

2025 서울연구원 인권경영보고서



서울연구원
The Seoul Institute

윤리감사실

총괄

강향숙 서울연구원 윤리감사실장

인권영향평가단

김영길 서울연구원 윤리감사실

박진아 서울연구원 윤리감사실

김수진 서울연구원 윤리감사실

이수아 서울연구원 연구기획팀

한종민 서울연구원 기획조정팀

박은미 서울연구원 홍보협력팀

남민아 서울연구원 총무팀

오상준 서울연구원 총무팀

심아름 서울연구원 인사복지팀

최병수 서울연구원 인사복지팀

이예지 서울연구원 재무팀

강창구 서울연구원 정보시스템팀

윤철수 서울연구원 정보시스템팀

담당

박진아 서울연구원 윤리감사실

목차

| | |
|--|-----------|
| 01. 개요 | 1 |
| 1. 배경 및 추진 내역 | 1 |
| 2. 2025년 인권경영 이행사항 | 9 |
| 02. 2025년 서울연구원 인권영향평가 | 16 |
| 1. 시행 개요 | 16 |
| 2. 인권영향평가 결과 | 22 |
| 3. 인권경영위원회 검토 의견 | 35 |
| 4. 인권영향평가 결과에 따른 인권침해 방지조치 계획 및 이행 | 36 |
| 03. 인권경영 실행 및 공개 | 38 |
| 1. 인권경영 실행 | 38 |
| 2. 인권침해 방지조치 계획 수립 및 성과 | 39 |
| 3. 인권경영 전 과정 공개 | 41 |
| 04. 인권침해 구제절차 제공 | 42 |
| 1. 인권침해 구제제도 개요 | 42 |
| 2. 2025년 인권침해 구제제도 운영 내역 | 43 |
| 05. 2025년 인권경영 성과에 대한 인권경영위원회 검토 의견 | 44 |
| 부록. 서울연구원 인권경영위원회 위원 명단 | 45 |

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 (2019. 12.) | ○ 목적, 체계, 위원회 구성 및 운영, 인권영향평가, 이행사항 실행 및 공개, 실태조사, 구제 등 필수내용 포함 |
| 인권경영위원회 독립적 구성·운영 | ○ 서울연구원 인권경영위원회 구성 (2019. 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 호신, 인권경영 지침 검토, 2020년 이행 계획 검토 등
- 서울시 인권담당관 서면 지도점검 시행 및 보완 의견(2020.7.16.)
 - 기관 홈페이지 내 ‘인권경영’ 카테고리 독립개설 및 관련 자료 적극 공개
 - 기관장 인권교육 필수 참여 안내(2021년 평가부터 감점요인 예정)
 - 인권영향평가 과정 전반에 있어 인권경영위원회의 주체적 참여
 - 인권영향평가 결과를 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 2차 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)

(4) 2021년

- 인권경영위원회 정기회 및 임시회 개최
 - 정기회 안건 : 2021년 서울연구원 인권경영 이행 계획 심의·의결
 - 임시회 안건 : 2021년 인권경영 성과 보고, 구체절차 개선안 검토
- 인권교육 시행
 - 감염병 확산에 따라 zoom활용 비대면교육 및 온라인 교육 시행
 - 전 직원 대상 시행 및 연중 교육 이수율 85.6%
- 성평등·인권 존중 각종 사업 시행
 - 홍보물 및 주요사업 성별영향평가 시행
 - 성평등·인권 기반 연구활동 가이드라인 개발 기초 연구 시행
 - 성평등·인권 주간 운영 : 온라인 소식지 발송, 조직문화 캠페인 등
 - 성평등·인권 존중 우수 사례 선정 및 포상 : 연구사업 및 일반사업 대상
- 인권영향평가 시행
 - 기관운영/주요 사업 인권영향평가 지표 항목 및 자체점검 가이드라인 구축
 - 내·외부 이해관계자 의견 및 지표별 관련 부서의 자체 점검 결과와 증빙자료를 바탕으로 한 전문 평가단의 평가 시행
- 방지조치 계획 수립 및 이행 등 인권경영 실행
 - 연구 착수 및 편집위원회 단계에서의 인권침해 소지 예방 조치 마련 등 기관운영 인권영향평가에 따른 인권침해 방지 조치 계획 수립 및 이행
 - 연구결과보고서에 차별적 인식과 편견을 유발하는 용어 등 사용 개선, 성별/연령별/지역별 분리통계 활용을 통한 다양성 확보 방안 마련, 사업 특성에 따른 사전/사후 평가 방식 적용 고려 등 주요사업 인권영향평가에 따른 인권침해 방지 조치 계획 수립 및 이행
- 인권침해 구체절차 제공
 - 인권경영 지침 개정, 홈페이지에 구체절차 안내 및 온라인 신고창구 개설
- 인권경영 이행보고서 대내외 공개

(5) 2022년

- 인권경영위원회 정기회 및 임시회 개최
 - 정기회 안건 : 2022년 인권경영 계획(안), 구제절차 지침 분리 제정
 - 임시회 안건 : 2022년 인권경영 성과보고 및 인권경영 지침 개정
- 인권교육 시행
 - 자체 교육 기획하여 집합교육 및 Zoom 활용한 비대면 교육 시행
 - 기관장 포함 전 직원 대상 인권교육 이수율 : 94.91%
- 서울시 성평등 노동환경 컨설팅 결과 서울시 성별임금격차 우수 기관 선정
 - 기관 자체적인 성평등 노동환경 실태조사 시행 및 성평등 인권존중 기반조성 추진계획 수립 추진
 - '서울시 성평등 임금 실천 가이드라인'을 적극 활용 및 인식개선을 위해 관리자 대상 성평등 노동인권 교육 연 1회 정기 시행
- 2022 서울연구원 인권침해 실태 및 인식조사 시행
 - 인권침해 예방, 인권경영 계획 수립을 위한 인권침해 실태 및 인식 조사 시행
- 성평등·인권 존중 우수사례 선정 및 포상
 - 2022년 완료된 연구과제 및 일반사업 대상으로 주제, 기획의도, 진행 방식, 결과 및 성과 확산 분야별 성과 여부 심사
 - 전문 심사단의 심의를 거쳐 선정 결과 최우수 사례 2건 선정
- 인권영향평가 시행 결과 인권침해 방지조치 이행 및 보고서 대내외 공개
 - 기관운영·주요 사업 인권영향평가 지표 및 자체점검 가이드라인 개선
 - 내부 이해관계자 워크숍을 통해 지표개선, 자체 점검 결과 전문평가단 평가
 - 인권영향평가 결과에 따른 인권침해 방지조치 계획 수립 및 이행
 - 2022년 인권경영 성과보고서 연구원 홈페이지 등 대내외 공개
- 인권침해 구제절차 명확화 및 대내외 공개
 - 「서울연구원 인권경영 지침」 개정, 「성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방과 대응 지침」 및 「직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침」 분리 제정으로 구제절차 명확화하고 구제제도 홈페이지 등 대내외 공개

(6) 2023년

- 인권경영위원회 정기회 및 임시회 개최
 - 정기회 안건 : 2023년 인권경영 계획(안), 인권영향평가 지표(안) 심의
 - 임시회 안건 : 인권경영지침 개정(안), 서울연구원 인권경영헌장 개정(안) 및 2023년 인권영향평가 결과 승인
- 인권교육 시행
 - 연구원의 특성을 고려한 시의성 있는 주제 기획하여 대면 및 비대면 시행
 - '나를 바로 세우기', '행복한 조직문화', '사회적가치 구현과 인권경영' 등 구성원의 인식 제고와 실천 도모를 위한 교육 발굴
 - 기관장 포함 전 직원 인권교육 이수율 : 90.11%
- 다양한 이해관계자와 소통을 위해 인권선언문 개정 및 대내외 공표
 - 인권경영 선포식 개최 : 2023년 10월 23일(월), 서울연구원 대회의실
 - 국가인권위원회 권고안 적용하여 모든 이해관계자와 적극 소통과 의견 존중, 인권친화적 기업문화 정착 등 개정 및 국·영문판 제작하여 공개
- 성평등·인권보호 및 증진 사업 추진
 - 홍보물, 주요사업 성별영향평가 추진으로 성평등·인권존중 조직문화 확산
 - 인권침해 방지를 위한 고충상담원 전문 교육 및 직장 내 괴롭힘 예방 실무 교육 등 직무 담당자 역량 강화 교육 추진
- 인권영향평가 시행 결과 인권침해 방지계획 수립하여 대내외 공개
 - 인권영향평가 고도화로 주요 인권이슈 도출 및 부서별 대응계획 마련
 - 연구원 특성에 맞게 인권경영 체제 구축 등 13개 분야 199개 지표 개발
 - 평가의 전문성과 객관성 확보를 위해 외부 평가기관을 통해 시행하며, 분야별 이해관계자 워크숍 및 내·외부 전문평가단 평가 병행 실시
 - 2개 분야별 4개 항목의 인권침해 방지조치 계획 수립 및 성과 대내외 공개
- 인권침해 구제제도 개선
 - 조사의 객관성, 공정성 확보를 위해 외부조사 협력체계를 통한 인권침해 사건조사 방식으로 개선하여 구제절차 한계점 보완과 신속성 확보

(7) 2024년

- 인권경영위원회 정기회 및 임시회 개최
 - 정기회 1차 : 인권경영 계획(안), 인권영향평가 계획(안), 인권경영 규정 개정(안) 심의
 - 임시회 2차 : 직장 내 스토킹 예방 지침 제정(안) 심의
 - 임시회 3차 : 2024년 인권경영 성과보고서 심의
- 인권의식 내재화를 위한 교육, 환류활동 추진
 - 기관장, 관리자 포함 온라인·집합·영화형·체험형 등 다양한 교육 추진 (이수율 95.8%)하고, 교육 후 만족도 조사 실시로 교육의 질 향상
- 인권선언문 대내외 공표
 - 국가인권위원회 권고안 적용, 모든 이해관계자와 소통을 위해 의견 존중, 인권친화적 기업문화 정착 등 개정사항 반영한 국·영문판 제작 후 공개
- 인권영향평가 시행
 - 전년도 인권경영 평가 반영, 서울시 인권위원회 권고사항에 따른 장애인 직원 채용 및 고용 관련 노동 인권리스크 점검을 위한 평가 보완 시행
 - 연구원 특성에 맞게 인권경영 체제 구축 등 12개 분야 180개 지표 개발
 - 체크리스트 항목 검토 시 분야별·부서별 이해관계자 워크숍을 통한 의견 수렴 및 관련 증빙자료를 바탕으로 외부 전문평가단 평가 병행
 - 인권영향평가 체크리스트 선제적 조치사항 점검 등 능동적인 인권경영 도모
- 인권침해 방지조치 계획 수립 및 이행
 - 기관운영 영향평가 결과 99.1점으로 우수, 중대성 평가 결과 ‘책임 있는 공급망 관리’ 분야의 주요 인권 이슈 도출
 - 인권영향평가 중대성 평가 결과에 따른 인권침해 방지조치 계획 수립·이행
- 인권침해 구제절차 제공 및 홍보 강화
 - 인권보호관 지정, 고충상담원 지정 확대 및 「인권침해 구제 매뉴얼」 개정 사항 공유를 통해 인권침해 구제제도 및 매뉴얼 홍보
 - 홈페이지에 인권침해 구제 절차 및 매뉴얼 공개, 온·오프라인 신고창구 운영
 - 피해 회복 지원을 위한 전문심라의료·법률 지원, 2차 피해 방지를 위해 리플렛 제작하여 공유함으로써 실효성 있는 구제제도 홍보 확대

