

2023년도 부산정보산업진흥원
인권영향평가 결과 보고

2023. 12. 16.

부산정보산업진흥원

제 출 문

부산정보산업진흥원 원장 귀하

이 보고서를 “2023년도 부산정보산업진흥원 인권영향평가” 에
대한 결과보고서로 제출합니다.

2023. 12. 16.

한국경영인증원

- 목 차 -

I. 인권경영 환경분석 및 현황	3
1 인권경영 정책 동향	3
2 인권경영 구축 사례	12
3 진흥원 인권경영 운영 현황	20
II. 인권영향평가 실시	24
1 인권영향평가 실시개요	24
2 인권영향평가 주요사업 선정	27
3 인권영향평가 지표 구성	28
III. 인권영향평가 결과	31
1 인권영향평가 결과 종합	31
2 기관운영 인권영향평가 평가결과	32
분야 1 인권경영 체계의 구축	34
분야 2 고용상의 비차별	39
분야 3 결사 및 단체교섭의 자유 보장	41
분야 4 강제노동의 금지	43
분야 5 아동노동의 금지	45
분야 6 산업안전 보장	46
분야 7 책임 있는 공급망 관리	49
분야 8 현지주민의 인권보호	51
분야 9 환경권 보장	52
분야 10 소비자 인권 보호	54
분야 11 직장 내 인권 보호	56
3-1 주요사업1 인권영향평가 평가결과	59
3-2 주요사업2 인권영향평가 평가결과	64
IV. 주요이슈 선정을 위한 중대성 평가	69
V. 인권영향평가 개선과제	76
VI. 인권경영 증장기 로드맵	78

I 인권경영 환경 분석 및 현황

1 인권경영 정책 동향

(가) 국제 인권경영 동향

- 인권경영은 기관의 경영과 사업 활동에서 임직원, 공급사, 협력업체, 현지 주민 등 이해관계자의 인권침해 요인을 조사하여 인권침해 발생을 예방하고 인권침해 발생 시 구제제도를 통해 피해자의 존엄과 가치를 보호하고 존중하여 기관의 지속 가능한 발전을 추구하는 것을 의미
- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 중요성 및 영향 범위가 확대되는 추세임

[국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UNHRC) 기업과 인권 국가행동계획에 대한 지침(2014년)
- 유엔인권위원회(UNHRC) 기업의 인권존중 책임에 대한 해설 지침(2012년)
- 유엔인권위원회(UNHRC) UN 기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
- 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 헌장 발표(1977년)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)

- 사회적 책임에 대한 국제 표준인 ISO 26000, GRI, OECD Guideline, UN Global Compact 등 인권경영 표준화 확대
 - 국제연합의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 이행 원칙
 - 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 기업활동을 하는데 있어서 인권침해가 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조하고 있음

[국제기구의 윤리·인권 가이드라인 요약]

구분	내용
<p>OECD 다국적기업 가이드라인</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 다국적기업이 경제·환경·사회 측면에서 긍정적인 영향력을 발휘하도록 안내 - 한국 등 34개 OECD 회원국 소속의 다국적기업 적용 권고 - 사회, 윤리 및 환경정책에 대한 정보를 포함한 (윤리)가치선언 제공 <ul style="list-style-type: none"> · 2011년 인권파트 신설 · 인권리스크 심각성 주의 강조 · 고용 및 노사관계 인권보호 강조
<p>ISO 26000 (사회적 책임에 관한 국제표준)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2010년 ISO 26000 제정 - 모든 조직이 사회적 책임을 이행할 수 있도록 지침 제공 <ul style="list-style-type: none"> · 조직의 윤리적 행동 강화 · 인권영향평가 및 리스크 대응 · 인권침해 구제제도 실행 · 여성 등 취약집단 차별금지, 노동기본권리 보호 강조
<p>UN 기업과 인권 이행지침</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2011년 이행지침 최종 승인 - 기업과 인권에 대한 장기적이고 점진적인 글로벌 행동기준 제시 - 인권 보호, 존중, 구제 3대 축으로 구성 - 인권선언, 리스크 평가, 정보공개 권고 - 각 항목별로 31개의 기본지침과 운영지침 제공
<p>UN 글로벌 컴팩트</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2000년 출범, 인권·노동·환경·반부패 기준 제시 - UN과 기관(기업)을 직접적 연결하는 플랫폼 - 자발적 참여에 기초하며 강제성 없음 - 기업회원 9,500개사 가입 중, 기업이 작성한 정보공시보고제도 참여를 통해 사회적 책임 증진 도모 - 인권, 노동, 환경, 반부패방지 분야의 10대 원칙을 제시 <ul style="list-style-type: none"> · 원칙 1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다. · 원칙 2. 사람이 인권 유린에 연루되지 않았는지 확인해야 한다. · 원칙 3. 결사의 자유와 단체 교섭권을 실질적으로 인정해야 한다. · 원칙 4. 모든 형태의 강제 노동 반드시 철폐 한다.

구분	내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 원칙 5. 아동 노동에 대한 현실적이며 효과적인 폐지를 수행한다. · 원칙 6. 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐 한다. · 원칙 7. 환경 문제에 대한 예방적 접근을 지원한다. · 원칙 8. 환경 책임을 증진하기 위한 이니셔티브를 수행한다. · 원칙 9. 친환경 기술의 개발과 보급을 장려한다. · 원칙 10. 기업은 강요와 뇌물 수수를 포함한 모든 형태의 부패에 반대해야 한다.
ILO 다국적기업 선언	<ul style="list-style-type: none"> - 1977년 제정, 2017년 3월 개정 - 개발도상국에서의 다국적기업의 활동 중 노동, 사회 분야에서 긍정적 영향력 필요 - 고용, 훈련, 노동조건, 생활조건, 노사관계 강조 <ul style="list-style-type: none"> · 노동기준 준수, 고용 기회 대우의 균등 · 노동조건과 노동안전위생 확보 · 건전한 노사관계 촉진 강조 · 노동권에 대한 영향평가 조치 신설
GRI 지속가능 경영보고 가이드라인	<ul style="list-style-type: none"> - 조직의 경제·환경·사회에 미치는 영향 보고 - 국내 기업들의 지속가능성보고서의 보고 기준으로 활용 - 윤리적, 합법적 행위에 대한 조직 내외부 자문 매커니즘 <ul style="list-style-type: none"> · 인권영향평가 검토 대상 사업장 · 인권 정책 및 절차에 관한 교육 · 인권 심사 시행을 포함한 계약 체결 · 동등한 기회 제공, 차별금지 · 아동노동, 강제 노동 금지 정보 보고

(나) 국내 인권경영 동향

□ 2014년, 국가인권위원회의 인권경영 활동

- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’ 과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위하여 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 발간하였으며, 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 기업들이 경영활동을 하는 과정에서 실질적·잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록 자가 점검 항목을 제공함으로써 기업들로 하여금 인권침해를 사전에 예방하고, 인권경영의 필요성 및 중요성을 강조해왔음

□ 2018년, 정부의 인권경영 정책 수립·발표

- ‘제3차 국가인권정책 기본계획(NAP, 2018~2022, 법무부)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구

※ 국가인권정책 기본계획은 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목표로 하는 범국가적 종합계획으로 전 세계 39개국에 수립·시행 중임

- 2018년 8월, 국가인권위원회가 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(2018.8, 국가인권위원회)’을 발표하면서 산하 공공기관의 인권경영 실행 지원, 공공기관 인권경영 평가지표 신설·확대를 권고한 데 대해 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부부처와 17개 광역지방자치단체 모두 수용 입장을 밝힌 바 있음
- 인권경영 실행 권고에 대해서는 일부를 제외한 860개 공공기관이 인권경영 실행계획을 수립하고, 각 기관별로 인권경영 선언, 인권경영위원회 구성, 인권영향평가 등을 추진 중

□ 2019년, 공공기관 경영평가제도 개편

- 행정안전부가 2019년 지방공기업 경영평가편람(2018. 12.)을 통해 2020년부터 인권경영에 대한 별도의 지표를 신설하겠다고 밝혔으며, 기획재정부도 2018년 공공기관 경영평가 편람에 기관의 인권경영 노력과 성과를 평가하는 비중을 높이고, 평가내용을 구체화 함

※ (‘17) 전략기획 및 사회적 책임 내 인권경영 일부반영→(‘18) 별도 윤리경영 지표 신설(3점) 및 인권경영 내용 구체화(인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중 노력)

[정부 부처별 인권경영 정책]

정부 부처	주요 내용
국가인권위원회	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고 ('14년) - 공공기관 경영평가 제도개선 권고('16년) - 기업과 인권 NAP 수립 권고('16년) - 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고('18년)
기획재정부 행정안전부	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 경영평가 항목 내 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 인권증진 활동 평가 실시 - 공기업, 공공기관 경영평가 항목 내 사회적 가치 지표 신설 및 배점 확대
법무부	<ul style="list-style-type: none"> - 2018-2022 제3차 국가인권정책 기본계획 <ul style="list-style-type: none"> · 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회 · 모든 사람이 평등한 사회 · 모든 사람이 기본적으로 자유를 누리는 사회 · 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회 · 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회 · 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회 · 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회 · 인권 친화적 기업활동을 위해 함께 노력하는 사회
관계부처 합동	<ul style="list-style-type: none"> - 30개 정부부처 및 17개 광역지방자치단체 인권경영 매뉴얼 적용 권고 사항 수용('18년) - 갑질, 채용 비리 등 인권피해에 대한 내부감찰 관리 감독 강화 - 공무원 행동강령 내 갑질 금지 규정 신설 - 갑질 근절 가이드라인 보급 - 피해자에 대한 구제 및 피해 회복 지원

□ 공공기관 인권경영매뉴얼 적용

- ‘국가인권위원회법’ 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권 경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영 활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하기 위하여 인권영향평가를 수행하여야 함

[인권영향평가 가이드라인]

구분	주요 내용
일반원칙	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 관리, 현지주민의 인권, 환경권, 고객인권 등 10개의 각 이슈별 ‘원칙’ 을 제시 - 원칙은 기업이 준수해야 할 이슈별 규범을 압축적으로 나타낸 것
이용방법	<ul style="list-style-type: none"> - 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

□ 2020년, 행정안전부 지방공기업 모범거래모델 가이드라인

- 2020년 6월 행정안전부는 공공기관이 공정경제 실현의 마중물로서 민간기업 불공정거래를 줄이고, 국민 삶과 밀접한 공공기관부터 공정경제의 모범을 보이기 위하여 ‘지방공기업 모범거래모델(Best Practice Model) 가이드라인’을 발간하였으며, 공공기관의 맞춤형 거래 관행 개선을 시범적용을 거쳐 모든 공공기관으로 확대하고 민간까지 확산할 계획을 발표함
- 모범거래모델은 투명하고 자유로운 시장을 만들기 위해 공공기관이 시장에서 독점적 지위를 가지고 있는 분야에서 고객·협력사와 더욱 공정하게 거래하도록 바람직한 거래의 모습을 제시하는 일종의 ‘가이드라인’임
- 많은 공공기관이 인권경영 중 ‘책임있는 공급망 관리’분야에 취약한 상황이며, 주요사업 인권영향 평가지표에 모범 거래모델의 주요 지표를 반영하여 공정경제 기반 조성을 통한 상생협력 및 동반성장 생태계 조성을 위해 불공정 거래를 유발하는 제도적 요인을 파악하고 개선할 수 있음

□ 직장 내 인권보호 및 구제강화 법률 시행

- 2019년 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지법) 개정·시행 및 관련 법규 개정
 - “직장 내 괴롭힘 금지” 개정 근로기준법 공포, '19년 7월 시행 등 법률로써 취업규칙에 필수적으로 기재하게 되었고, 괴롭힘 행위자에 대한 처벌 및 피해자에 대한 보호조치를 의무화하였음
 - 직장 내 인권보호와 인권침해 예방의 중요도가 높아짐에 따라 자율적인 예방/조치 시스템 구축이 요구되고 있음
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
 - 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 근로자에 대해 성희롱을 한 경우, 사업주는 피해자 보호를 위해 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하여야 하며, 피해자에 대한 불이익조치가 금지되는 등 피해자 보호가 강화되고 있음

□ 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침

○ 인권경영 보고 및 평가 지침의 제시

- 국가인권위원회는 “공공기관 인권경영 매뉴얼”(2018년)에 이어 인권경영을 도입·실행하고 있는 기관(기업)들이 인권경영 이행사항을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시함

○ 인권에 대한 정의

- 지침에 포함되어 있는 인권경영에서 말하는 인권은 ‘국제적으로 승인된 모든 인권’을 지칭한다고 규정, 여기에는 세계인권선언, 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제규약, 국제노동기구(ILO) 핵심규약에 거론된 인권이 포함되는 개념으로 인식하여 환경(기본)권이나 기후위기 등도 인권문제로 간주될 수 있음을 명확히 함

○ 보고사항에 대한 구체적인 규정

- 인권경영 추진체계, 인권정책선, 인권영향평가와 그에 따른 결과로서의 주요 이슈, 대응 계획, 성과, 구제절차, 인권경영 교육 관련 내용 등 보고사항을 구체화한 가이드라인을 마련함

[인권경영 보고지침]

분야	세부 내용	비고
인권경영 체계 및 인권경영 정책	- 인권경영 추진체계	- 인권경영 규정, 제도, 조직 등
	- 인권정책 선언 및 확산	- 인권정책 선언 및 확산 노력
인권영향평가	- 주요 인권이슈 도출	- 인권영향평가를 통한 주요 인권이슈 도출 과정
	- 대응계획 수립 및 실행	- 주요 인권이슈에 대한 대응계획 마련 및 실행 결과
구제절차	- 구제절차 제공	- 현행 구제절차 운영 현황
	- 구제절차 운영 실적	- 구제절차 운영실적 제시
인권경영 공개 및 인권경영 교육	- 인권경영 공개 및 소통	- 인권경영 정보 공개방안 및 공개 현황, 대내외 소통 현황
	- 인권경영 교육	- 인권경영 교육체계, 교육실적 등

□ 정책 동향 분석 및 시사점

- 국내외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영 체계 구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 진흥원은 환경변화에 따라 인권경영 체계 점검 등을 통한 인권경영 고도화가 필요함

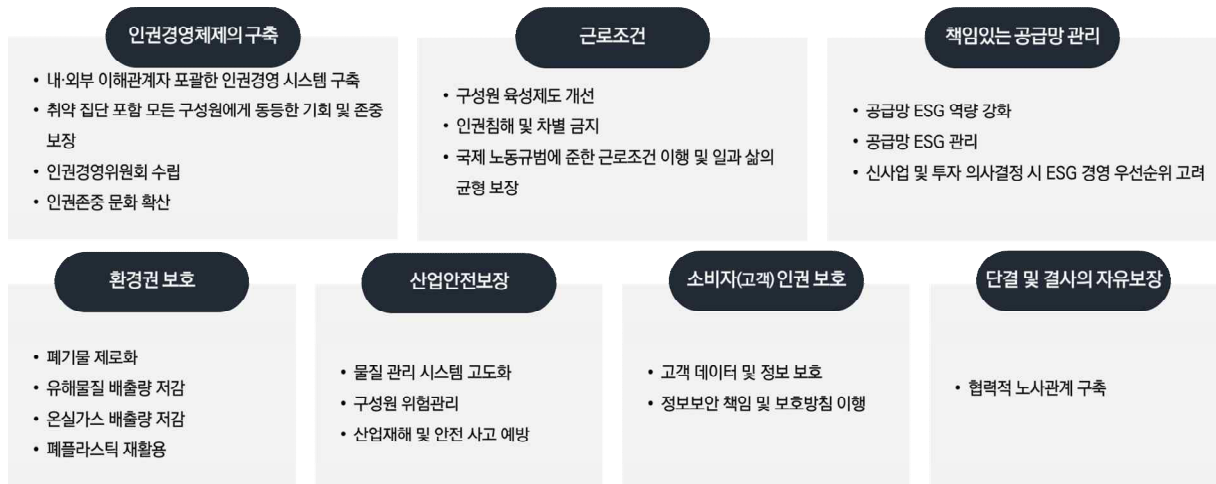
구분	주요 내용	시사점
글로벌 정책 및 표준	<ul style="list-style-type: none"> - 기관 전반에 걸친 다양한 이해관계자 인권보호 강조 - 인권영향평가 및 리스크 대응 강조 - 인권침해 구제제도 실행 권고 - 정보공개 권고 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 국내 인권경영 활동이 취약한 협력회사, 자회사 등 공급망 관리, 환경권, 지역주민 보호 등 확산방안 모색필요 - 구제제도 체계 점검 및 개선, 홍보 - 정보보호 대상과 정보공개 범위에 대한 기준 필요
정부 정책 및 제도	<ul style="list-style-type: none"> - 국가인권위원회 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고 - 인권경영 매뉴얼에 따른 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실행 권고 - 공공기관 경영평가에 인권 경영 노력과 활동 평가 실시 - 공공기관의 갑질, 성희롱, 괴롭힘, 채용비리 등 인권 피해에 대한 관리 감독 강화 권고 - 공공기관 정보공개 의무 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 대내외 이해관계자 인권보호를 위한 인권교육, 인권침해 구제절차 활동 계획 수립 및 홍보 필요 - 내부 규정 및 지침 내 인권경영 위원회, 인권영향 평가, 구제절차 관련 체계, 세부 계획 및 내용 정립 필요 - 공공기관 인권침해사례 및 이슈 등을 고려하여 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개발/실시 필요 - 인권경영 성과 확산을 위한 성과 공개, 홍보 필요 - 공공기관 경영평가 인권경영 분야 성과평가 대비 필요 - 인권경영 정보공개 기준 마련
법률	<ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 괴롭힘 금지법 시행(근로기준법 내)으로 근로자 인권 보호 체계 강화 - 직장 내 성희롱 피해자 구제 조치 강화(남녀고용평등과 일/가정 양립 지원에 관한 법률) 	<ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 갑질, 괴롭힘 등 인권침해 예방을 위한 사전교육/재발방지 교육 필요 - 구제절차 수립 및 체계, 피해자 보호 프로그램, 대응 매뉴얼 등 마련 필요

