

화성시여성가족청소년재단

화성시여성가족청소년재단 2024년 인권영향평가 용역

- 요약보고서 -

2024. 12.

Agenda

I	인권영향평가 개요
II	인권경영 핵심 이슈
III	인권영향평가 체크리스트 개발
IV	기관운영 및 주요사업 인권영향평가

Agenda

I	인권영향평가 개요	1. 인권영향평가 추진배경
II	인권경영 핵심 이슈	2. 인권영향평가 목적 및 범위
III	인권영향평가 체크리스트 개발	3. 인권영향평가 추진절차
IV	기관운영 및 주요사업 인권영향평가	4. 인권영향평가 추진일정

1. 인권영향평가 추진배경

인권경영을 통해 정부 및 화성시의 정책가치를 실현하고 구성원의 조직몰입도 제고 및 공급망과 이해관계자, 고객 등의 외부 구성원들의 만족도 제고를 통한 경쟁력 강화가 요구됨

인권영향평가 추진배경

➤ 「UN 인권선언」에 따른 UN 권고 이행 필요성 대두

- 1976년 「UN 인권선언」이 국제법으로 채택
- 2011년 「UN 기업과 인권 이행지침」 마련
- UN 차원에서 정례 인권검토(UPR)를 통해 국가별로 권고사항 발표
- 우리나라는 '인권 존중 필요성, 해외 기업 활동 시 인권침해 피해자 구제 및 예방책 강화' 등에 대한 UN 권고 이행



➤ 사회적 가치 실현을 위한 공공기관의 역할 요구

- 새정부 120대 국정과제 중 「49. 산업재해 예방 강화 및 기업 자율의 안전관리체계 구축 지원」, 「50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현」 등을 통해 인권경영을 실현
- 국가인권위원회의 자율성을 강화하고 실효성을 확보 하는 등 국민 인권 수준 향상 추진
- '국가 발전에 기여'하고 '지역사회와 함께하는 공공기관'으로서 정부의 국민 인권 수준 향상 추진

➤ 인권경영 추진체계 구축을 통한 재단의 경쟁력 제고

- 재단의 미션인 「여성, 가족, 청소년이 행복한 삶을 누리는 화성특례시 실현」 및 비전인 「화성시 여성, 가족, 청소년의 행복한 삶을 지원하는 희망 플랫폼」 달성
- 인권침해에 대한 분쟁 리스크 제거와 내부 구성원의 조직몰입도 제고, 공급망과 이해관계자 및 고객 모두의 평판 강화를 통한 재단의 경쟁력 제고

2. 인권영향평가 목적 및 범위

인권영향평가 용역의 목적은 인권경영 관련 내·외부 환경을 반영한 **인권영향평가 체크리스트 개발**을 통해 재단의 인권경영 수준에 대한 **객관적인 평가** 및 **개선방안을 수립**하는 것임

인권영향평가 목적

“세계 기준의 인권경영 추진체계 구축을 통한 정부의 정책가치 실현 및 화성시여성가족청소년재단의 경쟁력 강화”

1. 인권영향평가 체크리스트 개발
2. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가
3. 인권경영 지침 개선

외부 환경 분석

- 인권경영 국내외 현황
- 인권경영 매뉴얼
- 타기관 벤치마킹



내부 환경 분석

- 인권경영 지침 검토
- 인권경영 현황 진단
- 인권경영 실태조사

인권영향평가 범위

인권경영 현황 진단

- 인권경영 관련 문헌자료 검토
- 인권경영 현황 진단(실무자 인터뷰)
- 인권경영 설문조사(직원, 이해관계자, 협력업체)
- 인권경영 설문조사 결과 분석

인권영향 평가

- 기관운영 인권영향평가 체크리스트 고도화
- 주요사업 인권영향평가 체크리스트 고도화
- 기관운영 인권영향평가 실시
- 주요사업 인권영향평가 실시

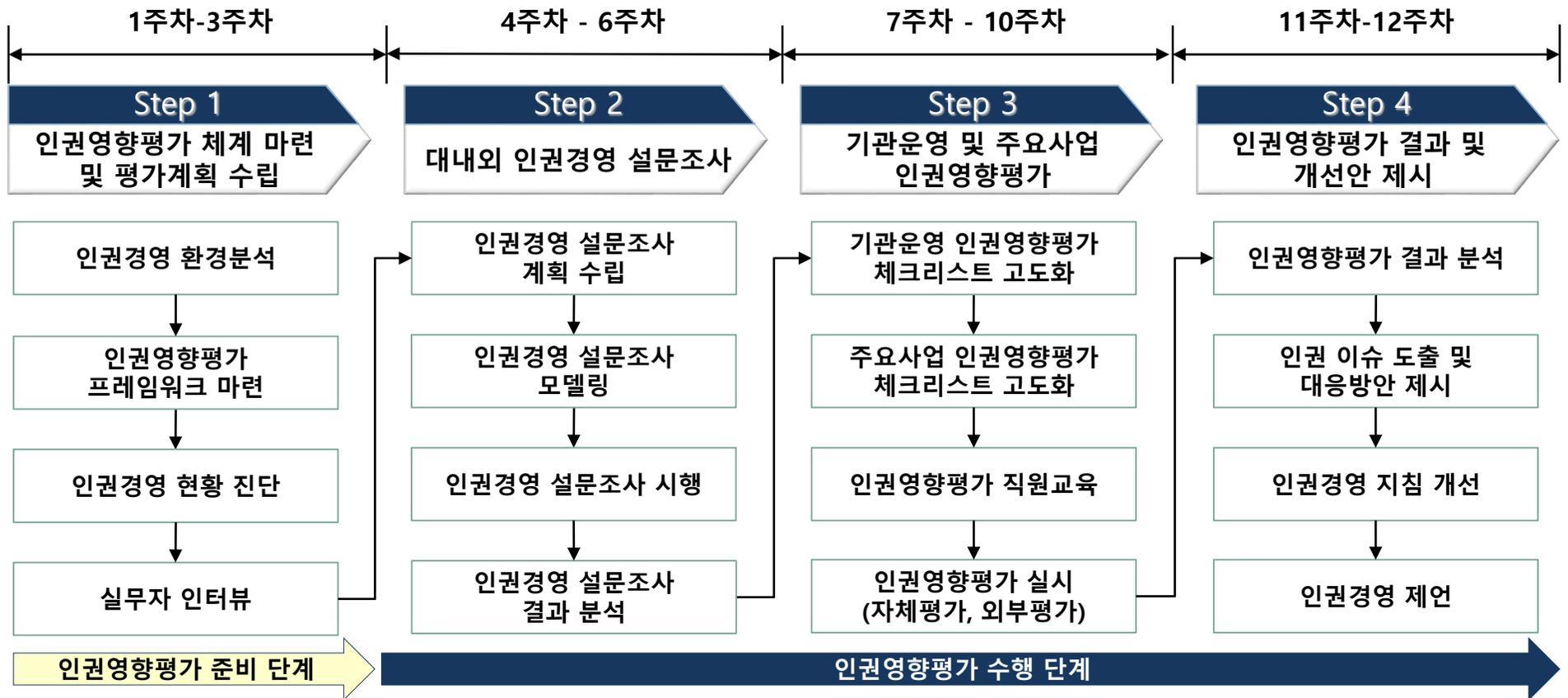
인권경영 개선안 제시

- 인권영향평가 결과 분석
- 인권 이슈 도출 및 대응방안 제시
- 인권경영 지침 개선
- 인권경영 제언

3. 인권영향평가 추진절차

2024년 인권영향평가 용역은 1) 인권영향평가 체계 마련 및 평가계획 수립, 2) 대내외 인권경영 설문조사, 3) 기관운영 및 주요사업 인권영향평가, 4) 인권영향평가 결과 및 개선안 제시의 4단계 모듈로 추진함
 - 2024년 9월 13일 심의·의결

인권영향평가 추진절차



4. 인권영향평가 추진일정

재단의 2024년 인권영향평가 용역은 7월 4일부터 10월 15일까지 약 3개월간 진행하였으며, 인권영향평가 추진절차에 따른 세부일정은 다음과 같음

구분	세부 수행절차	1 month				2 month				3 month			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Step 1. 인권영향평가 체계 마련 및 평가계획 수립	1-1. 인권경영 환경분석	■											
	1-2. 인권영향평가 프레임워크 마련		■										
	1-3. 인권경영 현황 진단		■	■									
	1-4. 실무자 인터뷰			■									
Step 2. 대내외 인권경영 설문조사	2-1. 인권경영 설문조사 계획 수립				■								
	2-2. 인권경영 설문조사 모델링				■								
	2-3. 인권경영 설문조사 시행					■	■						
	2-4. 인권경영 설문조사 결과 분석						■						
Step 3. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가	3-1. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 고도화							■	■				
	3-2. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 고도화							■	■				
	3-3. 인권영향평가 교육									■			
	3-4. 인권영향평가 실시									■	■		
Step 4. 인권영향평가 결과 및 개선안 제시	4-1. 인권영향평가 결과 분석											■	
	4-2. 인권 이슈 도출 및 대응방안 제시											■	■
	4-3. 인권경영 지침 개선												■
	4-4. 인권경영 제언												■

Agenda

I 인권영향평가 개요

II 인권경영 핵심 이슈

1. 인권경영 현황 진단

III 인권영향평가 체크리스트 개발

2. 재단 직원 인권경영 인터뷰 결과

IV 기관운영 및 주요사업 인권영향평가

3. 재단 직원 인권경영 실태조사 결과

V 향후 일정

4. 재단 이해관계자 인권보호 모니터링 결과

5. 재단 협력업체 인권보호 모니터링 결과

1. 인권경영 현황 진단

인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 뜻하는 인권을 존중하기 위해 인권침해 발생 예방 및 피해자의 구제절차를 제공하는 것이 인권경영의 의의임

인권과 인권경영의 의의

- 인권 : 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입 비준한 국제인권 조약 및 국제 관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말하며, 인권은 반드시 준수해야 하는 최소 규범

인권의 의의

구 분	주요내용
국제인권 선언 (UN 세계인권선언 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, <u>이 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 향유할 자격이 있다.</u> 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 아니된다.
대한민국 헌법 제10조	모든 국민은 <u>인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리</u> 를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

인권경영의 의의

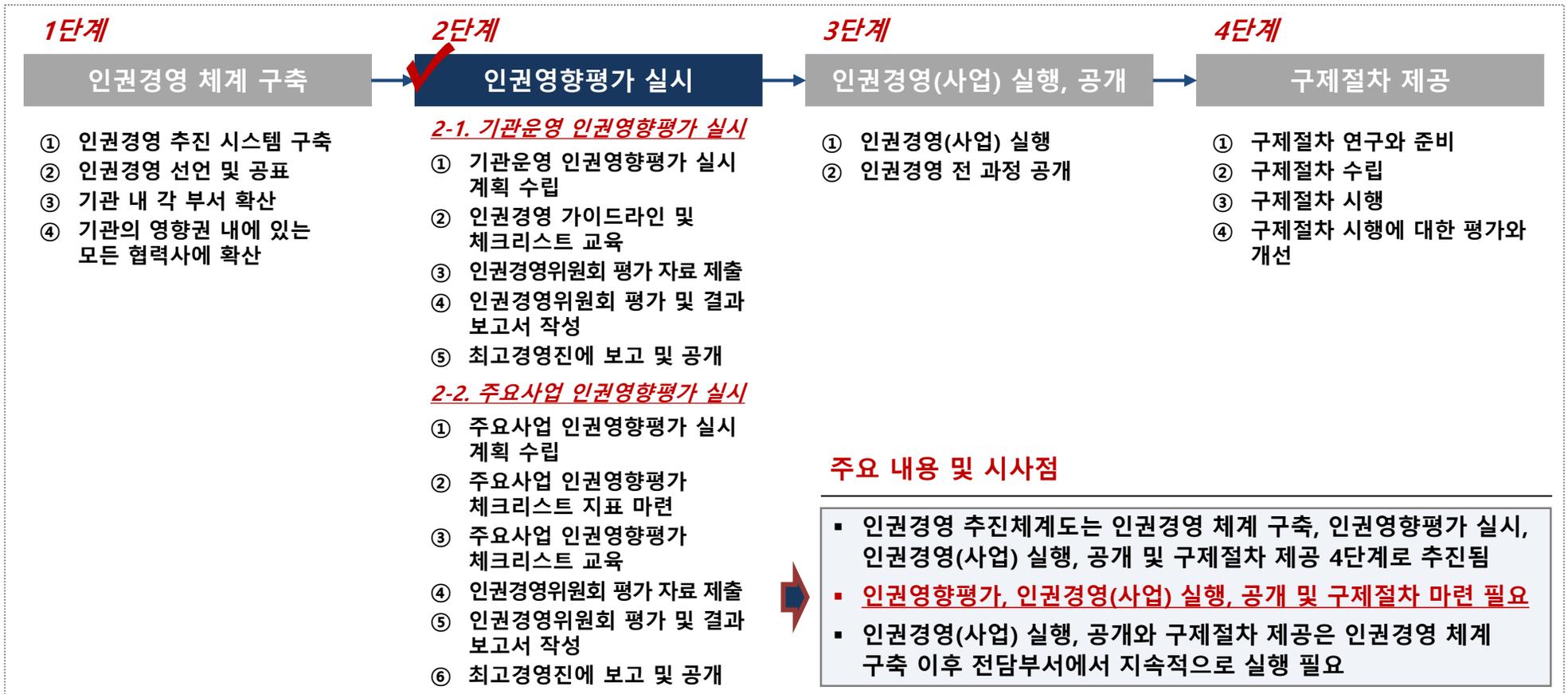
- **인권존중을 통한 침해 발생 예방 및 피해자의 구제절차를 제공하는 것**
 - 기업의 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서 기업이 인권정책 선언을 하고 인권실천, 점검의무를 이행하며 인권 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것

※ 2011년 유엔 인권이사회가 채택한 '기업과 인권 이행지침(UNGP)'을 기업 경영 전반에 적용하는 것을 의미로 국가의 보호의무, 기업의 인권존중책임, 다양한 인권침해 구제제도와 절차 등

1. 인권경영 현황 진단

공공기관이 인권경영을 실행하고, 정부 및 지방자치단체가 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적 평가가 가능하도록 국가인권위원회에서 공공기관 인권경영 매뉴얼을 발간함

공공기관 인권경영 추진체계도

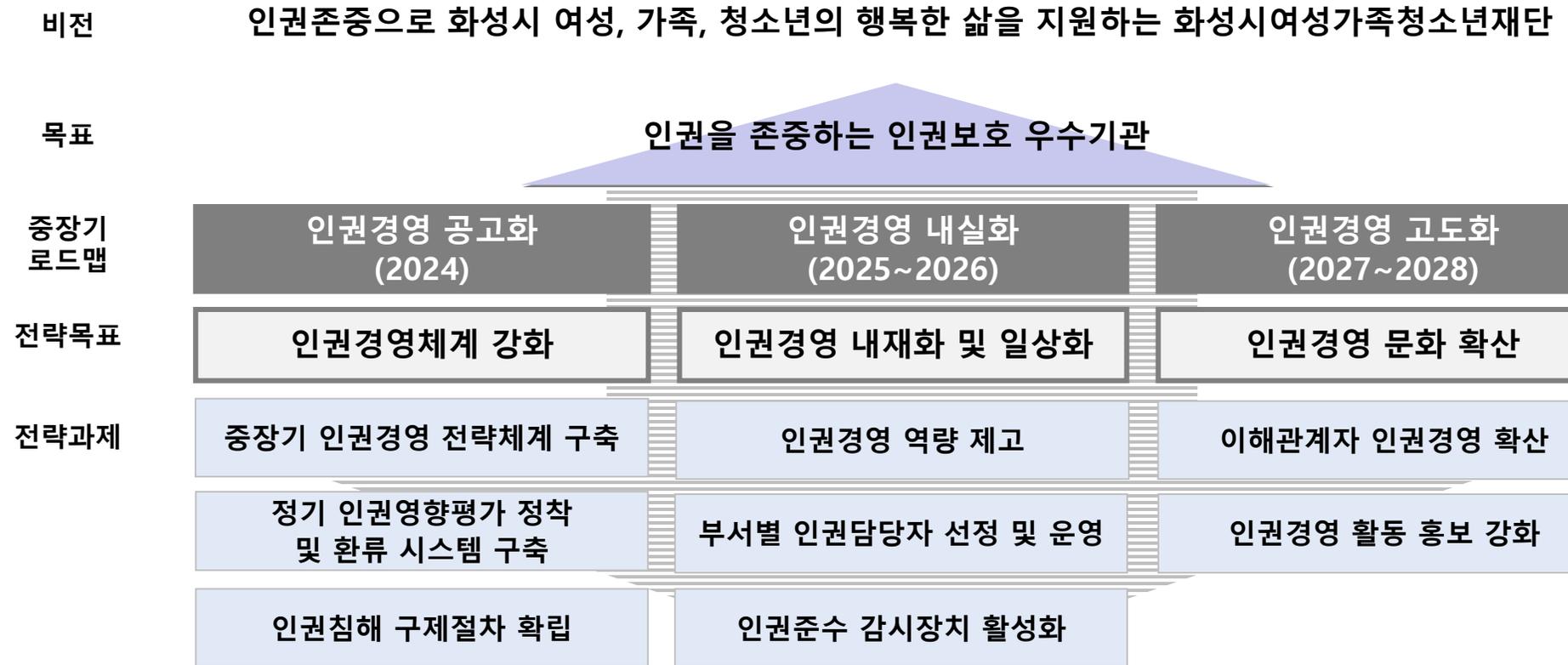


※ 자료 : 공공기관 인권경영 매뉴얼(국가인권위원회, 2018. 08)

