불필요한 검사나 수술은 하지 않는 병원
친절하고 설명 잘해주는 병원

# 2023년도 인권영향평가 결과보고

전라북도 남원의료원
JEOLLABUK-DO NAMWON MEDICAL CENTER

# 2023년도 인권영향평가 결과보고

◈ 의료원 운영 및 경영활동 관련 이해관계자들의 인권침해 상황을 파악하여 잠재적 인권 리스크를 사전에 점검.평가하므로서 대내·외 인권리스크 방지 및 인권경영의 제도적 기반 강화를 위하여 2023년 인권 영향평가를 실시하고 그 결과를 보고함.

## Ⅰ 추진근거

### □ 관련근거

○ 전라북도 남원의료원 인권경영 이행 지침

| |
|---|
| 제20조(설치 및 기능) 의료원 인권경영의 효율적 추진과 직원을 포함한 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의 · 의결 한다.<br>1. 인권경영 추진의 중요 정책에 관한 사항<br>2. 인권개선 권고에 관한 사항<br>3. 인권영향평가를 포함한 인권 실천 · 점검 의무에 관한 사항<br>4. 인권침해 사건에 관한 조치 및 제도개선<br>5. 성희롱 및 고충처리 관련 사건에 대한 내용 공유<br>6. 그 밖에 원장이 필요하다고 인정하는 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항<br>제34조(인권영향평가의 실시) ① 위원회는 의료원의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실재적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 기관운영 인권영향평가를 실시할 수 있다.<br>② 위원회는 의료원이 시행하고자 하는 주요 사업이 직원을 포함한 이해관계자의 인권에 중대한 영향을 미칠 우려가 있다고 판단하는 경우에는 사업운영 인권영향평가를 실시할 수 있다. |

○ 2023년도 인권영향평가 추진계획(기획계-2971, 2022.12.27.)

# Ⅱ 추진개요

## □ 평가개요

○ 평가기간 : 2023. 10. 02.~10. 31.

○ 평가분야 : 기관운영 인권영향평가(의료원 경영활동 전반)

○ 평가방법

- 지표별 현황보고(증빙자료) 기준 서면평가, 현장평가・인터뷰(필요시)
- 지표별 각 부서 담당자 1차 평가 후 인권경영위원회 2차 검증

○ 추진절차 및 경과

| 절차 | 평가계획 수립 | ⇨ | 인권영향 자체평가 | ⇨ | 인권경영위원회 심의 | ⇨ | 평가환류 (방지책 시행) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 담당 | 기획계 | | 각 소관부서 | | 기획계 | | 기획계 및 해당부서 |
| 내용 | 인권영향평가 계획 수립 | | 부서별 자체점검 및 평가위원 평가 | | 인권경영위원회 평가결과 심의・의결 | | 개선 권고과제 이행에 따른 부서별 개선과제 협의 |

# Ⅲ 추진결과

## □ 이슈별 체크리스트 점검결과

○ 인권영향평가 결과 : 96.15점

| 연번 | 이슈명 | 항목 수 | 지표 문항 수 | 답변결과 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 예 | 보완 필요 | 아니오 | 정보 없음 | 해당 없음 |
| | 합계 | 25 | 81 | 75 | | 3 | | 3 |
| 1 | 인권경영체계의 구축 | 6 | 18 | 18 | | | | |
| 2 | 고용상의 비차별 | 4 | 14 | 14 | | | | |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유보장 | 3 | 13 | 13 | | | | |
| 4 | 강제노동 금지 | 2 | 7 | 5 | | 1 | | 1 |
| 5 | 산업안전 보장 | 4 | 14 | 14 | | | | |
| 6 | 책임있는 공급망 관리 | 3 | 6 | 2 | | 2 | | 2 |
| 7 | 소비자 인권 보호 | 3 | 9 | 9 | | | | |

$$\text{평가점수} = 100 \times \frac{(\text{“예” 답변 } 75\times1)+(\text{‘보완필요’ 답변 } 0\text{개}\times0.5)+(\text{‘아니오’ 답변 } 3\text{개}\times0)}{\text{기타 답변을 제외한 이슈별 지표수(총 81개- 기타 3개)}}$$