2 인권경영 구축 사례

(가) 인권경영 실시 동향

□ 해외/민간기업 동향

- EU는 2018년부터 500인 이상의 기업의 경우 인권을 포함한 기업의 비재무 정보 공개를 법제화했으며, 프랑스는 2017년 5,000명 이상의 기업에 대한 '인권 실사'를 법제화했고, 스위스, 독일 등의 유럽선진국으로 확산되고 있는 상황임
- 한국은 아직 기업의 비재무정보 공개나 '인권실사'가 법제화되어 있지 않으나, 삼성은 2018년 노동인권 감독관을 선임하여 베트남 사업장에 대해 인권영향평가를 실시하기 시작하였으며, LG화학은 미국 IBM 및 포드, 중국 화유코발트 등의 기업과 손잡고 코발트 공급망에 블록체인 기술을 적용하여 생산과정의 투명성을 확보하고, 노동권 침해를 획기적으로 줄이려는 노력을 기울이고 있음
- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구 및 합의가 이루어져 국제사회 전반에 인권경영의 중요성 및 영향 범위가 확대되고 있는 추세임



□ 공공기관 동향

- 공공기관의 인권경영은 기업활동으로 국가의 인권보호 의무와 기업의 인권 존중 책임을 실현하는 가교로서 공공기관의 공급망에 포함된 민간기업으로 인권존중 책임 확산과 글로벌 경쟁력 강화, 지속 가능한 발전을 촉진할 목적으로 시범 적용을 지나 추진체계를 구축하고 사회적 가치 등 비재무공시와 연계하여 대외 정보를 공개하는 단계에 이름

인권경영 매뉴얼 시범적용	▶ 인권경영 추진체계 구축	▶ 사회적 가치실현 연계
<p>국가인권위원회 지정 시범 적용기관으로서 인권경영 체계 구축 전과정 수행 중</p> <p>▷국민연금공사, 한국가스공사, 부산항만공사, 전남개발공사 등</p>	<p>내·외부자문을 통한 체계 구축 진행</p> <p>▷한국교육진흥원, KIET, KIC, KISD, EX, IIAC, KOTRA, 철도시설공사 등</p>	<p>기관 ‘사회적가치체계’ 에 인권경영 반영, CSR 보고서 형태로 대외 공개</p> <p>▷IIAC, aT, 한국토지주택공사, 중소벤처기업진흥공단, 한전KDN, 국민체육진흥공단 등</p>

(나) 공공기관 인권경영 시스템

□ 인권경영 추진 시스템 구축

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 담당부서와 담당자를 지정하고 인권경영 선언문을 제정하여 인권경영 추진시스템을 구축하고 있음

□ 담당부서 및 담당자 지정

- 전담부서 설치가 바람직하지만 기관사정에 따라 관련 업무 경험이 있는 직원을 인권경영 전담자로 임명할 수 있음

□ 인권경영 실행지침(규정) 제정

- 인권경영 실행목적, 체계, 위원회 구성과 운영, 영향평가, 실태조사, 이행사항, 구제조치를 포함하는 인권경영 이행지침을 제정

□ 인권경영 위원회 구성

- 기관 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정기구 역할로 최고경영진 포함
- 다양한 이해관계자를 포함하여 구성

□ 인권경영 선언 및 공표

- 이해관계자의 의견을 검토하여 선언문을 작성하고 인권경영위원회의 검토를 받아 인권경영 선언문을 확정하고 공표함

□ 인권경영 선언문 작성

- 기관 인권경영 현황을 바탕으로 인권경영 선언문 초안 작성
- 인권경영위원회 검토 요청
- 외부전문가, 자문기관, 공청회 등을 통한 의견수렴
- 기관 공통 포함내용
 - 지지하는 인권기준, 비차별 또는 차별금지 원칙
 - 집회와 결사의 자유, 강제 및 아동 노동금지 등 노동권
 - 반부패, 투명경영, 실천 및 점검의무
 - 직원, 고객, 공급망, 지역주민 등 이해관계자 인권존중
 - 피해자 구제
- 업종에 따라 특정 인권 이슈 강조

□ 인권경영 지침 및 현장

○ 인권경영 이행을 위한 세부 지침을 마련함

제1장 총칙	제2장 인권경영일반원칙	제3장 인권경영체계	제4장 인권경영위원회	제5장 인권영향평가			
<ul style="list-style-type: none"> • 목적 • 정의 • 적용범위 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용상의 차별금지 • 결사 및 단체교섭의 자유보장 • 강제노동 및 아동노동 금지 • 안전 및 보건 • 책임있는 공급망 관리 • 지역주민인권보호 • 환경권 보장 • 고객인권보호 • 구제조치의 노력 • 이해관계자와의 소통 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영현장 • 전담조직 • 인권교육 	<ul style="list-style-type: none"> • 설치 및 기능 • 구성 • 소집 및 회의 • 수당 • 의견청취 • 비밀누설금지 • 위원 위촉 해제 • 이익충돌회피 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 실시 			
				제6장 인권의 구제			
				<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영책임관 지정 • 인권침해구제절차 • 결정서작성 및 송부 • 신고인의 신분보장 			

□ 구제절차

○ 기관에 가장 적절한 구제절차를 파악하기 위해 기관 내 기존 고충처리 제도와 활용 가능성이 높은 사법적/비사법적 구제제도를 마련함

□ 구제절차 연구와 준비

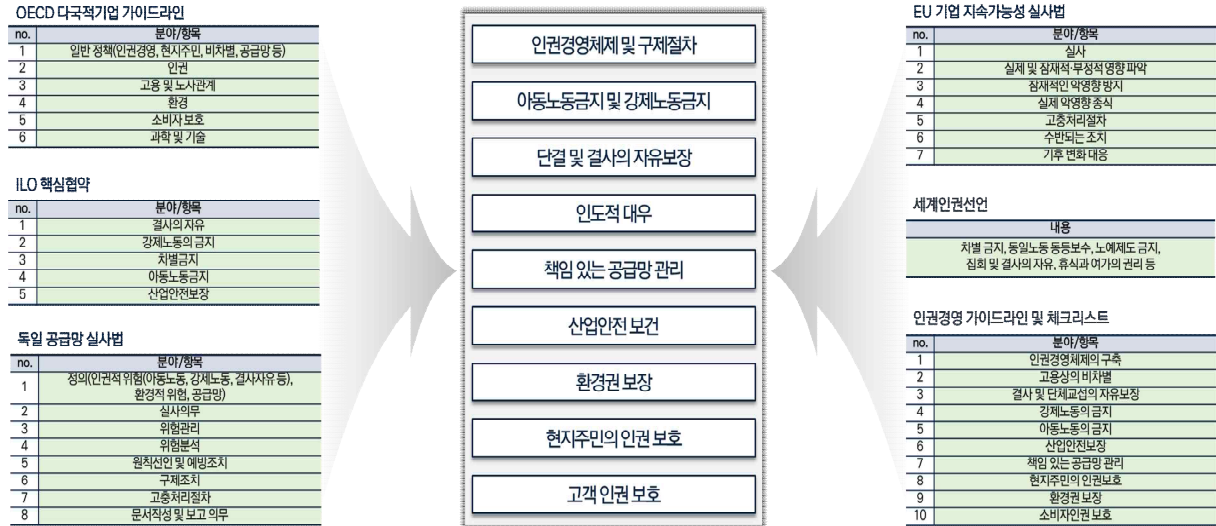
- 실태조사, 인권영향평가 등을 통해 파악한 인권 리스크와 인권 침해이슈를 구제절차 형식에 반영

□ 구제절차 수립 및 시행

- 내부 구제 절차로 ‘인권침해구제위원회’ 또는 ‘인권옴부즈맨’ 활용을 권장하며, 인권 경영 위원회가 독립성을 확보할 수 있는 경우, 이를 구제기구로 활용하거나 산하에 인권침해 구제위원회를 둘 수 있음
- 구제기구는 인권경영 담당부서의 지원을 받되 독립성을 보장하는 것이 중요
- 전담자 임명이 바람직하나, 유사 업무 담당자를 인권옴부즈맨으로 임명가능
- 구제절차 운영에 관한 매뉴얼과 가이드라인 수립 (내부지침, 외부구제절차)
- 구제절차 이용안내, 진정인의 개인정보보호조치, 장애인 접근성 향상, 구제절차 교육 방안 마련
- 구제 매뉴얼, 가이드라인에 따라 진정접수, 구제시행

□ 인권영향평가 범위 및 대상 종합

○ 기관에서 ‘인권’과 관련하여 공통적으로 확인되는 분야 또는 항목을 바탕으로 평가 범위를 인권측면으로 정리하여 명명



(다) 사업 분야 인권 이슈

□ 인권침해 사례 분석

- 국내 기반시설 및 기타 관련 공공기관의 내부 감사와 감사원 감사보고서, 국정감사 등의 외부감사 결과를 분석한 결과 아래와 같은 인권침해 이슈가 확인됨
 - 비정규직근로자 차별문제, 조직 내에서 발생하는 폭언·폭행 등 직장 내 괴롭힘, 조직 내 인권침해(성인권 침해, 내부 근로자들에 대한 갑질 등), 단체교섭 해태 및 거부, 파견 직원에 대한 업무 떠넘기기와 같은 강제노동, 주변 지역주민, 기관들과의 갈등 등 다양하게 나타남
- 수많은 용역사와 다양한 사업을 수행하는 공공기관의 경우, 주요 용역사의 인권보호 상황에 대한 평가 및 그에 따른 용역사 선정, 설문이나 현장방문 등의 방법을 통한 용역사의 인권보호 준수여부 모니터링 등 ‘책임있는 공급망 관리분야’에 대한 인권경영 실천이 요구됨
 - 협력사, 자회사가 없는 경우라도 협력사의 개념을 확대하여 장기간 계약관계에 있는 용역사의 인권침해 예방을 위한 협약, 계약 시 서약 및 인권보호 모니터링 체계 마련을 위한 계획을 수립하고 문서화함으로써 상대적으로 취약한 공급망 관리 분야에 보다 적극적으로 대응할 필요가 있음

□ 타기관 분야별 인권침해 사례

분야	사례 내용
인권경영 체제의 구축	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영현장 및 인권경영지침 정립시 객관성·전문성 증대 위한 외부전문가 또는 이해관계자 자문 절차 미반영 - 계약상대방 대상 인권보호 서약서 요청 및 인권보호 준수 여부 모니터링 미실시 - 무기명 신고 접수·처리 미실시 - 인권경영의 조직 내 문화확산 미흡 - 인권침해 발생 시 내부 구제절차의 접근성 및 활용도 미흡
고용상의 비차별	<ul style="list-style-type: none"> - 모집·채용상 차별 : 채용기준으로 ‘용모단정하고, 서비스 마인드가 높은 고급인력의 여사원’ 을 요구

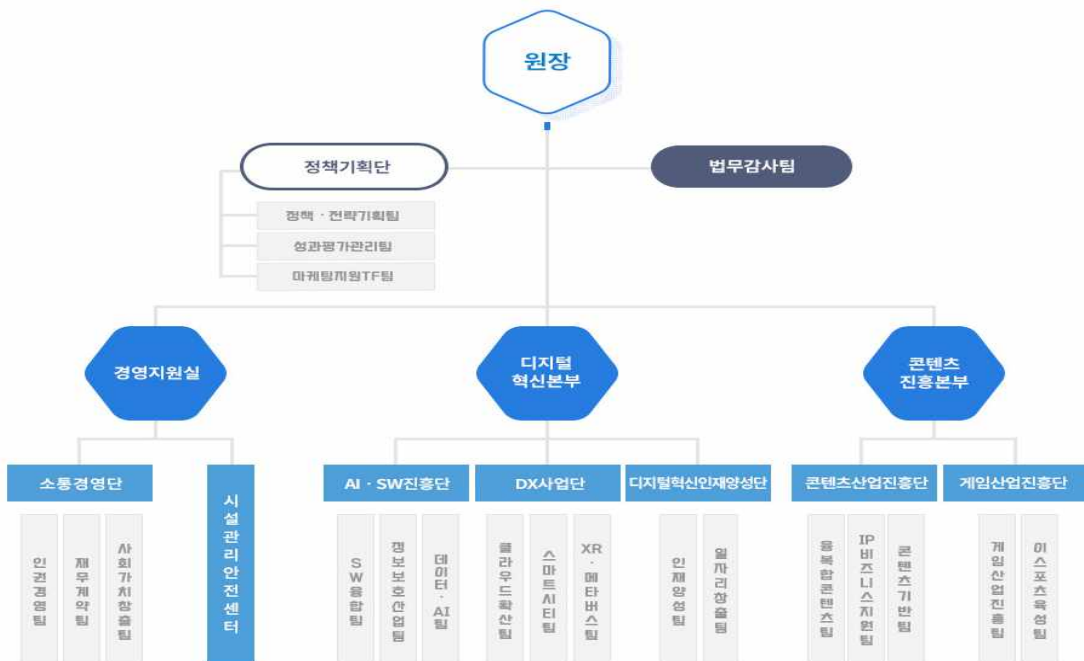
분야	사례 내용
	<ul style="list-style-type: none"> - 성별에 따라 채용분야와 채용인원을 달리 정함 - 국적을 이유로 한 차별금지 규정 미비 - 장애를 이유로 한 차별 예방 모니터링 미 실시 - 장기휴직 또는 복직자에 대한 제도적 배려 미흡 - 해외사무소 근로자에 대한 차별금지 및 종교·문화적 권리 보장을 위한 규정 미흡
<p>결사 및 단체교섭의 자유 보장</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 노조 설립·활동 방해 - 노조 활동을 이유로 한 해고 및 불이익한 처분 - 부당한 단체교섭 거부 등의 부당노동행위
<p>강제 노동의 금지</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 사규 내 강제노동 금지하는 명문규정 미흡 - 협력사에 의한 강제노동 예방을 위한 모니터링 체계 미 실시
<p>산업안전 보장</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 근골격계질환 관리, 구급함 및 소화기 관리 미 실시 및 임산부 및 고령자 고려한 휴게/편의시설 미비 - 화재, 풍수해 등 근무지 비상상황 발생에 따른 대응방안 미흡 - 비상대피훈련, 소방시설 점검 누락 또는 미흡 - 작업환경측정 시행 및 결과 유지 미흡 - 안전담당자, 현장근로자 등 대상별 맞춤 안전 교육 미 실시
<p>책임감 있는 공급망 관리</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 협력사 선정 이전 협력사의 인권보호 상황을 평가할 수 있는 체크리스트, 계약심의위원회 부재 - 협력업체 인권침해 모니터링 제도 및 사전 예방 위한 교육 미비 - 협력사 인권이슈 발생 시 페널티 반영 등 협력사에 대한 적극적인 인권요구사항 부재 - 회원사 홍보 및 마케팅 지원시 허위 및 과장 광고 점검 미흡
<p>현지주민의 인권보호</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 지적재산권 사용 시 대가 및 보상의 합리적 기준 미비 - 비상사태 대응계획에 현지주민 대피 및 대응방법 미포함
<p>고객/소비자 인권보호</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 동의없는 개인정보 수집 및 개인정보 유출 - 감사 시 법령상 근거없는 개인정보요구로 자기결정권 침해 사례 - 신규 사업 확장 시 사전 인권영향평가 미 실시 - 행사 부스 설치 시 장애인 접근성 및 외국인 이용자 정보 접근성 미흡
<p>환경권 보장</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 주요사업 시행 과정에서의 지역 환경 훼손 및 환경오염 행위

