

---

# 참 여 보 고 서

## (Communication On Engagement, COE)

---

2021. 1



재단법인 서울산업진흥원

# 목 차

## 1. 일반 현황

1-1. 기본 현황 .....	01
1-2. 경영 현황 .....	02

## 2. 운영 비전 및 UNGC 원칙 기반 조직·사업 운영

2-1. 운영 비전 .....	03
2-2. 기관 관리 체계 및 성과 지표 .....	04
2-3. UNGC 주요 원칙 기반 조직·사업 운영 .....	06

## 3. UNGC 10대 원칙 이행 활동 및 성과

3-1. 인권 .....	7
3-2. 노동 .....	14
3-3. 환경 .....	16
3-4. 반부패 .....	18

# 서울산업진흥원 참여보고서

서울산업진흥원 대표 및 임직원은 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 10대 원칙을 적극 지지하며, 준수 의지를 기반으로 활동 내용을 공유하는 등 이행성과 확산 노력을 지속적으로 강화할 계획임

## 1

## 일반 현황

### 1 기본 현황

#### 설립목적

- 서울특별시의 산업을 진흥하고 중소기업을 종합적이고 체계적으로 육성하여 중소기업의 경영여건 개선과 경쟁력 강화에 기여 (정관 제1조)

#### 설립근거

- 중소기업 진흥에 관한 법률 및 동법 시행령
- 지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률 및 동법 시행령
- 지방중소기업종합지원센터 설립 지침 (중소벤처기업부\_(舊)중소기업청)
- 서울특별시 재단법인 서울산업진흥원 설립 및 운영 조례 (서울특별시조례 제7233호)  
※ 전국 16개 시·도중 서울시는 11번째로 설립(1998. 3. 31)

#### 법인성격

- 서울시 산업진흥 및 중소기업 종합지원·육성을 위한 서울시 출연기관

#### 주요기능

- 서울시 창업생태계 혁신을 통한 글로벌 창업기업 육성 및 투자 지원
- 미래 핵심 성장동력인 콘텐츠산업 및 AI·로봇산업 등 전략산업 육성
- 혁신기술과 기술상용화 중심의 R&D지원 및 지식재산권 확보 등 기업 기술경쟁력 강화
- 유통센터 운영, 우수제품 브랜드 및 국내외 판로지원 등 기업매출 증대 지원
- 서울시 신산업 거점별 융합 및 협력 활성화를 통한 강소기업 및 소기업, 도시형소공인 간 상생발전 강화
- 지속가능한 양질의 일자리 창출을 위한 기업인재 양성 및 고용지원

## 2 경영 현황

### □ 경영권 및 관리감독

- 경영권 및 업무집행 : 이사회, 대표이사
- 예산 및 업무 관리감독 : 서울특별시(경제정책과)

### □ 이사회 구성

- 이사장 : 이사 중에서 시장이 임명
- 대표이사 : 임원추천위원회에서 추천, 시장이 임명(임기 3년)
- 당연직이사 : 서울특별시(경제일자리기획관, 재정기획관), 서울지방중소벤처기업청장
- 선임직이사 : 외부인사 4인, 내부인사(노동이사) 1인
- 감사 : 서울특별시 경제정책과장(당연직), 외부인사 1인(선임직)
  - ※ 이사회 성별 구성 : 이사(남7, 여2), 감사(남2)
    - 당연직이사(남3), 선임직이사(남4, 여2), 당연직감사(남1), 선임직감사(남1)

### □ 조직현황

- 2실 7본부 1단 1센터(36팀)



## 2 운영비전 및 UNGC 원칙 기반 조직 · 사업 운영

### 1 운영 비전

미션 >

서울시 산업진흥 및 중소기업의 종합적이고 체계적인 육성

비전 >

인재 · 기업 · 산업의 혁신을 지원하여  
중소기업의 성장과 지속가능한 일자리 창출

핵심가치  
및 기본전략 >



경영목표 >

- 1 일자리 창출
- 2 기업매출 증대
- 3 혁신기업 지원
- 4 고객만족 증진

정책과제  
(중점추진과제) >

글로벌 창업기업 육성	전략산업 육성	기업 기술 경쟁력 강화	기업 매출 증대 지원	산업거점 활성화	기업인재 양성 및 고용지원
우수창업기업 육성 및 투자지원	애니타운 활성화	혁신기술 R&D 및 사업화 지원	우수제품 브랜드 및 국내외 판로지원	산업거점 기반조성 및 거점별 활성화	인재양성
서울시 창업생태계 혁신	우수 콘텐츠 기업 육성	지식재산권 확보 및 보호 지원		도시제조업 집적지 활성화	고용지원
	인공지능 융합지원				

