
2022년도 전남인재평생교육진흥원

인권영향평가 결과 보고

2022. 09. 23.

전남인재평생교육진흥원

제 출 문

전남인재평생교육진흥원 원장 귀하

이 보고서를 “2022년도 전남인재평생교육진흥원 인권영
향평가”에 대한 결과보고서로 제출합니다.

2022. 09. 23.

한국경영인증원

목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	4
1. 인권경영 정책 동향	4
2. 사업분야 인권 이슈	10
3. 전남인재평생교육진흥원 운영 현황	13
II. 인권영향평가 실행	16
1. 실시 주체 및 범위	16
2. 평가 절차 및 방법	16
3. 인권영향평가 지표 구성	17
III. 인권영향평가 결과	21
1. 인권영향평가 종합	21
2. 기관운영 평가결과	22
분야 1. 인권경영 체계의 구축	25
분야 2. 고용상의 비차별	29
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	32
분야 4. 강제노동의 금지	34
분야 5. 아동노동의 금지	36
분야 6. 산업안전 보장	38
분야 7. 책임 있는 공급망 관리	41
분야 8. 현지주민의 인권보호	43
분야 9. 환경권 보장	45
분야 10. 소비자인권 보호	47
분야 11. 직장 내 인권 보호	49
3. 주요사업 평가결과	53
IV. 중대성 평가 및 주요이슈 도출	57
V. 인권경영 주요 개선과제	60

I

인권경영 환경분석 및 현황

1. 인권경영 정책 동향

□ 국제 인권경영 동향

- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 중요성 및 영향 범위 확대 추세

[국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UHRC) 기업과 인권 국가행동계획에 대한 지침(2014년)
 - 유엔인권위원회(UHRC) 기업의 인권존중 책임에 대한 해설 지침(2012년)
 - 유엔인권위원회(UHRC) UN 기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
 - 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC) 출범(2000년)
 - 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 헌장 발표(1977년)
 - 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)
- 사회적 책임에 대한 국제표준인 ISO 26000, UN Global Compact, GRI, OECD Guideline 등 인권경영 표준화 확대
 - 지구온난화와 기후 변화, 빈곤, 인구증가, 환경 파괴 등에 대처하기 위해 SDG에서 더 나아가 ESG 경영이 전 세계적인 트렌드로 부상

[UN 기업과 인권에 관한 이행 지침]

- 국제연합의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 이행 원칙(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)
- 국제인권규범은 물론 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)을 다루고 있는 다양한 글로벌 이니셔티브(Initiative)가 표방하는 기준과 절차가 갖는 의미를 분석·정리·체계화한 결과물
- 기업들의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권존중책임이 있다는 점을 강조하고 기업 활동을 하는데 있어서 인권침해가 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조

□ 국내 인권경영 동향

- ‘UN 기업과 인권 이행원칙’을 실현하기 위해 ‘기업과 인권 NAP’ 수립이 거론되고 국가인권위원회는 2016년 9월 ‘기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고’를 발표
- 기업의 사회적 책임과 지속가능경영의 중요도 증가
 - 2016년 1월 「조달사업에 관한 법률」 개정, 기업의 사회적 책임을 장려하기 위해 물품구매, 용역, 시설공사 낙찰자 결정을 위한 적격심사 세부기준을 정비하여 여성, 장애인, 사회적 기업 등에 가점 부여
 - 2017년 12월 「산업발전법」 개정을 통해 기업의 지속가능경영 종합시책 수립기한 명시
 - 2020년 3월 「가습기살균제 피해구제를 위한 특별법」 개정으로 건강피해 인정 범위 확대로 기존의 불인정자나 미판정자의 구제 가능성 증가
- ‘제3차 국가인권정책기본계획(NAP, 2018~2022)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구
- ‘국가인권위원회법’ 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영 활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하기 위하여 인권영향평가를 수행

[공공기관 인권경영 매뉴얼]

구분	요구사항	비고
인권경영 체계구축	1. 인권경영 추진 시스템 구축 2. 인권경영 선언 및 공표 3. 기관 내 각 부서 확산 4. 기관의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산	기관(기업)의 인권경영 비전과 의지를 대내· 외적으로 공표
인권영향 평가	5. 기관운영 인권영향평가 실시 계획 수립 6. 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 7. 인권경영위원회 평가 자료 제출 8. 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 9. 최고경영진 보고 및 공개	기관운영 평가, 주요사업 평가로 구분되며, 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 예방하거나 최소화
인권경영 실행/공개	10. 인권경영 실행 11. 인권경영 전 과정 공개	투명성 제고, 홍보 효과, 책임성을 높임
구제절차 제공	12. 구제절차 연구와 준비 13. 구제절차 수립 14. 구제절차 시행 15. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선	분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차

□ 국가인권위원회, 인권영향평가

- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위해 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’ 발간
- 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 기업들이 경영활동을 하는 과정에서 실질적·잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록 자가 점검 항목을 제공함으로써 기업들로 하여금 인권침해를 사전에 예방하고, 인권경영의 필요성 및 중요성을 강조
- 인권영향평가 수행 시 국가인권위원회가 제시하는 일반원칙과 운영원칙, 체크리스트 이용방법에 대한 충분한 숙지 필요
- 제3차 국가인권정책기본계획을 따라 사업 인권영향평가 제도를 도입하고 파트너기관 인권경영, 인권영향평가 컨설팅을 지원

[인권경영 가이드라인 및 체크리스트]

구분	주요 내용
일반원칙	○ 기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해 관계자들의 인권을 보호 존중해야 함 ○ 기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함
운영원칙	○ 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 관리, 현지주민의 인권, 환경권, 소비자인권 등 10개의 각 이슈별 ‘원칙’을 제시 ○ 원칙은 기업이 준수해야 할 이슈별 규범을 압축적으로 나타낸 것
이용방법	○ 각 이슈별로 큰 원칙을 읽어서 이해한 후 질문을 읽기 ○ 질문에 대한 답은 5가지이며, 정확한 진단을 위해 해당 답변에 표시 ○ “아니오”로 나오는 항목을 발견하고 그렇게 발견된 항목에 대해 사전조치하기 위한 것(취약지점을 발견하는 도구) ○ 신뢰성을 위해 노조나 여타 이해관계자 또는 외부전문가와 함께 점검

□ 공공기관 경영평가 윤리경영 세부지표

- 2021년 공공기관 경영평가편람 윤리경영지표에서는 경영활동 시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하는지에 따라 성과 평가
- 임원 직무청렴계약이나 갑질근절방안 마련·이행 등을 제도로 제시하는 등 윤리경영에서 투명성과 공정한 경영 요구

□ ESG

- ESG란 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로, 환경경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조를 기반으로 지속가능성(Sustainability)을 달성하기 위한 기업 경영의 3가지 핵심요소를 의미
- 최근 ESG는 전 세계적인 트렌드로 확산되고 있으며 소비자, 투자자, 정부 등 모든 사회구성원의 관심사가 되면서 기업에 선택이 아닌 생존의 핵심적 요소로 부상
- 1987년 UNEP(유엔환경계획), WCED(세계환경개발위원회)가 공동으로 채택한 ‘우리 공동의 미래(Our Common Future - 브룬트란트 보고서)’에서 제시됨
- EU는 2018년 ESG 정보공개 의무화 법령을 발표했고, 미국은 1978년부터 정부윤리법 제정 등으로 기업윤리 및 지배구조 중심의 제정 및 정보공시를 강화해왔으며, 일본도 ESG 공시 의무화를 추진 중
- 우리나라도 2030년까지 단계별 ESG 정보공시 의무화를 추진(상장기업)하고 있으며 ESG 관련 규제 법안 등을 추진 중

□ 윤리경영 표준모델

- 윤리경영이란 좁게는 기관운영에 대한 반부패활동에서 넓게는 사회적 책임경영을 적극적으로 수행하려는 것을 포괄하는 개념
 - 이는 공익을 주요 목표로 하는 공공기관이 반드시 따라야 할 기준으로, 공공기관 경영평가에서는 2003년부터 세부지표로 윤리경영에 관련된 지표를 포함시켜 평가해 왔음
- 단, 공공기관 운영의 효율성·경영성 향상과 사회적 책임 이행은 서로 상충할

수 있으므로, 상충을 방지하고 두 방향의 가치를 균형있게 추구할 수 있도록 노력 필요

- LH사태 등 공공기관의 도덕적 해이에 대한 해결책으로 윤리경영 표준모델이 제시되어 윤리경영 중요성 강조
 - 청탁금지법, 직장 내 괴롭힘 금지법, 중대재해처벌법 등 인권보호를 목적으로 하는 법안 제정
 - 이해충돌방지법 시행 예정
- 윤리경영 표준모델은 6가지 핵심요소(윤리의식 확립, 관리체계 구축, 윤리위험 파악, 윤리위험 통제활동, 내·외부 의사소통, 윤리경영 모니터링)와 함께 이를 실현하기 위한 10대 추진원칙 제시

□ 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침

- 국가인권위원회는 “공공기관 인권경영 매뉴얼” (2018년)에 이어 인권경영 이행사항을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시하고자 지침을 마련함.
- 인권영향평가를 하면서 “중대성 평가” 도 병행하여 식별된 인권이슈 중에서 우선적으로 대처할 ‘주요 인권이슈’ 도출을 권고함.
 - 중대성 평가는 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법여부, 침해의 심각성(예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각하다고 할 수 있습니다), 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 국가 정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려
 - 주요 인권이슈는 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중 중대성평가를 통해 기관이 해당년도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 말함.
- 주요 인권이슈는 인권영향평가의 최종결과물로서 인권경영 보고에 반드시 포함되어야 함.

