# 2023년 인권영향평가 결과보고

2023. 12.

한국특허기술진흥원

# 1. 개요

#### □ 인권경영·인권영향평가 개념

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

#### □ 인권영향평가 개요

- (평가목적) 실제적·잠재적인 인권 리스크를 사전에 파악·평가하고, 이를 개선함으로써 지속가능 발전 및 인권증진 도모
- (관련근거) 인권경영 이행지침 제24조(인권영향평가 실시)
- (평가분야) 진흥원 기관운영 및 주요사업 부문 평가
  - (기관운영) 인권경영 체제의 구축 등 12개 분야 148개 지표
  - (주요사업) 직원 인권 보호 등 4개 분야, 43개 지표
    - \* 국가인권위원회가 제시한 가이드라인 및 예시를 기준으로 기관특성에 맞게 구성
- (평가주체) 평가 TF<sup>\*</sup>를 구성하여 자체평가 진행(´23.11.30.~12.8.)
  - \* 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	1	40점미만 ~30점		20점미만 ~0점

# Ⅱ. 기관운영 인권영향평가 결과

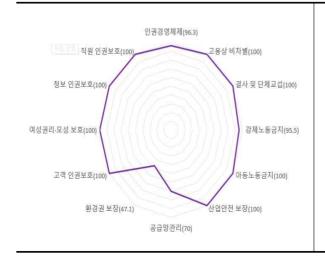
### □ 기관운영 인권영향평가 결과

구분	등급	점수	비고
기관운영 인권영향평가	1등급	90.7	'22년 3등급(79.3점)

### □ 기관운영 인권영향평가 종합통계표

	_	평가			답변결과		
구분	이슈 지표		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	29	26	_	1	2	-
2	고용상의 비차별	17	17	-	-	_	-
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	16	-	-	-	-
4	강제 노동의 금지	11	10	1	-	-	-
5	아동노동의 금지	5	5	-	-	-	-
6	산업안전 보장	15	15	-	-	_	-
7	책임 있는 공급망 관리	10	4	6	-	_	-
8	환경권 보장	17	4	8	5	-	-
9	고객 인권보호	6	6	-	-	_	-
10	여성권리·모성 보호	2	2	-	-	-	-
11	정보 인권보호	4	3	-	-	1	-
12	직원 인권보호	16	16	-	-	-	-
	합 계	148	124	15	6	3	-

# □ 분야별 환산 점수



연번	번 평가분야				
1	인권경영 체제의 구축	96.3			
2	고용상의 비차별	100			
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	100			
4	강제 노동의 금지	95.5			
5	아동노동의 금지	100			
6	산업안전 보장	100			
7	책임 있는 공급망 관리	70.0			
8	환경권 보장	47.1			
9	고객 인권보호	100			
10	여성권리·모성 보호	100			
11	정보 인권보호	100			
12	직원 인권보호	100			
	총점	90.7			

#### □ 결과 분석

- (인권경영 체제의 구축) : 96.3점 **직정** 
  - 본 위원회를 통해 인권경영 헌장을 검토함으로써 전년도 권고(외부 전문가 및 이해관계자 의견 수렴 필요)에 대한 이행 조치가 이루어짐
  - 계약 체결 시 인권경영 서약서를 징구함으로써 협력회사 내부에서 발생될 수 있는 인권침해를 방지하기 위한 체계가 구축됨
- (고용상의 비차별) : 100점 **직정** 
  - 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 **직정** 
  - 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) : 95.5점 **적정** 
  - 진흥원은 「근로기준법」을 준수하며, 인권경영 이행지침 등 내부 규정에 의거 강제 노동을 금지하고 있음
  - 계약 체결 시 인권경영 서약서를 징구함으로써 협력회사 내부에서 발생될 수 있는 강제 노동을 금지하기 위한 체계가 구축됨
- (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) : 70점 개선필요
  - 계약 체결 시 인권경영 서약서를 징구함으로써 협력회사 내부에서 발생될 수 있는 인권침해를 방지하기 위한 체계가 구축됨
  - 다만, 관련 법령 검토 후 계약 체결 과정에서 협력회사 내의 인권 보호 상황을 평가하는 등의 절차를 마련할 필요가 있음
- (환경권 보장) : 40점 <u>개선필요</u>
  - 환경정보 공개시스템 및 국가온실가스 종합관리시스템 등을 통해 기관의 환경정보에 대하여 국민들에게 공개하고 있음
  - 전년도에 비해 개선된 부분이 있으나, 기관 차원에서의 환경보호 및 예방을 위한 노력이 필요함
- (고객 인권보호) : 100점 **직정** 
  - 개인정보보호에 대한 지침을 마련하고, 필요한 동의 절차를 거치고 있고 목적 외 용도로 사용하지 않는 등 고객 인권 보호를 실천하고 있음
- (여성권리·모성 보호) : 100점 **직정** 
  - 진흥원은 모성보호실 및 다양한 유연근무제를 운영하고 있으며, 단체협약을 통해 여성권 보장 및 모성보호를 위한 제도가 구축되어 있음
- (정보 인권보호) : 100점 적정
  - 인트라넷을 이용하여 경영정보 등을 직원에게 공개하고 있으며, 정보 보호를 위한 제도가 체계적으로 구축되어 있음
- (직원 인권보호) : 100점 **직정** 
  - 성희롱·성폭력 및 직장내 괴롭힘을 방지하기 위한 지침과 인권경영 이행지침을 마련하여 직원의 인권 보호를 위한 제도를 운영하고 있음
  - 대면교육, 간담회, 참여형 프로그램 등 다양한 활동을 통해 임직원에게 인권 존중 문화를 확산시키기 위해 노력하고 있음

