발 간 등 록 번 호
11-1620000-000857-01

2021년 인권교육실태조사
연구용역보고서

광역지방자치단체 공무원 인권교육 실태조사

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

국가인권위원회
humanrights.go.kr

발 간 등 록 번 호
11-1620000-000857-01

2021년 인권교육실태조사
연구용역보고서

광역지방자치단체 공무원 인권교육 실태조사

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

국가인권위원회
humanrights.go.kr

광역지방자치단체
공무원 인권교육 실태조사

이 보고서를 “광역지방자치단체 공무원 인권교육 실태조사”
연구용역의 최종보고서로 제출합니다.

2021. 10.

연구수행기관 평화인권교육센터

책임연구원 : 성정숙 (사회복지연구소 물결)

공동연구원 : 박근덕 (평화인권교육센터)

이은주 (순천향대학교 사회복지학과)

연구보조원 : 유수연 (평화인권교육센터)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

국가인권위원회
humanrights.go.kr

차 례

제1장 연구 개요 ····· 1
1. 연구의 목적 ····· 3
2. 연구의 필요성 ····· 3
3. 연구의 범위 ····· 7
4. 연구의 기대효과 ····· 9

제2장 연구 방법 ····· 13
1. 연구 내용 ····· 15
2. 연구 방법 ····· 19
3. 연구추진체계 ····· 20

제3장 이론적 배경과 선행연구 검토 ····· 25
1. 공무원 인권교육의 필요성 ····· 27
2. 공무원 인권교육의 방법 ····· 37

제4장 광역지자체 공무원 인권교육 체계와 현황 분석 ····· 61
1. 광역지자체 공무원 인권교육의 제도와 환경분석 ····· 63
2. 광역지자체 공무원 인권교육 시행현황 분석 ····· 87
3. 광역지자체 인권교육 주요사례 ····· 124
4. 광역지자체 인권교육 참여 공무원 대상 설문조사 분석 ····· 139

제5장 광역지자체 공무원 인권교육 정책입안자/담당자 조사 분석 결과 ····· 155
1. 광역지자체 공무원 인권교육 담당자 설문조사 결과 ····· 157
2. 광역지자체 공무원 인권교육 정책입안자/담당자 면접조사 결과 ····· 167
3. 인권사무소 공공부문 인권교육 담당자 면접조사 분석 ····· 219

제6장 결론 및 제언 ····· 247
1. 주요 결과 요약 ····· 249
2. 광역지자체 공무원 인권교육 강화를 위한 제언 ····· 258
3. 지역단위 인권교육 협력네트워크 구축 및 역할 분담 방안 ····· 271

표 차례

〈표 1〉 공무원 인권교육 참여자의 온라인 조사의 설문지 구성 ····· 22
〈표 2〉 인권교육 담당자 이메일조사의 설문지 구성 ····· 22
〈표 3〉 인권교육 정책입안자/담당자 면접조사의 면접가이드라인 구성 ····· 24
〈표 4〉 인권사무소 공공부문 인권교육 담당자 면접조사의 면접가이드라인 구성 ····· 24
〈표 5〉 '인권 증진 및 보호를 위한 지방정부의 역할' 요약 (유엔 인권이사회, 2013. 9) ····· 31
〈표 6〉 인권관련성이 높은 지속가능발전목표(SDGs) ····· 32
〈표 7〉 티빗 인권교육 모델(2017)의 주요 요소 ····· 49
〈표 8〉 OSCE/ODIHR 인권역량 -지식과 이해 영역 ····· 52
〈표 9〉 OSCE/ODIHR 인권역량 -가치와 태도 영역 ····· 53
〈표 10〉 OSCE/ODIHR 인권역량 -기술 영역 ····· 54
〈표 11〉 공무원 인권핵심역량 (예시) ····· 55
〈표 12〉 공무원 인권 역량 _ 인권지식과 이해 영역의 구성 예시 ····· 57
〈표 13〉 공무원 인권 역량 _ 인권관점과 태도 영역의 구성 예시 ····· 58
〈표 14〉 공무원 인권 역량_ 인권기반 직무수행 영역의 구성 예시 ····· 59
〈표 15〉 인권체제 구성 ····· 64
〈표 16〉 전국 광역 지방자치단체 인권체계/정책 현황 비교 (2021. 9.) ····· 65
〈표 17〉 전국 광역 지방자치단체 인권전담조직 현황 비교 (2021. 9) ····· 68
〈표 18〉 17개 광역지자체 인권조례 중 인권교육 관련 조항 ····· 69
〈표 19〉 광역지방자치단체 교육 전개 연도 (2021. 8) ····· 75
〈표 20〉 인권조례 제정안과 개정안의 인권교육 규정 비교 ····· 76
〈표 21〉 광역단위 지방자치단체 산하 교육훈련기관 (2021. 7.) ····· 79
〈표 22〉 지방공무원 교육구분 비교 ····· 80
〈표 23〉 2021년 지방자치인재개발원 교육운영총괄- 집합교육 ····· 81
〈표 24〉 2021년 지방자치인재개발원 집합교육 중 인권관련 과정 ····· 82
〈표 25〉 2021년 지방자치 인재개발원 사이버교육 중 인권관련 과정 ····· 83
〈표 26〉 광역지자체별 교육훈련기관 교육(사이버 제외)중 인권관련과정 ····· 84
〈표 27〉 광역단위 지방자치단체 교육훈련기관 사이버 교육중 인권관련과정 ····· 85
〈표 28〉 광역지자체별 현황자료 제출 현황(괄호는 자료의 주요 목차임) ····· 88
〈표 29〉 2019년 광역지자체별 소속공무원* 대상 인권교육** 현황표 ····· 93
〈표 30〉 2019년 광역지자체별 소속공무원* 대상 인권교육** 현황표 ····· 95
〈표 31〉 2019 기준 직급별로 구분한 공무원 인권교육 실시현황 ····· 96

국가인권위원회 KOR humanrights.go.kr

〈표 32〉 2019 기준 직급별 구분 없는 공무원 인권교육 실시현황 ····· 98
〈표 33〉 2019 기준 인권업무담당자 및 집중교육 실시현황 ····· 100
〈표 34〉 2020년 광역지자체별 소속공무원* 대상 인권교육** 현황표 ····· 102
〈표 35〉 2019년 대비 2020년 인권교육 횟수의 증감 ····· 105
〈표 36〉 2020년 기준 인권업무담당자 및 집중교육 실시현황 ····· 108
〈표 37〉 2021년 광역지자체별 소속공무원* 대상 인권교육** 현황표 ····· 109
〈표 38〉 2021년 공무원 인권교육 중 비대면 교육 현황 ····· 112
〈표 39〉 2019 ~ 2021년 공무원 인권교육 횟수 증감 현황 ····· 114
〈표 40〉 2021년 직급별 인권교육 시행 현황 ····· 115
〈표 41〉 2019~2021 인권업무담당자 교육과 집중교육 실시현황 ····· 116
〈표 42〉 광역지방자치단체 중 산하기관 임직원(대상구분) 인권교육 현황 ····· 118
〈표 43〉 광역지자체 인권교육 관련 예산 현황 ····· 123
〈표 44〉 지자체별 설문참여자 현황 ····· 141
〈표 45〉 소속별 설문참여자 현황 ····· 142
〈표 46〉 성별 설문참여자 현황 ····· 142
〈표 47〉 직급별 설문참여자 현황 ····· 143
〈표 48〉 지자체별 설문참여자의 인권교육 경험 현황 ····· 144
〈표 49〉 요소별 설문참여자의 인권교육 경험 현황 ····· 145
〈표 50〉 인권교육경험에 따른 인권교육 필요성에 대한 의견 ····· 146
〈표 51〉 인권교육 필요없다고 생각하는 이유 (부정 답변한 113명(7%)) ····· 146
〈표 52〉 인권교육과 현 업무와의 관련성에 대한 의견 ····· 147
〈표 53〉 인권교육이 필요한 직무(중복답변) ····· 148
〈표 54〉 참여자 현업무별 '인권교육이 필요한 직무' 선택한 수 ····· 149
〈표 55〉 인권교육이 필요한 직급 ····· 150
〈표 56〉 바람직한 인권교육 운영 방식 ····· 151
〈표 57〉 인권교육으로 인한 자신의 변화 ····· 152
〈표 58〉 광역지자체 인권교육 담당 응답자 일반 특성 ····· 158
〈표 59〉 광역지자체 공무원 인권교육 담당자 근무연한과 업무비중 ····· 159
〈표 60〉 광역지자체 인권교육 담당자 업무수행 관련 현황 ····· 160
〈표 61〉 인권교육 기획 시 우선 고려사항 ····· 161
〈표 62〉 인권교육 기획 시 원하는 교육 방향 ····· 162
〈표 63〉 인권교육 기획 시 어려움 ····· 163
〈표 64〉 지자체 인권교육에 대한 주요 관계자의 관심과 지원 ····· 164
〈표 65〉 직무 기반 인권교육 우선 필요 업무 ····· 165
〈표 66〉 인권교육 대상 및 방식, 효과 ····· 166

〈표 67〉 교육정책입안자 면담일정 ····· 167
〈표 68〉 분석결과 1 _ 공무원 인권교육 환경에 대한 인식 ····· 168
〈표 69〉 분석결과 2 _ 인권교육 기획과정의 어려움 ····· 180
〈표 70〉 분석결과 3 _ 코로나 19의 대응방안 ····· 187
〈표 71〉 분석결과 4 _ 인권교육의 성과 ····· 195
〈표 72〉 분석결과 5 _ 인권교육의 개선과 강화 ····· 199
〈표 73〉 분석결과 6 _ 인권교육 네트워크 현황과 대안 ····· 209
〈표 74〉 분석결과 1 _ 공무원 인권교육의 필요성과 현황 ····· 219
〈표 75〉 분석결과 2 _ 광역지자체와의 협업과 네트워크 ····· 224
〈표 76〉 분석결과 3 _ 지자체 공무원 인권교육에 대한 평가 ····· 228
〈표 77〉 분석결과 4 _ 공무원 인권교육의 성과와 한계 ····· 232
〈표 78〉 분석결과 5 _ 공무원 인권교육 개선방안 ····· 237
〈표 79〉 분석결과 6 _ 인권교육 주체간의 역할분담 ····· 243

국가인권위원회
humanrights.go.kr

그림 차례

〈그림 1〉 연구의 추진체계 ····· 20
〈그림 2〉 역량기반 인권교육의 설계 예시안 ····· 59
〈그림 3〉 2021년 광주광역시 '수요인권강좌' 의 주제 및 강사진 ····· 127

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제1장

연구 개요

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제1장 연구 개요

1. 연구의 목적

본 연구는 “광역지방자치단체 공무원 인권교육 실태조사”로서, 연구의 목적은 광역지방 지방자치단체(이하 지자체)의 공무원 인권교육의 현황과 인권교육 환경, 시행과정의 애로점 및 가능성을 파악하여 광역지자체에서 인권 의식 확산 및 인권에 기반한 직무수행역량을 강화하는 인권교육 방안과 종합적인 체계 수립을 모색하는 데 있다.

이를 위해 본 연구는 17개 광역지자체의 인권교육과 관련되는 법적, 제도적, 사회문화적 환경을 확인하고 2019년부터 2021년까지 실시하고 있는 인권교육의 계획, 추진내용과 주요 특징, 시행 결과 그리고 참여자 평가를 파악하며, 광역지자체 및 국가인권위원회 인권사무소(이하 인권사무소) 인권교육 정책입안자/담당자와의 면담을 통해 추진과정과 시행과정에서의 어려움과 한계점, 주요 성과를 분석하여 광역지자체에서 필요로 하는 인권 행정 동력을 확보할 수 있도록 공무원 인권교육의 실효성을 강화하는 방안을 도출하고자 한다.

앞으로 양적으로 확대될 공무원 인권교육의 질적 향상을 도모할 수 있도록 공무원 인권교육의 목표에 부합하는 인권교육 전개 방향과 기준을 국내외 문헌과 연구의 주요 결과와 사례를 바탕으로 제시하고, ‘공무원 인권역량 강화’라는 공동의 목표를 위해 광역지자체와 기초단위 지자체, 국가인권위원회(이하 국가인권위) 등 인권교육 네트워크의 협업체계를 강화하는 방안을 논의하고자 한다.

2. 연구의 필요성

1) 광역지자체 인권행정 실현을 위한 공무원 인권역량 확보

인권에 대한 국가의 책무가 강조되는 시대, 중앙정부의 권한을 이임받은 지자체의 인권 보호·증진 및 실현의 책임은 더욱 중요해지고 있다. 일상생활에서 시민의 인권을 구체적으로 보장하는 책무가 중대한 정책과제로 등장하면서 광역지자체는 더욱 적극적으로 시민의 인권실현을 행정목표로 표방하면서 다양한 인권정책을 개진하고자 나아가고 있다.

인권 행정의 구현을 위한 가장 중요한 요소는 구성원이다. 광역지자체가 지향하고 표방하고 인

권 행정의 실현을 위해서는 공무원의 인권 의식 수준이 높아야 할 뿐만 아니라, 직무를 인권의 관점에서 바라보고 수행할 수 있는 충분한 인권역량을 확보해야 한다. 국가인권위원회(이하 인권위)는 이를 위해 2011년 광역지자체마다 기본인권조례를 제정하고 공무원 인권교육을 제도화할 것을 권고하였으며, 광역지자체는 인권 조례를 제정하고 인권교육을 제도화하고 시행하고자 노력을 기울여왔다. 현재 17개 광역지자체는 모두 인권 조례를 제정하였고, 인권기본계획을 수립하여 행정 전반에서 추진되어야 할 인권정책 기조를 마련하였다.

이를 추진해나갈 인권부서와 인권센터 등을 조직하고, 공무원과 시민, 지역공동체의 인권 의식과 인권역량을 함양하기 위해 여러 가지 인권교육을 시행하고 있다. 공무원들의 인권에 대한 이해와 인식, 가치와 태도의 변화, 그리고 자신의 업무에서 인권관점을 적용하고 일을 수행할 수 있는 역량이 무엇보다 중요하므로, 이를 확보할 수 있도록 하는 양질의 인권교육은 매우 중요하다.

인권에 대한 지식뿐만 아니라 인권에 대한 가치와 태도를 내면화하고 행동으로 옮길 수 있는 실천의 역량은 공무원 조직뿐만 아니라 지역공동체의 인권문화 구축에 선결적 조건이다. 공무원 인권교육이 더욱 강조되면서 양적으로 확대되는 중요한 시점에서 광역지자체 간의 격차는 중요한 관건이 되고 있다. 인권교육 자체가 인권의 목록에 포함되는 것일 뿐만 아니라, 공무원의 인권역량, 함께 삶을 살아가는 시민과 공동체의 인권역량은 모두 개별 시민의 삶에 상호적이고 역동적으로 작용하므로, 차별적 영향을 받지 않도록 격차는 해소되어야 한다.

17개 광역지자체 공무원의 인권교육 현황을 파악하고 공무원의 인권역량을 강화하기 위해서 전국적 수준에서 인권교육의 질을 높이는 체계적인 인권교육 전개 방안을 모색하는 것이 필요하다.

2) 국제적 기준에 부합하는 공무원 인권교육 체계 구축

국제적으로 세계인권선언(1948) 전문과 제26조에 인권교육의 필요성을 밝히고 있다. 비엔나 선언(1993)에서는 당사국을 인권교육의 책무자로 규정하고, 인권을 보장하기 위한 중요한 방안으로 인권교육을 천명하였다. 이에 따라 유엔은 '유엔 인권교육 10개년 행동계획(1995~2004) 프로그램'을 진행하였으며, 이후 이 프로그램을 계승하여 5년마다 '유엔 세계인권교육 프로그램 행동계획'을 수립하여 전개해 오고 있다.

UN 제2차 '인권교육 프로그램 행동계획(2010~2014)'에서 국가 인권보호와 증진에 핵심 요소로 공무원을 포함한 공공영역 종사자를 인권교육 대상으로 지정하였다. 그리고 공공영역 인권교육에 대한 주요 지침을 제시하고 있으며, 이를 정리하면 (1) 일회성이 아닌 체계적인 교육계획에 기반하여, (2) 조직의 목표에 부합하는 책무성 교육으로 전개하고, (3) 교육 시행에 대해 반드시 평가를 하도록 제시하고 있다. 특별히 (4) 신입 공무원 교육 과정에 인권교육을 필수적 실시하도록 제시하

고 있으며, 이와 더불어 이러한 인권교육을 전개하기 위한 인권센터 설치를 권고하고 있다.

UN의 권고에 따라 매 5년마다 정부는 국가 단위 인권정책기본계획(이하 NAP)을 수립하여 시행해오고 있다. 특히 제2차 NAP에서는 공무원 교육훈련 기관의 평가 항목으로 인권교육 실시 여부를 포함했고, 제3차 계획(2018~2022)에서는 이러한 평가의 지속과 더불어, '공무원 인재개발지침'에서 인권교육 포함, 훈련기관별 특성에 맞은 인권교육실시와 사회적 소수자에 대한 인권교육을 다루도록 제시하고 있다.

광주광역시와 서울특별시, 수원시 등 일부 지자체는 2012년부터 공무원 대상 인권교육을 실시하고 있다. 이는 교도관 및 경찰 등을 포함한 법집행 공무원 대상 인권교육 시기와 비슷하며, 일부 지자체가 인권교육을 적극적으로 전개하고 있었음을 보여준다. 현재는 17개 모든 광역지자체로 확대되고 있는 광역지자체의 인권교육이 UN 인권교육 훈련의 세 가지 기준 (인권에 관한(of) 교육, 인권을 통한(through) 교육, 인권을 위한(for) 교육)과 UN 공무원 인권교육의 주요 지침에서 표명하는 바와 같이 '인권보호와 증진'이라는 인권교육의 목표에 얼마나 부합하는지 지자체의 공공영역 인권교육의 목적과 교육 기획 및 운영에서의 현황을 검토할 필요가 있다. 국제적 기준에 부합하는 인권교육 시행과 교육체계구축은 중요한 정책과제로 다뤄져야 한다.

3) 국내 인권교육환경의 제도적 변화에 대응

정부는 유엔의 권고에 따라, 5년마다 공식적인 범정부 계획으로 국가 단위 '인권정책 기본계획'을 수립하여 실천해오고 있다. 제3차 '국가인권정책기본계획(2018 ~2022)'에서 '정책과제7. 인권 의식과 인권문화를 높여가는 사회'에서 〈공무원 및 인권 관련 종사자 교육〉에서 지방공무원 인권교육에 관련하여 다음과 같은 사항을 제시하고 있다.

- **국가·지방 공무원 인권교육**
  - ▷ 매년 「공무원 인재개발지침」작성·통보 시 인권교육 관련 내용 포함
    - 인권 감수성 및 인권 의식 제고, 장애인 인식개선, 종교차별 예방, 양성평등, 성인지, 다문화 이해 교육 등
  - ▷ 교육 훈련기관 특성에 맞는 인권교육 시행
  - ▷ 공무원 교육 훈련기관 종합평가 시 인권교육 시행 여부 평가
    - 인권·장애인·양성평등·다문화 교육 과정 개설 및 교과목 반영 여부
  - ▷ 「공무원 인재개발지침」에 사회적 소수자 인권교육 관련 내용 반영
    - 공무원 교육 훈련기관의 사회적 소수자 인권교육 시행 장려
  - ▷ 매년'지방공무원 교육훈련 운영방향'에 인권교육 사항 지속 반영

- 인권 의식 제고' 관련 교육을 지방공무원 교육 훈련기관의 기본교육 및 장·단기 교육과정에 반영 권고
- 지자체 직장교육 및 시·도 교육 훈련기관의 교육 과정에 인권관련 교육 편성 지속적 확대

▷ 사회복지 분야 교육 과정 안내 시 국가인권위원회의 인권 관련 교육 과정을 포함하여 적극 안내

▷ 인권교육 강화를 위한 사회복지 분야 교육 이수 의무화 시간 상향조정 검토

'인권정책 기본계획'에서 지방공무원 대상의 인권교육을 전개하기 위해, 인재개발지침에서의 인권교육을 포함하고, 지방공무원 교육훈련 기관 등에서 인권교육을 하도록 하고, 이에 대한 평가를 통해 추진력을 확보하고자 한다. 그러므로 지자체의 개별 인권교육 외에도 행정안전부 지방자치 인재개발원을 포함한 광역지자체의 공무원 교육훈련기관의 인권교육 현황을 파악할 필요가 있다.

그리고 현재 법무부와 국가인권위가 공동 발의한 '인권정책기본법'안이 공무원 인권교육에 중요한 변화를 가져올 것으로 판단되는데, 해당 법률안이 지자체의 인권 행정을 중요하게 다루고 있기 때문이다. 인권보호기능을 위해 제2장 제8조에는 지방자치단체별 인권기구의 설치를 제시하고 있으며, 광역지자체에서 인권 행정을 총괄하고 조직적으로 펼치기 위해 제9조에서 시·도지사가 인권정책책임관을 지정하도록 규정하고 있다. 인권교육은 별도로 제5장에서 다루고 있고, 제24조에서 지자체의 인권교육 시행과 제25조에서 인권교육 활동을 위한 지원을 규정하고 있다.

이러한 '인권정책기본법'이 제정되고 실시될 경우, 전국의 광역 및 기초 지자체들이 인권보호를 위한 인권기구의 설치와 인권교육을 본격화할 것이다. 이는 전국적 수준에서 인권에 관한 역량을 갖춘 인력이 필요하다는 의미이다. 지역 내 인권교육 및 인권행정을 포함한 인권역량의 확보와 강화가 필수적인데, 해당 법에서 국가인권위와의 협력을 규정하고 있다는 점에서, 이를 대비하기 위한 협업체계를 강화하고 방안을 마련해야 할 필요가 있다.

이처럼 국가 단위 및 지역 단위의 인권 제도와 인권교육환경의 변화에 적극적으로 대응하기 위해서 전국적 수준에서 인권교육의 과제를 구성할 필요가 있으며, 이러한 과제는 지방자치단체의 인권 제도 및 인권교육의 현황 파악과 분석을 전제로 한다.

4) 직무역량에 결합된 인권교육의 필요성

공무원 인권교육 참여자들의 교육 피드백 중에서 가장 빈번하게 요청되는 것이 '사례 중심 교육'이다. 사례를 다룸으로써 인권 행정에 대한 구체적인 상황과 내용을 파악할 수 있다는 점에서, 상당수 공무원들이 자신의 업무에서 인권적 실천을 위한 구체적 정보를 요구하고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

또한 우리 사회가 경제적 성장과 함께 경제적 불평등도 심화되고 있다.[1] 코로나19의 범유행의 영향력도 사회적, 경제적, 정치적 불평등과 맞물려 사회적으로 불리한 위치에 있는 사람들의 삶을 더 어렵게 만들었다. 그럼에도 불구하고 지자체의 주요 정책은 대부분 경제적 성장에 맞추어져 있다. 그러나 성장 이면의 경제적 불평등은 '평등'을 넘어 인권 전반의 기초를 침식시키고 있으며, 도리어 공공영역에서의 불평등에 따른 인권 침해의 예방과 피해 구제가 더 요구되고 있는 현실이다. 이러한 요구에 맞추어 일부 지방자치단체는 자치법규 및 정책 전개에서 인권적 대안을 검토하는 '인권영향평가제도'를 적극 도입하고 있다.

인권영향평가제도를 포함하여 인권행정, 즉 공공영역 전반에서의 인권적 검토와 실천이 요구된다는 말은, 공무원을 비롯한 공공영역 종사자들의 인권역량 강화와 더불어 인권정책과 실천과정에 이들의 적극적인 참여가 필수적이라는 말이 된다. 이러한 점에서 인권교육은 (1) 교육참여자가 대상자가 아닌 실천자라는 관점이 요구되며, (2) 인권에 대한 전반적 이해와 더불어, (3) 자기 업무에서의 인권적 검토와 실천을 요구하도록 구성해야 한다.

이에 따라, 일부 광역지자체는 특별사법경찰이나 민원과 같은 특정 업무나 인권영향평가와 같은 인권정책에 대해 인권교육을 하고 있다. 그러므로 광역지자체가 실시하고 있는 직무형 인권교육 사례를 통해 아쉬운 점과 가능성을 파악하고, 인권교육이 요구되는 직무나 정책을 발굴할 필요가 있다. 이처럼 특정 업무나 정책에 기반한 인권교육을 통해, 전체 업무에서 인권적 검토와 실천을 위한 직무형 교육으로의 확대를 꾀할 필요가 있다.

3. 연구의 범위

본 연구의 범위는 다음과 같다.

1) 공무원 인권교육 정책 연구 보완

지자체 단위의 인권교육 관련 연구 및 정책이 국내외적으로 매우 부족하다는 점에서, 2020년 행정분야에서 정리된 공무원 인권교육 관련 문헌 연구 결과를 검토하여 보완한다.

광역지자체 공무원 인권교육은 "지방공무원 교육훈련법" 및 광역지방자치단체별 인권조례에 근거하여 실시되고 있고, "지방공무원 교육훈련법 및 시행령"에서 인권교육에 관한 사항을 직접 규정하고 있지는 않지만, 교육훈련 기본계획 수립을 규정하고 있다. 해당 계획의 수립과정에 인

1) OECD (2020), "OECD 한국경제보고서, 한국" p21-22, 전임 근로자 소득 격차는 OECD 국가 중에서 미국, 이스라엘 다음으로 높게 나타남.

권교육을 결합할 방안을 구성할 필요가 있다. 기존 계획을 분석하고, 협력방안을 모색하여 체계적 인권교육을 도입할 방안을 구성한다.

5년 이상 인권교육을 실시하고 있는 광역지자체가 당면하고 있는 문제의 사례와 이에 대응할 수 있는 인권교육 정책을 검토하고, 공무원 인권교육 개선방안에 참고할 전략적 가이드 라인을 정리한다.

최근 인권정책기본법 시행에 대비한 인권교육 전개 사항도 검토하고, 또한 국제사회에서 제시하고 있는 공공분야 인권교육 가이드 라인을 연계할 수 있도록 UN의 공공부문 인권교육 관련 문서와 모델에서의 주요 함의점을 확인한다.

2) 광역지자체 공무원 인권교육 현황 조사

현재 17개 광역지자체에서 소속 공무원을 대상으로 시행하고 있는 인권교육 현황을 조사한다. 현재 17개 광역지자체의 인권행정과 인권교육의 전개를 좌우하는 인권제도 및 조직 등 인권 행정 환경을 함께 검토하고, 공무원을 대상으로 한 인권교육의 현황과 계획과 시행과정에서의 어려움과 개선점 등을 파악하고 분석하고자 한다.

현황조사의 분석은 크게 세 가지로 진행되는데, (1) 17개 광역지자체별 2019년~2021년도의 교육계획서와 2019~2020년도의 결과보고서 현황자료 분석과 (2) 교육참여자 온라인 설문지 조사와 광역지자체 인권교육 담당자 설문지 조사 분석 그리고 (3) 광역지자체 공무원 인권교육 정책입안자/담당자와 인권사무소 공무원 인권교육 담당자와의 면접조사 분석이다.

광역지자체 공무원 인권교육 실태를 파악하기 위한 조사의 대상은 지역적 범위로는 17개 광역지자체, 행정안전부 지방공무원 인재개발원을 포함한 광역지방자치단체별 공무원 교육훈련 기관, 국가인권위 산하 5개의 인권사무소로 구성하였다. 그리고 기본적으로 광역지자체 소속 공무원을 대상으로 한 인권교육의 현황을 분석하였으며, 때때로 교육대상 범위가 산하기관 종사자까지 확대된 교육도 포함되었다.

인권교육 프로그램은 2020년 행정분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사와 같이, 인권행정’을 목표로 한 협의의 인권교육을 기준으로 하였다. 인권 의식을 높이도록 인권철학과 가치, 지식에 관한 즉, 인권 일반에 관한 교육과 이러한 인권의 가치와 관점에 기반하여 직무를 수행하는 역량을 강화하고자 하는 인권행정에 관한 교육을 말한다. 따라서 본 연구대상이 되는 공무원 인권교육은 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 등 4대 폭력 예방교육, 장애인식개선교육, 아동학대예방교육(아동학대 신고의무자 교육 포함), 다문화 교육, 성평등 교육, 기타 교육 등과 구분된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3) 광역지자체 공무원 인권교육의 전개방안 제시

선행연구와 현황조사 결과를 바탕으로 광역지자체 공무원 인권교육의 개선방안을 제시하고자 한다. 공무원의 인권 의식 증진과 함께 인권관점에서의 직무수행 역량강화를 목표로 하는 직무기반 인권교육을 강화할 수 있도록 체계적인 공무원 인권교육 전개방안을 모색하여 제시한다.

코로나19의 범유행으로 인한 사회적 변동 속에서 2019년부터 2021년까지 시행된 인권교육 추진과 시행의 주요한 기조를 검토하고, 지역을 배경으로 인권교육 정책입안자/담당자가 경험하는 여러 가지 어려움과 문제점, 한계 등을 분석함으로써 공무원 인권교육의 대안을 구체적으로 모색하고자 한다.

현재 모든 광역지자체가 조례에 근거하여 공무원 인권교육을 실시하고 있지만, 구체적인 전개방안으로서 통합적이고 방안이 마련되어 있지 않고, 각 지자체의 상황에 맡겨져 있기 때문에 일관성있게 체계화된 추진방안 수립이 필요하다. 이러한 광역지자체의 인권행정역량 강화는 기초단위 지자체, 교육청, 지방공무원 교육원, 인권단체, 대학 그리고 인권위와 인권사무소 등 여러 체계의 협력 네트워크가 탄탄해야 가능하므로 역할 분담 등 협력을 위한 구체적인 방안을 함께 제시하고자 한다.

4. 연구의 기대효과

1) 광역지자체 공무원의 인권교육 현황 및 애로점 파악

공무원 인권교육에 관한 대부분의 연구는 각 지자체별로 인권교육의 현황을 파악하거나 부분적으로 인권교과목 개설 현황 파악에 그침으로써 전국적 차원에서 광역지자체의 인권교육 현황과 교육환경을 총괄적으로 파악하기 어려웠다. 또한 교육 형태별 인권교육 현황을 파악한 바 있으나, 주로 법 집행 공무원 및 소수 지자체의 사례를 확인하였을 뿐, 전체적으로 지방정부의 인권교육 진행 수준과 다루어진 교육내용, 문제점 등을 파악하지 못했다.

전국적 수준으로 이루어진 연구는 2019년 공무원 인권교육 모니터링[2] 및 2020년에 국가공무원 대상 인권교육 실태조사[3] 이다. 2020년의 연구는 중앙행정부처를 대상으로 한 연구로, 조사결과 인권교육의 현황은 저조한 것으로 나타났다. 2019년 연구는 전국 광역지자체 전체를 대상으로 양적 지표 중심으로 조사한 연구인데, 2017년 기준 지자체의 인권교육 현황을 파악하였다.

2) 국가인권위원회 (2019), 공무원 인권교육 모니터링
3) 국가인권위원회 (2020), 행정분야 국가공무원 인권교육 실태조사

그러나 전체 17개 지자체 중 13개의 지자체가 자료를 제출하여 한계점이 있다. 분석 결과 자료를 제출한 13개 지자체 중 인권교육을 실시하고 있는 지자체는 7곳에 불과한 것으로 나타났다.

본 연구는 전국 광역지자체를 대상으로 한 선행연구의 자료 기준인 2017년 이후인 2019년에서 현재 2021년까지 17개의 광역지자체의 인권교육이 어느 수준까지 확대되고 전개되고 있는지 주요한 경향을 확인할 수 있다. 또한 2020년 전 사회적으로 막대한 영향을 미쳤던 코로나19의 영향력이 인권교육의 시행에 어떤 변화를 가져왔는지를 파악할 수 있는 자료이기도 하다. 특히 지자체에서 전개하고 있는 인권교육의 사례를 살펴봄으로써 인권교육의 양적, 질적 현황을 보다 맥락적으로 파악할 수 있어 앞으로 다양하게 전개될 공무원 인권교육 추진방안에 중요한 함의를 제공한다.

본 연구는 17개 광역지자체의 인권교육 정책입안자/담당자와의 면접조사를 통해 인권교육을 기획하고 운영하는 과정에서 직면하는 주요한 어려움과 한계점을 파악하고 이에 대한 개선방안 등을 구체적이고 심층적으로 파악함으로써 광역지자체 공무원 인권교육의 현재와 대안에 관한 전체적인 그림을 그릴 수 있다. 이 연구의 결과는 국가공무원과 다른 영역의 공무원을 대상으로 한 인권교육의 현황 파악과 대안 모색에서도 중요한 비교 자료가 될 것이다.

2) 광역지자체 공무원 인권교육 모델의 탐색

인권 행정의 전개에 있어 중요한 기둥인 공무원의 인권역량은 기본 전제이다. 그러나 공무원 인권교육은 시작 단계에서 두 가지 어려움에 부딪히는데, 첫째는 현 공무원들이 학교의 정규 교육 과정에서 인권을 배우지 못해 인권의 기본적 이해를 인권교육의 시작점으로 해야 한다는 점이며, 둘째는 인권교육이 의무교육이거나 관련 교육이 의무교육이어서 공무원들이 갖는 교육 자체에 대한 피로감과 거부감이 상당하다는 점이다.

공무원 인권교육이 조례에 근거하여 매년 받게 되는 반복적이고 식상한 의무교육이거나 연 1~2회 일터에서 연례 행사처럼 진행되면서 가벼운 인권 지식만을 습득하는 데 그치거나, 인권 감수성을 높이지만 일터에서 하는 업무와는 큰 관련성이 없어 주위를 환기하는 정도에 머무는 인권교육의 모델은 지속적으로 비판됐지만, 이러한 문제점을 해소하는 대안적인 인권교육 모델을 어떻게 구성할 것인지에 대한 논의는 부족하다.

연구의 결과를 바탕으로 대안을 모색하는 지방공무원 인권교육체계에 대한 개선방안 및 발전방안은 광역단위 지자체뿐만 아니라 기초단위 지자체의 인권교육체계를 발전시키고 고무시키는 데 직접 연결되므로 포괄적으로 지방정부 공무원 인권교육체계를 구축하는데 기여할 수 있다.

특히 17개 광역지자체의 현황을 총괄적으로 파악하고 분석함으로써 지자체 간에 의미심장한 격차 지점을 확인하고 이를 해소하기 위한 대안의 모색과 동력을 제공함으로써 공무원 인권교육의 제도화, 체계화, 질적 수준을 전국적 차원에서 상향시킬 수 있는 계기가 될 것이다.

3) 광역지자체 인권교육 성공사례의 전국적 확산 계기

17개 광역지자체의 인권교육 현황자료를 수집하고 인권교육 정책입안자/교육 담당자를 직접 만나 현안을 나누는 조사 과정에서 광역지자체 인권교육의 성공사례를 발굴할 수 있다. 이러한 사례는 광역지자체에 국한하지 않고 행정 분야를 포함한 전체 공무원 인권교육에서 활용가능하다.

성공적인 사례로의 평가는 인권교육 담당자를 비롯하여 해당 광역지자체의 인권교육에 대한 동기를 강화하고 지지하는 사회적 자원이 될 것이며, 우수한 정책사례에 대한 광역지자체의 적극적인 벤치마킹 노력과 연동되어 빠른 속도로 인권교육의 질적 수준을 향상시키고, 광역지자체 간의 격차를 해소하는데 기여할 수 있다.

4) 직무기반 인권교육 강화에 대한 공감대 확산

공무원 인권교육은 공무원의 인권 의식 함양뿐만 아니라, 인권에 기반하여 직무를 수행할 수 있는 역량을 키워 인권 행정을 실현하는 것을 목표로 삼는다. 따라서 인권을 기반으로 한 공무원의 직무수행 역량은 공무원 인권교육의 핵심 목표이다. 사실 개인의 인권 의식을 함양하는 인권교육은 초중고등학교와 대학교 등에서 집중적으로 이루어져야 하며, 공무원 인권교육은 이러한 인권교육의 토대에서 직무를 중심으로 더 구체적으로 계획되고 시행되어야 한다.

모든 행정의 영역, 업무, 직무에서 인권교육이 이루어져야 하며, 인권의 관점에서 직무를 수행하고 행정을 시행할 수 있도록 필요한 역량을 규명하고, 이를 강화할 수 있는 인권교육이 이루어져야 하는 것은 기본적인 전제이다. 다만 이를 위해서는 직무 분석과 직무에서의 인권역량 분석, 분석된 직무기반 인권역량을 양성하기 위한 교육안 구성 등 많은 투입이 필요한 것임을 감안할 때, 현실적인 정책 추진과정으로 우선 고려해야 하는 인권교육 영역을 검토하는 작업은 인권감수성 교육에 머무르고 있는 한계로부터 속도감있게 벗어나 직무기반 인권교육을 확장하는 토대를 마련할 수 있다.

설문조사와 면접조사를 통해 인권교육이 우선 요청되는 직문에 대한 의견을 수렴하여 확인함으로써 직무기반 인권교육 개발에 필요한 기초자료를 확보하고, 직무기반 인권교육 강화의 필요성과 이에 대한 공감대를 확산하여 앞으로 논의를 구체화하도록 촉진하는 역할을 할 수 있다.

5) 유엔의 기준에 부합하는 공무원 인권교육 체계의 수립

본 연구가 제시할 공무원 인권교육의 핵심은 공무원의 시민으로서의 인권 의식을 높이는 것에서 국가의 시민 인권실현의 책무를 인식하고 이를 위한 직무수행의 역량을 높이는 것으로 한 단계 더 나아가는 과정임을 명확히 한다.

물론 이러한 인권교육 전개는 인권에 대한 이해를 전제하므로, 기존의 '이해'중심의 교육과 "인권 책무"와 "인권관점의 직무수행" 중심의 교육은 밀접하게 연계될 수밖에 없다.

이를 위해 통합적이고 중층적인 교육체계를 모색하고 그 방안을 구체적으로 예시함으로써 유엔의 기준에 부합하는 공무원 인권교육 체계를 수립하는데 중요한 함의점을 제공할 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제2장

연구 방법

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제2장 연구 방법

1. 연구 내용

본 연구는 17개 광역지자체의 인권교육과 관련되는 법적, 제도적, 사회문화적 환경과 함께 공무원 대상 인권교육 현황을 파악하고 인권교육 담당자와의 면접을 통해 공무원 인권교육 계획 및 시행과정 상의 어려움과 한계점을 분석하고 공무원의 인권역량을 강화할 수 있는 체계적인 인권교육방안을 모색하고자 한다.

첫째, 국내외 공무원 인권교육과 관련된 문헌 연구를 하였다. 지자체 공무원 인권교육의 필요성과 사회적 요청의 맥락을 삶의 공간인 도시에 대한 시민의 권리 즉 도시권과 인권의 지역화 논의를 통해 더 구체화하고, 인권교육의 목적을 책무성 모델을 통해 더 명확히 하고자 하였다. 국제적인 수준에서의 인권교육 원칙 등을 확인하고, 공무원 인권교육 정책과 실천에서 성공적 요소로 안내되는 주요 공무원 인권교육 가이드라인의 핵심적 요소를 파악하고자 하였다. 국내에서의 지자체 인권교육 제도화 내용을 확인하고 지식습득 차원을 넘어 인권행정을 행동에 옮기고 실천함을 목표로 하는 직무역량기반 인권교육의 방안을 검토하였다.

둘째, 2019년~2021년 동안의 17개 광역지자체의 인권교육계획과 시행현황에 대한 자료를 분석하고, 광역지자체의 인권교육 현황에서의 연도별 전개 과정을 파악하고자 하였다. 특히 사회적 변동요인이었던 2020년 코로나19의 범유행이 공무원 인권교육에 어떤 영향력을 발휘했는지를 분석하고, 이러한 주요한 사회적 변동 이후에 인권교육의 추진 방향과 전개 방안에 어떤 변화가 있는지 파악하고자 하였다. 또한 광역지자체의 인권교육에 참여한 경험이 있는 공무원들을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 인권교육의 시행현황을 내부적인 관점에서 확인하고, 인권교육 필요와 방식 및 효과 등 7문항으로 인권교육에 대한 피드백을 종합하여 제시하였다.

셋째, 17개 광역지자체의 인권교육 정책입안자/담당자와의 면접조사를 통해 시행되고 있는 인권교육의 현황을 확인하고, 운영과정을 파악하고자 하였다. 우선 광역지자체의 인권교육 담당자 현황 파악을 위해 시행했던 간단한 설문조사 결과를 먼저 배치하여 담당자들에 대한 전반적인 개요와 특성을 살펴보고, 면접조사에서 심층 인터뷰를 통해 인권교육에 대한 인식과 주요 환경요소들을 확인하면서 인권교육 기획과 시행과정에서의 주요한 어려움, 문제점과 한계점, 이를 개선하는 방안, 그리고 직무기반 인권교육, 인권교육의 협력체계와 역할 분담 등에 대해 분석하여 결과로 제시하고자 하였다.

넷째, 지방정부 공무원의 인권역량 강화에 직접 영향을 끼치고 있는 인권사무소 관련 담당자와의 면접조사를 통해 지방정부와의 인권 거버넌스, 네트워크 현황을 파악하고 협업의 내용과 수준을 분석하여 지속해야 할 협력의 방향을 도출하고자 하였다.

다섯째, 이러한 조사와 분석을 토대로 17개 광역지자체의 인권교육을 개선하고 강화할 수 있는 공무원 인권교육 체계 구성과 전개 방안을 결론에서 제안하고자 하였다.

본 연구 내용의 구성은 다음과 같다.

1) 연구 내용의 세부적 구성

(1) 공무원 인권교육의 이론적 모델 및 정책, 제도화 사례 연구

공무원 인권교육에 관한 국내외 법과 제도를 확인한다. 또한 공무원 인권교육의 실태조사 등 관련 선행연구를 검토하고 지자체 인권교육 제도화를 선진적으로 이루고 있는 해외 사례를 확보, 함의를 분석한다. UN 인권교육 제3차 실행계획과 '공무원 인권훈련 증진행동'의 추진전략, 공무원 인권교육 모델 및 인권교육 가이드 라인 등에서 공무원 인권교육의 기본적 구조와 요소를 파악한다.

(2) 광역지자체 공무원 인권교육의 법적, 제도적 환경 분석

17개 광역지자체 인권교육의 법적, 제도적 근거와 수준을 파악한다. 인권조례나 인권헌장 등이 어떻게 확립되어 있는지, 인권전담부서, 인권위원회, 인권보호체계의 제도화 수준 등 인권교육을 둘러싼 주요 환경과 실제적으로 작동하고 있는 인권교육체계와 구성 요소들을 확인한다.

(3) 광역지자체 공무원 인권교육 2019년~2021년 3년간 계획서 및 2019년~2020년 2년간 결과 보고의 현황 분석

지방공무원 대상 교육훈련을 정하고 있는 "지방공무원 교육훈련법"에서는 지방자치단체의 장에게 소속 공무원에 교육의 책무를 두고 있으며, 교육부 장관과 행정안전부 장관이 이를 위한 지도와 지원을 하도록 규정하고 있다. 해당 법에서는 교육훈련 기본계획의 수립 및 실행, 교육훈련기관의 설치와 운영에 대해 주로 다루고 있다. 광역지방자치단체 인권교육담당자에게 인권교육 현황자료를 요청하여 수집하였다.

광역지자체의 공무원 인권교육 현황을 파악하기 위해서는 2020년을 기준으로 하여 한 해 동안 이루어진 계획과 이행 자료를 분석해야 한다. 그러나 코로나19 범유행으로 사회적 거리두기 정책이 강화되면서 대면으로 진행되는 인권교육이 대부분 취소되거나 축소되었다. 이 상황을 고

려하여 2019년의 계획 및 실행에 대한 자료를 포함하여 현황을 분석하였다.

2021년의 계획은 2020년의 계획과 시행의 연장선에서 인권교육 계획의 방향을 확인하기 위한 것이며, 동시에 코로나19 범유행의 영향력과 포스트 코로나 시대에서의 인권교육 전개에 대한 고민을 확인할 수 있다.

2019년과 2020년 2년을 기준으로 하여 실시한 인권교육 계획 및 이행 현황과 2021년 인권교육 계획 현황을 파악고자 2019~2021년 연도별 인권교육계획 및 보고서 등을 제출하도록 요청하였다. 요청한 자료목록은 다음과 같다.

- 인권(교육)부서 주요 업무계획
- 공무원 인권교육 예산
- 공무원 인권교육 계획
- 공무원 인권교육 결과보고서
- 기타 관련 자료 등

이처럼 해당 자료의 제출과 제출된 자료의 분석을 통해 인권조직 및 인권교육 현황을 파악하고자 하였는데, 광역지자체 인권교육담당자 상당수가 인권부서에서의 근무 기간이 1년이 되지 못하기 때문이다.

(4) 광역지자체 공무원 인권교육 참여자 온라인 설문조사

광역지자체의 공무원 인권교육을 수강한 참여자 350명 이상을 대상으로 인권교육 필요성에 대한 의견을 중심으로 자신의 업무와 인권과의 관련성, 직무형 인권교육이 우선 필요하다고 생각하는 업무나 인권교육이 가장 시급한 공무원 집단, 바람직하다고 생각하는 인권교육, 인권교육으로 변화한 점 등에 대한 의견을 질문하였다. 온라인 설문조사로 진행되며, 조사 내용은 다음과 같다.

- 인권교육 필요성
- 업무와 인권과의 관련성
- 직무형 인권교육이 우선 필요하다고 생각하는 업무
- 인권교육이 가장 시급한 공무원 : 직급별
- 바람직한 인권교육 방식
- 일반사항 : 광역지자체 소속, 기관 소속, 성별, 직책, 담당업무, 인권교육 이수내용

(5) 광역지자체 공무원 인권교육 정책입안자/담당자 설문조사 및 면접조사

17개 광역지자체 인권교육 담당자 대상으로 간략하게 다음과 같이 이메일 설문조사를 실시하였는데, 조사 내용은 다음과 같다.

- 인권교육 조직체계 : 담당 부서 현황, 업무 담당 계기, 업무지식 출처, 전문관 제도
- 인권교육 기획과정 : 기획의 우선 고려점, 원하는 교육 방향, 지자체의 관심과 지지
- 직무/직급별 인권교육 : 직무형 인권교육 우선 필요 업무, 우선 필요 직급
- 인권교육 방식과 성과

그리고 17개 광역지자체 공무원 인권교육 정책입안자/담당자를 면접 조사하여 해당 지자체의 인권교육 기획 및 수행과정에서의 애로점과 인권 행정역량 강화를 위해 필요한 인권교육과 전개 방안, 직무 중심 인권교육, 인권위와의 협력체계 등에 대해 어떤 인식과 의견을 가지고 파악하고자 하였다. 면접조사에서 다루게 되는 내용은 아래와 같다.

- 광역지자체 인권교육 추진 목표와 인권교육 환경 및 조건
- 광역지자체 인권교육의 현황과 주요 성과, 성공사례
- 인권교육이 우선 필요한 주요 직무와 필요한 인권 행정역량, 이에 근거한 인권교육 방안
- 주요 시책/현안 교육으로 요청되는 인권교육과 전개 방안
- 인권교육 정책입안자/담당자로서 인권교육 계획과 운영에서의 애로점과 개선방안
- 인권위 등 인권교육 협업 네트워크 체계와 역할 분담 방안

(6) 국가인권위원회 인권사무소 공공부문 인권교육 담당자 면접조사

지역 사회에서의 공공영역 인권교육의 강화는 인권사무소의 중요한 정책적 목표이다. 광역지자체에서도 공무원의 인권교육을 수행하기 위해서는 인권교육의 다양한 콘텐츠와 인권교육 강사의 풀을 확보하는 것이 가장 큰 과업이기 때문에 인권사무소는 매우 중요한 협력 파트너이다.

실제로 현재까지 진행되고 있는 광역지자체의 인권교육은 인권사무소와의 네트워크 수준, 협력의 질에 따라 크게 영향을 받는다. 따라서 인권사무소의 공공영역 인권교육 담당자와의 면접을 통해 해당 광역지자체의 인권교육 환경을 검토하고, 주요 성과와 한계점, 개선방안 등을 조사함으로써 광역지자체의 공무원 인권교육 발전 방향을 모색하고자 한다. 면접조사에서 다루게 되는 내용은 아래와 같다.

- 현재 광역지자체와의 공무원 인권교육 협력체계와 네트워크 현황
- 현재 광역지자체 인권교육에서의 협력관계와 주요 내용
- 현재 광역지자체의 인권교육 체계와 목표, 주요 환경 평가

- 현재 광역지자체의 인권교육 운영에 대한 성과, 한계점, 개선방안
- 광역지자체에서 인권교육이 우선 필요한 주요 직무와 인권 행정역량, 이에 기반한 교육
- 광역지자체에서 필요한 인권교육의 내용과 전개 방안

2. 연구 방법

본 연구의 방법은 크게 4가지로 구성된다.

첫째는 문헌 연구 방법으로, 공무원 인권교육에 관한 UN의 문서와 이론적 모델, 제도화와 선진 사례에 관한 선행연구를 검토하고, 광역지자체 인권교육의 법과 조례 및 제도 등 주요 교육환경을 조사한다.

둘째, 내용분석 방법으로 2019년과 2021년 광역지자체 및 부설 교육기관 등의 인권교육계획안 및 2019년과 2020년 실시한 교육 현황, 결과(이행)보고서 등을 통해 총괄적으로 17개 광역지자체 인권교육 현황을 파악한다.

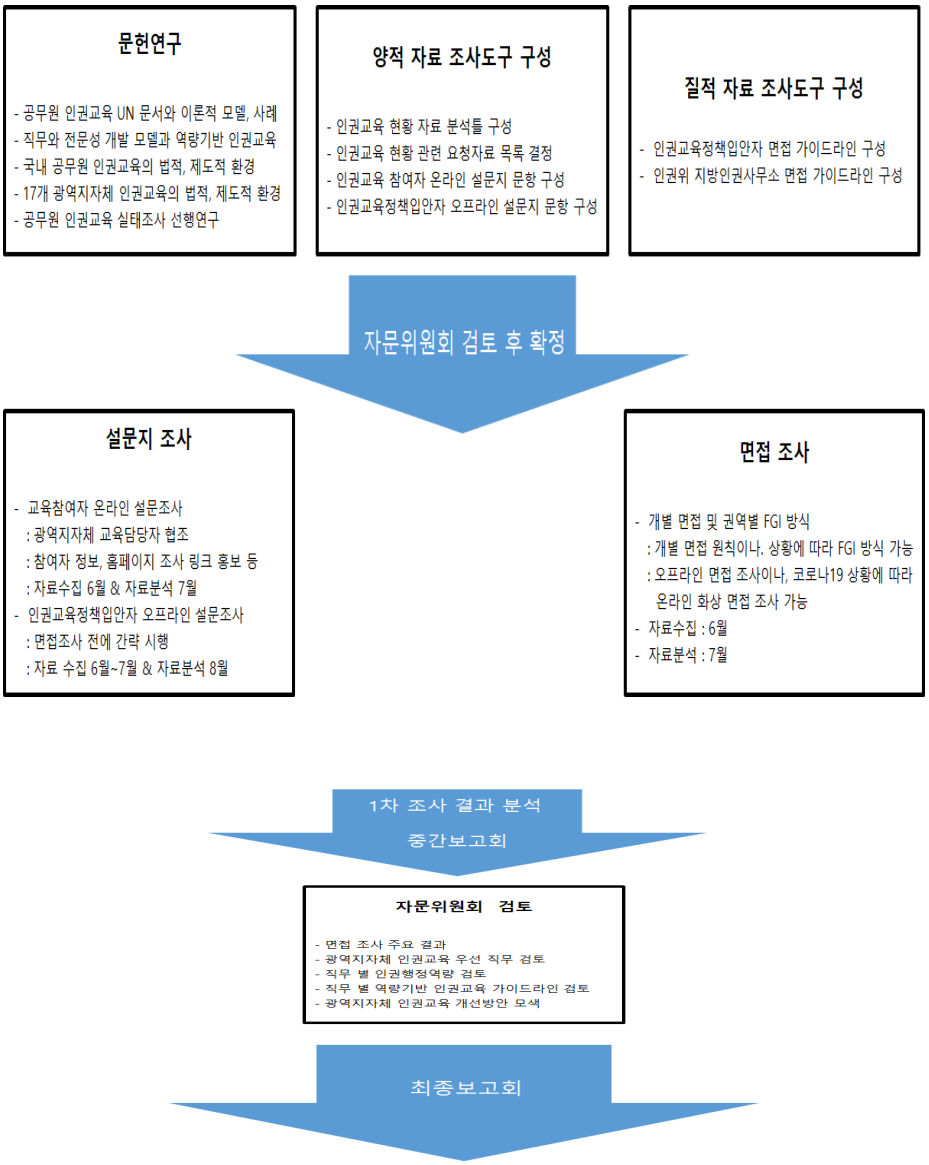
셋째는 면접조사 방법으로, 광역지자체의 공무원 인권교육 정책입안자/담당자를 대상으로 교육계획의 수립과 인권교육 운영상의 성공적인 사례, 필요한 인권교육, 주요 성과와 어려움과 한계점, 개선방안에 대해 인터뷰를 실시하여 질적 자료를 수집한다. 또한 지역에서 공무원 인권교육을 위해 협업하는 인권위 인권사무소의 담당자와도 면접조사를 통해 현재 광역지자체와의 협력관계와 주요 내용, 현재 공무원 인권교육에 대한 성과와 한계점, 개선방안, 앞으로 필요한 인권교육 내용과 전개 방안 등에 대해 질적 자료를 수집한다.

넷째는 설문조사 방법으로, 광역지자체의 인권교육을 참여했던 참여자들을 대상으로 인권교육 평가 및 수요조사를 온라인 조사방식으로 실시한다. 그리고 17개 광역지자체 인권교육 담당자를 대상으로 간략한 이메일 조사를 실시하여 담당자 현황을 파악하고 기획과정과 직급/직무교육 등에 대한 의견을 중심으로 양적 자료를 수집한다.

그리고 본 연구의 전반적인 타당성을 제고하기 위해 광역지자체의 인권교육에 관한 전문가들로 자문위원회를 구성하고 자문회의를 실시하여 연구 설계 전반과 연구 결과에 대한 검토를 받는다. 1차 자문회의는 연구 설계를 전반적으로 검토하고 설문지 구성 및 면접 질문지를 사전 점검하여 연구 방법 및 내용의 타당성과 적절성을 높인다. 2차 자문회의는 연구진이 1차 도출하여 중간 발표한 연구 결과를 함께 검토하고 논의하여 광역지자체 공무원 인권교육에 관한 개선방안과 발전방안의 구체성과 적절성을 높인다.

3. 연구추진체계

〈그림 1〉 연구의 추진체계



1) 문헌 연구

지방공무원 인권교육에 관련된 국내외 문헌조사를 통해 (1) 공무원 인권교육의 필요성과 전개 방안 (2) 광역지자체의 인권교육 관련 현황 (3) 광역지자체 교육훈련 기관의 인권교육 결합을 위하여 인권교육 관련한 교육훈련 계획을 검토하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 2019~2021년 광역지자체 공무원 인권교육 현황조사

광역지방자치단체 공무원 인권교육 현황조사 자료요청을 위해 연구진의 논의를 거친 자료요청 공문을 국가인권위원회에서 5월 31일 각 지자체에 발송하였다.

각 지자체 공무원 인권교육 담당자는 6월 11일까지 첨부하는 자료목록과 함께 2019년부터 2021년까지 인권교육 계획서와 결과보고서 및 인권부서 업무계획서 등을 회신하였다. 기한까지 회신하지 못한 지자체의 경우 개별통화를 통해 재요청하였으며, 중간발표회를 기점으로 자료목록과 이에 근거한 분석결과표를 회람하는 방식으로 각 지자체의 회신자료를 확인하였으며, 이 때 추가 제출한 자료는 다시 반영하였다. 자료의 충실성에서 미흡한 경우가 없지 않았지만, 최종적으로 자료 자체는 17개 지자체 모두가 회신하였다.

3) 광역지자체 공무원 인권교육 참여자 온라인 조사와 설문지 구성

광역지자체 공무원 인권교육 참여자를 대상으로 하는 온라인 조사는 8월 11일~27일까지 1차 진행되었다. 1차 조사에서 참여자의 응답률은 계획했던 답변 수보다 높았지만, 1~2곳의 지자체 공무원 참여자에 한정되어 2020년도 지방자치단체 공무원 인사통계를 기준으로 공무원 수 대비 참여 비율을 분석 후 지자체에 발송하고, 설문조사 기한을 연장하여 한번 더 참여 독려를 부탁하였다.

2차 조사는 9월 1일까지 진행되었고 1,617명의 응답을 분석하였다. 광역지자체 소속 공무원(약 5,4000명) 대비 95%신뢰도에서 신뢰도 범위가 ±5가 되는 380명을 목표로 진행하였는데, 전라남도를 제외한 16개 광역지방자치단체 공무원들이 1,617명이 참여하였다. 이는 95% 신뢰도 구간에서 신뢰 범위가 2.5 정도가 된다. 공무원 수 대비 참여율이 충청북도와 경기도가 평균보다 3배 이상 높았으며, 전국 평균으로 분석하는 경우에는 공무원 수 비율에 따른 가중치를 부여하여 특정 지방자치단체가 과대표되지 않도록 계산하였다.

광역지자체의 협력을 구해, 인권교육에 참여했던 공무원들에 대하여 온라인 설문조사 플랫폼을 이용하여 조사를 진행하였다. 설문지의 구성은 아래 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 공무원 인권교육 참여자의 온라인 조사의 설문지 구성

영 역	질문 문항
일반 특성	소속, 성별, 직급, 업무
1	공무원 인권교육의 필요성과 이유
2	업무의 인권 관련성,
3	인권교육이 필요한 직무
4	인권교육이 필요한 대상(공무원)
5	인권교육 진행 방식
6	인권교육의 효과

공무원 인권교육 참여자 설문조사는 온라인 조사로 만들어졌으며, 조사에 대한 간략한 안내를 포함하여 만든 설문조사 포스터에 QR코드와 링크를 첨부하여 참여할 수 있도록 하였다. 국가인권위가 각 지자체에 참여 협조 공문을 발송하였으며, 추후 연구진에서 각 지자체 교육 담당자와 개별통화하여 참여 독려를 요청하였다.

4) 광역지자체 인권교육 담당자 이메일 조사와 설문지 구성

광역지자체 인권교육 담당자 현황을 간략하게 파악하기 위한 이메일 조사는 중간발표회 기점으로 확인된 자료목록과 그에 근거한 분석결과표 확인 요청과 함께 이루어졌다. 인권위에서 자료 확인 및 설문조사 요청에 대한 공문을 발송하였고, 10월 12일까지 회신받았다. 미회신 광역지자체 담당자에게 개별 전화하여 최종적으로 10월 15일까지 회신을 받았다.

이메일로 발송된 설문지는 다음과 같은 내용으로 구성되었다.

〈표 2〉 인권교육 담당자 이메일조사의 설문지 구성

영 역	질문 문항
일반 특성	성별, 연령대, 고용지위, 직위, 근무연한, 인권교육 업무 수행기간, 인권교육 포함 교육업무 수행기간, 인권교육 포함 인권업무 수행기간
인권교육 조직체계	담당 부서 현황, 업무 담당 계기, 업무지식 출처, 전문관 제도
인권교육 기획과정	기획의 우선 고려점, 원하는 교육방향, 지자체의 관심과 지지
직무/직급별 인권교육	직무형 인권교육 우선 필요 업무, 우선 필요 직급
인권교육 방식과 성과	

5) 광역지자체 인권교육 정책입안자/담당자 면접조사와 면접지침

광역지자체 및 인권사무소의 인권교육 정책입안자/담당자들을 개별 면접조사를 진행하였다. 인권교육 정책입안자/담당자 면접 일정은 각 지자체별 홈페이지와 유선전화, 인권교육 현황조사 등을 통해 인권교육담당자를 확인한 후, 권역별로 연구진이 담당자와 면접 일정을 논의하고 확정하였다.

각 지자체별로 면접 일정이 정해진 후 국가인권위원회를 통해 협조 공문을 발송하였다. 계획된 일정에서 코로나19의 확산 등을 고려해 온라인으로 변경하여 진행되기도 하였다. 면접조사는 6월 28일부터 8월 13일에 걸쳐 진행되었으며, 코로나 상황 등의 이유로 온라인 화상회의 Zoom을 이용하여 진행한 지자체는 17개 지자체 중 4개의 지자체였다.

면접조사에는 교육 정책 방향을 결정하는 담당 팀장과 담당자가 함께 참여하도록 요청하였으며, 일부는 지자체의 사정에 따라 담당자만 참여하였다. 결과분석에서 참여자를 인권교육 담당자로 통칭하기도 하였다. 면접은 지자체마다 차이는 있지만 1시간~2시간 정도 소요되었다.

사전에 〈표 3〉과 같이 구성된 면접 가이드라인을 제공하여, 관련 사항에 대해 준비하도록 하였다. 해당 면접 가이드라인은 하나의 예시라는 점을 밝혔는데, 지자체별로 인권교육의 경험과 환경이 많이 다르다는 점을 충분히 안내하였고, 면접 전에 비밀보장을 안내하고 녹음에 대한 동의를 확인하였다. 각 지자체의 상황에 따라 면접자가 면접지의 가이드라인을 유동적으로 활용하여 인터뷰를 진행하였다.

면접조사 내용은 녹취록으로 정리되었으며, 이를 다시 면접 참여자에게 보내 수정하거나 보완하도록 하였다. 이를 통해 기록으로 남겨지는 부분에 대한 보완과 더불어 면담 과정 이후의 의견을 추가할 수 있었다

〈표 3〉 인권교육 정책입안자/담당자 면접조사의 면접가이드라인 구성

영 역	면접 가이드라인 질문 문항
인권교육의 법적, 제도적, 사회문화적 환경분석	인권교육 추진 목표, 법적/제도적 환경 평가, 정치 영역의 인권교육 관심과 지지, 공무원 조직 내부의 인권교육 관심과 지지, 시민사회의 인권 교육 관심과 지지
지자체의 인권교육 현황	인권교육의 시행 방향, 인권교육 시행 과정, 효과적 요소와 목표 달성, 주요 사례
인권교육 계획과 운영의 애로점과 개선방안	인권교육 계획과 운영의 애로점과 개선방안, 인권교육 내용 관련 한계점과 개선방안, 인권교육 방식의 문제와 개선방안, 강사의 역량 강화, 공무원의 인권교육 참여와 집중도 개선방안
직무 기반 인권교육 방안	인권교육 우선 필요 직무와 필요한 역량, 인권행정역량 강화를 위한 직무 기반 인권교육 방안과 사례
현안 중심 인권교육	지자체 시책관련 요청되는 인권교육, 공무원 조직 내 현안으로 요청되는 인권교육, 시책과 현안 중심 인권교육의 전개 방안
협업 네트워크와 인권교육 발전방안	공무원 인권교육의 한계점과 발전방안, 인권교육 협업체계의 구성과 역할 분담, 인권위의 역할

6) 인권사무소 공공부문 인권교육 담당자 면접조사와 질문지 구성

인권사무소 공공부문 인권교육 담당자와의 면접조사는 강원 인권사무소, 광주 인권사무소, 대구 인권사무소, 대전 인권사무소, 부산 인권사무소 5개소를 대상으로 진행되었다. 부산과 대구는 6월과 7월초에 면접조사로 실시하였고, 대전과 강원과 광주는 9월말에서 10월 초로 줌 화상으로 비대면 면접하였다.

면접 가이드라인은 다음 〈표 4〉와 같으며, 면접 시간은 1시간 30분 정도 소요되었으며, 면접조사 내용은 녹음된 후 녹취록으로 정리하였다.

〈표 4〉 인권사무소 공공부문 인권교육 담당자 면접조사의 면접가이드라인 구성

영 역	면접 가이드라인 질문 문항
광역지자체 인권교육 주요 환경과 평가	현재 지자체의 인권교육 제도화 수준과 교육환경 평가 현재 지자체의 인권교육 목표와 주요 성과 및 한계점 현재 지자체의 인권교육 개선방안
지자체와의 협력과 네트워크 현황	현재 지자체와 인권교육에 대한 협력내용과 협력관계 평가 인권교육 네트워크와 협력방안 인권위의 역할과 주체간의 역할분담
공무원 인권교육 현황	지자체 공무원 대상 인권교육 활동과 평가 지자체 공무원에게 필요한 인권교육 – 주요 사례
직무기반 인권교육	직무 기반 인권교육이 우선 필요한 업무 지자체의 인권행정역량을 확보하기 위해 인권교육 전개방안

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제3장

이론적 배경과 선행연구 검토

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제3장 이론적 배경과 선행연구 검토

1. 공무원 인권교육의 필요성

1) 국가-시민과의 관계와 인권교육

인권교육은 사회관계 속에서 인권을 이해하고 인권의 보호와 증진을 위해 인권내용을 실천하는 능력을 길러주는 일련의 교육 행위이다(나달숙, 2011:40). 국제적으로 인권교육은 그 자체로 인권의 목록 중의 하나로 정립되었으며, 인권교육의 제도화가 활발하게 이루어지고 있다. 인권교육이 인권의 목록이 된 이유는 학습자의 인권을 보장하기 위한 첫걸음이 자신의 인권에 대한 인식이기 때문이다. 자신의 인권을 인식하고 자신의 인권보호문제에 능동적으로 참여하는 과정으로 인권교육은 중요한 권리이다.

유엔은 1993년 '세계인권대회(World Confernece on Human Rights)'에서 인간의 존엄성에 내재된 권리이자 모든 인권에 대한 존중을 증진하고 보장하는 수단인 교육권의 이행을 강화하기 위한 비엔나 선언과 행동계획을 채택하였다. 이 선언에서 "인권교육은 인권에 대한 보편적인 이행을 강화하기 위해서 공통의 이해와 인식을 위한 국제 및 지역 차원의 인권문서에서의 평화, 민주주의, 개발과 사회정의가 인권교육에 포함될 것"을 강조하였다.

이 선언 이후 '유엔인권교육 10년(1995~2004)'이 선포되었고, 후속 조치로 제1차 세계인권교육 프로그램(2005~2009), 제2차 세계인권교육프로그램(2010~2014)을 제시하였다. 제1차 세계인권교육프로그램에서는 초등 및 중등교육 과정에서 인권교육실시와 인권교육법률 제정을 권고하였고, 제2차 세계인권교육프로그램에서는 고등교육에서의 인권교육, 공무원, 법 집행관 및 군대 등에서의 인권훈련에 중점을 둘 것을 제시하였다. 이후 유엔은 '인권교육훈련 선언'에서 포괄적인 인권교육 실시를 강조하였다.

한국은 그동안 유엔 회원국으로서 주요한 국제적 협약을 체결하고 협약의 규정을 국내에서 이행하려는 노력을 진행해왔고, 인권의 국내적 증진을 위해 국가인권정책기본계획(NAP)를 수립하여 국가적 차원에서의 인권증진 보호와 국제적 인권 기준의 실천행동을 보여왔고, 제2차 세계인권교육프로그램이 제시하고 있는 군대, 법집행관 등의 인권교육을 이행하고자 노력하였다. 그러나 이 때, 공공분야의 인권교육이 시작된 점은 의의가 있으나, 여전히 제도적으로나 체계적으로 미흡한 상황이며, 특히 행정분야에서의 인권교육은 매우 부족한 실정으로 나타났다.

2007년 공공분야의 인권교육에 관한 연구(성공회대학교 사회복지연구소, 2007)는 '인권교육

추진체계', '인권교육 추진기반조성', '인권교육과정의 실태', '응답자가 제시하는 인권교육에 대한 문제점과 개선방안' 등 4개로 구성된 분석 틀에 따라서 법무 분야, 군대 분야, 경찰 분야, 행정 분야, 사회복지 분야 등 5개 분야의 인권교육 실태를 비교·분석하였다.

이 연구의 결과에 따르면, 인권교육의 체계와 기반 구축, 인권교육 과정 운영 측면을 고려했을 때 2007년 당시 상대적으로 진일보한 분야는 경찰 분야였고, 법무 분야와 군대 분야의 인권교육의 양적인 측면에서 일정한 성과를 보고하는 것으로 나타났다. 그에 비하여 행정 분야는 사회복지 분야보다 더 인권교육이 시행되고 있지 않은, 매우 척박한 현실로 밝혀졌다.

구체적으로 연구 결과를 살펴보면, 경찰과 군대는 직무교육 내에 독자적인 인권교육과정을 개설하고 있고, 군대는 장병기본권 교육의 일환으로 인권교육을 시행하고 있으며, 법무와 사회복지 분야에서도 직무교육 과정 내에 인권 관련 교과목을 개설하여 운영하고 있으나 행정 분야는 일부 지방공무원교육원을 제외하고 인권교육이 거의 이루어지고 있지 않은 것으로 파악되었다.

2011년에 한 학술대회에서 발표된 "공무원 인권교육의 현황과 과제"라는 연구(양천수, 2011)는 공무원 인권교육의 필요성, 현황, 과제로 간결한 목차로 구성되어 있는데, 이 연구는 공무원의 인권교육을 왜 강조해야 하는지, 공무원 인권교육의 필요성에 대해서 다음과 같은 3가지의 이유를 제시하였다.

첫째, 일종의 실정법적 근거로서 2010년부터 적용되기 시작한 제2차 세계인권교육프로그램을 인권교육 필요성의 이유로 꼽는다. 제2차 세계인권교육프로그램에서 교원, 공무원, 법집행관 군인 등에 대한 인권훈련에 중점을 두고 있는데 교원, 법집행관, 군인 등도 넓은 의미에서 공무원에 포함된다고 보았다.

둘째, 공무원이 인권의 직접적인 관련자라는 이유에서다. 제2차 세계인권교육프로그램이 공무원에 대한 인권교육을 강조한 것은 공무원이 바로 인권의 직접적인 관련자이기 때문이다. 양천수(2011)는 인권의 역사가 시사하는 것처럼, 인권은 절대권력을 가진 국가로부터 시민을 보호하기 위한 도구로 등장했고, 그래서 국가-시민의 관계에서 인권이 방어권으로서 역할했음을 지적한다.

국가는 인간이 지닌 기본적 인권을 확인하고 보호할 의무가 있다. 이러한 추상적인 표명은 국가의 역할을 수행하는 공무원의 업무수행과정에서 구체적인 맥락을 확보하게 되는데, 공무원이 자신의 위치에서 직무를 수행하면서 의도적으로 혹은 부지불식간에 타인의 인권을 침해하게 되는 상황이 전개되어왔다. 즉 국가의 권력적 집행과정에서 시민의 인권이 침해될 수 있어 공무원에 대한 인권교육의 필요성이 강조되고 있는 것이다. 국가와 시민의 관계는 공무원과 시민의 관계로 바꿔 말할 수 있다. 즉 공무원은 시민과 직접 대면하는 국가의 기관이기에 공무원에 의한

인권 침해를 방지하기 위해 인권교육이 필요하다고 강조한다.

셋째, 공무원 인권교육이 인권 친화적인 환경을 조성하는데 기여할 수 있기에 필요하다는 이유인데, 공적 공간에 국가가 영향을 미칠 때 공무원이 전면에 나서는 경우가 대부분이므로 공무원이 인권 친화적으로 자신의 임무가 기능을 수행한다면 이 공간 역시 인권 친화적으로 형성되거나 재편되므로 인권교육이 필요하다는 것이다.

두 번째의 이유가 시민과 국가의 관계를 "국가로부터 침해받지 않을 (소극적) 권리"를 주장하는 것에서 나왔다면, 세 번째의 이유는 "국가에게 요구하는 (적극적) 권리"를 주장하는 관계에서 나온 것이다. 국가가 정책을 집행하고 실현하는 과정에서 공무원이 국가를 대리하여 그것을 시민에게 전달하는 핵심 인력이기 때문이다. 행정에서의 국가의 책무를 강조하고, 인권의 가치를 강조하는 이유이기도 하다. 이는 두 번째의 '방어권'으로서의 이해와는 달리 적극적인 '요구권'으로서 인권이 작동하고, 그에 대한 책무성을 국가와 공무원이 지닌다는 측면을 본 것이다.

헌법에서 "모든 인간은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 국가는 개인의 기본적 인권을 보장할 책무를 지닌다(헌법 제10조)"로 국가의 책무성을 규정하고 있음에 따라 공무원은 이러한 헌법 정신을 구현하는 국가기관으로서 책무성과 직접 연동된다. 공무원의 인권교육은 인권보장의 책무성뿐만 아니라 국가기관으로서 시민에 대한 인권 침해의 가능성이 함께 맞물리는 지점에서 구성되는 사회적이고 역사적인 맥락을 배제해서는 안된다.

2) 인권 도시 실현을 위한 인권교육 필요성

최근 공무원 인권교육의 필요성은 지역 또는 도시를 기반으로 인권 체제를 구축하고자 하는 사회적 노력에서 더 강조되고 있다. 지자체에서 인권 행정으로의 목표가 직접적으로 채택되고 있고, 이미 세계적 차원에서도 인권 보호와 인권증진에 관한 지방정부의 중요성이 부각되었으며, 제24차 UN 인권이사회(2013.9)는 대한민국 정부가 상정한 '지방정부와 인권'에 대한 결의를 채택하였다.

김형완(2015: 4)은 원론적으로 보자면, 인권과 관련하여 지방정부는 중앙정부보다 시민 생활에 직접적이고 실효적인 정책 정립과 입법이 가능한 위치에 있다고 강조한다. 물론 한국 사회는 중앙집중적 체제로 지방정부의 역할이 제한적이기도 하지만, 향후 지방화, 분권화로의 진전은 민주주의의 발전 추세에 맞물려 거스를 수 없는 대세로서 지방정부와 인권, 도시에서의 인권과 같은 국제적 흐름으로 지자체의 인권 체제 확장은 더 고무될 것이라고 지적한다.

그는 지역에서 인권보장체제를 확립하고자 하는 목적은 "주민 주체의 자력화를 통한 시민성의 회복, 나아가 사회적 연대와 도덕성에 기반한 인권 중심의 가치공동체 실현"에 있다고 강조한다.

인권에 기반한 사회를 복원하는 것인데, 이는 중앙차원에서 안정화되기 어려운, 지속가능성, 접근성, 실효성, 효과성 등 인권의 공백을 메우는 지역 차원의 인권보장체제를 구축하는 것으로, 주민참여구조에 기반한 지역의 인권 거버넌스가 창출될 때, 도시와 도시, 지역과 지역이 수평적으로 네트워킹되는 비전속에서 제대로 구현될 수 있다고 지적하며, 제도를 만들고 운영하는 것은 사람의 의지와 역량에 좌우되기 마련이므로 지자체의 단체장과 의회, 공무원, 지역 시민사회의 의지와 노력 실천이 뒷받침되어야 실효를 거둘 수 있다고 강조한다(김형완, 2015:4).

지자체 인권기구는 우선 인권 행정의 주체인 공무원을 인권증진의 주인으로 초대하여 자력화할 수 있도록 하여 인권에 기반한 행정이 가능하도록 하여야 한다. 인권에 기반한 행정이 가능해야 지역, 도시 공간에서 인권 중심의 가치공동체를 시민 스스로 구현하는데 인권보장의 책무자인 행정청이 그 촉진자의 역할을 담당할 수 있다. 따라서 공무원 인권교육은 가장 기본적인 단계이자 전제이며, 김형완(2015: 16)이 지적한 것처럼 인권 감수성 뿐만 아니라 고도의 인권정치의 역량이 요구된다.

일상생활의 장인 지역공동체 차원에서 인권증진계획을 수립하고 시행하는 것은 사회 전반의 인권증진에 필수적이다. 인권의 지역화가 필요하고 그것을 제도화하는 다각적인 방안이 필요하며, 지역 사회에서 직접적인 영향력을 발휘하는 지자체가 주민들의 인권 보호와 증진을 위한 정책과 사업을 적극 추진하는 것은 중대한 의미를 갖는다.

은우근(2015:93)은 인권의 지역화로서 인권 도시는 인권의 모든 영역과 민주주의의 총체적 실현의 관점에서 기획되고 설계, 평가되어야 하며, 인권 도시가 추상적, 형식적 관점에서 머무르고 있는 인권과 민주주의의 구체화를 위한 전략으로 단지 인권의 지역화뿐만 아니라 국가 차원에서의 민주주의의 진전과 심화를 담보할 수 있어야 한다고 보았다. 그래서 인권 도시는 사회관계적 개발을 추구하는 공동체 즉, 도시 안에서의 인간상호간의 바람직한 관계를 활성화를 도모하는 관계의 공동체이므로 인권 도시를 구축하는 과정에서 인권교육은 반드시 인권 도시를 이해하기 위한 교육을 포함해야 하며, 이 인권교육에는 지자체장을 비롯하여 간부급 공무원이 필히 참여해야 함을 강조하였다.

(1) 인권 도시의 인권보호 및 증진의 역할

유엔 등 국제사회는, 1996년 이스탄불에서 채택한 유엔 인간정주계획 의제(Habitat Agenda)를 기반으로 도시의 주거권을 축으로 한 총체적 인권 프레임을 구축하기 위한 노력을 해왔다. 이러한 노력 중 하나로 2004년 7월부터 세계 여러 도시에서 전개된 '도시에 대한 권리 세계 헌장'으로, 2005년 9월 바르셀로나 회의에서 이를 확정하였다. 그리고 유엔 지방정부 관련 단체인 세계지방정부연합(UCLG)에서 2011년 인권 글로벌헌장을 채택하였으며, 2013년 9월에 유엔 인권

이사회에서 우리나라가 제안한 '지방정부와 인권-인권증진 및 보호를 위한 지방정부의 역할' 결의안을 채택하였다.

〈표 5〉와 같이, 지방정부도 국가의 인권 존중, 보호, 이행이라는 세 가지 의무를 지며, 시민의 일상생활에 근거한 인권 문제를 다루며 교육, 주거, 보건, 환경 및 치안 등의 일상 업무에서 광범위한 인권 문제를 책임지며 인권의 실질적 효과가 지역에서 체감된다는 점에서 지방정부의 독립적이면서도 효과적 수행이 가능한 충분한 인적, 재정적 지원을 확보한 인권 보호 체제가 필요하다고 강조한다.

또한 인권 도시의 개념이 지역적 차원에서 인권이 근본적 가치와 준수해야 하는 기본원칙으로 작용하는 공동체를 만들어가는 사회정치적 과정이므로 지방정부는 교육훈련을 통해 관할권 내 모든 사람 들의 인권에 대한 이해와 존중을 증진하는 역할이 중요하며, 특히 지방공무원을 대상으로 하는 체계적인 인권교육은 지방 인권 체제를 구축하는 핵심 요소로 강조한다.

〈표 5〉 '인권 증진 및 보호를 위한 지방정부의 역할' 요약 (유엔 인권이사회, 2013. 9)

구분	주요내용
국가와 지방정부의 협력	• 국가는 인권에 대한 총체적 책무를 지며, 지방정부에 책임을 미룰 수 없다 • 지방정부는 보완적 역할을 수행하며, 비준된 국제조약의 이행을 위임받아 실행하며, 이에 따라 국제인권기준을 준수해야 한다. • 지방정부는 인권보호와 증진에 관련하여 보다 주도적이고 자주적으로 역할한다. 그리고 이를 위한 권한과 재정 자원을 가져야 한다.
지방정부의 역할	• 법률로 지방정부의 인권증진과 보호 의무를 규정한다. • 공공서비스 제공 시 인권을 기반하도록 명확한 의무를 부과한다. • 시민의 일상생활에 근거한 인권 문제를 다루며, 교육, 주거, 보건, 환경 및 치안 등 일상 업무에서 광범위한 인권 문제를 책임지고 있으며, 인권의 실질적 효과는 지역에서 체감된다는 점을 유념해야 한다. • 지방정부도 국가의 인권 존중, 보호, 이행이라는 세 가지 의무를 진다. • 지방정부는 교육훈련을 통해 관할권 내 모든 사람들의 인권에 대한 이해와 존중을 증진한다. • 지방정부는 장애인, 소수민, 토착민, 성차별 피해자, 아동, 노인 등 취약계층의 권리보호와 증진에 특별히 주의를 기울여야 한다. • 참여형 거버넌스 조성, 인권기반 회계/영향평가, 지방공무원 대상 체계적 인권교육, 인권제도(조례) 구축하고, 이를 위한 충분한 인력과 재정 자원을 갖추고, 인권문제를 전담하는 인권부서를 두도록 한다.
지방정부의 인권보호 체제	• 인권보호를 위한 독립적 인권체제가 필요하다. • 인권보호관(옴브즈맨)을 두며, 효과적 수행을 위해 충분한 인적/재정적 지원, 시민의 접근성 보장이 되어야 한다.
인권도시의 개념	• 인권이 근본적인 가치와 준수해야 하는 기본원칙으로 작용하는 지방 차원에서의 공동체화 사회정치적 과정
권고 사항	• 시민사회는 지방 인권행정에 적극적 참여해야 한다. • 지방공무원은 시민, 시민사회와 꾸준히 소통해야 한다. • 중앙정부는 지방정부를 지원 협력해야 한다.

(2) 인권 도시와 지속가능발전목표

UNDP의 저개발국가대상 새천년개발목표(MDPs)의 성공에 힘입어, 유엔총회에서 2015년 전 세계를 대상으로 '지속가능발전을 위한 2030' 지속가능발전목표(SDGs)를 채택하였다. 이어 2016년 제3차 유엔 인간정주회의(UN-Habitat Ⅲ)에서는 "모든 시민은 누구나 도시에 대한 기회와 권리를 동등하게 가진다"는 포용도시 개념을 다시 강조하였다.

