
2023년도 전남인재평생교육진흥원

인권영향평가 결과 보고

2023. 11. 15.

전남인재평생교육진흥원

제 출 문

전남인재평생교육진흥원 원장 귀하

이 보고서를 “2023년도 전남인재평생교육진흥원 인권영
향평가”에 대한 결과보고서로 제출합니다.

2023. 11. 15.

한국경영인증원

목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	4
1. 인권경영 정책 동향	4
2. 사업분야 인권 이슈	9
3. 전남인재평생교육진흥원 운영 현황	12
II. 인권영향평가 실행	15
1. 실시 주체 및 범위	15
2. 평가 절차 및 방법	15
3. 인권영향평가 지표 구성	16
III. 인권영향평가 결과	20
1. 인권영향평가 종합	20
2. 기관운영 평가결과	21
분야 1. 인권경영 체계의 구축	23
분야 2. 고용상의 비차별	28
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	31
분야 4. 강제노동의 금지	33
분야 5. 아동노동의 금지	35
분야 6. 산업안전 보장	37
분야 7. 책임 있는 공급망 관리	39
분야 8. 현지주민의 인권보호	41
분야 9. 환경권 보장	43
분야 10. 소비자인권 보호	45
분야 11. 직장 내 인권 보호	47
3. 내·외부 이해관계자 인터뷰 결과	51
4. 주요사업 평가결과	52
IV. 중대성 평가 및 주요이슈 도출	56
V. 인권경영 주요 개선과제	59

I

인권경영 환경분석 및 현황

1. 인권경영 정책 동향

□ 국제 인권경영 동향

- 1970년대 중반부터 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 인권경영의 중요성 및 영향 범위가 확대되고 있음
- 1976년에 제정된 ‘OECD 다국적기업 가이드라인’은 수차례 개정을 통해 2000년부터 다국적기업에 의한 인권침해에 관한 내용이 추가되면서 점차 다국적기업의 인권 규범으로서 자리 잡게 되었고, 2011년에 인권에 관한 독립된 장이 추가됨.

[OECD 다국적기업 가이드라인 제4장]

국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권의무에 관한 의무, 관련 국내법규의 틀 안에서 다음을 이행해야 한다.

1. 인권을 존중해야 한다. 즉, 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
2. 기업활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다.
3. 부정적 영향에 기여하지 않았다 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업 운영, 제품 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.
4. 인권을 존중하겠다는 정책서약을 해야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권실사를 해야 한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여했음을 알게 된 경우, 부정적 인권영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

- 1977년 ILO는 ‘다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자선언’을 발표함. 이는 정부, 고용자, 노동자라는 3자 간 합의를 통해 다국적기업에 적용할 노동기준으로서 제정되었으며 해당 선언과 별도로 협약으로써 노동기준을 제정하여 노동기준의 이행을 도모하고 있음. 이 중 ILO 핵심규약은 4개 분야 8개 협약

으로 구성되어 있음

[ILO 핵심규약]

1. 차별금지: 남녀 동등보수 협약(제100호), 고용·직업상 차별금지 협약(제111호)
2. 아동노동 금지: 취업상 최저연령 협약(제138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)
3. 강제노동금지: 강제노동에 관한 협약(제29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)
4. 결사의 자유: 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)

- 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 하는 데 있어서 인권침해가 발생하지 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
- ‘제3차 국가인권정책기본계획(NAP, 2018~2022)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호 의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구

- 국제적 인권경영의 공감대 확산 및 필요성 강조로 인권존중의 문화가 확산되고 있으며, 이에 따라 기관은 인권경영 실현 및 확산을 위한 체계의 구축이 필요함
- ‘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 인권리스크를 파악하기 위하여 인권영향평가를 수행
 - 공공기관 인권경영 매뉴얼 도입 Framework는 인권경영 체계 구축과 그 이후의 인권영향평가, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 제공으로 이루어지게 됨.

[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

□ 인권경영 개념 정립

- 국가인권위원회에서는 인권경영을 “기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영” 이라고 정의함
- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’ 과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위해 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’ 발간
 - 또한, 공공기관이 인권경영에 대한 사회적 인식 확산과 인권경영을 실천할 수 있는 제도적 여건이 마련될 수 있도록 30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장을 대상으로 권고함.
- 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 기업들이 경영 활동을 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

[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

- CSR(Corporate Social Responsibility 기업의 사회적 책임) 전문가들이 주장하는 인권경영은 기업이 인권침해 상황에 공모·가담하지 않고 오히려 인권 상황을 개선하기 위해 인권침해 상황을 예방하고, 인권준수를 보장하기 위한 수단을 마련하는 동시에, 인권 수준과 관련된 이해로 증진하는 노력을 기울여야 한다는 것을 의미함

□ 국가인권위원회, 인권영향평가

- 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
- 제3차 국가인권정책기본계획을 따라 사업 인권영향평가 제도를 도입하고 파트너기관 인권경영, 인권영향평가 컨설팅을 지원

□ 공공기관 경영평가 윤리경영 세부지표

- 2023년 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

□ 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침('22. 7.)

- 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 대

- 한 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 증가하지 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),

분야	사례 내용
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 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 X진홍원 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 관리하에서 사업을 운영하고 있으며, ‘기획운영팀’, ‘인재육성팀’, ‘평생교육팀’ 등 3팀과 전남학숙운동을 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 9월 재단법인 전남인재평생교육진흥원 인권경영 규칙을 통한 ‘인권경영헌장’을 제정, 선포하였으며 인권경영 헌장은 진흥원 홈페이지 및 사내게시판에 공개하고 있음.
- 인권영향평가는 2022년 최초로 실시하였고 2023년에도 진행하여 진흥원의 인권경영 상황을 점검하고 앞으로 인권경영 규칙에 근거하여 매년 정기적으로 실시할 예정임.
 - 인권영향평가는 외부 전문 평가기관에 평가를 의뢰하여 진행함으로써 전문성, 객관성을 확보하고 있음.
 - 진흥원은 위탁기관인 ‘전남학숙’과 평생교육 강사를 협력사로 간주하여 인권영향평가 범위에 포함하여 평가함.
- 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.
- 진흥원은 인권경영의 효율적 추진을 위해 인권경영 규칙에서 인권경영위원회 설치를 규정하고 있으며, 위원회는 위원장 1인을 포함하여 7인 이내의 내·외부위원으로 구성함.
- 진흥원은 「인권침해 구제절차 운영지침」을 22년 11월 제정하여 인권침해 진정에 대한 접수, 조사 및 구제 업무 등에 관하여 규정하고 있으며, 2023년 인권경영 계획에 따라 2023년 12월경 인권구제절차 모니터링을 예정하고 있음.
 - 진흥원의 내부 고충처리센터로서 ‘인권상담센터’는 기획운영팀에서 총괄하고 있으며 2023년 12월경 실시할 인권구제절차 모니터링을 통해 인권구제절차 제도를 점검하여 부진분야를 발굴하고 개선할 예정임.
 - 「성희롱·성폭력 고충처리 업무 매뉴얼」을 별도로 제정하여 고충처리 상담창구를 운영하고 있으며, 성희롱·성폭력 고충심의위원회는 진흥원 인사위원회로 위원장과 외부위원 2인을 포함한 5인으로 구성함.

