
2025년도 전남인재평생교육진흥원

인권영향평가 결과 보고

2025. 10. 24.

전남인재평생교육진흥원

제 출 문

전남인재평생교육진흥원 원장 귀하

이 보고서를 “2025년도 전남인재평생교육진흥원 인권영
향평가”에 대한 결과보고서로 제출합니다.

2025. 10. 24.

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	18
4. 인권실태조사 결과	21
III. 인권영향평가 결과	37
1. 인권영향평가 종합	37
2. 기관운영 평가결과	38
분야 1. 인권경영 체계의 구축	41
분야 2. 고용상의 비차별	46
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	49
분야 4. 강제노동의 금지	51
분야 5. 아동노동의 금지	54
분야 6. 산업안전 보장	56
분야 7. 책임 있는 공급망 관리	59
분야 8. 현지주민의 인권보호	61
분야 9. 환경권 보장	63
분야 10. 소비자인권 보호	66
분야 11. 직장 내 인권 보호	69
분야 12. 근로환경	73
분야 13. 디지털 윤리	75
3. 내·외부 이해관계자 인터뷰 결과	77
4. 주요사업 평가결과	79
5. 구제절차 효과성 검토	84
IV. 중대성 평가 및 주요이슈 도출	86
V. 인권경영 주요 개선과제	90

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. 아동노동금지: 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 부상함.

[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 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조

- EU는 기업의 가치 사슬 전반에서 인권과 환경에 대한 부정적 영향을 사전에 식별·예방·완화하도록 의무화하기 위해 2024년 ‘기업지속 가능성 실사지침(CSDDD)’을 최종 채택하고, EU 역내뿐 아니라 역외 기업에도 인권 및 환경 실사를 법적 의무로 부과함.

□ 국내 인권경영 동향

- ‘UN 기업과 인권 이행원칙’을 실현하기 위해 ‘기업과 인권 NAP’ 수립이 거론되고 국가인권위원회는 2016년 9월 ‘기업과 인권 국가인권정책 기본계획 권고’를 발표함.

- 기업의 사회적 책임과 지속가능 경영의 중요도 증가함.
- ‘제3차 국가인권정책 기본계획(NAP, 2018~2022)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구함.
- 제4차 국가인권정책 기본계획(NAP, 2023~2027)’에서는 이를 한층 더 강화하여 실질적 이행 의무와 구체적 절차·시스템 구축까지 요구하며, 공급망과 지역사회까지 포함한 포괄적 접근을 강조함.
- 한편, 지속가능 경영 및 ESG 경영에 대한 국내 요구가 확대됨에 따라 산업통상자원부는 2021년 K-ESG 가이드라인을 발표하고 2024년 이를 개정하여 공공기관을 포함한 전 기업의 인권, 노동, 안전보건, 다양성 등 사회(S) 항목의 관리 기준을 제시함.
 - 2024년 개정된 K-ESG 가이드라인에서는 인권정책 수립, 인권리스크 평가, 피해자 구제절차, 협력사 인권 실사 및 평가체계 마련 등을 요구하고 있으며, 이는 제4차 국가인권정책 기본계획의 정책 방향과도 맥을 같이함. 이에 따라 공공기관은 KESG 가이드라인의 사회(S)영역을 참고하여 인권 경영 체계를 보다 구체화하고, 공급망과 지역사회까지 포함한 인권 리스크 대응 역량을 강화할 필요함.
- 국제적 인권경영의 공감대 확산 및 필요성 강조로 인권 존중의 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 수행함.
 - 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 준정부기관 장을 대상으로 권고함.
- 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 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 강조함.

[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.

□ 공공기관 경영평가 윤리경영 세부지표

- 2024년 공공기관 경영평가편람 윤리경영지표에서는 경영활동 시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하는지에 따라 성과 평가함.
- 윤리경영 관련 전담조직과 지침(윤리헌장, 윤리강령, 행동강령, 임원 직무 청렴계약 규정 등)을 마련하여 운영할 것을 요구함.
- 세부평가내용으로는 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 노력과 활동을 평가하고 있음.

□ 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, 위법 여부, 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 고려함.
 - 주요 인권이슈는 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중 중대성 평가를 통해 기관이 해당연도에 대응하기로 한 인권이슈를 말함.
- 주요 인권이슈는 인권영향평가의 최종결과물로서 인권경영 보고에 반드시 포함되어야 함.

□ 국가인권위원회 공공기관 인권경영 가이드북(‘25. 7. 28.)

- 국가인권위원회는 “인권경영 보고 및 평가 지침” (2022년)에 이어, 인권경영 보고의 실효성을 강화하고자 인권경영 이행사항을 점검하여 우수 사례와 개선 필요 사례를 정리하고 기존 위원회 지침서 및 국제 기준을 토대로 실질적인 가이드를 제시함.
- 해당 가이드북은 인권경영 점검지표를 다섯 가지 영역으로 나누어 지표별 세부적인 지침 및 평가기준, 우수 사례와 개선 필요 사례를 제시함.
 - 첫째, 인권경영 추진 체계 및 인권정책선언 부분은 최고경영진과 외부 전문가가 포함된 독립적 위원회 구성, 전담 부서·담당자 지정, 기관 특성에 맞는 인권정책 수립 및 공시, 인권정책선언의 주체가 최고경영진 또는 기관임을 명확히 할 것을 강조함.
 - 둘째, 인권 실사 및 인권영향평가 부분은 사업 전반에서 잠재적·실제적 인권 리스크를 평가하기 위해 인권영향평가를 시행하고, 이해관계자가 참여하여 중대성 평가에 따라 대응 우선순위를 정하며, 이를 통해 도출된 주요 인권 이슈에 대해서는 대응 계획 수립, 조치 이행, 모니터링 및 결과 공개할 것을 제시함.
 - 셋째, 구제절차 부분은 직장 내 괴롭힘이나 성희롱을 포함해 다양한 인권침해 일반에 대한 구제정책 마련을 요구하며, 처리 현황의 투명한 공개, 구제절차의 홍보를 중점적으로 언급함.
 - 넷째, 인권교육은 교육담당 부서와 담당자를 지정하고 외부에 공개하고, 법정 의무교육과 구분되는 교육체계를 마련할 것을 명시함.
 - 다섯째, 종합평가는 해당 연도 인권경영 전반의 성과와 한계에 대해 내·외부 이해관계자가 자체 종합 평가를 하여야 하며, 평가 이후에는 개선조치계획을 수립하여 환류 체계를 운영할 수 있도록 하여야 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 C대학교병원 프리랜서 형식의 근로를 이유로 한 경력인정 차별), 성별에 의한 채용 차별 (2015년 K은행 대졸 신입 공채 시 성별에 따른 지원자 평가 등급을 임의 조정하여 남성 우대 선발) 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, 2023년 I공공기관 직원 동의 없는 지문인식 통한 근태관리) 3) 직장 내 괴롭힘(2021년 J공사 자회사 여직원 집단 괴롭힘 사건, 2023년 K진흥원장의 폭언 및 모욕적 발언 등 인격권 침해 사건, 2023년 L공립극단 단원 뒷조사 등 부당한 업무지시 및 부당한 근무평가 사건)
노동3권 침해	1) 위탁업체의 단결권 방해 및 노조 설립 견제 등 부당노동행위(2020년 M위원회, 2021년 N공단 위탁업체의 직원 집단화 방지 계약, 2021년 O은행 콜센터 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 3조2교대제 무리한 운영 및 초과근무시간 누락 강제) 2) 저임금의 장시간 선거사무 강제위촉(중앙선거위원회의 선거사무 공무원 강제위촉)
지역주민 인권침해	1) 공사 진행 중 주민 안전위험 방치(2021년 S공사 서천군 농수로 공사 안전위험 방치, 2022년 T구청이 발주한 소방도로를 건설하던 도급업체 부도로 방

분야	사례 내용
	치된 공사 중단으로 인한 주민 위협) 2) 절차 미비에 의한 토지 강제수용(2021년 U공사 생존자를 사망자로 착각하여 토지를 강제수용한 사건) 3) 잘못된 시각장애인 편의시설 방치(2020년 수도권 주민센터 모니터링 결과)
환경권 침해	1) 공사 시행으로 서식지 훼손(2022년 V시 교량공사로 멸종위기 조류의 서식지 훼손) 2) 환경 훼손 논란 있는 공사의 재개로 인한 지자체와 공공기관 갈등(2022년 W1부 W2역 항공로 레이다 구축 사업, X1시 X2로 확장 공사) 3) 관광지 조성으로 인한 환경 갈등(2021년 Y시 관광 활성화 사업에서 민관공동위원회 의결 사항을 무시한 사업 계획 논란)
공급망 관리	1) 공공기관 발주 현장에서 임금체불(2022년 Z공사 발주 공사 현장 체불임금) 2) 정부 산하 공공기관에 대한 갑질·폭언·협박(2022년 AA1부 공무원의 AA2공사 수의계약 간섭, 모욕, 협박) 3) 공공기관 비정규직 노동자들에 대한 정규직 고용 기피, 자회사 전환으로 인한 폐해(저임금 고착화, 불안정한 고용보장)
안전사고	1) 하청 업체의 안전장비 미지급 및 안전수칙 미준수로 인한 사고(2021년 AB공사 하청 노동자 감전사고, 2021년 AC공사 경주시 취수탑 수리 중 잠수부 사망사고, 2021년 AD공사 간부의 안전수칙 미준수로 인한 어선 전복사고)

3. 전남인재평생교육진흥원 운영현황

□ 기관 소개

- 전남인재평생교육진흥원(이하 ‘진흥원’ 이라 함)은 전라남도 지역사회 발전에 기여할 미래 인재를 양성하고, 지역의 평생교육을 활성화하기 위해 2020년 7월 전남인재육성재단과 전라남도평생교육진흥원이 통합하여 출범한 전라남도 출연기관임
- 진흥원은 ‘인재육성 고속도로’ 사업의 일환으로 초·중·고등학생과 대학생을 대상으로 ‘새싹 인재’, ‘성장 인재’를 주제로 ‘2025 과학영재 키움’, ‘대학생 벤처 창업 원정대’와 같은 다양한 인재육성 프로그램을 운영하고 있으며, 나아가 도민 전체를 대상으로 ‘글로벌 인재’, ‘평생 인재’를 주제로 ‘글로벌 문화체험 캠프’, ‘디지털 미디어 문해교육’과 같은 프로그램을 운영하고 있음
- 도내 학생들의 원활한 학업 기회 제공을 위해 ‘전남 인재 장학금’, ‘전남 정착 장학금’, ‘특별지정 장학금’과 같은 장학 사업을 추진하고 있음
- 지역의 평생교육 활성화를 위해 도민 대상으로 평생교육 프로그램과 상담을 지원하는 등 다양한 교육기회를 제공하고 있음
- 2025년부터 지역 주도로 지역발전전략과 대학 지원을 연계하여 지역-대학의 동반성장을 추진하는 ‘지역혁신중심 대학지원(RISE)’ 사업 진행하고 있음
- 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 RISE센터’ 기획부와 사업부 2부를 구성하여, 기획부 하의 ‘기획팀’, ‘대외협력팀’, 사업부 하의 ‘사업총괄팀’, ‘성과관리팀’, ‘대학사업지원팀’을 운영함



- 진흥원은 “인재양성 및 평생교육 진흥을 통한 전라남도 지역 및 국가 발전에 기여” 이라는 미션과 ‘미래 인재 육성과 평생학습으로 도민이 행복한 으뜸전남’ 이라는 비전을 세우고, 비전을 달성하기 위해 핵심 가치로서 ‘미래인재’, ‘도민참여’, ‘투명공정’, ‘공유소통’ 을 설정함
- 핵심가치 실현을 위한 전략 방향으로 ‘미래 인재양성체계 정립’, ‘도민 중심의 평생학습 활성화’, ‘전남학숙 경쟁력 강화’, ‘지속 가능 경영 체계 확립’ 을 명시하였으며 그에 대한 전략과제를 이하와 같이 구체화함

미래 인재양성체계 정립	도민 중심의 평생학습 활성화	전남학숙 경쟁력 강화	지속 가능 경영 체계 확립
• 새천년인재육성 사업 내실화 • 장학사업 운영 효율화	• 도민 중심 평생학습 브랜드사업 추진 • 평생학습 플랫폼 구축 및 운영	• 안전하고 쾌적한 면학환경 조성 • 입사생 관리 및 면학지원 체계 개선	• ESG기반의 사회적가치 실현 • 효율적 경영관리시스템 정착

□ 인권경영 추진 현황

- 진흥원은 2022년 9월 재단법인 전남인재평생교육진흥원 인권경영 규칙을 통한 ‘인권경영헌장’을 제정, 선포하였으며 인권경영 헌장은 진흥원 홈페이지 및 사내 게시판에 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 전담 부서로 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·외부 위원으로 구성함
 - 22년 9월 인권경영 규칙을 제정한 이후, 22년 11월, 24년 10월 지속적으로 개정하며 실정에 맞도록 관리하고 있음
- 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 인권침해 사항 접수창구를 신설하여 구제절차 접근성 및 이용 용이성을 제고함
- 진흥원은 인권경영에 대한 직원의 인식 고취를 위하여 직장교육 계획 수립 시 연 1회 인권교육을 포함하도록 하였으며 2025년 9월 전 직원을 대상으로 인권교육을 실시함
- 진흥원은 내부 구성원을 대상으로 EAP 프로그램, 소통·힐링 프로그램 운영, 인권 취약층 등 소통 활성화를 위한 간담회를 도입하여 직무 스트레스 등 업무저해요인 해결을 지원하는 등 인권 보호를 강화함

II

인권영향평가 실행

1. 실시 주체 및 범위

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

□ 실시기간 : 2025년 8월 21일 ~ 10월 24일

□ 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 ‘전남학숙 운영’ 사업이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

2. 평가절차 및 방법

□ 평가절차

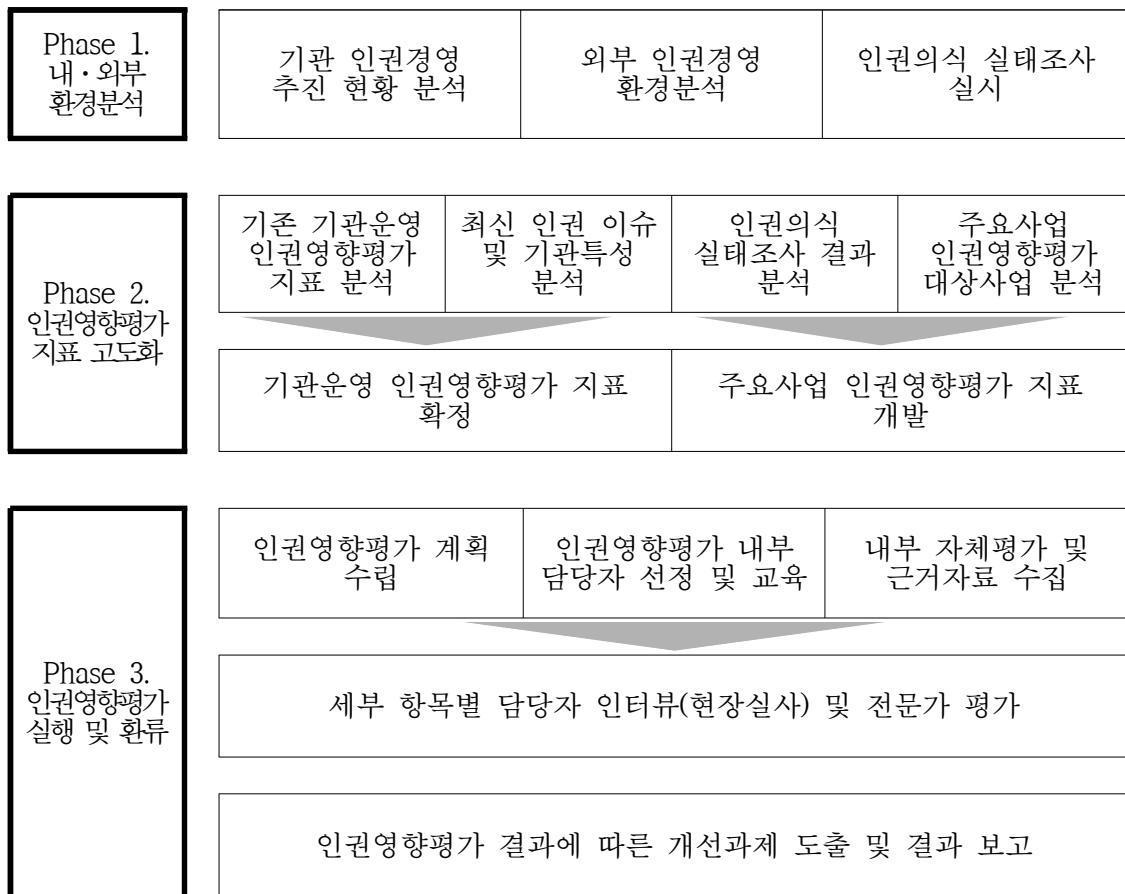
- (내 부) 1차) 지표교육, 2차) 자체평가
- (외 부) 3차) 세부항목별 담당자 인터뷰(현장 실사), 4차) 전문가 평가
- (위원회) 5차) 인권경영위원회 보고(의견 수렴)

□ 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 전담 부서인 기획운영팀의 주도 하에 현장평가 결과를 인권경영 협력부서(관련 부서)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 13개 분야 39개 항목 187개 세부지표 확정
- 2024년 실시한 인권영향평가 지표를 바탕으로 해당 사항이 없는 지표를 일부 삭제하고, 최근 인권 이슈를 반영하여 ‘근로환경’, ‘디지털 윤리’ 분야를 신설하여 지표를 고도화

(주요사업)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 기관의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “전남학숙 운영”을 선정
- 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악
- 내부이해관계자 검토를 거쳐 4개 분야 12개 세부지표 확정

□ 항목 수 및 지표 수

(기관운영) 13개 분야 39개 항목 187개 지표

구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체계의 구축	6개/44개	7	책임 있는 공급망 관리	3개/10개
2	고용상의 비차별	3개/14개	8	현지주민의 인권보호	2개/5개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	4개/16개	9	환경권 보장	4개/15개
4	강제노동의 금지	2개/11개	10	소비자인권 보호	3개/15개
5	아동노동의 금지	1개/5개	11	직장 내 인권보호	4개/20개
6	산업안전 보장	4개/17개	12	근로환경	1개/7개
			13	디지털 윤리	2개/8개

(주요사업) 1개 분야 4개 항목 15개 지표

구분	사업	분야/지표수
1	전남학숙 운영	4개/15개

□ 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	14
		고용상 남녀 비차별	
		비정규직 근로자 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	5
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	5
		지역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	15
		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	
12	근로환경	휴가권 보장	7
13	디지털 윤리	AI 및 자동화의 윤리적 활용	8
		디지털 프라이버시 및 데이터 보호	

□ 주요사업 평가 지표

연번	사업	항목	지표수
1	전남학숙 운영	사업의 인권체계	15
		공정운영	
		입사생 인권	
		환경-안전	

4. 인권실태조사 결과

□ 인권실태조사 개요

- 기관은 2025년 인권영향평가와 더불어 임직원을 대상으로 ‘전남인재평생교육진흥원 구성원 인권인식조사’를 진행함
- 실시 기간: 2025. 9. 2. ~ 9. 8.(7일간)
- 응답자 수: 16명
- 설문항목 총 5개 분야 48개 문항(인적통계 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	인권이슈 파악 및 인권침해 실태 파악	인권침해 경험
		직장 내 괴롭힘 실태
		직장 내 성희롱 실태
4	인권침해에 대한 대응	인권침해 대응 실태
		기관 내 고충상담부서 활용 수준
5	주요 이해관계자 및 인권이슈	주요 이해관계자
		주요 인권이슈

□ 실태조사 주요 결과

[기관 내 인권 인식 및 시스템]

기관 내 인권인식 및 시스템	구분	①	②	③	④	⑤
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1.1. 평소 우리 기관 내에서 본인의 인권이 존중되고 있다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	0	6.3	31.3	56.3
1.2. 우리 기관은 정기적으로 설문조사, 면담 등을 실시하여 조직의 실질적인 인권실태파악을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	6.3	18.8	6.3	62.5
1.3. 우리 기관의 임직원 대상 인권교육은 실질적이고 효과적으로 운영되고 있다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	0	12.5	6.3	75
1.4. 우리 기관의 인권 관련 임직원간 의사소통은 실질적이고 효과적으로 운영되고 있다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	6.3	18.8	6.3	62.5
1.5. 우리 기관의 인권침해 구제절차 내용에 대해 충분히 알고 있다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	0	18.8	12.5	62.5
1.6. 우리 기관의 인권침해 관련 징계 수준(기준)은 적정하다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	0	18.8	18.8	56.3
1.7. 인권침해로 인한 고충이 발생한 때에 이용할 수 있는 사내 신고채널의 위치를 정확히 알고 있다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	12.5	0	6.3	75
1.8. 인권침해 사례가 발생한다면 우리 기관이 적극적으로 피해자를 구제하려고 노력할 것이라고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	12.5	0	6.3	12.5	68.8
1.9. 우리 기관은 인권침해 신고인이나 피해자의 정보를 보호하고 불이익이 발생하지 않도록 노력한다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	12.5	0	6.3	18.8	62.5
1.10. 우리 기관의 인권경영선언 내용과 인권정책에 대해 충분히 알고 있다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	6.3	6.3	12.5	68.8
1.11. 우리 기관 경영진은 기관내 인권존중문화 정착을 위해 관심을 기울이고 노력하고 있다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	0	12.5	12.5	68.8

- 기관 내 본인의 인권이 존중에 대한 긍정 응답은 87.6%, 보통 응답이 6.3%, 부정 응답이 6.3%이므로, 전반적으로 기관 내 인권 존중 분위기가 형성되어 있음을 알 수 있음
- 기관 내 정기적인 인권실태파악에 대한 긍정 응답이 68.8%, 보통 응답이 18.8%, 부정 응답이 12.6%로 타 문항 대비 상대적으로 긍정 응답 비중이 낮음.

