
2023년 인권영향평가 결과보고서

2023. 12.

KRIC 한국기후변화연구원

제 출 문

한국기후변화연구원 원장 귀하

‘2023년도 한국기후변화연구원 인권영향평가’
결과보고서를 제출합니다.

2023. 12.

이매니지먼트(주) 대표이사 나상익

1. 인권영향평가 실시 개요

가. 실시 주체 및 범위

- 평가주체 : (내부) 기관 인권영향평가 담당자, (외부) 이매너지먼트(주)
한국기후변화연구원은 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과를 도출하기 위해 외부 전문기관과 공동으로 진단 및 평가 실시
- 평가기간 : 2023. 11. 10 ~ 2023. 11. 30
- 평가범위 : 기관운영
인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 지역주민, 환경권, 고객 및 직원 인권보호 등의 분야에 대해 국가인권위원회의 평가지표를 토대로 기관 특성을 반영하여 지표를 설계하고 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가를 실시

나. 주요사업 인권영향평가 미실시 배경

- 2023년도에 주요사업 인권영향평가를 실시하기 위해 연구원의 사업 내용을 검토하였으나 ‘주요사업 인권영향평가’ 실시가 용이하지 않다는 점을 확인하였음
- 연구원의 주요사업 인권영향평가 실시가 용이하지 않은 이유는 아래와 같음
 - 주요사업 인권영향평가는 연구원이 주요사업을 수행하는 과정에서 주요 이해관계자에 대한 부정적 인권영향을 미칠 가능성을 찾아 이에 대한 대처방안을 마련하고자 하는 것임.
 - 따라서 사업수행 과정에 협력업체, 고객, 지역주민, 상급기관 등 다양한 이해관계자가 전제되어야 하는데 연구원은 대부분의 사업수행을 연구원 직원이 담당하고 있는 형태임
 - 결국 연구원의 사업 내용을 검토한 결과 사업수행 과정에서 부정적 인권영향 가능성이 있는 외부 이해관계자를 식별하는 것이 용이하지 않아 인권영향평가를 위한 평가 지표 구성에 어려움이 있으며, 설사 평가 지표를 개발하여 평가를 실시한다 하더라도 평가의 실익이 거의 없다고 할 수 있음
 - 이러한 이유로 2023년에도 주요사업 인권영향평가는 실시하지 않기로 결정하였음

다. 평가절차 및 방법

1) 평가절차

<p>1단계 준비</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 수행 주체 결정(외부 전문기관 + 기관 평가 담당자) • 인권영향평가 범위 설정(기관운영) • 2023년 한국기후변화연구원 인권영향평가 추진계획 수립 • 2023년 한국기후변화연구원 인권영향평가 착수보고
<p>2단계 조사 및 지표 마련</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 관련 국내외 동향 조사 • 국내외 기준에 따라 기관 인권경영체계 구축 현황 검토 및 보완·개선 방향 도출 • 주요사업 인권영향평가 실시 여부 검토(미실시 결정) • 인권영향평가 체크리스트 개발 및 개선·보완(기관운영)
<p>3단계 평가 실시</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 기관 인권영향평가 담당자 대상 평가지표 워크숍 (인권영향평가 이해, 평가지표 이해 및 작성방법 숙지) • 1차 평가(내부 문서 및 규정, 관행을 근거로 기관 평가 담당자가 평가 실시) • 2차 평가(용역팀이 1차 평가 결과를 검증하고 평가 결과 수정) • 용역팀 2차 평가 결과를 기관 인권영향평가 담당자가 검토하고 피드백 제시 • 피드백 반영하여 평가 수정하고 결과보고서 작성
<p>4단계 결과적용 및 활용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 파악된 부정적 인권 영향 예방 및 완화 조치 마련 • 파악된 인권침해 피해자 구제절차 시행 • 인권경영시스템 개선 및 보완
<p>5단계 모니터링 및 성과보고</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 개선조치 실행 성과 모니터링 • 실행 성과 결과 보고 • 성과 공개 및 이해관계자 소통

