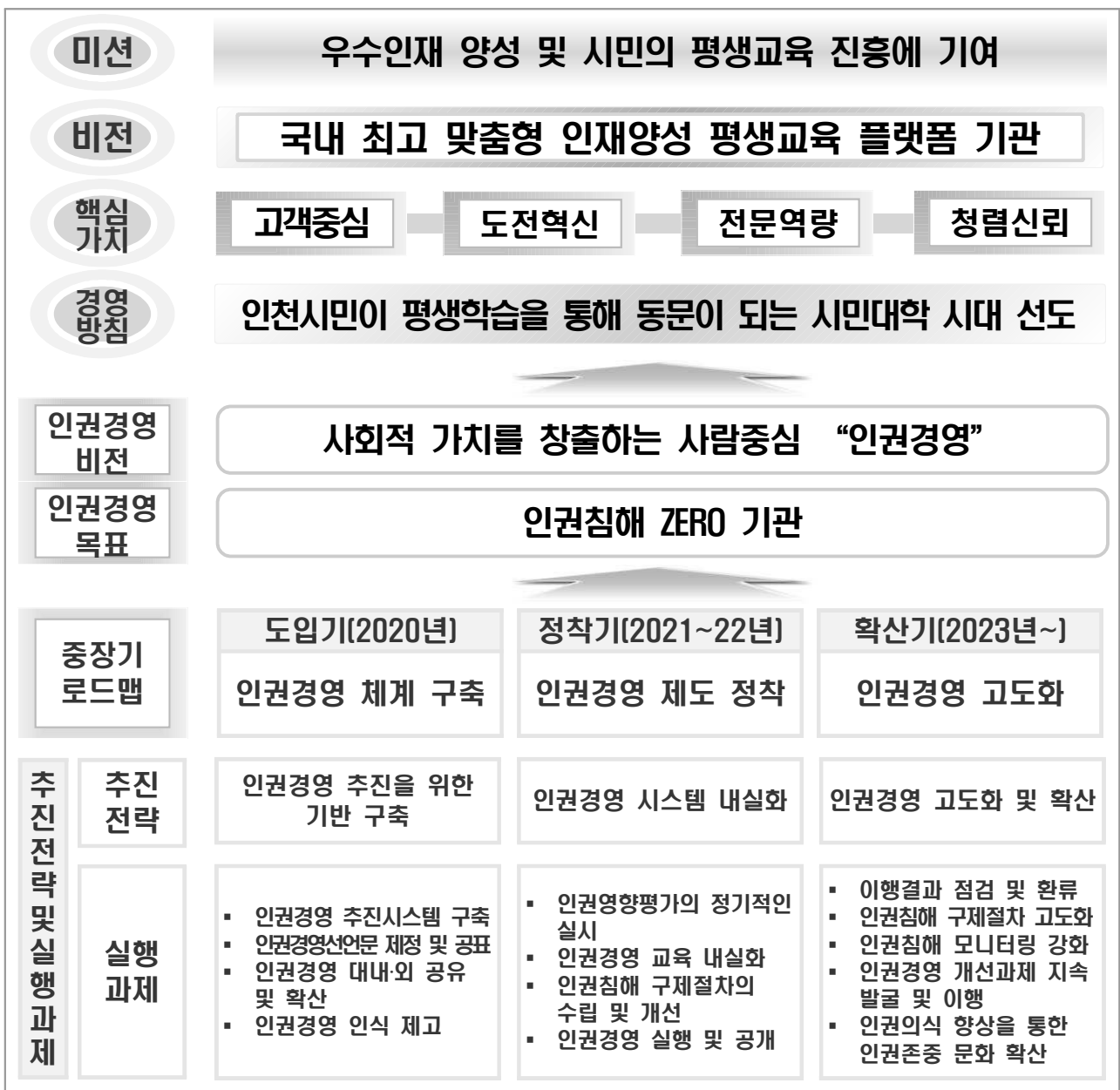


2024년 인권경영 보고서

- ❖ 재단 임직원과 이해관계자의 인권존중을 기반으로 지역사회에서의 인재육성 및 평생교육 기관으로서의 역할을 수행하고 인권존중에 대한 사회적 책임과 필요성이 증대함에 따라 인권경영을 추진하여 사회적 가치를 실현하고자 함.

I

인천인재평생교육진흥원 중장기 인권경영 추진전략



II

추진개요

□ 추진근거

- 공공기관 인권경영 매뉴얼(2018) [국가인권위원회]
- 인천인재평생교육진흥원 인권경영규정 제5장
- 2024년 인권경영 추진계획 [인천인재평생교육진흥원-1494(24.2.29.)호]

□ 추진배경

- 전 세계적으로 기업의 인권보호 및 인권존중에 대한 요구 필연

| 구분 | 내용 |
|-------------------|--|
| (UNGPs) | • 2011년에 유엔 인권이사회에서 채택된 이 원칙은 기업이 인권을 존중하고 보호할 책임을 명확히 규정함. 이는 ① 국가의 인권 보호 의무, ② 기업의 인권 존중 책임, ③ 피해자 구제 접근성이라는 세 가지 분야로 구성됨. |
| OECD 다국적 기업 가이드라인 | • 다국적 기업들이 사회적 책임을 다하고 지속 가능한 경영을 실천하도록 장려하는 포괄적인 지침 |
| ILO Conventions | • 국제 노동 기준을 설정하고, 노동자 권리 보호를 위한 지침을 제공하는 중요한 문서로 ILO 협약은 전 세계적으로 노동 조건을 개선하고, 근로자의 기본적 권리를 보호하기 위해 설계됨. |

