

2023년 KYWA 인권영향평가 결과보고

(2024. 2. 6. 기획혁신부)

I. 인권영향평가 개요

- (목적) 기관 운영 및 사업 수행 시 이해관계자의 인권을 침해할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크 파악·평가하고, 이를 제거하여 사람존중의 인권경영 정착
- (평가대상) '23년 기관 운영 및 사업 수행 전반에 관한 사항
- (평가항목) 9개 분야, 115개 지표
 - * 인권경영체계, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 지역주민 등 기관 운영 및 사업 수행 전반
- (평가방법) 정량 및 정성평가(평가항목별 평가의견 기술)
- (평가위원) KYWA 인권경영위원회 위원 5명(내부 1명, 외부 4명)
 - 내부위원(1명): 정○○ ※ 박○○ 위원은 개인사정으로 불참
 - 외부위원(4명): 구○○, 박○○, 지○○, 권○○
- (위원별 담당 평가분야)

구분	평가분야	항목수	지표수	평가위원	
				내부	외부
1	인권경영 체제의 구축	5	26	E위원	A위원 / B위원
2	고용 및 업무상의 비차별	2	8		
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3	12		
4	강제 및 아동노동의 금지	3	13		
5	산업안전 보장	4	16	-	C위원 / D위원
6	책임 있는 공급망 관리	3	10		
7	환경권 보장	4	15		
8	국민(고객) 인권보호	3	8		
9	근로자 인권보호	2	7		
합 계		29	115		

II. 추진절차

인권영향평가 실시계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> 평가위원, 평가방식, 주요일정 등 계획 수립 점검표 검토·작성 ※ 국가인권위원회 자문
평가지표 확정	<ul style="list-style-type: none"> 실재적·잠재적 인권리스크 분석을 바탕으로 지표 선정 평가지표 개선 및 확정
체크리스트 작성	<ul style="list-style-type: none"> 평가지표를 바탕으로 인권영향평가 점검표 작성 지표별 담당자 인터뷰 및 점검표 확정
평가자료 작성 및 검토	<ul style="list-style-type: none"> 점검표 세부평가지표에 대한 근거자료 작성 및 검토
평가 및 결과 보고	<ul style="list-style-type: none"> 내·외부 위원이 평가자료를 바탕으로 점검표 평가 인권영향평가 결과 분석
경영진 보고 및 홈페이지 공개	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 결과 경영진 보고 및 홈페이지 공개 소관부서 결과 공유 및 낮은 평가 항목의 구체적 진단과 대책 마련

III. 인권영향평가 결과분석

○ 평가결과: 99.13점('22년 99.34점 대비 △0.21점)

(단위: 점)

구 분	점수		전년대비 증감 (B-A)
	2022년(A)	2023년(B)	
종합결과	99.34	99.13	△0.21
인권경영 체계의 구축	98.08	100.00	1.92
업무 및 고용상의 비차별	96.88	100.00	3.12
결사 및 단체교섭의 자유 보장	100.00	100.00	0
강제 및 아동노동의 금지	100.00	100.00	0
산업안전 보장	100.00	97.91	△2.09
책임 있는 공급망 관리	100.00	100.00	0
환경권 보장	100.00	100.00	0
국민(고객) 인권 보호	100.00	97.91	△2.09
근로자 인권 보호	100.00	97.62	△2.38

<평가방법>

- 인권영향평가 평가점수: 분야별 점수의 평균값(예 1점, 보완필요 0.5점, 아니요/정보없음 0점)
 - 분야별 점수: 항목별 해당하는 지표의 득점의 합을 100점 단위로 환산하여 평균한 값
 - 100점 단위 환산방법 = $\Sigma(\text{해당항목 지표점수}) / (\text{해당항목 지표수}) \times 100$
 - 해당없음에 대한 분야 및 항목은 제외
- ※ 분야별 지표 개수의 차이로 인해 평균값과 결과 값이 상이할 수 있음.

