

등록번호	경영지원본부-25122
등록일자	2025.12.30.
결재일자	2025.12.30.
공개구분	공개

★담당자	팀장	실장	본부장	원장
노현두	김성원	박기원	류현진	[Signature]
협조				

중외도시출산은 중산층이 기업인이 되다

새로 만드는 위대한 울산

2025년 인권경영 결과 보고 및 2026년 인권경영 추진 계획(안)

2025년 인권경영 결과보고 및 2026년 인권경영 추진 계획(안)

I 인권경영 체계 구축

1. 인권경영 정책 및 추진체계

□ 추진배경

- (대외환경) 공공기관 인권경영 이행기준 및 평가 강화
 - 국가인권위원회의 가이드라인 고도화 및 정부 경영평가 내 인권경영 지표 강화에 따라, 형식적인 선언을 넘어 정기적인 인권영향평가 실시와 실효성 있는 구제(Remedy) 절차의 확립이 공공기관의 필수 책무로 자리 잡음
- (대내환경) 상호 존중의 조직문화 정착 및 구제절차 신뢰도 제고
 - 세대교체와 함께 직장 내 괴롭힘, 갑질, 성희롱 등에 대한 인권 감수성이 높아짐에 따라, 2차 피해를 방지하고 신고자의 익명성을 완벽히 보장할 수 있는 투명하고 독립적인 고충 구제 채널의 확보가 절실함

□ 추진근거

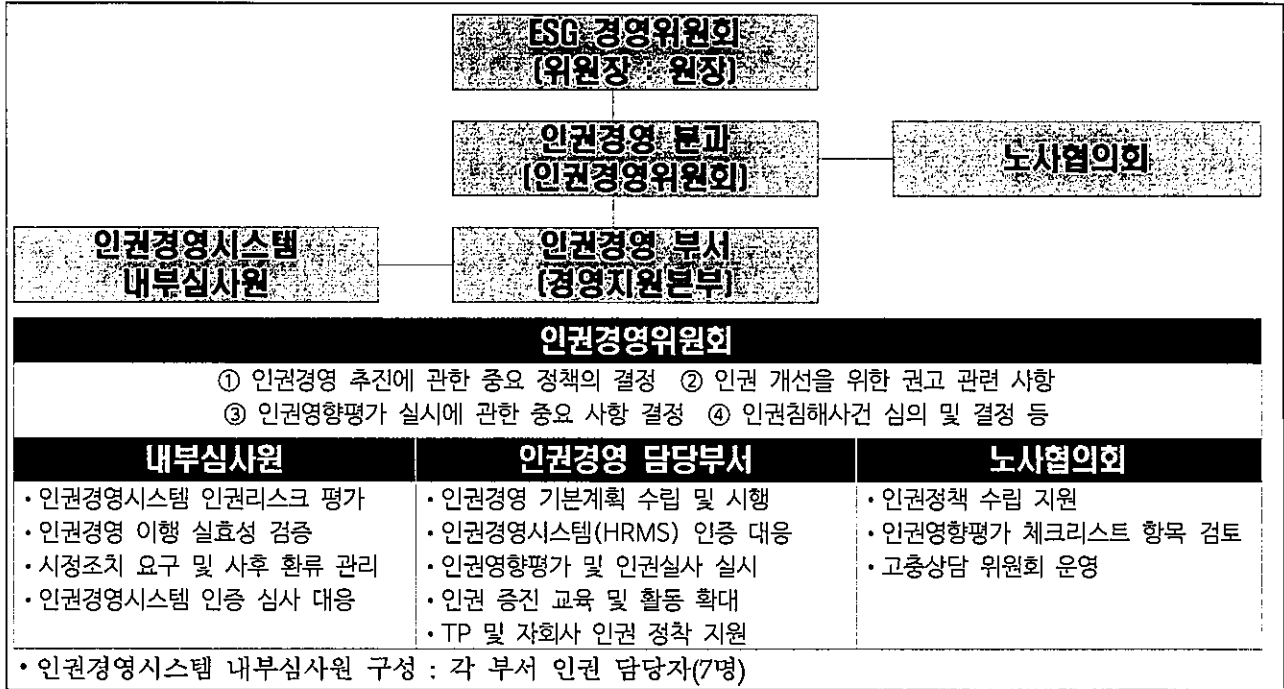
- 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 적용 권고
- UN 「기업과 인권 이행지침(UNGPs)」(2011)
- 울산테크노파크 인권경영 지침 및 매뉴얼

