

2024년도 전남인재평생교육진흥원

인권영향평가 결과 보고

2024. 10. 29.

전남인재평생교육진흥원

제 출 문

전남인재평생교육진흥원 원장 귀하

이 보고서를 “2024년도 전남인재평생교육진흥원 인권영
향평가”에 대한 결과보고서로 제출합니다.

2024. 10. 29.

한국경영인증원

목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	4
1. 인권경영 정책 동향	4
2. 사업분야 인권 이슈	9
3. 전남인재평생교육진흥원 운영 현황	11
II. 인권영향평가 실행	14
1. 실시 주체 및 범위	14
2. 평가 절차 및 방법	14
3. 인권영향평가 지표 구성	16
4. 인권실태조사 결과	19
III. 인권영향평가 결과	27
1. 인권영향평가 종합	27
2. 기관운영 평가결과	28
분야 1. 인권경영 체계의 구축	30
분야 2. 고용상의 비차별	35
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	38
분야 4. 강제노동의 금지	40
분야 5. 아동노동의 금지	42
분야 6. 산업안전 보장	44
분야 7. 책임 있는 공급망 관리	47
분야 8. 현지주민의 인권보호	49
분야 9. 환경권 보장	51
분야 10. 소비자인권 보호	53
분야 11. 직장 내 인권 보호	55
3. 내·외부 이해관계자 인터뷰 결과	59
4. 주요사업 평가결과	61
5. 구제절차 효과성 검토	65
IV. 중대성 평가 및 주요이슈 도출	67
V. 인권경영 주요 개선과제	70

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

□ 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 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

□ 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, 2023년 비정규직 근로자 휴가비 등 임금 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, 2023년 I공단 회식자리 강요 및 사적 만남 강요 등) 2) 직원의 개인정보 침해(2021년 공군부대 내 간부들에 대한 과도한 개인정보 요구, 2022년 J공공기관 직원 동의 없는 지문인식 통한 근태관리) 3) 직장 내 괴롭힘(2021년 K공사 자회사 여직원 집단 괴롭힘 사건, 2022년 L기관 부하직원 폭언 및 모욕 사건, 2023년 공공기관 관리자에 의한 사적 업무 지시 및 감시)
노동3권 침해	1) 위탁업체의 단결권 방해 및 노조 설립 견제 등 부당노동행위(2020년 M위원회, 2021년 N공단 위탁업체의 직원 집단화 방지 계약, 2021년 O은행 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 P공사 노동조합과 협의 없는 취업규칙 불리한 변경 통보) 3) 정당한 이유 없는 단체교섭 거부 등의 부당노동행위(2021년 Q공사 교섭 거부 및 노조 간부 징계 등 탄압)
강제노동	1) 근로자가 원하지 않는 장시간 근무 강요(2022년 R공사 청원경찰 3조 2교대제 무리한 운영 및 초과근무시간 누락 강제)
공급망 관리	1) 공공기관 발주 현장에서 임금체불(2022년 S공사 발주 공사 현장 체불임금) 2) 정부 산하 공공기관에 대한 갑질·폭언·협박(2022년 W부 공무원의 V진흥원 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
- 2025년부터 지역 주도로 지역발전전략과 대학지원을 연계하여 지역-대학의 동반성장을 추진하는 ‘지역혁신중심 대학지원(RISE)’ 사업 시행 예정임
- 진흥원은 별도의 감사를 제외하고는 진흥원장 관리하에서 사업을 운영하고 있으며, 사무처장 아래 ‘기획운영팀’, ‘인재육성팀’, ‘평생교육팀’ 등 3팀을 운영하고, 전남학숙 관장 아래 ‘행정지원팀’, ‘학생지원팀’, ‘급식운영팀’ 등 3팀을 구성하여 전남학숙을 운영하며, 지역혁신중심 대학지원(RISE) 사업 시행을 위하여 ‘전라남도 RISE추진단’을 운영함



- 진흥원은 “미래를 선도할 전남형 혁신인재 양성과 도민이 행복한 평생학습”이라는 미션과 ‘도약하는 전남을 위한 창의 인재 양성 및 평생학습 사회 구현’이라는 비전을 세우고, 비전을 달성하기 위해 ‘국가와 지역사회의 주역이 되는 미래인재 발굴 및 육성’과 ‘도민이 중심이 되는 평생학습 문화 조상 및 활성화’라는 목표를 설정함
- 목표 달성을 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	• 지속가능발전을 위한 미래형 인재 양성 기반 구축 • 지역·산업별 스마트 인재육성 모델 발굴 및 지원	• 지역사회 참여형 평생학습 네트워크 구축 • 도민 중심 맞춤형 평생학습 프로그램 운영

지원 체계 구축	• 글로벌 전문 인재육성을 위한 융·복합 교육 모델 구축 및 지원	• 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
- 2022년 최초로 인권영향평가를 실시한 이래로 매년 인권영향평가를 실시하여 정례화함
 - 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 구제절차 제도를 점검하고 모니터링을 실시함
 - 진흥원의 내부 고충처리센터로서 ‘인권상담센터’는 기획운영팀에서 총괄하고 있으며 2023년 온라인 익명게시판을 통한 인권침해사항 접수창구를 신설하여 구제절차 접근성 및 이용 용이성을 제고함
- 진흥원은 인권경영에 대한 직원의 인식 고취를 위하여 직장교육 계획 수립 시 연 1회 인권교육을 포함하도록 하였으며 2023년 10월 ‘임직원 갑질 예방 및 인권교육으로 건전한 직장풍토 조성’을 주제로 한 갑질예방 및 인권교육을 실시함

II

인권영향평가 실행

1. 실시 주체 및 범위

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

□ 실시기간 : 2024년 8월 27일 ~ 10월 31일

□ 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 ‘글로벌마이스터 현장연수 사업’ 수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

2. 평가절차 및 방법

□ 평가절차

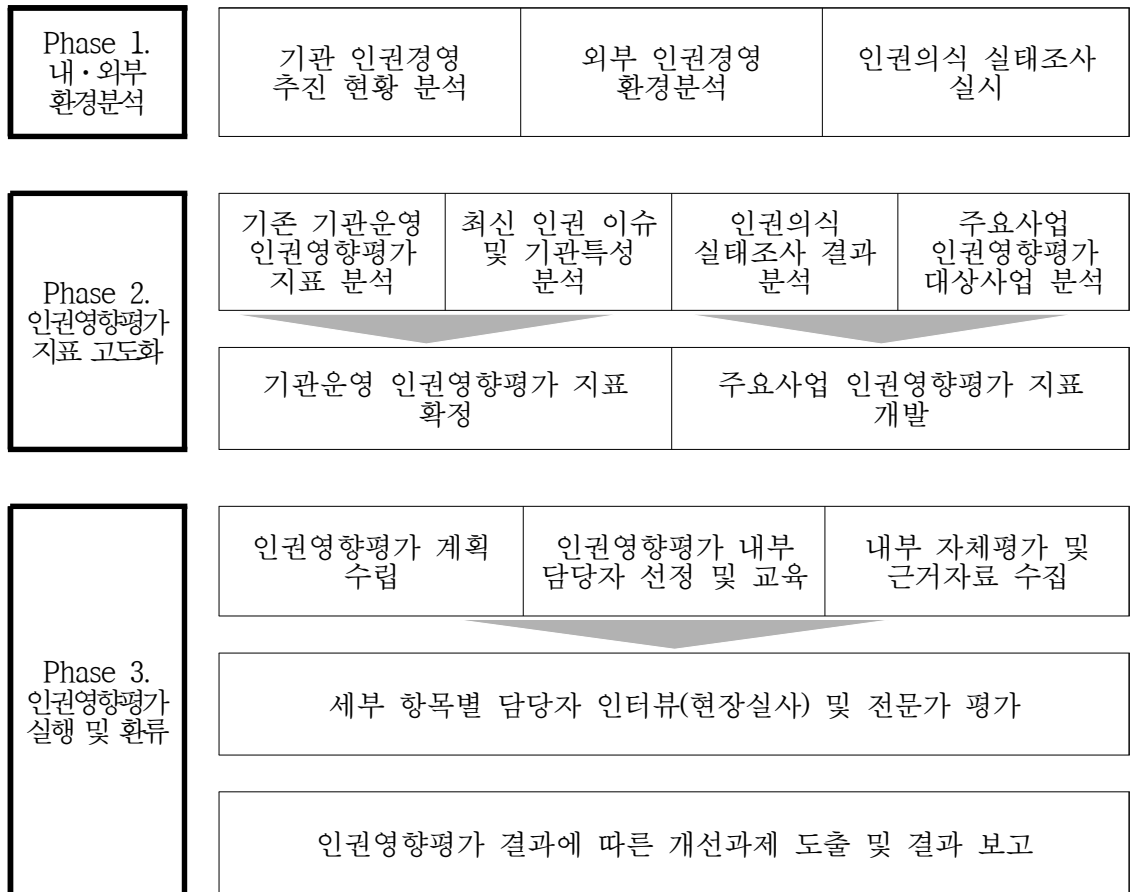
- (내 부) 1차) 지표교육, 2차) 자체평가
- (외 부) 3차) 세부항목별 담당자 인터뷰(현장 실사), 4차) 전문가 평가
- (위원회) 5차) 인권경영위원회 보고(의견수렴)

□ 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

□ 인권영향평가 프레임워크



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 38개 항목 192개 세부지표 확정
- 2023년 실시한 인권영향평가 지표를 바탕으로 ‘인권경영 체제의 구축’ 분야에서 ‘개선과제 이행’ 항목을 신설하고 3개 지표 추가

(주요사업)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 기관의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “글로벌마이스터 현장연수 사업”을 선정
- 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악
- 내부이해관계자 검토를 거쳐 3개 항목 13개 세부지표 확정

□ 항목 수 및 지표 수

(기관운영) 11개 분야 38개 항목 192개 지표

구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체제의 구축	6개/44개	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 13개 지표

구분	사업	분야수/지표수
1	글로벌마이스터 현장연수 사업	3개/13개

□ 기관운영 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체계의 구축	인권존중 정책선언	44
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
		개선과제 이행	
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	소비자인권 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	글로벌마이스터 현장연수 사업	사업의 인권체계	13
		공정운영	
		교육생의 인권	

4. 인권실태조사 결과

□ 인권실태조사 개요

- 기관은 2024년 인권영향평가와 더불어 임직원을 대상으로 ‘전남인재평생교육진흥원 구성원 인권인식조사’를 진행함
 - 실시 기간: 2024. 9. 6. ~ 9. 13.(8일간)
 - 응답자 수: 22명
 - 설문 항목: 3개 분야 30개 문항(인적 통계 별도)