유엔은 정주권을 포함하여 일상생활에 기반한 다양한 목표를 제시하고 있는데, 이 중 여러 가지 목표는 인권과 관련되어 있다. 인권 관련성이 높은 목표로는 (10) 불평등완화, (5) 양성평등, (4) 양질의 교육, (3) 건강과 웰빙 등으로, 도시의 삶에서 직접 인권정책과 관련된 세부 목표를 정리하면 다음과 같다.

〈표 6〉 인권관련성이 높은 지속가능발전목표(SDGs)

목표	세부 목표
1. 빈곤 종식	1.3 빈곤층과 취약계층에 대한 실질적 사회안전망 구축 1.4 모든 남성과 여성, 빈곤층 등 취약계층에 대한 공공서비스, 토지와 기타 자산에 대한 접근권 보장 1.5 빈곤층과 취약계층의 환경/재난에 대한 노출 및 취약성 감소
3. 건강 및 웰빙	3.6 도로교통사고 사망/상해 건수 50% 감소 3.9 유해화학물질, 대기, 수질, 토양 오염으로 인한 사망/질병 감소
4. 양질의 교육	4.5 장애인을 포함한 취약계층의 모든 교육과 직업훈련에서의 접근 보장 4.8 아동, 장애, 성인지적 교육 시설 설립 및 안전하고 포용적이며 효과적 학습환경 제공
5. 양성평등	5.1 모든 여성에 대한 모든 형태의 차별 종식 5.4 무상돌봄과 가상노동 인정 5.5 정치, 경제, 공적 생활에서의 여성의 완전하고 효과적인 참여와 동등한 기회 보장 5.c 양성평등 및 모든 여성의 권익신장을 위한 실질적인 정책과 법 채택 강화
6. 물과 위생	6.1 모두에게 안전하고 적당한 가격의 식수 6.b 물과 위생관리 개선에서의 지역공동체 참여 지원 및 강화
8. 양질의 일자리와 경제성장	8.5 청년, 장애인을 포함한 모든 남성과 여성을 위한 양질의 일자리 제공과 동일노동/동일임금 원칙 달성 8.8 이주노동자, 여성이주자 등의 노동권 보호와 안전하고 안정적 근로환경 증진
10. 불평등완화	10.2 모든 사람에 대해 사회적, 경제적, 정치적 포용 강화 10.4 재정, 임금, 사회보장 정책을 통해 점진적 평등확대
11. 지속가능한 도시	11.1 모두에게 충분하고 안전하며 적당한 가격의 주택 및 기초 서비스 제공 11.2 모두가 안전하고 적당한 가격의 접근가능하고 지속가능한 교통체계 접근 제공 11.3 수해등 재난으로 인한 사망/피해를 줄여 빈곤층과 취약계층 보호 11.4 대기의 질, 폐기물 관리를 통해 1인당 환경영향 감소 11.5 포괄적이고 안전하며 보편적 접근가능한 녹지/공공 공간 제고 (여성, 아동, 노인, 장애인 등)
13. 기후변화 대응	13.1 기후관련 위험과 자연재해에 대한 회복력 및 적응력 강화 13.3 기후변화 등에 대한 교육
16. 평화와 정의, 제도	16.1 모든 형태의 폭력 및 사망률 감소 16.2 아동에 대한 학대, 폭력 등 종식 16.7 모든 수준에서 공감할 수 있고, 포용적이며, 참여지향적인 의사결정 보장 16.9 모두에게 법적 신원 제공

국제적으로 기존의 인권이 당사국을 중심으로 전개되어왔는데, 최근 유엔에서는 시민들이 직접 살아가는 공간인 도시에서의 인권을 중요한 이슈로 제기하고 있으며, 이러한 논의를 통해 국제적으로도 인권 보호와 증진에서의 도시(지방정부)의 역할을 모색하고 구체화하고 있다. 지속가능한 발전목표 역시 국가적 수준에서부터 지역적 수준까지 모두 성취가능해야 한다.

인권 도시는 지속가능한 발전목표를 이루어가는 과정에서 지역의 범위로 하여 직접 체감 가능한 시민의 일상적 생활, 삶에서 인권의 중요함을 강조하며, 시민이 적극적으로 참여하는 것을 기본 전제로 한다. 시민 개개인을 인권 주체로서 자신의 권리를 확인하면서 동시에 다른 이들의 권리보호에 연대해야 하는 존재로 확대하고자 할 때, 도시의 정책을 시민과 함께 실현해나가는 공무원의 인권 의식과 인권행정 역량은 가장 기본적인 토대로 갖춰져야 한다.

(3) 인권 도시와 기후변화 등의 전 지구적 문제

코로나19 및 기후변화와 같이 전지구적 사건은 우리의 삶에 매우 큰 영향을 미치고 있다. 이처럼 전지구적 문제인 기후변화 등은 환경뿐만 아니라 인류 아니 우리 각자의 안녕에 엄청난 영향을 끼친다. 각자의 생존/생명권을 위협하는 것을 포함하여 건강, 식량, 물, 주거 및 생계에 관련한 권리에 영향을 미치고 있다.

그런데 위에서 나열한 권리는 대부분이 우리의 삶에 밀접하게 결합되어 있으며, 이는 국가뿐만 아니라 지방자치단체와의 협력이 매우 긴밀하게 작동되어야 한다는 점을 보여준다.

기후변화, 미세먼지 등의 새롭게 제시된 사회권은 도시권 논의도 중대한 함의를 갖는다. 2018년 UN 인권 특별보고서에 제시된 인권과 환경에 관한 기본원칙에서는 당사국의 16가지 책무를 구성하고 있는데, 이는 지방자치단체에도 그대로 적용되는 원칙이기도 하다.

□ 인권과 환경에 관한 16 기본원칙 (UN, 2018)[4)]

(1) 당사국은 인권을 존중, 보호 및 실현하기 위해, 안전하고 깨끗하고 건강하고 지속가능한 환경을 보장해야 한다.
(2) 당사국은 안전하고 깨끗하고 건강하고 지속가능한 환경을 보장하기 위해, 인권을 존중, 보호 및 실현해야 한다.
(3) 당사국은 안전하고 깨끗하고 건강하고 지속가능한 환경을 누리는 데 있어, 차별을 금지하고 차별에 대응하는 평등하고 효과적인 보호를 보장해야 한다.

4) UN인권위원회에서 환경에 대한 대한 특별보고관을 요청한 사항으로 5년간의 활동결과를 37회 인권위원회(2018)년 보고한 내용이다.
https://www.ohchr.org/EN/Issues/Environment/SREnvironment/Pages/FrameworkPrinciplesReport.aspx
(번역: 평화인권교육센터)

(4) 당사국은 인권이나 환경 문제를 다루는 개인, 단체 및 사회 조직이 위협, 협박, 괴롭힘이나 폭력으로부터 자유롭게 활동할 수 있는 안전하고 활동가능한 환경을 제공해야 한다.
(5) 당사국은 환경문제에 관련한 표현의 자유, 결사 및 평화로운 집회에 대한 권리를 존중하고 보호해야 한다.
(6) 당사국은 환경문제에 대한 교육과 대중 인식개선 활동을 제공해야 한다.
(7) 당사국은 정보 수집 및 전파를 통해 환경 정보를 대중에게 제공하여야 하는데, 이는 누구라도 저렴하고 효과적이며 적시에 필요한 정보를 얻을 수 있어야 한다.
(8) 인권을 누리는데 방해가 되는 환경적 영향을 미치는 조치를 취하거나 허가하는 것을 피하기 위해, 당사국은 인권 향유에 대한 잠재적 영향을 포함하여 제안 프로젝트와 정책의 사전 환경영향평가를 요구해야 한다.
(9) 당사국은 환경에 관련된 의사결정에 대중의 참여를 제공하고 촉진해야 하며, 의사결정과정에 대중의 견해를 고려해야 한다.
(10) 당사국은 환경에 관련된 인권 및 국내법 위반에 대한 효과적인 구제책을 제공해야 한다.
(11) 당사국은 비차별적이고 후퇴하지 않으며, 인권을 존중, 보호하고 이행하는 실질적인 환경 기준을 수립하고 유지해야 한다.
(12) 당사국은 민간 및 공공 행위자에 대한 환경 기준을 효과적으로 시행하도록 보장해야 한다.
(13) 당사국은 인권의 온전한 향유를 방해하는 국경을 넘는 국제적 환경 위해를 예방, 감소, 구제하기 위해 효과적인 국제 법적 체계를 수립, 유지, 시행하기 위해 상호 협력해야 한다.
(14) 당사국은 수요, 위험과 역량을 고려하여, 환경 위해로부터 가장 취약하거나 특별히 위험한 이들의 권리를 보호하기 위한 추가 조치를 취해야 한다.
(15) 당사국은 원주민과 전통적 공동체 구성원에 대한 책무를 준수할 수 있도록 보장해야 한다.
(16) 당사국은 환경문제를 해결하고 지속가능한 개발을 추구하기 위해 취하는 조치에서 인권을 존중, 보호, 이행해야 한다.

그러나 환경과 기후 위기에 대한 국가의 책무에 대해서는 아직 그 중요성이 제대로 인식되고 있지 않다. UN에서의 논의는 일종의 선언적인 측면에서 이해되고 있을 뿐, 아직 실질적으로 책임있는 국가들이 전면적으로 환경과 기후 위기에 대한 적극적인 책무를 이행하고 있지 않다. 한국 역시 환경과 기후 위기를 중대한 국가 정책 의제로 추진하는 것이 아니라, 형식상의 논의를 하고 있을 뿐이다.

그러나 환경과 기후 위기는 이제 전 세계적으로 이상기후와 직접적으로 사람의 생명을 위협하는 폭염, 혹한, 폭우, 홍수 등으로 체감할 수 있을 만큼 심각해지고 있어 이러한 재난적 상황에 대한 대처와 인권의 보호뿐만 아니라, 적극적으로 환경과 기후 위기에 대한 정책을 국가적으로 지역적으로 수립하고 이행해야 한다.

2018년 UN인권특별보고서에 제시된 인권과 환경에 관한 기본원칙에서는 당사국의 16가지 책무를 구성하고 있는데, 이는 지방자치단체에도 그대로 적용되는 원칙이기도 하다. 이에 대한

이해와 기후 위기에 대한 정확한 인식이 공무원에게 필수적으로 이루어져야 한다.

3) 공무원 인권교육 실태에 관한 선행연구

공무원 인권교육은 현실적으로 광역지자체별로 인권조례가 제정되고 인권 행정이 강조되면서 인권교육의 근거를 가지게 되면서 필요성이 사회적으로 고무되었다. 그러나 여전히 전국적인 수준에서 광역지자체의 공무원 인권교육에 관한 실태조사나 관련 연구가 활발한 것은 아니었다.

국가인권위원회에서 진행한 3개 연구에서 광역지방자치단체를 포함한 지방공무원 인권교육을 다루고 있다. 이는 ① 공공분야 국내외 인권교육 실태조사(2006) ② 지자체 인권 제도 현황과 개선과제 연구(2016)과 ③ 공무원 인권교육 모니터링(2019) 이다.

2006년“국내외 공공분야 인권교육 실태조사”연구는 공공영역의 교육훈련 기관 대상 면접 및 설문조사를 통해 인권교육 현황을 파악한 보고서이며, 국내 공공영역 인권교육 현황을 파악하고자 한 첫 사례이다. 이 연구는 법무 분야, 군 분야, 경찰 분야, 행정 분야, 사회복지 분야 등의 5개 분야로 인권교육의 체계와 기반, 교육 운영 등을 조사하였다.

조사 결과, 공공분야 인권교육이 2002년 이후 법무 분야, 경찰 분야로 시작하여, 군 분야 및 사회복지 분야에서 인권교육을 전개하기 시작하였으며, 경찰 분야에서는 교육기반 구축 및 교육 프로그램 개발 등 조직적이고 체계적으로 인권교육이 진행됐지만, 행정 분야 인권교육은 거의 전무한 것으로 나타났다. 경찰 분야와 군 분야는 자체적으로 인권교육 전담 조직을 구성하였는데, 경찰청은 인권보호센터를 두어 상대적으로 독립적인 전담 조직을 운영하고 있으며, 국가인권위원회와도 협력관계를 구축하였다.

전체적으로 인권교육의 콘텐츠와 교육 역량이 부족하다는 점, 조직 내 인권교육을 시행할 의지도 부족하다는 점과 인권교육의 실제적 시행을 위해서는 인권교육에 대한 국가 단위의 법적/제도적 기반 및 지원이 필요하다는 점이 확인되었고, 대부분의 인권교육이 인권에 대한 지식으로 국한되어, 인권에 대한 가치관, 태도, 기술을 구축하는데 미흡한 것으로 분석되었다.

지자체 인권 제도 현황과 개선과제 연구(2016)에서는 지방자치단체의 인권 제도로 인권 규범, 인권조직/기구, 인권정책/사업으로 나누어 비교 분석하였다. 이처럼 지방자치단체는 인권교육의 진행에 있어 인권 규범 및 인권조직/기구의 역량과도 연계된다는 점에서, 이 연구의 분석 틀을 참고하여 현황 분석에서 광역지방자치단체별 인권 규범, 인권조직/기구, 인권정책/사업의 현황을 2021년 기준으로 분석하였다.

이 연구 보고서에서는 공무원 인권교육에 대해, 조례에서의 인권교육 규정, 2015~2016년 진행된 공무원 인권교육 현황 (대상, 유형, 규모 등), 공무원 인권교육의 효과, 인권교육업무 평가 및 개선사항 및 인권교육에 대한 제언을 정리하고 있다.

공무원 인권교육 모니터링(2019)에서는 지방자치단체에서의 공무원 인권교육에 대한 양적 현황을 중심으로 조사하여 정리하였다. 이 연구는 2018년 실시한 조사로서 지방자치단체를 포함하여 정부 부처 전 범위를 대상으로 인권교육 현황을 설문조사를 중심으로 파악한 보고서이다. 그러나 아쉽게도 상당수의 기관이 답변하지 않았으며, 특히 행정 분야의 경우 50% 이상이 답변하지 않아, 해당 자료를 해석하는 데 있어 유의할 필요가 있다. 특히 실제 교육참여자가 아닌 대상자를 참여자로 파악하는 등 기본적인 수치 오류도 포함되어 있다.

이 연구는 공무원 대상 교육훈련 체계를 기반하여 OJT-offJT[5], 교육 시간 등을 구분하여 조사하였는데, 이는 인권교육이 별도의 교양 형태의 프로그램이 아니라, 기존 교육훈련 체계에 통합되는 직무형 교육으로서의 가능성을 파악하기 위한 시도였다. 그러나 지방자치단체와 법 집행기관의 응답에 비해 중앙부처의 응답 자체가 매우 적으며, 조사 내용에서도 인권교육의 내용이나 방식 및 모니터링 여부를 파악하기 어려웠다는 점에서 한계를 가지고 있다.

인권교육에 관한 법을 제정하려는 노력은 국가인권위원회와 법무부, 국회를 축으로 계속되었는데, 이러한 노력은 인권교육에 대한 별도의 법·제도를 입법하려는 시도와 함께 인권에 관한 기본법 제정과정에서 인권교육 근거를 명시하려는 시도 등으로 나타났다.

법무부(2011)의 “인권교육 활성화를 위한 법·제도적 개선 방안(법무부, 2011)”은 해당 법·제도에 관한 자료이면서, 법무부의 인권교육에 대한 현황자료이기도 하다. 이 연구는 관련 제도의 개선방안에서 인권교육 평가 및 모니터링 방안을 제시하고 있으며, 다양한 인권교육 현황자료를 함께 제공하고 있다. 하지만 법무, 군, 인권위원회, 학생인권, 보건복지 분야에 국한된 현황이라는 점에서 한계가 있다.

법무부의 2015년“인권교육의 실태와 질적 발전을 위한 제도적 개선방안”의 연구는 국내 인권교육 현황을 간략히 정리하여 제공하고 있다. 특히 법무부에서 시행되고 있는 인권교육 현황이 포함되어 있다.

법무부의 2011년 연구와 2015년 연구는 법무부의 인권교육에 관련하여 인권교육법을 제정하기 위한 근거를 구성하고자 하는 연구였는데, 이 두 연구에서 제시하는 인권교육 현황의 주요한

5) OJT : 업무교육, 현장훈련으로 업무와 관련하여 상사나 선배에게 받는 교육
offJT : 직장외 교육훈련으로, 별도의 교육기관(공무원교육원등)에서 진행되는 교육

국가인권위원회
humanrights.go.kr

문제점은 대부분의 교육이 2시간 이내의 강연 위주 교육로 진행되고 있다는 점, 인권교육이라는 제목이지만, 실제 교육내용은 다른 교육이 진행되는 경우가 많다는 사실, 인권교육 관련 콘텐츠가 부족할 뿐만 아니라 인권교육에 대한 홍보도 미약한 점, 전반적으로 인권에 대한 이해도 부족하고 참여 자체도 적다는 것이었다. 이러한 현황에 근거하여, 인권교육의 법제화를 추진해야 하며, 법제화는 국가 단위 및 기관별 법적 근거를 구성하도록 제안하였다.

2. 공무원 인권교육의 방법

1) 공무원 인권교육의 기준

인권 도시의 구현을 목표로 하는 광역지자체가 확보해야 할 인권행정 역량을 위해서 공무원의 인권교육 필요성과 중요성이 강조되고 있는데, 그렇다면 공무원 인권교육이 어떤 방법으로 어떤 내용으로 시행되어야 하는지를 검토하는 것이 필요하다.

(1) 유엔의 공무원 인권교육 방법과 기준

유엔 인권 교육훈련 선언(2012)은 인권교육에 대한 일차적 책임이 국가와 관련 정부 기관에 있음을 명백히 하고, 인권교육이 인권에 관한 교육, 인권을 통한 교육, 인권을 위한 교육이어야 함을 규정하고 있다.

유엔인권최고대표사무소(OHCHR)는 제1차 세계인권교육프로그램(2005~2009) 행동계획의 주요한 기초자료를 참고로 하여 제2차 세계인권교육프로그램(2010~2014)을 제시하였다. 이 프로그램계획 인권이사회 결의안에서 회원국들은 고등교육에서의 인권교육 및 공무원, 법집행관 및 군대에서의 인권훈련에 중점을 둘 것과 초등과 중등교육에서의 인권교육 또한 계속 수행해야 할 것을 밝히고 있다.

□ 유엔 인권교육훈련선언 (2012)

가. 제2조 제2항. 인권교육훈련은 아래와 같은 사항을 포함해야 한다.
(1 내용) 인권에 관한 교육 (About)
(2 방법) 인권을 통한 교육 (Through)
(3 목적) 인권을 위한 교육 (For)

나. 제7조 제1항. 국가 및 관련 정부기관은 ... 인권교육훈련의 개발, 실행, 증진, 보장의 일차적 책임을 갖는다.

□ 유엔 세계인권교육 프로그램(2010~2014)

- 인권실천을 진작할 수 있는 전략으로서 고등교육과 공무원, 법집행관 및 군인 등의 훈련프로그램에 인권교육을 포함시키는 것을 장려할 것
- 이러한 인권교육과 관련된 지속가능한 국가적 전략의 개발, 채택, 이행을 지원할 것
- 이러한 인권교육을 위하여 지방, 국가, 지역, 국제 등의 정부 및 비정부기관 간의 네트워킹 및 협력 구축을 지원할 것

제2차 세계인권교육프로그램 행동계획(2010-2014)에 앞서 수립된 유엔 인권교육 10개년 행동계획(1995-2004)에도 공무원 인권교육은 제2조 인권교육활동 주요 대상으로 포함되어 있다. 유엔 인권교육 10개년 행동계획은 직업교육과 정규 및 비정규 교육을 포함하여 모든 교육단계에서 인권교육 증진을 위한 필요성을 측정하고 효과적인 교육전략을 수립해야 한다고 강조하고, 국제적인 범위 뿐만 아니라, 국가, 지역, 지방의 차원에서도 인권교육프로그램을 구성하고 인권교육 역량을 구축하고 강화해야 하며, 다음과 같이 이행 프로그램을 제시하였다.

인권교육 10개년 행동계획(1995-2004)은 인권교육에 관한 수요조사에 대한 전략을 수립하고 지역사회조직이 지역주민에게 인권교육을 효과적으로 전달하기 때문에 지방 인권교육 프로그램을 강화하고 역량을 키울 것을 이행방안으로 제시하고 있는데, 인권교육은 그룹 활동, 강의와 토론, 사례연구, 패널토론, 가상 체험, 역할극, 실습 등 창조적이고 상호작용적인 교수 방법을 제안하고, 교육 시행 이후 사후 평가를 통해 인권교육 과정이 지속적으로 보완되고 개선되도록 지원해야 함을 강조하였다.

□ 유엔 인권교육 10년 행동계획 (1995-2004)

- 제22조. 인권교육활동에서 주요 강조 대상집단
  여성, 아동, 노인, 소수자, 난민, 선주민, 극빈자, HIV/AIDS 등 취약집단
- 제23조. 인권교육활동 주요 대상
  경찰, 교도관, 변호사, 판사, 교사와 교과과정 개발자, 군대
  국제공무원, 개발담당 공무원, 평화유지단, 민간단체, 언론, 행정공무원, 국회의원 등
- 이행 프로그램
  (1) 수요 조사(요구 측정) 및 전략 수립
  (5) 지방 프로그램과 역량강화
  - 지역사회조직이 효과적인 인권교육을 지역주민에게 전달
  - 국가책임단위는 지방 모임과 대표자들과 정기적 논의

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

(6) 인권교육자료의 공동개발
- 전문적 제시: 학자나 이론가보다 실천적 전문가로부터의 효과적 훈련 노력 유도, 당사자 참여 기반
- 트레이너 교육과 역량 구축: 특정 대상의 인권훈련과정. 훈련 후 책임을 가지고 활동할 만한 이를 선발. 자기 공간에서의 전파
- 교수기법: 창조적이고 상호작용적 교수방법론 제안-그룹활동, 강의-토론, 사례연구, 패널토론, 라운드테이블, 브레인스토밍, 가상체험, 역할극, 현장 답사, 실습, 시청각 자료 활용 등
- 대상 특성 기반: 특정 대상을 직접적으로 맞추어 적합하게 구성 전달. 교육대상의 일상 업무/역할 관련한 기준에 초점.
- 실제적 접근: 규범의 존재. 그리고 그러한 규범의 제한 내에서의 효과적 직무수행 방안
- 포괄적 기준 제시
- 감수성 훈련
- 구성의 유연성: 교육대상의 특수한 문화적·교육적·지역적·경험적 요구와 실제에 적용
- 평가도구 : 사전·사후 평가 포함 필요. 사전 질문은 대상자의 요구에 맞추어 기획, 사후/평가 - 과정의 지속적 보완과 개선 지원

구체적이고 집중적으로 공무원 인권교육을 강조한 제2차 세계인권교육프로그램 행동계획은 교육대상으로 공무원 인권훈련을 포함하고 있을 뿐만 아니라 인권교육의 주요 요소나 인권교육 활동 원칙에 대해서 규정하고 있다.

이 프로그램 행동계획은 국가의 행위자로서 자신의 관할권하에 있는 시민들의 인권 존중, 보호, 실현의 책임을 가지고 있는 다양한 범주의 성인 전문가를 위한 인권교육에 초점을 두는데, 국내법과 정부 구조에 따라 공무원에는 정부 부처나 국, 혹은 과 등에서의 관료 및 정책입안자, 지방정부 및 지자체 뿐만 아니라 재정, 경제부처 등의 피고용인, 교사, 공공의료전문가 및 사회복지사 등이 포함되는 것으로 언급한다.

인권교육의 구성 요소가 '지식과 기술, 가치와 태도 및 행동, 실천'의 세 가지임을 강조하고, 인권교육 활동의 원칙으로 발생하는 인권 문제를 분석하고 정치적, 사회적, 경제적, 기술적 분야에서 변화를 만들고, 인권을 존중하고 보호하고 실현하는 책무역량을 강화하는데 있다는 점 등을 제시하였다. 특히 인권교육은 각기 다른 문화적 맥락, 즉 각국의 역사적, 사회적 발전을 고려해야 하며, 인권증진을 위한 지식과 비판적 사고, 기술을 포함한 참여형 교육 방법론을 사용하여 참여와 인권의 향유, 인격의 온전한 발전을 장려할 수 있는 교육 학습환경이 조성되어야 한다고 보았다.

□ 제2차 세계인권교육프로그램 행동계획 (2010-2014)

(1) 인권교육의 요소
  (a) 지식과 기술
  (b) 가치, 태도 및 행동
  (c) 실천

(2) 인권교육활동의 원칙
  (a) 인권의 상호의존성, 상호연관성, 불가분성과 보편성 증진
  (b) 차이의 존중과 인정 - 차별 반대
  (c) 발생하는 인권 문제를 분석, 정치적, 사회적, 경제적, 기술적 분야의 변화로 전개
  (d) 자신의 인권 요구를 파악하고 효과적으로 요구할 수 있도록 개인과 집단의 역량 강화
  (e) 인권 존중, 보호, 실현할 책무 역량 강화
  (f) 각기 다른 문화적 맥락을 고려한 인권원칙, 각 국의 역사적, 사회적 발전을 고려
  (g) 인권 보호를 위한 지방, 국가, 지역, 국제적 인권기구와 메커니즘에 대한 지식과 기술 증진
  (h) 인권 증진을 위한 지식, 비판적 사고와 기술을 포함한 참여형 교육방법론을 사용
  (i) 참여, 인권 향유 및 인격의 온전한 발전을 장려하는 교육 학습 환경 조성
  (j) 학습자 일상과의 관련. 인권을 사회적, 경제적, 문화적, 정치적 현실로 이해하고 토론함

제2차 세계인권교육계획프로그램 행동계획은 국가의 행위자가 되는 다양한 범주의 성인 전문가를 위한 인권훈련을 강조하면서 구체적인 추진전략을 제시하고 있다. 우선 직무교육으로서 인권교육은 본격적으로 업무를 시작하기 전 연수 과정에서 의무적으로 설치되어야 하며, 전문적인 자격 부여 및 관련 경력개발을 위한 필수과목으로 개발되어야 한다. 특히 아동, 여성, 소수자, 장애인, 원주민 등 사회적으로 인권보장이 취약한 집단과 만나는 업무를 하는 공무원을 채용하고 훈련하는 정책으로서 인권교육이 반드시 실시되어야 한다고 강조한다.

국가훈련체계로서 인권교육을 직무교육으로 제도화하는 것이 필요하다. 모든 관련 과목에 인권원칙과 기준이 통합되도록 커리큘럼을 검토하고, 적절한 인권훈련과정을 개설할 것을 권고한다. 또한 대학, 정부 기관, 경찰 등에 인권센터를 설립하고 인권 전문가를 배치하고, 교육자 양성과정에 인권교육이 포함되는 등 다양한 전문가 집단이 인권훈련 프로그램에 참여하도록 촉진해야 하고, 인권교육에 관한 평가과정을 도입해야 한다고 강조하였다.

이러한 직무교육으로서 인권교육은 소속 조직과 기관의 해당 방침과 규칙 등에 연결되어야 하며, 이로써 단절된 노력이 아니라 평등, 차별금지, 존중, 존엄성, 공정성, 투명성 등 인권원칙의 연속선상에서 국가의 행위자인 공무원, 법집행관, 군인 등에 대한 감사체계 구축을 포함한다는 것이다.

□ 제2차 행동계획중 공무원 관련
- D. 공무원, 법집행관, 군인을 위한 인권훈련 증진행동

37. 대상: 국가의 행위자로서 다양한 범주의 성인 전문가를 위한 인권훈련
공무원 _ 공무원 및 공공기관 종사자, 교사, 공공의료전문가 및 사회복지사

☑ **추진전략**

(a) 훈련 정책 및 기타 관련 정책

43. 인권교육훈련이 전문적인 직무수행 및 행동에 바람직한 영향을 미쳤다면 해당 연수자의 소속 조직/기관의 해당 방침과 규칙 등에 연결됨으로서 지원되어야 한다.

① 재직 전(pre-service) 및 현직(in-service) 훈련 정책에 인권교육에 관한 규정이 포함되어 있는지 확인하고 재직 전 연수 프로그램에 대상 특성에 맞는 인권교육과정을 의무적으로 설치할 것을 검토
② 재직 전 및 현직 훈련과 관련하여 전문직 자격 부여 및 경력개발을 위한 필수과목과 같은 포괄적인 인권교육 정책 채택
③ 아동, 여성, 소수자, 장애인, 원주민 등과 같이 사회적으로 불리한 집단과 관련한 업무를 하는 공무원을 채용하고 훈련하는 정책으로 인권교육 채택
④ 인권훈련 제도화에 관한 사항;
: 선발된 대상을 위한 일회성 교육이 아닌, 해당 업무와 복무해야 할 사회 부문이 모두 참여하는 국가 훈련체계로 구축
: 모든 관련 과목에 인권원칙 및 기준이 확실히 통합되도록 진행 중인 재직 전, 재직 중 훈련 커리큘럼을 검토하고 추가적으로 적절한 특정 인권훈련 과정을 개발
: 대학, 정부기관, 경찰대학 및 사관학교 등에 인권센터를 설립하고 인권전문가를 배치
: 가능하면 교육자 양성을 우선순위를 두어야 한다. 교육자 양성을 위한 교육에는 인권교육방법과 교육설계에 관한 시간도 포함한다.
: 다양한 전문가 집단의 인권훈련 프로그램 참여를 진작시키기 위하여 인센티브제도 도입
: 인권훈련에 관한 평가 및 영향 평가 매카니즘을 구축
⑤ 인권교육훈련은 단절된 노력이 아니라 인권 역량강화 구축전략의 일환이 되는 경우 인권훈련이 인권기준에 부합하지 않는 것은 아닌지, 특히 인권에 대한 전문성을 강화하는데 도움이 되는 것인지 등을 확인하고 검토할 수 있는 전문성에 관한 정책과 규정이 중요하다. 이러한 정책들은 인권원칙을 저해하지 않는 공무원, 법집행관, 군인 등을 감사체계의 구축을 포함할 수 있다. 다시 말해 평등, 차별금지, 존중, 존엄성, 공정성, 투명성 등의 인권원칙의 연속선상에서 공무원, 법집행관, 군인 등의 임용, 평가, 보상 및 훈련 정책 수립, 성차별 및 성희롱 예방 정책, 그리고 특히 인권에 영향을 미칠 수 있는 특수한 전문직으로서의 과제에 대한 규정 등을 마련한다.

훈련과정에 대해서도 중요한 전략을 제시하는데, 우선 대상이 구체적으로 규명되어야 하며, 인권교육은 이렇게 특정하게 규정된 대상의 직면하고 있는 상황을 고려해야 한다는 것이다. 따라서 교육내용은 경찰의 예시를 든 것처럼, 특정 직업으로 바탕으로 해당 전문가 집단의 기능이 무엇인지, 임무를 수행함에 있어 해당 분야에서 발생할 수 있는 인권 쟁점이 무엇인지, 직무에 어떤 영향을 주고받는지를 분석하고 인권의 관점에서 정책과 행동을 선택하고 집행하고 실천할 수 있

는 방안에 관한 것이어야 한다고 강조한다. 각각 서로 다른 역할과 책임, 조직 문화를 반영하여 훈련내용을 개발해야 한다는 것이다.

이렇게 업무와 직접적으로 관련되어야 하며 실천적인 내용을 포함해야 할 뿐만 아니라 공무원 인권교육은 참여적이고 감수성을 자극하는 교육 기법을 적용해야 하여 피 훈련자의 인권감수성을 자극하고 인권 문제에 민감하게 할 수 있어야 하고, 동료 간의 학습이 가능해서 서로 상호소통하는 과정에서 지식과 경험을 공유하는 방법을 권고한다. 이렇게 개방적이고 민주적인 교육 경험이 공무원들이 자신에 대한 자긍심을 확인할 수 있다고 보았다.

□ 제2차 행동계획중 공무원 관련
- D. 공무원, 법집행관, 군인을 위한 인권훈련 증진행동

☑ **추진전략**

(b) 훈련과정 및 도구

44. 공무원, 법집행관, 군인 등 성인을 위한 인권교육의 효율성을 배가하기 위한 전략에는 다음과 같은 사항이 포함된다.

① 훈련 방법론과 실천에 관련하여 정확한 방법론적 원칙에 기반을 둔 인권훈련을 개발하는 것은 성인교육학 및 경험에서 보여주는 것과 같이 다음의 사항을 포함한다.

(ⅰ) 대상의 구체성

훈련은 특정분야의 대상을 직접적으로 목표로 하고 그들이 직면하고 상황을 적절히 고려해야 한다. 경찰, 보건 분야 근무자, 외교관, 군인, 개발 관련 전문가 등이 이들에 속한다. 피훈련기관이나 집단에 관한 훈련욕구 사정에 대한 자문은 전문적 의무, 경험, 기대, 개인적 배경 및 훈련 참가자의 열망, 참가자의 인권교육에 관한 지식 및 기술 등의 분석하기 위하여 조직되어야 한다. 이는 구체적인 학습목표를 설정하고(교육 후 목표로 삼는 참가자의 지식, 태도, 행동 및 기술), 평가 전략을 구상하며 특히, 학습목표 달성여부 측정방안 및 해당 훈련 외의 이행해야 할 활동에 대한 사정 등을 수립한다.

(ⅱ) 관련성 및 실천적 내용

이전의 원칙과 마찬가지로 훈련내용은 피훈련자의 일상생활과 직접적으로 관련된 인권기준 및 실천에 초점을 맞춰야 한다. 전문가 집단은 인권이 무엇인지 뿐만이 아니라 실제 일상생활 상황에서 이러한 규칙을 어떻게 적용해야 하는지 이해하고 있어야 한다. 따라서 교육내용은 특정 직업으로 인하여 접할 수 있는 인권쟁점 등을 바탕으로 해당 전문가 집단의 기능이 무엇이며 임무를 수행함에 있어 해당 전문분야에서 발생할 수 있는 인권쟁점에 초점을 맞추어 어떻게 인권을 적용시킬 수 있는지 등을 고려하여 구성돼야 한다. 예를 들어, 경찰의 경우 인권교육은 국제인권법의 일반적인 역사 개요가 아닌 경찰의 수사방식에 관련된 인권기준을 교육내용으로 해야 할 것이다. 수색 및 압수, 체포 및 재판 전 구류, 무기와 화기의 사용, 치안, 응급상황 및 내부 갈등 상황, 군중 제압에 관한 합법적인 대책 등에 관한 교육이 그 예이다. 경찰을 위한 인권교육은 또한 아동, 여성, 이민자, 난민, 장애인 등 특별보호가 필요한 집단의 인권에 관해서 다뤄야 한다. 대상에 따라 경찰명령, 관리 및 통제 등에 관한 문제도 다루어야 하는데 이는 내부규칙, 행동규범, 재직자를 위한 교육, 반차별적이고 평등한 채용과정, 신입사원 심사, 지역사회 치안전략, 고충처리제도, 법 위반시 구체적인 처벌에 대한 공표, 경찰의 현장검사, 신속하고 공정한 수사를 개시할 의무 등의 사항 등을 포함한다.

(ⅲ) 참여적이고 감수성을 자극하는 훈련 기술

인권교육 프로그램은 참가자의 활발한 참여를 위하여 시청각 방법으로 브레인 스토밍, 역할놀이, 집단 작업, 사례연구, 패널토의 및 견학 등의 창의적이고 상호적인 성인교육기법을 적용해야 한다. 성공적으로 계획된 교육은 훈련자 스스로가 인권침해(예를 들어 태도와 행동에서 성별이나 인종에 갖고 있는 편견에 대한 인식 강화)에 빌미를 제공할 수 있기도 할 뿐 아니라 인권을 보호하고 향상시킬 수 있는 두 측면 모두의 잠재력에 대한 피훈련자의 인권감수성을 자극하여 인권문제에 대해 민감하게 해야 한다.

(ⅳ) 동료 간 학습(Peer learning)

동료 간의 학습, 즉 경찰 및 군인이 교수와 학생의 관계로 동료들 끼리 서로 가르쳐 주는 방법을 통하여 많은 성과를 얻을 수 있다. 이 방법은 대상에 따라 그 특유의 조직문화에 더 접근할 수 있기에 효과적이다. 동시에 인권전문가들이 학습에 참여하여 교육과정에 인권 기준이 지속적이고 완전히 반영되고 있음을 보장해야 한다.

(ⅴ) 자긍심의 역할

피교육자가 성인인 경우 교육에 도움이 되는 전문지식 및 실무경험을 갖고 있다. 따라서 훈련생의 전문적인 지식 및 경험의 교환이 가능하도록 격려하고 자신에 대한 자긍심을 가질 수 있도록 분위기를 조성하는 것이 바람직하다.

② 공무원, 법집행관, 군인 간의 서로 다른 역할, 책임 및 조직문화 등을 반영하여 공무원, 법집행관, 군인을 위한 구분되는 내용의 훈련내용 개발을 위한 훈련 내용에 관한 사항

: 폭넓은 전문가를 포함하고 있는 공무원에 관한 사항에 있어(위의 37(a) 참조) 이 범주에 속한 인권훈련 내용은 실제적으로 다를 것이다. 일례로 사회복지사를 위한 인권훈련은 아동, 여성, 노인, 장애인, 수감자, 난민 및 이주민 등과 같은 취약집단의 보호를 기본 방향으로 해야 할 것이다. 왜냐하면 사회복지사로서 공공의 이익을 위하여 국가행동이 특히 이러한 사람이나 집단의 인권을 위협할 때 이들의 인권보호를 보장해야 할 필요하기 때문이다. 지방정부 공무원을 위한 인권훈련은 투명하고 책임감 있고 시민의 참여를 장려하는 정치적, 제도적 절차를 통한 자율성의 실천 등의 모범적 거버넌스(goodgovernance) 배경의 인권기준에 초점을 맞추어질 것이다. 외교관을 위한 인권훈련은 특히. 인권조약 및 매카니즘에 초점이 맞추어져야 할 것이다. 외교관으로서 국제인권기구에서의 자국이 국제인권발전에 공헌하고 의견제출 등을 요구받고 있을 것이다.

③ 교육교재에 관련하여 교육교재가 위에서 언급된 방법을 반영해야 개발되었는지를 검토해야 한다. 또한 기존 교과서와 지침서의 내용은 인권원칙에 부합하며 해당 대상에게 적합한지 확인하기 위해 검토하고 수정·보완되어야 한다.

(C) 학습 및 근무 환경

45. 인권훈련은 인권이 실천되는 환경에서만 이루어질 수 있다. 따라서 다음과 같은 전략이 이행될 수 있다.

(a) 행동강령, 공무원과 근무자를 위한 직업윤리, 모든 분야의 인권기준을 포함하는 고용인을 위한 실천 강령, 피고용인의 권리 및 책임에 관한 헌장 등 분명하고 공유할 수 있는 정책문을 개발하고 채택할 것

(b) 인권 관련 행사, 대회, 시상, 장학금 수여 및 경품 등을 통하여 인권분야에서 성과에 대해 인정하고 축하하고 격려할 것

(c) 인종차별, 성폭력 등과의 전쟁 등과 같은 공식적인 행동계획의 채택을 포함하여 법집행관, 지방정부, 군인, 나아가 더 넓은 공동체 간의 상호작용을 증진시킬 것.

또한 공무원 인권훈련은 인권이 실천되는 환경에서만 이루어질 수 있다고 강조한다. 따라서 인권에 대한 조직의 관심을 키우는 다양한 문화행사나 인권 분야에 대한 성과를 축하하고 격려하

는 방식에서부터 공무원의 일터가 인권 기준을 충족할 수 있도록 고용인을 위한 실천 강령이나 정책문, 조직 내 인권 이슈에 관한 행동강령 등을 개발하고 채택하는 방안, 그리고 더 나아가 인종차별, 성폭력 등에 대한 공식적인 행동계획을 채택하여 법 집행관, 지방정부, 군인 등 더 넓은 공동체에서 상호작용을 증진시킬 수 있는 전략도 중요하게 제기한다.

(2) 공무원 인권교육 훈련 관련 가이드라인

유엔 문서 외에도 공무원 인권교육 훈련에 관한 가이드라인을 살펴보면, 국제엠네스티(1988)는 중요한 12가지 지침을 제공하고 있다. 우선 기획에서는 인권 상황에 대한 사전 평가와 인권교육의 목적을 책무성으로 명확히 수립하는 것이 중요하며, 훈련 대상과 교육 목표가 잘 호응 되도록, 교육 후 추후 활동과 잘 통합되도록 기획하는 것이 중요하다고 제시하였다.

내용 구성은 국가 및 지역 사회 활동과 잘 조응해야 하며, 실천지향적이고 참여형 기법으로 하고, 교육훈련가와 교육대상과의 관계가 잘 형성되어야 할 필요가 있으며, 교육에 전념할 수 있도록 환경을 갖추고, 지속적인 평가로 인권평가가 개선되어야 한다고 안내하고 있다.

□ 공무원 인권교육훈련의 성공적 실천을 위한 12개 가이드 (1998, 국제앰네스티)

① 기획
- 인권상황에 대한 사전 평가
- 인권교육의 목적 : 책무감
- 훈련 대상과 교육 목표의 정렬
- 교육 후 활동과의 통합

② 내용 구성
- 교육 내용은 국가 및 지역사회 활동과 정렬
- 실천지향적, 참여형 학습기법 포함

③ 교육활동가
- 교육훈련가와 교육대상의 관계 형성 (기존 관계 포함)

④ 협력/환경 등
- 교육담당자의 교육업무 전념 보장
- 비정부기구의 전반적 참여
- 지속적 평가를 통한 지속적 개선

(3) 국내 공무원 인권교육 훈련지침

제2차 세계인권교육프로그램 행동계획에서의 주요 전략은 ① 부처/조직의 목표에 부합하는 인

권교육의 구성, ② 신입 공무원 교육 과정에서의 인권교육 의무적 설치, ③ 사회적 소수자에 대한 교육, ④ 커리큘럼으로서의 인권교육 프로그램 구성, ⑤ 인권센터를 통한 역량 및 콘텐츠 확보, ⑥ 인센티브 제도를 통한 인권교육 확산 활동, ⑦ 평가시스템 도입 등을 강조하는데, ①,③, ⑤,⑥,⑦의 항목은 제3차 국가인권정책기본계획(NAP)에서 제시하고 있는 내용에서도 확인할 수 있다.

제3차 NAP는 주요 정책과제 중 하나로 '인권 의식과 인권 문화를 높여가는 사회'를 상정하고, 인권교육에 관련한 기본 과제를 제시했으며, 제2차 계획에서 제시된 내용의 지속적인 전개와 함께 집행력을 높이기 위한 세부 사항이 추가되었는데, 공무원 인권교육과 관련된 사항은 다음과 같다.

- 공무원 인재개발 지침 내 인권교육내용 포함
- 훈련기관별 특성에 맞는 인권교육 실시
- 공무원 교육 훈련기관 평가 시 인권교육 실시 여부 평가 (인권, 장애인, 양성평등, 다문화 교육 등 반영)
- 사회적 소수자에 대한 인권교육 실시 장려

하지만 NAP에서 국가 및 지방공무원 인권교육에 대한 지침을 두고 있지만, 공무원 대상 인권교육에 대하여'인권정책기본계획 및 인재개발 지침'에 간략히 제시되어 있을 뿐이고, 명확한 법적 규정 없이 시책 교육과제로만 제시되어 있어 실효성이 없다. 특히 교육훈련기관에서의 인권교육 실시에 따른 기관 평가 반영을 포함하고 있으나 아직 적용되지 않고 있다.

제2차 NAP에서부터 2011년 "유엔 인권교육 및 훈련에 관한 선언"에 부응하기 위해 인권교육에 관한 기본법 제공 및 관련 법·제도의 개선이 필요하다는 것을 제기하며 추진과제로 구성한 바 있지만 아직 인권교육에 관한 법률이 제정되어 있지 않다.

2001년 국가인권위원회의 창설과 동시에 유엔인권이사회 등에서 인권교육법을 제정하기로 약속[6]했을 뿐만 아니라, 문재인 정부의 2017년 국정과제로 '국민 인권을 우선하는 민주주의 회복과 강화'라는 명분 아래 인권교육을 포함한 제반 인권정책의 체계화가 제시되었으나, 이러한 약속들에도 불구하고 현 시점에서도 인권교육에 관련된 법 조항은 인권위원회법에 하나의 조항에 적혀있을 뿐이다.[7]

---

6) 2008년 5월 유엔인권이사회 일반정례보고(Universal Periodic Review)에서 인권교육법 제정을 하겠다고 국제적으로 공표하였다.

7) [국가인권위원회법] 제26조(인권교육과 홍보) ① 위원회는 모든 사람의 인권 의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 인권교육과 홍보를 하여야 한다.

몇 년간의 인권교육에 대한 입법 활동은 국회에서 제대로 논의조차 되지 못한 상태로 있어왔다. 최근 법무부와 국가인권위원회가 공동 발의한 '인권정책기본법'이 상정되어 있다는 점에서, 해당 법안에서 제시한 공무원 인권교육에 관련 요소를 정리해 본다.

□ 인권정책기본법(안)에서의 인권교육

① 제3조 (정의)

제2항 "인권교육"이란 모든 사람이 인권을 존중하는 문화를 만들고 인권침해나 부당한 처우를 예방할 수 있는 기술과 지식, 사고와 행동방식을 형성할 수 있도록 하는 각종 교육, 훈련, 정보의 제공, 인식의 제고 및 학습 활동을 말한다.

인권교육의 정의에서, 일반적 교육을 넘어, 훈련 및 홍보 등 제반 활동을 포괄하고 있다.

② 제8조 (지방자치단체의 인권기구 설치)

제1항에서 광역단위 지방자치단체는 인권침해에 대해 조사 및 시정 권고 등의 업무를 독립적으로 수행하는 인권기구를 두도록 강제조항으로 구성하며, 제2항에서 기초단위 지방자치단체는 해당 기구를 둘 수 있도록 규정한다.

③ 제9조 (인권정책책임관 지정)

제1항에서 중앙행정기관 및 광역단위 지방자치단체는 인권정책을 수행하기 위한 인권정책책임관을 두도록 강제조항으로 구성하며, 제2항에서 기초단위 지방자치단체는 인권정책책임관을 둘 수 있도록 규정한다.

④ 제24조 (인권교육의 실시)

지방자치단체 및 공공기간 소속 공무원 및 직원을 대상으로 한 인권교육을 대통령령으로 정하는 바에 따라 실시하도록 규정한다.

⑤ 제27조 (인권교육을 위한 협력)

제24조의 기관은 인권교육의 실시를 위해 국가인권위원회에 협력을 요청할 수 있으며, 국가인권위원회는 인권교육 지원 업무를 수행한다.

인권정책기본법의 목적에 부합하는 인권교육의 실천적 시행을 위한 체계적이고 집중적인 준비가 필요하다. 우선 지체되고 있던 교육대상의 확대인데, 행정부처 및 광역 및 기초 지방자치단체, 그리고 공공기관, 학교 전체의 구성원들로 인권교육을 확대하기 위한 물적, 인적 자원이 필요하다. 교육참여자들이 주체가 되는 참여형/토론형/문화형 인권교육으로 전개하기 위한 콘텐츠의 확보 및 교육활동가의 양성이 무엇보다 시급하다.

기존의 공무원 교육훈련 체계에서 이러한 교육이 일회성이 아닌 체계적 교육훈련 과정으로 기획- 시행- 업무상 실천 - 모니터링- 평가- 기획의 피드백 과정이 나선형 방식으로 일어나도록 인권교육 시행체계의 전반적인 재구성이 필요하다.

KOR 국가인권위원회 humanrights.go.kr

현재 광역지자체에서 직접 시행하고 있는 공무원 대상 인권교육은 일부 지자체에서 실시하고 있는 직무형 인권교육 (1~3일 과정)과 인권조례에 근거한 전체 공무원 대상 인권교육으로 크게 나눌 수 있다. 그러나 조례에 근거한 인권교육 대부분은 연 1~2회 교육이며, 공무원 직무에서의 인권역량을 강화하기 위한 틀로서는 부족하다.

특히 부족한 점은 1) 교육참여자의 인권교육에 대한 성과 평가 및 모니터링이 일부 지자체에서만 이루어지고 있으며, 2) 이로 인해 인권교육에 따른 실천 및 역량 강화를 확인할 방법이 없으며, 3) 피드백 과정이나 교육 이력과 교육 경험을 반영하여 교육 커리큘럼을 연속적으로 구성하기 어려워 연 1회의 행사처럼 단절된 인권교육인 경우가 많다는 점이다.

대부분의 지자체에서 연간인권교육계획을 제시하였으나, 앞서 역량 강화를 위한 중장기적 계획이나 이에 근거한 교육프로그램의 전개, 그리고 이러한 교육 성과 관리나 모니터링, 평가의 체계가 없기 때문에 인권에 대한 전문성을 강화하는데 도움이 되는지, 인권훈련이 인권 기준에 부합하는지 등을 검토하기 어렵다.

공무원 교육훈련 및 인권조례 등에서 인권교육에 관한 조항들은 인권교육을 제도화하는 근거규정에 불과하여 인권교육의 시행 여부만을 확인할 수 있는 상황일 뿐, 어떤 인권교육을 어떻게 시행하고 있는지 알 수 없기 때문에 이 조항들이 인권교육 훈련에 대한 가이드 라인으로 활용되기 어렵다.

2) 공무원 인권교육의 목표와 모델

(1) 책무 중심의 인권교육

지방자치단체 공무원 인권교육의 궁극적 목적은 자기 업무에서의 인권에 대한 이해와 이에 기반한 책무성을 높이는 것이다. Tibbitts[8](2017)은 인권교육의 목표가 '인권침해 감소'라는 측면에서 국가 행위자인 '공무원 등 공공영역 종사자의 변화 행동'과 '개인의 변화 행동'의 목표를 구분하고, 인권교육의 모델 중 '책무성'과 '행동'모델이 직무역량의 발전과 함께 인권 침해를 줄이는 공공영역의 변화로 이어진다고 보았다.

티빗(Tibbitts)은 이전의 인권교육모델을 발전시켜 제시하고 있는데, 이를 정리하면 〈표 7〉과 같다. 최근의 인권교육 문서에서 성공적인 인권교육 프로그래밍의 핵심 특징으로 인권역량 강화를 강조하며, 이는 책무성 모델과 행동 모델에 가장 밀접하게 연관되어 있다. 책무성이 중심이 되는 이 모델에서는 인권교육이 인권 가치에 부합하는 방식으로 자신의 책무를 다할 수 있게 전

8) Felisa Tibbits. (2017). Evolution of Human Rights Education Models. In Monisha Bajaj (Eds.). *Human Rights Education: Theory, Research, Praxis* (ch. 4). University of Pennsylvania Press.

문직 구성원들의 동기와 역량을 개발한다는 명시적 목적으로 수행된다. 이러한 이유에서 책무성 모델은 명확한 '전문성 개발' 혹은 '직무 개발'이라는 모델명으로 확장된다.

이 접근은 기능 중심이고 성인 학습이기 때문에 성공적인 교수/학습 과정에 관심이 있으며, 참여형 관계 전략을 넘어 학습자의 직업적 역할과 책무에 관련된 영역에서의 역량개발과 직접 결합한다. 이 모델의 경우 학습자들은 이미 자신의 직업적 역할을 통해 스스로 자신이 인권보장과 간접적으로 연관되어 있음을 예상할 수 있다.

이 모델에서 인권교육의 전제는 학습자가 개인과 집단의 권리보호에 직접 관여하게 된다는 점이며, 따라서 그들의 업무에 내재된 것으로 보이는 권리 침해라는 위협과 인권 침해를 줄이려는 전략은 사람들이 자신의 직접적 책무를 어떻게 수행하는가에 영향을 미친다.

이렇게 전문 직업군을 대상으로 진행되는 인권교육은 훈련기관이나 고등교육기관에서 사전 교육 과정으로 진행되고 실무교육에서 전문 내용을 훈련을 통해 받게 된다. 인권교육의 구체적인 내용과 기술, 적용은 직업과 직무에 따르게 되므로 업무교육을 이해하는 것이 중요하며, 실용적이고 적용가능한 공감적인 인권교육이어야 한다. 또한 직업을 중요하게 간주하면서도 학습자 개인의 경험과 가치, 취약성과 열망을 인권교육에서 교차시키는 것도 중요하다.

티빗(Tibbitts)은 인권교육의 교수/학습 차원에서 4가지 유형의 방법론 즉, 강의형 방법론, 참여형 방법론, 역량 강화형 방법론, 변화 방법론 등이 있는데, 지식의 이해를 통한 '사회화'를 강조한 '가치와 인식 인권교육 모델'은 주로 강의형 방법론에 의존하는 한계를 지적하였다. 그러나 자신의 '직무'와 관련하여 인권을 보호하고 인권 침해를 예방하는 역량을 강화하고자 하는 '책무성 인권교육 모델'과 개인 영역과 사회제도영역에서 변화를 촉구하고자 하는'행동주의 인권교육 모델'은 강의형보다는 참여형 방법론, 역량 강화형 방법론이 더 적합하며, 변화 방법론으로 접근한다고 설명하였다.

티빗(Tibbitts)은 개인으로서 접근하면서도 사회복지사, 교사, 변호사, 법 집행 공무원이 정직하고 비판적인 직업인이 되도록 인권교육과 만나는 것이 필수라고 지적한다. 책무성-직무개발 인권교육이 학습자의 개인적 가치체계에 호소할 수 있으며, 이러한 변화가 이루어졌을 때 직업적 역량을 넘어 본질적인 역량 강화와 행동주의로 나아갈 수 있다고 보았다. 티빗(Tibbitts)이 강조하고 있는 책무성-직무개발 인권교육과 역량 강화 방법론은 공무원의 인권교육 체계를 모색하는데 중요한 방향을 제시한다.

광주와 서울 등 일부 지방자치단체는 2012년부터 전체 공무원 대상으로 인권교육을 전개하였기 때문에 인권교육을 시행한지 10년을 맞는 경우도 있지만, 인권교육을 여전히 연례 행사처럼

개최해 시행한지 몇 년이 되지 않은 지자체도 있다. 현재 인권교육에서 점하고 있는 위치나 현황은 각 지자체마다 차이가 있으나 인권교육프로그램을 계획할 때 설정하는 목표는 이제 인권 감수성을 토대로 인권행정역량을 강화하고자 하는 지자체가 대다수이다.

공무원 인권교육은 단순하게 인권에 관한 정보를 전달받는 입장이 아니라 인권에 대한 기본적인 지식을 갖추고 인권에 대한 가치와 태도를 내면화하는 것이 필요하다. 특히 사회적 약자의 불평등한 삶을 더 민감하게 포착하고 인권 이슈에 지속적으로 관심을 가질 수 있도록 인권 감수성을 높이며, 더 나아가 자신이 일터에서 하는 업무와 직무에서 인권관점을 적용하여 어떤 행위를 하도록 촉진하는 교육이다. 따라서 공무원 인권교육은 '가치와 인식-사회화'의 모델을 딛고'책무성 직무개발' 모델에서 출발하는 것이다.

인권 감수성의 강화가 목표라고 하더라도 공무원 인권교육의 모델은 인권 감수성이 업무에서 작동하게 되는 상황을 목표로 하기 때문에 지방자치단체 공무원 인권교육의 제1 원칙은 책무성-직무 개발 모델에 기반한 **'책무성 인권교육'의 도입**이어야 한다.

정규과정으로, 직무교육 과정에서 시행되어야 하며, 지향점은 업무 역할 및 책무에 관련한 인권역량 개발이며, 참여에서 방법론적 역량 강화에 이르기까지 적극적이고 제도 중심의 인권가치 적용이 직무 역할에서의 기준이 된다.

〈표 7〉 티빗 인권교육 모델(2017)의 주요 요소

요소 / 모델	가치와 인식-사회화	책무성-직무 개발	행동주의-변화
교육 부문	정규교육부문 (학교)	정규(신입과정), 직무과정	비정규 부문
일반적 목표 대상	학생, (시민)	공무원, 공공영역 종사자, 언론인등	취약 계층, 청소년
지향점	정보 전달	업무 역할 및 책무에 관련된 역량 개발	개인적 변화, 인권 행동주의, 사회 변화
주요 콘텐츠	일반 인권 이론, 역사, 콘텐츠, 학습자 권리에 대한 일부 지점	대상에 관련된 인권 콘텐츠, 국가 보호 시스템과 직무 행동 강령 등	학습자 관련된 인권 콘텐츠, 학습자의 권리와 현재/ 지역적 인권침해에 초점을 맞춘 내용 등
교수와 학습 전략	강의에서 참여까지	참여에서 방법론적 역량강화까지	방법론적 역량강화에서 본질적 역량강화/ 변화까지
인권침해 감소 전략	수동적 : 인권담론의 사회화와 정당화	적극적-제도 : 인권 가치의 적용과 직무역할에서의 기준	적극적-변화: 분석틀의 통합, 개인/ 공공 영역 모두에서의 침해 줄이기 위한 행동실천, 사회변화 요소를 만들기 위한 집단행동과 참여

(2) 인권역량과 역량기반 인권교육

역량강화 방법론은 인권역량이 무엇인지 규명하고 이러한 역량을 표적화하여 교육안을 구성하는 인권교육으로 구체화된다. 교육에서'역량'에 대한 접근은 기존의 교육이 암기 위주의 지식 체득에 대한 비판적 반성에서 비롯되었다.

교육의 목표가 학습자의 입장에서 "무엇을 배우는가?"가 중요한 이슈였다면, 이제는 학습자가 "무엇을 할 수 있느냐?"의 이슈에 초점을 맞춘다. "무엇을 할 수 있는가?"는 역량(competency)과 관련한 것으로, 지식의 암기나 습득에 중점을 두는 교육에 대한전환을 요구한다. 역량의 개념이 인간의 삶에 유의미한 능력을 지능이라는 단일요소로 대변할 수 없다는 문제의식에서 창안되었다고 하는 의미도 같은 맥락이다.

유엔은 세계인권교육프로그램에서 인권교육이 다음과 같은 요소를 포함하는 다차원적인 것이라고 설명한다. 인권교육은 (a) 인권과 인권보호를 위한 기제를 배우고, 실생활에 적용할 수 있는 기술을 습득하고(지식과 기술의 요소), (b) 인권 가치를 발전시키고, 인권을 옹호하는 태도와 행동을 강화하며(가치, 태도, 행동의 요소), (c) 인권을 수호하고 증진시키는 행위(행위의 요소)를 함께 포함한다는 것이다.

따라서 인권교육을 통해 증진되어야 할 인권역량의 요소는 인권과 인권보호 기제를 배우는 지식의 차원, 인권의 가치를 발전시키는 가치의 차원, 인권을 옹호하는 태도의 차원, 행동과 행위의 차원, 실생활에 적용시키는 기술의 차원 등 복합적으로 구성된다.

유엔의 인권교육문서에서 인권역량을 구체적으로 설명하고 있는 것은 OSCE/ODIHR 가 발간한 "Guidelines on Human Rights Education"시리즈이다. 이 시리즈는 '법 집행 공무원(law enforcement officials', '의료종사자(health workers)', '학교체계(secondary school systems)','인권활동가(human rights activists)' 등 4개 집단에 대한 인권교육에 대해서 전체 과정과 목표, 핵심 역량과 커리큘럼, 훈련과정과 학습과정, 평가 등의 방안을 제시하고 있다.

이 가이드라인은 인권교육에서 목표가 되는 핵심역량을 ① 지식과 이해 ② 태도와 가치 ③ 기술 이라는 3가지 범주로 분류하여 제시하는데, 기술은 행동, 실천과 연관된 개념이다. 역량은 범주마다 개별적으로 제시되지만 대다수는 상호 연계되어 있음을 강조한다. 예를 들어 타인의 고통에 대한 공감의 자세는 학습자가 인권 침해와 관련하여 타인을 인식하기 위한 행동을 취하는 것과 연관될 수 있다는 것이다.

OSCE/ODIHR의 가이드라인은 이 3가지 핵심역량의 각각의 차원에서 법 집행 공무원, 의료

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

종사자, 학교, 인권활동가의 네 집단의 역량을 구성하고 있다. 각각의 특수성을 반영하기도 하지만 모두 동일하게 제시하는 공통적인 요소도 함께 제시한다.

예를 들면 〈표 8〉과 같이, '지식과 이해'의 영역에서 인권 가치와 국제인권문서, 인권의 특성과 원칙, 인권 침해 원인과 구제 절차, 소수집단의 인권보장, 평등과 반차별, 젠더 관점, 인권교육 등 인권 전반적인 이해에 대한 역량은 네 집단에게 모두 요청하고 있는 공통적인 요소이며, 이러한 인권의 가치와 관점을 구체적인 직무에 적용하여 이해하고, 직무와 연관하여 구체적으로 국가의 책무를 파악하여 인권의 이슈를 분석하도록 집단의 특성에 따라 세밀하게 확장하여 제시하고 있다.

법 집행 공무원의 경우, 법 집행의 맥락에서 야기되는 인권 이슈의 이해와 시민의 인권에 대한 침해 위험성을 인식하고 사법기관의 투명성과 책임감을 강조하며, 인권침해에 대한 조사 의무, 사법 과정에서의 인권과의 긴장, 충돌, 균형 잡힌 공권력 등 자신의 직무에서 인권의 가치를 지키고 이를 시민과 소통할 수 있는 역량을 강조한다.

의료종사자의 경우, 의료와 보건, 건강의 영역에서 제기되는 인권 이슈와 이에 대한 국가책무를 집중적으로 이해하고, 특히 건강에 해를 입히는 지역 사회 사회환경에서부터 국제적 환경, 그리고 기후변화에 이르기까지 다각적인 차원의 요소를 분석하며, 특히 소수집단의 건강권과 환자의 권리가 침해되지 않도록 보장해야 하는 건강 분야 직무수행에 대해 강조한다. 또한 의료와 건강에 대한 자원을 시민에게 평등하게 배분하고 접근성을 보장하는 정책에 참여하여 주체적인 역할을 수행하는 역량도 주요하게 요청한다.

인권활동가의 경우는 인권보장에 대한 국가의 책무를 인식하고, 인권옹호 및 인권증진 활동에 활용할 수 있는 지역적, 국가적, 국제적인 자원과 도구에 대한 지식을 이해하고, 지속가능한 발전과 IT기술 등 사회적 변동의 영향력을 이해하는 역량이 중요하다고 강조한다. 학교에 대해서는 아동권리의 원칙과 국제아동권리협약 등을 더 이해하고 인권을 위협하는 상황에 대한 예방과 대처방안을 잘 인지할 수 있어야 함을 역량으로 심화하여 제시한다.

〈표 8〉 OSCE/ODIHR 인권역량 -지식과 이해 영역

구분	지식과 이해 영역
공통 요소	• 인권의 역사와 철학 / 국제인권문서와 국제기구/ 국제인권보장체계와 이용 가능한 인권구제절차 • 인권의 가치와 연관된 타 가치와의 관계 / 세계 모든 지역의 인권운동 • 무력충돌과 인도주의 법과 보호/ 국제적 차원의 정의와 반인륜적 범죄 • 인권의 원칙과 인권의 우선성 / 인권의 특성과 각 관점에 대한 도전/ 국가 차원의 인권 법 • 고정관념과 편견을 포함한 인권침해 근본 원인 / 인권침해에 기여하는 사회적 요인 • 소수집단의 인권이슈와 인권보장 / 평등과 反차별 / 젠더 평등 / 인권교육의 중요성 등
법 집행 공무원	• 특정 문서에 정의된 법 집행 공무원의 직무 / 사법 맥락에서 인권침해구조와 보상체계 • 인권에 대한 절대적 권리 및 가능한 제한 사항 / 민주 사회의 법 집행과 자유권의 가치 • 민주 사회의 사법기관 목표와 청렴과 공평성 / 사법 직무 행사와 인권 기준 • 위험(테러, 안보 등)의 평가와 인권 / 대상별 적절한 대중적 소통과 사생활보호 • 소수자의 권리와 혐오범죄의 위험성 인식 / 투명성과 책임성과 균형잡힌 공권력 사용 • 인권침해가해자에 대한 법적 책임과 조사의무/ 인권침해 위반과 방조 혐의와 법 집행 공무원 책임 등
의료 종사자	• 인권침해와 건강권 이슈와 국가의 책무/ 기후변화와 건강권 /바이오기술과 인권이슈 • 건강에 영향을 미치는 인권침해와 인권침해에 대한 국가책임 / 건강 관련 자원의 분배적 정의 • 국제적 질병 확산시 공중보건과 인권의 일치 / 재생산권리와 개인정보의 권리 • 장애인의 건강권/ 취약계층의 임상연구 제한 / 인권에 대한 지역사회의 조건과 의료정책 영향력 • 기본건강 결정요인과 건강 권리 / 건강관리요소의 품질과 접근성 등 / 보건과 인권교육 • 환자와 환자 가족의 권리/ 소수자집단의 건강권 보장/ 의료종사자의 인권보장 업무 / • 의료종사자의 노동권과 돌봄받을 권리/ 보건정책에 대한 인권기반 접근과 참여할 권리 등
학교	• 아동권리의 원칙/유엔아동권리협약/ 인권의 위협에 대한 예방 및 대응방안 등
인권 활동가	• 인권의 진전에 대한 인권활동가의 기여 / 인권보장에 대한 국가책무성 • 인권옹호 및 증진 업무의 기본원칙 /인권옹호 및 증진을 위한 다양한 수단과 도구 • 인권활동가가 이용가능한 국제 및 지역 자원 / 인권과 지속가능한 발전/인권과 IT기술 등

이 외에 OSCE/ODIHR의 가이드 라인은 태도와 가치의 영역, 기술의 영역에 있어서 위와 마찬가지로 각 집단의 입장과 관점에서 구체적으로 적용하여 여러 가지 역량의 목록을 제시하는데, 이를 공통적인 요소와 각 집단별 특성이 더 고려된 내용을 간략하게 정리하면 〈표 9〉와 같다.

가치와 태도 영역의 역량은 지식과 이해의 영역을 전제로 한다. 구체적으로 습득한 인권의 지식을 스스로 내면화하고 체현하여 뚜렷한 신념으로 지켜나가는 가치로 자리잡으며, 이러한 가치는 심성에서 그치는 것이 아니라 연민, 연대, 존중, 수용, 강인성, 지지, 의지, 노력, 헌신 등의 태도로 나타나는 역량을 설명하고 있다. 태도를 행동화하는 측면인 기술의 영역의 역량 또한 지식과 이해, 가치와 태도와 이어져 있다.

〈표 9〉 OSCE/ODIHR 인권역량 -가치와 태도 영역

구분	가치와 태도 영역
공통 요소	• 모든 사람의 존엄성과 인권 인식에 기반한 자신과 타인 존중 • 인종, 피부색, 성별, 언어, 정치적 의견, 종교, 국가, 재산, 출생, 나이 등이 다른 사람의 수용 • 차별과 편견에 대한 인식과 이를 극복하기 위한 노력 • 인권침해피해자와 불의와 차별의 대상이 되는 자에 대한 연민과 연대 • 반성과 학습에 대한 개방성 확보/ 인권실현을 위한 인권주장과 행동에 대한 자신감. • 인권을 위한 협력적 노력과 동기부여 /인권원칙에 부합하는 개인행동 개선 • 인권문화구축을 위한 비폭력 방식으로의 개인적, 전문적 헌신 등
법 집행 공무원	• 생명과 재산 보호, 헌법적 보장 등에 대한 자신의 기능 인식, 인권침해를 시정할 수 있는 강인성 • 인권을 업무의 장애물로 보지 않는 선한 법 집행에 대한 지지 • 신체적, 심리적 위해의 위험에 처한 개인에 대한 지원과 범죄 조사, 안전감 형성에 대한 헌신 • 취약계층과 인권침해피해자에 대한 보호와 지지 • 용의자, 피해자, 목격자, 방관자에 대한 적절한 경고와 정보전달시의 민감성 • 인권과 관련하여 부패 및 권력남용의 징후에 대한 대응 의지 등
건강 영역 종사자	• 보건과 의료영역에서의 환자 및 개인에 대한 존중과 비차별적 접근방식 • 여성의 건강권에 대한 지지적 태도, 아동 및 연령에 대한 민감한 태도 • 의료종사자로서 인권침해 피해자 지원에 대한 확신, 환자의 신뢰를 위한 투명성 작업 노력 등
학교	• 공통 요소와 동일
인권 활동가	• 피해자와 취약 계층의 자신의 인권 방어를 위한 권한 부여 필요성 인식 • 국가의 허가 없이 인권을 보호하고 증진할 수 있다는 인식 • 인권보장을 위해 개인적으로, 집합적으로, 지역적으로, 전세계적으로 일할 수 있는 개방성 • 광범위한 인권 이슈와 자신의 업무로서의 인식 / 인권행동에 대한 자신의 한계에 대한 인식 등

기술의 역량은 행동과 실천의 차원으로, 가치와 태도를 구체적인 행동으로 드러내는 역량과 함께 각 집단의 직무를 고려하여 직무수행 시 지켜야 할 행동과 행동의 기준을 역량으로 제시하고 있다. 법률을 집행하는 법 집행 공무원의 경우 범죄 대응 활동과 지역 사회 안전을 유지하기 위한 과정 등에서의 공권력을 집행할 때, 구체적으로 인권의 위험에 대한 상황을 평가하는 역량, 피해와 손해를 최소화하고 시민의 정보와 프라이버시에 대한 민감성, 젠더와 나이 등을 고려하여 직무수행에 대해 잘 소통하도록 하는 역량 등 세세하고 구체적인 역량들을 제시한다.

의료종사자는 자신의 전문적인 현장에서 환자와 다양한 개인들에게 평등한 건강관리 접근권을 보장하고 전문적 맥락에서 건강권을 지키는 활동을 수행하는 역량 등을 강조했고, 인권활동가 역시도 자신의 활동 현장에서 만나게 되는 피해자, 목격자 등과의 조력 활동에서 인권을 보호하고 불이익을 방지하며, 미디어 등 다양한 행동적 기술을 사용하여 인권옹호 전략을 수행하고 지방 및 국가 차원의 책무자가 인권정책을 준수하도록 견제하고 모니터링하는 역할 등을 역량으로 강조한다.

〈표 10〉 OSCE/ODIHR 인권역량 -기술 영역

구분	기술 영역
공통 요소	• 인권의 관점과 인권의 언어에서 역사, 정치, 법률, 경제, 문화, 사회의 과정 서술 • 자신과 타인을 위한 삶의 영역에서 관련된 인권이슈 파악/ 인권침해 식별 및 원인 파악 및 분석 • 권력관계 분석 및 인권침해에 대한 방어 조치/ 법적, 비폭력방법을 사용한 권리 주장 • 정보통신기술을 사용한 인권 정보 검색 / 모든 정보 출처에 대한 평가와 관점, 편견 인식 • 대인관계 분쟁시 인권 원칙 적용 / 논쟁적인 인권문제에 건설적인 토론과 토론 참여 • 모든 형태의 차별 및 괴롭힘 반대 전략의 적용 / 인권옹호를 위한 네트워크 및 협력 • 인권정책과 법률 변경에 대한 제안서 개발 및 방어 / 관점의 표현과 캠페인 등 공공인식 활동 • 인권, 다양성, 법 집행 등 다양한 논의 참여 / 인권실현에 대한 자신의 역할 성찰 • 동기부여와 임파워먼트, 자신의 신체적, 정신적 건강 돌봄 등
법 집행 공무원	• 무력사용, 체포 및 구금 수행, 범죄예방 및 탐지 활동 등 테러, 치안 등의 업무 수행시 인권존중 • 스트레스 상황 포함 모든 상황에서 균형성, 적법성, 책임성, 비차별 원칙 적용 • 인권침해 및 차별의 식별 /젠더와 장애, 종교 등의 고려 /인권침해 규명을 위한 사건 분석 • 부패 행위 대응 조치/ 인권법률 프레임에서의 법 집행 활동과 위반사항 분석 • 인권위험 평가도구를 사용하는 경찰 전략 계획과 수행/ 합법적인 조사 및 정보수집 방법 사용 • 점진적이고 균형적인 힘의 사용과 가능한 범위까지 피해와 손상 방지 • 증인의 권리 및 보호/ 범죄피해자 권리 존중/ 민감한 정보의 기밀성 유지 • 성평등 관점을 포함한 인권관점의 의사소통/ 피해자에게 적절한 지원 안내 등
의료 종사자	• 환자와 다른 개인에 대한 공손한 의사소통/자신의 영역에서 인권증진 및 옹호를 통한 건강 도모 • 자신의 전문적 맥락에서의 인권원칙 적용과 해결 조치 / 인권 관점에서의 건강권 해결 조치 • 이주민을 포함 모든 개인에 대한 건강관리 접근권 제공 / 환자 및 개인에게 안전 환경 제공 • 국가적 맥락에서의 보건 위반 구제절차 사용 조언 / 환자의 인권침해 상담 및 조언 등
학교	• 공통요소와 동일
인권 활동가	• 국제 인권표준에 대한 국가 법률 및 인권정책의 준수 여부 분석 • 지방 및 국가 차원의 인권의무의 효과적 이행 촉진 • 보호가 필요한 권리의 의무보유자 식별을 위한 인권 기준과 원칙 사용 • 인권침해의 직접적, 잠재적 피해자, 목격자와의 의사소통과 불이익 방지 조치 • 인권을 훼손하거나 지지하는 사회구조적 요인 분석, 다양한 전략을 사용한 인권증진조치 • 인권모니터링, 문서증거 수집 및 검토, 피해자 면담, 언론 대응과 캠페인 등 인권 옹호 기술 • 정보통신기술, 소셜네트워킹 도구 등 다양한 수단을 통한 인권 지원 등

인권역량을 기반으로 인권교육 방향이 강조되지만, 국내에서는 아직 인권역량과 인권역량 중심의 인권교육에 대한 논의는 상대적으로 활발하지 않다. 박근덕 외(2017)의 연구는 인권교육의 핵심 역량을 인권에 대한 이해, 인권에 기반한 태도와 가치, 인권 관련 기술로 구성하고 있는 OSCE/ ODIHR의 가이드 라인을 참조하여 한국 사회에서의 공무원 인권교육에서 고려되어야 할 인권역량을 다음과 같이 정리하여 제시하고 있는 유일한 연구이다.

특히 이 연구는 인권에 대한 지식과 이해를 일반 인권 지식과 민주주의와 인권, 평등과 차별금지 등 3개의 항목에 나누어 배치하고 있다는 점이 유엔의 가이드 라인과 구별되는 차이점이기도 하다.

이 연구가 공무원 인권 핵심 역량을 제시한 측면에서 의의는 크지만, OSCE/ODIHR의 가이드라인과 같이 구체적인 행동 지침 형태로 역량을 상세히 서술하고 있어서 인권역량을 체계화하기는 쉽지 않다.

〈표 11〉 공무원 인권핵심역량 (예시)

인권에 대한 지식과 이해		
	일반 인권 지식	- 인권의 역사와 철학, 인권의 기능, 인권과 윤리/도덕과의 관계, 인권의 법과 정책, 인권실현에 따른 사회와 개인적 유익함, 진화형 특성의 인권 프레임 등
		- 국제 인권관련 문서 및 기준
		- 자신의 업무와 관련된 규정 (직무 규정 및 근거)
		- 공무원으로서의 책무성
		- 국제, 지역, 국가 단위의 인권 메카니즘 (인권 보장체계)
		- 자신의 업무와 관련된 사례
		- 자신의 인권
		- 인권에서의 기본적 (Absolute) 권리와 가능한 한계
	민주주의와 인권	- 참여와 인권, 민원과 인권, 조직인권문화
	평등과 차별금지	- 차이와 차별, 국내법내 차별의 정의, 차별과 불관용, 혐오표현
2. 인권에 기반한 태도와 가치		
	- 모든 사람의 존엄성과 인권에 기반한 자신과 타인에 대한 존중, 업무에서 판단이나 차별에 근거하지 않는 접근 방식 - 다양성에 대한 존중 - 여성/아동/노인에 대해 지지하는 태도 - 자신의 내면의 선입관이나 편견에 대한 자각과 이를 인지하고 극복하려는 노력, - 통합성, 독립성과 정직 - 인권을 존중/보호/증진/충족하는 책무자로서 인권을 보호하는 것에 대한 확신 - 인권문화를 구축하는 데 있어 개인적/전문적 참여와 리더십 - 인권의 가치와 원칙을 반영하도록 피드백을 주고 반영하려는 열린 태도 - 타인과 연대하여 인권을 보호/증진하려는 것에 대한 관심과 참여 등	
3. 관련 기술		
	- 일상업무에서의 인권의 존중과 보호 - 자신의 업무 설계에서의 인권기반 방법론 사용 - 시민과 존중하면서 소통하기 - 인권을 증진하면서 자신의 업무를 향상시키기 위해 비판적으로 평가하기 - 자기 자신의 업무 환경이나 공적 공간에서의 일상적 인권을 증진하고 옹호하기 - 자신의 전문적 상황에서 인권 문제를 인식하고 분석하며 인권 원칙을 적용하여 이러한 문제를 해결하기 위한 적절한 조치를 취하기 - 정책 결정을 평가하기 - 관련 인권 이슈를 인식하고 행동에 참여하여 동료들을 북돋고 교육하기 - 일상의 업무에서 젠더/나이 등에 대한 비차별적 접근방식으로 인권을 사용하기 - 자기 자신과 타인을 대변하여 인권을 주장하기, 인권침해를 식별하기 - 인권침해를 드러내는 시스템 설립에 공헌하기 등	

출처 : 박근덕 외(2017) “공무원 인권교육 길라잡이 연구”

(3) 공무원의 인권역량과 인권교육

역량기반 교육훈련 방안 모색의 핵심은 교육을 통해 양성하고자 하는 역량을 정의하는 것이다. 따라서 역량기반 인권교육체계를 수립하기 위해서는 인권교육을 통해서 양성하고자 하는 인권역량을 정의하는 작업이 필요하다.

박근덕·성정숙·김기민·유수연(2020)은 "2020년 행정분야 국가공무원 인권교육 현황실태조사"에서 지식과 이해의 영역, 태도의 영역, 직무의 영역으로 나누어 공무원의 인권역량을 예시하였다. 물론 이들 세 가지의 영역이 완전히 구별되거나 분리되어 있지는 않다고 보았다. 공무원이 필요로 하는 인권에 관한 지식의 영역과 이러한 지식을 토대로 인권의 가치를 내면화한 태도의 영역이 공무원으로서 직무를 인권의 관점에서 수행하는데 필요한 역량의 영역과 완전히 분리되어 있지 않는 것이다. 세 영역은 각각 개별적으로 다루어야 하는 내용이 분명히 있으면서도 서로 연결되어 토대가 되고, 또 서로 영역에 대해 시너지 효과를 내며 강화하는 동기나 동력으로 작동하기 때문이다.

'지식과 이해의 영역'은 인권에 관해서 아는 것이다. 인권의 개념이 무엇인지, 그 기저에 깔린 철학적 배경은 무엇인지, 어떤 특성이 있고, 구체적으로 어떤 목록으로 구성되는지, 인권이 사회에서 어떻게 중요한 이슈가 되었는지, 역사적으로 어떻게 요청되고 실현되어왔는지, 인권을 확보하는 투쟁의 과정에서 기억해야 할 기여와 헌신은 무엇인지를 아는 것이다. 또한 국제적으로 인권의 중요성을 각인하게 된 계기와 국제인권체제를 구축하는 과정, 그 성과물인 국제인권문서와 국내법의 진전에 대해서도 구체적으로 아는 것이다.

인권 전반에 대한 이해와 지식을 포괄적으로 포함하면서도 공무원으로서의 인권의 이해 수준을 향상하기 위하여 6개의 인권영역을 세부적으로 구성하여 예시하였다. 즉, 자유권, 노동권, 사회복지권, 주거권, 건강권, 환경권을 제시하여 이 인권을 이해하는 것을 지식 영역에서의 인권역량으로 예시로서 제시하였다. 6개의 인권 지식 영역은 각각 분리 되어 있는 것이 아니라, 인권의 개념과 철학, 주요 특성의 이해에서 출발하며, 인권에 대한 지식을 충분히 갖추는 것을 목표로 하는 역량은 '인권 알기'와 '인권문제 분석하기', '인권 대책 수립하기'의 전 과정을 포함하며, 이 과정에서 요구되는 다양한 지식을 갖추는 것이라고 강조하였다.

즉, 각각 구체적인 영역의 인권을 인권의 특성과 철학적 기반의 토대에서 이해하고, 해당 인권의 내용과 중요성을 인권의 발달과정과 국제인권문서, 헌법과 법률 등 구체적으로 파악하고 이해하는 능력(인권 알기), 해당 인권에서 현재 국제사회와 한국사회에서 제기되는 이슈를 통해 반인권적 문제를 발견하고 침해의 원인과 양상을 분석하는 능력(인권 문제 분석하기), 해당 인권보장에 대한 국가 책무성을 인식하고, 인권 침해의 원인을 제거하거나 대응하는 방안을 수립하는 능력(인권 대책 수립하기)을 말한다.

역량기반 인권교육을 체계화할 때, 6개로 나누어진 인권은 공무원의 직무 특성에 따라 인권교육 내용에 계획적으로 배치될 수 있으며, 직무 관련성에 따라 더 집중적인 인권 지식을 목표로 할 수 있다고 보았다.