- 인권의식, 인권감수성 내재화를 위한 실태조사, 캠페인 등 실시
 - 임직원의 인권침해 현황과 인권의식 파악을 위한 인권침해 실태조사 실시 및 결과분석을 통해 인권침해 방지계획 수립에 활용
 - 인권체험행사(교육), 인권의 날 캠페인(푸드트럭) 등 활동 확대를 통해 인권의식, 인권감수성 증진 도모
- 인권경영 보고서 공개 및 성과 확산
 - 2024년 인권영향평가, 인권경영 성과 포함 인권경영 보고서를 연구원 홈페이지 공개하여 성과 확산

2. 2025년 인권경영 이행사항

1) 비전 및 추진체계

(1) 서울연구원 인권경영 비전 체계

| | | | |
|-------|--|--|--|
| 기관 미션 | 서울시 정책개발과 시정발전에 기여하는 연구를 통해 시민의 행복 추구 | | |
| 기관 비전 | "더 나은 서울의 미래가 시작되는 글로벌 정책 지식 플랫폼" | | |
| 인권 비전 | 모든 이해관계자가 존엄하고 차별없이 인권 존중하는 지속가능한 조직 | | |
| 추진 방향 | 인권보호 | 인권증진 | 인권구제 |
| 인권 목표 | 인권경영 안정적 구현 | 대·내외 인권 의식 향상 | 구제제도 내실화 |
| 추진 과제 | <ul style="list-style-type: none"> 1 인권경영 규정 재정비 2 인권경영위원회 운영 3 인권경영선언 및 확산 | <ul style="list-style-type: none"> 4 인권경영 교육 및 환류 5 인권리스크 사전 예방 (실태조사, 인권영향평가) 6 인권경영 이행 공개 | <ul style="list-style-type: none"> 7 구제제도 안정적 운영 8 구제제도 홍보 확대 9 구제제도 신뢰도 강화 |

(2) 서울연구원 인권경영 추진체계

| | |
|------------------------------|--|
| 인권경영 관련 규정 | <ul style="list-style-type: none"> · 「서울연구원 인권경영 지침」 · 「성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방과 대응 지침」 · 「직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침」 · 「직장 내 스토킹 예방 및 피해자 보호 지침」 |
| 인권경영 심의의결기구 (인권경영위원회) | <ul style="list-style-type: none"> · 정의 : 인권경영 기본계획 수립, 관련 제도 및 정책, 주관 부서 업무, 인권영향평가 등 인권실천 및 점검 의무 등 심의·의결 · 구성 : (내부위원) 부원장, 윤리감사실장, 직장협의회 근로자 위원, 추천직 위원 (외부위원) 인권 관련 전문가 및 연구원 이해관계자 |
| 주 관 부 서 | 윤리감사실 |
| 구 제 제 도 심의의결기구 (심의위원회) | <ul style="list-style-type: none"> · 정의 : 인권침해 사안 및 구제조치에 관한 심의·의결 · 구성 : 외부전문가 2명 이상 포함하여 5~7명으로 구성 * 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하지 않도록 구성 |

2) 인권경영 주요 이행사항

10

01
개
요

인권경영
안정적
구현

(1) 제도 및 규정 등 체계 고도화

- 「인권경영 지침», 「성희롱·성폭력 지침», 「직장 내 괴롭힘 지침», 「스토킹 피해자 보호 지침」 등 4대 인권 관련 지침 전면 개정(2025.6.)
- 심의·의결 기구를 ‘인권침해심의위원회’로 일원화, 지침별 조사·처리기간 기준 명확화
- 인권경영 주관부서(윤리감사실) 명문화로 운영 체계 일원화, 책임성 강화

(2) 인권경영 추진기구의 전문성·독립성 강화

- 인권경영위원회(8인) 외부 4인, 인권침해심의위원회(5~7인) 외부 3인 이상 구성으로 전문성과 객관성 확보
- 인권보호관·고충상담원 5인 전원 전문교육 이수로 사건 대응 역량 고도화

(3) 인권경영선언 및 확산으로 조직의 인권 책임성 제고

- 전 직원 인권경영 선언(9월) 및 시민·협력기관 대상 인권경영 선언 홍보(2025.11.)로 기관의 인권경영 의지 공표 및 인권경영의 대외 신뢰도 제고

대·내외
인권의식
향상
도모

(1) 인권경영 교육 및 환류로 인권감수성 향상

- 집합/온라인/영화형/견학형/현장체험형 등 다양한 인권경영 교육 운영
 - 교육 이수율 92.4%, 만족도 평균 4.63점으로 교육효과 만족도 확보
- 집합/온라인/관리자 교육 등 다양한 성희롱, 성폭력 예방 교육 운영
 - 총 381명 전원 이수로 법정교육 이수 100%, 만족도 평균 4.64점
- 교육 시 청각장애인용 자막 제공으로 교육 접근성과 형평성 강화

(2) 인권리스크 사전진단(실태조사, 인권영향평가)으로 인권리스크 관리

- 조직문화, 인권 인식 수준 파악 위한 인권실태조사(2025.7.) 시행(응답률 32.2%)
- 장애인, 취약계층 포함 12개 분야·175개 지표 인권영향평가 시행(2025.8.)
 - 내부 자체 평가단, 전문기관 평가를 병행하여 전문성과 객관성 확보
 - 평가과정에 장애인, 협력기관, 파견직원, 민원담당 여성, 인권경영위원회 등 내·외부 모든 이해관계자의 의견을 수렴하여 결과 도출
 - 중대성 평가 결과 개선 시급성과 중요도 높은 인권 이슈를 선정
 - 인권실태조사, 인권영향평가 중대성 평가 분석 결과 인권침해 방지조치 시행, 성희롱·성폭력 등 구제절차 점검체계 구축하여 구제절차 실효성·효과성 검증

(3) 인권경영 이행 공개로 투명성·사회적 책임 강화

- 연내 인권경영 이행결과 보고서 작성 및 기관장 보고
- 홈페이지 공개를 통해 시민·협력기관 대상으로 인권책임성 강화(2025.12.)

**인권구제
내실화
확보**
(4) 대·내외 성평등, 인권감수성 인식 제고 캠페인 운영

- 인권존중·성평등 집중 홍보기간(10.23.~11.26.) 운영
- 실시간 참여형 '인권·성평등 퀴즈'(총 86명 참여), '존중·감사 언어 표현하기' 캠페인(총 81명 참여) 시행
- 로비 디지털 사이니지를 활용하여 QR 기반의 구제제도 리플렛, 인권경영선언문 등 홍보함으로써 제도의 접근성 강화

(1) 구제절차 안정적 운영

- 구제제도 전반에 대한 최근 2개년 실효성 점검체계 마련하여 점검
- 2024년 신고 1건 점검 결과, 심의위 결정에 따른 적법한 절차 운영, 외부 전문가 참여율 88%, 사후조치 이행률 100%
- 2025년 신고 0건으로 구제절차 처리지연, 사후조치 미이행 없음

(2) 구제제도 홍보 확대로 접근성·익명성 강화

- 구제제도 매뉴얼 개정사항 반영 후 리플렛 제작하여 전사 홍보(2025.11.)
- 고충상담·홈페이지·QR·인권보호관 등 다양한 채널 운영으로 접근성, 익명성 확보
- 로비 디지털 사이니지에 QR 기반 홍보로 신고·상담의 접근성, 인지도 향상

(3) 정량 기반 구제제도 관리체계 구축으로 구제제도 신뢰도 강화

- 구제제도의 정량 기반 점검체계를 구축하여 구제제도 내실화
- 구제절차·사후조치·피해자 지원 점검표 마련 및 정기 점검 도입(연 1회)
- 구제제도의 '규정 중심 운영'에서 '정량 기반 관리체계' 전환으로 신뢰도 강화

(4) 피해자 보호·지원 체계 실효성 확보

- 심리상담·의료비·법률상담 등 피해자 지원·보호 체계 상시 가동
- 최근 2년간 피해자 상담 지원 결과 '25년 14건, '24년 39건으로 제도 활용도 확보

(1) 인권교육 추진

□ 관련 근거

- 「서울특별시 인권 기본 조례」 제10조(인권교육)
- 「서울연구원 인권경영 지침」 제21조(인권교육)
- 2025년 성평등·인권교육 운영 계획(안)

□ 추진 개요

- 기간: 2025년 1월 ~ 12월(연중)
- 대상: 서울연구원 소속 전 직원(기관장 포함)
- 시수: 연 1회 1시간 이상 의무 이수

□ 추진 결과

| 구분 | 주제 | 강사 | 일시 및 장소 | 인원 |
|-----------------|--|--|-----------------------------|------|
| 집합교육 (자체기획) | 2025년 인권경영 관리자 교육 특강 - 인권경영의 이해와 실천 - 기업과 인권의 이행, 인권영향 평가 및 실사 - 국제인권 기준, 안문참해 사례-구제 | 이준극 (국가인권위원회) | 2025.6.30. 서울연구원 중회의실 | 39명 |
| 집합교육 (서울시 등) | 2025 서울시 인권 아카데미 - 인권교육 (영화형, 견학프로그램형, 현장체험형) | 김은희(인권정책연구소) 배희은(인권정책연구소) 유현정(국가인권위원회) 정현아(오늘교육원) | 2025.4.~9. 서울시 | 18명 |
| | 2025년 제1회 서울시 투자출연기관 인권경영 워크숍 | 정현찬 전문위원 등 (법무법인 지평) | 2025.7.4. 서소문청사 | 2명 |
| 사이버교육 | 핵심만 꼭! 인권경영의 이해 - 인권의 개념과 중요성 - 인권경영을 위한 제도와 기업의 실천방안, 인권경영 실천을 위한 전략, 인권기구와 매커니즘 활용 등 | 황정희 (러닝플래닛 전임강사, 서부교육지원청 상담심리센터) | 연중 수시 사이버교육 (㈜올원에듀) | 341명 |

(2) 성평등·인권 보호 사업 운영

□ 홍보물 및 사업·조직운영 성별영향평가 시행

- 홍보물 성별영향평가 : 연구원 홍보물 심의 및 전문가 검토의견 반영
- 사업·조직운영 성별영향평가
 - '24년도 사업 성별영향평가 이행점검 완료, 조직운영 성별영향평가 추진

