

2025년 한국직업능력연구원 인권영향평가 결과 보고서

2025. 12.

KRIVET 한국직업능력연구원

목 차

I. 인권경영 개요	1
<input type="checkbox"/> 추진 배경	1
<input type="checkbox"/> 인권 영향평가 의의	2
<input type="checkbox"/> 추진 절차	3
<input type="checkbox"/> 인권경영 체계 구축 추진 단계별 주요 활동	4
<input type="checkbox"/> 중대성 평가	8
II. 2025년도 인권영향평가 실시 결과	9
<input type="checkbox"/> 인권영향평가 개요	9
<input type="checkbox"/> 2025년 인권영향평가 결과	12
<input type="checkbox"/> 2025년 인권영향평가 분석 의견	17
III. 2025년도 인권경영 운영 실적	19
IV. 최근 인권경영 주요이슈 및 조치 현황	25
[붙임] 2025년도 인권영향평가(기관운영/ 주요사업) 세부 결과	27

I 인권경영 개요

□ 추진 배경

- 기업의 사회적 영향력이 확대되고 인권경영 이슈에 대한 관심이 증가함에 따라 전 세계적으로 기업의 인권보호 및 존중에 대한 요구 증가
- UN 『기업과 인권이행 지침(UNGPs)』 및 경제협력기구(CECD) 『다국적기업 가이드라인』 제정, 각 국가의 『기업과 인권 NAP』 수립을 통해 인권경영 구체화
- 「제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022)」(2018.8.7.) 수립 이후, 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정문」(2018.8.31.)에 의거 한국직업능력연구원 인권경영 본격 도입
- 전 공공기관을 대상으로 인권경영 매뉴얼 적용 권고 및 인권경영 실천 선도 역할 요구 (국가인권위원회, '18.8.)
 - 정부의 '18.8.7 제3차 국가인권정책기본계획 수립(2018~2022)
 - 국가인권위원회는 공공기관 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고('14.9)
 - 공공기관 경영평가 제도개선 권고('16.2), 기업과 인권 NAP 수립 권고('16.7)
- 공공기관의 지속가능경영을 위해 높은 수준의 인권보호 및 존중의무 요구
 - 국가인권위원회의 공공기관 운영과 평가에 “인권경영 표준 매뉴얼” 활용 권고 ('18.8)
- 인권경영 추진 기본계획 수립 및 제출('18.11.)
 - 한국직업능력연구원 인권경영 이행계획 제출
- 우리 원은 「인권경영규칙」을 제정(2019.5.1.)하고 「인권경영 선언문」을 대내외에 공표(2019.7.15.)하여 인권경영의 실현을 위한 제도적 기반을 구축하였고, 매년 인권경영 추진 계획을 수립하여 인권을 보호하고 존중하는 인권경영을 시행하고 있음
- 2025년 우리 원은 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정문」(2018.8.31.) 및 「공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침 적용 권고 결정문」(2022.5.4.) 및 에 의거 인권경영 추진 현황을 점검하고 보다 내재화하여 인권경영을 추진

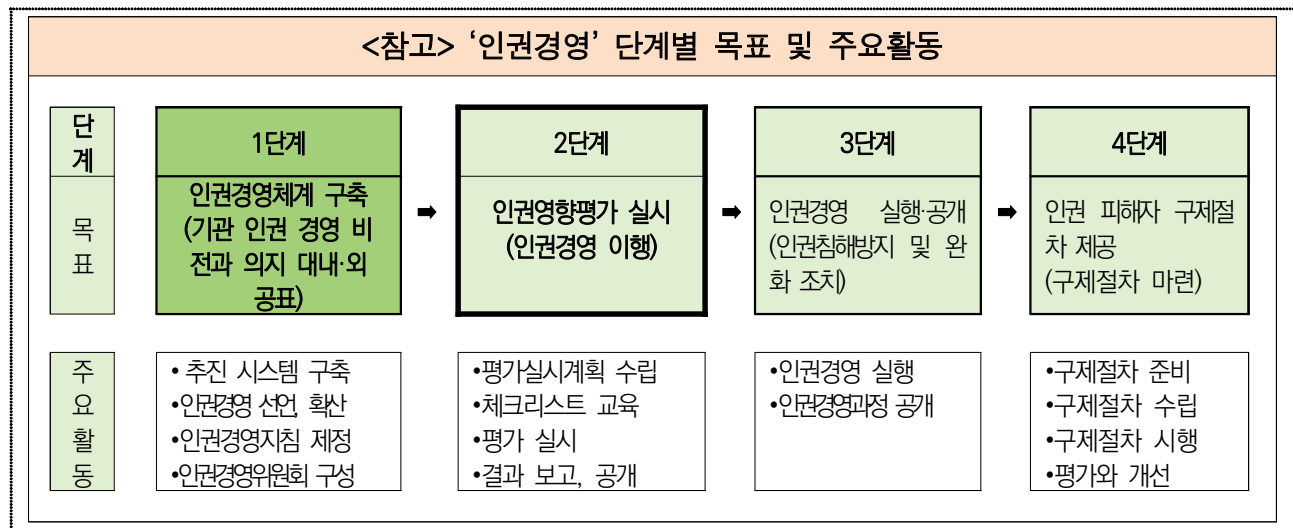
□ 인권영향평가 의의

- 인권영향평가는 기관이 사업 수행의 결과 또는 그 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미함
- 인권영향평가는 UN 「기업과 인권 이행지침」에서 제시하는 인권 실천·점검의무의 핵심 도구로, 평가 과정을 통해 기관 활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 측정하고, 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결하기 위한 방안을 제시함으로써 기관 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도움
- 인권영향평가는 다른 기관과 비교하거나 대외적으로 과시할 목적으로 하는 것이 아닌, 기관 자체의 인권경영 취약지점을 발견하고, 인권침해 문제가 발생하기 전에 사전 예방함으로써 인권침해를 방지하거나 완화하기 위한 목적으로 시행함
- 인권 침해 예방을 위한 사전 대응 도구
 - 정책, 사업, 법령, 기업 활동 등이 시행되기 전에 인권침해가 발생할 가능성을 분석하고 예방책을 마련하는 사전 예방적 수단
 - “문제가 발생한 뒤 대응”이 아니라 사전에 위험을 차단하는 것이 목적
- 인권 기준의 내재화 및 제도 개선
 - 국가·공공기관·기업이 국제인권기준(UNGP s 등)을 실질적으로 적용하도록 돕는 역할
 - 평가 과정에서 문제점을 발견하면 제도나 운영 방식을 개선하도록 유도
- 취약계층 보호 강화
 - 사업이나 정책으로 인해 영향을 받는 집단 중 취약계층(아동, 이주민 등)을 중심으로 불평등·차별 요인을 점검
- 투명성과 책임성 제고
 - 의사결정 과정에 인권 기준을 반영함으로써 책임성(Responsibility)을 강화
 - 공공기관이나 기업의 인권경영 수준을 외부에서 평가할 수 있어 투명성(Transparency) 증대
- 지속가능경영 및 ESG 실천 도구

□ 추진 절차

추진 건명	추진 내용	비고
1. 인권경영 운영 계획 수립	- 기관평가 등 의견을 반영한 연간 추진 계획 수립	1분기
2. 인권경영 위원회 개최		
3. 중대성 평가	- 인권영향평가 항목의 위험도(발생가능성, 영향심각성)를 평가 ※ 주요사업 부문 선정 등을 위하여 인사팀 등 관계부서를 통하여 평가 실시	1-2분기
4. 기관운영 및 주요사업 부문 인권영향평가 체크리스트 확정	- 인권영향평가를 위한 주요사업 부문 항목(체크리스트) 확정	3분기
5. 인권영향평가 자료 수합	- 체크리스트를 증빙하기 위한 자료를 관계 부서에서 수합	3-4분기
6. 인권영향평가 실시	- 인권경영위원회에서 체크리스트와 증빙자료를 바탕으로 평가 실시 ※기관운영부분은 국가인권위원회 제시된 기준에 따라 기관 설정에 따라 선정하여 평가 실시 ※주요사업 부분은 기관장 결정(주제 기준) 및 해당부서와 협의 후 체크리스트 작성 및 평가 실시	3-4분기
7. 인권영향평가 결과보고	평가결과 보고 및 자료의 홈페이지 탑재	4분기

