
2022년 인권영향평가 보고서

2022. 12.

(재)한국만화영상진흥원

1 인권영향평가 개요

진흥원 기관운영 시행과정에서 이해관계자 인권침해할 수 있는 사항을 평가를 통해 파악하고, 인권경영 실천의 지표로 사용하고자 함.

□ 평가대상

- 기관운영(기관 활동 전반) 등

□ 평가방법

- 진흥원 인권경영위원 및 내부 전문가에 의한 서면평가
- 내부 실무담당부서의 평가

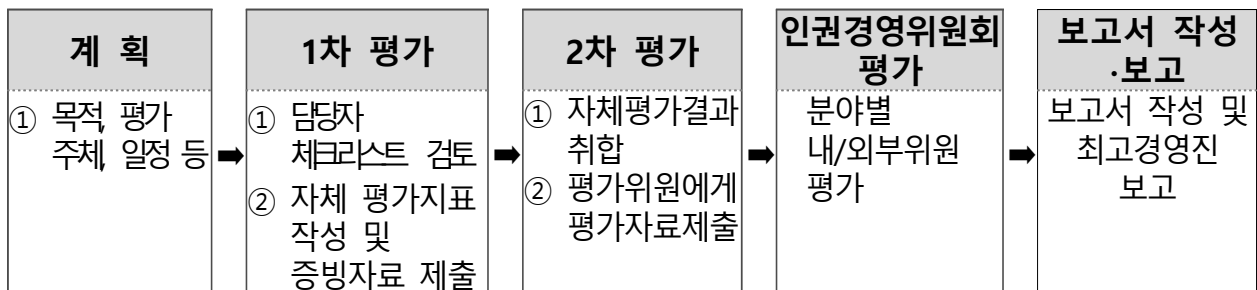
□ 추진경과

추진시기	추진내용	비고
연중	인권경영 직원 교육(사이버 교육)	실무 담당부서
12. 2.	인권경영추진계획	
11. 20 ~ 12. 2	인권영향평가 관련 체크 리스트 작성	
12. 17 ~ 12. 23.	인권영향평가 자체 점검 실시	내/외부 평가위원
12. 26.~27.	인권위원회 인권영향평가 실시	
12. 28.	인권영향평가 결과보고	보고서

2 인권영향평가 시행

□ 인권영향평가 절차

- 평가진행절차



□ 인권영향평가 실무평가

- (추진방향) 지표별 담당부서와 담당자의 교육을 실시하고, 내부 전문가 의견을 반영하여 보고서 작성
- (체크리스트 작성) 인권영향평가 체크리스트 자료 작성, 인권영향평가 체크리스트 평가 및 관련자료 제출

□ 평가방법과 기준

- (평가방법) 지표별 자체평가 및 인권경영위원회 서면평가 시행
 - 1차 평가 : 평가 지표별로 담당부서에서 자체평가
 - 최종 평가 : 인권경영위원회 서면평가 진행
- ※ 담당부서가 동일함에 따라서, 2차 평가 미실시
- (평가기준) 각 지표별 추진실적이 평가기준을 어느 정도 충족하는지 평가

구분	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
점수	1점	0.5점	0점	평가제외	평가제외

□ 최종 평가위원

- (인권영향평가) 평가위원 : 인권경영위원회 5명
 - 내부위원 : 정의만 경영지원실장, 김선미 만화영상사업실장, 이태영 매니저
 - 외부위원 : 노무사 한광연, 변호사 김동섭

3 평가 결과

□ 인권영향평가 결과

- 종합평점 : 95.45점

구분	종합평점	세부 평가지표	평가결과				
			예 (1.0점)	보완필요 (0.5점)	아니오 (0점)	정보없음 (평가제외)	해당없음 (정보없음)
내용	95.45	163개	98	14	0	8	45

