

| | |
|------|--------------|
| 등록번호 | 경영지원본부-36006 |
| 등록일자 | 2024.12.31. |
| 결재일자 | 2024.12.31. |
| 공개구분 | 공개 |

| | | | |
|-----|-----|-----|-----|
| 담당자 | 팀장 | 실장 | 본부장 |
| 고광섭 | 박현정 | 김태훈 | 유건은 |
| 협조 | | | |

공의도이름으로 항상에는 기업인이 있다

새로만드는 위대한 울산

2024년 인권경영 추진결과 및 2025년 인권경영 추진계획(안)

2024년 인권경영 추진결과 및 2025년 인권경영 추진계획(안)

I 2024년 인권경영 추진결과

□ 주요내용 및 실적

| 전략 | 주요내용 및 실적 |
|----------------|---|
| 인권경영 시스템 구축 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 인권경영 비전 및 전략 수립 <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영시스템 운영과 인권 존중 문화 확산을 위한 노력 - 인권 경영의 내재화 및 인권 존중 문화 정착을 위한 전략 및 과제 도출 (3개 전략 14개 과제 도출) ▶ 인권경영시스템(HRMS) 인증 <ul style="list-style-type: none"> • 국제 인권선언과 국민 인권위원회의 인권경영 가이드라인을 기반으로, 국제 표준에 맞는 인권경영시스템 인증 유지를 위한 사후관리심사(12.27.) |
| 인권경영 인프라 마련 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 인권 경영 인식 확대를 위한 교육 운영 <ul style="list-style-type: none"> • 인권 의식 내재화, 양성평등 강화를 위한 교육 실시 - 전 직원 대상 필수 교육 및 강화 교육(4회, 365명), 담당자 실무교육(7명), 공공기관 참여 인권교육 참석(2회, 5명) • 여성 리더 양성을 위한 여성 근로자 별도 교육(27명) ▶ 일·생활 균형 기업문화 확산 <ul style="list-style-type: none"> • 공동직장어린이집 운영, 유연근무제 활용 독려 등 가족친화제도 확산 - '24년 시차출퇴근제 104명, 가족돌봄휴가 15명, 육아휴직 11명, 육아기 근로시간 단축제 2명 활용('22년 130명 → '24년 132명) - 임신기 근로시간 단축(3명), 배우자 출산휴가(9명), 결혼·출산 기념선물(123명) - 가족 친화 문화 정착을 위한 공동직장어린이집 가족 초대 행사(2회) ▶ 인권 경영 투명성 및 신뢰성 확보 <ul style="list-style-type: none"> • 상호 간 정보 공유를 통한 투명성 및 신뢰성 확보를 통한 동반성장 노력 - 재단 및 자회사 직원 인권 보호를 위한 인권침해 구제위원회(신고센터) 운영 - 노사관계 선진화 계획 시행, 근로자 고충처리 상담실 운영(3건 해결) - 자회사 노사협의회와 공동으로 노사협의회 개최(2회) - 노사협의회 개최 시 경영현황(주요 사업 계획, 실적 등) 투명 공개 - 갈등 해소 및 전문역량 강화를 위한 외부 전문교육 실시(8명 수료) ▶ 직원 건강관리지원 강화 <ul style="list-style-type: none"> • 일·생활 양립 및 직원 인권 보장을 위한 건강관리 지원 강화 - 직원 정기 건강검진 비용 상향 지원(1인 25만원 → 30만원) - 직원 단체상해보험 보상범위 확대(암, 뇌졸중, 급성심근경색 등, 최대 1억원) - 정기적 출장 건강검진을 통한 체계적 보건 시스템 확보(297명) |

| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">인권경영 강화 및 확산 활동 추진</p> | <p>▶ 재단 내부 인권 경영 강화 활동</p> <ul style="list-style-type: none"> • 여성, 아동, 평등, 감정, 상호 간의 신뢰 회복을 위한 '인권 키움' 캠페인 추진(8.23.) <ul style="list-style-type: none"> - 장애 편견, 성차별, 아동 폭력, 인종차별 방지 수칙 홍보물 전 재단 배포 • 모두가 존중받는 수평적 조직문화를 위한 '상호 존중의 날' 캠페인 추진(2.7.) <ul style="list-style-type: none"> - 존중하고 배려하는 조직문화 조성을 위한 홍보자료 제작 및 전 재단 배포 • 세계 인권의 날 76주년 맞이 재단 캠페인 추진(12.10.) <ul style="list-style-type: none"> - '다만세(다같이 만드는 혐오·차별 없는 세상)' 참여 요청 및 인권 선언문 공유 등 <p>▶ 재단 외부 인권 경영 확산 활동</p> <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 홈페이지 지속 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 인권 경영 계획 홈페이지 게시, 지속 가능 목표 공유 및 참여 독려 - 인권선언문 게재, 지침 공지, 인권 침해 구제 신고센터 운영, 연 1회 인권선언 등 • 인권경영 확산 활동 홈페이지 및 SNS 동시 게시 <ul style="list-style-type: none"> - 인권 관련 각종 캠페인 및 매거진(Find Me/월 1회) 등 인권 강화 활동 게시 |
| <p style="text-align: center;">재단 인권경영 감독 체계 구축</p> | <p>▶ 내·외부 피드백을 통한 차년도 인권 경영 계획 수립</p> <ul style="list-style-type: none"> • 인권 경영 만족도 조사 추진 <ul style="list-style-type: none"> - 재단 전직원 대상 당해연도 인권 경영 만족도 조사 추진(12.28.~30.) • ESG 경영위원회 개최 <ul style="list-style-type: none"> - 직원 인권 보호를 위해 ESG 경영위원회에 노사협의회 위원 대표 참여(임OO) • 당해연도 추진활동의 피드백을 통한 차년도 계획 수립 <ul style="list-style-type: none"> - 인권 영향 평가 + 만족도 조사 + ESG 경영위원회 결과를 바탕으로 차년도 계획 수립 |

□ 2024년 인권영향평가 결과

○ 기관운영에 대한 인권영향평가 결과, 지표 기준을 충족

| 연번 | 평가지표 | 점수 | | | |
|-----------|------------------|------------|------------|------------|---------------|
| | | 배점 | 조정 | 득점 | 달성률 |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 30 | 30 | 30 | 100.0% |
| 2 | 고용상의 비차별 | 17 | 14 | 14 | 100.0% |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 16 | 11 | 11 | 100.0% |
| 4 | 강제 노동의 금지 | 11 | 10 | 10 | 100.0% |
| 5 | 아동노동의 금지 | 14 | 14 | 14 | 100.0% |
| 6 | 산업안전 보장 | 17 | 17 | 17 | 100.0% |
| 7 | 책임 있는 공급망 관리 | 10 | 10 | 10 | 100.0% |
| 총점 | | 115 | 106 | 106 | 100.0% |

□ 주요성과

○ 인권 의식개선 설문조사 결과 : 전년도 대비 0.05점 상승

- 인권경영 만족도 조사(4.29점 → 4.34점), 차년도 계획에 피드백

○ 인권침해 신고센터 신고 건수 'ZERO'

II 2025년도 추진계획

□ 관련근거

- 산업통상자원부 및 관계부처 합동 「K-ESG 가이드라인」 (2021)
- 「지속가능발전 기본법」 (2022)
- 「이재명 정부 진짜성장의 3대 전략 TGF」 (2025. 6.)

