

2023년 인권영향평가 및 인권경영 결과보고서

2023. 12. 1

 한국교육개발원
[인사실]

목 차

I. 인권경영 추진개요

1. 관련근거	2
2. 의의 및 목적	2
3. 추진배경	2
4. 평가대상	2
5. 전년도(22년) 인권영향평가 실적	2
6. 23년 인권영향평가 계획	5
7. 23년 인권영향 세부평가 계획	7

II. 인권경영 체계 구축 및 구제절차

1. 1단계 : 인권경영 체계 구축	14
1) 인권경영 체계 구축	14
2) 인권경영위원회 구성 및 운영	16
3) 인권경영 담당부서 지정 운영	17
4) 인권현황 전직원 설문	18
2. 2단계 : 구제절차	19
1) 인권침해 구제절차 현황	19
2) 피해자 보호 및 예방활동	20
3) 구제절차 매뉴얼 개정	21
4) 협력업체 갑질 모니터링 실시	24

III. 인권영향평가 종합 결과(3단계, 4단계)

1. 3단계 : 인권영향평가 종합결과	28
1) 기관운영 인권영향평가 종합의견	28
2) 지표별 내부평가 상세결과	31
2. 4단계 : 인권영향평가 환류	40
1) 인권영향평가 로드맵 수립	40
2) 인권경영 비전 및 전략	41
3) 중장기 인력경영 추진 전략(계획)안	42

붙임

붙임1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과	52
붙임2. 한국교육개발원 인권현황 1차조사	84
붙임3. 구제절차 매뉴얼	86
붙임4. 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안	97

인권경영 추진개요

1. 관련근거
2. 의의 및 목적
3. 추진배경
4. 평가대상
5. 전년도(22년) 인권영향평가 실적
6. 23년 인권영향평가 계획
7. 23년 인권영향 세부평가 계획

1 관련근거

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인
- 우리원 인권경영에 관한 규정 제16조(인권영향평가 실시)
- 우리원 중장기 인권경영 추진 전략
- 2023년 인권경영 기본계획

2 의의 및 목적

- 인권영향평가란 기업이 사업관계의 결과 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권리스크를 사전에 파악하고 평가하는 절차이며, 기업의 지속가능 발전을 도모하기 위함임.

※ 「공공기관 인권경영 매뉴얼」(국가인권위원회, 2018)

3 추진배경(필요성)

- 기업의 인권 실천·점검 의무를 위한 핵심 도구
 - 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명하고 측정
 - 부정적인 인권영향을 예방하고 해결하기 위한 방안 제시 ⇨ 인권친화적 조직운영
- 인권경영 제도적 기반 강화를 위한 필수적 절차
 - 기업의 경영활동과 관련된 이해관계자들의 인권침해 상황을 파악하고 개선
 - 인권의 위험요소 관리 및 새로운 사회적 가치 창출로의 기회로 인식

4 평가대상

- '기관운영' 인권영향평가
- '주요사업' 인권영향평가

5 전년도(22년) 인권영향평가 실적

① 외부 전문 기관을 통한 평가 시행

- 용역명 : 22년도 인권영향평가
- 수행업체 : 한국윤리인권연구원

- 계약기간 : 22.10.4~22.11.15 ※ 16백만 원(VAT포함)

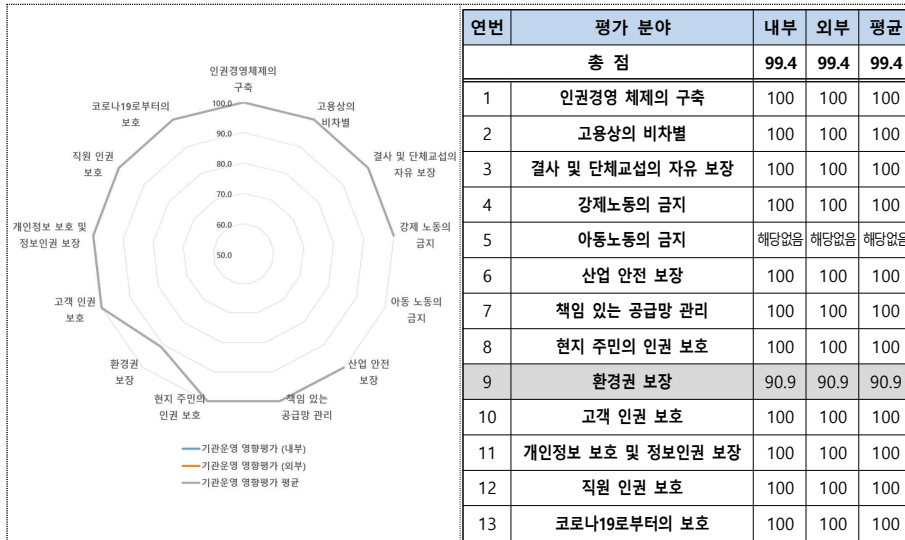
② 22년도 인권영향평가 추진 경과

연번	구분	주요내용	기간
가	인권영향평가 체크리스트 설계	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권영향평가 체크리스트 지표 구성 - 기관운영, 주요사업 체크리스트 설계 - 체크리스트 내용(적절성 등)에 대한 주관부서 의견 수렴 및 한국윤리인권연구원의 자문 	22년 10월 02주 (~10.14.)
↓			
나	인권영향평가 TF팀 구성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권영향평가 TF팀 구성 - 평가지표별 담당자 확정 및 화상회의 참석 메일 송부 	22년 10월 02주 (~10.14.)
↓			
다	인권영향평가 체크리스트 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 체크리스트 평가지표 이해를 위한 교육 및 설명 - 비대면 - 지표에 대한 이해, 체크리스트 평가 및 평가표 제출(인사실) 	22년 10월 05주 (10.25~10.31)
↓			
라	'인권영향평가' 증빙자료 제출	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권영향평가(기관운영, 주요사업) 평가 실시 및 자료제출 - 체크리스트 평가에 따른 관련 증빙자료 제출(인사실) 	22년 10월 05주 (~10.31)
↓			
마	'인권영향평가' 외부전문가 평가	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제출 자료를 기반으로 외부위원 평가위원의 평가 - 평가방법: 한국윤리인권연구원의 서면평가 및 제출 	22년 10월 05주 (10.31~)

③ 추진 실적

- 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실시

· 기관운영 평가 및 권고의견 : 내부 99.4점/ 외부 99.4점/ 평균 99.4점



○ 주요 권고의견

- 환경권 보장

· 환경경영체제 수립 및 유지

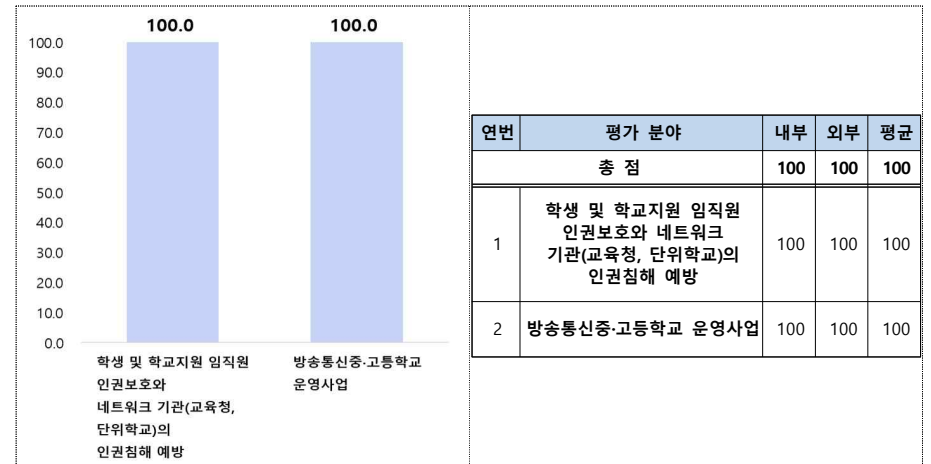
▶ 환경경영체제를 수립 및 유지하도록 노력

- 2022년 인권영향평가 결과를 근거로 기본계획 수립 및 발의 권고

▶ 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가

- ESG경영이 중요시 되고 있는 바, 개발원의 상황에 맞는 환경경영체제를 수립하기 위하여 관련 정보를 수집하고 평가할 방안을 마련하도록 방법 모색 권고

· 주요사업평가 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점



6 23년 인권영향평가 계획

① 평가 대상 기간 : 23년 1월 ~ 11월

② 평가 대상 분야 : 기관운영 및 주요사업

③ 평가주체 및 방법 → 원내 수행

- 과거 인권경영평가는 권익위 인권경영매뉴얼의 기본원칙인 공정성, 객관성을 높이고자 외부용역으로 수행하고자 하였으나, **23년도 부족한 예산 사정을 고려하여 외부 용역 보다는 원내에서 수행**하도록 함. (객관성을 담보하기 위하여 격 년으로 외부용역과 원내수행을 번갈아 수행예정 : 24년도에는 외부용역으로 수행예정)

④ 추진방향

- 자체 평가시 발생할 수 있는 자의적·관대화 경향을 개선하기 위하여, **외부 인권담당자 및 유관기관 업무수행자를 지표선정 및 점검과정 중에 참여**하여 전문성 · 투명성 · 신뢰성 확보

- 인권영향평가 **인식조사 설문조사 2차례 수행** 예정 : 우리원의 인권 현황에 대한 구성원 인식조사와 인권 실태에 대한 구성원 인식 설문조사 실시 예정

⑤ 추진절차

추진내용	일시	주체
기관운영 인권영향평가 실시 계획 수립	8월말	인사실
↓		
인권영향평가 TF팀 구성(외부전문가 포함)	8월말	인사실
↓		
인권 현황에 대한 구성원 인식조사	9월초	인사실
↓		
인권영향평가 체크리스트 설계	9월초	TF팀
↓		
인권 실태에 대한 구성원 인식 설문조사	9월중	TF팀
↓		
인권영향평가 체크리스트 교육	9월중	인사실
↓		
인권영향평가 실시	9월~10월중	TF팀/ 인사실
↓		
1차평가 인권실무그룹 자체평가(외부전문가 포함)	10월중	TF팀/ 인사실
↓		
인권경영위원회 평가 자료 제출	10월말	인사실
↓		
인권경영위원회 2차평가 및 결과보고서 작성	11월초	위원회/ 인사실
↓		
최고경영진 보고 및 공개	11월중	인사실
↓		
인권 구제절차 개선	12월초	인사실 위원회

⑦ 23년 인권영향 세부평가 계획

□ 기관운영 평가지표 개발 및 정비

[22년도] 평가지표 : 12개 분야 38개 항목 214개 지표

연번	평가 분야	항목	지표	평가내용
합계		38	214	
1	인권경영 체제의 구축	5	33	인권중중 정책선언, 인권영향평가 정기적실시, 인권경영 제도를 위한 필요조치, 인권경영 성과, 구제절차 마련
2	고용상의 비차별	3	17	고용상 비차별, 고용상 남녀비차별, 비정규직 근로자 비차별, 외국인 노동자 비차별
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3	16	결사단체교섭의 자유, 노동조합 활동 불이익 처우금지, 단체교섭 보장 및 성실한 이행, 노동조합 부재시 대안적 조치
4	강제노동의 금지	2	11	강제노동 금지, 자회사협력회사에의한 강제노동 예방
5	아동노동의 금지	2	14	연소자 고용금지, 연소자 고용을 알게된 경우 조치
6	산업 안전 보장	3	17	작업장 안전, 임산부 및 장애인 등 보호, 필수장비 제공 및 교육 실시 등, 산업재해 피해근로자 지원
7	책임 있는 공급망 관리	3	10	협력회사 등의 인권침해 예방, 모니터링 실시, 보안담당직원에 의한 인권침해 방지
8	현지 주민의 인권 보호	2	10	지역주민 인권의 존중 보호, 지역주민의 지적재산권 보호
9	환경권 보장	4	18	환경경영체제 수립 및 유지, 환경정보의 공개, 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙, 비상계획 수립
10	고객 인권 보호	3	15	고객 보호를 위한 법령 준수, 서비스 정보등 이상 시 조치, 고객 사생활 보호
11	개인정보 보호 및 정보인권 보장	2	11	개인정보 보호, 정보인권 보장
12	직원 인권 보호	3	28	갑질폭력예방 및 괴롭힘 금지, 성희롱성폭력 예방과 구제조치, 일가정양립 휴식권
13	코로나19로부터의 보호	3	14	건강및안전, 노동자 권리보호, 개인정보 보호 및 차별금지

☞ 국가인권위원회에서 제시한 체크리스트 지표를 기반, 우리원 실정에 맞게 중대성 평가를 실시하여 적용 예정

[23년도] 보완평가지표

- 중대성평가를 실시하여 22년도 지표 중 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법여부, 침해의 심각성, 피해자의 수, 피해의 사후적구제가능성, 국가정책, 기업의 업종, 피해발생 장소 등 다양한 변수를 고려하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈 도출
- 중대성평가를 통한 주요 인권이슈를 토대로 우선적으로 해결할 인권이슈 및 지표를 선정하여 평가

연번	22년도 지표	연번	23년도 보완 지표(안)
1	인권경영 체제의 구축	1	인권경영 체제의 구축
2	고용상의 비차별	2	고용상의 비차별
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장
4	강제노동의 금지	4	강제노동의 금지
5	아동노동의 금지	-	(지표 재검토)
6	산업 안전 보장	5	산업 안전 보장
7	책임 있는 공급망 관리	6	책임 있는 공급망 관리
8	현지 주민의 인권 보호	7	현지 주민의 인권 보호
9	환경권 보장	8	환경권 보장
10	고객 인권 보호	9	고객 인권 보호
11	개인정보 보호 및 정보인권 보장	10	개인정보 보호 및 정보인권 보장
12	직원 인권 보호	11	직원 인권 보호
13	코로나19로부터의 보호	12	코로나19로부터의 보호 (지표 재검토)

□ 주요사업 평가지표 발굴

- 우리원 주요사업[아래 5대 사업중 선정]

구분	주요사업명	사업별 주요내용	비고
1	고교학점제 연사업	<ul style="list-style-type: none"> 주요사업내용: 고교학점제 정책 연구 및 학점제 기반 조성 지원 사업(일반고 지원, 선도지구 및 교육소외 지역 운영, 학교 간 공동교육과정 지원, 온라인 공동교육과정 플랫폼 운영, 고교학점제 홍보 지원, 학점제형 공간 조성 지원) 수행인원/예산(2022년기준):22명/35억원 사업시작:2019년 사업대상:전국고등학교교원및학생,학부모등(일반고약1600개교, 직업고약500개교) 	21년도 점검
2	교육통계사업	<ul style="list-style-type: none"> 주요사업내용: 교육기본통계, 졸업자 취업통계, 평생교육통계정보 등을 종합하여 교육통계 DB를 구축하고 그 결과를 매년 공표 수행인원/예산(2022년기준):53명/110억원 사업시작:1997년(교육기본통계조사) 사업대상:전국2만여초중등학교및고등교육기관,교육청,평생교육기관,기타 교육관련유관기관 	20년도 점검
3	방송통신중등교육사업	<ul style="list-style-type: none"> 주요사업내용: 방송통신중등학교 원격수업 운영, 학사운영 지원, 디지털 학습 콘텐츠 및 교과교재 개발, 사이버교육시스템 운영 및 유지관리, 학습 경험인정제 운영, 사업운영위원회 및 관계자 협의회 운영, 연구 수행 및 	22년도 점검

