2025년 서울시여성가족재단 인권경영 추진 결과보고서

Ⅰ 추진개요

□ 추진근거

- ❍ 서울특별시 인권 기본 조례
- ❍ 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고」(2018.8.9.)
- ❍ 국가인권위원회 「공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가지침 적용 권고」(2022.5.4.)
- ❍ 2026년(2025년 실적) 서울시 출연기관 인권경영평가 지표 알림(서울시 시민감사옴부즈만위원회, 2025.3.7.)
- ❍ 서울시여성가족재단 인권경영 실행지침
- ❍ 서울시여성가족재단 인권경영선언문

□ 추진체계

기 관 비 전	여성 · 가족을 위한 일 · 돌봄 · 안전 지원 플랫폼		
인 권 비 전	구성원과 이해관계자의 인권 침해 방지 및 인권 존중 조직문화 구현		
전 략 목 표	인권경영 추진체계 강화	인권경영 리스크 관리 철저	인권 존중 실천 및 확산
추 진 과 제	·인권경영위원회 운영 활성화 ·인권경영 규범 및 제도 개선	·인권영향평가 및 이슈 관리 ·인권침해 예방 교육 실시	·인권침해 구제절차 운영 ·이해관계자 소통·홍보 강화
규 범	인권경영 실행지침	인권경영선언문	
조 직 도	대 표 이 사		
	감사실(전담조직) 인권경영 실무 및 위원회 행정지원, 인권침해 구제 업무 등 (現 담당자: 서한솔 대리)	인권경영위원회* 인권경영 관련 계획·평가·개선 및 인권침해 구제 관련 심의 ※ 위원 구성은 내부 이해관계자와 인권경영 관련 외부 전문가로 위촉함 (외부위원 2인, 내부위원 3인 구성)	재단 전 부서 인권경영 실천

Ⅱ 추진내용

□ 인권경영 추진체계 강화

<table>
<tr><th>추진과제</th><th>세부 추진내용</th></tr>
<tr><td>인권경영위원회 운영 활성화</td><td>
- 인권경영위원회 재구성
· 위원 재구성 : 특정 성별 60% 초과 금지 원칙 준수 및 안전분야 보완
· 위원장 선출 : 외부위원 중에서 호선
- 인권경영위원회 운영 개선
· 대면회의 활성화 : 상호 토론을 통한 심의 기능 강화
<table>
<tr><th>구분</th><th>2024년</th><th colspan="2">2025년</th></tr>
<tr><td>실시</td><td>1회(서면)</td><td colspan="2">3회(대면)</td></tr>
<tr><td rowspan="5">안건</td><td rowspan="5">’24
인권영향평가
결과</td><td rowspan="3">1회
(5.13.)</td><td>인권정책선언문 개정</td></tr>
<tr><td>’24 인권영향평가 결과 후속조치의 적정성</td></tr>
<tr><td>’25 인권영향평가 추진계획
(체크리스트 지표 보완 및 주요사업 선정)</td></tr>
<tr><td>2회
(7.30.)</td><td>2025-1 인권침해 신고 사건 심의</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3회
(10.23.)</td><td>’25 인권영향평가 결과</td></tr>
<tr><td>주요 인권이슈 선정 및 대응방안</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>인권경영 규범 및 제도 개선</td><td>
- 인권경영선언문 개정 및 전파 (2025.5.20.)
· 인권정책 선언주체 명시 : 서울시여성가족재단 임직원 일동 → 재단명
· 이해관계자와 소통 약속 확대 : 이해관계자 인권 존중·보호 위한 적극 소통에 더하여 이해관계자 인권경영 실천 지원·협력 약속 추가
· 협력사 대상 인권경영선언문 전파, 영문 번역 후 홈페이지 공표
- 인권경영 실행지침 2회 개정 (2025.4.28., 2025.11.20.)
<table>
<tr><th>구분</th><th>2025.4.28. 개정</th><th>2025.11.20. 개정</th></tr>
<tr><td>주요 내용</td><td>· 인권경영위원회 구성 및 운영에 관한 사항 구체화
· 인권영향평가 실시 및 결과 관리에 관한 사항 명문화
· 인권침해 신고 및 조치 관련 사항 정비</td><td>· 협력사 인권침해 대응을 위한 협력사 범위 설정
· 협력사 인권침해 사건에 대한 시정요구 근거 마련
· 인권영향평가 및 인권침해 신고 관련 대표이사 보고 절차 명문화</td></tr>
</table>
- 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 및 2025년 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼 개정 (2025.9.30.)
· 스토킹·디지털 성폭력 관련 사항 신설, 사내 소문 등으로 인지된 사건도 관련자 상담 실시, 피해 정도 및 피해자 규모 고려한 기관장 직권 조사 실시 신설, 행위자 인사조치 구체화 등 개선
- 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침 개정 (2025.10.24.)
· 적용범위 확대, 처리절차 명확화, 신청인 보호조치 강화(불이익 조치 금지 조항 신설 등), 위원회 구성·운영 개선 등
</td></tr>
</table>

❍ 인권경영위원회 운영 활성화

인권경영선언문 개정 심의

❍ 수정의결사항 (유사내용 통합, 선언순서 조정, 일부 표현 정비)

서울시여성가족재단 인권경영선언문

서울시여성가족재단은 인권에 대한 국제 기준 및 규범을 지지하며, 경영 전반에서 사람을 최우선 한다는 원칙을 세우고 임직원 및 이용자, 협력사·유관기관·지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호할 것을 약속한다.

하나, 우리는 고용에 있어 성별, 연령, 종교, 장애, 사회경제적 지위, 가족형태, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.
하나, 우리는 아동 노동, 강제 노동 등 모든 형태의 부당한 노동을 금지한다.
하나, 우리는 직원의 결사의 자유 및 단체교섭 등의 노동자 권리를 보장한다.
하나, 우리는 성·연령을 비롯한 다양한 사회적 차별과 위계에 기반한 폭력의 종식 및 여성과 아동의 권리를 보장하는 모든 실천에 앞장선다.
하나, 우리는 국내외 환경법규를 준수하고 환경보호와 오염방지 실천을 위해 노력한다.
하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하고 적극적인 구제와 고충 개선을 위하여 지속적으로 노력한다.
하나, 우리는 안전하고 쾌적한 근무환경을 제공한다.
하나, 우리는 투명하고 공정하며 청렴하게 업무를 수행한다.
하나, 우리는 모든 이해관계자의 요구에 신속하고 정확하게 대응하고 업무상 수집한 개인정보 등 관련 정보를 보호한다.
하나, 우리는 임직원 및 이용자, 협력사·유관기관·지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하기 위해 적극적으로 소통하고 협력·지원한다.

서울시여성가족재단

인권영향평가 계획 심의

〈별첨2. 수정의결 반영사항 : 2025년 주요사업 선정기준〉

❍ 상정내용 (변경 전)

- 2025년 주요사업 선정 기준 지표

지표	평가내용
① 업무 대표성	서울시여성가족재단의 핵심 사업내용에 속하는지
② 이해관계자 다양성	다양한 이해관계자가 포함되어 있는 사업인지
③ 인권침해 취약성	사업의 주요 이해관계자가 인권침해에 취약한지
④ 인권침해 발생 시 심각성	인권침해 발생 시 심각한 사회 이슈로 이어질 수 있는지
⑤ 사회적 이슈 연계성	사업내용이 2025년 현재 사회적 이슈와 밀접한지
⑥ 인권영향평가 진행여부	최근 3년 내 주요사업으로 선정되어 점검이 진행되었는지

❍ 수정의결사항 (지표추가)

- 2025년 주요사업 선정 기준 지표

지표	평가내용
① 업무 대표성	서울시여성가족재단의 핵심 사업내용에 속하는지
② 이해관계자 다양성	다양한 이해관계자가 포함되어 있는 사업인지
③ 인권침해 취약성	사업의 주요 이해관계자가 인권침해에 취약한지
④ 인권침해 발생 시 심각성	인권침해 발생 시 심각한 사회 이슈로 이어질 수 있는지
⑤ 사회적 이슈 연계성	사업내용이 2025년 현재 사회적 이슈와 밀접한지
⑥ 인권영향평가 진행여부	최근 3년 내 주요사업으로 선정되어 점검이 진행되었는지
⑦ 개인정보 취급여부	**시민 개인정보(민감·고유식별정보 포함)를 관리하고 있는지**