No.	분야	내용
1	기관 내 인권 인식 및 시스템	기관의 인권 존중 수준
		기관의 인권실태 파악 노력
		기관의 인권교육의 효과성
		기관의 인권침해 구제절차 인식 수준
		기관의 인권존중문화 확산 노력 등
2	기관 내 인권의 이행수준	평등권 보호
		자유권 보호
		신체의 안전 및 인격권 등
3	주요 이해관계자 및 인권이슈	주요 이해관계자
		주요 인권이슈

□ 인권실태조사 주요 결과

(기관 내 인권인식 및 시스템)

기관 내 인권인식 및 시스템	응답 비율(%)				
	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1.1. 평소 우리 기관 내에서 본인의 인권이 존중되고 있다고 생각하십니까?	0	0	13.6	40.9	45.5
1.2. 우리 기관은 정기적으로 설문조사, 면담 등을 실시하여 조직의 실질적인 인권실태 파악을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?	0	4.5	13.6	40.9	40.9
1.3. 우리 기관의 임직원 대상 인권교육은 실질적이고 효과적으로 운영되고 있다고 생각하십니까?	0	9.1	18.2	27.3	45.5
1.4. 우리 기관의 인권 관련 임직원간 의사소통은 실질적이고 효과적으로 운영되고 있다고 생각하십니까?	0	9.1	13.6	36.4	40.9
1.5. 우리 기관의 인권침해 구제절차 내용에 대해 충분히 알고 있다고 생각하십니까?	0	9.1	18.2	40.9	31.8
1.6. 우리 기관의 인권침해 관련 징계 수준(기준)은 적정하다고 생각하십니까?	0	4.5	22.7	36.4	36.4
1.7. 인권침해로 인한 고충이 발생한 때에 이용할 수 있는 사내 신고채널의 위치를 정확히 알고 있다고 생각하십니까	0	9.1	31.8	22.7	36.4
1.8. 인권침해 사례가 발생한다면 우리 기관이 적극적으로 피해자를 구제하려고 노력할 것이라고 생각하십니까?	0	9.1	18.2	22.7	50
1.9. 우리 기관은 인권침해 신고인이나 피해자의 정보를 보호하고 불이익이 발생하지 않도록 노력한다고 생각하십니까?	0	13.6	18.2	18.2	50
1.10. 우리 기관의 인권경영선언 내용과 인권정책에 대해 충분히 알고 있다고 생각하십니까?	0	4.5	31.8	22.7	40.9
1.11. 우리 기관 경영진은 기관내 인권존중문화 정착을 위해 관심을 기울이고 노력하고 있다고 생각하십니까?	0	9.1	18.2	27.3	45.5

- 기관 내 본인의 인권이 존중되고 있다고 응답한 비율은 86.4%로 전반적으로 조직 내 인권존중 분위기가 자리잡고 있음을 알 수 있음
- 응답자의 81.8%가 인권실태파악을 위한 기관의 노력에 대하여 긍정적으로 평가하였음

- 기관의 인권교육이 실질적이고 효과적으로 운영되고 있는지를 묻는 문항에 대하여 응답자의 72.8%가 긍정 응답(‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’)을 하였음
- 기관의 인권 관련 임직원간 의사소통이 실질적이고 효과적으로 운영되고 있는지를 묻는 문항에 대하여 응답자의 77.3%가 긍정 응답을 하였음
- 응답자의 72.7%는 기관의 인권침해 구제절차 내용에 대하여 충분히 인식하고 있다고 응답하였음
- 응답자의 72.8%는 기관의 인권침해 관련 징계 수준(기준)이 적정하다고 응답하였음
- 인권침해로 인한 고충 발생 시 이용 가능한 사내 신고채널의 위치를 정확히 알고 있는지 묻는 문항에 대하여 응답자의 59.1%만이 긍정 응답하였으며, 응답자의 31.8%는 보통 수준이라 응답하였고 9.1%는 그렇지 않다고 응답하였음
- 응답자의 72.7%는 인권침해 사례가 발생한다면 기관이 적극적으로 피해자를 구제하려고 노력할 것이라고 응답하였음
- 기관이 인권침해 신고인이나 피해자의 정보를 보호하고 불이익이 발생하지 않도록 노력하는지 묻는 문항에 대하여 응답자의 68.2%는 긍정 응답하였으나, 응답자의 18.2%는 보통 수준이라 응답하였고 13.6%는 그렇지 않다고 응답하였음
- 기관의 인권경영선언 내용 및 인권정책에 대하여 충분히 알고 있는지에 대하여 응답자의 63.6%는 긍정 응답하였으나, 31.8%는 보통 수준이라 응답하였고 4.5%는 그렇지 않다고 응답하였음
- 기관의 경영진이 기관 내 인권존중문화 정착을 위해 관심을 기울이고 노력하고 있다고 응답한 비율은 72.8%로 나타남
- (종합) 기관 내 인권인식 및 시스템에 관한 대부분의 문항에서 긍정 응답 비율이 70.0% 이상으로 높게 나타나 기관의 인권인식 및 시스템이 어느 정도 자리를 잡았으며 구성원에 의해 긍정적으로 평가되고 있음을 알 수 있음
- 다만, 인권침해로 인한 고충 발생 시 이용 가능한 사내 신고채널의 위치를 정확하게 알고 있는지에 대하여 응답자의 40.9%가 보통 수준 또는 그렇지 않다고 응답한 점에 비추어 볼 때 사내 신고채널에 대한 인식 제고를 위하여 추가

적인 홍보 노력이 필요할 것이며, 인권침해 신고인이나 피해자 보호를 위한 기관의 노력 수준에 대하여 응답자의 31.8%가 보통 수준 또는 그렇지 않다고 응답한 점에 비추어 볼 때 인권침해 신고인 또는 피해자 보호 조치 등을 포함하여 구제절차에 대한 구성원 인식 제고를 위한 교육, 홍보 등 추가적인 노력이 요구됨

(기관 내 인권인식 및 시스템)

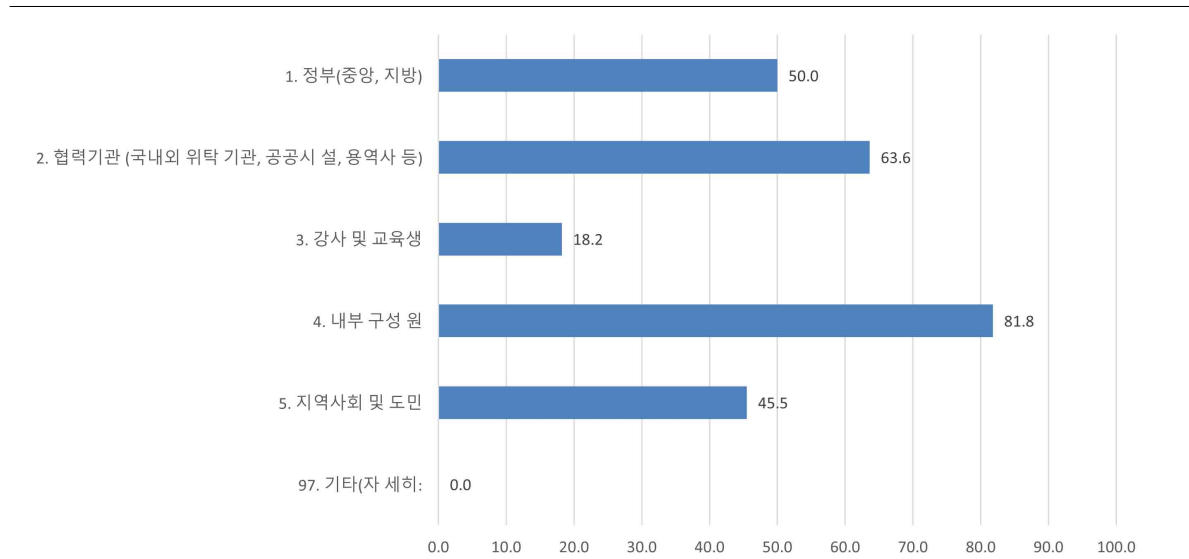
기관 내 인권인식 및 시스템	응답 비율(%)				
	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
2.1. 우리 기관에는 성차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	0	9.1	4.5	45.5	40.9
2.2. 우리 기관에는 정규직과 비정규직간 고용차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	0	18.2	13.6	40.9	27.3
2.3. 우리 기관은 장애를 이유로 하는 차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	4.5	0	9.1	36.4	50
2.4. 우리 기관에는 학연, 지연, 사회적 신분, 연령, 종교, 인종 등에 따른 차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	4.5	0	13.6	36.4	45.5
2.5. 우리 기관은 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 존중하며, 노동조합의 활동을 보장한다고 생각하십니까?	4.5	4.5	40.9	9.1	40.9
2.6. 우리 기관은 직원이 원하지 않는 추가 근무를 부담하게 강요하지 않는다고 생각하십니까?	0	0	13.6	31.8	54.5
2.7. 우리 기관은 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하지 않고, 불가피하게 고용할 때는 관련 법령을 준수한다고 생각하십니까?	0	0	4.5	13.6	81.8
2.8. 우리 기관은 임직원의 건강을 보호하고, 안전하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 노력한다고 생각하십니까?	0	0	4.5	22.7	72.7
2.9. 우리 기관은 공급자, 하청업체, 관계사(자회사) 등에 대하여 부당하거나 과도한 요구(갑질)를 하지 않는다고 생각하십니까?	0	0	13.6	22.7	63.6
2.10. 우리 기관은 경영활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구받는 경우 적극적으로 협의에 임하고 있다고 생각하십니까? (건강 및 안전, 토지소유권, 지적재산권 등)	0	0	9.1	27.3	63.6
2.11. 우리 기관은 (조직활동 및 제품과 서비스의 개발과 사용에 있어) 환경 오염을 최소화 하고, 기후변화에 대응하기 위해 노력한다고 생각하십니까?	0	4.5	9.1	22.7	63.6
2.12. 우리 기관이 제품 및 서비스를 제공함에 있어 충분한 정보제공 및 제품(서비스)결함 시 조치 등 소비자(고객) 보호를 위한 법령을 준수한다고 생각하십니까?	0	0	9.1	27.3	63.6
2.13. 우리 기관이 이해관계자의 개인정보를	0	4.5	4.5	40.9	50

기관 내 인권인식 및 시스템	응답 비율(%)				
	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
유출되지 않도록 필요한 조치를 통해 개인정보 보호 등 사생활 보호를 위해 노력한다고 생각하십니까?					
2.14. 우리 기관은 상사나 동료들간에 직장내 괴롭힘이 발생하지 않는다고 생각하십니까?	0	4.5	22.7	36.4	36.4
2.15. 우리 기관은 상사나 동료들간에 직장내 성희롱이 발생하지 않는다고 생각하십니까?	0	0	18.2	27.3	54.5
2.16. 우리 기관은 모성보호(육아휴직, 출산휴가, 육아기근로시간 단축 등)를 위해 노력한다고 생각하십니까?	0	4.5	13.6	36.4	45.5
2.17. 우리 기관은 고객, 민원인, 외부 이해관계자의 폭언 등으로 인한 직원의 인권침해를 예방하기 위해 노력한다고 생각하십니까?	0	13.6	4.5	27.3	54.5

