



# 2022 서울연구원 인권경영보고서



서울연구원  
The Seoul Institute

성평등·인권센터

## 총괄

강향숙 서울연구원 성평등·인권센터장

## 인권영향평가단

김수정 국제사이버대학교 사회복지학과 교수

반정화 서울연구원 경제사회연구실 선임연구위원 (전 성평등·인권센터장)

신인철 서울시립대학교 도시사회학과 조교수

정병은 서울대학교 사회발전연구소 객원연구원

## 담당

김하나 서울연구원 성평등·인권센터 인권전문관

---

# 목차

<b>01. 개요</b>	<b>1</b>
1_배경 및 추진 내역	1
2_2022년 인권경영 이행사항	6
 <b>02. 2022년 서울연구원 인권영향평가</b>	 <b>11</b>
1_시행 개요	11
2_기관운영 인권영향평가 결과	14
3_주요사업 인권영향평가 결과	33
4_서울연구원 인권경영위원회 검토 의견	51
 <b>03. 인권침해 방지조치 계획 수립 및 이행, 공개</b>	 <b>54</b>
1_인권경영 실행	54
2_인권침해 방지조치 계획 수립 및 이행 내역	55
3_인권경영 전 과정 공개	70
 <b>04. 인권침해 구제절차 제공</b>	 <b>72</b>
1_인권침해 구제제도 개요	72
2_2022년 인권침해 구제제도 운영 내역	73
 <b>부록. 서울연구원 인권경영위원회 위원 명단</b>	 <b>76</b>



---

# 01. 개요

## 1\_배경 및 추진 내역

### 1) 인권경영 도입 배경

#### (1) 2014년 이전

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

#### (2) 2018년

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

#### (3) 2019년

- 서울시 투자·출연기관 경영평가 내 인권경영지표 신설

### 2) 서울연구원 인권경영 추진 내역

#### (1) 2018년

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

#### (2) 2019년



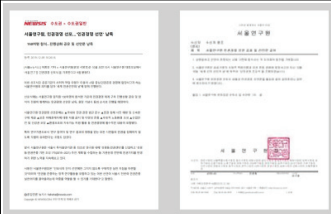
- 국가인권위원회 주최 ‘인권경영포럼’ 참석
-

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

#### - 인권경영 추진 시스템 구축

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

#### (4) 2021년

- 인권경영위원회 2021년 정기회의 개최
  - 일시 및 장소 : 2021년 7월 20일 (화), 서면검토로 대체
  - 안건 : 2021년 서울연구원 인권경영 이행 계획 심의 및 승인 의결
- 서울시 인권담당관 상반기 서면 지도점검 시행 및 보완 의견(21. 6. 기준)
  - 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
- 인권교육 시행
  - 감염병 확산에 따라 zoom활용 비대면교육 4회 및 온라인 교육 시행
  - ‘감염병 위기와 인권’, ‘성평등·인권 기반 연구활동 워크숍’, ‘정보인권의 이해와 실제’를 주제로 한 교육 시행 및 국가인권위원회 ‘인권의 이해 - 권리구제편’ 온라인 콘텐츠 활용
  - 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
  - 인권침해 집중 기획 상담 : 업무/제도상 차별, 평등/안전하게 일할 권리
  - 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 증빙 자료를 바탕으로 한 전문 평가단의 평가 시행



- 방지조치 계획 수립 및 이행 등 인권경영 실행
  - 수유실 환경 개선, 책임 있는 공급망 관리를 위한 모니터링 방안 모색, 감염병 확산에 따른 직원 건강 예방조치를 인권영향평가 지표에 포함, 구성원 건강 및 안전 증진/보호 위한 안내 및 홍보 강화, 연구 착수 및 편집위원회 단계에서의 인권침해 소지 예방 조치 마련 등 기관운영 인권영향평가에 따른 인권침해 방지 조치 계획 수립 및 이행을 통한 개선 완료
  - 연구결과보고서에 차별적 인식 및 편견을 유발하는 용어 및 이미지 사용 개선, 성별/연령별/지역별 분리통계 활용을 통한 다양성 확보 방안 마련, 주요사업 인권영향평가 시행 시 사업 특성에 따른 사전/사후 평가 방식 적용 고려 등 주요사업 인권영향평가에 따른 인권침해 방지 조치 계획 수립 및 이행을 통한 개선 완료
- 인권침해 구제절차 제공
  - 인권경영 지침 일부 개정 ('21. 3. 17.)
  - 연구원 홈페이지에 구제절차 개요 안내 및 온라인 신고창구 개설
  - 총 2건의 인권침해 사건 접수 및 처리 완료
- 인권경영위원회 2021년 임시회의 개최
  - 일시 및 장소 : 2021년 12월 28일 (화), 서면 의결로 대체
  - 안건 : 인권영향평가 등 2021년 인권경영 이행 내역 보고 및 승인, 인권침해 구제절차 개선사항 검토
- 인권경영 이행보고서 대내외 공개
  - 2021년 인권경영 이행 보고서를 연구원 홈페이지 및 오프라인 공개

## 2\_2022년 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"> <li>• 인권경영선언문</li> <li>• 인권경영 지침</li> <li>• 인권경영위원회</li> <li>• 전담부서 및 전담인력 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권 교육 시행</li> <li>• 성평등·인권 주간 운영</li> <li>• 부실별 인권지기 제도 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관운영 인권영향평가 시행</li> <li>• 고충상담원 제도 운영</li> <li>• 인권침해 실태조사 정기 시행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주요사업 인권영향평가 시행</li> <li>• 인권경영 결과 대외 공개 (정기)</li> <li>• 인권침해 구제절차 마련 및 운영</li> </ul>

#### (2) 서울연구원 인권경영 추진 체계

인권경영위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>주요기능:</b> 인권경영 기본계획 수립, 관련 제도 및 정책, 주관 부서 업무, 인권영향평가 등 인권실천 및 점검 의무 등 심의·의결</li> <li>- <b>내부위원:</b> 원장, 성평등·인권센터장, 직장협의회 노측 위원, 추천직 위원 (4인)</li> <li>- <b>외부위원:</b> 인권 관련 전문가 및 연구원 이해관계자 등 (5인)</li> </ul>
주관부서 및 인력	성평등·인권센터 - 센터장, 인권전문관
연구원 전 구성원	원 내 개별 부서 및 전 구성원 - 부실별 인권지기 등

## 2) 2022년 인권경영 주요 이행사항

인권 존중	<p><b>기관운영 및 주요사업 인권영향평가 시행을 통한 존중 의무 점검</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내부 직원 인권영향평가 지표 개선 워크숍 시행을 통해 이해관계자 참여 증진</li> <li>- 기관운영 및 주요사업 관련 부서 자체 점검 및 전문 평가단 평가 동시 실시</li> </ul> <p><b>서울시 투자출연기관 성평등 노동환경 컨설팅 참여 및 개선 사항 도출, 이행</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 채용, 교육/훈련, 평가, 승진 등 인사제도 운영 시 '성평등 임금 실천 가이드라인' 적용 및 성평등 노동인권 교육 전 직원 대상 확대 시행 등</li> </ul> <p><b>2022 서울연구원 인권침해 실태 및 관련 인식조사 실시 (진행 중)</b></p>
인권 보호	<p><b>관련 지침 분리 제정 및 개정을 통한 구제절차 효용성 강화</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 피해자 보호 및 대응 강화를 위한 지침 분리 제정</li> <li>- 인권경영지침 개정을 통해 인권침해 유형 중복 사안 등 대응 방안 명확화</li> </ul> <p><b>인권침해 집중 기획 상담 실시를 통해 예방 극대화 및 선제 대응 강화</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인격권 침해 발언 및 스토킹 등 주요 발생 사안 유형 주제로 상담 강화</li> </ul>
인권 실현	<p><b>인권교육 주제 다양화 및 교육 횟수 증대를 통한 구성원 인권의식 증진 도모</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향평가 지표 개선 워크숍, 감정노동 권리보장 교육 등 시행</li> <li>- 신규직원 교육 5회 및 관리자 대상 별도 교육 3회 시행</li> </ul> <p><b>성평등·인권 존중 조직문화 확립을 위해 구성원 참여 활성화 사업 시행</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성평등·인권주간 운영 : 온라인 소식지 발송, 일·생활 균형 캠페인 등</li> <li>- 성평등·인권 존중 우수사례 선정 및 포상 : 권장 모델 발굴 및 자발적 참여 독려</li> </ul>

### (1) 인권교육 시행

#### ☐ 관련 근거

- 「서울특별시 인권 기본 조례」 제10조(인권교육)
- 「서울연구원 인권경영 지침」 제21조(인권교육)
- '2022년 성희롱·직장내괴롭힘 등 인권침해 방지조치 및 성평등·인권교육 종합계획(안)'('22.6.30.)

#### ☐ 시행 개요

- 기간: 2022년 1월 ~ 12월 (연중)
- 대상: 서울연구원 소속 전 직원 (기관장 포함)
- 시수: 연 1회 1시간 이상 의무 이수
- 방법: 자체 기획 교육 진행

## □ 시행 결과

구분	주제	강사	일시 및 장소	참석인원
자체 기획 교육	인권영향평가 지표 개선 워크숍	김은희 (인권정책연구소 교육실장)	- '22. 5. 27.(금) - 서울연구원 대회의실	14명
	성평등·인권 존중 연구 활동 워크숍	김현정 (성남시청 인권보호관)	- '22. 6. 7.(화) - 서울연구원 대회의실	11명
	정보 인권 감수성 향상 교육	오병일 (진보네트워크센터 대표)	- '22. 10. 27.(목) - zoom 활용 비대면 교육	72명
	감정노동 권리보장 교육	한인임 (노동환경건강연구소)	- '22. 11. 10.(목) - zoom 활용 비대면 교육	56명
온라인 교육	코로나19 이후의 건강과 인권, 사례로 보는 인권경영	국가인권위원회 콘텐츠 (지방공기업평가원 활용)	- 연중 - 온라인 교육	227명 (11.30. 기준)

## (2) 인권 보호 및 증진 사업 운영

### □ 홍보물(연중) 및 주요사업(2건) 성별영향평가 시행

- 홍보물 성별영향평가 : 연중 사전 가이드라인 및 자체 체크리스트 활용
- 주요사업 성별영향평가 : 청년, 환경 주제 2개 연구과제 대상 실시

### □ 서울시 성평등 노동환경 컨설팅 참여 및 성별임금격차 개선계획 운영

- 서울시 성별임금격차 개선 계획 우수 이행 사례 선정
  - 기관 자체 성평등 노동환경 실태조사 실시, '성평등·인권존중 기반 조성 1차 추진계획' 수립 및 운영, '서울시 성평등 임금 실천 가이드라인' 적극 활용, 관리자 대상 성평등·노동인권 교육 연 1회 정기 실시 등

### □ 인권침해 상담 상시 운영 및 집중 기획 상담 시행

- 목적 : 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등 연구원 내 인권침해 문제를 선제적으로 예방하고 적극 대응하기 위함
- 내용 : 올해 인권침해 주요 사안을 주제로 선정, 원 내 공지
  - 인격권 침해 발언, 스토킹, 언어적 직장 내 괴롭힘

### □ 2022 서울연구원 인권침해 실태 및 관련 인식 조사 시행

- 목적 : 내부 구성원들의 최근 1년간 인권침해 실태 및 관련 인식 파악을 통해 인권침해 예방 활동 등 인권경영 전반에 활용
- 방법 : 전문조사업체 위탁을 통한 전체 직원 온라인 설문(일부 오프라인)

- 내용 : 조직문화 관련 인식, 성희롱·직장 내 괴롭힘 등 인권침해 관련 직/간접 피해 및 2차 피해 경험, 성평등·인권 교육 관련 의견, 장애인 직원과 함께 일하는 환경 관련 인식, 전담부서 및 기관 관련 인식 등

#### □ 성평등·인권주간 운영

- 목적 : 성평등·인권 이슈에 대한 구성원 관심 환기 및 감수성 향상 도모
- 내용 : 온라인 소식지 발송, 일·생활 균형 캠페인 등
  - 집중 협업 시간 안내, 기후위기와 인권 정보 제공, 대안용어 활용 홍보 등

#### □ ‘성평등·인권 존중 우수사례 선정 및 포상’

- 목적 : 연구원 연구 활동 및 운영 전반에 성평등·인권 관점 반영 강화
- 대상 : 우리 연구원에서 2022년에 진행 완료된 연구과제 및 일반 사업
- 방법 : 후보 추천 접수 후 전문 심사단의 심의를 거쳐 선정
  - 부서별 우수사례 각 1건씩 선정 및 전체 후보 중 최우수 사례 2건 선정
- 기준 : 과제 주제 선정 및 기획의도 / 과제 진행 방식 및 내용 / 과제 결과 작성 및 성과 확산 분야별 세부 기준에 따라 우수 성과 여부를 심사
- 포상 : 우수 및 최우수 선정 사례 참여직원(그룹)에 서울사랑상품권 증정

### (3) 인권경영 전 단계 이행

#### □ 인권경영위원회 운영

- 인권경영위원회 정기회의 개최
  - 일시 및 장소 : 2022년 5월 25일 (수), 서울연구원 중회의실
  - 안건 : 위원장 호선, 서울연구원 2022년 인권경영 이행 계획 심의 및 승인 의결, 인권경영지침 개정(안) 검토, 인권침해 구제절차 효용성 검토
  - 결과 : 위원장(장명숙 외부위원) 선출, 서울연구원 2022년 인권경영 이행 계획(안) 승인(인권영향평가 지표 및 가이드라인은 추가 서면검토 후 확정), 인권침해 구제절차 관련 지침 분리 제정 및 개정은 추후 서면검토 후 확정
- 인권경영위원회 임시회의 개최 (예정)
  - 일시 및 장소 : 2022년 12월 13일 (화), 서울연구원 집현실
  - 안건 : 2022년 서울연구원 인권경영 이행 보고 심의 및 승인 의결 등

## □ 인권영향평가 시행

- 기관운영/주요 사업 인권영향평가 지표 항목 및 자체점검 가이드라인 개선
- 내부 이해관계자 지표개선 워크숍을 통한 의견 반영 및 지표별 관련 부서의 자체 점검 결과와 증빙자료를 바탕으로 한 전문 평가단의 평가 시행
- 상세한 사항은 본 보고서 '2. 2022년 서울연구원 인권영향평가' 부분 참조

## □ 서울시 인권담당관 주관 상반기 지도점검 시행 및 보완 의견('22. 7월 기준)

- 인권영향평가 및 방지조치 이행 부분에서 일부 미실시 부분 달성 필요
  - 상반기 가중치 계산 방식에 따라 큰 감점 없도록 주의 요망
- 인권교육 이수 내역 : 연중 최종 합산 교육 실적으로 계산
- 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 계획 수립 및 실시, 인권경영위원회 자문의견 수렴 완료
- 인권침해 방지조치 계획 수립 및 이행, 최고경영진 보고 필요
- 그 외 인권영향평가 전 과정 대내외 공개 및 구제절차 수립 및 개선 완료

## □ 인권침해 방지조치 계획 수립 및 이행, 보고서 승인 및 대내외 공개(예정)

- 인권영향평가 결과에 따른 인권침해 방지조치 계획 수립 및 이행
- 서울연구원 인권경영 사례 발표('22.9.28. 경기도 공공기관 인권경영 워크숍)
- 2022년 인권경영 이행 내역에 대한 보고서를 인권경영위원회 심의 및 승인 후 연구원 홈페이지 및 오프라인을 통해 공개 (예정)
- 상세한 사항은 본 보고서 '3. 인권경영 실행 및 공개' 부분 참조

## □ 인권침해 구제절차 제공

- 「서울연구원 인권경영 지침」 일부 개정을 통해 인권침해 구제절차 운영 세부사항 명시('22. 6. 30.)
- 「성희롱 등 인권침해 예방지침」을 「성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방과 대응 지침」 및 「직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침」으로 분리 제정('22.6.30.)
- 연구원 홈페이지에 구제절차 개요 및 매뉴얼 안내, 온라인 신고창구 운영
- 상세한 사항은 본 보고서 '4. 인권침해 구제절차 제공' 부분 참조

## 02. 2022년 서울연구원 인권영향평가

### 1\_시행 개요

#### 1) 근거

- 「서울연구원 2022 인권경영 이행계획」 (성평등·인권센터-326, 2022. 6. 2.)
- 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) 2022년 인권영향평가 개선사항 (전년도 평가 결과 반영)

- 인권경영 실효성 향상을 위해 평가 절차 및 환류 시스템 개선
  - 전년도 인권영향평가 결과 및 방지조치 계획을 차년도 인권영향평가 지표 및 가이드라인으로 포함하여 지속적인 평가 환류 체계 확보
  - 평가 증빙자료 제출 시 기존 중복 자료 생략하여 불필요한 문서 작업 최소화
  - 평가 결과를 단기 개선 과제 및 중장기 개선 과제로 구분하여 사후 관리 강화
- 인권영향평가 전문 평가단 운영 및 항목별 세부 가이드라인과 평가 기준을 구체화하여 평가 객관성 및 신뢰도 강화
  - 전문 평가단(내/외부 전문가)의 평가 진행 : 인권 및 장애 분야의 외부 전문가 3인을 평가단으로 구성하여 평가 객관성 및 신뢰도 강화



- 가이드라인 및 평가 기준 확정 전 전문가 자문 의견 및 유관부서 의견 수렴 진행
- 공공성있는 연구를 수행하는 기관으로서 인권 보호/증진/구제 책무 이행을 평가를 통해 점검한다는 근본 취지에 맞도록 업무 담당자 및 내부 구성원 역량 강화에 보다 초점을 맞춘 인권영향평가 시행
  - 내부 구성원 참여 및 인식 증진을 도모하기 위해 평가 지표 및 가이드라인에 대한 지표 개선 워크숍 및 의견 수렴 진행
  - 기관운영 인권영향평가 지표 전반에 대해 전 부서가 자체 점검하도록 함으로써 연구원 경영 전반에 인권 리스크 사각지대를 최소화
  - 기관운영 인권영향평가 지표 항목 외 분야별/부서별 선제적 적극 조치 사항이 있을 시 기재토록 하여 보다 능동적인 인권경영 이행 도모

## 6) 추진 경과

시기	내용
'22. 5. 25. (수)	서울연구원 인권경영위원회 2022년 1차 정기회의 개최
'22. 6. 1. (수)	서울연구원 2022년 인권경영 시행계획 수립
'22. 6. 8. (수) ~ 6. 15. (수)	2022년 인권영향평가 지표 개선(안) 및 사업 선정 방안 관련 의견 수렴
'22. 6. 16. (목) ~ 6. 21. (화)	주요사업 인권영향평가 대상 선정을 위한 후보사업 의견 수렴
'22. 6. 17. (금)	기관운영 인권영향평가 담당자/부서 대상 교육 시행
'22. 6. 20. (월) ~ 6. 23. (목)	기관운영 인권영향평가 담당부서 자체 점검 시행
'22. 7. 18. (월) ~ '22.. 7. 26. (화)	주요사업 인권영향평가 담당부서 자체 점검 및 관련자료 제출 협조 요청 인권영향평가 실시 및 평가보고서 초안 작성
'22. 7. 29. (금)	인권영향평가서 초안에 대한 인권경영위원회 보고 및 자문 청취
'22. 10. 5. (수)	2022 인권영향평가서 원장 보고 및 방지조치 계획 수립 추진(안) 마련
'22. 12. 12. (월)	인권침해 방지조치 계획 수립 및 이행 내역 원장 보고

## 2\_기관운영 인권영향평가 결과

### 1) 개요

- 주관 부서 : 성평등·인권센터
- 평가 대상 : 서울연구원 기관운영 전반 (2022년 6월 기준)
- 평가 기간 : 2022년 6월 3주 - 7월 4주
- 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

- 전체 지표에 대한 세부 가이드라인을 명시하여 점검 및 평가 기준 세분화
- 분야7. '책임있는 공급망 관리' 내 '② 협력업체 인권침해 여부 모니터링' 대신 '협력업체의 인권침해에 대한 시정 조치 요구가 불가피한 사유 없이 이루어지지 않을 경우 업무 협력 단절 고려'로 내용 수정

(인권경영위원회 및 외부 전문가 검토 결과, 협력업체의 인권침해 여부 모니터링은 인권경영 취지에 맞지 않으며, 현실적인 어려움이 있어 위 문구로 수정하기로 함.)