인권영향평가 결과 심의 (주요 인권이슈 선정)

2025년 SFWF 인권영향평가 결과
주요 인권이슈 선정 및 대응방안

□ 주요 인권이슈 선정

주요 인권이슈	근거	중대성평가	선정여부
협력기관 등의 인권침해 예방 및 대응	협력기관의 인권침해 시정 요구 방안 마련 필요	7.3점 / 중 위험군	
직장 내 성희롱 금지	성희롱 발생가능성 모니터링을 위한 실태조사 실시 필요	7.0점 / 중 위험군	

○ 주요 인권이슈 선정 및 대응방안 심의

- 주요 인권이슈 선정
  - 심의결과 : 2건 선정

주요 인권이슈	세부 지적사항(외부 평가기관)	중대성평가
협력기관 등의 인권침해 예방	협력기관의 인권침해 시정 요구 방안 마련 필요	7.3점 (중 위험군)
직장 내 성희롱	성희롱 발생 가능성 모니터링을 위한 실태조사 실시 필요	7.0점 (중 위험군)

❍ 인권경영 규범 및 제도 개선

인권경영선언문 개정 및 홈페이지 공표(한/영)

서울특별시여성가족재단

수 신 내부결재
(경유)
제 목 SFWF 인권경영 헌장 개정

감사실-535호(2025.05.19.)와 관련하여 아래와 같이 제단 인권경영 헌장을 개정하고 홍보하고자 합니다.

1. 개정사유 : ① 2021년 인권영향평가 결과 반영 (선언문의 주기적 재검토 · 개선 이행)
   ② 2024년 市 인권경영 지도점검 및 인권영향평가 결과 반영
2. 추진사항 : 2025년 제1회 제단 인권경영위원회 심의 · 의결 완료(' 25.5.13.)
3. 후속계획 : 대표이사 승인 후 제단 홈페이지 공개 등 주요 이해관계자 홍보

붙임 SFWF 인권경영 헌장 개정(안) 1부. 끝.

서울시여성가족재단

Declaration of Human Rights Management of
the Seoul Foundation of Women and Family

The Seoul Foundation of Women and Family embraces international human rights standards and norms. The foundation upholds the principle of prioritizing people in all aspects of management and pledges to respect and protect the human rights of all stakeholders affected by the operation and execution of our projects.

1. Non-Discrimination in Employment: We do not discriminate in employment based on gender, age, religion, disability, socioeconomic status, family type, place of origin, or any other grounds.
2. Prohibition of Unfair Labor: We strictly prohibit all forms of unfair labor, including child and forced labor.
3. Freedom of Assembly and Collective Bargaining: We uphold the rights of our employees, including the freedom of association and the right to collective bargaining.
4. Eliminating Discrimination and Violence and Guaranteeing Women's and Children's Rights: We are at the forefront of eliminating various forms of social discrimination, including those based on gender, age, and hierarchy, while actively ensuring the rights of women and children.
5. Environmental Commitment: We adhere to domestic and international environmental laws and regulations to promote environmental protection and prevent pollution.
6. Prevention of Human Rights Violations: We proactively prevent human rights violations and diligently work toward remedies and redress of grievances.
7. Provision of a Secure and Conducive Working Environment: We guarantee a secure and conducive working environment.
8. Conducting Duties Transparently, Fairly, and with Integrity: We carry out our duties transparently, fairly, and with integrity.
9. Stakeholder Responsiveness and Data Protection: We promptly and accurately respond to all stakeholder demands while ensuring the protection of relevant information, including personal information collected during business operations.
10. Communication and Respect for Stakeholder Rights: We engage in open communication and actively cooperate with and support all stakeholders, including employees, users, partners, related institutions, and local communities, in order to respect and protect their human rights.

All Employees of the Seoul Foundation of Women and Family

인권경영 실행지침 개정

서울특별시여성가족재단

수 신 내부결재
(경유)
제 목 인권경영 실행지침 개정

1. 감사실-1336(2025. 11. 19.)호와 관련입니다.
2. 2025년 SFWF 인권영향평가 결과를 반영하여 인권경영 실행지침을 개정하고자 합니다.
   가. 개정사항
      1) 협력사 인권침해 대응을 위한 협력사 범위 설정
      2) 협력사 인권침해 사건에 대한 시정요구 근거 마련
      3) 인권영향평가 및 인권침해 신고 사건 관련 대표이사 보고 절차 명문화
   나. 행정사항
      1) 대표이사 결재 승인일을 지침 시행일로 정하여 내부 공지(그룹웨어 게시판)
      2) 협력사 소관부서에 해당 지침 개정사항 및 관련 대응계획 안내

붙임 1. 인권경영 실행지침 개정안 전문 1부.
2. 인권경영 실행지침 개정안 신 · 구조문대비표 1부. 끝.

인권침해(직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 및 2차 피해) 관련 지침 및 매뉴얼 개정

서울특별시여성가족재단

수 신 내부결재
(경유)
제 목 「직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침」 개정

1. 관련 근거
   가. 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3
   나. 「서울특별시 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호 · 지원에 관한 조례」
   다. 서울시 노동정책과-5887(2024. 12. 3., "「서울시 직장 내 괴롭힘 사건처리 매뉴얼」 개정 안내")호

2. 제단 「직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 지침」을 붙임과 같이 개정하고자 합니다.
   가. 개정사유 : 직장 내 괴롭힘 정식 조사의 각하사유 일부 폐지 등 서울시 관련 지침 및 사건처리 매뉴얼 최신 내용 반영 등
   나. 개정사항
      1) 적용범위 확대 : 제단의 통제범위 내에 있거나 업무 관련성 있는 제3자 포함
      2) 처리절차 명확화 : 정식 조사 각하사유 일부 폐지, 심의결과 통보 대상별 주체 설정, 고충상담원과 고충처리기구 역할 정비 등
      3) 신청인 보호 강화 : 처리절차 조항에 피해자 보호조치 명시, 신청인 및 조사 협력자 대상 불이익 조치 금지 신설 등
      4) 심의위원회 구성 및 운영 보완 : 성별 비율 제한 기준 신설, 외부위원 중에서 위원장 호선 및 위원의 기피·회피, 위원회 간사 조항 신설, 위원 임기를 내·외부 구분 없이 동일하게 변경(2년) 등

3. 행정사항
   가. 「서울시여성가족재단 노사 단체협약서」(2022.12.26.) 제83조제3항에 따라 해당 지침 개정안에 대한 노동조합 의견 조회 및 수정의견 반영 완료
   나. 내부결재 승인일을 지침 개정일로 명시 후 공표(직원 그룹웨어 게시판 등)

서울특별시여성가족재단

수 신 내부결재
(경유)
제 목 「SFWF 성희롱 · 성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」 개정

1. 관련 근거
   가. 「양성평등기본법」 및 시행령
   나. 「여성폭력방지기본법」 및 시행령
   다. 「서울특별시 조직 내 성희롱 · 성폭력 예방 및 피해자 보호 · 지원에 관한 조례」
2. 개정 사유 : 고충심의위원회 구성 및 위원 임기 변경 등
3. 개정 사항
   가. 위원장을 외부위원 중에서 호선, 내부위원 임기를 보직기간이 아닌 2년으로 설정하는 등 심의의 공정성 제고
   나. 조사신청서식과 개인정보 수집 · 이용 등의 동의서식 통합 등
4. 행정 사항
   가. 제단 「노사 단체협약서」 제65조제5항에 의거, 노동조합 의견 수렴('25.9.26.)
   나. 해당 지침의 최종 결재일을 개정 및 시행일로 정하여 공지(그룹웨어 게시판)

붙임 1. 성희롱 · 성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 개정안 전문 1부.
2. 성희롱 · 성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 개정안 신 · 구조문대비표 1부. 끝.