- 평가의견: [붙임1] 참조

IV. 향후 추진계획

- 평가결과 공유 및 구체적 개선 계획 마련
 - * 중점개선사항: 개인정보 및 지적재산권 보호 강화, 인권존중문화 확산 등
- 인권영향평가결과 공시(홈페이지, 자율공시항목)

붙임 1

평가위원 평가내용

평가분야	평가자	평가내용
① 인권경영 체제의 구축	A위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 청소년활동진흥원의 인권경영을 위한 방향, 조직 및 기구, 제도 및 절차 등 하드웨어적인 부분에서 필요한 요소들을 모두 잘 갖추어져 있음. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 청소년활동진흥원 운영에 있어 인권의 대상은 매우 다양함. 참여대상 청소년, 교사, 학부모, 사업주체의 직원, 청소년활동진흥원 임직원, 주무부서인 여성가족부, 일반 청소년 및 국민 등 이러한 대상자들에게 청소년활동진흥원의 정책과 사업들이 인권을 침해하지 않도록 더욱 신경을 써야 할 것임. · 특히 청소년이나 여성의 경우는 2차피해 등이 있을 수 있으니 그러한 부분에 더 많은 관심을 가질 수 있는 절차와 제도 등이 필요할 것으로 보임.
	B위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 인권경영 체제를 한 단계씩 다져나가는 기간으로 판단되며, 인권경영 공표나 인권경영 기본계획 의견수렴, 국가인권위원회 자문, 인권존중 문화 캠페인 등의 노력이 돋보임. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 인권존중문화 확산 캠페인을 활성화시켰으면 함. 2023년 캠페인은 설문조사 및 낱말퀴즈 등으로 위밍업 수준이어서 참여자가 많이 저조함. 타 기관들의 사례를 참고하여 관련 지자체나 공공기관과 공동으로 실시하거나 카드뉴스나 미디어 영상 등을 제작하는 등 기관 내외적 활동으로 확산하길 제안함.
② 고용 및 업무상의 비차별	A위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 고용 및 업무상의 차별을 없애기 위한 규정 및 제도 등이 잘 갖추어져 있음. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 고용 및 업무상의 차별은 조직 내 문화와 관련이 많아 실제로 규정이나 제도는 피해할 수 있으나 묘하게 차별 혹은 불이익을 받는 사례가 많음. 그러므로, 조직내 차별문화가 자리잡지 않도록 하는 직원 개개인들의 마인드와 자세가 필요가 더 필요함.
	B위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 성별, 고용형태, 장애 등의 이유로 복리후생이나 인사 등에서 차별을 하지 않아야 한다는 내용이, 단협과 취업규정에 강행 규정들로 명시되어 있음. · 특히 블라인드 채용방식을 택하고 있어, 고용상 비차별 원칙이 적용될 것으로 판단됨