		<ul style="list-style-type: none"> 현안 개선 등 수행인원/예산(2022년기준):49명(육아휴직포함)/약104.8억(2021년이월예산미포함)중(38.9억),고(65.9) 사업시작:1974년 사업대상:중등학력미취득자대상(방송중:4,597명,방송고:9,711명/2021.04.01.기준) 	
4	교육시설환경연구사업	<ul style="list-style-type: none"> 주요사업내용: 교육시설 정책 관련 주요과제 발굴 및 연구추진, 교육시설 민간투자사업 지원 및 매뉴얼 개발, 교육시설 포럼 및 국제화사업, 그린스마트미래학교민간투자사업전문지원기관업무, 국립대학교생활관임대형민자사업지원, 학교시설임대형민간투자사업재무모델검토, 학교시설복합화사업지원 수행인원/예산(2022년기준):29명(2022.9.30.기준)/39억원 사업시작:2006년(교육시설민간투자지원센터개소) 사업대상:교육부,교육청,국립대학,학교현장 	미점검
5	대학 기본역량 진단 사업	<ul style="list-style-type: none"> 주요사업내용: 대학 기본역량 진단 관련 보안평가, 컨설팅 세부 시행계획 수립 및 추진 수행인원/예산(2022년기준):32명/47억*수행인원은'22.9.30기준 사업시작:2015년 사업대상: 전국 대학 319개교(일반대 186교, 전문대 133교) 	미점검

- 주요사업 평가지표(안)

연번	평가 분야	평가내용
1	책임있는 사업관리	인권문제에 대한 예방적 접근, 사업수행자의 인권침해 예방, 사업수행자의 인권보호
2	정책수요자의 인권보호공정운영	참여재(기관)의 인권보호, 정보인권 보호

□ 인권영향평가 실시

- <1차 평가> 인권실무그룹 자체점검/ 10월중
 - 지표별 인권실무그룹 지정 및 지표 안내 교육
 - 평가지표별 담당 추진부서에서 점검 후 평가 증빙자료 작성
 - ※미흡사항이 있을 시 최종 평가 전까지 보완 가능
 - 인권실무그룹 평가 실시 : 평가 지표에 의한 개별 평가
- <2차 평가> 인권경영위원회 개최/ 11월초
 - 인권경영위원회는 인권영향평가 보고서를 검토 후 평가 실시
 - 분야별 인권영향평가 결과를 바탕으로 보완의견 제시

□ 인권영향평가 공개 및 환류

- 인권영향평가 결과 기관장 보고 및 대내외 공개/ 12월
- 인권영향평가에 따른 지표별 개선과제 도출 및 개선계획 수립/ 12월말

인권 친화적 경영체계 구축

1. 1단계 : 인권경영체계 구축
2. 2단계 : 구제절차

□ 인권경영 단계별 추진 및 주요 활동



1. 1단계 : 인권경영 체계 구축

- 인권경영규범의 고도화, 인권침해 구제절차 관련 규정 정비, 인권위원회 운영 활성화 등 적극적으로 인권경영시스템에 대한 구축 및 고도화를 수행함

1) 인권경영 체계 구축

① 인권경영에 관한 규정 제정(제정일 : '18.12.)

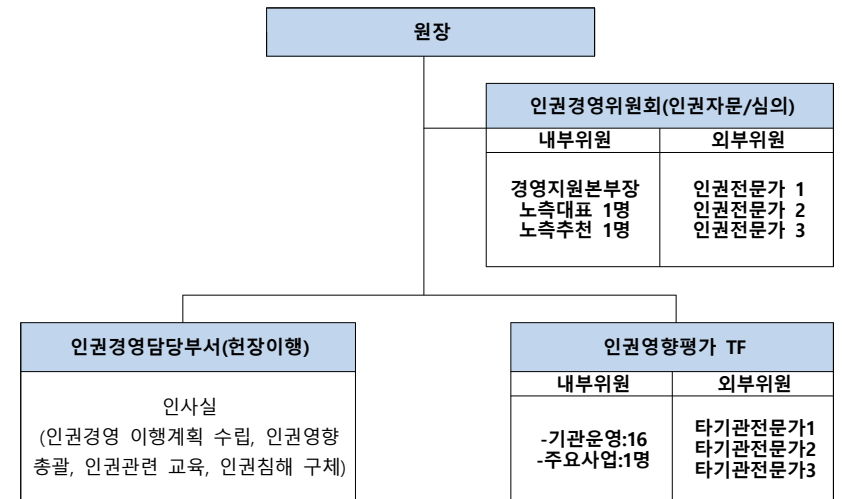
- ☑ 임·직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 인권경영에 관한 규정을 제·개정하여 인권경영 활동 전반에 대한 체계화 추진

- 총칙, 인권경영 체계, 인권경영위원회, 인권영향평가, 인권의 침해에 관한 조사 및 피해자 구제, 교육, 보칙을 7장 24조, 부칙 1조로 제정
 - (총칙 제1장) 총칙에는 목적, 정의, 적용 범위
 - (인권경영 체계 제2장) 인권경영헌장, 계획 수립, 주관부서의 지정 운영
 - (인권경영위원회 제3장) 설치 및 기능, 구성, 외부위원의 임기, 회의 및

의결정족수, 의견청취 및 자료제출 요구, 비밀엄수, 이익충돌회피, 위원의 해촉

- (인권영향평가 제4장) 인권경영 이행사항 점검 및 공개, 인권영향평가 실시
- (인권의 침해에 관한 조사 및 피해자 구제 제5장) 인권침해행위의 신고 및 확인, 인권침해행위의 조사 및 심의 등, 신고인의 신분보장, 인권침해여부에 대한 상담, 무기명 신고, 시정과 징계
- (교육 제6장) 인권교육
- (보칙 제7장) 기타
- (부칙) 시행일, 경과조치

<그림 1-1> 인권경영 체계



인권경영
위원회

- (기능) 임직원, 이해관계자, 협력사의 인권 보호 및 증진
- (구성) 내부 : 경영지원본부장, 노숙 대표 1명, 노숙 1명
외부 : 인권분야 전문가, 인권 관련 기관 활동가, 인권 관련 학식과 경험이 풍부한 자 등 3인

2) 인권경영위원회 구성 및 운영

- ① 근거 : 인권경영에 관한 규정 제7조(설치 및 기능)
- ② 주요역할
 - 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항
 - 인권영향평가에 관한 사항
 - 인권침해에 관한 조사 및 피해자구제에 관한 사항
 - 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항
- ③ 구성

구 분		구 성	비 고
위원장	부원장 /기획조정본부장	임후남 (선임연구위원)	
	경영지원본부장	임승호 (책임행정원)	
내부위원	노측 대표	박성호 (선임연구위원)	
	외부위원	이재목 (충북대 법학전문대학원 교수)	
박수근 (경희대 법학전문대학원 교수)			
이윤선 (이윤선 법률사무소 변호사)			
정다영 (충북대 법학전문대학원 교수)			
간사	* 사안별 인사실 또는 감사실에서 수행		

※2023년도 인권영향 평가 후 외부위원을 추가하여 구성하였음.

④ 23년도 운영실적

- 1차 심의
 - 심의안건 : 2023년도 인권경영 추진계획 및 한국교육개발원 중장기 인권경영 추진전략
 - 심의기간 : 2023. 3.13.(월) ~ 2023. 3.24.(금)
- 2차 심의
 - 심의안건 : 2023년도 인권영향평가 대상 주요사업 선정 평가 심의(안)
 - 심의기간 : 2023. 9. 7.(목) ~ 2023. 9.13.(수)

- 3차 심의

- 심의안건 : 2023년도 인권영향평가 결과 심의
- 심의기간 : 2023년 11월13일 ~ 17일

3) 인권경영 담당부서 지정 운영

- 실효성 있는 인권경영 추진을 위하여 기존 인사실을 인권경영 전담 부서로 지정

구 분	내 용						
전담부서 (인사실)	- 인권경영 업무 총괄						
	- 인권경영 활동 추진, 내·외부 협의체, 인권영향평가 대상 사업 선정 등						
인권경영 TF	- 업무 및 사업별 담당자 1명 이상 지정, 총21명 구성						
	- 인권영향평가 체크리스트 검토 및 작성, 인권경영 관련 개선활동 및 성과 환류 등						
		구 분	소 속	직 급(직위)	성 명	비 고	
	원	위원장	데이터전략실	선임연구위원	박성호	노측 대표	
		위 원	연구기획실	선임전문원	김영미	전문직 대표	
		위 원	총무·계약실	책임행정원	송지훈		
		위 원	총무·계약실	행정원	김명산		
		위 원	총무·계약실	선임행정원	김은지		
		위 원	총무·계약실	책임행정원	권수경		
		위 원	총무·계약실	행정원	유소연		
		위 원	인사실	책임행정원	최미선		
		위 원	인사실	선임행정원	염동섭		
		내	위 원	인사실	행정원	권혁준	
			위 원	인사실	행정원	이건형	
			위 원	인사실	행정원	김희신	
			위 원	정보화실	책임전문원	박재민	
			위 원	정보화실	선임전문원	최미영	전문직 부대표
	위 원		청사운영실	선임행정원	박덕수		
	외	위 원	교육현장연구본부	3급연구사업운영원	최은남	교육시설환경	
		위 원	감사실	행정원	최장원		
위 원		경제인문사회연구회	행정운영본부장	연대흠			
위 원		한국교육과정평가원	책임행정원	엄성호			
위 원		한국정보통신정책연구원	책임행정원	송병기			
간 사	경영지원본부	책임행정원	남기욱				

4) 인권현황 전직원 설문

- 우리원 인권영향평가의 지표를 확정하기 위해서 아래와 같이 인권영향평가 전직원 설문조사 실시
- 일시 : 2023. 9. 7. ~ 9.12
- 참여자 : 162명
- 설문조사 결과

설문조사 문항별응답현황 리스트		
설문 제목	한국교육개발원 인권현황 1차 조사	
총문항수	7 문항	
응답자수	162 명	
종료조건	종료마감일 (2023-09-11 23:59:59)	
상태	설문종료	
설문 기간	2023-09-07 00:00:00 ~ 2023-09-12 00:00:51	
1. 귀하의 성별은?		
여성	90	55.56
남성	72	44.44
2. 귀하의 직종은?		
연구·인원직	11	6.79
전문직	8	4.94
행정직(시설운영직 등)	23	14.2
연구사업운영직(대우)	83	51.23
위촉직	35	21.6
인턴직	2	1.23
3. 우리원에서 귀하의 인권에 얼마나 존중되고		
매우 존중받고 있다.	35	21.6
다소 존중받고 있다.	67	41.36
별로 존중받지 못한다.	31	19.14
전혀 존중받지 못한다.	16	9.88
잘 모르겠다.	13	8.02
4. 최근 3년 동안 불이익이나 불합당한 대우를		
없음(대다수)	162	
5. 만약 인권침해나 차별을 경험하게 된다면 어		
원내 고충절차로 진행(다수)	162	
6. 우리원에서 가장 의견을 두고 인권경영을 보		
고용상 차별금지(다수)	162	
7. 만약 인권교육이 시행된다면 어떤 내용의 교		
인권침해시 대응방안(다수)	162	

2. 2 단계 : 구제절차

- 인권이 침해당했거나, 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 때, 피해사실을 신고하여 분쟁을 조정받거나 해결하여 피해자의 권리를 원상회복 시키는 절차로서, 누구든지 신고할 수 있으며, 인권피해자보호 및 재발방지를 목적으로 함.
- 성희롱, 갑질, 직장 내 괴롭힘 등 주요 인권침해 이슈에 대한 공정한 조사 및 심의
- 피해자 등 보호 및 예방 활동 강화로 인권침해행위 근절 노력

1) 인권침해 구제절차 현황

구 분	구제 절차			관련 근거
	신고·접수	처리기구	구성	
인권침해 일반	방문, 전화 및 팩스, 이메일, 홈페이지 등	인권경영위원회	감사실장 인사실장	인권경영에 관한 규정 제5장 (18.12.)
직장내 괴롭힘	직장내 괴롭힘 상담원 (노사협의회 고충처리위원)	인사부서	예방·대응 업무담당자	직장 내 괴롭힘 예방 지침 (19.08.)
성희롱·성폭력	고충상담창구, 사이버신고센터	성희롱·성폭력 고충상담창구	고충상담원 2인 이상 (남성 및 여성 각 1인 이상 포함)	성희롱·성폭력 예방 시행지침 (03.10.)

- 우리원은 각종 인권침해 발생 시 구제를 위하여 유형별로 절차를 마련하여 운영하고 있음. 인권침해의 경우 감사실장(인사실장)에게 신고가 가능하며 방문, 전화 및 팩스, 이메일, 개발원 홈페이지 등을 통한 온라인 접수를 병행하고 있음. 또한 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권교육을 연 1회 이상 실시하고 있음
- 직장내 괴롭힘의 경우 인사부서에 직장내 괴롭힘 예방·대응 업무를 담당하는 직원을 1명 이상으로 구성하고 사건의 접수, 상담 및 조사와 징계까지의 업무를 처리하고 있음. 또한 직장내 괴롭힘 예방을 위한 교육

을 1년에 1회 이상 실시하고 예방교육의 주요 내용을 직원들이 쉽게 확인할 수 있도록 조치하고 있음

- 성희롱·성폭력의 경우 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담, 처리를 위하여 경영지원본부 인사실에 성희롱·성폭력 고충상담창구 및 고충상담원을 두고, 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하고 있음. 또한 매년 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 실시하고 있음

2) 피해자 보호 및 예방활동

피해자 보호 조치	재발 방지 조치 및 가해자 처벌 강화
<ul style="list-style-type: none"> · 행위자와의 업무·공간 분리 · 근무장소의 변경 · 배치전환 · 휴가 · 신고인의 신분 보장 	<ul style="list-style-type: none"> · 재발방지대책 수립·시행 · 행위자에 대한 인식개선 교육 · 전보 및 징계 · 실태 또는 인식에 대한 조사 · 무관용의 원칙에 따른 징계

- 피해자 및 신고자의 보호를 위해 피해자의 요청이 있을 경우 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 및 행위자와의 업무·공간 분리 등 적절한 조치를 취하고 있고, 피해자의 피해복구를 위해 심리상담 등 필요한 지원을 하고 있음. 또한 원장 및 고충상담원 등 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하지 않으며 이를 예방하기 위해 비밀 유지에 관한 서약서를 징구하고 있음
- 재발 방지 조치 및 가해자 처벌 강화를 위해 사건이 종결하면 재발 방지를 위하여 필요한 대책(2차 피해 방지 포함)을 수립 및 시행하고, 행위의 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 예방교육, 실태 또는 인식에 대한 조사를 실시하며 행위자에 대한 인식개선 교육을 실시하고 있음. 또한 이에 따른 징계 시 행위자가 신고자에게 불이익 등을 가한 경우 가중하여 징계하고 있음

3) 구체절차 매뉴얼 개정 : 2023년 4월 6일 개정 완료

1) 배경

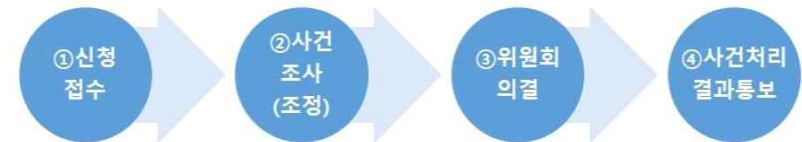
- 우리원 중장기 인권경영 추진 전략 → 인권 침해 운영 실태 모니터링 강화의 일환
- 인권경영에 관한 규정에 구체 신청에 대하여 명시하고 있으나, 절차 및 신고 방법에 대한 정보 부족으로 이를 보완하여 신고자, 담당 부서, 절차에 대한 명확하고 구체적인 안내를 하기 위함

2) 목적

- 인권이 침해당했거나, 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 때, 피해사실을 신고하여 분쟁을 조정받거나 해결하여 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차로서, 누구든지 신고할 수 있으며, 인권피해자보호 및 재발방지를 목적으로 함.

