
2023년 한국기술교육대학교 인권영향평가 용역 최종보고서

2023. 10.



한국윤리인권연구원
The Korea Ethics Human Rights Institute

제 출 문

한국기술교육대학교 총장 귀하

본 보고서를 「2023년 한국기술교육대학교 인권영향평가 및 인권경영 컨설팅」에 대한 인권영향평가 결과보고서로 제출합니다.

2023. 10. 02.

주식회사 한국윤리인권연구원

대표 최 창 명

책임연구원 : 최창명 대표연구위원

연구원 : 박영연 연구원

<차례>

제1장 과업수행의 개요

제1절 과업의 목적 및 배경

1. 과업의 명칭	3
2. 과업의 목적	3
3. 과업의 배경	3

제2절 과업의 범위 및 원칙

1. 과업의 범위	5
2. 과업의 원칙	6

제3절 인권영향평가 실시 개요

1. 인권영향평가 실시방법 및 지표 구성	7
2. 인권영향평가 종합결과 요약	9

제2장 인권과 인권경영

제1절 인권의 개념

1. 인권의 의미	13
2. 인권의 배경	14

제2절 인권경영의 배경

1. 인권경영의 개념 15

제3장 인권 친화적 경영체계 구축

제1절 국내·외 인권경영 환경분석

1. 기업과 인권에 관한 국제적 동향 19
2. 국내 정부 기관의 규정 및 제도 21

제2절 인권경영 우수기업 사례

제3절 한국기술교육대학교 대내외 환경분석

1. SWOT 분석을 통한 한국기술교육대학의 인권경영 수준 진단 27
2. 대내외 환경분석에 따른 시사점 28

제4절 한국기술교육대학교의 인권경영 현황

1. 인권경영규정 제정(제정일 : '19.06.) 29
2. 인권경영 규범화, 조직화 및 인권경영 확산을 위한 교육 및 활동 30
3. 인권경영위원회 등 설치 및 구성·운영 31

제5절 한국기술교육대학교의 구제절차 제공

1. 인권침해 구제절차 현황 33

2. 피해자 보호 및 예방 활동	34
-------------------------	----

제4장 인권영향평가 결과

제1절 기관운영 인권영향평가 결과

1. 종합의견	37
2. 지표별 세부 평가 결과	38

제2절 주요사업 인권영향평가 결과

1. 종합의견	46
2. 지표별 세부 평가 결과	47

제3절 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출

1. 중대성 평가	49
2. 주요 인권이슈 도출	50
3. 주요 인권이슈 대응방안	51

제4절 인권경영 로드맵 수립

1. 인권경영 로드맵의 방향	52
2. 인권경영 비전 및 전략	53
3. 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안	54

붙임

붙임1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과

1. 기관운영 인권영향평가 종합통계표	57
2. 기관운영 인권영향평가 세부평가 지표	58
3. 주요사업 인권영향평가 종합통계표	80
4. 주요사업 인권영향평가 세부평가 지표	81

<표 차례>

[표 1] 인권의 세대별 구분	14
[표 2] ILO 4가지 분야 핵심적 노동기준	19
[표 3] UNGC 10대 원칙	20
[표 4] 인권경영 보고지침	23
[표 5] 정책 동향 주요 내용 및 시사점	24
[표 6] 한국기술교육대학교 인권경영 추진 체계도	28
[표 7] 한국기술교육대학교 2022년 인권교육 실적	30
[표 8] 중대성 평가 등급체계	49

〈그림 차례〉

[그림 1] 기관운영 인권영향평가 결과 요약	9
[그림 2] 주요사업 인권영향평가 결과 요약	9
[그림 3] SWOT 분석을 통한 추진 목표 도출	27
[그림 4] 한국기술교육대학교 인권위원회 구성	32
[그림 5] 기관운영 인권영향평가 결과	37
[그림 6] 주요사업 인권영향평가 결과	46
[그림 7] 인권경영 비전 및 중장기 전략 수립	53

제1장 과업수행의 개요

제1절 과업의 목적 및 배경

제2절 과업의 범위 및 원칙

제3절 종합결과 요약

제1장 과업수행의 개요

제1절 과업의 목적 및 배경

1. 과업의 명칭

- 2023년 한국기술교육대학교 인권영향평가 및 인권경영 컨설팅 위탁 용역

2. 과업의 목적

- 기관운영 및 주요사업 관련 인권영향, 위험 여부 등을 조사하여 기관의 인권경영 이행 수준 진단 및 개선
- 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적^적인 인권 리스크를 사전에 파악하고 분석하여 인권침해 등의 갈등 요인을 사전 예방함으로써 기업 활동에 따른 부정적 영향 예방 및 인권 증진을 통한 이해관계자 만족도 향상

3. 과업의 배경

□ 인권영향평가의 개요

- 유엔 「기업과 인권 이행지침」에서 제시하는 인권 실천·점검의무(Due Diligence)의 핵심 도구로, 평가과정을 통해 기관 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명, 측정하고 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결할 방안을 제시함으로써 기업 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도와준다.
- 인권경영 현황 점검 및 부정적 영향을 주는 잠재적 인권 리스크 사전방지와 인권 취약점에 대한 선제적 조치를 통해 한국기술교육대학교의 지속가능한 발전을 도모한다.

□ 인권영향평가의 목적

- 인권경영 고도화를 통한 선진적 인권경영 실천 및 대외 의지 표명
- 업무상 발생할 수 있는 내·외부 이해관계자의 인권침해 발생을 예방하고 인권침해 피해자에 대한 구제절차 제공에 따른 인권의식 향상 도모

□ 관련 근거

- 국가인권위원회 사회인권과-307(2018.08.31.) 「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정문 송부」
- 한국기술교육대학교 인권경영 이행 규칙 제25조(인권영향평가 실시 및 보고)
- 기획재정부 평가분석과(2022.10.06.) 「2022년도 공공기관 경영평가편람 수정(안)」

제2절 과업의 범위 및 원칙

1. 과업의 범위

□ 한국기술교육대학교 인권경영 컨설팅

- 한국기술교육대학교 이해관계자 분류 및 선정
- 한국기술교육대학교 경영실적보고서 기반 인권경영 체계 고도화 방안 및 이행계획 도출
- 인권경영 규정, 제도, 조직 측면 개선방안 마련
- 인권정책 선언과 확산 방안 마련
- 인권경영 교육체계 마련(관리자 교육 시행, 피드백 제시 등)

□ 인권영향평가(기관운영 및 주요사업) 실시

- (체크리스트 발굴 및 확정) 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼 인권영향평가 체크리스트를 기본으로 한국기술교육대학교의 기관특성을 고려하여 체크리스트의 평가항목 및 지표 조정
 - 집단별(고용 형태에 따른 교직원 집단, 학부생/석·박과정 대학원생, 부속 기관 직원 등)로 특화된 구성원 인권 보호 체크리스트 개발
- (체크리스트 교육) 관련부서 담당자를 대상으로 자체평가를 위한 세부평가지표 설명 및 근거확보방법 교육(워크숍) 실시
 - 관련부서 직원 의견 수렴 및 자료 제공 등 원활한 인권영향평가 수행 지원과 인권준중 증진을 위한 교육 및 자료 제작 등
- (외부 평가 진행) 대학 인권리스크 파악을 위한 설문조사, 인터뷰 등 실시
- (자체평가 근거검토) 관련부서 담당자가 자체평가한 결과의 근거검토 및 보완
- (전문가 평가) 관련부서 담당자가 자체평가한 내용을 참고하여 인권경영 전문가 등 최소 3인 이상이 참여하는 전문가 간담회 방식을 통해 체크리스트별 평가 실시

□ 중대성 평가를 통한 주요인권이슈 도출

- 프레임워크를 통해 인권 침해 발생 위험이 높은 대상 선정
- 선정 된 사업 또는 소수자 구성원을 대상으로 실태조사 실시
- 실태조사를 바탕으로한 중대성평가 보고서 작성 및 주요인권이슈 도출

□ 인권영향평가 결과보고서 및 개선안 제시

- 인권영향평가 결과보고서 최종본 도출
 - 정부 주요 인권경영 정책·제도 및 타 기관 인권경영 추진사례, 인권 가이드라인 등 기관 인권경영 관련 기초 동향 조사
 - 분야별 인권영향평가 체크리스트 및 내부 교육자료, 인권영향평가 추진계획 등 영향평가 수행 관련 세부자료 일체
 - 중대성평가 계획/실시/결과 및 주요인권이슈 도출 내용 일체
 - 인권영향평가 결과를 반영한 인권경영 개선과제 및 인권침해 방지 조치, 중장기 인권경영 로드맵 등 포함
- 인권영향평가 제도 정착을 위한 정책 제언 포함

2. 과업의 원칙

- 인권의 의미 및 인권경영 관련 정책 동향에 대한 정보수집 분석
- 인권영향평가 실시 및 인권 리스크에 대한 대책 마련
- PDCA 기반의 인권경영 환류 체계 재정비
- 인권침해 사례에 대한 구제절차 방안 등 로드맵 마련

제3절 인권영향평가 실시 개요

1. 인권영향평가 실시방법 및 지표 구성

□ 인권영향평가 실시방법

- 평가 기간: ‘23.08.02.(수) ~ ‘23.08.11.(금) 기간 내
- 평가 범위: 기관운영 및 주요사업 부문
- 평가 주체: 관련부서 업무 담당자
- 평가 방법: ① 기관운영, 주요사업 인권영향평가 체크리스트 신규 개발
② 대학교 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 한국기술교육대학교에 맞게 조정하여 인권경영 체제의 구축 등 13개 분야를 개발하여 활용하였다.
- 주요사업 지표는 한국기술교육대학교의 주요사업으로 선정된 ‘여학생 인권실태 조사’ 분야 15개 지표를 중심으로 체크리스트 항목을 개발하여 활용하였다.

평가 대상	평가 지표	평가 분야
기관운영 인권영향평가	214개	인권경영 체제의 구축 등 13개 분야
주요사업 인권영향평가	15개	여학생 인권실태조사

- 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
점수	100점 ~90점	90점 미만 ~80점	80점 미만 ~70점	70점 미만 ~60점	60점 미만 ~50점	50점 미만 ~40점	40점 미만 ~30점	30점 미만 ~20점	20점 미만 ~0점

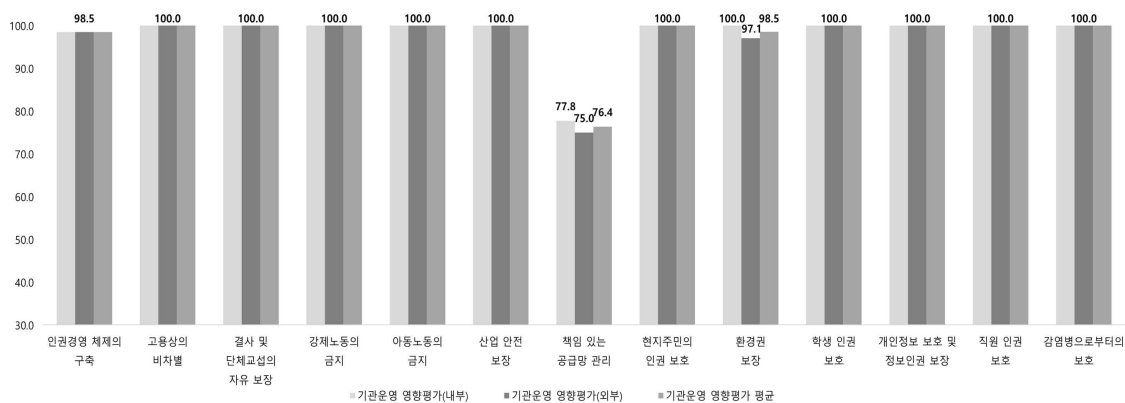
□ 인권영향평가 절차 및 기간

연번	구분	주요 내용	기간
1	인권영향평가 체크리스트 설계	○ 인권영향평가 체크리스트 지표 구성 - 기관운영, 주요사업 체크리스트 설계 - 체크리스트 내용(적절성 등)에 대한 주관부서 의견 수렴 및 한국윤리인권연구원의 자문	7월 5주 (~07.28.)
↓			
2	인권영향평가 TF팀 구성	○ 인권영향평가 TF팀 구성 - 평가지표별 담당자 확정 및 회의 참석 메일 송부	7월 5주 (~07.28.)
↓			
3	인권영향평가 체크리스트 교육	○ 체크리스트 평가지표 이해를 위한 교육 및 설명(비대면) - 지표에 대한 이해, 체크리스트 평가 및 평가표 제출(인권센터)	8월 1주 ~ 8월 2주 (08.01. ~ 08.11.)
↓			
4	인권영향평가 증빙자료 제출	○ 인권영향평가(기관운영, 주요사업) 평가 실시 및 자료 제출 - 체크리스트 평가에 따른 관련 증빙자료 제출(인권센터)	8월 2주 (~08.11.)
↓			
5	인권영향평가 외부전문가 평가	○ 제출 자료를 기반으로 외부위원 평가위원의 평가 - 평가방법: 한국윤리인권연구원의 서면평가 및 제출	8월 2주 (08.11.~)

2. 인권영향평가 종합결과 요약

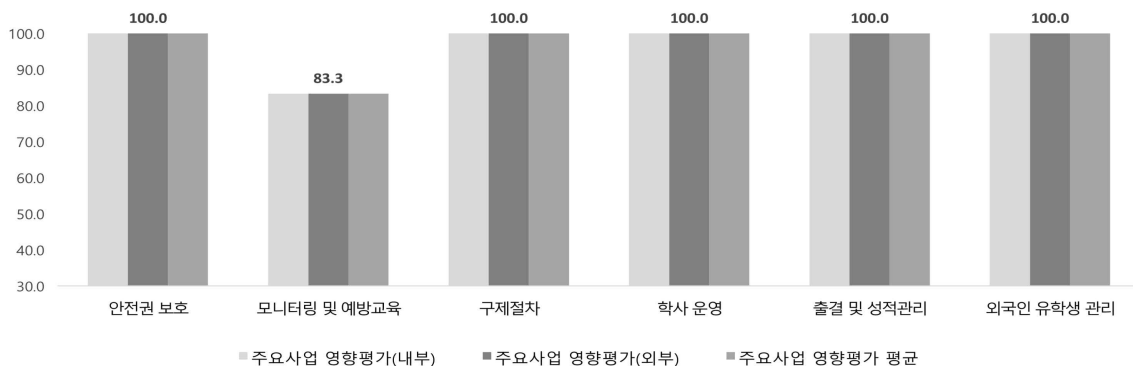
- 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어 있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관의 특성에 맞게 고도화하여 평가를 실시하였다.
- 총 214개 지표 중 [‘예’ 183개, ‘보완 필요’ 3개, ‘아니오’ 1개, ‘정보 없음’ 1개, ‘해당 없음’ 26개]로 기관운영 영향평가의 경우 내부평가 98.2점, 외부평가 97.7점으로, 평균 98.0점(1등급)을 달성하였다.

[그림 1] 기관운영 인권영향평가 결과 요약



- 대학교에서 추진하고 있는 다양한 사업 중 ‘여학생 인권실태조사’를 대상으로 한국기술교육대학교와 한국윤리인권연구원이 지표를 개발하여 기관의 특성에 맞게 고도화하여 평가를 실시하였다.
- 총 15개 지표 중 [‘예’ 14개, ‘보완 필요’ 1개]로 주요사업 인권영향평가의 경우 내부평가 96.9점, 외부평가 96.9점으로, 평균 96.9점(1등급)을 달성하였다.

