

2024년 부산정보산업진흥원

# 인권영향평가 용역 결과보고서



מפתח  
לעשי

# 제 출 문

부산정보산업진흥원 귀중

본 보고서를 「2024년 부산정보산업진흥원 인권영향평가」 용역에  
대한 결과보고서로 제출합니다.

2024. 12.

(주)이노크루

대표 이 용 각

연구책임자 : 나현민

공동연구원 : 이선중

연구원 : 김민지

연구원 : 신혜연

연구원 : 박지연

# Contents

## 제1장 과업수행 개요 및 요약

<b>제1절 과업수행 개요</b> .....	<b>1</b>
1. 과업명 .....	1
2. 과업 목적 .....	1
3. 과업 기간 .....	1
4. 과업 내용 .....	1
<b>제2절 인권영향평가 결과 요약</b> .....	<b>3</b>
1. 결과 종합의견 .....	3
2. 인권영향평가 결과 분석 .....	3
<b>제3절 2024년 인권영향평가 개선 사항</b> .....	<b>6</b>
1. 기관운영 부문 .....	6
2. 직원 인권 보호 .....	6
3. 주요사업 부문 .....	7
4. 인권영향평가 체계 정비 .....	7
5. 종합평가 .....	8

## 제2장 인권경영과 인권영향평가

<b>제1절 인권경영의 이해</b> .....	<b>11</b>
1. 인권경영의 개념과 특징 .....	11
2. 인권경영의 필요성 .....	13
3. 공공기관 인권경영 매뉴얼 발간 .....	14

<b>제2절 인권영향평가의 개념 및 특징</b> .....	<b>18</b>
1. 인권영향평가의 개념 .....	18
2. 인권영향평가의 유형 .....	20
3. 인권영향평가의 원칙 .....	22
<b>제3절 국내외 인권영향평가 현황 및 사례</b> .....	<b>24</b>
1. 해외 인권영향평가 현황 및 사례 .....	24
2. 국내 인권영향평가 현황 및 사례 .....	28

### 제3장 부산정보산업진흥원 현황분석

<b>제1절 부산정보산업진흥원 일반현황</b> .....	<b>33</b>
1. 부산정보산업진흥원 설립목적 .....	33
2. 부산정보산업진흥원 연혁 .....	33
3. 부산정보산업진흥원 조직 현황 .....	35
<b>제2절 부산정보산업진흥원 인권경영 현황</b> .....	<b>36</b>
1. 부산정보산업진흥원 인권경영 .....	36
2. 부산정보산업진흥원 인권경영 관련 규정 .....	39
3. 2023년 부산정보산업진흥원 인권영향평가 결과 .....	42

### 제4장 인권영향평가 결과

<b>제1절 인권영향평가 지표체계</b> .....	<b>47</b>
<b>제2절 기관운영 인권영향평가 결과</b> .....	<b>48</b>
1. 평가 결과 .....	48
2. 분야별 평가 결과 .....	49
<b>제3절 주요사업 인권영향평가 결과</b> .....	<b>54</b>
1. 평가 결과 .....	54
2. 분야별 평가 결과 .....	54

# Contents

## 제5장 인권인식 및 실태조사 결과

제1절 인권인식 및 실태조사 개요 .....	59
제2절 인권인식 및 실태조사 결과와 시사점 .....	60
1. 인권인식 실태조사 결과 분석 .....	60
2. 종합 시사점 .....	62
제3절 부산정보산업진흥원 주요 인권 이슈 .....	65
1. 중대성 평가 .....	65
2. 중대성 평가 결과 .....	69
3. 인권 이슈 대응방안 .....	69
4. 기관운영 및 주요사업 체크리스트 결과에 따른 개선(안) .....	72

## 제6장 부록

제1절 인권영향평가 체크리스트 종합통계표 .....	77
1. 부산정보산업진흥원 기관운영 인권영향평가 종합통계표 .....	77
2. 부산정보산업진흥원 주요사업 인권영향평가 종합통계표 .....	77
3. 부산정보산업진흥원 인권영향평가 중대성 평가 세부평가표 .....	77

## 표 차례

[표 1] 인권경영 유사개념의 비교 .....	12
[표 2] 광역자치단체의 인권영향평가 제도 도입 현황 .....	28
[표 3] 인권경영 조직 체계 .....	37
[표 4] 인권경영위원회 조직체계 .....	37
[표 5] 부산정보산업진흥원 인권경영 중장기 로드맵 .....	38
[표 6] 2023년 부산정보산업진흥원 인권영향평가 결과 .....	42
[표 7] 2023년 부산정보산업진흥원 기관운영 평가 결과 .....	43
[표 8] 2023년 부산정보산업진흥원 주요사업 평가 결과 .....	44
[표 9] 인권영향평가 지표체계 .....	47
[표 10] 기관운영 인권영향평가 체크리스트 결과 .....	48
[표 11] 주요사업 인권영향평가 체크리스트 결과 .....	54
[표 12] 인권인식 및 실태조사 문항 구성표 .....	59
[표 13] 중대성 평가 대상 선정 기준 .....	65
[표 14] 인권영향평가 결과 인권리스크 .....	66
[표 15] 인권인식 및 실태조사를 통한 인권 이슈 .....	66
[표 16] 부산정보산업진흥원 중대성 평가 대상 인권 이슈 .....	68
[표 17] 중대성 평가 결과표 .....	69
[표 18] 주요 인권 이슈 대응 방안표 .....	71

# Contents

## 그림 차례

[그림 1] 부산정보산업진흥원 인권영향평가 결과 요약 .....	3
[그림 2] 기관운영 인권영향평가 결과 요약 .....	4
[그림 3] 주요사업 인권영향평가 결과 요약 .....	5
[그림 4] 인권경영 추진체계도 .....	17
[그림 5] 덴마크 인권기구의 인권영향평가 7단계 .....	27
[그림 6] 부산정보산업진흥원 조직 현황 .....	35
[그림 7] 인권침해 워드클라우드 분석 결과 .....	67

## 과업수행 개요 및 요약

제1절 과업수행 개요

제2절 인권영향평가 결과 요약

제 1 장



מרכז  
מחקר

# 제1장 과업수행 개요 및 요약



## 제1절 과업수행 개요

### 1. 과업명

- 2024년 부산정보산업진흥원 인권영향평가 용역

### 2. 과업 목적

- 부산정보산업진흥원의 기관운영 및 주요사업 인권경영 이행수준 진단 및 개선
  - 외부전문가의 진단 및 평가를 통한 객관성과 신뢰성 확보
- 부산정보산업진흥원 활동으로 인해 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 사전에 파악하고, 평가 결과를 경영 전반에 반영하여 인권준중 실현
- 인권에 대한 부정적 영향을 평가하는 것뿐만 아니라 그것을 방지하고 완화하는 방안을 모색함으로써 인권증진 및 이해관계자 만족도 향상

### 3. 과업 기간

- 2024년 10월 11일 ~ 2024년 12월 20일 (70일간)

### 4. 과업 내용

#### 1) 인권영향평가체계 마련 및 평가계획 수립

- 인권경영 동향 파악
  - 인권 관련 대내외 정책·제도 동향
- 부산정보산업진흥원 인권경영 환경 분석
- 부산시 경영평가 지표 분석

- 인권영향평가 프레임워크 마련

## 2) 인권영향평가(기관운영 및 주요사업) 실시

- 인권영향평가 체크리스트 개발 및 확정
  - 부산정보산업진흥원의 인권 현황을 고려하여 체크리스트 평가항목 조정 및 개발(주요사업\*)을 통한 체크리스트 확정
    - \* 주요사업은 부산정보산업진흥원이 선정한 사업
- 인권영향평가 체크리스트 교육
  - 인권영향평가 관련 부서 담당자 대상으로 자체평가를 위한 체크리스트 설명 및 근거 자료 확보 등 교육 실시
- 현장실사
  - 자체평가보고서 검토 후 현장실사 실시, 실사보고서 작성 등

## 3) 중대성평가 실시

- 기관에서 선정한 인권이슈를 대상으로 중대성평가 실시
- 기 도출된 주요 인권이슈에 대한 개선과제 선정

## 4) 결과보고서 및 개선과제 제시

- 인권영향평가 결과보고서 작성
  - 인권영향평가 결과, 잠재적 주요 인권리스크와 리스크 관리를 위한 개선과제 제시
- 인권경영 개선과제 도출
  - 인권경영 현황조사 및 분석, 국내외 인권 관련 정책·제도, 타 기관 및 해외 사례 조사와 인권영향평가 결과를 활용하여 진흥원의 인권경영체계 개선(안) 도출
  - 인권 취약 대상, 미흡 사항 중심으로 인권경영 추진 개선방안 제안
- 구제절차 효용성 검토 의견

## 제2절 인권영향평가 결과 요약

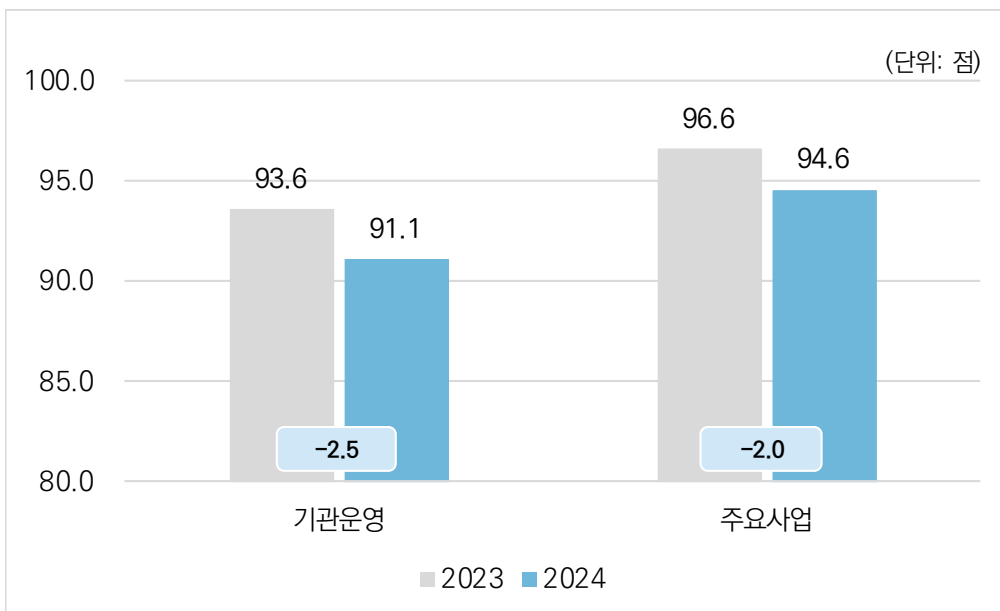
### 1. 결과 종합의견

- 기관은 기관운영 과정에서 인권침해 예방을 위한 각종 제도적 기반이 적절히 마련되어 있으며 시행되고 있어 임직원 및 이해관계자의 인권보호에 긍정적 영향을 미치고 있음
- 사회적 흐름에 따른 신규 지표 개발에 따라 전년 대비 다소 하락한 추세를 보이며, 그에 따라 새로운 인권리스크가 도출됨

### 2. 인권영향평가 결과 분석

- 2024년 인권영향평가 결과를 100점 만점으로 환산한 결과 기관운영 인권영향평가는 91.1점, 주요사업 인권영향평가는 94.6점으로 평가됨
- 전년도에 비해 기관운영 인권영향평가의 결과가 2.5점 감소하였으며, 주요사업 인권영향평가의 결과가 2.0점 하락하였음

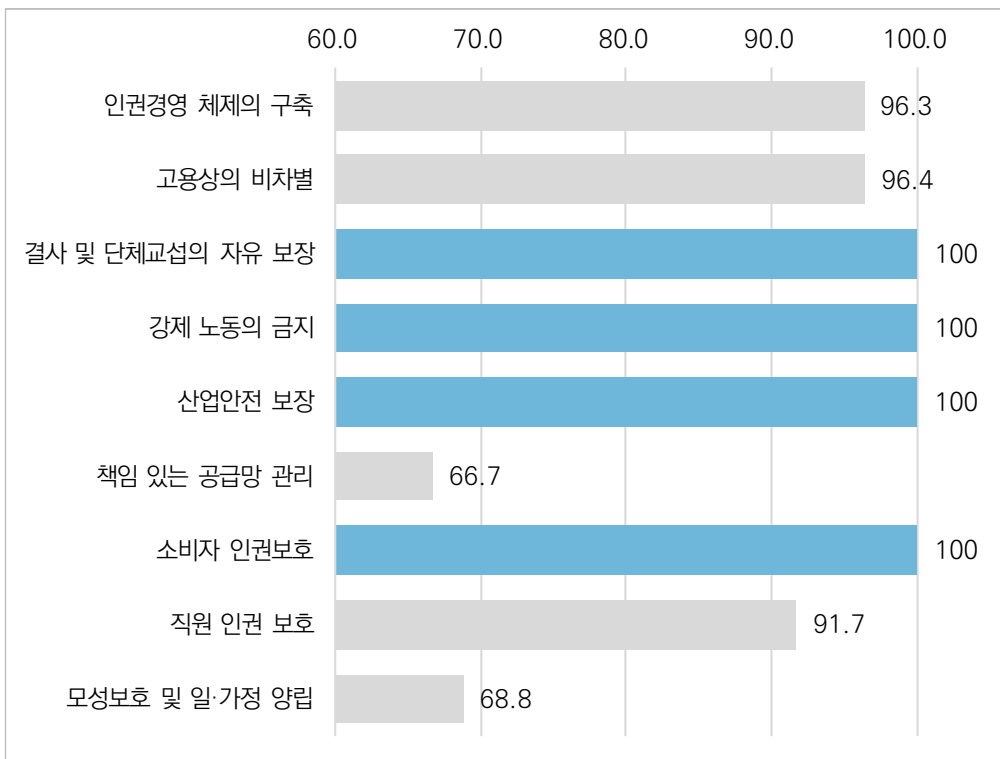
[그림 1] 부산정보산업진흥원 인권영향평가 결과 요약



### 1) 기관운영 결과 요약

- 기관운영 인권영향평가 결과는 9개 분야 중 ‘결사 및 단체교섭의 자유 보장’, ‘강제노동의 금지’, ‘산업안전 보장’, ‘소비자 인권보호’ 분야가 종합점수 100점으로 평가됨
- ‘책임 있는 공급망 관리’와 ‘모성보호 및 일·가정 양립’이 각각 66.7점, 68.8점으로 미흡한 점수를 보여 해당 분야에 대한 개선계획을 수립하고 활동을 추진해야 함

