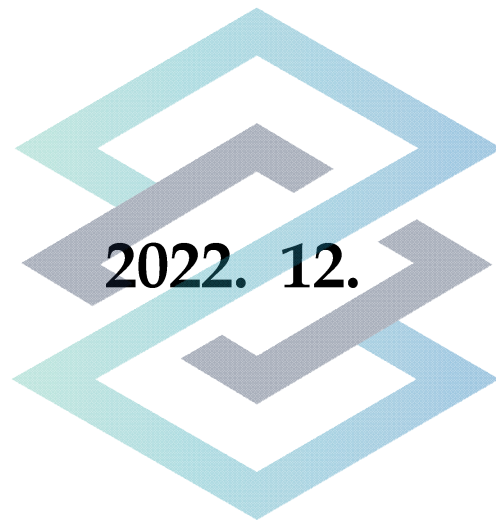

2022년 인권영향평가 결과보고



한국특허기술진흥원

I. 개요

- ◆ (인권경영) 기관에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영 활동을 수행하는 것으로서, 기관이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검 의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것
 - * 출처 : 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼(18.8)」
- ◆ (인권영향평가) 기관이 사업 관계의 결과로 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권 리스크를 파악하고 평가하는 절차

□ 목적

- 진흥원 운영 및 주요 사업 활동에 대한 인권현황 점검 및 파악
- 인권침해 예방 및 완화계획 수립의 기초 정보 제공

□ 인권영향평가 개요

- (관련근거) 인권경영 이행지침 제24조(인권영향평가 실시)
- (평가기간) 2022. 12. 20.(화) ~ 2022. 12. 28.(수)
- (평가분야) 진흥원 기관운영 및 주요사업 부문 평가
 - (기관운영) 인권경영 체제의 구축 등 13개분야, 180 지표
 - (주요사업) 직원 인권의 보호 등 4개 분야, 43 지표
 - * 국가인권위원회가 제시한 가이드라인 및 예시를 활용
- (평가주체) 평가 TF*를 구성하여 기관운영·주요사업**에 대한 자체평가 진행
 - * 평가 TF : 감사평가그룹장(인권), 인사그룹장(고용 등), 운영지원그룹장(안전 등)
- (평가기준) 지표별 내용을 충족하는 정도는 3단계로 구분

| 구분 | 예 | 보완필요 | 아니오 | 정보없음 | 해당없음 |
|----|----|------|-----|-------|-------|
| 점수 | 2점 | 1점 | 0점 | 평가제외* | 평가제외* |

* 평가가 불가능한 지표(정보없음, 해당없음)에 대해서는 평가 제외

- 각 분야별 총 득점을 100점으로 환산하여 등급 산출

| 구분 | 1등급 | 2등급 | 3등급 | 4등급 | 5등급 | 6등급 | 7등급 | 8등급 | 9등급 |
|----|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 점수 | 100점~90점 | 90점미만~80점 | 80점미만~70점 | 70점미만~60점 | 60점미만~50점 | 50점미만~40점 | 40점미만~30점 | 30점미만~20점 | 20점미만~0점 |

II. 기관운영 인권영향평가 결과

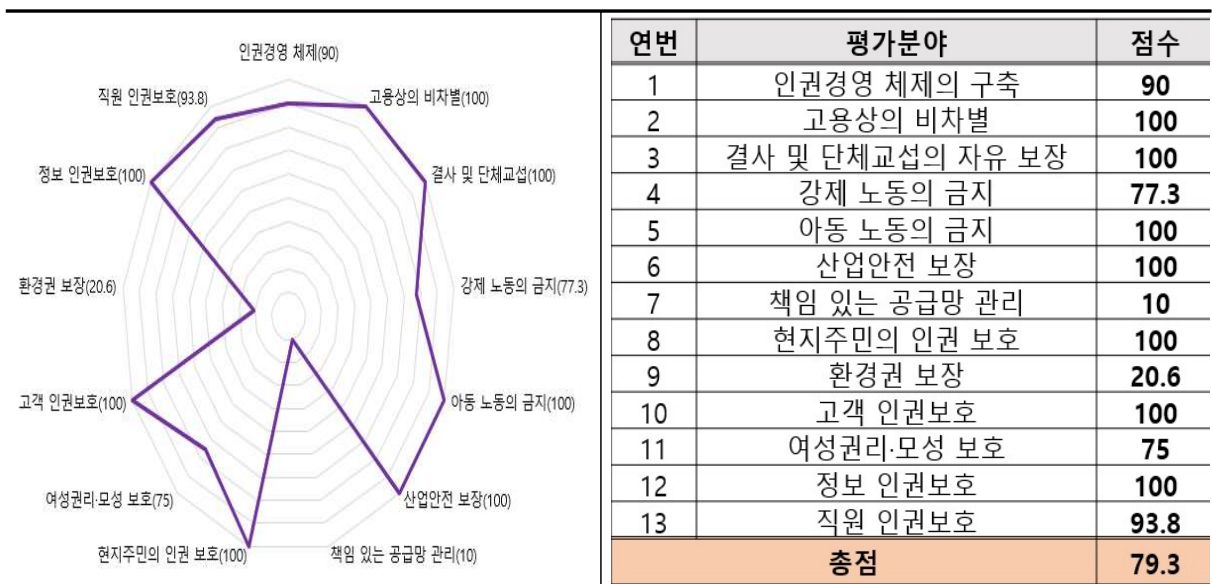
□ 기관운영 인권영향평가 결과

| 구분 | 등급 | 점수 | 비고 |
|-------------|-----|------|----|
| 기관운영 인권영향평가 | 3등급 | 79.3 | - |