기관 내 정기적인 인권실태파악이 이루어지는 사실에 대해 추가적인 홍보가 필요함

- 기관의 임직원 대상 인권교육의 실질성과 효과성에 대한 긍정 응답이 81.3%, 보통 응답이 12.5%, 부정 응답이 6.3%로 나타남. 전년도 긍정 응답 비중 72.8% 대비 상승한 것으로 나타남. 현행 인권교육이 효과적이라고 인식하고 있음을 보여줌
- 인권 관련하여 기관 내 임직원 간 의사소통이 실질적이고 효과적으로 운영되고 있다는 긍정 응답 비율은 68.8%, 보통 응답이 18.8%, 부정 응답이 12.6%로 타 문항 대비 상대적으로 긍정 응답 비중이 낮은 편임. 기관 내 인권 관련한 의사소통 방식에 대해 제고할 필요가 있음
- 기관 내에 인권침해 구제절차 내용 인지에 대해 긍정 응답이 75%. 보통 응답이 18.8%, 부정 응답이 6.3%로 나타남. 전년도 대비 긍정 응답 비중이 72.7% 대비 소폭 상승함. 기관 내 인권침해 구제절차에 대한 홍보를 더욱 강화한다면 성과를 보일 것으로 판단됨
- 인권침해 관련 징계 수준에 대해 적절하다는 것에 대한 긍정 응답이 75.1%, 보통 응답이 18.8%, 부정 응답이 6.3%로 나타남. 징계 양정이 적절하게 운영되었음을 나타냄
- 인권침해로 인한 고충이 발생한 때에 이용할 수 있는 사내 신고채널의 위치를 정확히 알고 있다는 긍정 응답이 81.3%, 보통 응답이 0%, 부정 응답이 18.8%로, 전년 긍정 응답률 59.1% 대비 향상됨. 사내 신고채널에 대한 홍보가 성과가 이루어졌음을 나타냄
- 인권침해 사례 발생 시 기관이 피해자 구제에 적극적일 것이라는 긍정 응답이 81.3%, 보통 응답이 6.3%, 부정 응답이 12.5%로 나타남. 근로자들이 기관의 구제 절차에 대해 신뢰하고 있음을 보여줌
- 기관 내 인권침해 신고인이나 피해자의 정보를 보호하고 불이익을 최소화하기 위해 노력한다는 문항에 긍정 응답이 81.3%, 보통 응답이 6.3%, 부정 응답이 12.5%로 나타남. 기관 내 인권침해 조사 시 익명성 보호가 이루어지고 있음을 알 수 있음
- 기관 내 인권경영선언과 인권정책의 내용에 대해 충분히 알고 있다는 긍정 응

답이 81.3%, 보통 응답이 6.3%, 부정 응답이 12.6%로 나타남. 구성원에게 인권 경영선언과 인권 정책에 대해 충분히 홍보가 이루어졌음을 보여줌

- 경영진의 인권존중문화 정착을 위한 관심과 노력에 대한 긍정 응답이 81.3%, 보통 응답이 12.5%, 부정 응답이 6.3%로 나타남. 전년 긍정 응답 72.8% 대비 상향됨. 기관 내 인권존중과 관련된 경영진의 노력이 구성원에게 공유되었음을 알 수 있음
- (종합) 기관 내 인권 인식과 시스템 분야는 전반적으로 우수한 점수를 보이며, 기관 내에 인권을 존중하는 분위기와 시스템이 갖추어져 있음을 알 수 있음. 다만, 기관 내의 정기적인 인권실태 파악과 인권 관련 임직원 간 의사소통에 대한 긍정 응답이 상대적으로 낮았으므로, 기관의 인권실태 파악 관련 홍보 및 기관 내 인권 관련한 공식적인 소통 창구 활성화 등이 요구됨. 2024년 대비하여 전반적으로 긍정 응답률이 상향된 점을 고려할 때, 인권 관련한 기관의 활동이 성과를 거두고 있음을 알 수 있음. 기관 내 인권인식 및 시스템이 안정적으로 확립되었으므로, 인권 관련 직원들의 의견 제시 등 참여형 인권경영을 강화하는 것이 요구되는 단계임

[기관 내 인권 인식의 이행수준]

기관 내 인권의 이행수준	구분	①	②	③	④	⑤
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
2.1. 우리 기관에는 성차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	12.5	0	12.5	25	50
2.2. 우리 기관에는 정규직과 비정규직간 고용차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	12.5	0	25	12.5	50
2.3. 우리 기관은 장애를 이유로 하는 차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	0	18.8	6.3	68.8
2.4. 우리 기관에는 학연, 지연, 사회적 신분, 연령, 종교, 인종 등에 따른 차별이 존재하지 않는다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	0	0	31.3	62.5
2.5. 우리 기관은 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 존중하며, 노동조합의 활동을 보장한다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	12.5	6.3	18.8	12.5	50
2.6. 우리 기관은 직원이 원하지 않는 추가 근무를 부담하게 강요하지	응답 비율	6.3	0	6.3	31.3	56.3

기관 내 인권의 이행수준	구분	①	②	③	④	⑤
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
않는다고 생각하십니까?	(%)					
2.7. 우리 기관은 15세 이상 18세 미만인자를 고용하지 않고, 불가피하게 고용할 때는 관련 법령을 준수한다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	0	0	6.3	87.5
2.8. 우리 기관은 임직원의 건강을 보호하고, 안전하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 노력한다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	0	6.3	25	62.5
2.9. 우리 기관은 공급자, 하청업체, 관계사(자회사) 등에 대하여 부당하거나 과도한 요구(갑질)을 하지 않는다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	0	0	18.8	75
2.10. 우리 기관은 경영활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구받는 경우 적극적으로 협의에 임하고 있다고 생각하십니까? (건강 및 안전, 토지소유권, 지적재산권 등)	응답 비율 (%)	6.3	0	0	25	68.8
2.11. 우리 기관은 (조직활동 및 제품과 서비스의 개발과 사용에 있어) 환경 오염을 최소화 하고, 기후변화에 대응하기 위해 노력한다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	6.3	0	18.8	68.8
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?	응답 비율 (%)	6.3	6.3	6.3	12.5	68.8
2.13. 우리 기관이 이해관계자의 개인정보가 유출되지 않도록 필요한 조치를 통해 개인정보 보호 등 사생활 보호를 위해 노력한다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	6.3	6.3	12.5	68.8
2.14. 우리 기관은 상사나 동료들간에 직장내 괴롭힘이 발생하지 않는다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	6.3	6.3	6.3	75
2.15. 우리 기관은 상사나 동료들간에 직장내 성희롱이 발생하지 않는다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	6.3	0	6.3	18.8	68.8
2.16. 우리 기관은 모성보호(육아휴직, 출산휴가, 육아기근로시간 단축 등)를 위해 노력한다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	12.5	0	6.3	6.3	75
2.17. 우리 기관은 고객, 민원인, 외부 이해관계자의 폭언 등으로 인한 직원의 인권침해를 예방하기 위해 노력한다고 생각하십니까?	응답 비율 (%)	12.5	0	12.5	12.5	62.5

○ 기관 내 성차별 부채 관련 긍정 응답이 75%, 보통 응답이 12.5%, 부정 응답이

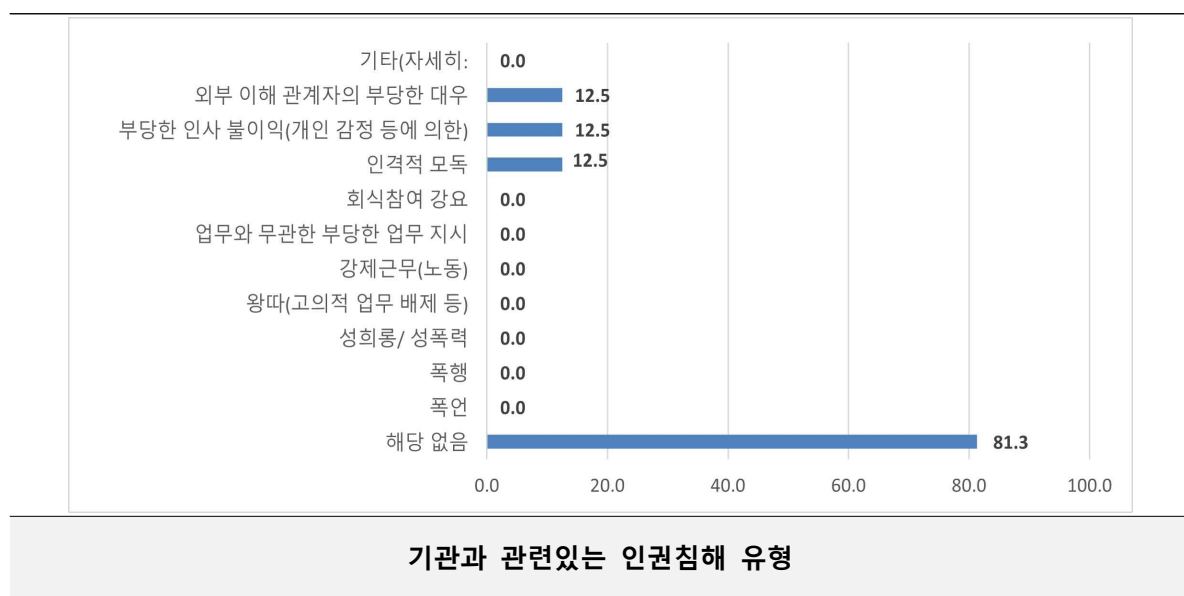
12.5%, 정규직과 비정규직 간 고용형태에 대한 차별 부재에 대해서는 긍정 응답이 62.5%, 보통 응답이 25%, 부정 응답이 12.5%, 장애 관련 차별 부재는 긍정 응답이 75.1%, 보통 응답이 18.8%, 부정 응답이 6.3%, 학연, 지연, 사회적 신분, 연령, 종교, 인종 등에 따른 차별 부재는 93.8%, 보통 응답이 0%, 부정 응답이 6.3%로 나타남. 성차별 관련 긍정 응답이 전년 86.4% 대비 낮아졌으므로, 원인 파악 및 추가적인 관리가 요구됨. 또한, 기관 내 고용형태에 따른 차별에 대한 부정 응답이 타 문항 대비 높았으므로, 기관 내 차별 요소에 대해 검토하고 개선 방안 고안이 필요함

- 노동 3권 관련 활동 보장에 대해서는 긍정 응답이 62.5% 보통 응답이 18.8%, 부정 응답이 18.8%로 긍정응답이 상대적으로 낮음. 비노조 사업장이므로 노동조합의 대체적 기구를 통한 해소 방안 마련이 요구됨
- 부당한 추가 근무 강요 없음에 대한 긍정 응답이 87.6%, 보통 응답이 6.3%, 부정 응답이 6.3%, 미성년자 고용에 대한 법령준수에 대한 긍정 응답이 93.8%, 보통 응답이 0%, 부정 응답이 6.3%, 임직원의 쾌적한 작업환경 조성 노력에 대해서는 긍정 응답이 87.5%, 보통 응답이 6.3%, 부정 응답이 6.3%로 나타남. 기관의 근무환경이 우수하게 관리되고 있음
- 공급자·하청업체·관계사 등에 대한 갑질 여부에 대한 긍정 응답은 93.8%, 보통 응답은 0%, 부정 응답은 6.3%, 지역민과의 협의에 적극성에 대해서는 긍정 응답이 93.8%, 보통 응답이 0%, 부정 응답이 6.3%, 환경오염 최소화와 기후변화 대응에 대해서는 87.6%, 보통 응답이 0%, 부정 응답이 12.6%, 제품·서비스 제공에 있어 소비자 보호 법령 준수는 81.3%, 보통 응답이 6.3%, 부정 응답이 12.6%, 이해관계자의 개인정보 보호 등 사생활 보호 노력에 대한 긍정 응답이 81.3%, 보통 응답이 6.3%, 부정 응답이 12.6%로 나타남. 기관은 이해관계자의 인권 보호를 위해 노력하고 있음
- 기관 내 상사나 동료들 간 직장 내 괴롭힘 미발생 관련하여 긍정 응답은 81.3%, 보통 응답이 6.3%, 부정 응답이 12.6%로 나타남. 직장 내 성희롱 미발생에 대하여 긍정 응답이 87.6%, 보통 응답이 6.3%, 부정 응답이 6.3%로 나타남. 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 대해 기관 내부적으로 우수하게 관리하고 있음. 다만, 부정 응답과 관련하여 심층적인 조사 및 대응 조치가 필요함
- 기관 내 모성보호를 위한 노력에 대한 긍정 응답은 81.3%, 보통 응답은 6.3%,

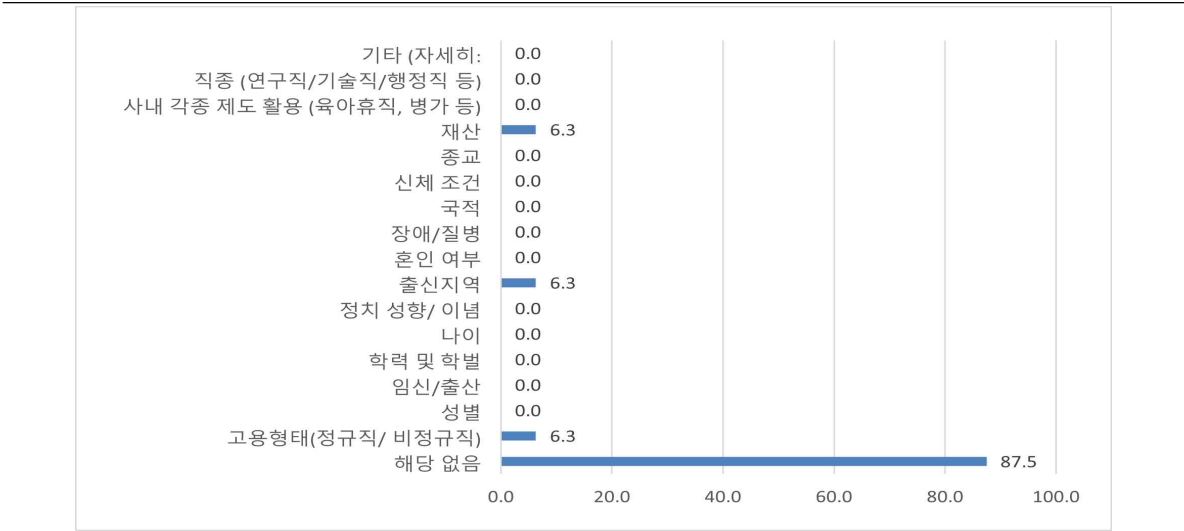
부정 응답은 12.5%로 나타남. 기관은 모성보호 제도를 원활하게 운영하기 위해 노력하고 있음을 드러냄

- 기관은 고객, 민원인, 외부 이해관계자로부터의 폭언 등으로 인한 직원의 인권 침해를 예방하기 위해 노력하는지에 대한 긍정 응답은 75%, 보통 응답은 12.5%, 부정 응답은 12.5%로 상대적으로 긍정 응답 비중이 낮음. 직원의 인권 침해를 예방을 위한 제도에 대한 홍보가 필요함
- (종합) 전반적인 긍정 응답 비중이 높은 편이므로, 기관 내에 전반적인 인권의 이행수준은 우수함. 다만, 노동 3권 보장, 정규직과 비정규직의 고용형태에 따른 비차별에 대해 긍정 응답이 상대적으로 낮게 나타남. 따라서, 비노조 사업장이므로 노동조합의 대안적 기구와의 협력이 요구되며, 고용 형태에 따른 차별 문제 요소를 파악하고 해결하기 위한 방안 마련이 필요함. 전년도의 긍정 응답이 낮았던 분야가 당해연도에도 동일하게 나타났으므로 해결 방안 모색 및 적극적인 실행이 필요함

[인권 침해 경험]