- 평가 방법 : 전 부서 전 항목 자가점검 및 이행 증빙자료 목록 제출 후 평가단에서 증빙자료 일부 제출 요청, 평가 및 보고서 작성

응답 유형	판단 기준
예	- 해당 항목이 가이드라인에 맞게 충실히 이행되었으며, 이행내역에 대한 자료 증빙이 가능한 경우
아니오	- 해당 항목이 가이드라인에 맞게 이행되지 않은 경우
보완 필요	- 해당 항목이 가이드라인에 맞게 부분적으로 이행된 경우 - 해당 항목이 가이드라인에 맞게 대체로 이행되었으나 이행내역에 대한 자료 증빙이 불가한 경우
정보 없음	- 해당 항목 관련 자료 불충분 등으로 지표 이행 여부 판단이 불가한 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)	6			
7. 책임 있는 공급망 관리 (2)	1		1	
8. 환경권 보장 (2)	2			
9. 시민 권리 보호 (4)	4			
소계	39		1	

- 기관운영 인권영향평가 결과 총 9개 분야, 40개 항목 중 39개 항목이 ‘예’, 1개 항목이 ‘보완필요’로 나타남
- 연구원은 인권경영을 위한 정책과 제도를 갖추고 있고, 이를 실제 운영에 적용하고 있음
  - 전년도 인권영향 평가 시 ‘보완필요’ 및 ‘아니오’였던 항목에 대한 개선이 이루어짐
  - 전년도 항목 6의 ‘보완 필요’ 부분이 ‘예’로, 항목 7의 ‘아니오’ 부분이 ‘보완필요’로 개선됨
  - 2021년 인권영향평가 관련 평가단 및 인권경영위원회의 검토 의견을 반영하여 운영 개선
- 연구원 특성에 맞는 지표 및 가이드라인 구성을 위해 노력함

- 지표별 세부 가이드라인을 구체적으로 마련하고 평가 항목별 기준을 수립함
- 2021년 인권영향평가 관련 평가단 및 인권경영위원회의 검토 의견을 반영
- 인권영향평가 과정에 이해관계자 및 전문가의 참여를 도모함
  - 서울연구원 직원 대상 ‘인권영향평가 지표 및 가이드라인 개선 워크숍’을 실시('22. 5. 27.)하여 참여자들 간의 토론을 통해 기관운영 인권영향평가 지표 전반을 검토하고 개선안을 제시하는 한편, 개선된 인권영향평가 지표(안)에 대한 전 직원 대상 의견 수렴을 실시하는 등 내부 이해관계자들의 참여를 도모함
  - 인권영향평가 과정에서 인권경영위원회 위원을 비롯한 인권 분야 외부 전문가 자문을 다수 실시함으로써 검토 의견에 따라 지표 및 가이드라인 수정하는 한편, 해당 분야 전문가(외부)를 포함한 평가단을 구성하여 평가를 실시하는 등 인권영향평가의 객관성과 전문성을 확보함
- 연구원의 인권경영 발전을 위해 인권영향평가에 대한 증빙을 좀 더 구체화할 것을 제안
  - 인권영향평가는 인권위험을 점검하여 예방하는 의미가 있음
  - 현재 증빙자료를 지침, 협약 등 문서로 된 기준으로만 제시하는 경우가 많으나, 향후에는 실제 기준으로 시행되는지를 점검할 수 있도록 해야 할 것임
  - 차년도 인권영향평가 준비 시 점검을 위한 절차, 범위, 방법에 대한 고민과 논의가 있었으면 함
  - 이를 통해 좀 더 구체적이고 실제적인 개선방안이 도출될 수 있을 것임
- 인권경영 성과 정리 제안
  - 인권경영 체계를 마련하고 인권영향평가의 실시를 통해 드러난 연구원의 인권경영을 위한 노력과 변화한 내용을 정리했으면 함
  - 이를 통해 인권경영의 중요성과 필요성에 대한 이해관계자들의 인식이 증진되고 발전된 인권경영을 위한 추진력을 확보할 수 있을 것임

### 3) 분야별 평가 결과

#### (1) 인권경영체계의 구축

항목 - 점검 가이드라인	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	정보 없음
① 우리 연구원은 인권존중의 책무를 다하려는 정책의지를 표출하고, 모든 이해관계자들에게 인권경영의 취지를 전달하려고 노력한다.  - 인권정책 선언은 공개적으로 모든 이해관계자들에게 정기적으로 전달되고 있는가?	○			
② 우리 연구원은 인권경영 제도화를 위해 필요한 조치를 이행하고 지속적으로 개선한다.  - 인권경영 관련 규정을 제정(전담 부서 지정, 관련 예산 편성, 정기적인 계획 수립 및 결과 공개, 인권침해 구제절차 운영 근거를 마련 등 포함)하고 이를 지속적으로 점검·개선하는 한편, 해당 규정에 대해 모든 이해관계자들에게 알리고 있는가?	○			
③ 우리 연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.  - 매 년 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 시행 시 내/외부 전문가 참여를 통한 객관성·전문성 확보 및 내/외부 이해관계자 참여를 통한 실효성을 확보하고 있는가?	○			
④ 우리 연구원은 인권경영 성과를 추적하고 기록하는 절차를 가지고 있다.  - 인권영향평가 결과에 따라 방지조치 계획을 수립·이행하고, 이행 결과를 지속적으로 기록하고 있는가?	○			
⑤ 우리 연구원은 인권경영 결과를 정기적으로 대내외에 보고·공개한다.  - 인권경영 결과는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있도록 객관적이고 일관성있게 작성하고 있는가? 또한 최고 경영진에 보고하고 대내외에 정기적으로 공개하고 있는가?	○			
⑥ 우리 연구원은 연구원의 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공한다.  - 구제절차는 연구원 대내외 이해관계자들에게 접근과 이용이 용이하며 신속하게 제공되고, 인권침해의 근본적 원인 개선 과정을 포함하고 있는가?	○			
소계	6			

- 인권경영체계 구축은 인권경영의 첫 단계로 연구원의 인권경영 비전과 의지를 대내·외적으로 공표하고, 이를 시행하기 위한 시스템 구축의 시작을 의미함
- 인권경영체계 구축은 잘 이루어지고 있음
  - 인권경영 선언 및 취지 확산, 개선을 위한 노력, 구제절차 제공 등 6개 항목 모두 '예'에 해당함
- 이해관계자들의 참여와 소통을 위한 노력을 많이 하고 있으며, 이를 통해 인권영향평가의 실효성을 확보하고 있음
  - 인권경영관련 정보를 공개하고 이해관계자의 의견을 수렴함
  - 의견수렴을 통해 인권영향평가 지표 및 가이드라인의 내용을 구체화함
- 구제절차 관련 개선사항 이행방법을 추가적으로 제안
  - 구제절차에 대한 접근과 이용이 용이하게 되어 있으며 신속하게 실행되어 실제 이를 통한 구제가 이루어지고 있다는 점이 고무적임
  - 향후 권고 사항에 따른 개선에 대한 정기적인 모니터링이 필요하며, 실제 구제절차를 이용한 진정인들의 평가를 반영하여 구제절차 개선에 반영할 것을 제안

## (2) 고용상의 평등

항목 - 점검 가이드라인	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	정보 없음
① 우리 연구원은 모집·채용, 교육·배치 및 승진 시 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 신체적 조건, 혼인 상황, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 차별하지 않는다. - 모집·채용, 교육·배치 및 승진 관련 시행 계획 및 공지, 평가 기준 등에 위 지표에 명시된 조건들이 합리적 이유 없이 차별적으로 반영되지 않도록 상시 필히 점검하고 있는가?	○			
② 우리 연구원은 모든 노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다. - 연구원에서 체결하는 모든 근로계약서에 혼인, 임신, 출산이 퇴직사유로 명시되어 있지 않은지 필히 상시 점검하고 있는가?	○			
③ 우리 연구원은 동일가치 노동에 대한 동일임금제공을 원칙으로 한다. - 동일 직급에 대해 성별, 정규직 여부, 장애 등에 관계없이 동일 연봉급 산정 기준을 적용하고 있는가?	○			
④ 우리 연구원은 정년, 퇴직 및 해고에서 모든 노동자를 차별하지 않는다. - 모든 노동자에 대해 직군, 성별, 정규직 여부, 장애 등에 관계없이 동일한 정년, 퇴직 및 해고 기준을 적용하고 있는가?	○			
⑤ 우리 연구원은 비정규직을 정규직에 비해 합리적인 이유 없이 차별하지 않는다. - 비정규직의 임금, 상여금, 성과금, 그 밖의 근로조건 관련 사항에 정규직과 비교하여 합리적인 이유 없이 차별하지 않도록 운영하고 있는가?	○			
⑥ 우리 연구원은 복리후생제도에서 모든 노동자를 차별하지 않는다. - 복지포인트 지급, 명절 및 각종 기념일 선물 지급을 포함한 후생복지제도 운영 시 모든 직군, 직급, 성별, 정규직 여부, 연령, 장애 등에 관계없이 동일한 기준을 적용하고 있는가?	○			
⑦ 우리 연구원은 성차별 예방과 성평등한 조직문화 형성을 위한 정책과 절차 및 예산을 운영한다. - 성차별 예방 및 성평등 조직문화 형성을 위한 실질적 예산 편성, 구체적 정책 계획 수립, 정책 이행에 따른 적절한 예산 집행이 이루어지고 있는가?	○			
⑧ 우리 연구원은 인사제도 운영 전반에 걸쳐 성별임금격차를 개선하기 위한 조치를 취하고 있다. - 원 내 주요 성비 구성 및 성별임금격차 현황 등을 정기적으로 분석하여 구체적인 개선조치를 이행하고, 개선상황을 지속적으로 평가하고 있는가?	○			
소계	8			

- 고용상의 평등을 이루기 위한 8개 항목은 모두 ‘예’에 해당함
  - 인사규정, 임용계약서, 단체협약서, 후생복지제도 운영규칙 등을 통해 상의 평등을 명문화하고 관련 제도를 시행하고 있음
  - 비정규직 노동자의 임금, 복지, 휴가, 고용상태 등 노동조건의 부당한 차별 철폐와 비정규직 최소화 원칙을 단체협약서에 명시
  - 모든 고용 및 노동 조건에서 성별·가족형태를 이유로 불이익한 처우를 하지 않고, 평등한 기회와 대우를 보장하도록 ‘성평등·가족 다양성 보장’을 단체협약서에 명시
- 고용상의 평등에 있어 규정 등의 기준에 대해 향후 점검을 통해 부족한 부분을 개선할 것을 제안함
  - ①~⑤와 관련하여 실제 차별의 발생여부를 점검하는 방안이 마련될 필요가 있음
  - 차별 등에 대한 고충처리민원 또는 인권침해 구제절차가 의뢰되었는지 등의 자료를 검토하였으면 함
  - 장애인 직원의 노동환경과 관련하여 본 지표를 통해 고용 상 차별 존재 여부 등을 평가하였고, 2022년 주요사업 인권영향평가를 통해 차후 인권침해 리스크 발생 예방을 위해 필요한 사항들을 자세히 검토하였으므로 해당 평가 결과를 토대로 개선할 것을 제안함
- 단체협약의 내용이 노동조합원뿐만 아니라 모든 직원에게 대부분 적용되도록 하고 있어 비차별을 위해 노력하고 있다는 것을 알 수 있음
- 인사위원회 구성에 직원대표를 추가할 것을 권장함
  - 인사위원회는 인사에 관한 중요한 사항을 심의·의결하는 기구로 중요한 역할을 하고 있음
  - 현재 연구기획조정본부장이 당연직으로 참여하고 있지만 이것만으로는 부족함
  - 기관의 권력관계가 영향을 줄 수 있기에 인사위원회의 심의·의결 과정이 공정하고 신뢰를 얻기 위해서는 직원대표가 내부위원으로 참여하는 것이 필요함



- 인사규정 제7장 인사위원회 제54조 위원회 구성에서 내부위원 중 1인을 직원대표로 할 것을 제안
- 이와 관련된 내용을 ① 항목에 가이드라인으로 추가할 것을 제안
- 장애인 고용을 위한 적극적인 노력 제안
  - ① 항목에서 장애를 이유로 차별하는 데 그치지 않고 장애인 고용을 위한 적극적인 노력이 있어야 함
  - 차년도 지표 개선사항으로 제안

## (3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목 - 점검 가이드라인	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	정보 없음
① 우리 연구원은 모든 노동자의 결사의 자유와 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권을 보장한다.  - 모든 노동자의 결사의 자유와 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권이 규정상 명시적으로 보장되어 있는가?	○			
② 우리 연구원은 노동자가 노동조합을 조직하거나 노동조합의 정당한 업무행위를 이유로 해당 노동자에게 불이익을 주지 않는다.  - 업무시간 중 노동조합 관련 활동을 업무의 일환으로 보장하고, 평가 등 각종 인사제도 운영 시 노동조합 관련 활동으로 인한 불이익을 주지 않도록 관리하고 있는가?	○			
③ 우리 연구원은 노동자 대표 또는 이에 준하는 노동자에게 활동 수행에 필요한 정보 및 활동의 제반 편의를 제공한다.  - 노동조합 및 직장협의회 등의 또는 이에 준하는 노동자에게 활동 수행에 필요한 정보 및 제반 편의 제공이 가능하도록 규정상 명시하고, 상시 원활한 제공이 가능한 절차를 운영하고 있는가?	○			
④ 우리 연구원은 노동조합 및 노사협의회 등 노동자 이해대변기구 대표와 정기적으로 협의안을 의논하고 상호 협력 하에 결정 및 이행한다.  - 노동권에 영향을 미치는 사항에 대해 노동조합 및 직장협의회 등 노동자 이해 대변 기구 대표와 정기적으로 협의하고 상호 협력 하에 결정 및 이행하고 있는가?	○			
소계	4			

- 결사 및 단체교섭의 자유 보장과 관련된 4개 항목 모두 ‘예’에 해당됨
- 비정규직 노동자의 노동조합 활동 보장, 노동조합 활동에 대한 불이익 금지, 노동조합 활동에 필요한 편의 제공 등을 단체협약서 및 노사합의서에 명시하고, 단체협약 회의 및 직장협의회 회의를 통해 노동자의 결사 및 단체교섭권 자유를 보장함

- 노동조합 및 직장협의회 등 노동자 이해대변기구 대표와 정기적으로 협의  
안건을 의논하고 상호 협력 하에 결정 및 이행함
  - 노동조합 가입률이 과반이 되지 않기 때문에 비노조원인 직원들과 협의할 수 있는 직장협의회 역할이 중요함. 직장협의회도 정기적으로 이루어지며 안전 논의 및 이행이 이루어지고 있음
- 노동조합 가입률이 과반이 되지 않기에 직원들을 대변하기 위한 다양한 방법을 검토할 것을 권함
  - 예를 들면 직원협의회 활성화 방안 등

## (4) 강제노동 및 아동노동 금지

항목 - 점검 가이드라인	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	정보 없음
① 우리 연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지한다.  - 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있으며, 누구나 합리적 수준의 사전 통지 후에 퇴사할 수 있는가?	○			
② 연구원은 15세 미만의 아동·청소년을 고용하지 않으며, 18세 미만의 아동·청소년을 고용하는 경우 건강·안전·도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다.  - 15세 미만의 자를 고용하지 않으며, 18세 미만의 아동·청소년 고용 시 건강·안전·도덕의식에 해로운 일을 수행하지 않도록 보장하는 규정 또는 시스템을 마련하고 있는가?	○			
③ 우리 연구원은 공정하고 투명한 고용계약을 위해 노력하며, 노동자가 계약내용을 이해할 수 있도록 충분히 안내한다.  - 근로계약서는 최소한 근무 시작일에 우선적으로 작성하며, 고용계약 체결 시 노동자에게 안내하기 위한 시간을 충분히 할애하고, 노동자가 계약 내용을 이해할 수 있도록 상세히 설명하고 있는가?	○			
소계	3			

- 강제노동 및 아동노동 금지 3개 항목은 모두 ‘예’에 해당됨
- 채용 지원서 접수 시 15세 이상 확인절차를 마련하여 운영하는 등 아동노동을 금지하고 있음
  - 연구원 특성 상 18세 미만을 채용하지 않는다면 이 평가지표는 향후 삭제를 검토하였으면 함
- 강제노동을 금지하고 고용계약 시 노동자가 그 내용을 실제로 이해하고 있는지에 대한 점검을 제안
  - 예를 들면 ③ 항목에서 장애인 직원의 경우 계약 내용의 충분한 이해를 위해 장애 유형에 따른 편의가 제공되고 있는지, 이를 통해 정보 접근성이 충분히 보장되고 있는지에 대한 실태를 파악할 것을 제안

- 분야 4. 강제노동 및 아동노동 금지 중 아동노동 금지 부분은 삭제하고 강제노동 금지 부분을 분야 5. 일·생활 균형과 합쳐서 실시하도록 권고함
  - 두 분야 모두 노동권을 보장하는 내용과 관련 있기에 합쳐서 살펴보는 것이 적절하다고 생각됨
  - 예를 들면 ‘노동환경 보장 및 일·생활 균형’의 분야로 제안

