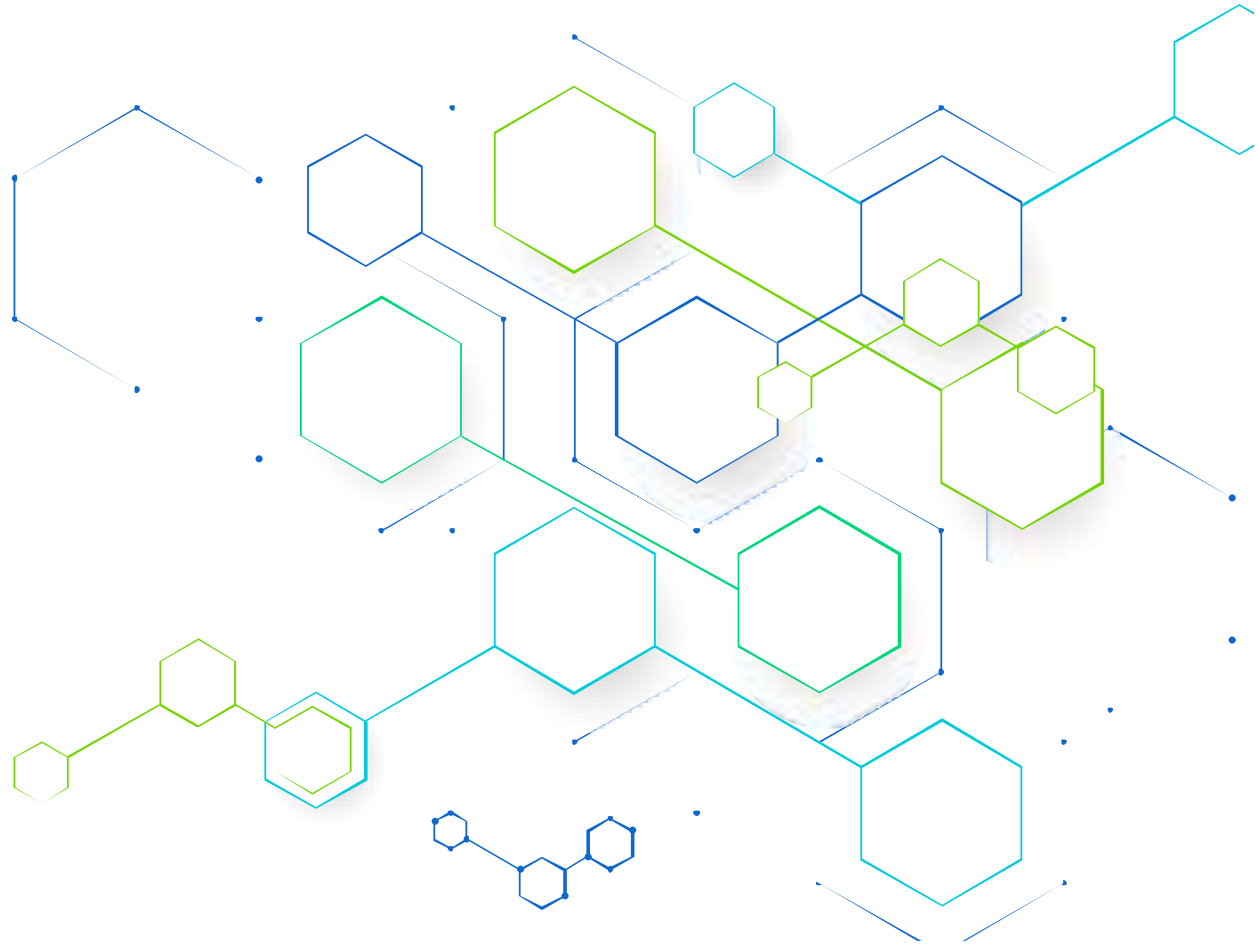


전남바이오진흥원 인권경영보고

Business and Human Rights Report 2025



CONTENTS

I. 인권경영 추진체계•인권경영선언

인권경영 추진체계	4
인권정책선언	7

II. 인권영향평가

인권영향평가 개요	00
내규 및 정책 문서 점검	00
인권실태조사	00
이해관계자 인터뷰	00
중대성 평가	00
주요 인권이슈 대응계획	00

III. 구제절차

구제절차 소개	20
구제절차 운영성과	22

IV. 인권경영 교육

인권경영 교육 체계 및 성과	28
-----------------	----


V. 종합적 평가•공개의원칙및소통

인권경영 종합진단	30
인권경영 성과평가	32
인권경영 보고방식	34

APPENDIX

UN이행지침 인권보고 프레임워크	36
인권경영 보고 지침	37
유효성 검증 의견	38

Ⅱ. 인권영향평가

1. 인권영향평가 개요 9
 2. 내규 및 정책 문서 점검 14
 3. 인권실태조사 18
 4. 이해관계자 인터뷰 18
 5. 중대성 평가 18
 6. 주요 인권이슈 대응계획 18
- 

1. 인권영향평가 개요

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

평가목적

- 회사의 경영활동이 임직원, 공급업체, 지역주민 등 내·외부 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명
- 인권에 부정적인 영향을 미칠 경우(또는 가능성이 있는 경우) 이를 해결하고 예방하는 개선 방안을 도출하고 향후 인권경영 추진 방향을 제시함으로써 인권 존중 경영에 기여

