| 1    | 1     | 1     | 5  | 하  |
| 1    | 1     | 1     | 4  |    |
| 1    | 1     | 1     | 3  |    |

## 2 인권영향평가 주요사업 선정

### □ 주요사업

- ‘의료기술재평가사업’

### □ 주요사업 선정 기준

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 의하면, 주요사업 선정 시 연구원에서 내부적으로 중요하게 전개하고 있는 고유의 중점 추진사업 여부, 임직원 뿐아니라 연구수행자, 협력사 등 다양한 이해관계자를 아우르는 사업 여부, 연구원이 소재하는 지역의 현안 및 이슈를 고려하고, 사업 실행 시 대외 파급 영향력 여부 등을 종합적으로 고려하여 주요사업을 선정하도록 정하고 있음.

### □ 주요사업 선정 이유

- 연구원의 이해관계자를 포함할 뿐아니라, 보건의료 정책결정자에게 판단 근거를 제공하고, 의료인에게 환자진료법에 대한 의사결정을 지원하며, 국민에게 질환별 최적 치료법을 제시하는 연구원의 기관 역할에 충실한 사업
- 연구원의 핵심가치인 공정, 협력, 소통, 혁신에 부합하고, 4대 전략방향 및 12대 전략과제에 포함되는 사업
- 연구원의 중요 역할인 정부-의료계와 가교역할을 대표적으로 추진하여 올바른 의료문화 정립에 앞장서는 사업을 근거로 ‘의료기술재평가사업’ 을 선정

### □ 중점 평가사항

- 재평가사업단의 의료기술재평가 사업에 대해 사업의 인권체계, 공정운영, 연구진의 인권보호, 정보보호 등 분야 대한 인권리스크 식별을 통한 인권리스크 점검 및 권고의견 제시

### 3 인권영향평가 지표구성

#### □ 평가체크리스트 지표 개발 및 확정

##### ○ (기관운영 체크리스트)

- 국가인권위원회의 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’ 를 기반으로 2022년에 실시한 인권영향평가 기관운영 체크리스트 144개 지표 중 산업안전 보장 분야의 ‘코로나19로부터의 보호’ 항목 5개 지표를 삭제한 11개 분야, 33개 항목 139개 세부 지표 확정

##### ○ (주요사업 체크리스트)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 연구원의 대내외 환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “의료기술재평가사업” 의 1개 사업, 4개 항목, 14개 지표로 확정

#### □ 항목수 및 지표수

(기관운영) 11개 분야 33개 항목 139개 지표

| 구분 | 분야               | 항목수/지표수  | 구분 | 분야            | 항목수/지표수  |
|----|------------------|----------|----|---------------|----------|
| 1  | 인권경영 체제의 구축      | 5개 / 29개 | 7  | 책임있는 공급망 관리   | 3개 / 7개  |
| 2  | 고용상의 비차별         | 4개 / 16개 | 8  | 현지주민의 인권보호    | 2개 / 8개  |
| 3  | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 3개 / 13개 | 9  | 환경권 보장        | 4개 / 13개 |
| 4  | 강제노동의 금지         | 2개 / 6개  | 10 | 고객 인권보호       | 2개 / 10개 |
| 5  | 아동노동의 금지         | 1개 / 3개  | 11 | 갑질 및 성희롱 등 예방 | 3개 / 21개 |
| 6  | 산업안전 보장          | 4개 / 13개 |    |               |          |

(주요사업) 1개 사업 4개 항목 14개 지표

| 구분 | 사업        | 항목수/지표수  |
|----|-----------|----------|
| 1  | 의료기술재평가사업 | 4개 / 14개 |

## □ 기관운영 평가 지표

| 구분 | 분야               | 항목                       | 지표수 |
|----|------------------|--------------------------|-----|
| 1  | 인권경영 체제의 구축      | 인권존중 정책 선언               | 29  |
|    |                  | 인권영향평가 정기적 실시            |     |
|    |                  | 인권경영 제도화를 위한 필요조치        |     |
|    |                  | 인권경영 성과                  |     |
|    |                  | 구제절차 마련                  |     |
| 2  | 고용상의 비차별         | 고용상 비차별                  | 16  |
|    |                  | 고용상 남녀 비차별               |     |
|    |                  | 비정규직 근로자 비차별             |     |
|    |                  | 외국인 근로자 비차별              |     |
| 3  | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 결사 및 단체교섭의 자유            | 13  |
|    |                  | 노동조합 활동 불이익 처우 금지        |     |
|    |                  | 단체교섭 보장 및 성실한 이행         |     |
| 4  | 강제 노동의 금지        | 강제노동 금지                  | 6   |
|    |                  | 협력회사 및 이해관계자에 의한 강제노동 예방 |     |
| 5  | 아동노동의 금지         | 연소자 고용 금지                | 3   |
| 6  | 산업안전 보장          | 작업장 안전                   | 13  |
|    |                  | 임산부 및 장애인 등 보호           |     |
|    |                  | 필수장비 제공 및 교육 실시 등        |     |
|    |                  | 산업재해 피해근로자 지원            |     |
| 7  | 책임있는 공급망 관리      | 이해관계자 등의 인권침해 예방         | 7   |
|    |                  | 모니터링 실시                  |     |
|    |                  | 보안담당직원에 의한 인권침해 방지       |     |
| 8  | 현지주민의 인권보호       | 지역주민 인권의 존중·보호           | 8   |
|    |                  | 지역주민의 지적재산권 보호           |     |
| 9  | 환경권 보장           | 환경경영체제 수립 및 유지           | 13  |
|    |                  | 환경정보의 공개                 |     |
|    |                  | 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙      |     |
|    |                  | 비상계획 수립                  |     |
| 10 | 고객인권 보호          | 소비자 보호를 위한 법령 준수         | 10  |
|    |                  | 고객정보보호                   |     |
| 11 | 갑질 및 성희롱 등 예방    | 갑질 및 직장 내 괴롭힘 근절         | 21  |
|    |                  | 성희롱·성폭력 예방과 구제조치         |     |
|    |                  | 일·가정 양립                  |     |