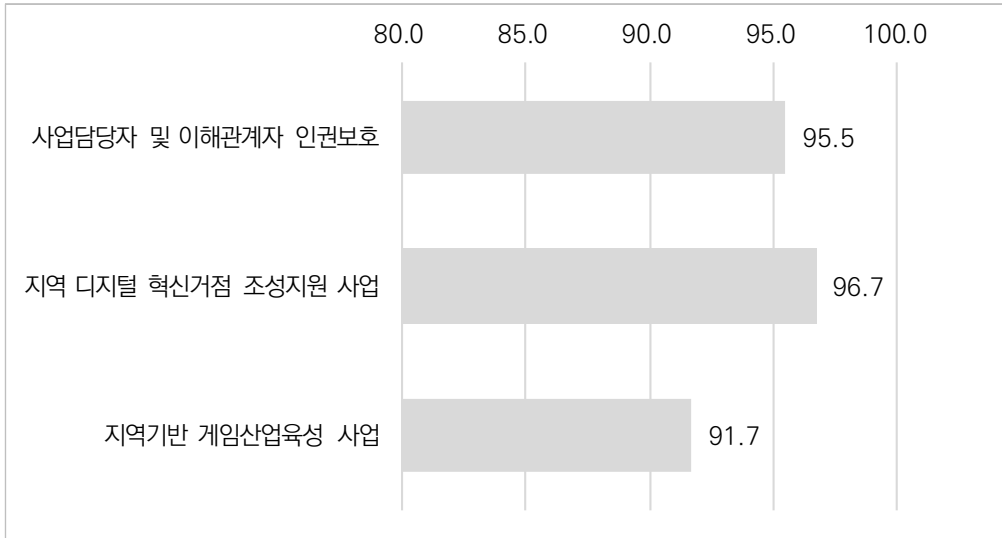
[그림 2] 기관운영 인권영향평가 결과 요약



### 2) 주요사업 결과 요약]

- 주요사업 인권영향평가 결과는 ‘지역 기반 게임산업육성 사업’이 91.7점으로 가장 낮은 점수를 보임
- 해당 사업의 체계확립 및 지원대상을 선정하는 과정을 중심으로 보완점을 파악하여 개선할 필요가 있음

[그림 3] 주요사업 인권영향평가 결과 요약



### 제3절 2024년 인권영향평가 개선 사항

- 2023년 인권영향평가 결과를 토대로 도출된 개선 사항에 대한 2024년 평가 결과를 분석하여 개선된 항목 및 내용은 다음과 같음

#### 1. 기관운영 부문

##### ◆ 2023년 개선(안)

- 책임 있는 공급망 관리: 협력사 선정 시 인권보호 조항 추가 및 정기적인 실태 점검
- 모성보호 및 일·가정 양립 지원: 출산 및 육아 지원 제도 개선, 관련 교육 강화

##### ◆ 2024년 성과

- 책임 있는 공급망 관리 점수: 66.7점(2023년) → 73.5점(2024년), 약 6.8점 상승
- 모성보호 및 일·가정 양립 지원 점수: 68.8점(2023년) → 75.2점(2024년), 약 6.4점 상승
- 협력사 대상 교육 및 관리체계 구축을 통해 인권리스크 감소가 확인됨
- 육아휴직 사용률 증가 및 지원 절차 간소화로 만족도 향상 보고

#### 2. 직원 인권 보호

##### ◆ 2023년 개선(안)

- 직원 대상 정기적인 인권교육 실시
- 구제절차 실효성을 높이기 위한 접근성 개선

#### ◆ 2024년 성과

- 직원 인권 보호 점수: 91.7점(2023년) → 94.2점(2024년), 약 2.5점 상승
- 인권교육 참여율 87% 기록, 전년도 대비 15% 증가
- 인권침해 구제신청 건수 5건 감소 (2023년 12건 → 2024년 7건)

### 3. 주요사업 부문

#### ◆ 2023년 개선(안)

- 지역 기반 게임산업육성 사업: 지원 대상 선정 과정의 투명성 확보 및 체계 확립

#### ◆ 2024년 성과 (자료 근거)

- 지역 기반 게임산업육성 사업 점수: 91.7점(2023년) → 94.0점(2024년), 약 2.3점 상승
- 공정한 심사 절차를 위한 외부 전문가 참여 비율이 2024년 기준 30%로 증가
- 사업 결과물의 사회적 영향 평가 도입으로 이해관계자 만족도가 상승함

### 4. 인권영향평가 체계 정비

#### ◆ 2023년 개선(안)

- 인권영향평가의 고도화 및 이해관계자 참여 확대

#### ◆ 2024년 성과 (자료 근거)

- 평가 점수 상승: 기관운영 총점 91.1점(2023년) → 92.8점(2024년), 주요사업 총점 94.6점(2023년) → 96.2점(2024년)
- 이해관계자 참여 비율이 2023년 25%에서 2024년 35%로 증가
- 인권영향평가 도구 개선과 교육 프로그램 강화로 평가 신뢰도가 향상됨

## 5. 종합평가

- 2023년에 수립된 개선계획은 2024년에 대부분 실현되었으며, 기관의 전반적인 인권경영 수준 향상에 기여함. 특히 책임 있는 공급망 관리, 직원 인권 보호, 주요사업의 체계 개선이 주목할 만한 성과를 보였으나, 지속적인 모니터링과 일부 취약 영역의 추가 개선이 필요함

구분	2023년 개선(안)	2024년 성과
1. 기관운영 부문	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력사 선정 시 인권보호 조항 추가 및 정기적 실태 점검</li> <li>- 출산 및 육아 지원 제도 개선, 관련 교육 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 책임 있는 공급망 관리 점수: 66.7점 → 73.5점, 약 6.8점 상승</li> <li>- 모성보호 및 일·가정 양립 지원 점수: 68.8점 → 75.2점, 약 6.4점 상승</li> <li>- 육아휴직 사용률 증가 및 지원 절차 간소화</li> </ul>
2. 직원 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정기적 인권교육 실시</li> <li>- 구제절차 실효성 강화를 위한 접근성 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원 인권 보호 점수: 91.7점 → 94.2점, 약 2.5점 상승</li> <li>- 인권교육 참여율 87% (전년 대비 15% 증가)</li> <li>- 인권침해 구제신청 건수 5건 감소 (12건 → 7건)</li> </ul>
3. 주요사업 부문	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역 기반 게임산업육성 사업: 지원 대상 선정 과정 투명성 확보 및 체계 확립</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역 기반 게임산업육성 사업 점수: 91.7점 → 94.0점, 약 2.3점 상승</li> <li>- 외부 전문가 참여 비율 30%로 증가</li> <li>- 사회적 영향 평가 도입으로 이해관계자 만족도 상승</li> </ul>
4. 인권영향평가 체계 정비	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향평가 고도화</li> <li>- 이해관계자 참여 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관운영 점수: 91.1점 → 92.8점</li> <li>- 주요사업 점수: 94.6점 → 96.2점</li> <li>- 이해관계자 참여 비율 25% → 35% 증가</li> <li>- 평가 도구 개선 및 교육 프로그램 강화</li> </ul>

# 인권경영과 인권영향평가

제1절 인권경영의 이해  
제2절 인권영향평가의 개념 및 특징  
제3절 국내외 인권영향평가 현황 및  
사례

## 제 2 장



מפתח  
לעשי

## 제2장 인권경영과 인권영향평가



### 제1절 인권경영의 이해

#### 1. 인권경영의 개념과 특징

- 인권경영은 기업이 경영활동에 있어서 사람을 중시하고 인권을 존중하는 것(손선화 외, 2018<sup>1)</sup>)으로, “기업의 사회적 가치 창출과 사회적 책임을 다하며 지속가능한 성장을 목표로 하는 경영전략을 넘어서, 기업의 모든 분야에 인간의 가치를 존중하는 경영”을 의미함 (신현우 & 김주일, 2021)<sup>2)</sup>
- 인권경영과 유사한 개념은 앞서 언급된 윤리경영, 준법경영, 지속가능경영, 사회적 책임이 있음<sup>3)</sup>
  - 윤리경영은 법적 의무 이상으로 사회적으로 기대되는 윤리적 기준을 포용하여 경영 활동을 이해하고 수행하는 개념으로 인권경영에서 사회가 기대하거나 이상적으로 준수해야 할 분야들이 윤리경영으로 불릴 수 있음
  - 준법경영은 기업이 구속력 있는 여러 국제 규범 및 규정을 준수해야한다는 의미임. 준법경영은 조직 구성원이 제반 법규를 철저히 준수하도록 사전적, 상시적 내부통제 시스템을 의미하는 컴플라이언스(compliance; 네이버 지식백과)와 경영(management)이 합쳐진 용어로, 인권경영에서 필수적으로 지켜야하는 자국법, 국제 규범 및 규제에 통용되는 인권규범 분야가 준법경영에 해당함
  - 지속가능경영은 기업이 경제적, 환경적, 사회적 발전을 통해 그와 관련된 리스크를 관리하고 이를 비즈니스 기회로 활용하여 장기적인 주주 및 이해관계자의 가치를 창출하는 비즈니스 접근법을 의미하며 인권경영에서 사회적으로 준수할 것으로 기대되는 공급망 관리, 본국 및 진출국의 행동강령 등의 분야가 해당됨

1) 손선화, 엄영호, 장용석. (2018). 한국 기업의 인권경영 도입에 관한 탐색적 연구. 지방정부연구, 22(2), 477-499.

2) 신현우, 김주일. (2021). 공공부문의 인권경영 수준 결정요인 분석. 기업법연구, 35(4), 111-136.

3) 국가인권위원회. (2014). 인권경영 길라잡이 : 기업 인권교육 교재. 국가인권위원회

- 사회적 책임(CSR)은 기업과 관련된 모든 이해관계자의 기대와 요구를 만족시키고, 기업 활동과 관련된 다양한 제반적 이슈에 대하여 법적, 경제적, 윤리적 책임을 지는 활동을 의미하며 이해관계자들과의 상생을 추구하는 점에서 인권경영과의 공통점을 가지고 있음

**[표 1] 인권경영 유사개념의 비교**

구분	윤리경영	준법경영	지속가능경영	사회적 책임
현재 정의	기업의 투명경영과 사회적 책임 개념까지 일부 도입, 직원의 윤리적 의사결정을 위한 준거기능이 더 강함	기업 경영활동에서 각종 국제 규범 및 국내법을 준수해야한다는 의미로 사용됨	지속가능 발전이라는 개념에 경영방식을 접목시켜 지속가능경영 개념이 발전됨	사회적 측면 외 환경적 측면까지 수용
인권경영과 차이점	윤리경영은 기업윤리, 청렴을 중심으로 하지만 인권경영은 인간의 가치와 권리를 우선시함	준법경영은 인권경영의 부분적 분야에 해당하면서 인권경영의 근본적인 토대로 이해될 수 있음	지속가능경영은 인권경영의 근본적인 토대 이후에 더욱 확장하여 실행 가능한 분야	인권 관련 사회공헌, 임직원 복지, 사회 취약 계층 역량 강화 등의 영역과 유사한 범위에 속하기에 인권경영의 부분적인 분야에 해당함

출처: 국가인권위원회(2014). 인권경영 길라잡이 : 기업 인권교육 교재

- 인권경영은 다양한 이해관계자들의 인권존중을 목표로 하며 이를 위해 기업운영과 경영활동 과정에서 인권리스크 실사를 통해 인권이슈를 점검·예방하고 행정적, 입법적, 사법적 구제수단 등 적절한 구제수단 접근을 제공하여 국제인권규범을 근거로 인권을 존중하는 기업문화를 만들기 위한 일련의 노력으로 정의할 수 있음(신현우 & 김주일, 2021; 법무부,2019)<sup>4)</sup>

4) 법무부. (2019). '인권경영 표준지침' 개발연구

## 2. 인권경영의 필요성 (법무부 ‘인권경영 표준지침’ 개발연구, 2019)

### ○ 인권존중 및 개선

- 개인 또는 법인의 권리가 국가에 의해 침해받지 않도록 해야 한다는 인권의 개념이 현대사회에서는 모든 구성원에 대한 사회적 책무로 확장되며 기업에서도 보편적 인권을 존중할 의무가 있음
- 기업이 전통적으로 국가가 수행하던 주요기능을 분담하면서 인권존중과 개선에 대한 책임도 함께 부담해야 한다는 인식이 확대되어 기업 활동에서 필수적인 책무로 인식되고 있음

### ○ 기업 활동 리스크 관리

- 기업은 재무, 환경리스크 등 잠재적 위험에 대비할 수 있어야 하며, 인권리스크 또한 기업의 경영활동에 있어 중대한 위협이 될 수 있기에 철저한 관리가 필요함. 기업이 인권침해 상황에 연루될 경우, 법적 분쟁으로 막대한 손해비용이 발생하고, 기업 이미지 손상과 이해관계자로부터의 신뢰 하락으로 인하여 영업이익에 손실을 가져올 수 있음
- 반면, 효과적으로 구축된 인권리스크 관리체계는 기업 활동에 있어서 인권리스크를 사전에 식별하고 해결하는 데 기여함. 또한, 인권경영을 통해 조직문화가 개선되어 조직원의 만족도가 높아지고 기업 이미지가 향상되어 협력업체 선정, 투자유치, 영업 증가 등 긍정적인 결과를 얻을 수 있음