□ 추진전략

비전	사회적 가치를 존중하는 지역 기술혁신 선도기관		
주요 분야	환경(Environment)	사회(Social)	지배구조(Governance)
추진 전략	탄소 중립 활동 확산	지역사회 가치 구현	선진 지배구조 구현
추진 과제	① 친환경 에너지 확대 등 탄소중립 실천 ② 기후변화 대응을 위한 온실가스 감축 ③ 친환경 경영 문화 조성	① 지역사회 동반성장 확대 ② 일하기 좋은 기업문화 조성 ③ 인권경영시스템 운영과 인권 존중 문화 확산 ④ 안전한 일터 조성	① ESG 경영체계 강화 ② 기관장의 투명·청렴 경영 철학 공유 ③ 이해관계자 소통 거버넌스 구축

□ 추진체계

- 인권경영책임관 지정 : 경영지원본부장
- 인권경영담당부서 : 경영지원본부 (2025년 담당자 : 노현수 주임)



□ 인권경영위원회(ESG 경영위원회) 운영

- 인권경영위원회 구성
 - 운영목적 : 임직원과 이해관계자의 인권보호 및 증진
 - 주요업무
 - 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항에 권고 또는 의견 표명
 - 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
 - 인권침해 행위에 대한 조사와 구제 심의의 경우 인권 구제 심의위원회로 위임이 원칙이나 필요시 직접 실시
 - 인권영향평가와 인권실태조사를 포함한 인권실천사항 점검
 - 그 밖에 원장 또는 위원장이 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 결정한 사항
 - 위원구성 : 외부위원 4명, 내부위원 3명
- 인권경영위원회 운영실적
 - 회의일자 : 2025. 7. 16.(수)
 - 참석자 : 총 8명(외부 4명, 내부 3명, 위원장)
 - 회의내용 : 인권경영선언문 개정안 및 인권영향평가 결과보고

2. 인권정책 선언 및 확산

□ 인권경영 실천 선언문 개정 및 공표

○ 선언문 개정 경과 및 향후 계획

- '25. 10. 30. : 인권경영 선언 개정 초안 작성(경영지원본부)
- '25. 10. 31. : 노사협의회 검토 및 의견 수렴
- '25. 12. 24. : 수렴 의견 반영 및 최종안 확정(경영지원본부)
- '25. 12. 30. : 개정(안) 결재
- '26. 01. 02. : 인권경영 선언문 선포식 및 홈페이지 게시