2. 사업 분야 인권 이슈

□ 지방공기업 경영평가

- 2020년 지방공기업평가원에서 실시한 ‘지방공기업 경영평가 종합보고서’의 제3절 사회적 가치 분야에 의하면 청년의무고용비율(3.0%)는 초과달성(평균 6.85%)했으나 가장 많은 청년 일자리를 창출한 도시철도공사 유형의 청년고용비율이 3.72%에 불과해 일자리 창출을 위해 더 노력이 필요함. 그리고 이런 일자리 창출은 대부분 사업 확대에 따른 정원 증가나 결원 보충에 의한 것임.
- 일자리 질 개선도 연차휴가 사용률 제고, 육아휴직 활성화, 주52시간제 준수 등의 법제도는 잘 준수되었으나 유연근무제의 경우 기초적인 시차출퇴근제 정도의 제도 활용에 머물고 있음. 그 외에 고도화된 유연근무제인 집약근무제, 재량근무제, 재택근무제, 스마트워크 근무제 같은 경우는 활용률이 각각 6.0%, 1.9%, 1.7%, 3.3%에 불과함.
- 인권경영의 경우 인권경영선언 미이행, 인권경영위원회 미구성 등 인권경영체계의 구축에서 미흡한 점이 나타남. 인권경영위원회의 경우, 위원회를 아예 구성하지 않은 기관이 6개 있었고 위원회가 있더라도 구성원의 전문성·공정성·다양성 등의 확보, 위원회 개최 건수와 같이 인권경영위원회가 인권경영의 본래 취지를 구현하는데 실질적으로 기여할 수 있도록 보완이 필요함.
- 구제채널과 구제절차에 대해 적극적으로 홍보하고 피해자나 제보자의 보호와 지원이 실효성과 적절성이 확보되도록 제도적으로 보완이 요구됨.
- 일부 기관의 경우 거래업체와의 관계개선, 공정한 계약관계 설정 등 공정거래 활성화를 위한 정책추진내용이 미흡함.
- 기회균등, 공정경쟁, 갑질근절 등과 같은 사례를 발굴하고 이를 공유하는 교육프로그램 개발 필요. 이 교육프로그램은 내부 직원뿐만 아니라 지역주민, 고객, 협력업체 등 대외 이해관계자 집단을 대상으로 하는 실천도 필요.
- 산업안전 부문의 경우 정성지표 검토 시 종합지표 상으로 평가점수가 향상되었으나 지방공기업 재해자 수는 전년 대비 평균 4.8% 증가함. 평균 재해자 수는 기관당 12.37명으로 2019년 11.80명보다 0.57명 증가함. 광역도시공사군의 경우 공사물량은 전년 대비 17.28% 증가했으나 근로자는 8.65%밖에 증가

하지 못했으므로 근로자 부족이 재해의 한 원인이라고 분석할 수 있음.

- 광역특정공사의 경우도 전년 대비 재해자 수 증가율이 높았고 정원증가와 안전훈련횟수 감소가 재해자 수 증가에 영향을 미침.
- 재난 발생 시 대응능력을 평가하는 대응능력평가를 수행한 기관은 조사한 128기관 중 46개 기관(35.94%)에 불과했으므로 재난안전관리체계의 보강이 필요함.

□ 유관기관 인권침해 사례

- 전남인재평생교육진흥원 유관기관 인권침해 사례 조사 결과, 고용상 차별, 헌법상 노동3권 침해, 강제노동, 아동노동, 직장 내 괴롭힘·직장 내 성희롱 등 노동관계법령 위반행위가 나타나고 있음을 확인함.

[유관기관 인권침해 사례 분석]

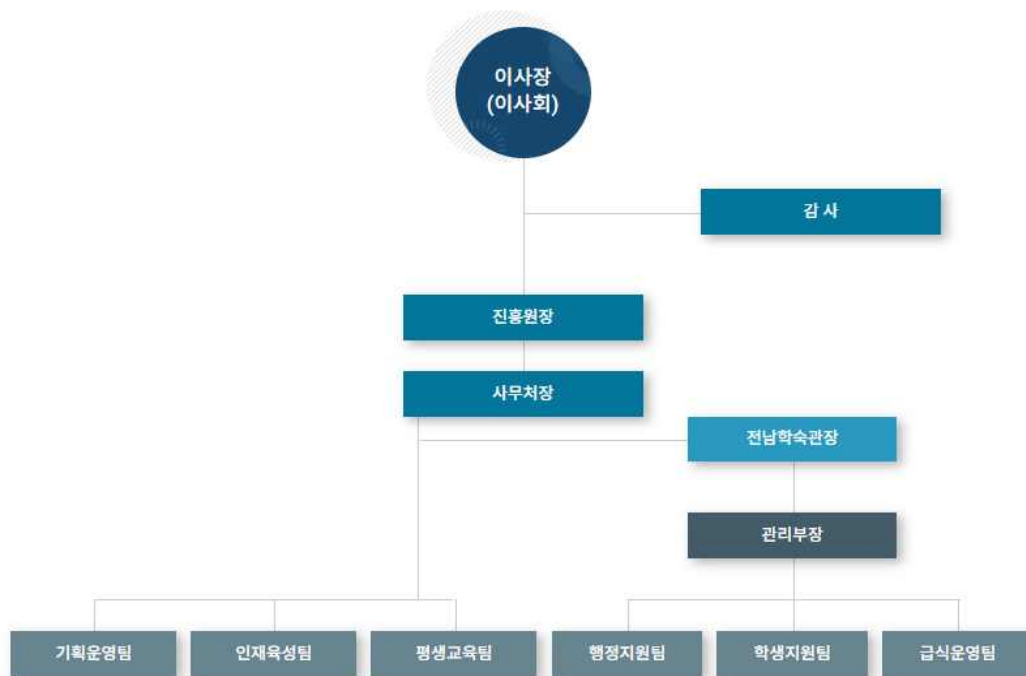
분야	사례 내용
고용상 차별	1) 채용 시 차별: 성별에 의한 고용형태를 달리하는 차별(2020년 A방송사 여성 차별적 채용), 과도한 자격 제한으로 인한 고용 차별(2020년 B도시공사 운전원 채용 시 과도한 자격 제한), 경력인정 차별(2020년 C대학교 병원 프리랜서 형식의 근로를 이유로 한 경력인정 차별) 2) 비정규직 근로자 차별: 기간제 직원에 대한 고용 차별 (2020년 D직할출연연구기관 기간제 직원에게만 복지카드 미지급, 2020년 비교과교사 성과상여금 지급 차별, 2021년 E연구원 무기계약직 임금 및 승진 차별) 3) 근로조건 차별 : 나이에 의한 업무차별(2021년 F전력공사 나이를 이유로 직업훈련·업무 차별),
조직 내 인권침해	1) 성인권 침해: 성에 왜곡된 발언을 통한 인격권 침해(2021년 G시의회 의원에 의한 H상담소장의 인격 및 명예 훼손) 2) 직원의 개인정보 침해(2021년 공군부대 내 간부들에 대한 과도한 개인정보 요구, 2022년 I공공기관 직원 동의 없는 지문인식 통한 근태관리) 3) 직장 내 괴롭힘(2021년 J공사 자회사 여직원 집단 괴롭힘 사건, 2022년 K기관 부하직원 폭언 및 모욕 사건)
노동3권 침해	1) 위탁업체의 단결권 방해 및 노조 설립 견제 등 부당노동행위(2020년 L위원회, 2021년 M공단 위탁업체의 직원 집단화 방지 계약, 2021년 N은행 콜센터

분야	사례 내용
	위탁 계약에 노조 설립 및 노사분규 발생 시 계약 해지 조건 산입으로 단결권·단체행동권 부정) 2) 노동조합과 협의 없이 불리하게 변경한 취업규칙(2021년 O공사 노동조합과 협의 없는 취업규칙 불리한 변경 통보) 3) 정당한 이유 없는 단체교섭 거부 등의 부당노동행위(2021년 P공사 교섭 거부 및 노조 간부 징계 등 탄압)
강제노동	1) 근로자가 원하지 않는 장시간 근무 강요(2022년 Q공사 청원경찰 3조 2교대제 무리한 운영 및 초과근무시간 누락 강제)
공급망 관리	1) 공공기관 발주 현장에서 임금체불(2022년 U공사 발주 공사 현장 체불임금) 2) 정부 산하 공공기관에 대한 갑질·폭언·협박(2022년 W부 공무원의 X진흥원 수의계약 간섭, 모욕, 협박) 3) 공공기관 비정규직 노동자들에 대한 정규직 고용 기피, 자회사 전환으로 인한 폐해(저임금 고착화, 불안정한 고용보장)

3. 전남인재평생교육진흥원 운영현황

□ 기관 소개

- 전남인재평생교육진흥원(이하 ‘진흥원’ 이라 함)은 전라남도 지역사회 발전에 기여할 미래인재를 양성하고, 지역의 평생교육을 활성화하기 위해 2020년 7월 전남인재육성재단과 전라남도평생교육진흥원이 통합하여 출범한 전라남도 출연기관임.
- 진흥원은 초·중·고등학생과 대학생을 대상으로 “새천년 인재육성 프로젝트” 등 인재육성 사업과 장학 사업을 추진하고 있음.
- 지역의 평생교육 활성화를 위해 도민 대상으로 평생교육 프로그램과 상담을 지원하는 등 다양한 교육기회를 제공하고 있음.
- 진흥원은 별도의 감사를 제외하고는 진흥원장 관리 하에서 사업을 운영하고 있으며, ‘기획운영팀’, ‘인재육성팀’, ‘평생교육팀’ 등 3팀과 전남학숙운을 위한 ‘행정지원팀’, ‘학생지원팀’, ‘급식운영팀’ 등 3팀, 총 6개 팀을 중심으로 업무를 수행하고 있음.



- 진흥원은 “미래를 선도할 전남형 혁신인재 양성과 도민이 행복한 평생학습”이라는 미션과 ‘도약하는 전남을 위한 창의 인재 양성 및 평생학습 사회 구현’이라는 비전을 세움. 해당 비전을 달성하기 위해 ‘국가와 지역사회의 주역이 되는 미래인재 발굴 및 육성’과 ‘도민이 중심이 되는 평생학습 문화 조상 및 활성화’라는 목표를 설정함. 이를 실현하기 위한 정책으로 ‘장학 사업’, ‘인재육성 사업’, ‘평생교육 사업’을 운영하고 있음.