[그림 2] 주요사업 인권영향평가 결과 요약



제2장 인권과 인권경영

제1절 인권의 개념

제2절 인권경영의 배경

제2장 인권과 인권경영

제1절 인권의 개념

1. 인권의 의미

- 국가인권위원회법 제2조 제1호는 인권을 ‘「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리’ 라고 정의하고 있다.
- 인권은 인권사상을 바탕으로 하여 인간이 인간이기 때문에 당연히 누리는 인간의 생태적·천부적 권리를 의미하지만, 기본권은 헌법이 보장하는 국민의 기본적인 권리를 의미하기 때문에 엄밀한 의미에서 인권과 기본권은 동일한 개념이 아니다. 하지만 각국의 헌법에서 보장하고 있는 기본권은 자유권적 기본권을 중심으로 하고 있을 뿐만 아니라 그 밖의 정치적·경제적·사회적 기본권 등도 인간의 권리와 보완관계에 있는 것이기 때문에 인권과 기본권을 동일시하여도 무방하다고 할 수 있다.
- 1948년 12월 10일 제3회 유엔 총회에서 만장일치로 채택된 세계 인권 선언은 인간 모두의 존엄성과 권리를 인정하고 있으며 이를 모체로 국제인권규약들이 만들어졌고, 국제인권규약의 성실한 이행은 국제법적 의무이며 우리 헌법상 국내법적 의무이기도 하다.
- 우리나라가 가입한 7개 인권조약
 - ‘경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)’
 - ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)’
 - ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(ICERD)’
 - ‘여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약(CEDAW)’
 - ‘고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약(CAT)’
 - ‘아동의 권리에 관한 협약(UNCRC)’
 - ‘UN 장애인권리협약(UN CRPD)’

2. 인권의 배경

- 프랑스 인권학자이자 유네스코의 인권부장이던 카렐 바삭(Karel Vasak)은 인권의 생성단계에 따라 제1세대, 제2세대, 제3세대 인권으로 분류했다. 이는 오늘날 국제사회에 일반화된 구분법이나 인권의 고정불변의 개념이 아니다. 과거에 인정받지 못한 권리들이 지금은 인권으로 보장되는 것처럼 새롭게 등장하는 인권의 내용은 항상 수정될 수 있고, 오랜 세월을 걸쳐 쟁취하고자 노력하는 이들에 의하여 인권의 영역은 확장될 수 있다.
- 제1세대 인권은 자유권이라고 불리는 시민적·정치적 권리로 ‘국가로부터의 자유’라고 일컬어지며, 인간 생활에 국가의 개입을 금지하고 국가의 권력으로부터 개인을 보호하는 자연권 사상을 근간으로 한 소극적 성격을 갖는 권리이다.
- 제2세대 인권은 사회권이라고 불리는 경제적·사회적·문화적 권리로 사회적 평등에 기초하여 분배적 정의의 기준에 따라 자원 배분에 대한 국가의 개입을 요구하는 권리이며, 자유권과 달리 적극적 성격을 갖는 권리이다.
- 제3세대 인권은 연대권이라고 불리는 연대와 단결의 권리로서 제3세대 국가와 중심부 국가들 간 빈부격차, 과도한 군비경쟁과 핵전쟁의 위협, 환경파괴로 인한 생태위기에 대응하기 위해 집합적인 수준에서 정의하고 실현되는 권리를 말한다. 국가에서 한정되는 인권의 개념이 아닌 국경을 초월하여 전지구적인 담론으로 인권을 개념화하기 때문에 국제적 협력을 필수적 전제로 한다. 이는 아직 이론적으로 확립되어 있지 않고 계속 발전하고 있다.
- 평화적 생존권, 발전을 향유할 권리, 환경에 대한 권리들이 포함됨

[표 1] 인권의 세대별 구분

구분	특징	강조점	핵심 내용	주요 권리 목록
제1세대 자유권	· 자유주의적 인권관 · 18세기 시민혁명	자유	· 시민적·정치적 권리 · ~로부터 자유 강조 (소극적 권리)	· 신체의 자유, 사상 표현의 자유, 생명권, 재산권, 참정권 등 구성
제2세대 사회권	· 사회주의적 인권관 · 사회혁명과 세계대전 거치면서 확립	평등	· 경제적·사회적 권리 · ~에 대한 권리 강조 (적극적 권리)	· 노동권, 사회보장권, 교육권, 문화권, 건강권 등 구성
제3세대 연대권	· 문화주의적 인권관 · 개발도상국 인권관 · 19세기 말 등장 이후 현재 확립 과정	연대 (우애)	· 공동체적 우대, 민족적 연대, 집단적 권리 강조	· 평화권, 발전권, 환경권, 인류 공동 유산에 대한 권리 등 구성

제2절 인권경영의 배경

1. 인권경영의 개념

□ 인권경영 개념 정립

- 국가인권위원회에서는 인권경영을 ‘기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영’이라고 정의¹⁾하였다. 기업은 이제 이윤 극대화에만 몰두할 것이 아니라 기업의 사회적 영향력을 고려한 영리활동을 하여야 한다는 것을 강조하며, 기업에 소속된 노동자뿐 아니라 기업 활동과 관련한 이해관계자 모두의 인권을 존중하는, 사람 존중의 인권경영을 펼쳐나가기 위해 다양한 방법을 모색하고 있다.
- 한편 CSR(Corporate Social Responsibility, 기업의 사회적 책임) 전문가들이 주장하는 인권경영은 기업이 인권침해 상황에 공모·가담하지 않고 오히려 인권 상황을 개선하기 위해 인권침해 상황을 예방하고, 인권준수를 보장하기 위한 수단을 마련하는 동시에, 인권 수준과 관련된 이해로 증진하는 노력을 기울여야 한다는 것을 의미한다.²⁾
- 국가인권위원회는 2017년 ‘인권경영 표준 매뉴얼’ 제작사업을 하였고, 이는 기업의 내부시스템을 수립하고 절차를 개발하고 문화를 확산하는 등 인권경영을 추진하면서 각자의 상황에 맞게 적용할 수 있도록 가이드 역할을 돕도록 개발하였다. 그 과정에서 2018년 4개 시범 기관을 대상으로 인권경영 매뉴얼 시범이 적용되었고, 최종 ‘인권경영 표준 매뉴얼’은 2018년 9월 4일 발표되었다.

□ 인권경영의 역사적 배경

- 2008년 6월 유엔 인권이사회는 유엔사무총장 특별대표가 제출한 「보호, 존중 그리고 구제: 기업과 인권을 위한 프레임워크」를 채택하였고, 2011년 6월 다시 「기업과 인권이행지침」을 실천기준으로 채택하였다.
- 이로써 기업에 ‘인권경영 책임’이 있다는 점이 국제적으로 승인되었으며 국가는 ‘기업의 인권경영 책임’을 실현하도록 제도적 기반을 마련하고 인권경영을 장려해야 한다는 것이 유엔 차원에서 결의로 확인된 것이다. 국가는 기업이 인권을 존중하도록 법과 제도를 구축할 의무를 지니고, 기업은 인권존중 책임을 지며, 사법적·비사법적 인권침해 구제 수단을 마련해야 한다는 것이 기업과 인권을 위한 프레임워크의 핵심이다.

1) 국가인권위원회, 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 2014. p.7

2) 정운용, 기업의 사회적 책임 제고를 위한 형법정책, 고려대학교 박사학위 논문, 2010. p.58

제3장 인권 친화적 경영체제 구축

제1절 국내·외 인권경영 환경분석

제2절 인권경영 우수기업 사례

제3절 한국기술교육대학교 대내외 환경분석

제4절 한국기술교육대학교의 인권경영 현황

제5절 한국기술교육대학교의 구제절차 제공

제3장 인권 친화적 경영체제 구축

제1절 국내·외 인권경영 환경분석

1. 기업과 인권에 관한 국제적 동향

□ OECD 다국적기업 가이드라인

- OECD 다국적기업 가이드라인은 각국 정부가 다국적기업에게 제시하는 권고사항이다. 다국적기업의 운영이 정부 정책과 조화를 이루며 기업과 기업이 운영되고 있는 사회 간 상호신뢰의 기반을 공고히 하고 외국인 투자 환경을 개선하며 지속 가능한 발전에 대한 다국적기업의 기여를 강화하도록 한다.
- 가이드라인의 목적은 다국적기업과 국내 기업 대우에 차별을 두도록 하는데 있지 않으며 모든 기업을 위한 모범 관행을 반영하고 있다. 비록 이 지침 자체가 강제성을 가지고 있는 것은 아니나 다국적기업의 활동 원칙을 천명한 것으로 매우 중요한 의미를 지니고 있으며 한국은 1996년 12월에 가입하였다.

□ ILO(국제노동기구) 핵심협약

- ILO 협약은 노동자에게 최소한의 기본권리를 보장하기 위해 국제노동기구에서 정한 국제노동기준으로, 모든 노동자는 기본적인 노동권을 보장받아야 한다는 보편적인 국제규범이다. ILO 핵심협약은 4개 분야의 8개 협약으로 이루어져 있다.

[표 2] ILO 4가지 분야 핵심적 노동기준

분야	ILO 조약
결사의 자유	■ 결사의 자유와 단결권의 보장 협약(제87호, 1948년) ■ 단결권과 단체교섭권 협약(제98호, 1949년)
강제노동금지	■ 강제노동 협약(제29호, 1930년) ■ 강제노동철폐 협약(제105호, 1957년)
차별금지	■ 동등보수 협약(제100호, 1951년) ■ 차별(고용과 직업) 협약(제111호, 1958년)
아동노동금지	■ 최저연령 협약(제138호, 1973년) ■ 가혹한 형태의 아동노동 협약(제182호, 1999년)

- 이들 핵심규약은 기업들이 반드시 준수해야 할 최소한이며, 비준 여부와 관계없이 모든 가입국이 지켜야 할 의무라고 할 수 있다. 다만, 준수하지 않아도 ILO가 기업을 제재할 강제력을 갖지 못한다는 점에서 한계가 있다.

□ ISO 26000(사회적 책임에 관한 국제표준)

- ISO 26000은 2010년 11월 국제표준화기구가 발표한 ‘사회책임에 대한 지침(Guidance on Social Responsibility)’으로서 소비자, 정부, 기업, 노동, NGO 및 기타 서비스·지원·연구기관이라는 6대 이해관계자를 대표하여 참여한 90여 개국 이상의 전문가가 조직 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 소비자이슈, 공정운영관행, 지역사회참여와 발전 등 7개 핵심 주제에 대해 준수해야 할 사항을 정리해 놓은 지침서이다.
- 이는 세계인권선언, 국제노동기구(ILO) 협약, 기후변화협약, OECD 다국적기업 가이드라인, 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC) 등 이제까지 나온 국제 지침을 총망라한 것으로, 사회적 책임과 관련한 국제적 이행지침들의 종합판이라고 할 수 있다.

□ UN 글로벌 콤팩트

- UN이 추구하는 이념을 기업의 운영과 경영전략에 내재화시켜 지속가능하고 기업 시민 의식 향상에 동참할 수 있도록 권장하며 이를 위한 실질적 방안을 제시하는 자발적 기업시민 이니셔티브이다. UNGC는 세계인권선언(1948), 노동에서의 권리와 기본 원칙에 관한 ILO 선언(1998), 환경과 개발에 관한 리우 선언(1992), UN 부패방지협약(2003) 등을 기초로 하여 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 분야 10대 원칙을 기업의 경영에 결합할 수 있는 기본 틀을 제공하고 있다.

[표 3] UNGC 10대 원칙

분야	원칙
인권 Human Rights	1. 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고, 2. 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
노동 Labour	3. 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, 4. 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 5. 아동노동을 효율적으로 철폐하고, 6. 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
환경 Environment	7. 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, 8. 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, 9. 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
반부패 Anti-corruption	10. 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

- 전 세계적으로 162개국 21,600여 개 회원이 가입하였으며, 국내에서는 2023년 3월 현재 297개 단체가 가입되어 있다.³⁾

3) <http://unglobalcompact.org/> 2023년 03월 07일 홈페이지 방문한 자료

2. 국내 정부 기관의 규정 및 제도

- 「제4차 국가인권정책기본계획(NAP, 2023~2027)」은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구하였다.
- 국가인권위원회법 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영 활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하기 위해 인권영향평가를 수행해야 한다.
- 기업과 인권 분야와 관계가 있는 정부 부처로는 노동, 국제 및 국내 규범, 경제 등의 주제를 다루는 고용노동부, 법무부 및 국가인권위원회 등이 있다.

□ 최근 공공기관 경영평가 동향

- 최근 공공기관 인권경영은 어떻게 기존의 인권경영을 고도화하느냐에 초점이 맞추어져 있다. 따라서 (1) 인권경영위원회 역할 강화, (2) 구제절차 실효성 제고, (3) 인권침해 피해자 보호 강화, (4) 책임 있는 공급망 관리 및 협력사 인권경영 지원 등이 경영평가 주요 지적 사항으로 논의되고 있다.
- 인권영향평가 계획 및 지표의 검토과정부터 인권경영위원회의 심의가 이루어져야 하며 인권경영위원회의 개최를 상·하반기로 강화하여 인권경영 기본계획 수립, 이행점검, 과제 추진결과 환류 등 전반에 대해 전문적 자문역할을 보다 강화할 필요가 있다.
- 인권경영 전담부서가 인권리스크 관련 부서별로 개선과제의 이행계획을 제출받고, 부서별 이행상황에 대한 주기적 점검, 이행결과의 확인 및 이행결과 경영진 보고 등을 통해 인권리스크 해소를 위한 실질적인 관리 활동을 실시할 필요가 있다.
- 구제절차 독립성과 전문성을 제고할 필요가 있고 특히, 진정의 접수와 조사 단계에서 피해자(진정인) 보호에 대해 강화할 필요가 있다.
- 기관의 인권경영 활동에 대한 정보를 선제적으로 전파하기 위해 고객, 협력사, 지역주민, 관할지자체 등 이해관계자 집단별 맞춤형 홍보 노력을 강화하고, 협력사 등 공급망의 인권경영에 대한 구체적 지원 및 모니터링 방안도 마련하여 운영할 필요가 있다.

□ 고용노동부

- 고용노동부는 ‘일자리 기회는 확대하고 일터 문화는 혁신’을 업무혁신 비전으로, ‘대상별 일자리 정책을 지속적으로 강화’ 등 7대 전략목표 및 ‘아이 키우며 일하기 좋은 여건 조성으로 경력단절 예방’ 등 21개 성과목표를 정책추진 방향으로 다음과 같이 수립·공표하였다.
- 고용노동부 정책추진 방향(주요 내용)
 - 노동시장에서 더 오래 일할 수 있도록 지원
 - 양질의 일자리 확대, 취업지원 강화
 - 일터혁신을 통한 생산성 높은 일터 조성
 - 사업장 안전 강화 및 직장 내 갑질 근절
 - 일·생활의 조화 및 휴가·휴일 활성화

□ 법무부

- 법무부는 인권옹호 주무부처로서 2007년부터 정부의 인권보호 및 증진을 위한 5개년 계획인 국가인권정책기본계획을 수립·시행해왔으며, 이에 대한 법률상 근거를 보완하고 구체적인 이행체계를 마련하기 위해 「인권정책 기본법」을 제정하였다.
- 「인권정책 기본법」의 주요 내용은 정부의 국가인권정책기본계획 수립과 그에 따른 중앙행정기관의 시행계획, 지자체의 지역계획 수립 절차와 인권정책의 추진 성과에 대한 평가 절차를 마련하고, 국가의 인권정책에 관한 주요 사항을 심의·조정하기 위해 국가인권정책위원회를 설치하는 것이다.
- 또한, 국제인권기구 등의 권고 이행을 위한 국가와 지방자치단체의 책무를 명문화하고 기업에게도 인권존중의 책임이 있음을 명시하며, 인권존중의 문화가 확산될 수 있도록 공공기관 직원, 학생 등을 대상으로 인권교육의 실시를 의무화하고 있다.