1. 인권경영 현황 진단

재단은 **사람의 가치를 최우선으로 하는 조직문화 조성**이라는 인권비전을 달성하기 위하여 인권경영 활성화를 통한 대내외 인권존중 문화 확산을 목표로 설정하고, 3개 추진전략 7개 실행과제를 수립함

재단 인권경영 중장기 로드맵(2024-2028)



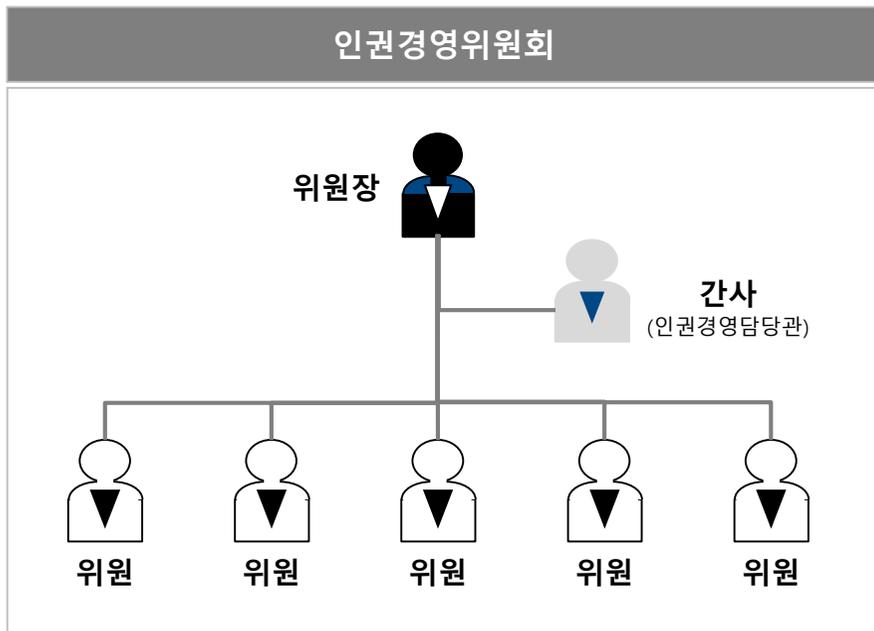
1. 인권경영 현황 진단

재단의 인권경영위원회는 위원장 1인을 포함하여 위원 6인(내부위원 3명, 외부위원 3명)으로 구성됨

인권경영위원회 구성 및 역할

- 인권경영위원회 : 인권경영선언, 인권영향평가, 인권실태조사, 피해자 구제 등 공사의 인권경영 정책에 대한 최고 의사결정기구

[조직도]



[구성 및 역할]

구성

- 위원장 1인을 포함하여 6인의 위원으로 구성하며, 위원장은 대표이사로 함
- 내부위원 3인 및 외부위원 3인으로 구성

내부위원 3인	외부위원 3인
대표이사	인권경영 전문가
사무국장	이해관계자 대표
임직원 1명 (노동조합 또는 노사협 의회 추천)	사회적 취약계층 대표 지역주민 대표 등

역할

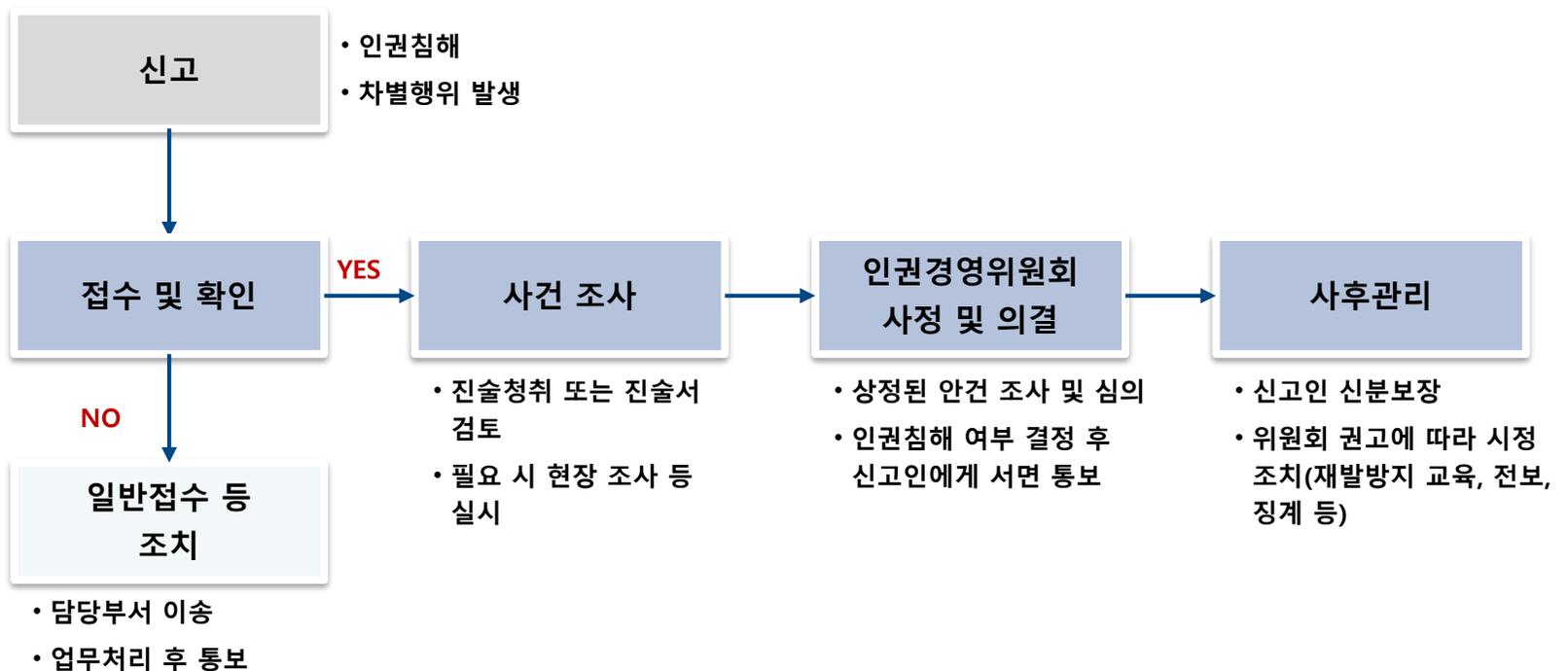
- 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
- 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
- 인권침해행위에 대한 조사와 구제 권고
- 그 밖에 대표이사 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

1. 인권경영 현황 진단

재단은 인권침해 신고(피해)자를 보호·지원하는 구제절차를 제도상 마련하고 온라인·오프라인 신고 채널을 상시 운영하고 있으며, 구제절차 홈페이지 게시 및 홍보 등을 통해 접근성 제고를 위해 노력함

인권침해 구제절차

- 인권침해행위 처리 절차는 접수 및 확인, 사건 조사, 인권경영위원회 사정 및 의결, 사후관리의 4단계 프로세스로 진행되며, 필요 시 현장 조사 등을 실시할 수 있음



1. 인권경영 현황 진단

2024년(23년 실적) 재단의 경영평가 결과, 인권경영 지표는 **1.7점(2등급)으로 전년대비 0.4점(2등급) 증가**하였으나, **인권경영체계 구축, 인권경영(사업) 실행 및 구제절차, 공정사회 구현** 측면에서 개선할 부분이 있는 것으로 확인됨

2024년(23년 실적) 경영평가 결과 및 주요 이슈

구분	주요 이슈
인권경영체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가를 통해 경영 및 사업추진 과정에서 어떠한 인권침해 리스크요인이 존재하는지를 정의하고, 이를 예방하기 위한 연차별 개선계획을 수립함으로써 인권경영체계 자체를 고도화하기 위한 노력이 필요함 2023년 중 청소년 기능 이관 이슈가 지속됨에 따라 주요사업 측면에서는 유엔아이센터, 여성비전센터, 모두누림센터 스포츠 프로그램 등을 한정하여 추진하였음. 이에 기관에서 핵심기능으로 이행하고 있는 청소년 이용시설에 대한 인권침해 요인에 대한 모니터링이 이루어지기에 한계요인이 존재함. 이에 재단의 사업 특성을 고려할 때 인권침해요인을 보다 확장적으로 적용할 수 있는 방안을 검토할 필요가 있음
인권경영(사업) 실행 및 구제절차	<ul style="list-style-type: none"> 재단에서는 2023년 인권인식 제고 교육(대상 인원 173명 중 172명 이수) 등 한정적으로 운영하였으므로 내부 구성원을 대상으로 한 인권경영에 대한 인식 확대, 발생할 수 있는 인권침해에 대한 신고 및 구제절차 이행 등에 대한 이해도를 높이기 위한 다각적인 노력이 필요하다고 판단됨
공정사회 구현	<ul style="list-style-type: none"> 청렴계약 이행 서약서 미작성 사항이 발생하는 경우, 주요한 원인 및 이에 따라 발생할 수 있는 청렴계약 훼손 등의 리스크 요인을 관리하기 위한 방안을 모색할 필요가 있음 또한, 2022년부터 지속적으로 내부적으로 직장 내 괴롭힘 접수 건이 발생하고 있어 내부 구성원의 인권을 보호하기 위한 기반을 강화함으로써 직장 내 괴롭힘 이슈의 재발방지 방안을 모색할 필요가 있음

2. 재단 인권경영 인터뷰 결과

본 인터뷰는 재단의 경영활동 및 주요사업의 결과로 인해 인권에 미칠 수 있는 실재적, 잠재적인 인권 리스크를 파악하고, 인권침해 리스크에 선제적으로 대응할 수 있는 인권경영체계 구축을 위해 진행함

인권영향평가 인터뷰 개요

목적

- 2024년 인권영향평가 용역의 목적 및 범위에 대한 소개
- 재단 구성원의 인권경영 인식 및 인권경영체계 구축 관련 주요 이슈 및 개선 방향 수립
- 인권침해 리스크 및 인권침해 예방 관련 주요 이슈 및 개선 방향 수립
- 재단의 인권경영체계 고도화를 위한 기타 의견 및 건의사항

일정 및 대상

- 일정 : 2024년 **07월 25일(목)**, 10시 ~ 18시
- 대상 : **재단 10개 팀(팀당 1명~3명 이내)**

수행 절차

1. 인터뷰 계획서 작성 : 인터뷰 질의 사항, 인터뷰 일정 및 대상자 협의
2. 인터뷰 수행 : 세종교육원 김재원 박사, 송영환 주임
3. 인터뷰 결과정리 : 분야별 인터뷰 내용 의견 정리

진행 방법

- 수행방법 : 연구 수행 내용 및 인터뷰 목적 설명, Q&A 형식의 질의 응답으로 인터뷰 진행
- 참석자 : **연구진, 인터뷰 대상자**
- 예상 시간 : **약 30분 내외**

2. 재단 인권경영 인터뷰 결과

재단의 인권경영 인식 수준, 인권경영체계 구축 수준 및 인권침해 리스크 등에 대한 이슈와 특성, 개선사항 등에 관한 내용을 중심으로 인터뷰를 진행하며, 필요시 추가 질의할 계획임

인권영향평가 질의서

No.	구분	인터뷰 질의서(안)	비고
1	인권경영 인식 수준	1.1 귀하는 재단의 인권경영 선언문 또는 인권경영 지침 제정 에 대해 알고 계십니까? - 그렇지 않다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 예: 홍보 부족, 관심 부족, 교육 부족 등	
		1.2 재단은 임직원 등 대내외 고객의 인권 을 위해 인권경영을 실천 하고 있다고 생각하십니까? - 그렇지 않다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 예: 경영진의 의지 부족, 인권경영체계 미흡, 예산/인력 부족 등	
2	인권경영체계 구축 수준	2.1 재단은 효과적인 인권경영체계를 구축 하고 있다고 생각하십니까? 그렇지 않다면 무엇이 필요하다고 생각하십니까? - 예: 대표이사의 인권경영 의지, 인권경영 추진조직 강화, 인권경영 활동(교육, 프로그램 등) 확대, 인권경영 홍보 강화 등	
		2.2 재단은 인권침해행위가 발생할 경우, 피해자를 위한 적절한 구제장치를 마련 하고 있다고 생각하십니까? - 그렇지 않다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 예: 제도나 기준 미흡, 익명성 문제, 해결에 대한 낮은 기대감 등	
3	인권침해 리스크	3.1 재단의 경영관리 분야에서 인권침해에 가장 취약한 부분 은 무엇이라고 생각하십니까? - 예: 고용/승진 등의 차별대우, 노동권, 산업안전 및 보건, 협력기관(단체) 대응, 고객 정보보호, 직원 인격/건강/휴식권 등	
		3.2 재단의 주요 사업 중 인권침해 발생 가능성이 가장 높은 부서 는 무엇이라고 생각하십니까? - 예: 윤리감사, ESG전략기획, 경영지원 스포츠시설, 여성가족사업, 새일센터, 성폭력가정폭력통합상담소, 스포츠운영, 청소년활동, 특화사업, 청소년교육, 시설관리, 누리/동탄/우정청소년문화의집, 청소년성문화센터	
4	당부사항 및 기타	5.1 본 용역 수행 시 집중적으로 검토해야 할 이슈 또는 건의사항 등 당부사항 이 있다면 말씀해 주십시오.	

2. 재단 인권경영 인터뷰 결과

재단의 인권경영 인식(인권경영 선언문/인권경영 지침 인지, 인권경영 실천 수준)에 대한 인터뷰 결과는 다음과 같음

인권경영 선언문/지침 인지	인권경영 실천
<p>“인권경영지침에 대해서 알고 있고, 본 적이 있다.”</p> <p>“홈페이지 공고 및 게시판에 올라오기 때문에 인권경영 선언문과 인권경영 지침에 대해 모두 알 수는 있는 것 같다.”</p> <p>“인권경영 선언문은 봤으나, 인권경영 지침은 본 적이 없다.”</p> <p>“윤리감사팀에서 공문을 보내거나 홍보를 하고 있다.”</p> <p>“인권경영은 필요하다고 생각한다.”</p> <p>“2023년부터 재단에서 인권경영을 시작한 것으로 알고 있다.”</p> <p>“윤리감사팀의 문서발송을 하고 있기 때문에 인권경영 선언문이나 지침에 대해 알고는 있다.”</p>	<p>“고위직 인권경영 서약서를 작성한 것을 알고 있다.”</p> <p>“원래조회 할 때, 선언문을 낭독한 적이 있다.”</p> <p>“주요업무 발표 때, 윤리감사팀에서 인권경영 실천 계획 발표를 한 적이 있다.”</p> <p>“인권경영 선언문에 대해 언론보도를 한 것 같다.”</p> <p>“원래조회 할 때, 선언문을 낭독한 적이 있다.”</p> <p>“인권교육은 하고 있다.”</p> <p>“대표이사는 외부 고객 뿐만 아니라 내부 고객에 대한 인권경영에 대해 관심이 많은 것 같다.”</p> <p>“스포츠시설팀은 사업계획 단계부터 인권경영을 고려하고 있다.”</p> <p>“대외적으로 인권경영을 하고 있다. 실질적으로 인권경영을 하고 있다고 보기는 어렵다.”</p> <p>“대표이사의 실천의지가 가장 중요하다고 생각한다.”</p> <p>“인권경영 선언문(원래회), 인권센터 온라인 교육, 인권침해 신고 절차 등을 하고 있으나, 큰 관심을 가지고 못하는 현실이다.”</p>
<div style="border: 1px dashed gray; padding: 10px; background-color: #f0f0f0;"> <p>인권경영 선언문/지침 인지 인권경영 홍보를 위한 지속적인 노력</p> </div>	<div style="border: 1px dashed gray; padding: 10px; background-color: #f0f0f0;"> <p>인권경영에 대한 낮은 관심도 인권경영 실천의지에 대한 중요성</p> </div>

Key Implication

- **인권경영 선언문/지침 인지**

 - **인권경영 선언문/지침 인지는 보통 수준**
 - 인권경영 선언문이나 인권경영 지침에 대한 인지 수준은 보통 수준
 - **지속적인 인권경영 홍보 필요**
 - 인권경영 선언문/지침에 대한 인지도 향상
 - 인권경영 선언문/지침 등에 대한 지속적인 홍보 강화 필요
- **인권경영 실천**

 - **인권경영에 대한 낮은 관심도**
 - 원래조회 때, 인권경영 선언문 낭독
 - 주요업무 발표 때, 인권경영 실천 계획 발표
 - 인권경영에 대한 낮은 관심도
 - **인권경영 실천의지 강화**
 - 인권경영 필요성에 대한 높은 니즈
 - 대표이사의 실천의지 강화 필요

