

2022년 인권영향평가 결과보고

2022. 12.

2022년 인권영향평가 결과보고

I. 추진 배경

□ 평가 실시 목적

- 인권경영의 기본적 가치에 대한 지표 점검
- 기관운영 및 주요사업 시행에 따른 잠재적 인권침해 요인 파악
- 인권친화적 조직경영 실현

□ 평가방법

- 일 시 : 2022. 11. 15. ~ 11. 18.
- 방 법
 - 국가인권위원회의 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’에서 제시한 표준안을 바탕으로 당사의 경영환경에 부합되는 점검항목을 선정
 - 전담부서 내부 협의를 통한 평가 진행방법 마련 (무기명 온라인 설문)
 - 개별 설문 분석을 통한 최종 진단 확정 및 개선과제 도출

□ 설문내용

- 기관운영 인권영향평가 점검표
 - 총 9개 분야
 - : 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동 노동의 금지, 센터 안전보장, 책임있는 공급망 관리, 현지 주민의 인권보호, 고객인권보호
- 주요사업 인권영향평가 점검표
 - 1개 분야 : 식음사업
- 각 분야 개별 항목에 대하여 예, 아니요, 보완필요, 모름의 4가지 답변지 제시
- ‘예’ 답변율이 60% 미만일 경우 정책에 대한 부정적 답변으로 파악

II. 설문 실시

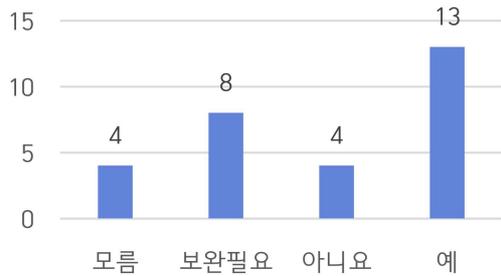
□ 설문 결과

○ 기관운영 인권영향평가 점검표

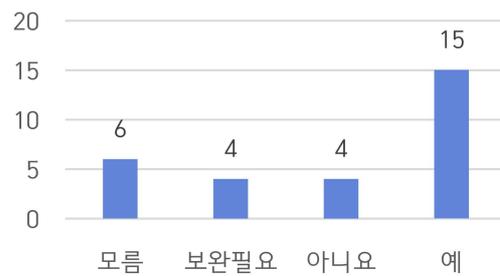
▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축



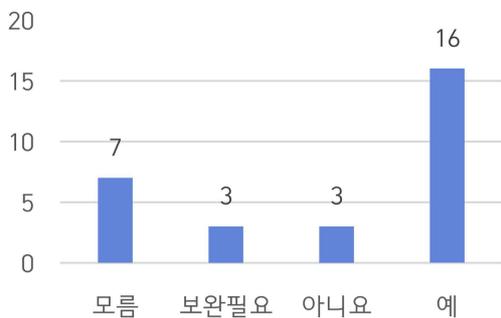
7. 회사는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견되면 즉시 필요한 조치를 한다



8. 회사의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제 절차를 제공한다



9. 구제 절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다



10. 구제 절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다

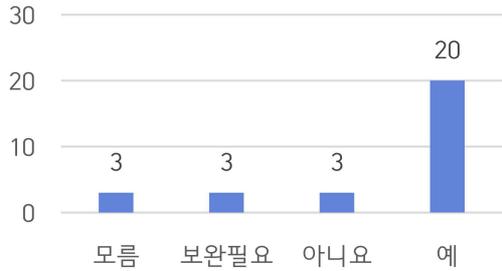


⇒ **인권경영 체제의 구축 설문 관련 미비점 위주 분석 (긍정답변 비율)**

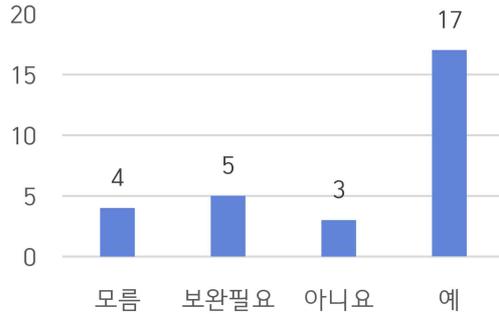
- 6. 회사의 인권경영 이슈를 적극적으로 직원들에게 홍보 필요 (44%)
 - 전담부서(경영기획실)가 있음에도 불구하고 직원들의 전담부서가 있음에 대한 인식 부족 확인
- 7, 8, 10 인권관련 사건이 발생하였을 때 보다 신속한 처리에 대한 요청 (44%)
- 9. 당사 구제절차등에 대한 적극적 공유 필요(55%)