(3) 인권경영 전 단계 이행

□ 유형별 인권침해 예방지침 마련

- 「서울연구원 인권경영 지침», 「성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방과 대응 지침», 「직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침», 「직장 내 스토킹 예방 및 피해자 보호 지침」 등 인권 관련 지침 전면 개정(2025.6.17.)
- 심의·의결 기구의 명칭 일원화, 인권경영 주관부서(윤리감사실) 명문화하여 운영 체계 일원화하고 책임성 강화





| 규 정 | 주요 내용 | 비 고 |
|---------------------------|-------------------------------------|---|
| 서울연구원 인권경영 지침 | 임직원 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 사항을 정함 | <ul style="list-style-type: none"> · 2025. 6.17. 개정 · 심의위원회 일원화 · 조사(처리)기간 명확화 · 책임성 강화 |
| 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방과 대응 지침 | 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방과 처리에 필요한 사항을 정함 | |
| 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침 | ‘직장 내 괴롭힘’을 예방과 처리에 필요한 사항을 정함 | |
| 직장 내 스토킹 예방 및 피해자 보호 지침 | 직장 내 ‘스토킹’을 예방과 처리에 필요한 사항을 정함 | |

□ 인권경영위원회 운영

- 인권경영위원회 1차 정기회 개최
 - 일시 및 장소 : 2025년 6월 11일(수), 서울연구원 집현실
 - 안건 : 2025년 인권경영 추진계획(안), 2025년 인권영향평가 추진계획(안), 인권경영 지침 개정(안)
- 인권경영위원회 2차 임시회 개최
 - 일시 및 장소 : 2025년 9월 8일(월)~11일(수), 서면개최
 - 안건 : 2025년 인권영향평가 결과 조치(안), 인권경영선언문 개정(안)
- 인권경영위원회 3차 임시회 개최
 - 일시 및 장소 : 2025년 12월 16일(화)~18일(목), 서면개최
 - 안건 : 2025년 인권경영 성과보고서(안)

□ 인권경영선언 및 대내·외 확산

- 전 직원 인권경영 선언식 개최하여 인권경영 실천 강조
- 시민·협력기관 대상으로 인권경영 선언 홍보하여 기관의 인권경영 의지 공표 및 인권경영의 대외 신뢰도 제고

| 구분 | 주요 내용 | 비고 |
|------------------------|--|---|
| 인 권 경 영 선 언 문 개정(안) 절차 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 1차 : 2025년 8월 20일 ~ 9월 2일, 국/영문 인권경영선언문 개정(안) 자문 ○ 2차 : 2025년 9월 8일 ~ 9월 10일, 인권경영위원회 자문 의견 반영 |  |
| 인 권 경 영 선 포 식 개 최 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 일시 : 2025년 9월 16일(화) ○ 장소 : 서울시인재개발원 세종홀 ○ 참석 : 서울연구원 임직원 약 300여 명 |  |
| 인 권 경 영 선 언 문 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 내용 : 세계인권헌장, 국제 인권기준 준수, 차별금지, 다양성 존중, 협력사·시민 공급망 인권경영 준수, 성평등/일·가정 양립, 조직문화, 안전·건강한 근무환경 조성, 환경·기후위기 대응, 개인정보 보호, 구제절차 등 적극 실천 선언 ○ 연구 : 연구활동 과정 중 인권침해에 신속·공정한 구제 절차 보장 |  |
| 인권경영선언 대내·외 확산 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영선언 및 공표 ○ 인권경영선언문 원내 게시판 게시 ○ 인권경영선언문 홈페이지 공표 ○ 인권경영선언문 시민, 협력기관 대상 홍보 |  |

□ 인권실태조사 및 인권영향평가 시행

- 임직원의 인권실태 파악을 위해 인권실태, 구제절차 등 인권실태조사 시행 (2025.7.)
- 전년도 인권경영 평가 반영, 서울시 인권위원회 권고사항에 따른 장애인 직원 비차별 등 노동 인권리스크 점검을 위한 인권영향평가 시행(2025.8.)
 - 연구원 특성에 맞게 인권경영 체제 구축 등 12개 분야 175개 지표 최적화
- 체크리스트 항목에 대한 분야별·부서별 이해관계자 워크숍을 통한 의견 수렴 및 관련 증빙자료를 바탕으로 외부 전문평가단 평가와 이해관계자 의견 수렴 병행
- 인권영향평가 체크리스트 선제적 조치사항 점검 등 능동적인 인권경영 도모

□ 인권침해 방지조치 계획 수립 및 이행

- 기관운영 영향평가 결과 우수, 중대성 평가 결과 ‘구제절차 운영 실효성 점검 체계 마련, 성희롱·성폭력 예방 및 대응 실효성 강화’ 주요 인권이슈 도출
- 인권침해 방지조치 위한 구제절차 점검 체계 수립·이행으로 실효성, 효과성 확보

□ 성평등, 인권감수성 인식 제고 위한 인권침해 구제절차 홍보

- 인권보호관 지정, 고충상담원 지정 및 「인권침해 구제 매뉴얼」 공유를 통해 인권침해 구제제도 및 매뉴얼 전사 배포
- 홈페이지에 인권침해 구제 절차 및 매뉴얼 공개, 온·오프라인 인권침해 신고 창구 운영
- 인권존중·성평등 집중 홍보기간 운영(2025.10.23.~11.26.)
- 양육자 친화환경 조성 및 일·생활 균형제도 적극 운영
- 전 직원 참여형 ‘인권·성평등 퀴즈’(86명 참여), 존중·감사 언어 표현하기(81명 참여), ‘QR기반의 구제제도 제작’ 등 다양한 형태의 직원 참여형 홍보 추진

□ 구제절차 안정적 운영

- 구제제도 매뉴얼 개정사항 반영 후 리플렛 제작하여 상시 홍보(2025.11.)
- QR코드 형태의 익명신고·홈페이지·인권보호관 등 다양한 채널 운영으로 접근성, 익명성 확보
- 로비 디지털 사이니지를 활용한 QR코드 홍보로 신고·상담의 접근성, 인지도 향상
- 구제절차·사후조치·피해자 지원 점검표 마련하여 구제제도 정량 기반의 점검체계 구축(연 1회)하여 구제제도 내실화, 신뢰도 확보
- 심리상담·의료비·법률상담 등 피해자 지원·보호 체계 상시 가동 및 지원 현황 모니터링(14건)으로 실효성 확보

□ 인권경영 보고서 공개 및 성과 확산

- 2025년 인권영향평가, 인권경영 성과 포함 인권경영 보고서를 연구원 홈페이지 공개하여 성과 확산
- 홈페이지 공개를 통해 시민·협력기관 대상으로 인권책임성 강화

02. 2025년 서울연구원 인권영향평가

1. 시행 개요

1) 근거

- 서울연구원 인권경영지침 제31조(인권영향평가 실시)
- 2025년 인권영향평가 추진계획(안)(윤리감사실-1029, 2025.06.19))

제31조(인권영향평가 실시) ① 연구원은 연 1회 이상 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.
 ⑦ 인권경영 주관부서는 인권영향평가 결과를 관련 부서에 전달하고, 각 부서의 방지조치 계획을 포함하여 차년도 인권경영 이행계획을 수립·시행한다.

2) 목적

- 인권 친화적 경영체계를 구축하고 기관운영 전반에서 인권에 미치는 영향을 분석하여 인권리스크를 사전에 예방하고, 임직원과 이해관계자의 인권 보호 및 인권침해 예방 체계를 강화
- 연구원의 고유 기능과 환경을 반영하여 인권경영 이행 수준을 진단하고, 주요 인권 이슈와 개선과제를 도출하여 중장기 로드맵 수립
- 인권경영 고도화와 구제제도 점검을 통해 업무 과정에서 발생할 수 있는 내·외부 이해관계자의 인권침해를 예방하고, 조직 구성원의 인권의식 향상 도모

3) 대상 분야

연구원의 기관운영 사업 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권경영체계, 고용, 노동권, 산업안전, 책임있는 공급망, 인권, 환경권, 감염권 등 포괄적인 분야를 대상으로 분야별 이해관계자들의 인권에 미치는 영향을 평가

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) 2025년 인권영향평가 개선사항(전년도 평가 결과 반영)

- 2024년 인권영향평가 결과 공급업체, 하청업체 등 주요 협력사의 인권보호 준수 여부에 대한 모니터링 실시하여 개선조치 완료

| 주요 인권이슈 | 대응계획 | 성과지표 | 추진성과 | 담당 부서 |
|---|--|--|---|-------|
| 책임있는 공급망 관리를 위한 주요 협력사의 인권보호 준수 여부 모니터링 | 계약 관련 주요 협력사의 인권보호 준수 여부 모니터링 계획 수립 및 개선 | 1년 초과 장기계약 업체 대상 조사 | - '인권영향평가 결과 인권보호 준수 강화 계획' 추진(2024.11.) - 1년 초과 장기계약 업체 17곳 대상 설문조사지 활용한 조사 실시(연 1회) - 주요 협력사의 인권보호 준수 여부 모니터링을 통한 책임 있는 공급망 관리 강화 | 재무팀 |
| | 계약 관련 주요 협력사의 모니터링 결과 및 성과 점검 | ① 연간 모니터링 평가 건수/연간 모니터링 계획 건수 × 100 ② 시정조치 완료 건수/시정조치 요구 건수 × 100 | - '인권영향평가 결과 인권보호 준수 강화 계획' 추진(2024.11.) - 1년 초과 장기계약 협력기관 17곳 대상 근로조건 준수, 차별금지, 안전관리 등 인권 관련 사항 점검 결과 100% 준수 완료 - 시정조치 대상 건수 없음 | 재무팀 |

6) 인권영향평가 실시 방법 및 지표 구성

(1) 인권영향평가 실시방법

- 평가 기간: 2025. 6. 25. ~ 2025. 9. 25.
- 평가 범위: 기관운영 부문
- 평가 주체: (내부) 서울연구원, (외부) 한국윤리인권연구원
- 평가 방법:
 - ① 연구원 주요 이해관계자 분류 및 선정, 관련 자료 분석, 관련 부서 담당자 인터뷰 등을 통한 인권 현황 파악
 - ② 인권경영선언문, 관련 지침, 인권 영향평가 지표 및 결과 보고 등의 분석을 통해 인권경영체계 전반 검토
 - ③ 내·외부 평가팀을 구성하여 내부 평가와 외부 평가를 2차에 걸쳐 실시
 - ④ 임직원 인권실태 및 인식에 관하여 조사를 실시하고 결과 분석
 - ⑤ 다양한 이해관계자에게 미칠 수 있는 인권침해 요소 파악과 잠재적 인권 리스크 발굴을 위해 내·외부 이해관계자를 대상으로 설문 인터뷰 실시
 - ⑥ 내·외부 조사 결과자료를 분석하여 영향심각도, 발생가능성을 기준으로 중대성 평가 결과 주요 이슈 도출
 - ⑦ 중대성 평가 결과 인권경영위원회 의견을 반영하여 개선방안 수립

