



**2020 서울연구원
인권경영 보고서**



연구책임

반정화 서울연구원 성평등·인권센터장 (시민경제연구실 연구위원)

연구진

김현정 서울연구원 성평등·인권센터 초빙선임연구위원

김하나 서울연구원 성평등·인권센터 인권전문관

목차

01 개요	1
1_배경 및 추진 내역	1
2_2020년 인권경영 이행 사항	3
02 2020년 서울연구원 인권영향평가	6
1_시행 개요	6
2_기관 운영 인권영향평가 결과	9
3_주요 사업 인권영향평가 결과	19
4_2020년 서울연구원 인권영향평가 총평	24
03 인권경영 실행 및 공개	25
1_인권경영 실행	25
2_인권경영 전 과정 공개	26
04 인권침해 구제절차 제공	27
1_인권침해 구제제도 개요	27
2_2020년 인권침해 구제제도 운영 내역	28
05 인권경영위원회 검토 의견 종합	29
1_서울연구원 인권경영위원회 위원 명단	29
2_2020년 인권경영 이행 전반	30
3_2020년 서울연구원 인권영향평가	30
참고 문헌	33

01. 개요

1_배경 및 추진 내역

1) 인권경영 도입 배경

(1) 2014년 이전

- UN, 「기업과 인권 이행지침」 제정
- OECD, 「다국적기업 가이드라인」 제정
- 국가인권위원회 - “인권경영 가이드라인 및 체크리스트” 발간
 - “공공기관 인권경영 실천·확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고” 결정

(2) 2018년

- 서울특별시 인권위원회, 시 투자·출연기관 대상 “인권경영 도입 권고” 결정
- 국가인권위원회, “공공기관 인권경영 실행을 위한 ‘인권경영 매뉴얼’ 적용 권고” 결정

(3) 2019년

- 서울시 투자·출연기관 경영평가 내 인권경영지표 신설

2) 서울연구원 인권경영 추진 내역

(1) 2018년

- 서울연구원 인권경영 도입계획 및 점검표 제출 - 3개년 단계적 도입·확산

(2) 2019년

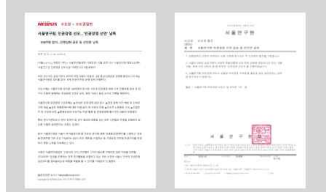
- 국가인권위원회 주최 ‘인권경영포럼’ 참석

- 연구원 전 구성원 대상 서울시 인권아카데미 ‘인권경영’ 교육 시행
- ‘인권경영 매뉴얼’ 1단계-인권경영체계 구축 이행

- 인권경영 추진 시스템 구축

내용	세부사항	비고
인권경영 전담조직 및 인원 배치	○ 전담조직 : 성평등·인권센터 - 총괄: 반정화(성평등·인권센터장) - 실무: 김하나(인권전문관)	
인권경영 실행지침 제정	○ 서울연구원 인권경영 지침 수립 및 시행 ('19. 12.)	○ 목적, 체계, 위원회 구성 및 운영, 인권영향평가, 이행사항 실행 및 공개, 실태조사, 구제 등 필수내용 포함
인권경영위원회 독립적 구성·운영	○ 서울연구원 인권경영위원회 구성 ('19. 12.)	○ 내부위원 : 원장 등 4인 외부위원 : 인권전문가 등 5인
인권교육과 훈련 계획 및 실적	○ 2019 성희롱 등 인권침해 방지조치 및 성평등·인권 교육 종합 계획 수립 ○ 전 직원 대상 집합교육 4회 및 공무원 대상 집합교육 1회 시행, 온라인 교육 시행	○ 2019년 인권교육 참석률 76.8% ○ 전문가 초빙 강연 주제 - 청소년과 인권, 직장 민주주의, 인권경영과 노동권 등

- 인권경영 선언 및 공표, 기관 내·외 확산

내용	세부사항	비고
인권경영 선포식 개최	○ 일시 : 2019년 12월 10일 ○ 장소 : 서울연구원 2층 대회의실 ○ 참석 : 서울연구원 임직원 약 100여명	
인권경영선언문 제정	○ 국제 인권규범 준수, 인권실천 및 점검의무, 차별 금지, 다양성 존중, 노동/일·생활 균형/산업 안전/공정 거래/사생활 보호/지속가능한 환경 등 분야 포함 ○ 연구 활동 수행 시 인권침해 유의 강조	
인권경영 선언 대·내외 확산	○ 인권경영 선포식 언론보도 ○ 인권경영 선언 대외 기관 공문 발송	

2_2020년 인권경영 이행사항

1) 비전 및 추진 체계

(1) 서울연구원 인권경영 비전 체계

미션	성평등을 실천하는 일상, 인권 존중 조직 구축을 통해 “시민 행복 추구에 기여”			
비전·목표	성평등하고 인권이 존중되는 서울연구원			
추진 방향	인권경영 체계 구축	인권 존중 조직 문화 및 인식 확립	구성원 인권 보장	외부 이해관계자 인권 보호
중점 과제	•인권경영선언문 •인권경영 지침 •인권경영위원회 •전담부서 및 전담인력 운영	•인권 교육 시행 •성평등·인권 주간 운영 •부실별 인권자기 제도 운영	•기관운영 인권영향평가 시행 •고충상담원 제도 운영 •인권침해 실태조사 정기 시행	•주요사업 인권영향평가 시행 •인권경영 결과 대외 공개 (정기) •인권침해 구제절차 마련 및 운영
3개년 로드맵	2019년 인권경영 체계 구축	2020년 인권영향평가 시범 시행 및 구제절차 운영	2021년 인권경영 전면 시행	

(2) 서울연구원 인권경영 추진 체계

인권경영위원회	주요기능: 인권경영 기본계획 수립, 관련 제도 및 정책, 주관 부서 업무, 인권영향평가 등 인권실천 및 점검 의무 등 심의·의결 -내부위원: 원장, 성평등·인권센터장, 노동자 위원, 추천직 위원 (4인) -외부위원: 인권 관련 전문가 및 연구원 이해관계자 등 (5인)
주관부서 및 인력	성평등·인권센터 - 센터장, 인권전문관
연구원 전 구성원	원 내 개별 부서 및 전 구성원 - 부실별 인권자기 등

2) 2020년 인권경영 주요 이행사항

(1) 인권경영위원회 1차 임시회의 개최

- 일시 및 장소 : 2020년 5월 26일 (화) 10:00, 서울연구원 2층 집현실
- 참석 : 위원 9인 중 8인 (내부위원 4인, 외부위원 4인), 간사 1인 참석
- 안건
 - 인권경영위원회 위원장 호선
 - 인권경영 지침 검토
 - 인권경영 2019년 이행사항 및 2020년 이행 계획 검토 등
- 주요 논의사항
 - ‘노동자’ 용어 통일
 - 인권영향평가 운영 및 인권경영 체화 방식 : 구성원 직접 참여 도모
 - 기관운영 인권영향평가 지표 항목 보완
 - : ‘산업안전보장’ 분야 내 코로나19 관련 변동사항 반영 등
 - : ‘공급망 관리’ 분야 내 인권침해 연루된 기업과 계약체결하지 않는 근거 조항 마련 등 검토
 - 인권경영 지침 보완 : 인권경영위원회 역할에 구체절차 관련 내용 포함 검토
 - 성희롱 등 인권침해 예방지침 보완
 - : 익명 상담, 고충처리기구 독립성, 분리조치 강화, 직장 내 괴롭힘 예시 내 과도한 업무 부과 추가, 직무상 인권침해 관련 사항 인지 시 비밀유지 강화 등
 - 인권교육 시행 시 피해자 관점의 감수성 공유, 보직자 및 박사급 이수율 100% 목표 설정 필요

(2) 서울시 인권담당관 서면 지도점검 시행 및 보완 의견 (‘20. 7. 16.)