□ 기관운영 인권영향평가 종합통계표

| 구분 | 이슈 | 평가 지표 | 답변결과 | | | | |
|------------|------------------|------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 30 | 22 | 1 | 2 | 4 | 1 |
| 2 | 고용상의 비차별 | 17 | 14 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 16 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 강제 노동의 금지 | 11 | 8 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| 5 | 아동 노동의 금지 | 14 | 5 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| 6 | 산업안전 보장 | 17 | 14 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 7 | 책임 있는 공급망 관리 | 10 | 0 | 2 | 8 | 0 | 0 |
| 8 | 현지주민의 인권 보호 | 11 | 1 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| 9 | 환경권 보장 | 18 | 1 | 5 | 11 | 0 | 1 |
| 10 | 고객 인권보호 | 14 | 6 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 11 | 여성권리·모성 보호 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | 정보 인권보호 | 4 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 13 | 직원 인권보호 | 16 | 15 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 합 계 | | 180 | 106 | 10 | 24 | 5 | 35 |

□ 분야별 환산 점수



□ 결과 분석

- (인권경영 체제의 구축) : 90점 **적정**
 - 진흥원의 인권정책선언은 내부에서 자체적으로 마련한 것으로 외부 전문가 및 이해관계자 의견을 수렴할 필요가 있음
 - 협력회사의 인권침해가 발생할 경우 진흥원 차원에서 대응할 수 있는 체계가 필요해 보임
- (고용상의 비차별) : 100점 **적정**
 - 진흥원은 직원의 채용, 복리후생 제도의 적용, 교육 기회의 제공, 배치 및 승진, 퇴직과 관련하여 여성·비정규직 근로자, 일반직원 간 차별이 발생하지 않도록 인사규정 등 내규를 마련하여 운영하고 있음
 - 특히, 신규직원 채용 시 블라인드 방식을 도입하여 채용에서 차별과 부정개입이 발생하지 않도록 조치하고 있음
 - 현행 제도를 유지하면서 고용상의 차별 등 위반사항이 발생하지 않도록 지속적인 모니터링 필요
- (결사 및 단체교섭의 자유 보장) : 100점 **적정**
 - 진흥원은 노동조합의 정당한 활동에 대해 편의를 제공하고 있으며, 관계 법령에 따른 단체교섭과 노사협의회를 정기적으로 운영하고 있음
 - 노동조합 가입·활동에 대해 불이익 처우를 제공하지 않으며, 단체교섭을 보장하고 교섭을 통해 성립된 단체 협약을 이행하도록 노력하고 있음
- (강제 노동의 금지) : 77.3점 **개선필요**
 - 진흥원은 「근로기준법」을 준수하며, 강제 노동을 금지하고 있으나, 협력회사에서 강제노동이 발생하거나 임금체불이 발생할 경우에 대한 대응 방안이 필요해 보임
- (아동 노동의 금지) : 100점 **적정**
 - 진흥원은 「근로기준법」을 준수하며, 연소자를 고용하지 않고 있음
- (산업안전 보장) : 100점 **적정**
 - 진흥원은 매년 안전경영책임계획을 수립하고 이에 대한 결과를 보고하는 등 안전경영을 실천하고 있음

- **(책임 있는 공급망 관리) : 10점** 개선필요
 - 협력회사(공급업자, 하청업자 등)에서 발생할 수 있는 인권침해에 대한 전반적인 예방조치가 필요해 보임
 - 계약 체결 시 인권보호 및 존중에 관한 내용을 서면으로 요구함으로써 협력회사에게 인권침해에 대한 경각심을 줄 필요가 있음
- **(현지주민의 인권 보호) : 100점** 적정
 - 진흥원은 특허정보를 제공하는 기관으로서, 현지주민의 재산(토지), 지적재산권을 침해할 가능성은 거의 없으며, 각종 민원 발생 시 적극적으로 대응하고 있음
- **(환경권 보장) : 20.6점** 개선필요
 - 진흥원은 국가온실가스 종합관리시스템 등을 이용하여 환경정보 공개를 적절히 이행하고 있음
 - 서울지사의 경우 소방계획 및 훈련, 점검 등을 실시하고 비상계획을 수립하였으나, 대전본사의 경우 미흡한 부분에 대한 개선이 필요해 보임
- **(고객 인권보호) : 100점** 적정
 - 진흥원은 개인정보보호에 대한 지침을 마련하고, 필요한 동의 절차를 거치고 있고 목적 외 용도로 사용하지 않는 등 고객 인권 보호를 실천하고 있음
- **(여성권리·모성 보호) : 75점** 개선필요
 - 진흥원은 모성보호실은 운영하는 등 여성노동자에게 편의시설을 제공하고 있으나, 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영할 필요가 있음
- **(정보 인권보호) : 100점** 적정
 - 진흥원은 인트라넷을 이용하여 경영 및 업무 계획을 게시함으로써 직원에게 정보를 제공하고 있으며, 지침을 통해 개인정보를 보호하고 있음
- **(직원 인권보호) : 93.8점** 적정
 - 진흥원은 성희롱·성폭력 및 직장내 괴롭힘을 방지하기 위한 지침을 마련하여 직원의 인권 보호를 위한 제도를 운영하고 있으나, 협력회사에서 발생하는 갑질 행위에 대한 보호조치가 필요해 보임

III. 주요사업 인권영향평가 결과

□ 주요사업 인권영향평가 결과

| 구분 | 등급 | 점수 | 비고 |
|-------------|-----|-----|----|
| 주요사업 인권영향평가 | 1등급 | 100 | - |

□ 기관운영 인권영향평가 종합통계표

| 구분 | 이슈 | 평가 지표 | 답변결과 | | | | |
|-----|------------------|-------|------|-------|-----|-------|-------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |
| 1 | 직원 인권보호 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 고용상의 비차별 | 13 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 14 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 고객 인권보호 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 합 계 | | 43 | 43 | 0 | 0 | 0 | 0 |