(2) 인권영향평가 지표의 설계

- 기관운영 지표는 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 체크리스트 항목을 기반으로 연구원에 맞게 인권경영 체제의 구축 등 13개 분야 175개 지표로 최적화

| 평가 대상 | 평가 지표 | 평가 분야 |
|-------------|-------|----------------------|
| 기관운영 인권영향평가 | 175개 | 인권경영 체제의 구축 등 12개 분야 |

- 세부 지표별 점수 부여기준

| 구분 | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |
|----|---|-------|-----|-------|-------|
| 점수 | 2 | 1 | 0 | 평가 제외 | 평가 제외 |

$$100\text{점 단위 환산방법} = \frac{\sum(\text{해당항목 지표 점수})}{(2 \times \text{해당항목 지표 수})} \times 100$$

7) 인권영향평가 지표 평가단 구성

(1) 내부 평가단

- 인권영향평가 체크리스트는 각 분야에 해당하는 업무를 수행하고 있는 부서별 관리자 혹은 실무자를 내부평가단으로 구성하여 평가 진행

| 소속 부서 | 성함 | 담당지표(체크리스트) |
|--------|-------------------|---|
| 윤리감사실 | 김영길 박진아 김수진 | 분야 1. 인권경영 체제의 구축 분야 2. 고용상의 비차별 분야 7. 책임 있는 공급망 관리 분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장 분야 12. 직원 인권 보호 |
| 연구기획팀 | 이수아 | 분야 10. 시민(고객) 인권 보호 분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장 |
| 기획조정팀 | 한종민 | 분야 9. 환경권 보장 |
| 출판지식팀 | 한해정 | 분야 8. 시민(현지 주민)의 인권 보호 분야 10. 시민(고객) 인권 보호 |
| 홍보협력팀 | 박은미 | 분야 10. 시민(고객) 인권 보호 |
| 총무팀 | 남민아 오상준 | 분야 6. 산업 안전 보장 분야 7. 책임 있는 공급망 관리 분야 8. 시민(현지 주민)의 인권 보호 분야 9. 환경권 보장 분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장 분야 12. 직원 인권 보호 분야 13. 감염병으로부터의 보호 |
| 인사복지팀 | 심아름 최병수 | 분야 2. 고용상의 비차별 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 분야 4. 강제 노동의 금지 분야 5. 아동 노동의 금지 분야 12. 직원 인권 보호 분야 13. 감염병으로부터의 보호 |
| 재무팀 | 이예지 | 분야 7. 책임 있는 공급망 관리 |
| 정보시스템팀 | 강창구 윤철수 | 분야 7. 책임 있는 공급망 관리 분야 10. 시민(고객) 인권 보호 분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장 |

(2) 외부 평가단

- 외부 평가를 위해 한국윤리인권연구원의 평가단을 구성하여 평가 진행

| 소속 | 성함 | 주요내용 |
|-----------|-----|------------------------------|
| 한국윤리인권연구원 | 권○○ | 1차 인권영향평가 체크리스트 서면 및 증빙자료 평가 |
| | 최○○ | 2차 인권영향평가 서면 및 증빙 자료 평가 |

8) 인권실태조사 실시

- 임직원을 대상으로 인권에 대한 인식과 기관의 인권경영 현황 등 조사를 통해 인권실태 파악과 인권 관련 근무 및 업무 환경 개선을 목적으로 실시
- 인권실태조사 진단 개요

| 구 분 | 내 용 |
|------|--|
| 대상 | 전 직원 |
| 조사기간 | 2025년 07월 22일 ~ 08월 13일(총 22일간) |
| 목적 | 인권보장 수준 및 근무환경, 직무환경, 직장 내 인권실태 파악, 구제절차 신뢰도, 인권보호 대응체계에 관한 실태조사 |
| 방법 | 구조화된 설문지를 활용하여 온라인 조사 |

- 개별 응답자가 5점 척도로 응답한 5점 점수를 10점 만점으로 환산하여 평가

9) 다양한 내·외부 이해관계자 인권경영 인식 조사

- 주요 사업이 이해관계자에게 미칠 수 있는 인권적 영향을 점검하고, 개선방안을 마련하기 위해 심층 인터뷰를 통해 인권침해 요소, 잠재적 인권리스크를 파악
- 인터뷰 대상 및 방법
 - 대상 및 방법
 - 기간 : 2025. 8. 21. ~ 2025. 8. 25.

| 대 상 | 방 법 |
|------------|----------------------|
| 외부 협력업체 | 비대면 인터뷰(비구조화 설문지 활용) |
| 파견 직원 | |
| 민원담당 여성 직원 | |
| 장애인 직원 | |

- 내·외부 이해관계자별 인권경영 의견 분석

| 분류 | 주요 내용 |
|---------|---|
| 외부 협력업체 | · 연구원 내부에서 존중받는 분위기를 경험하고 있으나, 인권침해 발생 시 보호받을 수 있는 구제절차나 신고체계 부족 · 협력업체 직원을 포함하는 구제절차 안내와 제도 홍보 강화 필요 |
| 장애 근로자 | · 구제제도 인지하고 있으나, 구체적인 이해 부족 · 장애인 근로자 등 취약집단을 대상으로 구제매뉴얼 등 홍보 강화 필요 · 현장 중심의 체험형 프로그램 등을 통해 교육의 실효성, 체감도 강화 필요 |
| 파견 직원 | · 인권경영 관련 교육은 형식적으로 진행되어 실질적 체감 효과가 부족 · 사례 기반·체험형 인권교육 확대 필요 · 내부 직원에 비해 인권경영 제도나 절차에 대한 정보 접근성이 낮음 · 외부 인력까지 포괄하는 안내 체계를 마련하는 홍보 등 확대 필요 |
| 민원담당 직원 | · 민원담당 직원은 기관 차원의 인권경영 의지와 교육 체계를 인식하고 있으나, 사례 중심·체험형 교육을 확대하여 교육의 내실화를 도모하고, 민원 대응 직무 특성을 반영한 맞춤형 교육 강화 필요 |

10) 추진 경과

| 연번 | 구분 | 주요 내용 | 기간 |
|----|----------------------------------|--|---------------------|
| 1 | 인권영향평가 체크리스트 설계 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 인권영향평가 체크리스트 지표 최적화 (1) 기관운영, 주요사업 체크리스트 설계 (2) 체크리스트 인권경영위원회 의견 수렴 (3) 체크리스트 내용(적절성 등)에 대한 주관부서, 2개 노동조합 의견 수렴 (4) 외부 평가단(한국윤리인권연구원) 자문 | 7월 3주 (~07.18.) |
| ↓ | | | |
| 2 | 인권영향평가 TF 팀 구성 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 인권영향평가 내·외부 평가팀 구성 - 평가지표별 내부 담당자 확정 - 평가를 위한 외부 평가단 확정 - 평가지표별 내부담당자 및 외부평가단 워크숍 개최를 통한 의견 수렴 | 7월 3주 (~07.18.) |
| ↓ | | | |
| 3 | 인권영향평가 체크리스트 교육 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 체크리스트 평가지표 이해를 위한 교육 - 지표에 대한 이해, 체크리스트 평가 및 평가표 제출(윤리감사실) | 07월 15일 |
| ↓ | | | |
| 4 | 인권실태조사 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 인권실태 파악을 위한 인권실태조사 시행 - 임직원 대상 인권실태, 구제절차 신뢰도 등 조사 - 설문지를 활용한 온라인 조사 | 7월 4주 (~08.06.) |
| ↓ | | | |
| 5 | 인권영향평가 증빙자료 제출 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 인권영향평가 평가 실시 및 자료 제출 - 체크리스트 평가에 따른 관련 증빙자료 | 8월 1주 (~08.08.) |
| ↓ | | | |
| 6 | 인권영향평가 외부전문가 평가 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 제출 자료를 기반으로 외부 평가위원 평가 - 서면 및 증빙자료 평가 ◦ 다양한 이해관계자 의견 청취를 위한 인터뷰 실시 - 협력업체, 파견직원, 장애인 직원, 민원담당 여성 등 | 8월 3주 (~08.22.) |
| ↓ | | | |
| 7 | 중대성 평가 및 주요 이슈 도출 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 내·외부 평가자료를 토대로 중대성 평가 - 실태조사 결과, 서면평가, 이해관계자 인터뷰를 분석하여 인권 이슈 파악 - 영향심각도, 발생가능성을 기준으로 중대성 평가 결과 주요 이슈 도출 | 8월 4주 (~08..29.) |
| ↓ | | | |
| 8 | 주요 이슈에 대한 개선방안 수립 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 중대성 평가 결과 인권경영위원회 보고 - 중대성 평가 및 개선방안에 대한 인권경영위원회의 전문가 의견 수렴 후 반영 ◦ 인권경영위원회 의견 반영하여 개선방안 수립 확정 | 9월 2주 (~09.11.) |

2. 인권영향평가 결과

1) 개요

- 주관 부서 : 윤리감사실
- 평가 대상 : 서울연구원 기관운영 전반
- 평가 기간 : 2025년 6월 25일 ~ 9월 25일
- 평가 지표 : 총 12개 분야 175개 항목

| 분 야 | 지표 | 분 야 | 지표 |
|--------------------|----|-----------------------|----|
| 1. 인권경영 체제의 구축 | 33 | 7. 시민(현지 주민) 인권보호 | 1 |
| 2. 고용상의 비차별 | 17 | 8. 환경권 보장 | 5 |
| 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장 | 15 | 9. 시민(고객) 인권보호 | 12 |
| 4. 강제 노동의 금지 | 9 | 10. 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | 11 |
| 5. 산업안전보장 | 17 | 11. 직원 인권보호 | 31 |
| 6. 책임 있는 공급망 관리 | 11 | 12. 감염병으로부터의 보호 | 13 |

- 주요사항
 - 기관운영 인권영향평가 지표 초안 개발 및 체크리스트 최적화로 이해관계자 대상별 주요 인권 영향요인 파악 후 인권 이슈 도출
 - 연구원의 주요 이해관계자 파악 및 인권경영위원회, 2개 노동조합 등 이해관계자의 의견수렴을 거쳐 인권영향평가에 대한 수용도 제고
 - 내·외부평가단의 최종 평가 결과 및 인권경영위원회의 의견 반영함으로써 전문성과 객관성 확보
- 지표구성
 - 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 체크리스트 항목을 기반으로 서울시 인권위원회 권고사항 '장애인 및 감정노동근로자 보호에 대한 지표 추가' 반영 등 서울연구원에 맞게 조정하여 인권경영 체제의 구축 등 12개 분야 175개 지표로 최적화
- 평가방법
 - 전 부서 항목별 자가점검 및 이행 증빙자료의 전문 평가기관을 통한 평가