서울특별시여성가족재단

수 신 내부결재
(경유)
제 목 2025 SFWF 직장 내 성희롱 · 성폭력 사건처리 매뉴얼(개정)

1. 관련 근거
   가. 「서울시여성가족재단 성희롱 · 성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」
   나. <공공부문 성희롱 · 성폭력 사건처리 매뉴얼>(여성가족부)
   다. <2025 성희롱 · 성폭력 고충상담원 업무 매뉴얼>(한국양성평등교육진흥원)
   라. <2024 서울시 직장 내 성희롱 · 성폭력 사건처리 매뉴얼>(서울시 여성가족실)
   마. <서울시 무자출연기관 성희롱 · 성폭력 사건처리 매뉴얼>(서울시여성가족재단)
2. 개정 사유
   가. 성희롱 · 성폭력 외 스토킹 관련사항 보완
   나. 행위자 인사조치의 실효성 제고 등
3. 개정 사항
   가. 사내 소문, SNS 등으로 인지된 사건도 접수하여 관련자 상담 실시
   나. 피해의 정도 및 피해자 규모를 고려하여 기관장 직권 조사 실시
   다. 스토킹 또는 디지털성폭력의 경우, 서울시 스토킹 · 디성 관련 센터 등의 피해자 지원 서비스(심리 · 의료 · 법률 지원, 주거 이전 및 민간경호, 불법영상물 삭제 등)를 받을 수 있도록 연계
   라. 행위자 징계 외의 인사조치 구체화 등
4. 행정 사항
   가. 제단 「노사 단체협약서」 제85조제5항에 의거, 제단 노동조합의 의견 수렴('25.9.26.)
   나. 대표이사 결재 승인일을 개정 및 시행일로 정하여 공지(그룹웨어 게시판)

붙임 2025 서울시여성가족재단 직장 내 성희롱 · 성폭력 사건처리 매뉴얼 1부. 끝.

□ 인권경영 리스크 관리 철저

추진과제	세부 추진내용
인권영향평가 및 이슈 관리	**- 인권영향평가 실시 개요** · 기간 : 2025. 5. 20.(계획 수립) ~ 9. 17.(보고서 도출) · 방법 : 기관운영 및 주요사업 영역 체크리스트 지표 개발 및 평가 · 주체 : 전담조직, 인권경영 전문기관(용역), 노동조합 등 이해관계자 **- 인권영향평가 체크리스트 평가 분야 확대 및 지표 개발** · 기관운영 12개 분야, 130개 지표 / 주요사업 4개 분야, 30개 지표 * '24년 대비 기관운영 1개 분야 12개 지표 신설, 주요사업 신규 선정(연구과제) 및 지표 개발 등 상세 평가지표 별첨 · 기관운영 체크리스트 평가지표 관련 노동조합 등 이해관계자 의견 반영 · 주요사업 체크리스트 개발(용역사) 및 전담조직, 대상부서 등 의견 반영 **- 인권영향평가 결과 개선사항 발굴 및 중대성 평가 등** · 체크리스트 자체평가(1차) → 외부 전문기관 평가 검증(2차) · 평가결과 : 개선사항 발굴(협력기관의 인권침해 시정 요구 방안 마련 필요, 성희롱 모니터링을 위한 실태조사 실시 필요 이상 2건) → 중대성 평가(이해관계자 참여) → 인권이슈 도출(2건) **- 인권경영위원회 개최 및 주요 인권이슈 선정 등** · 인권경영위원회, 인권영향평가 결과 적정 의결, 주요 인권이슈 선정(2건), 인권이슈별 대응계획 의결(협력사 범위 설정 및 계약서에 인권침해 시정 요구 방안 명문화, 성희롱 실태조사 3년 주기 실시 등) · 인권이슈별 이해관계자·관련부서 소통 및 대응방안 실천 : 성희롱 실태조사 실시(11.3.~12.2. 재단 내 최초 시행), 계약 유형별 계약서 개발, 기계약업체 대상 인권경영 실천 서약서 징구 등
인권침해 예방교육 실시	**- '24년 인권교육 만족도 조사 결과 환류 (인권침해 예방교육 다각화 등)** · 市 시민인권보호관 초빙 '직장 내 고충해소 분야' 교육(9.30.) 추진 · '관리자 직급' 대상 찾아가는 대면교육(11.17.~25.) 추진 · 직장 내 성희롱 등 예방을 위한 심화교육(12.3) 추진 · 신규직원 인권교육(구제절차 안내 및 상호존중) 진행(총 7회) **- 인권교육 이수율 제고 및 인권교육 만족도 조사 환류** · 임직원 인권교육 이수율 99.1% (2025.12.31. 재직자 기준) · 인권교육 만족도 조사 추진 및 결과 분석(인권교육 유형별 조사)

❍ 인권영향평가 및 이슈 관리

- 추진목적 : 잠재적 인권리스크 분석을 통한 인권침해요소 사전 예방

- 인권영향평가 및 주요 인권이슈 대응 추진과정

기준 수립		평가 준비		자체평가 (소관부서)		외부평가 (전문기관)		보고 및 사후관리
· 기초계획 수립 (주관부서) · 평가범위 의결 (인권경영위원회)	⇨	· 주요사업 선정 (외부 전문기관 및 대상부서 의견수렴) · 체크리스트 개발	⇨	· 기관운영/주요사업 점검(관련부서) · 자체점검 결과 취합(주관부서)	⇨	· 체크리스트 활용 전문기관 평가 · 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출	⇨	· 평가결과 심의·의결(인권경영위원회) · 대응방안 이행 (이해관계자 협력 등)

- 인권영향평가 유형 구분 (상세 평가지표 별첨)

구분	평가분야	세부지표수
기관 운영	- (대상) 기관 경영 전반 - (지표) 인권경영 체계 구축, 고용상 비차별, 산업안전 보장, 책임있는 공급망 관리, 환경보호 노력, 직원 인권보호*, 개인정보 보호 및 정보인권 보장** 등 총 12개 분야 * 기존 11. 갑질 및 성희롱 등 예방 → 직원 인권보호로 분야 명칭 변경 및 '갑질 및 직장 내 괴롭힘 방지', '직장 내 성희롱 금지' 외에 '일·생활 균형 및 휴식권' 신설 및 5개 지표 추가 ** 12. 개인정보 보호 및 정보인권 보장 분야 및 7개 지표 신설	총 130개 ('24년 대비 12개 증가)
주요 사업	- (대상) '서울시 아동·청소년 온라인 그루밍 성범죄 실태조사' 연구사업 - (지표) 연구기획, 연구윤리 준수, 연구과제 수행(전반), 특정연구과제 수행방법 및 연구결과 관리 총 4개 분야	총 30개

- 인권영향평가 영역별 참여자

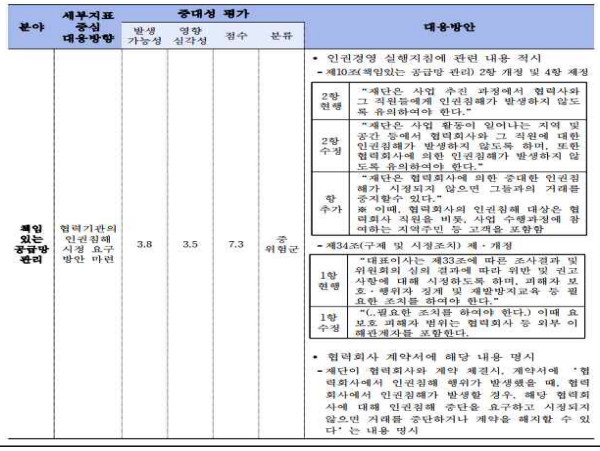
평가 영역	자체평가	외부평가	심의	주관부서
기관운영 (경영 전반)	감사실, 경영기획실, 공간운영실, 노동조합	인권경영 전문기관	인권경영 위원회	감사실
주요사업 (아동·청소년 온라인 그루밍 성범죄 실태조사 연구사업)	정책개발실 (여성가족정책팀)			

- 인권영향평가 점검 결과

· 기관운영 : 자체평가 100점, **외부평가 98.9점**('보완필요' 지표 2개 도출)

분야	세부 지표 및 지적사항	중대성 평가
7. 책임 있는 공급망 관리	[20] 협력기관 등의 인권침해 예방 및 대응 **협력기관의 인권침해 시정 요구 방안 마련** 필요	7.3점 (중 위험군)
11. 직원 인권보호	[26] 직장 내 성희롱 금지 **성희롱** 발생 가능성 모니터링을 위한 **실태조사 실시** 필요	7.0점 (중 위험군)