□ 분야별 환산 점수

| 연번 | 평가분야 | 점수 |
|----|------------------|-----|
| | | |
| 2 | 고용상의 비차별 | 100 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 100 |
| 4 | 고객 인권보호 | 100 |
| 총점 | | 100 |



□ 결과 분석

○ (직원 인권보호) : 100점 **적정**

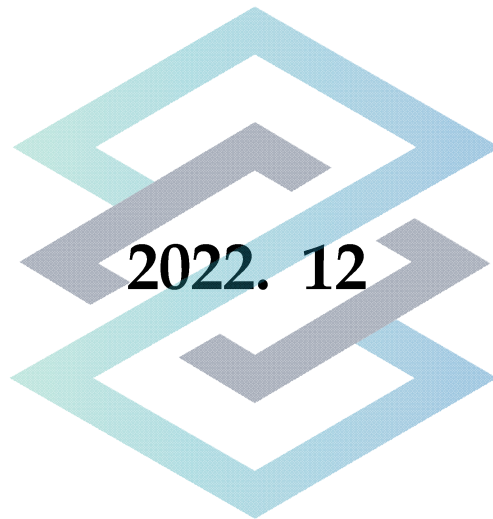
- 진흥원은 성희롱·성폭력 및 직장내 괴롭힘을 방지하기 위한 지침을 마련하여 직원의 인권 보호를 위한 제도를 운영하고 있으며, 장애인 인식 개선 등 교육을 매년 실시하고 있음

- (고용상의 비차별) : 100점 **적정**
 - 진흥원은 직원의 채용, 복리후생 제도의 적용, 교육 기회의 제공, 배치 및 승진, 퇴직과 관련하여 여성·비정규직 근로자, 일반직원 간 차별이 발생하지 않도록 인사규정 등 내규를 마련하여 운영하고 있음
- (결사 및 단체교섭의 자유 보장) : 100점 **적정**
 - 진흥원은 노동조합의 정당한 활동에 대해 편의를 제공하고 있으며, 관계 법령에 따른 단체교섭과 노사협의회를 정기적으로 운영하고 있음
 - 노동조합 가입·활동에 대해 불이익 처우를 제공하지 않으며, 단체교섭을 보장하고 교섭을 통해 성립된 단체 협약을 이행하도록 노력하고 있음
- (고객 인권보호) : 100점 **적정**
 - 진흥원은 개인정보보호에 대한 지침을 마련하고, 필요한 동의 절차를 거치고 있고 목적 외 용도로 사용하지 않는 등 고객 인권 보호를 실천하고 있음

IV. 총평

- 인권영향평가 결과 인권경영 추진을 위한 규정 및 제도 개선, 구제절차 마련 등 전사적 인권경영 체계를 구축하고, 인권경영을 실천하고 있음
- 여성 근로자, 비정규직 및 일반직원 간 복리후생, 승진, 임금 등 차별이 발생하지 않도록 정비되어 있음
- 노동조합의 정당한 활동에 대해 편의를 제공하고, 주기적인 단체교섭과 노사협의회 등을 운영하고 있으며, 노동조합 가입·활동에 대한 자유를 보장해 주고 있음
- 국민과 근로자의 안전을 최우선으로 하는 안전경영을 실시하고 있으며, 고객·정보·직원 인권을 보호하기 위한 지침이 정비되어 있음
- 다만, 협력업체 등에 인권경영을 전파하기 위한 노력이 필요함
- 인권경영에 필요한 지표(항목)를 추가 발굴하여 내년도 인권영향평가에 반영하고, 실천 가능한 항목에 대한 보완 및 개선이 필요함

인권영향평가 체크리스트(기관운영)



한국특허기술진흥원

□ 종합통계표(13개 분야, 180지표)

| 구분 | 이슈 | 평가지표 | 답변결과 | | | | |
|------------|---------------------|------|------|----------|-----|----------|----------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 30 | 22 | 1 | 2 | 4 | 1 |
| 2 | 고용상의 비차별 | 17 | 14 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 16 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 강제 노동의 금지 | 11 | 8 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| 5 | 아동 노동의 금지 | 14 | 5 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| 6 | 산업안전 보장 | 17 | 14 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 7 | 책임 있는 공급망 관리 | 10 | 0 | 2 | 8 | 0 | 0 |
| 8 | 현지주민의 인권 보호 | 11 | 1 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| 9 | 환경권 보장 | 18 | 1 | 5 | 11 | 0 | 1 |
| 10 | 고객 인권보호 | 14 | 6 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 11 | 여성권리·모성 보호 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | 정보 인권보호 | 4 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 13 | 직원 인권보호 | 16 | 15 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 합 계 | | 180 | 106 | 10 | 24 | 5 | 35 |

* 기관 및 사업운영 인권영향평가 시 구체적인 체크리스트는 국가인권위원회가 제시한 가이드라인 및 체크리스트에서 예시한 바를 활용하여 작성함

□ 체크리스트 평가방법

| 답변결과 | 평가방법 |
|-------|--|
| 예 | 평가지표에 대해 내부 관련규정이 있거나 내부결재 문서 등 증빙이 가능할 때 |
| 보완 필요 | 현재의 상태로는 대답하기가 미흡하지만, 보완을 거치면 "예" 라고 답할 수 있을 때 |
| 아니요 | 관련규정 및 내부결재 문서도 없고, 추진하지 않고 있을 경우 |
| 정보 없음 | 질문에 답할 만한 정보가 없을 경우 |
| 해당 없음 | 평가지표가 진흥원과 상관이 없을 경우 |