# Ⅲ. 주요사업 인권영향평가 결과

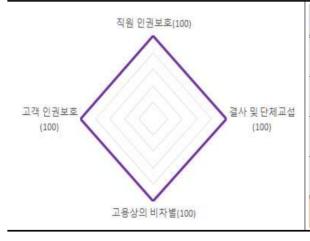
#### □ 주요사업 인권영향평가 결과

구분	등급	점수	비고
 주요사업 인권영향평가	1등급	100	'22년 1등급(100점)

### □ 기관운영 인권영향평가 종합통계표

		평가			답변결과		
구분	이슈	지표	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 평가분야					
1	직원 인권보호					
2	2 고용상의 비차별					
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	100				
4	고객 인권보호	100				
	총점					

### □ 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 인권 존중 교육을 매년 실시하고 있음

### ○ (고용상의 비차별) : 100점 **직정**

- 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 **직정**

- 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

- □ '23년 기관운영 및 주요사업 **인권영향평가 결과 1등급으로** 전년대비 향상('22년 기관운영 3등급, 주요사업 1등급)되었으며, **인권경영을 위한** 체계가 구축되어 있고, 기관 차원에서 **인권경영을 실천**하고 있음
- □ 특히, '22년 인권영향평가에서 도출되었던 **"협력업체로 인권경영을 전파"** 하는 **개선과제를 이행**함으로써, 인권영향평가 등급이 향상된 것으로 나타남
- □ 평가결과 고용상의 비차별, 여성권리·모성 보호 등 약자에 대한 인권 보호가 체계적으로 운영되고 있음
- □ 다만, '환경권 보장' 분야는 전년도에 비해 개선된 부분이 있으나, 기관 차원에서의 **환경보호 및 예방을 위한 노력이 필요함**
- □ '23년 결과 기관운영 및 주요사업 분야 1등급을 달성하였으므로, 인권경영에 필요한 **지표를 추가 발굴 및 반영**하여 인권증진 도모

### 점 부 1 인권영향평가 체크리스트(기관운영)

# 인권영향평가 체크리스트(기관운영)

### □ 종합통계표(12개 분야, 148지표)

	이슈		답변결과						
구분		비슈 명가지표 		보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
1	인권경영 체제의 구축	29	26	-	1	2	-		
2	고용상의 비차별	17	17	-	-	-	-		
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	16	-	-	-	-		
4	강제 노동의 금지	11	10	1	-	-	-		
5	아동노동의 금지	5	5	-	-	-	_		
6	산업안전 보장	15	15	-	-	-	-		
7	책임 있는 공급망 관리	10	4	6	-	-	-		
8	환경권 보장	17	4	8	5	-	-		
9	고객 인권보호	6	6	-	-	-	-		
10	여성권리·모성 보호	2	2	-	-	-	-		
11	정보 인권보호	4	3	-	-	1	-		
12	직원 인권보호	16	16	-	-				
	합 계	148	124	15	6	3	-		

