

2024년 한국교육개발원

2024년 인권영향평가 결과보고서



מפתח
מפתח

제 출 문

한국교육개발원 귀중

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

2024. 11.

(주)이노크루

대표 이 용 각

연구책임자 : 이선중

공동연구원 : 나현민

연구원 : 김민지

연구원 : 신혜연

연구원 : 박지연



מפתח
לעשי

Contents

제1장 과업수행 개요 및 요약

| | |
|-------------------------------|----------|
| 제1절 과업수행 개요 | 1 |
| 1. 과업명 | 1 |
| 2. 과업 목적 | 1 |
| 3. 과업 기간 | 1 |
| 4. 과업 내용 | 1 |
| 제2절 인권영향평가 결과 요약 | 3 |
| 1. 결과 종합의견 | 3 |
| 2. 인권영향평가 결과 분석 | 3 |

제2장 한국교육개발원 인권친화적 경영체계

| | |
|--|-----------|
| 제1절 인권영향평가의 개념 및 특징 | 9 |
| 1. 인권영향평가의 개념 | 9 |
| 2. 인권영향평가의 유형 | 10 |
| 3. 인권영향평가의 원칙 | 12 |
| 제2절 국내외 인권영향평가 현황 및 사례 | 14 |
| 1. 해외 인권영향평가 현황 및 사례 | 14 |
| 2. 국내 인권영향평가 현황 및 사례 | 18 |
| 제3절 인권위 인권경영 보고 및 평가 지침(2022) | 20 |
| 1. 인권경영 보고의 목적 | 20 |
| 2. 인권경영 추진체계 보고 | 21 |
| 3. 인권정책선언 보고 | 21 |
| 4. 인권영향평가 보고 | 22 |
| 5. 구제절차 보고 | 22 |
| 6. 인권경영 교육 보고 | 23 |
| 7. 종합적 평가 및 소통 | 23 |
| 8. 평가지침 | 24 |

Contents

제3장 한국교육개발원 현황 분석

| | |
|----------------------------|----|
| 제1절 한국교육개발원 일반현황 | 27 |
| 1. 한국교육개발원 주요 연혁 | 27 |
| 2. 한국교육개발원 조직 현황 | 28 |
| 제2절 한국교육개발원 인권경영 현황 | 29 |
| 1. 한국교육개발원 인권경영 | 29 |
| 2. 한국교육개발원 인권경영 규정 | 33 |
| 3. 한국교육개발원 인권경영 추진현황 | 35 |

제4장 인권영향평가 결과

| | |
|--------------------------|----|
| 제1절 인권영향평가 지표체계 | 43 |
| 제2절 기관운영 인권영향평가 결과 | 44 |
| 1. 평가 결과 | 44 |
| 2. 분야별 평가 결과 | 45 |
| 제3절 주요사업 인권영향평가 결과 | 48 |
| 1. 평가 결과 | 48 |
| 2. 분야별 평가 결과 | 49 |

제5장 인권실태조사

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| 제1절 인권실태조사 개요 | 53 |
| 1. 인권실태조사 문항 구성 | 53 |
| 2. 조사 방법 및 분석 | 53 |
| 제2절 인권실태조사 결과 | 54 |
| 1. 응답자 특성 | 54 |
| 2. 조사 결과 | 55 |
| 3. 인권실태조사 결과 분석 및 시사점 | 59 |
| 제3절 한국교육개발원 주요 인권 이슈 | 61 |
| 1. 중대성 평가 | 61 |
| 2. 중대성 평가 결과 | 64 |
| 3. 한국교육개발원 인권 이슈 대응 방향 | 65 |
| 4. 한국교육개발원 인권 이슈에 대한 세부 대응 방안 | 69 |

제6장 부록

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| 제1절 인권실태조사 내용 | 75 |
| 1. 외부이해관계자 인권실태조사 | 75 |
| 제2절 인권영향평가 체크리스트 종합통계표 | 77 |
| 1. 한국교육개발원 기관운영 인권영향평가 종합통계표 | 77 |
| 2. 한국교육개발원 주요사업 인권영향평가 종합통계표 | 77 |
| 3. 한국교육개발원 기관운영 인권영향평가 세부통계표 | 78 |
| 4. 한국교육개발원 주요사업 인권영향평가 세부통계표 | 79 |
| 제3절 권영향평가 중대성 평가 세부평가표 | 80 |
| 1. 한국교육개발원 인권영향평가 중대성 평가 세부평가표 | 80 |

Contents

표 차례

| | |
|-----------------------------------|----|
| [표 1] 광역자치단체의 인권영향평가 제도 도입 현황 | 18 |
| [표 2] 한국교육개발원 인권경영에 관한 규정 구성표 | 33 |
| [표 3] 인권영향평가 지표 체계 | 43 |
| [표 4] 기관운영 인권영향평가 체크리스트 결과 | 44 |
| [표 5] 주요사업 인권영향평가 체크리스트 결과 | 48 |
| [표 6] 인권실태조사 문항 구성표 | 53 |
| [표 7] 인권실태조사 문항 특성 및 구성표 | 53 |
| [표 8] 인권실태조사 응답자 특성표 | 54 |
| [표 9] 개발원의 인권존중 문화의 정착 노력 | 55 |
| [표 10] 개발원의 외부이해관계자 인권보호 및 존중 노력 | 55 |
| [표 11] 인권침해 위험요소 점검 및 예방노력 | 56 |
| [표 12] 인권침해 구제절차 인지도 | 56 |
| [표 13] 구제절차 접근성 | 56 |
| [표 14] 인권침해 경험 및 목격 | 57 |
| [표 15] 경험한 인권침해의 유형 | 57 |
| [표 16] 인권침해 경험 또는 목격 시 신고의향 | 57 |
| [표 17] 신고할 의향이 없는 경우 사유 | 58 |
| [표 18] 인권보호·존중에 관한 개선사항 | 58 |
| [표 19] 중대성 평가 세부 기준표 | 61 |
| [표 20] 인권영향평가(기관운영)을 통한 인권 이슈 정리표 | 62 |
| [표 21] 인권실태조사를 통한 인권 이슈 정리표 | 62 |
| [표 22] 중대성 평가 대상 선정표 | 64 |
| [표 23] 중대성 평가 결과표 | 64 |
| [표 24] 주요 인권 이슈 세부 대응 방안표 | 71 |

그림 차례

| | |
|-----------------------------------|----|
| [그림 1] 한국교육개발원 인권영향평가 결과 요약 | 3 |
| [그림 2] 기관운영 인권영향평가 결과 요약 | 4 |
| [그림 3] 주요사업 인권영향평가 결과 요약 | 5 |
| [그림 4] 덴마크 인권기구의 인권영향평가 7단계 | 17 |
| [그림 5] 한국교육개발원 조직도 | 28 |
| [그림 6] 한국교육개발원 인권경영 추진조직 | 30 |
| [그림 7] 한국교육개발원 인권경영 추진체계 | 32 |
| [그림 8] 기관운영 인권영향평가 결과 | 44 |
| [그림 9] 주요사업 인권영향평가 결과 | 48 |
| [그림 10] 인권침해 워드클라우드 분석 결과 | 63 |



מפתח
מפתח

과업수행 개요 및 요약

제1절 과업수행 개요

제2절 인권영향평가 결과 요약

제 1 장





מפתח
מפתח

제1장 과업수행 개요 및 요약



제1절 과업수행 개요

1. 과업명

- 2024년 인권영향평가 용역

2. 과업 목적

- 2023년 기관운영 및 주요사업 인권경영 영향평가 결과, 권고사항에 대한 이행 점검
- 인권 리스크, 침해여부 등을 조사하여 한국교육개발원의 주요사업 인권경영 이행 수준 진단 및 개선
- 한국교육개발원 활동이 인권에 미치는 영향을 분석하여 인권침해 등의 갈등 요인을 사전 예방함으로써 기업 활동에 따른 부정적 영향 예방 및 인권 증진을 통한 이해관계자 만족도 향상

3. 과업 기간

- 2024년 8월 27일 ~ 2024년 11월 15일

4. 과업 내용

- 인권영향평가 체계 마련 및 평가계획 수립
 - 한국교육개발원 이해관계자 분류 및 선정
 - 관련 부서 인터뷰 및 설문조사 등을 통한 인권현황 파악

- 업(業)의 특성을 고려하여 인권영향평가 프레임워크 마련
- 인권영향평가(기관운영 및 주요사업) 실시
 - 2023년 권고사항 이행실적 점검
 - (체크리스트 확정) 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼 인권영향평가 체크리스트를 바탕으로, 한국교육개발원의 인권현황을 고려하여 체크리스트의 평가항목 및 지표를 조정하고 인권경영위원회와 논의하여 확정
 - (체크리스트 교육) 관련부서 담당자를 대상으로 자체평가를 위한 세부평가지표 설명 및 근거확보방법 교육 실시
 - (자체평가 근거검토) 관련부서 담당자가 자체평가한 결과의 근거 검토 및 보완
 - (전문가 평가) 관련부서 담당자가 자체평가한 내용을 참고하여 노무사 등 전문가 간담회 방식을 통해 체크리스트별 평가 실시
- 결과보고서 및 개선안 제시
 - 인권영향평가 결과보고서 작성(조사 및 평가결과, 잠재적 주요 인권리스크 관리를 위한 개선사항에 대한 제언) 및 점검 및 중장기 로드맵 수립

제2절 인권영향평가 결과 요약

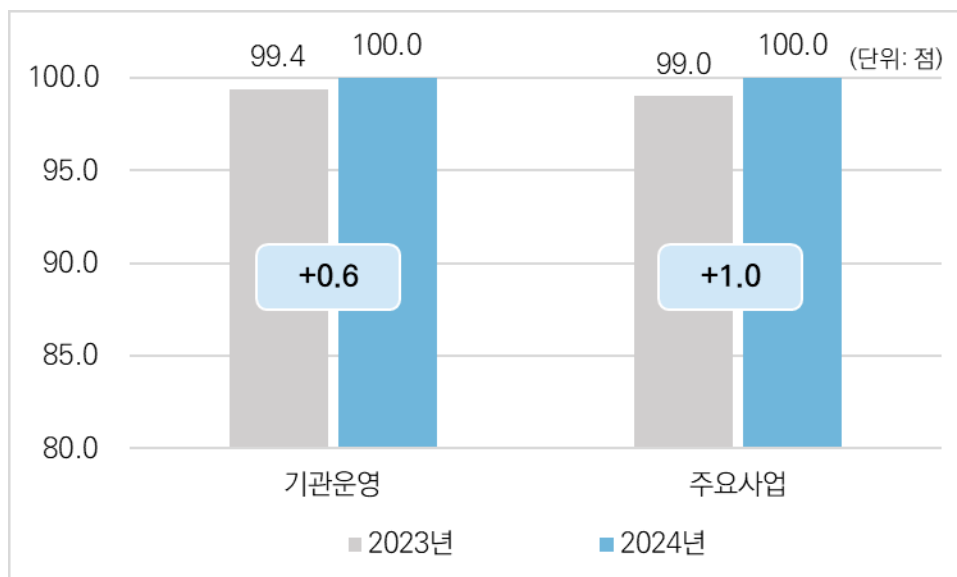
1. 결과 종합의견

- 기관은 기관운영 과정에서 인권침해 예방을 위한 각종 제도적 기반이 적절히 마련되어 있고, 또한 시행되고 있어 임직원 및 이해관계자의 인권보호에 긍정적 영향을 미치고 있음

2. 인권영향평가 결과 분석

- 2024년 인권영향평가 결과를 100점 만점으로 환산한 결과 기관운영 인권영향평가는 100.0점, 주요사업 인권영향평가는 100.0점으로 평가됨
- 기관운영 인권영향평가의 경우 전년도에 비해 신규지표가 추가되었으나 지표에 대해 제도적으로 마련이 잘 되어있어 점수가 향상되었음
- 주요사업 인권영향평가의 경우 2023년은 방송통신중·고등학교 운영 사업을 주요사업으로 선정하여 평가하였으며, 2024년은 교육통계 사업을 주요사업으로 선정하여 평가함