□ 인권경영 체계 구축 추진 단계별 주요 활동



○ 1-1단계 : 체계 탐색 단계

- 인권경영 이행계획 수립
- 인권경영 체계구축 TFT 구성
 - TFT 운영기간 : 2018. 11. 14. ~ 2019. 7. 31.
 - 1차 회의 개최일자 및 장소 : 2019. 1. 31. (목), 한국직업능력연구원 1124호 회의실
 - 인권경영지침, 인권경영선언문, 인권경영평가에 대한 논의 진행
 - 인권경영에 대한 원내 공감대 확산 및 의견수렴 등
- 인권관련 규정 및 선언문 초안에 대한 자문시행

○ 1-2단계 : 체계 구축 단계

- 인권경영규칙 제정
 - 인권경영체계구축 TFT 논의결과를 토대로 노동조합의 의견을 추가반영하여 인권경영규칙 제정
 - 제정일 : 2019. 5. 1.
- 인권경영위원회 발족 및 인권침해상담원 구성
 - 제정 완료된 인권경영규칙을 근거로 인권경영위원회 발족 및 인권침해상담원 구성
 - 제정근거 : 인권경영규칙 제16조, 제17조, 제12조 3항
 - 목 적 : 인권경영과 관련된 임직원과 이해관계자 등의 인권 보호와 증진에 관한 각종 정책의 심의 및 인권침해행위에 대한 구제
- 인권경영선언문 초안 의견 수렴

○ 1-3단계 : 활성화 단계

◦ 인권경영 선포식 개최

- 선포식 일자 및 장소 : 2019. 7. 15., 한국직업능력연구원 1212호 대회의실
- 전 임직원이 인권경영에 대해 인지하고, 모든 이해관계자의 인권을 보호하는 공공기관의 사회적 기대에 적극 부응하기 위한 다양한 활동 수행
- 인권 존중에 대한 각종 국내외 규범의 존중과 준수, 인권침해에 대한 적극적인 구제조치, 성별·연령·장애 등을 이유로 한 차별 금지 등 9대 원칙을 통해 인권경영의 실천의지를 대내외에 선포

◦ 전직원 인권교육 실시

- 교육 시기 : 매년 교육훈련 계획에 따라 1회 이상 교육 실시
- 교육 방법 : 온라인 교육, 보직자 대면 교육, 인권침해 상담원 교육 등

○ 인권경영 체계구축 2단계 : 인권영향평가 실시

<참고> '인권경영' 단계별 목표 및 주요활동				
단 계	1단계	2단계	3단계	4단계
목 표	인권경영체계 구축 (7판 인권 경영 비 전파 의지 대내외 공표)	→ 인권영향평가 실시 (인권경영 이행)	→ 인권경영 실행·공개 (인권침해방지 및 완 화 조치)	→ 인권 피해자 구제절 차 제공 (구제절차 마련)
주 요 활 동	<ul style="list-style-type: none"> • 추진 시스템 구축 • 인권경영 선언 확산 • 인권경영지침 제정 • 인권경영위원회 구성 	<ul style="list-style-type: none"> • 평가실시계획 수립 • 체크리스트 교육 • 평가 실시 • 결과 보고, 공개 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 실행 • 인권경영과정 공개 	<ul style="list-style-type: none"> • 구제절차 준비 • 구제절차 수립 • 구제절차 시행 • 평가와 개선

◦ 인권영향평가 실시(인권경영 이행)

- 인권경영 체제를 구성하는 강제 노동의 금지, 산업안전 보장, 환경권, 인권 등의 요소를 종합한 종합 체크리스트 마련

◦ 인권영향평가(2단계) 실시 목적

- 기관의 경영활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권 리스크를 사전에 파악하고 평가하여 기관의 지속가능 발전 도모

◦ 평가 원칙

- 국가인권위원회에서 제시한 '공공기관 인권경영 매뉴얼'에 근거하여, 공정성, 객관성, 투명성, 정보접근성 등 평가의 기본 원칙 수립 및 준수
- 국가인권위원회에서 제시한 '인권경영가이드라인 및 체크리스트 지표'를 기반으로 기관 실정에 맞는 '기관운영(주요사업) 인권영향평가 체크리스트' 확정 후 평가 실시

○ 인권경영 체계구축 3단계 : 인권경영 실행·공개(인권침해방지 및 완화)

〈참고〉 ‘인권경영’ 단계별 목표 및 주요활동				
단계	1단계	2단계	3단계	4단계
목표	인권경영체계 구축 (7판 인권 경영 비 전파 의지 대내외 공표)	인권영향평가 실시 (인권경영 이행)	인권경영 실행·공개 (인권침해방지 및 완 화 조치)	인권 피해자 구제절 차 제공 (구제절차 마련)
주요 활동	<ul style="list-style-type: none"> 추진 시스템 구축 인권경영 선언 확산 인권경영지침 제정 인권경영위원회 구성 	<ul style="list-style-type: none"> 평가실시계획 수립 체크리스트 교육 평가 실시 결과 보고, 공개 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 실행 인권경영과정 공개 	<ul style="list-style-type: none"> 구제절차 준비 구제절차 수립 구제절차 시행 평가와 개선

◦ 인권경영 관련 자료 홈페이지 탑재

- 인권경영의 추진배경, 개요, 한국직업능력연구원 인권경영선언문 등 인권경영 관련자료를 홈페이지 탑재하여 인권경영 활성화 도모
- 한국직업능력연구원 홈페이지(www.krivet.re.kr) - 연구원 소개 - 경영혁신의 하위메뉴에 관련 내용 탑재(홈페이지 개편과 연계)

○ 인권경영 체계구축 4단계 : 인권 피해자 구제절차 제공

〈참고〉 ‘인권경영’ 단계별 목표 및 주요활동				
단계	1단계	2단계	3단계	4단계
목표	인권경영체계 구축 (7판 인권 경영 비 전파 의지 대내외 공표)	인권영향평가 실시 (인권경영 이행)	인권경영 실행·공개 (인권침해방지 및 완 화 조치)	인권 피해자 구제절 차 제공 (구제절차 마련)
주요 활동	<ul style="list-style-type: none"> 추진 시스템 구축 인권경영 선언 확산 인권경영지침 제정 인권경영위원회 구성 	<ul style="list-style-type: none"> 평가실시계획 수립 체크리스트 교육 평가 실시 결과 보고, 공개 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 실행 인권경영과정 공개 	<ul style="list-style-type: none"> 구제절차 준비 구제절차 수립 구제절차 시행 평가와 개선

◦ 인권경영위원회 구성·운영

- 근거 : 직능연 인권경영규칙 제16조 및 17조 (인권경영위원회의 설 및 및 기능/구성)
- 목적 : 임직원과 이해관계자 등의 인권 보호와 증진을 위한 각종 정책심의 및 인권침해 행위에 대한 구제
- 구성 : 위원장 1인을 포함한 9인 (외부위원 5인, 내부위원 4인)

◦ 인권침해상담원 구성·운영

- 근거 : 직능연 인권경영규칙 제12조 3항 (인권침해상담원)
- 구성 : 주관부서의 담당자를 포함하여 2인 이상
※ 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함
- 주요역할 : 인권침해사건에 대한 접수/ 인권침해 직원에 대한 상담 / 절차 안내

◦ 인권침해 신고 사이트 운영

- “인권침해신고”는 인권침해 또는 차별 행위를 당한 사람(이하 “피해자” 라 한다) 또는 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 주관부서 또는 인권침해상담원에 신고
- 한국직업능력연구원 홈페이지(www.krivet.re.kr) - 소통 - 클린신고센터-인권침해신고 관련 내용 탑재

제도안내	신고대상	관련법령	신고방법
"인권침해신고"는 인권침해 또는 차별 행위를 당한 사람(이하 "피해자" 라 한다) 또는 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 주관부서 또는 인권침해상담원에 신고 신고인의 신분은 비밀을 보장하고 신고에 따른 제반 불이익을 받는 경우 원상복구 조치하고 있으며 신고자의 신분을 공개한 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하고 있사오니 안심하시고 신고	"인권경영 일반 원칙침해신고" <ol style="list-style-type: none"> 1 (고용상의 차별금지) 직능연은 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다. 2 (협박·결사의 자유 보장) 직능연은 근로자의 협박과 결사의 자유를 보장 3 (강제 및 아동노동 금지) 직능연은 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지 4 (책임있는 협력기관 관리) 직능연은 모든 협력기관을 공정하게 대우하고, 인권경영을 실현할 수 있도록 지원 5 (여성권리 및 모성보호) 직능연은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 근로자의 모성 보호와 일·가정 양립을 위해 노력 6 (직원 등의 인권 보호) 직능연은 이해관계자 및 협력기관과 모든 임직원의 인권권, 건강권, 휴식권, 개인정보 보호 등 우호적 근무환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무 	<ol style="list-style-type: none"> 1 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 2 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 시행령 3 공익신고자보호법 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ 익명신고 : 한국직업능력연구원 인권침해 상담원에게 접수되고, 처리결과는 이메일 또는 전화로 귀하(신고자)께 통보됩니다 ✦ 익명신고 : 신고내용은 이메일 익명신고서식을 다운로드 받아 신고(우편, 방문, 이메일 등)하시거나, 신고내용은 한국직업능력연구원 인권침해 상담원이 처리하지 처리결과는 회신하지 않음을 참고하시기 바랍니다. ☎ 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국직업능력연구원 인권침해 상담원 ✉ (이메일) : humanrights@krivet.re.kr