II

인권영향평가 실행

1. 실시 주체 및 범위

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

□ 실시기간 : 2023년 10월 6일 ~ 11월 17일

□ 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

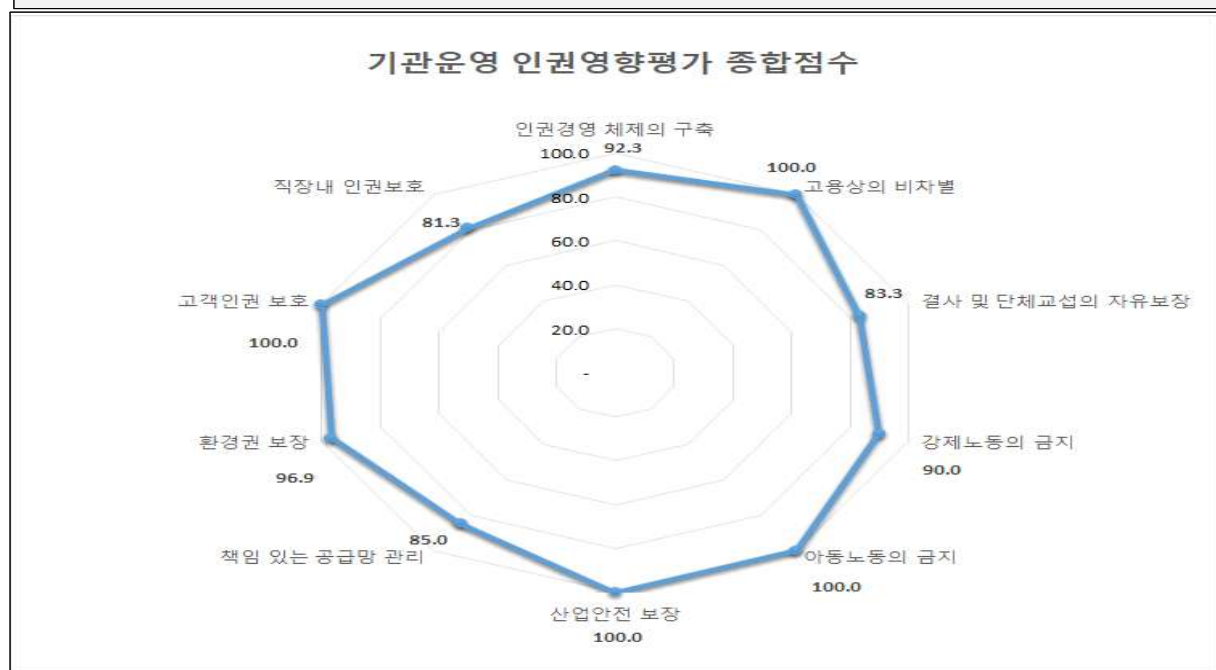
1. 인권영향평가 종합

- 진흥원은 2022년 인권영향평가를 처음 실시하였고 현재 2023년도 인권영향평가를 진행함. 외부의 전문평가기관에 의뢰하여 진행함으로써 전문성, 객관성을 확보하고 있으며, 정기적인 인권영향평가를 통해 지속적으로 인권경영을 개선하려는 의지를 보임
- 한국경영인증원은 인권경영을 시행하는 타 공공기관을 벤치마킹하고 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼 상 요구사항을 분석하여 기관의 인권경영시스템 개선에 필요한 시사점을 도출함.
- 기관운영 인권영향평가 결과는 93.5%로 우수하게 나타났음.
 - 2022년 기관운영 인권영향평가 결과 70.1%에서 2023년 기관운영 인권영향평가 결과 93.5%로 크게 상승하였음.
 - 특히, 2022년 기관운영 인권영향평가 결과 인권경영 체제의 구축 분야 평가 결과가 35.9%에서 2023년 기관운영 인권영향평가 결과 인권경영 체제의 구축 분야 평가결과가 92.3%로 크게 상승하여 진흥원의 인권경영 확립과 인권경영시스템 구축을 위한 노력이 성과를 보이고 있음.
 - 인권경영 체제의 구축, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제노동의 금지, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보호, 직장 내 인권보호 분야에서 일부 보완 필요사항을 확인함.
- 주요사업의 경우 “평생학습강사 역량강화 교육 사업”을 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과 100.0%로 나타나 우수하게 운영되고 있음을 확인함.

2. 기관운영 평가결과

□ 종합 점수 : 93.5% (292점 중 273점)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 93.5%로 우수하게 운영되고 있음.
- ▶ 고용상의 비차별, 아동노동, 산업안전, 현지주민의 인권, 고객인권 분야는 우수, 양호하게 운영
- ▶ 인권경영 체제, 결사 및 단체교섭의 자유, 강제노동, 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	72	92.3%
2	고용상의 비차별	34	28	28	100.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	6	5	83.3%
4	강제노동의 금지	22	20	18	90.0%
5	아동노동의 금지	28	6	6	100%
6	산업안전 보장	34	34	34	100%
7	책임 있는 공급망 관리	20	20	17	85.0%
8	현지주민의 인권보호	20	6	6	100%
9	환경권 보장	36	32	31	96.9%
10	고객인권 보호	30	30	30	100%
11	직장 내 인권 보호	40	32	26	81.3%
총점		378	292	273	93.5%

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

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 11개 분야 189개 지표 중 예 132개, 아니오(미실시) 5개, 보완필요 9개, 정보없음 0개, 해당없음 43개로 집계됨.
- (보완필요) 인권경영 체제, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 책임있는 공급망 관리, 환경권 보호 분야별 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
- (아니오) 인권경영 체제, 강제노동의 금지, 직장 내 인권보호 분야별 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
- (해당없음) 인권경영 체제, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권 보호, 환경권, 직장 내 인권보호 분야의 일부 항목은 점검일 현재 기관 활동과 직·간접적 해당사항이 없거나 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.

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분 야	평가결과					
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	계
1	인권경영 체제의 구축(5개 항목)	34	4	1	0	2	41
2	고용상의 비차별(4개 항목)	14	0	0	0	3	17
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	2	1	0	0	13	16
4	강제 노동의 금지(2개 항목)	9	0	1	0	1	11
5	아동노동의 금지(2개 항목)	3	0	0	0	11	14
6	산업안전 보장(4개 항목)	17	0	0	0	0	17
7	책임있는 공급망 관리(3개 항목)	7	3	0	0	0	10
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	3	0	0	0	7	10
9	환경권 보장(4개 항목)	15	1	0	0	2	18
10	고객인권 보호(3개 항목)	15	0	0	0	0	15
11	직장 내 인권 보호(4개 항목)	13	0	3	0	4	20
합 계		132	9	5	0	43	189

◆ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

(운영현황)