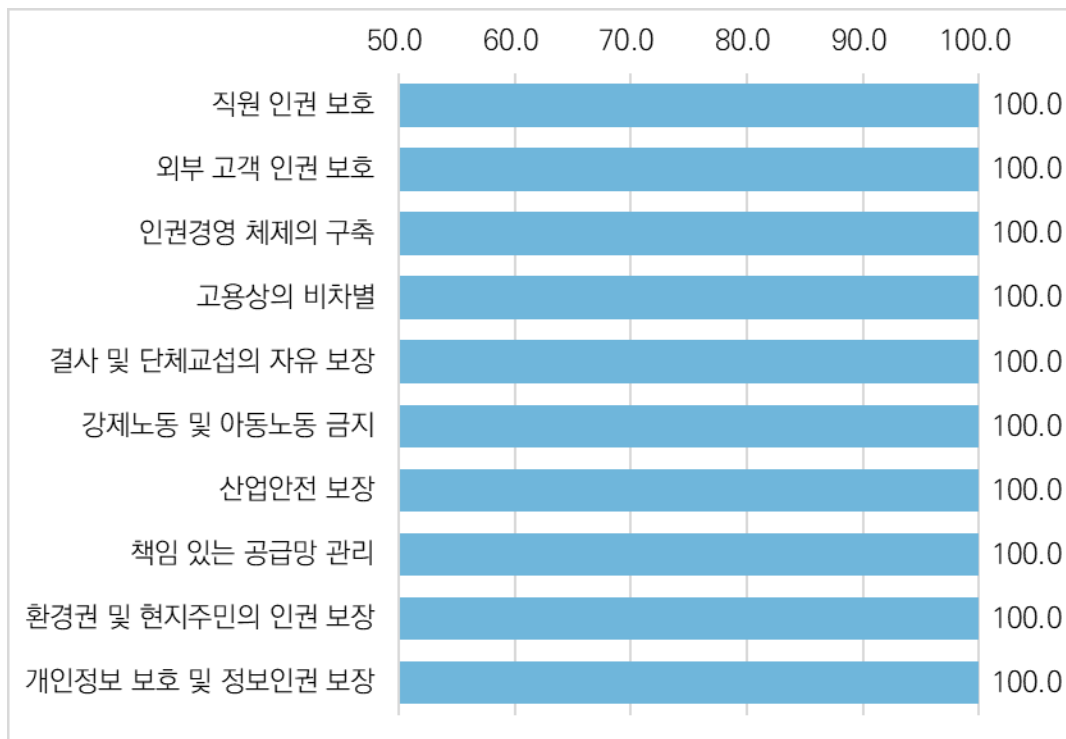
[그림 1] 한국교육개발원 인권영향평가 결과 요약



1) 기관운영 결과 요약

- 기관운영 인권영향평가 결과는 10개 모든 분야에서 종합점수 100점으로 평가됨
- 평가대상 지표 167개 중 예 167개(100.0%)로 나타났으며, 100점 만점으로 환산한 결과 100.0점으로 도출되어 모든 분야에서 만점으로 평가됨

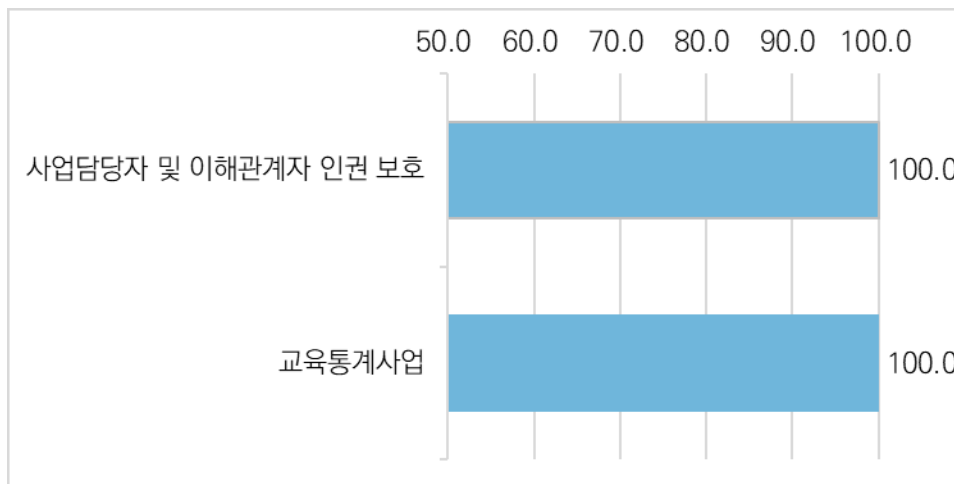
[그림 2] 기관운영 인권영향평가 결과 요약



2) 주요사업 결과 요약

- 주요사업 인권영향평가 결과는 2개 모든 분야에서 종합점수 100점으로 평가됨
- 평가대상 지표 35개 중 예 35개(100.0%)로 나타났으며, 100점 만점으로 환산한 결과 100.0점으로 도출되어 모든 분야에서 만점으로 평가됨

[그림 3] 주요사업 인권영향평가 결과 요약





מפתח
מפתח

한국교육개발원 인권친화적 경영체계

제1절 인권영향평가의 개념 및 특징
제2절 국내외 인권영향평가 현황 및 사례
제3절 인권위 인권경영 보고 및
평가 지침(2022)

제 2 장



מרכז
לחדש
העסק

제2장 한국교육개발원 인권친화적 경영체계

제1절 인권영향평가의 개념 및 특징

1. 인권영향평가의 개념

1) 인권영향평가 목적

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

2) 인권영향평가 의미

- 인권영향평가는 특정 프로젝트, 프로그램, 정책 또는 계획이 인권에 어떠한 영향을 미칠 수 있는지 조사하고 평가하는 수단이나 절차를 의미함
- 인권영향평가의 ‘인권’은 국제적으로 인정된 인권을 뜻하며 최소한 국제권리장전과 국제노동기구의 ‘노동에 있어서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언’에서 설명하고 있는 기본적인 권리에 대한 원칙을 포함함
- 인권영향평가의 ‘영향’은 인권에 관한 부정적인 영향에 한정되며, ‘평가’의 의미는 부정적인 인권 영향을 식별하는 것에 그치지 않고 그 식별에 대응하기 위한 대응계획을 수립하는 것을 포함함

- 인권영향평가는 오직 기업 활동에 의한 인권영향에 관한 것에만 적용되는 것이 아닌, 정부의 정책 결정, 법령 제정, 그리고 기타 관련 활동 등이 미치는 인권영향을 평가하는 것도 포함함
- 인권영향평가는 기업 활동이 인권에 미치는 영향을 참여적이고 분석적인 접근법을 통해 체계적이고 구조화된 방식으로 평가하는 과정이며, 모든 기업에 요구되는 ‘인권영향을 평가하는 것’과 기업 규모, 인권영향의 위험 정도, 사업의 성격 및 운영환경에 따라 요구 수준이 달라지는 ‘인권영향평가’로 구분할 수 있음
- 유엔 기업과 인권 이행 원칙에서 언급하는 ‘인권영향을 평가하는 것’은 광의의 인권영향평가라고 칭하고, 참여적이고 분석적인 방법을 통해 체계적이고 구조적으로 실시하는 ‘인권영향평가’는 협의의 인권영향평가로 칭함

2. 인권영향평가의 유형

1) 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가

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

2) 사전 인권영향평가와 사후 인권영향평가

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

3) 기업 주도의 인권영향평가와 이해관계자 주도의 인권영향평가

- 이해관계자 주도의 인권영향평가는 기업의 사업으로 인해 발생하는 잠재적 및 실제적 인권 영향에 대한 자료를 수집하고 분석하는 주도권을 직접 영향을 받는 이해관계자 그룹에 부여하는 평가 방식이며, 부정적인 영향을 받은 권리주체의 역량이 강화되어 기업과 국가에 대해 보다 대등한 입장에서 자신들의 권리를 주장할 수 있음
- 그러나 이해관계자 주도의 인권영향평가는 기업의 내부 시스템에 접근하는데 있어 장애가 발생할 수 있으며, 대응 계획이 도출되더라도 기업의 의사결정 과정에 통합되어 내재화하는데 한계가 있고 필요한 물적·인적 자원의 부족으로 인해 평가가 체계적이고 구조적으로 수행되기 어려울 수 있음
- 이해관계자 주도의 인권영향평가 실행 상 제약으로 체계적이고 구조적인 평가가 어렵기에 대부분의 인권영향평가는 기업 주도하에 이루어짐
- 기업 주도의 인권영향평가는 기업이 내부적으로 또는 외부 전문 컨설팅 기관에 위탁하여 수행하는 방식을 의미함

3. 인권영향평가의 원칙

1) 참여성

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

2) 투명성

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

3) 책무성

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

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

4) 포괄성

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

5) 중대성

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

제2절 국내외 인권영향평가 현황 및 사례

1. 해외 인권영향평가 현황 및 사례

1) UN 「기업과 인권에 관한 이행 지침」

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

2) UN 「경제개혁 인권영향평가 지침」

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

3) 「인권영향평가 및 관리에 관한 지침」

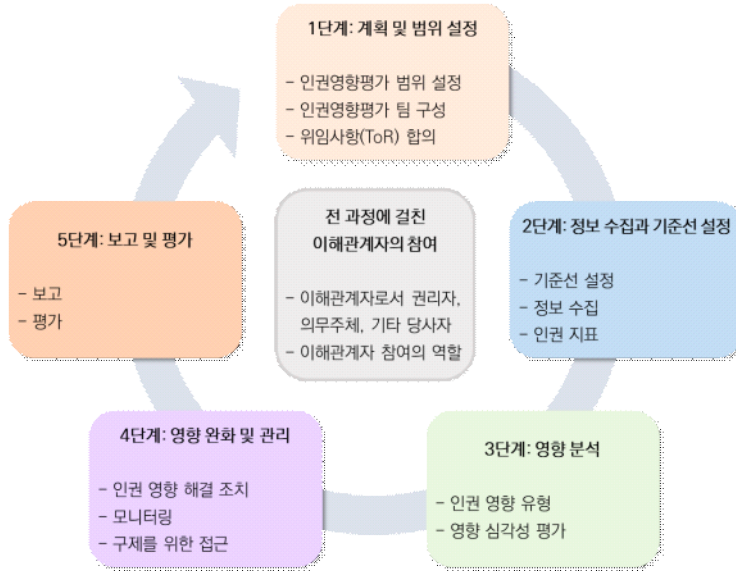
- 2010년의 「인권영향평가 및 관리에 관한 지침」은 국제 기업 지도자 포럼(IBLF)과 , 국제금융공사(IFC) 그리고 유엔 세계협약(UNGC)의 공동 작업으로 개발되었으며 이 지침은 기업이 주도하는 활동에 따른 인권 위험 및 영향을 체계적으로 평가하고 관리하기 위한 절차를 단계별로 제시하고 있음
- 이 지침에서 인권영향평가의 기준은 세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR) 그리고 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)을 기본으로 하고 있음
- 이 지침에서 인권영향평가의 절차는 7단계로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

- 영향평가(Assessment): 인권 위협과 영향을 평가하고 그 결과를 분석하기
- 완화(Mitigation): 적절한 완화 행동 계획을 개발하고 해당 계획과 권고사항을 관리 부서에 제시하기
- 관리(Management): 완화 행동 계획과 권고사항을 이행하고 인권을 관리 체계 내에 통합하기
- 사후평가(Evaluation): 인권을 다루는 기업의 역량을 감시, 평가, 보고하고 필요 시 적절히 수정하기

4) 덴마크 인권기구 「인권영향평가 가이드 및 도구모음」

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

[그림 4] 덴마크 인권기구의 인권영향평가 7단계



2. 국내 인권영향평가 현황 및 사례

1) 지방자치단체

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

[표 1] 광역자치단체의 인권영향평가 제도 도입 현황

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

- 그럼에도 대체적인 기초지방자치단체들은 인권조례를 제정하거나 인권영향평가를 실시하는데 있어서 아직까지 초기단계에 머물러있으며 자치법규에 규정하였지만 실제 인권영향평가를 실행하는 단체는 소수에 불과함
- 광주광역시는 2012년에 광역지방자치단체에서 처음으로 인권영향평가 제도를 도입하였는데, 이를 통해 조례 및 규칙 제·개정, 정책 및 사업의 수립과 시행 과정에서 시민의 인권에 미칠 영향을 사전에 분석하고 평가함으로써 인권증진에 행정의 기여할 수 있도록 하였음

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

2) 공공기관 및 사기업

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

제3절 | 인권위 인권경영 보고 및 평가 지침(2022)

국가인권위원회의 "인권경영 보고 및 평가 지침"은 국내 공공기관의 인권경영을 강화하기 위해 인권경영 체계 구축, 인권영향평가 실시, 구제절차 제공, 인권경영 교육, 그리고 정기적 평가와 개선을 강조함

이를 통해 공공기관은 인권 책임을 명확히 하고, 이해관계자와의 소통을 강화하며, 투명하고 독립적인 구제절차를 운영하여 피해자를 보호함

또한, 정기적인 인권경영 평가와 지속적인 개선을 통해 인권침해 예방 및 해결을 위한 지속적인 노력을 강조하고 있음

1. 인권경영 보고의 목적

- 인권경영 보고란 공공기관과 기업이 인권경영 이행 상황을 점검하고 이를 이해관계자에게 보고하는 방법을 제공
 - 인권정책선언, 인권영향평가, 피해자 구제절차, 인권경영 교육 등의 실천을 포함함
 - 인권경영의 핵심 요소인 소통을 통해 이해관계자에게 정보를 제공하고 책임을 명확히 함
- 주요 대상은 공기업과 공공기관이지만, 모든 기업이 활용할 수 있는 보편적인 틀을 제공함
 - 기관(기업)은 보고서를 통해 인권경영의 성과와 문제점을 투명하게 공개해야 하며, 이를 통해 내부적으로 인권경영을 개선하고, 외부 이해관계자에게 신뢰를 제공할 수 있음