2) 평가방법

- 국가인권위원회가 공공기관 인권경영 매뉴얼에서 제시한 지표와 원칙, 사례 등을 참고하여 기관운영 인권영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 다른 의미로 해석될 가능성을 최소화하였음
- 기관운영 평가분야별 업무담당자로 구성된 인권영향평가 담당자를 대상으로 인권영향평가에 대한 교육을 실시하고 인권영향평가의 구체적 실행방법 및 협조체계 운영방안 등을 공유함으로써 공동평가 여건을 조성함
- 체크리스트별로 기관 평가 담당자 평가와 외부 전문기관 평가를 실시하고 ‘충족(예)’ 지표에 대해서는 객관적 증빙자료를 확인하고, ‘미충족(보완필요 및 아니오)’ 지표에 대해서는 기관 평가 담당자의 검증을 거쳐 추가 증빙자료 여부 등을 확인하여 전문기관에서 평가에 반영함
- 기관 인권영향평가 담당자가 최종적으로 체크리스트 평가 결과를 확인하여 평가를 마무리하고, 전문기관에서 평가 결과를 토대로 주요 인권이슈를 도출하고 대응방안을 마련하여 결과보고서 초안을 작성함

3) 점수 산출방식

- 인권영향평가 점수는 아래와 같은 방법으로 산출하였음
 - 체크리스트 별로 ‘예’ 는 1점, ‘보완필요’ 는 0.5점, ‘아니오’ 는 0점 부여, ‘정보없음’ / ‘해당없음’ 은 점수산출에서 제외
 - 항목별 100점 단위 환산 = $\frac{\sum(\text{해당항목 지표점수})}{(1 \times \text{해당항목 지표수})} \times 100$
 - 분야별 100점 단위 환산 = $\frac{\sum(\text{해당분야 지표점수})}{(1 \times \text{해당분야 지표수})} \times 100$
 - 전체 평점 = $\frac{\sum(\text{전체 지표점수})}{(1 \times \text{평가대상 전체 지표수})} \times 100$

2. 평가지표 구성과 내용

가. 사전 정보

1) 용어 구별

평가 분야	평가 항목	평가 지표(체크리스트)
<ul style="list-style-type: none"> • 기관의 인권실사 및 실천·점검의무를 이행하기 위한 인권경영시스템 구성요소 • 기관의 인권실사 및 실천·점검의무를 이행하는 과정에서 필수적으로 주의를 기울여야 (존중해야) 하는 인권 목록 	<ul style="list-style-type: none"> • 기관의 인권경영 시스템을 구성하는 하위의 중요 실천 요소 • 기관의 필수 인권 존중을 실천하기 위한 주요 요소 	<ul style="list-style-type: none"> • 중요 실천 요소의 실행 정도를 측정할 수 있는 문항

2) 답변 판단 기준

구분	판단 기준
예(Yes)	• 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하는 경우
보완 필요 (Further attention required)	• 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하지 못하나, 일부 성과가 있는 경우(일부 진전 정도에 대한 진단과 향후 보완 계획 수립 필요)
아니오(No)	• 지표가 요구하는 내용에 대한 진전이 없는 경우(향후 추진계획 필요)
정보 없음 (No Info)	• 지표가 요구하는 내용의 진전 정도를 파악할 수 있는 정보가 없는 경우(정보 수집체계 구축 필요)
해당 없음 (Not applicable and Unknown)	• 지표가 요구하는 내용이 기관 운영 및 사업 운영과 관련이 없는 경우 (e.g. 외국인 근로자 처우 - 외국인 근로자 없음. 노조 부재 시 대안조치 - 노조 있음 등)

나. 2023년 인권영향평가 체크리스트 마련

1) 체크리스트 도출

검 토

- 국가인권위원회(2018년)가 제시한 공공기관 인권경영 매뉴얼의 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 사용
- 기관운영과 관련성이 없는 지표는 최대한 제외하되, 국제인권기준에 대한 이해 제고를 위해 기관운영과 직접적인 연관성이 없는 일부 지표는 유지
- 전년도(2022년) 지표를 전반적으로 유지하되, 기관 현황, 최근 인권경영 동향 등을 반영하여 일부 지표 추가, 삭제, 표현 수정 등을 실시하여 2023년 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 구성하였음
- (2022년) 총 10분야-29항목-127개 지표 → (2023년) 총 10분야-29항목-116개 지표