3) 주요 내용

가. 인권침해 구체절차 프로세스



나. 신청접수

1) 인권침해 신고 및 구제신청 대상

가) 우리원 임직원(비정규직 포함)

나) 우리원의 경영활동과 관련된 자* 협력업체, 정부(지자체), 언론사, 지역주민 등

2) 신청 방법 및 전담부서(기관)

가) 신청방법

- 아래의 전담부서 및 외부기관으로 전화, 방문하거나, 별지의 서식을 작성하여 홈페이지, 이메일, 우편으로 신고 가능

나) 전담부서 및 기관

① 기관내

구분	부서명	담당자	상담신고전화	이메일
인권경영	경영지원본부 인사실	남기욱	043-530-9824	hoso@kedi.re.kr
구제신청	감사실	최장원	043-530-9121	

② 외부기관(국가인권위원회)

구분	홈페이지	상담신고전화/이메일	주소
국가인권위원회	www.humanrights.go.kr	국번없이 1331, hoso@humanrights.go.kr	서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩 11층 국가인권위원회 인권상담센터

다. 반기별 우리원의 협력업체 등 외부기관 갑질 진단 평가(모니터링) 실시

- 1) 목적
 - 우리원 중장기 인권경영 추진 전략 → 인권 침해 운영 실태 모니터링 강화의 일환
 - 인권 침해 사례 조사 및 인권 사각지대 실태 파악
- 2) 실시방법
 - 매 년 직원 또는 외부고객(협력업체 외)을 대상으로 별지 서식 1을 통한 갑질 진단 평가 실시 ※ 초년도부터 시작으로 점차 확대 예정
- 3) 일시 : 23년도 상반기 중

라. 갑질 신고시 처리 절차

- 1) 감사실장은 접수된 신고 내용에 대하여 접수대장 등재 후 원장에게 보고
- 2) 접수 내용에 대하여 즉시 조사를 실시하여 인권침해가 있거나, 피해자 구제가 필요하다고 인정되는 경우, 인권경영위원회 심의 안건으로 상정
- 3) 단, 조사 과정에서 신청 사안이 직장 내 괴롭힘(갑질 포함), 성희롱·성폭

력 고충과 관련한 구체적 사안일 경우, 사안에 따라 관련 처리부서로 이관할 수 있음

마. 인권경영위원회 심의·의결

- 1) 조사결과 심의 안건이 상정된 경우, 인권경영 전담부서(인사실)는 인권경영위원회를 소집하여 심의·의결을 진행
- 2) 위원회에서는 조사결과 및 증거를 심의하여, 그 결과를 원장에게 보고

바. 사건처리 결과통보 및 관련조치

- 1) 기관은 위원회 심의 결과에 대하여 신청자(피신청자)에 통보하고, 필요시 관련조치를 실시
- 2) 사건종결후 별지 서식 4을 통한 [갑질 신고 업무처리에 대한 만족도 평가] 실시

사. 신고인의 신분 보장

- 1) 관련법률(국가인권위원회법 제2조 제4호, 제30조) 및 우리원 ‘인권경영에 관한 규정’ 제19조(신고인의 신분보장)에 따라 신고인과 신고 내용에 대하여 반드시 비밀을 보장하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 조치

4) 협력업체 갑질 모니터링 실시

① 목적

- 우리원 중장기 인권경영 추진 전략 → 인권 침해 운영 실태 모니터링 강화의 일환, 인권 침해 사례 조사 및 인권 사각지대 실태 파악 → ESG 경영의 반영
- 우리원의 인권경영현장 중 「기관의 경영활동 과정에서 발생하는 고충 및 인권침해를 신고할 수 있는 채널을 운영하며, 신속하고 적절한 구제조치를 취한다.」

② 일시 : 2023.4.7. ~ 4.14일

③ 평가방법

- 우리원 협력업체 중 인사실에서 **무작위 20개 업체를 선정**하여 이메일 발송 후 설문조사 실시
- 특이한 사항 발생 시 직접 유선 통화연결

④ 평가결과

점검내용	진단내용
1.담당직원들이 불친절 하거나, 관련정보의 설명이 부실하였다.	전업체 해당사항 없음.
2.입찰·계약방식을 불공정하게 적용한 적이 있다.	”
3.입찰조건을 무리하게 요구한 적이 있다. (예:과도한 실적, 업종, 지역제한, 특정업체 사양요구 등)	”
4.입찰참가자격에 미달하거나 후순위 업체를 정당한 절차없이 낙찰자로 선정한 적이 있다.	”
5.계약 관련 상위 법령에 부합하지 않는 과도한 특약조건을 적용한 적이 있다.	”
6.인허가 및 민원 등 발주처가 책임질 민원을 시공사에게 전가한 적이 있다.	”
7.계약금액 산정을 불공정하게 한 적이 있다. (예:납품단가 후려치기 등)	”
8.정당한 사유없이 기존 계약내용을 추가, 변경토록 요구한 적이 있다.(예:하지보수기간, 보증기간 연장 등)	”
9.대금지급을 정당한 사유 없이 지연하여 지급한 적이 있다.	”
10.무면허 업체 하도급, 일괄 하도급, 업종간 하도급 등을 묵인한 적이 있다.	”
11.발주처로서 정당한 사유 없이 완도급자를 거치지 않고 하도급자에게 직접 업무지시를 한 적이 있다.	”

- 이메일 발송업체 모두 설문에 대한 회신이 이루어졌으며 특이사항 없음.

- 설문조사 결과 모두 갑질 발생가능성이 10점 이하로 “갑질 발생 가능성이 낮다”로 평가 됨.

⑤ 향후 개선방안

- 현재 우리원의 관련업체와 밀접하게 거래하고 있는 총무·계약실은 관련 업체에 대한 인권존중에 의식이 매우 높은 것으로 평가됨. 따라서 갑질 발생가능성은 매우 낮은 것으로 보이며, 특별한 교육이 필요하지 않음.
- 매 년 실시하는 이러한 모니터링으로 향후 관련 업체에 발생할 수 있는 갑질을 사전에 예방 할 수 있는 기능을 수행할 것으로 기대
- 향후 인권 및 ESG 경영 차원에서 인간의 존엄과 가치에 대한 존중 결여, 인권침해적 경영활동을 행하는 단체 및 개인에 대한 모니터링을 수행 → 해당 업체에 시정요구 및 비거래 실시

인권영향평가 종합결과

1. 3단계 : 인권영향평가 실시 및 종합결과
2. 4단계 : 인권영향평가 환류

1. 3단계 : 인권영향평가 실시 및 종합결과

1) 기관운영 인권영향평가 종합의견

- 우리원의 기관운영 인권영향평가 결과 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적 제도적 기반을 성공적으로 마련을 하고 있으며, 여러 분야에서 인권 보호를 위한 권고 내용이 준수되고 있음
- 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관의 특성에 맞게 고도화하여 평가를 실시하였음. [총156개 지표 중 ‘예’ 149개, ‘보완 필요’ 2개, ‘해당 없음’ 5개]로 기관운영 평가의 경우, 내부평가 종합점수는 99점(평균 99점)으로 평균달성률 기준 1등급을 달성함
- 23년도 인권영향 평가의 경우 2022년도 기관운영 인권영향평가과 비교하여 보면 아래와 같음.

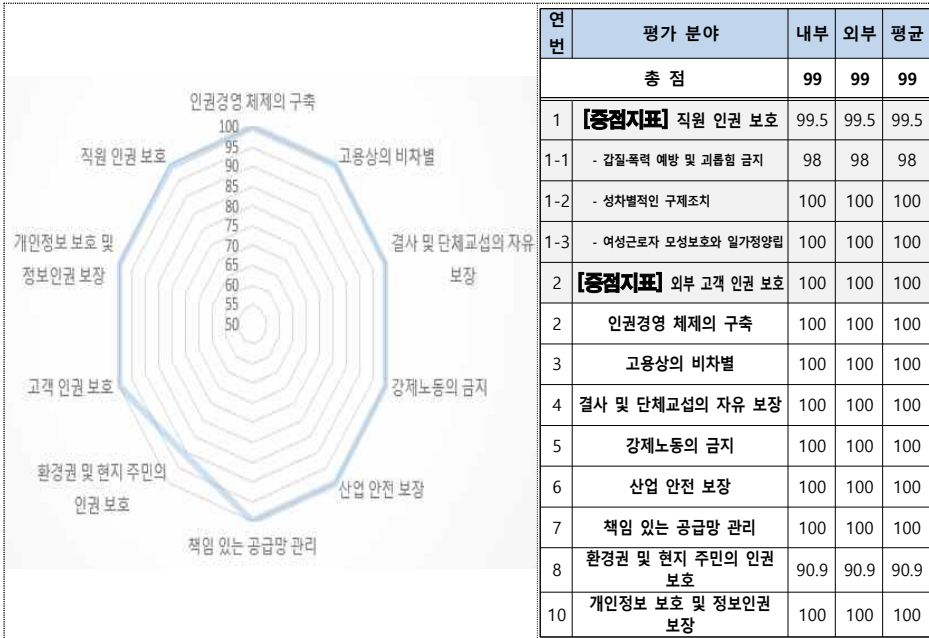
구분	22년도(A)	23년도(B)	대비 (B-A)	비고
지표	214개	156개	△58	
예	159개	149개	△10	
보완필요	2개	2개	-	
해당없음	53개	5개	△48	
종합점수	99.4	99	△0.4	

- 22년도와 비교하여 가장 발전된 부분은 환경체제 수립 유지 부분임. 23년도에는 「한국교육개발원 ESG 경영 추진 계획」을 수립하여 ① 녹색업무환경 업무 구축을 위한 시도와, ② 친환경 물품 구매 ③ 친환경 조직 문화 조성을 위한 추진계획을 수립하여 운영하였음.
- 또한 23년도 중장기 인권운영계획을 수립하여 분기별 인권의날 교육을 실시하고, 산업 안전보장을 위한 지침 개정과 협력사 인권설문조사를 실시하는 등 고도화된 인권경영을 위하여 노력하였음.
- 이처럼 22년도와 비교하여 환경체제 수립에 대한 부분을 ESG 경영 추진 계획을 수립하여 보완한 것으로 보이나, 해당 계획에 따라 실질적인 적용이 된 부분은 24년도 부터 시작임을 고려하여 24년 부터는 좀 더 구체적인 환경체제 지표마련 및 평가가 필요한 것으로 보임
- 개발원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책 선언을 하였고 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않으며, 노사협의회 또는 노동조합의 설립을 허용하여 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용하고 있음
- 개발원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있고 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전

하고 위생적이도록 유지하고 있으며 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구하고 있음

- 우리원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 명확히 조사하며
- 고객의 알권리 보호를 위해 홈페이지 등 방문 고객에게 서비스 정보에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공하고, 개인정보 보호 정책을 수립 및 운영하고 있음
- 갑질을 근절하는 대책을 수립하여 운영하고, 갑질 피해 신고센터를 설치하여 운영하며, 23년도에는 구제절차 매뉴얼을 새로이 개정하여 운영하고 있음.
- 직원과 고객의 건강을 위해 모든 업무 공간 및 환경을 정기적으로 청소 및 소독하고 있음
- **직원인권보호 차원에서, 민원인과 발생할 수 있는 불편한 상황에서 이를 해소하기 위한 감정해소대책이 필요한 것으로 보임.** 다만, 23년 중장기 인권경영계획의 연차별 진행 계획에 따라 순차적으로 인권체제를 업그레이드 한다면 우리원이 추구하는 「지속가능한 인권경영을 통한 사회적 가치 실현」에 좀 더 가까이 다가갈 수 있으리라 보임.

○ 기관운영 인권영향평가 : 내부 99점 / 외부 99점 / 평균 99점



○ 주요 권고의견

● 환경권 보장 방법의 구체성 강화 필요

- 22년도와 비교하여 환경체제 수립에 대한 부분은 「ESG 경영 추진 계획」을 수립하여 보완한 것으로 보이나, 해당 계획은 24년도부터 구체적으로 적용됨에 따라 24년부터는 좀 더 구체적인 환경 체제지표 마련 및 평가가 필요한 것으로 보임

● 직원 인권 보호

- 직원인권보호 차원에서, 민원인과 발생할 수 있는 불편한 상황에서 이를 해소하기 위한 감정해소대책이 필요한 것으로 보임.

2) 지표별 내부평가 상세결과

- **[중점지표]** 분야 1. 직원 인권 보호: 내부 99.5점 / 외부 99.5점 / 평균 99.5점

	내용	내부 자체평가	외부 평가	평균
직원 인권 보호	합계(지표점수의 평균)	99.5	99.5	99.5
	[중점지표] 갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	98	98	98
	[중점지표] 성희롱·성폭력 예방과 구제조치	100	100	100
	[중점지표] 일·가정 양립	100	100	100
	휴식권	100	100	100

▶ 결과 : 직원 인권 보호 평가결과: **99.5점**

▶ 평가 : 개발원은 갑질을 근절하는 대책을 수립하여 운영하고 있고, 갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시하고 있으며 성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동하고 있음. 또한 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영하고 여성노동자의 모성보호를 위한 편의 시설을 제공하고 있으며 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력하고 있음. 다만, 직원인권보호 차원에서, 민원인과 발생할 수 있는 불편한 상황에서 이를 해소하기 위한 감정해소대책이 필요한 것으로 보임.

▶ 보완 : **민원에 발생할 수 있는 직원의 감정노동 사함을 해소할 수 있는 절차마련이 필요한 것으로 판단 됨.**

- **[중점지표]** 분야 2. 외부 고객 인권 보호: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

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

▶ 결과 : 고객 인권 보호 평가결과: **100점**

▶ 평가 : 개발원이 추진하는 사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 기획 및 운영 단계를 안내함에 있어 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있으며 고객의 사생활을 존중하고 개발원이 수집·저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취하고 있음

▶ 보완 : 없음

- 분야 3. 인권경영 체제의 구축: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

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

- ▶ 결과 : 인권경영 체제의 구축 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 개발원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 하였고, 인권영향평가를 정기적으로 실시했으며 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였음. 또한 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해 확인하고, 개발원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 4. 고용상의 비차별: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

고용상의 비차별	내용	내부 자체평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)		100	100
	고용상 비차별	100	100	100
	고용상 남녀 비차별	100	100	100
	비정규직 근로자 비차별	100	100	100

- ▶ 결과 : 고용상의 비차별 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 개발원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않고 있으며 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않고 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 5. 결사 및 단체교섭의 자유 보장: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

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

- ▶ 결과 : 결사 및 단체교섭의 자유 보장 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 개발원은 노사협의회 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용하고 근로자의 대표자로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않으며 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공하고, 노동조합이 없는 경우 직원들이 독립적으로 노동 관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적 조치를 제공하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 6. 강제 노동의 금지: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

강제 노동의 금지	내용	내부 자체평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)		100	100
	강제 노동 금지	100	100	100
	자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	100	100	100

- ▶ 결과 : 강제 노동의 금지 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 개발원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있고, 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려하고, 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행 증명서 등의 제출을 요구하지 않고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 7. 산업 안전 보장: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

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

- ▶ 결과 : 산업 안전 보장 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 개발원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지하고 있으며 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하고 산업 안전에 관한 교육을 정기적으로 실시하고, 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸릴 경우를 대비하고 있음.
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 8. 책임 있는 공급망 관리: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

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

- ▶ 결과 : 책임 있는 공급망 관리 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 개발원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구하며 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있고, 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 9. 환경권 및 현지주민의 인권 보장: 내부 95점 / 외부 95점 / 평균 95점

	내용	내부 자체평가	외부 평가	평균
환경권 보장	합계(지표점수의 평균)	95	95	95
	환경경영체제 수립 및 유지	80	80	80
	환경정보의 공개	100	100	100
	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100	100	100
	비상계획 수립	100	100	100

- ▶ 결과 : 환경권 보장 평가결과: **90.9점**
- ▶ 평가 : 개발원은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공하고, 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지하며 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취하고 있음
- ▶ 과제 : 환경경영체제를 수립 및 유지해야 하며 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가해야 함
- ▶ 보완 : 2022년 인권영향평가 결과를 근거로 환경경영체제를 위한 기본계획을 수립하고, ESG경영이 중요시되고 있는 바에 따라, 개발원의 상황에 맞는 환경경영체제를 수립하기 위한 관련 정보를 수집하고 평가할 방안을 마련하도록 방법 모색 권고