③ 결사 및 단체교섭 의 자유 보장	A위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 노조 및 단체교섭권의 영역에서도 자유보장이라는 제도적 측면에서 요건들이 잘 갖추어져 있음. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 복수노조 및 단체의 허용이 가능하게 하며, 특정 노조의 독점하는 구조가 가져 오는 불평등 및 불이익을 염두에 둘 필요가 있음. 다양한 이념과 선택이 가능한 조직문화가 중요. · 특히 단체교섭권의 협상을 이유로 서비스 중지 등과 같은 서비스 이용자들을 불모로 업무처리 공백기간을 갖는 것은 바람직하지 않기 때문에 이 부분에 대한 노사 상호 간의 합의가 우선되어야 함.
	B위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 노조 가입 및 활동을 보장하고, 단체교섭의 원활한 진행 및 이행을 보장하고 있는 것으로 판단됨
④ 강제 및 아동 노동의 금지	A위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 근무시간 준수 및 아동노동에 대한 규정이 잘 갖추어져 있음. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 청소년을 대상으로 한 사업을 추진함에 있어, 보수와 상관없이 청소년들의 노역이 포함될 수 있으니 이 부분에 신경을 써야 할 것으로 보임. · 또한 청소년활동진흥원에서 위탁한 업체에서 사업을 수행할 때에도 이 내용이 포함될 수 있도록 해야 할 것이며, 특히 캠프나 야외 야간 활동 시간의 업무 수행에서 근로시간 인정 등이 추가로 필요할 것임.
	B위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 근무시간외 근무 관리지침을 '별도'로 시행하는 등 강제노동을 엄격히 제한하고 있어 제대로 이행되는 것으로 판단됨. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 자회사나 협력회사의 강제노동에 대한 감시는, 출자회사 관리규정의 감사부분에서 '강제노동 여부'를 명시해 보다 명확히 하는 것도 고려해볼만 함.
⑤ 산업안전 보장	C위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 전반적으로 적절하게 관리되고 있다고 판단됨. · 다만 사업의 충실한 점검을 위해서는 사후적인 판단의 자료인 첨부자료가 매우 중요하고, 특히 실시 계획(안)에 따른 사업이 제대로 실시되었는지를 평가하기 위해서는 사업실시 자료가 빠짐없이 첨부될 필요가 있다고 판단됨. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 2023년 국립청소년 시설 작업환경 측정 계획(안)에 따르면 2023년 8월부터 11월까지 국립청소년 시설 6개소에 관해 작업환경측정 계획이 수립되어 있음. 이에 따라 붙임자료에는 2023. 8. 18.자로 실시된 국립청소년 농생명센터 작업환경측정 결과가 첨부되어 있으나, 그 외에 다른 시설에 대한 결과는 누락되어 있고, 특히 국립청소년미래환경센터는 2023. 2. 21.자로 실시된 자료가 첨부되어 있는바 위 계획에 따른 작업환경측정이 제대로 실시되었는지 확인이 필요함.

⑥ 책임있는 공급망 관리	D위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 진흥원은 산업안전보건법령 등을 준수하고 있고, 위험성평가 및 작업환경측정 실시 등을 통하여 근로자의 건강을 보호하고 안전하고 쾌적한 근무환경 조성에 노력하는 등 작업장 안전보건체계 구축활동 및 이행에 문제는 없는 것으로 판단됨. · 또한 임산부와 장애인 등 취약 근로자에 대한 법상 의무사항 이행 및 조치를 취하고 있으며, 중대재해처벌법 이행 점검 및 안전보건 집중 점검 TF 활동을 통해 능동적으로 산업재해 예방 노력을 기울이고 있는 것으로 판단됨. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 진흥원은 산재보험에 가입하였으므로 근로복지공단에서 산재 승인이 나면 공단에서 관련 법령이 정하는 바에 재해보상을 하므로, 진흥원이 재해근로자에게 직접 산재 보상의무가 있다고 보기는 어려우나, 이 부분을 명확히 할 필요가 있어 보임.
	E위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 산업재해예방을 위해 전반적으로 노력을 기울이고 있고, 양호한 성과로 나타나고 있음. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 취업규정을 통해 임산부의 연장, 휴일, 야간근로를 제한하고 있으나, 임산부, 장애인, 기타 취약노동자가 실제 작업장에서 업무수행 중에 발생할 수 있는 안전 및 위생조치를 강화할 필요가 있음.
	C위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 사업의 실시 초기 새로운 문화의 확산 및 관행의 형성을 위해 적절한 조치를 시행하고 있음. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 책임있는 공급망 관리와 관련한 전반적인 항목의 구체적인 평가 및 관리를 위해서는 현재 운영한 캠페인 이후 구체적인 인권보호 상황을 파악하기 위한 조치가 추후 필요할 것으로 판단됨.
	D위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 진흥원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력사의 인권보호 의무이행을 위해 계약서류 등에 이를 반영하고 있고, 인권보호 상황에 대한 설문조사 실시 등을 통하여 자회사 등 소속 근로자의 인권보호, 고용안정, 노동환경 등의 안정을 위한 노력을 기울이고 있는 것으로 판단됨. · 또한 진흥원은 자회사 포함 임직원 대상 인권 설문조사를 통해 인권침해 사실을 확인하고 있으며, 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 보안담당 직원에 대한 교육 및 지속적인 모니터링을 하면서 인권경영 확립에 노력하고 있다고 판단됨. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 자회사를 포함한 주요 협력사가 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구를 하는 경우 시정요구서는 서면으로 이루어질 수 있도록 할