<sup>\*</sup> 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				ç	답변결고	<b>!</b>		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	진흥원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	Ο					인권경영헌장
	2	인권정책선언은 진흥원의 최고경영진 수준에서 표명된 것이다.	Ο					인권경영헌장
인권조냥	3	인권정책선언은 진흥원 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.			0			인권경영헌장
인권소중 정책선언	4	인권정책선언은 진흥원에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	0					인권경영헌장
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	0					인권경영헌장 홈페이지 공개
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토 되고 개선된다.	Ο					인권경영헌장 개정 (2022.12)
		소계	5	0	1	0	0	
OI	1	인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	Ο					인권경영 이행지침 제24조
인권영향평가	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	0					인권영향평가 계획안
	3	인권영향평가 실행 시 진흥원 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	0					인권영향평가 계획안
정기적 실시	4	협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	Ο					인권영향평가 계획안
^I	5	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	0					인권경영 추진계획안
		소계	5	0	0	0	0	

항				Ş	답변결교	<u></u>		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
인권경8	1	진흥원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	Ο					인권경영 추진계획안
	2	진흥원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치했다.	Ο					인권경영 이행지침 제14조
제 도화를 위	3	진흥원은 인권준수 감시장치를 마련했다.	Ο					인권경영 이행지침 제14조, 제25조
위한 필요조치	4	진흥원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	0					인권경영 이행지침 제6장
치	5	협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 회사 차원에서 대응한다.	0					[전략경영232016]
		소 계	5	0	0	0	0	
	1	진흥원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	0					인권경영 추진계획안
	2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	Ο					인권경영위원회 (노동조합, 외부위원)
인	3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	0					인권경영 추진계획안
인권경영 성과	4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	0					인권경영 정보공개 (홈페이지)
<del>т</del> .L	5	보고는 진흥원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	Ο					공공기관 인권경영 매뉴얼 준수
	6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	0					공공기관 인권경영 매뉴얼 준수
	7	보고내용에 대한 검증을 거친다.	Ο					내와부 전단/로 구성된 인권경영위원회가 인권영향평/를 검증
		소계	7	0	0	0	0	

항				답변결과				
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	회사의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	0					인권경영 이행지침 제6장
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	0					인권경영 이행지침 제6장
구 제 절 차	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	0					인권경영 이행지침 제6장
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해 관계자에게 신속하게 제공한다.	0					인권경영 이행지침 제6장
마 련	5	피해자가 회사 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.				0		상정된 사건의 부재로 판단불가
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.				0		상정된 사건의 부재로 판단불가
	소계			0	0	2	0	
	합 계		26	0	1	2	0	

# ▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항				f	답변결교	<u> </u>		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
고용상	1	고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	Ο					인사규정 제11조, 인권경영 이행지침 제4조
	2	노동자 모집·채용 시 직무의 수 행에 필요하지 않은 조건을 제 시하지 않는다.	0					채용공고(예)
상 비 차 별	3	임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	0					복무규정 제54조, 선택적복지제도 운영지침
2	4	노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	0					인사규정 제29조, 복무규정 제53조
	5	노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	0					인사규정 제20조의3, 제21조
소계		5	0	0	0	0		

خد	다변결과							
항 목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	여성노동자를 모집채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	0			- BA LI	- BA G	인사규정 제11조
고	2	동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	0					보수규정 별표 제1호
용 상 남.	3	임금 외에 복리후생제도에서 여성 노동자를 차별하지 않는다.	0					복무규정 제54조
고용상 남녀비차별	4	노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	0					인사규정 제29조, 복무규정 제53조
_	5	노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	0					인사규정 제20조의3, 제21조
	6	여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	0					직원채용요령 별지제1호서식 근로계약서
소계			6	0	0	0	0	
비정규직 그로	1	비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	0					기간제계약지원 및 일용직원 운영요령 제15조, 제20조, 제21조, 제24조, 제25조
자	2	비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	0					선택적복지제도 운영규정 및 휴양시설관리 운영지침
비 차 별	3	동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	Ο					보수규정 별표 제1호
		소계	3	0	0	0	0	
외국	1	외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	0					임직원 행동강령 제14조
외국이그로자 비	2	외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	0					임직원 행동강령 제14조
비 차 별	3	해외에서 활동하는 임직원은 현지 문화와 제도를 존중한다.	0					인권경영 이행지침 제10조
	소계			0	0	0	0	
		합계	17	0	0	0	0	

# ▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항				Ş	답변결교	<b>ֈ</b>		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	노동조합의 설립을 허용한다.	0					단체협약
결 사 · 단 체	2	노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	0					단체협약 제7조
· 단체교섭의 자	3	노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	0					단체협약 제14조
자 유	4	정기적으로 노동자의 대표와 단체 교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	0					단체협약 제43조
		소계	4	0	0	0	0	
	1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	0					단체협약 제7조
노동옷하	2	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용 조건으로 하지 않는다.	0					단체협약 제20조
활동불	3	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	Ο					단체협약 제20조
노동소합 활동 불이이 처우 그只	4	노동조합의 대표자 또는 노동조합 으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	0					단체협약 제19조
<b></b>	5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의위법행위를 신고하거나 그에 관한 중인 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	0					단체협약 제20조
		소계	5	0	0	0	0	
노동조합 부	1	노동조합이 없는 경우 진흥원은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.	0					노사협의회
부재시 조치	2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의 하도록 회의실 등 편의를 제공한다.	0					노사협의회 제13조
		소계	2	0	0	0	0	

항				Ş	답변결교	<u></u>		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
 - - - - - - - - - - - - - - - - -	1	노동조합의 대표자 또는 노동조합 으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	Ο					단체협약 제29조
	2	노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	0					단체협약 제34조
보 장 및	3	경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	Ο					단체협약 제63조
성실한 이행	4	노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사대표가 참여 하여 협상한다.	Ο					단체협약 제31호
행	5	단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	Ο					단체협약 제37조
	소계			0	0	0	0	
	합 계			0	0	0	0	

# ▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항				Ş	답변결고	ŀ		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	0					인권경영 이행지침 제6조
	2	공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	Ο					직원채용요령 별지제1호서식
	3	노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	Ο					인권경영 이행지침 제6조
강 제 노	4	노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.	Ο					인권경영 이행지침 제6조
강제 노동 금지	5	노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	0					인권경영 이행지침 제6조
	6	노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	Ο					인권경영 이행지침 제6조
	7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	0					인권경영 이행지침 제6조
	8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다.	0					인사규정 제20조
		소계	8	0	0	0	0	

항				Ş	답변결고	<b>!</b>		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
협력회 사 에	1	진흥원은 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.	0					[전략경영232016]
의 한	2	자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.		0				[전략경영232016]
강제 노동 예방	3	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.	0					[전략경영232016]
	소계			1	0	0	0	
합계			10	1	0	0	0	

# ▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항				ŗ	답변결고	ŀ		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	Ο					인권경영 이행지침 제6조
СН	2	해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	0					인권경영 이행지침 제6조
연소자 고용 금지	3	중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	0					인권경영 이행지침 제6조
용금지	4	진흥원은 교육프로그램을 빙자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	0					인권경영 이행지침 제6조
	5	진흥원은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	0					직원채용요령 제9조
합계		5	0	0	0	0		

# ▶ 분야 6. 산업안전 보장

항				Ş	답변결고	<b>ት</b>		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	0					안전경영책임보고서
	2	진흥원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.	Ο					안전경영책임보고서
작업당 안전	3	진흥원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	0					안전경영책임보고서
Ľ	4	작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	0					안전경영책임보고서
	5	유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	Ο					안전경영책임보고서
		소 계	5	0	0	0	0	
임산부및	1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	Ο					모성보호실 운영 장애직원 인사관리기준
장 애 인	2	임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	0					[전략경영200192] [전략경영231155]
등 보호	3	장애인들이 진흥원 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	Ο					장애직원 인사관리기준
		소계	3	0	0	0	0	
 필 수 장 비	1	노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	0					안전경영책임보고서
제 공 및	2	노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자 에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	0					안전보건관리요령 제17조(위험성평가)
교육실시	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	0					안전경영책임보고서
등 	4	노동자의 건강을 보호유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	0					안전경영책임보고서
		소계	4	0	0	0	0	

항				Ç	답변결고	ŀ		
8 목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
산업 재 해	1	노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	Ο					선택적복지제도 운영규정
피해근로자	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	Ο					선택적복지제도 운영규정
로 자 지 원	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	0					산업안전보건위원회, 안전보건경영시스템 (ISC45001)
	소계			0	0	0	0	
	합 계			0	0	0	0	