- 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼 적용 권고 및 실천의 선도적 역할 요구

| [국가인권위원회 인권경영 매뉴얼 추진체계도] | | |
|--------------------------|--|---|
| 인권경영 체계 구축 (1단계) | ① 인권경영 추진 시스템 구축 ② 인권경영 선언 및 공표 ③ 기관 내 각 부서 확산 ④ 기관의 영향권 내 모든 협력사 확산 | |
| 인권영향평가 실시 (2단계) | 기관 운영 인권영향평가 실시 ① 인권영향평가 실시 계획 수립 ② 가이드라인 및 체크리스트 교육 ③ 인권경영위원회 평가자료 제출 ④ 인권경영위원회 평가 및 결과보고 ⑤ 최고경영진에 보고 및 공개 | 주요사업 인권영향평가 실시 ① 인권영향평가 실시 계획 수립 ② 인권영향평가 체크리스트 지표 마련 ③ 체크리스트 교육 ④ 인권경영위원회 평가자료 제출 ⑤ 인권경영위원회 평가 및 결과보고 ⑥ 최고경영진에 보고 및 공개 |
| 인권경영 실행 및 공개 (3단계) | ① 인권경영(사업) 실행 ② 인권경영 전 과정 공개 | |
| 구제절차 제공 (4단계) | ① 구제절차 연구와 준비 ② 구제절차 수립 ③ 구제절차 시행 ④ 구제절차 시행에 대한 평가와 개선 | |

II

2024년 인권경영 추진계획 및 실적

□ 2024년 인권경영 추진계획

| | |
|----|--------------------------|
| 비전 | 사회적 가치를 창출하는 사람중심 “인권경영” |
| 목표 | 인권침해 ZERO 기관 |

| 추진전략 | 추진과제 |
|-------------|----------------------------|
| 인권경영 체계 고도화 | 1. 인권경영위원회 운영 내실화 |
| | 2. 인권경영 추진체계 재정비 |
| | 3. 인권침해 구제절차 고도화 |
| | 4. 인권영향평가 실시 및 환류체계 구축 |
| 인권경영 확산 | 1. 인권경영 과정·결과 공개 및 인권경영 확산 |
| | 2. 임직원 대상 인권경영 교육 실시 |

| 실천과제 | 실행 | 모니터링 및 평가 |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---|
| · 인권경영 계획 수립 · 임직원 대상인권경영교육 운영 | · 임직원 인권교육 이수(83%이수) · 인권영향평가 실시 | · 인권침해 및 갑질피해 모니터링 · 인권영향평가 권고의견 이행 모니터링 |

□ 2024년 인권경영 추진과정

| 구분 | 내용 |
|---------------------|---|
| 인권경영추진계획 수립 | · 수립일자: 2024. 2. 29. · 주요내용: 인권경영 추진체계 재정비 및 기반 공고화 |
| 임직원 대상 인권교육 실시 (대면) | · 교육일자: 2024. 9. 30. · 교육내용: 직장 내 인권보호(인권경영 구제절차 관련) / 민원인 대상 감정도동 관련 내용 |
| 인권영향평가 | · 평가일자: 2024. 1. 16. ~ 1. 23. · 주요내용: 인권경영 추진체계 재정비 및 기반 공고화 |
| 인권경영위원회 | · 평가일자: 2024. 1. 16. ~ 1. 23. · 주요내용: 위원 의견 수렴 및 인권영향평가 최종보고서 심의 |

□ 권고사항 이행여부 점검

○ 2023년 인권영향평가 개선과제 100% 이행

| 2023년 개선과제 | 이행결과 |
|----------------------------------|---|
| 가족친화 재인증 실시 | 가족친화재인증 (유효기간:24.12.1.~26.11.30.) |
| 근로자 의견 수렴 및 노동환경 개선할 수 있는 플랫폼 마련 | 인천인재평생교육진흥원 노사협의체 구성 (노사협의체설치공고: 2024.3.25.) |

Ⅲ

단계별 추진 결과

1단계

인권경영 추진체계 재정비 및 기반 공고화

□ 인권경영 추진체계 구축

- 인권경영시스템 도입과 인권경영 실행동력 강화를 위한 내·외부 선제적 조직체계 마련 및 내규제정, 인권선언, 임직원 교육 등 인권경영을 위한 제도적 기반 공고화

□ 인권경영 체계 재정비

- 인권경영위원회 구성 및 정기회의 개최
 - 다양한 내·외부 이해관계자 및 인권전문가로 위원회 구성(외부위원 50%이상)

| 구분 | 성함 | 성별 | 비고 |
|------|-----|----|-----|
| 위원장 | 이○호 | 남 | 당연직 |
| 내부위원 | 김○랑 | 여 | 당연직 |
| | 이○희 | 여 | 당연직 |
| 외부위원 | 유○성 | 남 | 위촉직 |
| | 양○은 | 여 | 위촉직 |
| | 최○자 | 여 | 위촉직 |