2) 체크리스트 개요

연번	분야	기관운영 인권영향평가 지표			특기사항
		항목	' 22	' 23	
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	6	6	
		인권영향평가 정기적 실시	5	5	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	6	1개 지표 추가
		인권경영 성과	7	8	1개 지표 추가
		구제절차 마련	6	6	
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	5	5	
		고용상 남녀 비차별	6	6	
		비정규직 근로자 비차별	3	3	
3	노사협의회 활동 보장	노사협의회 활동의 자유	4	4	
		노사협의회 활동 불이익 처우 금지	5	3	2개 지표 삭제
		노사협의회 협의·의결사항 논의 보장 및 성실한 이행	5	5	
		노동조합 부재 시 대안적 조치	2		항목 삭제

연번	분야	기관운영 인권영향평가 지표			특기사항
		항목	' 22	' 23	
4	강제 노동의 금지	강제노동 금지	5	5	
		산하기관, 협력기관에 의한 강제노동 예방	2	1	1개 지표 삭제
5	산업안전 보장	작업장 안전	5	4	1개 지표 삭제
		임산부 및 장애인 등 보호	4	4	
		필수장비 제공 및 교육실시 등		2	항목 신설
		산업재해 피해 근로자 지원	3	2	지표 통합
6	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	4	2	2개 지표 삭제
		모니터링 실시	2	2	
7	지역주민의 인권 보호	지역주민의 지식재산권 보호	3	3	
8	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	5	2	항목 통합, 6개 지표 삭제
		환경정보의 공개	3		
		비상계획 수립	5	4	1개 지표 삭제
9	고객 인권 보호	고객 보호를 위한 법령 준수	6	6	
		서비스 결함 시 조치	2	2	
		고객 사생활 보호	6	6	
10	직원 인권 보호	직장 내 괴롭힘 방지	5	4	1개 지표 삭제
		직장 내 성희롱 금지	4	4	
		장애인 직원 보호		2	항목 신설
		일·가정 양립	4	4	
합계	10	29	127	116	

