

---

# 2021년 한국장애인개발원 인권영향평가 보고서

---

2021. 12.

# 목 차

I. 인권경영 추진개요 .....	1
II. 인권경영 추진체계 .....	2
III. 인권경영체계 구축 .....	3
IV. 인권영향평가 실시 .....	7
V. 인권영향평가 결과분석 .....	9
VI. 총평 및 환류 .....	19
붙임. 인권침해 구제절차 .....	20

# 2021년 한국장애인개발원 인권영향평가 보고서

## I 인권경영 추진개요

### □ 추진 배경

- (정부정책) 정부는 제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022)을 확정하고, 100대 국정과제 등을 통해 인권 존중 의지 표명
- (국가인권위원회) 인권경영 실행을 위한 '인권경영 매뉴얼' 적용 권고\*
  - \* 2018년 제29차 국가인권위원회 상임위원회(2018.8.9.)를 통해 결정
- (개발원 인권경영) 정부정책 및 인권 관련 지침에 따라 개발원 인권경영 추진\*
  - \* 2018년 인권경영지침 제정을 통해 인권경영 추진계획 수립 및 인권경영위원회 등 구성·운영

### □ 추진 목적

- 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 리스크를 파악하여 발생될 수 있는 인권리스트 자가진단을 통해 인권증진을 위한 실행과제 발굴 및 시행
- 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가를 통해 인권의식 고양 및 인권경영시스템 안정화

### □ 추진 경과

- '18. 11. 한국장애인개발원 인권경영 이행계획 수립·시행
- '18. 12. 24. 인권경영지침 제정
- '19. 3. 26. 제1기 인권경영위원회 구성·운영
- '19. 4. 19. 인권경영헌장 제정 및 공표
- '19. 10. 15. 2019년 인권영향평가 실시계획 수립·시행
- '19. 11. 26. ~ 12. 5. 체크리스트(기관운영)에 따른 자체평가 실시
- '19. 12. 9. ~ 12. 12. 인권경영위원회(전문가)에 의한 최종평가 실시
- '19. 12. 27. 2019년 인권영향평가(기관운영) 결과보고
- '20. 8. 5. 2020년 인권경영 추진계획 수립·시행
- '20. 12. 31. 인권영향평가 확대 추진 계획 수립·시행
  - (주요내용) 주요사업 평가대상 및 평가분야 선정
- '20. 12. 31. 인권경영지침 개정
  - (주요내용) 코로나19 등 감염병 대응을 위한 원격회의 근거 마련

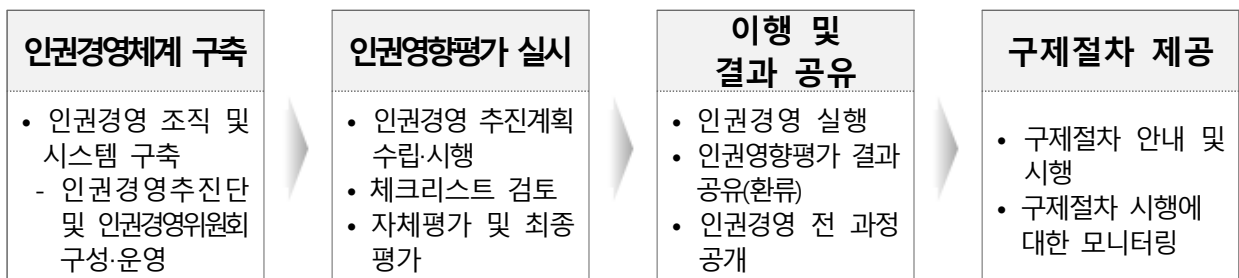
- '21. 10. 5. 인권경영지침 개정  
- (주요내용) 인권경영위원회 내부위원 구성 변경
- '21. 10. 14. 2021년 인권경영 추진계획 수립·시행 및 제2기 인권경영위원회 구성·운영
- '21. 11. 5. ~ 11. 12. 체크리스트(기관운영, 주요사업)에 따른 자체평가 실시
- '21. 11. 26. 인권경영위원회(전문가)에 의한 최종평가 실시
- '21. 12월말. 2021년 인권영향평가(기관운영, 주요사업) 결과보고 예정

## II 인권경영 추진체계

### □ 인권경영 전략체계도

<b>미션</b>	우리는 정책개발과 자립지원을 통해 장애인이 행복한 세상을 만들어 간다		
<b>비전</b>	장애인과 함께 포용사회를 실현하는 대한민국 대표 기관		
<b>인권경영 목표</b>	인권의 존엄과 가치를 존중하고 신뢰를 바탕으로 지속가능한 발전 추구		
<b>중장기 로드맵</b>	제1기 도입기 인권경영 기반 조성 ('19년 ~ '20년)	<b>제2기 성장기 인권경영 내재화 ('21년 ~ '23년)</b>	제3기 확산기 인권경영 확대화 ('24년 이후)
<b>추진전략</b>	인권경영 체계 고도화	인권보호 의식 내재화	인권존중 문화 확산
<b>추진과제</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영지침 개선을 통한 전문가 참여 확대</li> <li>인권영향평가 주요사업 분야 지표 개발</li> <li>인권경영 환류체계 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권 역량 제고를 위한 과정 이수</li> <li>인권 감수성 향상 교육 확대</li> <li>인권 취약분야 개선과제 발굴</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권침해 구제 절차 안내</li> <li>인권존중 문화 정착을 위한 캠페인 실시</li> <li>인권경영 성과 공유</li> </ul>

### □ 단계별 추진과정



### Ⅲ

## 인권경영체계 구축

### □ 조직 및 시스템 구축

- 전담(주관)부서: 전략기획부 사회적가치팀
  - (주요역할) 인권경영 업무 전담, 부서 협의, 개선방향 제안, 결과 공유 환류 운영 등
- 인권경영추진단
  - (주요역할) 지표별 평가항목에 대한 인권영향평가 체크리스트 작성 (1차 담당자 → 2차 팀장), 개선방향 도출 및 시행 등

구분	순번	분야	평가항목	담당부서	
기관 운영	①	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	전략기획부	사회적가치팀
			인권영향평가 정기적 실시		
			인권경영 제도화를 위한 필요조치		
			인권경영 성과		
			구제절차 마련		
	②	고용상의 비차별	고용상 비차별	경영지원부	인사혁신팀
			고용상 남녀비차별		
			비정규직 근로자 비차별		
			외국인근로자 비차별		
	③	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유	경영지원부	인사혁신팀
			노동조합 활동 불이익 처우 금지		
			단체교섭 보장 및 성실한 이행		
			노동조합 부재 시 대안적 조치		
	④	강제노동의 금지	강제노동 금지	경영지원부	인사혁신팀
			자회사 협력회사에 의한 강제노동 예방		
	⑤	아동노동의 금지	연소자 고용 금지	경영지원부	인사혁신팀
			연소자 고용을 알게 된 경우의 조치		
	⑥	산업안전 보장	작업장 안전	이룸센터관리부	안전관리팀
			임산부 및 장애인 등 보호	경영지원부	인사혁신팀/ 운영지원팀
			필수장비 제공 및 교육실시 등	이룸센터관리부	안전관리팀
			산업재해 피해근로자 지원	경영지원부	운영지원팀
	⑦	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	경영지원부	운영지원팀
			모니터링 실시		
			보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	정보화전략부	IT관리팀