□ 주요사업 항목별 세부 평가지표

| 구분 | 사업명       | 항목              | 지표수 |
|----|-----------|-----------------|-----|
| 1  | 의료기술재평가사업 | 사업의 인권체계        | 14  |
|    |           | 의료기술재평가사업의 공정운영 |     |
|    |           | 연구진의 인권보호       |     |
|    |           | 정보보호            |     |

### Ⅲ. 인권영향평가 결과

#### 1 인권영향평가 결과 종합

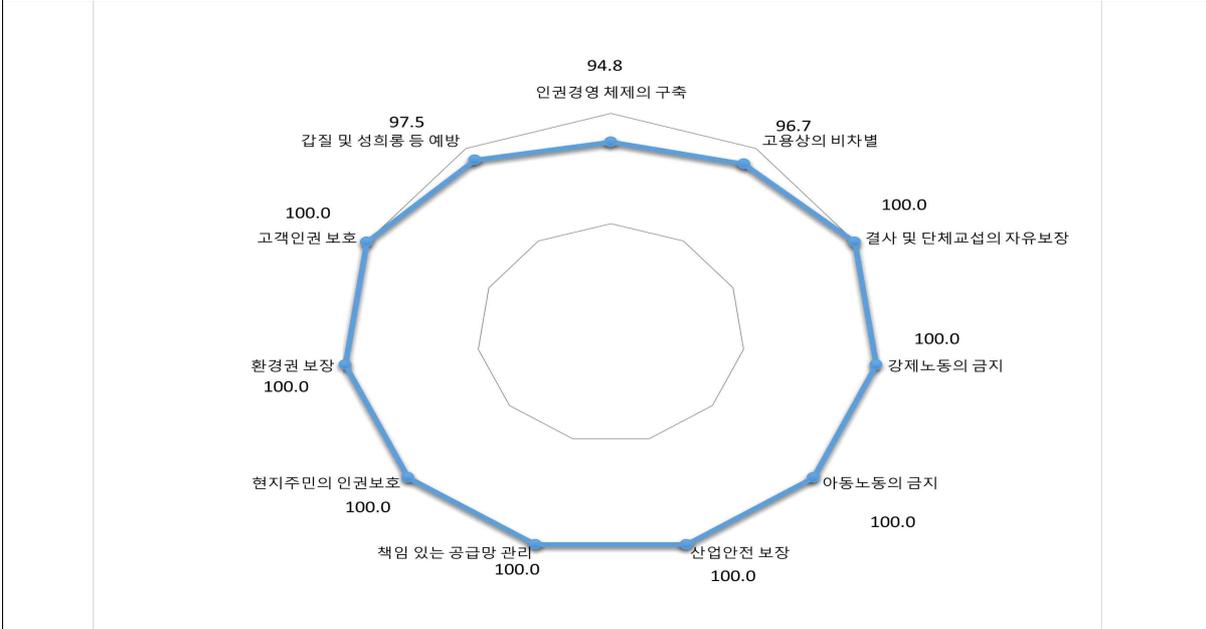
- 연구원은 2019년 4월에 「인권경영 선언문」을 제정하고, 선포식을 개최하였으며, 같은 12월에 「인권경영이행 지침」을 제정하는 인권경영 체제 구축 및 내재화 단계를 거쳐, 2020년부터 인권영향평가를 정기적으로 실시하여 인권경영 확산을 도모하고 있음.
  - 연구원은 경영지원실 내 인재경영팀을 인권경영 전담조직으로 정하여 인권경영추진계획 수립, 인권교육, 인권경영위원회 구성 및 운영, 인권영향평가에 이르기까지 인권경영 제도화 및 내재화를 위한 노력을 기울이고 있음.
- 기관운영 분야 인권영향평가는 2018년 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 권고하는 지표를 기반으로 작성된 체크리스트에 「근로기준법」의 직장 내 괴롭힘 방지 규정과 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」의 직장 내 성희롱 금지 규정과 모성보호 규정에 따른 지표를 추가하고, 코로나19 대응관련 지표 5개를 제외한 11개 분야 33개 항목 139개 세부지표로 확정한 지표로 평가를 진행하였음. 평가결과 달성률이 98.0%로 우수한 결과를 보였음. 특히, 2022년 인권영향평가에서 지적된 개선사항에 대해 상당한 개선이 이루어진 것으로 확인함.
  - 인권경영체제의 구축, 고용상의 비차별, 갑질 및 성희롱 등 예방 분야에서 보완이 필요한 부분이 발견되었음. 인권경영체제의 구축 분야는 인권정책선언 재검토 작업을 진행하고, 이해관계자를 식별하여 관리하며, 구체절차 실효성 평가를 통해 개선할 수 있을 것이며, 고용상 비차별 분야는 직원 전보지침을 제정하여 공개하는 방식으로 개선하고, 갑질 예방 분야는 근로자지원프로그램 도입을 통해 개선해나갈 수 있을 것임.
- 주요사업 분야 인권영향평가는 ‘의료기술재평가사업’으로 진행하였으며, 평가결과 사업의 인권체계 분야에서 보완이 필요한 부분이 발견되었으며, 이해관계자의 부정적 인권 영향을 예방하기 위한 평가를 시행하여 개선할 수 있을 것임.
- 연구원은 인권경영의 체제 구축 및 제도 안정화 단계를 지나 인권 존중 문화를 확산하는 단계에 있다고 판단되고 있음. 향후 인권경영 관련 제도와 시스템을 선진화하는 전략을 추진하기 바라며, 연구원 임직원이 인권경영 실천 의지를 바탕으로 인권경영을 함께 실천한다면 사회적 가치를 실현하는 인권경영 선도기관이 될 수 있을 것임.