3. 인권영향평가 결과

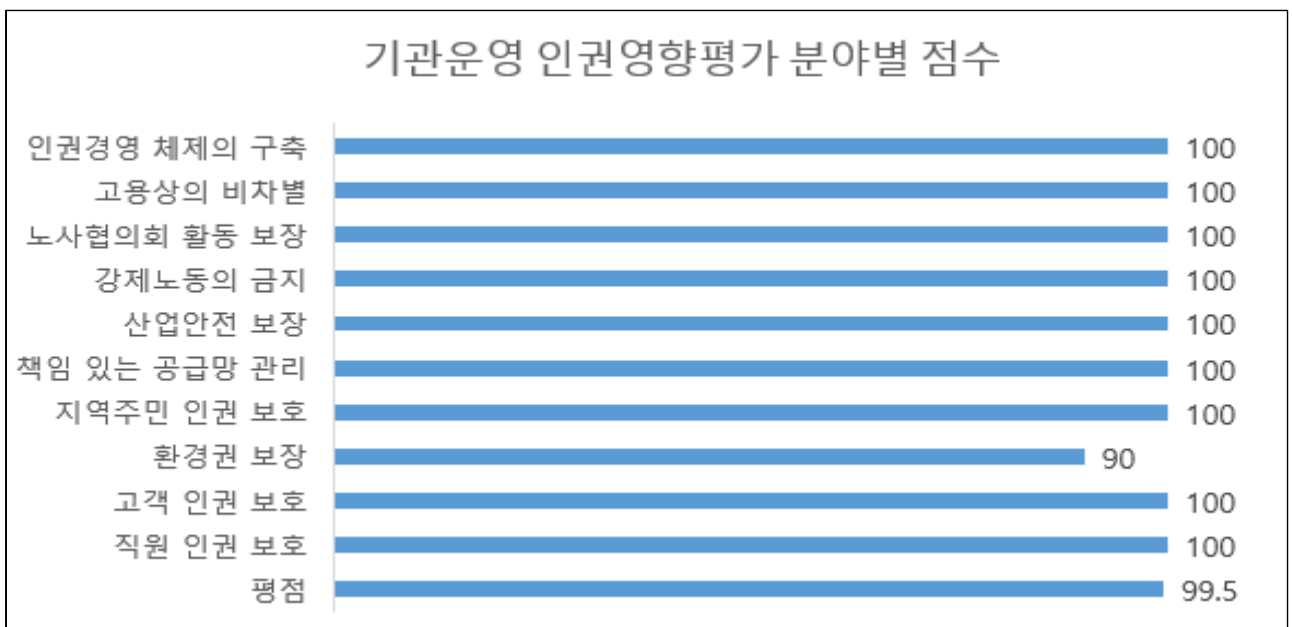
가. 총평

구분	세부내용
<p style="text-align: center;">인권 경영 이행 경과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 연구원은 2021년부터 외부 전문기관과 공동으로 인권영향평가를 실시하여 주요 인권이슈를 도출하고 대응방안을 마련하여 인권경영 추진계획에 반영하여 이행 노력을 기울이고 있음 • 연구원은 현재 인권경영 이행규칙 제정 및 인권경영위원회 구성을 추진 중에 있으며 2024년 초에 인권경영위원회를 개최하여 인권경영 관련 중요 사안에 대해 위원회 심의를 할 예정임 • 연구원은 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 고용상의 차별이 발생하지 않도록 제반 규정에 반영하여 적용하고 있음 • 연구원은 작업장 안전을 위해 안전보건관리 계획을 수립하여 주기적 안전점검을 실시하고, 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸릴 경우 관련 법령에 따라 요양 또는 보상을 실시하고, 필요한 사항에 대한 지원을 제공하고 있음 • 연구원은 기후변화 연구 전문기관으로서 환경경영체제를 수립하고 유지할 필요가 있다고 판단됨. 향후 ESG 경영체제를 수립하고 이를 통해 환경경영체제 수립 및 유지 지표에 대응할 필요가 있음 • 연구원은 고객현장 및 서비스 이행표준을 수립하여 홈페이지에 게시하고, 연구윤리규칙에 의거하여 연구 결과물을 외부에 공개하기 전에 연구윤리 위반행위 예방을 위한 사전조사를 실시하는 등 고객보호 노력을 기울이고 있음 • 연구원은 전직원 대상 직장내 괴롭힘 방지교육을 실시하고, 홈페이지에 신고센터를 운영하고 있으며, 전 직원을 대상으로 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하고, 장애인 의무고용제도를 준수하고 있으며, 다양한 가족친화 제도 운영을 인정받아 ‘가족친화기업 인증’을 취득하여 가족친화 우수기관 자격을 보유하고 있음
<p style="text-align: center;">평가 결과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 116개 지표 중 6개 지표가 ‘해당 없음’으로 나타났고, 평가 대상 지표 110개에 대한 충족 정도를 나타내는 응답 분포는 ‘예’ 109개(99.1%), ‘보완필요’ 1개(0.9%)로 나타났음
<p style="text-align: center;">제안 사항</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 연구원은 인권경영위원회 구성을 차질 없이 추진하여 인권경영 분야 의사결정 거버넌스를 확립하여야 함 • 연구원은 환경분야(기후변화) 전문 연구기관으로서 향후 ESG 경영체제를 수립하고 이를 통해 환경경영체제 수립 및 유지 지표에 대응할 필요가 있음 • 전체 직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘, 상급기관 공무원 등 외부 이해관계자에 의한 인권침해 여부 등에 대한 실태조사를 실시하여 직원 인권 보호 취약분야를 파악할 필요가 있음

나. 체크리스트 종합 진단 결과

No.	분 야	평가 결과				
		예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	29				2
2	고용상의 비차별	14				
3	노사협의회 활동 보장	12				
4	강제 노동의 금지	6				
5	산업안전 보장	12				
6	책임 있는 공급망 관리	2				2
7	지역주민의 인권 보호	3				
8	환경권 보장	4	1			1
9	고객 인권 보호	14				
10	직원 인권 보호	13				1
합 계		109	1	0	0	6

No.	분 야	점 수		비 고
		' 23	' 22	
1	인권경영 체제의 구축	100	89.3	점수 향상
2	고용상의 비차별	100	100	
3	노사협의회 활동 보장	100	96.9	점수 향상
4	강제 노동의 금지	100	100	
5	산업안전 보장	100	100	
6	책임 있는 공급망 관리	100	90	점수 향상
7	지역주민의 인권 보호	100	100	
8	환경권 보장	90	94.4	점수 하락
9	고객 인권 보호	100	100	
10	직원 인권 보호	100	90.9	점수 향상
평점*		99.5	95.0	점수 향상



* 평점은 지표 전체 진단 결과를 토대로 산출함

평점 계산식 = $(1 \times 109 + 0.5 \times 1) \div (1 \times 110) \times 100 = 99.5$ (소수점 둘째자리 반올림)