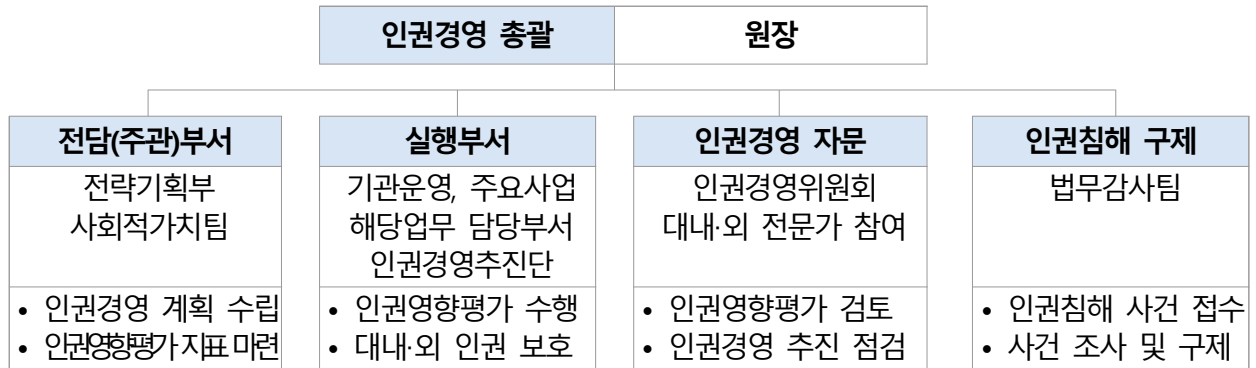
구분	순번	분야	평가항목	담당부서	
	⑧	현지주민의 인권 보호	지역주민 인권의 존중·보호	경영지원부	운영지원팀
			지역주민의 지적재산권 보호		
	⑨	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	경영지원부	운영지원팀
			환경정보의 공개		
			환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙		
			비상계획 수립	이룸센터관리부	안전관리팀
⑩	갑질근절	갑질근절과 구제조치	법무감사팀		
⑪	직장 내 괴롭힘 금지	직장 내 괴롭힘 금지와 구제조치	법무감사팀		
	⑫	성희롱· 성폭력 예방	성희롱·성폭력 예방과 구제조치	경영지원부	인사혁신팀
주요 사업	①	사업운영	사업기획	- 직업재활부 사업평가팀, 직업재활팀 (중증장애인직업재활지원사업) - 우선구매지원부 (중증장애인생산물품 우선구매지원사업)	
			사업수행		
			결과확산		
	②	교육운영	교육준비		
			교육실시		
<b>인권경영담당관</b>				<b>김선호 전략기획부장</b>	
<b>인권경영추진단 간사</b>				<b>이진숙 사회적가치팀장</b>	

○ 인권경영위원회

- (주요역할) 인권영향평가 체크리스트 검토(최종평가), 중요사항 심의·의결, 인권경영 개선사항 권고 등
- (구성) 총 7명(외부위원 4명, 내부위원 3명)

연번	구분	성명	소속 및 직위	비고
1	외부 위원	이석환	국민대학교 행정학과 교수	
2		김두나	희망을 만드는 법 변호사	위원장
3		김주연	서울노동법률원 노무사	
4		이찬우	한국척수장애인협회 이사	
5	내부 위원	최웅선	한국장애인개발원 경영본부장	
6		이하나	한국장애인개발원 법무감사팀 팀장	
7		최동규	한국장애인개발원 장애인식개선팀 대리	근로자대표

○ 인권경영체계 조직도



□ **인권경영 교육·훈련 실시**

○ 인권 역량 제고를 위한 전문교육과정 이수

구 분	1차 교육	2차 교육
교육기간	2021. 8. 4.	2021. 9. 1. ~ 9. 3.
교육과정	기업과 인권	2021년 제2회 기업과 인권 인권역량과정
교육기관	국가인권위원회	
교육방법	온라인교육	집합교육
교육대상	인권경영 담당자	

○ 인권 감수성 향상을 위한 전직원 교육 확대

- (교육기간) 2021.10.5. ~ 2021.10.31.
- (교육방법) 온라인교육 오피플
- (교육대상) 한국장애인개발원 임직원 누구나

□ **인권경영제도 구축**

○ 인권경영지침

- (2018.12.24.) 제정 → (2020.12.31.) 1차 개정 → (2021.10.5.) 2차 개정
- 주요 내용

구분	세부구성
총칙	인권경영 목적, 정의, 적용범위
인권경영 체계	인권경영 헌장, 인권경영계획 수립, 인권경영 제도와 절차, 인권경영 주관부서의 지정 및 행정적 지원, 인권경영담당관, 인권교육, 인권보호 등을 위한 정책적 지원, 인권경영에 관한 정보공개
인권경영위원회	설치 및 기능, 구성, 소집 및 회의, 참석수당, 의견청취, 이익 충돌 회피, 비밀엄수, 위원의 해촉
인권영향평가 실시	인권영향평가, 인권영향평가 실시 및 보고
인권침해 구제	인권침해 구제절차, 신고인의 신분보장

## □ 인권경영헌장

### 한국장애인개발원 인권경영헌장

한국장애인개발원은 장애인의 인권 증진과 사회통합 구현에 기여하기 위해 최선을 다하며, 참여와 협력으로 신뢰받는 전문기관이 되고자 한다.

한국장애인개발원은 모든 경영활동에서 사회적 가치 실현을 위한 인권경영에 힘쓰며, 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 원칙으로 다음과 같이 “인권경영헌장”을 선포하고 인권경영의 정착과 확산을 위해 노력한다.

