

**2021 서울연구원
인권경영보고서**



총괄

반정화 서울연구원 성평등·인권센터장 (시민경제연구실 선임연구위원)

인권영향평가단

김현정 성남시청 체육진흥과 인권보호관

신인철 서울시립대학교 도시사회학과 교수

담당

김하나 서울연구원 성평등·인권센터 인권전문관

목차

01 개요	1
1_배경 및 추진 내역	1
2_2021년 인권경영 이행 사항	4
02 2021년 서울연구원 인권영향평가	9
1_시행 개요	9
2_기관운영 인권영향평가 결과	13
3_주요사업 인권영향평가 결과	31
4_서울연구원 인권경영위원회 검토 의견	51
5_인권영향평가 결과에 따른 방지조치 계획 및 이행 내역	54
03 인권경영 실행 및 공개	69
1_인권경영 실행	69
2_인권경영 전 과정 공개	70
04 인권침해 구제절차 제공	72
1_인권침해 구제제도 개요	72
2_2021년 인권침해 구제제도 운영 내역	73
부록1. 인권경영위원회 명단	75
참고 문헌	76

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 인권이카데미 ‘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	

(3) 2020년

- 인권경영위원회 1차 임시회의 개최
 - 일시 및 장소 : 2020년 5월 26일 (화) 10:00, 서울연구원 2층 집현실
 - 안건 : 위원장 호선, 인권경영 지침 검토, 2020년 이행 계획 검토 등
- 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
- 인권교육 시행
 - 감염병 확산에 따라 전면 온라인 교육 시행 (서울시 인권담당관 권고)
 - 서울시 평생학습포털 '공정사회 및 인권사회 구현' 콘텐츠 활용
 - 전 직원 대상 시행 및 연중 교육 이수율 83.6%
- 인권영향평가 시행
 - 기관운영/주요 사업 인권영향평가 지표 항목 및 자체점검 가이드라인 구축
 - 지표별 관련 부서에서 체크리스트 및 가이드라인 기반 자체 점검 시행
- 인권침해 구제절차 제공
 - 서울연구원 성희롱 등 인권침해 예방지침을 준용하여 운영
 - 연구원 홈페이지에 구제절차 개요 안내 및 온라인 신고창구 개설
 - 총 1건의 인권침해 사건 접수 및 처리 완료
- 인권경영위원회 1차 정기회의 개최
 - 일시 및 장소 : 2020년 12월 29일 (화), 서면 의결로 대체
 - 안건 : 인권영향평가 등 2020년 인권경영 이행 내역 보고 및 승인
- 이행보고서 대내외 공개
 - '2020 서울연구원 인권경영보고서' 온/오프라인 공개 (홈페이지 등)

2_2021년 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	<ul style="list-style-type: none"> •인권경영선언문 •인권경영 지침 •인권경영위원회 •전담부서 및 전담인력 운영 	<ul style="list-style-type: none"> •인권 교육 시행 •성평등·인권 주간 운영 •부실별 인권자기 제도 운영 	<ul style="list-style-type: none"> •기관운영 인권영향평가 시행 •고충상담원 제도 운영 •인권침해 실태조사 정기 시행 	<ul style="list-style-type: none"> •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	<p>·주요기능: 인권경영 기본계획 수립, 관련 제도 및 정책, 주관 부서 업무, 인권영향평가 등 인권실천 및 점검 의무 등 심의·의결</p> <p>-내부위원: 원장, 성평등·인권센터장, 직장협의회 노측 위원, 추천직 위원 (4인)</p> <p>-외부위원: 인권 관련 전문가 및 연구원 이해관계자 등 (5인)</p>
주관부서 및 인력	성평등·인권센터 - 센터장, 인권전문관
연구원 전 구성원	원 내 개별 부서 및 전 구성원 - 부실별 인권자기 등

2) 2021년 인권경영 주요 이행사항

인권 보호	성평등 노동환경 및 감염병 상황에서의 인권 보호 집중 점검 - 직장 내 괴롭힘, 제도 이용 상 차별 등을 주제로 집중 기획 상담 시행 - '서울연구원 성별임금격차 개선방안 연구' 과제를 통해 성평등 노동환경 관련 사항 점검(진행 중)
인권 증진	교육 내실화 및 인권주간 운영을 통한 구성원 인권의식 증진 - 비대면 교육 내실화 : 직군/직급별 zoom 교육 기획 및 온라인 콘텐츠 발굴 - 성평등·인권주간 운영 : 인권 관련 이슈 접촉 기회 증대를 통한 관심 환기
인권 구제	관련 지침 및 매뉴얼 내 세부사항 보완을 통한 구제 기능 강화

(1) 인권교육 시행

관련 근거

- 「서울특별시 인권 기본 조례」 제10조(인권교육)
- 「서울연구원 인권경영 지침」 제21조(인권교육)
- '서울연구원 2021년 인권침해 방지조치 및 성평등·인권교육 종합계획'(21.6.30.)

시행 개요

- 기간: 2021년 1월 ~ 12월 (연중)
- 대상: 서울연구원 소속 전 직원 (기관장 포함)
- 시수: 연 1회 1시간 이상 의무 이수
- 방법: 서울 아카데미(서울시 인권담당관 주관) 및 자체 기획 교육 진행

구분	주제	강사	일시 및 장소	참석인원
서울 아카데미	감염병 위기와 인권	김형완 (인권정책연구소장, 서울연구원 인권경영위원회 위원)	- '21. 8. 10.(화) - zoom 활용 비대면 교육	59명
			- '21. 8. 20.(금) - zoom 활용 비대면 교육	46명
자체 기획 교육	성평등·인권 존중 연구활동 워크숍	김현정 (성남시청 인권보호관)	- '21. 10. 26.(화) - zoom 활용 비대면 교육	42명
	정보인권의 이해와 실제	장여경 (정보인권연구소 상임이사)	- '21. 10. 28.(목) - zoom 활용 비대면 교육	51명
온라인 교육	인권의 이해 - 권리 구제 편	국가인권위원회 컨텐츠 (지방공기업평가원 활용)	- 연중 - 온라인 교육	32명 (11월 기준)

전년도 대비 개선 사항

- 인권교육 이수율 제고 방안 마련
 - 종합평가 시 성평등·인권교육 이수 여부를 평가 참조항목으로 반영
 - 승진심사 시 성희롱·성폭력 예방 및 성평등 교육 이수 실적을 참고자료로 반영

2021년 교육 시행 주안점

- 집합교육 시행 불가 상황에서 비대면 교육 내실화 방안 마련
 - 서울시 인권담당관에 국가인권위원회 인권교육 콘텐츠 활용 관련 협의 및 지방공기업평가원 이러닝센터에 해당 콘텐츠 신규 탑재 제안
 - 직군별 맞춤형 주제를 설정한 비대면 실시간 화상교육 시행 확대

(2) 인권 보호 및 증진 사업 운영

인권침해 기획 상담 시행

- 목적 : 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등 연구원 내 인권침해 문제를 선제적으로 예방하고 적극 대응하기 위함
- 내용 : 반기별 1회 집중 기획 상담 기간 및 주제를 설정하여 원 내 공지
 - 상반기 : 합리적 이유 없는 업무/제도 상 차별 대우(3.8.~19.)
 - 하반기 : 평등하게 일할 권리, 쾌적하고 안전하게 일할 권리(12.20.~31.)

성평등·인권주간 운영

- 개요 : 성평등·인권 이슈에 대한 구성원 관심 환기 및 감수성 향상 도모
 - 반기별 1회, 구성원 직접 참여 방식의 프로그램 확대하여 흥미와 친근함 유발
- 내용 : 온라인 소식지 발송, 성평등·인권존중 조직문화 캠페인 등
 - 상반기 : 인권지기 인터뷰(일·생활 균형), 여성의 날과 성별임금격차 등
 - 하반기 : 인권지기 인터뷰(존중 언어와 호칭), 평등권·안전 노동 권리 등

'성평등·인권 기반 연구 활동 가이드라인 개별 연구'

- 목적 : 인권 존중 연구 환경 조성 및 인권 기반 연구 과정 촉진, 연구를 통한 시민 인권 증진 기여

- 개요 : 관련 분야 전문가 및 내부 연구자 심층 인터뷰, 문헌 연구를 통해 성평등·인권 기반 연구 활동에 필요한 구성 요소 범주화 및 세부 실천사항을 정리. 내부 연구직 대상 워크숍 1회 시행. 워크숍 의견을 반영하여 향후 ‘(가제)성평등·인권 기반 연구활동 가이드라인 소책자’ 발간 예정

(3) 인권경영 전 단계 이행

□ 인권경영위원회 운영

- 인권경영위원회 정기회의 개최
 - 일시 및 장소 : 2021년 7월 20일 (화), 서면 검토로 대체
 - 안건 : 2021년 서울연구원 인권경영 이행 계획 심의 및 승인 의결
 - 위원 주요 의견 및 이행 현황

위원	의견	이행현황
김두나 위원	- 인권경영 주무부서 내외부 인력 효율적 배치를 통해 사업 효과적 운영 필요 - 주요사업 인권영향평가 시 평가 적용이 적합한 연구과제 선정 기준 마련 제안	- 장기적 관점에서 성평등/인권센터 업무 분석 및 인력 효율 배치 방안 검토 예정 - 2021년 주요사업 인권영향평가 시행 시 2020년 대표기획과제 중 부서별 1건씩을 대상으로 하여 대표성을 확보하는 한편, 인권영향평가 지표 적용에 적합한 주제를 고려하여 선정
김종진 위원	- 차기 위원회 회의 대면 소집이 불가할 경우 비대면 실시간 회의 방식 제안	- 감염병 확산 추이를 고려하여 정부 방역지침 및 위원 의견을 반영하여 회의 방식 결정
김형완 위원	- 인권영향평가 대상 사업 능동성 유인 방안 강구 (성과평가 가점제 등) - 인권침해 구제절차 ‘사건처리 절차’ 보완 필요 : 신고인/피해자 요청 시 또는 행위자가 원내 고위 간부인 경우 주관부서의 독립적 판단에 따라 기관장 보고절차 생략 및 외부 구제절차 연계활동 가능 근거 마련 등	- ‘성평등·인권존중 우수사례 선정’ 사업 시 인권영향평가 활용 여부를 선정 기준에 포함함 - ‘사건처리 절차’를 비롯하여 인권침해 구제절차 보완을 위한 관련 지침 개정 검토 진행 중
정수현 위원	- 인권경영 이행 내역에 대해 유관기관에 소개하는 것 제안	- 인권경영 이행 결과에 대해 대외 홍보 강화 예정 (2021년 결과부터 이행)
이정용 위원	- 2021년 인권경영 전면실행 계획에 따라 연간 일정을 계획대로 이행할 수 있도록 노력 요망	- ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’ 및 ‘서울시 인권담당관 지도점검표’ 권장 사항을 전부 연 내 이행 완료함

- 인권경영위원회 임시회의 개최 (예정)
 - 일시 및 장소 : 2021년 12월 28일 (화), 서면 검토로 대체
 - 안건 : 2021년 서울연구원 인권경영 이행 보고 심의 및 승인 의결

서울시 인권담당관 주관 서면 지도점검 시행 및 보완 의견 ('21. 6월 기준)

- 인권경영 이행이 연 중 진행되고 있어 미실시 부분에 대한 조속한 실행을 권고함
 - 기관장 포함 전 직원 대상 인권교육 시행
 - 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 시행 및 방지조치 계획 수립, 공개
 - 인권영향평가 결과에 따라 분석된 인권 리스크에 대한 방지조치 이행
 - 기관 홈페이지 게시 외 방법으로 인권경영 실행 전반을 대시민 공개
 - 인권침해 시 활용 가능한 구제절차 매뉴얼 및 가이드라인 대내외 홍보
 - 구제절차 평가 결과 미비한 사항에 대해 제도와 절차 개선

인권영향평가 시행

- 기관운영/주요 사업 인권영향평가 지표 항목 및 자체점검 가이드라인 구축
- 내·외부 이해관계자 의견 및 지표별 관련 부서의 자체 점검 결과와 증빙 자료를 바탕으로 한 전문 평가단의 평가 시행
- 상세한 사항은 본 보고서 '2. 2021년 서울연구원 인권영향평가' 부분 참조

인권경영 실행 및 이행보고서 승인, 대내외 공개

- 인권영향평가를 비롯, 2021년 인권경영 이행 내역에 대한 보고서를 인권경영위원회 심의를 거쳐 연구원 홈페이지를 통해 공개 (예정)
- 상세한 사항은 본 보고서 '3. 인권경영 실행 및 공개' 부분 참조

인권침해 구제절차 제공

- 인권경영 지침 일부 개정 ('21. 3. 17.)
- 서울연구원 성희롱 등 인권침해 예방지침을 준용하여 운영
- 연구원 홈페이지에 구제절차 개요 안내 및 온라인 신고창구 개설
- 상세한 사항은 본 보고서 '4. 인권침해 구제절차 제공' 부분 참조

02. 2021년 서울연구원 인권영향평가

1_시행 개요

1) 근거

- 「서울연구원 2021 인권경영 이행계획」(성평등·인권센터-448, 2021. 7. 23.)
- 서울연구원 인권경영지침 제31조 (인권영향평가 실시)

제31조(인권영향평가 실시) ① 연구원은 연 1회 이상 기관운영 인권영향평가 및 주요사업 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

- 서울연구원(이하 '연구원')의 기관운영 및 연구원이 추진하는 특정 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석함으로써 인권침해를 예방함
- 궁극적으로 연구원의 지속가능 발전을 도모하고 서울 시민의 인권증진에 기여함
- 평가 과정을 통해 구성원의 인권에 대한 지식을 높이고 인권감수성 향상을 도모함

3) 대상 분야

연구원 기관운영	연구원의 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권경영체계, 고용, 노동권, 산업안전 등 포괄적인 분야를 대상으로 각 분야별 이해관계자들의 인권에 미치는 영향을 평가함
연구원 주요사업	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

2021년은 인권경영을 전면 시행하는 첫 해로, 전년도 시범 운영을 통해 도출된 보완 필요 사항을 적용하여 인권영향평가 운영 방식을 보강하는 한편, 인권경영 본래 목적 달성을 위한 중요 수단으로서 인권영향평가가 실효성을 확보할 수 있도록 함