- 외부위원 과반수 참여로 정책 심의 · 의결의 투명성 · 전문성 확보
- 주요업무
 - 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등 필요한 사항에 권고 또는 의견 표명
 - 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
 - 인권침해행위에 대한 조사와 구제 심의
- 2024년 운영성과
 - 정기회의를 통한 2024년 인권영향평가 및 인권경영 결과 심의 및 개선과제 도출(25.1.)
 - 여성임원 확대를 통한 성비균형 달성

○ 내부 추진체계 점검

| | | |
|--|---|--|
| 추진체계 | <div> <div>원장</div> <div>•인권경영 최고 책임자</div> </div> | |
| | <div> <div>인권경영위원회</div> <div>•인권경영 심의·의결 기구</div> </div> | |
| | <div> <div>인권경영 전담부서(2명)</div> <div> •인권경영 업무총괄 : 경영지원실장 •인권경영 업무실무 : 인권경영담당 </div> </div> | <div> <div>주요사업부서(4명)</div> <div> •정책연구실 1명 •평생교육부 1명 •시민대학부 1명 •장학사업부 1명 </div> </div> |
| ※ 전사참여를 위한 실무그룹 구성 ※ 조직개편으로 인한 사업부서 담당자 재지정 | | |
| 기 능 | ○ 인권경영 관리업무총괄 및 체제 운영 | ○ 사업별 지표관리 및 주요사업 인권 경영 운영 |

□ 임직원 대상 인권경영 교육 운영

○ 인권교육

- 임직원 인권교육 의무화로 내부구성원 활동참여 및 관심유도
- 임직원 인권의식 내재화 및 인권 존중 문화 확산을 위한 전사적 교육 실시

○ 교육방법

| | | |
|------|-----|---|
| 인권교육 | 대면 | •일자 : 2024. 9. 30 •주제 : 인권경영 구제절차 관련 교육(직장 내 인권보호) |
| | 비대면 | •일시 : 2024. 1. ~ 12. (상시) •주제 : 인권 및 인권경영의 이해 등 •방법 : 국가인권위원회 인권교육센터 및 지방공기업평가원 교육 활용 |
| 공통교육 | | •일시 : 2024. 1. ~ 12. (상시) •주제 : 청렴, 폭력예방, 직장 내 괴롭힘 예방, 장애인, 아동, 환경, 디지털 등 •방법 : 재단주관/개인주관, 대면/비대면을 활용한 적극적인 교육 추진 |

□ 인권경영현장 공유

○ 기관 관련 협력사 대상 인권경영 선언문 공유

- 재단의 인권경영 운영 목적 및 인권경영 의지 공유 및 확산

2단계

인권영향평가의 실시

2-1

인권영향평가 개요

- (평가목적) 기관운영 전반 및 주요사업 각 영역에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가 결과를 경영에 반영하여 인권 친화적 경영체계 구축 및 인권경영의 제도적 기반 강화
- (평가대상) 기관운영 및 주요사업 인권영향평가
 - 기관운영: 재단운영 전반을 대상으로 인권경영체계 등 포괄적인 범위 평가
 - 주요사업: 2024년 시민교수 인증사업 운영 분야 인권영향평가
- (평가기간) 2024. 12. 9.(월) ~ 12. 19.(목) [11일]

2-2

기관운영 인권영향평가 결과

□ 기관운영 인권영향평가 체크리스트 종합진단 결과

| 점수표 | | | 결과그래프 |
|-----|------------------|------|---|
| | 평가지표 | 점수 | <p>인권경영체계구축 86.2</p> <p>고용상의 비차별 90.4</p> <p>결사 및 단체교섭의 자유 보장 80.7</p> <p>강제 노동의 금지 95.2</p> <p>아동 노동의 금지 100</p> <p>산업안전보장 91.3</p> <p>책임있는 공급망 관리 91.6</p> <p>모성보호 등 여성권리 89.7</p> <p>수요자 인권 보호 95.4</p> <p>평균 91.2</p> |
| 1 | 인권경영체계구축 | 86.2 | |
| 2 | 고용상의 비차별 | 90.4 | |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 80.7 | |
| 4 | 강제 노동의 금지 | 95.2 | |
| 5 | 아동 노동의 금지 | 100 | |
| 6 | 산업안전보장 | 91.3 | |
| 7 | 책임있는 공급망 관리 | 91.6 | |
| 8 | 모성보호 등 여성권리 | 89.7 | |
| 9 | 수요자 인권 보호 | 95.4 | |
| | 평균 | 91.2 | |