2) 평가결과 종합(12개 분야, 175개 지표)

| 구분 | 분야 | 평가 지표 | 답변결과 | | | | |
|------------|-------------------|------------|------------|----------|----------|----------|----------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 33 | 33 | | | | |
| 2 | 고용상의 비차별 | 17 | 17 | | | | |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 15 | 15 | | | | |
| 4 | 강제노동의 금지 | 9 | 9 | | | | |
| 5 | 산업 안전 보장 | 17 | 17 | | | | |
| 6 | 책임 있는 공급망 관리 | 11 | 9 | | | | 2 |
| 7 | 시민(지역주민) 인권 보호 | 1 | 1 | | | | |
| 8 | 환경권 보장 | 5 | 5 | | | | |
| 9 | 시민(고객) 인권 보호 | 12 | 12 | | | | |
| 10 | 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | 11 | 11 | | | | |
| 11 | 직원 인권 보호 | 31 | 31 | | | | |
| 12 | 감염병으로부터의 보호 | 13 | 13 | | | | |
| 합 계 | | 175 | 173 | 0 | 0 | 0 | 2 |

- 인권영향평가 결과 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적·제도적 기반을 성공적으로 마련하였으며, 다양한 분야에서 인권보호를 위한 권고 내용이 준수되고 있음
- 2025년도 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어 있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관의 특성에 맞게 고도화하여 평가를 실시
- 총 175개 지표 중 ['예'] 173개, '보완 필요' 0개, '아니요' 0개, '정보 없음' 0개, '해당 없음' 2개로 기관운영 영향평가의 경우 내부평가 100점, 외부평가 100점으로 평균 100점(1등급)을 달성

3) 분야별 세부 평가 결과

| NO | 이슈 | 지표 | 답변 결과 | | | | | 점수 |
|-----------|--------------------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 오 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 1 | 인권존중 정책선언 | 6 | 6 | - | - | - | - | 100 |
| 2 | 인권영향평가 정기적 실시 | 6 | 6 | - | - | - | - | 100 |
| 3 | 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 5 | 5 | - | - | - | - | 100 |
| 4 | 인권경영 성과 | 7 | 7 | - | - | - | - | 100 |
| 5 | 구제절차 마련 | 9 | 9 | - | - | - | - | 100 |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 33 | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 1 | 고용상 비차별 | 3 | 3 | - | - | - | - | 100 |
| 2 | 고용상 남녀비차별 | 4 | 4 | - | - | - | - | 100 |
| 3 | 장애인 근로자 비차별 | 4 | 4 | - | - | - | - | 100 |
| 4 | 비정규직 근로자 비차별 | 3 | 3 | - | - | - | - | 100 |
| 5 | 외국인노동자 비차별 | 3 | 3 | - | - | - | - | 100 |
| 2 | 고용상의 비차별 | 17 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 1 | 결사·단체교섭의 자유 | 4 | 4 | - | - | - | - | 100 |
| 2 | 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 5 | 5 | - | - | - | - | 100 |
| 3 | 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 6 | 6 | - | - | - | - | 100 |
| 4 | 노동조합 부재시 대안적 조치 | 2 | 2 | - | - | - | - | 100 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 16 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 1 | 강제노동 금지 | 9 | 9 | - | - | - | - | 100 |
| 4 | 강제노동의 금지 | 9 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 1 | 작업장 안전 | 5 | 5 | - | - | - | - | 100 |
| 2 | 임산부 및 장애인 등 보호 | 4 | 4 | - | - | - | - | 100 |
| 3 | 필수장비 제공 및 교육실시 등 | 5 | 5 | - | - | - | - | 100 |
| 4 | 산업재해 피해근로자 지원 | 3 | 3 | - | - | - | - | 100 |
| 5 | 산업 안전 보장 | 17 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 1 | 협력회사 등의 인권침해 예방 | 4 | 4 | - | - | - | - | 100 |
| 2 | 모니터링 실시 | 3 | 3 | - | - | - | - | 100 |
| 3 | 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 | 4 | 2 | - | - | - | 2 | 100 |
| 6 | 책임 있는 공급망 관리 | 11 | 9 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100 |
| 1 | 지적재산권 보호 | 1 | 1 | - | - | - | - | 100 |
| 7 | 시민(현지주민)의 인권 보호 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 1 | 환경경영체제 수립 및 유지 | 4 | 4 | - | - | - | - | 100 |
| 2 | 환경정보의 공개 | 1 | 1 | - | - | - | - | 100 |
| 8 | 환경권 보장 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 1 | 고객 보호를 위한 법령 준수 | 5 | 5 | - | - | - | - | 100 |
| 2 | 서비스·정보 등 이상 시 조치 | 1 | 1 | - | - | - | - | 100 |
| 3 | 고객 사생활 보호 | 6 | 6 | - | - | - | - | 100 |
| 9 | 시민(고객) 인권 보호 | 12 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 1 | 개인정보 보호 | 7 | 7 | - | - | - | - | 100 |
| 2 | 정보인권 보장 | 4 | 4 | - | - | - | - | 100 |
| 10 | 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | 11 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 1 | 갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지 | 9 | 9 | - | - | - | - | 100 |
| 2 | 성희롱·성폭력 예방과 구제조치 | 6 | 6 | - | - | - | - | 100 |
| 3 | 일·가정 양립 | 8 | 8 | - | - | - | - | 100 |

| NO | 이슈 | 지표 | 답변 결과 | | | | | 점수 |
|----------------|--------------------|------------|------------|----------|----------|----------|----------|------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 오 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 4 | 감정노동자 보호 | 5 | 5 | | | | | 100 |
| 5 | 휴식권 | 3 | 3 | | | | | 100 |
| 11 | 직원 인권 보호 | 31 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 1 | 건강 및 안전 | 4 | 4 | | | | | 100 |
| 2 | 노동자 권리 보호 | 3 | 3 | | | | | 100 |
| 3 | 개인정보 보호 및 차별금지 | 6 | 6 | | | | | 100 |
| 12 | 감염병으로부터의 보호 | 13 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 기관운영 합계 | | 175 | 173 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100 |

(1) 인권경영체계의 구축

- 인권경영 체제의 구축 분야는 내부·외부 평가 모두 100점을 기록
인권존중 정책선언, 정기적 인권영향평가 실시, 제도화를 위한 필요 조치, 인권경영 성과 관리, 구제절차 마련 등 모든 세부 항목이 최고 수준으로 평가됨. 이는 기관이 인권경영을 위한 정책과 제도적 기반을 충실히 마련하고 있음을 보여줌

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|-------------|-------------------|-------|-------|-----|
| | | | | |
| 인권경영 체제의 구축 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 인권존중 정책선언 | 100 | 100 | 100 |
| | 인권영향평가 정기적 실시 | 100 | 100 | 100 |
| | 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 100 | 100 | 100 |
| | 인권경영 성과 | 100 | 100 | 100 |
| | 구제절차 마련 | 100 | 100 | 100 |

(2) 고용상의 비차별

- 고용상의 비차별 분야는 내부와 외부 평가 모두에서 100점을 기록하였으며, 고용상 차별 금지, 성별·장애인·비정규직·외국인 노동자에 대한 평등보장이 충실히 반영된 것으로 나타남. 이는 기관이 고용 전 과정에서 평등권 보장을 제도적으로 정착시켜 다양한 근로자가 차별 없이 근무할 수 있는 기반을 마련하고 있음을 보여줌

| 고용상의 비차별 | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|----------|--------------|----------|----------|-----|
| | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 고용상 비차별 | 100 | 100 | 100 |
| | 고용상 남녀 비차별 | 100 | 100 | 100 |
| | 장애인 근로자 비차별 | 100 | 100 | 100 |
| | 비정규직 근로자 비차별 | 100 | 100 | 100 |
| | 외국인 노동자 비차별 | 100 | 100 | 100 |

(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 결사 및 단체교섭의 자유 보장 분야는 내부와 외부 평가에서 모두 100점을 기록하였으며, 결사와 단체교섭의 자유, 노동조합 활동 보장, 단체교섭 성실 이행이 안정적으로 운영되고 있는 것으로 확인됨. 이를 통해 노동자의 권익 보장이 제도적으로 담보되고 있으며, 자율적이고 공정한 노사관계가 정착될 수 있는 토대가 마련되어 있음을 알 수 있음

| 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|------------------------|-------------------|----------|----------|-----|
| | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 결사·단체교섭의 자유 | 100 | 100 | 100 |
| | 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 100 | 100 | 100 |
| | 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 100 | 100 | 100 |

(4) 강제노동의 금지

- 강제노동 금지 분야는 내부와 외부 평가에서 모두 100점을 기록하였고, 강제노동 근절을 위한 제도가 체계적으로 정립되어 있는 것으로 나타남. 이를 통해 근로자들이 자유로운 의사에 기반해 노동할 수 있는 환경이 보장되고 있으며, 인권침해 요인을 사전에 차단하는 관리 체계가 마련되어 있음을 보여줌

| 강제노동의 금지 | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|----------|--------------|----------|----------|-----|
| | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 강제노동 금지 | 100 | 100 | 100 |

(5) 산업 안전 보장

- 산업 안전 보장 분야는 내부와 외부 평가에서 모두 100점을 기록하였으며, 작업장 안전, 임산부와 장애인 보호, 장비 제공 및 교육, 산업재해 보상 지원 등 전반의 제도가 충실하게 마련되어 있는 것으로 나타남. 이는 근로자의 안전과 건강권이 실질적으로 보장되고 있으며, 위험 요인을 예방하고 관리하는 제도적 기반이 공고히 운영되고 있음을 의미

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|----------|------------------|----------|----------|-----|
| 산업 안전 보장 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 작업장 안전 | 100 | 100 | 100 |
| | 임산부 및 장애인 등 보호 | 100 | 100 | 100 |
| | 필수장비 제공 및 교육실시 등 | 100 | 100 | 100 |
| | 산업재해 피해근로자 지원 | 100 | 100 | 100 |

(6) 책임 있는 공급망 관리

- 책임 있는 공급망 관리 분야는 내부와 외부 평가에서 모두 100점을 기록하였으며, 협력업체 인권침해 예방과 모니터링, 보안 담당 직원 관리 등이 체계적으로 구축. 이를 통해 기관은 직접적인 경영활동을 넘어 공급망 전반에서도 인권리스크를 사전에 관리하고 있으며, 협력업체와 함께 인권경영을 실천할 수 있는 구조를 정립하고 있음을 확인할 수 있음

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|-----------------|---------------------|----------|----------|-----|
| 책임 있는 공급망 관리 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 협력회사 등의 인권침해 예방 | 100 | 100 | 100 |
| | 모니터링 실시 | 100 | 100 | 100 |
| | 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 | 100 | 100 | 100 |

(7) 시민(지역주민) 인권 보호

- 현지주민 인권 보호 분야는 내부와 외부 평가에서 모두 100점을 기록하였고, 특히 지역사회의 재산권 보호 항목이 안정적으로 반영된 것으로 나타