- 외부 전문가를 포함한 평가단 구성을 통해 평가의 전문성 및 객관성 확보
- 평가 과정에 내·외부 이해관계자들의 평가 의견을 근거자료로 활용함으로써 당사자 참여를 통한 인권경영 실현
- 평가 근거자료를 해당 이해관계자 및 담당부서로 이원화하여 평가의 실효성 강화

6) 2020년 인권영향평가 결과에 따른 개선안 및 반영 사항

- 기관운영 인권영향평가 시 담당부서/담당자의 자체 평가와 더불어 이해관계자들의 의견이 반영될 수 있는 평가 방법 활용 권장 (연구원 구성원 인터뷰, 현황 통계 등)
 - 담당부서/담당자의 자체평가와 더불어 이해관계자들의 의견을 반영할 수 있는 형태의 평가 이원화 방안 마련
- 인권 침해 사전관리를 위해 기관운영 인권영향평가 지표별 관련 부서와의 협력을 통해 지표 점검 및 운영 내실화를 위한 세부지침 마련 제안
 - 인권영향평가 계획 수립 시 지표별 관련 부서와 함께 기존 지표 점검을 통한 지표 수정 보완 및 신규 지표 추가 필요 여부에 대해 검토하는 한편, 실제 지표 운영 상 내실화 확보 방안을 논의하여 반영
- 인권영향평가 결과의 객관성 및 신뢰도 향상을 위해 내·외부 전문가가 포함된 평가단 구성 또는 외부 전문기관 위탁 제안
 - 2020년 인권영향평가는 지표 관련 부서의 자체 점검 결과를 성평등·인권센터가 취합하여 평가 종합 보고서를 작성하고, 해당 평가 보고서에 대해 인권경영위원회(내/외부위원으로 구성)에서 검토 후 승인하는 체계로 운영하였으며, 평가 운영 체계에 내·외부전문가의 검토가 포함되어 있음
 - 외부 전문기관 위탁의 경우, 공공기관 인권경영이 시행된 지 얼마 되지 않아 관련 역량과 전문성을 검증할 수 있는 기관 파악이 쉽지 않은 단계임
 - 이에 기존 인권영향평가 체계의 객관성 및 신뢰도 향상을 위한 자체 보완책으로서 내·외부 전문가로 구성된 '인권영향평가단'을 구성하는 방안 마련
- 주요사업 인권영향평가 지표를 구체적인 연구사업에 적용하여 개별 연구사업 담당자들의 평가 포함 필요
 - 2021년 주요사업 인권영향평가 진행 시 개별 연구과제 대상 평가 시범 실시 후 확대 방안 검토 예정

7) 추진 경과

시기	내용
'21. 7. 20. (화)	서울연구원 인권경영위원회 2021년 1차 정기회의 개최 (서면 의결로 대체) - 2021년 인권경영 이행 계획(안) 심의 등
'21. 7. 23. (금)	서울연구원 2021년 인권경영 이행계획 시행
'21. 8. 25. (수)	2021 서울연구원 인권영향평가 계획수립 자문회의
'21. 10. 15. (금)	2021 주요사업 인권영향평가 지표 관련 자문회의
'21. 10. 15 (금) ~ 10. 21. (목)	2021 서울연구원 인권영향평가 시행 계획(안) 내부 구성원 의견 수렴
'21. 11. 1. (월)	2021 서울연구원 인권영향평가 시행 계획 확정
'21. 11. 4. (목)	2021 인권영향평가 체크리스트 교육 시행
'21. 11. 4. (목) ~ 11. 10. (수)	- 기관운영 인권영향평가 내/외부 이해관계자 의견 수렴 - 주요사업 인권영향평가 담당 연구진 자체 점검 실시
'21. 11. 11. (목) ~ 11. 17. (수)	기관운영 인권영향평가 유관부서 자체 점검 실시 및 증빙자료 제출
'21. 11. 18. (목) ~ 12. 3. (금)	인권영향평가서 초안 작성 (평가단 3인)
'21. 12. 6. (월)	인권영향평가서 관련 자문회의
'21. 12. 10. (금) ~ 12. 15. (수)	인권경영위원회 인권영향평가서(안) 및 평가 증빙자료 서면 검토
'21. 12. 16. (목) ~ 12. 22. (수)	인권영향평가 결과에 따른 방지조치 수립 및 이행 계획 마련 (담당 부서)
'21. 12. 28. (화)	서울연구원 인권경영위원회 2021년 임시회의 개최 (서면 의결로 대체) - 2021년 인권경영 이행 보고 심의 및 최종 보고서(안) 승인 의결

2_기관운영 인권영향평가 결과

1) 개요

- 주관 부서 : 성평등·인권센터
- 평가 대상 : 서울연구원 기관운영 전반 (2021년 10월 기준)
- 평가 기간 : 2021년 11월
- 평가 지표 : 총 9개 분야 40개 항목

1. 인권경영 체제의 구축 (6)	6. 산업안전보건 (6)
2. 고용상의 평등 (8)	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 (4)
5. 일·생활 균형 (5)	

- 변동 사항 : 2020년 지표 대비 2개 항목 추가

분야	신규 항목	추가 사유
2. 고용상의 평등	⑧ 우리 연구원은 인사제도 운영 전반에 걸쳐 성별임금격차 개선을 위한 조치를 취한다.	인권경영위원회 권고 및 서울연구원 성별임금격차 개선 계획 이행의 일환으로 '서울특별시 성평등임금실천 가이드라인 자체 점검표'를 활용한 관련 정보 주기적 관리
9. 시민 권리 보호	④ 우리 연구원은 연구결과물의 확산 및 활용 단계에서 인권침해 소지가 없도록 예방 조치를 취한다.	인권경영위원회 권고에 따라 연구원 주요사업인 연구과제의 결과물 확산 및 활용 과정에서 인권침해를 예방할 수 있는 조치를 마련하고 관리

- 평가 방법 : 평가자료 이원 취합 후 평가단에서 평가 및 보고서 작성

※ 평가자료 이원 취합 대상

지표 분야	이해관계자 의견 수렴	유관부서 자체 점검
1. 인권경영 체제의 구축(6)	내부 - 공통 (직협 근로자위원, 연구원 간사모임, 부실별 인권지기, 노동조합 등)	성평등·인권센터 경영지원팀,
2. 고용상의 평등(8)		성평등·인권센터, 인사복지팀
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장(4)	내부 -근로자위원, 노동조합	인사복지팀
4. 강제노동 및 아동노동 금지(3)	내부 - 공통	인사복지팀

지표 분야	이해관계자 의견 수렴	유관부서 자체 점검
5. 일·생활 균형(5)		경영지원팀, 인사복지팀
6. 산업 안전 보건(6)		경영지원팀, 성평등·인권센터, 인사복지팀, 정보시스템팀
7. 책임있는 공급망 관리(2)	외부 -계약업체 등	재무팀
8. 환경권 보장(2)	내부 - 공통	경영지원팀
9. 시민 권리 보호(4)	외부 -사업참여자 등 이용자	미디어소통팀, 성평등·인권센터, 연구지원팀, 연구자료운영팀, 정보시스템팀, 출판팀

- 내·외부 이해관계자 : 유관 지표별 의견 및 근거 자료 취합

응답 유형	판단 기준
예	연구원에서 해당 항목이 충실히 이행되었다고 판단하는 경우
아니오	연구원에서 해당 항목이 이행되지 않았다고 판단하는 경우 - 사유 및 관련 참고 자료 기재
보완 필요	연구원에서 해당 항목이 일부 이행되었으나 보완이 필요하다고 판단하는 경우 - 사유 및 관련 참고 자료 기재
해당 없음	연구원에서 해당 항목이 이행되었는지 여부를 판단하기에 관련 정보가 부족한 경우 - 판단에 필요한 추가 정보 예시 기재

- 유관부서 : 관련 지표별 자체 평가 및 증빙자료 보완 취합

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	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
1. 인권경영체계의 구축 (6)	6			
2. 고용상의 평등 (8)	8			
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)	5		1	
7. 책임 있는 공급망 관리 (2)	1	1		
8. 환경권 보장 (2)	2			
9. 시민 권리 보호 (4)	4			
소계	38	1	1	

- 기관운영 인권영향평가 결과, 총 9개 분야 40개 항목 중 38개 항목에 ‘예’, 1개 항목 ‘아니오’, 1개 항목에 ‘보완필요’로 나타남
- 전반적으로 인권경영을 위한 정책과 제도를 잘 갖추고 시행하고 있으나, 일부 항목의 시행에서 좀 더 세심한 접근과 운영이 필요함
 - ‘보완필요’ 사항은 구성원의 안전과 위생 보장을 위한 일부 시설의 정비 가 필요함
 - ‘아니오’에 해당하는 항목은 분야 7의 항목 ②로서, 협력회사의 인권보호 준수여부 모니터링과 관련하여 연구원과 협력회사가 해당 방식에 대해 상호 협의해야 할 사항으로 2021년도에는 해당 항목이 이행되지 못함에 따라 추후 적절한 방안 모색과 시행이 필요함
- 인권경영을 위한 정책과 제도의 마련 및 이행으로 인권경영체계가 잘 구

측되어 있으며, 인권영향평가 시 일부 항목 신설 및 평가방식의 보완 등을 통해 평가의 내실화를 도모하였음

- 인권경영위원회 권고에 따라 분야 2의 항목 ⑧, 분야 9의 항목 ④를 추가하여 인권경영 및 인권영향평가를 강화함
- 2020년 인권영향평가는 담당부서/담당자의 자체평가로 이루어짐으로써 평가방식 개선이 요구된 바, 2021년 인권영향평가 시 이를 적극 수용하여 이해관계자 평가 반영을 통한 평가의 다원화 및 내실화를 도모함
- 향후 인권경영에 대한 구성원들의 인식과 실천을 증진시킬 수 있는 방안들을 지속적으로 제공하여 인권경영의 질적 향상을 도모할 필요가 있음

3) 분야별 평가 결과

(1) 인권경영체계의 구축

항목	평가결과			
	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	6			

- ‘인권경영체계의 구축’은 인권경영 비전과 의지를 대내외적으로 공표하고 이를 시행하기 위한 시스템 구축을 의미함 (서울특별시, 2018)
- 6개 항목 모두 ‘예’에 해당함
- 인권경영선언문 발표 및 인권경영지침 개정, 인권경영 선포식, 인권경영 위원회 운영 등을 통해 인권경영 시행 및 결과 보고가 이루어지고 있음
- 원활한 인권경영을 위해 인권경영지침을 일부 개정(2021년 3월)하여 인권경영의 내실을 기함
 - 항목 ④와 관련하여 전년도 인권경영평가 시 ‘인권경영성과를 추적하고 기록하는 절차 마련’이 보완사항으로 제시된 바, 인권경영지침 제 31조 내 조항 신설을 통해 ‘인권영향평가 결과를 관련 부서에 전달하고, 각 부서의 방지조치 계획을 포함하여 차년도 인권경영 이행계획 수립·시행’하도록 명문화함.

- 기관의 성별임금격차 유발요인 점검 의무 및 성평등 노동환경조성 노력을 명시하고, 인권경영위원회 심의 사항에 ‘인권침해 구제절차 운영 내역’을 포함하여 명시함
- 이를 토대로 성평등 및 노동권 보장을 위한 기반을 강화하고 구성원 인권보호를 위한 근거를 마련함

- 인권영향평가 지표 의견 수렴과 체크리스트 교육을 통해 구성원들이 인권영향평가를 정확히 이해하고 시행할 수 있도록 구성원의 역할과 책임을 증진시키고 인권영향평가의 내실화를 기함
- 전년도 인권영향평가 결과, 담당부서/담당자의 자체평가와 더불어 이해관계자들의 의견을 반영할 방안 모색이 개선안으로 제시됨. 이에 2021년 인권영향평가 시행 시 내/외부 이해관계자들의 지표별 점검 의견을 평가에 반영하도록 하는 등 개선안을 적극 이행함
- 다만 내부 이해관계자 의견 중 인권경영 이행 내역 및 결과를 연구원 구성원들이 보다 명확하게 공유할 수 있는 방안 마련이 제시된 만큼, 이에 대한 보완책(예: 인권교육 등)을 마련하여 인권경영에 대한 구성원 전반의 이해와 인식을 증진시키는 것이 필요함
- 더불어 내부 이해관계자 의견 수렴 과정에서 동일임금 제공 여부 (분야2 항목 3) 등 의견 제시에 필요한 참고자료 제공이 충분치 않다는 지적이 있으므로, 차년도 인권영향평가 진행 시 내부 이해관계자 의견 수렴에 필요한 참고자료 보강 방안 마련을 검토할 것을 권함

(2) 고용상의 평등

항목	평가결과			
	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 혼인, 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.	○			
⑧ 우리 연구원은 인사제도 운영 전반에 걸쳐 성별임금격차 개선을 위한 조치를 취한다. [2021 신규]	○			
소계	8			

- 성별, 고용형태 등에 따른 차별을 금지하고 성평등한 조직문화 형성을 위한 제도 마련 여부를 측정하는 분야로서 8개 항목 모두 '예'에 해당함
- 인사규정, 임용계약서, 단체협약서, 후생복지제도 운영규칙 등을 통해 고용상의 평등을 명문화하고 관련 제도를 시행함
 - 채용·교육·훈련 시 공개경쟁 원칙과 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한 금지, 채용과정 공개를 통한 채용과정의 투명성과 공정성을 확보함
 - 비정규직 노동자의 임금, 복지, 휴가, 고용상태 등 노동조건의 부당한

차별 철폐와 비정규직 최소화 원칙을 단체협약서에 명시함

- 모든 고용 및 노동 조건에서 성별·가족형태를 이유로 불이익한 처우를 하지 않고, 평등한 기회와 대우를 보장하도록 '성평등·가족 다양성 보장'을 단체협약서에 명시함
- 수요자 중심의 선택적 복지제도 운영을 통해 구성원의 복지 향상을 도모함