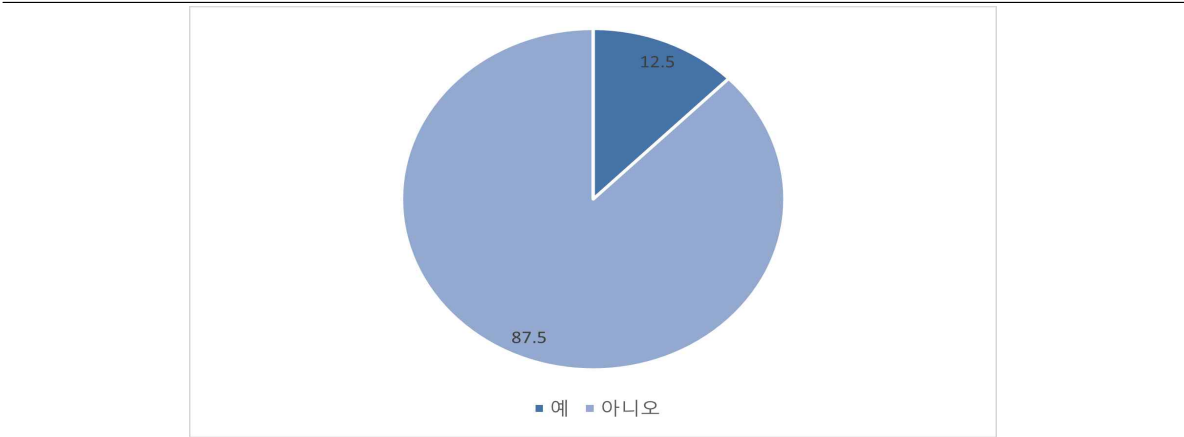
- 기관과 관련 있는 인권침해 유형은 ‘해당 없음(81.3%)’, ‘인격적 모독(12.5%)’ 과 ‘개인 감정 등에 의한 부당한 인사 불이익(12.5%)’, ‘외부 이해관계자의 부당한 대우(12.5%)’ 순으로 응답이 나타남



기관과 관련있는 불공정한 대우 및 차별 요인

- 기관과 관련 있다고 생각하는 불공정한 대우 및 차별 요인은 ‘해당 없음 (87.5%)’, ‘고용 형태(정규직/비정규직)(6.3%)’, ‘출신 지역(6.3%)’, ‘재산 (6.3%)’ 순으로 응답이 나타남
- (종합) 기관은 인권침해 관련 정책 수립 시, 인격적 모독, 개인 감정 등에 의한 부당한 인사 불이익, 외부 이해관계자의 부당한 대우를 우선적으로 고려할 필요가 있음. 기관은 불공정 및 차별 요인과 관련하여 고용형태, 출신 지역, 재산에 따른 문제가 발생하지 않도록 관리가 필요함

[직장 내 괴롭힘 실태]



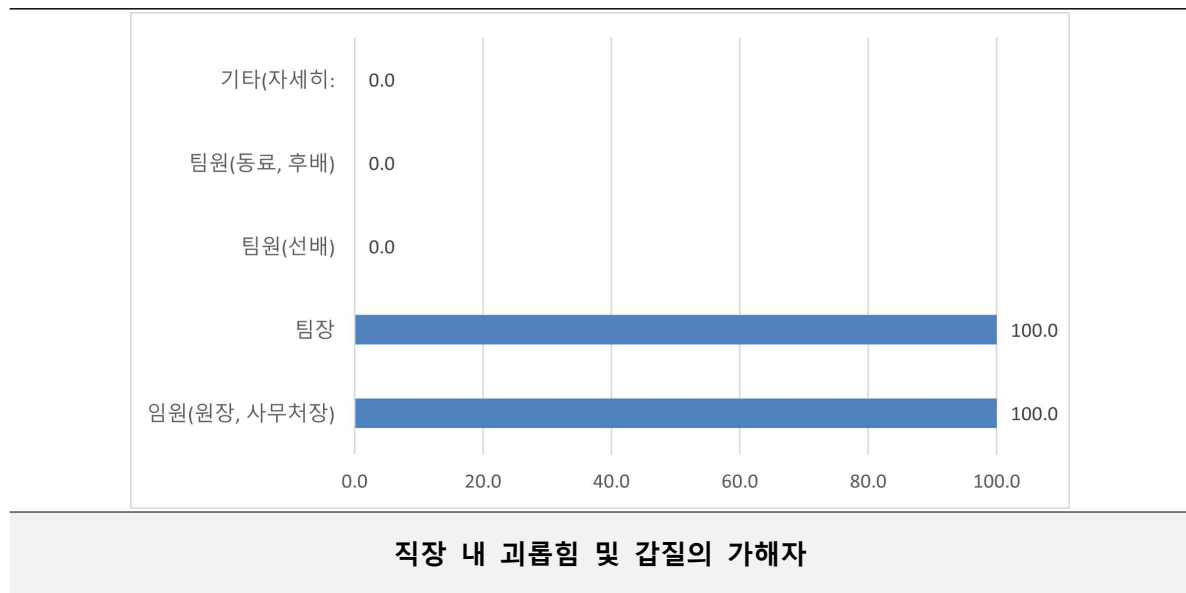
최근 1년간 직장 내 괴롭힘, 갑질 직간접 경험 여부

- 기관 내 최근 1년 동안 ‘직장 내 괴롭힘’ 또는 ‘갑질’ 을 직접적 또는 간접적으로 경험했다고 응답한 직원은 12.5%로 나타남

직장 내 괴롭힘 관련 경험, 목격 여부	구분	①	②	③	④
		전혀 없음	1-2회	3-4회	5회 이상
1. 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다	응답비율 (%)	12.5	0	12.5	25
2. 힘들고 모두가 꺼리는 업무를 특정인에게만 주었다.	응답비율 (%)	0	100	0	0
3. 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 특정인을 제외했다	응답비율 (%)	0	50	50	0
4. 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 가했다.	응답비율 (%)	50	50	0	0
5. 누군가 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다	응답비율 (%)	0	50	0	50
6. 누군가 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다	응답비율 (%)	0	50	0	50
7. 신체적인 위협이나 폭력을 가했다(물건 던지기, 주먹질 등)	응답비율 (%)	100	0	0	0
8. 욕설이나 위협적인 말을 했다	응답비율 (%)	50	50	0	0
9. 타인 앞 또는 온라인 상에서 모욕감을 주는 언행을 했다	응답비율 (%)	100	0	0	0
10. 본인의 의사와 관계 없이 회식 참여를 강요했다	응답비율 (%)	100	0	0	0

- 기관 내에서 최근 1년 간 직·간접적으로 경험한 직장 내 괴롭힘, 갑질 경험이 있는 직원들을 대상으로, 유형과 경험 빈도를 조사한 결과, 다음과 같이 확인됨
- 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에 대한 차별을 경험한 응답자는 32.5%이며, 경험 빈도는 3-4회 12.5%, 5회 이상 50%로 나타남
- 특정인에게만 힘든 업무를 부여하는 행위를 경험한 응답자는 100%이며, 경험 빈도는 1-2회 100%로 나타남
- 업무 관련 의사결정에 특정인을 배제하는 행위를 경험한 응답자는 100%이며, 경험 빈도는 1-2회 50%, 3-4회 50%로 나타남

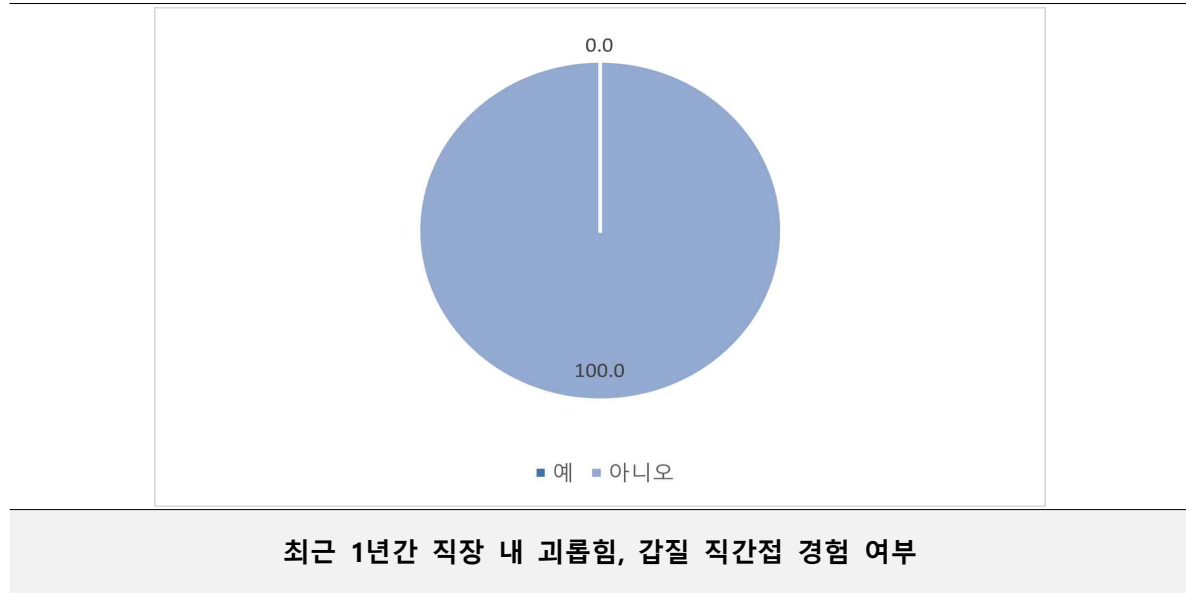
- 휴가, 병가, 각종 복지혜택을 사용하지 못하도록 압력을 가하는 행위를 경험한 응답자는 50%이며, 경험 빈도는 1-2회 50%로 나타남
- 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 거는 행위를 경험한 응답자는 100%이며, 경험 빈도는 1-2회 50%, 5회 이상 50%로 나타남
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨리는 행위를 경험한 응답자는 100%이며, 경험 빈도는 1-2회 50%, 5회 이상 50%로 나타남
- 신체적인 위협이나 폭력 행위를 경험한 응답자는 0%로 나타남
- 욕설이나 위협적인 말을 경험한 응답자는 50%이며, 경험 빈도는 1-2회 50%로 나타남
- 타인 앞 또는 온라인상에서 모멸감을 주는 행위를 경험한 응답자는 0%로 나타남
- 본인의 의사와 관계없이 회식을 참여하도록 강요하는 행위를 경험한 응답자는 0%로 나타남



- 직장 내 괴롭힘 및 갑질의 가해자는 팀장 100%와 임원 100%로 나타남
- (종합) 기관 내 최근 1년 간 직장 내 괴롭힘 및 갑질을 경험했다는 응답자는 12.5%이며, 그 중 사소한 일에 대해 트집을 잡거나 시비를 거는 행위와 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨리는 행위에 대한 경험 빈도가 가장 높게 나타남. 가해자는 팀장과 임원으로 나타났으므로, 기관 내 직장 내 괴롭힘 및 갑

질 피해 예방을 위해 관리자 대상의 교육 실시가 필요함

[직장 내 성희롱 실태]



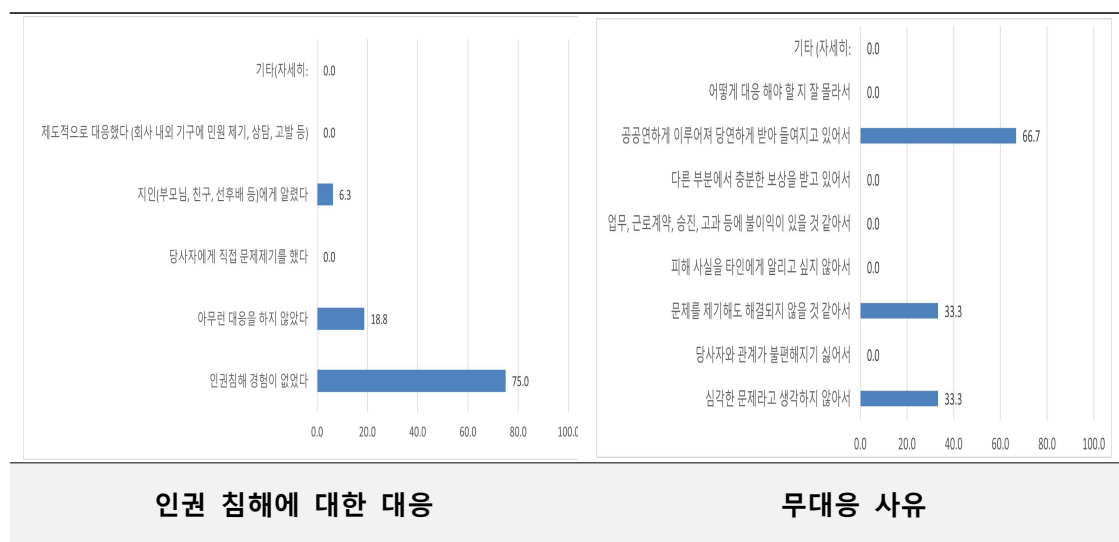
- 기관 내 최근 1년 동안 ‘직장 내 성희롱’을 직접적 또는 간접적으로 경험했다고 응답한 직원은 0%로 나타남

직장 내 성희롱 관련 경험, 목격 여부	구분	①	②	③	④
		전혀 없음	1-2회	3-4회	5회 이상
1. 특정 성(性)을 비하하는 말을 들었다	응답 비율 (%)	0	0	0	0
2. 상대방이 성차별적이거나 음란한 글, 이미지, 동영상 등을 업무공간에 전시하거나 내게 보내거나 음란전화를 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	응답 비율 (%)	0	0	0	0
3. 상대방이 성적 서비스를 요구하는 듯한 말과 행동을 하여 불쾌했던 적이 있다 (예: 안마나 애무 요구, 회식자리 등에서 블루스, 술따르기, 남성 옆에 앉기 요구 등)	응답 비율 (%)	0	0	0	0
4. 상대방이 성적인 이야기를 하거나 음담패설, 성적인 몸짓 등을 하여 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	응답 비율 (%)	0	0	0	0
5. 상대방이 성적 신체부위를 고의로 노출하거나 스스로를 만져서 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	응답 비율 (%)	0	0	0	0
6. 나는 원하지 않는데 무시하고 만나자고 계속해서 요구했다.	응답 비율 (%)	0	0	0	0
7. 나의 외모, 옷차림, 몸매 등을 평가하여 나를 성적 대상으로 보는 것 같아 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	응답 비율 (%)	0	0	0	0

직장 내 성희롱 관련 경험, 목격 여부	구분	①	②	③	④
		전혀 없음	1-2회	3-4회	5회 이상
8. 나를 위아래로 훑어보거나 가슴, 엉덩이, 다리 등 신체부위를 쳐다보거나 추파를 보내 성적으로 모욕감을 느끼거나 불쾌했던 적이 있다.	응답 비율 (%)	0	0	0	0
9. 커피 접대, 심부름 등을 시키면서 그런 일은 여성이 하는 것이 더 좋다고 하여 성적으로 불쾌하거나 당황한 적이 있다.	응답 비율 (%)	0	0	0	0
10. 성적 수치심을 불러일으키는 회식, 접대 등에 억지로 참석하였거나 참석할 것을 강요당한 적이 있다.	응답 비율 (%)	0	0	0	0

- 기관 내 최근 1년 동안 ‘직장 내 성희롱’을 직접적 또는 간접적으로 경험했다고 응답한 자가 없으므로, 구체적인 행위에 대한 응답이 존재하지 않음
- 기관 내 최근 1년 동안 ‘직장 내 성희롱’을 직접적 또는 간접적으로 경험했다고 응답한 자가 없으므로, ‘성희롱 행위자의 지위’, ‘성희롱 행위자의 성별’, ‘성희롱 행위가 발생한 때’에 대한 응답이 존재하지 않음
- (종합) 기관 내에서 최근 1년 동안 직장 내 성희롱에 대해 이슈가 없었던 것으로 확인되며, 현행과 같은 관리를 목표로 운영이 필요함

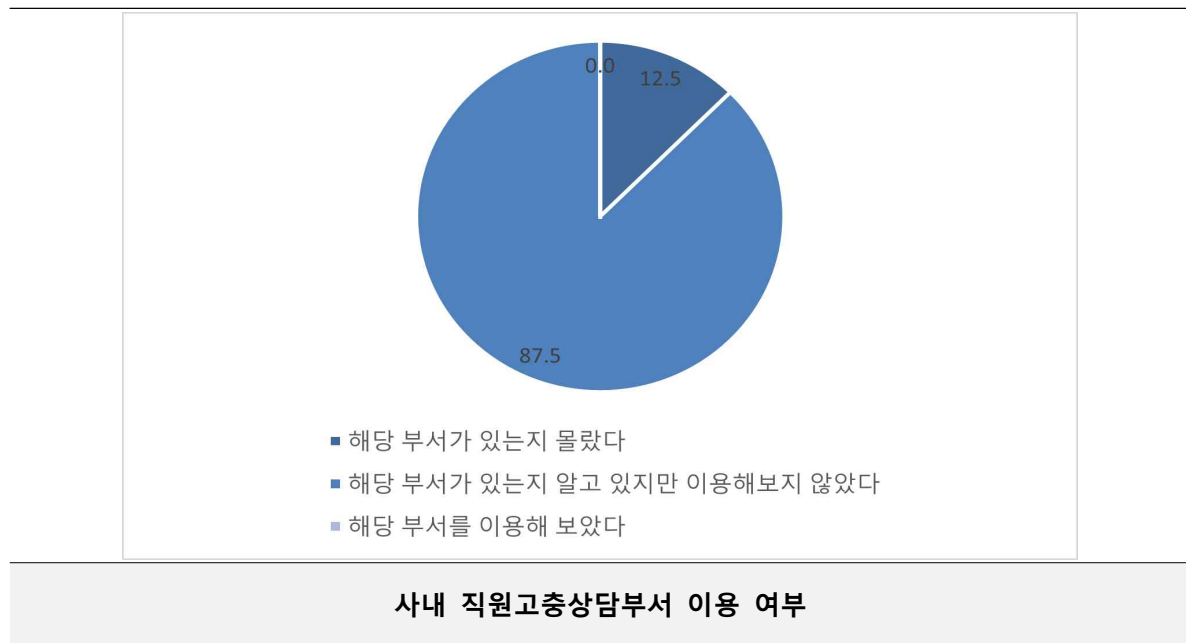
[인권침해에 대한 대응]



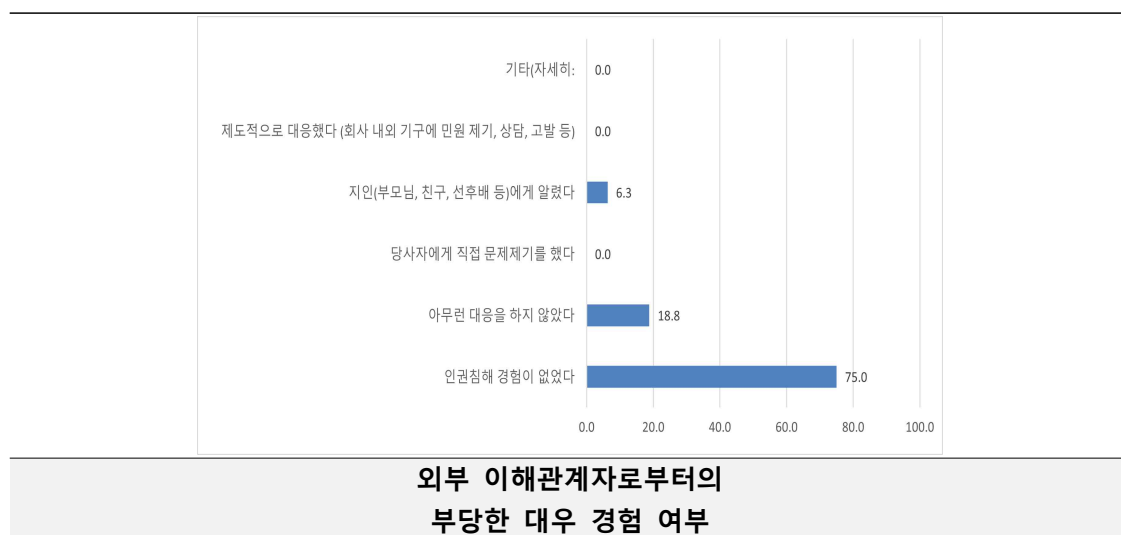
- ‘인권 침해 경험이 없었다’는 응답자가 75%, ‘아무런 대응을 하지 않았다’는 응답자가 18.8%, ‘지인에게 알렸다’는 응답자가 6.3%로 나타남. 제도