· 주요사업 : 자체평가 100점, **외부평가 100점**

중대성 평가(영향심각도·발생가능성)	인권이슈별 대응방안 도출
	

〈표 4-2〉 중대성 평가 판단 기준 및 수준

요소 평가 등급별 판단 기준						중대성평가 수준(5+5)	
요소	등급	판단기준	영향 심각도		발생 가능성	총점	수준
영향 심각도	5	매우심각한 영향	5		5	10점	상
	4	매우 중대				9점	
	3	중대	4		4	8점	
	2	보통				7점	중
	1	경미	3	+	3	6점	
발생 가능성	5	확실				5점	
	4	높음	2		2	4점	하
	3	보통				3점	
	2	낮음	1		1	2점	
	1	희박				1점	

분야	세부지표 중심 대응방향	중대성 평가				대응방안
		발생 가능성	영향 심각성	점수	분류	
책임 있는 공급망 관리	협력기관의 인권침해 시정 요구 방안 마련	3.8	3.5	7.3	중 위험군	• 인권경영 실행지침에 관련 내용 적시 - 제10조(책임있는 공급망 관리) 2항 개정 및 4항 제정 2항 현행: "재단은 사업 추진 과정에서 협력사와 그 직원들에게 인권침해가 발생하지 않도록 유의하여야 한다." 2항 수정: "재단은 사업 활동이 일어나는 지역 및 공간 등에서 협력회사와 그 직원에 대한 인권침해가 발생하지 않도록 하며, 또한 협력회사에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 유의하여야 한다." 항 추가: "재단은 협력회사에 의한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 그들과의 거래를 중지할수 있다." ※ 이때, 협력회사의 인권침해 대상은 협력회사 직원을 비롯, 사업 수행과정에 참여하는 지역주민 등 고객을 포함함 - 제34조(구제 및 시정조치) 제・개정 1항 현행: "대표이사는 제33조에 따른 조사결과 및 위원회의 심의 결과에 따라 위반 및 권고사항에 대해 시정하도록 하며, 피해자 보호・행위자 징계 및 재발방지교육 등 필요한 조치를 하여야 한다." 1항 수정: "(필요한 조치를 하여야 한다.) 이때 요보호 피해자 범위는 협력회사 등 외부 이해관계자를 포함한다. • 협력회사 계약서에 해당 내용 명시 - 재단이 협력회사와 계약 체결시, 계약서에 '협력회사에서 인권침해 행위가 발생했을 때, 협력회사에서 인권침해가 발생할 경우, 해당 협력회사에 대해 인권침해 중단을 요구하고 시정되지 않으면 거래를 중단하거나 계약을 해지할 수 있다' 는 내용 명시

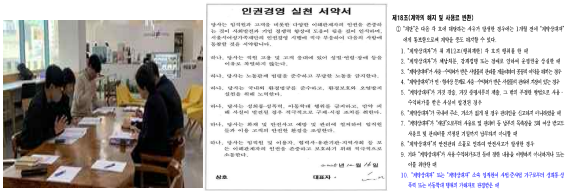
- 2025년 SFWF 주요 인권이슈 선정 (서울시여성가족재단 인권경영위원회)

주요 인권이슈	의결사항
협력기관의 인권침해 예방 및 대응	▶ **중대성평가 '중 위험군'으로, 협력사 인권침해 시정근거 마련** · 협력사에서 인권침해가 발생하는 경우 재단이 중단 또는 시정을 요구할 수 있고, 만약 시정되지 않으면 거래 중지 또는 계약 해지를 검토한다는 내용 게시 · 인권경영 실행지침 개정, 입찰 공고문에 사전 고지, 계약서에 내용 명시, 계약 체결 또는 협력사 간담회 시 안내
직장 내 성희롱 금지	▶ **중대성평가 '중 위험군'으로, 실태조사 실시 및 결과 환류 추진** · 조사 주기 3년으로 실태조사 시행 · 최초 조사 시 재단 직원, 2차 조사 시 수탁기관 직원 포함 등 점차 대상 확대 실시

- 주요 인권이슈별 대응계획 수립 및 성과지표 설정

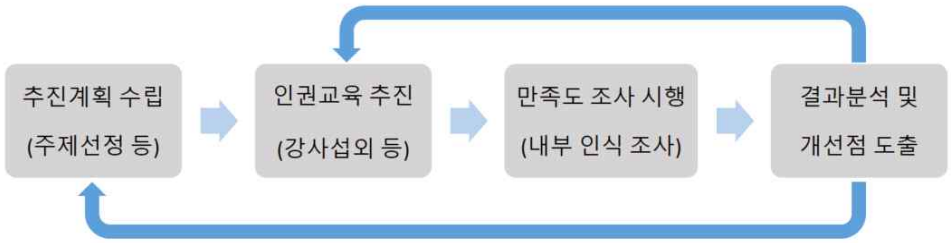
주요 인권이슈	협력기관의 인권침해 예방 및 대응 (협력기관의 인권침해 시정 요구 방안 마련)	직장 내 성희롱 금지 (성희롱 실태조사 실시)
대응방안	▶ **협력사의 인권침해예방·대응체계 구축** - 인권경영 실행지침 개정 (협력사 인권침해 대응 조항 신설 등) - 입찰공고·계약서류 등에 인권침해 시정 불응 시 거래중단 또는 계약해지 반영	▶ **성희롱 실태조사 실시 및 결과 환류** - 실태조사 실시(조사 전문기관 용역) (성평등가족부·서울시·경기도 등 선행조사 관련 문항 검토 및 설문 설계) - 조사결과 반영 조직문화 개선방안 도출
성과지표 ('25년)	▶ **인권침해 시정 관련 협력사 안내 추진** - 인권경영 실천 서약서 양식 개발(1종) - 협력사 간담회 및 공동 서약 추진(1회) - 협력사 인권침해 사건 대응 관련 사항 반영 표준 계약서 개발(1종)	▶ **성희롱 실태조사 및 전직원 교육 추진** - 실태조사 참여율 : 70% 이상 - 조사결과 반영 직원 특별교육(1회) - 교육 만족도 조사 결과 : 4.0 이상
담당부서 등	① 감사실(인권경영 주관부서) ② 공간운영실(입주기관 관리부서) ③ 서울여성플라자·가족플라자 입주기관	① 감사실(고충처리기구) ② 양성평등사업실(폭력예방교육부서) ③ 조사 전문 용역기관

- 2025년 주요 인권이슈 대응방안 추진 실적

구분	협력기관의 인권침해 예방 및 대응 (협력기관의 인권침해 시정 요구 방안 마련)	직장 내 성희롱 금지 (성희롱 실태조사 실시)
성과 지표 달성 여부	▶ **인권침해 시정 관련 협력사 안내 추진** - 인권경영 실천 서약서 양식 개발(1종) - 협력사 간담회 및 공동 서약 추진 : 이행중 (간담회 완료, 서약 추진 중) - 협력사 인권침해 사건 대응 관련 사항 반영 표준 계약서 개발 : 완료 (총 3종) * 인권경영 실행지침 개정 : 완료	▶ **성희롱 실태조사 및 전직원 교육 추진** - 실태조사 실시 : 완료 (참여율 77.4%) - 조사결과 반영 직원 특별교육 : 완료 (1회) · 폭력예방 심화교육 실시(12.3, 97인 참석) · 양성평등사업실 협조 - 교육 만족도 조사 : 완료 (만족도 4.82점)
관련 사진	<협력사 간담회, 실천 서약 추진, 계약조건 일부개정> 	<실태조사 결과분석 및 특별교육 연계, 만족도 조사>

❍ 인권침해 예방교육 실시

서울시여성가족재단 인권교육 환류구조



인권침해 예방교육 다각화 (2024년 인권교육 만족도 조사결과 환류)

<외부 전문가 (市 시민인권보호관) 교육>

<관리자 대상 인권침해 예방 교육>

<성희롱 등 예방 심화교육>

2025년 인권교육 만족도 조사 실시 ('26년 인권교육 추진계획 수립 시 반영)

제목	인권교육 만족도 조사(외부 전문가 교육 이수자 대상)		
취지	본 설문조사는 2025년 9월 30일, 서울시 시민인권보호관을 초빙하여 진행한 찾아가는 인권 아카데미 교육(인권에 대한 기본이해, 인권침해 유형 및 사례 등)을 수강하신 분들을 대상으로 실시합니다. 조사 결과를 2026년 인권교육 계획에 반영하고자 하니 솔직한 답변을 부탁드립니다.		
작성자	감사실.서한솔	유형	비공개, 무기명
응답률	72 % (18/25 명)	유효기간	2025-12-17 12:00 ~ 2025-12-19 16:00
첨부목록	09.30. 인권교육 관련.png (15380 bytes)		

1. [객관식] 해당 교육을 이수함으로써 인권에 대한 전반적인 이해에 도움을 받으셨습니까? 응답수(백분율) (18/25 명)

1) 매우 그렇다	10(55.6%)
2) 그렇다	6(33.3%)
3) 보통이다	2(11.1%)
4) 그렇지 않다	0(0%)
5) 전혀 그렇지 않다	0(0%)

[객관식] 2026년 인권교육 주제는 어떤 분야로 실시하길 희망하십니까?