□ 국가인권위원회

- 2014년 9월 25일 국가인권위원회는 인권경영의 국제규범을 국내 기업들이 자발적으로 이행하도록 하고자 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발간하였다. 또한, 공공기관이 인권경영에 대한 사회적 인식확산과 인권경영을 실천할 수 있는 제도적 여건이 마련될 수 있도록 30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장을 대상으로 권고하였다.
- 이것은 기업이 인권경영을 도입하고 이를 실천하는 데 필요한 일반원칙과 운영원칙을 제시하고 이를 실질적으로 활용하기 위한 점검 항목과 사례를 상세히 소

개하고 있으며 또한, 체크리스트를 제공해 기업들이 자신들의 인권과 관련된 위험 상황을 파악하고 대응할 수 있도록 하기 위한 것이다.

- 국가인권위원회는 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 아래 지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고하였다.

[표 4] 인권경영 보고지침

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

- 향후 공공기관은 인권위의 ‘인권경영 보고지침’에 의거하여 인권경영 이행결과를 보고서로 작성하여 경영평가 실적자료로 제시해야 한다.

□ 정책 동향 분석 및 시사점

- 국내외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영 체계 구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 기관은 환경변화에 따라 인권경영 체계점검 등을 통한 인권경영 고도화가 필요하다.

[표 5] 정책 동향 주요 내용 및 시사점

구분	주요 내용	시사점
글로벌 정책 및 표준	- 기관 전반에 걸친 다양한 이해관계자 인권 보호 강조 - 인권영향평가 및 리스크 대응 강조 - 인권침해 구제제도 실행 권고 - 정보공개 권고 등	- 국내 인권경영 활동이 취약한 협력 회사, 자회사 등 공급망 관리, 환경권, 지역주민 보호 등 확산방안 모색 필요 - 구제제도 체계 점검 및 개선, 홍보 - 정보보호 대상과 정보공개 범위에 대한 기준 필요
정부 정책 및 제도	- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고 - 인권경영 매뉴얼에 따른 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실행 권고 - 공공기관 경영평가에 인권경영 노력과 활동 평가 실시 - 공공기관의 갑질, 성희롱, 괴롭힘, 채용비리 등 인권피해에 대한 관리 감독 강화 권고 - 공공기관 정보공개 의무 강화 - 기획재정부 윤리경영 표준모델 적용 권고 - 국가인권위원회 인권경영 보고지침 적용 권고	- 대내외 이해관계자 인권 보호를 위한 인권교육, 인권침해 구제절차 활동 계획 수립 및 홍보 필요 - 내부 규정 및 지침 내 인권경영위원회, 인권영향평가, 구제절차 관련 체계, 세부 계획 및 내용 정립 필요 - 공공기관 인권침해사태 및 이슈 등을 고려하여 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개발/실시 필요 - 인권경영 성과 확산을 위한 성과 공개, 홍보 필요 - 공공기관 경영평가 인권경영 분야 평가 대비 필요 - 인권경영 정보공개 기준 마련 - 윤리경영과 인권경영의 통합적 추진 필요 - 인권경영 보고지침에 의거 인권경영 보고서 작성 필요
법률	- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행(근로기준법)으로 근로자 인권 보호 체계 강화 - 직장 내 성희롱 피해자 구제조치 강화(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률)	- 직장 내 갑질, 괴롭힘 등 인권침해 예방을 위한 사전교육/재발방지 교육 필요 - 구제절차 수립 및 체계, 피해자 보호 프로그램, 대응 매뉴얼 등 마련 필요

제2절 인권경영 우수기업 사례

가. 해외 사례

□ 아디다스

- 2020년 영국 비영리기구 기업인권벤치마크(Corporate Human Rights Benchmark)가 실시한 ‘UN 기업과 인권 이행지침’ 준수 여부 평가에서 26점 만점에 23점을 받아 세계 4위에 올랐다.

(1) 글로벌 수준 인권경영 실천

- UN 세계인권선언을 지지하고 UN 기업과 인권 이행지침을 준수할 것을 공개적으로 회사 정책문서에 제시
- 사규에서 국제노동기구가 제시하는 핵심 4대 원칙의 준수를 명확히 하고 협력업체에도 4대 원칙의 준수 요구
 - 4대 원칙: 강제노동의 철폐, 결사 및 단결의 자유, 아동노동의 폐지, 고용 및 직업에 대한 차별 철폐
- 회사에서 발생한 인권침해에는 자체적 구제절차를 마련하여 구제활동을 하고 있으며 이해관계자와의 정기적 소통을 통해 인권존중 문화 조성에 노력
- 2차 협력업체 및 3차 협력업체를 대상으로 현대판 노예제 관련 위험 기반 실사 프로세스와 교육을 제공하고 이 과정에서 식별된 인권침해 위험에 대해서는 공동으로 개선계획 수립

(2) 인권 존중 내재화 및 인권 실사 이행

- 인권변호사를 부사장으로 임명하여 사회·환경문제 담당 부서를 맡기고 사회·환경문제를 관리하는 직원 채용
- 인권침해 위험을 식별하는 절차를 마련하고 식별된 위험 공개

(3) 공급망 내 협력업체 정기적인 모니터링

- 해외사업장이 있는 각 국가별 인권 이슈를 검토하고 공급망 내 협력업체들이 인권관련 규범을 준수하는지 여부 모니터링
- 협력업체의 인권침해 위험요소를 줄일 수 있는 실행계획 마련
- 공급망 행동강령인 ‘Adidas Workplace Standards’를 준수하게 하고 불시에 감사를 수행하여 준수 여부를 정기적으로 평가
 - 평가에 따른 개선사항은 협력업체와 논의과정을 거쳐 이를 적극적으로 이행할 수 있도록 유도

나. 국내 공공기관 사례

☐ 한국남부발전

(1) KOSPO 인권경영지수 개발

- 2019년 공기업 최초로 자체 개발한 인권관련 성과측정지표로서, 국가인권위원회의 인권영향평가 점검표를 바탕으로 산업 특성을 반영하여 남부발전의 인권경영 정책을 보다 체계적으로 관리하기 위해 마련

(2) 내·외부 이해관계자 대상 인권교육 및 캠페인 실시

- 내부 이해관계자 대상으로 ESG·청렴실천서약, 갑질근절 선언 등을 실시하고, 대국민 대상으로 청렴·인권 캠페인 등 실시
- 협력사, 자회사 대상으로 인권경영지원센터 교육, 온라인 부패연극 교육 등 실시

☐ 경기도경제과학진흥원

(1) GBSA형 인권경영 추진시스템 구축

- 인권경영 실행지침 및 내부지침 제·개정을 통한 인권경영 추진 프로세스 고도화

(2) 인권경영 추진체계 강화로 지속 가능한 인권경영 조직체계 구현

- 인권경영 추진 조직강화를 통한 혁신적인 인권 활동 전개
- 인권경영위원회(심의의결기능), 인권TF, 내부심사원(모니터링), 독립된 인권침해구제기구(구제심의)
- 인권경영 전담인력 역량강화 및 내부심사원 등 전담조직 강화

☐ 인천시설공단

(1) 실무자 중심의 인권경영 WG(워킹그룹) 운영

- 인권경영 부분(기관운영, 주요사업)의 인권영향평가 준비 및 인권 개선과제 추진 업무를 위한 각 해당 분야 실무담당자 WG(워킹그룹) 구성 운영

(2) 현장 밀착형 쌍방향 소통 ‘인권 하이파이프주간’ 운영

- 인권경영 담당 부서에서 부서별 방문을 통해 인권침해 여부 등 업무수행과정에 있어 애로사항 청취 및 그룹별(고객접점, 민원담당) 1대1 인터뷰 시행

제3절 한국기술교육대학교 대내외 환경분석

1. SWOT 분석을 통한 한국기술교육대학교 인권경영 수준 진단

[그림 3] SWOT 분석을 통한 추진 목표 도출

대외여건 \ 대내여건	강점(Strength)	약점(Weakness)
	- 경영진의 강력한 인권경영 의지 - 인권경영 점검 정례화 및 국제규범 법규준수 관행 - 대학교 추진계획에 인권경영 의지 반영 - 인권경영의 체계적 시스템 활용으로 인권경영 선도기관으로서 도약	- 인권침해 구제절차의 지속적인 점검 필요 - 주요인권이슈 발굴 및 인권영향평가 내실화 - 다양한 인권침해 구제절차와 매뉴얼의 보완 필요
기회(Opportunity)	S-O 전략(공격전략)	W-O 전략(약점보완)
- OECD(경제협력개발기구), UN 등 인권경영 국제기준 마련(1976년) - UN의 인권이사회 '기업의 존중 책무에 관한 해설지침 (2012년)' - UN 인권이사회와 OECD 이외에도 기업과 인권은 국제기구 등 지속적 확대	[인권경영 추진 체계구축] 대학교의 실정에 맞는 고도화된 인권경영 모델 확립, 이해관계자 확산 [인권의식이 높은 직원을 통한 인권경영 역량 제고] 인권의식과 도덕성이 높은 직원의 적극 참여를 통한 역량 강화	[인권침해 구제절차 강화] 성희롱·성폭력 등에 관한 예방지침과 구제절차 수립 및 홍보 강화 [정기적인 인권영향평가 실시] 인권영향평가 체크리스트 재구성 및 주요인권이슈 도출을 통한 세부 개선방안 마련
위협(Threat)	S-T 전략(위협 최소화)	W-T 전략(생존전략)
- 정부 부처와 공기업을 대상으로 인권경영 시행 관련 권고 - 공공기관의 인권 보호 의무 및 존중 책임 강화 - 성폭력·갑질·직장 내 괴롭힘 등 인권 관련 사회 이슈 및 불가항력적인 이슈(전염병 등) 증가	[직원에 대한 인권경영 교육] 인권의 기본개념 및 인권경영 시스템에 대한 구체적인 교육 실시 [인권과제 발굴 및 시행] 상시 상담창구 운영 및 구제절차 확립 등 실질적 보호 수단 및 체계적 모니터링 시스템 제공	[기관 특성에 맞는 인권경영 추진] 잠재 리스 영역 선별, 기관운영 및 주요사업 분야의 인권영향평가 외부평가 단계적 확대 추진 [구제절차와의 체계 및 지표 개발] 인권침해 피해자의 인권 보호를 위한 구제절차 체계 및 지표 마련, 투명하고 공정한 조직·인력 운영

추진
목표

- ◎ 국가의 직업능력개발관련 허브역할을 수행하는 전문기관으로서 기관의 특성에 맞게 인권경영 체계 구축 및 체계적인 인권경영 실천
- ◎ 정기적인 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크의 사전 과제발굴 및 개선을 통한 인권존중 조직 구현
- ◎ 인권경영 종합지표 개발 및 활용을 통한 체계적인 인권경영 발판 마련
- ◎ 인권교육 및 캠페인을 벌여 인권경영 확산

2. 대내외 환경분석에 따른 시사점

□ 환경분석 및 조직의 인권경영 수준 진단의 시사점

- 전 세계적으로 「기업의 인권 보호 및 존중에 대한 요구」가 증가하고 있으며, UN 등 국제기구에서 기업과 인권경영 규정 제정 등 인권경영을 구체화하고 있다.
- 국가인권위원회는 공공기관이 인권경영을 실행하고, 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적인 평가가 가능하도록 「공공기관 인권경영 매뉴얼」⁴⁾을 마련하였다.
- 「공공기관 인권경영 매뉴얼」은 인권경영 체계 구축을 위한 전(全) 단계를 포괄하며, 인권경영 체계 구축, 인권영향평가의 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차의 제공 등 총 4단계로 구성되는데, 이를 통해 공공기관은 인권경영 전(全) 과정에 대해 이해하고, 인권경영 체계를 구축하는데 도움이 될 것으로 기대하고 있다.

[표 6] 한국기술교육대학교 인권경영 추진 체계도

1단계	2단계	3단계	4단계
인권경영 체계 구축	인권영향평가의 실시	인권경영 실행, 공개	구제절차의 제공
▪ 인권경영 추진 시스템 구축 ▪ 인권경영 선언 및 공표 ▪ 기관 내 각 부서 확산 ▪ 기관의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산	▪ 인권영향평가 실시 계획 수립 ▪ 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 ▪ 인권경영위원회 평가 자료 제출 ▪ 인권경영위원회 평가 및 결과 보고서 작성 ▪ 최고경영진 보고 및 공개	▪ 인권경영 실행 ▪ 인권경영 전 과정 공개	▪ 구제절차 연구와 준비 ▪ 구제절차 수립 ▪ 구제절차 시행 ▪ 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

※ 공공기관 인권경영 매뉴얼 참조

- 대학교는 다양화된 이해관계자를 존중하는 인권경영을 실천하기 위해서 인권경영 실행을 위한 이행계획(안) 수립('18.11.), 한국기술교육대학교 학생 인권선언헌장 제정('18.12.), 인권센터 설치('19.05.), 인권경영 이행 규칙 제정('19.06.), 인권보호 및 침해 예방을 위한 규칙 제정('19.06.) 등 인권경영의 대학교 확산에 대한 확고한 의지 표명과 인권경영헌장을 통해 인권존중 및 인권경영의 중요성을 선포('23.02.)하여 전사적 참여 환경을 조성함으로써 선도적으로 인권경영을 실천하고 있다.

4) 공공기관 인권경영 매뉴얼 2018, 국가인권위원회

제4절 한국기술교육대학교의 인권경영 현황

인권경영규정의 체계화, 인권침해 구제절차 관련 규정 정비, 인권위원회 운영 활성화 등 적극적으로 인권경영시스템에 대한 구축 및 체계화를 수행함

1. 인권경영 이행 규칙 제정(제정일 : '19.06.)

임·직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 인권경영에 관한 규정을 제정하여 인권경영 활동 전반에 대한 체계화 추진

- 총칙, 인권경영 체계, 인권위원회, 인권경영 이행 사항, 인권영향평가 실시, 인권침해 구제 및 예방을 6장 27조, 부칙 1조로 제정
 - (제1장 총칙) 총칙에는 목적, 용어의 정의, 적용범위
 - (제2장 인권경영 체계) 인권경영 헌장, 전담조직, 인권경영 활동 지원
 - (제3장 인권위원회) 설치 및 기능, 구성, 회의 및 의결정족수, 소집 및 의견청취, 위원의 해촉, 비밀엄수, 외부위원 수당 등
 - (제4장 인권경영 이행 사항) 기본원칙, 고용상의 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제노동 및 아동노동 금지, 안전 및 보건, 환경권 보장, 현지주민의 인권보호, 학생 인권 보호, 교직원 인권 보호, 구성원의 인권침해 행위 등 금지
 - (제5장 인권영향평가 실시) 인권영향평가, 인권영향평가 실시 및 보고
 - (제6장 인권침해 구제 및 예방) 인권침해 구제, 예방교육
 - (부칙) 시행일

2. 인권경영 규범화, 조직화 및 인권경영 확산을 위한 교육 및 활동

대학교는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위한 인권경영 헌장을 선포하고, 전담조직을 지정하여 인권교육 및 이해관계자 인권준중 책무를 이행

- (인권경영헌장) 대학교는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장을 선포하며, 대학교 구성원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.
- (인권경영 활동 지원) 대학교는 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며 예산의 범위에서 필요한 행정적·재정적 지원을 해야 한다.
- (전담조직) 대학교는 인권증진을 위한 침해 사건 접수 및 처리, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권센터를 두며 인권침해나 차별, 성희롱·성폭력, 직장 내 괴롭힘 피해와 관련된 상담, 사건 접수, 조사 및 처리, 인권 교육의 시행에 관한 사항, 그 밖에 총장이 필요하다고 인정하는 사항에 대해 업무를 수행한다.