- '성평등·인권 존중 기반 조성을 위한 1차(2019~2021) 계획'을 수립하여 이행하고, 성평등·인권센터 운영을 통해 '직장 내 괴롭힘' 집중 기획 상담, 성평등·인권교육의 내실화, 성평등 노동환경 진단 및 개선방안 수립, 성평등·인권존중 조직문화 개선 프로젝트, 성평등·인권 기반 연구 활동 가이드라인 발간, 성평등·인권 존중 대표과제 선정 등의 다양한 사업을 진행함으로써 성차별 예방과 성평등한 조직문화 형성을 기함
- 전년도 인권경영위원회 권고 및 연구원 성별임금격차 개선 계획(2020. 08) 이행의 일환으로 올해 기관운영 인권영향평가 분야2 내 성별임금격차 개선 관련 지표를 신설(항목8)하여 성별임금격차 개선조치를 적극적으로 이행하고자 함. 해당 항목의 주기적 관리 시 고용 상 평등의 실질적 측면을 증진시키는 효과가 기대됨
- 단, 내부 이해관계자 의견 중 동일가치 노동에 대한 동일임금 제공 원칙 이행 여부 및 고용 상 성평등이 이루어지고 있는지에 대한 정보 제공이 충분치 않다는 지적이 있음을 참고하여 고용 상 평등 관련 정보를 구성원들이 보다 명확하게 공유할 수 있는 방안 마련을 검토할 것을 권함

(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	평가결과			
	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 협의안건을 의논하고 상호 협력 하에 결정 및 이행한다.	○			
소계	4			

- 노동자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하는가를 측정하는 분야로서, 4개 항목 모두 '예'에 해당함
- 비정규직 노동자의 노동조합 활동 보장, 노동조합 활동에 대한 불이익 금지, 노동조합 활동에 필요한 편의 제공 및 행사지원, 문서와 자료 제공 등을 단체협약서 및 노사합의서에 명시하고, 단체협약 회의 및 직장협의회 회의를 통해 노동자의 결사 및 단체교섭권 자유를 보장함
- 정책과 제도적 측면에서 결사 및 단체교섭의 자유가 보장되고는 있으나, 내부 이해관계자 의견 중 노동조합 활동에 대한 구성원들의 능동적 참여가 다소 아쉽다는 내용이 있는 만큼, 기관 차원에서도 노동자들의 단체 활동 참여 활성화 방안 모색 등 검토를 권함

(4) 강제노동 및 아동노동 금지

항목	평가결과			
	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 금지 및 아동노동금지 분야에서 3개 항목 모두 '예'에 해당함
- 단체협약서에 '관련 법령에 어긋나는 부당한 명령을 하지 아니한다'라고 명시함으로써 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있음
- 채용지원서 접수 시 15세 이상 확인 절차를 운영함으로써 15세 미만 아동·청소년을 고용하지 않도록 하고 있음
- 고용계약 시 임용계약의 내용, 근로조건, 보수금액 등을 설명하는 절차를 운영하고 있으며, 당사자가 동의하는 경우에만 고용계약서에 서명 날인하도록 하는 '당사자 확인 절차'를 통해 노동자에게 공정하고 투명한 고용계약을 충분히 안내하고 있음

(5) 일·생활 균형

항목	평가결과			
	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·생활 양립을 위한 제도와 실질적인 지원이 이루어지는지 여부를 평가하는 분야로서, 5개 항목 모두 '예'에 해당함
- 직원 복무 지침, 복무규정, 노사합의서 등을 통해 일·생활 균형과 양립을 위한 정책과 제도가 시행되고 있음
 - 일·생활 양립을 위한 정책의 세부 내용으로, 매주 수요일 및 금요일 정시퇴근 독려, 마지막 주 금요일 조기 퇴근을 통한 가족과 함께하는 날 시행, 여성 보건 휴가, 모성 보호 시간, 가족 돌봄 휴가, 자녀 입영 휴가, 생리휴가 등의 제도를 시행하는 한편, 2021년도에 입양휴가, 난임 치료 휴가 등을 신설함
 - 일·생활 양립을 위한 제도가 잘 시행되고 있으나 이에 대한 안내가 충분치 않아 구성원들이 정확하게 인지하지 못하는 사례가 발생한다는 내부 이해관계자 의견을 참조하여 관련 제도에 대한 안내 및 홍보를 보강할 것을 권장함

- 시차출퇴근제 및 재택근무와 같은 유연근무제를 시행하고 장려하고 있음
 - 내부 이해관계자 의견 중 유연근무 형태 다변화에 대한 요구가 있음을 참고하여 구성원들의 욕구가 반영된 다양한 형태의 유연근무제도(집중근무제, 탄력근무시간, 스마트워크 등) 도입 검토를 권함
- 더불어 복무 관련 보장 제도의 원활한 사용이 지속적으로 이루어질 수 있 으려면 합리적 사유 없는 초과노동이 강제되는 분위기, 대체휴무 사용 관련 제약과 같은 심리적·물리적 제한이 발생하지 않도록 정기적인 점검 장치 마련 등의 방안 검토를 권함

(6) 산업 안전 보건

항목	평가결과			
	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 임신부, 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	5		1	

- 노동자의 안전과 건강을 지키기 위한 제도 이행 여부를 측정하는 분야로서, 6개 항목으로 구성되어 있음
- 5개 항목에 '예', 1개 항목에 '보완필요' 해당함
- 관련 법령에 따라 소방·전기시설 등 안전 관리 계획 수립, 위험성 평가 실시를 통한 유해·위험요인 개선 및 제거, 작업 환경 측정, 산업재해 예방 계획 및 정기교육 실시, 산업재해 예방 물품 지급 및 안전 보호용품 구입 등을 통해 근로환경의 안전을 도모함
 - 단, 직무수행에 필요한 보호 장비 제공에 있어 신규 입사 직원 등 일부 구성원들이 누락되는 일이 없도록 정기적으로 보호 장비 수요를 점검하고 지급하는 등 제공방식 보완 검토를 권함
- 장애인·임산부 전용 주차장, 점자 블록 설치, 장애인 화장실 설치 등을 통해 임산부 및 장애인에 대한 안전과 위생조치를 실시함
 - 단, 내부 이해관계자 의견 중 수용실을 안정적으로 이용하기 어려운 구

조라는 지적이 있으므로 구성원들이 해당 시설을 보다 편리하게 이용할 수 있도록 구성원 의견을 반영한 시설 정비 등의 보완이 필요함

- 코로나-19와 같은 감염병 상황에서 재택근무 시행을 통해 조직구성원의 건강권을 보장하기 위해 노력하고 있음
- 인권침해 피해자 등에 대한 의료·심리상담·법률서비스 연계 및 비용 지원을 통해 노동자의 건강을 보호·유지하기 위한 제도를 시행하고 있음
- 개인정보보호지침 개정, 개인정보보호법 이해하기 및 정보주체 권리보장과 개인정보 유출 및 대응 등을 내용으로 하는 개인정보보호 교육, 개인정보접속기 솔루션 도입운영을 통한 개인정보의 안정성 확보 조치, 정보보완 침해사고 예방 등을 통해 개인정보 보호를 강화하고 있음
- 구성원들의 건강과 안전을 증진하고 보호하기 위한 각종 제도 운영이 잘 이루어지고 있는 만큼 구성원들이 해당 제도를 보다 적극적으로 이용할 수 있도록 관련 안내와 홍보 강화 방안을 검토할 것을 권함

(7) 책임있는 공급망 관리

항목	평가결과			
	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		

- 공급업체 등 협력 관계에 있는 업체/기관과의 협업 과정에서 인권침해 방지조치의 마련 및 이행 여부를 점검하는 분야로서, 2개 항목으로 구성되어 있으며, 1개 항목 ‘예’, 1개 항목 ‘아니오’에 해당함
- 근로자 권리 보호 이행 서약서 작성 및 제출을 통해 협력회사가 인권보호에 대한 의무를 이행하도록 하고 있음
 - 서약서는 총 6개 주요 내용으로 구성됨
 - 협력회사의 인권보호 정책 확립 촉구, 차별 금지, 근로자의 노동환경 개선 및 질병 예방 조치, 성적·언어적·정신적 폭력 발생 예방 및 발생 시 적절한 조치, 노동시간 준수 및 여성 근로자의 모성보호 등 근로자의 건강한 생활 보장, 「근로기준법」등 관련 법령 준수 등의 내용이 명시됨
- 항목② 관련, 2020 인권영향평가 시 이행여부 ‘아니오’에 해당함에 따라, 협력업체에 대한 모니터링 절차 마련을 통해 협력업체의 인권보호조치 이행 강화 필요성이 제기되었고, 이에 대한 방지조치 이행 계획으로 ‘계약 등에 관한 사무처리 지침’ 개정을 통해 계약체결 시 인권보호 준수에 대한 모니터링 방법을 마련하고자 하였음
 - 모니터링 방법을 검토하는 과정에서 해당 지표가 사회적 측면에서 긍정적인 의미가 있으나, 협력사 인권보호 이행 모니터링에 대해 상호협력이 필요하다고 판단되어 시행되지 못함
 - 추후 연구원의 발주 권한을 넘어서지 않는 범위 내에서 인권준수 모니터링 방안 모색이 필요함

(8) 환경권 보장

항목	평가결과			
	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'에 해당함
- 수질검사, 친환경 차량 운영, 분리수거, 미세먼지 계절관리제, 일회용품 사용 안 하기 등 다양한 실천지침을 마련하고 시행 중임
- 단, 환경권 보장과 관련하여 기관 구성원들의 환경권 개념 및 중요성에 대한 인식을 증진시킬 수 있는 기회 등을 지속적으로 마련할 것을 권함

(9) 시민 권리 보호

항목	평가결과			
	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.	○			
④ 우리 연구원은 연구결과물의 확산 및 활용 단계에서 인권침해 소지가 없도록 예방 조치를 취한다. (2021 신규)	○			
소계	4			

- 사업에 직간접적으로 참여하는 이해관계자를 비롯하여 기관 이용자 등의 권리보호를 측정하는 분야로서 4개 항목으로 구성됨
- 4개 항목 모두 ‘예’ 해당함
- 홈페이지 개인정보처리방침 개정 및 홈페이지 개인정보처리방침 항목 추가를 통해 개인정보 보호 조치를 강화함
- 장애인 등 다양한 이용자의 정보 접근성 보장을 위한 전자도서관시스템 고도화 사업 완료, 도서관 홈페이지 웹 접근성 및 호환성 점검 등이 이루어짐
- 시민의 지적재산권 존중과 보장을 위해 웹 및 모바일과 인쇄물 출판에 필요한 이미지 사용료 지불, 저작권 확인서 양식 사용, 연구 사업 수행 지침 시행, 연구윤리 자가점검표 작성 등을 통해 저작권 침해 및 표절 예방 조치 등을 실시함
- 항목④는 2021년도 신설된 것으로서, 연구원의 주요사업인 연구사업 진행 과정에서의 인권침해 예방을 위해 조치와 사업이 이루어짐

- 2021년 인권영향평가 주요사업 대상을 2020년 대표기획과제로 선정하여 연구 결과물의 제작과 확산 및 활용 단계에서의 인권침해 소지에 대해 적극적으로 점검함
- 연구사업 진행 전반에서 인권침해 소지가 발생하지 않도록 ‘성평등·인권기반 연구활동 워크숍’을 개최하는 한편, 정보인권의 이해와 실제에 대한 인권교육을 실시하여 구성원들의 관련 인권 인식 증진을 도모함

3_주요사업 인권영향평가 결과

1) 개요

- 주관 부서 : 성평등·인권센터
- 평가 대상 : 서울연구원 2020년도 대표기획과제 운영 사업
 - 서울연구원의 2020년 대표 사업이라 할 수 있는 ‘2020년도 대표기획 과제’ 운영 내역 중 사업 결과 단계에 초점을 맞추어 7개 부서별 1개 과제를 선정하여 보고서에 대한 평가 실시
 - 인권영향평가 시점에 최종 보고서까지 종결된 과제이면서 동시에 연구 주제 및 내용에 있어 인권영향평가를 시행함에 있어 유의미한 결과를 도출할만하다고 평가단이 판단한 총 7개의 과제를 대상으로 함
- 평가 기간 : 2021년 11월
- 평가 지표 : 연구 결과물 제작 관련 총 3개 분야 8개 항목
 - 2020년 주요사업 인권영향평가 지표 중 ‘분야3. 사업결과단계’의 항목을 연구 결과물 제작에 초점을 맞추어 수정
- 지표 구성
 - 차별 및 인권침해 예방 : 3항목
 - 개인정보 및 저작권 보호 : 2항목
 - 사회적 다양성 고려 : 3항목
- 평가 방법 : 연구진의 자체 점검 + 평가단의 평가 및 보고서 작성
 - 담당 연구진이 해당 연구보고서를 대상으로 체크리스트 자체 점검

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

- 이후 평가단이 자체 점검 결과를 참조하여 통합 평가 및 보고서 작성

2) 평가결과 종합

분야	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
1. 차별 및 인권침해 예방 (3)	17	0	4	0
2. 개인정보 및 저작권 보호 (2)	11	0	0	3
3. 사회적 다양성 고려 (3)	13	0	1	7
소계	41	0	5	10

- 2020년 서울연구원 대표기획과제 중 7개 연구실 별 각 1종(총 7종)의 연구보고서를 선정하여 총 3개 분야(차별 및 인권침해 예방, 개인정보 및 저작권 보호, 사회적 다양성 고려) 8개 항목에 대해 인권정책영향평가를 실시함
- 평가 결과, 전 분야에서 각 지표 사항 이행이 대체로 잘 이루어지고 있는 것으로 판단함
- 3개의 평가 분야 모두 미준수 항목(‘아니오’)은 없는 것으로 파악되었으나, ‘차별 및 인권침해 예방’과 ‘사회적 다양성 고려’ 등과 관련해서는 향후 연구를 수행함에 있어 ‘보완 필요’에 해당하는 사항을 고려하여 개선할 필요가 있다고 판단함
 - ‘보완 필요’ 사항과 관련해서는 직접적인 인권침해를 야기하는 것은 아니지만 서울연구원의 연구결과물이 서울시의 모든 시민들을 위한 것이라는 측면에서 인권기반 연구 성과물 도출에 필요한 내용이기 때문에 향후 연구과제 진행 시 반영할 수 있는 방안 마련 검토를 권함