### ○ 인권경영 제도화 대비

- 1990년 이후 다국적기업의 영향력이 확대됨에 따라 기업의 인권 책임에 대한 논의가 본격화되었음. 아동노동 및 강제노동, 노동환경, 강제이주 등 각국의 기업에서 인권침해 사례가 발생하면서 기업 활동에 대한 규제의 필요성이 더욱 강조됨
- 이에 따라 기업에서도 ‘세계인권선언’, ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약’, ‘경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약’ 등 기존의 국제 인권 규범을 인식하고 준수해야 한다는 요구가 증가하였으며, OECD는 ‘다국적기업 가이드라인’과 ‘인권 실사 지침서’를 통해 인권경영의 도입을 촉구함

- 2011년 발표된 ‘기업과 인권 이행 원칙’은 각국 정부, 기업, 시민사회, 국제기구 등에서 광범위하게 수용되었으며, 인권경영에 대한 표준적 국제 규범으로 자리매김 하였음. 이에 따라 기업 경영의 전반적인 활동에서 인권경영이 적극적으로 도입되고 있음
- 이후 공공기관에서도 인권경영이 제도화되기 시작하여 ‘제3차 국가인권정책기본 계획(2018-2022)’에 인권경영의 내용이 포함되었음. 모든 정부부처와 광역지방 자치단체 산하 기관의 경영평가에 인권경영 점진 지표가 추가되었으며, 지방공기업 경영평가 편람에 인권경영과 관련된 지표가 신설되어 평가에 반영되기 시작하였음

### 3. 공공기관 인권경영 매뉴얼 발간 (공공기관 인권경영 매뉴얼, 2018)

#### ◆ 매뉴얼 발간 배경 및 목적

- 발간 배경: 공기업 등 공공기관은 업무 수행과정에서 국민의 인권을 직접 침해하거나 인권침해 문제에 연루되는 경우 국가의 책임 문제로 연결될 수도 있게 때문에 공공기관에는 사기업보다 높은 수준의 인권보호 및 존중의무가 요구되며, 이를 충족하기 위해 공공기관이 인권경영을 체계적으로 실천하고, 정부 및 지방자치단체가 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적 평가가 가능하도록 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’을 마련하였음
- 목적: 공공기관 인권경영 매뉴얼은 인권경영에 대한 구체적인 평가항목의 부재와 공공기관에서의 인권경영 도입 및 체계적, 전략적 수행과정에서의 어려움을 해결해주기 위해 마련되었음. 매뉴얼은 인권경영 전 단계를 포괄하여, 인권경영 체계 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구체절차의 제공 등 총 4 단계의 구성단계를 통해 공공기관이 인권경영 전 과정에 대해 이해하고, 인권경영 체계를 구축하는 데 도움이 도리 것으로 기대됨

## ◆ 인권경영 추진 단계별 특징

### (1) 인권경영 체계 구축

- 인권경영의 첫 단계로 기관(기업)의 인권경영 비전과 의지를 대내·외적으로 공표하고, 이를 시행하기 위한 시스템 구축의 시작을 의미함
- 인권경영 체계는 크게 인권경영 추진 시스템 구축, 인권경영 선언 및 공표, 기관(기업) 내 각 부서에 확산, 기관(기업)의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산으로 구분할 수 있음
- 인권경영 체계가 완성되기 위해서는 구체절차의 마련이 반드시 필요하나, 피해자 구제의 중요성을 감안하여 별도의 단계(4단계)로 구성됨
  - ① 인권경영 추진 시스템 구축
  - ② 인권경영 선언 및 공표
  - ③ 기관(기업) 내 각 부서 확산
  - ④ 기관(기업)의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산

### (2) 인권영향평가

- 인권영향평가는 인권리스크를 평가하기 위해 기관(기업)이 사업 관계의 결과로 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미함
- 인권영향평가는 “기관(기업)운영 인권영향평가”와 “주요사업 인권영향평가”로 구분됨
- 기관(기업)운영 인권영향평가: 기업 활동 전반을 대상으로 하며, 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지 주민 등 다양한 분야를 대상으로 평가함
  - ① 기관(기업)운영 인권영향평가 실시 계획수립
  - ② 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육
  - ③ 인권경영위원회 평가 자료제출

- ④ 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성
- ⑤ 최고경영진 보고 및 공개
- 주요사업 인권영향평가: 기관(기업)이 추진하는 특정 사업을 대상으로, 해당 사업이 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위함 평가임
  - ① 주요사업 인권영향평가 실시 계획수립
  - ② 주요사업 인권영향평가 지표 마련
  - ③ 주요사업 인권영향평가 지표 교육
  - ④ 인권경영위원회 평가 자료제출
  - ⑤ 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성
  - ⑥ 최고경영진 보고 및 공개

### (3) 인권경영(사업) 실행, 공개

- 인권영향평가 결과를 통해 파악한 인권 현황과 인권침해 방지 및 완화조치를 경영과 사업에 반영하는 것은 기관(기업)의 인권 보호와 존중을 위한 필수 활동임
- 이를 위해 경영진의 지원, 체계적인 실행, 전 과정의 공개가 필요하며, 인권경영의 투명한 공개는 투명성 강화와 이해관계자와의 소통, 지속적 개선을 촉진하고, 책임성을 높이는 데 기여함
  - ① 인권경영(사업) 실행
  - ② 인권경영 전 과정 공개

### (4) 구제절차의 제공

- 구제절차는 법적 권리가 침해당하고, 이와 관련한 분쟁이 발생하였을 때, 피해자의 진정을 접수, 조사하고 분쟁을 해결하여 권리를 회복시키는 과정을 의미함
- 구제 방식은 사법제도를 이용한 방식과 비사법적 구제, 그리고 기관(기업) 내부

절차와 외부절차로 나누어지며, 비사법적 구제는 기관(기업) 내부의 구제절차, 국가인권위원회, 노동위원회 등 권리구제기구를 의미함

- 구제조치는 인권침해 혹은 차별행위 중지, 원상회복, 손해배상, 동일하거나 유사한 인권침해행위 재방 방지를 위해 필요한 조치 등 다양한 형태로 이루어짐

- ① 구제절차 연구와 준비
- ② 구제절차 수립
- ③ 구제절차 시행
- ④ 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

[그림 4] 인권경영 추진체계도



## 제2절 인권영향평가의 개념 및 특징

### 1. 인권영향평가의 개념

#### 1) 인권영향평가 목적

- 유엔 인권 이사회는 2011년 기업의 인권존중 의무를 명확히 하는 ‘유엔 기업과 인권 이행 원칙’을 채택하여 기업이 인권을 존중하고 보호할 책임이 있음을 명시함
- 기업이 이러한 책임을 수행할 수 있도록 ‘유엔 기업과 인권 이행 원칙’은 정책적 서약, 인권에 관한 상당주의, 구제(개선, remediation)를 요청하고 있음
- 인권영향평가는 기업 활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 체계적으로 조사하고 평가하는 과정으로, ‘상당주의의무 이행’에 중심적인 역할을 하며 이로 인해 유엔 기업과 인권 이행 원칙이 요구하는 인권을 존중할 책임을 다하기 위함

#### 2) 인권영향평가 의미

- 인권영향평가는 특정 프로젝트, 프로그램, 정책 또는 계획이 인권에 어떠한 영향을 미칠 수 있는지 조사하고 평가하는 수단이나 절차를 의미함
- 인권영향평가의 ‘인권’은 국제적으로 인정된 인권을 뜻하며 최소한 국제권리장전과 국제노동기구의 ‘노동에 있어서의 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언’에서 설명하고 있는 기본적인 권리에 대한 원칙을 포함함
- 인권영향평가의 ‘영향’은 인권에 관한 부정적인 영향에 한정되며, ‘평가’의 의미는 부정적인 인권 영향을 식별하는 것에 그치지 않고 그 식별에 대응하기 위한 대응계획을 수립하는 것을 포함함
- 인권영향평가는 오직 기업 활동에 의한 인권 영향에 관한 것에만 적용되는 것이 아닌, 정부의 정책 결정, 법령 제정, 그리고 기타 관련 활동 등이 미치는 인권 영향을 평가하는 것도 포함함
- 인권영향평가는 기업 활동이 인권에 미치는 영향을 참여적이고 분석적인

접근법을 통해 체계적이고 구조화된 방식으로 평가하는 과정이며, 모든 기업에 요구되는 ‘인권 영향을 평가하는 것’과 기업 규모, 인권 영향의 위험 정도, 사업의 성격 및 운영환경에 따라 요구 수준이 달라지는 ‘인권영향평가’로 구분할 수 있음

- 유엔 기업과 인권 이행 원칙에서 언급하는 ‘인권 영향을 평가하는 것’은 광의의 인권영향평가라고 칭하고, 참여적이고 분석적인 방법을 통해 체계적이고 구조적으로 실시하는 ‘인권영향평가’는 협의의 인권영향평가로 칭함

## 2. 인권영향평가의 유형

### 1) 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가

- 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가는 경영평가의 범주(경영관리와 주요사업)를 기준으로 구분함
- 기관운영 인권영향평가는 기업 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권 경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지 주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 평가 시행
- 주요사업 인권영향평가는 특정 사업에 중점을 두어 실시하는 평가를 의미하며, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적인 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이에 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 의미함

### 2) 사전 인권영향평가와 사후 인권영향평가

- 사전 인권영향평가는 계획된 사업이 시행될 때 발생할 수 있는 잠재적 영향을 평가하여 사업 시작 전에 인권 문제를 식별하고 사전에 대비할 수 있도록 함
- 사후 인권영향평가는 진행 중인 사업의 실제적 영향을 측정하고, 사업이 진행됨에 따라 발생할 수 있는 잠재적인 영향도 평가할 수 있음
- 주요사업 인권영향평가는 기관이 앞으로 수행할 사업을 대상으로 실시하지만 완료된 사업에 대한 평가를 통해 과거 사례를 검토하고 향후 사업 추진에 있어서 부족한 부분을 보완하는데 활용할 수 있음

### 3) 기업 주도의 인권영향평가와 이해관계자 주도의 인권영향평가

- 이해관계자 주도의 인권영향평가는 기업의 사업으로 인해 발생하는 잠재적 및 실제적 인권 영향에 대한 자료를 수집하고 분석하는 주도권을 직접 영향을 받는 이해관계자 그룹에 부여하는 평가 방식이며, 부정적인 영향을 받은 권리주체의 역량이 강화되어 기업과 국가에 대해 보다 대등한 입장에서 자신들의 권리를 주장할 수 있음
- 그러나 이해관계자 주도의 인권영향평가는 기업의 내부 시스템에 접근하는 데 있어 장애가 발생할 수 있으며, 대응계획이 도출되더라도 기업의 의사결정 과

정에 통합되어 내재화하는데 한계가 있고 필요한 적·인적 자원의 부족으로 인해 평가가 체계적이고 구조적으로 수행되기 어려울 수 있음

- 이해관계자 주도의 인권영향평가 실행 상 제약으로 체계적이고 구조적인 평가가 어렵기에 대부분의 인권영향평가는 기업 주도하에 이루어짐
- 기업 주도의 인권영향평가는 기업이 내부적으로 또는 외부 전문 컨설팅 기관에 위탁하여 수행하는 방식을 의미함

### 3. 인권영향평가의 원칙

#### 1) 참여성

- 인권영향평가의 객관성과 독립성, 중립성을 보장하기 위해 이해관계자의 적극적인 참여는 필수적이며, 참여성은 효과적인 인권영향평가를 위한 핵심적인 원칙으로 간주됨
- 평가에 참여하는 이해관계자는 공공기관의 행위에 직접적인 영향을 받거나 받을 가능성이 있는 개인이나 집단이며 공공기관에 따라, 그리고 공공기관의 활동이나 사업에 따라 다르게 정의됨
- 이해관계자는 공공기관의 행위에 의해 영향을 받거나 받을 수 있는 ‘권리주체’라고 할 수 있고, 인권을 존중하고 보호할 의무가 있는 ‘의무주체’일 수도 있으며, 인권영향평가의 전문성 제고를 위해 도움을 줄 수 있는 기타 이해관계자일 수 있음

#### 2) 투명성

- 투명성은 인권영향평가의 각 단계와 절차마다 이해관계자의 참여를 보장하는 것을 의미함
- 이해관계자들이 인권영향평가의 과정과 방법론에 대한 정보를 초기 단계부터 접근할 수 있어야 하며, 인권 영향 대응계획에 관한 정보에 접근할 수 있어야 함

#### 3) 책무성

- 인권영향평가를 통해 실질적으로 부정적인 인권 영향을 받은 사람들의 권리가 구제받을 수 있어야 하며, 이 과정에서 의무를 지닌 주체들이 발생 가능한 부정적인 인권 영향에 대한 책임을 성실히 이행하는 것이 중요함
- 책무성은 인권영향평가의 객관성, 전문성, 중립성, 독립성, 이행 가능성과도 연결되어 있으며, 이러한 책무성을 다하기 위해서는 인권영향평가를 수행하고 인권 영향에 대응할 수 있는 충분한 물적, 인적, 규범적 인프라가 갖추어져야 함

- 인권영향평가 실시 이후에도 식별된 부정적인 인권 위협에 대응하는 적절한 계획이 수립되어야 하며 해당 계획을 모니터링하고 사후적으로 평가하는 구조가 구축되고 인권영향평가가 고충처리절차와 연동될 수 있도록 해야 함

#### 4) 포괄성

- 인권은 공공기관의 사업으로 인해 발생할 수 있는 부정적인 영향을 폭넓게 이해하고 대응하기 위해 국내법상에 의해서만 보장되는 권리에 한정되지 않고 국제적으로 인정되는 인권의 범위를 포괄해야 함
- 인권영향평가에서의 ‘영향’은 유엔 기업과 인권 이행 원칙에 따라 공공기관이 직접 야기하거나 기여한 것뿐 아니라 직접적으로 연관된 모든 영향을 포함함
- 이러한 영향은 누적적인 영향이나 다른 기업에 의한 부정적인 영향을 인수하는 경우와 같은 과거 유산 영향 등 광범위한 부정적인 영향들도 고려대상임
- 인권영향평가에서의 ‘평가’는 부정적인 영향을 식별하는 것에 그치지 않고 해당 영향의 원인과 정도를 심도 있게 분석하고 이를 바탕으로 대응책을 마련하는 종합적인 계획을 포함하는 개념임