- 진흥원은 2022년 9월 인권경영 규칙을 제정하고 정기 이사회 의결을 거쳐 인권경영헌장을 선포하였음. 이사회는 진흥원의 정책 방향을 결정하는 최고의 결기구이며 원장 및 직원 대표가 함께 참여하였음.
- 진흥원은 2022년 9월 인권경영 규칙, 인권경영헌장 제정에 이어 인권경영위원회 설치 및 운영, 인권교육 계획 수립에 따른 인권교육 등 인권경영의 제도화 정착을 위하여 노력하였음.
- 진흥원은 2022년 인권영향평가를 최초로 실시하였으며 2023년에도 본 평가를 실시함. 인권 관련 이해관계자로 전남학숙과 교육 강사들을 평가범위에 포함하였음. 강사 역량 향상을 위한 강사 보수교육이 주요 인권이슈라고 할 수 있음. 시군 평생교육협의회에서는 분기 1회 강사 및 교육생 인권보호 관련 정보를 공유하고 인권보호 방안을 토의함.
- 2023년 인권경영 기본계획에 따르면, 인권경영 모니터링을 통하여 인권침해 이슈를 사전에 점검하고 모니터링의 구성, 대상, 주요 안건을 명시하고 있음.
 - 모니터링 주요안건은 갑질, 부당 업무지시 원인 및 사례, 개선사항 등 의견수렴, 조직 전반의 청렴도 저해요인 및 사례를 들고 있음.
- 구제채널로 진흥원 홈페이지에는 공익/부패 신고, 그리고 청탁금지법 위반행위 신고가 있으나 이는 전부 국가권익위의 윤리 관련 신고채널이며 인권침해 신고 채널은 없음.
- 진흥원의 인권경영위원회는 내부위원 2명, 외부위원 5명으로 구성되어 심의의결 기능 및 자문의견을 제시하고 있음. 한편 진흥원은 인권 관련 교육으로 구성된 12개의 법정 의무교육을 지정하고 전 임직원 수강을 의무화하고 있음

(평가요약)

- 진흥원은 2022년 9월 인권경영헌장을 선포하였으며, 헌장에서는 진흥원의 특징을 분명히 나타낼 필요가 있음.

- 진흥원은 2022년부터 인권영향평가를 실시하기 시작하였으며 향후 정기적인 평가 실시의 근거를 규정으로 마련하고 있음.
- 핵심이해관계자인 평생학습 강사들과의 상시적인 간담회를 이용하여 협의를 하고 시군평생교육협의회를 통하여 강사 및 교육생 인권보호 방안을 협의함
- 진흥원은 2022년 9월부터 지금까지 인권경영 제도화를 통해 인권경영체계를 구축하여 왔으며, 인권경영 모니터링 체계도 설정하였지만 모니터링 결과에 대한 대응방안은 명확하지 않음
- 2022년의 인권경영 성과는 인권경영체계구축이며, 제도화 조치를 충실하게 이행한 결과 출연기관 경영평가 청렴도가 상승할 정도로 진흥원의 활동을 평가하기에 충분한 정보(제도화 내용)를 담고 있음.
- 진흥원은 규정에 따라 구제절차를 제공하며, 2023년 구제절차를 명확화를 위한 목표를 수립하여 실행하고 있음. 홈페이지에서 인권침해 신고채널을 설치할 필요가 있으며, 구제절차의 결과는 이해관계자에게 신속하게 통보한다는 지침, 그리고 진정인이 외부 구제기관에서의 구제절차를 원할 경우 진흥원은 적극 협조해야 한다는 지침을 보유하고 있음.

(권고의견)

- 진흥원의 인권경영현장에는 핵심이해관계자인 도민에 대한 인권보호 의지가 표현된 조항을 추가하여 진흥원의 특징이 분명히 드러날 수 있도록 개정을 권고하며 향후 정기적인 인권경영현장의 개정을 검토하고 개정이력 관리를 권고함
- 모니터링에 의해 발견된 부정적 인권영향을 제거 또는 완화하기 위하여 우선적으로 특별인권교육을 권고함.
- 인권경영 담당자가 실시간으로 열람하고 회신 가능한 인권 소통(신고) 채널을 신설하고, 신고방법 및 신고내용을 안내하여 양호한 접근성 및 이용 용이성을 갖추기 바람. 신설하는 인권침해 신고채널은 신고자가 익명, 실명 신고를 선택할 수 있도록 설계할 것을 권고함.
- 인권침해 신고 채널에는 구제절차에 대한 안내를 함으로써 접근성 및 이용 용이성을 갖추 것을 권고하며, 2024년부터는 구제절차의 고도화 개정을 정기

또는 부정기적으로 실시할 것을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
분야 1. 인권경영 체제의 구축 	No	항 목	계
	1	인권존중 정책선언	90.0
	2	인권영향평가 정기적 실시	100.0
	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	80.0
	4	인권경영 성과	100.0
	5	구체절차 마련	94.4
	전 체		92.3

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	- 전남인재평생교육진흥원은 2022년 9월 인권경영헌장을 선포하였으며, 헌장은 홈페이지의 [정보공개]-[인권경영] 및 사내게시판에 게시되어 있음. - 현재 진흥원의 인권경영헌장에서는 핵심 이해관계자 및 인권이슈가 분명하지 않아 진흥원의 특징이 나타나지 않고 있음. - 진흥원의 인권경영헌장은 제정 1년을 맞았으며 정기적인 재검토 및 개선의 대상으로 평가하기에는 이룸
권고의견	- 인권경영헌장에 진흥원의 핵심이해관계자인 도민과 주요 인권이슈인 배움을 통한 도민의 성장 기회를 제공한다는 인권경영 의지가 포함된 조항을 추가할 것을 권고함 - 2023년 내에 인권경영헌장의 개정을 권고하며, 향후 정기적으로 헌장의 개정을 검토하고 개정 이력을 관리하기 바람.

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	- 진흥원은 2022, 2023년 2회의 인권영향평가를 실시하였으며 향후 정기적인 평가 실시의 근거를 인권경영규칙 제5장 제27조(인권영향평가)에 명시하고 있음 - 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단은 핵심이해관계자인 평생학습 강사들이라고 할 수 있는데, 상시 운영하는 간담회를 이용하여 협의를 하고 있으며 시군 평생교육협의회를 통하여 강사 및 교육생 인권보호 방안을 협의하고 관련 정보를 공유함
권고의견	- 권고의견 없음.

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	- 진흥원은 2022년 9월 인권경영 규칙 제정 등 제도화를 통해 인권경영체계를 구축하여 왔음. [2023인권경영 기본계획]에서 인권경영 모니터링의 구성, 대상, 주요 안전을 명시하고 있으나 모니터링에 의해 발견된 부정적 인권영향을 제거 또는 완화하기 위한 조치는 명확하지 않음 - 진흥원은 2022년 최초로 인권경영위원회를 개최하였는데, 현재 내부위원 2명, 외부위원 5명으로 구성하여 심의의결 기능 및 자문의견을 제시하고 있음 - 진흥원은 2023년 직장교육 추진계획에 따라 12개의 법정 의무교육을 지정하고 있는데, 거의가 인권 관련 교육임. 이해관계자와의 인권 관련 의사소통 채널이 홈페이지에서는 보이지 않으며. 국가권익위의 윤리부문 신고채널은 진흥원의 인권 이슈, 니즈 파악에는 한계가 있음
권고의견	- 모니터링에 의해 발견된 부정적 인권영향을 제거 또는 완화하기 위하여 우선적으로 특별인권교육을 권고함. 교육을 통해 인권에 대한 주의를 환기시키고 경고의 메시지를 전할 수 있음(실제 인권침해 사건이 발생하거나 피해자의 신고가 없는 상황이기 때문에 구제절차 적용 단계가 아님) - 진흥원의 인권경영 담당자가 실시간으로 열람하고 회신 가능한 인권 소통채널을 신설할 것을 권고하며, 이메일, 전화, 우편 등 어떠한 방법이든 접수 방법 및 접수내용을 안내하여 양호한 접근성 및 이용 용이성을 갖추기 바람. - 진흥원의 인권경영 담당자가 실시간으로 열람하고 회신 가능한 인권 신고채널을 신설하고 신고자가 익명, 실명 신고를 선택할 수 있도록 설계할 것을 권고함.