- 기관 홈페이지 내 ‘인권경영’ 카테고리 독립개설 및 관련 자료 적극 공개
- 기관장 인권교육 필수 참여 안내(‘21년 평가부터 감점요인 예정)
- 인권영향평가 과정 전반에 있어 인권경영위원회의 주체적 참여

- 인권영향평가결과를 반영한 '방지조치 수립 및 조치 이행'의 적극 실행
 - 평가 결과, 별도 개선사항을 도출하지 못한 경우(평가 대상이 인권 친화적이라고 판단된 경우)에도 해당 사유를 조사·분석한 후 향후 발전방향 또는 타계도로의 확산을 위한 조치 수립 필요
 - 방지조치 수립뿐만 아니라 조치를 적극적으로 이행하기 위한 실제 제도 개선에도 노력

(3) 인권영향평가 시행

- 기관운영/주요 사업 인권영향평가 지표 항목 및 자체점검 가이드라인 구축
- 지표별 관련 부서에서 체크리스트 및 가이드라인 기반 자체 점검 시행

(4) 인권침해 구제절차 제공

- 서울연구원 성희롱 등 인권침해 예방지침을 준용하여 운영
- 연구원 홈페이지에 구제절차 개요 안내 및 온라인 신고창구 개설

(5) 인권경영 이행보고서 승인 및 공개

- 인권영향평가를 비롯, 2020년 인권경영 이행 내역에 대한 보고서를 인권경영위원회 심의를 거쳐 연구원 홈페이지를 통해 공개

02. 2020년 서울연구원 인권영향평가

1_시행 개요

1) 근거

- 「공공기관 인권경영 실행을 위한 ‘인권경영 매뉴얼’ 적용권고」(국가인권위원회, 2018)
- 「시 투자·출연기관 대상 ‘인권경영 도입 권고」(서울특별시 인권위원회, 2018)
- 서울연구원 인권경영지침 제31조 (인권영향평가 실시)

제31조(인권영향평가 실시) ① 연구원은 연 1회 이상 기관운영 인권영향평가 및 주요 사업 중 한 가지 이상에 대한 사업운영 인권영향평가를 실시한다.

② 위원회는 원장이 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 원장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.

③ 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.

④ 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

⑤ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 원장에게 제출한다.

⑥ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

2) 목적

- 연구원이 추진하는 특정 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석함으로써 인권침해를 예방함
- 궁극적으로 연구원의 지속가능발전을 도모하고 서울 시민의 인권증진에 기여함

- 평가 과정을 통해 구성원의 인권에 대한 지식을 높이고 인권감수성 향상을 도모함

3) 대상 분야

○ 연구원 기관 운영	연구원의 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권경영체계, 고용, 노동권, 산업안전 등 포괄적인 분야를 대상으로 함
○ 연구원 주요 사업	연구원이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로서 사업선정부터 수행, 완료 등에 있어 특정 사업이 인권에 미치는 영향을 평가함

4) 주요 개념

(1) 인권

모든 사람에게 부여되는 기본적인 권리와 자유를 의미함. 즉 모든 사람들에게 똑같이 주어지는 권리로, 모든 사람을 인류라는 이유 하나만으로 동등하고 보편적이며 양도 및 나눌 수 없는 권리를 말함(국가인권위원회 2018, 서울시 2018)

(2) 인권영향평가

정부, 조직, 기업 등이 추진하는 사업이나 정책의 목표, 절차, 그리고 내용이 인권의 실현과 보호를 구현하고 있는지를 모니터링하고 평가하는 과정을 의미(서울시, 2018)

5) 추진 방향

※ 2020년도는 인권영향평가를 첫 시행하는 해로, 향후 연구원의 인권기반 사업추진을 위한 체계 정비와 구축을 주요 목표로 함

- 시행 첫 해 증빙자료 마련 부담 등을 고려하여 가급적 서류 작업 최소화, 실질적인 방지 조치 마련에 집중하는 등 평가의 실효성 확보
- 지표 관련 부서의 자체 점검 및 개선 방안 마련을 독려함으로써 업무현장으로부터의 직접 참여를 통한 변화 도모

- 연구원 내 관련부서 및 직원 등 내/외부 이해관계자와 관련 전문가 의견 적극 반영
- 상급기관 지침을 참조하되, 연구원 특성을 반영한 지표 및 가이드라인 마련

6) 추진 경과

시기	내용
2020. 9. 7.~	「서울연구원 인권경영 실태조사 및 발전방안 연구」 시행
2020. 9. 21.	2020년 서울연구원 인권경영 이행 계획 수립
2020. 9. 24.	인권영향평가 지표 개발 방향 설정 관련 자문회의
2020. 10. 30.	기관 운영 / 주요 사업 인권영향평가 지표 초안 개발
2020. 11. 11.	2020 서울연구원 인권영향평가 교육/간담회 개최
2020. 11. 17.	기관운영 인권영향평가 지표(안)에 대한 원 내 의견 수렴 : 관련 부서 및 주요 그룹(직협, 노조, 간사모임, 인권지기 등)
2020. 11. 16.	주요 사업 인권영향평가 지표 초안 검토 및 사업 선정 관련 미팅 (연구기획조정본부)
2020. 11. 24. ~ 11. 27.	주요 사업 인권영향평가 지표(안)에 대한 원 내 의견 수렴 : 관련 부서 및 주요 그룹(직협, 노조, 간사모임, 인권지기 등)
2020. 11. 27.	기관운영 / 주요사업 인권영향평가 지표 및 가이드라인 관련 인권경영위원회 외부 위원 서면 검토 진행
2020. 11. 30.	2020 서울연구원 인권경영 및 인권영향평가 진행 원장 보고
2020. 12. 10.	2020 서울연구원 인권영향평가 계획(안) 기획조정회의 검토
2020. 12. 17.	2020 서울연구원 인권영향평가 시행 계획 수립 및 안내
2020. 12. 28.	기관운영 및 주요사업 인권영향평가 체크리스트 부서별 자체 점검 및 증빙자료 제출
2020. 12. 29.	2020 서울연구원 인권영향평가 시행보고서 작성 및 인권경영위원회 제출
	보고서 심의 및 검토 의견 화신
2021. 1. (예정)	2020 서울연구원 인권경영 보고서 기관장 최종 승인 및 환류
	인권경영 이행 내역 공개 (연구원 홈페이지 내 게시)