지속경영  
인프라 >

고객중심의 목표와 성과관리	인적자원 운용	사업구조	내외부 연계와 협력체계 구축	정보 인프라	자금재무 관리
고객과 시민 중심의 목표설정과 체계적 성과관리	정규직과 전문인력 중심의 인력 운용	고유사업 확대 및 사업구조 효율화	내외부 연계와 협업 강화 및 개방적 협력 확대	고객 중심, 내외부 협업실행을 위한 데이터 기획·관리, 정보인프라 운영	효율적 자금관리 및 서울산업진흥기금 확대

추진방법 >

온라인 융합 플랫폼 SBOP(Seoul Business Online Platform)를 통해  
SBA 모든 기능 및 정보를 통합하고 지속가능한 성과 창출

## 2 기관 관리체계 및 핵심성과지표

### □ '질적으로 우수한 성과' 중심의 성과관리체계 운영

- 진흥원이 기여하여 발생한 질적 성과에 역량, 자원을 집중하도록 기관사업 성과지표 정의 및 목표 개선
- 다양한 기능별, 영역별 사업들을 기관의 미션과 비전에 집중하도록 운영
- 기관 미션과 전략목표 달성을 위해 전 사업에 기관 핵심성과지표 설정 및 관리체계 가동

핵심성과지표	단위	지표정의
일자리창출	명	<p><b>지속가능한 안정적 일자리를 만들었는가?</b></p> <p>- 지원활동을 통해 직접 창출한 지속가능한 안정적 일자리*</p> <p>* ① 사회보장(4대보험 가입), ② 생활임금 이상의 임금준, ③ 한사직/사간제/비전형 고용형태가 아닌 일자리 중 2가지 이상 충족</p>
매출	백만원	<p><b>우리의 판로 지원으로 기업의 매출이 증대되었는가?</b></p> <p>- 지원활동을 통해 직접 발생한 기업(상품) 매출액</p>
사업참여	개사	<p><b>얼마나 많은 기업을 지원하고, 기업의 질적 성장을 도왔는가?</b></p> <p>- 지원활동(서비스)에 참여한 기업 (세미나, 설명회 등 단순 일회성 참가기업은 제외)</p>

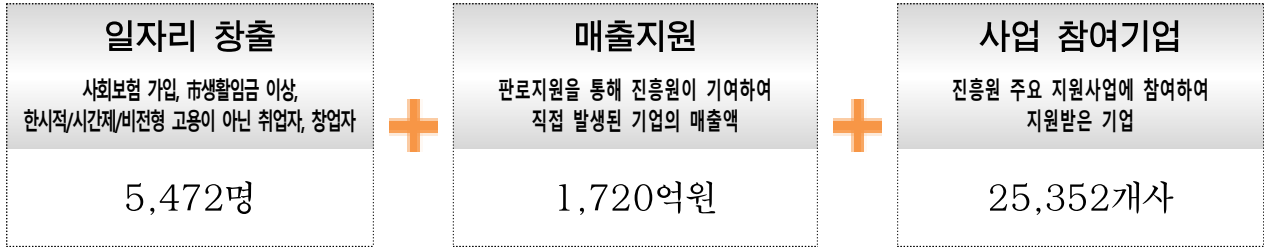
### ○ 매년 체계적인 성과관리를 통한 경영 피드백 체계 운영

① 계획 및 목표 수립	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 미션과 전략목표 달성을 위한 핵심성과지표 설계</li> <li>○ 전 사업에 핵심성과지표 목표 설정 및 부서단위 성과관리               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 핵심성과지표 : 기관 핵심성과지표 + 부서 특성화 핵심성과지표</li> <li>- 매년 「부서성과편람」 확정</li> </ul> </li> </ul>
② 실행	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사업실행 및 성과달성 관리 (각 부서)</li> <li>○ 시장상황 및 경영환경 등 중간 점검 및 목표 롤링(7월)</li> </ul>
③ 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 분기별 전사업 진도점검 및 최종 성과평가(연말) 시행               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전 사업 및 부서단위 KPI 달성도 평가</li> </ul> </li> <li>○ 공정하고 효율적인 평가를 위한 성과관리위원회 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내외부 평가단 운영 병행</li> </ul> </li> </ul>
④ 보상 및 피드백	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 보상 반영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부서별 평가결과에 따른 차별적 보상체계 운영 (성과급 반영 및 우수부서 표창)</li> </ul> </li> <li>○ 성과평가에 근거하여 선택과 집중 및 사업구조 효율화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관목적 부합 및 고성과 사업 확대, 저효율 사업 종료 등</li> </ul> </li> </ul>

# 2020년 기관 핵심성과지표 목표

(10월말 기준)