□ 중대성 평가

- 국가인권위원회는 ‘인권경영 보고 및 평가지침(2022.08)’을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 이슈(인권영향평가 분야)를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 이슈(주요사업 부문)를 도출하도록 권고하였음
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시
- 중대성 평가 결과를 토대로 인권이슈별 점수를 산출하고 고위험군, 중위험군, 저위험군으로 분류하여 고위험군과 중위험군을 주요 인권이슈(주요사업 부문)로 선정 검토
 - **고위험군** : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 8점 이상인 주요 인권이슈로 최우선적으로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
 - **중위험군** : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 이상인 주요 인권이슈로 고위험군에 이어 차순위로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
 - **저위험군** : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 미만인 인권이슈로 상대적으로 후순위 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
- 인권영향평가 결과를 바탕으로 9개 분야(기관운영부문 8개 분야, 주요사업 부문 1개분야)에 대한 중대성 평가를 실시
 - 중대성 평가에서 식별된 여러 인권이슈 중에서 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법여부, 침해의 심각성, 피해자의 수, 피해의 사후적 구제가능성, 국가 정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려 필요
 - 금년도 평가에서는 전반적인 항목에서 ‘고위험군’으로 분류되는 항목으로 평가하고 있지는 않으나, 실제 발생되었을 경우 ‘영향 심각성’을 매우 높게(5점) 평가하고 있는 항목이 3개 항목(결사·단체 교섭의 자유 등), 노동조합 활동 불이익 처우 금지, 연소자 고용금지)이며, 높게(4점) 평가하고 있는 항목은 10개 항목(고용상 비차별 등)으로 평가하고 있는 상황임
 - 중위험군 중에서 ‘영향심각성’ 점수가 높은 항목(고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지)에 대해서는 지속적인 점검 및 관리가 요청
 - ‘발생가능성’ 항목에 대해서도 지속적인 점검을 통하여 실제 발생될 경우 충분한 대응력 마련을 위한 대한 준비 및 이후 파급되는 영향심각성과의 상관 관계성에 대한 충분한 통찰과 대비가 필요
- 인권영향평가 문항에 대한 체크리스트 문구 조정
 - 중대성 평가과정에서 평가자들이 문항 표현에 대한 의견을 제시함
 - 이에 9개 분야 27개 항목 99개 문항에 대하여 재검토를 통하여 통일성 및 이해도를 제고하는 조정 작업 진행
 - 조정된 문항을 바탕으로 2025년도 인권영향평가에 활용

II 2025년도 인권영향평가 실시 결과

□ 인권영향평가 개요

- 목적 : 국가인권위원회의 권고에 따라 국책연구기관으로서 “한국직업능력연구원 인권경영 이행계획”을 수립·추진하고 있으며, 동 이행계획 중 2단계인 「인권영향평가」를 시행하고자 함
- 일정 : '25.11.25(화)~11.27(목), (회신기간 포함, 서면 평가)
- 안건 : 2025년도 기관운영/주요사업 인권영향평가
 - 분야별 인권영향평가 체크리스트에 따라 평가 실시
- 주요 참여자(총 13명_원외 7명 및 원내 6명)
 - 인권경영위원회(원내 4명, 원외 5명)
 - 외부전문가(2명) 및 원내위원(2명, 노동조합 추천)을 추가 위촉함
 - 평가위원 확대 위촉을 통하여 인권영향평가 과정에서 보다 다양한 의견을 청취
- 2025년 한국직업능력연구원 인권영향평가 위원회 명단

〈인권경영위원회 역할〉

- 인권경영과 관련된 임직원과 이해관계자 등의 인권 보호와 증진에 관한 각종 정책의 심의 및 인권침해 행위에 대한 구제

구분	성명	소속	직위	비고
1	이○○	한국직업능력연구원	부원장	위원장
2	김○○	한국직업능력연구원	경영지원본부장	원내위원
3	신○○	한국직업능력연구원	감사실장	
4	윤○○	한국직업능력연구원	전문연구원	
5	정○○	한남대학교 법학부	교수	원외위원
6	구○○	노무법인 평로	노무사	
7	진○○	세종YWCA성인권상담센터	센터장	
8	이○○	장영실고등학교	교장	
9	신○○	(사)아름다운사람들복지회	대표	
10	외부 위원 양○○	과학기술정책연구원	감사실	원내위원
11	추가 위촉 성○○	한국보건사회연구원	감사실	
12	원내 위원 조○○	한국직업능력연구원	연구위원	
13	추가 위촉 황○○	한국직업능력연구원	전문연구원	
14	인권경영 위원회 김○○	한국직업능력연구원	연구지원팀장	간사 미평가

○ 인권영향평가 세부추진 사항

절차	원칙 및 내용
1. 기관운영 인권영향평가 실시 계획 수립 (주요사업 평가 포함)	<ul style="list-style-type: none"> - 평가 목적과 원칙, 평가 주체, 평가 기간, 소요 예산, 주요사업 선정 이유 등 관련 계획 수립 - 공정성, 객관성, 투명성, 정보접근성 등 평가의 기본 원칙 수립 및 준수 - 국가인권위원회에서 제시한 '인권경영가이드라인 및 체크리스트 지표'를 기반으로 기관 실정에 맞는 '기관운영(주요사업) 인권영향평가 체크리스트' 작성 - '주요사업' 평가를 위해, 기관 주력사업(대표사업) 중 국민 및 이해관계자 인권에 영향을 줄 수 있는 사업 선정 (통상 향후 수행할 사업을 대상으로 실시하나, 완료 사업에 대해 실시할 경우 사업 추진에 있어 부족한 부분 보완 가능) *주요사업 세부선정절차 : 인권경영 소관조직별 점검, 유사기관 선정사례 조사결과, 전직원 의견수렴 등을 종합하여 선정 - 선정 사업의 실제적·잠재적 인권리스크 분석(내외부 의견 수렴, 국내외 법률 등 환경 분석 병행 가능) - 분석한 리스크를 바탕으로 인권영향평가 체크리스트에 포함할 지표 선정 및 이를 바탕으로 '인권영향평가 체크리스트' 작성(내외부 의견수렴을 통해 통해 신뢰성, 공정성, 객관성 확보 필요) - 최고경영진에 계획 보고 및 승인
2. 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 선정	<ul style="list-style-type: none"> - 국가인권위원회에서 제시한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 지표를 기반으로 확정 *주요사업 체크리스트 확정절차 : 인권경영 소관조직별 점검, 유사기관 선정사례 조사결과, 전직원 의견수렴 등을 종합하여 선정하고, 세부점검리스트는 소관조직과 협의 확정 - 평가에 대한 이해 증진과 협력 확보 등을 목적으로 온·오프라인 체크리스트 지표 공유
3. 인권경영위원회 평가 자료 제출	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 담당부서에서 평가 자료 취합 후 인권경영위원회 제출(대외비 주의)
4. 인권경영위원회 평가 및 결과 보고서 작성	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영위원회는 체크리스트를 활용하여 평가 - 전년도 기관운영(주요사업) 인권영향평가 결과 처리 및 이행실적, 성과 등도 동시 평가
5. 최고경영진 보고 및 공개	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영위원회는 평가 결과를 담당부서에 제출 - 평가결과 보고서에는 체크리스트 평가 결과, 이해관계자 의견, 실제적·잠재적 인권 리스크에 대한 방지조치 등 포함 필수 - 인권경영 담당부서는 평가결과를 최고경영진에 보고(이후, 인권침해 방지 조치를 수립·시행 가능하며, 방지 조치 결과를 다음 평가 과정에 반영하여 지속적 모니터링 실시 가능) - 홈페이지, 언론 등을 통해 이해관계자들에게 평가결과 공개

