

**2025년
부산정보산업진흥원
인권영향평가 연구용역
최종보고서**

2025. 11.



부산정보산업진흥원
Busan IT Industry Promotion Agency

ArchiveLabs



C O N T E N T S

01. 과업수행 개요

| | |
|-----------------|---|
| 1. 과업 필요성 및 목적 | 3 |
| 2. 과업 수행범위 및 방법 | 5 |

02. 인권친화경영

| | |
|----------------------|----|
| 1. 인권경영 필요 | 9 |
| 2. 공공기관 경영평가 경향 | 16 |
| 3. 부산정보산업진흥원 인권경영 현황 | 22 |

03. 인권영향평가

| | |
|------------------------------|----|
| 1. 인권영향평가 실시 개요 | 27 |
| 2. 기관운영 인권영향평가 결과 | 30 |
| 3. 주요사업 인권영향평가 결과 | 34 |
| 4. 2024년과 2025년 인권영향평가 결과 비교 | 35 |

04. 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출

| | |
|---------------|----|
| 1. 중대성 평가 | 41 |
| 2. 주요 인권이슈 도출 | 43 |

05. 결론

| | |
|------------------------------------|----|
| 1. 인권경영 주요이슈별 대응방안 | 47 |
| 2. 2025년 부산정보산업진흥원 인권경영 중장기 로드맵 수립 | 50 |

T A B L E

| | |
|---|----|
| <표 2-1> 공공기관 유형별 경영평가지표 및 인권영향평가 평가지표 | 18 |
| <표 2-2> 인권경영 평가 및 보고 내용 | 21 |
| <표 3-1> 기관운영 인권영향평가 결과 | 28 |
| <표 3-2> 2025년 주요사업 선정기준 | 29 |
| <표 3-3> 주요사업 인권영향평가 결과 | 29 |
| <표 3-4> 2025년 기관운영 인권영향평가 종합결과 | 30 |
| <표 3-5> 기관운영 인권영향평가 체크리스트 지표 비교(2024-2025) | 35 |
| <표 3-6> 주요사업 인권영향평가 체크리스트 지표 비교(2024-2025) | 36 |
| <표 3-7> 기관운영 인권영향평가 결과 비교(2024-2025) | 37 |
| <표 3-8> 주요사업 인권영향평가 결과 비교(2024-2025) | 38 |
| <표 4-1> 중대성 평가 등급체계 | 41 |
| <표 4-2> 중대성 평가 판단 기준 및 수준 | 42 |
| <표 4-3> 중대성 평가 결과 : 기관운영 | 43 |
| <표 4-4> 중대성 평가 결과 : 주요사업 | 44 |
| <표 5-1> 주요 인권이슈 도출 및 대응방안 1 : 책임 있는 공급망 관리 | 47 |
| <표 5-2> 주요 인권이슈 도출 및 대응방안 2 : 직원 인권 보호 | 48 |
| <표 5-3> 주요 인권이슈 도출 및 대응방안 3 : 부산정보산업인력육성 사업 | 49 |

F I G U R E

| | |
|---------------------------------------|----|
| [그림 1-1] SWOT 분석 | 4 |
| [그림 3-1] 기관운영 인권영향평가 결과 | 28 |
| [그림 3-2] 주요사업 인권영향평가 결과 | 29 |
| [그림 3-3] 2025년 기관운영 인권영향평가 종합결과 | 30 |
| [그림 3-4] 기관운영 인권영향평가 결과 비교(2024-2025) | 37 |
| [그림 3-5] 주요사업 인권영향평가 결과 비교(2024-2025) | 38 |
| [그림 5-1] SWOT 분석 | 50 |
| [그림 5-2] 2025년 인권경영 로드맵 | 51 |





제 1 장
과업수행 개요



1. 과업 필요성 및 목적

1) 과업 필요성

- (국가인권위원회 권고) 공공기관의 인권경영 강화를 위해 「공공기관 인권경영 매뉴얼」(2018) 및 「인권경영 보고 및 평가지침」(2022) 적용을 권고)
 - 공공기관이 인권침해 요인을 예방하고, 인권침해 발생시 피해자를 보호하며 국제인권 기준에 맞는 인권경영 체계를 구축하도록 유도
 - 공공기관은 인권경영 실적을 보고, 경영평가에 인권경영을 세부 항목으로 반영함으로써 유엔 기업과 인권 이행원칙에 따른 인권영향평가 제도를 이행
- (공공기관 사회적 책임 이행) 인권침해 발생을 예방하고 그 결과를 기관 운영 관리 전반에 반영함으로써 인권존중에 대한 실천력 확보 등 인권 친화적인 경영활동 수행을 통해 공공기관으로서 ‘사회적 책무’를 다할 필요
 - 공공기관은 국민 생활에 필수적인 재화나 서비스를 제공하고 정부정책을 집행하는 역할을 수행. 공공기관은 그 존립의 취지와 본질적 목적이 공공복리 증진이라는 공공가치의 실현과 창출에 있다고 할 수 있음
 - 이러한 측면에서 인권영향평가는 공공기관의 역할이 그 존립의 취지에 부합하는 공공가치 창출을 위해 기관의 내외부 이해관계자 모두에게 영향을 미치는 인권친화적 경영을 이행할 것을 요구하는 것이라고 할 수 있음
- (부산정보산업진흥원 내외부 환경) SWOT 분석
- 부산정보산업진흥원의 인권경영을 위한 강점은 첫째, 관련 제도 및 규정 등 인권경영 기반에 대한 실효성이 제고되어 발전적 개선이 이루어지고 있다는 것임. 둘째, 인권경영 단계별 추진체계 마련 및 세부과제를 충실히 이행하고 있으며, 셋째, 인권경영 실천에 대한 내부 임직원의 강력한 의지가 있는 것으로 판단됨
 - 반면 진흥원의 인권경영 추진에 있어 약점은 첫째, 인권경영제도의 실질적 작동에 대한 직원들의 체감도가 낮다는 것이며, 둘째, 내부 직원들의 인권경영 활동 참여를 독려하기 위한 동기부여 장치 부족으로 관심이 적고 의무적, 형식적 참여가 이루어지고 있다고 판단됨

1) 국가인권위원회는 대통령직인수위원회와 국정기획자문위원회 등 새 정부 출범마다 인권 과제를 제안해 왔다. 인권위는 “이번 인권 과제는 높아진 시민의 인권 수준에 부응해 신기술의 발전, 기후 위기 등 변화하는 인권 의제에 적극 대응하고 다양한 사회 구성원의 존중받는 삶을 실현하기 위해 필요한 과제”라고 설명했다. 장애인 인권 보호 강화’와 ‘기본적 인권보장 체계 구축’ 등 이재명 정부에서 추진해야 할 16개 인권 과제를 6월 24일 국정기획위원회(국정기획위)에 업무 보고와 함께 전달했다고 밝혔다. 인권위는 전날 개최한 제13차 전원위원회에서 ‘새정부 인권과제’를 논의하고 확정했다. 16대 인권과제에는 △기후위기 대응 및 에너지 전환 과정에서의 취약계층 보호 △장애인 인권 보호 강화 △사회권으로서의 보편적 돌봄권 보장 강화 △기본적 인권보장 체계의 구축 등이 포함됐다(출처 : 미디어 생활(<https://www.imedialife.co.kr>))

- 현재 우리나라 공공기관 인권경영과 관련한 대외적 환경 변화를 기회와 위협으로 구분하여 살펴보면, 먼저 기회는 ESG와 SDG 등 공공기관의 사회적 책임을 강조하는 국제적 관심이 고조되고 있으며
- 위협으로는 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 법규 신설 등 직장 내 인권보호 및 구제 강화 조치가 이루어지고 있으며, 최근 개인정보 관련 사건사고가 심각한 수준으로 다양화되고 있음에 따라 개인정보 보호 의무 등 공공기관 정보 관련 의무가 강화되는 추세에 있음. 또한 현 이재명 정부는 그간 공공기관의 경영평가가 재무지표 의존적으로 시행되어 온 것을 비판, 산업안전 등 비재무지표 비중이 확대될 것을 시사한 바 있음



[그림 1-1] SWOT 분석

2) 과업 목적

- 진흥원의 기관운영 및 사업 수행 과정에서 발생할 수 있는 임직원 및 외부이해관계자 인권에 영향을 미칠 요인을 사전에 파악·평가, 대내외 인권 리스크 방지와 인권경영의 제도적 기반 강화
- 진흥원의 인권경영체계(인권경영선언문, 인권경영 실행지침, 인권경영추진체계 등) 검토
- 외부 전문가 평가를 통해 내부 자체평가에서 발생할 수 있는 자의적·관대화 경향을 개선, 전문성과 객관성, 신뢰성을 담보, 인권경영의 발전적 개선계획 수립
 - 2025년 기관운영 및 주요사업 대상 인권영향평가 및 평가결과 도출된 주요 인권이슈 중심으로 중대성 평가 실시
 - 진흥원의 인권리스크 잠재적 요소를 파악, 구체화하여 세부 요소별 대응방향 및 개선방안 제시

3) 추진근거

- 부산정보산업진흥원 「인권경영 이행지침」 제27조
- 국가인권위원회 사회인권과-307(2018. 8. 31.) 「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼」
- 기획재정부 평가분석과(2025. 01. 24.) 「2025년도 공공기관 경영평가편람」

2. 과업 수행범위 및 방법

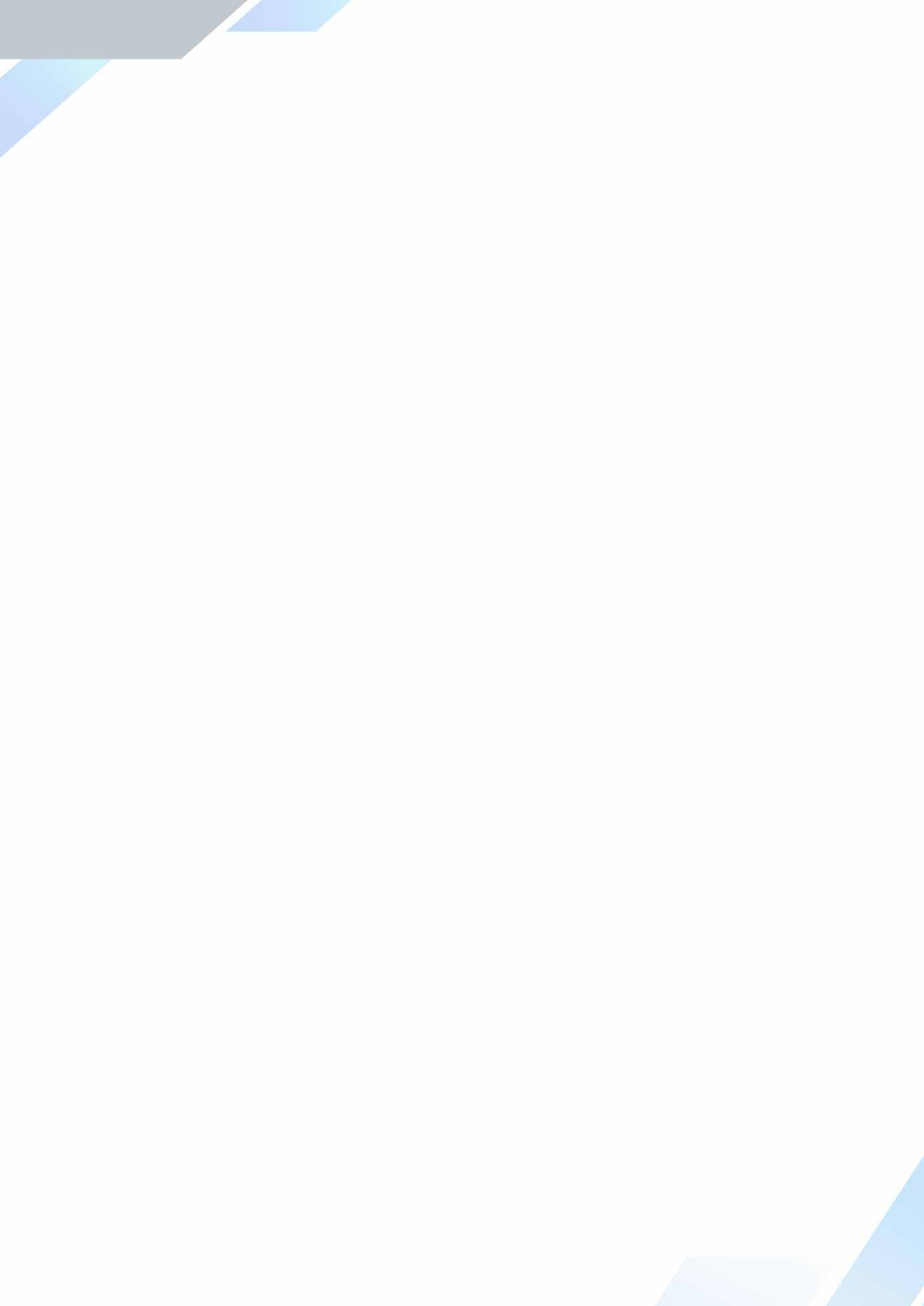
1) 과업 범위

| 과업 | 주요 내용 |
|--------------------------------|--|
| 인권경영 대내외 환경분석 및 인권경영체계 구축 자문 | • 인권경영 관련 정책 동향에 대한 정보 수집 분석 |
| | - 인권경영 관련 기관 규정 및 제도 검토 |
| | • 공공기관 인권경영 매뉴얼에 의한 인권경영체계 구축 자문 - 인권경영 이행지침 및 인권경영현장 검토·보완 |
| 인권영향평가 실시 | • 이해관계자 정의 |
| | - 사업활동 내용 및 기관의 주요 역할 및 기능, 이해관계자 정의 |
| | - 내외부의 이해관계자 인권존중 및 침해내용 진단 |
| | • 기관운영 체크리스트 개발 및 기존 지표의 수정 |
| | - 주요 이해관계자별 발생 가능한 인권 이슈 파악 |
| | - 주요 인권 영향요인 파악 및 기관 특성을 고려한 체크리스트 적실화 |
| | • 주요사업 체크리스트 개발 |
| | - 선정된 주요사업에 대한 인권리스크 파악 및 체크리스트 개발 |
| | • 인권영향평가 실시 및 점검 |
| | - 인권영향평가 관련 담당 부서 및 담당자 워크숍 실시 |
| - 인권영향평가 제도 이해와 공감대 확산 및 협력 확보 | |
| - 중대성 평가를 통한 ‘주요 인권이슈’ 도출 | |
| - 인권영향평가 결과보고서 작성 | |
| 인권영향평가 보고서 작성 | • 인권경영 개선과제 도출 및 이행계획 수립 |
| | - 인권 친화적 경영을 위한 개선과제 도출 및 이행계획 수립 |
| | - 잠재적 주요 인권리스크 관리를 위한 개선사항 제언 |
| | - 인권경영 중장기 로드맵 제시 |

2) 과업 방법 및 절차

| 단계 | 추진절차 | 세부내용 |
|-----|---------------------|--|
| 1단계 | 인권영향평가 관련자료 요청 | <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 제도 관련 자료 제출 : 인권경영 실행지침 및 인권경영선언문 등 |
| | 인권영향평가 체크리스트 설계 | <ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 체크리스트 구성 : 체크리스트 구성에 대한 담당부서 의견수렴 및 협의 : 기관운영 및 주요사업 체크리스트 설계 |
| 2단계 | 인권영향평가 1차(내부) 평가 | <ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가(기관운영 및 주요사업) 평가 실시 및 자료 제출 : 체크리스트 평가표 및 증빙 제출(담당부서 취합) |
| | 인권영향평가 2차(외부) 평가 | <ul style="list-style-type: none"> • 제출 자료 기반, 외부전문가 평가 : 세부 지표별 증빙 부합성 판단 등 |
| 3단계 | 인권영향평가 보고서 작성 | <ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 결과 분석 |
| | 최종보고 | <ul style="list-style-type: none"> • 최종보고회, 최종 산출물 제출 |

제 2 장
인 권 친 화 경 영



1. 인권경영 필요

1) 인권 관련 개념 및 필요

□ 인권 관련 개념 및 필요

| 구분 | 내 용 |
|--|--|
| 인권 (Human Rights) | <ul style="list-style-type: none"> • 인권은 모든 인간에게 내재된 권리로서 인권은 기본적인 자유와 인간 존엄성을 침해하는 행위로부터 개인과 집단을 보호하는 보편적이고 법적인 보장을 의미함 - 국가인권위원회법 제2조 1항 “「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.” • 국제협약 및 조약상 인정된 ‘인권’으로서 상당주의 의무와 관련하여 국제법에서 중요한 개념임 • 상당주의란, 국가가 자신의 영토 내에서 발생하는 인권침해에 대해 상당한 주의를 기울여야 할 의무를 의미함 • 이러한 의미에서 각 국가에 속한 모든 공공기관은 인권에 관한 상당주의 의무가 있음 |
| 인권경영 (Human Rights Management) | <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영은 국가적 보호 의무, 인권 존중 책임, 그리고 국가 및 기업의 효과적인 구제수단 접근을 실현하는 것. 인간의 존엄성과 가치를 존중하는 사회적 가치를 확립하기 위해 도입, 실천하는 것을 의미함 • 인권경영은 사람을 중시하는 경영으로서, 즉 기관활동 전반에 있어 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하며, 인권과 관련된 부정적 영향이 발생하지 않도록 노력하는 것을 의미함 • 각 기관은 전 국제사회에서 선언한 국제인권규범을 지지하고 국내 법률을 준수하여 인권존중을 기관 목표 중 하나로 설정하여 기관의 영향이 미치는 모든 범위 내에서 이를 실현해야 함 • 인권 친화적 활동을 통해 지속가능한 발전 도모. 공공기관으로서 인권경영 도입을 통해 인권 존중의 사회적 책임을 민간 부문으로 확산할 책임. 또한, 인권경영 도입 및 적극적인 실천을 통해 인권 보호 의무와 인권 존중을 실천하는 사회적 가교 역할을 수행 |
| 인권영향 평가 (Human Rights Impact Assessment) | <ul style="list-style-type: none"> • 기업을 비롯한 기타 조직이 연루된 부정적인 영향에 대응하기 위해 참여적이고 분석적인 방법을 통해 인권에 관한 부정적인 영향을 체계적이고 구조적으로 식별하는 과정 • 이때, ‘인권’은 인간으로서의 모든 사람에게 부여되는 기본적인 자유와 권리로서 모든 노동자가 정신적·신체적으로 안전하게 일하기 위해서 공정성을 보장받으며 어떠한 차별도 없이 적극적이고 주체적인 자기계발을 도모할 수 있는 권리 • ‘영향’은 인권에 관한 부정적인 영향으로서 권리주체에 대한 영향을 의미, 이때, 영향은 기관 행위로 인해 발생하는 직접 기여와 연관된 실제적인 영향뿐만 아니라 기관의 직간접 연관으로 인한 잠재적인 영향도 해당 • ‘평가’는 즉각적인 부정적 인권영향을 식별하는 것에 그치지 않고 그 식별에 대응하기 위한 대응계획을 수립하는 것까지 포함 • 식별과 대응계획에 수반되는 일련의 단계와 절차가 광의의 맥락에서 평가라고 할 수 있음 |