〈표 12〉 공무원 인권 역량 _ 인권지식과 이해 영역의 구성 예시

영역	역량	정의
인권의 지식과 이해 영역	자유권 이해 역량	각 이해 역량은 다음 세 가지 이해와 지식을 모두 포함 인권의 특성과 철학적 기반을 이해하고, 해당 인권의 내용과 중요성을 인권의 발달과정과 국제인권문서, 헌법과 법률을 토대로 구체적으로 이해하는 능력 (인권 알기) 해당 인권에서 현재 국제사회와 한국사회에서 제기되는 이슈를 통해 반인권적 문제를 발견하고 침해의 원인과 양상을 분석하는 능력 (인권문제 분석하기) 해당 인권보장에 대한 국가 책무성을 인식하고, 인권침해의 원인을 제거하거나 대응하는 방안을 수립하는 능력 (인권대책 수립하기)
	노동권 이해 역량	
	사회복지권 이해 역량	
	주거권 이해 역량	
	건강권 이해 역랑	
	환경권 이해 역량	

출처: 박근덕·성정숙·김기민·유수연(2020), 「2020년 행정분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사」

‘인권의 관점과 태도의 영역’은 알게 된 인권의 중요성과 의미를 가치의 영역으로 내면화하여 관점으로 체현하여 태도로서 견지하는 영역이다. 인권의 가치를 수용했기 때문에 체현된 인권의 관점에서 일과 직무를 지속적으로 성찰할 수 있다. 특히 인권이 침해되는 문제의 상황을 자각하거나 식별할 수 있으며, 이러한 문제상황을 판단하는 것에서 그치는 것이 아니라, 내면화된 인권의 가치에 따라 책임성을 가치고 문제를 해결하고자 하는 태도를 가지게 된다. 지식의 영역 또한 아는 것에서 그치지 않듯이 태도의 영역 또한 가치와 심성에서 그치지 않고 행동으로 나아가는 지점을 공유한다.

인권관점, 성평등 관점, 반차별 관점, 다문화 관점, 소수자 관점 등 총 5개의 관점 역량을 제시하였다. 이 5개의 관점은 서로 긴밀하게 연결되어 있으며, 각각 가치를 중심으로 한 관점을 견지하여 일과 직무를 지속적으로 성찰하는 태도를 견지할 수 있는 역량이며, 또한 가치와 관련된 상황이 발생했을 때, 가치를 중심으로 상황에 대한 식별과 판단을 할 수 있으며, 나아가 상황 판단에서 그치는 것이 아니라 책임성을 가지고 그 관점에서 문제를 해결하고자 노력하는 역량을 포함한다고 한다.

인권의 가치를 수용하여 갖게 되는 인권의 관점, 성평등 가치를 수용하여 갖게 되는 성평등 관점, 복합적인 차별에 대한 문제의식을 수용하여 갖게 되는 반차별 관점, 인종주의에 대한 비판을 수용하여 갖게 되는 다문화 관점, 소수자에 대한 사회적 차별과 낙인을 문제시하면서 갖게 되는 소수자 관점 등은 교차적으로 발생하는 다양한 복합적 차별을 판단하고 식별하며, 어떤 태도로서 문제해결 과정에 임해야 하는지에 관한 역량이다.

〈표 13〉 공무원 인권 역량 _ 인권관점과 태도 영역의 구성 예시

영역	역량	정의
인권 관점과 태도 영역	인권 관점 역량	• 인권의 가치를 수용하고, 인권 관점에서 일과 직무를 성찰하는 태도 • 인권 관련 상황을 자각할 수 있으며, 책임성을 가지고 인권 관점에서 문제 해결 하고자 노력하는 태도
	성평등 관점 역량	• 성평등의 가치를 수용하고, 성평등 관점에서 일과 직무를 성찰하는 태도 • 성평등 관련 상황을 자각할 수 있으며, 책임성을 가지고 성평등 관점에서 문제해결 하고자 노력하는 태도
	반차별 관점 역량	• 복합적인 차별구조(계급, 성, 장애, 인종, 나이, 인종, 학력 등)를 인식하고 반차별의 관점에서 일과 직무를 성찰하는 태도 • 차별 관련 상황을 자각할 수 있으며, 반차별 관점에서 문제해결 하고자 노력하는 태도
	다문화 관점 역량	• 인종주의 억압구조를 인식하고 다문화 관점에서 일과 직무를 성찰하는 태도 • 인종주의 관련 상황을 자각할 수 있으며, 책임성을 가지고 다문화 관점에서 문제해결을 하고자 노력하는 태도
	소수자 관점 역량	• 소수자에 대한 사회적 차별과 낙인을 인식하고 소수자인 당사자 관점에서 일과 직무를 성찰하는 태도 • 소수자 차별과 낙인 관련 상황을 자각할 수 있으며, 책임성을 가지고 소수자인 당사자 관점에서 문제해결 하고자 노력하는 태도

출처: 박근덕·성정숙·김기민·유수연(2020), 「2020년 행정분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사」

‘인권기반 직무수행’영역의 인권역량은 인권에 기반하여 직무를 수행할 수 있는 인권역량으로 총 8개, 인권을 옹호하고 인권의 관점에서 의사소통하는 역량을 필두로, ‘직무 분석, 기획, 평가, 조직문화양성, 네트워킹’을 인권관점에서 수행하는 역량, 그리고 직무수행에 필요한 인권역량을 양성하기 위해 인권교육을 기획하고 평가하는 역량으로 제시하였다. 이는 세부 분야로서 인권의 특정한 영역이 있다고 간주하는 것이 아니라, 모든 부처의 모든 직무를 인권의 관점을 적용하여 새롭게 재구성하여 직무를 수행할 때 필요한 역량이다.

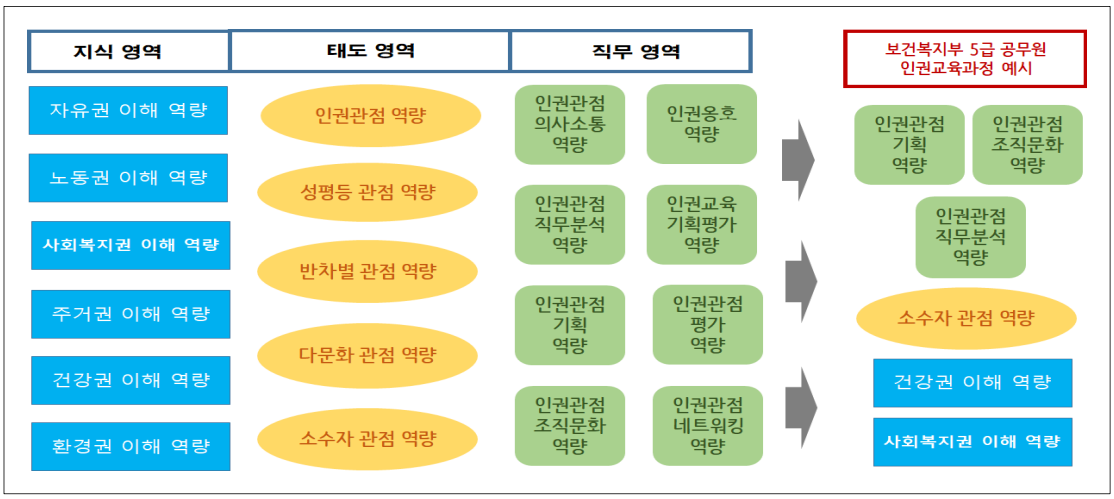
인권역량이 체계화되면 다양한 방식으로 인권교육의 설계가 가능한데, 교육에서 목표로 하는 역량을 조합하여 다양한 교육내용으로 구성할 수 있기 때문이다. 박근덕·성정숙·김기민·유수연(2020)은 〈그림 2〉와 같이, 보건복지부 소속 5급 공무원을 대상으로 하는 역량기반 인권교육 안을 예시하였다. 특정한 인권역량을 표적화하여 설계된 인권교육은 일반론을 반복할 위험성을 낮추며, 교육 목표를 명확하게 제시할 수 있으므로 교육 효과를 높일 수 있다. 인권교육 프로그램을 매년 혹은 격년으로 진행할 때, 이전의 인권교육 구성안을 참고하여 다른 역량을 표적화하여 반복적인 교육을 피하면서도 지식과 태도, 직무수행에 관한 인권역량의 범위를 계속 심화하고 확장할 수 있다.

〈표 14〉 공무원 인권 역량_ 인권기반 직무수행 영역의 구성 예시

영역	역량	정의
인권 기반 직무 수행	인권 옹호 역량	• 인권침해와 차별 상황을 식별하고, 이를 설명하고 중단시키는 능력 • 인권을 침해하거나 인권 행동 방해 요소를 찾아내어 이를 설명하고 제거하는 능력 • 인권침해예방과 구제절차, 피해자 지원 제도를 요청하는 능력
	인권 관점 의사소통 역량	• 소통을 방해하는 힘의 차이를 비판적으로 인식하고, 인권 관점에서 타인과의 의사소통 방식을 성찰하는 능력 • 힘과 관련된 상황을 자각하고, 인격을 존중하는 민주적인 방식으로 소통하고 의사결정하는 능력
	인권 관점 직무분석 역량	• 인권의 관점에서 자신의 직무를 분석하고, 직무 내용을 재구성하여 이를 수행하는 과정을 이끄는 능력 • 직무와 연관된 인권영역과 인권이슈를 확인하고, 국제인권문서와 국내법에서의 보장 내용을 직무에 적용하는 능력
	인권 관점 기획 역량	• 인권의 관점에서 부서 정책과 사업을 기획하고 홍보하는 능력
	인권 관점 평가 역량	• 인권의 관점에서 수행과 성과를 평가하는 방안을 수립하여 평가하는 능력
	인권 관점 조직문화 양성 역량	• 인권의 관점에서 구성권의 관계와 조직문화를 성찰하며, 인권친화적인 조직문화를 구축하고 양성, 확산하는 능력
	인권 관점 네트워킹 역량	• 인권의 관점에서 평등하고 민주적인 상생의 협력관계와 협력 구조를 구축하는 능력
	인권교육 기획 평가 역량	• 조직에서 필요한 인권역량을 파악하여 인권교육계획을 장기적이고 체계적으로 수립하여 시행하고 평가하는 능력

출처: 박근덕·성정숙·김기민·유수연(2020), 「2020년 행정분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사」

〈그림 2〉 역량기반 인권교육의 설계 예시안



출처: 박근덕·성정숙·김기민·유수연(2020), 「2020년 행정분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사」

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제4장

광역지자체 공무원 인권교육 체계와 현황 분석

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제4장 광역지자체 공무원 인권교육 체계와 현황 분석

1. 광역지자체 공무원 인권교육의 제도와 환경분석

1) 광역지자체 인권의 구성체계

광역지자체가 지역주민의 인권 증진에 대한 책무를 수행하도록 하는 법적 근거로서 '인권조례 제정운동'이 시민사회의 주도로 확산되었고, 주민의 투표로 선출되는 광역 지자체장은 인권조례 제정을 앞서 강조하기도 하였다. 또한 국가인권위의 표준조례안을 통해 지자체 차원의 인권증진 방안이 제시되면서 지역 사회 차원의 인권보장체제에 대한 관심이 급속히 확산되어 인권조례를 제정하는 지자체가 빠르게 늘어났다.

인권조례 제정 후 진행되는 실질적인 조례 이행 후속조치인 인권위원회, 인권전담부서, 인권보호관, 인권센터 등 인권 정책과 사업을 시행할 조직과 기구를 설립하고, 인권실태조사와 인권기본계획 등 전반적인 인권정책 수립과 공무원과 주민을 위한 인권교육을 시행하는 과정은 지자체마다 다른 속도로 진행되었다.

인권교육은 인권 규범과 인권 제도, 인권정책과 인권문화사업 등의 전반적인 인권체제 안에서 토대를 가질 뿐만 아니라 인권교육의 목표와 내용이 수립되고 현실적인 실행력을 발휘한다. '인권의 구성체계'란 인권을 실현하기 위해 구성된 총체적인 시스템, 틀을 말한다. 한 사회에서 인권 보호와 증진활동이 보다 효과적으로 이루어질 수 있도록 고안된 각종 제도와 그 제도를 받치는 인권 규범, 제도와 규범에 의한 사회적 관계와 실천의 총체이다(국가인권위원회, 2017: 22).

지자체의 인권 규범은 인권조례(Human Rights Ordinance), 인권헌장(Human Rights Charter), 그리고 인권선언(Human Rights Declaration) 등으로 크게 구분할 수 있는데, 인권행정을 실현하는 제도화의 첫 단계로서 인권조직·기구, 인권정책 등의 사항을 규정하고, 인권지향적 지자체를 구축하기 위한 기본적 이념과 실천방안을 담으며, 그 법적 근거와 정당성을 부여한다.

인권조례에 근거하여 인권전담부서, 인권위원회, 인권 침해에 대한 조사·구제기능을 가진 인권구제기구, 그리고 인권센터 등의 조직과 기구가 설립되는데, 조례 내용에 따라 독립성과 위상에 조금씩 차이를 보인다. 인권행정을 실현하기 위해서는 이러한 인권조직과 기구에 대한 인적·물적 지원은 필수적인 요소로서 그 수준에 따라 실질적인 집행력의 차이가 드러난다.

제도화된 인권기구와 조직은 지역주민의 인권증진을 위해 필요한 인권정책 및 인권문화사업을 기획하여 집행하고, 목표인 인권 행정을 실현하게 되는데, 대표적인 지자체의 인권정책으로는 인권기본계획, 인권지표 및 인권지수, 인권영향평가 등이다.

또한 이러한 인권행정의 인적 역량을 확보하고, 지역사회 내 인권 가치와 규범을 태도와 행동으로 내재화하여 인권공동체로서 나아가기 위해서 공무원 인권교육, 시민인권교육, 시민참여 및 인권모니터링, 인권단체 지원, 네트워크 구축과 협력 등 인권문화를 확산하고 실천하는 사업도 함께 이루어진다.

〈표 15〉의 구성과 같이, 광역지자체의 인권체제를 확인하는 작업을 통해 인권교육의 위치와 조건들을 파악하고자 한다.

〈표 15〉 인권체제 구성

구분	인권 규범	인권 기구/제도	인권정책	인권문화
내용	인권조례 인권헌장(선언) 인권행동강령 인권행정원칙/가이드라인	인권위원회 인권전담부서 인권보호관 인권센터 시민인권지킴이	인권실태조사 인권기본계획 인권영향평가 인권지표	공무원인권교육 시민인권교육 시민참여활동 인권모니터링

참고: 이성훈(2016). 지방정부/도시와 인권: 국제적 동향과 전망. 한국인권회의자료집

2021년 1월 기준 현재, 전국 광역지자체의 인권체제는 다음 〈표 16〉과 같다. 우선 인권 규범에서 살펴보면, 모든 광역지자체가 인권조례를 제정 완료하였다. 광역지자체의 인권조례 제정은 가장 빠른 광주광역시의 2007년부터 가장 최근인 인천광역시의 2019년에 이르기까지 약 12년 동안으로 이루어졌는데, 이 중에서 가장 많은 인권조례가 제정된 시기는 2012년, 2013년 2014년이다. 충청남도에서 인권조례가 폐기되었다가 다시 제정된 2018년, 그리고 인천광역시가 가장 최근인 2019년에 인권조례를 제정함으로써 17개 광역지자체의 인권조례 제정은 완료되었다.

인권조례가 가장 빨리 제정된 연도는 2007년이지만, 1차 인권기본계획이 수립된 가장 빠른 연도는 2012년으로 상당히 지체되었음을 확인할 수 있다. 2010년에 인권조례를 제정한 전북도 2016년에서야 1차 인권기본계획을 수립하였고, 2012년에 인권조례를 제정한 대전, 울산, 전남 등도 2016년에 1차 인권기본계획을 시작하였다.

경남과 경북은 각각 2010년, 2013년에 인권조례를 제정했지만 1차 인권기본계획은 모두 2021년에서야 수립한다. 인권조례가 실효성 있는 인권정책으로 수립되기까지 상당한 시간이 흘렀음을 확인할 수 있다. 2021년 현재 1차 인권기본계획수립이 상대적으로 늦은 대구광역시, 인

천광역시, 경상남도, 경상북도, 전라북도 등 5개의 지자체를 제외하고 모두 기본인권계획이 2차까지 수립된 상태이다.

〈표 16〉 전국 광역지방자치단체 인권체계/정책 현황 비교 (2021. 9.)

구분	규범		제도(체계)			정책			공무원 인권교육
	인권 조례	인권 헌장	인권 전담부서	인권 위원회	인권 보호기구*	실태 조사	인권계획		
서울	2012	○	과	○	○	○	1	2013	○
							2	2018	
부산	2012	없음	팀	○	○	○	1	2015	○
							2	2020	
대구	2014	없음	팀	○	○	○	1	2017	○
							–	–	
인천	2019	없음	팀	○	○	X	1	2021	○
							–	–	
광주	2007	○	과	○	○	○	1	2012	○
							2	2017	
대전	2012	없음	팀	○	위탁	○	1	2016	인재교육원 이관
							2	2021	
울산	2012	없음	과	○	○	○	1	2016	○
							2	2021	
경기	2013	없음	과	○	○	○	1	2016	○
							2	2021	
충남	2012 2018	○	팀	○	○	○	1	2015	○
							2	2020	
충북	2013	없음	팀	○	○	○	1	2016	○
							2	2021	
강원	2013	없음	팀	○	○	○	1	2015	○
							2	2020	
경남	2010	없음	팀	○	X	X	1	2021	○
							–	–	
경북	2013	없음	팀	○	X	○	1	2021	○
							–	–	
전남	2012	없음	팀	○	○	○	1	2016	○
							2	2021	
전북	2010	없음	과	○	○	○	1	2017	○
							–	–	
제주	2015	없음	팀	○	X	X	1	2016	○
							2	2021	
세종	2014	없음	팀	○	X	X	1	2016	○
							2	2021	

인권 제도 체계를 살펴보면, 인권정책과 사업을 기획하고 추진할 인권전담부서가 '과'로 구성되어 있는 광역지자체는 서울, 광주, 울산, 경기, 전북 총 5곳이며, 나머지 12곳은 팀으로 구성되어 있다. 인권위원회 구성은 제주도를 제외하고 모두 구성되어 있으며, 인권침해상담 및 구제기능을 하는 인권보호기구가 조직되어 있는 곳은 전체 13개 지자체이다. 대전시의 경우 외부 기관 위탁방식으로 인권센터를 운영하며, 경남, 경북, 제주, 세종시는 아직 인권보호기구와 인권보호관이 배치되어 있지 않다.

인권기본계획을 수립하기 위해서는 지자체의 인권실태를 파악하는 것이 전제조건인데, 2021년 1월 현재 인권실태조사가 이루어지지 않은 곳은 인천, 경남, 경북, 제주 등 4개 곳으로 13개의 지자체가 인권 실태조사를 실시한 것으로 나타났다. 2021년 기준 공무원 인권교육은 16개 광역지자체에서 모두 시행하고 있고, 대전시의 경우는 인재교육원에 공무원 인권교육 일체를 이관하였다.

2) 광역지자체 인권전담조직

인권전담부서가 광역지자체의 조직도에서 어떻게 구조화되어 있는지는 지역사회와 행정청에서 이 부서에 대하여 보여주고 있는 권한과 전문성 인정 수준을 나타내는데, 전체 현황은 〈표 17〉과 같다.

인권담당관의 부서 명칭으로 설치되어 있는 지자체는 서울시와 울산시, 경기도와 전북 4곳이다. 인권 전담 조직의 내부적인 권한, 힘, 영향력 등을 확인하는 방법은 조직의 단위와 부서장의 직급 및 인원이다. 전담부서가 '과'단위로 구성되어 있으면서 부서장이 일반직 4급인 광역지자체는 서울, 울산, 경기, 경남 4곳에 불과하다. '과'없이 '팀'으로 조직되어 있는 지자체는 12개 지자체로 나타났고, 이 중 다수의 지자체에서 자치행정과에 속하였다.

부산시는 인권노동정책담당관의 인권증진팀으로, 대구시는 감사관실의 인권팀으로, 대전시는 시민소통 과에 인권팀으로, 충남은 자치행정과에 인권팀으로, 전남은 도민행복소통실에 인권센터로 조직되어 있다.

부서장이 일반직 4급인 지자체가 4곳, 임기제 4급인 지자체가 2곳인데, 광주와 전북은 인권행정에 대한 전문성 담보를 위해 외부로부터 인권 전문가를 영입하여 배치한 경우이다. 그 외 10개 지자체 인권전담부서의 부서장은 일반직 5급이 맡고 있는 것으로 나타났다.

인권전담부서의 규모를 살펴보면, 서울이 가장 많은 4개 팀으로 구성되어 있고, 경기도와 전라북도가 3개 팀으로 구성되어 있으며, 광주가 2개의 팀으로 구성되어 있다. 울산의 경우는 인권담

당관이 있어 '과'로 구성되어 있지만 팀은 인권정책팀과 인권센터로 구성되어 있고, 인원 역시 인권센터 인권 3명을 포함 7명이어서 실제적으로 '과'단위로 볼 수 있는 곳은 4곳에 불과하다.

담당 인원은 팀 구성이 많은 지자체는 상대적으로 많은 인력을 확보할 수 있는데, 11 ~ 18명에 이른다. 그러나 주로 자치행정과의 한 팀으로 인권전담부서가 조직되어 있는 경우 인력은 5명 이하에 불과하다. 2명으로 인권전담부서의 인력이 충원되어 있는 지자체가 충북, 경남, 세종으로 3곳이며, 3명인 경우는 부산, 대구, 인천, 대전, 강원, 경북, 전남 등 7곳에 이른다. 이렇게 5명 이하의 적은 인원으로 구성되어 있는 지자체가 총 12개 곳으로 2/3를 차지한다.

이러한 현실은 인권전담부서가 행정 전반의 영역에서 영향력을 발휘하며 정책과 사업을 추진하는데 상당한 어려움을 겪을 수밖에 없다. 인권업무를 기존에 해왔던 행정에 새롭게 추가되는 '별도의 업무'라고 생각하고 잘못 생각하기 때문에 기존의 부서에 팀을 만들어 진행하는 하거나, 별도의 조직으로 신설하였다고 소수의 인원만 배치하는 오판을 낳는다. 인권담당관이 많은 팀을 가진 큰 부서로 조직되어 있다하더라도 인권업무가 특정한 해당 부서의 업무로 간주된다.

인권전담부서에서 인권교육을 담당하는 인원은 더 소수인데, 서울시만 3명이 담당하고 있는 것으로 나타나고 있는데, 3명이 각각 대상별로 나누어 인권교육을 담당하고 있으며, 이들 각각은 다른 인권업무와 겸해서 인권교육을 일부 진행하고 있어서 인권교육의 통합성이나 인권교육 기획의 전문성을 담보하기 어렵다.

그 외의 16개 광역지자체는 모두 1명이 인권교육업무를 담당하고 있으며, 이들 역시 다른 업무의 비중이 50%로 이상으로, 일부의 업무로서 인권교육업무를 담당하는 것으로 나타났다. 1명이 인권교육 업무만을 전담하여 집중하는 방식은 광주와 경기, 충남, 전북 4곳에 불과하였다.

소수의 인원, 다른 업무와의 병행도 문제이지만, 더 큰 문제는 공무원의 조직은 순환보직이기 때문에 1~2년마다 부서를 이동하는 것에 있다. 인권교육담당자가 다른 업무를 병행해야 하는 상황에서도 해당 업무를 오랫동안 맡아 수행할 경우, 경험과 역량이 누적될 가능성이 있어 인권교육의 기획과 이행, 평가에 대한 전문성을 기대할 수 있으나, 지금과 같이 매년 부서를 이동해야 하는 방식은 해당 업무에 대한 전문적인 경력을 쌓기는 어렵게 되어 있다.

공무원 조직에서도 이러한 문제의 심각성을 파악하여 '전문관' 제도를 두어, 원하는 경우 순환보직없이 특정 업무에 집중하여 전문성을 확보할 수 있으나, 현재 인권교육담당자 중 전문관으로서 업무를 맡은 경우는 없었다. 인권업무에서 '전문관' 제도의 실효성을 거두기 위해서는 인사 및 승진 제도에서 불리한 입장에 있지 않고 오히려 유리한 측면을 가질 수 있도록 하는 방안이 필요하다.

〈표 17〉 전국 광역지방자치단체 인권전담조직 현황 비교 (2021. 9)

구분	전담 부서				교육담당		
	과	팀	부서장	담당 인원	담당팀	담당자비중	기타
서울	인권담당관	인권정책 인권보호 인권협력 인권영향평가	일반직 4급	18	인권협력	3명 (대상별, 일부)	
부산	없음	인권증진	일반직 5급	3	인권증진	1 (일부)	인권노동 정책담당관
대구	없음	인권	일반직 5급	3	인권	1 (일부)	감사관실
인천	없음	시민인권	일반직 5급	3	시민인권	-	인권협치 담당관
광주	민주인권과	인권정책 인권평화교류	임기제 4급	17	인권정책	1	
대전	없음	인권	일반직 5급	3	인권	1(일부)	시민소통과 (+ 인권센터)
울산	인권담당관	인권정책 인권센터	일반직 4급	7	인권정책 인권센터	1 (일부)	
경기	인권담당관	인권정책 인권보호 성평등지원	일반직 4급	15	인권정책	1	
충남	없음	인권증진	일반직 5급	4	인권증진	1	자치행정과
충북	없음	인권	일반직 5급	2	인권	1(일부)	자치행정과
강원	없음	인권	부서장 없음	3	인권	-	총무행정관 (+인권센터)
경남	없음	인권보호	일반직 4급	2	인권보호	1 (일부)	행정과
경북	없음	인권	일반직 5급	3	인권	1 (일부)	자치행정과
전남	없음	인권센터	일반직 5급	3	인권센터	1 (일부)	도민행복소통실 (+ 인권센터)
전북	인권담당관	인권정책교육 인권보호 장애인인권	임기제 4급	11	인권정책교육	1	
제주	없음	인권	일반직 5급	5	인권	-	자치행정과
세종	없음	인권	일반직 5급	2	인권	1 (일부)	자치분권과

3) 광역지자체 인권조례와 인권교육

(1) 인권교육 조항에 대한 해석 차이

인권조례를 제정한 17개 광역지자체 모두가 공무원 인권교육을 규정하고 의무화하고 있다. 대부분의 광역지자체는 국가인권위 표준조례안에 따라 거의 대동소이한 문장으로 인권교육에 대해서 정하고 있는데, 표준조례안에서 규정하고 있는 인권교육은 아래와 같다. 공무원에 대해서는

강제 규정인 “하여야 한다”고 정하고, 사업체와 민간단체에 대해서는 “권장하여야 한다”로 임의 규정으로 되어 있다.

국가인권위원회 표준조례안

제7조(인권교육) ① 시장은 소속 공무원을 포함한 모든 직원(시장의 지도감독을 받는 법인이나 단체의 업무에 종사하는 사람을 포함한다)에 대하여 연 [ ]회 이상 인권교육을 실시하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육을 시행할 수 있도록 권장하여야 한다.

② 시장은 전항을 위하여 필요한 인권교육 체계를 마련하기 위하여 다음 각 호의 조치를할 수 있다.

1. 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성·지원
2. 인권교육의 효율적 실시를 위한 관계자협의회 구성
3. 그 밖에 인권교육을 위해 필요한 사항

③ 시장은 제1항의 인권교육 시행 및 제2항의 인권교육 체계 마련 시 필요한 경우 국가인권위원회와 협력할 수 있다.

〈표 18〉 17개 광역지자체 인권조례 중 인권교육 관련 조항

구분	조례명과 인권교육 관련항
강원	**강원도 인권보장 및 증진에 관한 조례 (2013.06.07.) [강원도조례 제4611호, 2020. 11. 6., 전부개정]** 제7조(인권교육) ① 도지사는 **소속 공무원 및 도가 출자·출연한 기관의 소속 직원(도지사의 지도·감독을 받는 법인이나 단체에 종사하는 직원 등을 포함한다)에 대하여 연 1회 이상 주기적으로** 인권교육을 실시하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 적극 권장하여야 한다. ② 도지사는 인권교육을 위하여 필요한 인권교육체계를 마련하기 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. 1. 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성·지원 2. 인권교육의 효율적 실시를 위한 관계자 협의회 구성 3. 그 밖에 인권교육을 위해 필요한 사항
경기	**경기도 인권보장 및 증진에 관한 조례(2013.08.05.) [경기도조례 제7089호, 2021. 7. 14., 전부개정]** 제8조(인권교육) ① 도지사는 **공무원을 포함한 모든 직원에 대하여 매년 인권교육을 실시**하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육을 실시하도록 권장하여야 한다. ② 도지사는 제1항의 인권교육을 위하여 교재를 개발하거나 강사를 양성 · 지원하는 등의 필요한 조치를 할 수 있다.
경남	**경상남도 인권 보장 조례 (2010.03.25.) [경상남도조례 제3866호, 2013. 12. 12., 일부개정]** 제6조(인권교육 및 홍보) ① 도지사는 도민의 인권 의식을 함양하고 실천하기 위한 인권교육 및 홍보를 하여야 한다. 〈개정 2013.12.12〉 ② 인권교육은 도 소속 공무원이나 출자 · 출연기관 직원, 다수인보호기관의 종사자 등에게 우선적으로 실시하여야 한다. 〈개정 2013.12.12〉 ③ 삭제 〈2013.12.12〉

구분	조례명과 인권교육 관련항
경북	**경상북도 인권보장 및 증진에 관한 조례(2013.11.11.)** 제7조(인권교육) ① 도지사는 **소속 공무원을 포함한 모든 직원(도지사의 지도감독을 받는 법인이나 단체의 업무에 종사하는 사람을 포함한다)에 대하여 연 1회 이상** 인권교육을 실시하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육을 시행될 수 있도록 권장하여야 한다. ② 도지사는 제1항의 인권교육 시행 시 필요한 경우 국가인권위원회 및 인권 관련 기관과 협력할 수 있다.
광주	**광주광역시 인권보장 및 증진에 관한 조례(2007.05.15.)** **[광주광역시조례 제4032호, 2012. 1. 1., 전부개정]** **[광주광역시조례 제4853호, 2017. 2. 23., 전부개정]** 제10조(인권교육 체계 구축) ① 시장과 교육감은 인권교육 제도화 및 인권교육 체계 구축 등을 통해 인권의식을 높이고 인권문화를 확산시키기 위하여 다음 각 호의 사업을 시행하여야 한다. 1. **소속 공무원, 시 공사·공단 및 출자·출연기관과 시장의 지도·감독을 받는 법인이나 단체에 종사하는 직원 등을 대상으로 연 2회 이상** 인권교육 실시 〈개정 2020.01.01.〉 2. 인권교육지역협의체 구성 및 운영 3. 공공기관, 기업체, 민간단체 등에 대한 인권교육 권고 및 지원 4. 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성·지원 ② 시장은 민간단체 및 사업장 등에 대하여 제1항제1호의 사업을 시행할 수 있도록 권장하여야 한다.
대구	**대구광역시 인권보장 및 증진에 관한 조례 (2014.05.20.)** 제6조(인권교육) ① 시장은 **소속 공무원에게 연 1회 이상** 인권교육을 실시하여야 하며, 사업장 및 민간 단체 등에 대하여 인권교육을 시행할 수 있도록 권장하여야 한다. ② 시장은 제1항에 따른 인권교육 시행 시 필요한 경우 국가인권위원회와 협력할 수 있다.
대전	**대전광역시 인권보호 및 증진 조례(2012.11.02.)[대전광역시조례 제4822호, 2016. 12. 30., 전부개정]** 제7조(인권교육) ① 시장은 **소속 공무원을 포함한 모든 직원(시장의 지도·감독을 받는 법인이나 단체에 종사하는 사람을 포함한다)에게 연 1회 이상** 인권교육을 실시하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다. ② 시장은 제1항에 따른 인권교육 체계를 마련하기 위하여 필요한 경우에는 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. 1. 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성·지원 2. 인권교육의 효율적 실시를 위한 관계자 협의회 구성 3. 그 밖에 인권교육을 위하여 필요한 사항 ③ 시장은 제1항의 인권교육 시행 및 제2항의 인권교육 체계를 마련하기 위하여 필요한 경우에는 국가인권위원회와 협력할 수 있다. ④ 시장은 제1항의 인권교육 업무를 외부 전문기관 또는 단체에 위탁할 수 있다. 이 경우 수탁기관 선정 등 위탁에 필요한 사항은 「대전광역시 사무의 민간위탁 촉진 및 관리조례」를 따른다.

구분	조례명과 인권교육 관련항
부산	**부산광역시 인권 기본 조례(2012.11.09.)** **[부산광역시조례 제5081호, 2015. 1. 1., 일부개정]** **[부산광역시조례 제5832호, 2019. 1. 1., 일부개정]** 제15조(교육 및 홍보) ① 시장은 **소속 공무원에 대하여 해마다** 인권교육을 실시하고, 시민에게 인권 보장 및 증진에 관한 사항을 홍보하여야 한다. ② 시장은 「지방공기업법」에 따라 시가 설립한 공사·공단, 「부산광역시 출자·출연 기관의 운영에 관한 조례」 제2조에 따른 출자·출연 기관, 법령이나 조례에 따라 시의 지방보조금을 교부받는 법인·단체 등에 대하여 인권교육 및 홍보가 이루어질 수 있도록 권장하여야 한다. 〈개정 2015. 1. 1, 2019. 1. 1〉 ③ 시장은 제1항 및 제2항에 따른 인권교육 및 홍보가 체계적으로 이루어질 수 있도록 다음과 같이 행정적·재정적 지원을 할 수 있다. 1. 인권교육 교재개발 및 인권교육 강사발굴 지원 2. 인권교육의 효율적 실시를 위한 협의체 구성·운영 3. 그 밖에 인권에 관한 교육 및 홍보 시책 ④ 시장은 학생에 대한 인권교육 및 홍보에 필요한 사항을 부산광역시교육감과 협의할 수 있다. ⑤ 시장은 인권의 연구·발전을 위하여 필요한 경우 공청회 또는 세미나 등을 개최하거나 전문기관 등에 조사·연구 등을 의뢰할 수 있다.
서울	**서울특별시 인권 기본 조례 (2012.09.28.)** 제10조(인권교육) ① **시장 및 시가 출자 또는 출연한 기관, 시의 사무위탁기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지시설의 장은 소속 공무원 및 직원이 연 1회 이상** 인권교육을 받도록 하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다. ② 시장은 인권교육체계 마련과 효과적 시행을 위하여 인권교육 교재 개발, 인권교육 강사 양성 등을 지원할 수 있다.
세종	**세종특별자치시 인권보장 및 증진에 관한 조례(2014.09.22.)** 제17조(인권교육) ① 시장은 **소속 공무원을 포함한 모든 직원(시장의 지도감독을 받는 법인이나 단체의 업무에 종사하는 사람을 포함한다)에 대하여 연 1회 이상** 인권교육을 실시하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육을 시행할 수 있도록 권장·지원하여야 한다. ② 시장은 제1항에 따른 필요한 인권교육 체계를 마련하기 위해 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. 1. 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성·지원 2. 인권교육의 효율적 실시를 위한 관계자 협의회 구성 3. 그 밖에 인권교육을 위해 필요한 사항 ③ 시장은 제1항의 인권교육 시행 및 제2항의 인권교육 체계 마련을 위해 필요한 경우 국가인권위원회를 비롯한 관련 기관 및 단체와 협력할 수 있다.
울산	**울산광역시 인권 기본 조례(2012.10.11.) [울산광역시조례 제2339호, 2020. 12. 29., 전부개정]** 제10조(인권교육의 실시) ① 시장은 **소속 공무원을 포함한 모든 직원(시장의 지도 · 감독을 받는 법인이나 단체의 업무에 종사하는 사람을 포함한다)에 대하여 연 1회 이상** 인권교육을 실시하여야 한다. ② 시장은 제1항에 따른 인권교육을 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. 1. 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성 · 지원 2. 인권교육의 효율적 실시를 위한 관계자 협의회 구성

구분	조례명과 인권교육 관련항
울산	3. 그 밖에 인권교육에 필요한 사항 ③ 시장은 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권고할 수 있다. ④ 시장은 제1항에 따른 인권교육 시행 및 제2항에 따른 인권교육체계 마련 시 필요한 경우 국가인권위원회와 협력할 수 있다.
인천	**인천광역시 시민인권보장 및 증진에 관한 조례 (2019.01.07.)** 제7조(인권교육 체계 구축)① 시장은 인권교육 제도화 및 인권교육 체계 구축 등을 통해 인권 의식을 높이고 인권문화를 확산시키기 위하여 다음 각 호의 사업을 시행하여야 한다. 1. **소속 공무원 및 시 산하 출자·출연기관과 시장의 지도·감독을 받는 법인이나 단체에 종사하는 직원 등을 대상으로 연 1회 이상** 인권교육 실시 2. 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성·지원 3. 인권교육의 효율적 실시를 위한 인권교육네트워크 구성 및 운영 4. 공공기관, 기업체, 민간단체 등에 대한 인권교육 권고 및 지원 5. 그 밖에 인권교육을 위해 필요한 사항 ② 시장은 제1항의 인권교육 시행 및 인권교육 체계 마련 시 필요한 경우 교육감 및 국가인권위원회 등과 협력할 수 있다.
전남	**전라남도 인권 기본 조례(2012.07.05.) [전라남도조례 제3865호, 2015. 1. 2., 전부개정]** 제9조(인권교육) ① 도지사는 **소속 공무원을 포함한 모든 직원(도지사의 지도감독을 받는 법인이나 단체의 업무에 종사하는 사람을 포함한다)에 대하여 매년 1회 이상** 인권교육을 실시하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육을 시행할 수 있도록 권장하여야 한다. ② 도지사는 제1항에 따른 필요한 인권교육 체계를 마련하기 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. 1. 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성·지원 2. 인권교육의 효율적 실시를 위한 관계자 협의회 구성 3. 그 밖에 인권교육을 위해 필요한 사항 ③ 도지사는 제1항의 인권교육 시행 및 제2항의 인권교육 체계 마련 시 필요한 경우 국가인권위원회와 협력할 수 있다.
전북	**전라북도 도민 인권보호 및 증진에 관한 조례(20110.07.09) [전라북도조례 제4285호, 2016. 6. 17., 전부개정]** 제10조(인권교육) ① 도지사는 **소속 공무원을 포함한 모든 직원(도지사의 지도·감독을 받는 법인이나 단체에 종사하는 사람을 포함한다)에 대하여 해마다 2시간 이상** 인권교육을 실시해야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다. ② 도지사는 제1항에 따른 필요한 인권교육 체계를 마련하기 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. 1. 교재개발 및 인권교육 강사 양성·지원 2. 효율적 실시를 위한 소위원회 구성 3. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 조치
제주	**제주특별자치도 인권 보장 및 증진에 관한 조례(2015.10.06.) [제주특별자치도조례 제2702호, 2020. 12. 31., 일부개정]** 제18조(인권교육) ① 도지사는 인간의 존엄과 가치를 존중하는 인권도시를 실현할 수 있도록 인권교육을 활성화하여야 한다.〈신설 2020.12.31.〉

구분	조례명과 인권교육 관련항
제주	② 도지사는 **제주자치도의 본청, 직속기관, 사업소, 합의제행정기관 및 하부행정기관과 의회사무처의 소속 공무원 및 출자·출연기관 직원에 대하여 연 1회 이상** 인권교육을 실시하여야 하며, 도지사의 지도·감독을 받는 법인이나 단체 그리고 민간 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다. 〈개정 2020.12.31.〉 ③ 도지사는 제2항에 따른 필요한 인권교육체계를 마련하기 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. 〈개정 2020.12.31.〉 1. 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성·지원 2. 인권교육의 효율적 실시를 위한 관계자협의회 구성 3. 그 밖에 인권교육에 필요한 사항 ④ 도지사는 제2항의 인권교육 시행 및 제3항의 인권교육체계를 마련하기 위하여 필요한 경우에는 제주특별자치도의회, 제주특별자치도교육청 또는 국가인권위원회와 협력할 수 있다. 〈신설 2020.12.31.〉
충남	**충청남도 인권 기본 조례 (2018.10.01.)** 제10조(인권교육)① 도지사 또는 도가 **출자·출연한 기관, 도의 사무위탁기관 또는 도의 지원을 받는 각종 복지시설의 장과 그 소속 공무원·직원은 매년 4시간 이상** 인권교육을 받도록 하여야 하며, 민간사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다. ② 도지사는 제1항에 따른 필요한 인권교육 체계를 마련하기 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. 1. 인권교육 교재개발 및 연구 2. 인권교육 강사 양성 · 지원 3. 그 밖에 인권교육을 위해 필요한 사항 ③ 도지사는 제1항의 교육업무를 외부 전문기관 또는 단체에 위탁하거나 대행하게 할 수 있으며, 해마다 그 추진실적을 평가하여 공개해야 한다.
충북	**충청북도 인권보장 및 증진에 관한 조례 (2013.12.27.) [충청북도조례 제4170호, 2018. 10. 1., 일부개정]** 제10조(인권교육) ① 도지사 및 도가 **출자 또는 출연한 기관, 도의 사무위탁기관 및 도의 지원을 받는 각종 복지시설의 장은 소속 공무원 및 직원이 연 1회 이상** 인권교육을 받도록 하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다. ② 도지사는 인권교육을 위하여 필요한 인권교육체계를 마련하기 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. [제9조에서 이동〈2018.10.1.〉] 1. 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성·지원 2. 인권교육의 효율적 실시를 위한 관계자 협의회 구성 3. 그 밖에 인권교육을 위해 필요한 사항

모든 지자체에서 공무원 인권교육을 반드시 시행해야 하는 것으로 정하고 있는 조례 규정은 공통적인데, 인권교육의 방법이나 횟수 등 현재 이루어지고 있는 공무원 인권교육 현황은 지자체마다 매우 상이하다. 연 1~2회의 연례적으로 교육을 시행하고 있는 경우부터 수십 회의 교육을 하고 있는 경우까지 다양하다.

표준조례안의 내용처럼 지자체장이 공무원에 대해 인권교육을 해야 하는 강제 규정으로 명시한 것은 공통적이고, 그 횟수는 광주의 2회 규정, 충남의 4시간 규정을 제외하면 대부분의 지자

체가 ‘연 1회 이상’로 규정하고 있다. 공무원 인권교육의 양적 차이를 만드는 것은 바로 조례 규정 내용을 적극적으로 해석하는지, 소극적으로 해석하는지에 달려있다. 즉 ‘연 1회 이상’을 인권교육을 받는 공무원 개인의 입장에서 연 1회 이상인 것으로 해석하는 것과 지자체에서 개최하는 인권교육 횟수가 연 1회 이상인 것으로 해석하는 것은 전혀 다른 의미이고, 다른 결과를 만든다.

공무원 개인에게 연 1회 이상 인권교육을 시행해야 한다고 해석하면 전체 공무원에게 인권교육을 의무화하는 규정이지만, 공무원을 대상으로 인권교육을 연 1회 이상 개최하는 것으로 해석하면 모든 공무원이 반드시 이수해야 하는 의무교육이 아니라, 신청하여 수강하는 교육이 된다.

서울과 충북의 경우는 “소속 공무원 및 직원이 연 1회 이상 인권교육을 받도록 하여야 한다”고 문항의 내용을 작성하여 해석상의 문제가 빚어지지 않도록 전제 공무원에 대한 인권교육의 의무를 명확히 규정하였다. 서울은 조례 개정 없이 현재 그대로 유지되고 있고, 충북은 개정안에서도 내용 변화없이 지속되고 있다.

“소속 공무원 및 직원을 대상으로 연 1회 이상 인권교육을 실시하여야 한다”는 규정을 적극적으로 해석하여 모든 공무원이 의무교육으로 인권교육을 이수해야 할 뿐만 아니라, 그 횟수도 연 2회로 강화한 지자체가 광주광역시이다. 광주는 일정기간 동안 매주 수요일에 인권강좌를 정기적으로 외부에서 안정적으로 개최하는 방식을 택하고, 모든 본청 공무원들이 인권강좌에 참여할 수 있도록 인권교육장까지 버스를 전세하여 이동편의를 제공한다. 또한 경기, 강원, 제주 역시 공무원의 의무교육으로 적극적으로 해석하여 매년 수 십 차례의 인권교육을 시행하고 있다.

이들 지자체 이외 많은 광역지자체에서는 ‘연 1회 이상’을 지자체장이 개최하는 인권교육의 횟수로 소극적으로 해석하여 일종의 연례 행사처럼 수백명이 한꺼번에 수강하는 인권교육을 연 1~2회 개최하고 있다. 물론 경기와 제주처럼 연 1~2회의 대규모 집합교육으로 진행하는 방식을 인권교육 시행 초기 시범사업으로 진행하다가 인권교육의 체계가 구조화되는 일정 시기로 접어들면 전체 공무원이 모두 이수해야 하는 방향으로 진행하는 지자체도 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 19〉 광역지방자치단체 교육 전개 연도 (2021. 8)

구분	공무원 인권교육 시작 시기	
	시범/일부 대상 (일부 참여) (1~2회 연례적 집합교육)	전체 대상 (전체 참여) (전 공무원 의무/필수 교육)
서울	-	2013
부산	**2015**	미실시
대구	**2016**	미실시
인천	**2019**	미실시
광주	-	**2012**
대전	**2016**	미실시
울산	**2014**	미실시
경기	2017	**2020**
충남	2015	미실시
충북	2015	미실시
강원	-	**2017**
경남	2019	미실시
경북	2020	미실시
전남	2019	미실시
전북	-	**2016**
제주	2016	**2018**
세종	2018	미실시

주 *전체 대상 공무원 인권교육은 전체 공무원 중 50% 이상을 대상으로 하되, 동영상, 사이버 교육은 제외하며, (줌 등을 활용한) 실시간 화상 비대면 교육은 포함함.

사실 모든 공무원이 연 1회 집합교육을 받도록 하는 인권교육 정책을 갖고 있다는 것은 공무원의 인권교육에 대한 재정적 투입 규모가 크다는 것을 의미한다. 의무교육으로 시행할 때에는 기본적으로 인권교육 횟수 자체가 상당히 많아지므로, 인권교육 강사의 풀을 충분히 확보할 수 있는 것과 같이 지자체의 인권교육 역량이 교육의 횟수를 감당할 수 있는 충분히 고양되어야 한다.

인권교육 시기가 빠르다고 해서 반드시 인권교육 체계가 잘 갖추어져 있다고 말하기 어렵지만, 공무원 인권교육 의무화를 지향하면서 소속 공무원 전체를 대상으로 하는 인권교육을 앞서 시행하였던 서울과 광주 등과 같은 지자체는 상대적으로 현재 인권교육을 안정적으로 운영하고 있다고 할 수 있다. 그러나 상대적으로 최근 2020년에 시작한 경기도와 2019년에 시작한 인천, 2018년에 시작한 제주 등은 늦은 출발에도 불구하고 인권교육 정책 결정을 과감하게 빠르게 집중적으로 한다면, 인권교육 시행 범위를 빠른 시일 내 확대할 수 있음을 보여준다.

(2) 인권조례 개정안에서의 인권교육 규정 변화

조례 제정 당시 인권교육의 규정 내용은 특별한 고려를 하기보다는 표준조례안을 따라가 그대로 옮겨놓거나 포괄적인 언급이 많았던 것에 비하여, 이후 인권기본계획이 수립되고 지자체 행정에서 인권도시로의 지향이 중요하게 강조되면서 조례가 개정되는 지자체에서는 인권교육이 좀 더 중요한 위치를 점하면서 강화되는 경우가 종종 있었다.

〈표 20〉에서 정리된 바와 같이, 조례 제정 당시 횟수를 명시하지 않았던 강원도, 경기는 개정안에서 “연 1회 이상 주기적으로, 매년 실시해야 한다”고 규정하였으며, 전북은 개정안에서 “도지사가 소속 공무원을 포함한 모든 직원에 대해서 해마다 2시간 이상 인권교육을 실시해야 한다”고 하여 의무교육임을 더 강조하였다. 또한 충남은 “도지사와 기관의 장, 그 소속 공무원과 직원은 매년 4시간 이상 인권교육을 받아야 한다”고 개정함으로써 의무교육일 뿐만 아니라 4시간이라는 교육 시간을 명시하였다.

인권조례를 개정했던 광역지자체 대부분에서는 인권교육의 실시 주체를 광역 지자체장으로 단일하게 강조하고, 인권교육을 이수해야 하는 공무원을 소속 공무원, 공사, 공단 및 출자·출연기관과 사무위탁기관, 지자체장의 지도 감독을 받는 법인이나 단체에 속한 지원으로 구체적으로 규정하는 경향이 뚜렷했다. 제주도의 경우는 제주자치도의 본청, 직속기관, 사업소, 행정기관과 의회사무소 소속 공무원, 출자·출연기관 직원 등으로 더 세부적으로 제시하였다.

그러나 인권교육 시행현황을 살펴보면 이러한 세분화된 대상 분류가 지자체마다 조금씩 달라서 출자·출연기관은 ‘공무원/공직자 교육’으로 시행되기도 하고 ‘도민인권교육’으로 시행되기도 하는 등 명확히 구분되지 않고 중첩되어 혼란스럽게 사용되었다. 정확한 정의 없이 “소속 공무원, 직원, 공직자” 등의 단어가 막연히 쓰이지 않도록 공무원 인권교육의 대상 용어를 일관적으로 정리할 필요가 있다.

〈표 20〉 인권조례 제정안과 개정안의 인권교육 규정 비교

구분	조례 제정 당시	개정안 변동 내용
강원	도지사 및 출자·출연기관, 사무위탁기관, 도 지원을 받는 각종 복지시설의 장은 소속 공무원 및 직원이 인권교육을 받도록 해야 하며~	도지사는 **소속공무원 및 출자·출연기관의 소속 직원**(도의 지도감독 법인과 단체 종사자)에 대하여 **연 1회 이상 주기적으로** 인권교육을 실시하여야~
경기	도시사는 소속공무원에 대하여 주기적으로 인권교육을 실시하여야~	도지사는 **공무원을 포함한 모든 직원에 대하여 매년** 인권교육을 실시하여야~

구분	조례 제정 당시	개정안 변동 내용
경남	제정안에 내용 없음	(도지사는) 인권교육은 **도소속 공무원이나 출자·출연기관 직원, 다수인 보호기관의 종사자 등에게 우선적으로** 실시하여야~
경북	도지사는 **소속 공무원을 포함한 모든 직원**(지도감독 받는 법인과 단체 업무 종사자 포함)에 대하여 **연 1회 이상** 인권교육을 실시하여야 ~	개정안 없음
광주	소속 공무원 또는 국가나 시의 출연과 재정보조를 받은 복지시설에 종사하는 사람 등을 대상으로 연 2회 이상 인권교육을 실시하여야 ~	**소속공무원, 시 공사 공단 및 출자·출연기관과 시장의 지도감독을 받는 법인이나 단체의 직원을 대상으로 연 2회 이상** 인권교육을 실시하여야~
대구	**시장은 소속 공무원에게 연 1회 이상** 인권교육을 실시하여야~	개정안 없음
대전	시장은 소속 공무원에 대하여 연 1회 이상 인권교육을 실시하여야~	시장은 **소속 공무원을 포함한 모든 직원(시장의 지도감독 받는 법인과 단체 종사자 포함)에 대하여 연 1회 이상**의 인권교육을 실시하여야~
부산	시장은 소속 공무원에 대하여 해마다 인권교육을 실시하고~ 시장은 공사 공단, 출자·출연기관, 시의 보조금을 교부받는 법인 단체 등에 대하여 인권교육이 이루어지도록 권장하여야~	시장은 **소속공무원에 대하여 해마다** 인권교육을 실시하고~ 시장은 **공사 공단, 출자·출연기관, 시의 지방보조금을 받는 법인단체에 대하여** 인권교육이 이루어지도록 **권장하여야~**
서울	**시장 및 출자·출연기관, 사무위탁기관, 시의 지원을 받는 복지시설의 장**은 **소속 공무원 및 직원이 연 1회 이상** 인권교육을 받도록 하여야~ **사업장 및 민간단체** 등에 대해 인권교육이 시행되도록 **권장하여야**~	개정안 없음
세종	시장은 소속 공무원을 포함한 모든 직원(지도감독 받는 법인이나 단체 종사자 포함)에 대하여 연 1회 이상 인권교육을 실시하여야~	개정안 없음
울산	시장은 소속공무원을 포함한 모든 직원(지도감독받는 법인이나 단체의 종사자 포함)에 대하여 연1회 이상 인권교육을 실시하여야~ 사업장 및 민간단체 등에 대해 인권교육이 시행될 수 있도록 한다.	**시장은 소속공무원을 포함한 모든 직원**(지도감독받는 법인이나 단체의 종사자 포함)에 대하여 **연1회 이상** 인권교육을 실시하여야~ 시장은 **사업장 및 민간단체에 대하여** 인권교육이 시행될 수 있도록 **권고할 수 있다.**
인천	(시장은) **소속 공무원 및 출자·출연기관, 지도감독을 받는 법인과 단체에 종사하는 직원**을 대상으로 **연 1회 이상** 인권교육을 실시하여야~	개정안 없음

구분	조례 제정 당시	개정안 변동 내용
전남	**도지사는 소속 공무원을 포함한 모든 직원**(지도감독을 받는 법인이나 단체의 종사자)에 대하여 **매년 1회 이상** 인권교육을 실시하여야~ **사업장 및 민간단체**에 대하여 인권교육이 시행할 수 있도록 **권장하여야~**	개정안 내용 차이 없음 (조항 번호만 달라짐)
전북	각급 공공기관의 장은 연 1회 이상 인권교육을 실시한다. 출연기관, 재정보조 복지시설, 인권관련 기관은 구성원을 대상으로 연 1회 인권교육을 실시한다	**도지사는 소속 공무원을 포함한 모든 직원**(지도감독 법인과 단체 종사사 포함)에 대하여 **해마다 2시간 이상** 인권교육을 실시하여야~ **사업장 및 민간단체**에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 **권장하여야~**
제주	도지사는 자치도 소속 공무원 및 출자·출연기관 직원에 대하여 연 1회 이상 인권교육을 실시하여야~ 도지사의 지도감독받는 법인과 단체, 민간사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야~	**도지사는 인권도시를 실현할 수 있도록 인권교육을 활성화하여야~** 도지사는 **자치도 본청, 직속기관, 사업소, 행정기관과 의회사무초 소속 공무원, 출자·출연기관 직원에 대하여 연 1회 이상 인권교육**을 실시하여야~ 도지사의 **지도감독받는 법인과 단체, 민간사업장 및 민간단체 등**에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 **권장하여야**~
충남	도지사는 소속 공무원을 포함한 모든 직원(지도감독을 받는 법인과 단체 종사사 포함)에 대하여 매년 4시간 이상 인권교육을 실시하여야~ 민간사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야~	**도시사 또는 출자·출연기관과 사무위탁기관 및 지원받는 복지시설의 장과 그 소속 공무원, 직원은 매년 4시간 이상** 인권교육을 받도록 하여야~ **민간사업장 및 민간단체** 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 **권장하여야**
충북	**도시사 또는 출자·출연기관과 사무위탁기관 및 지원받는 복지시설의 장은 소속 공무원 및 직원이 연1회 이상** 인권교육을 받도록 하여야~ **민간사업장 및 민간단체** 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 **권장하여야**	개정안 내용 차이 없음 (조항 번호만 달라짐)

4) 지방 공무원교육원과 인권교육

현재 지자체의 공무원 인권교육은 각 광역지자체마다 제정된 인권조례에 근거하여 시행되고 있는 것이 주(main)시스템이지만, 〈표 21〉과 같이 "지방공무원 교육훈련법 및 시행령"에 근거하여 설치된 행정안전부의 지방자치인재개발원과 광역지자체별로 설치된 인재개발원에서 인권교육이 부분적으로 이루어지고 있다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

〈표 21〉 광역단위 지방자치단체 산하 교육훈련기관 (2021. 7.)

교육훈련기관명	누리집
지방자치인재개발원	https://www.logodi.go.kr/
서울특별시 인재개발원	http://hrd.seoul.go.kr/
부산광역시 인재개발원	http://www.busan.go.kr/hrd/index
대전광역시 인재개발원	http://daejeon.nhi.go.kr/
인천광역시 인재개발원	http://hrd.incheon.go.kr/
경기도 인재개발원	https://edu.gg.go.kr/
강원도 인재개발원	http://edu.provin.gangwon.kr/
경상남도 인재개발원	http://www.gyeongnam.go.kr/hrd/
제주특별자치도 인재개발원	http://www.edu.jeju.kr/
충청북도 자치연수원	http://www.chungbuk.go.kr/loti/
충청남도 공무원교육원	http://www.chungnam.net/civileducationMain.do
광주광역시 공무원교육원	http://edu.gwangju.go.kr/
전라북도 지방공무원교육원	http://loti.jeonbuk.go.kr/
전라남도 인재개발원	http://loti.jeonnam.go.kr/
경상북도 공무원교육원	http://www.gboti.go.kr/
울산광역시 - 인재교육과	별도 교육훈련기관 없음
대구광역시 공무원교육원	https://www.daegu.go.kr/Loti/
세종시 - 자치분권과 인권팀	별도 교육훈련기관/ 인권교육계획 없음

지방공무원 교육훈련법은 지자체 소속 공무원의 공직윤리와 직무를 향상시킬 목적으로 수립되었다. 이 법에는 ① 공무원의 체계적 능력향상을 위한 교육훈련 기본계획, ② 개인별 자기계발계획, ③ 교육훈련 기관의 설치 및 운영, ④ 위탁 교육훈련, ⑤ 교육훈련 평가 등을 다루고 있다.

그리고 시행령에서는 지방공무원 교육훈련을 ① 신규 및 승진후보자 등을 대상으로 한 기본교육훈련, ② 담당 직무에 대한 전문 교육훈련, ③ 기타 교육훈련으로 구분하고 있다. 기본 교육훈련은 신규 및 승진후보자 등을 대상으로 한 일정 기간의 교육훈련 과정이며, 전문 교육훈련은 직무에 관련된 교육훈련 과정이다. 기타 교육훈련 과정은 소속 기관장의 명에 의하거나 스스로 하는 직무관련 교육훈련 과정이다. 그리고 현재 시행되고 있는 공무원 인권교육 대부분을 차지하는 형태인 직장훈련에 대한 내용 및 실시방식에 대해서는 제3장에서 규정하고 있다.

교육 과정 구분은 행안부 및 지자체별로 각기 다른 형식을 두고 있는데, 교육방식에서는 집합교육 (비대면 포함)과 이러닝으로 구분할 수 있다. 그리고 교육대상 및 목표에 따른 구분은 기본교육, 리더십 교육, 전문교육(직무 교육), 공동 역량 (소양 포함)으로 크게 나누어 정리한다. 위 분류방식에 따라 2021년 교육훈련 추진계획에 근거하여 일부 교육훈련 기관별 교육 과정을 비교하면, 다음과 같다.

〈표 22〉 지방공무원 교육구분 비교

교육구분		교육과정	행안부	서울	대전	충북
집합교육	기본	신규자과정	○	○	○	○
		승진자과정	○	○		
		가치/시책	○	○	○	○
	리더십	현안 정책	○			
		정책·리더	○		○	○
		리더십 역량	○	○	○	
		글로벌 교육	○			
	전문	직무 공통	○	○	○(*)	○
		직무 전문*		○(UD)		
		정보화		○	○	○
	공동	인문·소양	○	○	○	○
		의회 위원	○			
		자기계발(퇴직)		○		○
		기타				
이러닝	기본	공직 가치	○	○	○	○
	리더	리더십	○	○	○	
	전문	직무 공통	○	○(#)		○(#)
		직무 전문	○	○		○
		정보화	○	○	○	○
	공동	인문·소양	○	○	○	○
		자기계발(퇴직)		○		
		어학	○		○	○

주: # 현재 인권관련교육을 포함한 과정을 표시함

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(1) 지방자치인재개발원과 인권교육

행정안전부 산하 지방자치 인재개발원은 매년 교육훈련계획을 수립하여 실행하고 있다. 2021년 교육훈련계획을 근거로 실시되고 있는 인권교육을 검토하였으며, 담당 실무자와의 전화 면담을 진행하여 내용을 검토하였다.

코로나19 위기단계별에 맞춘 교육 운영 방향을 제시하고 있는데, 2단계 이상의 위기 단계에서는 최대한 화상교육 등으로 전환하고, 대면교육 및 현장학습을 금지하고 있다. 2021년 중 상당 기간이 코로나19 위기 단계가 2단계 이상이었다는 점에서 대부분의 교육이 화상교육으로 전개되었다.

교육은 크게 사이버교육과 집합교육으로 구분되며, 상당 교육이 사이버 교육으로 진행되었다. 집합교육은 장기교육, 기본교육, 시책/전문교육, 글로벌교육, 특정 교육으로 구분하고 있으며, 이에 대한 교육 운영 총괄표는 아래와 같다.

집합 교육 중에서 인권 주제를 다루는 과정은 정보보호를 다루는 전문교육 과정이 하나 있었다. 직무 전문 교육과정 중 민원공무원 역량 과정에는 인권교육이 결합될 필요가 있다. 또한 이와 같은 직무 과정에 인사, 안전 등의 업무에 대한 교육 과정을 인권교육을 결합하여 진행할 수 있을 것으로 본다.

〈표 23〉 2021년 지방자치인재개발원 교육운영총괄- 집합교육

교육 구분		과정수	운영횟수	대상인원
총계		315	2,587	207,986
사이버교육		248	2,480	200,000
집합교육		67	107	7,986
장기교육		5	5	384
	고위정책리더과정	5	5	384
기본과정		2	16	4,580
	5급 승진자	1	15	4,500
	경력직 신규자	1	1	80
시책.전문교육		34	43	1,650
	시책	7	8	380
	현안 정책	8	11	430
	직무 전문	10	12	400
	리더십 역량	9	12	440

교육 구분		과정수	운영횟수	대상인원
글로벌 교육		12	12	333
특정교육		14	31	1,038
	역량 교육	6	20	298
	지방 의정	1	2	130
	지방 공기업	6	8	310
	장기 심화	1	1	300

〈표 24〉 2021년 지방자치인재개발원 집합교육 중 인권관련 과정

교육 구분		과정명	교육대상	횟수	대상인원
총계		2		6	240
장기교육		-	-	-	-
기본과정		-	-	-	-
시책.전문교육					
	시책	-	-	-	-
	현안 정책	정보보호 및 정보공개	4급 이하	3	120
	직무 전문	민원공무원 역량강화	4급 이하	3	120
	리더십 역량	-	-	-	-
글로벌 교육		-	-	-	-
특정 교육		-	-	-	-

지방자치 인재개발원의 교육과정 대부분을 차지하는 사이버교육에서 인권 주제를 다루는 과정을 정리하면 다음과 같다. 인권 일반이나 인권 행정을 다루는 5개 과정과 장애, 성폭력, 다문화 등을 다루는 11개 과정이 있다. 또한 인권 일반 등을 다루는 과정은 국가인권위원회에서 제공하는 사이버 교육 과정 나라배움터를 이용하여 그대로 채택하고 있다. 그리고 해당 과정의 수료기준은 학습진도 90%이상 수료, 온라인 평가 60점 이상이다.

〈표 25〉 2021년 지방자치 인재개발원 사이버교육 중 인권관련 과정

교육 구분		과정명	학습차시	교육 횟수
		인권(5)/ 관련(11)	-	-
나라콘텐츠				
	공직 가치	*장애인차별예방*	15차시	10
		장애인식개선	5차시	10
		성희롱예방	10/5차시	10/10
		4대폭력예방	10차시	10
		차별예방	15차시	10
		사회복지와 인권	15차시	10
		세계인권선언	15차시	10
		인권의 이해	15차시	10
		행정과 인권	10차시	10
	직무 공통	*성별영향평가*	4차시	10
		성인지통계의 이해	4차시	10
	직무 전문	*다문화사회의 이해*	11차시	10
Gov-MOOC				
	공직 가치	*장애인식개선*	5차시	10
	직무 공통	*아동학대 신고의무자*	1차시	10
		양성평등과 성주류화	2차시	10
	직무 전문	*다문화 가족 복지행정*	6차시	10
마이크로러닝			-	-

법정 의무교육인 4대 폭력 예방교육과 장애인식개선교육 등을 제외하면, 행정안전부 지방자치인재개발원에서 제공하는 인권교육은 국가인권위원회의 사이버 과정 일부를 차용한 교육 과정만이 있으며, 그런 점에서 지방행정에서 인권사례나 주요 쟁점을 다루지 못하고 있다고 볼 수 있다. 또한 교육 과정의 수료기준이 교육참여자의 역량을 확인하기에 부족함이 많다는 점에서, 보다 인권역량을 중심으로 한 교육 과정의 설계와 평가 시스템이 필요하다.

(2) 광역지자체별 교육 훈련기관과 인권교육

광역지자체 산하 교육훈련 기관에서의 인권교육 과정을 집합교육(대면교육 및 비대면 줌 교육)과 사이버 교육을 지자체별로 비교 정리하면 다음과 같다. (별도의 교육훈련 기관이 없는 울산과 세종은 제외함)

실태조사에서 직무형 인권교육이 필요하다고 제기된 민원담당자 교육이 직무교육으로 상당히 진행되고 있었으나, 실제 교육프로그램에서 당사자 및 시민의 인권보호에 대한 내용은 없었다.

집합교육(혹은 대면교육)에서 진행되는 인권교육은 기본교육과정에서 다루어지지 않고, 대부분 직무형 교육으로 제공되고 있었다. 인권 감수성을 다루기도 하지만, 도시공간 디자인에 대한 유니버설디자인을 다루는 교육이 서울과 경기에서 진행되고 있으며, 노동인권에 대한 구체적인 교육도 진행되고 있다. 그리고 제주도와 같이 지역 내 인권 사안을 다루는 과정을 두고 있기도 하다.

이외에도 특별사법경찰 직무에 대한 교육도 진행되고 있는데, 해당 교육 과정의 경우, 인권을 거의 다루지 않고 있다. 해당 직무는 유엔 인권교육훈련 프로그램에서 특별히 다루고 있는 법집행공무원 대상과도 겹쳐진다는 점에서 현재의 직무교육에 인권교육이 충분히 결합되어야 할 필요가 있다.

〈표 26〉 광역지자체별 교육훈련기관 교육(사이버 제외)중 인권관련과정

교육 구분		과정명
서울특별시 인재개발원		
	직무 공통	UD의 이해와 실제 (2일*20명*4회)
부산광역시 인재개발원		
	직무 전문	(일반행정) 노동존중과 노동인권(3일*40명*2회)
대전광역시 인재개발원		
	직무 공통	성인지와 인권 감수성(2일*35명*2회)
인천광역시 인재개발원		
경기도 인재개발원		
	직무 공통	사람이 우선인 인권혁신(2일*30명*2회)
		사람이 우선인 도시디자인(2일*30명*2회)
		공공기관 노동이사제(1일*20명*1회)
강원도 인재개발원		
	직무 전문	인권사랑방 (2일*20명*1회)
경상남도 인재개발원		
제주특별자치도 인재개발원		
	전문 시책	인권이해하기와 국민권익신장 (2일*30명*2회)
	전문 지역	제주 항일운동과 4.3 (2일*30명*2회)
충청북도 자치연수원		
충청남도 공무원교육원		

국가인권위원회 humanrights.go.kr

교육 구분		과정명
광주광역시 공무원교육원		
전라북도 지방공무원교육원		
	직문 전문	공무원 인권감수성 향상 (3일*30명*1회)
전라남도 인재개발원		
	직무 공통	인권감수성 향상 (3일*30명*4회)
경상북도 공무원교육원		
대구광역시 공무원교육원		

사이버교육의 인권교육은 거의 대부분이 직무 공통으로 국가인권위원회에서 제공하고 있는 인권의 이해와 세계인권선언을 다루고 있으며, 일부의 경우 인권경영이나 행정과 인권을 포함하여 진행하고 있다.

경기도 인재개발원의 경우, 집합교육 및 사이버 교육에서 자체에서 개발한 교육 과정 및 콘텐츠를 상당히 확보하여 운영하고 있다는 점을 확인할 수 있었으며, 서울시의 경우에도 2021년 자체 인권교육 콘텐츠를 확보하기 위한 연구과제를 수행 중이다.

그러나 상당수의 광역지방자치단체의 교육훈련 기관은 자체의 인권교육 콘텐츠를 확보하기보다는 국가인권위원회 등을 사용하고 있다. 이러한 상황은 기초단위 지방자치단체에서 자체 인권교육콘텐츠를 확보하기 어렵다는 점을 고려한 정책 방안이 요구된다.

〈표 27〉 광역단위 지방자치단체 교육훈련기관 사이버 교육중 인권관련과정

교육 구분		과정명
서울특별시 인재개발원		
	직무 공통	인권의 이해
		세계인권선언
		행정과 인권
		인권경영의 이해
		개인정보보호법
부산광역시 인재개발원		
대전광역시 인재개발원		
	직무 공통	인권의 이해

교육 구분		과정명
인천광역시 인재개발원		
	직무 공통	차별예방교육
		사회복지와 인권
		행정과 인권
		인권의 이해
경기도 인재개발원		
	직무 공통	인권경영 길라잡이
		인권영향평가의 이해
		노동인권감수성
		일상속 소중한 우리의 인권
		행정과 인권
		인권의 이해
		정보공개제도의 이해
		공정사회 및 인권사회 구현하기
	직무 전문	노인: 노인학대 신고의무자 교육 등
		아동인권: 아동권리의 이해 등 다수
강원도 인재개발원		
	직무 공통	인권의 이해
	직무 전문	사회복지와 인권
경상남도 인재개발원		
	시책	세계인권선언
		인권의 이해
제주특별자치도 인재개발원		
	직무 전문	사회복지와 인권
		이주민과 인권
		인권의 이해
충청북도 자치연수원		
	직무 역량	인권의 이해
광주광역시 공무원교육원		

국가인권위원회
humanrights.go.kr

교육 구분		과정명
	공직 가치	인권의 이해
		세계인권선언
		행정과 인권
		차별예방교육
전라북도 지방공무원교육원		
	행정공통	사회복지와 인권
		세계인권선언
		인권의 이해
		차별예방교육
		행정과 인권
전라남도 인재개발원		
		정신장애인과 인권
		행정과 인권
		차별예방교육
		인권의 이해
		세계인권선언
		사회복지와 인권
경상북도 공무원교육원		
	직무 공통	차별예방교육
대구광역시 공무원교육원		

2. 광역지자체 공무원 인권교육 시행현황 분석

1) 17개 광역지자체 인권교육 현황자료 수집

광역지자체의 인권교육 현황을 파악하기 위해서 요청한 자료는 2019년부터 2021년까지 3개년의 인권교육계획서, 그리고 2019~2020년까지의 결과보고서, 2019~2021년 업무계획, 2019년부터 2021년까지의 인권교육 예산과 결산자료이다.

자료요청은 2021년 5월 31일 인권위의 공문을 통해 이루어졌으며, 이후 개별 연락을 취하여

자료 회신을 다시 요청하였다. 자료 분석과정에서 정리한 자료 제출 현황과 제출된 자료를 바탕으로 현황을 분석한 주요 표를 2021년 10월 5일 인권교육 담당자에게 발송하고 확인을 요청하였다. 현재는 전라남도가 자료를 제출하지 않은 상황이므로 분석표와 분석결과에서 제외되어 있다.

17개 광역지자체가 시행하고 있는 인권교육은 여러 가지 공통점과 차이점을 동시에 가지고 있다. 예를 들면 “인권 아카데미”라는 동일한 인권교육 사업명이라고 하더라도 지자체별로 대상, 방식 등이 다르고, 한 지자체 안에서도 동일한 사업명이 연도에 따라 다른 대상과 방식으로 진행되기도 하였다.

공무원 인권교육의 대상, 참여자가 되는 ‘공무원’에 대한 세부 분류나 쓰임새도 각각 다를 뿐만 아니라, 어떤 지자체의 특정 프로그램 안에서 그 대상군이 연도별로 다르게 규정되거나 대상을 유동적으로 더 확장하고 있어 “어떤 인권교육이 어떤 집단을 대상으로 한다”고 말할 수 없는 경우도 많았다. 더구나 계획과 시행 결과의 내용이 달라질 수 있어서 개별 인권교육의 특징을 단적으로 확정하기 쉽지 않았다.

대상을 세분화하고 ‘도/시의 본청 공무원’으로 직접 규정하기도 하고, 또 ‘도/시 소속 공무원’으로 직속 기관과 사업소의 공무원을 포함하기도 하며, ‘공직자’, ‘전체 공무원’이라고 포괄적으로 말할 때에는 어디까지를 의미하는지 확인하기 어려웠다. 다만 대다수의 광역지자체에서 본청과 사업소, 직속 기관의 경우 ‘소속 공무원’으로 포괄적으로 쓰되, 시·군구 공무원과 구별했고, 출자·출연기관과 공기업, 사회복지시설은 민간영역으로 배치하는 경우가 많았다.

이 연구도 앞서 언급한 구분으로 교육 현황을 파악하고자 하였다. 또한 이 연구가 공무원 인권교육이기 때문에 본청과 사업소, 직속 기관과 사업소 소속 공무원을 대상으로 하는 인권교육을 주요 분석 대상으로 삼았으며, 도/시 공무원이 포함되는 전체 공무원, 전체 공직자를 대상으로 하는 인권교육, 그리고 교육대상이 출자·출연기관이나 사회복지시설의 장까지도 확대한 교육을 함께 포함하여 확인하고자 하였다.

〈표 28〉 광역지자체별 현황자료 제출 현황(괄호는 자료의 주요 목차임)

구분	계획	결과
강원도	19 인권업무 추진계획/20인권업무추진계획/21인권업무추진계획, 예산현황 19 인권교육 추진계획(추진개요/목표/세부추진계획/예산집행계획/ 행정사항/설문지) 20 인권교육 추진계획(추진개요/목표/19추진성과/개선사항/ 세부추진계획/예산추진계획/행정사항/교육대상/설문지/모니터링지) 21 인권교육 실시계획(교육개요/세부추진계획)	19 인권교육 결과(공무원 대상/도민대상) 20 인권교육 결과(공무원 및 도민/학교 대상 교육) 21 인권교육 결과(도소속 공무원교육)

구분	계획	결과
	20 인권아카데미기본계획(목적/추진개요/운영체계/추진일정/세부내역/사업별 추진계획안/강사진/교육일정안) 20 인권아카데미 기본계획 변경(주요변경사항/세부사업별 변경사항/사업개요/세부내역/사업별 추진계획/강사풀/운영일정) 21 인권아카데미 운영계획(추진방향/사업개요/20년 추진실적/사업별 추진계획안/행정사항/타기관인권교육 사례분석/ 인권교육과정 모듈/설문지)	19 인권아카데미 정산결과보고(사업개요/추진실적/집행현황/정산총괄표/세부집행내용/정산검사결과) 20 인권아카데미 운영결과보고(사업개요/추진실적/예산집행실적/사업평가 및 개선사항)
경상남도	20 인권업무추진계획 19 공무원 인권감수성 향상 영상교육 계획(추진배경/세부추진계획/향후계획/교육자료) 19 공무원 인권감수성 향상 인권영화 상영계획(추진배경/세부추진계획/영화내용/향후계획/영화소개자료) 19 인권위원회 및 인권증진 워크숍 계획(추진배경/추진계획/향후계획/인권위원명단/위촉장/청렴서약서/동의서) 20 찾아가는 도민인권학교 추진계획(개요/교육방법/세부계획/시·군협조사항) 20 도청공무원 대상 인권감수성 향상교육계획(개요/진행순서/추진일정) 20 공무원 인권감수성 향상 인권영화 상영계획(추진계획/세부추진계획/영화내용/향후계획) 20 인권증진 워크숍 개최계획(추진배경/추진계획/소요예산/향후계획)	19 공무원 인권감수성 향상 인권영화 상영 결과보고(상영개요/상영결과/향후추진계획) 19 인권감수성향상 영상교육 결과보고(교육개요/교육결과/행정사항) 19 인권위원회 및 인권증진워크숍 결과보고(개요/개최결과/향후계획/사진) 20 찾아가는 도민 인권학교 운영결과보고(개요/운영결과/향후 계획/시·군별 추진일정) 20 공무원 인권감수성 향상 인권영화상영 결과보고(상영개요/ 상영결과/향후계획) 20 인권증진 워크숍 개최 결과보고(개요/개최결과/조치사항)
경상북도	20 직원 인권교육 추진계획(추진배경/추진계획/추진방법/향후계획) 20 직원교육 위탁용역 변경계획/(용역개요/변경계획/변경사유/교육내용/향후계획) 20 주요업무4-2(사업개요/추진일정) 21 주요업무4-2(사업개요/추진일정/2020년 추진일정) 21 직원인권교육추진계획(추진배경/추진계획/추진방법/향후계획/행정사항) 21 인권경북 아카데미 추진계획(추진근거/추진개요/세부일정/소요예산/향후계획/설문지)	20 공무원 인권감수성향상 교육결과(사업개요/역할분담/추진일정/강의내용/만족도분석결과/건의사항/교육사진/설문지) 21 직원인권교육 추진현황(세부내용)
광주광역시	19 상반기&하반기 수요인권강좌 운영계획안(추진배경/이전운영 결과/추진개요/세부추진계획/행정사항/운영내역) 20 상반기&하반기 수요인권강좌 운영계획(추진배경/이전운영 결과/ 추진개요/세부추진계획/행정사항/운영내역) 21 업무계획(20 주요성과/21 목표와추진전략/21 주요업무추진/21핵심시책)	없음
대구광역시	19 인권교육계획(목적/개요/세부추진계획/강사소개/예산/행정사항) 19 인권업무담당공무원인권교육계획(배경/개요/프로필/진행순서/예산/행정사항) 20 타지자체 인권정책 견학계획(추진방향/개요/추진일정/소요경비/방문도시현황) 21 추진계획(근거/방향/작년성과/개선방안/세부추진계획/코로나 상황별/행정사항/설문지)	20 주요업무보고 보조자료_인권교육운영(추진방향/개요/19추진실적/20추진현황/21추진계획) 20 인권주간행사 계최(근거/행사개요/추진실적/20 추진계획)

구분	계획	결과
대전 광역시	19 공무원 인권교육 추진계획(배경/개요/진행순서/프로필/행정사항/예산) 20 공무원 인권교육(영상) 추진계획(방향/세부추진계획/강의일정/행정사항) 21 공무원 인권감수성 교육(영상) 추진계획(방향/세부추진계획/강의일정/행정사항/소요예산) 21 인재개발원 교육과정 개설 수요 제출(인권감수성 향상과정)	19 공무원 인권교육 결과보고(개요/결과/교육내용/사진) 19 공무원 인권교육 결과보고(개요/결과/교육내용/사진) 20 공문_인권교육 결과보고 (교육개요/교육결과)
부산 광역시	19 간부공무원 인권 역량강화 교육계획(개요/진행순서/소요예산/행정사항) 20 인권역량강화 교육 검토 보고서(개요/현황및문제점/향후계획/행정사항) 20 인권워크숍 추진계획(개요/세부추진계획/행정사항) 21 인권 역량강화 교육 추진계획(요약/개요/근거/추진방향/추진계획_추진실적/행정사항)	19 간부공무원 인권 역량강화교육 개최결과 보고(개최결과/행정사항/교육사진) 19 인권증진 워크숍 및 역량강화 세미나 개최결과보고(개최개요/주요내용/행정사항/교육사진) 20 인권워크숍 개최 결과보(행사개요/개최결과/개선사항/사진) 20 사이버 인권교육 결과보고(개요/추진내용과 결과/향후계획)
서울 특별시	19 추진계획(개요/근거/목적/작년성과/개선과제/조사결과/사업별추진개요/사업별추진계획/소요예산/추진 일정/행정사항/보고양식/ 현황/지난현황) 20 추진계획(개요/근거/목적/작년성과/사업별 추진개요/사업별추진계획/소요예산/추진일정/행정사항/보고양식/대상현황/지난현황) 21 추진계획(개요/근거/목적/작년성과/사업별 추진개요/사업별추진계획/소요예산/추진일정/행정사항/보고양식/대상현황/ 지난현황)	19 인권아카데미 운영결과보고(개요/수행내용과 결과/교육대상별 수행내용/실국기관별현황) 20 인권아카데미 운영 결과보고(개요/수행내용과 결과/ 교육대상별 수행내용/실국기관별현황)
세종 특별시	19 직원 인권교육계획(근거/목적/교육계획/예산/행정사항/보고서식) 20 직원 인권교육계획(근거/교육계획/예산/행정사항) 21 직원 인권교육계획(근거/교육계획/예산/행정사항)	19 직원인권교육 결과보고(개요/총평성과/향후계획/사진) 20 직원인권교육 결과보고(개요/총평성과/향후계획/사진) 21 감수성향상인권교육 결과보고(개요/총평성과/향후 계획/ 사진)
울산 광역시	19 공직자 인권교육개최 계획(근거/개요/진행순서/행정사항) 20 공직자 인권교육개최 계획(근거/개요/진행순서/행정사항) 21 공직자 인권교육개최 계획(근거/개요/추진내용/예산/목표 및 방향/작년현황과 평가/세부추진계획/행정사항) 21 공직자 사이버 인권교육 이수협조요청	19 공직자 인권교육결과보고(개요/결과/설문조사결과/자체평가/향후계획) 20 공직자 인권교육 결과보고(개요/결과/설문조사결과/향후계획/사진) 20 인권증진 워크숍 결과보고(개요/진행순서/워크숍결과/행정사항/사진/설문조사결과)
인천 광역시	19 추진계획(근거/목적/개요/세부추진계획/예산/행정사항/설문지) 19 활동가와 영화로 보는 인권 계획(근거/방향/개요/세부추진계획/ 예산/협조사항/설문지) 20 추진계획(근거/전년 상황/개선방안/올해 추진방향/추진과제/추진 개요/세부내용/예산/추진일정/행정사항/설문지) 21 공공무문 인권교육 추진계획(필요성/작년성과및 반성/추진 개요/세부내용/예산/향후계획/설문지)	19 공직자 인권아카데미 결과보고(개요/내용/결과(총평)/명단) 20 공직자 인권교육 결과보고(공직자아카데미_개요/만족도조사결과 영화교육_개요/만족도조사결과, 사이버교육 현황, 예산) 21 공직자 인권교육(비대면)추진결과 (교육결과/주요설문결과) 21 영화로 보는 인권교육 결과보고(교육개요/설문결과/ 수요조사/향후계획
전라 남도	20 전라남도 인권문화주간 인권특강(진행순서/프로필/진행일정) 21 인권교육 영상 제작 추진계획(배경/개요/추진상황/향후계획) 21 찾아가는 인권·인문학 강좌 알림	없음

구분	계획	결과
전라북도	19 추진계획(개요/전년상황/개선방안/향후계획) 19 공무원/도민교육 추진계획(개요/개선 및 추진방안/세부추진 계획) 20 추진계획(개요/전년상황/개선방안/향후계획) 20 공무원/도민교육 추진계획(개요/개선 및 추진방안/세부추진 계획) 21 추진계획(개요/전년상황/개선방안/향후계획) 21 인권아카데미 운영 계획(개요/추진방향/교육방법/세부추진계획)	19 간부공무원 인권교육결과보고(개요/결과/총평/사진) 19 실국별 맞춤형교육 결과보고(개요/진행현황/만족도결과/성과총평/희망사항/개선방향총평/이수현황표/조사결과표) 20 공무원 인권감수성 향상과정 교육 결과보고(개요/특이사항/ 개최결과/총평/이후계획/교육일정첨부) 21 공무원 인권감수성 향상과정 교육 결과보고(개요/특이사항/개최결과/만족도결과/기타의견/이후계획/교육일정첨부) 20-21 사이버 인권교육 현황표
제주도	19 운영계획(근거/대상/세부 추진계획/행정사항/예산) 20 추진계획(근거/개요/목적/19추진성과/사업별 추진계획/일정/협조사항) 21 추진계획(근거/개요/목적/추진계획/프로그램/세부추진게획/ 보고형식) 19/20/21 ~과정 운영계획안(공문/개요/강사현황/교육시간표)	20 결과보고(개요/총평/세부교육결과/향후계획)
충청남도	19 추진계획(추진상황/총평/개요/세부추진계획/지난현황/2017모니터링내용) 19 도5급이하추진계획(교육방향/개요/흐름/내용/예산/일정/설문지/모니터링지) 20 추진계획(추진상황/방향/세부추진계획/행정사항) 21 추진계획(추진현황/총평/개요/세부추진계획/행정사항)	20 도인권교육 추진결과보고(개요/추진현황/교육대상자 의견/모니터링 의견/내년 계획)
충청북도	19 추진계획(근거/개요/세부운영계획/예산/행정사항) 19 인권담당자 감수성 향상교육(개요/세부운영계획/행정사항) 20 추진계획(근거/개요/세부운영계획/예산/행정사항) 21 추진계획(근거/개요/진행순서/내용/예산/행정사항)	19 추진결과(근거/결과/행정사항/사진) 19 인권담당자 감수성 향상 교육(근거/개요/추진현황/세부프로그램/행정사항/설문조사/사진) 20 하반기결과((근거/개요/행정사항)

2) 2019년~2021년 인권교육 전개의 사회적 맥락

2019년과 2020년, 2021년까지 3개년의 인권교육 현황을 살펴보았을 때, 연도별로 인권교육이 전개되는 장면들은 분명하게 구분된다. 인권교육 전개에서 명확하게 구분시키는 주요 요인은 전 세계의 모든 사람들에게 삶의 모든 영역에서 막대한 영향을 미친 '코로나19 범유행'이다. 코로나 팬데믹이 발생하지 않았다면, 당시 인권에 대한 정책적 호응이 대단했던 시기였기 때문에 2019부터 2021까지의 인권교육 현황은 괄목할만하게 확대되고 심화하는 발전을 보였을 것으로 판단한다.

