

2019년 경기도일자리재단 인권영향평가 보고서

2019.11



CONTENTS

| | |
|--------------------------------|----|
| 1. 인권경영 추진 개요 / 1 | |
| □ 추진배경 | 1 |
| □ 추진경과 | 1 |
| 2. 인권경영 추진 체계 / 2 | |
| □ 인권경영 단계별 추진 및 주요 활동 | 2 |
| 3. 인권경영 세부 추진내용 / 3 | |
| □ [1단계] 인권경영 체제 구축 | 3 |
| □ [2단계] 인권영향평가 실시 | 6 |
| □ [3단계] 인권경영 실행 및 공개 | 8 |
| 4. 인권영향평가 결과분석 / 9 | |
| □ 기관운영 인권영향평가결과 | 9 |
| □ 주요사업 인권영향평가결과 | 10 |
| □ 평가의견 | 11 |
| □ 평가결과 세부내용 | 13 |
| | |
| [붙임1] 분야별 세부평가결과 | 16 |
| [붙임2] 경기도일자리재단 인권경영 이행지침 | 52 |

2019년 경기도일자리재단 인권영향평가 보고서

1

인권경영 추진 개요

□ 추진배경

- 전 세계적으로 기업의 인권보호 및 존중에 대한 요구 필연에 따라 지속가능 경영을 위한 인권경영의 중요성 대두
- 과거 사후구제절차를 통한 인권침해 피해 해결 모색 방법에서 벗어나 인권 영향평가와 같은 사전적 예방절차에 대한 필요성 증대
- 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼 적용 권고 및 인권경영 실천의 선도적 역할 요구

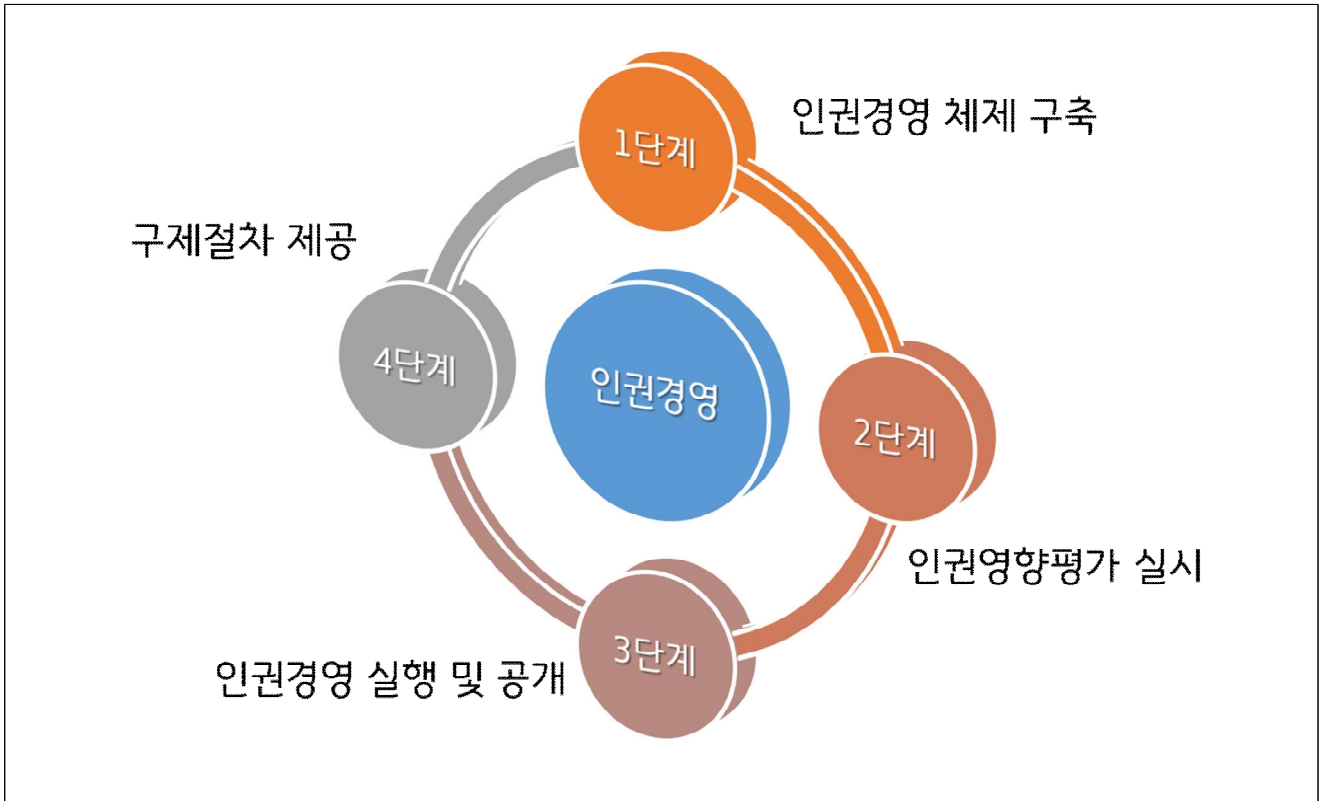
□ 추진경과

- '18. 12. 5. 경기도일자리재단 인권경영추진 기본계획 수립
- '19. 8. 1. 인권경영위원회 구성
- '19. 9. 6. 제1차 인권경영위원회 개최
- '19. 9. 16. 경기도일자리재단 「인권경영 이행지침」 제정
- '19. 10. 7. 인권경영헌장 선포
- '19. 10. 8. ~ 10. 30. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실시
- '19. 11. 8. 제2차 인권경영위원회 개최(인권영향평가 결과 도출)
- ~ '19. 12. 인권영향평가 결과 공개

2

인권경영 추진 체계

□ 인권경영 단계별 추진 및 주요 활동



| 단계 | 1단계 | 2단계 | 3단계 | 4단계 |
|-------|---|--|---|------------------------------------|
| 목표 | 인권경영 체제 구축 (인권경영이행의지) | 인권영향평가 실시 (인권경영이행) | 인권침해 방지조치 실행, 평가, 공개 (시정조치이행) | 인권피해자 구제절차 제공 (구제절차마련) |
| 주요 활동 | · 인권경영조직 및 시스템 · 인권경영제도 구축 · 인권경영선언 및 내외부확산 | · 인권영향평가계획 수립 · 사업관계검토 · 평가 및 결과보고 | · 리스트 우선순위에 따른 인권경영 실행 · 인권경영성과평가 · 인권경영 전과정 공개 | · 구제절차 선정 및 수립 · 구제절차 시행에 대한 평가 |

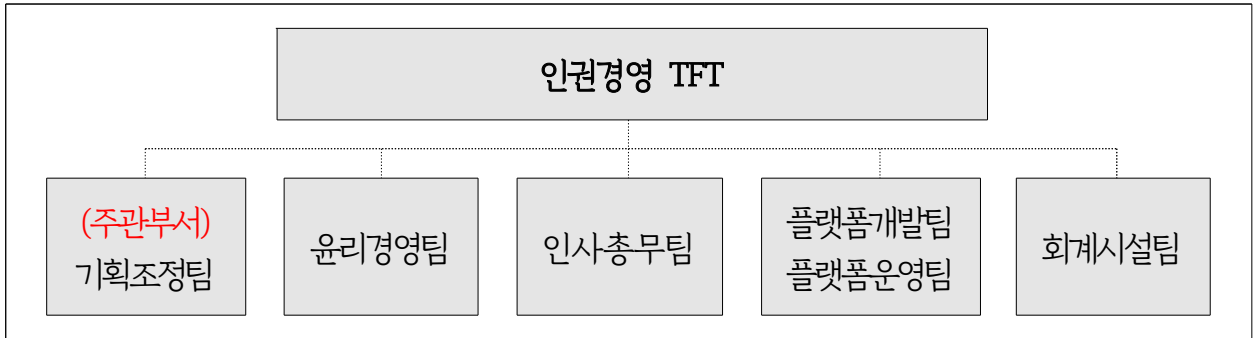
3

인권경영 세부 추진내용

[1단계] 인권경영 체제 구축

□ 인권경영 추진 시스템 구축

- (TFT 구성) 업무연관성이 높은 부서 위주로 인권경영TF를 구성하고, 적극적인 인권경영 실천을 위해 부서별 인권경영전담자를 선정
- (주관부서) 인권존중의 책무를 다하기 위해 인권경영 주관부서를 지정 운영



□ 인권경영 이행지침 및 인권헌장 제정

- (목적) 재단 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관한 정책의 수립 등 체계적인 실행을 위한 관련 규정 제정
- (제정과정) 내·외부 의견수렴 및 전문가 자문 시행

| 1단계 초안작성 | 2단계 내외부 의견수렴 | 3단계 전문가 검토 | 4단계 지침 제정 |
|------------------------|-------------------------|---------------|--------------------|
| 인권경영 실행을 위한 지침제정 초안 마련 | 내부 문서 회람을 통한 지침제정(안) 예고 | 인권경영위원회 검토 | 경영위원회 의결을 통한 지침 제정 |
| 2019. 7월 | 2019. 8월 | 2019. 9월 | 2019. 10월 |

○ (주요내용) 인권경영 이행지침 총 7장 34조 ※ [붙임1] 참조

| 총칙 및 일반원칙 | 인권경영 체계 | 인권경영위원회 | 인권영향평가 및 침해구제 |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> · 인권경영 목적 · 주요용어 정리 · 보호할 인권에 대한 일반원칙 | <ul style="list-style-type: none"> · 재단 인권경영헌장 · 인권경영 제도와 절차 구비 · 인권경영 주관부서 지정·운영 · 인권교육 시행 등 | <ul style="list-style-type: none"> · 인권경영위원회 기능 <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 계획 수립, 인권관련 주요 정책 심의 등 · 인권위원회 구성 등 | <ul style="list-style-type: none"> · 인권영향평가 실시 및 보고 · 인권침해 구제절차 마련 등 |

□ 인권경영위원회 구성·운영

- (근 거) 인권경영 이행지침 제4장(인권경영위원회)
- (주요역할) 인권경영 관련 계획 심의, 인권영향평가 포함 인권실천과 점검에 대한 의무 등
- (구 성) 재단 최고경영진이 포함된 구성으로 인권경영 실천의지 표명
 - 위 원 장 : 경영기획실장
 - 내부위원 : 인사·노무담당 부서장, 감사담당 부서장, 노동조합 추천자
 - 외부위원 : 인권단체 활동가, 연구자, 변호사 중 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자 3명 이내로 선정
 - 간 사 : 기획조정팀장

| 구분 | | 소속/직위 | 성명 |
|----------|---------|---------------|-----|
| 위원장 | | 경영기획실 실장 | 이동재 |
| 외부위원 | | 부천시원미노인복지관 관장 | 장기욱 |
| | | 한국개발연구원 변호사 | 이지현 |
| 내부 위원 | 당연직 | 인사총무팀 팀장 | 문진수 |
| | | 윤리경영팀 팀장 | 강혜석 |
| | 노동조합 추천 | 역량개발2팀 과장 | 육은아 |

□ 인권경영헌장 선언 및 인권경영 이행지침 공표

- (선 언) 이해관계자 대상 인권경영헌장 대·내외 선포 ※ [붙임2] 참조
- (구 성) 전문과 본문으로 구성, 기관이 지지하는 인권기준과 경영활동에서의 인권존중 등 10개 항목으로 구성

<인권경영헌장>

경기도일자리재단은 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영을 선언하고 임직원이 준수하여야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼으며, 다음 사항을 준수한다.