○ 개정내용

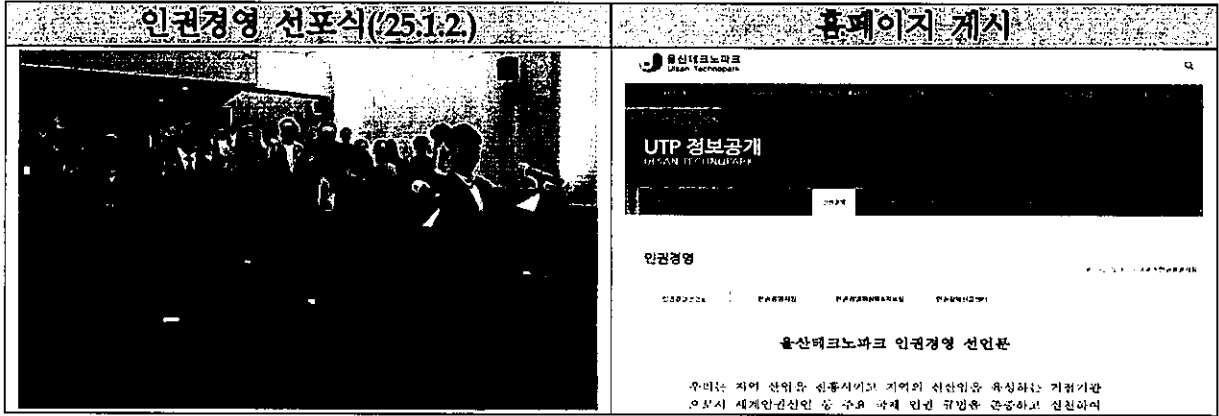
- 최신 국내외 인권 기준에 부합하는 내용 보완
- 울산시 인권경영 평가 의견에 따른 항목 수정·보완 및 영문 번역

구분	개정(변경사항)	사유(기대효과)	
제1항 (규범)	우리는 인권에 대한 국제기준 및 규범과 「울산광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례」 등 관련 법규를 존중하고 지지한다.	지역 자치 조례를 명시하여 법적 적합성 및 실효성 확보	
제4항 (안전보건)	우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 근무환경을 제공하며, 고위험 연구개발 및 실증 시설의 유해·위험 요인으로부터 생명과 건강권을 완벽히 보장한다.	기존 중복된 4항과 6항 통합, 정밀화학·이차전지 등 고위험 장비를 다루는 재단만의 현장 특성을 명시	
제6항 (기업인권)	우리는 지역 중소기업의 지식재산과 혁신 기술을 부당한 침해로부터 적극 보호하며, 공정한 동반성장 생태계 조성에 앞장선다.	기업 지원 거점이라는 재단의 핵심기능(업무 특성)을 통해 기술 유출 방지 및 IP 보호 의무 신설	
제8항 (환경권)	우리는 국내외 환경 법규를 준수하고, 친환경 경영과 탄소중립 실천을 통해 지역사회 건강하고 쾌적한 환경권을 보호한다.	수동적인 재해 예방을 넘어 탄소중립 실천 키워드를 명시하여 지속가능한 환경 경영	
제9항 (정보다지탈)	우리는 인공지능(AI) 등 디지털 기술 활용 시 인권윤리를 준수하며, 경영과 사업추진 과정에서 취득하는 개인정보 및 기업 기술정보를 철저히 보호한다.	챗봇 도입 등 디지털 전환 시대에 맞춰 'AI 편향성 및 디지털 인권 윤리' 트렌드를 선제적으로 반영하고, 단순 업무 정보가 아닌 '기업 기술정보 보호' 명문화	
언어 번역	<p>Ulsan Technopark Human Rights Management Declaration</p> <p>As a hub institution dedicated to promoting regional industries and nurturing new regional industries, we respect and practice major international human rights norms, including the Universal Declaration of Human Rights. We aim to realize a "fair society without discrimination" and "human rights management that puts people first," striving to protect the human rights of all stakeholders.</p> <p>To this end, we hereby declare the "Ulsan Technopark Human Rights Management" as the fundamental principles of conduct and value judgment that all executives and employees must observe, and we pledge our commitment to establishing and spreading a culture of human rights management.</p> <ol style="list-style-type: none"> Ulsan Technopark respects and supports international human rights standards and norms as well as other relevant laws and regulations, including the Ulsan Metropolitan City Ordinance on the Guarantee and Promotion of Human Rights. Ulsan Technopark does not discriminate in employment based on gender, age, race, disability, religion, educational level, or political views, and treats a work environment based on mutual respect and consideration. Ulsan Technopark guarantees all employees the freedom of association and the right to collective bargaining. Ulsan Technopark provides employees with a safe and hygienic work environment and fully guarantees their rights to life and health by protecting them from hazardous and dangerous factors in high-risk R&D and demonstration facilities. Ulsan Technopark does not tolerate any form of forced labor and child labor. 	<ol style="list-style-type: none"> Ulsan Technopark actively protects the intellectual property and innovative technologies of local SMEs from unfair infringement and takes the lead in creating a fair ecosystem for shared growth. Ulsan Technopark strives to protect the human rights of all stakeholders, including executives, employees, citizens, and business professionals, and takes active measures to provide remedies for any human rights violations. Ulsan Technopark cooperates with domestic and international environmental laws and regulations, and protects the local community's right to a healthy and pleasant environment through sustainable management and carbon neutrality practices. Ulsan Technopark adheres to human rights ethics when using digital technologies such as artificial intelligence (AI), and thoroughly protects personal information and corporate technological information acquired during the course of management and business activities. <p style="text-align: right;">Director General, Ulsan Technopark Foundation</p> <p style="text-align: right;">_____ Choi, Youngbin</p>	이해관계자가 쉽게 이해할 수 있는 언어(영어)를 사용하여 선언문 작성·배포