비전목표



MISSION

“미래를 선도할 전남형 혁신인재 양성과 도민이 행복한 평생학습”

VISION

도약하는 전남을 위한 창의 인재 양성 및 평생학습 사회 구현

목표



장학 사업	인재육성 사업	평생교육 사업
• 성장 단계별 맞춤형 장학지원 • 기부문화 정착과 확산으로 장학기금 조성 확대 • 공정하고 투명한 장학 관리 지원 체계 구축	• 지속가능발전을 위한 미래형 인재 양성 기반 구축 • 지역·산업별 스마트 인재육성 모델 발굴 및 지원 • 글로벌 전문 인재육성을 위한 융·복합 교육 모델 구축 및 지원	• 지역사회 참여형 평생학습 네트워크 구축 • 도민 중심 맞춤형 평생학습 프로그램 운영 • 평생교육 추진 역량강화 및 인프라 확대

□ 인권경영 추진 현황

- 진흥원은 2022년 현재 인권경영을 위한 준비단계에 있음. 인권경영 추진 동력 확보를 위해 내·외부 이해관계자 의견을 수렴하여 인권경영헌장을 만들 예정임.
 - 인권경영헌장을 만들기 전에 우선 인권경영실행지침을 제정하고 인권경영헌장의 초안을 작성할 계획임.
 - 인권경영헌장 선포는 2022년 12월 혹은 2023년 1월에 예정되어 있음.
- 인권경영을 제도화하기 위해 위원회 구성과 규정 제정 준비단계에 있음.
- 인권영향평가는 2022년 최초로 실시하였고 2023년도에도 본예산에 인권영향평가 예산을 반영하고 있는 등 정기적 평가계획을 마련해 놓았음.
- 진흥원은 ‘기획운영팀’을 인권경영 전담부서로 지정하고 각종 인권경영을 운영하기 위한 제도 도입을 준비 중. 인권 관련 이해관계자를 미리 파악하여 인권문제에 적극적으로 대응하기 위해 노력하고 있음.
 - 현재 근로자 고충처리는 인사위원회와 행동강령책임관(진흥원장)이 처리하고 있음.
 - 인권경영규정과 인권경영 성과보고는 ‘진흥원 누리집’에 공개할 계획임.

II

인권영향평가 실행

1. 실시 주체 및 범위

□ 평가주관 : (외부) 한국경영인증원 평가위원, (내부) 기획운영팀

□ 실시기간 : 2022년 5월 23일 ~ 9월 23일

□ 평가범주

- (기관운영) 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업 안전, 공급망, 현지주민 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로, 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (주요사업) 기관의 ‘평생학습강사 역량강화 교육 사업’ 수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

2. 평가절차 및 방법

□ 평가절차

- (내 부) 1차) 지표교육, 2차) 자체평가
- (외 부) 3차) 세부항목별 담당자 인터뷰(현장 실사), 4차) 전문가 평가
- (위원회) 5차) 인권경영위원회 보고(의견수렴)

□ 평가방법

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른 의미로 해석하는 것을 최소화
- 인권경영 추진 담당자 및 관리자, 실무자를 대상으로 인권경영 워크숍과 지표 교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고, 기관운영 및 주요사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정

- 내부 자체평가를 거친 후 외부전문가의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “보완필요”, “아니오.” 답변에 해당하는 지표가 있는지 여부를 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 인권경영 전담부서인 기획운영팀의 주도 하에 현장평가 결과를 인권경영 협력부서(관련부서)에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기·수정의견을 반영
- 최종 취합된 진단 결과 및 증빙자료에 대하여 인권경영위원회의 의견을 수렴하여 진단을 확정하고 이에 대한 개선과제를 도출

3. 인권영향평가 지표 구성

□ 평가체크리스트 개발방법

(기관운영)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 11개 분야 37개 항목 189개 세부지표 확정

(주요사업)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 기관의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “평생학습강사 역량강화 교육 사업”을 선정
- 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악
- 내부이해관계자 검토를 거쳐 3개 항목 15개 세부지표 확정

□ 항목 수 및 지표 수

(기관운영) 11개 분야 37개 항목 189개 지표

구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체계의 구축	5개/41개	6	산업안전 보장	4개/17개
2	고용상의 비차별	4개/17개	7	책임 있는 공급망 관리	3개/10개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	4개/16개	8	현지주민의 인권보호	2개/10개
4	강제노동의 금지	2개/11개	9	환경권 보장	4개/18개
5	아동노동의 금지	2개/14개	10	소비자인권 보호	3개/15개
			11	직장 내 인권보호	4개/20개

(주요사업) 1개 분야 3개 항목 15개 지표

구분	사업	분야수/지표수
1	평생학습강사 역량강화 교육 사업	3개/15개

□ 기관운영 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체계의 구축	인권존중 정책선언	41
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	17
		고용상 남녀 비차별	
		비정규직 근로자 비차별	
		외국인근로자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유	16
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	
		노동조합 부재 시 대안적 조치	
4	강제노동의 금지	강제노동 금지	11
		자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	
5	아동노동의 금지	연소자 고용 금지	14
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업안전 보장	작업장 안전	17
		임산부 및 장애인 등 보호	
		필수장비 제공 및 교육실시 등	
		산업재해 피해근로자 지원	
7	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	10
		모니터링 실시	
		보안담당직원에 의한 인권침해 방지	
8	현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중·보호	10
		지역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개	
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획 수립	
10	고객인권 보호	고객 보호를 위한 법령 준수	15
		제품 결함 시 조치	
		소비자 사생활 보호	
11	직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘 방지	20
		직장 내 성희롱 금지	
		장애인근로자 보호	
		감정노동근로자 보호	

□ 주요사업 평가 지표

연번	사업	항목	지표수
1	평생학습강사 역량강화 교육 사업	사업의 인권체계	15
		공정운영	
		교육생의 인권	

Ⅲ

인권영향평가 결과

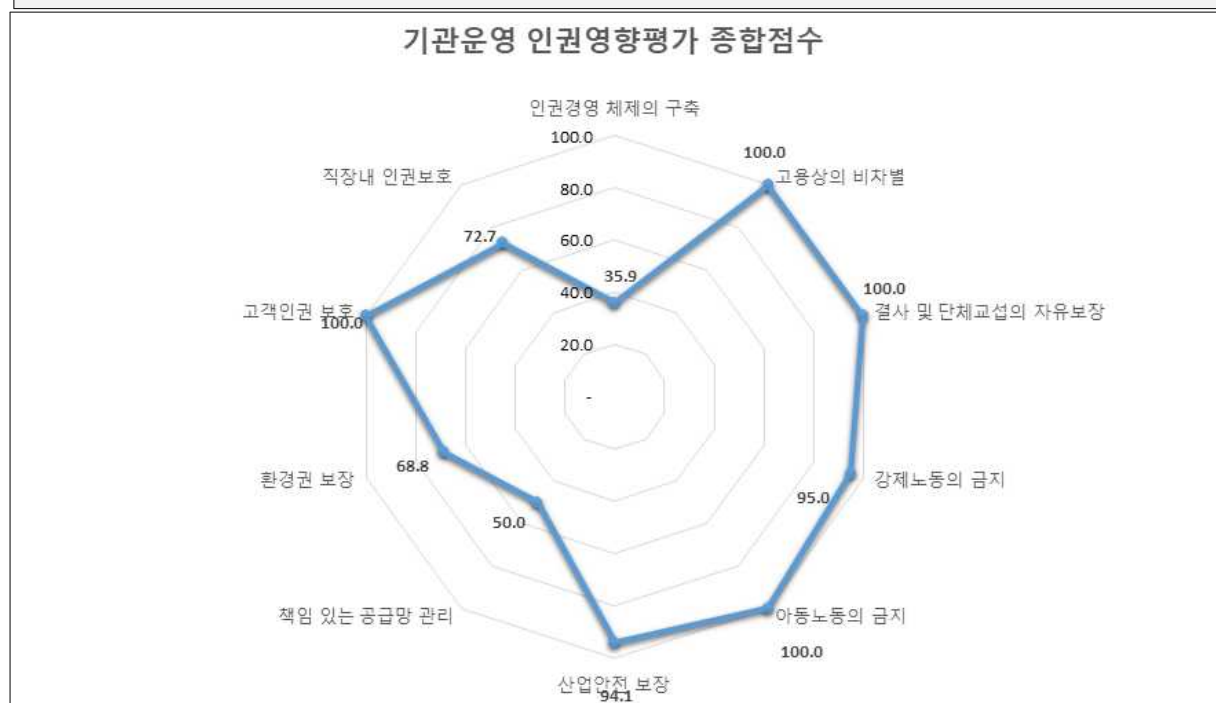
1. 인권영향평가 종합

- 진흥원은 2022년 인권영향평가를 처음 실시함. 현재 인권경영을 위한 준비단계에 있으며, 인권경영헌장과 인권경영실행지침 모두 마련할 예정임.
- 인권정책선언은 2022년 12월 정기이사회에서 선포 후 정기적으로 국내법 및 국제상황에 따라 검토할 계획임.
- 한국경영인증원은 인권경영을 시행하는 타 공공기관을 벤치마킹하고 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼 상 요구사항을 분석하여 진흥원의 인권경영시스템 개선에 필요한 시사점을 도출함.
- 기관운영 인권영향평가 결과는 70.1%로 다소 보완이 필요한 것으로 나타남.
 - 기관운영 인권영향평가 결과 제도와 규정 도입 미비가 확인되었으므로 해당 제도와 규정을 도입해야 함. 현재 진흥원은 인권경영 준비단계에 있으므로 제도·규정 도입 시 내부·외부 전문가, 이해관계자의 의견을 수렴하여 개선해야 함.
 - 강제노동, 산업안전, 직장 내 인권보호 분야에서 일부 보완 필요사항을 확인함. 특히 인권경영 체제의 구축, 책임있는 공급망 관리, 환경권 보장 부분이 미흡함.
- 주요사업의 경우 “평생학습강사 역량강화 교육 사업”을 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과 93.3%로 나타남.
 - 사업의 인권체계, 교육생의 인권 분야에서 보완이 필요한 부분이 한 지표씩 있으나 전반적으로 운영상황은 양호한 것으로 나타남.