- 사람을 최우선으로
- 고용상의 차별 금지
- 강제노동 및 아동노동 금지
- 환경법규 준수
- 현지주민의 인권 존중
- 인권침해 적극적 구제
- 강제노동 및 아동노동 금지
- 단체교섭 자유 보장
- 상호존중과 배려
- 위생적인 근무환경 제공
- 개인정보 보호
- 지속적 인권개선

□ 인권경영 교육·훈련 실시

- (대 상) 재단 소속 임직원
- (교육방법) 인사총무팀 협조를 통해 집합교육, 사이버교육, 교재배포 등 정기적인 인권교육 실시

□ 인권침해 피해자를 위한 구제절차 마련

- (목 적) 인권경영 이행지침 내 인권침해행위 신고 및 조치에 관한 사항을 명시하고 제도화
- (주요내용) 인권침해행위 처리 시 신고인의 익명성을 보장하는 조치, 재단 내 인권침해 관련 위원회 연계 및 필요시 독립된 위원회 설치·운영

[2단계] 인권영향평가 실시

□ 인권영향평가 개요

- (평가항목의 이원화) 재단의 경영활동과 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 리스크를 사전에 파악하기 위한 평가
- (실시기간) 2019. 10~11월
- (평가방법) 인권영영위원회의 서면·현장평가 및 이해관계자 인터뷰
 - 1차 평가 : 지표별 담당자가 작성한 평가보고서를 바탕으로 평가지표별 담당 위원이 서면평가 실시
 - 2차 평가 : 1차 평가 결과를 전체위원과 공유하여 최종 평가 실시(필요시 인터뷰 실시 등)
- (평가기준) 각 지표별 추진실적이 평가기준을 어느 정도 충족하는지 평가

[인권영향평가 준비 과정]

| | | | | | |
|--|-----------------------|--------------------|--------------|-------------------------|---|
| 인권 영향평가 체크리스트 작성 | 체크리스트 담당부서 자기점검 | 인권경영 주관부서 검토 | 전문가 분석·평가 | 인권경영 위원회 평가 심의·채택 | 인권경영 세부추진 계획 수립 |
| <p>(사전교육 및 인터뷰)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 매뉴얼 소개, 인권교육 및 의견수렴 - 사업부서 실무자와 심층인터뷰 실시 <p>(기관운영 체크리스트)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국가인권위 체크리스트 참조하여 재단 특성에 맞는 리스트 마련 <p>(주요사업 체크리스트)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 경영진과 협의하여 주요사업 선정 | | | | (인권 영향평가) | (인권경영 세부계획) |
| | | | | - 인권경영 위원회 개최 | - 인권경영 위원회 심의결과를 반영한 인권경영 세부계획 수립 |

□ 기관운영 인권영향평가 실시

○ (평가지표) 11개 분야 146개 지표 ※ [붙임3] 참조

| 분야 | | 분야 | |
|----|---------------|----|------------|
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 7 | 현지주민의 인권보호 |
| 2 | 고용상의 비차별 | 8 | 환경권 보장 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 | 9 | 정보인권 보호 |
| 4 | 강제 및 아동노동의 금지 | 10 | 여성권리·모성보호 |
| 5 | 산업안전 보장 | 11 | 직원 인권 보장 |
| 6 | 책임있는 협력사 관리 | | |

○ (평가단 구성) 평가지표별 위원과 주관부서 지정

| 평가지표 | 평가위원 | 주관부서 |
|-----------------|--------------|-------|
| 1 인권경영 체제의 구축 | (내부) 강혜석 팀장 | 기획조정팀 |
| 2 고용상의 비차별 | (외부) 이지현 변호사 | 인사총무팀 |
| 3 결사 및 단체교섭의 자유 | | |
| 4 강제 및 아동노동의 금지 | (내부) 강혜석 팀장 | 회계시설팀 |
| 5 산업안전 보장 | (외부) 이지현 변호사 | |
| 6 책임있는 협력사 관리 | (내부) 문진수 팀장 | |
| 7 현지주민의 인권보호 | (외부) 장기욱 관장 | |
| 8 환경권 보장 | | |
| 9 정보인권 보호 | (내부) 육은아 과장 | 인사총무팀 |
| 10 여성권리·모성보호 | | |
| 11 직원 인권 보장 | | |

□ 주요사업 인권영향평가 실시

○ (평가지표) 9개 사업 4개 분야 78개 지표 ※ [붙임4] 참조

| 평가대상 사업 | 구분 | 평가세부내용 |
|------------------|-------------|-------------------------|
| 재단 주요사업 9개 선정 | 공정운영 | 사업 참여자의 권리침해, 불편사항 접수 등 |
| | 사회적 약자 이용편의 | 장애인 접근성 고려여부, 수유실 설치 등 |
| | 책임있는 협력사관리 | 휴식시간 보장, 인권교육 실시 등 |
| | 정보인권 보호 | 사업참여자 개인정보 보호 등 |

○ (평가단 구성) 평가지표별 위원과 주관부서 지정

| 사업명 | | 평가위원 | 주관부서 |
|-----|-------------------|--------------|--------|
| 1 | 잡아바 | (내부) 육은아 과장 | 플랫폼운영팀 |
| 2 | 꿈날개 | (내부) 강혜석 팀장 | 역량개발1팀 |
| 3 | 일자리센터 | (내부) 문진수 팀장 | 일자리지원팀 |
| 4~5 | 경기남부 IT / 광역 새일센터 | (외부) 이지현 변호사 | 여성새일1팀 |
| 6~7 | 경기북부 / 광역 새일센터 | | 여성새일2팀 |
| 8 | 청년노동자지원사업 | (외부) 장기욱 관장 | 청년사업팀 |
| 9 | 경기도기술학교 | | 교육지원팀 |

[3단계] 인권경영 실행 및 공개

□ 인권경영 환류체계 마련

- 인권영향평가 지수를 점수화하여 보다 강화해야 할 지표에 대한 개선 사항을 도출·주기적 관리 실시

[점수 및 평가등급 체계]

| 구분 | 예 | 보완필요 | 아니오 | 정보없음 | 해당없음 |
|----|----|------|-----|------|------|
| 점수 | 2점 | 1점 | 0점 | 평가제외 | |

| 구분 | 가등급 | 나등급 | 다등급 |
|----|---------|-----------|-------|
| 평점 | 100~80점 | 80점미만~60점 | 60점미만 |

※ 평가가 불가능한 지표(정보없음, 해당없음)에 대해서는 평가에서 제외함

□ 인권경영 전 과정 공개

- 공공기관 인권 친화적 경영사례 공유 및 상호 지속적 발전 도모 방법 논의
- 인권경영 추진과정에 대한 최종보고서 작성 후 홈페이지 공개(공시)
 - 홈페이지, 클린아이 등 공개
 - 내·외부 이해관계자 대상 인권영향평가 보고서 발행·확산

4

인권영향평가 결과분석

□ 기관운영 인권영향평가 결과

▶ 기관운영 인권영향평가 결과, 평균 87.06점으로 가/나/다 등급 중 가등급으로 나타났으며, 우선적으로 「여성권리·모성보호」 분야를 강화하고, 「책임있는 협력사 관리», 「정보인권 보호」에 보다 주의를 기울일 필요가 있음



| 분야 | 점수 | 분야 | 점수 |
|---------------|--------------|-------------|-------|
| 평균 | 87.06 | 책임있는 협력사 관리 | 75 |
| 인권경영 체제의 구축 | 94 | 현지주민의 인권보호 | 100 |
| 고용상의 비차별 | 100 | 환경권 보장 | 93.3 |
| 결사 및 단체교섭의 자유 | 95.83 | 정보인권 보호 | 75 |
| 강제 및 아동노동의 금지 | 87.5 | 여성권리·모성보호 | 50 |
| 산업안전 보장 | 91.25 | 직원 인권 보장 | 95.83 |

□ 주요사업 인권영향평가 결과

▶ 주요사업 인권영향평가 결과, 평균 88.89점으로 가나/다 등급 중 **가등급**으로 나타났으며, 「일자리플랫폼 잡아바」, 「청년노동자지원사업」에 보다 주의를 기울일 필요가 있음



| 분야 | 점수 | 분야 | 점수 |
|---------------|--------------|----------------|-------|
| 평균 | 88.89 | (경기남부)여성IT새일센터 | 87.5 |
| 일자리플랫폼 잡아바 | 79.18 | (경기남부)광역새일센터 | 87.5 |
| 여성온라인취업지원 꿈날개 | 91.68 | (경기북부)북부새일센터 | 93.75 |
| 청년노동자지원사업 | 79.18 | (경기북부)광역새일센터 | 93.75 |
| 일자리센터 | 93.75 | 경기도기술학교 | 93.75 |

□ 평가의견

[종합의견]

- 짧은 시간에 인권경영을 위한 체제를 구축하고, 사회적 요구에 발맞춘 추진을 위해 적극 노력하였음
- 또한 재단의 주요사업을 평가대상으로 선정하는 등 사업 전반에 인권경영 의지를 표명하고자 노력하였음
- 다만, 여성권리·모성보호 분야의 경우, 내부 직원 대상 FGI나 설문을 통해 평가지표를 다변화하고, ‘일·가정 양립 지원에 관한 법률’에 의거하여 난임휴가 및 난임휴직에 관한 사항을 재단 내부규정에 반영하는 등의 노력이 필요함

[세부 평가의견]

- (고용상의 차별금지) 고용상 남녀 비차별, 비정규직 근로자 비차별 분야에서 임금상의 비차별뿐만 아니라 직장문화 및 직원들의 인식에서의 차별 여부를 면밀히 살펴볼 필요가 있음
- (결사 및 단체교섭의 자유 보장) 해당 지표는 사측의 의견을 반영할 수밖에 없는 구조이기 때문에, 평가결과 확정 전, 노조측의 의견이 적극 반영되어야 함
- (책임 있는 협력사 관리) 현재 재단은 협력사 직원들의 인권보호를 위하여 계약시 협력사로부터 인권보호서약서 작성을 의무화하고 있음. 이를 통해 협력사의 인권침해 정도에 따라 재단은 협력사에 계약 해지를 요구할 수 있으나, 모니터링 강화를 통해 침해행위를 사전에 예방할 수 있는 노력이 필요함
- (현지주민의 인권보호) 재단은 현재 경기도(부천시 등)로부터 건물을 무상대부 또는 무상임차하여 운영되고 있어, 별도의 토지나 건물이 없는 상태임. 이에 ‘지역주민 인권의 존중·보호’ 분야에서 토지 소유와 관련된 지표는 재단 상황에 맞게 수정할 필요가 있음
- (여성권리/모성보호) 현재 ‘일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 시행으로 현행의 육아휴직제도를 보완하고 배우자의 출산휴가를 제공하는 등 사회적인 조치가 이루어지고 있음. 이에 재단은 난임휴가 및 난임휴직, 배우자 출산휴가 기간