## 2 기관운영 인권영향평가 평가결과

### (가) 기관운영 종합 평가

□ 종합 달성률 : 98.0% (256점 중 251점 획득)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 종합 달성률 98.0%로 우수한 상태
- ▶ 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 고객인권 보호 분야 우수하게 운영
- ▶ 인권경영체제의 구축, 고용상 비차별, 갑질 및 성희롱 등 예방 분야 보완 필요



| 구분        | 분야               | 결과         |            |              |
|-----------|------------------|------------|------------|--------------|
|           |                  | 배점         | 득점         | 달성률          |
| 1         | 인권경영 체제의 구축      | 58         | 55         | 94.8%        |
| 2         | 고용상의 비차별         | 30         | 29         | 96.7%        |
| 3         | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 26         | 26         | 100.0%       |
| 4         | 강제노동의 금지         | 12         | 12         | 100.0%       |
| 5         | 아동노동의 금지         | 6          | 6          | 100.0%       |
| 6         | 산업안전 보장          | 24         | 24         | 100.0%       |
| 7         | 책임 있는 공급망 관리     | 8          | 8          | 100.0%       |
| 8         | 현지주민의 인권보호       | 8          | 8          | 100.0%       |
| 9         | 환경권 보장           | 24         | 24         | 100.0%       |
| 10        | 고객인권 보호          | 20         | 20         | 100.0%       |
| 11        | 갑질 및 성희롱 등 예방    | 40         | 39         | 97.5%        |
| <b>총점</b> |                  | <b>256</b> | <b>251</b> | <b>98.0%</b> |

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

## (나) 기관운영 점검 집계결과

- 총 139개 항목 중 예 123개, 보완 필요 5개, 아니오 및 정보없음 0개, 해당없음 11개로 집계됨.
  - (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 갑질 및 성희롱 등 예방 분야에서 ‘보완필요’ 를 발굴함.
  - (해당없음) 고용상의 비차별, 산업안전 보장, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 갑질 및 성희롱 등 예방 분야 중 일부 항목은 점검일 현재 연구원 활동과 직·간접적 해당 사항이 없음.
- (개선과제) 지표별 미이행 과제( ‘보완필요’ ) 중심으로 개선이 필요한 사항 중 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 개선과제를 권고사항으로 제시하였음. ‘예’ 로 표시된 과제에 대해서도 잠재적 인권위험 요소로 전이될 수 있으므로 지속적인 모니터링이 필요함.

### <기관운영 인권영향평가 종합 진단결과>

| 구분  | 분야               | 평가결과 |       |     |      |      | 계   |
|-----|------------------|------|-------|-----|------|------|-----|
|     |                  | 예    | 보완 필요 | 아니오 | 정보없음 | 해당없음 |     |
| 1   | 인권경영 체제의 구축      | 26   | 3     | 0   | 0    | 0    | 29  |
| 2   | 고용상의 비차별         | 14   | 1     | 0   | 0    | 1    | 16  |
| 3   | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 13   | 0     | 0   | 0    | 0    | 13  |
| 4   | 강제 노동의 금지        | 6    | 0     | 0   | 0    | 0    | 6   |
| 5   | 아동노동의 금지         | 3    | 0     | 0   | 0    | 0    | 3   |
| 6   | 산업안전 보장          | 12   | 0     | 0   | 0    | 1    | 13  |
| 7   | 책임있는 공급망 관리      | 4    | 0     | 0   | 0    | 3    | 7   |
| 8   | 현지주민의 인권보호       | 4    | 0     | 0   | 0    | 4    | 8   |
| 9   | 환경권 보장           | 12   | 0     | 0   | 0    | 1    | 13  |
| 10  | 고객인권 보호          | 10   | 0     | 0   | 0    | 0    | 10  |
| 11  | 갑질 및 성희롱등 예방     | 19   | 1     | 0   | 0    | 1    | 21  |
| 합 계 |                  | 123  | 5     | 0   | 0    | 11   | 139 |