| 연 번 | 평가분야 | 세부지표 | 답변결과 | | | | 점수 | 등급 |
|--------|---|----------------------|------|----------|---------|----------|------|----|
| | | | 예 | 보완 필요 | 아니 오 | 정보 없음 | | |
| 1 | 인권경영체계구축 (5개 영역, 10개 지표) | 1. 인권존중 정책선언 | 14 | 2 | 0 | 0 | 93.8 | 1 |
| | | 2. 인권영향 평가 정기실시 | 28 | 3 | 1 | 0 | 92.2 | 1 |
| | | 3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 22 | 6 | 3 | 0 | 80.6 | 2 |
| | | 4. 인권경영 성과 | 31 | 5 | 6 | 5 | 79.8 | 3 |
| | | 5. 구제절차 마련 | 22 | 5 | 2 | 3 | 84.4 | 2 |
| 2 | 고용상의 비차별 (3개 영역, 10개 지표) | 1. 고용상 비차별 | 39 | 5 | 2 | 2 | 90.2 | 1 |
| | | 2. 고용상 남녀 비차별 | 81 | 8 | 5 | 2 | 90.4 | 1 |
| | | 3. 비정규직 근로자 비차별 | 14 | 1 | 1 | 0 | 90.6 | 1 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 (2개 영역, 3개 지표) | 1. 결사·단체 교섭의 자유 | 9 | 2 | 1 | 4 | 83.3 | 2 |
| | | 2. 노동조합 부채시 대안적 조치 | 20 | 10 | 2 | 0 | 78.1 | 3 |
| 4 | 강제 노동의 금지 (1개 영역, 6개 지표) | 1. 강제노동 금지 | 87 | 5 | 2 | 2 | 95.2 | 1 |
| 5 | 아동 노동의 금지 (1개 영역, 3개 지표) | 1. 연소자 고용 금지 | 48 | 0 | 0 | 0 | 100 | 1 |
| 6 | 산업안전보장 (3개 영역, 4개 지표) | 1. 작업장 안전 | 15 | 1 | 0 | 0 | 96.8 | 1 |
| | | 2. 산업재해 피해근로자 지원 | 11 | 1 | 2 | 2 | 82.1 | 2 |
| | | 3. 임산부 및 장애인 등 보호 | 27 | 1 | 1 | 3 | 94.8 | 1 |
| 7 | 책임있는 공급망 관리 (1개 영역, 3개 지표) | 1. 협력회사 등의 인권침해 예방 | 35 | 7 | 0 | 6 | 91.6 | 1 |
| 8 | 모성보호 등 여성권리 (3개 영역, 5개 지표) | 1. 최고 경영층의 리더십 | 14 | 2 | 0 | 0 | 93.7 | 1 |
| | | 2. 가족친화 제도 실행 | 41 | 6 | 3 | 1 | 88 | 2 |
| | | 3. 가족친화 경영 만족도 | 13 | 2 | 1 | 0 | 87.5 | 1 |
| 9 | 수요자 인권 보호 (2개 영역, 5개 지표) | 1. 수요자 보호를 위한 법령 준수 | 14 | 2 | 0 | 0 | 93.7 | 1 |
| | | 2. 수요자 사생활 보호 | 49 | 3 | 0 | 2 | 97.1 | 1 |

□ 총평

- 총 9개 분야, 49개 지표로 이루어진 2024년 기관운영 인권영향평가의 종합평균 점수는 91.2점으로 종합평가 등급은 1등급으로 나타났으며 그 결과, 전반적으로 우수한 인권경영 체계를 갖추고 있는 것으로 평가됨.
- 수요자 인권 보호, 강제노동 금지 등 핵심영역에서 우수한 성과를 기록하며, 법적 윤리적 기준 준수를 위해 노력함. 다만, 일부 개선이 필요한 영역에서는 체계적이고 지속적인 개선활동을 통해 전반적인 인권경영 수준을 한층 높일 필요성이 있음.

□ 세부 내용

○ 분야 1. 인권경영체계 구축

- 분야 설명 : 인권경영을 수행할 수 있는 시스템·제도 구축 정도
- 항목 득점 : 86.5, 2등급

1. 주요성과

- **인권존중 정책 선언** : 기관의 인권경영 의지를 명확히 드러내는 선언문이 체계적으로 마련되었습니다. 정책 선언의 실효성을 높이기 위한 다양한 내부 커뮤니케이션 활동 진행.
- **인권영향평가 정기 실시** : 정기적인 평가 절차를 통해 기관 활동의 인권영향을 체계적으로 점검.
- **구제절차 마련** : 조직 내부 및 외부 이해관계자를 위한 구제 시스템이 마련되어 있으나, 일부 절차의 접근성과 실행력에서 개선 방안 마련 필요.

2. 개선사항

- **인권경영 성과** : 구체적이고 측정 가능한 성과지표를 설정하여 인권경영 활동의 결과를 명확히 드러낼 필요가 있습니다.
- **인권경영 제도화 조치** : 일부 제도의 실행력과 실효성을 높이기 위해 지속적인 모니터링과 피드백 체계를 강화해야 합니다.

○ 분야 2. 고용상의 비차별

- 분야 설명 : 고용과정, 성별, 인사관리 등에 따른 인권침해 정도
- 항목 득점 : 90.4점, 1등급

1. 주요 성과

- **고용상 남녀 비차별** : 성별에 따른 차별 없이 평등한 고용 기회와 임금 체계 유지.
- **비정규직 근로자 비차별** : 비정규직 근로자를 위한 포괄적 정책 마련.

2. 개선사항

- **고용상 비차별** : 전반적으로 높은 수준이나, 연령·장애 등의 추가적 세부 영역에 대한 체계적인 점검과 정책 보완 요구.

○ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 분야 설명 : 노동조합 활동보장, 정당한 단체행위의 존중 노력 정도
- 항목 득점 : 80.7점, 2등급

1. 주요성과

- **결사단체 교섭의 자유** : 직원들의 결사 및 교섭 권리를 존중 및 적법한 절차를 통한 보장 마련.