2) 인권 관련 국제 동향

□ 유엔헌장(Charter of the United Nations)

| 구분 | 세부 내용 |
|----|--|
| 개요 | <ul style="list-style-type: none"> 유엔헌장 또는 국제 연합 헌장(Charter of the United Nations, UN Charter)은 국제기구인 유엔의 근본 조약으로 유엔헌장에는 인권에 대한 명시적 조항은 없으나, 제1조, 제55조, 제56조 등은 인권 문제의 국제화를 선언한데 그 의미가 있음 - 국제화의 의미는 인권이 더 이상 국내의 배타적 관할권에 속하지 않음을 명시하고, 국제법에서 인권을 처음으로 다루었다는 데 의의가 있음 |
| 구성 | <ul style="list-style-type: none"> 제1장: 평화와 국제 안보를 지키려는 유엔의 가장 중요한 규약에 대해 그 목적을 규정 제2장: 유엔의 가입을 허용할 수 있는 기준 명시 |

□ 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)

| 구분 | 세부 내용 |
|-------|--|
| 개요 | <ul style="list-style-type: none"> 1948년 12월 10일에 유엔 총회에서 채택된 세계 인권 선언문이다. 제2차 세계 대전 이후 국적을 불문하고 모두가 함께 지켜야 할 하나의 윤리 기준을 세우기 위한 선언 선언은 그 자체로서는 법적 구속력을 갖고 있지 않은 결의문이지만, 전 세계 국가와 국민들이 모두 이루고자 하는 목표를 나타낸다는 점에서 권위가 있음 세계인권선언을 골격으로 하여 경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약을 비롯하여 수많은 인권조약들이 탄생했고 선언의 내용이 거의 모든 국가의 헌법에 반영되어 있다는 점에서 선언의 내용이 하나의 국제관습법의 지위를 가짐 |
| 주요 조항 | <ul style="list-style-type: none"> 인간의 천부적 혹은 사회적 요소를 들어 차별하는 모든 행위를 금지하는 것으로서 다음과 같은 구체적 내용을 명시하고 있음 -(제2조) 모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분과 같은 어떠한 종류의 차별이 없이, 이 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 향유할 자격이 있다. 더 나아가 개인이 속한 국가 또는 영토가 독립국, 신탁통치지역, 비자치지역이거나 또는 주권에 대한 여타의 제약을 받느냐에 관계없이, 그 국가 또는 영토의 정치적, 법적 또는 국제적 지위에 근거하여 차별이 있어서는 아니 된다. |

□ OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

| 구분 | 세부 내용 |
|----|--|
| 개요 | <ul style="list-style-type: none"> 1976년 제정된 ‘국제투자 및 다국적기업에 관한 OECD선언’의 일부분으로서 지속가능한 발전에 대한 다국적기업의 기여도를 높이기 위해 제정됨 경제의 글로벌화가 가속화되고, 다국적기업의 해외 활동이 확대되면서, 다국적기업은 진출국의 기업정책은 물론, 노동, 환경, 소비자 보호 등 광범위한 |

제2장 인권친화경영

| 구분 | 세부 내용 |
|----|--|
| | <p>영역에 영향을 미치는 대외 환경에 따른 조치로 선언됨</p> <ul style="list-style-type: none"> 국제 행동규범의 일종으로 '국제투자 및 다국적기업에 관한 OECD 선언'의 수락국 공동의 명의로 다국적기업에 대해 일정한 사회적 책임을 부여하는 국제규범 |
| 구성 | <ul style="list-style-type: none"> 일반정책, 환경, 소비자 보호, 과학기술 등 총 11개 장으로 구성된 본문(제1부)과 이행절차(제2부)로 구성. 특히, 환경, 인권, 부패 등의 분야에서 기업의 활동이 미치는 부정적 영향을 해결하기 위해 각국 정부가 다국적기업에 권고하는 자발적인 행동규범으로 2011년에 인권에 관한 장을 추가 |
| 이행 | <ul style="list-style-type: none"> 법적 구속력은 없으나, 수락국들이 각자 설립한 연락사무소(NCP : National Contact Point)를 통해 홍보하고, 이행에 관한 문제를 처리함으로써 이행력을 확보, 각국의 기업책임경영 국내연락사무소(NCP for RBC)에 가이드라인 이행에 대한 이의신청 가능 한국은 1996년 12월에 가입했으며, '한국NCP'(기업책임경영 국내연락사무소)는 한국에서 활동하고 있는 다국적기업 및 해외로 진출한 한국 기업들이 가이드라인을 자발적이고 적극적으로 이행할 것을 기대 |

□ ISO 26000(사회적 책임에 대한 국제표준)

| 구분 | 세부 내용 |
|-------|---|
| 개요 | <ul style="list-style-type: none"> ISO 26000은 국제표준화기구(ISO)가 제정한 사회적 책임에 대한 국제 표준으로, 모든 형태의 조직이 지배구조, 인권, 노동, 환경, 소비자, 공정 운영, 지역사회 참여 등 7가지 핵심 주제에 대한 사회적 책임을 이행하고 커뮤니케이션을 향상하는 데 필요한 지침 |
| 7대 원칙 | <ul style="list-style-type: none"> 책임성, 투명성, 윤리적 행동, 이해관계자의 이익 존중, 법규 준수, 국제 행동 규범존중, 인권 존중 |
| 해당 조직 | <ul style="list-style-type: none"> 모든 형태의 조직(기업, 정부, NGO 등) 및 이들 조직의 외부 이해관계자 |
| 특징 | <ul style="list-style-type: none"> ISO 26000은 사회적 책임 이행을 위한 지침서이며, 인증 표준이 아니며, 기업은 ISO 26000을 자율적으로 적용하여 사회적 책임을 이행. 한국표준협회(KSA)에서 한국표준(KSA ISO 26000)으로 채택됨 |
| 활용 | <ul style="list-style-type: none"> 기업 : 사회적 책임 이행계획 수립, 이해관계자 참여, ESG 보고서 작성 등에 활용 정부 : 사회적 책임 정책 수립, 사회적 책임 관련 법규 제정 등에 활용 NGO : 사회적 책임 활동 추진, 사회적 책임 관련 캠페인 진행 등에 활용 |

□ ILO 협약(International Labour Organization)

| 구분 | 세부 내용 |
|----|---|
| 개요 | <ul style="list-style-type: none"> ILO 협약은 노동자의 최소한의 기본권리를 보장하기 위해 국제노동기구(ILO : International Labour Organization)에서 정한 국제노동기준이다. 세계 어느 노동자라도 기본적인 노동권을 보장받아야 한다는 보편적 국제규범 - 국제노동기구(ILO)는 1919년에 설립된 유엔(UN) 산하 노동분야 전문 국제기구로 총 187개 회원국이 활동 중이며, 우리나라는 1991년, 152번째 회원국으로 가입. 현재까지 총 190개의 협약과 206개의 권고를 채택 |

| 구분 | 세부 내용 | | |
|----------------|---|------|----|
| 핵심협약 및 비준상황 | <ul style="list-style-type: none"> • ILO 핵심협약은 △결사의 자유 △강제노동금지 △차별금지 △아동노동금지 등 4개 분야에 걸쳐 8개 협약으로, ILO 187개 회원국 중 약 76%가 8개 협약을 모두 비준했고, 85%가 7개 또는 8개 협약을 비준한 상황 • 우리나라도 차별금지, 아동노동 금지 2개 분야의 4개 협약에 더해, 최근 2021년 4월 20일 결사의 자유 및 강제노동 금지 2개 분야의 3개 협약*을 비준하여 총 7개 핵심협약을 비준 | | |
| | 분야 | 협약 | 연도 |
| 결사의 자유 | 제87호 결사의 자유와 단결권의 보장 협약 | 1948 | |
| | 제98호 단결권과 단체교섭권 협약 | 1949 | |
| 강제노동금지 | 제29호 강제노동 협약 | 1930 | |
| | 제105호 강제노동철폐 협약 | 1957 | |
| 차별금지 | 제100호 동등보수 협약 | 1951 | |
| | 제111호 차별(고용과 직업) 협약 | 1958 | |
| 아동노동금지 | 제138호 최저연령 협약 | 1973 | |
| | 제182호 가혹한 형태의 아동노동 협약 | 1999 | |

□ UN 기업과 인권 이행원칙(Guiding Principles for Business and Human Rights)

| 구분 | 세부 내용 | | |
|-------|---|---|--|
| 개요 | <ul style="list-style-type: none"> • 국가와 기업이 기업활동에서 자행되는 인권침해를 예방, 해결 및 구제 지원을 위한 지침 | | |
| 프레임워크 | 프레임워크 | 기본원칙 | |
| | 1 | 보호(인권 보호에 대한 국가 책임) | <ul style="list-style-type: none"> • 국가는 영토 및/또는 관할권 내에서 기업을 포함한 제삼자와 관련된 인권침해를 방지해야 함. 효과적인 정책, 법률, 규제, 판결을 통하여 예방, 조사, 처벌, 시정을 위한 적절한 단계를 밟을 필요가 있음 |
| | 2 | 존중(인권 존중에 대한 기업의 책임) | <ul style="list-style-type: none"> • 기업은 인권을 존중해야 함. 이는 타인의 인권을 침해하는 것을 피하고 기업이 연루되어 인권에 부정적 영향을 미치는 경우 그 문제를 다루는 것을 의미함 |
| 3 | 구제(기업 관련 인권침해 피해자의 구제 수단 접근성) | <ul style="list-style-type: none"> • 기업과 관련된 인권 침해를 막는 국가 의무의 한 부분으로서 국가는 자국 영토 및/또는 관할권 내에서 침해가 발생했을 때, 피해자들이 사법상, 행정상, 입법상, 또는 기타 적절한 방법을 통해 효과적인 구제책에 접근하는 것을 보장할 수 있도록 적당한 조치를 취해야 함 | |

□ UN 글로벌 콤팩트(UNGC)

| 구분 | 세부 내용 | | |
|----|--|--|--|
| 개요 | <ul style="list-style-type: none"> • 유엔글로벌콤팩트는 기업이 유엔글로벌콤팩트의 핵심 가치인 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업의 운영과 경영전략에 내재화시켜 지속가능성과 기업시민의식 향상에 동참할 수 있도록 권장하고, 이를 위한 실질적 방안을 제시하는 세계 최대의 자발적 기업시민 이니셔티브 • 현재 전 세계 167개국 25,000여 개 회원(20,000여 개 기업회원 포함)이 참여 | | |

제2장 인권친화경영

| 구분 | 세부 내용 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--------------|--------------------|---|--|---------------------------------|--------|---------------------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------|
| 목표 | <ul style="list-style-type: none"> 비즈니스 활동에서 10대 원칙을 주류화하고, 지속가능발전목표(SDGs) 등 포괄적인 유엔의 목표 달성을 지원 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th>글로벌콤팩트의 해당사항</th> <th>글로벌콤팩트에 해당되지 않는 사항</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 지속가능발전과 모범적 기업시민성의 활성화를 촉진시키는 자발적 이니셔티브이다. 세계적으로 인정된 원칙을 기반으로 둔 규칙 체계이다. 기업 및 투자자들 간의 네트워크이다. 배움과 경험, 또는 지식의 상호 공유를 위한 포럼이다. </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 법적 강제력이 있다. 기업 관행을 감시하며 비자발적 순응을 강요하기 위한 수단이다. 하나의 기준, 경영관리시스템 또는 행동수칙이다. 규제 조직 또는 홍보망이다. </td> </tr> </tbody> </table> | 글로벌콤팩트의 해당사항 | 글로벌콤팩트에 해당되지 않는 사항 | <ul style="list-style-type: none"> 지속가능발전과 모범적 기업시민성의 활성화를 촉진시키는 자발적 이니셔티브이다. 세계적으로 인정된 원칙을 기반으로 둔 규칙 체계이다. 기업 및 투자자들 간의 네트워크이다. 배움과 경험, 또는 지식의 상호 공유를 위한 포럼이다. | <ul style="list-style-type: none"> 법적 강제력이 있다. 기업 관행을 감시하며 비자발적 순응을 강요하기 위한 수단이다. 하나의 기준, 경영관리시스템 또는 행동수칙이다. 규제 조직 또는 홍보망이다. | | | | | | | | | | | |
| 글로벌콤팩트의 해당사항 | 글로벌콤팩트에 해당되지 않는 사항 | | | | | | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 지속가능발전과 모범적 기업시민성의 활성화를 촉진시키는 자발적 이니셔티브이다. 세계적으로 인정된 원칙을 기반으로 둔 규칙 체계이다. 기업 및 투자자들 간의 네트워크이다. 배움과 경험, 또는 지식의 상호 공유를 위한 포럼이다. | <ul style="list-style-type: none"> 법적 강제력이 있다. 기업 관행을 감시하며 비자발적 순응을 강요하기 위한 수단이다. 하나의 기준, 경영관리시스템 또는 행동수칙이다. 규제 조직 또는 홍보망이다. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10대 원칙 | <ul style="list-style-type: none"> 인권, 노동, 환경과 반부패에 관한 유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙은 세계적인 협의 과정과 더불어 다음과 같은 선언과 협약에서 유래 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th>분야</th> <th>원칙</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Human Rights</td> <td>1 - 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고,</td> </tr> <tr> <td>2 - 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Labour</td> <td>3 - 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고,</td> </tr> <tr> <td>4 - 모든 형태의 강제노동을 배제하며,</td> </tr> <tr> <td>5 - 아동노동을 효율적으로 철폐하고,</td> </tr> <tr> <td>6 - 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Environment</td> <td>7 - 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,</td> </tr> <tr> <td>8 - 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,</td> </tr> <tr> <td>9 - 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.</td> </tr> <tr> <td>Anti-corruption</td> <td>10 - 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.</td> </tr> </tbody> </table> | 분야 | 원칙 | Human Rights | 1 - 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고, | 2 - 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다. | Labour | 3 - 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, | 4 - 모든 형태의 강제노동을 배제하며, | 5 - 아동노동을 효율적으로 철폐하고, | 6 - 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다. | Environment | 7 - 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, | 8 - 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, | 9 - 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다. | Anti-corruption |
| 분야 | 원칙 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Human Rights | 1 - 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고, | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 - 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Labour | 3 - 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4 - 모든 형태의 강제노동을 배제하며, | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5 - 아동노동을 효율적으로 철폐하고, | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6 - 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Environment | 7 - 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8 - 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9 - 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Anti-corruption | 10 - 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다. | | | | | | | | | | | | | | | |

3) 국내 관련 제도 현황

□ 헌법

| 관련법 | 인권 관련 조항 |
|---------|---|
| 대한민국 헌법 | 제10조: 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. |
| | 제11조: 모든 국민은 법 앞에 평등하다. |
| | 제12조: 모든 국민은 신체의 자유를 가진다. |
| | 제13조: 모든 국민은 주거의 자유를 가진다. |
| | 제14조: 모든 국민은 사상, 양심의 자유를 가진다. |
| | 제15조: 모든 국민은 언론, 출판, 집회, 결사의 자유를 가진다. |
| | 제16조: 모든 국민은 재산권을 가진다. |
| | 제17조: 모든 국민은 사생활의 자유를 가진다. |
| | 제18조: 모든 국민은 학문과 예술의 자유를 가진다. |
| | 제19조: 모든 국민은 종교의 자유를 가진다. |
| | 제20조: 모든 국민은 개인정보보호의 권리를 가진다. |
| | 제21조: 모든 국민은 정보의 접근권리를 가진다. |
| | 제22조: 모든 국민은 국가에 대하여 자기의 권리 이익을 청구할 수 있다. |
| | 제34조: 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다. |

□ 관련 법령

| 관련법 및 규칙 | 인권영향평가 관련 조항 |
|----------|---|
| 국가인권위원회법 | <p>제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고)</p> <p>제1항: 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.</p> <p>제2항: 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관 등의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.</p> |

□ 인권 관련 법령

| 관련법 및 규칙 | 인권영향평가 관련 조항 |
|-----------------------------|---|
| 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 | <p>제4조(사업주의 책무)</p> <p>사업주는 연령을 이유로 하는 고용차별을 해소하고, 고령자의 직업능력개발·향상과 작업시설·업무 등의 개선을 통하여 고령자에게 그 능력에 맞는 고용 기회를 제공함과 아울러 정년연장 등의 방법으로 고령자의 고용이 확대되도록 노력하여야 한다.</p> <p>제4조의 4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지)</p> <p>① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>1. 모집·채용 / 2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생 / 3. 교육·훈련 / 4. 배치·전보·승진 / 5. 퇴직·해고</p> <p>② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.</p> |
| 장애인 고용촉진 및 직업재활법 | <p>제28조의 2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례)</p> <p>「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관은 상시 고용하고 있는 근로자 수에 대하여 장애인을 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다. 이 경우 의무고용률에 해당하는 장애인 수를 계산할 때에 소수점 이하는 버린다. <개정 2021. 7. 20.></p> |
| 행정심판법 | <p>제6조(행정심판위원회의 설치) ① 다음 각 호의 행정청 또는 그 소속 행정청(행정기관의 계층구조와 관계없이 그 감독을 받거나 위탁을 받은 모든 행정청을 말하되, 위탁을 받은 행정청은 그 위탁받은 사무에 관하여는 위탁한 행정청의 소속 행정청으로 본다. 이하 같다)의 처분 또는 부작위에 대한 행정심판의 청구(이하 “심판청구”라 한다)에 대하여는 다음 각 호의 행정청에 두는 행정심판위원회에서 심리·재결한다. <개정 2016. 3. 29.></p> <p>1. 감사원, 국가정보원장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 대통령 소속기관의 장</p> <p>2. 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장 및 중앙선거관리위원회사무총장</p> <p>3. 국가인권위원회, 그 밖에 지위·성격의 독립성과 특수성 등이 인정되어 대통령령으로 정하는 행정청</p> |

제2장 인권친화경영

□ 국가인권위원회 규칙

| 관련법 및 규칙 | 인권 관련 조항 |
|-----------------------|---|
| 인권침해 및 차별행위 조사구제규칙 | 제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “인권침해”란 법 제30조제1항제1호에서 정한 사항 가운데 「대한민국헌법」 제11조에서 보장하고 있는 인권을 침해당한 경우를 제외한 나머지의 것을 말한다. 2. “차별행위”란 법 제30조제1항제1호에서 정한 사항 가운데 「대한민국헌법」 제11조에서 보장하고 있는 인권을 침해당한 경우 및 법 제30조제1항제2호에서 정한 차별행위를 말한다. |
| 국가인권위원회 조정위원회 규칙 | 제1조(목적) 사건의 신속하고 공정한 처리를 위하여 국가인권위원회에 조정위원회를 둔다. 제2조(분야) 국가인권위원회는 분야별로 차별조정위원회·성차별조정위원회·장애인차별조정위원회 및 인권침해조정위원회를 둔다. |
| 국가인권위원회 법률구조규칙 | 제1조(목적) 이 규칙은 국가인권위원회법 제47조제3항의 규정에 의하여 인권을 침해당한 사람의 권리구제를 위한 법률구조요청의 절차·내용 및 방법 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. “법률구조요청”이라 함은 국가인권위원회법(이하 “법”이라 한다) 제30조 제1항 각호의 1에 해당하는 경우에 인권을 침해당한 사람이라 하며, 심신상실 또는 사망한 피해자의 배우자, 직계존·비속 및 형제·자매를 포함한다)의 권리구제를 위하여 국가인권위원회가 법률구조기관에 요청하는 다음의 행위를 말한다. “법률구조기관”이라 함은 대한법률구조공단·대한변호사협회·각 지방변호사회 기타 공익적 법률단체를 말한다. |
| 국가인권위원회 행정심판위원회 규칙 | 제1조(목적) 이 규칙은 행정심판법(이하 “법”이라 한다) 제5조 내지 제6조의 규정에 의하여 국가인권위원회에 두는 국가인권위원회행정심판위원회의 조직 및 운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. |