- 하나. 우리는 UN인권선언 등 국내 인권 규범을 지지하고 준수한다.
- 하나. 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 장애, 학력, 성별, 나이, 출신, 지역, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.
- 하나. 우리는 직원의 결사 및 단체인교섭·단체행동의 자유를 보장한다.
- 하나. 우리는 어떠한 형태라도 아동노동, 강제노동을 허용하지 않으며, 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.
- 하나. 우리는 직원에게 안전하고 위생적인 근무환경을 제공한다.
- 하나. 우리는 고객, 유관기관, 지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 상생발전을 위해 노력한다.
- 하나. 우리는 지역사회에서 주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며 환경훼손 방지를 위해 노력한다.
- 하나. 우리는 장애인의 권리보장 및 차별없는 세상을 만들기 위해 인권존중에 기반한 정책개발 및 자립지원 활동에 앞장선다.
- 하나. 우리는 경영활동 과정에서 취득하는 개인정보를 보호하고, 장애인 인권증진을 위해 필요한 업무 관련 정보를 공개한다.
- 하나. 우리는 경영활동에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

한국장애인개발원 임직원 일동



# IV

## 인권영향평가 실시

### □ 세부추진과정



### □ 평가항목 및 평가방법

구분	2019년	2021년																																				
평가분야	기관운영	기관운영, 주요사업																																				
지표수	- 기관운영(158개, 10개 분야)	- 기관운영(160개, 12개 분야) - 주요사업(13개, 3개 분야)																																				
평가항목	- 2019년 평가항목 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="2">기관운영 평가항목</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>① 인권경영 체제의 구축</td></tr> <tr><td>② 고용상의 비차별</td></tr> <tr><td>③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장</td></tr> <tr><td>④ 강제노동의 금지</td></tr> <tr><td>⑤ 아동 노동의 금지</td></tr> <tr><td>⑥ 산업안전 보장</td></tr> <tr><td>⑦ 책임있는 공급망 관리</td></tr> <tr><td>⑧ 지역주민의 인권보호</td></tr> <tr><td>⑨ 환경권 보장</td></tr> <tr><td>⑩ 고객 인권 보호(삭제)</td></tr> <tr><td>-</td></tr> <tr><td>-</td></tr> <tr><th colspan="2">주요사업 평가항목</th></tr> <tr><td>-</td></tr> <tr><td>-</td></tr> </tbody> </table>	기관운영 평가항목		① 인권경영 체제의 구축	② 고용상의 비차별	③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장	④ 강제노동의 금지	⑤ 아동 노동의 금지	⑥ 산업안전 보장	⑦ 책임있는 공급망 관리	⑧ 지역주민의 인권보호	⑨ 환경권 보장	⑩ 고객 인권 보호(삭제)	-	-	주요사업 평가항목		-	-	- 전문가(인권경영위원회) 및 전직원 의견 수렴을 거쳐 지표 개선 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="2">기관운영 평가항목</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>① 인권경영 체제의 구축</td></tr> <tr><td>② 고용상의 비차별</td></tr> <tr><td>③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장</td></tr> <tr><td>④ 강제노동의 금지</td></tr> <tr><td>⑤ 아동 노동의 금지</td></tr> <tr><td>⑥ 산업안전 보장</td></tr> <tr><td>⑦ 책임있는 공급망 관리</td></tr> <tr><td>⑧ 지역주민의 인권보호</td></tr> <tr><td>⑨ 환경권 보장</td></tr> <tr><td>⑩ 갑질근절(신설)</td></tr> <tr><td>⑪ 직장 내 괴롭힘 금지(신설)</td></tr> <tr><td>⑫ 성희롱·성폭력 예방(신설)</td></tr> <tr><th colspan="2">주요사업 평가항목</th></tr> <tr><td>① 사업운영(신설)</td></tr> <tr><td>② 교육운영(신설)</td></tr> </tbody> </table>	기관운영 평가항목		① 인권경영 체제의 구축	② 고용상의 비차별	③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장	④ 강제노동의 금지	⑤ 아동 노동의 금지	⑥ 산업안전 보장	⑦ 책임있는 공급망 관리	⑧ 지역주민의 인권보호	⑨ 환경권 보장	⑩ 갑질근절(신설)	⑪ 직장 내 괴롭힘 금지(신설)	⑫ 성희롱·성폭력 예방(신설)	주요사업 평가항목		① 사업운영(신설)	② 교육운영(신설)
기관운영 평가항목																																						
① 인권경영 체제의 구축																																						
② 고용상의 비차별																																						
③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장																																						
④ 강제노동의 금지																																						
⑤ 아동 노동의 금지																																						
⑥ 산업안전 보장																																						
⑦ 책임있는 공급망 관리																																						
⑧ 지역주민의 인권보호																																						
⑨ 환경권 보장																																						
⑩ 고객 인권 보호(삭제)																																						
-																																						
-																																						
주요사업 평가항목																																						
-																																						
-																																						
기관운영 평가항목																																						
① 인권경영 체제의 구축																																						
② 고용상의 비차별																																						
③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장																																						
④ 강제노동의 금지																																						
⑤ 아동 노동의 금지																																						
⑥ 산업안전 보장																																						
⑦ 책임있는 공급망 관리																																						
⑧ 지역주민의 인권보호																																						
⑨ 환경권 보장																																						
⑩ 갑질근절(신설)																																						
⑪ 직장 내 괴롭힘 금지(신설)																																						
⑫ 성희롱·성폭력 예방(신설)																																						
주요사업 평가항목																																						
① 사업운영(신설)																																						
② 교육운영(신설)																																						
점수체계	- 2019년 점수체계 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>예</th> <th>보완 필요</th> <th>아니요</th> <th>정보 없음</th> <th>해당 없음</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>점수</td> <td>2점</td> <td>1점</td> <td>0점</td> <td>평가 제외</td> <td>평가 제외</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 평가가 불가능한 지표(정보없음, 해당없음)에 대해서는 평가 제외</p>	구분	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	점수	2점	1점	0점	평가 제외	평가 제외	- 지난 인권영향평가 결과와 비교하기 위하여 평가결과를 점수화하였으며, 산식은 변경함 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>예</th> <th>보완 필요</th> <th>아니요</th> <th>정보 없음</th> <th>해당 없음</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>점수</td> <td>5점</td> <td>3점</td> <td>0점</td> <td>평가 제외</td> <td>평가 제외</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 100점 단위 환산 방법 = (해당항목 지표 점수의 총합)/(5×해당항목 지표수)×100          ※ 정보없음·해당없음에 대한 분야 및 항목은 평가 제외함</p>	구분	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	점수	5점	3점	0점	평가 제외	평가 제외												
구분	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음																																	
점수	2점	1점	0점	평가 제외	평가 제외																																	
구분	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음																																	
점수	5점	3점	0점	평가 제외	평가 제외																																	

구분	2019년	2021년
평가주체	- 2019년 평가주체 및 과정 (1차) 부서별 자체평가 → (2차) 인권경영 위원회 전문가 평가 → 최종 결과 확정	- 체계적인 자체평가 실시를 위하여 부서내 담당자 및 팀장을 '인권경영추진단'으로 구성하여 자체(예비)평가 실시함 - (1차)인권경영추진단 자체평가 실시 → (2차)인권경영위원회 전문가 평가 → 최종 결과 확정