추진근거

- 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 및 「인권경영보고 및 평가지침」

평가기간

- 2026년 2월 2일 ~ 2026년 3월 6일

계획수립	자료수집	영향분석	결과보고
02.02.~02.08.	02.09.~02.22.	02.23.~02.27.	03.03.~03.06.
<ul style="list-style-type: none"> • 사전점검 및 경영활동 매핑 • 인권이슈 점검 	<ul style="list-style-type: none"> • 내규 및 정책 문서 점검 • 인권실태조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 자료 분석 • 중대성 평가 	<ul style="list-style-type: none"> • 주요 인권 이슈 선정 • 결과 보고

1. 인권영향평가 개요

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

평가주체

- (내부) 전남바이오팀원 (외부) 한국ESG데이터
- 외부 전문기관을 통한 평가 시행으로 객관성 및 전문성 확보

평가대상

- 본 평가는 전남바이오팀원 임직원을 대상으로 하였음

인권영향평가프로세스	인권영향평가 참여
내규 및 정책 문서 점검	경영혁신실, 전략기획실, 안전감사실
인권실태조사	전사 임직원
이해관계자 인터뷰	[내부 이해관계자] 실태조사를 통해 파악된 취약 그룹

평가과정

1 이해관계자 식별

- ✓ 사전점검 및 경영활동 매핑
- ✓ 이해관계자 식별, 부정 이슈 파악
- ✓ 이해관계자 ↔ 기관/사업 '영향력' 고려

2 자료수집

- ✓ 내규 및 정책 문서 점검
- ✓ 실태조사 결과 바탕 취약 그룹 선정
- ✓ 취약 그룹 중심 인터뷰 실시

3 주요 이슈 도출

- ✓ 내규 및 정책 문서 점검 결과 바탕으로 중대성 평가 실시, 주요 이슈 도출
- ✓ 실태조사 및 인터뷰 결과 바탕으로 개선 사항 식별

4 대응계획 수립

- ✓ 도출된 주요 인권 이슈 및 전문가 의견 바탕으로 개선과제 구분
- ✓ 단기, 중기, 장기 과제로 구분하여 수행

2. 내규 및 정책 문서 점검

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

인권영향평가 개요

✓ 인권영향평가 종류

- 기관운영 인권영향평가
 - 진흥원의 경영활동이 이해관계자 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 리스크를 사전에 파악·대비
 - 주요사업 인권영향평가
- 진흥원의 사업운영 및 수행과정에서 나타날 수 있는 부정적 인권영향을 파악하고, 위험요소 개선 수행

✓ 내규 및 문서 점검 기준

- (평가방법) 각 부문별 인권 담당자 대상 인권영향평가 교육 후 서면조사 및 평가 실시
- (평가기준) 각 지표 별 추진실적 및 준비 정도가 평가기준을 어느 정도 충족하는지를 평가(법규준수, 내규·매뉴얼, 시스템·활동 등)

구분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
점수	1점	0.5점	0점	평가 제외	평가 제외

- (점수도출) 이행률 계산 후 전체점수 도출
- (산출방식) 점수제 or 등급제 or 공공기관 경영평가 방식(SA) 등 평가기관에 따라 다양한 방식 존재
 - 점수보다는 리스크를 발굴하여 개선해 가는 노력이 중요(점수 자체로 기관 간/ 부서 간 비교 불가)

2. 내규 및 정책 문서 점검

인권경영 추진체계·선언

인권영향평가

인권영향평가 개요

내규 및 정책 문서 점검

인권실태조사

이해관계자 인터뷰

중대성 평가

주요 인권이슈 대응계획

구제절차

인권경영 교육

종합평가·공개·소통

기관운영 인권영향평가 체크리스트(1-2)

- 총 10개 분야 - 31개 항목 - 146개 세부 평가지표 마련
- 지표특징 : 인권위 매뉴얼 기반 기존 지표를 바탕으로 기관 현황에 맞게 일부 내용 수정 운영

신규 수정 삭제

구분	분야	평가항목	비고
기관운영	인권경영체계 구축(5)	인권존중 정책 선언(7)	기관 특수성 반영 및 최고경영진 참여 문항 추가
		인권영향평가의 실시(8)	외부 이해관계자 고려 항목 추가
		인권경영 제도화를 위한 필요조치(8)	환류 체계 항목 등 추가
		인권경영의 공개 및 소통(4)	인권경영 성과 및 인권교육 실시 항목 병합
		고충처리제도(7)	구제절차 및 고충처리제도 전반에 대한 분석 추가
		인권경영 성과	항목 병합에 따른 삭제
		인권교육 실시	항목 병합에 따른 삭제
인권영향평가	고용상 비차별(4)	고용상 비차별(5)	
		고용상 남녀 비차별(6)	
		비정규직 근로자 비차별(3)	
		외국인 근로자 비차별(2)	
향평	결사 및 단체교섭의 자유보장(3)	결사 및 단체교섭의 자유(4)	
		노동조합 활동 불이익 처우 금지(4)	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행(5)	
가	강제노동의 금지(1)	강제노동 금지(8)	
		연소자 고용금지(3)	
가	아동 노동의 금지(2)	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(7)	