2. 재단 인권경영 인터뷰 결과

재단의 **인권경영체계 구축(인권경영체계 구축, 인권침해 구제절차)**에 대한 인터뷰 결과는 다음과 같음

인권경영체계 구축	인권침해 구제절차
<p>“청렴 관련 활동은 기억은 나지만, 인권이라는 대표적인 활동은 없는 것 같다.”</p> <p>“윤리감사팀에서 온라인 교육(국가인권위원회 인권교육센터)을 시청하도록 권장하고 있으며, 2024년에는 집합교육을 예정하고 있다.”</p> <p>“인권경영 과제 추진을 위해 노력하고 있다.”</p> <p>“인권경영 관련하여 윤리감사팀에서 적극적으로 홍보를 하고 있는 것으로 알고 있다. 실무적으로 바쁘기 때문에 신경쓰지 못하는 것도 사실이다.”</p> <p>“직원응대 매뉴얼을 경영지원팀에서 제공했다.”</p> <p>“강사 위촉계약서에 인권침해 방지 관련 내용이 포함되어 있지는 않는다. 사업 종료 후, 교육생에게 인권침해 관련 설문조사는 하고 있다.”</p> <p>“비상대피 훈련을 분기마다 하고 있다(1년에 4회).”</p> <p>“직접적으로 관계가 없기 때문에 인권경영위원회에 대해 잘 모른다.”</p> <p>“개인정보보호를 잘 관리하고 있는 편이다. 개인정보 처리 실태점검은 1년에 1회 하고 있다.”</p>	<p>“구제장치에 대한 인식 문제라고 생각한다. 제도와 절차, 창구가 있는 것은 사실이다. 직원들이 이것을 신고해야 하는 지 잘 모르는 것 같다.”</p> <p>“원활하게 또는 효과적으로 활용되지 않는다고 생각한다.”</p> <p>“적극적인 홍보가 필요하다고 생각한다. 접근에 대한 어려움이 있는 것은 사실이다.”</p> <p>“익명성이 지켜지는 것이 가장 중요하다.”</p> <p>“노사협의회 고충처리 위원이 고충처리에 대한 사안을 받아서 경영지원팀에 전달해주고 있다.”</p> <p>“구제장치가 활발하게 운영되기 위해서 익명성이 보장되어야 한다고 생각한다.”</p> <p>“익명성이 보장되지 않아서 신분 노출에 따른 불이익 위험과 해결되지 않을 것 같기 때문에 신고하기 어려울 것 같다.”</p> <p>“구제절차보다는 예방이 좀 더 중요하다고 생각한다.”</p>
<p>인권경영체계 수준 대비 낮은 인지도 인권경영체계 내실화</p>	<p>인권침해 신고에 대한 익명성 강화 인권침해 예방 강화</p>

Key Implication

■ 인권경영체계 구축

- **인권경영체계 수준 대비 낮은 인지도**
 - 인권경영위원회에 대한 낮은 인지도
 - 인권경영 실천 계획에 대한 지속 홍보 필요
- **인권경영체계 내실화**
 - 인권경영센터 교육 활성화
 - 인권경영 과제 추진 노력
 - 인권경영 실천과제 모니터링 강화 필요

■ 인권침해 구제절차

- **인권침해 신고에 대한 익명성 강화**
 - 인권침해 구제절차 제도 및 매뉴얼 존재
 - 신고 방법 및 익명성에 대한 우려
 - 인권침해 신고 활성화에 대한 노력 필요
- **인권침해 예방 강화**
 - 익명게시판 운영 적절성 검토 필요
 - 인권침해 예방을 위한 노력 확대 필요

2. 재단 인권경영 인터뷰 결과

재단의 **인권침해 리스크(인권침해 취약 영역, 인권침해 취약 부서)**에 대한 인터뷰 결과는 다음과 같음

인권침해 취약 영역	인권침해 취약 부서
<p>“인사관리, 인사배치 등에 직원의 의견을 반영하지 않는다고 생각한다.”</p> <p>“노사협의회에 근로자대표가 없는 상황이다. 과거에는 활발하게 운영되었으나, 성과(거의 없다)에 대해 직원들이 불만이 많았다.”</p> <p>“부당한 업무지시나 책임 회피, 업무 전가 등도 있는 것 같다.”</p> <p>“노동조합이 없기 때문에 노사협의회 활성화를 위한 노력이 필요하다.”</p> <p>“인권침해는 거의 발생하지 않는다고 생각한다.”</p> <p>“기술직과 행정직의 TO 문제 때문에 승진에 불리한 것은 사실이다.”</p> <p>“이동배치를 할 때, 면담을 거치지 않는 것이 가장 큰 문제라고 생각한다. 근무거리(30km), 근무시간 등에 대한 고려가 필요하다고 생각한다.”</p> <p>“갑질이나 직장내 괴롭힘 등은 좀 좋아졌다”</p> <p>“고용/승진 등의 차별대우에 대해 판단할 수 있도록 공개적이지 않다.”</p> <p>“새일센터팀 상담사가 정신적인 피해를 받았을 때, 지원이 필요하다.”</p>	<p>“안내데스크 민원이 가장 발생한다고 생각한다.”</p> <p>“인권침해에 대해 팀장에게 언급했으나 잘 안되고 있는 것 같다.”</p> <p>“사업부서가 지원부서보다 인권침해에 취약하다고 생각한다.”</p> <p>“성폭력가정폭력통합상담소의 경우, 일반민원이 아니기 때문에 좀 더 인권침해에 취약할 것으로 판단된다.”</p> <p>“스포츠시설, 스포츠운영이 민원이 가장 많다. 특히 안내데스크가 스트레스가 가장 많다고 생각한다.”</p> <p>“아동학대로 부모가 신고한 적이 있다. 사실이 아닌 것으로 판결이 났으나, 금전적, 정신적 피해가 컸다고 들었다. 이런 경우, 재단에서 지원이 있으면 좋겠다고 생각한다.”</p> <p>“청소년 관련한 사업은 민원이 적은 편이다.”</p> <p>“안내 데스크 직원들을 대상으로 심리상담을 재단에서 제공하면 좋겠다.”</p> <p>“근무시간에만 연락할 수 있도록 제도화하는 것이 필요하다.”</p>
<p>인사관리에 대한 인권침해 가능성 노사협의회 운영 효과성 제고</p>	<p>스포츠시설/운영 인권침해 방지 필요 인권침해 회복을 위한 방안 마련</p>

Key Implication

■ 인권침해 취약 영역

- **인사관리에 대한 인권침해 가능성**
 - 인사관리, 인사배치에 직원의견 반영 필요
 - 부당한 업무지시, 책임회피, 업무 전가 등 문제 해결 필요
- **노사협의회 운영 효과성 제고**
 - 노사협의회 활성화 필요
 - 노사협의회 운영 효과성 제고를 위한 방안 마련 필요

■ 인권침해 취약 부서

- **스포츠시설/운영 인권침해 방지 필요**
 - 스포츠시설/운영 및 안내데스크가 인권침해에 가장 취약한 부서로 확인
 - 청소년 사업은 인권침해가 낮은 것으로 판단됨
- **인권침해 회복을 위한 방안 마련**
 - 인권침해에 대한 정신적, 경제적, 심리적 지원 필요
 - 근무시간 외 업무지시 금지 방안 제도화 필요

2. 재단 인권경영 인터뷰 결과

재단의 당부사항 및 기타의견에 대한 인터뷰 결과는 다음과 같음

당부사항	기타의견
<p>“부당계약 자가진단 체크리스트의 경우, 사업담당자가 응답하기 용이하도록 개선할 필요성이 있다고 생각한다.”</p> <p>“성폭력가정폭력상담소 직원은 감정노동자로서 재단에서 지원해주고 있다. 그러나 다른 상담사들은 감정노동자라고 생각하지 않는다.”</p> <p>“우리 재단은 직원의 심리치료나 정서적 치료를 위한 지원은 없다. 이런 부분을 개선하면 좋겠다고 생각한다.”</p>	<p>“과제 리스트 최소화를 부탁한다. 중대성 평가를 통해 과제를 최소화하면 좋겠다.”</p>
<p><u>인권경영 실천방안 효율성 제고</u> <u>직원 인권 보호 확대 필요</u></p>	<p><u>인권경영 개선과제 효율성 제고</u></p>

Key Implication

■ 당부사항

○ 인권경영 실천방안 효율성 제고

- 부당계약 자가진단 체크리스트 체계화

○ 직원 인권 보호 확대 필요

- 감정노동자에 대한 정의 명확화 및 확대 필요
- 인권침해 피해자에 대한 심리치료 및 정서적 치료 필요

■ 기타의견

○ 인권경영 개선과제 효율성 제고

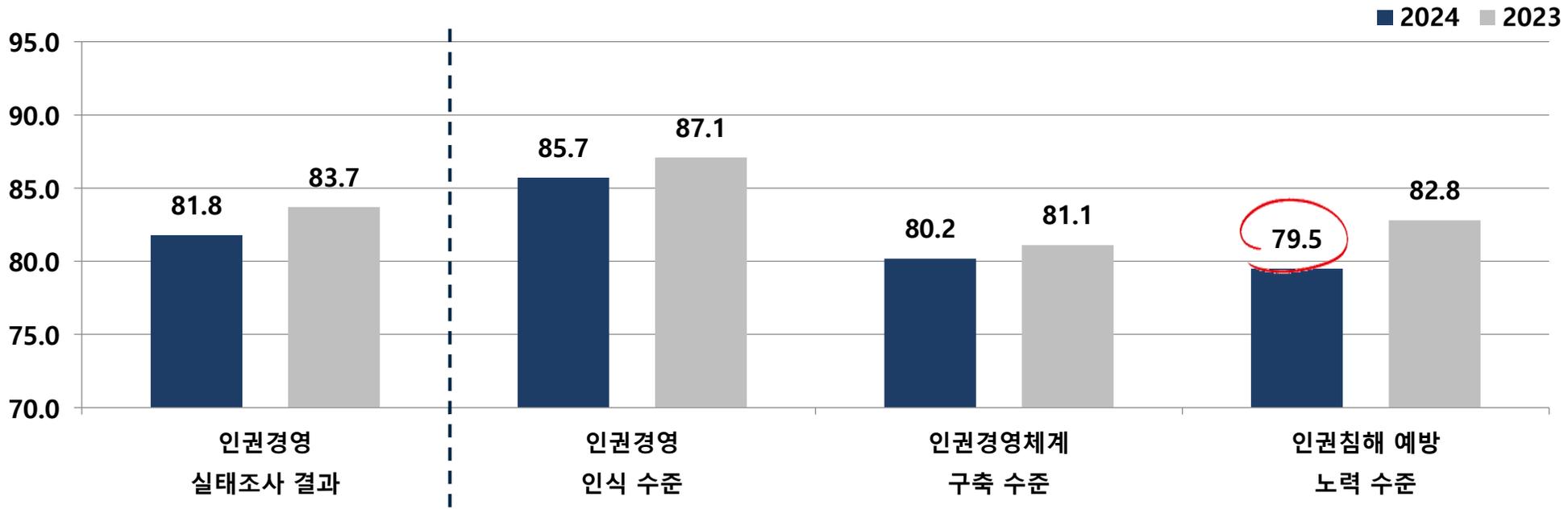
- 중대성 평가를 통한 인권경영 개선과제 최소화 필요

3. 재단 직원 인권경영 실태조사 결과

인권경영 실태조사(8/12~8/25) 결과, **81.8점(-1.9점)**으로 나타났으며 **인권경영 인식 수준은 85.7점(-1.4점), 인권경영 체계 구축 수준은 80.2점(-0.9점), 인권침해 예방 노력 수준은 79.5점(-3.3점)**으로 조사됨

인권경영 실태조사 결과

(n=115)



구분	인권경영 실태조사 결과	인권경영 인식 수준	인권경영체계 구축 수준	인권침해 예방 노력 수준
2024년	81.8	85.7	80.2	79.5
2023년	83.7	87.1	81.1	82.8
증감	-1.9	-1.4	-0.9	-3.3

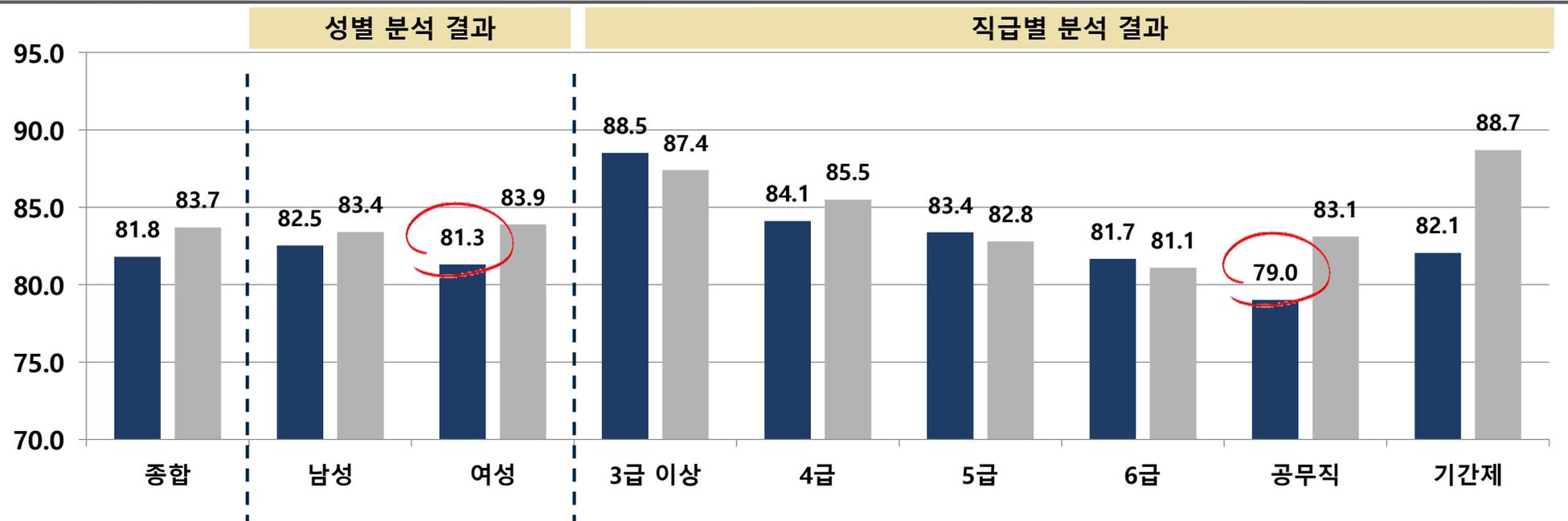
※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1), 2023년 72명 응답

3. 재단 직원 인권경영 실태조사 결과

인권경영 실태에 대한 성별 분석 결과, 남성(82.5점, -0.9점)이 여성(81.3점, -2.6점)보다 높게 나타남
 직급별 분석 결과, 3급 이상(88.5점, +1.1점)이 가장 높게 나타났으며, 공무직(79.0점, -4.1점)이 가장 낮게 나타남

표본특성별 분석 결과

(n=115)

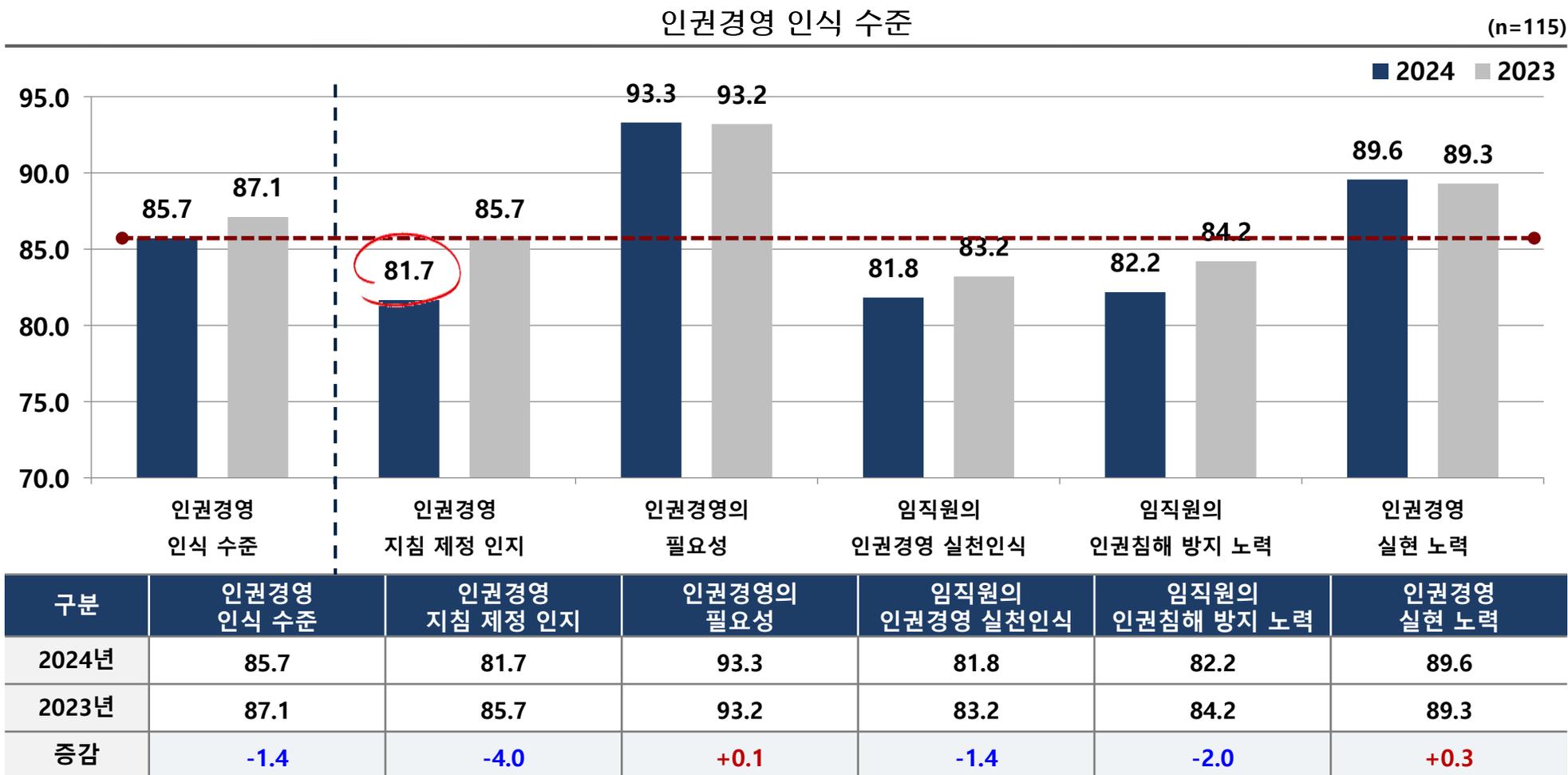


구분	종합	남성	여성	3급 이상	4급	5급	6급	공무직	기간제 근로자
2024년	81.8	82.5	81.3	88.5	84.1	83.4	81.7	79.0	82.1
2023년	83.7	83.4	83.9	87.4	85.5	82.8	81.1	83.1	88.7
증감	-1.9	-0.9	-2.6	+1.1	-1.4	+0.6	+0.6	-4.1	-6.6