## (5) 일·생활 균형

항목 - 점검 가이드라인	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	정보 없음
① 우리 연구원은 일·가정 양립과 일·생활 균형을 위하여 모든 노동자를 지원하는 정책을 수립하고 시행한다. - 노동자들의 의견을 정기적으로 수렴하여 일·생활 균형 지원 제도를 마련하고, 충분한 안내와 홍보를 시행하고 있는가?	○			
② 우리 연구원은 당사자 의견에 반하는 초과노동을 하지 않는다. - 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 하지 않도록 보장하는 제도를 마련하고 있는가?	○			
③ 우리 연구원의 노동자는 휴일·휴가 사용 등 복무 관련 보장된 제도 사용 시 제한받지 않는다. - 복무제도의 원활한 사용 보장을 위해 심리적·물리적 제한 발생을 막기 위한 정기 점검 장치 등을 마련하고 있는가?	○			
④ 우리 연구원은 다양한 유연근무제도를 시행하고 장려한다. - 노동자들의 의견을 정기적으로 수렴하여 유연근무 제도를 마련하고, 충분한 안내와 홍보를 시행하고 있는가?	○			
⑤ 우리 연구원은 임신 중(특히 임신초기) 또는 산후 1년 미만 여성을 고위험군 노동에 노출시키지 않으며, 노동환경개선을 위한 조치를 취한다. - 임신 중 또는 산후 1년 미만 여성노동자를 고위험군 노동에 노출시키지 않도록 규정상 명시하고, 임신한 노동자의 노동환경 개선을 위한 복무 제도(당사자 희망 시 근로시간 단축, 출퇴근시간 변경, 근무시간 중 정기검진 허용 등)를 마련하여 운영하고 있는가?	○			
소계	5			

- 일·생활 양립을 위한 제도와 실질적인 지원이 이루어지는지 여부에 대한 분야로 5개 항목 모두 '예'에 해당함
- 복무규정 및 직원 복무 지침, 단체협약서와 대체휴가 노사합의서 등을 통해 일·생활 균형과 양립을 위한 정책과 제도가 시행되고 있음
- 이 분야와 관련된 기준들은 잘 갖추어져 있으나 기준대로 잘 이행되고 있는지에 대한 점검을 제안
  - 예를 들면, 초과노동 실시, 대체휴무 사용과 관련해 심리적인 제한이 발생하지 않는지 등을 정기적으로 점검할 것을 제안

## (6) 산업 안전 보건

항목 - 점검 가이드라인	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	정보 없음
① 우리 연구원은 사업장 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립하고 산업안전 교육을 정기적으로 실시한다. - 내부 구성원 및 전문가 의견을 반영한 산업재해 예방 정책을 정기적으로 수립·시행 및 대상자들에게 안내하고, 사업장 위생과 안전에 대한 산업 안전 교육을 관련 전문가 또는 전문기관을 통해 정기적으로 시행하고 있는가?	○			
② 우리 연구원은 작업장과 시설의 안전과 위생을 유지하며, 노동자들에게 직무수행에 필요한 보호장비를 제공한다. - 연구원 본관 및 별관의 모든 노동자가 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 시설을 안전하고 위생적으로 유지 및 정기 점검하고, 시설용역 계약 체결 시 노동 관계법령을 준수하며, 산업재해 예방을 위해 필요한 안전용품들 노동자들의 의견을 반영하여 적시에 지급하고 있는가?	○			
③ 우리 연구원은 임신부, 장애인 등 사회적 약자에 대한 안전 및 위생 조치를 실시한다. - 임신부 및 장애인 등 사회적 약자인 노동자의 동등한 권리보장을 위해 이동편의시설 및 안전정보 제공 설비, 휴게시설(휠체어 이용 가능한 화장실, 수유실 등)을 갖추고 상시 이용이 원활하도록 점검 및 운영하고 있는가?	○			
④ 우리 연구원은 노동자를 감염병으로부터 보호하고 안전하게 일할 수 있도록 재택근무 시행 등 대응조치를 적극 시행한다. - 감염병 확산 방지를 위해 필요한 조치(재택근무 시행, 감염병 예방 및 치료, 회복을 위한 복무제도 운영, 정기방역 실시, 건물 입구 체온 점검, 관련 정보 제공 등)를 모든 노동자를 대상으로 적극 시행하고 있는가?	○			
⑤ 우리 연구원은 노동자 건강진단 실시 등 노동자의 건강을 보호·유지하기 위한 조치를 시행하고, 업무상 재해 발생 시 신속하고 적극적으로 재해자를 지원한다. - 모든 노동자에 대한 건강진단을 정기적으로 실시 및 관리하고, 업무상 재해로 인한 심리적·신체적 치료 및 회복 지원 조치(휴가 부여 등 적절한 복무조치, 요양보상비 지급, 심리상담서비스 제공, 산업재해 증빙 필요 시 적극 지원 등)를 시행 및 안내하고 있는가?	○			
⑥ 우리 연구원은 노동자의 개인정보를 철저히 보호하며, 불필요한 정보의 수집을 하지 않는다. - 모든 노동자의 개인정보는 명확한 근거에 따라 필요 최소한만을 수집하며, 개인정보를 보호하기 위한 장치(개인정보 수집 및 이용 관련 규정, 담당자 교육, 개인정보 보호 정기 점검 시행 등)를 마련하여 운영하고 있는가?	○			
소계	6			

- 산업 안전 보건 분야는 6개 항목으로 구성되었고 모두 ‘예’에 해당됨
  - 전년도 평가 시 ‘보완필요’였던 ③ 사회적 약자에 대한 안전 및 위생 조치의 개선이 이루어짐
- 전년도 검토 사항에 대한 개선이 이루어짐
  - 위험작업을 수행하는 공무원(시설)에게 필요한 보호구를 적시에 지급하는 등 안전보호구 제공방식을 보완함
  - 2022년 안전관리 기본계획에 따라 관련 각종 제도를 구성원들이 이용할 수 있도록 안내와 정보 제공
  - 코로나19 관련 복무 조치 및 대응 매뉴얼 마련
- ⑥ 개인정보 보호와 관련하여 단체협약서 제53조에 명시된 개인정보의 수집 및 보호의 내용이 노동조합원을 포함한 전 직원에게 적용될 수 있도록 연구원 내규/지침 검토 및 수정을 통한 개선 제안

[서울연구원 단체협약서]

제53조(개인정보의 수집 및 보호) ① 연구원은 조합원의 개인정보의 수집에 있어 임용 및 업무와 직접적으로 관련된 것만 대상으로 하고, 그 담당부서와 담당자를 공개한다.  
 ② 연구원은 조합원의 개인정보 제공·공개를 강제하지 않으며, 개인정보의 자기결정권을 침해하는 생체인식 출퇴근관리를 하지 않는다.  
 ③ 연구원은 해당 조합원이 서면으로 개인정보 열람 및 사본 제공을 요구하는 경우 이에 응하여야 한다.  
 ④ 연구원은 업무상 취득한 개인정보를 관련 법령 및 규정에 따라 보호하여야 한다.



## (7) 책임있는 공급망 관리

항목 - 점검 가이드라인	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	정보 없음
① 우리 연구원은 모든 주요 공급업자, 하도급, 수탁기관 등 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다. - 연구원은 모든 협력회사와 계약 시 인권 보호 및 존중에 관한 내용을 서면으로 요구하고 있는가?	○			
② 우리 연구원은 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 불가피한 사유 없이 시정이 되지 않을 경우 업무 협력중단을 고려한다. <2022년 수정> - 연구원은 모든 협력회사의 인권침해 사실이 드러날 경우 시정을 요구하고, 불가피한 사유 없이 시정되지 않은 경우 업무 협력 중단을 고려할 수 있다는 내용을 계약 사항에 명시하여 이를 이행하고 있는가?			○	
소계	1		1	

- 공급업체 등 협력 관계에 있는 업체/기관과의 협업 과정에서 인권침해 방지조치의 마련 및 이행 여부를 점검하는 분야로 2개 항목 중 1개 항목 ‘예’, 1개 항목 ‘보완필요’에 해당함
  - 전년도에는 ‘아니오’에 해당되었던 부분이 개선됨
- 전년도 협력사의 인권보호 준수여부를 모니터링하는 내용의 항목②가 의견수렴을 거쳐 수정되었음
  - 인권침해 사실 판단의 어려움을 고려하여 협력사의 인권침해 사실이 드러나는 경우 이후 계약에 영향을 미치도록 하는 방식으로 수정
  - 향후 ‘근로자 권리보호 이행 서약서’에 관련 내용을 명시하여 해당 부분을 보완할 예정임
- 이 항목은 연구원의 영향력 범위에 있는 협력사가 인권보호를 할 수 있도록 연구원에서도 책임을 다해야 하는 부분임
  - 따라서 인권보호라는 이유로 협력사에 규제 또는 강요를 하는 상황은 아닌지에 대해 주의를 기울여야 함
  - 연구원 차원에서 협력사에 지원할 수 있는 부분에 대한 고민이 필요함

## (8) 환경권 보장

항목 - 점검 가이드라인	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	정보 없음
① 우리 연구원은 탄소중립·녹색성장을 위한 정책을 실시한다. - 연구원 경영활동과 관련한 환경 정보를 상시 수집하고, 환경문제 개선을 위한 구체적인 계획을 수립하여 이행하고 있는가?	○			
② 우리 연구원은 구성원들에게 탄소중립·녹색성장을 위한 정보를 제공하고 실천을 독려한다. - 구성원들에게 연구원 경영활동과 관련하여 탄소중립·녹색성장에 대한 개념 및 중요성 인식 증진 기회를 마련하고, 탄소중립·녹색성장을 위해 필요한 정보를 수시로 제공하며, 실천을 독려(인센티브 부여 등)하고 있는가?	○			
소계	2			

- 환경권 보장에 대한 분야로 2개 항목 모두 '예'에 해당됨
- 2021년에 시행된 「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장기본법(탄소중립기본법)」에 맞춰 항목과 점검 가이드라인을 수정함
- 탄소중립기본법에 따른 공공기관의 책무 수행을 할 수 있도록 정보제공과 기회 마련을 제안
  - 저수조 수질 검사, 친환경 차량 운영, 분리수거 등을 실시하고 있으나 근본적으로 기후위기 대응의 필요성 인식을 증진시킬 수 있는 교육과 안내가 필요함
  - 연구원 경영 차원에서 국가 및 서울시 시책과 협력하는 방법을 제안

## (9) 시민 권리 보호

항목	평가결과			
	예	아니오	보완 필요	해당 없음
① 우리 연구원은 이용자의 개인정보를 철저히 보호하며, 불필요한 정보의 수집을 하지 않는다. - 모든 이용자의 개인정보는 명확한 근거에 따라 필요 최소한만을 수집 하며, 개인정보를 보호하기 위한 장치(개인정보 수집 및 이용 관련 규정, 담당자 교육, 개인정보 보호 정기 점검 시행 등)를 마련하여 운영하고 있는가?	○			
② 우리 연구원은 사회적 약자를 포함한 모든 이해관계자가 사업 성과 및 연구원 이용에 필요한 정보를 요청하고 제공받을 수 있도록 접근성을 보장하는 조치를 한다. - 연구원의 사업 성과를 포함하여 연구원에서 제공하는 각종 서비스 이용에 필요한 정보는 이해하기 쉬운 언어와 방법으로 제공하며, 장애인 등 사회적 약자 접근성 보장을 위한 조치(필요 시 시각/음성 정보 제공 및 관련 장치 구비 등)를 시행하고 있는가?	○			
③ 우리 연구원은 시민의 지적재산권을 존중하며 이를 보장하기 위한 조치를 취한다. - 연구원은 타인의 지식을 이용할 때 -지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사하고, 필요 시 지적재산권의 소유자와 충분한 협의를 거쳐 동의를 구하며, 관련 법령에 따른 출처 표기 및 적절한 보상 제공 등 다양한 보장 조치를 취하고 있는가?	○			
④ 우리 연구원은 연구결과물의 확산 및 활용 단계에서 인권침해 소지가 없도록 예방 조치를 취한다. - 연구결과물 확산 및 활용 단계에서 발생할 수 있는 인권침해 소지(차별 및 혐오 용어 및 이미지 사용, 저작권 침해, 표절 등)를 예방하기 위해 관련 장치를 마련하여 상시 운영 및 구성원들에게 안내하고 있는가?	○			
소계	4			

- 사업에 직간접적으로 참여하는 이해관계자를 비롯하여 기관 이용자 등의 권리보호에 대한 분야로 분야로서 4개 항목으로 구성, 모두 ‘예’ 해당됨
- 항목 ②의 ‘장애인 등 모든 이해관계자’를 ‘사회적 약자를 포함한 모든 이해관계자’ 문구 수정
  - 의견을 수렴하여 변경
- 장애인 등 다양한 이용자의 정보 접근성 보장을 위한 전자도서관시스템 고도화 사업 완료, 도서관 홈페이지 웹 접근성 및 호환성 점검 등을 실시

- 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 실시
- 차년도 인권영향평가 시 항목 ② 점검 가이드라인에서 ‘사회적 약자 접근성 보장을 위한 조치(필요 시)’에서 ‘필요 시’ 삭제 제안
  - 연구원의 자료 및 정보에 사회적 약자의 접근성은 항상 보장되어야 함
- 시민 권리 보호를 위한 기준들은 잘 갖추어져 있으므로 향후 이를 점검하는 방안 제안
  - 2021년 인권영향평가 시 외부 이해관계자(시민)의 의견을 반영하기는 하였음
  - 체계적이고 안정적인 점검방안의 마련을 제안

### 3\_주요사업 인권영향평가 결과

#### 1) 개요

- 주관 부서 : 성평등·인권센터
- 평가 대상 : 장애인 직원 노동권 관련 원규 총 22개 ('22.6.27. 기준)
- 대상 선정 방법 : 인권경영위원회 검토 의견 및 외부 전문가 자문에 따라 먼저 3개 대상 사업 후보를 선정한 뒤, 원 내 구성원 의견 수렴 거쳐 선정
  - 성평등·인권 관련 상담 시 '장애'를 주제로 한 상담이 다소 증가하는 추세를 고려함과 동시에, 공공기관으로서 장애인 직원 고용 의무제와 관련한 노동 인권 리스크를 점검하고 포괄적 개선 방안을 마련함으로써 인권침해를 사전에 예방하고자 선정
- 담당 부서 : 경영관리실 경영지원팀, 인사복지팀
- 평가 기간 : 2022년 6월 3주 - 7월 4주
- 평가 지표 : 장애인 직원에 대한 차별적 요소, 장애 혐오 표현 등 인권침해 요소, 정당한 편의제공을 원활하게 하는 규정상 근거, 그 외 장애인 직원 권리 보장을 위해 필요한 요소 등 7개 항목
- 평가 방법
  - 사후 평가 방식 적용 : 기존 원규 대상 점검을 통한 개선/보완점 확인
  - 서울연구원의 원규에서 근거하고 있는 국가공무원 대상 법률에서 개정된 내용을 토대로 전문평가단에서 평가 지표에 따라 원규 검토 후 평가서 작성

※ 당초 담당부서 자체 점검 및 전문가 평가를 병행하고자 하였으나, 담당 부서에서 자체 점검에 어려움을 표함에 따라 전문 평가단의 단일 평가로만 시행

응답 유형	판단 기준
예	- 해당 규정 내용 및 운영 방식이 자체점검표 각 지표 및 가이드라인에서 제시하는 기준에 부합하는 경우
아니오	- 해당 규정 내용 및 운영 방식 중 자체점검표 각 지표 및 가이드라인에서 제시하는 기준에 부합하지 않는 경우
보완 필요	- 해당 규정 내용 및 운영 방식이 대체로 자체점검표 각 지표 및 가이드라인에서 제시하는 기준에 부합하나 보완이 필요한 경우

## 2) 평가결과 종합

지표	평가결과				
	예	아니오		보완 필요	
		원규수	조항수		
1. 장애인 고용 확대 및 의무고용률 달성을 위한 적극적 조치 관련 규정을 잘 갖추고 있다.	○	3	4		
2. 모집·채용 시 장애인의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 관련 규정을 잘 갖추고 있다.	○	1	1		
3. 직무배치 및 승진 시 장애 특성을 고려하여 적합한 직무에 배치하고, 장애인 직원의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 관련 규정을 잘 갖추고 있다.	○	2	2		
4. 정년·퇴직·해고에 있어 장애인 직원의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 관련 규정을 잘 갖추고 있다.	○	3	3		
5. 해당 규정은 장애인 직원의 건강권을 위협하는 요소를 포함하고 있지 않다.	○				
6. 해당 규정은 장애 및 장애인에 관한 용어를 올바르게 사용하고 있다.	○				
7. 장애인 직원의 원활한 업무수행을 위해 '정당한 편의제공'에 대한 규정을 잘 갖추고 있다.	○	3	3		
<b>소계</b>	2	5	12	13	0

- 장애인 직원 노동권 관련 22개의 원규를 검토한 결과, 총 13개의 조항을 개정하거나 신설해야 하는 것으로 평가되었음
- 22개의 조항에서 장애인 직원을 대상으로 차별적 용어는 사용되지 않고 있었으며, 장애인 직원의 건강권을 위협하는 요소들은 포함하고 있지 않은 것으로 평가됨

- 다만, 국가공무원법, 공무원임용시험령, 공무원임용령, 공무원 채용신체검사 규정, 공무원수당 등에 관한 규정 등을 토대로 평가한 결과, 서울연구원의 임용규정에서 장애인 고용 확대를 위한 적극적 조치 조항, 그리고 장애로 인한 부당한 해고가 발생하지 않도록 하는 조항을 신설할 필요가 있음을 확인하였음
- 무엇보다도 서울시 출연기관인 서울연구원은 공무원 관련 법률에 준하여 원규가 제정되지만, 국가공무원법, 공무원임용시험령, 공무원임용령, 공무원 채용신체검사 규정, 공무원수당 등에 관한 규정이 개정되었음에도 불구하고, 이를 반영하지 못한 원규가 있어 이에 대한 조속한 개정이 필요함

### 3) 세부 평가 결과

#### (1) 장애인의 고용확대를 위한 ‘적극적 조치’ 관련 조항 개정

지표	평가결과				
	예	아니오		보완 필요	
		원규수	조항수		
1. 장애인 고용 확대 및 의무고용률 달성을 위한 적극적 조치 관련 규정을 잘 갖추고 있다.		○	3	4	

##### ○ 현황 및 필요성

- 장애인·이공계전공자·저소득층 및 여성의 고용 보장 및 확대를 위한 적극적 조치의 일환으로 『국가공무원법』의 제26조(임용의 원칙)와 공무원임용시험령 제20조의3이 개정되어 시행되고 있음
- 서울연구원은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례) 및 「서울특별시 장애인고용촉진 및 직업재활 지원 조례」 제5조(장애인의 의무고용 비율)에 따라 장애인 의무고용 대상 기관으로, 상시근로자 5% 이상(최소 3.6%)을 장애인 직원으로 고용해야 하는 의무가 있으나 의무고용률 미달인 상황임
- 이에 장애인 고용확대 및 장애인 의무고용률 달성을 위한 적극적 조치의 일환으로 「인사규정」, 「직원채용규칙」, 「한시계약직 직원임용규칙」에 이를 반영한 개정 필요

관련 법률	조항
국가공무원법	제26조(임용의 원칙) 공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따라 행한다. 다만, 국가기관의 장은 대통령령등으로 정하는 바에 따라 장애인·이공계전공자·저소득층 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적인 양성 평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.
공무원임용시험령	제20조의3(중증장애인의 채용기회 확대) ① 경력경쟁채용시험등을 실시하는 시험실시기관의 장은 중증장애인(「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 중증장애인을 말한다. 이하 이 조에서 같다)의 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 필요하면 중증장애인만 해당 경력경쟁채용시험등에 응시하게 할 수 있다. ② 제1항에 따라 경력경쟁채용시험등을 실시할 경우 그 실시대상 직무의 종류, 각 직무의 종류별로 응시할 수 있는 장애의 종류, 그 밖에 시험실시에 필요한 사항은 시험실시기관의 장이 정한다.