[표 7] 한국기술교육대학교 2022년 인권교육 실적

연번	구분	교육과정명	교육시간	대상	교육기관
1	오프라인	인권경영 교육	1시간 20분	실무진	이매니지먼트(주)
2	온라인	인권경영의 이해	1시간	교직원	국가인권위원회

3. 인권위원회 등 설치 및 구성·운영

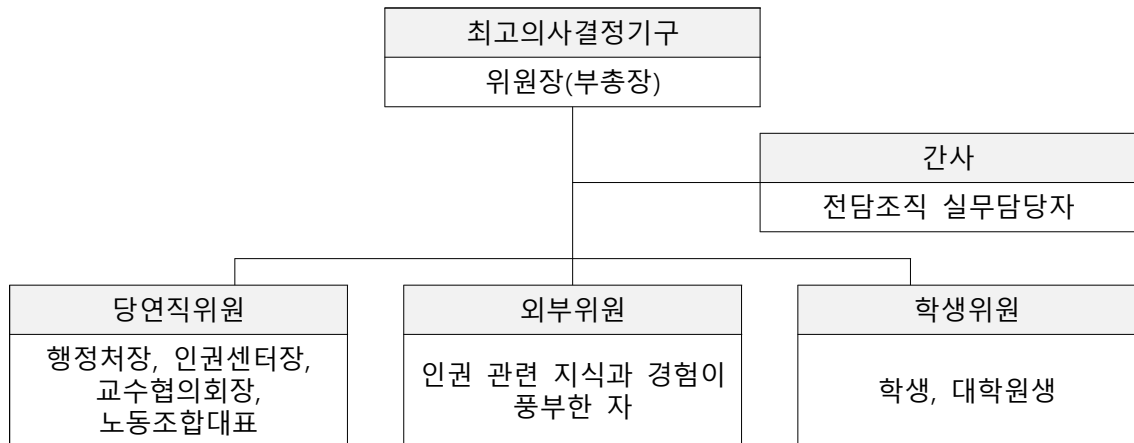
대학교는 인권경영의 효율적 추진을 위하여 인권위원회 설치

□ 인권위원회 설치, 기능 및 구성

- (설치 및 기능) 대학교는 인권경영의 효율적 추진을 위해 인권위원회(이하 “위원회”)를 두며 위원회는 대학교 구성원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위해 인권경영 기본계획의 실시 및 결과에 관한 사항, 인권영향평가 실시 및 결과에 관한 사항, 인권 개선 권고에 관한 사항, 인권센터 관련 내규 개정에 관한 사항, 제5조제2항에 따라 처리된 사건의 재심의를 관한 사항, 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항에 대해 심의·의결한다.
- (구성) 위원회는 위원장 1인을 포함한 15인 이내의 위원으로 구성하되, 위촉직 위원의 경우 특정 성(性)의 비율이 10분의 6을 초과하지 아니하도록 한다. 위원회는 당연직위원, 학생위원으로 구성하고, 대학이나 공인된 연구기관에서 조교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 있거나 있었던 사람으로서 인권 관련분야를 전공한 사람, 공공기관이나 단체에서 인권 관련분야 업무를 수행하고 있거나 있었던 사람, 변호사 또는 노무사의 자격이 있는 사람, 그 밖에 위 조건에 상당하는 전문적인 지식과 경험을 갖춘 사람 중 어느 하나에 해당하는 외부위원은 위원장을 제외한 위원 수의 10분의 5이상 포함한다. 위원장은 부청장으로 하며, 위원은 총장이 임명한다. 행정처장, 인권센터장, 교수협의회장, 노동조합대표를 당연직위원으로 두며 임기는 그 직위에 재임하는 기간 동안으로 한다. 비당연직 내부위원의 임기는 1년으로 하되, 연임할 수 있으며, 외부위원의 임기 역시 1년으로 하되, 연임할 수 있다. 위촉위원 중 학생위원은 최소 2명이상으로 하되, 위촉위원 수의 10분의 3 이상이 되도록 하며 학생과 대학원생으로 구성할 수 있다. 다만 7조제2항제5호의 사항을 심의하는 경우 학생위원은 학생이 사건 당사자인 경우에 한하여 출석한다. 위원회 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 전담조직 실무담당자가 된다.
- (회의 및 의결정족수) 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다. 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다. 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다. 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 5년간 유지·보관하여야 한다. 이 규칙에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

- (소집 및 의견청취) 위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 때, 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다. 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

[그림 4]한국기술교육대학교 인권위원회 구성



제5절 한국기술교육대학교의 구제절차 제공

성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등 주요 인권침해 이슈에 대한 공정한 조사 및 심의

피해자 등 보호 및 예방 활동 강화로 인권침해행위 근절 노력

1. 인권침해 구제절차 현황

구 분	신고·접수	처리기구	구성	관련 근거
직장 내 괴롭힘 및 기타 인권침해	서면, 전자우편, 전화 직접방문, 홈페이지 등	인권센터	인권센터장, 상담원	인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙('19.06.)
성희롱· 성폭력	서면, 전자우편, 전화 직접방문 등으로 상담신청	성희롱·성폭력 고충상담원, 인권센터	인권센터 상담원, 인사 또는 복무 담당 직원 2인 이상, 남성 및 여성 상담원 각 1인 이상	

- 대학교는 각종 인권침해 발생 시 구제를 위하여 유형별로 절차를 마련하여 운영하고 있다. 성희롱·성폭력, 직장 내 괴롭힘을 포함한 모든 인권침해 사건은 인권센터에서 신고 내용 검토 및 접수 후 조사, 구제를 비롯한 피해 예방 및 인권의식 고취를 위한 교육 및 활동을 수행하고 있다. 또한 성희롱·성폭력 사건의 경우 인권센터 상담원을 포함한 인사 또는 복무 담당 직원 2인 이상을 고충상담원으로 지정하여 상담 및 인권센터 연계까지의 필요한 업무를 수행하고 있다.

2. 피해자 보호 및 예방 활동

피해자 보호 조치	재발 방지 조치 및 가해자 처벌
· 신분보장 · 피해자 입장에서 사건 처리 · 대리인 동반 및 선임 · 질문 답변 거부 가능 · 피해자 상담 및 치료 지원 · 가해자로부터 분리조치 · 요청시 유급휴가 고려	· 공개 또는 비공개 사과 권고 · 재발방지 교육 프로그램 등 이수 · 일정기간의 사회봉사 · 접근 금지 · 기타 사건 해결을 위하여 위원회가 필요하다고 인정하는 조치

- 대학교는 피해자 및 신고자의 보호를 위해 그 신고 내용에 대한 모든 것의 비밀을 보장하고 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하고 있으며, 사건을 조사·심의·처리하는 과정은 피해자의 입장에서 이루어지도록 한다. 그리고 사건의 처리과정에서 대리인을 동반하거나 선임할 권리 및 질문에 대한 답변을 거부할 권리를 피해자에게 부여하고 사건 발생 시 피해자 상담 및 치료 지원, 가해자로부터 분리조치 등을 통해 2차 피해를 방지한다. 또한, 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하며, 당사자 및 사건관련인 등이 부당하게 상대방의 신원을 노출하거나 상대방의 명예를 훼손한 경우 별도의 사건으로 신청할 수 있도록 하고, 위원장은 피해자가 요청하면 유급휴가 명령 등을 총장에게 권고할 수 있다.
- 대학교는 가해자 처벌을 위해 필요하다고 인정되는 경우, 행위자에 대하여 공개 또는 비공개 사과를 권고하고, 재발 방지 교육 프로그램 등 이수, 일정기간의 사회봉사, 피해자 접근 금지 혹은 기타 사건 해결을 위하여 해당 사건의 위원회가 필요하다고 인정하는 조치를 취할 수 있다.

제4장 인권영향평가 결과

제1절 기관운영 인권영향평가 결과

제2절 주요사업 인권영향평가 결과

제3절 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출

제4절 인권경영 로드맵 수립

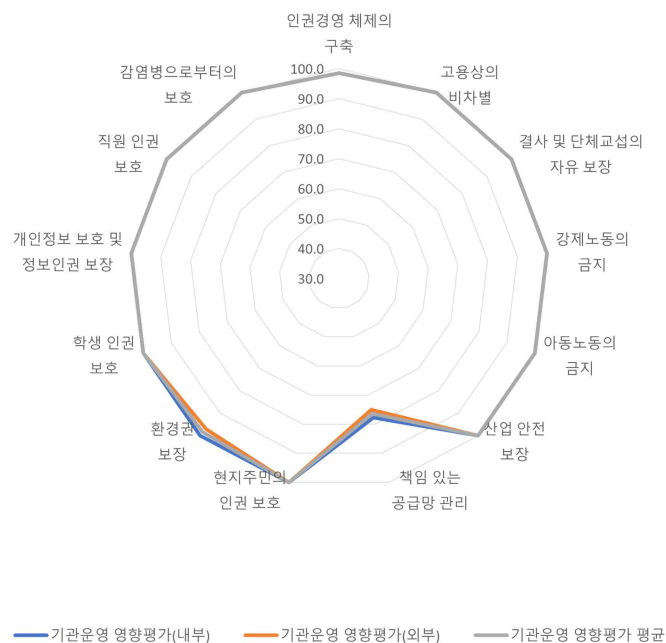
제4장 인권영향평가 결과

제1절 기관운영 인권영향평가 결과

1. 종합의견

- 한국기술교육대학교 기관운영 인권영향평가 결과 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적·제도적 기반을 성공적으로 마련하였으며, 다양한 분야에서 인권 보호를 위한 권고내용이 준수되고 있다.
- 2023년도 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어 있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관의 특성에 맞게 고도화하여 평가를 실시하였다.
- 총 214개 지표 중 [‘예’ 183개, ‘보완 필요’ 3개, ‘아니오’ 1개, ‘정보 없음’ 1개, ‘해당 없음’ 26개]며 기관운영 인권영향평가의 경우 내부평가 98.2점, 외부평가 97.7점으로, 평균 98.0점(1등급)을 달성하였다.
- 다만 13개 분야 중 「인권경영 체제의 구축」, 「책임 있는 공급망 관리」의 일부 항목에 대한 개선과제에 대하여 개선 계획을 수립하고 개선 활동을 추진해야 한다.
- 기관운영 인권영향평가 : 내부 98.2점 / 외부 97.7점 / 평균 98.0점

[그림 5] 기관운영 인권영향평가 결과



2. 지표별 세부 평가 결과

□ 분야 1. 인권경영 체제의 구축 : 내부 98.5점 / 외부 98.5점 / 평균 98.5점

인권경영 체제의 구축	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	98.5	98.5	98.5
	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	94.4	94.4	94.4

- 인권경영 체제의 구축 평가결과 : **98.5점**

- 평가: 대학교는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책 선언을 했으며 정기적으로 인권영향평가를 실행하고 실행 시 회사 내·외부 전문가를 참여시켜 인권경영을 제도화하기 위해 필요한 조치를 이행하였다. 또한, 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해 확인하며 대학교의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공하고 있다.
- 과제: 대학교는 기존의 인권침해 구제절차를 정기적으로 재검토하고 개선하며 인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용할 수 있도록 ‘인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼’을 작성해 홍보해야 한다.
- 보완: 대학교는 추후 투명하고 공정한 조사를 위해 전문 조사단을 두어 인권침해 구제절차를 고도화하고 인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼을 작성하여 인권침해사건 피해자가 구제절차에 쉽게 접근하고 활용할 수 있도록 개선해야 한다.

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

고용상의 비차별	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	고용상 비차별	100	100	100
	고용상 남녀 비차별	100	100	100
	비정규직 근로자 비차별	100	100	100
	외국인 노동자 비차별	100	100	100

- 고용상의 비차별 평가결과 : **100점**

- 평가: 대학교는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 외국인 등을 이유로 차별하지 않고 있으며 임금 외에 복리후생제도에서 여성 근로자를 차별하지 않고 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비해 차별적 대우를 하지 않고 있다.

- 보완: 없음

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

결사 및 단체교섭의 자유 보장	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	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
	노동조합 부재시 대안적 조치	해당없음	해당없음	해당없음

- 결사 및 단체교섭의 자유 보장 평가결과 : **100점**

- 평가: 대학교는 노동조합 설립을 허용하고 있으며, 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않고, 단체교섭을 통해 성립된 단체협약 이행을 위해 지속적으로 노력하고 있다.

- 보완: 없음

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

	내용	내부 평가	외부 평가	평균
강제노동의 금지	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	강제노동 금지	100	100	100
	자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	100	100	100

- 강제노동의 금지 평가결과 : **100점**

- 평가: 대학교는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있으며 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖의 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않고, 자회사·협력회사에 의한 강제노동을 예방한다.

- 보완: 없음

□ 분야 5. 아동노동의 금지 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

	내용	내부 평가	외부 평가	평균
아동노동의 금지	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	연소자 고용 금지	100	100	100
	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	해당없음	해당없음	해당없음

- 아동노동의 금지 평가결과 : **100점**

- 평가: 대학교는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않으며, 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며 신분위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.

- 보완: 없음

□ 분야 6. 산업 안전 보장 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

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

- 산업 안전 보장 평가결과 : **100점**

- 평가: 대학교는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지하고 임산부, 장애인 등 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다. 또한, 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시하고, 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립·운영하고 있다.

- 보완: 없음

□ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리 : 내부 77.8점 / 외부 75.0점 / 평균 76.4점

책임 있는 공급망 관리	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	77.8	75.0	76.4
	협력회사 등의 인권침해 예방	100	87.5	93.8
	모니터링 실시	100	100	100
	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	50.0	50	50

- 책임 있는 공급망 관리 평가결과 : **76.4점**
- 평가: 대학교는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구하고, 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링하고 있다. 또한, 대학교의 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 유의하고 있다.
- 과제: 대학교는 보안담당 직원에게 인권보호와 관련한 별도의 교육을 실시해야 하며, 보안 사무를 외주하는 경우 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구하고 잘 준수되고 있는지 지속적으로 모니터링을 실시해야 한다.
- 보완: 보안 사무 외주 계약 시 인권보호 준칙의 준수를 요구하는 내용을 포함하여 인권경영을 실천할 수 있도록 노력하고 업무 영역에서 인권증진에 동참할 것을 요구하고 지속적으로 모니터링을 실시해야 한다.