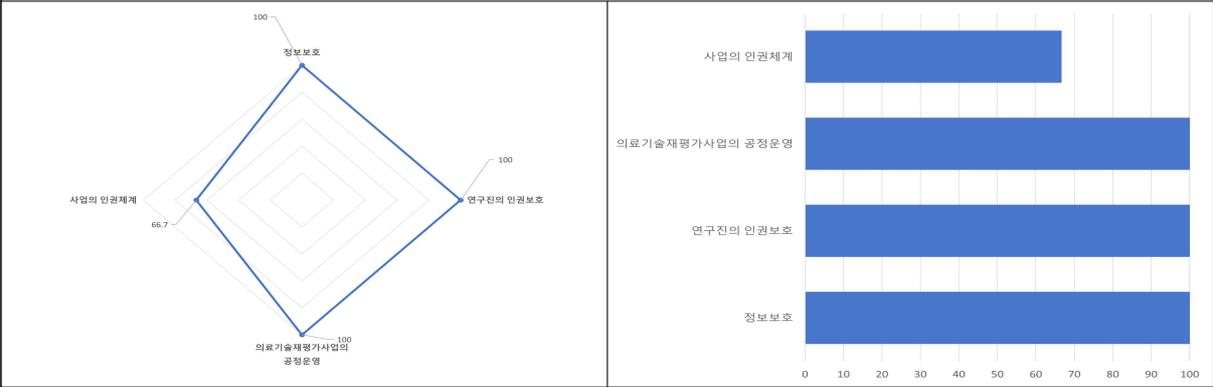
### (다) 기관운영 분야별 결과 연도별 비교

| 구분        | 분 야              | 달성률          |              |              |
|-----------|------------------|--------------|--------------|--------------|
|           |                  | 2022년        | 2023년        |              |
|           |                  | 비율           | 비율           | 증감률          |
| 1         | 인권경영 체제의 구축      | 86.2%        | 94.8%        | 8.6%p        |
| 2         | 고용상의 비차별         | 100.0%       | 96.7%        | △3.3%p       |
| 3         | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 100.0%       | 100.0%       | -            |
| 4         | 강제노동의 금지         | 83.3%        | 100.0%       | 16.7%p       |
| 5         | 아동노동의 금지         | 100.0%       | 100.0%       | -            |
| 6         | 산업안전 보장          | 100.0%       | 100.0%       | -            |
| 7         | 책임 있는 공급망 관리     | 87.5%        | 100.0%       | 12.5%p       |
| 8         | 현지주민의 인권보호       | 100.0%       | 100.0%       | -            |
| 9         | 환경권 보장           | 100.0%       | 100.0%       | -            |
| 10        | 고객인권 보호          | 100.0%       | 100.0%       | -            |
| 11        | 갑질 및 성희롱 등 예방    | 100.0%       | 97.5%        | △2.5%p       |
| <b>총계</b> |                  | <b>96.0%</b> | <b>98.0%</b> | <b>2.0%p</b> |

- 2022년 실시한 인권영향평가 결과와 비교하였을 때, 각 분야의 달성률이 전반적으로 상승하여 2022년 달성률 96.0%에서 2023년 98.0%로 2.0%p 상승하였음.
- 특히, 2022년 인권영향평가 당시 보완필요 및 아니오로 평가된 ‘인권경영 체제의 구축’, ‘강제노동의 금지’, ‘책임있는 공급망 관리’ 분야의 권고의견에 대해 개선 노력을 기울임.
- ‘결사 및 단체교섭의 자유’, ‘아동노동의 금지’, ‘산업안전 보장’, ‘현지 주민의 인권보호’, ‘환경권 보장’, ‘고객인권 보호’ 분야는 2022년에 이어서 100%로 평가되었는바, 향후에도 지속적 관심과 노력을 기울여 우수한 평가를 유지하기 바람.
- 인권영향평가에서 보완필요로 평가되어 권고의견을 제시받은 분야에 대해서는 타기관 실태조사 및 모니터링을 통해 합리적인 실행 계획을 수립하여 개선하기 바람.

### 3 주요사업(의료기술재평가사업) 평가결과

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 종합 달성률 92.9%로 우수한 상태
- ▶ 의료기술재평가사업의 공정운영, 연구진의 인권보호, 정보 보호 분야 우수하게 운영
- ▶ 사업의 인권체계 분야 보완 필요



| 구분 | 분 야             | 결과 |      |    |        |
|----|-----------------|----|------|----|--------|
|    |                 | 배점 | 조정배점 | 득점 | 달성률    |
| 1  | 사업의 인권체계        | 6  | 6    | 4  | 66.7%  |
| 2  | 의료기술재평가사업의 공정운영 | 8  | 8    | 8  | 100.0% |
| 3  | 연구진의 인권보호       | 10 | 10   | 10 | 100.0% |
| 4  | 정보보호            | 4  | 4    | 4  | 100.0% |
| 총점 |                 | 28 | 28   | 26 | 92.9%  |

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

#### ◆ 분야1. 사업의 인권체계

(운영현황)

| No | 항 목   |
|----|---|
| 1  | - 평가 결과에 따른 의료행위, 사업 위축 등의 잠재적인 부정적 영향을 예측하여 이를 예방하고 해결하기 위한 절차를 마련하고 있으며, 심각한 민원 발생 시 의료기술재평가위원회 안전 상정을 통한 심의과정을 거침.                                   |
| 2  | - 연구원 홈페이지 내 인권침해 신고센터 운영 및 이해관계자의 인권침해 사례 신고 접수를 통한 인권보호 준수여부 모니터링을 시행하고 있으며, 안전 담당자 홈페이지 공개, 의료기술재평가사업 민원담당자 지정, 권익위 국민신문고를 통한 민원 접수 및 소통 창구 마련하고 있음. |
| 3  | - NECA 아카데미 사이버 연수원을 통한 법정교육 수강함.   |