분야	사례 내용
	<ul style="list-style-type: none"> - 환경정보 공개 미흡(환경 관련 정보공개요구에 대한 부당한 거부) - 환경영향 가능성 발견 시 이의 완화를 위한 조치 및 실행방침에 대한 명문 규정 부재 - 사업 운영 과정에서 발생 가능한 환경 위해 요인의 정기점검 미흡 - 사내 녹색경영 방침 관련 사항에 대한 범시민 대상 소통 및 공유 미흡 - 구체적 녹색경영 추진 위해 측정 가능한 전사·부서별 추진과제 설정 및 정기 점검 필요
<p style="text-align: center;">직장 내 인권 보호</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 직원의 의사와 상관없는 음주·흡연·회식 참여 강요 및 예방조치 미비 - 직장 내 괴롭힘·성희롱 발생 시 피해자 보호 조치 및 사후조치를 위한 정기적 모니터링의 미비 - 직장내 괴롭힘 예방을 위한 정기 실태조사 미 실시 - 감정노동근로자 정기진단, 실태조사 및 조직특성을 고려한 EAP 프로그램 미비 - 특수형태 현장에 대한 차별화된 교육 및 건강검진 미 실시

3 진흥원 인권경영 운영 현황

(가) 진흥원 소개

- 부산정보산업진흥원은 2002년 5월 설립되어 부산지역의 정보통신 및 문화콘텐츠산업을 지원·육성함으로써 지역 관련산업의 경쟁력 강화 및 발전에 기여하고 있음
- 진흥원은 부산지역 내 정보통신(IT)과 문화콘텐츠(CT)산업의 육성과 지원을 위해 설립된 IT·CT산업 육성기관으로, 2002년 설립 이래 부산문화콘텐츠컴플렉스, SW융합클러스터 센텀센터, 클라우드혁신센터, 부산가상증강현실융복합센터 등을 개소하며, 지역 IT·CT산업 육성에 이바지하고 있음
 - 4개의 입주시설과 8개의 외부산하센터를 통해 지역 내 IT·CT산업을 지원 및 육성하고 있으며, 시민 체감형 IT·CT 서비스 제공, 국내 주요 IT·CT 행사 개최 등도 성공적으로 수행하고 있음
- 진흥원의 조직은 2023년 12월 현재 ‘정책기획단’과 ‘법무감사팀’이 직속기관으로 설치되어 있고, ‘디지털혁신본부’, ‘콘텐츠진흥본부’의 2개의 본부, ‘경영지원실’ 1개의 실, 16개의 팀과 ‘시설관리안전센터’로 구성되어 있음



[부산정보산업진흥원의 비전]

비전

부산을 넓히는 디지털 융복합 확산기관
 “Digital Convergence Top frontier to Expand Busan”

목표

1. 미래가치 개척	2. 디지털 경제 확장	3. 디지털 포용 확대
양자정보기술, 메타버스 등	경제사회 전분야 융합·확산	시민누구나 향유하는 디지털



패러다임 전환

정보화 전환기 (기술발전)	➤	디지털 심화기 (전산업 융합)
IT/CT 개별 기술·산업으로 발전 “산업의 한 분야, 수단으로 활용” (필요시 선택하는대상)	Paradigm shift	디지털 디지털 기반 전분야 혁신 “경제와 사회의 체질을” 바꾸는 일상의 필수요소

추진과제

부산발 디지털 융복합 파도를 통해 부산 경제체질을 개선하고, 역동적인 기회를 창출

4대 W.A.V.E.	9대 중점과제
1. Widen our chance 디지털 융복합 확장 허브	1-① 전산업 ICT융합 및 디지털 경제 확장 1-② 클라우드 확산 및 스마트시티 선도
2. Accelerate creation 글로벌 디지털 성장 허브	2-① 미래 디지털 핵심기술 경쟁력 확보 2-② 디지털 인재양성 및 일자리 창출
3. Value change 부산 인디 콘텐츠 허브	3-① 콘텐츠 융복합 및 비즈니스 기반 강화 3-② 축제와 산업이 동반성장하는 게임 선도도시 조성 3-③ 건강한 디지털 포용 문화 확산
4. Energy boost 고객만족 소통경영허브	4-① 경영 효율화 및 전문기관 경쟁력 강화 4-② 소통확대 및 고객만족 경영 추진

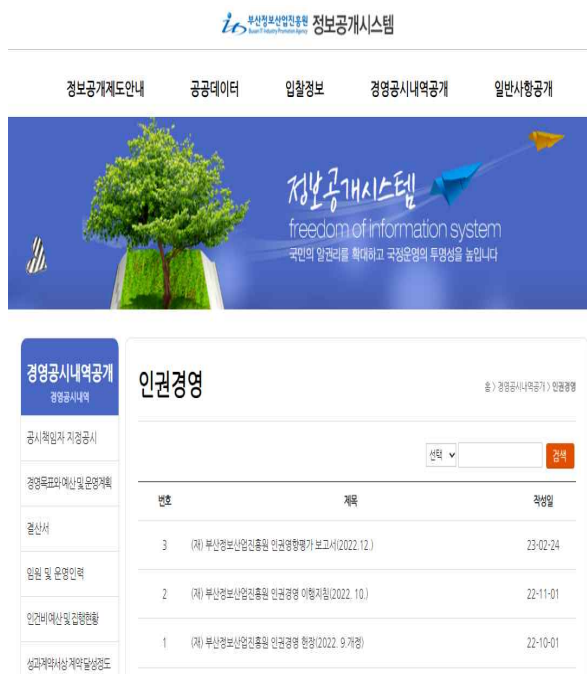
- 진흥원은 ‘부산을 넓히는 디지털 융복합 확산기관’이라는 비전을 가지고 ‘미래가치 개척, 디지털 경제확장, 디지털포용확대’를 목표로 정하고 있음

- 진흥원은 부산발 디지털 융복합 파도를 통한 부산 경제체질 개선 및 역동적인 기회 창출을 추진과제로 삼으면서, ‘전산업 ICT 융합 및 디지털 경제 확장, 클라우드 확산 및 스마트시티 선도, 미래 디지털 핵심기술 경쟁력 확보, 디지털 인재양성 및 일자리 창출, 콘텐츠 융복합 및 비즈니스 기반 강화, 축제와 산업이 동반성장하는 게임 선도도시 조성, 건강한 디지털 포용 문화 확산, 경영 효율화 및 전문기관 경쟁력 강화, 소통확대 및 고객만족 경영 추진’을 9대 중점과제로 제시하고 있음

(나) 진흥원 인권경영 운영 현황

□ 인권경영 추진현황

- 진흥원은 2019년 3월 임직원이 지켜야할 행동과 가치판단 원칙 수립을 위한 인권경영 헌장을 마련하고 선언하여 대·내외에 임직원의 인권경영 참여 의지를 표명하였음
- 진흥원은 인권경영 헌장을 진흥원 홈페이지를 통해 공유하고 있으며, 진흥원의 인권경영 헌장은 개정을 통해 발전 중임(최근 2022년 9월 개정)
- 진흥원은 경영활동 전반의 인권 리스크를 파악하기 위해 2022년부터 ‘인권영향평가’를 실시해왔으며 2023년에도 외부기관을 통해 인권영향평가를 평가받음으로써 객관성과 공정성을 확보함
- 진흥원은 인권경영 이행지침을 제정하고 인권경영 담당부서로 ‘인권경영팀’을 설치하여 운영하고 있으며 인권경영 이행지침에 의하여 인권침해 접수·대응하고 있고 인권경영위원회를 설치하고 있음
- 진흥원은 설문조사 방식(인권경영 실태조사, 직장내 성희롱·성폭력 실태조사)으로 인권침해 모니터링을 실시하고 있음



(재)부산정보산업진흥원 인권경영 헌장

제 정 2019. 3. 4.
개 정 2022. 9. .

우리는 부산지역의 정보통신, 문화콘텐츠 등 정보-문화산업을 지원 육성하는 기관으로서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 경영을 적극 실천하고, 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구의 나간다.

이를 위해 우리는 임직원이 준수해야할 행동규범, 가치판단 기준으로 '인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영'을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 진흥원 내에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 사법적, 비사법적 구제조치를 시행하고 예방을 위해서도 적극 노력한다.

하나, 우리는 종교·성별·인종·학력·지역·장애 등을 이유로 차별하지 않으며, 상호존중과 배려의 윤리적인 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 고용에 있어서 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 건전한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 단체교섭 및 결사의 자유를 보장하고, 노사 간 신뢰 기반의 공동 번영을 지향한다.

하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 경영정보를 투명하게 공개하고, 국민과 고객의 정보 접근권을 최대한 보장하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호하는 등 고객가치를 중시한다.

하나, 우리는 협력회사, 고객, 지역주민 등 이해관계자의 인권을 존중하고 상생 발전을 추구한다.

하나, 우리는 사업과드너를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천하도록 지원한다.

(재)부산정보산업진흥원장

II 인권영향평가 실시

1 인권영향평가 실시개요

□ 인권영향평가 실시 가이드

- 인권영향평가란 조직이 끼치는 부정적 인권영향을 식별하고 방지·완화하며, 이러한 노력을 대내외에 천명하는 포괄적 절차를 뜻함
 - 포괄적 절차에는 실제적·잠재적 인권리스크에 대한 평가, 그 결과를 조직 운영과 활동 전반에 반영하고 실천하는 과정, 취해진 조치의 효과성에 대한 모니터링, 그리고 이 모든 절차에 대해 이해관계자와 소통하는 단계로 구성되어 있음
- 인권리스크는 통상적 ‘리스크 관리’에서 전제하는 재무적 성과와 관련된 위험성외에 조직의 운영과 활동이 사람의 인권을 침해하거나 제한할 위험성을 내포함
- 조직은 적절한 인권실사를 수행함으로써 인권에 대한 부정적인 영향을 효과적으로 예방·완화할 수 있음은 물론 조직이 사회에 미치는 긍정적인 영향력을 극대화할 수 있으며, 효과적인 인권실사를 통해 이해관계자와의 관계를 개선할 수 있고, 궁극적으로 우호적인 조직평판을 유지하는데 도움을 주며, 인권 침해 및 차별을 야기하거나 연루되지 않는 한편, 인권을 보호하기 위한 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 대내외에 보여줌으로써 미래의 잠재적인 법적 분쟁을 예방하고 대비하는데 도움을 줄 수 있음
- 인권영향평가의 절차와 방법은 조직의 규모 및 가용자원, 조직이 대내외적으로 직면한 인권리스크의 수준 및 심각성 등에 따라 유연하게 적용될 수 있으며, 각 조직은 현실 가능한 선에서 출발하여 점진적으로 로드맵에 따라 실시하기를 권장함
- 인권영향평가는 일시적인 절차가 아니라, 조직의 인권경영과 책임경영을 달성하기 위해 연속적이고 일관되게 진행되어야 함

1) 2019년도 ‘인권경영 표준지침’ 개발연구, 법무부 연구용역 과제보고서의 인사실사 과정과 절차 가이드를 재 정리함

□ 실시주체 및 범위

- 평가주체 : (내부) 부산정보산업진흥원, (외부) 한국경영인증원

- 평가기간 : 2023년 10월 18일 ~ 2023년 12월 16일
 - 2023. 10. 25: 착수미팅
 - 2023. 10. 26 ~ 11. 10: 인권영향평가 지표개발
 - 2023. 11. 14: 인권영향평가 지표교육 실시 *대상: 평가 대상 사업담당자 등
 - 2023. 11. 29: 인권영향평가 외부전문위원 현장실사
 - 2023. 12. 16: 최종보고서 제출

- 평가범위 : 기관운영 및 주요사업

(기관운영) 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 공공 기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

(주요사업) 진흥원의 사업수행이 다양한 이해관계자의 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

- 평가목적
 - 진흥원의 경영활동이 임직원, 공급업체, 지역주민 등 내·외부 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명
 - 인권에 부정적인 영향을 미칠 경우(또는 가능성이 있는 경우) 이를 해결·예방하는 개선방안을 도출하고 향후 인권경영 추진 방향을 제시함으로써 인권존중 경영에 기여

□ 평가방법

인권영향평가 계획 수립 → 환경분석→ 체크리스트(안) 작성 → 체크리스트 검토·확정 →
→인권영향평가 실시 → 평가결과 제출 → 경영진 심의 → 인권리스크 방지조치

- 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 최소화함
- 인권경영 추진 담당자 및 관리자, 실무자를 대상으로 인권경영 워크숍과 지표교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고, 기관운영 및 주요 사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정
- 내부 자체평가를 거친 후 외부 전문가의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오” 답변에 해당하는 지표가 있는지 여부를 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 평가자의 주관적인 판단에 의존하는 평가지표의 특성상, 서로 다른 두 집단이 독립적으로 평가할 수 있도록 같은 지표에 대하여 실무담당자 외 이해관계자 인터뷰를 실시하여 평가(예를 들어, 고용상 비차별 분야 중 비정규직의 비차별 항목에 대한 평가는 실무담당자 평가→비정규직 평가→외부 전문가 평가의 절차를 거침)
- 인권경영 주관부서인 소통경영단 인권경영팀의 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 추진할 예정임

2 인권영향평가 주요사업 선정

□ 주요사업

- 지역SW서비스사업화, 부산AI실증지원센터

□ 주요사업 선정 기준

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 의하면 주요사업 선정 시 중점 추진사업 여부, 이해관계자 효율성, 지역이슈 연계성, 파급 영향력을 종합 고려하여 선정하도록 하고 있음

□ 주요사업 선정 목적

- 다양한 이해관계가 얽혀 있는 ‘지역SW서비스사업화’, ‘부산AI실증지원센터’ 이 진흥원 사업의 특성상 사업수행 과정에서 인권존중 기반이 구축되어 있는지, 사업추진상 차별이 있는지, 이해관계자 인권이 보호되고 있는지 등의 인권침해요소를 파악하여 이해관계자에 미치는 영향의 정도가 어떠한지를 점검할 필요가 있음

□ 주요사업 선정 사유

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼은 인권영향평가를 실시할 주요사업 선정 시, 기관의 주력사업 또는 대표사업 여부, 신규 사업 여부, 경영활동 전반이 포함 여부, 앞으로 수행할 중요사업 여부, 기관의 지속 가능한 발전을 도모하는 사업인지를 우선적으로 고려하여 선정하도록 함
- 진흥원은 추진과정 또는 결과에서 이해관계자 및 구성원의 인권에 미칠 수 있는 실제적, 잠재적 인권 리스크를 파악하고 평가하기 위해 2023년에는 ‘지역SW서비스사업화’, ‘부산AI실증지원센터’ 2개 사업을 주요사업으로 선정함

3 인권영향평가 지표 구성

□ 평가체크리스트 지표 개발 및 확정

- (기관운영) 2023년 인권영향평가 체크리스트에는 각 분야별 인권영향 평가의 필요에 따라 지표를 수정·추가하여 최종 11개 분야 37개 항목 189개 세부지표 확정
- (주요사업) 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 진흥원의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 파급을 고려하여 ‘지역SW서비스사업화’, ‘부산AI실증지원센터’ 2개 사업을 주요사업으로 선정하고 12개 항목 58개 세부지표 확정

□ 항목 수 및 지표 수

(기관운영) 11개 분야 37개 항목 189개 지표

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

(주요사업) 2개 사업 12개 항목 58개 지표

구분	분야	항목수/지표수
1	지역SW서비스사업화	6개/29개
2	부산AI실증지원센터	6개/29개

□ 기관운영 평가 지표

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

□ 주요사업 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	지역SW 서비스사업화	사업의 인권경영체계(4)	29
		사업의 공정운영(7)	
		근로자의 인권보호(5)	
		사업참여업체의 인권보호(6)	
		산업안전보장(3)	
		정보보호 및 지적재산권 보호(4)	
2	부산AI 실증지원센터	사업의 인권경영체계(4)	29
		사업의 공정운영(7)	
		근로자의 인권보호(5)	
		사업참여업체의 인권보호(6)	
		산업안전보장(3)	
		정보보호 및 지적재산권 보호(4)	