3) 분야별 평가 결과

(1) 차별 및 인권침해 예방

항목	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 자료 해석이나 연구 결과 도출 과정에서 차별·혐오·폭력 등 인권침해를 옹호하거나 정당화하지 않도록 유의한다. [점검 가이드라인] - 성별고정관념 등 사회적 통념에 근거하여 차별적 인식을 강화하는 내용이 있는가? - 폭력을 미화하거나 왜곡하는 내용이 있는가?	7			
② 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 용어를 사용하지 않는다. [점검 가이드라인] - *(별첨)차별용어 및 대안용어 예시 참조	5		2	
③ 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 이미지를 사용하지 않는다. [점검 가이드라인] - 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 대한 편견을 유발하는 특정 이미지를 사용하지는 않았는가?	5		2	
소계	17	0	4	0

- ‘차별 및 인권침해 예방’은 크게 3개의 항목을 중심으로 측정하였는데, 다른 분야에 비해 ‘보완 필요’ 해당 사항이 상대적으로 많이 도출됨
 - 직접적으로 ‘차별이나 인권침해’와 관련된 내용은 없었으나, ‘저출산’, ‘고졸 출신’, ‘전문대 출신’ 등과 같은 용어를 사용한 경우가 있었음
 - 또한, 연구보고서의 특성상 전문적인 내용이 많아 전달의 용이성을 위해 삽화 등 이미지를 사용하는 경우가 많은데, 인물 픽토그램 표현 시 일하는 사람의 이미지를 ‘서류가방을 든 남성’으로 표현하거나 다양한 인물군을 묘사함에 있어 양복을 입고 넥타이를 한 남성 이미지가 과도하게 포함됨으로써 성별이 불균형하게 표현되는 등 특정 집단에 대한 고정관념이 반영된 이미지가 일부 포함되어 향후 개선이 요구됨

(2) 개인정보 및 저작권 보호

항목	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
④ 연구 참여자의 개인정보 보호를 위해 신상 및 개인정보가 노출되지 않도록 조치한다. [점검 가이드라인] - 개인 정보를 마킹 또는 익명처리 하였는가? (단, 자문위원 같이 연구 전문성 확보 등을 위해 반드시 필요한 경우 제외)	4			3
⑤ 표절이나 부당한 저자표기 등 연구윤리를 위반하지 않는다. [점검 가이드라인] - 자료 인용 시 출처를 명확히 표시하였는가? - 표절 검사를 실시하였는가?	7			
소계	11	0	0	3

- ‘개인정보 및 저작권 보호’ 부분과 관련해서는 대체로 지표 항목을 잘 이행하고 있는 것으로 평가함
- 일반적으로 연구의 전문성을 위해 전문가 자문회의나 간담회 등을 실시하고, 연구 주제 관련 실태 파악을 위해 다양한 집단을 대상으로 설문조사 등을 실시함에 따라 관련 개인정보를 보호하기 위한 조치가 필요한데, 이번 주요사업 대상인 7종의 보고서에서는 연구 참여자에 대한 개인정보 보호를 철저히 준수하고 있는 것으로 확인함
 - 전문가 의견 조사 및 서울시민 설문조사 등을 실시한 경우 통계법에 따라 개인정보가 보고서 상 노출되지 않도록 보호 처리가 잘 이루어짐
 - 단, 3종의 보고서의 경우 연구목적 및 내용 상 개인정보의 수집 및 보호에 해당하는 사항이 없어 ‘해당 없음’으로 평가함
- 기관 차원에서 연구보고서 제출 시 표절 검사를 실시하고 있으며, 7개 연구보고서 모두 참고문헌 및 2차 자료의 출처를 명확히 표시한 것으로 확인함

(3) 사회적 다양성 고려

항목	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
⑥ 연구결과물 작성 시 시민 다양성 보장을 위해 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 따른 영향을 고려한다. [점검 가이드라인] - 성별, 연령별, 지역별 등 분리 통계를 활용하였는가? (단, 표본 수 제약 등 불가피한 경우는 예외로 함)	1		1	5
⑦ 연구결과물 작성 시 관련 정책 수립에 반영될 수 있도록 사회적 소수자 및 약자의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 사회적 소수자 및 약자의 관점에서 결과를 제시하였는가?	5			2
⑧ 연구 핵심 내용으로부터 직접적인 영향을 받는 이해관계인의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 연구 주제 관련 직접 이해관계인 관점에서의 결과를 제시하였는가?	7			
소계	13	0	1	7

- ‘사회적 다양성 고려’ 분야는 3개 항목에 대하여 평가하였는데, 전반적으로 지표 사항이 잘 준수되고 있는 것으로 확인됨
- 다만, 항목⑥ 시민 다양성 보장과 관련하여 1종의 보고서에서 일반 시민 대상 설문조사 결과를 제시함에 있어 전체 통계를 중심으로 제시하고 연령에 따른 차이는 일부만을, 성별에 따른 분리통계는 제시하지 않고 있어 분리 통계 활용이 다소 미흡한 것으로 확인됨
 - 연구자에 따라 해당 연구의 목적 상 분리통계가 불필요하다 판단할 수 있으나, 성별·연령별·지역별 등의 분리통계가 제시되지 않을 경우 조건과 위치에 따른 시민들의 다양한 욕구가 충분히 반영되지 않을 가능성이 있으므로 시민 다양성 보장을 위해 가급적 통계적으로 문제가 없는 범위 내에서 다양한 집단별 분리통계를 제시하거나 세부적인 통계분석 결과를 부록으로 제시할 것을 권함

4) 연구보고서별 평가 결과 (순서는 무작위이며 과제명은 비공개)

(1) 대표기획과제A

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
분야1. 차별 및 인권침해 예방	
<p>① 자료 해석이나 연구 결과 도출 과정에서 차별·혐오·폭력 등 인권침해를 옹호하거나 정당화하지 않도록 유의한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별고정관념 등 사회적 통념에 근거하여 차별적 인식을 강화하는 내용이 있는가? - 폭력을 미화하거나 왜곡하는 내용이 있는가? 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
<p>② 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 용어를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - *(별첨)차별용어 및 대안용어 예시 참조 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
<p>③ 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 이미지를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 대한 편견을 유발하는 특정 이미지를 사용하지는 않았는가? 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 인물이미지 등 다수의 그림 자료가 포함되어 있으나 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
분야2. 개인정보 및 저작권 보호	
<p>④ 연구 참여자의 개인정보 보호를 위해 신상 및 개인정보가 노출되지 않도록 조치한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 개인 정보를 마킹 또는 익명처리 하였는가? (단, 자문위원 같이 연구 전문성 확보 등을 위해 반드시 필요한 경우 제외) 	<p>[평가결과 : 해당없음]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 연구 참여자 관련 해당 사항 없음

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
⑤ 표절이나 부당한 저자표기 등 연구윤리를 위반하지 않는다. [점검 가이드라인] - 자료 인용 시 출처를 명확히 표시하였는가? - 표절 검사를 실시하였는가?	[평가결과 : 예] - 참고문헌 및 2차 자료의 출처를 잘 표기하였음
분야3. 사회적 다양성 고려	
⑥ 연구결과물 작성 시 시민 다양성 보장을 위해 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 따른 영향을 고려한다. [점검 가이드라인] - 성별, 연령별, 지역별 등 분리 통계를 활용하였는가? (단, 표본 수 제약 등 불가피한 경우는 예외로 함)	[평가결과 : 보완필요] - 서울시민 1천명을 대상으로 성별, 연령, 권력에 따른 인구비례할당 표집을 통해 표본 추출 설문조사를 시행하였으나, 조사 결과를 제시함에 있어 연령에 따른 차이만을 일부 제시하고, 성별, 지역에 따른 분리통계 결과는 언급되지 않아 시민 다양성에 따른 영향 고려가 다소 부족한 것으로 판단함
⑦ 연구결과물 작성 시 관련 정책 수립에 반영될 수 있도록 사회적 소수자 및 약자의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 사회적 소수자 및 약자의 관점에서 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 예] - 해당 정책과 관련하여 영향을 받을 수 있는 사회적 소수자 및 약자(장애인, 보행자 등)의 관점에서의 검토를 포함함
⑧ 연구 핵심 내용으로부터 직접적인 영향을 받는 이해관계인의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 연구 주제 관련 직접 이해관계인 관점에서의 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 예] - 해당 정책의 영향을 받는 서울시민 관점에서의 결과를 제시함

(2) 대표기획과제B

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
분야1. 차별 및 인권침해 예방	
<p>① 자료 해석이나 연구 결과 도출 과정에서 차별·혐오·폭력 등 인권침해를 옹호하거나 정당화하지 않도록 유의한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별고정관념 등 사회적 통념에 근거하여 차별적 인식을 강화하는 내용이 있는가? - 폭력을 미화하거나 왜곡하는 내용이 있는가? 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
<p>② 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 용어를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - *(별첨)차별용어 및 대안용어 예시 참조 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 해당 분야의 전문적인 용어 등이 다수 사용되었으며, 사회적 약자나 소수자와 관련된 용어 사용은 없는 것으로 확인함
<p>③ 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 이미지를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 대한 편견을 유발하는 특정 이미지를 사용하지는 않았는가? 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 보고서 전체적으로 이미지를 최소화하여 사용하고 있음 - 삽입된 이미지들의 경우 실사 이미지 및 그림 모두 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
분야2. 개인정보 및 저작권 보호	
<p>④ 연구 참여자의 개인정보 보호를 위해 신상 및 개인정보가 노출되지 않도록 조치한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 개인 정보를 마킹 또는 익명처리 하였는가? (단, 자문위원 같이 연구 전문성 확보 등을 위해 반드시 필요한 경우 제외) 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전문가 자문그룹을 운영하였으나, 이들에 대한 개인정보를 별도로 보고하지 않는 등 개인정보 보호조치가 잘 이루어진 것으로 판단됨

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
⑤ 표절이나 부당한 저자표기 등 연구윤리를 위반하지 않는다. [점검 가이드라인] - 자료 인용 시 출처를 명확히 표시하였는가? - 표절 검사를 실시하였는가?	[평가결과 : 예] - 참고문헌 및 2차 자료의 출처를 잘 표기하였음
분야3. 사회적 다양성 고려	
⑥ 연구결과물 작성 시 시민 다양성 보장을 위해 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 따른 영향을 고려한다. [점검 가이드라인] - 성별, 연령별, 지역별 등 분리 통계를 활용하였는가? (단, 표본 수 제약 등 불가피한 경우는 예외로 함)	[평가결과 : 해당없음] - 연구주제 특성 상 분리 통계 활용 필요 해당 사항 없음
⑦ 연구결과물 작성 시 관련 정책 수립에 반영될 수 있도록 사회적 소수자 및 약자의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 사회적 소수자 및 약자의 관점에서 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 해당없음] - 연구주제의 특성상 해당사항이 없는 것으로 판단됨
⑧ 연구 핵심 내용으로부터 직접적인 영향을 받는 이해관계인의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 연구 주제 관련 직접 이해관계인 관점에서의 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 예] - 연구주제의 직접 영향을 받는 서울시민의 관점에서의 결과가 제시됨

(3) 대표기획과제C

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
분야1. 차별 및 인권침해 예방	
<p>① 자료 해석이나 연구 결과 도출 과정에서 차별·혐오·폭력 등 인권침해를 옹호하거나 정당화하지 않도록 유의한다.</p> <p>[점검 가이드라인] - 성별고정관념 등 사회적 통념에 근거하여 차별적 인식을 강화하는 내용이 있는가? - 폭력을 미화하거나 왜곡하는 내용이 있는가?</p>	<p>[평가결과 : 예]</p> <p>- 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함</p>
<p>② 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 용어를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인] - *(별첨)차별용어 및 대안용어 예시 참조</p>	<p>[평가결과 : 보완필요]</p> <p>- 전반적으로 차별적 용어를 사용하여 보고서를 기술하지는 않음 - 다만, 설문(102쪽 등)에 ‘고졸 출신’, ‘지방대 출신’이라는 용어를 사용하고 있는데 ‘출신’이라는 용어는 이력을 나타내기도 하지만 사회적 신분을 나타내기도 하므로 향후 설문지 설계 시 대안적으로 ‘고등학교 졸업자’ 등으로 변경할 필요가 있음</p>
<p>③ 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 이미지를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인] - 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 대한 편견을 유발하는 특정 이미지를 사용하지는 않았는가?</p>	<p>[평가결과 : 보완필요]</p> <p>- 보고서 전체적으로 이미지 사용이 많은 편은 아니며, 전반적으로 평가지표 내용을 준수함 - 다만, 26페이지의 ‘서류가방을 든 남성’의 이미지는 ‘일하는 사람 = 남성’이라는 고정관념이 반영된 이미지라는 비판이 제기될 수 있기에 가급적 대안적 이미지를 사용하거나 이미지를 반드시 사용할 이유가 없다면 사용하지 않을 것을 제안함</p>
분야2. 개인정보 및 저작권 보호	

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
<p>④ 연구 참여자의 개인정보 보호를 위해 신상 및 개인정보가 노출되지 않도록 조치한다.</p> <p>[점검 가이드라인] - 개인 정보를 마킹 또는 익명처리 하였는가? (단, 자문위원 같이 연구 전문성 확보 등을 위해 반드시 필요한 경우 제외)</p>	<p>[평가결과 : 예]</p> <p>- 연구방법으로 전문가 의견조사와 서울시민 설문조사 등을 실시하였으나, 통계법에 따라 개인정보보호처리를 잘 진행한 것으로 판단함</p>
<p>⑤ 표절이나 부당한 저자표기 등 연구윤리를 위반하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인] - 자료 인용 시 출처를 명확히 표시하였는가? - 표절 검사를 실시하였는가?</p>	<p>[평가결과 : 예]</p> <p>- 참고문헌 및 2차 자료의 출처가 잘 표기됨</p>
분야3. 사회적 다양성 고려	
<p>⑥ 연구결과물 작성 시 시민 다양성 보장을 위해 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 따른 영향을 고려한다.</p> <p>[점검 가이드라인] - 성별, 연령별, 지역별 등 분리 통계를 활용하였는가? (단, 표본 수 제약 등 불가피한 경우는 예외로 함)</p>	<p>[평가결과 : 예]</p> <p>- 설문조사 결과에 대해 모두 성별 분리통계를 제시한 것은 아니나, 성별 비교가 필요한 문항에 대해서는 성별 분리통계를 잘 제시하였다고 판단함</p>
<p>⑦ 연구결과물 작성 시 관련 정책 수립에 반영될 수 있도록 사회적 소수자 및 약자의 입장을 충분히 반영한다.</p> <p>[점검 가이드라인] - 사회적 소수자 및 약자의 관점에서 결과를 제시하였는가?</p>	<p>[평가결과 : 예]</p> <p>- 연구의 결과는 사회적 약자에 대한 배려와 포용을 강조하고 있음 - 성별, 연령 등에 따른 가치관의 차이를 설문조사나 2차 자료를 이용하여 객관적으로 기술하기 위해 노력함</p>
<p>⑧ 연구 핵심 내용으로부터 직접적인 영향을 받는 이해관계인의 입장을 충분히 반영한다.</p> <p>[점검 가이드라인] - 연구 주제 관련 직접 이해관계인 관점에서의 결과를 제시하였는가?</p>	<p>[평가결과 : 예]</p> <p>- 연구주제의 직접 영향을 받는 서울시민의 관점에서의 결과가 제시됨</p>