1.4) 인권경영 성과

평가의견	- 2022년에 인권경영을 선포한 진흥원이기 때문에 2022년의 인권경영 성과는 인권경영체계구축이며, 이를 위해 제도화 조치를 충실하게 이행한 것이며 그 결과 출연기관 경영평가 청렴도가 상승함 - 인권경영 성과는 홈페이지에 공개되고 있음. 2022년 성과보고는 인권경영체계 구축 달성도에 대한 보고이므로 진흥원의 활동을 평가하기에 충분함.
권고의견	- 권고의견 없음.

1.5) 구제절차 마련

평가의견	- 진흥원은 인권경영규칙 제6장(인권침해에 대한 구제)를 근거로 구제절차를
------	---

	제공하며, 2023년 인권경영 기본계획에 구제절차를 명확화를 위해 구제절차 제도 점검 및 모니터링을 통해 부진분야 발굴 개선한다는 목표를 수립 - 진흥원 홈페이지에는 인권침해 신고채널이 명확하지 않은 점은 개선의 여지가 많으며, 구제절차의 결과는 이해관계자에게 정해진 기한 내에 통보한다는 지침을 설정하고 있음. 또한 진정인이 외부 구제기관에 구제요청을 할 수 있으며, 진흥원 인권상담센터는 절차 안내, 자료제공 등으로 적극 협조하여야 한다는 지침을 보유하고 있음 - 구제절차 운영지침의 제정 이후, 아직 1년이 경과하지 않아 구제절차 고도화에 대한 평가는 보류함.
권고의견	- 인권침해 신고 채널을 신설하고 익명/실명신고 선택이 가능하도록 하며 신고 후 구제절차에 대한 안내를 함으로써 접근성 및 이용 용이성을 갖출 것을 권고함. - 2024년부터는 구제절차의 실효성, 현장 적용성을 갖추기 위한 고도화 개정을 정기 또는 부정기적으로 실시할 것을 권고함

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 인사규정의 채용방법에 의하면 진흥원은 성별, 신체조건 등을 이유로 차별하는 제한이 없으며 직무에 필요한 조건만 요구하고 있음.
- 보수규정에 따라 5급 이상은 연봉제, 6급 이하는 호봉제로 운영되고 있음.
- 진흥원 내부 인원현황은 여성 근로자 비율이 압도적으로 높으며 3개 팀 중 2개 팀의 팀장이 여성일만큼 여성임원의 비율이 높은 편임. 육아휴직 후 복직하더라도 호봉제에 따른 연차를 인정하고 있음. 기혼 근로자 가정에게 가족돌봄 휴가를 자유롭게 사용할 수 있도록 장려하는 모성보호의 사내 분위기가 형성되어 있음.
- 승진체계는 인사규정에 따라 이루어지고 있으며 육아휴직 기간에 대하여도 호봉 기간에 산입하고 있음.
- 비정규직 근로자의 경우 「무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규칙」에 따라 운영하고 있는데 근무시간, 휴일, 휴가, 휴직 등의 규정을 정규직 노동자와 동일하게 적용받고 있음.

-교육훈련비 지원의 경우 직무상의 교육에 대하여 지원해주고 있으며, 기간제 근로자에 대하여도 동일하게 지원하고 있음.

(평가요약)

- 인사 규정, 복무 규정, 보수 규정을 각각 제정하여 채용, 배치, 임금, 승진, 정년, 퇴직 등의 규정을 두고 차별적 내용을 배제하였음.
- 여성 근로자 비율이 압도적으로 높으며 3개 팀 중 2개 팀 팀장이 여성일만큼 여성임원의 비율이 높은 편이며, 육아휴직 후 복직하더라도 호봉제에 따른 연차를 인정하며 인사규정에서 승진 관련하여서도 육아휴직 기간을 호봉 기간에 산입하고 있어 남녀근로자에 대하여 차별이 발생할 여지가 없음.
- 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.

(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	- 여성 근로자 비율이 압도적으로 높으며 3개 팀 중 2개 팀 팀장이 여성일만큼 여성임원의 비율이 높은 편임. - 육아휴직 후 복직하더라도 호봉제에 따른 연차를 인정하며 인사규정에서 승진 관련하여서도 육아휴직 기간을 호봉 기간에 산입하고 있음. - 기혼 근로자에 대하여 가족돌봄휴가를 자유롭게 사용할 수 있도록 장려하는 모성보호의 사내 분위기가 확립되어 있음. - 특별휴가 규정에 출산 전후 휴가를 보장하고 임부의 연장근로를 제한하여 모성보호를 위한 규정을 두고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	- 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. - 기간제근로자의 임금은 전라남도 생활임금조례에 따른 생활임금제로 운영 - 교육훈련비 지원의 경우 직무상의 교육에 대하여 지원해주고 기간제 근로자에 대하여도 지원 가능함
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 인권경영규칙 제7조에서 결사 및 단체교섭의 자유보장을 명시하고 있으며, 노동조합 설립을 허용하고 있으나 설립된 노동조합은 없음.
- 노동조합이 없는 대신 월간업무 전직원 회의 시 직원들의 의견을 수렴하고 있음.
- 2024년 노사협의회 운영규정을 제정하여 그에 따라 노사협의회를 구성 및 개최할 예정임.

(평가요약)

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

(권고의견)

- 전 직원 회의 외에 직원들의 근로조건 등 업무상 애로사항 관련 의견 개진을 통해 의견 수렴하고 수렴된 의견을 공식적인 안건으로 상정하여 노사협의회가 운영될 수 있도록 권고함.

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 75.0	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
		75.0
		83.3

□ 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. - 2024년에는 노사협의회를 구성, 노사협의회 운영규정 제정을 계획하고 있음.
권고의견	- 전 직원 회의 외에 직원들의 근로조건 등 업무상 애로사항 관련 의견 개진을 통해 의견 수렴하고 수렴된 의견을 공식적인 안건으로 상정하여 노사협의회가 운영될 수 있도록 권고함.

◆ 분야 4. 강제 노동의 금지

(운영현황)

- 인권경영 규칙에서 강제노동 금지를 명시하고 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.
- 연가를 자유롭게 사용하고 모두 소진하도록 적법하게 촉진하고 있으며, 시간 단위로 사용할 수 있음.
- 2023년부터 본격적으로 유연근무제를 시행하여 개인의 필요에 따라 자유롭게 활용할 수 있음.
- 전남학숙의 경우 야간근로, 연장근로에 대하여 학숙 내부 자체규정에 의해 관리하고 있으며, 진흥원에서 학숙 규정에 대하여 심의하고 이사회에서 상정하여 확정됨. 관련 규정이 없는 경우 진흥원의 규정이 준용되어 진흥원에서 전남학숙의 강제노동이 일어나지 않도록 관리하고 있음.
- 계약 진행시 청렴의무이행각서를 징구하고 있으나 청렴의무이행각서에 강제노동 금지 및 모니터링 관련한 내용은 포함되어 있지 않음.