관련 법률	조항
	③ 인사혁신처장은 중증장애인의 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 중증장애인이 담당하기에 적합한 직무의 종류를 발굴하여 시험실시기관의 장에게 제공하는 등 필요한 시책을 마련하여 시행하여야 한다.
공무원 임용령	제16조(경력경쟁채용등의 요건) ① 법 제28조제2항 각 호 외의 부분 본문 및 단서에 따른 채용시험(이하 “경력경쟁채용시험등”이라 한다)을 통한 채용(이하 “경력경쟁채용등”이라 한다)을 하려는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당해야 한다. <u>다만, 인사혁신처장은 업무의 특수성 등을 고려하여 특별히 인정하는 경우에는 「공무원임용시험령」 제20조의3에 따라 중증장애인만 응시하게 하는 경력경쟁채용시험등의 응시요건 및 일반임기제공무원(시간선택제일반임기제공무원을 포함한다. 이하 같다)의 응시요건을 달리 정할 수 있다.</u>

○ 관련 규정 및 개정(안)

규정	관련 조항	개정(안)
인사규정	제5조(임용의 원칙) 직원의 임용은 시험 성적, 연구실적, 근무성적, 특수자격(면허 등) 및 기타 능력의 실증에 의하여 행한다.	제5조(임용의 원칙) 직원의 임용은 시험 성적, 연구실적, 근무성적, 특수자격(면허 등) 및 기타 능력의 실증에 의하여 행한다. <u>다만, 원장은 장애인·이공계전공자·저소득층 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적인 양성 평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.</u>
	제8조(임용의 방법) ① 직원의 임용은 공개경쟁에 의한 채용을 원칙으로 한다. ② 공개경쟁채용에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.	제8조(임용의 방법) ① 직원의 임용은 공개경쟁에 의한 채용을 원칙으로 한다. <u>다만, 원장은 업무의 특수성 등을 고려하여 특별히 인정하는 경우에는 중증장애인(「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 중증장애인을 말한다. 이하 이 조에서 같다)만 응시하게 하는 채용의 응시요건을 달리 정할 수 있다.</u> ② 공개경쟁채용에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.
직원채용 규칙	제2조(채용방법) ① 원장은 신규채용 시 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁을 원칙으로 한다.	제2조(채용방법) ① 원장은 신규채용 시 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁을 원칙으로 한다. <u>다만, 원장은 업무의 특수성 등을 고려하여 특별히 인정하는 경우에는 중증장애인(「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 중증장애인을 말한다. 이하 이 조에서 같다)만 응시하게 하는 채용의 응시요건을 달리 정할 수 있다.</u>

규정	관련 조항	개정(안)
한시계약직 직원 임용규칙	제5조(임용방법) 한시계약직 직원의 임용 은 공개경쟁시험을 원칙으로 한다.	제5조(임용방법) 한시계약직 직원의 임용 은 공개경쟁시험을 원칙으로 한다. <u>다만,</u> <u>원장은 업무의 특수성 등을 고려하여 특</u> <u>별히 인정하는 경우에는 중증장애인(「장</u> <u>애폰고용촉진 및 직업재활법」에 따른 중</u> <u>증장애인을 말한다. 이하 이 조에서 같</u> <u>다)만 응시하게 하는 채용의 응시요건을</u> <u>달리 정할 수 있다.</u>

## (2) 신체적·정신적 장애로 인한 고용차별금지 관련 조항의 신설

지표	평가결과				
	예	아니오		보완 필요	
		원규수	조항수		
2. 모집·채용 시 장애인의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 관련 규정을 잘 갖추고 있다.		○	1	1	

## ○ 현황 및 필요성

- 「장애인차별금지및권리구제등에관한법률(약칭 : 장애인차별금지법)」 및 「서울연구원 인권경영지침」에 근거, 서울연구원장은 모집·채용에 있어 장애인을 차별해서는 안 됨
- 서울연구원의 현행 「인사규정」 제11조 제3호는 ‘신체검사 결과 채용 실격으로 판정된 자’를 임용 결격사유로 명시하면서 장애에 관한 별도 기준을 명시하고 있지 않아 장애인의 신체적·정신적 장애가 채용과정에서 차별적 요소로 작용할 가능성이 있음
- 이에 장애인의 신체적·정신적 장애가 채용 과정에서 차별적 요소로 작용하지 않도록 「공무원채용신체검사규정」 제5조(채용금지)에 명시된 예외 기준과 같이 장애인에 대한 예외 기준이 명시되도록 개정 필요

관련 법률	조항
공무원 채용신체검사 규정	<p>제5조(채용 금지) 임용권자는 신체검사에 불합격 판정을 받은 사람을 채용할 수 없다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중 해당 직무수행에 지장이 없다고 인정되는 사람에 대해서는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제4조제1항제4호·제6호·제12호·제15호 및 제17호에 따른 전상군경(戰傷軍警), 공상군경(公傷軍警), 4·19혁명부상자, 공상공무원 및 국가사회발전 특별공로상이자</li> <li>2. 「의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 의상자(義傷者)</li> <li>3. 「장애인복지법」 제2조에 따른 장애인</li> </ol>

## ○ 관련 규정 및 개정(안)

규정	관련 조항	개정(안)
인사규정	<p>제11조(결격사유) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 직원으로 임용하지 못한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가공무원법 제33조 각호에 해당하는 자</li> <li>2. 법률에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈된 자</li> <li>3. 신체검사 결과 채용실격으로 판정된 자</li> <li>4. 연구원의 징계에 의하여 면직조치를 받은 날로부터 5년이 경과하지 아니한 자</li> <li>5. 병역의무를 기피한 사실이 있는 자</li> </ol>	<p>제11조(결격사유) ① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 직원으로 임용하지 못한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가공무원법 제33조 각호에 해당하는 자</li> <li>2. 법률에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈된 자</li> <li>3. 신체검사 결과 채용실격으로 판정된 자</li> <li>4. 연구원의 징계에 의하여 면직조치를 받은 날로부터 5년이 경과하지 아니한 자</li> <li>5. 병역의무를 기피한 사실이 있는 자</li> </ol> <p>② 다만, 본조 제1항 제3호에 해당됨에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중 해당 직무수행에 지장이 없다고 인정되는 사람에 대해서는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>국가유공자등 예우 및 지원에 관한 법률</u>, 제4조제4호·제6호·제10호·제12호 및 제14호의 규정에 의한 전상군경·공상군경·4.19혁명부상자·공상공무원·국가사회발전특별공로상이자</li> <li>2. 「<u>의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률</u>」 제2조제3호에 따른 의사상자</li> <li>3. 「<u>장애인복지법</u>」 제2조의 규정에 의한 장애인</li> </ol>

## (3) 장애로 인한 직무배치 및 승진상의 차별금지 조항의 신설

지표	평가결과				
	예	아니오		보완 필요	
		원규수	조항수		
3. 직무배치 및 승진 시 장애 특성을 고려하여 적합한 직무에 배치하고, 장애인 직원의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 관련 규정을 잘 갖추고 있다.		○	2	2	

## ○ 현황 및 필요성

- 「장애인차별금지및권리구제등에관한법률(약칭 : 장애인차별금지법)」 및 「서울연구원 인권경영지침」에 근거, 서울연구원장은 배치·승진에 있어 장애인을 차별해서는 안 됨
- 이를 위해 직무배치 및 승진에 있어 장애인의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 금지·예방하는 조항이 필요하나 이에 대한 별도 규정이 존재하지 않음
- 공무원임용령 제43조(보직관리의 기준)에서 장애로 인한 직무배치 및 승진상의 차별을 금지하고 있기에 해당 내용에 대한 개정 필요하며, 적합한 보직부여는 공무원 인사운영규정 제12조(장애인)에 따라 해당 내용을 추가 필요

관련 법률	조항
공무원임용령	제43조(보직관리의 기준) ⑥ 임용권자 또는 임용제청권자는 보직관리 시 성별, 장애 유무 등을 이유로 소속 공무원을 차별해서는 아니 된다.
공무원 인사운영규정	제12조(장애인) 장애인인 공무원에 대하여는 특별한 사정이 없는 한 신체적 조건, 특기, 적성 등을 고려하여 직무수행에 적합한 직위에 보직하여야 한다.

○ 관련 규정 및 개정(안)

규정	관련 조항	개정(안)
직제규정	제5조(조직) ① 연구원에 연구기획조정본부, 도시사회연구실, 시민경제연구실, 도시경영연구실, 교통시스템연구실, 안전환경연구실, 도시공간연구실, 도시정보실, 경영관리실, 도시외교연구센터를 둔다. ② 본부장, 실장 및 센터장은 보직의 전문성과 요구되는 자격 및 역량을 고려하여 연구직(선임연구위원, 연구위원, 부연구위원), 일반직 또는 전문직 중에서 원장이 보한다.	제5조(조직) ① 연구원에 연구기획조정본부, 도시사회연구실, 시민경제연구실, 도시경영연구실, 교통시스템연구실, 안전환경연구실, 도시공간연구실, 도시정보실, 경영관리실, 도시외교연구센터를 둔다. ② 본부장, 실장 및 센터장은 보직의 전문성과 요구되는 자격 및 역량을 고려하여 연구직(선임연구위원, 연구위원, 부연구위원), 일반직 또는 전문직 중에서 원장이 보한다. <b>③ 원장은 보직관리 시 성별, 장애 유무 등을 이유로 소속 직원을 차별해서는 아니 된다.</b>
인사규정	제5조(임용의 원칙) ① 직원의 임용은 시험 성적, 연구실적, 근무성적, 특수자격(면허 등) 및 기타 능력의 실증에 의하여 행한다.	제5조(임용의 원칙) ① 직원의 임용은 시험 성적, 연구실적, 근무성적, 특수자격(면허 등) 및 기타 능력의 실증에 의하여 행한다. <b>② 원장은 보직관리 시 성별, 장애 유무 등을 이유로 소속 직원을 차별해서는 아니 된다. 또한 장애인인 직원에 대하여는 특별한 사정이 없는 한 신체적 조건, 특기, 적성 등을 고려하여 직무수행에 적합한 직위에 보직하여야 한다.</b>

## (4) 장애로 인한 정년·퇴직·해고상의 차별적 조항 삭제

지표	평가결과				
	예	아니오		보완 필요	
		원규수	조항수		
4. 정년·퇴직·해고에 있어 장애인 직원의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 관련 규정을 잘 갖추고 있다.		○	3	3	

## ○ 현황 및 필요성

- 「장애인차별금지및권리구제등에관한법률(약칭 : 장애인차별금지법)」 및 「서울연구원 인권경영지침」에 근거, 서울연구원장은 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별해서는 안 됨
- 「국가공무원법」에서는 1991년 직권면직사유에서 '신체·정신상의 이상으로 1년 이상 직무를 감당하지 못할 만한 지장이 있을 때'를 삭제하였음에도 불구하고 서울연구원의 규정에서는 잔존하고 있어 장애인에 대한 차별적 요인으로 작용할 소지가 있음
- 이에 정년·퇴직·해고에 있어 장애인의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 해당 요건 삭제 필요

※ 다만 「국가공무원법」에서 업무수행능력의 부족으로 인한 것에 대한 판단의 자의성을 들어 해당 조항도 삭제하였기에 개정 시 함께 관련 조항의 삭제도 검토할 것을 제안함

관련 법률	조항
국가공무원법	제70조 (직권 면직) ①임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 직권으로 면직시킬 수 있다. 1. 삭제 <1991. 5. 31.> 2. 삭제 <1991. 5. 31.> 3. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직(廢職) 또는 과원(過員)이 되었을 때 4. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때  이하 생략-

○ 관련 규정 및 개정(안)

규정	관련 조항	개정(안)
한시계약직 직원 임용규칙	제11조(임용해지) ① 한시계약직원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 임용 계약을 해지할 수 있다. 1. 직무상 의무를 위반하였거나 직무를 태만히 한 경우 2. 연구원의 명예를 훼손한 경우 3. 사전승인 없이 계속하여 3일 이상 무단결근한 경우 4. 신체·정신상의 이상으로 1개월 이상 직무를 수행하지 못할 것으로 판단될 경우 5. 업무수행능력이 현저히 부족하여 최하위 평가등급을 연이어 2회 이상 받은 경우	제11조(임용해지) ① 한시계약직원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 임용 계약을 해지할 수 있다. 1. 직무상 의무를 위반하였거나 직무를 태만히 한 경우 2. 연구원의 명예를 훼손한 경우 3. 사전승인 없이 계속하여 3일 이상 무단결근한 경우 <b>4. (삭제)</b>  <b>5. (삭제)</b>
인사규정	제36조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 원장은 직권으로 면직시킬 수 있다. 1. 신체정신상의 이상으로 1년 이상 직무를 감당하지 못할 만한 지장이 있을 때 ⋮ (생략) ⋮ 5. 직무수행능력이 현저하게 부족하거나 근무성적이 극히 불량할 때	제36조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 원장은 직권으로 면직시킬 수 있다. <b>1. (삭제)</b>  ⋮ (생략) ⋮ <b>5. (삭제)</b>
정원외직원 임용규칙	제10조(임용해지) ① 정원외직원이 다음 각호에 해당하는 경우에는 임용계약을 해지할 수 있다. 1. 직무상 의무를 위반하였거나 직무를 태만히 한 경우 2. 연구원의 명예를 훼손한 경우 3. 사전승인 없이 계속하여 3일 이상 무단결근한 경우 4. 신체·정신상의 이상으로 1개월 이상 직무를 수행하지 못할 것으로 판단될 경우 5. 업무수행능력이 현저히 부족하여 최하위 평가등급을 연이어 2회 이상 받은 경우	제10조(임용해지) ① 정원외직원이 다음 각호에 해당하는 경우에는 임용계약을 해지할 수 있다. 1. 직무상 의무를 위반하였거나 직무를 태만히 한 경우 2. 연구원의 명예를 훼손한 경우 3. 사전승인 없이 계속하여 3일 이상 무단결근한 경우 <b>4. (삭제)</b>  <b>5. (삭제)</b>



## (5) 장애인을 위한 편의제공 조항의 신설

지표	평가결과				
	예	아니오		보완 필요	
		원규수	조항수		
7. 장애인 직원의 원활한 업무수행을 위해 '정당한 편의 제공'에 대한 규정을 잘 갖추고 있다.		○	3	3	

## ○ 현황 및 필요성

- 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제11조(정당한 편의제공 의무)는 장애인이 비장애인과 동등한 조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의 제공의 의무를 명시하고 있으며, 「국가공무원법」 제52조(능력 증진을 위한 실시사항)는 장애인 공무원의 업무 능력을 위한 편의 제공 의무를 명시하고 있으나 서울연구원에는 장애인 직원에 대한 관련 규정이 부재
- 또한 2012년 장애인공무원 인사관리 매뉴얼 및 공무원임용시험령 제4조(시험실시기관의 장의 직무 등)에서 장애인의 시험 응시 시 편의를 제공할 수 있도록 조항이 있으나 서울연구원에는 역시 관련 규정이 부재
- 이에, 장애인 직원의 원활한 직무 수행을 위한 정당한 편의제공 관련 조항 신설 및 장애인이 채용시험에 응시하는 경우 장애의 종류 및 정도에 따른 편의를 제공할 수 있는 규정 근거 마련 필요

관련 법률	조항
장애인차별 금지 및 권리구제 등에 관한 법률	<p>제11조(정당한 편의제공 의무) ① 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 시설·장비의 설치 또는 개조</li> <li>2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정</li> <li>3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공</li> <li>4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경</li> <li>5. 시험 또는 평가과정의 개선</li> <li>6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 한국수어 통역자 등의 보조인 배치</li> </ol>

관련 법률	조항
	<p>② 사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 사용자가 제1항에 따라 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용대상 사업장의 단계적 범위 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.</p>
국가공무원법	<p>제52조(능률 증진을 위한 실시사항) ① 중앙인사관장기관의 장은 공무원의 근무능률을 높이기 위하여 공무원의 보건·휴양·안전·후생, 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하여야 하며, 각 기관의 장은 이를 실시하여야 한다.</p> <p>② 중앙인사관장기관의 장은 장애인 공무원의 원활한 직무수행을 위하여 「장애인고용 촉진 및 직업재활법」 제19조의2에 따른 근로지원인 서비스의 제공(중증장애인 공무원에 대한 것으로 한정한다) 또는 같은 법 제21조제1항제2호에 따른 작업 보조 공학기기 또는 장비 등의 제공 등에 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>③ 중앙인사관장기관의 장은 제2항에 따른 지원업무를 효율적으로 추진하기 위하여 전문기관을 지정하여 수행하게 할 수 있고, 그 지원업무 수행에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 출연하거나 보조할 수 있다.</p> <p>④ 제2항에 따른 지원의 세부내용 및 방법 등과 제3항에 따른 전문기관의 지정 기준, 지정 및 지정취소의 절차 등에 필요한 사항은 대통령령등으로 정한다.</p>
공무원 후생복지에 관한 규정	<p>제21조의2(근로지원인의 배정 및 보조공학기기·장비의 지급 대상 등) ① 다음 각 호의 구분에 따른 공무원은 「국가공무원법」 제52조제2항에 따라 근로지원인을 배정받거나 보조공학기기·장비(이하 “보조공학기기등”이라 한다)를 지급받을 수 있다.</p> <p>1. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 중증장애인인 공무원: 근로지원인 배정</p> <p>2. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제1호에 따른 장애인인 공무원: 보조공학기기등 지급</p> <p>② 근로지원인 배정 및 보조공학기기등 지급의 신청 방법, 지원 범위 등은 인사혁신처장이 정한다.</p>
공무원임용 시험령	<p>제4조(시험실시기관의 장의 직무 등) ① 시험실시기관의 장은 시험의 공고 및 시행, 합격자의 결정 및 통지, 임용후보자 명부의 작성, 그 밖에 시험실시에 필요한 사항을 관장한다.</p> <p>② 시험실시기관의 장은 시험을 원활하게 실시하기 위하여 다른 시험실시기관의 장 및 해당 시험과 관련 있는 행정기관의 장에게 시험장의 준비, 시험관리관의 파견 등 시험의 실시에 필요한 협조를 요청할 수 있고, 관계기관에 질서유지에 필요한 협조를 요청할 수 있다.</p> <p>③ 시험실시기관의 장은 시험의 합격율 결정할 때 필요한 경우 관계 자료를 출신학교의 장 등으로부터 수집하여 활용하여야 한다.</p> <p>④ 시험실시기관의 장은 장애인이 시험에 응시한 경우 장애의 종류 및 정도에 따라 필요한 편의를 제공할 수 있다.</p> <p>⑤ 시험실시기관의 장은 제1항에 따른 시험실시 사항의 효율적이고 공정한 관리를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 민간전문가 및 관계 공무원 등으로 구성되는 자문위원회를 두어 시험의 시행, 합격자 결정 등 시험실시에 관한 사항을 심의하게 할 수 있다.</p>