※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1), 2023년 72명 응답

3. 재단 직원 인권경영 실태조사 결과

인권경영 인식 수준 분야 중 **인권경영의 필요성이 93.3점(+0.1점)**으로 가장 높게 나타났으나, **인권경영 지침 제정 인지는 81.7점(-4.0점)**으로 가장 낮게 나타남



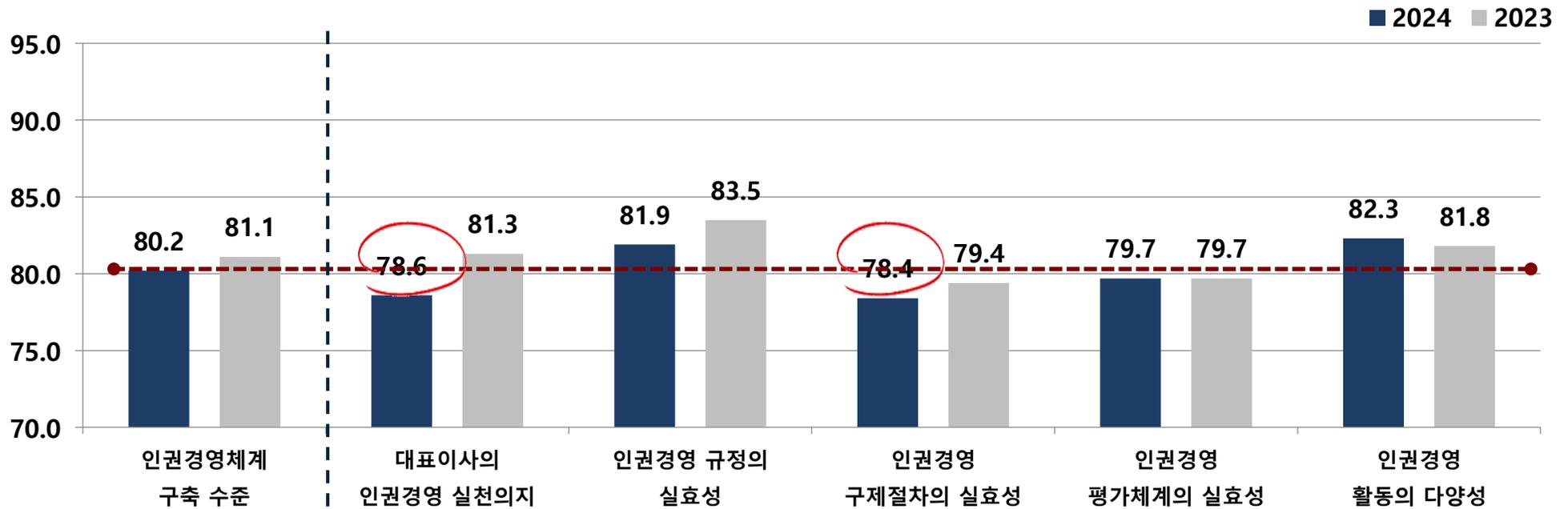
※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1), 2023년 72명 응답

3. 재단 직원 인권경영 실태조사 결과

인권경영체계 구축 수준 분야 중 **인권경영 규정의 다양성이 82.3점(+0.5점)**으로 가장 높게 나타났으며, **인권경영 구제절차의 실효성(78.4점, -1.0점)**과 **대표이사의 인권경영 실천의지(78.6점, -2.7점)**는 상대적으로 낮게 나타남

인권경영체계 구축 수준

(n=115)



구분	인권경영체계 구축 수준	대표이사의 인권경영 실천의지	인권경영 규정의 실효성	인권경영 구제절차의 실효성	인권경영 평가체계의 실효성	인권경영 활동의 다양성
2024년	80.2	78.6	81.9	78.4	79.7	82.3
2023년	81.1	81.3	83.5	79.4	79.7	81.8
증감	-0.9	-2.7	-1.6	-1.0	-	+0.5

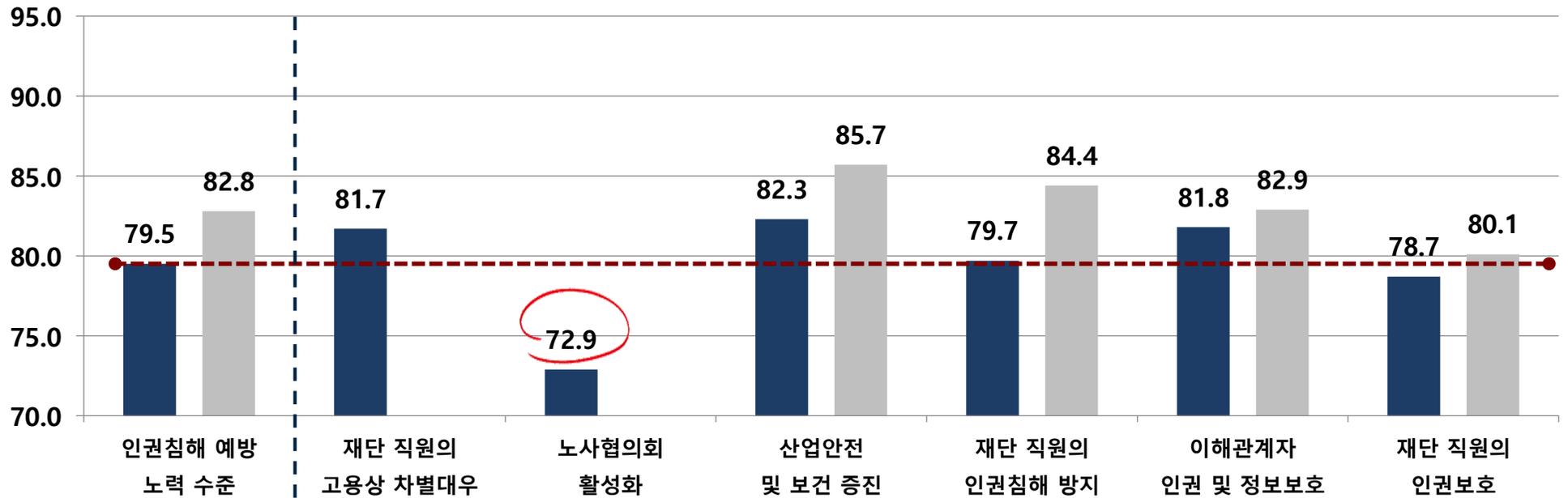
※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1), 2023년 72명 응답

3. 재단 직원 인권경영 실태조사 결과

인권침해 예방 노력 수준 분야 중 **산업안전 및 보건 증진이 82.3점(-3.4점)**으로 가장 높게 나타났으나, **노사협의회 활성화는 72.9점**으로 16개 지표 중 가장 낮게 나타남

인권침해 예방 노력 수준

(n=115)



구분	인권침해 예방 노력 수준	재단 직원의 고용상 차별대우	노사협의회 활성화	산업안전 및 보건 증진	재단 직원의 인권침해 방지	이해관계자 인권 및 정보보호	재단 직원의 인권보호
2024년	79.5	81.7	72.9	82.3	79.7	81.8	78.7
2023년	82.8	신규지표	신규지표	85.7	84.4	82.9	80.1
증감	-3.3	-	-	-3.4	-4.7	-1.1	-1.4

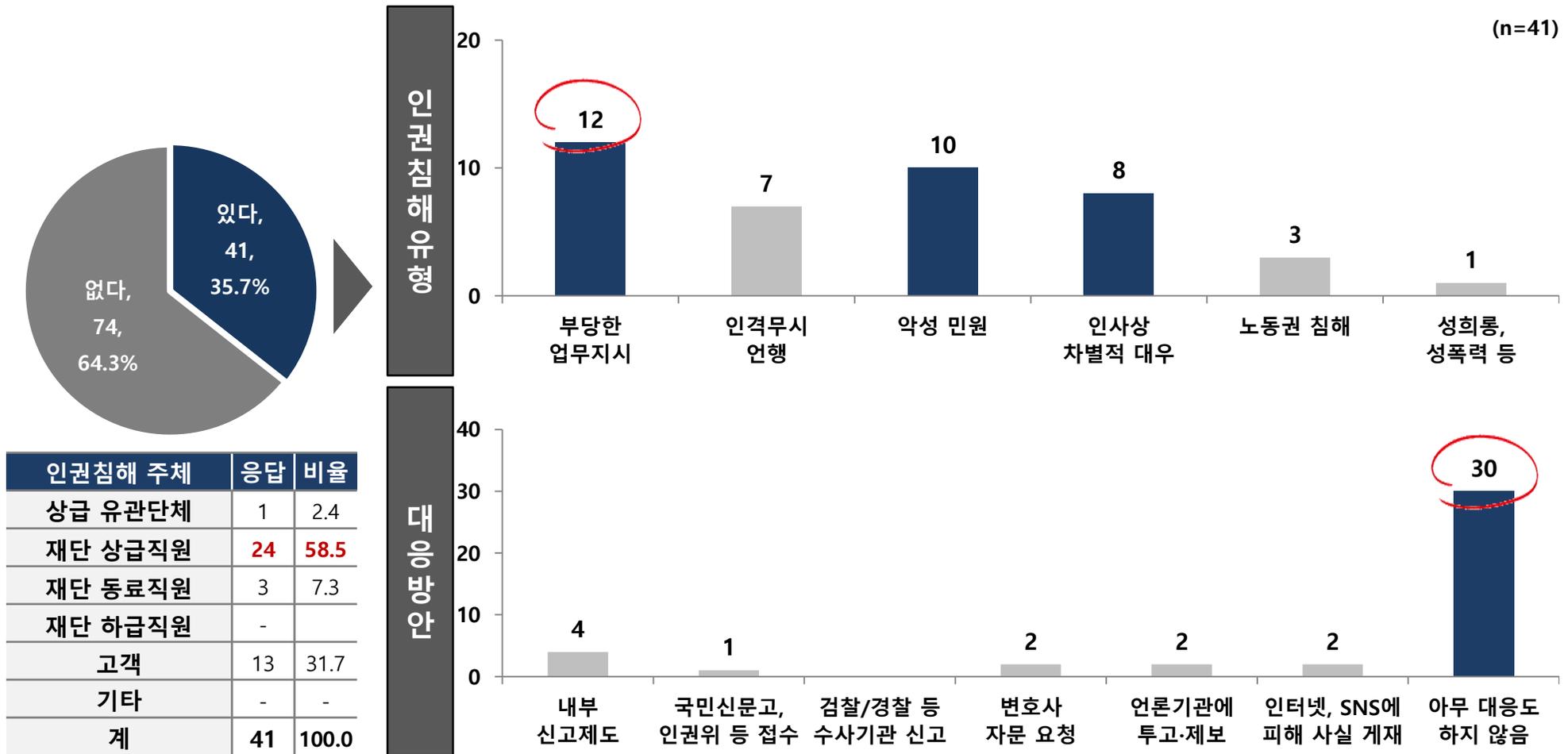
※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1), 2023년 72명 응답, 2개 문항 신설, 1개 문항 삭제

3. 재단 직원 인권경영 실태조사 결과

인권침해 경험이 있는 재단 직원(35.7%)의 경우, 부당한 업무지시(29.3%), 악성 민원(24.4%), 인사상 차별적 대우(19.5%) 등의 인권침해 유형이 가장 많은 것으로 나타났으나 아무 대응도 하지 않은 비율이 73.2%로 가장 높게 나타남(인권침해 주체는 재단 상급직원이 58.5%로 가장 높게 나타남)

인권침해 유형 및 대응방법

(n=115)

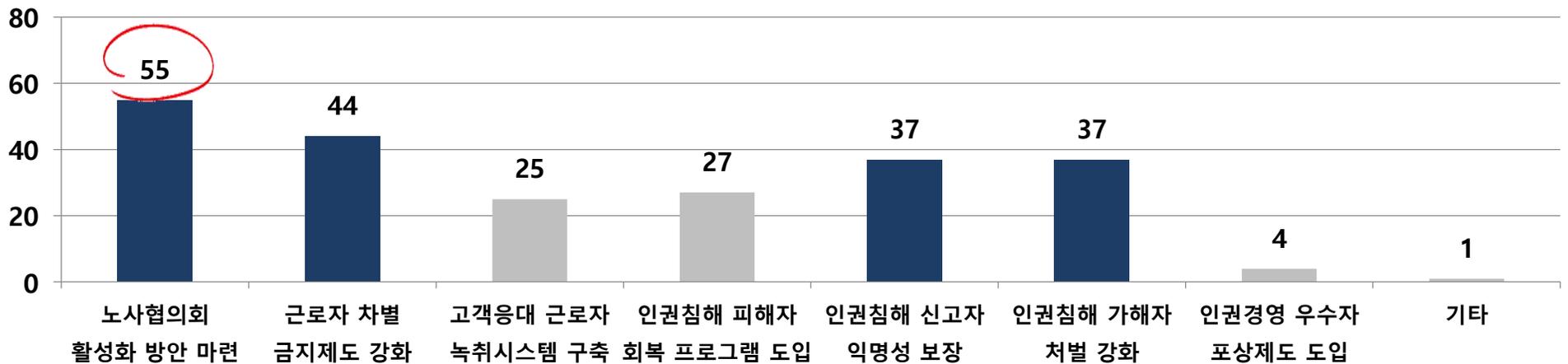
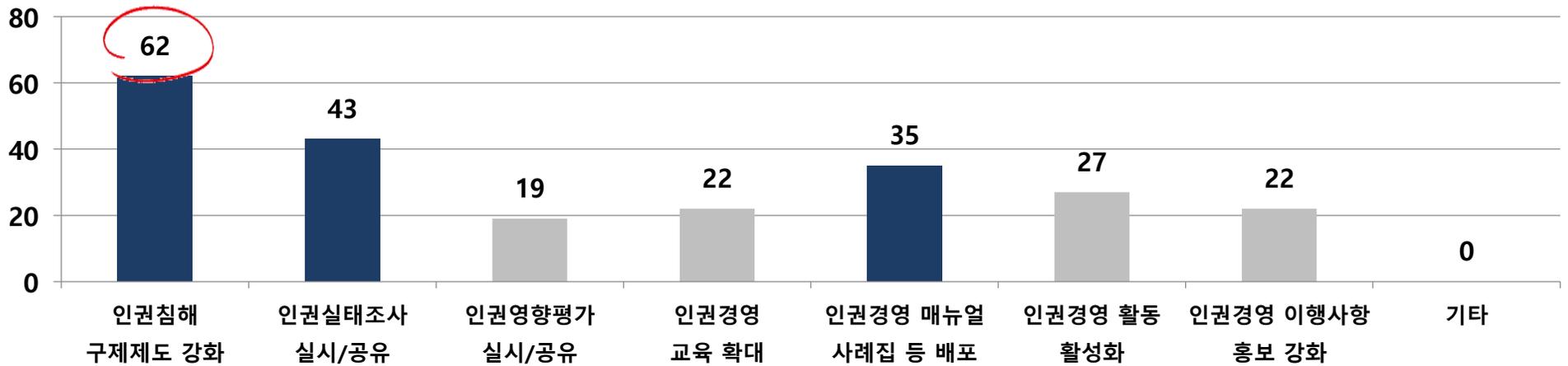


3. 재단 직원 인권경영 실태조사 결과

인권경영 개선방안은 규정 보완, 홍보 강화 등 인권침해 구제제도 강화(27.0%), 인권경영 실태조사 정기적 실시 및 결과 공유(18.7%) 등의 순으로 나타났으며, 인권침해 예방 및 인권보호를 위해서는 노사협의회 활성화 방안 마련(23.9%), 근로자의 고용, 승진, 이동배치 등 차별금지제도 강화(19.1%) 등의 순으로 나타남

인권경영 개선방안

(n=115)