| 3대 전략 TGF | 주요내용 |
|-----------------------|---|
| (T) 성장동력 강화 : 기술주도 성장 | <ul style="list-style-type: none"> • 에너지 전환과 산업 업그레이드 - 탄소 감축 강화를 위한 제도 개선 방안 마련 - 탄소중립산업법 제정으로 기후위기에 적극 대응 |
| (G) 성장영역 확대 : 모두의 성장 | <ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 및 과학기술 혁신 생태계 확립 - 중소기업 탄소중립 지원법 개정 및 ESG 경영혁신 촉진 |
| (F) 성장유인 제고 : 공정한 성장 | <ul style="list-style-type: none"> • 공정과 상생의 시장질서 구축 - 일하는 모든 사람의 '일터 권리' 보장, 직장내 민주주의 실현 - 일하는 모든 사람의 노동안전보건체계 구축과 일과 삶의 균형 |

□ 추진배경

- 민간기업 중심에서 공공기관 ESG경영의 중요성이 대두되며 공공기관으로서의 사회적 책임 및 지속가능경영에 대한 선도적 역할 요구
- ESG경영을 통한 사회적 책임 실현이 기관의 지속가능 경영을 위한 필수요소로 대두, 지원기관 역할 수행을 위한 조직 ESG 내재화 필요

□ ESG경영 로드맵

| 기반 조성 단계 | | 확산 단계 |
|--|---|---|
| (2021년 ~ 2023년) | (2024년 ~ 2026년) | (2027년 이후) |
| <ul style="list-style-type: none"> • 환경보존 활동 정착화 • ESG경영 이행 정착 • 일하기 좋은 직장문화 다변화 • 투명 경영 확산 • 임직원 윤리인식 수준 고도화 | <ul style="list-style-type: none"> • 탄소중립 활동 확산 • ESG 지속경영 확산 • 안전한 일터&선진 직장문화 확산 • ESG경영(인권, 윤리) 내재화 • 선진 지배구조 구현 | <ul style="list-style-type: none"> • 지역 혁신의 거점기관으로 지역 내 롤모델 제시 |

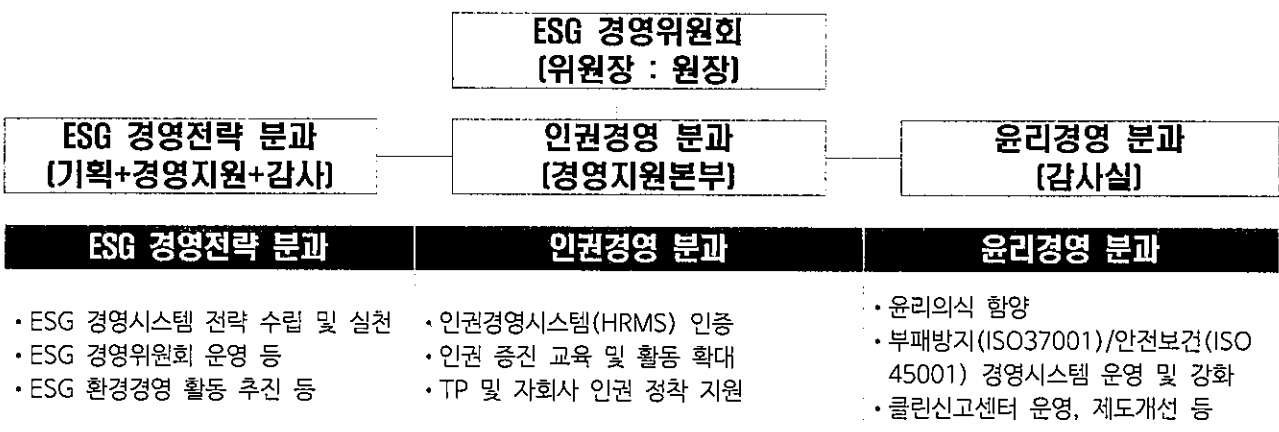
□ 대내외 환경 분석

| | |
|------------------|--|
| 외부 환경 | <ul style="list-style-type: none"> • 공공기관의 사회적 책임과 투명성 강화를 위한 ESG 관련 지표 지속적 확대 • ‘2050 탄소중립’ 국가 목표에 따른 정부의 탄소중립 정책 및 의무 이행 강화 (건물 에너지 효율화, 친환경 차량 도입, 온실가스 배출량 관리 등) • ‘녹색제품 구매촉진법’ 등 사회적 책임 및 친환경 조달 관련 법적 의무 확대 |
| 내부 환경 | <ul style="list-style-type: none"> • 경영평가 및 외부 요구에 대응하기 위한 기관의 환경(에너지 사용량, 폐기물 배출량 등) 및 사회(지역사회 기여, 조직문화 등) 관련 성과 데이터 수집·관리 역량 확보 시급 • 내재화를 위한 공감대 형성을 위한 지속적인 내부 소통과 교육 필요 • ESG 관련 규제 대응, 데이터 분석, 지원 사업 기획 등 직원들의 전문성 강화 필요 |

□ 추진전략

| | | | |
|------------------|---|--|--|
| 비전 | 사회적 가치를 존중하는 지역 기술혁신 선도기관 | | |
| 경목 영표 | 재활용률 5% 증가 녹색제품 구매 실적 5% 증가 | 가족친화기관 재인증 획득 | 부패방지경영시스템 인증 유지 |
| 추진 분야 | 환경(Environment) | 사회(Social) | 지배구조(Governance) |
| 추진 전략 | 탄소 중립 활동 확산 | 지역사회 가치 구현 | 선진 지배구조 구현 |
| 추과 진제 | <ol style="list-style-type: none"> ① 친환경 에너지 확대 등 탄소중립 실천 ② 기후변화 대응을 위한 온실가스 감축 ③ 친환경 경영 문화 조성 | <ol style="list-style-type: none"> ① 지역사회 동반성장 확대 ② 일하기 좋은 기업문화 조성 ③ 인권경영시스템 운영과 인권 존중 문화 확산 ④ 안전한 일터 조성 | <ol style="list-style-type: none"> ① ESG 경영체계 강화 ② 기관장의 투명·청렴 경영 철학 공유 ③ 이해관계자 소통 거버넌스 구축 |

□ 추진체계



□ 인권경영시스템 인증 유지

○ 인권경영시스템(HRMS) 인증 및 유지

- 국제 인권선언과 국민 인권위원회의 인권경영 가이드라인을 기반으로 국제 표준의 구조에 맞게 개발한 인증 제도
- 이력 : 최초 인증(2023), 사후관리심사 1차(2024), 사후관리심사 2차(2025)

□ 이해관계자의 인권리스크 예방을 위한 인권경영 강화 강화

○ 인권의식 내재화를 위한 인권경영 교육 의무이수제 도입

- 인권 의무교육 확대, 자회사 인권경영 정착 및 인권교육 실시 지원

○ 직원 대상 인권경영 만족도 조사 실시(차년도 계획에 피드백)

□ 인권침해 예방 및 구제 프로그램 운영 실시

○ 인권영향평가 실시 : 협력업체까지 확대 적용

- 현재 자체적으로 실시하는 인권영향평가를 협력업체 등 외부 이해관계자까지 확대 적용하여 인권리스크를 파악하고 글로벌 관점의 인권경영 실천

○ 인권침해 신고센터 운영 및 구제절차 매뉴얼 배포

□ 인권존중문화와 기관 인권경영 성과 확산

○ 인권선언문 선포식 개최

- 임직원의 인권경영에 대한 적극적 실천 다짐으로 인권경영 가치를 업무 속에 내재화하고 대내·외 의지 표명

○ 인권 존중 문화 확산을 위한 캠페인 추진

- 기관장 주도 “인권 키움” 및 “상호 존중의 날(매월 11일)” 캠페인 추진
- “세계 인권의 날(12.10.)” 및 “기업과인권 울산 콘퍼런스” 등 참여