2. 개선사항

- **노동조합 부재 시 대안적 조치** : 노사협의체 및 인사협의체 등 다양한 대안적 조치 마련이 있지만, 추가적 협의 기구와 소통 창구 마련 필요.

○ 분야 4, 5. 강제노동 및 아동노동의 금지

- 분야 설명 : 강제노동 방지 및 연소자 고용 금지 노력 정도
- 항목 득점 : 97.6점, 1등급

1. 주요성과

- **강제노동 금지** : 강제노동 방지를 위한 철저한 점검 시스템 운영 및 전사적 윤리경영 정착.
- **연소자 고용 금지** : 연소자 고용 금지 법규를 완벽히 준수하며, 관련 리스크가 전무.

○ 분야 6. 산업안전 보장

- 분야 설명 : 노동자의 근무지 안전보장 확보 노력 정도
- 항목 득점 : 91.3점, 1등급

1. 주요 성과

- **사무실 안전** : 사무실의 물리적·환경적 안전 기준을 충족 및 예방 활동 지속적 강화
- **임산부 및 장애인 보호** : 보호정책이 잘 구축됨

2. 개선사항

- **산업재해 피해근로자 지원** : 사고 발생 후 피해 근로자에게 신속히 지원할 수 있는 매뉴얼 및 예산 확보 필요.

○ 분야 7. 책임있는 공급망 관리

- 분야 설명 : 협력회사 등의 인권침해 예방 노력 정도
- 항목 득점 : 91.6점, 1등급

1. 주요 성과

- 계약체결 시 계약상대자로부터 인권보호를 약속하는 “인권경영 이행서약서”를 징구하고 있으며, 공급업자, 하청업자 등 주요 협력회사의 인권을 보호하고 있음.
- 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해줄 것을 기대한다는 내용을 포함시키고 있음.

2. 개선사항

- 일부 협력회사와의 추가적 소통과 상생 프로그램 강화 필요.

○ 분야 8. 모성보호 등 여성권리

- 분야 설명 : 일·가정 양립 정책 등 근로자 권리 및 인권 보호 노력
- 항목 득점 : 89.8점, 2등급

1. 주요 성과

- **최고경영층 리더십** : 경영진의 적극적 참여와 모범 사례를 통해 모성보호 정책이 효과적 운영.
- **가족친화 제도 실행** : 2024년 가족친화인증 제도 재인증 취득 완료. 일·가정의 양립을 위한 가족사랑의 날(매주 금요일 오후 6시 정시퇴근 장려)을 운영하고 있음.

2. 개선사항

- **가족친화 경영 만족도** : 직원 만족도를 높이기 위한 피드백 과정 및 추가적 복지 강화 방안 고려.

○ 분야 9. 수요자 인권 보호

- 분야 설명 : 수요자 인권 보호를 위한 법령 준수 여부
- 항목 득점 : 95.4점, 1등급

1. 주요 성과

- 재단 홈페이지 내 개인정보처리 방침을 통해 개인정보를 보호함. 채용 또는 수요자 정보 수집 시 개인정보 수집·이용 동의서 징구.
- 정보보안 업무 규정 제2절 정보시스템 보안대책에 의거 수요자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 개인정보 유출에 대책 마련.

2. 개선사항

- 일부 서비스 개선과 수요자 맞춤형 접근 방식 개발 추가 요구.

2-3

주요사업 인권영향평가 결과

| 구분 | 평가항목 | 답변결과 | | | 점수 | 등급 |
|-----------------------|-----------|------|----------|-----|------|----|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | | |
| 2024년 시민교수 인증사업 운영 | 1. 사업선정 | 15 | 1 | 0 | 96.9 | 1 |
| | 2. 공정운영 | 31 | 1 | 0 | 98.4 | 1 |
| | 3. 양성평등 | 13 | 2 | 1 | 87.5 | 2 |
| | 4. 후속조치 | 14 | 2 | 0 | 93.7 | 1 |
| | 5. 정보인권보호 | 31 | 0 | 1 | 96.8 | 1 |

| 점수표 | | | 결과그래프 | |
|-----|--------|------|--|--|
| | 평가지표 | 점수 | <div> <div>사업선정</div> <div>96.9</div> <div>98.4</div> <div>공정운영</div> <div>87.5</div> <div>양성평등</div> <div>93.7</div> <div>후속조치</div> <div>96.8</div> <div>정보인권보호</div> </div> | |
| 1 | 사업선정 | 96.9 | | |
| 2 | 공정운영 | 98.4 | | |
| 3 | 양성평등 | 87.5 | | |
| 4 | 후속조치 | 93.7 | | |
| 5 | 정보인권보호 | 96.8 | | |
| 평균 | | 94.7 | | |
| 점수표 | | | 결과그래프 | |

- 총평

○

총 5개 분야, 7개 지표로 이루어진 2024년 주요사업 인권영향평가의 종합평균 점수는 94.7점으로 종합평가 등급은 1등급으로 나타났음.

○ 사업 참여자 모집 과정에서 공정한 기회와 정보접근 및 사생활을 보장하고 있음.