적인 장치를 활용하도록 홍보가 필요함

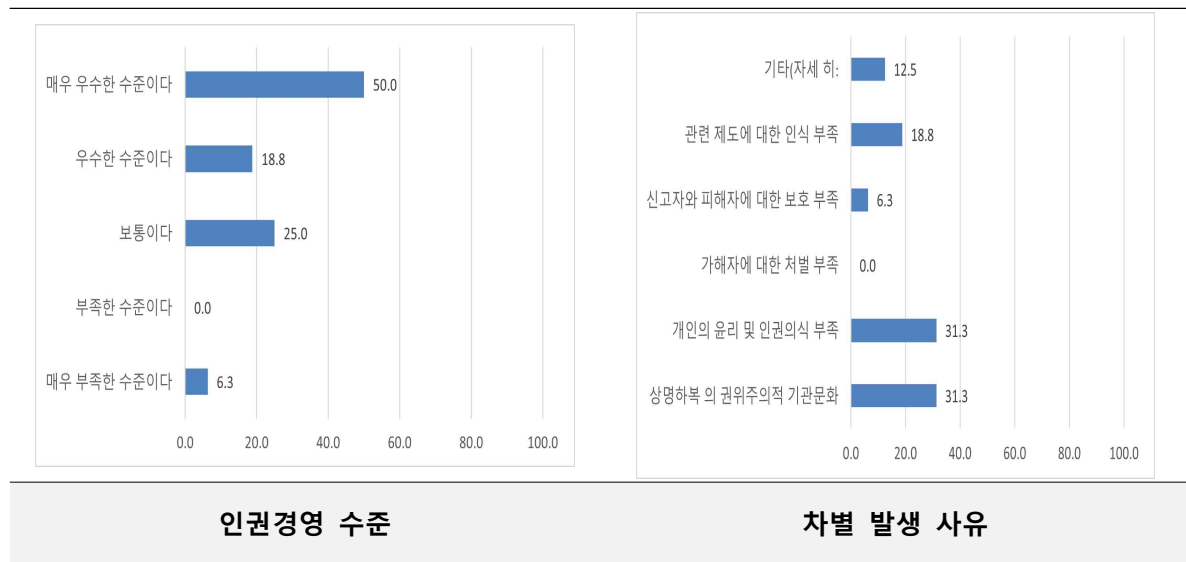
- 아무런 대응을 하지 않았다는 응답자를 대상으로 사유를 조사한 결과, ‘공공연하게 이루어져 당연히 받아들여지고 있어서’가 66.7%, ‘문제 제기를 해도 해결되지 않아서’가 33.3%, ‘심각한 문제라고 생각하지 않아서’가 33.3%로 나타남



- 당사자에게 직접 문제 제기를 한 응답자는 없는 것으로 나타났으며, 사내 직원고충상담부서를 이용한 응답자는 없으나, 해당 부서가 있는 것을 알고 있었던 응답자는 12.5%, 해당 부서가 있는지 몰랐던 응답자는 87.5%로 나타남. 구성원에게 직원고충상담 부서에 대한 홍보가 필요함

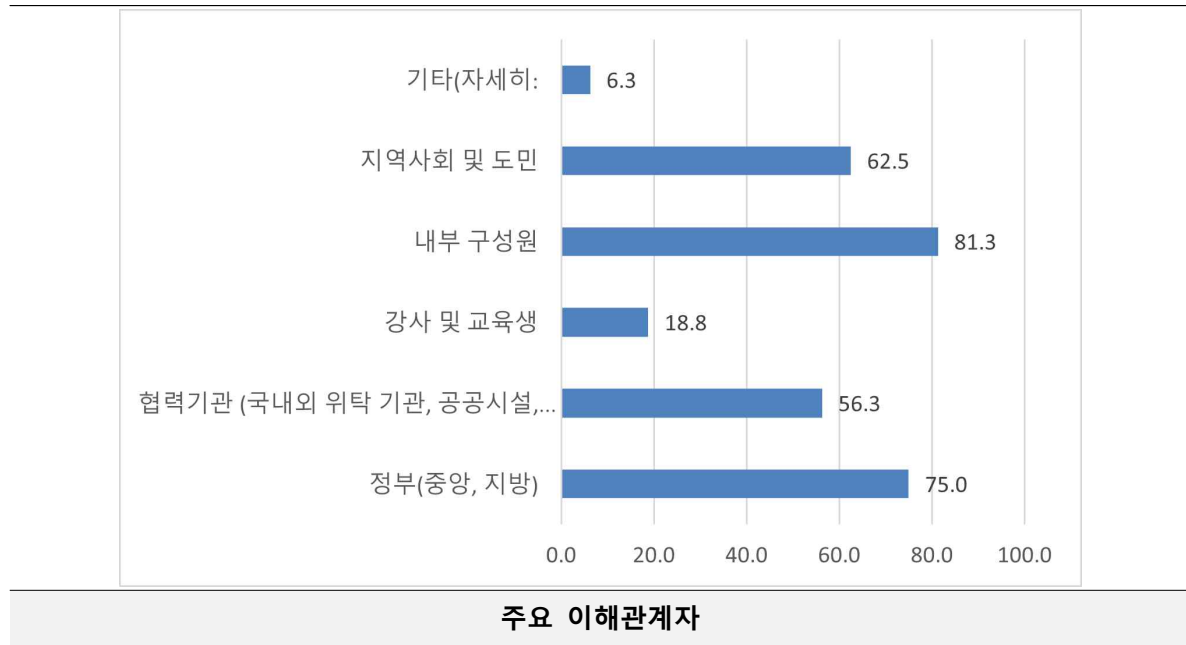


- 외부 이해관계자로부터의 ‘인권침해 경험이 없었다’는 응답자가 75%, ‘아무런 대응을 하지 않았다’는 응답자가 18.8%, ‘지인에게 알렸다’는 응답자가 6.3%로 나타남. 구체적인 경험 내용으로는 ‘뒷담화’, ‘폭언’과 같은 응답과 응답 거부가 있었음. 외부 이해관계자로부터의 인권침해에 대한 공식적인 대응 절차에 대한 공유가 필요함

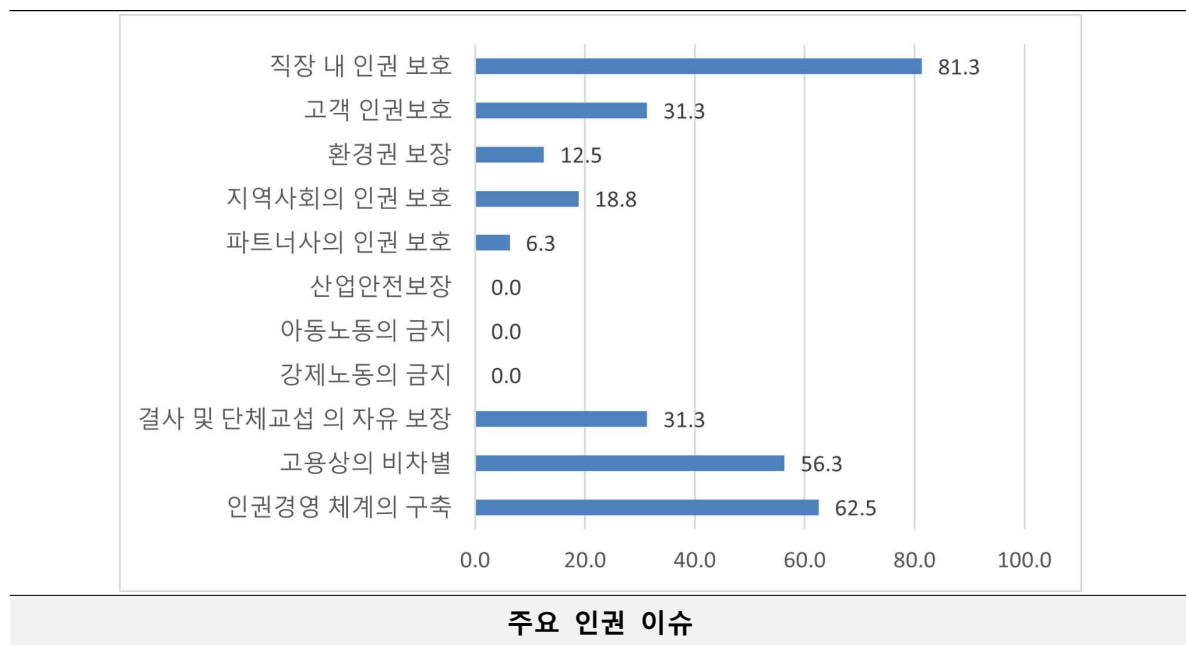


- 기관의 인권경영 수준에 대해 긍정 응답이 68.8%, 보통 응답이 25%, 부정 응답이 6.3%로 나타남. 인권 경영에 대해 긍정적으로 인식하는 분위기가 자리 잡고 있으나, 보통 응답자도 다소 있으므로 긍정 인식이 더욱 개선될 여지가 있음
- 기관에서 인권침해나 차별이 발생하게 되는 가장 큰 이유로 ‘상명하복의 권위주의적 기관문화’ 31.3%, ‘개인의 윤리 및 인권의식 부족’ 31.3%, ‘관련 제도에 대한 인식 부족’ 18.8%, ‘기타(자세히:’ 12.5%, ‘신고자와 피해자에 대한 보호 부족’ 6.3% 순으로 나타남
- (종합) 기관 내에서 인권 침해 경험이 있는 응답자는 25%로 나타남. 기관 내 직원고충상담부서를 이용한 직원이 없고, 고충처리부서의 존재를 몰랐다는 응답자가 87.5%로 나타나 높은 편이므로, 공식적인 절차를 통해 해결할 수 있는 분위기를 고취할 필요가 있음. 또한 기관의 인권경영 수준 향상을 위해 상명하복의 권위주의적 기관문화와 개인의 윤리 및 인권의식에 대한 중점적인 고려가 필요함

[주요 이해관계자 및 인권이슈]



- 인권경영 정책 수립 및 이행 시, 가장 중요한 이해관계자를 ‘내부 구성원’ 이라고 응답한 비율이 81.3%로 가장 높았음. 그 외에도 ‘정부’ (75%) ‘, ‘지역사회 및 도민’ (62.5%), ‘협력기관’ (56.3%), ‘강사 및 교육생’ (18.8%) 순으로 응답 비율이 높았음



- 진흥원 내 가장 중요한 인권 이슈로 ‘직장 내 인권 보호’가 81.3%로 가장 높았음. 그 외에도 ‘인권 경영체계의 구축’ (62.5%), ‘고용상의 비차

별' (56.3%), '고객 인권보호' (31.3%), '결사 및 단체교섭의 자유보장' (31.3%), '지역 사회의 인권보호' (18.8%), '환경권 보장' (12.5%) '파트너사의 인권보호' (6.3%), 순으로 응답 비율이 높았음

- (종합) 구성원들은 조직 내 인권정책 수립 시 내부 구성원을 가장 고려하길 바라고 있으며 기관 내 가장 중요한 인권 이슈로 직장 내 인권 보호가 나타남. 추후 인권정책 수립에 고려가 필요함

Ⅲ

인권영향평가 결과

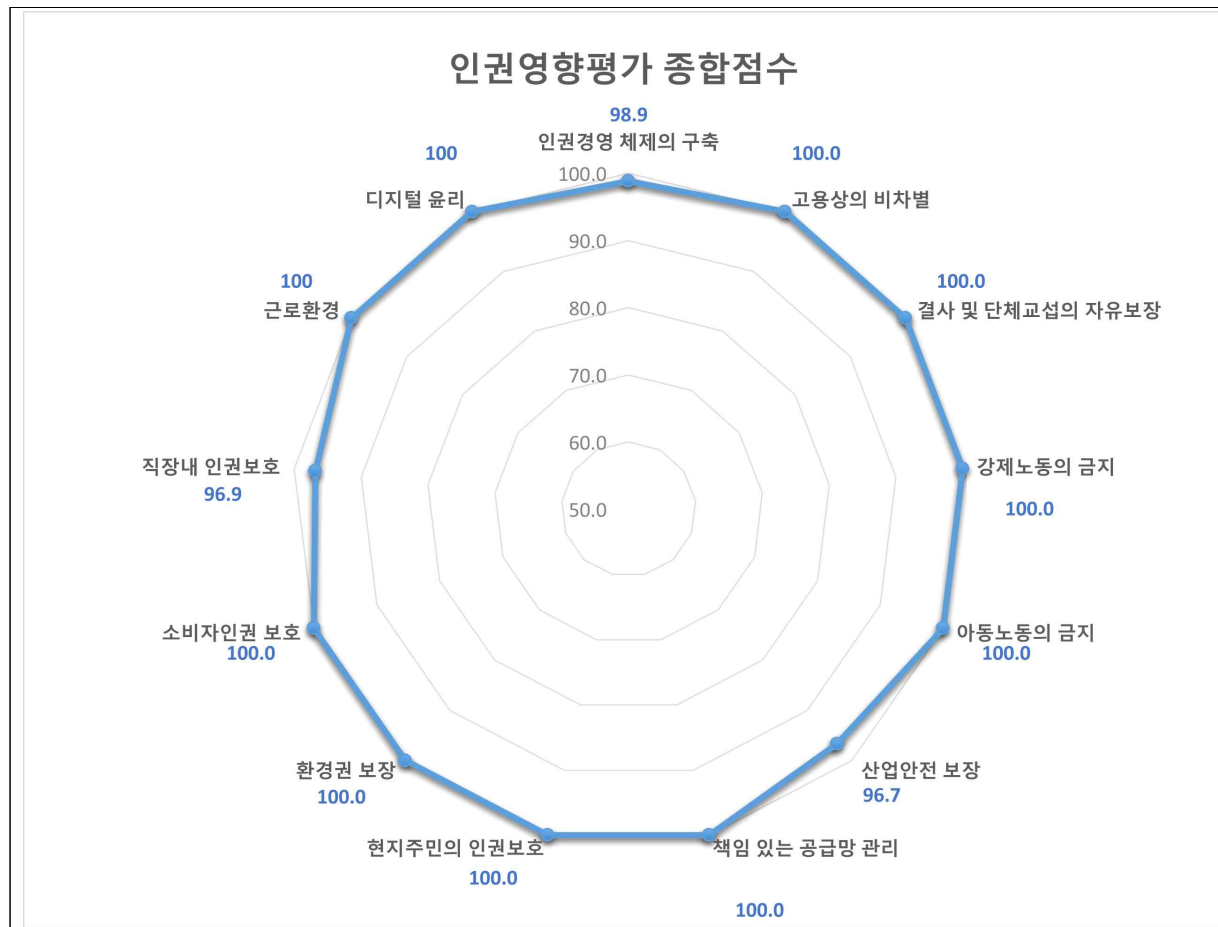
1. 인권영향평가 종합

- 진흥원은 2022년 인권영향평가를 처음 실시하였고 2023년도, 2024년, 2025년도 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 99.1%로 우수하게 나타났음
 - 2023년 기관운영 인권영향평가 결과 93.5%, 2024년 기관운영 인권영향평가 결과 97.9%, 2025년 기관운영 인권영향평가 결과 99.1%로 상승함
 - 특히, ‘직장 내 인권보호’ 분야의 2024년 평가 결과 93.3%에서 2025년 인권영향평가 결과 96.9%로 상승하여 진흥원의 직장 내 인권보호 문화 확립과 인권 보호 시스템 구축을 위한 노력이 성과를 보임을 확인함
 - ‘강제 노동의 금지’ 분야는 전년도 권고사항을 반영하여 협력사로부터 청렴의무이행각서와 인권경영계약 이행각서를 징구하는 등 시정조치가 이루어져 2024년 95.0%에서 2025년 인권영향평가 결과 100.0%로 상승함
 - 2025년 기관운영 인권영향평가 결과, 인권경영 체제의 구축, 산업안전 보장, 직장 내 인권보호 분야에서 일부 보완 필요사항을 확인함
- 주요사업의 경우 “전남학숙 운영 사업”을 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과 96.7%로 나타나 우수하게 운영되고 있음을 확인함

2. 기관운영 평가결과

□ 종합 점수 : 99.1% (328점 중 325점)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 99.1%로 우수하게 운영되고 있음
- ▶ 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권, 환경권 보장, 소비자 인권 분야, 근로환경, 디지털 윤리는 우수하게 운영
- ▶ 인권경영 체제의 구축, 산업안전의 보장, 직장 내 인권 보호 분야는 미흡, 보완 필요



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	인권경영 체제의 구축	88	88	87	98.9%
2	고용상의 비차별	28	28	28	100.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	6	6	6	100.0%
4	강제노동의 금지	20	20	20	100.0%
5	아동노동의 금지	10	10	10	100.0%
6	산업안전 보장	30	30	29	96.7%
7	책임 있는 공급망 관리	16	16	16	100.0%
8	현지주민의 인권보호	8	8	8	100.0%
9	환경권 보장	30	30	30	100.0%
10	소비자인권 보호	30	30	30	100.0%
11	직장 내 인권 보호	32	32	31	96.9%
12	근로환경	14	14	14	100.0%
13	디지털 윤리	16	16	16	100.0%
총점		328	328	325	99.1%

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

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 13개 분야 187개 지표 중 예 161개, 아니오(미실시) 0개, 보완필요 3개, 정보없음 0개, 해당없음 23개로 집계됨
 - (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 산업안전 보장, 직장 내 인권보호 분야별 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
 - (아니오) 없음
 - (해당없음) 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 산업안전 보장, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권 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	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	인권경영 체계의 구축(6개 항목)	43	1	0	0	0	44
2	고용상의 비차별(3개 항목)	14	0	0	0	0	14
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	3	0	0	0	13	16
4	강제 노동의 금지(2개 항목)	10	0	0	0	1	11
5	아동노동의 금지(1개 항목)	5	0	0	0	0	5
6	산업안전 보장(4개 항목)	14	1	0	0	2	17
7	책임있는 공급망 관리(3개 항목)	8	0	0	0	2	10
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	4	0	0	0	1	5
9	환경권 보장(4개 항목)	15	0	0	0	0	15
10	소비자인권 보호(3개 항목)	15	0	0	0	0	15
11	직장 내 인권 보호(4개 항목)	15	1	0	0	4	20
12	근로 환경(1개 항목)	7	0	0	0	0	7
13	디지털 윤리(2개 항목)	8	0	0	0	0	8
합 계		161	3	0	0	23	187

◆ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

(운영현황)