2. 인권경영 추진체계 보고

- 인권경영 체계 및 규정에는 인권정책선언, 인권영향평가, 구제절차, 인권경영 교육 등이 포함되며, 이를 종합적으로 보고됨
 - 기관 내부에서 인권경영 책임자, 해당 부서, 위원회의 역할과 책임을 명시함
 - 독립적인 인권경영 위원회를 운영할 경우 그 구성과 활동 내역을 서술해야 함
- 변화사항 보고: 인권경영 체계에서 변화된 사항이 있을 경우, 예를 들어 책임자 변경, 위원회 구성의 변화 등을 포함해 보고함

3. 인권정책선언 보고

- 인권정책선언은 기관의 인권 책임을 명시한 공식 입장을 대외적으로 발표함
 - 선언문에는 국제 인권 기준에 대한 준수 의지가 포함되어야 하며, 특히 세계인권선언, ILO 핵심 협약, 유엔 기업과 인권 이행원칙 등 국제적으로 승인된 인권 기준을 따른다고 명시해야 함
 - 공급망 관리는 자회사, 협력회사, 하청업체 등 공급망 전체에 대한 인권경영을 선언해야 하며, 이를 위한 구체적인 계획을 수립함
 - 주요 이해관계자와의 소통 계획 및 구체적인 활동을 서술해야 하며, 이를 통해 인권 정책을 확산하고 소통하는 절차를 마련함

4. 인권영향평가 보고

- 인권영향평가는 기관(기업)이 경영 활동에서 발생할 수 있는 인권침해 가능성을 평가하고 이를 예방하기 위한 목적으로 실시됨
- 실시 계획은 해당연도에 인권영향평가가 어떻게 계획되었는지, 대상, 범위, 기간, 이해관계자의 참여 방법, 평가팀 구성 등을 서술함
 - 예를 들어, 어떤 지역의 특정 사업이 인권에 미치는 영향을 평가할 때, 주민의 참여 방식과 평가 내용, 수행 방법 등이 포함됨
- 인권영향평가 결과 도출된 주요 인권이슈는 반드시 보고되어야 하며, 이는 중대성 평가 과정을 통해 선정됨
 - 예를 들어, 제조업에서의 노동자 인권 문제나 특정 지역 주민들의 인권침해 문제가 주요 이슈로 도출될 수 있음
- 특정 인권이슈가 왜 해당 연도의 주요 이슈로 선정되었는지, 예를 들어 피해자의 규모, 피해의 심각성, 정부 정책 등을 고려한 선택 이유를 서술

5. 구제절차 보고

- 구제절차 정의: 구제절차는 기관(기업)의 사업 활동으로 인해 발생한 인권침해에 대해 피해자에게 원상회복이나 고충처리절차를 제공하는 시스템을 말함
 - 기관은 자회사, 하청업체, 협력업체에서 발생한 인권침해에 대해서도 책임을 질 수 있으며, 피해자는 기관 외부의 사법적·비사법적 절차를 통해 구제받을 수 있음
- (구제절차의 실효성) 구제절차의 독립성을 강화하고 실효성을 보장하기 위해 외부 전문가를 참여시킬 수 있음
- 절차에 대한 안내 및 홍보가 어떻게 이루어졌는지, 예를 들어 웹사이트나 상담실 운영 등을 보고함
 - 예: 익명 고발 제도, 진정인의 보호 대책, 불이익 방지 제도 등.
- (진정사건 보고) 접수된 진정사건의 건수와 내용, 각 사건에 대한 처리 결과, 미해결된 사건과 그 이유, 향후 대책 등을 서술해야 함

6. 인권경영 교육 보고

- 교육 체계: 인권경영 교육을 위해 규정, 전담부서, 담당자, 교육 시스템 등을 구축하고, 직무 교육과 연계된 교육을 실시함
 - 교육 내용은 기관(기업)의 인권경영 실태를 반영해 자율적으로 선정하고, 임직원 모두를 대상으로 함
- 교육 실적: 인권경영 교육의 이수율, 관리자와 최고경영진의 참여 여부, 교육 만족도 평가 및 피드백 시스템 구축 여부를 보고함
 - (만족도 평가) 교육 후 실시된 만족도 평가 결과와 이를 반영해 개선된 점을 서술함
 - 예를 들면 교육 이수율이 현원 대비 80% 이상일 경우, 환류 체계가 제대로 구축되어 있는지 등도 포함됨

7. 종합적 평가 및 소통

- (종합 평가) 해당연도의 인권경영 활동 전반에 대한 종합적인 평가를 실시함
 - 평가 내용에는 미진한 부분과 향후 과제가 포함됨
 - 인권경영 평가 과정에서 이해관계자가 참여한 경우 그 참여 내용과 방법을 구체적으로 서술함
- (공개 방식) 인권경영 보고서는 외부 이해관계자에게 공개되어야 하며, 구체적인 공개 방법을 명시하여야 함
 - 예를 들어, 웹사이트를 통한 공개, 인쇄 자료 요청 시 제공 방식 등
 - (소통의 결과) 보고된 인권경영 내용에 대해 이해관계자의 반응을 기록하고, 주요 고객, 지역 주민 등의 참여로 인권경영 토론회를 조직한 경우도 서술해야 함

8. 평가지침

- (인권경영 평가 항목) 인권경영 체계와 정책의 적정성, 인권영향평가 및 대응계획, 구체절차 운영, 교육 이수율 등을 주요 평가 항목으로 설정함
 - 예를 들어 인권영향평가가 제대로 이루어졌는지, 도출된 주요 인권이슈에 대한 대응 계획이 적정했는지 등을 평가함
- (정량적 평가 기준) 보고서의 충실도와 실적에 따라 점수를 부여하는 방식으로 평가함
 - 인권경영 교육 이수율, 관리자의 교육 참여율 등 구체적인 지표에 따라 평가되며, 부족한 점이 있을 경우 감점 또는 권고사항으로 기록됨

한국교육개발원 현황 분석

제1절 한국교육개발원 일반현황
제2절 한국교육개발원 인권경영 현황

제 3 장





מפתח
מפתח

제3장 한국교육개발원 현황 분석



제1절 한국교육개발원 일반현황

1. 한국교육개발원 주요 연혁

- 1972.08. 재단법인 한국교육개발원 설립
- 1973.03. 한국교육개발원육성법(법률 제2616호) 제정·공포
- 1973.10. 한국교육개발원육성법시행령(대통령 제6896호) 제정·공포
- 1974.03. 중앙시청각교육원으로부터 라디오 학교방송 운영 인수
- 1990.12. 교육방송 전담기구로 부설 교육방송(EBS) 설치
- 1997.01. 부설 교육방송(EBS) 및 부설 멀티미디어교육센터 [한국교육방송원]으로 분리, 독립
- 1999.01. [정부출연기구기관설립·운영및육성에관한법률]의 제정·공포(법률 제 5,733호), 국무총리실 산하 인문사회연구회로 소관 변경
- 2005.07. 인문사회연구회에서 경제·인문사회연구회로 소관 변경
- 2017.04. 충청북도 진천군 덕산면 두촌리 충북혁신도시로 이전

2. 한국교육개발원 조직 현황

- 한국교육개발원의 조직 현황을 살펴보면, 원장을 중심으로 부원장, 초·중등교육 연구본부, 고등·평생교육 연구본부, 교육혁신 연구본부, 미래교육 연구본부, 교육데이터 연구본부, 경영지원본부로 구성되어 있으며 별도로 감사실, 자문위원회, 생명윤리심의위원회가 구성되어 있음

[그림 5] 한국교육개발원 조직도



제2절 한국교육개발원 인권경영 현황

1. 한국교육개발원 인권경영

1) 인권경영 목적

- 공공연구기관으로서의 사회적 가치실현과 경영활동 전반의 이해관계자에 대한 인권 증진을 위하여 2023년 인권 추진 결과의 개선사항을 보완하고, 2024년 인권경영을 보다 체계적으로 운영하기 위함

2) 인권경영 추진배경

- 우리원은 인권경영 기본계획을 수립('20.07)하고, 인권경영 영향평가 결과에 대하여 공개('20.12)하는 등 인권 ⇨ 경영체계를 마련·시행하고 있음
- 인권 친화적 조직문화 정착 및 사회적 가치 실현을 위하여 인권경영 체계의 고도화, 인권 보호 및 증진 활동 등 지속적인 인권경영 이행 필요
- 「인권경영 기본계획」을 바탕으로 2024년 인권경영 사업 추진
- 2023년 인권경영 추진 경과 및 인권경영 영향평가 실시 결과에 따라 도출된 개선권고사항에 대하여 2024년 추진과제로 실천
- 「한국교육개발원 중장기 인권경영 추진전략」을 바탕으로 2024년 인권경영 사업 추진

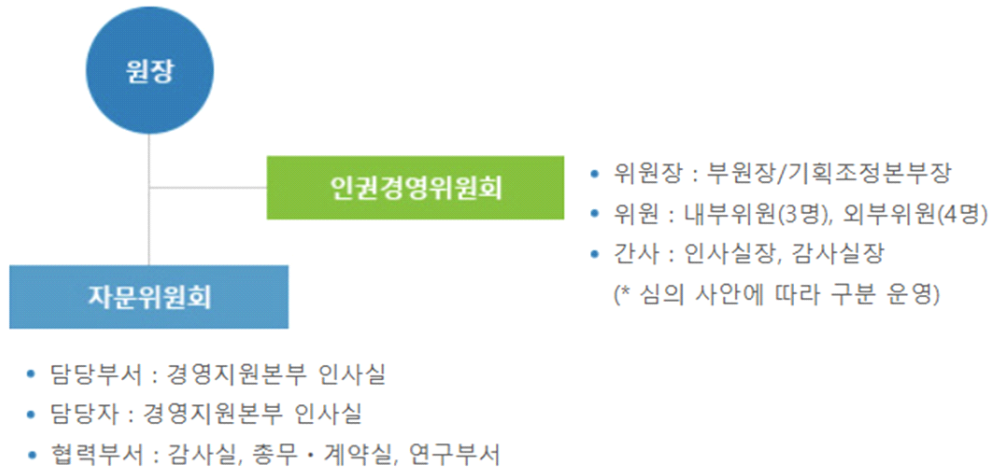
3) 인권경영 추진방향

- (교육내용) 사회적 인권이슈(차별금지, 혐오표현 등)와 조직 내 인권이슈(직장괴롭힘, 성희롱 등)를 효과적으로 다룰 수 있는 교육 콘텐츠로 구성
- (교육방법) 개인 및 조직 단위에서 인권일반, 인권감수성, 조직문화, 인권침해 예방 및 대응 역량 제고를 위한 교육 추진
- (교육방식) 직급별 교육, 사이버교육 등 활용