확대, 육아기 근로시간 단축 제도 등 개정된 법안을 제규정에 반영하고, 직원들의 다양한 의견을 청취하여 다양한 일가정 양립 제도를 확충하며, 이를 인권영향평가 지표로 반영해야 함

- (직원 인권 보장) 재단은 「직장 내 괴롭힘 예방지침」을 선도적으로 도입하고, 이를 통해 임직원의 인권보호를 위해 적극 노력하고 있음. 다만 제도 시행 초기임을 감안하여, 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 전문적인 심리상담 연계 등 실질적인 도움을 받을 수 있는 지원책을 확충하는 방법을 고려해볼 수 있음
- (주요사업의 협력사 관리) 재단은 협력사 소속 임직원의 인권침해 예방을 위해 ‘19년 하반기에 「인권경영 이행지침」을 신규 제정하여, 협력사와 계약 시 ‘인권 보호 및 존중 서약서’를 요청하고 있음. 이를 통해 추후 주요사업별 ‘책임있는 협력사 관리’ 평가결과가 대폭 개선될 것으로 예상됨
- (주요사업의 사회적 약자 이용 편의) 본부 마다 교통약자를 위한 엘리베이터가 설치되어 있음에도 지속적인 관리 부재로 상시운영이 어려운 경우가 있음. 본부별 수요조사 등을 통해 최소한의 교통 약자 이용 편의를 개선해야 할 필요가 있음

□ 평가결과 세부내역

○ 기관운영 인권영향평가

| 분야 | | 구분 | | 점수 | 등급 |
|----|---------------|-----|---------------------|-------|----|
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 계 | | 94 | 가 |
| | | 분야1 | 인권존중 정책선언 | 100 | |
| | | 분야2 | 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 100 | |
| | | 분야3 | 인권경영 성과 | 70 | |
| | | 분야4 | 구제절차 마련 | 100 | |
| | | 분야5 | 인권교육 | 100 | |
| 2 | 고용상의 비차별 | 계 | | 100 | 가 |
| | | 분야1 | 고용상 비차별 | 100 | |
| | | 분야2 | 고용상 남녀 비차별 | 100 | |
| | | 분야3 | 비정규직 근로자 비차별 | 100 | |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 | 계 | | 95.83 | 가 |
| | | 분야1 | 결사, 단체교섭의 자유 | 87.5 | |
| | | 분야2 | 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 100 | |
| | | 분야3 | 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 100 | |
| 4 | 강제 및 아동노동의 금지 | 계 | | 87.5 | 가 |
| | | 분야1 | 강제노동 금지 | 100 | |
| | | 분야2 | 협력사에 의한 강제노동 예방 | 50 | |
| | | 분야3 | 연소자 고용 금지 | 100 | |
| | | 분야4 | 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 | 100 | |
| 5 | 산업안전 보장 | 계 | | 91.25 | 가 |
| | | 분야1 | 작업장 안전 | 90 | |
| | | 분야2 | 임산부 및 장애인 등 보호 | 87.5 | |
| | | 분야3 | 필수장비 제공 및 교육실시 등 | 87.5 | |
| | | 분야4 | 산업재해 피해근로자 지원 | 100 | |
| 6 | 책임있는 협력사 관리 | 계 | | 75 | 나 |
| | | 분야1 | 협력사 등의 인권침해 예방 | 100 | |
| | | 분야2 | 모니터링 실시 | 50 | |
| 7 | 현지주민의 인권보호 | 계 | | 100 | 가 |
| | | 분야1 | 지역주민 인권의 존중·보호 | - | |
| | | 분야2 | 지역주민의 지적재산권 보호 | 100 | |

| | | | | | |
|----|-----------|-----|---------------------|-------|---|
| 8 | 환경권 보장 | 계 | | 83.3 | 가 |
| | | 분야1 | 환경경영체제 수립 및 유지 | 90 | |
| | | 분야2 | 환경정보의 공개 | 100 | |
| | | 분야3 | 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 | - | |
| | | 분야4 | 비상계획 수립 | 60 | |
| 9 | 정보인권 보호 | 계 | | 75 | 나 |
| | | 분야1 | 정보인권보호 | 100 | |
| 10 | 여성권리·모성보호 | 계 | | 50 | 다 |
| | | 분야1 | 여성권리·모성보호 | 50 | |
| 11 | 직원 인권 보장 | 계 | | 95.83 | 가 |
| | | 분야1 | 폭력예방 | 83.3 | |
| | | 분야2 | 성폭력예방과 구제조치 | 100 | |
| | | 분야3 | 일·가정 양립 | 100 | |
| | | 분야4 | 휴식권 | 100 | |

○ 주요사업 인권영향평가

| 분야 | | 구분 | | 점수 | 등급 |
|----|------------------|-----|--------------|-------|----|
| 1 | 일자리플랫폼 잡아바 | 계 | | 79.18 | 나 |
| | | 분야1 | 공정운영 | 100 | |
| | | 분야2 | 사회적 약자 이용 편의 | 50 | |
| | | 분야3 | 책임있는 협력사 관리 | 66.7 | |
| | | 분야4 | 정보인권보호 | 100 | |
| 2 | 여성온라인취업지원 꿈날개 | 계 | | 91.68 | 가 |
| | | 분야1 | 공정운영 | 100 | |
| | | 분야2 | 사회적 약자 이용 편의 | 100 | |
| | | 분야3 | 책임있는 협력사 관리 | 66.7 | |
| | | 분야4 | 정보인권보호 | 100 | |
| 3 | 청년 노동자지원사업 | 계 | | 79.18 | 나 |
| | | 분야1 | 공정운영 | 100 | |
| | | 분야2 | 사회적 약자 이용 편의 | 50 | |
| | | 분야3 | 책임있는 협력사 관리 | 66.7 | |
| | | 분야4 | 정보인권보호 | 100 | |

| | | | | | |
|---|---------------------------|-----|--------------|-------|---|
| 4 | 일자리센터 | 계 | | 93.75 | 가 |
| | | 분야1 | 공정운영 | 100 | |
| | | 분야2 | 사회적 약자 이용 편의 | 100 | |
| | | 분야3 | 책임있는 협력사 관리 | 75 | |
| | | 분야4 | 정보인권보호 | 100 | |
| 5 | (경기남부) 여성IT 새로일하기센터 | 계 | | 87.5 | 가 |
| | | 분야1 | 공정운영 | 100 | |
| | | 분야2 | 사회적 약자 이용 편의 | 75 | |
| | | 분야3 | 책임있는 협력사 관리 | 75 | |
| | | 분야4 | 정보인권보호 | 100 | |
| 6 | (경기남부) 광역 새로일하기센터 | 계 | | 87.5 | 가 |
| | | 분야1 | 공정운영 | 100 | |
| | | 분야2 | 사회적 약자 이용 편의 | 75 | |
| | | 분야3 | 책임있는 협력사 관리 | 75 | |
| | | 분야4 | 정보인권보호 | 100 | |
| 7 | (경기북부) 북부 새로일하기센터 | 계 | | 93.75 | 가 |
| | | 분야1 | 공정운영 | 100 | |
| | | 분야2 | 사회적 약자 이용 편의 | 100 | |
| | | 분야3 | 책임있는 협력사 관리 | 75 | |
| | | 분야4 | 정보인권보호 | 100 | |
| 8 | (경기북부) 광역 새로일하기센터 | 계 | | 93.75 | 가 |
| | | 분야1 | 공정운영 | 100 | |
| | | 분야2 | 사회적 약자 이용 편의 | 100 | |
| | | 분야3 | 책임있는 협력사 관리 | 75 | |
| | | 분야4 | 정보인권보호 | 100 | |
| 9 | 경기도기술학교 | 계 | | 93.75 | 가 |
| | | 분야1 | 공정운영 | 100 | |
| | | 분야2 | 사회적 약자 이용 편의 | 100 | |
| | | 분야3 | 책임있는 협력사 관리 | 75 | |
| | | 분야4 | 정보인권보호 | 100 | |