2. 내규 및 정책 문서 점검

인권경영 추진체계·선언

인권영향평가

인권영향평가 개요

내규 및 정책 문서 점검

인권실태조사

이해관계자 인터뷰

중대성 평가

주요 인권이슈 대응계획

구제절차

인권경영 교육

종합평가·공개·소통

기관운영 인권영향평가 체크리스트(2-2)

- 총 10개 분야 - 31개 항목 - 146개 세부 평가지표 마련
- 지표특징 : 인권위 매뉴얼 기반 기존 지표를 바탕으로 기관 현황에 맞게 일부 내용 수정 운영

신규 수정 삭제

구분	분야	평가항목	비고
기관운영	산업안전 보장 및 중대재해 예방(4)	사업장 안전(6)	
		임산부 및 장애인 등 보호(4)	
		필수장비 제공 및 교육실시 등(5)	
		산업재해 피해근로자 지원(3)	
	책임 있는 공급망 관리(3)	협력사 등의 인권침해 예방(4)	
		모니터링 실시(2)	
보안담당(시설/정보) 직원에 의한 인권침해 방지(2)		무관 지표 삭제	
인권영향평가	현지주민의 인권보호(2)	지역주민 인권의 존중·보호(7)	
		지역주민 등의 지식재산권 보호(3)	
	환경권 보장(4)	환경경영체제 수립 및 유지(5)	
		환경정보의 공개(3)	
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(4)			
대내외 이해관계자 인권보호(3)	비상계획 수립(5)		
	고객 인권 보호(3)		
	공공 정보 공개(4)		
		모성 보호(2)	

2. 내규 및 정책 문서 점검

인권경영 추진체계·선언

인권영향평가

인권영향평가 개요

내규 및 정책 문서 점검

인권실태조사

이해관계자 인터뷰

중대성 평가

주요 인권이슈 대응계획

구제절차

인권경영 교육

종합평가·공개·소통

주요사업 인권영향평가 체크리스트

- 총 1개 분야 - 4개 항목 - 10개 세부 평가지표 마련
- 지표특징: 사업 특성에 맞게 설계 / 신규 시행

신규 수정 삭제

구분	분야	평가항목	비고
주요사업 인권영향평가	K-바이오헬스 지역센터 지원사업(4)	사업 기획 및 선정 단계: 공정성과 접근성(3)	신규 수행
		사업 수행 단계: 노동권 및 안전(3)	
		기술 개발 및 데이터 단계: 개인정보와 윤리(2)	
		사후 관리 및 지역사회: 상생과 환류(2)	

2. 내규 및 정책 문서 점검

인권경영 추진체계·선언

인권영향평가

인권영향평가 개요

내규 및 정책 문서 점검

인권실태조사

이해관계자 인터뷰

중대성 평가

주요 인권이슈 대응계획

구제절차

인권경영 교육

종합평가·공개·소통

기관운영 인권영향평가 진단결과(2025)

- 10개 분야 146개 지표 중 10개 지표 이행, 보완 필요 29개, 아니오 1개 확인

	10개 분야, 총 146개 지표	담당부서	진척지표 수	유효지표 수	진단결과	
					점수	점수(백점환산)
1	인권경영 체계 구축(34개)	경영혁신실, 안전감사실	34	34	28	82.4
2	고용상의 비차별(16개)	경영혁신실	16	16	16	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(13개)	경영혁신실	13	13	12.5	96.2
4	강제노동의 금지(8개)	경영혁신실	8	8	7.5	93.8
5	아동노동의 금지(10개)	경영혁신실	10	10	9.5	95
6	산업안전 보장(18개)	안전감사실	18	18	17.5	97.2
7	책임있는 공급망 관리(8개)	경영혁신실	8	8	5.5	69
8	현지주민의 인권 보호(10개)	경영혁신실	10	10	10	100
9	환경권 보장(17개)	경영혁신실, 안전감사실	17	17	13.5	79.4
10	대내외 이해관계자 인권보호(9개)	경영혁신실, 전략기획실	9	9	7.5	83.3
합계(평균)			146	146	-	89.6

2. 내규 및 정책 문서 점검

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

주요사업 인권영향평가 진단결과(2025)

- 1개 분야 10개 지표 중 10개 지표 이행 확인

1개 분야, 총 10개 지표		담당부서	진척지표 수	이행지표 수	진단결과	
					점수	점수(백점환산)
1	K-바이오헬스 지역센터 지원사업(34개)	-	10	10	10	100
합계(평균)			10	10	-	100

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

실태조사 개요

- 수행 대상: 전남바이오진흥원 임직원
- 문항 구성: 7분야 32개 문항
- 수행 기간: 2026년 2월 9일 ~ 2026년 2월 19일

분석 방법

- (평가방법) 각 부문별 인권 담당자 대상 인권영향평가 교육 후 서면조사 및 평가 실시
- (평가기준) 각 지표 별 추진실적 및 준비정도가 평가기준을 어느 정도 충족하는지를 평가(법규준수, 내규·매뉴얼, 시스템·활동 등)

구분	척도 유형	분석 방법
객관식	리커트 5척도	문항별 응답 점수의 산술평균을 구해, 평가가 높은 항목 식별 $\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^5 x_i \cdot f_i}{\sum_{i=1}^5 f_i}$ x_i : i번째 점수값 (예: 1점 ~ 5점) \bar{x} : 전체 응답에 대한 평균 점수
	중복응답 척도 (경험, 우선순위 등)	응답별 답변 비율을 토대로 분석
주관식	-	주관식 답변을 토대로 정성분석