2_기관운영 인권영향평가 결과

1) 개요

- 주관 부서 : 성평등·인권센터
- 평가 대상 : 서울연구원 2020년도 기관운영 전반
- 평가 기간 : '20. 12.
- 평가 지표 : 총 9개 분야 38개 항목

1. 인권경영 체제의 구축 (6)	6. 산업안전보건 (6)
2. 고용상의 평등 (7)	7. 책임있는 공급망 관리 (2)
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 (4)	8. 환경권 보장 (2)
4. 강제노동 및 아동노동 금지 (3)	9. 시민 권리 보호 (3)
5. 일·생활 균형 (5)	

- 지표 구성 : '공공기관 인권경영 매뉴얼' 내 기관운영 인권영향평가 간이 점검표 및 체크리스트를 기반으로 서울연구원 실정에 맞게 변형

기관운영 인권영향평가 지표 주요 변경사항
① 연구기관의 특성을 반영하여 노동권 및 산업안전 관련 분야 세부항목 구체화 - 2. 고용 상의 평등, 3. 결사 및 단체 교섭의 자유 보장, 6. 산업안전보건
② '아동노동 금지' 분야를 '강제 노동의 금지' 분야로 수정, 포함
③ '5. 일·생활 균형' 분야 추가
④ '현지주민의 인권보호' 및 '소비자인권보호' 분야를 '시민 인권 보호' 분야로 수정·통합
⑤ '환경권 보장' 분야를 연구원 상황에 맞게 변형

- 평가 방법 : 해당 부서 체크리스트 자체 평가 및 증빙자료 제출

응답 유형	판단 기준
예	- 해당 항목이 충실히 이행되었으며, 이행내역에 대한 자료 증빙이 가능한 경우
아니오	- 해당 항목이 이행되지 않은 경우 : '비고'란에 (장/단기) 방지조치 계획 기재
보완 필요	- 해당 항목이 부분적으로 이행된 경우 - 해당 항목이 대체로 이행되었으나 이행내역에 대한 자료 증빙이 불가한 경우 : '비고'란에 (장/단기) 방지조치 계획 기재
해당 없음	- 해당 부서 업무와 관련이 없는 경우

2) 평가결과 종합

분야	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
1. 인권경영체계의 구축 (6)	5		1	
2. 고용상의 평등 (7)	7			
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 (4)	4			
4. 강제노동 및 아동노동 금지 (3)	3			
5. 일·생활 균형 (5)	5			
6. 산업 안전 보건 (6)	6			
7. 책임 있는 공급망 관리 (2)	1	1		
8. 환경권 보장 (2)	2			
9. 시민 권리 보호 (3)	3			
소계	36	1	1	

- 기관운영 인권영향평가 결과, 총 9개 분야 38개 항목 중 36개 항목 ‘예’, 1개 항목 ‘아니오’, 1개 항목 ‘보완필요’로 나타남
- 인권경영을 위한 인권침해방지조치 수립 및 이행을 위한 제도와 절차를 갖추고 있음. 단, 올해 인권영향평가 시행 첫 해이므로 향후 인권경영성과 추적·기록 절차를 마련하여 인권영향평가의 안정화 기반을 구축해야 함. 또한 협력업체에 대한 모니터링 절차 마련을 통해 협력업체의 인권보호 조치 이행을 강화할 필요가 있음
- 2020 기관운영 인권영향지표 개발 시, ‘5. 일·생활 균형 분야’ 신설됨. 관련 법률 적극 준수 및 다양한 제도 도입·운영함으로써 일·가정 양립 문화 조성하고 삶의 질 향상 도모함

3) 분야별 평가 결과

(1) 인권경영체계의 구축

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 우리 연구원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○			
② 우리 연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행한다.	○			
③ 우리 연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	○			
④ 우리 연구원은 인권경영 성과를 추적하고 기록하는 절차를 가지고 있다.			○	
⑤ 우리 연구원은 인권경영 결과를 정기적으로 보고한다.	○			
⑥ 우리 연구원은 연구원의 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	○			
소계	5		1	

- 인권경영체계의 구축은 인권경영 비전과 의지를 대내외적으로 공표하고 이를 시행하기 위한 시스템 구축을 의미(서울특별시, 2018)
- 6개의 항목 중 5개 항목 ‘예’, 1개 항목 ‘보완필요’로 나타남
- 2020년도는 인권경영평가 시행 첫 해로서, 인권경영을 위한 정책선언 및 인권경영지침 등을 통해 인권경영평가를 위한 제도 전반을 점검하고 절차를 마련함
- ‘④ 인권경영 성과의 추적과 기록 절차’는 2021년 관련 지침 개정 등을 통해 보완 예정임

(2) 고용상의 평등

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 우리 연구원은 모집·채용, 교육·배치 및 승진 시 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 신체적 조건, 결혼여부 등을 이유로 차별하지 않는다.	○			
② 우리 연구원은 모든 노동자의 임신, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○			
③ 우리 연구원은 동일가치 노동에 대한 동일임금제공을 원칙으로 한다.	○			
④ 우리 연구원은 정년, 퇴직 및 해고에서 모든 노동자를 차별하지 않는다.	○			
⑤ 우리 연구원은 비정규직을 정규직에 비해 차별하지 않는다.	○			
⑥ 우리 연구원은 복리후생제도에서 모든 노동자를 차별하지 않는다.	○			
⑦ 우리 연구원은 성차별 예방과 성평등한 조직문화 형성을 위한 정책과 절차 및 예산을 운영한다.	○			
소계	7			

- 성별, 고용형태 등에 따른 차별을 금지하고 성평등한 조직문화 형성을 위한 제도 마련 여부를 측정하는 분야로서, 7개 항목 모두 '예' 해당
- 직원 모집·채용, 교육·배치 및 승진, 고용 및 해고, 복리후생 등에서의 평등과 비차별을 인사규정, 단체협약서 및 후생복지제도 운영규칙 등을 통해 명문화하고 관련 제도 시행함
- 성평등·인권센터의 운영을 통해 성차별 예방과 성평등한 조직문화를 형성하고자 각종 교육 및 상담 등을 운영하고 있으며, 성평등·인권센터의 효과적 운영을 위한 정책과 예산이 마련되어 있음
- 성평등·인권센터 역할 활성화 및 조직문화 개선에 대한 의지를 표명하여 조직구성원들의 공감대를 형성하였음(서울연구원 경영실적평가 보고서, 2020)