2. 공공기관 경영평가 경향

□ 국내 공공기관 경영평가 경향

- 경영평가 기준은 정부의 정책기조에 따라 크게 변화하는 특징을 가짐. 현 이재명 정부 국정기획위원회는 국정철학에 맞춰 경영평가 배점을 수정, 재무적 지표 축소와 안전·일자리·친환경 등 사회적 가치 배점을 늘리는 방향으로 공공기관 경영평가 틀을 완전히 개편할 것을 발표²⁾
 - 윤석열 정부는 재무적 성과에 대한 중요성을 강조, 이러한 경향은 공기업이 장기적인 목표를 설정하고 일관된 전략을 마련하는데 어려움을 초래한다는 비판이 있었음
- 경영평가 자체가 정치적 정당성 논란의 중심으로 부상, 공공기관 운영의 독립성과 전문성에 타격, 정권 교체마다 매년 평가기준이 뒤바뀐다면 ‘성과 중심의 운영’이라는 평가 제도의 근본 취지가 퇴색할 수 있다는 지적
 - 향후, 공공기관 경영평가제도는 공공기관의 책임성 및 투명성을 강화하고 성과향상, 목표 달성을 유도하는 등 긍정적 방향을 지속할 수 있도록 현재 평가 기준의 획일화를 탈피하고 현실화에 주목할 필요 있음
 - 특히, 단기 성과 중심의 평가에서 기관별 특성을 반영한 중장기 관점의 평가가 이루어질 필요가 있으며, 평가의 객관성과 공정성을 확보할 수 있는 방안 마련이 시급함
- 한편, 현재 공공기관 경영평가 평가기준에서 인권경영은 윤리경영 항목에 포함되어 있으며, 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 활동을 평가함
- 인권경영은 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가를 통해 기관의 운영과 사업이 내부 직원 및 외부이해관계자 등의 인권에 미치는 영향을 평가하며, 이러한 평가는 인권 리스크를 파악하여 예방할 목적으로 실시됨
 - 이때, 인권영향평가 평가지표는 국가인권위원회에서 제시한 공공기관 『공공기관 인권경영 매뉴얼』 및 『인권경영 보고지침』을 적용

2) 기획재정부와 국정기획위원회에 따르면, 정부는 ‘2025년도 공공기관 경영실적 평가기준’에서 재무성과관리 항목 배점을 대폭 하향조정하기로 하고 배점 비율을 조정 중이다. 일자리·안전 및 재난관리·친환경 및 탄소중립·상생 협력 및 지역발전 등 책임경영과 사회적 가치 관련 항목의 배점 비중은 확대한다. 공공기관이 본연의 업무에 충실할 수 있도록 주요사업에 대한 평가 배점을 상향 조정하는 방안도 검토 중이다. 관계자는 “재무성과관리 배점 비중을 대폭 낮추고 안전관리, 일자리 창출, 친환경, 지역사회 기여 등 안전 및 책임경영 배점을 높여 공공기관이 본연의 역할에 집중할 수 있게 평가기준을 손보고 있다”고 전했다. 국정기획위원회 내에서는 재무성과관리 배점을 한자리수로 낮추는 방안도 검토 중인 것으로 알려졌다(이데일리, “공공기관 경영평가 대수술”. 2025.08.04.).

제2장 인권친화경영

□ 공공기관 경영평가지표와 인권영향평가 지표 연관성 분석

- 현재 평가지표는 공공기관 경영실적을 체계적, 종합적으로 평가하기 위해 경영관리와 주요사업으로 범주화하고 있음. 5개 공공기관 유형³⁾별 평가지표 구성은 동일함
- 인권영향평가는 공공기관 경영평가의 경영관리 범주 중 ‘윤리경영’에 속하며, 세부적인 평가 내용은 “인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 노력과 활동”(기재부, 2025)임. 한편, 국가인권위원회의 인권영향평가의 평가를 위한 평가지표는 총 10개 분야로 구성되어 있음⁴⁾
- 인권영향평가 세부지표 내용을 경영평가 지표 세부내용과 비교했을 때 총 17개 세부지표 중 경영관리 범주의 ‘창업 및 경제활성화’, ‘상생·협력 및 지역발전’, ‘재무설계관리’, ‘재무예산성과’, ‘효율성 관리’, ‘총인건비 관리’, ‘공공기관 혁신 노력과 성과 가점’을 제외한 10개 지표가 인권영향평가 지표와 관련성이 있음
 - 이는 인권영향평가가 공식적인 평가 배점과 별개로 경영평가 전체에서 차지하는 내용적 차원의 비중이 상당히 높다는 것을 의미함

3) 공공기관 유형은 공기업(SOC, 에너지, 산업진흥·서비스), 준정부기관(위탁집행형, 기금관리형) 등 총 5개임.

4) 인권영향평가 분야는 국가인권위원회가 2018년 발표한 『인권경영 매뉴얼』에 의한 ‘인권경영체계 구축’, ‘고용상의 비차별’, ‘결사 및 단체교섭의 자유 보장’, ‘강제 노동의 금지’, ‘아동노동의 금지’, ‘산업안전 보장’, ‘책임 있는 공급망 관리’, ‘현지 주민의 인권 보호’, ‘환경권 보장’, ‘고객 인권 보호’, 그리고 최근 인권과 관련하여 강조되고 있는 ‘개인정보 보호 및 정보인권 보장’, ‘건강권(보건의료 및 감염병)’을 포함 총 12개 분야로 구성되어 있음.

〈표 2-1〉 공공기관 유형별 경영평가지표 및 인권영향평가 평가지표

| 공공기관 경영평가 | | | 인권영향평가 |
|-----------|----------------|---|------------------------------------|
| 구분 | 평가지표 | 지표 정의 | 분야 |
| 경영관리 | 1. 지배구조 및 리더십 | | |
| | • 리더십 및 전략기획 | - 기관 설립목적 및 환경변화에 부합하는 경영전략 체계적 수립 및 실행을 위한 경영진의 노력과 성과 | 1. 인권경영체계 구축 |
| | • 윤리경영 | - 윤리경영 지원을 위한 내부통제시스템 구축 및 운영 노력과 성과 / -이해충돌방지법 제2조 제4호에 따른 이해충돌 방지를 위한 노력과 성과 / -인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 노력과 활동 | 1. 인권경영체계 구축 |
| | • 국민소통 | - 경영투명성 제고를 위해 경영정보 공개시스템(알리오)에 공시하는 자료의 정확성 및 적시성 | 5. 책임 있는 공급망 관리 8. 현지 주민의 인권 보호 |
| | 2. 안전 및 책임경영 | | |
| | • 일자리 및 균등한 기회 | - 청년 미취업자 및 사회적 약자 고용과 보호 실적 등 | 2. 고용상의 비차별 |
| | • 안전 및 재난관리 | - 산업재해로부터 안전한 근로생활환경을 유지하기 위한 노력과 성과 | 6. 산업 안전 보장 ※ 개인정보보호 및 정보인권 보장 |
| | • 친환경·탄소중립 | - 친환경·탄소중립을 위한 활동실적 | 9. 환경권 보장 |
| | • 창업 및 경제활성화 | - 공공기관이 보유한 유·무형의 자산과 역량을 활용, 민간 창업 및 경제활성화를 유도 | - |
| | • 상생·협력 및 지역발전 | - 지역경제 활성화와 중소기업, 소상공인, 사회적 경제 기업 등과의 상생·협력을 위한 실적 | - |
| | 3. 재무성과관리 | | |
| | • 재무예산관리 | - 지속가능하고 건전한 재무구조 및 합리적 예산운용을 위한 효율적 재무예산관리 시스템 구축 | - |
| | • 재무예산성과 | - 기관의 경영상황을 고려하여 재무 안정성, 투자 및 집행 효율성, 경영성과 | - |
| | • 효율성 관리 | - 노동·자본생산성 등 효율성 향상 실적 | - |

제2장 인권친화경영

| 공공기관 경영평가 | | | 인권영향평가 |
|-----------|---------------------|--|--|
| 구분 | 평가지표 | 지표 정의 | 분야 |
| | 4. 조직 운영 및 관리 | | |
| | • 조직 및 인적자원관리 | - 조직 및 인적자원관리와 성과관리 체계의 구축·운영 노력과 성과 | 1. 인권경영체제 구축 2. 고용상의 비차별 |
| | • 노사관계 | - 협력적 노사관계를 위한 노력과 성과 | 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 |
| | • 보수 및 복리후생 | - 직무 중심의 합리적 보수체계로의 전환을 위한 기관의 노력과 성과 | 1. 인권경영체제 구축 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 ※ 건강권 |
| | • 총인건비 관리 | - 공기업준정부기관 예산운용지침의 총인건비 인상률 준수 여부 | - |
| 주요 사업 | • 주요사업계획·활동·성과 종합평가 | - 주요사업 계량지표 구성의 적합성 및 목표의 도전성 - 추진계획 수립·집행·성과·환류 등 주요사업의 전반적인 추진 성과 | 주요사업 인권영향평가 |
| 가점 | • 공공기관 혁신 노력 성과 가점 | - 공공기관 혁신방안의 실행을 위한 노력과 성과 | - |

자료: 기획재정부(2025), 「2025년 공공기관 경영평가 편람」, 국가인권위원회(2018), 『공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼』 재구성.

□ 국가인권위원회 인권경영 조치

- 공공기관이 업무수행 과정에서 인권을 직접 침해하거나 인권침해에 관여할 경우 국가의 인권침해로 직접 연결될 소지가 높으므로 공공기관은 민간보다 높은 수준의 인권보호 의무 및 인권존중 책임이 요구
 - 이에 유엔과 OECD 등 국제사회는 인권영향평가 및 실사(Due Diligence)를 통해 국가에게 공공기관이 인권존중 책임을 실현하도록 견인할 의무가 있음을 강조, 프랑스(2017)를 시작으로 독일(2021) 등 주요 나라들은 「실사의무화법」을 제정하여 인권경영 실사제도의 법제화
- 이에 인권위는 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트(2014)’, ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)’ 등을 권고, 현재 대부분의 공공기관이 인권경영체계를 구축하여 운영
 - 한편, 인권위가 1,600여 개에 달하는 공공기관의 인권경영 관련 경영실적 평가편람을 분석한 결과, 각 기관마다 인권경영의 평가방법, 세부평가항목 및 배점이 다르고 평가기준도 모호하여 인권경영 평가 결과의 신뢰성 및 타당성에 의문이 제기될 소지가 큰 상황인 것으로 나타남
 - 특히, 인권위가 2020년에 실시한 ‘공공기관·공기업 인권영향평가 실태조사 및 개선방안 연구’에 따르면, 공공기관의 90% 이상이 사업 후에 인권영향평가를 수행하고 있으며, 주요사업 인권영향평가에 대한 이행률이 50%를 밑도는 등 상당수 기관이 인권경영 실현의 한계에 봉착해 있는 것으로 조사
- 인권위는 공공기관들이 인권경영 실사 이행사항의 체계적 보고를 지원, 평가의 객관성과 신뢰성을 높이기 위해 공공기관의 인권경영 운영·평가를 위한 구체적인 ‘보고지침’과 국제인권 기준 등에 맞는 ‘평가지침’을 마련
 - 2022년 7월 30개 정부 부처 및 17개 광역자치단체장에게, 경영평가 대상인 산하 공공기관이 인권위가 마련한 ‘인권경영 보고지침’에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하도록 하고, 향후 기관 경영평가 시 해당지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고
- 인권위는 공공기관이 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 실시하고, 식별된 인권이슈를 중심으로 중대성 평가도 실시, 주요 인권이슈를 도출하도록 권고
 - 주요 인권이슈는 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중 중대성 평가를 통해 기관이 당해년도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 의미

제2장 인권친화경영

〈표 2-2〉 인권경영 평가 및 보고 내용

| 분야 | 세부 내용 | 비고 |
|-----------------|----------------------------------|---|
| 인권경영체계 및 인권정책선언 | • 인권경영 추진체계 | - 인권경영 규정, 제도, 담당부서 등 |
| | • 인권정책선언 | - 대한민국이 비준한(할) 관련 국제규약 |
| | | - 공급망 인권경영에 대한 입장 표명 |
| | | - 이해관계자 소통 약속 |
| | | - 구제절차 및 고충처리 정책 서술 |
| | - 인권정책선언 주체 명시(대표이사 등) | |
| 인권영향평가 | • 당해연도 인권영향평가 실시과정 | - 평가 대상, 범위, 기간, 이해관계자 참여방법, 평가팀 구성 |
| | | - 과년도 인권경영 평가 결과 반영 내용 |
| | | - 평가지표 및 지표 특징 |
| | | - 주요 인권이슈 및 중대성 평가 과정 |
| | | - 이해관계자 참여 및 요구사항 |
| | • 주요 인권이슈 도출 | - 당해연도 주요 인권이슈 선정 이유 |
| • 대응계획 수립 및 실행 | - 기관 내부 관련 내부규정 제·개정, 인권경영 교육 실시 | |
| • 대응계획 성과 보고 | - 성과측정 지표 마련 및 측정 결과 | |
| 구제절차 | • 구제절차 제공 | - 기관 내외부 (비)사법적 구제 및 고충처리 절차 이용 시 협조활동, 인권위 차별시정 진정 절차 등 |
| | • 구제절차 운영 실적 | - 진정한 불이익변경금지원칙 등 익명제도시스템 운영 관련 내용 - 구제절차 접수 건수 및 내역, 고충처리 절차 및 결과 |
| 인권경영 교육 | • 인권경영 교육 | - 인권교육 내용은 ‘기업과 인권 이행’, ‘인권영향평가 및 실사’, ‘적용 가능한 국제인권기준’, ‘인권침해 사례와 구제’ 등 |
| 종합평가, 공개원칙 및 소통 | • 인권경영 성과 종합평가 | - 당해연도 인권경영 부족한 점 및 차년도 인권이슈, 이해관계자 참여 내용 |
| | • 인권경영 보고방식 | - 외부 이해관계자에 공개 방식, 제3자 검증 기관 및 결과, 검증기준 등 |
| | • 보고에 대한 소통 결과 | - 보고에 대한 이해관계자 반응 및 평가 - 인권위 및 정부 요구 시 경영평가 대상 자료로 인권경영 관련 정보 공시 |

자료 : 국가인권위원회(2022), 『인권경영 보고 및 평가 지침』.

3. 부산정보산업진흥원 인권경영 현황

- 국가인권위원회는 공공기관이 인권경영을 실행함으로써 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 정확한 평가가 이루어질 수 있도록 『공공기관 인권경영 매뉴얼』을 마련함(국가인권위원회, 2018)
- 『공공기관 인권경영 매뉴얼』은 공공기관이 인권경영 전체 과정에 대해 이해하고 인권경영 체계를 구축하는데 도움이 되도록, 인권경영 전 단계를 포괄하여 인권경영 체계 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 제공 등 총 4단계로 구성함

〈표 2-3〉 인권경영 추진체계도

| 단계 | 추진 | | 세부내용 |
|-------|-------------|------|--|
| 1단계 | 인권경영체계 구축 | | <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 추진 시스템 구축 • 인권경영 선언 및 공표 • 기업 내 각 부서 확산 • 기관의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산 |
| 2-1단계 | 인권영향평가 실시 | 기관운영 | <ul style="list-style-type: none"> • 기관운영 인권영향평가 실시계획 수립 • 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 • 인권경영위원회 평가자료 제출(평가지표 검토 등) • 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 • 최고경영진에 보고 및 공개 |
| 2-2단계 | | 주요사업 | <ul style="list-style-type: none"> • 주요사업 인권영향평가 실시계획 수립 • 주요사업 인권영향평가 지표 마련 • 주요사업 인권영향평가 지표 교육 • 인권경영위원회 평가자료 제출(평가지표 검토 등) • 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 • 최고경영진에 보고 및 공개 |
| 3단계 | 인권경영실행 · 공개 | | <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 실행 • 인권경영 쉼 과정 공개 |
| 4단계 | 구제절차 제공 | | <ul style="list-style-type: none"> • 구제절차 구체적 방식 마련 및 준비 • 구제절차 수립 • 구제절차 시행 • 구제절차 시행에 대한 평가 및 개선 • 구제절차 성과 보고 |

자료 : 국가인권위원회(2018), 『공공기관 인권경영 매뉴얼』.