3. 인권실태조사

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

실태조사 결과

- 총 103명 참여, 평균 점수 3.57점 (5점 만점)

구분	분석 결과
고충처리제도	<ul style="list-style-type: none"> • 고충처리제도의 홍보(3.44점), 신속성과 효과성 관련 문항(3.43점)의 응답값이 비교적 낮게 나타남. • 특히 2차피해 방지 및 비밀 유지(3.34점), 고충상담 담당자 전문성 제고(3.17점) 문항에 대해 부정적으로 응답하였음. • 전반적으로 고충처리제도의 익명성 및 비밀유지 문제 때문에 제도를 이용하기 어렵다는 의견이 많았으며(16.5%), 고충에 대한 조사 및 사실 확인 단계에서 비밀이 드러난다는 의견(38.8%)이 있었음.
차별	<ul style="list-style-type: none"> • 채용·승진(3.23점)·직무수행(3.33점) 전반에 걸쳐 불공정 대우에 대한 우려가 높게 나타남. • 41.2%는 차별 경험이 없다고 응답했으나, '임신·출산(11.5%)', '성별(9.9%)'에 의한 차별 경험이 높게 기록되었음. • 기타 '연령(9.2%)', '학력(7.7%)', '고용형태(6.9%)'에 대한 응답이 있음. • 인사 배치가 소수의 의견으로 진행되어, 그로 인해 고려되지 못하는 점이 있다는 의견이 있었음.
결사 및 노동조합의 자유	<ul style="list-style-type: none"> • '노조·근로자 간 의사소통'은 전체 문항 중 최저점(2.72)을 기록함. • 노동조합 활동의 자유(3.94점), 노동조합 활동에 대한 불이익 처우(3.64점)에 대해선 평이한 의견이 이어짐. • 그러나 주관식 응답에서는 노동조합 활동 방해에 관한 의견이 있어 실제 경험과 객관식 응답 간 괴리가 존재함. 노조활동에 참여 시 경영진 및 동료 직원의 직간접적 방해 및 압박이 만연하다는 언급이 있었음.
강제근로 요인	<ul style="list-style-type: none"> • 초과근무·휴가제한·부당업무 강제에 대한 조직적 대응이 4점대로, 상대적으로 긍정 평가를 받았음. • 그러나 주관식 응답에서는 근무시간 외 업무지시·야근 강요 사례가 다수 보고되어 객관식 응답과 체감 경험 간 괴리가 존재함. 근무시간 외 업무지시 관행 근절과 관련한 의견이 주관식 응답에서 가장 많이 수집되었음. • 상급자가 권위를 이용해 일방적으로 업무를 지시한다는 의견이 있었음.

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사**
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

실태조사 결과

- 총 103명 참여, 평균 점수 3.57점 (5점 만점)

구분	분석 결과
산업안전보건	<ul style="list-style-type: none"> • 산업안전보건 문항에 대해선 전반적으로 3점대 후반으로, 상대적으로 긍정적인 평가가 이어짐. • 직장 내 안전보건과 관련하여 경험하는 문제에 대해 ‘직무스트레스(15.4%)’가 가장 높은 순위를 기록했으며, ‘의사소통(8.9%)’, ‘시설물 안전(5.7%)’, ‘근골격계 부담(5.4%)’이 뒤를 이었음.
인권존중문화	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 정책 성과 공유(3.52점), 구성원 의견 반영(3.50점)에 대해서는 평이한 응답이 이어짐. • 전반적인 진흥원의 인권존중 문화의 수준에 대해 3.39점으로, 상대적으로 부정적으로 응답함. • 인권침해의 발생 원인에 대해 ‘인권에 대한 인식 및 정보 부족(24.9%)’을 뽑는 의견이 가장 많았으며, ‘인권에 대한 조직 내 무관심(20.5%)’이 뒤를 이었음. • 인권 교육 제공(3.50점)에 대해서는 평이한 응답이 이어졌으나, 인권 교육 주체의 다양성(3.42점)에 대해서는 상대적으로 부정적인 응답이 이어짐. • 필요한 인권 교육 주제에 대해 ‘인간관계 및 소통(42%)’이 가장 높은 순위를 기록했으며, 그 뒤를 ‘인권침해사례(23.9%)’, ‘구제절차와 방법(14.8%)’, ‘인권감수성(14.8%)’이 따랐음. • 진흥원에서 인권침해 가능성이 가장 높은 분야에 대해 ‘인권존중문화(23.8%)’, ‘고충처리제도(21.4%)’, ‘근로조건(20.4%)’ 등으로 응답하여, 전반적인 인권존중문화에 대한 제고가 필요한 것으로 보임.

3. 인권실태조사

인권경영 추진체계·선언

인권영향평가

인권영향평가 개요

내규 및 정책 문서 점검

인권실태조사

이해관계자 인터뷰

중대성 평가

주요 인권이슈 대응계획

구제절차

인권경영 교육

종합평가·공개·소통

열지도 결과

- 집단별 분석 결과, 근속기간 7~10년 미만 / 그린바이오본부 / 20~30대 / 여성 / 품질·시험·인증의 응답값이 비교적 낮은 것으로 확인됨.