○ 관련 규정 및 개정(안)

규정	관련 조항	개정(안)
인사규정	제30조(능력증진을 위한 시책) 원장은 직원의 근무능률의 증진을 위한 보건, 휴양, 안전 및 후생에 관한 시책을 강구하여야 한다.	제30조(능력증진을 위한 시책) ① 원장은 직원의 근무능률의 증진을 위한 보건, 휴양, 안전 및 후생에 관한 시책을 강구하여야 한다. ② 원장은 장애인 직원의 원활한 직무수행을 위하여 비장애인 직원과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각호의 정당한 편의를 제공하여야 한다. 1. 시설·장비의 설치 또는 개조 2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정 3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공 4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경 5. 시험 또는 평가과정의 개선 6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자 단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치
직원채용규칙	제6조(시험의 방법) ① 시험방법은 서류심사, 필기시험, 논문심사, 연구발표 및 면접심사의 방법으로 다음 각호에 의하여 실시한다.	제6조(시험의 방법) ① 시험방법은 서류심사, 필기시험, 논문심사, 연구발표 및 면접심사의 방법으로 다음 각호에 의하여 실시한다. 다만, 원장은 장애인이 시험에 응시한 경우 장애의 종류 및 정도에 따라 필요한 편의를 제공할 수 있다.
여비지급규정	제8조(지급의 특례) ① 특별한 임무 또는 기타 사유로 인하여 여비의 정액을 달리하여야 할 경우에는 원장의 승인을 받아 여비를 지급할 수 있다. ② 제10조 및 제17조의 여비지급 기준에도 불구하고 업무의 형편이나 그 밖의 부득이한 사유로 숙박비의 상한액 및 지급받은 식비(국내 출장의 경우 식비는 제외한다)를 초과하여 여비를 지출하였을 때에는 국내 출장의 경우에는 숙박비 상한액의 10분의 3을 국외 여행의 경우에는 숙박비 및 식비의 2분의 1을 넘지 아니하는 범위에서 여비를 추가로 지급할 수 있다.	제8조(지급의 특례) ① 특별한 임무 또는 기타 사유로 인하여 여비의 정액을 달리하여야 할 경우에는 원장의 승인을 받아 여비를 지급할 수 있다. ② 제10조 및 제17조의 여비지급 기준에도 불구하고 업무의 형편이나 그 밖의 부득이한 사유로 숙박비의 상한액 및 지급받은 식비(국내 출장의 경우 식비는 제외한다)를 초과하여 여비를 지출하였을 때에는 국내 출장의 경우에는 숙박비 상한액의 10분의 3을 국외 여행의 경우에는 숙박비 및 식비의 2분의 1을 넘지 아니하는 범위에서 여비를 추가로 지급할 수 있다. ③ 중증장애인 직원이 근로지원인과 동반하여 출장을 가야할 경우 근로지원인에 대한 여비를 추가로 지급할 수 있다.

## (6) 기타 - 장애인 가족원 특성을 고려한 수당체계 개편

### ○ 현황 및 필요성

- 장애인 직원과 직접적인 관련이 없어 평가지표에는 반영되지 않으나, 관련 법률의 개정 등에 따라 연구원의 원규도 수정이 필요하기에 추가로 제안함
- 서울연구원의 수당지급규칙은 공무원수당 등에 관한 규정을 준용하고 있으나 해당 규정 제10조(가족수당)에서 장애인가족원에 대한 특례를 명시하고 있는 것에 비해 서울연구원 규정에는 이를 반영하고 있지 않음. 이에 가족수당 규정에 장애인 가족원에 대한 조항을 추가할 것을 제안함

관련 법률	조항
공무원수당 등에 관한 규정	<p>제10조(가족수당) ① 공무원으로서 부양가족이 있는 사람에게는 예산의 범위에서 별표 5에 따른 가족수당을 지급하되, 부양가족의 수는 4명 이내로 한다. 다만, 자녀의 경우에는 부양가족의 수가 4명을 초과하더라도 가족수당을 지급하고, 제7조제1항 단서에 해당하는 사람에게는 가족수당을 지급하지 아니한다.</p> <p>② 제1항에서 부양가족이란 부양의무를 가진 공무원과 주민등록표상 세대를 같이하는 사람으로서 해당 공무원의 주소나 거소에서 현실적으로 생계를 같이 하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람(재외공무원의 부양가족은 제1호 및 제3호에 해당하는 사람으로 한정한다)을 말한다. 다만, 취학·요양 또는 주거의 형편이나 공무원의 근무형편에 따라 해당 공무원과 별거하고 있는 가족(제1호에 해당하는 사람, 제2호에 해당하는 사람 중 공무원의 배우자와 세대를 같이 하는 사람, 제3호에 해당하는 사람 중 공무원 본인과 배우자의 자녀로 한정한다)은 부양가족에 포함한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 배우자</li> <li>2. 본인 및 배우자의 60세(여성인 경우에는 55세) 이상의 직계존속(계부 및 계모를 포함한다. 이하 이 호에서 같다)과 60세 미만의 직계존속 중 장애의 정도가 심한 사람</li> <li>3. 본인 및 배우자의 19세 미만의 직계비속(재외공무원인 경우에는 자녀로 한정한다. 이하 이 호에서 같다)과 19세 이상의 직계비속 중 장애의 정도가 심한 사람</li> <li>4. 본인 및 배우자의 형제자매 중 장애의 정도가 심한 사람과 본인 및 배우자의 부모가 사망하거나 장애의 정도가 심한 사람인 경우 본인 및 배우자의 19세 미만의 형제자매</li> </ol> <p>③ 제2항제2호부터 제4호까지의 규정에서 “장애의 정도가 심한 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인</li> <li>2. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조에 따른 상이등급 제1급부터 제7급까지</li> <li>3. 「산업재해보상보험법 시행령」 제53조에 따른 장애등급 제1급부터 제6급까지</li> <li>4. 「공무원 재해보상법 시행령」 제40조 또는 「사립학교교직원 연금법 시행령」 제41조 및 별표 5와 별표 6에 따른 장애등급 제1급부터 제6급까지</li> </ol>

관련 법률	조항
	<p>5. 「군인연금법 시행령」 제47조에 따른 상이등급 제1급부터 제6급까지</p> <p>6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지의 규정에 따른 장애에 준하는 사람으로서 인사혁신처장이 정하는 사람</p>

○ 관련 규정 및 개정(안)

규정	관련 조항	개정(안)
수당지급 규칙	<p>제7조(가족수당) ① 임·직원으로서 부양 가족이 있는 자에 대하여는 가족수당을 지급하되, 부양가족의 수는 4인 이내로 한다. 다만, 자녀의 경우에는 부양가족의 수가 4인을 초과하더라도 가족수당을 지급한다. (개정 2008.6.4)</p> <p>② 제1항의 부양가족이라 함은 부양의무를 가진 임·직원과 주민등록표상 세대를 같이하는 자로서 당해 임·직원의 주소 또는 거소에서 현실적으로 생계를 같이하는 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다. 다만, 취학·요양 또는 주거의 형편이나 근무형편에 의하여 당해 임·직원과 별거하고 있는 가족(제1호에 해당하는 자, 제2호에 해당하는 자 중 임·직원의 배우자와 세대를 같이하는 자, 제3호에 해당하는 자 중 임·직원 본인 및 배우자의 자녀에 한한다)은 부양가족에 포함한다.</p> <p>1. 배우자</p> <p>2. 본인 및 배우자의 만60세(여자인 경우에는 만55세)이상의 직계존속</p> <p>3. 만 19세미만의 직계비속</p>	<p>제7조(가족수당) ① 임·직원으로서 부양 가족이 있는 자에 대하여는 가족수당을 지급하되, 부양가족의 수는 4인 이내로 한다. 다만, 자녀의 경우에는 부양가족의 수가 4인을 초과하더라도 가족수당을 지급한다. (개정 2008.6.4)</p> <p>② 제1항의 부양가족이라 함은 부양의무를 가진 임·직원과 주민등록표상 세대를 같이하는 자로서 당해 임·직원의 주소 또는 거소에서 현실적으로 생계를 같이하는 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다. 다만, 취학·요양 또는 주거의 형편이나 근무형편에 의하여 당해 임·직원과 별거하고 있는 가족(제1호에 해당하는 자, 제2호에 해당하는 자 중 임·직원의 배우자와 세대를 같이하는 자, 제3호에 해당하는 자 중 임·직원 본인 및 배우자의 자녀에 한한다)은 부양가족에 포함한다.</p> <p>1. 배우자</p> <p>2. 본인 및 배우자의 60세(여성인 경우에는 55세) 이상의 직계존속(<b>계부 및 계모를 포함한다. 이하 이 호에서 같다</b>)과 60세 미만의 직계존속 중 장애가 있는 사람</p> <p>3. 19세 미만의 직계비속과 19세 이상의 직계비속 중 장애가 있는 사람</p> <p>4. <b>본인 및 배우자의 형제자매 중 장애가 있는 사람과 본인 및 배우자의 부모가 사망하거나 장애가 있는 사람인 경우 본인 및 배우자의 19세 미만의 형제자매</b></p> <p>③ 제2항제2호부터 제4호까지의 규정에서 “장애가 있는 사람”이란 다음 각 호의</p>

규정	관련 조항	개정(안)
		<p>어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <p>1. 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인</p> <p>2. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조에 따른 상이등급 제1급부터 제7급까지</p> <p>3. 「산업재해보상보험법 시행령」 제53조에 따른 장해등급 제1급부터 제6급까지</p> <p>4. 「공무원 재해보상법 시행령」 제40조 또는 「사립학교교직원 연금법 시행령」 제41조 및 별표 5와 별표 6에 따른 장애등급 제1급부터 제6급까지</p> <p>5. 「군인 재해보상법 시행령」 제31조에 따른 상이등급 제1급부터 제6급까지</p> <p>6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지의 규정에 따른 장애에 준하는 사람으로서 원장이 정하는 사람</p>

## 4\_서울연구원 인권경영위원회 검토 의견

### 1) 인권영향평가 종합 의견

- 전반적으로 2021년 인권영향평가 관련 평가단 및 인권경영위원회의 검토 의견을 반영하여 적절하게 이루어졌음
- 주요사업 인권영향평가의 경우, 관련 법 개정 내용에 맞추어 장애인 직원 노동권 관련 22개의 원규를 검토, 분석하고 구체적인 개선안을 제안하여 서울연구원의 장애인 노동권 보장을 위한 기초를 마련하였음
- 서울시정에 관한 다양한 연구를 진행하는 연구원의 특성상 시민 권리 보호는 연구 과정뿐만 아니라 연구의 목표와 결과 측면에서도 필요함. 시민의 보편적 사회권 달성과 연구의 공공성을 이후 가이드라인에 어떻게 담을 수 있을지 장기적으로 고민 필요

### 2) 기관운영 인권영향평가 관련

- 인권영향평가에서 이해관계자 및 전문가들의 참여는 매우 중요한 절차이므로 “인권영향평가 과정에 이해관계자 및 전문가의 참여를 도모함” 부분에서 어떤 이해관계자들과 전문가들의 참여가 어떻게 이루어졌는지가 구체적으로 기술된다면 인권영향평가 실시 과정에 대한 구체성, 전문성 등이 보다 잘 드러날 수 있을 것으로 보임.
- 분야2에서 장애인 고용 관련 적극적 조치 도입을 위해 차년도 지표 개선을 제안한 내용과 관련하여 보다 적극적인 노력을 할 필요가 있음
- 분야3 관련, 단체협약 상의 내용들은 단체협약의 개정과 같은 방식이 아니라 단체협약으로 합의된 근로조건이나 복지제도 등이 전체 직원들에게 적용되고 시행될 수 있도록 하는 별도의 조치와 제도화가 필요함(예를 들어, 단체협약으로 신설 또는 개선된 내용들을 취업규칙에 반영(취업규칙 개정)하는 방식으로 제도화)
- 분야3 항목③의 직장협의회 활동과 관련하여, 내용은 필요한 정보 및 활동의 제반 편의를 제공하는 것이 평가 기준이나, 실제 일부 직급의 경우

직장협의회 활동 시 이에 상응하는 지원(예를 들면 평가 시 기타활동으로 인정 등)을 받지 못하는 것이 현실임. 향후 이러한 부분에 대한 지원도 평가 기준 등에 넣고 필요성을 제언하여 직장협의회 등의 활동이 보다 원활하게 될 수 있도록 제안

- 분야4 ‘강제노동 금지’와 관련해서는, 전통적이고 전형적인 이슈를 넘어 대개 당사자의 의사에 반해 사실상 강제노동의 성격으로 발생하는 ‘초과노동(시간외노동)’의 영역을 포함하는 고민이 필요하다고 생각됨. 따라서 초과노동이 많이 발생하는 직종, 부서, 업무 등을 정기적으로 점검하여, 초과노동의 근본적인 원인일 수 있는 업무과부하와 관련하여 인력 부족 여부, 업무분장의 적정 여부, 업무량의 과다 여부 등을 검토하고 문제가 있다면 개선할 수 있는 제도적 방안을 갖추는 것 제안
- 분야4 ‘아동노동 금지’ 부분은 전통적이고 대표적인 노동인권의 영역이지만 서울연구원의 경우에는 현실적인 문제로 제기될 가능성이 없는 영역이겠으므로 삭제하고, ‘강제노동 금지’ 부분은 ‘5. 일·생활 균형’과 합쳐서 실시하도록 한 권고에 적극 동의함
- 분야5 관련, 서울연구원의 유연근무제도는 사기업 및 대부분의 국책연구원 등에 비해 높지 않은 수준으로 보임. 근무방식 자체를 변경하진 못하더라도 휴가 단위를 30분으로 세분화하는 방안 등에 대해 향후 검토하는 것 제안
- 분야8 관련, ‘기후 위기 대응의 필요성 인식을 증진시킬 수 있는 안내와 교육을 실시한다’를 지표 항목으로 추가 신설하는 것 검토 제안

### 3) 주요사업 인권영향평가 관련

- 평가 결과 ‘아니오’에 해당하는 항목과 관련한 현실적 상황에 대해 필요한 조치가 적극 이루어져야 함
  - 상시근로자 5% 이상(최소 3.6%)을 장애인 직원으로 고용해야하는 의무가 있으나 의무고용률이 미달인 상황에서 서울연구원이 의무고용률 달성을 위해 더욱 노력해야 함
  - 이에 평가 결과 제시된 관련 규정 개정(안)의 적용이 반드시 필요함



- 전문 평가단이 어떻게 구성되었는지에 대한 간단한 설명(예컨대 장애 인권, 노동 분야의 전문가 등)이 있다면 평가 결과에 대한 신뢰성, 전문성이 보다 높아질 것으로 보임
- ‘(2) 신체적·정신적 장애로 인한 고용차별금지 관련 조항의 신설’ 부분에서 제시된 개정(안)과 관련하여, 인사규정 제11조(결격사유) 제1항제3호 ‘신체검사 결과 채용 실격으로 판정된 자’의 요건은 아예 삭제하는 방안도 검토하는 것 제안

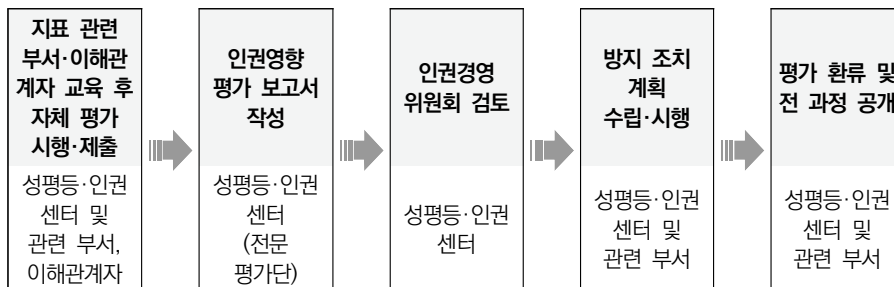
## 03. 인권침해 방지조치 계획 수립 및 이행, 공개

### 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
- 2022년 인권경영 이행 내역 전반에 대한 최종 인권경영보고서를 기관 홈페이지 게시 등을 통해 대내외 공개(예정)

## 2\_인권침해 방지조치 계획 수립 및 이행 내역

### 1) 2022 인권영향평가 결과에 따른 방지조치 계획 및 이행 내역

#### (1) 2022 기관운영 인권영향평가 결과 및 방지조치

평가 결과 '보완필요' 해당 항목	방지 조치 계획 수립 및 이행 상황
(7) 책임있는 공급망 관리 ② 우리 연구원은 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 불가피한 사유없이 시정이 되지 않을 경우 업무 협력중단을 고려한다. (재무팀) - 이 항목은 연구원의 영향력 범위에 있는 협력사가 인권보호를 할 수 있도록 연구원에서도 책임을 다해야 하는 부분임. 인권보호라는 이유로 협력사에 규제 또는 강요를 하는 상황은 아닌지에 대해 주의를 기울이면서 연구원 차원에서 협력사에 지원할 수 있는 부분에 대한 고민이 필요함(향후 '근로자 권리보호 이행 서약서'에 관련 내용을 명시하여 해당 부분 보완 예정)	<input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ '2022년 인권영향평가 자체점검 이행 계획' 마련(2022.8.17.)하여 시행하고 있음.</li> <li>◦ '근로자 권리보호 이행 서약서'에 변경된 평가 지표 내용을 추가함.</li> <li>◦ 위탁용역 계약 시 계약상대자에게 권리자 권리 보호를 이행할 것을 서약 받음. ※ 첨부 : 시행문, 근로자 권리보호 이행 서약서</li> </ul> <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 위탁용역 계약 시 변경된 '근로자 권리보호 이행 서약서' 제출 포함 지속</li> </ul>