1) 직장 내 괴롭힘
2) 정보인권과 프라이버시
3) 혐오·차별 표현과 인권
4) 기후위기와 인권
5) 기타(8번 주관식 답변란에 작성요청)

□ 인권 존중 실천 및 확산

<table>
<tr><th>추진과제</th><th>세부 추진내용</th></tr>
<tr><td>인권침해 구제절차 운영</td><td>

- 고충처리제도(인권침해 구제절차) 인지도 제고

· 폭력예방교육·신규직원 역량강화 교육 시 고충처리제도 안내 지속

· '23년 구제절차 효용성 평가 설문 대비, 고충처리제도 인지도 향상

<table>
<tr><th>구분</th><th>2023년
(구제절차 효용성 평가)</th><th>2025년
(성희롱 실태조사)</th></tr>
<tr><td>참여자</td><td>102명</td><td>182명</td></tr>
<tr><td>조사 문항</td><td>- 재단 인권침해 구제절차 인지도
· 알고 있다 (58.8%)
· 모른다 (41.2%)</td><td>- 고충상담원·고충처리기구 인지도
· 그렇다(95.1%), 아니다(4.9%)
- 고충상담 신청방법 인지도
· 그렇다(83%), 아니다(17%)</td></tr>
</table>

- 직장 내 고충 상담원 및 고충처리기구 관계자 역량 강화

· (상담원) 성희롱·성폭력 고충상담원 전문·심화교육 이수

· (기구) 市 직장 내 괴롭힘 예방, 성희롱·성폭력 사건처리 역량강화 교육 이수

- '25년 인권침해 신고 접수 및 처리(1건)

· 신고내용 : 간행물 발간 심의과정 및 절차 관련 인권침해

· 추진절차 : 인권침해 신고 접수 및 조사계획(6.26.) → 인권경영담당관 조사(20일+10일) 및 결과 보고(7.21.) → 인권경영위원회 심의·의결(7.30.) 등 구제절차 매뉴얼 준수

· 의결사항 : 각하(사유: 인권침해 사안에 해당하지 않음, 재발방지 의견 : 심의위원회 위원 대상 안내 및 관리 철저)

</td></tr>
<tr><td>이해관계자 소통·홍보 강화</td><td>

- 협력사 등 이해관계자 소통·홍보활동 시행

· (상반기) 인권경영선언문 공유 및 전파, 인권침해행위 신고방법 안내

· (하반기) 협력사 간담회 추진(12.12.) 및 인권경영 실천 서약서 배포

- 인권경영 워크숍 등 유관기관 소통 활성화

· 서울시 투자출연기관 인권경영 워크숍 참석('25.7.4.)

· 서울시 투자출연기관 인권경영 실천 역량강화 교육 참석('25.12.11.)

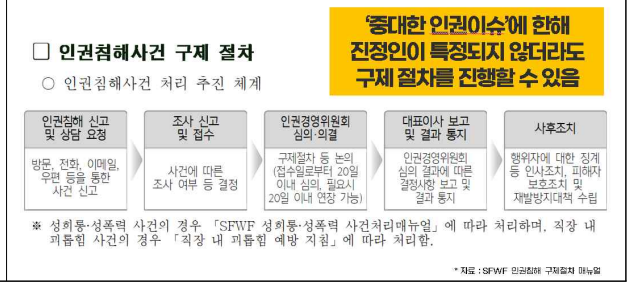
</td></tr>
</table>

❍ 인권침해 구체절차 운영

<table>
<tr><th>고충상담 신청방법 등 안내 시행</th><th>신규직원 대상 구제절차 안내 시행</th></tr>
<tr><td>

고충상담 방법_온라인(서면)

</td><td>



</td></tr>
</table>

직장 내 고충상담원 역량강화 지원	사건처리 역량강화 전문교육 수료
가. 관련근거 : 재단 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지지침 제5조제4항 나. 교육상세	서울특별시여성가족재단 수 신 수신자 참조 (경유) 제 목 2025년 서울시 투자·출연기관 성희롱·성폭력 사건처리 역량강화 교육 수료자 명단 송부 1. 귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다. 2. 2025년 서울시 투자·출연기관 성희롱·성폭력 사건처리 역량강화 교육 수료자 명단을 붙임과 같이 송부드리오니 업무에 참조하시기 바랍니다. 가. 교 육 명: 2025년 서울시 투자·출연기관 성희롱·성폭력 사건처리 역량강화 교육 나. 일 시: 2025. 11. 13.(목) 14:00~16:00/ 2025. 11. 18.(화) 14:00~16:00 다. 교육장소: 서울여성플라자 아트갤러리5(4층) 라. 참석인원: 서울시 투자출연기관 등 21개기관, 총48명(【붙임】 참조)

교육기관	한국양성평등교육진흥원	
대상자(구분)	김보화(2025년 신규 상담원)	서한솔(2024년 경력 상담원)
교육명	전문과정_고충상담원 3기	심화과정_고충상담원 1기 교육
교육기간	2025.4.1.~4.28.	2025.4.23.~2025.4.24.
교육시간(방법)	14시간(온라인)	14시간(대면교육)

❍ 이해관계자 소통·홍보 강화

(상반기) 인권경영선언문 공유·전파	(하반기) 협력사 간담회 및 의견수렴
서울특별시여성가족재단 수 신 수신자참조 (경유) 제 목 서울시여성가족재단 인권경영선언문 공유 및 전파 1. 귀 기관·단체의 무궁한 발전을 기원합니다. 2. 공공기관 인권경영의 올바른 실천과 확산을 위하여 서울시여성가족재단 인권경영선언문과 인권경영 실행지침을 붙임과 같이 공유드리오니, 협력사 및 유관기관 임직원 여러분께서도 인권경영 실천에 적극 동참하여 주시기 바랍니다. 3. 아울러 재단 및 임직원의 경영활동 과정에서 인권침해행위가 발생할 경우, 재단 인권경영 실행지침의 '인권침해 사건처리 세부절차'를 참조하셔서 서울시여성가족재단 클린신고센터(https://www.seoulwomen.or.kr/sfwf/contents/sfwf-cleanReport.do) 또는 감사실 웹메일(inspect@seoulwomen.or.kr)로 제보해 주시면 확인 후 조치하도록 하겠습니다. 붙임 1. 서울시여성가족재단 인권경영선언문 1부. 2. 서울시여성가족재단 인권경영 실행지침 1부. 끝. 서울특별시여성가족재단 대표이사 수신자 서울시여성가족재단 협력사, 서울여성플라자 입주기관, 서울[illegible] 입주기관	SFWF 협력사 인권경영 간담회 안내자료 '25년 서울시여성가족재단 인권영향평가 결과에 따라, 재단의 협력사 관계자와 주요 인권이슈 대응 계획을 공유하고 의견을 수렴하고자 함 □ 배경 ◇ 공공기관 및 협력사의 인권경영 실천 필요성 – 공공기관이 업무수행 과정에서 인권을 직접 침해하거나 인권침해에 관여할 경우, 국가의 인권침해로 직접 연결될 수 있는 만큼 공공기관은 민간보다 높은 수준의 인권보호 의무 및 인권존중 책임이 요구됨. – 국가인권위원회는 인권과 관련된 부정적 영향이 예상될 경우 이해관계자와의 협의를 통해 의견을 수렴할 것을 권고하고 있으며, 공공기관 인권경영의 주요 이해관계자에는 공급망/협력업체가 포함됨. ◇ '25년 서울시여성가족재단 인권영향평가 추진결과 – 인권영향평가 결과로 '책임감 있는 공급망 관리_협력기관 등의 인권침해 예방 및 대응' 분야가 주요 인권이슈로 선정됨. – 재단의 인권경영위원회는 市 공유재산의 사용수익허가 계약 시, 세부내용으로 '협력사에서 인권침해 행위가 발생하는 경우 거래 중단 또는 계약 해지' 관련 사항을 반영하도록 의결함. □ 안건 ◇ 2026년부터 서울여성플라자 제3차 전대 입찰공고문·계약서류에 명시될 '협력사 인권침해 사안 대응조항' 관련 협력사 의견 수렴 ○ 협력사 소속 임직원이 사법·준사법기구에서 성희롱·성폭력 또는 아동학대 행위 가해자로 판결받는 경우 계약을 해지할 수 있음을 계약서에 명시 ○ 재단이 협력사의 인권침해 사실을 인지하는 경우, 해당 행위의 중단 또는 시정을 요구할 수 있고 이에 협조할 의무를 계약서에 명시