○ 평가 기준

(* 지표별로 '예/ 보완필요/ 아니요/ 정보없음/ 해당없음' 중 선택 : 단, '정보없음/ 해당없음' 항목은 평가 제외)

구 분	인권영향평가																													
	기관운영 인권영향평가	주요사업 인권영향평가																												
평가 실시 주체	인권경영위원회 (내부 위원 6인(위원장 포함), 외부위원 7인)																													
평가 대상	기관의 전반적인 경영활동	연구사업 관리, 수행, 평가																												
평가지표 및 체크리스트 확정	국가인권위원회 평가지표 및 체크리스트 활용	<ul style="list-style-type: none">- 인권경영위원회 의견, 임직원 대상 의견수렴, 유관기관의 최근 [주요사업 부문] 현황을 바탕으로 [주요사업 부문] 대상 사업 선정(평가지표)- 선정된 [주요사업 부문] 대상 사업에 대한 평가지표를 관계부서 논의를 통하여 체크리스트 작성																												
체크리스트 구성 (* 상세 문항은 '붙임' 참고)	<table><tr><th>체크리스트 구분 (8개 분야)</th><th>총 89개 지표</th></tr><tr><td>인권경영 체제의 구축</td><td>(28개)</td></tr><tr><td>고용상의 비차별</td><td>(16개)</td></tr><tr><td>결사 및 단체교섭의 자유 보장</td><td>(14개)</td></tr><tr><td>강제 노동의 금지</td><td>(7개)</td></tr><tr><td>아동노동의 금지</td><td>(5개)</td></tr><tr><td>산업안전 보장</td><td>(7개)</td></tr><tr><td>책임 있는 공급망 관리</td><td>(6개)</td></tr><tr><td>사회적 가치</td><td>(6개)</td></tr></table>	체크리스트 구분 (8개 분야)	총 89개 지표	인권경영 체제의 구축	(28개)	고용상의 비차별	(16개)	결사 및 단체교섭의 자유 보장	(14개)	강제 노동의 금지	(7개)	아동노동의 금지	(5개)	산업안전 보장	(7개)	책임 있는 공급망 관리	(6개)	사회적 가치	(6개)	<table><tr><th colspan="2">주요사업 부문 인권영향평가 대상 사업 : 연구사업 관리, 수행, 평가</th></tr><tr><th>체크리스트 구분 (3개 분야)</th><th>총 10개 지표</th></tr><tr><td>연구사업 관리</td><td>(3개)</td></tr><tr><td>연구사업 수행</td><td>(4개)</td></tr><tr><td>연구사업 평가</td><td>(3개)</td></tr></table>	주요사업 부문 인권영향평가 대상 사업 : 연구사업 관리, 수행, 평가		체크리스트 구분 (3개 분야)	총 10개 지표	연구사업 관리	(3개)	연구사업 수행	(4개)	연구사업 평가	(3개)
	체크리스트 구분 (8개 분야)	총 89개 지표																												
	인권경영 체제의 구축	(28개)																												
	고용상의 비차별	(16개)																												
	결사 및 단체교섭의 자유 보장	(14개)																												
	강제 노동의 금지	(7개)																												
	아동노동의 금지	(5개)																												
	산업안전 보장	(7개)																												
	책임 있는 공급망 관리	(6개)																												
	사회적 가치	(6개)																												
주요사업 부문 인권영향평가 대상 사업 : 연구사업 관리, 수행, 평가																														
체크리스트 구분 (3개 분야)	총 10개 지표																													
연구사업 관리	(3개)																													
연구사업 수행	(4개)																													
연구사업 평가	(3개)																													

□ 2025년 인권영향평가 결과

○ 평가 요약

[인권영향평가 결과 요약]

구분	평가 결과	주요 평가 의견	결과 분석
기관운영	<ul style="list-style-type: none"> 총 8개 분야 항목 89개 지표(문항) 평가(* 평가위원 13명) 평가 실시 결과, '예'의 답변 비율이 99.83%이며 이는 '인권경영'이 전반적으로 잘 추진되고 있다는 평가 <ul style="list-style-type: none"> 8개 분야 88개 지표는 현행 실적으로 평가 기준을 일괄 충족 1개 분야 1개 지표 (책임있는 공급망 관리)에 대해서는 향후 개선(보완) 사항 등을 검토 	<ul style="list-style-type: none"> 2024년, 2025년에 인권경영선언문, 복무규칙, 인사규정 등의 개정이 이루어져 업데이트된 점 등 전체적으로 인권경영 제도 및 운영수준이 우수하다고 판단됨 (책임있는 공급망 관리) 분야에서 협력회사의 인권보호규정이나 인권평가 절차를 반영한 문화화된 지침 필요 (아동노동의 금지) 분야에서 연구원 규정상 고용될 가능성이 없으므로 차년도 체크리스트에서 삭제 방안 건의 (사회적 가치) 분야에서 법정 의무 교육 교육시간에 한정되지 말고 심화 및 전문화 필요 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영(기관운영/주요사업)이 전반적으로 적절하게 추진되고 있음 평가위원 의견 (제시의견 및 총평) 등을 참고하여, 미흡한 점에 대해 향후 개선(보완) 추진
주요사업	<ul style="list-style-type: none"> 총 3개 분야 10개 지표(문항) 평가(* 평가위원 13명) 평가 실시 결과, '예'의 답변 비율이 99.2%이며, 이는 주요사업(연구사업관리, 수행, 평가)이 일반적으로 잘 추진되고 있다는 평가 	<ul style="list-style-type: none"> 연구사업 특성에 맞게 세부 평가 지표에 따라 적절하게 설정, 적용하고 있는 것으로 판단 출연금 사업 위주로 점검되고 있으므로, 수탁과제도 일정한 주기로 점검하는 의견 제시 연구원의 인권친화적 연구환경 조성체계는 잘 구축되어 있으나, 실제운영 증빙자료를 강화하여 제도와 실제 운영의 일치성을 높일 필요가 있음 	<ul style="list-style-type: none"> 모니터링을 통한 지속적인 인권경영 실현 기대

비 고	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권영향평가 문항에 대한 체크리스트 문구 조정 <ul style="list-style-type: none"> - 중대성 평가과정에서 평가자들이 문항 표현에 대한 의견을 제시함 - 이에 9개 분야 27개 항목 99개 문항에 대하여 재검토를 통하여 통일성 및 이해도를 제고하는 조정 작업 진행 - 조정된 문항을 바탕으로 2025년도 인권영향평가에 활용
-----	--

[※ 향후 개선 방안 : 인권영향평가 환류체계 운영]

구분	내용	비고
원내 (직능연)	<ul style="list-style-type: none"> - 평가 결과(의견) 등을 참고하여, 지속적인 인권경영 추진을 위한 '환류체계' 운영 - 익년도 평가과정에서는 운영제도와 실제 운영과정에서의 자료를 강화 - 체크리스트의 일부 항목에 대한 검토(삭제, 추가, 수정) 	평가 의견 분석 ⇒ 개선 방안 마련 및 실행 ⇒ 모니터링 실시

○ [기관운영 부문] 세부 평가 결과

[기관운영 인권영향평가_종합통계표] 총 8개 분야 89개 지표

▶ 총 8개 분야 89개 지표(문항)에 대한 평가 결과 도출

- 평가위원(총 13명)의 평가 결과를 취합

구분	평가 지표			평가 결과				
	8개 분야	지표 (개)	총 응답수 (개)	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
합계		89	1,157	1,155	1	0	1	0

▶ 분석 결과

- 8개 분야에 걸쳐 인권영향평가를 실시한 결과, '예'의 답변 비율이 99.66% 미만이며 이는 '인권경영'이 전반적으로 잘 추진되고 있음을 의미
- 인권영향평가 체크리스트에 의한 평가는 현행 실적으로 평가 기준을 전반적으로 충족
- 1개 분야(책임있는 공급망 관리)에 대해서는 향후 개선(보완) 사항 여부를 검토

평가
결과

지표	평가 대상 수치 (지표*응답자)	'예' 답변 비율(%)	비고
1. 인권경영 체제의 구축	364	100.0	평가 기준 일괄 충족
2. 고용상의 비차별	208	100.0	평가 기준 일괄 충족
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	182	100.0	평가 기준 일괄 충족
4. 강제 노동의 금지	91	100.0	평가 기준 일괄 충족
5. 아동노동의 금지	65	100.0	평가 기준 일괄 충족
6. 산업안전 보장	91	100.0	평가 기준 일괄 충족
7. 책임 있는 공급망 관리	78	97.4	향후 보완 필요
8. 사회적 가치	78	100.0	평가 기준 일괄 충족
합계	1,157	99.83	응답율 기준