#### (2) 2022 주요사업 인권영향평가 결과 및 방지조치

평가 결과 '아니오' 해당 항목	방지 조치 계획 수립 및 이행 상황
1. 장애인 고용 확대 및 의무고용을 달성을 위한 적극적 조치 관련 규정을 잘 갖추고 있다. (인사복지팀) - 장애인 고용확대 및 장애인 의무고용을 달성을 위해 인사규정에 적극적 조치 시행 근거 마련 필요 - 중증장애인만 응시하게 하는 채용의 응시요건 별도 규정이 가능하도록 인사규정, 직원채용규칙, 한시계약직 직원 임용 규칙 내 근거 조항 마련 필요	<input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 규정 및 규칙 개정 여부 필요성 검토 중</li> <li>◦ 장애인 의무고용을 달성을 위해 다각적인 노력 진행               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「서울연구원 장애인 직원 인사관리 매뉴얼」 수립 (인사복지팀-3048, 2022. 9.23.)</li> <li>- 신규 채용 시 선발예정인원의 일부분을 장애인만 응시할 수 있도록 장애인 구분 모집 운영</li> <li>- 장애인 고용공단(워크투게더)을 통한 채용공고 홍보</li> <li>- 전형별 장애인 가점(3%) 부여 시행</li> <li>- 공고문에 장애인 응시자 편의제공 관련 내용 안내</li> <li>- 전형과정에서 장애인 응시자의 편의제공 기준 마련 등</li> </ul> </li> </ul> <input type="checkbox"/> 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 채용에 관한 규정 및 규칙 개정은 면밀한 검토가 필요한 만큼 개정 필요성 검토 결과에 따라 2023년 개정 여부 결정 예정</li> </ul>

평가 결과 '아니오' 해당 항목	방지 조치 계획 수립 및 이행 상황
<p>2. 모집·채용 시 장애인의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 관련 규정을 잘 갖추고 있다. (인사복지팀)</p> <p>- 장애인의 신체적·정신적 장애가 채용 과정에서 차별적 요소로 작용하지 않도록 인사규정 내 임용 결격사유에서 해당 직무수행에 지장이 없다고 인정되는 장애인이 해당되지 않도록 개정 필요</p> <p>- 또는 인사규정 제11조 제1항 제3호 '신체검사 결과 채용 실격으로 판정된 자'의 요건 삭제 필요</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 현재 직원 채용 시, 채용 신체검사 결과를 별도로 제출 받고 있지 않으며 해당 조항 삭제 검토 예정</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 해당 규정 검토 후 2023년 개정 반영 여부 결정</li> </ul>
<p>3. 직무배치 및 승진 시 장애 특성을 고려하여 적합한 직무에 배치하고, 장애인 직원의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 관련 규정을 잘 갖추고 있다. (인사복지팀)</p> <p>- 직무배치 및 승진에 있어 장애인 직원의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 금지·예방하는 조항을 직제규정 및 인사규정 개정을 통해 마련 필요</p> <p>- 장애인 직원에 대해 신체적 조건, 특히, 적성을 고려하여 직무수행에 적합한 직위에 보직하도록 인사규정 내 반영 필요</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 규정 및 규칙 개정 여부 필요성 검토 중</li> <li>○ 「서울연구원 장애인 직원 인사관리 매뉴얼」 수립(인사복지팀-3048,2022. 9.23.)</li> <li>○ 장애인에 차별 없이 보직 부여 원칙 준수</li> <li>○ 보직 부여 전 희망 보직을 조사</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 배치 및 승진에 관한 규정 및 규칙 개정은 면밀한 검토가 필요한 만큼 개정 필요성 검토 결과에 따라 2023년 개정 여부 결정 예정</li> </ul>
<p>4. 정년·퇴직·해고에 있어 장애인 직원의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 관련 규정을 잘 갖추고 있다. (인사복지팀)</p> <p>- 정년·퇴직·해고에 있어 장애인 직원의 신체적·정신적 장애가 차별적 요소로 작용하지 않도록 한시계약직 직원 임용규칙, 인사규정, 정원의직원 임용규칙 내 임용 해지 또는 직권 면직할 수 있는 사유 중 '신체·정신상의 이상으로 1개월 또는 1년 이상 직무를 수행하지 못할 것으로 판단될 경우' 삭제 필요</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제안한 '업무수행능력의 부족으로 인한 경우'는 국가공무원법 제70조제1항제5호(근무성적의 향상 기대하기 어렵다고 인정된 때) 및 제6호(전직시험에서 세 번이상 불합격) 등 공무원법에도 직무수행능력과 관련한 규정이 명시되어 있으므로 현행 유지</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 해당 규정 검토 후 반영 여부 결정</li> </ul>

평가 결과 '아니오' 해당 항목	방지 조치 계획 수립 및 이행 상황
<p>7. 장애인 직원의 원활한 업무수행을 위해 '정당한 편의제공'에 대한 규정을 잘 갖추고 있다. (인사복지팀)</p> <p>- 인사규정, 직원채용규칙 내 장애인 직원의 원활한 직무 수행을 위한 정당한 편의제공 관련 조항 신설 및 장애인이 채용시험에 응시하는 경우 장애의 종류 및 정도에 따른 편의를 제공할 수 있는 규정 근거 마련</p> <p>- 여비지급규정에 중증장애인 직원이 근로지원인과 동반 출장을 가는 경우 근로지원인에 대한 여비 추가 지급 근거 마련</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 규정 및 규칙 개정 여부 필요성 검토 중</li> <li>- 연구원은 '장애인차별금지 및 권리구제 등에 대한 법률'에 따라 장애인 직원에 대해 정당한 편의를 제공할 의무를 가짐</li> <li>- 세부사항은 「서울연구원 장애인 직원 인사관리 매뉴얼」 수립(인사복지팀-3048, 2022. 9.23.)의 'V. 근무환경 조성'에 따라 운영</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 본 규정 및 규칙 개정 시 형평성 고려, 타 조항 및 규정과의 연계성 등 면밀한 검토가 필요한 만큼 개정 필요성 검토 결과에 따라 2023년 개정 여부 결정 예정</li> </ul>

## 2) 2022 인권영향평가 과정에서 파악된 개선 사항 제안

### (1) 인권경영 전반 관련 개선 제안

평가단 및 인권경영위원회 개선 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
<p>인권경영 이행 전반 관련 (성평등·인권센터)</p> <p>- 인권경영 발전을 위해 인권영향평가에 대한 증빙을 좀 더 구체화할 것을 제안 (실제 기준으로 시행되는지 점검할 수 있도록 절차, 범위, 방법에 대한 고민과 논의를 통해 좀 더 구체적/실제적 개선방안 도출 가능)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가 절차, 범위, 방법, 증빙자료 구체화를 위한 관련 자료 조사</li> <li>- 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침(2022), 타 공공기관 인권경영보고서 등 검토</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 차년도 인권영향평가 계획 수립 시 증빙 구체화 방안 등에 관해 관련 부서 의견 수렴 후 보완 예정 (2023년 상반기 중)</li> </ul>
<p>인권경영 이행 전반 관련 (성평등·인권센터)</p> <p>- 인권경영을 위한 노력과 변화한 내용 등 성과 정리를 통해 이해관계자 인식 증진 및 인권경영 추진력 확보할 것을 제안</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2022년 인권경영보고서(안) 내 그간의 인권경영 이행을 통한 노력과 변화 등 성과 정리 포함</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 매 년 인권경영보고서를 통해 인권경영 성과 내역 가시화 지속</li> </ul>

평가단 및 인권경영위원회 개선 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
<p>인권영향평가 전반 관련 (성평등·인권센터)</p> <p>- 인권영향평가 시 어떤 이해관계자들과 전문가들의 참여가 어떻게 이루어졌는지가 구체적으로 기술된다면 인권영향평가 실시 과정에 대한 구체성, 전문성 등이 보다 잘 드러날 수 있을 것</p> <p>- 전문 평가단이 어떻게 구성되어 있는지에 대한 간단한 설명(예컨대 장애 인권, 노동 분야의 전문가 등)이 있다면 평가 결과에 대한 신뢰성, 전문성이 보다 높아질 것으로 보임</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2022년 인권경영보고서(안) 내 이해관계자 및 전문가 참여 방식에 대한 구체적 서술 보완</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 매 년 인권경영보고서 작성 시 인권영향평가 결과에 대한 신뢰성 및 전문성을 높이기 위해 이해관계자 및 전문가 참여 방식에 대한 구체적 서술 지속</li> </ul>
<p>인권영향평가 전반 관련 (성평등·인권센터)</p> <p>- 서울시정에 관한 다양한 연구를 진행하는 연구원의 특성상 시민 권리 보호는 연구 과정뿐만 아니라 연구의 목표와 결과 측면에서도 필요함. 시민의 보편적 사회권 달성과 연구의 공공성을 이후 가이드라인에 어떻게 담을 수 있을지 장기적으로 고민 필요</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 연구사업수행지침(2022.2.) 내 ‘편집위원 체크리스트’ 항목에 ‘성별 고정관념 등 차별적 인식에 기반한 내용/용어/이미지 사용’ 점검 등의 내용을 포함</li> <li>○ ‘성평등·인권 기반 연구활동 워크숍’ 시행(2022.6.)을 통해 내부 구성원들을 대상으로 연구활동에 성평등·인권 가치를 구체적으로 반영하고 실현하는 방안 독려</li> <li>○ ‘2022 서울연구원 성평등·인권 존중 우수사례 선정 및 포상 계획’(2022.12.)을 통해 연구사업 및 일반사업의 내용 및 방식에 있어 성평등/인권 가치를 반영하고 확산하는 데에 기여한 우수 사례를 발굴하고 포상하여 내부 구성원들에게 권장 모델 제시 및 독려 진행</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 해당 개선 의견은 서울연구원이 지속적인 지향으로 삼으면서 이를 실현할 수 있는 구체적인 방안을 장/단기적 관점에서 마련해 가야하는 고민이라고 판단함. 이에 단기적으로는 연구의 자율성 및 독립성을 해치지 않는 선에서의 명료한 가이드라인을 마련하고 활용을 독려하는 한편, 장기적으로는 ‘서울연구원 성평등·인권 기반 조성 2차 추진 계획’ 수립 등을 통해 시민의 보편적 사회권 달성과 연구의 공공성을 증진하는 방향의 사업 기획 및 실행 예정(2023년 상반기 중)</li> </ul>

## (2) 기관운영 인권영향평가 관련 개선 제안

평가단 및 인권경영위원회 개선 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
<p>(1) 인권경영체계의 구축 (성평등·인권센터)</p> <p>- 구제절차를 통한 권고 사항 이행에 대한 정기적인 모니터링 제안</p> <p>- 구제절차를 이용한 진정인들의 평가를 반영하여 구제절차 개선에 반영할 것을 제안</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권침해 고충심의위원회 권고 결정에 대한 원장 보고 및 이행 결과 보고, 피해자/신고인 대상 이행 내역 통지 등을 통해 권고 사항 이행 및 결과 관리가 상시 시행 중</li> <li>○ 연 중 인권침해 구제절차 운영 내역에 대해 인권경영보고서를 통해 연 1회 정기 보고 및 대내외 공개 시행 중</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 구제절차 이용 진정인들의 평가를 통한 구제절차 개선 반영 방안 마련의 실효성 및 실현 가능성 여부 등을 종합적으로 검토하여 도입 여부 결정 예정 (2023년 상반기 중)</li> </ul>
<p>(2) 고용상의 평등 (성평등·인권센터)</p> <p>- 실제 차별 발생여부 점검 방안 마련 필요(고충처리 민원 또는 인권침해 구제절차 의뢰 여부 검토 등)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ '2022 서울연구원 인권침해 실태 및 관련 인식 조사'를 비롯, 기관 내 인권침해 실태(직/간접 피해 경험, 2차 피해, 대응 방법 및 이유, 결과, 만족도 등)에 관한 조사를 매 년 정기적으로 실시</li> <li>○ 차별 등 인권침해 예방 및 대응을 전담하는 부서(성평등·인권센터) 운영을 통해 인권침해 사안에 대한 상시 상담 및 구제절차 운영</li> <li>○ '집중 기획 상담' 운영을 통해 인권침해 구제절차 공백 최소화 노력</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 향후 기관 운영 인권영향평가 시행 시 실제 차별 발생 여부 점검 방안 보완 노력 지속</li> </ul>
<p>(2) 고용상의 평등 (인사복지팀)</p> <p>- 2022 주요사업 인권영향평가를 통해 장애인 직원 노동환경 관련 규정 개정 필요사항을 점검하였으므로, 해당 평가 결과를 토대로 개선할 것을 제안</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 규정 및 규칙 개정 여부 필요성 검토 중</li> <li>○ 장애인 직원 노동환경 개선을 위한 다각적인 노력 진행 중 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「서울연구원 장애인 직원 인사관리 매뉴얼」 수립(인사복지팀-3048, 2022. 9.23.)</li> </ul> </li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 규정 및 규칙 개정 여부 필요성 검토 결과에 따라 개선 예정</li> </ul>

평가단 및 인권경영위원회 개선 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
<p>(2) 고용상의 평등 (성평등·인권센터, 인사복지팀)</p> <p>- 인사위원회 심의·의결 과정이 공정하고 신뢰를 얻을 수 있도록 위원 구성에 직원대표를 추가할 것 권장 (내부위원 중 1인을 직원대표로 구성하도록 관련 규정 개정 검토 및 인권영향평가 분야2 가이드라인으로 추가 제안)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인사규정 제54조에 따라 운영 (외부위원을 1/2이상 운영, 직원대표 언급은 없음)</li> <li>- 전체 위원 8명 중 내부위원 4명, 그 중 직원 대표로 2명이 임명되어 운영 중</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 차년도 기관운영 인권영향평가 계획 수립 시 '인사위원회 위원 구성에 직원 대표 추가' 등 구성원 대표성 강화 항목을 가이드라인에 반영하는 방안에 대해 관련 부서 및 구성원 의견 수렴, 전문가 자문을 통해 반영 여부 결정 예정 ('23년 상반기 중)</li> </ul>
<p>(2) 고용상의 평등 (성평등·인권센터, 인사복지팀)</p> <p>- 장애인 고용을 위한 적극적인 노력 제안 (차년도 인권영향평가 분야2 지표 개선사항으로 제안)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 이행 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「서울연구원 장애인 직원 인사관리 매뉴얼」 수립(인사복지팀-3048,2022. 9.23.)</li> <li>○ 장애인 고용공단(워크투게더)을 통한 채용공고 홍보</li> <li>○ 전형별 장애인 가점(3%) 부여 시행</li> <li>○ 공고문에 장애인 응시자 편의제공 관련 내용 안내</li> <li>○ 전형과정에서 장애인 응시자의 편의제공 기준 마련 등</li> <li>○ 관련 규정 및 규칙 개정 여부 필요성 검토 중</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 규정 및 규칙 개정 여부 필요성 검토 결과에 따라 개정 등 예정</li> <li>○ 차년도 기관운영 인권영향평가 계획 수립 시 '장애인 고용을 위한 적극적 조치 시행' 관련 항목을 가이드라인에 반영하는 방안에 대해 관련 부서 및 구성원 의견 수렴, 전문가 자문을 통해 반영 여부 결정 예정 (2023년 상반기 중)</li> </ul>
<p>(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장 (인사복지팀)</p> <p>- 노동조합 가입률이 과반이 되지 않으므로 직원들을 대변하기 위한 다양한 방법 검토를 권함 (직원협의회 활성화 방안 등)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「직장협의회 규정」에 의거 분기별로 1회 정기회의 개최</li> <li>○ 2022.11. 현재 서울연구원 노동조합이 과반수노조가 되어 직원의 이익에 대한 적극적인 대변 가능</li> </ul>



평가단 및 인권경영위원회 개선 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
<p>(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장 ③ 우리 연구원은 노동자 대표 또는 이에 준하는 노동자에게 활동 수행에 필요한 정보 및 활동의 제반 편의를 제공한다. (인사복지팀)</p> <p>- 직장협의회 활동과 관련하여, 실제 일부 직급의 경우 직장협의회 활동 시 이에 상응하는 지원(예를 들면 평가 시 기타활동으로 인정 등)을 받지 못하는 것이 현실임. 향후 이러한 부분에 대한 지원도 평가 기준 등에 넣고 필요성을 제언하여 직장협의회 등의 활동이 보다 원활하게 될 수 있도록 제언</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 ○ 직장협의회 근로자위원의 경우 해당 활동을 평가 시 기관에 대한 기여도 란에 참고사항으로 작성하도록 하고 있음</p>
<p>(4) 강제노동 및 아동노동 금지 (성평등·인권센터)</p> <p>- 연구원 특성 상 18세 미만을 채용하지 않는다면 아동·청소년 고용 관련 평가 지표 향후 삭제 검토 제안</p> <p>- 더불어 강제노동 금지 부분은 분야 5. 일·생활 균형과 합쳐서 실시하도록 권고(‘노동환경 보장 및 일·생활 균형’ 분야 등)</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역 ○ 기관운영 인권영향평가 지표 설정 관련 자료 조사 - 국가인권위원회 인권경영 매뉴얼(2018), 인권경영 보고 및 평가 지침(2022), 타 공공기관 인권경영보고서 등 검토 <input type="checkbox"/> 향후 계획 ○ 차년도 기관운영 인권영향평가 계획 수립 시 ‘아동·청소년 고용’ 관련 평가 지표 삭제 여부 및 ‘강제노동 금지’ 분야와 ‘일·생활 균형’ 분야를 통합 조정하는 방안에 대해 관련 부서 및 구성원 의견 수렴, 전문가 자문을 통해 반영 여부 결정 예정 (2023년 상반기 중)</p>
<p>(4) 강제노동 및 아동노동 금지 ③ 우리 연구원은 공정하고 투명한 고용계약을 위해 노력하며, 노동자가 계약내용을 이해할 수 있도록 충분히 안내한다. (인사복지팀)</p> <p>- 장애인 직원의 경우 계약 내용의 충분한 이해를 위해 장애 유형에 따른 편의가 제공되고 있는지, 이를 통해 정보 접근성이 충분히 보장되고 있는지에 대한 실태 파악 제안</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 ○ 「서울연구원 장애인 직원 인사관리 매뉴얼」 수립 (인사복지팀-3048, 2022. 9.23.) ○ 장애유형에 따라 정당한 편의 제공 의무를 다하고 있음 - 시각장애의 경우 사전에 계약내용을 별도로 안내하는 등 계약내용을 충분히 이해할 수 있도록 돕고 있으며, 비장애인 직원과 동등한 근무조건에서 일할 수 있도록 인적, 물적 제반 수단과 조치를 제공</p>