2. 기관운영 평가결과

□ 종합 점수 : 70.1% (234점 중 164점)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 70.1%로 상당한 개선이 필요한 상태
- ▶ 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 아동노동, 고객인권 분야는 우수, 양호하게 운영
- ▶ 인권경영 체제, 강제노동, 산업안전, 책임 있는 공급망 관리, 환경권, 직장 내 인권보호 분야는 미흡, 보완 필요



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	인권경영 체제의 구축	82	78	28	35.9%
2	고용상의 비차별	34	28	28	100%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	6	6	100%
4	강제노동의 금지	22	20	19	95%
5	아동노동의 금지	28	6	6	100%
6	산업안전 보장	34	34	32	94.1%
7	책임 있는 공급망 관리	20	12	6	50%
8	현지주민의 인권보호	20	0	0	N/A
9	환경권 보장	36	16	11	68.8%
10	고객인권 보호	30	12	12	100%
11	직장 내 인권 보호	40	22	16	72.7%
총점		378	234	164	70.1%

※ 점수산출식: [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 11개 분야 189개 지표 중 예 68개, 아니오(미실시) 10개, 보완필요 28개, 정보없음 11개, 해당없음 72개로 집계됨.
 - (보완필요) 인권경영 체제, 강제노동 금지, 산업안전, 책임있는 공급망 관리, 환경권, 직장 내 인권보호 분야별 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
 - (아니오) 인권경영 체제, 직장 내 인권보호 분야별 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
 - (정보없음) 인권경영 체제 일부 항목 정보 제시 불가. 향후 인권경영 제도 도입 후 자료 수집 예정
 - (해당없음) 인권경영 체제, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권 보호, 환경권, 고객인권 보호, 직장 내 인권보호 분야의 일부 항목은 점검일 현재 기관 활동과 직·간접적 해당사항이 없어 평가가 어렵거나 향후에도 관련성이 없는 항목이 이에 해당함.
- (개선과제) 지지표별 미이행 과제(‘보완필요’ 및 ‘아니오’)를 바탕으로 중대성 평가 결과를 고려하여 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함. ‘정보없음’에 해당하는 분야는 인권경영 제도를 도입하면 관련 정보가 수집될 것으로 예상됨.

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분 야	평가결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	인권경영 체계의 구축(5개 항목)	9	10	9	11	2	41
2	고용상의 비차별(4개 항목)	14	0	0	0	3	17
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	3	0	0	0	13	16
4	강제 노동의 금지(2개 항목)	9	1	0	0	1	11
5	아동노동의 금지(2개 항목)	3	0	0	0	11	14
6	산업안전 보장(4개 항목)	15	2	0	0	0	17
7	책임있는 공급망 관리(3개 항목)	0	6	0	0	4	10
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	0	0	0	0	10	10
9	환경권 보장(4개 항목)	3	5	0	0	10	18
10	고객인권 보호(3개 항목)	6	0	0	0	9	15
11	직장 내 인권 보호(4개 항목)	6	4	1	0	9	20
합 계		68	28	10	11	72	189

◆ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

(운영현황)

- 진흥원은 현재 인권경영을 도입하는 초기 단계에 있음. 인권경영지침과 인권경영헌장을 만들고 이사회 의결로 확정할 예정임. 확정된 지침과 선언문은 진흥원 누리집에 공개하고 정기이사회를 통해 국내법·국제규범을 반영해 개선할 계획임.
- 진흥원은 2022년 인권영향평가를 최초로 실시함. 2023년에도 본예산에 인권영향평가 예산이 예정되어 있어 향후 지속적인 인권영향평가 실시를 계획 중임. 2022년 인권영향평가는 외부 평가전문기관에 위탁하여 진행함.
- 인권 관련 이해관계자로 전남학숙과 교육 강사들을 평가범위에 포함하였음. 「인권경영규정」과 평가 후 개선사항에 대한 조치계획은 갇출 예정이나 아직 관련 정보는 없음.
- 인권경영 전담부서로 기획운영팀을 지정하고, 인권경영위원회, 연간교육 프로그램, 구제절차, 설문조사 실시 등의 제도를 준비 중임.
- 고충처리를 위한 신고채널의 경우 이메일 또는 우편접수를 통해 운영할 계획임.
- 국내법 및 국제법 등 인권규범에 기반한 구제절차를 용역을 통해 제정할 예정임.
- 근로자 고충처리를 위한 인사위원회를 구성하고 행동강령책임관을 지정·운영하고 있음.

(평가요약)

- 진흥원은 2022년을 인권경영 원년으로 하고 인권경영을 위한 제도적 기반을 마련하고 있는 단계임. 이 때문에 지표 요구사항의 많은 부분을 만족시킬 수 없어 실무자와의 인터뷰를 통해 향후 기반구축 일정, 방법, 방침 등에 대해 청취하고 시행착오 최소화 및 조속한 기반구축을 위한 논의에 평가시간의 대부분을 할애하였음.

- 인권영향평가를 늦게 시작한 만큼 인권경영현장의 공표, 인권영향평가의 실시, 제도화를 위한 필요조치, 구제절차 마련에 이르기까지 선두 기관의 좋은 사례를 참조하여 계획 및 실행에 반영하겠다는 의지를 갖고 있음.

(권고의견)

- 진흥원 업무특성을 포함한 인권경영현장이 마련되어야 하며 현장은 온-오프라인에서 내외부 관계자가 쉽게 접할 수 있도록 게시할 것을 권고함. 인권경영 모니터링의 중요성을 인식하고 인권침해 예방을 위해 해당 제도의 적극적인 시행을 권고함.
- 인권교육 또한 진흥원의 특성에 맞는 인권침해 사례를 개발하면서 일방적 주입식 강의를 벗어나 사례토론식 교육 운영으로 교육효과를 높이기 바람.
- 구제절차는 접근성을 염두에 두고 웹디자인에 적용하기 바라며, 구제절차 내용은 피해자의 관점에서 2차 피해 방지, 신상노출방지 절차를 구체적이고 명확하게 기술할 것을 권고함.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 1. 인권경영 체제의 구축 	No	항 목	계
	1	인권존중 정책선언	8.3
	2	인권영향평가 정기적 실시	68.8
	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	45.0
	4	인권경영 성과	40.0
	5	구제절차 마련	15.0
	전 체		35.9

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	- 2020년 7월 창립한 진흥원은 2022년을 인권경영 원년으로 정하고 인권경영 현장 및 인권경영규정의 제정을 비롯한 인권경영 기반을 구축하고 있음. 따라서 진흥원의 경우 선언문의 실체가 아직 없는 상황이지만 최초의 인권영향평가를 통해 인권수준을 진단하고 있음.
권고의견	- 인권경영현장 제정 시 인권경영위원회 소속 외부 전문위원의 자문의견을 반영하기 바라며, 진흥원의 주요사업 핵심이해관계자 및 핵심 인권침해이슈 예방 의지를 명시할 것을 권고함. - 인권경영현장은 홈페이지에서 쉽게 눈에 띄 수 있도록 웹디자인을 하고, 오프라인 게시도 당분간 병행하며, 직원 수첩 등에 게재하는 것도 검토하기 바람. - 인권경영현장의 정기적 개정검토 및 개정 이력 관리를 [인권경영규정]에 명시할 것을 권고함.

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	- 진흥원은 현재 첫 번째 인권영향평가를 받고 있으며, 향후 정기적인 평가를 예정하고 있음. 위탁운영기관 및 교육 강사들도 인권영향평가의 범위에 포함하고 있고, 향후 제정될 인권경영규정에 인권영향평가의 정기적 실시를 명시하였음.
권고의견	- 인권영향평가의 정기적인 실시, 그리고 정기적 개정검토 및 개정이력 관리를 [인권경영규정]에 명시할 것을 권고함.

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	- 진흥원의 경우, 인권경영을 본격 추진하기 위한 준비 단계로 제도화를 위한 필요조치가 크게 진전되어 있지는 않음. 제도화의 첫걸음이 외부 전문평가기관에 의뢰하여 인권경영수준 진단의 일환으로 인권영향평가를 받는 것임. - 기획운영팀은 인권경영 전담부서로서 2022년 초부터 인권경영을 위한 기반구축을 조금씩 진전시키고 있으며 협력사라고 할 수 있는 전남학숙 및 교육강사진, 교육생에 인권침해가 발생하면 진흥원 차원에서 대응한다는 원칙을 갖고 있음.
------	---

	- 인권경영준수 모니터링, 인권교육 등 제도화가 예정되어 있지만 늦게 시작하는 만큼 시행착오를 최소화하면서 인권경영이 정착될 수 있다는 점에 주목하고 있음.
권고의견	- 인권경영준수 모니터링은 인권침해를 예방하기 위한 목적이 크므로 설문조사 외에 면담, 관찰 등의 방법을 사용하고 모니터링 착안사항 또는 체크리스트를 개발하여 체계화할 것을 권고하며, 향후 인권의 부정적 영향 및 가능성 발견 시 문제의 원인을 제거하기 위하여 인권교육을 실시하는 등 할 수 있는 다양한 예방조치들을 도입한다는 방침 수립을 권고함. - 인권교육은 일방적인 주입식 강의보다는 사례토론을 포함하고 계층별(직급별) 차별화된 교육, 주요사업별 특징적인 인권침해 사례토의를 병행하는 교육 운영을 권고함.

1.4) 인권경영 성과

평가의견	- 진흥원의 인권경영성과는 아직 없다고 할 수 있으나, 수행 중인 인권영향평가의 정성적인 평가에 더하여 인권교육 이수율, 인권경영위원회 개최 수 등의 정량적인 인권경영지표를 개발하여 성과평가를 예정하고 있음을 확인하였음.
권고의견	- 권고의견 없음.