□ 인권정책 선언문 전파 및 확산

○ 인권경영 선포식 개최 및 홈페이지 게시

- 인권경영 선포식 선언문 낭독(신규직원)으로 내부 전파, 관계자 공감대 형성
- 인권경영 선언문 홈페이지 게시



II 인권영향평가 시행 및 결과

1. 인권영향평가 개요

□ 인권영향평가 실행 절차

인권영향평가 계획 수립 → 환경분석 → 인권영향평가 체크리스트 설계 → 체크리스트 검토 및 확정 → 중대성 평가(내부심사원)* → 인권영향평가 실시 → 평가 결과 및 증빙자료 제출 → 내·외부 전문가 검증 → 주요 인권 이슈 및 개선 과제 도출 → ESG 경영위원회 심의 → 인권 리스크 방지 조치

* 인권경영시스템(HRMS) 인증 심사를 위한 과정에서 실시한 중대성 평가 활용

□ 인권영향평가 지표 구성

- 평가지표 개선 : '25년도 기관 및 사회적 변화에 대응하여 개선
 - (기관운영 지표) 국가인권위원회의 '공공기관 인권경영 매뉴얼' 체크리스트 항목을 기반으로 기관에 맞게 인권경영 체계 구축 등 7개 분야 활용
 - (주요사업 지표) 기관의 주요기능과 이해관계자의 인권적 영향력을 고려하여 '지원사업 관리', '입주기업 관리' 2개 분야 5개 지표로 구성
- 평가내용 및 점검부서 : 지표별 책임자 및 실무자 대상 서면 점검
 - (신규 13개 지표) 사회적 상황 및 기관 내부 요구사항 반영
 - (용어 수정) 재단의 책임감 제고를 위한 용어 수정
 - (범위 확장) 인권적 영향력이 큰 분야 추가 선정(지원사업·입주기업 관리)

□ 인권영향평가 실시

- 추진 목적 : 재단의 사업·경영활동으로 인해 내·외부 이해관계자의 인권에 미칠 수 있는 인권리스크를 사전 파악 및 평가
- 평가 기간 : 2025. 12. 16.(화) ~ 12. 23.(화)
- 평가 범위 : 기관운영 및 주요사업 부문(2개 분야)
- 평가자 및 평가 방식

구분	내용
평가자	• 인권영향평가 지표 소관 담당부서
평가방식	• 객관적인 증빙자료에 의한 평가
검증	• 외부 전문기관 검증

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 객관적 증빙자료와 평가기준에 따라 자체평가 후 외부기관을 통해 검증

2. 인권영향평가 결과

□ 인권영향평가 취약성(Checklist) 평가

- 종합 결과 : 99.53점
- 기관운영 : 99.51점, 주요사업 : 100.0점

구분	'23년	'24년	'25년
계량	98.11	100.00	99.53*
비계량	인권침해 Zero	인권침해 Zero	인권침해 Zero

* 2025년 신규 항목이 13개 추가되며 '보완필요' 1건이 발생했으나, 이행 건수는 오히려 개선됨

- 기관운영 결과(총 123개 지표 결과 보완 필요 1개 도출)