**(평가의견 및 권고의견)**

|          |  |
|----------|--|
| 평가<br>의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 의료기술재평가사업의 핵심 이해관계자인 임직원, 의료인, 환자, 의료기기 업체 등과의 부정적 인권 영향을 파악하고, 이를 개선하고자 노력하고 있음.</li> <li>- 인권 관련 침해신고 및 소통채널 및 이해관계자의 인권침해 사례 신고 접수를 통한 인권보호 준수여부를 모니터링을 통해 소통 창구 마련하여 운영하고 있다고 평가함.</li> <li>- 매년 인권교육을 이수할 수 있도록 주기적인 안내와 교육 채널을 제공하고 있으며, 사업부서는 정기적인 인권교육이 실시되고 있음.</li> </ul> |
| 권고<br>의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향평가를 통해서 내외부 이해관계자들과의 부정적 인권요인을 파악하고 있는바, 조직의 장기적인 관점에서 부정적 인권 영향을 예방하기 위한 평가를 시행하도록 권고함.</li> <li>- 인권침해 구제절차 효용성 평가를 실시하도록 권고함.</li> </ul>   |

**◆ 분야2. 의료기술재평가사업의 공정운영**

**(운영현황)**

| No | 항 목   |
|----|---|
| 1  | - 의료기술의 임상적 안전성, 효과성, 경제성 등을 평가하는 의료기술재평가사업의 전문성, 공정성, 투명성 확보를 위하여 의료기술재평가위원회 운영 및 의료기술재평가사업 수행에 필요한 사항을 규정함. |
| 2  | - 의료기술재평가 홍보용 리플릿 제작하였으며, 의료기술재평가사업 민원담당자(부재시 직무대리자)를 통한 사업 관련 문의 대응함.  |
| 3  | - 의사회, 유관기관, 소비자단체 추천 인사 등으로 구성된 ‘의료기술재평가위원회’ (월 1회 회의체 운영), 임상 및 방법론 전문가 등으로 구성된 ‘의료기술재평가자문단’을 구성하여 운영하고 있음. |
| 4  | - 의료기술재평가 업무수행 매뉴얼을 통해 업체 민원에 대응하며, 평가 목적 및 방법, 결과 해석 등에 대해 설명하고 이해시키기 위한 절차 명시하고 있음.                         |

**(평가의견 및 권고의견)**

|          |  |
|----------|--|
| 평가<br>의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구원의 의료기술재평가사업 관리지침에 근거한 의료기술재평가사업은 전문성, 공정성, 투명성 확보를 위하여 의료기술재평가위원회 운영하고 이를 보장하고 있음.</li> <li>- 의료기술재평가사업에 대해 관련 이해관계자들에게 다양한 방법으로 정보를 제공하고 있음. 연구원 홈페이지, 홍보용 리플릿 제작 및 배포, 민원담당자를 통한 사업 관련 문의를 대응하고 있음.</li> <li>- 사업의 객관성을 유지하기 위해 전문적 지식을 보유하고 있는 의사회, 유관기관, 소비자단체 추천 인사 등으로 구성된 의료기술재평가위원회를 운영하고 있</li> </ul> |
|----------|--|

|      |  |
|------|--|
|      | <p>으며, 임상 및 방법론 전문가 등으로 구성된 의료기술재평가 자문단을 구성하여 운영하고 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당사업에 대한 민원이 발생하는 경우 업무수행 매뉴얼에 따라 평가 목적 및 방법, 결과 해석 등에 대해 설명하고, 이해시키기 위한 절차를 수행하고 있음.</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음.</li> </ul>   |

### ◆ 분야3. 연구진의 인권보호

#### (운영현황)

| No | 항 목   |
|----|---|
| 1  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구원 내 고충상담원 및 구제절차 활용하여 대응하며, 피해자 보호를 위한 유급휴가, 심리상담 등의 제도 마련함.</li> </ul>  |
| 2  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내부직원 익명게시판 운영하였으며, 연구원 내 고충상담원 지정 및 구제절차 마련하고, 피해자 보호를 위한 유급휴가, 심리상담 등의 제도 마련함.</li> </ul>                                       |
| 3  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- NECA 상호존중 및 소통캠페인을 운영하며, 연구원 내 고충상담원을 통한 상담 및 심리상담 지원 등의 제도 마련함.</li> </ul>  |
| 4  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4시간 근무 시 30분의 휴게시간 보장하며, ERP를 통한 시간 외 근무 사전 신청 절차 마련하고, 휴게실, 탕비실, 수유실 등 마련함.</li> </ul>  |
| 5  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자체 정기 위험성 평가를 매년 시행, 유해위험요인 점검 및 개선 조치를 정기적으로 실행하여 항시 안전상태 유지하며, 재난 대비 안전 장구(소화기, 안전모, 화재손수건 등) 구비 및 정기적 교육 및 훈련 실시함.</li> </ul> |

#### (평가의견 및 권고의견)

|      |   |
|------|---|
| 평가의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해를 예방하는 대응 방안을 갖추고 있음. 고충상담원 및 구제절차 활용하여 대응가능하며, 피해자 보호를 위한 유급휴가, 심리상담 등의 제도를 마련하여 운영하고 있음.</li> <li>- 연구진의 업무에 대한 고충 및 스트레스를 예방하기 위해 4시간 근무 시 30분의 휴게시간 보장하고 있으며, ERP를 통한 시간 외 근무 사전신청 절차 마련하여 근로시간을 준수하고 있음.</li> <li>- 연구진의 안전과 건강을 보장하기 정기 위험성 평가를 시행하고 있으며, 유해위험요인 점검 및 개선 조치를 정기적으로 실시하고 있음.</li> <li>- 재난 대비 안전 장구(소화기, 안전모, 화재손수건 등) 구비 및 정기적 교육 및 훈련 실시하고 있음.</li> </ul> |
| 권고의견 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음.</li> </ul>  |