## ‘진흥원이 기여하여 발생한 질적 성과’ 중심으로 도출한 목표



핵심성과지표	목표구성	‘20년목표	‘20년실적
일자리 창출* (명)	○ 기업 인재확보 지원 및 매칭 통해 직접 창출한 일자리	2,302	563
	○ 창업(보육) 및 브랜드지원 프로그램을 통해 성장한 기업의 일자리 (순증가 고용인원)	2,970	816
	○ 기타 지원 프로그램을 통해 직접 창출한 일자리	200	200
	<b>합 계</b>	5,472	1,579 **

\* ①사회보장(4대보험 가입), ②생활임금 이상의 임금수준, ③한시적/시간제/비전형 근로자가 아닌 일자리 중 2가지 이상 충족하는 지속가능한 안정적 일자리  
 \*\* 일자리 사업 특성에 따라 연말 전수조사 후 집계 예정 실적 미반영

핵심성과지표	목표구성	‘20년목표	‘20년실적
매출지원* (억원)	○ 판로지원을 통해 직접 발생한 기업(상품) 매출액	1,720	2,194
	<b>합 계</b>	1,720	2,194

\* 매출지원 효과 등을 제외하고 현장판매를 통해 발생한 매출액 등 판로지원사업을 통해 진흥원이 기여하여 실제 발생한 매출액

핵심성과지표	목표구성	‘20년목표	‘20년실적
사업 참여기업* (개사)	○ 글로벌 창업기업 육성 지원사업 참여기업	755	728
	○ 전략산업 육성 지원사업 참여기업	1,845	1,654
	○ 기업 기술 경쟁력 강화 지원사업 참여기업	1,795	1,688
	○ 기업 매출 증대 지원사업 참여기업	7,748	9,071
	○ 산업거점 활성화 지원사업 참여기업	12,409	8,229
	○ 기업인재 양성 및 고용지원사업 참여기업	800	781
<b>합 계</b>		25,352	22,151

\* 단순 세미나, 설명회 등 1회성 참가기업은 제외하고 진흥원의 주요 지원사업에 참여하여 지원받은 기업

<p><b>[ 인권 ]</b> 건강한 인권 경영 조직문화 조성</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 양성평등·인권경영으로 조직 구성원이 함께 행복한 SBA 조성           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평등하고 인권을 존중하는 조직문화로 사회적 요구와 공익가치 실현에 기여</li> <li>- 조직원의 창의·능동적 업무추진 분위기 확산을 위한 “적극행정 면책제도” 활성화</li> </ul> </li> <li>○ 소통·공감·융합으로 신뢰 있고 균형 잡힌 건강한 SBA 조직문화 구현           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직원의 소통·공감 활성화를 위한 조직원 참여 및 내부 소통 프로그램 구축</li> <li>- 구성원 의견 수렴 활성화 및 분석을 통한 SBA 조직문화 프로그램 실행·제도화</li> </ul> </li> <li>○ 직장 내 괴롭힘 금지·예방을 위한 지속적인 노력           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 노사공동 대응체계 및 매뉴얼 배포</li> <li>- 구성원간 상호 존중 인식확대 및 괴롭힘 금지를 위한 예방 활동 추진</li> </ul> </li> <li>○ 일가정 양립 및 조직 구성원 만족도 제고 위한 노력 강화           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 코로나-19에 따른 재택근무제 도입 및 자녀/가족돌봄휴가 사용 활성화</li> <li>- 유연근무 신청 및 관리시스템 도입을 통한 유연근무 이용 활성화</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>[ 노동 ]</b> 정부 및 서울시 노동 정책 적극 참여</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 모범적인 법정 의무고용 준수           <ul style="list-style-type: none"> <li>[장애인 고용] '22년 고용율 5% 목표로 2020년 SBA 장애인 고용 관리계획 수립 2020.10월 현재 4.7% 달성 (법적기준 3.4%)</li> <li>[청년 채용]'19년 말 일반정규직 정원 266명 기준 26명(9.8%) 채용완료 (법적기준 3%)</li> </ul> </li> <li>○ 신뢰와 상생의 노사관계 기반한 유연한 노동 정책 대응           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노사협력을 통한 차질 없는 임금피크제 시행 (2020년 기준 4명 시행 중)</li> <li>- 분기별 노사협의회 시행을 통한 근로자 복리 증진 및 진흥원의 건전한 발전 도모</li> <li>- 단체협약 갱신 및 임금단체협약 체결을 위한 노사실무협의회 진행               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 단체협약 갱신에 따른 보수규정, 복무제도 매뉴얼 현행화</li> <li>· 임금단체협약 체결을 위한 관련 지침 및 예산 운영사항 검토 (시행 중)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
<p><b>[ 반부패 ]</b> 공정하고 합리적인 기관 내부 제도 운영</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 역량 중심의 공정한 채용 체계 고도화           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 채용과정의 공정성·투명성 강화노력 지속 추진               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 장애인 가산점 운영, 채용과정 참여자 전원으로부터 청렴서약서 징구</li> </ul> </li> <li>- 상급기관의 채용관련 지침 및 개정요구사항 모니터링 및 반영               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 성별 모니터링 시행, 성범죄 경력자 임용 제한, 채용비리자에 대한 보직 제한 규정 신설</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>○ 구성원 의견수렴 통한 내부 평가/보상 관련 제도 개선점 모색           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노조 건의사항 및 구성원 의견 수렴, 타기관 사례 등 분석 통한 개선점 도출</li> <li>- 업무수행 과정과 실적, 성과가 합리적으로 평가에 반영될 수 있도록 설계</li> </ul> </li> <li>○ 고성과 조직 구축을 위한 구성원 역량 강화           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신입사원 등 입사 초기 선임급 직원의 조직 안착 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 신입사원 보수교육 통한 조직생활 애로사항 해소, 문서작성 등 업무 스킬 강화</li> </ul> </li> <li>- 성과창출역량과 연계한 본부별·산업별 현장 맞춤 직무교육 강화</li> </ul> </li> </ul>