- 분야 10. 개인정보 보호 및 정보인권 보장: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

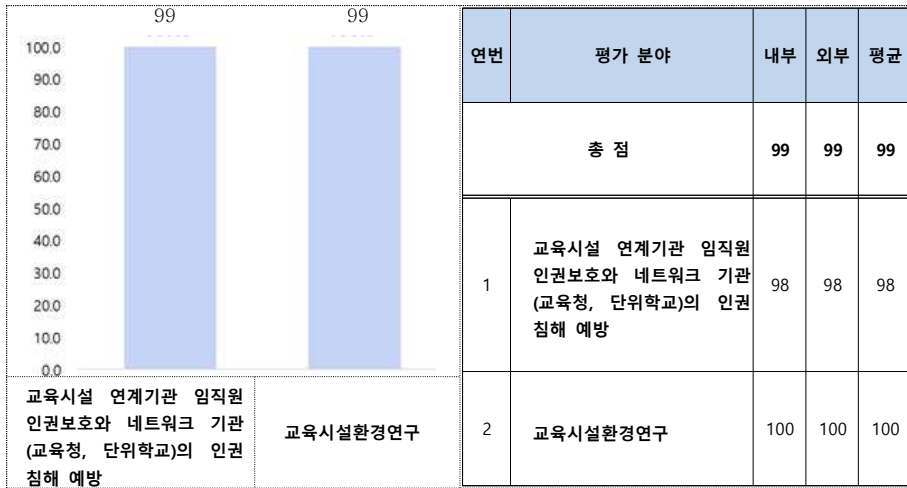
	내용	내부 자체평가	외부 평가	평균
개인정보 보호 및 정보인권 보장	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	개인정보 보호	100	100	100
	정보인권 보장	100	100	100

- ▶ 결과 : 개인정보 보호 및 정보인권 보장 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 개발원은 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 개발원 시설 내 통신 및 보안 장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않으며 개인정보 보호에 대한 교육을 실시하고, 직원과 이해관계자에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

3) 주요사업 인권영향평가 종합의견

- 주요사업 평가의 경우 [총 25개 지표 중 ‘예’ 23개, ‘보완필요’ 1개, ‘해당 없음’ 1개]로 주요사업 평가의 경우, 내부평가 종합점수는 99점(평균 99점)으로 평균달성률 기준 1등급을 달성함
- 개발원은 교육시설 사업의 미래 교육환경 변화 대비 연구 주제 발굴 등 정책연구과제 사업목적에 이해하고, 프로세스를 마련하여 업무를 수행하고 있으며 교육시설운영 지원원을 통한 교원과 학생 만족도 제고 등 교육시설운영에 관한 업무 성과목표를 이해하고, 프로세스를 마련하여 수행하고 있음

○ 주요사업 인권영향평가 : 내부 99점 / 외부 99점 / 평균 99점



4) 지표별 내부평가 상세결과

- 분야 1. 교육시설 연계기관 임직원 인권보호와 네트워크 기관(교육청, 단위학교)의 인권침해 예방: 내부 98점 / 외부 98점 / 평균 98점

	내용	내부 자체평가	외부 평가	평균
학생 및 학교지원 임직원 인권보호와 네트워크 기관(교육청, 단위학교)의 인권침해 예방	합계(지표점수의 평균)	98	98	98
	임직원의 주의의무	100	100	100
	임직원의 개인 사생활 보호	100	100	100
	임직원의 휴식권	100	100	100
	안전권과 건강권	100	100	100
	네트워크 기관의 인권침해 예방	90	90	90

- ▶ 결과 : 교육시설 연계기관 임직원 인권보호와 네트워크 기관(교육청, 단위학교)의 인권침해 예방: 평가결과: 98점
- ▶ 평가 : 우리원의 임직원은 전문역량의 유지와 제고를 위해 노력을 다하고 있으며 학생 및 학교지원 임직원의 사생활을 존중하고, 개발원이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 하고 있음. 또한 학생 및 학교지원 임직원이 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력하고 있으며 사무공간의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해 이루어지고 있음
- ▶ 보완 : 우리원은 네트워크 기관인 교육청, 단위학교 등 외부기관 등에 대하여 인권보호 존중에 관한 내용을 서면으로 요구하지는 아니함. 이점에 대하여 보완이 필요할 수 있으나, 해당 기관은 공공기관으로 인권보호 존중에 대한 사항은 우리원과 동일하게 정부지침에 따라 운영되기에 큰 차이는 없을 것으로 보임.

- 분야 2. 교육시설환경연구
내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

	내용	내부 자체평가	외부 평가	평균
교육시설환경연구사업	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	세부사업실행	100	100	100

- ▶ 결과 : 교육시설환경연구 사업 평가결과: 100점
- ▶ 평가 : 우리원은 교육시설환경연구 사업의 미래 교육환경 변화 대비 연구 주제 발굴 등 정책연구과제 사업목적에 이해하고, 프로세스를 마련하여 업무를 수행하고 있음.
- ▶ 보완 : 없음

3) 인권경영 실행, 공개(3단계)

- 인권경영위원회 및 인권영향평가 정례화, 인권과제 발굴 및 추진, 임직원 인권역량 강화 등을 통해 체계적 인권경영 이행 및 인권문화 정착에 노력하고 인권경영 추진결과에 대한 최종보고서 작성 및 공개

① 인권경영 추진계획 수립

- ☑ 인권의식함양 및 인권존중 가치 내재화를 위하여 인권경영 활동을 활발하게 추진함

추진 방향	중점 추진과제	세부내용	달성기준
① 인권경영 체계 고도화	인권경영 의지 강화	인권의식함양 및 인권존중 문화 확산을 위한 관련 규정 확충	인권경영 관련 제도 개정
	인권경영 관련 제도 정비		
	인권경영위원회 운영의 내실화	인권경영위원회 개최 정례화	분기별 개최
② 인권경영 운영 강화	2022년 인권영향평가 실시	인권영향평가 실시	인권영향평가를 근거로 개선 활동 및 시정조치
	인권경영 매뉴얼 제정		인권경영 매뉴얼 제정
	인권경영시스템 인증(2년차)	인권경영시스템 인증 획득	인증서 획득 추진
③ 인권존중 가치 내재화	사회적 가치 내재화 교육	임직원 및 협력사 대상 인권 기본교육 시행	교육 계획 수립
	인권존중 조직문화 내재화		
	인권담당자 교육 강화	인권경영 전문역량 강화	교육 계획 수립
	신규 채용 시 의무교육 실시	신입직원 대상 인권 기본 교육 시행	교육 계획 수립
④ 인권경영 문화 확산	인권 의식 개선 프로그램 운영	인권존중문화 확산을 위한 프로그램 개발 및 추진	프로그램 계획 수립
	직원 대상 노동인권 강화		
	인권경영 추진사항 투명한 공개	인권경영 추진결과에 대한 최종보고서 작성 및 공개	최종보고서 작성 및 공개
	구제절차 효용성 평가 설문조사	인권침해 구제절차 관련 규정 정비	구제 매뉴얼 및 이행지침 제·개정

② 인권영향평가 이행실적 점검결과

□ 2023년도 기관운영 인권영향평가 점검결과

분야	세부 지표	조치사항	점검결과		
			'21년	'22년	'23년
인권경영 체제의 구축	인권준수 감시장치 마련	- 인권경영위원회 운영 - 구제·조사실시 부서(감사실)	보완 필요	예	예
	협력회사 등 인권침해 대응	- 인권침해 신고 및 구제 신청 대상에 개발원 경영활동과 관련된 자 포함	예	예	예
	구제절차 이용 용이	- 개발원 홈페이지에 '인권침해 구제절차' 메뉴 운영 및 관련 정보 게재 - 구제절차 매뉴얼 제작	예	예	예
아동 노동의 금지	연소자 고용 금지	- 설립 이후 미성년자를 고용한 바 없음 - 연소자 고용제한 등의 내용이 내부규정에 명시 되어 있지 않음	예	예	예
책임 있는 공급망 관리	협력회사 인권보호 서면 요구	- 협력회사와의 계약 시, 「청렴·인권경영 계약 특수조건」에 제5조(인권경영) 조항을 추가함	예	예	예
소비자 인권 보호	서비스 수요자 사생활 존중	- 개인정보 내부관리계획에 따라 연 1회 개인정보에 대한 안전조치 실시 - 개인정보관리 책임자 지정 - 정보유출 및 최소 보관방안 마련 - 회원가입 시, 연락처를 필수입력사항으로 하지 않는 등 필요한 최소한의 정보만을 요구	예	예	예
직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘 모니터링	- 매주 개최되는 기관운영 회의 시 부서 내 갑질 및 노사협의회 시 갑질 사항에 대한 보고 실시	보완 필요	예	예

4. 4단계 : 인권영향평가 환류

1) 인권경영 로드맵 수립

① 인권경영 로드맵의 방향

□ UNGPRF 활용 검토

- UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF)는 세계적 기업 활동에 있어 인권 강화를 위해 만들어진 지침으로 유니레버, M&S, ABN AMRO 등의 세계적 기업의 인권보고에 활용되고 있음
- 내·외부 이해관계자의 의견 및 전문가 자문 등을 반영하여 개발원 특성 및 사회적 흐름에 맞는 인권경영을 추진하기 위한 기초자료로 활용

□ 이해관계자 인권보호

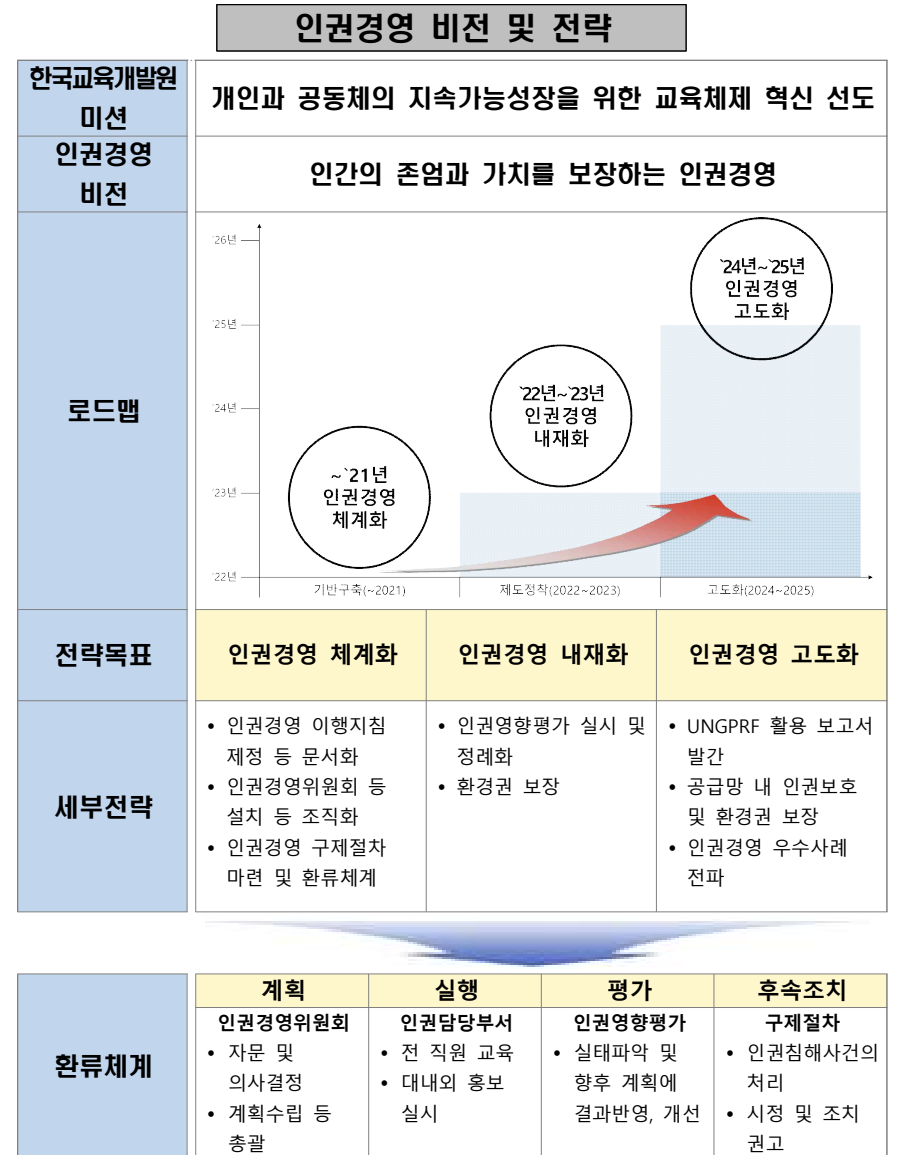
- 인권 범위를 외부로 확대, 이해관계자를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리
- 가장 인권 리스크에 취약한 이해관계자의 경우 인권침해 자가점검 체크리스트 취합, 실사, 3자 검증 및 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크 최소화
- 이해관계자의 인권침해 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 협력사는 반드시 기한 내에 조치 취해야 함
- Follow-up 실사를 통해 인권 리스크 발생 여부 재차 확인 및 인권침해 피해자의 구제를 위한 매뉴얼 지속적인 개정

□ 인권취약그룹 파악 및 리스크 완화 (기관운영 부문 잠재적 리스크 보완)

- 한국교육개발원 내 주요 지표 선정하여 별도로 관리
- 환경권 보장
- 해당 리스크는 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안'을 참고하여 그룹별 리스크를 관리, 앞으로도 매년 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크 도출하여 차기 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안'으로 확정하고, 도출된 인권 리스크 보완에 집중
- 정기적으로 인권영향평가를 하여 인권 리스크를 파악하고 개선과제 발굴 및 인권 리스크 제거를 통한 인권준중 조직문화 조성

