

제 2 회
인권경영위원회 안건

2020. 2. 17

연구개발특구진흥재단

의안번호	제 1 호	보 고 사 항
보 고 년월일	2020년 2월 17일 (제2회)	

전회(제1회) 위원회 개최 결과보고

제 출 자	인권경영위원장
제출년월일	2020년 2월 17일

1. 보고주문

- 전회(제1회) 인권경영위원회 결과를 불임과 같이 보고함

2. 보고이유

- 전회(제1회) 인권경영위원회 결과를 보고함으로써 의결내용을 확실히 하고자 함

3. 보고내용

- 전회(제1회) 인권경영위원회 결과 보고

※ 세부내용 [불임] 참조

4. 관련규정

- 인권경영지침 제14조(인권경영계획 수립) 및 제18조(위원회 설치 및 구성)

불임 . 제1회 인권경영위원회 개최결과 1부. 끝.

[불임1]

제1회 인권경영위원회 개최결과

1. 회의개요

- 개최이유 : '19~'20년 인권경영 기본계획(안)
- 일 시 : 2019. 12. 11.(수) ~ 12.12(목)
- 참여임원 : 6인(서면의결)
 - 이강준 기획조정실장, 김인신 경영관리실장, 장철민 근로자 대표 위원, 김경환 변호사, 권오상 노무사

2. 상정안건

< 의결안건 >

- 제1호 : '19년 ~ '20년 인권경영 기본계획(안)

3. 회의결과

< 의결안건 >

- 제1호 안건을 원안대로 심의·의결함

보고번호	제 2 호	보 고 사 항
보 고 년월일	2020년 2월 17일 (제2회)	

연구개발특구진흥재단 인권영향평가 결과보고

제 출 자	인권경영위원장
제출년월일	2020년 2월 17일

1. 보고주문

- 연구개발특구진흥재단 인권영향평가 결과를 보고함

2. 보고이유

- 재단의 기관운영 및 주요사업에 관한 인권영향평가 결과를 보고하고 인권경영 이행사항을 공개하고자 함

3. 보고내용

- (평가결과) 기관운영의 경우 예(이행) 64.6%, 해당없음 24.7% 보완 필요 10.8%, 순 평가. 주요사업의 경우 예(이행) 100%
- (개선사항) 인권경영체계의 고도화 및 공급망 관리, 임산부의 산업 안전보장 강화 등 총 7개 항목 개선사항 도출

※ 세부내용 [붙임] 참조

4. 관련규정

- 인권경영지침 제18조(위원회 설치 및 구성) 및 제25조(인권영향평가 실시)

- 붙임 1. 연구개발특구진흥재단 인권영향평가결과 1부.
2. 인권영향평가 체크리스트 점검결과 1부.
3. 인권영향평가 추진 관련 점검확인표. 끝.

[붙임1]

연구개발특구진흥재단 인권영향평가 결과보고

-2020.1.22.(수), 경영관리실 인재개발팀-

□ 개 요

- (추진목적) 기관 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하여 과제발굴을 통해 이를 개선하고자 함
- (추진기간) '19. 12. 30(월) ~ '20. 1. 17(금)
- (추진방법) 기관운영 및 주요사업분야 등 기관활동 전반에 걸쳐 내부규정 검토 및 관련 부서와 협조하여 체크리스트 작성·점검

□ 평가내용

- (평가방법) 내부규정 검토 및 해당 부서별 담당자 인터뷰 후 작성
- (평가내용) 인권에 영향을 미칠 수 있는 요소 전반에 대한 평가
 - 기관운영 : 「공공기관 인권경영 매뉴얼(‘18.8월)」 내 체크리스트 활용하여 인권 관련 10대 주요 이슈 등에 대하여 평가
 - 주요사업 : 기관 사업분야의 특성을 고려하여 사업부서와의 협조를 통해 인권 체크리스트를 자체 개발하여 점검