# ▶ 분야 7. 책임 있는 <del>공급</del>망 관리

항				ŗ	답변결고	•		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
정미경	1	공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	0					[전략경영232016]
해라 행사 등이	2	협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정 하는 절차를 가지고 있다.		0				[전략경영232016]
인권침해 예방	3	모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	0					[전략경영232016]
Ö -	4	협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	0					[전략경영232016]
		소 계	3	1	0	0	0	
모니터리	1	설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.		0				[전략경영232016]
링 스	2	모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.		0				[전략경영232016]
소계			0	2	0	0	0	

항					답변결고	<b>!</b>		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	당 당 없음	근거
보안답	1	보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.		0				[전략경영230241]
보아답다이지원에	2	보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.		0				[전략경영230241]
의 한	3	보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.	Ο					[전략경영232016]
인권침해 방지	4	보안 사무를 외주하는 경우, 인권 보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.		0				[전략경영232016]
	소계		1	3	0	0	0	
	합계			6	0	0	0	

# ▶ 분야 8. 환경권 보장

항					답변결교	<b>!</b>		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
 환 경	1	환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.		0				환경정보 공개시스템
환경경영체제	2	환경관련 정보를 체계적으로 수집 하고 평가한다.		0				환경정보 공개시스템 국가온실가스 종합관리시스템
수립 및	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.		0				환경정보 공개시스템
유 지 ——	4	환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.	0					[전략경영231165] [전략경영231284]
		소계	1	3	0	0	0	
환	1	환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	0					환경정보 공개시스템 국가온실가스 종합관리시스템
환경정보의 공개	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.		0				환경정보 공개시스템, 국가온실가스 종합관리시스템
개 	3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.			0			
소계			1	1	1	0	0	

خد				Į.	답변결고	ŀ		
항 목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.			0			
환경문제에 대	2	환경영향평가 결과 심각한 환경 영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필 요한 조치를 취한다.			0			
대한 예방적적그의 원칙	3	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화 하기 위한 노력을 한다.			0			
크의	4	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입하였다.			0			
원 칙	5	진흥원으로 인해 지역주민들이 소음, 교통 등을 비롯한 각종 민원 발생 시 적극적으로 대응한다.	0					인권경영이행지침 제10조 및 제11조
		소계	1	0	4	0	0	
	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계 획을 수립한다.		0				서울지사(동교동) 소방계획서
	2	노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응 훈련을 정기적으로 실시한다.		0				서울지사(동교동) 소방계획서
비상계획 수립	3	비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지 주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.		0				서울지사(동교동) 소방계획서
립	4	비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사 에게 즉시 통보할 수 있는 경보 장치를 마련해 두었다.	0					서울지사(동교동) 소방계획서
	5	진흥원과 병원간의 거리가 먼경우 응급조치를 위한 시설과의료진을 확보하고 있다.		0				[전략경영220693]
		소계	1	4	0	0	0	
		합 계	4	8	5	0	0	

# ▶ 분야 9. 고객 인권 보호

항				Ş	답변결고	ŀ		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	고객의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	0					개인정보보호 세부지침
_	2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	0					개인정보보호 세부지침
고객 사생활	3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	0					개인정보보호 세부지침
왈 보 호	4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	0					개인정보보호 세부지침
	5	고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	Ο					개인정보보호 세부지침
	6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	0					개인정보보호 세부지침
합계		6	0	0	0	0		

# ▶ 분야 10. 여성권리·모성 인권보호

항				5	답변결고	<b>!</b>		
목	41 /FAI 44		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
여성 권리	1	여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다.	0					모성보호실 운영
모성 인권 보호	2	모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영한다.	0					단체협약 제12장
	합계			0	0	0	0	

# ▶ 분야 11. 정보 인권보호

항				ŗ	답변결교	ŀ		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	직원에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	0					매달 각 부서의 성과 및 차월계획을 직원과 공유함
정 보	2	사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고, 무분별하게 수집하지 않는다.	0					개인정보보호 세부지침
인권보호	3	직원의 위치정보 수집, 노동조합활동 감시 등을 위하여 회사시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	0					개인정보보호 세부지침
	4	이해관계자에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.				0		지속적 이해관계자
합 계			3	0	0	1	0	