Ⅲ 행정사항

□ 2025년 인권경영 추진결과 공개

❍ 재단 홈페이지 인권경영 추진 결과보고서 갱신('24년→'25년)

❍ 재단 내부 인권경영 게시판 내 추진결과 공유

별첨 1. 서울시여성가족재단 인권경영 선언문(2025.05.20.) 전문 1부.

2. 2025년 서울시여성가족재단 인권영향평가 체크리스트 1부. 끝.

[별첨1] 서울시여성가족재단 인권경영 선언문 (2025. 05. 20.)

서울시여성가족재단 인권경영선언문

서울시여성가족재단은 인권에 대한 국제 기준 및 규범을 지지하며 경영 전반에서 사람을 최우선 한다는 원칙을 세우고, 기관 운영 및 사업 실행으로 인해 영향을 받는 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호할 것을 약속한다.

하나, 우리는 고용에 있어 성별, 연령, 종교, 장애, 사회경제적 지위, 가족형태, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 아동 노동, 강제 노동 등 모든 형태의 부당한 노동을 금지한다.

하나, 우리는 직원의 결사의 자유 및 단체교섭 등의 노동자 권리를 보장한다.

하나, 우리는 성·연령을 비롯한 다양한 사회적 차별과 위계에 기반한 폭력의 종식 및 여성과 아동의 권리를 보장하는 모든 실천에 앞장선다.

하나, 우리는 국내외 환경법규를 준수하고 환경보호와 오염방지 실천을 위해 노력한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하고 적극적인 구제와 고충 개선을 위하여 지속적으로 노력한다.

하나, 우리는 안전하고 쾌적한 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 투명하고 공정하며 청렴하게 임무를 수행한다.

하나, 우리는 모든 이해관계자의 요구에 신속하고 정확하게 대응하고 업무상 수집한 개인정보 등 관련 정보를 보호한다.

하나, 우리는 임직원 및 이용자, 협력사·유관기관·지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하기 위해 적극적으로 소통하고 협력·지원한다.

서울시여성가족재단

[별첨2-1] 서울시여성가족재단 2025년 기관운영 인권영향평가 체크리스트

▶ **분야 1. 인권경영 체제의 구축**

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[1] 인권존중 정책선언							
1	재단은 인권존중의 책무를 다하겠다는 취지의 정책선언을 한다.	√					감사실
2	재단은 재단의 최고위 수준에서 인권정책선언을 표명하였다.	√					감사실
3	재단은 재단 내부와 외부전문가 등 이해관계자들의 의견수렴을 통해 인권정책선언을 만들었다.	√					감사실
4	재단은 재단의 특성에 따라 특정해야 할 인권 항목을 포함한 인권정책선언을 수립하였다.	√					감사실
5	재단은 모든 직원과 이해관계자들에게 공개적으로 다양한 채널을 통해 인권정책선언을 전달하고 있다.	√					감사실
소계		5					
[2] 인권영향평가 실시							
1	재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시하고 있다.	√					감사실
2	재단은 국제적 차원의 인권규범을 바탕으로 인권영향평가를 실시한다.	√					감사실
3	재단은 인권영향평가 실행 시 외부 전문가를 참여시킨다.	√					감사실
4	재단은 수탁기관이나 협력기관의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	√					감사실
5	재단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	√					감사실
소계		5					
[3] 인권경영 제도화를 위한 필요조치							
1	재단은 인권경영 관련 규정을 보유하고 있다.	√					감사실
2	재단은 인권경영의 효율적인 추진을 위하여 인권경영 심의·의결기구를 운영하고 있다.	√					감사실
3	재단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 지정하고 있다.	√					감사실
4	재단은 인권침해 예방 및 구제 조치를 위한 독립적인 기구를 설치하여 운영하고 있다.	√					감사실
5	재단은 협력기관(용역사)에 의한 인권침해를 발견할 경우 적극 대응한다.	√					감사실
소계		5					
[4] 인권경영 성과							
1	재단은 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	√					감사실
2	재단은 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	√					감사실
3	재단은 인권경영 성과를 공개하고 있다.	√					감사실
소계		3					

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[5] 구제절차 마련							
1	재단은 재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	√					감사실
2	재단은 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 둔 구제절차를 운영하고 있다.	√					감사실
3	재단은 구제절차의 접근과 이용이 용이하도록 노력하고 있다.	√					감사실
4	재단은 구제절차에 따른 결과를 관련 당사자에게 신속하게 제공한다.	√					감사실
5	재단은 피해자가 재단 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	√					감사실
6	재단은 진정인을 특정할 수 없더라도 구제절차를 제공하며, 2차 피해 방지를 위해 진정인 보호제도를 마련하고 있다.	√					감사실
7	재단은 구제절차 및 신고방법에 대한 교육·홍보를 정기적으로 시행한다.	√					감사실
8	재단은 최근 2년 이내 구제절차 운영실적이 있다.	√					감사실
소계		8					
[6] 인권경영 교육							
1	재단은 인권교육을 정기적으로 실시하고 있다.	√					감사실
2	재단은 관리자 직급, 신규직원 등 교육대상의 특성에 따라 인권경영 교육을 맞춤형으로 진행한다.	√					감사실
3	재단은 인권교육에 대한 만족도 조사 등을 실시하고 그 결과를 인권경영 추진계획에 반영하고 있다.	√					감사실
소계		3					
합계		29					

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[7] 고용상 비차별							
1	재단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 가족형태, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	√					감사실/인사팀/노동조합
2	재단은 노동자 모집·채용 시 직무 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	√					감사실/인사팀/노동조합
3	재단은 임금 및 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	√					감사실/인사팀/노동조합
4	재단은 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	√					감사실/인사팀/노동조합
5	재단은 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	√					감사실/인사팀/노동조합
소계		5					

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[8] 고용상 남녀비차별							
1	재단은 노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
2	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여 업무의 숙련도·난이도가 아닌 노동자의 성별을 이유로 임금을 차등지급하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
3	재단은 임금 및 복리후생제도에서 남녀를 차별하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
4	재단은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
5	재단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
6	재단은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 노동계약을 체결하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
소계		6					
[9] 비정규직 노동자 비차별							
1	재단은 비정규직 노동자임을 이유로 정당한 사유 없이 사업장 내의 동종 또는 유사 업무를 수행하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
2	재단은 비정규직 노동자임을 이유로 정당한 사유 없이 재단 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
3	재단은 업무의 숙련도·난이도가 아닌 비정규직 노동자임을 이유로 정당한 사유 없이 임금 제공에 있어 차별하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
소계		3					
[10] 장애인 노동자 비차별							
1	재단은 장애인 노동자임을 이유로 정당한 사유 없이 사업장 내의 동종 또는 유사 업무를 수행하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
2	재단은 장애인 노동자가 타인과 동등하게 재단 내 활동에 참여할 수 있도록 편의 제공을 요구할 시 정당한 사유 없이 이를 거부하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
3	재단은 장애인 노동자를 대리하거나 보조하는 사람에게 장애인과 관련되어 있다는 등의 이유로 정당한 사유 없이 차별적인 처우를 하지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
소계		3					
합계		17					