그러나 확장일로의 경로로 예측되던 시기, 코로나 범유행에 대응하기 위한 사회적 거리 두기 정책으로 인해 기획되었던 대부분의 교육이 취소되었다. 더구나 감염병 범유행으로부터 언제 벗어날 수 있는지, 사회적 거리 두기 정책이 언제 완화될 수 있는지 예상할 수 없었기 때문에 어떤 사업을 일관적으로 계획하거나 변경하거나 하는 작업이 가능하지 않았다. 사람과 사람이 만나 대

면의 상황에서 이루어지는 상호작용이자 설득의 과정이기도 한 인권교육 역시 많은 지자체에서 취소되거나 축소되면서 2020년의 인권교육 계획이나 결과 보고에 관한 자료가 없거나 취합하기 어려웠으며, 현황과 전망 모두를 전망하는 것이 가능하지 않았다.

집합교육이 가능하지 않았던 2020년, 사회적 거리 두기에 의해 텅 빈 영화관과의 업무협약을 통해 인권영화를 상영하면서 참석자에게 큰 호응을 받았던 프로그램, 부서별로 찾아가며 소규모로 진행했던 인권교육 프로그램의 지속성은 눈에 띄는 대응방안이었다. 사회적 거리 두기가 장기화되면서 온라인상의 교육이 집합 교육의 대안으로 주목받기 시작했다.

2021년 역시 여전히 코로나 범유행의 영향력에 놓여 있고, 사회적 거리 두기 정책이 여전히 지속되고 있다. 2020년의 첫 충격파로부터 회복했다기보다는 이 상황을 보다 수용적으로 적응하는 양상이어서 인권교육 역시 혼돈의 시기를 벗어나 대체 프로그램으로서만이 아니라 새로운 가능성으로서 비대면 화상회의 인권교육과 동영상 사이버교육을 적극적으로 검토하고 있다. 추진결과를 지금 시점에서는 확인할 수 없지만, “위기가 새로운 가능성”일 지점도 인권교육에서도 적용 가능하다는 것은 분명하다.

그러나 장소와 거리, 시간의 한계를 넘는 온라인 교육이 그저 손쉬운 교육으로 자리잡게 된다면, 교육 참여율이 더 높아진다고 하더라도 인권교육이 목표한 인권 의식과 인권 행정역량의 도모는 요원하기 때문에 2021년에 당면한 과업은 ‘위기 속의 기회’에서 붙잡아야 하는 기회는 어떤 기회인지 근본적인 질문이 필요하다.

3) 2019년의 공무원 인권교육 현황 분석 : ‘확장과 격차’

2021년 현재를 시점으로 광역지자체 공무원 인권교육의 현황조사를 한다고 하면, 현재의 시점에서 가장 최근인 2020년을 중심으로 1년간의 계획과정과 시행 결과를 파악하고 2021년의 계획이 어떤 방향으로 수립되고 있는지를 분석하는 것이 가장 타당하다. 하지만 2020년에는 코로나19의 범유행으로 예상치 않게 많은 대면 인권교육이 취소되거나 축소되었기 때문에 비상 상황이었던 2020년의 자료로 광역지자체의 인권교육 현황을 판단할 수 없다.

이러한 이유로 그 전 연도인 2019년 계획과 시행 결과 자료를 요청하여 3개년도를 중심으로 현황을 분석했는데, 올해의 시행 결과가 아직 나올 수 없는 올해 2021년을 감안하면 시기적으로는 가장 이전의 자료이지만, 온전하게 광역지자체의 현황을 확인할 수 있는 연도는 2019년이 된다. 2019년 16개[9] 광역지자체의 공무원 인권교육 현황은 〈표 29〉와 같다.

9) 전라남도의 경우, 공문발송 요청과 이후 개별적 요청에도 불구하고 인권교육 현황자료를 제출하지 않았음.

〈표 29〉 2019년 광역지자체별 소속공무원* 대상 인권교육** 현황표

2019		인권교육 1	인권교육 2	인권교육 3	비고
강원도	총 5회 351명	1) 도 본청 담당급 이상 공무원 교육	2) 도 소속 공무원 대상 인권교육	3) 인권사랑방	
		총 2회 대규모 집합교육 계획 총 2회 시행 214명	총 2회 대규모 집합교육 계획 총 1회 시행 119명	인재개발원 인권교육과정총 1회 소규모 집합교육 계획 총 1회 18명	
경기도	총 2회 44명	1) 인권아카데미 워크숍	없음	※ 비고	-
		계획 없음 인권교육 담당자, 공공기관 인권업무담당자 총 2회 44명 시행		시·군 공무원 23회 1,150명 계획 산하공공기관 및 사회복지시설 4회 200명 계획 총 29회 시행 2,479명 -	
경상남도	총 5회 721명	1) 인권아카데미 워크숍	2) 인권감수성 영상교육	3) 인권감수성 향상 인권영화	
		총 1회 집합교육 계획 시·군 인권담당 직원 등 27명 시행	1회(2주간) 528명 시행	총 3회 166명 시행	
경상북도	없음	없음	없음	없음	
광주광역시	총 20회 2,897명	1) 수요인권강좌	없음	없음	
		상반기 10회, 하반기 10회 총 20회의 대규모 집합교육 계획 총 20회 2,897명 시행			
대구광역시	총 2회 371명	1) 인권경영 및 인권존중문화확산 교육	2) 인권업무담당 공무원 인권교육	없음	증빙자료 없음
		총 1회 300명 대규모 집합교육 계획 총 1회 290명 시행	1회 90명 집합교육 계획 1회 81명 시행		
대전광역시	총 1회 135명	1) 공직자 인권교육	없음	없음	
		총 1회 집합교육 계획 총 1회 135명 집합교육 시행			
부산광역시	총 2회 315명	1) 간부공무원 인권 역량강화 교육	2) 인권증진 워크숍 및 역량강화 세미나	없음	
		본청, 직속기관, 사업소의 5급 이상 간부 1회 300명 집합교육 계획 1회 273명 집합교육 시행	1회 워크숍 계획 1회 42명 시행(공무원32,인권위원20)		
서울특별시	총 185회 20,985명	1) 서울인권아카데미	2) 이러닝 학습	※ 비고	
		본청 4급 5회, 5급 이하 70회, 사업소 110회 총 185회 집합교육 계획 본청 4급 5회, 5급 이하 74회, 사업소 106회 총 185회 20,985명 집합 교육 시행	수시, 집합교육 미 이수자 대상 교육이수자 인원은 불명	출연기관 34회, 사무위탁 3회 교육계획 출연기관 34회, 사무위탁 3회 10,778명 집합교육 시행	
세종특별시	총 1회 60명	1) 인권행정실천을 위한 직원 인권교육	없음	없음	
		본청 연1회 집합교육 계획 본청 연1회 집합교육 60명 시행			
울산광역시	총 2회 68명	1) 공직자 인권교육	없음	없음	
		총 2회 96명 집합교육 계획 총 2회 68명 집합교육 시행			
인천광역시	총 10회 886명 (+불명1건)	1) 인권아카데미	2) 활동가와 영화로 보는 인권	3) 인권교육협의체 워크숍	4)사이버 교육
		5급 이상 간부 총 2회 집합교육 계획 5급 이상 간부 총 2회, 257명 시행	5월~11월 월 1회 총 6회 교육 계획 총 6회 629명 시행	총2회 집합교육 계획 시행 사항 불명	개별 이수

2019		인권교육 1	인권교육 2	인권교육 3	비고
전라남도	없음	없음	없음	없음	
전라북도	총 22회 1,600명	1) 공무원 인권 아카데미 (4급 이상 간부교육)	2) 공무원 인권아카데미 (실국별 맞춤형 인권교육)	3) 공무원 인권감수성 향상과정	
		총 1회 집합교육 계획 총 1회 96명 집합교육 시행	수요조사 후 총 19회 집합교육 계획 수요조사 후 총 19회 1,445명 집합 교육 시행	(공무원 교육원 개설 과정) 도, 시·군 공무원 대상/상하반기 총 2회, 2일간 집중교육 계획 총 2회, 59명 집중교육 시행	
제주도	시행사항 불명	1) 5급 이상 간부급 교육	2) 부서로 찾아가는 교육	3) 인권 및 국민권익신장과정	
		총1회 집합교육 계획 시행 사항 불명	연중. 신청에 따라 교육 계획 시행 사항 불명	인재개발원, 2일 집중교육 시행 사항 불명	
충청남도	횟수 불명 1,964명 (+불명2건)	1) 일반과정 교육(도 5급 이하)	2) 도 인권시책 담당자 과정	3) 인권감수성 향상과정	
		총 36회 1,947명 주제별 집합교육 계획 총 1,964명 (시행 사항 불명)	총 1회 집합교육 계획 시행 사항 불명	공무원 교육원, 2일 소규모 집중 총 2회, 40명 집합교육 계획 시행 사항 불명	
충청북도	총 9회 1,718명	1) 공무원 인권교육	2) 인권담당자 감수성 향상교육	없음	
		총 5회 직원 1,050명 집합교육 계획 총 3회 미이수자 200명 집합교육 계획 총 8회 1,685명 집합교육 시행	2일간 집중교육 계획 총1회, 2일간 33명 집합교육 이행		

주: *소속 공무원은 본청, 소방서, 사업소, 시의회, 직속기관 등에 소속된 도 혹은 시 공무원을 말함
**도 혹은 시 소속공무원 뿐만 아니라, 출자·출연기관, 시·군구 공무원도 함께 대상으로 확대된 교육 포함함

광역지자체의 인권교육 근거는 대부분 인권조례인데, 대부분의 지자체에서 인권조례가 만들어지고 조례에 근거하여 인권정책이 수립되고 인권교육이 시행된 시기는 대략 2012년에서 2019년 사이이다. 이 시기 동안 인권은 광역지자체 행정에서 도정/시정의 가치를 드러내고 방향을 설정하는 핵심 단어가 되었고, 이러한 반향은 기초자치단체에까지 확산되었다.

2019년 공무원 인권교육 현황을 단적으로 표현하자면, 선도적으로 인권교육을 시행해왔던 지자체에서는 다양한 방식으로 교육을 시도하는 '확장기'였지만, 동시에 인권교육의 시작점에 있는 지자체도 있어 상당한 격차를 드러낸 시기이기도 하였다.

일터에서 인권교육을 얼마나 잘하고 있는가에 대한 가장 우선적이고 간단한 기준은 첫 번째, 인권교육을 충분히 많이 정기적으로 안정적으로 하고 있는 것이다. 인권교육 횟수 자체가 인권교육의 질을 담보하지는 못하지만, 물리적으로 교육의 횟수와 양을 확보하는 것이 일차적인 기본 전제임은 분명하다.

일터에서 연 1회의 인권교육은 많은 사람들이 한꺼번에 모여 하는 집합교육일 수 밖에 없고, 큰 강당에서 인권교육가는 멀리 거리를 두고 앉은 수강생들에게 일방향의 강연 이상을 시도하기는 어렵다. 인권교육을 연례 행사로 보지 않고, 대규모가 아닌 소규모 집단으로 교육을 실시하게

되면 인권교육 횟수는 자연스럽게 증가한다. 횟수의 증가는 예산 증액과도 맞물리는데, 인권교육에 예산을 증액하여 투입하는 것은 재정의 충분성을 반영하는 것이기도 하지만, 인권교육에 대한 지자체의 관심과 인식 수준을 보여주는 것이기도 하다.

또 다른 기준은 인권교육의 횟수보다는 인권교육의 질을 더 직접적으로 담보할 수 있는 것으로 교육대상의 특성을 반영하는 것이다. 교육대상이 누구인지, 어떤 일을 하고 있는지에 대하여 간단하게라도 주의를 기울여 교육 목표를 세우고 교육내용을 구성하면 누구인지 알 수 없는 집단에 대한 막연한 교육보다 질적으로 더 나은 인권교육을 제공할 수 있다.

공무원에게 있어 주요한 특성은 직급과 직무/직렬일 것인데, 사실 이 두 가지를 고려하는 것은 단순한 기준이지 않고 유엔에서도 공무원 인권교육의 핵심으로 강조하는 요소이다. 현재 공무원 인권교육에서 인권의 관점에서 직무를 수행할 수 있도록 직무에 기반한 인권역량을 키우는 것이 중요한 목표이다.

(1) 확산 : 직급별 중층적 인권교육 체계의 구축

2019년 기준으로 공무원에 대한 인권교육을 하고 있는 곳은 총 17 지자체 중에서 경기도, 경북, 전남을 제외한 14개 지자체로, 전체 광역지자체 중 약 4/5가 공무원 인권교육을 실시하고 나타났다. 공무원 인권교육은 구분없이 전체 공무원을 대상으로 하는 경우가 7개 지자체로 41.2%로 가장 많았고, 간부급과 실무자급을 구분하여 중층적으로 실시하는 경우가 5개 지자체로 29.4%였다. 간부급만 교육하는 경우와 실무자급만 교육하는 경우가 각각 1곳이었다.

〈표 30〉 2019년 광역지자체별 소속공무원* 대상 인권교육** 현황표

인권교육 대상	해당 지자체 수		해당 지자체
	N	%	
간부급 + 실무자급 구분	5	29.4	서울, 전북, 제주, 강원, 인천
구분없이 전체 공무원 대상	7	41.2	광주, 충청, 대구, 대전, 세종, 울산, 경남
간부급만	1	5.9	부산
실무자급만	1	5.9	충남
공무원 교육 없음	3	17.6	경기, 경북
총합	17	100	

주: *소속 공무원은 본청, 소방서, 사업소, 시의회, 직속기관 등에 소속된 도 혹은 시 공무원을 말함
**도 혹은 시 소속공무원 뿐만 아니라, 출자·출연기관, 시·군구 공무원도 함께 대상으로 확대된 교육 포함함

인권교육 시작 시기가 빨랐던 광역지자체의 경우는 인권교육의 물리적인 횟수, 교육양이 확대

되면서 교육프로그램을 세분화된 대상에 맞추어 체계화되는 방향으로 나아간다. 직무의 특성을 반영하여 인권교육안을 구성하는 것은 쉬운 일이 아니어서, 좀 더 손쉽게 대상의 특성을 반영할 수 있는 방안은 직급별로 구분하는 것이다.

간부급과 실무급 공무원의 인권교육을 구분하는 것은 간부급 대상으로 하는 인권교육의 중요성과 필요성에 주목하기 때문이다. 간부급과 실무자급의 인권교육이 중층적으로 모두 진행되고 있더라도 구분 자체의 필요성 자체는 조직에서 간부급의 공무원은 실무진의 업무수행 방향과 방법을 조정하고 전체적인 기획과 책임을 담당하고 때문에 인권행정의 본격적인 추진에 있어서 영향력이 큰 이들에 대한 인권교육 우선순위가 앞서 있다는 인식에 근거한다.

또한 조직의 위계에서 우세한 위치에 있는 간부가 쌍방간의 관계에서 부당한 권력과 압력을 행사하고 폭력적인 언동을 행사하여 인권을 침해하지 않도록 민주적이고 평등한 조직문화를 구축하기 위해서 간부급에 대한 인권교육이 강조되거나 요청된다. 따라서 간부급 대상의 인권교육 내용은 주로 인권친화적 조직문화를 구축할 수 있도록 리더로서 갖추어야 하는 역량에 초점을 두고 있다.

직급에 따른 특성을 반영하여 인권교육을 중층적으로 구성하여 확장하고 있는 지자체를 확인해보면, 4급 혹은 5급 이상 간부급 공무원과 6급 이하의 공무원을 구분하여 인권교육을 실시하는 경우이다. 간부급 공무원을 대상으로 하는 교육은 대부분 1~2회의 대규모 집합교육인 반면에, 상대적으로 인원이 많은 5급 이하 공무원을 대상으로 하는 교육은 소규모 집합교육으로 시행한다든가, 주제별로 시행한다든가, 부서로 찾아간다든가 등의 특징을 갖고 진행되었다.

〈표 31〉 2019 기준 직급별로 구분한 공무원 인권교육 실시현황

해당 지자체	간부급 대상	실무급 대상	5급 이하 실무급 대상 인권교육 특징
서울특별시	4급 이상 5회	5급 이하 74회	사업소, 출자·출연기관 사무위탁기관도 구분하여 집합교육 실시
전라북도	4급 이상 1회	5급 이하 19회	실국별 맞춤형 (수요 조사 후 집합교육 실시)
제주도	5급 이상 1회	6급 이하 (수시)	부서로 찾아가는 교육 (연중 수시)
강원도	5급 이상 2회	5급 이하 1회	인재개발원 2일간 소규모 집중교육과정 (직속기관과 사업소 소속 공무원 대상 집합교육도 2회 실시)
인천광역시	5급 이상 2회	전체 공무원 6회	문화형(영화관람) 시·군구 공무원과 출자·출연기관 포함
부산광역시	5급 이상 1회	없음	없음
충청남도	없음	5급 이하 36회	주제별 집합교육 실시

서울특별시는 직급별 뿐만 아니라, 사업소, 출자·출연기관, 사무위탁기관을 구분하여 인권교육을 실시하고 있다. 서울시는 4급이 기준인데, 4급 이상 공무원에게 5회의 교육을 시행했고 5급 이하 공무원들에게 74회의 교육을 시행했다. 공무원의 규모가 다르므로 인권교육 횟수를 직접적으로 비교하기 어렵지만, 인원수가 많은 실무진 공무원들을 대상으로 200~300명이 모이는 대규모 집합교육으로 연 1~3회 시행하는 것이 아니라, 가능한 규모를 줄여 교육의 횟수를 많이 확보한 지점은 중요하다.

전라북도 역시 중층적 교육체계를 통해 4급 이상 간부급 교육과 5급 이하 공무원을 구분하여 교육을 시행하고 있다. 특히 전라북도는 실·국별 맞춤형 인권교육을 지향하면서 수요조사를 거친 후 19회의 집합 교육을 실시하였다. 제주도 역시 중층적 교육체계를 구축하고 5급 이상 간부급 교육은 집합 교육으로 1회 실시하면서 6급 이하 공무원을 대상으로 하는 인권교육은 “부서로 찾아가는 교육”이라는 점에서 다른 지자체와 구별된다. 부서별 신청에 따라 부서로 인권강사가 찾아가서 교육하는 방식이라 일방적으로 교육을 할당하는 방식보다는 교육참여자의 선택권을 보장하는 장점이 있다. 특히 이 교육은 2020년 사회적 거리두기로 많은 인권교육이 취소된 상황과 비교하면 상당한 횟수의 인권교육을 유지하여 안정적으로 운영되었다고 할 수 있다.

강원도는 도 본청 담당급 5급 이상 공무원을 대상으로 하는 교육을 인권센터에서 주관하여 실시한 반면, 5급 이하 공무원은 인재개발원에서 2일간의 집중교육 과정으로 소규모 집합교육을 진행하는 방식이다. 이 외에도 강원도는 본청 공무원과 출자·출연기관 직원을 제외하고 직속기관과 사업소 소속 공무원을 대상으로 연 2회의 집합교육을 실시하였다.

인천광역시의 경우는 5급 이상 간부급 대상 인권교육을 실시하면서, 더불어 6급 이하라고 규정하지는 않았지만, 사실상 6급 이하의 전체 공무원과 출자·출연기관 직원과 시·군·구 공무원까지 포함하는 인권교육을 영화관람의 문화형으로 월 1회씩 정기적으로 시행하였다. 인권영화를 활용한 대부분의 인권교육은 영화 전체를 관람하지 않고 부분적으로 영화의 영상을 매개로 하여 인권교육을 하는 방식을 취하지만, 인천광역시의 경우는 인권영화를 완전히 관람할 수 있는 방식이 특징적이고, 참석자들로부터 뜨거운 호응을 받았다.

(2) 격차 : 교육이 없거나 연례행사같은 연 1~2회의 인권교육 실시

인권교육 대상자를 구분하지 않고 전체 공무원을 대상으로 인권교육을 실시하고 있는 지자체는 16개 지자체 중에서 총 6개의 지자체로 37.5%였다. 그러나 이 방식 안에서도 격차는 다소 크게 나타나는데, 단적인 차이는 인권교육의 횟수의 차이이다. 광주광역시의 경우는 직급별 구분은 없었으나, 총 20회로 상당한 인권교육의 횟수를 기록했고, 충청북도 역시 미이수자를 대상으로 하는 추가 3회의 교육을 포함하여 총 8회의 집합교육을 실시했기 때문에 일종의 연례 행사처

럼 1회씩 시행하고 있는 지자체와는 구별된다.

광주광역시는 직급이나 소속의 구분없이 소속 공무원과 출자·출연기관의 직원을 대상으로 “수요인권강좌”로 정기적인 인권강좌를 열어 상반기 10회, 하반기 10회 총 20회의 인권교육을 실시하였다. 대부분 100~200명의 대규모 집합 교육이어서 강의형으로 진행되는 한계점이 있지만, 교육이 특정한 달에 집중적으로 이루어지는 것이 아니라 상시적이고 정기적인 인권강좌로 개설되어 예측가능한 방식으로 안정적으로 시행하는 점, 교육 주제와 일정에 따라 교육참여자의 선택권을 부분적으로 보장할 수 있다는 점이 장점이다. 그러나 인권 의식 함양을 넘어 직무에 기반한 인권 행정역량을 키울 수 있도록 상호소통적인 소집단 중심의 교육, 참여자들이 주체적으로 토론하고 활동하는 인권교육으로의 발전이 과제이다.

〈표 32〉 2019 기준 직급별 구분 없는 공무원 인권교육 실시현황

해당 지자체	횟수	대상	프로그램명
경상남도	4회	공무원	인권감수성 영상교육(인권영화)
광주광역시	20회	본청, 직속기관, 사업소, 공사, 공단, 출자·출연기관, 자치구 공무원	수요인권강좌
충청북도	8회	공무원	공무원 인권교육
대구광역시	1회	시, 구군 공무원, 사업소, 공공기관, 공기업	인권경영 및 인권존중문화 확산 교육
대전광역시	1회	공직자	공직자 인권교육
세종특별시	1회	본청 공무원	인권행정실천을 위한 직원 인권교육
울산광역시	1회	공직자	공직자 인권교육
경기도	없음		
경상북도	없음		
전라남도	없음		

공무원 인권교육이 출발하는 시점에서 전형적인 방식은 대강당과 같이 매우 큰 장소에서 저명한 인권 전문가를 초빙하여 200~300명의 대규모 인원이 한꺼번에 강연을 듣는 방식으로 연 1~2회 집합교육을 시행하는 것이다. 이는 교육을 추진하는 과정에서 상대적으로 적은 노력을 투입하지만 가장 효율적으로 많은 실적을 기록할 수 있는 방식이어서 인권교육 초기 시기에 선호된다.

특히 이 방식은 조례에서 규정한 공무원 인권교육 의무화 규정을 달리 해석하거나 규정한 것에 근거해있는데, 서울시나 충청남도와 같이 모든 소속 공무원이 연 1회 인권교육을 받아야 하는 것으로 규정하거나 해석하지 않고, 소속 공무원을 대상으로 광역지자체장이 인권교육을 1회 이상 시행하는 것으로 규정하거나 해석한 경우이다.

그래서 직급별로 나눈다거나 실국 별로 업무 특성을 반영하여 교육을 계획하기보다는 전체 공무원 대상으로 연 1회 대규모 집합 교육을 실시한다. 2019년 기준으로 전 직원을 대상으로 연 1~2회의 대규모 집합 교육을 시행한 지자체는 대구광역시, 대전광역시, 세종특별시, 울산광역시이다.

적은 예산으로 인권교육을 시작할 때는 "누구에게 먼저 교육을 제공할 것인가? 어느 집단에서 인권교육이 가장 필요한가? 어느 집단에 하는 교육이 가장 비용 효과적일까?"의 질문이 제기되는데, 간부급 공무원들은 업무의 추진 방향과 내용을 좌우하는 위치에 있어 그 파급효과가 클 수 있다는 측면, 무엇보다 조직에서 발생할 수 있는 인권 침해사건을 예방할 수 있다는 기대 측면에서 간부급 인권교육부터 우선 시작하기도 한다. 인권교육의 시작점에 있는 부산광역시의 경우 공무원을 대상으로 하는 유일한 인권교육이 간부급 인권교육이었고, 인권 주간에 행사처럼 개최되는 연 1회의 대규모 집합 교육이었다.

2019년을 기준으로 했을 때, 경기도, 경상남도, 경상북도는 아직 공무원 교육을 하고 있지 않았다. 경상북도와 경상남도는 인권교육 프로그램이 시작되지 않은 것이었지만, 경기도는 본청 공무원에 대해서는 인권교육을 하지 않았지만, 시·군 공무원과 공공기관 직원, 사회복지시설 종사자에 대해서는 다수의 인권교육을 시행하였다. 경기도는 인권교육이 시급하다고 판단한 우선순위를 본청 공무원보다는 도민을 직접 만나는 시·군 공무원과 공공기관, 사회복지시설의 직원에 둔 것으로 판단된다.

다른 광역지자체의 경우, 공공기관과 사회복지시설의 직원을 공무원 교육이 아닌 도민 교육으로 분류하여 시행하면서 강의료를 지원하거나 자체 교육 실시를 촉구하고 결과를 보고받는 경우가 많았다.

(3) 직무중심의 집중교육 : 인권업무담당자 & 2일 이상

직급이 아닌 직무에 따라 인권교육을 다층적으로 진행한 광역지자체 현황은 〈표 33〉과 같다. 공무원 인권교육에서 직무기반 인권 행정역량을 가장 필요로 하는 대상으로 꼽히는 업무는 인권업무를 담당하고 있는 공무원이다.

여기서 인권업무 담당자란 조직체계에서 규정된 인권팀에서 근무하는 경우를 뜻하기도 하고, 인권과 가장 밀접하게 관련되어 있는 업무로서 사회적 취약계층을 지원하는 사회복지 분야를 포함하여 말하기도 한다. '인권교육 담당자'는 인권업무 담당자에 포함될 수도 있으며, 따로 구분되어 교육이 이루어지기도 한다.

2019년 기준 총 9개의 지자체, 전체 17개의 지자체 중에서 절반이 약간 넘는 53%인 지자체가 인권업무 담당자 교육을 계획하였고, 총 4곳, 25%의 지자체가 2일 이상의 집중교육 과정을 개설한 것으로 나타났다. 강원도는 기초단위 지자체의 인권업무담당자 교육을 시행하였다. 또한 강원도처럼 시·군 인권업무담당자 교육과 2일 이상 집중교육이 각각 마련되어 있기도 하고, 전라북도와 충청북도처럼 하나로 합해져 추진되기도 하고, 또 둘 중의 하나의 교육을 시행하기도 하였다.

인권업무담당자에 대한 교육은 인권사무소와 연계하여 이루어지기도 하고, 인재교육원/ 공무원교육원에서 전문과정을 개설하여 2~3일간 장시간의 교육 시간을 통해 집중적으로 교육하는 방안이 채택되기도 하였는데, 그 이유는 인권업무 담당자로서 일반론적인 인권의 이해뿐만 아니라 인권관점에서 직무를 수행할 수 있도록 구체적이고 다양한 인권 이슈를 충분히 파악해야 하기 때문이다. 2일 이상 이루어지는 집중교육에서 인권담당자로 한정 짓지 않고 공무원 전체에 대상을 열어두는 경우도 있었다.

〈표 33〉 2019 기준 인권업무담당자 및 집중교육 실시현황

해당 지자체	인권업무담당자 교육	2일 이상 집중교육
강원도	※'시·군 인권담당자 공무원 인권교육' 계획 1회 17명	'인권사랑방' 계획/집중교육 [인재개발원 인권교육과정] 총 1회 18명
경상남도	'인권아카데미 워크숍' 계획 인권위원회, 도, 시·군 인권담당자 총 1회 27명 집합교육	
경기도	'인권아카데미 워크숍' 계획 인권교육담당자, 공공기관 인권업무 담당자 총 2회 44명 집합교육	없음
대구광역시	'인권업무담당 공무원 인권교육' 계획 총 1회 88명 집합교육	없음
인천광역시	'인권교육협의체 워크숍'계획 시행사항 불명	없음
전라북도	'공무원 인권감수성 향상과정' 계획/ 집중교육 상반기 : 인권업무담당자/ 하반기 : 민원 사회복지업무 담당자 [공무원 교육원] 총 2회 59명	
제주도	없음	'인권 및 국민권익신장과정' 계획/집중교육 인재개발원 시행사항 불명
충청남도	'도 인권시책 담당자 과정'계획 시행사항 불명	없음
충청북도	'인권담당자 감수성 향상과정' 계획/집중교육 도, 시·군 인권 및 사회적 취약계층 담당자 [대전인권사무소 공동주최] 총 1회 33명	

주 : ※ 강원도의 시·군 인권업무 담당자교육에는 광역지자체 공무원 포함되어 있지 않음

강원도는 '인권사랑방'이라는 사업명으로, 제주도는 '인권 및 국민권익 신장과정'의 사업명으로, 전라북도는 '공무원 인권감수성 향상과정'의 사업명으로 하여 모두 도의 공무원교육원에서 과정을 계획하였다. 전라북도의 경우 상반기는 인권업무담당자를 중심으로, 하반기는 민원업무담당자와 사회복지업무 담당자로 구분하여 시행하였다. 충청북도의 사업명은 '인권담당자의 감수성 향상과정'이었고, 인재개발원이 아닌 인권사무소와의 협업을 통해 집중교육을 계획하고 시행하였다.

경기도와 인천광역시의 경우는 '인권교육 담당자'에 초점을 두어 워크숍 방식으로 계획하였고, 경기도의 경우는 이 워크숍에 공공기관 인권교육 담당자까지 포함하였다. 대구광역시는 시 자체에서 인권업무담당자 공무원 인권교육을 1회 집합 교육으로 시행하였고, 충청남도는 '도 인권시책 담당자 과정'을 계획하였다.

인권교육을 포함하여 인권업무 담당자와 인권과 직접적으로 관련이 되는 사회복지부서에 대한 인권교육이 공무원 교육에서도 강조되고 있고, 집중교육이 필요한 것에 공무원 사회가 대부분 동의하고 있어서 충분한 인권 행정역량을 갖출 수 있도록 2~3일간 집중교육을 하고, 일터인 본청이 아닌 외부 교육원에서 시행함으로써 교육참여자가 업무 현장이 주는 부담에서 벗어나 교육에 몰두할 수 있는 환경을 마련하고자 하였다.

직무기반 인권교육을 모색할 때, 인권업무담당자 교육과 집중교육 방안은 좋은 사례이므로 프로그램 구성과정과 교육 과정, 주요한 성과에 대한 전반적인 모니터링을 시행하고, 다른 지자체와 함께 인권교육 강사풀과 시행 결과를 공유하는 방안이 중요하다. 특히 인권교육 담당자의 업무 역량을 강화시키기 위해서 반드시 필요하다고 강조하는 네트워킹은 인권교육 현황에서 나타나고 있는 광역지자체 간의 격차를 좁히고 상호발전과 상호지지의 동력을 확보할 수 있는 계기가 될 수 있다.

2019년은 인권업무 담당자 과정을 중요 인권교육 사업으로 설정하는 광역지자체가 늘면서 시·군의 인권업무 담당자뿐만 아니라 시·군 공무원의 인권교육을 어느 단위에서 계획하고 어느 장소에서 어떤 방식으로 시행해야 할지가 각 지자체마다 다른 상황이다. 광역단위 지자체와 기초단위 지자체의 인권교육은 서로 긴밀하게 연결될 수 밖에 없는데, 인권위와 인권사무소가 함께 결합하는 전체적인 네트워크 안에서 업무 분담이 체계화될 필요가 있다.

지금까지 확장과 격차, 다양한 시도와 차이를 중심으로 2019년의 인권교육 현황을 살펴보았다. 이렇게 2019년은 공무원 인권교육을 시작하지 않은 지자체부터, 연례 행사처럼 연 1회 큰 대강당에서 대규모로 유명인사의 강연으로 진행하는 지자체, 그리고 수차례의 인권교육을 정기적으로 시행하고 있는 지자체, 직급과 소속을 구분하여 교육하고, 주제별로 교육을 배치하거나

부서로 직접 찾아가는 지자체, 인권영화 한 편을 그대로 관람하거나 인권업무담당자를 표적화하여 공무원교육원에서 2일 이상 집중교육하는 과정을 개설하는 지자체까지 격차도 크고 각 지자체마다 시도하는 방식들도 다양했다.

프로그램을 다양하게 확장하거나 연1~2회의 인권강연으로 시작하는 지자체간의 격차는 사실 광역지자체에서 여러 가지 인권교육 프로그램 도입을 전격적으로 결정하면 빠르게 해소될 수 있을 것이다. 후발주자라고 하더라도 상대적으로 앞서 여러 가지 시도 중인 다른 지자체로부터 받는 무언의 압력을 동력삼아 인권교육의 좋은 사례와 관련 정보를 공유하고 벤치마킹할 수 있어 인권교육의 체계화와 안정화를 전국적 단위에서 이루어낼 가능성을 함께 포섭하고 있던 시기로 볼 수 있다.

4) 2020년의 공무원 인권교육 현황 분석 : '축소'와 '동영상 교육'

2019년도에서 시도된 다양한 경험과 가능성을 바탕으로 2020년도는 17개의 광역지자체의 인권교육을 전체적으로 체계화하여 안정적인 시행 궤도를 확보할 해로 기대되었으나, 하지만 예상치 않은 코로나19의 범유행으로 '일상'에 대한 관념이 모두 바뀔 정도로 정치·사회적, 경제적으로 대 전환을 맞았다.

처음에는 계획했던 인권교육의 일정을 미루는 방식으로 대응했지만, 방역을 위해 사회적 거리두기의 정책이 장기화되는 현실을 받아들여야 했기 때문에 많은 대면 교육들이 취소되거나 축소되었다. 2020년의 지자체의 공무원 인권교육 현황은 〈표 34〉와 같다.

〈표 34〉 2020년 광역지자체별 소속공무원* 대상 인권교육** 현황표

2020		인권교육 1	인권교육 2	인권교육3	비고
강원도	총 3회 278명	1) 도 본청 담당급 이상 공무원 교육	2) 도 소속 6급 이하 공무원 교육	3) 인권사랑방	
		총 1회 집합교육 (연극형) 계획 총 1회 223명 연극형 집합교육 시행	총 2회 대규모 집합교육 계획 총 1회 42명 집합교육 시행	인재개발원 인권교육과정 총 1회 소규모 집합교육 계획 총 1회 13명 온라인 교육 시행	
경기도	총 6회 82명 (944명)	1) 경기도 인권아카데미	2) 인권아카데미 워크숍	없음	※ 비고 변경계획서 있음 직급별 계획의 시행여부 확인 안됨
		직원은 총 31회 집합교육에서 온라인으로 변경(4급이상 3회, 5급이상 26회 등) 인권영향평가는 2회 집합교육 직원 온라인 944명 & 인권영향평가 총 6회 82명 소규모 집합교육 시행	인권업무 담당자 총 3회 계획에서 온라인으로 변경 총 1회 온라인 시행 41명		
경상남도	총 13회 544명	1) 공무원 인권감수성 향상 인권영화상영	2) 찾아가는 도민인권학교	3) 인권증진 워크숍	
		온나라 PC영상회의시스템 활용 총 4회 회당 1시간 시행 324명	총 8회 180명 집합교육 시행	총 1회 소규모 계획 인권업무담당자 총 1회 40명 집합교육 시행	

2020		인권교육 1	인권교육 2	인권교육3	비고
경상북도	총 3회 654명	1) 집합교육(위탁)	2) 사이버 교육	없음	
		총 8회(3회 : 본청, 5회 사업소) 집합교육에서 비대면 온라인 교육으로 변경 총 3회 비대면(2회: 강연 533명/ 1회 인권영화와 특강 121명)으로 시행	연중 수시 나라배움터 10시간 시행결과불명		
광주광역시	총 9회 1,351명	1) 수요인권강좌	없음	없음	
		상반기 9회, 하반기 8회 총 17회 계획 상반기 총 9회 1,351명 시행			
대구광역시	총 2회 248명 (312명)	1) 인권주간행사 인권특강	2) 타지자체 인권정책 견학	3) 사이버 교육	
		총 2회 200명 비대면2회 계획 총 2회 248명 시행	인권팀 2명,인권위 2명, 옴부즈맨 1명 총 5명 계획 총 3회 시행	연중 개인별 실시 312명 교육 이수	
대전광역시	총1회 180명	1) 공직자 인권감수성 훈련	없음	없음	
		6급 이하 공무원(공무직 포함) 360명 온나라 PC 영상회의 온라인 교육 계획 총 1회 180명 온라인 교육 시행			
부산광역시	2회 225명	1) 인권워크숍	2) 사이버 인권교육	없음	
		시,구군 인권위원 및 인권업무 담당자 인권워크숍 1회 소규모 집합교육 계획 총 1회 40명 시행	본청, 직속기관,사업소 총 185명 교육이수		
서울특별시	총 38회 1,830명 (13,820)	1) 서울 인권아카데미	없음	없음	※ 비고 출연기관 34회, 사무위탁 5회 교육 계획 출연기관 12회 집합교육 771명, 집합교육 시행 출연기관 27,912명, 사무위탁 267명 온라인 교육 시행
		본청 4급 이상 5회, 5급 이하 70회, 사업소 110회 총 185회 집합교육 계획 본청 5급 이하 7회 100명, 사업소 31회 1,730명 총 38회 집합교육으로 시행 본청 4급 온라인 545명, 5급 이하 3,480명, 사업소 9,250명 온라인 대체 시행			
세종특별시	총 1회 300명	1) 인권감수성 향상 전 직원 인권교육	없음	없음	
		대상 확대, 총 1회 비대면 교육 계획 총 1회 300명 온나라 비대면 교육 시행			
울산광역시	총 4회 110명	1) 공직자 인권교육	2) 사이버 인권교육	없음	
		총 4회 120명 소규모 집합교육 계획 본청,소속기관 직원 총 4회 110명 소규모 집합교육 시행	연중 개별 신청 인원확인안한다고함		
인천광역시	총 9회 526명 (437명)	1) 공직자 인권아카데미'인권잇수다'	2) 영화로 보는 인권교육	3 사이버 인권교육	
		총 14회 600명 참여식 집합교육 계획 (전 직원 대상, 5급 이상 참석 필수) 총 3회 258명 대규모 집합교육 시행 (1회 대면 95명, 2회 비대면 163명)	추진계획 미포함 11월 총 6회 268명 CGV 영화관람	연중 개별 신청 총 437명 교육 이행	

2020		인권교육 1	인권교육 2	인권교육3	비고
전라남도	총 1회 대면 30명	1) 인권주간행사 인권특강	2) 찾아가는 시·군 순회 인권교육	없음	
		총 1회 30명+(대면 + 비대면(공시청TV 송출) 시행	총 1회 소규모 집합교육(확인불가)		
전라북도	총 1회 35명 (516명)	1) 공무원 인권아카데미	2) 공무원 인권감수성 향상과정	3) 사이버 인권교육	
		4급 이상 1회, 5급 2회, 주무관(분야별) 7회 총 10회 집합교육 계획 시행 사항 불명	공무원 교육원 개설 과정 도, 시·군 공무원 대상/총 1회 실시/ 3일간 집중교육계획 총 1회 35명 집중교육 시행	추진계획 미포함 결과보고 총 516명 교육 이행	
제주도	총 55회 905 (2,120명)	1) 공무원 인권교육(5급 이상)	2) 찾아가는 부서별 인권교육	3) 인권과 국민권익 신장과정	4) 사이버 인권교육
		총 6회(회당 50~100명) 집합교육 계획 총 2회 96명으로 집합교육 시행	6급 이하 부서별 수요조사후 인권강사 방문 소규모 집합교육 계획 총 52개 부서 783명 집합교육 시행	2019년 계획의 추진 인재개발원 '인권이해하기' 전문과정 개설 총 1회 26명 집합교육 시행	추진계획 미포함, 결과보고 인재개발원(5개 과정) 나라배움터(5개 과정) 총 2,120명 교육이수
충청남도	총 6회 336명	1) 도 본청 공무원 교육 (문화연계)	없음	없음	
		본청 공무원 중 신청자 총 6회(1회: 토크콘서트 5회: 영화보기) 집합교육 계획 총 6회 336명 집합교육 시행			
충청북도	총5회 132명	1) 하반기 공무원 인권교육	없음	없음	
		총 5회 본청 190명 집합교육 계획 총 5회 본청 132명 집합교육 시행			

주: *소속 공무원은 본청, 소방서, 사업소, 시의회, 직속기관 등에 소속된 도 혹은 시 공무원을 말함
**도 혹은 시 소속공무원 뿐만 아니라, 출자·출연기관, 시·군구 공무원도 함께 대상으로 확대된 교육 포함함

(1) 비상 대응 전략과 적응 : '축소'와 '동영상 교육'

2019년 인권교육 현황의 키워드가 '확장과 격차'라면, 코로나19의 범유행속에 있었던 2020년 인권교육 현황은 비상 상황 대응 전략으로서의 '축소'와 '동영상 교육'이라는 키워드로 요약될 수 있다.

〈표 35〉와 같이 2019년과 대비하여 2020년의 시행 결과에서 집합 교육으로 진행된 인권교육의 횟수가 축소된 지자체는 총 6개에 이른다. 여기에 횟수 불명이지만 집합교육 인원이 감소한 지자체 2곳을 감안하면 8개, 절반 가까이의 지자체가 인권교육을 축소실시한 것으로 나타났다. 2019년 인권교육 횟수를 그대로 유지할 수 있었던 지자체는 4곳으로 25%의 지자체에 불과하였다.

특히 인권교육을 안정적으로 진행하면서 집합 교육이 많았던 지자체에서 더 많이 감소될 수 밖에 없었는데, 2019년에 183회를 진행했던 서울특별시는 총 38회로 현저하게 줄었으며, 22회를 시행했던 전라북도도 단 1회 시행으로, 20회의 정기적인 수요인권강좌를 실시했던 광주광역시 역시 총 9회 시행으로 크게 줄었다. 이 외에도 총 9회를 실시했던 충청남도는 5회, 총 10회를 시행했던 인천광역시는 9회로 각각 감소했다.

인권교육 횟수가 많았던 지자체에 비해 인권교육을 1~2회 진행했었던 지자체는 인권교육 개

최 자체를 보류할 시간적 여유가 있었는데, 사람들이 일터에서나 일상에서 대면이 아닌 비대면 방식으로 온라인상에서 함께 일을 하고, 회의를 하고, 수업을 받는 상황에 익숙해지자 인권교육을 온나라 PC 영상회의나 Zoom을 이용한 화상회의로 변경하여 교육을 진행함으로써 더 많은 교육을 확대하는 기회를 갖지 못했지만, 기본적인 현상 유지는 가능했다. 대구광역시, 대전광역시, 부산광역시, 세종특별시가 이에 속한다.

그런데 2019년 공무원 인권교육을 시작하지 못했던 지자체에서는 이러한 어려움과 일상의 적응 과정 속에서 대규모가 아닌 소규모로 교육을 진행하거나 비대면 방식으로 공무원 인권교육의 첫발을 내딛을 수 있었다. 경기도가 총 6회의 소규모 집합교육을 시행했고, 경상남도와 경상북도는 온나라 PC 영상회의방식을 이용한 비대면 교육을 포함해 각각 4회와 3회의 교육을 시행하였다.

2020년 인권교육의 증감을 검토할 때, 독특한 사례가 있는데, 제주도이다. 제주도는 집합교육을 시행함에도 불구하고 교육 횟수가 감소하지 않았고 총 55회의 교육을 시행하였다. 제주도의 인권교육은 5급 이상 간부교육의 경우는 소규모의 집합 교육으로, 6급 이하는 부서별로 찾아가는 인권교육을 실시하는데, 부서별로 수요조사를 하여 인권교육 강사가 직접 부서를 방문하는 방식이다.

제주도는 총 52개 부서 783명에 대한 교육을 실시하였는데, 각 부서 별 교육 인원의 규모가 15명 내외인 점을 감안하면 엄격한 방역지침을 지키면서 대면 교육을 시행할 수 있는 조건이어서 계획을 축소하지 않고 그대로 진행할 수 있었던 것으로 판단된다.

〈표 35〉 2019년 대비 2020년 인권교육 횟수의 증감

광역 지자체*	2019	2020			전년대비 경향비교	인권교육 프로그램수 증감**** (19년--〉20년)
		집합교육 (비대면 포함)	교육방식**	사이버 동영상 교육***		
강원도	총 5회 351명	총 3회 278명	대규모 집합	-	횟수 감소 집합교육 인원 감소	3--〉3
경기도	총2회 44명	총 6회 82명	소규모 집합	(944명)	회수 증가 집합교육 인원 증가	1--〉2 (경기도 인권아카데미+)
경상 남도	총5회 721명	총 13회 544명	온나라PC화상 비대면 소규모 집합	(221명)	횟수 증가 집합교육 인원 증가	3--〉3
경상 북도	-	총 3회 654명	온나라PC화상 비대면	-	신규 추가	0--〉2 (집합교육 + / 사이버교육 +)
광주 광역시	총 20회 2,897명	총 9회 1,351명	대규모 집합	-	횟수 감소 집합교육 인원 감소	1--〉1
대구 광역시	총 2회 317명	총 2회 248명	비대면 2	(312명)	횟수 유지	2--〉2 (타지자체 견학+/사이버교육+)
대전 광역시	총 1회 135명	총1회 180명	온나라PC화상 비대면	-	횟수 유지 집합교육 인원 증가	1--〉1

광역 지자체*	2019	2020			전년대비 경향비교	인권교육 프로그램수 증감**** (19년--〉20년)
		집합교육 (비대면 포함)	교육방식**	사이버 동영상 교육***		
부산 광역시	총 2회 315명	1회 40명	소규모 집합	(185명)	횟수 중가 집합교육 인원 증가	1--〉2 (간부공무원 집합교육- /사이버교육+/인권워크숍+)
서울 특별시	총 185회 20,985명	총 38회 1,830명	소규모 집합	(13,820)	횟수 감소 집합교육 인원 감소	2--〉2
세종 특별시	총 1회 60명	총 1회 300명	온나라PC화상 비대면	-	횟수 유지 집합교육 인원 증가	1--〉1
울산 광역시	총 2회 68명	총 4회 110명	소규모 집합	-	횟수 증가 집합교육 인원 증가	1--〉1
인천 광역시	총 10회 886명 (+불명1건)	총 9회 526명	대규모 집합 7 비대면 줌 2	(437명)	횟수 감소 집합교육 인원 감소	4--〉3 (인천교육협의체 워크숍-)
전라 남도	-	총 1회				
전라 북도	총 22회 1,600명	총 1회 35명	소규모 집합	(516명)	횟수 감소 집합교육 인원 감소	3--〉4 (사이버 인권교육+)
제주도	시행사항 불명	총 55회 905명	소규모 집합	(2,120명)	확인 불가	3--〉4 (사이버 인권교육+)
충청 남도	횟수 불명 1,964명 (+불명2건)	총 6회 336명	소규모 집합	-	집합교육 인원 감소	3--〉1 (도 시책담당자과정- /인권감수성향상과정-)
충청 북도	총 9회 1,718명	총5회 132명	소규모 집합	-	횟수 감소 집합교육 인원 감소	2--〉1 (인권담당자 감수성 향상과정-)

주: * 대규모는 100인 이상의 규모, 그 이하는 소규모로 분류함.
그러나 실제 소규모 집합의 인원은 50인 이하로 나타남.
** 온나라 PC 영상회의, Zoom 화상회의로 비대면으로 진행한 교육은 집합교육 중 비대면 교육으로, 동영상을 이용한 교육은 사이버 혹은 온라인 동영상 교육으로 구별함.
*** -(마이너스) 는 해당 교육프로그램이 없어진 것 / +(플러스)는 해당 교육프로그램이 생긴 것

인권교육 프로그램 수 증감 현황을 살펴보면, 집합교육 횟수와는 달리, 증가한 지자체가 더 많은 것으로 나타난다. 인권교육 프로그램의 개수가 증가한 곳이 7개이고, 현상 유지는 6곳이며, 감소한 것으로 나타난 지자체는 4곳이다.

그러나 어떤 인권교육이 추가되고 빠졌는지를 살펴보면, 이러한 인권교육 수의 증가는 대부분 사이버 교육이 차지하고 있다는 것을 확인할 수 있다. 동영상을 활용한 사이버/온라인 교육이 기존에 없었던 것은 아니지만, 인권교육의 방법으로는 한계가 많아 권장되는 교육이 아니고 집합교육에 참석하지 못한 경우에 제한적으로 이용해왔다. 이렇게 기존 사업계획서나 결과 보고에 독립된 교육명으로 등장하지 않았다가 집합 교육이 불가능한 상황이 되면서 정식으로 등장하였다.

2019년 사업계획서에는 사이버 교육을 서울특별시만 제시한 것에 비해 2020년에는 총 7개의 지자체가 주요한 인권교육 방식으로 제시하였다. 이는 코로나19의 범유행 현상이 바꾼 새로운

일상의 한 단면이다. 대규모 집합교육이 가능하지 않은 현실과 함께 이제는 컴퓨터 화면을 통해 실시간으로 대화하고, 사람을 만나고 회의하며 교육을 받는 것까지 다 가능해진 상황을 일상으로 받아들여야 하며, 동영상을 이용한 교육방식이 더 이상은 주변적인 것이 아니라는 것을 인식하면서 교육방식으로 적극적으로 활용되고 있다.

사이버 인권교육이 강조되면서 그동안 상대적으로 주목받지 않았던 온라인 인권교육 콘텐츠의 중요성과 시대적 환경에 맞추어 업데이트해야 할 필요성 등을 환기하게 되었으며, 디지털 교육에 대한 접근성을 강화하고 적합한 비대면 교육환경을 확보하는 문제에 대해서도 관심을 기울이게 되었다.

(2) 직무기반 인권교육의 후퇴

2020년 인권교육이 전반적으로 축소되었고, 그 축소된 경향을 살펴보면, 기존의 본청 공무원과 소속공무원을 대상으로 기본적인 인권 의식 함양을 목표로 하는 대규모 집합교육은 그 횟수가 줄거나 비대면 방식으로 변경하여 진행하면서 교육프로그램은 유지되는 경향을 보였다.

그러나 〈표 36〉과 같이 인권 담당자와 인권 관련 사회복지업무 담당자 등 특정한 업무의 담당자를 대상으로 하는 즉, 직무를 기반으로 하는 인권교육은 기본교육에 비해서도 또 2019년의 담당자 대상 프로그램에 비해서도 상대적으로 교육이 시행되지 못하고 사라진 경우가 있었다.

기본적으로 2019년과 동일하게 2020년의 직무형 인권교육이 유지된 지자체는 경남의 인권증진 워크숍과 대구시의 인권담당자 프로그램이었고, 횟수가 2회에서 1회로 줄어 시행된 경기도의 경우이다.

강원도는 도 공무원을 포함하고 있지는 않았지만, 2019년에는 인권센터에서 '시·군 인권담당자 교육'을 시행하고 도 차원에서 워크숍을 진행했는데, 2020년에는 인권센터에서 시행하는 교육은 없어지고, 워크숍만 계획되었다. 인천광역시에서도 '인권교육협의체 워크숍'이 없어졌다. 다만 부산광역시만 2019년에는 없었던 '인권워크숍'을 신설하여 진행한 것으로 나타났다.

특히 기본적인 인권 인식 뿐만 아니라 직무와 관련된 인권 행정역량을 집중적으로 강화시키는 것을 목표로 하는 2일 이상 집중교육이 감소되어 2020년에는 시행 지자체가 강원도와 제주도 2곳인 것으로 나타났다. 인권 담당자 감수성 향상과정을 집중교육 방식으로 진행했던 전라북도와 충청북도 모두 2019년과는 달리 2020년에는 교육이 사라졌다.

특히 충청남도에서 2019년에 시행한 인권기본계획 관련 '도 인권시책 담당자 과정'역시 사라졌다. 지자체의 인권기본계획이 전체 행정영역의 전반에서 진행됨을 고려할 때, 이 과정은 안정적으로 체계화하고 그 과정과 결과를 모니터링한 후 타 지자체와 공유할 수 있었다면 인권업무

담당자에 한해서 진행되었던 직무기반 인권교육을 더 확장하여 지자체 행정 전반에 적용할 수 있도록 발전적으로 개발할 수 있는 중요한 계기가 되었을 것이다.

공무원의 인권교육이 인권 의식과 인권감수성을 키우는 일차적 목표를 넘어 인권 의식을 가지고 인권의 관점에서 자신의 업무와 직무를 수행할 수 있는 인권 행정역량을 향상시킬 수 있는 인권교육의 모색이 필요하다. '경기도 인권아카데미' 의 인권영향평가를 위한 부서별 교육을 시행한 것에 주목할 필요가 있다.

〈표 36〉 2020년 기준 인권업무담당자 및 집중교육 실시현황

	2019		2020	
해당 지자체	인권업무당당자 교육	2일 이상 집중교육	인권업무당당자 교육	2일 이상 집중교육
강원도	**※'시·군 인권담당자 교육' 계획** 1회 17명 **※ '시·군 인권업무담당자 워크숍'계획** 1회 19명	**'인권사랑방' 계획/집중교육** [인재개발원 인권교육과정] 총 1회 18명	**※ '시·군 인권업무담당자 워크숍'계획** 시행사항 불명	**인권사랑방' 계획/집중교육** [인재개발원 인권교육과정] '총 1회 13명 온라인 비대면 교육
경기도	**'인권아카데미 워크숍' 계획** 인권교육담당자, 공공기관 인권업무 담당자 총 2회 44명 집합교육 인권아카데미 성과 공유 워크숍1회	없음	**'인권아카데미 워크숍' 계획** 인권교육담당자, 공공기관 인권업무 담당자 총 1회 41명 온라인 비대면교육 **※'경기도 인권아카데미'에서 인권영향평가 교육** 6회 82명 소규모집합교육 진행	없음
경상남도	**인권증진 워크숍** **인권위원회, 도,시·군 인권담당** **총1회 27명**	없음	**'인권증진 워크숍** **인권위원회, 도,시·군 인권담당** **총1회 40명**	없음
대구 광역시	**'인권업무담당 공무원 인권교육' 계획** 총 1회 81명 집합교육	없음	**'타지자체 인권정책 견학' 계획** 인권팀, 인권위, 옴브즈맨 총 3회 시행	없음
부산 광역시	**없음**	없음	**'인권워크숍'** 시, 군구 인권담당자, 인권위원 총 1회 인원불명 집합교육	없음
인천 광역시	**'인권교육협의체 워크숍'계획** 시행사항 불명	없음	없음	없음
전라북도	**'공무원 인권감수성 향상과정' 계획/ 집중교육** 상반기 : 인권업무담당자/ 하반기 : 민원 사회복지업무 담당자 [공무원 교육원] 총 2회 59명		없음	없음
제주도	없음	**'인권 및 국민권익신장과정' 계획/집중교육** 인재개발원 시행사항 불명	없음	**'인권 및 국민권익신장과정' 계획/집중교육** 인재개발원 총 1회 26명 집합교육 시행
충청남도	**'도 인권시책 담당자 과정'계획** 시행사항 불명	없음	없음	없음
충청북도	**'인권담당자 감수성 향상과정' 계획/집중교육** 도, 시·군 인권 및 사회적 취약계층 담당자 [대전인권사무소 공동주최]총 1회 33명		없음	없음

주 : ※ 강원도의 시·군 인권업무담당자교육 및 워크숍은 도 공무원 포함되어 있지 않음

5) 2021년의 공무원 인권교육 현황 분석 : ‘비대면 교육’과 ‘위드코로나’ 모색

2020년 코로나19의 범유행이 사회와 개인의 삶에 미친 막대한 영향을 숙고하기에는 아직 이르다. 방역 당국은 코로나19 4차 유행이 9월까지 이어질 것이며, 델타 변이 바이러스의 유행으로 전파력이 더 높아 집단면역 달성 기준도 더 높아져야 한다고 전망하고 있다.[10] 2021년도 여전히 코로나19의 범유행 속에 있고, 사회적 거리 두기 단계도 전국적으로 3~4단계를 유지하고 있으므로 이 유동성을 넘어 삶의 방식에 대한 안정적인 예측이나 전망을 도출하기 쉽지 않고 계획 자체를 세우거나 시행하기가 어려운 상황이다.

광역지자체의 2021년 공무원 인권교육 현황자료는 현재 ‘계획서’ 뿐이다. 올해의 계획이 어떻게 시행되고 있는지, 어디까지 시행 가능할지 알 수 없다. 올해 인권교육의 계획 현황은 〈표 37〉과 같다.

〈표 37〉 2021년 광역지자체별 소속공무원* 대상 인권교육** 현황표

2021		인권교육 1	인권교육 2	인권교육 3	비고
강원도	총 4회 집합 혹은 비대면	1) 도 소속 담당급 이상 교육	2) 도 소속 6급 이하 전직원 교육	3) 인권사랑방	※ 비고 인권사랑방 참여대상이 공기업 출자·출연기관 소속 임직원 확대
		총 1회 집합교육 혹은 비대면 온라인 교육 계획	총 2회 집합교육 혹은 온라인 교육 계획	인재개발원 인권전문과정 2일간 집중교육/ 총 1회 소규모 집합 혹은 온라인 교육 계획	
경기도	3회 집합 8회 비대면	1) 경기도 인권 아카데미	2)경기도 인권아카데미(민생사법경찰단)	3) 인권아카데미 워크숍	
		모두 온라인으로 계획 (4급 이상 : 동영상교육, e-HRD 활용/5급 이하 : 비대면 줌 재택 교육 총 5회)	온라인 줌 재택 교육(총 3회) 계획	인권업무담당자 총 3회 집합교육 계획	
경상남도	3회 집합	1) 도민인권학교	2) 인권업무 담당자 워크숍	없음	
		도민교육에서 본청 인권관련 담당자 2회 40명 집합교육으로 계획변경	시·군 인권업무 담당자 및 인권위원 40명 집합교육 계획		
경상북도	5회 집합 1회 비대면	1) 직원 인권교육	2) 사이버 교육	없음	※ 비고 시·군지역주민 대상 경북인권 아카데미, 인권정책토도론회 등 신규사업 계획
		4급 이상 1회 집합, 5급 1회 집합, 시설직 직원 1회 집합, 기본계획 과제담당자 1회 소규모 집합, 전 직원 대상 1회 집합, 비대면 1회 교육 계획	나라배움터, 인권교육센터 연중 상시 운영		
광주광역시	10회 집합	1) 수요인권강좌	없음	없음	※ 비고 영상물제작 후 광주 유튜브채널 업로드 후 지정된 일시에 송출 강의종료30분 내 온라인 만족도설문조사 응답자에 한해 인정
		상반기5회,하반기5회 총 10회 계획 본청,직속기관,사업소,공사공단출연기관, 자치구직원 및 시민대상			

10) 이데일리, 2021년 8월 23일자 보도. “정은경, ‘코로나19 4차 유행 9월이 지나야 꺾일 것’”

2021		인권교육 1	인권교육 2	인권교육 3	비고
대구 광역시	2회 비대면	1) 공무원 인권교육	2) 사이버 교육	없음	
		총 2회 300명 비대면교육 계획	연중 개인별 실시 351명 이수		
대전 광역시	2회 비대면	1) 공무원 인권교육	없음	없음	※ 비고 인재개발원 교육과정 2개 개설 인재개발원으로 이관
		총 2회 500명 온라인교육 계획			
부산 광역시	3회 집합	1) 간부공무원 인권역량 강화교육	2) 인권기본계획 과제담당자교육	3) 구군 인권업무 담당자 직무 교육	4) 일반 직원 온라인 교육
		간부공무원(본청, 직속기관, 사업소) 100명 1회 집합교육 계획	인권 정책과제 담당자 50명 1회 집합 교육 계획	구군 인권업무담당자 및 인권위원 40명 국가인권위 연계한 부울경 광역권 합동의 집합교육계획	본청,도소속 직원 200명 계획 국가인권위원회 인권교육센터 사이버교육 활용
서울 특별시	60회 집합	1) 인권 아카데미	2) 온라인 교육	없음	※ 비고 출연기관 40회, 사무위탁기관 1회 등 총 41회 집합교육 계획
		비대면과 대면교육 병행 실시 계획 본청 4급 이상 2회, 5급 이하 8회, 사업소 50회 총 60회 집합교육 계획 /그 외는 온라인 교육 이수로 계획	인재개발원 e러닝 강좌와 평생학습포털 강좌 수시 개별 신청		
세종 특별시	1회 비대면	1) 인권감수성 향상 직원 인권교육	없음	없음	
		대상 확대, 연1회 비대면 교육 계획 연1회 300명 온나라 비대면 교육 시행			
울산 광역시	2회 집합 1회 비대면	1) 명사초청 인권특강	2) 인권업무 담당공무원 교육	3) 문화가 있는 사이버 인권특강	4) 사이버 교육
		총 1회 200명 대규모 집합교육 계획	총 1회 사례 위주의 집합교육 계획	총 1회 온나라 PC영상회의 이용 200명 온라인 교육 계획	나라배움터, 인권교육센터 상시 운영
인천 광역시	6회 대면 혹은 비대면	1) 인권아카데미	2) 인권(을) 잇(는) 수다 “인권 잇수다”	3) 영화로 보는 인권	4) 사이버 인권교육
		인권강사 초빙교육) (비)대면 집합교육 2~3회 600명 계획	인권이슈 주제 작가와의 북토크 (비)대면 집합교육 총 3회 300명 계획	인천CGV와 업무협약 추진 총 350명 교육 계획	나라배움터 32개 강좌 수시 개별 신청 수강 안내 및 이수 관리
전라 남도	1회 집합 1회 비대면	1) 명사초청 인권특강	2) 인권업무 담당공무원 영상교육	3) 공무원 인권감수성 향상 과정	
		총 1회 200명 대규모 집합교육 계획	총 1회 사례 위주의 영상교육 계획	인재개발원(10개과정) - 집합교육(3개과정) - 사이버교육(7개과정)	
전라 북도	10회 집합 1회 비대면	1) 공무원 인권아카데미	3) 공무원 인권감수성 향상과정	없음	
		4급 이상 1회, 5급 2회 총 3회, 분야별 7회 총 10회 집합교육 계획	공무원 교육원 개설 과정 도, 시·군 공무원 대상/총 1회 실시/ 3일간 30명 집중 집합교육 계획 온라인 줌 교육으로 40명 교육 시행		
제주도	10회 집합	1) 5급 이상 관리자 인권감수성 교육	2) 5급 미만 공무원 인권행정교육	3) 국민권익 신장과정	4) 사이버교육
		총 4회 200명 집합교육 계획	총 4회 400명 집합교육 계획	인재개발원 개설, 2일 집중, 총 2회 소규모 집합교육 계획	인재개발원(4개과정) 나라배움터(8개과정) 개별 신청

2021		인권교육 1	인권교육 2	인권교육 3	비고
충청남도	횟수 미상 집합 혹은 비대면	1) 인권교육아카데미	2) 사이버 인권교육 자체 개설 및 운영	없음	※ 비고 시·군(복지시설)은 도비 지원
		도 본청 공무원 (4급이상/5급 이하)/직속기관과 사업소/출자·출연기관/사무위탁기관/시·군(복지시설) 대상 집합 및 사이버 교육 계획	인권센터 협조로 1~2시간 신규 동영상 제작, 도 사이버교육센터 탑재 운영 계획 인권교육 상시학습 촉진		
충청북도	7회 집합	1) 공무원 인권교육	2) 사이버 인권교육	없음	
		본청 공무원 210명 7회 집합교육 계획 인권의 이해(장애인 인식개선, 직장 내괴롭힘 예방, 갑질근절 교육포함)	도 자치연수원, 국가인권위, 한국보건복지인력개발원 활용 세부계획서 없음		

주: *소속 공무원은 본청, 소방서, 사업소, 시의회, 직속기관 등에 소속된 도 혹은 시 공무원을 말함
**도 혹은 시 소속공무원 뿐만 아니라, 출자·출연기관, 시·군구 공무원도 함께 대상으로 확대된 교육 포함함

(1) 비대면 교육의 공식적인 등장

2021년의 인권교육 현황에서 특징적인 것은 2020년 사회적 거리 두기 정책으로 인해 집합 교육 자체가 제대로 이루어지지 않았던 경험을 반영하여 인권교육을 계획할 때, 비대면 교육을 예비적으로 함께 배치한 백업 옵션이 많고, 더 나아가 애초부터 비대면 교육만으로 계획된 교육도 상당하다. 사이버 동영상 교육을 더 강조하고 있는 추세와 함께 온라인으로 진행되는 비대면 교육이 전면적으로 공식적으로 등장한 것이 가장 큰 특징이라고 할 수 있다.

〈표 38〉을 보면 2021년 계획에서는 우선 9개의 지자체에서 15개의 프로그램을 집합 교육으로 계획하고 있는데, 이는 인권교육이 대면 교육이어야 한다는 기본적인 생각을 그리고 계획서를 작성하는 2021년 초에는 코로나19의 4차 유행 전으로 사회적 거리두기가 완화될 수 있을 것이라는 희망적인 기대가 있었기 때문으로 보인다.

또한 코로나19와 함께 지낸 2020년의 경험으로 수백명의 인원이 함께 들어가 강연을 듣는 대규모 집합 교육이 아니라, 방역지침을 지킬 수 있는 넓은 장소에서 30명보다 작은 소규모의 인원으로 교육을 하는 방식을 통해 인권교육을 시행하려고 하는 계획이기도 하다. 예를 들면 충청북도는 본청 공무원 210명을 대상으로 총 7회의 인권교육을 계획 중인데, 회당 30명의 인원을 상정한 것이다.

그러나 여전히 코로나19의 범유행이 잦아들지 않고 계속 확산될 수 있고, 백신접종으로 집단면역의 단계까지 가지 않는 한 확산 기세로 인한 사회적 거리두기가 언제든지 다시 강화될 수 있다는 우려 속에 다수 지자체는 집합교육 혹은 비대면 교육으로 여지를 두거나, 애초부터 비대면 교육으로 계획하는 지자체가 각각 6곳, 5곳으로, 줌이나 화상회의방식을 이용하여 진행하겠다는 계획을 많이 세우고 있었다.

동영상을 이용하는 온라인(사이버) 교육은 총 13개의 지자체에서 정식으로 프로그램화하여 계획하고 있어서 전반적으로 비대면 교육과 사이버 동영상 교육의 비중이 2020년에 이어 지속적으로 커지고 있는데, 2020년과의 차별성은 2020년에는 예상치 못한 비상 상황에 대처한 전략이라면 2021년은 계획으로서의 공식적인 대응이라는 점이다.

온라인 교육에서 광주광역시의 인권교육 계획안은 기존에 인권위의 나라배움터나 인재개발원의 인권동영상 콘텐츠를 이용하여 이수하는 방안과는 차별화된다. 기존의 집합 교육으로 시행했던 수요인권강좌방식과 동일하게 주제를 기획하고 강사를 섭외한 후, 소수의 인원을 신청받아 강의실에서 인권교육강사와 대면하여 교육을 이수한다. 그러나 이 강의는 영상으로 제작되어 교육을 신청한 다수의 공무원에게 특정한 날에 유튜브로 송출되며, 이후 광주시 홈페이지에 업로딩되어 시민도 교육을 시청할 수 있다. 소수이기는 하지만 수강자가 함께 강의실에 있으므로 현장감 있는 강의 동영상을 제작할 수 있다.

그동안 온라인 동영상 교육이 집합 교육을 제한적으로 보완하는 역할로서 간주되었기 때문에 인권교육 동영상 콘텐츠의 질적 수준을 중요하게 고려하지 못했던 것도 사실이다. 코로나19의 범유행의 영향으로 제기된 비대면 교육, 온라인/사이버 교육은 이제 일시적이거나 임시적이라고 말하기 어렵다. 사회적 거리두기의 완화 여부와 상관없이 앞으로는 디지털 교육환경, 원격 교육의 비중과 중요성이 더 커지므로 질적 수준이 담보되는 교육 콘텐츠를 제작하고 지속적으로 업데이트하는 작업이 필요하다.

광역지자체도 화상회의에 필요한 기자재와 화상 회의실 등 디지털 교육환경을 적합하게 완비해야 한다. 집합 교육과 달리 어떤 장단점이 있는지, 인권교육의 장면에서 어떻게 활용되어야 하는지, 인권교육의 목적을 잘 달성하려면 교육 형식상 어떤 유의점이 있는지 교육과정에 대한 전반적인 모니터링이 필요하다.

〈표 38〉 2021년 공무원 인권교육 중 비대면 교육 현황

해당 지자체	지자체수	프로그램수	해당지자체 (프로그램수)
집합교육 계획	9	15	경기(1), 경남(2), 부산(3), 울산(2), 인천(1), 전북(1), 제주(3), 충북(1), 전남(1)
집합교육 / 비대면 교육	6	9	경북(1), 서울(1), 충남(1), 강원(3), 인천(2), 전남(1)
비대면 교육 계획	5	5	경기(1), 대구(1), 세종(1) 울산(1), 전북(1),
온라인(사이버)교육	13	13	경기(1), 광주(1)*, 경북(1), 부산(1), 서울(1), 인천(1), 제주(1), 충남(1), 충북(1), 대전(1) 대구(1), 울산(1), 전남(1)

주: * 광주광역시의 경우, 인권위나 인재개발원의 동영상 교육이 아니고, 자체로 강좌가 시행되는 영상을 제작하여 특정일에 유튜브를 통해 송출하고, 이후 시 홈페이지에 게시하여 시민도 시청가능하게 함. 사전에 강의실 수강을 신청한 소수의 공무원이 인권교육 강사의 대면강의에 참석하며, 이 현장감을 살려 강의 영상을 제작함.

(2) 위드 코로나19의 모색 : 인권교육 횟수의 회복세

2021년 계획을 2019년과 2020년을 비교해 보면, 2019년에 비해 교육의 횟수가 2020년도에 전반적으로 감소되었으나, 2021년에는 비대면의 교육 횟수가 감소분을 어느 정도 회복시키고 있다. 2021년의 자료가 아직 결과가 첨부되지 않은 '계획'이라는 측면에서 완전히 비교하기는 어렵지만, 2019년부터 2021년까지 3년간의 인권교육 횟수를 간략하게 비교해 보면, 2020년 대비 2021년의 인권교육 횟수가 늘어난 지자체가 9곳이며, 동일하게 유지하고 있는 지자체가 2곳, 조금이라도 감소한 지자체가 4곳이다.

이는 2020년의 인권교육 결과에 비해서 2021년 계획이 더 증가한 것을 보여주고 있지만, 인권교육의 선발주자로서 많은 인권교육을 개진해나가던 지자체의 경우, 여전히 2019년의 수준으로 회복하고 있지는 않다. 광주광역시의 경우 정기적으로 20회의 인권교육을 실시해왔지만 여전히 절반인 10회를 계획하였고, 2019년 22회를 실시했던 전라북도의 경우에도 11회의 교육으로 회복한 수준이다. 특히 서울특별시의 경우, 2020년에 비하면 22회나 증가한 계획이지만 2019년까지 매년 185회 정도를 상회했던 인권교육의 횟수에는 아직 가까이 가고 있지 못하다.

그러나 2019년 당시 공무원 인권교육을 하고 있지 않거나 연 1~2회의 인권교육을 하고 있었던 지자체의 경우는 비대면의 방식으로 횟수를 유지하거나, 오히려 1~3회씩 조금 더 증가한 수치를 보인다.

제주도의 경우는 2020년도에 찾아가는 부서 인권교육 프로그램을 통해 인권교육 횟수를 증감시켰으나, 2021년에는 찾아가는 교육 대신에 100여명씩 총 8회의 대규모 집합교육을 계획함으로써 인권교육 횟수가 급감한 것으로 나타났다. 소규모의 찾아가는 방식으로부터 대규모 집합교육으로 변경한 이유가 계획서에는 포함되어 있지 않다. 시행하는 인권교육 프로그램에 대한 외부 모니터링과 내부 총괄 평가가 필요한 지점이다.

인권교육 프로그램의 증감 경향은 1~2개의 프로그램이 들락날락 하는 방식이어서 큰 변화 양상을 보이지는 않는다. 세부적인 교육들이 '인권 아카데미'라는 큰 사업명에 묶이기도 하고, 인권아카데미 안에서 특정한 대상이 더 강조되어 나온 사업명이 있기도 하다. 인권교육 프로그램이 대상별로, 직무별로 다양하게 계획되고 시행되면서 인권교육의 풍성해지면서도 지속성을 가질 수 있는 체계화가 필요한데, 유동성이 큰 사회적 환경의 영향 때문인지, 아직은 다양한 것을 시도해보고 찾아가는 단계이기 때문인지 프로그램의 안정성이나 지속성, 대상 규명과 선정, 운영면에서의 구조화 수준이 부족하다.

〈표 39〉 2019 ~ 2021년 공무원 인권교육 횟수 증감 현황

광역 지자체	2019 결과	2020 결과	2021계획	2020 대비 2021 증감	인권교육 프로그램수 증감**** (19년--〉20년--〉21년)
강원도	총 5회 351명	총 3회 278명	총 4회 집합 혹은 비대면	1회 증가	3--〉3--〉3
경기도	총2회 44명	총 6회 82명	3회 집합 8회 비대면	5회 증가	1--〉2--〉3 (민생사법경찰단교육+)
경상 남도	5회 721명	총 13회 544명	3회 집합	1회 감소	0--〉1--〉2 (인권영화상영- /인권담당자 교육+ 워크숍 +)
경상 북도	-	총 3회 654명	5회 집합 1회 비대면	3회 증가	0--〉2--〉2
광주 광역시	총 20회 2,897명	총 9회 1,351명	10회 집합	1회 증가	1--〉1--〉1
대구 광역시	총 2회 317명	총 2회 248명	2회 비대면	유지	2--〉3--〉2 (사이버교육-)
대전 광역시	총 1회 135명	총1회 180명	2회 비대면	1회 감소	1--〉1--〉0 (공직자인권감수성 훈련-)
부산 광역시	총 2회 315명	총 2회 225명	3회 집합	1회 증가	1--〉2--〉4 (간부급 집합교육+ 기본계획과제담당교육+)
서울 특별시	총 185회 20,985명	총 38회 1,830명	60회 집합	22회 증가	2--〉2--〉2
세종 특별시	총 1회 60명	총 1회 300명	1회 비대면	유지	1--〉1--〉1
울산 광역시	총 2회 68명	총 4회 110명	2회 집합 1회 비대면	1회 증가	1--〉1--〉3 (공직자인권교육-/명사초청특강+인권담당자교육+ 문화가 있는 사이버인권특강+)
인천 광역시	총 10회 886명 (+불명1건)	총 9회 526명	6회 대면 혹은 비대면	3회 감소 (인권영화횟수 제외)	4--〉3--〉4 (인권을 잇는 수다+)
전라 남도					
전라 북도	총 22회 1,600명	총 1회 35명	10회 집합 1회 비대면	10회 증가	3--〉3--〉2 (사이버 인권교육-)
제주도	시행사항 불명	총 55회 905명	10회 집합	45회 감소	3--〉4--〉4
충청 남도	횟수 불명 1,964명 (+불명2건)	총 6회 336명	횟수 미상 집합 혹은 비대면	불명	3--〉1--〉2 (도본청공무원 인권교육 - /인권교육아카데미+ 사이버 인권교육)
충청 북도	총 9회 1,718명	총5회 132명	7회 집합	2회 증가	2--〉1--〉2 (인권담당자 감수성 향상과정-)

국가인권위원회 humanrights.go.kr

직급별 대상을 구분하여 시행하는 인권교육의 현황은 2019년에 비해 3곳의 지자체가 더 시행하는 것으로 나타나 총 8개의 지자체에서 직급을 반영한 중층적 교육체계를 구성하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 40〉 2021년 직급별 인권교육 시행 현황

인권교육 대상	2019년 해당 지자체 수		2021년 해당 지자체 수		해당 지자체
	N	%	N	%	
간부급 + 실무자급 구분	5	31.3	8	47.1	강원, 경기, 경북, 서울, 전북, 제주, 충남, 충북
구분없이 전체 공무원 대상	6	37.5	6	35.3	경북, 광주, 대구, 세종, 울산, 인천
간부급만	1	6.3	1	5.9	부산
실무자급만	1	6.3	0	0.0	-
공무원 교육 없음	3	18.8	2	11.8	경남(인권담당자 교육 & 워크숍), 대전
총합	13	100.0	17	100.0	

직무를 중심으로 인권교육을 시행하는 경우가 현재는 인권업무담당자와 인권 관련 사회복지 업무 담당자 대상 교육인데, 2020년에 다소 감소한 인권업무담당자 교육과 인권기본계획 과제 대상자에 대한 인권교육이 2021년에 다시 개설되거나 신설되었다.

강원도는 지속성을 가지고 인권업무담당자에 대한 교육과 집중교육을 시행하고 있으며, 경기도는 경기도 인권아카데미 안에서 인권영향평가 교육과 민생사법경찰단 인권교육을 시행함으로써 직무를 기반으로 인권교육이 발전될 수 있는 기반을 확장하고 있다. 경상남도와 대구시, 부산광역시도 직무형 인권교육을 지속적으로 시행하고 있는 것으로 나타났다.

인천광역시와 충청남도, 충청북도에서 2019년에 이루어졌던 직무형 인권교육이 없어졌지만, 인권업무담당자를 대상으로 한 직무기반 인권교육은 2019년 때의 수준보다 더 많아져 활발하게 진행되고 있다.