<체크리스트 지표내용>

기관운영			주요사업(특구육성사업)		
분야		지표	분야		지표
1	인권경영 체제의 구축	30개	1	기획	1개
2	고용상의 비차별	17개			
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16개	2	과제선정	4개
4	강제 노동의 금지	11개			
5	아동 노동의 금지	14개	3	행정	2개
6	산업안전 보장	17개			
7	책임 있는 공급망 관리	10개	4	사업관리	3개
8	지역주민의 인권 보호	10개			
9	환경권 보장	18개			
10	소비자인권 보호	15개			
합계		158개	합계		10개

□ 평가결과

- (점검결과) 기관운영의 경우 예(이행) 64.6%, 해당없음 24.7% 보완 필요 10.8%, 순 평가. 주요사업의 경우 예(이행) 100%

구분	분야	답변결과					합계
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
기관 운영	인권경영 체제의 구축	22	8	—	—	—	30
	고용상의 비차별	14	—	—	—	3	17
	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	—	—	—	2	16
	강제 노동의 금지	8	1	—	—	2	11
	아동노동의 금지	4	—	—	—	10	14
	산업안전 보장	15	1	—	—	1	17
	책임 있는 공급망 관리	2	6	—	—	2	10
	현지주민의 인권 보호	—	—	—	—	10	10
	환경권 보장	12	1	—	—	5	18
	고객인권 보호	11	—	—	—	4	15
주요 사업	특구육성사업(R&D)	10	-	-	-	-	10
합 계		112	17	0	0	39	168

- (개선과제 도출) '20년 내 보완필요 사항 중점 개선

구분	개선과제	내용
기관 운영	인권경영 체제의 구축	- 인권정책선언문 작성 시 내외부 전문가 자문 - 정기적 검토를 통해 인권정책선언 시행 - 인권영향평가 매년 정기 실시 - 실행계획 수립 시 위원회 심의·의결 - 인권경영 이행사항 위원회 심의·의결 및 재단 홈페이지 공개
	산업안전보장	- 직원 의견수렴 후 임산부의 근무지 변경 요청 시 조치에 관한 취업규칙 규정 개정 검토
	책임있는 공급망 관리	- 청렴이행서약서 내 인권 관련 조항 신설 검토
	환경권 보장	- 근로자 환경교육 정기 실시 예정
	소비자 인권 보호	- 보안담당 직원 별도 인권교육 실시
주요 사업	사업관리	- 해당없음

□ 향후계획

- 제2회 인권경영위원회 안건 상정(2월 초) 및 이행사항 공개(2월 말)

[붙임2]

종합통계표(기관경영)

	이슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	22	8	—	—	—
2	고용상의 비차별	14	—	—	—	3
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	—	—	—	2
4	강제 노동의 금지	8	1	—	—	2
5	아동노동의 금지	4	—	—	—	10
6	산업안전 보장	15	1	—	—	1
7	책임 있는 공급망 관리	2	6	—	—	2
8	현지주민의 인권 보호	—	—	—	—	10
9	환경권 보장	12	1	—	—	5
10	고객인권 보호	11	—	—	—	4
합 계		102	17	0	0	39

종합통계표(주요사업)

	이슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	기획	1	—	—	—	—
2	과제선정	4	—	—	—	—
3	행정	2	—	—	—	—
4	사업관리	3	—	—	—	—
합 계		10	—	—	—	—