## - [참고] 주요사업 인권영향평가 선정기준 및 실시 계획(안)

- ▶ 기관이 중점적으로 추진하는 사업 전반에 대해 기관 맞춤형 지표 개발 후 적용
- ▶ 기관의 대표사업을 중심으로 인권영향평가 대상을 선정하고 평가 결과에 따라 연차별 대상을 변경함
  - 선정기준: 사업규모, 사업운영기간 등을 고려하여 평가 대상사업 선정
  - 연차별 평가내용

1차년	2차년
도입	개선 및 고도화(지속)
• 인권영향 평가실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1차 평가결과에 대한 개선 또는 보완</li> <li>• 인권영향평가 재실시를 통해 인권침해요소에 대한 전반적인 검토 결과에 따라 익년 평가대상 선정</li> <li>- (인권침해요소 미발생) 완결, 익년 평가대상사업 변경</li> <li>- (인권침해요소 발생) 동일사업, 익년 평가대상으로 지속</li> </ul>

### - 주요 평가대상사업(안)

구분	분야	사업명(해당부서)
'21년~'22년	직업재활	중증장애인직업재활지원사업(직업재활부)
	우선구매	중증장애인생산물품 우선구매지원사업(우선구매지원부)
'22년~'23년	편의증진	장애인편의증진사업(유니버설디자인환경부)
'23년~'24년	정책연구	정책연구 및 정책지원사업 (정책연구부, 정책지원부, 중앙장애인지역사회통합지원센터)

### ▶ '21년 평가항목

연번	분야	사업명	지표명
1	직업재활	중증장애인직업재활지원사업	사업 운영
2	우선구매	중증장애인생산물품 우선구매지원사업	교육 운영

## □ 답변 판단 기준

○ 각 지표별 추진실적이 평가기준을 어느 정도 충족하는지를 평가

구분	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
판단 기준	▶ 관련규정 및 증빙 자료가 명확한 경우	▶ 현황 내용에 보완을 거치면 "예"로 대답할 수 있는 경우	▶ 현황 내용의 지표 내용과 합치하지 않는 경우	▶ 기관과 관련된 지표이나 지표가 요구하는 내용의 진전 정도를 파악 할 수 있는 정보가 없는 경우	▶ 기관과 관련 없는 지표
비고	-	-	개선과제 도출 필요	-	-

□ **평가결과 요약** (※ '19년, '21년 비교를 위하여 동일한 산식으로 100% 환산)

○ (총 답변결과) 기관운영 총 160개 항목, 주요사업 총 13개 항목 중 보완필요 항목 4개, 정보없음 항목 18개, 해당없음 항목 36개로 집계됨

순번	분야	지표수	답변결과					'21년	'19년
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음		
①	인권경영체제의 구축	30	24			6		100%	92%
②	고용상의 비차별	17	14	1		2		97%	100%
③	결사 및 단체 교섭의 자유 보장	16	7			9		100%	100%
④	강제노동의 금지	11	6	2			3	90%	100%
⑤	아동 노동의 금지	14					14	-	-
⑥	산업 안전 보장	17	15				2	100%	100%
⑦	책임 있는 공급망 관리	10	5	1		1	3	93%	100%
⑧	지역주민의 인권 보호	10	3				7	100%	100%
⑨	환경권 보장	18	11				7	100%	80%
⑩	갑질근절	5	5					100%	-
⑪	직장 내 괴롭힘 금지	8	8					100%	-
⑫	성희롱·성폭력 예방	4	4					100%	-
<b>기관운영 총점</b>		<b>160</b>	<b>102</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>98%</b>	<b>96%</b>
①	사업운영	6	6					100%	-
②	교육운영	7	7					100%	-
<b>주요사업 총점</b>		<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>

※ 100점 단위 환산 방법 = (해당항목 지표점수의 총합)/(5×해당항목 지표수)×100

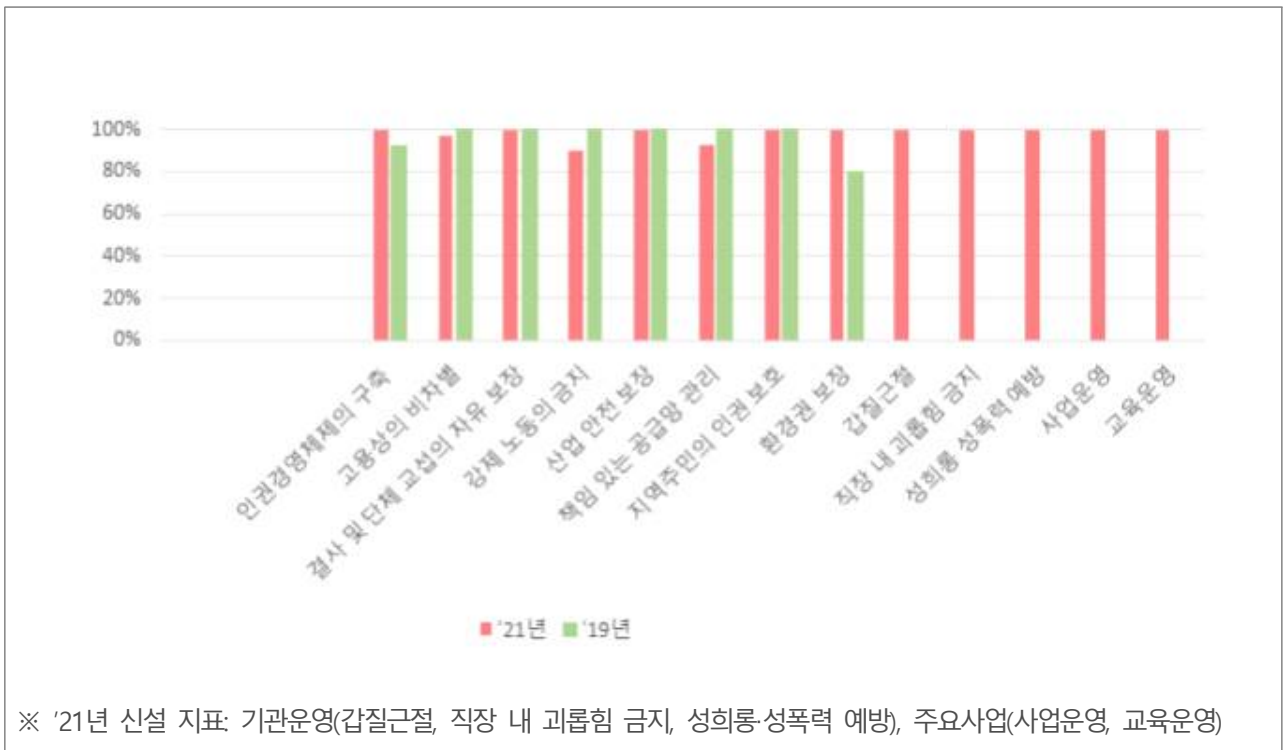
□ 세부 평가결과 (※ '19년, '21년 비교를 위하여 동일한 산식으로 100% 환산)