(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 우리 연구원은 모든 노동자의 결사의 자유와 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권을 보장한다.	○			
② 우리 연구원은 노동자가 노동조합을 조직하거나 노동조합의 정당한 업무행위를 이유로 해당 노동자에게 불이익을 주지 않는다.	○			
③ 우리 연구원은 노동자 대표 또는 이에 준하는 노동자에게 활동 수행에 필요한 정보 및 활동의 제반 편의를 제공한다.	○			
④ 우리 연구원은 노동조합 및 노사협의회 등 노동자 이해대변기구 대표와 정기적으로 협의안을 의논하고 상호 협력 하에 결정 및 이행한다.	○			
소계	4			

- 노동자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하는가를 측정하는 분야로서, 4개 항목으로 구성되어 있고, 평가결과 모두 ‘예’ 해당
- 단체교섭권, 조합 활동의 보장, 편의제공 및 행사지원, 문서 및 자료제공, 경영참여와 상호권한 존중 등의 조항을 단체협약서(노사합의)에 명시하고 있으며, 노사단체협약을 위한 회의 및 직장협의회 개최 등을 통해 노동자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장함

(4) 강제노동 및 아동노동 금지

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 우리 연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지한다.	○			
② 연구원은 15세 미만의 아동·청소년을 고용하지 않으며, 18세 미만의 아동·청소년을 고용하는 경우 건강·안전·도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다.	○			
③ 우리 연구원은 노동자에게 공정하고 투명한 고용계약을 충분히 안내한다.	○			
소계	3			

- 강제노동 및 아동노동금지 분야의 3개 항목 모두 ‘예’ 해당
- 단체협약서에 ‘관련 법령에 어긋나는 부당한 명령을 하지 아니한다’라고 명시함으로써 강제노동을 금지하고 있음
- 고용계약 시 임용계약(고용계약)의 내용, 근로조건, 보수금액 등을 설명하는 절차를 가지고 있으며, 본인이 동의하는 경우에만 임용계약서(고용계약서) 서명 날인하도록 하는 당사자 확인 절차를 가지고 있음
- 채용지원서 접수 시 15세 이상 확인절차를 마련·운영함으로써 18세 미만의 아동과 청소년을 고용하지 않도록 함

(5) 일·생활 균형

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 우리 연구원은 일·가정 양립과 일·생활 균형을 위하여 모든 노동자를 지원하는 정책을 수립하고 시행한다.	○			
② 우리 연구원은 합리적인 사유없이 초과노동을 하지 않는다.	○			
③ 우리 연구원의 노동자는 휴일·휴가 사용 등 복무관련 보장된 제도 사용 시 제한받지 않는다.	○			
④ 우리 연구원은 다양한 유연근무제도를 시행하고 장려한다.	○			
⑤ 우리 연구원은 임신 중(특히 임신초기) 또는 산후 1년 미만 여성을 고위험군 노동에 노출시키지 않으며, 노동환경개선을 위한 조치를 취한다.	○			
소계	5			

- 일·가정 양립을 위한 제도와 실질적인 지원이 이루어지는지 여부를 평가하는 분야로서, 2020 기관운영 인권영향평가에 신설됨. 총 5개 항목으로 구성되었고, 평가결과 모두 ‘예’ 해당
- 일·가정 양립문화 조성으로 삶의 질 향상을 유도하기 위한 다양한 제도가 도입·운영됨
 - 육아휴직 장려, 육아기 법적 범위 내 근로시간 단축 확대, 가족 돌봄 휴가 대상 확대, 가족사랑의 날 운영, 직장어린이집 공동 사용 등의 다양한 제도를 통해 일·가정 양립문화 조성함
 - 대체휴무제(초과근로 시 초과근로 시간만큼 대체휴무 시행) 도입, 연가사용 촉진, 연가저축제, 시간단위 휴가제, 주40시간 유연근무제 등을 통해 일과 삶의 균형을 중시하는 가족 친화적 일터 조성함
 - 복무규정에 임신부에 대한 출산전후 휴가, 단축근무의 모성보호시간 등의 조항 명시 및 여성휴게실 설치 등으로 임신부 보호 조치함

(6) 산업 안전 보건

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 우리 연구원은 사업장 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립하고 산업안전 교육을 정기적으로 실시한다.	○			
② 우리 연구원은 작업장과 시설의 안전과 위생을 유지하며, 노동자들에게 직무수행에 보호장비를 제공한다.	○			
③ 우리 연구원은 임산부, 장애인 등에 대한 안전 및 위생 조치를 실시한다.	○			
④ 우리 연구원은 노동자를 감염병으로부터 보호하고 안전하게 일할 수 있도록 재택근무 시행 등 대응조치를 적극 시행한다.	○			
⑤ 우리 연구원은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단 실시 및 업무상 재해 시 요양보상비, 심리상담서비스 등을 지원한다.	○			
⑥ 우리 연구원은 노동자의 개인정보를 철저히 보호하며, 불필요한 정보의 수집을 하지 않는다.	○			
소계	6			

- 노동자의 안전과 건강을 지키기 위한 제도 이행 여부를 측정하는 분야로서, 6개 항목으로 구성되어 있으며, 평가결과 모두 '예' 해당
- 산업재해예방을 위한 안전교육을 정기적으로 실시하고 있으며, 소방 및 전기 시설 점검, 승강기 정기점검 등을 통해 연구원 시설의 안전과 위생을 관리함
- 임산부, 장애인 주차구역, 장애인 점자·유도블록, 장애인 화장실, 장애인 겸용 승강기 등의 시설 마련하여 임산부 및 장애인의 안전을 도모함
- 코로나19로 인한 사회적 거리두기 단계별 재택근무 지침마련과 실시로 감염병 확산 방지 및 직원건강을 돌보도록 함
- 건강진단검사 실시 및 건강진단 시 공가 활용, 업무상 질병 시 필요한 보상 지원, 심리서비스 등을 노사합의를 통해 단체협약에 명시하고 지원함
- 개인정보보호지침 수립, 개인정보 DB암호화 솔루션 업그레이드, 개인정보 보호접속관리 솔루션 도입 등의 관련 법령에 따라 개인정보보호 정책 수립과 관련 장치의 업그레이드를 통해 개인정보의 안전성 확보 강화함

(7) 책임있는 공급망 관리

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 우리 연구원은 모든 주요 공급업자, 하도급, 수탁기관 등 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○			
② 우리 연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하도급, 수탁기관 등 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.		○		
소계	1	1		

- 협력회사의 인권침해 예방을 위한 조치 실시여부를 측정하는 분야로서, 2개 항목 중 1개 항목에 ‘예’, 1개 항목에 ‘아니오’
- 주요 협력회사에 ‘근로자 권리 보호이행 서약서’를 징수하도록 하여 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」, 「국민건강보험법」 등 관련 법령을 준수하고 필요한 조치를 함으로써 노동자의 인권보호, 고용안정, 노동환경 등의 권리보호를 적극 이행하도록 함
- 연구원이 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링 하는 별도의 절차는 없음. 협력회사의 인권보호 의무이행이 실효성 있게 이루어지도록 관련 규정을 적극적으로 검토하여 모니터링 제도를 마련할 필요가 있음. 이에 21년 상반기 중 「계약 등의 관한 사무처리 지침」을 개정하여, 관련 절차를 마련할 계획임