○ 사업 참여자 선정은 법령 및 규정 등을 준수하여 공정하고 투명한 절차에 따라 진행되고 있으며, 운영과정에서 수요자의 사생활보호, 민원 및 불편사항 처리, 권리침해 최소화 등이 적절하게 이루어지고 있는 것으로 보임.
- 11 -

□ 세부 내용

○ 분야 1. 사업선정

- 분야 설명 : 사업선정의 공정성 평가
- 항목 득점 : 96.9점, 1등급

- 2024년 인천형 시민교수 선정 시 선정기준 및 절차의 공정성을 확보하기 위해 모집공고 시 신청자격 구체적이고 명확하게 규정함.

○ 분야 2. 공정운영

- 분야 설명 : 사업 운영의 공정성 및 민원처리 관련 인권침해여부 평가
- 항목 득점 : 98.4점, 1등급

- 인천형 시민교수 공개모집을 통한 서류심사 및 면접심사를 개최하여 공정성 확보.
- 인권경영 규정 내 제6장 인권침해 구제에 따라 고객 또는 외부이용자에게 인권 침해 발생 시 대응방법에 대한 정보를 제공함.
- 진흥원 홈페이지 내 질문과 답변 게시판을 운영하며 클린신고센터를 통해 민원인, 거래업체, 시민 등 고객의 민원 및 불편사항을 접수하고 있음.
- 진흥원 홈페이지 시민교수 강의 정보 및 강의요청 분야를 등록하여 누구든지 공정하게 시민교수 사업을 진행할 수 있도록 지원함.

○ 분야 3. 양성평등

- 분야 설명 : 사회적 약자 관련 인권침해 여부 평가
- 항목 득점 : 87.5점, 2등급

1. 개선사항

- 인천 시민교수 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 인천광역시인재개발원 강사수당 및 원고료 등 지급기준에 따라 동일임금 제공함에도 불구하고 보완필요 의견이 있는 결과, 사업 진행 중 의사소통 방식에 있어 배제감을 느낄 수 있는 환경이라면 성평등 보완 개선 요구됨.

○ 분야 4. 후속조치

- 분야 설명 : 사업진행 중 수요자 의견수렴 및 사업정보 제공
- 항목 득점 : 93.7점, 1등급

- 인천시민교수 선발 및 강의 진행시 만족도 조사 실시, 홈페이지 내 질문과 답변 게시판 운영을 통해 이용자의 권리를 보호하며 이용고객 불만 및 의견 수렴을 통해 이용자 권리 제한을 개선하고 있음.

○ 분야 5. 정보 인권보호

- 분야 설명 : 고객 알권리, 이용고객 관련 인권침해 여부 평가
- 항목 득점 : 96.8점, 1등급

- 진흥원 홈페이지 내 정보마당 내 공지사항, 자료실, 포토갤러리, 보도자료 및 열린 경영 내 경영공시 게시판을 통해 진흥원 행사 및 사업에 관한 정보를 제공함.
- 2024년 인천형 시민교수 인증사업 운영 용역 계약 시 정보보안 각서 및 서약서 제출

□ 개요

- (개최일시) 2025. 1. 14. ~ 1. 16. / 서면심의
- (참석대상) 인권경영위원 6명(외부 3명, 내부 3명)
- (참석위원) 인권경영위원 5명(외부 2명, 내부 3명)
- (의결안건) 2024년 인천인재평생교육진흥원 인권영향평가 심의

[종합의견]

- 2024년 인권영향평가 결과에 대해 전반적으로 양호한 결과를 보이고 있으나 인권경영 성과 및 관리, 노동조합 부재에 따른 대안조치 대책마련, 시민교수 인증사업과 인권경영과의 정합성 재검토 등 미비사항에 대한 조치가 필요하다고 사료됨
- 광역의 평생교육, 인재양성 기관으로서의 인권경영에 대한 내부 직원의 지식 및 태도 등의 향상이 이루어져야 할 것으로 보임
- 3등급인 세부지표(인권경영 성과, 노동조합 부재시 대안적 조치 등)의 개선, 1, 2등급 유지를 위한 방안 마련 등이 요구됨
- 24년 인권영향평가 결과 보고서 체계에 대한 검토가 요구됨
- 진흥원의 인권영향평가는 9개 분야 49개 지표에서 1등급의 우수한 평가체계를 구축함 이는 기관의 적극적 인권경영 노력의 결과로 평가할 수 있음
- 지속적 발전을 위해 평가 분석에 기초한 중장기 인권경영계획 수립이 필요함
- 작년에 비해 어떻게 등급 및 점수가 변화되었는지를 지표화 필요

[세부평가의견]