제2장 인권친화경영

- 인권경영 추진체계도에 따른 진흥원의 인권경영 추진 현황을 자체 진단한 결과는 다음과 같음

| 단계 | 주요 내용 및 활동 | 평가 | 단계 | 주요 내용 및 활동 | 평가 |
|---------------------------|--------------------|----|----------------------|----------------------|----|
| 1 단계 인권경영체계 구축 | 인권경영 담당부서 및 담당자 지정 | ● | 2 단계 인권영향평가 실시 | 인권리스크 정의 및 분석 | ● |
| | 인권경영 교육계획 수립 | ● | | 기관운영 및 주요사업 체크리스트 개발 | ● |
| | 인권경영 교육 실시 | ● | | 인권경영위원회의 지표 자문(서면) | ● |
| | 인권경영위원회 구성 | ● | | 담당부서 실무자 지정 및 워크숍 | ● |
| | 인권경영 이행지침(규정) | ● | | 체크리스트 지표별 진단 및 평가 | ● |
| | 인권경영 실태조사 | ● | | 진단 및 평가 자료 수집 | ● |
| | 인권경영 선언문(현장) 작성 | ● | | 진단 및 평가 자료 확인 | ● |
| | 인권경영 선언문(현장) 공포 | ● | | 전문가 진단 및 평가 실시 | ● |
| | 인권경영 선언문(현장) 배포 | ● | | 평가보고서 작성 | ● |
| | 인권경영 선언문(현장) 선포식 | ● | | 평가보고서 인권경영위원회 보고 | ● |
| 3 단계 인권경영실행 및 공개 | 인권경영리스크 도출 및 개선방향 | ● | 4 단계 구제절차 제공 | 구제절차 우수사례 수집 및 분석 | ● |
| | 중대성 평가(주요리스크 파악) | ● | | 우수사례 연구 및 시사점 도출 | ● |
| | 개선전략 및 중장기 로드맵 수립 | ● | | 구제기구(인권센터) 설치 및 운영 | ● |
| | 부서별 개선방향 및 실행방안 전달 | ● | | 구제절차 운영지침 제정 | ● |
| | 인권경영위원회 심의 의결 | ● | | 구제 매뉴얼 개발 및 배포 | ● |
| | 인권경영보고서 작성 | ● | | 인권담당관(담당자) 선임 | ● |
| | 인권경영보고서 공개 | ● | | 구성원에게 구제절차 교육 | ● |
| | | | 대내외 구제절차 안내 및 홍보 | ● | |

※ 평가범례 (○ : 예, △ : 보완 필요, × : 아니오)



제 3 장
인권영향평가



1. 인권영향평가 실시 개요

1) 인권영향평가 실시방법 및 지표 구성

□ 인권영향평가 실시방법

- 평가 기간: (1차, 내부) 09.22. ~ 10.06. (2차, 외부) 10.07.~10.21.
- 평가 범위: 기관운영 및 주요사업 부문
- 평가 주체: 관련부서 업무 담당자 및 외부전문가
- 평가 방법:
 - ① 기관운영, 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개발
 - ② 기관 자체점검 및 증빙자료 제출
 - ③ 최종 평가결과 점검 및 보고서 작성
- 평가 기준: 지표별 추진실적이 평가 기준을 어느 정도 충족하는지를 평가
- 평가 체계: 분야별 백 점 점수로 산출, 종합점수는 분야별 점수의 평균으로 산출
- 인권영향평가 지표의 구성
 - 기관운영 지표는 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 체크리스트 항목을 기반으로 기관 특성을 반영하여 인권경영 체계 구축 등 10개 분야를 개발하여 활용함
 - 주요사업 지표는 기관의 주요사업으로 선정된 ‘부산정보산업인력육성사업’의 2개 분야, 10개 항목, 49개 세부지표를 개발하여 활용함

| 평가 대상 | 평가 지표 | 평가 분야 |
|-------------|-------|----------------------|
| 기관운영 인권영향평가 | 148개 | • 인권경영체계 구축 등 10개 분야 |
| 주요사업 인권영향평가 | 49개 | • 부산정보산업인력육성사업 1개 |

○ 세부 지표별 점수 부여기준

| 구분 | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |
|----|---|-------|-----|-------|-------|
| 점수 | 2 | 1 | 0 | 평가 제외 | 평가 제외 |

$$100\text{점 단위 환산방법} = \frac{\sum(\text{해당항목 지표 점수})}{(2 \times \text{해당항목 지표 수})} \times 100$$

○ 평가등급체계: 평균달성률 기준 등급(1~9등급 부여)

| 구분 | 1등급 | 2등급 | 3등급 | 4등급 | 5등급 | 6등급 | 7등급 | 8등급 | 9등급 |
|----|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| 배점 | 90점 이상 ~ 100점 | 80점 이상 ~ 90점 미만 | 70점 이상 ~ 80점 미만 | 60점 이상 ~ 70점 미만 | 50점 이상 ~ 60점 미만 | 40점 이상 ~ 50점 미만 | 30점 이상 ~ 40점 미만 | 20점 이상 ~ 30점 미만 | 0점 이상 ~ 20점 미만 |

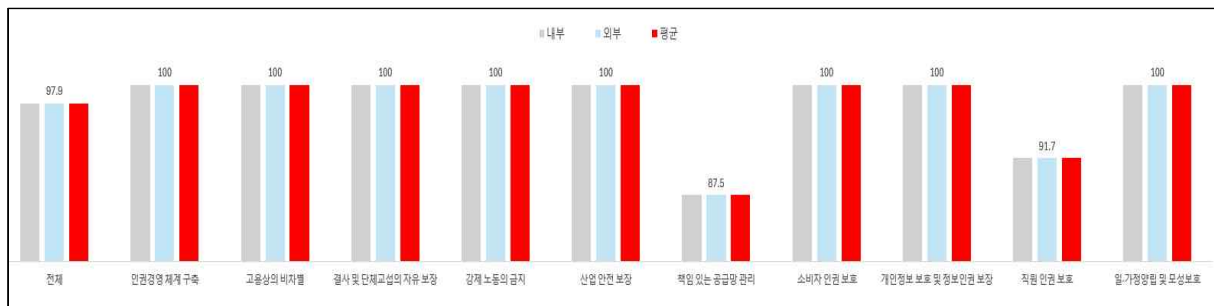
2) 인권영향평가 종합결과 요약

□ 기관운영 인권영향평가 종합의견

- 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어 있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관 특성을 반영하여 평가를 실시함
- 총 148개 지표 중 [‘예’ 140개, ‘보완필요’ 0개, ‘아니오’ 2개, ‘정보없음’ 0개, ‘해당없음’ 6개]이며 기관운영 내부평가 97.9점, 외부평가 97.9점으로 평균 97.9점(1등급)을 기록함

<표 3-1> 기관운영 인권영향평가 결과

| 평가 분야 | 내부 | 외부 | 평균 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| 전체 | 97.9 | 97.9 | 97.9 |
| 1. 인권경영 체계 구축 | 100 | 100 | 100 |
| 2. 고용상의 비차별 | 100 | 100 | 100 |
| 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 100 | 100 | 100 |
| 4. 강제 노동의 금지 | 100 | 100 | 100 |
| 5. 산업 안전 보장 | 100 | 100 | 100 |
| 6. 책임 있는 공급망 관리 | 87.5 | 87.5 | 87.5 |
| 7. 소비자 인권 보호 | 100 | 100 | 100 |
| 8. 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | 100 | 100 | 100 |
| 9. 직원 인권 보호 | 91.7 | 91.7 | 91.7 |
| 10. 일·가정양립 및 모성보호 | 100 | 100 | 100 |



[그림 3-1] 기관운영 인권영향평가 결과

제3장 인권영향평가

□ 주요사업 1개 분야 인권영향평가 종합의견

- 2025년도 진흥원의 주요사업은 ‘부산정보산업인력육성’ 사업 1개 분야로 사업 추진 전반에 대한 항목 및 세부지표에 대해 인권영향평가를 실시하였으며, 평가 지표는 기관 및 해당 사업의 특성을 반영하여 지표를 개발하고 평가를 실시함

〈표 3-2〉 2025년 주요사업 선정기준

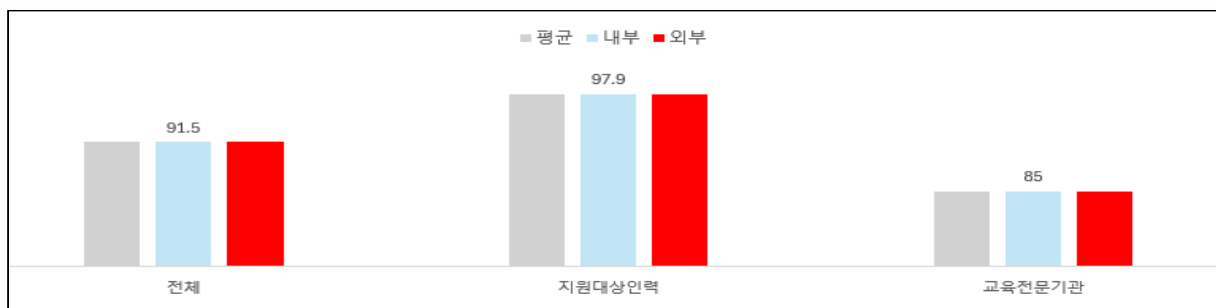
| 선정지표 | 평가내용 |
|----------------------|--|
| ① 인권침해 발생 심각도 | • 사업 수행에 있어 인권침해가 발생할 가능성이 높은가? |
| ② 당해연도 수행 중요도 | • 당해연도 수행 사업들 중 중요도에 있어 어느 정도 우선적인가? |
| ③ 기관 사업 대표성 | • 기관 수행 주역 사업들 중 어느 정도 대표성을 갖는가? |
| ④ 외부이해관계자 인권침해 발생가능성 | • 사업 수행 중 외부이해관계자의 인권침해가 발생할 가능성이 어느 정도인가? |
| ⑤ 사회적 영향도 | • 사업 수행 과정 및 결과가 사회적으로 미칠 영향이 어느 정도인가? |

○ 주요사업 1개 분야에 대한 인권영향평가 결과는 다음과 같음

- ‘부산정보산업인력육성’ 사업은 2개 분야, 10개 항목, 49개 세부지표 중, ‘예’ 31개, ‘보완 필요’ 4개, ‘아니오’ 0개(‘정보없음’ 1개, ‘해당없음’ 13개⁵⁾) 등으로 내부평가 91.5점, 외부평가 91.5점, 평균 91.5점(1등급)을 기록함

〈표 3-3〉 주요사업 인권영향평가 결과

| 평가 분야 | 내부 | 외부 | 평균 |
|-----------|------|------|------|
| 전체 | 91.5 | 91.5 | 91.5 |
| 1. 지원대상인력 | 97.9 | 97.9 | 97.9 |
| 2. 교육전문기관 | 85.0 | 85.0 | 85.0 |



[그림 3-2] 주요사업 인권영향평가 결과

5) ‘정보없음’ 과 ‘해당없음’ 의 경우, 점수 산정 시, 반영하지 않음으로 각 1개와 13개 총 14개를 전체 세부지표 숫자에서 제외함.

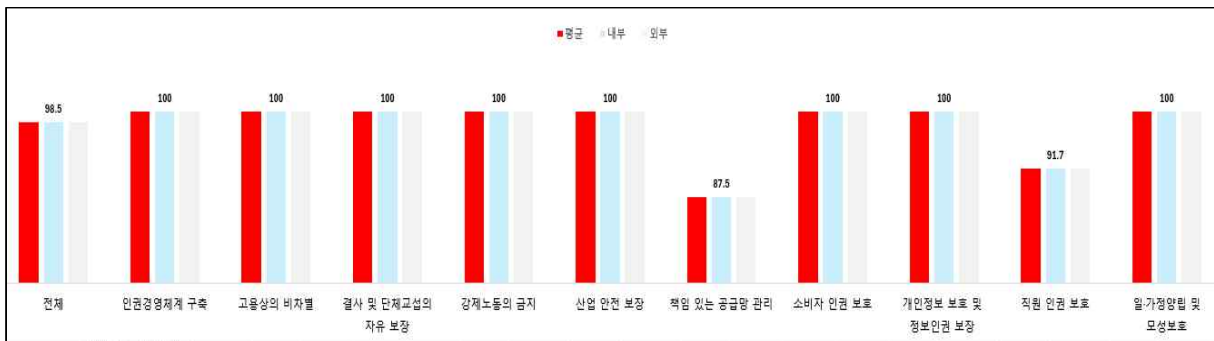
2. 기관운영 인권영향평가 결과

1) 종합결과

- 진흥원의 기관운영 인권영향평가 결과 인권경영 시행을 위한 규범적·제도적 기반이 마련되어 있으며, 다양한 분야에 걸쳐 인권 보호를 위한 권고내용이 준수되고 있는 것으로 판단됨
- 2025년도 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어 있는 진단 항목과 분야별 기관 특성을 적용하여 평가함
- 총 148개 지표 중 [‘예’ 140개, ‘보완필요’ 0개, ‘아니오’ 2개, ‘정보없음’ 0개, ‘해당없음’ 6개]이며 기관운영 내부평가 97.9점, 외부평가 97.9점으로 평균 97.9점(1등급)을 기록함

<표 3-4> 2025년 기관운영 인권영향평가 종합결과

| 연번 | 평가 분야 | 내부 | 외부 | 평균 |
|----|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| | 총 점(평균) | 97.9 | 97.9 | 97.9 |
| 1 | 인권경영체계 구축 | 100 | 100 | 100 |
| 2 | 고용상의 비차별 | 100 | 100 | 100 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 100 | 100 | 100 |
| 4 | 강제노동의 금지 | 100 | 100 | 100 |
| 5 | 산업 안전 보장 | 100 | 100 | 100 |
| 6 | 책임 있는 공급망 관리 | 87.5 | 87.5 | 87.5 |
| 7 | 소비자 인권 보호 | 100 | 100 | 100 |
| 8 | 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | 100 | 100 | 100 |
| 9 | 직원 인권 보호 | 91.7 | 91.7 | 91.7 |
| 10 | 일·가정양립 및 모성보호 | 100 | 100 | 100 |



[그림 3-3] 2025년 기관운영 인권영향평가 종합결과

제3장 인권영향평가

2) 지표별 세부평가결과

□ 분야 1. 인권경영 체계 구축 : 내부 100점/ 외부 100점 / 평균 100점

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|---------------|-------------------|-------|-------|-----|
| 인권경영 체계 구축 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 인권존중 정책선언 | 100 | 100 | 100 |
| | 인권영향평가 정기적 실시 | 100 | 100 | 100 |
| | 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 100 | 100 | 100 |
| | 인권경영 성과 | 100 | 100 | 100 |
| | 구제절차 마련 | 100 | 100 | 100 |

□ 분야 2. 고용상의 비차별 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|---------|--------------|-------|-------|-----|
| 고용상 비차별 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 고용상 비차별 | 100 | 100 | 100 |
| | 고용상 남녀 비차별 | 100 | 100 | 100 |
| | 비정규직 노동자 비차별 | 100 | 100 | 100 |

□ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|------------------------|-------------------|-------|-------|-----|
| 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 결사·단체교섭의 자유 | 100 | 100 | 100 |
| | 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 100 | 100 | 100 |
| | 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 100 | 100 | 100 |

□ 분야 4. 강제 노동의 금지 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|-----------|----------------------|-------|-------|-----|
| 강제 노동의 금지 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 강제노동 금지 | 100 | 100 | 100 |
| | 자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방 | 100 | 100 | 100 |

□ 분야 5. 산업 안전 보장 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|----------|-------------------|-------|-------|-----|
| 산업 안전 보장 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 작업장 안전 | 100 | 100 | 100 |
| | 임산부 및 장애인 등 보호 | 100 | 100 | 100 |
| | 필수장비 제공 및 교육 실시 등 | 100 | 100 | 100 |
| | 산업재해 피해근로자 지원 | 100 | 100 | 100 |

□ 분야 6. 책임 있는 공급망 관리 : 내부 87.5점 / 외부 87.5점 / 평균 87.5점

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|--------------|-----------------|-------|-------|------|
| 책임 있는 공급망 관리 | 합계(지표점수의 평균) | 87.5 | 87.5 | 87.5 |
| | 협력기관 등의 인권침해 예방 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| | 모니터링 실시 | 100 | 100 | 100 |

□ 분야 7. 소비자 인권 보호 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|----------|-----------------|-------|-------|-----|
| 고객 인권 보호 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 고객 보호를 위한 법령 준수 | 100 | 100 | 100 |
| | 고객 사생활 보호 | 100 | 100 | 100 |

제3장 인권영향평가

□ 분야 8. 개인정보보호 및 정보인권 보장 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|---------------------|--------------|-------|-------|-----|
| 개인정보보호 및 정보인권 보장 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 개인정보 보호 | 100 | 100 | 100 |
| | 정보인권 보장 | 100 | 100 | 100 |

□ 분야 9. 직원 인권 보호 : 내부 91.7점 / 외부 91.7점 / 평균 91.7점

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|----------|-------------------|-------|-------|------|
| 직원 인권 보호 | 합계(지표점수의 평균) | 91.7 | 91.7 | 91.7 |
| | 갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지 | 100 | 100 | 100 |
| | 성희롱·성폭력 예방과 구제조치 | 100 | 100 | 100 |
| | 휴식권 | 66.7 | 66.7 | 66.7 |
| | 조직문화 | 100 | 100 | 100 |

□ 분야 10. 일·가정양립 및 모성보호 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

| | 내용 | 내부 평가 | 외부 평가 | 평균 |
|------------------|--------------|-------|-------|-----|
| 일·가정양립 및 모성보호 | 합계(지표점수의 평균) | 100 | 100 | 100 |
| | 일·가정양립 | 100 | 100 | 100 |
| | 모성보호 | 100 | 100 | 100 |

3. 주요사업 인권영향평가 결과

1) 종합결과

- 기관의 주요사업 인권영향평가 결과 해당 사업과 관련하여 인권경영을 실천할 수 있는 규범적·제도적 기반이 마련되어 있으며, 해당 분야에서 인권 보호를 위한 권고내용이 준수되고 있다고 판단됨
 - 다만, 2개 분야별 세부사항과 관련하여 제도적 보완이 필요할 것으로 판단됨
- 2025년도 주요사업 인권영향평가 지표는 기관 및 해당 사업의 특성을 반영하여 개발하고 평가를 실시함
- 주요사업 ‘부산정보산업인력육성’ 사업 인권영향평가 결과는, 2개 분야 10개 항목, 49개 세부지표 중, ‘예’ 31개, ‘보완 필요’ 4개, ‘아니오’ 0개(‘정보없음’ 1개, ‘해당없음’ 13개⁶⁾) 등으로 내부평가 91.5점, 외부평가 91.5점(1등급)을 나타냄

2) 지표별 세부평가결과

□ 분야 1. 지원대상인력 : 내부 97.9점 / 외부 97.9점 / 평균 97.9점

| 평가 분야 | 총점 (평균) | 항목 | | | | | |
|-------|---------|------|---------------|----------------|-----------|---------|---------|
| | | 계획수립 | 사업체 발굴 및 직무분석 | 모집 및 맞춤형 훈련 홍보 | 교육생 선발 관리 | 맞춤교육 실시 | 교육사후 관리 |
| 평균 | 97.9 | 100 | 100 | 87.5 | 100 | 100 | 100 |
| 내부 | 97.9 | 100 | 100 | 87.5 | 100 | 100 | 100 |
| 외부 | 97.9 | 100 | 100 | 87.5 | 100 | 100 | 100 |

□ 분야 2. 교육전문기관 : 내부 85.0점 / 외부 85.0점 / 평균 85.0점

| 평가 분야 | 총점 (평균) | 항목 | | | |
|-------|---------|------|------|-------------|-----------|
| | | 사업계획 | 사업선정 | 사업자 인권침해 구제 | 사업홍보 및 운영 |
| 평균 | 85.0 | 100 | 90.0 | 100 | 50.0 |
| 내부 | 85.0 | 100 | 90.0 | 100 | 50.0 |
| 외부 | 85.0 | 100 | 90.0 | 100 | 50.0 |

6) ‘정보없음’ 과 ‘해당없음’ 의 경우, 점수 산정 시, 반영하지 않음으로 각 1개, 13개씩 총 2개를 전체 세부지표 숫자에서 제외함.