평가단 및 인권경영위원회 개선 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
(5) 일·생활 균형 (인사복지팀) - 초과노동 실시, 대체휴무 사용과 관련해 심리적인 제한이 발생하지 않는지 등 일·생활 균형 분야 관련 기준들이 잘 이행되고 있는지 정기적으로 점검 제안	<input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 초과노동이 발생하지 않도록 정시퇴근을 장려하고 있음(부서장에게 초과노동 내역의 정기적 안내 등)</li> <li>○ 초과노동 발생 인원·부서를 정기적으로 점검하고 부서장에게 안내·공유하여 대체휴무 사용 독려</li> <li>○ 매주 수요일을 가정의 날로 지정하여 운영</li> <li>○ 직원 연차 사용현황을 지속적으로 점검하고 사용 독려 안내</li> </ul>
(5) 일·생활 균형 (인사복지팀) - 초과노동이 많이 발생하는 직종, 부서, 업무 등을 정기적으로 점검하여, 초과노동의 근본적인 원인일 수 있는 업무과부하와 관련하여 인력 부족 여부, 업무분장의 적정 여부, 업무량의 과다 여부 등을 검토하고 문제가 있다면 개선할 수 있는 제도적 방안을 갖추는 것 제안	<input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 초과노동이 발생하지 않도록 정시퇴근을 장려하고 있음</li> <li>○ 초과근무가 과하게 발생하는 부서에는 해당 부서장에 초과노동 내역을 정기적으로 고지하고 있으며, 필요 시 업무조정을 할 수 있도록 안내</li> </ul>
(5) 일·생활 균형 (인사복지팀) - 서울연구원의 유연근무제도는 사기업 및 대부분의 국책연구원 등에 비해 높지 않은 수준으로 보임. 근무방식 자체를 변경하진 못하더라도 휴가 단위를 30분으로 세분화하는 방안 등에 대해 향후 검토하는 것 제안	<input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 휴가 단위 세분화 방안 검토 완료</li> <li>- 휴가사용 독려를 위해 휴가시간의 지나친 세분화는 지양하고자 함</li> </ul>
(6) 산업 안전 보건 ⑥ 우리 연구원은 노동자의 개인정보를 철저히 보호하며, 불필요한 정보의 수집을 하지 않는다. (인사복지팀) - 단체협약서 제53조에 명시된 개인정보의 수집 및 보호의 내용이 노동조합원을 포함한 전 직원에게 적용될 수 있도록 연구원 내 규/지침 검토 및 수정을 통한 개선 제안	<input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 우리 기관은 「개인정보 보호법」등 관련 규정에 따라 필요한 개인정보만 수집하고 있음</li> <li>- 필요에 따른 개인정보 수집 시, '개인정보 동의 서약서'를 징구</li> <li>○ 단체협약에 따라 개인 생체인식 출퇴근관리 폐지 및 모바일 출입카드로 출입 관리 중</li> </ul>

평가단 및 인권경영위원회 개선 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
<p>(8) 환경권 보장 (성평등·인권센터)</p> <p>- ‘기후 위기 대응의 필요성 인식을 증진시킬 수 있는 안내와 교육을 실시한다’를 지표 항목으로 추가 신설하는 것 검토 제안</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기관운영 인권영향평가 지표 설정 관련 자료 조사 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가인권위원회 인권경영 매뉴얼(2018), 인권경영 보고 및 평가 지침(2022), 타 공공기관 인권경영보고서 등 검토</li> <li>- 「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법」 관련 조항 검토</li> </ul> </li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 차년도 기관운영 인권영향평가 계획 수립 시 ‘기후 위기 대응의 필요성 인식을 증진시킬 수 있는 안내와 교육을 실시한다’는 내용의 지표 추가 여부에 대해 관련 부서 및 구성원 의견 수렴, 전문가 자문을 통해 반영 여부 결정 예정 (2023년 상반기 중)</li> </ul>
<p>(8) 환경권 보장 (기획조정팀, 안전관리팀)</p> <p>- 탄소중립기본법에 따른 공공기관의 책무 수행을 할 수 있도록 기후위기 대응의 필요성 인식을 증진시킬 수 있는 교육과 안내 등 정보제공과 기회 마련을 제안</p> <p>- 연구원 경영 차원에서 국가 및 서울시 시책과 협력하는 방법 제안</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 저수조 수질검사, 친환경 차량운영, 분리수거 등 지속적으로 실시</li> <li>○ 에너지관리계획(안) 및 냉난방시설 운영계획(안) 수립 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부정책·상황에 맞추어 매년 수립하고 내부 계시판 공지(직장 및 노조협의회를 통해 의견 및 전 직원 공유)</li> </ul> </li> <li>○ 매 월 각 에너지(전기·수도·가스)사용량을 관리하여 사용량 분석 및 에너지 관리 체계화</li> <li>○ 공공기관 에너지 관리 교육, 냉매 관리자 교육 및 건축물(수도 시설) 관리자 교육 수료</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 그린 리모델링 사업을 점차적으로 추진하여 에너지 절감형 청사 조성</li> <li>○ 주기적 설비 성능점검·개선을 통해 에너지를 절감할 수 있도록 관리 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「기계설비 유지관리기준」11조에 따라 1년마다 1회 이상 성능 점검 의무 실시(24년 4월까지 선입 이후 실시 예정)</li> </ul> </li> <li>○ 그린 리모델링 정부정책 및 설비 성능점검 교육 이수 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부·지자체에서 실시하는 관련 교육 지속적으로 교육 이수</li> </ul> </li> <li>○ 성평등·인권센터와 협력하여 전 직원 대상 인권교육 시행 시 ‘기후위기와 인권’을 주제로 한 교육 시행 (2023년 예정)</li> </ul>

평가단 및 인권경영위원회 개선 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
<p>(9) 시민 권리 보호 ② 우리 연구원은 사회적 약자를 포함한 모든 이해관계자가 사업 성과 및 연구원 이용에 필요한 정보를 요청하고 제공받을 수 있도록 접근성을 보장하는 조치를 한다. (성평등·인권센터)</p> <p>- 연구원의 자료 및 정보에 사회적 약자의 접근성은 항상 보장되어야 하므로, 위 항목 점검 가이드라인에서 '사회적 약자 접근성 보장을 위한 조치(필요 시)'에서 '필요 시' 삭제 제안</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>기관운영 인권영향평가 지표 설정 관련 자료 조사             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가인권위원회 인권경영 매뉴얼(2018), 인권경영 보고 및 평가 지침(2022), 타 공공기관 인권경영보고서 등 검토</li> </ul> </li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>차년도 기관운영 인권영향평가 계획 수립 시 점검 가이드라인 중 '사회적 약자 접근성 보장을 위한 조치(필요 시)'에서 '필요 시' 문구 삭제 적정 여부에 대해 관련 부서 및 구성원 의견 수렴, 전문가 자문을 통해 반영 여부 결정 예정 ('23년 상반기)</li> </ul>
<p>(9) 시민 권리 보호 (연구성과확산팀, 성평등·인권센터, 도시모니터링센터, 연구지원팀, 정보시스템팀, 출판팀)</p> <p>- 시민 권리 보호를 위한 기준들은 잘 갖추어져 있으므로 향후 이를 점검하는 체계적이고 안정적인 방안 마련 제안</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>모든 이용자의 개인정보를 철저히 보호하기 위해 대표 홈페이지 내 개인정보 처리방침을 주기적으로 업데이트 하고 있으며 개인정보보호 교육 및 개인정보 관리실태 점검을 매년 진행하고 있음</li> <li>도서관 홈페이지 구축 시 웹 접근성 및 호환성 지침 준수</li> <li>인권침해 구제절차 관련 홈페이지 안내 및 신고 창구 운영 중</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>개인정보 관리실태 개선을 위해 개인정보처리시스템을 대상으로 지속적으로 점검하고 조치</li> <li>2023년 임직원 업무용 PC 내 개인정보가 유출되지 않도록 개인정보보호 솔루션 구축하여 점검 지속</li> <li>웹 접근성·웹 호환성 점검 체크리스트 정기적 자체 점검 지속</li> <li>인권경영 이행 내역 공개, 인권침해 구제절차 안내·홍보 지속</li> </ul>

### (3) 주요사업 인권영향평가 관련 개선 제안

평가단 및 인권경영위원회 검토 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
<p>(인사복지팀)</p> <p>- 공무원의 경우 가족수당에 있어 장애인가족원에 대한 특례를 명시하고 있으므로, 연구원 수당지급규칙에 장애인 가족원에 대한 특례가 포함되도록 개정하는 것 검토 제안</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 검토 중 <input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>관련 법령 및 타 기관 사례 검토</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>공무원 수당 등에 관한 규정을 준용하여 장애인 가족원에 대한 특례 내용을 명시하는 내용 검토 예정</li> <li>2023년 구축 예정인 가족수당 온라인 신청시스템에 장애인 가족원에 대한 특례신청도 반영될 수 있도록 관련부서와 사전협의하여 특례해당자의 가족수당 신청 및 지급에 불편함이 없도록 편의성 제고</li> </ul>

### 3) 전년도 방지조치 계획 추가 이행 사항

#### (1) 인권영향평가 결과에 따른 방지조치 계획 및 이행 내역

##### ☐ 2021 기관운영 인권영향평가 결과 ‘보완필요’ 및 ‘아니오’ 해당 항목

평가 결과 ‘아니오’ 해당 항목	방지 조치 계획 수립 및 이행 상황
<p>○ 분야 7. 항목 ② 우리 연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하도급, 수탁기관 등 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다. (재무팀, 성평등·인권센터)</p> <p>- 추후 연구원의 발주 권한을 넘어서지 않는 범위 내에서 인권 준수 모니터링 방안 모색 필요</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2022년 기관운영 인권영향평가 시 본 지표 항목 내용 수정 완료 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력회사 인권침해 준수에 대한 모니터링은 자칫 계약할 때 월권행위로 볼 수 있어 좀 더 신중한 검토 및 사례 수집이 필요하다고 판단</li> <li>- 인권경영위원회 및 외부 전문가 검토 결과, 협력업체의 인권침해 여부 모니터링은 인권경영 취지에 맞지 않으며, 현실적인 어려움이 있어 해당 지표 항목 문구를 다음과 같이 수정함</li> </ul> </li> </ul> <p>: ② 우리 연구원은 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 불가피한 사유 없이 시정이 되지 않을 경우 업무 협력중단을 고려한다.</p> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 협력사가 인권보호를 할 수 있도록 연구원에서 책임을 다하기 위해 협력사 계약 체결 시 ‘근로자 권리보호 이행 서약서’에 ‘협력회사의 인권침해 사실이 드러날 경우 연구원은 협력회사에 시정을 요구할 수 있고, 불가피한 사유 없이 시정되지 않은 경우 업무 협력 중단을 고려할 수 있다’는 문구 추가 완료. 향후 계약 시 해당 서약서 제출 포함 지속</li> </ul>

##### ☐ 2021 주요사업 인권영향평가 결과 ‘보완필요’ 해당 항목

평가 결과 ‘보완 필요’ 해당 항목	방지 조치 계획 수립 및 이행 상황
<p>○ 분야 1. 항목 ② 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 용어를 사용하지 않는다. (성평등·인권센터, 연구지원팀, 출판팀)</p> <p>- ‘고졸 출신 / 전문대 출신’ 대신 ‘고등학교 졸업자 / 전문대 졸업자’로 사용</p> <p>- ‘저출산’ 대신 ‘저출생’ 용어 사용</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 편집위원회 편집위원에게 관련 사항 개별 안내 및 연구사업수행지침(‘22.02.) 내 ‘편집위원 체크리스트’ 항목에 ‘성별 고정관념 등 차별적 인식에 기반한 내용/용어/이미지 사용’ 점검 등의 내용을 포함</li> <li>○ 연구보고서 발간 전 차별적 인식 및 편견 유발 용어 사용 여부 최종 검수</li> <li>○ 연구원에서 시민 대상 제작하는 홍보물에 성차별적 요소 및 폭력에 대한 허용적 내용이 포함되지 않도록 ‘홍보물 성별영향평가 제도’ 시행 (연중)</li> <li>○ ‘성평등·인권존중 연구활동 워크숍’ 실시, 대안 용어 안내 (‘22.06.)</li> <li>○ 내부 구성원 대상 ‘대안용어 사용 예시’ 안내 및 홍보 강화 (‘22.12.)</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 단행본, 정기간행물 등 연구보고서 외 간행물 발간 전 차별적 인식 및 편견 유발 용어 사용 여부 최종 검수 지속</li> <li>○ 내부포털 시스템 개편을 통해 연구 결과물 업로드 시 ‘성별 고정관념 등 차별적 인식에 기반한 내용/용어/이미지 사용’ 여부에 대해 자가 점검 의무 체크 기능 설정 (2023년 상반기부터 적용 예정)</li> </ul>

평가 결과 '보완 필요' 해당 항목	방지 조치 계획 수립 및 이행 상황
<p>○ 분야 1. 항목 ③ 연구결과물 작성 시 차별적 인식 및 특정 집단에 대한 편견을 유발하는 이미지를 사용하지 않는다. (성평등·인권센터, 연구지원팀, 출판팀)</p> <p>- 일하는 사람의 이미지를 '서류가방을 든 남성'으로 표현하거나 다양한 인물 집단 묘사 시 특정 성별이 과도하게 포함되어 대표성을 띄지 않도록 개선 필요</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 편집위원회 편집위원에게 관련 사항 개별 안내 및 연구사업수행지침('22.02.) 내 '편집위원 체크리스트' 항목에 '성별 고정관념 등 차별적 인식에 기반한 내용/용어/이미지 사용' 점검 등의 내용을 포함 [연구지원팀]</li> <li>○ 연구보고서 발간 전 차별적 인식 및 편견 유발 이미지 사용 여부 최종 검수 [출판팀]</li> <li>○ 연구원에서 시민 대상 제작하는 홍보물에 성차별적 요소 및 폭력에 대한 허용적 내용이 포함되지 않도록 '홍보물 성별영향평가 제도' 시행 (연중)</li> <li>○ 연구직 대상 '성평등·인권존중 연구활동 워크숍'을 실시하여 대안 이미지 용례 제시 ('21.10, '22.06.)</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 단행본, 정기간행물 등 연구보고서 외 간행물 발간 전 차별적 인식 및 편견 유발 이미지 사용 여부 최종 검수 지속</li> <li>○ 내부포털 시스템 개편을 통해 연구 결과물 업로드 시 '성별 고정관념 등 차별적 인식에 기반한 내용/용어/이미지 사용' 여부에 대해 자가 점검 의무 체크 기능 설정 (2023년 상반기부터 적용 예정)</li> </ul>
<p>○ 분야 3. 항목 ⑥ 연구결과물 작성 시 시민 다양성 보장을 위해 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 따른 영향을 고려한다. (성평등·인권센터, 연구지원팀)</p> <p>- 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 통계 분석결과를 부록으로 제시할 것을 권함</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 편집위원회 편집위원에게 관련 사항 개별 안내 완료</li> <li>○ 연구직 대상 '성평등·인권존중 연구활동 워크숍'을 실시하여 시민 다양성 보장을 위한 분리 통계 활용 필요성 안내 ('21.10, '22.06)</li> <li>○ '2022 서울연구원 성평등·인권 존중 우수사례 선정 및 포상 계획'(2022.12.)을 통해 연구사업 및 일반사업의 내용 및 방식에 있어 성평등/인권 가치를 반영하고 확산하는 데에 기여한 우수 사례를 발굴하고 포상하여 내부 구성원들에게 권장 모델 제시 및 독려 진행 중</li> <li>- 선정 기준에 성별/연령별/지역별 분리 통계 활용 등 다양성 보장 반영 여부 포함</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 향후에도 '성평등·인권 존중 연구 활동 워크숍' 시행 및 가이드라인 발간, 우수사례 선정 사업 등을 통해 성별/연령별/지역별 분리통계 활용의 필요성을 지속적으로 안내하고 활용 필요성 해당 연구의 경우 연구진이 자발적으로 적극 적용할 수 있도록 독려 지속</li> </ul>

□ 2020 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 결과 ‘아니오’ 및 ‘보완필요’ 해당 항목

평가 결과 ‘아니오’ 해당 항목	방지 조치 계획 수립 및 이행 상황
<p>○ 분야7. 책임있는 공급망 관리 항목②</p> <p>우리 연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하도급, 수탁기관 등 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다. (재무팀, 성평등·인권센터)</p> <p>- 공급망의 인권보호 준수 여부 모니터링 방안 마련 시 현실적이면서 효과적으로 모니터링 할 수 있는 방법 모색</p>	<p>□ 이행 상황 : 완료</p> <p>□ 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2022년 기관운영 인권영향평가 시 본 지표 항목 내용 수정 완료           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수탁기관 등 협력회사에 대한 인권침해 준수에 대한 모니터링은 자치 계약할 때 월권행위로 볼 수 있어 좀 더 신중한 검토 및 사례 수집이 필요하다고 판단</li> <li>- 인권경영위원회 및 외부 전문가 검토 결과, 협력업체의 인권침해 여부 모니터링은 인권경영 취지에 맞지 않으며, 현실적인 어려움이 있어 해당 지표 항목 문구를 다음과 같이 수정함               <ul style="list-style-type: none"> <li>: ② 우리 연구원은 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 불가피한 사유 없이 시정이 되지 않을 경우 업무 협력중단을 고려한다.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>□ 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 연구원의 영향력 범위에 있는 협력사가 인권보호를 할 수 있도록 연구원에서 책임을 다하기 위해 협력사/기관과 계약 체결 시 ‘근로자 권리 보호 이행 서약서’에 ‘협력회사의 인권침해 사실이 드러날 경우 연구원은 협력회사에 시정을 요구할 수 있고, 불가피한 사유 없이 시정되지 않은 경우 업무 협력 중단을 고려 할 수 있다’는 문구 추가 완료하여 향후 위탁용역 계약 시 해당 서약서 제출 포함 지속</li> </ul>

(2) 그 외 인권영향평가 과정에서 제시된 의견 관련 개선 내역

개선 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
<p>○ 인권영향평가 방식 관련</p> <p>- 연구과제에 대한 사후 점검 시 보완 필요 사항이 발생했을 때 어떻게 반영할 것인지에 대한 고민 필요 (성평등·인권센터)</p>	<p>□ 이행 상황 : 완료</p> <p>□ 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> </ul> <p>□ 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 향후 주요사업 인권영향평가 대상을 연구과제로 선정하는 경우 사후 인권영향평가의 한계를 보완하기 위해 사전 인권영향평가 방식 적용 또는 최종 결과물 확정 전 단계에서 평가 결과 적용이 가능토록 기간 설정</li> </ul>