## □ 인권영향평가 총평

○ 인권영향평가를 자체 실시하였기에 전문성이 떨어진다고 볼 수 있음

○ 2023년 인권영향평가를 실시한 결과 업무담당자의 지표 내용의 이해도가 떨어지며 체크리스트를 보완하였으나 의료원 실정에 맞지 않은 지표들이 일부 있어 차기연도에 보완해야 할 것으로 보여짐

○ 구제절차 매뉴얼을 구비하는 등의 인권경영체계 구축을 위해 노력하고 있다고 보여짐

○ 내부직원에 대한 인권은 체계가 잘 마련되어 있는 것으로 보이나, 협력회사 및 책임있는 공급망 관리에 대한 인권보호 의무는 개선해야 할 것으로 보여짐

○ 주요사업 인권영향평가 부분이 이루어지지 않았으며, 차기연도에 보완해야 할 것으로 보여짐

## □ 인권영향평가 분야별 주요 개선과제

| 분야 | 항목 | 세부내용 | 담당부서 |
|---|---|---|---|
| 강제노동의 금지 | 협력회사에 대한 강제노동 예방 | 인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다 | 경리계 |
| 책임있는 공급망 관리 | 협력회사 등의 인권침해 예방 | 의료원은 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다 | 경리계 |
| | 모니터링 실시 | 의료원은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다 | 경리계 |

# Ⅳ 행정사항

## □ 행정사항

○ 인권경영위원회 개최 ---------- 2023년 11월

- 인권영향평가 결과 보고

○ 평가환류 : 취약요인 개선방안 수립·시행

- 취약요인 도출 : 자체평가, 인권경영위원회 심의결과 반영
  - ▸ 자체평가 부정적 응답(보완필요, 아니요) 지표
- 취약요인별 개선과제 도출 → 개선방안 수립 및 시행

붙임 인권영향평가 체크리스트 점검표 1부.

# 붙임 인권영향평가 체크리스트 점검표

| 평가이슈 | 인권경영 체제의 구축 |
|---|---|
| 소관부서 | 기획계 |

| 분야 | | 지표 | 답변부서 | 답변결과 | | | | | 추진현황 | 증빙자료 (관련근거/개선계획/제외사유) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | | |
| 인권존중 정책선언 | 1 | 의료원은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 한다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 전라북도 남원의료원 인권경영 선언문<br>▶ 인권선언문 홈페이지 게시 | 전라북도 남원의료원 인권경영이행지침<br>제15조(인권경영의 선언) |
| | 2 | 인권정책 선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다. | 기획계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인권경영이행지침<br>제15조(인권경영의 선언) |
| 인권영향 평가 정기적 실시 | 3 | 인권영향평가는 정기적으로 실시한다. | 기획계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인권경영이행지침<br>제34조(인권영향평가의 실시) |
| | 4 | 협력업체의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권영향평가 체크리스트 | 전라북도 남원의료원 인권경영이행지침<br>제8조(책임있는 협력회사 관리) |
| 인권경영 제도화를 위한 필요 조치 | 5 | 의료원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 전라북도 남원의료원 인권경영이행지침 제정(2019.12.16.) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행지침(제정2019.12.16.)<br>제16조(이행계획의 수립) |
| | 6 | 의료원은 인권경영 추진을 위한 전담부서 설치 또는 담당자를 지정한다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권경영 담당부서 및 담당자 지정(기획계-2494) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행지침<br>제17조(주관부서의 지정 및 행정적 지원) |
| | 7 | 의료원은 인권준수 감시장치를 마련했다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권경영위원회 위원 해촉 및 위촉(총무계-935) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행지침<br>제20조(설치 및 기능)<br>제27조(인권경영책임관의 지정 및 상당) |
| | 8 | 협력업체에 의한 인권침해가 발견될 경우, 의료원 차원에서 대응한다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권영향평가 체크리스트 | 전라북도 남원의료원 인권경영이행지침<br>제8조(책임있는 협력회사 관리) |
| 인권경영 성과 | 9 | 의료원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권영향평가 실시 (기획계-2542) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행지침<br>제34조(인권영향평가의 실시) |
| | 10 | 인권경영 개선 활동 성과를 최고 경영진에게 보고한다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권영향평가 실시 (기획계-2542) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행지침<br>제34조(인권영향평가의 실시) |