1.5) 구제절차 마련

평가의견	- 진흥원은 현재 규정 제정 및 구제절차 마련 예정임. - 구제절차의 접근성, 그리고 구제절차의 세부내용을 확인할 수는 없지만 이를 위한 웹디자인에 대해 고민하고 있음. - 피해자가 외부 구제절차를 원할 경우, 이를 방해하지 않고 조력해야 한다는 점, 그리고 사건의 재발 방지를 위하여 구제절차 이후 후속조치의 중요성을 인식하고 있음.
권고의견	- 제정 예정의 구제절차는 그룹웨어 및 인터넷에 시인성·접근성이 양호하도록 디자인하고, 인권침해신고 메뉴와 함께 구제절차를 간단하게 안내하여 접근성을 확보하여야 함. - 구제절차의 결과는 지체없이 피해자, 필요하다면 관련 이해관계자에게 제공, 00시간 내에 제공 등과 같이 구제절차에 명시할 것을 권고함.

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 인사규정의 채용방법에 의하면 진흥원은 성별, 신체조건 등을 이유로 차별하는 제한이 없으며 직무에 필요한 조건만 요구하고 있음.
- 보수규정 및 인사규정에서 호봉제를 채택해 임금을 지급하고 있고 정년은 만 60세로 다른 차별적 조항은 없음. 보직·승진 역시 직무요건과 근무경력·성적을 고려하여 배치하고 있을 뿐 차별적 조항은 없음.
- 보수규정, 복무규정, 인사규정에 여성을 차별하는 조항은 없으며 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약도 체결한 사례 없음.
- 비정규직 근로자의 경우 「무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규칙」에 따라 운영하고 있는데 근무시간, 휴일, 휴가, 휴직 등의 규정을 정규직 노동자와 동일하게 적용받고 있음. 임금은 별정직공무원 9급 봉급을 지급하고 있음.

(평가요약)

- 인사 규정, 복무 규정, 보수 규정을 각각 제정하여 채용, 배치, 임금, 승진, 정년, 퇴직 등의 규정을 두고 차별적 내용을 배제하였음.
- 비정규직 근로자의 경우 무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규칙이란 별도 규정의 적용을 받으나 임금은 별정직공무원 9급과 같게 지급하고 다른 근무 관련 규정은 정규직근로자와 동일하게 규정하여 차별적 내용은 없음.
- 진흥원은 규정을 직군별로 마련하여 차별적 요소가 없도록 잘 운영하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 2. 고용상의 비차별 고용상 비차별 100.0 고용상 남녀 비차별 100.0 비정규직 근로자 비차별 100.0 외국인근로자 비차별 100.0	No	항 목	계
	1	고용상 비차별	100.0
	2	고용상 남녀 비차별	100.0
	3	비정규직 근로자 비차별	100.0
	4	외국인근로자 비차별	N/A
	전 체		100.0

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

평가의견	- 진흥원은 인사 규정의 직급별 자격기준에 의해 채용하고 있어 직무에 필요한 조건 외에 다른 불합리한 제한을 두고 있지 않음. - 보수 규정에서 5급 이상은 연봉제, 6급 이하는 호봉제로 운용하여 직급에 따른 임금 차이가 있고 그 외에 배치·승진·정년·퇴직에서 차별적 조항 없이 운영하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

2.2) 고용상 남녀 비차별

평가의견	- 인사 규정·복무 규정·보수 규정에서 위와 같이 채용·임금 지급·배치·승진·정년·퇴직 제도를 운용하고 있고 여성을 차별하는 내용은 없음. - 특별휴가 규정에 출산 전후 휴가를 보장하고 임신부의 연장근로를 제한하여 모성보호를 위한 규정을 두고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	- 무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규칙에 따라 비정규직 근로자 인력을 운영하고 있으며, 이는 조리원, 미화원, 사무보조원 등에 적용됨. - 근무시간·연장근로·휴일 및 휴무일·휴가·휴직 등의 규정을 정규직 노동자와 동일하게 적용받고 있음.
------	---

	- 급여 수준의 경우 별정직공무원 9급 수준으로 지급하여 정규직 공무원 9급과 같게 대우하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

2.4) 외국인근로자 비차별

평가의견	- 외국인 고용자는 없지만, 채용 시 제한하고 있지는 않음.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

- 진흥원은 노동조합 설립을 허용하고 있으나 설립된 노동조합은 없음.
- 노동조합이 없는 대신 월간업무 전직원 회의 시 직원들의 의견을 수렴하고 있음. 그리고 직원들이 자유롭게 회의할 수 있는 독립적인 공간과 휴게공간을 제공하고 있음.

(평가요약)

- 노동조합 설립, 결사의 자유를 보장하고 있음. 현재까지는 노동조합이 설립된 사례가 없음.

(권고의견)

- 해당사항 없음

결과 그래프		달성률(%)	
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 결사·단체교섭의 자유 100.0 노동조합 활동 불이익 처우 금지(N/A) 단체교섭 보장 및 성실한 이행(N/A) 노동조합 부재 시 대안적 조치 100.0		No	항 목
		1	결사·단체교섭의 자유
		2	노동조합 활동 불이익 처우 금지
		3	단체교섭 보장 및 성실한 이행
		4	노동조합 부재 시 대안적 조치
		전 체	
		계	
			100.0
			N/A
			N/A
			100.0
			100.0

□ 분야3. 항목별 결과

3.1) 결사·단체교섭의 자유

평가의견	- 진흥원은 노동조합 설립을 허용하고 있지만, 설립된 노동조합이 없음.
권고의견	- 권고의견 없음.

3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	- 노동조합은 없지만, 근로자가 노동조합 가입하거나 활동할 때 불이익한 처우를 하는 규정은 없음.
권고의견	- 해당사항 없음.

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	- 설립된 노동조합이 없어 해당사항 없음.
권고의견	- 해당사항 없음.

3.4) 노동조합 부재 시 대안적 조치

평가의견	- 진흥원은 월간업무 전 직원 회의 때 직원 의견 수렴을 통해 근로조건 관련 등 다양한 의견소통을 하고 있음. - 진흥원은 근로자가 이용할 수 있는 안마의자, 쇼파 등 휴게공간을 제공하여 자유로운 의견 교환을 할 수 있도록 돕고 있음. - 또한, 원장과의 소통, 면담의 장을 만들어 직원과 원장 간의 자유로운 소통이 이루어질 수 있도록 프로그램을 계획하고 있음.
권고의견	- 전 직원 회의 외에 직원들의 근로조건 등 업무상 애로사항 관련 의견 개진을 통해 의견을 수렴하고, 수렴된 의견에 대한 피드백을 줄 수 있는 채널을 다양하게 마련하여 운영해볼 것을 권고함.

◆ 분야 4. 강제 노동의 금지

(운영현황)

- 인권경영규정에 강제노동을 금지하는 조항이 있음.
- 신규직원 교육 및 근로계약 체결 시 취업규칙을 설명하고 업무적응을 위해 실무수습 기간을 운영하고 있음.
- 진흥원은 복무규정에 따라 근무시간을 주 40시간, 1일 8시간으로 하고 점심시간은 1시간임. 모든 출장 및 초과근무는 근로자가 신청 후 관리자가 승인하는 형태로 운영 중. 출장은 원장의 사전 승인을 따로 요구하고 있음.
- 임신 중 직원이나 미성년자의 초과근무는 제한하고 있음.
- 전남학숙의 경우 진흥원이 근태·채용을 관리하여 강제노동을 방지하고 있고 협력사와 계약 시 청렴의무이행각서를 요구하고 있음.

(평가요약)

- 강제노동을 시키는 규정과 분위기는 없고 인권경영헌장에도 관련 조항을 넣을 예정으로 강제노동 금지를 실천하고 있음.
- 협력사와의 계약 시 청렴의무이행각서를 작성하고 있으나, 협력사에서 강제노동이 일어나지 않도록 감시하는 모니터링 작업은 이루어지고 있지 않아 이에 대한 보완이 필요함.

(권고의견)

- 진흥원뿐만 아니라 관계된 협력사에서 강제노동이 이루어지지 않도록, 강제노동 등 인력운영에 있어 불법적인 문제가 없는지 체크할 수 있는 체크리스트를 만들어 점검해 볼 것을 권고함. 청렴이행의무각서처럼 계약체결 시마다 강제노동이 이루어지지 않을 것을 서약하는 서약서를 받아두는 방법도 있음.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 4. 강제 노동의 금지 강제노동의 금지 100.0 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방 75.0	No	항 목	계
	1	강제노동의 금지	100.0
	2	자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	75.0
	전 체		95.0

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 강제 노동 금지

평가의견	- 진흥원은 복무규정에 1주 40시간, 1일 8시간 근무를 원칙으로 하면서 원장이 필요한 경우 시간외근무 및 공휴일 등 근무를 명할 수 있도록 규정함. - 1주 12시간의 초과근무 제한이 있으며, 수요일은 가족사랑의 날로 정시퇴근 제도를 운영하고 있음. - 강제적으로 근무시키는 규정이나 분위기는 없음. - 직원이 퇴직을 원할 경우, 사전에 사직원 제출 후 이사장 승인으로 퇴직 가능함.
권고의견	- 권고의견 없음.

4.2) 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방

평가의견	- 전남학숙의 경우 근태관리, 채용관리 등에 관여하고 있으며, 강제노동이 발생하지 않도록 관리하고 있음. - 협력사들과 계약체결 시 강제노동이 이루어지는지 감시·모니터링하는 절차는 없음.
권고의견	- 협력사에서 강제노동이 이루어지지 않도록, 강제노동 등 인력운영에 있어 불법적인 문제가 없는지 체크할 수 있는 체크리스트를 만들어 점검해 볼 것을 권고함. 청렴이행의무각서처럼 계약체결 시마다 강제노동이 이루어지지 않을 것을 서약한다는 서약서를 받아두는 방법도 있음.