	구분	평가 지표			평가 결과				
		항목	지표 (개)	총 응답수 (개)	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
취합 결과	1	인권경영 체제의 구축	28	364	364	0	0	0	0
	2	고용상의 비차별	16	208	208	0	0	0	0
	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	182	182	0	0	0	0
	4	강제 노동의 금지	7	91	91	0	0	0	0
	5	아동노동의 금지	5	65	65	0	0	0	0
	6	산업안전 보장	7	91	91	0	0	0	0
	7	책임 있는 공급망 관리	6	78	76	1	0	1	0
	8	사회적 가치	6	78	78	0	0	0	0
	합계		89	1,157	1,155	1	0	1	0
평가 위원 의견 (총평) 취합	▶ 평가위원별 총평 취합 (제시의견 포함)								
	◦ 연구원은 인권경영체계 구축하였고, 그 운영이 전반적으로 잘 이뤄지고 있음								
	◦ 전체적으로 체크리스트 항목을 준수하고 있음								
	◦ 기관은 임직원 등의 인권 보호와 증진을 위해 적극적인 활동과 노력을 추진해 오고 있음.								
	◦ 한국직업능력연구원 기관운영 부문 인권영향평가는 세부 지표에 따라 적절하게 설정, 운영되고 있는 것으로 판단됩니다.								
	◦ 지속적 인권영향 평가 및 인권에 대한 관리, 공개, 위원회운영 등 인권경영에 대한 노력을 하고 있으며 전반적인 체크리스트가에 반영되고 있습니다.								
	◦ 연구원은 인권경영 계획을 체계적으로 수립하여 추진하고 있으며, 인권영향평가를 통해 개선과제를 도출하고 인권경영 추진 시 반영하고 있음								
	◦ 전체 지표에 대해 잘 준수하고 있음. [분야 5. 아동노동의 금지-연소자 고용금지] 지표는 한국직업능력연구원 인사규정상 고용될 가능성이 없으므로 차년도 체크리스트에서는 삭제하는 방안을 건의함.								
	◦ 전반적으로 인권존중을 위한 내부 규정과 절차를 적절히 운영하고 있으며, 구성원의 인권 감수성 제고를 위한 조처들이 체계적으로 이루어지고 있습니다. 다만 장애인 접근성 보장과 관련해 보다 세심한 관심을 부탁드립니다.								
	◦ 귀 기관의 2025년 인권영향평가 체크리스트는 전체 89개 지표 중 88개를 '예'로 평가하였습니다. 이는 전반적인 인권경영 체계가 매우 탄탄하게 구축되어 있고 실제 운영 측면에서도 제도화-문서화-이행 측면이 모두 안정적으로 갖춰짐.								
- 2024년, 2025년에 인권경영선언문, 복무규칙, 인사규정 등의 개정이 이루어져 업데이트된 점 등 전체적으로 인권경영 제도 및 운영수준이 우수하다고 판단됨.									
- 다만 분야 7. 책임있는 공급망관리-2번 지표에서 "협력회사 선정 시 '인권경영 선언문' 배부 및 '공정계약 서약서' 포함 및 '인권경영 서약서'는 있으나 협력회사의 인권보호규정이나 인권평가 절차를 반영한 문서화된 지침이 필요함.									
- 또한 분야 8. 사회적 가치 양성평등, 직장 내 괴롭힘 항목-성폭력, 성희롱 및 직장내 괴롭힘 예방교육, 인권교육 등 관련해 법정 의무교육의 계획을 수립하고 있으나 법정 의무 교육시간에 한정되어있지 말고 대상 및 법정 의무 교육시간을 넘어 심화, 전문화가 필요함.									

○ [주요사업 부문] 세부 평가 결과

※ 한국직업능력연구원 '주요사업 인권영향평가' 대상 사업 : 연구사업 관리, 연구사업 수행, 연구사업 평가

평가 결과

총 3개 분야 10개 지표(문항)에 대한 평가 결과 도출

평가위원(총 10명)의 평가 결과를 취합

구분	평가 지표			평가 결과				
	3개 분야	지표 (개)	총 응답수 (개)	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
합계		10	130	129	1	0	0	0

분석 결과

3개 분야에 걸쳐 주요사업 인권영향평가를 실시한 결과, '예'의 답변 비율이 99.23%이며 이는 주요사업(연구사업 관리, 수행, 평가) 관련 인권경영이 전반적으로 잘 추진되고 있음을 의미함.

3개 분야(연구사업 관리, 연구사업 수행, 연구사업 평가)에 대해 현행 실적으로 평가 기준을 전반적으로 충족

지표	평가 대상 수치 (지표*응답자)	'예' 답변 비율(%)	비고
1. 연구사업 관리	39	100.0	평가 기준 일괄 충족
2. 연구사업 수행	52	98.0	보완 검토
3. 연구사업 평가	39	100.0	평가 기준 일괄 충족
합계	130	99.23	

취합 결과

구분	평가 지표			평가 결과				
	이슈	지표 (개)	총 응답수 (개)	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	연구사업 관리	3	39	39	0	0	0	0
2	연구사업 수행	4	52	51	1	0	0	0
3	연구사업 평가	3	39	39	0	0	0	0
합계		10	130	129	1	0	0	0

평가 위원 의견 (총평) 취합

평가위원별 총평 취합 (제시의견 포함)

한국직업능력연구원 주요사업 인권영향평가는, 연구사업 특성에 맞게 세부 평가지표에 따라 적정하게 설정, 적용하고 있는 것으로 판단됩니다.

기관은 연구 사업을 수행하는데 있어서 참여자 등의 인권 보장을 위해 적절한 제도를 시행하고 있으며, 많은 노력을 기울이고 있음.

큰 특이사항 없이 잘 진행되고 있음.

체크리스트 항목을 준수하고 있음

- 주요사업에서 인권경영에 대한 적절한 노력과 구성 등 체계적으로 운영되고 있습니다.
- 전체 지표를 잘 준수하고 있는 것으로 확인함. 해당 지표가 출연금 사업(기본과제, 수시과제, 일반사업) 위주로 점검되고 있으므로, 향후 수탁과제도 일정한 주기로 점검하면 좋겠다는 의견을 추가로 제안함.
- 연구원의 주요사업 인권경영과 관련하여 체계적이고 효율적으로 추진하고 있음
- 연구사업 과정에서 기본적인 인권보호 장치가 잘 작동하고 있는 것으로 보입니다.
- 연구원의 인권친화적 연구환경 조성 체계는 잘 구축되어 있음.
 - 다만, 실제운영 증빙자료를 강화하여 제도와 실제 운영의 일치성을 높일 필요가 있음.
 - 특히 기획 제공에 있어 실증적 평등성이 향후 인권영향 평가품질을 좌우 할 핵심요인으로 보임.

□ 인권영향평가 분석 의견

- 연구원은 실제적·잠재적 인권리스크를 발굴하고 개선방향을 수립하기 위해 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 실시
- 인권영향평가는 기관 활동 전반을 대상으로 하는 기관운영 부문과 주요사업 부문 인권영향평가로 구분.
- 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 매뉴얼」을 바탕으로 구성.
- 국가인권위원회 [인권경영 보고 및 평가 지침(2022)]에 따라 평가를 실시
- 주요사업 부문은 '연구사업 관리, 연구사업 수행, 연구사업 평가'를 대상으로 실시
 - 인권경영위원회 의견, 임직원 대상 의견수렴, 유관기관의 최근 [주요사업 부문] 현황을 바탕으로 [주요사업 부문] 대상 사업 선정
 - 선정된 [주요사업 부문] 대상 사업에 대한 평가지표를 관계부서 논의를 통하여 체크리스트 작성
- 선정된 체크리스트를 기준으로 인권경영위원회 및 추가 위원 선정을 통하여 인권영향평가를 실시 기관운영 부문 총 8개 분야 89개 지표(문항)
 - 기관운영 부문 평가 결과, 총 8개 분야 89개 지표 중에서 88개의 지표가 긍정적으로 평가되었고 '보완 필요' 1개, 정보없음 1개에 대하여 추후 보완 필요
- 평가위원의 의견과 관련하여
 - 일부 체크리스트(아동노동의 금지)의 수정(삭제)에 대한 검토 진행. 다만, 기관 내부의 문제뿐만 아니라 대외적인 상황 연계된 부분이 존재할 수 있으므로 신중한 검토 필요
 - 관계부서와의 협업을 통하여 교육의 다양화와 추가 지침 등에 대한 검토 병행