- 응답자의 86.4%는 기관 내 성차별이 존재하지 않는다고 응답하였음
- 응답자의 68.2%는 기관 내 정규직과 비정규직간 고용차별이 존재하지 않는다고 응답하였으나, 응답자의 13.6%는 보통 수준이라 응답하였으며 응답자의 18.2%는 차별이 존재한다고 응답하였음
- 응답자의 86.4%는 기관 내 장애를 이유로 하는 차별이 존재하지 않는다고 응답하였으며, 응답자의 81.9%는 기관 내 학연, 지연, 사회적 신분, 연령, 종교, 인종 등에 따른 차별이 존재하지 않는다고 응답하였음
- 기관이 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 존중하며 노동조합의 활동을 보장하는지를 묻는 문항에 대하여 응답자의 50.0%가 긍정 응답하였으나, 응답자의 40.9%는 보통 수준이라 응답하였으며 응답자의 9.0%는 부정 응답하였음
- 부당한 추가 근무 강요 금지에 대한 긍정 응답 비율은 86.3%로 나타났으며, 연소자 고용 금지 및 연소자 고용 시 법령 준수에 대한 긍정 응답 비율은 95.4%로 나타남
- 임직원의 건강 보호 및 안전한 작업환경 조성을 위한 기관의 노력에 대한 긍정 응답 비율은 95.4%이며 공급망(공급자, 하청업체, 관계사 등)에 대하여 갑질을 하지 않는다고 긍정 응답한 비율은 86.3%로 나타남

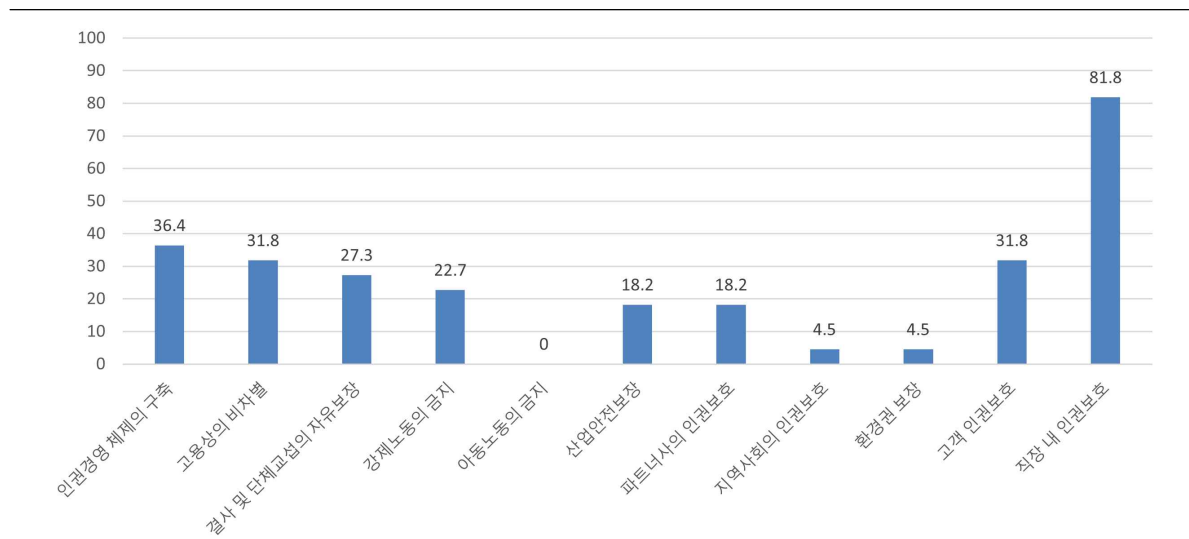
- 기관이 경영활동과 관련하여 지역주민의 인권(건강 및 안전, 토지소유권, 지적 재산권 등) 보호를 위하여 적극적으로 협의하는지에 대하여 응답자의 90.9%가 긍정 응답을 하였으며, 환경 오염 최소화 및 기후변화 대응을 위한 기관의 노력에 대하여는 응답자의 86.3%가 긍정 응답을 하였음
- 기관은 제품 및 서비스 제공 시 충분한 정보를 제공하는 등 법령을 준수한다고 긍정 응답한 비율은 90.9%로 나타났으며, 이해관계자의 개인정보 보호 및 사생활 보호를 위한 기관의 노력에 대하여 긍정 응답한 비율은 90.9%로 나타남
- 상사나 동료들 간 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않는지 묻는 문항에 대하여 응답자의 72.8%가 긍정 응답을 하였으나, 응답자의 22.7%는 보통 수준이라 응답 하였으며 응답자의 4.5%는 그렇지 않다고 응답하였음
- 상사나 동료들 간 직장 내 성희롱이 발생하지 않는지 묻는 문항에 대하여 응답자의 81.9%가 긍정 응답을 하였으나, 응답자의 18.2%는 보통 수준이라 응답 하였음
- 기관의 모성보호(육아휴직, 출산휴가, 육아기근로시간 단축 등) 노력에 대하여는 응답자의 81.9%가 긍정 응답을 하였으며, 감정노동 근로자 보호 노력에 대하여는 응답자의 81.8%가 긍정 응답을 하였음
- (종합) 기관 내 인권의 이행수준에 관한 대부분의 문항에서 긍정 응답 비율이 80.0% 이상으로 높게 나타나 기관의 전반적인 인권의 이행수준이 우수한 편이며 구성원에 의해 긍정적으로 평가되고 있음을 알 수 있음
- 기관 내 노동조합이나 노사협의회가 구성되지 않아 노동3권 보장에 대한 긍정 응답 수준이 상대적으로 낮게 나타난 것으로 보이며, 노동조합 부재 시 대안적 조치로서 다양한 소통채널을 구축하여 근로조건 등 노동 관련 문제에 대한 구성원의 자유로운 소통을 보장하고 구성원의 의견을 정기적으로 수렴하여 노사간 협력관계를 구축할 필요가 있음
- 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않는지 묻는 문항에 대한 보통 또는 부정 응답 수준이 상대적으로 높게 나타난 점을 고려하여 직장 내 괴롭힘 발생 가능성을 모니터링하기 위한 추가적인 노력이 필요함

(주요 이해관계자 및 인권이슈)



주요 이해관계자

- 인권경영 정책 수립 및 이행 시 가장 중요한 이해관계자가 누구인지에 대하여 ‘내부 구성원’ 이라 응답한 비율이 81.8%로 가장 높았으며, 그 외에도 ‘협력기관(63.6%)’, ‘정부(50.0%)’, ‘지역사회 및 도민(45.5%)’, ‘강사 및 교육생(18.2%)’ 순으로 응답이 나타남



주요 인권이슈

- 진흥원 내 가장 중요한 인권 이슈로 ‘직장 내 인권 보호’가 81.8%로 가장 높았으며, 그 외에도 ‘인권 경영체계의 구축(36.4%)’, ‘고용상의 비차별(31.8%)’, ‘고객 인권보호(31.8%)’, ‘결사 및 단체교섭의 자유보장

(27.3%)’ , ‘강제 노동의 금지(22.7%)’ , ‘산업 안전보장(18.2%)’ , ‘파트너사의 인권보호(18.2%)’ , ‘지역 사회의 인권보’ (4.5%) ‘ , ‘환경권 보장(4.5%)’ 순으로 응답이 나타남

Ⅲ

인권영향평가 결과

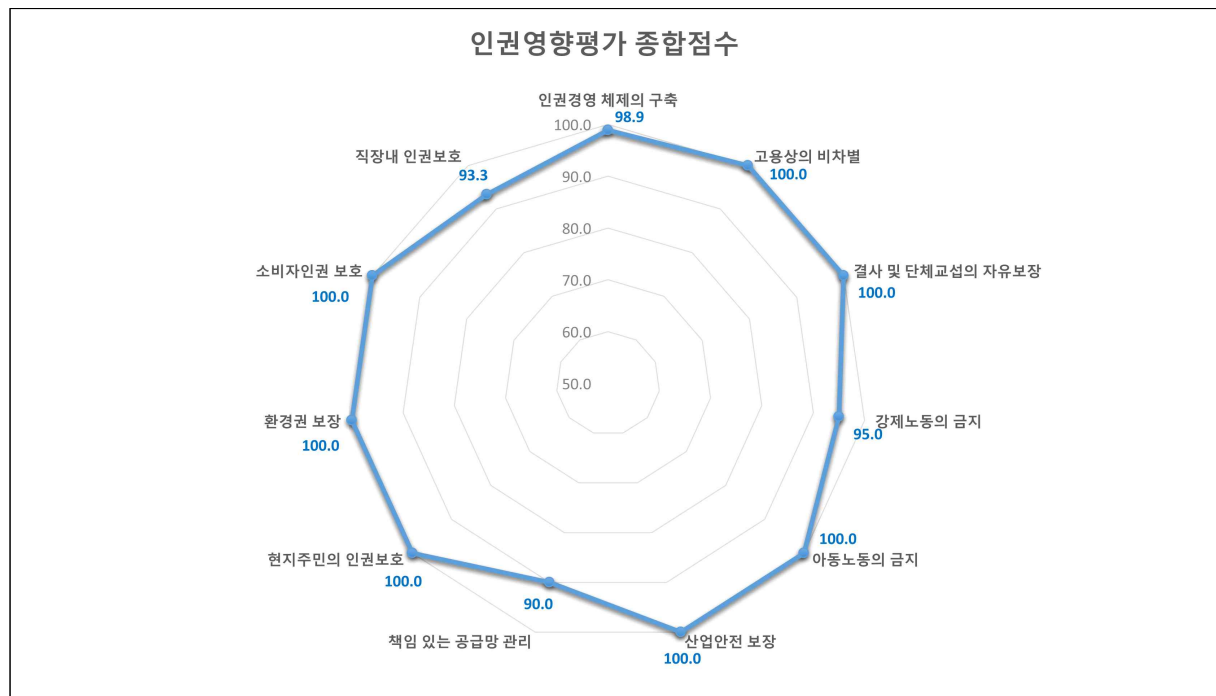
1. 인권영향평가 종합

- 진흥원은 2022년 인권영향평가를 처음 실시하였고 2023년도, 2024년도 인권영향평가를 진행하여 정례화하였으며 외부의 전문평가기관에 의뢰하여 진행함으로써 전문성, 객관성을 확보하고 있음
- 한국경영인증원은 인권경영을 시행하는 타 공공기관을 벤치마킹하고 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼 상 요구사항을 분석하여 기관의 인권경영시스템 개선에 필요한 시사점을 도출함
- 기관운영 인권영향평가 결과는 97.9%로 우수하게 나타났음
 - 2023년 기관운영 인권영향평가 결과 93.5%에서 2024년 기관운영 인권영향평가 결과 97.9%로 상승함
 - 특히, ‘인권경영 체제의 구축’ 분야의 2023년 평가 결과 92.3%에서 2024년 인권영향평가 결과 98.9%로 상승하여 진흥원의 인권경영 확립과 인권경영시스템 구축을 위한 노력이 성과를 보임을 확인함
 - 2024년 기관운영 인권영향평가 결과, 인권경영 체제의 구축, 강제노동의 금지, 책임 있는 공급망 관리, 직장 내 인권보호 분야에서 일부 보완 필요사항을 확인함
- 주요사업의 경우 “글로벌마이스터 현장연수 사업”을 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과 100.0%로 나타나 우수하게 운영되고 있음을 확인함