# 3 UNGC 10대 원칙 이행 활동 및 성과

## I. 인권(Human Rights)

### ○ ‘인권’ 원칙 준수 이행 활동 및 성과

- [원칙 1] 국제적으로 선언된 인권의 보호를 지지하고 존중한다.
- [원칙 2] 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

#### □ 서울산업진흥원 인권경영헌장 선포 및 이행

##### 서울산업진흥원 인권경영헌장

우리는 "서울시 산업진흥 및 중소기업의 종합적이고 체계적인 육성" 미션에 따라 인재·기업·산업의 혁신을 지원하여 중소기업의 성장과 지속 가능한 일자리 창출이라는 비전을 달성하기 위해 노력하며, 중소기업의 든든한 동반자로서의 인권경영을 지향한다.

이를 위해 임직원이 준수해야 할 올바른 행동규범 및 가치판단 기준으로 다음과 같이 인권경영실천을 위한 인권경영헌장을 선포한다.

하나, 우리는 헌법 제10조에서 규정하고 있는 인간의 존엄성과 가치를 존중하고, 세계인권선언 등 국제인권규약을 지지한다. <개정 2019.12.20.>

하나, 우리는 임직원의 고용을 포함한 모든 이해관계자와의 관계에 있어 인종, 국적, 종교, 장애, 성별, 연령, 출신지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 직원의 인권 보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며 노사 간 신뢰를 기반으로 공동 번영을 지향한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 건강한 노동환경을 제공하여 산업 안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 다양한 이해관계자들에게 인권경영 정책을 알리기 위하여 최선의 노력을 다한다.

하나, 우리는 직원, 고객, 공급망, 지역주민 등 경영활동의 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호한다. <개정 2019.12.20.>

하나, 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 미래세대의 쾌적한 삶을 위해 노력한다.

하나, 우리는 편리하고 정확한 서비스 제공을 최우선하며 업무상 수집한 개인정보 보호를 통해 고객 가치를 증시한다.

하나, 우리는 모든 형태의 부패에 반대하고, 부패 발생을 예방하는 윤리경영 및 투명한 경영정보 공개를 위해 실천하고 점검 의무의 노력을 다한다. <신설 2019.12.20.>

하나, 우리는 사업 활동 과정에서 발생하는 인권침해에 대한 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

우리는 서울시 중소기업의 든든한 동반자로서 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 존중 및 보호를 위해 인권경영의 정착과 확산에 있어서 최선을 다할 것을 다짐한다.

## □ 서울산업진흥원 인권경영 추진 결과 보고(2020년 2월)

### I 인권경영 도입배경

인권경영 : 인권침해 발생을 예방하고 인권 친화적 경영활동을 수행하는 것으로, 기관이 인권정책선언을 하고 인권 실천·점검 의무를 이행하며 인권침해 신고자에 대한 구제절차를 제공하는 것

- UN 등 국제 사회는 국가 의무로써 기업의 인권 존중 책임을 강조하며, 국내 정부도 2018년 국가인권정책기본계획 확정을 통해 인권경영 실천 의무 강조
- 서울산업진흥원은 **유엔글로벌콤팩트(UNGC) 회원**으로써 정식 승인을 받으며, 이미 **선제적**으로 인권경영과 관련된 활동을 추진 (2016. 2. ~ 현재)
- 공공기관 인권경영 실행을 위한 국가인권위원회의 '지방공기업 및 출자·출연기관 인권경영 매뉴얼 적용 권고'에 따라 **인권경영 도입 및 SBA 인권경영 매뉴얼** 수립 (2018. 11.)