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

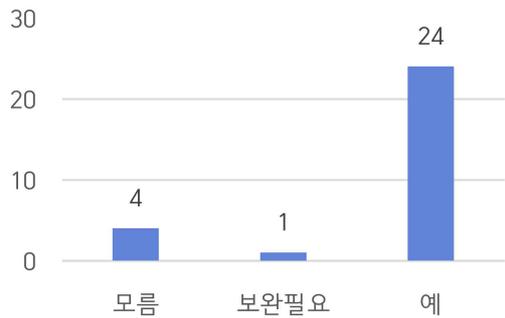
11. 회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.



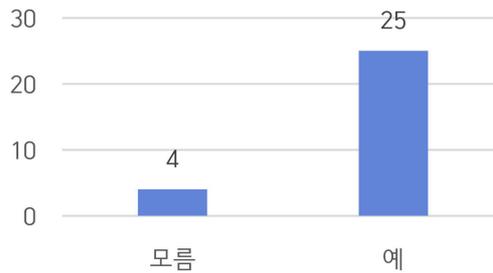
12. 회사는 같은 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.



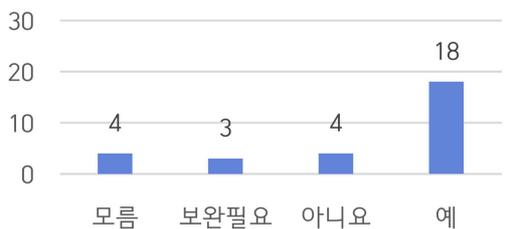
13. 회사는 임금을 포함한 복리후생제도에서 여성 노동자를 차별하지 않는다.



14. 회사는 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.



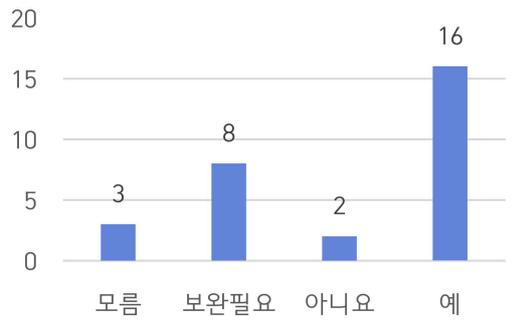
15. 회사는 비정규직 노동자 임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우하지 않는다