4) 인권경영 추진조직

- 개발원의 인권경영 추진조직은 원장을 중심으로 인권경영위원회, 자문위원회로 구성되어 있음

[그림 6] 한국교육개발원 인권경영 추진조직



5) 인권경영 추진실적

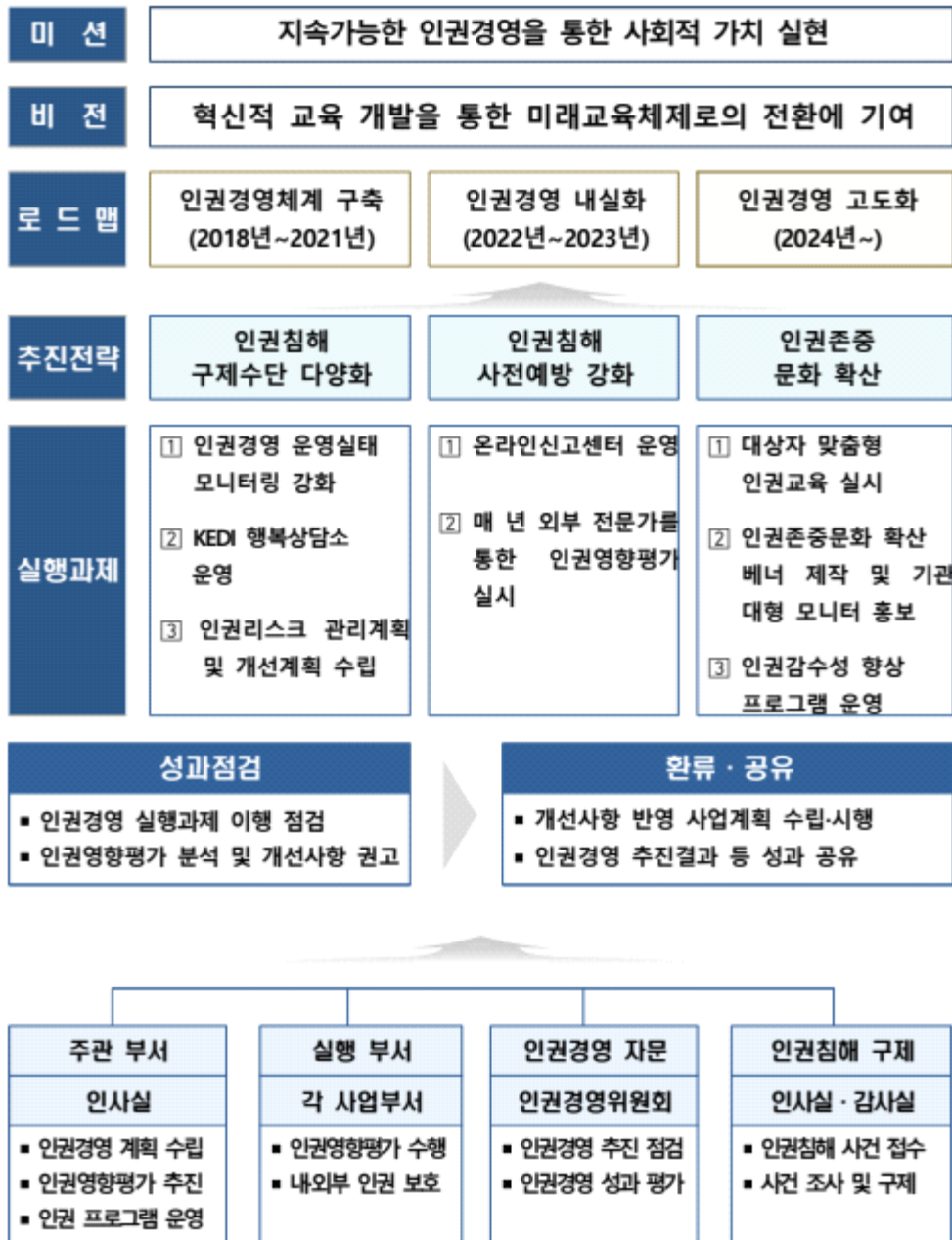
○ 한국교육개발원의 인권경영 추진실적은 다음과 같음

| 추진년도 | 내용 | 시행일 |
|--------------|---|----------------------------|
| 18년도 | 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 적용 권고 | '18. 8. 9. |
| 18년도 | 인권경영 이행계획 수립 | '18.11. |
| 18년도 | 「인권경영에 관한 규정」 제정 | '18.12. |
| 18년도 | 인권경영 선언 및 공표 | '18.12. |
| 19년도 ~ 현재 | 인권경영위원회 구성 및 운영 ** 2020년 총 3회 실시 (1차) 인권경영 기본계획(안) 심의('20.07.13.) (2차) 인권경영 영향평가 주요사업평가대상 선정(안)('20.09.17.) (3차) 인권경영 영향평가 결과 및 개선(안)('20.11.30.) | '19.08. ~ 현재 |
| 20년도 | 인권경영 기본계획 수립 | '20.07. |
| 20년도 | 인권경영 영향평가 실시 | '20.08.28. ~ '20.11.30. |
| 20년도 | 구제절차 마련 | '20.12.30. |
| 20년도 | 인권경영 추진 성과 공표 | '20.12.30. |
| 21년도 | 인권경영 영향평가 실시 | 2021.11.1. ~ 12.31. |
| 22년도 | 인권 담당자 기업과 인권 직무기초(인권감수성) 과정 교육 수료 | 2022.5.19.~20. |
| 22년도 | 인권경영 영향평가 실시 및 공표 | 2022.10. ~ 12. |
| 22년도 | 한국교육개발원 중장기 인권경영 추진 전략 수립 | 2022.12 |
| 23년도 | 구제절차 매뉴얼 개정 및 모니터링 강화 | 23.4.6 |
| 23년도 | 매 분기 인권의 날 수립 운영 : 매 분기 | 23년 매분기 |
| 23년도 | 협력업체 인권영향 감질 모니터링 설문조사 실시 | 23.4.7 ~ 4.14 |
| 23년도 | 인권경영 영향평가 실시 및 공표 | 23년 하반기 |
| 23년도 | 인권경영위원회 구성원 개편(외부인사 추가) | 23년 11월 |
| 23년도 | 한국교육개발원 중장기 인권경영 추진전략 수립 : 12월 | 12월 1일 |
| 24년도 | 2024년 제1차 인권경영위원회 | 2024.03.25.~29. |
| 24년도 | 인권의 날 운영 | 2024.4.1.~20. |
| 24년도 | 전직원 인권교육 실시 | 24.7.26 |
| 24년도 | 인권 북카페 운영 | 24.8.19.~29. |

6) 인권경영 비전 및 전략목표

- 한국교육개발원은 지속가능한 인권경영을 통한 사회적 가치 실현을 위해 인권경영을 추진하고 있음

[그림 7] 한국교육개발원 인권경영 추진체계



2. 한국교육개발원 인권경영 규정

1) 인권경영에 관한 규정

- 한국교육개발원의 「인권경영에 관한 규정」은 총 7장 24조의 조항으로 구성되어 있으며 관련된 조항을 살펴보면 다음과 같음

[표 2] 한국교육개발원 인권경영에 관한 규정 구성표

| 구분 | 세부 조항 |
|----------------------------|---|
| 제1장 총칙 | 제1조 목적 제2조 정의 제3조 적용범위 |
| 제2장 인권경영 체계 | 제4조 인권경영현장 제5조 계획 수립 제6조 주관부서의 지정 운영 |
| 제3장 인권경영위원회 | 제7조 설치 및 기능 제8조 구성 제9조 외부위원의 임기 제10조 회의 및 의결정족수 제11조 의견청취 및 자료제출 요구 제12조 비밀엄수 제13조 이익충돌회피 제14조 위원 해촉 |
| 제4장 인권영향평가 | 제15조 인권경영 이행사항 점검 및 공개 제16조 인권영향평가 실시 |
| 제5장 인권의 침해에 관한 조사 및 피해자 구제 | 제17조 인권침해행위의 신고 및 확인 제18조 인권침해행위의 조사 및 심의 등 제19조 신고인의 신분보장 제20조 인권침해여부에 대한 상담 제21조 무기명 신고 제22조 시정과 징계 |
| 제6장 교육 | 제23조 인권교육 |
| 제7장 보칙 | 제24조 기타 |

2) 한국교육개발원 인권경영 헌장



한국교육개발원 인권경영헌장

우리는 「창의적 미래 인재양성을 위한 글로벌 교육정책연구 및 개발」을 사명으로 한다. 나아가 우리는 차별 없는 공정한 사회, 국민모두가 행복한 미래사회의 창조에 기여하고, 궁극적으로 「인간의 존엄과 가치를 최우선적으로 보장하는 글로벌 교육정책 연구기관」을 지향한다. 이를 위해 우리는 「KEDI 인권경영헌장」을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

- 하나.우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.
- 하나.우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 따르는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.
- 하나.우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.
- 하나.우리는 직원을 채용함에 있어 인종, 종교, 장애, 성별, 출신지, 정치적 견해 등을 이유로 차별을 하지 않는다.
- 하나.우리는 어떠한 형태의 강제근로를 금지하며 우리를 둘러싼 모든 이해 관계자의 인권을 존중한다.
- 하나.우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 환경을 제공한다.
- 하나.우리는 인간의 존엄과 가치에 대한 존중 결여, 인권침해적 경영활동을 행하는 단체 및 개인과는 어떠한 거래나 협력도 하지 않는다.
- 하나.우리는 기관의 경영활동 과정에서 발생하는 고충 및 인권침해를 신고할 수 있는 채널을 운영하며, 신속하고 적절한 구제조치를 취한다.

3. 한국교육개발원 인권경영 추진현황

1) 인권경영 체계 구축

◆ 인권경영 체계 구축

○ 인권에 관한 규정 제정(제정일 : '18.12.)

- 총칙, 인권경영 체계, 인권경영위원회, 인권영향평가, 인권에 관한 조사 및 피해자 구제, 교육, 보칙을 7장 24조, 부칙1조로 제정

◆ 인권경영위원회 구성 및 운영

○ 근거

- 인권경영에 관한 규정 제7조(설치 및 기능)

○ 주요역할

- 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항
- 인권영향평가에 관한 사항
- 인권침해에 관한 조사 및 피해자구제에 관한사항
- 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

◆ 인권경영 담당부서 지정 운영

- 실효성 있는 인권경영 추진을 위하여 기존 인사실을 인권경영 전담부서로 지정

◆ 인권현황 전직원 설문

- 우리원 인권영향평가의 지표를 확정하기 위해서 인권영향평가 전직원 설문조사 실시

2) 구제절차

◆ 인권침해 구제절차 현황

| 구분 | 구제 절차 | | | | 관련 근거 |
|----------|-----------------------------|--------|----------------|----------------------------------|---------------------------|
| | 신고·접수 | 통합신고센터 | 처리기구 | 구성 | |
| 인권침해 일반 | 방문, 전화 및 팩스, 이메일, 홈페이지 등 | 인사실 | 인권경영위원회 | 감사실장 인사실장 | 인권경영에 관한 규정 제5장 ('18.12) |
| 직장 내 괴롭힘 | 직장 내 괴롭힘 상담원 (노사협의회 고충처리위원) | 인사실 | 인사부서 | 예방·대응 업무담당자 | 직장 내 괴롭힘 예방 지침 ('19.08.) |
| 성희롱·성폭력 | 고충상담창구, 사이버신고센터 | 인사실 | 성희롱·성폭력 고충상담창구 | 고충상담원 2인 이상 (남성 및 여성 각 1인 이상 포함) | 성희롱·성폭력 예방 시행지침 ('03.10.) |

◆ 피해자 보호 및 예방 활동

| 피해자 보호 조치 | 재발 방지 조치 및 가해자 처벌 강화 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - 행위자와의 업무·공간 분리 - 근무장소의 변경 - 배치전환 - 휴가 - 신고인의 신분 보장 | <ul style="list-style-type: none"> - 재발방지대책 수립·시행 - 행위자에 대한 인식개선 교육 - 전보 및 징계 - 실태 또는 인식에 대한 조사 - 무관용의 원칙에 따른 징계 |

◆ 구제절차 매뉴얼 개정

○ 배경

- 우리원 중장기 인권경영 추진 전략 → 인권침해 운영 실태 모니터링 강화의 일환
- 인권경영에 관한 규정에 구제 신청에 대하여 명시하고 있으나, 절차 및 신고 방법에 대한 정보 부족으로 이를 보완하여 신고자, 담당 부서, 절차에 대한 명확하고 구체적인 안내를 하기 위함

○ 목적

- 인권이 침해당했거나, 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 때, 피해사실을 신고 하여 분쟁을 조정받거나 해결하여 피해자의 권리를 원상회복 시키는 절차로서, 누구든지 신고할 수 있으며, 인권피해자보호 및 재발방지를 목적으로 함

◆ 협력업체 갑질 모니터링 실시

○ 목적

- 우리원 중장기 인권경영 추진 전략 → 인권침해 운영 실태 모니터링 강화의 일환, 인권침해 사례 조사 및 인권 사각지대 실태 파악 → ESG 경영의 반영
- 우리원의 인권경영현장 중 「기관의 경영활동 과정에서 발생하는 고충 및 인권침해를 신고할 수 있는 채널을 운영하며, 신속하고 적절한 구제조치를 취한다.」

○ 평가방법

- 우리원 협력업체 중 인사실에서 무작위 20개 업체를 선정하여 이메일 발송 후 설문조사 실시
- 특이한 사항 발생 시 직접 유선 통화 연결

◆ 고충처리 일관성 및 표준성 제고를 위한 통합관리 고도화 운영

- 우리원 고충처리 등 원내외 신고시스템이 통합적으로 운영되고 있지 않아 이를 통합적으로 관리하고 운영할 수 있는 방안을 마련하고자 함
 - 홈페이지 신고 시스템 통합 관리(4개 신고센터를 통합신고센터로 일괄 통합)
 - 신고시스템 통합운영으로 인사실로 통합하여 운영하되, 접수 및 세부 운영은 규정에 정하는 바에 따름

3) 인권경영 문화 확산

◆ 인권침해 구제절차 시스템운영 강화

- 인권경영 구제절차 매뉴얼 개정을 통한 인권침해 사안 절차 세분화
- 전직원 대상 인권 수준진단 설문조사 실시 또한 인권 관련 홍보 실시

◆ 인권교육 강화

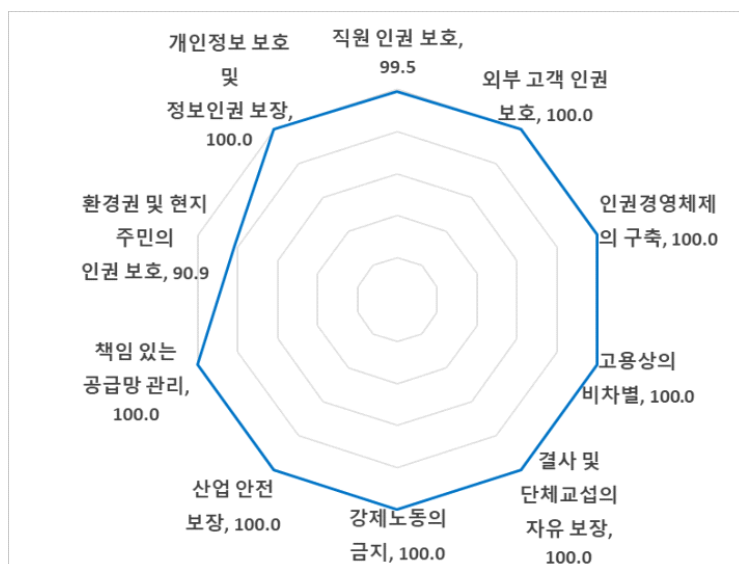
- 전직원 대상 인권(갑질, 직장 내 괴롭힘, 아동학대, 장애인 등) 교육 실시