#### 5) 중대성

- 인권영향평가의 대상 사업을 선정하고 부정적인 인권 영향에 대응할 때 중대성을 기준으로 우선순위를 결정해야 함
- 중대성에 따라 공공기관이 수행하는 사업 중에 부정적인 인권 영향이 발생할 가능성이 높고, 가장 심각할 것으로 예측되는 사업을 선별해야 함
- 부정적인 영향의 범위와 심각성, 회복 가능성을 통해 식별된 가장 심각한 부정적인 인권 영향에 집중하고 해당 영향에 대해 가장 우선적으로 대응계획을 수립하고 실행해야 함

### 제3절 국내외 인권영향평가 현황 및 사례

#### 1. 해외 인권영향평가 현황 및 사례

##### 1) UN 「기업과 인권에 관한 이행지침」

- 2011년, 유럽연합(UN) 「기업과 인권에 관한 이행지침」은 OECD와 국제표준화기구(ISO)를 포함한 다양한 기업, 금융기관 및 비정부기구(NGO)들의 지지를 얻으며, 인권영향평가의 국제적 표준으로 자리 잡고 있음
- 「기업과 인권에 관한 이행지침」은 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중의무, 그리고 효과적인 구제수단에 대한 접근을 구현하는 프레임 워크를 제시하였고, 기업이 인권존중을 위해 명확한 정책을 선언하고, 인권실사(Human Rights Due Diligence, HRDD)를 수행하며 인권침해에 대한 구제조치를 요구하였음
- 이행지침에서 ‘인권실사’는 기업의 인권존중책임을 실천하는데 있어 중추적인 요소로 ① 인권영향평가 실시(identify), ② 내부통합(integration), ③ 추적 및 검증(verify), ④ 소통(communication)의 네 가지 과정으로 구성되어 있음
  - 실시(identify): 기업은 인권영향평가를 실시함으로써 기업의 자체적 활동이나 사업 관계에서 발생한 모든 실제적·잠재적인 부정적 인권 영향을 식별하고 평가함
  - 내부통합(integration): 인권영향평가의 결과를 기업 내 관련 기능과 절차 전체에 통합하고, 적절한 조치를 취해야 함
  - 추적 및 검증(verify): 양적·질적 지표에 기초하여 이해관계자의 반응을 추적해 인권영향에 대한 기업의 조치가 적절했는지 검증함
  - 소통(communication): 인권영향평가에 관한 이상의 절차와 결과를 외부에 설명하고 관련 정보를 공개함
- 이러한 ‘인권실사’는 변화하는 사업 환경과 맥락에 따라 유연하게 적용되는 연속적인 과정으로, 기업의 인권에 대한 위험을 지속적으로 관리하고 대응하기 위한 것임

## 2) UN 「경제개혁 인권영향평가 지침」

- 2018년 유럽연합(UN) 「경제개혁 인권영향평가 지침」은 인권존중을 기반으로 하는 경제개혁 정책의 기본적인 조건들을 명시하고 있으며, 공공정책의 인권영향평가에 대한 광범위한 논의들을 통합한 실천 지침으로 인정받고 있음
- 「경제개혁 인권영향평가 지침」은 22개의 원칙을 총 5개의 범주, ① 경제정책과 인권에 대한 정부의 책임, ② 적용 가능한 인권 기준, ③ 정책의 구체화, ④ 국가와 국제 금융기관, 그리고 사적 주체들의 기타 의무, ⑤ 인권영향평가로 분류하여 상술하고 있음
- 「경제개혁 인권영향평가 지침」은 국가가 인권영향평가를 수행할 의무가 있음을 명시하고, 인권영향평가의 목적과 시기, 준수해야 할 원칙, 평가 수행 주체 등에 대한 상세한 지침을 제공함

## 3) 「인권영향평가 및 관리에 관한 지침」

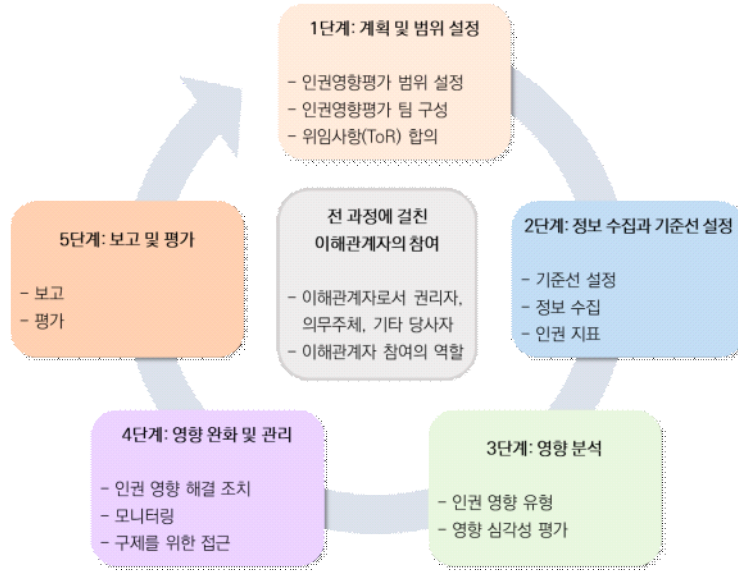
- 2010년의 「인권영향평가 및 관리에 관한 지침」은 국제 기업 지도자 포럼(IBLF)과 국제금융공사(IFC) 그리고 유엔 세계협약(UNGC)의 공동 작업으로 개발되었으며, 이 지침은 기업이 주도하는 활동에 따른 인권 위험 및 영향을 체계적으로 평가하고 관리하기 위한 절차를 단계별로 제시하고 있음
- 이 지침에서 인권영향평가의 기준은 세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 그리고 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)을 기본으로 하고 있음
- 이 지침에서 인권영향평가의 절차는 7단계로 제시하고 있음
  - 준비(Preparation): 기업의 인권실사 접근법을 결정하고 평가의 범위를 확정하기
  - 확인(Identification): 주요 인권 위험과 영향을 파악하고, 인권 기준을 설정하기
  - 참여(Engagement): 인권 위험과 영향의 검증을 위해 이해관계자들과 관계를 형성하고 인권 이슈를 다루는 고충처리 체계를 개발하기
  - 영향평가(Assessment): 인권 위험과 영향을 평가하고 그 결과를 분석하기

- 완화(Mitigation): 적절한 완화 행동 계획을 개발하고 해당 계획과 권고사항을 관리 부서에 제시하기
- 관리(Management): 완화 행동 계획과 권고사항을 이행하고 인권을 관리체계 내에 통합하기
- 사후평가(Evaluation): 인권을 다루는 기업의 역량을 감시, 평가, 보고하고 필요 시 적절히 수정하기

#### 4) 덴마크 인권기구 「인권영향평가 가이드 및 도구모음」

- 덴마크 국가 인권기구(The Danish Institute for Human Rights)는 기업의 활동과 교육, 환경, 보건 등 여러 분야에 걸쳐 인권영향평가에 관한 지침과 도구를 개발해왔으며 공공 및 사적 영역에서 ‘인권’을 통합하기 위한 지표를 마련하는 연구를 진행하고 있음
- 「인권영향평가 가이드 및 도구모음」은 유엔 기업과 인권에 관한 이행지침을 기초로 하며, 일반적으로 대규모 사업 프로젝트를 주모델로 삼고 있지만, 프로젝트의 규모나 사업 유형에 따라 유연하게 조정될 수 있음
- 이 가이드에 의하면, 인권영향평가는 “사업(business)의 맥락에서, 사업 프로젝트 또는 사업 활동이 인권에 미치는 부정적 효과를 식별, 이해, 평가, 표명하는 과정”이며, 그 사업 활동을 통해 근로자, 지역사회 구성원, 소비자 등 다양한 권리 주체에게 미치는 영향을 분석하고 인권 원칙을 영향평가의 과정에 통합한 인권 기반 접근법(human rights-based approach)을 따르고 있음
- 덴마크 인권기구 「인권영향평가 가이드 및 도구모음」은 인권영향평가의 절차를 5단계로 구분하였음

[그림 5] 덴마크 인권기구의 인권영향평가 7단계



## 2. 국내 인권영향평가 현황 및 사례

### 1) 지방자치단체

- 2012년 4월 국가인권위원회 상임위원회는 지방자치단체가 조례 제·개정이나 정책 수립 단계에서 인권영향평가 제도를 도입하고 이행할 수 있도록 「인권 기본조례 제·개정 권고」와 「인권 기본조례 표준안」을 공표하였으며, 이후 여러 광역 및 기초지방자치단체들이 인권 관련 조례를 채택하고 인권영향평가를 시행하였음

[표 2] 광역자치단체의 인권영향평가 제도 도입 현황

광역자치단체	인권에 관한 조례	인권영향평가	인권영향평가 도입
서울특별시	인권기본조례	제8조	2016년
부산광역시	인권기본조례	제14조의 6	2019년
대구광역시	인권보장 및 증진에 관한 조례	X	-
인천광역시	시민인권보장 및 증진에 관한 조례	제9조 제2항	2019년
광주광역시	인권보장 및 증진에 관한 조례	제30조	2012년
대전광역시	인권보호 및 증진 조례	X	-
울산광역시	인권기본조례	제8조	2020년
세종특별자치시	인권보장 및 증진에 관한 조례	X	-
경기도	인권보장 및 증진에 관한 조례	제9조	2021년
강원도	인권보장 및 증진에 관한 조례	X	-
충청북도	인권보장 및 증진에 관한 조례	제9조	2018년
충청남도	인권기본조례	제9조	2018년
전라북도	도민 인권보호 및 증진에 관한 조례	제8조의 2	2020년
전라남도	인권기본조례	제16조	2015년
경상북도	인권보장 및 증진에 관한 조례	X	-
경상남도	인권보장 조례	제7조의 2	2021년
제주특별자치도	인권보장 및 증진에 관한 조례	제20조	2020년

- 그럼에도 대체적인 기초지방자치단체들은 인권조례를 제정하거나 인권영향평가를 실시하는 데 있어서 아직까지 초기 단계에 머물러있으며 자치법규에 규정하였지만, 실제 인권영향평가를 실행하는 단체는 소수에 불과함
- 광주광역시는 2012년에 광역지방자치단체에서 처음으로 인권영향평가 제도를 도입하였는데, 이를 통해 조례 및 규칙 제·개정, 정책 및 사업의 수립과 시행 과정

에서 시민의 인권에 미칠 영향을 사전에 분석하고 평가함으로써 인권증진에 행정이 기여할 수 있도록 하였음

- 경기도 수원시는 인권영향평가를 구체화하기 위해 ‘수원시 자치법규 인권영향평가 매뉴얼(2018)’, ‘수원시 공공건축물 인권영향평가 실행방안 연구보고서(2019)’ 등을 발표하였고, 자치법규, 정책(계획), 공공건축물에 인권영향평가를 실시하여 인권존중의 실천을 강화하고자 하였음

## 2) 공공기관 및 사기업

- 최근 제4차 국가인권정책기본계획(2023-2027)은 인권경영을 제도화하는 과제를 도입했지만, 현재까지 인권영향평가나 인권실사는 법적으로 제도화되어 있지 않아 공공기관과 사기업 모두에게 인권영향평가의 의무적인 실행이 요구되고 있지 않음
- 그러나 공공기관에 대해서는 국가인권위원회가 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」, 「공공기관 경영평가 제도개선」, 「공공기관 인권경영 매뉴얼 도입」 등을 권고하였으며, 특히 「공공기관의 인권경영 강화를 위한 ‘인권경영 보고 및 평가 지침’ 적용」을 권고하면서 경영평가제도의 일환으로 간접적 강제를 시도하고 있음
- 이러한 조치에 따라 많은 공공기관이 인권경영 매뉴얼을 바탕으로 인권정책을 수립하고 공개하며, 인권경영위원회를 설립하고 인권영향평가 실시 등의 조치를 취해 경영평가를 받고 있음
- 법무부는 「기업과 인권 길라잡이」(2021)를 통해 인권실사의 전반적인 과정과 구체절차를 설명하고, 인권영향평가를 포함하는 인권실사와 인권존중의 의무를 이행할 수 있도록 지침을 제공하고 있음



מפתח  
מפתח

# 부산정보산업진흥원 현황분석

제1절 부산정보산업진흥원 일반현황  
제2절 부산정보산업진흥원 인력경영 현황

## 제 3 장



מרכז  
מחקר  
מדיניות

## 제3장 부산정보산업진흥원 현황분석



### 제1절 부산정보산업진흥원 일반현황

#### 1. 부산정보산업진흥원 설립목적

##### 1) 설립목적

- 부산지역의 정보통신 및 문화콘텐츠산업을 지원·육성함으로써 지역 관련 산업의 경쟁력 강화 및 발전에 기여

##### 2) 설립근거

- 부산시 조례 제3781호  
(제정 2002.06.07., 부산시 조례 제5103호로 개정 2015.02.25.)