4. 2024년과 2025년 인권영향평가 결과 비교

1) 인권영향평가 체크리스트 비교

□ 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선

- 2025년 기관운영 체크리스트는 과년도 체크리스트를 기반으로 전 사회적 이슈 반영 및 직원 체감형 인권경영 실질화를 위해 신설 등 확대 개편이 이루어짐
 - 올해는 최근 개인정보 유출로 인한 인권침해 사건·사고 다양화에 따라, ‘개인정보 보호 및 정보인권 보장’을 신설하여, 공공기관으로서 사회적 책임을 다하고자 함

<표 3-5> 기관운영 인권영향평가 체크리스트 지표 비교(2024-2025)

| 분야 | 지표 현황 | | |
|---------|-------------------|-----------------|------------------|
| | 2024년 | 2025년 | |
| 1 | 인권경영체계 구축 | 41 | 32 |
| 2 | 고용상의 비차별 | 14 | 14 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 16 | 14 |
| 4 | 강제노동의 금지 | 11 | 11 |
| 5 | 산업 안전 보장 | 17 | 17 |
| 6 | 책임 있는 공급망 관리 | 6 | 6 |
| 7 | 소비자 인권 보호 | 6 | 12 |
| 8 | 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | - | 11 |
| 9 | 직원 인권 보호 | 19 | 24 |
| 10 | 일·가정양립 및 모성보호 | 8 | 7 |
| 기관운영 합계 | | 9개 분야 총 138개 | 10개 분야 총 148개 |

□ 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개발

- 진흥원의 2025년 인권영향평가 주요사업은 ‘부산정보산업인력육성’ 1개 사업⁷⁾에 대해 평가함. 진흥원 주요사업 중 주로 외부 이해관계자 활동과 밀접한 관련성을 가짐으로써 잠재적 인권리스트 파악이 중요한 사업으로 선정함

<표 3-6> 주요사업 인권영향평가 체크리스트 지표 비교(2024-2025)

| 분야 | 지표 현황 | |
|-----------------------|--------------------|--------------------|
| | 2024년 | 2025년 |
| 1 사업담당자 및 이해관계자 인권 보호 | 12 | - |
| 2 지역 디지털 혁신거점 조성지원 사업 | 20 | - |
| 3 지역기반 게임산업육성 사업 | 17 | - |
| 4 부산정보산업인력육성 사업 | - | 49 |
| 주요사업 합계 | 3개 분야 총 49개 | 1개 분야 총 49개 |

2) 인권영향평가 결과 비교(2024년 / 2025년)

□ 기관운영 인권영향평가 결과 비교

- 올해 기관운영 인권영향평가 결과는 평균 97.9점(1등급)으로 기록되었으며 전년도 기관운영 인권영향평가 91.1점에 비해 6.8점 상승함
- 올해 10개 분야 148개 세부 지표로, 2024년 9개 분야 138개 지표에 비해 10개 지표 숫자가 증가하였으며, ‘개인정보 보호 및 정보인권 보장’ 분야가 추가되었음에도 불구하고 전반적으로 분야별 개선이 충실히 이루어진 결과라고 판단됨
 - ‘개인정보 보호 및 정보인권 보장’ 분야는 최근 전사회적으로 AI 활용도가 증가하였으며 현 정부 AI 사업도 확대될 것이 예상됨으로써, 이로 인한 개인정보 유출 사건·사고가 다양화되고 있는 바, 그 영향평가를 선도적으로 추진하고자 추가됨
 - 이와 같이 분야 및 세부지표 추가구성과 이에 따른 세부지표별 개선의견이 이루어졌음에도 불구하고 총점은 상승한 것으로 나타남. 이는 진흥원의 인권경영 제도화 노력이 지속적으로 이루어진 결과라고 할 수 있음

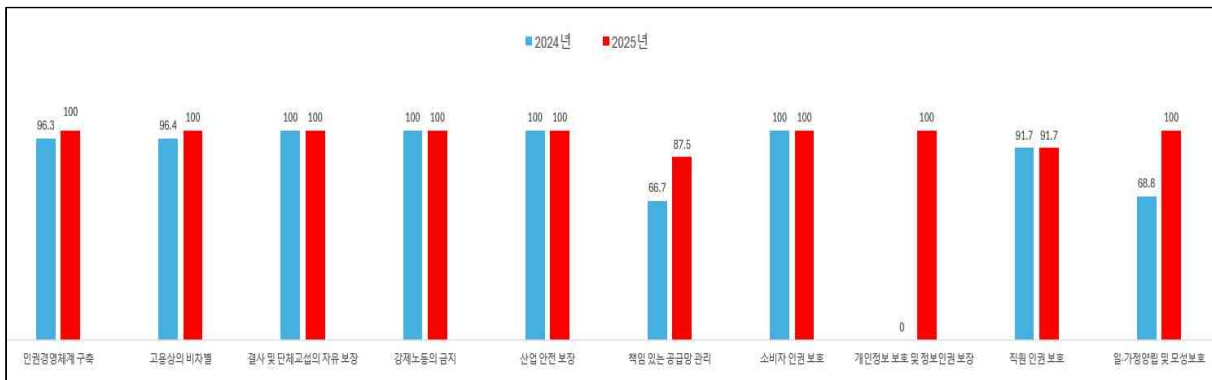
7) 작년 세 개 사업에 비해 올해 한 개 사업으로 축소하여 진행한 것은 각 사업 전반 추진과정에서 발생할 수 있는 인권 침해 세부내용을 평가하기 위해, 한 개 사업에 대한 세부 지표를 새롭게 개발한 데 따른 것임.

제3장 인권영향평가

- ‘인권경영체계 구축’ 분야는 작년도 96.3점에서 올해 100점으로 3.7점, ‘고용상 비차별’ 분야도 작년에 비해 3.6점, ‘책임 있는 공급망 관리’ 분야는 작년도 66.7점에서 87.5점으로 20.8점 각각 상승함. 특히, ‘일가정양립 및 모성보호’는 31.2점 상당히 큰 폭으로 상승함으로써, 작년도 개선사항이 충실히 이행된 결과로서 해당 분야 인권경영 제도 구축의 완결성을 보이고 있다고 판단됨
 - 이와 같은 결과는 4개 분야 모두 작년도 개선의견에 따라 적합하게 개선된 것에 따른 것으로 볼 수 있음
- 한편, ‘직원 인권 보호’의 경우, 올해 세부지표 5개가 추가됨. 일반적으로 이러한 경우 점수 하락을 예상할 수 있으나, 작년도 점수와 동일하게 나타남. 이는 해당 분야의 세부 제도 보완이 충실히 이행된 결과로 볼 수 있음

<표 3-7> 기관운영 인권영향평가 결과 비교(2024-2025)

| 구분 | 2024년 | 2025년 | GAP | |
|---------|-------------------|-------|------|----------|
| 1 | 인권경영체계 구축 | 96.3 | 100 | 3.7 (↑) |
| 2 | 고용상의 비차별 | 96.4 | 100 | 3.6 (↑) |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 100 | 100 | (-) |
| 4 | 강제노동의 금지 | 100 | 100 | (-) |
| 5 | 산업 안전 보장 | 100 | 100 | (-) |
| 6 | 책임 있는 공급망 관리 | 66.7 | 87.5 | 20.8 (↑) |
| 7 | 소비자 인권 보호 | 100 | 100 | (-) |
| 8 | 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | - | 100 | (-) |
| 9 | 직원 인권 보호 | 91.7 | 91.7 | (-) |
| 10 | 일·가정양립 및 모성보호 | 68.8 | 100 | 31.2 (↑) |
| 기관운영 총점 | | 91.1 | 97.9 | 6.8 (↑) |



[그림 3-4] 기관운영 인권영향평가 결과 비교(2024-2025)

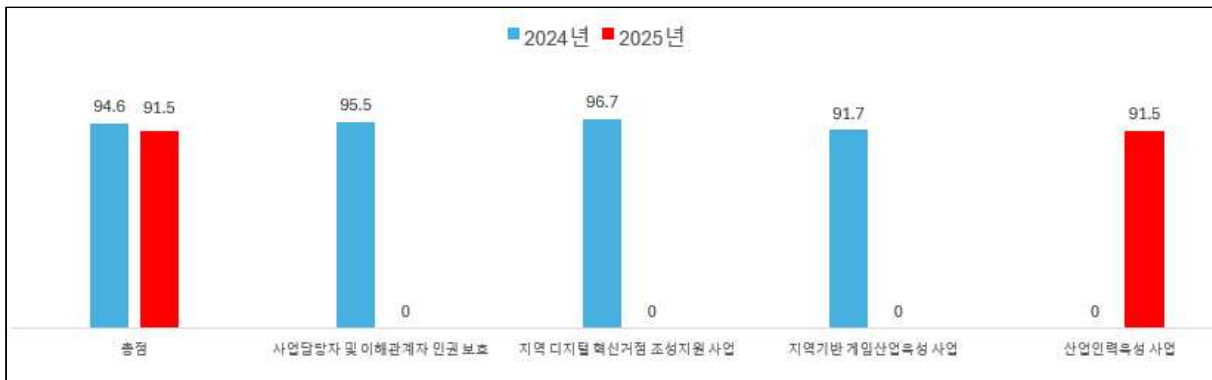
□ 주요사업 인권영향평가 결과 비교

○ 2025년 1개 주요사업 인권영향평가 결과는 평균 91.5점을 기록함

- 올해 진흥원의 인권영향평가 주요사업은 ‘부산정보산업인력육성’ 사업 1개에 대해 평가가 진행됨
- 이에 주요사업의 경우, 2개년 추이를 직접적으로 비교하는 것은 사실상 큰 의미가 없으며, 해당 사업의 인권영향평가 결과에 따른 세부적 개선사항 발굴에 따른 개선계획 수립이 중요하다고 할 수 있음
- 올해 주요사업의 세부 분야 2개 ‘지원대상인력’ 과 ‘교육전문기관’ 이 각각 97.9점과 85.0점으로 세부적으로 보완 필요 사항이 발굴됨

<표 3-8> 주요사업 인권영향평가 결과 비교(2024-2025)

| 분야 | 2024년 | 2025년 |
|---------------------|-------|-------|
| 총점 | 94.6 | 91.5 |
| 사업담당자 및 이해관계자 인권 보호 | 95.5 | - |
| 지역 디지털 혁신거점 조성지원 사업 | 96.7 | - |
| 지역기반 게임산업육성 사업 | 91.7 | - |
| 부산정보산업인력육성 사업 | - | 91.5 |



[그림 3-5] 주요사업 인권영향평가 결과 비교(2024-2025)

제 4 장
중대성 평가 및
주요 인권 이슈



제4장 중대성 평가 및 주요 인권 이슈

1. 중대성 평가

- 국가인권위원회는 「인권경영 보고 및 평가지침」(’22. 8.)을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 도출하도록 권고하였음
- 중대성 평가는 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈들을 대상으로 (주)아카이브랩스가 실시하고, 이에 대해 부산정보산업진흥원에서 검토하는 방식으로 진행함
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시함
 - 발생 가능성(likelihood) : 부산정보산업진흥원 및 타 공공기관에서 과거에 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생할 가능성 등을 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
 - 영향 심각성(consequence) : 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

<표 4-1> 중대성 평가 등급체계

(단위: 점수)

| 구분 | 중대성 평가 기준 | | 인권별 이슈점수 산출기준(분류) | | |
|----|-----------|--------|-------------------|------|------|
| | 발생 가능성 | 영향 심각성 | 고위험군 | 중위험군 | 저위험군 |
| 점수 | 1-5 | 1-5 | 8-10 | 5-7 | 1-4 |

- 중대성 평가결과를 토대로 인권이슈별 점수를 산출하고 고위험군, 중위험군, 저위험군으로 분류하여 고위험군과 중위험군을 주요 인권 이슈로 선정함
 - 고위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 8점 이상인 주요 인권이슈로 최우선적으로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
 - 중위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 이상인 주요 인권이슈로 고위험군에 이어 차순위로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함

- 저위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 미만인 인권이 슈로 상대적으로 후순위 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함

<표 4-2> 중대성 평가 판단 기준 및 수준

| 요소 평가 등급별 판단 기준 | | | | 중대성평가 수준(5+5) | | |
|-----------------|----|----------|--------|---------------|-----|----|
| 요소 | 등급 | 판단기준 | 영향 심각도 | 발생 가능성 | 총점 | 수준 |
| 영향 심각도 | 5 | 매우심각한 영향 | 5 | 5 | 10점 | 상 |
| | 4 | 매우 중대 | | | 9점 | |
| | 3 | 중대 | 8점 | | | |
| | 2 | 보통 | 7점 | 중 | | |
| | 1 | 경미 | 6점 | | | |
| 발생 가능성 | 5 | 확실 | 3 | 3 | 5점 | 하 |
| | 4 | 높음 | 2 | 2 | 4점 | |
| | 3 | 보통 | | | 3점 | |
| | 2 | 낮음 | 2점 | | | |
| | 1 | 희박 | 1 | 1 | 1점 | |

제4장 중대성 평가 및 주요 인권 이슈

2. 주요 인권이슈 도출

- 2025년도 인권영향평가 결과 도출된, 기관운영 총 2개 분야, 주요사업 총 2개 분야별 세부지표를 중심으로 중대성 평가를 실시함⁸⁾
- 먼저 기관운영 분야 중대성 평가 결과는 다음과 같음
 - 6분야 ‘책임 있는 공급망 관리’의 협력회사 인권침해 예방 관련 사항은 다음과 같은 세부 차원의 논의가 필요함
 - 첫째, ‘외부 협력기관 활동 중에 발생한 인권침해’ 예방 조치의 경우, 세부지표 내용에 따라 외부 이해관계자의 인권경영 환류 및 소통체계 구축 문제로 판단할 수 있음
 - 세부 내용은 “협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.” 임
 - 중대성 평가는 외부 이해관계자의 인권경영 환류 및 소통체계가 충분히 구축되지 않았을 때 이해관계자 활동에서 인권침해가 발생할 가능성과 그 영향도를 평가함
 - 다만, 외부 이해관계자 환류 체계 구축 등 해당 사항에 대한 세부 차원의 보완 필요 판단에 따라, 위험군 수준은 ‘하’로 평가함
 - 9분야 ‘직원 인권 보호’는 평가 결과, ‘휴식권’ 1개 항목에서 보완이 필요할 것으로 판단됨
 - ‘휴식권’ 보장을 위해 근무시간 외 업무지시 금지에 대한 사내 캠페인 시행 등 제도적 노력이 필요함
 - 이상 보완 필요 세부사항에 따라, 위험군 수준은 ‘하’로 평가함

〈표 4-3〉 중대성 평가 결과 : 기관운영

| 분야 | 항목 및 세부 지표 | 중대성평가 수준 (5+5) | | | |
|-----------------|--|----------------|--------|----|----|
| | | 영향 심각성 | 발생 가능성 | 총점 | 수준 |
| 6. 책임 있는 공급망 관리 | • (협력회사 등의 인권침해 예방) 협력회사에 대한 인권상황 평가 및 선정기준에 평가결과 반영 | 2 | 2 | 4 | 하 |
| 9. 직원 인권 보호 | • (휴식권) 근무시간 외 업무지시 금지 | 2 | 2 | 4 | 하 |

⁸⁾ 부산정보산업진흥원은 2019년 인권경영 선언 이후 올해 인권경영 추진 7개년 차로, 인권경영 고도화를 위한 중장기 계획수립이 필요한 시점임. 이에 따라 제도 보완이 필요한 분야 및 세부사항에 대해 인권이슈를 도출하고 중대성 평가를 실시함으로써 잠재적 인권침해 예방을 위한 대안 마련에 기여하고자 함

- 다음 주요사업(‘부산정보산업인력육성’ 사업) 분야 중대성 평가 결과는 다음과 같음
 - 사업의 지원대상 인력 중심 및 교육전문기관 중심 분야의 사업홍보 및 운영 항목에서 다양한 취약계층의 정보접근권 보장, 사업 홍보물에 대한 여성, 고령자, 장애인, 성소수자, 외국인 등 다양한 사회 소수자 차별인식 확산 소지 내용 점검 등이 잠재적 인권침해 세부 내용으로 발굴됨
 - 교육전문기관 중심 분야에서는 특히, 외국인 사업참여자의 정보 접근 차별을 방지하는 대책 마련이 필요하다고 판단함
 - 해당 주요사업은 진흥원의 주요사업 중 특히 지원인력 및 교육전문기관 등 비교적 다양한 외부 이해관계자가 관련된 사업으로 세부 지표별 인권이슈가 도출됨에 따라 위험군 수준은 ‘중’으로 평가함

〈표 4-4〉 중대성 평가 결과 : 주요사업

| 항목 및 세부 지표 | 중대성평가 수준 (5+5) | | | |
|---|----------------|--------|----|----|
| | 영향 심각성 | 발생 가능성 | 총점 | 수준 |
| 지원대상인력 <ul style="list-style-type: none"> • 사업참여자 산업인력육성 지원대상의 정보 접근권 보장 대책 마련 필요 | 3 | 3 | 6 | 중 |
| 교육전문기관 <ul style="list-style-type: none"> • 사업참여자 소속 외국인 근로자 차별 방지 대책 필요 • 사업참여자 교육기관의 정보 접근권 보장 대책 마련 필요 • 사업 홍보 시, 사회소수자에 대한 부정적 인식 조장 내용 점검 절차 마련 필요 | 3 | 3 | 6 | 중 |

제 5 장

결 론



1. 인권경영 주요이슈별 대응방안

- 부산정보산업진흥원 인권경영 주요이슈별 대응방향 및 방안은 첫째, 기관운영 분야 인권영향평가 결과 도출된 총 2개 분야 및 각 항목별, 둘째, 주요사업 분야 인권영향평가 결과 도출된 2개 분야 세부 항목별 이슈를 중심으로 제시함
- 기관운영 총 2개 분야의 세부지표 중심, 대응방향 및 대응방안은 다음과 같음
 - 첫째, 6분야 ‘책임 있는 공급망 관리’는 협력회사 활동 중에 발생할 수 있는 인권침해 예방 등 세부사항에 대한 인권 이슈가 발굴됨에 따라, 위험군 수준은 ‘하’로 평가함
 - 인권이슈로 발굴된 사항이 세부적 차원이며 비교적 낮은 수준의 위험군에 속하나, 공공기관으로서 외부 이해관계자에 대한 사회적 책임 이행을 위해 아래와 같이 대응방안을 제시함