순번	분야	하위 항목	지표수	답변결과					'21년	'19년
				예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음		
①	인권경영체제의 구축	인권존중 정책선언	6	6					100%	93%
		인권영향평가 정기적 실시	6	5			1		100%	93%
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	3			2		100%	100%
		인권경영 성과	7	7					100%	83%
		구제절차 마련	6	3			3		100%	100%
			30	24	0	0	6	0	100%	92%
②	고용상의 비차별	고용상 비차별	5	5					100%	100%
		고용상 남녀비차별	6	6					100%	100%
		비정규직 근로자 비차별	3	3					100%	100%
		외국인근로자 비차별	3		1		2		60%	-
			17	14	1	0	2	0	97%	100%
③	결사 및 단체 교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유	4	3			1		100%	100%
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	5				5		-	-
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	2			3		100%	-
		노동조합 부재시 대안적 조치	2	2					100%	100%
			16	7	0	0	9	0	100%	100%
④	강제 노동의 금지	강제노동 금지	8	6	2				90%	100%
		자회사 협력회사에 의한 강제노동 예방	3					3	-	-
			11	6	2	0	0	3	90%	100%
⑤	아동 노동의 금지	연소자 고용 금지	6					6	-	100%
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	8					8	-	-
			14	0	0	0	0	14	-	-
⑥	산업 안전 보장	작업장 안전	5	5					100%	100%
		임산부 및 장애인 등 보호	4	4					100%	100%
		필수장비 제공 및 교육실시 등	5	4				1	100%	100%
		산업재해 피해근로자 지원	3	2				1	100%	100%
			17	15	0	0	0	2	100%	100%
⑦	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	4	3				1	100%	100%
		모니터링 실시	2		1		1		60%	100%
		보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	4	2				2	100%	100%
			10	5	1	0	1	3	93%	100%
⑧	지역 주민의 인권 보호	지역주민 인권의 존중·보호	7					7	-	-
		지역주민의 지적재산권 보호	3	3					100%	100%
			10	3	0	0	0	7	100%	100%
⑨	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	5	5					100%	84%
		환경정보의 공개	3					3	-	-
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	5	1				4	100%	-
		비상계획 수립	5	5					100%	75%
			18	11	0	0	0	7	100%	80%

순번	분야	하위 항목	지표수	답변결과				'21년	'19년	
				예	보완필요	아니요	정보없음			해당없음
⑩	갑질근절		5	5				100%	-	
			5	5	0	0	0	100%	-	
⑪	직장 내 괴롭힘 금지		8	8				100%	-	
			8	8	0	0	0	100%	-	
⑫	성희롱·성폭력 예방		4	4				100%	-	
			4	4	0	0	0	100%	-	
<b>기관운영 총점</b>			<b>160</b>	<b>102</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>98%</b>	<b>96%</b>
①	사업운영	사업기획	1	1				100%	-	
		사업수행	4	4				100%	-	
		결과확산	1	1				100%	-	
			6	6	0	0	0	100%	-	
②	교육운영	교육준비	3	3				100%	-	
		교육실시	4	4				100%	-	
			7	7	0	0	0	100%	-	
<b>주요사업 총점</b>			<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	

※ 100점 단위 환산 방법 = (해당항목 지표점수의 총합)/(5×해당항목 지표수)×100

## - [참고] '19년, '21년 인권영향평가 결과 비교



## □ [기관운영] 인권영향평가 결과분석

- (분야1. 인권경영체제의 구축) 개발원은 내·외부 이해관계자들의 의견을 수렴하여 인권경영헌장 제정 및 인권경영지침을 제·개정함으로써 인권경영의 체계적 실시를 위한 규범적, 제도적 기반을 구축하였으며, 인권경영지침 제22조(인권침해 구제절차)에 근거하여 인권침해사례 발생 시 구제절차를 제공하고 있음
- (분야2. 고용상의 비차별) 개발원은 고용 관련 법률을 준수하고 있으며, 블라인드 채용을 유지하고 있음. 근로자에 대한 모집·채용, 임금, 복리후생, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직, 해고 등에서 차별적인 제도는 없음
  - <권고의견> 현재 외국인 노동자를 고용하고 있지 않더라도 관련 차별금지 규정 필요, 現 취업규칙 제4조(차별금지)에 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색 등 외국인 노동자에 대한 차별 사유 명시 추가
- (분야3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장) 개발원은 노동조합은 없으나, 「노사협의회 규정」에 근거하여 근로자와 사용자 대표위원 각 5인으로 구성된 노사협의회를 운영하고 있고, 노사협의회의 독립적·자율적 운영을 위해 불이익한 처우 등은 없으며, 기관운영 전반에 근로자대표의 다양한 참여를 통해 노동인권을 보호하기 위해 노력하고 있음
- (분야4. 강제노동의 금지) 취업규칙에 의거하여 강제노동을 금지하며 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수하고 있음
  - <권고의견> 관련 규정은 존재하나, 과도한 업무량이 할당되는 근로자에 대한 현황 파악 및 주기적 실태조사 필요
- (분야5. 아동 노동의 금지) 15세 미만 연소자 고용사실이 없음. 단, 만 18세 미만의 직원 고용 시, 취업규칙 제21조(근로시간), 제25조(연장·야간 및 휴일근로)에 따라 근로시간(일 7시간 이내) 및 초과근무시간(일 1시간, 주 5시간 한도)의 제한을 규정하여 미성년자의 노동인권을 보호하고 있음