붙임1

분야별 세부평가결과

□ 기관운영 인권영향평가

분야1. 인권경영 체제의 구축

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|-------------------------|----|--|------|----------|-----|----------|---|-------|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 인권존중 정책선언 | 1 | 재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다. | 0 | | | | | 기획조정팀 | 재단은 인권경영현장을 전직원이 참여한 가운데 선언함 * http://www.joongboo.com/news/articleView.html?idxno=363365223 | |
| | 2 | 인권정책선언은 재단의 최고위 수준에서 표명된 것이다. | 0 | | | | 재단의 인권정책선언은 인권위원회에서 의결한 내용을 토대로 재단의 CEO인 대표이사 결심을 반영하여 표명함 *기획조정팀-3387(2019.10.02.)호 | | | |
| | 3 | 재단의 인권정책선언은 회사내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다. | 0 | | | | 재단의 인권정책은 외부전문가가 참여한 인권경영위원회의 지문 및 의결을 통해 수립됨 *기획조정팀-3210(2019.09.16.)호 | | | |
| | 4 | 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다. | 0 | | | | 재단은 인권경영현장 선포식을 전직원이 참여한 가운데 개최하고, 선언문 및 포스터를 제작하여 임직원은 물론 관련 기관 및 협력사 등 이해관계자들에게 이를 배포하고 취지를 전달함 *기획조정팀-3394(2019.10.07.) | | | |
| 소 계 | | | 4 | | | | | | | |
| 인권영향 평가 정기적 실시 | 5 | 재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다. | 0 | | | | | 기획조정팀 | 재단은 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가를 실시하고 있음 *기획조정팀-3395(2019.10.07.)호 | |
| | 6 | 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다. | 0 | | | | 인권영향평가지표는 국제 인권규범을 준거로 만들어진 매뉴얼을 적용하였음 *기획조정팀-3387(2019.10.02.)호, 기획조정팀-3482(2019.10.17.)호 | | | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|-------------------|----|---|------|-------|-----|-------|---|-----------------------|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| | 7 | 인권영향평가 실행 시 회사 내외 부의 전문가를 참여시킨다. | 0 | | | | | | 인권영향평가는 1차 내부 자체평가 후 2차 내외부전문가가 참여한 인권경영위원회를 통해 확정함 *기획조정팀-3387(2019.10.02.) | |
| | 8 | 기관(기업)활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의 절차를 마련하였다. | | 0 | | | | 인권영향평가 결과를 바탕으로 추진 예정 | | |
| 소 계 | | | 3 | 1 | | | | | | |
| 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 9 | 재단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다. | 0 | | | | | 기획조정팀 | 인권경영체제 구축을 위하여 인권경영TFT를 만들어 추진함 *기획조정팀-3387(2019.10.02.)호 | |
| | 10 | 재단 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다. | 0 | | | | 인권경영TFT를 주관하는 부서(기획조정팀)를 지정함 *기획조정팀-3387(2019.10.02.)호 | | | |
| | 11 | 재단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다. | 0 | | | | 인권경영TFT 및 담당자를 지정하여 인권침해 등을 즉각 신고할 수 있는 창구 및 조치방법을 마련함 *기획조정팀-3387(2019.10.02.)호 | | | |
| | 12 | 협력사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 회사 차원에서 대응할 수 있는 절차가 있다. | 0 | | | | 인권침해행위 발생 시 구제절차는 '인권경영 이행지침'을 통해 명시하였음 *경기도일자리재단「인권경영이행지침」 | | | |
| 소 계 | | | 4 | | | | | | | |
| 인권경영 성과 | 13 | 재단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다. | 0 | | | | | 기획조정팀 | 재단은 기관운영 및 주요사업 인권영향 평가지표에 의한 평가를 통해 인권경영 성과를 확인함 *기획조정팀-3395(2019.10.07.)호 | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|---------|----|--|------|-------|-----|-------|----------|---|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| | 14 | 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다. | 0 | | | | | | 인권영향평가 결과 및 인권경영성과는 내외부전문가가 참여하는 인권경영위원회를 통해 의견을 수렴하고 확인함 *기획조정팀-3387(2019.10.02.) | |
| | 15 | 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다. | | 0 | | | | 인권경영 성과는 연 1회 정기적으로 보고를 실시할 예정임 | | |
| | 16 | 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다. | | 0 | | | | 인권경영 성과보고는 홈페이지 업로드를 통해 공개적으로 공개할 예정임 | | |
| | 17 | 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다. | | 0 | | | | 매년 1회 11월 말까지 정기적으로 보고를 실시할 예정임 | | |
| 소 계 | | | 2 | 3 | | | | | | |
| 구제절차 마련 | 18 | 재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다. | 0 | | | | | | 인권침해행위 발생 시 구제절차는 '인권경영 이행지침'을 통해 명시되어있음 *경기도일자리재단「인권경영이행지침」 | |
| | 19 | 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다. | 0 | | | | 덴마크 HRCA | 재단의 구제절차는 국내외 인권규범에 기반을 두고 제정되었음 *경기도일자리재단「인권경영이행지침」 | | |
| | 20 | 구제절차는 접근과 이용이 용이하다. | 0 | | | | | 인권경영지침 안내를 온라인 및 오프라인으로 시행하였으며, 대면, 유선, 온라인등 인권경영TFT 담당자를 통해 인권침해나 차별행위에 대한 상시적인 접근이 가능하며 신고 접수 시 위원회를 통한 조사 등을 통해 즉각조치됨 *기획조정팀-3395(2019.10.07.)호 | | |
| | 21 | 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다. | | | | 0 | | | 현재까지 인권침해에 따른 신고 없음 | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|------|----|---|------|----------|-----|----------|----------|---------------------|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| | 22 | 피해자가 회사 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다. | | | | 0 | | | 현재까지 인권침해에 따른 신고 없음 | |
| | 23 | 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다. | | | | 0 | | 현재까지 인권침해에 따른 신고 없음 | | |
| 소계 | | | 3 | | | 3 | | | | |
| 인권교육 | 24 | 재단은 임직원을 대상으로 정기적인 교육을 실시한다. | 0 | | | | | 기획조정팀 | 재단은 내외부 인권교육을 독려하여 임직원의 적극적인 참여를 유도함 *기획조정팀-3083(2019.09.02.)호 기획조정팀-3235(2019.09.18.)호 | |
| | 25 | 인권경영담당자와 관련부서를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다. | 0 | | | | | 기획조정팀 | 담당부서 및 사업담당자를 대상으로 교육 및 훈련을 실시하였음 * http://www.joongboo.com/news/articleView.html?idxno=363365223 | |
| 소계 | | | 2 | | | | | | | |
| | | | 18 | 4 | 0 | 3 | 0 | | | |

분야2. 고용상의 차별금지

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|------------------|----|--|------|-------|-----|-------|---|--|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니오 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 고용상 비차별 | 1 | 재단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않는다. | 0 | | | | | 인사총무팀 | 재단은 블라인드 채용 도입으로 차별적인 요소를 두지 않음 *채용공고문(블라인드채용) *경기도일자리재단 제규정집 「직원채용지침」 | |
| | 2 | 재단은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다. | 0 | | | | 재단은 채용 시 해당 직무에 필요한 최소한의 조건을 제시함 *채용공고문(블라인드채용) | | | |
| | 3 | 재단은 임금 외에 복리후생제도에 서 노동자를 차별하지 않는다. | 0 | | | | 재단 임직원은 고용형태와 상관없이 동일한 복리후생제도를 적용 받음 *경기도일자리재단 제규정집 「복지후생규정」 | | | |
| | 4 | 재단은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다. | 0 | | | | 재단 직원의 교육·배치/승진은 인사규정에 차별없이 시행하도록 명시되어 있으며 정해진 규정에 따라 적법하게 운영함 *경기도일자리재단 제규정집 「교육훈련지침」, 「직원승진지침」 | | | |
| | 5 | 재단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다. | 0 | | | | 재단 직원은 정년/퇴직/해고 시 인사규정에 차별없이 시행하도록 명시되어 있으며 정해진 규정에 따라 적법하게 운영함 *경기도일자리재단제규정집「인사규정」 | | | |
| 소 계 | | | 5 | | | | | | | |
| 고용상 남녀 비차별 | 6 | 재단은 여성노동자를 모집·채용 할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다. | 0 | | | | 인사총무팀 | 재단은 블라인드 채용 도입으로 차별적인 요소를 두지않음 *채용공고문(블라인드채용) | | |
| | 7 | 재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다. | 0 | | | | | 재단 직원은 인사규정에 따라 성별의 차별없이 임금을 지급함 | | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|--------------------|----|---|------|----------|-----|----------|----------|-------|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| | 8 | 재단은 임금 외에 복리후생제도에 서 여성노동자를 차별하지 않는다. | 0 | | | | | | 재단 직원은 인사규정에 성별의 차별 없이 시행하도록 명시되어 있으며 정해진 규정에 따라 적법하게 운영함 *경기도일자리재단 제규정집 「복지후생규정」 | |
| | 9 | 재단은 노동자의 교육·배치 및 승 진에서 남녀를 차별하지 않는다. | 0 | | | | | | 재단 직원은 교육·배치/승진은 인사규정에 남녀 차별없이 시행하도록 명시되어 있으며 정해진 규정에 따라 적법하게 운영함 *경기도일자리재단 제규정집 「직원교육훈련지침」, 「직원승진지침」 | |
| | 10 | 재단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해 고에서 여성노동자를 차별하지 않 는다. | 0 | | | | | | 재단 직원은 정년/퇴직/해고 시 인사규정에 남녀 차별없이 시행하도록 명시되어 있으며 정해진 규정에 따라 적법하게 운영함 *경기도일자리재단제규정집「인사규정」 | |
| | 11 | 재단은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로 계약을 체결하지 않는다. | 0 | | | | | | 여성노동자는 남성노동자와 동일한 근로계약을 체결하고 있음 *경기도일자리재단 제규정집 「직원채용지침」 근로계약서표준안 | |
| 소 계 | | | 6 | | | | | | | |
| 비정규직 근로자 비차별 | 12 | 재단은 비정규직 노동자임을 이유 로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별 적 처우를 하지 않는다. | 0 | | | | | | 재단은 비정규직 노동자임을 이유로 어떠한 차별을 두지 않음 *경기도일자리재단제규정집「복지후생규정」 | |
| | 13 | 재단은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되 는 편의에 있어서 차별을 하지 않 는다. | 0 | | | | | 인사총무팀 | 재단은 비정규직 노동자에게도 동일한 복리후생제도를 제공함 *경기도일자리재단 제규정집 「복지후생규정」 | |
| | 14 | 재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지 급한다. | 0 | | | | | | 재단 직원은 인사규정에 따라 고용형태와 상관없이 동일한 임금을 지급함 | |
| 소 계 | | | 3 | | | | | | | |
| 합 계 | | | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |

분야3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|----------------------------|----|---|------|----------|---------|----------|-------------|-------|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 결사, 단체교섭의 자유 | 1 | 재단은 노동조합의 설립을 허용한다. | 0 | | | | | 인사총무팀 | 재단 노동조합은 2018.08.13. 설립되었음 | |
| | 2 | 재단은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다. | 0 | | | | 덴마크 HRCA | | 재단은 노동자에 대해 노동3권을 보장하고 있으며, 이를 제한하는 어떠한 규정도 없음 | |
| | 3 | 재단은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다. | 0 | | | | | | 재단은 노조 사무실을 제공하였으며, 필요 시 자유롭게 회의실 등 사용 가능함 *인사총무팀-3826(2019.07.12)호,노동조합사무실제공에대한안내 | |
| | 4 | 재단은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다. | | 0 | | | | | 현재 노동조합과 단체협약 추진 중임 | |
| 소 계 | | | 3 | 1 | | | | | | |
| 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 5 | 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다. | 0 | | | | | 인사총무팀 | 재단의 노동조합은 오픈숍으로 자신의 희망에 따라 자유롭게 가입하고 있으며, 이에 대해 재단은 어떠한 불이익한 처우를 하지 않음 | |
| | 6 | 노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다. | 0 | | | | | | 재단의 노동조합은 오픈숍으로 자신의 희망에 따라 자유롭게 가입하고 있으며, 이에 대해 재단은 어떠한 불이익한 처우를 하지 않음 | |
| | 7 | 노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다. | 0 | | | | | | 재단의 노동조합은 오픈숍으로 자신의 희망에 따라 자유롭게 가입하고 있으며, 이에 대해 재단은 어떠한 불이익한 처우를 하지 않음 | |
| | 8 | 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다. | 0 | | | | 덴마크 HRCA | | 노동조합과 관련한 어떠한 불이익한 처우를 하지 않음 | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|---------------------------|----|---|------|----------|---------|----------|----------|-------|---|------------------------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| | 9 | 노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다. | 0 | | | | | | | 노동조합과 관련한 어떠한 불이익한 처우를 하지 않음 |
| 소 계 | | | 5 | | | | | | | |
| 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 10 | 재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다. | 0 | | | | | 인사총무팀 | | 현재 단체협약서에 대해 협의하고 있음 |
| | 11 | 재단은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다. | 0 | | | | | | 현재 단체협약 추진 중이며, 회사기밀등 보안이 필요한 정보를 제외하고, 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보 제공 중 | |
| | 12 | 재단은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 재단 대표가 참여하여 협상한다. | 0 | | | | | | 현재 단체협약서에 대한 협상을 요구하여 협상중임 | |
| | 13 | 재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다. | | | | 0 | | | 현재 단체협약 추진 중으로 향후 단체협약 교섭 완료 이후 평가 가능함 | |
| 소 계 | | | 3 | | | | | | 1 | |
| 합 계 | | | 11 | 1 | 0 | 0 | | | 1 | |