(평가요약)

- 강제노동을 시키는 규정과 분위기는 없고 인권경영현장에도 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	No	항 목	계
	1	강제노동의 금지	100.0
	2	자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	50.0
	전 체		90.0

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 강제 노동 금지

평가의견	- 강제적으로 근무시키는 규정이나 분위기는 없고 강제근무 분위기는 전혀 없음. - 연가를 자유롭게 사용하고 100% 소진하도록 촉진하고 있음. 연가를 시간 단위로 사용할 수 있음 - 올해부터 본격적으로 유연근무제 시행하고 있음. 대학원 등교 등의 개인 사정에 따라서 자유롭게 활용할 수 있음. - 초과근무가 없진 않지만 해당 근로자가 스스로 결제를 올려서 관리자의 승인하에 실시하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

4.2) 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방

평가의견	- 전남학숙의 경우 근태관리, 채용관리 등에 관여하고 있으며, 강제노동이 발생하지 않도록 관리하고 있음. - 전남학숙의 야간근로, 당직 등에 대하여 학숙 내부 자체규정에 의해서 관리하고 있고 진흥원에서 학숙 규정에 대하여 심의하고 이사회에 상정해서 확정함. 규정이 없는 경우 진흥원의 규정을 준용하고 있음. - 협력사들과 계약체결 시 강제노동이 이루어질 여지는 없는 감시, 모니터링하는 절차가 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 인권경영 규칙에서 연소근로자 노동의 금지를 명시하고 있으며, 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: 100.0 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치: 0.0	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 안전관리 계획에 따라 작업장의 안전 장구와 시설을 정기적으로 점검하고 있으며 지급 대장을 개별적으로 서명하도록 하여 작성하고 비치하고 있음.
- 승강기 내 점자 표시 등의 장애인 조작 설비와 공용화장실 내 장애인 편의시설을 설치하였음. 취약근로자의 위험작업 배치를 제한하고 장애인 노동자를 위한 편의시설·조작설비를 설치함.
- 산업안전보건법에 따른 정기교육과 유해물질 교육을 실시하고 있으며 개인보호구를 지급하고 있음. 건강 진단도 매년 실시하고 있음.
- 복무규정에 따라 임신한 노동자를 쉬운 업무로 배치전환하고 있으며, 재해근로자에게 요양비 등을 지급하고 있으며 자체 안전관리계획을 수립·운영하고 있음.

(평가요약)

- 전남학숙을 운영하고 있어 안전보호장구 지급 및 등록관리하고 있으며 안전관리 계획을 수립하여 운영하고 있음.
- 장애인을 위한 전용 화장실, 점자블록 설치, 엘리베이터 점자 운영 등의 조치를 하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 6. 산업안전 보장 작업장 안전 100.0 임산부 및 장애인 등 보호 100.0 필수장비 제공 및 교육 실시 등 100.0 산업재해 피해근로자 지원 100.0	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	100.0
	전 체		100.0

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	- 전남학숙을 운영하고 있어 안전보호장구를 개인별 지급함 - 비상대피도와 자율 소방 계획을 수립 시행함 - 석면안전관리법 제22조 제3항에 따른 실내 공기 중 석면 농도 측정(매2년 마다 1회)실시 및 조리실 내 공기 중 오염도(조리흡) 측정 완료함
권고의견	- 권고의견 없음.

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	- 장애인 등을 위한 전용 화장실, 점자블록 설치 및 엘리베이터 점자 설치 - 복무규정에 임산부에 대한 근무 여건 개선 규정하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음.

6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	- 조리원 개인용품 지급, 시설담당자 개인용품 지급 - 산업안전보건법 제29조에 의거 전 직원 교육 실시(매분기) - 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 없음 - 국가건강검진 실시(복무 규정 제13조에 따라 공가 적용) - 사무직 2년 1회, 특수직 1년 1회
권고의견	- 권고의견 없음.

6.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	- 자체 안전관리계획 수립, 운영(매년)전기기사 안전관리 담당자, 관리부장 안전관리책임자로 지정 운영 중임 - 산업안전보건법 제29조에 의거 전 직원 교육 실시(매분기) 및 중대산업재해 대응 교육 및 훈련 실시하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

(운영현황)

- 지방자치 청렴서약서는 징구 중이나, 협력업체 인권 상황을 고려할 수 있도록 협력사 선정절차의 수립이 필요하며, 협력사 인권보호 준수 여부 모니터링 절차 수립이 필요함.

(평가요약)

- 협력업체 대상 인권보호 준수 여부 모니터링 절차 수립 필요하고 위반 시 입찰·낙찰을 취소하거나 계약을 해제·해지하는 등의 불이익의 내용을 포함하여 인권준수 서약서를 징구 필요함
- 전남학숙인 경우 보안담당(직원 당직), 본사인 경우 건물 관리인이 종합 관리함.

(권고의견)

- 협력업체 관련 인권상황을 고려한 협력사 선정절차의 수립 및 협력업체 인권 준수 서약서 징구 권고 (인권·안전경영 이행서약서)
- 협력사 인권보호 준수 여부 모니터링 절차 수립 권고

결과 그래프	달성률(%)		
분야 7. 책임 있는 공급망 관리 협력회사 등의 인권침해 예방 50.0 모니터링 실시 50.0 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	No	항 목	계
	1	협력회사 등의 인권침해 예방	50.0
	2	모니터링 실시	50.0
	3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	N/A
	전 체		50.0

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	- 지방자치 청렴서약서 징구중임 협력사 선정절차와 인권경영 안내를 포함한 선정절차 수립과 인권준수 서약서 징구 사항을 포함한 절차 수립 필요함
권고의견	- 협력업체 관련 인권상황을 고려한 협력사 선정절차의 수립 필요함 - 협력업체 인권준수 서약서 징구 포함 (인권·안전경영 이행서약서)

7.2) 모니터링 실시

평가의견	- 협력업체 대상 인권보호 준수 여부 모니터링 절차 수립 필요함 - 협력업체 대상 인권경영 준수여부 파악
권고의견	- 협력사 인권보호 준수 여부 모니터링 절차 수립 필요

7.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	- 전남학숙의 경우 직원들이 당직근무를 수행하고 있음 - 본사의 경우 임대건물로 관리인이 보안업무 수행 중임
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 8. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

- 진흥원은 지역주민의 부동산 매입, 토지보상과 같은 재산권 관련 업무를 수행하지 않고 있음.
- 지적재산권과 관련하여 2023년 대학생 포스터 공모전 추진계획을 수립하여 지역도민의 지적재산권에 대한 보호 및 검토하였으며 출판작 저작권 및 사용권 등에 관한 동의서를 징구하고 있음.

(평가요약)

- 진흥원은 부동산의 매입, 토지보상과 같은 지역주민의 재산권과 관련한 업무를 수행하지 않음.(해당없음)
- 대학생 포스터공모전 결과물의 사용권리를 한시적으로 사용하는 경우는 있지만 기본적으로 지적재산권의 사용 및 보상 업무는 없음

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
	No	항 목	계
	1	지역주민 인권의 존중·보호	N/A
	2	지역주민의 지적재산권 보호	100.0
	전 체		100.0

□ 분야8. 항목별 결과

8.1) 지역주민 인권의 존중 · 보호

평가의견	- 진흥원의 경우, 부동산의 매입, 토지보상과 같은 지역주민의 재산권과 관련한 업무를 수행하지 않음.(해당없음)
권고의견	- 권고의견 없음.