○ 최종심의 결과

- 심의방법 : 지표별 위원 전체 평가
- 심의결과 : 지표별 권고 및 점검 사항으로 평가

○ 지표별 세부 평가결과

No	분야	항목	점수
1	인권경영 체제의 구축 (89.83)	1. 인권존중 정책선언	91.67
		2. 인권영향평가 정기적 실시	87.50
		3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	100
		4. 인권경영성과	80
		5. 구제절차마련	90
2	고용상의 비차별 (100)	1. 고용상의 비차별	100
		2. 고용상 남녀 비차별	100
		3. 비정규직 근로자 비차별	100
		4. 외국인 근로자 비차별	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장 (100)	1. 결사 단체교섭의 자유	100
		2. 노동조합활동 불이익 처우금지	100
		3. 단체교섭보장 및 성실한 이행	100
4	강제노동의 금지 (100)	1. 강제노동의 금지	100
		2. 자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방	해당없음
5	아동노동의 금지	1. 연소자 고용금지	해당없음
		2. 연소자 고용을 알게된 경우의 조치	해당없음
6	산업안전 보장 (95)	1. 작업장 안전	80
		2. 임산부 및 장애인 등 보호	100
		3. 필수장비 제공 및 교육실시	100
		4. 산업재해 피해근로자 지원	100
7	책임있는 공급망 관리 (75)	1. 협력회사등의 인권침해 예방	해당없음
		2. 모니터링 실시	50
		3. 보안담당 직원에의한 인권침해 방지	100
8	현지주민의 인권보호	1. 지역주민 인권의 존중, 보호	해당없음

No	분야	항목	점수
	(100)	2. 지역주민의 지적재산권 보호	100
9	환경권 보장 (83.33)	1. 환경경영체제 수립 및 유지	해당없음
		2. 환경정보의 공개	해당없음
		3. 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	해당없음
		4. 비상계획 수립	83.33
10	민원고객 인권보호 (95.83)	1. 민원고객 보호를 위한 법령준수	91.67
		2. 민원고객 사생활 보호	100
11	직원 인권보호 (95.83)	1. 갑질 예방 직원보호	83.33
		2. 직장내괴롭힘 예방	100
		3. 휴식권 보장	100
		4. 일, 가정양립 추구	100

□ 지표별 권고 의견(종합)

○ 총평 : 전반적으로 지표별 적정 의견이나, 일부 미비점은 보완 필요

No	분야	구분	평가 및 권고의견
1	인권경영 체제의 구축	정의만	- 인권정책선언에대하여 외부 전문가 의견 수렴 보완 및 인권경영의 정량, 정성적 표준 지표를 설정하여 정기적 평가 필요
		김선미	- 년초 에 인권경영에 대한 선언과 취지를 알리고 인권영향평가부분은 외부전문가자문을 통해 제도 개선을 하고 필요한 조치를 1/4분기에 실시하여 반영하고자 함
		이태영	- 체계구축을 위한 전무가 용역등이 필요 - 전문가 용역후 체계적 시스템 구축 진행 요청
		한광연	- 인권영향 평가를 매년 실시하고, 이를 반영 개선 등 후속 조치를 지속적으로 하여 주시기를 당부함 특히, 인권경영성과에 대한 보상성격의 제도적 개선사항이 필요할 것으로 사료됨 직원 중 어느 정도 전문성을 갖춘 자에게 인권담당관으로 임명하여 일정한 권한을 부여하고, 이를 적극 활용한 방안을 검토하여 주시기를 당부함
		김동섭	- 인권경영성과의 확인, 의견수렴, 보고는 현황파악은 물론이고 향후 경영 방향 마련을 위하여 꼭 필요하므로 개선을 요청드립니다. 그 외에는 지적할 사항이 없습니다
2	고용상의 비차별	정의만	- 고용 및 임용에 있어 성별 종교, 연령 등 차별없이 지침과 관계 법령을 준수
		김선미	- 현재와 마찬가지로 지속적으로 차별 없는 고용정책을 유지하고자 함
		이태영	- 지속적으로 지켜질 수 있도록 하여주시고 관련법률 개정에 대한 반영이 잘 이행될 수 있도록 해주시길 바랍니다.
		한광연	- 진흥원에서 고용상 차별은 없다고 보여지나. 혹여 단기간의 기간제(계약직)나 임시직, 아르바이트의 경우 합리적 이유 없는 차별이 있는지 세심히 살펴주시길 당부함 특히, 성별, 국적(외국인), 신앙, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 피부색,