응답자 특성		문항번호																												평균
		1	2	3	4	6	7	10	11	13	14	15	16	17	18	20	21	22	23	25	26	27	28	32						
		고충처리제도						차별			노동조합			근로조건			산업안전보건						인권준중문화	우선						
전체		3.73	3.44	3.43	3.34	3.50	3.17	3.23	3.33	3.94	2.72	3.64	4.07	4.21	4.19	3.92	3.73	3.75	3.76	3.52	3.50	3.50	3.42	3.39	3.58					
성별	남	3.91	3.72	3.68	3.66	3.72	3.40	3.42	3.53	4.02	2.75	3.75	4.23	4.35	4.33	4.09	3.86	3.89	3.91	3.72	3.70	3.65	3.53	3.56	3.76					
	여	3.50	3.09	3.11	2.95	3.22	2.90	3	3.09	3.85	2.67	3.50	3.87	4.04	4.02	3.72	3.57	3.57	3.57	3.28	3.26	3.30	3.28	3.17	3.37					
연령대	20,30대	3.47	3.18	3.27	3.13	3.22	3.05	2.93	3.09	3.67	2.73	3.31	3.96	4.07	4.18	3.67	3.62	3.64	3.60	3.31	3.29	3.40	3.27	3.13	3.40					
	40대	3.85	3.48	3.40	3.33	3.50	3	3.20	3.22	4.03	2.78	3.80	3.98	4.28	4.10	3.95	3.75	3.75	3.72	3.60	3.60	3.50	3.45	3.45	3.60					
	50대 이상	4.11	4	3.89	3.88	4.19	3.88	4.06	4.17	4.44	2.56	4.11	4.56	4.44	4.44	4.50	3.94	4	4.22	3.89	3.83	3.72	3.72	3.89	4.02					
소속	원장/경영기획본부	3.95	3.40	3.25	3.35	3.26	3	3.10	3.10	4.30	2.75	4.10	3.95	4.35	4.20	4	3.85	3.90	3.95	3.20	3.30	3.30	3.30	3.10	3.56					
	그린바이오본부	3.56	3.19	3.29	3.05	3.36	2.96	3	3.06	3.58	2.54	3.31	3.98	4.02	4.08	3.81	3.54	3.54	3.50	3.35	3.33	3.31	3.25	3.19	3.38					
	바이오의약본부	3.33	3.33	3.19	3.29	3.41	3.25	3.33	3.52	4.10	3.19	3.95	3.90	4.05	3.95	3.81	3.67	3.67	3.71	3.76	3.67	3.71	3.62	3.57	3.61					
	해양바이오본부	4.57	4.50	4.50	4.38	4.46	4.08	4.07	4.29	4.43	2.57	3.64	4.79	4.93	4.93	4.36	4.29	4.36	4.43	4.21	4.14	4.07	3.86	4.21	4.26					
직군	연구개발	3.54	3.20	3.27	3.23	3.46	2.92	3.15	3.20	3.63	2.41	3.54	4	4.02	4.20	3.78	3.66	3.66	3.68	3.37	3.34	3.41	3.39	3.20	3.45					
	생산기술지원	3.73	3.64	3.68	3.52	3.52	3.35	3.36	3.45	4.09	2.82	3.86	4	4.36	4.18	4	3.68	3.82	3.64	3.64	3.59	3.55	3.36	3.59	3.67					
	품질시험인증	3.64	3.07	3.14	3	3.20	3.22	2.64	3.07	3.64	2.86	3.21	4	4.07	3.79	3.86	3.64	3.50	3.71	3.57	3.43	3.21	3.21	3.36	3.39					
	기업지원·사업운영	4.57	4.14	3.71	3.29	3.43	3.57	3.86	3.86	4.43	2.86	3.86	4.43	4.57	4.71	4.14	3.71	4	4	4.14	4	4	3.71	3.57	3.94					
	경영·행정직	3.89	3.74	3.58	3.59	3.76	3.33	3.47	3.47	4.47	3.11	3.84	4.21	4.42	4.32	4.11	4	3.95	4	3.47	3.63	3.63	3.58	3.53	3.79					
	3년 미만	3.50	3.64	3.50	3.73	3.50	3.22	3.21	3.36	4.07	3.21	3.79	4.07	4.36	4.57	3.93	3.86	3.93	4.14	3.79	3.71	3.57	3.50	3.21	3.71					
근속기간	3~5년 미만	3.60	3.33	3.33	3.08	3.43	3.07	3.07	3.93	2.60	3.27	4	4.13	4.07	3.67	3.60	3.73	3.53	3.27	3.33	3.40	3.20	3.20	3.43						
	5~7년 미만	3.83	3	3.08	3	3.27	3.18	3	3.08	3.83	2.92	3.75	3.92	4.42	4	3.75	3.67	3.67	3.33	3.42	3.42	3.58	3.33	3.50	3.48					
	7~10년 미만	3.17	2.72	2.78	2.60	3.24	2.69	2.56	3	3.33	2.22	3.06	4.11	3.83	4	3.67	3.33	3.44	3.44	3.17	3.06	3	3.06	3	3.15					
	10~15년 미만	3.94	3.71	3.59	3.29	3.35	3.18	3.35	3.35	3.76	2.41	3.59	3.76	4.12	4.12	3.88	3.82	3.65	3.71	3.53	3.53	3.59	3.47	3.29	3.56					
	15~20년 미만	4.30	3.96	4	3.87	3.87	3.43	3.87	3.83	4.52	2.87	4.22	4.30	4.48	4.43	4.30	4.09	4.09	4.13	3.87	3.87	3.83	3.83	3.91	3.99					
	20년 이상	3	3.50	3.50	4.50	4.50	4.50	3.50	3.50	4	3.50	3.75	4.50	4	3.75	4.50	3.25	3.25	4	3.50	3.50	3.25	3.25	3.50	3.74					