### II 2019년 인권경영 추진내용

3~4월

#### 인권경영규정 제정

- 인권경영규정을 신설하여, 인권 존중과 보호를 위한 책임을 다하고 윤리적 가치기반 의사결정 및 행동 원칙을 준수할 수 있도록 함
- 인권경영규정, 인권경영현장을 최고이사결정기구인 이사회 승인 거쳐 실행력 확보

#### 인권경영현장 선포

- 인권경영 정책과 실천의지를 공개적으로 지지하고 밝히고자, 전 임직원이 참석하는 21주년 창립기념일 행사와 함께 인권경영현장 선포식 진행
- 또한, 온라인 보도자료 배포, 기관 홈페이지에 인권경영현장 게시함으로써 외부 이해관계자 대상으로 인권경영 실천 노력, 의지를 확산하고자 함

5~6월

#### 인권경영위원회 구성 및 설치

- 대표이사를 포함한 내부위원(3인) 및 인권관련 학식 및 경험이 풍부하며, 기관 이해관계자를 대표할 수 있는 외부위원(4인)으로 구성된 인권경영위원회 신규 설치
- 역할: 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 관련 내용 심의

7~8월

### 제1회 인권경영위원회 개최 (19. 7. 12.)

- 2019년 서울산업진흥원 인권경영 추진계획(안) 보고
- 기관의 경영활동, 사업 추진 결과 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하기 위한 인권영향평가 추진계획(안), 체크리스트(안) 보고

### 서울시 인권교육 추진

- 인권의 의미, 인권침해 신고방법, 인권경영의 이해 등 전 임직원을 대상으로 서울시 주관 집합교육 진행 (8월/12월 2차에 나누어 진행, 인사팀 운영)

9~10월

### 인권영향평가 추진을 위한 대내외 의견 수렴 및 계획(안) 수립

- 내부(실·본부별 인권경영 담당자) 및 외부 전문가 의견 수렴을 통해 적용범위별 연관 있는 이해관계자 특징 도출하여 기관운영·주요사업 인권영향평가 지표 구성
- 기관운영·주요사업 인권영향 평가대상, 평가내용, 평가방법, 평가기준 수립

11~12월

### 인권영향평가 실무자 교육 및 실시

- 인권영향평가가 감시·처벌이 아닌 사전 예방, 컨설팅으로 인식되도록 실무자 교육을 마련하여, 인권영향평가의 취지 및 평가 방법(매뉴얼), 향후 계획 등 안내
- (기관운영 인권영향평가) 기관 특성을 반영한 '인권경영 운영원칙' 중심으로 평가
- (주요사업 인권영향평가) 사업본부별 기업지원 사업 추진과정에서 관행적으로 수행되어 온 부분을 인권적 관점에서 자가 점검

### 인권침해구제기구 설치 및 운영요령 제정

- 인권침해가 발생할 경우를 대비하여 피해자를 보호, 구제하기 위한 절차를 마련
- 역할: 인권침해행위의 접수, 침해 사실에 대한 조사

### 제2회 인권경영위원회 개최 (19. 12. 18.)

- 1차로 추진한 내부 인권영향평가(자가 점검) 결과에 대해 외부위원이 포함된 인권경영위원회 의견을 수렴하여 객관성·전문성 확보
- 향후 개선 필요사항에 관한 논의

### 사회공헌활동 (연중 4회 실시)

- 인권경영 선포와 더불어 지원기업·사업과 연계하여 사회적가치 실현·지역사회문제해결 위한 사회공헌활동
- (대표사례) SBA 및 지역사회 근로자의 근로환경 개선·복지증진 위한 활동



### III 2019년 인권경영 추진성과

(추진방향) 2019년은 인권경영 도입기로, 2018 공공기관 인권경영 매뉴얼을 준용하되 서울을 대표하는 중소기업 지원기관으로써 대내외 이해관계자를 대상으로 인권경영의 **'확산'**, **'실천'**에 집중

#### ① '모범사례' 로써 타 기관 대상 인권경영 확산 및 전파

##### • 인권경영 추진의 모범사례로써 타 기관 대상으로 사례 공유 전파



[2019 경기도 인권 아카데미 인권경영 워크숍] (12/10)

- 경기도 공공기관 인권업무 담당자를 대상으로 **SBA 인권경영 추진내용을 모범사례로써 발표하여 인권경영 확산 전파**
- 특히, SBA 인권경영위원회 내부위원(노동자이사)과 외부위원이 함께 사례를 전파하며 SBA 인권경영 의지를 대내외 표명