(4) 대표기획과제D

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
분야1. 차별 및 인권침해 예방	
<p>① 자료 해석이나 연구 결과 도출 과정에서 차별·혐오·폭력 등 인권침해를 옹호하거나 정당화하지 않도록 유의한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별고정관념 등 사회적 통념에 근거하여 차별적 인식을 강화하는 내용이 있는가? - 폭력을 미화하거나 왜곡하는 내용이 있는가? 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
<p>② 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 용어를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - *(별첨)차별용어 및 대안용어 예시 참조 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
<p>③ 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 이미지를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 대한 편견을 유발하는 특정 이미지를 사용하지는 않았는가? 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
분야2. 개인정보 및 저작권 보호	
<p>④ 연구 참여자의 개인정보 보호를 위해 신상 및 개인정보가 노출되지 않도록 조치한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 개인 정보를 마킹 또는 익명처리 하였는가? (단, 자문위원 같이 연구 전문성 확보 등을 위해 반드시 필요한 경우 제외) 	<p>[평가결과 : 해당없음]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 개인정보 관련 해당 사항 없음

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
⑤ 표절이나 부당한 저자표기 등 연구윤리를 위반하지 않는다. [점검 가이드라인] - 자료 인용 시 출처를 명확히 표시하였는가? - 표절 검사를 실시하였는가?	[평가결과 : 예] - 참고문헌 및 2차 자료의 출처를 잘 표기하였음
분야3. 사회적 다양성 고려	
⑥ 연구결과물 작성 시 시민 다양성 보장을 위해 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 따른 영향을 고려한다. [점검 가이드라인] - 성별, 연령별, 지역별 등 분리 통계를 활용하였는가? (단, 표본 수 제약 등 불가피한 경우는 예외로 함)	[평가결과 : 해당없음] - 분리 통계 활용 필요 해당 사항 없음
⑦ 연구결과물 작성 시 관련 정책 수립에 반영될 수 있도록 사회적 소수자 및 약자의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 사회적 소수자 및 약자의 관점에서 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 예] - 관광약자 관점에서의 검토 사항이 포함됨
⑧ 연구 핵심 내용으로부터 직접적인 영향을 받는 이해관계인의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 연구 주제 관련 직접 이해관계인 관점에서의 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 예] - 연구주제의 직접 영향을 받는 서울시 관광산업 종사자 및 이용자 관점에서의 결과를 제시함

(5) 대표기획과제E

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
분야1. 차별 및 인권침해 예방	
<p>① 자료 해석이나 연구 결과 도출 과정에서 차별·혐오·폭력 등 인권침해를 옹호하거나 정당화하지 않도록 유의한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별고정관념 등 사회적 통념에 근거하여 차별적 인식을 강화하는 내용이 있는가? - 폭력을 미화하거나 왜곡하는 내용이 있는가? 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
<p>② 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 용어를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - *(별첨)차별용어 및 대안용어 예시 참조 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
<p>③ 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 이미지를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 대한 편견을 유발하는 특정 이미지를 사용하지는 않았는가? 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
분야2. 개인정보 및 저작권 보호	
<p>④ 연구 참여자의 개인정보 보호를 위해 신상 및 개인정보가 노출되지 않도록 조치한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 개인 정보를 마킹 또는 익명처리 하였는가? (단, 자문위원 같이 연구 전문성 확보 등을 위해 반드시 필요한 경우 제외) 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전문가 조사를 실시하였으나, 이들에 대한 개인정보를 별도로 보고하지 않는 등 개인정보 보호조치가 잘 이루어진 것으로 판단됨

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
⑤ 표절이나 부당한 저자표기 등 연구윤리를 위반하지 않는다. [점검 가이드라인] - 자료 인용 시 출처를 명확히 표시하였는가? - 표절 검사를 실시하였는가?	[평가결과 : 예] - 참고문헌 및 2차 자료의 출처를 잘 표기하였음
분야3. 사회적 다양성 고려	
⑥ 연구결과물 작성 시 시민 다양성 보장을 위해 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 따른 영향을 고려한다. [점검 가이드라인] - 성별, 연령별, 지역별 등 분리 통계를 활용하였는가? (단, 표본 수 제약 등 불가피한 경우는 예외로 함)	[평가결과 : 해당없음] - 도시 인프라 등을 분석한 연구로 분리통계 활용 해당 사항 없음
⑦ 연구결과물 작성 시 관련 정책 수립에 반영될 수 있도록 사회적 소수자 및 약자의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 사회적 소수자 및 약자의 관점에서 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 예] - 사회적 소외계층 및 취약계층의 관점에서의 검토 내용이 포함됨
⑧ 연구 핵심 내용으로부터 직접적인 영향을 받는 이해관계인의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 연구 주제 관련 직접 이해관계인 관점에서의 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 예] - 연구 주제의 직접 영향을 받는 서울시민의 관점에서의 결과를 제시함

(6) 대표기획과제F

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
분야1. 차별 및 인권침해 예방	
<p>① 자료 해석이나 연구 결과 도출 과정에서 차별·혐오·폭력 등 인권침해를 옹호하거나 정당화하지 않도록 유의한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별고정관념 등 사회적 통념에 근거하여 차별적 인식을 강화하는 내용이 있는가? - 폭력을 미화하거나 왜곡하는 내용이 있는가? 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
<p>② 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 용어를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - *(별첨)차별용어 및 대안용어 예시 참조 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
<p>③ 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 이미지를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 대한 편견을 유발하는 특정 이미지를 사용하지는 않았는가? 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
분야2. 개인정보 및 저작권 보호	
<p>④ 연구 참여자의 개인정보 보호를 위해 신상 및 개인정보가 노출되지 않도록 조치한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 개인 정보를 마킹 또는 익명처리 하였는가? (단, 자문위원 같이 연구 전문성 확보 등을 위해 반드시 필요한 경우 제외) 	<p>[평가결과 : 해당 없음]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 연구 참여자 관련 해당사항 없음

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
⑤ 표절이나 부당한 저자표기 등 연구윤리를 위반하지 않는다. [점검 가이드라인] - 자료 인용 시 출처를 명확히 표시하였는가? - 표절 검사를 실시하였는가?	[평가결과 : 예] - 참고문헌 및 2차 자료의 출처를 잘 표기하였음
분야3. 사회적 다양성 고려	
⑥ 연구결과물 작성 시 시민 다양성 보장을 위해 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 따른 영향을 고려한다. [점검 가이드라인] - 성별, 연령별, 지역별 등 분리 통계를 활용하였는가? (단, 표본 수 제약 등 불가피한 경우는 예외로 함)	[평가결과 : 해당없음] - 연구주제 특성 상 분리 통계 활용 필요 해당 사항 없음
⑦ 연구결과물 작성 시 관련 정책 수립에 반영될 수 있도록 사회적 소수자 및 약자의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 사회적 소수자 및 약자의 관점에서 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 해당없음] - 연구의 특성상 서울시 전체 시민을 대상으로 한 연구이기에 해당사항이 없을 것으로 판단됨
⑧ 연구 핵심 내용으로부터 직접적인 영향을 받는 이해관계인의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 연구 주제 관련 직접 이해관계인 관점에서의 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 예] - 연구주제의 직접 영향을 받는 서울시민의 관점에서의 결과를 제시함

(7) 대표기획과제G

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
분야1. 차별 및 인권침해 예방	
<p>① 자료 해석이나 연구 결과 도출 과정에서 차별·혐오·폭력 등 인권침해를 옹호하거나 정당화하지 않도록 유의한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별고정관념 등 사회적 통념에 근거하여 차별적 인식을 강화하는 내용이 있는가? - 폭력을 미화하거나 왜곡하는 내용이 있는가? 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 점검 가이드라인에 위배되는 내용이 없으며, 평가지표 내용을 준수함
<p>② 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 용어를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - *(별첨)차별용어 및 대안용어 예시 참조 	<p>[평가결과 : 보완필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> - ‘저출산’의 대안용어인 ‘저출생’ 용어를 사용할 것을 권고함
<p>③ 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 이미지를 사용하지 않는다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 대한 편견을 유발하는 특정 이미지를 사용하지는 않았는가? 	<p>[평가결과 : 보완필요]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 43페이지의 인물 이미지 표현 시 일하는 사람의 대부분이 남성 이미지로 표현되고 44페이지 아이 돌봄자로 여성의 이미지가 표현되는 등 성별 고정관념이 반영된 이미지 사용 개선이 필요함
분야2. 개인정보 및 저작권 보호	
<p>④ 연구 참여자의 개인정보 보호를 위해 신상 및 개인정보가 노출되지 않도록 조치한다.</p> <p>[점검 가이드라인]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 개인 정보를 마킹 또는 익명처리 하였는가? (단, 자문위원 같이 연구 전문성 확보 등을 위해 반드시 필요한 경우 제외) 	<p>[평가결과 : 예]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전문가 조사를 실시하였으나, 이들에 대한 개인정보를 별도로 보고하지 않는 등 개인정보 보호조치가 잘 이루어진 것으로 판단됨

항목	평가 결과 및 내용 (예 / 아니오 / 보완필요 / 해당없음)
⑤ 표절이나 부당한 저자표기 등 연구윤리를 위반하지 않는다. [점검 가이드라인] - 자료 인용 시 출처를 명확히 표시하였는가? - 표절 검사를 실시하였는가?	[평가결과 : 예] - 참고문헌 및 2차 자료의 출처를 잘 표기하였음
분야3. 사회적 다양성 고려	
⑥ 연구결과물 작성 시 시민 다양성 보장을 위해 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 따른 영향을 고려한다. [점검 가이드라인] - 성별, 연령별, 지역별 등 분리 통계를 활용하였는가? (단, 표본 수 제약 등 불가피한 경우는 예외로 함)	[평가결과 : 해당없음] - 연구의 특성상 분리통계 활용 해당 사항 없음
⑦ 연구결과물 작성 시 관련 정책 수립에 반영될 수 있도록 사회적 소수자 및 약자의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 사회적 소수자 및 약자의 관점에서 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 예] - 디지털 전환에 따른 계층별, 지역별 격차 심화 우려를 제시하는 등 연구 주제 관련 사회적 소수자 및 약자의 관점에서의 결과를 제시함
⑧ 연구 핵심 내용으로부터 직접적인 영향을 받는 이해관계인의 입장을 충분히 반영한다. [점검 가이드라인] - 연구 주제 관련 직접 이해관계인 관점에서의 결과를 제시하였는가?	[평가결과 : 예] - 연구 주제 관련 직접 영향을 받는 다양한 서울시민의 관점에서의 결과를 제시함

4_서울연구원 인권경영위원회 검토 의견

※ 평가단이 작성한 인권영향평가서 초안에 대해 인권경영위원회의 검토 의견을 요청, 즉시 반영이 가능한 사항은 평가서 본문에 수정하여 반영하였고, 추후 반영 검토 예정인 의견은 다음과 같음

1) 인권영향평가 종합

(1) 위원 개별 의견

- 2021년 서울연구원 인권영향평가는 평가항목, 평가 대상 선정 등에서 연구기관이라는 서울연구원의 특성을 적극 반영하여 이루어짐
- 기관운영 평가에서 담당자 뿐 아니라 다양한 이해 관계자들이 참여하도록 하고, 내·외부 인권영향평가단을 구성하여 보다 면밀하게 평가하는 등 2020년 인권영향평가에서 제시된 개선점을 반영하여 이루어짐
- 자료들이 모두 배움이 되는 귀중한 자료들로 인권의 여러 이슈들을 접한다는 생각으로 읽었으며, 인권경영을 위해 나아가는 서울연구원이 되기를 더욱 바람

2) 기관운영 인권영향평가 검토 의견

(1) 위원 개별 의견

- 인권영향평가의 체크리스트(예, 아니오, 보완필요, 해당 없음)를 위한 명확한 기준 혹은 가이드라인의 사전 설정이 필요할 것으로 보임 (예를 들어 기관운영 인권영향평가 지표 중 내부 이해관계자 의견이 있는 항목의 경우 일부 항목은 ‘보완필요’로 표시된 반면, 그 외 항목은 ‘예’로 평가되고 내부 이해관계자 의견이 부가적으로 제시되는 등)
 - 평가 증빙자료에서도 각 지표에 따라 다양한 의견이 제시되고 있으나, 이러한 의견이 어떠한 과정을 거쳐 최종적인 결과가 도출되었는지에 대한 확인이 어려운 한계가 있음
 - 내부 이해관계자 의견 중 ‘보완필요’에 체크가 생각보다 많이 되어 있