16. 회사는 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다



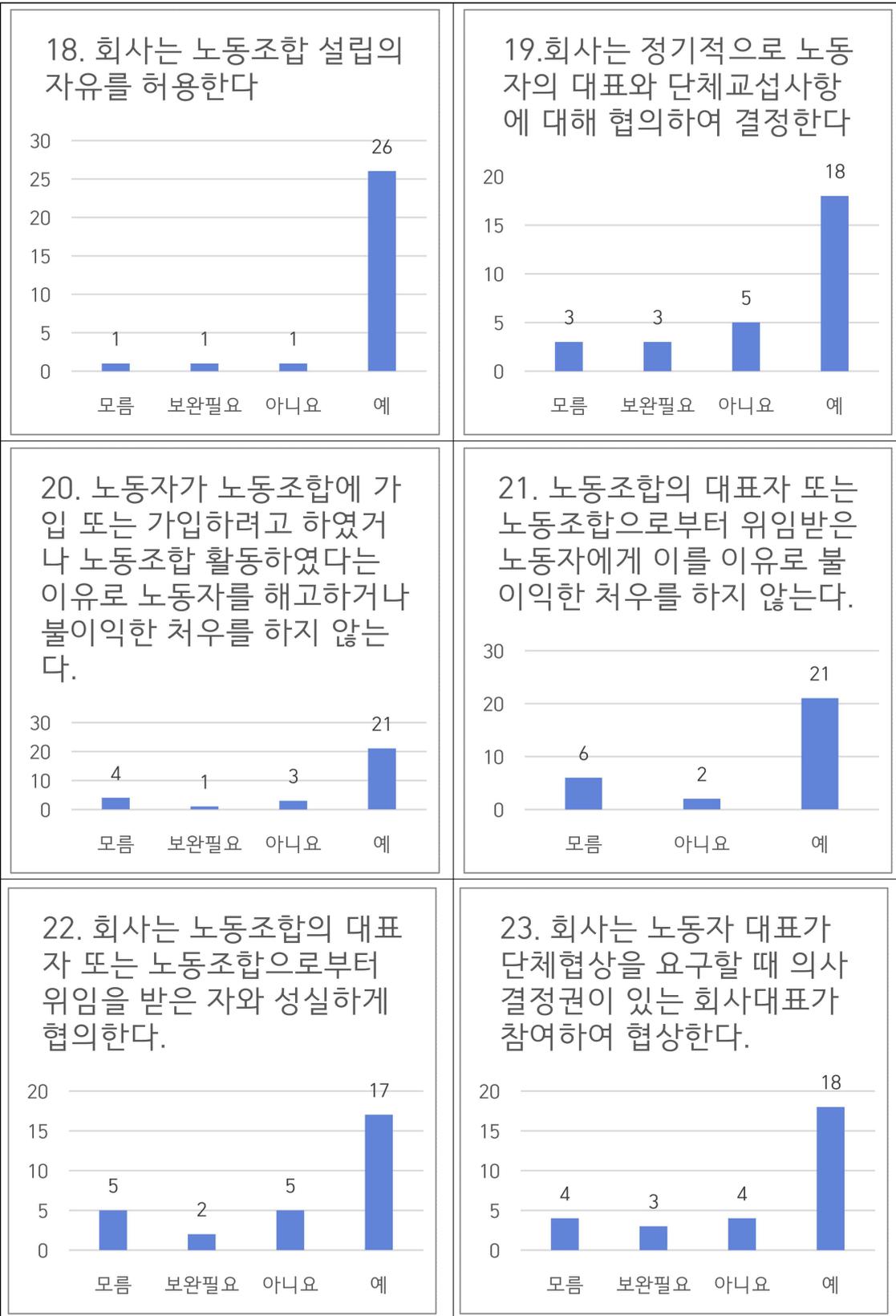
17. 회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 같은 임금을 지급한다.



⇒ 고용상의 비차별 설문 관련 미비점 위주 분석 (긍정답변 비율)

- 12, 17 동일가치 노동, 동일임금 제공에 대하여 낮은 긍정답변 (58%)

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장



⇒ 결사 및 단체교섭의 자유보장 설문 관련 미비점 위주 분석 (긍정답변 비율)

- 22. 노동조합과의 협의 시 보다 성실한 협의에 대한 낮은 긍정답변 (58%)
 - 보다 세부적인 요인 확인 필요

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

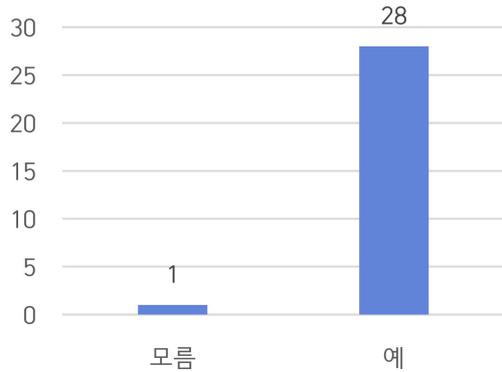


⇒ 강제 노동의 금지 설문 관련 미비점 위주 분석 (긍정답변 비율)

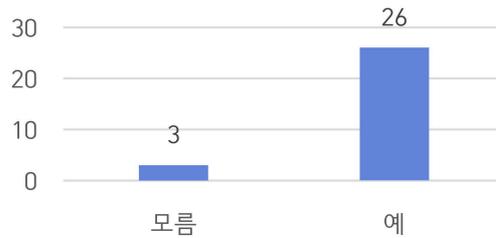
- 29. 협력회사의 강제노동에 대한 낮은 인지도 (58%)

▶ 분야 5. 아동 노동의 금지

30. 회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.