- 주요사업 부문 인권영향평가 결과, 3개 분야 10개 지표 모두 긍정적으로 평가됨. 연구사업의 관리, 그에 따른 수행과 그 결과물의 측정을 위한 평가는 공개된 규정과 지침에 따라 합리적으로 이루어지고 있는 것으로 판단
 - 연구사업의 관리, 그에 따른 수행과 그 결과물의 측정을 위한 평가는 공개된 규정과 지침에 따라 합리적으로 이루어지고 있는 것으로 판단
 - 다음연도 인권영향평가에서는 실제운영과 관련한 증빙자료의 제공을 통하여 제도와 운영의 일치성을 보다 자세하게 제시

III 2025년도 인권경영 운영 실적

□ 인권경영 선언문 개정

○ 배경 및 목적

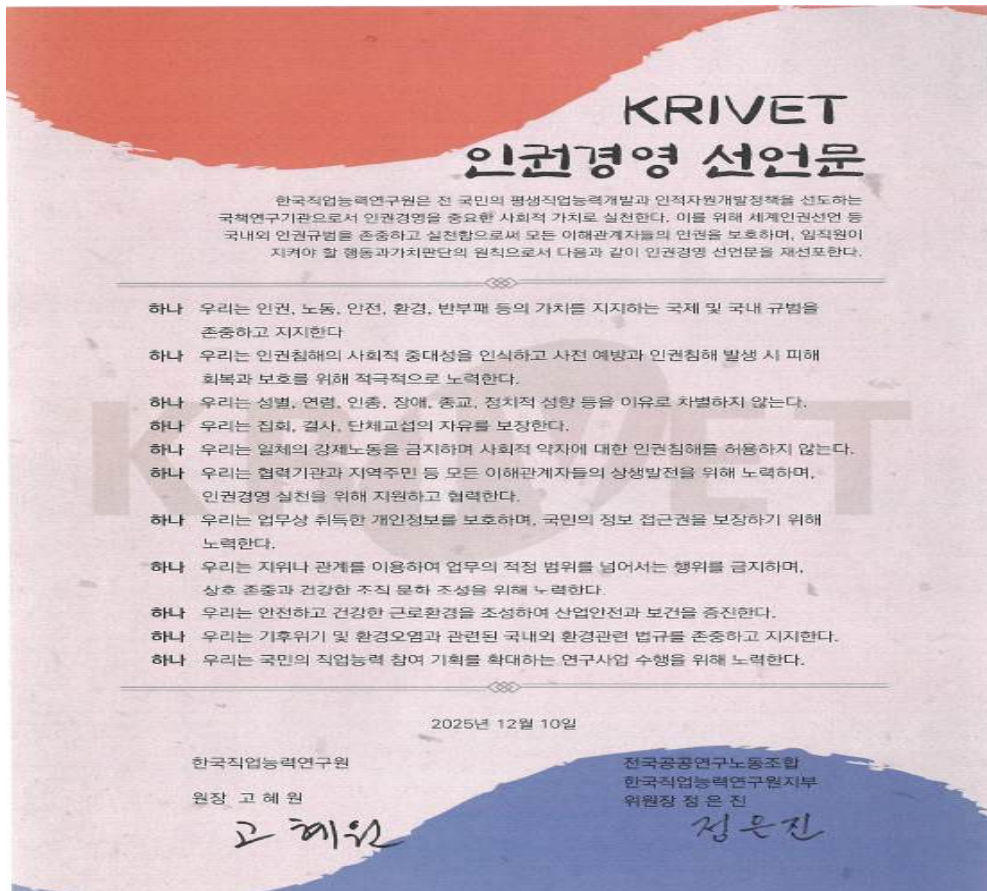
- 인권경영규칙 제11조(인권경영 선언문)과 관련하여, 2019년 인권경영선언문 제정 이후 상당 기간이 경과됨에 따라, 변화하는 국내외 인권 환경 및 사회적 요구를 반영하고 국제 기준 및 사회적 흐름에 부합하는 인권경영 선언문에 대한 검토 필요성 대두
- 노사가 함께 인권문제에 대한 인식을 공유하고, 향후 발생할 수 있는 인권 리스크를 사전에 줄일 수 있는데 기여하고 있는 인권경영 선언문을 점검하고자 [KRIVET 인권경영선언문 보완 TF]를 구성
- [KRIVET 인권경영선언문 보완 TF]에서 도출된 선언문(안)을 [인권경영위원회] 심의와 기관장의 재가를 받아 인권경영 선언문을 새롭게 개정
- 기관의 경영목표 및 추진전략과 연계하여 조직의 인권경영 실천 의지를 보다 구체적이고 실효성있는 새로운 인권경영선언문을 대내외적으로 선포하고자 함.

○ 논의 내용 및 결과

인권경영 선언문 변경·신설 내용	비고(요약)
우리는 인권, 노동, <u>안전, 환경</u> , 반부패 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 <u>지지한다</u>	제안 사항 반영
우리는 <u>인권침해의 사회적 중대성을 인식하고 사전 예방과 인권침해 발생 시 피해 회복과 보호를 위해 적극적으로 노력한다.</u>	제안 사항 반영
우리는 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향 등을 이유로 차별하지 않는다.	현행 유지
우리는 집회, 결사, <u>단체교섭</u> 의 자유를 보장한다.	제안 사항 반영
우리는 일체의 강제노동을 금지하며 사회적 약자에 대한 인권침해를 허용하지 않는다.	현행 유지
우리는 협력기관과 지역주민 등 모든 이해관계자들의 <u>상생발전을 위해 노력하며, 인권경영 실천을 위해 지원하고 협력한다.</u>	제안 사항 반영
우리는 업무상 <u>취득한</u> 개인정보를 보호하며, 국민의 정보 접근권을 보장하기 위해 노력한다	기존 선언문 문구 수정
우리는 지위나 관계를 이용하여 업무의 적정 범위를 넘어서는 행위를 <u>금지하며, 상호 존중과 건강한 조직 문화 조성을 위해 노력한다.</u>	제안 사항에 대하여 문구 조정
우리는 국민의 직업능력 참여 기회를 확대하는 연구사업 수행을 위해 노력한다.	논의 결과 반영
(안전, 보건, 건강권) 신설 우리는 <u>안전하고 건강한 근로환경을 조성하여 산업안전과 보건을 증진한다</u>	제안 사항에 대하여 문구 조정
(기후위기대응, 환경보호) 신설 우리는 <u>기후위기 및 환경오염과 관련된 국내외 환경관련 법규를 존중하고 지지한다.</u>	제안 사항에 대하여 문구 조정

○ (새로운) 인권경영 선언문 재선포식

- 일시 : 2025년 12월 10일
- 서명자 : 한국직업능력연구원 원장 고희원 / 노동조합 위원장 정은진



□ 인권경영 중대성 평가 실시

○ 평가 개요

- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시
- 중대성 평가 결과를 토대로 인권이슈별 점수를 산출하고 고위험군, 중위험군, 저위험군으로 분류하여 고위험군과 중위험군을 주요 인권이슈로 선정
- 2024년도 인권영향평가 결과 도출된 총 인권이슈를 대상으로 내부적으로 중대성 평가를 실시하고 이를 토대로 주요 인권이슈를 도출 예정
- 중대성 평가 결과 선정된 주요 인권이슈에 대한 대응방안 마련
- 주요 인권 이슈에 대한 사항은 인권영향평가보고서에 반영
- 2024년까지 중대성 평가는 담당부서원의 평가(약 12명)로 실시되었으나, 2025년은 보다 다양한 의견과 평가를 위하여 본원 과반수 이상이 가입되어 있는 노동조합의 대의원 및 기획조정본부, 경영지원본부 소속으로 확대하여 평가를 실시함으로써 담당업무 이외의 시각에서 공통적 인식 결과를 도출하고자 함

○ 평가 결과

- 인권영향평가 결과를 바탕으로 9개 분야 27개 항목에 대한 중대성 평가를 실시
 - ‘발생가능성’ 평가결과 1.37점으로 저위험군(1~3점이하)으로 평가되었음
 - ‘영향심각성’ 평가결과 2.43점으로 저위험군(1~3점이하)으로 평가되었음
 - ‘발생가능성 점수’와 ‘영향심각성 점수’의 합계 점수가 3.80점으로 ‘저위험군(2~4점)’으로 평가되었음

구분	발생가능성	영향심각성	합계	비고
종합	1.37	2.43	3.80	소수점 2자리 반올림
여성	1.24	2.24	3.48	
남성	1.45	2.53	3.98	