다는 점은 내부 이해관계자들이 느끼는 인권경영 이행 체감도가 높지 않거나 소통의 필요성을 반영하는 것이 아닌가 싶음

- 분야 (1)의 항목 ⑤ 관련, '무료 배포되는 인권경영보고서'가 인상적이었고, 진행해 온 여러 일들을 볼 수 있게 해 주었다고 사료됨
- 분야 (3)의 항목 ③ 관련, 향후 연구원 근로자위원 활동 등에 있어 연구원 차원에서의 지원 및 인센티브 등을 통해 근로자위원에 보다 많은 직원들이 적극적으로 참여하고 운영이 보다 활성화될 수 있도록 지원될 필요가 있음
- 분야 (6)의 항목 ③ 등 전반과 관련, 별관 직원들도 이에 대한 조치 및 보호를 충분히 받을 수 있도록 향후 지원될 필요가 있음
- 분야 (6)의 항목 ④ 관련, 재택근무 등의 시행에 있어 이를 권장하고 행정적으로 시행하는 것도 중요하지만, 이보다는 실제 재택근무 참여율이 어떻게 되는지에 대한 사후적인 관리도 중요하다고 보임
- 분야 (6)의 항목 ④ 관련, 코로나19 상황에서 재택근무 외에 내부적으로 시행한 조치가 있다면 그에 대한 사항을 추가로 평가에 반영할 필요 있음
 - 예컨대 정기적인 방역조치, 체온 확인 등을 실시하였는지 여부, 감염병 예방을 위한 근로자들의 재택근무 활용이 용이하였는지 여부 등
- 분야 (7)의 항목 ② 관련, 해당 지표 사항을 이행하지 않는 사유에 대한 담당부서 의견에 동의함
- 분야 (8)과 관련, 각 체크리스트별 차별화 및 이에 대한 충분한 근거 제시가 필요함
 - 예를 들어, 증빙자료 상 '일회용품 사용 안 하기 실천 지침'의 경우 정보제공보다는 정책실시에 가까운 것으로 보임
- 분야 (9)의 항목 ④ 관련, 연구 결과물에 대한 사후적인 검토의 경우 대상 건수, 실효성 등에 있어 한계가 있을 것으로 사료되므로, 사후적인 검토 외에도 연구 착수 시 인권침해 소지가 발생하지 않도록 충분한 안내, 혹은 편집위원회 단계에서의 검토 등이 필요하고, 차별용어 및 대안용어 예시 등을 사전에 숙지할 수 있도록 충분한 자료 및 정보 제공이 필요할 것으로 보임

3) 주요사업 인권영향평가 검토 의견

(1) 위원 공통 의견

- 주요사업 인권영향평가의 경우, 연구 보고서가 완성된 단계에서 평가를 진행하였기 때문에 평가 과정에서 지적된 부분이 평가 대상 연구보고서에는 반영되지는 못 함
 - 이미 출판된 보고서에 대한 보완사항이 발생할 경우, 사후적으로 어떠한 방식으로 처리하는 것이 적절한지(해당 부분 편집, 혹은 수정하지 않고 향후 유사사례 발생하지 않도록 교육 등)에 대한 고민이 필요함
 - 일반적으로 인권영향평가는 사업의 기획 및 계획 단계에서 진행하여, 평가 내용이 사업 진행에 반영되거나 시정될 수 있도록 하기도 하는데, 서울연구원의 사업 활동의 특성을 고려하여 주요사업 인권영향평가를 사업의 어느 단계에서 진행하는 것이 바람직할지 검토가 필요해 보임

(2) 위원 개별 의견




- 주요 사업에 대한 연구진 자체점검 결과 중 일부 연구진의 경우 분야 3 '사회적 다양성 고려'의 항목 ⑥, ⑦에 대해 '해당 없음' 표시한 것에 다소 놀라움

5_인권영향평가 결과에 따른 방지조치 계획 및 이행 내역

1) 2021 기관운영 인권영향평가 결과 및 검토 의견

(1) 기관운영 인권영향평가 결과

‘보완필요’ 항목

평가 결과	방지 조치 수립 및 이행 계획	
<p>○ 분야 6. 항목 ③ 관련 - 수유실을 안정적으로 이용하기 어려운 구조라는 지적이 있으므로 수유실을 보다 편리하게 이용할 수 있도록 구성원 의견을 반영하여 시설 정비 등의 보완 필요 (경영지원팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 서울연구원 휴게시설 설치·운영 검토(안) (경영지원팀-36361, 2021.10.28.)에 의거 여성휴게실 및 수유실 정비 계획 수립 ◦ 업무환경 개선 물품 조달 구매(경영지원팀-39622, 2021.11.16.)호에 의거 시설정비 물품 구매 완료 ◦ 수유실 환경 정비 완료 : 2021년 12월 15일(수) 	
<p>휴게시설 설치·운영 검토</p> 	<p>수유실 정비</p> 	<p>수유실 가림막 설치</p> 

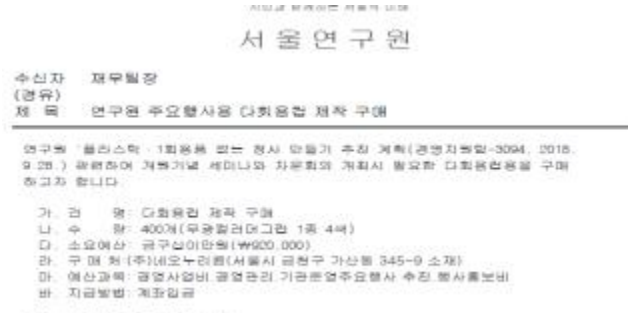
□ ‘아니오’ 항목

평가 결과	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 분야 7. 항목 ② 관련 - 추후 연구원의 발주 권한을 넘어서지 않는 범위 내에서 인권 준수 모니터링 방안 모색 필요 (재무팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 장기적인 검토가 필요하다고 판단되며, 수탁기관 등 협력회사에 대한 인권침해 준수에 대한 모니터링은 자치 계약할 때 월권행위로 볼 수 있어 좀 더 신중한 검토 및 사례 수집이 필요하다고 판단되어 해당 지표에 관한 사례 수집 중 <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 사회적인 측면에서 긍정적인 면이 있고, 발주기관의 권한을 넘어서지 않는 범위 내에서 성평등·인권센터와 협의하여 인권준수 모니터링 방안 모색을 위한 사례·이슈 발굴 및 개선을 위해 노력할 예정임

(2) 기관운영 인권영향평가 관련 평가단 및 인권경영위원회 검토 의견


평가단 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 인권경영 이행 전반 관련 - 인권경영에 대한 구성원들의 인식과 실천을 증진시킬 수 있는 방안들을 지속적으로 제공하여 인권경영의 질적 향상을 도모할 필요가 있음 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 2021년 인권영향평가 시행 시 지표에 대한 내부 구성원 의견 수렴, 인권영향평가 관련 부서 담당자 및 이해관계자 대상 교육 진행 <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 향후 인권교육 내 인권경영 관련 교육 포함, 인권경영 이행 시 구성원 참여 증대 방안 마련 등 순차적 시행 예정
<p>○ 인권경영 이행 전반 관련 - 기관운영 인권영향평가에 대한 내부 이해관계자 의견 중 ‘보완 필요’ 항목이 다소 많다는 점은 내부 이해관계자들이 느끼는 인권경영 이행 체감도가 높지 않거나 소통의 필요성을 반영하는 것임을 고려할 필요가 있음 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 2021년 인권경영 시행 과정에서 인권영향평가 지표 관련 내부 이해관계자 의견 수렴 진행 등을 통해 관심과 참여 도모 <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 인권경영 이행 현황, 결과 등에 대한 보다 적극적인 홍보 등 구성원 체감도를 향상할 수 있는 방안 마련 예정


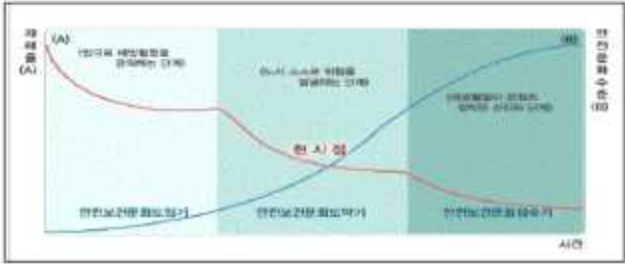
평가단 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 인권영향평가 방식 관련 - 내부 이해관계자 의견 수렴 과정에서 의견 제시에 필요한 참고자료 제공이 충분히 이루어질 수 있도록 참고자료 보강 방안 마련 검토를 권함 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 ◦ 2021년 인권영향평가 내부 이해관계자 의견 수렴 시 전년도 인권영향평가 증빙자료를 참고자료로 제공 <input type="checkbox"/> 향후 계획 ◦ 향후 인권영향평가 시행 시 내부 이해관계자 의견 수렴 과정에서 필요한 참고자료 제공이 충분히 이루어질 수 있는 방안 보강 예정</p>
<p>○ 인권영향평가 방식 관련 - 분야 6의 항목 ④ 관련, 감염병 확산 예방을 위해 재택근무 외에 정기 방역조치, 체온 확인 실시, 실제 재택근무 활용이 용이하였는지 여부 점검 등 내부적으로 시행한 조치가 있다면 해당 사항을 평가에 반영할 필요가 있음 (경영지원팀, 성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 ◦ 주2회(월/목) 정기적 방역 실시 중 - 매주 월요일 분무소독 실시(직원 출근 전 새벽시간) - 매주 목요일 출입문 손잡이 소독 실시 ◦ 출입자 체온확인 실시 중 - 연구원 출입하는 내·외부인은 현관 안내데스크에서 마스크 착용 및 체온확인 실시 중 ◦ 재택근무 현황 관리를 위한 근무일지 작성 활용 - 팀별 결재 및 인사복지팀 문서 관리 실시 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 ◦ 향후 인권영향평가 시행 시 해당 사항을 평가에 포함하여 진행 예정</p>

평가단 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 인권영향평가 방식 관련 - 분야 8 관련, 지표 항목별 차별화 및 각 항목 이행 결과에 대한 충분한 근거 제시가 필요 ('일회용품 사용 안 하기 실천 지침'의 경우 정보 제공 보다는 정책 실시에 가까운 것으로 보임) (경영지원팀, 성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> 1회용품 줄이기 위한 다회용 컵 제작 구매 및 배포 완료 <ul style="list-style-type: none"> 각종 자문회의 시 활용토록 전 부서 배포 완료 효과적 정책 실현을 위한 가이드라인 및 실천방법 정보 제공  <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> 향후 인권영향평가 시행 시 분야 8 지표 항목 차별화 여부 재검토 및 항목 이행 결과에 대해 근거 제시 보장 예정
<p>○ 분야 1 관련 - 인권경영 이행 내역 및 결과를 연구원 구성원들이 보다 명확하게 공유할 수 있는 방안을 마련하여 인권경영에 대한 구성원 전반의 이해와 인식을 증진시키는 것이 필요함 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> 연 1회 인권경영 이행 결과에 대해 '인권경영보고서'를 통해 대내외적으로 공개 중 <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> 인권경영 이행 결과 공개 방식을 다양화하는 한편, 인권경영 교육 및 홍보 강화, 인권경영 운영 과정에 구성원 참여 확대 방안 마련 등을 통해 인권경영 구성원 전반의 이해와 인식 증진 도모 예정

평가단 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 분야 2 관련 - 항목 ① 및 ③ 관련, 고용상 성평등 이행 관련 정보 및 동일가치 노동에 대한 동일임금 제공 원칙 이행 여부에 대한 정보를 구성원들이 보다 명확하게 공유할 수 있는 방안 마련 검토를 권함 (인사복지팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 기관 특성상 연구직, 일반직, 전문직 등 다양한 직군 및 직급으로 구성되어 있으며, 연봉 관련 내용(인상분, 계약일정 등)은 부서장 회의자료를 통하여 공유하고 있으며, 부서장이 부서별 설명을 실시하고 있음. <ul style="list-style-type: none"> - 매년 개인별 연봉결정 및 연봉계약 실시 - 코로나19 상황으로 재택근무 등 유연근무 활성화에 따라 필요 시 부서 단위 설명회 개최 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 총액인건비 인상률 등 개인별 임금에 영향을 주고 있는 부분에 대해서는 적극적인 공지 및 설명회 등 활용 </p>
<p>○ 분야 3 관련 - 직장협의회, 노동조합 등 단체 활동에 대한 구성원들의 참여 활성화를 위해 연구원 차원에서의 지원 및 인센티브 등 방안 모색 검토를 권함 (인사복지팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 직장협의회는 근로자위원 중심으로 활동하고 있으며, 안전 논의 등 협의사항이 필요할 경우 회의 경비 및 회의실 사용 등 지원하고 있음. <ul style="list-style-type: none"> - 2021년 5회 개최 하였고, 건의사항 31건에 대해서 직장협의회를 통해 제안 및 논의, 개선 되었음 ◦ 노동조합 조합원의 자유로운 조합활동 보장을 위해 근로시간면제 노사합의(2021.2.18.) 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 근로시간면제 연간 2천시간, 1명 지정 운영 - 업무·연구평가 및 성과급 부여 기준과 업무 복귀 시 원칙 복귀 원칙 등 합의 ◦ 근로자위원은 선거를 통해 선출하고, 노동조합의 가입은 근로자에 자유의사로 조합활동을 하고 있어 별도 인센티브를 주는 것은 역차별 소지가 있음 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 현행 유지 </p>
<p>○ 분야 5 관련 - 일·생활 균형 관련 제도에 대한 안내 및 홍보를 보강할 것을 권장함 (인사복지팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 직원 복무지침(변경) 개정 시행 : 2021. 4. 1. <ul style="list-style-type: none"> - 입양휴가, 태아검진휴가 임신주수별 부여, 난임치료 휴가 등 개정된 내용을 포함 ◦ 복무지침, 관련 규정 개정 등 상시 확인이 가능하도록 내부포털 공유 <ul style="list-style-type: none"> - 코로나19 단계별 복무지침(재택근무, 유연근무 등) 상시 안내 실시 ◦ 신규직원 임용 시 신규입사자 교육을 통해 관련 제도 전파 ◦ 효과적인 제도안내를 위한 신규입사자 멘토링제 실시 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 현행 유지 </p>