- 내부 인권전문가 양성을 위한 훈련 프로그램 참여
- 보직자 교육(직장 내 성희롱, 성인지감수성 교육 등)
- ◆ 인권침해 인권경영에 대한 협력사 확산을 위한 안내 강화
 - 협력사와 계약진행 시 부당행위 신고에 대한 절차 안내 사항 모니터링 → 계약 시 청렴인권경영 계약 특수 조건 첨부 및 알림여부 모니터링
 - 협력사에 대한 인권침해사항(갑질 등) 모니터링 실시
- ◆ 인권감수성 향상 프로그램 운영
 - 인권의 날 운영(매분기 운영)
 - 인권 북카페 운영[신규]

4) 인권영향평가 실시 및 종합결과

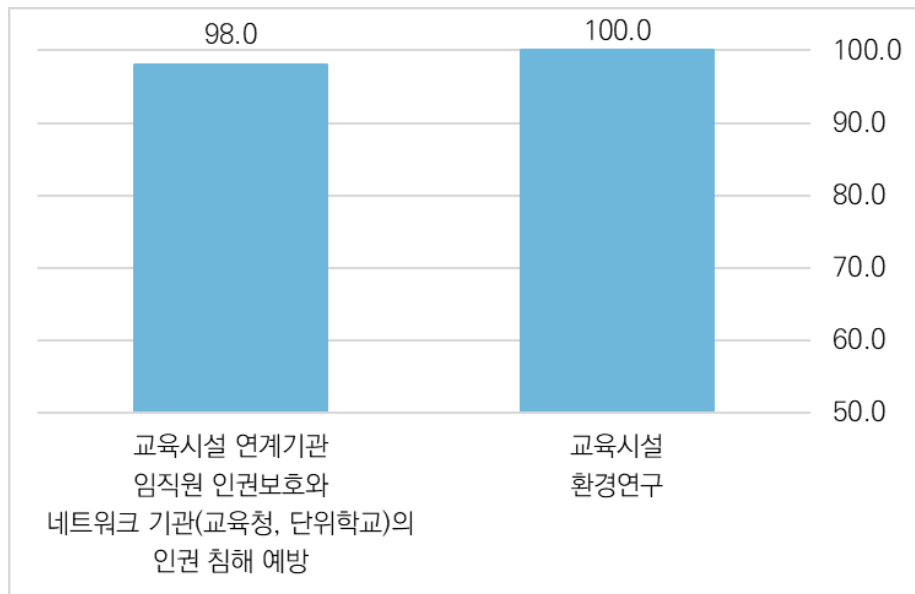
◆ 기관운영 인권영향평가

- 기관운영의 경우 총 156개 지표 중 ‘예’ 149개, ‘보완 필요’ 2개, ‘해당 없음’ 5개로 종합점수는 99.0점으로 평가됨



◆ 주요사업 인권영향평가

- 주요사업의 경우 총 25개 지표 중 ‘예’ 23개, ‘보완 필요’ 1개, ‘해당 없음’ 1개로 종합점수는 99.0점으로 평가됨



5) 인권영향평가 환류

◆ 인권경영 로드맵 수립

- 인권경영 로드맵의 방향
 - UNGPRF 활용 검토
 - 이해관계자 인권보호
 - 인권취약그룹 파악 및 리스크 완화 (기관운영 부문 잠재적 리스크 보완)



מפתח
מפתח

인권영향평가 결과

제1절 인권영향평가 지표체계

제2절 기관운영 인권영향평가 결과

제3절 주요사업 인권영향평가 결과

제 4 장





מפתח
העסק

제4장 인권영향평가 결과



제1절 인권영향평가 지표체계

- 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 ‘기관운영 인권영향평가 체크리스트’ 체계를 기반으로 한 2023년 지표체계를 유지하되, 기관 특성을 고려한 지표 개선(유사 지표의 병합, 삭제, 문구 수정, 추가 등) 및 사회적 흐름 반영 등을 통해 평가지표를 고도화함
 - (분야1 직원 인권 보호) 휴식권 항목의 지표 1개 추가
 - (분야9 환경권 및 현지주민의 인권 보장) 환경정보의 공개 및 지역주민 인권의 존중 항목의 지표 4개 추가
- 주요사업 인권영향평가 지표는 한국교육개발원의 사업 중 ‘교육통계사업’을 대상으로 지표를 개발하여 실시하였음

[표 3] 인권영향평가 지표 체계

| 구분 | 분야 | | 2023년 | 2024년 | GAP (‘24-’23) |
|------|----|---------------------|-------|-------|------------------|
| 기관운영 | 1 | 직원 인권 보호 | 28 | 29 | +1 |
| | 2 | 외부 고객 인권 보호 | 12 | 12 | - |
| | 3 | 인권경영 체제의 구축 | 31 | 31 | - |
| | 4 | 고용상의 비차별 | 14 | 14 | - |
| | 5 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 16 | 16 | - |
| | 6 | 강제노동 및 아동노동 금지 | 10 | 10 | - |
| | 7 | 산업안전 보장 | 17 | 17 | - |
| | 8 | 책임 있는 공급망 관리 | 10 | 10 | - |
| | 9 | 환경권 및 현지주민의 인권 보장 | 19 | 23 | +4 |
| | 10 | 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | 11 | 11 | - |
| 합 계 | | | 168 | 173 | +5 |
| 주요사업 | 1 | 사업담당자 및 이해관계자 인권 보호 | - | 10 | - |
| | 2 | 교육통계사업 | - | 15 | - |
| 합 계 | | | - | 25 | - |

제2절 기관운영 인권영향평가 결과

1. 평가 결과

- 2024년 기관운영 인권영향평가 결과, 전체 173개 지표 중 정보 및 해당없음 6개를 제외한 167개 지표를 바탕으로 평가가 이루어짐
- 평가대상 지표 167개 중 예 167개(100%)로 나타났으며, 100점 만점으로 환산한 결과 100.0점으로 평가됨

[표 4] 기관운영 인권영향평가 체크리스트 결과

| 연번 | 분야 | 합계 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|--------|-------------------|-----|------|------|-----|------|------|-------|
| | | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 직원 인권 보호 | 29 | 29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 외부 고객 인권 보호 | 12 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 인권경영 체제의 구축 | 31 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 고용상의 비차별 | 14 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 5 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 16 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 6 | 강제노동 및 아동노동 금지 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 7 | 산업안전 보장 | 17 | 15 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 8 | 책임 있는 공급망 관리 | 10 | 8 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 9 | 환경권 및 현지주민의 인권 보장 | 23 | 21 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 10 | 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | 11 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 합계(평점) | | 173 | 167 | 0 | 0 | 0 | 6 | 100.0 |

[그림 8] 기관운영 인권영향평가 결과



2. 분야별 평가 결과

(1) 직원 인권 보호

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|------------------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 갑질·폭력예방 및 괴롭힘 금지 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 성희롱·성폭력 예방과 구제조치 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 일·가정 양립 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 휴식권 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 소계 | | 29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

(2) 외부 고객 인권 보호

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|------------------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 고객 보호를 위한 법령 준수 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 서비스·정보 등 이상 시 조치 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 고객 사생활 보호 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 소계 | | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

(3) 인권경영 체제의 구축

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|-------------------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 인권존중 정책선언 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 인권영향평가 정기적 실시 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 인권경영 성과 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 5 | 구제절차 마련 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 소계 | | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

(4) 고용상의 비차별

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|--------------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 고용상 비차별 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 고용상 남녀비차별 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 비정규직 근로자 비차별 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 소계 | | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

(5) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|-------------------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 결사·단체교섭의 자유 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 노동조합 부재시 대안적 조치 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 소계 | | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

(6) 강제노동 및 아동노동 금지

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|------------------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 강제노동 금지 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 협력회사에 의한 강제노동 예방 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 소계 | | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

(7) 산업안전 보장

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|------------------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 작업장 안전 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 임산부 및 장애인 등 보호 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 필수장비 제공 및 교육실시 등 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 산업재해 피해근로자 지원 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 소계 | | 15 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |

(8) 책임 있는 공급망 관리

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|--------------------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 협력회사 등의 인권침해 예방 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 모니터링 실시 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 보안담당직원에 의한 인권침해 방지 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 소계 | | 8 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |

(9) 환경권 및 현지주민의 인권 보장

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|------------------------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 환경경영체제 수립 및 유지 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 환경정보의 공개 및 지역주민 인권의 존중 | 7 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 3 | 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 비상계획 수립 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 소계 | | 21 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |

(10) 개인정보 보호 및 정보인권 보장

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|---------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 개인정보 보호 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 정보인권 보장 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 소계 | | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

제3절 주요사업 인권영향평가 결과

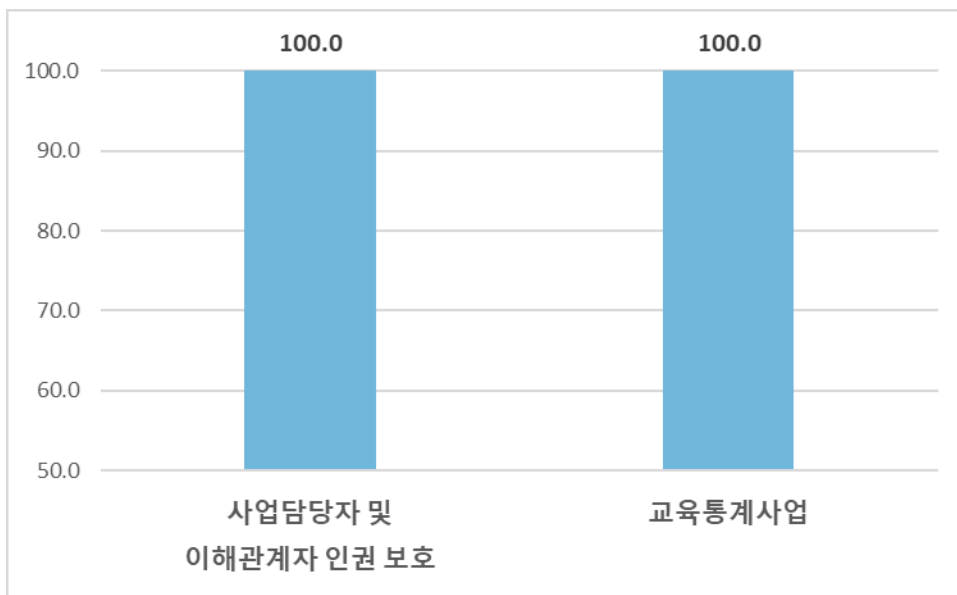
1. 평가 결과

- 2024년 주요사업 인권영향평가 결과, 전체 25개 지표를 바탕으로 평가가 이루어짐
- 평가대상 지표 25개 중 예 25개(100.0%)로 나타났으며, 100점 만점으로 환산한 결과 100.0점으로 도출됨

[표 5] 주요사업 인권영향평가 체크리스트 결과

| 연번 | 분야 | 합계 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|--------|---------------------|----|------|------|-----|------|------|-------|
| | | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 사업담당자 및 이해관계자 인권 보호 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 교육통계사업 | 15 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 합계(평점) | | 25 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

[그림 9] 주요사업 인권영향평가 결과



2. 분야별 평가 결과

(1) 사업담당자 및 이해관계자 인권 보호

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|-------------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 사업담당자 인권 보호 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 이해관계자 인권 보호 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 소계 | | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

(2) 교육통계사업

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|----------------|------|------|-----|------|------|-------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 사업체계 확립 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 운영 관리 및 만족도 제고 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 정보 보안 및 관리 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 소계 | | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |



מפתח
מפתח

인권실태조사

제1절 인권실태조사 개요

제2절 인권실태조사 결과

제3절 한국교육개발원 주요 인권 이슈

제 5 장



מרכז
מחקר

제5장 인권실태조사



제1절 인권실태조사 개요

1. 인권실태조사 문항 구성

- 인권실태조사 문항은 응답자 특성 및 인권침해 경험 등 총 3개 영역 및 10개 문항으로 구성됨
- 한국교육개발원 외부이해관계자의 인권경영 체제 구축 수준, 인권침해 경험 및 신고의향, 인권경영 개선사항 등에 대한 문항으로 구성됨

[표 6] 인권실태조사 문항 구성표

| 영역 | 세부 내용 | 문항 수 |
|-------------------|-----------------|------|
| Ⅰ. 인권경영체제 구축 수준 | 인권존중 수준 | 2 |
| | 인권보호 및 구제절차 | 3 |
| Ⅱ. 인권침해 경험 및 신고의향 | 인권침해 경험 | 2 |
| | 인권침해 신고의향 | 2 |
| Ⅲ. 인권경영 개선사항 | 차별행위 경험 및 대응 유형 | 1 |
| Ⅳ. 인구통계학적 요인 | 응답자 특성(기본 사항) | 3 |
| 합 계 | | 13 |