III 인권영향평가 결과

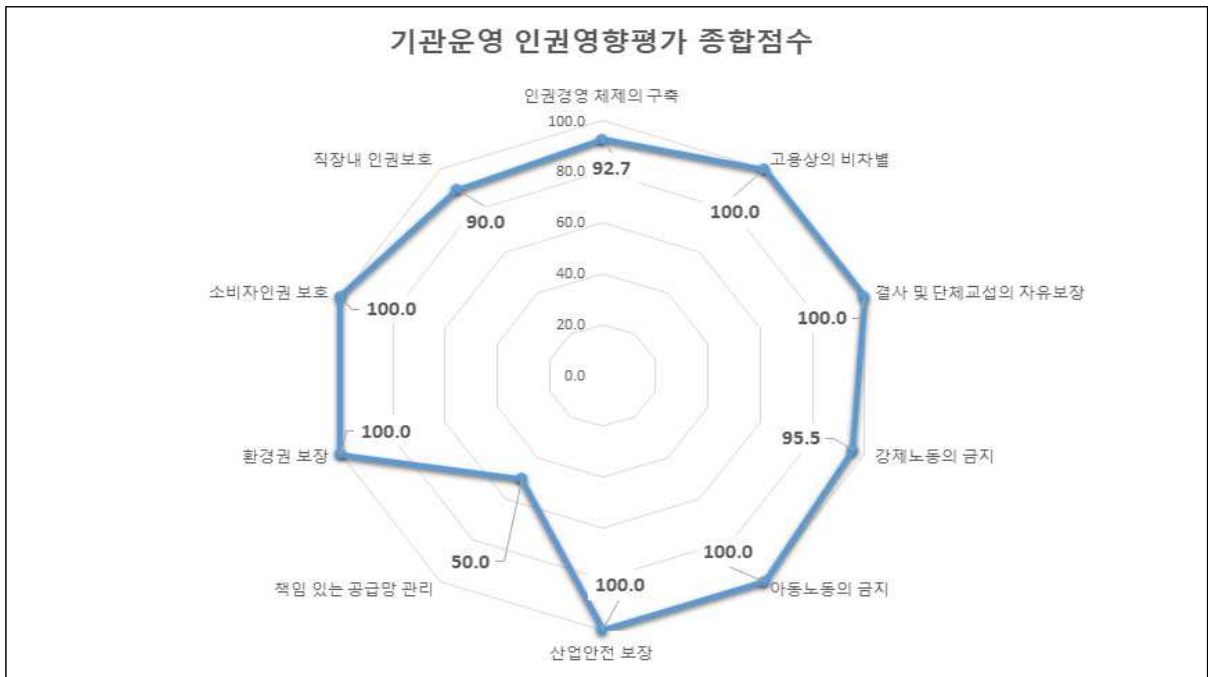
1 인권영향평가 결과 종합

- 부산정보산업진흥원은 사업운영 전반에서 인권경영을 위한 제도적 기반을 갖추어 나가고 있으며 그 성과를 지속적으로 도출하기 위해 노력하고 있음
- 진흥원은 다양한 사업을 운영하고 있으며 이에 따라 다양한 이해관계자가 존재하고 있어 이해관계자들에게 미치는 잠재적·실질적 인권위험을 파악하는 것이 진흥원의 인권경영 실천에 향후 더욱 중요한 과제로 대두될 것임
 - 이에 진흥원은 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 인권경영 시스템을 구축하고, 인권경영 담당 조직을 구성하여 관리하고 있으며 인권영향 평가를 실시함
 - 진흥원은 2022년부터 인권영향평가를 실시해오고 있으며, 2023년에도 외부 전문기관을 통한 인권영향 평가를 실시하였음
- 2023년 기관운영 인권영향평가 결과는 종합 달성률 93.6점으로 ‘인권경영 체계의 구축’, ‘강제노동의 금지’, ‘책임 있는 공급망 관리’, ‘직장 내 인권 보호’ 분야에서 ‘보완필요’에 해당하는 항목이 있는 19개의 지표가 도출되었음
 - 해당 분야는 진흥원이 인권경영 체계를 갖추어 나가면서 관련 법령과 국가 정책, 지침에 따라 개선 가능한 과제로 기존의 기관 자체의 노력과 함께 타 기관 벤치마킹을 통해 보완해 나갈 수 있는 영역임
- 2023년 인권영향평가의 주요사업1. ‘지역SW서비스사업화’는 종합 달성률 96.6점으로 ‘사업의 인권경영체계’ 항목에서 ‘보완필요’에 해당하는 2개의 지표가 도출되었고, 주요사업2. ‘부산AI실증지원센터’는 종합 달성률 96.6점으로 ‘사업의 인권경영체계’ 항목에서 ‘보완필요’에 해당하는 2개의 지표가 도출되었음

2 기관운영 인권영향평가 평가결과

(가) 종합 점수 : 93.6점 (300점 중 281점 획득)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 93.6점으로 전반적으로 우수한 상태임
- ▶ ‘인권경영 체계의 구축’, ‘강제노동의 금지’, ‘책임 있는 공급망 관리’, ‘직장 내 인권보호’ 는 일부 보완 필요
- ▶ ‘현지주민의 인권보호’ 분야 지표는 진흥원 운영 현황과 맞지 않아 종합점수 산출 시 제외



No.	분야	점수			
		배점	조정배점	득점	환산점수
1	인권경영 체계의 구축	84	84	78	92.7
2	고용상의 비차별	28	28	28	100.0
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	32	32	32	100.0
4	강압적 노동의 금지	22	22	21	95.5
5	아동노동의 금지	8	8	8	100.0
6	산업안전 보장	32	32	32	100.0
7	책임 있는 공급망 관리	16	16	8	50.0
8	현지 주민의 인권보호	20	0	0	N/A
9	환경권 보장	26	26	26	100.0
10	소비자 인권 보호	12	12	12	100.0
11	직장 내 인권 보호	40	40	36	90.0
총점		320	300	281	93.6

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외항 전체문항×2점)

(나) 기관운영 점검 집계결과

- 총 189개 지표 중 예 131개, 아니요(미실시) 0개, 보완필요 19개, 정보없음 0개, 해당없음 40개로 집계됨
 - (아니오) 없음
 - (보완필요) ‘인권경영 체계의 구축 6개’, ‘강제 노동의 금지 1개’, ‘책임있는 공급망 관리 8개’, ‘직장 내 인권 보호 4개’ 총 19개 지표의 보완 필요사항 발생
 - (정보없음) 없음
 - (해당없음) ‘고용상의 비차별 3개’, ‘아동노동의 금지 10개’, ‘산업안전 보장 1개’, ‘책임있는 공급망 관리 2개’, ‘현지주민의 인권보호 10개’, ‘환경권 보장 5개’, ‘소비자 인권 보호 9개’ 총 40개 지표는 점검일 현재 진흥원 활동과 직·간접적 해당사항이 없음
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분야	평가결과					계
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	인권경영 체계의 구축	35	6	0	0	0	41
2	고용상의 비차별	14	0	0	0	3	17
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	0	0	0	0	16
4	강압적 노동의 금지	10	1	0	0	0	11
5	아동노동의 금지	4	0	0	0	10	14
6	산업안전 보장	16	0	0	0	1	17
7	책임 있는 공급망 관리	0	8	0	0	2	10
8	현지 주민의 인권 보호	0	0	0	0	10	10
9	환경권 보장	13	0	0	0	5	18
10	고객 인권 보호	6	0	0	0	9	15
11	직장 내 인권 보호	16	4	0	0	0	20
합 계		130	19	0	0	40	189

(다) 기관운영 분야별 상세 평가

■ 분야 1. 인권경영 체계의 구축

(평가의견)

- 진흥원은 다양한 이해관계자를 포함하여, 인권경영 책무를 실현하기 위해 노력하고 있음. 2019년 3월, 최고경영자 및 최고 의사결정 기구인 이사회를 거쳐 인권경영헌장이 제정되었음. 인권경영의 실행력을 확보하기 위해, 인권경영 위원회를 개최 의결함
- 진흥원은 이해관계자와의 부정적 인권영향을 예상하고, 인권침해를 예방하기 위해 노력하고 있음. 인권경영헌장은 직원의 건강한 근무여건, 산업안전 및 보건증진, 노사간 공동번영, 고객가치 중시등 기관의 주요 현안을 다루고 있음
- 진흥원은 인권경영을 제도화하기 위하여 인권경영헌장 제개정, 인권경영이행지침, 인권영향평가를 실시하고 있음. 또한 인권경영위원회 정기회의 운영계획안, 인권경영체제 고도화를 위한 노력을 하고 있음
- 진흥원은 인권준수 감시를 위해 인권경영위원회(2019년 9월) 운영, 연간 교육프로그램 수립 및 인권경영 교육실시, 인권침해 구제절차 마련, 부정행위 및 행동강령 위반 신고처를 운영하고 있음
- 진흥원은 내·외부 다양한 이해관계자의 인권 침해가 발생하지 않도록 소통 채널을 갖추고 의견을 청취하고 있으며, 익명 또는 비밀이 보장된 의사소통 채널 및 구제 절차에 대한 정보를 게시하고 있음
- 진흥원은 다양한 구제절차 및 인권침해 신고 채널을 운영하고 있음. 온오프라인 신고센터, 방문접수, 전화, 팩스, 이메일, 쪽지 등 구제 절차는 접근과 이용이 용이함
- 구제절차를 이용하는 이해관계자의 신분·비밀을 보장하고 있으며, 피해자가 진흥원 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 국가인권위원회 구제요청 등 성실하게 조력하고 있음
- 진흥원은 구제절차에 대한 운영실적을 관리하고 있으며 구제 절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적인 원인을 개선하는 과정을 포함

하고 있음을 확인함

(권고의견)

- 진흥원은 인권경영 보고 및 평가지침에 따라 인권경영 현장 개정을 진행함. 인권정책선언은 진흥원 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 개정이 되도록 권고함
- 진흥원은 이해관계자와의 부정적 인권영향을 예상하고, 인권침해를 예방하기 위해 노력하고 있음. 인권경영의 중요성 인식 및 부정적 인권 영향 발생 제로화 목표를 위해 각 부서별 업무에 따른 이해관계자 식별, 부정적 인권영향을 평가하여 및 통제하고, 별도의 개선 서항을 선정하도록 운영하도록 권고함
- 진흥원은 사업추진 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 적절한 구제절차를 운영하고 있음. 하지만 부서별로 이해관계자와의 부정적 인권발생 리스크를 사전 예방하기 위한 관리 방안을 정하여 수행하도록 권고함
- 2023년 진흥원 교육훈련 추진계획내 인권교육 내용 포함하고 있음. 인권교육 연간교육 프로그램 수립 시 최고경영자, 중간관리자, 임직원, 신입사원을 대상으로 하는 계층별 맞춤형 인권교육이 수행되도록 권고함
- 진흥원은 인권침해 구제절차 내규 갖추고 있음. 구제절차를 활용하는 임직원 및 이해관계자들에게 실효성을 검증할 것을 권고함
 - 인권침해 구제절차에 대한 설문조사를 통해 절차 경로, 이용 의도, 신고시 이용절차 이해, 상담 미사용 이유 및 개선 요구사항들을 파악하여 구제절차의 실효성을 파악하여 보다 효과적으로 운영될 수 있도록 해야 함

결과 그래프		점수표	
<p>분야 1. 인권경영 체제의 구축</p>	No	항 목	계
	1	인권존중정책 선언	91.7
	2	인권영향평가 정기적 실시	93.8
	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	90.0
	4	인권경영 성과	100.0
	5	구제절차 마련	90.0
평균			93.1

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중정책 선언

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 다양한 이해관계자를 포함하여, 인권경영 책무를 실현하기 위해 노력하고 있음. 2019년 3월, 최고경영자 및 최고 의사결정 기구인 이사회를 거쳐 인권경영헌장이 제정되었음. 인권경영의 실행력을 확보하기 위해, 인권경영 위원회를 개최 의결함 ○ 인권경영헌장은 직원의 건강한 근무여건, 산업안전 및 보건증진, 노사간 공동번영, 고객가치 중시등 기관의 주요 현안을 다루고 있음 ○ 진흥원의 인권경영헌장은 임직원 및 모든 이해관계자의 인권보호와 증진에 관한 정책의 수립, 시행 기타 필요한 사항들을 정함을 그 목적으로 하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 인권경영 보고 및 평가지침에 따라 인권경영 헌장 개정을 진행함. 인권정책선언은 진흥원 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 개정이 되도록 권고함

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 2022년부터 연 1회 정기적으로 인권영향평가를 실시해오고 있으며, 인권영향평가는 내·외부의 전문가 참여, 국내법 및 국제적 인권 규범을 근거로 만들어진 국가인권위의 권장 지표를 사용하여 일관성을 유지하고 있음 ○ 진흥원은 인권영향평가를 통해 내외부 이해관계자들과의 인권침해를 예방하기 위해 노력하고 있음. 경영활동 및 사업추진으로 발생될 수 있는 실제적, 잠재적 인권리스크를 사전에 파악하여 예방조치계획을 수립함 ○ 진흥원은 2022년 인권영향 평가 결과에서 발견된 문제 또는 개선사항에 대해 조치계획에 따라 개선함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 이해관계자와의 부정적 인권영향을 예상하고, 인권침해를 예방하기 위해 노력하고 있음. 인권경영의 중요성 인식 및 부정적 인권영향 발생 제로화 목표를 위해 각 부서별 업무에 따른 이해관계자 식별, 부정적 인권영향을 평가하여 및 통제하고, 별도의 개선 사항을 선정하도록 운영하도록 권고함

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 인권경영을 제도화하기 위하여 인권경영헌장 제정, 인권경영 이행지침 제개정, 인권경영구제절차 시행, 인권경영 전담조직 운영, 인권영향평가를 실시하고 있음. 또한 인권경영위원회 정기회의 운영계획
------	---

	<p>(안) 등 규정 및 제도, 연중운영 시책 등을 통해 지속/수시 개선에 적합한 인권경영시스템을 구축하여 운영함으로써 인권경영체제 고도화를 위한 노력을 하고 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영 문제를 다루는 전담부서는 ‘인권경영팀’이며, 인권경영담당자를 배정하여 운영하고 있음 ○ 인권경영 이행지침 제12조에 따라 진흥원은 사업추진 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며, 사전 예방을 위해서 적극노력해야 함 ○ 진흥원은 자회사나 협력사의 인권침해가 발견될 경우, 기관 차원에서 대응하고 있으며, 이를 규정에 명시하고 있음 ○ 진흥원은 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정 기구로서 독립적인 위원회(인권경영위원회)를 운영하고 있으며, 위원회 구성은 규정에서 정하는 기준에 근거하여 내부 2명, 외부 4명으로 구성되어 있음 <ul style="list-style-type: none"> - 진흥원 임원 또는 부서장급 이상 직원, 노동조합이 추천하는 자, 인권 증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람, 이해관계자를 대표할 수 있는 사람으로 구성됨 ○ 진흥원은 인권침해 발생 시 신고자가 심적 부담을 덜고 원활하게 신고할 수 있는 외부이해관계자 대상 ‘진흥원에 바란다’ 게시판 운영 및 내부관계자 그룹웨어 내 ‘익명게시판’ 을 운영하고 있음 <p>진흥원은 익명의 인권침해 신고채널 운영 및 피해자 보호와 2차 피해 방지 시스템을 강화 하는데 노력을 하고 있음</p>
권고의견	○ 권고의견 없음

1.4) 인권경영 성과

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 인권영향평가 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인하고 있고, 인권경영 개선과제 보고 및 진흥원 홈페이지를 통해 결과를 공유하고 있음 ○ 2022년부터 수행된 인권영향평가는 외부 전문기관에 평가를 위탁하고, 시간의 추이에 따라 변화를 확인할 수 있음 ○ 인권경영 성과는 인권경영위원회 심의·의결 절차 진행을 거치고, 개선사항에 대한 이행 결과 및 향후 개선사항을 포함하여 진행하고 있음.
권고의견	○ 권고의견 없음

1.5) 구제절차 마련

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 다양한 구제절차 및 인권침해 신고 채널을 운영하고 있음. 온오프라인 신고센터, 방문접수, 전화, 팩스, 이메일, 쪽지 등 구제 절차는 접근과 이용이 용이함. ○ 인권침해 신고채널의 적극적인 홍보를 통해 구제절차의 접근과 이용이 가능하도록 사내인트라넷, 홈페이지를 통해 신고채널을 안내하고 있음 ○ 구제절차를 이용하는 이해관계자의 신분·비밀을 보장하고 있으며, 피해자가 진흥원 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 국민신문고, 국가인권위원회등 상위기관을 안내하여 성실하게 조력하고 있음 ○ 진흥원은 구제절차에 대한 운영실적을 관리하고 있으며 구제 절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적인 원인을 개선하는 과정을 포함하고 있음을 확인 함
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 인권침해 구제절차 내규 갖추고 있음. 구제절차를 활용하는 임직원 및 이해관계자들에게 실효성을 검증할 것을 권고 드림 <ul style="list-style-type: none"> - 인권침해 구제절차에 대한 설문조사를 통해 절차 경로, 이용 의도, 신고시 이용절차 이해, 상담 미 사용 이유 및 개선 요구사항들을 파악하여 구제절차의 실효성을 파악하여 보다 효과적으로 운영 될 수 있도록 해야 함