(8) 환경권 보장

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 우리 연구원은 환경문제 예방을 위한 정책을 실시한다.	○			
② 우리 연구원은 환경문제 예방을 위한 정보를 제공한다.	○			
소계	2			

- 환경문제에 대한 예방적 접근과 체제 구축을 측정하는 분야로서 2개 항목 모두 ‘예’ 해당
- 수질검사, 적정기온유지 노력, 대중교통의 날, 일회용품 사용 안하기 실천지침마련, 회의 시 태블릿 제공 등 관련 정책을 수립하고 직원들이 적극 동참하도록 독려함

(9) 시민 권리 보호

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 우리 연구원은 이용자의 개인정보를 철저히 보호하며, 불필요한 정보의 수집을 하지 않는다.	○			
② 우리 연구원은 장애인 등을 포함한 모든 이해관계자가 연구원 이용에 필요한 정보를 요청하고 제공받을 수 있도록 한다.	○			
③ 우리 연구원은 시민의 지적재산권을 존중하며 이를 보장하기 위한 조치를 취한다.	○			
소계	3			

- 사업에 직간접적으로 참여하는 이해관계자를 비롯하여 이용자 등의 권리 보호를 측정하는 분야로서 3개 항목으로 구성됨
- 3개 항목 모두 ‘예’ 해당
- 시민의 지적 재산권 존중과 보장을 위한 절차와 규정이 마련되어 있음
 - 연구사업 수행 규칙 및 연구윤리 규칙의 제·개정을 통해 개인정보보호 및 시민권리 보호 강화함
 - 연구보고서 발간 시 보고서에 사용된 그림·도표 및 무료 공개자료 등에 대한 저작권자의 허락과 동의를 얻도록 하여 저작권자의 권리침해나 저촉이 발생하지 않도록 함
 - 저작권확인서 출판물 편집 시 서체 지적재산권 관련 법령 준수 및 무료 서체에 한해 사용
 - 편집·디자인 위탁 계약 체결 시 공인된 단가 기준표를 토대로 비용 지불
 - 서울도시연구 투고논문 접수 시 표절검사 수행 (표절률 15% 초과 논문은 반려)

3_주요 사업 인권영향평가 결과

1) 개요

- 주관 부서 : 성평등·인권센터
- 평가 대상 : 서울연구원 2019년도 연구사업(담당부서: 연구관리팀)
- 평가 기간 : '20. 12.
- 평가 지표 : 총 3개 분야 12개 항목
 - 1. 사업 선정 단계 (3) / 2. 사업 수행 단계 (5) / 3. 사업 결과 단계 (4)
- 지표 구성
 - 연구원의 특정 사업이 형평성(사업 및 예산 선정의 공평함), 공공성(공공의 복리증진), 포용성(차별과 분리해소), 윤리성(민주적 의사결정과 참여)에 기반하여 진행되는지 측정
 - 연구원의 주요사업 및 대표사업의 실제적·잠재적 인권 리스크를 사업 단계별로 분석할 수 있도록 지표 개발
 - 연구원 직원 등 이해관계자 의견 및 전문가 자문 최대한 반영하여 신뢰성·공정성·객관성 확보
- 평가 방법 : 해당 부서 체크리스트 자체 평가 및 증빙자료 제출

응답 유형	판단 기준
예	- 해당 항목이 충실히 이행되었으며, 이행내역에 대한 자료 증빙이 가능한 경우
아니오	- 해당 항목이 이행되지 않은 경우 : '비고'란에 (장/단기) 방지조치 계획 기재
보완 필요	- 해당 항목이 부분적으로 이행된 경우 - 해당 항목이 대체로 이행되었으나 이행내역에 대한 자료 증빙이 불가능한 경우 : '비고'란에 (장/단기) 방지조치 계획 기재
해당 없음	- 해당 부서 업무와 관련이 없는 경우

2) 평가결과 종합

분야	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
1. 사업 선정 단계 (3)	3			
2. 사업 수행 단계 (5)	5			
3. 사업 결과 단계 (4)	4			
소계	12			

- 연구원의 대표사업인 연구사업의 사업 선정단계부터 수행, 결과에 이르기 까지 실제적·잠재적 인권영향을 고려하였는지를 검토한 결과, 3개 분야 12개 항목 모두 ‘예’ 해당함
- 연구사업 수행규칙 및 수행지침 수립·시행을 통해 연구사업 시 인권침해 발생을 예방하고, 궁극적으로 연구사업이 시민 삶의 질 증진과 인권보호에 기여하도록 검토하는 체계를 갖추

3) 분야별 평가 결과

(1) 사업 선정 단계

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 대내외 이해관계자 분석을 통해 인권침해 발생을 예방한다. [점검 가이드라인] - 사업이 사회적 약자 및 소수자에게 인권침해를 일으킬 가능성이 있는지 여부 - 이해관계자 참여 확대를 위한 절차 운영 여부 - 위원회 등 구성에 있어서 사회적 약자 및 소수자 등 다양성과 차이를 고려하였는지 여부	○			
② 시민의 삶의 질을 높이고 인권 증진에 기여한다. [점검 가이드라인] - 사회적 약자 및 소수자에 대한 차별과 불평등 해소를 위한 사업인지 여부 - 사회적 약자 및 소수자가 사업의 직접적 대상이 아니더라도, 사업이 사회갈등(불평등, 차별 등)을 해소하는데 기여하는지 여부	○			
③ 사업의 예산을 적정하게 배분한다. [점검 가이드라인] - 사회적 약자 및 소수자 대상의 사업을 추진하는데 필요한 적정한 예산이 배분되었는지 여부 - 사업의 수혜도가 낮을 것으로 예상되는 집단을 위한 별도의 예산이 편성되어 있는지 여부	○			
소계	3			

- 사업 기획 및 선정단계부터 대내외 이해관계자 분석, 인권기반 사업 여부 및 사업 예산의 적정 배분 등을 통해 인권침해발생 예방 및 시민의 인권 증진 도모 여부를 측정하는 것으로서 3개 항목으로 구성되며, 평가결과 3개 항목 모두 '예' 해당
- 연구사업 수행 규칙, 서울연구원 연구사업 수행 지침 수립 시행 및 연구사업 착수 시 위원회의 과업 사전심사 실시를 통해 해당 항목들을 점검함

(2) 사업 수행 단계

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 사업 참여자(예: 연구대상자 등)의 개인정보 수집 시 자발적 동의를 구하고 개인정보보호조치 및 비밀유지의무를 준수한다. [점검 가이드라인] - 개인정보수집의 필요성 안내 및 동의서 작성 - 개인정보보호를 위한 규정준수 여부	○			
② 사업 수행 중 인권침해 발생 시 신고 및 적절한 구제절차를 마련한다. [점검 가이드라인] - 인권침해 발생 시 구제절차 운영 여부 - 구제기구의 독립성 보장 - 구제기구 안내(홍보)	○			
③ 시민의 지적재산권을 보호한다. [점검 가이드라인] - 시민의 지적재산권 침해가능성 여부 검토 - 지적재산권보호규정 마련 여부	○			
④ 사업담당자의 자율성과 독립성을 보장한다. [점검 가이드라인] - 사업담당자에게 부당한 요구가 발생하여 사업에 부정적 영향을 주었는지 여부	○			
⑤ 사업담당자의 이해충돌방지 조치를 통해 이해관계자의 인권침해 소지를 예방한다. [점검 가이드라인] - 이해관계자로부터 독립성 유지 및 이해관계자에 대한 인권침해 예방을 위한 적절한 조치 여부	○			
소계	5			