#### ② 대내외 인권의식 증진을 위해 적극적으로 관련 활동 실천

##### • 인권적 관점에서 사업추진 절차를 점검하여 개선 필요사항 발굴 및 추진 과정에 반영

추진방향	- 인권영향평가를 실시하는 첫 해인만큼, <b>전사적으로 인권경영·인권영향평가 취지에 공감</b> 하고 '감시·처벌'이 아닌 <b>'점검·건설됨'</b> 으로 인지하여 <b>학습으로 연계</b> 되도록 추진	
추진결과	결과총평	기관운영·사업추진과정에서 발생가능한 인권침해 리스크를 사전예방하며 추진하고 있음
	한류활동	평가 결과 도출한 <b>우수사례</b> 는 <b>내부 공유</b> 하여 <b>확산</b> 될 수 있도록 하고, <b>개선 필요사항</b> 으로 논의된 사항은 <b>방지조치</b> 를 마련하여 <b>향후 사업추진 시 반영</b> 되도록 독려

※ (별첨) 기관운영·주요사업 인권영향평가 추진결과

##### • 인권경영 목표에 따라, 대내외 이해관계자 대상으로 인권의식 증진 활동 실시

###### ① 전 직원 인권경영헌장 선언 및 다짐



###### ② 지원고객 대상 인권감수성 향상교육



###### ③ '직장 내 괴롭힘 방지 표어 공모 활동



## IV

# [별첨] 인권영향평가 결과

### [인권영향평가 추진절차]



## 1 기관운영 인권영향평가

- **추진 방향:** 기관 경영 활동 또는 활동의 결과가 인권에 부정적 영향을 끼치지 않도록 사전 예방하고자 인권침해요소를 규명·점검하고, 추진 현황 및 (필요 시)방지 조치를 전사적 차원에서 학습
- **평가 내용:** 기관 활동 전반(인권경영체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망 등 포괄적 분야)에 있어, 기관 특성을 반영한 '인권경영 운영원칙' 중심으로 평가 ⇨ 10개 분야, 33개 체크리스트

연번	평가 분야	평가지표 수	연번	평가 분야	평가지표 수
1	인권경영 체제의 구축	10	6	산업안전 보장	6
2	고용상의 비차별	3	7	책임 있는 공급망 관리	2
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3	8	현지주민의 인권 보호	3
4	강제노동의 금지	2	9	환경권 보장	2
5	아동노동의 금지	1	10	소비자인권 보호	1

### ■ (1차) 자체 평가 결과 총평

- 실무자 교육을 병행하여 인권경영·영향평가 취지에 전사적 공감·학습할 수 있도록 평가를 추진
- 자체 점검 결과, 대부분 '예' 라는 평가 결과를 도출하였으나, 인권 관련 평가 지표 해석의 어려움, 주관적 평가로 비추어질 수 있다는 점에서 추진 방식의 개선 검토 필요.

### ■ (2차) 인권경영위원회 의견

- 인권경영에서 가장 중요한 것은 문화화(化)인데, 올해 첫 평가를 시행하며 내부 차원에서 인권영향평가를 인지할 수 있도록 자체 추진한 것이 유의미한 결과라고 생각
- **평가지표(항목) 관련:** 기관 특성에 맞는 구체적 평가 항목을 포함하는 것을 제안
  - 사무직 비중이 큰 만큼, 근로시간 관리, 모성보호, 일·가정 양립 제도 등 구체적인 항목 포함을 제안
  - 당해 경영 추진 방향에서 중요하게 생각하는 부분을 수치화된 평가지표로 구성하는 방법 등
- **평가방식 관련:** 노동조합, 직원들이 참여할 수 있는 평가방식(안)을 제안
  - 각 평가지표별 소관부서만 평가하는 것이 아니라, 노동조합의 입장에서 각 평가지표를 함께 점검해보는 웨도우 보고서(그림자 보고서) 방식을 참고하는 것도 도움 될 것이라 생각함.
  - 직원들이 평가지표에 대해 어떻게 생각하는지에 대한 의견도 중요하므로 평가에 함께 반영되면 좋을 것 같음.