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표	답변결과					비고
		예	보완 필요	아니요	정답	해당 없음	
인권준수 정책선언	1	기관은 인권준수의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	V				인권경영헌장 선포식 개최('18.9.3) ※인재개발팀-2319(2018.9.10.)
	2	인권정책선언은 회사의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	V				인권경영헌장 이사장 선포
	3	기관은 인권정책선언은 회사내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	V				'20년부터 추진 시 인권경영위원회 검토 예정
	4	기관의 인권정책선언은 해당 회사에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	V				인권경영헌장(강제노동, 아동노동 등 인권 10대이슈 포함)
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	V				보직자 및 노조 등 현장 전달 신입사원 교육 시 실시
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	V				매년 검토 후 필요 시 추진 예정
	소 계		4	2	-	-	-
인권영향평가 정기적 실시	1	기관은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	V				'19년-'20년 기본계획 수립에 따라 20년 첫 시행
	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	V				국가인권위원회 인권경영매뉴얼을 근거하여 시행
	3	인권영향평가 실행 시 회사 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	V				19년 평가시 평가결과 인권경영위원회 검토 20년부터 계획수립 시 검토 예정
	4	기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단의 의견을 청취한다.	V				노사협의회 운영요령 및 노동조합 단체협약서
	5	자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	V				기관운영 인권영향평가 체크리스트 포함(항목 1.3, 2.4, 4.2, 7.1) 주요사업 인권영향평가체크리스트 내 전반적으로 사업에 참여하는 주관기관/사업수혜자 포함.
	6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	V				'19년-'20년 기본계획 수립에 따라 정기적으로 매년 시행 예정
	소 계		3	2	1	-	-
인권경영 제도화를 위한	1	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	V				인권경영헌장 선포('18.9.3) 및 인권경영 이행지침(18.8.20) 제정
	2	기관은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.	V				인권경영지침 제15조(인권경영 주관부서) 지정
	3	기관은 인권준수 감시장치를 마련했다.	V				'19-'20년 인권경영기본계획(안) 감사실 공동 추진 확인
	4	기관은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그릴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요	V				인권경영지침 제5장 인권의 구체 및 직장내 괴롭힘 예방·대응에 관한 요령 제정('19.6.21)

평가요지		한 조치를 취한다.						
	5	자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 기관 차원에서 대응한다.	V					인권경영지침 제5장 인권의 구체
소 계			5	-	-	-	-	
인권경영실현도	1	기관은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	V					인권영향평가 및 경영평가를 통해 매년 정기적 점검 예정('20년 시행)
	2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	V					인권경영위원회 개최를 통해 성과 점검 예정
	3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	V					기본계획 및 영향평가계획(안) 인권경영위원회 인권 상정('20년 시행)
	4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	V					인권경영 이행사항에 대한 자체점검 후 매년 홈페이지 공개 예정
	5	보고는 기관의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	V					기관 경영평가를 통해 매년 정기적 점검을 실시함
	6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	V					기관 경영평가를 통해 매년 정기적 점검을 실시함
	7	보고내용에 대한 검증을 거친다.	V					기관 경영평가를 통해 매년 정기적 점검을 실시함
소 계			4	3	-	-	-	
구제절차 마련	1	기관의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	V					갑질근절 및 E-신문고 등 홈페이지 신고채널 운영 및 인권의 구체 동일 운영
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	V					국가인권위원회의 인권경영매뉴얼에 따라 인권경영지침 제4조 기본원칙 반영
	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	V					인권경영 관련 내용 홈페이지 공개
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	V					인권경영지침 제5장 인권의 구체 제20조(인권침해행위의 처리) 반영
	5	피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 노력한다.	V					갑질근절 및 E-신문고 등 홈페이지 신고채널, 직장 내 괴롭힘 신고 등 관련 매뉴얼 및 규정에 따라 조치
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	V					인권경영지침 제5장 인권의 구체 제23조(사정과 조치) 반영
소 계			6	-	-	-	-	
합 계			22	7	1	-	-	

▶ 분야 2. 고용상의 차별

항목	지표	3답변결과					비고
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
근로조건 차별	1 기관은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	V					인권경영지침 제5조(고용상의 차별금지) 및 직원채용요령 제6조(모집공고)
	2 기관은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	V					직원채용요령 제6조(모집공고)
	3 기관은 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	V					복리후생제도 운영규정 제2조(적용범위)
	4 기관은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	V					취업규칙을 근거로 없음을 확인
	5 기관은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	V					취업규칙을 근거로 없음을 확인
소 계		5	-	-	-	-	
근로조건 및 보호 차별	1 기관은 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	V					인권경영지침 제5조(고용상의 차별금지) 및 직원채용요령 제6조(모집공고)
	2 기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	V					급여규정 및 급여지급요령, 직군 내 차별대우 없음을 확인
	3 기관은 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	V					복리후생제도 운영규정 제2조(적용범위)
	4 기관은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	V					취업규칙을 근거로 없음을 확인
	5 기관은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	V					취업규칙을 근거로 없음을 확인
	6 기관은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	V					취업규칙을 근거로 없음을 확인
소 계		6	-	-	-	-	
비정규직 근로자 차별	1 기관은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비해 차별적 처우를 하지 않는다.	V					취업규칙을 근거로 없음을 확인
	2 기관은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	V					복리후생제도 운영규정 제2조(적용범위) 별직직, 계층직 포함
	3 기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	V					급여규정 및 급여지급요령 확인, 직군 내 차별대우 없음
소 계		3	-	-	-	-	
외국인 노동자	1 기관은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.					V	해당사항 없음
	2 기관은 외국인 노동자가 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.					V	해당사항 없음