2. 기관운영 평가결과

□ 종합 점수 : 97.9% (280점 중 274점)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 97.9%로 우수하게 운영되고 있음
- ▶ 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 현지주민의 인권, 소비자인권 분야는 우수하게 운영
- ▶ 인권경영 체제의 구축, 강제 노동의 금지, 책임 있는 공급망 관리, 직장 내 인권보호 분야는 미흡, 보완 필요



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	인권경영 체제의 구축	88	88	87	98.9%
2	고용상의 비차별	34	28	28	100%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	6	6	100%
4	강제노동의 금지	22	20	19	95.0%
5	아동노동의 금지	28	6	6	100%
6	산업안전 보장	34	34	34	100%
7	책임 있는 공급망 관리	20	20	18	90.0%
8	현지주민의 인권보호	20	6	6	100%
9	환경권 보장	36	30	30	100%
10	소비자인권 보호	30	12	12	100%
11	직장 내 인권 보호	40	30	28	93.3%
총점		384	280	274	97.9%

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

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 11개 분야 192개 지표 중 예 134개, 아니오(미실시) 0개, 보완필요 6개, 정보없음 0개, 해당없음 52개로 집계됨
- (보완필요) 인권경영 체계의 구축, 강제노동의 금지, 책임있는 공급망 관리, 직장 내 인권보호 분야별 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
- (아니오) 없음
- (해당없음) 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 현지주민의 인권 보호, 환경권 보장, 소비자인권 보호, 직장 내 인권보호 분야의 일부 항목은 점검일 현재 기관 활동과 직·간접적 해당사항이 없거나 향후에도 관련성이 없어 차년도 인권영향평가 실시에 반영하여 지표 조정 필요
- (개선과제) 지지표별 미이행 과제(‘보완필요’)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 체계의 구축(6개 항목)	43	1	0	0	0	44
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)	17	0	0	0	0	17
7	책임있는 공급망 관리(3개 항목)	8	2	0	0	0	10
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	3	0	0	0	7	10
9	환경권 보장(4개 항목)	15	0	0	0	3	18
10	소비자인권 보호(3개 항목)	6	0	0	0	9	15
11	직장 내 인권 보호(4개 항목)	13	2	0	0	5	20
합 계		134	6	0	0	52	192

◆ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

(운영현황)

- 진흥원은 2022년 9월 인권경영규칙을 제정하고 진흥원장을 포함하는 인권경영위원회에서 인권경영헌장을 심의·의결하여 원장 및 직원 대표가 함께 선언하였으며, 2024년 10월 진흥원의 핵심 이해관계자 및 인권이슈를 표명하도록 인권경영헌장을 개정함
- 2022년 인권영향평가를 최초로 실시하였으며 2023년도, 2024년도 인권영향평가를 실시하여 정례화하였으며, 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 강사 및 과학영재키움 학부모와 간담회, 교육 등을 실시하여 인권리스크를 제거하고 있음
- 진흥원은 인권경영규칙에 따라 인권경영위원회를 구성하고 있으며, 인권교육을 실시하는 등 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행함
 - 2024년 교육훈련계획에 따라 공정인권교육 및 법정 4대교육을 통한 임직원 인권교육을 실시하고 있음
- 진흥원은 인권영향평가 실시 결과, 인권교육 실시 결과, 인권경영헌장 및 지침의 개정, 인권경영위원회 운영 및 심의·의결 사항 등 인권경영의 성과를 그룹웨어 및 홈페이지에 공개하며 내외부 이해관계자의 의견을 수렴함
- 인권경영규칙에 근거하여 구제절차를 제공하며, 온라인 익명게시판을 통한 인권침해사항 접수창구를 신설하는 등 전년도에 비해 구제절차 접근성 및 이용용이성이 제고되었음
- 인권영향평가 및 경영평가에서 도출된 인권 관련 개선과제를 인권경영위원회 정기회의 심의 안건으로 상정하고 개선과제를 충실하게 이행하였으며, 인권경영위원회와 경영평가 TF를 통해 모니터링함

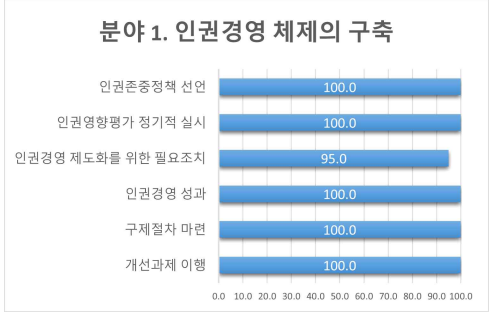
(평가요약)

- 전남인재평생교육진흥원은 2022년 인권경영을 선언한 이후 인권경영 제도화를 지속적으로 추진하여 오면서 인권경영체제를 완성하고 인권경영헌장은 개정을 통하여 진흥원의 특징을 분명하게 나타내고 있음

- 진흥원은 2022년부터 매년 인권영향평가를 실시하여 오고 있으며 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 평생학습 강사, 과학영재키움 학부모와의 간담회를 통해 인권 리스크를 제거하고 있음
- 진흥원은 인권경영을 위한 제도화를 꾸준히 진행하여 인권경영 모니터링 체계를 구축하고 평소 부정적 인권영향이 발생하지 않도록 교육을 지속하고 있는데 이를 인권경영규칙 상에 명시할 필요가 있음
 - 인권경영위원회는 심의의결의 객관성을 확보하고 있으며 자기관 전남학숙에서의 인권침해 문제 발생 시 진흥원 차원에서 대응할 수 있음
 - 인권 관련 의사소통 채널을 홈페이지에서는 확인할 수 없어 이의 개선이 요구됨
- 인권경영 성과는 인권경영헌장의 개정, 인권영향평가 실시결과 등 진전되고 있는 제도화 조치들과 같은 정성적 성과 위주로 보고하고 있으며 홈페이지에 성과보고서를 공개하고 있는데, 진흥원의 인권경영활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있음.
- 진흥원은 전년도에 비해 구제절차 접근성 및 이용 용이성이 제고되었으며 인권침해 신고채널은 그룹웨어 사내게시판을 통한 내부 직원 신고채널 위주로 구성 운영되고 있음. 구제절차의 결과는 정해진 기한 내에 통보, 진정인의 외부 구제기관의 구제요청을 희망하는 경우 적극 협조하여야 한다는 지침을 보유하고 있음.

(권고의견)

- 인권침해 관련 소통채널을 신설할 것을 권고하며, 이는 예정하고 있는 홈페이지 디자인 개편을 통하여 개선하기 바람
- 진흥원 홈페이지 개편 시 신설되는 ESG경영 카테고리에 인권침해 신고 채널을 추가하고 신고내용, 방법, 구제절차에 대한 안내를 함으로써 접근성 및 이용 용이성을 제고하기 바람

결과 그래프	달성률(%)		
분야 1. 인권경영 체제의 구축  인권존중정책 선언 100.0 인권영향평가 정기적 실시 100.0 인권경영 제도화를 위한 필요조치 95.0 인권경영 성과 100.0 구제절차 마련 100.0 개선과제 이행 100.0	No	항 목	계
	1	인권존중 정책선언	100.0
	2	인권영향평가 정기적 실시	100.0
	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	95.0
	4	인권경영 성과	100.0
	5	구제절차 마련	100.0
	6	개선과제 이행	100.0
	전 체		98.9

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	- 전남인재평생교육진흥원은 2022년 9월 인권경영헌장을 선포하였으며, 헌장은 홈페이지의 [정보공개]-[인권경영] 및 사내게시판에 게시되어 있음 - 현재 진흥원의 인권경영헌장은 개정을 통하여 주요사업에서의 핵심 이해관계자 및 인권이슈를 분명하게 표현하며 진흥원의 특징이 나타나는 선언문이 되었음 - 진흥원의 인권경영헌장은 제정 2년을 맞아 전면적인 개정을 통해 새로운 조항의 추가, 중복되는 내용을 피하고 문장을 다듬어 이해관계자에게 전달력을 제고하였음
권고의견	- 권고의견 없음

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	- 진흥원은 2022년부터 매년 인권영향평가를 실시하여 오고 있으며 향후 정기적인 평가 실시의 근거를 인권경영규칙 제5장 제27조(인권영향평가)에 명시하고 있음 - 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단은 핵심이해관계자인 평생학습 강사, 과학영재키움 학부모를 우선 순위에 두고 있는데, 간담회를 통해 인권 리스트를 발굴하여 리스크를 제거하고 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 인권경영규칙 제정을 시작으로 현재까지 인권경영을 위한 제도화를 통해 인권경영체계를 구축하여 왔음. 인권경영 모니터링체계를 구축하고 있으며 평소 부정적 인권영향을 제거 또는 완화하기 위한 교육을 지속하고 있으나 이를 인권경영규칙 상에 문서화하지는 않았음 - 진흥원은 인권경영위원회를 구성 운영하고 있으며 내부위원 대비 외부위원이 다수이기 때문에 심의의결의 객관성 확보의 기본을 갖추고 있음 - 전남학숙은 진흥원의 자기관으로 볼 수 있으며 자기관에서의 인권침해 문제 발생 시 진흥원 차원에서 대응할 수 있으며 2024년 교육훈련계획에는 공정 인권교육 및 법정4대교육을 통해 전 임직원 인권교육을 실시하고 있음. 이해관계자와의 인권 관련 의사소통 채널이 홈페이지에서는 확인할 수 없는데, 현재는 윤리부문 신고 채널만 있어 개선이 필요함
권고의견	- 진흥원의 인권경영 담당자가 실시간으로 열람하고 회신 가능한 인권 소통채널을 신설할 것을 권고하며, 홈페이지 디자인 개선을 통하여 ‘인권침해신고’를 추가하기 바람. 또한, 신고내용, 신고방법, 신고 후 구제절차, 신고자 보호방침을 안내하여 접근성 및 이용의 용이성을 제고할 것을 권고함