| 평가분야 | 평가의견 |
|------------------|--|
| 인권경영체계구축 | <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 체제를 구축하는 부분에서 제도화, 전담부서 설치, 담당자 선정을 잘 이루어지고 있으나, 인권경영 성과 등급이 비교적 낮게 나온바 인권경영 성과에 대한 지표의 명확성과 전담부서의 정기적 성과관리 모니터링 필요 - 기관의 인권경영 선언문 게재 등은 인권존중 정책 이행의 모범적 의지로 평가 - 인권경영규정에 영향평가 실시 근거를 명시하여 정기적인 평가 이행이 가능 |
| 고용상의 비차별 | <ul style="list-style-type: none"> - 고용상의 남녀 차별이 없도록 인사관리 철저 - 고용과 관련하여 성별에 차별 없이 <u>임금체계와 평등 고용을</u> 실천하고 있음 - 실질적인 평등적 조직문화가 중요한 것으로 이에 대한 개선이 요구된 근거와 그에 대한 대응 방안 마련 필요 |
| 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | <ul style="list-style-type: none"> - 노사협의체 및 인사협의체에 대한 계획 준수, 실적관리에만 치중하지 않도록 절차 준수 - 조직 내 의사소통 프로세스에 대한 개선 필요 특히 조직 내 노동조합이 부재함에 따른 대안적 조치가 미비함에 따른 대책마련 필요 - 노사협의체가 구성되었음에도 불구하고 교섭자유가 보완되지 못한 이유 분석하여 보완 필요 |
| 강제 노동의 금지 | <ul style="list-style-type: none"> - 강제노동 금지를 위한 시스템 구축(인권경영규정 제8조)으로 투명한 고용 계약이 진행되고 있음 - 법정근로시간의무적 초과 근무 금지를 명시한 윤리경영 정칙은 바람직함 |
| 수요자 인권 보호 | <ul style="list-style-type: none"> - 채용 또는 수요자 정보 수집 시 동의서 징구 등 법령 준수 노력이 돋보임 - 장애인, 노인 등 정보 취약계층을 위한 수요자 중심 인권실천은 우수 사례임 |
| 2024년 시민교수 인증사업 | <ul style="list-style-type: none"> - 시민교수 인증 사업이 인권경영과의 정합성이 타당한 사업인지에 대한 재검토 필요 |

3단계**인권경영 실행, 공개****3-1****인권영향평가 결과 기관운영 및 주요사업 개선에 반영**☐ **2024년 인권영향평가를 통한 2025년 중점 추진과제 도출**

○ 개선과제

| 2024년 인천인재평생교육진흥원 인권영향평가 개선과제 종합 | | |
|----------------------------------|---|----|
| 구분 | 개선과제 | 비고 |
| 1 | 인권경영 체계 고도화 - 인권경영 성과 및 관리를 포함한 환류체계 구축 - 인권경영위원회 정례화 - 임직원 대상 인권경영 상세 교육 실시 | |
| 2 | 수요자 및 내부직원 인권침해 방지를 위한 조치 마련 필요 (통화 녹음 등의 전화(ARS) 시스템 도입 등) | |
| 3 | 노동조합 부재에 따른 대안조치 마련(고충심의위원회 등) | |

3-2**인권경영 전 과정 공개**☐ **재단 인권경영보고서 작성**

○ 인권경영 추진과정에 대한 보고서 작성

☐ **최종보고서 외부 공개**

○ 재단 인권보호 노력 및 성과를 알리는 최종보고서 공개

- 2024년 인권경영보고서 공유

4단계

구제절차의 제공

4-1


구제절차의 고도화(인권침해 구제매뉴얼 및 가이드라인 마련)

□ 인권침해 구제 기구

- 인권경영 전담부서 지정
 - 인권경영 업무총괄(인권경영책임관) : 경영지원실장
 - 담당부서 및 담당자 : 경영지원실 인권경영담당
- 인권침해 구제위원회(인권경영위원회) 조직 구성
 - 위원장(원장), 내부위원2인, 외부위원3인

□ 인권침해 상담(신고) 센터 : 클린신고센터

- 외부신고시스템(클린신고센터) 설치·운영

| 구 분 | 주요내용 | |
|------|--|---|
| 설치장소 | 「인천인재평생교육진흥원 홈페이지」내 열린경영 클린신고센터 |  |
| 주관부서 | 인천인재평생교육진흥원 경영지원실 | |
| 처리절차 | 인권경영책임관 및 행동강령책임관에게 이메일, 우편, 전화, Fax 등으로 신고 | |
| 기타사항 | 무기명의 신고는 접수처리하지 않는 것이 원칙 (단 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 인권경영책임관이 인정하는 경우에는 예외적으로 접수처리 가능) | |

□ 인권침해 가이드라인

- 헌법에 보장된 기본권 침해행위(「국가인권위원회법」 제30조 관련)
국가기관·지방자치단체 또는 구금·보호시설의 업무수행과 관련하여 헌법 제10조 내지 제22조에 보장된 임권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우
- 평등권 침해의 차별행위(「국가인권위원회법」 제2조 제3호 관련)
- 재단 인권경영규정(제2장 「인권경영 이행사항」)에 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우

□ 인권침해 시 조치사항

○ 담당부서 조치사항

| 조치사항 | 내용 |
|------------------|--|
| 전문적 상담 권유 및 사건보고 | <ul style="list-style-type: none"> - 피해자의 상황을 충분히 공감하고 경청 - 행위자에게 비난하는 등 공격적인 태도나 가해자로 낙인찍는 태도 금물 - 공정하고 객관적인 태도 유지 - 행위자의 행동을 피해자의 입장에서 생각하도록 조력 - 피해자에 대한 소문유포, 비난, 위협, 자체적 문제해결을 위해 피해자가 원치 않는 만남요청, 연락 등은 피해자에 대한 불이익한 행동이므로 절대로 해서는 안된다는 점을 확실히 고지 |
| 피해자 보호조치 실시 | - 2차 피해 예방 및 진행사항 주시 |
| 철저한 비밀유지 | - 상담 및 사건에 대한 철저한 비밀유지 |