No	분야	구분	평가 및 권고의견
			외모 등의 이유로 합리적 이유 없이 고용상 차별을 하지 아니하도록 당부함
		김동섭	- 고용에 있어서 비차별을 위한 제도가 잘 수립되어 있습니다
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	정의만	- 노사관계법에 따라 결사 및 단체교섭 등의 자유를 철저히 보장하고 있음
		김선미	- 적절함
		이태영	- 노동조합과의 지속적인 소통이 될 수 있도록 노력하여 주시기 바랍니다
		한광연	- 현재 진행하고 있는 임금협약 이외에 단체협약 갱신을 위한 단체교섭을 좀더 박차를 가하여 새로운 단체협약을 체결하고, 미래지향적 노사관계 안정 및 화합 등 산업의 평화를 이룰 수 있도록 당부함
		김동섭	- 결사 및 단체교섭의 자유에 대한 제도적 장치는 잘 준비되어 있습니다. 복수노조 법에 따라 균등하게 처우하는 내부 규정이 필요한지 검토하여 주시기 바랍니다.
4	강제노동의 금지	정의만	- 취업 규정에 따라 적절한 근로시간을 준수함
		김선미	- 해당사항 없음
		이태영	- 용역수행업체 대상의 용역후 담당자 평가 등을 진행하여 자회사, 협력사에 대한 피드백을 들을수 있는 방안을 강구하여 주세요.
		한광연	- 당사자간 합의에 따라 실시한 시간외 초과근로에 대한 합의 과정에서 종용이나 강요가 일선 현장에서 없도록 면밀히 살펴서 부당한 행위가 없도록 당부함
		김동섭	- 강제노동금지 항목에서 ③, ⑤, ⑥은 '해당 없음'으로 보았는데, 위법한 행위이므로 당연하다고 본 것 같습니다. 그렇지만 취업규칙이나 인사 규정(③, ⑤, ⑥)에 해당하는 행위를 한 상급자를 제재하는 규정에 반영하는 것도 검토하시기 바랍니다
5	아동노동 금지	정의만	- 해당사항 없음
		김선미	- 해당사항 없음
		이태영	
		한광연	- 만18세 미만자는 고용하고 있지 아니하므로 해당사항 없으나, 만약 불가피하여 고용하는 경우 사전에 친권자나 후견인의 취업동의서를 받으시 받으시기 바람
		김동섭	- 해당 없음
6	산업안전 보장	정의만	- 회사 특성상 고강도 육체노동은 없으나 안전하고 위생적인 관리가 되도록 지침화가 필요함
		김선미	- 해당사항 없음
		이태영	- 직원들의 쾌적한 근무환경 조성을 위한 예산 수립이 지속적으로 진행될수 있도록 해주세요
		한광연	- 진흥원에서 주관(주최)하는 각종 축제나 행사 뿐만 아니라 직원이 해외 등 타 행사에 참석하는 경우도 여러 가지 안전보건상의 조치 및 교육을 철저히 하시고, 특히, 참가자 중 어린이, 임산부, 노약자, 장애인 등 이동취약분들의 안전과 각종 시설물의 설치, 유해 위험물질사용 등에 따른 안전보건 관련 전문가의 자문이나 조언을 받아 진흥원의 실정에 알맞은 분야별 안전보건관리 매뉴얼을 준비하는 등 제도를 보완하시기를 당부함
		김동섭	- 대체로 제다가 잘 완비되어 있습니다. 안전 사고는 예측할 수 없는 시기와 장소에서 발생하기 마련이므로 작업장 안전을 위한 제도적