- (분야6. 산업안전 보장) 개발원은 임직원의 안전을 보장하기 위하여 안전한 근무환경 유지, 임신부 및 장애인 등 보호, 노동자 필수 보호 장비 제공 및 교육실시 및 산업재해 피해근로자 지원 등을 시행하고 있음. 더불어 안전한 물리적 환경 조성을 위한 장애물 없는 생활환경(BF) 본인증 기간을 연장함(인증기간: 2020.01.15.~2030.01.14.)
- (분야7. 책임 있는 공급망 관리) 개발원은 물품구매 등 계약체결 과정에서 「계약사무처리규칙」에 의거 청렴계약이행을 위한 입찰유의서, 청렴계약 이행특수조건, 청렴계약·인권존중 이행서약서 작성을 통해 공급업자 등 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무 이행장치를 마련하고 있고, 개발원의 보안담당자는 인권존중의무 이행서약 및 인권보호 관련 교육 이수를 통해 보안 직원에 대한 인권침해가 발생하지 않도록 관리하고 있음
  - <권고의견> 협력회사 인권보호 상황을 사전조사, 모니터링할 수 있는 지표, 매뉴얼 개발 필요
- (분야8. 현지주민의 인권 보호) 개발원은 현지주민의 토지 또는 재산권에 대한 인권침해는 없으며, 저작권 및 지적재산권의 보호를 위해 필요한 조치를 취하고 있음
  - <권고의견> 개발원에서 진행하는 여러 공모전 사업의 경우, 공모 수상작에 대한 지적재산권 활용 등에 대한 원칙이나 저작권 이용 동의서 등 마련 필요
- (분야9. 환경권보장) 개발원은 환경정보공개시스템 등록 및 ESG 경영 추진, 비상사태 대응 매뉴얼 등을 통해 환경경영체계 기반을 조성하였고, 이를 이행하기 위해 노력하고 있음
  - 「지속가능경영을 위한 ESG 경영 추진계획」을 수립하고 전사적으로 환경보전을 위한 예방활동(쓰담 이어달리기, 가치 위해 같이 모아요 캠페인 등) 및 교육(ESG 경영 등)을 추진하고, 비상사태 대응을 위한 매뉴얼 및 시스템을 갖추고 있음
  - <권고의견> 개발원은 환경영향평가법 제9조(전략환경영향평가의 대상)에 해당되지 않으므로 환경영향평가 관련 항목 해당없음으로 향후 해당 지표 삭제 또는 개선 필요(분야9. 환경권의 보장-환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙)

- (분야10. 갑질 근절) 개발원은 취업규칙, 임직원 행동강령, 윤리경영 규정 등 갑질 근절을 위한 규정을 마련하여 필요한 조치를 이행하고 있음.  
업무처리과정에서도 부당한 갑질이 발생하지 않도록 임직원 청렴실천 서약 및 정기적(연 1회)으로 실태조사를 실시하고 있음
- (분야11. 직장 내 괴롭힘 금지) 개발원은 직장 내 괴롭힘 행위가 발생하지 않도록 익명제보시스템, 기관장핫라인, 갑질피해 신고·지원센터 등 3개 채널을 운영 중이며, 근로자를 대상으로 상담절차에 대한 홍보 및 교육 등 예방활동을 실시하고 있음
  - <권고의견> 해당 분야 관련 조치나 제도는 마련되어 있으나, 이를 시행하는 과정에서의 구체적인 절차가 다소 부족함. 직장 내 괴롭힘 금지 예방을 위한 기본 계획과 사전처리 관리지침을 마련하고 지원인력을 충분히 확보하여 안정적으로 관리될 수 있도록 보완 필요
- (분야12. 성희롱·성폭력 예방) 개발원은 취업규칙, 성희롱성폭력 예방 지침 등 성희롱성폭력 예방을 위한 규정을 마련하여 필요한 조치를 이행하고 있음. 성희롱성폭력 사건이 발생하지 않도록 4대 폭력예방 교육을 정기적으로 실시하고, 온·오프라인 고충 상담 창구를 상시 운영하고 있음

## □ [주요사업] 인권영향평가 결과분석

### ① (분야1. 사업운영: 중증장애인직업재활지원사업)

- (사업기획) 해당 사업은 개발원과 약 171개소의 사업수행기관이 직접 수행하고 있으며, 개발원과 사업수행기관 간 구축된 네트워크를 기반으로 사업을 기획·실시함으로써 이해관계자의 의견을 적극 반영하고 있음
- (사업수행) 인권 침해 및 차별적 표현이 포함되지 않도록 업무관리 시스템에 명시하고, 개인정보보호 조항을 운영 규정 및 사업수행기관 평가지표에 포함시킴으로써 개인정보보호에 대해 면밀하게 관리하고 있음



- (사업수행) '20년 고객만족도 조사\* 결과 참여자 대다수의 삶과 인권에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타남

\* (조사항목) 사업 참여 이후 생활 활력 정도(88.8점), 생활의 질 향상도(88.2점), 보람과 성취 만족 정도(84.7점), 사회일원 성장 인식(85.7점), 사회 공헌 정도(89.5점)

- (결과확산) 사업결과는 연례보고서, 언론매체, 사업설명회 등 다양한 수단을 통해 안내하여 정보에 소외되는 계층이 없도록 적극적으로 홍보하고 있음

## ② (분야1. 사업운영: 중증장애인생산품 우선구매지원사업)

- (사업기획) 마케팅(컨설팅, 홍보), 교육, 만족도조사 등을 통해 현장(이해관계자) 의견을 수렴하여 기획한 사업을 통해 중증장애인생산품 우선구매 활성화에 기여하고 있음
- (사업수행) 사업 추진 중 인권침해 행위 발생을 예방하기 위해서 중증장애인생산품 생산시설 종사자 대상으로 인권교육을 의무적으로 실시하고 있음. 또한 개인정보 수집 시 '개인정보 수집 및 이용 동의' 를 반드시 요구하고 있고, 개인정보를 다루는 업무 대부분은 '중증장애인생산품 우선구매시스템' 을 통해 수집하고 매년 유지보수를 통해 시스템 보안을 강화함으로써 개인정보보호에 각별히 주의를 기울이고 있음
- (결과확산) 사업의 결과를 꿈드래 홈페이지 및 언론보도 등을 통해 공개하여 정보에 소외되는 계층이 없도록 적극적으로 홍보하고 있음

## ③ (분야2. 교육운영: 중증장애인직업재활지원사업, 중증장애인생산품 우선구매지원사업)

- (교육준비) 교육은 무료로 제공되며, 개인정보는 교육수료 처리를 위해 최소한의 정보만 수집하고 있음
- (교육실시) 교육생의 장애 편의제공을 위해 사전조사를 실시하고 있으며, 인권침해 요소 차단을 위하여 강사 및 교육 내용에 대한 모니터링 절차가 있음. 또한 교육대상자의 민원 및 불편사항에 대한 신고 절차가 마련되어 있고, 그 결과를 차기 교육에 반영하고 있음

## □ 개선방향(안)

### ○ (보완필요) 총 4건

#### - (분야2. 고용상의 비차별)

연번	분야	항목	지표	
1	분야 2. 고용상의 비차별	외국인근로자 비차별	15	개발원은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.
<p>&lt;참고&gt; 취업규칙 제4조(차별금지) 회사는 직원의 모집·채용, 임금·복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고·정년에 있어서 합리적인 이유 없이 성별, 연령, 신앙, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신·출산 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별하지 않는다.</p>				