2일 이상의 집중교육은 강원도와 전라북도, 제주도의 경우 공무원교육원에서 정규적인 과정으로 소규모의 집합 교육으로 계획한 것으로 나타났는데 이중 강원도가 2021년 올해 대면이 아닌 비대면으로 이 과정을 시행한 것으로 보고했다. 비대면 화상회의 방식을 통한 인권교육의 적용을 다양하게 확장되고 있음을 확인할 수 있는데, 이 과정에 대한 모니터링을 통해 성과와 한계, 가능성을 면밀하게 검토할 필요가 있다.

〈표 41〉 2019~2021 인권업무담당자 교육과 집중교육 실시현황

	2019		2020		2021	
해당 지자체	인권업무담당자 교육	2일 이상 집중교육	인권업무담당자 교육	2일 이상 집중교육	인권업무담당자 교육	2일 이상 집중교육
강원도	**※'시·군 인권담당자 교육' 계획** 1회 17명 **※ '시·군 인권업무담당자 워크숍'계획** 1회 19명	**'인권사랑방' 계획/집중교육** [인재개발원 인권교육과정] 총 1회 18명	**※ '시·군 인권업무담당자 워크숍'계획** 시행사항 불명	**인권사랑방' 계획** [인재개발원 인권교육과정]'총 1회 13명 온라인 비대면교육	**※ '시·군 인권업무담당자 워크숍'계획** 시행사항 불명	**인권사랑방' 계획** [인재개발원 인권교육과정]'총 1회 13명 온라인 비대면교육
경기도	**'인권아카데미 워크숍' 계획** 인권교육담당자, 공공기관 인권업무 담당자 총 2회 44명 집합교육	없음	**'인권아카데미 워크숍' 계획** 인권교육담당자, 공공기관 인권업무 담당자 총 1회 41명 온라인 비대면교육 **※'경기도인권아카데미'에서** **인권영향평가 교육** 6회 82명 소규모집합교육 진행	없음	**'인권아카데미 워크숍'계획** 인권교육담당자, 공공기관 인권업무 담당자 총 1회 41명 온라인 비대면교육 **※'경기도인권아카데미'에서** **1) 인권영향평가 교육** 6회 82명 소규모집합교육 진행 2) **민생사법경찰단** 인권교육 3회 계획	없음
경상남도	**인권증진 워크숍 총1회 27명**	없음	**'인권증진 워크숍 총1회 40명**	없음	**'인권업무담당자 워크숍'** 1회 40명 집합교육 계획	
대구광역시	**'인권업무담당 공무원 인권교육' 계획** 총 1회 81명 집합교육	없음	**'타지자체 인권정책 견학' 계획** 인권팀, 인권위, 옴브즈맨 총 3회 시행	없음	**인권업무담당자 워크숍'** 2회 50명 집합교육 계획	없음
부산광역시	**'인권워크숍'** 시, 구군 인권담당자, 인권위원 총 1회 42명 워크숍	없음	**'인권워크숍'** 시, 구군 인권담당자, 인권위원 총 1회 40명 워크숍	없음	**'인권기본계획 과제담당자 교육'** 1회 50명 집합교육 계획 ※'구군 인권업무담당자 직무교육' 1회 40명 집합교육	없음
울산광역시	없음	없음	**'인권워크숍'** 시, 군구 인권담당자, 인권위원 총 1회 43명	없음	**'인권업무 담당자 교육'** 1회 사례위주 집합교육	
인천광역시	'**인권교육협의체 워크숍'계획** 시행사항 불명	없음	없음	없음	없음	없음
전라북도	**'공무원 인권감수성 향상과정' 계획/ 집중교육** 상반기 : 인권업무담당자/ 하반기 : 민원 사회복지업무 담당자 [공무원 교육원] 총 2회 59명		없음	없음	**'공무원 인권감수성 향상과정' 계획/ 집중교육** 시도 공무원 대상 3일간 집중교육 [공무원 교육원] 온라인 줌 총 1회 40명 교육	

	2019		2020		2021	
제주도	없음	**'인권 및 국민권익신장과정' 계획** 인재개발원 시행사항 불명	없음	**'인권 및 국민권익신장과정' 계획** 인재개발원 총 1회 26명 집합교육 시행	없음	**'인권 및 국민권익 신장과정' 계획** 인재개발원 총 2회 계획
충청남도	**'도 인권시책 담당자 과정'계획** 시행사항 불명	없음	없음	없음	없음	없음
충청북도	**'인권담당자 감수성 향상과정' 계획/집중교육** 도, 시군 인권 및 사회적 취약계층 담당자 [대전인권사무소 공동주최]총 1회 33명		없음	없음	없음	없음
프로그램수	9	4개	7	2개	8	3개

6) 광역지자제 산하기관 인권교육 시행 현황 ; 도민교육

광역지자체 인권조례에서 횟수나 방법의 차이가 있지만, 소속 공무원 등의 인권교육은 의무화하고 있는데 비해 단체장의 지도 감독(출자·출연기관)을 받는 법인이나 단체의 종사자, 출연과 재정 보조를 받는 복지시설 종사자, 공공기관 구성원(공사·공단 등)에 대해서는 실시, 지원 또는 권장하도록 의무화하고 있지 않다.

인권교육의 대상에서 소속 공무원과 그 외 공공부문의 직원들에 대한 구분은 사실 명확하지 않아서 어떤 지자체에서는 공직자로 공무원 인권교육으로 포함되기도 하고, 또 다른 지자체에서는 도민으로 도민대상 인권교육에 포함되기도 한다.

교육대상이 모호하게 규정되어 있을 뿐만 아니라 이들에 대한 인권교육에서 광역지자체의 역할이 직접 교육인지 지원인지 명확하지 않고 재량에 달려 있어서 이들에 대한 인권교육은 여러 가지 방식으로 이루어지고 있다. 직접 찾아가는 방식으로 집합 교육을 실시하거나 별도의 대상으로 구분하지 않고 본청 공무원 교육에 참여할 수 있도록 하거나, 일부 강사비를 지원하거나 자체 인권교육 시행을 촉구하고 그 시행 결과를 보고받는 방식이 섞여 있다.

소속 공무원과 달리 온라인 교육을 통해 자체적으로 교육을 이수하도록 촉구하는 경우도 많았다. 출자·출연기관, 공공기관, 공기업 직원의 교육실적을 기관 경영진단 시 인권경영 부문평가에 반영하므로 교육에 참여하도록 독려하는데 기여한다.

회신한 자료를 기준으로 살펴보면, 산하기관 직원을 대상으로 인권교육을 계획·운영하는 광역지자체는 강원도, 경기도, 대구시, 서울시, 인천시, 전남, 전북, 제주도, 충남 〈표 42〉와 같이 9곳이다.

산하기관을 방문하여 집합교육으로 인권교육을 직접 시행하는 지자체가 많은데, 경기, 서울시, 인천시, 전남, 전북, 충남, 제주는 모두 광역지자체에서 산하기관으로 찾아가 직접 교육을 실시하는 곳이다. 이 때는 공직자, 공공부문의 영역으로서 인권교육을 접근하므로 예산을 책정하고 강사를 교육훈련하여 배치한다.

그러나 도민으로 정의하여 인권교육으로 진행할 경우는 강원도나 대구처럼 강사를 추천하는 방식으로 지원하거나, 전북처럼 강사비를 매칭하여 지원하기도 한다. 하지만 일반 시민, 도민에 대한 인권교육은 아니고, 사회복지시설 종사자들이 대부분을 차지하고 있다. 따라서 일반 시민을 대상으로 하는 인권교육과 구분한다면, 출자출연기관과 사회복지시설의 직원에 대한 인권교육은 공무원 인권교육과 또 어떻게 구분가능한지, 어떤 명명을 할지 검토가 필요하다.

이는 전체적으로 인권교육 영역과 대상을 조망하고, 광역지자체뿐만 아니라 기초지자체, 인권위, 인권사무소 등 인권교육 협력체계에서의 역할분담을 통해 명확히 책임과 역할을 나누고 서로 겹쳐 있는 혼란스러움과 모호함을 정리하는 작업이 필요하다.

〈표 42〉 광역지방자치단체 중 산하기관 임직원(대상구분) 인권교육 현황

구분	교육명	연도	방법	내용
강원도	도민대상인권교육 (도내 복지시설 종사자,이용자 대상)	2019	강사지원	인권감수성 대상별 반차별 교육
	도 유관기관 소속 직원교육	2019	자체교육	인권감수성
	도 유관기관 소속직원 및 이용인 교육	2020	자체교육 강의지원	
		2021	인재개발원 인권전문과정포함	
경기도	공공기관 임직원교육	2019	집합교육 문화형	기관별 이슈
		2020	집합교육 온라인교육	인권교육 인권경영
		2021	집합교육 온라인교육	인권기본과정 인권경영체계구축, 기업과인권
	사회복지시설 종사자교육	2019	집합교육	돌봄과인권, 장애인 인권정책 인권침해사례
		2020	집합교육 온라인교육	사회복지영역 인권교육
		2021	집합교육 온라인교육	인권기본과정 복지시설특성별인권
	인권경영담당자 워크숍	2019	집합교육	인권경영사례공유 인권영향평가지표구성
		2020	온라인플랫폼	사례공유,실습토론

구분	교육명	연도	방법	내용
대구 광역시	찾아가는 인권교육 (복지시설, 공공기관, 시 출자·출연기관)	2019	강사지원	-
		2021	강사지원	-
서울 특별시	서울인권아카데미 (투자·출연기관 직원)	2019	집합교육	인권과 경영, 기업과 인권
		2020 2021	집합교육 온라인교육	기관업무연계 인재개발원 e-러닝
	서울인권아카데미 (사무위탁,복지시설장)	2019	집합교육	기본소득과 인권 인권경영, 차별과 혐오
		2020 2021	온라인교육	서울시 평생학습포털
인천 광역시	찾아가는 인권보호관 (출자출연기관, 사회복지시설)	2019	집합교육 7회	직장내 괴롭힘 인권침해 구제방안
	인권교육 지원 및 촉진 (출자출연기관,복지시설, 민간단체)	2021	자체교육 강사지원. DVD 대여	
전라 남도	찾아가는 인권보호관 (출자출연기관)	2021	집합교육 4회	인권침해 구제방안 (면접조사 내용에서 확인)
	출자출연기관 간부대상 맞춤형 인권교육	2021	집합교육 1회	(면접조사 내용에서 확인)
전라 북도	찾아가는 도민인권교육 (복지시설, 위탁기관 등 임직원 및 도민)	2019 2020	집합교육	
		2021	자체교육 강사비지원	
	공기업·출연기관 인권교육	2019	집합교육 14회	인권경영실천
		2020	집합교육 15회	희망주제 협의
		2021	자체교육	
제주도	찾아가는 인권교육 (도 산하 공기업 및 출자출연기관 직원)	2019	집합교육	인권과 경영
충청 남도	도 출자·출연기관 임직원교육	2019	집합교육 토론·체험중심	희망주제 협의
		2020	집합교육 사이버교육	
		2021	자체교육	인권경영 직장내괴롭힘,갑질문화근절
	사무위탁교육	2021	자체교육	-
	복지시설종사자교육	2021	자체교육	-

주: 산하기관 인권교육의 대상은 출자·출연기관, 사무위탁기관, 복지지설, 공기업, 공공기관 소속 직원임

강원도는 2019년부터 각 기관에서 자체적으로 교육을 계획하고 진행한 후 결과를 보고하는 방법으로 운영하고 있으며 전북와 충남은 본청에서 집합 교육을 진행하였으나 코로나19의 영향 때문인지 2021년 계획에서는 기관별 자체 교육으로 운영방식이 변화되었다.

출자·출연기관으로 찾아가서 인권교육을 실시하는 지자체가 많은데, 경기도와 서울시는 공공부문 인권교육을 교육 전문기관에 위탁운영하며, 출자·출연기관에 인권교육강사가 직접 찾아가는 방식으로 진행하였다. 경기도와 서울시의 경우 다른 지자체와 달리 인권 아카데미 내 대상별로 교육을 구분하고 있다. 제주도와 전라북도, 대구시 등도 직접 찾아가는 인권교육을 실시하였다.

경기도는 공공기관의 인권업무 담당자을 대상으로 워크숍을 통해 사례공유, 실습과 토론교육을 진행하는데, 2020년에는 코로나19에 대응하여 온라인 플랫폼을 활용하여 워크숍을 진행하였다. 서울시는 기관별 업무 특성을 반영한 주제로 계획하여 운영하는 것이 특징이다. 예를 들면 “성동도로사업소: ‘도로 위의 인권’, 은평병원: ‘존엄한 의료권_건강권을 지키는 나의 일터’, 데이터 센터: ‘정보화와 인권’, 아동복지센터: ‘모두를 위한 아동 인권’, 서울기록원: ‘인권은 어떻게 기록되는가”등이 있다. 2021년은 코로나19의 대응으로 집합 교육과 온라인 교육을 병행하여 운영하기로 계획하였다.

인천시와 전남은 찾아가는 인권교육이라는 점에서는 동일하지만, 인권교육 강사가 아닌 인권보호관이 방문하여 교육하는 “찾아가는 인권보호관”프로그램으로 진행하는 것이 주요 특징이다. 직장 내 괴롭힘의 문제를 중심으로 인권 침해 구제기구를 홍보하고 그 이용방안을 알려주는 교육을 시행하였다.

출자·출연기관과 사무위탁기관을 도민 교육으로 접근하게 되면 자체 교육을 독려하는 수준에 그치고 인권교육의 실적만을 종합하게 되는데, 평가 등의 동기유발요인이 없다면 인권교육은 상당히 지체될 수 밖에 없다. 짧은 동영상 교육이나 교육강사 자격이 충분하지 않은 강사로 형식적인 교육이 될 가능성이 없지 않다.

하지만 이들 기관은 도민/시민을 직접 만나고 일상의 삶에 영향력이 큰 업무를 수행하기 때문에 공공성이 매우 크므로 공적 영역으로서의 인권교육이라는 관점에서 광역지자체가 인권교육을 직접 시행하거나 강사와 예산 지원, 모니터링의 강화 등 보다 적극적인 인권교육 책무를 견지할 필요가 있다.

7) 광역지자체 인권교육 예산 현황

광역지자체의 인권교육 예산에 관한 자료를 요청하였을 때, 예산서를 회신하지 않은 경우도 많

았다. 이런 경우에는 인권교육계획서 혹은 결과보고서에 기록된 예산을 참고로 하여 다음 〈표 43〉을 작성하였다.

그러나 광역지자체의 인적, 물적 규모가 다를 뿐만 아니라, 각 지자체가 갖추고 있는 인권행정 체계와 조직에 따라 인권교육의 예산 자체가 각기 다를 수밖에 없으며, 자료로 제출한 예산 항목도 서로 다르기 때문에 '인권교육 예산' 규모를 절대적으로 비교하는 것은 가능하지 않다.

다만 각 광역지자체에서 어떤 항목으로 인권교육의 예산을 편성하고 있는지, 2019년부터 20201년까지 각 지자체별로 예산이 어떻게 변동되었는지, 예산의 주요 경향을 살펴보고자 하였다. 예산은 인권행정조직의 안정화와 인권교육의 제도화 수준과 직결되어 있으므로 그 맥락에서 인권교육 예산의 현황을 가늠해보고자 하였다.

인권교육 예산에는 공무원 인권교육 외에도 시민들을 대상으로 하는 인권교육이 포함되어 있고, 인권토론회와 인권 콘퍼런스, 인권영화제의 개최, 인권보고서 발간, 인권교육 콘텐츠 개발 등의 다양한 인권사업도 포함되어 있다. 또한 인권네트워크 증진 활동을 지원하고 인권강사를 양성하고 교육하는 등의 사업 예산도 함께 항목으로 구성되어 있는 경우가 많았다. 따라서 인권교육의 예산 규모가 상당하더라도 본 연구가 표적화하고 있는 공무원 인권교육에 대한 예산 규모는 훨씬 더 작은 것이 현실이다.

〈표 43〉에서 세부 항목이 파악 가능한 지자체 중에서 인권아카데미, 공무원 인권교육 예산을 중심으로 살펴보면, 가장 많은 수의 전체 공무원을 대상으로 가장 많은 횟수의 인권교육을 실시하고 있는 서울시와 경기도는 '인권 아카데미'의 이름으로 약 2억 5천만원에서 3억 8천만원의 예산 규모를 갖고 있다. 가장 큰 규모이기도 하며, 모두 외부 용역으로 진행하고 있다는 점이 공통적이다.

광주시도 모든 공무원들을 대상으로 인권교육을 실시하고 있으나, 상대적으로 대규모의 집합교육으로 시행되고 있어 예산은 1,600만원으로 지난 3년간 변동없이 일관적으로 책정되어 있었다. 역시 전체 공무원들을 대상으로 하고 인권교육을 수차례 실시하고 있는 충청남도는 2020년 5,940만원, 코로나로 아주 조금 삭감되어 2021년에는 5,610만원의 예산 규모이다.

제주도는 인권교육 전체 예산 2억을 상회하였으나, 인권교육 운영의 세부 항목 예산 규모는 1,500만원이었다. 대구시는 2,000만원 인천은 1,370만원, 강원도는 1,000만원, 경상북도는 1,500만원, 전북은 900만원이었다. 1,000만원~2,000만원 상당의 인권교육 예산을 가진 경우가 많았다.

이와는 달리 공무원 인권교육의 예산 규모가 100~200만원 정도로 작은 지자체의 경우는 공무원 인권교육의 제도화 수준이 낮은 곳으로 연 1회의 집합교육을 실시하기 때문에 주로 1~2회

의 강사료만이 책정되어 있다. 세종시가 2019년에 인권교육 강사 수당을 1백만원으로, 부산시도 2021년에 1백만원의 강사수당을 책정하였다. 울산시도 공무원 인권교육 예산은 약 2백만원 수준으로 나타났다.

변동 추이를 살펴보면, 2019년에 비해 예산이 2020년에 증액되었으나, 코로나19의 상황으로 대면교육이 제대로 시행되지 않으면서 2021년 예산이 조금씩 삭감되는 경우가 꽤 있었다. 대구시가 2019년에는 100만원에서 2020년 2,000만원으로 크게 증액하였다가 2021년에는 1,800만원으로 조금 낮춰 예산을 편성하였다. 대전시 역시 2019년 110만원에서 2020년 290만원으로 다소 올랐다가 2021년은 140만원으로 삭감되었다.

부산시의 경우는 2020년 200만원이 2021년 100만원으로 삭감되었고, 제주도는 2019년 2,500만원에서 2020년 3,000만원으로 조금 증액되었다가 2021년 다시 그 절반인 1,500만원으로 삭감되어 감소 폭이 가장 컸다. 충청남도도 2020년 5,900만원에서 2021년 5,600만원으로 소액삭감되었고, 충청북도는 2019년 인권담당자 교육까지 포함하여 460만원에서 2020년과 2021년에는 인권담당자교육 예산 없이 280만원이 확인되었다.

코로나19를 지나 2021년에 계속 인권교육 예산을 증액하고 있는 지자체도 있는데, 경상북도가 2020년 1,000만원에서 2021년 1,500만원으로, 전라북도가 인권아카데미 운영 예산을 2020년 500만원에서 900만원으로 높였다. 충청북도는 2020년 200만원으로 감액하였다가 2021년에는 280만원으로 조금 증액하였다. 인천시는 2019년부터 2020년까지 800만원 정도의 인권교육 예산을 약 1,400만원으로 증액하였으며, 전라북도는 2020년 500이었던 예산을 2021년에 900만원으로 증액하였다. 서울시, 경기도, 광주시, 울산시 등은 2019년부터 2021년까지 증액도 감액도 없이 인권예산 규모를 그대로 유지하고 있었다.

그러나 코로나19로 인권교육 예산을 삭감한 것은 비대면 교육상황으로 전환될 때에도 예산이 더 필요하다는 점을 고려하지 못한 것이다. 전혀 상상하지 못했던 비대면의 교육환경이 도래한 점은 이제 임시적이기보다는 일상을 재구성한 중요한 사회적 변동 중의 하나로 판단해야 하며, 이러한 교육환경 변화에 대응하기 위해서는 적극적인 투입이 필요하다. 따라서 이러한 새로운 사회변화에 대응하여 공무원 인권교육 체계를 만들기 위해서는 인권교육 예산의 확보가 무엇보다 중요하다.

안정적인 비대면 교육환경을 갖추는 것 뿐만 아니라, 기존의 인권교육의 제한점을 개선하기 위해서는 즉, 연 1회의 행사식 인권교육이 아닌 모든 공무원들이 연 1회 반드시 수강해야 하는 의무교육으로 제도화 하는 문제, 인권교육 기획과 수행의 단편성을 극복하고 전문성을 높이는 문제, 모니터링 등 인권교육 과정의 종합적 체계를 갖추는 문제, 인권교육 강사의 역량을 지속적으로 강화하는 문제 등을 풀기 위해서는 실질적으로 인권교육 예산이 확대되어야 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 43〉 광역지자체 인권교육 관련 예산 현황

(단위:천원)

구분	2019	2020	2021	비고
강원도	인권위원회워크숍개최 3,000 도및시·군공무원인권교육 3,000 도민대상인권교육 6,000 인권제도홍보물제작 4,000	인권위원회운영(회의워크숍등) 2,000 인권주간행사등 15,000 도및시·군공무원인권교육 4,500 도민대상인권교육 4,500 인권홍보물제작등 9,000	인권아카데미운영 10,000 인권포럼운영 5,000 인권주간행사운영 15,000 인권 의식제고공모사업 30,000	예산서 없음 / 교육현황 참 조
경기도	도및시군공무원 & 도산하공공기관직원 136,600	경기도 인권관계자 워크숍등 6,000 경기도 인권관계자 워크숍등 9,000 인권아카데미 운영 250,000 시·군 인권교육지원 24,832 장애 아동·청소년 성인권 교육 운영 25,000	경기도 인권관계자 워크숍 등 6,000 경기도 인권관계자 워크숍 등 3,204 인권아카데미 운영 250,000 시·군 인권교육지원 9,300 장애 아동·청소년 성인권 교육 운영 도 25,000	2019 예산서없음 / 계획서참조
경상남도	인권위원회및인권증진워크숍 1,310	인권증진워크숍 5,269 찾아가는도민인권학교 5,000 인권존중문화화산 도민인권작품공모전 5,000 사천인권영화제 50,000	없음	예산서 없음 / 추가회신 자료참조
경상북도	없음	인권존중문화확산인권교육 10,000	인권존중문화확산인권교육 15,000	예산서
광주 광역시	인권교육자료집발간 5,000 공무원인권교육강사수당 16,000	인권교육자료집발간 5,000 공무원인권교육강사수당 16,000	인권교육자료집발간 5,000 공무원인권교육강사수당 16,000	예산서
대구 광역시	예산서없음/추가자료참조 인권업무담당공무원인권교육 480 인권경영및인권문화확산교육 1,000	인권 의식함양을위한인권교육 20,000 인권증진 워크숍 3,500 인권증진토론회,세미나개최 3,000	인권 의식함양을위한인권교육 18,000 인권증진 워크숍 3,500 인권교육교재및홍보물등제작 5,000 시민인권증진단운영및워크숍 11,000 민관협력네트워크구축 2,000 인권증진토론회,세미나개최 3,000	예산서
대전 광역시	공직자인권교육 1,120	공무원인권감수성교육 2,980	추가자료참조 공무원인권감수성교육 1,380	예산서 없음 계획서 참조
부산 광역시	인권감수성향상교육강사수당 2,000 인권감수성향상교육교재제작 2,000 인권보장및증진위원회워크숍 1,700 인권보장및증진위원회세미나 8,000	인권감수성향상교육강사수당 2,000 인권감수성향상교육교재제작 2,000 인권워크숍및프로그램운영 9,000 인권보장및증진세미나등 3,000 인권증진을위한워킹그룹운영 1,500	인권감수성향상교육강사수당 1,000 인권감수성향상교육교재제작 1,000 인권주간프로그램운영 6,300 인권보장및증진워크숍운영 2,100 인권증진을위한워킹그룹운영 1,350	예산서

구분	2019	2020	2021	비고
서울 특별시	서울 인권아카데미, 강사양성등 인권교육관련사업 376,500 (교육211,000/인권교육모니터링 3,000/강사양성61,000/콘텐츠개발 65,000)	서울 인권아카데미, 강사양성등 인권교육관련사업 381,588 (교육215,000/인권교육모니터링 3,000/강사양성61,000/콘텐츠개발 66,000)	서울 인권아카데미, 강사양성등 인권교육관련사업 381,588 (교육215,000/인권교육모니터링3,000/강사양성61,000/콘텐츠개발 66,000)	예산서 없음 / 계획서 예산
세종 특별시	인권강사수당 1,000 인권관련자료(책자)발간 5,000	자료없음	자료없음	예산서
울산 광역시	인권정책홍보 10,000 공무원인권교육강사수당 2,000 시민대상인권교육및행사 25,000 인권증진워크숍 20,000	인권정책홍보 10,000 공무원인권교육강사수당 2,000 시민대상인권교육및행사 20,000 인권증진워크숍 15,000	인권정책홍보 8,000 공무원인권교육 2,200 (시민대상)찾아가는인권교육 강사료 20,000 인권증진워크숍 8,000 인권문화행사개최 10,000	예산서
인천 광역시	인권단체네트워크회의 2,000 인권교육 8,200 인권토론회 8,000	인권단체네트워크회의 4,000 인권교육 13,700 인권토론회 8,000 인권컨퍼런스 7,000 인권가치확산 10,000	인권교육 13,700 인권네트워크 활동/인권가치 확산 25,000	예산서 없음 / 주요업무계획
전라남도	자료없음	자료없음	자료없음	
전라북도	찾아가는도민인권교육 6,000 공무원인권아카데미운영 6,000 인권강사양성및보수교육 15,000	찾아가는도민인권교육 9,000 공무원인권아카데미운영 5,000 인권강사양성및보수교육 24,000	인권아카데미운영 9,000 인권강사활동지원 1,000 인권강사양성및보수교육 24,000	예산서
제주도	인권정책토론회개최 10,000 인권 의식확산을위한홍보10,000 인권교육운영 25,000 인권위원회네트워크지원 8,700 인권보장및증진활동지원사업 95,000 제주평화인권포럼개최지원 3,000	인권정책토론회개최 10,000 인권 의식확산을위한홍보10,000 인권교육운영 30,000 인권 의식확산을위한홍보 8,000 인권단체와대화행정추진 4,000 인권위원회네트워크지원 13,050 인권보장및증진활동지원사업 45,000 제주평화인권포럼개최지원 60,000	인권정책토론회개최 10,000 인권 의식확산을위한홍보 10,000 인권교육운영 15,000 인권보고서발간 20,000 인권현안업무협의 6,480 인권단체와대화행정추진 4,000 인권위원회네트워크지원 6,090 인권보장및증진활동지원사업 75,000 제주평화인권포럼개최지원 70,000	예산서
충청남도	인권교육 59,400	인권교육 59,400	인권교육 56,100	예산서
충청북도	공무원인권교육강사료 3,200 인권담당자감수성향상교육강사료 1,400	공무원인권교육 강사료 2,000	공무원인권교육강사료 2,800	예산서 없음 / 계획참조

3. 광역지자체 인권교육 주요사례

1) 매주 수요일에 열리는 인권강좌 : 광주광역시

광주광역시(이하 광주시)의 경우, “광주광역시 인권보장 및 증진에 관한 조례(광주광역시 조례

제5623호, 2020년 일부 개정)”의 “제10조(인권교육 체계 구축)”에서 소속 공무원, 시 공사·공단 및 출자·출연기관과 시장의 지도·감독을 받는 법인이나 단체에 종사하는 직원 등을 대상으로 연 2회 이상 인권교육을 실시해야 한다고 정하고 있다. 시장과 교육감에게 인권교육의 제도화 및 인권교육체계를 구축하는 책무가 있음을 규정하고, 인권 의식을 높이고 인권 문화를 확산시키기 위하여 인권교육지역협의체를 구성하여 운영하고, 공무원 뿐만 아니라 공공기관, 기업체, 민간단체 등에 대해서도 인권교육을 권고하며 지원하도록 정해져 있다.

광주시는 광주민주화운동의 성지로서 시민사회 뿐만 아니라 공직사회에서도 높은 인권 의식과 인권역량을 확보해왔기 때문에 광역지자체 중 가장 선도적으로 인권 도시를 향해 발전한 곳이다. 2007년 전국에서 가장 먼저 인권조례가 제정되었으며, 인권기본계획도 가장 빨리 시작되어 2021년 현재 제3기 인권기본계획이 수립되었다. 또한 세계적으로 많은 인권도시와 인권활동가, 인권연구가가 함께 참여하는 국제인권포럼도 해마다 개최되고 있다.

광주시의 인권교육은 다른 지자체에 비해 강화되어 있는데, 공무원의 인권교육이 의무화되어 있을 뿐만 아니라, 연 2회로 다른 지자체의 1회보다 많기 때문이다. 광주시의 인권교육은 ① 일정기간동안 매주 수요일마다 개최되는 ‘수요인권강좌’ ② 공무원 교육원에서 집중인권강좌 ③ 국가인권위원회의 사이버교육 수강 등의 방법으로 진행되고 있는데, 이중 사례로 소개하는 ‘수요인권강좌’가 가장 특징적이다.

‘수요인권강좌’는 3월에서 11월까지 매주 수요일 인권교육이 본청이 아닌 다른 장소에서 개최된다. 처음으로 시행된 2012년에는 총 16회. 2013년부터 2015년까지는 18회, 2016년~2017년에는 19회, 2018년과 2019년에는 20회로 꾸준히 증가추세를 기록했다가 코로나19의 영향을 받은 2020년에는 9회가 진행되었고, 2021년에는 총 10회가 기획되었다.

‘수요인권강좌’의 가장 큰 장점은 매주 특정한 날에 정기적으로 인권교육이 열린다는 점이다. 2012년부터 10년 가까지 매주 수요일 변함없이 인권강좌가 열린다는 사실 하나만으로도 인권교육에 대한 인식이 새로워질 수 있다. ‘수요인권강좌’의 매력은 당시 사회적 쟁점이 되는 시의적인 이슈를 반영하는 강좌와 인문학적인 통찰을 가진 강좌를 포함하여 인권과 공동체를 키워드로 하는 매우 다양한 주제로 강좌가 개설된다는 점이며, 강사진 또한 전국적인 수준에서 지명도가 높은 전문가라는 점에 있다.

이러한 강사진 구성이 가능한 이유는 교육 기획이 일찍 시작되기 때문이기도 하지만, 2012년부터 이러한 교육기획과 진행이 큰 변동없이 일정하게 지금까지 진행되어 왔기 때문이기도 하다. 인권강좌가 개시되기 전에 강의명과 강사명이 모두 사전에 확정되어 포스터로 홍보된다. 인권교육내용과 수준 높은 강사진, 일정이 구조화되어 있어 부분적이기는 하지만 어떤 교육을 수강하고

싶은지 교육참여자가 선택할 수 있다. 자신이 원하는 교육을 선택하여 수강할 수 있다는 점은 인권교육을 의무화할 경우 수강생의 선택권을 보장하기 어렵다는 우려를 정면으로 반박해준다.

하지만 수요인권강좌의 안정성과 구조화 수준이 높기 때문에 교육 주제와 내용, 강사진이 일정하게 반복되는 측면이 없지 않아서 연 2회의 의무교육으로 진행되는 인권교육의 햇수가 누적될수록 새로운 '주제와 강사' 범위가 좁혀져 수강생의 선택권이 제한될 가능성이 있다.

모든 공무원들에게 각자 연 2회의 인권교육을 매년 이수하도록 인권교육을 시행하는 것은 결코 쉽지 않은 일이다. 더구나 수요인권강좌는 본청이 아닌 다른 장소에서 열린다. 하지만 여러 해 동안 많은 공무원이 참석하도록 만드는 요소가 있는데, 교육 이수 실적을 "부서장 BSC 성과관리 공통지표"에 "인권행정 실천도"로 반영한다는 점이다. 눈에 보이지 않는 압력이지만 기꺼이 참석하도록 동기를 부여하는 한 측면이 된다.

또한 강의 장소에 쉽게 접근할 수 있도록 사전에 원하는 교육 신청을 받아 근무지에서 강의 장소까지 차량을 배차하여 이동 편의를 제공해주는 점도 행정적인 지원이지만 인권교육을 중요시하는 지자체의 입장과 의지를 확인하게 되는 점도 참석동기를 강화한다. 그리고 수요인권강좌에서 최근에 대두된 중요한 인권 이슈와 사회와 삶의 문제를 다루고 저명한 강사를 초빙하는 것은 '반드시 이수해야 하는 교육'이라는 생각을 전제하고 있는 공무원에게 '매력적인' 강좌와 강사목록을 제시함으로써 자발적인 선택권을 행사하여 참여 동기를 강화하는 방법이기도 하다.

2021년에는 〈그림 3〉과 같은 주제로 총 10회의 수요인권강좌를 구성하고, 강의 일정별로 강의 현장감을 살려 소수 인원으로 현장 강의를 진행하되, 이를 영상으로 제작하여 유튜브로 영상송출하며, 이 영상물을 시 홈페이지에도 게시하여 시민과 공유하는 방식을 선택하였다. 이는 코로나19로 인해 교육 시행 자체가 불투명해지는 문제에 적극적으로 대응하는 방안이며, 동시에 온라인이 가진 확장성을 활용하여 공무원뿐만 아니라 시민까지 인권교육 대상으로 확대하고자 한다.

공무원들이 의무화된 2회의 인권교육을 모두 대면교육으로 이수해야 하는 것이 아니다. 인권교육을 이수한 것으로 인정받는 범위는 시에서 주관하는 인권교육인 수요인권강좌 외에도 공무원교육원에서 편성한 인권교육과정, 국가인권위와 지방공무원 교육원에서 실시하는 사이버 교육 등 교육부서 주관 인권교육과 인권관련 행사나 워크숍, 공청회, 간담회, 발표회 등의 상시 학습도 포함된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 3〉 2021년 광주광역시 '수요인권강좌' 의 주제 및 강사진

구분	촬영일	송출일	강 의 제 목	강 사	강사 소속	비고
1기	3/10(수)	3/17(수)	인권의 토대에 대한 이해 '존엄성, 자유, 연대'	류은숙	인권연구소 창 대표	일반인권
2기	3/17(수)	3/31(수)	억울한 사람들과 법	박준영	변호사박준영법률사무소 대표	법
3기	4/16(금)	4/21(수)	성폭력 피해자의 입을 막는 2차 가해	이은의	이은의 법률사무소 대표	여성
4기	4/28(수)	5/12(수)	4차 산업혁명시대의 노동인권	하종강	성공회대학교 노동아카데미 주임교수	노동
5기	5/ 7(금)	5/26(수)	5·18 : 자유의 인권과 주권	박구용	전남대학교 철학과 교수	5·18
6기	5/18(화)	7/7(수)	기후위기, 탄소중립시대를 준비하는 광주	이유진	에너지기후정책연구소 연구위원	환경
7기	5/28(금)	7/21(수)	혐오와 차별 왜 문제인가	홍성수	숙명여자대학교 법과대학교 수	혐오표현
8기	6/23(수)	8/11(수)	젠더관점으로 살피는 노년인권	김영옥	생회문화연구소 옥희살롱 상임대표	노인
9기	6/29(화)	8/25(수)	아동을 권리의 주체로 존중하는 법	김예원	장애인권법센터 대표	아동
10기	7/ 7(수)	9/8(수)	코로나 시대, 다시 인권으로	이수연	국가인권위원회 광주인권사무소장	일반인권

'수요인권강좌'의 참여자 인원을 살펴보면, 2012년 16회로 2,484명이 수강했으며, 2013년 18회로 3,054명, 2014년 18회로 3,008명, 2015년 18회 3,143명, 2016년 19회 4,241명으로 계속 증가하였다가 그 이후부터는 감소하는 경향으로 돌아섰다. 2017년 19회 3,679명, 2018년은 20회 2,949명, 2019년 20회 2,897명으로 줄었으며, 코로나19의 영향을 받아 2020년은 시행 횟수가 9회로 축소되면서 2,046명이 이수한 것으로 집계되었다.

'수요인권강좌'가 일정 기간 매주 수요일 시청 외부의 장소에서 정기적으로 훌륭한 강사와 흥미진진한 주제로 인권교육이 개최되고, 자신이 원하는 교육을 신청하여 시청이 마련한 전세 교통편을 이용하여 교육에 참여할 수 있다는 점, 즉 교육의 예측가능성과 안정성, 편의성, 자율성이 주요한 장점인 반면, 인권교육을 이수해야 하는 공무원의 인원에 비하여 여전히 인권강좌의 횟수가 부족하고, 인권강좌에 참석하는 인원은 인권교육을 받아야 하는 광주시 공무원의 전체 인원에 비하면 적고, 현실적으로 많은 공무원이 사이버교육을 활용하고 있는 점은 아쉽다. 일반적으로 집체 교육보다는 사이버교육이 성과가 낮다는 점에서 동영상 교육, 사이버교육의 비중이 상당한 현실은 개선될 필요가 있다.

이 외에도 수요인권강좌의 참석 규모가 100~300명까지 대규모 인원이고, 2시간의 강사 강연을 듣는 집합교육 방식이기 때문에 인권교육 방식으로는 일정 한계가 있다. 또한 다양한 학문 영

역에서 저명하고 전문성이 높은 강사로부터 사회적으로 쟁점이 되는 다양한 인권문제에 대해서 강의를 듣고 인권이슈에 대한 이해나 인권 의식을 진전시킬 수 있지만, 공무원의 구체적인 업무를 인권 관점에서 이해하고 수행할 수 있는 인권행정역량을 강화할 수 있는 인권교육과정은 상대적으로 부족하다

특히 '수요인권강좌'가 오랫동안 안정적인 인권교육 프로그램으로 시행되어왔지만, 교육과정에 대한 모니터링이나 평가 작업을 하지 않아 교육의 적합성이나 효과성, 질적 수준 등 교육 과정과 교육 성과가 제대로 면밀하게 파악된 적이 없다. 인권교육의 기획, 시행, 모니터링, 평가라는 전체적인 체계에서 볼 때 중요한 요소가 빠져 있으며, 평가의 과정이 다시 기획으로 환류되는 나선형의 피드백 체계 없이 교육이 기획과 수행만이 단절적으로 반복되면 곧 자기복사의 한계점에 놓일 것이기 때문에 과정으로서의 인권교육 체계 구축이 필요하다.

2) 모든 공무원의 연1회 대면교육 : 서울특별시 "인권 아카데미"

서울특별시(이하 서울시)는 "서울특별시 인권기본조례(서울특별시조례 제7763호, 2020년 일부 개정)"의 제10조(인권교육)에서 "시장 및 시가 출자 또는 출연한 기관, 시의 사무위탁기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지시설의 장은 소속 공무원 및 직원이 연 1회 이상 인권교육을 받도록 하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다"고 정하고 있다. 서울시는 이 조례에 근거하여 2013년부터 서울시 본청 공무원 및 본부·사업소와 공사·출자·출연기관 직원 약 3만여 명에 대해 연 1회 의무화된 인권교육을 대면교육 방식으로 "인권아카데미"라는 명칭으로 외부 기관에 위탁하여 시행하고 있다.

서울시는 3억이 넘는 예산을 투입해서 전 공무원을 대상으로 집합교육 방식으로 의무화된 인권교육을 실시하고 있는데, 전 공무원에게 인권교육을 의무화한 다른 지자체에 비해서도 비교할 수 없을 만큼 예산이 크고 인권교육 횟수와 참여 인원도 절대적으로 많아, 투입과 산출이라는 객관적인 측면에서 다른 광역지자체와는 비교가 되지 않는다.

그러나 절대적 비교는 바람직하지 않으므로 사례로서 짚고자 하는 지점은 투입과 산출의 규모가 아니라, 의무교육으로 시행했을 때의 주요한 성과와 한계점 그리고 함의점이며, 2020년 코로나19로 인해 축소와 변경의 어려움을 겪으면서 동영상 교육을 비상 대응전략으로 했던 그 시기의 인권교육에 대한 평가이다. 서울시의 경우, 매년 인권교육에 대한 모니터링을 함께 하고 있어서 다른 지자체에 비해 그 내용을 확인할 수 있다.

서울시의 인권교육체계는 인권 전문기관에 위탁하여 2013년부터 시행해 왔기 때문에 구조화된 수준이 높다. 2019년~2021년까지 제출된 자료들은 일관적이고 명확하게 기술되어 있으며,

교육대상을 부서나 기관명, 그리고 각각 총인원까지 정확하게 정의하여 교육계획을 수립하고 있어서 전체적인 교육체계를 한눈에 간결하게 파악 가능하였다. 결과보고서에 보고된 교육실적 역시 상세하고 명확하게 기록되어 있는데, 소속기관 별로 교육대상 인원, 실제 교육 이수 인원, 온라인 대체 인원이 잘 집계되어 있어서 연도별 교육 이수율 제시가 가능한 수준이었다. 또한 성별 비율을 확인할 수 있으며, 사업소와 투자·출연기관의 교육 현황은 기관별 교육 일시와 시간, 장소, 강의 주제가 표로 정리되었다.

2019년 기준 4급 이상 교육을 포함 본청 75회, 사업소 110회, 출자·출연기관 34회, 사무위탁기관 3회차로 총 222회의 인권교육이 시행되었고, 약 2만 8천명이 참석하여 85%의 높은 참석률(이수율)을 기록했다. 2020년의 경우는 2019년과 비슷하게 총 224회차의 인권교육이 계획되었으나, 코로나19의 범유행으로 인한 사회적 거리두기 정책으로 총 50회의 대면 교육만 시행하는 것으로 대폭 축소되었고, 온라인 교육으로 대체 운영되었다. 대면 교육은 축소되었지만 온라인 대체 교육을 포함하였기 때문에 약 4만 4천명이 참석하여 인권교육 이수율은 2019년보다 오히려 높은 87%를 기록하였다. 2021년의 계획은 2020년에 시행했던 인권교육 횟수의 2배인 101회차인데, 이는 2019년에 비하면 절반에 머무는 수준이다.

서울시의 공무원 인권교육의 특징은 모든 공무원이 연1회 의무교육을 이수해야하며, 대면교육을 중심으로 시행했다는 점이다. 특히 교육의 체계를 5급 이하와 4급 이상으로 나누어진 본청 교육과 사업소, 투자출연기관, 사무위탁기관 등으로 구성하여 지자체 안의 다양한 교육대상으로 포괄하여 적극적으로 교육한 점이 본청 공무원으로 제한적이었거나 혹은 공직자로 개방하여 교육대상이 모호하거나 임의적이었던 다른 지자체 공무원 인권교육과는 구별된다.

서울시는 2013부터 공무원의 의무교육으로 실시해왔고, 또한 모니터링 연구를 통해 교육참여자들의 의견을 파악해왔다. 인권교육에 대한 교육참여자 평가는 긍정적인 평가와 부정적인 평가로 나뉜다. 교육참여자들에 대한 면접조사의 결과에서 긍정적인 평가가 더 많이 보고되었다. 면접조사에 참여한 수강생들은 매년 정기적으로 이루어지는 인권교육 때문에 “새로운 앎과 성찰을 얻게” 되고, “위계와 강압보다는 조율하는 조직으로의 변화”하였으며, 스스로도 “인권의 관점에서 정책과 업무를 검토하기 시작했다”고 평가했다. “인권에 대해 더 잘 알게 되었고 관점의 전환으로 일상에서 인권 이슈를 인식”할 수 있으며, “일터에서 인권침해를 포착하고 대처하는 힘이 생겼다”는 성과가 참여자에게 인식되고 있었다(성정숙·이현주, ·이미진, 2019; 성정숙·이은주·이미진, 2020).

그러나 매년 의무적으로 이수해야 하는 교육이어서 교육참여자들의 동기 저하와 피로감, 저항감, 그리고 교육의 형식화에 관한 문제점에 대한 우려도 없지 않았다. 면접 참여자의 부정적 의

견으로, “이 교육은 자발적 동기가 없는” 교육으로, “기억나지 않는 일회성의 의무교육이 과연 필요한가?”라는 회의적 평가와 함께 “구조나 조직의 변화없이는 인권교육 효과는 없다”는 교육의 근본적 한계와 함께 “실적을 위주로 하는 구시대적인 교육 방법인 대규모 집합 교육”으로, “매년 반복되어 중복적인 교육주제로 흥미가 떨어진다”고 평가하였다. 특히 4대 폭력예방교육과 같이 인권교육과 유사한 의무교육에 대한 피로도가 함께 얹어지면서 인권교육에 대한 회의감으로 이어졌다(성정숙·이현주, 2019; 성정숙·이은주, 2020).

모니터링 연구에서는 참여자의 면접조사에서 2018년 이후 조금씩 더 나타난 인권교육에 대한 반감을 서울시 공무원 인권교육에 대한 전적인 비판이기보다는 사회적으로 등장하고 있는 인권에 대한 백래쉬, 반감을 표출하는 것으로 보았다. 따라서 ‘인권조례 폐지’등을 선동하는 반인권적인 백래쉬의 담론이 인권교육에 대한 피로도를 방패 삼아 공무원 조직 내부 온라인 게시판을 이용하여 확산되는 것을 방치해서는 안된다고 강조하기도 하였다.

그러나 “매년 비슷한 내용을 반복하는 대규모 집합 교육의 2시간에 의무적으로 참석해야 하는 것”에 대한 비판은 서울시의 인권교육 체계의 근본적인 한계를 지적한 것으로, 매년 제시되었지만, 다양한 주제로 소규모의 대면교육을 개발하는 것 외에는 선택권을 강화하거나 의무교육의 한계점을 타개할 수 있는 보다 근본적인 방안을 모색하지는 못했다.

코로나19의 영향력이 거셌던 시기, 축소와 온라인 변경으로 임기응변했던 2020년의 인권교육에 대한 평가를 살펴보면, 교육참여자의 만족도는 대면 교육을 받은 응답자들의 만족도(평균 3.36점)가 비대면교육(평균 3.24)보다 더 높았고, 교육참여자의 집중도도 대면 교육(3.37점)이 비대면 교육(3.20점)보다 더 좋은 것으로 나타났다. 온라인 인권교육의 장점은 코로나19의 범유행 시대에 대응할 수 있는 방식으로, 시간적 공간적 제약을 뛰어 넘는 접근성과 편리성, 개인의 선택권 보장, 개별 속도에 맞추어 반복 수강이 가능한 점 등이었다. 그러나 온라인 교육의 단점은 바쁜 업무에 쫓게 ‘클릭’만 하게 되어 교육 이행의 충실도가 낮았고, 차수가 많고 지루한 콘텐츠와 기초적이고 원론적인 내용, 현장성도 없고 업데이트가 안된 자료가 많아 흥미가 떨어지며, 시스템 접근이 번거로왔다는 점 등이었다 (성정숙·이은주·이미진, 2020).

2020년 당시 상황은 비대면 교육, 온라인 교육이 갑작스러운 상황에 대응하는 임시 전략이었기 때문에 대면 교육보다 덜 만족스러운 교육으로 평가되었지만, 이제는 중요한 교육방식 중의 하나로 자리잡았기 때문에 어떻게 비대면 교육환경을 갖추는지, 어떤 온라인 콘텐츠를 확보하는지에 따라 교육의 만족이나 성과는 달라질 것이다.

중요한 문제 중의 하나는 모니터링 연구에서도 지적한 바와 같이, 온라인 교육이든 대면 집합교육이든 교육참여자들이 의무교육에 참여하기 어려운 환경에 있다는 점이다. 실질적으로 교육

의 참여도와 집중도를 높이기 위해서는 기본적으로 노동시간과 업무의 양을 낮추는 노동조건 개선이 전제되어야 한다. 또한 공무원 인권교육이 공무원으로서 일하기 위한 역량과 조건을 갖추는 데 필수적이고 중요한 업무의 하나로서 인정하고 이를 적극적으로 지원하는 시각이 필요하다. 공무원의 개인적 성장을 중히 여기며 조직의 성장을 위한 과정으로 인식하여 조직의 주요한 목표로 설정하는 변화가 전제되어야 한다.

서울시 인권교육이 외부 용역의 방식으로 인권 전문기관에 의해 매년 시행되면서 안정성과 전문성이 높고 인권교육의 수준 또한 높은 것으로 인식되고 있다. 그러나 매년 입찰방식으로 교육 진행 업체가 정해지기 때문에 업체의 역량에 따라 인권교육의 내용과 질이 좌우되는 상황은 오히려 인권교육의 안정적인 시행과 성과를 축적하며 발전할 기회를 제한하는 불안정한 요소이기도 하다.

인권교육 10년 차로 접어드는 서울시 인권교육이지만, 장기적인 전망과 지향 속에서 추진하는 것이 아니라, 다른 인권사업과 마찬가지로 팀에서 매년 시행하는 전형화된'사업'이 되면서 인권교육의 성과도 정체되는 측면이 있다. 현장에서 공무원들은 직무수행을 위한 인권역량을 높일 수 있는 심화된 인권교육을 요청하지만, 교육 수강 이력을 고려할 수 없고 선택권 또한 없는 연 1회 2시간의 의무교육 방식으로는 이러한 교육 수요까지 받아내기 어렵다.

공무원 인권교육의 목표가 인권 의식과 인권관점의 직무 수행 역량의 강화로 맞추어져 있는데, 이는 개인적인 차원에서 조직적인 차원, 또한 지식 중심의 가치 차원에서 행동 중심의 차원까지, 매우 복합적으로 구성되어 있는 것에 비하여 연1회 2시간의 의무교육 방식은 상대적으로 일차원적이고 평면적이기 때문이다. 따라서 서울시 공무원 인권교육은 안정화된 구조안에서 그 구조 자체의 변화를 모색해야 하는 어려운 과제를 안고 있다.

3) 일터로 찾아가는 교육 : 제주도와 인천광역시

2020년 공무원 인권교육의 현황은 "대면교육의 축소와 동영상 교육의 임시 대체"로 특징지어진다. 많은 대면 교육이 취소되는 혼란을 겪었고, 그 빈 공백을 기존 동영상을 활용하여 온라인 교육으로 대체하는 것으로 상황을 마무리하는 한 해였다.

그러나 이러한 전반적인 축소 분위기에서 유일하게 집 합교육 횟수가 줄지 않았던 지자체가 제주도이다. 제주도는 "제주특별자치도 인권보장 및 증진에 관한 조례(제주특별자치도 조례 제2702호)"의 제18조(인권교육)에서 "도지사는 제주자치도 소속 공무원 및 출자·출연기관 직원에 대하여 연 1회 이상 인권교육을 실시하여야 하며, 도시사의 지도감독을 받는 법인이나 단체 그리고 민간사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다"고 정하고 있다.

제주도는 이 조례에 근거하여 도청 및 행정시, 읍면동, 자치경찰단, 학교 교원, 경찰이 대상인 공직자 인권교육, 그리고 도 산하 공기업 및 출자·출연기관, 도의 사무위탁기관 및 도의 지원을 받는 각종 복지시설이 대상인 공공기관 인권교육, 민간사업장 및 민간단체, 아동, 청소년, 학부모, 시설 관계자 등이 대상인 도민 인권교육을 실시하고 있다. 2020년 제주도의 인권교육 추진계획에 따르면 5급 이상 공무원 인권교육, 찾아가는 부서별 인권교육, 출자·출연기관 인권교육, 교사 인권교육, 도민 인권교육 5가지 프로그램이 계획되었다.

공직자 인권교육은 직급별로 이중 교육체계로 구성되어 있는데, 찾아가는 부서별 인권교육과 5급 이상의 간부급 대상 인권교육이다. 2020년 5급 이상 인권교육의 대상은 도 본청, 의회사무처, 직속기관 및 사업소, 협의제 행정기관, 행정시 소속 공무원 중 5급 이상 공무원 전체로, 신청을 통해 2시간 집합교육으로 6회 계획하였으나, 코로나19 범유행으로 인해 2회만 축소 실시되었다.

6급 이하의 공무원을 대상으로 하는 찾아가는 부서별 인권교육은 교육 수요조사를 실시한 후 신청한 부서로 인권교육강사가 직접 찾아가서 교육을 진행하는 방식이다. 1회 진행 시 인원은 50명 이내로 약 30분~1시간 이내 인권교육을 시행한다. 교육내용은 인권 일반과 장애인, 아동, 노인 등 분야별 강의, 그리고 자유권, 사회권 등 권리별 강의, 업무 및 실제 생활에서의 소수자 차별과 혐오 예방 등에서 부서의 의견을 반영하여 인권교육 강사와 논의하여 선정한다. 총 52회가 진행되었으며 783명이 교육을 이수하였다.

부서로 찾아가는 인권교육의 장점은 코로나19의 범유행에 사회적 거리두기 정책으로 대규모 집합 교육이 불가능할 때, 상대적으로 부서별 적은 인원을 대상으로 하는 교육은 방역지침을 지키면서 시행가능했다는 점이다. 또한 사전에 교육신청을 받고, 원하는 교육내용을 인권교육 강사와 논의하여 정할 수 있었다는 점 또한 교육참여자의 선택권을 일정 부분 보장해줄 수 있었다.

부서별로 교육참여자가 요청하는 인권 내용과 일정을 중심으로 인권교육이 기획되면 의무교육으로서의 피로감을 일정 부분 해소할 수 있으며 교육 참여 동기가 좀 더 유지될 수 있다. 또한 부서별로 찾아가는 인권교육은 부서별로 인권교육에 대한 이력 관리를 가능하게 하기 때문에 매년 같은 내용을 반복하는 것이 아니라, 심화·확장하거나 다양한 주제로 인권교육을 시행할 수 있는 가능성이 갖기 때문에 부서로 찾아가는 교육은 앞으로의 공무원 인권교육 시행방안에서 중요한 함의가 있다고 하겠다.

그리고 부서 전체가 함께 인권교육을 받기 때문에 모든 부서원이 인권교육의 영향력 아래 동시에 놓이므로, 인권 의식을 높이거나 인권행정 역량을 강화할 때 시너지 효과를 기대할 수 있다. 교육내용에 포함되었던 인권 이슈에 관한 관심과 생각을 함께 나누고 공유하면 누군가의 태도와 행동 변화, 혹은 인권을 옹호하는 행동이 고립될 가능성이 낮아진다. 더 나아가서는 이러한

변화와 행동을 서로 지지하거나 격려하면서 더 확장된 파장을 만들 수 있다.

부서로 찾아가는 교육의 한계점은 충분한 교육 시간을 확보하고 있지 못하다는 점인데, 30~1시간 이내로 한정된 교육 시간은 교육을 형식화할 가능성이 있다. 또한 부서 전체가 인권교육을 받는다고 하더라도 부서를 완전히 비워두고 교육에 참여할 수 없으므로 누군가는 인권교육에 참여하지 못하는 상황이 될 수 있으며, 많은 부서원이 동시에 참여하는 인권교육 자체를 부담스럽게 생각하여 교육 시간을 더 단축할 가능성, 부서원이 업무 생각으로 인권교육에 충분히 집중하지 못할 가능성이 있다.

아쉬운 점은 공무원 인권교육의 여러 가지 방안이 실제 교육 현장에서 어떻게 진행되고 그 장·단점, 성과와 한계가 무엇인지 확인할 수 있어야 하는데, 모니터링이나 평가 작업이 없어 알 수 없다는 점이다. 부서로 찾아가는 인권교육이 52회차로 진행되었다는 실적 보고만으로는 확인할 수 없다. 특히 2021년에 '부서별 찾아가는 인권교육'이 400명 대상의 연 4회 집대규모 집합 교육으로 전환되었는데, 어떤 이유로 변경되었는지 알기 어렵다. 인권교육 프로그램의 변경은 면밀한 모니터링과 평가 결과를 반영한 것이어야 할 필요가 있다.

제주도는 본청 공무원을 대상으로 인권교육강사가 부서로 찾아가는 것이지만 인천시에서 2019년에 시행된 '찾아가는 인권보호관' 사업은 제주도와는 달리 인권전문강사가 아닌 인권보호관이 출자·출연기관에 직접 찾아간다는 점이다. 제주도와 비교하면 교육대상도 다르고, 교강사도 다르며, 교육내용도 상이하다.

인천시의 2020년 인권교육 계획에 따르면, 인천시는 크게 공공영역의 인권 의식 확산과 민간영역의 인권 의식확산으로 구분하여 인권교육을 기획하였다. 공공부문의 인권교육은 본청 공무원이 참석하는 인권아카데미와 시군구와 출자출연기관의 공직자가 참석하는 인권특강과 컨퍼런스과 토론회로 구성되어 있고, 민간부문의 인권교육은 출자출연기관의 종사자와 복지시설의 종사자가 참여하는 '찾아가는 인권보호관'과 강사추천사업으로 구성되었다.

공공부문의 인권교육 내용은 인권에 기반한 행정실현을 위한 공무원 인권 의식을 제고하는 내용과 주요한 인권이슈를 이해하는 강의로 구성되었지만, 민간부문의 인권교육인 '찾아가는 인권보호관'의 경우는 직장 내 괴롭힘 등 인권침해 예방 및 구제 방법으로 구성되었고, 이를 인권보호관이 직접 방문하여 강의하고 강의를 마친 후에는 인권 침해 사안에 대한 상담도 가능하도록 만든 프로그램이다.

이 프로그램 역시 모니터링이나 평가를 통해서 보다 상세하게 과정이 기록되었거나 장단점, 성과와 한계점 등이 분석된 것이 아니어서 자세한 내용을 알기는 어렵지만, 인권보호관이 일터로

와서 일터에서의 인권침해 이슈와 구제 방안 등을 여러 가지 사례와 함께 알려주는 것은 기존의 공무원 인권교육과 상당히 맥락이 다른 교육이다. 정규직 안에서도 여러 직급이 있고, 또 다양한 업무를 맡고 있는 비정규직의 노동자가 함께 일하는 출자출연기관과 사회복지시설에서 다양한 배경을 가진 공무원과 공무직, 혹은 직원들이에게 이러한 내용으로 인권교육을 하는 것은 삶과 직결된 교육으로 인권의 이슈를 보다 생생하게 접하고 생각할 수 있는 계기를 마련한다.

이 프로그램은 아쉽게도 코로나의 영향에 의해 2020년에는 시행되지 못했고, 그 여파로 2021년 계획에는 포함되어 있지 않다. 그러나 공공영역의 인권 의식 확산을 위한 인권교육은 에서는 출자출연기관을 사회복지시설과 함께 민간영역으로 간주하여 인권교육을 계획하였다. 2019년 이 프로그램을 민간 대상 인권교육으로 계획하였고 이 프로그램은 2019년과 2020년에 계획되고 추진되었으며, 2019년에는 총 7회가 시행되었으며, 123명이 이 교육에 참여한 것으로 보고되었다.

이 프로그램과 관련하여 면접조사에서 인권교육담당자와 나눈 이야기는 아래와 같다. 인권 침해 상담을 하는 인권보호관이 임용되어 활동하는 상황에서 인권 침해 구제 방안을 알려주는 인권교육이 필요했다는 점, 예산이 없어 인권보호관이 직접 시행하게 되었는데, 실제 현장에서의 호응도는 매우 높았다는 것이다. 기관장을 포함하여 직급이 높은 간부급, 비정규직, 공무직 등도 함께 교육을 듣는 것 자체가 일터에서 인권을 이슈로 함께 논의할 수 있는 장이 되기 때문에 상당한 의미를 가진다. 일상의 삶에서 직접 경험하는 것만큼 효과적인 교육은 없다.

> “인권침해 상담은 공공기관하고 출자출연기관에 복지시설까지 다 적용이 돼요. 저희가 2019년 6월에 시행규칙을 만들어서 그 업무를 하는데 사실은 사람들한테 인권이 무엇인지도 알리면서 인권침해를 받았을 때는 어떻게 할 수 있는지 시정 홍보, 저희가 하는 일을 알리기도 하면서 그분들의 인권을 개선하기 위한 활동을 했죠. 원하시는 곳에 신청을 받아가지고 저희가 한 7곳 정도를 나갔고 자치인권교육하고, 여러 가지 뭐 이렇게 체크리스트를 가지고 하고 그 현장에서 상담도 하고 그렇게 진행했었어요.” (인권교육 담당자와의 면접조사 중에서)

> “이런 게 분명히 필요한데 예산은 없는 거예요. 그래서 보호관들이 움직였는데, 자료는 제가 다 만들었거든요. 예산이 많다고 하면 뚝 떼 가지고, ”이런 교육해 주십시오“하고 이제 업체 부를 수도 있었겠죠. 그런데 예산이 적으면서도 어떻게 효율적으로 운영할 수 있을까에 대한 고민들을 계속했었고 그래서 이렇게 (인권보호관이 하는 방법으로) 시도한 거죠.” (인권교육 담당자와의 면접조사 중에서)

> “반응은 굉장히 좋죠. 굉장히 좋고. 사실은 인권침해 사안들이 되게 많이 발생하고 있거든요. 그런데 어떻게 해야 될지도 잘 모르는 상황인데 시에서 그거를 위해서 직원들을 위해서 왔다는 거는 윗사람들한테 압박이 될 수도 있고 관심 되는 거죠. 그때 교육은 같이 받더라도 필요한 상담이 있으면 윗사람들은 나가계셨거든요. 그러니 굉장히 부담스럽죠. 그리고 현장에서 했던 얘기들 하나하나 기록을 해서 팀장님이 또 의원님 만났을 때 이런 것들이 필요하다는 제안을 했고 그런 것들이 또 이루어지고 있고. 실제로 그 연결해서 침해 인권침해

가 구제 신청도 하셨고..."(인권교육 담당자와의 면접조사 중에서)

상담까지 하고 실질적으로 고충을 듣고, 그리고 저희가 정책화할 수 있는 부분도 있어요. 그것도 좋은 것 같아요. 교육만 하는 건 아니라 상담도 중요한 것 같아요. 찾아가서 그들한테 우리가 인권보호관 이런 활동을 하고 있다 홍보도 해 드리고. 여러 가지 기능이 복합적인 것 같아요.(인권교육 담당자와의 면접조사 중에서)

4) 인권교육 모니터링 : 서울특별시와 충청남도

17개의 광역지자체 인권교육 시행 현황을 분석한 결과, 대부분의 인권교육이 해당 연도의 사업으로 기획, 시행되고 실적 보고로 종결된다. 인권교육이 1회적으로 시행, 종결됨으로써 그 다음의 인권교육과는 연결점이 없다. 인권교육을 계획하고 시행하고 때때로 강의만 족도를 조사하기는 하지만 인권교육 기획과 시행의 전 과정을 모니터링하거나 평가하는 작업은 거의 하지 못하고 있다. 교육이 갖추어야 하는 '기획-실행-모니터링-평가'라는 하나의 체계도 완료하지 못하는 현실이기 때문에 다시 이 체계들이 맞물리는 방식의 '기획-실행-모니터링-평가-기획'의 나선형 구조는 상상하기 어렵다.

인권교육이 안정적인 시행체계를 가져야 하지만, 이전의 교육프로그램을 반복하여 단순하게 기획하고 실행하는 방식을 의미하는 것은 아니다. 인권교육은 그 자체로 닫히는 구조가 아닌 나선형 구조로 지속되는 하나의 과정으로서 인식되어야 한다. 과정으로서의 움직이며 성장하는 인권교육이 되기 위해서는 어떻게 인권교육이 이루어지고 있는지에 대한 모니터링과 평가가 반드시 필요하다. 모니터링과 평가의 내용이 그 다음 해의 인권교육에 반영될 때 인권교육은 자기복제의 위험에 빠지지 않고 조금씩 더 개선되는 방향으로 발전할 수 있다.

서울시시는 "인권 아카데미"로 명명된 인권교육의 시행뿐만 아니라 인권교육에 대한 모니터링 체계를 함께 갖추고 있어 주목할 필요가 있다. 인권교육의 운영에서 서울시가 다른 지자체와 확연히 구분되는 점이 바로 인권교육 모니터링 체계이다. 민간의 전문기관에 위탁하여 진행하는 "인권 아카데미"가 실제로 진행되는 과정을 확인하고 점검하기 위해 서울시는 인권 전문가와 교육전문가로 구성된 '전문가 평가단'을 별도로 구성하고 교육 장소를 직접 방문하여 현장평가하도록 한다.

전문가 평가단의 현장 평가지는 인권교육 모니터링 연구를 위탁받은 전문기관에 전달되며, 모니터링 연구를 담당하는 전문기관은 전문가 평가단의 현장평가지 뿐만 아니라 교육참여자를 대상으로 설문조사와 개별 면접조사를 실시하여 총괄적으로 분석한다. 또한 모니터링 연구는 인권교육이 모두 시행완료 된 이후에 진행하는 평가와는 구별된다. 공무원 인권교육을 시작하고 한 달 정도 소요된 초기에 인권교육 시행의 주무 부서인 서울시 인권담당관과 인권교육 수행업체,

전문가 평가단, 모니터링 수행기관이 모두 모인 중간 워크숍을 통해 전문가 평가단의 현장 평가지와 참여자 설문조사의 결과를 1차로 공유한다.

모니터링 과정은 첫 워크샵의 역할을 하는 모니터링 착수보고회와 중간 워크샵, 최종 워크샵으로 이루어진다. 착수보고회에서는 모니터링의 내용과 서식 등을 확인하며 중간 워크숍은 인권교육의 초기 시행과정에서 나타난 문제점을 빠르게 피드백함으로써 이후 이러한 문제점이 개선된 인권교육이 이루어지도록 하기 위함이다. 최종워크숍은 인권 아카데미가 모두 종료된 후 개최되는데, 교육참여자의 강의평가 설문조사와 면접조사, 전문가 평가단의 현장평가 결과가 모두 분석되어 논의되며 주요 개선점을 모색한다. 이러한 과정과 내용을 종합하여 제언을 포함, 모니터링 연구 보고서가 작성된다.

모니터링 체계를 통해 서울시 인권교육의 적절성과 효과성, 문제점과 개선방안 등이 매년 심도 있게 논의되어왔으며, 인권교육 참여자와 전문가의 의견이 모니터링 연구 보고서에 구체적으로 기록되어 중요한 자료로 축적되어 왔다. 인권교육에 대한 참여자 관점의 평가, 전문가 평가 모두를 확인할 수 있었던 것은 모니터링이 진행되었기 때문에 가능하였다.

전문가의 의견, 참여자의 의견을 종합하여 제시된 모니터링 결과는 그 다음에 인권교육 기획에 모두 반영되는 것은 아니지만, 당해 인권교육에서 정리된 중요한 함의가 이후 인권교육의 방향에 영향을 준다. 때때로 급격한 변화를 초래하기도 하는데 예를 들면 인권 아카데미는 2017년까지 본청 공무원 그룹 중 업무상 인권 관련도가 상대적으로 높은 부서를 '중점 그룹'으로 편성하여 4시간, 혹은 1일 7시간 교육의 '통합과정'을 시행했는데, 이는 집중교육이 필요하다는 평가에 기반한 것이었고, 2018년부터 이 집중교육이 없어지고 2시간 교육으로 통일된 것도 해당 교육의 수행업체의 역량 부족과 교육참여자의 부정적인 평가가 모니터링과 평가과정을 통해 밝혀졌기 때문이다.

충청남도도 서울시와 같이 모니터링단을 구성하여 운영하여 인권교육 계획에서 그 결과를 반영하고자 하였다. 충남은 1인당 4시간 이상의 인권교육이 의무화되어 있어서 많은 횟수의 인권교육이 추진되는데, 2019년은 총 54회의 인권교육을 계획한 것으로 나타났다.

충남은 인권 위원 5명이 모니터링을 실시하는 방식으로 2016년 시범실시하다가 2017년 모니터단을 총 24명으로 구성하였다. 인권지킴이단 16명, 인권위원회 4명, 교육전문가 4명으로 발족하고 모니터링단의 역량을 강화하기 위해 사전 워크숍과 중간평가 워크숍, 종결평가회를 진행하였다. 이후 이들은 총 179회 중 55회의 인권교육을 모니터링하였다. 도민 인권교육 26회, 시·군 공무원 인권교육 4회, 도와 사업소 공무원 인권교육 3회, 출자·출연기관 임직원 인권교육 22회였고, 인권교육 결과보고서에 모니터링 내용이 간략한 표로 정리되어 첨부되었다.

충남은 2019년에는 총 20명으로 모니터링단을 구성하고, 공무원 인권교육에 집중하여 모니터링하는 것으로 추진하고자 하였다. 충남의 경우는 인권교육 모니터단의 모니터링 자료가 자세하게 분석되어 보고서로 총괄되지 않고 간략한 표로 제시되고 있어 아쉬움이 크다. 그러나 지역 사회의 인권역량을 강화하는 방식인 동시에 인권교육을 향상시킬 수 있는 중요한 동력이 되고 있는 점은 충남의 특징이기도 하다.

모니터링 과정과 분석 방법, 결과의 활용 등이 알기 쉽게 정리되어 참고할 수 있게 작성되어 인권교육 모니터링이 지자체로 활성화되어 인권교육이 단순한 사업으로 추진되는 수준에서 그치지 않고, '기획-시행-모니터링-평가-(새로운)기획-(새로운)시행'의 열린 과정으로서 인권교육 체계를 만들어가는 것은 매우 중요한 작업이다.

인권교육 모니터링은 지역의 인권역량과 직결되어 있으며, 인권교육 네트워크와도 관련이 깊다. 만약 인권과 인권교육에 대해 전문적이지 못하고 네트워크와 관계를 진전시키지 못하거나, 협업하지 못하는 모니터링이라면 단순한 평가가 될 수 있으며, 인권교육 내용과 방법에 대해 부적절한 개입하여 독립성과 자율성을 침해할 수도 있음에 유의할 필요가 있다.

5) 강연이 아닌 문화를 통한 교육 : 인천광역시

인천광역시는 "인천광역시 시민인권보장 및 증진에 관한 조례"(인천광역시 조례 제6469호)"의 제7조(인권교육 체계구축)에서 "시장은 인권교육 제도화 및 인권교육 체계구축 등을 통해 인권의식을 높이고 인권문화를 확산시키기 위하여 다음 호의 사업을 시행하여야 하여야 한다. (1) 소속 공무원 및 시 산하 출자·출연기관과 시장의 지도감독을 받는 법인이나 단체에 종사하는 직원을 대상으로 연 1회 이상 인권교육을 실시하여야 한다."고 정하고 있다.

인천시는 조례에 근거하여 공무원 인권교육을 실시해왔는데, 일관적으로 대상을 구분하지는 않지만, 본청 공무원을 대상으로 '인권 아카데미'와 시, 공사, 공단, 출자출연기관의 직원까지 참여가능한 '인권특강(인권잇수다)'와 '영화로 보는 인권'로 다층적인 교육체계를 구성하고 있다. 인권 아카데미와 인권특강은 대규모 집합 교육 방식의 대면 교육으로 진행되었으나, 코로나19로 인해 비대면 방식으로 전환되기도 하였다.

'영화로 보는 인권'은 2019년에는 영화상영이 가능한 공공기관에서 시행하였다가 2020년에는 인천 CGV와 업무협약을 맺고 본격적인 영화관 상영으로 진행되었다. 인천시가 기획한 인권영화 프로그램이 영화를 활용한 기존의 인권교육과 구별되는 점은 기존방식이 2시간으로 한정된 교육시간 안에서 일부의 영상을 보고 인권교육 강사가 강의를 함께 하는 방식이었지만, 인권영화 프로그램은 영화관에서 인권영화를 처음부터 끝까지 관람하는 것이 핵심을 이루며, 이어 시네 토크

방식으로 함께 활동가와 이야기 나누거나 관련 퀴즈를 푸는 시네 토크 방식으로 영화를 집중적으로 감상하고 영화에 담겨진 인권 이슈를 논의할 수 있는 문화체험 프로그램이다.

'인권영화 talk talk'이라는 사업명으로 불리기도 한 이 프로그램은 사회적 약자(장애인, 이주민, 여성 등)의 시선에서 본 사회상에 대한 이해를 목표로 한다. 교육 전에 신청자에게 인권영화에 대한 스토리나 생각거리를 메일로 발송하고, 영화 상영 후에는 인권활동가가 영화 주제와 관련한 해설을 하고 참석자와 함께 시민의 사회적 권리를 보장하기 위한 인권 감수성에 대해 이야기를 나누고 인권 퀴즈를 푸는 내용으로 구성되었다.

2019년에 처음 시도된 이 프로그램은 당시 9월 추석을 제외하고 5월부터 11월까지 매월 2주차 목요일 오후 3시부터 6시까지 총 6회 진행을 기획하여 시행하였다. 장소는 영화관은 아니지만 영화를 집단이 함께 볼 수 있는 영화 공간에서 진행되었다.

2020년 코로나19의 확산으로 많은 대면교육이 취소되는 와중에 인천시는 CGV인천과 업무협약을 맺고 영화관에서 인권영화를 상영하고 '영화로 보는 인권교육'을 시행하였다. 당시 인천 CGV도 코로나19의 영향으로 관람객이 급감한 상황이었는데, 인천시와 CGV인천 모두에게 "위기가 기회가 되는" 의미있는 협업이었다.

2019년처럼 매월 1회식 진행하지 않고 2021년에는 11월 11일부터 20일까지 총 6회에 걸쳐 오후 4시부터 5시 50분까지 '나 다니엘 브레이크, 미안해요 리키, 밤쉘 세상을 바꾼 폭탄선언'의 3편의 영화가 2차례씩 상영되었다. 시 공무원, 산하기관 직원 등 총 268명이 참석하였다. 결과보고서에는 교육참여자에게 실시한 만족도 조사 결과가 첨부되었는데 호응과 만족도가 매우 높은 것으로 보고하였다. 96.6%가 선정한 인권영화가 적절했다고 답했고, 95%가 이 교육이 공직자로서 인권 약자에 대한 사회적 편견을 줄이고 차별받지 않도록 함께 노력하는데 도움이 될 것이라고 답했다.

또한 결과보고서에는 담당자가 강의 교육보다 영화를 통한 문화 교육에 대한 반응이 상당히 높았고 영화와 관련된 인권에 대해 정보를 제공하여 교육 효과를 증대할 필요가 있다고 기록하였다. CGV에서 영화를 상영하여 참석자들이 더 정서적 감동을 받았다고 인터뷰에서 소감을 밝혔다. 다만 충분한 시간 확보가 어려워 2019년처럼 시네 토크를 제대로 하기 어려웠다는 점이 아쉬웠다고 밝혔는데, 영화의 감동을 인권 이슈에 대한 이해도와 태도 변화에 연결시키기 위해서는 인권 이야기를 함께 풀어갈 수 있는 인권활동가나 전문가가 시네 토크를 진행할 수 있도록 구성할 필요가 있다.

"교육 피로도가 있어서, 공무원들이 인권교육 가기 싫은데 억지로 가고 명단만 내고 중간에 가버리는 거예요.

참여하는 교육이 아닌 거죠. 그래서 아이디어를 낸건데, 기본적으로 흥미가 있는 것을 내용만 좀 인권적으로 하면은 참여율이 높을 것이 같다고요. 그런데 진짜 호응도가 좋더라고요. 교육 피로도도 좀 낮추고, 그 날만큼은 업무에서 해방돼서 자유롭게 휴식을 취하면서요. (중략) 저희가 영화교육을 할 때도 어떤 부서에서는 이제 본청은 아니지만, 사업소의 소장님이 직원들을 다 데리고 와가지고 같이 교육을 받고 저녁을 같이 먹고 해산하기도 하고, 과, 팀, 국과 같이 단합대회처럼 같이 진행을 하더라고요" (인권교육 담당자와의 면접조사 중에서)

이 프로그램은 공무원을 대상으로 하는 일종의 인권영화제라고 할 수 있다. 우리 사회에는 여러 특징을 가진 인권영화제가 개최되고 있으며, 인권영화제는 문화의 방식으로 인권 이슈를 제기하고 인권에 대한 사회적 의식을 제고하고 나아가 인권 담론이 활성화하는데 기여한다. 인권영화제의 핵심은 영화선정과 시네토크 진행에 있다고 해도 과언이 아니다. 영화에 담긴 인권이슈를 충분히 짚고 생각을 나눌 수 있는 시간은 반드시 확보되어야 한다. 이러한 구성을 가진 '영화로 보는 인권'은 다양한 형태로 진일보하고 있는 공무원 인권교육 방식이다.

아쉬운 점은 설문조사를 실시하여 결과를 보고하는데, 설문조사에 머무르지 말고 이 인권교육이 영화라는 매개, 문화라는 방식으로 어떤 교육적 경험을 제공했는지, 인권교육으로서 어떤 경험이었는지, 어떤 변화가 있었는지에 대하여 참여자를 대상으로 개별면접이나 포커스집단면접을 실시하여 참여자 관점에서 교육을 평가하고 의미를 구성하는 작업이 이루어진다면 이후 기획에 중요한 방향을 도출할 수 있을 것으로 본다.

그리고 본 연구의 범위에는 인권문화사업은 포함되어 있지 않다. 공무원 뿐만 아니라 시민 모두를 대상으로 인권의 담론을 확산하고 인권의 가치를 다양한 경험을 통해 체현하고자 하는 컨퍼런스, 포럼, 문화행사, 캠페인 등은 강연 위주의 인권교육의 제한점에서 벗어나 다양한 인권교육을 가능하게 한다. 추후 연구를 통해 인권문화사업을 어떻게 지역 사회의 다양한 주체와 함께 개진할 것인지, 어떤 전망을 가지고 인권정치와 인권문화를 연결할 것인지 심층적으로 검토하는 것이 필요하다.

4. 광역지자체 인권교육 참여 공무원 대상 설문조사 분석

광역지자체별 인권교육참여자를 대상으로 온라인 설문조사를 진행하였으며, 16개 광역지자체 공무원들이 참여하였으며, 이 중 1,617개의 유효 설문을 추출하여 분석하였다. 이러한 설문은 전체 공무원 대상 평균 답변의 95% 신뢰도 구간이 ±2.5가 된다. 단 해당 설문에서 참여자를 소속별로 구분하여 보면, 광역지자체 산하기관 종사자들이 33% 참여하여, 소속 공무원 설문 수는 1,077개로서 95% 신뢰 구간이 ±3.0이 된다.

기초 분석에서는 산하기관 종사자를 따로 구분하지 않고 분석하였으며, 본청소속과 산하기관 답변의 평균값이 유의미하게 구분되는 경우(유의수준 $p < 0.05$)에는 별도로 표기하고 분석을 추가하였다.

설문 참여자의 요소별 비교 분석을 통해 크게 참여자별 특성과 지자체별 특성을 구분하여 정리하였다. 참여자별 특성을 소속 지자체, 소속기관, 성별 및 직급 등을 기반, 지자체별 특성으로는 시/도, 지역권 및 공무원 인권교육 운영 경험 및 형태에 따른 구분으로 분석하였다.

지자체별 공무원 인권교육 경험 및 운영형태를 반영하여 3개 그룹으로 구분하였는데, 코로나19로 온라인 강의나 비대면 강의를 진행하는 상황인 점에 비추어서도 광역지자체별 공무원 인권교육 운영 방식에서 차이를 확인할 수 있었다. 광역지자체 인권교육 답변사항을 토대로, 공무원 인권교육의 실행 경험과 전반적 인권교육 운영방식 등을 고려하여 〈인권교육유형〉 3개 그룹으로 나누어 분석하였다.

- A그룹: 경기도, 광주광역시, 서울특별시, 전라북도, 제주도, 충청남도
- B그룹: 강원도, 인천광역시, 전라남도, 충청북도
- C그룹: 경상남도, 경상북도, 대구광역시, 대전광역시, 부산광역시, 세종특별시, 울산광역시

※ 인권교육을 이제 시작하는 C그룹의 경우, 본 설문의 참여율이 저조한 편이다.

1) 설문조사 참여자 일반 현황

(1) 지자체별 설문조사 참여자

유효 설문 참여자수는 1,617명이며, 이중 본청 소속 1,077명(67%), 산하기관 540명(33%)이다. 지자체별로 참여율이 편차가 있는데, 지자체별 본청 공무원 수에 대비하여 가장 높은 참여율을 보여준 곳은 충청북도이며, 전체 참여자의 29%가 된다. 또한 소속 공무원대비 참여비율이 평균 3% 정도이지만, 지역별로는 0%에서 25%로 상당히 편차가 크다는 것을 알 수 있다. 이러한 점을 고려하여 전체 설문참여자 답변에 대한 분석은 소속공무원대비 참여비율을 보완하여 소속공무원수에 따른 비중을 가지도록 하였다. 단 소속 공무원 수의 0.5%이하가 참여한 곳은 전라남도 (0.0%), 부산광역시(0.2%), 제주도(0.3%)의 보완에는 참여자 대비 5배로 최대가중의 한계를 두었다(보정비율).