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

인터뷰 개요

- 수행 대상: 내부 이해관계자 중 실태조사를 통해 파악된 취약 집단
- 수행 방식: 서면 인터뷰
- 수행 기간: 2026년 2월 25일 ~ 2026년 3월 5일

인터뷰 결과

- 총 15명 참여

구분	분석 결과
인권경영 인지도	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 인지도는 평균 3.60점으로 확인됨. • 인지 경로는 '사내 게시판 공지'가 가장 많았고, '교육'이 그 뒤를 이었음. • 다만 "인권경영현장을 게시판에 올리는 정도만 알고 있음", "잘 모릅니다" 등의 응답이 있어 적극적인 인권경영 홍보가 부족한 것으로 나타남.
차별	<ul style="list-style-type: none"> • 업무분장 합리성·공평성은 평균 3.60점으로 확인됨. • 차별 인식 요소로 '불균등한 업무배분', '인력부족으로 인한 직군 간 업무분장 미흡', '위계에 따른 일방적 업무 배분 및 책임 전가', '일부 인원의 업무 능력·의지 부족으로 인한 일방적 배분' 등이 제기됨. • 합리적 업무분장을 위한 노력으로는 '관리자 면담 및 소통'이 언급되었으나, "면담이 이루어지고 있지만 실질적으로 잘 해결되고 있는 것 같지는 않다", "현 직급에서 노력할 수 있는 사항이 없음" 등 실효성에 대한 회의적 의견도 있었음. • 개선 요청으로 '직급·직위의 고른 배분', '시니어의 업무 공유 태도 개선 및 상위 관리자 개입', '무기명 서면조사를 통한 업무배분을 제고', '책임급(실·센터장)과 팀원 간 원활한 커뮤니케이션' 등이 있었음.

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

인터뷰 결과

- 총 15명 참여

구분	분석 결과
강제근로	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴근 후 업무지시는 4.27점, 근로계약 외 업무지시 없음은 3.87점, 초과근무 과도성 없음은 3.8점으로 양호관편으로 나타남. • 다만 주관식에서는 '카톡을 통한 퇴근 후 업무지시', '본부·센터별 불균형적 초과근무', '기안 대리 작성 강요', '초과근무 보상 선택권 침해' 등 구체적 사례가 답변됨.
인사운영	<ul style="list-style-type: none"> • 인사운영 객관성·투명성은 평균 3.13점으로 나타남. • 차별 요소로 '본부에 치우친 평가·승진', '근무 태도 불량에도 높은 등급 부여 및 승진', '년차에 따른 친분 차별', '평가방식에 대한 논란 지속 및 승진 제도 비밀관성', '평가 근거 부족' 등이 답변됨. • 개선 의견으로 '전보·승진 기준의 구체적 공개 및 절차 명확화', '직군별 경쟁 인사평가 시스템 도입', '객관적 평가방식 신설', '일정기간 근무 후 승진 보장' 등이 제시됨
산업안전보건	<ul style="list-style-type: none"> • 안전보건 사내 의사소통은 3.93점, 예방 조치는 3.8점으로 나타남. • 신체적 위험 요소로 '실험장비·시약 노출', '근골격계 부담', '노후 시설', '호흡기 위험' 등이 언급됨 • 산업안전보건 관련 의사소통 강화에 대해서는 "소통할 별도 부서가 없다"는 의견도 있었음. • 직무 스트레스 요소로 '업무 불균형·과중', '공개적 자리에서의 강한 표현이나 일방적 지시', '비일관된 업무 지시' 등이 지적됨 • 심리상담(근로자지원프로그램) 이용 경험은 대부분 없으며, '접근성 낮음', '존재 자체를 모름', '실효성 없음'이 미이용 사유로 답변됨

4. 이해관계자 인터뷰

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

인터뷰 결과

- 총 15명 참여

구분	분석 결과
고충처리제도	<ul style="list-style-type: none"> • 고충처리제도 접근성·실효성은 평균 3.00점으로 가장 낮음. • 미이용 사유로 '비밀보장 우려'가 가장 핵심적인 문제로 부각됨. "과거 직장 내 괴롭힘 신고자의 면담 내용이 가해자에게 공개되었다는 이야기를 들어, 고충 처리 내용을 발설하기 힘들다"는 구체적 사례가 답변됨. • 고충 상담신고 용이성에 대해 "심각한 인권침해가 발생할 경우에만 이용 가능한 제도"라는 인식이 다수였으며, "상담신고가 쉽지 않다", "비밀유지에 대한 확신 없음" 등의 응답이 이어짐. • 개선 의견으로 '익명 + 외부 위탁 신고채널 운영', '고충처리 안내 교육·홍보 강화', '신고 후 보복행위에 대한 징계 규정 강화', '이용 가능한 고충 리스트 제공' 등이 제안됨.
인권교육	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육 도움도는 평균 3.73점으로 확인됨. • 개선 의견으로 "대상별·직무별 맞춤형 인권 교육 강화"가 언급됨.
인권존중문화	<ul style="list-style-type: none"> • 인권존중문화 수준은 평균 3.73점으로 나타남. • 일부 "존중의식이 없는 일부 인원(동료 외모를 비하하며 지칭)" 등 구체적 사례가 답변되었으며, 대다수가 '보통' 이상으로 응답했으나 인권 인식 제고를 위한 지속적 노력이 필요한 것으로 판단됨.