<표 5-1> 주요 인권이슈 도출 및 대응방안 1 : 책임 있는 공급망 관리

| 세부지표중심 대응방향 | 대응방안 | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|---------|--|
| 협력기관의 인권침해 시정 요구 방안 마련 | • 진흥원 「인권경영 이행지침」에 관련 내용 적시 - 제8조(책임있는 협력회사 관리) 개정 및 수정 조항 내용을 파악지시서 등에 명시 | | | | | | |
| | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">현행</td> <td>① 진흥원은 모든 협력회사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다. ② 진흥원은 사업활동이 일어나는 지역에서 협력회사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">수정</td> <td>“진흥원은 사업 활동이 일어나는 지역 및 공간 등에서 협력회사와 그 직원에 대한 인권침해가 발생하지 않도록 하며, 또한 협력회사 및 하위 공급망 전체에서 인권침해가 발생하지 않도록 유의하여야 한다.”</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">항 추가</td> <td>“진흥원은 협력회사의 활동 중 중대한 인권침해가 발생하면 시정을 요구하고, 시정되지 않을 경우 거래 중지 등 적절한 조치를 취할 수 있다.” ※ 이때, 협력회사의 인권침해 대상은 협력회사 직원을 비롯, 사업 수행과정에 참여하는 지역주민 등 고객을 포함함</td> </tr> </table> | 현행 | ① 진흥원은 모든 협력회사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다. ② 진흥원은 사업활동이 일어나는 지역에서 협력회사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다. | 수정 | “진흥원은 사업 활동이 일어나는 지역 및 공간 등에서 협력회사와 그 직원에 대한 인권침해가 발생하지 않도록 하며, 또한 협력회사 및 하위 공급망 전체에서 인권침해가 발생하지 않도록 유의하여야 한다.” | 항 추가 | “진흥원은 협력회사의 활동 중 중대한 인권침해가 발생하면 시정을 요구하고, 시정되지 않을 경우 거래 중지 등 적절한 조치를 취할 수 있다.” ※ 이때, 협력회사의 인권침해 대상은 협력회사 직원을 비롯, 사업 수행과정에 참여하는 지역주민 등 고객을 포함함 |
| | 현행 | ① 진흥원은 모든 협력회사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다. ② 진흥원은 사업활동이 일어나는 지역에서 협력회사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다. | | | | | |
| | 수정 | “진흥원은 사업 활동이 일어나는 지역 및 공간 등에서 협력회사와 그 직원에 대한 인권침해가 발생하지 않도록 하며, 또한 협력회사 및 하위 공급망 전체에서 인권침해가 발생하지 않도록 유의하여야 한다.” | | | | | |
| | 항 추가 | “진흥원은 협력회사의 활동 중 중대한 인권침해가 발생하면 시정을 요구하고, 시정되지 않을 경우 거래 중지 등 적절한 조치를 취할 수 있다.” ※ 이때, 협력회사의 인권침해 대상은 협력회사 직원을 비롯, 사업 수행과정에 참여하는 지역주민 등 고객을 포함함 | | | | | |
| - 제41조(시정과 조치) 제·개정 | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">현행</td> <td>진흥원은 접수된 시간의 조사 결과 인권침해 사실이 인정되는 경우 인권침해 사실 및 규정 위반 사항을 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에 대하여 인사조치, 징계조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">항 추가</td> <td>“(..필요한 조치를 하여야 한다.) 이때 인권침해 피해자 범위는 협력회사 등 외부 이해관계자를 포함한다.</td> </tr> </table> | 현행 | 진흥원은 접수된 시간의 조사 결과 인권침해 사실이 인정되는 경우 인권침해 사실 및 규정 위반 사항을 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에 대하여 인사조치, 징계조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다. | 항 추가 | “(..필요한 조치를 하여야 한다.) 이때 인권침해 피해자 범위는 협력회사 등 외부 이해관계자를 포함한다. | | | |
| 현행 | 진흥원은 접수된 시간의 조사 결과 인권침해 사실이 인정되는 경우 인권침해 사실 및 규정 위반 사항을 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에 대하여 인사조치, 징계조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다. | | | | | | |
| 항 추가 | “(..필요한 조치를 하여야 한다.) 이때 인권침해 피해자 범위는 협력회사 등 외부 이해관계자를 포함한다. | | | | | | |
| | | | | | | | |

- 둘째, 9분야 ‘직원 인권 보호’는 ‘휴식권’ 1개 항목에서 보완이 필요한 것으로 나타남에 따라 위험군 수준은 ‘하’로 평가함
- 해당 분야 인권이슈도 비교적 낮은 수준의 위험도를 보이고 있으나, ‘휴식권’은 내부 직원이 일상적으로 체감하는 인권경영 측면으로서 진흥원의 관련 제도 보강이 필요하다는 판단에 따라, 아래와 같이 대응방안을 제시함

<표 5-2> 주요 인권이슈 도출 및 대응방안 2 : 직원 인권 보호

| 세부지표중심 대응방향 | 대응방안 |
|----------------------------------|--|
| 근무시간외 업무지시 금지 등 휴식권 보장을 위한 제도 보완 | <ul style="list-style-type: none"> • (‘연결되지 않을 권리’ 보장 강화) <ul style="list-style-type: none"> - 근무시간 외 업무 지시 금지를 제도적으로 보호하는 ‘연결되지 않을 권리’를 도입, 「취업규정」 등에 명시, 노사 협의 강화 • (명확한 가이드라인 제시 및 교육) <ul style="list-style-type: none"> - (정기 교육 실시) 기관장이나 상급자가 하급자에게 휴가 기간 중이거나 심야 등 사회통념상 근무가 부적절한 시간에 업무 지시를 하지 않도록 하는 가이드라인을 명확히 제시 - (갑질 근절 교육) ‘공공분야 갑질 근절 가이드라인’과 같은 자료를 통해 갑질 행위 및 부적절한 시간대 업무 지시에 대한 처리 절차를 제시하고 교육 • (조직문화 및 인식 개선) <ul style="list-style-type: none"> - (소통 채널 활성화) 퇴근 후에도 업무 지시를 하거나 불편함을 겪는 사례가 발생하지 않도록, 기관 내부의 원활한 소통 채널을 마련하고 활성화 |

- 주요사업 인권영향평가 결과 도출된 2개 분야 3개 항목 및 세부지표별 이슈를 중심으로 한 대응방향 및 대응방안은 다음과 같음
 - 부산정보산업인력육성 사업의 지원대상 인력 중심 및 교육전문기관 중심 분야의 사업 홍보 및 운영 항목에서 다양한 취약계층의 정보접근권 보장, 사업 홍보물에 대한 여성, 고령자, 장애인, 성소수자, 외국인 등 다양한 사회 소수자 차별인식 확산 소지 내용 점검 등이 잠재적 인권침해 세부 내용으로 발굴됨
 - 이에 해당 사업은 진흥원의 주요사업 중 특히 지원인력 및 교육전문기관 등 비교적 다양한 외부 이해관계자가 관련된 사업으로 세부 지표별 인권이슈가 도출됨에 따라 위험군 수준은 ‘중’으로 평가함

<표 5-3> 주요 인권이슈 도출 및 대응방안 3 : 부산정보산업인력육성 사업

| 세부지표중심 대응방향 | 대응방안 |
|--------------------------------|---|
| 사업홍보 및 운영의 다양한 계층 접근성 보장 | <ul style="list-style-type: none"> • (다양한 계층 사업참여자 정보접근성 보장) <ul style="list-style-type: none"> - 교육생 모집 및 홍보 시, 다양한 유형 장애인*이 접근가능하고 이해할 수 있는 방법**으로 정보 전달 * 시각·청각·지체·언어·정신·지적·발달 장애인 등 ** 각 장애유형별 접근성 보장을 위한 (온오프라인) 배리어프리 장치 활용(예 : Voice Assistant 등 피드백 기능) • (사업참여자의 인권침해 예방 조치 및 사업참여자 및 계약한 외국인 등 개인 사업참여자를 위한 홍보 방식 개선) <ul style="list-style-type: none"> - 사업에 다양한 사회적 소수자가 접근 가능하고 이해할 수 있는 방법으로 정보를 전달하고 접근할 수 있도록 홍보 - 사업 전반에 사회적 소수자에 대한 부정적인 인식을 확산시킬 수 있는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 점검하는 절차 마련 |

2. 2025년 부산정보산업진흥원 인권경영 중장기 로드맵 수립

1) SWOT 분석

- 인권경영 정책 및 활동에 영향을 미칠 수 있는 외부환경 기회 및 위협 요소를 도출, 2025년 인권영향평가 실시 및 결과 분석을 통해 부산정보산업진흥원의 인권경영 이행체계를 진단, 인권경영 이행 역량의 강점과 약점을 발굴함
- SWOT분석을 통해 인권경영 초기 단계에 있는 부산정보산업진흥원의 대응방향을 제시함



SO: 인권경영 인프라 재정립

1. 인권경영 재정비 및 지속적 조치 강화
2. 추진계획 수행을 위한 세부장차 마련
3. 단계별 추진에 따른 부서협업 및 구성원 모두가 함께 하는 인권경영 실현

ST: 경영 투명성 및 신뢰성 제고

1. 인권경영 취약분야 발굴 및 개선의지 표명, 제도 보완
2. 상시 모니터링을 통한 인권침해 요인 식별
3. 외부 이해관계자 및 지역사회 등 포함 민관 인권거버넌스 확대

WO: 인권의식 및 문화확산

1. 자발적 참여 활동 유도를 위한 유인 장치 마련(개인별 인권 목표달성 관리체계 구축)
2. 조직문화에 인권요소가 안착할 수 있도록 지속적인 교육 및 모니터링 실시 강화

WT: 인권제도 소통 시스템 구축

1. 내부시스템 정비 및 인권 활동조직 구성운영
2. 공급망 인권 모니터링 시스템 실질적 작동을 위한 방안 마련
3. 인권제도 내실화를 위한 신규과제 발굴 및 추진

[그림 5-1] SWOT 분석

2) 인권경영 중장기 로드맵

□ 부산정보산업진흥원 대내외 환경분석 및 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈를 중심으로 인권경영 고도화 단계에 있는 진흥원의 추진전략 및 세부과제를 제시함

| 인권경영 비전 및 전략 | | | |
|--------------|---|---|---|
| 진사비전 | 글로벌 디지털 매력도시 부산 실현, 디지털혁신 허브 BIPA | | |
| 인권비전 | 인재육성으로 소통하고 인권경영을 친화하는 BIPA | | |
| 전략목표 | 인권경영 고도화('26~ '27년) | 인권경영 선도·확산('28~ '30) | |
| 세부전략 및 과제 | <ol style="list-style-type: none"> 인권경영체계 재정립 <ul style="list-style-type: none"> - 인권정책 선언 정기 검토 - 인권경영 성과 보고체계 확립, 공개성·정보충분성·객관성·일관성 확보 - 인권경영위원회 역할 정립 및 운영 정례화 이해관계자에 대한 인권경영 확산 <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 제도 도입 권고 - 이해관계자 대상 인권교육 강화, 실시결과 홈페이지 공개 - 인권경영 미디어 자료 제작 및 배포 - 소통강화를 통한 인권경영 현황 모니터링 실질화 인권침해 구제제도 고도화 <ul style="list-style-type: none"> - 인권침해 구제 프로세스 실효성 평가 및 개선 - 대내외 대상별 매뉴얼 리뉴얼 등 작동 실질화 - 외부 신고시스템 마련(외주화 등) | <ol style="list-style-type: none"> 인권경영 워킹그룹 설정 및 활용 <ul style="list-style-type: none"> - 우수사례 공유 및 정보공유 - 네트워크 구축, 활성화 이해관계자 식별 및 구제조치 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 이해관계자에 대한 심층평가 및 관리, 개선방안 마련 성과평가제도 연동 <ul style="list-style-type: none"> - 기존 성과평가와 함께 인권 관련 역량평가, 다면평가 등 다양한 평가를 종합, 개인별 인권 목표(달성)관리 체계 구축* * 인권경영 KPI 개발 및 기존 BSC 성과지표와 연계 인권경영 대외 확산 <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영시스템 선진화 - 인권경영 우수기관 홍보 인권경영 네트워크 구축 및 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 부산광역시 산하 공공기관 등 | |
| 환류체계 | 계획(P) | 실행(D) | 평가(A) |
| | 인권경영위원회 <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 정책 결정 • 인권경영보고서 자문 및 의결 | 인권경영 담당 및 사업부서 <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 추진계획 수립 • 인권경영교육 • 인권침해 구제 강화 | 인권영향평가 정기 실시 <ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 정기 실시를 통한 주요 인권이슈 발굴 및 잠재 인권위험요소 관리 • 차년도 인권경영 이행계획에 과년도 결과 반영 |

[그림 5-2] 2025년 인권경영 로드맵

3) 2025년 부산정보산업진흥원 인권영향평가 총평

- 부산정보산업진흥원은 2019년 인권경영헌장을 공표하고, 2025년 현재 7개년제 인권경영을 실질적으로 이행하는 공공기관으로서 인권경영 우수기관으로 도약하는 단계에 있다고 할 수 있음
- 기관운영 10개 분야에 대해 평가한 결과, 2개 분야 세부적 차원의 잠재적 인권리스크 요소가 발굴됨
 - 기관운영 분야 평가결과는 총 148개 지표 중 [‘예’ 140개, ‘보완필요’ 0개, ‘아니오’ 2개, ‘정보없음’ 0개, ‘해당없음’ 6개]이며 기관운영 내부평가 97.9점, 외부평가 97.9점으로 평균 97.9점(1등급)을 기록함
- 주요사업 ‘부산정보산업인력육성’ 사업 인권영향평가 결과는, 2개 분야 10개 항목, 49개 세부지표 중, ‘예’ 31개, ‘보완 필요’ 4개, ‘아니오’ 0개(‘정보없음’ 1개, ‘해당없음’ 13개⁹⁾) 등으로 내부평가 91.5점, 외부평가 91.5점(1등급)을 나타냄
- 기관운영 각 분야 및 주요사업 대상 잠재적 인권이슈를 대상으로 중대성 평가한 결과와 제도 보완이 필요한 세부사항 및 대응방향을 살펴보면 다음과 같음
 - 첫째, ‘책임 있는 공급망 관리’ 분야의 경우, 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차 마련에 대한 보완 필요사항이 발굴됨. 중대성 평가는 외부 이해관계자의 인권경영 환류 및 소통체계가 충분히 구축되지 않았을 때 이해관계자 활동에서 인권침해가 발생할 가능성과 그 영향도를 평가함
 - 다만, 외부 이해관계자 환류 체계 구축 등 해당 사항에 대한 진흥원의 세부적 차원의 보완 필요에 따라, 위험군 수준은 ‘하’ 로 평가하고 세부 개선방안을 제언함
 - 둘째, ‘직원 인권 보호’ 에서는 평가 결과, ‘휴식권’ 1개 항목에서 보완이 필요한 것으로 나타남. ‘휴식권’ 보장을 위해 근무시간 외 업무지시 금지에 대한 사내 캠페인 시행 등 제도적 노력이 필요하다고 판단함
 - 세부 차원의 보완 필요 판단에 따라 위험군 수준은 ‘하’ 로 평가하고 개선방안을 제언함
- 이상 인권경영 실시 7개년제인 부산정보산업진흥원의 고도화 단계 중장기 로드맵과 이를 기반으로 한 분야 및 세부사항별 대응 방향과 방안을 제시함
 - 첫째, 인권경영체계 재정립을 위해 인권정책 선언을 정기적으로 재검토하고, 인권경영 성과 보고체계 확립 및 공개성, 정보충분성, 객관성, 일관성 등을 확보하고, 인권경영위원회의 역할 정립과 운영을 정례화할 필요가 있음

9) ‘정보없음’ 과 ‘해당없음’ 의 경우, 점수 산정 시, 반영하지 않음으로 각 1개, 13개씩 총 2개를 전체 세부지표 숫자에서 제외함.

- 둘째, 이해관계자에 대한 인권경영 확산을 위해 인권경영 제도 도입 권고와 이해관계자 대상 인권교육 강화, 인권경영 미디어 자료 제작 및 배포, 소통 강화를 통한 인권경영 현황 모니터링 실질화 등이 필요함
 - 셋째, 인권침해 구제제도 고도화를 위해 인권침해 구제 프로세스 실효성 평가 및 개선과 대내외 대상별 매뉴얼 리뉴얼 등 작동 실질화, 외부 신고시스템 구축 등이 필요할 것으로 보임
- 다음으로 인권경영 선도·확산 단계에서는 인권경영 워킹그룹 설정 및 활용, 이해관계자 식별 및 구제조치 강화, 성과평가제도 연동방안 마련, 인권경영 대외 확산, 인권경영 네트워크 구축 및 운영 등이 필요할 것으로 판단함
- 첫째, 인권경영 워킹그룹 설정 및 활용에서는 우수사례 및 정보 공유, 네트워크 구축 및 활성화가 필요함
 - 둘째, 이해관계자 식별 및 구제 조치 강화에서는 다양한 이해관계자에 대한 심층평가 및 관리, 개선방안 마련이 필요함
 - 셋째, 성과평가제도 연동방안으로 기존 성과평가와 인권 관련 역량평가 등 개별 인권 목표(달성) 관리를 연동체계로 구축할 필요 있음
 - 넷째, 인권경영 대외 확산을 위해 대외적으로 인권경영 우수기관임을 홍보하는 전략이 필요함
 - 다섯째, 부산광역시 산하 공공기관 등과 인권경영 네트워크 구축 및 운영을 통해 지역 및 기관 특성을 반영한 인권경영 고도화 방안 공유가 필요함



붙임

1. 기관운영 인권영향평가 세부결과
 2. 주요사업 인권영향평가 세부결과
-



| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|-------|------|--|--------------|
| | 예 | 보완이 필요 없음 | |
| 4 | ○ | 기관 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의 한다. | • 노동조합 등과 협의 |
| 5 | ○ | 기관은 자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다. | • 체크리스트 내 포함 |
| 소계(5) | | 5 | |

[3] 인권경영 제도화를 위한 필요조치

| | | | |
|-------|---|---|--|
| 1 | ○ | 기관은 인권경영 제도화를 위해 필요한 조치를 이행하고 있다. | <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 헌장, 인권경영 이행지침 제정(22.10.) <p style="text-align: right; font-size: small;">부산정보산업진흥원 인권경영 이행지침 제정 2022.10.11.</p> <p style="text-align: center; font-size: x-small;">제1장 총칙</p> <p style="font-size: x-small;">제1조(목적) 이 지침은 운영정책에서 인권의 존엄과 가치를 중시하고, 나아가 안전한 조직문화 조성 및 지속가능경영을 위하여 부산정보산업진흥원(이하 "진흥원"이라 함)의 인권을 보장하기 위한 사항을 규정함을 목적으로 한다.</p> <p style="font-size: x-small;">제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p style="font-size: x-small;">1. "진흥원"이란 이 지침을 제정 및 집행에서 보편적으로 이해하여야 가장 위중한 국제인권문헌 및 국제인권법에서 인정하는 인권으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.</p> <p style="font-size: x-small;">2. "인권경영"이란 진흥원에 관한 인권의 보장을 의미하고 인권이 존엄한 경영활동을 수행하는 것으로서 진흥원이 인권경영실현을 위한 인권실현 경영전략을 수립하여 인권의 보편적에 대한 국제공약을 준수하는 것을 말한다.</p> <p style="font-size: x-small;">3. "인권경영지침"이란 본 지침에서 규정행동과 관련된 단계 및 제언을 말하며, 다음 각 목과 같다.</p> <p style="font-size: x-small;">가. "일회성"이란 진흥원에 관해서는 일회적 집행(차별금지)을 포함한다.</p> <p style="font-size: x-small;">나. "법적사항"이란 진흥원이 추진하는 각종 사업 등에 참여하는 기업, 기관 및 구매업체, 파트너 등을 말한다.</p> |
| 2 | ○ | 기관은 인권경영 전담 부서를 설치하고 있다. | • 인권경영업무 윤리감사실 이관 |
| 3 | ○ | 기관은 인권준수를 위한 감시 장치를 마련하고 있다. | • 인권경영위원회 구성완료(25.06.) |
| 4 | ○ | 기관은 인권에 부정적인 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다. | • 인권경영 이행지침 제12조 |
| 5 | ○ | 기관은 자회사나 협력회사가 인권침해사건에 관련한 도움을 요청하는 경우, 인권침해상담 및 구제 절차 진행 등 기관 차원에서 대응한다. | • 인권경영 이행지침 제8조 |
| 소계(5) | | 5 | |