4. 중대성 평가 통한 주요 인권이슈 선정

가. 중대성 평가 개요

- 국가인권위원회는 ‘인권경영 보고 및 평가지침’ 을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 도출하도록 권고하였음
 - 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈들을 대상으로 기관 TF가 1차 중대성 평가를 실시하고 이에 대해 용역팀에서 검토하는 방식으로 중대성 평가를 수행함
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시
 - 발생 가능성 : 기관 및 타 공공기관에서 과거에 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생할 가능성 등을 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
 - 영향 심각성 : 해당 인권이슈가 현실화되었을 때 기관의 사업성과 및 평판에 영향을 주는 정도, 재정손실 수준, 법 위반 여부에 의한 영향 수준, 이해관계자에게 미치는 영향 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여

▶ 발생가능성(likelihood) 평가				▶ 영향 심각성(consequence) 평가			
수준	정량적 측면	정성적 측면	비고	수준	평판에 미치는 영향	사업 성과에 미치는 영향	비고
1	3년에 1회 정도	가능성 매우 적음	각 인권이슈를 대상으로 정량적, 정성적 측면에서 발생 가능성을 평가하여 수준을 1~5로 표기	1	매우 미미한 영향	부정적 영향 미미	각 인권이슈를 대상으로 평판, 사업성과 측면에서 영향 심각성을 평가하여 수준을 1~5로 표기
2	1년에 1회 정도	가능성 낮음		2	적은 영향	다소의 부정적 영향	
3	반기에 1회 정도	가능성 중간		3	중간 수준의 영향	중간 수준의 부정적 영향	
4	분기에 1회 정도	가능성 높음		4	상당한 영향	부정적 영향이 큼	
5	월 1회 정도	가능성 매우 높음		5	매우 커다란 영향	부정적 영향이 매우 큼	

※ 상기 평가기준은 이매니지먼트(주) 윤리인권연구소에서 자체 정립한 것임

- 중대성 평가 결과를 토대로 인권이슈별 점수를 산출하고 고위험군, 중위험군, 보통위험군으로 분류하여 고위험군과 중위험군을 주요 인권이슈로 선정
 - 고위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 8점 이상인 주요 인권이슈로 최우선적으로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
 - 중위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 이상인 주요 인권이슈로 고위험군에 이어 차순위로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
 - 보통위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 미만인 인권이슈로 상대적으로 후순위 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함

나. 인권영향평가 결과 도출된 인권 이슈 현황

○ 2023년 인권영향평가 결과 아래와 같이 7개의 인권이슈를 식별하였음. 이들 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 선정하고자 함

구분	인권 이슈	상세 내용
1.인권경영 체제의 구축	협력기관의 활동도 인권영향평가 범위에 포함 (1-②-5)	향후 연구원 사업이 확대되고 사업 수행 과정에 참여하는 협력 기관 등 부정적 인권영향에 관련된 이해관계자 식별이 용이하게 되면 주요사업에 대한 인권영향평가를 실시할 필요가 있음
	인권경영 제도화를 위해 필요한 조치 이행 (1-③-1)	인권경영위원회를 예정대로 차질 없이 구성하여 인권경영 관련 중요 사안에 대한 위원회의 심의·의결을 거쳐 이행해 나가야 함
	인권영향평가 결과 도출된 개선과제 이행실적을 정기적으로 점검 (1-④-8)	매년 실시하는 인권영향평가 결과 도출된 주요 인권이슈별 대응방안을 토대로 인권경영 추진계획을 수립하여 이행하고 인권영향평가 과정에서 이행 실적을 점검
3.노사협의회 활동 보장	노사협의회 근로자 모임을 위한 편의 제공 (3-①-3)	노사협의회 운영규정에 근로자 모임 장소 제공 등 편의 제공에 관한 사항을 반영할 필요가 있음
6.책임 있는 공급망 관리	협력기관 인권보호 준수 여부 모니터링 (6-②-1)	연구원과 계약을 체결한 계약상대방 가운데 ‘인권존중의무 이행서약서’에 의거하여 인권보호준수 여부에 대한 모니터링을 실시할 필요가 있는 협력사가 없는지 정기적 인권영향평가 시에 점검할 필요가 있음
8.환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지 (8-①-1)	연구원은 기후변화 연구 전문기관으로서 환경경영체제를 수립하고 유지할 필요가 있다고 판단됨. 향후 ESG 경영체제를 수립하고 이를 통해 환경경영체제 수립 및 유지 지표에 대응할 필요가 있음
10.직원 인권 보호	직장 내 괴롭힘 발생 시 신속한 구제절차 실행 (10-①-4)	전체 직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘, 상급기관 공무원 등 외부 이해관계자에 의한 인권침해 실태 등에 대한 조사를 실시하여 직원 인권보호 취약분야를 파악하고 필요한 조치를 취할 필요가 있음