2. 조사 방법 및 분석

- (설문 대상) 한국교육개발원 외부이해관계자 총 17명
- (설문 기간) 2024년 10월 30일(수) ~ 11월 05일(화) / (약 7일간)
- (분석 방법) SPSS 25.0 통계프로그램을 활용한 빈도분석 및 기술통계분석

[표 7] 인권실태조사 문항 특성 및 구성표

| 영역 | 지표 특성 / 분석 방법 |
|-------------------|---------------|
| Ⅰ. 인권경영체제 구축 수준 | 척도형 / 빈도분석 |
| Ⅱ. 인권침해 경험 및 신고의향 | 선택형 / 빈도분석 |
| Ⅲ. 인권경영 개선사항 | 선택형 / 빈도분석 |
| Ⅳ. 인구통계학적 요인 | 명목형 / 빈도분석 |

제2절 인권실태조사 결과

1. 응답자 특성

- 개발원 인권실태조사 결과 남성 응답자가 90.9%로 여성 응답자보다 많았으며, 50대 응답자가 45.5%로 가장 많은 비율을 차지함
- 이해관계 중 인쇄 및 계약업체가 81.8%로 대부분을 차지함

[표 8] 인권실태조사 응답자 특성표

| 구분 | | 응답자 수(명) | 비율(%) |
|------|-----------|----------|-------|
| 성별 | 남성 | 10 | 90.9 |
| | 여성 | 1 | 9.1 |
| 연령 | 20대 | 0 | 0.0 |
| | 30대 | 1 | 9.1 |
| | 40대 | 3 | 27.3 |
| | 50대 | 5 | 45.5 |
| | 60대 이상 | 2 | 18.2 |
| 이해관계 | 협력회사 | 2 | 18.2 |
| | 용역업체 | 0 | 0.0 |
| | 인쇄 및 계약업체 | 9 | 81.8 |
| | 기타 | 0 | 0.0 |
| 합 계 | | 11 | 100.0 |

2. 조사 결과

1) 인권경영체제 구축 수준

◆ 인권존중 수준

- 개발원의 인권존중 문화의 정착을 위한 노력에 대해 전체 응답자 중 100.0%가 잘하고 있는 편이라고 응답하였으며, 노력도를 5점 만점으로 환산 시 4.73점으로 파악됨

[표 9] 개발원의 인권존중 문화의 정착 노력

(단위: 명(%))

| 1. 귀하는 개발원의 인권존중 문화의 정착을 위한 노력을 어떻게 평가하십니까? | |
|---|---------|
| 점수 | 4.73 |
| ① 매우 못하고 있다 | 0(0.0) |
| ② 못하고 있는 편이다 | 0(0.0) |
| ③ 보통이다 | 0(0.0) |
| ④ 잘하고 있는 편이다 | 3(27.3) |
| ⑤ 매우 잘하고 있다 | 8(72.7) |

- 개발원이 외부이해관계자에게 부당하거나 과도한 요구를 하지 않고, 인권보호 및 존중을 위한 노력에 대해 전체 응답자 중 100.0%가 노력을 하고 있다고 응답하였으며, 노력도를 5점 만점으로 환산 시 4.91점으로 파악됨

[표 10] 개발원의 외부이해관계자 인권보호 및 존중 노력

(단위: 명(%))

| 2. 귀하는 개발원이 외부이해관계자(협력회사 및 용역업체)에게 부당하거나 과도한 요구를 하지 않고, 인권보호 및 존중을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까? | |
|--|----------|
| 점수 | 4.91 |
| ① 전혀 그렇지 않다 | 0(0.0) |
| ② 그렇지 않다 | 0(0.0) |
| ③ 보통이다 | 0(0.0) |
| ④ 그렇다 | 1(9.1) |
| ⑤ 매우 그렇다 | 10(90.9) |

◆ 인권보호 및 구제절차

- 개발원이 외부이해관계자와의 업무수행 과정에서 인권침해 요소를 정기적으로 점검하고 이에 대한 예방노력에 대해 전체 응답자 중 100.0%가 노력을 하고 있다고 응답하였으며, 노력도를 5점 만점으로 환산 시 4.64점으로 파악됨

[표 11] 인권침해 위험요소 점검 및 예방노력 (단위: 명(%))

| 3. 귀하는 개발원이 외부이해관계자(협력회사 및 운영업체)와의 업무수행 과정에서 인권침해 위험요소를 정기적으로 점검하고 이에 대한 예방노력을 기울이고 있다고 생각하십니까? | |
|---|---------|
| 점수 | 4.64 |
| ① 전혀 그렇지 않다 | 0(0.0) |
| ② 그렇지 않다 | 0(0.0) |
| ③ 보통이다 | 0(0.0) |
| ④ 그렇다 | 4(36.4) |
| ⑤ 매우 그렇다 | 7(63.6) |

- 개발원의 인권침해 구제절차에 대하여 63.6%가 알고 있으며, 36.4%의 응답자가 모르고 있는 것으로 나타남

[표 12] 인권침해 구제절차 인지도 (단위: 명(%))

| 4. 귀하는 개발원의 인권침해 구제절차에 대해 알고 계십니까? | |
|------------------------------------|---------|
| ① 알고 있다 | 7(63.6) |
| ② 모른다 | 4(36.4) |

- 개발원의 구제절차 관련 상담 및 신고절차의 접근성에 대해 전체 응답자 중 90.9%가 높은 편이라고 응답하였으며, 노력도를 5점 만점으로 환산 시 4.45점으로 파악됨

[표 13] 구제절차 접근성 (단위: 명(%))

| 5. 귀하는 개발원의 구제절차 관련 상담 및 신고절차의 접근성에 대해 어떻게 생각하십니까? | |
|--|---------|
| 점수 | 4.45 |
| ① 매우 낮다 | 0(0.0) |
| ② 낮은 편이다 | 0(0.0) |
| ③ 보통이다 | 1(9.1) |
| ④ 높은 편이다 | 4(36.4) |
| ⑤ 매우 높다 | 6(54.5) |

2) 인권침해 경험 및 대응 유형

◆ 인권침해 경험

- 지난 1년간 업무수행 시 개발원 임직원에게 인권침해를 경험하거나 목격한 적이 있는지에 대하여 100.0%가 없다고 응답한 것으로 파악됨

[표 14] 인권침해 경험 및 목격

(단위: 명(%))

| 6. 지난 1년간 귀하께서 업무수행 시 개발원 임직원에게 인권침해(차별행위, 갑질, 성희롱/성폭력)를 경험하거나 목격한 적이 있습니까? | |
|---|-----------|
| ① 있다 | 0(0.0) |
| ② 없다 | 11(100.0) |

[표 15] 경험한 인권침해의 유형

(단위: 명(%))

| 7. 지난 1년간 귀하께서는 업무수행 시 개발원 임직원에게 경험한 인권침해(차별행위, 갑질, 성희롱/성폭력)의 유형은 무엇입니까? (중복 선택 가능) | |
|---|-----------|
| ① 해당 없음(이전 문항에서 “없다”고 응답) | 11(100.0) |
| ② 차별행위 | 0(0.0) |
| ③ 갑질 | 0(0.0) |
| ④ 성희롱/성폭력 | 0(0.0) |

◆ 인권침해 신고의향

- 인권침해 경험 또는 목격 시 신고할 의향이 있는지에 대하여 90.9%가 있다고 응답하였으며, 9.1%가 없다고 응답한 것으로 파악됨

[표 16] 인권침해 경험 또는 목격 시 신고의향

(단위: 명(%))

| 8. 향후 귀하께서는 인권침해(차별행위, 갑질, 성희롱/성폭력)를 경험하거나 목격하였을 시 신고할 의향이 있으십니까? | |
|---|----------|
| ① 신고할 의향이 있다 | 10(90.9) |
| ② 신고할 의향이 없다 | 1(9.1) |

- 인권침해 경험 또는 목격 시 신고할 의향이 없는 사유로 ‘신고할 방법 및 기관(부서)를 잘 몰라서’가 9.1%로 가장 많은 응답을 보임

[표 17] 신고할 의향이 없는 경우 사유

(단위: 명(%))

| 9. 인권침해(차별행위, 갑질, 성희롱/성폭력)를 경험하거나 목격하였을 시 신고할 의향이 없다면, 그 이유는 무엇입니까? | |
|---|----------|
| ① 해당 없음(이전 문항에서 “신고할 의향이 있다”고 응답) | 10(90.9) |
| ② 문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 것 같아서 | 0(0.0) |
| ③ 인권침해 관련 업무담당자의 공정성과 전문성에 신뢰가 가지 않아서 | 0(0.0) |
| ④ 넘어갈 수 있는 문제라고 생각해서 | 0(0.0) |
| ⑤ 소문, 평판, 비난 등에 대한 두려움 때문에 | 0(0.0) |
| ⑥ 업무처리에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서 | 0(0.0) |
| ⑦ 신고할 방법 및 기관(부서)를 잘 몰라서 | 1(9.1) |
| ⑧ 대처 방법을 잘 몰라서 | 0(0.0) |
| ⑨ 기타 | 0(0.0) |

3) 인권경영 개선사항

◆ 인권경영 개선사항

- 개발원의 인권보호·존중에 관한 책임을 다하기 위해 개선이 필요한 사항으로 ‘인권경영 가이드라인, 매뉴얼, 사례집 등 배포’가 26.7%로 가장 많은 응답을 보였으며, 다음으로 ‘인권경영 교육 실시’가 20.0%의 응답을 보임

[표 18] 인권보호·존중에 관한 개선사항

(단위: 명(%))

| 10. 개발원 인권보호·존중에 관한 책임을 다하기 위해 개선이 필요한 사항은 무엇입니까? (중복 선택 가능) | |
|--|---------|
| ① 인권경영 이행사항 홍보 강화 | 2(13.3) |
| ② 인권경영 가이드라인, 매뉴얼, 사례집 등 배포 | 4(26.7) |
| ③ 인권실태조사, 인권영향평가 등 정기적 실시 및 결과 공유 | 1(6.7) |
| ④ 인권경영 교육 실시 | 3(20.0) |
| ⑤ 인권경영 공감대 확산 프로그램 실시(캠페인, 이벤트, 공모전 등) | 2(13.3) |
| ⑥ 인권침해 구제제도 강화(규정 보완, 홍보 강화 등) | 1(6.7) |
| ⑦ 기타 | 2(13.3) |
| (기타의견 없음) | |

3. 인권실태조사 결과 분석 및 시사점

1) 응답자 특성 분석

◆ 연령대 분포

- 응답자 중 50대가 45.5%로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 이어 40대와 60대가 각각 27.3%와 18.2%를 차지함. 연령대별 구성은 중·고령층이 주를 이루고 있음

◆ 직무 관련성

- 조사에 참여한 응답자들 중 81.8%가 인쇄 및 계약업체와 관련된 인력으로, 이들이 기관의 인권경영에 중요한 이해관계자임을 보여줌

2) 기관의 인권 존중 문화 수준

◆ 문화 정착 노력 평가

- 응답자들은 한국교육개발원의 인권존중 문화가 정착된 것으로 평가하였으며, 구체적으로는 5점 만점 중 4.73점이라는 높은 평가를 받음. 이는 기관 차원에서 인권존중을 위한 노력이 성과를 거두고 있다는 긍정적 신호로 해석됨

◆ 인권존중에 대한 주관적 인식

- 응답자들은 기관의 인권존중이 실질적으로 실행되고 있다고 응답했으며, 이러한 인식은 업무수행 환경에서의 인권 보호와 존중의 중요성을 강화하는 역할을 함

3) 인권 보호 및 구제절차 인식

◆ 절차적 인식도

- 기관의 인권 구제절차에 대한 인식이 높은 수준을 보임. 응답자들은 인권침해 시 이를 해결할 수 있는 구제 시스템이 잘 갖추어져 있다고 평가하며, 제도적 신뢰를 나타냄

❖ 절차 실행의 투명성

- 구제절차가 투명하게 운영되고 있음을 높게 평가하였으나, 일부 응답자들은 이 절차에 대한 추가적인 홍보와 인식 개선이 필요하다고 언급함

4) 인권 침해 경험 및 신고 행동

❖ 침해 경험 빈도

- 응답자 중 일부는 업무수행 중 인권침해를 경험한 것으로 나타남. 주로 언어적 괴롭힘이나 업무환경에서의 차별을 언급했으며, 이를 통해 기관 내 특정한 인권 보호 조치가 필요함을 시사함

❖ 신고 의향

- 침해 경험에도 불구하고, 응답자들 중 다수는 인권침해를 신고하지 않은 경향을 보임. 이는 신고 체계의 실효성 및 피해자 보호 조치의 인식 부족을 반영할 가능성이 있으며, 이에 대한 개선이 필요함

5) 인권경영 체제 개선 방향

❖ 정책 및 절차 강화

- 기관은 인권경영 체제의 개선을 통해 구체적인 인권 보호 절차를 더욱 강화할 필요가 있음. 구제절차의 접근성과 신고에 따른 보호 체계의 강화를 위한 개선 조치가 권장됨