- 진흥원은 2022년 9월 인권경영규칙을 제정한 이후, 2024년 10월 진흥원의 인권 이슈를 표명하도록 인권경영헌장을 개정하여 기관장이 참석한 가운데 선포하는 등 지속적으로 개선하고 있음
- 2022년 인권영향평가를 최초로 실시한 후, 2023년도, 2024년, 2025년도 인권영향평가를 실시하여 정례화하였으며, 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 전남학숙과 평생교육 강사(계약직)을 인권영향평가 범위에 포함하고 있음
- 진흥원은 기획운영팀을 인권경영 전담 부서로 설정하고, 3년간 인권경영시스템 인증, 홈페이지 내 부패 공익신고 채널 연결, SNS 인스타그램 메시지 신고, 사내 익명게시판 등을 운영하며 인권경영 준수 모니터링 체계를 마련하고 있음
- 인권경영 성과 내용은 인권경영위원회에서 공유하고 의견을 수렴하고 있으며, 그룹웨어 및 홈페이지 상에 공시하여 내외부 이해관계자에게 공개하고, 2024년 인권경영검토보고를 진행함
- 인권경영 기본계획에 구체절차를 명확화하여 공개하고 있으며, 인권침해 구제를 위한 신고 채널을 홈페이지를 통해 접근하도록 개선하는 등 접근성을 높임
- 고충상담위원회와 인권경영위원회를 독립적인 구제기구로서 운영하며, 고충상담원에게 상담전문가 과정을 매년 이수하도록 교육비 지원을 하는 등 전문성을 강화하기 위해 노력함
- 인권영향평가 및 경영평가에서 도출된 인권 관련 개선과제(인권 관련 이해관계자 간담회 실시, 홈페이지 접근성 및 용이성 제고, 협력업체 인권보호 제도 마련, 인권 취약그룹 및 직장 내 괴롭힘 심층조사 실시, 직장 내 괴롭힘 예방교육 개선)를 실제로 이행하였으며, 인권경영위원회와 경영평가 TF를 통해 모니터링함

(평가요약)

- 전남인재평생교육진흥원은 2022년 9월 인권 경영 헌장을 선포하였으며, 헌장은 홈페이지 [인권경영]카테고리 및 사내 게시판에 게시되어 있음. 헌장은 진흥원 사업의 핵심 이해관계자 및 인권이슈를 분명하게 표현하고 있음
- 진흥원은 인권경영규칙에 근거하여 2022년부터 매년 인권영향평가를 실시하여 오고 있으며, 2025년 산업인재 글로벌 해외연수 7개분야 자문단 회의, 강사 간담회, 학부모 간담회 등을 통해 인권 리스트를 발굴하여 리스크를 제거하고 있으며 인권영향평가 결과에 따라 개선조치계획을 수립하고 있음
- 진흥원은 2024-2025년도에 인권경영 규칙 개정, 인권경영위원회 개최, 전임직원 인권교육, 인권실태조사 등 인권경영 제도화를 위한 필요조치를 이행하였음. 인권침해 시 신고채널이 2025년 홈페이지에 새롭게 개설되고 인스타그램 등 SNS를 통한 인권침해 신고 채널도 활성화되었음. 전남학숙은 진흥원의 자기관이기 때문에 진흥원의 인권경영 요구에 의해 인권교육을 받고 있으며 인권침해 문제 발생 시 진흥원이 구제절차를 제공할 수 있음
- 인권경영 성과는 인권영향평가 실시결과와 인권교육 등 정성적 성과 위주로 보고하고 홈페이지에 공개되고 있는데, 성과보고는 진흥원의 인권경영 현황 및 향후 계획을 담고 있어 인권경영활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있음
- 진흥원은 인권경영규칙에 따라 구제절차를 제공할 수 있는데 그룹웨어 의 내부 직원 신고채널이 활성화되어 있고 홈페이지 신고채널과 함께 SNS 신고채널이 무기명 신고도 가능하여 접근성 및 이용 용이성이 양호함. 구제절차 결과는 이해관계자에게 신속하게 통보되고 외부 구제기관 이용 시 진흥원은 적극 협조한다는 지침이 있음
- 진흥원은 전년도 인권영향평가 및 경영평가에서 도출된 인권 관련 개선과제에 대해 구체적 실행계획을 세워 대부분의 개선과제를 충실하게 이행하고 모니터링을 통해 점검하였음

(권고의견)

- 진흥원 인경경영헌장 선포자 명의를 ‘전남인재평생교육진흥원 원장’으로

변경하여 인권경영에 대한 기관장의 책임성을 나타낼 것을 권고하며 모니터링에 의해 부정적 인권 징후 발견 시, 소통간담회, 인권교육, 인권보호캠페인 등을 실시하여 인권문제로 악화를 예방한다는 지침을 인권경영규칙에 포함할 것을 권고함.

- 구체절차 고도화를 위해 구체절차 운영지침 개정을 정기적으로 검토할 것을 권고함

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

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	- 전남인재평생교육진흥원은 2022년 9월 인권 경영 헌장을 선포하였으며, 헌장은 홈페이지의 [정보공개]-[인권경영] 및 사내 게시판에 게시되어 있음 - 현재 진흥원의 인권 경영 헌장은 인권경영규칙과 함께 개정이 검토되고 있는데, 진흥원 사업의 핵심 이해관계자 및 인권이슈를 분명하게 표현하며 진흥원의 특징이 나타나는 선언문이 되었으나 헌장 하단의 ‘기관명’ 으로 기재되어 있는 선포주체는 개선할 필요가 있음
권고의견	- 헌장 선포자 명의를 ‘전남인재평생교육진흥원 원장’ 으로 변경하여 인권경영에 대한 기관장의 책임성을 나타낼 것을 권고함(국가인권위 권고사항)

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	- 진흥원은 인권경영규칙 제5장 제27조(인권영향평가)에 근거하여 2022년부터 매년 인권영향평가를 실시하여 오고 있으며, 2025년 산업인재 글로벌 해외연수 7개분야 자문단 회의, 강사들과의 간담회, 과학영재키움 학부모와의 간담
------	--

	회 등을 통해 인권 리스트를 발굴하여 리스크를 제거하고 있으며 인권영향평가 결과보고서 내용을 반영하여 개선조치계획을 수립하여 인권경영위원회 정기회의 심의안건으로 상정하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	- 진흥원은 2022년 9월 인권경영규칙 제정을 시작으로 현재까지 인권경영을 위한 제도화를 통해 인권경영체계를 구축하여 왔음. 2024-2025년 인권경영 제도화를 위해 이행한 필요조치로는 인권경영 규칙 개정, 인권경영위원회 개최, 전임직원 인권교육 이수, 인권실태조사 및 인권영향평가 실행 등임 - 진흥원의 인권경영위원회는 내부위원 대비 외부 위원이 다수이기 때문에 심의의결의 객관성을 확보하고 있으며, 인권침해 시 신고채널이 2025년 홈페이지에 새롭게 개설되고 인스타그램 등 SNS를 통한 인권침해 신고 채널도 활성화되어 이용의 용이성이 향상되었음 - 전남학숙은 진흥원의 산하기관이기 때문에 전남학숙에서의 인권침해 문제 발생 시 진흥원 차원에서 구제절차를 제공할 수 있으며 진흥원의 교육훈련 계획에 따라 전남학숙 직원 또한 인권교육 및 법정 4대 교육을 이수하고 있음
권고의견	- 모니터링에 의해 부정적 인권 징후 발견 시, 소통간담회, 인권교육, 인권보호 캠페인 등을 실시하여 인권 문제화를 예방한다는 지침을 인권경영규칙에 포함할 것을 권고함

1.4) 인권경영 성과

평가의견	- 인권경영 성과는 인권영향평가 실시결과와 인권교육, 인권경영규칙 개정 등 제도화 조치의 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. 그룹웨어 사내 게시판을 통한 내부 직원 신고채널은 활성화되어 있으며, 국가권익위로 연결되는 신고채널과 함께 SNS를 이용한 신고채널이 무기명 신고도 가능하여 모든 이해관계자의 구제절차 접근성 및 이용 용이성이 제고되었음 - 구제절차의 결과는 이해관계자에게 정해진 기한 내에 통보한다는 지침이 있고 진정인이 외부 구제기관에 구제요청을 할 수 있으며, 진흥원 인권상담센터는 절차 안내, 자료제공 등으로 적극 협조하여야 한다는 지침을 보유하고 있음 - 구제절차 운영지침의 제정 이후, 2024년 구제절차 고도화를 예정하였으나 확인할 수 없음
권고의견	- 구제절차 고도화를 위해 구제절차 운영지침 개정을 정기적으로 검토할 것을 권고함

1.6) 개선과제 이행

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

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 진흥원은 공정채용 인증을 획득하였으며, 근로자 채용 시 인사규정 제7조에 근거하여 채용 직급별 자격기준에 따라 직무수행에 필요한 조건만을 제시하고 있음
- 진흥원은 「지방공무원 보수규정」에 따라 동일 직급·연차에 대하여 동일한 수당을 지급하며, 보수규정 제5조, 제6조, 제7조에 따라 5급 이상은 연봉제, 6급 이하는 호봉제로 운영하고 있음
- 승진 및 인력 배치는 인사 규정 및 인권경영규칙에 따라, 성별에 따른 차별 없이 평등한 기회를 부여하고 있음
- 비정규직 근로자의 근로조건은 「무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규칙」에 따르며, 전라남도 생활임금조례 운영으로 차별 없는 임금을 지급하고, 근무시간, 휴일, 휴가, 휴직 등의 규정을 정규직 노동자와 동일하게 적용함

(평가요약)

- 진흥원은 인권 경영 헌장과 인권경영 규칙에서 성별, 종교, 장애, 지역 등을 이유로 차별을 금지하도록 하여 고용상 차별금지를 명문화하고 있음
- 또한, 블라인드 공개경쟁시험 방식을 운영함으로써 성별, 종교, 연령 등과 같은 개인적 속성에 따른 차별 발생 가능성을 구조적으로 예방하고 있음
- 특히 진흥원은 공정채용 우수기관 인증을 획득하며 채용에 편견적 요소를 배제하고, 직무능력 중심의 공정 채용을 모범적으로 운영하고 있는 것으로 확인됨
- 진흥원에 재직하는 근로자는 현재 16명으로, 여성 근로자는 11명이며, 보직자의 경우 5명 중 3명이 여성으로 남성에 비하여 여성의 수가 많은 기관임. 기간제 근로자는 4~5명으로 일정 관리·사무보조 업무 수행
- 남녀 근로자 모두 동일한 임금 테이블, 복리후생 제도를 적용하며, 신분보장도 공정하게 적용하고 있음. 성별의 구분없이 육아휴직 등 모성보호 제도를

자유로이 사용할 수 있고 차별이 발생하지 않도록 관리하고 있으나 사업장 내 이를 사용한 근로자가 없음

- 기간제 근로자의 경우 별도의 무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규칙에 따라 보수 등에 있어 차이가 있으나 그 외의 병가, 경조휴가와 같은 기본적인 복무에 있어서는 동일하게 적용하여 차별적 요소가 발생하지 않도록 운영하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

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

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

평가의견	- 진흥원은 인권 경영 현장, 인권경영 규칙 등에서도 고용상의 차별금지를 명시하고 있음 - 진흥원은 블라인드 공개경쟁시험 방식을 통해 인력을 채용하고 있어, 성별·종교·연령 등 개인적 특성에 따른 차별이 발생할 가능성을 사전에 차단하고 있음. 실제 채용공고 등에서도 차별적 요소는 배제되었음 - 채용 시 직무와 관련한 응시자격 조건 외에 불필요한 조건을 요구하지 않음 - 채용, 복지, 승진, 해고, 정년 등에서 차별이 발생하지 않도록 관련 규정을 마련하고 이에 근거하여 운영하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

2.2) 고용상 남녀 비차별

평가의견	- 진흥원은 블라인드 채용에 따라 성별을 이유로 차별적 대우를 하지 않음 - 남녀 근로자 모두 동일한 임금 테이블 및 복리후생 제도의 적용을 받으며, 신분보장도 근로자에게 공평하게 적용되고 있음 - 모성보호 제도의 경우 성별의 구분 없이 자유로이 사용할 수 있음. 내규에 따라 법정 휴직기간은 동일하게 승진 연한에 반영하고, 셋째 자녀 이후부터는 전 기간을 산입하도록 하여 성별에 따른 차별적 요소가 있다고 보기는 어려움. 다만, 재직 중인 근로자들의 연령이 높지 않은 편이라 이를 실제 사용한 사례는 없는 상황임 - 채용, 배치, 승진 등의 인사 과정 전반에 있어서는 관련 내규에 따라 공평하게 적용하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	- 비정규직 근로자는 인권경영 규칙에서 차별배제를 명시하고 있음 - 현재 진흥원에 고용된 기간제 근로자들의 경우 주로 사무 보조 업무 및 기관장의 일정 관리 업무를 담당하며 기간제법을 바탕으로 통상 1년 이내의 계약기간을 정하여 고용되고 있음 - 기간제 근로자들의 보수, 복무 등은 무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규칙의 적용을 받으나, 기본적인 근무시간, 휴일, 휴가, 복리후생 등의 경우에는 정규직과 동일하게 적용되고 있음 - 비정규직 근로자들도 교육, 행사 등 이벤트가 있을 경우 모두 참여가 가능하며, 유연근무제도 활용 등도 자유로이 할 수 있음
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

- 진흥원은 인권경영규칙 제7조에서 결사 및 단체교섭의 자유보장을 명시하고, 노동조합 설립을 보장하고 있으나 노동조합이 설립되어 있지 않음
- 청년중심 ‘주니어보드’ 운영, 기관장과 함께하는 런치챗, 전 직원이 참여하는 월례회의, 소통간담회 운영 등으로 직원 간 자유로운 토론 및 의견 개진 창구를 마련하였으며 회의공간(휴게실) 마련으로 편의를 제공하고 있는 등 노동조합의 대안적 조치를 제공하고 있음

(평가요약)

- 진흥원은 인권 경영 헌장 및 인권경영 규칙에서 결사의 자유를 보장하여 노동조합 결성 및 자유로운 활동을 허용하고 있으며 실제 노동조합 활동에 제약을 두지는 않으나 원내에 노동조합이 설립되어 있지 않음
- 월 1회 청년, 기간제 근로자 등으로 구성된 주니어보드를 통해 노사가 자유로이 소통하며, 그 외에도 기관장과 직급별로 런치챗 등의 행사를 통해 근로자들의 의견을 수렴하고자 노력하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 결사 및 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 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	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 내규에서 노동조합의 자유로운 설립을 보장하고 있으나, 원내에 설립된 노동조합은 없음
권고의견	- 권고의견 없음

3.2) 노동조합 활동 불이익의 처우 금지

평가의견	- 노동조합은 조직되어 있지 않으나, 근로자의 노동조합 조직 및 가입 등에 있어 자유로운 분위기를 조성하며 그로 인한 불이익한 처우는 하지는 않는 것으로 확인됨
권고의견	- 권고의견 없음

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	- 설립된 노동조합이 없어 해당 사항 없음
권고의견	- 권고의견 없음

3.4) 노동조합 부재 시 대안적 조치

평가의견	- 신규 입사자, 기간제 근로자 등을 포함한 주니어보드를 구성하여 월에 1회 이상 주기적으로 간담회를 개최하고 직급별로 기관장과 런치챗 등을 통하여 부드럽고 편한 분위기 속에서 근로자들의 고충 및 의견을 청취하고자 노력하고 있음 - 그 외에 인트라넷 익명게시판을 통해서도 자유로운 의견 개진이 가능하며, 별도의 인권취약 계층에 대한 간담회도 실시하여 다양한 소통채널을 구축하고자 노력하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 4. 강제 노동의 금지

(운영현황)

- 진흥원은 인권경영 규칙에서 모든 종류의 강제노동 금지를 명시하고 그에 따라 강제노동을 금지함
- 진흥원은 복무규정에 따라 근무시간을 9시~18시로 규정하고 있으며, 주 12시간을 초과하는 연장근로는 전자결재시스템을 통해 신청이 불가하도록 규제하고 있음
- 모든 출장 및 초과근무는 근로자가 사전 신청 후 관리자가 신청서 승인 후에 진행이 가능함
- 위탁기관인 전남학숙과 RISE 센터에 대하여도 진흥원의 관리·감독하에 채용이 이뤄지고 진흥원의 인권경영규칙을 동일하게 적용하여 강제노동을 금지하고 있음
- 계약 진행 시 청렴의무이행각서와 인권경영계약 이행각서를 를 징구하고 있음

(평가요약)

- 진흥원은 인권 경영 현장, 인권경영 규칙 등에서 강제노동 금지를 명시하고 있고 복무규정에서 1일 8시간, 1주 40시간 근무 원칙을 정하여 이를 준수하고 있음
- 시간외근로가 필요한 경우 신청과 승인 등 내부 절차를 따르도록 하여 강제근로를 방지하고 있음
- 진흥원은 시차출퇴근제, 근무시간선택형, 집약근무형 등 다양한 유연근로제도 운영을 통해 근무시간을 유연하게 보장하며 1주일 ~ 월 단위로 이를 자유롭게 활용할 수 있음. 또한 매주 수요일 가족사랑의 날 운영 등 불필요한 시간외근무를 지양하고 정시퇴근 분위기를 조성하고 있음
- 퇴직과 관련하여 별도의 사직원 제출 기한을 두고 있지 않으며 가급적 근로자가 원하는 일정에 맞춰 사직할 수 있도록 하여 자율성을 보장하고 있음

- 협력사와 계약 체결 시 ‘청렴의무이행각서’를 징구 받고, 전년도 권고의견을 반영하여 ‘인권경영계약 이행각서’를 새로이 신설하여 제출을 요구하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

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

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 강제 노동 금지

평가의견	- 진흥원은 인권 경영 현장, 인권경영 규칙 등을 준수하여 강제근로가 발생하지 않도록 관리하고 있음 - 신규 입사 근로자들에게는 표준 근로계약서를 작성하여 임금, 근로조건 등의 관련 정보를 충실히 제공하며, 입사 후 1주일간 인재개발원 등을 통해 직무교육을 실시하여 근로자가 업무 및 조직에 대한 이해를 할 수 있도록 노력하고 있음 - 채용시에 근로자의 동의하에 신분 확인을 진행하며, 정해진 서류 이외에 다른 서류는 제출하지 않도록 하고 있음 - 초과근무가 필요한 경우 근로자가 사전에 신청하여 관리자의 승인을 득한 후 사용이 가능하도록 관리하고 있음 - 시차출퇴근제, 근무시간선택형, 집약근무형 등 다양한 유연근무제도를 운영하고 있으며 필요 시 사전에 신청하도록 하여 근로자들이 자유롭게 활용할 수 있도록 함 - 전자결재 시스템을 활용하여 근로시간을 엄격하게 관리하며, 불가피한 초과근무 발생 시 업무량을 조정하여 근무시간을 준수하고자 노력하고 그 외 불필요한 시간외근무를 지양하며 정시퇴근 분위기를 조성하고 있음 - 전년도에 권고의견을 고려하여 올해는 ‘가족사랑의 날’ 등의 행사가 형
------	--

	식적으로만 운영되지 않도록 적극적으로 안내 및 홍보를 하며 실제 전사 근로자들이 정시퇴근을 하도록 유도하였다는 점에서 긍정적으로 평가됨 - 인사규정 등에 사직서 별도의 사직서 제출기한을 정하고 있지 않아 근로자의 자유로운 사직이 가능함
권고의견	- 권고의견 없음