다. 주요 인권이슈 선정

○ 2023년 인권영향평가 결과 식별된 7개의 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 5개의 인권이슈를 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 선정함

분야	인권 이슈	중대성 평가				주요 인권이슈 선정
		발생 가능성	영향 심각성	점수	분류	
1.인권경영 체제의 구축	협력기관의 활동도 인권영향평가 범위에 포함 (1-②-5)	2	2	4	보통 위험	
	인권경영 제도화를 위해 필요한 조치 이행 (1-③-1)	2	4	6	중위험	주요 인권이슈
	인권영향평가 결과 도출된 개선과제 이행실적을 정기적으로 점검 (1-④-8)	2	3	5	중위험	주요 인권이슈
3.노사협의회 활동 보장	노사협의회 근로자 모임을 위한 편의 제공 (3-①-3)	4	1	5	중위험	주요 인권이슈
6.책임 있는 공급망 관리	협력기관 인권보호 준수 여부 모니터링 (6-②-1)	2	2	4	보통 위험	
8.환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지 (8-①-1)	2	3	5	중위험	주요 인권이슈
10.직원 인권 보호	직장 내 괴롭힘 발생 시 신속한 구제절차 실행 (10-①-4)	3	3	6	중위험	주요 인권이슈

* 중위험 이상의 인권이슈를 주요 인권이슈로 선정

5. 인권경영 주요 제언사항

○ 중대성 평가 결과 선정된 주요 인권이슈에 대한 대응방안을 마련하였음

분야	주요 인권이슈	세부 내용	제언의견
1. 인권경영 체제의 구축	인권경영 제도화를 위해 필요한 조치 이행 (1-③-1)	연구원은 인권경영 이행규칙 제정 및 인권경영위원회 구성을 추진 중에 있으며, 2024년 초에 인권경영 선언식을 개최할 예정임	연구원은 인권경영위원회 구성을 차질 없이 추진하여 인권경영 분야 의사결정 거버넌스를 갖추고 인권경영 추진체제를 확립하여야 함
	인권영향평가 결과 도출된 개선과제 이행실적을 정기적으로 점검 (1-④-8)	연구원은 인권영향평가 결과 도출된 개선과제를 반영한 ‘인권경영 추진계획’을 수립하여 개선과제를 이행하고, 인권영향평가 과정에서 이행실적을 점검할 필요가 있음	2023년 인권영향평가 결과 도출된 주요 인권이슈별 대응방안을 토대로 2024년 인권경영 추진계획을 수립하여 이행하고, 2024년 인권영향평가 시 이행실적을 점검
3.노사협의회 활동 보장	노사협의회 근로자 모임을 위한 편의 제공 (3-①-3)	연구원 노사협의회 운영규정에 근로자 모임을 위한 장소 제공 등 편의 제공에 관한 사항을 반영할 필요가 있음	연구원 노사협의회 운영규정 제2장(노사협의회)의 구성에 ‘사용자의 의무’ 조항을 신설하고 ‘사용자는 근로자 위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다’는 내용을 반영하는 방안 고려
8.환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지 (8-①-1)	연구원은 기후변화 연구 전문기관으로서 환경경영체제를 수립하고 유지할 필요가 있다고 판단됨.	ESG 경영체제를 수립하고 이를 연구원의 환경경영 체제로 유지하고 관리해 나갈 필요가 있음
10.직원 인권 보호	직장 내 괴롭힘 발생 시 신속한 구제절차 실행 (10-①-4)	연구원은 직장 내 괴롭힘 방지 등 직원 인권 보호를 위해 관련 규정을 마련하고, 인권교육을 실시하는 등 다양한 노력을 기울이고 있으나, 직원 인권 실태 전반에 대한 조사를 실시한 바는 없는 것으로 나타났다	전체 직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘, 상급기관 공무원 등 외부 이해관계자에 의한 인권침해 여부 등 인권 실태 전반에 대한 조사를 실시하여 직원 인권 보호 취약분야를 파악하고 적절한 조치를 취할 필요가 있음