시와 도 단위의 참여율을 비교하면, 시 단위 공무원 참여율은 0.9%인데 비해, 도단위 공무원은 6.1% 참여하여 6배 이상으로 크게 차이가 나며, 권역별 참여율을 비교하면, 충청권이 6.6%로 가장 높았으며, 이어 수도권(강원도 포함) 3.6%, 경상권 1.7%, 전라권(제주도 포함) 0.6%로 나타났다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 44〉 지자체별 설문참여자 현황

구분		답변수	답변자 구성비	소속 공무원수*	공무원수 대비 참여비율	평균산출시 가중치
합계		1,617	100.0%	53,487	3.0%	
광역	강원도	41	2.5%	2,321	1.8%	1.7
	경기도	600	37.1%	4,341	13.8%	0.2
	경상남도	16	1.0%	2,491	0.6%	4.7
	경상북도	180	11.1%	2,383	7.6%	0.4
	광주광역시	18	1.1%	2,393	0.8%	4.0
	대구광역시	22	1.4%	3,517	0.6%	4.8
	대전광역시	49	3.0%	2,443	2.0%	1.5
	부산광역시	7	0.4%	4,520	0.2%	5.0
	서울특별시	105	6.5%	10,973	1.0%	3.2
	세종특별시	13	0.8%	1,767	0.7%	4.1
	울산광역시	31	1.9%	1,957	1.6%	1.9
	인천광역시	25	1.5%	3,972	0.6%	4.8
	전라남도	0	0.0%	2,288	0.0%	-
	전라북도	25	1.5%	1,909	1.3%	2.3
	제주도	7	0.4%	2,252	0.3%	5.0
	충청남도	16	1.0%	2,130	0.8%	4.0
	충청북도	462	28.6%	1,830	25.2%	0.1
시도	시	270	16.7%	31,542	0.9%	
	도	1,347	83.3%	21,945	6.1%	
권역별	수도권(강원)	770	47.7%	21,607	3.6%	
	충청권	540	33.4%	8.170	6.6%	
	경상권	256	15.8%	14,868	1.7%	
	전라권(제주)	51	3.1%	8,842	0.6%	
교육경험	A그룹	771	47.7%	23,998	3.2%	
	B그룹	528	32.7%	10,411	5.1%	
	C그룹	318	19.7%	19,078	1.7%	

(2) 소속/성별 설문조사 참여자 현황

광역지자체 인권교육 참여자를 설문 대상으로 하였으며, 광역지자체 본청 소속 및 산하기관 소속이 함께 참여하였다. 본청 소속은 67%이며, 산하기관 소속은 33%이다. 시도별이나 지역별 설

문 참여자의 소속별 차이는 크지 않았으며, 시 단위 광역지자체의 경우 상대적으로 산하기관 인권교육이 많이 전개되고 있으며, 이번 설문에서도 서울시, 광주시 등 인권교육이 안정적이고 장기간 전개된 지자체에서 산하기관 종사자들의 참여가 60% 이상이 되었다.

〈표 45〉 소속별 설문참여자 현황

광역	답변수	본청소속	산하기관소속	본청소속비율
전체	1,617	1,077	540	66.6%
시	270	126	144	46.7%
도	1,347	951	396	70.6%
수도권(강원)	770	577	193	74.9%
충청권	540	312	228	57.8%
경상권	256	150	106	58.6%
전라권(제주)	51	38	12	74.5%

성별에서는 성별을 여성/남성/기타로 분류하였으며, 전체 중 여성으로 답변한 참여자 비율을 비교하였다. 설문 참여자의 여성비율은 시도, 권역별로 크게 차이가 없었다.

〈표 46〉 성별 설문참여자 현황

광역	답변수	여성	남성	여성비율
전체	1,617	541	1,067	35.8%
시	270	91	178	33.7%
도	1,347	450	889	33.4%
수도권(강원)	770	280	486	36.4%
충청권	540	162	374	30.0%
경상권	256	85	170	33.2%
전라권(제주)	51	14	37	27.5%

(3) 직급별/업무별 설문조사 참여자 현황

참여자의 직급별로는 과장급 이상이 2.2%, 팀장급이 22.4%, 실무자급이 69.8%, 공무직 등이 5.6% 참여하였다. 공무직 참여자는 경기도와 충청북도를 빼면, 다른 지자체에서는 거의 참여하지 않았다. 여성 및 경상권에서 실무자급에서, 남성 및 수도권에서 팀장급이 상대적으로 더 많이 참여하였다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

업무별로는 고르게 참여하였는데, 소방·안전 업무의 참여자가 다른 업무에 비해 2배 정도의 참여율을 보여주었으며, 특히 서울시와 충청북도에서 해당 업무담당자들이 많이 참여하였다. 이는 해당 설문 진행 시기와 해당 부서 교육이 겹쳐 진행되었음을 확인할 수 있었다. 이외 기타에 제시하였는데, 별도도 구분한 업무로는 인권업무가 64명, 의회 18명, 민원 14명 등이 있다.

〈표 47〉 직급별 설문참여자 현황

광역	답변수	과장급이상	팀장급	실무자	공무직
전체	1,617	35	363	1,129	90
여성	541	8	87	416	30
남성	1,067	25	274	708	60
기타	9	2	2	5	0
시	270	10	45	208	7
도	1,347	25	318	921	83
수도권(강원)	770	10	204	508	48
충청권	540	15	106	386	33
경상권	256	5	42	200	9
전라권(제주)	51	5	11	35	0

2) 설문조사 주요 항목 결과

(1) 인권교육 경험

이번 설문조사 참여자의 81%가 인권교육을 받았다고 답하였으며, 대면교육은 26%, 비대면교육은 18%, 온라인 동영상 교육은 52%를 받았다고 답변하였다. 이는 작년부터 코로나19로 인한 대면교육이 어려웠다는 점과 광역지자체에서 최근 공무원 인권교육을 확대하고 있다는 점과 결합된다.

그러나 공무원 인권교육 현황조사에서 대면교육 경험 비율이 상당히 낮다는 점은 공무원 인권교육에 대한 요구 및 효과 등에 대한 설문 답변의 해석과정에서 고려하여 할 지점이다.

설문 참여자 특성에 따른 비교에서는 대부분 특별한 차이가 나타나지 않지만, 직급면에서는 높은 직급일수록 대면교육 경험이 높게 나타나는 점을 볼 수 있다.

또한 [영화감상과 활동가 강의]를 결합한 교육프로그램을 운영하고 있는 인천시의 경우, 문화형 경험이 높게 나타나고 있으며, 산하기관과 인권교육 경험이 적은 지방자치단체 그룹의 경우, 동영상 중심의 인권교육 경험을 하였다고 답하고 있다.

〈표 48〉 지자체별 설문참여자의 인권교육 경험 현황

광역	인권교육경험	대면교육경험	강의형	문화형	비대면	동영상
합계	**1,305**	**424**	**376**	**71**	**288**	**841**
(지자체보정비율)	79%	31%	26%	8%	19%	51%
강원도	38	12	11	2	6	30
	93%	29%	27%	5%	15%	73%
경기도	385	136	132	7	107	195
	64%	23%	22%	1%	18%	33%
경상남도	14	7	6	2	4	9
	88%	44%	38%	13%	25%	56%
경상북도	152	43	38	7	32	109
	84%	24%	21%	4%	18%	61%
광주광역시	17	8	7	2	5	12
	94%	44%	39%	11%	28%	67%
대구광역시	20	9	8	1	6	8
	91%	41%	36%	5%	27%	36%
대전광역시	40	10	9	1	7	30
	82%	20%	18%	2%	14%	61%
부산광역시	7	3	3	0	1	4
	100%	43%	43%	0%	14%	57%
서울특별시	100	34	31	5	24	76
	95%	32%	30%	5%	23%	72%
세종특별시	13	5	3	2	2	8
	100%	38%	23%	15%	15%	62%
울산광역시	29	11	10	1	4	22
	94%	35%	32%	3%	13%	71%
인천광역시	25	16	8	13	6	12
	100%	64%	32%	52%	24%	48%
전라북도	23	10	10	1	9	11
	92%	40%	40%	4%	36%	44%
제주도	7	2	2	0	3	3
	100%	29%	29%	0%	43%	43%
충청남도	16	7	7	1	4	10
	100%	44%	44%	6%	25%	63%
충청북도	419	111	91	26	68	302
	91%	24%	20%	6%	15%	65%

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 49〉 요소별 설문참여자의 인권교육 경험 현황

광역	인권교육경험	대면교육경험	강의형	문화형	비대면	동영상
본청	848	302	269	54	203	514
	79%	28%	25%	5%	19%	48%
산하기관	457	122	107	17	85	327
	85%	23%	20%	3%	16%	61%
여성	416	141	123	31	98	269
	77%	26%	23%	6%	18%	50%
남성	881	281	251	40	188	566
	83%	26%	24%	4%	18%	53%
과장급이상	32	13	12	1	9	20
	91%	37%	34%	3%	26%	57%
팀장급	308	104	91	18	74	182
	85%	29%	25%	5%	20%	50%
실무자	901	289	255	52	189	595
	80%	26%	23%	5%	17%	53%
공무직	64	18	18	0	16	44
	71%	20%	20%	0%	18%	49%
A그룹	548	197	189	16	152	307
	71%	26%	25%	2%	20%	40%
B그룹	482	139	110	41	80	344
	91%	26%	21%	8%	15%	65%
C그룹	275	88	77	14	56	190
	86%	28%	24%	4%	18%	60%

(2) 인권교육의 필요성

설문 참여자 대부분은 공무원 인권교육의 필요성에 대해 긍정적 답변을 하였다(93%). 또한 지역, 성별, 소속기관, 직급별 등의 요소별 분석에서도 인권교육의 필요성에 대해 90% 이상이 긍정적 답변을 하고 있다.

추가로 카이제곱을 통해, 집단별 평균값의 유의성이 구분되는 요소를 따로 정리하면, 다음과 같다. (카이제곱, 유의수준)

□ 본청소속이 더 인권교육이 필요하다고 답변함 (12.246, 〈 0.05)

□ 여성이 더 인권교육이 필요하다고 답변함 (40.035, 〈 0.05)

직급이 높을수록 더 인권교육이 필요하다고 답변함 (24.765, 〈 0.05)

□ 시·도 구분에 따른 유의미한 차이는 발견되지 않음 (3.839, 〉 0.1)

□ 경기·강원권, 전라권이 더 인권교육이 필요하다고 답변함 (45.091, 〈0.05)

□ 인권교육운영 경험이 높은 그룹에서 더 인권교육이 필요하다고 답변함 (34.731, 〈 0.05)

□ 설문참여자의 인권교육경험유무와 경험한 인권교육 유형에 따른 인권교육 필요성에 대한 의견에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 50〉 인권교육경험에 따른 인권교육 필요성에 대한 의견

광역	답변수	긍정답변 비율(%)	전혀 필요없다	필요 없는 편이다	필요한 편이다	매우 필요하다
합계	1,617	93	22	91	745	759
경험무	312	96	2	10	151	149
온라인	841	92	16	53	392	380
비대면	288	93	4	16	120	148
대면 (강의/문화)	447	92	7	30	181	229

〈표 51〉 인권교육 필요없다고 생각하는 이유 (부정 답변한 113명(7%))

광역	답변수	폭력예방등 관련교육 있음	필수교육 과다	업무관련성 적음	교육효과 적음
합계	113	44	34	10	24
본청	64	26	16	5	16
산하기관	49	18	18	5	8
여성	25	11	9	2	3
남성	85	32	24	8	20
과장급이상	5	3	2	0	0
팀장급	22	13	3	0	5
실무자	82	27	27	10	17
공무직	5	1	2	0	2

그리고 인권교육이 필요하지 않다는 답변을 한 설문 참여자 113명을 대상으로 인권교육이 필요없다고 생각하는 이유를 별도로 질문하였다. 답변 중에서는 폭력예방교육 등 인권 관련 교육을 받기 때문에 44명(39%), 필수로 이수해야 하는 과목이 많아서 34명(30%)으로 기존 교육과의 중

국가인권위원회 humanrights.go.kr

복 내지 교육 부담이 크다는 점을 지적하는 답변이 78명(69%)이다. 교육효과가 적어서 24명(21%), 업무관련성이 적어서 10명(6%) 처럼 인권교육의 효용성에 대한 문제제기를 한 답변은 34명(27%)이다.

교육부담 등에 대해서는 상대적으로 여성, 팀장급 이상에서 많이 제기하였으며, 실무자와 남성은 인권교육의 효용성에 대한 문제제기가 상대적으로 더 많았다. 소속별로는 산하기관이 인권교육의 필요성에 대해 상대적으로 부정적이다.

이러한 설문 결과에 따르면, 인권교육은 대부분이 필요하다고 답변하고 있으며, 인권교육의 기획 운영에서 교육 프로그램의 콘텐츠 및 운영 방안에 대해 보완이 필요하다고 정리할 수 있다.

(3) 인권교육의 현 업무와의 관련성

〈표 52〉 인권교육과 현 업무와의 관련성에 대한 의견

광역	답변수	관련성인지 (100환산)*	긍정답변 비율(%)	전혀 관련없다	관련없는 편이다	관련이 있는편이다	매우 관련이있다
합계 (지자체보정비율)	1,617	78	71	63 (4.6)	428 (24.9)	763 (44.0)	363 (26.5)
본청	1,077	77	70	44	284	516	233
산하기관	540	78	70	19	144	247	130
여성	541	78	70	19	141	260	121
남성	1,067	78	69	43	283	501	240
과장급이상	35	79	74	4	5	15	11
팀장급	363	80	77	7	77	196	83
실무자	1,129	77	66	51	332	498	248
공무직	90	81	83	1	14	54	21
시	270	79	72	14	62	121	73
도	1,347	77	69	49	366	642	290
수도권(강원)	770	80	76	17	166	397	190
충청권	540	75	63	29	171	237	103
경상권	256	75	61	15	84	104	53
전라권(제주)	51	82	82	2	7	25	17
A그룹	771	80	77	14	162	398	197
B그룹	528	76	64	30	162	231	105
C그룹	318	75	61	19	104	134	61

* 100 환산 (제일 긍정적인 답을 100, 제일 부정적인 답변을 40으로 기준, 60이하가 부정)

설문 참여자들은 현재 자기 업무가 인권과 관련이 있다고 답변한 비율이 70%로 상당히 높게 나타났다. 이러한 답변 비율은 소속, 성별 등에 대한 요소에서는 유의미한 차이를 보이지 않고 있다. 추가로 카이제곱을 통해, 집단별 평균값의 유의성이 구분되는 요소를 따로 정리하면, 다음과 같다. (카이제곱, 유의수준)

□ 공무직, 팀장급이 현 업무의 인권 연관성이 높다고 답변함 (35.632, 〈 0.05)

□ 경기강원권, 전라권에서 현 업무의 인권 연관성이 높다고 답변함 (45.94, 〈 0.05)

□ 인권교육운영 경험이 높은 그룹에서 현 업무의 인권 연관성이 높다고 답변함 (45.913, 〈 0.05)

(4) 인권교육이 필요한 직무

직무형 인권교육에 대해 알아보기 위해, 설문 참여자들에게 인권교육이 가장 필요한 직무를 파악해 보고자 하였다. 여러 가지 직무를 제시하고 3가지를 우선순위없이 선택하도록 하였다.

인권교육이 필요하다고 답변한 직무로는 설문 참여자들이 보건/복지 (56%), 감사/인사 (48%), 경제/노동 (42%) 업무를 많이 선택하였다. 이어서 소방/안전 (25%), 기획/재정일반 (20%), 문화, 교육 (15%), 주택, 건설 (15%) 순서로 선택하였다. 그리고 이러한 선택은 시도, 권역별, 소속기관, 성별, 직급에 따른 구분없이 유사한 패턴으로 선택하고 있다. 이는 특정 직무가 직무에 필요한 인권교육이 요구된다는 점을 보여준다.

〈표 53〉 인권교육이 필요한 직무 (중복답변)

참여자대비 (%)	기획,재정,조달	감사, 인사등	주택, 건설등	소방, 안전	인프라	경제, 노동	농축수산	보건, 복지	문화,교육	환경, 녹지	기타	민원
합계	19	50	15	28	10	43	5	61	15	4	0	1
시	17	48	14	31	10	41	3	63	14	5	0	1
도	20	48	14	24	9	42	6	54	15	6	1	0
수도권(강원)	24	43	19	22	9	42	5	55	16	6	0	0
충청권	15	50	10	30	9	40	4	54	12	7	1	0
경상권	16	55	13	21	10	45	8	61	15	4	2	1
전라권(제주)	16	57	10	20	12	39	6	73	22	6	0	0
본청	22	48	16	20	9	44	5	58	15	6	1	0
산하기관	15	48	11	35	10	38	6	53	14	6	1	0
여성	23	45	13	19	9	48	5	64	17	7	1	0
남성	18	49	15	28	10	39	5	52	14	5	1	0
과장급이상	20	46	6	31	6	40	6	54	14	3	3	0
팀장급	24	53	18	18	9	39	7	51	15	6	1	1
실무자	18	47	14	26	10	43	5	58	15	6	1	0
공무직	18	34	7	40	11	40	6	50	11	11	1	0

여기에 더해 현재 자기 업무별 인권교육이 필요한 직무를 비교 분석하였다. 흥미롭게도 현재 업무를 인권교육이 필요하다고 답변한 비율이 타 업무보다 상당히 높게 선택하고 있다. 즉 현재 업무 담당자들이 자신이 담당하는 업무에 대한 인권교육이 필요하다는 답변을 하고 있다. 이러한 경향은 행정 업무 전반에서의 인권교육이 필요한 점을 보여준다.

〈표 54〉 참여자 현업무별 '인권교육이 필요한 직무' 선택한 수

필요 업무		기획, 재정, 조달	감사, 인사 등	주택, 건설 등	소방, 안전	인프라	경제, 노동	농축수산	보건, 복지	문화, 교육	환경, 녹지	기타	민원
필요업무 선택 (%)		19	50	15	28	10	43	5	61	15	4	0	1
현 업무	1,617	316	772	234	402	152	677	84	905	242	97	13	4
기획,재정,조달	168	**46**	78	19	29	9	86	7	97	24	11	6	0
감사,인사등	89	20	**55**	10	17	8	44	3	45	10	4	0	0
주택,건설등	147	35	69	**55**	23	15	67	1	71	20	2	0	0
소방,안전	377	41	169	38	**207**	28	120	8	199	44	14	1	1
인프라	76	10	25	17	8	**23**	32	3	38	14	6	0	0
경제,노동	101	19	48	13	13	13	**57**	0	59	15	4	0	0
농축수산	195	43	112	21	30	10	75	**51**	109	28	4	0	0
보건,복지	130	33	59	18	19	12	53	3	**100**	17	1	1	1
문화,교육	85	18	36	7	12	8	47	1	57	**35**	6	0	0
환경,녹지	141	28	56	16	18	15	49	5	66	17	**42**	1	1
기타	64	15	40	10	15	6	28	1	33	14	2	**3**	0
인권	7	2	2	2	1	0	4	1	6	0	1	0	0
일반행정	18	1	10	6	2	5	7	0	12	2	0	0	0
의회	14	2	9	2	8	0	5	0	11	2	0	0	0
민원	5	3	4	0	0	0	3	0	2	0	0	1	**1**

(5) 인권교육이 필요한 직급

인권교육이 필요한 직급으로는 과장급 이상을 많이 꼽았으며, 팀장급과 실무자는 비슷하게 선택하였다. 전반적으로 상위 직급일수록 인권교육이 더 필요하다고 답변하고 있다. 소속이나 성별, 시도 등에 따른 유의미한 차이는 나타나지 않았으며, 추가로 카이제곱을 통해, 집단별 평균값의 유의성이 구분되는 요소를 따로 정리하면, 다음과 같다.

□ 답변자가 직급이 높을수록 높은 직급을 대상으로 인권교육이 필요하다는 답변함 (33.138, 〈 0.05)
□ 공무직의 경우는 팀장급이 인권교육이 필요하다고 가장 많이 선택함
□ 전라권에서 과장급 이상 대상 인권교육이 필요하다고 답변함 (22,221, 〈 0.05)

기타의견으로 특정 직급이 아닌 모든 공무원이 교육을 받아야 한다고 답변한 수가 30건이 되었다. 또한 일부지만 민원인, 시민을 대상으로 한 교육이 필요하다는 의견이 제시되었다.

〈표 55〉 인권교육이 필요한 직급

참여자대비 (%)	과장급이상	팀장급	실무자	신입	기타
합계 (지자체보정비율)	43	25	25	4	3
시	42	20	30	5	3
도	44	26	23	5	2
수도권(강원)	41	26	27	3	2
충청권	44	25	22	6	3
경상권	45	23	20	8	3
전라권(제주)	55	18	22	4	2
본청	44	26	24	4	3
산하기관	43	23	25	7	2
여성	45	27	24	2	3
남성	42	24	25	7	2
과장급이상	49	20	23	6	3
팀장급	50	20	23	5	2
실무자	43	26	25	5	2
공무직	21	36	28	10	6
A그룹	42	25	27	3	2
B그룹	46	25	21	5	3
C그룹	43	24	22	8	3

(6) 인권교육 방식

코로나19로 공무원 인권교육은 교육의 규모를 축소하거나 온라인 강의나 비대면 강의로 대체되는 식으로 위축되었다. 그럼에도 지자체별로는 운영방식에서 차이를 보이고 있다.

50명 이내의 대면 교육을 중심으로 하는 서울특별시의 경우, 코로나19 이후, 소규모 비대면 교육 중심으로 전환하였으며, 이를 통해 교육참여자의 참여와 소통을 유지하도록 하였다. 그리고 인천광역시의 경우, 영화상영을 중심으로 하는 경우에도, 인권활동가의 강의와 토론을 뒤에 추가하여 교육참여자의 참여와 소통을 구성하고 있다.

이러한 지자체도 있지만, 일부 지자체의 경우 연 1~2회의 대형강의나 단순한 영화/동영상 감

국가인권위원회 humanrights.go.kr

상으로 인권교육프로그램을 제공하는 경우도 있었다. 이처럼 교육의 선택이나 교육참여자의 참여활동이 배제된 방식으로 교육을 진행하는 경우의 지자체는 교육대상자 중 10% 미만이 교육이수를 하는 등 낮은 교육참여로 이어졌다.

본 설문에서는 인권교육 대상 구성에 대해 설문하였으며, 다수는 인권교육을 전체 공무원을 대상으로 한 의무교육 방식으로 실시해야 한다고 답변하였다. 소속이나 직급이나 시도 등에 따른 유의미한 차이는 나타나지 않았으며, 추가로 카이제곱을 통해, 집단별 평균값의 유의성이 구분되는 요소를 따로 정리하면, 다음과 같다.

□ 여성의 경우, 전체 대상 교육을 더 선호함 (36.555, 〈 0.05)

□ 경기/강원권, 전라권은 전체 대상 교육을 더 선택하였으며, 경상권, 충청권의 경우 승진대상 인권교육 실시를 상대적으로 더 선택하고 있음 (32.351, 〈 0.05)

□ 〈인권교육유형〉에 따르면, 공무원 인권교육 경험 및 참여기반 교육을 실시하고 지자체의 공무원들이 전체 대상 교육을 더 선택하고 있음 (25.028, 〈 0.05)

〈표 56〉 바람직한 인권교육 운영 방식

참여자대비 (%)	전대상 의무교육	신청자대상 교육	신입대상 기본교육	승진자 대상 기본교육
합계 (지자체보정비율)	51	18	16	15
본청	58	17	12	13
산하기관	49	20	16	15
여성	64	15	8	13
남성	51	20	16	14
과장급이상	57	14	14	14
팀장급	53	19	16	12
실무자	56	18	12	14
공무직	56	22	13	9
시	50	18	16	16
도	56	18	13	13
수도권(강원)	61	17	12	10
충청권	49	19	14	18
경상권	49	18	15	18
전라권(제주)	57	18	18	8
A 그룹	61	18	12	10
B 그룹	50	20	15	16
C 그룹	51	17	14	18

(7) 인권교육 효과

지금까지 참여한 인권교육으로 자신이 가장 달라진 점을 선택하도록 질문하였다. 인권교육의 효과에 대한 답변 항목에서 인권의 이해에서부터, 인권감수성, 업무에서의 인권고려, 인권 보호 실천으로 점차 높은 수준의 실천으로 답변항을 배열하였다.

설문 참여자의 상당수가 업무에서의 인권고려(31%) 및 조직 내 인권 침해를 줄이려고 노력(16%)하고 있다고 답변하였으며, 이는 인권교육이 인권 보호 및 증진을 위한 실천 과제로서의 역할을 강화할 토대가 되고 있다는 점을 보여준다. 지역별로는 수도권이 인권에 대한 이해가 더 높게 나오고 있으며, 과장급 이상에서 실천에 해당하는 답변이 매우 저조하다는 특징을 보여준다.

〈표 57〉 인권교육으로 인한 자신의 변화

참여자대비 (%)	인권 이해	인권감수성	업무상 고려	조직내 인권보호 실천	기타
합계 (지자체보정비율)	28	22	30	18	2
본청	33	23	31	14	1
산하기관	27	20	32	21	2
여성	32	23	32	13	1
남성	30	21	31	18	2
과장급이상	63	25	0	13	13
팀장급	20	40	29	11	0
실무자	32	24	29	16	1
공무직	31	21	32	16	2
시	27	20	34	19	2
도	32	22	30	16	2
수도권(강원)	38	20	32	10	1
충청권	24	22	31	23	2
경상권	23	24	29	24	4
전라권(제주)	30	26	30	14	2

(8) 인권교육 전반에 대한 의견

설문 마지막 항목으로 공무원 인권교육 전반에 대한 의견을 질문하였는데, 답변이 17건으로 참여자의 1%정도에 머물렀다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제시된 의견은 인권교육이 형식적이고 업무에 별로 도움이 되지 않는다는 의견이었으며, 2건은 시민들의 인권교육을 제시하였는데, 시민들에 인권에 대한 이해와 공무원 인권에 대한 이해가 필요하다고 의견을 적고 있다.

3) 항목간 교차점검

인권교육 필요성에 대한 설문항목에 대한 답변과 다른 설문항목의 답변간의 상관관계를 분석하였다. 이를 통해 답변자들의 설문과정에서의 일관성을 점검하고자 하였다. 상관관계 결과를 간략히 정리하면 아래와 같다.

(1) 인권교육 필요성 - 자기업무의 인권관련성

자기 업무가 인권관련성이 높다고 답변한 이들이 인권교육이 필요하다고 답변하고 있다.
: 피어슨 R(등간척도간 상관계수) : 0.329, 유의수준 〈 0.001 (95%)

(2) 인권교육 필요성 - 인권교육 방식 (대상별)

전체 대상 인권교육이 필요하다는 답변한 이들이 인권교육이 필요하다고 답변하고 있다.
: 스피어만 상관계수(순서척도) : 0.302, 유의수준 〈 0.001 (95%)

이처럼 설문 답변 간의 일관성을 통해, 설문 참여자들이 본 설문에 대해 성실히 답변하였음을 확인할 수 있었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제5장

광역지자체 공무원 인권교육 정책입안자/담당자 조사 분석 결과

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제5장 광역지자체 공무원 인권교육 정책입안자/담당자 조사 분석 결과

1. 광역지자체 공무원 인권교육 담당자 설문조사 결과

우선 광역지자체의 인권교육 담당자 현황파악을 위해 시행했던 간단한 설문조사 결과를 먼저 배치하여 담당자[11]에 대한 전반적인 개요와 특성을 살펴보고자 한다. 이 조사는 이메일로 설문지를 발송하여 회신받는 방식으로 진행되었는데, 현황자료와 이에 근거한 분석결과표에 대한 확인요청을 의뢰하면서 이루어졌다. 국가인권위에서 자료 확인 및 설문조사 요청에 대한 공문을 발송하였고, 10월 12일까지 회신 받았다. 미회신 광역지자체 담당자에게 개별 전화하여 최종적으로 10월 15일까지 회신을 받았다

설문조사에서 질문한 사항은 담당부서 현황 및 업무를 담당하게 된 계기, 업무 관련 지식의 출처, 전문과 제도 등 조직체계에 관한 질문과 인권교육 기획시 우선 고려하는 점과 원하는 교육방향에 관한 기획과정에 관한 질문, 그리고 직무형 인권교육이 우선 필요하다고 생각하는 업무군과 인권교육이 우선 필요한 직급에 대한 의견, 인권교육의 방식과 성과 등이다. 또한 인권교육에 대한 지자체의 관심과 지지 정도에 대한 의견을 함께 질문하였다.

1) 설문조사 응답자 일반 특성

광역지자체 공무원 인권교육 담당자 설문조사 인원은 총 17명으로 일반 특성은 〈표 58〉과 같다. 1개의 광역지자체(경남)에서 2명이 응답했고, 1개 광역지자체가 참여하지 않았다. 응답자의 성별은 '여성' 11명(64.7%), '남성' 6명(35.3%)으로 여성이 많았고, 연령대는 30대가 8명(47.1%)으로 가장 많고, 40대가 4명(23.5%), 20대 3명(17.6%), 50대 2명(11.8%) 순이다.

일반직 공무원이 14명(82.4%), 임기제 공무원이 3명(17.6%)이며, 7급 공무원이 10명(58.8%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 6급 3명(17.6%), 9급 2명(11.8%), 5급과 8급이 각 1명으로 5.9%이다.

11) 정책입안자/담당자에 대한 면접조사 시기였던 7월이 인사이동이 있던 시기였기 때문에 이후 현황자료 확인과 함께 배포되었던 인권교육 담당자 대상 이메일 설문지의 응답자가 면접조사에 참여했던 담당자와 반드시 동일한 것은 아니다.

〈표 58〉 광역지자체 인권교육 담당 응답자 일반 특성

구 분	응답	빈도	비율
성별	**여성**	**11**	**64.7**
	남성	6	35.3
	소 계	17	100
연령대	20대	3	17.6
	30대	**8**	**47.1**
	40대	4	23.5
	50대	2	11.8
	소 계	17	100
고용지위	**일반직**	**14**	**82.4**
	임기직	3	17.6
	소 계	17	100
직위	5급	1	5.9
	6급	3	17.6
	7급	**10**	**58.8**
	8급	1	5.9
	9급	2	11.8
	소 계	17	100

2) 부서 현황과 인권교육 업무 수행 현황

인권교육 담당자의 근무연한을 살펴보면, 3년 이상 근무가 8명(50.0%)으로 가장 많은데 그중 10년 이상 근무하였다는 응답자가 5명이다. 1년 이상 2년 미만 근무하였다는 응답자는 6명(37.5%)이며, 1년 미만 근무하였다는 응답자도 2명(12.5%)이다.

근무연한이 10년 이상 되는 응답자가 5명이나 되고 3년 이상 근무자가 절반이었던 것에 비해 인권교육 업무를 수행한 기간은 응답자 모두 2년 미만인 것으로 나타났다. 인권교육 업무 담당 기간이 1년 미만인 담당자가 9명(52.9%)으로 절반가까이 되며, 1년 이상 2년 미만인 담당자는 8명(47.1%)로 나타나 인권교육 업무 담당 기간이 매우 짧으며 길어도 2년을 넘지 않는 것으로 나타났다. 인권교육 업무 담당 기간과 교육 업무 담당기간의 분포가 동일하게 나타나 모두 특별히 다른 부서에서 교육 업무를 맡은 경험 없이 인권교육 업무를 맡은 것으로 판단된다.

본인의 업무 중 인권교육이 차지하는 비중에 1/4(25%) 미만인 경우가 7명(41.2%)이며, 1/2~3/4(50~75%)까지가 7명(42.1%)명, 3/4이상(75~100%)이라고 답한 사람은 3명(17.6%)였다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

광역지자체 인권교육 담당자의 부서 현황을 살펴보면, 팀원이 1명이라고 답한 경우도 3명(17.6%)이며, 2~3명으로 답한 사람은 모두 9명(52.9%)으로 절반이 넘어 대부분 소수의 인원이 팀원으로 배치되어 있음을 확인할 수 있다. 팀원이 10명 이상이라고 답한 경우는 단 1명(5.9%)에 불과하였다.

이러한 결과를 종합하면, 인권교육 담당자는 인권교육 업무를 맡은 지 모두 2년이 되지 않았으며, 아직 1년도 채 되지 않은 경우도 절반 가까이 되어 인권교육 업무를 전문적으로 기획하고 운영하는데 경험이 부족한 현실임을 확인할 수 있다.

〈표 59〉 광역지자체 공무원 인권교육 담당자 근무연한과 업무비중

구 분	응답	빈도	백분율
근무연한	1년 미만	2	12.5
	1년 ~ 2년 미만	6	37.5
	2년 ~ 3년 미만	-	-
	3년 이상	**8**	**50.0**
	소 계	16	100
인권교육 업무 수행기간	**1년 미만**	**9**	**52.9**
	1년 ~ 2년 미만	8	47.1
	소 계	17	100
인권교육 포함 교육업무 수행기간	**1년 미만**	**9**	**52.9**
	1년 ~ 2년 미만	8	47.1
	소 계	17	100
인권교육 포함 인권업무 수행기간	1년 미만	7	43.8
	1년 ~ 2년 미만	**9**	**56.3**
	소 계	16	100
인권교육 업무 비중	**25% 미만**	**7**	**41.2**
	25~50% 미만	-	-
	50~75% 미만	**7**	**41.2**
	75% 이상	3	17.6
	소 계	17	100
인권교육 조직구성 : 팀원	1명	3	17.6
	2~3명	**9**	**52.9**
	4~9명	4	23.5
	10명 이상	1	5.9
	소 계	17	99.9

*무응답제외

응답자 중 인권교육 업무를 담당하게 된 계기는 순환보직의 이유가 15명(88.2%)으로 대부분을 차지했으며, 2명 만이 자발적 지원을 한 것으로 나타났다. 이는 임기직이 3명으로 나타난 결과와도 이어지며, 지자체의 행정이 일반직을 중심으로 순환보직의 체계로 작동하고 있음을 알 수 있다. 순환보직의 결과로 인권교육 업무를 담당한 기한이 모두 2년 미만으로 매우 짧으며, 심지어 1년 미만도 9명으로 절반을 넘어 업무의 단절성이 확인된다.

이렇게 순환보직으로 업무체계가 단절적으로 돌아가는 현실에서 인권교육 업무를 새롭게 맡게 되었을 때, 담당자가 업무수행에 관한 지식을 얻는 방법은 전임자의 인수인계서와 자료, 전임자와의 대화 등이라고 답한 경우가 9명(56.3%)으로 절반을 넘었다. 이 외에 국가인권위원회의 자료, 워크숍, 교육 등의 방법으로 얻는다고 응답한 사람은 5명(31.3%), 인권사무소의 교육, 간담회, 워크숍에서 얻는 경우와 인권단체로부터 얻는 경우가 각각 1명으로 나타났다.

기타 의견으로는 인터넷 검색을 통해 타 지자체의 인권교육 추진자료라는 응답이 있었다. 이러한 결과는 전임자의 자료가 중요한 자료로 활용되고 있는 것을 감안할 때, 전임자의 자료가 되는 인권교육 계획서와 인권교육 결과보고서 등이 일관성을 갖고 충분한 내용을 담을 수 있도록 체계화될 필요가 있음을 보여준다.

〈표 60〉 광역지자체 인권교육 담당자 업무수행 관련 현황

구 분	응답	빈도	백분율
인권교육 담당계기	순환 보직	15	88.2
	자발적 지원	2	11.8
	소 계	17	100
인권교육 업무수행 지식처	전임자 (인수인계, 자료, 대화 등)	9	56.2
	국가인권위 (자료, 워크숍, 교육 등)	5	31.2
	인권사무소 (워크숍, 간담회, 자료 등)	1	6.3
	공공기관 (연구기관, 센터 등)	-	-
	인권단체	1	6.3
	소 계	16	100
전문관 제도 신청 의향	없 다	6	37.5
	있 다	2	12.5
	지금 답하기 곤란	7	43.8
	전문관 제도를 모름	1	6.3
	소 계	16	100.1

*무응답제외

광역지자체 인권교육 담당자에게 담당업무를 순환보직하지 않고 4년 정도 연속해서 담당하는 전문관 제도를 앞으로 신청할 의향이 있는지를 질문하였는데, 응답자 중 단 2명(12.5%)만이 인권업무에 대한 전문관 제도를 신청할 의향이 있다고 답하였다. 6명(37.5%)은 이 제도를 신청할 의향이 없다고 답했고, 지금 당장 답하기 어렵다고 응답한 사람은 7명(43.8%)로 가장 많았다. 이 제도를 모른다고 답한 사람은 1명(6.3%)이었다.

안정적이고 전문성이 담보되는 공무원 인권교육의 기획과 운영을 하고자 할 때, 현재 가장 걸림돌이 되는 것은 공무원의 순환보직 문제인데, 이를 해결할 방안 중의 하나인 전문관 제도는 공무원 조직 사회에서 승진 등에서 구조적인 불이익이 없어야 정착 가능한 방안임을 알 수 있다.

3) 인권교육 기획과정

인권교육 기획과정에 관한 질문으로, 인권교육을 기획할 때 어떤 요소를 우선적으로 고려하는지를 1~2순위로 답하게 한 결과는 다음 〈표 61〉과 같으며, 이는 순위별 가중치(1순위:2, 2순위:1)를 부여하여 종합한 것이다.

〈표 61〉 인권교육 기획 시 우선 고려사항

항 목	응답		전체 점수	백분율
	1순위	2순위		
1) 교육실적 달성	4	2	10	19.6
2) 인권교육 예산	4	2	10	19.6
3) 교육참여자 수요	4	3	11	21.6
4) 내부 사안 고려	-	-	-	-
5) 필요한 인권교육역량	-	2	2	3.9
6) 강사 및 콘텐츠 확보	**4**	**7**	**15**	**29.4**
7) 쟁점 인권이슈 이해	-	1	1	2.0
8) 기타	1	-	2	3.9
합계			51	100

*가중치: 1순위-2, 2순위-1 부여후 합산

1순위로 교육실적과 인권교육예산, 교육참여자 수요, 강사와 콘텐츠 확보가 모두 동일한 응답을 받아 인권교육 기획에서 고려해야 할 중요한 관건이 여러 가지임을 확인할 수 있으며, 2순위에서는 강사 및 콘텐츠 확보가 다른 요소에 비해 훨씬 더 많이 고려한다는 응답을 받았다.

가중치를 고려한 종합적인 결과에서는 인권교육을 기획할 때 가장 우선 고려하는 요소는 '인권

강사 및 교육 콘텐츠의 확보 여부(15점/29.4%)'이며, 그 다음이 '교육참여자의 수요(11점/21.6%)'였다. 인권사무소의 공무원 인권교육 담당자 면접조사에서도 교육 내용에 대한 전문성을 갖추고 수강생과 잘 소통하면서 흥미있게 교육을 진행할 역량이 있는 인권강사를 확보하는 것이 가장 관건이자 어려움이 되는 것으로 나타났다.

'교육실적 달성'과 '인권교육 예산'은 그 다음으로 상당히 비슷한 점수를 기록했다. 그리고 교육의 목표에서 교육의 성과로 중요하게 고려되어야 하는 필요 역량과 사회적으로 쟁점이 되는 이슈에 대한 이해는 실제 인권교육 기획과정에서 거의 관심을 받지 못하는 것으로 나타났다. 내부적으로 제기되는 인권이슈도 기획과정에서 고려되지 않았다. 기타 의견으로는 "교육 대상자가 관심을 가질 수 있는 참신한 교육"에 관한 내용이 제시되었다.

인권교육을 기획할 때, 인권교육 담당자는 어떤 교육을 가장 원하는지, 가장 원하는 교육 방향에 대해서 1~2순위로 질문한 결과, 순위별 가중치(1순위:2, 2순위:1)를 부여하여 종합한 결과는 〈표 62〉와 같다.

〈표 62〉 인권교육 기획 시 원하는 교육 방향

항 목	응답		전체 점수	백분율
	1순위	2순위		
1) 참여자가 원하는 교육	**6**	**3**	**15**	**29.4**
2) 강사수준이 높은 교육	3	3	9	17.6
3) 인권 의식 함양 교육	3	2	8	15.7
4) 인권침해 대처 교육	-	-	-	-
5) 인권친화적 조직문화교육	**4**	**3**	**11**	**21.6**
6) 인권행정역량 교육	1	6	8	15.7
합계			51	100

*가중치: 1순위-2, 2순위-1 부여후 합산

인권교육 담당자가 가장 원하는 인권교육의 방향은 '참여자가 원하는 교육(15점, 29.4%)'이었고, 그 다음은 '인권친화적 조직문화교육(11점/21.6%)'가 차지하였다. 인권교육을 기획하는 방향이 참여자가 원하는 교육이라는 대답이 가장 많은 반면에, 인권 의식을 함양하거나 인권행정역량을 강화하는 교육에 대한 응답은 상대적으로 가장 적은 것으로 나타났는데, 이는 교육담당자가 교육참여자의 욕구, 수요라는 강조점에 귀를 기울이는 반면에 공무원 인권교육의 목표에 대하여 고민은 덜하는 것으로 보인다.

이는 전반적으로 대부분의 교육에 대한 평가가 경제학적 관점의 소비자주권주의 맥락으로 수

강자의 강의만족도를 확인하는 방식으로 일편 일률적으로 이루어지고 있어 현장에서 담당자 또한 수강자의 만족도가 잘 나올 수 있게 교육의 수요에 맞추어 기획하는 강해질 수 밖에 없다. 또한 수강자의 강의만족도는 사업 수행 평가의 척도가 되기 때문에 소위, '재미있는'강의를 요청하는 경향이 강해지면서, 기존의 의식과 언행, 관행으로부터 거리를 두고 사회적 가치를 재구성할 때 필요한 성찰과 비판이 담긴 '불편한'인권교육은 사라질 가능성이 높아진다.

인권침해 대처 교육은 1순위와 2순위에 한번도 거론되지 못했다. 다만 인권행정역량을 강화하는 교육이 1순위로는 1회 선택되었지만 2순위로는 가장 많은 6회 선택되어 인권교육 담당자들이 공무원들이 원하는 교육을 고민하는 동시에 구체적으로 인권의 관점에서 업무를 수행할 수 있는 역량을 키우는 교육을 많이 고민하고 있다는 점은 주목할만하다.

인권교육 담당자가 인권교육을 기획하거나 수행할 때 원하는 방향으로 하지 못하게 하는 어려움은 무엇인지 1~2순위로 질문한 결과, 순위별 가중치(1순위:2, 2순위:1)를 부여하여 종합한 결과는 〈표 63〉과 같다. 가중치를 고려한 종합적인 결과에서, 인권교육 기획 시 당면하는 가장 큰 어려움은 공무원들의 '교육에 대한 피로감과 반발'인 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 '강사 풀의 부족 및 한계'가 차지했다. 기타 의견으로는 '다양한 교육 콘텐츠의 부족'이 있었다.

〈표 63〉 인권교육 기획 시 어려움

항 목	응답		전체 점수	백분율
	1순위	2순위		
1) 이미 정해진 교육환경	2	2	6	11.8
2) 한정된 예산	-	2	2	3.9
3) 실적달성 부담감	2	-	4	7.8
4) 너무 다양한 교육수요	-	2	2	3.9
5) 교육에 대한 피로감과 반발	**7**	**3**	**17**	**33.3**
6) 강사 풀의 부족 및 한계	3	4	10	19.6
7) 코로나19 거리두기 정책	3	3	9	17.6
8) 기타	-	1	1	2.0
합계			51	100

'교육에 대한 피로감과 반발'이 압도적으로 1순위로 꼽힌 것에서 인권교육 담당자가 동료 공무원으로부터 받는 부정적인 피드백에 대하여 심적 부담감이 높음을 확인할 수 있다. 모든 공무원들이 연1회 인권교육을 받도록 의무화된 지자체에서는 교육에 대한 피로감과 반발은 더욱 거세지는 현실에서 교육에 대한 피로감과 반발을 어떻게 해소할 것인지는 속히 대안을 모색해야 하는 문제이다.

그러나 이 문제는 단순히 개인적인 감정으로 치부되어서는 안된다. 우선 일터에서 '교육'이 어

떤 위치인지를 근본적으로 질문할 필요가 있다. 교육이 일터에서의 자기성장을 도모할 뿐만 아니라 조직에서도 교육의 성과가 조직의 발전을 도모하므로 교육은 필수적이며 의의가 큰, '생산적인'업무로서 인정되고 조직적으로 지지되고 촉진되어야 한다.

더 중요한 것은 현실적으로 교육에 집중할 수 있는 노동환경과 노동조건이 갖추어져 있어야 한다는 점이다. 과중한 업무와 긴 노동시간의 현실에서 실제로 교육에 참여할 수 있는 시간과 신체적, 정신적 에너지가 확보할 수 없다면 아무리 좋은 교육이어도 그저 피곤한 일이 되어 의미있는 성과를 내기 어렵다.

인권교육의 기획에 영향력을 발휘하는 주요 관계자의 관심과 지원에 대해 질문한 결과, 지자체 장과 고위급 정책결정자, 중간관리자급 공무원이 인권교육에 대해 관심을 갖고 강조하고, 추진한다는 문항에 다수인 14~15명이 그렇다고 답하였다. 현재 공무원 사회에서 인권이 핵심어로 등장했음을 알 수 있다.

상대적으로 긍정답변의 비율이 낮아지는 문항은 지자체 의회와 지역 내 인권/사회단체의 공무원 인권교육에 대한 관심이다. 지자체에서 추진하고자 하는 공무원 인권교육에 지방의회의 적극적인 태도가 부족한 것으로 답한 응답자가 4명으로 1/4의 비율이며, 지역 인권사회단체의 적극적인 태도가 부족하다고 응답한 비율은 이보다 많은 5명으로 31%이다.

또한 지역주민이 시민인권교육에 관심을 가지고 참여한다는 문항에는 그렇지 않다는 답변이 8명으로 47.1%로 절반에 가까웠다. 지방의회의 적극적인 지지, 지역 인권단체의 관심과 협조는 인권교육 네트워크에서 핵심적인 사안이므로 이 집단과의 협력을 강화하는 방안을 더 적극적으로 모색하는 것이 필요해 보인다.

〈표 64〉 지자체 인권교육에 대한 주요 관계자의 관심과 지원

문항	긍정(그렇다)		부정(그렇지 않다)	
	빈도	비율	빈도	비율
1. 지자체 장은 공무원 인권교육에 관심을 갖고 강조한다.	15	88.2	2	11.8
2. 지자체 내 주요 고위급 정책결정자는 공무원 인권교육에 관심을 갖고 추진한다.	14	87.5	2	12.5
3. 지자체 내 중간 관리자급 공무원은 인권교육에 관심을 갖고 추진한다.	14	87.5	2	12.5
4. 지자체 의회는 공무원 인권교육에 관심을 갖고 강조한다.	12	75.0	4	25.0
5. 지자체 인권위원회는 공무원 인권교육에 관심을 갖고 참여/ 협력한다.	16	94.1	1	5.9
6. 국가인권위(인권사무소 포함)는 공무원 인권교육에 관심을 갖고 협력한다.	15	88.2	2	11.8
7. 지역 내 인권/사회단체는 공무원 인권교육에 관심을 갖고 협력한다.	11	68.8	5	31.3
8. 지역 주민들은 도민/시민 인권교육에 관심을 갖고 참여한다.	9	52.9	8	47.1

*무응답제외

4) 인권교육 강화 방안과 성과

광역지자체의 공무원 인권교육의 목표는 크게 2가지로 제시되어 왔다. 공무원의 인권의식 함양과 인권관점에서의 직무수행 역량 강화이다. 인권교육이 강행규정으로 제도화되어 교육의 연한이 쌓일수록 직무기반의 인권교육이 강화되어야 한다. 물론 이러한 직무기반 인권교육은 모든 행정영역에서 시행되어야 한다. 그러나 인권 의식 함양 교육에 몰입해 있는 상황에서 현실저으로 직무기반 인권교육을 본격적으로 추진하기 위해서 우선 필요하다고 생각하는 업무에 대한 의견을 질문하였다.

대부분 소위 '취약계층'을 지원하는 사회복지업무가 인권교육이 가장 필요하다고 간주되는 대표적인 업무이다. 그런데 인권교육 담당자 설문 결과에서는 인권교육이 우선 필요하다고 생각하는 직무는 더 다양하게 나타났다. 가장 많은 선택을 받은 업무는 감사/인사/ 인재개발의 업무였으며, 이 외에도 보기로 제시되었던 여러 업무가 모두 비슷한 무게로 선택을 받았다. 기획/재정/조달 업무, 상하수도/교통/사회기반시설 업무, 경제/노동 업무. 농축산/식품 업무, 문화/역사/교육의 업무가 보건/사회복지업무와 동일한 6개의 답변을 받았다. 주택/건설/건축도 5개의 답변을 받는 등 직무 기반 인권교육의 개발이 여러 직무에서 필요하다는 의견이어서 현재 사회복지업무를 중심으로 진행되는 직무 기반 인권교육을 속히 확대하도록 해야 한다.

다만 환경/산림/녹지 업무에 대한 답변이 없었는데, 기후위기가 초래하는 직접적인 문제를 경험하고 있는 현 시점에서 환경/산림/녹지 업무를 인권관점에서 이해하고 정책을 시행하는 것은 당면과제이기도 하므로, 인권교육 기획과정에서 잘 반영될 수 있도록 관심을 기울일 필요가 있다.

〈표 65〉 직무 기반 인권교육 우선 필요 업무

구분	답변	백분율
기획, 재정, 조달	6	11.3
감사, 인사, 인재개발	7	13.2
주택, 건설, 건축	5	9.4
소방, 안전, 방호	5	9.4
상하수도, 교통, 사회기반 시설	6	11.3
경제, 노동	6	11.3
농축산, 식품	6	11.3
보건, 사회복지	6	11.3
문화, 역사, 교육	6	11.3
환경, 산림, 녹지	-	-
합계	53	99.8

인권교육이 우선 시급한 직급에 대한 질문에서는 '과장급 이상' 8명(50%), '팀장급' 7명(43.8%)로 나타나 정책결정과 시행과정에서 실질적인 권한을 갖는 간부급에게 인권교육이 필요하다고 생

각하는 것으로 나타났다. 그리고 전체 공무원의 인권 의식 함양을 위한 인권교육 방식에 대해 질문한 결과, '모든 공무원을 대상으로 연 1회 의무교육'으로 이수하는 것이 가장 바람직하다고 12명(70.6%)이 응답하였고, '신청한 공무원을 대상으로 연 1회 이상 자율 교육'으로 이수하는 것과 '승진 대상자 교육'으로 이수하는 것이 바람직하다는 답변이 각각 3명, 2명으로 나타났다. 인권교육이 모든 공무원들이 기본으로 받아야 하는 의무교육으로 시행되어야 한다는 의견이 많았다.

공무원 인권교육으로 인해 공무원이 가장 많이 달라진 점에 대해 질문한 결과, 인권교육 업무 담당자는 '인권에 대한 이해도 향상'을 인권교육의 효과로 가장 많이 응답하였고, 그 다음으로는 '조직 내 인권침해 감소 노력', '사회적 약자에 대한 인권감수성 향상', '인권관점에서 업무 수행' 순으로 나타났다. 인권을 이해하고 조직안에서 인권침해가 발생하지 않도록 노력하는 변화가 두드러지는 것으로 답변했고, 사회적 약자에 대한 감수성과 인권관점의 업무수행으로의 변화는 상대적으로 낮은 비율을 기록했다.

이는 인권교육의 성과가 인권에 대한 이해, 즉 지식의 영역에 집중되어 있고, 인권실천의 영역도 내가 속한 조직으로 다소 한정되어 있음을 알 수 있다. 인권에 대한 가치와 민감성을 체현하고, 내가 속한 조직의 경계를 넘어 사회적 약자에 대한 공감과 행동으로 인권실천 영역이 확장될 수 있는 인권교육 방안을 마련하는 것이 필요하다.

〈표 66〉 인권교육 대상 및 방식, 효과

구 분	응답	빈도	비율
인권교육 우선 공무원	과장급 이상	8	50.0
	팀장급	7	43.8
	실무자	1	6.3
	신입	-	-
	소 계	16	100.1
인권 의식 함양 인권교육 방식	모든 공무원 대상 연 1회 의무교육	12	70.6
	신청 공무원대상 연 1회 자율교육	3	17.6
	신입공무원 대상 기본교육	-	-
	승진 대상자 교육	2	11.8
	소 계	17	100
인권교육 효과	인권 이해도 향상	7	41.2
	사회적 약자에 대한 인권감수성 향상	3	17.6
	인권관점에서 업무 수행	2	11.8
	조직 내 인권침해 감소 노력	5	29.4
	소 계	17	100

*무응답제외

2. 광역지자체 공무원 인권교육 정책입안자/담당자 면접조사 결과

광역지자체의 인권교육 정책입안자/담당자의 면접조사는 6월 28일부터 8월 13일에 걸쳐 진행되었으며, 코로나 상황 등의 이유로 4개의 지자체가 온라인 화상회의 Zoom을 이용하여 면접을 진행하였다. 서울시가 내부 사정으로 면담을 거절하고 현황자료만 제출하였으며, 세종시는 면접 가이드라인에 대해 서면으로 작성하여 대체하였기 때문에 면접조사에 응한 지자체는 총 15곳이다.

면접조사에는 교육 정책방향을 결정하는 담당 팀장과 담당자가 함께 참여하도록 요청하였으며, 면접참여자는 각 지방자치단체의 여건에 따라 인권정책팀 소속 행정공무원, 인권보호관, 외부에서 영입된 민간 전문가까지 다양하였다. 일부 지자체에서는 담당자만 참여하기도 하였다. 결과 분석에서는 정책입안자와 담당자를 '교육담당자'로 통칭하였으며, 면접조사에 참여한 15개 지자체를 1번에서 15까지 무작위로 참여자 번호를 부여하여 인용문을 제시하였다.

면접조사는 총 6개의 영역으로 제시되는데, 첫째, 공무원 인권교육 환경에 대한 인식, 둘째, 인권교육 기획과정의 어려움, 셋째, 코로나 19의 대응방안, 넷째, 인권교육의 성과, 다섯째, 인권교육의 개선과 강화 여섯째, 인권교육 네트워크 현황과 대안이다.

〈표 67〉 교육정책입안자 면담일정

일정	지자체 참여자		연구원	비고
6/28	부산광역시	인권노동정책담당관	성정숙	
6/30	경기도	인권담당관	박근덕	
	전라남도	도민행복소통실	성정숙	
7/1	경상남도	행정과	박근덕	zoom
7/2	인천광역시	협치인권담당관	성정숙,이은주	
7/8	광주광역시	민주인권과	성정숙	
7/12	강원도	총무행정관실	이은주	
7/14	경상북도	자치행정과	박근덕	zoom
	대전광역시	시민소통과	이은주	
	충청남도	자치행정과	이은주	
7/16	세종특별시	자치분권과	이은주	서면
	충청북도	자치행정과	이은주	
7/20	대구광역시	감사관실	박근덕	
	울산광역시	인권담당관	박근덕	
8/6	제주도	자치행정과	성정숙,박근덕	zoom
8/13	전라북도	인권담당관	성정숙,박근덕,이은주	zoom

1) 공무원 인권교육 환경

광역지자체 교육담당자가 공무원 인권교육을 어떻게 인식하고 있는지를 분석한 결과, 공무원 인권교육은 공무원의 인권감수성과 인권관점 행정역량을 키우는 데 필요하며, 조례 규정으로는 한계점이 많아 법 규정으로 제도화되어야 하고, 지자체장과 의회의 관심 유무가 인권교육을 확장하거나 정체시키는 데 영향을 주며, 현재 인권조직의 불안정성은 인권교육을 포함, 인권업무를 원활히 수행하는 데 걸림돌이 된다고 인식하는 것으로 나타났다.

〈표 68〉 분석결과 1 _ 공무원 인권교육 환경에 대한 인식

공무원 인권교육 환경에 대한 인식	개방코딩 결과
1) 공무원 인권교육의 필요성 : '인권감수성과 인권행정역량'과의 인식격차	서로 조심하는 원만한 직장생활을 위해 몸에 배인것처럼 배려하는 마음과 상호존중 생활속 인권감수성 향상
	차별을 인식하기 위해 인권약자에 대한 마인드 형성 인권관점에서의 행정: 인권은 모든 업무의 기본 베이스 인권행정과 결부되어 문화로 정착 공무원 교육 중에서도 가장 중요한 인권교육
2) 공무원 인권교육 제도화 : 조례의 한계	조례 규정을 연1회 인권교육 개최로 해석 조례 한 줄 보다는 법적 제도화 조례없는 곳에서도 인권교육은 필요 시군구 인권교육 제도화를 위한 근거 필요 조례개정이나 평등법 등의 근거 규정 필요
3) 지자체장과 의회 등의 영향력 : 확장이거나 정체이거나	지자체장 마인드에 따라 확장과 지속가능성 좌우 지자체장이 인권업무 전반에 관심을 가짐 지자체장과 의회는 관심있지만 재정문제 있음 지자체장이 관심없거나 시혜적 관점 인권조례반대집단으로 부담감 느낌
4) 공무원 인권조직과 인권업무 : 불안정성과 역부족	법없는 체제 안에서 불안정한 사업진행 인권조직 담당부처가 없음 인권업무의 법적 근거가 없고 체계화되지 않음 형식적인 조례로 인권팀이 작년에야 만들어짐 법 규정에 의한 제도화 필요 인권조직의 필요성과 인권업무 중요성에 대한 인식 부족 칸막이효과
	인권조직의 강화 및 컨트롤타워 역할의 체계 필요 이제 전담팀이 생겨 담당자 혼자 하기에는 역부족 낯선 업무와 자주 바뀌는 팀원들 전문가들이 배치된 시스템 구축 필요

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

(1) 공무원 인권교육의 필요성 ; '인권감수성과 인권행정역량'과의 인식 격차

공무원 인권교육계획서 등에서 제시되고 있는 목표는 크게 2가지로 집약되는데 "공무원의 인권감수성 향상"과 "공무원의 인권행정역량 강화"이다. 두 가지를 연결하여 제시하는 지자체도 있었지만, 상대적으로 "인권감수성 향상"을 명시하는 지자체가 더 많았다. "인권행정 역량의 강화"를 목표로 제시하더라도 인권교육의 내용과 주제는 인권감수성 향상을 목표로 하는 인권교육과 구별되지 않았다.

면접조사에서도 교육담당자들이 인식하고 있는 인권교육의 목표나 필요성은 인권감수성과 인권행정이라는 두 가지 단어로 이야기 되었다. 인권교육계획서에서의 주요 경향이기도 했는데, 인터뷰에서도 '인권 의식'보다는 '인권감수성'이 더 많이 사용되었는데, '인권감수성'에 대한 인식 차원은 억압과 불평등의 구조적인 인권 이슈에 대한 성찰이기 보다는 개인적인 감정의 차원에서 배려와 상호존중을 강조하는 것으로 나타났다.

공무원 내부 조직의 문제를 일으키지 않고 서로 조심하는 원만한 직장생활을 위해서, 몸에 배인 배려의 마음, 서로 존중하는 조직 분위기를 위해서 인권감수성 교육을 하는 것으로 답한 것에서 지나치게 단순화하여 인권교육의 목표나 필요성을 인식하고 있다는 것을 알 수 있다. 일상에서 타인에 대한'상호존중과 배려'의 태도를 견지하는 것이 인권교육의 차원에 포함되어 있지만, 그렇다고 해서 인권교육이 인성교육이나 소통교육과 동일한 것이 아니기 때문이다.

인권교육을 개인 간 서로"조심하도록 하는 것"으로 단순화하여 오해할 경우는 구조적인 억압과 사회불평등, 차별과 부정의 등을 비판적으로 인식하고 접근해야 하는 인권교육의 사회적 맥락을 삭제하거나 은폐하게 된다. 초중고등학교의 과정에서 인권교육이 시행될 때 인권교육의 목표가 '인권감수성 향상'이 될 수 있지만, 공무원 인권교육의 필요성이나 인권교육의 목표로 이해되기에는 매우 제한적인 단어라고 할 수 있다.

인권교육의 필요성과 그 의의를 정치사회적으로 깊이있게 성찰하지 않고, 법 규정이나 조례 규정에 근거하여 '법이 규정하기 때문에 해야 하는 것'으로 확정해버리는 형식적인 접근은 사실 문제적이다. 인권교육이 법적 근거를 갖는 것은 중요하지만, 인권교육의 필요성에 대한 정치철학적 논의를 생략하고 건너뛰는 관행은 인권교육을 규격화하고 형식화하는 결과를 낳게 될 것이다. 생활속 인권감수성 교육이 일종의 '배려'교육으로 등치되지 않고, 일상에 깃든 차별과 불평등, 억압과 착취, 폭력 등의 인권 이슈를 인식하고 타인과 사회적 약자에 대한 연대감을 키울 수 있어야 인권교육으로서 정체성을 잃지 않을 수 있다.

✓ **서로 조심하는 원만한 직장생활을 위해**

특별히 어떤 분야에 대해서 무슨 교육이 필요하다, 이런 거는 아직 없고... 다만 이제 인권에 대해서 다들 “인권이 이런 거구나”. 알고 또 “인권 의식이 좀 있어야 한다”는 걸 그런 걸 좀 주지시키면, 내부적으로 업무 처리하거나 이런 과정속에서도 서로 이제 조심하는 부분들이 생기니까 그런 취지에서 실시하고 있습니다. (광역지자체 11)

인권 교육 통해서 이런 거 직장. 저희들이 이제 다 직장 생활을 하고 있는 거지 않습니까. 직장 내에서 직장 갑질이랄지. 직장 내 성희롱 문제랄지. 이런 문제들이 다 발생하지 않고 다들 이제 원만하게 이렇게 직장생활할 수 있게 하는 게 저희들의 목표라고 할 수 있는데, 이제 일반 인권 감수성 같은 경우는 기본적인 건데 그 기본적인 것도 제대로 안 될 때가 있거든요. 그 단기 목표나 장기 목표는 항상 인권 감수성 향상. 가장 최종 목표. 그래서 결론은 누구나 존중받을 수 있는 사회를 만드는 게 최종 목표라고 봐야겠죠. (광역지자체 11)

✓ **몸에 배인 것처럼 배려하는 마음과 상호존중을 위해**

어려서부터 그런 게 자꾸 몸에 배어야 하지 않나? 그러면서 애들이 커카면서 사회적으로 퍼지면서 자연스럽게 몸에 배야 인권이 된다고 봅니다. 인권이 별거 있습니까. 결국은 남을 위해서 배려하는 마음이 있어야 되는 거죠. 몸에 매인 것처럼. (광역지자체 2)

사실은 대단한 목표가 아니라 사실 다 우리도 아주 사소한 문제에서 딱 튀어나오는 거잖아요. 그게 말은 인권이라고 하지만 사실 상호 존중이잖아요. 그런 좀 조직 분위기. 공무원이라고 하면 그런 서로 존중하는 그런 조직 분위기. 그리고 시민한테도 하나의 인격체로 존중한다 하면은 사실 그게 인권이나 마찬가지잖아요. (광역지자체 8)

✓ **인권감수성 향상**

시범사업으로 시작하고 내년도가 ‘업무에서의 인지’정도이며, 올해는 ‘인권감수성’을 일단 목적으로 하고 있습니다. ‘생활 속 인권감수성’이요. 우리 도에서는 인권 감수성 강화에 더 집중해서 가는 게 낫지 않냐는 의견이었으며, 그렇기 때문에 교육에서도 이를 관심을 갖고 나가야 한다고 봅니다. 다른 타 시도에 비해 미비했기 때문에, 내실 있게 차근차근 인권 감수성 강화를 핵심 과제로 두고 있습니다. (광역지자체 3)

인권감수성의 단어를 넘어 인권행정 역량의 강화로 인권교육의 필요성을 말하는 교육담당자들도 많아서 교육담당자간의 인식 격차가 있음을 보여주었다. 교육담당자들은 “차별을 인식하고”, “소수자에 대한 마인드를 가지고”, “행정을 인권의 관점에서”“인권과 정책의 관련성을 파악”하여, 직무를 수행하기 위해서 “인권교육이 공무원 교육에서 핵심적으로 중요”하다는 인식으로, 확장해 가고 있음을 알 수 있었다.

상호존중으로 막연하게 표현되는 인권감수성이 아니라, 행정에서의 인권관점, 인권감수성으로 구체화되면서 공무원의 직무수행에 필요한 인권역량을 강화하는 것이 인권교육이라고 인식하고

있었다. 인권이 업무의 기본 토대가 되어야 함을 공무원 조직에서 어떻게 확장해낼 것인지 문제의식을 가졌다.

✓ **차별을 인식하기 위해**

그러니까 체감을 못하죠. 사람들의 (교육)수요가 있어야 하는데... 내가 봤을 땐 3-4년 교육을 들어야 좀 알겠죠. 지금은 당해봐야 아는 것이지, 우리는 사실 차별을 받고 있는 것조차도 모르잖아요? 지금 내가 차별을 받고 있는 건지 잘 모른단 말이에요. 개념이 안 서서요. 그러니까 교육을 들어서 교육을 받으면서 조금씩 조금씩 알아가다 보면 '어, 이것이 잘못 됐구나, 이것은 개선해야겠구나, 그런데 나 혼자는 안되겠구나' 그러면서 이렇게 사람들 사이에서 움직임이 생기는 것이죠."(광역자치단체 1)

✓ **인권약자에 대한 마인드 형성**

인권교육의 기본취지는 교육 시행으로 직원들이 인권 의식을 가지고 정책을 입안하고 했을 때 주민들이 엄청 편안하게 느끼시지 않을까... 저희들은 행정 공급자 입장이니까 당연히 수요자 입장을 고려할 수밖에 없는 거고, 이미 진행되고 있지만 복지 분야 쪽에는 인권약자들이 많잖아요? 인권약자에 대한 교육이랑 마인드 이런 것이 공급자와 수요자에게 같이 형성되어야 합니다. 물론 이 과정은 많이 힘들 거예요. 10년인지 20년이 될 수 있지만, 방향성은 그렇게 하는 것이 모두에게 좋은 거죠.(광역지자체 3)

✓ **인권 관점에서의 행정 : 인권은 모든 업무 기본 베이스**

5개년 계획도 짰지만 처음이라 많이 미흡하고 결국 또 다른 실과에서 일반적으로 하던 것들을 연계시켜서 모으는 정도 수준이고, 우리가 하고 싶은 주장을 확 밀어붙여 하는 수준까지는 우리가 아직 안되어서... 앞으로 나아지겠죠 뭐. 그러니까 교육을 해야 한다니까요. 교육을 해서 마음을 받아들일 줄 알아야. 모든 업무나 정책을 펼 때 기본 베이스로 이 인권이 딱 되어야 하는데.. (광역지자체1)

도에서 사회적 가치라든지, 혁신 관련 사업을 진행해 가는 과정에서 기본적으로 인권에 대해 직원들이 관심을 가지는 쪽으로 흘러가고 있다고 생각합니다. 인권에 대한 부분이 정책 전반적으로 좀 반영이 돼야 되지 않느냐, 실제로 반영돼서 진행이 되고 있어도 이게 인권과 관련되어 있다는 인식을 못하고 해당 업무를 추진하고 있는 것 같다. 그런 상황에서 조금 인지를 하면서 일을 할 수 있도록 할 필요가 있다. 그런 취지에서 직원들 인권교육이 좀 필요하지 않나 생각하고 있습니다. (광역지자체 3)

인권교육의 목적은 인권 의식 함양, 인권감수성 향상이죠. 아직 도에 인권이라는 용어 자체도 생소하게 받아들이시는 직원분이 많거든요. 되게 보편적인데도 낯설게 생각하시는 분들이 많아요. 그래서 '인권은 이러한 거고 이제 인권을 행정과 접목했을 때 도민들이 어떤 생활이 향상되는지, 그리고 내가 하는 행동이 내가 하는 행정이 인권을 보탰을 때 이렇게 향상될 수 있다 나아질 수 있다' 이런 거를 한번 알려드리려고 합니다. 그게 이제 감성이나 인식 향상이랑 맞닿아 있죠. (광역지자체 4)

✓ **인권행정과 결부되어 문화로 정착하도록**

인권 행정으로 계속 결부가 되어서 계속 문화로 정착해 나가야 될 것 같아요. 교육만 해서는 안되고 어떻게 보면 인권문화가 더 중요한 것 같습니다. (광역지자체 12)

✓ **공무원 교육 중에서도 가장 중요한 인권교육**

교육 부분에서 인권부분이 가장 중요한 교육이라고 생각하고, 공무원의 교육도 중요하지만, 공무원 인권교육이 제일 중요해요. 가장 기반이 되고 행정집행이나 과정에서 인권을 기본으로 해서 해야 한다고 생각하지만, (광역지자체 14)

(2) 공무원 인권교육 제도화 ; 조례의 한계

광역지자체 교육담당자들은 현재 조례에 근거하여 인권교육을 진행하고 있지만, 조례 규정이 공무원 인권교육의 의무화를 의미하는 것이 아니며, 특히 연 1회 인권교육을 개최하는 것으로 해석하여 임의적인 교육으로 시행되고 현실의 문제점을 지적하였다. 2시간의 의무교육을 구체적으로 명시했기 때문에 인권교육을 다각적으로 시행할 수 있었다는 지자체의 경험은 조례 개정이나 법제정의 필요성을 단적으로 설명한다.

교육담당자의 다수가 공무원 인권교육은 그 중대성으로 볼 때 의무교육으로 시행되어야 한다는 입장을 견지하며, 인권정책기본법이 제정되어 기초단위에서부터 광역단위까지 인권교육이 실질적으로 제도화되기를 강력히 바라고 있었다. 아직 조례가 없는 기초지자체에서도 공무원 인권교육이 시행되어야 하므로 조례보다는 한 줄의 법적 규정이 더 속히 필요하다고 강조하였다.

✓ **조례 규정을 연 1회 인권교육 개최로 해석**

조례에는 두 번씩 듣게 되어있고, 네 시간을 듣게 되어 있지만, 이게 의무가 아니에요. 사실 들으라고는 하지만 법적으로 의무교육은 아니어서 저희가 실질적으로 제재를 못하잖아요. “안 들으면 어쩌냐?”라는 말을 했을 때도 저도 마땅히 할 수 있는 말은 없거든요. 아예 기반이 없는 도시나 그런 경우에는 들어가기가 너무 힘들어요. 차라리 의무적으로 되어 있으면 “어차피 들어야 됩니다”하면 되는데... 아예 아무것도 없고 시민단체도 없고 그런 경우에는 들어가기가 너무 힘들어요. 위에서 법으로 되어 있으면 진행하기에 저희가 수월하죠. (광역지자체 5)

인권 교육을 1회 시행한다고 돼 있잖아요. 그 1회가 딱 한 번만 해도 된다고 생각할 수 있고, 1인당 한 번 교육을 받아야 된다고 해석할 수도 있잖아요. 그래서 이제 법에 명확하게 있으면 그렇게 갈 텐데. 조례상으로는 해석의 유무가 있어 달라지기 때문에. 그렇게 해석하는 지자체가 꽤 있어요. 적극적으로 해석할 수도 있지만 한 번 하면 달성되는 것일 수도 있기 때문에 해석에 따라서 달리. 그리고 담당자 마인드나 뭐 부서장의 마인드나 이런 것에 따라서 달라질 수 충분히 달라질 수 있는 거죠. (광역지자체 10)

✓ **2시간 의무교육을 구체적으로 명시한 조례**

도 소속 모든 직원은 2시간 이상 의무교육을 듣도록 했어요. 구체적 명시가 인권교육의 기반이었다고 판단합니다. 2018년부터 인권교육의 중요성을 인지하고 제도적인 근거를 확보해 나가서 도 소속 공무원들은 2시간 이상 인권교육을 이수해야 합니다. 조례에 2시간으로 규정했기 때문에 이걸 근거로 간부교육도 실시하고, 실국별 맞춤형 인권교육도 근거를 제시해서 목표를 정하고 목표달성을 위해 실국별 교육을 독려하는 과정이 있었어요. (광역지자체 12)

✓ **조례 한 줄보다는 법적 제도화**

컨텐츠는 넘쳐나잖아요. 힘든 점은 이게 제도화다 안되어 있다 보니 조례에서 이래야 한다는 이런 규칙이 할 수 있다 정도인 거죠. 솔직히 말하면 조례가 이렇게 한 줄 써있는 거야 큰 의미가 없거든요. 그러니까 제도화되어 있는 게 중요한 거 같아요. 제도화가 되면 그에 따른 예산과 인력이 다 확충되는 거니까요." (광역지자체 14)

이게 말 그대로 인권교육이 조례상으로 인권교육을 제공하라고 되어 있거든요. 인권교육이 당연히 필요한데. 임의적인 교육의 형태로서는... '이제는 좀 다르게 전환을 해야 되지 않나?' 이런 생각을 합니다. 지금 공무원한테 인권교육 형태나 다른 교육들, 여러 가지 받아야 하는 의무교육 사항이 많기는 한데, 그래도 인권교육도 의무교육 사항으로 들어가야 하지 않나 생각이 듭니다. (광역지자체 7)

✓ **조례없는 시군구 인권교육을 위한 근거 필요**

조례 가지고서는 다 운영을 하기 때문에 한계가 커요. 솔직히 인권 조례가 없는 지역이 인권 교육이 필요하지 않는 건 아니잖아요? 그거를 좀 해소하려면 국가법이 없더라도 국가인권위원회에서 뭔가 뭐 정부 합동평가나 아니면 인권교육 예산을 확보하거나, 이런 거를 좀 노력해 주시기를 바라는 거죠. 지금 그냥 자치단체한테 인권교육 하라고 하면 어려움이 너무 많은 거죠. 실질적으로 어려운 거죠. 추진 과정 속에서 예산, 인력 다 이게 다 어려운 거니깐요. (광역지자체 15)

✓ **조례를 개정하거나 평등법 등의 근거 규정 필요**

의무화를 하려면 조례 차원에서 하기에는 어려울 것이고 지금 준비 중인 인권정책기본법이나 다른 평등법이 제정이 된다면 법령에 따라 진행이 가능은 하겠죠. 그게 아니라면 지금 조례 개정을 해서 모든 공무원이 1회 받아야 된다는 방법으로 하는 건데, 지금도 안 받는 것은 아니니까요. 대부분 자체적으로 본인들이 필요에 의해, 다른 프로그램을 통해서 받기는 받는데 그걸 꼭 시에서 운영하는 프로그램으로 해야 된다는 것도 조금 안 맞는 거 같기도 하고 만약에 그렇게 한다면 적어도 지금 성폭력 관련한 프로그램들처럼 의무화 관련된 근거 규정이 있어야 한다고 생각해요 (광역지자체 7)

(3) 지자체장과 의회 등의 영향력 ; 확장이거나 정체이거나

교육담당자들은 공무원 인권교육을 둘러싸고 있는 환경으로서 광역지자체장과 의회의 지방의원들이 공무원 인권교육에 대해 가지고 있는 생각, 태도도 인권교육의 양과 질을 좌우하는 영향력이 큰 요소가 된다고 보았다. 교육담당자 설문조사에서 광역지자체장의 인권교육 관심과 지지가 상당한 것으로 나타났고, 면접조사에서도 지자체장과 의회가 인권교육에 대해 호의적인 것으로 이야기 되었다.

그러나 현실적으로 필요한 예산을 확보해주거나 인권조직이 실질적인 업무권한과 능력을 발휘하도록 하는 분명한 행동과 노력을 경주하는 것과는 거리가 있어 보인다. 지자체장의 마인드에 따라 확장과 지속가능성이 좌우되는 것은 분명하고, 지자체장이나 의회가 긍정적으로 관심을 갖고 있지만, 시혜적인 관점에 한정되거나 반대집단의 행동에 부담감을 느끼기 때문에 선출직으로서의 제한점이 없지는 않는 것으로 나타났다.

✓ **지자체장의 마인드에 따라 확장과 지속가능성 좌우**

그냥 자치단체장이 어떤 마인드가 있으면 가는 거지. 만약에 자치단체장이 인권에 관심이 없다하면 이 조직이 어떻게 될 지도 모르는 거야. 흔히 말하는 지속가능하지가 않다는 얘기지. 제가 봤을 때 법제화되고 권한을 쥐어주고 이래야 하는데, 국가가 인권위 권한은 다 지방사무소에서 가지고 있고 법이 아무 관계가 없고, 조례하나 가지고 그렇게 하는 거죠. (광역지자체 1)

국장님이나 지사님이나 관심은 더 쏟아주시는 것 같아요.확실히 관심도는 더 높아지는 것 같아요. 저희 행정부 내에서 의회 위원장님을 모시고 하니까. '어떻게 도의회하고 지자체장이 움직이게 할 것인가' 라는 점이 제일 관건인 것 같아요, (광역지자체 4)

제일 큰 부분은 아무래도 이제 지사님의 의지 부분일 거고, 새로 지사님 오시고 나서 인권보호담당이 생시고, 그래서 지사님께서 좀 의지를 보여 조직 개편을 하고 작년부터 인권교육을 하게 됐습니다. (광역지자체 3)

인권센터가 생긴 게 시장의 의지예요. 그렇지만 그에 대한 시책은 아직 없습니다. 인권센터를 만드는 건 100% 시장의 의지입니다. 그 이유는 저도 몰라요. 시장님은 인권 침해 사건에 대해서 시민 고충의 한 분야로 이해하고 그거를 들어줄 수 있고 해결해 줄 수 있는 어떤 조직이 있었으면 좋겠다라고 생각하신 걸로 알고 있어요. 그리고 인권센터의 설립이후 부서가 생겼기 때문에 이어서 부서 자체의 업무 계획을 세웠어요. (광역지자체 9)

시장님을 비롯해 간부 회의 때 인권위에 제가 자꾸 들어가서, "인권교육을 확산해야 하는데, 시장님 지지 사업으로 내려가는 거 굉장히 전파가 큽니다." 하고. 인권부서에 자꾸 힘을 써줘야 되겠죠. 이런 메시지가 크게 먹혀요. 간부 회의 때도, 출자출연 기관 간부회의에서도, 그러면 금방 확산되는 부분도 있어요. (광역지자체 10)

인권교육 같은 경우는 특히나 기관장의 의지가 제일 중요한데 기관장이 관심이 없으면 불꽃이 꺼져요. 그 예산을 채우는 것도 쉽지가 않아요. 눈에 보이는 성과물이 있거나 아니면 어떤 사람들이 이것은 정말 도움됐다라고 여기는 경우는 거의 또 없거든요.이런 선거 시즌에서는 조금 관심이 없으시죠. 선거 시즌에는 사실상 힘든 일이죠.초반에는 청렴이나 이런 것들을 먼저 내세우기 때문에 관심이 많았다가 관심이 사그라들죠. 다른 현안 사업들이 너무 많으니까. 현안 사업이 많이 치여 가죠. (광역지자체 5)

✓ **지자체장의 관심이 없거나 시혜적 관점**

자치단체장이 그 관심을 가지신다면은. 그 분 마인드가 제일 중요하고. 물론 그 마인드에 따라서 저희도 시간이라든지 뭐 이런 걸로 더 세분화시키거나 강력하게 할 수 있을 것 같은데 그게 안 되니 저희는 이제 여러 분야를 통해서라도 들을 수 있는 경로를 마련해 주자 그런 취지인 거죠. (광역지자체 15)

단체장이 가장 중요합니다. 행정조직이 사실 군대조직과 비슷하거든요. 상명하복이고 해서 무관심한 게 제일 큰 것 같아요. 인권에 관심을 가지면 뭔가 내 권한 일부를 내려놓아야 한다는 생각이 있는 건지 무관심하려 애쓰시는 것 같아요. 인권은 약자들 얘기라고 생각하고 그렇게 시혜적인 입장에서 복지서비스를 보는 관점이 있어요. 나아가 '자꾸 더 달라고만 한다.'는 편견을 가지고 있기

도 해요. 제가 생각하는 일상 속 인권은 그런 차원이 아닌데 의식수준이 거기에 머물러 있어요. 선입견이 있는 것 같아요. 위계로 하는 행정이 남아 있으니 인권행정이 부담스러운 거죠. 솔선수범해야 하는 행정이잖아요. (광역지자체 4)

전 시장님은 공약에 인권도시라는 게 있었거든요. 그런데 지금 시장님은 인권에 대한 공약 없었어요. 왜냐하면 그 당시에는 워낙 경제 쪽에 관심도 많고 시민들도 인권 또 얘기해봤자 선례가 안 좋기 때문에 그런지 없었는데, 그렇다고 해서 "인권교육이 필요 없다"든가, "인권교육을 축소하라" 식으로 하는 분들은 없으세요. (광역지자체 8)

✓ **지자체장이 인권업무 전반에 관심을 가짐**

지사님은 모든 업무에 전반에 관심을 많이 가져요. 인권교육 뿐만 아니라 모든 양성평등 분야에 관심이 많이 있어요.(광역지자체 14)

✓ **지자체장과 의회는 인권에 관심이 많지만 재정 문제가 있음**

관심이 상당히 많으시죠. 관심은 많으신데 또 재정 형편상 좀 어려운 부분이 있을 수 있고요. 도의회 같은 경우도 상당히 의원님들 관심이 있는 의원님들이 상당히 많으세요. 사실은 관심이 있기 때문에 저희 입장에서는 상당히 좀 피곤한 경우도 있고. 왜냐하면 관심이 많다 보니까 업무 보고나 예산 심의 때 상당히 질문이 많으세요. 인권 분야에 대해서 상당히 질문이 많으시고. 어떤 또 사회적 이슈가 커지게 되면 이런 부분에 대해서는 예방대책이나 교육을 어떻게 할 것인지 많이 여쭤보시고, 이런 부분에 대해서는 교육이 좀 필요하니까 좀 더 해야 되지 않겠냐, 쉽게 말해서, 또 이제 우리 인권센터 조직 관련해서도 인원이 부족한 것 아니냐. 인권 문제를 좀 더 심도 있게 다루기 위해서는. 그런 관심이 많으시고 지사님도 사실 관심이 있기 때문에 인권센터를 발족을 하셨고 더 키우고는 싶으신데 재정 형편상에 대한 어려움의 한도 내에서 저희들이 요구하는 예산을 최대한 많이 반영을 하고 있는 편입니다. (광역지자체 11)

✓ **인권조례 반대집단으로 부담감 느낌**

의회는 보수적이지 않은데 부담스러워하시는 거예요. 이게 인권 조례뿐만 아니라 여성 관련 인권조례를 만들 때도 난리가 났었거든요. 전화기 막 난리 나고 홈페이지 난리 나고. 그러니까 '인권' 글자 들어가는 거에 대해서 되게 부담스러워 하는 거예요. (광역지자체 15)

(4) 공무원 인권조직과 인권업무

대부분의 광역지자체는 인권을 행정의 지향으로 앞세우고 있고, 광역지자체장이 적극적으로 인권행정을 강조하는 추세이다. 그러나 교육 담당자들은 인권교육을 비롯하여 인권업무가 조례에 근거해있지만, 법적 근거가 미약하여 제도화 수준이 낮으며, 인권업무를 담당하는 부서를 편성하고 인력과 예산을 배치하는 과정이 지자체장의 의지에 좌우된다고 생각하기 때문에 인권조직을 불안정한 조직으로 인식하였다.