비차별	3	해외에서 활동하는 기관(지회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.					V	해당사항 없음
소 계			-	-	-	-	3	
합 계			14	-	-	-	3	

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표	3답변결과					비고
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
결사·단체교섭의 자유	1 기관은 노동조합의 설립을 허용한다.	V					단체협약서
	2 기관은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	V					노사협의회 운영요령
	3 기관은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	V					단체협약서 제10조(시설제공 등)
	4 기관은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	V					노사협의회 운영요령
소 계		4	-	-	-	-	
근로조건 및 보호 차별	1 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	V					단체협약서 제9조(인사 및 활동보장 등)
	2 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.					V	해당없음
	3 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.					V	해당없음
	4 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로 부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	V					단체협약서 제9조(인사 및 활동보장 등)
	5 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	V					단체협약서 제9조(인사 및 활동보장 등)
소 계		3	-	-	-	2	
단체교섭 보장 및 성실	1 기관은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실히 협의한다.	V					노사협의회 운영요령
	2 기관은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	V					노사협의회 운영요령
	3 기관은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게	V					노사협의회 운영요령

한 이 행		사전에 통보하고 성실하게 협의한다.					
	4	기관은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 이사가 참여하여 협상한다.	V				노사협의회 운영요령
	5	기관은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	V				노사협의회 운영요령
소 계			5	-	-	-	
노 조 조 합 부 재 시 대 인 적 조 치	1	기관은 노동조합이 없는 경우 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.	V				노사협의회 운영요령
	2	노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.	V				예약을 통한 회의실 자율사용
	소 계			2	-	-	-
합 계			14	2	-	-	

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

한 이 행	지표		답변결과					비고
			예	보 완 필 요	아 니 요	정 보 없 음	해 당 없 음	
강 제 노 동 금 지	1	기관은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	V					인권경영이행지침 제7조(강제노동 및 아동노동 금지)
	2	기관은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	V					인사규정 및 취업규칙
	3	기관은 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	V					채용공고문 및 직원채용요령 제12조(채용후보자 결정)
	4	기관은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	V					인사규정 및 취업규칙 근로계약서
	5	기관은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	V					인권경영이행지침 제7조(강제노동 및 아동노동 금지)
	6	기관은 근로자에게 부채를 인건 후 빚을	V					인권경영이행지침 제7조(강제노동

		담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.						및 아동노동 금지)
	7	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	V					인사규정 및 취업규칙 근로계약서
	8	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 기관을 그만둘 수 있다.	V					인사규정 및 취업규칙 근로계약서
소 계			8					
자 회 사 · 협 력 회 사 에 의 한 강 제 노 동 예 방	1	기관은 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					V	해당없음
	2	자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.		V				향후 보완 예정
	3	인산판매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.					V	해당없음
소 계			-	1	-	-	2	
합 계			8	1	-	-	2	

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
연소자 고용 금지	1	기관은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	V					채용공고문 확인(자격요건 만 15세 이상 34세 미만)
	2	기관이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	V					채용공고문 확인(자격요건 만 15세 이상 34세 미만)
	3	기관은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.					V	채용공고문 확인 고졸이하의 경우 재학 중인 학생을 고용하지 않음
	4	기관은 교육프로그램을 병행하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	V					채용공고문 확인(자격요건 만 15세 이상 34세 미만)
	5	기관은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	V					채용공고문 및 직원채용요령 제12조(채용후보자 결정)
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.					V	채용공고문 및 직원채용요령 제12조(채용후보자 결정)
소 계			4	-	-	-	2	
연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.					V	해당사례 없음
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.					V	해당사례 없음
	3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.					V	해당사례 없음
	4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.					V	해당사례 없음
	5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.					V	해당사례 없음
	6	기관은 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.					V	해당사례 없음
	7	기관은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.					V	해당사례 없음
	8	연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖					V	해당사례 없음