□ 세부 평가지표

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

| 항 목 | 평가지표 | 답변결과 | | | | | 근거 | |
|------------------|------|---|----------|-----|----------|----------|----|-------------------|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 인권정책 정확성 | 1 | 진흥원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다. | ○ | | | | | 인권경영헌장 |
| | 2 | 인권정책선언은 진흥원의 최고경영진 수준에서 표명된 것이다. | ○ | | | | | 인권경영헌장 |
| | 3 | 진흥원의 인권정책선언은 진흥원 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다. | | | ○ | | | 인권경영헌장 |
| | 4 | 진흥원의 인권정책선언은 진흥원에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다. | ○ | | | | | 인권경영헌장 |
| | 5 | 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다. | ○ | | | | | 인권경영헌장 홈페이지 공개 |
| | 6 | 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다. | ○ | | | | | 인권경영헌장 개정 |
| 소 계 | | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | | |
| 인권영향평가 정기적 실시 | 1 | 진흥원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 |
| | 2 | 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다. | ○ | | | | | 인권영향평가 계획안 |
| | 3 | 인권영향평가 실행 시 진흥원 내외부의 전문가를 참여시킨다. | ○ | | | | | 인권영향평가 계획안 |
| | 4 | 진흥원 사업 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 한다. | | | | | ○ | |
| | 5 | 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다. | ○ | | | | | 인권영향평가 계획안 |
| | 6 | 인권영향평가는 정기적으로 실시한다. | ○ | | | | | 인권경영 추진계획안 |
| 소 계 | | 5 | 0 | 0 | 1 | 1 | | |

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|---------|------|---|------|-------|-----|-------|-------|------------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 구제절차 마련 | 1 | 회사의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 |
| | 2 | 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 |
| | 3 | 구제절차는 접근과 이용이 용이하다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 |
| | 4 | 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 |
| | 5 | 피해자가 회사 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다. | | | | ○ | | 상정된 사건의 부재로 판단불가 |
| | 6 | 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다. | | | | ○ | | 상정된 사건의 부재로 판단불가 |
| 소 계 | | | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | |
| 합 계 | | | 22 | 1 | 2 | 4 | 1 | |

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|---------|------|---|------|-------|-----|-------|-------|----------------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 고용상 비차별 | 1 | 진흥원은 고용과 관련하여 성별 종교, 장애 나이 사회적 신분 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 인사규정 제11조, 채용공고(여) |
| | 2 | 진흥원은 노동자 모집채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다. | ○ | | | | | 채용공고(여) |
| | 3 | 진흥원은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 복무규정 제54조 |
| | 4 | 진흥원은 노동자의 교육배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 인사규정 제29조, 복무규정 제53조 |
| | 5 | 진흥원은 노동자의 정년 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 인사규정 제20조의3, 제21조 등 |
| 소 계 | | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|--------------------|------|--|-----------|----------|----------|----------|----------|--|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 고용상 남녀 비차별 | 1 | 진흥원은 여성노동자를 모집채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모 카체중 등의 신체적 조건 미혼조건 등을 요구하지 않는다. | ○ | | | | | 채용광고(예) |
| | 2 | 진흥원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다. | ○ | | | | | 보수규정 별표 제1호 |
| | 3 | 진흥원은 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 복무규정 제54조 |
| | 4 | 진흥원은 노동자의 교육배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 인사규정 제29조, 복무규정 제53조 |
| | 5 | 진흥원은 노동자의 정년 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 인사규정 제20조의3, 제21조 등 |
| | 6 | 진흥원은 여성노동자의 혼인 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다. | ○ | | | | | 직원채용요령 별지제1호서식 근로계약서 |
| 소 계 | | | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 비정규직 근로자 비차별 | 1 | 진흥원은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다. | ○ | | | | | 기간제계약지원 및 일용직원 운영요령 제15조, 제20조, 제21조, 제24조, 제25조 |
| | 2 | 진흥원은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다. | ○ | | | | | 명절 선물 등 동일 지급 |
| | 3 | 진흥원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다. | ○ | | | | | 보수규정 기본연봉상하한액 정규직 무기계약직 동일테이블 적용 |
| 소 계 | | | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 외국인 근로자 비차별 | 1 | 진흥원은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다. | | | | | ○ | |
| | 2 | 진흥원은 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다. | | | | | ○ | |
| | 3 | 해외에서 활동하는 임직원은 현지 문화와 제도를 존중한다. | | | | | ○ | |
| 소 계 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | |
| 합 계 | | | 14 | 0 | 0 | 0 | 3 | |

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|--------------------|------|---|------|-------|-----|-------|-------|---------------------------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 결사·단체교섭의 자유 | 1 | 진흥원은 노동조합의 설립을 허용한다. | ○ | | | | | 단체협약 |
| | 2 | 진흥원은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다. | ○ | | | | | 단체협약 제7조 |
| | 3 | 진흥원은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다. | ○ | | | | | 단체협약 제14조 |
| | 4 | 진흥원은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다. | ○ | | | | | 단체협약 제43조 |
| 소 계 | | | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 노동조합 활동 불이익의 처우 금지 | 1 | 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다. | ○ | | | | | 단체협약 제7조 |
| | 2 | 노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용 조건으로 하지 않는다. | ○ | | | | | 단체협약 제20조 |
| | 3 | 노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다. | ○ | | | | | 단체협약 제20조 |
| | 4 | 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로 부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다. | ○ | | | | | 단체협약 제19조 |
| | 5 | 노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다. | ○ | | | | | 단체협약 제20조 |
| 소 계 | | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 노동조합 부채시 조치 | 1 | 진흥원에 노동조합이 없는 경우 진흥원은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다. | ○ | | | | | 노사협의회 |
| | 2 | 노동조합이 없더라도 노동자들이 노동 조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다. | ○ | | | | | 노사협의회 제13조 |
| 소 계 | | | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|------------------|------|---|------|-------|-----|-------|-------|-----------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 1 | 진흥원은 노동조합의 대표자 또는 노동 조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다. | ○ | | | | | 단체협약 제29조 |
| | 2 | 진흥원은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다. | ○ | | | | | 단체협약 제34조 |
| | 3 | 진흥원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다. | ○ | | | | | 단체협약 제63조 |
| | 4 | 진흥원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사 대표가 참여하여 협상한다. | ○ | | | | | 단체협약 제31호 |
| | 5 | 진흥원은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다. | ○ | | | | | 단체협약 제37조 |
| 소 계 | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | X | |
| 합 계 | | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|----------|------|---|------|-------|-----|-------|-------|----------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 강제 노동 금지 | 1 | 진흥원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 2 | 진흥원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며 노동자가 이를 이행할 수 있도록 배려한다. | ○ | | | | | 직원채용요령 별지제1호서식 |
| | 3 | 진흥원은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 4 | 진흥원은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 5 | 진흥원은 노동자를 폭행 협박 감금 그 밖에 장상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 6 | 진흥원은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 7 | 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 8 | 노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다. | ○ | | | | | 인사규정 제20조 |
| 소 계 | | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | X | |