# ▶ 분야 12. 직원 인권보호

항				f	답변결고	ŀ		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 행위 등을 금지 하고 있다.	Ο					성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제1조
	2	직장 내 괴롭힘 및 성희롱성폭력 피해 지원을 위한 보호장치를 마련하고, 구제받을 수 있도록 지원한다.	0					성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제5조 등
노 동 자	3	직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 피해에 따른 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	Ο					인권경영 이행지침 제6장
인권보호	4	직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 피해자, 신고자 및 사건조사에 협력하는 직원에 대한 불이익 처우를 금지하고 있다.	0					성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제9조
	5	직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 피해 발생 시 재발방지조치를 수립하도록 하고 있다.	0					성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제15조
	6	직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 등 예방교육을 실시한다.	0					성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제6조
		소 계	6	0	0	0	0	

خد				ŗ	답변결고	<b>.</b>		
항 목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	갑질행위 근절방안에 대한 종합 계획을 수립하고, 방지 조치를 적극적으로 이행한다.	0	_				갑질근절 대책 추진계획
공정	2	갑질행위 근절을 위한 전담조직 (또는 인력)이 구성되어 있다.	0					성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침
공정사회 구성에	3	갑질행위 피해자에 대한 구제절차 및 지원대책이 마련되어 있고, 재발 방지를 위해 노력한다.	0					2022년 특허정보진흥센터 갑질 근절 계획 수립 보고
있을 위한	4	불공정 거래 개선, 기회균등 및 공정 경쟁을 위한 조치를 실시하고 있다.	0					계약업무처리요령 제4조 및 제4조의 2
한 노 력	5	협력업체 및 용역사 등에 대해서도 갑질행위에 대한 보호조치를 실시 하고, 민간분야로 확산하기 위해 노력한다.	0					[전략경영232016]
	6	갑질행위에 대한 자체점검을 정기적 으로 실시하고, 상시 모니터링 체계를 구축하고 있다.	0					2023년 한국특허기술진흥원 갑질 근절 대책 추진계획
		소 계	6	0	0	0	0	
일 가정 양립	1	진흥원은 일기정 양립을 위한 관련 정책을 수립 및 장려한다.	0					복무제도 운영지침
		소 계	1	0	0	0	0	
직원	1	노동기준에 따른 휴식 시간을 보장하고, 휴식권 보장 문화를 조성하기 위해 노력한다.	0					인사규정 제16조
직원이 휴식권 보장	2	모든 사업장에 노동자를 위한 휴게시설을 제공한다.	0					휴게시설 운영 (전자레인지, 냉장고 등 구비)
권 보 장	3	양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외 하고 SNS 등을 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.	0					단체협약제90조
		소계	3	0	0	0	0	
		합계	16	0	0	0	0	

### 첨 부 2 인권영향평가 체크리스트(주요사업)

# 인권영향평가 체크리스트(주요사업)

### □ 종합통계표(4개 분야, 43지표)

- u	٥١٨	핑크로		답변결과							
구분	이슈	평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음				
1	직원 인권 보호	10	10	-	-	-	-				
2	고용상의 비차별	13	13	_	-	-	-				
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	14	_	-	-	-				
4	고객 인권 보호	6	6	-	-	ı	-				
	합 계	43	43	-	-	-	-				

<sup>\*</sup> 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 인권 보호

항				ç	답변결교	ŀ		
목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	직원은 원하는 때에 자유로이 휴가를 사용할 수 있다.	0					복무규정 제23조
	2	회식강요, 술잔돌리기 등이 있는지 조직문화 실태조사를 하고 개선에 적극 노력한다.	0					갑질근절 대책 추진계획
	3	갑질근절, 직장 내 괴롭힘 예방, 성희롱 예방을 위한 실태조사를 매년 실시한다.	0					갑질근절 대책 추진계획
내 부 지	4	갑질근절, 직장 내 괴롭힘 예방, 성희롱 예방을 위한 교육을 전 임직원을 상대로 매년 실시한다.	0					성희롱성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제6조
직 원 인	5	인권침해 신고센터를 설치하고, 인권침해 구제절차를 마련한다.	0					인권경영 이행지침 제6장
인권 보호	6	인권침해를 담당할 전담팀을 구성하고 사건 발생 시 즉각적인 조치를 취한다.	0					인권경영 이행지침 제14조, 제26조
호	7	인권경영위원회를 설치하고 정기적 으로 운영한다.	0					인권경영 이행지침 제17조
	8	인권향상을 위한 인권영향평가를 매년 실시한다.	0					인권경영 이행지침 제24조
	9	장애를 가진 직원을 배려하고, 인식 개선을 위한 교육을 매년 실시한다.	0					장애직원 인사관리기준 제8조
	10	직원 고충사항을 정기적으로 수렴 하고 해소를 위해 적극 노력한다.	0					성희롱성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 제5조 및 제6조
	합계			0	0	0	0	