8.2) 지역주민의 지적재산권 보호

평가의견	- 지적재산권의 사용 및 보상 업무는 없으나, 2023년의 경우 대학생 포스터공모전을 실시하고 그 결과물 일부에 대해 사용권을 한시적으로 획득하는 것에 대한 동의를 받았음
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 9. 환경권 보장

(운영현황)

- 진흥원은 2023년 ESG경영 추진계획을 수립하고 환경 개선을 위하여 측정 가능한 목표를 본사와 전남학숙을 구분하여 수립하였음.
- 임직원을 대상으로 한 ESG교육 및 환경교육을 실시하였으며 탄소중립 활동 및 에코플로깅 활동을 전개하고 있음.

(평가요약)

- ISO 14001 환경경영시스템을 구축하지 않고 있음
- 홈페이지 정보공개 포털을 통해 접수 및 관련 정보 제공하고 있으며 탄소중립센터와 업무 협약을 체결하고 이행 중임
- 전남학숙 안전관리를 포함한 전남인재평생교육진흥원 안전보건관리 계획안을 수립함.

(권고의견)

- 환경 개선을 위한 측정 가능한 목표 수립을 권고함.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 9. 환경권 보장 환경경영체계 수립 및 유지 90.0 환경정보의 공개 100.0 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 100.0 비상계획 수립 100.0 84.0 86.0 88.0 90.0 92.0 94.0 96.0 98.0 100.0	No	항 목	계
	1	환경경영체계 수립 및 유지	90.0
	2	환경정보의 공개	100.0
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100.0
	4	비상계획 수립	100.0
	전 체		96.9

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체계 수립 및 유지

평가의견	- 2023년 ESG경영 추진계획 수립 - 전남학숙과 관련 폐기물 발생량을 줄이기 위한 활동 전개 - 환경 개선을 위한 측정 가능한 목표수립(본사 및 전남학숙 구분)
권고의견	- 환경 개선을 위한 측정 가능한 목표수립(본사 및 전남학숙 구분)

9.2) 환경정보의 공개

평가의견	- 홈페이지 정보공개 포털을 통해 접수 및 관련 정보 제공(ESG추진 계획서, 활동 사진 공고) - 환경사고 발생 이력은 없음 - 지속적으로 홈페이지에 환경정보 공개를 위해 노력하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음.

9.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	- ESG추진 계획서에 세부 추진 항목으로 수립 이행하도록 하고 있음 - 환경영향평가를 실시하지 않고 있음 - 캠페인 전개, 탄소중립센터와 협무 협약을 체결하고 이행중임 - 환경책임보험 사업장 아님
권고의견	- 권고의견 없음.

9.4) 비상계획 수립

평가의견	- 전남인재평생교육진흥원 안전보건관리 계획안 수립(전남학숙 안전관리 포함) - 내부 비상연락체계 및 외부 유관기관과의 비상연락체계를 구축하여 운영(지역 치안센터, 삼양읍, 전남도청 희망 인재 육성과, 무안 소방서)
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 10. 고객인권 보호

(운영현황)

- 진흥원의 고객은 목적 사업인 인재육성 및 평생교육사업은 법령에 따라 공공 서비스를 이용하는 시민과 학생이라고 할 수 있음.
- 홈페이지를 통해 평생교육원, 학숙 이용, 장학 사업 등 관련 내용에 대하여 안내, 홍보하고 있음.
- 진흥원 사업수혜자를 대상으로 개인정보수집·이용·제공 동의서를 징구하고 있음.

(평가요약)

- 전남학숙 이용시 냉, 난방에 대한 불만 제기시 대처하고 있음
- 재단법인 전남인재평생교육진흥원 인권경영 규칙 제10조(이해관계자 등 인권 보호) 제2항에서 개인정보 수집 이용 제공 목적에 대하여 규정하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

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

□ 분야10. 항목별 결과

10.1) 고객 보호를 위한 법령준수

평가의견	- 진흥원 목적사업인 인재육성 및 평생교육은 법령에 따른 공공서비스를 이용하는 시민, 학생이 고객이 됨. - 홈페이지 통해 관련 내용 안내 및 홍보 실시하며, 학숙이용자 모집시 언론 매체를 이용하고 있음 - 장학 사업에 대하여는 현수막을 게시하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

10.2) 제품 결함 시 조치

평가의견	- 진흥원의 목적사업인 인재육성 및 평생교육은 법령에 따른 공공서비스로 이용자가 원하는 경우 수수료 미발급함 - 전남학숙 이용시 냉, 난방에 대한 불만 제기시 대처하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음.

10.3) 소비자 사생활 보호

평가의견	- 인권경영규칙 제10조(이해관계자 등 인권보호) 제2항에서 개인정보 수집 및 이용 목적에 대하여 규정하고 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 있음.
 - 2023년 인권경영 기본계획에서 수립된 인권경영 모니터링 및 환류 계획에 따라 인권 및 갑질 모니터링에 대하여 올해 12월 실시예정임.
- 「성희롱·성폭력 고충처리 업무 매뉴얼」을 마련하여 고충상담 절차를 규정하고 제보자의 비밀·신분을 보장하고 있음.
 - 고충상담원은 여성1명, 남성1명으로 구성되며, 고충상담원 모두 전문 교육 이수를 완료하였음.
 - 2023년 인권경영 기본계획에서 수립된 인권구제절차 명확화 계획에 따라 성희롱 및 성폭력 구제절차 등에 대한 점검을 올해 12월 실시예정임.
- 진흥원의 규모가 작아 장애인 의무고용에 해당하는 기관이 아니며 장애인 근로자도 고용하고 있지 않음.
- 감정노동근로자 보호와 관련하여 진흥원 전화 연결시 폭언이나 폭행에 노출되지 않도록 안내 멘트가 나오는 보호 조치를 마련하고 있음
 - 2023년 10월 직무역량 향상을 위한 직장교육을 실시하면서 친절교육과 스트레스 관리 교육을 함께 추진하였음.

(평가요약)

- 복무규정, 무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규칙에서 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 마련하고 있으며, 성희롱 성폭력 고충처리 업무 매뉴얼, 성희롱 성폭력 예방지침을 마련하고 있음.
- 2023년 인권경영 기본계획상 인권경영 모니터링 및 환류 계획에 따라 인권모니터링(갑질)과 인권구제절차 명확화 계획으로 성희롱 및 성폭력 구제절차 등에 대한 점검을 올해 12월에 실시할 계획임.

- 성희롱 및 성폭력에 대한 실태조사는 별도로 이루어지지 않고 있음.
- 2023년 직무역량 향상을 위한 직장교육에서 친절교육과 스트레스관리 교육을 추진하였음
- 진흥원 전화 연결시 폭언이나 폭행에 노출되지 않도록 안내 멘트가 나오며, 모든 통화내용은 녹음되고 있음
- 감정노동근로자 인권침해 실태에 대하여는 별도 수립된 계획이 없으며, 감정노동근로자에 대한 심리상담 프로그램 등 근로자지원프로그램(EAP)도 마련할 필요성이 있음.