2) 인권경영 비전 및 전략

<그림 2-3> 인권경영 비전 및 중장기 전략 수립



3) 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안

I 과거 추진실적

□ 주요 추진내용

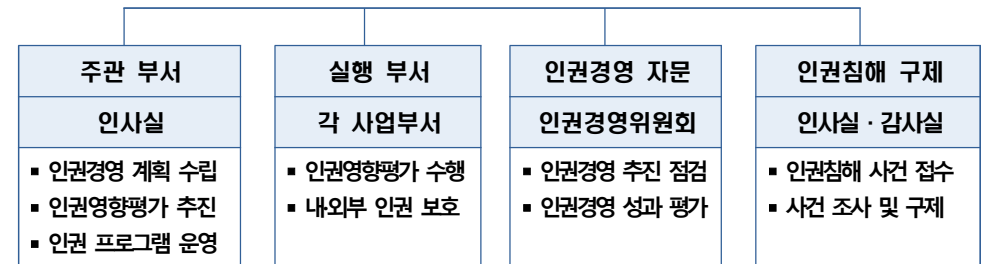
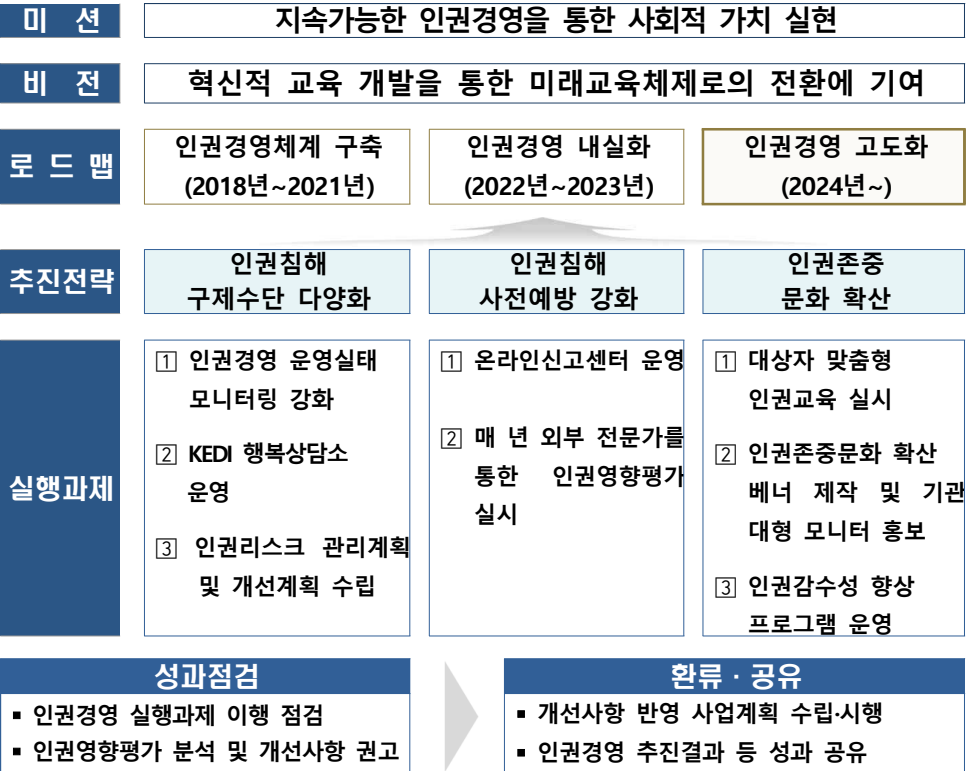
1	인권경영 체계구축	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 실시 구제절차의 용이성 강화: 인권침해 신고 인터넷 접수 기능 홍보
2	고용상의 차별 개선	<ul style="list-style-type: none"> 4대 폭력 등 인권교육 연중 실시
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	<ul style="list-style-type: none"> 정기적인 노사협의회를 통한 노사 현안문제 해결 추진
4	강제노동의 금지	<ul style="list-style-type: none"> 매 주 연차 독려를 위한 메일 발송
5	산업안전보장	<ul style="list-style-type: none"> 직원 종합건강검진 실시
6	책임 있는 협력처 관리	<ul style="list-style-type: none"> 인권보호 행동강령 홍보
7	주민·소비자 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> 개인정보보호 교육 및 개인정보보호의날 운영
8	환경보호 및 재해재난 대비	<ul style="list-style-type: none"> 원외 주요 환경 정비 실시 및 주차장 증설

□ 반성 및 개선방향

- 인권리스크관리계획 및 개선계획 필요
 - ⇒ 인권리스크 관리계획 수립 및 개선계획 마련을 통한 인권리스크 예방
- 직장 내 괴롭힘 관련 안내 및 모니터링 필요
 - ⇒ 하반기 직장 내괴롭힘 관련 안내 및 모니터링 실시

II 향후 추진방향

□ 추진체계도



III 세부 추진계획

1. 인권침해 구제수단 다양화

□ 인권경영 운영실태 모니터링 강화

- (추진목적) 직원 등이 체감하는 인권의식 및 사각지대 실태 파악
- (추진대상) 전직원 및 외부 고객 등
- (추진방법) 전 부서에 고충 및 직장 내 괴롭힘 등 인권경영 관련 정기적 안내
- (추진내용) 직장 내 괴롭힘 및 인권의식 수준 조사, 인권차별 및 침해사례 파악 등

□ 2023년 「KEDI 인권행복상담소」 신규운영 신규

- (추진목적) 직원 인권침해 예방 및 피해회복을 위한 상담 프로그램 운영
- (상담인력) 외부: 인권경영위 외부위원 및 지역 정신건강복지센터
- (추진방법) 대면 또는 비대면 상담
- (추진내용) 1:1 상담 프로그램 운영 등

□ 인권리스크 관리계획 및 개선계획 신규

- (추진목적) 반인권 행위 재발방지를 위한 1:1 교화 프로그램 운영
- (교육대상) 갑질, 성폭력, 성추행 등 인권침해 관련 처분을 받은 직원
- (교육방법) 인권 감수성 함양을 위한 교육 의무 이수

※ 경중 및 사안별로 따라 외부 전문기관 전문가와의 1:1 교육 실시

○ (추진절차)



2. 인권침해 사전예방 강화

□ 온라인 고충·인권침해 신고센터 운영

- (추진기간) 연중 수시
- (추진방향) 온라인 고충·인권침해 신고센터 운영으로 고충 및 인권침해 발생 시 즉시 신고 가능.
- (추진방법 및 추진내용) 지속적인 홍보를 통하여 침해 발생시 즉각적인 조치가 가능하도록 추진

□ 매년 외부 전문가를 통한 인권영향평가 실행

- (추진목적) 자체평가 시 발생할 수 있는 자의적·관대화 경향 방지를 위해 전문기관 컨설팅을 통한 기관 맞춤 평가 매뉴얼 개발로 실효성 있는 평가기반 마련
- (평가종류) 기관운영, 주요사업 인권영향평가
- (추진일정) 기관운영 및 주요사업 인권영향평가(7월~8월 실시)

《 기관운영 인권영향평가 》

: 기획, 예산, 조직, 인사 등 경영활동 전반을 대상으로 인권침해 소지가 큰 업무를 평가

《 주요사업 인권영향평가 》

: 우리원이 추진하는 특정사업을 대상으로 평가하며, 해당사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악분석하여 이를 예방 및 최소화

- (평가방법) 외부 전문기관을 통한 평가 실시

3. 인권존중 문화 확산

□ 대상자 맞춤형 인권교육 실시

- (추진대상) 전직원 교육 등
- (추진방법) 내·외부강사 대면교육 및 온라인 교육
- (추진내용) 대상자별 특성에 맞춘 인권 분야별 교육 프로그램 기획·운영
- 우리원 자체교육 ※ 의무교육 포함

전 직원(공통사항)	▪ 4대 폭력, 장애인 인식개선, 아동학대 예방, 청렴 교육 등
인권경영 전담인력	▪ 내부 인권 전문가 양성을 위한 훈련 프로그램 참여
보직자 교육	▪ 직장내 성희롱, 성인지갑수성 교육 등

- 외부 위탁교육: 지역 정신건강센터 교육, 국가인권위원회 교육 등

□ 인권존중문화 확산 콘텐츠 제작·홍보

- (제작내용) 인권보호, 인권침해 사례, 인권구제절차 등 배너 홍보 및 게시판 홍보, 홍보 모니터에 지속적인 홍보
- (운영방법) 우리원 게시판 및 주요 입출입 통로 및 홍보 모니터에 지속적인 홍보
- (홍보대상) 전직원, 이해관계자 등

- (추진일정) 연중 수시

□ 인권감수성 향상 프로그램 운영

- (참여대상) 전직원
- (추진내용) 인권의 날 운영

《 인권의 날 운영 》 신규

- ◆ 일 시 : 4, 6, 8, 10, 12월 둘째 주 금요일
- 4월(장애인의 날), 6월(세계난민의 날), 8월(국제청소년의 날), 10월(노인의 날), 12월(세계인권선언 기념일)
- ◆ 내 용 : 인권 기념일 관련 콘텐츠 메일 발송 ▷ 국가인권위원회 콘텐츠 활용

《 인권 북카페 운영 》 신규

- ◆ 일 시 : 인권의 날 중 인권 관련 추천도서 홍보
- ◆ 위 치 : 우리원 도서실 공간
- ◆ 내 용 : 인권 관련 추천도서 등 구입 및 비치

IV 2023년 추진일정

구 분	추진과제	추진시기			
		1분기	2분기	3분기	4분기
① 인권침해 구제수단 다양화	1-1. 인권경영 운영실태 모니터링 강화				
	1-2. 「KEDI 인권행복상담소」 신규 운영		24년 계획		
	1-3. 인권리스크 관리계획 및 개선계획 수립 및 운영				
② 인권침해 사전예방 강화	2-1. 온라인 신고센터 운영				
	2-2. 매 년 외부 전문가를 통한 인권영향평가 실시				
③ 인권존중 문화 확산	3-1. 대상자 맞춤형 인권교육 실시				
	3-2. 인권존중문화 확산 콘텐츠 제작·홍보				
	3-3. 인권감수성 향상 프로그램 활성화		24년 계획		

붙 임

붙임 1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과

붙임 2. 인권영향평가의 보완·개선사항에 대한 권고의견

붙임 3. 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안

붙임1 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과

1. 기관운영 인권영향평가 종합통계표

○ 종합통계표(10개 분야, 168개 지표)

구분	이슈 / 담당부서	평가지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	[중점지표] 직원 인권 보호	28	26	1			1
1-1	- 갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	12	11	1			
1-2	- 성차별적인 구제조치	6	6				
1-3	- 여성근로자 모성보호와 일가정양립	10	9				1
2	[중점지표] 고객 인권 보호	12	12				
3	인권경영 체제의 구축	31	31				
4	고용상의 비차별	14	14				
5	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	14				2
6	강제 노동의 금지	10	9				1
7	산업 안전 보장	17	17				
8	책임 있는 공급망 관리	10	9				1
9	환경권 및 현지주민의 인권 보장	19	14	3			2
10	개인정보 보호 및 정보인권 보장	11	11				
합 계		156	149	2	0	0	5

2. 기관운영 인권영향평가 세부평가 지표

[중점지표] ▶ 분야 1-1 직원인권 보호(갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지)

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	1	우리원은 갑질을 근절하는 대책을 수립하여 운영한다.	○					- 직장 내 괴롭힘 예방 지침
	2	우리원은 갑질피해 신고센터를 설치하여 운영한다.	○					- 고충·인권침해 신고센터
	3	우리원은 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다.	○					- 직장 내 괴롭힘 예방 지침
	4	갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.	○					- 직장 내 괴롭힘 예방 지침 제8조
	5	갑질 등 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사를 실시한다.	○					- 매주 개최되는 기관운영회의 시 부서내 갑질, 노사협의회 시 갑질 사항에 대한 보고 실시중
	6	갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련한다.	○					- 직장 내 괴롭힘 예방 지침 제18조, 제19조
	7	2차 피해 예방을 위한 활동(보복금지, 신분보장, 익명성 보장)이 정기적으로 모니터링되고 있다.	○					- 직장 내 괴롭힘 예방 지침 제18조, 제19조
	8	우리원은 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.	○					- 직장 내 괴롭힘 예방 지침 제19조
	9	직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다.	○					- 성희롱·성폭력 및 갑질 예방 포스터(배너포함) 제작 및 부착
	10	직장 내 괴롭힘 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사를 실시한다.	○					- 매주 개최되는 기관운영회의 시 부서내 갑질, 노사협의회 시 갑질 사항에 대한 보고 실시

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
							시중
11	우리원은 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소대책을 수립하고 있다.		○				-우리원은 감정노동자가 없으나, 민원전화 등에 대한 직원의 감정해소 대책 마련이 필요
12	고객의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하는 사항이 반영되어 있다.	○					-구제절차 메뉴얼
소 계		11	1				X
합 계		11	1				

[중점지표] ▶ 분야 1-2 직원인권 보호(성차별적인 구제조치)

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
성희롱·성폭력 예방과 구제조치	1	성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다.	○				- 성희롱·성폭력 예방 시행지침
	2	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	○				- 성희롱·성폭력 예방 시행지침 - 고충·인권침해 신고센터
	3	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동하고 있다.	○				- 고충·인권침해 신고센터
	4	협력사에서 발생한 성희롱 등 성폭력에 관한 구제절차를 마련한다.	○				-구제절차 메뉴얼
	5	성희롱 등 성폭력에 관한 예방교육을 실시한다.	○				- '22년도 법정 의무교육 실시
	6	가해자에 대한 처벌 및 제재 조치를 보유하고 있다.	○				- 성희롱·성폭력 예방 시행지침 제16조
소 계		6					X
합 계		6					

[중점지표] ▶ 분야 1-3 직원인권 보호(여성근로자 모성보호와 일가정 양립)

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
일·가정양립	1	우리원은 일·가정 양립을 위한 문화 조성 관련 정책을 수립한다.	○					- 유연근무제 운영 지침 - 어린이방 운영
	2	우리원은 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영한다.	○					- 어린이방 운영
	3	우리원은 여성노동자의 모성 보호를 위한 편의시설을 제공한다.	○					- 휴게시설 내 수유실 설치
	4	우리원은 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영한다.					○	- 노사협의회 의견 반영하여 수행
	5	우리원은 정기적으로 복리후생 제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도 개선에 반영하고 있다.	○					- 매주 개최되는 기관운영회의 시 부서 제도 개선에 대한 사항과 노사협의회 시 복리후생 제도에 대한 의견 청취 - '22년 제5차 노사협의회 안건 참조
	6	우리원은 육아휴직에 대한 부담 감소를 위하여 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.	○					- 예산운영지침 p.18 결원 인건비
	7	기관의 임신 중인 여성 사원은 출산휴가와 육아휴직을 본인의 의사에 의해 자유롭게 신청할 수 있다.	○					- 복무규정 제30조
소 계		6				1		
휴식권	1	우리원은 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.	○					- 보건휴게실(남/여) - 유연근무제 운영 지침
	2	우리원은 노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다.	○					- 복무규정 제3장, 제4장
	3	우리원은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.	○					- 노사협의회 고충처리 기준 - 퇴근 후 공휴일에 업무지시 없음
소 계		3						
합 계		9				1		

[중점지표] ▶ 분야 2. 외부 고객 인권 보호

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
고객 보호를 위한 법령 준수	1	우리원은 개발원이 추진하는 사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 기획 및 운영 단계를 안내함에 있어 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	○					- 생명윤리심의위원회 운영 지침
	2	우리원은 고객의 알권리 보호를 위해 방문 고객에게 서비스 정보에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	○					- 홈페이지-정보공개
	3	우리원은 서비스 이용에 관한 정보를 이해하기 쉬운 언어로 제공한다.	○					- 홈페이지(영문 제공)
	4	우리원은 서비스 이용에 관한 정보를 이해하기 쉬운 언어로 제공한다.	○					- 홈페이지(영문 제공)
소 계		3						
서비스·정보등 이상 시 조치	1	우리원은 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 고객에게 피해가 발생한 경우 고객에게 이와 같은 사실을 알리고 피해가 재발하지 않도록 필요한 조치를 취한다.	○					- 홈페이지-정보공개
	2	우리원은 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	○					- 홈페이지-정보공개
	3	우리원은 서비스 등이 시행된 이후 결함(정보의 이상 등)이 발견되면 이를 고객에게 알린다.	○					- 홈페이지-정보공개
소 계		3						
고객 사생활	1	우리원은 고객의 사생활을 존중하고 개발원이 수집·저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○					- 개인정보보호지침

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
외부	2	우리원은 고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되어 있으며 공개되어 있다.	○					- 개인정보보호 지침 제2장 - 개인정보보호 지침 제4장
	3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○					- 개인정보보호 지침 제2장 - 개인정보보호 지침 제4장
	4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○					- 개인정보보호 지침 제5장
	5	고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○					- 개인정보보호 지침 제5장
	6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 각별한 주의를 기울인다.	○					- 개인정보보호 지침 제40조
	소 계		6					
합 계		12						

▶ 분야 3. 인권경영 체제의 구축

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
인권 존중 정책 선언	1	우리원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책 선언을 했다.	○					- 인권경영헌장
	2	인권정책선언은 개발원의 최고 위 수준에서 표명된 것이다.	○					- 인권경영 추진체계 - 인권경영에 관한 규정
	3	우리원의 인권정책선언은 개발원 내부와 외부 전문가 및 이해 관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○					- 인권경영에 관한 규정
	4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○					- 인권경영헌장 - 인권경영에 관한 규정
	5	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	○					- 인권경영에 관한 규정
	6	우리원의 인권정책선언은 해당 개발원에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	○					- 인권경영헌장 - 인권경영에 관한 규정
소 계		6						
인권영향평가 정기적 실시	1	우리원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○					- 인권경영 기본계획 - '21, '22, '23년도 인권영향평가 시행
	2	우리원의 인권영향평가는 국내 법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○					- '21, '22, '23년도 인권영향평가 시행
	3	우리원은 인권영향평가 실시 시 회사 내·외부 전문가를 참여시킨다.	○					- '21, '22, '23년도 인권영향평가 시행
	4	우리원 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	○					- '21, '22, '23년도 인권영향평가 시행
	5	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	○					- '21, '22, '23년도 인권영향평가 시행
소 계		5						
인권경영	1	우리원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행	○					- 인권침해 구제절차