[4] 인권경영 성과

| | | | |
|---|---|---|--------------------------|
| 1 | ○ | 기관은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다. | • 인권경영 이행지침 제27조 |
| 2 | ○ | 기관은 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다. | • 인권경영 이행지침 제27조 제5항 |
| 3 | ○ | 기관은 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다. | • 인권경영 이행지침 제27조 제6항 |
| 4 | ○ | 기관의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다. | • 인권경영 이행지침 제29조 |
| 5 | ○ | 인권경영성과 보고는 기관의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다. | • 전문 외부용역사를 통한 인권영향평가 실시 |

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|--------------------|--|------------------------|---|
| | 예 | 보완 아니 정보 해당 필요 요 없음 없음 | |
| 6 | 인권경영성과 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제27조 제1항(매년 실시) |
| 7 | 기관은 인권경영위원회 보고 및 의견 수렴을 통해 자료 내용에 대한 검증을 거친다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제19조 제2항의3 |
| 소계(7) | | 7 | |
| [5] 구제절차 마련 | | | |
| 1 | 기관은 기관의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공한다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제6장(제30조-43조) |
| 2 | 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다. | ○ | • 국가인권위원회법(제4장)에 근거하여 인권경영 이행지침 내 반영(제6장) |
| 3 | 기관은 구제절차의 접근성, 용이성을 위해 온라인 및 오프라인 신고 채널을 운영한다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제31조 2항 |
| 4 | 기관은 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제38조 |
| 5 | 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제41조 |
| 6 | 기관은 피해자가 기관의 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다. | ○ | • 타기관을 통한 잔정 민원 등에 대하여 성실히 대응하였음 |
| 7 | 기관은 인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용할 수 있도록 ‘인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼’을 작성하고 홍보한다. | ○ | • 노사협의회 운영규범 제6장 제33조 |
| 8 | 기관은 인권침해 상담, 고충 상담 등 인권침해 문제를 다루는 대응인력을 지정하고 있다. | ○ | • 성희롱·성폭력 예방지침 제6조 |
| 9 | 기관은 인권침해 피해자가 요구하는 경우 기관의 자원을 활용하여 법률자문, 심리 상담을 지원한다. | ○ | • 심리 상담 업무협약 체결(소통경영단-11919호) |
| 소계(9) | | 9 | |
| 합계(32) | | 32 | |

□ 2분야. 고용상의 비차별

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|--------------------|--|------------------------|-----------------|
| | 예 | 보완 아니 정보 해당 필요 요 없음 없음 | |
| [6] 고용상 비차별 | | | |
| 1 | 기관은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제4조 |
| 2 | 기관은 근로자 모집·채용 시 직무 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다. | ○ | • 채용 공고문 참조 |

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|-------------------------|---|------------------------|-------------|
| | 예 | 보완 아니 정보 해당 필요 요 없음 없음 | |
| 3 | 기관은 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제7조 |
| 4 | 기관은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제7조 |
| 5 | 기관은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제54조 |
| 소계(5) | | 5 | |
| [7] 고용상 남녀비차별 | | | |
| 1 | 기관은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다. | ○ | • 채용 공고문 참조 |
| 2 | 기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다. | ○ | • 단체협약 제7조 |
| 3 | 기관은 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제7조 |
| 4 | 기관은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제7조 |
| 5 | 기관은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제54조 |
| 6 | 기관은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다. | ○ | • 근로계약서 참조 |
| 소계(6) | | 6 | |
| [8] 비정규직 근로자 비차별 | | | |
| 1 | 기관은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제45조 |
| 2 | 기관은 비정규직임을 이유로 기관 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제45조 |
| 3 | 기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다. | ○ | • 단체협약 제45조 |
| 소계(3) | | 3 | |
| 합계(14) | | 14 | |

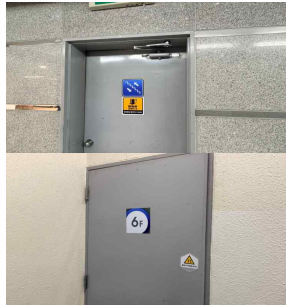
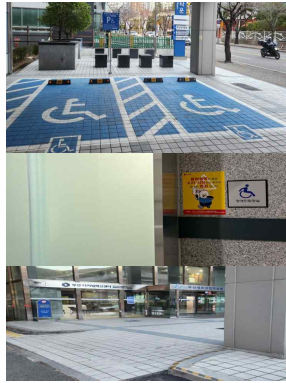
□ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장


| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|--------------------------------|---|-----------|---|
| | 예 | 보완이 필요 없음 | |
| [9] 결사·단체교섭의 자유 | | | |
| 1 | 기관은 노동조합 설립을 허용한다. | ○ | • 단체협약 제1조 |
| 2 | 기관은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다. | ○ | • 단체협약 제1조 |
| 3 | 기관은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등의 편의를 제공한다. | ○ | • 단체협약 제14조 |
| 4 | 기관은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다. | ○ | • 단체협약 제26조-35조 |
| 소계(4) | | 4 | |
| [10] 노사협의회 활동 불이익 처우 금지 | | | |
| 1 | 기관은 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제9조 |
| 2 | 기관은 근로자가 기관 내외부에 있는 특정 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다. | ○ | • 단체협약 내 해당 조항 부존재 • 근로계약서 내 해당 조항 부존재 |
| 3 | 기관은 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다. | ○ | • 단체협약 내 해당 조항 부존재 • 근로계약서 내 해당 조항 부존재 |
| 4 | 기관은 근로자의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제9조 |
| 5 | 기관은 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제18조 |
| 소계(5) | | | |
| [11] 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | | | |
| 1 | 기관은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다. | ○ | • 단체협약 제7조 |
| 2 | 기관은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다. | ○ | • 단체협약 제61조 |
| 3 | 기관은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 있는 기관장이 참여하여 협상한다. | ○ | • 단체협약 제28조 |
| 4 | 기관은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약 이행을 위해 지속적으로 노력한다. | ○ | • 단체협약 외 부속합의서 등 지속적 체결 |
| 5 | 기관은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다. | ○ | • 단체협약 제26조-35조 |
| 소계(5) | | 5 | |
| 합계(14) | | 14 | |

□ 분야 4. 강제 노동의 금지

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|----------------------------------|--|-----------------|--|
| | 예 | 보완이 필요 없음 | |
| [12] 강제노동 금지 | | | |
| 1 | 기관은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제6조 |
| 2 | 기관은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다. | ○ | • 근로계약서 체결 전 신규입사자 안내사항 매뉴얼 배포 등 설명 제공 |
| 3 | 기관은 근로자가 원하지 않는 초과노동을 의무적으로 실시하지 않는다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제6조 |
| 4 | 기관은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신 상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제6조 |
| 5 | 기관은 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제6조 |
| 6 | 근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제6조 |
| 7 | 근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 기관을 그만둘 수 있다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제6조 |
| 8 | 기관은 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제6조 |
| 소계(8) | | 8 | |
| [13] 자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방 | | | |
| 1 | 기관은 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제8조 제2항, 제9조 |
| 2 | 기관은 자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제8조 제2항 |
| 3 | 기관은 인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다. | ○ | • 인권경영 이행지침 제8조 제2항 |
| 소계(3) | | 3 | |
| 합계(11) | | 11 | |

□ 분야 5. 산업안전 보장

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|---|------|-----------|---|
| | 예 | 보완이 필요 | |
| [14] 작업장 안전 | | | |
| 1 기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다. | ○ | | • 개인보호구 지급대상 |
| 2 기관의 비상 탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능하도록 관리되고 있다. | ○ | |  |
| 3 기관 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다. | ○ | | |
| 4 기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다. | ○ | | • 시설점검표 • 재해대응계획 |
| 5 기관은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 작업환경을 측정한다. | | ○ | • 산업안전보건법 시행규칙 제186조 제1항의 유해인자 비노출 사업장 |
| 소계(5) | 4 | 1 | |
| [15] 임산부 및 장애인 등 보호 | | | |
| 1 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다. | ○ | | • 복무규정 제35조 |
| 2 기관은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다. | ○ | | • 복무규정 제35조 |
| 3 기관은 임신한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다. | ○ | | • 취업규칙 제36조 |
| 4 기관은 장애인들이 기관 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다. | ○ | |  |
| 소계(4) | | | |

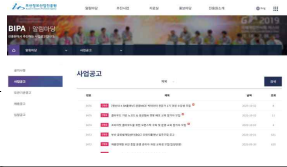
| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|--|------|---------------------|---|
| | 예 | 보완 필요 아니 요 없음 | |
| [16] 필수장비 제공 및 교육실시 등 | | | |
| 1 기관은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 산업보건관리 위탁계약 체결 • 현업근무자 채용 시 안전보건교육 시행 |
| 2 근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 정기 위험성평가 실시 |
| 3 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 산업안전보건 위탁업체를 통한 전문가 컨설팅 실시 |
| 4 기관은 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 유해물질 안전관리표 부착  |
| 5 기관은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 매년 정기 임직원 건강검진 실시 |
| 소계(5) | 5 | | |
| [17] 산업재해 피해근로자 지원 | | | |
| 1 기관은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 2025년 임직원 단체상해보험 계약 |
| 2 기관은 요양보상비 등을 지급해야 하는 경우 지체 없이 지급한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 2025년 임직원 단체상해보험 계약 |
| 3 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립·운영한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 2025년 안전경영 책임 계획 수립 • 중대 재해 발생 대응 계획 수립 등 |
| 소계(3) | | | |
| 합계(17) | | | |

□ 분야 6. 책임있는 공급망 관리

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|---|------|---------------------|--|
| | 예 | 보완 필요 아니 요 없음 | |
| [18] 협력회사 등의 인권침해 예방 | | | |
| 1 기관은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 인권보호 서약서 |
| 2 기관은 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 별도 평가를 진행하지 않음 |

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|---------------------|------|-----------|--------------------------|
| | 예 | 보완이 필요 | |
| 3 | ○ | ○ | • 인권보호 서약서 |
| 4 | ○ | ○ | • 인권보호 서약서 |
| 소계(4) | 3 | 1 | |
| [19] 모니터링 실시 | | | |
| 1 | ○ | ○ | • 인권경영 이행지침 • 제8조 제2항 |
| 2 | ○ | ○ | • 인권경영 이행지침 • 제8조 제2항 |
| 소계(2) | 2 | | |
| 합계(6) | 6 | | |

□ 분야 7. 고객 인권보호

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|-----------------------------|------|-----------|---|
| | 예 | 보완이 필요 | |
| [20] 고객 보호를 위한 법령 준수 | | | |
| 1 | ○ | ○ | • 우리원 성격과 무관한 내용 |
| 2 | ○ | ○ | • 우리원 성격과 무관한 내용 |
| 3 | ○ | ○ | • 우리원 홈페이지 내 정보공개 |
| 4 | ○ | ○ | • 우리원 홈페이지 영어서비스 제공 |
| 5 | ○ | ○ |  |
| 6 | ○ | ○ | |
| 소계(6) | 4 | 2 | |

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|-----------------------|---|-----------------|---|
| | 예 | 보완이 필요 없음 | |
| [21] 고객 사생활 보호 | | | |
| 1 | 기관은 고객의 사생활을 존중하고 기관이 수집·저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다. | ○ | • 홈페이지 개인정보 처리방침 제공 |
| 2 | 기관은 고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되어 있으며 공개되어 있다. | ○ | • 홈페이지 개인정보 처리방침 제공 |
| 3 | 고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고 책임자의 이름이 공개되어 있다. | ○ | • 홈페이지 개인정보 처리방침 제공 |
| 4 | 고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다. | ○ | • 홈페이지 개인정보 처리방침 제공 |
| 5 | 고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다. | ○ | • 홈페이지 개인정보 처리방침 제공 |
| 6 | 고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 각별한 주의를 기울인다. | ○ | • 홈페이지 개인정보 처리방침 제공, 외부기업 계약 체결시 보안확인서 장구 등 |
| 소계(6) | | 6 | |
| 합계(12) | | 10 | 2 |

□ 분야 8. 개인정보 보호 및 정보인권 보장

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|---------------------|---|-----------------|-------------------------------------|
| | 예 | 보완이 필요 없음 | |
| [22] 개인정보 보호 | | | |
| 1 | 기관은 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 기관 시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다. | ○ | • 단체협약 제91조 |
| 2 | 기관은 개인정보 보호 정책을 수립 및 운영하고 있다. | ○ | • 개인정보 보호주간 계획(소통경영단-13512호) |
| 3 | 기관은 개인정보 보호에 관한 모니터링을 실시하며, 위험이 감지된 경우 재발방지 대책을 수립하여 운영한다. | ○ | • 단체협약 제89조 |
| 4 | 기관은 개인정보 보호에 대한 교육을 실시한다. | ○ | • 정보보안 및 개인정보보호 교육계획 (소통경영단-10935호) |
| 5 | 기관은 개인정보 침해에 관한 고충처리 및 구제 절차를 마련한다. | ○ | • 정보공개 청구제도 운영 |
| 6 | 기관은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다. | ○ | • 홈페이지 개인정보 처리방침 제공 |
| 7 | 화장실 등의 공공시설은 몰래카메라 등의 불법시 설물로부터 안전하다. | ○ | • 단체협약 제91조 |
| 소계(7) | | 7 | |

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|---------------------|------|-----------------|--------------------------|
| | 예 | 보완이 필요 없음 | |
| [23] 정보인권 보장 | | | |
| 1 | ○ | | • 우리원 그룹웨어 내 정보공개 게시판 운영 |
| 2 | ○ | | • 우리원 홈페이지 내 정보공개 |
| 3 | ○ | | • 우리원 홈페이지 내 진흥원에 바란다 운영 |
| 4 | ○ | | • 2025년 부산정보문화센터 운영 |
| 소계(4) | 3 | 1 | X |
| 합계(11) | 10 | 1 | |

□ 분야 9. 직원 인권 보호

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|------------------------------|------|-----------------|--------------------------------------|
| | 예 | 보완이 필요 없음 | |
| [24] 갑질폭력 예방 및 괴롭힘 금지 | | | |
| 1 | ○ | | • 직장 내 괴롭힘 예방지침 개정(24. 2) |
| 2 | ○ | | • 직장 내 괴롭힘 예방지침 제11조, 제12조 |
| 3 | ○ | | • 직장 내 괴롭힘 예방지침 제5조, 제6조 |
| 4 | ○ | | • 2025년 BPA 교육운영 과정 총괄표 내 갑질 교육과정 포함 |
| 5 | ○ | | • 매년 부패취약 분야 및 인권경영 실태조사 실시 |
| 6 | ○ | | • 직장 내 괴롭힘 예방지침 제16조 |
| 7 | ○ | | • 직장내 괴롭힘 예방지침 제19조 |
| 8 | ○ | | • 직장내 괴롭힘 예방지침 제19조 |
| 9 | ○ | | • 직제규범 별표2 |
| 10 | ○ | | • 심리 상담 업무협약 체결(소통경영단-11919호) |


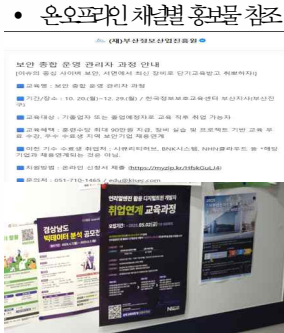
| 지표 | 평가결과 | | | 근거 |
|--|------|-------|---------|---|
| | 예 | 보완 필요 | 정보해당 없음 | |
| 11 고객의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하는 사항이 반영되어 있다. | ○ | | | • 인권경영 이행지침 제32조 |
| 소계(11) | 11 | | | |
| [25] 성희롱성폭력 예방과 구제조치 | | | | |
| 1 성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다. | ○ | | | • 성희롱·성폭력 예방지침 개정(24.02.) • 복무규범 제7장 |
| 2 성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다. | ○ | | | • 성희롱·성폭력 예방지침 제9조-17조 |
| 3 성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동하고 있다. | ○ | | | • 2025 성희롱·성폭력 예방 추진계획수립 (윤리감사실-348호) |
| 4 협력사에서 발생한 성희롱 등 성폭력에 관한 구제절차를 마련하고 있다. | ○ | | | • 성희롱·성폭력 예방지침 제2조 |
| 5 성희롱 등 성폭력에 관한 예방교육을 실시한다. | ○ | | | • 성희롱·성폭력 예방지침 제8조 |
| 6 가해자에 대한 처벌 및 제제조치를 마련하고 있다. | ○ | | | • 성희롱·성폭력 예방지침 제6조 |
| 소계(6) | 6 | | | |
| [26] 휴식권 | | | | |
| 1 기관은 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다. | ○ | | | • 복무규정 제2장, 제3장 |
| 2 기관은 노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다. | ○ | | | • 복무규정 제6조 |
| 3 기관은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다. | | | ○ | |
| 소계(3) | 2 | | 1 | |
| [27] 조직문화 | | | | |
| 1 기관은 직위, 성별, 근무연속 등과 상관없이 자유로운 의사표현을 할 수 있도록 조치하고 있다. | ○ | | | • 꽃남캠페인 (윤리감사실-868호) |
| 2 기관은 상급자와 하급자 간의 업무지시, 보고, 결과 피드백 등이 원활하게 이루어지도록 조치하고 있다. | ○ | | | • 꽃남캠페인 (윤리감사실-868호) • 꽃남 고음찬 캠페인(윤리감사실-1558호) |
| 3 기관은 휴가 등 복무 사용에 대해 관련 지침 등에 명확하게 규정하고 있다. | ○ | | | • 복무규정 제3장 |
| 4 기관은 회식을 강요하지 않도록 조치하고 있다. | | | ○ | • 회식문화 없음 |
| 소계(4) | 3 | | 1 | |
| 합계(24) | 22 | 1 | 1 | |

□ 분야 10. 일·가정 양립 모성보호

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|--|------|-----------------|-----------------------------------|
| | 예 | 보완 필요 아니요 없음 | |
| [28] 일·가정 양립 | | | |
| 1 기관은 일·가정 양립을 위한 문화 조성과 관련 정책을 수립한다. | ○ | | • 복무규범 제5장(모성보호 및 일과 가정 양립지원) |
| 2 기관은 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영한다. | ○ | | • 일생활 균형 캠페인 참여확인서 |
| 소계(2) | 2 | | |
| [29] 모성보호 | | | |
| 1 기관은 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다. | ○ | | • 여성직원 휴게실 제공 • 단체협약 제81조 |
| 2 기관은 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영한다. | ○ | | • 제35차 노사협의회 (육아시간 제도 도입건) |
| 3 기관은 정기적으로 복리후생 제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도 개선에 반영하고 있다. | ○ | | • 부패취약 분야 및 인권경영 실태조사 내 7번 항목 |
| 4 기관은 육아휴직에 대한 부담 감소를 위하여 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다. | ○ | | • 단체협약 제66조 및 단체협약 별표1 |
| 5 기관의 임신 중인 여성 사원은 출산휴가와 육아휴직을 본인의 의사에 의해 자유롭게 신청할 수 있다. | ○ | | • 복무규범 제37조 및 제44조 • 단체협약 제49조 |
| 소계(5) | 5 | | |
| 합계(7) | 7 | | |