평가단 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 분야 5 관련 - 구성원들의 욕구가 반영된 다양한 형태의 유연근무제도(집중근무제, 탄력근무시간, 스마트워크 등) 도입 검토를 권함 (인사복지팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 코로나19 관련 정부가이드라인 및 서울시 복무지침에 따라 상황별 대응 <ul style="list-style-type: none"> - 단계별 재택근무 실시 및 유연근무제 활용 ◦ 재택근무 만족도 조사 실시(연구기획실-197,2021.5.11.) <ul style="list-style-type: none"> - 일·생활 균형측면에서 정서적 모두 만족도 높음으로 조사됨 ◦ 현행 유연근무제도는 직군별 특성을 고려하여 신청 및 허가로 운영되고 있음(시차출근제, 조기퇴근제 등) <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 추가적인 유연근무제도 확대는 기관 운영을 고려하여 필요 시 검토하겠음
<p>○ 분야 5 관련 - 복무 관련 보장 제도의 원활한 사용이 지속적으로 이루어질 수 있도록 심리적·물리적 제한 발생을 막기 위한 정기적인 점검 장치 마련 등의 방안 검토를 권함 (성평등·인권센터, 인사복지팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 복무 관련 근로자에 부여된 사항은 법과 연구원 제규정에 따라 근로자 개인의 상황을 고려하여 자유롭게 사용하도록 하고 있음 <ul style="list-style-type: none"> - 부서별 복무책임은 부서장으로 복무 관련 보장 제도가 원활히 사용되고 있음 ◦ 심리적·물리적 제한 발생 시 직장협의회, 노동조합, 성평등·인권센터 등을 활용하여 수시 제안 가능 ◦ 반기별 성평등·인권주간 운영 시 집중 기획 상담 시행을 통해 제도 이용상의 차별, 직장 내 괴롭힘 등에 대해 구성원 관심 환기 및 인권침해 상황 예방 조치 시행 ('21.03 및 '21.12) ◦ 인권침해 실태 및 관련 인식 조사를 매년 정기적으로 시행 중 (2021년은 서울시 직장 내 괴롭힘 실태조사로 대체) <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 인권침해 실태 및 관련 인식 정기 조사, 성평등·인권주간 캠페인 및 집중 기획 상담 시행 등 다양한 방식을 통해 상시적으로 복무 제도의 정당한 사용에 관해 안내하고 구성원 관심 환기 예정

평가단 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 분야 6, 항목 ② 관련 - 직무수행에 필요한 보호 장비 제공에 있어 신규 입사 직원 등 일부 구성원들이 누락되는 일이 없도록 정기적으로 보호 장비 수요를 점검하고 지급하는 등 제공방식 보완 검토를 권함 (경영지원팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> 안전보호구 사전적 정의 : 인체방호(人體防護)를 위한 보호 피복류나 용구의 총칭. 각종 보호 의복 외에 안전모, 안전띠, 안전화, 보호 장갑, 보호 안경, 보호 앞치마 등 위험작업을 수행하는 공무원(시설)에게 필요한 보호구를 적시에 지급하는 중 기타 필요 안전보호용품 구입 및 지급 완료 <div style="text-align: center;">  </div>

평가단 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 분야 6 관련 - 구성원들의 건강과 안전을 증진하고 보호하기 위한 각종 제도를 구성원들이 보다 적극적으로 이용할 수 있도록 관련 안내와 홍보 강화 방안 검토를 권함 (경영지원팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2022년 안전관리 기본계획(안) 이사회 승인(2021.11.26.) <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 안전문화 선진화를 위한 안전점검의 날 등 이행 예정 <p>4.1.2. 안전정보의 시각화 및 안전문화의 선진화</p> <p><input type="checkbox"/> 안전정보의 시각화</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 안전보건표지 부착 및 안전선 구축을 통해 올바른 정보 전달 - 우리 원 내 배전반, 열매공간 등 경고표지 부착 - 우리 원 내 기계실, 전기실, 공조실 등 안전선 구축  <p><input type="checkbox"/> 안전문화의 선진화</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 정의 : 안전제일의 가치관이 개인 또는 조직구성원 각자에 충만되어 개인의 생활이나 조직의 활동 속에서 의식, 관행이 안전으로 체질화된 상태로서 인간의 존엄과 가치를 구체적 실현을 위한 모든 행동양식이나 사고방식, 태도 등 총체적인 의미를 자칭함 - 시용인구원 안전점검의 날(SS-Day) 운영 '매월 4일 안전점검의 날' 연례사업 - 매월 안전문화 제고를 위한 안전홍보 메일 발송 ○ 안전문화의 현 단계 

평가단 및 인근경영위원회 검토 의견	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 분야 6 관련 - 본관을 비롯한 별관 근무 직원들에 대해서도 해당 분야 지표 항목에 따른 조치 및 보호를 충분히 받을 수 있도록 점검 필요 (경영지원팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> • 산업안전보건 관련 사항은 장소에 상관없이 연구원 직원들에게 공통으로 적용되는 사항임 • 관련 교육, 건강진단 및 보호조치 등은 차별없이 동일하게 적용되고 있음. • 안전관리자 및 보건관리자도 수시 방문을 통해 산업안전 관련 내용 점검 실시 중 • 코로나19 대응 매뉴얼 내 별관 확진자 발생 시 지침 명시 등 별관 직원 대상 차별 없는 안전보건관리사업 검토 실시 중
<p>○ 분야 8 관련 - 기관 구성원들의 환경권 개념 및 중요성에 대한 인식을 증진시킬 수 있는 기획 등을 지속적으로 마련할 것을 권함 (경영지원팀)</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="514 576 813 934"> <p>사업부별(연구개발) 환경영향평가 서울 연구원</p> <p>수준자 내부결재 내역: 1. 2021년 11월 15일 내역: 1. 2021년 11월 15일</p> </div> <div data-bbox="813 576 1199 934"> <p>사업부별(연구개발) 환경영향평가 서울 연구원</p> <p>수준자 내부결재 내역: 1. 2021년 11월 15일 내역: 1. 2021년 11월 15일</p> </div> </div> <p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> • 연구원 내부의 건강하고 쾌적한 근무환경 마련과 문화형성을 위한 각종 안전보건사업 및 정보제공 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 건강관리 문화 형성을 위한 내부자원 활용 사업 기획(직원 안전보건 관련 안내방송(안)) - 작업환경 개선을 위한 유해물질 점검 실시 후 유해 제품 변경을 통한 안전한 근무환경 마련 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> • 추후 지속적으로 다양한 직렬별 직원의 환경권 보호 및 요구 충족을 위한 다방면 안전보건사업 검토·기획 예정 • 연구원 근무환경을 넘어 실제적 환경문제 예방을 위하여 관련 정보를 접목한 안전보건교육자료 고안 후 게시 예정

평가단 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 분야 9, 항목 ④ - 인권침해 소지 예방을 위한 연구 착수 단계에서의 관련 안내, 편집위원회 단계에서의 검토, 차별용어 및 대안용어 예시 사전 안내 등 충분한 자료 및 정보 제공 필요 (성평등·인권센터, 연구지원팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 일부 이행 완료, 일부 검토 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ ‘성평등·인권존중 연구활동 가이드라인 개발을 위한 기초연구’ 시행 (‘21.04) ◦ 인권교육의 일환으로 ‘성평등·인권존중 연구활동 워크숍’ 실시 (‘21.10) ◦ 연구 착수 단계에서의 관련 사항 안내 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 과제관리위원회에서 안내 실시 ◦ 편집위원회 편집위원에게 관련 사항 안내 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 각 편집위원에게 개별 안내 실시 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 기존 이행 사항 외 관련 부서와 협의하여 연구 과제 착수 단계에서의 인권침해 소지 예방 및 편집위원회 단계에서의 점검 방안 도입 가능성을 검토하는 한편, 차별용어 및 대안용어 예시에 대해 구성원들에게 안내 및 홍보 강화 예정 </p>

2) 2021 주요사업 인권영향평가 결과 및 검토 의견

(1) 주요사업 인권영향평가 결과

‘보완필요’ 항목

평가 결과	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 분야 1, 항목 ② 차별적 인식 및 편견 유발 용어 사용 여부 관련 - ‘고졸 출신 / 전문대 출신’ 대신 ‘고등학교 졸업자 / 전문대 졸업자’로 사용 - ‘저출산’ 대신 ‘저출생’ 용어 사용 (성평등·인권센터, 연구지원팀, 출판팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 일부 이행 완료, 일부 이행 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 편집위원회 편집위원에게 관련 사항 안내 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 각 편집위원에게 개별 안내 실시 ◦ 필수 교정교열 항목에 차별적 인식 및 편견 유발 용어 포함 ◦ 연구원에서 시민 대상 제작하는 홍보물에 성차별적 요소 및 폭력에 대한 허용적 내용이 포함되지 않도록 ‘홍보물 성별영향평가 제도’ 시행 (연중) ◦ 연구직 대상 ‘성평등·인권존중 연구활동 워크숍’을 실시하여 대안 이미지 용례 제시 (‘21.10) <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 출판팀 간행물 발간 전 해당 용어 사용 여부 최종 검증 예정 ◦ 연구 결과물 제작 시 차별적 인식 및 편견을 유발하는 이미지를 사용하지 않도록 구성원들에게 안내 및 홍보를 강화하는 한편, 기존 이행 사항 외 관련 부서와 협의하여 제도적 점검 장치 도입 방안 검토 예정 </p>

평가 결과	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 분야 1. 항목 ③ 차별적 인식 및 편견 유발 이미지 사용 여부 관련 - 일하는 사람의 이미지를 '서류가방을 든 남성'으로 표현하거나 다양한 인물 집단 묘사 시 특정 성별이 과도하게 포함되어 대표성을 띄지 않도록 개선 필요 (성평등·인권센터, 연구지원팀, 출판팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 일부 이행 완료, 일부 이행 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 편집위원회 편집위원에게 관련 사항 안내 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 각 편집위원에게 개별 안내 실시 ◦ 연구보고서, 단행본, 정기간행물 발간 전 차별적 인식 및 편견 유발 이미지 포함 여부 확인 절차 도입 ◦ 연구직 대상 '성평등·인권존중 연구활동 워크숍'을 실시하여 시민 다양성 보장을 위한 분리 통계 활용 필요성 안내 ('21.10) <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 출판팀 간행물 발간 전 해당 이미지 사용 여부 최종 검수 예정 ◦ 연구 활동에 시민 다양성 보장을 강화하기 위하여 향후 인권교육 등을 통해 구성원들에게 분리 통계 활용 필요성 및 다양성 관련 교육을 시행하는 한편, 기존 이행 사항 외 관련 부서와 협의하여 제도적 점검 장치 도입 방안 검토 예정 </p>
<p>○ 분야 3. 항목 ⑥ 시민 다양성 보장을 위한 성별, 연령별, 지역별 분리 통계 활용 관련 - 성별·연령별·지역별 등의 분리통계가 제시되지 않을 경우 조건과 위치에 따른 시민들의 다양한 욕구가 충분히 반영되지 않을 가능성이 있으므로 시민 다양성 보장을 위해 가급적 통계적으로 문제가 없는 범위 내에서 다양한 집단별 분리통계를 제시하거나 세부적인 통계분석결과를 부록으로 제시할 것을 권함 (성평등·인권센터, 연구지원팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 편집위원회 편집위원에게 관련 사항 안내 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 각 편집위원에게 개별 안내 실시 ◦ 연구직 대상 '성평등·인권존중 연구활동 워크숍'을 실시하여 시민 다양성 보장을 위한 분리 통계 활용 필요성 안내 ('21.10) <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 연구 활동에 시민 다양성 보장을 강화하기 위하여 향후 인권교육 등을 통해 구성원들에게 분리 통계 활용 필요성 및 다양성 관련 교육을 시행하는 한편, 기존 이행 사항 외 관련 부서와 협의하여 제도적 점검 장치 도입 방안 검토 예정 </p>

(2) 주요사업 인권영향평가 관련 평가단 및 인권경영위원회 검토 의견

평가단 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 수립 및 이행 계획
<p>○ 인권영향평가 방식 관련 - 연구과제에 대한 사후 점검 시 보완 필요 사항이 발생했을 때 어떻게 반영할 것인지에 대한 고민 필요 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 2021년 주요사업 인권영향평가의 경우 보고서 발간이 완료된 연구과제를 대상으로 '결과물 제작 및 성과 확산 단계'에 관한 지표를 적용하여 평가를 시행한 뒤, 평가 결과에 대해 기관 차원의 제도적 보완 방안을 검토하는 한편, 개별 연구 책임자들에게는 추후 연구 과제 진행 시 평가 결과를 참조하여 진행토록 권장함 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 사후 인권영향평가의 한계를 보완하기 위해 사전 인권영향평가 방식 적용 검토 등 대안 마련 예정 </p>
<p>○ 인권영향평가 방식 관련 - 주요 사업 인권영향평가를 사업의 어느 단계에서 진행하는 것이 바람직할지 서울연구원의 사업 활동의 특성을 고려하여 검토 필요 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 2021년 주요사업 인권영향평가의 경우 외부 전문가 자문회의를 통해 사전 평가 및 사후 평가 방식의 장단점에 대해 검토하고, 전년도 인권영향평가 관련 인권경영위원회 의견을 반영하여 개별 연구과제에 주요사업 인권영향평가 지표 적용 가능 여부를 시범적으로 확인하기 위해 연구 결과물에 대한 사후 평가 방식을 적용하여 시행함 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 차년도 인권영향평가 계획 수립 시 주요사업 대상에 따른 사전 또는 사후 평가 장단점을 고려하여 검토 예정 </p>
<p>○ 인권영향평가 방식 관련 - 연구책임자 자체점검 시 분야3. 사회적 다양성 고려 내 지표 항목에 '해당 없음'으로 표시하는 등에 비추어 봤을 때 주요 사업 인권영향평가 지표 항목에 대한 사업 담당자 인식 증대 방안 등 검토 필요 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 연구직 대상 '성평등·인권존중 연구활동 워크숍'을 실시하여 사회적 다양성 고려 필요성 안내 ('21.10) <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 향후 인권교육 시 '성평등·인권존중 연구활동 워크숍' 확대 시행 등을 통해 연구 활동에서의 사회적 다양성 고려 필요성에 관한 교육을 강화하는 한편, 관련 부서와 협의하여 연구 과제 착수 단계에서의 사회적 다양성 확보 및 편집위원회 단계에서의 점검 방안 도입 가능성 등을 검토 예정 </p>