◆ 분야 5. 아동노동의 금지

(운영현황)

- 진흥원은 채용공고 시 응시자격을 만 18세 이상에서 만 60세 미만의 자로 제한하여 아동노동을 방지하고 있음.
- 필기시험 합격자에게 주민등록 등본·초본을 요구하여 신분을 확인함.

(평가요약)

- 진흥원은 채용공고에 만 18세 미만의 자의 응시를 제한하고 실제로 만 18세 미만의 자를 고용하지 않음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)												
분야 5. 아동노동의 금지 연소자 고용 금지 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 100.0	<table><tr><th>No</th><th>항 목</th><th>계</th></tr><tr><td>1</td><td>연소자 고용 금지</td><td>100.0</td></tr><tr><td>2</td><td>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치</td><td>NA</td></tr><tr><td colspan="2">전 체</td><td>100.0</td></tr></table>	No	항 목	계	1	연소자 고용 금지	100.0	2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	NA	전 체		100.0
No	항 목	계											
1	연소자 고용 금지	100.0											
2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	NA											
전 체		100.0											

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 연소자 고용 금지

평가의견	- 진흥원은 채용공고 시 응시자격을 만 18세 이상에서 만 60세 미만으로 제한하고 있음. - 채용공고에 따라 만 18세 미만의 자를 고용하지 않으므로 연소자 역시 고용할 가능성은 없음.
권고의견	- 권고의견 없음.

5.2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

평가의견	- 만 18세 미만의 자를 고용하지 않으므로 해당사항 없음.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 6. 산업안전 보장

(운영현황)

- 전남학숙 작업장 안전 체크리스트를 통해 항목별로 매일 또는 매월 작업장 안전을 점검하고 있음.
- 유해물질인 석면을 조사하기 위해 2년마다 실내 공기 중 석면 농도를 측정하고 조리실 내 공기 오염도도 측정하고 있음.
- 취약근로자의 위험작업 배치를 제한하고 장애인 노동자를 위한 편의시설·조작설비를 설치함.
- 복무규정에 따라 임신한 노동자를 쉬운 업무로 배치전환하고 있음.
- 산업안전법에 따른 정기교육과 유해물질 교육을 실시하고 있으며 개인보호구를 지급하고 있음. 건강진단도 매년 실시하고 있음.
- 복무규정에 따라 재해근로자에게 요양비 등을 지급하고 있으며 자체 안전관리계획을 수립·운영하고 있음.

(평가요약)

- 산업재해 및 안전사고를 예방하고 진흥원 운영하는 사업 시설의 안전관리 강화를 위한 산업재해 및 안전사고 감축 목표 수립 등 공사의 안전 정책 수행을 위한 안전경영책임계획을 수립함.
- 근로자가 직접 사고 위험요인을 제거하거나 알릴 수 있는 근로자 자기보호권 보장을 통해 안전사고 예방 활동을 운영하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프

분야 6. 산업안전 보장

항목	달성률 (%)
작업장 안전	100.0
임산부 및 장애인 등 보호	100.0
필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0
산업재해 피해근로자 지원	66.7

달성률(%)

No	항 목	계
1	작업장 안전	100.0
2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0
3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0
4	산업재해 피해근로자 지원	66.7
전 체		94.1

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	- 진흥원의 위생 및 보건 관련 시설관리 업무는 정기적인 점검을 통해 관리하고 있음. - 진흥원 산업안전 보장 분야의 경우, 본사에서 수행되는 산업안전 보장 분야와 각 작업장에서 수행되는 산업안전 보장 활동까지 통합하여 평가하는 것이 필요함.
권고의견	- 권고의견 없음.

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	- 공단의 사내규정에 임산부, 장애인 등 취약근로자에 대한 보호를 위해 수행해야 할 기준들을 수립하여 지키고 있으며, 장애인의 공사 방문 및 활동에 어려움이 없도록 실질적인 조치가 잘 시행되고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	- 공단 임직원의 건강관리를 위하여 관련 법에서 정한 건강검진 이외에 추가 검진을 수행하고 있으며 검진 결과에 따라 재검사 지원과 정기적인 건강검진 상담을 운영하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

6.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	- 내부규정에 요양보상비 지급 시기 등 구체적인 방안이 제시되지 않음.
권고의견	- 내부규정에 요양보상비 지급 시기 등 구체적인 방안에 대한 보완이 필요함.

◆ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

(운영현황)

- 협력업체(전남녹색에너지연구원 등)와 유선전화를 통해 인권보호 현황을 점검하고 있음.

(평가요약)

- 진흥원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력사의 인권보호 의무이행에 관한 구체적 내용이 필요함.

(권고의견)

- 진흥원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력사의 인권보호 의무이행에 관한 내용을 보완하여 협력사에 대한 인권경영의 제한 방침을 수립할 필요성이 있음.

결과 그래프	달성률(%)	
	No	항 목
	1	협력회사 등의 인권침해 예방
	2	모니터링 실시
	3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지
	전 체	
		계
		50.0
		50.0
		NA
		50.0

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	- 과업지시서에 근로자 인권보호에 대한 내용을 반영하여 인권준수 방침을 모든 협력업체까지 확대함. - 진흥원과 직접 계약하는 공급업체에 한하여 인권존중 요구사항을 반영하고 공급업체의 동업자까지는 확대하지 않음.
권고의견	- 인권보호 준수여부 평가 누락방지를 위해 해당 업체에서 공사가 요구하는 인권보호 준수사항을 과업지시서 상에 표현할 것을 권고함. - 모든 계약에 공급업자와 동업자들이 공사와 수행하는 모든 업무영역에서 인권을 존중에 대한 의지를 반영하여야 함. 직접 계약 체결한 공급업체와의 인권존중은 요구사항을 반영하고 있으나 계약업체의 동업자는 별도의 관리를 하지 않으므로 확대가 필요함.

7.2) 모니터링 실시

평가의견	- 협력회사의 인권보호 준수여부를 과업지시서 상에 반영하여야 함.
권고의견	- 협력회사의 인권 준수여부 모니터링 결과, 진흥원이 요구하는 인권 준수요구를 위반하였을 경우, 진흥원과의 거래와 계약관계에 불이익을 줄 수 있다는 문서화 된 절차의 수립이 필요함.

7.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	- 해당사항 없음.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 8. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

- 진흥원은 지역주민의 부동산 매입, 토지보상과 같은 재산권 관련 업무를 수행하지 않고 지적재산권 관련 업무도 없음.

(평가요약)

- 진흥원의 경우, 지역주민의 재산권 거래, 보상과 무관하며 지적재산권 사용 및 보상 업무가 없음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 8. 현지주민의 인권보호 지역주민 인권의 존중 보호 지역주민의 지적재산권 보호 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	지역주민 인권의 존중 · 보호	NA
	2	지역주민의 지적재산권 보호	NA
	전 체		NA

□ 분야8. 항목별 결과

8.1) 지역주민 인권의 존중 · 보호

평가의견	- 진흥원은 지자체에서 교육을 주요사업으로 하는 기관으로서 지역주민의 재산권을 거래하거나 토지보상과 같은 업무와는 무관함.
권고의견	- 권고의견 없음.

8.2) 지역주민의 지적재산권 보호

평가의견	- 진흥원이 직접 지적재산권에 대한 사전조사, 보상에 관여하지 않고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 9. 환경권 보장

(운영현황)

- 진흥원은 환경 관련한 정보를 홈페이지 정보공개 포털을 통해 제공하고 있음.
- 전남학숙의 경우 안전관리 계획안을 수립하여 비상계획을 마련하였음.

(평가요약)

- 환경에 관련된 정보를 진흥원 홈페이지를 통하여 공시하고 있지만, 비상사태 계획의 수립은 전남학숙에만 수립되어 있음.

(권고의견)

- 비상사태 계획은 각각의 사업장마다 수립할 필요성이 있음.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 9. 환경권 보장 환경경영체계 수립 및 유지: 100.0 환경정보의 공개: 100.0 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙: N/A 비상계획 수립: 50.0	No	항 목	계
	1	환경경영체계 수립 및 유지	N/A
	2	환경정보의 공개	100.0
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	N/A
	4	비상계획 수립	50.0
	전 체		68.8

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체계 수립 및 유지

평가의견	- 해당사항 없음.
권고의견	- 권고의견 없음.

9.2) 환경정보의 공개

평가의견	- 홈페이지 정보공개 포털을 통해 접수 및 관련 정보 제공하고 있음.
권고의견	- 해당사항 없음.

9.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	- 해당사항 없음.
권고의견	- 권고의견 없음.

9.4) 비상계획 수립

평가의견	- 전남학숙에 안전관리 계획안이 수립되어 있지만 각 사업장의 비상계획 수립이 미흡함.
권고의견	- 전남학숙에 안전관리 계획안이 수립되어 있지만 각 사업장의 비상계획에 대하여 보완이 필요함.

◆ 분야 10. 고객인권 보호

(운영현황)

- 진흥원은 고객정보를 보호하기 위해 사업수혜자를 대상으로 온라인 개인정보 취급동의서를 각 사업담당자가 받아 관리하고 있음.

(평가요약)

- 개인정보보호를 위하여 내부관리 규정에 따라 다중의 정보보호 대책을 운영하고 있어 개인정보 유출 방지를 안전하게 수행하고 있음.
- 개인정보보호를 위하여 온라인으로 개인정보동의서를 받아 각 사업담당자가 관리하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)	
분야 10. 고객인권 보호 고객 보호를 위한 법령 준수 제품 결함 시 조치 소비자 사생활 보호 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목
	1	고객 보호를 위한 법령 준수
	2	제품 결함 시 조치
	3	소비자 사생활 보호
	전 체	
		계
		N/A
		N/A
		100.0
		100.0

□ 분야10. 항목별 결과

10.1) 고객 보호를 위한 법령준수

평가의견	- 해당사항 없음.
권고의견	- 권고의견 없음.

10.2) 제품 결함 시 조치

평가의견	- 해당사항 없음.
권고의견	- 권고의견 없음.