연번	분야	Checklist					내부평가	외부평가	평균점수
		지표	예	보완필요	아니오	해당없음			
1	인권경영 체제의 구축	31	31	-	-	-	100	100	100
2	고용상의 비차별	17	14	-	-	3	100	100	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	8	-	-	8	100	100	100
4	강제 노동의 금지	11	10	-	-	1	100	100	100
5	아동노동의 금지	14	5	-	-	9	100	100	100
6	산업안전 보장	19	19	-	-	-	100	100	100
7	책임 있는 공급망 관리	15	14	1	-	-	96.7	96.7	96.7
총계		123	101	1	-	21	99.5	99.5	99.5

○ 주요사업 결과(총 5개 지표 결과 인권경영 준수 확인)

연번	분야	Checklist					내부평가	외부평가	평균점수
		지표	예	부양필요	아니오	해당없음			
1	지원사업 관리	2	2	-	-	-	100	100	100
2	입주기업 관리	3	3	-	-	-	100	100	100
총점		5	5	-	-	-	100	100	100

○ 인권영향평가 항목별 상세결과

9개 분야	29개 항목	내부평가				외부평가	평균점수
		배점	조점	득점	점수		
1. 인권경영 체제의 구축 (100점)	1.1. 인권존중 정책선언	7	7	7	100	100	100
	1.2. 인권영향평가의 정기적 실시	6	6	6	100	100	100
	1.3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	5	5	100	100	100
	1.4. 인권경영 성과	7	7	7	100	100	100
	1.5. 구제절차	6	6	6	100	100	100
2. 고용상의 비차별 (100점)	2.1. 고용상의 비차별	5	5	5	100	100	100
	2.2. 고용상 남녀 비차별	6	6	6	100	100	100
	2.3. 비정규직 근로자 비차별	3	3	3	100	100	100
	2.4. 외국 근로자 비차별	3	-	-	-	-	-
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 (100점)	3.1. 결사단체교섭의 자유	4	4	4	100	100	100
	3.2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	-	-	-	-	-
	3.3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	2	2	100	100	100
	3.4. 노동조합 부재시 대안적 조치	2	2	2	100	100	100
4. 강제 노동의 금지(100점)	4.1. 강제노동 금지	8	8	8	100	100	100
	4.2. 자회사협력사에 의한 강제노동 예방	3	2	2	100	100	100
5. 아동노동의 금지(100점)	5.1. 연소자 고용 금지	6	5	5	100	100	100
	5.2. 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	8	-	-	-	-	-
6. 산업안전 보장(100점)	6.1. 작업장 안전	6	6	6	100	100	100
	6.2. 임산부 및 장애인 보호	4	4	4	100	100	100
	6.3. 필수장비 제공 및 교육실시 등	6	6	6	100	100	100
	6.4. 산업재해 피해근로자 지원	3	3	3	100	100	100
7. 책임 있는 공급망 관리 (96.7점)	7.1. 협력사 등의 인권침해 예방	6	6	6	100	100	100
	7.2. 모니터링 실시	3	3	2.5	83.3	83.3	83.3
	7.3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	6	6	6	100	100	100
1. 지원사업 관리(100점)	1.1. 공정 및 비차별	1	1	1	100	100	100
	1.2. 이해상충 조치	1	1	1	100	100	100
2. 입주기업 관리(100점)	2.1. 공정 및 비차별	1	1	1	100	100	100
	2.2. 권리침해 및 민원조치	1	1	1	100	100	100
	2.3. 접근성 및 편리성	1	1	1	100	100	100

□ 중대성(Matrix) 평가

○ 평가 기간 : 2025. 12. 5.(금) ~ 12. 16.(화)