31. 회사는 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.



32. 근로자들이 업무에 적합한 체력을 가지었는지 확인하기 위해 건강진단을 시행한다.

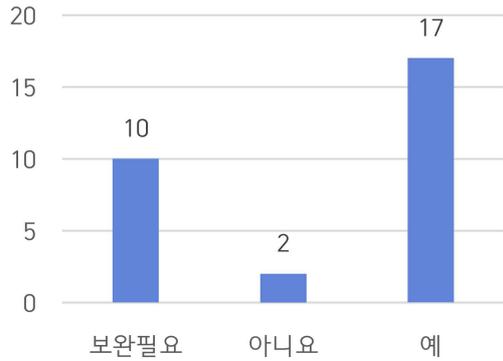


⇒ 아동 노동의 금지 설문 관련 미비점 위주 분석 (긍정답변 비율)

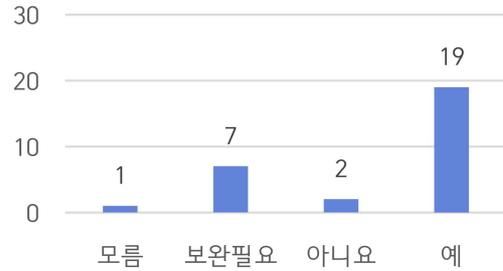
- 아동 노동분야에 대한 직원들의 긍정답변이 매우 높음

▶ 분야 6. 센터 안전보장

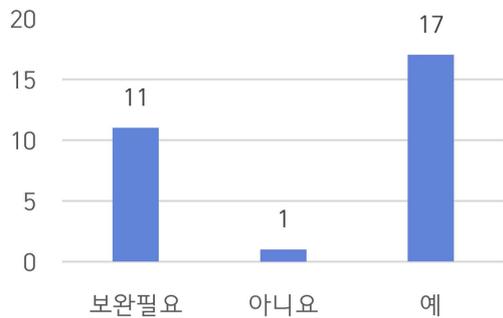
33. 센터는 시설이 늘 안전하고 위생적이게 유지한다.



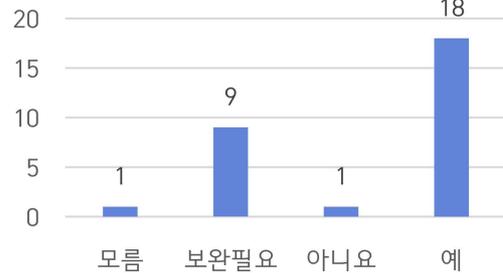
34. 센터의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.



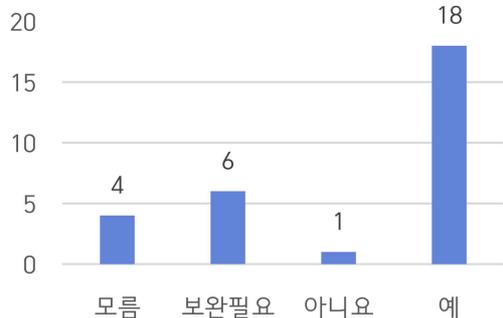
35. 센터는 내외부 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 한다.



36. 센터는 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 노력한다.



37. 임산부, 장애인 기차 취약 노동자에 대하여 별도의 안전 조치를 실시한다



38. 장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치한다



39. 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.