#### 2. 부산정보산업진흥원 연혁

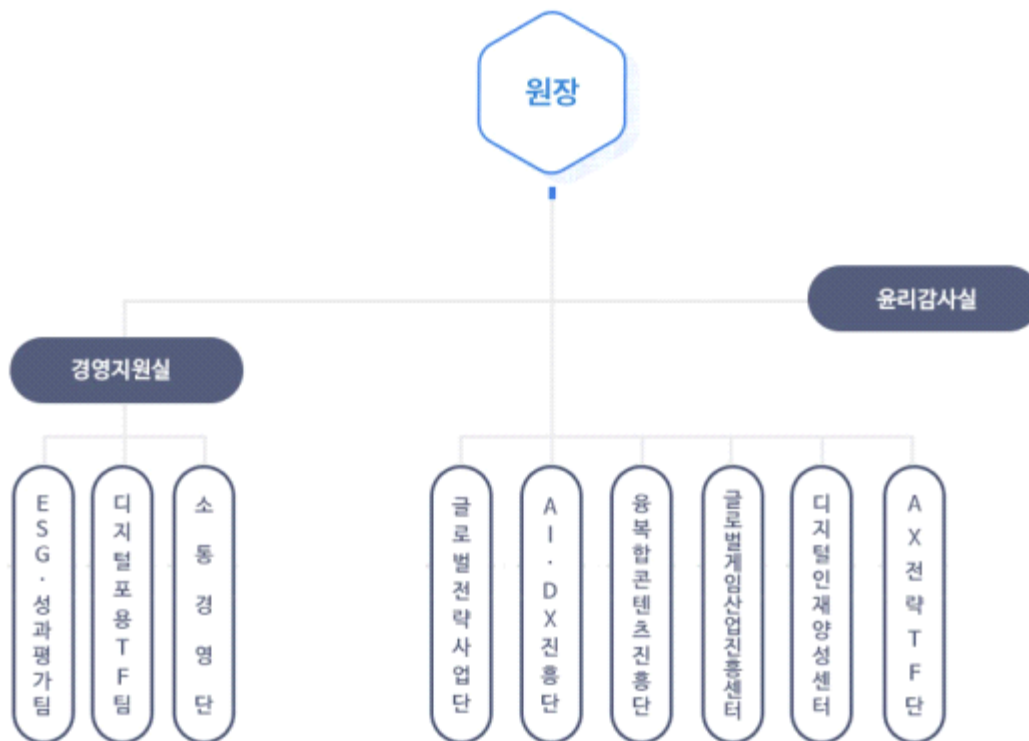
2024. 11.	부산콘텐츠비즈타운(기업지원센터) 개소
2023. 12.	제10대 원장 취임(김태열)
2021. 11.	제9대 원장 취임(정문섭)
07.	한-아세안 ICT융합빌리지 개소
2020. 11.	부산e스포츠상설경기장 개소
09.	크리에이터 스튜디오 상상플러스 부산 개소
07.	부산 어린이 VR 재난안전체험교육장 개소
2018. 12.	VRAR 제작거점센터 개소
10.	제8대 원장 취임(이인숙)
2017. 08.	부산글로벌웹툰센터 개소
03.	부산 가상증강현실 융복합센터 개소
2016. 11.	아마존-부산 클라우드 혁신센터 개소
10.	제7대 원장 취임(서태건)
08.	부산스마트벤처캠퍼스 개소
08.	가상현실(VR) 기업지원센터 개소

2015. 11.	부산 음악창작소 개소
09.	글로벌 스마트시티 실증지원센터 개소
09.	부산 글로벌게임센터 개소
08.	동남정보보호지원센터 개소
2014. 12.	부산 콘텐츠코리아 랩 개소
10.	SW융합클러스터 센텀센터 개소
2013. 10.	제6대 원장 취임(서태건)
05.	부산지역 저작권종합서비스지원센터 개소
2012. 11.	글로벌데이터허브육성센터 개소
06.	수도권마케팅지원센터 개소
05.	1인창조기업비즈니스센터 개소
04.	부산문화콘텐츠콤플렉스 개관
02.	게임과몰입상담치료센터 개소
2011. 06.	동남권 SW품질역량센터 개소
02.	부산 모바일 앱 개발센터(BMAC) 개소
2010. 10.	제5대 원장 취임(서태건)
2008. 12.	부산정보문화센터(BICC) 개소
10.	제4대 원장 취임(김규철)
2007. 01.	센텀벤처타운 위탁관리 개시
2006. 10.	제3대 원장 취임(김규철)
2005. 09.	부산글로벌IT교육센터(BITEC) 개원
2004. 10.	제2대 원장 취임(김규철)
2003. 05.	문화관광부 지방문화산업지원센터 업무 이관
01.	부산정보산업진흥원 개원식
2002. 10.	초대원장 취임(장세탁 원장)
08.	센텀벤처타운 개소
07.	부산정보산업진흥원 법인 설립 등기
05.	부산정보산업진흥원설립 및 운영지원조례 제정
03.	부산소프트타운(대연동~센텀시티DMZ) 지정(정보통신부)
2001. 06.	부산멀티미디어지원센터 개소
2000. 02.	부산S/W지원센터 확장 개소
1997. 06.	부산S/W지원센터 개소

### 3. 부산정보산업진흥원 조직 현황

- 부산정보산업진흥원의 조직 현황을 살펴보면, 원장을 중심으로 경영지원실과 글로벌전략사업단, AI·DX진흥단, 융복합콘텐츠진흥단, 글로벌게임산업진흥센터, 디지털인재양성센터, AX전략TF단으로 구성되어 있으며 윤리감사실이 별도로 구성되어 있음
- 경영지원실은 ESG·성과평가팀, 디지털포용TF팀, 소통경영단으로 구성되어 있음

[그림 6] 부산정보산업진흥원 조직 현황



## 제2절 부산정보산업진흥원 인권경영 현황

### 1. 부산정보산업진흥원 인권경영

#### 1) 인권경영 추진 근거

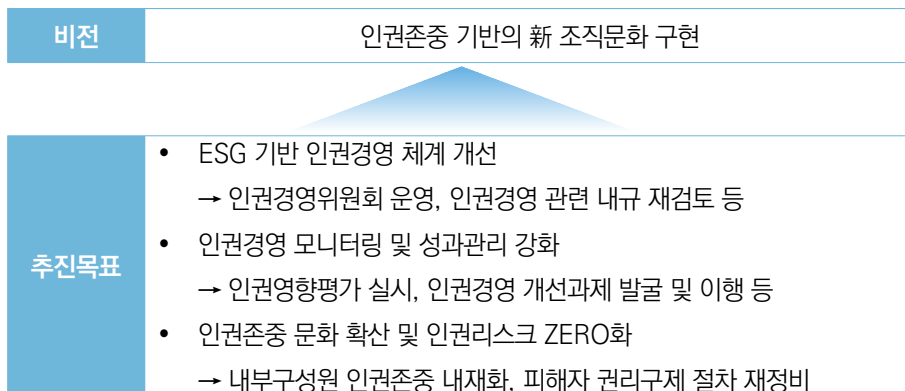
- 공공기관 인권경영 매뉴얼 도입 권고(국가인권위원회, '18. 8.)
- 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)
- 갑질 근절 추진방안(관계부처 합동, '19. 6.)
- 인권경영 현장 선포(우리원, '19. 3.), 부산시 출자 출연 기관 인권경영 공동선포식 개최('19. 12.)
- 인권경영 이행지침, 직장 내 괴롭힘 예방 지침

#### 2) 인권경영 추진배경

- 임직원 및 모든 이해관계자 등 기관 내외부에서 인간의 존엄과 가치 향상
- 인권 보호 및 증진을 위한 정책 수립 및 시행

#### 3) 인권경영 추진방향

- 부산정보산업진흥원의 인권경영 추진목표는 ESG 기반 인권경영 체계 개선, 인권경영 모니터링 및 성과관리 강화, 인권존중 문화 확산 및 인권리스크 ZERO화로 구분되며 인권존중 기반의 新 조직문화 구현을 비전으로 삼고 있음

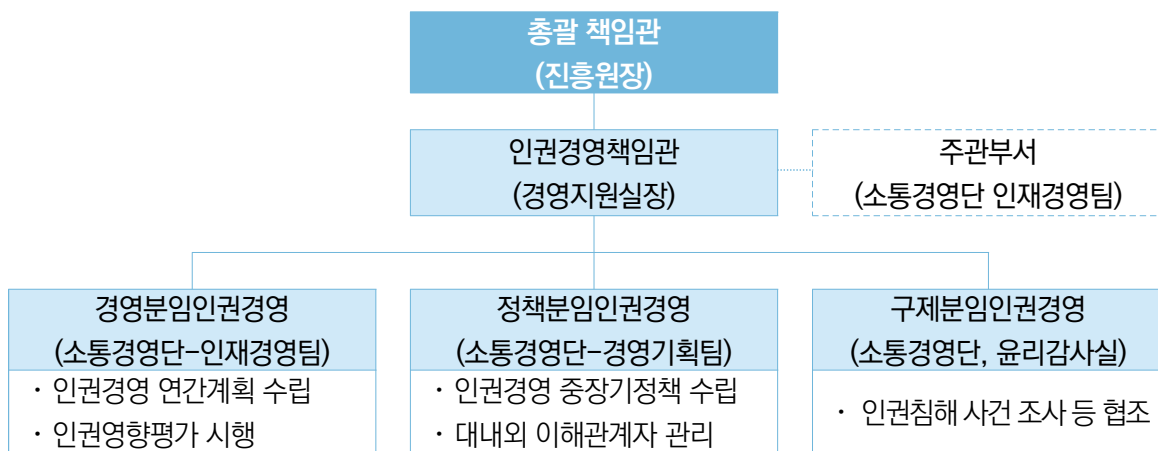


### 3) 인권경영 추진체계

#### ◆ 조직체계

- 부산정보산업진흥원의 인권경영 추진조직은 총괄 책임관 진흥원장 하에 인권경영 책임관이 있으며, 인권경영 업무를 주관하는 인재경영팀을 운영하고 있음
- 인권경영은 경영분임인권경영, 정책분임인권경영, 구제분임인권경영으로 세분화하여 조직체계를 구분하고 있음

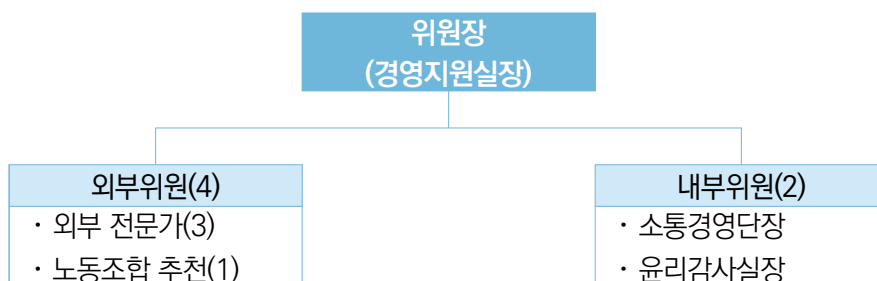
[표 3] 인권경영 조직 체계



#### ◆ 인권경영위원회

- 부산정보산업진흥원의 인권경영위원회는 위원장, 외부위원, 내부위원 포함 총 7~10명 내외로 구성되어 있으며 인권경영 전반에 대한 정책 결정, 인권개선 관련 각종 권고 등의 역할을 하고 있음

[표 4] 인권경영위원회 조직체계



#### 4) 인권경영 비전 및 전략목표

- 부산정보산업진흥원은 ‘인간의 존엄과 가치를 중시하는 경영 적극 실현’을 인권경영 비전으로 삼고 있음

**[표 5] 부산정보산업진흥원 인권경영 중장기 로드맵**

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

## 2. 부산정보산업진흥원 인권경영 관련 규정

### 1) 인권경영 이행지침

- 부산정보산업진흥원의 인권경영 이행지침은 총 6장 43조에 부칙 2조로 구성되어 있으며, 관련된 조항을 살펴보면 다음과 같음

구분	세부 조항
제1장 총칙	제1조 목적 제2조 정의 제3조 적용범위
제2장 인권경영 일반원칙	제4조 고용상의 차별금지 제5조 결사 및 단체교섭의 자유보장 제6조 강제노동 및 아동노동의 금지 제7조 산업안전보장 제8조 책임있는 협력회사 관리 제9조 현지주민의 인권보호 제10조 환경권 보장 제11조 이해관계자 등 인권보호 제12조 구제조치의 노력 제13조 이해관계자와의 소통
제3장 인권경영 체계	제14조 인권정책선언 제15조 계획 수립 제16조 인권경영 담당부서 제17조 인권교육 제18조 인권증진 활동 지원 등
제4장 인권경영위원회	제19조 설치 및 기능 제20조 구성 제21조 회의 및 의결정족수 제22조 의견청취 제23조 비밀엄수 제24조 이해관계 있는 위원의 참석금지 및 기피·제척 제25조 위원의 위촉 해제 제26조 위원의 수당 등
제5장 인권영향평가	제27조 인권영향평가 실시 제28조 결과보고서 공개 제29조 인권경영 이행사항 점검 및 공시

<p>제6장 인권침해 구제</p>	<p>제30조 인권을 저해하는 지시 등의 금지                  제31조 인권침해행위의 신고 및 접수                  제32조 임시조치                  제33조 사전심사소위원회                  제34조 조사소위원회                  제35조 인권침해행위의 처리                  제36조 조사의 방법                  제37조 신고취하, 조사종결 등                  제38조 사건처리 결과의 보고와 통지                  제39조 신고인의 신분보장                  제40조 인권침해 여부에 대한 상담                  제41조 시정과 조치                  제42조 이의신청                  제43조 이의신청처리소위원회</p>
<p>부칙</p>	<p>제1조 시행일                  제2조 경과조치</p>

## 2) 부산정보산업진흥원 인권경영현장

### (재) 부산정보산업진흥원 인권경영 현장

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

이를 위해 우리는 임직원이 준수해야 할 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 인권침해에 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 건강한 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 사업파트너를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천하도록 지원한다.