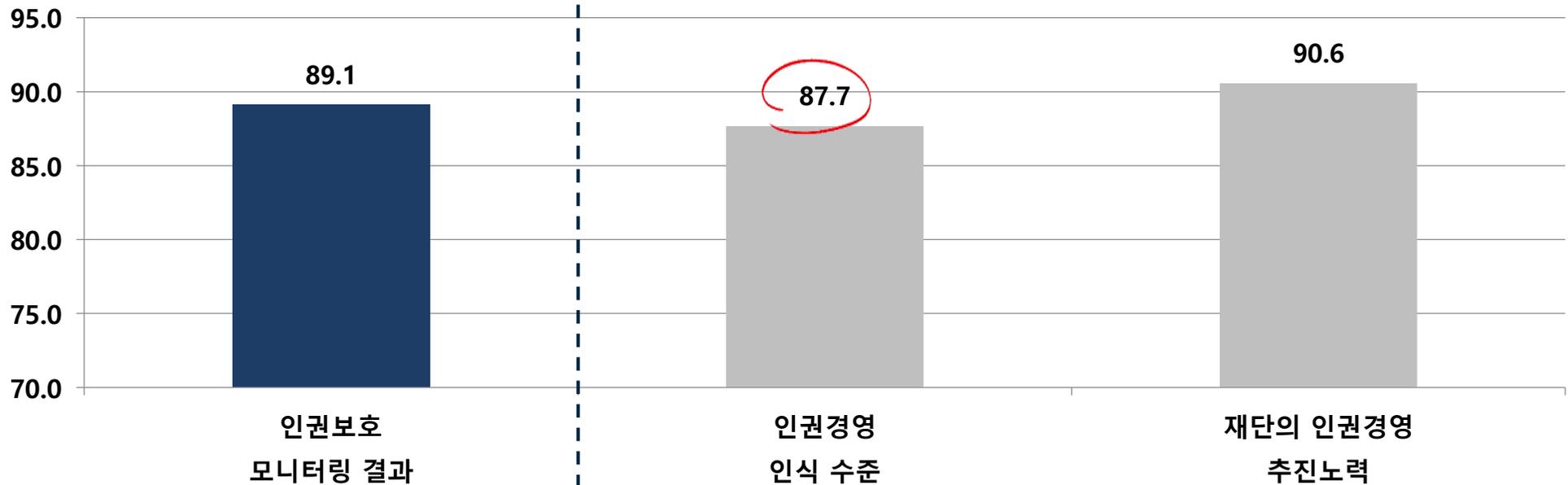


4. 재단 이해관계자 인권보호 모니터링 결과

재단 이해관계자 인권보호 모니터링(8/12~8/25) 결과, **89.1점**으로 나타났으며 **인권경영 인식 수준은 87.7점, 재단의 인권경영 추진노력은 90.6점**으로 조사됨

이해관계자 인권보호 모니터링 결과

(n=79)



구분	이해관계자 인권보호 모니터링 결과	인권경영 인식 수준	재단의 인권경영 추진 노력
2024년	89.1	87.7	90.6
2023년	신규지표	신규지표	신규지표
증감	-	-	-

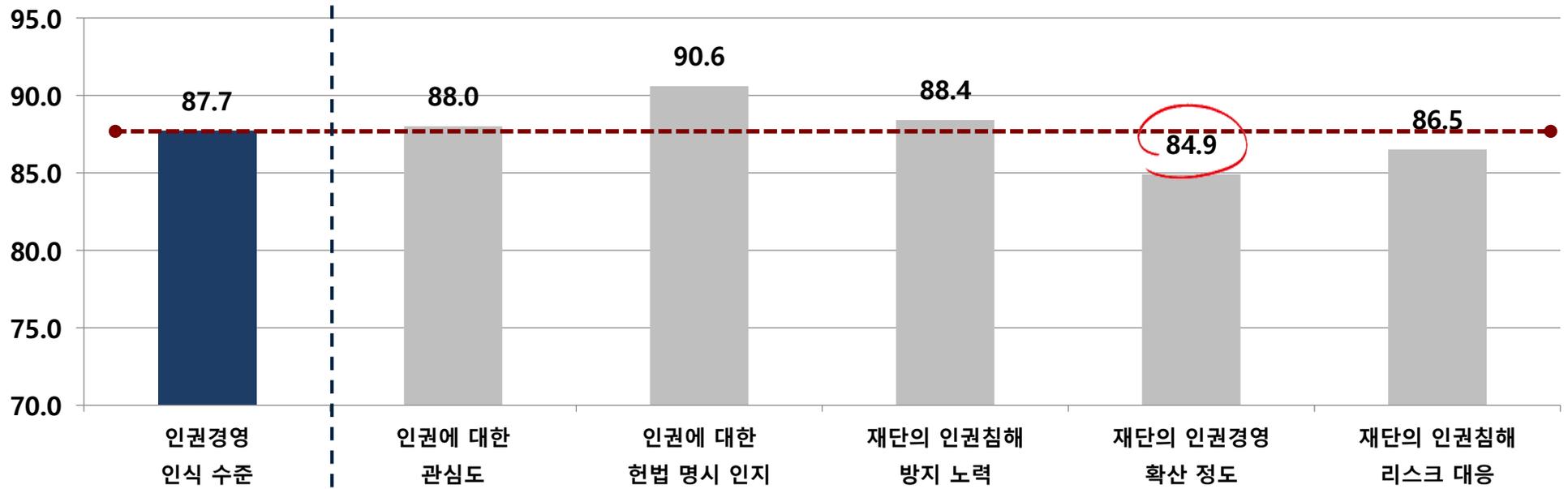
※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1)

4. 재단 이해관계자 인권보호 모니터링 결과

인권경영 인식 수준 분야 중 **인권에 대한 헌법 명시 인지가 90.6점**으로 가장 높게 나타났으나, **재단의 인권경영 확산 정도는 84.9점**으로 가장 낮게 나타남

인권경영 인식 수준

(n=79)



구분	인권경영 인식 수준	인권에 대한 관심도	인권에 대한 헌법 명시 인지	재단의 인권침해 방지 노력	재단의 인권경영 확산 정도	재단의 인권침해 리스크 대응
2024년	87.7	88.0	90.6	88.4	84.9	86.5
2023년	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표
증감	-	-	-	-	-	-

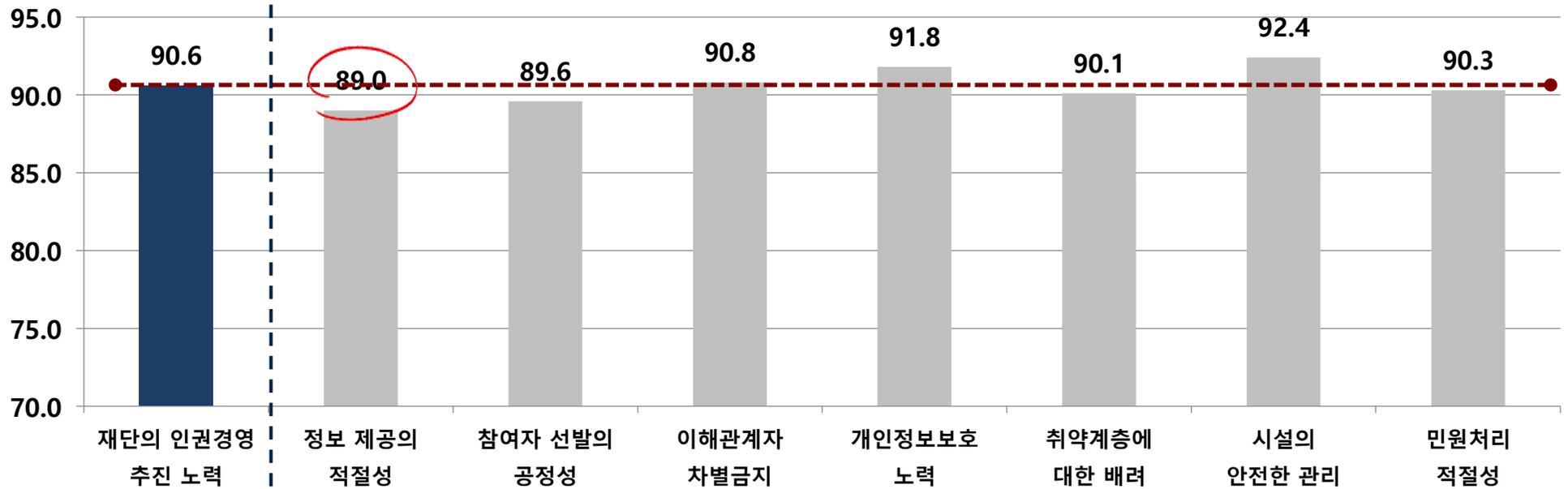
※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1)

4. 재단 이해관계자 인권보호 모니터링 결과

재단의 인권경영 추진 노력 분야 중 **재단 시설의 안전한 관리가 92.4점**으로 가장 높게 나타났으며, **정보 제공의 적절성(89.0점)**과 **참여자 선발의 공정성(89.6점)**은 상대적으로 낮게 나타남

재단의 인권경영 추진 노력

(n=79)



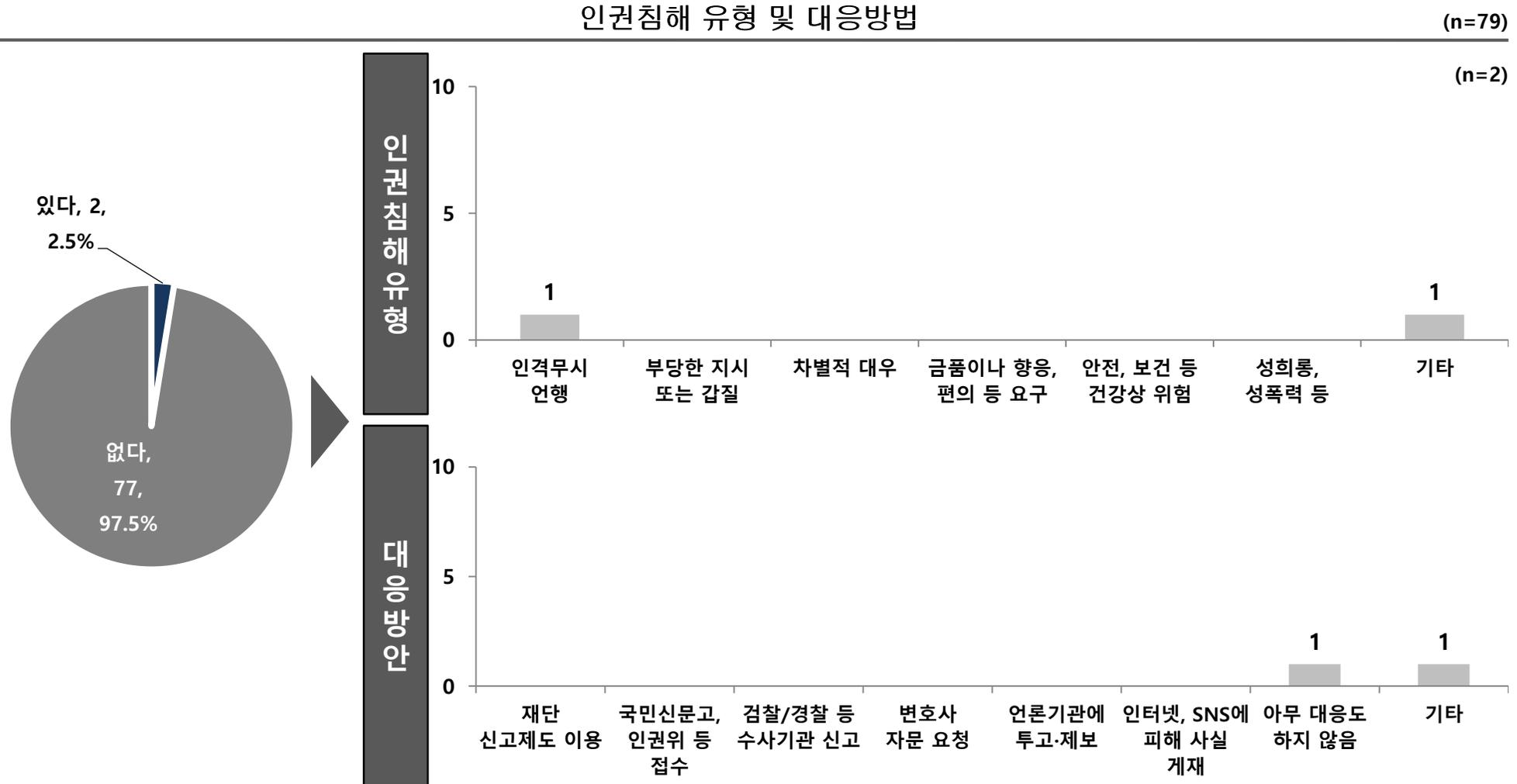
구분	재단의 인권경영 추진 노력	정보 제공의 적절성	참여자 선발의 공정성	이해관계자 차별금지	개인정보보호 노력	취약계층에 대한 배려	시설의 안전한 관리	민원처리 적절성
2024년	90.6	89.0	89.6	90.8	91.8	90.1	92.4	90.3
2023년	신규지표	신규지표		신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표
증감	-	-		-	-	-		-

※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1)

4. 재단 이해관계자 인권보호 모니터링 결과

인권침해 경험이 있는 이해관계자(2.5%)의 경우, 인격무시 언행과 기타(잠재적 규칙위반자로 간주하여 행정처리)로 나타났으며, 대응 방안은 아무 대응도 하지 않은 경우와 기타(시청과 재단에 민원 제기)로 나타남

인권침해 유형 및 대응방법

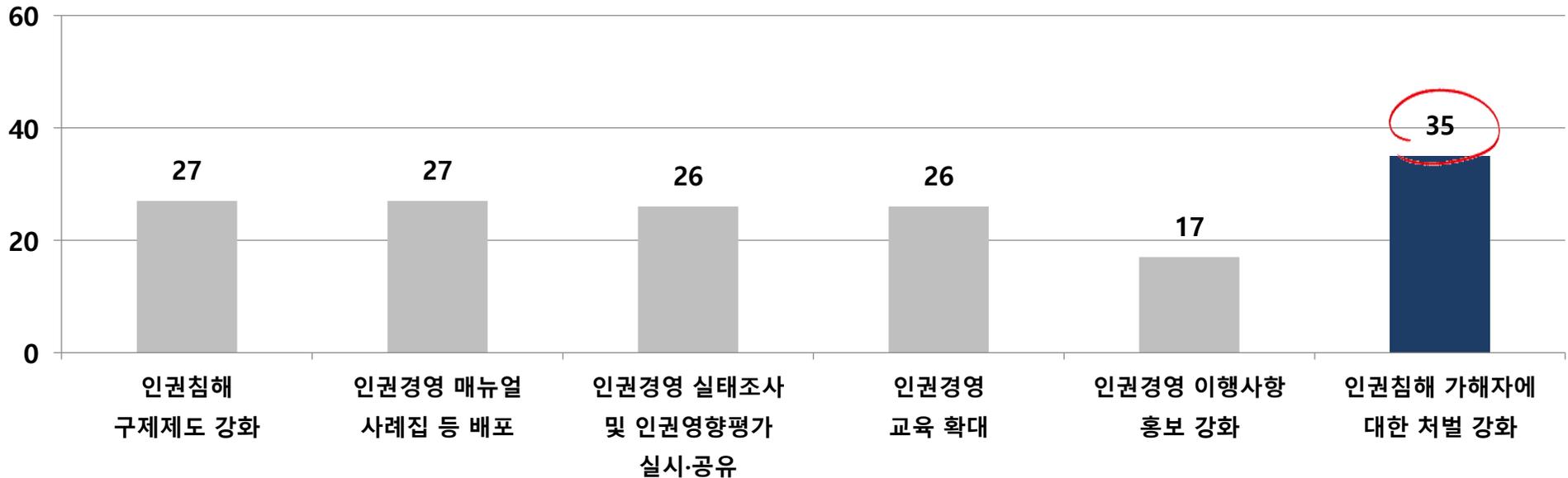


4. 재단 이해관계자 인권보호 모니터링 결과

재단의 인권리스크 방지 등 인권경영을 위해 개선해야 할 부분은 인권침해 가해자에 대한 처벌 강화(22.2%), 인권침해 구제제도 강화(규정 보완, 홍보 강화 등)(17.1%), 인권경영 실태조사, 인권영향평가 등 정기적 실시 및 결과 공유(17.1%) 등의 순으로 나타남

인권경영 개선방안

(n=79)



건의사항

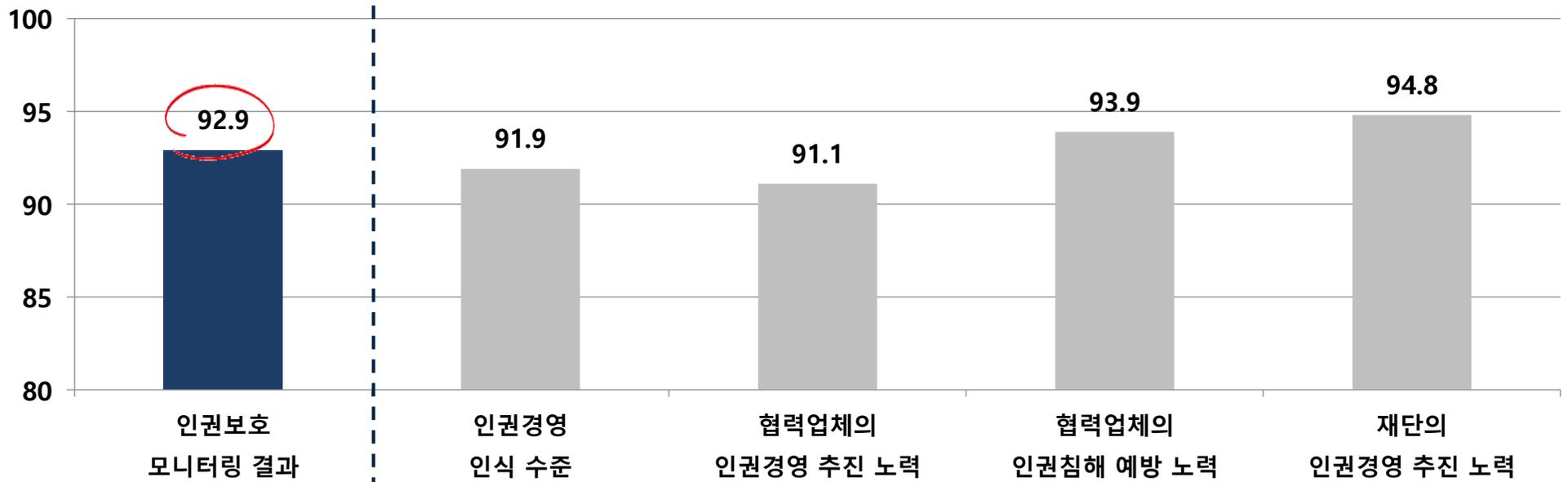
- 인권보호 및 존중 교육 확대 및 참여 기회 제공
- 인권, 난민에 대한 책자 또는 교육 다양화
- 청소년 연령대별로 눈높이에 맞는 근로 가치관 맞춤형 수업 필요
- 재단 사업과 프로그램에 대한 홍보 확대(접근성 강화)
- 인권보호 관련 공연이나 행사 추진
- 취약계층에 대한 지속적인 모니터링 강화
- 인권 관련 홍보 책자나 리플렛, 동영상 등 제공
- 재단에 대한 홍보 강화
- 인권경영 홍보 강화
- 재단 직원의 인권경영 교육 및 인권개선 활동 확대
- 인권보호 프로그램 개발
- 지속적인 인권보호 모니터링 설문조사 실시
- 인권침해에 대한 처벌 강화
- 다양한 프로그램 운영