분야 4. 강제 및 아동노동의 금지

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|--------------------|----|---|------|----------|-----|----------|-------------|-------|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 강제노동 금지 | 1 | 재단은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다. | 0 | | | | | 인사총무팀 | 재단은 강제노동을 금지하고 있음 | |
| | 2 | 재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다. | 0 | | | | 덴마크 HRCA | | 고용계약은 정해진 서식을 통해 근로계약을 체결함 *경기도일자리재단 제규정집 「직원채용지침」 근로계약서표준안 | |
| | 3 | 재단은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다. | 0 | | | | | | 해당없음 | |
| | 4 | 재단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다. | 0 | | | | | | 근로자는 스스로 초과근무가 필요하다고 판단할 때 사전 승인을 득하여 근무하고, 이에 대한 수당을 청구할 수 있음 | |
| | 5 | 재단은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다. | 0 | | | | | | 강제노동을 강요하지 않음 | |
| | 6 | 재단은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다. | 0 | | | | | | 강제근로를 실시하지 않음 | |
| | 7 | 재단은 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다. | 0 | | | | | | 재단은 정해진 근무시간이후 근로자를 구속하는 어떠한 행위도 하지 않음 | |
| | 8 | 재단은 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다. | 0 | | | | | | 직원이 일신상의 사정으로 퇴직하고자 할 때에는 10일 이전에 사직원을 제출하고, 퇴사 할 수 있음 *경기도일자리재단 제규정집 「인사규정」 제45조 | |
| 소 계 | | | 8 | | | | | | | |
| 협력사에 의한 강제노동 | 9 | 재단은 외국에서 활동하는 협력사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다. | | | | | ○ | 회계시설팀 | 해당없음 | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|---------------------------|----|--|------|----------|-----|----------|----------|---|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 예방 | 10 | 협력사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다. | | | ○ | | | | 별도의 감시활동을 하지 않음 | |
| | 11 | 인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다. | ○ | | | | 덴마크 HRCA | 현재 재단은 간접고용 형태의 채용을 하지 않고 있음. 또한 부정당 업체로 지정된 경우, 재단은 물론 공공기관에 납품이나 용역 수행 등이 불가함 | | |
| 소 계 | | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 연소자고용 금지 | 12 | 재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다. | ○ | | | | | 인사총무팀 | 재단은 연소자를 고용하지 않음 *채용공고 자격요건 | |
| | 13 | 재단이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다. | | | | | ○ | | 해당없음 | |
| | 14 | 재단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다. | ○ | | | | | | 연소자 고용사실이 없음 | |
| | 15 | 재단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다. | ○ | | | | | | 연소자 고용사실이 없음 | |
| | 16 | 재단은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다. | ○ | | | | | | 재단은 신분증명서의 확실성을 적극 검토함 *임용자 제출서류 예시(기본증명서, 주민등록등본, 초본 등) | |
| 소 계 | | | 4 | | | | 1 | | | |
| 연소자 고용을 알게 된 경우의 | 17 | 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제 조치를 취한다. | | | | | | ○ | 인사총무팀 해당없음 | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|-----|----|--|------|----------|-----|----------|----------|----|--------------|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 조치 | 18 | 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다. | | | | | ○ | | 해당없음 | |
| | 19 | 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다. | | | | | ○ | | 해당없음 | |
| | 20 | 15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다. | | | | | ○ | | 해당없음 | |
| | 21 | 의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다. | | | | | ○ | | 해당없음 | |
| | 22 | 재단은 아동들의 건강, 안전, 도덕 의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다. | | | | | ○ | | 해당없음 | |
| | 23 | 재단은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다. | 0 | | | | | | 연소자 고용사실이 없음 | |
| | 24 | 연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다. | | | | | ○ | | 해당없음 | |
| 소 계 | | | 1 | | | | 7 | | | |
| 합 계 | | | 14 | 0 | 1 | 0 | 9 | | | |

분야5. 산업안전 보장

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|----------------------|----|---|------|----------|-----|----------|----------|----------------|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 작업장 안전 | 1 | 재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다. | ○ | | | | | 회계시설팀 | 재단은 작업장의 안전을 위해 정기적으로 안전점검의 날에 관리 및 모니터링 하고 있음 *인사총무팀-5091(2019.09.04.)호 | |
| | 2 | 재단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다. | ○ | | | | | | | |
| | 3 | 재단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다. | ○ | | | | | | | |
| | 4 | 재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다. | ○ | | | | | | | |
| | 5 | 재단은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다. | | ○ | | | | | | |
| 소 계 | | | 4 | 1 | | | | | | |
| 임산부 및 장애인 등 보호 | 6 | 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다. | ○ | | | | | 회계시설팀 인사총무팀 | 휴게실, 장애인 보도블럭, 장애인화장실 등이 설치되어 있음 | |
| | 7 | 재단은 임신중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다. | ○ | | | | | | 재단은 근로기준법에 의거하여 임신중이거나 산후 1년 미만의 여성에 대한 적절한 조치를 취하고 있음 *인사총무팀-4103(2019.07.23.)호 | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|----------------------------|----|---|------|----------|-----|----------|----------|----------------|---|--|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| | 8 | 임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다. | ○ | | | | | | | |
| | 9 | 장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다. | | ○ | | | | | 여성능력개발본부(남부) 일부 건물을 제외한 모든 사업장에서 장애인 이동권을 위한 시설을 구축하였음 | |
| 소 계 | | | 3 | 1 | | | | | | |
| 필수장비 제공 및 교육 실시 등 | 10 | 재단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다. | ○ | | | | | 회계시설팀 인사총무팀 | 노동자의 산업안전 교육을 정기적으로 실시하고 있음 *인사총무팀-4635(2019.08.14.)호 | |
| | 11 | 노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다. | | ○ | | | | | 경기도기술학교 교수진은 작업 위험성을 인지하고 있으나, 추가적인 위험 정보 및 접근에 대한 추가적인 안내가 필요함 | |
| | 12 | 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다. | ○ | | | | | | | 재단의 안전교육은 전문가에 의해 실시되고 있음 *인사총무팀-1143(2019.03.15.)호 |
| | 13 | 재단은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다. | | | | | | | ○ | 해당없음 |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|---------------------|----|--|------|----------|-----|----------|-----------------|-------------|-------|---|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| | 14 | 재단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다. | ○ | | | | | | | 재단은 매년 임직원의 건강검진을 위해 1인당 25만원 상당의 건강검진비를 제공하고, 이를 독려하고 있음 *인사총무팀-523(2019.02.08.)호 |
| 소 계 | | | 3 | | | 1 | 1 | | | |
| 산업재해 피해근로자 지원 | 15 | 재단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다. | ○ | | | | | | 인사총무팀 | 근로기준법 및 재단 단체보험을 통해 업무상 입은 질병 등에 의한 요양비를 지원함 *인사총무팀-686(2019.02.20.)호 |
| | 16 | 요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다. | ○ | | | | 근로 복지단 서관 | | | |
| | 17 | 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다. | | | | | ○ | 덴마크 HRCA | 해당없음 | |
| 소 계 | | | 2 | | | | 1 | | | |
| 합 계 | | | 12 | 2 | 0 | 1 | 2 | | | |

분야6. 책임있는 협력사 관리

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|-------------------------|-----|--|------|----------|---------|----------|----------|----------------|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 협력사 등의 인권침해 예방 | 1 | 재단은 공급업체 등 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다. | ○ | | | | | 회계시설팀 | 재단 협력사 직원들의 인권보호를 위하여 계약 시 협력사로부터 인권보호 서약서 작성을 의무화하고 있음 *회계시설팀-5438(2019.10.04.)호 | |
| | 2 | 재단은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다. | ○ | | | | | | | |
| | 3 | 재단은 협력회사와 계약 시 인권보호-존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다. | ○ | | | | | | | |
| | 소 계 | | 3 | | | | | | | |
| 모니터링 실시 | 4 | 재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업체 등 주요 협력사의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다. | | ○ | | | | 기획조정팀 회계시설팀 | 재단 협력사 직원들의 인권보호를 위하여 계약시 협력사로부터 인권보호서약서 작성을 의무화하고 있음. 협력사의 인권침해 정도에 따라 재단은 협력사에 계약 해지를 요구할 수도 있음. 다만 보다 적극적인 모니터링을 강구할 필요가 있음 | |
| | 5 | 재단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다. | | ○ | | | | | | |
| | 소 계 | | | 2 | | | | | | |
| 합 계 | | | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | | | |

분야7. 현지주민의 인권보호

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|----------------------|----|---|------|-------|-----|-------|-------|-----------------|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 지역주민 인권의 존중/보호 | 1 | 재단의 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다. | | | | | ○ | 회계시설팀 | 현재 재단은 경기도(부천시)로부터 건물을 무상대부 또는 무상임차하여 운영되고 있어 별도의 토지나 건물이 없는 상태임 *회계시설팀-3587(2018.07.05.)호 | |
| | 2 | 관련 법령에서 재단 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다. | | | | | ○ | | | |
| | 3 | 재단은 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다. | | | | | ○ | | | |
| | 4 | 재단은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다. | | | | | ○ | | | |
| | 5 | 재단은 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다. | | | | | ○ | | | |
| | 6 | 재단은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다. | | | | | ○ | | | |
| | 7 | 법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다. | | | | | ○ | | | |
| 소 계 | | | | | | 7 | | | | |
| 지역주민의 지적재산권 보호 | 8 | 재단은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다. | ○ | | | | | 홍보마케팅팀 기획조정팀 | 각종 온·오프라인 홍보물에 활용되는 모든 이미지와 글꼴은 저작권료를 지불하여 제작 후 배포하고 있음 *홍보마케팅팀-503(2019.03.18)호 | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|-----|----|---|------|----------|-----|----------|----------|----|------|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| | 9 | 재단은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다. | ○ | | | | | | | |
| | 10 | 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다. | | | | | ○ | | | |
| 소 계 | | | 2 | | | | 1 | | | |
| 합 계 | | | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 | | | |

분야8. 환경권 보장

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|-----------------------|----|---|------|----------|---------|----------|----------|----------------|---|------------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 환경경영체 제 수립 및 유지 | 1 | 재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다. | 0 | | | | | 회계시설팀 인사총무팀 | 재단은 환경경영을 위하여 별도의 계획을 수립하여 운영하고 있음 *인사총무팀-2504(2018.07.02.)호 | |
| | 2 | 재단은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다. | 0 | | | | | | 재단은 수집 가능한 정보를 바탕으로 적절성 여부를 검토, 관리하고 있음 *경영평가지표로관리 | |
| | 3 | 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다. | 0 | | | | | | 2020년 저공해자동차 입차비율 목표를 100%로 설정하는 등 측정가능한 목표를 설정하고 주기적으로 관리하고 있음 | |
| | 4 | 재단은 기관 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다. | 0 | | | | | | | |
| | 5 | 재단은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다. | | 0 | | | | | | 환경교육 권고 예정 |
| 소 계 | | | 4 | 1 | | | | | | |
| 환경정보의 공개 | 6 | 재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다. | 0 | | | | | 인사총무팀 | 재단은 미세먼지 비상저감조치 시행을 위한 문자를 발송하고 있음 | |
| | 7 | 환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다. | 0 | | | | | | | |
| | 8 | 환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다. | | | | | 0 | | | 해당없음 |
| 소 계 | | | 2 | | | | 1 | | | |

| 항목 | 지표 | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|---------------------------------|----|--|----------|---------|----------|----------|----|----------------|--|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 | 9 | 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다. | | | | | 0 | 인사총무팀 | 해당없음 |
| | 10 | 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다. | | | | | 0 | | 해당없음 |
| | 11 | 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다. | | | | | 0 | | 해당없음 |
| | 12 | 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다. | | | | | 0 | | 해당없음 |
| | 13 | 대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입하였다. | | | | | 0 | | 환경오염 피해 구제법 |
| 소 계 | | | | | | 5 | | | |
| 비상계획 수립 | 14 | 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다. | | | 0 | | | 인사총무팀 회계시설팀 | 비상계획별도추진 |
| | 15 | 재단은 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다. | 0 | | | | | | 재단은비상사태대응지침에따라대응훈련을정기적으로실시함 *인사총무팀-5375(2019.09.19.)호 2019년경기도일자리재단소방훈련계획 *인사총무팀-2858(2019.06.07.)호 안전관리계획 |
| | 16 | 재단은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, | 0 | | | | | | 인사총무팀-5375(2019.09.19.)호 2019년경기도일자리재단소방훈련계획 |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|-----|----|--|------|----------|---------|----------|----------|----|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| | | 현지주민도 대피를 포함하여 비상 시 대응방법을 알고 있다. | | | | | | | | |
| | 17 | 재단은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다. | | | 0 | | | | 통합 경보장치 없음 | |
| | 18 | 재단은 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다. | 0 | | | | | | 재단 모든 본부는 1km 미만 거리에 중소형 병원이 위치하여 별도의 응급조치 시설과 의료진 확보가 필요없음 | |
| 소 계 | | | 3 | | 2 | | | | | |
| 합 계 | | | 9 | 1 | 2 | 0 | 6 | | | |