남. 이는 기관이 지역사회 이해관계자의 권리를 존중하고 현지 주민의 인권을 침해 가능성을 최소화할 수 있는 제도를 마련하고 있음을 의미

| 현지주민의 인권 보호 | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|----------------|--------------|----------|----------|-----|
| | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 지적재산권 보호 | 100 | 100 | 100 |

(8) 환경권 보장

- 환경권 보장 분야는 내부와 외부 평가에서 모두 100점을 기록하였으며, 환경경영체제 유지와 환경정보 공개가 충실히 이루어지고 있는 것으로 확인. 이를 통해 기관은 환경보호를 단순한 의무 차원을 넘어 경영활동의 핵심 요소로 내재화하고 있으며, 지속가능성과 사회적 책임을 적극적으로 이행하고 있음을 보여줌

| 환경권 보장 | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|--------|----------------|----------|----------|-----|
| | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 환경경영체제 수립 및 유지 | 100 | 100 | 100 |
| | 환경정보의 공개 | 100 | 100 | 100 |

(9) 시민(고객) 인권 보호

- 고객 인권 보호 분야는 내부와 외부 평가에서 모두 100점을 기록하였으며, 고객 보호를 위한 법령 준수, 서비스·정보 제공, 사생활 보호 항목이 충실히 운영되고 있음. 이는 기관이 고객을 단순한 서비스 수요자가 아니라 권리의 주체로 인식하여 권리 보호와 신뢰 확보를 경영 원칙으로 삼고 있음을 보여줌

| 고객 인권 보호 | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|----------|------------------|----------|----------|-----|
| | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 고객 보호를 위한 법령 준수 | 100 | 100 | 100 |
| | 서비스·정보 등 이상 시 조치 | 100 | 100 | 100 |
| | 고객 사생활 보호 | 100 | 100 | 100 |

(10) 개인정보 보호 및 정보인권 보장

- 개인정보 보호 및 정보인권 보장 분야는 내부와 외부 평가에서 모두 100점을 기록하였고, 개인정보 보호와 정보인권 보장이 제도적으로 확립된 것으로 나타남. 이를 통해 기관은 디지털 환경 속에서 발생할 수 있는 정보인권 침해를 예방하고 안전한 정보 관리와 책임 있는 운영을 통해 이해관계자의 신뢰를 확보하고 있음을 알 수 있음

| 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|----------------------|--------------|----------|----------|-----|
| | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 개인정보 보호 | 100 | 100 | 100 |
| | 정보인권 보장 | 100 | 100 | 100 |

(11) 직원 인권 보호

- 직원 인권 보호 분야는 내부와 외부 평가에서 모두 100점을 기록하였으며, 갑질·폭력 예방, 성희롱·성폭력 대응, 일·가정 양립, 감정노동자 보호, 휴식권 보장 등이 전반적으로 운영되고 있는 것으로 나타남. 이는 직원들이 안전하고 존중받는 근무환경 속에서 일할 수 있도록 다각도의 제도가 마련되어 있으며, 근로생활 전반에 걸쳐 인권 보장이 제도적으로 내재화되어 있음을 의미

| 직원 인권 보호 | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|----------|-------------------|----------|----------|-----|
| | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지 | 100 | 100 | 100 |
| | 성희롱·성폭력 예방과 구제조치 | 100 | 100 | 100 |
| | 일·가정 양립 | 100 | 100 | 100 |
| | 감정노동자 보호 | 100 | 100 | 100 |
| | 휴식권 | 100 | 100 | 100 |

(12) 감염병으로부터의 보호

- 감염병으로부터의 보호 분야는 내부와 외부 평가에서 모두 100점을 기록하였다. 건강 및 안전, 노동자 권리 보호, 개인정보 보호와 차별금지 항목이 충실히 반영되어 제도적 장치가 마련된 것으로 나타남. 이를 통해 기

관은 감염병 상황에서도 근로자의 건강과 권리를 보장하고 개인정보를 보호하며, 차별을 예방할 수 있는 체계를 운영하고 있음을 보여줌

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|----------------|----------------|----------|----------|-----|
| 감염병으로부터의 보호 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 건강 및 안전 | 100 | 100 | 100 |
| | 노동자 권리 보호 | 100 | 100 | 100 |
| | 개인정보 보호 및 차별금지 | 100 | 100 | 100 |

4) 인권영향평가와 인권실태조사 비교 분석

- 인권영향평가는 총 175개 지표 중 ‘예’ 173개로 내부·외부평가 모두 100점을 기록하여 평균 100점(1등급)을 달성
- 구제절차 분야는 영향평가에서 100점을 기록했으나, 실태조사에서는 인권실태 파악, 구제절차의 실효성·효과성, 피해자 구제 노력 등이 종합점수보다 낮게 나타나 제도 운영의 실질적 개선 필요한 것으로 나타남
- 성희롱·성폭력 예방·구제 분야 역시 제도적 기반은 충분하나, 실태조사 결과 경험 사례가 일부 확인되고 예방 노력 평점이 7점대에 머물러, 사건 처리 절차의 적정성 점검과 예방교육·피해자 보호 조치의 실효성 강화가 요구됨

5) 주요이슈 선정 및 중대성 평가

(1) 주요 인권이슈 도출

- ‘주요 인권이슈’란 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중에서, 중대성 평가를 통해, 해당년도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 의미
- 중대성 평가를 위해 이해관계자의 요구사항, 대·내외 환경변화를 바탕으로 하여 이슈들을 파악하며, 중대성 평가 기준에 따라 해당년도의 인권영향 주요 이슈를 선정함
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(Likelihood)과 영향 심각성(Consequence)을 기준으로 실시함

[중대성 평가 등급체계]

| 구분 | 중대성 평가 기준 | | 인권별 이슈점수 산출기준(분류) | | |
|----|-----------|--------|-------------------|------|------|
| | 발생 가능성 | 영향 심각성 | 저위험군 | 중위험군 | 고위험군 |
| 점수 | 1-5 | 1-5 | 1-4 | 5-7 | 8-10 |

○ 발생 가능성 기준

- 인권리스크 발생가능성은 과거 발생 경험과 향후 예상 수준을 기준으로 매우 낮음-낮음-보통-높음-매우 높음 5단계로 구분하며, 인권 자체의 침해 정도와 피해자의 권리보장을 고려하여 평가

| 분류 | | 내용 |
|----|-------|-------------------------|
| 1 | 매우 낮음 | 과거 5년 내에 발생한 경험 없음 |
| | | 현재 및 향후 발생가능성 거의 없음 |
| | | 발생가능성이 0.1% 미만 |
| 2 | 낮음 | 과거에 3년 내에 발생한 경험 없음 |
| | | 현재 및 향후 발생가능성이 있음 |
| | | 발생가능성이 0.1%이상 ~ 0.5%미만 |
| 3 | 보통 | 과거 3년 내에 발생한 경험 있음 |
| | | 현재 및 향후 발생가능성이 있음 |
| | | 발생가능성이 0.5%이상 ~ 1%미만 |
| 4 | 높음 | 과거 1년 내에 발생한 경험 있음 |
| | | 현재 및 향후 발생가능성이 높음 |
| | | 발생가능성이 1%이상 ~ 2%미만 |
| 5 | 매우 높음 | 과거 6개월 이내 발생한 경험이 다수 있음 |
| | | 현재 및 향후 발생가능성이 지속될 예정임 |
| | | 발생가능성이 2% 이상 |

○ 영향 심각성 기준

- 인권리스크의 영향심각성은 매우 경미-경미-중간-중대-매우 중대의 5단계로 구분되며, 영향의 크기, 대상, 회복가능성을 종합적으로 고려하여 평가

| 분류 | | 내용 |
|----|-------|--|
| 1 | 매우 경미 | 영향 규모가 작고, 제한된 인원에게만 발생하며, 회복이 용이한 경우 |
| 2 | 경미 | 제한적이지만 일부 조직 또는 집단에 영향을 주고, 비교적 단기간 내 회복 가능한 경우 |
| 3 | 중간 | 조직 내부 다수 인원에게 영향을 주거나, 사회적 관심이 수반되며, 회복에 일정 기간이 필요한 경우 |
| 4 | 중대 | 조직 전반 또는 외부 이해관계자까지 영향을 주고, 장기간 회복이 어려운 경우 |
| 5 | 매우 중대 | 사회 전체 또는 특정 취약집단에 치명적 영향을 미치며, 회복 불가능하거나 장기적 손실이 지속되는 경우 |

(2) 중대성 평가 결과

- 2025년도 인권영향평가 결과로 중대성 평가를 실시하여, 2개의 주요 인 권이슈를 도출

| NO | 이슈 | 지표 | 중대성평가 결과 | | | 점수 |
|----------|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | | 영향 심각성 | 발생 가능성 | 분류 | |
| 1 | 인권존중 정책선언 | 6 | 4 | 2 | 중 | 6 |
| 2 | 인권영향평가 정기적 실시 | 6 | 4 | 3 | 중 | 7 |
| 3 | 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 5 | 4 | 3 | 중 | 7 |
| 4 | 인권경영 성과 | 7 | 4 | 3 | 중 | 7 |
| 5 | 구제절차 마련 | 9 | 4 | 4 | 고 | 8 |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | | | | | |
| 1 | 고용상 비차별 | 3 | 4 | 2 | 중 | 6 |
| 2 | 고용상 남녀비차별 | 4 | 4 | 2 | 중 | 6 |
| 3 | 장애인 근로자 비차별 | 4 | 4 | 2 | 중 | 6 |
| 3 | 비정규직 근로자 비차별 | 3 | 4 | 2 | 중 | 6 |
| 4 | 외국인노동자 비차별 | 3 | 4 | 2 | 중 | 6 |
| 2 | 고용상의 비차별 | | | | | |
| 1 | 결사·단체교섭의 자유 | 4 | 2 | 4 | 중 | 6 |
| 2 | 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 5 | 2 | 4 | 중 | 6 |
| 3 | 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 6 | 2 | 4 | 중 | 6 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | | | | | |
| 1 | 강제노동 금지 | 9 | 3 | 2 | 저 | 5 |
| 4 | 강제노동의 금지 | | | | | |
| 1 | 작업장 안전 | 5 | 4 | 3 | 중 | 7 |
| 2 | 임산부 및 장애인 등 보호 | 4 | 4 | 3 | 중 | 7 |
| 3 | 필수장비 제공 및 교육실시 등 | 5 | 3 | 3 | 저 | 3 |
| 4 | 산업재해 피해근로자 지원 | 3 | 3 | 3 | 저 | 3 |
| 5 | 산업 안전 보장 | | | | | |
| 1 | 협력회사 등의 인권침해 예방 | 4 | 3 | 3 | 중 | 6 |
| 2 | 모니터링 실시 | 3 | 4 | 3 | 중 | 7 |
| 3 | 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 | 4 | 3 | 3 | 중 | 6 |
| 6 | 책임 있는 공급망 관리 | | | | | |
| 1 | 지적재산권 보호 | 1 | 2 | 2 | 저 | 4 |
| 7 | 시민(현지주민)의 인권 보호 | | | | | |
| 1 | 환경경영체제 수립 및 유지 | 4 | 3 | 2 | 중 | 5 |
| 2 | 환경정보의 공개 | 1 | 3 | 2 | 중 | 5 |
| 8 | 환경권 보장 | | | | | |
| 1 | 고객 보호를 위한 법령 준수 | 5 | 3 | 3 | 중 | 6 |
| 2 | 서비스·정보 등 이상 시 조치 | 1 | 3 | 3 | 중 | 6 |
| 3 | 고객 사생활 보호 | 6 | 3 | 3 | 중 | 6 |
| 9 | 시민(고객) 인권 보호 | | | | | |
| 1 | 개인정보 보호 | 7 | 3 | 3 | 중 | 7 |
| 2 | 정보인권 보장 | 4 | 4 | 3 | 중 | 7 |
| 10 | 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | | | | | |
| 1 | 갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지 | 9 | 3 | 3 | 중 | 6 |
| 2 | 성희롱·성폭력 예방과 구제조치 | 6 | 4 | 4 | 고 | 8 |