❖ 조직문화 개선

- 응답자들이 인권존중 문화에 대해 긍정적인 평가를 한 것을 토대로, 이를 유지 및 강화하기 위해 주기적인 교육과 내부 정책 재정비가 필요함

❖ 구체적 대응 마련

- 인권침해 발생 시 신속하고 효과적으로 대응할 수 있는 체계 구축을 통해, 피해자 보호와 예방적 조치의 실효성을 높이는 것이 중요함

제3절 한국교육개발원 주요 인권 이슈

1. 중대성 평가

1) 중대성 평가 기준 및 대상 선정

- 국가인권위원회는 ‘인권경영 보고 및 평가지침(2022.08.)’을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 도출하도록 권고하고 있음
- 인권영향평가 결과 도출된 인권 이슈, 실태조사, 국내 인권이슈 분석을 위한 클라우드 분석 등을 통해 도출된 인권 이슈들을 대상으로 연구원 TF가 중대성 평가를 실시함
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향의 심각성(consequence)을 기준으로 실시함
 - 발생 가능성: 해당 인권이슈가 발생할 가능성을 이해관계자의 복잡성, 인권영향 수준, 위법여부 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
 - 영향 심각성: 해당 인권이슈가 현실화되었을 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 19] 중대성 평가 세부 기준표

| 구분 | 비고 |
|---------|---------------------------------------|
| 발생가능성 | 이해관계자의 복잡성, 인권영향 수준, 위법 여부 |
| 영향의 심각성 | 침해의 심각성, 피해자의 크기 및 범위, 피해의 사후적 구제 가능성 |

- 중대성 평가 대상 선정은 2024년 인권영향평가 결과, 인권실태조사 결과, 기관 외 국내 인권 이슈 도출을 위한 클라우드빅카인즈 분석 등을 통해 나타난 인권 취약부분 및 이슈들을 대상으로 선정함

2) 한국교육개발원 인권영향평가 결과를 통한 인권 이슈

- 한국교육개발원의 인권영향평가 기관운영 및 주요사업에 대한 평가는 100점으로 평가되어 인권경영 체계, 제도, 시스템은 적절하게 구축되어 있음

[표 20] 인권영향평가(기관운영)을 통한 인권 이슈 정리표

| 구분 | 비고 |
|------|------------|
| 기관운영 | 평가 결과 100점 |
| 주요사업 | 평가 결과 100점 |

3) 인권실태조사를 통한 인권 이슈

[표 21] 인권실태조사를 통한 인권 이슈 정리표

| 구분 | 비고 |
|-------------|---|
| 신고 의향 부족 | 인권침해 경험 시 낮은 신고율로 인해 구제절차에 대한 실효성과 신뢰성 부족 |
| 제도 인식 미비 | 인권 구제절차 및 피해자 보호 조치에 대한 인식이 부족하여 절차 활용도가 낮음 |
| 외부이해관계자의 참여 | 외부이해관계자의 낮은 기관 인권경영 및 구제절차 인식 |

4) 빅카인즈(Big Kinds)를 통한 워드클라우드 분석

- 한국교육개발원 기관 외 인권 이슈 도출을 위해 빅카인즈(Big Kinds)를 활용한 클라우드 분석을 실시함
 - 키워드는 국내 인권 이슈 파악을 위해 ‘인권침해’를 키워드로 설정하여 분석
 - 2024년 1월부터 2024년 10월까지 1,000건 기사 활용(가중치 부여)

[그림 10] 인권침해 워드클라우드 분석 결과



○ 분석 결과

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

5) 한국교육개발원 중대성 평가 대상 인권 이슈

◆ 인권 실태조사 결과 분석

- 한국교육개발원 인권실태조사에 따르면, 기관의 인권존중 문화는 매우 긍정적으로 평가되었으며, 응답자 전원이 이를 높이 평가하였음. 구체적으로, 외부이해관계자와의 인권 보호 노력에 대해 응답자들은 5점 만점 중 4.91점을 부여하여 기관의 인권경영 노력이 효과적임을 나타냄
- 인권침해 경험 및 구제절차에 대한 인식도는 상대적으로 낮았으며, 일부 응답자는 인권침해 경험을 가지고 있음에도 불구하고 신고율이 낮게 나타남. 이러한 결과는 구제절차에 대한 추가적인 교육과 홍보의 필요성을 시사함

◆ 빅카인즈(Big Kinds) 워드클라우드 분석

- 빅카인즈를 활용하여 인권 이슈에 대한 워드클라우드 분석을 수행한 결과, ‘인권침해’를 중심으로 ‘피해자’, ‘인권 보호’, ‘차별 행위’, ‘갑질’, ‘성폭력’ 등의 키워드가 주요하게 나타남. 이는 사회적 인권 문제의 우선적인 해결을 요구하는 이슈들이며, 기관의 인권경영 방침에 따라 대응 방안이 필요함을 강조함

◆ 대상 이슈 선정

- 구제절차의 실효성과 신뢰성: 인권침해 발생 시 실질적 보호를 위한 구체적 절차 마련
- 예방 교육 확대: 인권 의식을 높이기 위한 정기적 교육과 홍보 강화
- 외부 이해관계자 참여: 인권정책 이해와 적극적 참여를 유도하는 체계 구축

[표 22] 중대성 평가 대상 선정표

| 인권실태조사 | 워드클라우드 분석 (기관 외 인권 이슈) | 중대성 평가 대상 인권 이슈 |
|-------------|---------------------------|---|
| 신고 의향 부족 | 피해자 | 구제절차의 실효성과 신뢰성 예방 교육 확대 (외부 이해관계자) 외부이해관계자 참여 증진 |
| 제도 인식 미비 | 인권보호 | |
| 외부 이해관계자 참여 | 차별행위 | |
| | 갑질행위 | |
| | 성폭력 | |

2. 중대성 평가 결과

- 3개의 인권 이슈 대상에 대한 발생 가능성과 영향의 심각성을 기준으로 중대성 평가를 실시함
 - 중대성 평가는 인권영향평가 2차 평가를 실시한 외부 인권 전문가(3인)가 중대성 평가 대상 이슈에 대한 발생 가능성(이해관계자의 복잡성, 인권영향 수준, 위법 여부 등)과 영향의 심각성(침해의 심각성, 피해자의 크기 및 범위, 피해의 사후적 구제 가능성 등)을 종합적으로 고려하여 평가실시한 결과는 다음과 같음(붙임 제3절 참조)

[표 23] 중대성 평가 결과표

| 인권 이슈 | 인권별 이슈 | | | |
|------------------------|--------|---------|-----|----|
| | 중대성 평가 | | 점수 | 순위 |
| | 발생가능성 | 영향의 심각성 | | |
| 구제절차의 실효성과 신뢰성 | 14 | 13 | 182 | 1 |
| 예방 교육 확대 (외부 이해관계자) | 8 | 11 | 88 | 2 |
| 외부이해관계자 참여 증진 | 7 | 10 | 70 | 3 |

3. 한국교육개발원 인권 이슈 대응 방향

1) 구제절차의 실효성과 신뢰성 고도화

◆ 구제절차의 고도화

○ 구제절차의 접근성

- 현재 한국교육개발원의 인권침해 구제절차는 온라인 오프라인을 통해 이루어지고 있고, 홈페이지 상의 고충신고시스템, 각종 지침을 고려해 볼 때 피해자가 접근하기에 별 어려움이 없는 것으로 보임
- 하지만 고충신고, 성희롱·성폭력신고, 직장 내 갑질 신고 등 인권이슈에 대한 지침 등이 복잡한 부분이 있어 이를 처음 접하는 신고자에게는 이해하기 어려울 수 있다는 점이 있음. 따라서 이를 통합하여 안내할 수 있는 자료가 필요함

○ 구제절차의 공론화 부족

- 한국교육개발원의 구제절차는 실효적으로 이루어지고 있음을 파악하였음. 하지만 피해자는 인권침해 경험 시 구제절차를 이용하더라도 실질적인 해결이 이루어지지 않는다는 인식이 있을 수 있음. 따라서 실효성 측면에서 이러한 인식을 개선할 수 있는 안내 자료가 필요함

○ 피해자 보호 체계 관련

- 그간의 한국교육개발원의 고충신고 등을 볼 때 피해자의 요청 시 피해자와 가해자 간의 업무 및 공간 분리가 모두 이루어진 것으로 보임
- 하지만 이러한 구제절차가 마련되어 있어도 피해자의 신분 보호가 제대로 이루어지지 않아, 피해자가 신고 후 불이익을 당할 수 있다는 우려가 있음
- 따라서 구제절차의 분명한 안내자료 작성으로 신고자와 피해자가 안심하고 구제절차를 이용할 수 있는 환경이 조성 필요함

◆ 구제절차 개선

- 관련 안내 자료 개선을 통한 구제절차 활성화
 - 피해자가 규정 지침을 쉽게 이해하고, 쉽게 신고할 수 있도록 안내 홍보자료를 작성하여 직관적이고 이해하기 쉬운 절차 안내를 강화해야 함
 - 인권침해 상황에서 신속하게 절차를 활용할 수 있도록 신고 접근 경로를 다양한 채널을 통해 마련하는 것이 필요함
- 사전 인권이슈 발생 억제를 위한 안전 조치 강화
 - 구제절차뿐만 아니라 사전에 인권이슈가 발생하지 않도록 외부상담소 운영 및 구성원들 간의 지속적인 소통이 필요함
- 신뢰성 제고를 위한 구제절차 고도화
 - 구제절차의 신뢰성을 확보하기 위해 익명 신고 방식을 허용하거나 만약 익명성이 불가하다면 신고자의 신원을 확실히 보호하는 제도를 도입해야 함
 - 피해자가 실질적인 해결을 기대할 수 있도록 구제절차 내에서 조치가 효과적으로 이루어질 수 있도록 고도화하는 방안을 마련해야 함
 - 인권경영위원회의 외부 전문가가 구제절차를 감독하여 피해자가 공정하게 보호받을 수 있도록 하고, 이로 인해 구제절차의 투명성과 신뢰성을 높여야 함
- 구제절차에 대한 교육 관련
 - 한국교육개발원이 올해부터 새롭게 실시한 인권교육은 매우 시의적절한 것으로 보임. 이는 직원들이 구제절차를 충분히 이해하고 활용할 수 있도록 정기적인 교육을 실시하고, 구체적인 활용 방법을 지속적으로 안내하여 구제절차의 중요성과 필요성을 직원들에게 인식시킬 수 있는 계기가 되었음
 - 다만, 원내 직원뿐만 아니라 외부 이해관계자에게도 이러한 인권교육을 통해 구제절차 등을 추진하는 등 향후 고도화가 필요함

2) 인권침해 예방교육 개선(외부이해관계자)

◆ 외부 인권침해 예방 관련

○ 외부이해관계자 인권인식 및 예방 교육 필요

- 외부이해관계자에 대한 인권 보호와 관련한 인식 수준을 제고할 수 있도록 노력이 필요하며, 이로 인해 외부이해관계자들이 인권 보호와 침해 예방의 중요성을 충분히 이해할 수 있는 방안 마련이 필요함

○ 외부 이해관계자와 효과적 소통 구조 부재

- 외부이해관계자와 인권 관련 사항을 논의하고 문제를 공유할 소통 채널이 제한적이며, 피드백을 수집할 기회가 부족하여 신속한 대응이 어려운 구조적 문제가 상존함

◆ 인권침해 예방을 위한 개선

○ 정기적인 예방 교육 및 홍보 강화

- 외부 이해관계자들을 대상으로 정기적인 인권침해 예방 교육을 실시하고, 교육 내용을 사례 기반으로 구성하여 실질적인 이해와 실천을 돕는 방식으로 개선해야 함
- 교육 외에도 인권 보호와 침해 예방의 중요성을 강조하는 홍보 활동을 통해 외부이해관계자들이 인권경영의 가치를 체감하도록 유도함

○ 소통 채널 다양화 및 피드백 체계 구축

- 이해관계자에게 매년 실시하는 모니터링은 타기관에 비해 선진적이거나, 이를 고도화하여 이해관계자가 인권 관련 문제를 쉽게 제기할 수 있는 소통 채널을 확대하고, 이를 통해 지속적으로 피드백을 수렴하여 인권 문제를 신속하게 해결할 수 있는 구조를 마련이 필요함
- 특히, 주요 인권 문제에 대해 정기적인 협의회를 통해 외부이해관계자와 논의하고 피드백을 반영하여, 인권 보호가 지속적으로 강화될 수 있도록 해야 함

3) 이해관계자 참여 증진

◆ 이해관계자 참여 관련

○ 참여 인식 및 동기 부여 제고 필요

- 현재 한국교육개발원의 인권경영 활동에 이해관계자들이 참여하고자 하는 인식이 나 동기 부여를 제고할 수 있는 방안 마련이 필요함

○ 외부 이해관계자와의 소통

- 이해관계자들과의 소통을 활용하여 의견을 수렴하고, 이러한 참여가 실질적인 협력으로 이루어질 수 있도록 하는 것이 필요함

○ 체계적 인권 참여 프로세스 고도화 필요

- 한국교육개발원은 외부이해관계자가 인권경영의 주요 과정에 지속적이고 체계적으로 참여할 수 있는 고도화 체계 마련이 필요함

◆ 이해관계자 참여 확대

○ 참여를 유도하는 소통 체계 강화

- 다양한 이해관계자의 참여를 유도하기 위해 정기적인 의견수렴 회의를 개최하고, 토론회 및 워크숍을 통해 실질적인 참여를 촉진함
- 온라인 포털과 오프라인 상의 다양한 의견수렴 창구를 마련하여 이해관계자들이 손쉽게 의견을 제시할 수 있도록 유도함