- 사업참여자 인권보호 및 인권침해발생 시 구제절차 마련 등을 통해 실질적인 인권보호조치 시행 여부 측정하는 것으로서, 5개 항목으로 구성됨
- 평가결과 5개 항목 모두 '예'에 해당
- 연구사업 수행규칙, 연구사업수행지침 및 인권침해 구제신고 홈페이지 운영 등을 통해 사업참여자의 개인정보보호 및 비밀유지, 지적재산권 보호 조치 실시

(3) 사업결과단계

항목	답변결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 사업 결과의 해석과 보고 및 홍보물 제작 시 고정관념이나 차별적 인식을 반영하지 않는다. [점검 가이드라인] - 성별고정관념이나 사회적 통념에 근거하여 차별적 인식을 강화하는지 여부 (예: 학생이 청소년을 대표한다는 인식, 고용중단 여성을 주부로 특정하는 경우 등) - 포스터, 브로셔, 영상물 등 제작 시 성별, 직업, 지역, 종교, 장애, 나이, 지역 등에 대한 고정관념이 반영되었는지 사전 점검 - 폭력에 대한 왜곡된 시각(예: 피해자책임론)이 배제되어 있는지 여부	○			
② 사회적 약자 등에 대한 차별적 용어 대신 대안적 용어를 사용한다. [점검 가이드라인] - 성평등 및 대안 용어 체크리스트 활용 여부	○			
③ 사업의 결과 및 성과에 대한 이용자의 접근성을 보장하는 조치를 한다. [점검 가이드라인] - 사업결과에 대한 시민의 접근성 보장 여부 - 일반 시민의 수준에서 이해하기 어렵거나 자의적인 해석이 가능한 추상적인 내용을 배제하였는지 여부	○			
④ 사업성과 점검을 통해 문제점을 개선하고 향후 사업계획에 반영한다. [점검 가이드라인] - 환류체계 운영 여부 - 사회적 약자 및 소수자의 차별 등을 개선할 추가적인 사업(계획)수립이 필요한지 등을 검토하였는지 여부	○			
소계	4			

- 사업결과와 해석과 보고 시 인권침해요소 배제, 사업결과에 대한 이용자의 접근성 보장, 환류체계의 운영 등을 통해 인권침해 발생 예방 및 인권 증진 기여 여부 측정하는 것으로 4개 항목으로 구성되며, 4개 항목 모두 '예'에 해당
- 연구사업 수행지침, 연구보고서 홈페이지 공개, 연구활용도 조사 및 편집위원회 운영 등을 통해 연구결과 모니터링함으로써 사업결과와 인권영향 검토함

4_2020년 서울연구원 인권영향평가 총평

- 인권영향평가는 연구원의 활동 및 사업이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미함
- 이러한 인권영향평가는 연구원의 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 측정하여 부정적 영향의 최소화·예방 및 해결방안의 제시를 목적으로 하나, 궁극적으로 연구원의 지속가능발전을 도모하여 서울 시민의 인권증진에 기여하고 인권영향평가 과정을 통해 구성원의 인권에 대한 지식과 인권감수성 증진을 도모함
- 인권영향평가는 크게 2가지 분야로 구성됨. 하나는 ‘기관운영 인권영향평가’로서, 인권경영체계, 고용, 산업안전, 시민인권보호 등 기관 운영 전반에 대한 포괄적인 평가임. 다른 하나는 ‘주요사업 인권영향평가’로서 기관이 추진하는 특정사업을 대상으로 실시하는 평가임
 - 기관운영 인권영향평가 9개 분야 38개 항목, 주요 사업 인권영향평가 3개 분야 12개 항목으로 구성됨. 기관운영 인권영향평가 결과, 38개 항목 중 36개 항목 ‘예’, 1개 항목 ‘아니오’, 1개 항목 ‘보완필요’로 나타남. 연구원은 인권경영선언을 비롯해 관련 내용들을 규정과 지침에 명시하고 시행함으로써 실질적인 인권경영 도모함. 단, ‘아니오’ 및 ‘보완필요’에 해당하는 각 항목은 2021년 내 관련 절차를 마련하여 보완할 계획임
 - 주요사업 인권영향평가 결과, 3개 분야 12개 항목 모두 ‘예’에 해당함. 연구원의 대표사업인 연구사업에 대한 인권영향을 평가한 바, 사업선 정부터 결과보고에 이르기까지 사업 참여자에 대한 인권보호, 시민의 지적재산권 및 이용자의 접근성을 보장하고 있으며, 환류체계를 통해 향후 사업을 보완·개선하여 인권증진을 도모하도록 함
- 인권영향평가가 올해 처음 시행되었으나 연구원 운영 및 사업의 인권침해 요소를 사전에 점검하고 개선안을 마련함으로써 인권영향평가제도의 지속적인 추진과 안정화 기반을 마련하고, 구성원의 인권감수성 제고 계기를 제공할 것으로 기대됨

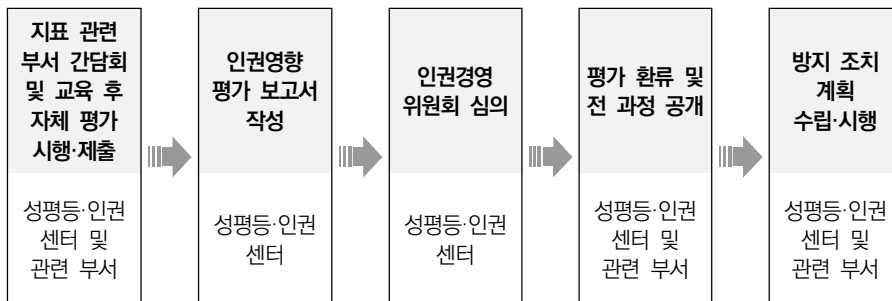
03. 인권경영 실행 및 공개

1_인권경영 실행

1) 실행 개요

- 인권영향평가를 통해 분석된 인권리스크 검토 및 방지 조치 수립
- 인권리스크 우선순위 부여 및 방지 조치 계획 수립·시행
 - 해당 부서에 방지조치와 실행방법 전달 및 수행일정, 성과평가 방법, 평가 지표 등 논의