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
영 제 도 화 를 위 한 필 요 조 치	하였다.						
	우리원은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.	○					- 인권침해 구제절차 - 인권경영위원회 재구성
	우리원은 인권준수 감시 장치를 마련했다.	○					- 인권침해 구제절차
	우리원은 인권에 부정적인 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○					- 인권침해 구제절차
소 계		4					
인 권 경 영 성 과	1 우리원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○					- '21, '22, '23년도 인권영향평가 시행
	2 우리원은 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○					- '22년 제3차 인권경영위원회 개최 및 인권영향평가 결과 보고
	3 우리원은 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○					- '23년 제1차 인권경영위원회 개최 계획
	4 우리원의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○					- '22년 인권영향평가 결과보고서 및 공표
	5 인권경영성과 보고는 개발원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○					- '21, '22, '23년도 인권영향평가 시행
	6 인권경영성과 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	○					- '21, '22, '23년도 인권영향평가 시행
	7 우리원은 인권경영위원회 보고 및 의견 수렴을 통해 자료 내용에 대한 검증을 거친다.	○					- '22년 제3차 인권경영위원회 개최 및 인권영향평가 결과 보고
소 계		7					
구 제 절 차 마 련	1 우리원은 개발원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공한다.	○					- 인권침해 구제절차
	2 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○					- 인권경영에 관한 규정 제5장

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
3 4 5 6 7 8 9	우리원은 구제절차의 접근성, 용이성 제고를 위해 온라인 및 오프라인 신고 채널을 운영한다.	○					- 인권경영에 관한 규정 제5장 - 인권침해 구제절차	
	우리원은 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	○					- 인권경영에 관한 규정 제5장	
	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○					- 인권경영에 관한 규정 제5장	
	우리원은 피해자가 개발원의 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○					- 인권경영에 관한 규정 제5장	
	우리원은 인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용할 수 있도록 '인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼'을 작성하고 홍보한다.	○					- 인권경영에 관한 규정 제5장	
	우리원은 인권침해 상담, 고충 상담 등 인권침해 문제를 다루는 대응인력을 지정한다.	○					- 인권경영에 관한 규정 제5장	
	우리원은 인권침해 피해자가 요구하는 경우 개발원의 자원을 활용하여 법률자문, 심리 상담을 지원한다.	○					- 인권경영에 관한 규정 제5장	
	소 계		9					
	합 계		31					

▶ 분야 4. 고용상의 비차별

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
고용상 비차별	1 우리원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					- 인사규정 제3장
	2 우리원은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○					- 한국교육개발원 채용 공고문
	3 우리원은 임금 외에 복리후생 제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					- 복리후생규정 제2조
	4 우리원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					- 인사규정 제5장 - 교육훈련규정 제2조
	5 우리원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					- 인사규정 제52조
	소 계	5					
고용상 남녀 비차별	1 우리원은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	○					- 개발원 채용공고
	2 우리원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○					- 인사규정 제6장
	3 우리원은 임금 외에 복리후생 제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○					- 복리후생규정 제2조
	4 우리원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○					- 인사규정 제5장
	5 우리원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○					- 인사규정 제45조
	6 우리원은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○					- 개발원 표준고용계약서

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	다.						
	소 계	6					
비정규직 근로자 비차별	1 우리원은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○					- 계약직 운용지침 제6조
	2 우리원은 비정규직임을 이유로 개발원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○					- 계약직 운용지침 제6조
	3 우리원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○					- 계약직 운용지침 제12조
	소 계	3					
	합 계	14					

▶ 분야 5. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
결사·단체교섭의 자유	1	우리원은 노사협의회 설립을 허용한다.	○					- 인권경영헌장
	2	우리원은 노사협의회 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					- 노사협의회 규정
	3	우리원은 노측 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등의 편의를 제공한다.	○					- 노사협의회 규정 제11조 제2항
	4	우리원은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○					- 노사협의회 규정
소 계		4						
노동조합 활동 불이익의 처우 금지	1	우리원은 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노사협의회 노측 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					- 노사협의회 규정 - 복무규정
	2	우리원은 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.					○	-노동조합이 없음으로 해당사항 없음
	3	우리원은 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.					○	-노동조합이 없음으로 해당사항 없음
	4	우리원은 근로자의 대표자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					- 노사협의회 규정 제30조 제2항
	5	우리원은 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○					- 노사협의회 규정 제30조 제2항

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
소 계		3				2		
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	우리원은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○					- 노사협의회 규정 제15조
	2	우리원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					- 노사협의회 규정 - 복무규정
	3	우리원은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 있는 개발원대표가 참여하여 협상한다.	○					- 노사협의회 규정 - 복무규정
	4	우리원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					- 노사협의회 규정 - 복무규정
	5	우리원은 노사협의회 노측 대표자 또는 노측으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○					- 노사협의회 규정 - 복무규정
소 계		5						
노동조합 부재시 대안적 조치	1	우리원에 노동조합이 없는 경우 개발원은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론했을 수 있도록 하는 대안적 조치를 제공한다.	○					- 노사협의회 규정
	2	우리원은 노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등의 편의를 제공한다.	○					- 노사협의회 규정 제11조 제2항
소 계		2						
합 계		14				2		

▶ 분야 6. 강제 노동 및 아동노동 금지

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 금지	1 우리원은 모든 종류의 강제노동과 아동노동(18세미만의 연소자)을 금지하고 있다.	○					- 인권경영현장
	2 우리원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○					- 복무규정 제3장
	3 우리원은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○					- 복무규정 제3장
	4 우리원은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	○					- 복무규정 제3장
	5 우리원은 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.					○	- 우리원은 근로자에게 부채를 원천적으로 안기지 않음
	6 근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있다.	○					- 복무규정 제13조
	7 근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 개발원을 그만둘 수 있다.	○					- 복무규정 제18조의3
	8 우리원은 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○					- 인사규정 제16조
소 계		7				1	
협력회사에 의한	1 우리원은 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.	○					-구제 절차 메뉴얼

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 예방	2 우리원은 인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.	○					-구제 절차 메뉴얼
소 계		2					
합 계		9				1	

▶ 분야 7. 산업안전 보장

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
작업장 안전	1	우리원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로도록 유지한다.	○					- 시설운영일지
	2	우리원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	○					- 시설운영일지
	3	우리원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○					- 시설운영일지 - 환경미화일지
	4	우리원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○					- 환경미화일지
	5	우리원은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 작업환경측정을 실시한다.	○					- 전기설비 소방일지 - 기계설비 점검일지
	소 계		5					
임산부 및 장애인 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○					- 인사규정 제48조 - 복무규정 제40조 - 우리원 보건 및 여성 휴게실(수유실) 사진 첨부
	2	우리원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○					- 인사규정 제48조 - 복무규정 제30조 - 우리원은 산후 1년이 지나지 않은 여성에 대한 육아휴직 등 돌봄 휴직을 권장하고 있으며, 원내 연구기관 특성상, 도덕·보건적 위험한 사업이 없으며, 18세 미만자는 채용하지 않음
	3	우리원은 임신을 한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○					- 인사규정 제48조 - 복무규정 제30조
	4	우리원은 장애인들이 개발원 내에서 이동하는 데 어려움이	○					- 화장실 및 계단실 점자블럭

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
	없도록 조치하고 있다.						- 승강기 리프트 및 경사로 설치	
소 계		4						
필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	우리원은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○					- 안전관리지침 제3장
	2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○					- 안전관리지침
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○					- 안전관리지침 제3장
	4	우리원은 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	○					- '20년도 위험성평가 실시 결과서
	5	우리원은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	○					- 복리후생규정 제6조 - 산업안전보건법 제129조 및 제133조
	소 계		5					
산업재해 피해 근로자 지원	1	우리원은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○					- 복리후생규정 제7조
	2	우리원은 요양보상비 등을 지급해야 하는 경우 지체 없이 지급한다.	○					- 복리후생규정 제7조
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립·운영한다.	○					- '22년도 안전경영책임 보고서 - '23년도 안전경영책임 계획(안) 수립
소 계		3						
합 계		17						

▶ 분야 8. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권침해 예방	1 우리원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○					- 청렴·인권경영 계약 특수조건
	2 개발원은 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.	○					- 청렴·인권경영 계약 특수조건
	3 우리원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○					- 청렴·인권경영 계약 특수조건
	4 우리원은 협력회사와 계약 시 인권 보호존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○					- 청렴·인권경영 계약 특수조건
소 계		4					
모니터링 실시	1 우리원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.	○					-구제절차 매뉴얼
	2 우리원은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	○					-구제절차 매뉴얼
소 계		2					
보안담당 직원에 의한 인권침해 예방	1 우리원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○					- 개인정보보호 지침 제2장 - 개인정보보호 관리체계 운영지침 제5조 - 개인정보보호 관리체계 내부감사 지침
	2 우리원의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	○					- 개인정보보호 지침 제2장 - 개인정보보호 관리체계 운영지침 제5조 - 개인정보보호 관리체계 내부감사 지침
	3 우리원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.	○					-구제절차 매뉴얼

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
지	4 우리원이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.					○	-구제 절차 매뉴얼
소 계		3				1	
합 계		9				1	

▶ 분야 9. 환경권 및 현지주민의 인권 보장

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
환경경영체제 수립 및 유지	1	우리원은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.		○				-ESG경영 추진계획
	2	우리원은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.		○				-ESG경영 추진계획
	3	우리원은 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	○					- ESG경영 추진계획 - 국가온실가스종합관리 시스템 계획 및 결과
	4	우리원은 개발원 활동뿐만 아니라 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	○					- ESG경영 추진계획 - 국가온실가스종합관리 시스템 계획 및 결과
	5	우리원은 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	○					- 안전 및 소방 온라인 교육 시행 계획
소 계		3	2					
환경정보의 공개 및 지역주민 인권 존중	1	우리원은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	○					- 환경정보공개시스템
	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	○					-방화관리 규정
	3	환경정책을 개발할 때 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.	○					-방화관리 규정
	4	관련 법령에서 우리원활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					○	해당사항 없음
	5	우리원은 지역주민의 개발원 시설이용이나 참여, 대규모 행					○	해당사항 없음

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
	사 등에 따른 피해예방, 영업권 보장한다.							
소 계		3				2		
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	1	우리원은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	○					- 에너지절약추진위원회 구성 및 개최
	2	우리원은 새로운 개발 사업을 추진할 경우 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.	○					- 국가온실가스종합관리 시스템 계획 및 결과
	3	우리원은 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.	○					-ESG경영 추진계획
	4	우리원은 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도 심각한 환경훼손의 가능성이 있다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	○					- 공공기관 에너지이용 합리화 관리시스템 추진 계획 및 실적(교육 홍보)
	5	우리원은 대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임 보험에 가입하였다.	○					- 재산종합보험 가입
소 계		5						
비상계획 수립	1	우리원은 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	○					-방화관리규정 -ESG 경영 추진 체계
	2	우리원은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응 지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○					-방화관리규정 -ESG 경영 추진 체계
	3	우리원은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발하였으며, 현지주민도 대피		○				-방화관리규정 -ESG 경영 추진 체계 -외부TF의견 : 비상사태

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.						대응계획은 해당지역 및 당국과 함께 개발필요 하나 개발원이 연구기관이고, 당국의 규정에 따라 비상계획이 수립이 되었다면 해당지표는 긍정적으로 보임. 또한, 개발원은 위치상 현지주민과 거리가 있음에 따라 대응 현지주민 대피는 다시 한 번 고려하여 삭제등 필요
4	우리원은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해두었다.	○					-방화관리규정 -ESG 경영 추진 체계
소 계		3	1				
합 계		14	3			2	

▶ 분야 10. 개인정보 보호 및 정보인권 보장

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
개인정보 보호	1	우리원은 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 개발원시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	○					- 개인정보보호지침
	2	우리원은 개인정보 보호 정책을 수립 및 운영하고 있다.	○					- 개인정보보호지침 - 매년 개인정보 내부관리 계획 수립
	3	우리원은 개인정보 보호에 관한 모니터링을 실시하며, 위험이 감지된 경우 재발방지 대책을 수립하여 운영한다.	○					- 매월 개인정보보호의 날 수행 - 개인정보시스템 및 PC에 대한 모니터링 실시
	4	우리원은 개인정보 보호에 대한 교육을 실시한다.	○					- 매년 개인정보보호 교육 계획 수립
	5	우리원은 개인정보 침해에 관한 고충처리 및 구제 절차를 마련한다.	○					- 개인정보보호 지침 제 4장 - 개인정보처리방침 제 12조
	6	우리원은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○					- 개인정보내부관리계획 제5장
	7	화장실 등의 공공시설은 몰래 카메라 등의 불법시설물로부터 안전하다.	○					-성 관련 비위 징계기준 (카메라 등 이용한 활용 -파면)
소 계		7						
정보인권 보장	1	우리원은 직원에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○					- 홈페이지 경영공시 - 개발원 경영목표
	2	우리원은 이해관계자에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○					- 홈페이지 경영공시 - 개발원 경영목표

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
3	이해관계자들이 경영과 사업 활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련한다.	○					- 기관운영회의(매주 월요일 실시)를 통해 이해관계자들이 경영과 사업활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련
4	정보약자를 배려한 인권정책을 추진한다.	○					- 인권경영현장 - 홈페이지 내 경영목표(조직역량 혁신 및 협력적 조직문화 조성) - 성희롱, 직장내 괴롭힘 등 정보약자와 고충처리 위원회 운영 및 부서 게시판을 통한 인권정책 추진중
소 계		4					X
합 계		11					

3. 주요사업 인권영향평가 종합통계표

○ 종합통계표(2개 분야, 25개 지표)

번호	분야	평가지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	교육시설 연계기관 임직원 인권보호와 네트워크 기관(교육청, 단위학교)의 인권침해 예방	21	19	1			1
2	교육시설환경연구	4	4				
합계		25	23	1	0	0	1

4. 주요부서 인권영향평가 세부평가 지표

▶ 분야 1. 교육시설 연계기관 임직원 인권보호와 네트워크 기관(교육청, 단위학교)의 인권침해 예방

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
임직원의 주의의무	1	○					<ul style="list-style-type: none"> 민간투자사업 전문기관으로, 사업시행자가 주무관청을 상대로 제기한 행정소송에 보조참가하여 최종판결을 승소(각하)로 이끌어 내는 등 주의의무를 다함. - 교육시설환경연구센터-4854 - 교육시설환경연구센터-6094
	2	○					<ul style="list-style-type: none"> 교육시설 민간투자 전문기관으로의 역할 수행 - 2023 교육시설 민간투자사업 관계자 교육: 시도교육청, 국립대시설과 및 생활관 BTL 업무담당자 대상으로 매년 2회 실시(교육시설환경연구센터-402)(교육시설환경연구센터-4864) - 2023년 학교시설 임대형 민간투자사업 재무모델 검토 담당자 워크숍 개최(교육시설환경연구센터-6315호) ○ 교육시설 민간투자사업 전문기관으로서 각종 질의에 대한 회신 - 41건(2023.10.31.기준)
	3	○					<ul style="list-style-type: none"> ○ 2023년도 교육시설정책 지원 연구 및 사업 실행 계획서 제출 - 교육시설환경연구센터-5569 ○ 2024년도 기본연구과제 제안서 제출 - 교육현장연구본부-362 - 교육시설환경연구센터-2078
소 계		3					
임직원의 개인 사생활	1	○					<ul style="list-style-type: none"> ○ 명단 수집 제출시 개인 정보 활용 동의 - 교육현장연구본부-6(2023년 설날 맞이 농·특산물 지급명단 제출)
	2	○					<ul style="list-style-type: none"> ○ EDUMAC 종합정보시스템 ISMP수립 용역사업 추진 - 교육시설환경연구센터-3287 ○ 2023년 EDUMAC 정보시스템 운영 및 유지관리사업 추진 - 교육시설환경연구센터-3147