#### ◆ 분야4. 정보보호

##### (운영현황)

| No | 항 목   |
|----|---|
| 1  | - 외부 전문가 수당지급 등을 위하여 취득한 개인정보 보관 시 파일 암호화하여 저장하며, 보안문서 파기 전문업체를 통한 개인정보 및 대외비 자료 파기, 내부 전산망 외부접속 불가, 외장하드나 USB를 통한 자료 외부 반출 불가 등의 방법으로 관리하고 있음. |
| 2  | - 재평가보고서 서식 적용에 따라 참고문헌 인용 시 부록에 표기 원칙으로 저작권을 보호함.  |

##### (평가의견 및 권고의견)

|      |  |
|------|--|
| 평가의견 | - 사업 중 취득한 개인정보 보관 시 파일 암호화하여 저장하고 있으며, 보안문서 파기 전문업체를 통한 개인정보 및 대외비 자료 파기, 내부 전산망 외부접속 불가하도록 하여 개인정보보호를 위해 노력하고 있음.<br>- 타인의 지식을 이용할 경우 지적재산권에 의해 보호되는 대상인지 확인하고, 재평가보고서 서식 적용에 따라 참고문헌 인용 시 부록에 표기를 원칙으로 운영하고 있음. |
| 권고의견 | - 권고의견 없음.   |

## IV. 인권영향평가 결과 주요 개선과제

### □ 인권영향평가 결과 권고의견

#### <기관운영 인권영향평가 결과 권고의견>

| 분야            | 항목               | 권고의견   | 개선 시기 |
|---------------|------------------|--|-------|
| 인권경영 체제의 구축   | 인권존중 정책선언        | ① 기관장의 인권경영의 의지표명을 확증하기 위해 「인권경영 선언문」 하단에 서명을 하도록 권고함.   | 단기    |
|               | 인권영향평가 정기적 실시    | ② 부정적 인권 영향 발생 제로화 목표를 위해 각 부서별로 업무에 따른 이해관계자 식별, 부정적 인권영향을 평가하여 관리방안을 마련하고, 리스크가 높은 경우 별도 개선관리 운영을 제도화할 것을 권고함. | 장기    |
|               | 구제절차 마련          | ③ 효율적인 구제절차 운영을 위해 구제절차 실효성 평가를 전 직원대상으로 진행할 것을 권고함.   | 중기    |
| 고용상의 비차별      | 고용상비차별           | ④ 공정하고 명확한 전보기준을 문서화하여 직원들에게 공개하여 배치 과정에 차별이 없다는 점을 강조할 것을 권고함.  | 중기    |
|               |                  | ⑤ 직원 퇴사 과정에서 실시하는 면담 또는 설문에 차별 관련 질문을 포함하여 시행할 것을 권고함.   | 단기    |
| 갑질 및 성희롱 등 예방 | 갑질 및 직장 내 괴롭힘 근절 | ⑥ 갑질·성희롱 피해직원이 발생하는 경우 지원할 수 있는 심리상담프로그램 등을 포함하는 근로자지원프로그램(EAP) 도입을 권고함.   | 중기    |

#### <주요사업 인권영향평가 결과 권고의견>

| 분야          | 항목       | 권고의견  | 비고             |
|-------------|----------|---|----------------|
| 의료기술 재평가 사업 | 사업의 인권체계 | ① 조직의 부정적 인권 영향 발생을 없애기 위해 업무에 따른 이해관계자 식별, 부정적 인권영향을 평가하여 관리방안을 마련평가를 시행하도록 권고함. | 기관운영 권고의견②와 동일 |
|             |          | ② 구제절차 실효성 평가를 실시하도록 권고함.   | 기관운영 권고의견③과 동일 |

## □ 주요 인권이슈 선정

- 기관운영과 주요사업 인권영향평가 결과 도출된 인권 이슈에 대하여 중대성 평가를 실시한 결과, 11점 이상의 주요 인권 이슈 4가지가 선정됨.
- 주요 인권 이슈에 대하여 이를 해결하기 위한 개선과제를 도출하고, 추후 구체적인 대응계획(action plan)을 마련하여야 함.