□ 분야 8. 현지 주민의 인권 보호 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

현지 주민의 인권 보호	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	지역주민 인권의 존중·보호	해당없음	해당없음	해당없음
	지역주민의 지적재산권 보호	100	100	100

- 현지 주민의 인권 보호 평가결과 : **100점**
- 평가: 대학교는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상인지 사전에 조사하며 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.
- 보완: 없음

□ 분야 9. 환경권 보장 : 내부 100점 / 외부 97.1점 / 평균 98.5점

환경권 보장	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	100	97.1	98.5
	환경경영체제 수립 및 유지	100	100	100
	환경정보의 공개	100	100	100
	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100	100	100
	비상계획 수립	100	90.0	95.0

- 환경권 보장 평가결과 : **98.5점**
- 평가: 대학교는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있으며, 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육 및 훈련을 실시하고 환경 문제에 대하여 예방적 접근의 원칙을 견지한다. 또한, 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시하고 있다.
- 보완: 없음

□ 분야 10. 학생 인권 보호 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

고객 인권 보호	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	학생 보호를 위한 법령 준수	100	100	100
	서비스·정보 등 이상 시 조치	100	100	100
	학생 사생활 보호	100	100	100

- 학생 인권 보호 평가결과 : **100점**

- 평가: 대학교는 제공하는 교육 과정 및 서비스로 인하여 학생의 생명, 건강, 안전을 해치지 않기 위해 법령 기준을 준수하며, 교육과정 및 서비스 결함으로 학생에게 피해가 발생하여 손실을 당하는 경우 이와 같은 사실을 학생에게 알리고 손실을 보상하며 재발하지 않도록 필요한 조치를 취한다. 또한, 학생의 사생활을 존중하여 대학교가 수집하고 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.

- 보완: 없음

□ 분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

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

- 개인정보 보호 및 정보인권 보장 평가결과 : **100점**

- 평가: 대학교는 개인정보 보호에 관한 모니터링을 실시하며 위험이 감지된 경우 재발방지 대책을 수립하여 운영하고 있다. 또한, 직원과 이해관계자에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공하고 있다.

- 보완: 없음

□ 분야 12. 직원 인권 보호 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

직원 인권 보호	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	100	100	100
	성희롱·성폭력 예방과 구제조치	100	100	100
	일·가정 양립	100	100	100
	휴식권	100	100	100

- 직원 인권 보호 평가결과 : 100점

- 평가: 대학교는 갑질 및 직장 내 괴롭힘을 근절하는 대책을 수립하여 운영하고 있으며 성희롱 등 성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다. 또한, 정기적으로 복리후생 제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도 개선에 반영하고 있으며 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영하고 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력하고 있다.
- 보완: 없음

□ 분야 13. 감염병으로부터의 보호 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

감염병으로부터의 보호	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	건강 및 안전	100	100	100
	노동자 권리 보호	100	100	100
	개인정보 보호 및 차별금지	100	100	100

- 직원 인권 보호 평가결과 : 100점

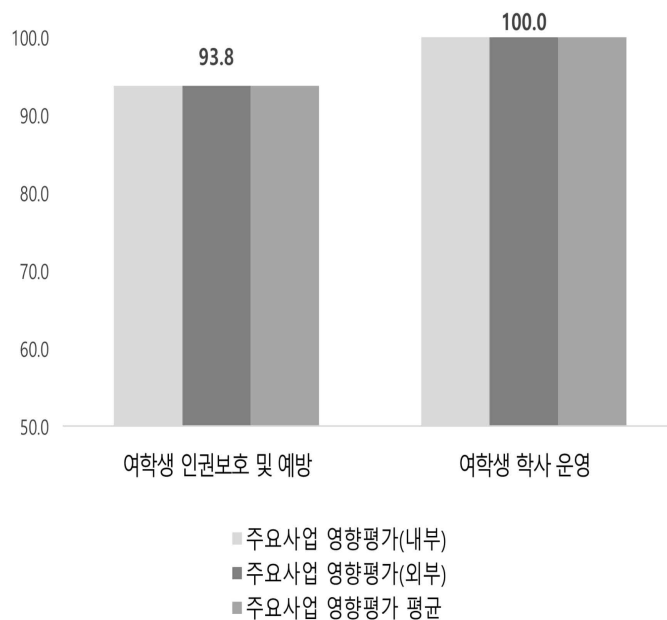
- 평가: 직원과 고객의 건강을 위해 모든 업무 공간 및 환경을 정기적으로 청소 및 소독하며, 아이가 있는 부모 혹은 다른 직원들의 사회적 거리두기와 안전을 위해 유연한 재택근무제를 시행하고 있다. 또한, 감염병 감염 직원의 성명 및 연락처 등은 법령에 근거한 정부의 요청 혹은 직원의 동의가 있는 경우를 제외하고 다른 직원 또는 대외에 노출되지 않도록 규정을 마련하고 있다.
- 보완: 없음

제2절 주요사업 인권영향평가 결과

1. 종합의견

- 한국기술교육대학교의 주요사업 인권영향평가 결과 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적·제도적 기반을 성공적으로 마련하였으며, 다양한 분야에서 인권 보호를 위한 권고내용이 준수되고 있다.
- 2023년도 주요사업 인권영향평가 지표는 한국기술교육대학교와 한국윤리인권연구원이 지표 개발하여 기관의 특성에 맞게 고도화하여 평가를 실시하였다.
- 총 15개 지표 중 [‘예’ 14개, ‘보완 필요’ 1개]로 주요사업 인권영향평가의 경우 내부평가 96.9점, 외부평가 96.9점으로, 평균 96.9점(1등급)을 달성하였다.
- 주요사업 인권영향평가 : 내부 96.9점 / 외부 96.9점 / 평균 96.9점

[그림 6] 주요사업 인권영향평가 결과



2. 지표별 세부 평가 결과

□ 분야 1. 여학생 인권보호 및 예방 : 내부 93.8점 / 외부 93.8점 / 평균 93.8점

여학생 인권보호 및 예방	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	93.8	93.8	93.8
	안전권 보호	100	100	100
	모니터링 및 예방교육	83.3	83.3	83.3
	구제절차	100	100	100

- 여학생 인권보호 및 예방 평가결과 : **93.8점**

- 평가: 대학교 교무팀은 여학생이 연구실 등 안전사고가 발생할 가능성이 있는 장소에서 수업을 받는 경우, 안전에 관한 정보 제공 및 주기적인 안전점검을 실시하고 여학생들을 대상으로 연구실 안전 등에 대한 정기적인 교육을 전문가를 통해 실시한다. 대학교 학생지원팀은 여학생의 연수 및 외부 집단 활동 등에 대해서 안전을 확보하기 위한 매뉴얼을 마련해서 운영한다. 대학교 인권센터는 인권침해 모니터링 결과 여학생에 대한 인권침해 사실이 드러나면 적절한 조치를 취하고 인권침해 예방을 위한 인권교육을 전문가를 통해 정기적으로 실시하며, 피해자를 구제할 수 있는 상담 및 구제절차를 마련해서 운영한다.
- 과제: 대학교 인권센터는 여학생에 대하여 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 인권 침해 여부를 모니터링 해야 한다.
- 보완: 대학교 인권센터는 여학생 또는 전체 재학생을 대상으로 주기적인 인권침해 실태조사를 시행하도록 한다.

□ 분야 2. 여학생 학사 운영 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

여학생 학사 운영	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	학사 운영	100	100	100
	출결 및 성적관리	100	100	100
	외국인 유학생 관리	100	100	100

- 여학생 학사 운영 평가결과 : **100점**
- 평가: 대학교 교무팀은 여학생 학사 운영 및 교육에 관한 사항을 심의하기 위한 교무위원회와 여학생 학사 운영에 관한 전반적인 문제를 협의하기 위한 교수회를 각각 설치하여 규정에 따라 원칙대로 운영한다. 대학교 학사팀은 여학생의 전공별 구성 및 편제 등 학사 운영에 관한 기본 사항에 대해 규정에 따라 절차를 마련해 운영하고 있으며, 출결 관리에 있어 특별한 사유가 있으면 규정을 통해 출석이 인정될 수 있도록 한다. 또한, 성적 관리에 있어 여학생의 성적등급 부여에 있어 일정한 비율 기준을 정해 원칙대로 적용하며, 성적에 대해 이의가 있을 때 이를 정정할 수 있는 시스템을 마련하여 운영한다. 대학교 대외협력팀은 여성 외국인 유학생이 학교생활에 있어 부당한 처우를 받지 않도록 지원한다.
- 보완: 없음

제3절 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출

1. 중대성 평가

- 국가인권위원회는 「인권경영 보고 및 평가지침」(‘22.08.)을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 도출하도록 권고하였다.
- 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈들을 대상으로 한국윤리인권연구원이 중대성 평가를 실시하고, 이에 대해 한국기술교육대학교에서 검토하는 방식으로 중대성 평가를 수행하였다.
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시한다.
- 발생 가능성(likelihood) : 한국기술교육대학교 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
- 중대성 평가 결과를 토대로 인권이슈별 점수를 산출하고 고위험군, 중위험군, 저위험군으로 분류하여 고위험군과 중위험군을 주요 인권 이슈로 선정한다.
- 고위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 8점 이상인 주요 인권이슈로 최우선적으로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 한다.
- 중위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 이상인 주요 인권이슈로 고위험군에 이어 차순위로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 한다.
- 저위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 미만인 인권이슈로 상대적으로 후순위 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 한다.

[표 8] 중대성 평가 등급체계

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

(단위: 점수)

2. 주요 인권이슈 도출

- 2023년도 인권영향평가 결과 도출된 총 5개의 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 3개의 주요 인권이슈를 도출하였다.

분야	인권이슈	중대성 평가				비고
		발생 가능성	영향 심각성	점수	분류	
인권경영 체제의 구축	구제절차 마련(7번 지표) → 구제절차 매뉴얼 작성	2	3	5	중위험군	주요 인권 이슈
책임 있는 공급망 관리	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 예방(2번 지표) → 별도의 인권교육 실시	3	3	6	중위험군	주요 인권 이슈
	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 예방(3번 지표) → 인권보호 준칙 준수 요구	2	2	4	저위험군	
	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 예방(4번 지표) → 인권보호 준칙 준수 모니터링	2	2	4	저위험군	
여학생 인권보호 및 예방	모니터링 및 예방교육(1번 지표) → 인권침해 모니터링	2	3	5	중위험군	주요 인권 이슈

3. 주요 인권이슈 대응방안

- 중대성 평가 결과 선정된 3개의 주요 인권이슈에 대한 대응방안을 마련하였다.

분야	주요 인권이슈	세부내용	대응방안
인권경영 체제의 구축	구제절차 매뉴얼 작성	인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용할 수 있도록 '인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼'을 작성하고 홍보해야 함	- 인권침해 구제절차를 정기적으로 재검토하고 개선하며 사건의 유형별로 매뉴얼을 마련하여 피해자가 쉽게 접근하고 활용할 수 있도록 공개 및 홍보
책임 있는 공급망 관리	별도의 인권교육 실시	보안담당 직원에게 인권보호와 관련한 별도의 교육을 제공할 필요가 있음	- 인권침해 상황에 노출될 가능성이 큰 업무인 만큼 추가적인 인권 교육 프로그램을 제공하여 인식 제고
여학생 인권보호 및 예방	인권침해 모니터링	설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 여학생의 인권침해 여부를 모니터링할 필요가 있음	- 여학생 혹은 전체 재학생을 대상으로 주기적인 인권침해 실태조사를 실시하여 현황 파악

제4절 인권경영 로드맵 수립

1. 인권경영 로드맵의 방향

□ UNGPRF 활용 검토

- UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF)는 세계적 기업 활동에 있어 인권 강화를 위해 만들어진 지침으로 유니레버, M&S, ABN AMRO 등의 세계적 기업의 인권보고에 활용되고 있다.
- 내·외부 이해관계자의 의견 및 전문가 자문 등을 반영하여 대학교 특성 및 사회적 흐름에 맞는 인권경영을 추진하기 위한 기초자료로 활용되고 있다.

□ 이해관계자 인권 보호

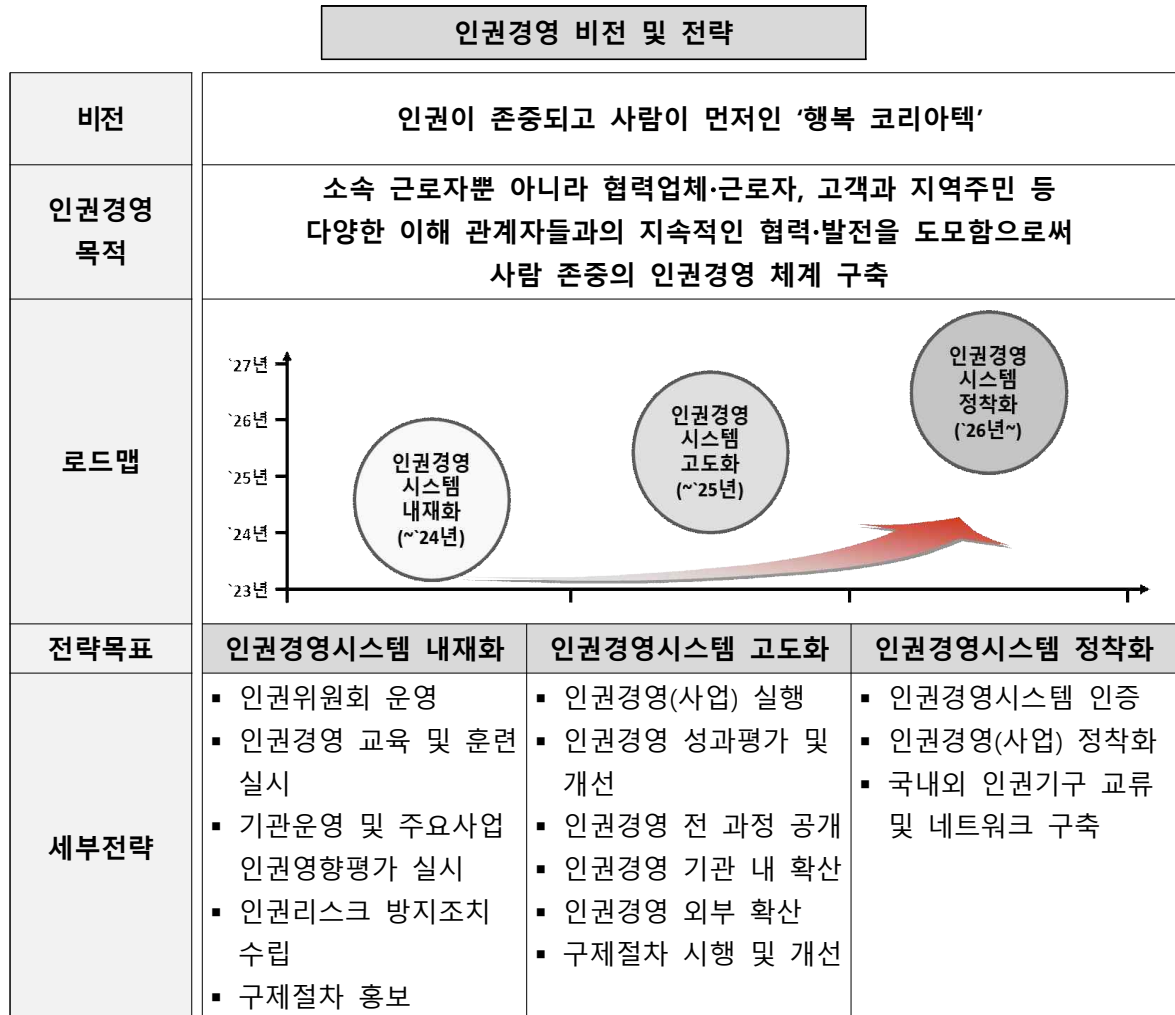
- 인권 범위를 외부로 확대하여 이해관계자를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹으로 관리한다.
- 가장 인권 리스크에 취약한 이해관계자의 경우 인권침해 자가점검 체크리스트를 취합, 실사, 3자 검증 및 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크를 최소화한다.
- 이해관계자의 인권침해 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 협력사는 반드시 기한 내에 조치를 취해야 한다.
- Follow-up 실사를 통해 인권 리스크 발생 여부를 재차 확인하고 인권침해 피해자의 구제를 위한 매뉴얼을 지속적으로 개정한다.