조례가 있었지만 형식적이었던 인권조직을 지자체장이나 의회의 영향력으로 실질적인 조직으

로 동력을 불어넣을 수 있었다는 점은 추진동력을 확인하는 것이지만, 동시에 앞서 언급했듯이 확장의 가능성과 정체의 가능성이 동시에 존재하는 불안정한 현실, 제도화 수준이 낮은 현실을 보여주는 것이기도 하다.

교육담당자들은 인권부서에는 행정부처와 같은 상위체계가 없고, 인권업무도 법적으로 체계화되어 있지 않고, 인권조직의 필요성과 인권업무에 대한 중요성이 제대로 공무원 조직에서 공유되지 않아 업무를 수행하는데 역부족이라고 느끼기도 하였다.

✓ **지방 의회의 제안으로 사업 시작**

조례가 생긴 지는 오래됐습니다. 2012년도에 조례안이 내려오면서 각 시도에서 형식적으로 만들어진 감이 있습니다. 작년에 팀이 만들어지면서 인권교육이라든지 사업을 하기 시작했죠. 조례 만들어진 지는 오래됐는데 피부로 와 닿기는 이제 최근이죠. 팀 신설되면서 전담 부서가 생기면서 일이 생긴 거죠. 행정조직 내부에서 자생적으로 생겼다기보다는 도의회에서 저희 국에 인권팀도 신설하고 인권의 어떤 제도화가 필요하지 않나 이런 주문이 있었어요. (광역지자체 4)

✓ **법없는 체제 안에서의 불안정한 사업 진행**

업무가 많아지면 조직이 커지는 거거든요. 어떤 독립적인 성격 부분과 함께 조직이 확장되고, 전담부서로서 조직화되는 방향성으로 가야겠죠. 조직적인 측면이나 예산 인력 모두 법에서 하니까 많이 좀 해결될 수 있지 않을까... 법이, 어떤 제도적인 부분이 뒷받침되지 않으면 모든 부분이 예산도 그렇고 한계가 있는 거죠. 근데 이 현 정부 들어서는 법이 가지 않는 체제 내에서 사업이 진행되는 게 너무 많고. 그런 부분에서는 지금 그게 불안정하게 가고 있는 거예요. (광역지자체 14)

✓ **인권조직의 담당 부처가 없음**

인권 영역에 담당 부처는 어디냐?라는 부분이 고민됐던 부분인데, “국가인권위냐 법무부냐 어디냐?. 각각의 어떤 분야에서 부처의 역할을 해 달라는 거죠. 근데 우리 법무부인가요? (웃음) 우리가 연초에 정부 업무 보고를 하는데 우리의 정체성을 찾을 수 있는 업무의 영역 활동 부처는 어디인지..우리는 인권 영역에서 어떤 직접적으로 보여지지가 않는다라는 거죠..(광역지자체 14)

✓ **인권업무의 법적 근거가 없고 체계화되지 않음**

인권 업무가 법적인 근거가 없어요. 현재로서는. 기본적인 인권법이 없어가지고 저희가 이제 법에 어떤 명확한 체계가 있지 않기 때문에 어떤 업무를 해야 되는지에 대해서는 명확하지가 않아요. 그러니까 일단 기본적으로 선도 도시 서울시, 충남이나 광주... 그 도시를 벤치마킹해서 지금 업무를 시작하는 상황이거든요. 그러니까 좀 명확하지는 않다. 그게 좀 에로 사항이 있습니다. (광역지자체10)

✓ **형식적인 조례로 인권팀이 작년에야 만들어짐**

조례 생긴 지는 오래됐습니다. 2013년도에 조례 제정되었습니다. 2012년도에 조례안이 내려오면서 각 시도에서 좀 형식적으로 만들어진 감이 있습니다. 이제 작년에 팀이 만들어지면서 조례에 따라서 이제 인권교육이라든지 다른 사업들을 하기 시작했죠. 조례 만들어진 지는 오래됐는데 피부로 와 닿기는 이제 최근이죠. 팀 신설되면서 전담 부서가 생기면서 일이 생긴 거죠. (광역지자체 4)

✓ **법 규정에 의한 조직 신설과 인원 확충** .

이제 법무부에서 인권정책기본법이라는 걸 만들어요. 그걸 만들면 거기 안에는 조직을 둬야 된다라는 게 있고요. 그 다음에 거기에 독립적인 구제기반을 만들어야 된다. 그런 것만 해줘도 저희는 좋죠. 조직을 신설할 수도 있고 인원 확충을 할 수 있고 그걸 근거로 해서 그런 제도화가 필요해요. (광역지자체 12)

✓ **인권조직의 필요성과 인권업무 중요성에 대한 인식 부족**

인권팀이 없어졌으면 좋겠다, 왜 인권팀이 필요한가?"라고 얘기하시는 분도 있기는 해요. 출자출연기관 내에서 상담을 다루려면 그런 법 제도적 장치가 필요한데 전무하고요. 보호관도 빨리 만들어야 되고, 조례도 정비해야 되는 등 갈 길이 먼 것 같아요. 인권팀 내 어떤 독립기구도 없어요. (광역지자체 4)

이제 활성화되는 목소리들이 많고 확장해 나가는 경우가 많은데 이제 뿌리를 내려야 되고 업무를 체계를 잡아가야 되고 하는 부분이고 해서 조직팀이나 예산팀. 그런 부분에 아직 그런 일이 업무에 대한 어떤 그 중요성이라고 할까. 그게 아직 아직 전파가 안 됐어요. 계속 이제 그분들한테 공감대를 형성해 주고 인권이 중요하다는 그런 거를 계속 인지를 시켜줘야 되는데. 그게 좀 약간 시간이 걸립니다. (광역지자체 10)

✓ **인권교육 필요성이 덜 체감하거나 반감 가진 경직된 조직**

아직까지 경직된 조직이다 보니 인권교육의 필요성을 직원들이 덜 체감하는 것 같아요. 적극적으로 반드시 필요하다는 생각이 별로 없어요. 동기부여를 할 필요는 있죠. (광역지자체 1)

조직 내부에서도 인권에 대한 반감이 있어요. 누구나 지적질 당하는 게 싫은 거죠. 저는 그렇게 생각해요. 그래서 인권을 알면서도 모르는 척하는 분위기가 좀 많죠." (광역지자체 4)

✓ **칸막이 효과**

여성 인권, 아동 인권, 노인 인권은 관련 개별 부서들이 있거든요. 거기를 터치했을 때 가능할 것이냐? 우리가 "인권교육 우리가 할 테니까 받으세요" 했을 때, 그 부서에서 "왜 우리가 받아야 되냐?" 이런 현실적인 문제도 있거든요. 저희도 이제 인권 기본계획 추진 계획 받아보면, "안 그래도 할 일 많아 죽겠는데 왜 인권추진계획까지 내야 되느냐?" 그렇죠. 좀 그런 게 있어요. 머리로는 이해는 하는데 가슴으로 내 일이 되면 싫은 거예요. (광역지자체 8)

교육담당자들은 불안정한 조직 상황에도 불구하고, 인권팀이 인권 이슈를 해결해가면서 잘 버텨나가냐는 것이 중요하다고 생각하였다. 또한 이러한 버팀의 시간을 통해 공적 영역의 인권침해를 다각적으로 다룰 수 있도록 확장된 인권조직의 체계를 구축하고, 그 체계에서 컨트롤 타워의 역할을 찾아가는 장기적인 과제를 제시하기도 하였다.

인권사업이나 인권교육의 충실성을 담보하려면 무엇보다 인권조직을 현실적으로 내실화하여 체계화하는 것, 인력 규모와 예산을 갖추는 것이 무엇보다 선행되어야 조건이다. 광역지자체마다 인권조직의 권한과 인력 규모, 예산 등은 그 격차가 크다. 객관적으로 서울특별시의 조직 규

모와 예산은 타 지자체와 비교하기 어려움에도 불구하고 선도 도시의 인권사업을 벤치마킹하는 차원이 아니라, 업무수행이나 평가의 기준이 될 때 담당자는 제도적인 격차를 오롯이 자신의 능력의 한계로 받아야 하는 어려움에 놓인다. 이제서야 전담팀이 생겨서 시작점에 있거나, 여전히 혼자서 전담해야 하는 업무가 있거나, 업무 자체도 낯선데 함께 일하는 팀원들도 자주 바뀌거나 하는 상황은 다수의 교육담당자들이 느끼는 어려움이다.

따라서 불안정한 인권조직과 역부족인 인권업무를 누군가의 영향력에 의해 좌우되지 않는 안정적인 인권조직을 만드는 것과 전문가들이 배치되어 인권업무의 추진역량을 갖출 수 있는 체계를 구축하는 것이 필요하다. 인권에 대한 전문성을 가진 인력이 필요한데, 자주 이동하는 순환보직의 체계는 인권교육 기획과 시행의 업무를 포함하여 인권업무에서 담당자들이 충분히 경험하고 전문성을 축적할 기회 자체를 제약하는 것으로 인력에서의 주요한 문제로 지적되어 왔다.

인권업무에는 기존의 공무원 업무에서의 전문성과는 구별된 전문성이 필요하고, 독립성이 필요한 인권기구의 특성상 외부 전문가가 임기직 공무원으로 많이 배치되는 인권센터와 같은 체계가 필요하다는 의견은 인권팀의 조직강화와 함께 이 조직에서 일하는 인력의 전문성을 담보하는 것이 무엇보다 필요하다는 문제의식에서 비롯된 것으로 보인다.

✓ **인권조직의 강화 및 컨트롤타워 역할의 체계 필요**

관료제도가 좀 보수적이잖아요. 가급적이면 조직을 앞세우고 개인은 좀 따라야 된다는 그런 게 아직도 강하긴 해요. 그런데 이제 인권팀이 생기면서 인권에 대한 이슈가 많이 터져 나와요. (중략) 저희는 인권팀이 존재하고 다른 사람들의 고충의 창구가 된다는 면에서 의지가 되는 것 같고, 계속 생각을 유지하고 이렇게 버텨나가는, 버텨나가는 게 중요하고 좀 견고하게 다져줘야 된다고 생각하죠." (광역지자체 12)

출자출연기관, 산하기관은 법적으로 지자체장이 인사권한 등이 없어요. 그래서 상담, 구제하는데 실효성이 있을까?라는 생각도 들고, 권한도 없다는 생각이 듭니다. 장기적으로는 이 모든 걸 포함한 체계가 필요해요. 공무원 내부에서의 직장 내 괴롭힘도 있지만, 민원업무 경험을 보면 도민들한테 행정서비스를 해드려야 되지만 도민들한테 공무원들이 감정노동자 취급당하는 경우도 참 많거든요. 그러니까 일방향이 아닌 대폭 쌍방향으로 인권침해가 일어나며, 이를 다 다룰 수 있는 체계가 필요해요. 인권팀이 대폭 조직 강화되고 컨트롤타워 역할을 할 수 있는 그런 체계를 만드는 것이 장기적인 과제인 것 같아요."(광역지자체 4)

✓ **서울시와 직접 비교될 수 없음**

서울시는 인권영향 평가하면서 용역을 줬다고 하더라고요. 근데 우리는 우리가 해야 돼요. 그 다음에 아까 교육도 그렇고, 기본 계획 세우고... 용역비도 우리랑 차이가 많이 나요. 외부에서 활동하시는 분들은 그런 고려가 없이 "서울은 뭐 하는데, 광주는 뭐 하는데, 왜 안 해요?" 그 입장에서는 이해는 되지만, 근데 여러 가지 차이가 많거든요. 관심도부터 기본적으로 이제 시작하는데, 이제 우리는 걸음마를 하려고 하는데 주위에서는 빨리 뛰라고 하는 거죠. 그리고 사실 저희도 팀장님도 마찬

가지거든요. 지금 저희 시 같은 경우에는 다 대부분 다 맨땅에 헤딩하고 있거든요. 서울시는 뭐 의무교육이라든데, 광주는 두 번이라는데 이렇게 말하는데, 사실은 그렇죠. 좀 주위 특히 인권 활동하시는 분들이라든지 아니면 성과를 좋아하시는 분들은 “서울시는 이렇다는데...” 서울시 서울시 할 때마다 서울시 피로감이 쌓여요. 시의원님들도 서울 쪽을 많이 보게 되잖아요. “거의 많이 참조하세요”. 하는데, 돈은 없어요. 인력도 없어요. (광역지자체 8)

✓ **이제 전담팀이 생겨 담당자 혼자 하기에는 역부족**

저희팀이 작년 11월에 생겼어요. 그냥 자치행정과였고, 전담팀이 없었고, 그냥 직원 하나가 인권 업무를 하나 맡고 있었죠. 조례를 전부 개정을 하면서 조직을 하나 만든 거죠. 저희 팀을. 지금은 이제 어떤 기반을 다지는 과정이에요. (광역지자체 1)

아무래도 담당자 혼자 다 하기에는 인력이 부족하죠. 일단은 인력이 필요하죠. 인권교육에 관련된 권한이 강화되면 도움이 되겠죠. 교육을 무조건 이수를 해야 된다거나 제도적 장치가 있으면 좋죠. (광역지자체 2)

아직 법 제도가 정착이 안되어 있는 상태고 갑질이랑 직장 내 괴롭힘 업무가 인권업무와 유사성이 있다고 내부적으로 보고 관련 업무가 들어옵니다. 인권팀은 지금 전담직원이 한 명인데 모든 업무를 다 넘기려고 하네요. 인권보호 업무에서 구제 업무까지 저희가 하려면 인력과 조직이 충원되어야 하는데, 그냥 임시방편적으로 대응하는 거죠. 저희는 법 제도나 인력 충원이라든지 인권보호관이라든지 이런 것부터 차근차근 해나가려고요. 이제 신생아기에서 유아기로 넘어가는, 아직 걸음마도 못 뗐는데 지금 막 뛰라고 그러는 모습입니다. (광역지자체 4)

✓ **낯선 업무와 자주 바뀌는 팀원들**

우리 팀원들도 계속 바뀌어요. 6개월 사이에 다 바뀌었어요. 승진하고 좋은 데 찾아가고 그게 조직의 흐름이거든요. 승진해서 가고 영전해서 가는데 뭐 가지 말라고 할 수 없잖아요. 그렇기 때문에, 그렇기 때문에 어떤 전문적인 영역 그게 가장 큰 문제이거든요. 우리 자치단체만의 문제는 아니에요. 그리고 인권 영역만의 문제도 아니고. (광역지자체 14)

사회복지 쪽은 노인인권이나, 장애인인권, 여성인권에 대해서 조금씩 기존에 해왔던 일들이고 그래서 그분들이 감이 있는데, 우리가 그런 부서에서 근무를 해보지 않은 사람들은 굉장히 좀 생소하죠. 사실 저희도 교육을 받아야 될 입장인데 지금 교육을 해야 하는 입장이 되다보니까 이거 어떻게 해야 할지.. (광역지자체 1)

✓ **전문가들이 배치되는 시스템 구축 필요**

중요한 부분은 그래서 임기제에 주고, 센터에 위탁하고 중간조직으로 가는 이유가 다 그거잖아요. 인권 영역에서도 중간 지원 조직 시스템이 있어야 하고, 그 역할이 센터였으면 좋겠다는 거죠. 거기는 임기제 분들이 주로 있고 전문가분들이 있기 때문에 만약 사람이 부족하다면 사람 채우고 그 체제로 가면 되는 거거든요. 민간 네트워크에서도 요구했던 게, 그분들은 알아요. 우리보다 센터가 더 편하고 센터가 더 전문적이라는 거를요, 센터와는 대화가 되는데 우리는 대화가 안 되잖아요. 우리가 편하려고 하는 게 아니라, 이런 시스템을 구축해야 된다는 거죠. (광역지자체 14)

2) 인권교육 기획과정의 어려움

광역지자체 교육담당자가 인권교육 기획과정에서 갖는 어려움이 무엇인지를 분석한 결과, 인권교육 내용이 너무 광범위해서 기획 자체가 어렵고, 이미 형식화되어 진행되어온 1회성의 인권교육으로 인권교육의 필요성이나 중요성에 대한 인식이 없고 교육에 대한 피로도가 쌓여 부정적인 피드백을 받게 되기 때문에 많아 기획과정에서 필요한 수요조사를 제대로 시행하기 어렵다고 토로하였다. 또한 실질적으로 인권교육 기획을 가능하게 하는 것은 예산인데, 기존의 연례행사식 인권교육을 달리 시도하려면 예산 확보는 전제조건이지만 오히려 감액되고 있으며, 지역에서 다양한 인권주제를 다룰 수 있는 역량있는 강사를 찾고 섭외하는 일이 주요한 어려움이라고 밝혔다.

〈표 69〉 분석결과 2 _ 인권교육 기획과정의 어려움

인권교육 기획과정의 어려움	개방코딩 결과
1) 인권교육 내용의 광범위함	인권 분야가 너무나 광범위함 인권업무에 명확한 지침이 없음 실제로 접목하기 어려운 교육 해마다 어떤 내용을 전달할지 고민이 됨 교육사업 자체의 어려움 경험이 축적되어야 설계가능
2) 수요조사와 예산의 어려움	민원폭주와 인권교육에 대한 피로도 인식이 부족하면 니즈파악도 잘 안됨 만족도 조사의 낮은 회수율 부수적인 사업으로 인력도 예산도 없음 정해진 대로 예산에 맞춰 그냥 진행함 예산 부족으로 쥐어짜듯 교육 진행 코로나 19로 예산이 더 깍임
3) 강사섭외의 어려움	주제별 강사 풀을 알지 못함 쟁점 강의에 맞는 강사 섭외 어려움 인권교육 강사의 자격논란문제 직무기반 인권교육 강사 부족 지역의 인권강사 풀 부족 시 인권위원회의 강의 돌려막기

(1) 인권교육 내용의 광범위함

광역지자체 교육담당자들이 토로하는 인권교육 기획의 어려움은 우선 인권 개념이 추상적이고 인권교육에 포함되는 내용이 광범위하다는 데 있었다. 인권의 개념이 명확한 정의 하나로 이해할 수 있는 것이 아니면서 인간의 모든 삶과 관련되어 있어서 무엇이 인권이고, 어디까지가 인권의 범위인지 알기 어렵기 때문에 인권교육 기획은 더욱 어렵다고 밝혔다.

해마다 시행해야 하는 인권교육에서 어떤 내용을 담아야할지 고민스러우며, 구체적으로 업무

지침이 없어 창의성을 가지고 만들어가는 작업이어서 더 어렵다는 것이다. 자료도 풍부해야 하고, 경험도 축적되어야 종합적으로 인권교육 설계가 가능하다는 의견은 인권교육 기획과 운영에서 전문적인 인력을 확보하고 전문성을 쌓을 수 있도록 하는 추진체계를 만드는 것이 시급함을 확인하게 하였다.

✓ **인권이 분야가 너무나 광범위함**

인권도 워낙 분야가 다양하잖아요. 인권교육 내용에 기후 위기나 이런 것들을 했지만. 그러다 보니 좀 어디까지가 인권이고 어디까지 선인지 좀 맞추기도 힘들고 그런 것들은 있어요. (광역지자체 5)

인권업무는 조금 창조해 나가야 되는 것들이 많은 것 같아요. 그리고 인권이라는 의미가 (중략) 인권의 기준이 뭐냐, 그것도 좀 애매합니다. 인권 기준이 어떻게 보면 너무 넓고, 너무 넓어도 정체성이 없는 거니까. 그런 부분이 좀 명확하지 않을 것 같아요. (광역지자체 12)

✓ **인권업무에 명확한 지침이 없음**

지자체에서 그 나름대로 자율적으로 해라 라는 의미가 많아요. 사실은. 지금 명확한 지침이 없다. 약간 좀. 그런데. 너무 이렇게 우리가 익숙해서 그런지 타부서 같은 경우는 중앙 부처와 연결성이 많고 또 이제 법적으로 지침 같은 게 많아요. 매뉴얼이라든지 이런 게 많이 전파돼 있는데. 인권업무는 조금 창조해 나가야 되는 것들이 많은 것 같아요. 그게 어려운 것 같아요. (광역지자체 10)

✓ **실제로 접목하기 어려운 교육**

교육과 관련해서 실제로 접목할 수 없는 현실이 되게 갭이 너무 큰 거예요. 재작년에 인권교육 담당자 교육을 국가인권위원회에서 1박 2일 동안 했는데, 모 지역에서 오신 주무관님이 뭐라고 했냐면요 '교육이 너무 좋은데 돌아가서 어떻게 하라는 거야'이렇게 얘기하시는 거예요. 그림조차도 못 그리는 거예요. 인권은 좋은 얘기들은 엄청 많이 하는데 뭘 어떻게 하라고 하는지 모르겠다고 하는 거예요. 그게 공감이 돼요. (광역지자체 12)

✓ **해마다 어떤 내용을 전달해야 할지 고민**

지금은 올해 하는 것도 벅차요. 하반기 되면 예산을 따야 되니까 사업구상이 미리 들어가야 되는데 올해 거 한번 해보고 내년에는 여기에 좀 더해 버전 2 정도로 하게 될 것 같아요. 획기적으로 달라진다든가 하는 것은 어떤 계기가 있지 않은 이상 조금 힘들 것 같아요. (중략) 인권교육 내용을 보니까 보편적 인권강사분 교육 자료를 보면 인권이 어떤 건지, 우리 실생활에 인권이 어떻게 표현되고 있는지, 그리고 인권 실생활에서 발생하는 인권침해 사례 이렇게 딱 있더라고요. 근데 해마다 같은 내용을 계속 해줄 순 없잖아요. 그래서 해마다 어떤 내용을 전달해야 되는지 사실 고민이 돼요. (광역지자체 10)

✓ **교육사업 자체의 어려움**

인권교육 사업 자체가 어려워요. 인권을 떠나서 교육사업이 자체가 어렵잖아요. (광역지자체 2)

✓ **자료와 경험이 축적되어야 종합적으로 설계 가능**

자료라든지 경험들이 축적되어야 좀 종합적으로 설계할 수 있지 싶어요. 지금은 어떻게 해야 될지도 벅찬데... 그냥 막 하고 있다는 느낌도 들거든요. 종합적으로 설계해서 점진적으로 나아가는 방향으로 기획하는 게 필요한데...(광역지자체 4)

(2) 수요조사와 예산의 어려움

교육을 기획하면서 시행해야 하는 요소 중의 하나가 교육대상자가 어떤 교육프로그램을 원하는지 파악하는 수요조사이다. 교육대상자의 교육수요에 맞추어 프로그램을 기획하여 시행하면 동기부여도 확실하게 이루어지고 교육에 대한 만족도가 높아진다. 교육에 대한 호응도도 커지기 때문에 교육이 목표로 한 성과를 성취하는데 한발 짝 더 가깝게 다가갈 수 있기 때문에 기획과정으로서 수요조사가 강조된다.

그러나 이러한 긍정적 기능이 크지만 부정적인 측면도 없지 않다. 교육담당자들은 인권교육에 대한 반발감이나 교육에 대한 피로도가 커서 수요조사를 했을 때, '차라리 안했으면 좋겠다'라는 부정적 의견이 수집되기 된다고 지적하였다. 인권교육의 필요성이나 인권교육이 어떤 교육인지 잘 알지 못하거나 인권교육을 오해하거나 편견을 가진 교육대상자에 대한 교육 수요조사는 조사를 시행할 인력과 예산이 있느냐 없느냐를 떠나 적절한지 의문이 제기될 수 있다.

수요조사가 의도하는 것은 인권교육의 구체적인 주제를 교육참여자의 관심으로부터 기획하고자 하는 것이기 때문에 교육참여자의 관심과 의견을 잘 종합할 수 있도록 적합한 질문으로 구성될 필요가 있으며, 또한 교육참여자가 원하는 방향으로 인권교육을 기획하는 것이 무조건 잘하고 좋은 기획인 것은 아니라는 점을 염두에 둘 필요가 있다.

인권교육의 평가가 교육참여자의 '강의만족도'로 대체될 수 없듯이, 어떤 교육이 이루어져야 하는가의 질문에서 '교육참여자의 수요'가 유일한 답이 될 수 없다. 교육참여자가 원하는 '쉽고 재미있는 교육', '따뜻하고 감동이 되는 교육'이 인권교육에서 어떤 지점에서 교차될 수 있을지, 교육참여자의 수요에 대한 파악과 충족은 인권교육의 기획와 운영에서 어려운 과제인 것은 사실이다.

✓ **민원 폭주와 인권교육에 대한 피로도**

나도 힘들어 죽겠는데 무슨… "우리를 위한 인권은 뭔데?" 이러거든요. 엘리베이터에서 만나면 저한테 "그래서 우리 인권은 누가 지켜주는데?" 그렇게 나와요. 맨날 시민 인권 증진시켜야 된다고 하니까 여기서 더 어떻게 해 주냐고요. 맨날 홈페이지 글 올린다 하고, 폭언하고... 그런 걸 친절해야 된다 하고, 불친절 공무원 올라왔다 하고, 조금만 잘못되면 데모한다 하고...사람들이 그러니까 마음으로는 '필요하다. 교육도 듣고, 인권적으로 해야 되는 게 맞는데, 머리로는 이해를 하는데 가

슴으로는 '피로도'라는 게 맞을 것 같아요. (광역지자체 8)

✓ **인식이 부족하면 니즈 파악도 잘 안됨**

교육을 구성하면서 직원들이 관심이 있을까? 많이 좋아할까? 참여할까 이런 부분이 걱정이 돼요. 기획단계에서는 파악이 어렵죠. 니즈 파악 자체가 잘 안되요. 교육 뭐 시켜줄까 질문하면 그건 니들이 알아서 해야지 뭐 그것까지 묻냐고 해요. 본인들 인식이 아직 막연해요. 아직 인식이 안된 상태니까... 대부분은 왜 여기 와야되는지 이유를 모르는 거예요. 그냥 막연하게 오세요. 장기적 관점의 계획이 필요하다고 생각이 들어요. (광역지자체 2)

교육 수요조사도 하기 어려운 부분이 있어요. 왜냐하면 "안했으면 좋겠다"는 의견이 많아서. 그러니까 성희롱 성폭력 교육이랑 비슷한 교육들을 좀 합쳤으면 좋겠다는 의견이 계속 있었어요. 양성평등 교육 등등 해서 관련된 인권 관련 교육들이 너무 많다보니까 이걸 좀 이렇게 통합했으면.. 통합하자는 의견은 계속 있거든요. (광역지자체 14)

✓ **만족도 조사의 낮은 회수율**

공무원 인권 교육에서 역량 교육은 만족도 조사를 원래 하려고 했는데 어려움이 있어요. 2018년도에 한 번 제가 교육생들한테 메일을 뿌린 적이 있어요. 만족도 조사 좀 해달라고. 회수율이 10%인가? 그래서 공무원은 만족도 조사를 하는 게 좀 어렵다고 생각하죠. 연수원에서 하는 소규모 교육들은 만족도 조사를 해요. 소규모 교육들은 만족도가 높게 나와요. 인원이 적으면 만족도 조사가 좀 잘 되는데 좀 대규모 교육할 때는 만족 조사가 이건 힘들더라고요. 이게 회수율이 낮으면 그 조사(결과)를 쓰기가 어렵잖아요?. (광역지자체 15)

또한 교육의 기획과정에서 직면하는 어려움은 바로 예산 문제이다. 많은 교육담당자들이 예산의 어려움에 대해서 토로하였다. 특히 코로나 19 확산으로 대면교육이 취소되었던 작년의 여파로 2021년의 예산이 삭감된 경우가 많았는데 이는 행정의 영역에서 인권교육이 차지하는 낮은 위치를 보여주는 것이다. 새롭게 변화한 비대면 인권교육 환경을 대응하기 위해서는 예산을 더 확보해야 함에도 불구하고 기존의 작은 예산도 삭감되어 교육담당자들은 그저 예산에 맞추어 인권교육을 진행할 수 밖에 없다는 것이다.

인권교육을 연 1~2회 진행할 수 있도록 짜여진 예산에서 다른 방식의 인권교육을 모색하고 기획하는 것은 불가능하다. 인권교육이 제도화가 되더라도 인권교육 예산을 충분히 확보할 수 있게 되는 것은 아니다. 오프라인이든 온라인이든 수백명이 모여서 강연을 듣는 인권교육은 비용 측면에서도 혹은 실적관리 측면에서도 매우 효율적인 방식이어서 비용과 실적이 중요한 일터에서 인권교육을 기존과 다르게 시도하기가 쉽지 않다.인권교육의 예산확보 문제는 인권조직이 탄탄하게 안정화되고 실질적인 업무권한이 강해질 때 낙관해볼 수 있을 것이다.

✓ **부수적인 사업으로 인력도 예산도 없음**

인권교육이 되게 중요하다고 하거든요. 모든 인권의 시작은 인권교육부터라고 하는데. 그런데 어떻

게 보면 타 시도 얘기 들어보시면 알겠지만, 인권교육이 주력 사업일 수는 없어요. 그 조직에 되게 다른 거 하고 약간 부수적인 사업이 인권교육이죠. 그런데 솔직히 인권 역량강사 교육은 무조건 해야 하지만 공무원 인권교육은 여력이 안 되면 못 할 수도 있는 거거든요. 진짜 우리가 시간 없어 바쁘면 밀리는 감이 있죠. 그런 것 때문에 사람들이 불만도 많고 교육에 말도 많고요... 그러고 인력도 없고 예산도 없고...(광역지자체 14)

✓ **예산 부족으로 쥐어짜듯이 교육 진행**

강사진도 좀 빵빵하게, 아이디어도 많이 넣고 하면 좋은데... 예산 따기가 참 힘들어요. 인권교육에 대한 관심도가 떨어지니까"(광역지자체 4)

예산에서 4백에서 워크숍 2백 하고 나면, 강사비 딱 한번, 콘텐츠 인쇄라도 하면 끝이에요. 두 번 하면 정말 끝나는 돈으로 해야 되니까. 쥐어 짜듯이 해야 돼요. 미치겠어요. 그래서 저번에 장소 잡는 것만 해도 3시간 사용에 몇십만 원 나가더라고요. 그래도 40명한테 뭐라도 도시락이라도 줘야 되잖아요. 강사비 주고 큰 비싼 도시락도 안 돼요. 그냥 케이터링 정도로 해야 하죠. 강사도 좀 좋은 분 섭외를 하고 횟수도 좀 늘리려면... 도담당자들이나 인권위원회 사람들이 '좀 좋은 데서 내가 인권 교육도 받고, 또 같이 좀 좋은 데서 밥이라도 함께 먹으면서 얘기할 수 있겠구나, 이 바쁜 시간 내가 냈지만 올 만하네'라는 마음이 들도록 해야하잖아요? 계획은 짰는데 쥐어 짜야 되는 지금 그런 상황이에요. (광역지자체 8)

✓ **정해진 대로 예산에 맞춰 그냥 진행함**

교육비용이 뭐 그렇게 강의 2번 하는데 많이 잡혀 있는 것은 아니구요, 그런데 필요하다고 해서 요청하는 것이 아니라 일반적으로 예산을 세우고 예산에 맞춰서 그냥 진행을 하는 거죠. 특별히 어떤 인권교육을 가지고 어떤 사업을 한다 라기보다는, 인권교육이 필요하신 분들한테, 진짜 필요한지도 의문이지만 어쨌든 인권교육이 필요하니까 조례상 인권교육이 있으니까 인권교육을 해야 되고, 그런 것을 담당하는 부서는 여기고, 그 업무를 하려면 최소한에 어느 정도는 있어야 한다, 그 정도를 가지고 예산을 세우고, 거기에 맞춰서 사업을 진행하는 거죠. 대부분 사업이 그런 것 같더라구요. (광역지자체 7)

✓ **코로나19로 교육이 줄어 예산이 더 깎임**

조례에는 인권교육에 대한 게 명시가 돼 있거든요. 그래가지고 제도가 없다는 건 아닌데 일단 예산도 조금 적고 또 저희가 코로나 때문에 많이 줄었어요. 우리뿐만이 아니라 전체적으로 그렇고, 또 대면 교육을 많이 안 하다 보니까 작년 같은 경우에 워크숍하고 합쳐서 700만 원이었던 게 올해는 그것도 400만원으로 줄었어요. (광역지자체 8)

(3) 강사 섭외의 어려움

교육의 기획을 실질적으로 가능하게 하는 쟁점은 요청한 주제를 충분히 소화할 수 있는 역량을 갖춘 인권교육강사를 섭외하는 일이다. 다수의 교육담당자들이 인권교육 기획에서 인권강사의 풀을 확보하는 것이 매우 중요하다고 강조하였다. 인권교육의 주제가 광범위하므로 다양한 주제별로 쟁점 강의에 적합한 역량있는 강사를 확보하는 것이 관건인데, 누가 역량을 갖추고 있는

지 강사의 정보를 알기 어려워서 국가인권위에 협조를 요청하기도 하고, 다른 지자체에서 문의하기도 하지만 해마다 기획단계에서 겪는 어려움으로 나타났다.

인권교육은 점차 많아지고 있는데, 특히 지역에서 인권교육강사 풀은 더 좁아 전문인력이 더 부족하다고 한다. 또한 인권감수성, 인권이해교육은 지역의 활동가들이 담당할 수 있지만 보다 전문성이 요구되는 직무기반 인권교육의 강사는 더 섭외하기 어렵다고 밝혔다. 교육담당자들은 이러한 전문적인 인권강사의 풀을 조성하고 자격논란이 야기되지 않도록 인증하거나 재교육 등 역량을 지속해서 강화하는 역할을 인권위에 요청하고 있다.

인권교육을 연 1회 연례행사처럼 진행하는 지자체에서는 교육참여자의 호응과 참여도를 고려하여 전국적으로 유명도가 있는 사회 저명인사를 섭외하려고 한다. 그러나 인권의 지역화라는 측면에서 지역의 상황을 잘 파악하고 지역 현안을 다룰 수 있는 강사의 확보는 매우 중요한 과제이다. 지자체에서 인권강사 양성과정을 시행하고 있기도 하지만, 여전히 지역에서 다양한 인권주제별로 심화된 교육까지 전문성을 담보할 수 있는 강사진을 확보하는 것은 여전히 어렵다. 또한 새로운 강사진을 발굴하지 못한다면 특정인이 굳어지어 계속 반복적인 교육을 하게 되는 문제도 발생한다고 지적하였다.

✓ **주제별 인권교육 강사 풀을 알지 못함**

만약에 예를 들어서 그 당시에 성적인 이슈가 가장 크다면 그것에 대해서, 어떨 때는 갑질 문제에 대해서, 어떤 공무원한테 어떤 시민이 인권침해 심하게 당해서 문제가 커졌다면 거기에 대해서, 아니면 전반적인 인권의 중요성이 강조되어야 한다면 거기에 대해서 또 얘기할 수 있는 사람, 이런 풀이 갖춰졌으면 좋겠어요. 근데 저희가 지금 모르니까 국가인권위원회에 얘기할 수밖에 없거든요. (광역지자체 8)

✓ **쟁점 강의에 맞는 강사 섭외 어려움**

주제와 관련했었을 때는 저는 21년도 계획 세웠을 때 가장 이슈가 되는 주제들을 뽑아가지고 일단 했거든요. 그러기 때문에 거기에 맞는 강사를 섭외하는 게 쉽지 않았어요. 강사 섭외가 제일 어려웠죠. 다른 지자체에서 이 분들과 강연을 했던 사람들에게 연락해서 어땠는지 물어보고 연락처 얻어내고, 다른 지자체 인권교육 담당자한테 그냥 다짜고짜 연락했죠. (광역지자체 5)

✓ **인권교육 강사의 자격 논란 문제**

인권 교육 관련해 인증제나 이런 것들이 없잖아요. 강사들 관련해 가지고 이런 부분들 때문에 강사 모집을 했을 때 이 사람이 진짜 자격이 있는지, 없는지 이런 부분들이 항상 논란이 돼요. 인증이나 이런 자격증이 있는 건 아니잖아요? 이런 것들이 좀 문제가 있더라고요. 여성쪽에서는 인증받고 갱신하시는 분들이 계속 활동을 하시고. 그분들에게 딱 정해져서 그걸 듣게 되잖아요? (광역지자체 9)

✓ **직무기반 인권교육의 강사 부족**

직무에 관해서는 이제 저희 같은 경우에는 그냥 일반적인 것이 아니라 조사 권고 하에 이런 식으로

하시는 분들의 그게 엄청 필요해요. 그게 직무성이 굉장히 높아져요. 업무와 적극적으로 관련있는 교육을 하려면, 사실 이렇게 사례를 조사하고 화해 권고하고, 이런 걸 하는 조사원들이 강사로 뛸 수 있는 사람이 있어서 추천해 주면 정말 좋긴 좋아요. 그럴 수 있는 사람들이 만약에 인권위나 이런 데에서 있다면 해 줬으면 좋겠어요. 일반 시민단체나 이런 데에서 오시는 분들의 이야기하고는 업무하고는 별로 도움이 안 돼요. 어찌 보면 활동으로 유명한 사람은 그냥 일반적으로 이야기하는 사람하고 똑같아져버려요. (광역지자체 13)

✓ **지역의 인권강사 풀 부족**

저희도 주로 이제 지역 활동가 분들만 모시고, 이제 큰 행사라든지 그런 경우가 있을 때는 서울쪽에서 모시려고 하는데, 생각보다 인적풀이 많지가 않아서 상당히 그게 애로사항이 있습니다. 강사님들을 모시는 게. (광역지자체 11)

지방이어서 더 많이 힘들어요. 왜냐하면 저희 같은 경우에는 프리랜서로 살아가거나 활동하기가 너무 힘들어요. 보조를 받는 모든 기관들이 다 듣게 되거든요. 저희는 어린이집 뿐만 아니라 장애아동 센터니 뭐 이런 데들도 다 듣게 돼 있어요. 그런 센터도 다요. 해당되는 기관들은 너무 많은데 이 사람들 다 들을 수 있는 강사들은 부족하죠. (광역지자체 5)

지역 내 인권전문가 분들이 아주 뭐 많은 것 같지는 않아요. 특히 인권강사로 활동하는 사람은, 인권위원회 강사 풀을 보면 여성이나 성인지나 그런 쪽, 아동 쪽 복지 쪽으로는 강사풀이 있는데 인권 전반에 관한 부분이나 요즘 새롭게 나오는 환경과 인권, 인권경영 그런 쪽들은 강사풀이 조금 적지 않나 생각이 들더라구요. 그래서 강사 섭외하는데 조금은 뭐 어려움을 겪었죠. (광역지자체 7)

✓ **시 인권위원회의 강의 돌려막기**

우리 시 인권위원회한테 가면 맨날 똑같은 사람만 하죠. 모 교수 아니면 본인이 하시든가. 있어요. 세 명이서 돌려막기. 포럼이든 뭐든. 작년에도 또 그 교수님이 오신 거예요. 하지만 이게 조금 너무 고착화되는 문제가 있어요. 인권도 다양성이 있잖아요? 전문성이 또 있잖아요? 좀 새로운 사람에게 듣기도 하고 그래야 좀 되는데. 저도 너무 저희가 못 찾은 건지 없어서 그런 건지는 잘 모르겠는데 좀 새로운 사람들을 조금 좀 발굴했으면 좋겠어요. 만약에 우리가 1년 동안 횟수를 늘려서 대면교육을 했는데 작년에 왔던 강사 또 오고 들어왔는데 대번에 알잖아요? (광역지자체 8)

3) 코로나19의 대응 방안 ; 비대면 온라인 교육의 전면 등장

2020년부터 지금까지 광역지자체 교육담당자가 인권교육의 기획과 운영에서 직면햇던 가장 큰 어려움은 코로나 19의 확산이라고 말해도 과언은 아니다. 코로나19의 대응에 대해 분석한 결과, 코로나 19의 범유행으로 사회적 거리두기 정책이 실시되면서 2020년에 계획되었던 대규모 집합교육이 축소되거나 변경되면서 다양한 비대면 인권교육을 모색하고 시행해야 하는 상황을 맞았고, 비대면 교육에서의 어려움과 장점이 교차하는 경험을 했다. 임시가 아니라 인권교육의 한 방식으로서 비대면 온라인 교육을 어떻게 모색해야 하는지 고민하며 인권위의 역할을 강조하였다.

〈표 70〉 분석결과 3 _ 코로나 19의 대응방안

코로나 19의 대응 방안	개방코딩 결과
1) 대규모 집합교육의 축소와 취소	코로나19로 대규모 집합교육을 소규모로 진행 코로나19로 교육계획을 세우기 더 어려웠음
2) 비대면 교육의 모색과 시도	코로나19로 비대면 교육을 해야 하는 상황 영상제작하여 교육원에 탑재 공무원 영상강의 시스템 활용하여 특강 촬영 후 송출 인권보호관 사례중심 강의 영상 촬영 및 배포 내부행정시스템 인권콘텐츠 강제노출 방식 유튜브 채널을 이용한 교육 영상 제작과 송출
3) 비대면 교육의 어려움	비용이 많이 들어 일회성으로 생각함 피로도가 높아 줌교육은 선호되지 않음 인터넷 환경의 접근제한점과 불안정 문제 동영상 재생의 기술적 문제 비대면이어서 집중도 저하됨 강의동영상을 오랫동안 게시하기 어려움 인권콘텐츠 확보의 어려움 지자체 오픈 동영상이 제한되어 있음 동영상 교육의 인정시간이 너무 적음
4) 비대면 교육의 장점	접근성과 편의성, 자발성 높고 다시보기도 가능 매우 높은 조회수와 참여자 수 누계 소수 인원으로 하는 줌은 효과 있음 온라인이어서 편함 임팩트있는 메시지 전달
5) 온라인 교육에서 인권위 역할	교육과정의 영상 제작 및 배포 영상자료의 공유와 활용방안 제시 한달에 한번 유튜브 동영상 방영

(1) 대규모 집합교육의 축소와 취소

코로나19의 확산으로 많은 인권교육 담당자가 2020년 사전에 계획되었던 대규모 집합교육을 축소하거나 취소해야 했던 어려움을 겪었다. 앞서 현황에서 분석한 바와 같이 2020년은 2019년을 기점으로 인권교육이 더욱 확산되는 중요한 시기로 많은 대면교육이 계획되어 있었다.

인권교육은 특히 현장에서의 대면교육을 중시했기 때문에 상당양의 계획이 취소되거나 축소되었다. 문제는 이러한 상황이 언제 종결되는지 예측하기 어려웠기 때문에 이러한 비상상황에 맞추어 수정계획안을 만들기도 어려웠고, 2021년의 인권교육계획 수립하는 데에도 크게 어려움을 겪었던 것으로 나타났다. 이러한 어려운 상황에 소규모로 축소하여 대면교육을 진행하면서 코로나19에도 인권교육은 지속되어야 한다는 것을 인식시켜주고자 노력하였다

✓ **코로나19로 대규모 집합교육을 소규모로 진행**

인원은 작년이 좀 줄어들어 가지고. 코로나 때문에.. 넓은데서 했어요, 아무래도 그 교육 집중도라든지 그런 게 집합 교육이 훨씬 나니까. 강사의 소통 과정도 그렇고. 대신 인원을 확 줄여가지고 원래 기존에는 200명 내외로 했다가 한 40명 내외로 인원을 대폭 축소해서 했습니다. (광역지자체 15)

현장교육보다는 온라인 교육이 효과가 덜할 것이라고 생각해요. 그렇다고 하면 소규모라도 대면교육을 해야 한다고 봐요 저는. 어차피 계속되는 코로나도 아니고 코로나라고 해도 일정 인원은 대면교육 해야 한다고 생각해요 (광역지자체 14)

집합 교육을 코로나 때문에 이렇게 소규모로 하는 것은 '모든 사람들이 인권교육은 해야 되는구나.'라고 생각하도록 해야 하니까... 성과 지표가 아니더라도. 이게 제일 중요한 거라 계속 인식을 시켜주기 위해서 해야 되는 거죠. 코로나라고 해서 교육을 못하게 하는 건 아니고 적정한 인원수에 대한 규정만 있을 뿐이니. 그거에 맞춰서 계속 진행하려고 하는 거예요. (광역지자체 15)

✓ **코로나19로 계획을 세우기 더 어려웠음**

특별히 계획을 세우기가 어려웠고, 작년에는 코로나로 인해서 더 계획을 세우기 어려웠고, 19년 계획 보셨겠지만 찾아가는 인권교육이라고 해서 구청에 가서 시민과 공무원 대상으로 해서 인권교육도 하고 했었는데 못했어요. (광역지자체 7)

(2) 비대면 교육의 모색과 시도

비대면 교육은 앞으로도 계속 해야하는 교육 방식이 되었음을 인식하고, 교육담당자들이 모색한 비대면 교육은 다양했다. 현황자료를 살펴보면 비대면 화상 회의 시스템으로 실시간 온라인상으로 인권교육을 시행하는 방식이 많았는데, 면접조사에서는 영상회의 시사례 중심으로 영상을 제작하여 자가학습을 할 수 있도록 교육원에 탑재하는 방식도 있었고, 특강 강의를 촬영하여 영상회의시스템으로 송출하는 방식, 교육 영상을 제작해서 유투브 채널에 업로딩하는 방식, 짧은 인권콘텐츠를 만들어 내부행정시스템 로그인할 때 지속적으로 노출하게 하는 방식 등 더 다양한 교육 방식으로 이루어졌음을 알 수 있었다.

✓ **코로나19로 비대면 교육을 해야 하는 상황**

우리는 사실 대면교육을 했으면 해요. 저는 대면교육이 더 효과 있다고 생각해요. 하지만 코로나가 어떻게 전개되느냐에 따라서 비대면 교육을 또 해야 하는 상황이어서... 인권교육은 올해만 교육을 하는 게 아니라 계속 해야 될 일들이니까, 이제 비대면도 고려해야죠. (광역지자체 1)

✓ **영상 제작하여 교육원에 탑재**

저는 이제 코로나 2년차이기 때문에 더 이상 교육이라는 영역에서 코로나 핑계 대고 이런 걸 안한다던가 그러면 안된다고 생각하고, 1년 차에 그런 과정 경험이 있었다고 한다면 그런 부분을 감안해서 교육계획을 수립했어야 된다고 봅니다. 올해 같은 경우는 그걸 감안해서 교육을 했어요. 주로 비대면 중심으로. 우리 도 시스템에 자가학습이라고 있어서 공무원들 들으라고 하고, 자체 컨텐츠 개발도 영상제작을 해서 교육원에 탑재했어요. (광역지자체 14)

✓ **인권보호관의 사례중심 강의 영상 제작과 배포**

작년 같은 경우에는 저희 이제 인권보호관님이 직접 교육 영상을 한 30분 정도를 찍어서 시군에 다 배포했어요. 시군에서도 코로나 상황이기 때문에 대면하기가 어려워 아침 조회 시간이라든지 이럴 때 활용해서 지속적으로 강의를 틀어달라고 시군에도 요청을 한 상황이 있었고요. 올해도 저희가 지금 예산이 많지는 않지만 인권교육 강의를 계절별로 찍으려고요. 하반기에 만들어서 또 우리 시군에도 다 배포할 계획으로 지금 있거든요. 코로나 시국이다 보니까 좀 딱딱하지 않게 인권교육을 현장 사례 중심의 동영상 인권교육 교재를 만들어서 배포하려고 합니다. 앞으로도 현장의 사례 위주로 본인들이 직접 느낄 수 있는 좀 교재를 만들어서 계속 배포해 나갈 계획으로 좀 있습니다.(광역지자체 11)

✓ **내부행정시스템에 인권콘텐츠 강제노출 방식**

내부 행정 시스템에서 아이디를 치고 들어가서 활성화시키면 첫 화면에 화면이 뜨고 그걸 이행하지 않으면 넘어가지 않는. 그게 한 1-2분 정도 되거든요. 정적 시간에 강제로 노출되는 거예요. 그걸 통해 인식, 감수성을 더 높이는 계기가 되는 거죠. 각각의 영역에서 운용되고 있는 사례가 있더라구요. 그걸 끌어온 거죠. 이게 지금 코로나이기 때문에 교육은 할 수 없고, 조례 사항에 4시간 이수하도록 되어 있어요. 이건 1주일에 한 번, 24번이 노출되는 거죠, 24번을 보면 2시간을 이수하는 것으로 되어 있기 때문에 조례상에 나와 있는 의무 시간을 달성하는 거죠. 나머지 2시간은 별도 컨텐츠를 활용할 수도 있고 또는 나머지는 대면교육을 통해서 할 수도 있고, 그런 흐름을 잡은 거예요. (광역지자체 13)

✓ **공무원 영상강의 시스템 활용하여 특강 촬영 후 송출**

작년에는 코로나 상황 때문에 어려워서 그냥 특강 형식의 강의로 2번 하는 것으로 하고. 온라인으로 했죠. 줌으로 한 것은 아니고 공무원 영상강의 시스템 활용해서 했습니다. 촬영해서 송출하는 방식.(광역지자체 7)

✓ **유튜브 채널을 이용한 교육 영상 제작과 송출**

우리가 교육영상을 두 개 만들어놨어요. 경찰청이랑 같이 해서. (교육 자료를 만들어서) 수시로 노출될 수 있게. 유튜브로 홍보도 하고 있고, 작년에 포럼 할 때 유튜브 채널을 활용했고, 자체 교육 교재 제작을 하고, 이런 식으로 경찰청이랑 해서 인권영화를 만들었죠. (광역지자체 14)

(3) 비대면 교육의 어려움

자체 인트라넷을 이용한 실시간 화상회의 방식, 실시간 강의 송출 방식, 동영상 탑재 방식 등 다양하게 이루어진 비대면 교육에 대한 장단점이 논의되기 시작했다. 교육담당자들은 비대면 온라인 교육을 위해서는 안정된 인터넷 환경이 제공되어야 하지만 화면이 끊기거나 서버가 다운되는 등 기술적으로 불안정한 시스템 문제가 야기되며, 데이터 등 디지털 환경의 주요 자원들이 모든 사람에게 공평하게 배분되어 있지 않아서 온라인 교육 자체에 대한 접근권이 제한되는 중대한 문제점을 지적하였다.

동영상을 활용하여 교육하고자 할 때, 인권위로부터 인권콘텐츠를 확보하기가 쉽지 않았으며, 특히 지방의 공무원 교육에 탑재되는 동영상이 몇 가지로만 제한되어 있어서 적절한 수준의 교육을 진행하기 어려웠고, 또한 동영상을 시청하고 교육으로 인정받는 시수가 차수가 많은 동영상에 비해 매우 적어서 문제였다고 지적하였다.

2021년 국가인권위의 온라인 교육 커리큘럼을 보면 세계인권선언, 인권의 이해 등이 세분화되어 제시되어 있는데, 하나의 큰 주제 아래 15차시가 기본으로 설정되어 있다. 인권 개념 일반에 대한 교육을 요청하는 광역지자체 담당자가 있었는데 의무교육이 많은 상황에서 15차시의 교육을 추가적으로 듣는 건 부담일 수밖에 없다.

줌 화상교육은 교육시간에 맞추어 교육 시간 동안 화면을 켜두어야 출석을 인정받도록 하는 등 시간적, 공간적 압박이 있어서 공무원들은 부담감이 커 선호하지 않는 것으로 나타났다. 또한 비대면이어서 많은 참여자가 있는데, 집중력은 30명 정도만 되어도 흐트러진다고 평가하였다. 대학에 비해서 줌 활용도가 낮고 자체 인트라넷을 활용하는 경우가 많았다.

강의를 촬영하거나 인권영상을 만들어서 직접 유튜브나 영상시스템으로 송출하는 방식의 경우는 제작비가 많이 소요되어 지속하기 어렵다고 하였다. 특히 저작권의 문제도 있고 또 내용상 문제가 되는 요소가 영상에 포함되지 않도록 편집에 유의해야 하는 점 등이 부담되며, 악성 댓글이 달리거나 영상의 일부가 악의적으로 재가공 될 가능성이 있어 비용을 많이 들여 제작했지만 오랫동안 게시하기는 어려운 점이 있다고 밝혔다.

비대면 교육이 앞으로 더욱 강조되어 주요한 인권교육의 방식이 되기 때문에 인권교육이 목표로 하는 성과를 어떻게 달성할 것인지, 어느 정도 달성할 수 있는지 검토하고 논의하는 작업이 필요하지만 아직은 집중도의 문제만이 이야기되고 있는 실정이다.

✓ **인터넷 환경의 접근제한점과 불안정 문제**

줌으로 하게 되면 행정망으로 이용할 수가 없어요. 그렇게 되면 일반적인 것으로 해야 되는데 휴대전화 데이터 문제도 있고, 모든 사람들이 공평하게 들을 수 있는 방법은 아니더라고요. (광역지자체 5)

저희 내부 통신망 pc 영상 회의로만 하게 된다면 너무 버벅거리고 서버 다운되고 막 그렇게 해가지고 또 사실상 듣지를 못해 버리고 막 그러니까. 그러한 문제점이 있어요. (광역지자체 5)

✓ **동영상 재생의 기술적 문제**

콘텐츠도 콘텐츠지만 기계적인 문제도 좀 많아요. 중간에 끊기고 화면이 안 화면 안 나오고, 나갔다 다시 들어오면 첫 번째 진도로 가 있고. 짜증 나서 못 듣겠다고. 이게 그게 물리적인 이게 되게 중요하거든요. (광역지자체 8)

✓ **인권콘텐츠 확보의 어려움**

국가 인권위원회에서는 영상물을 구하기가, 저희가 받는게 쉽지 않아요. 성폭력은 영상을 알아서 보라고 하고, 자료 구하기가 더 쉽고 용이했던 것으로 기억해요. 저희가 그렇게 자료 같은 거 구하기 쉽고 그러면 하기 편할 것 같은데, 여기는 공무원이 사이트에 일일이 가입해서 일일이 개별적으로 들어야 된다고 얘기해서... 모아놓고서 틀어주고 싶은데 쉽지가 않았던 것 같아요. (광역지자체1)

✓ **지자체 오픈 동영상 교육이 제한되어 있음.**

왜 지자체에 오픈하는 거는 제일 재미없고 제일 시간 작고. 내가 인재개발원에 물어봤거든요. 무슨 기준이냐니까, 우리에게는 알려주지 않았지만, 자체 기준에 따라서 했다는 거예요. 다 풀든가... 교육하는 기관 홈페이지는 되게 많아요. 그 많은 홈페이지를 직접 잘 안 들어가요. 어디로 가냐면 인재개발원에서 사이버 온라인 교육, 대부분 다 거기를 통해서 다른 교육을 듣거든요. 거기 딱 지금 세 개밖에 없으니까 그 3개만 듣는 거지. 그거 세 개도 한번 듣잖아요. 안 듣게 돼요. 다른 교육들 좀 오픈해 주든가. 새로운 거 개발을 해서 주든가. 이유는 모르겠어요. 다 오픈을 못한 이유는 뭐 있겠죠. (광역지자체 8)

✓ **동영상 교육의 인정시간 너무 적음**

재미가 없는 거는 용서할 수 있지만 재미보다 더한 게 시간을 너무 작게 줘요. 나는 그래서 인권의 이해 이거 1시간 40분 주거든요. 그래서 한 2시간짜리 교육인 줄 알았거든요. 스무 챕터예요. 20차신데 한 차시가 보통 30분~40분 사이잖아요. 그러면 실제로 10시간 넘게 들었는데 시간을 1시간 40분을 주는 거예요. 그 바쁜 와중에 1시간 40분 주면 힘 빠지거든요. 저도 좀 처음에는 되게 화나더라고요. 그런 말도 안 되는 교육은. 그나마 사회복지의 이해가 조금 많이 다섯 시간 줘요. 주는 기준도 모르겠어요. 들으라고 했는데 10시간 들었는데...(광역지자체 8)

✓ **피로도가 높은 줌교육은 선호되지 않음**

(줌교육)별로 안 좋아해요. 직원들이 제일 싫어해요.진짜 피로도가 높아요. 왜냐하면 집합 교육을 이렇게 보면 되잖아요. 줌은 내가 일단 기계를 켜야 되고 계속 화면 집중해야 되잖아요. 직원들이 요즘에 집에서 줌 교육하는데 요즘엔 또 몇 분 안에 없으면은 교육을 수료 안 시켜주고 그런 것도 있거든요. 왜냐하면 자리 뜨면 안 되잖아요? 너무 힘들다고. 안 가는 건 좋은데 교육장까지 안 가는 건 좋은데, 줌 회의는 어쩔 수 없는데 굳이 교육을 그렇게 하는 거에 대해서는 더 안 할 것 같아요. 우리도 줌 뭐 보라고 하거든요. 안 봐요내 담당 아니면은. 근데 전혀 일반 직원들한테 줌으로 하라고 하면은 별로 안 좋아할 것 같아요. 그 시간대에 맞추고 뭐 힘들고. 그게 현실적으로는 좀 그렇습니다..(광역지자체 8)

✓ **비대면이어서 집중도 저하됨**

이제 너무 숫자가 많아지면 사실은 의미가 없고 그렇더라고요. 근데 제가 봤을 때는 제가 전에 있던 부서에서도 관련 교육을 줌 영상 화상 교육을 해봤는데, 거기도 한 20명 내외였는데도 잘 집중이 안 되는 경우가 있더라고요. 근데 제가 봤을 때 맥시멈 30명이 넘어가면 화상 교육은 어렵지 않나. 영상 교육은 이제 화면상으로만 보이는 거니까 아무래도 집중력이 떨어질 수도 있죠. (광역지자체 11)

✓ **비용이 많이 들어서 일회성으로 생각함**

일단 일회성으로 생각했어요. 왜냐하면은 제작 비용이 너무 많이 들어요. 촬영하고 편집하고 하는 제작 비용들이. 그리고 또 이것이 올리는 건데 또 저희 내부만 보는 게 아니라 유튜브에다 올리다 보니까 이 공개하는 내용들에서 내용 부적절한 것들 혹시라도 실수하는 부분들이 있잖아요? 그건 다 편집을 해야 돼요. 그래서 제작비용 자체가 한 회에 180만 원이 들어가요. 150만 원씩. 그러기 때문에 다음번에 또 조금 더 나아진다면 사실 공무원 인권교육은 온라인으로 추진할 수는 없겠다라는 생각이 들어요. 이 비용이 너무 많이 들어서. (광역지자체 5)

✓ **강의동영상을 오랫동안 게시하기 어려움**

내용들을 강의에서 이렇게 얘기했던 내용들이 그대로 써져 있고, 어느 것들이 인상 깊었다라고 말을 하시는 분들도 있고. 전반적으로 만족도는 높아요. 근데 단지 좀 강의들을 오랫동안 개시할 수가 없었죠. 여성 이런 부분들을 하면은 강사분들 너무 이렇게 힘들어 하시고. 인터넷 글들이 나쁘게 이렇게 편집돼서 막 돌아다녀 버리고. 유튜브 같은 경우에는. 재가공이 너무 많이 와서 그런 점이 문제가 있었어요. (광역지자체 5)

(4) 비대면 교육의 장점

비대면 교육의 장점도 함께 제시되었는데, 비대면 원격교육이 갖는 가장 큰 장점은 접근성과 편의성에 있으며, 다시보기, 반복재생이 가능하다는 점이다. 교육담당자 역시 이러한 비대면 교육의 장점과 함께 수 백명의 인원이 장소의 한계없이 한번에 접속하여 인권교육 콘텐츠를 스트리밍할 수 있다는 점이 큰 이점으로 여겼다.

따라서 높은 조회수와 참여자 수는 오프라인 교육에서 늘 동원의 문제가 있었던 점과 비교했을 때 강력한 강점이며, 온라인이 더 많은 사람들에게 인권교육을 확장할 수 있는 가능성을 가진 것을 높이 평가하였다. 현황보고에서도 집합교육을 온라인교육으로 대체했을 때 인권교육 이수율이 더 높아졌다.

자체 인트라넷을 이용한 실시간 화상회의 방식, 실시간 강의 송출 방식, 동영상 탑재 방식 등 다양하게 이루어진 비대면 교육에 대한 장단점이 논의되기 시작했다. 교육담당자들은 비대면 온라인 교육을 위해서는 안정된 인터넷 환경이 제공되어야 하지만 화면이 끊기거나 서버가 다운되는 등 기술적으로 불안정한 시스템 문제가 야기되며, 데이터 등 디지털 환경의 주요 자원들이 모든 사람에게 공평하게 배분되어 있지 않아서 온라인 교육 자체에 대한 접근권이 제한되는 중대한 문제점을 지적하였다.

시공간에 구애를 받지 않는 점, 적극적인 참여를 전제하지 않고 시청만 해도 가능한 점 등은 교육참여자에게 편안한 교육이었다는 피드백으로 받았으며, 짧은 동영상을 반복적으로 보게 되면 임팩트 있는 메시지가 전달될 수 있다는 의견을 피력하기도 하였다.

그러나 이렇게 많은 사람에게 인권콘텐츠가 가서 닿을 수 있는 비대면 교육이 장점이 실제 인권교육이 목표로 하고 있는 바를 이루어내고 있는지는 여전히 논쟁적이다. 앞으로 비대면 교육이 차지하는 비율은 계속 높아질 것으로 예상되는데, 이 교육의 장점을 어떻게 살릴 것인지, 장점과 함께 교육의 성과, 인권교육으로 인한 변화를 어떻게 도모할 수 있을지 지속적인 모니터링과 평가와 함께 논의를 해나가야 한다.

✓ **접근성과 편의성, 자발성이 높고 다시보기 가능**

유튜브 방송하면, 저희 공직자 아카데미가 실시간 스트리밍에 400명~500명씩 들어요. 출퇴근 시간도 괜찮을 거 같아요. 상시 학습시간 인정하는 것과 관계없이 듣는 거를 보면 사람들이 자발적으로 참여하고, 한 시간이나 한 시간 반 동안 분명히 뭔가 얻었을 거라고 생각이 들거든요. 이전에는 비대면이 낯선데 지금은 굉장히 익숙해져 있기 때문에 그것도 굉장히 큰 효과를 받아가지 않을까..."(광역지자체 12)

유튜브 방영이니까 출퇴근 시간도 괜찮고요. 상시 학습시간 인정하는 것과 관계없이 듣는 거를 보면 사람들이 자발적으로 참여하고, 한 시간이나 한 시간 반 동안 분명히 뭔가 얻었을 거라고 생각이 들거든요. 이전에는 비대면이 낯선데 지금은 굉장히 익숙해져 있기 때문에 그것도 굉장히 큰 효과를 받아가지 않을까...(광역지자체 12)

✓ **매우 높은 조회수와 참여자 수 누계**

오프라인 행사가 행정에서는 동원 문제가 핵심이 되죠. 오프라인은 비용과 예산 측면에서 세팅에 돈이 많이 들어요. 시간 접근성도 고려해야 하고 할 게 많은데 동영상을 했을 때 편의성, 접근성, 다시보기가 가능하잖아요. 온라인 참여는 시청 이후 가독성이 더 높기도 하더라구요. 조회 수와 참여자 수 누계를 비교해 보면 200% 이상 높아졌어요. 온라인으로 가는 큰 흐름을 인정할 수밖에 없죠. (중략) 온라인 교육에 맞는 교육환경을 만드는 게 필요하죠. 그게 필요한 흐름인 것 같아요. 오프라인이 하지 못했던 부분은 온라인이 더 갖춰질 수 있지 않을까 싶어요. (광역지자체 14)

✓ **온라인이어서 편함**

근데 전반적인 만족도는 온라인으로 해서 편했다라는 것이 좀 많긴 많았어요. 내년도에는 그래도 이제 좀 집중도를 위해서는 오프라인으로 돌아가야 되지 않을까라는 생각이 들어요. (광역지자체 5)

✓ **임펙트있는 메시지 전달**

자가학습시스템도 강제적일 수 있지만 짧은 시간에 이펙트 있는 영상물이든 메시지를 줌으로써 잠깐이나마 한번 다시 생각해볼 수 있는 그런 부분. 아마 효과는 제가 볼 때는 한 시간은 좀 과하고 어느 정도 시간 정도의, 1분이지만 효과는 그 이상이라고 생각해요. (광역지자체 14)

✓ **소수 인원으로 하는 줌은 효과가 있음**

이제 줌으로도 교육을 제공, 이제 보통 영상으로 했는데 저희 산하 기관 쪽에서 줌으로 교육을 하기도 한 적도 있거든요. 근데 그것도 이제 교육이라는 게 이제 그것도 나름대로 효과는 있는 것 같습니다. 숫자만 그렇게 많지 않다면, 30명 내외 정도면 줌으로 하는 교육도 충분히 효과가 있다고 보입니다. (광역지자체 11)

(5) 온라인 교육에서 인권위의 역할

인권교육의 환경이 급격하게 대면에서 비대면교육으로 전환되면서 각 광역지자체에서 인권콘텐츠를 확보하는 작업이 여의치 않았다. 동영상 교육을 권고했지만 기존의 영상자료는 업데이트되지 않은 것이 많았고, 그 중에서도 지역 공무원 개발원에 탑재된 것도 몇 가지가 되지 않았기 때문에 적절한 영상자료를 확보하는 것이 시급했다.

인권콘텐츠는 국가인권위가 지속적으로 개발해왔기 때문에 활용하고자 하였으나, 이 자료에 대한 접근성이나 활용성이 떨어진다는 문제제기가 많았다. 교육담당자는 인권콘텐트가 더욱 중요한 온라인 교육에서 국가인권위가 여러 가지 중층적으로 인권교육을 체계화했을 때 기본교육, 의무교육 등을 영상으로 제작하여 체계적으로 배포하고 그 활용방안을 함께 제공하는 역할을 해줄 것을 요청하였다.

교육담당자들은 국가인권위가 생성한 최근의 자료들이 잘 공유되고 있지 않다며, 광역지자체에서 활용가능하도록 하는 방안이 필요하다고 강조하며, 코로나 상황에서는 온라인 인권 콘텐츠가 더욱 필요하기 때문에 한달에 한번 영상을 찍어서 유튜부 방영을 해도 효과가 클 것이라는 제언을 함께 하기도 하였다.

✓ **교육과정을 영상으로 제작, 배포**

코로나 상황에서는 국가인권위에서 교육과정을 영상 등으로 제작해서 시도에 배포해주어 공무원교육에 지원하는 것이 필요합니다. (중략) 향후에 각종 신규자 교육, 다음으로 각 직급별로 역량교육에서 인권에 대한 교육을 기본교육, 심화교육 이런 거를 의무적으로 받을 수 있도록 교육프로그램을 체계적으로 제공해야 해요. 그런 교육프로그램을 영상 등으로 제공해 주었으면 합니다. (광역지자체 2)

✓ **영상 자료의 공유와 활용방안 제시**

기본 콘텐츠들은 좀 생성해내고 또 생성해낸 것들을 공유를 안해요. 홈페이지에 들어가면 있긴 하겠지만 '이렇게 활용하라'라고 안내들이 좀 돼야 되는데.. 이번에도 콘텐츠를 만들었는데 그냥 메일로만 주더라고요. 그걸 어떻게 활용하라는 건지, 어떻게 활용해야 할 수 있는지도 잘 안 알려주고 그냥 메일로만 주셨는데, 주신 것도 제대로 공유도 안되고. 우리가 찾아가지 않아도 담당자는 알수 있게끔 공유해주면 좋겠어요. 기본적인 콘텐츠들을 만들어 공유해주고, 그걸 잘 이해할 수 있는 것도 만들어 주셨으면 좋겠어요. (광역지자체 12)

✓ **인권위 자료가 우리 손에 닿지 않음**

국가인권위원회에 캠페인도 하고 하는데 늘 홈페이지에만 들어가야지만 알 수 있는 안타까움이 있어요. 적어도 1-2년 동안은 혐오, 차별과 관련된 많은 토론과 자료집도 엄청 많이 만들었는데 우리 손에 닿는 거는 아무것도 없고... (광역지자체 12)

✓ **한달에 한번 유튜브 동영상 방영**

주제별로 한 달에 하나씩만 국가인권위원회에서 이렇게 유튜브 방영을 해줘도 저희는 안내하면 출퇴근 시간도 괜찮을 것 같아요. 다 요즘은 다 들으면서 가니까. 저희 300~400명씩 듣는다니깐요? 상시 학습 시간이 인정하는 것과 관계도 없이 듣는 거를 보면 사람들이 자발적으로 참여하는거죠. 한 시간이나 한 시간 반 속에서 분명히 뭔가 얻었을 거라고 있다고 생각이 들거든요. 현장에서 토론하는 것도 중요하지만 그렇게 교육하는 것도 괜찮을 것 같다는 생각은 들어요. 이전에는 비대면으로 하면 낯선데 지금은 굉장히 익숙해져 있기 때문에 그것도 굉장히 큰 효과가 있을 것 같아요. (광역지자체 10)

4) 인권교육의 성과

인권교육에 대한 성과가 무엇이었는지 질문했을 때, 교육담당자는 인권교육을 통해 공무원들이 불편함을 인식, 축적할 수 있게 되었고, 용납할 수 없는 언행의 최소 기준이 마련되었다고 평가하였다. 그리고 내부 토론이 이루어지는 창구가 마련되었으며, 인권관점에서 조직문화와 업무를 검토하는 역량이 강화되었다고 짚었다.

〈표 71〉 분석결과 4 _ 인권교육의 성과

인권교육의 성과	개방코딩 결과
1) 불편함의 축적과 최소 기준 마련	예민함과 불편함에 대한 축적 최소한 '그런' 발언은 용납되지 않는 환경
2) 내부 토론장과 말할 수 있는 창구	내부 토론의 활성화 인권침해에 대해 말할 기회가 생김
3) 인권관점에서 조직문화와 업무 검토	잘못된 조직문화를 인지함. 인권관점에서 업무 검토 이상적으로 성과를 당장 내기는 어려움 인권사업으로 외연화되는 성과

(1) 불편함의 축적과 최소 기준 마련

인권교육의 성과 중의 하나는 공무원의 인권 의식이 성장했다는 것이다. 인권교육으로 일상에서 접하게 되는 예민함, 불편함이 인식되고 축적되면서 최소 용납할 수 없는 언행에 대한 기준이 생겼다고 밝혔다. 교육담당자들은 인권교육의 성과를 명확히 측정해서 가시화하기는 어려운 특성을 가지고 있지만, 오랫동안 인권교육이 시행되면서 공무원들이 차별적인 언행, 혐오가 반영된 단어와 댓글 등에 대해서 비판적으로 사고하기 시작했다고 평가하면서 이러한 변화가 의미있는 성과로 말했다.

✓ **예민함과 불편함에 대한 축적**

공무원들에게 불편함이라는 것이 조금 축적돼 가고 있는 것 같아요. 예민함. 불편함. 워낙 이제 오랫동안 그런 교육들을 들어와서 그런지 불편함만 계속 쌓이세요. 그래서 최소한 그런 것들에 대해서 말을 안 해야겠구나. 그래서 이 말을 안 해야겠구나 말하는 것도 말 안 해야지. 그런 것들은 말하지는 않으세요. 친한 사이에서는 말할 수가 있죠. 그게 의식이 바뀌었다라고는 생각은 하지 않아요. 근데 불편한 거 내가 이런 것들을 하면 안 되겠다라는 불편함과 예민함은 자꾸 이렇게 학습돼 가고 있는 것 같아요. (광역지자체 5)

✓ **최소한 '그런' 발언은 용납되지 않는 환경**

그 사람이 사고가 바뀌지는 않지만, 최소한 그것을 말을 하고 말을 해서 용납되는 환경을 만들지 않는 것 같아요. 이제 이게 민원인들에게도 그렇고. 우리들 내부에서도 그러고. 옛날 같으면 좀 거칠었어요. 근데 표현을 하는 것을 용납하지 않는 환경으로 많이 바뀐 것 같아요 -. 중요한 시그널이죠. 그러니까 저는 효과는 있는 것 같아요. 인권교육이. 성과물이 있냐 도움이 되냐, 막상 설문조사를 하면 인권교육이 도움이 안 된다고 평가 많이 하시지만, 정작 "없앨까요?" 하면은 "아니 그건 아니고". 라고 하죠. 최근 2년, 1년 내에 그런 식으로 좀 많이 변했어요. 오랫동안 해온 거에 대한 성과물이 이거라고 생각해요. (광역지자체 5)

최소한 그런 얘기는 안 하죠. 여기에서는. 아, 이런 말도 무서워서 못하겠네. 이런 식의 단어들은 제지하는 사람들도 많고. 이런 거는 위험해요. 이런 식으로 제지하는 사람들도 많고. 이건 보이거나 성과물로 나오거나 하는 건 아니지만 분위기가 그런 식으로 좀 많이 바뀌었다라는 생각이 들어요. 최근 몇 년 사이에. "무서워서 이런 것도 말 못하겠네"라고 막 글들이 막 올라왔었는데 이런 댓글들에서도 바로 반박하는 글들이 막 달려요. (광역지자체 5)

(2) 내부 공론장의 활성화와 말할 수 있는 창구

인권교육의 또 다른 성과로는 수직적인 위계문화와 의견표명에 대한 자기검열이 강한 조직에서 점차 인권과 관련된 이슈에 대해 함께 의견을 나누고 토론하는 내부 공론장이 만들어지고 있다는 것이다. 논쟁적인 이슈를 토론하면서 자발적으로 인권에 대한 생각을 공유하며 성찰하는 과정을 만들고 있다는 점이 인권교육의 중요한 효과라는 것이다.

내부적인 공론장을 경험하면서 예전에는 인권침해를 당하더라도 말하지 못하고 덮을 수 밖에 없는 조직문화였지만 이제는 말할 창구도 있고, 인권침해 요소에 대해 문제제기할 수 있는 힘을 갖추었다. 인권조직과 함께 인권침해 구제기구인 인권보호관이 일터에 있고 정기적으로 인권교육이 시행되는 기본 체계가 안정화되면 일상의 경험과 교육의 경험이 시너지를 낼 수 있음을 보여준다.

말할 힘과 함께 말할 창구가 있다는 것은 공무원의 사회에서 새로운 변화의 시작이며, 현재 '조심의 감수성'과 '신고'라는 차차원의 변화이지만, 이를 깊이있는 인권담론을 구성하고 확산하

는 계기가 되도록 인권교육의 철학적 토대를 심화해나가야 한다.

✓ **내부 토론의 활성화**

일반분들은 진짜 무슨 만화를 만들어놓고 교육을 했다고 하냐고 하는데 이런 과정에 속에서 저희 내부적으로 토론방이 있어요. 내부자끼리.. 거기서 이 카툰, 올린 게시물에 대한 이견들이 긍정적인 부분과 반대되는 의견들이 계속 부딪히면서 의견을 나누더라구요. 그 자체가 저는 효과라고 생각해요. 긍정적이구나. 예를 들면 인권에 대한 용어 부분이었나요? "여군 여직원" 그런 호칭적인 부분에서 인권적 측면에서 맞냐 틀리냐 계속 얘기가 됐었는데 결국은 긍정적인 부분에서 자연히.. 그 부분에 대해서 인권 부서에서 공식적인 의견을 내라는 그런 얘기까지 나왔지만 가만히 지켜보면서 스스로 자리를 잡아가는 그 과정에서 한번 다시 생각해보는 그런 부분이 있지 않나 싶어요. 그게 효과였다고 스스로 생각을 하는 거죠. (광역지자체 14)

저희 자체 내부망이 있기 때문에 내부망에서 그런 게 토론 및 이슈가 되고 있어요. 만약에 내가 어떤 혐오를 받았다면 내부망 등에 자유롭게 올려서 많이 보고 있어요. 그런 걸 통해서 "서로 조심해야겠다. 저거 하지 말아야겠다, 거기에 대해서 나는 달리 생각한다" 등 같이 토론장이 생겨요(광역지자체 2)

✓ **인권침해에 대해 말할 기회가 생김**

예전부터 많았는데 덮어두고 있었던 것이죠. 말해봤자 알아주지도 않고, 창구도 없고, 말할 기회도 없었고요. 이젠 당연히 말해야 되는 거고, 말함으로써 완전히 없어지지는 않겠지만 인권침해 요소가 조심하게 되고 경각심을 가져 줄어들 수 있다고 봐요. 경각심으로 가해자들이 없는 인권을 만들어야 하잖아요. 피해자는 당연히 생길 수밖에 없는데 가해자를 줄여나가는 인권, 가해하는 분들이 가해인 줄도 모르고 당연한 거라고 생각하는 부분을 바꾸어 가는 거죠. 그 전에는 알아도 굳이 안 바꾸는 거죠. '왜? 내가 편하게 사는데 왜?' 그런 거죠. 여기도 당분간 상담과 신고가 많아질 거예요. 민원이 많이 생기겠지. 하소연이라도 할 때가 있어야죠. (광역지자체 4)

(3) 인권관점에서 업무와 조직문화 검토

공무원 인권교육의 목표는 인권관점에서 조직문화를 검토하고 업무를 수행할 수 있는 역량을 갖추는 것이다. 이러한 변화가 조금씩 일어나고 있다고 밝히고 있다. 인권관점에서 업무를 수행하는 것이 당장 가능한 이상적인 구조가 아니어서 때때로 가시적인 성과로 나타나지는 않지만, 관점의 변화로 큰 틀에서의 기획의 달라지고 여러 사업에서 서로 영향력을 주고 받으며 포착가능한 변화를 만들어내는 경험도 하는 것으로 나타났다.

✓ **잘못된 조직문화를 인지함.**

인권이 계속 중시가 되고 있다 보니까 내부적으로도 이렇게 조직 문화나 이런 게 계속 변화되는 게 있고요. 또 인권 교육을 하면은 적어도 사람들이 이러한 인권 부분도 좀 주의를 해야 되고 예를 들어서 아까 말씀하신 위계적인 문화랄지 아니면 성적인 문화랄지 이런 좀 잘못된 문화가 있잖아요. 그것도 조심해야 되는 걸 알고, 또 인지를 하시니까...인지만 해도 다들 업무 처리할 때, 조심하시면

되니까 교육의 효과는 충분히 있다고 생각합니다. (광역지자체 11)

✓ **인권관점에서 업무 검토**

각자 자기가 맡은 업무를 하다가 자치법규를 만들 때 문구 하나 더 보게 되고, 정책 사업을 수행할 때도 한 번 정도 인권 침해나 차별을 하지 않는지 등을 검토하게 되겠죠. 저희는 충분히 성공했다고 봅니다.(광역지자체 2)

✓ **이상적으로 성과를 당장 내기는 어려움**

성과일 텐데 그 성과를 당장 내는 건 굉장히 어려울 것 같아요. 그걸 하면서도 되게 그 속에서도 반발하는 사람도 되게 많거든요. 예를 들면 이동권 관련된 얘기가 나오면, 사회적 자본. 하여튼 얘기하면 또 공무원 관점에서 그렇게 되면 예산이 투입되는데 그거를 어떻게 할 거냐. 그렇게 돼버리면 답이 없는 게, “이동권과 관련해서 저상 버스 다 하려면 예산 어떻게 할 거냐?” 이런 부분은 굉장히 답을 지금 당장 해결할 수 있는 부분들이 아니잖아요? 그럴 때 막히더라고요. 분위기도 쌀랑해지고. 너무 이상적인 얘기들이니까. (광역지자체 10)

✓ **인권사업으로 외연화되는 성과**

큰 틀의 기획... 인권 마을에서의 예를 들면 이런 거죠. 인권 마을에서 하루에 한 번 활동했던 것들인데, 마을 활동에서 사람들이 마을 길들을 직접 인권길로 만들어가는거죠. 직접 장애인들하고 다 같이 걸어보고 위험한 건 사진 찍고, 불편한 것을 확인해서 도로과에 요청하는거죠. 그러면 조금 더 좋아지고...이쪽 분야, 저쪽 분야가 딱 직접 연결되기 어려웠는데, 활동하다 보니 어느 정도의 영향력을 서로에게 미치는거죠. (광역지자체 5)

5) 인권교육의 개선과 강화

광역지자체 교육담당자가 제시하는 인권교육의 개선과 강화방안은 인권교육이 지역 현안에 대한 이해과 실천으로 지역의 변화를 가져오는 교육이어야 하며, 체계화된 교육방식과 교육내용으로 공식적인 전달체계를 통해 이루어지는 교육으로 강화되어야 한다는 것이다. 이를 위해서 공무원 교육과정에 편제되어 통합적으로 이루어져야 한다고 강조하며, 수준높은 인권교육으로 발전하기 위해서는 인권강사의 역량강화가 우선 과제이고, 동시에 의무화된 인권교육이지만 평가와 인센티브를 통해 교육 참여 수준을 적극적으로 높일 수 있어야 한다고 제안하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 72〉 분석결과 5 _ 인권교육의 개선과 강화

인권교육 개선방안	개방코딩 결과
1) 인권교육의 개선 방향 : 지역의 변화를 가져오는 교육	지역의 현안에 대한 인권교육 현실적이고 구체적인 행동지침을 주는 인권교육 토론을 통해 실천으로 이어지는 인권교육
2) 전달체계 내 인권교육 : 체계화된 교육방식과 교육내용	인권교육 전달체계가 중요 기본교육과 세부분야교육의 복합구성 각 부서교육의 기본교육으로서 인권교육 명확한 커리큘럼이 있는 인권교육 기존 의무교육과 통합된 인권교육 도민에게 확장되는 인권교육
3) 공무원 교육과정 편제 : '공무원 되기'의 과정으로	공무원 교육과정 중 의무교육으로 간부승진시험 과목으로 간부공무원 중심 인권교육 중간관리자 인권교육
4) 직무기반 인권교육 방안 : 기본 전제와 예시 직무	전 분야가 인권행정이 되어야 함 도시 시설 부문과 등록 및 허가 업무 주거권 관련 업무 인사부서와 감사부서 특별사법경찰관 피해계층이 있는 복지파트와 정책기획 파트 민원인 대상 업무와 사회복지 업무 인권담당부서 공사, 공기업 등
5) 인권강사 역량강화와 인센티브 전략 : 교육자와 참여자 지원	맞춤형 교육을 위한 콘텐츠와 강사 양성 전문기관이 담당하는 강사단 양성과 역량개발 강사의 역량강화 지원 검증된 강사 풀을 위한 이력관리 부서(장) 평가 항목에 포함 강의 기회나 해외연수 등 인센티브 제공 인권학습모임이나 인권연구단체에 인센티브 제공

(1) 인권교육의 개선방향 ; 지역의 변화를 가져오는 교육

면접 참여자들은 '인권의 지역화'의 측면에서 인권교육이 개선되고 강화되어야 한다는 입장을 나타냈다. 즉 지역에서 제기되는 인권 현안을 이해하고 이를 해결할 수 있도록 현실적이고 구체적인 행동지침을 도출해낼 수 있는 교육, 토론을 통해 실천으로 이어져 지역의 변화를 가져올 수 있는 인권교육으로 나아가기를 원했다.