2) 평가 실행 및 환류 체계



- 인권경영 이행보고서에 대한 인권경영위원회 심의 의견을 바탕으로 차년도 인권경영 계획 수립 및 시행
- 인권경영위원회 심의 의견을 해당 부서에 전달 및 방지조치 계획 수립 논의
- 최종 인권경영 보고서(인권경영위원회 심의 의견 포함)를 기관 홈페이지에 게시

2_인권경영 전 과정 공개

1) 근거

- 서울연구원 「인권경영 지침」 제23조(인권경영 정보 공개)

2) 내용

- 서울연구원 홈페이지를 통한 인권경영 이행 상시 공개 체계 마련
 - 기관 홈페이지 내 ‘인권경영’ 메뉴 신설

1 depth	2 depth	내용
인권경영	추진 체계	-인권경영 비전 체계 -인권경영 전담부서 및 인권경영위원회 간략 소개
	선언 및 지침	-인권경영선언문 전문 이미지 -인권경영 선포식 사진 및 언론보도 자료 -인권경영지침 파일 첨부
	이행 공개	-2020 인권경영 이행 보고서 파일 첨부(예정) *향후 연 1회 정기 업데이트
	구제 신고	-구제절차 안내 -인권침해 구제 신고 링크 연결
임직원 행동강령 인권경영 추진 체계 선언 및 지침 이행 공개 구제 신고 개인정보처리방침 CCTV 설치 및 운영지침 청렴버리신고 예산낭비-절감신고 Open API 검색 필터 검색어 기타 기간 선택 검색 서울연구원 인권경영 선포식 및 기관 내·외 확산 인권경영 선포식 개최 (2019. 12. 10. 세계인권선언의날 기념)  서울연구원 인권경영 선포식 (2019년 12월 10일)  서울연구원 인권경영 선언 대외 발표 자료 서울연구원 인권경영선언문 서울특별시 정책 개발과 시장 연구를 통해 시민의 행복추구에 기여하는 우리 서울연구원은 인간의 존엄과 사회적 가치를 실현하고자 인권경영을 선언한다. 우리는 임직원, 연구원 서비스 이용자, 협력기관, 시민, 지역사회 등에 대한 인권 존중 및 보호의 책무를 이행하는 한편, 인권경영의 정착과 확산을 위해 다음과 같이 노력한다. 하나, 우리는 모든 활동에서 세계인권선언을 비롯한 인권 관련 국제 기준 및 헌법과 법률, 각종 규범을 지지하고 준수한다. 하나, 우리는 인권, 노동, 반부패의 가치가 조직 내 관행과 문화로 정착될 수 있도록 인권실천 및 점검의무를 포함한 인권경영 체계를 구축한다. 하나, 우리는 관계 법령에서 정한 모든 형태의 차별을 금지하고 다양성을 존중하며 특히 사회적 약자·소수자의 권리를 보호한다.		

04. 인권침해 구제절차 제공

1_인권침해 구제제도 개요

1) 서울연구원 인권침해 구제제도

근거	- 서울연구원 인권경영 지침 제32조(인권침해 구제절차) - 서울연구원 성희롱 등 인권침해 예방지침
대상	- 서울연구원 임직원 및 서울연구원의 경영활동과 관련된 모든 이해관계자
범위	- 서울연구원의 업무와 관련하여 인권을 침해당한 경우
구제 주체	- 서울연구원장 : 주관부서(성평등·인권센터)에서 제도 운영 총괄
신고	- 인권경영 주관부서(성평등·인권센터)에 누구나 신고 (피해 당사자 및 피해 사실을 인지한 제3자 등) : 온라인, 전화, 대면 접수 가능
사건 처리 절차	상담/신고접수 → 조사 및 피해자/신고인 보호조치(2차 피해 예방 포함) → 기관장 보고 (→ 인권침해 고충심의위원회 개최 및 필요 조치 권고) → 행위자 대상 조치(징계의결 요구 포함) 및 피해자 회복조치 이행, 재발방지 조치 시행
피해자 및 신고자, 조사 참여자 보호	- 불이익조치 금지 - 업무 및 공간분리, 휴가 부여, 심리 및 법률서비스 지원 등 - 2차 피해 방지 및 피해자 근로권·학습권 보호 의무 - 사안 관계자의 신원 및 내용 비밀유지 의무 (사건 처리에 필요한 경우 제외)
행위자 조치	- (피해자 의견 청취 후)징계의결 요구, 근무역량평가 반영, 재발방지교육 이수 명령, 필요 시 부서전환 및 전산시스템을 활용한 인사관리 등 - 중징계 해당 사안의 경우 행위자 의원면직 불허
재발방지 조치	- 사건 발생 부서 대상 특별 예방교육 시행, 사건처리 결과 공개 등
제도 운영 점검 주체	- 인권경영위원회 : 인권침해 사건 처리 결과 정기 보고

2) 인권침해 구제제도 보완 사항

(1) 연구원 홈페이지 내 ‘인권침해 구제신고’ 창구 개설 완료

- 구제제도 개요 및 신고·처리 절차 안내, 인권침해 구제신고 창구(온라인) 신설

(2) 서울연구원 「인권경영 지침」 개정

- 인권경영위원회의 구제제도 감시 권한 부여 및 감시 체계 마련

2_2020년 인권침해 구제제도 운영 내역

1) 서울연구원 2020년 인권침해 구제제도 운영 개요

(1) 운영 기간

- 2020년 1월 1일 ~ 2020년 12월 31일

(2) 기간 내 신고 접수 사건 수 및 유형

- 총 1건 - 동료직원에 의한 직장 내 괴롭힘

2) 서울연구원 2020년 인권침해 신고 접수 사건 처리 내역

구분	사례 유형	행위자 관계	처리 결과 및 후속 조치
2020 -11	직장 내 괴롭힘 (폭언 및 비하 발언)	동료직원	○ 인권침해 고충심의위원회 개최('20.7.15.) : 직장 내 괴롭힘으로 인정, 재발방지 및 피해자 보호조치 권고 - 행위자 재발방지교육(10시간) 이수 (완료) - 행위자 업무·공간 분리 조치 및 2차 피해 방지 조치 (완료) - 피해자 심리상담 지원 등 보호 조치 (완료) - 소속부서 유사 실태 점검 및 재발방지 대책 마련 (완료) - 심의위원회 결정문 원 내 익명 공개 (완료)

05. 인권경영위원회 검토 의견 종합¹⁾

1_서울연구원 인권경영위원회 위원 명단

(2020. 12. 31. 현재)

내/외부	소속	이름	임기
위원장/ 외부위원	한국여성사회복지사회 공동대표	장명숙	2020.2.18. ~ 2022.2.17.
외부위원	인권정책연구소장	김형완	2019.12.30. ~ 2021.12.29.
외부위원	공익인권변호사모임 희망을 만드는 법 대표	김두나	2019.12.30. ~ 2021.12.29.
외부위원	앤스페이스 대표	정수현	2019.12.30. ~ 2021.12.29.
외부위원	한국노동사회연구소 선임연구위원	김종진	2019.12.30. ~ 2021.12.29.
내부위원	서울연구원장 (당연직)	서왕진	2019.12.30. ~ 해당직 유지 기간까지
내부위원	서울연구원 성평등·인권센터장 (당연직)	반정화 (시민경제연구실 연구위원)	2019.12.30. ~ 해당직 유지 기간까지
내부위원	직장협의회 노동자위원 - 연구직 (당연직)	이정용 (도시경영연구실 연구위원)	2019.12.30. ~ 해당직 유지 기간까지
내부위원	경영관리실 재무팀 - 일반직 (추천직)	박진선	2019.12.30. ~ 2021.12.29.