		추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.						
소 계			-	-	-	-	8	
합 계			4	-	-	-	10	

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
작업장 안전	1	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	V					안전관리규정 제22조 (작업장 정리)
	2	기관의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	V					재난안전관리계획 차별 대피안내도 반영
	3	기관 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관 시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	V					안전관리규정 제27조 (안전점검)
	4	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	V					안전관리규정 제27조 (안전점검)
	5	기관은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	V					작업환경측정 실시 예정
소 계			5	-	-	-	-	
임산부 및 장애인 등 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	V					- 임산부(여직원) 휴게실 구축 및 수도설비 완비 - 장애인 편의시설(화장실·점자 등) 완비 - 미화원 휴게실 구축 및 경비원 휴게실 친환경 도배
	2	기관은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.					V	18세 미만 직원 없음, 본 기관은 사무직으로 위험한 사업과는 무관함.
	3	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.		V				직원 의견수렴 후 추후 반영 예정
	4	장애인들이 기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	V					장애인 보행로, 점자표지판, 점자블록 등 완비
소 계			2	1		-	1	
필수장비 제공	1	기관은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	V					안전관리규정 제21조(안전기준), 제6장(안전교육)
	2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 근로자에게	V					안전관리규정 제25조(안전조치),

및 교육 실시 등		제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.					제26조(작업중지요청제)
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	√				안전관리규정 제6장(안전교육)
	4	기관은 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	√				안전관리규정 제21 조(안전기준)
	5	기관은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	√				복지후생제도 운영규정 제9조(건강검진)
소 계			5				
산업재해 피해근로자 지원	1	기관은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	√				취업규칙 제14장(재해보상)
	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 자체 없이 지급한다.	√				취업규칙 제14장(재해보상)
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	√				안전관리규정 및 안전경영계획 수립·시행('19.10.28)
소 계			3				
합 계			15	1	-	-	1

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권 침해 예방	1	기관은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.		V				'20년 내 계약업무요령 내 청렴이행서약서 개정 예정
	2	기관은 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.	V					인권경영지침 제10조(인권보호 및 구제조치의 노력)
	3	기관은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.		V				'20년 내 계약업무요령 내 청렴이행서약서 개정 예정
	4	기관은 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.		V				'20년 내 계약업무요령 내 청렴이행서약서 개정 예정
소 계			1	3				
모 니 터 링 실	1	기관은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.		V				향후 보완 예정
	2	기관은 모니터링 결과 협력회사의 인		V				향후 보완 예정

시		권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.						
소 계			-	2	-	-	-	
거주지역 에 이해관계 자 의 인권 침해 방지	1	기관은 보안담당 직원에 의한 인권침해 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	V					인권경영지침 제12조(개인정보보호)
	2	기관은 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.		V				'19년 전직원 대상 공통교육 실시 20년 별도 교육추진 예정
	3	기관은 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.					V	해당없음
	4	기관은 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.					V	해당없음
소 계			1	1	-	-	2	
합 계			1	1	-	-	2	

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
지역주민 인권의 침해·보호	1	기관은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					V	해당사례 없음
	2	관련 법령에서 회사활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					V	해당사례 없음
	3	기관은 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 관리자가 있는지 확인한다.					V	해당사례 없음
	4	기관은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.					V	해당사례 없음
	5	기관은 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					V	해당사례 없음
	6	기관은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이익을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					V	해당사례 없음
	7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					V	해당사례 없음
소 계			-	-	-	-	7	

지역주민의 지적재산권 보호	1	기관은 타인의 자식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.					V	해당사례 없음
	2	기관은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.					V	해당사례 없음
	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.					V	해당사례 없음
	소 계		-	-	-	-	3	
합 계		-	-	-	-	-	10	