□ 인권 취약그룹 파악 및 리스크 완화(기관운영 부문 잠재적 리스크 보완)

- 한국기술교육대학교 내 주요 지표를 선정하여 별도로 관리한다.
- 인권경영 체제의 구축, 책임 있는 공급망 관리
- 해당 리스크는 ‘5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안’을 참고하여 그룹별 리스크를 관리하고, 앞으로도 매년 인권영향평가를 실시하며 인권 리스크를 도출하여 차기 ‘5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안’으로 확정하고, 도출된 인권 리스크 보완에 집중한다.
- 정기적으로 인권영향평가를 시행하여 인권 리스크를 파악하고 개선과제 발굴 및 인권 리스크 제거를 통한 인권존중 조직문화를 조성한다.

2. 인권경영 비전 및 전략

[그림 7] 인권경영 비전 및 중장기 전략 수립



	계획	실행	평가	후속조치
환류체계	인권위원회 - 자문 및 의사결정 - 계획수립 등 총괄	인권센터 - 전 직원 교육 - 대내외 홍보 실시	인권영향평가 실태파악 및 향후 계획에 결과반영, 개선	구제절차 - 인권침해사건의 처리 - 시정 및 조치 권고

3. 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안

- 인권경영 체제의 구축의 경우 인권침해 구제 매뉴얼을 제작하여 배포하고 다양한 신고 채널을 구축하여 쉽게 신고하고 결과를 신속히 알 수 있도록 해야 한다.
- 책임 있는 공급망 관리의 경우 다양한 인권침해가 발생할 수 있는 상황에 대비하여 보안담당 종사자에게 인권침해 예방을 위한 교육프로그램을 제공하여 이수하도록 하며, 보안 사무를 외주하는 경우에는 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구하고, 잘 준수되고 있는지 지속적으로 모니터링을 실시해야 한다.
- 기업의 인권보고를 위한 지침인 UN Guiding Principles Reporting Framework를 활용하여 지속가능경영보고서 내 인권 내용 작성한다.
- 인권 범위를 외부로 확대하여 이해관계자를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹으로 관리한다.
- 가장 인권 리스크에 취약한 이해관계자의 경우 인권침해 자가점검 체크리스트를 취합, 실사, 3자 검증 및 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크를 최소화하고, 인권침해 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 협력사는 반드시 기한 내에 조치를 취해야 한다.

붙임

붙임1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과

붙임

붙임1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과

1. 기관운영 인권영향평가 종합통계표

□ 종합통계표(13개 분야, 214개 지표)

구분	이슈 / 담당부서	평가 지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	33	32	1			
2	고용상의 비차별	17	16				1
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	14				2
4	강제노동의 금지	11	10				1
5	아동노동의 금지	14	5				9
6	산업 안전 보장	17	17				
7	책임 있는 공급망 관리	10	6	2	1		1
8	현지 주민의 인권 보호	10	3				7
9	환경권 보장	18	16				2
10	학생 인권 보호	15	14				1
11	개인정보 보호 및 정보인권 보장	11	10			1	
12	직원 인권 보호	28	28				
13	감염병으로부터의 보호	14	12				2
합 계		214	183	3	1	1	26

2. 기관운영 인권영향평가 세부평가 지표

분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권존중 정책선언	1 대학교는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책 선언을 했다.	○					· 인권경영현장 · 인권경영선포식 사진
	2 인권정책선언은 대학교의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○					· 인권경영현장
	3 대학교의 인권정책선언은 대학교 내부와 외부 전문가 및 이해 관계 자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○					· [2023.02.02.] 2022학년 인권위원회 정기회의 결과보고 · 인권경영현장 개정을 위한 인권위원회 회의 개최 · [2023.01.19.] 인권경영현장 개정을 위한 자문 결과보고 · 인권경영현장 개정을 위한 인권위원회 회의 개최
	4 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○					· 학교 홈페이지 인권경영 탭 내 인권경영현장 개시 · 인권경영 선포식 중 인권경영현장 낭독 및 전 직원 현장 배포
	5 인권정책선언은 정기적으로 재검토 되고 개선된다.	○					· 2022년 인권영향 평가 결과 미흡지표로 확인 되어 개선 완료 · [2023.02.02.] 2022학년 인권위원회 정기회의 결과보고 · 인권경영현장 개정을 위한 인권위원회 회의 개최
	6 대학교의 인권정책선언은 해당 대학교에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	○					· 인권경영현장
소 계		6					
인	1 대학교는 인권영향평가를 정기적으	○					· 2020년 인권영향

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
권영 향 평 가 정 기 적 실 시		로 실시했다.						평가결과보고서 · 2021년 인권영향 평가결과보고서 · 2022년 인권영향 평가결과보고서
	2	대학교의 인권영향평가는 국내법뿐 만 아니라 국제적 차원의 인권규범 을 준거로 한다.	○					
	3	대학교는 인권영향평가 실행 시 회 사 내·외부 전문가를 참여시킨다.	○					
	4	대학교 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	○					
	5	대학교는 자회사나 협력회사의 활 동도 인권영향평가의 범위에 포함 시킨다.	○					
	6	인권영향평가는 정기적으로 실시한 다.	○					
소 계			6					
인 권 경 영 제 도 화 를 위 한 필 요 조 치	1	대학교는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○					· 인권경영 이행규칙 제정 · 인권경영 이행 도입 계획 수립 · 전담조직 (인권센터) 설치
	2	대학교는 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.	○					· 전담조직 (인권센터) 설치 · 한국기술교육대학 교 전체 조직 구성
	3	대학교는 인권준수 감시 장치를 마 련했다.	○					· 성희롱·성폭력 및 사건 처리 매뉴얼 배포 · 인권침해 구제절차 운영 · 인권침해 실태조사 및 인권영향평가 정기적 수행
	4	대학교는 인권에 부정적인 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경 우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○					· 인권영향평가, 인권실태조사 등의 결과를 반영하여 개선조치 실행을 반복적으로 수행 · 경영실적평가 개선조치 내용
	5	대학교는 자회사나 협력회사가 인 권침해사건에 관련한 도움을 요청 하는 경우, 인권침해상담 및 구제 절차 진행 등 대학교 차원에서 대 응한다.	○					· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙 제3조(적용범위)에 명시
소 계			5					
인	1	대학교는 인권경영 성과를 정량적	○					· 기타공공기관

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
권경영 성과		지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.						경영실적평가 인권경영
	2	대학교는 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○					· 내·외부 이해 관계자로 구성된 인권위원회 운영 · 정기회의 운영을 통해 인권경영 성과 공유
	3	대학교는 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○					· 기타공공기관 경영실적평가 인권경영 · 인권경영보고서 발간(2022년 최초 실시)
	4	대학교의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○					· 대학 홈페이지 인권경영페이지 공개 및 인권센터 홈페이지 공개
	5	인권경영성과 보고는 대학교의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○					· 기타공공기관 경영실적평가 인권경영 · 인권경영보고서 (2022)
	6	인권경영성과 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	○					· 기타공공기관 경영실적평가 인권경영 · 연도별 개선 성과 반영
	7	대학교는 인권위원회 보고 및 의견 수렴을 통해 자료 내용에 대한 검증을 거친다.	○					· 2022학년도 인권위원회 회의 실시 내역
소 계			7					
구제 절차 마련	1	대학교는 대학교의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공한다.	○					· 인권경영헌장 명시 · 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙 제3조(적용범위)에 명시 · 인권경영 이행규칙 제6장 인권침해 주제 및 예방
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○					· 인권경영 이행규칙 제2조(용어의 정의)1호 및 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙 제2조(정의) 1항에 국제인권조약 또는 국제관습법에서 인정하는 인권으로 명시
	3	대학교는 구제절차의 접근성, 용이성을 위해 온라인 및 오프라인 신고 채널을 운영한다.	○					· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙 제15조(신고 및 접수)에 서면,

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
								전자우편, 전화, 직접방문 등 다양한 접근 방법을 보장 · 인권센터 홈페이지 온라인상담/신고창구 운영
4	대학교는 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	○						· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙 제20조(조사 및 처리)에 조사 기한을 명시, 신고처리 결과를 당사자에게 지체 없이 서면, 전자우편, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다고 명시, 제28조(결정 및 처리)에 심의 의결후 10일 이내 결과를 통보하도록 명시
5	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○						· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙 제28조(결정 및 처리), 31조 (개선권고) 등에 따라 재발방지대책 수립
6	대학교는 피해자가 대학교의 구제 절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○						· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙 제4조에 따라 외부 수사기관 요청 시, 사건 기록 제공 등을 이행하고 있음, 제23조 (조사의 중단)
7	대학교는 인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용 할 수 있도록 '인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼'을 작성하고 홍보한다.	○						· 인권침해 구제 시스템 운영매뉴얼 없음 · 직장 내 괴롭힘 절차 안내서 리플릿 배포
8	대학교는 인권침해 상담, 고충 상담 등 인권침해 문제를 다루는 대응인력을 지정한다.	○						· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙 제2장 인권센터의 조직 및 업무 · 성희롱·성폭력 고충상담원 운영 알림
9	대학교는 인권침해 피해자가 요구하는 경우 대학교의 자원을 활용하여 법률자문, 심리 상담을 지원한다.	○						· 2023년 법률자문 체결 현황 · 2023년 내담자 심리상담 지원 계획(안)
소 계			8	1				

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	합 계	32	1				

분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
고 용 상 비 차 별	1	대학교는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					· 인권경영 이행규칙 제15조 고용상의 차별금지 명시 · 교직원행동강령 제11조 특혜의 배제 규정 명시 · 직원채용에 관한 지침 제3조 채용원칙)에 공개경쟁채용을 원칙으로 하며, 불합리한 제한 금지 명시 · 교원인사규정
	2	대학교는 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○					· 직원채용에 관한 지침 제3조 (채용원칙)에 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 대한 불합리한 제한 금지 · 교원인사규정
	3	대학교는 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					· 복무규정 제8장(복리후생)에 규정된 복지제도 (주택대여, 후생시설이용, 피복지급, 중식보조비, 건강진단), 교직원 주택대여 및 주택자금 대부지침 제1조, 수당 등에 관한 규칙 제20은 전 교직원을 대상으로 하고 있음 · 교원인사규정
	4	대학교는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					· 인권경영 이행규칙 제15조 고용상의 차별금지 명시 · 대학 운영 및 사업 특성에 따라 직군 및 고용형태별 인사·복무·보수 규정을 마련하고 동일 그룹 내에서 객관적 기준 적용 · 교원인사규정 · 취업규정 제5장
	5	대학교는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					
소 계			5					
고 용 상	1	대학교는 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건,	○					· 직원채용에 관한 지침 제3조(채용원칙)에 성별, 신체조건,

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
남 녀 비 차 별		미혼조건 등을 요구하지 않는다.						· 용모, 학력, 연령등에 대한 불합리한 제한 금지 명시 · 교원인사규정
	2	대학교는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○					· 직군(직원, 교원, 임시교원, 강사, 기술연구원, 별정직, 조교)별, 무기계약직등 노동성격에 따라 별도의 객관적인 보수규정 적용 · 단체협약 제46조(양성평등) · 교원인사규정
	3	대학교는 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○					· 인권경영 이행규칙 제15조 고용상의 차별금지 명시 · 단체협약 제46조(양성평등) · 교원인사규정
	4	대학교는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○					· 인권경영 이행규칙 제15조 고용상의 차별금지 명시 · 직원인사규정 제2장(임용), 제3장(승진), 제37조(정년 및 근무상한연령)등을 성별과 무관하게 적용하고 있음 · 교원인사규정
	5	대학교는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○					· 단체협약 제 54조(교육훈련기회 공평화) · 교원인사규정
	6	대학교는 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○					· 직원채용에 관한 지침 제3조(채용원칙)에 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령등에 대한 불합리한 제한 금지 명시 · 직원인사규정 제36조(직권면직) 사유에 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하고 있지 않음 · 교원인사규정
소 계			6					
비 정 규 직	1	대학교는 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○					· 인권경영 이행규칙 제15조 고용상의 차별금지 명시 · 대학 운영 및 사업 특성에 따라 직군

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
근로자 비차별								· 및 고용형태별 · 인사·복무·보수규정 · 을 마련하고 동일 · 그룹 내에서 · 객관적 기준 적용 · 단체협약 제3조 (균등처우) · 임시교원 · 인사관리규칙 · 임시교원계약서
	2	대학교는 비정규직임을 이유로 대 학교 내에서의 업무와 관련하여 제 공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○					· 인권경영 이행규칙 제15조 고용상의 차별금지 명시 · 임시교원 · 인사관리규칙 · 임시교원계약서
	3	대학교는 동일한 사업 내의 동일가 치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○					· 정규직(교원, 직원, 기술연구원), 비정규직(임시교원, 강사, 별정직, 조교, 계약직 직원)은 직무성격에 따라 별도의 객관적인 보수규정 적용
소 계			3					
외국인 노동자 비차별	1	대학교는 외국인 근로자라는 이유 로 부당하게 차별하여 처우하지 않 는다.	○					· 직군(직원, 교원, 임시교원, 강사, 기술연구원, 별정직, 조교)별, 무기계약직에 대한 보수 등 별도의 인사규정을 외국인에게도 차별없이 적용하고 있음
	2	대학교는 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적·문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	○					· 인권경영헌장에 명시 · 종교적 특이사항 지원 4p · 무슬림 기도실 사진
	3	해외에서 활동하는 기업(자회사, 지사)은 현지 문화와 제도를 존중 한다.					○	
소 계			2				1	
합 계			16				1	

분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1	대학교는 노동조합 설립을 허용한다.	○					· 인권경영헌장에 결사 및 단체교섭의 자유 보장 명시 · 인권경영 이행규칙 제16조 결사 및 단체교섭의 자유보장 명시 · 단체협약 제14조 (조합 활동의 보장)에 명시
	2	대학교는 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					· 단체협약 제14조 (조합 활동의 보장)에 명시 · 단체협약 제63조 (교섭대상)에 명시
	3	대학교는 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등의 편의를 제공한다.	○					· 단체협약 제20조 (시설 및 편의 제공)에 명시
	4	대학교는 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○					· 단체협약 제62조 (교섭의무)에 명시 · 단체협약 제63조 (교섭대상)에 명시
소 계			4					
노동조합 활동 불이익 처우 금지	1	대학교는 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					· 단체협약 제1조 (적용범위) 1항에 명시 · 단체협약 제73조 (쟁의 중 신분 보장과 불이익 금지) 명시
	2	대학교는 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					· 단체협약 제1조 (적용범위) 1항에 명시 · 단체협약 제14조 (조합 활동의 보장)에 명시
	3	대학교는 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					· 단체협약 제1조 (적용범위) 1항에 명시 · 단체협약 제14조 (조합 활동의 보장)에 명시
	4	대학교는 근로자의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					· 단체협약 제1조 (적용범위) 1항에 명시 · 단체협약 제14조 (조합 활동의 보장)에 명시
	5	대학교는 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사	○					· 단체협약 제73조 (쟁의 중 신분 보장과 불이익