⑦ 환경권 보장		필요가 있으며, 자회사를 포함한 주요 협력사가 자체적으로 인권보호 교육 등을 실시할 수 있도록 할 필요가 있다고 사료됨.
	E위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 협력회사 및 당직직원 등에 대한 인권침해 예방을 위한 조치는 전반적으로 양호함.
	C위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 전반적으로 적절하게 관리되고 있음.
	D위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 진흥원은 환경경영체계를 수립하고 유지하고 있으며, 환경정보의 공개 및 환경영향평가를 실시하는 등 환경경영체계 구축 활동 및 이행에 문제는 없는 것으로 판단됨. · 또한 환경재해 발생 시 대응 및 조치계획을 수립하고, 정기적으로 재난대응 훈련을 실시하는 등 재난대응 프로세스 마련 및 상황전파체계를 잘 구축한 것으로 판단됨. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 에너지 절약(절감) 뿐만 아니라 진흥원 부지 내지 시설을 이용한 태양광 설치 등을 통하여 신재생에너지 확보도 고려한다면, 온실가스 감축 정부목표 달성에도 기여할 수 있고, 환경경영 성과관리도 강화할 수 있을 것으로 생각됨.
	E위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 환경권 보장을 위한 환경경영체계 수립·운영, 환경문제의 예방적 접근을 위한 다양한 노력, 환경훼손과 환경재해 방지를 위한 노력을 적절하게 수행함 ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위해 각종 환경 관련 청소년활동 프로그램 개발·제공하고 있으나, 사후 성과에 대한 모니터링을 강화할 필요가 있음.
⑧ 국민(고객) 인권보호	C위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 전반적으로 적절하게 관리되고 있음.
	D위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 진흥원은 고객정보 수집 및 보관 시 개인정보 보호를 위한 규정 및 관리계획을 수립하여 개인정보보호 체계를 잘 구축하고 이행하고 있다고 판단됨. 또한 지역사회 주민들에게 시설정보를 공개하고 시설을 개방하고 있으며, 특허권, 저작권, 지적재산 등이 침해되지 않고 보호될 수 있도록 각종 규칙 및 지침을 제정하여 적법하게 운영하고 있다고 사료됨. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 개인정보보호 및 지적재산권 보호 등은 반드시 필요한 사항이므로 관련 직원들에게 교육을 실시하고, 준법 자기 점검(체크리스트 활용) 등을 실시할 필요가 있다고 생각됨.