| 분야 | | 지표 | 담변부서 | 답변결과 | | | | | 추진현황 | 생략자료 (관련근거/개선계획/제외사유) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 예 | 보완필요 | 아니오 | 정보없음 | 해당없음 | | |
| 인권경영 성과 | 11 | 보고는 의료원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권영향평가 실시 (기획계-2542) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행 지침 제34조(인권영향평가의 실시) |
| | 12 | 인권경영 개선 활동에 대한 성과는 객관적이고 적정하다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권영향평가 실시 (기획계-2542) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행 지침 제34조(인권영향평가의 실시) |
| | 13 | 인권경영 개선 활동에 대한 성과는 인권경영위원회의 검증을 거친다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권영향평가 실시 (기획계-2542) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행 지침 제4장 인권경영위원회 제20조(설치 및 기능) |
| | 14 | 인권영향평가 결과에 대한 모니터링 및 이행점검을 실시한다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권영향평가 실시 (기획계-2542) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행 지침 제4장 인권경영위원회 제20조(설치 및 기능) |
| 구제절차 마련 | 15 | 의료원 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권침해 신고 및 구제절차 업무처리 지침(기획계-2654) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행 지침 제13조(구제조치의 노력) 제5장 인권의 구제(제26~33조) |
| | 16 | 구제절차는 접근과 이용이 용이하다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권침해 신고 및 구제절차 업무처리 지침(기획계-2654) ▶ 구제절차 홈페이지 게시 | 전라북도 남원의료원 인권경영이행 지침 제13조(구제조치의 노력) 제5장 인권의 구제(제26~33조) |
| | 17 | 피해자가 의료원 구제절차 외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 협력한다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권침해 신고 및 구제절차 업무처리 지침(기획계-2654) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행 지침 제13조(구제조치의 노력) 제5장 인권의 구제(제26~33조) |
| | 18 | 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 인권침해 신고 및 구제절차 업무처리 지침(기획계-2654) | 전라북도 남원의료원 인권경영이행 지침 제13조(구제조치의 노력) 제5장 인권의 구제(제26~33조) |
| 합 계 | | | | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 평가위원 의견 | | 제반 인권경영제 제가 적절함. | | | | | | | 평가위원 확인(서명) 이 현성 | |

| 평가이슈 | 고용상의 비차별 |
|---|---|
| 소관부서 | 총무계 |

| 분야 | | 지표 | 답변부서 | 답변결과 | | | | | 추진현황 | 증빙자료 (관련근거/개선계획/제외사유) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 예 | 보완필요 | 아니오 | 정보없음 | 해당없음 | | |
| 고용상 비차별 | 19 | 의료원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애(관련 법령에 따른 가점부여 등 제외), 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 직원임용 시험규칙 제12조(시험위원의 임명) - 별지 제4호~6호 서식 |
| | 20 | 의료원은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 직원임용 시험규칙 제12조(시험위원의 임명) - 별지 제4호~6호 서식 |
| | 21 | 의료원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인사규정 제46조(남녀고용평등 등) |
| | 22 | 의료원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인사규정 제46조(남녀고용평등 등) |
| 고용상 남녀 비차별 | 23 | 의료원은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건, 혼인여부 등을 이유로 차별하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 직원임용 시험규칙 제2장 응시자격 - 별지 제4호~6호 서식 - 채용공고문 |
| | 24 | 의료원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인사규정 제46조(남녀고용평등 등) |
| | 25 | 의료원은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인사규정 제46조(남녀고용평등 등) |
| | 26 | 의료원은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인사규정 제46조(남녀고용평등 등) |
| | 27 | 의료원은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인사규정 제46조(남녀고용평등 등) |
| 비정규직 근로자 비차별 | 28 | 의료원은 비정규직 근로자는 이유로 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 공무직 및 기간제근로자 등 운영 규정 제26조(차별적 처우의 금지) |
| | 29 | 비정규직을 이유로 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 공무직 및 기간제근로자 등 운영 규정 제26조(차별적 처우의 금지) |
| | 30 | 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 공무직 및 기간제근로자 등 운영 규정 제26조(차별적 처우의 금지) |
| 외국인 근로자 비차별 | 31 | 의료원은 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인권경영 이행지침 제4조(고용상의 비차별) |
| | 32 | 의료원은 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인권경영 이행지침 제4조(고용상의 비차별) |
| 합 계 | | | | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 평가위원 의견 | | | | | | | | | 평가위원 확인(서명) | |