### (재)부산정보산업진흥원장

### 3. 2023년 부산정보산업진흥원 인권영향평가 결과

#### 1) 종합평가 결과

- 부산정보산업진흥원의 기관운영 평가 결과 93.6점으로 2022년 대비 1.3점 상승한 것으로 나타남

[표 6] 2023년 부산정보산업진흥원 인권영향평가 결과

구분	종합 점수(점)		Gap('23-22)
	2022년	2023년	
기관운영	92.3	93.6	+1.3
주요사업	61.7	96.6	+34.9

#### 2) 기관운영 평가 결과 및 향후 개선사항

- 2023년도의 기관운영 결과는 93.6점을 달성함
- 인권경영 체계 구축, 강제노동 금지, 책임 있는 공급망 관리, 직장 내 인권보호 항목에 대해 미흡한 사항이 드러난 것으로 확인되며, 빠르게 변하는 내·외부 환경에 맞게 대응할 필요가 있는 것으로 나타남
  - (인권경영 체계 구축) 인권정책선언 개정을 위해 진흥원 내외부 전문가와 이해관계자들의 적절한 자문 거칠 것을 권고하며, 부정적 인권 영향에 대한 평가 및 통제가 필요하다는 것이 나타남. 또한, 구제절차의 실효성을 검증하여 임직원과 이해관계자가 효과적으로 활용할 수 있도록 개선이 필요함
  - (강제노동 금지) 자회사 및 협력회사와 계약 시 근로자 권리 보호 및 강제노동 금지 관련 문구를 계약서에 추가하고, 인권보호 이행 서약서를 징구하고 지속적인 모니터링 절차 마련이 필요함
  - (책임 있는 공급망 관리) 협력사에 인권보호 서약서 징구 및 인권보호 평가를 통해 선정 절차를 수립하고, 인권침해 시 시정 요구 및 미시정 시 관계 단절 관련 내용을 반영할 것을 권고함. 또한, 자사 보안담당 직원 대상 정기 인권교육 실시가 필요함
  - (직장 내 인권보호) 직장 내 괴롭힘 신고 채널 활성화를 위한 홍보와 실효성 강화가

필요하고 장애인 인식 실태조사 시행과 장애 유형별 적합직무 발굴을 통해 장애인 고용 확대하도록 권고함. 또한, 감정노동자 보호를 위한 현황조사, 정기적 실태조사, 내부 지침 및 제도적 장치 마련이 필요함

[표 7] 2023년 부산정보산업진흥원 기관운영 평가 결과

분야	종합 점수(점)		Gap('23-22)	
	2022년	2023년		
1	인권경영 체제의 구축	91.7	92.7	1
2	고용상의 비차별	100	100	0
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	100	100	0
4	강제노동의 금지	100	95.5	-4.5
5	아동노동의 금지	100	100	0
6	산업안전 보장	91.2	100	8.8
7	책임 있는 공급망 관리	33.3	50	16.7
8	현지주민의 인권보호	-	-	-
9	환경권 보장	-	100	-
10	소비자 인권 보호	100	100	0
11	직장 내 인권보호	-	90	-
총점		92.3	93.6	1.3

### 3) 주요사업 평가 결과 및 향후 개선사항

- 2023년도의 주요사업 결과는 96.6점을 달성함
- 진흥원은 인권경영 구제절차 효용성 평가를 실시하고 인권리스크 평가표를 제정하여 운영할 필요가 있는 것으로 나타남

**[표 8] 2023년 부산정보산업진흥원 주요사업 평가 결과**

	분야	종합 점수(점)		Gap('23-'22)
		2022년	2023년	
1	IT산업 육성지원	63.3	-	-
2	CT산업 육성	60	-	-
3	지역SW서비스사업화	-	96.6	-
4	부산AI실증지원센터	-	96.6	-
총점		61.7	96.6	+35.0

## 인권영향평가 결과

제1절 인권영향평가 지표체계

제2절 기관운영 인권영향평가 결과

제3절 주요사업 인권영향평가 결과

# 제 4 장





מפתח  
לעשי

## 제4장 인권영향평가 결과



### 제1절 인권영향평가 지표체계

- 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에 서 제시한 ‘기관운영 인권영향평가 체크리스트’ 체계를 기반으로 한 2023년 지 표체계를 유지하되, 기관 특성을 고려한 지표 개선(유사 지표의 병합, 삭제, 문구 수정 등) 및 사회적 흐름 반영 등을 통해 평가지표를 고도화함
- 주요사업 인권영향평가 지표는 진흥원의 사업담당자 및 이해관계자의 인권보호 와 관련된 내용과 ‘지역 디지털 혁신거점 조성지원 사업’, ‘지역 기반 게임산업육 성 사업’에 관한 지표를 신규 개발하여 진행함

[표 9] 인권영향평가 지표체계

구분	분야	2023년	2024년	GAP ('24-'23)	
기관운영	1	인권경영 체제의 구축	41	41	0
	2	고용상의 비차별	17	14	-3
	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	16	0
	4	강제노동의 금지	11	11	0
	5	아동노동의 금지	14	-	-
	6	산업안전 보장	17	17	0
	7	책임 있는 공급망 관리	10	6	-4
	8	현지 주민의 인권 보호	10	-	-
	9	환경권 보장	18	-	-
	10	소비자 인권 보호	15	6	-9
	11	직원 인권 보호	20	19	-1
	12	모성보호 및 일 가정 양립	-	8	-
합 계		189	138	-51	
주요사업	1	지역SW서비스사업화	29	-	-
	2	부산시실증지원센터	29	-	-
	3	사업담당자 및 이해관계자 인권 보호	-	12	-
	4	지역 디지털 혁신거점 조성지원 사업	-	20	-
	5	지역기반 게임산업육성 사업	-	17	-
합 계		49	49	0	

## 제2절 기관운영 인권영향평가 결과

### 1. 평가 결과

- 2024년 기관운영 인권영향평가 결과, 전체 138개 지표 중 해당 없음 1개, 정보없음 2개를 제외한 135개 지표를 바탕으로 평가가 이루어짐
- 평가대상 지표 135개 중 예 122개(90.4%), 보완필요 10개(7.4%), 아니오 3개(2.2%)로 나타났으며, 100점 만점으로 환산한 결과 91.1점으로 도출됨
- 사회적 흐름에 따른 신규 지표 개발에 따라 전년 대비 다소 하락한 추세를 보이며, 그에 따라 새로운 인권리스크가 도출됨

[표 10] 기관운영 인권영향평가 체크리스트 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
1	인권경영 체제의 구축	39	1	1	0	0	96.3
2	고용상의 비차별	13	1	0	0	0	96.4
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	0	0	0	0	100.0
4	강제노동의 금지	11	0	0	0	0	100.0
5	산업안전 보장	15	0	0	1	1	100.0
6	책임 있는 공급망 관리	2	4	0	0	0	66.7
7	소비자 인권보호	6	0	0	0	0	100.0
8	직원 인권 보호	15	3	0	1	0	91.7
9	모성보호 및 일·가정 양립	5	1	2	0	0	68.8
합계(평점)		122	10	3	2	1	91.1

## 2. 분야별 평가 결과

### (1) 인권경영 체제의 구축

#### ○ 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	인권존중 정책선언	6	0	0	0	0	100.0
2	인권영향평가 정기적 실시	8	0	0	0	0	100.0
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	9	1	0	0	0	90.0
4	인권경영 성과	7	0	0	0	0	100.0
5	구제절차 마련	9	0	1	0	0	90.0
합계(평균)		39	1	1	0	0	96.3

#### ○ 개선 및 발전 방안

연번	과제 내용	현황 및 개선방안
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원은 내외부 다양한 이해관계자의 인권 관련 이슈 및 니즈를 파악하기 위한 의사소통 채널을 운영해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영위원회 설치를 통해 내외부 이해관계자와 소통을 하지만 이해관계자가 직접 의견을 제시할 수 있는 소통창구가 마련되어 있지 않음</li> <li>온라인 플랫폼, 오프라인 간담회, 설문조사 등 다양한 의사소통 채널을 구축해야 함</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원은 정기적으로 구제절차의 실효성을 평가하여 개선하는 노력을 기울여야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>구제절차 관련 평가 기준을 수립하고 구제절차 모니터링 시스템을 구축하여 구제절차가 실질적으로 운영이 잘 되고 있는지 파악할 필요가 있음</li> </ul>

### (2) 고용상의 비차별

#### ○ 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	고용상 비차별	5	0	0	0	0	100.0
2	고용상 남녀비차별	6	0	0	0	0	100.0
3	비정규직 근로자비차별	2	1	0	0	0	83.3
합계(평균)		13	1	0	0	0	96.4

○ 개선 및 발전 방안

연번	과제 내용	현황 및 개선방안
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직임을 이유로 진흥원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않아야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>단체협약 내 균등처우에 관한 규정은 명시되어 있으나, 업무 관련 제공되는 편의 및 복지를 비차별 한다는 내용을 구체적으로 포함하고 있지 않음</li> <li>따라서 편의 및 복지 또한 차별하지 않는다는 내용을 협약 내 추가할 필요가 있음</li> </ul>

(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

○ 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	결사·단체교섭의 자유	4	0	0	0	0	100.0
2	노동조합 활동 불이익 처우금지	5	0	0	0	0	100.0
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	0	0	0	0	100.0
4	노동조합 부재 시 대안적 조치	2	0	0	0	0	100.0
합계(평점)		16	0	0	0	0	100.0

(4) 강제노동의 금지

○ 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	강제노동의 금지	8	0	0	0	0	100.0
2	자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	3	0	0	0	0	100.0
합계(평점)		11	0	0	0	0	100.0

## (5) 산업안전 보장

## ○ 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	사업장 안전	4	0	0	0	1	100.0
2	임산부 및 장애인 등 보호	4	0	0	0	0	100.0
3	필수장비 제공 및 교육실시 등	5	0	0	0	0	100.0
4	산업재해 피해근로자 지원	2	0	0	1	0	100.0
합계(평점)		15	0	0	1	1	100.0

## (6) 책임 있는 공급망 관리

## ○ 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	협력회사 등의 인권침해 예방	0	4	0	0	0	50.0
2	모니터링 실시	2	0	0	0	0	100.0
합계(평점)		2	4	0	0	0	66.7

## ○ 개선 및 발전 방안

연번	과제 내용	현황 및 개선방안
1	• 진흥원은 협력사의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구해야 함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 진흥원은 청렴계약이행 각서와 안전보건관리 준수 서약서를 구비하고 있으나, 구체적으로 인권보호에 관한 절차와 인권존중에 관한 내용은 부족한 실정임</li> <li>• 따라서 진흥원의 협력사에 요구할 명확한 인권 기준을 수립하고 이에 따라 협력사를 선정하는 평가 절차를 도입해야 함</li> <li>• 또한, 청렴계약이행각서와 더불어 인권존중 관련 조항을 계약서 내에 포함시킬 필요가 있음</li> </ul>
2	• 진흥원은 협력사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력사를 선정하는 절차를 가지고 있어야 함	
3	• 진흥원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시켜야 함	
4	• 진흥원은 협력사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구해야 함	

### (7) 소비자 인권보호

#### ○ 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	소비자 사생활보호	6	0	0	0	0	100.0
합계(평점)		6	0	0	0	0	100.0

### (8) 직원 인권 보호

#### ○ 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	직장 내 괴롭힘 방지	5	0	0	0	0	100.0
2	직장 내 성희롱 금지	5	0	0	0	0	100.0
3	장애인 근로자 보호	2	1	0	1	0	83.3
4	감정노동근로자 보호	3	2	0	0	0	80.0
합계(평점)		15	3	0	1	0	91.7

#### ○ 개선 및 발전 방안

연번	과제 내용	현황 및 개선방안
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원은 장애인 근로자 의무고용 비율을 준수하고, 장애인 근로자 고용을 위하여 노력해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원은 장애인 근로자 의무고용 비율을 준수하고 있으나 24년 기준 장애인 근로자 고용을 위한 별도의 정책을 진행하지 않음</li> <li>24년 장애인 특별채용 계획에 따른 채용절차를 실시할 필요가 있음</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원은 감정노동 근로자의 신체적·정신적 고통을 해소하거나 치유하기 위한 지원제도나 프로그램을 운영해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원의 감정노동 근로자 대상 상담 혹은 지원제도를 별도로 운영하고 있지 않기에, 감정노동 근로자를 위한 전담 지원체계를 구축하거나 신체적, 정신적 스트레스를 해소할 수 있는 프로그램을 제공해야 함</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원은 감정노동과 관련한 업무 현황 및 인권침해 실태조사를 실시해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원은 부패 취약분야 및 인권경영 실태조사를 시행하였으나 해당 조사에 감정노동자와 관련된 내용을 세부적으로 조사하고 있지 않음</li> <li>따라서 감정노동자와 관련된 조사항목을 새로 신설할 필요가 있음</li> </ul>

## (9) 모성보호 및 일·가정 양립

## ○ 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	모성보호 및 일·가정 양립	3	1	1	0	0	70.0
2	성인지 감수성	2	0	1	0	0	66.7
합계(평균)		5	1	2	0	0	68.8

## ○ 개선 및 발전 방안

연번	과제 내용	현황 및 개선방안
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원은 임신, 출산, 육아와 관련된 권리와 제도에 대한 교육을 정기적으로 실시할 필요가 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>현재 임신, 출산, 육아와 관련된 권리와 제도는 마련하고 있으나 임직원 대상 교육은 부족한 상황이기 때문에, 정기적으로 교육을 시행할 필요가 있음</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원은 모성보호 제도 활용에 대한 부정적 인식이나 불이익이 존재하는지에 대한 모니터링을 실시해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>모성보호 제도에 대한 정기적 설문조사나 인터뷰를 실행하여 제도에 대한 임직원들의 경험과 의견을 지속적으로 파악하는 절차를 구축해야 함</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원은 직원들의 성인지 감수성을 높이기 위한 프로그램이나 워크숍 등을 정기적으로 실시해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성인지 감수성 조사는 시행하고 있으나, 양성평등을 실질적으로 구현하기 위한 교육과 워크숍은 부재한 상황임</li> <li>따라서 정기적으로 성인지 감수성 교육과 관련 프로그램 운영계획을 수립해야 함</li> </ul>

### 제3절 주요사업 인권영향평가 결과

#### 1. 평가 결과

- 2024년 주요사업 인권영향평가 결과, 전체 지표 49개 중 해당없음 5개를 제외한 44개 지표를 바탕으로 평가가 이루어짐
- 평가대상 지표 44개 중 예 34개(77.3%), 보완필요 4개(9.1%), 정보없음 6개(13.6%)로 나타났으며, 100점 만점으로 환산한 결과 94.6점으로 도출됨