	E위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 국민(고객) 인권보호를 위한 다양한 노력을 기울이고 있음. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 인권경영기본계획을 연초에 수립하여 국민(고객) 및 내부직원의 인권강화를 위한 보다 적극적인 노력이 필요함.
⑨ 근로자 인권보호	C위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 전반적으로 적절하게 관리되고 있음. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 근로자 보호 항목 중 직장 내 괴롭힘으로부터 보호한다 지표와 관련하여, 고객응대 근로자 건강보호 매뉴얼은 직장 내 괴롭힘과 직접적인 연관이 없는 바 추후 직장내 괴롭힘과 관련한 매뉴얼을 만들거나 근로자들을 상대로 한 교육을 계획할 필요가 있다고 판단됨
	D위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 진흥원은 임직원의 인권역량 강화 및 내재화를 위해 정기적으로 인권교육 및 인권의식 조사를 실시하고 있으며, 직장 내 성희롱, 성폭력, 괴롭힘 금지 및 조치 등을 내규(취업규정 등) 및 매뉴얼화하여 근로자 보호 체계를 잘 구축하고 있다고 판단됨. · 또한 고객응대 근로자 보호를 위한 고객응대 근로자 건강보호 매뉴얼 등을 마련하여 근로자 보호 조치를 취하고 있으며, 일가정 양립 지원을 위한 모성보호제도 및 유연근무제도도 잘 마련되어 있다고 판단됨. ○ 개선의견 <ul style="list-style-type: none"> · 임직원의 인권역량 강화 및 근로자 보호 체계, 일가정 양립지원을 위한 유연근무제도가 잘 정착되고 실시된다면, 인권경영 확산 및 성과 달성에 기여할 수 있을 것으로 사료됨.
	E위원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평가요약 <ul style="list-style-type: none"> · 근로자의 인권역량 강화 및 성희롱·성폭력, 직장 내 괴롭힘 등 인권침해 예방교육, 매뉴얼을 통해 근로자 인권보호를 위한 노력을 적정하게 기울이고 있음.

붙임 2 인권영향평가 점검표

○ 총괄표

구분	항목	체크리스트(개)
기관운영	1. 인권경영 체제의 구축	26
	2. 고용 및 업무상의 비차별	8
	3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	12
	4. 강제 및 아동 노동의 금지	13
	5. 산업안전 보장	16
	6. 책임 있는 공급망 관리	10
	7. 환경권 보장	15
	8. 국민(고객) 인권보호	8
	9. 근로자 인권보호	7
	합 계	115

○ 기관운영 분야

1

인권경영 체제의 구축

항목	번호	'23년 세부평가 지표
인권 존중 정책 선언	1	진흥원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 기관의 기관장 수준에서 공표했다.
	2	진흥원의 인권정책선언은 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.
	3	진흥원의 인권정책선언은 진흥원에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.
	4	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.
인권 영향 평가 정기적 실시	1	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.
	2	인권영향평가 실행 시 기관 내.외부의 전문가를 참여시킨다.
	3	기관 활동으로 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.
	4	자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.
	5	진흥원은 기관운영 및 사업에 관한 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.
인권 경영 제도화 를 위한 필요 조치	1	진흥원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.
	2	진흥원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.
	3	진흥원은 인권준수 감시 장치를 마련했다.
	4	진흥원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.
	5	자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 진흥원 차원에서 대응한다.

항목	번호	'23년 세부평가 지표
인권 경영 성과	1	진흥원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.
	2	인권경영 성과 확인 시 내.외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.
	3	인권경영 성과를 정기적·공개적으로 보고한다.
	4	보고는 진흥원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.
	5	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.
	6	보고내용에 대한 검증을 거친다.
구제 절차 마련	1	진흥원의 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 내부 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.

2

고용 및 업무상의 비차별

항목	번호	'23년 세부평가 지표
고용 및 업무상 비차별	1	진흥원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않는다.
	2	진흥원은 노동자 모집.채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.
	3	진흥원은 노동자의 교육.배치.전보 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.
	4	진흥원은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 모든 노동자를 차별하지 않는다.
	5	진흥원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.
	6	진흥원은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.
고용상 남녀 비차별	1	진흥원은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하지 않는다.
비정규직 근로자 비차별	1	진흥원은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.

3

결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	번호	'23년 세부평가 지표
결사.단체교 섭의 자유	1	진흥원은 노동조합의 설립을 허용한다.
	2	진흥원은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로 조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.
	3	진흥원은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.
	4	진흥원은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.

항목	번호	'23년 세부평가 지표
노동조합 활동 불이익 처우 금지	1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.
	2	노동자의 노동조합 가입 여부 또는 탈퇴를 고용조건으로 하지 않는다.
	3	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법 행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	진흥원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.
	2	진흥원은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.
	3	진흥원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.
	4	진흥원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사대표가 참여하여 협상한다.
	5	진흥원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.