| NO | 이슈 | 지표 | 중대성평가 결과 | | | 점수 |
|----|----------------|----|-----------|-----------|----|----|
| | | | 영향 심각성 | 발생 가능성 | 분류 | |
| 3 | 일·가정 양립 | 8 | 3 | 3 | 중 | 6 |
| 4 | 감정노동자 보호 | 5 | 3 | 3 | 중 | 6 |
| 5 | 휴식권 | 3 | 3 | 3 | 중 | 6 |
| 11 | 직원 인권 보호 | | | | | |
| 1 | 건강 및 안전 | 4 | 2 | 2 | 저 | 4 |
| 2 | 노동자 권리 보호 | 3 | 2 | 2 | 저 | 4 |
| 3 | 개인정보 보호 및 차별금지 | 6 | 2 | 2 | 저 | 4 |
| 12 | 감염병으로부터의 보호 | | | | | |

(3) 주요 인권이슈에 대한 개선방안 마련

- 구제절차는 제도적으로 마련되어 있으나 실제 운영 과정에서 직원들의 체감 수준은 낮게 나타남. 단순히 제도의 존재를 넘어 실질적인 접근성과 신뢰성이 충분히 확보되지 못했음을 보여주며, 구제절차의 실효성을 높이기 위한 정기적 점검체계와 사후관리 강화가 필요함을 시사함
- 특히 피해자 보호와 2차 피해 방지 장치가 미흡하게 인식되고 있어 제도의 신뢰도를 높이기 위한 보완 노력이 요구됨. 이에 따라 구제절차 실효성 점검체계를 주요 개선과제로 제시함

| 분야 | 구제절차 마련 |
|----------|---|
| 주요 인권이슈 | 구제절차 운영의 실효성 점검 체계 마련 |
| 이슈 선정 이유 | 구제절차 제도가 실질적으로 운영되고 있으나, 실제 체감도가 낮게 조사됨에 따라 구제절차 실효성을 높이기 위한 점검체계 마련의 중요성이 높음 |
| 개선방안 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 구제절차 실효성 점검 체계화 <ul style="list-style-type: none"> - 점검 주기 : 연 1회 정기 점검, 필요시 수시 점검 - 점검 대상 : 인권침해 구제절차 전 과정(접수-처리-사후지원) - 점검 방법 : ① 연간 접수 건수, 처리 기간(평균 3개월 이내), ② 사후조치 이행률(90% 이상), ③ 사후지원 이행 여부 확인 - 점검 결과 : 미흡 사항 발견 시 개선 요구 및 후속조치 이행여부 확인 점검 결과 개선율(전년 대비) 인권경영보고서 반영 ▪ 피해자 지원 연계 체계 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 운영 주기 : 사건 접수 시 즉시 지원, 연 1회 이상 제도 점검 - 운영 대상 : 인권침해 피해자 및 관련 담당부서 - 운영 방법 : ① 외부 전문기관 연계율 100% (법률·심리상담·의료 지원 포함), ② 사후 모니터링 실시율 90% 이상 - 운영 결과 : 피해자 지원 건수 및 연계 실적 관리 사후지원 이행 90% 이상 이행 확인 |

- 성희롱·성폭력은 직접·간접 경험 사례가 일부 확인되었으며, 예방 노력이 이루어지고 있음에도 불구하고 대응 체계의 실효성에 대한 신뢰는 다소 미흡한 것으로 나타남. 이는 피해자 보호와 2차 피해 방지를 위한 장치가 마련되어 있으나 실제 운영 과정에서 충분히 체감되지 못하고 있음을 보여줌
- 이에 따라 피해자 중심의 지원과 독립적 대응 체계 구축, 예방 교육의 내실화 등을 통해 실효성을 높일 수 있는 점검체계 보완이 필요. 이러한 이유로 성희롱·성폭력 예방 및 구제가 주요 인권이슈로 선정함

| 분야 | 성희롱·성폭력 예방과 구제 |
|----------|--|
| 주요 인권이슈 | 성희롱·성폭력 예방 및 대응의 실효성 강화 |
| 이슈 선정 이유 | 직·간접 경험 사례의 보고와 예방 노력 필요성이 조사됨에 따라 예방 및 대응이 실효성을 담보할 수 있는 점검체계 마련이 필요함 |
| 개선방안 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 성희롱·성폭력 피해자 보호 중심 대응 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 운영 주기 : 사건 발생 시 즉시 대응, 예방 교육 연 1회 이상 - 운영 대상 : 전 직원 및 관련 피해자 보호 전담조직 - 운영 방법 : ① 피해자 상담·치료 지원 제공률 100% ② 사건 처리 기간 60일 이내 종결 목표 ③ 외부 전문가 참여율 80% 이상 확보 - 운영 결과 : 사건 처리의 공정성·투명성 확보 사후지원 이행 여부 확인, 2차 피해 발생률 0% 목표로 교육 및 지원 건수 연례 지표로 관리 ▪ 성희롱·성폭력 예방 교육 효과성 검증 체계 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 운영 주기 : 연 1회 이상 교육 후 효과 검증 - 운영 대상 : 전 직원 - 운영 방법 : ① 연간 참여율 90% 이상 목표, 불참자에 대한 보충교육 실시 ② 설문조사 실시, 교육 효과성 목표 4.0점 이상(5점 척도) - 운영 결과 : 교육 만족도(5점 척도 평균 4.0점 이상 목표) 결과를 차기 교육 커리큘럼 개선에 반영 |

3. 인권경영위원회 검토 의견

- 인권영향평가의 내·외부 이해관계자 의견, 실태조사 결과, 평가단의 평가 및 인권경영위원회의 검토 의견을 반영하여 중대성 평가 결과를 이행하고 주요 인권 이슈를 도출하여 적절하게 개선방안을 마련함에 따라 객관성과 신뢰성이 충실히 담보되었음
- 인권영향평가 결과 주요 인권 이슈 도출을 위한 중대성 평가 기준에 있어 국가인권위원회 ‘공공기관 인권경영 가이드북’에 따라 영향 심각성 평가 시 ‘재정 손실’, ‘이미지 평판’ 등은 인권영향평가의 기준으로 부적절함에 따라 인권영향평가의 취지와 의 정합성을 위해 인권침해 영향의 범위, 대상, 회복가능성 중심으로 보완하여 실시가 필요하다는 검토 의견을 반영하여 영향 심각성 평가 기준 조정
- 인권영향평가 결과 12개 분야의 인권경영 체제의 구축, 책임있는 공급망 관리, 구제절차 등 제도적 장치가 잘 마련되어 있는 것은 매우 고무적인 성과이나, 인권실태조사 결과 개선 필요 분야를 반영하여 도출된 주요 이슈에 대한 적극적인 조치이행으로 인권향상을 위한 지속적인 노력이 필요함

4. 인권영향평가 결과에 따른 인권침해 방지조치 계획 및 이행

1) 인권침해 방지조치 계획 수립

(1) 구제절차 실효성 강화 및 피해자 보호를 위한 점검표 마련

- 연도·접수건별 구제절차 전 과정, 사후조치, 피해자 지원 등 점검 실시
 - 구제절차 실효성 및 피해자 지원 연계 점검표

| 구분 | 연도 | 신고 접수 | 유형 | 신고 일 | 종료 일 | 처리 기간 | 심의위원회 구성 | | | 사후조치 이행 | | | | 피해자 지원 (법률상담, 심리상담, 의료지원 등) | | | | | |
|----|----|-------|----|------|------|-------|----------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------|-----------------|----------------|----------|--------------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|----------------|--|
| | | | | | | | 심의위원회 참석인원 (명) | 외부 전문가 참석인원 (명) | 외부 전문가 참여율 (%) | 사후 조치 (건) | 이행 완료 (건) | 이행 률 (%) | 미흡 사항 | 전년 대비 개선 도 (%) | 피해자 지원 요청 (건) | 외부 전문가 지원 (건) | 외부 기관 연계 율 (%) | 이행 률 (%) | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

- 성희롱·성폭력 피해자 보호 대응 강화 점검표

| 구분 | 연도 | 신고 접수 | 유형 | 신고 일 | 종료 일 | 처리 기간 | 심의위원회 구성 | | | 사후조치 이행 | | | | 피해자 지원 (법률상담, 심리상담, 의료지원 등) | | | | | |
|----|----|-------|----|------|------|-------|----------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------|----------|--------------------------------|------------------------|----------------------------|----------------|--|--|
| | | | | | | | 심의위원회 참석인원 (명) | 외부 전문가 참석인원 (명) | 외부 전문가 참여율 (%) | 사후 조치 (건) | 사후 조치 이행 완료 (건) | 이행 률 (%) | 미흡 사항 | 전년 대비 개선 도 (%) | 피해자 지원 요청 (건) | 피해 자 지원 완료 (건) | 제공 률 (%) | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

- 매년 하반기 점검표에 따라 정기 점검 추진으로 구제절차 실효성 확보

(2) 성희롱·성폭력 예방 교육 효과성 검증

- 성희롱·성폭력 예방 교육 후 효과성 검증을 위한 만족도 조사 실시
 - 전 직원 대상으로 연 1회 이상 교육 후 만족도 조사(5점 척도) 실시
- 교육 이수율 90% 이상 점검 후 미이수자 보충교육 실시
 - 전 직원 대상 4대 폭력 예방교육과 병행하여 실시하며, 전 직원 100% 교육 이수를 목표로 예방 교육 철저
- 교육 후 설문조사 결과 4.0점 이상 확보 노력
 - 만족도 조사 결과는 차년도 연간교육계획 수립에 활용