■ 분야 2. 고용상의 비차별

(평가의견)

- 현재 진흥원은 고용상 발생될 수 있는 차별적 요소를 배제하고자 블라인드 채용을 도입, 지속적으로 시행함과 동시에 각종 규정에 관련 차별금지에 대한 내용을 명시하고 있음
- 실제 인사제도 운영에 있어서 차별적인 요소로 인해 근로자에게 불이익이 발생하지 않도록 명문화된 규정을 준수하고자 노력하고 있음
- 고용상 남녀 차별요인 존재하지 않으며, 정규직과 비정규직 간의 차별요인 존재하지 않음

(권고의견)

- 고용상 남녀 차별요인이 없으나 직무배치, 부서, 승진 등에 있어 간접차별 요인이 없는지 지속적인 점검을 하도록 권고함

결과 그래프		점수표																			
<p>분야 2. 고용상의 비차별</p> <p>고용상 비차별: 100.0 고용상 남녀 비차별: 100.0 비정규직 근로자 비차별: 100.0 외국인근로자 비차별(N/A): N/A</p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>고용상 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>고용상 남녀 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>비정규직 근로자 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>외국인근로자 비차별</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>		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	평균		100.0
No	항 목	계																			
1	고용상 비차별	100.0																			
2	고용상 남녀 비차별	100.0																			
3	비정규직 근로자 비차별	100.0																			
4	외국인근로자 비차별	N/A																			
평균		100.0																			

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영 이행지침 제4조에서 고용상의 모든 차별금지에 대해 명문화하고 있음 ○ 직원채용은 공개경쟁 채용을 원칙으로 하며 불합리한 제한을 두거나 차별하지 않음 ○ 블라인드 채용 방식을 중심으로 채용제도를 운영하고 있어 고용상 발생할 수 있는 각종 차별로부터 벗어날 수 있도록 노력함 ○ 진흥원의 임직원에게 적용되고 있는 각 규정상 복지제도나 교육·배치 승진, 정년, 퇴직 및 해고등 각종 인사조치시 근로자를 차별하지 아니할 것을 명확히 규정하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

2.2) 고용상 남녀 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 블라인드 채용을 시행함으로써 채용에서 발생할 수 있는 성차별적 요소를 사전에 차단하고자 함 ○ 동일한 가치 노동에 대해 동일한 임금을 제공하기 위해 보수규범 [별표 2] 기본연봉표에 의하여 지급되어지고 있으며, 남녀 차별요인 존재하지 않음 ○ 각 규정상 복지제도나 교육·배치 승진, 정년, 퇴직 등에 있어 남녀 차별요인 존재하지 않음
권고의견	○ 고용상 남녀 차별요인이 없으나 직무배치, 부서, 승진 등에 있어 간접차별요인이 없는지 지속적인 점검이 필요함

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 비정규직에 대해서도 일반 복무규정을 적용하고 있으며, 비정규직에 대한 보수 역시 보수규범 [별표2] 기본연봉표를 기준으로 산정하고 있음 ○ 복리 후생 관련 내용도 정규직과 비정규직에게 동일하게 적용되고 있으며, 차별요인 존재하지 않음
권고의견	○ 권고의견 없음

2.4) 외국인 근로자 비차별

평가의견	○ 외국인 근로자를 채용하고 있지 않으며, 향후 고용계획이 없으므로 “해당 없음” 으로 평가함
권고의견	○ 해당사항 없음

■ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(평가의견)

- 진흥원은 2023년 12월 기준 1개의 노동조합이 존재하고 있으며, 노동조합 가입 또는 비가입을 이유로 불이익한 처우를 하지 않음
- 진흥원은 ‘단체협약’에 따라 정당한 조합활동을 보장하고 있으며, 조합활동 등을 이유로 한 차별적 규정이나 인권 침해 요소 없음
- 근로자의 협조와 참여를 독려하기 위한 노사협의회 규정을 두고 관리 운영하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	점수표		
	No	항 목	계
	1	결사 및 단체교섭의 자유	100.0
	2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100.0
	3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100.0
	4	노동조합 부재시 대안적 조치	100.0
	평균		100.0

□ 분야8. 항목별 결과

3.1) 결사 및 단체교섭의 자유

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노동조합의 자유로운 설립을 규정하고 있으며, 현재 1개의 노동조합이 설립되어 있음 ○ 진흥원은 노동조합과 성실하게 교섭을 진행하고 협약을 맺고 있음(현재 적용되는 단체협약은 2022.9.19. 체결된 것임) ○ 단체협약서 상 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의시설 제공을 명시하고 있으며, 실제 노동조합 사무실 및 비품 등을 성실하게 제공하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

3.2) 노동조합 활동 불이익의 처우 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 현재 단체협약상 정당한 조합활동이 보장되어 있으며, 특정 노조 가입이 의무화되거나 노동조합 활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 않음 ○ 정당한 노동조합 활동을 이유로 불이익을 받지 않으며, 차별대우를 받지 아니한다는 내용을 명백하게 보장받고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 단체협약상 규정된 내용을 성실하게 준수하고 있으며, 단체협약서 상의 내용을 신의와 성실에 따라 성실하게 이행 하고 있음 ○ 정기적인 노사협의를 위한 실무회의를 진행하고 있으며, 노동조합의 관련 편의시설 사용 요청에도 성실하게 응함 ○ 2023.11.23. 2023년 4차 실무교섭이 진행됨
권고의견	○ 권고의견 없음

3.4) 노동조합 부재시 대안적 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노동조합 외에 근로자의 협조와 참여를 독려하기 위한 노사협의회 규정을 두고 관리 운영하고 있음 ○ 자유로운 소통을 위하여 인트라넷 내 사내 게시판에 직원들이 자유롭게 작성할 수 있는 자유게시판(익명)을 별도로 운영하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

■ 분야 4. 강제 노동의 금지

(평가의견)

- 강제노동 금지를 인권경영 이행지침상 선언적으로 규정하고 있으며, 인사규정 등에 강제근로 금지와 관련된 사항을 명시하고 이를 준수하고 있음
- 근로시간 외의 연장근무가 강제되고 있지 않고 시간외근로는 사전승인제도를 운영하고 있음
- 인권경영 이행지침 협력회사에 인권침해가 발생하지 않도록 유의함을 규정하고 있으나, 협력회사 등에서의 강제노동 시행 여부를 확인할 수 있는 모니터링 제도를 운영하고 있지 않음

(권고의견)

- 자회사나 협력회사와 계약시 계약서 상에 근로자 권리보호 및 강제노동 금지와 관련한 문구를 추가하여 활용할 것을 권고함
- 자회사나 협력회사와 계약 시 인권보호 존중 이행 서약서를 징구하고 형식적인 서약서 징구에 그치지 않도록 지속적인 모니터링 절차 마련 권고함

결과 그래프	점수표		
<p>분야 4. 강제 노동의 금지</p> <p>강제노동의 금지: 100.0</p> <p>자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방: 83.3</p>	No	항 목	계
	1	강제노동의 금지	100.0
	2	자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방	83.3
	평균		91.7

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 강제 노동 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영 현장에서 강제노동금지를 선언적으로 규정하고 있고, 인권경영 이행지침에도 명문화되어 있음 ○ 인사규정 등에 강제근로 금지와 관련된 사항을 명시하고 이를 준수하고 있음 ○ 채용 확정된 신규입사자에게 주요 근로조건에 대한 안내사항을 교부하여 공정하고 투명한 고용 계약을 위한 노력의무를 다하고 있음 ○ 사전승인제도에 따른 시간외근로를 시행하고 있으며, 초과노동을 강제하고 있지 않음
권고의견	○ 권고의견 없음

4.2) 자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영 이행지침에 협력회사에 인권침해가 발생하지 않도록 유의함을 규정하고 있음 ○ 현재 진흥원은 자회사나 협력회사에서의 강제노동 시행 여부를 확인할 수 있는 모니터링 제도를 운영하고 있지 않음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자회사나 협력회사와 계약시 계약서 상에 근로자 권리보호 및 강제노동 금지와 관련한 문구를 추가하여 활용할 것을 권고 ○ 자회사나 협력회사와 계약 시 인권보호 존중 이행 서약서를 징구하고 형식적인 서약서 징구에 그치지 않도록 지속적인 모니터링 절차 마련 권고

■ 분야 5. 아동노동의 금지

(평가의견)

- 진흥원은 사실상 18세 미만자를 고용하고 있지 않으며 향후에도 채용할 계획이 없으나, 인권경영 이행지침에서 아동노동 금지를 선언적으로 명시하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	점수표												
<p>분야 5. 아동노동의 금지</p> <p>연소자 고용 금지: 100.0</p> <p>연소자 고용을 알게된 경우의 조치(N/A): N/A</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>연소자 고용 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>연소자 고용을 알게된 경우의 조치</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항 목	계	1	연소자 고용 금지	100.0	2	연소자 고용을 알게된 경우의 조치	N/A	평균		100.0
No	항 목	계											
1	연소자 고용 금지	100.0											
2	연소자 고용을 알게된 경우의 조치	N/A											
평균		100.0											

□ 분야 5. 항목별 결과

5.1) 연소자 고용 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 블라인드 채용을 시행중이기 때문에 연령을 확인하지 않아 연소자가 고용될 여지가 있으나, 최종합격시에는 주민등록등본 및 초본을 제출하도록 하여 적격 여부를 확인하고 있으므로 사실상 연소자는 고용될 여지가 없음 ○ 실제 연소자를 고용하지 않고 2023년 교육훈련 추진계획(안)에 연소자 고용을 목적으로 한 교육 프로그램 역시 존재하지 않음 ○ 연소자를 고용하지 않고, 현재 해외활동 없으므로 이와 관련된 아동노동 또한 발생할 여지가 없음
권고의견	○ 권고의견 없음

5.2) 연소자 고용을 알게된 경우의 조치

평가의견	○ 채용직원 중 18세 미만자가 없으며, 향후에도 채용계획이 없으므로 '해당없음' 으로 평가함
권고의견	○ 해당사항 없음

■ 분야 6. 산업안전 보장

(평가의견)

- 산업안전 보장을 위해 시설물 안전기본계획, 소방계획서 등에 따라 작업장에 대한 모니터링 및 점검을 주기적으로 적절하게 실시하고 있음
- 임산부 등의 보호를 위한 규정화가 수립되어 있으며, 임산부 및 장애인 등의 위생, 안전, 편의를 위한 각종 편의시설(ex. 여성휴게실, 장애인 화장실, 휠체어 이동통로 안내, 점자블럭, 출입구 경사로 확보, 장애인 주차장 등)이 적절하게 구축되어 운영되고 있음
- 안전보호구(ex. 안전복, 안전화 등)를 확보하여 지급 관리하고 있으며, 정기적으로 산업안전보건 교육을 실시하고 있음. 교육 실시 후 효과성 평가(ex. 설문, Test 등)를 지속적으로 실시하기 바람
- 정기적으로 위험성 평가 실시를 통해 주요 위험인자에 대한 지속적인 개선을 실시하고 있음
- 유해물질(ex. 페인트, 윤활유, 락스 등)에 대한 구분 보관 관리 및 MSDS를 적절하게 게시 관리하고 있음
- 노동자들의 건강을 보호하기 위해 정기적으로 일반건강검진을 실시하고 있으며, 유소견자에 대한 모니터링을 실시하고 있음
- 임직원을 대상으로 단체상해보험을 가입하여 산업재해 피해 발생시 적절하게 지원 실시하고 있음
- 정기적으로 산업안전보건 간담회를 실시하여 주요 이슈사항에 대한 개선을 지속적으로 실시하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	점수표		
	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
	평균		100.0

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업장의 안전을 위해 시설물 안전기본계획, 소방계획서 등에 따라 안전장구, 시설물 등에 대한 모니터링 및 점검을 정기적으로 실시 후 개선 관리하고 있음 ○ 쾌적한 작업환경, 업무환경 조성을 위해 LED 교체, 실내온도 관리, 청소, 청결 관리를 주기적으로 실시하고 있음 ○ 작업환경 측정은 “해당사항 없음” 으로 평가함
권고의견	○ 권고의견 없음

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임산부 등의 안전, 위생, 보호를 위해 여성 휴게실을 설치하여 운영하고 있으며, 취업규정에 관련내용이 반영되어 적절하게 운영하고 있음 ○ 장애인의 편의를 위해 각종 편의시설(ex. 장애인 화장실, 휠체어 이동통로 안내, 점자블럭, 출입구 경사로 확보, 장애인 주차장 등)를 구축하여 적절하게 운영하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

6.3) 필수장비 제공 및 교육 실시 등

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 안전보호구(ex. 안전복, 안전화 등)를 확보하여 적절하게 지급 관리하고 있으며, 정기적으로 산업안전보건 교육을 실시하고 있음 <ul style="list-style-type: none"> - 교육 실시 후 효과성 평가(ex. 설문, Test 등)를 지속적으로 실시하기 바람 ○ 정기적으로 위험성 평가 실시를 통해 주요 위험인자에 대하여 지속적인 개선을 실시하고 있음
------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 유해물질에 대한 구분 보관 및 MSDS를 적절하게 게시 관리하고 있음 ○ 정기적으로 일반건강검진을 실시 후 유소견자에 대한 모니터링을 실시하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

6.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임직원을 대상으로 단체 상해보험을 가입하여 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸릴시 적절하게 지원을 실시하고 있음 ○ 전문가가 참여하여 시설물 안전보건기본계획을 수립 후 운영하고 있으며, 산업안전보건 간담회 실시를 통한 지속적인 개선을 실시하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

■ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

(평가의견)

- 책임 있는 공급망 관리를 위해 협력사 등과 계약 체결 전 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력사를 선정(ex.계약 체결)하는 절차 운영이 필요함
- 계약관련 서류 징구(접수)시 추가적으로 인권보호에 대한 의무이행 요구(ex.인권보호 존중 이행 서약서 징구 등)가 필요함
- 계약 체결 이후 정기적 또는 비정기적으로 설문,현장방문 등의 방법을 통해 모니터링 실시하는 절차와 모니터링 실시 결과 인권침해 사실 발견시 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절(ex.계약 파기 등)을 고려하는 절차 운영이 필요함

(권고의견)

- 협력사의 인권침해 예방을 위해 인권보호 존중 이행 서약서 등을 징구 및 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력사를 선정하는 절차를 수립하여 운영하기를 권고함
- 협력사의 인권보호 준수 여부에 대한 정기적, 비정기적으로 모니터링 실시하는 절차를 수립하여 운영하기를 권고함(모니터링 결과 인권침해 사실 발견시 관계의 단절을 고려하는 내용 포함)
- 자사 보안 담당 직원 대상으로 정기적으로 인권관련 교육을 실시하기를 권고함

결과 그래프		점수표		
<p>분야 7. 책임 있는 공급망 관리</p> <p>협력회사 등의 인권침해 예방 50.0</p> <p>모니터링 실시 50.0</p> <p>보안담당직원에 의한 인권침해 방지 50.0</p>		No	항 목	계
		1	협력회사 등의 인권침해 예방	50.0
		2	모니터링 실시	50.0
		3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	50.0
		평균		

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 협력회사 등의 인권침해 예방을 위해 계약 시 징구(접수)하는 계약 관련 서류 이외에 인권보호에 대한 의무이행 요구(ex.인권보호 존중 이행 서약서 등 징구)가 필요함 ○ 계약 체결 전 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력사를 선정(계약 체결)하는 절차 운영이 필요함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 협력사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구하는 서약서 등을 징구하기를 권고함 ○ 협력사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 선정하는 절차를 수립하여 운영하기를 권고함

7.2) 모니터링 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 계약 체결 이후 설문,현장 방문 등을 통한 인권보호 준수 여부의 모니터링 실시 및 모니터링 실시 결과 인권침해 사실 발견시 시정요구 및 미시정시 관계의 단절(ex.계약 파기)을 고려하는 절차 운영이 필요함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 협력사 평가 절차 또는 서약서 등에 인권침해 사실 발견 시 시정요구 및 미시정 시 관계의 단절을 고려하는 내용을 반영하여 운영하기를 권고함