※ 위험군 판정기준

발생 가능성 (likelihood)	5점	중위험군	중위험군	고위험군	고위험군	고위험군
	4점	중위험군	중위험군	중위험군	고위험군	고위험군
	3점	저위험군	중위험군	중위험군	중위험군	고위험군
	2점	저위험군	저위험군	중위험군	중위험군	중위험군
	1점	저위험군	저위험군	저위험군	중위험군	중위험군
구분		1점	2점	3점	4점	5점
		영향 심각성(consequence)				

- 평가자 전체를 기준으로 ‘발생가능성 점수’는 평균 1.37점, ‘영향심각성 점수’는 평균 2.43점으로, 영향심각성이 발생가능성에 비해 상대적으로 높게 평가되고 있음
- 성별을 기준으로 남성군과 여성군이 대체적으로 비슷하나, 남성군이 여성군에 비해 발생가능성과 영향심각성을 상대적으로 높게 평가하는 경향이 있음
- 남성군 및 여성군에서 공통적으로 ‘고용상 비차별’, ‘비정규직 근로자 비차별’, ‘직장내 괴롭힘 금지’ 항목이 높게 평가되고 있으며, 남성군은 ‘노동조합 활동 불이익 처우금지’, ‘양성 평등’ 항목을 추가로 높게 평가하고, 여성군은 ‘모성보호와 일·가정 양립’, ‘단체교섭 보장 및 성실한 이행’ 항목에서 높게 평가
- 기관 내에서의 인권경영과 관련한 빅이슈가 발생되지 않은 점이 전반적인 평가 점수를 낮게 형성하는 듯함
- 평가자들의 평가 과정에서 평가 문항(세부 지표)에 대한 수정 필요 의견이 다수 제시되었음. 이에 2025년도 주요 이슈로 평가 문항에 대하여 보다 이해하기 쉽고 일관성 있게 조정

☐ 2025년 인권경영 교육 실시

○ 인권경영 교육 현황 및 결과

주제	주요 내용	참석률	
		대상자	보직자
전직원 인권교육	-기간 : 2025.05.26.-2025.11.30 -교육방법 : 온라인 콘텐츠를 활용한 개별 학습 -교육내용 : [인권교육] 성평등교육	206/211명 (97.6%)	30/30명 (100.0%)
보직자 교육	-기간 : 2025.12.08.(대면 교육) -교육내용 : 노동과 인권 강의를 위한 안내서 / 혐오차별 예방 교안 / 인권침해 구제절차 매뉴얼 / 2025년도 인권영향평가 결과 보고서 *대면교육 당일 미이수자(2명) 별도 교육 추가 실시(100%완료)	-	30/30명 (100.0%)
인권침해 상담원 교육(2명)	-기간 : 2025.11.16.-2025.12.15 -교육방법 : 국가인권위원회 온라인 콘텐츠 -교육내용 : 사례로 보는 인권경영	2/2명 (100.0%)	-
인권경영담당자 전문교육	-기간 : 2025.05.22.-2025.05.23 -과정 : 국가인권위원회대전사무소 주최 “기업과 인권 역량강화과정” -기간 : 2025.10.28. -과정 : 국가인권위원회대전사무소 주최 “공공기관 인권경영 담당자 대상 역량강화과정”	-	2회


○ 전직원 인권교육 만족도 조사

- 만족도 조사 결과

항목	교육과정 만족도		교육내용 이해도		교육시간과 분량		학습 효과성		총괄(평균)	
	응답 인원	응답률	응답 인원	응답률	응답 인원	응답률	응답 인원	응답률	응답 인원	응답률
(1) 매우그렇다	97	49.74%	96	49.23%	89	45.64%	95	48.72%	94	48.21%
(2) 그렇다	66	33.85%	67	34.36%	70	35.90%	67	34.36%	68	34.87%
(3) 보통	28	14.36%	28	14.36%	31	15.90%	28	14.36%	29	14.87%
(4) 아니다	0	0.00%	1	0.51%	2	1.03%	2	1.03%	1	0.51%
(5) 매우아니다	4	2.05%	3	1.54%	3	1.54%	3	1.54%	3	1.54%
미응답	11	-	11	-	11	-	11	-	11	-
합계	206		206		206		206		206	

□ 인권침해의 피해자를 위한 구제절차의 마련

○ 구제 절차

구 분	내 용	
신고제도	- (외부) 홈페이지 클린신고센터, 감사실 등 직접 신고, 협력업체 설문조사 - (내부) 그룹웨어 클린신고센터, 인권침해 상담원, 고충처리위원, 공익신고담당관 등	
분야별 구제절차 규정화	- 인권경영규칙(제25조~제30조) - 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침(9조~11조) - 직장 내 괴롭힘 예방·대응지침(10조~14조) - 공익신고 처리 및 신고자 보호 등에 관한 운영지침(16조~23조) - 인권침해 구제절차 매뉴얼	
구제절차	인권침해행위 신고 및 접수→보고→조사→결과 보고, 안내→시정과 조치	
클린신고센터 운영	- (내부)그룹웨어 클린신고센터 : 부패행위, 청탁 금지, 행동강령, 갑질 - (외부)홈페이지 클린신고센터 : 부패행위, 청탁 금지, 행동강령, 갑질, 인권침해, 연구윤리 - 실명신고와 익명신고 방식을 병행 운영	

○ 2025년 인권침해 신고 내역 : 신고내역 없음

IV

최근 인권경영 주요이슈 및 조치 현황

구분	건의 및 지적사항	조치 사항	비고
2024년	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영규칙에 대한 일부 개정 	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 재발 방지를 위한 관련 근거 조항 개(제4조) 인권경영과 관련한 협력기관과의 소통 강화 근거 조항 개정(제8조) 	
2024년	<ul style="list-style-type: none"> 인권교육 과목별 수강 이수율 제고 및 교육성과 확인을 통한 환류체계 구축 홈페이지를 통한 인권침해 신고메뉴 구축 인권영향 평가 시기 조정 인권영향 평가를 통해 도출된 인권이슈 제시 및 환류 노력 	<ul style="list-style-type: none"> 교육방식 다양화를 통하여 인권교육 이수율 제고 및 인권 의식 제고 도모 홈페이지 개편을 통하여 인권침해신고 사이트 개설(24.04월 완료) 인권영향 평가 시기를 12월('23년)에서 10~11월('24년)으로 조정 전년도 인권영향평가에서 파악된 인권이슈를 금년도 인권영향 평가계획 및 환류 체계에 반영 	
2025년	<ul style="list-style-type: none"> (인권경영 체제의 구축)에 대해서는 향후 개선(보완)이 필요 	<ul style="list-style-type: none"> KRIVET 인권경영선언문 개정 및 선포 <ul style="list-style-type: none"> [KRIVET 인권경영선언문 보완 TF] 운영 노동조합과 인권문제에 대한 인식을 공유하고, 노사협력을 통하여 기관의 인권 리스크를 줄일 수 있도록 인권경영선언문을 함께 점검 	
2025년	<ul style="list-style-type: none"> 중대성 평가 결과 '영향심각성' 점수가 높은 항목(고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지)에 대한 관리 필요 중대성 평가 결과 '발생가능성'이 높은 항목에 대한 검증 	<ul style="list-style-type: none"> 원규 개정 <ul style="list-style-type: none"> 한국직업능력연구원 육아지원제도 개선(안, 2025.6.) 반영 근로기준법 개정 등과 관련한 조문 정비 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정 반영 국가공무원 복무규정 개정 반영 주52시간 근무제 도입 관련 노사합의서 및 노사협의회 관련 사항 반영 	
2025년	<ul style="list-style-type: none"> 인권교육에 대한 만족도 조사 	<ul style="list-style-type: none"> 교육프로그램에 만족도조사를 실시하였으며, 만족도 조사 결과를 바탕으로 인권교육에 환류할 수 있는 체계 구축 방법 검토 	

붙임 1 2025년도 인권영향평가(기관운영/ 주요사업) 세부 결과

[기관운영 인권영향평가]

1. 인권경영 체제의 구축

지표		계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비고의견
인권존중 정책선언	회사는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	13	13	-	-	-	-	-
	인권정책선언은 회사의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사의 인권정책선언은 회사 내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사의 인권정책선언은 해당 회사에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	13	13	-	-	-	-	-
	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	13	13	-	-	-	-	-
	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		78	78	0	0	0	0	-
인권영향평가 정기적 실시	회사는 인권영향평가를 정기적으로 실시하고 있다.	13	13	-	-	-	-	-
	인권영향평가 실행 시 회사 내 외부의 전문가를 참여시킨다.	13	13	-	-	-	-	-
	기관(기업) 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	13	13	-	-	-	-	-
	지회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		52	52	0	0	0	0	-
인권경영 제도화를 위한 필요조치	회사는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 인권준수 감사장치를 마련했다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	13	13	-	-	-	-	-
	지회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 회사 차원에서 대응한다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		65	65	0	0	0	0	-