5. 재단 협력업체 인권보호 모니터링 결과

재단 협력업체 인권보호 모니터링(8/12~8/25) 결과, **92.9점**으로 나타났으며 **재단의 인권경영 추진노력이 94.8점**으로 가장 높게 나타났으며, **협력업체의 인권경영 추진 노력은 91.1점**으로 상대적으로 낮게 나타남

협력업체 인권보호 모니터링 결과

(n=38)



구분	협력업체 인권보호 모니터링 결과	인권경영 인식 수준	협력업체의 인권경영 추진 노력	협력업체의 인권침해 예방 노력	재단의 인권경영 추진 노력
2024년	92.9	91.9	91.1	93.9	94.8
2023년	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표
증감	-	-	-	-	-

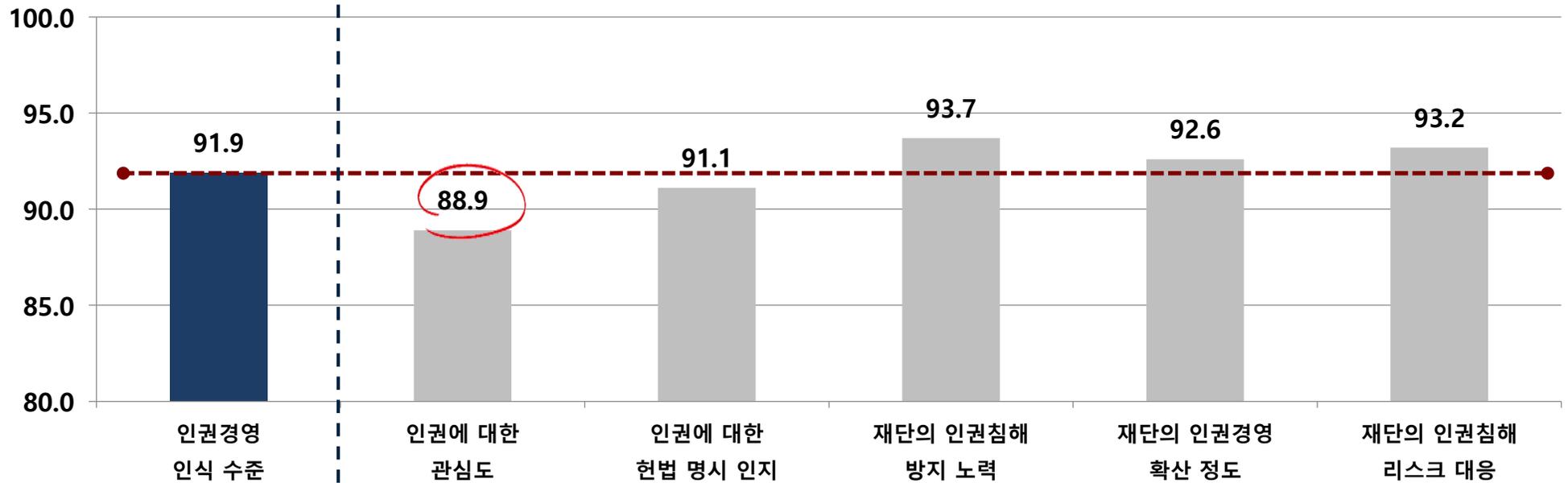
※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1)

5. 재단 협력업체 인권보호 모니터링 결과

인권경영 인식 수준 분야 중 **재단의 인권침해 방지 노력이 93.7점**으로 가장 높게 나타났으나, **인권에 대한 관심도는 88.9점**으로 상대적으로 낮게 나타남

인권경영 인식 수준

(n=38)



구분	인권경영 인식 수준	인권에 대한 관심도	인권에 대한 헌법 명시 인지	재단의 인권침해 방지 노력	재단의 인권경영 확산 정도	재단의 인권침해 리스크 대응
2024년	91.9	88.9	91.1	93.7	92.6	93.2
2023년	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표
증감	-	-	-	-	-	-

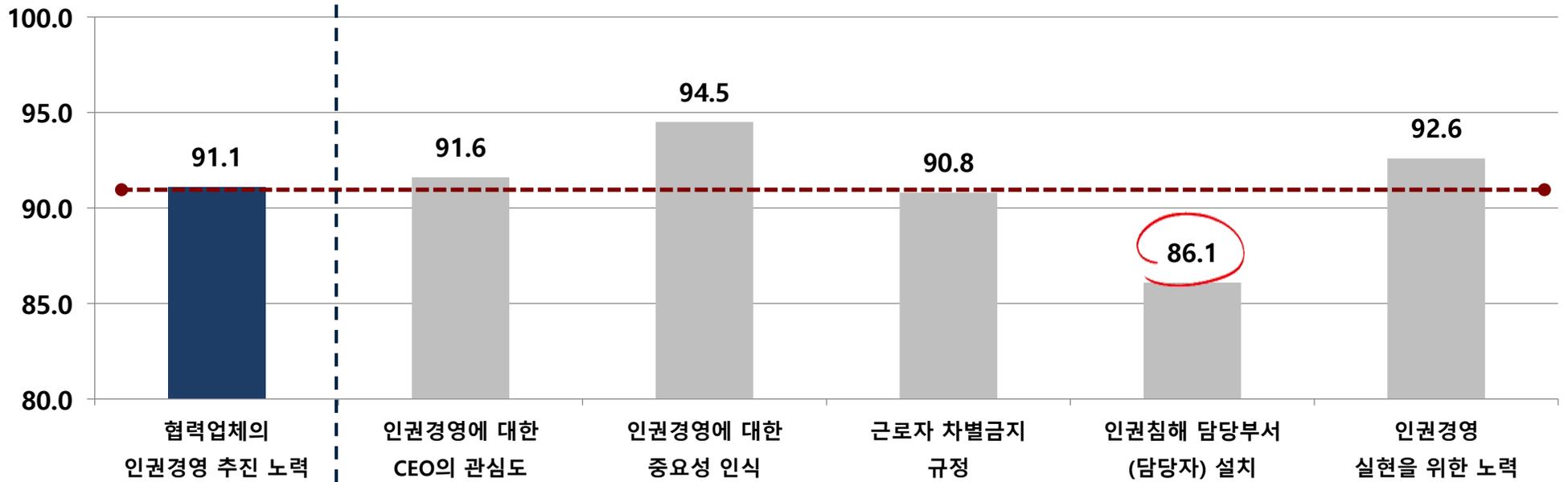
※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1)

5. 재단 협력업체 인권보호 모니터링 결과

협력업체의 인권경영 추진 노력 분야 중 **인권경영에 대한 중요성 인식이 94.5점**으로 가장 높게 나타났으나, **인권침해 담당부서(담당자) 설치**는 86.1점으로 상대적으로 낮게 나타남

협력업체의 인권경영 추진 노력

(n=38)



구분	협력업체의 인권경영 추진 노력	인권경영에 대한 CEO의 관심도	인권경영에 대한 중요성 인식	근로자 차별금지 규정	인권침해 담당부서(담당자) 설치	인권경영 실현을 위한 노력
2024년	91.1	91.6	94.5	90.8	86.1	92.6
2023년	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표
증감	-	-	-	-	-	-

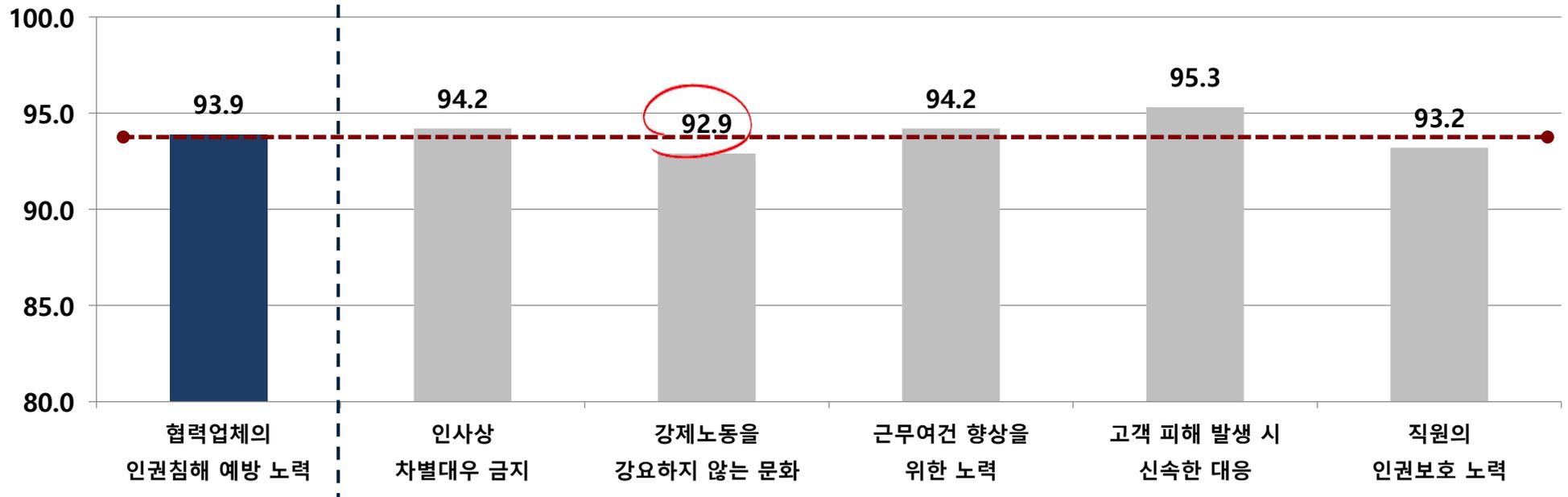
※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1)

5. 재단 협력업체 인권보호 모니터링 결과

협력업체의 인권침해 예방 노력 분야 중 고객 피해 발생 시 신속한 대응이 95.3점으로 가장 높게 나타났으나, 강제노동을 강요하지 않는 문화는 92.9점으로 상대적으로 낮게 나타남

협력업체의 인권침해 예방 노력

(n=38)



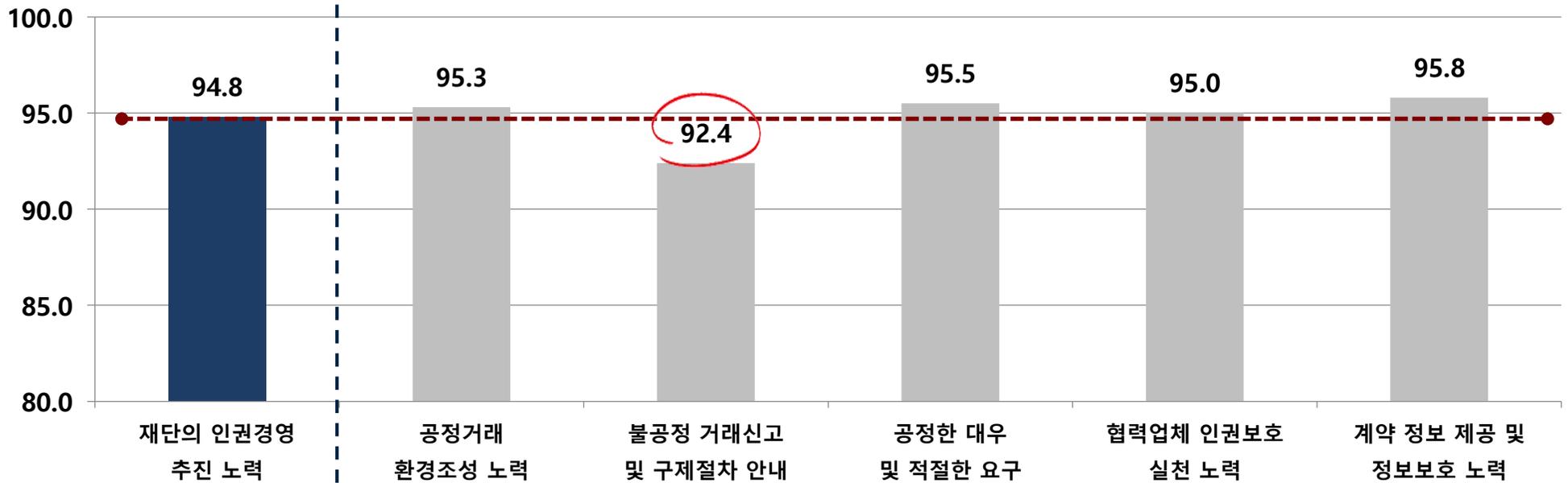
구분	협력업체의 인권침해 예방 노력	인사상 차별대우 금지	강제노동을 강요하지 않는 문화	근무여건 향상을 위한 노력	고객 피해 발생 시 신속한 대응	직원의 인권보호 노력
2024년	93.9	94.2	92.9	94.2	95.3	93.2
2023년	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표
증감	-	-	-	-	-	-

5. 재단 협력업체 인권보호 모니터링 결과

재단의 인권경영 추진 노력 분야 중 **계약 정보 제공 및 정보보호 노력이 95.8점**으로 가장 높게 나타났으나 **불공정 거래신고 및 구제절차 안내**는 92.4점으로 상대적으로 낮게 나타남

재단의 인권경영 추진 노력

(n=38)



구분	재단의 인권경영 추진 노력	공정거래 환경조성 노력	불공정 거래신고 및 구제절차 안내	공정한 대우 및 적절한 요구	협력업체 인권보호 실천 노력	계약 정보 제공 및 정보보호 노력
2024년	94.8	95.3	92.4	95.5	95.0	95.8
2023년	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표	신규지표
증감	-	-	-	-	-	-

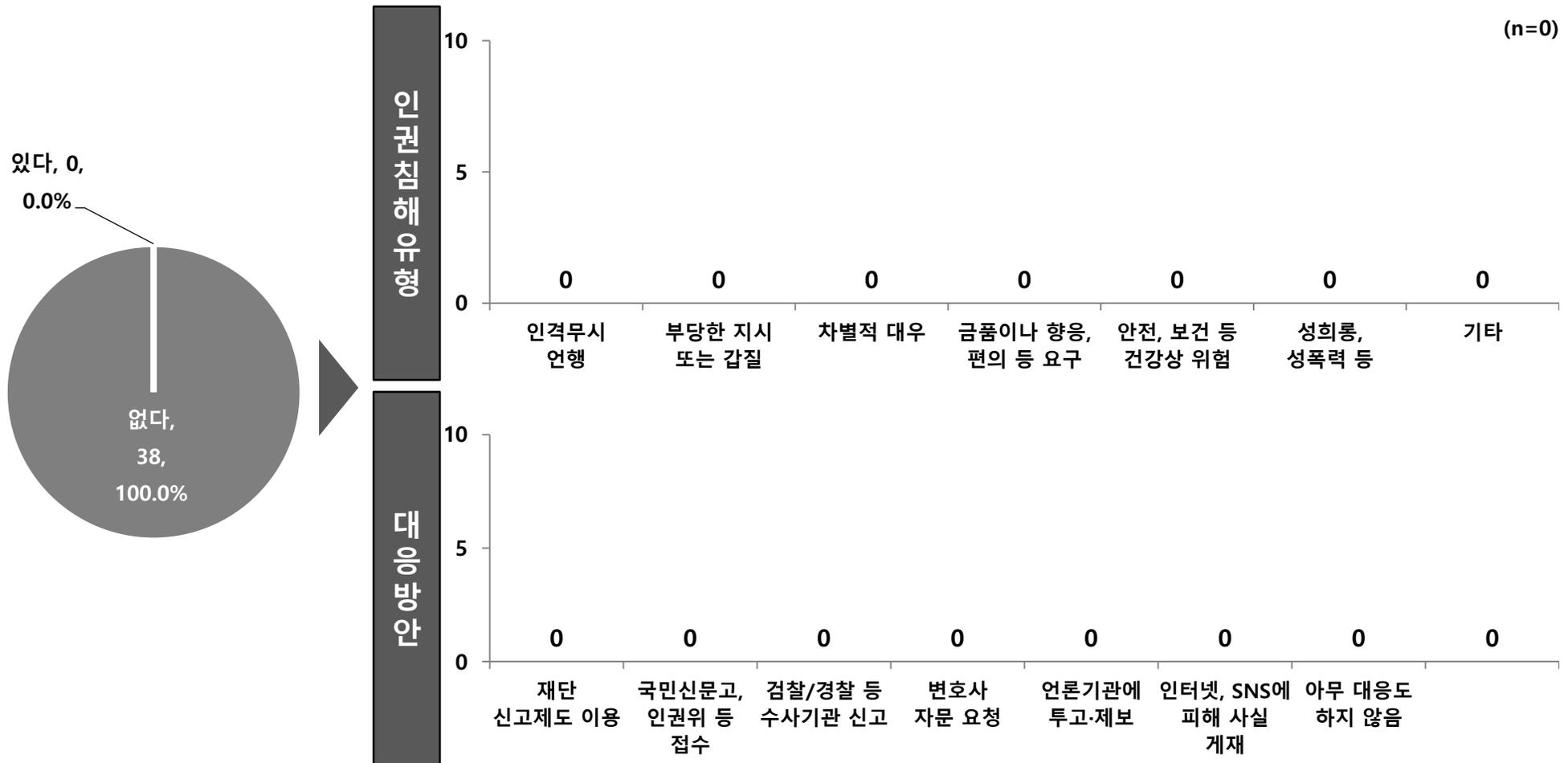
※ 100점 환산 = 60점 + 10점 × (5점 척도 점수 - 1)