○ 평가 주체 : 인권경영시스템(HRMS) 내부심사원

○ 평가 기준 : 지표별 추진실적의 평가 기준 충족도 평가

- (영향심각도) 인권 침해 발생 시 피해자에게 미치는 영향의 크기와 치명성
- (발생가능성) 해당 인권 리스크가 실제 침해 사건으로 현실화될 확률

○ 평가 결과

- 기관의 인권경영 규범과 통제 시스템이 우수하게 작동하여 전체 지표의 97% 이상이 일상 관리 영역(I~II등급, 발생가능성 1점대)으로 평가됨
- 기관 내 실제적인 인권 침해 발생 확률이 매우 낮게 통제되고 있음
- 한 번 발생 시 이해관계자에게 미치는 타격(영향도)이 매우 치명적인 사안과 보완 필요 사안을 선제적 예방을 위한 3대 핵심 이슈(IV등급/High)로 도출

지표	Risk 점수	등급	검토 의견
1-5-3. 구제절차 접근성	15.6	IV	<ul style="list-style-type: none"> • (의미) 규정은 완비되어 있으나, 실질적인 익명성 보장 우려 및 절차적 접근성 부족으로 인해 침해 발생 시 신고가 주저될 잠재적 리스크 존재 • (방안) 신고자 신원 보호 강화를 위한 외부 독립 안심 채널 도입 검토 및 구제절차 전 과정 투명성 제고 캠페인 실시
7-2-3. 공급망 모니터링	15.6	IV	<ul style="list-style-type: none"> • (의미) 기관 내부 통제를 넘어 외부 용역/하도급 근로자의 안전 및 노동조건(휴게, 임금 등)에 대한 실질적인 추적 관리 체계 미흡 • (방안) 용역 계약 체결 시 인권준중 의무 조항 명문화 및 반기 1회 '하도급 현장 특별 노동조건 모니터링' 정례화
7-3-5. 개인정보 보호	15.1	IV	<ul style="list-style-type: none"> • (의미) R&D 및 지원사업 과정에서 취득하는 외부 기업/고객의 민감 정보가 유출될 경우 회복 불가능한 치명적 피해 초래 • (방안) 지원사업 전 주기에 걸친 인가자 접근 권한 최소화 조치 강화 및 사업 담당자 대상 정기 정보보안 특화 교육 의무화

□ 인권이슈 선정 결과

○ 3대 핵심 인권이슈 선정 결과

- [이슈 1] 구제절차의 접근성 및 피해자 보호 실효성 강화

구분	내용
관련 지표	• 1-5-3. 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.
선정 사유	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 관련 규정과 제도는 완비되어 있으나, 인권침해를 겪은 임직원이나 이해관계자가 심리적 장벽이나 불이익에 대한 두려움 없이 창구를 이용할 수 있는지가 관건임 • 구제제도의 핵심은 '신뢰'에 있으므로, 신고자의 익명성 보장, 2차 피해 방지 장치, 처리 과정의 투명성이 현장 체감 수준으로 고도화되어야 함

- [이슈 2] 하도급 및 협력사 근로자 노동조건 점검 사각지대 해소

구분	내용
관련 지표	• 7-2-3. 재단은 하도급을 포함한 현장의 노동조건(휴게·임금·안전)을 정기 또는 수시로 점검하고, 위반 발견 시 시정조치 계획 수립 및 완료 여부를 추적·관리한다.
선정 사유	<ul style="list-style-type: none"> • 내부 직원을 넘어 기관의 공급망 내(하도급/용역)에 있는 근로자들의 휴게, 임금, 안전 조건에 대해 공공기관의 선도적인 관리·감독 책임이 강하게 요구됨 • 형식적인 서면 요구를 넘어, 정기적이고 적극적인 현장 모니터링과 시정 조치 이행 여부를 끝까지 확인하는 트래킹(Tracking) 체계 구축이 시급함