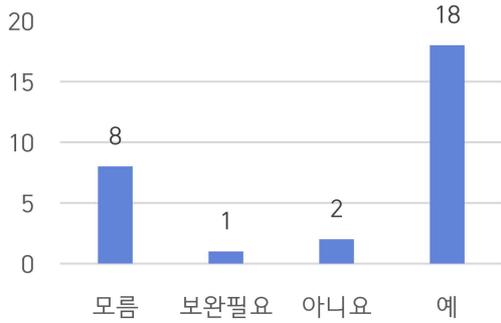


⇒ 센터 안전보장 설문 관련 미비점 위주 분석 (긍정답변 비율)

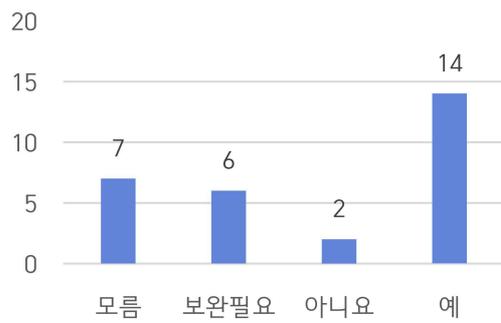
· 33, 35, 39 센터 시설안전과 위생, 재해예방 정책에 낮은 만족도 비율(58%)

▶ 분야 7. 책임있는 공급망 관리

40. 회사는 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.



41. 회사의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.



42. 회사가 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속해서 모니터링 한다.

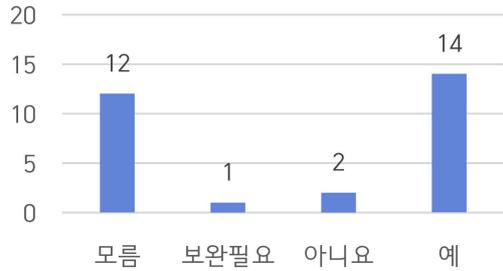


⇒ 책임있는 공급망 관리 설문 관련 미비점 위주 분석 (긍정답변 비율)

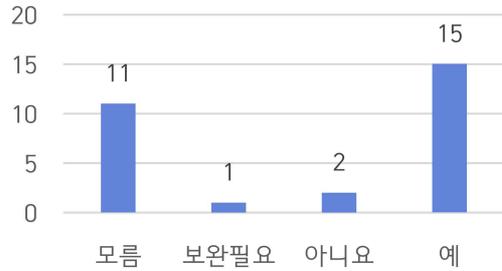
- 41, 42 협력회사 및 외주 회사에 대한 인권보호 관련에 대해서는 전반적으로 낮은 긍정답변. 계약시 별도의 조치 필요(58%)

▶ 분야 8. 현지 주민의 인권보호

43. 회사는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지식재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.



44. 회사는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지식재산권인지를 검토한다.



45. 모든 지식재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.

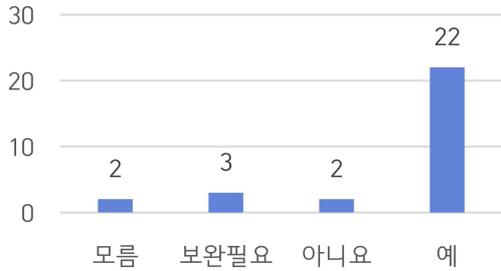


⇒ 현지 주민의 인권보호 설문 관련 미비점 위주 분석 (긍정답변 비율)

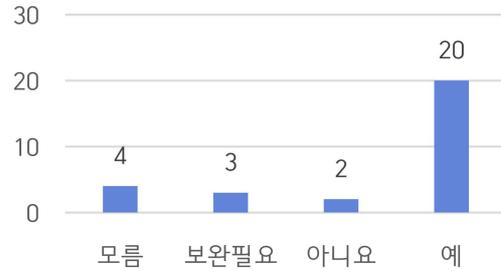
- 본 분야에 대한 전반적인 긍정답변이 가장 낮은 수준으로 현지 주민의 인권보호관련 전반적인 검토가 필요한 것으로 파악됨(50% 이하)

▶ 분야 9. 고객인권 보호

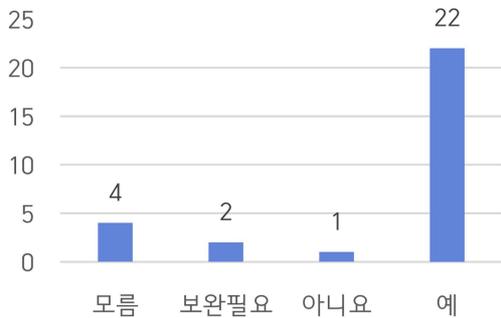
47. 센터는 시설의 결함으로 인해 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않게 하도록 시설 유지관리를 철저히 한다.