○ 인권경영 성과 대내·외 공유 및 전파

- 인권경영시스템, 인권영향평가 등 재단 성과 누리집 내 게시판에 게시

□ 가족친화인증 재인증 취득

○ “가족 친화 인증”(여성가족부) 재인증 추진

- 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기관에 대하여 심사를 통하여 인증을 부여하는 제도로 가족친화적 직장문화 수준 진단 및 기관 가치 제고
- 이력 : 최초 인증(2017), 유효기간 연장(2020), 재인증(2022), 재인증(2025)

□ 기관장 주도 일·생활 균형 확산 제도 추진

○ 일·생활 양립을 위한 가족친화 근무환경 조성

- 육아기 근로 시간 단축제도 적극 도입, 가족 돌봄 제도 장려, 출산휴가 및 육아휴직, 유연근무제(시차출퇴근제, 가족 돌봄 휴가) 등 사용 독려
- 공동직장어린이집 및 여성휴게실 상시 운영, 가족 초대 행사 개최
- 가정의 날(매주 수/금) 장려 추진, 결혼기념일 및 출산 기념 선물 제공

○ 내부만족도 향상을 위한 활동 고도화

- 가족친화경영 활성화를 위한 교육 추진 및 캠페인 확산 추진

□ 열린 소통 조직문화 개선을 위한 창구 활성화

○ 열린 소통 조직문화 개선을 위한 “Talk With UTPian” 운영

- 여성직원, 신입직원, 직급별, 부서별 자유로운 방식의 기관장 간담회 개최

□ 직원 역량 강화를 위한 교육 훈련 고도화

○ 조직문화 개선을 위한 교육 훈련 고도화

- 대내·외 교육환경과 직원 니즈를 반영한 교육 훈련 추진 전략 재수립
- 계층별·직급별·여성 맞춤형 리더십, 신규직원·승진자 대상 특화 과정 추진

○ 애사심 고취 및 역량 강화를 위한 공모전 개최

- 재단(건물, 환경, 인물 등) 관련 사진 공모전 개최(포상 연계 및 수상작 전시)
- 기획력 제고를 위한 기획 공모전 개최(포상 연계 및 보고서 공유 등 지원)

□ 재난·안전관리체계 운영 및 안전 역량 강화

- 안전보건시스템(ISO45001) 인증 유지 및 운영
 - 안전보건책임자·관리자 지정, 직제규정 내 안전보건 업무명확화 등
 - 안전·보건인력 외부교육 이수 및 내부심사원 자격 부여, 자격 취득 지원
- 안전·보건 업무 총괄 통합 관리(안전관리실)
 - 작업환경측정, 정기건강검진, 유소견자 추적관리, 응급처치요령 교육 등
 - 안전강조 주간(매월 넷째주) 운영을 통한 유해·위험 요소 조치
 - 중대재해처벌법 안전관리 강화를 통한 도급·용역·위탁 계약 무재해 달성
- 안전한 근무환경 조성 및 안전·보건문화 내재화
 - 직원 정기 건강검진 비용 지원, 직원 단체 상해 보험 가입(최대 1억원 보상)
 - 안전보건 활동사항 공유, 안전신고센터 운영, 안전보건관리 계획 수립
- 응급상황 발생을 대비한 신속 대응체계 구축
 - 건물별 AED 설치 및 정기점검, 관리책임자 교육 수료, 지역 병원 전담 지정
 - 응급상황 대처 교육 및 비상 대응 훈련 실시, 생명지킴이 임명
 - 부서 안전·보건 담당자 및 근로자 안전 교육 강화

□ 정보보안 및 개인정보 보호 강화 필수

- 개인정보보호 강화를 위한 계획 수립(점검활동, 규정 등)
 - 월 1회 사이버 보안 점검의 날 운영, 개인정보보호 가이드라인 배포
 - 개인정보에 대한 기술적·관리적 안전조치, 개인정보 침해 구제절차 점검
 - 영상정보처리기기(CCTV) 보안관리에 대한 자체점검 실시
- 사이버보안 관리체계 강화를 위한 계획 수립(시스템 개선 등)
 - 지능형 사이버 위협 대응 보안 시스템 라이선스 갱신
 - 맞춤형 정보보호 교육, 보호책임자 및 부서보안담당자 전문가 교육 실시

□ 이해관계자의 ESG 경영활동 참여 확대 실시

- 외부 이해관계자 ESG 경영 설문조사 실시
 - 이해관계자(자회사, 협력사, 수혜기업 등) 대상 ESG 핵심주제 파악을 위한 조사로 기관 전략 수립과 우선 순위 관제 도출(지원사업 만족도조사 연계)

□ 노사 상호간 정보공유를 통한 투명성 및 신뢰성 확보

- 노사관계 선진화 계획 수립 및 시행
- 근로자 고충처리 상담실, 고충처리 위원 운영
- 자회사 노사협의회와 공동으로 노사협의회 개최
 - 안전 논의 및 자회사와 전반적인 현황 공유, 개선 사항 논의
- 신입직원과의 소통 및 회사 비전 교육 실시
 - 기관장 간담회 및 멘토-멘티제를 통한 회사 비전 공유 교육 실시
- 상호 이해 증진 및 역량 강화 교육 실시
 - 전 직원을 대상으로 세대 간, 직급 간, 부서 간 원활한 소통을 위한 경청, 공감, 비폭력 대화법 등 실습 위주의 커뮤니케이션 스킬 향상 교육 실시

□ 상생·협력 노사문화 구축

- 상생·협력의 노사문화 구축을 통한 재단과 개인 경쟁력 제고
 - 노사 간 소통 활성화를 위한 회의 개최(분기 1회, 기관장 참여)
 - 노사협의회 Free Talking 간담회 개최(연 1회)
 - 노사 파트너십을 실천한 근로자 기관장상 수여(연 1회)

□ 노사협의회 위원 및 노무관리 담당자 역량강화

- 노사협의회 위원 및 노무관리 담당자 전문교육 실시
 - 갈등 해소 및 전문역량 강화를 위한 외부 교육기관 전문교육 실시

2024년도 울산테크노파크 인권영향평가 결과보고

2024. 12.



울산테크노파크

1

평가개요

- **관련근거** : 재단 인권경영지침 제31조(인권영향평가)
- **평가대상** : 관련 법령 등에 의거한 기관 경영활동 전방에 관한 사항
 - 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 체크리스트 기반으로 기관 상황에 맞게 설계한 인권영향평가 체크리스트 활용
- **평가기준** : 세부지표별 응답을 계량화된 점수로 산출
 - (응답별 평가 점수) 5단계로 구성된 응답(예, 보완 필요, 아니오, 해당 적음(정보 없음), 해당 없음)을 각각 점수화

| 구분 | 예 | 보완 필요 | 아니오 | 해당 적음 (정보 없음) | 해당 없음 |
|----|---|-------|-----|------------------|-------|
| 점수 | 1 | 0.5 | 0 | 평가 제외 | 평가 제외 |

* (참고) 답변결과 작성 방식

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • (예) 지표 이행 실적 있음, 개선 불필요 • (보완 필요) 지표 이행 실적 있음, 개선 필요 • (아니오) 지표 이행 실적 없음 | <ul style="list-style-type: none"> • 해당 적음(정보 없음) 해당 지표가 기관운영과 관련성 적음 • (해당 없음) 해당 지표가 기관운영과 관련성 없음 |
|--|---|