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[11] 결사·단체교섭의 자유							
1	재단은 노동조합의 설립과 활동을 보장한다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
2	재단은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
3	재단은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
4	재단은 정기적으로 노동자 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
소계		4					
[12] 노동조합 활동 불이익 처우 금지							
1	재단은 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
2	재단은 노동자가 특정 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
3	재단은 노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
4	재단은 노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
소계		4					
[13] 단체교섭 보장 및 성실한 이행							
1	재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
2	재단은 단체협상을 위해 노동조합의 자료 요청이 있는 경우, 재단의 영업 비밀이나 기밀유출 등의 사유가 없는 한 요청받은 자료를 성실히 제공한다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
3	재단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동조합에 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
4	재단은 노동조합이 단체협상을 요구할 때, 의사결정권이 있는 대표자가 협상에 참여한다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
소계		4					
합계		12					

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[14] 강제노동 금지							
1	재단은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
2	재단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
3	재단의 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
4	재단의 노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
소계		4					
합계		4					

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[15] 연소자 고용 금지							
1	재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
2	재단은 신분증명서 및 기타 관련 서류로 노동자의 연령을 확인한 후에 고용한다.	√					감사실/인사팀 /노동조합
소계		2					
합계		2					

▶ 분야 6. 산업안전 보장

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[16] 작업장 안전							
1	재단은 노사 동수로 산업안전보건위원회를 구성하고 분기별 회의를 개최하여 직원들의 안전한 노동을 보장한다.	√					감사실/기획팀/ 노동조합
2	재단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	√					감사실/기획팀/ 노동조합
3	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
4	재단은 전문기관에 의뢰하여 안전장구와 시설 등의 점검·모니터링을 실시한다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
5	재단은 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
6	재단은 AED(자동제세동기), 가스누설탐지기 등 안전장비를 보유·관리하고 있다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
7	재단은 비상탈출구가 장애물로 막히지 않고 항시 이용가능 하도록 관리하고 있다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
8	재단은 노동자의 건강 상해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등을 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
소계		8					
[17] 임산부 및 장애인 등 보호							
1	재단은 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대해 별도의 안전 및 위생조치를 실시하고 있다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
2	재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
3	재단은 임신을 한 노동자가 요청하는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
4	재단은 장애인 직원의 상황을 고려하여 업무수행의 어려움을 최소화하기 위하여 노력한다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
5	재단은 장애를 이유로 차별이 발생하지 않도록 정기조사를 실시한다.	√					감사실 / 노동조합
6	재단은 장애인 노동자에 대한 인식개선 교육을 충분히 실시한다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
7	재단은 장애인 노동자 의무고용 비율을 준수하고, 장애인노동자 안전을 위하여 노력한다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
소계		7					
[18] 필수장비 제공 및 안전교육 등							
1	재단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 관련 장비 상태를 정기적으로 점검한다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
2	재단은 노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 위험성에 관한 정보를 제공하고, 노동자가 원하는 경우 추가 정보에 대한 접근을 보장한다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
3	재단은 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육을 관련 전문가에게 의뢰하여 시행한다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
소계		3					
[19] 산업재해 피해노동자 지원							
1	재단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 관련법이 정하는 바에 따라 보상받을 수 있도록 협조한다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
2	재단은 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
소계		2					
합계		20					

▶ 분야 7. 책임있는 공급망 관리

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[20] 협력기관 등의 인권침해 예방 및 대응							
1	재단은 협력기관이 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하거나 장려한다.	√					감사실
2	재단은 협력기관과 계약 시 모든 업무 과정에서 인권보호·존중에 동참한다는 약속에 동의할 것을 서면으로 요구한다.	√					감사실
3	재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력기관의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.	√					감사실
4	재단은 모니터링 결과 협력기관의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구한다.		√				감사실
5	재단은 정보보안 사무를 외주하는 경우, 용역기관으로부터 반드시 보안서약서를 징구한다.	√					감사실 / 전산팀
소계		4	1				
합계		4	1				

▶ 분야 8. 지역주민의 인권보호

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[21] 지역주민 인권의 존중·보호							
1	재단은 관련 법령에서 재단 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	√					감사실
2	재단은 재단 활동과 관련하여 지역민의 인권 침해가 발생하지 않도록 주의한다.	√					감사실
소계		2					
합계		2					

▶ 분야 9. 환경보호 노력

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[22] 환경보호 노력							
1	재단은 노사 단체협약에 기후정의 조항을 반영하고 실천 방안을 합의하여 적극적으로 실행하고 있다.	√					감사실/인사팀/노동조합
2	재단은 에너지 절감 및 탄소중립 관련 활동 등 환경과 관련한 관리방안을 수립 및 유지하고 있다.	√					감사실 / 공간운영실
3	재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	√					감사실/기획팀
4	재단은 자원의 절약 및 재활용, 에너지 절감 등을 통하여 지속가능성을 보전하고 환경 리스크에 대응한다.	√					감사실/기획팀

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
5	재단은 노동자들에게 환경보호를 포함한 ESG 경영 관련 교육 및 훈련을 정기적으로 시행하고 있다.	√					감사실/기획팀
6	재단은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	√					감사실/공간운영실
소계		6					
합계		6					

▶ 분야 10. 시민 인권보호

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[23] 시민 보호를 위한 법령 준수							
1	재단은 사업을 추진함에 있어 시민의 안전과 인권을 보호하기 위하여 관련 법령을 준수하고 있다.	√					감사실
2	재단은 시민의 안전사고 예방을 위한 계획을 수립하고 점검·평가 등의 방법으로 이를 적극적으로 시행하고 있다.	√					감사실 / 공간운영실
3	재단은 시민의 알권리를 보장하고 재단 운영의 투명성을 확보하기 위해 정보공개 제도를 적극적으로 시행한다.	√					감사실/ 기획팀
4	재단은 사업을 추진할 때 시민들에게 정확한 정보를 알기 쉬운 방법으로 제공한다.	√					감사실
5	재단은 사업을 추진함에 있어 시민에게 피해가 발생한 경우 이를 알리고 지체 없이 문제를 해결하며, 시민이 관련법령 또는 운영규정에 따라 보상받을 수 있도록 조치한다.	√					감사실 / 전 부서
소계		5					
[24] 시민 사생활 보호							
1	재단은 시민의 사생활을 존중하고, 재단이 수집·저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	√					감사실/전산팀
2	재단은 개인정보의 수집 및 관리지침을 수립하였으며, 개인정보 처리방침을 외부에 공개하고 있다.	√					감사실/전산팀
3	재단은 시민 정보의 수집 및 관리 책임자를 지정하고 있고, 책임자의 이름을 공개한다.	√					감사실/전산팀
4	재단은 시민 정보의 수집이 필요할 때 해당 내용을 시전에 시민에게 알리고 자발적 동의를 구한다.	√					감사실/전산팀
5	재단이 수집한 시민 정보는 시민이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	√					감사실/전산팀
6	재단은 시민의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	√					감사실/전산팀
소계		6					
합계		11					