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
정보							<ul style="list-style-type: none"> ○ 교육시설환경연구센터 홈페이지(www.edumac.kr)
	3	○					<ul style="list-style-type: none"> ○ EDUMAC 종합정보시스템 ISMP수립 용역사업 추진 - 교육시설환경연구센터-3287 ○ 2023년 EDUMAC 정보시스템 운영 및 유지관리사업 추진 - 교육시설환경연구센터-3147 ○ 교육시설환경연구센터 홈페이지(www.edumac.kr)
	4	○					<ul style="list-style-type: none"> ○ EDUMAC 종합정보시스템 ISMP수립 용역사업 추진 - 교육시설환경연구센터-3287 ○ 2023년 EDUMAC 정보시스템 운영 및 유지관리사업 추진(사업계획서에 반영) - 교육시설환경연구센터-3147(평가위원 교섭(ACS) 시스템)
	5	○					<ul style="list-style-type: none"> ○ EDUMAC 종합정보시스템 ISMP수립 용역사업 추진 - 교육시설환경연구센터-3287 ○ 2023년 EDUMAC 정보시스템 운영 및 유지관리사업 추진(사업계획서에 반영) - 교육시설환경연구센터-3147(평가위원 교섭(ACS) 시스템)(BTL 운영성과평가 관리시스템)
	6	○					<ul style="list-style-type: none"> ○ EDUMAC 종합정보시스템 ISMP수립 용역사업 추진 - 교육시설환경연구센터-3287 ○ 2023년 EDUMAC 정보시스템 운영 및 유지관리사업 추진(사업계획서에 반영) - 교육시설환경연구센터-3147 ○ 그린스마트스쿨 성과평가 모니터링시스템 구축사업(사업계획서에 반영) - 교육시설환경연구센터-5524
	소 계		6				
임직원의 휴식권	1	○					<ul style="list-style-type: none"> - 본원 복무규정(제3장, 제4장) - 유연근무제 운영 지침
	2	○					<ul style="list-style-type: none"> - 본원 복무규정(제3장, 제4장) - 유연근무제 운영 지침
	3	○					<ul style="list-style-type: none"> - 보건휴게일(남/여)

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	한 휴게시설을 제공한다.						
4	교육시설환경연구센터 운영사업의 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.	○					<ul style="list-style-type: none"> ○ 퇴근 후 공휴일에 업무지시 없음(시간외 근무 사유 발생 시 사전에 결재를 득한 후 보상휴가를 이용하도록 함) - 교육시설환경연구센터408 - 교육시설환경연구센터4542 - 교육시설환경연구센터5949
소 계		4					
안전권과 건강권	1	교육시설환경연구센터 운영사업 임직원이 위험한 곳에서 업무를 하는 경우, 안전에 관한 정보가 임직원에게 제공되고, 임직원이 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○				<ul style="list-style-type: none"> - 본원 '안전관리지침'에 따라 안전한 곳에서 업무를 수행하고 있으며, 해당 지침의 법령의무교육 및 온라인으로 안전교육을 추가로 실시함 - 인사실-5628(산업안전보건교육, 소방교육,소방훈련) - 청사사운영실-1154(2023년도 온라인 안전교육 안내)
	2	교육시설환경연구센터 운영사업 임직원의 건강을 보호·유지하기 위하여 임직원에게 대한 건강진단을 정기적으로 실시한다.	○				<ul style="list-style-type: none"> - 본원 복리후생규정 제6조(건강진단) - 총무.계약실-2357 (2023.03.29.)에 의거 건강검진 실시
	3	교육시설환경연구센터 운영사업 임직원의 사무공간의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○				<ul style="list-style-type: none"> - 2023년도 법정의무교육실시 인사실-5628(산업안전보건교육, 소방교육,소방훈련) - 청사운영실-1154(2023년도 온라인 안전교육 안내)
소 계		3					
네트워크	1	개발원은 네트워크 기관인 교육청, 단위학교 등 외부기관 등에 대하여 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○				<ul style="list-style-type: none"> ○ 교육시설 임대형 민자사업(BTL)의 네트워크 기관은 교육부, 교육청, 국립대 등이며, 기재부로부터 법적으로 지정된 전문기관임에 따라 위수탁관계에서 있어서도 법적 수의계약으로 통해 동등한 지위와 인권보호에 대한 의무이행 요구, 업무수행에 있어 인권존중 등을 관계기관 워크숍, 교육/연수, 협상참여시 주도적으로 요청하고 있음.
	2	개발원은 네트워크 기관인 교육청, 단위학교 등 외부기관에 대하여 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 업무 수행에 포함한다.	○				
인권침해 예방	3	개발원은 네트워크 기관인 교육청, 단위학교 등 외부기관 등에 대하여 인권보호준수에 관한 내용을 서면으로 요구한다.		○			
	4	개발원은 네트워크 기관인 교육청, 단위학교 등 외부기관	○				<ul style="list-style-type: none"> ○ 설문조사시 생명윤리심의(IRB)를 통해 조사 대

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	등에 대하여 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.						상자의 인권 보호를 준수함. - 교육시설환경연구센터4907
5	개발원은 네트워크 기관인 교육청, 단위학교 등 외부기관 등에 대하여 모니터링 결과 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않으면 적절한 조치를 한다.					○	○ 해당하는 사례 없음
소 계		3	1			1	
합 계		19	1			1	

▶ 분야 2. 교육시설환경연구

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
세부사업실행	1	개발원은 교육시설환경연구센터 운영사업의 미래 교육환경 변화 대비 연구 주제 발굴 등 정책연구과제 사업목적을 이해하고, 프로세스를 마련하여 업무를 수행한다.	○				<ul style="list-style-type: none"> ○ 2023년도 기본연구과제 실행계획서 제출 - 교육시설환경연구센터-584 - 교육시설환경연구센터-569 ○ 2024년도 사업계획서 제출 - 교육시설환경연구센터-2078
	2	개발원은 교육부, 시·도교육청 간의 긴밀한 네트워크 구축 및 협의 활성화 등 기획·홍보에 대한 사업목적을 이해하고, 프로세스를 마련하여 업무를 수행한다.	○				<ul style="list-style-type: none"> ○ 2023 교육시설 민간투자사업 업무담당자 교육 및 연수(매년 2회 실시) - 교육시설환경연구센터-402 - 교육시설환경연구센터-4864 ○ 2023년 학교시설 임대형 민간투자사업 재무모델 검토 담당자 워크숍 개최 - 교육시설환경연구센터-6315 ○ 2023 한일 교육시설 정기교류 및 2023 KEDI 교육시설 포럼 개최 - 교육시설환경연구센터-6309 ○ 2023 학교복합시설 광고 매체 홍보(기획기사 2건 작성 및 배포) - 교육시설환경연구센터-2238 ○ 국민건강 공공문화체육시설 확대를 위한 국민토론회 공동주관 - 교육시설환경연구센터-543 ○ 2023 대한민국 지방시대 엑스포 in 대전 내 학교복합시설 홍보부스 운영 안내 - 교육시설환경연구센터-6283
	3	개발원은 학교 외 학습경험	○				○ 2023년도 직원 워크숍을 통한

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	심의 운영의 안정화 및 효율성 증대 등 학습경험인정에 대한 주요 업무 성과목표를 이해하고, 프로세스를 마련하여 업무를 수행한다.						<p>역량 강화 기반 마린 학교 시설견학 및 업무공간 견학을 통한 학습경험 2023년도 업무 성과 목표 설정 협의</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교육시설환경연구센터-1513 ○ 그린스마트 스쿨 민간투자사업에 대한 업무담당자 교육, 업무이해도 제고를 위한 워크숍, 연수, 교육 등 개최 - 교육시설환경연구센터-156 - 교육시설환경연구센터-4144 - 교육시설환경연구센터-5068 - 교육시설환경연구센터-5607
4	개발원은 사용자 친화적 시스템개발 운영에 대한 주요 업무 성과목표를 이해하고, 프로세스를 마련하여 업무를 수행한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> ○ EDUMAC 종합정보시스템 ISMP수립 용역사업 추진 - 교육시설환경연구센터-3287
소 계		4					X
합 계		4					

“한국교육개발원 인권현황 1차 조사

안녕하십니까? 인권경영위원회에서는 우리원 인권이슈를 파악하고 추후 인권 실태조사를 위한 기초 자료로 활용하고자 우리원의 2023년 인권현황 조사를 실시하고자 합니다.

인권현황 조사에 대하여 진솔한 답변 부탁드립니다. 혹 조사가 불편하신 분들은 삭제하시거나, 아니면 직접 기입하여 문서(직접)로 제출하시도 무방합니다.

이번의 조사는 통계법 제33조(비밀의 보호)의 조항에 따라 절대 비밀이 보장되며, 조사내용은 인권정책 수립 목적 외의 다른 용도로 절대 사용되지 않습니다. 귀하의 개인 정보는 법에 의해 보호됨을 약속드립니다.

2023년 8월

『통계응답자의 의무 및 보호에 관한 법률』

제33조 (비밀의 보호)

- ① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
- ② 통계의 작성을 위하여 수립된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계 작성 외의 목적으로 사용되서는 아니된다.

1. 귀하의 성별은?

- 1) 여성 2)남성

2. 귀하의 직종은?

- 1) 연구위원직 2)전문직 3)행정직(시설운영직 등 포함)
4) 연구사업운영직(대우 등 포함) 5)위촉직 6)인턴직

3. 우리원에서 귀하의 인권이 얼마나 존중되고 있다고 생각하십니까?

- 1) 매우 존중받고 있다.
2) 다소 존중받고 있다.
3) 별로 존중받지 못한다.
4) 전혀 존중받지 못한다.
5) 잘 모르겠다.

4. 최근 2년 동안 불이익이나 불공정한 대우를 받는 차별을 경험하였다면 어떤 이유였습니까?

e. 성별 연령 학년지연 결혼유무 임신출산 학력학벌 용모 고용형태 등

5. 만약 인권침해나 차별을 경험하게 된다면 어떤 행동을 취하시겠습니까?

e. 당사자에 문제제기 고충처리 절차 인권구제 절차 상담 인터넷 게시 등

6. 우리원에서 가장 역점을 두고 인권경영을 보완해야 할 분야는 무엇이라고 생각하십니까?

e. 고용상의 차별금지 강제노동의 금지 산업안전 보장 등

7. 만약 인권교육이 시행된다면 어떤 내용의 교육이 가장 필요하다고 생각하십니까?

e. 인권 이론 인권실태 및 징점 인권침해 및 조사사례 인권 침해시 대응방안 인권 감수성 증진 등

수고하셨습니다.



수신자 내부결재

(경유)

제목 인권경영 모니터링 및 구제절차 매뉴얼(안) 보고

1. 인사실-21841(2022.11.30., 2022년 인권영향평가 결과 공표(안) 및 중장기 인권경영 추진 전략 보고)과 관련입니다.

2. 위 관련 근거에 따라 **인권경영 모니터링** 및 구제절차 매뉴얼(안)을 보고드리고자 합니다.

가. 제목: 인권경영 모니터링 및 구제절차 매뉴얼

나. 주요 내용

① **인권 침해 실태 모니터링 계획**

- 목적 : 우리원 중장기 인권경영 추진 전략 → 인권 침해 실태 모니터링 강화의 일환, 인권 침해 사례 조사 및 인권 사각지대 실태 파악

- 기간 : 2023년 4월 ~ 2023년 5월 중

- 추진방안 : 우리원 **협력업체를 대상**으로 진단평가 실시(설문조사, 무작위)하여 우리원 인권현황(감질등)을 파악하여 보고 → 향후 이를 토대로 우리원 인권경영 개선

② 구제절차 프로세스, 신청대상, 전담부서(감시실), 사건조사, 신고인 신분보장 등

붙임 1. 인권경영 모니터링 및 구제절차 매뉴얼(안) 1부.

2. 인권경영(감질진단) 모니터링 설문지 1부, 끝.

담당

이아름

실장

김태현

본부장

양승조

관장

04/06

류방란

첨조자

시행 인사실-4028

(2023.04.06)

접수

우 (27873) 충청북도 진천군 덕산읍 교학로 7

/ http://www.kedi.re.kr

전화 043-530-9824

팩스 043-530-9819

/ south177@kedi.re.kr

/ 공개

인권경영 모니터링 및 구제절차 매뉴얼(안)

<경영지원본부 인사실, 2023. 4. 6.>

1. 배경

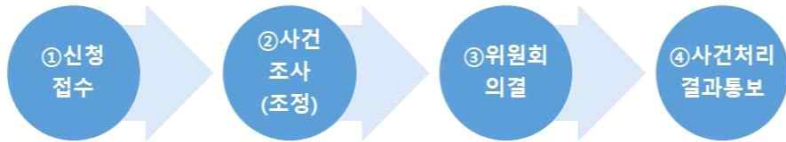
- 우리원 중장기 인권경영 추진 전략 → 인권 침해 운영 실태 모니터링 강화의 일환
- 인권경영에 관한 규정에 구제 신청에 대하여 명시하고 있으나, 절차 및 신고 방법에 대한 정보 부족으로 이를 보완하여 신고자, 담당 부서, 절차에 대한 명확하고 구체적인 안내를 하기 위함

2. 목적

- 인권이 침해당했거나, 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 때, 피해사실을 신고하여 분쟁을 조정받거나 해결하여 피해자의 권리를 원상회복 시키는 절차로서, 누구든지 신고할 수 있으며, 인권피해자보호 및 재발방지를 목적으로 함.