(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.
- 실태조사 시행시 직장 내 괴롭힘이나 성희롱, 감정노동자 관련 인권침해 등 인권침해 유형별로 문항을 구성하되, 유형별로 발생 여부나 행위의 정도, 대처 등 세부적으로 적절한 문항을 구성한다면, 모니터링이라는 조사 목적을 달성하기 수월할 것임.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 11. 직장 내 인권보호 직장 내 괴롭힘 방지 100.0 직장 내 성희롱 금지 80.0 장애인근로자 보호 100.0 감정노동근로자 보호 60.0	No	항 목	계
	1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0
	2	직장 내 성희롱 금지	80.0
	3	장애인근로자 보호	100.0
	4	감정노동근로자 보호	60.0
	전 체		81.3

□ 분야11. 항목별 결과

11.1) 직장 내 괴롭힘 방지

평가의견	- 복무규정, 무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규칙에서 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 마련하고 있음 - 고충상담원은 2명으로 남자 1명, 여자 1명으로 구성됨 - 2023년 인권경영 기본계획에서 인권경영 모니터링 및 환류 계획에 따라 인권모니터링(갑질)에 대하여 올해 12월 실시 예정임.
권고의견	- 별도 권고의견은 없으나, 갑질 실태조사가 형식적인 실태조사에 그치지 않고 실태조사 결과를 통해 실질적인 직장 내 괴롭힘 및 갑질 예방 대책이 도출될 수 있도록 활용되어야 할 것임.

11.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	- 성희롱 성폭력 예방지침 및 성희롱 성폭력 고충처리 업무매뉴얼을 규정하고 있음. - 절차 내에 피해자 등을 위해 비밀유지, 2차 피해 방지, 피해자 근로권 보호 등을 규정하여 성희롱·성폭력 피해자·제보자의 보호를 실질적으로 보장하고 있음. - 고충상담원은 모두 2022년도에 전문교육 이수를 완료하였음. - 성희롱 및 성폭력에 대한 실태조사는 별도로 이루어지지 않고 있음.
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 교육

	을 실시하고 있지만, 관련 규정은 미비함. 장애인 관련 인권 보호 규정 수립을 검토해볼 것을 제안함.
--	--

11.4) 감정노동근로자 보호

평가의견	- 감정노동근로자에 대한 현황 파악이 이루어지지 않고 있음. 전직원이 민원인에 대하여 응대하고 있어 전직원이 감정노동근로자라고 보아도 무방함. - 전화 문의 시 폭언 관련 음성 안내 등은 긍정적으로 평가됨. - 실제로 감정노동자 대상 인권침해 사례 수집, 처리 과정 모니터링 등 실태조사가 이루어지지 않아 구체적인 파악이 어려움.
권고의견	- 실태조사를 실시할 경우, 감정노동자에 대한 직원들의 인지 정도, 인권침해 발생 유형, 적절한 대처 여부 등 문항을 구체화하여 파악하길 권함.

3. 내·외부 이해관계자 인터뷰 결과

□ 목적

- 진흥원의 영업활동을 영위함에 있어 업무특성상 이해관계자에게 인권침해 이슈가 발생할 가능성이 있는 경우 전문가 인터뷰를 통한 주요 인권침해요소 파악 및 잠재적 인권리스크 발굴·개선
- 인권침해 사전 예방 및 신속한 사후 조치를 통해 인권침해 이슈 최소화

□ 개요

- ▶ 인터뷰 대상: 내부 근로자 3명
- ▶ 인터뷰 항목
 - 공통: 진흥원 인권현황, 차별 경험실태, 대응방식, 대응 결과, 홍보, 개선방향, 인권보호 모니터링, 인권침해 여부 등

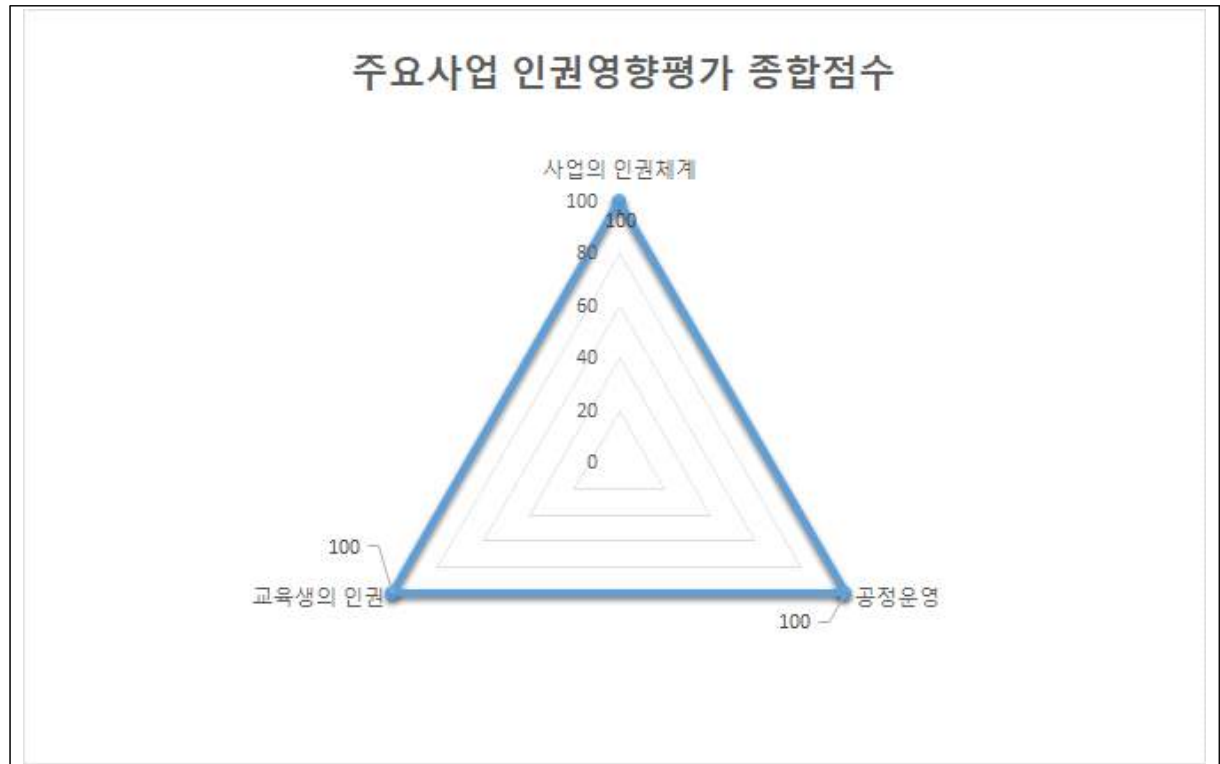
□ 기관운영 지표별 주요 내용

연번	분야	주요 내용
1	인권경영 체제의 구축	- 진흥원의 인권정책선언에 대하여 진흥원 내부 인권경영 교육을 통해 인식하고 있음. - 진흥원의 구제절차에 대하여도 진흥원 내부 인권경영 교육을 통해 인지하고 있음. 진흥원 차원에서 구제절차 홍보 노력을 개선하고 있다고 생각함.
2	고용상의 비차별	- 가족돌봄휴가를 자유롭게 활용할 수 있도록 장려하고 있음. - 실제 육아휴직이나 출산휴가를 사용한 근로자는 없으나, 진흥원 내에 여성근로자 비율이 높기 때문에 모성보호 제도에 대하여 존중의 분위기가 조성될 것으로 예상됨.
11	직장 내 인권보호	- 인권침해 행위에 대하여 신고한다면 팀장에게 보고할 것이며, 진흥원 내 별도 인권침해센터의 존재 여부에 대하여는 잘 알지 못함.

4. 주요사업(평생학습강사 역량강화 교육 사업) 평가결과

□ 종합 점수 : 100.0%(30점 중 30점)

▶ 주요사업 영향평가 결과 100.0%로 매우 우수한 상태임.