1.4) 인권경영 성과

평가의견	- 인권경영 성과는 인권영향평가 실시결과와 인권교육, 현장 및 지침의 개정 등 진전되고 있는 제도화 조치들과 같은 정성적 성과 위주로 보고하고 있음. - 인권경영 성과는 홈페이지에 공개되고 있는데, 성과보고는 인권경영체계 구축의 진행 경과, 제도화의 진전내용 등 진흥원의 인권경영 현황 및 향후 계획을 담고 있어 진흥원의 인권경영활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

1.5) 구제절차 마련

평가의견	- 진흥원은 인권경영규칙 제6장(인권침해에 대한 구제)를 근거로 구제절차를 제공할 수 있음. 전반적으로 전년도에 비해 구제절차 접근성 및 이용 용이성이 제고되었으며 비윤리 신고에 한정되지만 인권침해 신고채널은 on-off line에 다양하게 있으며 그룹웨어 사내게시판을 통한 내부 직원 신고채널은 활성화되어 있음
------	--

	- 구제절차의 결과는 이해관계자에게 정해진 기한 내에 통보한다는 지침이 있으며 진정인이 외부 구제기관에 구제요청을 할 수 있으며, 진흥원 인권상담센터는 절차 안내, 자료제공 등으로 적극 협조하여야 한다는 지침을 보유하고 있음 - 구제절차 운영지침의 제정 이후, 현재 구제절차 고도화를 예정하고 있음
권고의견	- 예정하고 있는 진흥원 홈페이지 개편 시 신설되는 ESG경영 카테고리에 인권침해 신고 채널을 추가하고 익명신고가 가능하며 신고내용, 방법, 구제절차에 대하여 안내함으로써 접근성 및 이용 용이성을 현 수준 이상으로 높이기 바람

1.6) 개선과제 이행

평가의견	- 진흥원은 전년도 인권영향평가 및 경영평가에서 도출된 인권 관련 개선과제에 대해 구체적 실행계획을 세워 개선과제를 충실하게 이행하여 왔으며 인권경영위원회와 경영평가 TF를 통해 모니터링을 하여 점검하였음
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 진흥원은 근로자 채용 시 인사규정에 근거하여 채용 직급별 자격기준에 따라 직무수행에 필요한 조건만을 제시하며 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등을 이유로 차별하지 않음
- 보수규정에 따라 5급 이상은 연봉제, 6급 이하는 호봉제로 운영되고 있으며, 「지방공무원 보수규정」에 따라 동일 직급·연차에 대하여 동일한 수당을 지급하고 있음
- 진흥원 내부 인원현황은 여성 근로자의 비율이 60% 이상이며 관리직 4명 중 2명이 여성으로 여성관리자와 남성관리자의 비율이 동일하고, 인사규정에 근거하여 인력 배치, 승진 등을 시행하여 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장함
- 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

(평가요약)

- 인사 규정, 복무 규정, 보수 규정을 각각 제정하여 채용, 배치, 임금, 승진, 정년, 퇴직 등의 규정을 두고 차별적 내용을 배제하였음
- 진흥원의 총인원은 17명이며 여성 근로자의 비율이 60% 이상이고, 관리직은 총 4명으로 남성 관리자와 여성 관리자의 비율이 동일함
- 병가·특별휴가 규정에서도 성별을 차별하여 적용하지 않으며 인권경영규칙에 따라 승진 등에 있어 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 있으므로 남녀 근로자에 대하여 차별이 발생할 여지가 없음
- 기간제는 연봉제, 정규직은 호봉제로 운영되고 있으나 기간제 근로자는 전라남도 생활임금조례 운영으로 차별 없는 임금을 지급하고 있으며, 그 외 복무

조건은 정규직 노동자와 동일하게 적용하여 차별적 내용은 없음

- 진흥원은 위·수탁계약을 체결한 전남학숙의 채용을 비롯한 인사관리 전반을 관리감독하고 있는 바, 전남학숙의 채용을 비롯한 인사관리 전반에서 인권경영 실현을 위한 지원 방안을 검토할 필요가 있음(인권영향평가 결과를 공유하거나 인권교육을 지원하는 등 전남학숙에서도 인권영향평가 시행에 공감할 수 있도록 분위기를 조성하고 장기적으로는 전남학숙 자체의 인권영향평가를 실시하는 방안을 고려할 수 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(N/A)	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 높으며 관리직 4명 중 2명이 여성으로 여성 관리직 비
------	---

	- 율이 높은 편임 - 특별휴가 규정에 출산 전후 휴가를 보장하고 임부의 연장근로를 제한하여 모성보호를 위한 규정을 두고 있음 - 근무경력, 근무성적 등에 따라 승진이 이루어지고 있어 승진에 있어 남녀의 평등한 기회가 보장되고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	- 근무시간·연장근로·휴일 및 휴무일·휴가·휴직 등의 규정을 정규직 노동자와 동일하게 적용받고 있음 - 무기계약근로자는 호봉제로 운영하고, 기간제근로자는 전라남도 생활임금조례(생활임금) 운영으로 차별 없는 임금을 지급하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

2.4) 외국인근로자 비차별

평가의견	- 외국인 근로자가 없고 해외에서 활동가는 기관(지사 등)이 없어 해당사항 없음으로 처리함
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

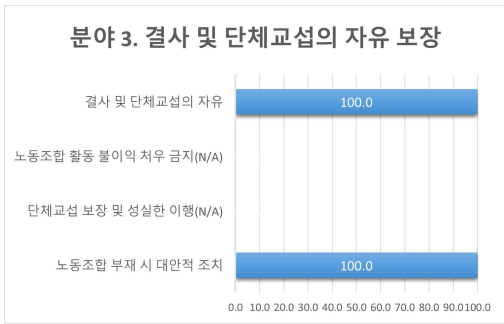
- 진흥원은 인권경영규칙 제7조에서 결사 및 단체교섭의 자유보장을 명시하고 있으며, 노동조합 설립을 허용하고 있으나 설립된 노동조합은 없음.
- 노동조합이 없는 전 직원이 참여하는 월례회의 개최, 소통간담회 운영 등으로 직원 간 자유로운 토론이 가능하도록 의견 개선 창구를 마련하였으며 회의공간(휴게실) 마련으로 편의를 제공하고 있음

(평가요약)

- 진흥원은 노동조합 설립이 허용되어 있으나 아직 노동조합이 설립되지는 않았음
- 대신 월간업무 전 직원회의 때 노동 관련 의견을 듣고 있으며 근로자가 자유롭게 의견 교환을 할 수 있는 회의실 시설을 갖추고 근무시간 도중 편하게 쉴 수 있는 휴게시설·공간을 제공하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

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

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	- 설립된 노동조합이 없어 해당사항 없음
권고의견	- 권고의견 없음

3.4) 노동조합 부재 시 대안적 조치

평가의견	- 월간업무 전직원 회의 시 직원 의견을 수렴하는 것 이외에도 진흥원장과 3년 이하 근속자들의 간담회, 주니어보드를 신규로 운영하며 소통채널 다양화를 위한 노력을 하고 있음
권고의견	- 권고의견은 없으나, 제시된 소통채널 외에도 직원들의 근로조건 등 업무상 애로사항 관련 의견을 정기적으로 수렴하여 노사간 협력관계를 구축할 필요가 있음

◆ 분야 4. 강제 노동의 금지

(운영현황)

- 인권경영 규칙에서 강제노동 금지를 명시하고 그에 따라 강제노동을 금지함
- 진흥원은 복무규정에 따라 근무시간을 1주 40시간, 1일 8시간으로 하고 휴게 시간은 1시간으로 운영 중이며, 모든 출장 및 초과근무는 근로자가 신청 후 관리자가 승인하는 형태로 운영하여 근로자가 원치 않는 의무적 초과노동 실시를 예방하고 있음
- 위탁기관인 전남학숙에 대하여도 진흥원의 관리·감독 하에 채용이 이뤄지고 진흥원의 인권경영규칙을 동일하게 적용하여 강제노동을 금지하고 있음
- 계약 진행 시 청렴의무이행각서를 징구하고 있으나 청렴의무이행각서에 강제 노동 금지 및 모니터링 관련한 내용은 포함되어 있지 않음

(평가요약)

- 강제노동을 시키는 규정과 분위기는 없고 인권경영현장에도 관련 조항을 넣을 예정으로 강제노동 금지를 실천하고 있음
- 협력사와 계약 진행 시 청렴의무이행각서를 작성하고 있으나, 협력사 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 서약한다는 서약서를 받아두는 방법도 고려할 수 있음)

결과 그래프	달성률(%)		
분야 4. 강제 노동의 금지 강제노동의 금지 100.0 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방 75.0 0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0	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	- 강제적으로 근무시키는 규정이나 분위기는 없고 강제근무 분위기는 전혀 없음 - ‘신규임용자 근로계약 체결 및 실무수습 계획’ 을 수립하여 투명하고 공정한 근로계약을 추진하고 있으며, 실무 수습 기간 중 멘토를 지정·운영하여 신규입사자의 조직 환경 이해 증진 및 업무 부적응과 조기퇴직을 예방하고 있음 - 모든 출장 및 초과 근무는 근로자가 사전 신청 후 관리자 승인하에 이루어짐 - 「전남인재평생교육진흥원 복무규정」 제 5조에 따라 유연근무제를 운영하고 있으나, 기간제 근로자는 사용하고 있지 않음 - 매주 수요일 ‘가족사랑 정시퇴근의 날’ 을 운영하여 정시 퇴근을 권장하는 문화를 조성하고 있음
권고의견	- 권고 의견은 없으나 ‘가족사랑 정시퇴근의 날’ 이 형식적인 운영에 머물지 않고 실질적으로 장시간 근로하는 문화 개선에 기여하는지 지속적인 모니터링이 필요함

4.2) 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방

평가의견	- 위·수탁기관인 전남학숙 채용 시 진흥원의 관리·감독 하에 추진하고 있으며, 진흥원의 인권경영 규칙 제 8조 (강제노동 및 연소근로자 노동의 금지) 를 전남학숙에 동일하게 적용하여 강제노동이 발생하지 않도록 관리하고 있음 - 협력사와 계약 체결 시 강제노동에 대한 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 고려할 수 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)

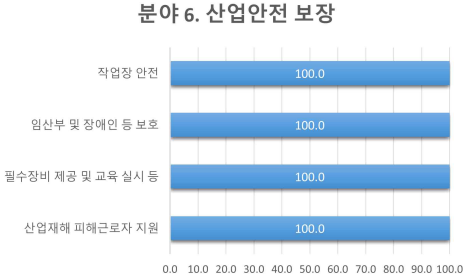
- 진흥원은 작업현장 안전 체크리스트를 작성하고 안전보호구 지급대장을 관리하며 비상대피도를 층별로 게시하는 등 작업장의 안전장구와 시설을 관리하고 있음
- 석면안전관리법에 따라 실내 공기 중 석면 농도를 측정하고 조리실 내 가스 누출을 수시로 점검하며 실내 공기질 측정 의무 대상기관으로 2년에 1회 실시하고 있음
- 승강기 내 점자 표시, 공용화장실 내 장애인 편의시설(손잡이, 안전바 등) 설치, 장애인 주차구역 및 현관 입구에 휠체어 진입로 설치 등 장애인 근로자를 위한 편의시설 및 조작설비를 설치하였음
- 산업안전보건법에 따른 정기교육과 유해물질 교육을 실시하고 있으며 개인보호구를 지급하고 사무직은 2년에 1회, 시설조리원은 연 1회 건강 진단을 실시하고 있음
- 복무규정에 따라 임신한 노동자가 요청하는 경우 쉬운 업무로 배치전환하고 있으며 재해근로자에게 요양비 등을 지급하고 자체 소방계획 및 안전관리계획을 수립·운영하고 있음