| 항 목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|------------------|------|---|------|----------|-----|----------|----------|---------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 협력회사에 의한 강제노동 예방 | 1 | 진흥원은 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다. | | ○ | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 2 | 자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다. | | | ○ | | | |
| | 3 | 인신매매 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다. | | | ○ | | | |
| 소 계 | | | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | X |
| 합 계 | | | 8 | 1 | 2 | 0 | 0 | |

▶ 분야 5. 아동 노동의 금지

| 항 목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|-----------|------|---|------|----------|-----|----------|----------|---------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 연소자 고용 금지 | 1 | 진흥원은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 2 | 진흥원이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 3 | 진흥원은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 4 | 진흥원은 교육프로그램을 병행하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 5 | 진흥원은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6조 |
| | 6 | 출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다. | | | | | ○ | |
| 소 계 | | | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | X |

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|---------------------|------|---|------|-------|-----|-------|-------|----|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 | 1 | 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육 기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다. | | | | | ○ | |
| | 2 | 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다. | | | | | ○ | |
| | 3 | 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간 1주일 40 시간을 초과하지 않는다. | | | | | ○ | |
| | 4 | 15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다. | | | | | ○ | |
| | 5 | 의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다. | | | | | ○ | |
| | 6 | 진흥원은 아동들의 건강, 안전, 도덕 의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다. | | | | | ○ | |
| | 7 | 진흥원은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다. | | | | | ○ | |
| | 8 | 연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다. | | | | | ○ | |
| 소 계 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | | |
| 합 계 | | 5 | 0 | 0 | 0 | 9 | | |

▶ 분야 6. 산업안전 보장

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|--------|------|--|------|-------|-----|-------|-------|-----------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 작업장 안전 | 1 | 진흥원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다. | ○ | | | | | 안전경영책임보고서 |
| | 2 | 진흥원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다. | ○ | | | | | 안전경영책임보고서 |
| | 3 | 진흥원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다. | ○ | | | | | 안전경영책임보고서 |
| | 4 | 진흥원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다. | ○ | | | | | 안전경영책임보고서 |
| | 5 | 진흥원은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다. | ○ | | | | | 안전경영책임보고서 |
| 소 계 | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

| 항목 | 평가지표 | 답변결과 | | | | | 근거 | |
|-------------------|------|---|----------|----------|----------|----------|----|----------------------------|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 임산부 및 장애인 등 보호 | 1 | 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다. | ○ | | | | | 모성보호실 운영 장애직원 인사관리기준 |
| | 2 | 진흥원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 노동시키지 않는다. | | | | | ○ | |
| | 3 | 임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다. | | | | | ○ | |
| | 4 | 장애인들이 진흥원 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다. | ○ | | | | | 장애직원 인사관리기준 |
| 소계 | | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | | |
| 필수장비 제공 및 교육 실시 등 | 1 | 진흥원은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다. | ○ | | | | | 안전경영책임보고서 |
| | 2 | 노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다. | ○ | | | | | 안전보건관리요령 제17조(위험성평가) |
| | 3 | 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다. | ○ | | | | | 안전경영책임보고서 |
| | 4 | 진흥원은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다. | | | | | ○ | |
| | 5 | 진흥원은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다. | ○ | | | | | 안전경영책임보고서 |
| 소계 | | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | | |
| 산업재해 피해 지원 | 1 | 진흥원은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다. | ○ | | | | | 단체보험 |
| | 2 | 요양보상비 등을 지급하는 경우 자체 없이 지급한다. | ○ | | | | | 단체보험 |
| | 3 | 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업 재해를 예방하기 위한 정책을 수립 운영한다. | ○ | | | | | 산업안전보건위원회 |
| 소계 | | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 합계 | | 14 | 0 | 0 | 0 | 3 | | |

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|---------------------|------|--|------|-------|-----|-------|-------|---------------------------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 협력회사 및 인권침해 예방 | 1 | 진흥원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다. | | | ○ | | | |
| | 2 | 진흥원은 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다. | | | ○ | | | |
| | 3 | 진흥원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다. | | | ○ | | | |
| | 4 | 진흥원은 협력회사와 계약 시 인권보호 존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다. | | | ○ | | | |
| 소 계 | | | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | |
| 모니터링 실시 | 1 | 진흥원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다. | | | ○ | | | |
| | 2 | 진흥원은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다. | | | ○ | | | |
| 소 계 | | | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | |
| 보안담당직원에게 의한 인권침해 방지 | 1 | 진흥원은 보안담당 직원에 의한 인권 침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다. | | ○ | | | | 보안파트에서 진행 |
| | 2 | 진흥원의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다. | | ○ | | | | 보안파트에서 진행 |
| | 3 | 진흥원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다. | | | ○ | | | |
| | 4 | 진흥원이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다. | | | ○ | | | |
| 소 계 | | | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | |
| 합 계 | | | 0 | 2 | 8 | 0 | 0 | |