5. 재단 협력업체 인권보호 모니터링 결과

최근 1년간(2023년 8월 ~ 2024년 7월) 재단 임직원으로부터 인권침해 경험이 있는 협력업체는 없는 것으로 조사됨

인권침해 유형 및 대응방법

(n=38)

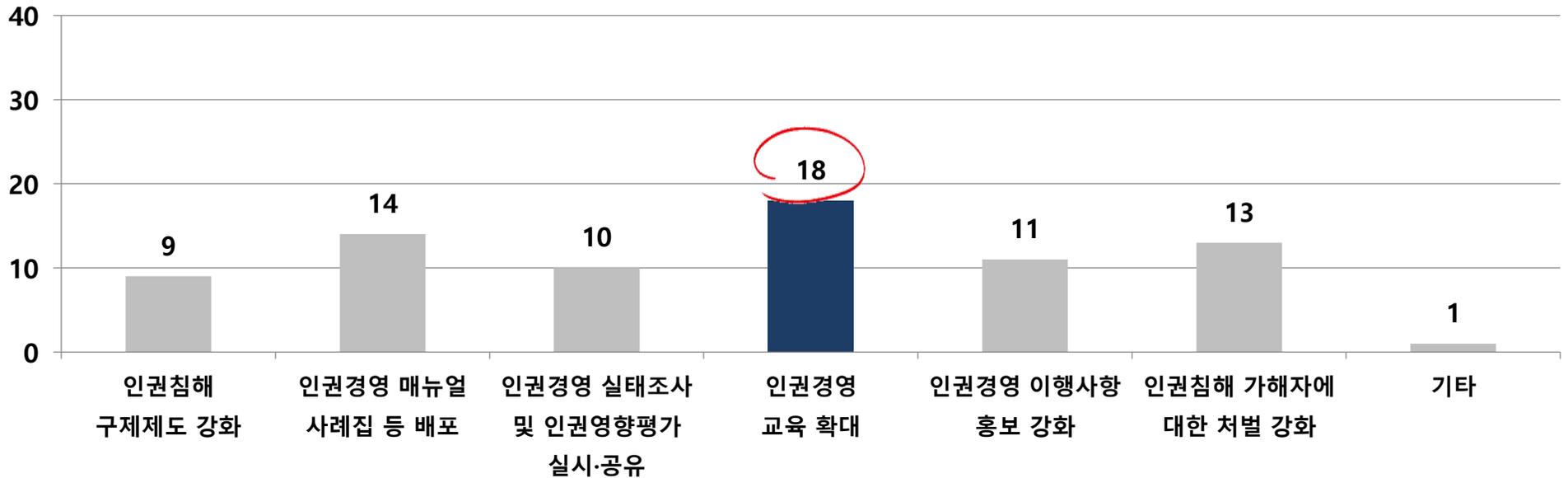


5. 재단 협력업체 인권보호 모니터링 결과

재단의 인권리스크 방지 등 인권경영을 위해 개선해야 할 부분은 인권경영 교육 확대(23.7%), 인권경영 가이드라인, 매뉴얼, 사례집 등 배포(18.4%), 인권침해 가해자에 대한 처벌 강화(17.1%) 등의 순으로 나타남

인권경영 개선방안

(n=38)



건의사항

- 적극적인 홍보와 근로자 의식 고취 필요
- 협력업체 경영자들을 대상으로 교육이나 직접적인 홍보 필요
- 인권보호를 위한 관리, 감독 담당자 선임 필요
- 상하 직원간 의사소통 및 유대 강화 필요
- 재단과 협력업체 상호 간 존중하는 문화 조성
- 교육이 중요하다고 생각함
- 지속적인 교육 및 홍보 필요
- 정기적인 대화와 토론을 위한 시간 마련
- 승진에 대한 공정한 인사 필요

Agenda

I 인권영향평가 개요

II 인권경영 핵심 이슈

III **인권영향평가 체크리스트 개발**

1. 기관운영 인권영향평가 체크리스트

IV **기관운영 및 주요사업 인권영향평가**

2. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 종합

3. 인권영향평가 평가기준 및 평가등급 체계

1. 기관운영 인권영향평가 체크리스트

재단의 기관운영 인권영향평가는 공공기관 인권경영 매뉴얼, 4개 기관 벤치마킹, 재단의 인권경영 실행체계 진단 및 인권경영 실태조사 결과를 바탕으로 도출한 후, 인권경영위원회에서 심의·의결함 → 11개 분야, 37개 평가항목, 152개 평가지표

기관운영 인권영향평가 체크리스트 개발

분야	평가항목					평가지표					비고	
	현재	신설	삭제	수정	최종	현재	신설	삭제	수정	최종		
1	인권경영 체계의 구축	6	1			7	29	3	1	1	31	강화
2	고용상의 비차별	3				3	14			10	14	개선
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	4				4	15	1		11	16	강화
4	강제 노동의 금지	2		1		1	10		5	4	5	축소
5	아동노동의 금지	2				2	13		5	1	8	축소
6	산업안전 보장	5				5	21			9	21	개선
7	책임 있는 공급망 관리	3				3	8			1	8	개선
8	현지주민의 인권 보호	2				2	8		1		7	축소
9	환경권 보장	4		1		3	18		8	3	10	축소
10	고객 인권 보호	3				3	15		1	1	14	축소
11.	직원 인권 보호	4	1	1		4	15	5	2	2	18	강화
계		38	2	3	0	37	166	9	23	43	152	

※ 벤치마킹 대상: 경기도여성가족재단(2022), 서울특별시여성가족재단(2022), 화성시문화재단(2023), 한국문화예술위원회(2023)

2. 주요사업 인권영향평가 체크리스트

6개 주요사업 평가 결과와 기존 주요사업 및 2024년 사업 특성 등을 고려하여 1) 시민 중심 스포츠 프로그램 운영, 2) 청소년 미래역량 강화 등 청소년 지원 사업, 3) 성폭력·가정폭력피해자 상담지원 및 인식개선 증진 3개 사업을 주요사업 인권영향평가 대상사업으로 선정하였으며, 인권경영위원회에서 심의·의결함

주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

분야		평가항목		대상사업		비고
		점수	순위	1안	2안	
1	시민 중심 스포츠 프로그램 운영	24	1	◎	◎	◎
2	청소년 미래역량 강화 등 청소년 지원 사업	16	2	X	◎	◎
3	성폭력·가정폭력피해자 상담지원 및 인식개선 증진	12	3	X	◎	◎
4	여성 취·창업 종합지원 서비스 강화	12	3	X	X	
5	시민맞춤형 양성평등 및 가족문화 지원 다각화	12	3	X	X	
6	공연장(기획공연·대관)운영	7	6	X	X	

※ 2023년 주요사업: 유엔아이센터 스포츠 프로그램, 모두누림센터 스포츠 프로그램, 여성비전센터 교육

2. 주요사업 인권영향평가 체크리스트

3개 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 사업기획, 사업운영, 고객 인권보호, 협력업체 인권보호, 직원 인권보호, 및 사후관리 등 총 16개 평가항목, 67개 평가지표로 구성됨

주요사업 인권영향평가 체크리스트 개발

주요사업	평가항목	평가지표	주요 내용	비고
1 시민 중심 스포츠 프로그램 운영	5	24	1) 사업기획 3개 평가지표 2) (강화) 사업운영 6개 평가지표 3) (강화) 고객 인권보호 7개 평가지표 4) (강화) 직원 인권보호 6개 평가지표 5) 사후관리 2개 평가지표	<ul style="list-style-type: none"> • (삭제) 협력업체 인권보호 • 2023년 대비 +2개 지표
2 청소년 미래역량 강화 등 청소년 지원 사업	6	22	1) 사업기획 3개 평가지표 2) (수정) 사업운영 5개 평가지표 3) (수정) 고객 인권보호 5개 평가지표 4) 협력업체 인권보호 3개 평가지표 5) (수정) 직원 인권보호 4개 평가지표 6) 사후관리 2개 평가지표	
3 성폭력·가정폭력피해자 상담지원 및 인식개선 증진	5	21	1) 사업기획 3개 평가지표 2) (강화) 사업운영 6개 평가지표 3) (축소) 고객 인권보호 4개 평가지표 4) (수정) 직원 인권보호 6개 평가지표 5) 사후관리 2개 평가지표	<ul style="list-style-type: none"> • (삭제) 협력업체 인권보호 • 2023년 대비 -1개 지표
계	16개	67개		

3. 인권영향평가 평가기준 및 평가등급 체계

평가지표별 추진실적이 평가기준에 충족하는 정도에 따라 배점을 부여하고, 인권영향평가 체크리스트 평가점수에 따라 5개 등급으로 구분하여 관리할 수 있는 인권영향평가 평가기준 및 평가등급을 유지함

인권영향평가 평가기준 및 평가등급 설계

현황 (As Is)

개선방안 (To Be)

평가 기준

- 평가지표별 추진실적이 평가기준에 충족하는 정도에 따라 배점을 부여하고, 평가지표에 대한 정보가 없거나 해당하지 않는 지표는 평가에서 제외하는 **現** 평가기준 유지

구분	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
배점	2	1	0	평가 제외	평가 제외

'現 평가기준 유지'

평가 등급

- 기관운영 인권영향평가 체크리스트 평가점수(100점 환산)에 따라 5개 등급(가등급, 나등급, 다등급, 라등급, 마등급)으로 구분하여 관리할 수 있도록 하는 **現** 평가등급 기준 유지

구분	가등급	나등급	다등급	라등급	마등급
배점	90점 이상	80점 이상	70점 이상	60점 이상	60점 미만

'現 평가등급 유지'

※ 기관운영 인권영향평가 및 주요사업 인권영향평가에 동일하게 적용

3. 인권영향평가 평가기준 및 평가등급 체계

5개 평가항목의 배점부여 방식과 판단기준은 다음과 같음

5개 평가항목의 판단기준

구분	배점	판단기준
예	2	· 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하는 경우
보완 필요	1	· 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하지 못하나, 일부 성과가 있는 경우
아니오	0	· 지표가 요구하는 내용을 전혀 충족하지 않거나 진전이 없는 경우
정보없음	평가 제외	· 지표가 요구하는 내용의 충족 정도나 진전 정도를 파악할 수 있는 정보가 없는 경우
해당없음	평가 제외	· 지표가 요구하는 내용이 재단의 기관운영 또는 주요사업과 관련이 없는 경우 또는 관련 이슈가 발생하지 않아서 지표를 평가할 수 없는 경우

Agenda

I 인권영향평가 개요

II 인권경영 핵심 이슈

III 인권영향평가 체크리스트 개발

IV 기관운영 및 주요사업 인권영향평가

1. 인권영향평가 프로세스

2. 기관운영 인권영향평가 결과

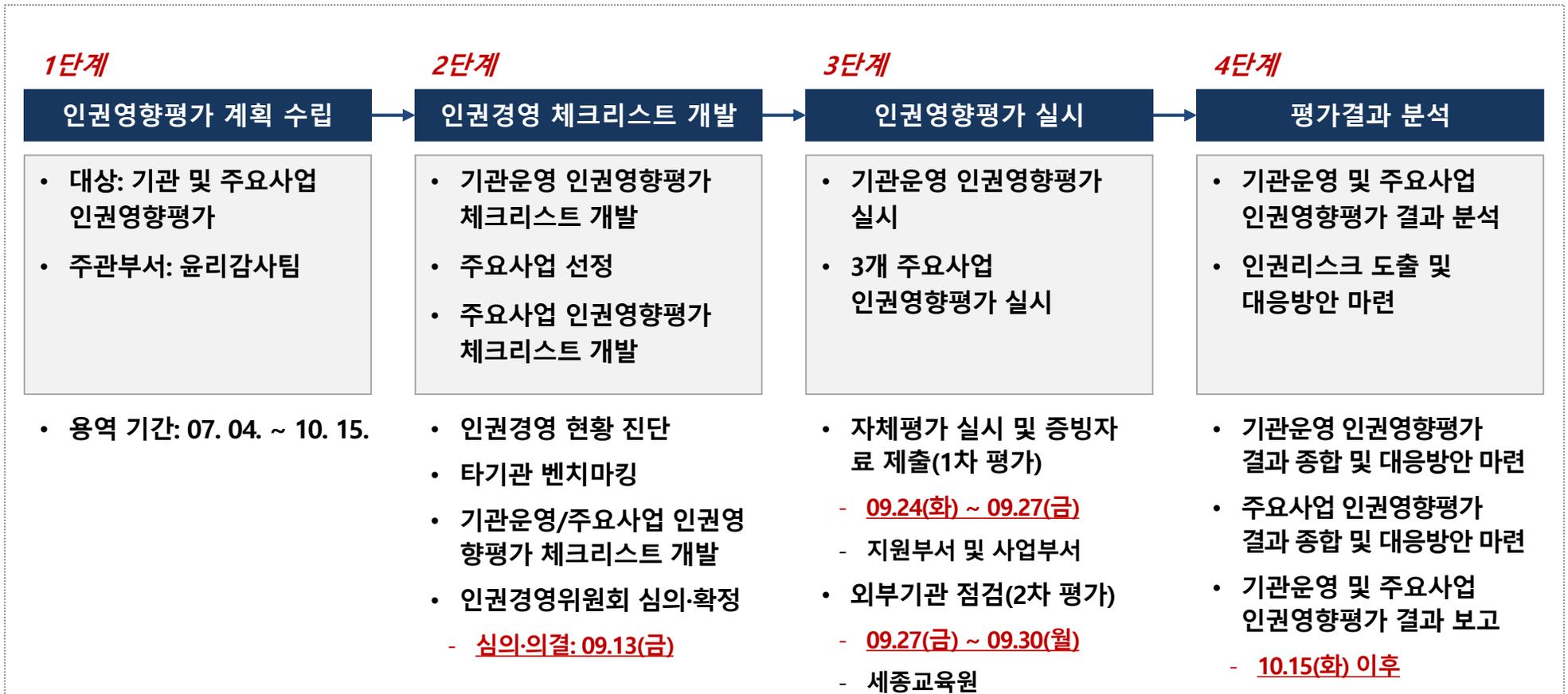
3. 주요사업 인권영향평가 결과

4. 인권경영 개선과제(안)

1. 인권영향평가 프로세스

인권영향평가는 인권영향평가 계획 수립, 인권경영 체크리스트 개발, (자체/외부) 인권영향평가 실시 및 평가결과 분석의 4단계로 진행함

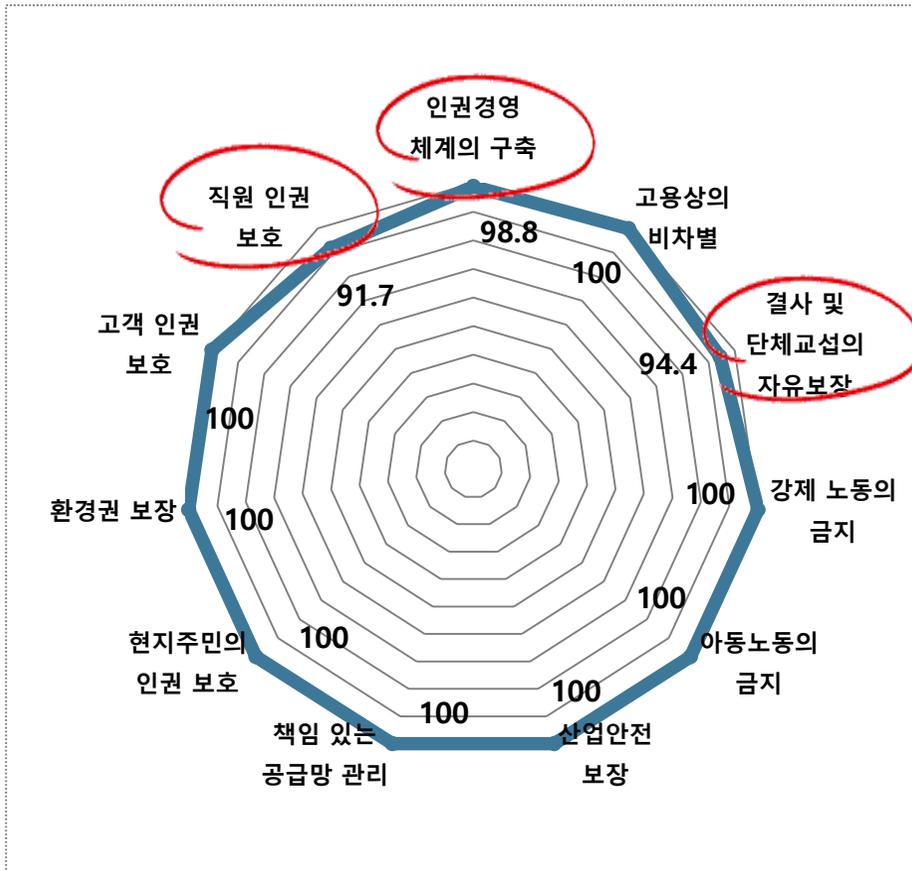
인권영향평가 프로세스



2. 기관운영 인권영향평가 결과

기관운영 인권영향평가 결과, **평균 98.6점(가등급)**으로 나타났으나, 인권경영 체계의 구축, 결사 및 단체교섭의 자유 보장 및 직원 인권 보호 향상을 위한 노력은 필요한 것으로 나타남