4

강제 및 아동노동의 금지

항목	번호	'23년 세부평가 지표
강제노동 금지	1	진흥원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.
	2	진흥원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.
	3	진흥원은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.
	4	진흥원은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.
	5	진흥원은 주52시간제 근무를 준수한다.
	6	진흥원은 휴일 또는 업무시간 외 초과근무를 원칙적으로 금지하며, 시간외 근무 발생 시 이에 대해 보상한다.
	7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.
	8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다.
자회사· 협력회사에 의한 강제노동 예방	1	자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.
	2	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.
연소 자 고용 금지	1	진흥원은 18세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.
	2	진흥원은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.
	3	진흥원은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.

항목	번호	'23년 세부평가 지표
작업장 안전	1	진흥원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.
	2	기관의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.
	3	기관 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식 보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.
	4	진흥원은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지 되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.
	5	진흥원은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.
	6	코로나 19 등과 같은 전염병 발생 시 노동자 보호를 위한 방역체계를 갖추고 있다.
임산부 및 장애인 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.
	2	진흥원은 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.
필수 장비 제공 및 교육 실시 등	1	진흥원은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업 안전 및 작업장의 위생과 안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.
	2	노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.
	3	진흥원은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.
	4	진흥원은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강 진단을 실시한다.
산업 재해 피해 근로자 지원	1	진흥원은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원하고, 지체없이 지급한다.
	2	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.

6

책임 있는 공급망 관리

항목	번호	'23년 세부평가 지표
협력회사 등의 인권침해 예방	1	진흥원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.
	2	진흥원은 자회사의 인권보호 상황을 평가하는 절차를 가지고 있다.
	3	진흥원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.
	4	진흥원은 자회사와 계약 시 인권보호, 존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.
모니터링 실시	1	진흥원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.
	2	진흥원은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.
보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	1	진흥원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.
	2	진흥원의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.
	3	진흥원이 시설보안업무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.
	4	진흥원이 시설보안업무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.

항목	번호	'23년 세부평가 지표
환경 경영 체제 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 기관 활동뿐만 아니라, 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.
	5	진흥원은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.
환경 정보의 공개	1	진흥원은 환경과 관련한 정보를 국민과 노동자에게 제공한다.
	2	환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.
환경 문제에 대한 예방적 접근의 원칙	1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.
	2	사업 수행시 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.
	3	환경영향평가를 실시하지 않더라도 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.
비상 계획 수립	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.
	2	진흥원은 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.
	3	진흥원은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.
	4	진흥원은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.
	5	진흥원과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.

8

국민(고객) 인권보호

항목	번호	'23년 세부평가 지표
고객 사생활 보호	1	진흥원은 고객의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.
	2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.
	3	고객정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.
지역주민 인권의 존중·보호	1	지역사회 주민을 위해 시설 정보를 공개하고 개방한다.
	2	진흥원은 지역주민의 인권 존중·보호를 위한 계획을 수립하고 이행한다.
지적 재산권 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.

9

근로자 인권보호

항목	번호	'23년 세부평가 지표
인권 역량 강화	1	임직원의 인권역량 강화 및 내재화를 위해 정기적으로 인권교육을 실시한다.
	2	임직원 및 이해관계자 대상 인권의식조사를 실시한다.
근로자 보호	1	진흥원은 근로자를 성희롱·성폭력로부터 보호한다.
	2	진흥원은 근로자를 직장 내 괴롭힘으로부터 보호한다.
	3	진흥원은 근로자를 악성민원 등으로부터 보호한다.
	4	진흥원은 육아를 위한 단축근무 및 휴직 등 제도를 제공한다 .
	5	진흥원은 근로자에게 시간선택제, 탄력근무제 등 유연근무제를 제공한다.