## 2 주요사업 인권영향평가

### ■ 추진 방향

- 기관 차원에서 인권경영을 본격적으로 도입하고, 첫 인권영향평가인만큼 '시행 취지'에 집중

⇒ 기존 업무 관행(사업추진과정)을 인권적 관점에서 점검해보는 계기 (실제적·잠재적 인권 리스크 파악)

- 인권영향평가 결과에 대한 시사점을 도출하여 환류 추진

⇒ 우수사례는 대내·외 전파하고 개선 필요사항은 후속 조치를 마련하여 인권 리스크에 대한 방지

### ■ 평가 대상: 사업본부별 '기업 지원'을 목적으로 하는 지원 사업(프로그램) 4 6개 사업(프로그램) 점검

- (선정 이유 ①) '서울시 산업 진흥 및 중소기업의 종합적이고 체계적인 육성'이라는 기관 미션에 따라, 기관의 핵심 기능인 '기업 지원 사업'을 평가 대상으로 선정
- (선정 이유 ②) 본부별 기업 지원 사업은 다양한 고객(기업) 대상으로 다양한 이해관계자와 함께 추진하며, 동일한 사업 추진 절차로 추진되므로 지속적인 관리/감독이 필요함

### ■ 평가 내용: 각 사업 추진 단계에서 ① 비차별(공정 운영), ② 개인정보 보호(소비자인권 보호),

③ 공급망 관리, ④ 인권경영체계 구축내용 평가 ⇨ 4개 분야, 13개 체크리스트

평가항목 평가분야	비차별(공정운영)	개인정보 보호	공급망 관리	인권경영체계 구축
사업계획 수립	2	-	1	-
모집/접수/홍보	2	2	-	-
심사운영/결과발표	2	2	-	-
사업 운영	1	-	-	1
평가지표 수	7	4	1	1

※ 표 안의 숫자는 각 평가분야별 지표(체크리스트)의 수를 의미

### ■ (1차) 자체 평가 결과 총평

- 사업추진 과정에서 발생 가능한 인권 침해 리스크를 사전예방하며, 사업을 추진하고 있음.
  - (비차별) 차별 요소 없이 고객(지원 기업)이 참여할 수 있도록 동등한 기회 제공
  - (공정운영) 참여 심사 과정에서 인권 침해하지 않고 공정·투명한 심사 진행
  - (개인정보보호·공급망 관리) 개인정보보호의무의 충실한 이행과 책임 있는 공급망 관리로 인권경영 실천·확산 노력
- (우수사례) 연관된 이해관계자를 대상으로 인권의식 확산, 공정한 심사 운영 노력
  - (인권의식 확산) 애니메이션제작 지원 대상(작가) 관련 교육을 제공하여 인권 감수성 향상 독려
  - (공정한 심사 운영) 사전 심사위원단 명부 구성 후 피평가자 추천 통한 최종 심사위원단 구성 방식으로 공정·투명한 심사 운영에 기여

### ■ (2차) 인권경영위원회 의견

- 기관의 추진 사업이 다양하여 인권영향평가의 점검 대상 사업을 선정하기 쉽지 않았을 텐데, 기관 핵심 기능을 점검 대상으로 선정한 것이 좋은 접근 방법이었다고 생각함.
- 기관 사업 자체를 점검하는 것도 있지만, 협력 파트너도 인권 경영을 실천하도록 이끄는 것도 중요하고 지속 노력을 했으면 함.
- 단계별 평가지표를 잘 구성한 것 같고, 점검 과제를 도출하고 실천한 것이 예방적 차원에서 긍정적 신호라고 생각하며 이 첫 경험을 토대로 발전되었으면 함. 끝.

□ 서울산업진흥원 사업 인권영향평가 매뉴얼 배포를 통한 인권경영 실현(2020년)

## 2020년 SBA 주요사업 인권영향평가 매뉴얼

평가분야	평가지표
안전권	① 노약자, 장애인, 임산부 등 사회약자가 해당 시설을 안전하고 편리하게 이용할 수 있도록 시설을 갖추고 있다.
	② 시설 내 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용 가능하도록 관리하고 있다.
	③ 시설 내 집기, 간판 등 시설물이 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링을 정기적으로 실시한다.
	④ 시설 내 사고 발생을 대비하여 구급상비약을 구비하고 응급 대응체계를 갖추고 있다.
	⑤ 시설은 이용자를 대상으로 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.
	⑥ 시설은 재난 등 비상사태(고로나19 의심환자 또는 접촉자 발생 상황 포함)가 발생한 경우, 이를 시설 상주 고객 및 이용자 등에게 즉시 통보할 수 있는 경보 장치를 마련하고 있다.
고객 정보 보호	① 시설 이용·방문자의 개인(기업)정보를 별도 취득하는 경우, 취득목적 및 보유기간, 폐기 방법을 안내한다.
	② 시설 이용·방문자의 개인(기업)정보를 취득하는 경우, 불필요한 개인(기업)정보를 취득하지 않는다.
	③ 시설 이용·방문자의 개인(기업)정보를 취득하는 경우, 개인(기업)정보 취득과정에서 제3자에게 정보가 유출되지 않도록 유의한다.
	④ 시설 이용과 관련하여 취득하는 개인(기업)정보 보호 책임자가 지정되어있다.
	⑤ 시설 내 CCTV가 설치되어있는 경우, CCTV 설치내용 및 목적이 안내문이 마련되어 있다.
	⑥ 시설 CCTV 영상정보 관리 규정을 마련하여, 규정에 따라 영상정보를 보유/폐기한다.
*노동자 인권	① 노동자에게 직무수행에 필수적인 보호 장비를 제공하며 산업안전교육을 실시한다.
	② 노동자 보호를 위한 고객응대문구를 점점에 부착하고 홍보한다.
	③ 시설 운영과정에서 발생할 수 있는 산업안전문제에 대해 노동자의 고충을 정기적으로 청취하고 지원방안을 수립한다.
	④ 민원 대응 또는 시설 운영과정에서 노동자 인권 침해 사건 발생 시를 대비하여 구제제도를 마련하고 있다.
구제권	① 이용자 권리 침해 등 민원 및 불편사항을 접수할 수 있는 온오프라인 창구를 운영하고 있다.
	② 이용자 권리 침해 등 민원 및 불편사항 구제를 위한 대응체계를 마련하고 있다.