3) 2020 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 결과에 따른 방지조치 이행 내역

자체 평가 결과 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 이행 내역, 향후 계획
<p>○ 인권경영 성과를 추적하고 기록하는 절차 보완 필요</p> <p>- 분야1. 인권경영체계의 구축 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 인권경영 지침 개정 완료 (2021. 03.) <ul style="list-style-type: none"> - 차년도 인권경영 이행계획 수립·시행 시 인권영향평가 결과에 대한 관련 부서의 방지조치 계획을 포함하도록 하는 조항을 신설하여 명시함. ◦ 2021 서울연구원 인권경영 이행 계획 수립 시 포함 완료 <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 향후 매 해 인권경영 이행계획 수립 시 위 지침에 따라 인권경영 성과를 추적하고 기록하는 절차를 명시하고, 인권경영보고서에 해당 내용이 포함되도록 시행 예정임
<p>○ 인권교육 이수율 제고 방안 마련 필요. 특히 고위직/상급자/남성 집단의 참석률 제고 방안 마련</p> <p>- 인권경영 전반 관련 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 인권교육 이수 의무 제도화에 관한 구성원 인식 조사 시행('20.12) <ul style="list-style-type: none"> - '2020년 인권침해 실태 및 관련 인식조사' 시행 시 성평등·인권교육 이수 의무 제도화 관련 의견 조사함 (이수자 가점 방식 동의 61.3%, 미이수자 감점 방식 동의 21.5%) ◦ 성평등·인권교육 시행 시 관리자 및 연구책임자 대상 별도 교육 편성 중대 <ul style="list-style-type: none"> - 2021년 관리자 및 연구책임자 대상 교육 총 3회 실시 ◦ 종합평가 TF팀에 교육 이수 의무 제도화 방안 의견 전달('21.10) <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 성평등·인권교육 의무 제도화 도입 등 전 구성원 대상 이수율 향상 방안 마련과 더불어 고위직/상급자/남성 집단의 교육적 흥미를 유발할 수 있는 교육 주제 구성 등을 통한 차별적 접근 방안 마련 예정
<p>○ 기관운영 인권영향평가 시 담당부서/담당자의 자체 평가와 더불어 이해관계자들의 의견이 반영될 수 있는 평가 방법 활용</p> <p>- 인권영향평가 관련 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 2021년 기관운영 인권영향평가 시 담당부서/담당자의 자체평가와 더불어 내외부 이해관계자들의 의견을 반영할 수 있도록 평가자료를 이원 취합하여 평가 시 활용함 <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 향후 인권영향평가 계획 수립 시 지속적으로 이해관계자 의견을 반영할 수 있는 방식으로 진행 예정
<p>○ 인권 리스크의 사전관리를 위해 기관운영 인권영향평가 지표별 관련 부서와의 협력을 통해 지표 점검 및 운영 내실화를 위한 세부지침 마련</p> <p>- 인권영향평가 관련 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 일부 이행 완료, 일부 이행 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 2021년 인권영향평가 시행 시 지표(안)에 대한 관련 부서 및 내부 구성원 의견을 사전에 수렴하는 절차 거침 <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 분야7 '책임있는 공급망 관리'의 항목2 '주요 협력사 인권준수 이행여부 모니터링' 관련 타 기관 사례 참조 및 인권경영위원회 의견 수렴 등을 통해 관련 부서와 협의하여 지표 조정 등 검토 예정

자체 평가 결과 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 이행 내역, 향후 계획
<p>○ 인권영향평가 결과의 객관성 및 신뢰도 향상을 위해 내·외부 전문가가 포함된 평가단 구성 또는 외부 전문기관 위탁 - 인권영향평가 관련 (성평등·인권센터)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 2021년 인권영향평가 시행 시 내·외부 전문가 3인의 평가단을 구성하여 평가 시행 및 평가서에 대한 인권경영위원회 검토 의견을 포함하여 작성 완료 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 향후 인권영향평가 진행 시 인권영향평가 결과의 객관성 및 신뢰도를 확보할 수 있는 방안을 포함하여 운영 예정 </p>
<p>○ 원내 구성원의 성별 비율, 비정규직 비율, 임금차이, 관리직의 성별 비율 등 현황 분석을 포함하여 장기적으로 개선상황을 평가 - 분야2. 고용상의 평등 (성평등·인권센터, 인사복지팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ ‘서울연구원 성별임금격차 개선계획 이행현황 관리카드’ 내 ‘인사 관련 성인지 통계 구축’ 계획 포함 (‘21. 01) ◦ 2021 기관운영 인권영향평가 시행 시 분야2 ‘고용상의 평등’ 내 지표 항목을 추가하여 인사제도 운영 전반에 걸쳐 성별임금격차 개선을 위한 조치 마련을 점검 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ ‘서울연구원 성별임금격차 개선계획’에 따른 ‘서울연구원 성별임금격차 개선방안 연구’가 현재 진행 중이며, 해당 연구 결과를 참조하여 인사 관련 성인지 통계 개선 필요 여부를 점검하는 한편, 관련 자료를 연 1회 업데이트하고 현황 분석 및 장기적 개선상황 평가 예정 </p>
<p>○ ‘장애인 유도블록’을 공식 용어인 ‘점자블록’으로 표현 수정 - 분야6. 산업 안전 보건 (경영지원팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ ‘점자블록’으로 표현을 수정 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 향후 유사한 문제가 발생하지 않도록 공식용어를 철저히 확인 검토하는 절차를 통해 작성 </p>
<p>○ 공급망의 인권보호 준수 여부 모니터링 방안 마련 시 현실적이면서 효과적으로 모니터링 할 수 있는 방법 모색 - 분야7. 책임있는 공급망 관리 (재무팀)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 장기적인 검토가 필요하다고 판단되며, 수탁기관 등 협력회사에 대한 인권침해 준수에 대한 모니터링은 자칫 계약할 때 월권행위로 볼 수 있어 좀 더 신중한 검토 및 사례 수집이 필요하다고 판단되어 해당 지표에 관한 사례 수집 중 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 사회적인 측면에서 긍정적인 면이 있고, 발주기관의 권한을 넘어서지 않는 범위 내에서 성평등·인권센터와 협의하여 인권준수 모니터링 방안 모색을 위한 사례·이슈 발굴 및 개선을 위해 노력할 예정임 </p>

자체 평가 결과 및 인권경영위원회 검토 의견	방지 조치 이행 내역, 향후 계획
<p>○ 주요사업 인권영향평가 지표를 구체적인 연구사업에 적용하여 개별 연구사업 담당자들의 평가 포함 - 주요사업 인권영향평가 (성평등·인권센터, 연구기획조정본부)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 일부 이행 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 ◦ 2021년 주요사업 인권영향평가 시행 시 '2020년 대표기획과제' 중 부서별 1개씩 연구 과제를 대상으로 하여 연구 보고서에 대해 진행하고, 개별 연구사업 담당자들의 자가 점검을 포함함 <input type="checkbox"/> 향후 계획 ◦ 관련부서와 협의하여 주요사업 인권영향평가 지표를 구체적인 연구사업에 지속적으로 적용 및 활용할 수 있는 방안 검토 예정</p>

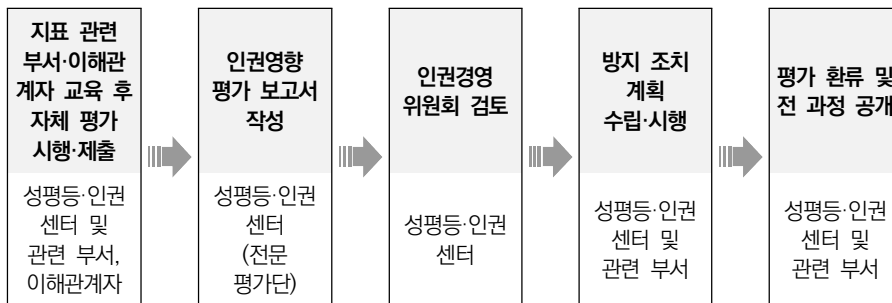
03. 인권경영 실행 및 공개

1_인권경영 실행

1) 실행 개요

- 인권영향평가를 통해 분석된 인권리스크 검토 및 방지 조치 검토
- 인권리스크 우선순위 부여 및 방지 조치 계획 수립·시행
 - 평가 결과 ‘아니오’ 및 ‘보완 필요’에 해당하는 항목을 우선 조치 사항으로 분류하고 관련 부서에서 방지조치 이행 계획 수립 및 시행

2) 평가 실행 및 환류 체계



- 인권영향평가 결과 및 인권경영위원회 검토 의견을 해당 부서에 전달 및 방지조치 계획 수립, 시행
- 인권경영 이행보고서에 대한 인권경영위원회 심의 의견을 바탕으로 차년도 인권경영 계획 수립 및 시행
- 2021년 인권경영 이행 내역 전반에 대한 최종 인권경영보고서를 기관 홈페이지 게시 등을 통해 대내외 공개

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 개설하여 운영 중

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

서울연구원 인권경영 선포식 및 기관 내 외 확산

인권경영 선포식 개최 (2019. 12. 10. 세계인권선언의날 기념)

서울연구원 인권경영 선포서 (2019년 12월 10일)

서울연구원 인권경영 선언 대외 공표 자료

서울연구원 인권경영선언문

서울특별시 행정 제본과 시청 민구를 통해 시민의 행복추구에 기여하는 우리 서울연구원은 인간적 존엄과 사회적 가치를 실현하고자 인권경영을 선언한다.

우리는 일찍이, 연구원 서비스 이용자, 협력기관, 시민, 지역사회 등에 대한 인권 존중 및 보호의 책임을 이행하는 한편, 인권경영의 정착과 확산을 위해 다음과 같이 노력한다.

하나, 우리는 모든 활동에서 세계인권선언을 비롯한 인권 관련 국제 기준 및 헌법과 법률, 각종 규약을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 반부패의 가치가 조직 내 관행과 문화로 정착될 수 있도록 인권실천 및 경영의무를 포함한 인권경영 체계를 구축한다.

하나, 우리는 관계 법령에서 정한 모든 형태의 차별을 금지하고 다양성을 존중하며 특히 사회적 약자 소수자의 권리를 보호한다.

· 서울연구원 라운지 도서관에 인권경영보고서를 비치하여 누구나 열람 및 수령



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) 서울연구원 「인권경영지침」 개정 (‘21. 3. 17.)

- 인권경영위원회의 심의·의결 사항에 '인권침해 구제절차 운영 내역 등'을 추가로 명시하여 구제제도 점검 체계 마련

(2) 인권경영위원회 의견에 따른 구제절차 운영 개선 필요사항 검토 중

- 신고인/피해자 요청 시 또는 행위자가 원 내 고위 간부인 경우 주관부서의 독립적 판단에 따라 기관장 보고절차 생략 및 외부 구제절차 연계활동 가능 근거 마련 등 '사건처리 절차'를 비롯하여 인권침해 구제절차 보완을 위한 관련 지침 개정 검토 진행 중

2_2021년 인권침해 구제제도 운영 내역

1) 서울연구원 2021년 인권침해 구제제도 운영 개요

(1) 운영 기간

- 2021년 1월 1일 ~ 2020년 12월 31일

(2) 기간 내 신고 접수 사건 수 및 유형

- 총 2건 — 동료직원에 의한 정보인권 침해 및 차별 (기각 및 관련 조치 완료)
— 기관에 의한 노동권 침해 및 차별 (인정 및 후속조치 진행 중)

2) 서울연구원 2021년 인권침해 신고 접수 사건 처리 내역

구분	사례 유형	행위자 관계	처리 결과 및 후속 조치
21-가-01	정보인권 침해 및 차별	동료직원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 신고 접수('21.8.2.) 및 정식 조사 진행 ○ 인권침해 고충심의위원회 개최('21.9.2.) : 인권침해에 해당한다고 보기 어려움 <ul style="list-style-type: none"> - 단, 유사상황 방지 위한 직원 대상 정보인권 교육 강화 시행 및 신고인 대상 2차 피해 방지를 위한 기관 차원의 주의 요망 ○ 위원회 권고에 따른 관련 조치 이행 완료 <ul style="list-style-type: none"> - 기관장 당사자 사후 면담 진행 - 유관부서장 대상 2차 피해 방지 당부 - 유관부서 구성원 대상 정보인권 교육 시행 ('21.10.28.)
21-가-02	노동권 침해 및 차별	소속 기관 (서울연구원)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 신고 접수('21.10.8.) 및 정식 조사 진행 ○ 인권침해 고충심의위원회 개최('21.11.23.) <ul style="list-style-type: none"> - 노동권 침해 및 차별 행위에 해당한다고 판단 - 현재 OA실에서 근무하는 사무 업무 담당 직원에게 적합한 업무 환경을 제공할 것 권고 (기관 구성원 및 당사자 의견 충분히 수렴) - 사건 처리 개요 및 결과를 구성원에게 공개할 것 권고 ○ 위원회 권고에 따른 후속조치 이행 일부 완료, 일부 이행 중 <ul style="list-style-type: none"> - 사건 처리 개요 및 결과 원 내 구성원 대상 공개 완료 - 유관부서에서 위원회 권고사항 이행 후 결과 제출 예정 ('22.2.28.기한)

부록. 서울연구원 인권경영위원회 위원 명단

(2021. 12. 24. 현재)

내/외부	소속	이름	임기
위원장/ 외부위원	한국여성사회복지사회 공동대표	장명숙	2020.2.18. ~ 2022.2.17.
외부위원	(사)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	서울연구원 원장 직무대행 (당연직)	유기영	2021.3.1. ~ 해당직 유지 기간까지
내부위원	서울연구원 성평등·인권센터장, 시민경제연구실 선임연구위원 (당연직)	반정화	2019.12.30. ~ 해당직 유지 기간까지
내부위원	직장협의회 노동자위원 - 연구직, 서울공공투자관리센터 부연구위원 (당연직)	최영은	2021.12.10. ~ 해당직 유지 기간까지
내부위원	연구기획조정본부 기획조정팀 - 일반직 (추천직)	박진선	2019.12.30. ~ 2021.12.29.

※ 외부위원 및 추천직 내부위원 연임 가능

참고문헌

서울연구원, 2020, 「2020 서울연구원 인권경영보고서」

서울특별시, 2018, 「서울시 인권영향평가제도 도입에 관한 연구」

2021 서울연구원 인권경영보고서

서울연구원 성평등·인권센터

2021. 12.