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

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

□ 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과

- 총 3개 항목, 15개 지표 중 예 15개, 아니요(미실시) 0개, 보완 필요 0개, 정보 없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨.
- (보완필요) 없음
- (아니요) 없음
- (정보없음) 없음
- (해당없음) 없음
- (개선과제) ‘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)	3	0	0	0	0	3
2	공정운영(5개 지표)	5	0	0	0	0	5
3	교육생의 인권(7개 지표)	7	0	0	0	0	7
합 계		15	0	0	0	0	15

□ 주요사업 평가결과

(평가요약)

○ 사업의 인권체제

- 사업의 핵심이해관계자는 교육생인 평생학습강사와 교육을 진행하는 강연자이며, 주요 인권이슈는 교육 중 인권보호와 강연자 역량 제고로 인식하고 있음. 민원업무에 의한 진흥원 근로자의 직무상 스트레스는 비교적 낮은 편이지만 원장 주관의 전 직원 월례회의를 통해 직원의 애로사항을 청취하고 신속한 대응으로 직원들의 호응을 얻고 있음

- 교육진행시 회차별 단독방을 개설하여 실시간으로 건의사항, 불만을 접수하고 즉시 대응하고 있으며, 대면교육 시에는 교육장에 담당자를 배치하여 교육장 내 애로사항을 즉시 해결하고 있음. 그리고 매기 교육 종료 후 온라인 설문조사를 통해 또한 번 의견을 수렴하여 차기 교육에 반영함

○ 공정운영

- 강사진 선발은 강사풀을 기초로 주제별 강사의 이력사항을 확인하고 적합성을 검토하여 공정하게 선발하며, 단기성 전문가 특강이 많고 주제에 따른 강사의 변화가 많으므로 특정 강사만 초빙하는 불공정은 발생하지 않음. 교육 주제 및 강사 선정 후에는 강사로부터 교안을 제출받아 내용의 적합성 정도만 검토하고 간섭은 최소화하고 있으며, 교육 후 설문에 의한 강사평가를 통해 차년도 강사 선정에 반영하고 있음

- 교육 후 설문조사로 사후 교육생 욕구를 파악하여 차년도 교육계획에 반영하며, 강연진 역량강화를 위하여 최근의 국내외 트렌드 및 이슈를 습득할 수 있는 교육기회를 제공하고 있음

- 한편 지금까지 사옥 내 교육장에서만 교육을 하였으나 2023년부터는 3개 권역으로 나누어 교육함으로써 장거리 이동 및 숙박 불편을 최소화하며 교육생의 편의를 대폭 향상하여 큰 호응을 받고 있음

○ 교육생의 인권

- 교육의 주제 및 방법에 따라 적정 인원을 설정하고 인원초과 시 교육회차를 늘

리며, 보조강사를 교육장에 배치하여 학습 부진자에 대한 도움을 주고 학습성취율을 크게 높이고 있음. 한편 교육장 내 모든 구성원 간의 인권침해 예방을 위하여 교육 전 주의사항을 고지함.

- 실습 기자재로 교육용 태블릿PC 40대를 구입하여 활용함으로 인해 최대 50명까지 스마트 교육 여건을 갖추었으며 충전 및 무고장 관리로 양호한 가동 상태를 유지하고 있으며, 자체 교육장 및 대관 교육장은 안전하고 위생적인 교육환경 조성을 위하여 check-list에 의한 교육환경을 점검하고 최적의 시청각 교육환경을 조성하여 교육의 전달력을 양호한 상태로 유지함.

(권고의견)

- 교육 전 인권침해에 대한 주의를 환기하기 위하여, 기존의 인권 관련 교재의 만화를 활용하여 교육생에게 짧은 시간에 인권침해 주의사항을 임팩트있게 전달할 수 있는 방법을 사용하는 것도 고려할 것을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
평생학습강사 역량강화 교육 사업  사업의 인권체계 100 공정운영 100 교육생의 인권 100	No	항 목	계
	1	사업의 인권체계	100.0
	2	공정운영	100.0
	3	교육생의 인권	100.0
	전 체		
			100.0

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*	3점	3점	4점	10점
	이행률 92.3%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	제도 재정비 및 개선 필요	
구제 절차 마련	3점	3점	4점	10점
	이행률 94.4%	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	4점	2점	1점	7점
	이행률 83.3%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
강제노동 의 금지	3점	3점	3점	9점
	이행률 90%	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	1점	2점	1점	4점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
책임 있는 공급망 관리	4점	2점	2점	8점
	이행률 85%	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		2점	3점	2점	7점
		이행률 96.9%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
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	4점	4점	2점	10점
		이행률 80%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성과에 큰 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
	장애인 근로자 보호	1점	3점	1점	5점
		이행률 100%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
	감정 노동 근로자 보호	5점	3점	2점	10점
		이행률 60%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	

* 별도 평가된 항목을 제외한 항목들로 해당 분야 평가

□ 주요 인권이슈 도출

- 중대성 평가 결과, ‘상’으로 판단된 ‘인권경영 체제의 구축’, ‘구제절차 마련’, ‘직장 내 성희롱 금지’, ‘감정노동근로자 보호’를 우선 개선과제로 선정

V

인권경영 주요 개선과제

□ 기관운영 개선과제

분야	항목	세부 내용	개선과제(안)
인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	진흥원의 인권경영헌장은 핵심 이해관계자 및 인권 이슈가 분명하지 않음.	(기획운영팀) 인권경영헌장에 진흥원의 핵심이해관계자인 도민과 주요 인권이슈인 배움을 통한 도민의 성장 기회를 제공한다는 인권경영 의지가 포함된 조항을 추가 -단기과제 (기획운영팀) 향후 정기적으로 인권경영헌장의 개정을 검토하고 개정 이력을 관리 -중·장기 과제
	인권경영 제도화를 위한 필요조치	진흥원 인권경영 기본계획 에서 인권경영 모니터링의 구성, 대상, 주요 안전을 명시하고 있으나 모니터링 에 의해 발견된 부정적 인 권영향을 제거 또는 완화 하기 위한 조치는 명확하 지 않음	(기획운영팀) 모니터링에 의해 발견된 부정적 인권영향을 제거 또는 완화하기 위하여 우선적으로 특별인권교육을 실시 -단기과제
	구제절차 마련	이해관계자와의 인권 관련 의사소통 채널이 홈페이지 에서는 보이지 않으며, 국 가권익위원회의 윤리부문 신고채널은 진흥원의 인권 이슈, 니즈 파악에는 한계 가 있음	(기획운영팀) 진흥원의 인권경영 담당자가 실시간으로 열람하고 회신 가능한 인권 신고·소통 채널을 신설하고 신고자가 익명, 실명 신고를 선택할 수 있도록 설계 -중기 과제

분야	항목	세부 내용	개선과제(안)
직장 내 인권보호	직장 내 성희롱 금지	원하지 않는 성적 관심이 나 신체접촉, 성적 농담 등이 발생하고 있는지 모 니터링할 수 있도록 심층 조사 계획을 세울 필요가 있음.	(기획운영팀) 직장 내 성희롱 실태, 감정노동근로자 인권침해 실태에 대한 사전적 모니터링 실시 -중기과제
	감정노동 근로자 보호	감정노동근로자에 대한 현 황 파악이 이루어지지 않 고 있음. 전직원이 민원인 에 대하여 응대하고 있어 전직원이 감정노동근로자 라고 보아도 무방함.	