\*노동자: 각 시설별 시설물종합위탁관리 용역에 의해 현재 각 시설에서 보안·미화 등의 업무를 수행하고 있는 노동자

### 평가 기준

<b>예</b>	평가근거를 활용하여, 평가지표 내용의 요구사항을 충족하고 있다고 판단할 수 있는 경우
<b>보완필요</b>	평가근거의 내용이 평가지표 내용의 요구사항을 부분적/제한적으로 충족하거나 현 상태가 지속되는 경우 부적합으로 진행될 수 있다고 판단되는 경우
<b>아니요</b>	평가지표 내용의 요구사항을 충족하고 있지 않은 경우

## Ⅱ. 노동(Labour)

### ○ ‘노동’ 원칙 준수 이행 활동 및 성과

[원칙 3] 결사의 자유와 단체교섭의 실질적인 인정을 지지한다.

[원칙 4] 모든 형태의 강제노동을 배제 한다.

[원칙 5] 아동 노동을 효율적으로 철폐한다.

[원칙 6] 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

### □ 인권경영 운영원칙 상 노동 관련 원칙 제2장 발취

제4조(고용상의 차별금지) 재단은 성별, 인종, 종교, 신체조건, 장애, 학력, 나이, 출신 지역, 출신 국가, 정치적 견해 등을 이유로 직원의 고용, 승진, 교육 등에 있어서 차별대우를 하지 않는다.

제5조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) ①재단은 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

②재단은 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.

③재단은 노동자 대표에게 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다.

제6조(강제 및 아동노동의 금지) ①재단은 노동자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.

②재단은 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.

제7조(직원의 인권 보호) 재단은 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

제8조(산업 안전 보장) ①재단은 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경 제공과 안전에 대한 권리를 보장하며, 업무로 인하여 발생한 부상 또는 질병에 대해서 「산업재해보상보험법」 등 관련법에 따라 조치를 취한다.

②재단은 규정된 사업 진행 시, 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제9조(이해관계자와의 소통) 재단은 다양한 이해관계자에게 인권경영 정책을 알리기 위하여 노력한다.



아동 노동의 효율적 철폐를 위한 아동학대 예방 교육 임직원(전원) 교육 실시

1) 성매매·가정폭력(아동학대 포함) 예방교육

○ 교육기간 : 2020. 12. 10.(목) ~ 12. 31.(목)/ 22일간

○ 교육이수자 : 495명

일반직	시설서비스직	파견근로/단시간근로자	휴직자
286명	171명	20명	18명

○ 교육기관 : (주)러닝뱅크

○ 교육내용 및 교육이수 시간

과목명	교육과정명	비고
성매매 예방	OUT! 성매매 (1H)	여성가족부 추천콘텐츠
가정폭력 예방	OUT! 가정폭력 (1H)	여성가족부 추천콘텐츠
아동학대 예방	현장속으로_아동학대 예방 및 신고의무자 교육(1H)	-

2) 교육 만족도 결과

○ 응답자 : 495명 중 213명 응답



- 실제적인 교육으로 유익한 정보를 습득할 수 있어서 좋았음
- 유익한 교육이었습니다

내·외부 차별 철폐를 위한 침해구제기구 설치 및 운영

제30조(인권침해구제기구 설치 및 운영) 재단은 인권침해 또는 차별행위(이하 “인권침해행위”라 한다.)의 접수·처리·구제·시정과 조치를 위해 인권침해구제기구를 설치·운영할 수 있다.