▶ 분야 11. 직원 인권보호

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[25] 갑질 및 직장 내 괴롭힘 방지							
1	재단은 발생 가능한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 등 유형에 대해 정의하고 있다.	√					감사실 / 노동조합
2	재단은 갑질 및 직장 내 괴롭힘 등을 예방하기 위한 정기적인 교육을 실시하고 있다.	√					감사실 / 노동조합
3	재단은 갑질 및 직장 내 괴롭힘 등 고충접수의 다양한 신고채널을 운영하고 있으며, 모든 직원이 사용하기에 용이하다.	√					감사실 / 노동조합
4	재단은 조롱, 언어폭력, 위협 또는 굴욕적 행동 요구, 왕따, 부당한 업무강요 등 괴롭힘이 발생한 경우, 피해자의 요구사항을 반영하여 적극적으로 대응한다.	√					감사실 / 노동조합
5	재단은 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 재발 방지를 위해 필요한 대책을 수립·시행한다.	√					감사실 / 노동조합
소계		5					
[26] 직장 내 성희롱 금지							
1	재단은 원하지 않는 성적 관심이나 신체접촉, 성적농담 등 직장 내 성희롱 발생 가능성을 모니터링하기 위해 조사를 실시한다.		√				감사실 / 노동조합
2	재단은 직장 내 성희롱 예방 및 대응 매뉴얼을 마련하고 있다.	√					감사실 / 노동조합
3	재단은 직장 내 성희롱 발생시, 제보자 또는 피해자의 신분과 비밀을 철저히 보장한다.	√					감사실 / 노동조합
4	재단은 직장 내 성희롱 상담 업무 담당자의 전문성 확보를 위하여 교육을 실시하거나 교육 수강을 지원한다.	√					감사실 / 노동조합
5	재단은 직장 내 성희롱 발생시, 피해자를 보호하는 조치(전문상담, 치료지원, 휴가부여 등)를 신속히 실시하고, 피해자 요구사항을 적극 반영한다.	√					감사실 / 노동조합
소계		4	1				
[27] 일·생활 균형 및 휴식권							
1	재단은 일·생활 균형을 위한 문화 조성과 관련 정책을 수립하고 다양한 프로그램을 운영한다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
2	재단의 직원은 출산휴가와 육아휴직을 본인에 의사에 의해 자유롭게 신청할 수 있다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
3	재단은 육아휴직에 대한 부담 감소를 위하여 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.	√					감사실/인사팀/ 노동조합
4	재단은 노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다.	√					감사실 / 노동조합
5	재단은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.	√					감사실/전부서/ 노동조합
소계		5					
합계		14	1				

▶ 분야 12. 개인정보 보호 및 정보인권 보장

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[28] 개인정보 보호							
1	재단은 개인정보 보호에 관한 모니터링을 실시하며, 위험이 감지된 경우 재발방지 대책을 수립하여 운영한다.	√					감사실/전산팀
2	재단은 개인정보 보호에 대한 교육을 실시한다.	√					감사실/전산팀
3	재단은 개인정보 침해사건을 신고하고 처리할 수 있는 체계를 갖추고 있다.	√					감사실/전산팀
소계		3					
[29] 정보인권 보장							
1	재단은 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 기관 시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	√					감사실/공간운영실 /노동조합
2	재단은 화장실 등의 공공시설을 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전하게 관리한다.	√					감사실/ 공간운영실
3	재단은 직원과 이해관계자에게 재단의 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 제공하고 있다.	√					감사실/ 경영기획실
4	재단은 이해관계자들이 경영과 사업 활동에 대한 의견을 제시할 수 있는 절차를 가지고 있다.	√					감사실/ 경영기획실
소계		4					
합계		7					

[별첨2-2] 서울시여성가족재단 2025년 주요사업 인권영향평가 체크리스트

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[1] 연구기획							
1	재단은 연구과제 선정 시 회의 및 보고 등의 심의를 거쳐 충분한 의견수렴 후 선정하였다.	√					정책개발실
2	재단은 연구과제 선정을 위한 객관적이고 합리적인 지표를 마련하고 있다.	√					정책개발실
3	재단은 서울시 산하 여성정책연구기관으로서 연구의 중립성을 고려한다.	√					정책개발실
4	재단은 연구과제 선정 시 해당 연구결과가 특정계층 혹은 집단에 대한 고정관념이나 부정적 인식 발생 등 차별적 요소로 작용될 소지가 있는지 검토하고 있다. * 온라인 그루밍 성범죄 노출 아동·청소년에 대한 부정적 인식 발생 등	√					정책개발실
5	재단은 연구책임자 선정 시 과제 관련 전문성을 고려한다.	√					정책개발실
6	재단은 연구과제 선정 시 시의적절성과 공공성을 고려한다.	√					정책개발실
소계		6					
[2] 연구윤리준수							
1	재단은 연구보고서 작성 시 인용한 자료에 대한 출처는 명확히 표시하여 저작권에 대해 보호하고 있다.	√					정책개발실
2	재단은 데이터나 연구결과, 방법 및 절차, 참여자의 기여도, 이해충돌 가능성 등에 대해 정직하게 보고하고 있다.	√					정책개발실
3	재단은 데이터 분석, 연구비 신청, 전문가 기술 등이 요구되는 상황에서 객관적 타당성을 확보하기 위해 노력한다.	√					정책개발실
4	재단은 데이터, 결과, 방법, 아이디어, 기법 등을 공유하여 다른 연구자의 비판을 수용한다.	√					정책개발실
5	재단은 내부 타 연구자 및 외부기관 연구자의 지식재산을 존중하며 미발표된 데이터, 방법 및 결과를 허가 없이 사용하지 않도록 하는 내부규정이 있다.	√					정책개발실
6	재단은 연구활동에 적용되는 법규 및 기관의 규정을 준수한다.	√					정책개발실
7	재단은 연구과정에서 발견한 기밀사항 및 연구참여자의 개인정보에 대해 보안 대책*을 마련하고 있다. * 아동·청소년 혹은 부모 등의 신상정보 노출 예방을 위한 부서 간 중요 정보 기밀 非공유 및 외부 유출 방지 등기관 자체 장치 마련 등	√					정책개발실
8	재단은 상시점검을 통해 연구윤리 관련 부정행위 또는 부적절 행위를 예방하고 있다.	√					정책개발실

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
9	재단은 연구윤리 관련 부정행위 또는 부적절 행위 적발 시 즉각적인 조치를 취하고 있다.	√					정책개발실
소계		9					
[3] 연구과제수행 (전반)							
1	재단은 「학술진흥법」에 의거, 연구비를 합리적이고 효율적이며 투명하게 집행하고 있다.	√					정책개발실
2	재단은 책임연구원 등이 연구지원인력(위촉연구원 및 연구보조 등)을 존중하며 부당한 업무지시를 하지 않도록 조치하고 있다.	√					정책개발실
3	재단은 과제 수행을 위해 필요한 자원 등에 대한 연구진의 요청에 성실히 응하고 있다.	√					정책개발실
4	재단에서 수행되는 과제의 자료들은 체계적인 시스템과 통제 하에 관리되고 있다.	√					정책개발실
5	재단은 각종 보고서 및 간행물 등을 공개하여 이용자의 인식 제고에 기여하고 있다.	√					정책개발실
소계		5					
[4] 특정연구과제 수행방법 및 연구결과 관리							
1	재단은 연구참여자 모집 과정에서 참여자의 신상이 노출되지 않도록 조치하고 있다.	√					정책개발실
2	재단은 연구참여자에게 개인정보보호법에 의거 개인정보 수집에 대한 동의를 받도록 조치하고 있다.	√					정책개발실
3	재단은 연구자가 조사 진행 전 연구참여자의 참여 희망에 따라 언제든지 조사 참여를 중단할 수 있다는 사실을 참여자에게 고지하도록 조치하고 있다.	√					정책개발실
4	재단은 연구과정에서 연구참여자의 익명성을 보장하는 대책을 마련하였다.	√					정책개발실
5	재단은 설문조사 시, 부모 혹은 전문가*가 배석할 수 있도록 하고 있다. * 아동·청소년 전문가	√					정책개발실
6	재단은 설문 및 면접조사를 준비할 때 연구 또는 연구참여자의 특성을 고려하여 적합한 공간*을 준비한다.	√					정책개발실
7	재단은 조사결과 및 연구보고서 활용*에 대한 연구참여자의 동의를 받도록 조치하고 있다. * 활용처 및 활용방법 등에 대한 자세한 내용 고지 등	√					정책개발실
8	재단은 결과보고서에 대한 기타 홍보물*에 아동·청소년 피해자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 점검하도록 조치하고 있다. * 각종 인쇄물, 인포그래픽, 카드뉴스 등	√					정책개발실

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
9	재단은 결과보고서에 대한 보도자료 등 기사화된 내용에 대한 모니터링 실시로 잘못 보도된 내용*이 있는지 검토하도록 조치하고 있다. * 아동·청소년 피해자에 유책론 및 성차별 인식을 조장할 소지가 있는 내용이나 소재 등	√					정책개발실
10	재단은 결과보고서 공개 기한 설정 및 공개 대상 제한* 등의 조치를 하고 있다. * 활용처 등 유관기관 제한 공개 원칙 등	√					정책개발실
소계		10					
합계		30					