2. 주요 내용

가. 인권침해 구제절차 프로세스



나. 신청접수

- 1) 인권침해 신고 및 구제신청 대상
 - 가) 우리원 임직원(비정규직 포함)
 - 나) 우리원의 경영활동과 관련된 자
 - * 협력업체, 정부(지자체), 언론사, 지역주민 등

2) 신청 방법 및 전담부서(기관)

가) 신청방법

아래의 전담부서 및 외부기관으로 전화, 방문하거나, 별지의 서식을 작성하여 홈페이지, 이메일, 우편으로 신고 가능

나) 전담부서 및 기관

① 기관내

구분	부서명	담당자	상담신고전화	이메일
인권경영	경영지원본부 인사실	남기욱	043-530-9824	hoso@kedi.re.kr
구제신청	감사실	최장원	043-530-9121	

② 외부기관(국가인권위원회)

구분	홈페이지	상담신고전화/이메일	주소
국가인권위원회	www.humanrights.go.kr	국번없이 1331, hoso@humanrights.go.kr	서울시 중구 상일대로 340 나라케움 저동 빌딩 11층 국가인권위원회 인권상담센터

다. 반기별 우리원의 협력업체 등 외부기관 갑질 진단 평가(모니터링) 실시

1) 목적

- 우리원 중장기 인권경영 추진 전략 → 인권 침해 운영 실태 모니터링 강화의 일환
- 인권 침해 사례 조사 및 인권 사각지대 실태 파악

2) 실시방법

- 매 년 직원 또는 외부고객(협력업체 외)을 대상으로 별지 서식 1을 통한 갑질 진단 평가 실시 * 초년도부터 시작으로 점차 확대 예정

3) 일시 : 23년도 상반기 중

라. 갑질 신고시 처리 절차

- 1) 감사실장은 접수된 신고 내용에 대하여 접수대장 등재 후 원장에게 보고
- 2) 접수 내용에 대하여 즉시 조사를 실시하여 인권침해가 있거나, 피해자 구제가 필요하다고 인정되는 경우, 인권경영위원회 심의 안건으로 상정
- 3) 단, 조사 과정에서 신청 사안이 직장 내 괴롭힘(갑질 포함), 성희롱·성폭력 고충과 관련한 구체적 사안일 경우, 사안에 따라 관련 처리부서로 이관할 수 있음

마. 인권경영위원회 심의·의결

- 1) 조사결과 심의 안건이 상정된 경우, 인권경영 전담부서(인사실)는 인권경영위원회를 소집하여 심의·의결을 진행
- 2) 위원회에서는 조사결과 및 증거를 상의하여, 그 결과'를 원장에게 보고

바. 사건처리 결과통보 및 관련조치

- 기관은 위원회 심의 결과에 대하여 신청자(피신청자)에 통보하고, 필요시 관련조치를 실시
- 사건종결후 별지 서식 4을 통한 [갑질 신고 업무처리에 대한 만족도 평가] 실시

3. 신고인의 신분 보장

- 관련법률(국가인권위원회법 제2조 제4호, 제30조) 및 우리원 '인권경영에 관한 규정' 제19조(신고인의 신분보장)에 따라 신고인과 신고 내용에 대하여 반드시 비밀을 보장하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 조치

협력업체 갑질 진단 (고객만족도 평가)

점검내용	전혀아니다 (0점)	아니다 (1점)	보통이다 (2점)	그렇다 (3점)	매우그렇다 (4점)
1.입찰·계약방식을 불공정하게 적용한 적이 있다.					
2.입찰조건을 무리하게 요구한 적이 있다. (예:과도한 실적, 업종, 지역제한, 특정업체 사양요구 등)					
3.입찰참가자격에 미달하거나 후순위 업체를 정당한 절차없이 낙찰자로 선정된 적이 있다.					
4.계약 관련 상위 법령에 부합하지 않는 과도한 특약조건을 적용한 적이 있다.					
5.인허가 및 민원 등 발주처가 책임질 민원을 시공사에게 전가한 적이 있다.					
6.계약금액 산정을 불공정하게 한 적이 있다. (예:납품단가 후려치기 등)					
7.정당한 사유없이 기존 계약내용을 추가, 변경토록 요구한 적이 있다.(예:하자보수기간, 보증기간 연장 등)					
8.대금지급을 정당한 사유 없이 지연하여 지급한 적이 있다.					
9.무면허 업체 하도급, 일괄 하도급, 업종간 하도급 등을 묵인한 적이 있다.					
10.발주처로서 정당한 사유 없이 완도급자를 거치지 않고 하도급자에게 직접 업무지시를 한 적이 있다.					

30점 이상	갑질 발생 가능성이 매우 높다.	21~29점	갑질 발생 가능성이 높다.
11~ 20점	갑질 발생 가능성이 보통이다.	10점이하	갑질 발생 가능성이 낮다.

인권침해 신고서

신고자	성명	소속	직위 (직급)
신 고 사 항			
피해 일시 및 장소			
피침해자			
침해자			
침해내용			
20 . . .			
신고자		(서명)	

인권침해사항 접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신고인		인권침해 내용	처리결과	회신 일자	확인	
		성명	소속부서				상담원	위원장

[갑질 신고 업무처리에 대한 만족도 평가]

- 귀하의 갑질 피해 신고사건(접수번호 ○○○○○) 처리와 관련하여 만족도를 평가하여 주시기 바랍니다. 평가내용은 업무절차 개선에만 사용됨을 알려드리며, 우리 기관의 업무개선에 적극 반영 하도록 하겠습니다.

- 본 설문지는 이메일(hoso@kedi.re.kr) 또는 우편 (충청북도 진천군 덕산읍 교학로 7 한국교육개발원 감사실 or 인사실)으로 회신하여 주시기 바랍니다.

1. 갑질 피해 신고 기관 :
2. 피해 내용 :
3. 귀하가 이번에 제기하신 갑질 신고 내용은 충분히 해결되었습니까?
()전부해결 ()일부해결 ()해결 안됨
4. 신고내용이 해결되지 않았다면 어떤 부분이 해결되지 않았습니까?

5. 피해를 신고하고 처리가 완료되기까지 업무처리 과정은 어떠하였습니까?
()매우 만족 () 만족 () 약간 만족 () 보통 () 약간불만 () 불만 () 매우 불만
6. 신고 접수, 처리과정에서 개선할 사항이 있다면 무엇입니까(복수응답 가능)?

()신고절차의 불편	()담당직원의 불친절
()처리과정 설명 부족	()처리결과 통보 지연
()처리 담당자의 전문성 부족	()신고 피해자 개인정보 관리 부실
()피해내용 설명기회 부족	()신고 피해자 비밀보장 보호 부족
7. 기타 건의사항이나 불만사항이 있으시면 자유롭게 개술하여 주십시오.

한국교육개발원 중장기 인권경영 추진 전략

(인권리스크관리계획 및 개선계획)

인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영의 실천을 통해 지속가능한 발전을 추구하기 위한 「인권경영 고도화 추진계획」임.

I 과거 추진실적

□ 주요 추진내용

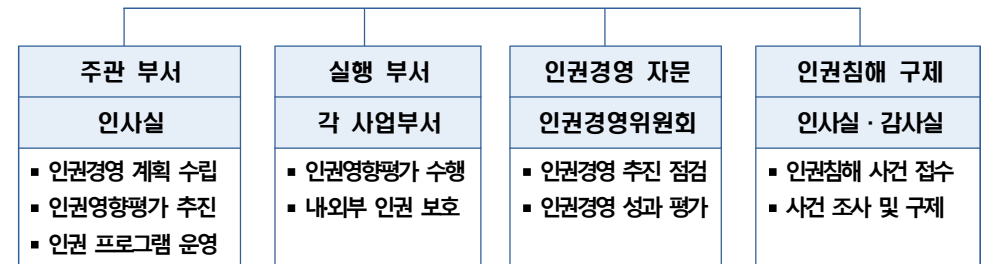
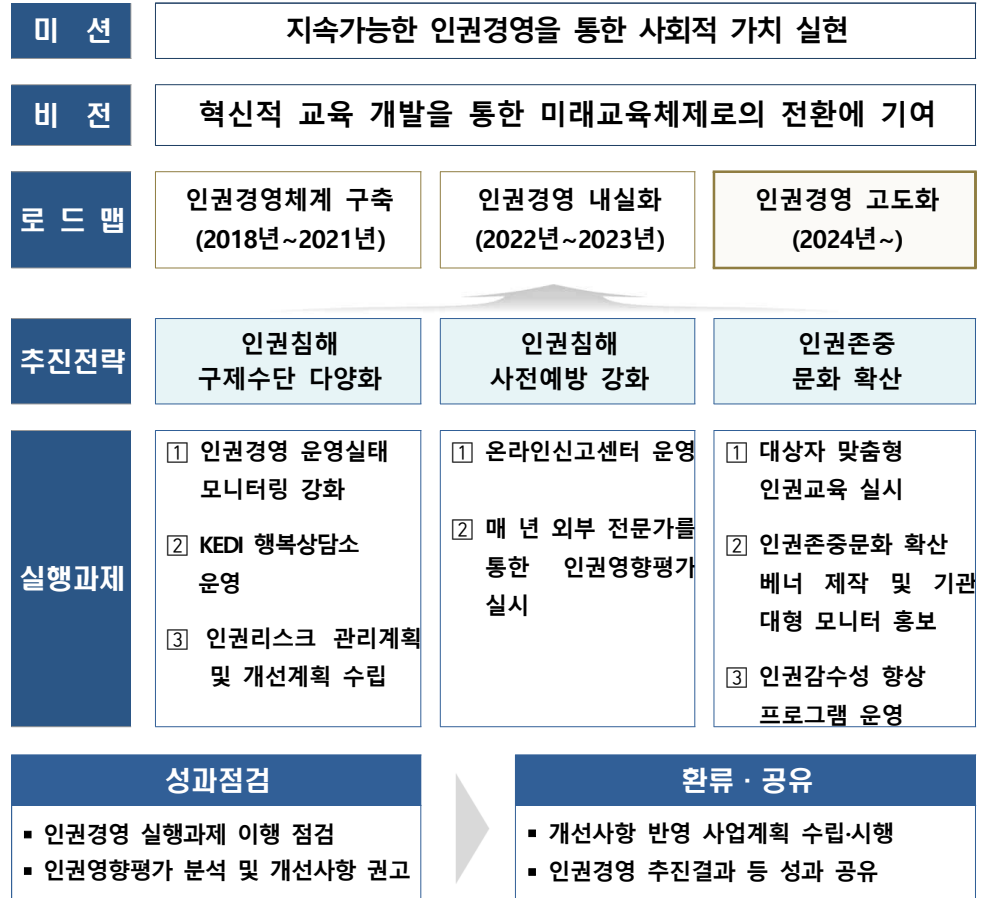
1	인권경영 체계구축	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 실시 구제절차의 용이성 강화: 인권침해 신고 인터넷 접수 기능 홍보
2	고용상의 차별 개선	<ul style="list-style-type: none"> 4대 폭력 등 인권교육 연중 실시
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	<ul style="list-style-type: none"> 정기적인 노사협의회를 통한 노사 현안문제 해결 추진
4	강제노동의 금지	<ul style="list-style-type: none"> 매 주 연차 독려를 위한 메일 발송
5	산업안전보장	<ul style="list-style-type: none"> 직원 종합건강검진 실시
6	책임 있는 협력처 관리	<ul style="list-style-type: none"> 인권보호 행동강령 홍보
7	주민·소비자 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> 개인정보보호 교육 및 개인정보보호의날 운영
8	환경보호 및 재해재난 대비	<ul style="list-style-type: none"> 원외 주요 환경 정비 실시 및 주차장 증설

□ 반성 및 개선방향

- 인권리스크관리계획 및 개선계획 필요
 - ⇒ 인권리스크 관리계획 수립 및 개선계획 마련을 통한 인권리스크 예방
- 직장 내 괴롭힘 관련 안내 및 모니터링 필요
 - ⇒ 하반기 직장 내괴롭힘 관련 안내 및 모니터링 실시

II 향후 추진방향

□ 추진체계도



Ⅲ 세부 추진계획

1. 인권침해 구제수단 다양화

- **인권경영 운영실태 모니터링 강화**
 - (추진목적) 직원 등이 체감하는 인권의식 및 사각지대 실태 파악
 - (추진대상) 전직원 및 외부 고객 등
 - (추진방법) 전 부서에 고충 및 직장 내 괴롭힘 등 인권경영 관련 정기적 안내
 - (추진내용) 직장 내 괴롭힘 및 인권의식 수준 조사, 인권차별 및 침해사례 파악 등
- **2023년 「KEDI 인권행복상담소」 신규운영 신규**
 - (추진목적) 직원 인권침해 예방 및 피해회복을 위한 상담 프로그램 운영
 - (상담인력) 외부: 인권경영위 외부위원 및 지역 정신건강복지센터
 - (추진방법) 대면 또는 비대면 상담
 - (추진내용) 1:1 상담 프로그램 운영 등
- **인권리스크 관리계획 및 개선계획 신규**
 - (추진목적) 반인권 행위 재발방지를 위한 1:1 교화 프로그램 운영
 - (교육대상) 갑질, 성폭력, 성추행 등 인권침해 관련 처분을 받은 직원
 - (교육방법) 인권 감수성 함양을 위한 교육 의무 이수
 - ※ 경중 및 사안별로 따라 외부 전문기관 전문가와의 1:1 교육 실시
 - (추진절차)



2. 인권침해 사전예방 강화

- **온라인 고충·인권침해 신고센터 운영**
 - (추진기간) 연중 수시
 - (추진방향) 온라인 고충·인권침해 신고센터 운영으로 고충 및 인권침해 발생 시 즉시 신고 가능.
 - (추진방법 및 추진내용) 지속적인 홍보를 통하여 침해 발생시 즉각적인 조치가 가능하도록 추진
 - **매 년 외부 전문가를 통한 인권영향평가 실행**
 - (추진목적) 자체평가 시 발생할 수 있는 자의적·관대화 경향 방지를 위해 전문기관 컨설팅을 통한 기관 맞춤형 평가 매뉴얼 개발로 실효성 있는 평가기반 마련
 - (평가종류) 기관운영, 주요사업 인권영향평가
 - (추진일정) 기관운영 및 주요사업 인권영향평가(7월~8월 실시)
- 《 기관운영 인권영향평가 》
: 기획, 예산, 조직, 인사 등 경영활동 전반을 대상으로 인권침해 소지가 큰 업무를 평가

《 주요사업 인권영향평가 》
: 우리원이 추진하는 특정사업을 대상으로 평가하며, 해당사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악·분석하여 이를 예방 및 최소화
- (평가방법) 외부 전문기관을 통한 평가 실시

3. 인권존중 문화 확산

□ 대상자 맞춤형 인권교육 실시

- (추진대상) 전직원 교육 등
- (추진방법) 내·외부강사 대면교육 및 온라인 교육
- (추진내용) 대상자별 특성에 맞춘 인권 분야별 교육 프로그램 기획·운영
- 우리원 자체교육 ※ 의무교육 포함

전 직원(공통사항)	▪ 4대 폭력, 장애인 인식개선, 아동학대 예방, 청렴 교육 등
인권경영 전담인력	▪ 내부 인권 전문가 양성을 위한 훈련 프로그램 참여 신규
보직자 교육	▪ 직장내 성희롱, 성인지감수성 교육 등

- 외부 위탁교육: 지역 정신건강센터 교육, 국가인권위원회 교육 등

□ 인권존중문화 확산 콘텐츠 제작·홍보

- (제작내용) 인권보호, 인권침해 사례, 인권구제절차 등 배너 홍보 및 게시판 홍보, 홍보 모니터에 지속적인 홍보
- (운영방법) 우리원 게시판 및 주요 입출입 통로 및 홍보 모니터에 지속적인 홍보
- (홍보대상) 전직원, 이해관계자 등
- (추진일정) 연중 수시

□ 인권감수성 향상 프로그램 운영 **신규**

- (참여대상) 전직원
- (추진내용) 인권의 날 운영

《 인권의 날 운영 》

- ◆ 일 시 : 4, 6, 8, 10, 12월 둘째 주 금요일
· 4월(장애인의 날), 6월(세계난민의 날), 8월(국제청소년의 날), 10월(노인의 날), 12월(세계인권선언기념일)
- ◆ 내 용 : 인권 기념일 관련 콘텐츠 메일 발송 ▷ 국가인권위원회 콘텐츠 활용

《 인권 북카페 운영 》

- ◆ 일 시 : 인권의 날 중 인권 관련 추천도서 홍보
- ◆ 위 치 : 우리원 도서실 공간
- ◆ 내 용 : 인권 관련 추천도서 등 구입 및 비치

IV 2023년 추진일정

구 분	추진과제	추진시기			
		1분기	2분기	3분기	4분기
① 인권침해 구제수단 다양화	1-1. 인권경영 운영실태 모니터링 강화				
	1-2. 「KEDI 인권행복상담소」 신규 운영		24년 계획		
	1-3. 인권리스크 관리계획 및 개선계획 수립 및 운영				
② 인권침해 사전예방 강화	2-1. 온라인 신고센터 운영				
	2-2. 매 년 외부 전문가를 통한 인권영향평가 실시				
③ 인권존중 문화 확산	3-1. 대상자 맞춤형 인권교육 실시				
	3-2. 인권존중문화 확산 콘텐츠 제작·홍보				
	3-3. 인권감수성 향상 프로그램 활성화			24년 계획	

V 행정사항

- 현재 진행되고 있는 인권침해 사안에 대해 인권침해 사실확인 시 사안별로 개선계획을 수립하여 운영
- 향후 UNGPRF[UN Guiding Principles Reporting Framework] 활용 검토하여 인권경영 활용
- 이해관계자 인권보호에 대한 인권 리스크 관리 예정
- 환경권 보장 관련 개선 계획 수립 **(2023년도 예정)**