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

| 항목 | 평가지표 | 답변결과 | | | | | 근거 | |
|----------------|------|---|-------|-----|-------|-------|--------------|----------------------|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 지역주민의 주거·보호 | 1 | 진흥원은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다. | | | | | ○ | |
| | 2 | 관련 법령에서 진흥원의 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다. | | | | | ○ | |
| | 3 | 진흥원은 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며 지역주민의 법과 관습에 따른 권리가 있는지 확인한다. | | | | | ○ | |
| | 4 | 진흥원은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다. | | | | | ○ | |
| | 5 | 진흥원은 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다. | | | | | ○ | |
| | 6 | 진흥원은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이익을 챙기지 않으며 그에게 적절한 보상을 해준다. | | | | | ○ | |
| | 7 | 법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립 제공한다. | | | | | ○ | |
| | 8 | 진흥원으로 인해 지역주민들이 소음, 교통 등을 비롯한 각종 민원 발생 시 적극적으로 대응한다. | ○ | | | | | 인권경영이행지침 제10조 및 제11조 |
| 소 계 | | 1 | 0 | 0 | 0 | 7 | X | |
| 지역주민의 지적재산권 보호 | 1 | 진흥원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다. | | | | | ○ | |
| | 2 | 진흥원은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다. | | | | | ○ | |
| | 3 | 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다. | | | | | ○ | |
| 소 계 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | X | |
| 합 계 | | 1 | 0 | 0 | 0 | 10 | X | |

▶ 분야 9. 환경권 보장

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|---------------------|------|---|------|-------|-----|-------|-------|----------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 환경경영체제 수립 및 유지 | 1 | 진흥원은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다. | | | ○ | | | |
| | 2 | 진흥원은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다. | | | ○ | | | |
| | 3 | 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다. | | | ○ | | | |
| | 4 | 진흥원은 회사 활동뿐만 아니라 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다. | | | | | ○ | |
| | 5 | 진흥원은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다. | | | ○ | | | |
| 소 계 | | | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | X |
| 환경정보의 공개 | 1 | 진흥원은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다. | | | ○ | | | |
| | 2 | 환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다. | | ○ | | | | 국가온실가스 종합관리시스템 |
| | 3 | 환경정책을 개발할 때 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다. | | | ○ | | | |
| 소 계 | | | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | X |
| 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 | 1 | 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다. | | | ○ | | | |
| | 2 | 새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다. | | | ○ | | | |
| | 3 | 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다. | | | ○ | | | |
| | 4 | 환경훼손에 대한 과학적 입증은 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다. | | | ○ | | | |
| | 5 | 대규모 환경오염피해를 대비하여 환경 책임보험에 가입하였다. | | | ○ | | | |
| 소 계 | | | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | X |

| 항목 | 평가지표 | 답변결과 | | | | | 근거 | |
|---------|------|---|-------|-----|-------|-------|----|-----------------|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 비상계획 수립 | 1 | 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다. | | ○ | | | | 서울지사(동교동) 소방계획서 |
| | 2 | 진흥원은 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다. | | ○ | | | | 서울지사(동교동) 소방계획서 |
| | 3 | 진흥원은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상사태 대응방법을 알고 있다. | | ○ | | | | 서울지사(동교동) 소방계획서 |
| | 4 | 진흥원은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다. | ○ | | | | | 서울지사(동교동) 소방계획서 |
| | 5 | 진흥원과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다. | | ○ | | | | 자동심장충격기 설치 |
| 소 계 | | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | X | |
| 합 계 | | 1 | 5 | 11 | 0 | 1 | | |

▶ 분야 10. 고객 인권 보호

| 항목 | 평가지표 | 답변결과 | | | | | 근거 | |
|------------------|------|---|-------|-----|-------|-------|----|--|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 고객 보호를 위한 표명권 준수 | 1 | 진흥원은 제품의 결함으로 인해 고객의 생명 건강 안전을 해치지 않도록 하기 위해 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다. | | | | | ○ | |
| | 2 | 진흥원은 제품을 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다. | | | | | ○ | |
| | 3 | 고객의 알권리 보호를 위해 가격정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다. | | | | | ○ | |
| | 4 | 진흥원은 상품 또는 용역에 관한 표시, 광고를 할 때 고객을 속이거나 고객으로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시, 광고를 하지 않는다. | | | | | ○ | |
| | 5 | 상품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다. | | | | | ○ | |
| 소 계 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | X | |

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|------------|------|--|------|-------|-----|-------|-------|-------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 제품 결함 시 조치 | 1 | 진흥원은 제품의 결함으로 인하여 고객에게 피해가 발생한 경우 고객들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜)한다. | | | | | ○ | |
| | 2 | 제품이 시장으로 출하된 이후 제품의 결함이 발견되면 이를 고객에게 알린다. | | | | | ○ | |
| | 3 | 제품의 결함으로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다. | | | | | ○ | |
| 소 계 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | |
| 고객 사생활 보호 | 1 | 진흥원은 고객의 사생활을 존중하고 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 2 | 고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 3 | 고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 4 | 고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 5 | 고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 6 | 고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| 소 계 | | | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 합 계 | | | 6 | 0 | 0 | 0 | 8 | |

▶ 분야 11. 여성권리·모성 인권보호

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|-------------|------|--|------|-------|-----|-------|-------|-------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 여성권리·모성인권보호 | 1 | 진흥원은 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다. | ○ | | | | | 모성보호실 운영 |
| | 2 | 진흥원은 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영한다. | | ○ | | | | |
| 합 계 | | | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | |

▶ 분야 12. 정보 인권보호

| 항목 | 평가지표 | 답변결과 | | | | | 근거 | |
|---------|------|---|-------|-----|-------|-------|----|-----------------------|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 정보 인권보호 | 1 | 진흥원은 직원에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다. | ○ | | | | | 경영 및 업무 계획 인트라넷 게시 |
| | 2 | 진흥원 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 3 | 진흥원은 직원의 위치정보 수집 노동 조합 활동 감시 등을 위하여 회사시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 4 | 진흥원은 이해관계자에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다. | | | | ○ | | |
| 합 계 | | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | | |

▶ 분야 13. 직원 인권보호

| 항목 | 평가지표 | 답변결과 | | | | | 근거 | |
|----------|------|---|-------|-----|-------|-------|----|--|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 노동자 인권보호 | 1 | 진흥원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한 직장 내 괴롭힘 및 성희롱성폭력 행위 등을 금지하고 있다. | ○ | | | | | 성희롱 성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제1조 |
| | 2 | 진흥원은 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 성폭력 피해자를 위한 보호장치를 마련하고 구제받을 수 있도록 지원한다. | ○ | | | | | 성희롱 성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제5조 등 |
| | 3 | 직장 내 괴롭힘 및 성희롱성폭력 피해에 따른 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6장 |
| | 4 | 직장 내 괴롭힘 및 성희롱성폭력 피해자 신고자 및 사건조사에 협력하는 직원에 대한 불이익 처우를 금지하고 있다. | ○ | | | | | 성희롱 성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제9조 |
| | 5 | 직장 내 괴롭힘 및 성희롱성폭력 피해 발생 시 재발방지조치를 수립하도록 하고 있다. | ○ | | | | | 성희롱 성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제15조 |
| | 6 | 직장 내 괴롭힘 및 성희롱성폭력 등 예방교육을 실시한다. | ○ | | | | | 성희롱 성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제6조 |
| 소 계 | | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

| 항목 | 평가지표 | 답변결과 | | | | | 근거 | |
|-----------------|------|---|-------|-----|-------|-------|-------------|--|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 근로사 회 근절에 관한 노력 | 1 | 갑질행위 근절방안에 대한 종합계획을 수립하고, 방지 조치를 적극적으로 이행한다. | ○ | | | | | 2022년 특허정보진흥센터 갑질 근절 계획 수립 보고 |
| | 2 | 갑질행위 근절을 위한 전담조직(또는 인력)이 구성되어 있다. | ○ | | | | | 성희롱 성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 |
| | 3 | 갑질행위 피해자에 대한 구제절차 및 지원대책이 마련되어 있고, 재발 방지를 위해 노력한다. | ○ | | | | | 2022년 특허정보진흥센터 갑질 근절 계획 수립 보고 |
| | 4 | 불공정 거래 개선 기화균등 및 공정 경쟁을 위한 조치를 실시하고 있다. | ○ | | | | | 계약업무처리요령 제4조 및 제4조의 2 |
| | 5 | 협력업체 및 용역사 등에 대해서도 갑질행위에 대한 보호조치를 실시하고, 민간분야로 확산하기 위해 노력한다. | | | ○ | | | |
| | 6 | 갑질행위에 대한 자체점검을 정기적으로 실시하고, 상시 모니터링 체계를 구축하고 있다. | ○ | | | | | 2022년 특허정보진흥센터 갑질 근절 계획 수립 보고 |
| 소 계 | | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | | |
| 예 · 제 가 정 요 인 | 1 | 진흥원은 일가정 양립을 위한 관련 정책을 수립 및 장려한다. | ○ | | | | | 복무제도 운영지침 (각종 유연근무) |
| | 소 계 | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 진원의 휴식권 보장 | 1 | 진흥원은 노동기준에 따른 휴식 시간을 보장하고, 휴식권 보장 문화를 조성하기 위해 노력한다. | ○ | | | | | 인사규정 제16조 |
| | 2 | 진흥원은 모든 사업장에 노동자를 위한 휴게시설을 제공한다. | ○ | | | | | 휴게시설 운영 (전자레인지 냉장고 등 구비) |
| | 3 | 진흥원은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS 등을 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다. | ○ | | | | | 단체협약제90조 |
| 소 계 | | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 합 계 | | 15 | 0 | 1 | 0 | 0 | | |

인권영향평가 체크리스트(주요사업)



2022. 12.

한국특허기술진흥원

□ **종합통계표(4개 분야, 43지표)**

| 구분 | 이슈 | 평가지표 | 답변결과 | | | | |
|------------|---------------------|------|------|----------|-----|----------|----------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |
| 1 | 직원 인권보호 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 고용상의 비차별 | 13 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 14 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 고객 인권보호 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 합 계 | | 43 | 43 | 0 | 0 | 0 | 0 |

* 기관 및 사업운영 인권영향평가 시 구체적인 체크리스트는 국가인권위원회가 제시한 가이드라인 및 체크리스트에서 예시한 바를 활용하여 작성함

□ **체크리스트 평가방법**

| 답변결과 | 평가방법 |
|-------|--|
| 예 | 평가지표에 대해 내부 관련규정이 있거나 내부결재 문서 등 증빙이 가능할 때 |
| 보완 필요 | 현재의 상태로는 대답하기가 미흡하지만, 보완을 거치면 "예" 라고 답할 수 있을 때 |
| 아니요 | 관련규정 및 내부결재 문서도 없고, 추진하지 않고 있을 경우 |
| 정보 없음 | 질문에 답할 만한 정보가 없을 경우 |
| 해당 없음 | 평가지표가 진흥원과 상관이 없을 경우 |