○ **인권영향평가 지표별 응답내용 산출식**

| |
|--|
| $\text{평가점수} = 100 \times \frac{(\text{'예' 답변} \times 1) + (\text{'보완 필요' 답변} \times 0.5) + (\text{'아니오' 답변} \times 0)}{\text{'해당 적음(정보 없음)', '해당 없음' 답변을 제외한 전체 지표 수}}$ <p>※ 인권영향평가 지표 중 기관운영과 관련이 없는 기타 답변(정보·해당 없음)은 평가 대상에서 제외</p> |
|--|

□ **평가절차**

| |
|---|
| <p>인권영향평가 계획 수립 → 환경분석 → 체크리스트(안) 작성 → 체크리스트 검토·확정 → 인권영향평가 실시 → 평가결과 제출 → 중대성 평가 → 내·외부 전문가 검증(인권경영시스템) → 주요 인권 이슈 및 개선 과제 도출 → ESG 경영위원회 심의 → 인권 [리스크 방지 조치</p> |
|---|

□ 평가지표

- 국가인권위원회의 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 기관 경영 환경을 반영한 체크리스트 마련(기관 상황을 고려하여 일부 추가 구성)

- 총 7개 분야, 24개 항목, 115개 지표

- 지표별 담당자

| 연번 | 분야 | 항목수 | 지표수 | 담당자 | 비고 |
|----|------------------|-----|-----|----------|----|
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 5 | 30 | 인권경영 담당자 | |
| 2 | 고용상의 비차별 | 4 | 17 | 인사 담당자 | |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 4 | 16 | 노무 담당자 | |
| 4 | 강제 노동의 금지 | 2 | 11 | 인사 담당자 | |
| 5 | 아동노동의 금지 | 2 | 14 | 인사 담당자 | |
| 6 | 산업안전 보장 | 4 | 17 | 산업안전 담당자 | |
| 7 | 책임 있는 공급망 관리 | 3 | 10 | 계약 담당자 | |

□ 평가방법

- 인권영향 평가기간 : 2024. 11. 13. ~ 11. 17.
- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른의미로 해석하는 것을 최소화
- 인권경영 담당자 및 관리자, 지표에 대한 내부평가자를 대상으로 지표교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고, 주요지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정
- 각 평가 대상 사업담당자 및 인권경영 담당자를 대상으로 내부 자체평가를 진행한 후 외부전문위원의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오” 답변에 해당하는 지표가 있는지 여부를 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)

- 평가자의 주관적인 판단에 의존하는 평가지표의 특성상, 서로 다른 두 집단이 독립적으로 평가할 수 있도록 하는 것이 맞으나, 같은 지표에 대하여 실무 담당자의 인터뷰를 실시하여 평가
- 인권경영 전담부서인 경영지원본부 인재혁신실 주도하에 현장실사 결과를 인권경영 협력(관련)부서에 배포하여 평가결과에 대한 수정 의견을 청취
- 최종 취합된 진단 결과 및 증빙자료(본 최종보고서)를 ESG경영위원회에 제출하여 추가 의견을 수렴하고 개선과제를 추진할 예정임

□ 중대성 평가

- 인권영향평가 시 중대성 평가를 실시하며, 식별된 여러 인권 이슈 중에서 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권 영향 수준, 위법 여부, 침해의 심각성(예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각하다고 할 수 있음), 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 국가 정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려하여, 우선적으로 대처할 주요 인권 이슈를 도출함
- 인권영향평가의 본질적인 목적은 주요 인권 이슈를 도출하고 그에 대한 실효적인 대책을 수립하여 시행하는 것에 있음
 - 체크리스트 평가 결과에 따른 항목별 득점과 종합 점수는 최종결과물이 아닌 참고사항임을 양지하되, 점수 산출이 주요 인권 이슈 도출에 방해로 작용하지 않도록 경영진의 이해와 관심 필요

□ 전문가 검증 실시

- 내·외부 전문가 검증 실시 : 2024. 12. 10. ~ 12. 27.

- 주요 평가의견

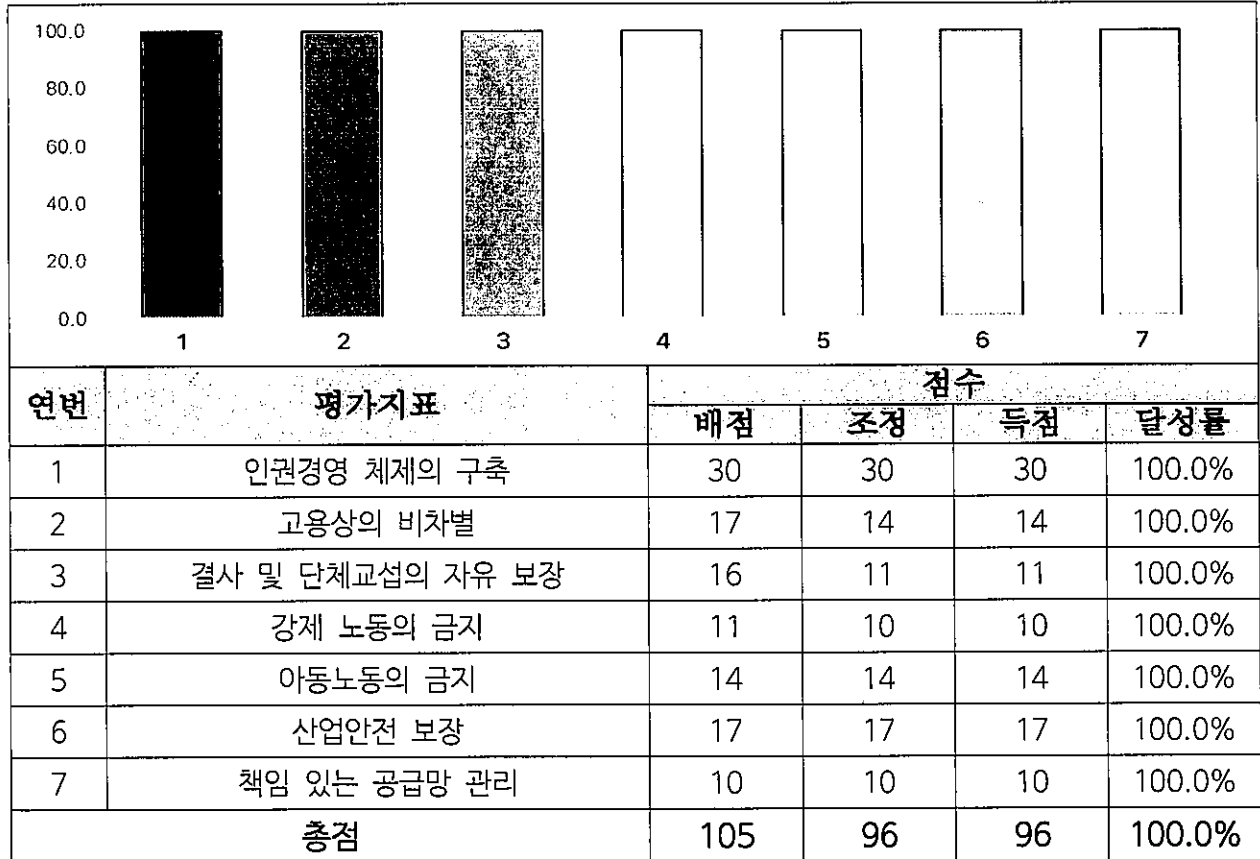
- (권고) 평가의 수준을 평가하기 위한 기준을 명확하게 수립· 문서화할 것
- (권고) 평가 시 기관운영 외 주요사업에 대한 인권영향을 실시할 것
- (권고) 이해관계자의 요구사항 파악 시, 조직은 이해관계자의 의무적 요구 사항과 비의무적 기대사항을 포함하여 인권영향평가에 의해 파악
- (권고) 조직이 규정한 시기에 변경사항 및 새로운 정보를 적절히 반영