분야9. 정보인권 보호

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|------------|----|---|------|----------|---------|----------|--|----------------|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 정보 인권보호 | 1 | 재단은 직원에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다. | 0 | | | | | 인사총무팀 기획조정팀 | 홈페이지, 인트라넷, 주간업무회의 온라인 중계, 워크숍, 교육 등을 통해 충분한 정보를 제공하고 있음 | |
| | 2 | 재단은 사업활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다. | 0 | | | | 재단은 이해관계자의 개인정보 수집 및 활용은 반드시 개인정보 동의서에 명시하고 있음. 또한 수집된 개인정보는 PC정보보호 프로그램을 통해 암호화되어 관리하고 있음 | | | |
| | 3 | 재단은 직원의 위치정보수집, 노동조합 활동감시 등을 위하여 회사 시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다. | 0 | | | | 직원의 개인정보는 타 목적으로 사용하지 않음 | | | |
| | 4 | 재단은 이해관계자에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다. | 0 | | | | 재단은 사전정보공표 항목 100개 중 98개 항목을 공시하고, 경영 공시를 통해 재단 기본자료를 홈페이지를 통해 공개하고 있음 *www.gjf.or.kr | | | |
| | 5 | 이해관계자들이 경영과 사업활동에 관한 의견을 제시 할 수 있는 절차를 마련한다. | 0 | | | | 재단에서 운영 중인 각종 홈페이지의 1:1문의, 정보공개청구, 사업별 만족도조사 등을 통해 의견제시 창구를 적극 운영중임 | | | |
| 소계 | | 5 | | | | | | | | |
| 합계 | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |

분야10. 여성권리/모성보호

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|---------------|----|-------------------------------------|------|----------|---------|----------|----------|----|-------|--|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 여성권리· 모성보호 | 1 | 재단은 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다. | | 0 | | | | | 회계시설팀 | 각 사업장별 편의시설 보강이 필요함 |
| | 2 | 재단은 모성보호 지원사업 수행 시 여성노동자의 의견을 반영한다. | | 0 | | | | | 인사총무팀 | 모성보호 지원사업에 참여가능한 여성노동자의 의견을 필수로 반영함. 다만 여성노동자의 적극적인 의견반영을 통해 다양한 모성보호 지원사업을 수행 할 필요가 있음 *인사총무팀-3048(2018.08.03.)호 |
| 소 계 | | | | 2 | | | | | | |
| 합 계 | | | | 2 | | | | | | |

분야11. 직원 인권 보장

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|--------------------|----|--|------|----------|---------|----------|--|-------|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 폭력예방 | 1 | 재단은 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다. | 0 | | | | | 인사총무팀 | 재단은 어떠한 폭력도 용인하지 않음 *경기도일자리재단 제규정집 「직장내괴롭힘 예방지침」 | |
| | 2 | 재단은 규정에 없는 징벌적 성격의 교육 훈련을 수행하지 않는다. | 0 | | | | 재단의 교육훈련은 본인 스스로의 자발적 참여로 이루어짐 *경기도일자리재단 제규정집 「직장내괴롭힘 예방지침」 | | | |
| | 3 | 재단은 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다. | | 0 | | | | | 직장내괴롭힘 예방지침에 의거, 보호장치 및 구제방안이 마련되어 있으나 제도 초기임을 감안하여 외부 심리상담자 등을 활용한 적극적 지원이 요구됨 *경기도일자리재단 제규정집 「직장내괴롭힘 예방지침」 | |
| 소 계 | | | 2 | 1 | | | | | | |
| 성폭력 예방과 구제조치 | 4 | 성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다. | 0 | | | | | 인사총무팀 | 성희롱 등 성폭력 사안발생 시 구제절차를 마련하였음 *인사총무팀-1923(2019.05.17.)호 | |
| | 5 | 성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동되고 있다. | 0 | | | | 성희롱, 성폭력 고충심의위원회 운영 등 인권침해 구제절차가 마련되었음 *인사총무팀-1923(2018.05.17.)호 | | | |
| | 6 | 협력사에서 발생한 성희롱 등 성폭력에 관한 구제절차를 마련한다. | 0 | | | | 협력사에서 성희롱 등 인권침해 발생 시 구제절차를 운영 할 수 있음 *인사총무팀-1923(2018.05.17.)호 | | | |
| | 7 | 성희롱 등 성폭력에 대한 예방교육을 실시한다. | 0 | | | | 성희롱 등 성폭력 예방교육을 주기적으로 실시하고 있음 *인사총무팀-5099(2019.09.04.)호 *경기도일자리재단제규정집「성희롱·성폭력예방지침」 | | | |
| 소 계 | | | 4 | | | | | | | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|------------|----|---|------|----------|---------|----------|----------|-------|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 일·가정 양립 | 8 | 재단은 일·가정양립을 위한 문화조성과 관련 정책을 수립한다. | 0 | | | | | 인사총무팀 | 재단 직원의 일·가정양립을 위해 가정의 날 운영과 유연근무제 활성화를 위해 노력하고 있음 *인사총무팀-1027(2018.03.14.)호 일·가정양립지원을위한'가정의날'운영계획 *인사총무팀-5178(2018.12.20.)호 2018년유연근무제운영알림 | |
| | 9 | 재단은 다양한 형태의 가족을 위한 일·가정 양립을 위한 정책을 수립한다. | 0 | | | | | | | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 휴식권 | 10 | 재단은 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기위해 노력한다. | 0 | | | | | 인사총무팀 | 재단 직원의 충분한 휴식권 보장을 위해 적극 노력함 *인사총무팀-4478(2019.08.07.)호, 인사총무팀-3343(2019.06.27.)호 재단은 노동기준에 따른 휴식시간을 준수함 *경기도일자리재단 제규정집 「직원복무규정」 재단 모든 사업장에는 노동자 휴게실이 마련되어 있음 *회계시설팀-1335(2018.03.09.)호 직원 휴식권 보장 등을 위해 공공기관 갑질근절 가이드라인을 준수함 *공공분야 갑질근절을 위한 가이드라인(안) | |
| | 11 | 재단은 노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다. | 0 | | | | | | | |
| | 12 | 재단은 모든 사업장에 노동자를 위한 휴게실을 제공한다. | 0 | | | | | | | |
| | 13 | 재단은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무 지시를 하지 않는다. | 0 | | | | | | | |
| 소 계 | | | 4 | | | | | | | |
| 합 계 | | | 12 | 1 | 0 | 0 | 0 | | | |

□ 주요사업 인권영향평가

사업1. 일자리플랫폼 잡아바

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|----------------|----|--|------|----------|-----|----------|---------------------------------------|--|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 공정운영 | 1 | 사업 참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발한다. | 0 | | | | | 플랫폼운영팀 | 사업참여자는 기술평가계획에 따라 정성 및 정량적 평가를 실시하여 최종 선발하고 있음 *콘텐츠운영팀-2421(2018.12.20)호 | |
| | 2 | 이용자의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다. | 0 | | | | 현재 잡아바 홈페이지 내 고객센터 게시판 및 콜센터를 운영하고 있음 | | | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 사회적약자 이용 편의 | 3 | (시각, 청각) 장애인의 참여를 위해 접근성 제고 노력을 기울이고 있다. | | 0 | | | | | 한국형 웹콘텐츠 접근성 지침 2.1에 의거 잡아바 플랫폼 적극 반영 중임 단, 음성으로 컴퓨터를 제어하거나 텍스트를 입력할 수 있는 시스템 구성, 콘텐츠 이용 시 대체 텍스트를 제공하는 등의 사안은 장기적 관점에서 접근해야 할 것으로 판단됨 | |
| 소 계 | | | | 1 | | | | | | |
| 책임있는 협력사관리 | 4 | 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다. | | 0 | | | | | 책임있는 협력사 관리를 위해 인권보호 및 존중 서약서를 요청할 예정임 *기획조정팀-6688(2019.10.04.) | |
| | 5 | 협력회사 운영 시 노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다. | | 0 | | | | | | |
| | 6 | 협력사를 대상으로 인권 교육 기회를 제공한다. | 0 | | | | | '경기도일자리재단 인권보호제도 안내(pdf)' 자료 배포를 통해 인권교육 제공 기관과 실시방법 등에 대한 내용을 고지함 | | |
| 소 계 | | | 1 | 2 | | | | | | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|------------|----|---|------|----------|-----|----------|----------|----|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 정보 인권보호 | 7 | 사업참여자에게 사업 관련 정보를 사전에 충분히 제공한다. | 0 | | | | | | 사업참여사에 사전 정보를 충분히 제공하고 있음 *콘텐츠운영팀-2179(2018.11.23)호 공공기관의 개인정보보호법 제3조에 따라 개인정보수집 원칙을 준용함 | |
| | 8 | 사업활동에서 취득한 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다. | 0 | | | | | | | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 합 계 | | | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | | | |

사업2. 여성온라인취업지원 꿈날개

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|-------------------|----|--|------|----------|---------|----------|--|---|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 공정운영 | 1 | 사업 참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발한다. | 0 | | | | | 역량개발1팀 | 사업참여를 원하는 누구나 이용 가능함(단, 취업상담 서비스는 여성으로 한정) 또한 사업참여 업체는 기술평가 계획에 따라 정성 및 정량적 평가를 실시하여 최종 선발하고 있음 *역량개발1팀-544(2019.01.28)호 | |
| | 2 | 이용자의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다. | 0 | | | | 꿈날개 내 학습지원센터 콜센터 및 헬프데스크를 운영 중임 *학습지원센터 운영사항 캡처 | | | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 사회적약자 이용 편의 | 3 | (시각, 청각) 장애인의 참여를 위해 접근성 제고 노력을 기울이고 있다. | 0 | | | | | | 매년 웹 접근성 및 호환성 점검과 조치를 취하고 있음. '19년도에는 11월 진행 예정임 *역량개발1팀-8040(2018.12.18.)호, 6121(2018.09.27.), 5349(2018.08.24) | |
| 소 계 | | | 1 | | | | | | | |
| 책임있는 협력사 관리 | 4 | 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다. | | 0 | | | | | 책임있는협력사관리를위해인권보호 및 존중 서약서를 요청할 예정임 *기획조정팀-6688(2019.10.04.) | |
| | 5 | 협력회사 운영 시 노동기준에 따른 휴식 시간을 보장한다. | | 0 | | | | | 책임있는협력사관리를위한인권보호서약서요청협조조건 | |
| | 6 | 협력사를 대상으로 인권교육 기회를 제공한다. | 0 | | | | | '경기도일자리재단 인권보호제도 안내(pdf)' 자료 배포를 통해 인권교육 제공 기관과 실시방법 등에 대한 내용을 고지함 | | |
| 소 계 | | | 1 | 2 | | | | | | |
| 정보 인권보호 | 7 | 사업참여자에게 사업 관련 정보를 사전에 충분히 제공한다. | 0 | | | | | 사업참여자에게는 홈페이지를 통해, 사업참여 업체 계약 시 충분한 정보를 제공하고 있음 *역량개발1팀-267(2019.1.14.)호 | | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|-----|----|---|------|----------|---------|----------|----------|----|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| | 8 | 사업활동에서 취득한 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다. | 0 | | | | | | 사업참여자 보안서약서 제출 및 업무상 필요한 개인정보조회는 권한부여에 의해서 최소한으로 이루어짐. 정보보안 점검은 분기별 1회 실시하고 있음 *꿈날개 개인정보처리방침 고시 *역량개발1팀-6504(2019.10.29.)호 | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 합 계 | | | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | | | |

사업3. 청년노동자지원사업

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|-------------------|----|--|------|----------|---------|----------|---|-------|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 공정운영 | 1 | 사업 참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발한다. | 0 | | | | | 청년사업팀 | 사업참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발하고 있음 *청년사업팀-4788(2019.09.10.)호, 청년사업팀-4936(2019.09.27.)호, 청년사업팀-2460(2019.05.15.)호 | |
| | 2 | 이용자의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다. | 0 | | | | 이용자 민원 및 불편사항 접수를 위한 고객센터 및 콜센터를 운영하고 있음 *청년사업팀-4416(2019.08.01.)호, 청년사업팀-4416(2019.08.01.)호, 청년사업팀-4416(2019.08.01) | | | |
| 소 계 | | 2 | | | | | | | | |
| 사회적약자 이용 편의 | 3 | (시각, 청각) 장애인의 참여를 위해 접근성 제고 노력을 기울이고 있다. | | 0 | | | | | 일자리플랫폼 잡아바를 통해 사업참여자를 모집하고 있음 잡아바는 한국형 웹 콘텐츠 접근성 지침2.1에 의거하여 접근성 제고를 위해 노력 중임 | |
| 소 계 | | | 1 | | | | | | | |
| 책임있는 협력사 관리 | 4 | 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다. | | 0 | | | | | 책임있는협력사관리를위해인권보호 및 존중 서약서를 요청할 예정임 *기획조정팀-6688(2019.10.04.) | |
| | 5 | 협력회사 운영 시 노동기준에 따른 휴식 시간을 보장한다. | | 0 | | | | | | |
| | 6 | 협력사를 대상으로 인권교육 기회를 제공한다. | 0 | | | | | | '경기도일자리재단 인권보호제도 안내(pdf)' 자료 배포를 통해 인권교육 제공 기관과 실시 방법 등에 대한 내용을 고지함 *청년사업팀-5072(2019.10.14.)호 청년사업팀-5073(2019.10.14) | |
| 소 계 | | 1 | 2 | | | | | | | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|------------|----|---|------|----------|---------|----------|----------|----|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 정보 인권보호 | 7 | 사업참여자에게 사업 관련 정보를 사전에 충분히 제공한다. | 0 | | | | | | 사업참여자에게 필요한 정보는 홈페이지를 통해 공개적으로 제공하고 있음 *2019년 일하는 청년 복지포인트 3차 모집 공고(0820) *복지포인트 신청 매뉴얼_0820 업로드 *약정서 체결 및 경기 청년몰 사용자 매뉴얼 *복지포인트 제도 안내 | |
| | 8 | 사업활동에서 취득한 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다. | 0 | | | | | | 개인정보 보호법에 의거, 사업참여자의 개인정보를 무분별하게 수집/활용하지 않음 *청년사업팀-4416(2019.08.01) *(참고) 개인정보제공동의서 | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 합 계 | | | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

사업4. 일자리센터

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|--------------------|----|---|------|----------|---------|----------|--------------------------------------|--|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 공정운영 | 1 | 사업 참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발한다. | 0 | | | | | 일자리 지원팀 | 사업참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발하고 있음 | |
| | 2 | 시설 내 인권보호를 위한 대책 및 매뉴얼이 비치되어 있다. | 0 | | | | 시설 내 인권보호 대책 및 매뉴얼이 비치되어 있음 | | | |
| | 3 | 시설 내 이용자의 민원 및 불편사항 접수절차가 마련되어 있다. | 0 | | | | 이용자 민원 및 불편사항 접수를 위한 상시적인 만족도조사를 시행함 | | | |
| 소 계 | | | 3 | | | | | | | |
| 사회적 약자 이용 편의 | 4 | 시설 출입구는 휠체어가 이용 가능하도록 되어있다. | 0 | | | | | | 교통약자를 위한 엘리베이터 등이 설치되어 있음 | |
| | 5 | 사회적 약자 편의성을 고려한 화장실 등 시설이 갖추어져있다. | 0 | | | | | | 장애인 및 이동약자를 위한 전용 화장실이 마련되어 있음 | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 책임있는 협력사 관리 | 4 | 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다. | | 0 | | | | | 책임있는 협력사 관리를 위해 인권보호 및 존중 서약서를 요청할 예정임 *기획조정팀-6688(2019.10.04.) | |
| | 7 | 협력사를 대상으로 인권교육기회를 제공한다. | 0 | | | | | | '경기도일자리재단 인권보호제도 안내(pdf)' 자료 배포를 통해 인권교육 제공 기관과 실시방법 등에 대한 내용을 고지함 | |
| 소 계 | | | 1 | 1 | | | | | | |
| 정보 인권보호 | 8 | 참여자에게 사업 관련 정보를 사전에 충분히 제공한다. | 0 | | | | | 사업 참여자에게 필요한 정보는 홈페이지를 통해 공개적으로 제공하고 있음 | | |
| | 9 | 사업활동에서 취득한 모든 사업참여자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다. | 0 | | | | | 개인정보보호법에 의거, 사업참여자의 개인정보를 무분별하게 수집/활용하지 않음 | | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 합 계 | | | 8 | | | | | | | |

사업5~6. 여성IT새로일하기센터 / 경기남부광역새일센터

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|--------------------|----|---------------------------------------|------|----------|---------|----------|---|---|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 공정운영 | 1 | 사업 참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발한다. | 0 | | | | | 여성 새일1팀 | 사업참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발하고 있음 *2019년도새일센터사업지침(p105~108) *직업교육훈련생모집공고:http://url.kr/hSgLBr | |
| | 2 | 시설 내 인권보호를 위한 대책 및 매뉴얼이 비치되어 있다. | 0 | | | | 시설 내 인권보호 대책 및 매뉴얼이 비치되어 있음 *안내자료비치사진 | | | |
| | 3 | 시설 내 이용자의 민원 및 불편사항 접수절차가 마련되어 있다. | 0 | | | | 이용자 민원 및 불편사항 접수를 위한 상시적인 만족도 조사를 시행함 *여성새일1팀-542(2019.02.15.)호 *직업교육훈련만족도설문지 | | | |
| 소 계 | | | 3 | | | | | | | |
| 사회적 약자 이용 편의 | 4 | 시설 출입구는 휠체어가 이용 가능하도록 되어있다. | | 0 | | | | | 교통약자를 위한 엘리베이터가 있으나, 상시 운영하도록 조치 필요(2층) | |
| | 5 | 사회적 약자 편의성을 고려한 화장실 등 시설이 갖추어져있다. | 0 | | | | | | 장애인 및 이동약자를 위한 전용 화장실이 마련되어 있음 | |
| 소 계 | | | 1 | 1 | | | | | | |
| 책임있는 협력사 관리 | 4 | 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다. | | 0 | | | | 책임있는 협력사 관리를 위해 인권보호 및 존중 서약서를 요청할 예정임 *기획조정팀-6688(2019.10.04.) | | |
| | 7 | 협력사를 대상으로 인권교육기회를 제공한다. | 0 | | | | | '경기도일자리재단인권보호제도안내(pdf)'자료배포를통해인권교육제공기관과실시방법등에대한내용을고지함 *여성새일1팀-6169(2019.10.17.)호 | | |
| 소 계 | | | 1 | 1 | | | | | | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|------------|----|---|------|----------|---------|----------|----------|----|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 정보 인권보호 | 8 | 참여자에게 사업 관련 정보를 사전에 충분히 제공한다. | 0 | | | | | | 사업 참여자에게 필요한 정보는 홈페이지를 통해 공개적으로 제공하고 있음 *직업교육훈련생모집공고: http://url.kr/hSgLBr | |
| | 9 | 사업활동에서 취득한 모든 사업참여자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다. | 0 | | | | | | 개인정보보호법에 의거, 사업참여자의 개인정보를 무분별하게 수집/활용하지 않음 *직업교육훈련생참가신청서(개인정보동의서포함) | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 합 계 | | | 7 | 2 | 0 | 0 | 0 | | | |

사업7~8. 경기북부새일센터, 경기북부광역새일센터

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|--------------------|----|---------------------------------------|------|----------|---------|----------|---|------------|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 공정운영 | 1 | 사업 참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발한다. | 0 | | | | | 여성 새일2팀 | 사업참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발하고 있음 *2019년도새일센터사업지침(p105~108) *직업교육훈련생모집공고:http://url.kr/hSgLBr | |
| | 2 | 시설 내 인권보호를 위한 대책 및 매뉴얼이 비치되어 있다. | 0 | | | | 시설 내 인권보호대책 및 매뉴얼이 비치되어 있음 *안내자료비치사진 | | | |
| | 3 | 시설 내 이용자의 민원 및 불편사항 접수절차가 마련되어 있다. | 0 | | | | 이용자 민원 및 불편사항 접수를 위한 상시적인 만족도 조사를 시행함 *직업교육훈련만족도설문지 | | | |
| 소 계 | | | 3 | | | | | | | |
| 사회적 약자 이용 편의 | 4 | 시설 출입구는 휠체어가 이용 가능하도록 되어있다. | 0 | | | | 교통약자가 상시 활용 가능한 시설이 마련되어 있음 | | | |
| | 5 | 사회적 약자 편의성을 고려한 화장실 등 시설이 갖추어져있다. | 0 | | | | 장애인 및 이동약자를 위한 전용 화장실이 마련되어 있음 | | | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 책임있는 협력사 관리 | 4 | 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다. | | 0 | | | 책임있는 협력사 관리를 위해 인권보호 및 존중 서약서를 요청할 예정임 *기획조정팀-6688(2019.10.04.) | | | |
| | 7 | 협력사를 대상으로 인권교육기회를 제공한다. | 0 | | | | '경기도일자리재단 인권보호제도 안내(pdf)' 자료 배포를 통해 인권교육 제공 기관과 실시방법 등에 대한 내용을 고지함 | | | |
| 소 계 | | | 1 | 1 | | | | | | |
| 정보 인권보호 | 8 | 참여자에게 사업 관련 정보를 사전에 충분히 제공한다. | 0 | | | | 사업참여자에게 필요한 정보는 홈페이지를 통해 공개적으로 제공하고 있음 *직업교육훈련생모집공고:http://url.kr/hSgLBr | | | |