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

중대성 평가 절차

- 도출된 이슈에 대한 중대성 평가를 거쳐 핵심이슈(최종과제) 내규 및 정책 문서 점검 결과를 바탕으로 인권리스크를 식별하여 중대성평가를 수행함.
이때 Business & Human Rights Help Desk에서 공개한 CSR Risk Check를 준용하여 지표별 리스크를 식별하였음.
- 기존 체크리스트를 통한 평가 방식은 회사 내 담당부서와 유관부서의 의견만을 반영하여, 내부 이해관계자의 의견을 충분히 반영하지 못하였음.
이에 중대성평가 과정 중 설문조사와 인터뷰를 통해 이해관계자의 의견을 반영하여, 우선순위를 도출하였음.



5. 중대성 평가

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

인권 리스크 식별 방법

- 국제 기준(UNGPs, OECD 다국적기업 가이드라인 등)에 따라 인권 리스크를 식별하고 우선순위를 정하고자 '심각성 수준·범위·예방가능성·발생가능성' 네 가지 척도로 지표별 리스크 평가를 수행하였음.
- 평가 기준 및 방법은 Business & Human Rights Help Desk에서 공개한 CSR Risk Check 도구를 일부 수정하여 사용하였음.

척도기준	심각성 수준 (=세부기준 충족정도)	심각성 범위 (=영향범위)	예방가능성 (=해결기간)	리스크 발생가능성
LOW	지표 세부기준을 모두 충족	리스크의 영향이 거의 없음	리스크를 즉시 해결 가능	최근 몇 년간 영향 없었음
MEDIUM	지표 세부기준을 일부 미충족	리스크가 특정 소수그룹에 영향	리스크를 차년도에 해결 가능	1~2년 사이 몇 차례 발생 또는 영향 미침
HIGH <small>Scale</small>	지표 세부기준을 거의 미충족, 핵심적인 지표 세부기준 충족 <small>Scope</small>	리스크가 구성원의 과반수에 영향 <small>Irremediability</small>	리스크를 중장기적으로 관리 필요 <small>Severity</small>	올해 수 차례 발생 또는 지속적 영향 미침

high	+	high or middle or low	+	high or middle or low	=	high
high or middle or low	+	high or middle or low	+	high	=	high
middle or low	+	high or middle or low	+	middle	=	middle
middle	+	high or middle or low	+	low	=	middle
low	+	low	+	low	=	low

High	3순위	2순위	1순위
Med.	-	3순위	2순위
Low	-	-	3순위
	Low	Med.	High

Probability of occurrence

<리스크 식별 및 중대성 평가 방법 도식>

6. 주요 인권이슈 대응계획

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

1순위 과제에 대한 개선계획

- 도출된 이슈에 대한 중대성 평가를 거쳐 핵심이슈(최종과제) 선정

No	분야	핵심이슈	세부내용
1	인권경영체계	인권경영현장 개정	기관장 명의(서명) 표기 - 기관장의 서명이 표기된 인권경영현장 홈페이지에 공개 국제기준 및 규범에 관한 사항 명시 - 근거가 되는 국제인권규범(UNGP, ILO 등) 표기 산업적 특수성에 관한 사항 명시 - 바이오 사업 영역 관련 인권 리스크 명시
2	인권경영체계	인권영향평가 결과 공유	내부 이해관계자 대상 결과 공유 및 차년도 협조 요청 - 평가 결과 메일 등으로 배포, 능동적인 참여 문화 조성 협력사 대상 별도 안내 - 공식 채널을 통해 결과 안내 및 인권 수준 강조 피드백 채널 개설 - 이용자 및 외부 전문가들이 상시적으로 의견을 제출할 수 있는 온라인 채널 운영 공시 자료 목록화 - 홈페이지 개편 시 인권경영에 관한 자료 공개 : 인권경영 규범, 인권경영평가 결과보고서, 인권경영보고서, 대응계획 이행현황, 인권경영위원회 운영현황, 기타 인권경영 활동 실적
3	인권경영체계	이해관계자 참여 활성화	이해관계자 참여 규범에 명시 - 이해관계자 참여 전략 수립 및 인권 리스크 취약집단의 참여를 인권경영 규범에 명시 이해관계자 인터뷰 범위 점진적 확장 - 인터뷰를 점진적으로 확장하여 각 사업장 및 현장 직원에 대한 인터뷰, 그리고 외부 이해관계자(협력사, 고객, 지역주민 등)를 대상으로 수행 검토

6. 주요 인권이슈 대응계획

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획
- 구제절차
- 인권경영 교육
- 종합평가·공개·소통