(평가요약)

- 작업현장 안전 체크리스트를 작업 발생 시마다 작성함
- 임신부 및 장애인 보호를 위한 방안을 수립·운영 중임
- 석면안전관리법 제22조 제3항에 따른 실내 공기 중 석면 농도를 측정함
- 산업조리원 및 시설담당자에게 개인용품 지급하며 전 직원을 대상으로 안전교육을 실시하고 있음(온라인 교육, 법정 의무 교육/반기별 1회)
- 진흥원은 중대산업재해 대응 매뉴얼을 작성하고 교육 및 훈련을 실시하였음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 6. 산업안전 보장 작업장 안전 임산부 및 장애인 등 보호 필수장비 제공 및 교육 실시 등 산업재해 피해근로자 지원 	No	항 목	계
	1	작업장 안전	100.0
	2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0
	3	필수장비 제공 및 교육 실시 등	100.0
	4	산업재해 피해근로자 지원	100.0
	전 체		100.0

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	- 작업현장 안전 체크리스트 작성(작업 발생시마다 작성) - 급식운영팀 위생관리 점검표(일일점검) - 안전보호구 지급 대장 작성 관리 - 비상 대피도 층별 게시 - 석면안전관리법 제22조 제3항에 따른 실내 공기 중 석면 농도 측정(매2년 마다 1회, 2024. 6. 27.) - 조리실 내 가스 누출 수시 점검(휴대용 가스 누출 감지기 구입, 2024. 5. 20.)
권고의견	- 권고의견 없음

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	- 임산부 및 장애인 보호를 위한 방안 수립 운영중임 - 도덕상·보건상 위험한 작업은 없으며 사규에 명시 - 전남학숙 운영 규칙/인평원 복무규정 등 - 건물 내 시각장애인 유도블록 설치 - 장애인 주차구역 및 현관 입구 계단 옆 휠체어 진입로 설치
권고의견	- 권고의견 없음

6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	- 조리원 및 시설담당자 개인용품 지급, 전 직원 교육 실시(온라인 교육, 법정
------	---

	의무 교육/반기별 1회) - 안전 및 위생 교육 실시(매월 1회) - 휴대용 가스 누출 감지기 활용 - MSDS자료 게시 및 교육 실시 - 근로자 국가건강검진 수검독려 2회(2024.7.24./ 9.6.) - 건강검진 사무직 2년 1회 , 시설 조리원 연 1회 실시
권고의견	- 권고의견 없음

6.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	- 업무상 부상이나 질병에 대해 공사 사규에 의거 지원제도 운영 - 사내 복지 포인트로 개별 보험을 가입하도록 안내 및 보장 - 자체 소방계획서 및 안전관리계획 수립·운영(소방설비기사 자격자 및 강습 교육을 수료한 소방안전관리자에 의한 계획 수립·운영, 2023.12.27.) - 통학버스 운행(광주대 ~ 전남대 일 10회 운행) - 중대산업재해 대응 매뉴얼 작성, 교육 및 훈련 실시(2024.6.26.) - 안전보건경영 시스템(ISO 45001) 도입을 위한 컨설팅 수행 중임
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

(운영현황)

- 지방자치 청렴서약서는 징구 중이나 협력업체 인권 상황을 고려할 수 있도록 협력사 선정절차의 수립이 필요하며 협력업체 관련 모니터링 절차와 시정조치 요구에 관한 내부규정 수립이 요구됨
- 보안 사무는 외주하지 않으며 정보보안에 대하여는 외주 시 보안각서를 징구하고 있음

(평가요약)

- 협력회사 등의 인권침해 예방을 위해 계약 시 청렴 인권경영 이행 각서 징구
- 협력사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력사를 선정하는 절차의 수립 요구됨
- 공급업자나 하청업자 등 이해관계자들의 인권보호 준수 여부 모니터링 절차 수립 및 시정조치 요구 및 관계 단절에 대한 규정화 미흡함
- 보안 사무는 자체적으로 운영 중

(권고의견)

- 공급업자나 하청업자 등 이해관계자들의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력사를 선정하는 절차의 수립과 인권보호 준수 여부 모니터링 절차 수립 및 인권이슈 발생시 시정조치 요구 및 시정되지 않을 경우 관계 단절에 대한 규정화 요구됨

결과 그래프	달성률(%)		
분야 7. 책임 있는 공급망 관리 협력회사 등의 인권침해 예방 87.5 모니터링 실시 75.0 보안담당직원에 의한 인권침해 방지 100.0	No	항 목	계
	1	협력회사 등의 인권침해 예방	87.5
	2	모니터링 실시	75.0
	3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100.0
	전 체		90.0

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	- 협력회사등의 인권침해 예방을 위해 계약 시 청렴 인권경영 이행각서 징구
권고의견	- 협력사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력사를 선정하는 절차의 수립 요구됨

7.2) 모니터링 실시

평가의견	- 공급업자나 하청업자 등 이해관계자들의 인권보호 준수 여부 모니터링 절차 수립 및 시정조치 요구 및 관계 단절에 대한 규정화 수립 필요함 - 이해관계자 모니터링 실시 - 인쇄물 업체 대상 사업관계자 실사 평가서 징구 - 진흥원 내규로 수립 운영 요구됨
권고의견	- 공급업자나 하청업자 등 이해관계자들의 인권보호 준수 여부 모니터링 절차 수립 및 인권이슈 발생 시 시정조치 요구 및 시정되지 않을 경우 관계 단절에 대한 규정화 요구됨

7.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	- 보안담당 자체 운영 중임 - 정보보안 서약 징구 - 공정사회 및 인권사회 구현 교육 이수 - 전자결재시스템 관리, G-20 회계프로그램 관리 중임(통합 구축 예정 2025년)
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 8. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

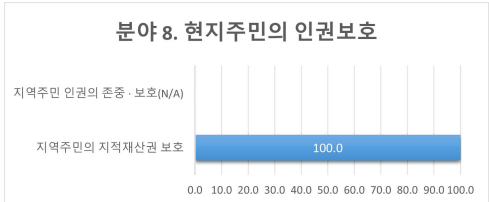
- 진흥원은 지역주민의 부동산 매입, 토지보상과 같은 재산권 관련 업무를 수행하지 않고 있음
- 2023년 대학생 포스터 공모전에 이어 2024년 성인문해교육 사회전 작품 공모를 수립하여 지역 도민의 지적 재산권에 대한 보호 및 검토하였으며, 출판작 창작자에게 지적 재산권 양도동의서를 징구하고 창작자에게 저작권에 대한 합리적 보상을 하고 있음

(평가요약)

- 진흥원은 부동산의 매입, 토지보상과 같은 지역주민의 재산권과 관련한 업무를 수행하지 않음
- 각종 공모전 결과물에 대한 권리를 한시적으로 사용하는 경우는 있지만, 기본적으로 지적 재산권에 대한 동의를 받아 사용하며 필요한 경우 보상 업무를 할 수 있음

(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(해당 사항 없음)
권고의견	- 권고의견 없음

8.2) 지역주민의 지적재산권 보호

평가의견	- 지적재산권의 사용 및 보상 업무는 없으나, 2023년 대학생 포스터공모전, 2024년 성인문해교육 시화전 작품 공모 결과물 일부에 대해 사용권을 한시적으로 사용하는 것에 대한 동의를 받아 행사하지만 합리적인 보상을 하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 9. 환경권 보장

(운영현황)

- 진흥원은 2024년 ESG 컨설팅을 추진 중으로 기관 현황 분석 및 개선과제 도출을 통하여 맞춤형 ESG경영 추진계획을 수립할 예정
- 임직원 대상으로 ESG교육 및 환경교육을 실시하였으며 탄소 중립 소등 캠페인, 종이 없는 회의 진행 등 환경성과 개선을 위하여 노력하고 있음
- 홈페이지를 통해 환경정보를 공개하고 이해관계자의 의견을 적극 수렴하고 있음

(평가요약)

- 2024년 ESG 컨설팅 추진 중으로 기관 현황 분석 및 개선과제 도출을 통해 맞춤형 ESG경영 추진계획 수립 예정
- 환경정보 공개는 홈페이지 정보공개 포털을 통해 접수 및 관련 정보 제공
- 에너지 절감 계획수립 및 캠페인 전개
- 비상사태관리 절차 마련 및 유지를 위한 계획수립 시행 중

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 9. 환경권 보장 환경경영체계 수립 및 유지 100.0 환경정보의 공개 100.0 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 100.0 비상계획 수립 100.0 0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0	No	항 목	계
	1	환경경영체계 수립 및 유지	100.0
	2	환경정보의 공개	100.0
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100.0
	4	비상계획 수립	100.0
	전 체		100.0

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체제 수립 및 유지

평가의견	- 2024년 ESG 컨설팅 추진 중으로 기관현황 분석 및 개선 제 도출을 통해 맞춤형 ESG경영 추진계획 수립 예정 - 환경 목표 온실가스(전남도), 녹색에너지 제품 구매 실적 관리 - 탄소 중립 소등 캠페인 4월 22일 30분, 종이 없는 회의 진행(2024년) - 임직원 대상 ESG교육 및 환경교육 실시 30분(25명 참석)
권고의견	- 권고의견 없음

9.2) 환경정보의 공개

평가의견	- 환경정보 공개는 홈페이지 정보공개 포털을 통해 접수 및 관련 정보 제공 - 홈페이지 정보공개 포털을 통해 접수 및 관련 정보 제공 및 사고 이력은 없음 - 녹색제품 구매
권고의견	- 권고의견 없음

9.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	- 환경영향평가를 통해 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 준수하고 있음 - 에너지 절감 계획수립, 종이 절감, 캠페인 활동 (SNS 활동 장려) - 환경영향평가 대상 및 환경 책임보험 가입 사업장 해당사항 없음
권고의견	- 권고의견 없음

9.4) 비상계획 수립

평가의견	- 비상사태관리 절차 마련 및 유지를 위한 계획수립 시행중임 - 전남인재평생교육진흥원 안전보건관리 계획안 수립 - 2024년 전남학숙 안전보건관리 계획안 수립 - 전남학숙 학기별 화재대피 훈련 실시 - 안전보건 관리 계획 수립 - 사무실 내 구급상자 및 비상약품 구비 - 진흥원(목포 기독병원 2km), 학숙(화순전남대병원 9km)
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 10. 소비자인권 보호