○ 피해자 조치사항

| 조치사항 | 내용 |
|-----------|--|
| 인권침해 자료정리 | - 메시지, 이메일, 녹취, 증인확보 등 |
| 공식절차 진행 | - 상담 자체는 행위자에 대한 조사나 징계를 진행하지 않으므로, 자연스런 소통과정이라 생각하고 부담 없이 상담 요청 |

○ 행위자 조치사항

| 조치사항 | 내용 |
|----------------------------|---|
| 즉시 진심어린 사과 | - 인권침해 의도가 없었더라도 자신의 행위로 인하여 상대방이 모욕감 등을 느꼈다면 이를 받아들이고 즉시 사과 |
| 피해자의 요구사항에 대한 즉각적 이행 | - 성실하게 조정 내용을 수용하고, 피해자의 요구사항을 이행 |
| 성실한 조사 협조 및 합당한 징계 결정 시 수용 | - 징계 결정 시 자신의 행동의 정도와 지속성에 비추어 징계가 합당한지 여부를 확인하고 이를 수용 |
| 사건 은폐·왜곡 등 2차 가해 시도 중단 | - 피해자에 대한 근거 없는 비난 등으로 2차 가해를 가하지 않도록 각별히 조심 (피해자에 대한 2차 피해는 추가 징계대상) |

□ 구제절차 흐름도

| 단계 | 내용 | 주체 |
|--------------|--|------------------------|
| 신고 | <ul style="list-style-type: none"> • 인권침해신고서를 작성하여 인권경영담당부서에 신고 - [별지 제1호 서식] 인권침해 신고서 • 방문접수 외에도 전화 및 팩스, 이메일, 재단 홈페이지 내 클린신고센터를 통해 온라인 신고 가능 | 내부직원, 외부 이해관계자 등 |
| ↓ | | |
| 신고접수 및 조사 | <ul style="list-style-type: none"> • 인권침해신고서 접수 후 인권경영책임관에게 보고 - 인권침해사항 인권침해 접수대장에 기재 • 인권경영책임관은 인권침해 여부 상담 - 신고내용이 인권침해와 관련 없을 경우 등 각하 | 인권경영 담당부서 |
| ↓ | | |
| 보고 | <ul style="list-style-type: none"> • 원장에게 사고사실 보고 | 인권경영 책임관 |
| ↓ | | |
| 당사자 합의 | YES → <ul style="list-style-type: none"> • 사건종결 | 인권경영 책임관 |
| ↓ | | |
| 인권침해구제위원회 소집 | <ul style="list-style-type: none"> • 인권침해 구제위원회 소집 | 인권경영 담당부서 |
| ↓ | | |
| 조사 | <ul style="list-style-type: none"> • 당사자 서면, 출석 요구 등으로 조사를 수행 - 신고내용 비밀보장 및 신고 불이익 방지 • 당사자는 14일 이내에 진술서를 제출 | 인권침해 구제위원회 |
| ↓ | | |
| 심의·의결 및 통보 | <ul style="list-style-type: none"> • 위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 20일 이내에 심의 하여야 함(단, 부득이한 경우에는 20일 이내에서 연장할 수 있음) • 인권침해 여부를 결정한 경우 위원장은 즉시 그 내용을 신고인에게 서면으로 통보 - [별지 제2호 서식] 인권침해 접수 및 처리대장 | 인권침해 구제위원회 |
| ↓ | | |
| 시정 및 조치 | <ul style="list-style-type: none"> • 시정명령에 따라 조치 • 재발방지 교육 등 | 인권경영 담당부서 |

[별지 제1호 서식]

인권침해 신고서

| | | | | | | |
|--------------|----|--|----|--|--------|--|
| 신고자 | 성명 | | 소속 | | 직위(직급) | |
| 신고사항 | | | | | | |
| 피해 일시 및 장소 | | | | | | |
| 피 침 해 자 | | | | | | |
| 침 해 자 | | | | | | |
| 침 해 내 용 | | | | | | |
| 20 | | | | | | |
| 신고자 (서명) | | | | | | |

[별지 제2호 서식]

인권침해사항 접수 및 처리대장

| 접수 번호 | 접수 일자 | 신고인 | | 인권침해 내용 | 처리결과 | 회신 일자 | 확인 | |
|----------|----------|-----|------|------------|------|----------|-----|-----|
| | | 성명 | 소속부서 | | | | 상담원 | 위원장 |
| | | | | | | | | |

[별지 제3호 서식]

인권침해 심의·결정서

심의 및 결정일 : 20 . . .

제 회(정기, 임시) 재단법인 인천인재평생교육진흥원 인권경영위원회에
부의된 인권침해 신고사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한
다.

다 음

| 건 명 | |
|------|--|
| 결정내용 | |

년 월 일

재단법인 인천인재평생교육진흥원 인권경영위원회 위원장

(인)

인권경영위원회 서명록

년 제 회 인권경영위원회 서명록

20 년 월 일

재단법인 인천인재평생교육진흥원 인권경영위원회

위 심의·결정내용을 명확하게 하기 위하여 위원 서명 날인함.

| 구 분 | 성 명 | 서 명 | 의 건 |
|-----|-----|-----|-----|
| 위원장 | | | |
| 위 원 | | | |
| 위 원 | | | |
| 위 원 | | | |
| 위 원 | | | |