▶ 분야 9 환경권 보장

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체제 수립 및 유지	1	기관은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	V					증장기 경영목표 (2020~2024) 반영
	2	기관은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	V					저탄소 녹색성장 기본법, 공공기관 에너지이용 규정에 따른 관련 정보수집
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	V					저탄소 녹색성장 기본법에 따른 온실가스 감축 이행관리
	4	기관은 기관 활동뿐만 아니라 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.					V	해당없음
	5	기관은 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.		V				환경 관련 교육 실시 예정
소 계			3	1	-	-	1	
환경정보의 공개	1	기관은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	V					증장기 경영목표 (2020~2024) 반영
	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	V					환경기술 및 환경산업지원법제16조의8에 따른 환경정보 공개
	3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.	V					환경기술 및 환경산업지원법 제16조의8에 따른 환경정보 공개(매년)
소 계			3	-	-	-	-	
환경문제에 대한 예방적 접근기회	1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	V					증장기 경영목표 (2020~2024) 반영
	2	새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.					V	해당없음
	3	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					V	해당없음
	4	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한					V	해당없음

척		노력을 한다.						
	5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입하였다.					V	해당없음
소 계			1				4	
비 상 계 획 수 립	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	V					재난안전관리계획 재해별 예방·대비·대응·복구 명시
	2	기관은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응 훈련을 정기적으로 실시한다.	V					재난안전관리계획, 총무계획 등에 따른 안전한국훈련(매년), 을지태극연습(매년), 민방위 대피훈련(매분기) 등 실시
	3	기관은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	V					지자체 협력체계 구축 및 비상시 게스트하우스 고객 대피 실시
	4	기관은 비상사태가 발생한 경우 지역 사회, 관련당국, 외부 비상사태 응급 회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보 장치를 마련해 두었다.	V					비상시 지자체, 군·경, 유지보수 업체 등 비상연락체계 가동
	5	기관과 병원간의 거리가 먼 경우 응급 조치를 위한 사설과 의료진을 확보하고 있다.	V					응급구조키트 및 AED 구비, 인근 소방센터 비상연락 조치
	소 계			5	-	-	-	-
합 계			12	1	-	-	5	

▶ 분야 10. 고객인권 보호

항목	지표	답변결과					비고
		예	보완필요	아니요	정정보정필요	해당없음	
고객 보호를 위한 법령 준수	1	기관은 추진사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 기관 내 서비스 기획 및 운영 단계를 인내함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	V				과학기술정보통신부 소관 과학기술분야 연구개발사업 처리규정 준수
	2	기관은 사업을 추진함에 있어 고객 서비스에 이상이 발생하지 않도록 사전평가를 실시한다.				V	해당없음
	3	고객의 알권리 보호를 위해 기관의 고객 서비스의 가격정보, 기능, 사용방법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	V				각 사업설명회 및 홈페이지, 경영공시 내 정보공개·의견수렴
	4	기관의 사업추진 및 고객 서비스 홍보에 있어 과장 부당한 표시·광고를 하지 않는다	V				각 사업설명회 및 홈페이지, 경영공시 내 정보공개·의견수렴
	5	회사는 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.	V				각 사업설명회 및 홈페이지, 경영공시 내 정보공개·의견수렴

	6	사업에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	V						영문홈페이지 및 브로슈어 제작
소 계			5	-	-	-	1		
기 관 의 사 업 추 진 이 상 시 조 치	1	기관은 사업추진 시 위험이 발생한 경우 고객들에게 그 위험성을 알리고 조속히 보완한다.					V		해당없음
	2	기관의 사업추진 후 이상이 발견되면 고객에게 통보한다.					V		해당없음
	3	기관의 사업추진으로 인하여 고객이 손실을 당한 경우 그 손실을 보상한다.					V		해당없음
소 계			-	-	-	-	3		
고 객 사 생 활 보 호	1	기관은 고객의 사생활을 존중하고, 기관이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	V						개인정보 보호 지침 제4조(개인정보보호원칙)
	2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	V						개인정보 보호 지침 제4조(개인정보보호원칙)
	3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	V						개인정보 보호지침 제5조(개인정보 보호책임자의 지정 등) 및 홈페이지 개인정보처리방침 확인
	4	고객정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	V						개인정보 보호 지침 제9조(개인정보의 수집) 및 제15조(동의를 받는 방법)
	5	고객 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	V						개인정보 보호 지침 제12조(개인정보의 목적 외 이용 등)
	6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	V						개인정보 보호 지침 제5장 개인정보처리 안전성 확보조치
소 계			6	-	-	-	-		
합 계			6	-	-	-	3		