2

평가결과

□ 종합결과

○ 기관운영에 대한 인권영향 평가 결과, 지표 기준을 충족



- 기관운영 인권영향 평가 결과, 종합달성률 100.0%로 우수한 상태이며, 지속적으로 개선 향상되었음
- 기관운영에 대한 인권영향평가가 우수하나 인권경영의 범위 확대를 위해 주요사업에 대한 인권영향평가를 확대 시행할 필요성 있음
- 사회사의 인권보호활동을 체계적으로 모니터링하고 좀 더 활발히 인권 침해 예방활동을 펼칠 필요가 있음

□ 부적합 및 시정조치

○ 해당사항 없음

□ 인권경영 체제의 구축

| 구분 | 주요 내용 |
|----------------------|--|
| 1. 인권존중 정책선언 | <ul style="list-style-type: none"> • 재단은 2024. 7. 4. ESG경영위원회를 통해 인권경영선언문을 개정, 기관장에 명의로 공표 후 홈페이지 등에 공지함 • 기관의 인권정책선언은 내·외부 전문가 및 이해관계자 의견을 수렴해 대내외를 아우를 수 있도록 마련한 것으로 주기적으로 인권정책선언 내용 보완 필요 |
| 2. 인권영향평가 정기적 실시 | <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 추진의 근간이 되는 인권영향평가를 정기적으로 실시해 개선 및 보완사항을 지속적으로 관리해야 하며, 인권영향평가 결과를 자체적인 판단에 그치지 않고 외부의 다양한 의견 수렴 필요 • 재단의 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 자회사 및 협력사와 간담회 등을 정기적으로 개최하여 재단과의 업무추진 관계에서 인권침해 문제 해소를 위한 논의를 정례화 할 필요가 있음 |
| 3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 제도화를 위해 인권경영 선언문 및 인권경영지침의 제정, 인권경영위원회 구성, 인권침해 구제절차 마련, 인권교육을 실행하였고, 경영지원본부를 인권경영 주관부서로 하여 인권준수 감시 역할을 수행하고 있음 • 또한, 성희롱·성폭력 및 고충 처리 상담 창구를 운영하여 인권에 부정적인 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취하고 있음 |
| 4. 인권경영 성과 | <ul style="list-style-type: none"> • 매년 인권영향평가 실시분석을 통해 지속적으로 재단의 인권경영 수준을 개선해나갈 필요가 있음 • 인권경영 실행점검 보고서를 통해 인권경영시스템의 전반적인 실행 결과 검토 및 적합여부 등을 확인하는 과정이 요구됨 |
| 5. 구제절차 마련 | <ul style="list-style-type: none"> • 인권침해 구제절차 매뉴얼 온·오프라인 배포를 통한 접근성 확보 필요(매뉴얼 배포) |

□ 고용상의 비차별

| 구분 | 주요 내용 |
|-----------------|--|
| 1. 고용상의 비차별 | <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영지침 제3조(고용상의 비차별)에 고용에서의 차별 금지를 명시하였음 • 재단은 블라인드 채용 방식에 입각하여 채용 전 과정에서 차별이 발생하지 않도록 노력하고 있음 • 재단은 내부규정에 교육, 배치 및 승진에서 차별조항이 없음 |
| 2. 고용상 남녀 비차별 | <ul style="list-style-type: none"> • 재단은 블라인드 채용 방식에 입각하여 성별, 신체조건, 미혼여부 등을 요구하지 않음 • 인사규정 등에 의거 남녀간 차별조항 없음 |
| 3. 비정규직 근로자 비차별 | <ul style="list-style-type: none"> • 재단은 위촉직임용등에관한관리지침을 규정하고 준수하며, 비정규직 근로자에 대한 복리후생제도 차별적 처우, 편의시설 이용에 제한을 두는 등의 차별적 행위를 하지 않고 있음 • 재단에서 근무하는 비정규직의 실질적 고충과 의견을 수렴하고 검토할 필요가 있음 |
| 4. 외국 근로자 비차별 | <ul style="list-style-type: none"> • 외국 근로자를 고용한 적이 없으므로 '해당 없음' |

결사 및 단체교섭의 자유 보장

| | <table border="1"> <thead> <tr> <th>연번</th> <th>항목</th> <th>계(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>결사단체교섭의 자유</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>노동조합 활동 불이익 처우 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>단체교섭 보장 및 성실한 이행</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>노동조합 부재 시 대안적 조치</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">합 계</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table> | 연번 | 항목 | 계(%) | 1 | 결사단체교섭의 자유 | 100.0 | 2 | 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 100.0 | 3 | 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 100.0 | 4 | 노동조합 부재 시 대안적 조치 | 100.0 | 합 계 | | 100.0 |
|----------------------|---|-------|----|------|---|------------|-------|---|-------------------|-------|---|------------------|-------|---|------------------|-------|------------|--|-------|
| 연번 | 항목 | 계(%) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 결사단체교섭의 자유 | 100.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 100.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 100.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 노동조합 부재 시 대안적 조치 | 100.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 합 계 | | 100.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 구 분 | 주요 내용 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. 결사단체 교섭의 자유 | <ul style="list-style-type: none"> • 재단은 노사협의회가 설립되어 있으며, 노사협의회 노측 위원이 직원 전체의 의견을 취합하여 근로 조건 등 권리 및 기타사항에 관하여 사용자와 협의함 • 재단은 노사협의회 등 노동자 모임에 필요한 회의실, 비품 등을 제공하고 있음 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | <ul style="list-style-type: none"> • 재단은 노동조합 등의 가입 및 활동에 대해 개입하거나 영향력을 행사하지 않고 있음 • 재단은 노동조합 활동을 하였다는 이유로 불이익한 처우를 제공하지 않고 있음 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | <ul style="list-style-type: none"> • 재단은 노사협의회 노측 위원에게 활동수행에 필요한 경영정보 등을 제공하고 있음 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. 노동조합 부재 시 대안적 조치 | <ul style="list-style-type: none"> • 재단은 직원들이 독립적으로 노동 관련 문제를 토론할 수 있는 노사협의회 등 대안적 조치를 제공 • 재단은 노사협의회 등 노동자 모임에 필요한 회의실, 비품 등을 제공하고 있음 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

강제 노동의 금지

| | <table border="1"> <thead> <tr> <th>연번</th> <th>항목</th> <th>계(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>강제노동 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>자회사협력회사에 의한 강제노동 예방</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">합 계</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table> | 연번 | 항목 | 계(%) | 1 | 강제노동 금지 | 100.0 | 2 | 자회사협력회사에 의한 강제노동 예방 | 100.0 | 합 계 | | 100.0 |
|-------------------------|---|-------|----|------|---|---------|-------|---|---------------------|-------|------------|--|-------|
| 연번 | 항목 | 계(%) | | | | | | | | | | | |
| 1 | 강제노동 금지 | 100.0 | | | | | | | | | | | |
| 2 | 자회사협력회사에 의한 강제노동 예방 | 100.0 | | | | | | | | | | | |
| 합 계 | | 100.0 | | | | | | | | | | | |
| 구 분 | 주요 내용 | | | | | | | | | | | | |
| 1. 강제노동 금지 | <ul style="list-style-type: none"> • 재단은 인권경영선언문을 통해 강제노동 금지를 선언하고 있으며, 강제노동 사례는 없음 • 신규 입사자 교육을 실시하여 주요 근로조건에 관한 사항을 설명하고 근로계약을 작성하는 등 투명한 고용계약과 직원들의 이해를 돕고자 노력하고 있음 • 재단은 가족친화인증 기관으로 가족친화경영을 실천하며 일과 가정의 양립 지원 프로그램(시차출 퇴근제, 가정의 날 등)을 운영하고 있으며, 근로시간준수(연장근로 제한 명시) 및 정시퇴근을 위한 문화정착을 위해 노력하고 있음 • 직원의 요청이 있을 경우 규정 안에서 연장 및 휴일근로에 대해 허용하고 있으며 연장 및 휴일 근로 발생 시 가산율을 적용하고 있음 • 장비가동인원의 경우 장비사용신청이나 특별한 시한적 업무로 인해 불가피하게 장비를 운용하기 위해 야간근로를 허용하고 있으며, 야간근로 가산율을 적용하고 있으며, 정상근무 후 야간근무를 익일 06:00까지 근무한 직원에 대해 유급휴무를 부여하고 있음 | | | | | | | | | | | | |
| 2. 자회사협력 회사에 의한 강제노동 예방 | <ul style="list-style-type: none"> • 현재까지 자회사나 협력사로 인한 인권 문제가 발생한 적은 없었고, 이슈 발생 여부에 대한 지속적인 점검 필요 | | | | | | | | | | | | |