(운영현황)

- 진흥원 사업수혜자를 대상으로 개인정보수집·이용·제공 동의서를 징구하고 인권경영 규칙에 이해관계자의 인권보호를 규정하고 있으며 누리집 홈페이지에 개인정보 처리방침을 공개하고 있음

(평가요약)

- 사업수혜자를 대상으로 개인정보 취급 동의서를 받아 관리
- 전남인재평생교육진흥원 개인정보 처리방침 공개(누리집 홈페이지)
 - 책임자 : 공개, 담당자 : 성연인 대리

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 10. 소비자인권 보호	No	항 목	계
	1	고객 보호를 위한 법령 준수	N/A
	2	제품 결함 시 조치	N/A
	3	소비자 사생활 보호	100.0
	전 체		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 개인정보 취급 동의서를 받아 관리(장학금 수혜대상자, 전남 학숙 입주 학생 대상) - 전남인재평생교육진흥원 개인정보 처리방침 공개(누리집 홈페이지) - 책임자 : 공개, 담당자 : 성연인 대리 - 각 사업담당자가 온라인 개인정보취급동의서를 받아 관리 - 외주 용역시 보안각서를 징구(누리집 관리) - 문서 파쇄기를 통한 절단 - 정기 보안점검 실시, 보안각성 징구, 용역사 개인정보처리위탁 계약 체결
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 11. 직장 내 인권 보호

(운영현황)

- 복무규정에 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 마련하여 직장 내 괴롭힘에 대해 정의하고 동 규정에 따라 신고채널을 운영하고 있음
- 임직원 교육훈련 계획에 직장 내 괴롭힘 예방교육(온라인)을 포함하였으며 별도 대면교육을 진행하였고 직장 내 괴롭힘 모니터링을 위한 설문조사를 실시하였음
- 「성희롱·성폭력 고충처리 업무 매뉴얼」을 마련하여 고충상담 절차를 규정하고 제보자의 비밀·신분을 보장하고 있으며, 직장 내 성희롱 모니터링을 위한 설문조사를 실시하였음
- 진흥원의 규모가 작아 장애인 의무고용에 해당하는 기관이 아니며 장애인 근로자도 고용하고 있지 않음
- 전 직원이 민원사무, 응대를 하고 있으며 진흥원은 감정노동 근로자 보호를 위하여 전화 연결 시 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 음성 안내를 하고 공직자 민원응대 매뉴얼을 사내 게시판에 게시하는 등 감정노동 근로자 보호 및 인권침해 예방 조치를 실시하고 있음

(평가요약)

- 복무규정에서 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 마련하고 있으며, 성희롱 성폭력 고충처리 업무 매뉴얼, 성희롱 성폭력 예방지침을 마련하고 있음
- 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 대한 실태조사를 실시함
- 고충상담게시판을 통한 익명신고가 가능하도록 운영하고 있으나 실적은 아직 없음
 - 진흥원 뿐만 아니라 전남학숙 구성원들까지 직장 내 괴롭힘·성희롱·인권 침해에 대한 구제절차를 인지할 수 있도록 홍보가 필요함
- 감정 노동자 보호를 위해 전화 문의 시 폭언 관련 음성 안내, 감정노동 근로자 대상 음악 치료 등을 시행하고 있음

- 감정노동근로자 인권침해 실태에 관한 실태조사를 실시함
- 인권침해와 관련한 소통 채널을 구축하려는 노력이 필요함

(권고의견)

- 차년도에는 전남학숙을 주요사업으로 선정하여 전남학숙 구성원들의 인권보호를 위한 제도를 마련할 필요가 있음
- 차년도에는 직장 내 괴롭힘, 성희롱 설문조사 외에도 기간제 근로자·신규입사자 등 상대적 인권취약그룹을 선정하여 면담 및 심층 조사를 진행할 것을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
분야 11. 직장 내 인권보호	No	항 목	계
	1	직장 내 괴롭힘 방지	90.0
	2	직장 내 성희롱 금지	90.0
	3	장애인근로자 보호	100.0
	4	감정노동근로자 보호	100.0
	전 체		90.0

□ 분야11. 항목별 결과

11.1) 직장 내 괴롭힘 방지

평가의견	- 복무규정에서 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 마련하고 있으며, 임직원 교육 훈련 계획 내 직장 내 괴롭힘 예방교육(사이버) 내용을 포함하고 있고, 대면 교육도 진행함 - 고충상담원은 2명으로 남자 1명, 여자 1명으로 구성되어 있으며 관련 전문 교육을 받도록 하고 있음 - 고충상담게시판을 통한 익명신고가 가능하도록 운영하고 있으나 실적은 아직 없음. 진흥원 뿐만 아니라 전남학숙 구성원들까지 직장 내 괴롭힘·성희롱·인권침해에 대한 구제절차를 인지할 수 있도록 홍보가 필요함 - 직장 내 괴롭힘 설문조사 실시 계획을 수립하여 이에 따른 설문조사를 실시함 - 주간 업무 회의 시 의견개진을 할 수 있는 것을 제외하고 노사협의회 및 노동조합도 없으며, 별도의 소통 채널도 운영되고 있지 않으므로 인권 침해와 관련한 소통 채널을 구축하려는 노력이 필요함
권고의견	- 차년도에는 전남학숙을 주요사업으로 선정하여 전남학숙 구성원들의 인권보호를 위한 제도를 마련할 필요가 있음 - 차년도에는 직장 내 괴롭힘 설문조사 외에도 기간제 근로자·신규입사자 등 상대적 인권취약그룹을 선정하여 면담 및 심층조사를 진행할 것을 권고함

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 - 고충상담원 모두 고충상담원 전문과정 이수 예정임 - 직장 내 성희롱 설문조사 실시 계획을 수립하여 이에 따른 설문 조사를 실시함
권고의견	- 차년도에는 직장 내 성희롱 설문조사 외에도 기간제 근로자 · 신규입사자 등 상대적 인권취약그룹을 선정하여 면담 및 심층조사를 진행할 것을 권고함

11.3) 장애인근로자 보호

평가의견	- 진흥원은 장애인근로자 고용에 대비하여 장애인 차별을 방지하기 위한 교육을 실시하고 있음 - 진흥원은 장애인근로자가 없고 의무고용 비율도 적용되지 않아 장애인 근로자를 위한 편의시설이나 적합직무 개발은 이루어지지 않고 있음(해당 사항 없음)
권고의견	- 권고의견 없음

11.4) 감정노동근로자 보호

평가의견	- 사업별로 개인이 직접 민원 전화 및 고객 응대 등을 하고 있으므로 전 직원이 감정노동근로자 라고 보아도 무방함 - 전화 문의 시 폭언 관련 음성 안내, 감정노동 근로자 대상 음악 치료 실시 등은 긍정적으로 평가됨 - 감정노동근로자 인권침해 실태에 관한 실태조사를 실시함
권고의견	- 별도 권고의견은 없으나, 감정노동자 인권 실태조사가 형식적인 실태조사에 그치지 않고 실태조사 결과를 통해 실질적인 감정노동자 보호 대책이 도출될 수 있도록 활용되어야 할 것임

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 인권정책에 대하여 인지하고 있으며 인권경영헌장이 사무실에 게시되어 있어 직원들은 수시로 이를 확인할 수 있음 - 인권 관련 교육을 받았으며 갑질 및 괴롭힘 방지 등 인권에 대하여 다시 한번 생각하는 계기가 되었으며, 교육 등으로 인권침해 구제절차를 인식하고 있음 - 연령, 직급 등으로 교육대상을 구분하여 대상자의 특성을 반영한 인권교육을 실시할 필요가 있음
2	고용상의 비차별	- 진흥원은 유연근무제 등 제도 사용에 있어 기간제 근로자를 차별하지 않으며 정시퇴근 문화 정착을 위하여 기관이 노력한다고 느낌
7	책임있는 공급망 관리	- 협력업체에 대한 인권침해 이슈가 발생한 바 없음 - 진흥원은 협력업체(인쇄물 업체)에게 청렴계약 인권경영 이행각서를 징구하고 있으나, 협력업체의 인권보호 준수 여부를 모니터링하지 않으며 시정조치 요구와 관련된 규정이 없어 보완이 필요함

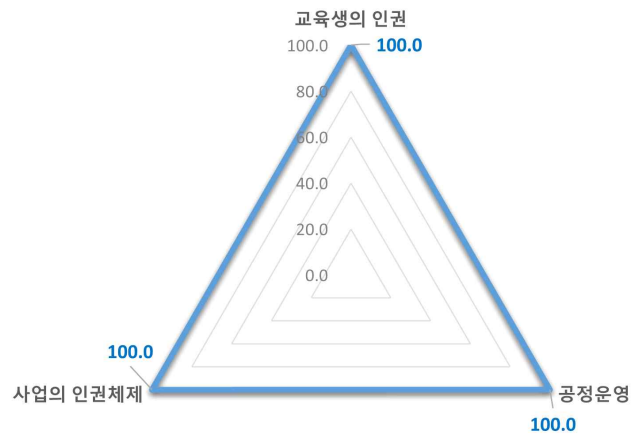
연번	분야	주요 내용
11	직장 내 인권보호	- 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 인권침해 이슈가 발생한 적은 없음 - 노동조합이나 노사협의회는 없으나 인권침해 이슈가 발생한다면 고충상담위원회에 상담받을 수 있다는 것을 인지하고 있음

4. 주요사업(글로벌마이스터 현장연수 사업) 평가결과

□ 종합 점수 : 100.0%(26점 중 26점)

▶ 주요사업 영향평가 결과 100.0%로 매우 우수한 상태임.