- [이슈 3] 지원사업 민감 정보(기술/영업비밀) 보안 리스크 원천 차단

구분	내용
관련 지표	• 7-3-5. 재단은 지원사업 신청서 및 기술·영업자료(개인정보 포함)에 대해 접근권한을 최소화하고, 보관기간·제3자 제공·파기 절차를 명문화하여 과도한 공유 및 유출을 예방한다.
선정 사유	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 기업을 위한 R&D 및 지원사업 수행 과정에서 취득하는 외부 기업의 핵심 기술, 영업 비밀, 개인정보가 유출될 경우 돌이킬 수 없는 치명적 인권 침해 및 재산권 피해를 초래함 • 정보의 수집부터 파기까지 전 주기에 걸친 접근 권한의 최소화 및 엄격한 관리 규정 명문화가 필수적임

□ 핵심 인권이슈별 맞춤형 대응 계획

○ Action Plan 1. 구제절차 실효성 및 접근성 강화

- [시스템 점검] 신고 접근성(UI/UX) 대폭 개선
 - 사내망 AI 챗봇 연계 고충 상담 기능 추가 및 접근이 쉬운 휴게공간 내 익명 신고용 QR코드 비치
- [인식 제고] 투명성 및 신뢰 구축 캠페인
 - 연 1회 '구제절차 처리 사례(비식별화 등 철저한 보안 전제)' 공시 및 신고자 비밀 보장 규정에 대한 정기적인 전사 홍보 실시

○ Action Plan 2. 하도급 근로자 노동조건 점검 체계화

- [제도 개선] 계약 규정 내 인권 의무화
 - 용역/하도급 계약 체결 시 '인권존중 의무 이행 서약서' 징구를 의무화하고, 과업 지시서 내 휴게/안전 보장 조항 명문화
- [인식 제고] 시정 조치 환류(Tracking) 체계 구축
 - 위반 사항 적발 시 즉각 시정 요구를 발동하고, 개선 완료 여부를 끝까지 추적하여 차기 계약 평가에 반영하는 내부 '인권 관리대장' 도입

○ Action Plan 3. 지원사업 민감 정보 보안 리스크 원천 차단

- [제도 개선] 사업별 자체 보안 매뉴얼 고도화
 - 개인정보 및 기술자료의 보존 기간 준수 여부, 제3자 제공 동의 절차 등을 엄격히 규정한 '지원사업 보안 관리 매뉴얼' 제·개정
- [인식 제고] 보안 윤리 특화 교육 실시
 - 외부 평가위원 및 지원사업 내부 담당자를 대상으로 "영업비밀 보호 및 개인정보 보안 윤리" 특화 교육을 연 1회 필수 이수 과정으로 지정

3. 전년도 주요 인권이슈 및 개선현황

□ 2024년 주요 인권이슈 개선 과제 및 개선

세부항목	개선 과제	개선 실적
인권존중 정책선언	· 인권경영에 대한 내·외부 홍보활동 확대	· 인권경영 캠페인 추진(매달 11일) 및 홍보 포스터 배포, 전직원 교육('25.12.19.)
임산부 및 장애인 등 보호	· 장애인 인권 보호 조치 강화	· 장애인 고용률 향상을 위한 채용공고상 우대사항 기재(수시) · 장애인 편의시설(주차구역, 경사로, 화장실 등) 시설 관리·점검 실시(수시)
협력회사 등의 인권침해 예방	· 자회사 인권침해 예방 체계 점검	· 자회사 임직원 대상 인권침해 예방교육 실시 ('25.10.31.)