□ 세부 평가지표

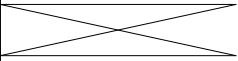
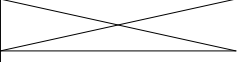
▶ 분야 1. 직원 인권보호

| 항 목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|--------------------------------------|------|--|-----------|----------|----------|----------|----------|---|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 내 부 직 원 인 권 보 호 | 1 | 직원은 원하는 때에 자유로이 휴가를 사용할 수 있다. | ○ | | | | | 복무규정 제23조 |
| | 2 | 진흥원은 회식강요, 술잔돌리기 등이 있는지 조직문화 실태조사를 하고 개선에 적극 노력한다. | ○ | | | | | 갑질근절 대책 추진계획 |
| | 3 | 진흥원은 갑질근절 직장 내 괴롭힘 예방, 성희롱 예방을 위한 실태조사를 매년 실시한다. | ○ | | | | | 갑질근절 대책 추진계획 |
| | 4 | 진흥원은 갑질근절, 직장 내 괴롭힘 예방, 성희롱 예방을 위한 교육을 전 임직원을 상대로 매년 실시한다. | ○ | | | | | 성희롱 성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제6조 |
| | 5 | 진흥원은 인권침해 신고센터를 설치하고 인원 침해 구제절차를 마련한다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제6장 |
| | 6 | 진흥원은 인권침해를 담당할 전담팀을 구성하고 사건 발생 시 즉각적인 조치를 취한다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제14조 |
| | 7 | 진흥원은 인권경영위원회를 설치하고 정기적으로 운영한다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제17조 |
| | 8 | 진흥원은 인권향상을 위한 인권영향 평가를 매년 실시한다. | ○ | | | | | 인권경영 이행지침 제24조 |
| | 9 | 진흥원은 장애를 가진 직원을 배후고 인식 개선을 위한 교육을 매년 실시한다. | ○ | | | | | 법정의무교육실시 |
| | 10 | 진흥원은 직원 고충사항을 정기적으로 수렴하고 해소를 위해 적극 노력한다. | ○ | | | | | 성희롱 성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제5조 및 제6조 |
| 합 계 | | | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|--------------|------|--|------|-------|-----|-------|-------|--|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 고용상 비차별 | 1 | 진흥원은 고용과 관련하여 성별 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 인사규정 제11조, 채용공고(예) |
| | 2 | 진흥원은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다. | ○ | | | | | 채용공고(예) |
| | 3 | 진흥원은 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 복무규정 제54조 |
| | 4 | 진흥원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 인사규정 제29조, 복무규정 제53조 |
| | 5 | 진흥원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 인사규정 제20조의3, 제21조 등 |
| 소계 | | | 5 | | | | | |
| 고용상 남녀비율 | 1 | 진흥원은 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다. | ○ | | | | | 채용공고(예) |
| | 2 | 진흥원은 복후생제도에서 여성 근로자를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 복무규정 제54조 |
| | 3 | 진흥원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 인사규정 제29조, 복무규정 제53조 |
| | 4 | 진흥원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 인사규정 제20조의3, 제21조 등 |
| | 5 | 진흥원은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다. | ○ | | | | | 직원채용요령 별지제1호서식 근로계약서 |
| 소계 | | | 5 | | | | | |
| 비정규직 근로자 비차별 | 1 | 진흥원은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다. | ○ | | | | | 기간제계약지원 및 일용직원 운영요령 제15조, 제20조, 제21조, 제24조, 제25조 |
| | 2 | 진흥원은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다. | ○ | | | | | 명절 선물 등 동일 지급 |
| | 3 | 진흥원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다. | ○ | | | | | 보수규정 기본연봉상하한액 정규직 무기계약직 동일테이블 적용 |
| 소계 | | | 3 | | | | | |
| 합계 | | | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|-------------------|------|--|------|-------|-----|-------|-------|---|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 결사·단체교섭의 자유 | 1 | 진흥원은 노동조합의 설립과 활동을 보장한다. | ○ | | | | | 단체협약 |
| | 2 | 진흥원은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다. | ○ | | | | | 단체협약 제7조 |
| | 3 | 진흥원은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다. | ○ | | | | | 단체협약 제14조 |
| | 4 | 진흥원은 정기적으로 근로자의 대표와 단체 교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다. | ○ | | | | | 단체협약 제43조 |
| 소 계 | | | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |
| 노동조합활동에 방해 행위의 금지 | 1 | 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다. | ○ | | | | | 단체협약 제7조 |
| | 2 | 근로자가 특정한 노동조합에 가입하는 것을 고용조건으로 하지 않는다. | ○ | | | | | 단체협약 제20조 |
| | 3 | 근로자가 특정 노동조합에 가입하지 않는 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다. | ○ | | | | | 단체협약 제20조 |
| | 4 | 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다. | ○ | | | | | 단체협약 제19조 |
| | 5 | 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고 하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다. | ○ | | | | | 단체협약 제20조 |
| 소 계 | | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |
| 단체교섭 보장 | 1 | 진흥원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다. | ○ | | | | | 단체협약 제29조 |
| | 2 | 진흥원은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다. | ○ | | | | | 단체협약 제34조 |
| | 3 | 진흥원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다. | ○ | | | | | 단체협약 제63조 |

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|-----|---|--|------|----------|-----|----------|----------|-----------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 4 | 진흥원은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 대표가 참여하여 협상한다. | | ○ | | | | | 단체협약 제31호 |
| 5 | 진흥원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약을 성실하게 이행한다. | | ○ | | | | | 단체협약 제37조 |
| 소 계 | | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | X |
| 합 계 | | | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

▶ 분야 4. 고객 인권보호

| 항목 | 평가지표 | | 답변결과 | | | | | 근거 |
|----------------------|------|---|------|----------|-----|----------|----------|---------------------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 고객 정보 인권 보호 | 1 | 진흥원은 고객의 사생활을 존중하고 기관이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 2 | 진흥원은 고객정보의 수집 및 관리 지침이 마련되어 있으며, 공개되어 있다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 3 | 진흥원은 고객 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 4 | 진흥원은 고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 5 | 진흥원은 고객 정보는 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다. | ○ | | | | | 개인정보보호 세부지침 |
| | 6 | 진흥원은 고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다. | ○ | | | | | 개인정보보호 가이드라인 및 세부지침 |
| 합 계 | | | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | X |