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
		업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.						금지)
소 계			5					
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	대학교는 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○					· 단체협약 제8조 (문서열람 및 자료제공)에 명시 · 단체협약 제68조 (자료제출)에 명시
	2	대학교는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					· 단체협약 제29조 (경영상의 이유에 의한 고용조정)에 명시
	3	대학교는 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 있는 대학교 대표가 참여하여 협상한다.	○					· 단체협약 제65조 (교섭위원 구성)에 명시
	4	대학교는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					· 단체협약 제61조 (단체교섭의 원칙)에 명시
	5	대학교는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○					· 단체협약 제61조 (단체교섭의 원칙)에 명시
소 계			5					
노동조합 부재시 대안적 조치	1	대학교에 노동조합이 없는 경우 대학교는 직원들이 독립적으로 노동 관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적 조치를 제공한다.					○	
	2	대학교는 노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등의 편의를 제공한다.					○	
소 계							2	
합 계			14				2	

분야 4. 강제 노동의 금지

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 금지	1	대학교는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○					· 근로기준법 제7조 (강제 근로의 금지), 제17조(근로조건 명시) 준수
	2	대학교는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○					· 근로기준법 제7조 (강제 근로의 금지), 제17조(근로조건 명시) 준수
	3	대학교는 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○					· 복무규정 제11조 (근무시간) 명시 · 시간외근무수당지침 제5조 (시간외근무시간 계산) 명시 · 시간외근무수당지침 제6조 (시간외근무의 명령) 명시 · 근로기준법 제7조 (강제 근로의 금지), 제17조(근로조건 명시) 준수 · 단체협약 제43조(노동시간), 제44조(연장·야간·휴일노동)에 명시
	4	대학교는 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	○					· 근로기준법 제7조 (강제 근로의 금지), 제17조(근로조건 명시) 준수
	5	대학교는 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	○					· 근로기준법 제7조 (강제 근로의 금지), 제17조(근로조건 명시) 준수
	6	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있다.	○					· 복무규정 제11조 (근무시간) 명시 · 단체협약 제43조 (노동시간) 명시
	7	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 대학교를 그만둘 수 있다.	○					· 복무규정 제30조 (퇴직) 명시
	8	대학교는 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○					· 근로기준법 제7조 (강제 근로의 금지), 제17조(근로조건 명시) 준수
소 계			8					
자 회 사 ·	1	대학교는 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한					○	

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
협력회사에 의한 강제노동 예방		다.						
	2	대학교는 자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.	○					· 부속(산하)기관에 대학 규정을 동일하게 적용하고 있으며, 복무규정 위반 사항에 대한 정기적인 감사를 시행 중에 있음 (복무규정 제2조에 의거)
	3	대학교는 인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.	○					· 계약사무처리 지침
소 계			2				1	
합 계			10				1	

분야 5. 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
연 소 자 고 용 금 지	1	대학교는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	○					· 인권경영현장 아동노동 금지 명시 · 인권경영 이행규칙 제17조 아동노동 금지 명시 · 근로기준법 제64조 (최저연령과 취직 인허증), 65조 (사용금지), 66조 (연소자증명서)와 연계 · 직원인사규정 제15조(신규채용자 의 구비서류)에 기본 증명서 등 명시하여 서류 확인
	2	대학교가 해외에서 활동하는 경우 에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					
	3	대학교는 중학교에 재학 중인 18 세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					
	4	대학교는 교육 프로그램을 병자하 여 고용이 금지된 연소자를 고용하 는 일이 없다.	○					
	5	대학교는 서류를 통해 근로자의 나 이를 확인한 후 고용하며 신분 위 조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○					
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동 하는 경우 적절하게 나이를 확인하 는 대안적 방법을 고려한다.					○	
소 계			5				1	
연 소 자 고 용 을 알 게 된 경 우 의 조 치	1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경 우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제 조치를 취한다.					○	
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용 하는 경우, 근로조건을 명시한 근 로계약서를 작성한다.					○	
	3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용 하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.					○	
	4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용 할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.					○	
	5	대학교가 의무교육 대상자를 고용 하는 경우, 그 고용으로 인하여 의 무교육이 중지되지 않도록 조치한 다.					○	
	6	대학교는 아동들의 건강, 안전, 도 덕의식에 해로운 작업을 규정한 정					○	

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	책을 수립하였다.						
7	대학교는 연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.					○	
8	대학교는 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 근로자를 고용하지 않는다.					○	
소 계						8	
합 계		5				9	

분야 6. 산업 안전 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
작업장 안전	1	대학교는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	○					· 안전보건경영 지침서 제4장 · 2023년 2분기 합동안전보건점검 결과보고
	2	대학교의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	○					· 안전보건경영 지침서 제4장
	3	대학교 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○					· 안전보건경영 지침서 제4장 · 안전보건경영 지침서 제37장
	4	대학교는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○					· 안전보건경영 절차서 제10장
	5	대학교는 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 작업환경측정을 실시한다.	○					· 안전보건경영 지침서 제13장 · 2023년 상반기 작업환경측정결과 보고
소 계			5					
임산부 및 장애 인 등 보 호	1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○					· 복무규정 제16조 (시간외, 야간 및 휴일근무) 2항에 임신 중인 교직원의 시간외 근무, 야간·휴일 근무 금지, 요청 시 근무 변경 의무 명시 · 복무규정 제23조 (특별휴가)에 임산부 등 모성 보호 규정 명시
	2	대학교는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○					· 복무규정 제23조 (특별휴가)에 임산부 등 모성 보호 규정 명시
	3	대학교는 임신을 한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○					· 복무규정 제16조 (시간외, 야간 및 휴일근무) 2항에 임신 중인 교직원의 시간외 근무, 야간·휴일 근무 금지, 요청 시 근무 변경 의무

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
								명시
	4	대학교는 장애인들이 대학교 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○					· 장애인 편의 및 접근 시설 설치 현황
소 계			4					
필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	대학교는 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○					· 안전보건경영지침서 제6장 · 개인보호구 지급대상 · 안전보건경영절차서 제7장 · 2023년 2분기 근로자 정기 안전보건교육 결과보고
	2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○					· 안전보건경영절차서 제4장 · 안전보건경영지침서 제2장
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○					· 2023년 2분기 근로자 정기 안전보건교육 결과보고
	4	대학교는 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	○					· 2023-1학기 사전유해인자위험 분석 결과 보고
	5	대학교는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	○					· 교직원 단체 종합건강검진 운영계획 알림
소 계			5					
산업재해 피해근로자 지원	1	대학교는 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○					· 복무규정 제40조 (재해보상), 제41조 (특수병 치료)에 명시
	2	대학교는 요양보상비 등을 지급해야 하는 경우 지체 없이 지급한다.	○					· 복무규정 제40조 (재해보상)
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립·운영한다.	○					· 2023년 안전경영책임계획 수립 결과보고
소 계			3					

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	합 계	17					

분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권침해 예방	1	대학교는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○					· 인권경영현장 명시 · 계약사무처리지침
	2	대학교는 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.					○	
	3	대학교는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○					· 계약사무처리지침
	4	대학교는 협력회사와 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○					· 계약사무처리지침
소 계			3				1	
모니터링 실시	1	대학교는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권 보호 준수여부를 모니터링 한다.	○					· 찾아가는 인권상담 실시 · 인권실태조사 진행 시(부속기관, 생협, 산학협력단 등) 포함
	2	대학교는 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	○					· 계약사무처리지침
	소 계		2					
보안담당 직원 의 한 인권침해 방지	1	대학교는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○					· 보안업무처리규칙 제6조의2(비밀취급의 한계)를 규정하고 있으며, 제7장 보안감사 및 보안조사를 통해 보안업무의 적절한 운영과 관리, 절차에 필요한 사항을 모두 점검하고 있음
	2	대학교의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.			○			· 전체 구성원 대상으로 인권교육 실시, 기관 측에서 보안담당 직원에 대한 별도 교육은 진행하지 않고 있음
	3	대학교가 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인		○				· 2022년 상반기 계약완료 되었으며, 3년 단위 계약임을

	권보호 준칙의 준수를 요구한다.						고려하여 추후 보완 필요
4	대학교가 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.		○				
소 계		1	2	1			
합 계		6	2	1		1	

분야 8. 현지주민의 인권보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
지역주민 인권의 존중· 보호	1	대학교는 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					○	
	2	관련 법령에서 대학교 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					○	
	3	대학교는 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.					○	
	4	대학교는 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.					○	
	5	대학교는 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					○	
	6	대학교는 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이익을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					○	
	7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					○	
소 계							7	
지역주민의 지적재산권 보호	1	대학교는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○					연구윤리 확보 및 진실성 검증에 관한 규칙에 위반조, 표절, 부당한 논문전자 표시 금지 등의 규정 명시
	2	대학교는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	○					
	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	○					
소 계			3					
합 계			3				7	

분야 9. 환경권 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체제 수립 및 유지	1	대학교는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	○					· 2022년 경영실적 보고서(친환경) (P48)
	2	대학교는 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○					· 2022년 환경정보 공개 자료 · 환경기술 및 환경산업지원법 제16조의 8 (환경정보의 작성·공개)규정에 따라 환경정보 공개시스템에 환경성 정보 수집·관리·공개 (주요사업장 정보, 오염물질 배출정보, 자원·에너지 효율성 및 화학 물질 사용정보, 자원 재활용, 자원 효율성 개선 및 환경오염 저감투자 정보, 환경사고 및 법규위반 현황 등)
	3	대학교는 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	○					· 2022년 경영실적 보고서(온실가스 감축 및 에너지 절약 실적 산출 내역 등) (P56)
	4	대학교는 대학교 활동뿐만 아니라 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	○					· 2022년 경영실적 보고서(친환경) (P48)
	5	대학교는 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	○					· 교직원 대상 에너지교육 실시
소 계			5					
환경정보의 공개	1	대학교는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	○					· 2022년 환경정보 공개 자료 · 환경기술 및 환경산업지원법 제16조의 8 (환경정보의 작성·공개)규정에 따라 환경정보 공개시스템에 환경성 정보 수집·관리·공개 (주요사업장 정보, 오염물질 배출정보, 자원·에너지 효율성 및 화학 물질 사용정보,
	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우 가급적 신속하게	○					

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
		관련 정보를 공개 또는 제공한다.						자원 재활용, 자원 효율성 개선 및 환경오염 저감투자 정보, 환경사고 및 법규위반 현황 등)
	3	환경정책을 개발할 때 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.					○	
소 계			2				1	
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	1	대학교는 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	○					· 2022년 경영실적 보고서(친환경) (P48)
	2	대학교는 새로운 개발 사업을 추진할 경우 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.	○					· 환경영향평가 실시내역 (2021년)
	3	대학교는 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.	○					· 2022년 경영실적 보고서(친환경) (P48)
	4	대학교는 환경훼손에 대한 과학적 입증 없이 없다고 하더라도 심각한 환경훼손의 가능성이 있다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	○					· 2022년 경영실적 보고서(친환경) (P48)
	5	대학교는 대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임 보험에 가입하였다.	○					· 환경책임보험 가입증서
소 계			5					
비상계획 수립	1	대학교는 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	○					· 재난사고 대응 및 안전관리 매뉴얼 개정(안)
	2	대학교는 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○					· 매년 비상전시 상황대비 훈련 실시
	3	대학교는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발하였으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.					○	
	4	대학교는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해두었다.	○					· 재난안전문자 발송 시스템 캡처

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	5	대학교와 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	○					· 안전관리팀 개인별 업무분장
소 계			4				1	
합 계			16				2	

분야 10. 학생 인권 보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
학생 보호를 위한 법령 준수	1	대학교는 대학교가 제공하는 교육 과정 및 서비스로 인하여 학생의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 법령 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	○					· 학생인권선언현장 · 인권경영 이행규칙 제21조 학생 인권보호
	2	대학교는 대학교의 추진사업으로 인하여 안전, 환경 등에 부정적인 영향을 최소화하기 위해 사전평가를 실시한다.					○	
	3	대학교는 학생의 알 권리 보호를 위해 시설의 운영 및 이용, 예약 등 서비스 정보에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	○					· 종합운동장 관리운영규칙 · 시설물 사용신청 탭
	4	대학교는 교육과정과 서비스 이용에 관한 정보를 다양한 언어로 제공한다.	○					· 외국어 모집요강
	5	대학교는 교육과정 및 서비스에 대한 표시·광고를 할 때 학부모 또는 학생을 속이거나 이들로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.	○					· 입학홍보처 서비스 이행기준 · 고등교육법 및 고등교육법시행령 에 따라 교육과정 서비스 내용 표시 · 대학정보공시를 통한 정보 제공
	6	대학교는 장학생 선발 등의 과정을 적법한 절차와 기준에 맞추어 진행하며 학생에게 필요한 중요한 정보를 제공한다	○					· 장학금에 관한규칙 · 2023학년도 교내·외 장학제도 안내 리플릿
소 계			5				1	
서비스·정보 등 이상 시 조	1	대학교는 교육과정 및 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 학생에게 피해가 발생한 경우 학생에게 이와 같은 사실을 알리고 피해가 재발하지 않도록 필요한 조치를 취한다.	○					· 행정서비스현장 · 행정서비스현장 (학생지원팀) · 행정서비스현장 (학사팀)
	2	대학교는 교육과정 및 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 인하여 학생이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	○					· 2023학년도 학교경영자배상 책임보험 가입
	3	대학교는 서비스 등이 시행된 이후 결함(정보의 이상 등)이 발견되면 이를 학생에게 알린다.	○					· 행정서비스현장 · 행정서비스현장 (학생지원팀) · 행정서비스현장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
치								(학사팀) · 홈페이지 일반공지, 장학공지, 학사공지 등을 통하여 알림
소 계			3					
학생 사생활 보호	1	대학교는 학생의 사생활을 존중하고 대학교가 수집·저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○					· 개인정보 내부관리 계획 수립 및 이행
	2	대학교는 개인정보의 수집 및 관리 지침이 마련되어 있으며 공개되어 있다.	○					· 개인정보 보호규칙 및 지침에 따라 개인정보 수집과 이용, 관리, 처리 시행 · 개인정보처리방침 전문 홈페이지 공개
	3	개인정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○					· 개인정보 보호규칙 제7조(개인정보 보호책임자의 지정 등) 명시 · 개인정보처리방침 제6조(개인정보 보호책임자)를 통해 홈페이지 공개
	4	학생 정보를 수집할 때에는 그 사실을 학생에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○					· 개인정보 보호규칙 제19조(동의를 받는 방법)에 명시 · 개인정보처리방침
	5	학생 정보는 학생이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○					· 개인정보 보호규칙 제15조(개인정보의 수집 제한)에 명시 · 개인정보처리방침
	6	학생의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 각별한 주의를 기울인다.	○					· 개인정보보호 규칙 제39조(개인정보 유출 사고 대응)에 따르며, 관련 절차서(4종)에 따라 각별의 주의하고 있음 - 개인정보 목적외 이용·제공 절차서 - 개인정보 유출 사고 대응 절차서 - 재해재난 발생시 개인정보처리 시스템 위기대응 절차서 - 개인정보처리 시스템 권한 관리 절차서
소 계			6					