개선 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
<p>○ 인권영향평가 방식 관련</p> <p>- 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 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2022년 주요사업 인권영향평가의 경우 원 내 규정을 평가 대상으로 함에 따라 평가 결과에 따른 사후 개선을 목적으로 시행함</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 향후 주요사업 인권영향평가 계획 수립 시 서울연구원 사업 특성을 고려하여 사전 또는 사후 평가 여부 결정</li> </ul>
<p>○ 인권영향평가 방식 관련</p> <p>- 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 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 연구직 대상 '성평등·인권존중 연구활동 워크숍'을 실시하여 사회적 다양성 고려 필요성 안내 ('21.10, '22.6.)</li> <li>○ '2022 서울연구원 성평등·인권 존중 우수사례 선정 및 포상 계획'(2022.12.)을 통해 연구사업 및 일반사업의 내용 및 방식에 있어 성평등/인권 가치를 반영하고 확산하는 데에 기여한 우수 사례를 발굴하고 포상하여 내부 구성원들에게 권장 모델 제시 및 독려 진행 중</li> <li>- 선정 기준에 성별/연령별/지역별 분리 통계 활용 등 다양성 보장 반영 여부 포함</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ '향후에도 '성평등·인권 존중 연구 활동 워크숍' 시행 및 가이드라인 발간, 우수사례 선정 사업 등을 통해 성별/연령별/지역별 분리통계 활용의 필요성을 지속적으로 안내하고 활용 필요성 해당 연구의 경우 연구진이 자발적으로 적극 적용할 수 있도록 독려 지속</li> </ul>
<p>○ 인권경영 전반 관련 (성평등·인권센터)</p> <p>- <b>인권교육 이수율 제고 방안 마련 필요. 특히 고위직/상급자/남성 집단의 참석률 제고 방안 마련</b></p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권교육 이수 의무 제도에 관한 구성원 인식 조사 시행('20.12)</li> <li>- '2020년 인권침해 실태 및 관련 의식조사' 시행 시 성평등·인권교육 이수 의무 제도화 관련 의견 조사 (이수자 가점 방식 동의 61.3%, 미이수자 감점 방식 동의 21.5%)</li> <li>○ 성평등·인권교육 시행 시 관리자 및 연구책임자 대상 별도 교육 편성 증대 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2021년 관리자 및 연구책임자 대상 교육 총 3회 실시</li> <li>- 2022년 관리자 및 연구책임자 대상 별도 교육 총 4회 실시</li> </ul> </li> <li>○ 종합평가 TF팀에 교육 이수 의무 제도화 방안 의견 전달('21.10)</li> <li>○ 종합평가 시 성평등·인권교육 이수 내역 반영 및 일부 교육 미이수 시 교육·훈련 대상 선정에서 제외 및 승진 심사에 감점 반영 도입 ('22.02)</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성평등·인권교육 의무 제도화 도입 등 전 구성원 대상 이수율 향상 방안 마련에 대한 구성원 의견 수렴과 더불어 고위직/상급자/남성 집단의 교육적 흥미를 유발할 수 있는 교육 주제 구성 등을 통한 차별적 접근 방안 고안 지속</li> </ul>



개선 의견	개선 계획 수립 및 이행 상황
<p>○ 인권영향평가 관련 (성평등·인권센터)</p> <p>- 인권 리스크의 사전관리를 위해 기관운영 인권영향평가 지표별 관련 부서와의 협력을 통해 지표 점검 및 운영 내실화를 위한 세부지침 마련</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2021년 및 2022년 인권영향평가 시행 시 지표(안)에 대한 관련 부서 및 내부 구성원 의견을 사전에 수렴하는 절차를 거쳐 지표 및 점검 가이드라인 확정 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 특히 분야7. 책임있는 공급망 관리 내 ‘협력사 인권경영 준수 여부에 대한 모니터링’ 관련, 유관부서 의견을 반영하여 인권경영위원회 심의를 거쳐 적정선에서 협력사의 인권경영을 유도할 수 있는 수준의 지표로 변경 완료 ('22.05)</li> </ul> </li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 향후 인권영향평가 시행 계획 수립 시 지표별 관련 부서와의 협력을 통해 지표 점검 및 운영 내실화를 위한 세부지침 마련 지속</li> </ul>
<p>○ 주요사업 인권영향평가 (성평등·인권센터, 기획조정본부)</p> <p>- 주요사업 인권영향평가 지표를 구체적인 연구사업에 적용하여 개별 연구사업 담당자들의 평가 포함</p>	<p><input type="checkbox"/> 이행 상황 : 완료</p> <p><input type="checkbox"/> 이행 내역</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2021년 주요사업 인권영향평가 시행 시 ‘2020년 대표기획과제’ 중 부서별 1개씩 연구 과제를 대상으로 하여 연구 보고서에 대해 진행하고, 개별 연구사업 담당자들의 자가 점검을 포함하여 시행 완료</li> <li>○ 연구직 대상 ‘성평등·인권존중 연구활동 워크숍’을 실시하여 시민 다양성 보장을 위한 분리 통계 활용 필요성 안내 ('21.10, '22.06)</li> <li>○ 2021년 및 2022년 ‘서울연구원 성평등·인권 존중 우수사례 선정 및 포상 계획’을 통해 연구사업 및 일반사업의 내용 및 방식에 있어 성평등/인권 가치를 반영하고 확산하는 데에 기여한 우수 사례를 발굴하고 포상하여 내부 구성원들에게 권장 모델 제시 및 독려 진행</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 내부포털 시스템 개편을 통해 연구 결과물 업로드 시 ‘성별 고정관념 등 차별적 인식에 기반한 내용/용어/이미지 사용’ 여부에 대해 자가 점검 의무 체크 기능 설정 (2023년 상반기부터 적용 예정)</li> </ul>



### 3\_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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 비전 체계</li> <li>- 인권경영 전담부서 및 인권경영위원회 간략 소개</li> </ul>
	선언 및 지침	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영선언문 전문 이미지</li> <li>- 인권경영 선포식 사진 및 언론보도 자료</li> <li>- 인권경영지침 파일 첨부</li> </ul>
	이행 공개	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2020, 2021 인권경영 이행 보고서 파일 첨부 (2022 예정)</li> <li>* 향후 연 1회 정기 업데이트 지속</li> </ul>
	구제 신고	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 구제절차 안내</li> <li>- 인권침해 구제 신고 링크 연결</li> </ul>
<div> <div>이용안내</div> <div>인권경영</div> <div> <div>임직원 행동강령</div> <div>인권경영</div> <div>추진 체계</div> <div>선언 및 지침</div> <div>이행 공개</div> <div>구제 신고</div> <div>개인정보처리방침</div> <div>CCTV 설치 및 운영지침</div> <div>청렴배리신고</div> <div>예산낭비·절감신고</div> <div>Open API</div> </div> </div> <div> <p>서울연구원 인권경영 선포식 및 기관 내·외 확산</p> <p>인권경영 선포식 개최 (2019. 12. 10. 세계인권선언의날 기념)</p>  <p>서울연구원 인권경영 선포식 (2019년 12월 10일)</p>  <p>서울연구원 인권경영 선언 대외 공표 자료</p> <p>서울연구원 인권경영선언문</p> <p>서울특별시 정책 개발과 시정 연구를 통해 시민의 행복추구에 기여하는 우리 서울연구원은 인간의 존엄과 사회적 가치를 실현하고자 인권경영을 선언한다.</p> <p>우리는 임직원, 연구원 서비스 이용자, 협력기관, 시민, 지역사회 등에 대한 인권 존중 및 보호의 책무를 이행하는 한편,</p> </div>		

- 서울연구원 라운지 도서관에 인권경영보고서를 비치, 누구나 열람·수령



- 인권경영위원회 위원 후보 추천 공개 의견 수렴 ('22.1.5.)
  - 연구원 홈페이지 및 내부 포털사이트를 통해 총 13건 추천 의견 접수
- 「2022 경기도 인권아카데미 - 공공기관 인권경영 워크숍」 사례 발표
  - 서울연구원 인권경영 성과 소개 및 확산 ('22.9.28.)



#### 인권영향평가 시행 내역 (2020~2022)

2020년	2021년	2022년
<b>기관운영 인권영향평가</b> - 총 9개 분야 38개 항목  <b>주요사업 인권영향평가</b> - 대상: 2020년도 연구사업 - 총 9명 분야 12개 항목	<b>기관운영 인권영향평가</b> - 총 9개 분야 40개 항목  <b>주요사업 인권영향평가</b> - 대상: 2020년도 대표기회교제 - 총 9명 분야 14개 항목	<b>기관운영 인권영향평가</b> - 총 9개 분야 40개 항목  <b>주요사업 인권영향평가</b> - 대상: 정책개발·도출·연계 연구 - 총 9명 분야 14개 항목
<b>인권영향평가 실시 주요점</b> ✓ 인권영향평가 시행 첫 해로, 자료 관련 부서와의 협조와 조율을 통해 인권영향 관련 교육 및 컨설팅, 서울 지역 최초로 부서 자체 설문 및 개선 방안 마련 ✓ 공공기관 인권경영 체계 및 상급기관 사례를 참조하여, 연구원 특성을 반영한 지표 및 가이드라인 마련	<b>인권영향평가 실시 주요점</b> ✓ 평가 과정에 내·외부 이해관계자들의 의견을 중간자료로 활용함으로써 당사자 참여를 통한 인권영향 완화 ✓ 외부 전문가를 포함한 평가단 구성을 통해 평가의 전문성 및 객관성 확보 ✓ 개별 연구과제에 평가 지표 직접 적용	<b>인권영향평가 실시 주요점</b> ✓ 내부 구성원 참여 및 인식 증진을 도모하기 위해 평가 지표 및 가이드라인에 대한 설명, 지표 적용 및 피드백 수렴 진행 ✓ 주요사업 인권영향평가 대상 선정 시 인권영향평가와 밀접한 관련이 있는 사업과 더불어 내부 구성원 의견수렴과정을 통해 인권영향으로 인한 경영 과정에 관한 이해관계자들의 의견과 불만을 높이고, 평가의 실효성을 확보

#### 인권경영 체계 구축 - 인권 교육 시행

- 공공 연구기관 특성 반영 + 구성원 집단별 요구사항을 반영한 인권교육 주제 설정 및 시행
- 상명동 인권가전 연구활동 워크숍
- 서울 인권 아카데미 - 코로나19와 인권
- 인권경영 지표 개선 워크숍 등



#### 서울연구원 인권침해 구제제도 평가 및 개선

인권침해 구제제도 현황	서울연구원 인권침해 구제제도 운영 관련
<b>인권침해 구제제도 현황</b> 1. 인권침해 구제제도 운영 현황 2. 인권침해 구제제도 운영 실적 3. 인권침해 구제제도 운영 방안	<b>인권경영위원회 검토 의견</b> ✓ 인권경영위원회의 구성에도 운영 부재 및 감사 체계 미흡 ✓ 인권침해 발생 시 또는 행위가 발생 고위·중위·중저위·저위·초저위·초초저위 단계로 구분하여 보고절차 생략 및 외부 구제절차 연계 필요 ✓ '사전적·예방적' 접근을 위한 인권경영 정책 수립을 위한 관련 지침 개정 검토

## 04. 인권침해 구제절차 제공

### 1\_인권침해 구제제도 개요

#### 1) 서울연구원 인권침해 구제제도

근거	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서울연구원 인권경영 지침 제32조(인권침해 구제절차) ~ 제32조의8(시정과 조치)</li> <li>- 서울연구원 성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방과 대응 지침</li> <li>- 서울연구원 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 주관부서(성평등·인권센터)에 누구나 신고 (피해 당사자 및 피해 사실을 인지한 제3자 등)</li> <li>: 온라인, 전화, 대면 접수 가능</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 불이익조치 금지</li> <li>- 업무 및 공간분리, 휴가 부여, 심리 및 법률서비스 지원 등</li> <li>- 2차 피해 방지 및 피해자 근로권·학습권 보호 의무</li> <li>- 사안 관계자의 신원 및 내용 비밀유지 의무 (사건 처리에 필요한 경우 제외)</li> </ul>
행위자 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (피해자 의견 청취 후)징계의결 요구, 근무역량평가 반영, 재발방지교육 이수 명령, 필요 시 부서전환 및 전산시스템을 활용한 인사관리 등</li> <li>- 중징계 해당 사안의 경우 행위자 의원면직 불허</li> </ul>
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) 2022년 인권침해 구제제도 효용성 검토 결과 및 개선 사항

### (1) 서울연구원 「성희롱 등 인권침해 예방지침」 분리 제정 및 「인권경영지침」 개정 (‘22. 6. 30.)

- 2022년 인권경영위원회 정기회의(‘22.5.25.) 심의 결과
  - 인권침해 구제제도 효용성 검토를 통해 기존에는 성희롱 및 직장 내 괴롭힘을 포함한 인권침해 유형을 통합하여 다루었으나 상급부처 방침 변화에 보다 신속하게 대응할 필요에 따라 각 유형별 지침을 별도로 제정하고 유형이 중첩되는 사안에 대한 판단 기준을 마련하는 방안 논의
  - 추가 서면 검토를 거쳐 「성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방과 대응 지침」 신규 제정, 「직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침」 신규 제정, 「서울연구원 인권경영 지침」 개정 완료

### (2) 조직 개편에 따른 인권경영위원회 당연직 내부위원 구성 변경 및 인권침해 구제절차 보고 체계 변경 검토 중

- 2022년 인권경영위원회 임시회의(‘22.12.13.) 심의
  - 서울연구원 조직 개편(‘22.11.1.)에 의해 인권경영 주무부서가 원장 직속에서 부원장 직속으로 변경됨에 따라 인권경영위원회 당연직 내부위원 중 1인을 원장에서 부원장으로 변경함으로써 인권경영의 실질적인 추진력을 보강하는 방안 검토
  - 인권침해 유형 중첩 사안의 경우 '인권침해심의위원회'에서 사안 판단 및 필요 조치 등을 심의하는 것으로 명확화하는 방안 검토

## 2\_2022년 인권침해 구제제도 운영 내역

### 1) 서울연구원 2022년 인권침해 구제제도 운영 개요

#### (1) 운영 기간

- 2022년 1월 1일 ~ 2022년 12월 31일

## (2) 기간 내 신고 접수 사건 수 및 유형 (2022년 12월 12일 기준)

- 총 5건
  - 직장 내 괴롭힘 1건
  - 인격권 침해 2건
  - 장애인 직원에 대한 정당한 편의제공 미흡, 차별, 괴롭힘 1건
  - 인권침해 비해당 1건

## 2) 서울연구원 2022년 인권침해 신고 접수 사건 처리 내역

구분	사례 유형	행위자 관계	처리 결과 및 후속 조치
22-가-01	장애인 직원에 대한 정당한 편의제공 미흡, 차별, 괴롭힘	동료직원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 신고 접수('22.4.11.), 서울시 인권담당관으로 이관('22.4.19.)</li> <li>○ 서울시 시민인권침해구제위원회 결정 통지('22.8.2, 10.12.)               <ul style="list-style-type: none"> <li>: 장애인 직원에 대한 정당한 편의제공 미흡 등 인정</li> <li>- 행위자 대상 장애인권 포함 노동인권 특별교육 실시(진행 중)</li> <li>- 피해자 의사 고려한 피해회복 및 2차 피해 예방 조치(완료)</li> <li>- 전 구성원 대상 장애인지각수성 향상 교육 실시 (완료)</li> <li>- 장애인 직원 차별 예방 '인사 및 업무관리 매뉴얼' 마련 (완료)</li> </ul> </li> <li>○ 서울연구원 인권침해 고충심의위원회 개최('22.10.21.)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 행위자 대상 전문가 대면 교육 10시간 이상 실시 및 교육비용 행위자 전액 부담 (진행 중)</li> <li>- 피해자 편의 등 제공 방안 마련 및 심리 치료 비용 지원, 반기별 정기 모니터링 (진행 중)</li> <li>- 전 직원 대상 장애 인지 감수성 향상 교육 시행 시 법정 의무교육 외 추가 시행 및 중간관리자 이상 별도 시행 (완료)</li> <li>- 장애인 직원의 안전/평등 업무 환경 조성 구제 시스템 마련 (예정)</li> </ul> </li> <li>○ 재발방지 및 2차 피해 예방 위한 사건 처리 결과 원 내 익명 공지 ('22.11.)</li> </ul>
22-가-02	인격권 침해	상급직원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 신고 접수('22.5.25.) 및 정식 조사 실시</li> <li>○ 서울연구원 인권침해 고충심의위원회 개최('22.7.21.)               <ul style="list-style-type: none"> <li>: 인격권 침해, 2차 피해 행위 인정</li> </ul> </li> <li>○ 심의위원회 권고에 따른 후속조치 이행 완료               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피해자 피해회복 지원(심리상담 및 의료비용) 안내</li> <li>- 행위자 대상 원장 구두 경고 완료</li> <li>- 성평등/인권교육 시 본 사례 익명 활용 완료</li> <li>- 연구책임자 대상 계약상대자 권리 보장 강화 협조 요청 완료</li> </ul> </li> </ul>

구분	사례 유형	행위자 관계	처리 결과 및 후속 조치
22-가-03	욕설 등 폭언 ※비해당	대외활동 업무관계	○ 신고 접수('22.5.30.) 및 정식 조사 실시 ○ 서울연구원 인권침해 고충심의위원회 개최('22.7.15.) : 인권침해 비해당 - 신고인 및 피신고인 대상 별도 조치 권고 하지 않음
22-가-04	인격권 침해	상급직원	○ 신고 접수('22.6.8.) 및 정식 조사 실시 ○ 서울연구원 인권침해 고충심의위원회 개최('22.7.26.) : 인격권 침해 인정 ○ 심의위원회 권고에 따른 후속조치 이행 완료 - 피해자 피해회복 지원(심리상담) 완료 (희망 시 지속 예정) - 행위자 대상 원장 구두 경고 완료 - 당사자 소속 부서장 대상 원장 협조 요청 완료 - 당사자 갈등 중재 프로그램 참여 의사 확인 완료(불일치)
22-가-05	직장 내 괴롭힘	상급직원	○ 신고 접수('22.7.1.), 서울시 인권담당관으로 이관('22.7.6.) ○ 서울시 시민인권침해구제위원회 결정 통지('22.11.28.) : 직장 내 괴롭힘 해당 인정 - 행위자 대상 노동인권 특별교육 실시 권고 ※ 양 당사자 모두 퇴사함에 따라 당사자 대상 별도 조치 시행 불가 - 재발방지 위해 성평등/인권교육 시 본 사례 익명 활용 예정

### 3) 기존 인권침해 접수 사건 후속조치 추가 이행 결과

구분	사례 유형	행위자 관계	처리 결과 및 후속 조치
21-가-02	노동권 침해 및 차별	소속 기관 (서울 연구원)	○ 인권침해 고충심의위원회 결과 : 노동권 침해 및 차별 해당 ○ 심의위원회 권고에 따른 관련 조치 : 이행 완료 - 사건 처리 개요 및 결과 원 내 구성원 대상 공개 - 유관부서 : 근무 장소 배치 변경 및 환경 개선 완료

부록. 서울연구원 인권경영위원회 위원 명단

(2022. 12. 12. 현재)

내/외부	소속	이름	성별	임기
위원장/ 외부위원	광명장애인성폭력상담소 소장	장명숙	여	2022.2.18. ~ 2024.2.17.
외부위원	공익인권변호사모임 희망을 만드는 법 변호사	김두나	여	2022.1.15. ~ 2024.1.14.
외부위원	빈곤사회연대 활동가	김윤영	여	
외부위원	(사)인권정책연구소 소장	김형완	남	
외부위원	노무법인 노동과인권 대표 노무사	박성우	남	
내부위원	서울연구원 원장 (당연직)	박형수	남	2022.3.1. ~ 해당직 유지 기간까지
내부위원	서울연구원 성평등·인권센터장, 정보시스템팀장 (당연직)	강향숙	여	2022.11.1. ~ 해당직 유지 기간까지
내부위원	직장협의회 노동자위원 - 연구직, 서울공공투자관리센터 부연구위원 (당연직)	최영은	남	2021.12.10. ~ 해당직 유지 기간까지
내부위원	기획조정본부 출판팀, 전문직3급 (추천직)	한혜정	여	2022.1.15. ~ 2024.1.14.

※ 외부위원 및 추천직 내부위원 연임 가능



---

## 2022 서울연구원 인권경영보고서

---

서울연구원 성평등·인권센터

2022. 12.