4.2) 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방

평가의견	- 현재 진흥원의 협력사 중 외국에서 활동하는 협력사가 존재하지 않으므로 ‘해당 없음’ 처리함 - 진흥원은 협력사 선정 시 타시도 위원들이 참석하는 제안서 평가위원회 등을 개최하여 공정성을 도모하고자 노력하고 있음 - 협력사와 계약을 함에 있어 청렴의무이행각서를 징구받고 있음. 또한, 전년도 권고의견을 반영하여 금년에는 인권경영 이행각서를 새로이 마련하여 협력사들에 강제노동을 금지하고 계약 이후 모니터링이 가능할 수 있도록 근거를 마련하였음
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 5. 아동노동의 금지

(운영현황)

- 진흥원은 채용공고 시 응시자격을 만 18세 이상에서 만 60세 미만의 자로 제한하고 있으며, 필기시험 합격자에게 주민등록 초본을 요구하여 확인 절차를 거치고 있음
- 진흥원은 인권경영 규칙에서 연소근로자 노동의 금지를 명시하고 있음

(평가요약)

- 진흥원은 인권 경영 현장, 인권경영 규칙에서 아동노동을 금지하고 있으며 근로기준법 등 관련 법령을 준수하기 위해 노력함
- 통상의 채용공고 시 응시자격을 만 18세 이상인 자를 요건으로 하여 이전에도 연소자가 고용된 사례는 없고, 현재도 고용된 연소자는 없음
- 채용 과정에서 신분 확인을 위한 서류를 제출케 하여 응시자의 연령을 확인함

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)									
분야 5. 아동노동의 금지 연소자 고용 금지 100.0 0.020.040.060.080.0100.0	<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 colspan="2">전 체</td><td>100.0</td></tr></table>	No	항 목	계	1	연소자 고용 금지	100.0	전 체		100.0
No	항 목	계								
1	연소자 고용 금지	100.0								
전 체		100.0								

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 연소자 고용 금지

평가의견	- 진흥원은 관련 내규에 채용제한 연령을 별도로 명문화하고 있지는 않으나 채용공고 시 응시자격에 만 18세 이상인 자를 요건으로 제시하고 있음 - 채용 과정에서 주민등록초본 등의 서류를 제출케 하여 진위확인 절차를 거치고 있어 연소자가 고용될 가능성이 없음 - 진흥원은 교육, 실습 등 프로그램을 운영하지 않으며 교육 등을 이유로 연소자를 고용하지 않음
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 6. 산업안전 보장

(운영현황)

- 진흥원은 산업안전 위험성 자체 평가를 실시하고 위험성 감소대책, 자체 소방 계획서를 수립하여 안전한 작업 현장을 조성하고 있음
- 승강기 내 점자 표시, 무단차 출입구 등 장애인들의 이동권을 보장하고 있으며, 임신부 직원에 대해 쉬운 종류의 업무로 전환 가능하도록 규정하고 업무 분장에 적용하여 보호 조치를 다하고 있음
- 산업안전보건법에 따른 안전 교육을 연 2회 실시하고 있으며, 2년에 1회 건강 검진을 실시하고 있음
- 진흥원은 업무상 부상을 당한 근로자에게 산업재해보상보험법을 준용하여 지원하고 있으며, 사내복지 포인트를 활용하여 개별 보험을 가입하도록 안내함
안전보건관리 계획 수립 시 이사회 의결을 실시하며, 관련 분야 전문가의 의견을 청취함

(평가요약)

- 기관 사무실은 임대차 계약(8층)에 따라, 사무 환경이 안전하고 위생적으로 유지될 수 있도록 전문 청소 인력이 상주하며 정기 소독 실시하고 있음(건물관리 업체)
- 임신부 및 장애인 보호를 위한 방안을 수립하고 운영 중임
- 임신부에 대하여 인평원 복무 규정 제15조에 따라 쉬운 종류의 근로로 전환 가능하도록 규정
- 산업안전보건법 제31조(안전보건교육), 인평원 안전보건관리 지침 제14조에 의거하여 임직원 안전관련 교육 필수 실시 (소방안전 관리와 화재예방, 안전한 일터를 위한 중대재해 처벌법 등)
- 안전보건관리 계획 수립 시 이사회 의결을 실시하여 관련 분야 전문가(변호사) 의견 청취

(권고의견)

- 전남학숙에 대한 산업안전 보장 부문 관리 추가 실시 필요함. 기관 직속 기관으로 전남학숙을 운영하고 있으나 전남학숙에 대한 산업안전 보장 관련 내용이 누락되어 향후 산업안전 보장 부문에 포함하여 관리 필요함

결과 그래프	달성률(%)		
분야 6. 산업안전 보장 	No	항 목	계
	1	작업장 안전	90.0
	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		96.7

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	- 기관 사무실은 임대차 계약(8층)에 따라, 사무 환경이 안전하고 위생적으로 유지 될 수 있도록 전문 청소 인력이 상주하며 정기 소독 실시하고 있음(건물 관리 업체) - 소방시설 설치·유지 및 안전관리에 관한 법률에 근거하여 비상계단 적치물이 없음 - 비상 대피도를 층별 게시하고 있음 - 산업안전 위험성 자체 평가를 실시하고 위험성 감소대책을 수립하여 노동자 건강 보호 및 작업 환경을 조성함
권고의견	- 전남학숙에 대한 산업안전 보장 부문 관리 추가 실시 필요함. 기관 직속기관으로 전남학숙을 운영하고 있으나 전남학숙에 대한 산업안전 보장 관련 내용이 누락되어 향후 산업안전 보장 부문에 포함하여 관리 필요함

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	- 임산부 및 장애인 보호를 위한 방안을 수립하고 운영 중임 - 기관 목적사업은 대부분 행정업무로 도덕상·보건상 안전한 작업 환경 조성함 - 임산부에 대하여 인평원 복무 규정 제15조에 따라 쉬운 종류의 근로로 전환
------	--

	가능하도록 규정함 - 승강기 내 장애인 조작설비(높이 적용, 점자 표시 등)를 설치하고 있음 - 건물 내 시각장애인 유도 블록을 설치하고 있음 - 사무실 무단차 출입구 등 장애인들의 이동권 보장
권고의견	- 권고의견 없음

6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	- 산업안전보건법 제31조(안전보건교육), 인평원 안전보건관리 지침 제14조에 의거하여 임직원 안전관련 교육을 필수적으로 실시하고 있음(소방안전 관리와 화재예방, 안전한 일터를 위한 중대재해 처벌법 등) - 매월 1회 안전 및 위생 교육을 실시함 - 산업안전보건법 제43조(건강진단)에 따라, 직장 건강검진 필수 실시 및 미수 검자 사내 게시판 안내, 검진 시 복무 공가 처리하고 있음 - 건강검진은 사무직 2년 1회, 시설 조리원 연 1회 실시함
권고의견	- 권고의견 없음

6.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	- 업무상 부상이나 질병에 대해 공사 사규에 의거하여 지원 제도를 운영함 - 사내 복지 포인트로 개별 보험을 가입하도록 안내 및 보장함 - 안전보건관리 계획 수립 시 이사회 의결을 실시하여 관련 분야 전문가(변호사) 의견을 청취함
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

(운영현황)

- 나라 장터를 통해 계약을 체결하고 있으며, 선정 과정에서 지방 계약법에 따르며, 부정당업체는 사전에 배제되도록 조치하며, 계약 진행 시에는 인권경영 계약 이행각서를 징구하고 있음
- 이해관계자 모니터링 실사 평가서를 통해 협력업체에 대한 모니터링을 진행하고, 인권 침해가 확인되는 경우 단절에 대한 절차를 확인하고 있음
- 보안 사무는 외주하지 않으며, 정보보안에 대하여는 외주 시 정보보안각서를 징구함. 보안담당 직원은 공정사회 및 인권사회 구현 교육을 이수하도록 함

(평가요약)

- 협력회사 등의 인권침해 예방을 위해 계약 시 청렴 인권경영 이행 각서를 징구함
- 협력사 선정에 있어 조달청(b2b)을 통하여 부정당 업체는 사전에 배제함
- 공급업자나 하청업자 등 이해관계자들의 인권보호 준수 여부 모니터링 절차 수립 및 시정조치 요구 및 관계 단절에 대해 규정함
- 보안 담당은 자체 운영 중임

(권고의견)

- 권고의견 없음

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

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	- 협력회사 등의 인권 침해 예방을 위해 계약 시 청렴 인권경영 이행각서를 징구함 - 협력사 선정에 있어 조달청(b2b)을 통하여 부정당 업체는 사전에 배제함
권고의견	- 권고의견 없음

7.2) 모니터링 실시

평가의견	- 공급업자나 하청업자 등 이해관계자들의 인권 보호 준수 여부 모니터링 절차 수립 및 시정조치 요구 및 관계 단절에 대해 규정함 - 이해관계자 모니터링을 실시함 - 인쇄물 업체 대상 사업관계자 실사 평가서를 징구함 - 모니터링 결과 인권 침해가 확인된 경우 관계 단절에 대한 절차를 확인함
권고의견	- 권고의견 없음

7.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	- 보안 담당은 자체 운영 중임 - 정보보안 서약서를 징구함 - 공정사회 및 인권사회 구현 교육을 이수 중임
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 8. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

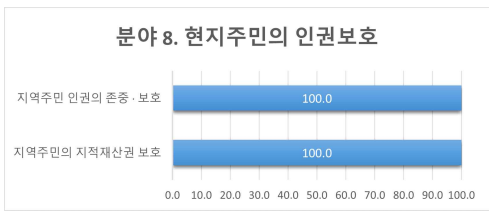
- 진흥원은 지역주민의 부동산 매입, 토지보상과 같은 재산권 관련 업무를 수행하지 않고 있으나, 인권경영 규칙을 통해 지역주민의 인권을 존중하고 보호할 것을 명시하고 있음
- 2023년 대학생 포스터 공모전에 이어 2024년과 2025년에 성인문해교육 사회전 작품 공모를 수립하여 지역 도민의 지적 재산권에 대한 보호 및 검토하였으며, 출품작 창작자에게 한시적인 사용을 위한 지적 재산권 양도동의서를 징구하고 창작자에게 저작권에 대한 합리적 보상을 함

(평가요약)

- 진흥원은 부동산의 매입, 토지보상과 같은 지역주민의 재산권과 관련한 업무를 수행하지 않지만 인권경영 규칙에 근거하여 현지주민과 토지거래가 발생할 경우 현지주민의 재산권 보호 원칙 하에 협의에 임할 수 있음
- 각종 공모전 결과물의 사용권리를 한시적으로 사용하는 경우는 있지만 기본적으로 지적재산권을 동의하에 사용하고 필요 시 보상 업무를 하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
	No	항 목	계
	1	지역주민 인권의 존중·보호	100.0
	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 않지만 인권경영 규칙 제11조(현지주민의 인권보호)에 근거하여 현지주민과 토지거래가 발생할 경우 현지주민의 인권(재산권) 보호 원칙 하에 협의에 임할 수 있음
권고의견	- 권고의견 없음

8.2) 지역주민의 지적재산권 보호

평가의견	- 지적재산권의 사용 및 보상 업무는 없으나, 2023년 대학생 포스터공모전, 2024, 2025년 성인문해교육 시화전 작품 공모 수상작 일부에 대해 사용권의 한시적 사용에 대한 동의를 받아 행사하고 합리적인 보상을 하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 9. 환경권 보장

(운영현황)

- 진흥원은 2024년 ESG 컨설팅 완료계획에 따라 단·중·장기 개선과제를 발굴하여 연간 추진 중이며, 2025년에는 ESG경영 추진계획을 수립하여 추진함
- 누리집 정보공개 포털을 통해 ESG경영 메뉴를 신설하고 관련 내용을 게시, 인권신고 항목을 추가하여 정보 안내를 강화함
- 연 1회 탄소 제로데이 운영, 하절기 에너지 절감 추진 계획 등 환경 문제에 대해 예방접 접근을 하고 있음
- 비상대피도 및 비상연락망 운영, 비상 대피 훈련 실시, 비상계획수립 및 시행, CPR교육 진행 등 비상계획을 수립하고 있음

(평가요약)

- 2024년 ESG 경영 개선 과제 추진 현황을 보고함
- 환경정보 공개는 홈페이지 정보공개 포털을 통해 접수 및 관련 정보를 제공함
- 에너지 절감 계획 수립 및 캠페인을 전개함
- 비상사태관리 절차 마련 및 유지를 위한 계획을 수립하고 시행 중임

(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	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 경영 개선 추진 현황 보고를 진행함 - 2024년 ESG 컨설팅 완료계획에 따라 단·중·장기 개선 과제를 발굴하여 연간 추진함 - 8대 전략과제로 선정하여 목표를 수립하고 있음 - 전라남도 공사·출연기관 ESG협의회 실무자 회의 출장 결과를 보고함 - 온라인 교육으로 ESG관련 교육(2025.3~7)을 진행함
권고의견	- 권고의견 없음

9.2) 환경정보의 공개

평가의견	- 환경정보 공개는 홈페이지 정보공개 포털을 통해 접수 및 관련 정보를 제공함 - 누리집(홈페이지) ESG경영 게시 추진하고 ESG경영 메뉴를 신설(2025년)하고 인권신고 항목을 추가하여 정보 안내를 강화함 - 누리집(홈페이지) 환경 정책 및 ESG방침 공개하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

9.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	- 환경영향평가를 통해 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 준수하고 있음 - 2025년 ESG경영 추진계획 기반, 8대 전략과제 성과목표를 설정해 시행하고 있음 - 탄소 제로데이 운영 결과[진흥원-11542(2024. 12. 12.)호]일회용품 사용금지(연 1회) - 2025년 하절기 에너지 절감 추진 계획을 실행함
권고의견	- 권고의견 없음

9.4) 비상계획 수립

평가의견	- 비상사태관리 절차 마련 및 유지를 위한 계획을 수립하고 시행 중임 - 2025년 진흥원 안전보건관리 계획(안) 수립 기반, 안전 사고 대응을 위한 비상연락망을 운영함 - CPR교육 추진결과 연1회 실시함 - 사무실 내 비상대피도 및 비상연락망을 운영함 - 비상 대피 훈련을 실시함(유관 기관 합동) - 진흥원 인근 목포 기독병원이 2km에 위치하고 있으며, 학숙 인근 화순전남대병원이 9km에 위치하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 10. 소비자인권 보호

(운영현황)

- 진흥원은 지방계약법에 따라 계약 체결 제한 확인 및 청렴계약 이행각서, 청렴계약 이행 특수조건, 안전보건관리 준수 서약서, 인권경영계약 이행각서를 징구하고 있으며, 조달청 나라 장터에 소비자에게 필요한 정보를 제공하고 있음
- 사업수혜 대상자 선정일 변경, 장학금 지급자 선정 및 지급 일자 변경에 대해 공지하고 있으며, 추천 누락으로 인한 미선정 대상자에 대한 구제 조치를 이행하고 있음
- 진흥원은 사업수혜자 및 이용자를 대상으로 개인정보취급동의서를 징구하여 관리하며, 누리집을 통해 개인정보 처리방침을 공개하고 있음

(평가요약)

- 지방계약법 준수함에 따라, 계약 체결 제한 확인 및 청렴계약 이행각서, 청렴계약 이행 특수조건, 안전보건관리 준수 서약서, 인권경영계약 이행각서를 징구하고 있음
- 사전에 공고된 사업수혜대상자 선정일 변경에 대해 공지함
- 사업수혜자를 대상으로 개인정보 취급 동의서를 받아 관리함
- 정기 보안 점검을 실시하고, 보안 각서를 징구함. 용역사 개인정보처리위탁 계약을 체결함

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 10. 소비자인권 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	- 지방계약법 준수함에 따라, 계약 체결 제한 확인 및 청렴계약 이행각서, 청렴계약 이행 특수조건, 안전보건관리 준수 서약서, 인권경영계약 이행각서 징구 - 수의 계약 결격사유를 안내함 - 사업에 대한 정보를 기관 홈페이지에 공고하고, 사업 대상자 선정 시 자격 요건, 구비서류 등에 관해 명확한 정보를 제공함 - 지방계약법 준수함에 따라 조달청 나라장터에 정보를 공개함
권고의견	- 권고의견 없음

10.2) 제품 결함 시 조치

평가의견	- 사전에 공고된 사업수혜대상자 선정일 변경에 대해 공지함 - 장학금 지급자 선정 및 지급 일자 변경 시 공지함 - 추천 누락 등으로 미선정 대상자에 대한 구제 조치를 이행함(장학위원회 개최)
권고의견	- 권고의견 없음

10.3) 소비자 사생활 보호

평가의견	- 사업수혜자를 대상으로 개인정보 취급 동의서를 받아 관리함 - 2025년 정보보안 업무 추진을 계획함 - 전남인재평생교육진흥원 개인정보 처리방침 공개(누리집 홈페이지)
------	--

	- 책임자를 공개하고 있음(홍은경) - 사이버 보안 분기 점검 및 비밀번호 변경을 실시함 - 각 사업담당자가 온라인 개인정보 취급 동의서를 받아 관리함 - 정기 보안 점검을 실시하며, 보안 각서를 징구함. 용역사 개인정보처리위탁 계약을 체결함
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 11. 직장 내 인권 보호

(운영현황)

- 복무규정에 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 마련하여 직장 내 괴롭힘에 대해 정의하고 고충상담원 2인을 지정하고 있으나, 접수된 내역은 없음
- 「성희롱·성폭력 고충처리 업무 매뉴얼」을 마련하고 있으며, 성희롱 방지 조직문화 진단을 진행하고, 고충상담원 2인에 대해 전문과정을 이수하도록 함
- 진흥원은 장애인 인식개선 교육을 이수하고 있으나, 장애인 의무고용에 해당하는 기관이 아니며 장애인 근로자도 고용하고 있지 않음
- 전 직원이 민원사무, 응대하고 있으며 진흥원은 감정노동 근로자 보호를 위하여 전화 연결 시 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 음성 안내를 하고, 마음 숲 힐링캠프, 임직원 마음 건강 EAP를 운영하는 등 감정노동 근로자 보호 및 인권침해 예방 조치를 실시하고 있음

(평가요약)

- 진흥원은 직장 내 인권을 보호하기 위하여 복무규정, 성희롱 성폭력 예방지침 및 성희롱 성폭력 고충처리 업무매뉴얼 등을 두어 근로자를 지원하고 있음
- 관련 규정들에 피해자 보호조치, 가해자 징계조치 외에도 신속조사 의무, 비밀유지 의무를 정하여 두어 구제절차의 실효성을 보장하고 있음
- 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 대응을 위하여 성별에 따른 고충상담원을 각각 두고 있으며, 전문성 제고를 위하여 외부 교육을 지원하고 있음
- 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 인권침해 상황을 모니터링하고 근로자들의 의견을 청취하기 위해 기관장과 함께하는 런치챗, 인권실태조사를 실시하고 있음
- 전년도 권고의견을 반영하여 전남학숙 구성원들의 인권보호를 위한 금년에 전남학숙에 대한 주요사업 평가를 진행하였으며 별도 인권 감수성 교육도 실시하였음
- 뿐만 아니라 신입사원, 기간제 근로자 등 인권 취약 그룹을 선정하여 인권존중 문화 조성을 위한 소통간담회를 실시하여 업무환경 및 건의사항 등을 듣

고 개선을 위한 노력을 기울임

- 진흥원은 전 직원이 민원을 상대하는 상황임을 감안하여 감정노동 근로자로 파악하고 있으며, 근로자 보호를 위해 전화 문의 시 폭언에 대한 음성 안내 등을 실시하며 스트레스 해소를 위하여 힐링캠프 등의 숲체험, 근로복지공단과 연계한 상담사가 방문하여 스트레스 검사, 그림을 통한 진단을 하는 등의 EAP를 진행한 바 있음