- <개선방향> 외국인근로자에 대한 부당한 차별적인 처우가 있는지 여부에 관하여, 취업규칙 제4조(차별금지)에 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색 등의 차별사유 규정을 추가하여 외국인 노동자에 대한 차별 금지조항 마련 예정('22년 예정)

#### - (분야4. 강제노동의 금지)

연번	분야	항목	지표	
2	분야 4. 강제노동의 금지	강제노동의 금지	1	개발원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.
<p>&lt;참고&gt; 취업규칙 제21조(근로시간) ① 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 매주 토요일은 무급휴무일로 한다.                  ② 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다. 다만, 시간선택제근로자의 경우 40시간 미만으로 정할 수 있다.                  ③ 1일의 근로시간은 8시간으로 하되, 제22조의 휴게시간을 제외하고 9:00부터 18:00까지로 한다. 단, 18세 미만 직원의 경우 1일의 근로시간은 7시간 이내로 한다.                  ④ 이룸센터관리부 및 지부, 지역센터 소속직원의 근무시간은 그 소속부서 또는 센터의 장이 원장의 승인을 얻어 따로 정할 수 있다.</p> <p>취업규칙 제25조(연장·야간 및 휴일근로) ① 연장근로는 1주간 12시간을 한도로 직원의 동의하에 실시할 수 있다. 단, 18세 미만 직원은 1일 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 직원의 동의하에 실시할 수 있으며, 산후 1년이 지나지 아니한 여성 직원에 대하여는 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 한도로 직원의 동의하에 실시할 수 있으며, 임신 중인 여성 직원은 연장근로를 실시할 수 없다.                  ② 연장근로에 대하여는 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.                  ③ 제2항에도 불구하고 회사는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따라 가산하여 지급한다.                  1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 50%                  2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100%                  ④ 회사는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.                  ⑤ 회사는 직원의 대표와 서면합의하여 연장·야간 및 휴일근로에 대하여 보수를 지급하는 것을 대신하여 휴가를 줄 수 있다.</p>				

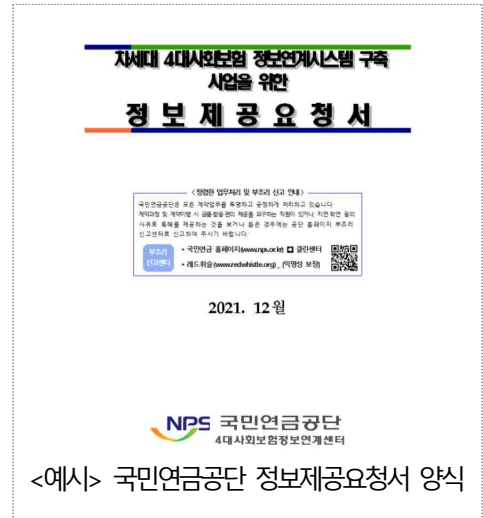
연번	분야	항목	지표
3	분야 4. 강제노동의 금지	강제노동의 금지	4 개발원은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.
<p><b>&lt;참고&gt; 취업규칙 제23조(탄력적 근로시간제)</b> ① 직원에 대해서 2주 단위의 탄력적 근로시간제를 시행할 수 있다. 다만, 2주간의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제21조제2항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정 주에 제21조제2항의 근로시간을, 특정일에 1일 8시간 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.</p> <p>② 회사는 직원대표와의 서면합의에 의하여 다음 각 호의 사항을 정한 때에는 3월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제21조제2항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정 주에 제21조제2항의 근로시간을 특정일에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정 주의 근로시간은 52시간을, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 대상근로자의 범위</li> <li>2. 단위기간(3월 이내의 일정한 기간)</li> <li>3. 단위기간에 있어서의 근로일 및 당해 근로일별 근로시간</li> <li>4. 서면합의의 유효기간</li> </ol> <p>③ 18세 미만의 직원과 임신 중인 여성 직원은 탄력적 근로시간제를 적용하지 않는다.</p>			

- <개선방향> 근태관리시스템 활용을 통해 근태현황에 대한 체계적 관리(업무량 분석 검토 예정)를 도모하고, 「PC셧다운제도」를 도입을 고려함으로써(22년 예정) 근로자의 워라벨 보장 및 주 52시간 근무제도 준수를 철저히 관리할 예정

- (분야7. 책임 있는 공급망 관리)

연번	분야	항목	지표
4	분야 7. 책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	5 개발원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.
<p><b>&lt;참고&gt; 계약사무처리규칙 별표1 청렴계약이행을 위한 입찰유의서 제2조(입찰참가업체의 청렴계약·인권존중 이행서약서 제출)</b> 입찰에 참여하는 모든 업체는 개발원과의 상호신뢰를 바탕으로 입찰, 계약 체결, 계약이행 과정에서의 담합 등 불공정행위나 관계직원에게 금품, 향응 등 부당한 이익을 제공하지 않고, 이를 위반할 경우 입찰참가자격 제한, 계약해제 등을 감수하겠다는 “청렴계약·인권존중 이행서약서”를 제출한 것으로 간주하고, 계약상대자는 계약 체결시 소정서식에 따라 “청렴계약·인권존중 이행서약서”를 개발원에 제출하여야 한다.</p> <p><b>&lt;참고&gt; 계약사무처리규칙 별표1-1 청렴계약·인권존중 이행서약서 서약내용</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 위의 사업과 관련하여 계약에서부터 준공(납품)에 이르기까지 제반 계약사항을 성실히 이행할 것이며, 부실시공, 불량자재의 사용 및 납품 등 계약사항을 위반하거나 품질을 떨어뜨리는 어떠한 행위도 하지 않겠습니다.</li> <li>2. 위 사업의 계약체결과 이행 그리고 준공(납품) 등의 전 과정을 통하여 어떠한 경우에도 뇌물공여나 청탁 등의 방법으로 관계 직원을 회유하여 편의를 제공받는 등 불법을 묵인하도록 요청하지 않겠으며, 개발원 관계자의 어떠한 불법, 부당한 요구에도 단호히 이를 거부하겠습니다.</li> <li>3. 위 서약은 당사의 양심과 명예를 걸고 반드시 지킬 것이며, 만약 이를 위반한 사실이 밝혀질 경우 관계법령 및 개발원의 ‘청렴계약이행을 위한 입찰유의서’ 등에 따라 귀 개발원이 발주하는 모든 물품구매(제조)·용역·공사 등의 입찰에 스스로 참가하지 않겠습니다.</li> <li>4. 고용상의 차별 금지, 성폭력 예방 및 아동노동 금지 등 약자를 보호하고, 근로환경 개선을 통한 안전·건강 보장, 법정 근로시간 준수 및 휴식권 보장 등 기업 활동 전반에 있어 인권을 존중증진하여 인권과 관련된 부정적 영향이 발생하지 않도록 노력하겠습니다.</li> <li>5. 위 청렴계약·인권존중 이행서약은 상호 신뢰를 바탕으로 한 약속으로 반드시 지킬 것이며, 이와 관련한 귀 개발원의 처분에 대하여 민·형사상 어떠한 이의도 제기하지 않겠습니다.</li> </ol>			