[표 11] 주요사업 인권영향평가 체크리스트 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	사업담당자 및 이해관계자 인권 보호	10	1	0	1	0	95.5
2	지역 디지털 혁신거점 조성지원 사업	14	1	0	2	3	96.7
3	지역기반 게임산업육성 사업	10	2	0	3	2	91.7
합계(평균)		34	4	0	6	5	94.6

#### 2. 분야별 평가 결과

##### (1) 사업담당자 및 이해관계자 인권 보호

- 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	사업담당자 인권보호	5	1	0	0	0	91.7
2	이해관계자 인권보호	5	0	0	1	0	90.0
합계(평균)		10	1	0	1	0	95.5

## ○ 개선 및 발전 방안

연번	과제 내용	현황 및 개선방안
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업담당자가 업무 수행 중 발생하는 이해관계자 등으로부터의 인격 침해적 언행에 대한 대처요령 및 진흥원의 방침 등에 대해 충분히 숙지시켜야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장 내 괴롭힘 예방 지침은 존재하지만, 해당 지침에 대한 교육 및 매뉴얼 구축으로 인격 침해적 언행에 대한 대처요령 및 방침에 대한 접근성을 강화해야 함</li> </ul>

## (2) 지역 디지털 혁신거점 조성지원 사업

## ○ 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	사업 체계확립	3	0	0	0	0	100.0
2	지원 대상 선정	4	0	0	1	0	100.0
3	디지털 인프라 기반 조성	0	1	0	0	2	50.0
4	산학연 협력체계구축	2	0	0	0	1	100.0
5	네트워크 활성화	2	0	0	1	0	100.0
6	연구기획 및 인재양성	3	0	0	0	0	100.0
합계(평균)		14	1	0	2	3	96.7

## ○ 개선 및 발전 방안

연번	과제 내용	현황 및 개선방안
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>정기적으로 지식산업센터 입주 기업의 의견을 수렴하고 개선하기 위한 절차를 마련해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>진흥원은 11월에 사업 협의체 회의를 진행하였으나, 정기적인 의견수렴 절차가 이루어지지 않고 있음</li> <li>사업과 관련된 정기적인 설문조사나 회의를 통해 의견을 체계적으로 수렴하고, 이를 바탕으로 사업을 지속적으로 개선해 나갈 필요가 있음</li> </ul>

### (3) 지역기반 게임산업육성 사업

#### ○ 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	사업 체계확립	2	1	0	0	0	83.3
2	지원대상 선정	2	1	0	2	0	83.3
3	게임기업 인큐베이팅 및 제작지원	3	0	0	0	0	100.0
4	게임콘텐츠 사업화 지원	1	0	0	1	1	100.0
5	네트워킹 및 멘토링	2	0	0	0	1	100.0
합계(평점)		10	2	0	3	2	91.7

#### ○ 개선 및 발전 방안

연번	과제 내용	현황 및 개선방안
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업운영의 성과관리 및 개선 활동을 위한 사업계획 및 보고 체계를 마련하여 운영해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업계획서를 통해 계획을 수립하고 있으나, 성과관리를 위한 보고 체계는 마련하고 있지 않음</li> <li>따라서 사업운영의 성과를 측정할 수 있는 지표를 마련하고 이를 기반으로 성과를 평가 및 보고할 수 있는 체계를 구축해야 함</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업 지원대상 모집공고가 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 안내해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지원대상 모집공고를 홈페이지에만 공개하고 있어서 지원대상의 접근성이 낮을 수 있음</li> <li>따라서 다양한 이해관계자와 지원대상자들이 공고를 확인할 수 있도록 SNS, 지역 커뮤니티, 공고 포털 다양한 채널을 활용하여 공고를 확인할 수 있도록 해야 함</li> </ul>

# 인권인식 및 실태조사 결과

제1절 인권인식 및 실태조사개요

제2절 인권인식 및 실태조사 결과

제3절 부산정보산업진흥원 주요

인권 이슈



제 5 장



מפתח  
לעשי

## 제5장 인권인식 및 실태조사 결과



### 제1절 인권인식 및 실태조사 개요

- 인권인식 및 실태조사 문항은 인권경영 체제 및 인권존중 문화, 인권침해 경험 등의 문항으로 구성됨
- 부산정보산업진흥원 내부구성원의 인권경영에 관한 인식, 인권침해에 대한 본인의 경험을 토대로 ‘인권침해 실태’를 조사하고, ‘인권침해에 대한 대응’ 및 ‘인권침해 구제절차 인식’ 등에 대해 종합적으로 파악

[표 12] 인권인식 및 실태조사 문항 구성표

영역	세부 영역	문항 수
인권경영 체제 구축 수준	인권경영 의지 및 실효성	6
인권침해 예방 노력 수준	인권존중 문화에 대한 인식 등	5
인권침해 대응방안 마련	인권침해 경험 및 구제절차 인식 등	5
청렴문화 지수	부패실태 및 청렴인식 등	6
합계		22

## 제2절 인권인식 및 실태조사 결과와 시사점

### 1. 인권인식 실태조사 결과 분석

#### 1) 인권경영 체제 구축 수준

- 최고경영자의 인권경영 실천 의지 표명 여부
  - 설문조사 결과, 75%의 응답자가 최고경영자가 인권경영 실천 의지를 표명하고 있다고 응답했으나, 실질적으로 이를 구체화한 정책 문서나 공적 발언 사례는 제한적으로 확인됨
- 인권경영 현장 및 이행지침 제정 여부
  - 60% 이상의 기관이 인권경영 현장을 보유하고 있으나, 이를 실행에 옮긴 사례나 지침 이행점검 체계가 부족하다는 지적이 있음
- 피해자 구제 장치 제공 여부
  - 40%의 응답자가 구제 장치가 실효적이지 않다고 답변했으며, 구제절차의 복잡성과 익명성 부족이 주요 문제로 지적됨
  - 내부 설문조사에서 인권침해 피해 경험이 있는 35명 중 20명이 "신고 후 보복이 두려워 구제를 요청하지 않았다"라고 응답함
- 인권교육 및 공감대 확산 프로그램 효과성
  - 50% 이상의 응답자가 교육 및 캠페인이 인권 의식 향상에 기여한다고 응답했으나, 일부 프로그램의 형식적 운영이 문제로 제기됨
  - 증거: 2023년 교육 참석률 통계에서 일부 부서는 참석률이 30% 이하로 저조하며, 프로그램 평가 결과 "실효성이 낮다"라는 피드백이 다수 포함되고 있음

#### 2) 인권침해 예방 노력 수준

- 불합리한 차별 예방
  - 응답자의 72%가 차별 방지 정책이 효과적이라고 평가했으나, 특정 사례에서 학력과 고용형태에 따른 차별이 발생하고 있는 것으로 나타남

- 안전하고 쾌적한 업무환경 조성
  - 안전 점검이 이루어졌으나 일부 현장에서 기본적인 안전장치 부재 사례가 보고되고 있음
- 협력업체 인권준수 여부
  - 응답자의 55%가 협력업체 인권준수 여부에 대한 감독이 부족하다고 응답함
- 직장 내 괴롭힘 예방 정책
  - 괴롭힘 예방을 위한 정책과 교육이 운영되고 있으나, 정책의 인지도가 낮고 실제 피해자가 신고하지 않는 경우가 많게 나타남
  - 직장 내 괴롭힘 설문조사에서 25%의 응답자가 피해를 경험했으나, 신고 건수는 10%에 불과함

### 3) 인권침해 대응방안 마련

- 인권침해 경험 및 유형
  - 괴롭힘(35%), 권력 남용(25%), 성희롱(15%) 등이 주요 인권침해 유형으로 나타남
- 인권침해 가능성이 높은 권리
  - 표현의 자유(40%), 안전 근로권(35%), 차별로부터의 자유(25%)가 인권침해 가능성이 높은 권리로 지목됨

### 4) 청렴문화 지수

- 법령 및 윤리기준 준수
  - 직원의 68%가 법령 및 윤리기준을 준수한다고 답변했으나, 예산 부당 집행 사례가 일부 확인됨
- 신고제도와 보호 체계의 효과성
  - 신고 시스템에 대한 신뢰도는 50%로, 보복에 대한 우려로 신고율이 낮음
  - 설문 응답자 20%가 "신고 후 보복 경험이 있다"라고 답변

- 간부들의 청렴 실천 노력

- 60%의 응답자가 간부들의 반부패 활동을 긍정적으로 평가했으나, 일부 간부의 권력 남용 사례가 보고됨

## 2. 종합 시사점

### 1) 기관의 인권경영 실천 의지

- 응답자의 75%가 최고경영자가 인권경영 실천 의지를 표명한다고 인식했으나, 이를 뒷받침하는 구체적인 행동과 운영 체계는 부족한 것으로 나타남
- 경영진의 의지가 정책과 구체적 실행 계획으로 연결되지 못하고 있는 점이 확인됨. 명확한 목표 설정과 실행 가능한 전략을 통해 리더십의 의지를 조직문화와 정책으로 체계화할 필요가 있음

### 2) 인권교육 및 공감대 확산 프로그램의 효과성

- 응답자의 50%가 인권교육과 프로그램이 효과적이라고 응답했으나, 일부 부서의 참여율은 30% 이하로 매우 낮음
- 참여율과 효과성을 제고하기 위해 부서별 맞춤형 프로그램을 개발하고, 사례 기반의 실질적인 교육 방식을 도입할 필요가 있음. 교육 접근성과 흥미를 높이는 창의적인 접근법이 요구됨

### 3) 차별 및 괴롭힘 예방 노력

- 응답자의 72%가 차별 방지 정책을 긍정적으로 평가했으나, 일부 사례에서 학력과 고용형태에 따른 임금 격차가 확인됨
- 차별을 방지하려는 정책은 일정 수준 효과를 보였으나, 구조적 불평등을 해결하기 위해 정기적인 모니터링과 투명한 보고 체계가 필요함. 또한, 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위해, 보다 강력한 교육과 실질적인 예방 시스템을 구축할 필요가 있음

#### 4) 안전하고 쾌적한 근무 환경

- 일부 근무 환경에서 기본적인 안전장치 부족과 과도한 근로시간 문제가 나타남
- 안전한 근로환경 조성을 위해 정기적인 안전 점검과 직원 의견수렴 절차를 강화해야 하며, 이를 기반으로 환경개선 계획을 수립해야 함

#### 5) 협력업체 및 거래처의 인권준수 여부

- 응답자의 55%가 협력업체의 인권준수 여부에 대한 기관의 관심이 부족하다고 응답함
- 협력업체에서의 인권침해를 방지하기 위해 계약 조건에 인권 기준을 명시하고, 정기적인 점검을 통해 감독 체계를 강화해야 함

#### 6) 인권침해에 대한 구제 시스템의 실효성

- 응답자의 40%가 구제절차의 접근성과 신뢰성이 부족하다고 평가함. 특히 보복에 대한 두려움이 주요 장애 요인으로 지적되고 있음
- 피해자가 안심하고 신고할 수 있는 익명성 보장 체계와 구제 시스템의 간소화 및 투명성을 확보해야 함. 독립적인 기구 설립과 피해자 중심의 지원 정책이 요구됨

### 7) 반부패 및 청렴문화

- 응답자의 68%가 윤리기준을 준수한다고 응답했으나, 예산 부당 집행 사례와 간부의 권력 남용 사례가 일부 나타남
- 내부통제 시스템 강화와 윤리 교육 확대를 통해 투명성을 높이고, 간부들의 일관된 청렴 실천이 요구됨

### 8) 신고 시스템과 제보자 보호 체계

- 응답자의 50%가 신고 시스템에 신뢰를 갖지 못하며, 보복에 대한 두려움으로 신고율이 낮음
- 신고자의 안전을 보장할 수 있는 법적 및 절차적 보호 장치를 강화하고, 신고 이후 처리 과정의 투명성을 확보해야 함

### 제3절 부산정보산업진흥원 주요 인권 이슈

#### 1. 중대성 평가

##### 1) 중대성 평가 기준 및 대상 선정

- 국가인권위원회는 ‘인권경영 보고 및 평가지침(2022.08.)’을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 도출하도록 권고하였음
- 인권영향평가 결과 도출된 인권 이슈와 인권침해 실태조사, 국내 인권이슈 분석을 위한 클라우드 분석 등을 통해 도출된 인권 이슈들을 대상으로 연구원 TF가 중대성 평가를 실시함
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시함
  - 발생 가능성: 해당 인권이슈가 발생할 가능성을 이해관계자의 복잡성, 인권 영향 수준, 위법여부 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
  - 영향 심각성: 해당 인권이슈가 현실화 되었을 때 기관의 사업성과 및 평판에 영향을 주는 정도, 재정손실 수준, 법 위반 여부에 의한 영향 수준, 이해관계자에게 미치는 영향 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
- 중대성 평가 대상 선정은 2024년 인권영향평가 결과, 인권인식 및 실태조사 결과 및 기관 외 국내 인권 이슈 도출을 위한 클라우드 빅카인즈 분석 등을 통해 나타난 인권 취약부분 및 이슈들을 대상으로 선정함

[표 13] 중대성 평가 대상 선정 기준

구분	비고
발생가능성	이해관계자의 복잡성, 인권 영향 수준, 위법 여부 등
영향의 심각성	침해의 심각성, 피해자의 크기 및 범위, 피해자의 사후적 구제 가능성 등

## 2) 인권영향평가 결과를 통한 인권 이슈

[표 14] 인권영향평가 결과 인권리스크

분야		세부 내용
기관운영		인권경영 제도화를 위한 필요 조치(소통)
		구제절차 마련
		비정규직 근로자 차별
		협력회사 등의 인권침해 예방
		장애인 근로자 보호
		감정노동자의 보호
		모성보호 및 일 가정 양립
		성인지감수성
주요 사업	사업담당자 및 이해관계자 인권보호	사업담당자 인권보호
	지역 디지털 혁신거점 조성사업	디지털 인프라 기반조성
	지역기반 게임산업육성 사업	사업체계확립
		지원대상 선정