| 평가이슈 | 결사 및 단체교섭의 자유보장 |
|---|---|
| 소관부서 | 총무계 |

| 분야 | | 지표 | 답변부서 | 답변결과 | | | | | 추진현황 | 증빙자료 (관련근거/개선계획/제외사유) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | | |
| 결사, 단체교섭의 자유 | 33 | 의료원은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 단체협약서 |
| | 34 | 의료원은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2022년도 단체협약 제16조(시설 편의 이용) |
| | 35 | 의료원은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2022년도 임금 및 단체협약 제1차 ~5차 현장교섭 |
| 노동조합 활동 불이익 처분 금지 | 36 | 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2022년도 단체협약 제10조(조합활동의 보장) |
| | 37 | 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2011년도 단체협약서 제4조(조합원의 자격과 가입) - 해지 |
| | 38 | 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2011년도 단체협약서 제4조(조합원의 자격과 가입) - 해지 |
| | 39 | 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 단체협약서 |
| | 40 | 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 단체협약서 |
| 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 41 | 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2022년도 노사협의회 회의록 (총무계-1287) |
| | 42 | 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2022년도 단체협약 제8조(자료열람 및 협조) 및 제9조(통지의 의무) |
| | 43 | 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2022년도 단체협약 제32조(경영상 이유에 의한 해고) |
| | 44 | 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 기관대표가 참여하여 협상한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2022년도 임금 미 단체협약 제1차 현장교섭 결과보고 |
| | 45 | 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 단체협약과 취업규칙을 동일하게 운영 |
| 합 계 | | | | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 평가위원 의견 | | | | | | | | | 평가위원 확인(서명) | |

- 8 -

| 평가이슈 | 강제노동 금지 |
|---|---|
| 소관부서 | 총무계, 경리계 |

| 분야 | | 지표 | 담변부서 | 담변결과 | | | | | 추진현황 | 증빙자료 (관련근거/개선계획/제외사유) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | | |
| 강제노동 금지 | 46 | 의료원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인권경영 이행 지침<br>제6조(강제노동 및 아동노동의 금지) |
| | 47 | 의료원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인사규정<br>제16조(인사발령 절차)<br>- 근로계약서 |
| | 48 | 의료원은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 복무규정<br>제32조(시간외근무, 야간근무, 휴일근무) |
| | 49 | 근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 복무규정<br>제13조(시업 및 종업) |
| | 50 | 근로자는 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 의료원을 그만 둘 수 있다. | 총무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 인사규정<br>제50조(퇴직예고) |
| 협력회사에 대한 강제노동 예방 | 51 | 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높은 경우 이를 지속적으로 감시한다. | 총무계 | | | | | ○ | | |
| | 52 | 인신매매, 채무노예 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다. | 경리계 | | | ○ | | | | |
| 합 계 | | | | 5 | 0 | 1 | 0 | 1 | | |
| 평가위원 의견 | | | | | | | | | 평가위원 확인(서명) | |

| 평가이슈 | 산업안전 보장 |
|---|---|
| 소관부서 | 총무계 |

| 분야 | | 지표 | 답변부서 | 답변결과 | | | | | 추진현황 | 증빙자료 (관련근거/개선계획/제외사유) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | | |
| 작업장 안전 | 53 | 의료원은 사업장의 시설이 항상 안전하고 위생적이도록 유지한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 병원 청소 및 소독 점검표(시설계-1866) |
| | 54 | 의료원은 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다. | 총무계 | ○ | | | | | | 소방 방화 점검일지 |
| | 55 | 사무실 환기와 실내온도, 조명, 정수기, 세면대, 의자, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2022년 실내 공기질 측정 결과서 |
| | 56 | 의료원은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 사무 환경을 조성하기 위해서 사무실 환경을 측정·관리한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2022년도 상반기 작업환경측정 결과보고서 |
| 임산부 및 장애인 보호 | 57 | 의료원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성을 도덕상, 보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다. | 총무계 | ○ | | | | | 준수사항이고, 현재 위험 사업에 종사 시키지 않으나 해당 사례없음 | |
| | 58 | 임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 면담일지 및 인사발령 공문 |
| | 59 | 장애인들이 의료원 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다. | 총무계 | ○ | | | | | | 주차장 환경정비 등 공문 |
| | 60 | 의료원은 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 정기적으로 실시한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2022년도 전직원 통신교육 결과보고 |
| | 61 | 의료원은 장애인 법적의무 고용율을 준수한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서 |
| 필수장비 제공 및 교육 실시 등 | 62 | 의료원은 근로자를 대상으로 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 2022년 산업안전보건교육 결과보고 |
| | 63 | 근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 물질 안전보건자료(MSDS)현황북 |
| | 64 | 의료원은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 특수건강진단 결과보고 |
| 산업재해 피해근로자 지원 | 65 | 업무상 재해로 인한 보상은 「근로기준법」 또는 「산업재해보상보험법」에서 정하는 바에 따라 보상한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 복무규정 제44조(산업안전보건법 준수) |
| | 66 | 「근로기준법」에 따른 업무상 재해로 인한 보상이 필요한 경우 지체없이 보상절차를 진행한다. | 총무계 | ○ | | | | | | 복무규정 제44조(산업안전보건법 준수) |
| 합 계 | | | | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