Ⅲ 구제 절차 고도화

□ 인권소통 채널 확대

○ 소통 및 신고 채널 운영

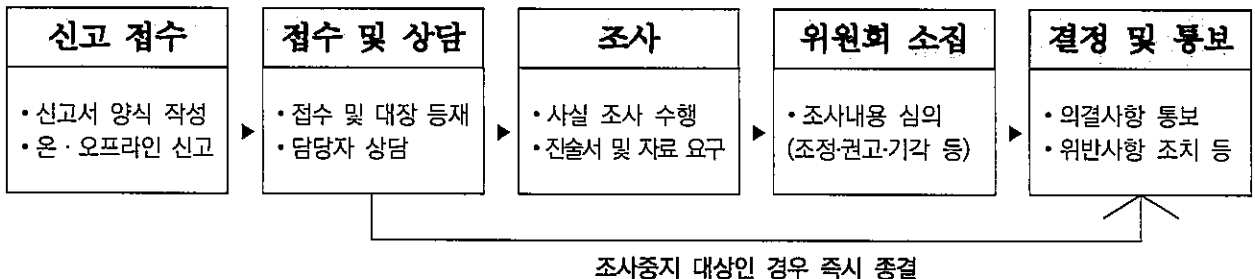
채널명	구분	주관부서	신고채널
Talk with UTPian	고충처리 등 통합창구	원장	홈페이지
인권침해신고센터	인권침해	인재혁신실	홈페이지
클린신고센터	부패방지	감사실	홈페이지
고충상담창구	직장 내 괴롭힘	경영지원본부	고충상담원
	성희롱·성폭력		
갑질신고센터	인권침해, 갑질	감사실	감사실

○ 신고 채널 활성화

- 온·오프라인 채널(홍보포스터, SNS 등)을 활용한 소통채널 홍보 실시

□ 인권침해 구제절차 운영

○ 인권침해 구제 절차



- (익명성 보장) 신고인의 정보 노출 보호를 위한 익명/기명 선택 신고
- (2차피해 예방) 보복방지 및 사생활 보호를 통한 2차 피해 적극 예방

○ 구제절차 인지도 제고

- (대내) 인권소식지 및 갑질 자가진단을 통한 인지도 확산
- (대외) 재단 홈페이지에 인권침해 구제절차 매뉴얼 게시 및 안내

IV

인권경영 내재화 및 교육

□ 인권경영 기업문화 확산

○ 재단 내부 인권경영 활동 및 외부 인권경영 확산

- 캠페인 : 상호존중의 날(매월 11일), 인구문제 인식개선(5.8.), 세계인권의 날(12.16.)
- 인권존중 프로그램 등 운영

구분	대상	내용
캠페인	전직원	<ul style="list-style-type: none"> • 상호존중의 날(매월 11일) • 인구문제 인식개선 챌린지(5.8.) • 세계인권의 날(12.16.)
원장 주관 소통간담회	전직원	<ul style="list-style-type: none"> • 정기적 간담회 운영으로 임직원 간 소통강화 및 조직문화 향상(반기별, 2회)

- 지역주민 인권보호 등을 위한 지역 밀착형 사회공헌활동 다각화

구분	대상	내용
지역 자원봉사활동	전직원	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인(아동) 거주시설 봉사활동(1회) • 지역 복지기관 연계 지원활동(3회) • 지역 취약계층 물품 지원(4회)
지역경제 활성화 및 환경정화	전직원	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 물품 판매 촉진(4회) • 지역 환경정화 활동(4회)

□ 인권경영 역량강화 교육

○ 인권 의식 제고

- 인권의식 강화를 위한 대상자 맞춤형 인권교육 실시

대상	방법	내용
전직원	오프라인 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 갑질 예방, 인권 및 ESG 교육 • 직장 내 괴롭힘 방지, 아동학대 예방 • 직장 내 장애인 인식개선 교육
	온라인 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 4대 폭력예방, 장애인 인식개선, 갑질 예방, 직장 내 괴롭힘 방지, 아동학대 예방 등(전직원) ※ 신규직원 입문교육으로 필수 이수
담당부서	오프라인 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영담당자 역량강화교육 이수 • ISO 37001:2016 인증심사원 양성과정 이수
	온라인 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 사이버 인권교육 이수 (세계인권선언, 신 행정과 인권, 인권의 이해 등)