

[붙임 1] 기관운영 세부평가표

붙임	기관운영 인권영향평가
----	-------------

분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표		답변결과					비고	담당부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
인권존중 정책선언	1	기관은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○						경영기획부
	2	인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○						
	3	기관의 인권정책선언은 기관 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.		○					
	4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.		○					
소 계			2	2					
인권영향 평가 정기적 실시	5	기관은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.			○				경영기획부

	6	인권영향평가 실행 시 기관 내·외부 의 전문가를 참여시킨다.	○						
	7	기관 활동으로 인해 부정적 인권 영 향을 받을 것으로 예상되는 개인 또 는 집단과 협의 과정이 존재한다.			○				
	소 계		1		2				
인권경영 제도화를 위한 필요조치	8	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○						경영기획부
	9	기관 인권경영 문제를 다루는 전담부 서를 설치한다.	○						
	10	기관은 인권에 부정적 영향을 미치거 나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.		○					
	11	협력사에 의한 인권 침해가 발견될 경우, 기관 차원에서 대응할 수 있는 절차가 있다.			○				
	소 계		2	1	1				
인권경영성과	12	기관은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한 다.	○						경영기획부
	13	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문 가와 이해관계자로부터 의견을 수렴 한다.		○					

	14	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.		○					
	15	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.		○					
	16	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.		○					
	소 계		1	4					
구제절차마련	17	기관의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.			○				경영기획부
	18	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.			○				
	19	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.			○				
	20	피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.			○				
	21	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.			○				
	소 계				5				
	합 계		6	7	8				

□ 분야 2. 고용상의 차별 금지

항목	지표		답변결과					비고	담당부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
고용상 비차별	1	기관은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○						경영기획부
	2	기관은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○						
	3	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	○						
	4	기관은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	○						
	5	기관은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	○						
	소 계		5						
고용상 남녀 비차별	6	기관은 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	○						경영기획부
	7	기관은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○						

	8	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	○						
	9	기관은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○						
	10	기관은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	○						
	11	기관은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○						
	소 계		6						
비정규직근로자 비차별	12	기관은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○						경영기획부
	13	기관은 비정규직임을 이유로 기관 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○						
	14	기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○						
	소 계		3						
	합 계		14						

□ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표		답변결과					비고	담당부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
결사, 단체교섭의 자유	1	기관은 노동조합의 설립을 허용한다.	○						경영기획부
	2	기관은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○						
	3	기관은 노동조합 활동을 포함하는 노동자의 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○						
	4	기관은 정기적으로 노동자의 대표와 교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○						
	소 계		4						
노동조합 부재시 대안적 조치	5	기관에 노동조합이 없는 경우 기관은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.					○		
	6	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.					○		
	소 계						2		
	합 계		4				2		

□ 분야 4. 강제 및 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과					비고	담당부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
강제노동금지	1	기관은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○						경영기획부
	2	기관은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○						
	3	기관은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○						
	4	기관은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○						
	5	기관은 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업을 떠날 수 있다.	○						
	6	직원은 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 기관을 그만둘 수 있다.	○						
	소 계		6						
협력사에 의한 강제노동	7	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.			○			경영기획부	

	소 계				1				
연소자 고용 금지	8	기관은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.						○	경영기획부
	9	기관이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.						○	
	10	기관은 중학교에 재학중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.						○	
	11	기관은 교육프로그램을 방지하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.						○	
	12	기관은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○						
	소 계		1					4	
연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	13	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육 기회를 제공하거나 다른 구제 조치를 취한다.						○	경영기획부
	14	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.						○	
	15	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.						○	

	16	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.						○	
	17	의무교육 대상자를 고용하는 경우 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.						○	
	18	기관은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.						○	
	소 계							6	
	합 계		7		1			10	

□ 분야 5. 산업안전 보장

항목	지표		답변결과					비고	담당부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
작업장 안전	1	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	○						경영기획부
	2	기관의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	○						
	3	기관 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관 시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.		○					
	4	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○						
	5	기관은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.					○		
	소 계		3	1			1		
임산부 및 장애인 등	6	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도 안전 및 위생조치가 실시		○					경영기획부

보호		되고 있다.							
	7	기관은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○						
	8	임신 중인 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.					○		
	9	장애인들이 기관 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○						
소 계			2	1			1		
필수장비 제공 및 교육 실시 등	10	기관은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○						
	11	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○						
	12	기관은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	○						
	13	기관은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강검진을	○						

경영기획부

		실시한다.						
	소 계		4					
산업재해 피해근로자 지원	14	기관은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○					경영기획부
	15	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체 없이 지급한다.	○					
	16	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○					
	소 계		3					
	합 계		12	2			2	

□ 분야 6. 책임있는 공급망 관리

항목	지표		답변결과					비고	담당부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
협력사 등의 인권침해 예방	1	기관은 공급업체 등 협력사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.			○				경영기획부
	2	기관은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.			○				
	3	기관은 협력기관과 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.			○				
	소 계				3				
모니터링 실시	4	기관은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업체 등 주요 협력사의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.			○				경영기획부
	5	기관은 모니터링 결과 협력사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.			○				
	소 계				2				
	합 계				5				

□ 분야 7. 정보 인권 보호

항목	지표		답변결과					비고	담당부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
정보 인권 보호	1	기관은 직원에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.		○					경영기획부
	2	기관은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○						
	3	기관은 직원의 위치정보수집, 노동 관련 활동 감시 등을 위하여 기관 시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	○						
	소 계		2	1					
	합 계		2	1					

□ 분야 8. 직원 인권 보장

항목	지표		답변결과					비고	담당부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
폭력예방	1	기관은 나이, 성별, 성과 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다.	○						경영기획부
	2	기관은 규정에 없는 징벌적 성격의 교육 훈련을 수행하지 않는다.	○						
	3	기관은 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.		○					
소 계			2	1					
성폭력 예방과 구제 조치	4	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	○						경영기획부
	5	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동되고 있다.	○						
	6	협력사에 발생한 성희롱 등 성폭력에 관한 구제절차를 마련한다.			○				
	7	성희롱 등 성폭력에 대한 예방교육을 실시한다.	○						
소 계			3		1				

일·가정 양립	8	기관은 일·가정양립을 위한 문화조성과 관련 정책을 수립한다.	○					경영기획부
	9	기관은 다양한 형태의 가족을 위한 일·가정 양립을 위한 정책을 수립한다.	○					
소 계			2					
휴식권	10	기관은 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.	○					경영기획부
	11	기관은 노동기준에 다른 휴식시간을 보장한다.	○					
	12	기관은 모든 사업장에 노동자를 위한 휴게실을 제공한다.	○					
	13	기관은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 메신저, SNS를 포함한 업무 지시를 일절 하지 않는다.			○			
소 계			3		1			
합 계			10	1	2			