### <중대성 평가결과>

| 인권영향평가 항목                    | 인권영향평가결과 |   |       |     |       |      | 중대성평가결과 |        |        |    |
|------------------------------|----------|---|-------|-----|-------|------|---------|--------|--------|----|
|                              | 지표       | 예 | 보완 필요 | 아니오 | 해당 없음 | 이행률  | 이행 수준   | 영향 심각도 | 발생 가능성 | 합계 |
| <b>1. 인권경영 체제의 구축</b>        |          |   |       |     |       |      |         |        |        |    |
| 1.1 인권존중 정책선언                | 5        | 4 | 1     | 0   | 0     | 0.90 | 3       | 3      | 2      | 8  |
| 1.2 인권영향평가 정기적 실시            | 5        | 4 | 1     | 0   | 0     | 0.90 | 3       | 4      | 4      | 11 |
| 1.3 인권경영 제도화 필요조치            | 6        | 6 | 0     | 0   | 0     | 1.00 | 1       | 3      | 3      | 7  |
| 1.4 인권경영성과                   | 5        | 5 | 0     | 0   | 0     | 1.00 | 1       | 3      | 3      | 7  |
| 1.5 구제절차 마련                  | 8        | 7 | 1     | 0   | 0     | 0.94 | 3       | 4      | 4      | 11 |
| <b>2. 고용상의 비차별</b>           |          |   |       |     |       |      |         |        |        |    |
| 2.1 고용상 비차별                  | 5        | 4 | 1     | 0   | 0     | 0.90 | 3       | 4      | 4      | 11 |
| 2.2 고용상 남녀비차별                | 6        | 6 | 0     | 0   | 0     | 1.00 | 1       | 3      | 2      | 6  |
| 2.3 비정규직 근로자 비차별             | 3        | 3 | 0     | 0   | 0     | 1.00 | 1       | 4      | 3      | 8  |
| 2.4 외국인 근로자 비차별              | 2        | 1 | 0     | 0   | 1     | 1.00 | 1       | 3      | 2      | 6  |
| <b>3. 결사 및 단체교섭의 자유보장</b>    |          |   |       |     |       |      |         |        |        |    |
| 3.1 결사 단체교섭의 자유              | 4        | 4 | 0     | 0   | 0     | 1.00 | 1       | 3      | 2      | 6  |
| 3.2 노동조합 활동 불이익처우금지          | 5        | 5 | 0     | 0   | 0     | 1.00 | 1       | 3      | 2      | 6  |
| 3.3 단체교섭 보장 및 성실한 이행         | 4        | 4 | 0     | 0   | 0     | 1.00 | 1       | 3      | 2      | 6  |
| <b>4. 강제노동의 금지</b>           |          |   |       |     |       |      |         |        |        |    |
| 4.1 강제노동 금지                  | 4        | 4 | 0     | 0   | 0     | 1.00 | 1       | 4      | 4      | 9  |
| 4.2 협력회사 및 이해관계자에 의한 강제노동 예방 | 2        | 2 | 0     | 0   | 0     | 1.00 | 1       | 3      | 3      | 7  |
| <b>5. 아동노동의 금지</b>           |          |   |       |     |       |      |         |        |        |    |
| 5.1 연소자 고용 금지                | 3        | 3 | 0     | 0   | 0     | 1.00 | 1       | 3      | 3      | 7  |

| 인권영향평가 항목                | 인권영향평가결과 |      |      |     |      |      | 중대성평가결과 |       |       |    |
|--------------------------|----------|------|------|-----|------|------|---------|-------|-------|----|
|                          | 지표       | 예    | 보완필요 | 아니오 | 해당없음 | 이행률  | 이행수준    | 영향심각도 | 발생가능성 | 합계 |
| <b>6. 산업안전보장</b>         |          |      |      |     |      |      |         |       |       |    |
| 6.1 작업장 안전               | 4        | 4    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 2     | 6  |
| 6.2 임산부 및 장애인 등 보호       | 4        | 3    | 0    | 0   | 1    | 1.00 | 1       | 3     | 3     | 7  |
| 6.3 필수장비 제공 및 교육실시 등     | 3        | 3    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 2     | 6  |
| 6.4 산업재해 피해근로자 지원        | 2        | 2    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 2     | 6  |
| <b>7. 책임 있는 공급망 관리</b>   |          |      |      |     |      |      |         |       |       |    |
| 7.1 이해관계자 등의 인권침해 예방     | 2        | 2    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 3     | 7  |
| 7.2 모니터링 실시              | 2        | 2    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 3     | 7  |
| 7.3 보안담당직원에 의한 인권침해 방지   | 3        | 해당없음 |      |     |      |      |         |       |       |    |
| <b>8. 현지주민의 인권보호</b>     |          |      |      |     |      |      |         |       |       |    |
| 8.1 지역주민 인권의 존중보호        | 4        | 해당없음 |      |     |      |      |         |       |       |    |
| 8.2 지역주민의 지적재산권 보호       | 4        | 4    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 3     | 7  |
| <b>9. 환경권 보장</b>         |          |      |      |     |      |      |         |       |       |    |
| 9.1 환경경영체제 수립 및 유지       | 5        | 5    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 2     | 6  |
| 9.2 환경정보의 공개             | 2        | 2    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 2     | 6  |
| 9.3 환경문제에 대한 예방적 접근      | 2        | 2    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 2     | 6  |
| 9.4 비상계획 수립              | 4        | 3    | 0    | 0   | 1    | 1.00 | 1       | 3     | 3     | 7  |
| <b>10. 고객인권 보호</b>       |          |      |      |     |      |      |         |       |       |    |
| 10.1 소비자 보호를 위한 법령준수     | 4        | 4    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 2     | 6  |
| 10.2 고객정보보호              | 6        | 6    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 3     | 7  |
| <b>11. 갑질 및 성희롱 등 예방</b> |          |      |      |     |      |      |         |       |       |    |
| 11.1 갑질 및 직장내 괴롭힘 근절     | 10       | 8    | 1    | 0   | 1    | 0.94 | 3       | 4     | 4     | 11 |
| 11.2 성희롱·성폭력 예방과 구제조치    | 4        | 4    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 4     | 3     | 8  |
| 11.3 일·가정 양립             | 7        | 7    | 0    | 0   | 0    | 1.00 | 1       | 3     | 3     | 7  |