○ 참여 동기 부여를 위한 교육과 홍보 강화

- 인권경영의 중요성과 각 이해관계자 역할을 이해할 수 있도록 교육프로그램을 마련하고, 이를 통해 인권경영 참여가 기관에 미치는 긍정적 영향을 체감할 수 있게 함
- 이해관계자들을 대상으로 한 캠페인을 통해 인권경영의 가치와 참여의 중요성을 홍보하여, 자발적인 참여를 유도함

- 체계적 참여 프로세스 구축
 - 인권영향평가와 인권경영 정책 수립 과정에 이해관계자가 참여할 수 있는 절차를 체계적으로 마련하여, 실질적인 의사결정에 반영되도록 함
 - 참여 절차와 피드백 과정을 명확히 설정하고, 참여 내용을 투명하게 공개하여 이해관계자들의 신뢰를 높이고 지속적인 참여를 보장함

4. 한국교육개발원 인권 이슈에 대한 세부 대응 방안

1) 구제절차 실효성과 신뢰성 강화

◆ 구제절차 안내 자료 개선

- 모든 인권침해 신고 유형(성희롱, 직장 내 괴롭힘 등)을 포괄하는 통합 안내서를 제작
- 피해자가 쉽게 이해하고 활용할 수 있도록 직관적이고 시각적으로 설계
- 온라인 및 오프라인 접근성 강화(홈페이지와 사무실 비치)

◆ 구제절차의 공정성과 투명성 제고

- 모든 절차의 진행 상황과 결과를 정기적으로 피해자에게 통보
- 구제절차에 대한 내부 감사와 외부 평가를 통한 점검 체계 확립

2) 인권침해 예방 교육 확대

◆ 내부 구성원 대상 예방 교육 강화

- 정기적 인권 교육 프로그램을 통해 구성원들에게 예방 지식과 대응 방법 교육
- 실제 사례 기반 학습을 통해 실질적 이해를 높이고 인식 개선

◆ 외부 이해관계자 대상 예방 교육 강화

- 협력업체 및 외부 이해관계자를 대상으로 한 인권 보호와 예방 교육 정례화
- 온라인 강의와 워크숍을 통해 참여 접근성을 높이고 사례 기반의 실질적 교육 제공

◆ 홍보 및 캠페인 활동

- 인권침해 예방의 중요성을 강조하는 온·오프라인 캠페인 실시
- 외부 이해관계자를 대상으로 한 인권경영 가치를 알리는 홍보 활동 전개

3) 이해관계자 참여 증진

◆ 소통 체계 강화

- 정기적인 의견수렴 회의 및 토론회를 개최하여 이해관계자의 적극적 참여를 유도
- 온라인 포털과 오프라인 창구를 통해 피드백을 신속히 수렴

◆ 참여 동기 부여

- 인권경영의 중요성과 긍정적 효과를 알리는 교육 및 홍보 프로그램 운영
- 참여 우수 사례를 발굴하여 포상하고 조직 내외에 홍보

◆ 체계적 참여 프로세스 구축

- 인권영향평가 및 정책 수립 과정에서 이해관계자 참여 절차를 마련
- 피드백 결과를 정책에 반영하고 이를 투명하게 공개

[표 24] 주요 인권 이슈 세부 대응 방안표

| 순위 | 인권 이슈 | 세부 내용 및 대응 방안 |
|----|---------------------|--|
| 1 | 구제절차의 실효성과 신뢰성 강화 | <ul style="list-style-type: none"> • 구제절차 안내 자료 개선 • 구제절차의 공정성과 투명성 제고 |
| 2 | 인권침해 예방 교육 확대 방안 | <ul style="list-style-type: none"> • 내·외부 이해관계자 대상 예방 교육 강화 • 홍보 및 캠페인 활동 |
| 3 | 인권경영 이해관계자 참여 증진 방안 | <ul style="list-style-type: none"> • 소통 체계 강화 • 참여 동기 부여 • 체계적 참여 프로세스 구축 |



מרכז
מחקר
מדיניות

부록

제1절 인권실태조사 내용

제2절 인권영향평가 체크리스트 종합통계표

제3절 인권영향평가 중대성 평가 세부평가표

제 6 장





מפתח
מפתח

제6장 부록



제1절 인권실태조사 내용

1. 외부이해관계자 인권실태조사

외부이해관계자 인권실태조사 내용

[인권경영 체계 구축 수준]

인권존중 수준

1. 귀하는 개발원의 인권존중 문화의 정착을 위한 노력을 어떻게 평가하십니까?

① 매우 못하고 있다 ② 못하고 있는 편이다 ③ 보통이다 ④ 잘하고 있는 편이다 ⑤ 매우 잘하고 있다

2. 귀하는 개발원이 외부이해관계자(협력회사 및 용역업체)에게 부당하거나 과도한 요구를 하지 않고, 인권보호 및 존중을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

인권보호 및 구제절차

3. 귀하는 개발원이 외부이해관계자(협력회사 및 용역업체)와의 업무수행 과정에서 인권침해 위험요소를 정기적으로 점검하고 이에 대한 예방노력을 기울이고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

4. 귀하는 개발원의 인권침해 구제절차에 대해 알고 계십니까?

① 알고 있다 ② 모른다

5. 귀하는 개발원의 구제절차 관련 상담 및 신고절차의 접근성에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 매우 낮다 ② 낮은 편이다 ③ 보통이다 ④ 높은 편이다 ⑤ 매우 높다

[인권침해 경험 및 대응 유형]

인권침해 경험

6. 지난 1년간 귀하께서는 업무수행 시 개발원 임직원에게 인권침해(차별행위, 갑질, 성희롱/성폭력)를 경험하거나 목격한 적이 있습니까?

① 있다 ② 없다

7. 지난 1년간 귀하께서는 업무수행 시 개발원 임직원에게 경험한 인권침해(차별행위, 갑질, 성희롱/성폭력)의 유형은 무엇입니까? (중복 선택 가능)

① 해당 없음(이전 문항에서 “없다”고 응답) ② 차별행위 ③ 갑질 ④ 성희롱/성폭력

인권침해 신고의향

8. 향후 귀하께서는 인권침해(차별행위, 갑질, 성희롱/성폭력)를 경험하거나 목격하였을 시 신고할 의향이 있으십니까?

① 신고할 의향이 있다 ② 신고할 의향이 없다

9. 인권침해(차별행위, 갑질, 성희롱/성폭력)를 경험하거나 목격하였을 시 신고할 의향이 없다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 해당 없음(이전 문항에서 “신고할 의향이 있다”고 응답)
- ② 문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서
- ③ 인권침해 관련 업무담당자의 공정성과 전문성에 신뢰가 가지 않아서
- ④ 넘어갈 수 있는 문제라고 생각해서
- ⑤ 소문, 평판, 비난 등에 대한 두려움 때문에
- ⑥ 업무처리에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서
- ⑦ 신고할 방법 및 기관(부서)를 잘 몰라서
- ⑧ 대처 방법을 잘 몰라서
- ⑨ 기타 ()

[인권경영 개선사항]

인권경영 개선사항

10. 개발원 인권보호·존중에 관한 책임을 다하기 위해 개선이 필요한 사항은 무엇입니까? (중복 선택 가능)

- ① 인권경영 이행사항 홍보 강화
- ② 인권경영 가이드라인, 매뉴얼, 사례집 등 배포
- ③ 인권실태조사, 인권영향평가 등 정기적 실시 및 결과 공유
- ④ 인권경영 교육 실시
- ⑤ 인권경영 공감대 확산 프로그램 실시(캠페인, 이벤트, 공모전 등)
- ⑥ 인권침해 구제제도 강화(규정 보완, 홍보 강화 등)
- ⑦ 기타()

[응답자 특성]

11. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

12. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성 ② 여성

13. 귀하와 개발원의 이해관계는 어떻게 되십니까?

- ① 협력회사 ② 용역업체 ③ 인쇄 및 계약업체 ④ 기타()

제2절 인권영향평가 체크리스트 종합통계표

1. 한국교육개발원 기관운영 인권영향평가 종합통계표

| 연번 | 분야 | 합계 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|--------|-------------------|-----|------|------|-----|------|------|-------|
| | | | 예 | 보안필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 직원 인권 보호 | 29 | 29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 외부 고객 인권 보호 | 12 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 인권경영 체제의 구축 | 31 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 고용상의 비차별 | 14 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 5 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 16 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 6 | 강제노동 및 아동노동 금지 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 7 | 산업안전 보장 | 17 | 15 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 8 | 책임 있는 공급망 관리 | 10 | 8 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 9 | 환경권 및 현지주민의 인권 보장 | 23 | 21 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 10 | 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | 11 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 합계(평점) | | 173 | 167 | 0 | 0 | 0 | 6 | 100.0 |

2. 한국교육개발원 주요사업 인권영향평가 종합통계표

| 연번 | 분야 | 합계 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|--------|---------------------|----|------|------|-----|------|------|-------|
| | | | 예 | 보안필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 사업담당자 및 이해관계자 인권 보호 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 교육통계사업 | 15 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 합계(평점) | | 25 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

3. 한국교육개발원 기관운영 인권영향평가 세부통계표

| 연번 | 분야 | 합계 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|------------------------|----|------|------|-----|------|------|-------|
| | | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 갑질·폭력예방 및 괴롭힘 금지 | 12 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 성희롱·성폭력 예방과 구제조치 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 일·가정 양립 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 휴식권 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 1 | 직원 인권 보호 | 29 | 29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 1 | 고객 보호를 위한 법령 준수 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 서비스·정보 등 이상 시 조치 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 고객 사생활 보호 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 외부 고객 인권 보호 | 12 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 1 | 인권존중 정책선언 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 인권영향평가 정기적 실시 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 인권경영 성과 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 5 | 구제절차 마련 | 9 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 인권경영 체제의 구축 | 31 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 1 | 고용상 비차별 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 고용상 남녀비차별 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 비정규직 근로자 비차별 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 고용상의 비차별 | 14 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 1 | 결사·단체교섭의 자유 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 노동조합 활동 불이익 처우 금지 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 노동조합 부재시 대안적 조치 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 5 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 16 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 1 | 강제노동 금지 | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 협력회사에 의한 강제노동 예방 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 6 | 강제노동 및 아동노동 금지 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 1 | 작업장 안전 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 임산부 및 장애인 등 보호 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 필수장비 제공 및 교육실시 등 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 4 | 산업재해 피해근로자 지원 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 7 | 산업안전 보장 | 17 | 15 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 1 | 협력회사 등의 인권침해 예방 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 모니터링 실시 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 보안담당직원에 의한 인권침해방지 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 8 | 책임 있는 공급망 관리 | 10 | 8 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 1 | 환경경영체제 수립 및 유지 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 환경정보의 공개 및 지역주민 인권의 존중 | 9 | 7 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 3 | 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

| | | | | | | | | |
|--------|-------------------|-----|-----|---|---|---|---|-------|
| 4 | 비상계획 수립 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 9 | 환경권 및 현지주민의 인권 보장 | 23 | 21 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100.0 |
| 1 | 개인정보 보호 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 정보인권 보장 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 10 | 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | 11 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 합계(평점) | | 173 | 167 | 0 | 0 | 0 | 6 | 100.0 |

4. 한국교육개발원 주요사업 인권영향평가 세부통계표

| 연번 | 분야 | 합계 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|--------|---------------------|----|------|------|-----|------|------|-------|
| | | | 예 | 보안필요 | 아니오 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 사업담당자 인권 보호 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 이해관계자 인권 보호 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 1 | 사업담당자 및 이해관계자 인권 보호 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 1 | 사업체계 확립 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 운영 관리 및 만족도 제고 | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 3 | 정보 보안 및 관리 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 2 | 교육통계사업 | 15 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |
| 합계(평점) | | 25 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100.0 |

제3절 인권영향평가 중대성 평가 세부평가표

1. 한국교육개발원 인권영향평가 중대성 평가 세부평가표

| 구분 | 발생 가능성(Likelihood) | | | | 영향의 심각성 (consequence) | | | | 결과 | 순위 |
|-------------|--------------------|---------|-------|----|-----------------------|--------------|----------------|----|-----|----|
| | 이해관계자의 복잡성 | 인권영향 수준 | 위법 여부 | 결과 | 침해의 심각성 | 피해자의 크기 및 범위 | 피해의 사후적 구제 가능성 | 결과 | | |
| 구제절차 강화 | 4 | 5 | 5 | 14 | 5 | 4 | 4 | 13 | 182 | 1 |
| 예방 교육 확대 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 4 | 4 | 11 | 88 | 2 |
| 이해관계자 참여 증진 | 3 | 2 | 2 | 7 | 3 | 4 | 3 | 10 | 70 | 3 |