## 3) 인권인식 및 실태조사 결과를 통한 인권 이슈

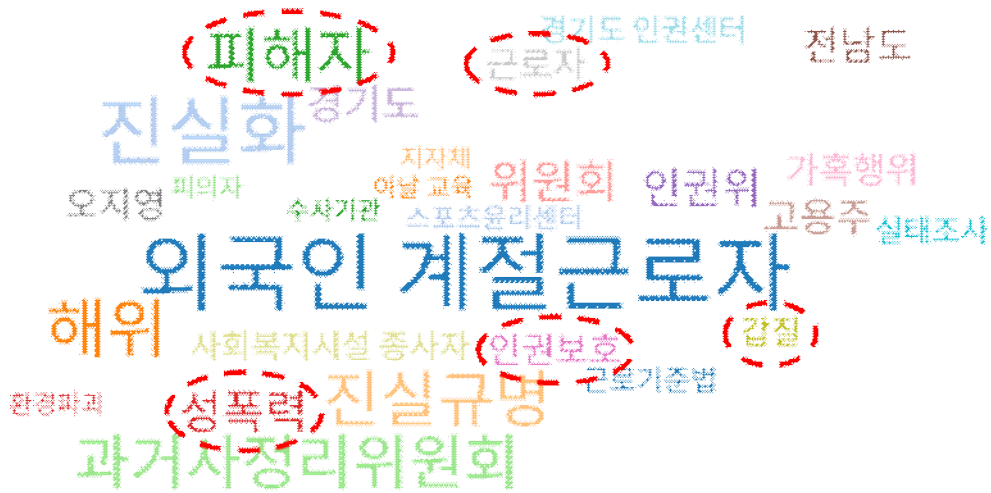
[표 15] 인권인식 및 실태조사를 통한 인권 이슈

구분	비고
구제절차의 실효성	인권침해를 경험한 피해자들이 신고나 구제를 요청할 때 겪는 접근성 부족, 절차의 복잡성, 그리고 보복에 대한 두려움 등
차별과 불평등	성별, 학력, 고용형태 등에 기반한 차별과 구조적 불평등이 여전히 존재
직장 내 괴롭힘	권력 남용, 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등의 사례 발생 등

## 4) 빅카인즈(Big Kinds)를 통한 워드클라우드 분석

- 기관 외 인권 이슈 도출을 위해 빅카인즈(Big Kinds)를 활용한 클라우드 분석을 실시함
  - 키워드는 국내 인권 이슈 파악을 위해 ‘인권침해’를 키워드로 설정하여 분석
  - 2024년 1월부터 2024년 12월까지 1,000건 기사 활용(가중치 부여)

[그림 7] 인권침해 워드클라우드 분석 결과



○ 분석 결과

- 분석 결과: ‘인권침해’를 키워드로 분석한 결과, ‘피해자’, ‘근로자’, ‘성폭력’, ‘갑질’, ‘인권보호’ 등의 이슈들이 나타남

5) 중대성 평가 대상 인권 이슈

- 인권영향평가, 인권인식 및 실태조사 결과 및 워드클라우드 분석 등을 통해 도출된 인권 이슈들을 토대로 해당 이슈들이 모두 포함될 수 있도록 조작적 정의를 통해 3개의 중대성 평가 대상을 선정하였음

[표 16] 부산정보산업진흥원 중대성 평가 대상 인권 이슈

인권영향평가 (기관운영)	인권인식 및 실태조사	워드클라우드 분석 (기관 외 인권 이슈)	중대성 평가 대상 인권 이슈
인권경영 제도화를 위한 필요 조치(소통)			
구제절차 마련			
비정규직 근로자 차별			
협력회사 등의 인권침해 예방			
인권경영 제도화를 위한 필요 조치(소통)			
비정규직 근로자 차별	구제절차의 실효성	피해자	차별 및 괴롭힘 방지
협력회사 등의 인권침해 예방		근로자	
장애인 근로자 보호	차별과 불평등	성폭력	구제제도 실효성
감정노동자의 보호	직장 내 괴롭힘	갑질	협력회사 인권관리 강화
모성보호 및 일 가정 양립		인권보호	
성인지감수성			
사업담당자 인권보호			
디지털 인프라 기반조성			
사업체계확립			
지원대상 선정			

## 2. 중대성 평가 결과

- 3개의 인권 이슈 대상에 대한 발생 가능성과 심각성을 기준으로 중대성 평가를 실시함
  - 중대성 평가는 인권영향평가 2차 평가를 실시한 외부 인권 전문가(5인)가 중대성 평가 대상 이슈에 대한 발생 가능성(이해관계자의 복잡성, 인권 영향 수준, 위법 여부 등)과 영향 심각성(침해의 심각성, 피해자의 크기 및 범위, 피해의 사후적 구제 가능성 등)을 종합적으로 고려하여 평가 실시

[표 17] 중대성 평가 결과표

인권 이슈	인권별 이슈			
	중대성 평가		점수	순위
	발생가능성	심각성		
차별 방지	13	14	182	1
구제제도 실효성 확보	13	13	169	2
협력회사 인권관리 강화	10	9	90	3

## 3. 인권 이슈 대응방안

### 1) 차별 및 괴롭힘 방지(안)

#### (1) 전사적 인식 캠페인 추진

- 전사적으로 인권경영의 필요성과 중요성을 알리는 정기 캠페인을 시행하여, 직원들이 인권을 조직문화의 필수 요소로 인식하게 함
  - 인트라넷, 사내 뉴스레터, 포스터 등 다양한 홍보 매체를 활용하여 모든 직원이 쉽게 접근할 수 있는 자료와 정보를 제공

#### (2) 슬로건 및 행동강령 배포

- 차별과 괴롭힘 예방을 위한 행동강령과 인권경영 슬로건을 제작하여 전 직원에게 배포하고, 사무실 내 게시물을 통해 상시적으로 노출시켜 일상 속에서 인권존중 문화를 확립
  - 직장 내 괴롭힘과 차별 예방에 대한 구체적인 행동강령을 통해 모든 직원이 동일한

기준으로 인권을 존중하는 환경을 마련

## 2) 구제절차 신뢰성 확보(안)

### (1) 정기적인 교육 제공

- 내부직원, 계약업체, 협력업체 등을 대상으로 연 2회 이상 인권침해 신고 시스템에 대한 정기적인 교육을 실시하고, 시스템 사용법과 관련된 자료를 제공하여 모든 이해관계자가 쉽게 접근하고 활용할 수 있도록 함

### (2) 다양한 경로의 홍보 강화를 통한 신뢰성 확보

- 홈페이지 팝업 개시, 이메일 배포 등을 활용하여 구제절차와 시스템 사용법을 정기적으로 안내하고, 온라인과 오프라인 모두에서 홍보 활동을 진행함으로써 시스템의 접근성을 강화하고 신고 혜택에 대한 인식 제고를 통해 구제절차의 신뢰성을 향상 시킬 수 있도록 함

### (3) 구제절차 과정 및 결과의 정기적 공개

- 인권침해 관련 제도나 시스템은 구축되어있지만 이에 대한 구성원의 신뢰성이 저조하다면 해당 제도의 실효성은 낮다고 할 수 있고, 결국 기관 전체에 대한 인식에 부정적인 영향을 미칠 수 있음
- 따라서 연간 인권침해 현황을 개인정보 노출의 범위를 넘어서지 않는 한도 내에서 구성원들에게 공개하고, 이외 정보 노출로 인한 조사 및 조치 등도 함께 지속적으로 공개할 필요가 있음

## 3) 협력회사에 대한 인권 모니터링(안)

### (1) 인권 관련 서식 마련

- 협력회사의 인권침해에 대해 기관에서 직접적인 모니터링은 현실적으로 많은 한계가 존재함
- 따라서 협력회사와의 계약 과정에서 인권침해 또는 인권준중 관련 서약서나 각서 등과 같은 양식 제출 등 간접적인 방법을 활용할 필요가 있음

- 협력회사에 대한 인권 관련 모니터링 수행을 위한 방안으로 위와 같은 관련 양식 내 내용 사항에 해당 침해가 발생하거나 사회적으로 이슈를 발생시킬 수 협력 관계나 내용 등에 제약할 수 있는 사항을 추가하는 방법

## (2) 진흥원 인권 관련 교육의 참여 유도

- 진흥원은 정기적으로 인권침해, 즉 갑질, 직장 내 괴롭힘 등을 예방하기 위한 교육을 계획 및 실시하고 있음. 이러한 교육 시 협력회사 등의 직원 및 구성원을 교육 대상으로 포함시켜 진행하는 방안 마련도 필요함

[표 18] 주요 인권 이슈 대응 방안표

순위	인권 이슈	대응방안
1	차별 방지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전사적 인식 캠페인 추진</li> <li>• 슬로건 및 행동강령 배포</li> </ul>
2	구제절차 신뢰성 향상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정기적인 교육 제공</li> <li>• 다양한 경로의 홍보 강화</li> <li>• 구제절차 과정 및 결과의 정기적 공개</li> </ul>
3	인권정책 인식개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권 관련 서식 마련</li> <li>• 진흥원 인권 관련 교육의 참여 유도</li> </ul>

## 4. 기관운영 및 주요사업 체크리스트 결과에 따른 개선(안)

### (1) 기관운영 개선안

#### ○ 인권경영 체제 구축

- 인권존중 정책선언, 인권영향평가 정기적 실시, 성과평가 등에서 높게 평가됨. 다만 인권경영 제도화를 위한 일부 조치와 구체절차에서 보완이 필요
- 인권경영 제도화를 위해 명확한 정책 가이드라인을 수립하고 지속적 교육을 확대하고, 구체절차의 실효성을 평가하고, 피해자 보호 중심의 모니터링 체계를 구축할 필요가 있음

#### ○ 고용상의 비차별

- 고용 과정에서의 차별 방지 정책이 효과적으로 운영하고 있지만, 정규직과 비정규직 간의 복지 격차를 완화하기 위한 구체적인 방안 마련과 고용상의 비차별을 강화하기 위해 전 직원 대상 공정성 교육 시행이 필요함

#### ○ 책임 있는 공급망 관리

- 협력업체와의 인권 보호 관련 절차와 모니터링 체계가 부족하기 때문에 협력업체 선정 시 인권 기준을 명확히 하고, 이를 평가하는 절차의 도입과 협력업체 대상 정기적인 인권교육 및 점검을 통한 관리체계 강화가 필요함

#### ○ 직원 인권 보호

- 직장 내 괴롭힘 방지와 성희롱 금지 정책은 효과적이나 장애인 근로자와 감정노동 근로자 보호에서 보완 필요
- 장애인 근로자 대상 맞춤형 지원 정책 마련과 감정노동 근로자 보호를 위해 정기적인 상담 및 스트레스 완화 프로그램 도입 등을 고려할 필요가 있음

#### ○ 모성보호 및 일-생활 균형

- 모성보호와 일 생활 균형 지원 정책의 인식 부족과 접근성 문제가 지적됨. 유연근무제 확대와 가족 돌봄 지원제도의 접근성 강화
- 정책 홍보와 함께 관련 절차를 간소화하여 직원의 활용률을 제고할 필요가 있음

## (2) 주요사업 개선안

- 사업담당자 및 이해관계자 인권 보호
  - 사업담당자의 인격적 보호와 이해관계자의 인권을 존중하는 체계가 마련되어 있으나 일부 개선 필요성이 존재함
  - 사업담당자가 업무 수행 중 경험할 수 있는 인격 침해적 언행에 대한 교육을 강화하고, 이해관계자와의 상호작용에서 발생할 수 있는 갈등을 예방하기 위한 대처 매뉴얼의 보완이 필요함
- 지역 디지털 혁신거점 조성지원 사업
  - 디지털 인프라 기반 조성에서 일부 개선 필요성을 제외하고는 대부분 높게 평가됨
  - 디지털 인프라 기반 조성을 위한 자원 및 기술 접근성 강화와 입주 기업과의 정기적인 설문조사 및 의견수렴을 통해 사업 방향성을 조정할 필요가 있음
- 지역기반 게임산업 육성사업
  - 사업 체계확립 및 지원대상 선정과정에서 개선 필요성이 나타남. 이에 사업운영 성과를 정량적으로 측정할 수 있는 지표를 마련하고, 이를 기반으로 보고 체계의 구축과 지원대상 모집공고의 채널을 확대하여 공정성과 접근성을 강화할 필요가 있음



מפתח  
לעניין

## 부록

제1절 인권영향평가 체크리스트  
종합통계표

제 6 장





מרכז  
מחקר

## 제1절 인권영향평가 체크리스트 종합통계표

### 1. 부산정보산업진흥원 기관운영 인권영향평가 종합통계표

연번	분야	답변결과				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축	39	1	1	0	0
2	고용상의 비차별	13	1	0	0	0
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	0	0	0	0
4	강제노동의 금지	11	0	0	0	0
5	산업안전 보장	15	0	0	1	1
6	책임 있는 공급망 관리	2	4	0	0	0
7	소비자 인권보호	6	0	0	0	0
8	직원 인권 보호	15	3	0	1	0
9	모성보호 및 일·가정 양립	5	1	2	0	0
총계		122	10	3	2	1

### 2. 부산정보산업진흥원 주요사업 인권영향평가 종합통계표

연번	분야	답변결과				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	사업담당자 및 이해관계자 인권 보호	10	1	0	1	0
2	지역 디지털 혁신거점 조성지원 사업	14	1	0	2	3
	지역기반 게임산업육성 사업	10	2	0	3	2
총계		34	4	0	6	5

### 3. 부산정보산업진흥원 인권영향평가 중대성 평가 세부평가표

구분	발생 가능성(Likelihood)				영향의 심각성 (consequence)				결과	순위
	이해 관계자의 복잡성	인권 영향 수준	위법여부	결과	침해의 심각성	피해자의 크기 및 범위	피해의 사후적 구제가능성	결과		
차별 방지	5	4	4	13	5	5	4	14	182	1
구제제도 실효성 확보	5	5	3	13	4	5	4	13	169	2
협력회사 인권관리 강화	4	3	3	10	3	3	3	9	90	3