□ 아동노동의 금지

| 구분 | 주요 내용 |
|------------------------|----------------------------------|
| 1. 연소자 고용 금지 | • 18세 미만 근로자 고용한 적이 없으므로 '해당 없음' |
| 2. 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 | • 18세 미만 근로자 고용한 적이 없으므로 '해당 없음' |

□ 산업안전 보장

| 구분 | 주요 내용 |
|---------------------|--|
| 1. 작업장 안전 | <ul style="list-style-type: none"> • 작업장의 안전환경을 조성하기 위해 매년 안전보건 관리 계획을 수립하고 정기적으로 현장점검을 통해 성과측정 및 관리하고 있음 • 시설관리용역(시설·미화·경비)을 통한 사무연구공간을 쾌적하게 유지·관리하고 있으며, 분기별 안전 장비 점검, 비상탈출구 장애물여부 수시 점검, 작업환경측정 대비기 실시 등 작업장 안전을 위해 노력을 기울이고 있음 |
| 2. 임산부 및 장애인 등 보호 | <ul style="list-style-type: none"> • 재단은 임산부 보호를 위한 임신기의 근로시간 단축제도 운영, 태아검진 시간 허용, 유사산 휴가 및 산전후 휴가등을 부여하고 있음 • 재단은 임산부 휴게실을 운영하고 있으며, 장애인을 위한 점자블럭 및 가이드 설치를 통해 장애인 이동을 용이하게 지원하고 있음 |
| 3. 필수장비 제공 및 교육실시 등 | <ul style="list-style-type: none"> • 재단은 유해인자취급 근로자에게 개인보호구를 지급하고 있으며, 연간 안전교육 계획을 수립 후 전문기관에 위탁하여 안전보건교육을 정기적으로 실시하고 있음 • 재단 복리후생 차원에서 매년 전직원 건강검진을 실시하고 있으며, 질병 유소견자 대상으로 건강 정보제공, 전문의료상담 등 건강 관리프로그램을 운영 중에 있음 • 재단은 근로자의 건강 장애를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등을 법이 정하는 분류 기준에 따라 분류하고 관리하고 있음 |
| 4. 산업재해 피해 근로자 지원 | <ul style="list-style-type: none"> • 임직원 대상 산재보험 가입하여 업무상 질병, 재해 발생 시 지원받을 수 있는 별도의 보상 체계를 가지고 있음 • 안전분야 전문가 등의 의견을 수렴하여 안전보건 관리 계획을 수립하고 정기적으로 현장점검을 통해 성과측정 및 관리하고 있음 |

□ 책임 있는 공급망 관리

| 구분 | 주요 내용 |
|-----------------------|---|
| 1. 협력회사 등의 인권침해 예방 | <ul style="list-style-type: none"> • 재단은 공급업자, 하청업자, 자회사 등 기타 주요 협력회사의 인권 보호에 대한 의무 이행을 요구하고 있으며, 협력사 인권침해 예방을 위하여 인권경영 실천의지 및 인식 제고를 동참시키고 있음 • 협력업체 대상 인권보호를 위한 간담회 및 설명회를 개최하여 인권침해를 예방하고 있음 |
| 2. 모니터링 실시 | <ul style="list-style-type: none"> • 협력업체와 공급계약 체결 후 인권 존중 사후관리 체크리스트(감사실 주관 직장(을)내 갑질 실태 조사 설문조사 시행 시 협력업체 포함) 등으로 직간접적인 모니터링 활동 실시함 |
| 3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지 | <ul style="list-style-type: none"> • 보안점검 및 훈련을 진행함에 있어 임직원의 인권침해가 발생하지 않도록 사전 알림을 실시함 • 보안담당 직원을 대상으로 인권 보호 교육을 실시하고 있으며, 보안 분야별(일반/인원/문서/연구/시설/정보 등)의 전문 교육으로 확대할 예정임 |

3 중대성 평가를 통한 주요 인권 이슈 도출

□ 중대성 평가 개요

- 국가인권위원회는 '인권경영 보고 및 평가지침(2022.08)'을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 도출하도록 권고하였음
 - 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈들을 대상으로 인권경영시스템 평가 시 중대성 평가를 실시하고 이를 해당 담당부서에서 검토하는 방식으로 중대성 평가를 수행함
- '중대성 평가'란 인권영향평가의 일부로, 식별된 여러 인권이슈 중 일정한 기준에 의해 우선적으로 '주요 인권이슈'를 선정하는 절차를 말하며, 재단이 인권이슈를 일거에 해결하는 것은 어려우므로 '중대성 평가'는 인권경영 개선 효율성을 추구함.
- 중대성은 다음 3가지 기준으로 판단
 - 이해수준: 인권영향평가의 점수산정 방식으로 이행률을 계산하여 이행률에 따라 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여

- 영향 심각성: 해당 인권이슈가 현실화되었을 때 기관의 사업성과 및 평판에 영향을 주는 정도, 재정손실 수준, 법 위반 여부에 의한 영향 수준, 이해관계자에게 미치는 영향 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
- 발생 가능성: 재단 및 타 공공기관에서 과거에 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생할 가능성 등을 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여

○ 중대성 평가 결과를 토대로 인권이슈별 점수를 산출하고 고위험군, 중위험군, 보통위험군으로 분류하여 고위험군과 중위험군을 주요 인권이슈로 선정

- 고위험군: 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 8점 이상인 인권이슈로 최우선적으로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
- 중위험군: 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 이상인 인권이슈로 고위험군에 이어 차순위로 대응계획을 마련하여 개선노력을 기울여야 함
- 보통위험군: 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 미만인 인권이슈로 상대적으로 후순위 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함

[중대성 평가방법]

| 요 소 | 척도 | 판단기준 |
|----------|----|-------------------------|
| 이행 수준 | 5 | 인권영향평가체크리스트 이행률 70% 이상 |
| | 4 | 인권영향평가체크리스트 이행률 80% 이상 |
| | 3 | 인권영향평가체크리스트 이행률 90% 이상 |
| | 2 | 인권영향평가체크리스트 이행률 95% 이상 |
| | 1 | 인권영향평가체크리스트 이행률 100% 이상 |
| 영향 심각도* | 5 | 매우 심각한 영향(EXTREME) |
| | 4 | 매우 중대(HIGH) |
| | 3 | 중대(MEDIUM) |
| | 2 | 보통(LOW) |
| | 1 | 경미(VERY LOW) |
| 발생 가능성** | 5 | 확실(EXTREME) |
| | 4 | 높음(HIGH) |
| | 3 | 보통(MEDIUM) |
| | 2 | 낮음(LOW) |
| | 1 | 희박(VERY LOW) |