No	분야	구분	평가 및 권고의견
			장치에 대하여 좀 더 연구하시기 바랍니다.
7	책임 있는 공급망 관리	정의만	- 계약 업무 진행시 관련 내용 추가 여부 검토 반영 필요
		김선미	- 해당사항 없음
		이태영	- 지원사업, 계약업체대상의 모니터링 진행 요망
		한광연	- 시내하도급, 인력파견 사업자 등 협력회사에 대한 인권침해 관련하여 진흥원이 직접적으로 개입하면 경영권 간섭 또는 침해, 사용자성 여부 등 여러 가지 문제가 발생할 수 있으므로 협력회사의 대표자나 현장관리감독자와 협의 하여 진행할 수 있도록 하여야 하며, 협력회사가 지속적으로 교육하고 관리감독 할수 있도록 조치를 당부함
김동섭	- 진흥원에 공급을 하는 자가 인권을 존중하느냐를 모니터링하여 공급 받을지 여부를 결정하는 것은 새로 대두되는 문제입니다. 조속히 대책이 수립되기를 바랍니다.		
8	현지 주민의 인권보호	정의만	- 지적 재산권 보호에 철저를 기하고 있음
		김선미	- 해당사항 없음
		이태영	
		한광연	- 진흥원의 제반 시설물이나 각종 행사 시 소음, 분진, 야간조명, 교통안전, 주차관리, 통행방해 등 지역주민들에게 불편을 초래하거나 피해가 가지 않도록 세심한 점검과 준비를 당부함
김동섭	- 진흥원은 지적재산권에 관련되는 업무를 하므로 다른 기관보다 더욱 엄격한 제도적 장치를 마련할 필요가 있습니다.		
9	환경권 보장	정의만	- 입주 작가등에게 재난, 천재지변등에 대한 대응 매뉴얼 도입하도록 개선이 필요함
		김선미	- 해당사항 없음
		이태영	- 일회용품, 전기사용 등 쉽게 할 수 있는 부분부터 진행 될 수 있도록 해주세요
		한광연	- 화재, 기타 천재지변에 의한 사고 시 비상운영계획등은 반드시 필요하다고 사료되며, 최근의 국가적 재난과 여러 가지 사회안전망 인식 부족으로 인하여 발생한 여러 사고 들을 참고하여 재난 발생 등 비상시 컨트롤 타워 자동 설치 등 보다 진일보한 비상운영계획안의 준비를 당부함
		김동섭	- 진흥원이 환경권 보장과 업무상 관련은 별로 없지만 작품 제작 및 전시등의 과정에 유해 물질 노출 방지대책 등에 관한 제도 수립은 검토할 필요가 있습니다. 4. 비상계획 수립 항목의 ⑤는 권역별 응급의료센터부천순천향병원)이 자동차로 약 13분 거리에 위치하므로 '해당 없음'으로 표기하는 것이 맞다고 봅니다.
10	민원고객 인권보호	정의만	- 민원인 등 내왕객 보호를 위하여 적절히 대응하고 있으나, 체계화된 매뉴얼 개발이 필요함
		김선미	- 해당사항 없음
		이태영	- 민원인에 대한 정보공시(홈페이지 Q&A)를 잘 진행해 주시고 답변에 대한 피드백, 만족도 조사를 진행할 수 있도록 해주세요
		한광연	- 민원이 발생하지 않도록 민간인(소비자) 접촉 사업부서와 민원응대 직원들의 교육을 철저히 하고, 민원이 발생한 경우 규정에 따른 적법한 절차를 준수하여 처리할 수 있도록 당부함
		김동섭	- 민원 고객을 위한 보호대책은 대체로 만족스럽습니다.
11	직원 인권보호	정의만	- 박물관등 반복적으로 고객을 응대하는 직원에 대한 감성노동자 교육이 필요하며 교육 계획에 반영이 되도록 조치

No	분야	구분	평가 및 권고의견
			- 그외 일가정 양립을 위한 각종 정부 시책을 준수하고 있음
		김선미	- 직장내 인권경영강화를 위한 갑질 예방, 직장내 괴롭힘 등 교육을 정기적으로 받고 실천하고자 함
		이태영	- 갑지랑지 등 직원인권보호에 대한 지속적 캠페인과 피드백 받을 수 있는 창구를 만들어 주시기 바랍니다.
		한광연	- 관련 법령에 따른 예방교육을 철저히 하시고, 상직인 고충 접수 창구를 열어두고, 정기적인 회의를 통하여 의견수렴을 해야 하며, 직원들의 직무스트레스 관련 해소방안을 마련하여 즐거운 직장분위기가 형성 될 수 있도록 노력하여 주시기를 당부함 또한, 법령 및 규정 따른 각종 휴가나 휴직 등의 사용을 보장하고, 정당한 이유없이 이의 사용을 금지하지 않도록 담당 직원들의 전문성 향상을 위한 교육을 강화하시기를 당부함
		김동섭	- 진흥원의 특성상 감성노동 직원만이 아니라 일반 업무를 담당하는 직원도 외부의 폭언 등에 노출 될 우려가 있으므로 보완책 마련시에서는 전 직원을 대상으로 하는 대책을 마련할 필요가 있습니다. 직장내 괴롭힘 예방 제도가 오히려 상급자의 인권을 침해하는 제도로 악용될 수 있습니다. 이러한 부작용에 관하여는 직원이 단독 대처가 어려우므로 꾸준히 사례를 수집하여 감독기관, 인권기관 등에개선을 요구할 필요가 있다고 봅니다.

□ 개선 방안


○ 지속가능한 인권경영을 위한 점검 필요

- 추진체계, 인권경영위원회 운영, 인권경영영향평가 등 업무에 대한 전문적 컨설팅과 경영 환경에 부합하도록 재설계 필요

* 제2차 노사협의회 요청 안전 및 인권경영위원 요청 사항

○ 개선과제 발굴 방안

- 전반적으로 모든 분야에 양호함으로 나타났으나 각 분야별 세부 점검 과제의 도출을 통하여 개선사항 발굴 및 실행 필요

 2023년 1분기 인권경영 발전방안 수립을 위한 전문 컨설팅 진행