1순위 과제에 대한 개선계획

- 도출된 이슈에 대한 중대성 평가를 거쳐 핵심이슈(최종과제) 선정

No	분야	핵심이슈	세부내용
4	인권경영체계	최고경영진의 인권경영 참여	기관장의 활동 실적 확보 - 인권경영위원회 참여, 교육 참여 및 소통 캠페인 참여
5	고충처리제도	고충처리제도 실효성 강화	의명성 강화 - 신고자 및 피해자 신원보호 명문화 및 고지 - 외부 독립 상담 채널 도입 검토
6	공급망 관리	공급망 리스크 예방	공급망 및 협력사 식별 협력사 행동규범 제정 및 공유 협력사 행동규범 모니터링 용역 계약 시 근로자 보호 조항 반영

6. 주요 인권이슈 대응계획

- 인권경영 추진체계·선언
- 인권영향평가
- 인권영향평가 개요
- 내규 및 정책 문서 점검
- 인권실태조사
- 이해관계자 인터뷰
- 중대성 평가
- 주요 인권이슈 대응계획

2순위 과제에 대한 개선계획

- 도출된 이슈에 대한 중대성 평가를 거쳐 핵심이슈(최종과제) 선정

No	분야	핵심이슈	세부내용
1	인권경영체계	인권경영 교육	<p>인권경영교육의 주제 및 방식의 다양성 확보</p> <ul style="list-style-type: none"> - 소그룹 참여형, 대면 강사 초빙, 사례 중심 워크숍 등 다양한 방식을 도입할 필요가 있습니다. - 교육 수료 및 평가 점수를 고과/승진 요건에 반영하는 방안을 검토할 수 있습니다. <p>직급별 맞춤 교육</p> <ul style="list-style-type: none"> - 관리자 대상 성인지 감수성 교육, 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육 등 강화 검토 - 직급별 역할에 맞춘 사례 중심 교육과 교육 후 피드백 체계를 도입, 교육의 효과성 증대
2	차별	업무분장	<p>환류체계 제도화 및 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교육 프로그램의 실효성을 제고하기 위해 환류체계에 관한 근거규정을 규범에 삽입 <p>업무분장 과정에서의 소통 증대</p> <ul style="list-style-type: none"> - 부서마다 관리자가 정기적으로 면담하는 관행 조성 - 상급자의 일방적인 결정보다는, 사전 협의 절차를 마련하고 그 결과가 적절히 업무분장에 반영될 수 있도록 권고
3	강제근로	강제 근로 요소 개선 과제	<p>강제 근로 요소 개선 과제</p> <ul style="list-style-type: none"> - 퇴근 후 업무지시, 기안 대리 작성 강요 등 강제성 요인 예방 요소 인사규정과 단체협약에 명문화 - 익명 고충처리 채널 운영 및 연 1회 인권영향평가와 연계하여 지속적으로 점검·개선 - 퇴근 후 업무지시를 방지하기 위하여 업무 시 사내 메신저 활용 검토
4	환경 및 지역 사회	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	<p>계획안 및 감축 목표 명문화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 단기·중장기 정량 목표를 포함한 환경경영 계획 수립 - ISO 14001 기반의 환경경영시스템을 구축, 주요 환경 항목별 기준치와 감축 목표를 명문화 <p>예방 활동 공시 및 환류</p> <ul style="list-style-type: none"> - 환경교육과 실천 활동의 성과를 계량화된 지표로 관리·공시 - 평가 결과에 기반한 개선 사례를 정기적으로 축적·환류함
5	환경 및 지역 사회	긴급대응체계 개선	<p>긴급대응체계 개선</p> <ul style="list-style-type: none"> - 외부 기업 지원 및 연계 사업 수행 시 유발 가능한 비상사태 유형을 본부·센터별로 사전 식별·분류 - 본부별 비상대응 세부 계획 수립

6. 주요 인권이슈 대응계획

인권경영 추진체계·선언

인권영향평가

인권영향평가 개요

내규 및 정책 문서 점검

인권실태조사

이해관계자 인터뷰

중대성 평가

주요 인권이슈 대응계획

구제절차

인권경영 교육

종합평가·공개·소통

3순위 과제에 대한 개선계획

- 도출된 이슈에 대한 중대성 평가를 거쳐 핵심이슈(최종과제) 선정

No	분야	핵심이슈	세부내용
1	산업안전보건	임산부 및 장애인 등 보호	임신·산후 근로자의 위험 업무 배제 기준 및 재택근무 신청·승인·이의제기 절차 등을 규정에 확정 - 규정 확정을 통하여 관리자 재량에 따른 형평성 문제 및 제도 악용 가능성 또한 차단할 수 있음 편의시설 도입 및 설치 일정 공시 - 시설 설치 시기를 공시하여 예측가능성을 올리는 것으로 이해관계자들의 신뢰 확보 가능 장애인 비상 도움벨 운영 절차 마련
2	결사 및 노동조합의 자유	단체교섭 보장 및 성실한 이행	교섭에 대한 기관장의 참여 성과지표로 관리 - 차년도 인권영향평가에서 참석률 상승을 활동 실적으로 제시할 필요가 있음
3	연소자 고용	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	연소자 고용에 관한 내용 명문화 - 국내에서는 아동노동에 대한 리스크가 낮지만, 인권경영 측면에서 해당 사항 규정 필요
4	이해관계자 인권 보호	보안 규칙	보안 규칙 마련 및 공시 - 확실성을 부여하는 것으로 이해관계자들의 신뢰 확보 가능