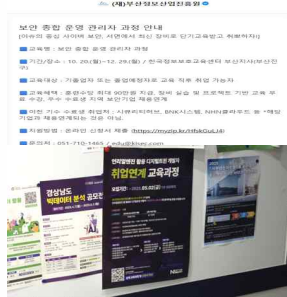

2. 2025년 주요사업 인권영향평가 세부결과

1) 2025년 주요사업(“부산정보산업인력육성 : 지원대상인력”) 인권영향평가 세부결과

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|--------------------------------------|--|-----------|--|
| | 예 | 보완이 필요 없음 | |
| [1] 계획수립 (교육생 등 사업참여자 평등권 보장) | | | |
| 1 | 진흥원은 사업 참여자*의 인권침해 예방을 위한 징계공 및 교육 등을 실시한다. * AI산업 분야 교육생 | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 교육별 오리엔테이션 진행 시 구두 안내 |
| 2 | 진흥원은 사업 참여자의 개인정보를 목적 외 용도로 활용하지 않도록 보안서약서 등의 조치를 취한다. | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 개인정보제공동의서 참조  |
| 3 | 진흥원은 사업계획 수립 시 사업 참여자의 정보접근 역량* 차이를 고려한 평등한 정보 접근권 보장을 위해 노력한다. * 성별·유형별 장애인, 외국인 등 | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 온오프라인 채널별 홍보물 참조  |
| 4 | 진흥원은 사업 참여자를 투명하고 공정한 기준에 의해 선정하고 있다. | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 부산시 협약기업 우수 선정공모 계획 중 |
| 5 | 진흥원은 교육생 선발을 위한 심사위원 구성 시, 성별을 고려*하여 객관적이고 공정하게 구성하였는지 확인한다. * 한 성이 60% 넘지 않도록 조치 | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 기업 채용연계형 교육 특성상 해당 기업의 인사담당자 등으로 심사위원을 구성하므로 성별 고려 불가 |
| 6 | 진흥원은 심사위원 구성 시, 특정 분야 전문가 등과 이해충돌 회피 사항을 고려하여 공정하게 구성하였는지 확인한다. | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 기업 채용연계형 교육 특성상 해당 기업의 인사담당자 등으로 심사위원을 구성하므로 해당 정보 확인 불가 |
| 7 | 진흥원은 사업계획 수립 시, 전년도 인권영향평가 결과의 개선 권고사항을 반영한다. | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 차년도 계획 수립 시 일부 반영 가능 |
| 소계(7) | | 4 | 1 2 |

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|---|------|-----------|-------------------------------|
| | 예 | 보완이 필요 없음 | |
| [2] 사업체(ICT등) 발굴 및 직무분석 | | | |
| 1. 진흥원은 AI 등 육성인재 채용을 희망하는 사업체를 발굴할 때, 다양한 계층*을 고려한다. * 성별·유형별 장애인 및 외국인 등 | ○ | | • 부산시 협약기업 우수 발굴공모 계획 중 |
| 2. 진흥원은 육성사업에 참여하는 사업체가 소속 종사자에게 부여된 법적 근로기준, 산업안전 기준을 위반한 사례를 파악한 경우 선정절차에 이를 반영한다. | ○ | | • 위탁계약서 제8조 4, 5, 6, 7항 참조 |
| 3. 진흥원은 AI 등 육성인재 채용을 희망하는 사업체를 발굴할 때, 성별 비중을 균등하게 고려하려고 노력한다. | ○ | | • ICT 기업 채용연계형 교육사업 특성상 고려 불가 |
| 4. 진흥원은 일자리 창출에 참여하는 ICT 등 기업을 정기적으로 모니터링하고 채용된 육성 인력에 대한 차별 및 학대 예방을 위한 조치를 취하고 있다. | ○ | | • 위탁계약서 제8조 4, 5, 6, 7항 참조 |
| 5. 진흥원은 일자리 창출에 참여하는 ICT 등 기업을 정기적으로 모니터링하고 여성 인재 등에 대한 성희롱·성폭력 피해를 예방하기 위한 조치를 취하고 있다. | ○ | | • 위탁계약서 제8조 4, 5, 6, 7항 참조 |
| 소계(5) | 3 | 2 | |

[3] 모집 및 맞춤형 훈련 홍보

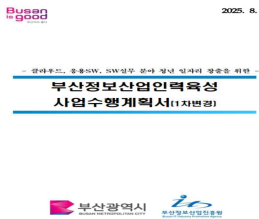
| | | | |
|--|---|--|--|
| 1. 진흥원은 교육생 등 사업 참여자 모집 시 사업과 관련한 충분한 정보를 제공한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 온오프라인 채널 홍보 참조  |
| 2. 진흥원은 교육생 모집 및 홍보 시, 다양한 유형 장애인*이 접근 가능하고 이해할 수 있는 방법**으로 정보를 전달하기 위해 노력한다. * 시각·청각·지체·언어·정신·지적·발달 장애인 등 ** 각 장애유형별 접근성 보장을 위한 (온오프라인) 배리어프리 장치 활용(예 : Voice Assistant 등 피드백 기능) | ○ | | |
| 3. 진흥원은 다양한 유형 장애인의 사업 참여 모집을 위한 예산*을 요구하고 이를 확보하고자 노력한다. ** 각 장애유형별 접근성 보장을 위한 (온오프라인) 배리어프리 장치 활용(예 : Voice Assistant 등 피드백 기능) | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 장애인에 특화된 사업이 아닌 지역 미취업 청년 전체를 지원하는 사업이므로, 별도 예산 요구는 한계가 있음 |
| 4. 진흥원은 교육생 등 사업 참여자 모집 등 사업 홍보물에 성차별, 장애인 차별 등 인식을 조장하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 점검한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 홍보물 참조  |

| 지표 | 평가결과 | | | 근거 |
|--|------|-------|----------|--|
| | 예 | 보완 필요 | 정보 해당 없음 | |
| 5 진흥원은 사업 참여자 모집 등 사업 홍보를 위한 보도자료 등 기사화된 내용에 대한 모니터링을 통해 잘못 보도된 내용*이 있는지 검토한다. * 성차별, 장애인 차별 등 | ○ | | | <ul style="list-style-type: none"> 한국정보보호교육센터 보도자료 참고 |
| 소계(5) | 3 | 1 | 1 | |

[4] 교육생 선발 관리

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| 1 진흥원은 교육생 선발을 위한 심사자를 투명하고 공정한 기준에 의해 선정한다. | ○ | | | <ul style="list-style-type: none"> 참여기관별 사업책임자 인사담당자 등 심사자 구성 |
| 2 진흥원은 교육생 선발기준 및 평가방법에 대해 정기적으로 외부자문 등을 통해 문제점을 점검한다. | ○ | | | <ul style="list-style-type: none"> 참여기관별 선발기준 및 평가방법을 자체적으로 수립하며 진흥원에 사전 공유함 |
| 3 진흥원은 교육생 선정을 위한 평가시, 심사자 공정심사에 위배 되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반 시 평가에서 배제한다. | ○ | | | <ul style="list-style-type: none"> 참여기관 자체 선발에 따라 사전 지침 배포 및 심사자 배제 등 해당없음 |
| 4 진흥원은 교육생 선발 평가과정에서 불공정 사유가 발생할 경우 이의제기할 수 있는 절차를 갖고 있다. | ○ | | | <ul style="list-style-type: none"> 포스터, 공문 등 홍보물 내 문의 가능한 연락처 공유 |
| 소계(4) | 2 | | 2 | |

[5] 맞춤형교육 실시

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| 1 진흥원은 교육을 실시할 때, 다양한 계층*을 고려한다. * 성별, 유형별 장애인 등 | ○ | | | <ul style="list-style-type: none"> 사업계획서 참고  |
| 2 진흥원은 교육을 실시할 때, 성별 비중을 균등하게 고려하려고 노력한다. | ○ | | | <ul style="list-style-type: none"> 3년간 선발한 교육생 중 평균 34% 이상이 여성이며, 특정 성별에 치중하여 고려하지 않음. |
| 3 진흥원은 교육생 교육과정을 정기적으로 모니터링 하여 유형별 장애 및 성차별 등 다양한 계층별 학대 사항에 대한 조사를 실시한다. | ○ | | | <ul style="list-style-type: none"> 수시 현장 점검 및 참여기관별 간담회 진행 등을 통한 교육생 애로사항 청취 |
| 4 진흥원은 직무 수준에 맞춘 AI 등 관련 교과 과정 설계시, 다양한 장애 유형 및 성별에 따른 차별적 직무 기반*을 회피하기 위한 노력을 한다. * 전통적인 성별 직종 분리 등 성역할 고정관념에 기반한 직무분석 | ○ | | | <ul style="list-style-type: none"> 참여기관별 수요 직무에 필요한 내용으로 설계하므로 해당없음(특정 성별에 치중하여 교육생 선발 채용연계한 사례 없음) |
| 소계(4) | 3 | | 1 | |



| 지표 | 평가결과 | | | | 근거 |
|--|------|-------|-----|----------|--|
| | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 해당 없음 | |
| [6] 교육사후관리 | | | | | |
| 1 진흥원은 교육과정을 이수한 교육생들을 대상으로 만족도 조사를 실시한다. | ○ | | | | • 전체 교육과정 만족도조사 결과 참고 |
| 2 진흥원은 교육생 대상 실시한 만족도 조사 결과를 차년도 사업계획에 반영하기 위한 절차를 갖추고 있다. | ○ | | | | • 전체 교육과정 만족도조사 결과내 건의사항 참고 (PC 내MS 설치 교육장내 공기청정기 비치 등 반영 완료) |
| 소계(2) | 2 | | | | |
| 합계(27) | 17 | 1 | 1 | 8 | |

2) 2025년 주요사업(“부산정보산업인력육성 : 교육전문기관”) 인권영향평가 세부결과

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|--------------------------------------|--|-----------|---|
| | 예 | 보완이 필요 없음 | |
| [1] 계획수립 (교육생 등 사업참여자 평등권 보장) | | | |
| 1 | 진흥원은 사업 참여자*의 인권침해 예방을 위한 정보제공 및 교육 등을 실시한다. * AI산업 분야 교육생 | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 교육별 오리엔테이션 진행 시 구두 안내 개인정보제공동의서 참고 |
| 2 | 진흥원은 사업 참여자의 개인정보를 목적 외 용도로 활용하지 않도록 보안서약서 등의 조치를 취한다. | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 개인정보제공 동의서  |
| 3 | 진흥원은 사업계획 수립 시 사업 참여자의 정보접근 역량* 차이를 고려한 평등한 정보 접근권 보장을 위해 노력한다. * 성별·유형별 장애인, 외국인 등 | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 온오프라인 채널별 홍보물 참조  |
| 4 | 진흥원은 사업 참여자를 투명하고 공정한 기준에 의해 선정하고 있다. | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 부산시 협약기업 위주 선정공모 계획 중 |
| 5 | 진흥원은 교육생 선발을 위한 심사위원 구성 시, 성별을 고려*하여 객관적이고 공정하게 구성하였는지 확인한다. * 한 성이 60% 넘지 않도록 조치 | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 기업 채용연계형 교육 특성상 해당 기업의 인사담당자 등으로 심사위원을 구성하므로 성별 고려 불가 |
| 6 | 진흥원은 심사위원 구성 시, 특정 분야 전문가 등과 이해충돌 회피 사항을 고려하여 공정하게 구성하였는지 확인한다. | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 기업 채용연계형 교육 특성상 해당 기업의 인사담당자 등으로 심사위원을 구성하므로 해당 정보 확인 불가 |
| 7 | 진흥원은 사업계획 수립 시, 전년도 인권영향평가 결과의 개선 권고사항을 반영한다. | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 차년도 계획 수립 시 일부 반영 가능 |
| 소계(7) | | 4 | 1 2 |
| [2] 사업체(ICT등) 발굴 및 직무분석 | | | |
| 1 | 진흥원은 AI 등 육성인재 채용을 희망하는 사업체를 | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 부산시 협약기업 위주 |

| 지표 | 평가결과 | | 근거 |
|---|------|-----------|-------------------------------|
| | 예 | 보완이 필요 없음 | |
| 발굴할 때, 다양한 계층*을 고려한다. * 성별·유형별 장애인 및 외국인 등 | | | 발굴공모 계획 중 |
| 2. 진흥원은 육성사업에 참여하는 사업체가 소속 종사자에게 부여된 법적 근로기준, 산업안전 기준을 위반한 사례를 파악한 경우 선정절차에 이를 반영한다. | ○ | | • 위탁계약서 제8조 4, 5, 6, 7항 참조 |
| 3. 진흥원은 AI 등 육성인재 채용을 희망하는 사업체를 발굴할 때, 성별 비중을 균등하게 고려하려고 노력한다. | | ○ | • ICT 기업 채용연계형 교육사업 특성상 고려 불가 |
| 4. 진흥원은 일자리 창출에 참여하는 ICT 등 기업을 정기적으로 모니터링하고 채용된 육성 인력에 대한 차별 및 학대 예방을 위한 조치를 취하고 있다. | ○ | | • 위탁계약서 제8조 4, 5, 6, 7항 참조 |
| 5. 진흥원은 일자리 창출에 참여하는 ICT 등 기업을 정기적으로 모니터링하고 여성 인재 등에 대한 성희롱·성폭력 피해를 예방하기 위한 조치를 취하고 있다. | ○ | | • 위탁계약서 제8조 4, 5, 6, 7항 참조 |
| 소계(5) | 3 | 2 | |

[3] 모집 및 맞춤형 훈련 홍보

| | | | |
|--|---|---|--|
| 1. 진흥원은 교육생 등 사업 참여자 모집 시 사업과 관련한 충분한 정보를 제공한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 온오프라인 채널 홍보물 참조  |
| 2. 진흥원은 교육생 모집 및 홍보 시, 다양한 유형 장애인*이 접근 가능하고 이해할 수 있는 방법**으로 정보를 전달하기 위해 노력한다. * 시각·청각·지체·언어·정신·지적·발달 장애인 등 ** 각 장애유형별 접근성 보장을 위한 (온오프라인) 배리어프리 장치 활용(예 : Voice Assistant 등 피드백 기능) | ○ | | |
| 3. 진흥원은 다양한 유형 장애인의 사업 참여 모집을 위한 예산*을 요구하고 이를 확보하고자 노력한다. ** 각 장애유형별 접근성 보장을 위한 (온오프라인) 배리어프리 장치 활용(예 : Voice Assistant 등 피드백 기능) | | ○ | <ul style="list-style-type: none"> • 장애인에 특화된 사업이 아닌 지역 미취업 청년 전체를 지원하는 사업이므로, 별도 예산 요구는 한계가 있음 |
| 4. 진흥원은 교육생 등 사업 참여자 모집 등 사업 홍보물에 성차별, 장애인 차별 등 인식을 조장하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 점검한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 홍보물 참조  |
| 5. 진흥원은 사업 참여자 모집 등 사업 홍보를 위한 보도자료 등 기사화된 내용에 대한 모니터링을 통해 잘못 보도된 내용*이 있는지 검토한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> • 한국정보보호교육센터 보도자료 참고 |

| 지표 | 평가결과 | | | 근거 |
|-----------------|------|-----------|----------|----|
| | 예 | 보완이 필요 | 정보 없음 | |
| * 성차별, 장애인 차별 등 | | | | |
| 소계(5) | 3 | 1 | 1 | |

[4] 교육생 선발 관리

| | | | | |
|-------|--|---|---|---|
| 1 | 진흥원은 교육생 선발을 위한 심사자를 투명하고 공정한 기준에 의해 선정한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> 참여기관별 사업책임자, 인사담당자 등 심사자 구성 |
| 2 | 진흥원은 교육생 선발기준 및 평가방법에 대해 정기적으로 외부자문 등을 통해 문제점을 점검한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> 참여기관별 선발기준 및 평가방법을 자체적으로 수립하며 진흥원에 사전 공유함 |
| 3 | 진흥원은 교육생 선정을 위한 평가시, 심사자 공정심사에 위배 되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반 시 평가에서 배제한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> 참여기관 자체 선발에 따라 사전 지침 배포 및 심사자 배제 등 해당없음 |
| 4 | 진흥원은 교육생 선발 평가과정에서 불공정 사유가 발생할 경우 이의제기할 수 있는 절차를 갖고 있다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> 포스터 공문 등 홍보물 내 문의 가능한 연락처 공유 |
| 소계(4) | | 2 | 2 | |

[5] 맞춤형교육 실시

| | | | | |
|-------|--|---|---|--|
| 1 | 진흥원은 교육을 실시할 때, 다양한 계층*을 고려한다. * 성별, 유형별 장애인 등 | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> 사업계획서 참고 |
| 2 | 진흥원은 교육을 실시할 때, 성별 비중을 균등하게 고려하려고 노력한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> 3년간 선발한 교육생 중 평균 34% 이상이 여성이며, 특정 성별에 치중하여 고려하지 않음. |
| 3 | 진흥원은 교육생 교육과정을 정기적으로 모니터링 하여 유형별 장애 및 성차별 등 다양한 계층별 학대 사항에 대한 조사를 실시한다. | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> 수시 현장 점검 및 참여기관별 간담회 진행 등을 통한 교육생 애로사항 청취 |
| 4 | 진흥원은 직무 수준에 맞춘 AI 등 관련 교과 과정 설계시, 다양한 장애 유형 및 성별에 따른 차별적 직무 기반*을 회피하기 위한 노력을 한다. * 전통적인 성별 직종 분리 등 성역할 고정관념에 기반한 직무분석 | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> 참여기관별 수요 직무에 필요한 내용으로 설계하므로 해당없음(특정 성별에 치중하여 교육생 선발 채용연계한 사례 없음) |
| 소계(4) | | 3 | 1 | |

[6] 교육사후관리

| | | | | |
|---|---------------------------|---|--|---|
| 1 | 진흥원은 교육과정을 이수한 교육생들을 대상으로 | ○ | | <ul style="list-style-type: none"> 전체 교육과정 |
|---|---------------------------|---|--|---|

| 지표 | 평가결과 | | | | 근거 |
|--|------|-------|-----|----------|---|
| | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 해당 없음 | |
| 만족도 조사를 실시한다. | | | | | 만족도조사 결과 참고 |
| 2 진흥원은 교육생 대상 실시한 만족도 조사 결과를 차년도 사업계획에 반영하기 위한 절차를 갖추고 있다. | ○ | | | | <ul style="list-style-type: none"> 전체 교육과정 만족도조사 결과내 건의사항 참고 (PC 내MS 설치 교육장내 공기청정기 비치 등 반영 완료) |
| 소계(2) | 2 | | | | |
| 합계(27) | 17 | 1 | 1 | 8 | |

2025년 인권영향평가 연구용역 최종보고서

발행처 : 부산정보산업진흥원

기획 및 용역사 : 아카이브랩스 주식회사

발행일 : 2025.11.