10.3) 소비자 사생활 보호

평가의견	- 사업수혜자를 대상으로 온라인 개인정보취급동의서를 받아 관리하고 있고, 각 사업담당자가 온라인 개인정보취급동의서를 받아 관리하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 11. 직장 내 인권 보호

(운영현황)

- 복무규정에 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 마련하여 직장 내 괴롭힘에 대해 정의하고 신고채널을 해당 규정에 따라 운영하고 있으나 접수실적은 없음. 직장 내 괴롭힘이 발생하면 복무규정의 절차에 따라 처리하고 있음.
- 「성희롱·성폭력 고충처리 업무 매뉴얼」을 마련하여 고충상담 절차를 규정하고 제보자의 비밀·신분을 보장하고 있음. 또한, 성희롱·성폭력 예방지침에 근거하여 전문가에 의한 성희롱 예방 교육을 실시하고 있음(1시간 이상). 같은 지침에 근거하여 피해자를 보호하는 조치에 대해서도 규정하고 있음.
- 장애인 인식개선 교육은 진행하고 있으나 근거규정은 없음. 진흥원의 규모가 작아 장애인 의무고용에 해당하는 기관이 아니며 장애인 근로자도 고용하고 있지 않음.

(평가요약)

- 진흥원은 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱 등을 처리하기 위한 지침과 규정을 마련하고 있지만, 구체화할 필요성이 있음. 관련된 전직원 대상으로 한 교육을 실시하고 고충처리 채널을 운영하고 있음.
- 구체절차에 대한 접수실적이 없고 심층조사나 실태조사가 이루어지지 않아 실질적으로 고충이 존재하는지, 해결되고 있는지 알 수 없음.
- 직장 내 성희롱의 경우 전문가에 의한 교육이 실시되고 있으나 직장 내 괴롭힘의 경우 무기계약직 관련 규정에만 근거 규정이 있어 정규직 근로자를 위한 규정도 마련할 필요가 있음.
- 직장 내 성희롱 처리절차에서 비밀 보호 관련 규정을 마련하여 실질적인 피해자 보호가 이루어질 수 있도록 보장하고 있으며, 이를 처리할 성고충상담원 교육을 관련 법에 따라 진행하였음.

(권고의견)

- 직장 내 괴롭힘 방지와 직장 내 성희롱 금지가 실질적으로 보장되고 있는지 확인하기 위해 고충처리 채널이 제대로 운영되고 있는지 점검하고 피해자·제보자가 쉽게 이용할 수 있도록 접근성을 개선하여야 함.
- 직장 내 괴롭힘 관련 유형을 세부적으로 규정하고, 교육 내용 등을 구체적으로 기재하여 규정을 마련하며 이에 근거하여 정기적으로 교육을 실시하여야 함.
- 실태조사, 상담, 심층조사를 정기적으로 실시하여 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱 등이 발생하는지 모니터링해야 함.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 11. 직장 내 인권보호 직장 내 괴롭힘 방지 70.0 직장 내 성희롱 금지 70.0 장애인근로자 보호 100.0 감정노동근로자 보호	No	항 목	계
	1	직장 내 괴롭힘 방지	70.0
	2	직장 내 성희롱 금지	70.0
	3	장애인근로자 보호	100.0
	4	감정노동근로자 보호	N/A
	전 체		72.7

□ 분야11. 항목별 결과

11.1) 직장 내 괴롭힘 방지

평가의견	- 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위해 복무 규정에 직장 내 괴롭힘에 대해 정의하고 조치절차를 마련하고 있음. 그리고 관련 교육은 무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규칙에 근거하여 매년 정기적으로 실시하고 있음. - 그러나 직장 내 괴롭힘에 대한 정의만 있을 뿐 유형에 대한 정의가 없어 개선이 필요함. - 직장 내 괴롭힘을 신고할 수 있는 고충접수 관련 규정이 있으나 접수실적이 없고 직장 내 괴롭힘이 발생하고 있는지 실태조사도 시행되고 있지 않음.
권고의견	- 직장 내 괴롭힘의 유형을 정의하여 발생할 수 있는 괴롭힘 종류를 구분할 필요가 있음. - 관련 교육의 경우 무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규칙에만 근거가 마련되어 있어 정규직 근로자를 위한 교육 규정도 마련하기를 권고함. - 직장 내 괴롭힘을 신고가 제대로 접수될 수 있는 채널을 마련하고 직장 내 괴롭힘이 발생하고 있는지 모니터링하기 위해 실태조사를 정기적으로 실시하여야 함.

11.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	- 「성희롱·성폭력 고충처리 업무 매뉴얼」과 「성희롱·성폭력 예방지침」을 마련하여 성희롱 개념의 정의, 예방교육 실시 근거, 고충처리 절차를 규정하고 있음. - 절차 내에 피해자 등을 위해 비밀유지, 2차 피해 방지, 피해자 근로권 보호 등을 규정하여 성희롱·성폭력 피해자·제보자의 보호를 실질적으로 보장하고 있음. - 성고충상담원의 전문성 제고를 위한 교육은 관련 법에 따라 진행되었음.
권고의견	- 원하지 않는 성적 관심이나 신체접촉, 성적 농담 등이 발생하고 있는지 모니터링할 수 있도록 심층조사 계획을 세울 필요가 있음.

11.3) 장애인근로자 보호

평가의견	- 진흥원은 장애인근로자가 없고 의무고용 비율도 적용되지 않고 있음. 따라서 장애인 근로자를 위한 편의시설이나 적합직무 개발은 이루어지지 않고 있음.
권고의견	- 진흥원은 장애인근로자 고용에 대비하여 장애인 차별을 방지하기 위한 교육을 실시하고 있지만, 관련 규정은 미비함. 장애인 관련 인권 보호 규정 수립을 검토해볼 것을 제안함.

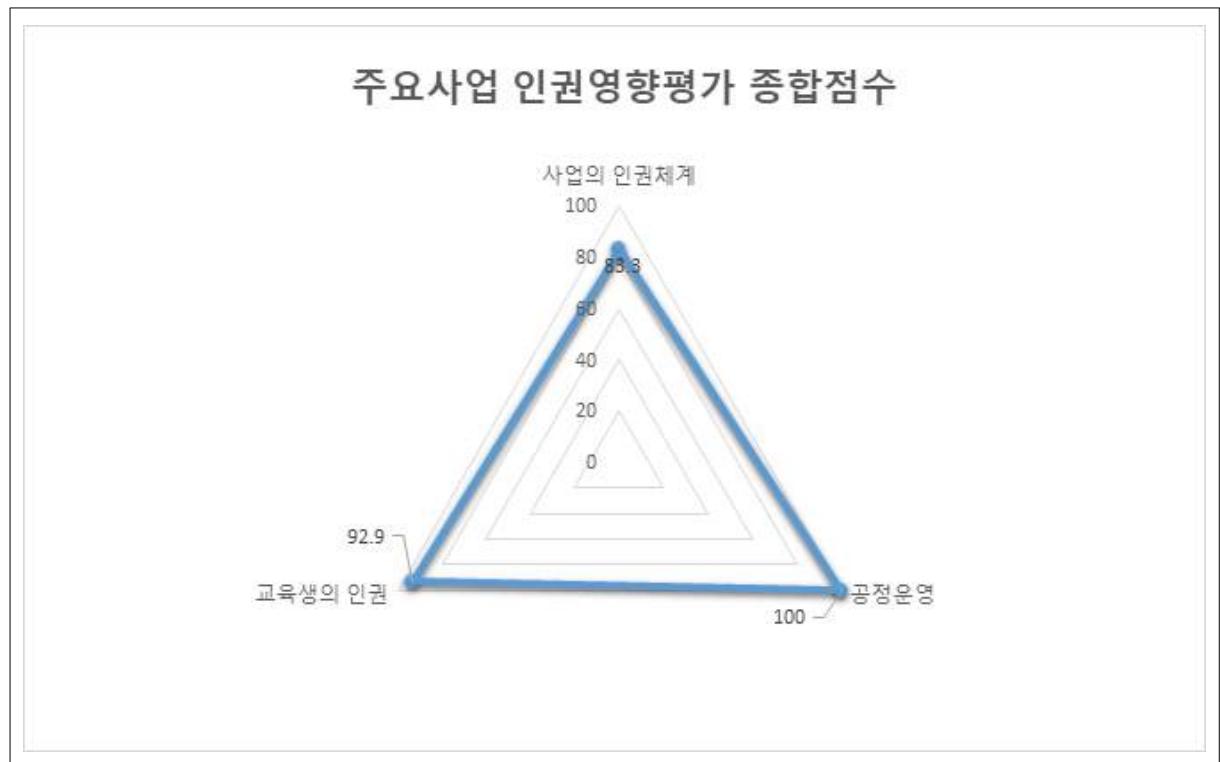
11.4) 감정노동근로자 보호

평가의견	- 해당사항 없음.
권고의견	- 권고의견 없음.

3. 주요사업(평생학습강사 역량강화 교육 사업) 평가결과

□ 종합 점수 : 93.3%(30점 중 28점)

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 93.3%로 양호한 상태
- ▶ 사업의 인권체계와 교육생의 인권 분야의 경우 보완이 필요하며 공정운영 분야는 전체적으로 양호하게 운영되고 있음.



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	사업의 인권체계	6	6	5	83.3%
2	공정운영	10	10	10	100.0%
3	교육생의 인권	14	14	13	92.9%
총점		30	30	28	93.3%

※ 점수산출식: [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

□ 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과

- 총 3개 항목, 15개 지표 중 예 13개, 아니요(미실시) 0개, 보완 필요 2개, 정보 없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨.
- (보완필요) 사업의 인권체계, 공정운영, 교육생의 인권
- (아니요) 없음
- (정보없음) 없음
- (해당없음) 없음
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고 사항을 도출함.