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	합 계	14				1	

분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
개인정보 보호	1	대학교는 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 대학교시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	○					· 개인정보 보호규칙 제4조(개인정보 보호 원칙)
	2	대학교는 개인정보 보호 정책을 수립 및 운영하고 있다.	○					· 개인정보 보호규칙 및 개인정보 처리 방침 규정 운영
	3	대학교는 개인정보 보호에 관한 모니터링을 실시하며, 위험이 감지된 경우 재발방지 대책을 수립하여 운영한다.	○					· 개인정보 보호규칙 제22조(개인정보 취급자에 대한 감독) · 개인정보 보호규칙 제40조(위험도 분석 및 대응) · 개인정보 보호규칙 제42조(수탁자에 대한 관리 및 감독) · 개인정보 유출사고 대응 절차서 제12조(사고 대응)
	4	대학교는 개인정보 보호에 대한 교육을 실시한다.	○					· 개인정보 보호규칙 제4장 개인정보 보호 교육에 따라 교육 실시
	5	대학교는 개인정보 침해에 관한 고충처리 및 구제 절차를 마련한다.	○					· 개인정보보호 규칙 제39조(개인정보 유출 사고 대응) · 개인정보 유출사고 대응 절차서 제16조(개인정보 피해구제)
	6	대학교는 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○					· 개인정보보호 규칙 제15조(개인정보의 수집 제한)
	7	화장실 등의 공공시설은 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전하다.	○					· 학기 별 학생 자치기구 자체점검 · 불법 촬영 기기 검사 보고서
소 계			7					
정보 인권	1	대학교는 직원에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○					· 공공기관 경영정보 공개시스템 · 경영공시 · 사내 인터넷 경영공시 게시판

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
보 장								
	2	대학교는 이해관계자에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○					· 학무모임 의견란 게시판 운영 · 고객만족경영- 고객의소리 게시판 운영 · 인권경영 게시판 운영
	3	이해관계자들이 경영과 사업 활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련한다.	○					
	4	정보약자를 배려한 인권정책을 추진한다.				○		
소 계			3			1		
합 계			10			1		

분야 12. 직원 인권 보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	1	대학교는 갑질을 근절하는 대책을 수립하여 운영한다.	○					· 갑질근절 추진계획
	2	대학교는 갑질피해 신고센터를 설치하여 운영한다.	○					· 감사실-행동강령 위반 등 · 인권센터-직장내 괴롭힘·성비위 담당
	3	대학교는 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다.	○					· 인권경영현장에 명시 · 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙에 명시
	4	갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.	○					· 갑질 예방교육 실시 내역
	5	갑질 등 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태 조사를 실시한다.	○					· 갑질 실태 현황 설문조사 실시 내역
	6	갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련한다.	○					· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙에 명시 2차 피해에 대한 부분 명시
	7	2차 피해 예방을 위한 활동(보복금지, 신분보장, 익명성 보장)이 정기적으로 모니터링되고 있다.	○					· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙에 명시 2차 피해에 대한 부분 명시 · 사건 진행 시 피신고인/참고인 등에게 2차 피해 방지에 대한 요청 메일 별도 발송
	8	대학교는 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.	○					· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙에 명시 · 2023년 내담자 심리상담 지원계획(안)
	9	직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당 조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다.	○					· 인권센터 안내 및 홍보
	10	직장 내 괴롭힘 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인	○					· 교직원 대상 인권침해 실태조사 실시

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
		실태조사를 실시한다.						
	11	대학교는 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소대책을 수립하고 있다.	○					· 고객응대 근로자 건강보호 매뉴얼 수립(안)
	12	고객의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하는 사항이 반영되어 있다.	○					
소 계			12					
성희롱·성폭력 예방과 구제조치	1	성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다.	○					· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙 · 한국기술교육대학교 성희롱·성폭력 예방 및 사건처리 매뉴얼 · 2023년도 성희롱·성폭력 방지조치 및 폭력예방교육 계획 수립 및 시행 관련 문서 · 한국기술교육대학교 직원징계 양정기준에 성희롱·성폭력 등 세분화 명시
	2	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	○					
	3	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동하고 있다.	○					
	4	협력사에서 발생한 성희롱 등 성폭력에 관한 구제절차를 마련한다.	○					
	5	성희롱 등 성폭력에 관한 예방교육을 실시한다.	○					
	6	가해자에 대한 처벌 및 제재 조치를 보유하고 있다.	○					
소 계			6					
일·가정 양립	1	대학교는 일·가정 양립을 위한 문화 조성 관련 정책을 수립한다.	○					· 복무규정 제11조 (근무시간) 제5항 및 제6항 유연근무제 운영 · 복무규정 제23조 (특별휴가) 제4항 만6세 미만까지 1일 2시간 육아시간 운영 · 직장내 어린이집 운영 · 가족친화제도(가족사랑의 날) 운영 · 매주 수요일, 금요일 정시퇴근 · 직장 내 어린이집 운영 및 지원 확대 · 임신 축하 기념품 지급 · 단체협약 제 49조 일가정 균형을 위한 탄력근무제 확산을 위해 노력해야함을 명시
	2	대학교는 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영한다.	○					

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	3	대학교는 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다.	○					· 복무규정 제23조 (특별휴가) 제12항 모성보호시간 2시간/일 제공
	4	대학교는 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영한다.	○					· 복무규정 제23조 (특별휴가) 제12항 모성보호시간 2시간/일 제공 · 매년 일가정 양립(육아시간, 모성보호) 만족도 조사계획 수립 및 결과보고하여 제도 개선 반영함 · 22년 3분기 노사협의회 여성휴게실(수유실) 개선 의견 수렴 및 공청기 설치 완료
	5	대학교는 정기적으로 복리후생 제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도 개선에 반영하고 있다.	○					· 매년 복리후생 만족도 조사계획 수립 및 결과보고하여 제도 개선 반영함
	6	대학교는 육아휴직에 대한 부담 감소를 위하여 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.	○					· 2022년 대체인력 채용 · 13번 실시하여 매월 1회 이상의 대체인력채용을 통한 적극적 결원보충제도 운영중
	7	기관의 임신 중인 여성 사원은 출산휴가와 육아휴직을 본인의 의사에 의해 자유롭게 신청할 수 있다.	○					· 복무규정 제23조 (특별휴가) 2항 출산휴가 · 직원인사규정 제33조(휴직의 사유 및 기간)에 따라 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다는 강행규정을 명시
소 계			7					
휴식권	1	대학교는 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.	○					· 안전보건경영 지침서 제37장
	2	대학교는 노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다.	○					· 안전보건경영 지침서 제37장
	3	대학교는 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.	○					· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙 내 직장 내 괴롭힘 명시

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	소 계	3					
	합 계	28					

분야 13. 감염병으로부터의 보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
건강 및 안전	1	직원과 고객의 건강을 위해 모든 업무 공간 및 환경(공용 공간 및 화장실, 기숙사, 구내식당)을 정기적으로 청소 및 소독한다.	○					· 소독 증명서
	2	감염병 노출 위험이 큰 지역 등 안전하지 않거나 해로운 작업 환경에 노동자, 특히 고령자, 임산부 또는 기존에 질병을 앓고 있는 노동자가 노출되는 것을 방지한다.	○					· 2023년 감염병 예방·위기대응 매뉴얼(안)
	3	임산부 또는 출산예정자가 감염병으로 인해 받을 수 있는 위험을 파악하고 이를 경감하기 위해 노력한다.	○					· 2023년 감염병 예방·위기대응 매뉴얼(안)
	4	대학교에서 제공하는 작업장 및 직원 주거 시설에서 직원이 사회적 거리두기를 시행할 수 있도록 한다.					○	
	5	계약직 직원을 포함한 모든 직원을 대상으로 감염병 관련 산업보건·안전 정책 및 관행에 대한 정기적인 인식 제고 및 교육을 제공한다.	○					· 2022년 4분기 근로자 정기 안전보건교육 실시 알림
소 계			4				1	
노동자 권리 보호	1	과거에 감염병 확진 판정을 받은 자가 취업 과정에서 차별받지 않도록 한다.	○					· 인권경영 이행규칙 제15조 고용상의 차별금지 명시 · 교직원행동강령 제11조 특혜의 배제 규정 명시 · 직원채용에 관한 지침 제3조 (채용원칙)에 공개경쟁채용을 원칙으로 하며, 불합리한 제한 금지 명시
	2	임직원의 인지나 동의 없이 감염병 또는 관련 질병의 검사 및 치료를 이유로 감봉하지 않는다.	○					· 인사규정 제33조 (휴직의 사유 및 기간)에 따라 병가는 본인의 신청에 의해 대학의 휴직을 명할 수 있으며, 정관 제48조에 명시하여 질병 휴직으로 인한 급여를 책정하고 있음
	3	아이가 있는 부모 혹은 다른 직원	○					· 사회적 거리두기

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
		들의 사회적 거리두기와 안전을 위해 유연한 재택근무제를 시행한다.						격상 이후 재택근무 시행 중 - 신청대상 → 임신부, 만성질환자 등 고위험군*에 해당하는 직원 * 고위험군: 당뇨병, 심부전, 만성호흡기 질환(천식, 만성 폐쇄성 질환), 신부전, 암 환자 등 → 어린이집, 학교 등의 휴원 또는 개학 연기 등으로 자녀(초 3학년 이하)를 돌봐야 하는 직원
소 계			3					
개인정보 보호 및 차별금지	1	감염병 감염 직원의 성명 및 연락처 등은 법령에 근거한 정부의 요청 혹은 직원의 동의가 있는 경우를 제외하고 다른 직원 또는 대외에 노출되지 않도록 규정을 마련한다.	○					· 개인정보 보호규칙 · 개인정보 처리방침
	2	감염병 치료 후 복귀가 허용된 직원이 차별적 취급이나 사회적 편견에 노출되지 않도록 한다.	○					· 인권 보호 및 침해예방을 위한 규칙에 차별금지 및 2차 피해 관련 내용 명시
	3	허위 또는 잘못된 정보가 확산하고 소외 그룹에 대한 편견이나 두려움이 직장 내에서 발생하는 것을 방지하기 위한 절차를 마련한다.	○					· 인권경영헌장에 차별금지 명시
	4	협력업체, 특히 중소기업과 맺은 계약은 가능한 한 유지한다.					○	
	5	직원들과 정기적으로 소통하며 감염병과 관련된 기업 결정과 정보를 투명하게 제공한다.	○					· 2022학년도 2학기 코로나19 대응 가이드라인 수립 알림
	6	고충처리제도, 핫라인 등 채널을 통해 감염병에 따른 문제를 보고할 수 있도록 하며, 모든 직원 및 이해관계자가 이러한 채널을 활용할 수 있도록 한다.	○					· 감염병게시판 운 · 안전 신문고 운영 · 코로나 핫라인 운영
소 계			5				1	
합 계			12				2	

3. 주요사업 인권영향평가 종합통계표

□ 종합통계표(2개 분야, 15개 지표)

구분	이슈 / 담당부서	평가 지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	여학생 인권보호 및 예방	8	7	1			
2	여학생 학사 운영	7	7				
합 계		15	14	1	0	0	0

4. 주요사업 인권영향평가 세부평가 지표

분야 1. 여학생 인권보호 및 예방

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
안전권 보호	1	교무팀은 여학생이 연구실 등 안전 사고가 발생할 가능성이 있는 장소에서 수업을 받는 경우, 안전에 관한 정보가 여학생에게 제공되고 주기적으로 안전점검을 실시한다.	○					· 연구실 안전점검 내역
	2	교무팀은 여학생을 대상으로 연구실 안전 등에 대한 정기적인 교육을 전문가에 의해서 실시한다.	○					· 연구실 안전교육 실시 공문
	3	학생지원팀은 여학생의 연수 및 외부 집단활동 등에 대해서 안전을 확보하기 위한 매뉴얼을 마련해서 운영한다.	○					· 학생 집단활동 운영 및 안전지침
소 계			3					
모니터링 및 예방교육	1	인권센터는 여학생에 대하여 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 인권 침해 여부를 모니터링한다.		○				· 대학원생 대상 실태조사, 현장 실습생 대상 실태조사는 실시하였으나, 여학생 또는 전체 학생을 대상으로 실태 조사는 정기적으로 이루어지고 있지 않음
	2	인권센터는 여학생에 대하여 인권침해 모니터링 결과 인권침해 사실이 드러나면 적절한 조치를 취한다.	○					· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙에 따라서 진행
	3	인권센터는 여학생을 대상으로 인권침해 예방을 위한 인권교육을 전문가에 의해서 정기적으로 실시한다.	○					· 인권교육 실시 내역
소 계			2	1				
구제절차	1	인권센터는 여학생의 인권침해 사례 발생 시 피해자를 구제할 수 있는 상담 및 구제절차를 마련해서 운영한다.	○					· 인권 보호 및 침해 예방을 위한 규칙에 따라서 진행
	2	인권센터 여학생에 대하여 인권침해 사례 발생 시 피해자의 정보를 보호하고 불이익이 발생하지 않도록 조치한다.	○					

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	소 계	2					
	합 계	7	1				

분야 2. 여학생 학사 운영

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
학사 운영	1	학사팀은 여학생의 전공별 구성 및 편제 등 학사 운영에 관하여 기본적인 사항은 규정에 따라서 절차가 마련되고, 원칙대로 운영한다.	○					· 학부(과) 교육과정 편성 운영에 관한 지침 · 학생인권선언 헌장
	2	교무팀은 여학생 학사의 운영 및 교육에 관한 사항을 심의하기 위하여 교무위원회를 설치하고, 규정에 따라 원칙대로 운영한다.	○					· 학칙 내 교무위원회 구성 및 기능 명시
	3	교무팀은 여학생의 학사 운영에 관한 전반적인 문제를 협의하기 위하여 교수회를 설치하고, 규정에 따라 원칙대로 운영한다.	○					· 학칙 내 교수회 구성 및 기능 명시
소 계			3					
출결 및 성적관리	1	학사팀은 여학생이 직계가족 사망이나 본인의 감염병 등 특별한 사유로 수업에 참석하지 못하는 경우, 규정을 정해 출석이 인정될 수 있도록 한다.	○					· 학사운영에 관한 규칙 제80조 (출석인정) · 학생인권선언 헌장
	2	학사팀은 여학생의 성적등급 부여에 있어 일정한 비율 기준을 정하고 원칙대로 적용한다.	○					· 학사운영에 관한 규칙 제68조 (성적반영비율)~제70조(성적평가 대상 및 관리) · 학생인권선언 헌장
	3	학사팀은 여학생이 성적에 대해 이의가 있을 때 이를 정정할 수 있는 시스템을 마련하고 원칙대로 운영한다.	○					· 학사운영에 관한 규칙 제74조 (성적정정 등) · 학생인권선언 헌장
소 계			3					
외국인 유학생 관리	1	대외협력팀은 여성 외국인 유학생이 학교생활에 있어 부당한 처우를 받지 않도록 지원한다.	○					· 외국인유학생 관리 지침 · 학생인권선언 헌장 (차별 받지않을 권리)
소 계			1					
합 계			7					

2023년 한국기술교육대학교 인권영향평가 용역 최종보고서

발행처 : 한국기술교육대학교

기획 및 용역사 : 한국윤리인권연구원 (전화 031-375-3383 / 홈페이지 www.kehi.co.kr)

발행일 : 2023.10.