7.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자사 보안 담당 직원 대상으로 정기적으로 인권관련 교육의 실시가 필요함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자사 보안 담당 직원 대상으로 정기적으로 인권관련 교육을 실시하기를 권고함

■ 분야 8. 현지 주민의 인권보호

(평가의견)

- 해당사항 없음

(권고의견)

- 해당사항 없음

■ 분야 9. 환경권 보장

(평가의견)

- ESG 추진계획 및 전략체계를 수립하여 친환경 경영 활동을 수행하고 있음
- 건물차량 온실가스 감축사업 추진, 온실가스 모니터링 및 종합점검 추진, 시설 내 IoT 기반 친환경 시스템(재활용) 도입, 친환경 업무환경 조성을 위한 가이드 배포 및 교육, 전직원 참여 친환경 캠페인 및 환경정화행사 등을 적절하게 실시하고 있음
- 대기배출원 관리시스템을 통하여 분기 1회 전기사용량, 도시가스 사용량, 태양광 발전량, 온실가스 배출량 등에 대한 정보를 공개 관리하고 있음
- 시설물 안전보건관리계획, 소방계획서에 따라 비상사태 대비 및 대응 모의훈련을 정기적으로 실시하고 있음
- 재난 예방을 위한 연중 24시간 통합관제시스템(종합상황실)을 운영하고 있으며, 자위소방대 운영 및 유관 기관과의 비상연락체계를 구축하여 적절하게 운영하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	점수표		
<p>분야 9. 환경권 보장</p> <p>환경경영체제 수립 및 유지: 100.0</p> <p>환경정보의 공개: 100.0</p> <p>환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(N/A): N/A</p> <p>비상계획 수립: 100.0</p>	No	항 목	계
	1	환경경영체제 수립 및 유지	100.0
	2	환경정보의 공개	100.0
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	N/A
	4	비상계획 수립	100.0
	평 균		100.0

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체계 수립 및 유지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 친환경 경영을 위해 전문가로 구성된 ESG 경영 자문위원회를 설치하여 ESG 추진계획 및 전략체계를 수립 및 유지하고 있음 ○ 쓰레기 배출 최소화, 친환경 그린 에너지 인프라 확산, 일회용품 줄이기, 해양 미세 플라스틱 환경오염 예방 등 전직원 참여 친환경 캠페인, 녹색 제품 구매 활성화 등을 실시하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

9.2) 환경정보의 공개

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대기배출원 관리시스템을 통하여 분기 1회 전기사용량, 도시가스 사용량, 태양광 발전량, 온실가스 배출량 등에 대한 정보를 공개 관리하고 있음 ○ ESG 경영비전 선포, ESG 경영 우수사례 선정 및 공유, 연차 보고서 발간, 탄소중립 교육 및 캠페인 실행 등을 실시하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

9.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	○ 해당사항 없음
권고의견	○ 해당사항 없음

9.4) 비상계획 수립

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시설물 안전보건관리계획, 소방계획서에 따라 비상사태 대비 및 대응 모의훈련을 정기적으로 실시하고 있음 ○ 재난 예방을 위한 연중 24시간 통합관제시스템(종합상황실)을 운영하고 있으며, 자위소방대 운영 및 유관 기관과의 비상연락체계를 구축하여 적절하게 운영하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

■ 분야 10. 소비자 인권 보호

(평가의견)

- 소비자 인권보호 항목에서 인권영향평가 지표의 적극적인 수용 및 개선을 위해 소비자를 고객으로, 제품의 결함을 서비스의 제공으로 용어를 치환하여 적용하는 것을 검토해 보기 바람
- 소비자 인권보호를 위해 개인정보처리방침에 따라 개인정보 수집 및 이용목적 이 달성된 후에 해당정보를 기술적, 물리적으로 파기하고 있으며, 관리책임자가 지정되어 홈페이지에 공개되고 있음
- 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 물리적·기술적·관리적 조치를 통한 개인정보의 안전성 확보 조치를 실시하고 있음
- 홈페이지에 게시되어 있는 개인정보처리방침에 대한 지속적인 업데이트 실시하기 바람(ex.개인정보처리방침 적용기한 등)

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프		점수표		
<p>분야 10. 소비자인권 보호</p> <p>소비자 보호를 위한 법령준수(N/A)</p> <p>제품 결함시 조치(N/A)</p> <p>소비자 사생활 보호</p> <p>0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0</p>		No	항 목	계
		1	소비자 보호를 위한 법령 준수	N/A
		2	제품 결함 시 조치	N/A
		3	소비자 사생활 보호	100.0
		평 균		100.0

□ 분야10. 항목별 결과

10.1) 소비자 보호를 위한 법령 준수

평가의견	○ 해당사항 없음. 인권영향평가 지표의 적극적인 수용 및 개선을 위해 소비자를 고객으로, 제품의 결합을 서비스의 제공으로 용어를 치환하여 적용하는 것을 검토해 보기 바람
권고의견	○ 해당사항 없음

10.2) 서비스 결합 시 조치

평가의견	○ 해당사항 없음. 고객민원 응대 서비스 부분과 연계하여 적용하는 것을 검토해 보기 바람
권고의견	○ 해당사항 없음

10.3) 소비자 사생활 보호

평가의견	○ 개인정보처리방침에 따라 개인정보 수집 및 이용목적이 달성된 후에 해당정보를 기술적·물리적으로 파기하고 있으며, 관리책임자가 지정되어 홈페이지에 공개되고 있음 ○ 개인정보 수집에 따른 사실을 소비자에게 알리며 자발적 동의를 구하고 있음 ○ 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 물리적,기술적,관리적 조치를 통한 개인정보의 안전성 확보 조치를 실시하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

■ 분야 11. 직장 내 인권 보호

(평가의견)

- 진흥원은 직장 내 인권침해 예방을 위한 예방지침 등을 마련하여 운영하고 있으며 전직원을 대상으로 법정 의무교육을 포함한 다양한 인권교육을 실시하고 있음
- 직장 내 인권침해 발생시 고충처리를 위한 다양한 신고채널을 운영하고 있음
- 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 대한 실태조사는 이뤄지고 있으나, 장애인 인식 및 감정노동자 인권 실태조사가 이뤄지지 않아 장애로 인한 차별 실태, 감정노동자 인권침해 실태를 포함한 인권실태조사를 시행하여 인권침해 여부를 상시적으로 모니터링하고 직장내 인권보호 및 예방의 실효성을 제고할 필요 있음

(권고의견)

- 직장 내 괴롭힘 신고 채널이 적극적으로 활용될 수 있도록 홍보하고 실효성을 높일 필요가 있음
- 장애인 인식에 대한 실태조사가 시행되도록 개선계획 도출 필요하며, 향후 장애 유형별 적합직무를 발굴하여 장애인 고용을 확대 운영하는 방안을 강구할 것을 권고함
- 감정노동으로 인하여 인권침해 우려가 있는 직무 및 직원을 파악하여 ‘감정노동자 현황조사표’ 작성하도록 하고 감정노동 근로자를 다양한 외부 민원인들의 폭언 등으로부터 보호할 수 있는 내부지침 및 제도적 장치를 마련할 것을 권고함
- 감정노동 관련 인권침해 이슈 확인을 위한 정기적이고 지속적인 실태조사가 시행되도록 개선계획 도출을 권고함

결과 그래프		점수표																											
<p>분야 11. 직장 내 인권보호</p> <table border="1"> <tr> <td>직장내 괴롭힘 방지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>직장내 성희롱 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>장애인근로자 보호</td> <td>80.0</td> </tr> <tr> <td>감정노동근로자 보호</td> <td>80.0</td> </tr> </table>		직장내 괴롭힘 방지	100.0	직장내 성희롱 금지	100.0	장애인근로자 보호	80.0	감정노동근로자 보호	80.0	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>직장 내 괴롭힘 방지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>직장 내 성희롱 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>장애인 근로자 보호</td> <td>80.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>감정 노동근로자 보호</td> <td>80.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>90.0</td> </tr> </tbody> </table>		No	항 목	계	1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0	2	직장 내 성희롱 금지	100.0	3	장애인 근로자 보호	80.0	4	감정 노동근로자 보호	80.0	평균		90.0
직장내 괴롭힘 방지	100.0																												
직장내 성희롱 금지	100.0																												
장애인근로자 보호	80.0																												
감정노동근로자 보호	80.0																												
No	항 목	계																											
1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0																											
2	직장 내 성희롱 금지	100.0																											
3	장애인 근로자 보호	80.0																											
4	감정 노동근로자 보호	80.0																											
평균		90.0																											

□ 분야1. 항목별 결과

11.1) 직장 내 괴롭힘 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직장내 괴롭힘 예방지침을 규정·운영하고 있으며, 전직원 대상으로 정기적인 교육을 시행하고 있고, 고충처리를 위한 다양한 신고채널을 운영하고 있음 ○ 인권경영 실태조사를 실시하였으며, 해당 조사 설문에는 직장 내 괴롭힘에 대한 설문이 포함되어 있음 ○ 실태조사 외에도 연 2회 정기 인사고충상담 제도를 실시하여 직장 내 괴롭힘 이슈 발생에 대해 정기적으로 모니터링 하려고 노력함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직장 내 괴롭힘 신고 채널이 적극적으로 활용될 수 있도록 홍보하고 실효성을 높일 필요가 있음

11.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성희롱·성폭력 예방지침을 규정 운영하고 있으며, 전직원 대상으로 의무적이고 정기적인 예방교육을 실시하고 있음 ○ 성희롱·성폭력 예방지침에 따라 성희롱 발생 시 관련자에 대한 신분과 비밀이 철저히 보장되며, 관련 사항을 명문화하고 있음 ○ 직장내 성희롱 상담사와 조사자의 전문성 확보를 위해 고충상담원의 전문교육을 시행하고 있음 ○ 직장내 성희롱 피해자에 대한 관련 조치를 명문화하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

11.3) 장애인 근로자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 장애인 인식 개선을 위한 교육을 매년 진행하고 있음 ○ 장애인 근로자 고용계획안을 수립하면서 장애인 근로자 고용을 위하여 노력하고 있으며, 장애인 근로자의 업무 수행에 필요한 장소와 편의를 제공하고 있음 ○ 채용 직무에 적합한 업무 수행 가능여부를 확인하고 채용하고 있으나, 장애 유형별 적합직무를 별도로 발굴하여 운영하고 있지는 않음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영 실태조사를 실시하고 있으나, 장애인 인식 실태조사를 별도로 운영하고 있지 않아 앞으로 장애인 인식에 대한 조사가 시행되도록 개선계획 도출 필요 ○ 향후 장애 유형별 적합직무를 발굴하여 장애인 고용을 확대 운영하는 방안 강구 권고

11.4) 감정노동 근로자 보호

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 부서별 업무분장표를 통해 감정노동으로 인하여 인권침해 우려가 있는 직무 및 직원을 파악하고 있음 ○ 연 2회 정기 인사고충상담 제도 실시를 통해 감정노동 근로자의 감정노동 이슈를 확인하고 있으나, 별도 실태조사는 실시하고 있지 않음 ○ 부산시 주관 감정노동자 권익 보호 교육 참여 인정 등 감정노동 근로자의 인권침해 예방에 노력하고 있으나, 현재 진흥원 내부에서 감정노동에 종사하고 있는 구성원들의 보호 장치가 아직은 부족한 상황임
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 감정노동으로 인하여 인권침해 우려가 있는 직무 및 직원을 파악하여 ‘감정노동자 현황조사표’ 작성 필요 ○ 감정노동 관련 인권침해 이슈 확인을 위한 정기적이고 지속적인 실태조사가 시행되도록 개선계획 도출 필요 ○ 감정노동 근로자를 다양한 외부 민원인들의 폭언 등으로부터 보호할 수 있는 내부지침 및 제도적 장치 마련 권고

3-1 주요사업1. 인권영향평가 평가결과

(가) 주요사업1. 지역SW서비스사업화

- ▶ 지역SW서비스사업화 영향평가 결과 96.6점으로 우수한 상태
- ▶ ‘사업의 인권경영체제’ 는 일부 보완 필요



No.	사 업	점수			
		배점	조정배점	득점	환산점수
1	사업의 인권경영체제	8	8	6	75.0
2	사업의 공정운영	14	14	14	100.0
3	근로자의 인권보호	10	10	10	100.0
4	사업참여업체의 인권보호	12	12	12	100.0
5	산업안전보장	6	6	6	100.0
6	정보보호 및 지적재산권 보호	8	8	8	100.0
총점		58	58	53	96.6

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

(나) 주요사업1. 지역SW서비스사업화 점검 집계결과

- 6개 항목 29개 지표 중 예 27개, 아니요(미실시) 0개, 보완 필요 2개, 정보없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨
- (미 실시) 없음
- (보완필요) ‘사업의 인권경영체제 2개’ 총 2개 지표
- (정보없음) 없음
- (해당없음) 없음

[주요사업1. 지역SW서비스사업화 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	사업	평가결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권경영체제	2	2	0	0	0	4
2	사업의 공정운영	7	0	0	0	0	7
3	근로자의 인권보호	5	0	0	0	0	5
4	사업참여업체의 인권보호	6	0	0	0	0	6
5	산업안전보장	3	0	0	0	0	3
6	정보보호 및 지적재산권 보호	4	0	0	0	0	4
합 계		27	2	0	0	0	29

(다) 주요사업. 지역SW서비스사업화 상세 평가

1) 사업의 인권경영체계

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 SW서비스사업화 핵심 이해관계자인 임직원, 유관기관, 참여기업, 부산광역시와의 부정적 인권 영향을 파악하고, 이를 개선하고자 노력하고 있음. ○ 인권 관련 침해신고 및 소통채널은 전화, 이메일, 방문신고 등 온라인 및 오프라인의 다양한 채널 운영하고 있음. 내외부 신고 채널은 직장내 괴롭힘 신고, 성희롱 성폭력 신고, 청년프론티어, 고충상담원, 진흥원에 바란다 및 민원을 통해 이해관계자들과 소통하고 있으며, 이를 구제하는 절차를 갖추고 있음 ○ 진흥원의 SW서비스사업화 관련 임직원은 매년 인권교육을 이수할 수 있도록 주기적인 안내와 교육채널을 제공받고 있으며, 정기적인 인권교육이 실시되고 있음. ○ 진흥원은 내외부 이해관계자의 인권보호 증진을 위해 부산정보산업진흥원 임직원 대상 부패 취약분야 및 인권경영 실태조사를 실시하였고, 사업운영관련 수혜기업에 대해 유선으로 매년 설문조사 시행하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 인권영향평가를 통해서 내외부 이해관계자들과의 부정적 인권요인을 파악하고 있음. 조직의 장기적인 관점에서 부정적 인권 영향을 예방하기 위한 인권리스크 평가표를 제정하여 운영하도록 권고함 <ul style="list-style-type: none"> - 조직상황 분석 : 부서별 업무, 활동, 프로젝트, 서비스, 운영 업무 - 이해관계자 : 업무관련 이해관계자, 이해관계자의 니즈와 기대 - 부정적 인권 리스크 발생 원인 및 결과 - 관련 규제 사항 : 관련 법률 및 사규 등 - 인권 침해 유형식별 - 통제방안, 목표 및 개선조치 ○ 진흥원은 인권경영 구제절차 효용성 평가를 실시하도록 권고함 <ul style="list-style-type: none"> - 구제절차 인지경로 및 이용의향, 신고시 이용절차, 인권침해센터 미이용사유 및 홍보방안등 - 정기적 점검을 통한 인권침해 예방 및 구제절차 개선사항 도출 - 임직원 의견수렴 및 반영을 통한 내부구제시스템 정교화

2) 사업의 공정운영

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ SW서비스사업화 제안서 평가의 공정성 및 신뢰성을 담보하기 위해 외부 평가위원을 위촉하고 있으며, 평가팀에서 제안서 평가를 진행하고 있음 ○ 지방계약법 낙찰자 결정기준을 근거로 SW서비스사업화 참여업체 선정평가 시 이해충돌 소지가 있는 위원을 기피, 제척하고 있음 ○ 지역SW서비스사업화 지원사업 수요조사 안내서를 기반으로 사업 참여업체 선정기준 및 절차에 관한 사항은 홈페이지 등에 공개하였으며, 참여 희망업체들이 용이하게 정보를 입수할 수 있음 ○ 진흥원은 사업 수행과정 또는 종료 후 발생하는 민원사항에 대하여 사업 운영관련 수혜기업에 대해 유선으로 설문조사 시행하고 있음 ○ 진흥원은 사업비 지급에 관한 협약서 및 규정을 준수하고 있으며, 사업비를 적시에 지급하고 있음. 사업참여자들의 사업비 사용에 대한 철저한 모니터링을 수행하고 있음 ○ 사업화 결과 평가 지침따라 평가하고, 심의 결과 연구성과물의 결과가 부적합한 경우 위탁사업 수행기관으로 하여금 연구성과물을 수정보완하도록 처리하는 절차나 제도가 운영되고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