| 평가위원 의견 | |
|---|---|
| | 평가위원 확인(서명) |

| 평가이슈 | 책임있는 공급망 관리 |
|---|---|
| 소관부서 | 총무계, 경리계 |

| 분야 | | 지표 | 답변부서 | 답변결과 | | | | | 추진현황 | 증빙자료 (관련근거/개선계획/제외사유) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | | |
| 협력회사 등의 인권침해 예방 | 67 | 의료원은 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다. | 경리계 | | | ○ | | | | |
| 모니터링 실시 | 68 | 의료원은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다. | 경리계 | | | ○ | | | | |
| 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 | 69 | 의료원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다. | 총무계 | ○ | | | | | 법정필수교육 수료 | |
| | 70 | 의료원의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다. | 총무계 | ○ | | | | | 법정필수교육으로 인권교육 수료 | 법정필수교육 결과보고서 |
| | 71 | 의료원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다. | 총무계 | | | | | ○ | | |
| | 72 | 의료원이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호 준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다. | 총무계 | | | | | ○ | | |
| 합 계 | | | | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | | |
| 평가위원 의견 | | | | | | | | | 평가위원 확인(서명) | |

| 평가이슈 | 소비자 인권 보호 |
|---|---|
| 소관부서 | 기획계, 원무계 |

| 분야 | | 지표 | 답변부서 | 답변결과 | | | | | 추진현황 | 증빙자료 (관련근거/개선계획/제외사유) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | | |
| 소비자 보호를 위한 법령 준수 | 73 | 고객의 알권리 보호를 위해 정책 및 서비스 정보 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다. | 기획계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 정관 제57조의 2(업무상황 등의 공시) 홈페이지 경영공시(첨부) |
| | 74 | 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공한다. | 기획계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 홈페이지 제공 정보(첨부) |
| 제품결함 시 조치 | 75 | 의료원은 서비스 제공 시 과실로 인해 고객이 손실을 당한 경우 그 손실을 보상한다. | 원무계 | ○ | | | | | | 전라북도 남원의료원 규정 - 의료사고예방 및 분쟁조정 위원회 지침 |
| 소비자 사생활 보호 | 76 | 의료원은 고객의 사생활을 존중하고, 의료원이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다. | 기획계 | ○ | | | | | | 남원의료원 규칙/지침/매뉴얼<br>1. 개인정보보호 규칙<br>2. 개인정보 내부관리계획 지침<br>3. 재해,재난대비개인정보처리시스템위기대응매뉴얼<br>4. 개인정보 암호키관리 매뉴얼<br>5. 개인정보 외부제공지침<br>6. 개인정보 유출사고대응 매뉴얼<br>7. 개인정보처리시스템 접근권한관리지침<br>8. 개인정보처리위탁관리,감독지침<br>9. 개인정보처리방침(홈페이지 게시) |
| | 77 | 고객 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다. | 기획계 | ○ | | | | | | |
| | 78 | 고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다. | 기획계 | ○ | | | | | | |
| | 79 | 고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다. | 기획계 | ○ | | | | | | |
| | 80 | 고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다. | 기획계 | ○ | | | | | | |
| | 81 | 기관은 개인정보보호교육을 연 1회 정기적으로 실시한다. | 기획계 | ○ | | | | | ▶ 2022년도 전 직원 통신교육 결과보고(총무계-3562) | |
| 합 계 | | | | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

| 평가위원 의견 | | 평가위원 확인(서명) |
|---|---|---|
| | | 박연이 [illegible] |