(권고의견)

- 감정노동 근로자들의 업무과정에서 발생할 수 있는 인권침해에 대해 적절히 대응하고 이를 예방하기 위해 기관의 여건을 반영한 별도의 대응 절차나 매뉴얼을 마련하고 근로자들이 이를 충분히 숙지할 수 있도록 안내하기를 권고함

결과 그래프

분야 11. 직장 내 인권보호

직장 내 괴롭힘 방지

100.0

직장 내 성희롱 금지

100.0

장애인 근로자 보호

100.0

감정노동 근로자 보호

90.0

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0

달성률(%)

No	항 목	계
1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0
2	직장 내 성희롱 금지	100.0
3	장애인근로자 보호	100.0
4	감정노동근로자 보호	90.0
전 체		96.9

□ 분야11. 항목별 결과

11.1) 직장 내 괴롭힘 방지

평가의견	- 진흥원은 복무규정에 직장 내 괴롭힘에 대해 정의하고 있고 해당 규정에서 정하는 바에 따라 구체절차를 진행하고 있음. 그 외에 피해자 보호조치, 행위자 징계 조치 등을 정하여 두고 있음 - 직장 내 괴롭힘 상담을 위한 고충상담원을 두고 있으며, 고충상담원은 남녀 각 1인으로 구성되어 있음. 그 외에도 인트라넷에 익명게시판 등을 활용하여 신고가 가능하나, 실제 신고 및 처리가 된 실적은 없음 - 직장 내 괴롭힘 예방을 위하여 전직원을 대상으로 지방공기업평가원의 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 임직원 행동강령 교육 등을 정기적으로 실시하며, 추가적으로 전직원을 대상으로 대면 교육도 실시함 - 진흥원은 자체적으로 실태조사를 매년 시행하며 직장 내 인권침해 실태를 파악하고 있으며, 주기적인 주니어보드 간담회, 기관장과의 런치챗 등의 행사를 통하여 인권침해 상황을 모니터링 하고 있음 - 전년도 권고의견을 반영하여 전남학숙에 대한 인권보호 교육을 실시하였으며, 인권취약 그룹에 대하여 간담회를 개최하여 심층 조사를 실시함
권고의견	- 권고의견 없음

11.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	- 진흥원은 직장 내 성희롱 예방 및 대응을 위하여 성희롱 성폭력 예방지침 및 성희롱 성폭력 고충처리 업무매뉴얼을 두어 피해자 보호조치, 비밀보장, 조사, 가해자 징계조치, 재발방지 조치 등 필요한 사항을 정하고 있음 - 진흥원은 직장 내 성희롱·성폭력 사안에 대응하기 위하여 남녀 각 1인의 고충상담원을 지정해두고 있음 - 내규에 따라 고충상담원의 전문성을 위해 별도 교육을 수강하였음. 올해 신규로 고충상담원으로 지정된 근로자의 경우 심화교육 수강을 예정하고 있으며 진흥원은 이를 지원하고 있음 - 직장 내 성희롱 발생 가능성을 모니터링 하기 위하여 여가부에서 시행하는 성희롱 방지 조직문화 진단을 시행하였음 - 전년도 권고의견을 반영하여 신규입사자, 기간제 근로자 등 인권 취약그룹을 선정하여 별도 간담회를 개최하여 의견을 청취하였음
권고의견	- 권고의견 없음

11.3) 장애인근로자 보호

평가의견	- 진흥원에 고용되어 있는 장애인은 현재 없으며, 조직 규모가 크지 않아 법에서 정하는 장애인 의무고용 사업장에 해당하지는 않음. 적극적으로 장애인 근로자를 고용하기 위하여 별도의 직무를 개발하거나 편의시설 마련 등의 노력은 하고 있지 않음 - 다만, 장애인이라는 이유로 채용을 금지하거나 제한하지는 않으며, 향후 장애인 근로자가 채용될 경우 차별이 발생하지 않도록 관리할 예정임 - 장애인 인식 개선 교육 등은 관련 법령에 근거하여 매년 적절하게 이뤄지고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

11.4) 감정노동근로자 보호

평가의견	- 현재 진흥원은 사업별로 근로자 전원이 직접 민원 전화 및 고객 응대 등을 하고 있으므로 전사 근로자 모두를 감정노동 근로자로 파악하고 있음 - 전화 민원을 제기하는 경우 관련하여 폭언 금지 및 녹취 등이 진행됨을 안내하고 있음 - 그 외에 감정노동 근로자들을 보호하기 위하여 마음숲 힐링캠프 및 근로복지공단과 연계하여 상담사가 방문하여 상담 등을 진행하였으며, 만족도 조사 등을 통해 향후 근로자들이 원하는 맞춤형 프로그램을 제공할 수 있도록 노력하고자 함 - 다만, 기존에 악성 민원이 발생한 사례가 없고 별도의 매뉴얼이 마련되어 있지 않아 공직자 민원응대 매뉴얼을 게시하고 있음에 따라 일부 이해관계자들의 경우 민원 발생에 따른 대처방안에 대하여 잘 알지 못하고 있는 것으로 보임. 이에 향후 기관 상황을 고려하여 악성민원 발생 시 조치(EX.긴급업무 중단, 휴식 보장, 직무교육 및 상담 등) 등을 명시한 매뉴얼 등을 제정하여 그에 따라 보호조치를 취하도록 하고 근로자들이 이를 충분히 숙지할 수 있도록 안내하는 것이 필요할 것으로 보임
권고의견	- 감정노동 근로자들의 업무과정에서 발생할 수 있는 인권침해에 대해 적절히 대응하고 이를 예방하기 위해 기관의 여건을 반영한 별도의 대응 절차나 매뉴얼을 마련하고 근로자들이 이를 충분히 숙지할 수 있도록 안내하기를 권고함

◆ 분야 12. 근로환경

(운영현황)

- 진흥원은 복무규정에서 휴식시간 보장을 명시하고 있으며, 직원 휴게시설(라운지) 제공, 대체휴무 제공, 연차사용촉진 실시를 통해 휴가권을 보장하고 있음. 복지 및 휴게시설에 대한 건의사항을 수렴하고 개선되도록 운영함

(평가요약)

- 진흥원은 근로기준법 및 복무규정에 따라 근로자에게 적정한 휴게 시간을 부여하고 있음
- 업무시간 외에는 불필요한 연락을 자제하도록 안내하며, 내부 시스템 설정을 통해 업무시간 외 알림이 울리지 않도록 하는 것도 가능함
- 쾌적한 근무환경을 유지하도록 노력하고, 편의시설을 제공하여 근로자의 휴식을 지원하며, 다양한 소통 채널을 통해 근로 및 휴게 관련 불편사항을 상시 청취하도록 하고 있음
- 근로자들은 휴가를 자유로이 사용하며, 진흥원은 조직 내 분위기를 조성하여 연차 사용을 적극 독려하며, 최대 5일 범위 내에서 이월할 수 있도록 하여 근로자의 휴가권을 실질적으로 보장하고자 하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)									
분야 12. 근로환경 휴가권 보장 100.0 0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0	<table><tr><th>No</th><th>항 목</th><th>계</th></tr><tr><td>1</td><td>휴가권 보장</td><td>100.0</td></tr><tr><td colspan="2">전 체</td><td>100.0</td></tr></table>	No	항 목	계	1	휴가권 보장	100.0	전 체		100.0
No	항 목	계								
1	휴가권 보장	100.0								
전 체		100.0								

□ 분야12. 항목별 결과

12.1) 휴가권 보장

평가의견	- 진흥원은 근로기준법, 복무규정에 따라 적법하게 휴식시간 등을 부여하며, 근로자는 이를 자유로이 사용할 수 있음 - 또한, 업무시간 외에 연락하지 않도록 안내하고, 근로자들이 사용하는 시스템상에서도 업무시간 외에 알림이 울리지 않도록 설정할 수 있도록 하고 있음 - 진흥원의 경우 건물 내에 층별로 환경미화원이 상주하여 쾌적한 근무환경이 유지되고 있으며, 근로자의 휴식을 지원하기 위하여 라운지를 운영하고 안마 의자 등 편의시설을 비치하여 근로자들이 필요 시 언제든지 사용할 수 있도록 하고 있음 - 주니어보드, 런치챗 등의 다양한 의사소통 채널을 통해 언제든지 근로 및 휴게와 관련한 불편사항을 상시적으로 청취하고 있으며 접수된 의견은 신속히 개선하고 있음 - 복무규정에 따라 시간외근무를 한 경우 수당 또는 대체휴가를 부여하는 등 적법하게 운영하고 있음 - 근로자들은 업무량에 맞추어 자유롭게 휴가 사용이 가능함. 진흥원은 휴가 사용 활성화를 위하여 상급자들에게 휴가의 자유로운 사용 분위기를 조성하도록 권고하며 연휴 전후, 징검다리 휴일 등의 연차사용을 독려하고 있음. 그럼에도 불구하고 불가피하게 연차를 소진하지 못하는 상황이 발생할 수 있음을 고려하여 최대 5일의 범위 내에서 이월 사용할 수 있도록 하여 자신에게 보장된 휴가를 모두 소진할 수 있도록 하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 13. 디지털 윤리

(운영현황)

- 진흥원은 2025년 임직원에게 ChatGPT 기관용, 「생성형 AI를 현명하게 활용하기 위한 체크리스트」를 함께 배포하고, 생성형 AI 이용 보안서약서를 전 임직원에게 징구하는 등 AI를 윤리적으로 활용하고 있음
- 사무용 보안소프트웨어를 구매하여 연 1회 사이버 보안 진단 자체 점검을 실시하고 결과보고를 진행하고 있음. 정보보안 대응 및 조치사항 절차를 포함하여 정보보안 추진계획을 수립하고, 공통 역량 필수 교육을 진행함

(평가요약)

- 진흥원은 임직원용 ChatGPT를 도입하면서 생성형 AI 활용계획을 수립하여 지원체계를 마련하고 [생성형 AI를 현명하게 활용하기 위한 체크리스트]를 배포하면서 사내 교육을 실시함. 윤리 체크리스트로 하는 자가 진단에서는 저작권 침해, 명예 훼손, 권리 침해 등을 점검하고 있음
- 진흥원은 근로자와 이용자의 디지털 안전을 위하여 정보보안교육을 필수 교육으로 실시하고 연 1회 사이버 보안 진단 자체점검을 하고 있으며, 정보보안 추진계획의 [정보보안 대응 조치사항 및 절차]에 따라 재해·재난 상황에서도 핵심 시스템의 연속성을 보장하고 신속한 대응 및 피해복구를 할 수 있는 체계를 구축하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)												
분야 13. 디지털 윤리 디지털 프라이버시 및 데이터 보호 100.0 AI 및 자동화의 윤리적 활용 100.0 0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0	<table><tr><th>No</th><th>항 목</th><th>계</th></tr><tr><td>1</td><td>AI 및 자동화의 윤리적 활용</td><td>100.0</td></tr><tr><td>2</td><td>디지털 프라이버시 및 데이터 보호</td><td>100.0</td></tr><tr><td colspan="2">전 체</td><td>100.0</td></tr></table>	No	항 목	계	1	AI 및 자동화의 윤리적 활용	100.0	2	디지털 프라이버시 및 데이터 보호	100.0	전 체		100.0
No	항 목	계											
1	AI 및 자동화의 윤리적 활용	100.0											
2	디지털 프라이버시 및 데이터 보호	100.0											
전 체		100.0											

□ 분야13. 항목별 결과

13.1) AI 및 자동화의 윤리적 활용

평가의견	- 진흥원은 2025년 임직원용 ChatGPT를 도입하면서 [생성형AI를 현명하게 활용하기 위한 체크리스트]도 함께 배포하고, 윤리적 활용을 위한 [보안서약서]를 징구하였으며 생성형 AI 활용 계획을 수립하여 지원체계를 마련하고 직원의 쉬운 AI활용을 위해 사내 교육을 실시함 - 생성형AI 윤리 체크리스트로 자가 진단을 안내하고 있는데, 저작권 침해, 명예 훼손, 권리 침해 등 분쟁에 휘말리지 않도록 점검하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

13.2) 디지털 프라이버시 및 데이터 보호

평가의견	- 진흥원은 사무용 보안소프트웨어를 구매하여 연1회 사이버 보안 진단 자체 점검 및 결과보고를 하고 있으며, 재해·재난 상황에서도 핵심 시스템의 연속성을 보장하기 위하여 정보보안 추진계획에서 정보보안 대응 조치사항 및 절차를 수립하고 있음 - 근로자와 이용자의 디지털 안전을 위하여 정보보안교육을 필수 교육으로 실시하며 정보보안 추진계획 [정보보안 대응 조치사항 및 절차 수립]에 따라 보안사고에 신속한 대응 및 피해복구를 할 수 있는 체계를 구축하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

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

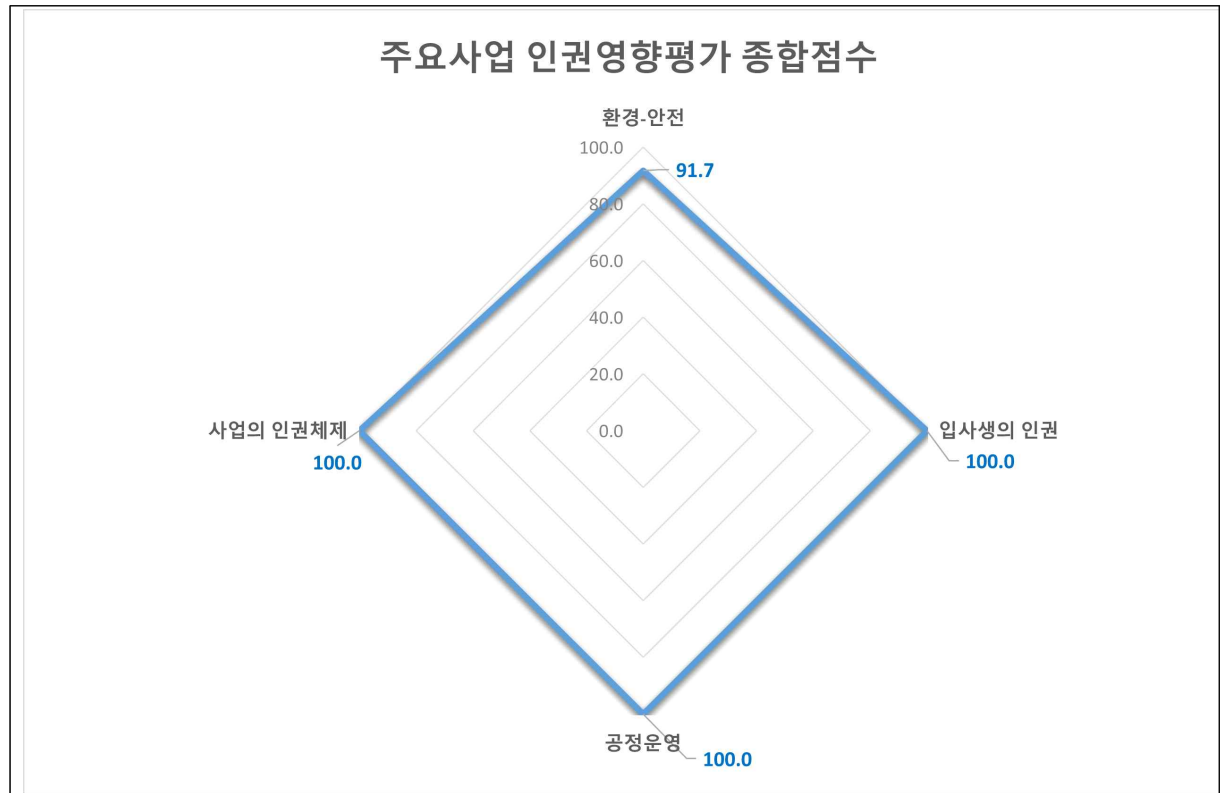
연번	분야	주요 내용
1	인권경영 체제의 구축	- 진흥원 내부 프로그램 내에 익명신고 채널이 있으며, 고충상담원을 통한 신고가 가능하다는 사실을 인지하고 있음 - 인권침해 행위에 대한 직·간접 경험한 사실 없음 - 인권경영, 인권침해 시 구제절차에 대해 홍보하기 위해 내부적으로 월별 교육을 상시적으로 시행하고 있으며, 기관에 대한 의견 제시에 대해 수용이 잘 이루어지고 있음 - 갑질 발생에 대해 대비하기 위해 설문조사를 통한 직급별로 차별화된 교육을 시행하고 있음
2	고용상의 비차별	- 학벌, 나이, 성별, 고용형태에 따른 직·간접적 차별 경험 없음 - 유연근무제도를 자유롭게 활용할 수 있으며, 임신 사실을 알린 후 기관에서 사용 가능한 제도를 안내해주는 등 법정 제도를 활용하도록 함 - 출산 및 육아와 관련된 제도에 있어서 남녀 차별 경험 없음 배려하는 분위기임 - 기간제 근로자에 대한 공무원 전환 방향성에 대한 명확화가 필요함

연번	분야	주요 내용
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	- 진흥원 내 노동조합은 없으며, 노사협의회 설치 의무 대상은 아니나 월 2회 이상 주기적으로 근로자들의 의견수렴을 위한 간담회가 개최되고 있으며, 기관장은 일부 회의에 참여함 - 인권 취약 계층 위주의 주니어보드를 구성하여 의견을 수렴을 진행하며, 고충 상담원 등 담당자를 통해 요구사항을 제시할 수 있음
6	산업안전 보장	- 진흥원은 휴게실 운영, 커피 머신 교체, 업무용 카메라 구입, 관용차운영 방법 개선 등 위생적인 작업 환경을 유지하도록 모니터링하고 개선을 위한 노력을 하고 있음 - 점자 안내 등 장애인 근로자가 기관 내 이동에 어려움이 없도록 조치하고 있음
7	책임있는 공급망 관리	- 진흥원은 협력업체에게 인권경영계약 이행각서를 징구하고 있음 - 누리집과 기관 이메일을 통해 협력업체의 인권침해에 대해서도 의견 수렴이 가능하나, 접수된 사례는 없음 - 협력업체를 대상으로 인권 모니터링 실시 평가를 진행함
11	직장 내 인권보호	- 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 인권침해 이슈가 발생한 적은 없으나, 매주 주간 교육을 실시하여 신고 창구를 안내하고 있음 - 악성 민원이 발생한 사례는 없으며, 발생 시 조치 사항에 대해 구체적으로는 인지하고 있지 못하므로, 이에 대한 공유가 필요함
12	근로 환경	- 진흥원은 휴게실 운영(점심시간), 힐링 프로그램과 심리상담 프로그램 운영(연 2회, 하반기 힐링캠프 계획 중임)하는 등 휴식권을 보장하고 있음

4. 주요사업(전남학숙 운영 사업) 평가결과

□ 종합 점수 : 96.7%(30점 중 29점)

▶ 주요사업 영향평가 결과 96.7%로 매우 우수한 상태임.