기관운영 인권영향평가 결과



평가분야	답변결과					평가결과	
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	점수	등급
1. 인권경영 체계의 구축	30	1	0	0	0	98.8	가
2. 고용상의 비차별	14	0	0	0	0	100.0	가
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	4	1	0	0	11	94.4	가
4. 강제 노동의 금지	5	0	0	0	0	100	가
5. 아동노동의 금지	4	0	0	0	4	100.0	가
6. 산업안전 보장	20	0	0	1	0	100.0	가
7. 책임 있는 공급망 관리	8	0	0	0	0	100.0	가
8. 현지주민의 인권 보호	1	0	0	0	6	100.0	가
9. 환경권 보장	10	0	0	0	0	100.0	가
10. 고객 인권 보호	14	0	0	0	0	100.0	가
11. 직원 인권 보호	14	4	0	0	0	91.7	가
계	124	6	0	1	21	98.6	가

2. 기관운영 인권영향평가 결과

2024년 재단 기관운영 인권영향평가 평균 점수는 98.6점(가등급)으로 2023년 기관운영 인권영향평가 평균 점수인 93.5점보다 5.1점 상승한 것으로 분석됨(2023년 대비 5.5% 상승)

기관운영 인권영향평가 결과 비교

평가분야	2024년	2023년	점수 차이	증감률	비고
1. 인권경영 체계의 구축	98.8	83.2	+15.6	+18.8%	+1등급
2. 고용상의 비차별	100.0	100.0	-	-	
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	94.4	100.0	-5.6	-5.6%	
4. 강제 노동의 금지	100	100.0	-	-	
5. 아동노동의 금지	100.0	100.0	-	-	
6. 산업안전 보장	100.0	100.0	-	-	
7. 책임 있는 공급망 관리	100.0	62.5	+37.5	+60.0%	+3등급
8. 현지주민의 인권 보호	100.0	100.0	-	-	
9. 환경권 보장	100.0	87.5	+12.5	+14.3%	+1등급
10. 고객 인권 보호	100.0	100.0	-	-	
11. 직원 인권 보호	91.7	95.8	-4.1	-4.3%	
계	98.6	93.5	+5.1	+5.5%	

2. 기관운영 인권영향평가 결과

기관운영 인권영향평가에 대한 종합의견 및 주요 이슈는 다음과 같음

기관운영 인권영향평가 종합의견 및 주요 이슈

1) 종합의견

- 재단은 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 지향하기 위하여 **인권경영을 선언하고 인권경영 지침 제정, 인권경영 중장기 운영계획 및 추진계획 수립** 등 인권경영체계 구축 및 인권경영 제도화를 위해 지속적으로 노력하고 있는 것으로 평가됨
- 인권경영 활동의 효과적 추진을 위해 **인권경영 추진조직 및 인권경영 평가시스템**을 구축함. 그리고 인권경영 내재화를 위해 **인권경영 실태조사/모니터링, 인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램 운영** 등을 실시함
- 특히, 2023년 인권경영 관련 주요 이슈를 기반으로 **인권리스크 예방을 위해 39개 인권경영 개선과제를 도출하고 개선계획을 수립**함. 2024년 10월 기준, 39개 과제 중 38개 과제를 추진 완료함
- 2024년 인권영향평가 결과, **98.6점(가등급)으로 전년대비 5.1점 상승**한 것으로 나타났으며, 11개 평가분야 모두 가등급(90점 이상)으로 분석되어 매우 우수한 수준으로 평가됨
- 다만, **인권경영 체계의 구축, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 직원 인권 보호 3개 평가분야에 대한 개선 노력**은 필요함

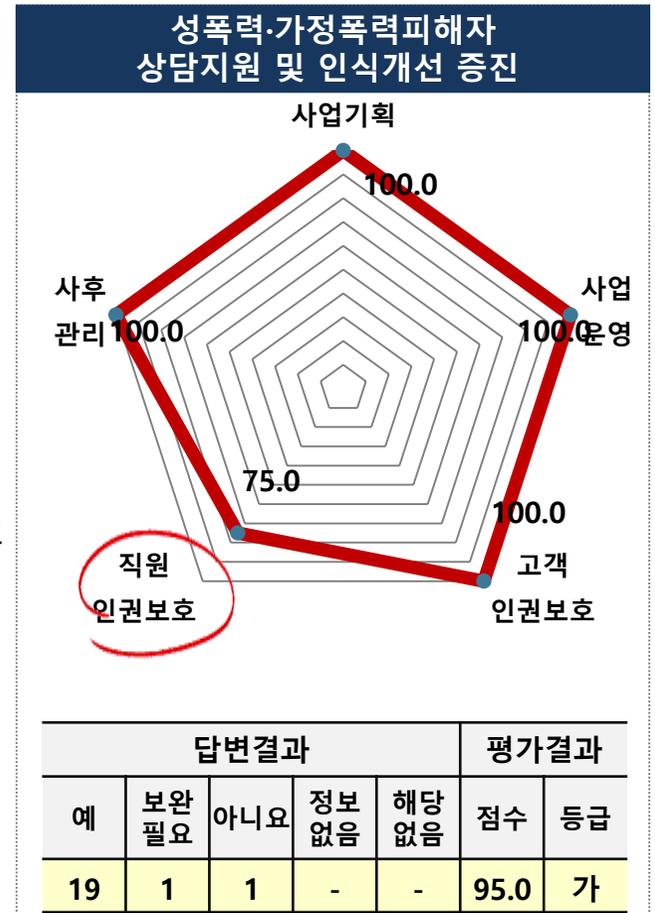
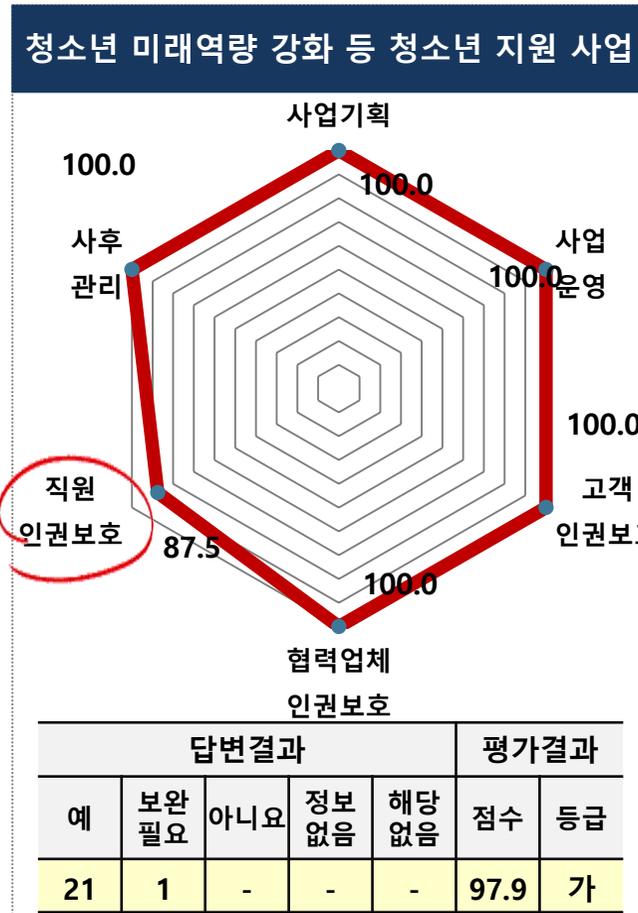
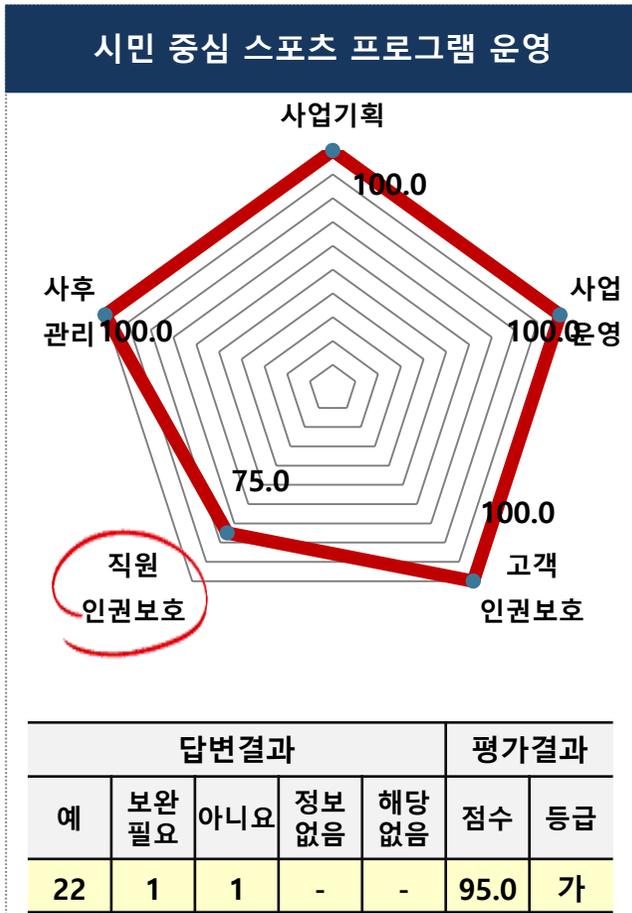
2) 주요 평가분야별 개선의견

- **[인권경영 체계의 구축]**
 - 인권경영 선언문과 인권경영 지침 등에 대한 지속적인 홍보 강화
 - 인권경영 과제 추진에 대한 홍보 강화 및 인권교육 확대
 - 인권침해 피해자 익명성 보호 및 보호조치 강화
 - 인권경영 우수자에 대한 포상 등 인센티브 제도 도입
 - 인권침해 가해자에 대한 처벌 강화
- **[결사 및 단체교섭의 자유 보장]**
 - 노사상생의 조직문화 구축을 위한 노사화합 프로그램 운영
 - 노사협의회 운영 효과성 제고를 위한 방안 마련
- **[책임 있는 공급망 관리]**
 - 부당계약 자가진단 체크리스트 체계화
- **[직원 인권 보호]**
 - 권위주의 조직문화 개선 방안 마련
 - 갑질신고제도 신뢰성 회복을 위한 방안 마련
 - 인권침해 가해자에 대한 징계 강화
 - 갑질발생 조직문화 진단 체크리스트 개선
 - 갑질 재발방지를 위한 프로세스 및 모니터링 체계 운영
 - 인권침해 피해자의 피해 회복을 위한 지원방안 마련
 - 임직원의 휴식권 보장을 위한 규정 개정 또는 조직문화 개선 방안 마련

3. 주요사업 인권영향평가 결과

주요사업 인권영향평가 결과, **평균 96.0점(가등급)**으로 나타났으며, 시민 중심 스포츠 프로그램 운영(95.0점), 청소년 미래역량 강화 등 청소년 지원 사업(97.9점), 성폭력·가정폭력피해자 상담지원 및 인식개선 증진(95.0점) 모두 가등급으로 평가됨. 단, 직원 인권보호 향상을 위한 노력은 필요함

주요사업 인권영향평가 결과



3. 주요사업 인권영향평가 결과

2024년 재단의 주요사업 인권영향평가 평균 점수는 **96.0점(가등급)**으로 2023년 주요사업 인권영향평가 평균 점수(88.9점)보다 **7.1점 상승**한 것으로 분석됨(2023년 대비 8.0% 상승)

주요사업 인권영향평가 결과 비교

평가분야	2024년 평균				2023년 평균	전년대비 증감		비고
	스포츠	청소년	여성	평균		점수	증감률	
1. 사업기획	100.0	100.0	100.0	100.0	83.3	+16.7	+20.0%	
2. 공정운영	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-	
3. 고객 인권보호	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-	
4. 협력업체 인권보호	-	100.0	-	100.0	100.0	-	-	
5. 직원 인권보호	75.0	87.5	75.0	79.2	75.0	+4.2	+5.6%	
6. 사후관리	100.0	100.0	100.0	100.0	75.0	+25.0	+33.3%	
계	95.0	97.9	95.0	96.0	88.9	+7.1	+8.0%	

※ 스포츠: 시민 중심 스포츠 프로그램 운영

※ 청소년: 청소년 미래역량 강화 등 청소년 지원 사업

※ 여성: 성폭력·가정폭력피해자 상담지원 및 인식개선 증진

3. 주요사업 인권영향평가 결과

주요사업 인권영향평가에 대한 종합의견 및 주요 이슈는 다음과 같음

주요사업 인권영향평가 종합의견 및 주요 이슈

1) 종합의견

- 재단의 6개 주요사업 중 시민 중심 스포츠 프로그램 운영, 청소년 미래역량 강화 등 청소년 지원 사업, 성폭력·가정폭력피해자 상담지원 및 인식개선 증진 3개 사업을 평가대상으로 선정하고, 주요사업 인권영향평가 체크리스트를 개발하는 등 3개 주요사업 전반에 인권경영 의지를 표명하고자 노력한 것으로 판단됨
- 특히, 2023년 주요사업 인권영향평가 대상 3개 사업이 스포츠 분야와 여성 분야에 편중된 문제점을 해결하기 위하여 스포츠, 청소년, 여성 3개 분야의 사업을 주요사업으로 선정함
- 3개 주요사업은 모두 재단에서 운영하는 핵심사업으로서 거의 동일한 기준과 프로세스로 진행되기 때문에 주요사업 인권영향평가 결과와 개선의견이 유사하게 나타남. 단, 주요사업의 특성에 따라 차이점도 존재하는 것으로 나타남
- 사업기획, 사업운영, 고객 인권보호, 협력업체 인권보호, 사후관리 5개 평가항목은 인권침해가 유발하거나 연루되지 않기 위한 시스템을 구축하고 있는 것으로 평가됨. 그러나 직원 인권보호 평가항목에 대한 개선은 필요한 것으로 나타남

2) 3개 주요사업별 개선의견

- **직원 인권보호(3개 사업 공통)**
 - 재단 직원의 인권침해에 대한 구제 및 사후관리 절차를 마련하고 있으나, 직원의 인권침해 피해에 대한 심리적, 정신적, 금전적 지원을 해줄 수 있는 제도는 미흡한 것으로 나타남
 - 따라서 인권침해 피해자의 심리적, 정신적 회복 등을 위한 지원 방안 마련이 요구됨
- **시민 중심 스포츠 프로그램 운영**
 - 인권경영 지침 제정, 고객응대 근로자 보호제도 음성안내, 안내데스크 홍보물 부착 등 다양한 노력을 하고 있으나, 고객응대 근로자의 보호 및 안전망 구축을 위해 인권침해 예방을 위한 CCTV 설치가 필요함
- **성폭력·가정폭력 피해자 상담지원 및 인식개선 증진**
 - 화성시성폭력·가정폭력 통합상담소의 경우, 휴게시설 설치에 대한 법적의무는 없으나 근로자의 실질적 휴식을 보장하기 위하여 성폭력·가정폭력통합상담소에 근로자를 위한 휴게공간 마련할 것을 제안함

4. 인권경영 개선과제(안)

중대성 평가 결과에 따라 도출된 기관운영 인권경영 개선과제(안)과 주요사업 인권경영 개선과제(안)은 다음과 같음

인권경영 개선과제(안)

1) 기관운영 개선과제(안)

분야	항목	개선과제(안)
인권경영 체계의 구축	구제절차 마련	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 피해자 익명성 보호 및 보호조치 강화 제도 마련 인권경영 우수자에 대한 포상제도 마련 인권침해 가해자에 대한 처벌 강화 제도 마련
결사 및 단체 교섭의 자유 보장	노동조합 부재시 대안적 조치	<ul style="list-style-type: none"> 노사협의회 활성화 방안 마련 노사상생의 조직문화 구축을 위한 노사화합 프로그램 개발 및 운영
직원 인권 보호	갑질근절 및 직장 내 괴롭힘 금지	<ul style="list-style-type: none"> 갑질 및 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계 강화 제도 마련 갑질발생 조직문화 진단 체크리스트 개선 갑질근절 및 직장 내 괴롭힘 금지를 위한 모니터링 체계 운영
	직원 보호	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 피해자의 피해 회복을 위한 지원방안 마련 피해자 보호 및 회복지원을 위한 2차 피해 점검 프로세스 구축 일·가정양립의 조직문화 활성화 프로그램 개발 및 운영

2) 주요사업 개선과제(안)

분야	항목	개선과제(안)
3개 사업 공통	직원 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 피해자의 심리적, 정신적 회복 등을 위한 지원방안 마련
시민 중심 스포츠 프로그램 운영	직원 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 예방을 위한 CCTV 설치
성폭력·가정폭력 피해자 상담 지원 및 인식 개선 증진	직원 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> 화성시성폭력·가정폭력 통합상담소에 근로자를 위한 휴게공간 마련

End of Document