주요사업 인권영향평가 종합점수



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	사업의 인권체제	4	4	4	100.0%
2	공정운영	12	12	12	100.0%
3	교육생의 인권	10	10	10	100.0%
총점		26	26	26	100.0%

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

□ 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과

- 총 3개 항목, 13개 지표 중 예 13개, 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)	2	0	0	0	0	2
2	공정운영(5개 지표)	6	0	0	0	0	6
3	교육생의 인권(7개 지표)	5	0	0	0	0	5
합 계		13	0	0	0	0	13

□ 주요사업 평가결과

(평가요약)

- 사업의 인권체제
 - 글로벌마이스터 현장연수사업의 주요 인권이슈는 안전사고, 그리고 연수프로그램 대행사의 연수 참가자 개인정보 유출로 인식하고 있음
 - 진흥원은 사업을 수행하면서 구제 온라인채널을 운영하며 이해관계자의 인권침해 신고/제보를 받아 대응하고 있음
- 공정운영
 - 현장연수 참가자 모집은 공정하게 이루어지고 있으며 부정선발을 방지하기 위하여 선발 과정을 공개하고 있음. 공정성을 위하여 심사위원은 전부 외부 심사위원으로 구성됨
 - 사전설명회를 하고 몇 개의 그룹을 결성하여 조별 연구주제를 부여함으로써 사전학습을 유도하며, 질문내용을 미리 준비하여 연수를 효율적으로 운영하고 있음.
 - 2024년 독일연수는 6박 8일 동안 1일 1기관 방문 원칙에 따라 5개 기관을 방문하여 견학과 문화체험의 균형을 맞추었으며, 매일 저녁 점호를 통해 연수생 건강 및 안전, 이탈을 점검하였는데, 특히 석식 후 시간에 조별토의 등 자율통제를 하여 연수의 효과를 최대한 끌어올리고 무사히 종료함
- 교육생의 인권
 - 현장연수 참가자 모집 공고는 진흥원 누리집, 블로그, SNS 등 다양한 홍보채널을 통해 홍보하고 참가자 선발 후에는 사전설명회를 통하여 유익한 사전정보 및 주의사항을 안내하였음.
 - 안전관리 매뉴얼 및 체크리스트에 따라 현장 연수에서의 안전조건을 매일 점검하였으며 상비약을 준비하고, 현지 병원 리스트를 확보하여 안전사고에 대비하였음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)															
글로벌마이스터 현장연수 사업 사업의 인권체제 100.0 공정운영 100.0 교육생의 인권 100.0	<table><tr><th>No</th><th>항 목</th><th>계</th></tr><tr><td>1</td><td>사업의 인권체제</td><td>100.0</td></tr><tr><td>2</td><td>공정운영</td><td>100.0</td></tr><tr><td>3</td><td>교육생의 인권</td><td>100.0</td></tr><tr><td colspan="2">전 체</td><td>100.0</td></tr></table>	No	항 목	계	1	사업의 인권체제	100.0	2	공정운영	100.0	3	교육생의 인권	100.0	전 체		100.0
No	항 목	계														
1	사업의 인권체제	100.0														
2	공정운영	100.0														
3	교육생의 인권	100.0														
전 체		100.0														

5. 구제절차 효과성 검토

□ 구제절차 운영 현황

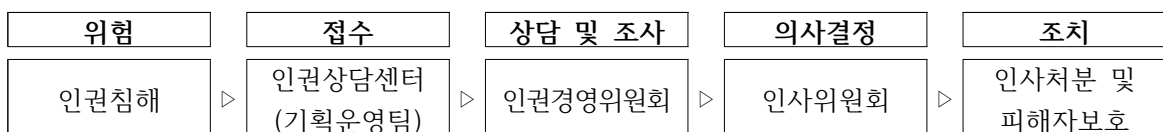
○ (전담) 인권상담센터 운영

- 진흥원은 인권침해 구제절차의 시스템을 명확화하고 구제 기구의 독립성을 보장하기 위하여 인권침해 사항 접수창구로서 ‘인권상담센터(기획운영팀)’를 지정하였음
- 진흥원은 2023년 구제절차의 접근성 및 이용 용이성을 제고하기 위하여 온라인 익명게시판을 통한 인권침해 사항 접수창구를 신설하였으며 그룹웨어 사내 게시판을 이용한 신고 창구가 마련되어 있음

○ (규정) 인권침해 구제절차 운영지침 마련

- 진흥원은 인권경영헌장 및 인권경영규칙에 따라 인권침해 구제절차 운영지침을 제정하였음
- 인권침해 구제절차 운영지침은 인권침해 진정에 대한 접수, 조사 및 구제 업무에 관하여 필요한 사항을 규정함으로써 인권의 보호와 향상에 기여함을 목적으로 함
- 구제절차의 결과를 정해진 기한 내에 통보하여야 하고 진정인이 외부 구제기관의 구제를 희망하는 경우 적극적으로 협조하여야 함을 규정하고 있음

○ (절차) 공정성 및 신뢰성 제고를 위한 구제절차 구축·운영



□ 구제절차 운영 성과

- 내부 고충상담원 및 외부 전문가를 통한 객관적이고 전문적인 상담 및 조사 실시
- 인권침해 사건에 대한 인권경영위원회의 심의·의결
 - 조사 결과에 대한 검토, 안전의 인권침해 여부, 피해자에 대한 구제 방안 권고, 가해자에 대한 처분 권고 등 결정

- 비밀유지, 2차 피해 방지, 불이익 처우 금지 등 조사 참여자 및 피해자 보호 강화

□ 구제절차 효과성

- 진흥원은 온라인 익명게시판을 통한 인권침해 사항 접수창구를 신설하는 등 구제절차의 접근성 및 이용 용이성이 전년도에 비해 개선되었음
- 인권침해 구제를 전담하는 ‘인권상담센터(기획운영팀)’와 인권경영위원회가 인권침해 구제절차 운영지침에 따라 진정 사건을 처리하며, 신고 접수부터 조사·심의·최종 결정까지 구조화된 절차가 마련되어 있음
- 진흥원의 구제절차는 사건 조사 과정에서 비밀유지, 2차 피해 방지를 위한 노력을 병행하며, 피해자 요청 시 유급휴가 부여 및 근무장소 변경 등 적절한 조치를 취할 수 있음
- 이해관계자의 협조, 외부 전문가의 참여 등으로 구제절차의 공정성을 강화하였으며 사건 접수 후 3개월 이내로 신속히 처리를 완료하도록 규정하고 인권침해 행위의 중지, 피해자 원상회복, 재발방지 등의 권고사항을 의결하여 실효성 있는 피해자 보호가 이루어질 수 있도록 함

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 이하 : 중대성 평가 결과 ‘하’

[중대성 평가 결과]

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
인권경영 체제의 구축*	1점	3점	2점	6점
	이행률 100%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
인권경영 제도화를 위한 필요조치	2점	3점	4점	9점
	이행률 95.0%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	제도의 미흡한 부분 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	
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	2점	2점	6점
	이행률 95.0%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	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	3점	1점	5점
	이행률 100%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
책임 있는 공급망 관리	3점	2점	3점	8점
	이행률 90.0%	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	
환경권 보장	1점	2점	2점	5점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 낮음	

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
소비자 인권 보호	1점	3점	1점	5점
	이행률 100%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성장에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
직장 내 인권 보호	3점	4점	3점	10점
	직장 내 괴롭힘 방지 이행률 90.0%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성장에 큰 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
	3점	3점	1점	7점
	직장 내 성희롱 금지 이행률 90.0%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성장에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
	1점	2점	1점	4점
	장애인 근로자 보호 이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
	1점	3점	2점	6점
	감정 노동 근로자 보호 이행률 100%	발생할 경우 회사 업무 · 사업성장에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 낮음	

* 별도 평가된 항목을 제외한 항목들로 해당 분야 평가

□ 주요 인권이슈 도출

- 중대성 평가 결과, 상대적으로 점수가 높은 ‘인권경영 제도화를 위한 필요조치’, ‘책임있는 공급망 관리’, ‘직장 내 괴롭힘 방지’를 우선 개선과제로 선정

V

인권경영 주요 개선과제

□ 기관운영 개선과제

1. 개선과제명: 이해관계자와의 의사소통 채널 다양화 및 활성화

인권 측면	인권경영 제도화를 위한 필요조치
현황 및 주요이슈	- 홈페이지에서 외부 이해관계자와 인권 관련 의사소통을 할 수 있는 채널을 확인할 수 없음 - 현재 진흥원 홈페이지 [정보공개] 카테고리에는 “윤리위반 신고채널”이라고 할 수 있는 [공익/부패 신고] 및 [청탁금지법 위반행위 신고]만 있을 뿐 “인권” 관련 신고 채널이 없음
개선방향	- 인권 관련 니즈 파악을 위한 이해관계자와의 정기/부정기 간담회 실시(예: 교육 프로그램 대행사 간담회, 평생학습강사역량강화교육 교수 간담회 등) - 홈페이지에 ‘인권침해신고’ 메뉴 추가, 3 click 이내 접근 가능 - 신고내용, (전화, 이메일, QR Code 등의) 신고방법, 신고 후 구제절차, 신고자 보호방침을 안내하여 접근성 및 이용의 용이성을 제고할 것을 권고함
효과성 측정방법	- 간담회 개최 횟수, 주요 이해관계자별 간담회 개최 유무 - 간담회 결과 (및 조치사항) 보고서 - 홈페이지 인권침해신고 기능 탑재 확인

2. 개선과제명: 인권 준수 모니터링 절차 수립

인권 측면	책임있는 공급망 관리
현황 및 주요이슈	- 계약관리 규정이나 협력업체 관리 규정의 제정 필요성 검토 및 규정화하여 인권 관련 협력업체(공급자) 선정절차와 인권 준수 여부 모니터링 절차 문서화 검토 필요함
개선방향	- 계약관리 규정이나 협력업체 관리 규정(내규)의 제정 필요성 검토 및 규정화하여 인권 관련 내용 명시 요구됨 - 책임 있는 공급망 관련 협력업체에 대한 인권 관련 모니터링을 통한 선정 절차 및 인권이슈 발생시 시정조치 요구사항 관련 규정을 명시한 관리 규정이 없어 제정을 통한 관리 방안 수립 필요함
효과성 측정방법	- 책임 있는 공급망 관련 협력업체에 대한 인권 관련 규정을 명시한 관리 규정 제정(선정절차 규정화 및 시정조치 요구와 계약 단절 등)

3. 개선과제명: 직장 내 괴롭힘 심층조사 및 직급별 예방교육 실시

인권 측면	직장 내 괴롭힘 방지
현황 및 주요이슈	- 진흥원은 직장 내 괴롭힘 경험 유무 및 빈도, 괴롭힘 유형 등을 내용으로 하는 온라인 설문조사를 실시하였으나, 인권실태조사 결과 직장 내 괴롭힘에 대한 구성원 인식 점수가 상대적으로 낮게 나타남

개선방향	• 인권취약그룹 선정 및 직장 내 괴롭힘 심층조사 실시 - 인권취약그룹을 선정하여 별도의 면담 및 심층조사를 진행하여 직장 내 괴롭힘 발생 여부를 모니터링하고 인권침해 노출 우려가 있는 근로자 집단을 보호대상으로 특정 • 직장 내 괴롭힘 예방교육 개선 - 직급별 맞춤 교육 실시 - 일반 직원에 대하여는 직장 내 괴롭힘 정의, 유형, 사례, 자기 보호 방법 및 신고 절차 등 중심의 교육 실시 - 관리자에 대하여는 괴롭힘 사례, 민감성 훈련, 갈등 관리 방법을 포함한 직장 내 괴롭힘 예방 및 해결 방법에 대한 교육 실시
효과성 측정방법	- 정기적인 인권취약그룹 면담 기록 등 심층 조사 진행 결과 확인 - 직급별 직장 내 괴롭힘 예방 교육 실적 확인