48. 고객의 알권리 보호를 위해 정보공개 청구 시, 명확한 정보를 공개하며 공시 자료를 철저히 공개한다.



49. 센터는 센터 임대애 필요한 중요한 정보를 제공한다.



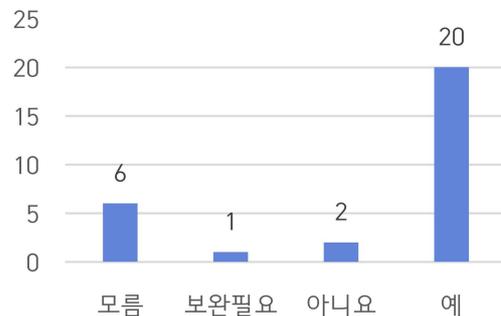
50. 고객 정보의 개인정보 보호법을 준수하여 처리한다.



51. 고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.



52. 고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.



⇒ 고객인권 보호 설문 관련 미비점 위주 분석 (긍정답변 비율)

- 51. 당사 홈페이지에 고객 정보 수집 및 관리 책임자가 지정되고 이름이 공개되어 있으나 답변자들의 인식 부재로 긍정 답변이 낮은 것으로 파악됨(58%)

○ 주요사업 인권영향평가 점검표

▶ 분야. 식음사업



⇒ 식음사업 설문 관련 미비점 위주 분석 (긍정답변 비율)

- 5, 6 협력 내부의 업무지시 절차 및 근로시간 준수 여부에 대한 인지 부족으로 파악됨 (40% 이하)

Ⅲ. 평가분석 및 향후 계획

□ 설문결과 분석

○ 개선과제 및 향후 계획

- ▶ **인권경영 아젠다에 대한 내부직원 적극적 홍보 필요**
 - 전담부서(경영기획실)가 있음에도 불구하고 전담부서 유무에 대한 인식 부족 확인
 - 인권관련 사건 발생시 신속한 처리에 대한 요구
 - 구제 절차에 대한 적극적 직원 공유 필요
 - 고객 정보 수집 및 관리 책임자에 대한 낮은 직원 인지도
 - 내부 주간회의, 월간회의 및 온라인 공지사항 등을 통한 인권경영 아젠다의 적극적 정보 공유 필요
- ▶ **사내 업무직 승진제한 등에 관한 운영 문제 해결필요**
 - 22년 12월 현재 외부 전문 기관을 통한 용역 진행 중
- ▶ **협력회사와의 스킨십 강화 방안 시행 필요**
 - 인력 운영등에 관한 직원들의 낮은 인지도 제고 필요
 - 일견 협력회사의 인권관련 인력 운영에 큰 이슈가 없다는 것으로 이해될 수 있는 사안임.
 - 향후 협력사 계약 시 인권 이슈 준수를 강제하는 조항 추가 고려 필요
 - 협력회사를 포함한 전 직원 간담회 및 직원 화합의 시간 조성 필요
- ▶ **센터의 시설안전, 위생, 재해 예방 등에 대한 점검 강화 및 제도개선 필요**

○ 잘된점

- ▶ 인권경영 정책선언, 인권영향평가 신뢰도에 높은 긍정 답변
- ▶ 아동 노동의 금지 관련, 매우 높은 긍정 응답률을 보임
- ▶ 고용상 직종에 따른 공정함에 높은 신뢰도를 보이고 있음
- ▶ 결사 및 단체 교섭의 자유 보장, 강제노동 금지에 대하여 회사의 정책에 대한 매우 높은 신뢰도 확인
- ▶ 아동 노동의 금지 관련 회사 정책에 대한 높은 신뢰도 유지
- ▶ 회사의 고객 인권 보호관련 직원들의 회사에 대한 높은 긍정답변