2) 인권침해 방지조치 이행 결과

(1) 최근 2개년 구제절차 및 피해자 보호 점검 완료

- 2024년 인권침해 신고 건수 1건, 처리기간 지침에 의거하여 준수, 사후조치 이행률 100%, 피해자 지원 요청 건 없음
- 2025년 인권침해 신고 건수는 0건으로 최근 2년간 구제절차, 피해자 보호 지침 및 법령에 의거하여 실효성 있게 운영

(2) 최근 2개년 성희롱·성폭력 대응 및 피해자 보호 점검 결과

- 2024년~2025년 성희롱·성폭력 신고 건수는 0건으로 심의위원회 미개최, 외부 전문가 참여율 해당사항 없음

(3) 성희롱·성폭력 예방 교육 효과성 점검 결과

- 2025년 성희롱·성폭력 예방 교육은 총 3회 실시하였으며, 이수 인원은 총 381명으로 이수율 100%
- 교육 만족도 조사는 총 2회 실시, 조사 결과 평균 4.64점으로 예방 교육의 효과성 확보를 위해 지속 노력
- 교육 만족도 조사 세부 결과는 2026년 교육계획 수립 시 활용

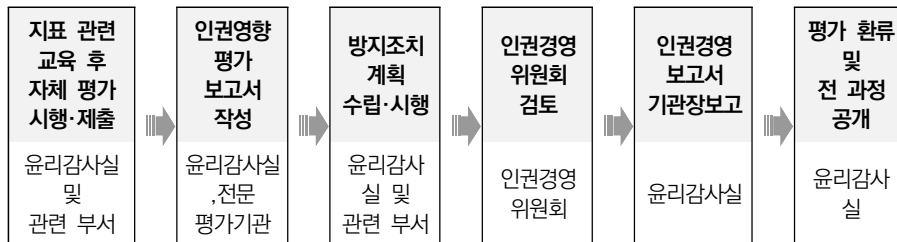
03. 인권경영 실행 및 공개

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 부서별 방지조치 계획 수립, 시행
- 인권영향평가 결과 및 방지조치 수립·시행 시 인권경영위원회 검토 의견 반영
- 인권경영 이행보고서 작성 및 기관장 보고
- 인권경영 이행내역 전반에 대한 최종 인권경영보고서를 기관 홈페이지 게시 등을 통해 대내·외 공개

2. 인권침해 방지조치 계획 수립 및 성과

1) 인권침해 방지조치 계획 수립

- 주요 이슈별 대응 계획 수립을 위한 담당부서, 이해관계자 의견 반영 및 검토

| 주요 인권이슈 | 대응계획 | 성과지표(목표) | 담당부서 |
|-------------------------------|-------------------------------|---|-----------|
| 구제절차 운영의 실효성 점검 체계 마련 | 구제절차 실효성 점검 체계화 | <ul style="list-style-type: none"> - 연간 접수 건수, 처리 기간(평균 3개월 이내) - 사후조치 이행률(90% 이상) - 사후지원 이행 여부 - 결과: 미흡 사항 발견 시 개선 요구 및 후속조치 이행 여부 확인, 전년대비 개선율, 인권경영보고서 반영 | 윤리 감사실 |
| | 피해자 지원 연계 체계 강화 | <ul style="list-style-type: none"> - 외부 전문기관 연계율 100% - 사후 모니터링 실시율 90% 이상 - 결과: 피해자 지원 건수 및 연계 실적 관리, 사후지원 이행 90% 이상 이행 | |
| 성희롱·성폭력 예방 및 대응의 실효성 강화 | 성희롱·성폭력 피해자 보호 중심 대응 강화 | <ul style="list-style-type: none"> - 피해자 상담·치료 지원 제공률 100% - 사건 처리 기간 60일 이내 종결 - 외부 전문가 참여율 80% 이상 - 결과: 사건 처리의 공정성·투명성 확보, 사후지원 이행 여부 확인, 2차 피해 발생률 0% 목표로 교육 및 지원 건수 연례 지표로 관리 | |
| | 성희롱·성폭력 예방 교육 효과성 검증 체계 마련 | <ul style="list-style-type: none"> - 연간 참여율 90% 이상, 불참자 보충교육 실시 - 설문조사 실시, 교육 효과성 목표 4.0점 이상(5점 척도) - 결과: 교육 만족도(5점 척도 평균 4.0점 이상) 결과를 차기 교육 커리큘럼 개선에 반영 | |

2) 인권침해 방지조치 실행 성과

| 대응방안 | 주요내용 | 실행결과 |
|----------------------------|--|------|
| 구제절차 실효성 및 피해자 지원 연계 체계 강화 | <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 구제절차 실효성 강화 및 피해자 보호를 위한 점검표 마련하여 점검(연 1회) ◦ 최근 2년 구제절차 점검 결과, 연간 접수 건 대비 처리기간 규정 내 준수, 사후조치 이행을 100%, 전년대비 개선을 100% 완료 ◦ 최근 2년 피해자 지원을 위한 요청 건수 없음 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 구제절차 실효성 확보와 피해자 지원 강화를 위한 정기 점검 실시 | 추진완료 |
| 성희롱·성폭력 피해자 보호 중심 대응 강화 | <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 성희롱·성폭력 피해자 보호 대응 강화 점검표 마련하여 점검(연 1회) ◦ 최근 2년 성희롱·성폭력 피해자 보호 체계 점검 결과 신고 건 없음으로 심의회 미개최, 사후조치 및 피해자 지원 해당사항 없음 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 성희롱·성폭력 대응 및 피해자 보호 강화를 위한 정기 점검 실시 | 추진완료 |
| 성희롱·성폭력 예방 교육 효과성 점검 결과 | <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 성희롱·성폭력 예방교육 현황 점검(연 1회) ◦ 2025년 성희롱·성폭력 예방 교육 총 3회 실시하였으며, 이수 인원은 총 381명으로 이수율 100% ◦ 교육 만족도 조사 총 2회 실시, 조사 결과 평균 4.64점으로 예방 교육의 효과성 확보 ◦ 교육 만족도 조사 세부결과는 2026년 교육계획 수립 시 활용 예정 <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 예방 교육 효과성 검증을 위해 교육 및 만족도 조사 정기 실시 | 추진완료 |

04. 인권침해 구제절차 제공

1. 인권침해 구제제도 개요

1) 서울연구원 인권침해 구제제도

| | |
|----------------------|---|
| 근거 | -서울연구원 인권경영 지침 제32조(인권침해 구제절차) ~ 제32조의8(시정과 조치) -서울연구원 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방과 대응 지침 -서울연구원 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침 -직장 내 스토킹 예방 및 피해자 보호 지침 |
| 대상 | -서울연구원 임직원 및 서울연구원의 경영활동과 관련된 모든 이해관계자 |
| 범위 | -서울연구원의 업무와 관련하여 인권을 침해당한 경우 |
| 구제 주체 | -서울연구원장 : 주관부서(윤리감사실)에서 제도 운영 총괄 |
| 신고 | -인권경영 주관부서에 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 (→ 인권침해심의위원회 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 운영 내역

1) 인권침해 구제제도 운영 개요

(1) 운영 기간

- 2025년 1월 1일 ~ 2025년 12월 31일

(2) 기간 내 신고 접수 사건 수 및 유형 (2025년 12월 12일 기준)

- 총 2건
 - 신고취하 1건
 - 직장 내 괴롭힘 1건(진행 중)

2) 인권침해 신고 접수 사건 처리 내역 : 진행 중

| 연번 | 사례 유형 | 행위자관계 | 처리 결과 및 후속 조치 |
|----|----------|--------------------|---------------|
| 1 | 직장 내 괴롭힘 | 동료직원 (상급자, 담당자) | ○ 조사 진행 중 |

05. 2025년 인권경영 성과에 대한 인권경영위원회 검토 의견

| 구 분 | 검토의견 및 수정사항 | 보고서 반영 |
|------|---|-----------------|
| 의견 1 | 실태조사 및 인권영향평가 결과 성희롱·성폭력 예방과 구제조치에 대하여 구제 절차 실효성 점검을 체계화한 점이 개선됨 | - |
| 의견 2 | 인권침해 발생으로 위원회를 소집할 경우, 위원들의 성 비율이 한쪽으로 치우치지 않는다는 원칙과 인사, 교육, 연구 등에서 양성평등을 지향하기 위한 노력을 보고서에 언급해 주기 바람 | 반영 (9p, 15p) |
| 의견 3 | 인권영향평가 평가 시 인권침해의 심각성과 발생 가능성에 기초하여 평가를 진행한 점은 인권경영의 객관성과 신뢰성을 제고한 매우 바람직한 사례임 | - |
| 의견 4 | 인권교육 운영에 있어서 일반 구성원을 대상으로 하는 보편적 교육과 담당 실무자를 위한 전문교육 별도로 체계화하여 관리하고, 대면 및 사이버 교육 등 다양한 방식을 도입해 교육 접근성을 실질적으로 개선한 점은 교육 평가와 환류 시스템 측면에서 긍정적인 성과로 평가됨 | - |
| 의견 5 | 인권영향평가 과정에서 이해관계자와의 실질적인 소통을 위한 취약집단 선별 및 인터뷰 포섭 절차의 보강이 요구되며, 향후 인권영향평가에서는 취약집단 선별 및 의견을 적극 수렴할 것을 권함 | 26년 반영 |
| 의견 6 | 인권침해 발생 시 구제책 마련은 매우 합당하다고 볼 수 있으나, 구성원들에게 구제책의 인지는 적은 적으로 나타나 이에 대한 노력이 더욱 필요해 보임 | - |
| 의견 7 | 대내외적 평가를 통틀어 인권경영은 합리적으로 진행되고 있는 것으로 판단할 수 있으며, 향후 구성원의 의견을 충실히 접수 및 이행하는 노력이 계속되어야 할 것임 | - |

부록. 서울연구원 인권경영위원회 위원 명단

(2025. 12. 12. 현재)

| 내/외부 | 소속 | 이름 | 성별 |
|--------------|---------------------------------------|-----|----|
| 위원장/ 외부위원 | 서울대학교병원 인권센터장, 공공진료센터 교수 | 이나미 | 여 |
| 외부위원 | 서울대학교 법학전문대학원 공익법률센터 교수 | 김재왕 | 남 |
| 외부위원 | 인사노무컨설팅 올 대표 | 윤형석 | 남 |
| 외부위원 | 법무법인 지평 전문위원 | 정현찬 | 남 |
| 내부위원 | 서울연구원 부원장 (당연직) | 윤혁렬 | 남 |
| 내부위원 | 서울연구원 윤리감사실장 (당연직) | 강향숙 | 여 |
| 내부위원 | 직장협의회 노동자위원 스마트교통연구실 연구위원 (당연직) | 양재환 | 남 |

※ 외부위원 및 추천직 내부위원 연임 가능

2025 서울연구원 인권경영보고서

서울연구원 윤리감사실

2025. 12.