## □ 주요 개선과제

### ○ 부서별 이해관계자 식별 및 부정적 인권영향을 평가하여 관리하는 방안 마련

- 부정적 인권영향 제로화 목표를 달성하기 위해 부서별 업무에 따른 이해관계자 식별 및 부정적 인권영향을 평가하여 관리하는 방안 마련

(절차) · 조직상황 분석 : 부서별 업무, 활동, 프로젝트, 서비스, 운영 업무

- 이해관계자 : 업무관련 이해관계자, 이해관계자의 니즈와 기대
- 인권 리스크 : 부정적 인권 리스크 발생 원인 및 결과
- 관련 규제 사항 : 관련 법률 및 사규 등
- 개선 사항 : 인권 침해 유형 식별, 통제방안, 목표 및 개선조치

### ○ 인권침해 구제절차 실효성 평가

- 효율적인 구제절차 운영을 위해 직원 대상으로 구제절차 실효성 평가

(항목) · 구제절차 인지 경로 및 이용 의향, 신고 시 이용 절차

- 인권침해센터 미이용 사유 및 홍보 방안 등
- 정기적 점검을 통한 인권침해 예방 및 구제 절차 개선사항 도출
- 직원 의견수렴 및 반영을 통한 내부 구제시스템 고도화

### ○ 근로자지원프로그램(EAP) 도입을 통한 피해근로자 지원 강화

- 갑질, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 피해근로자에 대한 피해근로자 심리상담 및 병원 치료 지원 등 체계적인 지원을 위하여 근로자 지원프로그램(EAP) 도입 필요

## V. 인권경영 로드맵

### □ 인권경영 SWOT 분석

| 내부역량 |  | Strength  | 강점  | Weakness  | 약점 |
|------|--|---|---|---|----|
| 외부환경 | 기회   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 인권경영에 대한 기관장의 의지</li> <li>■ 소통과 협력의 조직 문화</li> </ul>                                       |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 인권감수성에 대한 관심 미흡</li> <li>■ 연구직원 중심 소규모 조직</li> </ul>                       |    |
|      | Opportunity  | (SO) 역량강화   |   | (WO) 기회포착   |    |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 정부(국가인권위원회)의 인권경영 추진</li> <li>- 공공기관인권경영매뉴얼 공표(2018년)</li> <li>- 제4차 국가인권정책기본계획, 인권경영보고 및 평가지침(2022년)</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임직원이 참여하는 인권경영 문화 조성</li> <li>- 인권경영 공감대 확산</li> <li>■ 인권영향평가 및 인권감수성 평가 지속적 추진</li> </ul> |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 인권보호 전문가 양성</li> <li>- 외부전문 교육기관 연계</li> <li>- 상담/조사 담당자 전문성 확보</li> </ul> |    |
|      | Threat   | (ST) 관리강화   |   | (WT) 약점극복   |    |
| 위협   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직장내 인권 보호 및 정보보호</li> <li>- 직장내 괴롭힘 및 직장내 성희롱 분야별 세부 가이드라인 정비</li> <li>■ 정보공개 및 정보보호 지침 정비</li> </ul>                         |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 인권침해 구제절차 강화</li> <li>- 구제 담당자 전문성 확보</li> <li>- 2차피해 방지 세부 대책 마련</li> <li>- 피해자 회복지원 프로그램 도입</li> </ul> |   |    |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 괴롭힘 및 직장내 성희롱 법규 신설</li> <li>- 공공기관의 감질 등 관리 감독 강화</li> <li>■ 공공기관 정보 관련 의무 강화</li> <li>- 정보공개 및 개인정보 보호 의무 강화</li> </ul> |   |   |   |    |

### □ 인권경영 로드맵

| 비전    | 소통과 협력으로 인권경영을 실현하는 NECA   |   |   |  |
|-------|--|---|---|--|
| 추진 전략 | 2024년  | 2025년   | 2026년~  |  |
| 실행 과제 | 인권경영 고도화<br><br>1. 이해관계자에 대한 인권경영 확산<br>- 이해관계자 대상 인권교육 강화<br>- 인권경영 미디어 자료 제작 및 배포<br>- 인권경영 퀴즈 이벤트 실시<br>2. 인권침해 구제제도 고도화<br>- 인권침해 구제 프로세스 실효성 평가 및 개선<br>3. 인권경영지수 평가 정례화<br>- 인권영향평가 및 인권감수성 평가 정례화 | 인권경영 확산<br><br>1. 인권경영 워킹그룹 설정 및 활용<br>- 우수사례공유 및 정보공유<br>- 정기 네트워킹 모임 활성화<br>2. 이해관계자 식별 및 구제조치 강화<br>- 다양한 이해관계자에 대한 심층 평가 및 관리·개선 방안 마련<br>- 이해관계자별 특성 반영한 구제 프로세스 세분화 | 인권경영 선도<br><br>1. 인사제도 연계<br>- 인권경영 KPI개발 및 내부평가 연계<br>- 인권경영 담당자 역량개발<br>2. 인권경영 대외 확산<br>- 인권경영시스템 선진화<br>- 인권경영 우수기관 홍보<br>3. 협력사(계약대상자) 인권경영 확산<br>- 인권경영 도입 권고<br>- 인권침해 현황 모니터링 |  |
| 환류 체계 | 계획(P)  | 실행(D)   | 평가(C)   | 개선(A)                                      |
|       | [인권경영위원회]<br>- 인권경영 정책 결정<br>- 인권경영보고서 자문 및 의결   | [인권경영담당부서 및 사업부서]<br>- 인권경영 추진계획 수립<br>- 인권경영교육<br>- 인권침해 구제 강화   | [인권경영지수 평가]<br>- 인권영향평가 및 인권감수성 평가  | [인권경영 고도화]<br>- 인권경영시스템 고도화<br>- 인권경영지수 개선 |