- <개선방향> 협력회사의 인권침해 발생 예방을 위해 계약 체결 시 「청렴계약이행을 위한 입찰유의서」와 「청렴계약인권준중 이행서약서」를 제출하고 있음. 향후 최초 계약 정보 제공과정에서부터 인권침해사례에 대한 신고절차 및 구제방안에 대해 안내·홍보함으로써 계약운영 전반에 걸쳐 인권이 보호될 수 있도록 관리할 예정 <예시 참고>



○ (정보없음) 총 18건

- 자회사 및 협력회사를 포함한 인권침해 발생사례 등이 없어 총 18건 정보없음으로 처리

○ (해당없음) 총 36건

- 외국인 노동자 고용사례, 15세 미만 연소자 고용사례가 없고, 소유한 토지 및 노동조합 등이 부재하여 총 36건 해당없음으로 처리
- <개선방향> 향후 개발원 현황과 특성을 고려하여 장기적으로 해당없음 지표는 삭제 또는 변경 검토 예정

## □ 인권영향평가 결과에 대한 총평

- '18년 인권경영에 대한 이행 계획을 수립하고 짧은 시간에 인권경영 체계 구축을 위해 적극 노력한 것으로 보임
  - 종전 인권영향평가 결과대비 인권 리스크가 개선됨(인권경영체계의 구축 92% → 100%, 환경권 보장 80% → 100%)
- 인권영향평가를 Bottom-Up 과정으로 운영하여 합리적 결과를 도출하고 전문가 및 전직원 의견수렴을 거쳐 지표를 마련함
- 주요사업(직업재활우선구매) 지표 개발 및 기관운영 갑질근절, 직장 내 괴롭힘 금지, 성희롱성폭력 예방 지표를 신설하여 종전보다 폭넓은 영역에서 인권영향평가가 이루어졌으므로 인권 문화 확산 및 내재화 강화 필요
- 전체적으로 '19년과 '21년 결과를 비교함에 있어 단위를 통일시키고, 부족한 부분에 대해 환류를 연결시킨 점이 우수함
  - 다만, 주기적 평가(매년 1회) 권장과 지속적 지표 관리를 위해 신규지표 추가 시 이에 대한 근거와 함께 기존지표와의 연관성 분석 필요

## □ 향후 개선 및 보완사항

- 체크리스트의 추상적인 평가항목을 기관 특성에 맞게 구체화하고 평가 착안사항 혹은 가이드라인 제공으로 보다 정확한 평가 필요
- 주요사업 인권영향평가는 사업 담당자뿐만 아니라 사업 관련 참여자 혹은 협력업체 등 이해관계자 참여 확대 고려 권고
- 그간 축적된 자료와 금년 인권영향평가 실시를 통해 도출된 과제를 반영하여 차년도 계획을 수립함으로써 지속적 인권 리스크 개선 기대
  - 보완필요(총 4건)는 개선방향(안)을 담당부서에서 적극 수용 및 검토 필요
  - 정보없음(총 18건)은 인권침해사례가 발생하지 않은 것인지, 드러나지 않은 것인지 감시와 감독 필요
  - 해당없음(총 36건)은 장기적으로 관련 없는 지표를 삭제하여 효율적으로 운영 필요

□ **인권침해 구제절차 제도 운영**

- (목적) 인권침해에 대한 신고, 접수, 진행, 피드백의 구제 시스템 구축을 통해 내·외부 이해관계자의 인권보호 강화에 기여
- (내용) 고충처리위원회, 성희롱·성폭력 고충심의위원회 등 기존의 구제절차를 파악하고 연계, 조화를 이룰 수 있는 체계 구축

《 現 우리 원 인권침해 구제절차 》

<b>고충처리위원회</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처리대상 : 한국장애인개발원 모든 직원의 근무조건, 인사관리, 기타 신상문제 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제25조에 의한 고충사항</li> <li>• 고충처리위원 : (노측) 허석현(안전관리팀 대리), 박진희(경북센터 대리), (사측) 남인순(사업본부장), 김선호(전략기획부장)</li> <li>• 신고방법 : 고충처리위원회에 구두 또는 서면 신청</li> <li>• 관련 내부 지침 : 고충처리지침</li> </ul>
<b>성희롱·성폭력 고충상담 창구</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처리대상 : 한국장애인개발원 모든 임직원 및 개발원 통제 범위 내에 있거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 경우도 포함</li> <li>• 성희롱 고충상담원 : 이하나(법무감사팀장), 김원선(법무감사팀 대리), 정애진(직업재활팀장), 이주희(대전센터 팀장), 강미영(부산센터 대리)</li> <li>• 신고방법 : 서면, 전화, 온라인, 방문 등의 방법으로 상담을 신청 가능</li> <li>• 관련 내부 지침 : 성희롱·성폭력 예방 지침</li> </ul>
<b>갑질피해 신고·지원센터</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처리대상 : 내·외부 전체</li> <li>• 담당부서 : 법무감사팀</li> <li>• 신고방법 : 익명(익명제보시스템 헬프라인 활용) 및 실명 신고(서면)</li> <li>• 관련안내 : 한국장애인개발원 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 안내</li> </ul>
<b>익명제보시스템</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처리대상 : 내·외부 전체</li> <li>• 담당부서 : 법무감사팀</li> <li>• 신고방법 : 익명제보시스템 헬프라인</li> <li>• 범위 : 공정한 직무수행 저해행위, 부당이득 수수행위, 건전한 조직문화 저해행위, 기타 비윤리적 행위, 갑질피해 신고</li> <li>• 관련안내 : 한국장애인개발원 익명제보신고 가이드라인</li> </ul>
<b>기관장 핫라인</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 처리대상 : 한국장애인개발원 모든 직원</li> <li>• 신고방법 : 그룹웨어 내 기관장 핫라인(경숙씨에게 말해봐!)을 통한 고충접수</li> </ul>

## □ 신청대상

- 한국장애인개발원 경영활동으로 인해 인권침해를 받은 개인, 단체
- 인권침해 사실을 알거나 정보를 보유한 제3자

## □ 신청방법

- 홈페이지 신고: <https://www.koddi.or.kr/intro/civil04.jsp>
- 레드취슬: <https://www.kbei.org/www/helpline/step1.php?cid=koddi>

## □ 처리과정