* 영향 심각도

| 등급 | 정의 | 구분 | 내용 |
|----|------------------------|--|--|
| 5 | 매우 심각한 영향 (EXTREME) | | 모든 이해관계자에게 대한 신뢰와 상실 등 조직의 지속성에 의문을 가질만한 매우 심각한 영향 |
| 4 | 매우 중대 (HIGH) | 일반사항 | 부정적 영향심각도가 재단 업무 또는 사업 성과에 큰 영향을 줄 수 있음, 사업계획을 변경하여 특별 관리를 실행할 필요가 있는 수준 |
| | | 이미지 평판 | 주요 매체에 보도되고, 1년 이상의 부정적 영향이 지속되며, 주기적으로 부정적인 사례로 평가됨 |
| | | 재정 손실 | 매출 손실이 사업계획 대비 5% 이하 감소 |
| | | 준법영향 | 민사, 형사, 행정 소송이 발생하여 처벌 및 업무정지(수사대상 가능성) |
| | 이해관계자 영향 | 상당한 이해관계자의 손실 복구 비용 발생 및 재단 미래 성장에 심각한 위협 발생할 수 있음 | |
| 3 | 중대 (MEDI UM) | 일반사항 | 부정적 영향 심각도가 재단 업무 또는 사업 성과에 영향을 줄 수 있음, 일반적 운영 관리 이외에 추가적인 관리가 필요한 수준 |
| | | 이미지 평판 | 지역 여론의 관심이 발생하고 제품 및 기업 브랜드에 대한 부정적 영향이 1년 이내로 지속될 수 있음 |
| | | 재정 손실 | 매출 손실이 사업계획 대비 2% 이하 감소 |
| | | 준법영향 | 민사, 형사, 행정 소송이 발생하여 인원들에 대하여 법적 책임이 발생할 수 있음 |
| | 이해관계자 영향 | 상당한 이해관계자의 손실 복구 비용 발생 및 재단 미래 성장에 일부 위협 발생할 수 있음 | |
| 2 | 보통 (LOW) | 일반사항 | 부정적 영향을 쉽게 완화할 수 있고 제한적 자원과 노력으로 운영관리가 가능한 정도 |
| | | 이미지 평판 | 제한적으로 지역 여론의 관심이 발생할 수 있고, 재단 평판에 부정적인 영향이 발생할 수 있음 |
| | | 재정 손실 | 매출 손실이 미미하게 발생할 수 있음 |
| | | 준법영향 | 소액의 벌금, 경미한 행정처분, 경영상의 과제 등이 발생할 수 있음 |
| | 이해관계자 영향 | 이해관계자의 불만에 대한 약간의 복구 비용 발생 할 수 있음 | |
| 1 | 경미 (VERY LOW) | 일반사항 | 부정적 영향이 거의 발생하지 않으며 부서 내에서 교육, 의사소통 등으로 관리 가능한 정도 |
| | | 이미지 평판 | 지역 여론, 재단 평판에 대한 부정적인 영향이 거의 발생하지 않음 |
| | | 재정 손실 | 매출 또는 순익 손실의 발생이 거의 없음 |
| | | 준법영향 | 내부적 조치 및 최소한의 예방책을 요구하는 경고 및 시정명령 |
| | 이해관계자 영향 | 이해관계자의 의사소통으로 해결 가능한 정도 | |

** 발생 가능성

| 등급 | 정의 | 내용 |
|----|--------------|---|
| 5 | 확실(EXTREME) | 1. 과거 6개월 이내 발생한 경험이 다수 있음 2. 현재 및 향후 발생 가능성이 지속될 예정임 3. 발생 가능성이 90% 초과 |
| 4 | 높음(HIGH) | 1. 과거 1년 내에 발생한 경험 있음 2. 현재 및 향후 발생 가능성이 높음 3. 발생 가능성이 60% 초과 ~ 90% 이하 |
| 3 | 보통(MEDIUM) | 1. 과거 3년 내에 발생한 경험 있음 2. 현재 및 향후 발생 가능성이 있음 3. 발생 가능성이 25% 초과 ~ 60% 이하 |
| 2 | 낮음(LOW) | 1. 과거에 3년 내에 발생한 경험 없음 2. 현재 및 향후 발생 가능성이 있음 3. 발생 가능성이 5% 초과 ~ 25% 이하 |
| 1 | 희박(VERY LOW) | 1. 과거 5년 내에 발생한 경험 없음 2. 현재 및 향후 발생 가능성 거의 없음 3. 발생 가능성이 5% 이하 |

○ 상기 지표별 점수를 합산한 점수가 높을수록 주요 인권이슈로서 높은 우선순위를 부여받음

- 총점 11점 이상 : 중대성 평가 결과 '상'
- 총점 6점 이상 ~ 10점 이하 : 중대성 평가 결과 '중'
- 총점 5점 미만 : 중대성 평가 결과 '하'

○ 중대성 평가 결과

| 인권영향평가 항목 | | 정 의 | | | |
|-----------|------------------|------|-----------|-----------|----|
| 분야 | 항목 | 이행수준 | 영향 심각도 | 발생 가능성 | 합계 |
| 1. | 인권경영 체계의 구축 | 1 | 4 | 3 | 8 |
| | 1.5 구제절차 마련 | 1 | 3 | 3 | 7 |
| 2. | 고용상의 비차별 | 1 | 3 | 1 | 5 |
| | 2.2 고용상 남녀 비차별 | 1 | 3 | 1 | 5 |
| | 2.3 비정규직 근로자 비차별 | 1 | 3 | 1 | 5 |
| 3. | 결사 및 단체교섭의 자유보장 | 1 | 3 | 3 | 7 |
| 4. | 강제노동의 금지 | 1 | 3 | 2 | 6 |
| 5. | 아동노동의 금지 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 6. | 산업안전 보장 | 1 | 3 | 4 | 8 |
| 7. | 책임 있는 공급망 관리 | 1 | 4 | 3 | 8 |

○ 주요 인권 이슈

- 중대성 평가 결과, 최종 합계 점수가 높은 ① 인권경영 체계의 구축, ② 산업안전 보장, ③ 책임 있는 공급망 관리를 주요 인권 이슈로 지정하고 향후 개선 과제로 도출함
- 향후 다양한 이해관계자들과 인권영향평가를 진행하게 되면 위 중대성 평가는 주요 이슈 선정에 기준점을 제시할 예정임

4

인권영향평가 결과에 따른 주요 개선과제

□ 인권영향평가 결과

| 항목 | 세부 항목 | 개선 의견 |
|--------------|-----------------|---------------------------------|
| 인권경영 체제의 구축 | 인권존중 정책선언 | • 인권경영에 대한 내·외부 홍보활동 확대의 필요성 증대 |
| 산업안전 보장 | 임산부 및 장애인 등 보호 | • 장애인 인권 보호 조치 강화의 필요성 증대 |
| 책임 있는 공급망 관리 | 협력회사 등의 인권침해 예방 | • 자회사 인권침해 예방 체계 점검 필요성 증대 |

□ 주요 인권 이슈에 대한 개선 과제

- 인권경영에 대한 내·외부 홍보활동 확대
 - 교육, 홍보물 등 제공을 통해 재단 인권경영의 의의, 필요성 등에 대한 내·외부 이해도 제고
- 장애인 인권 보호 조치 강화
 - 장애인 근로자 의무 고용률 달성을 위한 개선책 강구 및 인권 보호를 위해 적절한 편의시설을 제공하는 등 재단 차원의 노력 추진
- 자회사 인권침해 예방 체계 점검
 - 향후 인권영향평가 체크리스트 및 만족도 조사 시 자회사 포함, 자회사 임직원 대상 인권침해 예방 교육 등 자회사 인권침해 예방 노력

붙임1. 2024년 인권영향평가 '기관운영' 체크리스트 1부. 끝.