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|-----|----|---|------|----------|---------|----------|----------|----|--|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| | 9 | 사업활동에서 취득한 모든 사업참여자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다. | 0 | | | | | | 개인정보보호법에 의거, 사업참여자의 개인정보를 무분별하게 수집/활용하지 않음 *직업교육훈련생참가신청서(개인정보동의서포함) | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 합 계 | | | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | | | |

사업9. 경기도기술학교

| 항목 | 지표 | | 답변결과 | | | | | 비고 | 담당부서 | 증빙자료 |
|--------------------|----|--|------|----------|---------|----------|---|--|---|------|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 요 | 정보 없음 | 해당 없음 | | | |
| 공정운영 | 1 | 사업 참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발한다. | 0 | | | | | 교육지원팀 | 사업참여자는정해진기준에따라공정하게선발하고있음 *교육운영팀-692(2019.02.13),1333(2019.03.19),4048(2019.08.19)호 | |
| | 2 | 시설 내 인권보호를 위한 대책 및 매뉴얼이 비치되어 있다. | 0 | | | | 시설 내 게시판 및 각 부서에 인권보호 대책 및 매뉴얼이 비치되어 있음 | | | |
| | 3 | 시설 내 이용자의 민원 및 불편사항 접수절차가 마련되어 있다. | 0 | | | | 이용자 민원 및 불편사항 접수를 위한 게시판이 마련되어 있음 | | | |
| 소 계 | | | 3 | | | | | | | |
| 사회적 약자 이용 편의 | 4 | 시설 출입구는 휠체어가 이용 가능하도록 되어있다. | 0 | | | | | | 휠체어로 자유롭게 이용가능한 출입구가 마련되어 있음 | |
| | 5 | 사회적 약자 편의성을 고려한 화장실 등 시설이 갖추어져있다. | 0 | | | | | | 장애인 및 이동약자를 위한 전용 화장실이 마련되어 있음 | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 책임있는 협력사 관리 | 4 | 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다. | | 0 | | | | | 책임있는 협력사 관리를 위해 인권보호 및 존중 서약서를 요청할 예정임 *기획조정팀-6688(2019.10.04.) | |
| | 7 | 협력사를 대상으로 인권교육기회를 제공한다. | 0 | | | | | | '경기도일자리재단 인권보호제도 안내(pdf)' 자료 배포를 통해 인권교육 제공 기관과 실시방법 등에 대한 내용을 고지함 | |
| 소 계 | | | 1 | 1 | | | | | | |
| 정보 인권보호 | 8 | 참여자에게 사업 관련 정보를 사전에 충분히 제공한다. | 0 | | | | | 사업 참여자에게 필요한 정보는 홈페이지를 통해 공개적으로 제공하고 있음 | | |
| | 9 | 사업활동에서 취득한 모든 사업참여자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집·활용하지 않는다. | 0 | | | | | 개인정보보호법에 의거, 사업참여자의 개인정보를 무분별하게 수집·활용하지 않음 | | |
| 소 계 | | | 2 | | | | | | | |
| 합 계 | | | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | | | |

인권경영 이행지침

제정 2019. 9. 16. 지침 제88호

제1장 총 칙

이 지침은 경기도일자리재단(이하 “재단”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

이 지침은 재단의 모든 임직원 및 재단의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사에 적용하고, 인권경영에 관하여는 다른 법령에 특별한 지침이 있는 경우를 제외 하고는 본 지침이 정하는 바에 따른다.

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 재단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 재단이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 재단에 근무하는 임원과 직원을 말한다.
4. “이해관계자”란 재단의 경영활동과 관련된 자로서 경기도, 협력사, 지역주민 등 재단과 관계를 맺고 있는 모든 기관 또는 개인을 포함한다.

제2장 인권경영 일반원칙

- ① 재단은 인권존중의 책무를 다하기 위하여 인권경영 주관부서를 지정하여 운영한다.
- ② 재단은 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.
 - ① 재단은 근로자를 고용함에 있어 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 나이, 정치적 견해 등을 이유로 차별해서는 안 된다.
 - ② 재단은 비정규직 노동자를 부당하게 차별하지 않는다.

- ① 재단은 근로자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.
- ② 재단은 근로자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 근로자 대표를 통해 단체 교섭할 권리를 보장해야 한다. 또한 재단은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서도 안 되며 단체교섭 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.

- ① 재단은 모든 종류의 강제노동을 금지한다.
- ② 재단은 어떠한 경우에도 15세 이하의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.

- ① 재단은 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하고 안전에 대한 권리를 보장하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 「산업안전보건법」 등 관련법에 따라 조치를 취한다.
- ② 재단은 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

- ① 재단은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.
- ② 재단은 사업 활동이 일어나는 지역에서 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다. 이를 위해 재단은 협력사에 인권보호에 대한 의무이행을 별지 2호 <인권경영서약서>에 따라 요구할 수 있다.
- ③ 재단은 다양한 이해관계자에게 재단의 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

재단은 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한다.

재단은 환경훼손 방지와 재해 발생을 사전에 예방하도록 노력한다.

재단은 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.

재단은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 노동자의 모성 보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

재단은 협력사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

재단은 사업 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

제3장 인권경영 체계

재단은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 별지 1호의 <인권경영헌장>을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.

재단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 연간 인권이행 계획을 수립하여야 하며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권경영의 추진방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권영향평가 시행계획
4. 그밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

재단은 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 주관부서, 인권경영 위원회, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

① 인권경영 이행은 업무관련성이 높은 부서 위주로 인권경영TF를 구성하고, 적극적 인권경영 실천을 위해 주관부서를 지정하여 운영한다.

② 주관부서의 장은 인권경영 이행 계획의 수립, 교육 시행, 평가기록 및 보고 등을 담당한다.

① 재단은 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하여야 하며, 교육시기와 방법은 선택할 수 있다.

② 인권교육은 재단의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 온라인교육, 집합교육, 교재배포 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

재단은 인권경영에 관한 정보를 정기적으로 연례보고서 등을 통해 공개한다.

제4장 인권경영위원회

① 재단은 인권경영의 효율적 추진을 위해 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권증진 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권증진 계획에 따른 이행에 관한 사항
3. 인권 관련 사항에 대한 개선 권고
4. 인권영향평가 실시 및 결과에 관한 사항
5. 그 밖에 대표이사 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 7인 이내의 위원으로 구성한다.

1. 위 원 장 : 경영기획실장
 2. 내부위원 : 인사·노무담당 부서장, 감사담당 부서장, 노동조합 추천자 각 1명을 당연직으로 구성
 3. 외부위원 : 인권단체 활동가, 연구자, 변호사 중 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자 3명 이내로 선정
- ② 외부위원의 임기는 2년으로 하되, 1차에 한하여 연임할 수 있으며, 내부위원은 그 직위에 재직하는 기간으로 한다.
- ③ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두며 간사는 주관부서의 장으로 한다.

① 위원회 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

- ② 위원장은 매년 1회 정기회의를 소집하며, 대표이사나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 임시 회의를 소집한다.
- ③ 위원회의 회의는 위원장을 포함한 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다.
- ⑤ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.
- ⑥ 이 지침에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

위원장은 특정 안건과 이해관계가 있는 위원을 해당 안건논의에서 배제하여야 한다.

위원회에 출석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 외부에 누설하여서는 아니 된다.

위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다.

위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 그 밖에 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가

재단은 인권실천·점검의무의 일환으로 인권영향평가를 실시한다.

재단은 인권영향평가를 다음과 같이 실시하고 보고한다.

1. 재단은 기관 운영, 특정 규정 및 지침의 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
2. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 본부에 요청할 수 있다.
3. 재단은 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
4. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권침해 구제

재단은 인권침해 구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다.

1. 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 주관부서에 신고할 수 있다.
2. 주관부서는 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.
3. 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 재단 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.
4. 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부방침을 통해 운영하되, 재단 내 인권침해 관련 위원회를 적극 활용한다.

주관부서 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

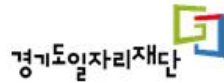
제7장 보칙

이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 재단 규정에서 정하는 바에 따른다.

부칙 <2019. 9. 16. >

이 규정은 경영위원회에서 의결한 날부터 시행한다.

<별지 제1호 서식>



인권경영헌장

우리는 수요자 맞춤형 고용서비스 제공으로 ‘도민의 고용기회 확대와 복지증진’이라는 미션을 달성하기 위해 노력하며, 차별없는 공정한 사회구현과 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천한다.

이를 위해 우리는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치향상을 위하여 임직원이 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로서 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)과 글로벌컴팩트(UNGC)의 10대 원칙 등 국제인권기준을 반영한 「경기도일자리재단 인권경영헌장」을 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.

우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력하며, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.

하나, 우리는 협력사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 사업활동 영위 지역에서 현지주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 환경재해 예방을 위해 노력한다.

하나, 우리는 사업활동에 있어서 국민의 안전에 위해가 되지 않도록 노력하고, 업무상 수집한 개인정보를 보호하며 소비자의 정보 접근권을 보장한다.

하나, 우리는 사업활동에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

경기도일자리재단 임직원 일동

인권경영과 관련한 문의사항은 아래 담당자에게 연락주시기 바랍니다.

기획조정팀 | sohkim@gjf.or.kr 031-270-9621

〈별지 제2호 서식〉

인 권 보 호 서 약 서

당사는 본 계약을 체결함에 있어 인권의 존엄과 가치를 보호하기 위하여 당사에 근무하는 직원의 인권보호가 침해되는 않도록 사전 예방과 함께 인권존중이 이행할 것을 약속하며, 혹시 인권침해 사실이 드러나고 이에 대한 시정이 이루어지지 않는 경우 계약을 해지할 수 있다.

<인권보호를 위한 이행 권고문>

| 구분 | 권고 내용 |
|--------------|--|
| 인권존중 정책 | 회사는 인권존중의 책무를 다하려고 노력한다. |
| 고용상의 비차별 | 회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다. 회사는 근로기준법을 준수하며 임금 및 복리후생제도에서 차별하지 않으며 모든 종류의 강제 노동을 금지한다. |
| 산업안전 보장 | 회사는 작업장의 안전장비와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지하고, 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 노력한다. 회사는 위생과 산업안전에 관한 정기적인 교육을 실시한다. |
| 협력사 인권 침해 예방 | 회사는 공급업자, 하청업자, 자회사 등 기타 주요협력사의 인권보호에 대한 의무 이행을 실시한다. |
| 폭력예방 | 회사는 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다. 회사는 성희롱 성폭력이 발생되지 않도록 성폭력에 관한 예방교육을 실시한다. |
| 휴식권 | 회사는 근로자에게 충분하고 적절한 휴식권을 보장한다. |
| 환경권 보장 | 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙을 견지하며 환경 관련 법규를 준수하며 이행한다. |

년 월 일

회사명 :

인

경기도일자리재단 대표이사 귀하