3) 근로자 인권보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로자의 야근을 강요하지 않으며, 근로기준법, 복무규범 준수 의무에 따라 근로자의 법정근로시간을 준수하고 있음. 인권경영 이행지침 내 강제노동 및 아동노동 금지를 명시하고 있음 ○ 근로자 인권침해를 방지하기 위해 인권침해 신고 및 처리절차를 실행하고 있으며, 메일 및 게시판으로 안내하고 있음. 인권경영 이행지침, 성희롱, 성폭력 및 직장내 괴롭힘 예방 요령을 안내하고 있음 ○ 임직원들의 교육훈련 장려를 위해 대학원 과정에 대한 개인교육훈련을 인정하고 있고, 유연근무제 도입을 통한 학습활동을 적극적으로 지원하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

4) 사업참여업체 인권보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 SW융합과제 개발 및 사업화지원 계약 시, 협약체결에 의한 권리의무 관계를 명시하고 있음. 상호 대등한 입장에서 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실히 계약상의 의무를 이행한다고 명시함 ○ 진흥원은 SW융합과제 개발 사업의 주관기관으로써 참여 기업과의 연구기간, 사업비, 기관별 역할 등에 대한 내용 명시하여, 책임의 범위를 상
------	--

	<p>호 협의하여 결정하고 있다.</p> <p>○ 진흥원 교육훈련 추진계획대로 부패방지 및 직무윤리 교육 시행하였으며, 기관의 우월한 지위를 이용하여 금품 또는 향응제공 등을 강요하지 않도록 예방 및 모니터링 체계를 갖추고 있음</p>
권고의견	○ 권고의견 없음

5) 산업안전보장

평가의견	<p>○ 진흥원은 과업 수행과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 존중일터 서약서를 징구하고 있으며, 특히 사업을 영위하는데 있어 이해관계자의 안전에 위해가 되지 않도록 제도와 환경을 조성하는데 노력하고 있음</p> <p>○ 진흥원은 매년 정기적으로 위험성 요인 파악 및 위험성 평가를 실시하고 있고, 위험성 평가 결과 리스크가 높은 사항에 대해서 개선조치 계획 및 실행을 적극적으로 시행하고 있음</p>
권고의견	○ 권고의견 없음

6) 정보보호 및 지적재산권 보호

평가의견	<p>○ 진흥원은 SW서비스사업화 참가자에게 최소한의 개인정보만을 요구하고 있음. 개인정보 동의서에 개인정보 수집·이용 목적(사업관리, 사업평가 심의), 수집하는 개인정보 항목을 명시하여 개인정보 동의서 작성 및 수집</p> <p>○ 진흥원 개인정보 규정 및 협약서에 의거하여 개인정보를 관리하고 보호하고 있음</p> <p>○ 협약체결에 의한 권리의무 관계 수행 규정에 따라 사업성과 목표로 관련 기술 특허출원 및 개발프로그램 등록을 통한 지적재산권 보호를 수행하고 있음</p>
권고의견	○ 권고의견 없음

결과 그래프		점수표		
<p>주요사업1. 지역sw서비스사업화</p> <p>사업의 인권경영체제 75.0 사업의 공정운영 100.0 근로자의 인권보호 100.0 사업참여업체의 인권보호 100.0 산업안전보장 100.0 정보보호 및 지적재산권보호 100.0</p>		No	항 목	계
		1	사업의 인권경영체제	75.0
		2	사업의 공정운영	100.0
		3	근로자의 인권보호	100.0
		4	사업참여업체의 인권보호	100.0
		5	산업안전보장	100.0
		6	정보보호 및 지적재산권 보호	100.0
평균			96.6	

3-2 주요사업2. 인권영향평가 평가결과

(가) 주요사업2. 부산시실증지원센터

- ▶ 부산AI실증지원센터 영향평가 결과 96.6점으로 우수한 상태
- ▶ ‘사업의 인권경영체계’ 는 일부 보완 필요



No.	사 업	점수			
		배점	조정배점	득점	환산점수
1	사업의 인권경영체계	8	8	6	75.0
2	사업의 공정운영	14	14	14	100.0
3	근로자의 인권보호	10	10	10	100.0
4	사업참여업체의 인권보호	12	12	12	100.0
5	산업안전보장	6	6	6	100.0
6	정보보호 및 지적재산권 보호	8	8	8	100.0
총점		58	58	53	96.6

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

(나) 주요사업2. 부산시실증지원센터 점검 집계결과

- 6개 항목 29개 지표 중 예 27개, 아니요(미실시) 0개, 보완 필요 2개, 정보없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨
- (미 실시) 없음
- (보완필요) ‘사업의 인권경영체제 2개’ 총 2개 지표
- (정보없음) 없음
- (해당없음) 없음

[주요사업2. 지역SW서비스사업화 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	사업	평가결과					계
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	사업의 인권경영체제	2	2	0	0	0	4
2	사업의 공정운영	7	0	0	0	0	7
3	근로자의 인권보호	5	0	0	0	0	5
4	사업참여업체의 인권보호	6	0	0	0	0	6
5	산업안전보장	3	0	0	0	0	3
6	정보보호 및 지적재산권 보호	4	0	0	0	0	4
합 계		27	2	0	0	0	29

(다) 주요사업2. 부산시실증지원센터 상세 평가

1) 사업의 인권경영체계

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 부산AI실증지원센터 사업의 핵심 이해관계자인 임직원, 수혜기업, 연구소, 학교, 용역업체, 부산광역시와의 부정적 인권 영향을 파악하고, 이를 개선하고자 노력하고 있음 ○ 인권 관련 침해신고 및 소통채널은 전화, 이메일, 방문신고 등 온라인 및 오프라인의 다양한 채널 운영하고 있음. 내외부 신고 채널은 직장내괴롭힘 신고, 성희롱 성폭력 신고, 청년프론티어, 고충상담원, 진흥원에 바란다 및 민원을 통해 이해관계자들과 소통하고 있으며, 이를 구제하는 절차를 갖추고 있음 ○ 진흥원의 부산AI실증지원센터 사업 관련 임직원은 매년 인권교육을 이수할 수 있도록 주기적인 안내와 교육채널을 제공받고 있으며, 정기적인 인권교육이 실시되고 있음 ○ 진흥원은 내외부 이해관계자의 인권보호 증진을 위해 부산정보산업진흥원 임직원 대상 부패 취약분야 및 인권경영 실태조사를 실시하였고, 사업운영관련 수혜기업에 대해 유선으로 매년 설문조사 시행하고 있음
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 인권영향평가를 통해서 내외부 이해관계자들과의 부정적 인권요인을 파악하고 있음. 조직의 장기적인 관점에서 부정적 인권영향을 예방하기 위한 인권리스크 평가표를 제정하여 운영하도록 권고함 <ul style="list-style-type: none"> - 조직상황 분석 : 부서별 업무, 활동, 프로젝트, 서비스, 운영 업무 - 이해관계자 : 업무관련 이해관계자, 이해관계자의 니즈와 기대 - 부정적 인권 리스크 발생 원인 및 결과 - 관련 규제 사항 : 관련 법률 및 사규 등 - 인권 침해 유형식별 - 통제방안, 목표 및 개선조치 ○ 진흥원은 인권경영 구제절차 효용성 평가를 실시하도록 권고함 <ul style="list-style-type: none"> - 구제절차 인지경로 및 이용의향, 신고시 이용절차, 인권침해센터 미이용사유 및 홍보방안등 - 정기적 점검을 통한 인권침해 예방 및 구제절차 개선사항 도출 - 임직원 의견수렴 및 반영을 통한 내부구제시스템 정교화

2) 사업의 공정운영

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 부산AI실증지원센터 사업 제안서 평가의 공정성 및 신뢰성을 담보하기 위해 외부 평가위원을 위촉하고 있으며, 평가팀에서 제안서 평가를 진행하고 있음 ○ 지방계약법 낙찰자 결정기준을 근거로 부산AI실증지원센터 사업 참여업체 선정평가 시 이해충돌 소지가 있는 위원을 기피, 제척하고 있음 ○ 부산AI실증지원센터 사업 지원사업 수요조사 안내서를 기반으로 사업 참여업체 선정기준 및 절차에 관한 사항은 홈페이지 등에 공개하였으며, 참여 희망업체들이 용이하게 정보를 입수할 수 있음 ○ 진흥원은 사업 수행과정 또는 종료 후 발생하는 민원사항에 대하여 사업 운영관련 수혜기업에 대해 유선으로 설문조사 시행하고 있음 ○ 진흥원은 AI 기업 사업화 지원사업 협약 사항을 준수하고 있으며, 사업비를 적시에 지급하고 있음. 사업참여자들의 사업비 사용에 대한 철저한 모니터링을 수행하고 있음 ○ 사업화 결과 평가 지침따라 평가하고, AI 기업 사업화 지원사업 회계 적정성 검토에 따른 보완 요청 메일을 확인함
권고의견	○ 권고의견 없음

3) 근로자 인권보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로자의 야근을 강요하지 않으며, 근로기준법, 복무규범 준수 의무에 따라 근로자의 법정근로시간을 준수하고 있음. 인권경영 이행지침 내 강제노동 및 아동노동 금지를 명시하고 있음 ○ 근로자 인권침해를 방지하기 위해 인권침해 신고 및 처리절차를 실행하고 있으며, 메일 및 게시판으로 안내하고 있음. 인권경영 이행지침, 성희롱, 성폭력 및 직장내 괴롭힘 예방 요령을 안내하고 있음 ○ 임직원들의 교육훈련 장려를 위해 대학원 과정에 대한 개인교육훈련을 인정하고 있고, 유연근무제 도입을 통한 학습활동을 적극적으로 지원하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

4) 사업참여업체 인권보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 진흥원은 부산AI실증지원센터 운영 지원사업 계약시, 협약체결에 의한 권리의무 관계를 명시하고 있음. 상호 대등한 입장에서 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실히 계약상의 의무를 이행 한다고 명시함 ○ 진흥원 교육훈련 추진계획대로 부패방지 및 직무윤리 교육 시행하였으며, 기관의 우월한 지위를 이용하여 금품 또는 향응제공 등을 강요하지 않도
------	---

	<p>록 예방 및 모니터링 체계를 갖추고 있음</p> <p>○ 부산AI실증지원센터 산학연관 4차 협의회 개최를 통해 협력체계 구축 및 협의회 운영에 참여하는 기업들과의 협의회 운영 결과를 토대로 실질적인 애로사항을 정책에 반영하고자 노력하고 있음</p>
권고의견	○ 권고의견 없음

5) 산업안전보장

평가의견	<p>○ 진흥원은 과업 수행과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 존중일터 서약서를 징구하고 있으며, 특히 사업을 영위하는데 있어 이해관계자의 안전에 위해가 되지 않도록 제도와 환경을 조성하는데 노력하고 있음</p> <p>○ 진흥원은 매년 정기적으로 위험성 요인 파악 및 위험성 평가를 실시하고 있고, 위험성 평가 결과 리스크가 높은 사항에 대해서 개선조치 계획 및 실행을 적극적으로 시행하고 있음</p>
권고의견	○ 권고의견 없음

6) 정보보호 및 지적재산권 보호

평가의견	<p>○ 진흥원은 부산AI실증지원센터 사업 참가자에게 최소한의 개인정보만을 요구하고 있음. 개인정보 동의서에 개인정보 수집·이용 목적(사업관리, 사업평가 심의), 수집하는 개인정보 항목을 명시하여 개인정보 동의서 작성 및 수집</p> <p>○ 진흥원 개인정보 규정 및 협약서에 의거하여 개인정보를 관리하고 보호하고 있음</p> <p>○ ‘AI 기술 실증랩 구축 선행 연구’ 보고서 내 참고문헌을 명시했고, 표절을 비롯한 지적재산권 침해 방지를 위해 부산모바일앱센터 운영규범을 철저히 준수하고 있음</p>
권고의견	○ 권고의견 없음

결과 그래프	점수표		
<p>주요사업2. 부산AI실증지원센터</p> <p>사업의 인권경영체제 75.0</p> <p>사업의 공정운영 100.0</p> <p>근로자의 인권보호 100.0</p> <p>사업참여업체의 인권보호 100.0</p> <p>산업안전보장 100.0</p> <p>정보보호 및 지적재산권보호 100.0</p>	No	항 목	계
	1	사업의 인권경영체제	75.0
	2	사업의 공정운영	100.0
	3	근로자의 인권보호	100.0
	4	사업참여업체의 인권보호	100.0
	5	산업안전보장	100.0
	6	정보보호 및 지적재산권 보호	100.0
평균		96.6	

IV 주요이슈 선정을 위한 중대성 평가

(가) 인권영향평가 보고사항으로서의 주요인권이슈 선정

□ 인권경영 보고 및 평가 지침

- 국가인권위원회는 “공공기관 인권경영 매뉴얼”(2018년)에 이어 인권경영을 도입·실행하고 있는 기관(기업)들이 인권경영 이행사항을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시하고자 ‘공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침 적용 권고’를 결정함(2022)
- 매뉴얼에 따르면 해당연도 인권영향평가의 결과로서 식별된 주요 인권이슈를 보고해야 하며 주요 인권이슈는 다음과 같은 조건으로 선정되어야 함
 - ‘주요 인권이슈’란 인권영향평가 과정에서 드러난 여러 인권이슈 중에서 ‘중대성 평가’를 통해 기관이 해당연도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 의미하며, 기관이 인권이슈를 일거에 해결하는 것은 어려우므로, ‘중대성 평가’는 인권경영 개선의 효율성을 추구함
 - ‘주요 인권이슈’는 인권영향평가의 최종결과물로 활용
- 중대성 평가를 위해 1) 이해관계자의 요구사항 2) 대·내외 환경변화를 바탕으로 하여 이슈들을 파악하며, 중대성 평가 기준에 따라 해당 연도의 인권영향 주요이슈를 선정함

(나) 인면이슈 도출을 위한 이해관계자 요구사항 파악

□ 이해관계자 확인

- 진흥원의 인권이슈 도출을 위해 이해관계자를 파악하여 이해관계자들을 통해 실질적인 인권이슈들을 확인함
- 이해관계자 범위의 설정
 - 인권경영에서 가장 중요한 이해관계자는 현재 혹은 잠재적 인권 피해자를 지칭
 - 이해관계자는 특별한 사유 없이 배제하지 않으며, 인권영향이 미칠 수 있는 모든 이해관계자들 중 협조·협의 가능한 대상으로 섭외하여 인터뷰 실시함

□ 인터뷰의 실시

- 실시시기 : 2023년 11월 29일
- 실시대상 : 부산정보산업진흥원 이해관계자 4명(여성기혼자, 장애인 근로자, 비정규직, 노조관계자)

인터뷰 내용 요약	평가의견
<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 채용에 대한 이슈로 인해 신규 인력의 채용 및 인력부족으로 인한 어려움이 있음 - 장애인, 비정규직에 대한 고용상 차별, 복리후생 관련 등에 대한 차별사항 없음 - 남녀근로자에 대한 고용상 차별사항 없으며, 육아휴직, 돌봄휴가 등의 가족친화제도를 자유롭게 사용할 수 있는 조직분위기가 형성되어 있음 - 진흥원의 구제절차(직장내괴롭힘 신고, 성희롱·성폭력 신고, 청년프론티어, 고충상담원)에 대해 알고 있음 - 인권침해 관련 실태조사가 이뤄지고 있음 - 임직원을 대상으로 인권교육이 시행되고 있으며, 이로 인해 임직원들은 인권존중의 중요성에 대해 인식하고 있음 - 진흥원과 노조 간에는 우호적인 관계성이 형성되어 있어서 노사간 특별한 이슈사항은 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 직원들이 구제절차에 대해 인지는 하고 있으나, 실제 활용도가 낮은 편으로 파악되어 지므로, 진흥원은 인권경영 구제절차 실효성 평가를 진행할 필요가 있어보임 * 구제절차 인지경로 및 이용의향, 신고시 이용절차, 인권침해센터 미이용사유 및 홍보방안 등