# ▶ 분야 2. 고용상의 비차별

<b></b> ,				ŗ	답변결고	<b>!</b>		
항 목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	0					인사규정 제11조, 인권경영 이행지침 제4조
디숎상	2	근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	0					인사규정 제11조, 인권경영 이행지침 제4조
비 차 별	3	복리후생제도에서 근로자를 차별 하지 않는다.	0					복무규정 제54조, 선택적복지제도 운영지침
П	4	근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	0					인사규정 제29조, 복무규정 제53조
	5	근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	0					인사규정 제20조의3, 제21조 등
		소 계	5	0	0	0	0	
	1	근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	0					인사규정 제11조
고용상	2	복후생제도에서 여성근로자를 차별 하지 않는다.	0					보수규정 별표 제1호
남년 비율	3	근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	0					복무규정 제54조
비율	4	근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.	0					인사규정 제29조, 복무규정 제53조
	5	여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	0					직원채용요령 별지제1호서식 근로계약서
		소 계	5	0	0	0	0	
비정다지	1	비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	0					기간제계약지원 및 일용직원 운영요령 제15조, 제20조, 제21조, 제24조, 제25조
근 로 자 비	2	비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.	0					선택적복지제도 운영규정 및 휴양시설관리 운영지침
비 차 별	3	동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	0					보수규정 별표 제1호
		소계	3	0	0	0	0	
		합계	13	0	0	0	0	

# ▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장

					답변결고	<u>.</u>		
항 목		평가지표	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	1	노동조합의 설립과 활동을 보장한다.	0					단체협약
결 사 : 단 체	2	노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	Ο					단체협약 제7조
· 단체교섭의	3	노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	Ο					단체협약 제14조
자 유 	4	정기적으로 근로자의 대표와 단체 교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다.	0					단체협약 제43조
		소계	4	0	0	0	0	
	1	근로자가 노동조합에 가입 또는 가입 하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고 하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	0					단체협약 제7조
노동조합활동	2	근로자가 특정한 노동조합에 가입 하는 것을 고용조건으로 하지 않는다.	0					단체협약 제20조
	3	근로자가 특정 노동조합에 가입 하지 않는 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	Ο					단체협약 제20조
불 이 익 처 우	4	노동조합의 대표자 또는 노동조합 으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	0					단체협약 제19조
귀	5	근로자가 정당한 단체행위에 참가 하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공 하지 않는다.	Ο					단체협약 제20조
		소계	5	0	0	0	0	
다 체	1	노동조합의 대표자 또는 노동조합 으로부터 위임을 받은 자와 성실 하게 협의한다.	0					단체협약 제29조
단체교섭 1	2	근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	0					단체협약 제34조
보 장 	3	경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	0					단체협약 제63조

항	평가지표		답변결과					
목			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
	4	근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 대표가 참여하여 협상한다.	0					단체협약 제31호
	5	단체교섭을 통해 성립된 단체협약을 성실하게 이행한다.	0					단체협약 제37조
소계		5	0	0	0	0		
합 계			14	0	0	0	0	

# ▶ 분야 4. 고객 인권 보호

항	평가지표		답변결과					
S 목			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	근거
고객 정보 인권 보호	1	고객의 사생활을 존중하고, 기관이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	0					개인정보보호 세부지침
	2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되어 있으며, 공개되어 있 다.	Ο					개인정보보호 세부지침
	3	고객 정보의 수집 및 관리 책임자 가 지정되어 있고 ,책임자의 이 름이 공개되어 있다.	Ο					개인정보보호 세부지침
	4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	Ο					개인정보보호 세부지침
	5	고객 정보는 동의한 목적 이외 의 용도로 사용하지 않는다.	0					개인정 <u>보보호</u> 세부지침
	6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	Ο					개인정 <u>보보호</u> 가이드라인 및 세부지침
합 계			6	0	0	0	0	