1. 인권경영 체제의 구축

지표		계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비고의견
인권경영 성과	회사는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	13	13	-	-	-	-	-
	인권경영 성과 확인 시 내외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	13	13	-	-	-	-	-
	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	13	13	-	-	-	-	-
	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진 다.	13	13	-	-	-	-	-
	보고는 회사의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	13	13	-	-	-	-	-
	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	13	13	-	-	-	-	-
	보고내용에 대한 검증을 거친다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		91	91	0	0	0	0	-
구제절차 마련	회사의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영 향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한 다.	13	13	-	-	-	-	-
	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규 범에 기반을 두었다.	13	13	-	-	-	-	-
	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	13	13	-	-	-	-	-
	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에 게 신속하게 제공한다.	13	13	-	-	-	-	-
	피해자가 회사 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	13	13	-	-	-	-	-
	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		78	78	0	0	0	0	-
1. 인권경영 체제의 구축 소계		364	364	0	0	0	0	-

2. 고용상의 비차별

지표		계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비고의견
고용상 비차별	회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않고 공정하게 진행한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동자 모집채용 시 직무의 수행에 필요한 조건만을 제시한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동자의 교육배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		65	65	0	0	0	0	-
고용상 남녀비차별	회사는 여성노동자를 모집채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모, 카체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 동일한 사업 내의 동일/차이 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동자의 교육배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		78	78	0	0	0	0	-

2. 고용상의 비차별								
지표		계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비고의견
비정규직 근로자 비차별	회사는 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자 에 비하여 차별적 처우를 하지 않고 공정하 게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 동일한 사업 내의 동일/차이 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		39	39	0	0	0	0	-
외국인근로자 비차별	회사는 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 외국인 노동자가 자신이 가진 종교 적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한 다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		26	26	0	0	0	0	-
2. 고용상의 비차별 소계		176	176	0	0	0	0	-

3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

지표		계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비고의견
결사 단체교섭의 자유	회사는 노동조합의 설립을 허용한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		52	52	0	0	0	0	-
노동조합 활동 불이익 처우 금지	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않고 공정하게 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		65	65	0	0	0	0	-

3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

지표		계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비고의견
단체교섭 보장 및 성실한 이행	회사는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보 하고 성실하게 협의한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사대표가 참여하여 협상한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	13	13	-	-	-	-	-
세부지표 소계		65	65	0	0	0	0	-
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 소계		182	182	0	0	0	0	-

4. 강제 노동의 금지

지표		계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비고의견
강제노동 금지	회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속 하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	13	13	-	-	-	-	-
	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	13	13	-	-	-	-	-
	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		91	91	0	0	0	0	-
4. 강제 노동의 금지 소계		91	91	0	0	0	0	-

5. 아동노동의 금지

지표		계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비고의견
연소자고 용 금지	회사는 15세 미만의 연소자(취직인허증 발급자 제외)를 고용하지 않도록 하고 있다	13	13	-	-	-	-	-
	회사가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않도록 하고 있다	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자(취직인허증 발급자 제외)를 고용하지 않도록 하고 있다	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 교육프로그램을 방지하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없도록 하고 있다	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		65	65	0	0	0	0	-
5. 아동노동의 금지 소계		65	65	0	0	0	0	-

6. 산업안전 보장								
지표		계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비고의견
작업상 안전	회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	13	13	-	-	-	-	-
	공공기관의 안전관리 지침에 따른 [안전경영책임계획]을 수립하여 시행한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		26	26	0	0	0	0	-
임산부 및 장애인 등 보호	회사는 1년 이내 산부의 동의없이 임부의 명시적 청구없이 야간,휴일근로까지 않도록 하고 있다	13	13	-	-	-	-	-
	임신을 한 노동자가 요청하는 경우, 해당 노동자의 근무지 업무, 근로시간 등을 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		26	26	0	0	0	0	-
건강 보호 · 유지	회사는 노동자의 건강을 보호유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		10	10	0	0	0	0	-
산업재해 피해근로 자 지원	회사는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원하기 위한 방안을 마련한다.	13	13	-	-	-	-	-
	요양보상비 등을 지급하는 경우 자체없이 지급한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		26	26	0	0	0	0	-
6. 산업안전 보장 소계		91	91	0	0	0	0	-

7. 책임 있는 공급망 관리

지표		계	예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	비고의견
협력 회사 등의 인권 침해 예방	회사는 공급업자, 하청업자, 자회사, 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무행 을 요구한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 협력회사의 인권보호 상황을 평가하 고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절 차를 가지고 있다.	13	12	1	-	-	-	-
	회사는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업 자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 협력회사와 계약 시 인권보호 존중 에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		52	51	1	0	0	0	-
모니 터링 실시	회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통 해 공급업자, 하청업자, 자회사, 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.	13	13	-	-	-	-	-
	회사는 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	13	12	-	-	1	-	-
소계		26	25	0	0	1	0	-
7. 책임 있는 공급망 관리 소계		78	76	1	0	1	0	-

8. 사회적 가치

지표		계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비고의견
양성 평등	회사는 성평등 관련 인식 개선을 위하여 노력한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		13	13	0	0	0	0	-
직장내 괴롭힘 금지	회사는 직장내 괴롭힘이 발생하지 않도록 인식 개선을 위해 노력한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		13	13	0	0	0	0	-
모성보호 와 일·가정 양립	회사는 모성보호와 일·가정 양립을 위한 제도를 도입하고 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		13	13	0	0	0	0	0
외부 고객 인권 보호	외부 기관(계약 상대방)과 계약 체결 시 계약을 작성하며, 정당한 사유 없이 기존 계약내용을 추가, 변경토록 요구하지 않도록 하고 있다.(예: 계약보증금 및 자채상금을 인상 등)	13	13	-	-	-	-	-
	외부 기관(계약 상대방)과 계약 체결 시, '계약서에' 대금 지급 관련 조항을 포함한다.	13	13	-	-	-	-	-
	외부 기관(계약 상대방)과 계약 체결 시, '계약서에' 인권경영 서약서를 포함한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		39	39	0	0	0	0	-
8. 사회적 가치 소계		78	78	0	0	0	0	-

[주요사업 인권영향평가]

1. 연구사업 관리, 연구사업 수행, 연구사업 평가								
지표		계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비고의견
연구 사업 관리	연구원은 연구자의 성별, 나이, 종교, 출신지역 등의 이유로 차별하지 않고, 동일한 관리·심의 체계를 갖추어 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	연구원은 연구자의 성별, 나이, 종교, 출신지역 등의 이유로 차별하지 않고 누구에게나 연구과제를 제안할 수 있는 기회를 제공한다	13	13	-	-	-	-	-
	연구원은 연구과제가 투명하고 공정하게 관리될 수 있도록 외부전문가가 참여하는 관리·심의체계를 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		39	39	0	0	0	0	-
연구 사업 수행	연구책임자는 연구참여자 구성 시 해당 연구자 개인의 의사를 확인하고 존중한다.	13	13	-	-	-	-	-
	연구책임자는 연구참여자에게 연구수행과정 상에서 필요한 사항(국내 외출장, 관련 교육 등)에 대해 동일한 기회를 부여한다	13	12	1	-	-	-	-
	연구자는 외부참여자에 대한 운영기준을 통해 성실히 이행한다.(위탁 비용 및 기간 등)	13	13	-	-	-	-	-
	연구수행과정에서 수집·취득한 타인의 개인정보에 대해 적절하게 보호·관리한다.	13	13	-	-	-	-	-
소계		52	51	1	0	0	0	-
연구 사업 평가	연구원은 연구과제 평가결과에 대한 이의신청 및 재심의절차를 운영한다.	13	13	-	-	-	-	-
	연구원은 이의신청에 대한 재심의 결과에 대해 해당 연구자에게 통보한다.	13	13	-	-	-	-	-
	연구책임자는 직종·직급에 상관없이 실제 참여 정도에 맞게 연구참여자에게 기여도를 배분한다.	13	13					
소계		39	39	0	0	0	0	-
1. 연구사업 관리, 연구사업 수행, 연구사업 평가		130	129	1	0	0	0	-