(다) 중대성평가 방법

□ 중대성평가 방법

- 인권영향평가의 '중대성 평가' 는 이행수준, 영향심각도, 발생가능성의 합으로 결정
- 주요이슈는 총점 11점 이상에 해당하는 항목이 중대한 인권 이슈를 보유하고 있다고 판단하여 합산 총점 11점 이상 항목으로 선정하여 관련 이슈를 제시함. 추후 진흥원에서 최종 확정

평가요소	내용												
이행수준	<p>이행수준은 원칙적으로 인권영향평가결과 점수산정방식으로 이행률을 계산하여 반영하고, 관련 실태조사나 인권준중문화성숙도 평가가 이루어진 경우에는 그 결과를 반영해서 평가</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">등급</th> <th style="width: 90%;">판단기준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>인권영향평가체크리스트 이행률 70% 이상 또는 설문조사결과 2.5점 이하</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>인권영향평가체크리스트 이행률 80% 이상 또는 설문조사결과 3.0점 이하</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>인권영향평가체크리스트 이행률 90% 이상 또는 설문조사결과 3.5점 이하</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>인권영향평가체크리스트 이행률 95% 이상 또는 설문조사결과 4.0점 이하</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>인권영향평가체크리스트 이행률 100% 또는 설문조사결과 4.5점 이하</td> </tr> </tbody> </table>	등급	판단기준	5	인권영향평가체크리스트 이행률 70% 이상 또는 설문조사결과 2.5점 이하	4	인권영향평가체크리스트 이행률 80% 이상 또는 설문조사결과 3.0점 이하	3	인권영향평가체크리스트 이행률 90% 이상 또는 설문조사결과 3.5점 이하	2	인권영향평가체크리스트 이행률 95% 이상 또는 설문조사결과 4.0점 이하	1	인권영향평가체크리스트 이행률 100% 또는 설문조사결과 4.5점 이하
등급	판단기준												
5	인권영향평가체크리스트 이행률 70% 이상 또는 설문조사결과 2.5점 이하												
4	인권영향평가체크리스트 이행률 80% 이상 또는 설문조사결과 3.0점 이하												
3	인권영향평가체크리스트 이행률 90% 이상 또는 설문조사결과 3.5점 이하												
2	인권영향평가체크리스트 이행률 95% 이상 또는 설문조사결과 4.0점 이하												
1	인권영향평가체크리스트 이행률 100% 또는 설문조사결과 4.5점 이하												
영향심각도	<p>영향심각도는 아래 판단기준을 바탕으로 인권영향전문 평가단(또는 인권경영위원회) 평가결과 산출평균값(소수점 첫자리에서 반올림)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">등급</th> <th style="width: 90%;">판단기준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>매우 심각한 영향(EXTREME)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>매우중대(HIGH)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>중대(MEDIUM)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>보통(LOW)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>경미(VERY LOW)</td> </tr> </tbody> </table>	등급	판단기준	5	매우 심각한 영향(EXTREME)	4	매우중대(HIGH)	3	중대(MEDIUM)	2	보통(LOW)	1	경미(VERY LOW)
등급	판단기준												
5	매우 심각한 영향(EXTREME)												
4	매우중대(HIGH)												
3	중대(MEDIUM)												
2	보통(LOW)												
1	경미(VERY LOW)												
발생가능성	<p>발생가능성은 아래 등급을 기준으로 해당조직에서 변경하여 최종결정</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">등급</th> <th style="width: 90%;">판단기준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>확실(EXTREME)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>높음(HIGH)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>보통(MEDIUM)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>낮음(LOW)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>희박(VERY LOW)</td> </tr> </tbody> </table>	등급	판단기준	5	확실(EXTREME)	4	높음(HIGH)	3	보통(MEDIUM)	2	낮음(LOW)	1	희박(VERY LOW)
등급	판단기준												
5	확실(EXTREME)												
4	높음(HIGH)												
3	보통(MEDIUM)												
2	낮음(LOW)												
1	희박(VERY LOW)												

<중대성 평가 수준 (5+5+5)>

이행 수준	영향 심각도	발생 가능성	총점	수준
5	5	5	[15점]	상
4	4	4	[14점]	
3	3	3	[13점]	
2	2	2	[12점]	
1	1	1	[11점]	
	+	+	=	
			[10점]	중
			[9점]	
			[8점]	
			[7점]	
			[6점]	하
			[5점]	
			[4점]	
			[3점]	
			[2점]	
			[1점]	
			[0점]	

- 인권영향평가 결과를 바탕으로 11개 분야 37개 항목의 주요이슈 Pool에서 식별된 여러 인권이슈 중에서 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 구제가능성, 국가 정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려하여, 우선적으로 대처할 ‘주요 인권이슈’를 도출함
- 도출될 ‘주요 인권이슈’는 중대성 평가 결과로 도출된 것으로 인권영향평가의 개선과제와 별개의 결과로 나타날 수 있으며, 평가 결과에 인권영향평가의 이행수준이 반영되므로 동일한 인권이슈가 도출될 수도 있으나 도출된 ‘주요 인권이슈’는 인권영향평가의 최종결과물로 활용됨

(라) 기관의 중대성평가 결과

□ 부산정보산업진흥원 이슈별 중대성평가 결과

인권영향평가 항목			인권영향평가결과				중대성평가결과			
분야	항목(주요이슈)	지표	예	보안 필요	아니오	이행율	이행 수준	영향 심각도	발생 가능성	합계
1. 인권경영 체제의 구축										
	1.1 인권준중 정책선언	6	5	1	0	0.92	3	3	4	10
	1.2 인권영향평가 정기적 실시	5	7	1	0	0.94	3	3	4	10
	1.3 인권경영 제도화를 위한 필요 조치	5	8	2	0	0.90	3	3	4	10
	1.4 인권경영성과	7	7	0	0	1.00	2	2	2	6
	1.5 구제절차 마련	6	8	2	0	0.90	3	4	4	11
2. 고용상의 비차별										
	2.1 고용상 비차별	5	5	0	0	1.00	1	2	2	5
	2.2 고용상 남녀비차별	6	6	0	0	1.00	1	2	2	5
	2.3 비정규직 근로자 비차별	3	3	0	0	1.00	1	2	2	5
	2.4 외국인 근로자 비차별	0				-	-	-	-	-
3. 결사 및 단체교섭의 자유보장										
	3.1 결사 단체교섭의 자유	4	4	0	0	1.00	1	2	1	4
	3.2 노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	5	0	0	1.00	1	2	1	4
	3.3 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	5	0	0	1.00	1	2	1	4
	3.4 노동조합 부재시 대안적 조치	2	2	0	0	1.00	1	2	1	4
4. 강압적 노동의 금지										
	4.1 강제노동 금지	8	8	0	0	1.00	1	3	2	6
	4.2 회사사 협력회사에 의한 강제 노동 예방	3	2	1	0	0.83	4	4	3	11
5. 아동노동의 금지										
	5.1 연소자 고용 금지	4	4	0	0	1.00	1	3	1	5
	5.2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	0				-	-	-	-	-
6. 산업안전보장										
	6.1 작업장 안전	4	4	0	0	1.00	1	3	2	6
	6.2 임신부 및 장애인 등 보호	4	4	0	0	1.00	1	3	2	6
	6.3 필수장비 제공 및 교육실시 등	5	5	0	0	1.00	1	3	2	6
	6.4 산업재해 피해근로자 지원	3	3	0	0	1.00	1	3	2	6
7. 책임 있는 공급망 관리										
	7.1 협력회사 등의 인권침해 예방	4	0	4	0	0.50	4	4	4	12
	7.2 모니터링 실시	2	0	2	0	0.50	4	4	4	12
	7.3 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	4	0	2	0	0.50	4	3	2	9
8. 현지주민의 인권보호										
	8.1 지역주민 인권의 존중보호	0				-	-	-	-	-
	8.2 지역주민의 지적재산권 보호	0				-	-	-	-	-

인권영향평가 항목			인권영향평가결과				중대성평가결과			
분야	항목(주요이슈)	지표	예	보안 필요	아니오	이행율	이행 수준	영향 심각도	발생 가능성	합계
9. 환경권 보장										
	9.1 환경경영체제 수립 및 유지	5	5	0	0	100	1	3	2	6
	9.2 환경정보의 공개	3	3	0	0	100	1	3	2	6
	9.1 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	0				-	-	-	-	-
	9.4 비상계획 수립	5	5	0	0	100	1	3	2	6
10. 소비자 인권 보호										
	10.1 소비자 보호를 위한 법령 준수	0				-	-	-	-	-
	10.2 제품 결함 시 조치	0				-	-	-	-	-
	10.2 소비자 사생활 보호	6	6	0	0	100	1	2	2	5
11. 조직내 인권보호										
	11.1 직장내 괴롭힘 방지	5	5	0	0	100	1	4	4	9
	11.2 직장내 성희롱 금지	5	5	0	0	100	1	4	4	9
	11.3 장애인 근로자 보호	5	3	2	0	0.80	4	4	3	11
	11.4 감정노동자보호	5	3	2	0	0.80	4	4	3	11
12. 지역SW서비스사업화										
	12.1 사업의 인권경영체제	4	4	0	0	100	5	4	3	12
	12.2 사업의 공정운영	7	6	1	0	0.93	1	3	2	6
	12.3 근로자의 인권보호	4	4	0	0	100	1	3	2	6
	12.4 사업참여업체 인권보호	5	5	0	0	100	1	3	2	6
	12.5 산업안전보장	3	3	0	0	100	1	3	2	6
	12.6 정보보호 및 지적재산권보호	4	4	0	0	100	1	3	2	6
13. 부산시실증지원센터										
	13.1 사업의 인권경영체제	4	4	0	0	100	5	4	3	12
	13.2 사업의 공정운영	7	6	1	0	0.93	1	3	2	6
	13.3 근로자의 인권보호	4	4	0	0	100	1	3	2	6
	13.4 사업참여업체 인권보호	5	5	0	0	100	1	3	2	6
	13.5 산업안전보장	3	3	0	0	100	1	3	2	6
	13.6 정보보호 및 지적재산권보호	4	4	0	0	100	1	3	2	6

□ 주요 인권이슈 도출

- 중대성 평가 결과, ‘상’으로 판단된 ‘인권경영 체제의 구축’, ‘강제노동의 금지’, ‘책임 있는 공급망 관리’, ‘조직내 인권보호’를 우선 개선과제로 선정함

□ 부산정보산업진흥원 주요인권이슈

○ 기관운영 주요인권이슈

도출근거	분야	항목	세부내용
이해관계자 요구사항 확인	인권경영 체제의 구축	구제절차 마련	- 진흥원은 인권침해 구제절차 내규를 갖 추고 다양한 구제절차 채널을 운영하고 있으나, 실제 활용도가 낮은 편으로 파 악되어 지므로 인권경영 구제절차 실효 성 평가 진행 필요
	강제노동의 금지	자회사, 협력회사 에 의한 강제노동 예방	- 협력회사 등에 별도 인권보호 존중 이 행 서약서 징구하지 않음 - 협력회사 등에서의 강제노동 시행 여부 를 확인할 수 있는 모니터링 절차 미흡
		책임 있는 공급망 관리	
	중대성 평가	조직내 인권보호	장애인 근로자 보호
감정 근로자 보호			- 감정노동으로 인한 인권침해 우려 있는 직무 및 직원 파악 미흡 - 감정노동 관련 인권침해 이슈 확인을 위한 실태조사 미시행 - 감정노동 근로자 보호 및 인권침해 예 방 등을 위한 내부지침 및 제도적 장치 마련되어 있지 않음

○ 주요사업 주요인권이슈

도출근거	분야	항목	세부내용
중대성 평가	지역SW 서비스 사업화	사업의 인권경영체계	- 조직의 장기적인 관점에서 부정적 인권 영향을 예방하기 위한 인권리스크 평가 표를 제정·운영 필요 - 인권경영 구제절차 실효성 평가 진행 필요
	부산AI 실증지원 센터		

V 인권영향평가 개선과제

○ 2023년 인권영향평가 결과 제시된 개선필요 또는 권장(단순 추가 제언은 제외) 의견은 다음과 같음

분야	항목	개선과제
(기관운영) 인권경영 체계의 구축	구제절차 마련	① 인권경영 구제절차 효용성 평가를 실시하도록 권고 - 구제절차 인지경로 및 이용의향, 신고시 이용절차, 인권침해센터 미이용사유 및 홍보방안 등 - 정기적 점검을 통한 인권침해 예방 및 구제절차 개선사항 도출 - 임직원 의견수렴 및 반영을 통한 내부구제시스템 정교화
(주요사업)	사업의 인권경영체계	② (장기)인권리스크 평가표를 제정하여 운영할 필요 있음 - 조직상황 분석 : 부서별 업무, 활동, 프로젝트, 서비스, 운영 업무 - 이해관계자 : 업무관련 이해관계자, 이해관계자의 니즈와 기대 - 부정적 인권 리스크 발생 원인 및 결과 - 관련 규제 사항 : 관련 법률 및 사규 등 - 인권 침해 유형식별 - 통제방안, 목표 및 개선조치
강제노동의 금지	자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방	① 협력회사와 계약 시 인권보호 존중 이해 서약서 등을 징구함으로써 인권보호를 간접적으로 요구할 필요 있음
책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	② 협력회사의 인권침해 예방을 위해 인권보호 준수 여부에 대한 내용을 구체적으로 반영한 체크리스트 작성, 온/오프라인 면담 실시 등 협력회사 대상 인권 모니터링 절차 마련이 필요
	모니터링 실시	③ (장기)장기적으로는 협력회사 인권보호 평가 기준·절차 마련이 필요

분야	항목	개선과제
	장애인 근로자 보호	① 현재까지 장애인 근로자에 대한 인권침해 현황에 대해 별도의 실태조사가 시행된 적이 없으므로 겉으로 드러나지 않은 장애인 근로자에 대한 인권침해 개선과 예방을 위한 실태조사 실시 필요 ② (장기)향후에는 장애 유형별 적합직무를 발굴하여 장애인 고용을 확대 운영하는 방안을 강구하는 노력이 요구됨
조직내 인권보호	감정 근로자 보호	① 진흥원 내 감정노동으로 인한 인권침해 우려 있는 직무 및 직원을 파악하여 감정노동자 현황조사표를 작성하고, 현황조사표를 기준으로 감정노동자에 대한 지속적인 관리 노력이 필요함 ② 감정노동 관련 인권침해 이슈 확인을 위한 정기적인 실태조사 시행 필요 ③ (장기)감정노동 관련 인권침해 확인 등 정기적 실태조사를 통한 데이터를 근거로 하여 감정노동자 보호를 위한 조치 등에 대한 가이드라인 및 명문화된 내부 지침을 제정하여 시행할 것이 요구됨 ④ (장기)향후에는 조직 특성에 맞춘 EAP (근로자지원) 프로그램을 실행하고 정기적인 효과성 평가를 실시하는 노력이 요구됨

VI 인권경영 중장기 로드맵

○ 2023년 인권영향평가 결과로부터 도출된 개선과제를 아래와 같이 추진 로드맵에 따라 수행할 것을 권고함

인권경영 비전	인간의 존엄과 가치를 중시하는 경영 적극 실현		
추진 전략	인권경영체계 구축 및 제도 안정화	인권침해 방지체계 고도화	인권존중문화 확산
추진 과제	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영현장 개정 - 내·외부 참여 확대를 통한 인권경영위원회 운영 - 인권영향평가 및 외부 인증 실시 - 인권경영보고서 발간 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권보호를 위한 내부 제도 정비 강화 - 구제절차 실효성 검토 - 신고자 보호 강화 - 인권리스크 진단 및 환류체계 강화 - 협력사 인권침해 모니터링 실시 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 내부 교육, 캠페인을 통한 인권 감수성 제고 - 외부 이해관계자 대상 인권경영 문화 확산
중장기 로드맵	변화 단계 2023년	강화 단계 2024년~2025년	확산 단계 2026년~
	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 현장 내실화 - 인권위원회 외부참여 확대 - 인권영향평가 고도화 (전문기관, 이해관계자 참여) - 구제절차 실효성 검토 - 내부 교육 및 외부 문화 확산 (인권경영교육, 캠페인) 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 이행지침 재정립 - 인권영향평가 질적 제고 (심층평가 및 결과별 세부 대응조치 마련) - 구제절차 모니터링 강화 (모의훈련, 실효성 조사) - 내부 교육 및 외부 문화 정립 - 협력회사 인권 모니터링 및 예방 계획수립 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영체계 고도화 (자체 윤리인권 진단지수 개발, 인권경영보고서 발간) - 인권영향평가 정례화 - 구제절차 운영 안정화 (이해관계자별 내외부 구제조치 확립 및 전문성 강화) - 내부 교육 및 외부 문화 공유 - 협력사 인권침해 모니터링 및 예방 고도화