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	사업의 인권체제	4	4	4	100.0
2	공정운영	6	6	6	100.0
3	입사생의 인권	8	8	8	100.0
	환경 · 안전	12	12	11	91.7
총점		30	30	29	96.7

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

□ 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과

- 총 4개 항목, 15개 지표 중 예 14개, 아니요(미실시) 0개, 보완 필요 1개, 정보 없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨.
- (보완필요) 환경-안전
- (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(2개 지표)	2	0	0	0	0	2
2	공정운영(3개 지표)	3	0	0	0	0	3
3	입사생 인권(4개 지표)	4	0	0	0	0	4
4	환경-안전(6개 지표)	5	1	0	0	0	6
합 계		14	1	0	0	0	15

□ 주요사업 평가결과

(운영 현황)

- 입사생은 전남학숙 생활안내 책자 및 OT를 통해 인권침해 예방 및 신고에 대한 안내를 받고 있으며, 마음상담실을 통해 고민 상담을 받을 수 있음. 상담 후 마음건강 챙김 프로그램에 참여할 수 있음
- 전염성 질병 보유자의 입사를 제한하며 학숙 규정을 어기는 행위가 반복될 경우 학생수칙에 따라 퇴사를 강제할 수 있지만 스스로 규정준수 기회를 부여함으로써 강제 퇴사는 지양하며 학생자율회 임원과의 정기간담회, 입사생 설문조사를 통해 입사생의 욕구를 조정하고 수용하는 절차를 거쳐 합리적으로 타협점을 모색하고 있음
- 학숙은 통학버스를 1일 9회 운행하여 도내 대학으로의 통학을 돕고 있는데 통학불편을 줄이기 위한 예산증액 및 운영개선 노력을 지속하고 있음. 누리집 ‘방학신청 변경’을 받으면 상담 후 호실 변경 등 적극적으로 대처하며 3회 이상 합숙을 거절 사례가 있는 입사생과는 면담을 통해 문제를 해결하고 있음
- 학숙은 매년 1-3회 만족도 조사를 실시하고 건의사항을 수시 접수하여 학숙 운영에 반영하고 있으며 체력단련실은 15종의 운동기구가 90% 이상 가동률을 유지하도록 입사생과 함께 관리하고 있음
- 학숙은 온실가스 저감 목표 달성을 위해 [2025년 전남학숙 에너지 절약 계획]을 수립하여 시행하고 있으며, 학숙 전체의 안전을 위하여 반입금지 물품을 규정하고 매월 전열기 등 금지품목 반입을 점검하고 있음. 자체 소방계획 및 안전관리계획에 따라 입사생과 함께 정기 소방교육 및 훈련을 실시하고 있음
- 생활실을 비롯한 학숙 시설은 적정 온도를 유지하고 있으며 누리집 시설물 수리 요청을 접수하여 불편사항을 즉시 조치함. 학숙 복도는 석면 농도측정을 하지만 석면재질이 사용되지 않는 생활실은 공기질 측정 및 공개에 의한 관리가 필요함

(평가요약)

- 사업의 인권체제

- 전남학숙운영사업의 핵심이해관계자 및 주요 인권이슈는 1)입사생의 안전, 건강, 사생활보호, 2)학부모의 학숙운영에 대한 신뢰, 3)학숙운영 임직원의 생활지도 및 상담역량 제고로 설정하고 있음
- 전남학숙 생활안내 책자(34~35p) 배부 및 OT를 통해 입사생은 성폭력/성희롱 등 인권침해 예방 및 신고처리 안내를 받으며, 마음상담실을 통해 1차 상담을 하고 사안에 따라 진흥원의 구제절차 개입할 수 있음.(현재까지 개입사례 없음)
- 마음상담실에서는 학숙생활, 진로, 친구 관계 등에 대해 상담할 수 있고 마음건강챙김 프로그램에 참여할 수 있음

○ 공정운영

- 입사생 선발 공고문에 전염성 질병 보유자의 입사금지를 명시하고 입실 시 진단서를 징구하여 전염성 질병 보유자의 입사를 제한하고 있음
- 면학분위기를 해치는 행위, 학숙 규정을 어기는 행위가 반복될 경우 학숙학생수칙에 근거하여 퇴사절차를 진행할 수 있으며, 경고를 통해 입사생 스스로 규정을 준수할 기회를 부여하면서 강제적 퇴사는 지양하고 있음
- 학생자율회 임원과의 정기간담회, 전 입사생 설문조사를 통해 입사생의 욕구를 조정하고 수용함으로써 합리적으로 타협점을 모색하고 있음

○ 입사생 인권

- 학숙은 입사생 등하교 교통 편의를 위한 통학버스를 1일 9회 운행하며 도내 주요 대학으로의 통학을 돕고 있는데 처음 버스 1대로 하루 1회 운행에서 증차를 하고 운행횟수를 증가하여 지금에 이르고 있음. 2030년 경 지하철 2호선 개통 시 저녁 시간 학숙으로 귀숙하는 스트레스 대폭 감소될 것으로 기대하고 있음
- 다른 생활습관, 공동생활 예절 등의 문제로 합숙의 어려움을 호소하는 경우, 학숙은 누리집 ‘방짜신청 변경’을 통해 신청을 받고 상담 후 호실변경 등 적극적으로 대처하고 있으며 3회 이상 변경을 요구받는 입사생과는 면담을 통해 문제를 해결함
- 학숙은 매년 1-3회 만족도 조사를 실시하여 학숙운영에 반영하고 건의사항

을 접수하여 조치하고 있음

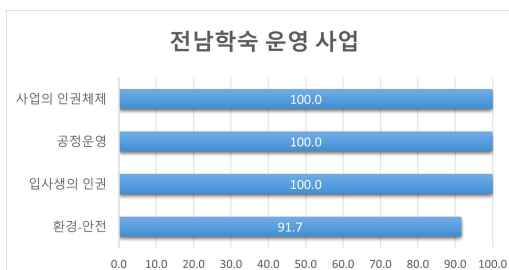
- 체력단련실을 상시 운영하고 있으며 런닝머신 등 15종의 운동기구를 구비하고 정기 점검을 통해 90% 이상 가동률을 유지하고 있음

○ 환경-안전

- 학숙은 온실가스 저감 목표 달성을 위해 [2025년 전남학숙 에너지 절약 계획]을 수립하여 시행하고 있으며 scope-1(보일러가동 LPG, 통학버스용 경유), scope-2(전기) 사용량 data를 포함하고 있음
- 학숙학생수칙 제8조(지참물제한)는 반입금지 물품을 규정하고 매월 생활실 정기점검 시 전열기 등 금지품목 반입을 점검하고 특히 학기초 반입금지물품을 인지하지 못하여 반입 사례가 많으니 안내 및 점검을 통해 반입금지 물품을 제거하고 있음
- 학숙은 자체 소방계획 및 안전관리계획에 따라 정기 소방교육 및 훈련 실시하고 있으며 입사생이 가장 많은 오후 8-10시에 훈련을 하고 있음. 또한 매월 소방안전관리자에 의한 소방시설, 피난방화시설 등 점검을 시행 중임
- 생활실을 비롯한 학숙 시설은 적정 온도를 유지하고 있으며 누리집 시설물 수리 요청을 접수하여 불편사항을 즉시 조치함. 학숙 복도는 석면 농도측정을 하지만 석면 자재가 사용되지 않는 생활실은 석면 농도측정을 하지 않지만 공기질 측정 필요성은 있음

(권고의견)

- 실내공기질관리법에 따라 생활실을 포함한 학숙 실내에 대한 공기질 측정을 정기적으로 실시하여 공개할 것을 권고함

결과 그래프		달성률(%)												
전남학숙 운영 사업  <table><thead><tr><th>항목</th><th>달성률(%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>사업의 인권체제</td><td>100.0</td></tr><tr><td>공정운영</td><td>100.0</td></tr><tr><td>입사생의 인권</td><td>100.0</td></tr><tr><td>환경-안전</td><td>91.7</td></tr></tbody></table>		항목	달성률(%)	사업의 인권체제	100.0	공정운영	100.0	입사생의 인권	100.0	환경-안전	91.7	No	항 목	계
항목	달성률(%)													
사업의 인권체제	100.0													
공정운영	100.0													
입사생의 인권	100.0													
환경-안전	91.7													
1	사업의 인권체제	100.0												
2	공정운영	100.0												
3	입사생의 인권	100.0												
4	환경-안전	91.7												
		전 체	96.7											

5. 구제절차 효과성 검토

□ 구제절차 운영 현황

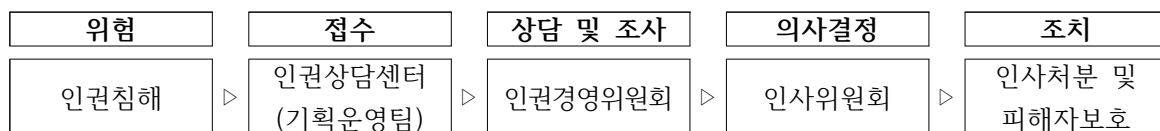
○ (전담) 인권상담센터 운영

- 진흥원은 인권침해 구제절차의 시스템을 명확화하고 구제 기구의 독립성을 보장하기 위하여 인권침해 사항 접수창구로서 ‘인권상담센터(기획운영팀)’를 지정하였음

○ (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



○ (접근) 인권침해 발생 신고 창구

- 진흥원은 2023년 구제절차의 접근성 및 이용 용이성을 제고하기 위하여 온라인 익명게시판을 통한 인권침해 사항 접수창구를 신설하였으며 그룹웨어 사내 게시판을 이용한 신고 창구가 마련되어 있음
- 진흥원 홈페이지 내 열린경영 > 인권경영 > 신고하기 탭을 구성하여 국민권익위원회의 청년포털 부패 공익신고채널로 직접 연계하여 온라인 신고의 편의성을 강화함

□ 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 인권 침해 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 인권 침해 사항 접수창구에 더해 홈페이지 내 국민권익위원회 청렴 포털 부패 공익신고채널로 신고할 수 있는 탭을 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 인권 침해 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.
 - 심각성 : 규모(리스크가 얼마나 중대하고 심각한지), 범위(리스크의 영향을 받는 인원 수), 회복가능성(리스크에 노출되기 전의 상태로 회복시킬 수 있는 한계)를 고려하여 1~3점 차등 부여
 - 발생 가능성 : 과거 발생한 빈도, 해당 업계에서의 발생가능성 유무, 재발가능성 정도 등으로 평가하여 1~3점 차등 부여
- 상기 지표별 점수를 합산한 점수가 높을수록 주요 인권이슈로서 높은 우선순위를 부여받음.
 - 총점 8점 이상 : 중대성 평가 결과 ‘상’
 - 총점 5점 이상 ~ 8점 미만 : 중대성 평가 결과 ‘중’
 - 총점 5점 미만 : 중대성 평가 결과 ‘하’

[중대성 평가 결과]

분야	중대성 평가 요소			합계
	영향 심각도		발생 가능성	
	규모	범위		
인권경영 체제의 구축	3점		3점	6점
	발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 있으며, 다수의 인원이 영향을 받게 되며, 즉시 조치를 취하지 않으면 시정하기 다소 어려움		현재 및 향후 발생가능성 있음	
고용상의 비차별	3점		1점	4점
	발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 있으며, 다수의 인원이 영향을 받게 되며, 즉시 조치를 취하지 않으면 시정하기 다소 어려움		현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
결사 및 단체 교섭의 자유보장	1점		1점	2점
	발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 거의 없으며, 소수의 인원이 영향을 받게 되며, 시정이 가능함		현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
강제노동의 금지	2점		2점	4점
	발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 약간 있으며, 소수의 인원이 영향을 받게 되며, 시정이 가능함		협력사 강제노동 발생가능성이 있어 관련 모니터링 방안 강구 필요	
아동노동의 금지	1점		1점	2점
	발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 거의 없으며, 소수의 인원이 영향을 받게 되며, 시정이 가능함		현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
산업안전 보장	4점		4점	8점
	발생할 경우 개인과 기관에 미치는 중대한 영향이 있으며, 다수의 인원이 영향을 받게 되며, 즉시 조치를 취하지 않으면 시정하기 어려움		현재 및 향후 발생가능성 다소 높음	
책임 있는 공급망 관리	2점		3점	5점
	발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 약간		현재 및 향후 발생가능성 있음	

분야		중대성 평가 요소			합계
		영향 심각도		발생 가능성	
		규모	범위		
		있으며, 소수의 인원이 영향을 받게 되며, 시정이 가능함			
현지주민의 보호		3점		1점	4점
		발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 약간 있으며, 소수의 인원이 영향을 받게 되며, 시정이 가능함		현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
환경권 보장		3점		2점	5점
		발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 있으며, 다수의 인원이 영향을 받게 되며, 즉시 조치를 취하지 않으면 시정하기 다소 어려움		현재 및 향후 발생가능성 낮음	
소비자 인권 보호		3점		2점	5점
		발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 있으며, 다수의 인원이 영향을 받게 되며, 즉시 조치를 취하지 않으면 시정하기 다소 어려움		현재 및 향후 발생가능성 낮음	
직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘 방지	3점		3점	6점
		발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 있으며, 다수의 인원이 영향을 받게 되며, 즉시 조치를 취하지 않으면 시정하기 다소 어려움		현재 및 향후 발생가능성 있음	
	직장 내 성희롱 금지	3점		3점	6점
		발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 있으며, 다수의 인원이 영향을 받게 되며, 즉시 조치를 취하지 않으면 시정하기 다소 어려움		현재 및 향후 발생가능성 있음	
	장애인근 로자 보호	2점		1점	3점
		발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 약간 있으며, 소수의 인원이 영향을 받게 되며, 시정이 가능함		현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
	감정 노동	4점		4점	8점

분야		중대성 평가 요소			합계
		영향 심각도		발생 가능성	
	근로자 보호	발생할 경우 개인과 기관에 미치는 중대한 영향이 있으며, 다수의 인원이 영향을 받게 되며, 즉시 조치를 취하지 않으면 시정하기 어려움		현재 및 향후 발생가능성 다소 높음	
근로환경		2점		2점	4점
		발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 약간 있으며, 소수의 인원이 영향을 받게 되며, 시정이 가능함		현재 및 향후 발생가능성 낮음	
디지털윤리		3점		3점	6점
		발생할 경우 개인과 기관에 미치는 부정적 영향이 있으며, 다수의 인원이 영향을 받게 되며, 즉시 조치를 취하지 않으면 시정하기 다소 어려움		현재 및 향후 발생가능성 있음	

□ 주요 인권이슈 도출

- 중대성 평가 결과, 상대적으로 점수가 높은 ‘산업안전보장’, ‘직장 내 인권보호’, 주요사업의 ‘환경-안전’을 우선 개선과제로 선정

V

인권경영 주요 개선과제

□ 기관운영 개선과제

1. 개선과제명: 산업안전 보장 부문 안전 보호 장구 관리

인권 측면	안전보호 장구 관리에 대한 현황 파악 실시 (작업장의 안전 장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지)
현황 및 주요이슈	- 기관 직속기관으로 전남학숙을 운영하고 있으나 전남학숙에 대한 산업안전 보장 관련 내용이 누락되어 향후 산업안전 보장 부문에 포함하여 관리 필요함
개선방향	- 전남 학숙에 대한 산업안전 보장 부문 안전 보호 장구 관리에 대한 파악 및 기록 관리 현황 반영 관리 실시
효과성 측정방법	- 전남 학숙에 대한 산업안전 보장 부문 안전 보호 장구 관리에 대한 파악 및 기록 관리 현황 반영 관리 실시(보호 장구 지급 및 재고 관리 현황, 전기 안전시설 점검 및 관리 현황 등)

2. 개선과제명: 감정노동 근로자 보호 체계 구축

인권 측면	감정노동 근로자 보호
현황 및 주요이슈	- 진흥원의 경우 모든 근로자들이 민원을 상대하는 상황임에 따라 전 직원이 감정노동 근로자에 해당함 - 기존에 악성 민원이 발생한 사례가 없어 별도의 매뉴얼이 마련되어 있지 않음. 관련하여 공직자 민원 응대 매뉴얼을 게시하여 근

	로자들에게 안내하고 있음 - 일부 근로자들의 경우 악성 민원이 발생 시 대처방안에 대하여 잘 알지 못하고 있는 것으로 파악됨에 따라 업무과정에서 발생할 수 있는 인권 침해에 적절히 대응하고 이를 예방하기 위해 기관의 여건을 반영한 별도의 대응 절차나 매뉴얼을 마련하고 근로자들이 이를 충분히 숙지할 수 있도록 안내하는 것이 필요함
개선방향	1. 기관 특성 반영한 감정노동 대응 매뉴얼 제정 - 민원 유형(전화·방문·온라인 등), 담당자의 직무 특성, 대응 단계(초기 대응-보고-사후 조치)를 구체화한 ‘진흥원 감정노동 근로자 보호 지침’ 등을 별도로 마련 - 주요 내용: • 악성 민원(폭언·폭행·성희롱 등) 발생 시 단계별 대응 절차 • 관리자 및 부서장의 즉시 개입·보고체계 • 피해자 심리안정 및 회복 지원 절차 (예: 심리상담, 근무조정, 동료지원) • 민원인 제한·접근금지 요청 기준 및 법적 대응 프로세스 2. 보호체계 구축 - 근로자가 요청 시 심리적 회복지원, 휴식 보장, 부서 전환 등 기관의 여건을 고려한 보호조치를 제공할 수 있도록 체계를 구축하고 이를 제도적으로 명문화하여 일관되고 체계적인 보호가 이루어지도록 시스템 구축 - 가능할 경우 외부 전문기관과 연계하여 심리상담 프로그램 운영 3. 정기적 교육 및 모의훈련 실시 - 악성 민원 대응 교육을 실시하여 전 직원이 매뉴얼 내용을 숙지하도록 함 - 실제 사례를 활용한 시나리오 기반 모의훈련 등을 활용하는 방안도 고려할 수 있음 4. 조직문화 개선 캠페인 병행 - 조직문화 개선 캠페인을 시행하여, 감정노동을 개인의 문제로 한정하지 않고 조직 차원의 보호 의무로 인식하도록 유도함

효과성 측정방법	- 감정노동 근로자 보호조치에 대하여 근로자들이 이를 알고 있는지 등의 항목을 설문 조사 시 포함 - 상담·회복지원 이용자에 대한 만족도 조사, 재발 사례 모니터링
-----------------	--

□ 주요사업(전남학숙 운영사업) 개선과제

1. 개선과제명: 학숙 생활실의 공기질 측정

인권 측면	환경-안전
현황 및 주요이슈	- 전남학숙은 근로자 및 입사생이 유해물질에 노출되지 않도록 보호되고 쾌적한 생활환경 조성을 위한 노력을 하고 있음. - 학숙 복도는 석면을 포함한 재질이 포함되어 있어 석면농도측정을 정기적으로 하고 자체 위험성평가 체크리스트로 관리 중임. - 하지만 생활실의 경우 석면재질이 사용되지 않아 석면 농도측정에서 제외되어 있는데, 대신에 생활실의 쾌적하고 건강한 실내환경 유지를 위하여 정기적으로 공기질을 측정 필요가 있음.
개선방향	- 생활실을 포함한 학숙 내 공기질 측정을 정기적으로 실시하고 외부 대기환경 정보와 함께 입사생에게 제공 (기숙사는 실내공기질관리법에 따라 공기질 측정 대상임) - 공기질 측정 data를 학숙 내 공개하고 외부 대기상황에 따라 생활관 내부 공기를 강제정화 또는 자연 환기할 수 있는 정보 제공
효과성 측정방법	- 공기질 측정 결과 보고서 및 게시판 공개 현황