※ 외부위원 및 추천직 내부위원 연임 가능

1) '서울연구원 2020년 인권경영보고서'에 대한 인권경영위원회 위원 개별 검토 의견을 원문 그대로 실음.

2_2020년 인권경영 이행 전반

1) 위원 공통 의견

서울연구원의 인권경영 이행 노력이 잘 드러나며 별도 의견 없습니다.

2) 위원 개별 의견

인권교육 이수율(2019년 기준 76.8%)을 점진적으로 높이는 방안이 내부 검토되면 좋을 것 같습니다. 특히 일반적으로 인권침해의 가해자는 고위직/상급자/남성 등이라는 점을 고려하여 최근 3개년 개별 참석률에서 위 3개 집단 참석률 제고 방안을 찾아주시면 좋겠습니다.

3_2020년 서울연구원 인권영향평가

1) 기관운영 인권영향평가

(1) 절차

- 지표(안) 마련 단계부터 원 내 다양한 이해관계자의 의견을 수렴하고, 기관의 특성을 반영하여 지표 내용을 보완한 것은 바람직한 방법입니다.
- 보고서는 서울연구원의 전반적인 인권경영절차와 평가일정, 평가 지표와 결과, 증빙자료까지 상세히 포함하고 있어 누구나 이해하기 쉽게 구성되어 있습니다.

(2) 평가 방법

- 기관운영 인권영향평가는 해당 부서 체크리스트 자체 평가 및 증빙자료 제출하는 방법으로 이루어졌습니다. 기관운영 인권영향평가의 지표 중 담당 부서에서 자체 평가를 하는 것으로 충분한 경우도 있지만, 고용 상 비차별이나 일·생활 균형 부분 등에 대한 평가는 담당자의 평가만으로 정확한 파악이 어려운 부분도 있습니다. 향후 이해관계자들에 대한 인터뷰(비정규직 노동자, 임신출산을 한 노동자 등)나 현황 파악을 위한 통계 자료 등을 평가 방법으로 활용한다면 보다 구체적인 평가가 가능할 것으로

보입니다.

- 판단 근거로서 직원들의 의견 수렴
 - 불임에 지표별로 판단 증빙자료를 제시하고 있지만, 관련 절차와 규정 이 마련되어 있다고 해당 항목이 충실히 이행되었다고 판단하는 것은 다소 무리가 있다고 생각합니다.
 - 실제 제도의 운영과정에서 해당 항목이 잘 지켜지고 있는지 연구원 구성원 관점에서 검토가 필요할 것으로 보입니다.
- 각 지표를 측정하기 위한 세부지침(체크 리스트) 필요
 - 지표별 관련 부서와의 협력을 통해 지표 점검 및 운영 내실화를 위한 세부지침(체크 리스트)을 마련하는 것은 어떨지 제안해 봅니다.
 - 지표별 세부지침이 마련된다면 인권 리스크의 사전관리가 가능할 것으로 보입니다.
- 평가결과의 객관성 · 신뢰도 확보
 - 인권영향평가 추진경과를 보면 지표개발에 일부 인권경영위원회 외부 위원 서면검토가 진행된 것 외에 전문가 분석 및 평가 절차가 부재한 것으로 보입니다.
 - 향후 진행될 인권영향평가에서는 결과의 객관성과 신뢰도 향상을 위해 내부 · 외부 전문가가 포함된 평가단 구성 또는 외부 전문기관 위탁을 제안해 봅니다.

(3) 평가 내용

- 고용 상 평등
 - 표 아래 평가의 근거를 제시하고 있는 부분에서, 성평등·인권센터가 성차별 예방과 성평등한 조직문화 뿐 아니라 전반적인 인권침해 사안, 차별 사안을 다루고 있으니, 해당 부분에 대한 내용도 포함되면 좋겠습니다.
 - 향후 고용 상 비차별의 현황에 대한 분석이 포함될 필요가 있는지 검토가 필요해 보입니다. 예컨대 원내 구성원의 성별 비율, 비정규직 비율, 임금차이, 관리직의 성별 비율 등에 대한 내용이 포함되어 장기적으로 개선상황을 평가할 수 있도록 하는 것도 고용 상 비차별 상황을 파악하

는데 도움이 될 것으로 보입니다.

- 산업 안전 보건
 - 장애인 유도블록 및 '점자블록'으로 표현 수정을 제안합니다.
- 책임 있는 공급망 관리
 - 공급망의 인권보호 준수 여부를 모니터링 하기가 쉽지 않아 보입니다. 향후 지침을 개정하는 과정에서 현실적으로 가능하고 동시에 효과적으로 모니터링 할 수 있는 방법을 모색할 필요가 있습니다.

2) 주요 사업 인권영향평가

(1) 절차

연구원의 특성을 고려하고, 다양한 이해관계자들의 의견을 반영하여 평가 지표를 적절하게 구성하였습니다.

(2) 평가 방법

- 보고서에는 주요사업 인권영향평가 방법으로 '해당 부서 체크리스트 자체 평가 및 증빙자료 제출'로 기재되어 있습니다. 기관운영 인권영향평가와 달리 주요사업 인권영향평가는 평가지표를 가지고 구체적인 연구사업에 적용하여 평가를 하게 되므로 개별 연구 사업 담당자들의 평가가 포함되어야 할 것으로 보입니다. 그런데 이번 주요사업 인권영향평가는 보고서에 기재된 내용으로는 개별 연구부서나 팀에서 평가한 내용을 종합하였다는 것인지 여부가 분명하지 않으므로 해당 부분에 대한 설명이 보완되면 좋을 것 같습니다.
- 만약 개별 연구사업 부서에서 각 지표에 따른 평가를 진행했다면, 해당 내용도 보고서에 포함되는 것이 필요해 보입니다.

참고문헌

- 국가인권위원회, 2014, 「인권영향평가 및 관리에 관한 지침」
- 국가인권위원회, 2018, 「공공기관 인권경영 매뉴얼」
- 서울연구원, 2020, 「2020 경영실적 평가보고서」
- 서울특별시, 2018, 「서울시 인권영향평가제도 도입에 관한 연구」
- 서울특별시, 2019, 「서울시 인권영향평가제도 운영」
- 전라북도 인권위원회, 2019, 「지자체 인권영향평가 도입방안 토론회 자료집」
- 한국경영인증원, 2020, 「인권경영시스템 구축과정」

2020 서울연구원
인권경영 보고서

서울연구원 성평등·인권센터

2020. 12.