붙임 1

인권영향평가 체크리스트

분야1. 인권경영 체제의 구축(인권경영담당자)

| 항목 | 지표 | 답변결과 | | | | | 비고 | |
|---------------------|----|--|----------|-----|----------|----------|----|--|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 인권존중 정책선언 | 1 | 회사는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 인권정책선언은 회사의 최고위 수준에서 표명된 것이다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사의 인권정책선언은 회사내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사의 인권정책선언은 해당 회사에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다. | ✓ | | | | | |
| | 5 | 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다. | ✓ | | | | | |
| | 6 | 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | 6 | - | - | - | - | | |
| 인권영향평가 정기적 실시 | 1 | 회사는 인권영향평가를 정기적으로 실시했다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 인권영향평가 실행 시 회사 내·외부의 전문가를 참여시킨다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 기관(기업) 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다. | ✓ | | | | | |
| | 5 | 자회사나 협력회사의 활동도 인권영향 평가의 범위에 포함시킨다. | ✓ | | | | | |
| | 6 | 인권영향평가는 정기적으로 실시한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | 6 | - | - | - | - | | |

| | | | | | | | | |
|----------------------|---|---|----|---|---|---|---|---|
| 인권경영 제고 활동을 위한 필요 조치 | 1 | 회사는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사는 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사는 인권준수 감시장치를 마련했다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다. | ✓ | | | | | |
| | 5 | 자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 회사 차원에서 대응한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 5 | - | - | - | - | ⊗ |
| 인권경영 성과 | 1 | 회사는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다. | ✓ | | | | | |
| | 5 | 보고는 회사의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다. | ✓ | | | | | |
| | 6 | 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다. | ✓ | | | | | |
| | 7 | 보고내용에 대한 검증을 거친다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 7 | - | - | - | - | ⊗ |
| 구제절차 마련 | 1 | 회사의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 구제절차는 접근과 이용이 용이하다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다. | ✓ | | | | | |
| | 5 | 피해자가 회사 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다. | ✓ | | | | | |
| | 6 | 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 6 | - | - | - | - | ⊗ |
| 합 계 | | | 30 | - | - | - | - | ⊗ |

□ 분야2. 고용상의 비차별(인사담당자)

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 |
|------------------|----|---|------|----------|-----|----------|----------|----|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 고용상의 비차별 | 1 | 회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사는 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사는 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 5 | 회사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 5 | - | - | - | - | X |
| 고용상 남녀 비차별 | 1 | 회사는 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사는 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 5 | 회사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 6 | 회사는 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 6 | - | - | - | - | X |

| | | | | | | | | |
|-------------|---|---|----|---|---|---|---|--|
| 비정규직 근로자 차별 | 1 | 회사는 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사는 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 3 | - | - | - | - | |
| 외국 근로자 차별 | 1 | 회사는 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다. | | | | | ✓ | |
| | 2 | 회사는 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다. | | | | | ✓ | |
| | 3 | 해외에서 활동하는 기관(기업)(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다. | | | | | ✓ | |
| 소계 | | | - | - | - | - | 3 | |
| 합 계 | | | 14 | - | - | - | 3 | |

□ 분야3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장(노무담당자)

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 |
|-------------------------|----|--|------|----------|-----|----------|----------|----|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 결사· 단체교섭의 자유 | 1 | 회사는 노동조합의 설립을 허용한다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사는 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사는 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사는 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다. | | | | | ✓ | |
| 소계 | | | 3 | - | - | - | 1 | X |
| 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 1 | 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다. | | | | | ✓ | |
| | 5 | 노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고 하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 4 | - | - | - | 1 | X |

| | | | | | | | | |
|---------------------------|---|---|----|---|---|---|---|-------------------------------------|
| 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 1 | 회사는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다. | | | | | ✓ | |
| | 2 | 회사는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사는 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사대표가 참여하여 협상한다. | | | | | ✓ | |
| | 5 | 회사는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다. | | | | | ✓ | |
| 소계 | | | 2 | - | - | - | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 노동조합 부재시 대안적 조치 | 1 | 회사에 노동조합이 없는 경우 회사는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 2 | - | - | - | - | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 합 계 | | | 11 | - | - | - | 5 | <input checked="" type="checkbox"/> |

□ 분야4. 강제 노동의 금지(인사담당자)

| 항목 | 지표 | 답변결과 | | | | | 비고 | |
|-------------------------|----|---|----------|-----|----------|----------|----|--|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 강제노동 금지 | 1 | 회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사는 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사는 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 5 | 회사는 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 6 | 회사는 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 7 | 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다. | ✓ | | | | | |
| | 8 | 노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | 8 | - | - | - | - | | |
| 자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방 | 1 | 회사는 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다. | | | | | ✓ | |
| | 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. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | 2 | - | - | - | 1 | | |
| 합 계 | | 10 | - | - | - | 1 | | |

□ 분야5. 아동노동의 금지(인사담당자)

| 항목 | 지표 | 답변결과 | | | | | 비고 | |
|--|----|--|----------|-----|----------|----------|----|--|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 연 소 자 고 용 금 지 | 1 | 회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사는 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다. | ✓ | | | | | |
| | 5 | 회사는 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다. | ✓ | | | | | |
| | 6 | 출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | 6 | - | - | - | - | | |
| 연 소 자 고 용 을 알 게 된 경 우 의 조 치 | 1 | 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 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 40시간을 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 | 회사는 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다. | ✓ | | | | | |
| | 7 | 회사는 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 8 | 연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | 8 | - | - | - | - | | |
| 합 계 | | 14 | - | - | - | - | | |

□ 분야6. 산업안전 보장(산업안전담당자)

| 항목 | 지표 | 답변결과 | | | | | 비고 | |
|----------------|----|---|----------|-----|----------|----------|----|--|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | |
| 작업장 안전 | 1 | 회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다. | ✓ | | | | | |
| | 5 | 회사는 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | 5 | - | - | - | - | | |
| 임산부 및 장애인 등 보호 | 1 | 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | 4 | - | - | - | - | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|----|---|---|---|---|---|
| 필수장비 제공 및 교육 실시 등 | 1 | 회사는 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사는 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다. | ✓ | | | | | |
| | 5 | 회사는 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 5 | - | - | - | - | ✕ |
| 산업재해 피해근로자 지원 | 1 | 회사는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 3 | - | - | - | - | ✕ |
| 합 계 | | | 17 | - | - | - | - | ✕ |

□ 분야7. 책임 있는 공급망 관리(계약담당자)

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 |
|--------------------|----|--|------|----------|-----|----------|----------|----|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | |
| 협력회사 등의 인권침해 예방 | 1 | 회사는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구한다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사는 협력회사의 인권보호 상황을 평가 하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함 시킨다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사는 협력회사와 계약 시 인권보호· 존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 4 | - | - | - | - | |
| 모니터링 실시 | 1 | 회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사는 모니터링 결과 협력회사의 인권 침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 2 | - | - | - | - | |
| 보안담당직원에 의한 인권침해 방지 | 1 | 회사는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다. | ✓ | | | | | |
| | 2 | 회사의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다. | ✓ | | | | | |
| | 3 | 회사가 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다. | ✓ | | | | | |
| | 4 | 회사가 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다. | ✓ | | | | | |
| 소계 | | | 4 | - | - | - | - | |
| 합 계 | | | 10 | - | - | - | - | |