▶ 주요사업(특구육성사업R&D)

구분	지표	답변결과					비고
		예	보 완 필 요	아 니 요	정 보 없 음	해 당 없 음	
기 획	1. 진흥재단은 특구육성사업의 기획 단계에서 사업 수혜자의 균등한 기회 및 공정한 평가 절차 등 인권적인 요소를 고려하여 기획한다.	V					연구개발특구육성사업 평가관리지침 준수를 통해 사업이 공정하게 운영되도록 관리·운영
	소 계	1					
과 제 선 정	1. 진흥재단은 특구육성사업의 수행기관을 선정하기 위한 평가위원 품을 전문성과 공정성을 고려하여 투명하게 관리한다.	V					연구개발특구육성사업 평가관리지침 준수 (6. 추진체계)
	2. 진흥재단은 특구육성사업의 수행기관을 선정하기 위한 평가위원을 선정하는 과정은 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다.	V					연구개발특구육성사업 평가관리지침 준수 (6. 추진체계)
	3. 진흥재단은 특구육성사업의 시행계획 공고문 작성 시 수행기관의 자격요건 또는 계약조건 등을 공정하게 제시하고 공개한다.	V					연구개발특구육성사업 평가관리지침 및 사업공고문 확인
	4. 진흥재단은 특구육성사업의 과제선정 결과 공개 이후 평가 과정 및 결과에 이의신청 및 문제제기 등의 절차가 마련되어 있다.	V					연구개발특구육성사업 평가관리지침 준수 (10. 신규평가)
	소 계	4					
홍 보	1. 진흥재단은 과제수행자와 협약이 체결된 이후 특별한 사유 없이 과제수행자에게 과제비 지급을 지연하지 않는다.	V					과기부 소관 과학기술분야 연구개발사업 처리규정 제23조(연구개발비의 지급)
	2. 진흥재단은 과제수행자의 정보 수집 시 개인정보 수집의 동의를 구하고 입다	V					사업공고문 확인
	소 계	2					
사 업 관 리	1. 진흥재단은 특구육성사업의 수행에 있어 특정 기업에게 혜택이 집중되지 않고 공정하게 배분되고 있는지 관리·감독한다.	V					NTIS를 통한 과제중복검사 및 관련 규정 준수
	2. 진흥재단은 특구육성사업의 연차·단계·최종평가 시 평가절차 과정에 대해 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다.	V					연구개발특구육성사업 평가관리지침 준수 (17. 최종평가)
	3. 진흥재단은 특구육성사업의 연차·단계·최종평가 결과 공개 이후 이의가 있는 과제수행자의 이의제기를 확인하고 처리한다.	V					연구개발특구육성사업 평가관리지침 준수 (16. 연차평가, 17. 최종평가)
소 계		3					
합 계		10					

[붙임3]

인권영향평가 추진 관련 점검확인표

□ 개 요

- 대상부서 : 안전관리팀, 홍보협력팀, 사업총괄팀, 개발관리총괄팀 등
- 점검기간 : '19. 12. 30(월) ~ '20. 1. 17(금)

구분	주요분야	소관부서	점검일	서명
기 관 운 영	1. 인권경영 체제의 구축	인재개발팀	'20.1.15	이예종
	2. 고용상의 비차별			
	3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장			
	4. 아동노동의 금지			
	5. 강제노동의 금지	안전관리팀	'20.1.17	김민호
	6. 산업안전보장			
	7. 책임 있는 공급망관리			
	9. 환경권 보장			
	9. 현지주민의 인권보호	개발관리 총괄팀	'20.1.17	김민호
주 요 사 업	10. 고객인권 보호	홍보협력팀	'20.1.16	이예종
		국제협력팀	'20.1.16	김민호
		전산정보화팀	'20.1.16	김민호
	11. 기획	사업총괄팀	'20.1.16	이예종
	12. 과제선정			
	13. 행정			
	14. 사업관리			