[주요사업 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	항목	평가결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체계(3개 지표)	2	1	0	0	0	3
2	공정운영(5개 지표)	5	0	0	0	0	5
3	교육생의 인권(7개 지표)	6	1	0	0	0	7
합 계		13	2	0	0	0	15

□ 주요사업 평가결과

(운영현황)

- 진흥원은 핵심이해관계자를 평생학습강사로 인식하고 IT, 스마트폰 기반 콘텐츠를 쉽게 전달하는 것에 역점을 두고 있음.
- 교육진행 시 온라인 커뮤니티 창구를 통해 실시간으로 건의사항, 불만을 접수하고 즉시 대응하고 있음. 그리고 상호 토론 및 피드백을 진행하여 교육생의 욕구를 파악하고자 노력하고 있음. 교육 종료 후 만족도 조사를 하고 교육 외적인 환경에 대해서도 피드백을 받아 보완하고 있음.
- 강사는 담당자가 인터넷 검색이나 타 지자체/교육기관의 추천을 받아 선발하고 선정된 강사에게 교안을 제출하게 하여 교육 적합성을 검토하고 있음.
- 최대 교육정원은 50명이었으나 COVID-19 감염 예방을 위해 30명으로 축소하고 회차를 3회에서 5회로 늘림. 운영차시를 늘려 수강기회를 확대함.
- 강사에게 인권침해 예방을 위한 주의사항을 당부하고 인권침해 예방 안내문도 배포할 계획임.
- 최근 자체 교육장을 새롭게 마련하여 교육생에게 쾌적한 교육환경을 제공하고 있음. 태블릿PC와 LED화면을 통해 양질의 교육을 제공하고자 노력하고 있음.

(평가요약)

- 진흥원은 평생학습강사 역량강화사업의 핵심이해관계자는 평생학습강사로 인식하고 있으며 주요 인권이슈는 중장년 강사진이 최신 IT기술을 활용할 수 있는 역량을 제고하는 것으로 파악하고 있음.
- 진흥원의 경우, 사업 담당 직원들의 직무상 스트레스 파악 및 치료지원은 아직 필요성을 느끼지 못하는 단계라고 볼 수 있으며, 내외부 이해관계자가 인권침해 피해 내용을 신고할 수 있는 채널을 갖추고 있지만, 아직 활성화되지는 않고 있음.
- 강사진 선발 절차의 불공정성은 발견되지 않으며, 교육방침, 교안요구사항 등에 정립이 되지는 않았지만, 사업의 확대에 따른 운영의 체계화가 이어질 것

으로 기대되며 교육과정 후 피교육생의 피드백을 강사관리에 적용되고 있음.

- 강사 및 교육생 모두에게 인권침해성 발언이나 행동을 하지 않도록 주의사항을 전달하고 있으며, 부진학습자를 위한 보조교사의 활용을 확대해 나간다는 방침을 가지고 있음.
- 최근에 태블릿 40대를 구입하여 활용하면서 교육생의 교육만족도를 크게 제고하고 있음. 현재 진흥원 자체 교육장의 시청각 환경 등은 양호하며 외부 교육장을 임차사용 시에도 교육장 교육환경 및 안전조치사항을 확인하고 있다고 하나 교육사업 확대에 대비하여 지침, 매뉴얼, 체크리스트를 구비하여 체계적인 운영을 준비할 필요가 있음.

(권고의견)

- 조직 확대, 민원성 업무의 증가 등에 대비하여 정례적으로 직원들의 스트레스 요인 분석을 실시해가면서 향후 기관의 심리치료 지원의 개입시기를 검토하기 바람.
- 자체 교육장 구축 및 대관 교육장 선정을 위한 [교육장 환경 기준]을 제정하여 실행할 것을 권고함. 교육장 어느 위치에서나 시청각 내용의 전달이 가능한지를 확인하고 조도, 온도, 외부 소음 유입 등을 확인하는 체크리스트 방식도 검토하기 바람.

결과 그래프

평생학습강사 역량강화 교육 사업

사업의 인권체계

83.3

공정운영

100

교육생의 인권

92.9

020406080100

달성률(%)

No	항 목	계
1	사업의 인권체계	83.3
2	공정운영	100.0
3	교육생의 인권	92.9
전 체		93.3

IV

중대성 평가 및 주요이슈 도출

□ 중대성 평가

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가 지침에 의해 중대성 평가를 실시함.
 - 인권영향평가를 기반으로 인권영향전문평가단이 평가하되, 기관 특성 및 현황을 고려하기 위하여 일부 요소(발생 가능성)는 전남인재평생교육진흥원 기획경영팀에서 조정하여 최종 점수 산출
- ‘중대성 평가’란 인권영향평가의 일부로서, 식별된 여러 인권이슈 중에서 일정한 기준에 의해 우선적으로 ‘주요 인권이슈’를 선정하는 절차를 말함. 기관이 인권이슈를 일거에 해결하는 것은 어려우므로 ‘중대성 평가’는 인권경영 개선의 효율성을 추구함.
- 중대성은 다음 3가지 기준으로 판단함.
 - **이행수준** : 인권영향평가의 점수산정 방식으로 **이행률**을 계산하여 이행률에 따라 1~5점 차등 부여
 - **영향심각도** : 사업성과에 영향을 주는 정도, 필요한 사업관리 수준, 재정 손실 수준, 법 위반에 의한 영향 수준, 이해관계자에 미치는 영향을 고려하여 1~5점 차등 부여
 - **발생 가능성** : 과거 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생가능성 유무, 발생 가능성 정도로 평가하여 1~5점 차등 부여
- 상기 지표별 점수를 합산한 점수가 높을수록 주요 인권이슈로서 높은 우선순위를 부여받음.
 - 총점 11점 이상 : 중대성 평가 결과 ‘상’
 - 총점 6점 이상 ~ 10점 이하 : 중대성 평가 결과 ‘중’
 - 총점 5점 미만 : 중대성 평가 결과 ‘하’

[중대성 평가 결과]

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
인권경영 체제의 구축*	5점	3점	4점	12점
	이행률 43%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	제도 재정비 및 개선 필요	
구제 절차 마련	5점	3점	4점	12점
	이행률 15%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	구제절차 재정비 및 개선 필요	
고용상의 비차별*	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않고 교육 등을 통해 관리 가능	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
고용상 남녀 비차별	1점	2점	1점	4점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
비정규 직 근로자 비차별	1점	2점	1점	4점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
결사 및 단체 교섭의 자유보장	1점	2점	1점	4점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
강제노동 의 금지	2점	3점	3점	8점
	이행률 95%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	협력사 강제노동 발생가능성이 있어 관련 모니터링 방안 강구 필요	
아동노동 의 금지	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않고 교육 등을 통해 관리 가능	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
산업안전 보장	2점	2점	2점	6점
	이행률 94%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	요양비 관련하여 현재 및 향후 발생가능성 있음	
책임 있는 공급망 관리	5점	2점	2점	9점
	이행률 50%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 있음	
현지주민 의 보호	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	

분야		중대성 평가 요소			합계
		이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
환경권 보장		5점	3점	4점	12점
		이행률 68.8%	비상계획 미비로 문제가 발생할 경우, 업무·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	전남학숙을 제외하고 각각 사업장에 비상계획이 없어 현재 및 향후 발생가능성 높음	
고객 인권 보호		1점	3점	1점	5점
		이행률 100%	발생할 경우 회사 업무·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘 방지	1점	4점	2점	7점
		이행률 100%	발생할 경우 회사 업무·사업성과에 큰 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
	직장 내 성희롱 금지	3점	4점	2점	9점
		이행률 90%	발생할 경우 회사 업무·사업성과에 큰 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
	장애인 근로자 보호	3점	3점	1점	7점
		이행률 90%	발생할 경우 회사 업무·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
	감정노동 근로자 보호	1점	3점	1점	5점
		이행률 100%	발생할 경우 회사 업무·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	

* 별도 평가된 항목을 제외한 항목들로 해당 분야 평가

□ 주요 인권이슈 도출

- 중대성 평가 결과, ‘상’으로 판단된 ‘인권경영 체제의 구축’, ‘구제절차 마련’, ‘환경권 보장’을 우선 개선과제로 선정

V

인권경영 주요 개선과제

□ 기관운영 개선과제

분야	항목	세부 내용	개선과제(안)
인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	외부 전문위원의 자문을 반영한 인권경영헌장을 제정하되, 주요 이해관계자 및 핵심 인권침해 예방 의지를 포함하여야 함. 이후 온오프라인 게시를 통해 인권경영에 대한 의지를 전사적으로 공유	인권경영헌장 마련 및 게시
	인권영향평가 정기적 실시	인권경영규정에 정기적 실시를 위한 근거를 갖추고 인권영향평가를 통해 도출된 문제 및 개선과제를 해결하기 위하여 조치계획 수립·시행	인권영향평가 근거 마련 및 문제해결 계획 수립
	인권경영 제도화를 위한 필요조치	인권에 대한 기본적인 이해, 사례토론 등을 포함한 인권교육을 실시하고, 추후 직급별 차별화된 교육을 실시함으로써 인권경영 고도화 도모	인권교육 실시
	구제절차 마련	구제절차를 마련한 후, 그룹웨어 및 인터넷에 접근성이 높은 방법으로 공지함으로써 구성원들의 접근 및 이용의 용이성 확보. 이 때, 구제절차 이용 방법과 함께 준수사항(예. 비밀보장, 신속한 조사 등)을 충분히 포함하여 구성원들의 인식 제고	구제절차 마련 및 홍보
환경권 보장	비상계획 수립	전남학숙 외에 각 사업장에 비상계획을 마련함으로써 비상사태에 신속하게 대처할 수 있는 기반 마련	각 사업장에 비상계획 마련

□ 주요사업 개선과제

사업	항목	개선내용	개선과제(안)
평생학습 강사 역량강화 교육 사업	사업의 인권체계	조직 확대, 민원업무 증가 등에 대비하여 직원들의 스트레스를 정기적으로 조사하고 결과에 따라 심리치료 등 진흥원의 개입 시 기 검토	직원 스트레스 관리 및 개입
	교육생의 인권	교육장 환경 기준을 객관적인 판단 요소로 구성하고, 이를 바탕으로 체크리스트 등을 구성하여 자체 교육장 및 대관 교육장 관리	교육장 환경 관리