특히 농업에 종사하는 이주노동자의 인권문제는 지역 주민의 삶과 밀착되어 있어서 기본적인 의식변화 없이는 해결의 실마리를 얻기 어렵다. 그러나 전통적인 가치관과 오랫동안 유지되어온

생활방식이 있는 농촌사회에서 인종차별과 노동권 등의 인권 이슈를 어떻게 풀어나갈 수 있을지 농촌사회의 변화를 포착하고 있는 공무원에게 어려운 과업이다. 이러한 과제를 인권의 관점으로 모색하여 지역의 변화를 만들 수 있는 역량을 갖출 수 있도록 인권교육을 요청하였다.

✓ **지역의 현안에 대한 인권교육**

현안과 관련된 거는 인권위에서 알아서 할 수가 없죠. 그러면 그런 것들이 지역에서 각 지자체에서 좀 기획을 해서 만들어 나가야 된다고 보는 거예요. 그거는 다른 외부에서 할 수 없기 때문에 가장 고민을 많이 했던 거 그 지역에서 그 네트워크들과 함께 풀어가는 그게 중요할 것 같고. (광역지자체 10)

농촌 지역이 많다 보니까 이주 노동자들이 많죠. 농업농촌에 종사하는 이주 노동자가 엄청 많거든요. 인구 대비 비율로 따지면 상당한 거죠. 엄청 중요한 게, 그분들이 없으면 결국에는 그 지역은 침체가 되는 거거든요. 일할 사람이 없어서요. 지금 대규모로 요새 기업농지로 되어 있잖아요. 거기는 그분들 없으면 아예 운영을 못한대요. 왜냐하면 힘들어서 한국 사람이 와서 일하려고 하지는 않는대요. 축사 이런 데도 마찬가지고. 거기 터미널 가면 다른 나라 온 것 같아요. 원체 인구가 적은 지역에 비율이 높다 보니 더 그게 눈에 띄는 거예요. 여러 가지 고민이 많이 듭니다. 그러니까 이거를 인식의 변화도 이끌어야 되고. 왜냐하면 여러 가지 문제가 있잖아요? 인종차별 문제부터... 여러 가지 문제를, 어떻게 인권적인 감수성을 높여야 되냐라는 과제가 있죠. (광역지자체 14)

✓ **현실적이고 구체적인 행동지침을 주는 인권교육**

"이 사람들이 원치 않는 것들을 하게 됐다. 이런 것들을, 소통 창구를 이렇게 한다든가, 이런 것들은 간부들에게 위험하다. 이런 것들을 하지 마라." 그런 것들로 우리가 알 수 우리가 경험하고 있는 내용들로요. 인권이라고 생각하지 않았던 것들을 교육으로 할 수 있도록 그렇게 교육이 만들어져야 한다고 생각이 들어요. 그동안 인권위에서 나왔던 교육들 보면 인권들을 좀 약간 포괄적이에요. 나랑 관련 없고, 지식적으로 연관이 있어 보이지는 않아요. (광역지자체 5)

제가 하나 들은 게 세계인권선언. 관련 일반 교수들은 인권선언이 1870년대부터 시작해가지고, 1차 대전 때 해가지고.. 관심 없거든요? 직원들이 인정시간이 길어서 신청할 거예요. 근데 관심 없어요. 진짜 차라리 내가 인권침해를 당했을 때, "어떻게 해야될 것이냐?"아니면 공무원 인권침해 당했을 때 "이렇게 하면 또 인권침해라고 고발당할 수 있다". 차라리 이런 얘기들이, 현실적인 교육 내용이 훨씬 좋고. '인권침해를 예방하기 위한 행정' 이런 식으로 조금 제목부터가 조금 구체적이면서 내가 이걸 정말 들었을 때 뭔가 효과가 있겠다라는 게 좋겠어요. (광역지자체 8)

✓ **토론을 통해 실천으로 이어지는 인권교육**

현안을 가지고 토론하고 변화를 이끄는 교육들이 좀 필요한 것 같아요. 기본이 다 갖춰진 이후에 좀 가능한 얘기잖아요? 어느 정도 수준이 되면은 그 인권관점에서 바라보게 될 테니까. 그래서 지역에서 인권 문제들을 가지고 어떻게 해결할 건지, 실천을 이끌어가는 교육이요. 문제를 발굴하고 얘기하고 변화시키는 이런 교육이 필요하다고 생각해요. 교육만 듣는 게 아니라,'내가 이걸로 뭔가 할 수 있구나' 이렇게. (광역지자체 10)

(2) 전달체계 내 인권교육 ; 체계화된 교육방식과 교육내용

인권교육이 공공영역에서 모든 공무원들에게 제공되어야 하고, 지자체의 인권부서가 그 역할을 담당하고 있으므로, 광역지자체 교육담당자들은 일종의 인권교육 전달체계가 기본적으로 갖추어졌다고 보고, 인권교육이 더욱 체계화된 교육방식과 교육내용으로 시행되어야 한다고 강조하였다.

행정조직 안에서도 기본적인 인권이해교육과 각 부서의 업무와 관련된 직무기반 인권교육이 중층적으로 이루어질 수 있도록 기본교육과 세부교육을 나누고 관련된 부서교육과 역할분담을 하는 것이 필요하다는 것이다. 또한 분명한 커리큘럼이 있기를 원했다. 어떤 내용을 교육할 것인지 교육담당자의 권한이 아니라 체계화된 교육과정안에서 교육계획을 할 수 있기를 요청했다.

교육담당자는 앞서 분석된 바와 같이 2년도 채 되지 않은 업무 경험으로 공무원과 도민, 시민이 모두 포함된 지역공동체의 인권교육을 계획을 수립해고 시행해야 하는데 인권교육의 범위는 너무 넓고 다뤄야 하는 인권이슈는 논쟁적이고 무거운 것이 현실이다. 따라서 자신이 하는 역할과 업무가 명확히 규정되어 있고 추진해야 하는 교육 내용과 방법도 체계화된 가이드라인 안에서 수행하길 원했다.

공무원에게 의무화된 교육이 많고, 의무화된 교육은 또 비슷하게 겹쳐있어서 교육참여자들로부터 통합해달라는 요청을 많이 받고 있으며, 또한 교육을 추진하는 담당자도 중첩된 교육들속에서 인권교육을 어떻게 위치지을지 어려움을 겪는 것으로 보인다. 각각의 법에서 규정된 4대 폭력예방교육과 아동,노인, 장애인 등 분야별로 각각의 부서에서 필수로 이수해야할 교육들과 인권교육의 2가지 차원, 기본적인 인권이해교육과 직무기반 인권교육을 어떻게 배치해야 할지, 어떻게 통합할 수 있는 지는 각각 교육을 규정하고 있는 개별법의 논의가 함께 이루어져야 해서 쉽지 않은 문제이다.

그리고 공무원 교육 뿐만 아니라 도민/시민의 인권교육으로도 나아가야 한다고 제시하기도 했는데, 분명한 것은 이러한 논의가 인권교육의 전반적인 체계, 전달체계라고 명명하든 인권교육 네트워트라고 명명하든 인권과 관련한 여러 주체들간의 관계와 역할분담에 관한 문제제기인 것은 분명해 보인다.

✓ **인권교육 전달체계가 중요**

적어도 중심을 잡고 해야 될 것들을 인권위원회에서 뭔가 소스들을 한 달에 한 번씩이라든지, 전달체계가 있으니까 내려주고 할 수 있도록 이렇게 해야 되는데 다 따로 하고 있으니까. 저는 인권교육도 전달체계가 정말 중요한 것 같아요. (광역지자체 12)

✓ **기본 교육과 세부분야 교육의 복합 구성**

체계상 가장 기본적인 일반적인 인권 내용들을 쭉 하고 그 다음 인권 분야별로 여성인권, 아동인권, 장애인 인권, 노인인권 그 다음 청소년, 청년 이런 식으로 세부적인 인권교육이 있으면, 행정업무체계에서 인권의 중요성이 강조되지 않을까 생각을 가지게 되더라구요.(광역지자체 7)

✓ **각 부서 교육의 기본교육으로서 인권교육**

인권교육이 장애인 인권교육, 여성인권, 성폭력 예방교육 등 굉장히 넓어요. 그건 각 부서에서 하거든요. 저희 인권팀에서는 인권의 기본 교육 정도를 잡고 각 부서에서 분야별로 세분화해서 해요.(중략) 저희입장에서는 세계인권선언이라든지 인권의 어떤 기준이 뭔지에 대한 기본 교육을 저희가 해야 될 것 같은 생각이 들어요. 인권교육의 카테고리를 다 묶어야죠. 여기에 기본 교육이 있고 분담을 이렇게.. 그건 저희가 정리를 해서 알아봐야 될 것 같아요. (광역지자체 12)

✓ **명확한 커리큘럼이 있는 인권교육**

공무원들도 마찬가지지만은, 일반인들도 들어야 되는 교육들이 너무 많아요. 의무 교육들이 이미 기본적으로 의무적으로 들어야 되는 교육이 10시간이 넘어가 버리고, 10시간이 뭐예요. 거의 한 20~30시간씩 되어 버리니까. 그렇다면 인권교육 꼭 들어야 된다면 커리큘럼을 전반적으로 짜서, 차라리 위에서 그런 식으로 내려오는 것이 좀 낫지 않을까라는 생각이 들어요. 평등이나 이런 것 같은 경우에는 위에서 정확하게 커리큘럼이 정해져서 내려온단 말이에요. (광역지자체 5)

✓ **기존 의무교육과 통합된 인권교육**

공무원들은 성희롱 성폭력 4대 예방 교육을 들어야 되잖아요. 그리고 부서에 따라서는 아동 인권교육 들어야 되고, 별도로 그걸 요새는 장애 인식 개선 교육도 들어야 되고, 이게 포괄적으로 인권교육이잖아요? 비슷한 교육을 계속 많이 듣는다고 생각을 하세요. 그래서 안 했으면 좋겠다라는 의견이 더 많죠. 이 비슷한 교육을 좀 이렇게 한 번에 통합해달라는 의견이 훨씬 많아요. 장애인권 교육은 노인장애인과에서 우리한테 요청이 들어온 거예요. 자기들이 별도로 하기도 힘드니 인권 교육할 때 몇 꼭지로 넣어서 두 시간을 하니. 보통 이 주제를 30-40분에 하니 해달라 이렇게 부탁을 해가지고...일단은 교육이 너무 많다라고 생각하고 공무원분들이 교육을 들어야 된다는 거에 대한 부담이 커요. (광역지자체 15)

✓ **도민에게 확장되는 인권교육**

저는 지금 우리가 손을 못 대고 있는 부분이 도민 인권교육이거든요. 도민을 해야 하는데 민간 쪽에서는 공무원 인식부터 바뀌어야 한다, 공무원에 집중되어 있더라구요. 과연 그럴까요? 저는 공무원은 어느 정도는 다 매년 의무교육을 통해서 어느 정도 수준이 올라와 있다고 생각을 해요. (중략) 너무 요 안에서 공무원을 대상으로 한 교육이 아직은 만족할 단계는 아니지만 한 단계 올라가서, 넘어가서 좀 더 주위로 눈을 돌려야 하지 않을까 해서 말씀을 드리는 거예요."(광역지자체 13)

(3) 공무원 교육과정으로의 편제 ; '공무원 되기'의 과정으로

교육담당자들은 인권교육이 지금처럼 별도로 진행하기 보다는 공무원 교육과정 안으로 편제되어야 한다고 강조했다. 첫 임용되는 공무원들 대상으로 신규자 과정 교육이 진행되는데 그 과정

중에 한 부분이 되어 모든 공무원들이 교육을 의무적으로 이수하도록 해야 하고, 간부승진 시험 과목과 승진교육에 포함을 시키는 등 적극적으로 인권교육이 '공무원되기' 과정으로 시행되어야 한다고 의견을 피력하였다.

또한 상대적으로 많은 권한을 가지고 업무의 전체적인 방향을 제시하고, 부서원들과의 위계적 관계를 고려했을 때 간부들 대상 공무원 교육에는 반드시 인권교육이 포함되어야 하며, 중간관리자, 실무자 교육에도 인권교육이 필요하다는 의견이 있었다.

공무원이 되어 가는 과정에서 신규자로서, 승급자로서, 어떤 업무의 실무자로서, 직무를 수행하기 위해 반드시 이수해야 할 교육과정으로 제도화되어야 현재의 분절적인 인권교육을 개선할 수 있다고 인식하였다.

✓ **공무원 교육 과정의 한 부분으로**

저는 인권을 딱 구분해서 인권과목을 가르치는 것보다 하나의 교육 과정 속에 한 부분으로 들어가야 되지 않겠나 생각해요. 신규자 과정에서 인권교육처럼 프로그램 상에 한 부분이 들어가서 '오늘 이 시간에 인권에 대해 다뤄봅시다' 그렇게 가볍게 이런 게 있구나 하면 이제 한 번씩 인권을 듣게 되는 거죠. 반면에 '인권과목 들으러 오세요' 하면 따분해 하죠.(광역지자체 2)

✓ **공무원 교육과정 중의 의무교육으로**

과정에 의무교육으로 넣을 거라니까요. 계획은. 신규공무원 교육과정에도 인권교육을 반드시 넣어야, 일상적으로 넣어야 된다는 것이지. 신규자 뿐만 아니고 별도의 전문교육들이 많잖아요. 인재개발원이 뭐 신규자 교육만 하는 게 아니라 교양교육도 하고 전문교육도 하니까 그런 과정에 2-3시간 정도 넣어서 지겹도록 넣어야 하는 것이지. 그래야 몸이 체득이 되지. (광역지자체1)

✓ **간부승진시험의 과목으로**

간부승진시험에 과목을 넣는 부분이 가장 효율적이에요. 인재개발원 같은 곳에 프로그램을 넣어줘서 거기 가서 일주일이고 교육을 받을 수 있도록. 5급이나 4급으로 승진을 하려면 직무역량평가를 하거든요. 거기에도 좀 포함시켜야 될 것 같아요.(광역지자체 12)

✓ **간부 중심 인권교육**

부서장의 지위에서의 어떤 역할 부분이 있기 때문에 그 부분들은 별도로 강조를 하기 위해서 별도로 분리하는 부분이고 나머지 부분도 직급으로 나눌 필요는 없다고 봐요. 부서장급 이상 정도만 이렇게 구분해서 하는 것이 필요해요. (광역지자체 14)

실질적으로는 전부 받으면 좋겠지만 못 받을 수도 있어서 우선은 간부 공무원이 더 받도록 하자고 해서 진행을 했습니다. 교양위주는 아니고 현실 위주의 직장 내 문화라든가 이런 교육을 했어요. (광역지자체 15)

✓ **중간관리자와 실무자 인권교육**

인권을 지켜줄 사람이 시 안에서도 필요한데 그분들은 중간관리자였겠다는 생각이 들어서 인권 리더, 인권 옹호자, 어떤 명칭이 될지는 모르겠지만 중간관리자 교육을 해야겠다 생각을 했어요. (중략) 중간관리자가 중요한데 그걸 어떻게 엮어낼지는 아직까지 좀 고민이고 조심스러운 부분이 있어요. 그 공직 안에서 교육 흐름이 깨지지 않게끔 유지하면서 가야 하는 그런 고민.(광역지자체 12)

(4) 직무기반 인권교육 방안 ; 기본 전제와 예시 직무

직무 기반 인권교육에 대한 인식을 분석한 결과, 광역지자체 교육담당자들은 기본 전제로 모든 업무가 인권에 기반해야 하고 전 분야가 인권행정이 되어야 한다고 강조하였다. 다만 현재 인권감수성 교육이 주가 되고 있는 현실에서 직무기반 인권교육으로의 강화를 위해 실제적인 작업을 시작해야 하는데, 그때 정책적으로 우선 시작해야 할 지점으로서 직무를 예시했을 때, 도시시설 부문과 등록 및 허가 업무, 주거권 관련 업무, 인사부서와 감사부서, 특별사업경찰관, 복지와 정책기획 파트, 민원인 대상 업무와 사회복지 업무, 인권담당부서 등의 직무가 제시되었다.

✓ **전 분야가 인권행정이 되어야 함**

사실 공무원은 기본적으로 대 국민봉사를 하는 집단이잖아요. 어느 업무를 막론하고 인권이 기반이 되지 않아야 하는 업무가 없어요. (광역지자체 1)

나는 어떤 부서든지 다 중요하다고 보거든요. 다죠. 도민을 대상으로 하는 데잖아요. 시민을 대상으로 하니까. 어떤 부서든 인권 행정이라는 게 서류 작업이 아니라 결국 그걸 바라보는 가치와 시각이거든요. 토목 분야든 농업 분야든. 어느 분야에서 다 다 필요하다고 봐요. 어느 분야에서 다 필요하다고 봐요. 어디에서 빠질 수가 없어요. 어차피 사업프로그램을 기획하면서 어느 시각을 두고서 기획하느냐가 중요한 거라. (광역지자체 14)

사회복지뿐만 아니고 전체적으로 인권이 반영돼야 하지 않을까 생각을 해요. 예를 들면 건축물과 관련된 건축 부서에도 이제 다 필요하거든요. 도시와 인권 이런 식으로 주제를 정한다든지 안전과 인권 이런 것도, 재난 안전과 인권 이런 것들이 조금 더 확대해야 되지 않을까 생각이 들어요.” (광역지자체 15)

인권행정을 행정의 일부로서가 아니라 행정의 전부가 인권이 바탕이 되어야 하는 거죠.(광역지자체 11)

✓ **도시 시설 부문과 등록 및 허가 업무**

행정업무가 크게 하드웨어적 부분과 소프트웨어적 부분으로 구분될 수 있을 것 같은데, 인권이라고 하면 일반적으로 사회복지에만 국한된다고 생각하기 때문에 다른 업무를 맡고 있는 분들이 ‘내 업무가 왜 인권이랑 접목이 되느냐’라고 생각을 할 수가 있어요. 도민들이 느끼기에 가장 와 닿는 건 정책적인 부분보다 시설 즉 하드웨어적인 부분이어서 교육 중에 기획하고 있는 거는 시설직 분들, 토목이나 건축 부문 직원들 교육을 건축가이시면서 인권강사이신 분들을 초대하여 진행하려고 합니다. (광역지자체 4)

건설이나 도시계획이라든가, 사람들에게 뭔가를 만들어줘야 되거나 제공을 해야 하는 곳에서는 인권을 기반으로 해야 주민의 복지가 행복해지지 않을까요? (광역지자체 1)

허가 업무요. 건설 업무나 건축물 등록했을 때 이런 허가들이요. 단체 등록 업무도 좀 더 교육이 필요하죠. 왜냐하면 우리들이 정보를 받았을 때 이런 것들을 꼭 굳이 요구를 해야 되나... 하는 고민도 있고... 근데 권위도 같이 있어야 되면서 인권하고도 사실상 문제가 될 수 있어요.(광역지자체 5)

당연히 시군 기초자치단체에서 행해야 할 인허가라든가 사업이라는 규모라는 게 요 지역에 한정되어 있지만, 광역은 여러 개 지역이 합쳐져 있어서 규모가 큰 것이고, 파급력이 크죠. 실생활에서 부딪히는 것은 기초자치단체인 것이고 위로 올라갈수록 규모가 커지고 영향력이 커지고 하죠.(광역지자체 1)

✓ **주거권 관련 업무**

수도권은 주거권이 굉장히 중요한데, 2015년도인가요? 그때부터 주거권이라고 하는 법안이 만들어졌는데, 주거가 권리라고 하는 생각들을 공무원들도 시민들도 거의 못하고 있거든요. 지방으로 가면은 사실은 주거 문제가 그렇게 어렵지는 않을 텐데. 수도권은 건축하시는 분들이 주로 이제 있기 때문에 복지 차원이라는 것들을 거의 생각을 못하거든요. 그 밖에 있을 때 제가 주거권 관련된 아카데미를 했었는데 그때 좀 안 받아들여졌죠. 공무원들이 많이 왔는데 잘 안 받아들여졌죠. 직무 교육을 꼭 해야 된다고 하면 아직은 많이 확산되지 않은 분야가 주거권이라고 생각이 들고.(광역지자체 12)

✓ **인사부서와 감사부서**

인사 부서는 이제 노조 게시판이 자주 올라와요. 직원들이 자꾸 불만도 제기하고 그다음에 거기가 기본적으로 인사랑 징계위원회를 들고 있으니까 직원들이 부당해도 참을 수밖에 없는 그런 게 있죠. 감사 부서 같은 경우에는 거기도 막 이렇게 조사를 하다 보니까 그 과정에서 직원들하고 마찰도 많고. 사실은 조금 침해적인 것이 있긴 있다고 해요. 결과가 안 나오면 끝내야 하는데, 2주만 해야 되는데. 한 달 연장시키고... 제 그런 거를 인권 침해라는 걸 생각을 못할 수도 있다고 하더라고요. 그러니까 부서들 간에 할 때는 감사나 인사 부서는 무조건 들었으면 좋겠다고 생각을 해요.(광역지자체 8)

✓ **특별사법경찰관**

지자체 특별사법경찰관, 옛날에는 경찰이 했던 거 요즘 특사경이 해요. 식품이나 사회복지 보조금 주는 데, 원산지 이런 거 다 여기서 하거든요. 대부분 일반 시민을 대상으로 하는 수사다 보니까, "기분 나빴다", 좀 침해적인 게 좀 발생할 가능성이 있죠. 그런데 다행히 올해 같은 경우에는 이제 저희 특사경에서 자기들 인권침해 방지 예방 가이드라인을 만들었더라고요. 인권보호관 통해서 신고를 할 수 있는 제도가 생기니까요. 인권보호 수사지침이죠. 그게 생겼어요. 거기 보면은 교육을 받도록 돼 있어요. 지침에 무조건 인권 교육 받아야 된다고 되어 있으요. (광역지자체 8)

✓ **피해계층이 있는 복지파트와 정책기획 파트**

아무래도 시설이나 학대처럼 지금 사회적으로 문제가 되고 있는 피해 계층이 있는 그런 복지파트에 대해 필요하고, 다음으로 정책 파트에서도 필요합니다. 기획실 같은 정책파트에서도 기본적으로 인

권을 반영한 정책이 만들어질 수 있도록 인권교육이 필요하다고 생각이 듭니다. 기획조정실 안에 기획실, 성과 평가 업무들이 있고 법무담당관실 자치법규 부분도 있고 예산실도 있습니다. 그렇게 해서 예산 편성에 인권부분이 좀 반영될 수 있도록 노력을 하지 않겠나 생각합니다. 인권 부문에서 신규 사업을 하려고 하는데 신규 사업은 수용이 잘 안됩니다. 인권 의식이 있다면 적극적으로 검토하지 않을까 하는 생각도 있습니다. (광역지자체 3)

✓ **민원인 대상 업무와 사회복지 업무**

직무상 관련해서는 사실은 어떻게 보면 저희 내부 문제보다 외부 민원인들을 상대를 하거나, 아니면 우리 도 같은 경우는 이제 사회복지 수요가 많기 때문에, 그 사회복지 수요 담당하시는 공무원들이 직접 민원인들과 대면하시는 분들이 많기 때문에요. (광역지자체 11)

민원에서 a하고 b 입장을 같이 들어야 되는 사람들은 인권 문제에 대한 교육을 들었으면 하죠. 왜냐하면은 이게 스스로 판단을 내려야 되는데 인권적으로 내가 감수성이 없고 내가 그 인권에 대해서 전문성이 없으면, 잘못 판단할 수 있죠. 아동 학대라는 식의 이런 판단을 내려야 되는 사람들일수록 들으면은 좋겠다라는 생각이 들었어요. (광역지자체 5)

복지업무도 실은 인권가치를 중요하게 실현하는 직무잖아요? 복지를 하면서도 인권에 대해서 간과하는 부분도 참 많으신 것 같아요. 그래서 그런 분들에 대한 인권교육부터 할 필요가 있어요. (광역지자체 4)

✓ **인권담당부서**

자치법규나 인권영향평가까지 나아가려면 인권팀에서 그런 제도에 대해 알아야지 펼쳐나갈 수 있게 될 것 같아요. 인권팀부터 교육을 받았으면 좋겠네요.(광역지자체 4)

인권 담당 부서는 인권교육 말고 인권 업무 수행에 필요한 교육, 수행은 어떻게 해야 되나, 교육은 어떻게 시켜야 되느냐에 관한 교육이요. 예를 들면 인권보호관이 배치가 된다면 이걸 운영은 도대체 어떻게 해야 잘할 수 있는지, 이거를 어떻게 이용할 수 있는지, 그러니까 업무를 보는 데 있어서의 교육도 사실은 별로 없거든요. 인권 직무 교육이 좀 필요하죠. (광역지자체 8)

(5) 인권강사 역량 강화와 인센티브 전략 ; 교육자와 참여자 지원

교육담당자들은 인권교육의 질적으로 개선되기 위해서는 무엇보다 인권교육강사의 역량을 강화하고 교육 콘텐츠를 개발하는 것이 중요하다고 보았다. 인권정책기본법이 통과되어 인권교육이 법적 근거로 제도화된다면 현재보다 더 많은 인권교육을 필요로 하기 때문에 교육수요에 대응하기 위해서는 인권강사 양성이 시급하다고 인식하였다.

또한 강사단을 교육하는 것으로 그치는 것이 아니라 위촉과 지속적인 역량강화와 모니터까지 전 과정을 보다 전문적인 기관이 수행할 필요가 있다는 것이다. 지역의 인권교육 수준을 높이기 위해서 역량있는 강사의 풀을 구축하고 지속적으로 교육역량을 강화하는 방안은 지역에서 인권교육 기획과 운영을 지속적으로 가능하게 하는, 소위 인권교육의 선순환을 위해 필요한 중요한

과제로 제시되고 있다.

✓ **맞춤형 교육을 위한 콘텐츠개발과 강사 양성**

예방적 차원이서 인권교육을 바라보는 게 있고 교육을 통해 인권친화적 문화가 형성되는 것을 생각해 볼 수 있죠. 규범화-정책화-문화화-제도화라는 단계를 통섭적으로 병행되는 것으로 보는데, 인권친화적인 문화가 조성되려면 인식의 전환, 교육의 다양한 방식과 방법을 통해 진행되어야 합니다. 맞춤형 교육을 할 수 있는 콘텐츠와 강사 양성이 필요하다고 생각해요. 인프라 구축이 핵심요소입니다.(광역지자체 11)

✓ **전문기관이 담당하는 강사단 양성과 역량개발**

교육 부분의 체계를 구축해야 하겠다, 그래서 우선 강사단 양성을 해야겠다. 아마 기본법이 교육을 강조하기 때문에 그때 되면 교육대상이 엄청 확대되거든요. 그러면 교육수요를 우리가 받아내지 못해요. 서울에서 전문기관이 장기간 맡아서 하는 것처럼 그런 모델이 괜찮다고 보거든요. 강사 역량이 있는 단체에 위탁해서 강사를 양성하고 위촉하고 그리고 사후관리, 역량개발과 같이 그 안에서 교육 컨텐츠를 개발하고 모니터까지 일련의 전 과정을 전문기관에서 하는 거죠.(광역지자체 13)

✓ **인권강사 역량강화와 지원**

인권단체에서 활동하시는 분들 입장에서는 본인들이 강사로 활동하기를 원하셔서 자신들이 인권강사로 활동을 할 수 있다, 도에서 관리를 해 달라고 지금 계속 요구해요. 풀 구축이 사실은 제도권 내에서 같이 함께하고자 하는 어떤 시스템일 거예요. 하지만 우리가 강의 계획이 있다고 해서 검증되지 않은 어떤 그런 분들을 모셔서 할 수는 없거든요. 그래서 이제는 말하는 역량을 갖추라는 거죠. 역량 강화도 시켜주고 이런 게 필요하다라는 얘기죠. (광역지자체 14)

✓ **검증된 강사풀을 위한 이력 관리**

2년 동안 준비하면서 인권교육 받겠다는 수요처는 있는데 검증된 강사를 안내하는데 한계가 있고, 이력관리의 필요성, 중요성은 알고 있는데 자료를 객관화시켜서 업데이트할 수 있게, 공개해서 적절한 사람을 선택할 수 있도록 해야죠. 주제별, 콘텐츠별로 고르게 갈 수 있도록 인력 풀의 정보제공을 해주는 방향으로 하는 거죠. (광역지자체 11)

강사를 아예 등록을 인증했으면 홈페이지를 아예 운영을 하는 거예요. a부터 z까지의 강사, 어떤 강사 이름 다 있고 이 사람은 어디 분야 전문이고 뭐 이렇게.반응까지는 안 봐도 최근 3년 이내에 강의 실적이 몇 건 이런 식으로 하면은 대충 나오니까요. 그쪽이 있기 때문에 이거랑 똑같이 만들어서 해주면 좀 편할 것 같아요. (광역지자체 5)

교육담당자들은 인권교육이 개선되어야 하는 방향으로 교육참여자들의 교육참여 동기를 강화하고 증진할 수 있도록 인권교육 이수를 평가의 항목으로 넣거나 적극적 참여자에 대한 인센티브를 제공하는 방안이 필요하다고 보았다.

인권교육 이수여부를 개인의 업무 평가가 아닌 부서(장) 평가에 포함한 지자체의 경우 부서장의 적극적인 관심하에 인권교육 참여율이 높아졌다고 보고하였다. 평가 항목에 포함하는 방식이

강제성이 아니라, 인센티브로 이해할 수 있도록 인권교육 참여에 대한 인센티브 정책도 함께 강화할 필요가 있다.

인권에 대해 공무하고 연구하는 공무원과 혹은 인권업무 경험이 있고 지속적으로 역량강화를 하는 담당자에게 인증을 통해 강의 기회를 부여한다든가 해외 연수를 부여한다든가 동아리 학습 시간을 교육이수시간으로 인정한다든가 다양한 인센티브 전략이 필요하다고 제안하였다.

✓ **부서(장) 평가 항목에 포함**

권고를 하면 직원들이 바뻐서 우선순위에서 밀린다. 업무가 다 바쁘다 보니 날짜가 정해진 날짜에 교육을 받는 게 힘들 수가 있어요. 우선순위에 밀리는 것을 막으려면 부서평가를 하면 부서장의 연봉하고도 관련이 있거든요. 궁극적으로는. 그래서 항목으로 넣었더니 참여율이 높아졌죠. 부서장이 관심을 가지니까 많이 참여해라, 그런 방법을 동원해서 자꾸 이렇게 스며들게 해야죠. (광역지자체 1)

안 듣거나 그런 것들 제재할 수 있는 수단이 없어서. 부서장 평가로서 올라가는 거거든요. 그럼 부서장 평가하면 일반적으로 직원들은 다 듣게 되어 있으니까는. 부서장이 부서의 직원이 몇 퍼센트 이상 들어야 플러스 점수가 되는. 그런데 오히려 그게 더 강력하죠. 개인으로 안듣는 건 자기 맘이지만 부서장 평가는 다르죠. 그러니 BSC(성과관리)거나 이런 게 있으면 훨씬 더 수월하죠. 추진하는데. (광역지자체 5)

경직된 조직이다 보니 인권교육의 필요성을 직원들이 덜 체감하는 것 같아요. 동기부여를 할 필요는 있죠. 그래서 평가 항목에 올해 처음으로 넣긴 했어요. (중략) 항목으로 넣었더니 참여율이 높아졌죠. 그런 방법을 동원해서 자꾸 이렇게 스며들게 해야죠. 인권감수성을요. (광역지자체 1)

✓ **강의 기회나 해외연수 등 인센티브 제공**

인센티브를 주는 방안을 많이 마련하는 이게 가장 좋을 것 같아요. 그니까 진짜 열정이 있는 분들한테는 예를 들면 인재개발원 강사의 기회를 준다든지 시군구 우리 순회강연 때 강사로 그분들한테 인증을 인증서를 줘서 활용할 수 있는 방안도 필요할 것 같아요. (광역지자체 10)

연구단체 모임이 있어요. 그런 모임이 있는데 그분들에 대해서 무조건 다 학습 시간을 다 인정해주는 게 아니라, 연구단체 모임 마지막 연말에 그런 결과 발표를 해서 그 결과 발표가 우수한 단체 모임에 대해서 상시 학습 시간을 차등으로 감해주는 제도가 있거든요.. (광역지자체 11)

인권 동아리나 학습 모임을 하려고 할 때, 누군가의 에너지가 필요해요. 책임지고 나설 에너지. 지역 대학에서 같이 협력 사업을 하든지. 커리큘럼을 만들어서 인권교육 과정 2년 석사학위를 준다든지, 인권 관련 해외 연수를 간다든지... 코로나 전에는 해외 연수를 보내줬어요. 동아리 학습해서 성과가 좋거나, 인권담당자들 대상으로 인센티브로 연수 프로그램을 인권위가 만들어주면 좋겠어요. (광역지자체 10)

6) 인권교육 네트워크 현황과 대안

광역지자체 교육담당자가 인권교육 네트워크를 위한 다른 단위들로 언급하는 것은 기초지자체, 인권단체, 인권사무소를 포함한 국가인권위였다. 기초지자체와의 협업방식은 인권교육을 지원하고 독려하는 방식인데 제도화가 되어 있지 않아 협업의 한계를 경험하였으며, 인권단체와의 협업방식은 그 관계의 수준에 따라 인권 거버넌스의 가능성을 타진하는 것으로 나타났다. 국가인권위와의 협업 방식은 인권교육의 제도화에 대한 책임을 수행할 것과 인권교육의 전문성을 확보해주도록 요청하는 내용이 주를 이루었다. 이러한 주체들간의 역할분담을 통해 인권교육이 공공부문에서 체계적으로 전달할 수 있도록 해야 한다고 강조하였다.

〈표 73〉 분석결과 6 _ 인권교육 네트워크 현황과 대안

인권교육 네크워크 현황과 대안	개방코딩 결과
1) 기초지자체와의 협업 방식 : 지원과 독려의 한계	인권교육을 업무로 인식하지 않음 인권교육을 강제할 수 있는 근거가 없음 광역이 재정 매칭을 통해 시군 교육 독려함 기초지자체의 인권교육도 제도화되어야 함 광역이 주체적으로 이끌고 가야 하는 역할 협력라운드를 만들었지만 시너지는 없었음
2) 인권단체와의 협업 방식 : 인권 거버넌스의 가능성	민의 영역은 모든 업무의 기반 시민사회가 주도하는 아젠다를 행정으로 뒷받침 다자간 연결로 광역지자체의 확장된 네트워크 필요 협의체를 구성하여 다양한 사업을 함께 개진 지역 인권 실천 단위들이 연결되어 힘을 발휘함 시민단체랑 접촉하기가 부담스럽고 주저됨 단체들과 구체적인 네트워크가 없음 야단맞는 인권위와의 불편한 관계
3) 국가인권위원회에 기대하는 역할 : 제도화의 책임과 전문성	정부 합동평가나 예산 확보 평등법 추진과 위상 정립 필요 인권위가 통일된 인권교육체계의 제시 업무매뉴얼과 표준 콘텐츠 제작, 강사양성과 지원 공익광고나 모범사례 제시 콘텐츠 공유방식과 활용방안 제시 지자체 인권전담부서 담당자 전담교육과 지원 공동기구나 센터 설립, 국체행사 유치 등의 협업 지역 현황에 대한 도움 원함 인권사무소 인력보강 필요
4) 역할분담 방안 : 인권교육 전달체계의 체계화	각 체계마다 인권교육 대상을 나누어서 인권위는 기본교육 기획, 지자체는 현안교육 기획 광역은 교육 공급과 지원 역할

(1) 기초지자체와의 협업 방식 : 지원과 독려의 한계

앞서 인권교육 현황에서 광역지자체가 기초지자체 공무원을 인권교육의 범위에 포함하는 방식이 인권교육담당자 대상 직접 교육, 지역의 복지시설 및 시민 대상 인권교육을 위한 예산 지원, 그리고 지원은 없지만 실적보고 등을 통해 인권교육을 독려하는 것으로 크게 나누어진다. 이러한 방식에 따라 현재 기초지자체와의 관계가 설정되고 있는데, 아직 기초단위에서 인권업무 자체가 제도화되어 있지 않은 경우가 많기 때문에 광역지자체가 주로 인권교육을 지원하는 방식의 협력이 이루어지고 있다.

그러나 기초지자체의 인권교육을 지원하는 과정이 '독려' 차원이어서 광역과 기초가 공무원 인권교육의 목표를 함께 구성하고, 광역과 기초의 역할을 서로 협의하여 분담하는 방안을 모색하고 있지는 않은 것으로 나타났다. 광역지자체 업무담당자는 인권교육의 시행에서 기초단위 지자체의 공무원에게 인권교육을 실시하거나, 인권교육의 참여 범위를 확장하여 기초 단위에서 참석하도록 요청하는 과정에서 이에 대한 법적 근거가 없어 독려 차원에 머무는 것에 대한 한계를 토로하기도 하였다.

현재 일부 광역지자체가 기초지자체 단위에서 인권교육을 독려하기 위해 시행하고 있는 방안은 예산을 지원하는 것으로, 시군의 예산과 매칭하는 방식으로 지원하거나 한정된 예산을 공모방식으로 신청한 기초단위에 지원하는 방식인데, 광역지자체의 의지에 따라 지원의 범위나 지원의 유무도 달라진다. 이러한 한계를 넘어서기 위해서는 무엇보다 기초지자체 공무원 인권교육도 법적 근거를 가지고 제도화되어야 하며, 조례보다 '인권정책기본법' 으로 공무원 인권교육을 규정하는 것이 필요하다고 보았다. 또한 이렇게 제도화하는 과정에서 광역지자체가 주체적인 역할을 수행해야 한다고 인식하기도 하였다.

✓ **인권교육을 업무로 인식하지 않음**

제가 관련 교육이 있어서 시군에 한명이라도 와달라고 공문을 뿌렸는데 신청자가 없어요. 시군은 자기 업무인지도 모르고 있고, 일단은 아니라고 해요. (광역지자체 3)

✓ **기초지자체에 인권교육을 강제할 수 있는 근거가 없음**

정부에서 권한을 위임받지 않았는데 광역이 어떻게 시군에 강제를 할 수 있어요? 못하지.독립채산제인데. (중략) 지금은 도지사라고 해서 시장군수한테 강제할 수 있는 건 없어요. 말 안 들으면 끝이에요. (광역지자체 1)

자치구는 아무래도 거기는 단체장을 선거로 따로 뽑지 않습니까? 그런 것을 존중을 해줘야 하니까 저희가 아예 시군구에서 할 수 있는 거라면 요청을 하거나 하면 그쪽에서도 진지하게 받아주시기는 하지만, 저희가 무엇을 했을 때 무조건, 특히 인권교육에 대해서는 그쪽에서 무조건 따라야 하는 건 아니니까요 (광역지자체 7)

✓ **광역이 재정 매칭을 통해 시군 교육 독려함**

기초자치단체는 각각의 조례에 근거해서 교육하게 되어 있어요. 그런데 저희 같은 경우 예산을 광역의 도비를 매칭해서 시군에 교육을 하지만 자치단체 여건은 다 비슷해요. (중략) 시군 교육 독려인 거죠. 시군은 각각의 추진근거로 매칭하지 않아도 스스로 하면 되겠지만, 초기 단계에서 하지 못하는 부분이 있고, 추진 체계가 있으면 예산 지원을 통해 함께 하자는 그런 의미로 진행하는 거죠. 교육뿐만 아니라 다른 사업으로 확장시키는 과정에서 일부 예산을 지원해서. 1차적으로 교육 지원을 하고 필요하다고 하면 향후는 지원 공모사업 같은 게 있는데 공모사업이 자리를 잘 잡으면 시군에서 매칭을 통해서 하고 그러면 예산을 확대시키고 좀 판을 키워서 갈 수 있기 때문에 앞으로의 방향성으로 고려는 하고 있어요. (광역지자체 13)

✓ **기초지자체의 인권교육도 제도화되어야 함**

별 관심 없는 지자체장이면 해당 시군은 그냥 인권이 낮아지는 거죠. 제가 보면 어쩔 수 없이 표현이 좀 그렇지만 반강제적이어도 갖춰지면 거기서 일을 하게끔 되어 있어요. 왜냐하면 조직이 있으면 일을 해야 될 거 아니에요? 그러니까 각 시도의 차이가 있지만, 지금부터는 시스템이거든요. 시스템을 갖추는 게 중요해요. 인권정책기본법에 그런 거를 담으면 된다 이거죠. 그래서 각 시도나 시군구에 구축되어야 돼요. 이 법이 통과되면 따라올 거예요. 해당 법에 담으면 인위적이긴 하지만 시작이 되죠. 자율적으로 하기가 쉽지는 않아요. (광역지자체 2)

✓ **광역이 주체적으로 이끌고 가야 하는 입장**

시군 인권 조례 제정이라든지, 시군별 인권팀 신설 등을 도가 주체적으로 이끌고 같이 가야 되는 입장이잖아요? 인권조례가 제정된 곳도 23개 시군에서 세 곳에 불과하고, 이곳도 한 팀의 부속 업무로 구성되고 전담팀이 있는 곳은 없어요. 도가 자체적으로 기본을 다진 다음, 시군에도 전파를 해서 인권조례를 제정하고 위원회를 구성하고 교육을 하도록 서서히 자리 잡도록 하는 것이 광역지자체로서의 역할입니다. 서서히 수용되도록 교육부터 시작하자는 계획입니다. 그래야 나중에 인권 관련 업무를 주면 자기 업무로 인식하도록 하는 것이 필요합니다. (광역지자체 4)

✓ **협력라운드를 만들었지만 시너지는 없었음**

작년에 5개구 전체 모임을 시도해봤는데 쉽지 않더군요. 일단 인권위원회에서 움직여줘야 되는 작업이고, 공무원이 움직인다고 되는 게 아니고, 인권위원회의 민간위원들은 자기들끼리 움직이더군요. 시에서 모은다고 해서 되는 일은 아니라고 저는 판단하고 있습니다. (기초단위에서) 협력하고 싶은 분들이 함께하는 라운드를 만들어 이야기 나누면 하는 취지였는데, 생각보다 별로 시너지가 없었던 걸로 파악돼요. (광역지자체 9)

(2) 인권단체와의 협업 방식 : 인권 거버넌스의 가능성

인권의 가치를 행정 영역뿐만 아니라 지역의 시민이 함께 살아가는 공동체 안에서 실천하고 구현해고자 하는 목표를 위해서 민과 관이 함께 그 방안을 모색하며 민주적이고 상호적으로 열린 소통을 통해 추진하는 인권 거버넌스는 성취하고자 하는 목표인 동시에 인권이 보장되는 공동체를 만들어가는 방식이기도 하다.

공무원 인권교육에서 인권단체와의 협력은 우선 광역지자체 업무담당자의 인식에서부터 출발하지만, 사실 이 인식을 구성하는 토대는 인권단체 등을 포함한 지역 시민사회의 인권역량과 광역지자체의 인권행정역량, 그리고 이 둘 간의 상호적인 연관으로 만들어진다. 인권을 실현하는 공동체로서의 전망을 함께 공유하지 않는다면 시민사회의 인권역량이 충분하더라도 협력의 수준은 제한되어 인권 거버넌스의 가능성 역시도 한정될 수밖에 없다.

협력 체계를 구축하는 것이 얼마나 중요한지 잘 인식하고 있으면서도 실질적인 관계를 형성하고 인권 거버넌스라는 높은 협력의 수준을 확보하는 것이 쉽지 않은 일이다. 광역지자체 업무담당자가 민관 협력의 중요성을 인정하는 것에서부터 출발하여 인권 거버넌스의 가능성을 실현하는 여러 가지 차원의 일들을 진행해나가야 한다.

지자체별로 인권협의회, 인권협의체, 시민인권증진위원회, 인권네트워크, 포럼 등 다양한 명칭과 방식으로 네트워크 구조를 형성하고 확장시키고 있는데, 민관의 협력을 통해 인권 거버넌스를 구축해 나갈 수 있는 조건은 민의 인권역량과 동시에 관의 관점이나 태도, 인권행정역량도 함께 확보되어야 서로 신뢰하여 긴밀한 협업 네트워크를 만들어갈 수 있다.

면접조사 결과, 현실적으로 민관의 협업 수준은 형식적이고 거리감이 큰 관계에 있는 지자체에서부터 핫라인을 구축하여 긴밀하게 사안을 함께 고려하고 해결책을 모색하는 지지적인 파트너 관계에 있는 지자체에 이르기까지 매우 다양하여 네트워크 수준의 격차가 큰 것으로 나타났다.

인권 거버넌스가 실현되는 수준, 협의체를 구성하여 포럼, 토론회 등 다양한 인권사업을 함께 협력해서 진행하고, 모든 지역의 인권 주체들이 함께 모여 서로 교류하는 컨퍼런스도 개최하여 지역의 인권의제에 대해서 공유하고 모색하는 지자체도 있었다.

특히 지역사회의 인권단체에서 민관 협업의 경험을 가진 외부 인력이 임기제 공무원으로 들어오는 경우 지역사회와의 협업수준은 크게 진전되는데, 민의 인력이 인권보호관 이나 인권교육 담당자로 들어올 경우, 인권교육 기획과 수행에 있어서 전문성을 담보할 수 있을 뿐만 아니라, 그 인력이 갖고 있는 지역사회 인권단체 및 시민단체와의 관계도 함께 활용할 수 있으며, 민관의 인권거버넌스 구축이 가능하도록 하는 중요한 연결 역할을 수행하는 것으로 나타났다.

그러나 광역지자체의 인권행정에서 지역의 시민단체와 접점이 제한적이거나, 민과 관의 인권역량에서의 격차나, 서로의 신뢰가 충분치 않는 경우 등은 지역의 인권단체와 시민단체가 참여하는 인권위원회와의 관계를 긴밀하게 만들지 못하는 상황이 되면서 민주적이고 개방적인 소통이 되지 않고 연락하기 불편한 관계인 경우도 있었다.

✓ **민의 영역은 모든 업무의 기반**

민간 부분도 아까 교육 못지않게 중요하다고 생각해요. 사실은 제 업무적 영역은 아니지만 모든 업무의 기반이 되는 부분이거든요. 그 분들과 함께 하지 않으면 업무 자체가 풀어지지 않는 거죠. 하지만 우리가 받아 낼 창구나 여건이 못 되기 때문에 안 할 수도 있도 있는데, 꼭 사업화까지는 못하더라도 같이 고민하는 자체가 업무가 아닐까 싶어요. (광역지자체 14)

✓ **시민사회가 주도하는 아젠다를 행정으로 뒷받침**

인권 분야는 사실은 조례도 의원입법으로 민간단체 주도로 만들어진 거고 해서, 일단은 행정은 뒷받침을 해주는 형태로 지금 가고 있고요. 시민사회가 주도하는 아젠다를 저희가 행정으로 뒷받침해 준다는 그런 태도로 가고 있습니다. (광역지자체 12)

✓ **인권위와 교육기관, 여러 단체와 광역지자체의 네트워크 필요**

인권위와 전문성 있는 교육기관과의 협업체계가 만들어져야 하고, 교육네트워크를 구축해 나가는 것도 중요해요. 권익옹호, 인권단체, 도청과의 네트워크 구성이 필요합니다. 대상별, 분야별 사안들에 대해 공유하고 소통해서 협력해 나가는 게 필요하죠. 법이 있다고 해서 현장에서 바로 집행되지는 않기 때문에요, (광역지자체 11)

✓ **협의체를 구성하여 다양한 사업을 함께 개진**

우리가 2019년에 '함께하는 인권협의회'라고 민간위원회를 발족했어요. 그래서 민간협의체를 통해 사업을 진행하고 있습니다. 인권포럼도 하고, 인권단체에서 부스를 차려서 협조하기도 하고, 협력해서 하는 사업 중에 인권강사 풀도 있어요. 협조 사업을 해서 '인권강사 컨퍼런스'라고 사례 공유하는 토론회 같은 것도 하고. 협의체 구성하기 전에도 협력사업을 했었고, 인권단체들이랑 네트워크는 잘 되어 있어요. (광역지자체 14)

✓ **지역 인권 실천 단위들이 모두 함께 모임**

1년에 한 번 인권 옹호자 컨퍼런스를 하는데요. 저희가 1년에 한 번은 만나는 거예요. 주제가 인권과 거버넌스, 인권과 행정, 인권과 시민사회. 이렇게 해서 하루 종일 프로그램을 하면서 거기서 같이 교류하고 뭘 바라보고 나아가야 될지에 대한 방향들이 같이 공감하는 시간들이 있거든요. 제가 밖에서 인권 관련된 포럼 이렇게 많이 해도 50명 이상 모이기가 굉장히 힘들었는데 시에서 조례를 만들고 첫 행사를 해서 그런지, 시민 사회랑 했는데, 그때 인권위에서도 좀 예산도 좀 주고 130명이 오셨어요. '아 우리 안에 힘이 있구나'라는 생각이 있고. 기초지자체도 오고, 사회복지 전담 공무원도 오고, 다른 공무원들도 다 많이 다양하게 왔었는데. 최소한 한 번쯤은 지역에서 인권을 이야기하는 단위들이 좀 모여가지고 어떤 활동들을 하고 어떤 계획들을 가지고 있는지 그런 것, 그게 굉장히 중요하다는 생각이 들었더라고요. (광역지자체 10)

✓ **지역 네트워크들이 촘촘하게 연결되어 힘을 발휘함**

지역사회에서 의제가 있는데, 거기서 활동했던 분들이 좀 분들이 이렇게 계속 만나기 때문에 살짝 살짝 이렇게 잘 확장된다는 느낌이 들거든요. 그런 지역화 위해서 각 네트워크들이 촘촘하게 촘촘하게 연결되어 있기 때문에 저희가 단단하게 잘 가고 있지 않을까. 지금 인권 조례가 기초에서 세 개, 네 개 2년 사이에 만들어진 건 아마 우리밖에 없을 거예요. 시교육청도 만들고 기초지자체 계

속 만들고 계속 만들어가고 있거든요.(광역지자체 10)

✓ **단체들과 핫라인 구축**

인권 단체별로 활발하게 활동하시는 분들하고 단체 회장 하고 계신 분들과 좋은 관계 유지하고 있고요. 또 저희 인권위원회가 있어서 서로 업무도 공유하고 하면서 활동하고 있습니다. 핫라인이라고 해서 또 단체 실무자들하고 보호관들끼리 별도로 협력체계도 구축해서 상호 간담회도 자주 하고 그렇습니다.(광역지자체 11)

✓ **시민단체랑 접촉하기가 부담스럽고 주저됨**

외부에서 받은 인권단체 리스트는 있는데 저희가 접근하기가 상당히 힘들어요. 저희가 인권적인 멘탈도 부족한 부분도 있고, 인권행정에서 해줘야 될 역할 정립이 아직 모자라서요. 그리고 인권단체라고는 하지만 인권단체인지 정치적 목적이나 경제적인 목적으로 구성된 곳인지에 대한 성격 파악이 안 되어서요. 그런 점에서 시민단체랑 접촉하기에는 부담이 되더라고요. 시민운동이라든지 환경운동 등 외부 NGO 단체들과의 관계 정립이 잘 안되면 저희가 이제 좀 힘들거든요. 끌려갈 수도 있고... 내부에서 더 원하는 일도 아니고 해서 주저되는 면이 있습니다."(광역지자체 4)

✓ **단체들과 구체적인 네트워크가 없음**

올해 지금까지는 네트워크 형성이 거의 없었어요. 시민사회단체에서도 그게 좀 불만이셨던 것 같아요. 그래서 공식적으로 이렇게 형성된 거는 올해부터가 처음 생긴 걸로 알고 있는데요. 다른 지역과 마찬가지로 장애나 여성 등 대상별 인권단체들은 다 있습니다. 그런데 해당 단체들과의 구체적인 네트워크를 가지고 있지는 않아요. 특히 공무원 인권교육과 관련돼서 그런 거는 없어요. (광역지자체 9)

✓ **야단맞는 인권위와의 불편한 관계**

위원회 정기회의를 하잖아요? 오자마자 구성해서 했는데, 끝나고 나서 내가 농담으로 무슨 시의회 여는 줄 알았다고 했어요. 하도 지적하고, "왜 이렇게 했냐?" 하고 위원회에서 과장님한테 막 뭐라 하고. 아니 정기회의 때는 "앞으로 잘해보자, 이런저런 방향으로 앞으로 해보자, 가보자, 우리 서로 뭘 도와주면 되겠나? 우리는 이렇게 하면 좋겠다." 이렇게 얘기하는 자리일 줄 알았는데... 말하는 투도 "이게 더 좋은 방안이라고 생각한다"가 아니라 "그게 말이 된다고 생각하세요?" 약간 이렇게... 내가 끝나고 나서 왜 인권위원회한테 우리가 야단을 맞아야 되지? 왜냐하면 이게 의회가 아니잖아요? 저희 직원들 중에서 몇 몇 빼고는 별로 통화도 별로 안 하고 싶어해요. (광역지자체 8)

(3) 국가인권위원회와의 협업 방식 : 제도화의 책임과 콘텐츠의 전문성

광역지자체 교육담당자들이 가장 긴밀하게 협력하고 있는 곳이 바로 국가인권위이다. 국가인권위에게 많은 역할을 기대하고 있으며, 따라서 요청하는 일의 범위도 넓고 다양하다. 교육담당자들은 현재 공무원 인권교육이 조례로 근거를 두고 시행하는 것의 한계를 잘 알고 있기 때문에 조례의 한계를 뛰어 넘어 평등법 제정과 같이 법적 기반을 갖추고 제도화될 수 있도록 만드는 역할을 주요하게 제기하였다. 정치적 힘을 발휘할 수 있도록 국가인권위의 위상을 정립하고, 정부

합동평가나 인권교육 예산확보 등을 통해서 지금 현재 광역지자체에서 공무원 인권교육이 실질적으로 시행되도록 조건을 마련해주기를 원했다.

또한 인권위가 공무원 인권교육이 전체적으로 방향성을 가질 수 있도록 통일된 인권교육 체계를 제시하고 교육콘텐츠 개발하여 공유하고 강사의 역량강화를 지원하여 공무원 인권교육의 핵심인 전문성을 담보하고 확장해줄 것을 요청하기도 하였다.

그리고 광역지자체의 인권행정을 개진해나가도록 지자체 담당자를 밀착하여 역량을 강화하며 지역의 현황에 조력을 받을 수 있도록 인권사무소의 인력을 보강해주기를 원했다. 인권의 지역화를 목표로 인권위와 센터를 설립하거나 국제 행사를 유치하는 등의 협업도 기대하였다.

✓ **정부 합동평가나 예산 확보 방안**

조례 가지고는 다 운영하기에 한계가 큽니다. 그러면 지자체도 부담이 없고 솔직히 인권조례가 없는 지역이 인권교육이 필요하지 않는 건 아니잖아요. 국가법이 없더라도 국가인권위원회에서 뭔가 정부 합동평가니 아니면 인권교육에 대한 부분을 예산 확보 이런 거를 해서 노력해주길 바라는 거죠. 그냥 지자체한테 인권교육 하라고 하는 부분은 어려움이 너무 많은 거죠."(광역지자체 14)

✓ **평등법 추진과 위상 정립 필요**

평등법 제정과 같은 움직임이 정치적으로 막히고 있잖아요. 그런 걸 잘 추진해 주셨으면 좋겠다 생각이 듭니다. (중략) 우리 사회가 인권위원회나 인권에 대해서 너무 홀대하는 거 아닌가 그런 생각이 들어서 위상이라든지 이런 걸 정립하려면 정부 부처화 한다든지 평등법 제정이라든지 그런 걸 실천해 주셨으면 합니다. 그래서 지자체에 있는 공무원들도 인권행정으로의 동력이 되지 않을까 생각이 들었습니다."(광역지자체 4)

✓ **인권위가 통일된 인권교육체계의 제시**

국가인권위에서는 공직사회에서 필요한 인권 윤리 같은 기본적으로 공직사회에서 갖춰야 할 기본적인 인권이 뭔지에 대해 통일된 양식과 내용으로 시스템을 제공할 필요가 있어요. 각자 알아서 해봐하면 시도에서 달라지고 까딱 잘못했다가는 인권에 대한 서로 생각하는 방향이 달라질 수 있다고 봐요. 그렇기 때문에 최소한의 인권에서 아주 기본적인 것에 대해서는 국가가 '우리 대한민국의 인권을 이런 식으로 이끌어가겠다'라는 뭔가가 하나 있고 거기에 맞춰 교육 커리큘럼 같은 것이 주어지면, 여기에 플러스 알파 해서 각 시도에서 형편이나 여건에 맞춰서 더 진행할 것으로 봐요. (광역지자체 2)

전국에 확산해야 된다고 하면 우리 지금 전달체계들이 쭉 있는데 그런 것들 내려서 주고 좀 할 수 있도록 같이 이렇게 돼야 하는데 다 따로 하고 있으니까 저는 인권 교육도 전달 체계가 정말 중요한 것 같아요. (광역지자체 10)

✓ **업무매뉴얼과 콘텐츠 제작과 활용방안 제시**

체계화된 매뉴얼하고 인권교육 교재를 만들어서 그거를 일정 기간 교육을 해야 될 것 같아요. 아직

교육 콘텐츠를 만들 능력이 저희로는 안 되니까요.. 국가인권위원회가 공동 용역을 하든지 해서 만들어주면 좋지 않을까 생각해요. 아니면 16개 시도 지자체가 함께 분담을 해도 좋고요. 콘텐츠는 좀 표준 기본적인 거 하나 만들고 자체적으로 알아서 하고 하면 좋을 것 같아요. (광역지자체 10)

저희는 이제야 실무팀이 만들어져서 무에서 유를 창조하는 심정입니다. 아무래도 업무 매뉴얼이 있으면 앞으로 나가기에 좀 더 수월하지 않을까. 그리고 교육할 때 콘텐츠가 많으면 저희가 활용할 수 있으니까. 쓸 수 있는 콘텐츠가 많아지면 더 수월하게 교육을 할 수 있지 않을까 생각합니다. 특히 코로나 시대에요. (광역지자체 4)

교육 분야와 관련해서는 교재개발, 강사양성과 강사 지원, 협력, 기술적인 부분들을 인권위가 광역과 긴밀하게 협력하고 소통하는 게 지방자치단체의 공무원 교육 활성화에 도움이 되겠죠. (광역지자체 14)

교육과 관련해서는 기본 콘텐츠들은 좀 생성해내고 또 생성해 낸 것들을 공유를 잘 안 해요. 인권위 홈페이지에 들어가면 있긴 하겠지만, 이런 것들을 만들었다, 이렇게 활용하라라고 하는 안내들이 좀 되면 좋겠어요. 이렇게 활용하라고, 이런 거 만들었다는 것도. 우리가 찾아가지 않아도 알 수 있게끔, 적어도 담당자는 알아야 되는데, 기본적인 콘텐츠들을 만든 것도 더 공유해 주셨으면 좋겠어요. (광역지자체 10)

✓ **공익광고나 모범사례 제시**

인권위가 공익광고 형식의 광고를 많이 해줬으면 좋겠어요. 인권 침해가 될 수 있다는 부분들을 사람들이 모르고 지나가는 경우가 많이 있을 거예요. 이제 그런 부분들을 TV광고를 통해서 무의식적으로도 안하게끔... 시리즈식으로 해서 쭉 캠페인 식으로 하면 전국민의 인권 감수성 향상에 상당히 도움이 되지 않을까요? 예산이 많이 투입되기 때문에 지자체에서 하기는 너무 어려운 부분이 있거든요, (광역지자체 11)

우리가 부족해서 내부적인 고민을 하고 있는데, 인권위에서 모범사례를 정리하면 처음 하는 사람들한테 도움이 될 것 같아요. 총괄적으로 괜찮은 사례나 공유할 게 정리가 된다면 이 자리에 누가 오더라도 참고할 수 있으니까요. 그런 게 있었으면 좋겠습니다. (광역지자체 3)

✓ **지자체 인권전담부서 담당자 전담교육과 지원**

지자체에서 인권행정 이런 걸 해나가려면 기본적인 튜터 과정이라든지 이런 형식으로 지자체 담당자를 전담 밀착해서 교육을 좀 시켜줬으면 해요. 그리고 커뮤니티도 만들고 해서 자료 공유라든지 지원할 필요가 있어요. 이런 건 지자체에서 하기 어려워요. 통일적으로 지방 인권행정을 해야 하는 건 아니지만 그래도 기준은 있어야 될 거 아닐까요? 저희 이제 조직이기 때문에 조직적으로 뭔가 진행되는 것이 필요합니다. 꽉 채울 필요는 없지만, 기준을 세워서 1년에 몇 번은 교육이나 협의 등을 국가인권위에서 해줬으면 해요. (광역지자체 4)

✓ **지역 현황에 대한 도움 원함**

지역적인 특색을 고민해야 하는데 이런 부분은 어디에다가 상의할 수도 없고, 결국은 인권을 통해서 개개인의 인권보호를 하려고 하는데 다양해서 힘든데 사회통합이라든지 공동체 의식 차원에서

하려면 큰 세력들이 있잖아요. 지역 내 인권을 침해받는 세력과 임권을 침해해 온 세력 간의 통합이라든지 화합이라든지 이런 부분도 전략적으로 고민을 해야 하거든요. 지역적으로는 그래서 그런 걸 도움받을 수 있었으면 해요.(광역지자체 4)

✓ **인권사무소 인력보강 필요**

도움을 요청을 하면 잘 도와주시는데, 제가 보니까 본인이 조사 업무 수행하기도 좀 벅찰 정도로 인원이 적더라고요. 사실 인권사무소에다가 뭐 좀 협조를 구하거나 이런 부분들을 좀 도와달라고 말씀드리기가 미안할 때도 있습니다. 국가인권위원회에서 인권사무소에 좀 인력을 많이 지원을 해 주시면 좋겠습니다. 인력이 부족해서 도에 파견 요청까지 하실 정도인데 도에서도 도와드릴 수가 없는 부분이 있었어요. (광역지자체 11)

✓ **공동기구나 센터 설립, 국체행사 유치 등의 협업**

국가인권위원회하고 저희하고 공동기구를 설립하고 싶어요. 공동기구라든지 그 지역 센터를 하나 설립하거나 아니면 국제 행사를 같이 유치하거나요. 국가인권위원회와 협업을 해서 저희가 뭐 시설 부지를 제공 할 때니, 인력을 파견한다든지, 인건비를 반반 부담한다든지, 그러면 좋을 것 같아요. (광역지자체 10)

(4) 역할분담 방안 ; '인권교육 전달체계' 구축

면접조사 결과에서 언급된 '인권교육 전달체계'의 단어는 인권교육의 기획과 시행, 평가의 전 과정에 책임이 있는 공식적이고 비공식적인 하위체계들을 연결하여 하나의 유기적인 전체 체계를 구성하는 것으로, 전체를 구성하는 각 체계별로 역할과 기능, 업무를 분담하여 이행도록 체계화하는 것이다.

이 논의는 인권교육의 공식적, 비공식적 책임단위와 수행단위 모두가 포함되어야 하므로 광역지자체, 지역공무원교육원, 국가인권위와 인권사무소, 그리고 기초단위 지자체, 교육청, 대학 등이 모두 연결되는 인권교육 네트워크의 논의와 맞닿아있다.

그러나 인권교육 협력 네트워크와 인권교육 전달체계는 다른 성격이다. 협력 네트워크가 수평적인 흐름으로 서로를 연결하는 관계의 개념인 반면에, 공급자와 수급자로의 서비스 이동 통로를 의미하는 '전달체계'의 논의는 수직적인 흐름이다. '전달체계'의 확립은 법적 근거를 가지고 공적 책임을 공식화한다는 측면에서 인권교육의 제도화하고 체계적인 인권교육 제공을 가능하게 하는데 기여할 수 있지만, 인권교육이 '전달체계를 통해 제공되는 규격화된 서비스'라는 프레임에 갇힐 수 있는 위험도 있다.

전달체계 논의는 법제정이 되면 내부적으로 인권교육의 제공 경로를 확인하고 구성요소의 공적 책임과 역할을 공식화하는 작업은 반드시 필요하다. 또한 전달체계의 확립과 협력 네트워크 구축의 논의가 배타적인 것은 결코 아니다. 확립된 전달체계의 각 요소들이 지역사회에서 다양한

단위들과 함께 협업 네트워크를 구축하는 방안은 지역의 인권역량을 강화하고, 공무원 인권교육 기획과 운영의 수준을 높이는데 있어서 언제나 중요한 핵심사안이다.

광역지자체 교육담당자들은 전달체계 혹은 협력 네트워크 체계에서 각 구성요소들이 교육대상을 나누어 역할을 분담하는 방안이 필요하다고 지적한다. 예를 들면 인권위는 고위급 공무원 대상 교육을, 광역지자체에서는 공무원 대상 교육을, 기초단위 지자체에서는 주민교육을 담당하는 방식으로 책임을 나누자는 것이다.

혹은 교육의 내용별로 기본 교육은 인권위가 기획하고 콘텐츠를 생산하고, 현안교육은 광역지자체가 기획하거나, 기초지자체는 도민에게 직접 교육을 제공하는 역할을 하고 광역지자체는 예산과 행정지원을 하는 방식 등으로, 모든 교육 주체들이 동일한 교육대상을 정하는 것이 아니라 각각 다르게 나누어 정하여 인권교육을 시행할 것을 제안하였다. 전달체계의 논의이든, 협력 네트워트의 역할분담 논의이든 인권정책기본법이 제정되면 관련 주체들이 공론장을 열고 논의를 해야 할 중요 과업임은 분명하다.

✓ **각 체계마다 인권교육 대상을 나누어서**

영역들을 좀 나눠 가지고 좀 효율적으로. 왜냐하면 조직이 다 있으니까. 시민사회는 시민사회 영역, 주민교육은 기초지자체, 저희는 공무원교육, 국가인권위원회는 고위공무원 이런 식으로...이왕 할 거, 그 지역에 있는 학교까지 연계해 가지고. 교육부, 인권위, 대학, 지자체. 이렇게 연계해서 협업할 수 있는 구조면 좋겠어요. (광역지자체 12)

✓ **인권위는 기본교육 기획, 지자체는 현안교육 기획**

기본적인 인권은 사실 지식도 중요한 것 같아요. 근데 보통의 지자체는 그거 쉽지가 않거든요. 그래서 국가인권위원회에서 사실 온라인 교육으로 기본적으로 알아야 되는 그런 것들을 옛날 거 말고 좀 새롭게 만들어서 베이스로 다 깔아주고 1년에 한 번씩 들어야 되는 교육, 그래서 공무원들이 찾아서 들으면 될 것 같아요. 현안과 관련된 것은 각 지자체에서 기획을 해서 만들어 나가면 된다고 보는 거예요."(광역지자체 12)

✓ **광역은 교육 공급과 지원 역할**

인권교육이 정책기본법에 따라 교육청과 지방자치단체에서 의무화된다고 생각하고 수요는 늘어나는데 공급할 수 있는 역할을 광역이 담당해줘야 하지 않나. 광역은 도민을 회원처럼 관리하고 그렇긴 어려우니까 중도 매개역할, 연계해주는 역할, 행정적인 지원, 재정적 지원을 담당하는 역할을 해야죠."(광역지자체 14)

✓ **역할분담에 따른 인권강사 풀 구축**

인권 강사 풀을 만드는 거 중요해요. 중요하고 저희도 중요해요. 그리고 제 생각인데. 저희도 협업할 수 있는 센터가 있으니까 거기서 시민교육을 할 수 할 수 있는 강사풀은 거기서 좀 양성을 해서 시민교육들은 거기서 하고, 광역은 기초를 포함한 공무원 교육을 할 수 있는 강사풀을 발굴해서 배

치하고요. 시민사회와 공무원 조직이 교육을 할 수 있는 시스템을 좀 만드는 게 필요할 것 같아요. (광역지자체 10)

3. 인권사무소 공공부문 인권교육 담당자 면접조사 분석

강원 인권사무소, 광주 인권사무소, 대구 인권사무소, 대전 인권사무소, 부산 인권사무소 총 5개소의 공공부문 인권교육 담당자를 대상으로 면접조사를 실시하였다. 부산과 대구는 6월과 7월 초에 대면 면접조사로 실시하였고, 대전, 강원과 광주는 9월말에서 10월 초에 줌 화상으로 비대면 면접하였다. 분석결과의 인용문은 무작위로 1~5번까지 번호를 부여하여 제시하였다.

면접결과는 총 6개의 영역으로 제시되는데, 첫째, 공무원 인권교육의 필요성과 현황, 둘째, 지자체와의 협업과 네트워크, 셋째, 지자체 공무원 인권교육에 대한 평가, 넷째, 공무원 인권교육의 성과와 한계, 다섯째, 공무원 인권교육의 개선방안, 여섯째, 인권교육 주체간의 역할분담이다.

1) 공무원 인권교육에서의 필요성과 현황

〈표 74〉 분석결과 1 _ 공무원 인권교육의 필요성과 현황

공무원 인권교육의 필요성과 현황	개방코딩 결과
1) 공무원 인권교육의 필요성에 대한 인식	인권침해의 예방과 인권의 제도화의 바탕이 되기 위해서 행정업무에서 인권침해 인식은 쉽지 않음 인권교육의 일차 목표는 인권침해방지 인권교육의 목표와 효과성에 대한 회의 인권교육 필요성을 제도적 근거없이 설명하기 어려운 현실 조례와 평등법안을 근거로 첨부함
2) 공무원 인권교육 현황	인권담당자 대상으로 더 중점적인 교육 실시 총 8개의 프로그램 중에서 5개 인권담당자 교육은 내부 협력자를 양성하는 경로 기초지자체 공무원과 지방의원 대상 인권교육 실시 도 공무원 인재개발원에 신규과정 중 인권교육 포함

(1) 공무원 인권교육 필요성에 대한 인식

인권사무소의 공무원 인권교육 담당자가 광역지자체 공무원 인권교육에 대한 필요성을 어떻게 인식하고 있는지 분석한 결과, “공무원에 의한 인권침해를 줄이거나 예방하기 위해서”라고 답하고 있어서 공무원이 국가의 대리인으로서 시민의 인권에 직접적인 관련된다는 입장에 있음을 알 수 있다.

즉 공무원에 의해서 국가의 권력이 집행되는 과정에 시민의 인권이 침해될 수 있어 공무원의 인권교육이 필요하다는 것인데, 신체의 자유를 직접적으로 제한하는 경찰업무와 달리 행정업무에서는 인권침해를 인식하기 어렵다고 지적한다. 따라서 인권교육의 일차 목표는 인권침해방지이며, 사건 피해 진정이 되지 않게 인권친화적인 업무를 할 수 하도록 인권교육이 필요하다고 강조하였다.

그러나 최근의 인권교육이 인권침해를 개인의 비행문제처럼 접근하면서 시민과 국가의 관계를 비판적으로 검토하거나 공무원이 정책을 통해 시민의 인권을 적극적으로 보장하도록 하는 인권교육의 핵심이 간과된다고 우려하면서 인권교육의 목표와 효과성에 대해서 회의적인 입장을 나타냈다.

또한 인권교육의 필요성을 법적 근거로 설명하게 되는 경험에 대해서 언급했는데, 이렇게 인권교육의 필요성이 피상적으로 이해되고, 법 규정으로만 근거짓는 현실에서는 제도적 근거에 대한 입증을 요구받는 일은 빈번하게 일어난다. 그래서 면접참여자가 토로한 것처럼 법 근거 외에 인권교육 필요성을 설명하는 일은 쉽지 않은 일이 되어 버렸다.

법 규정에 근거하여 인권교육을 제도화하여 시행하는 것은 매우 중요한 일이다. 어떻게 보면 조례와 평등법안을 제정하는 과정이 쉽지 않고 투쟁을 토대로 쟁취하기도 하지만, 제정이라는 성취 뒤에 오는 당연함이 때로는 출발점을 잊게 만들기도 한다. 법규정을 근거로 인권교육의 필요성을 확정하는 작업이 매우 명확한 일이어서 단순하고 편리하다.

명확성과 편리성을 앞세워서 인권교육 필요성을 법적 규정에 의해서만 인정하고 수용하는 것은 오히려 인권교육의 의의를 논의하고 확장할 수 있는 공론의 장을 닫아버리는 결과를 낳을 수 있다. 인권교육의 필요성은 철학적이고 규범적인 토대에서 충분히 이해되고 설명되어질 필요가 있다

✓ **인권침해의 예방과 인권의 제도화의 바탕이 되기 위해서**

개별적으로는 각 지역 내에서 어떤 인권 침해적 사례가 특히나 공무원들, 지자체라든지 그 지자체 산하 기관에서 대시민적으로 어떤 그런 인권 침해가 발생하지 않아야 되는 어떤 사전 예방적인 성격도 있는 거고, 그다음에 이제 궁극적으로는 조례와 같이 인권 제도화에 바탕이 되기 위해서 지자체의 이해를 구하기 위해서도 인권 교육은 좀 필요하다고 봅니다. (인권사무소 4)

✓ **행정업무에서 인권침해 인식은 쉽지 않음**

경찰 업무라는 것은 기본적으로 일반 국민의 거의 70~80%가 신체의 자유를 침해하는 거잖아요? 수갑 채우고, 현행범 체포하고 막 이렇게 하는 게. 내가 인권을 잘 몰라도 당장 내가 뭐 인권을 침해당했다고 무조건 느껴요. 그런데 지자체 업무에서는 행정을 좀 되게 늦게 해주네, 이렇게 생각하

지 자기의 알 권리나 개인 정보가 침해되고 있다고 생각하시는 분이 별로 없거든요. 똑같이 침해가 있다고 보는데, 실상 느끼는 사람은 다르게 느껴서...당해도 또 이게 인권 침해라고 생각을 안 하니까... (인권사무소 1)

✓ **인권교육의 일차 목표는 인권침해방지**

인권 교육의 어떤 지자체 공무원들을 대상으로 한 인권교육의 목표는 그냥 딱 깨놓고 얘기해서 인권 친화적인 행정업무를 할 수 있게끔... 더 직설적으로 얘기하면, 진정 사건의 피해 진정이 안 되도록 행정업무를 하도록 교육하는 거라고 저는 생각을 해요. 내가 행정업무를 함에 있어서 인권적인 이 시각으로 뭐를 더 많이 해주면 좋긴 좋겠지만, 적어도 침해는 하지 않을 정도의 마인드를 갖출 수 있도록 교육을 하는 게 저는 제가 볼 때는 그게 인권 교육의 목표라고 저는 봐요. (인권사무소 1)

✓ **인권교육의 목표와 효과성에 대한 회의**

요즘에 인권에서 문제 생기면 한 방에 아웃이지' 이런 것에 보편적인 관점에서의 확산은 됐을지 모르겠는데, 사실 인권교육은 교육을 통해서 담당 공무원이 정책을 입안하고 시행하는데 영향을 미치도록 하는 것이 지자체 공무원들의 교육의 핵심이지만, 사실은 그럴 것이냐 라고 하는 것은 의문표가 붙는다는 거죠. (인권사무소 3)

✓ **인권교육 필요성을 제도적 근거 없이 설명하기 어려운 현실**

근거가 없으니, 과장 국장이 "이거 왜 하는 거야?" 라고 물어보면 조직의 문화상 설득이 안 된다는 겁니다. 좋은 얘기니까 해야 되는 건 맞는데, 본인들도 해야 될 필요성이나 어떤 사회적인 어떤 분위기는 알고는 있는데, "위임사무 이게 뭐가 어떻게 되는 거야? 그럼 어디에 근거해 가지고 지금 이걸 하겠다고 하는 거야?" 라고 했을 때, 할 말이 없어지니까 그 부분(근거)에 대한 요구가 제일 많았었어요. (인권사무소 4)

✓ **조례와 평등법안을 근거로 첨부함**

인권위에서 12년, 15년에 지자체 대상으로 인권조례를 권고한 내용과 전국의 인권조례 제정현황, 타 지자체 특히나 수도권의 잘 된 우수 사례 좀 발췌해서 같이 보내주고, 평등법의 안을 보내서 '앞으로 발의될 안에 지자체장의 의무 규정이 있다. 4조와 6조 보면 여기 지자체장의 의무가 있는데 이게 국회 본회에 통과하면 우리 지자체도 해야 하는 내용이 생길 수 있다'고 넌지시 던졌습니다. (인권사무소 4)

(2) 공무원 인권교육 현황

인권사무소에서 직접 시행하고 있는 공무원 인권교육은 각 지역의 여건에 따라 다르지만 인터뷰에서는 크게 3가지로 나타났다. 지자체 인권업무 담당자 교육, 기초지자체 공무원 교육, 그리고 공무원교육원 인권교육 과목 개설이다.

인권교육에 대한 주체들 즉 인권사무소, 인권위, 광역지자체, 기초지자체 간의 인권교육에 대

한 업무분장과 역할 분담이 이루어진다면 인권사무소에서 시행하는 공무원 인권교육과 광역지자체, 기초지자체의 인권교육이 일관성 있게 정리될 수 있을 것이다. 그러나 아직 현실적으로 지자체간의 인권교육 환경이나 인권교육 역량이 서로 다른 것을 감안하면 인권교육 현황은 매우 다양한 양태가 될 것이다.

광역지자체가 일반 공무원 전체를 대상으로 하고, 인권사무소는 인권업무 담당자를 대상으로 하는 인권교육을 하는 것처럼, 광역지자체와 인권사무소가 공무원 인권교육에 대해 일정 정도 역할분담을 하고 있었다.

인권업무 담당자에 대한 인권교육은 직무에 기반하여 인권감수성을 함양할 뿐만 아니라, 업무를 인권의 관점에서 시행할 수 있도록 관련된 인권에 대한 지식을 심화하고 인권실천을 업무 수행과 직접 연결할 수 있도록 구체적인 기술을 체득하도록 기획되어야 한다. 따라서 보다 더 전문적인 수준의 인권교육의 담보할 수 있는 것은 인권위와 인권사무소이다.

면접 결과 대부분의 인권사무소에서 광역지자체, 혹은 기초지자체의 인권업무 담당자 교육을 시행하고 있는 것으로 나타나고 있다. 특히 인권업무 담당자 교육은 인권에 대해서 관심이 부족한 조직에서 내부협력자를 확보하여 인권교육 프로그램을 함께 논의하거 잘 시행될 수 있도록 만들 수 있다는데 의의가 있다고 보았다.

✓ **인권담당자 대상으로 더 중점적인 교육 실시**

경찰청이나 지자체들이 이미 자체적으로 인권 교육을 직원 대상으로 한다는 거죠. 그러면 지자체, 경찰청 일반 직원 대상으로 기본적인 교육, 인권 감수성을 주제로 한 교육을 인권위에서 계속 지속하는 게 필요한가? 의미 있나? 라는 고민을 하게 되요. 그래서 방향을 달리해서, 인권담당자들을 중심으로 하는 더 전문적인 교육을 할 필요가 있다고 봅니다. (인권사무소 5)

지금은 지자체든 경찰이든 이쪽에서도 자체적으로 인권 교육을 실시하고 있으니, 그러면 그런 일선의 공무원 일선의 경찰, 일선의 시민들은 빼고, 우리는 “조금 더 인권 교육을 잘 추진될 수 있도록 그 중간에 있는 담당자나 관리자를 위주로 중점적으로 교육하자” 이렇게 되어있기 때문에 인권부서의 담당자들이나, 간부급인, 아니면 각 지역의 지역 인권위원회 위원들과 그 위에 있는 분들을 대상으로 교육을 하고 있어요. 저희는 일선의 모든 공무원을 대상으로는 교육을 안 하거든요. 지금.그런 교육은 각 지자체에서 다 하고 있으니까... (인권사무소 1)

✓ **총 8개 프로그램 중에서 5개**

저희가 지금 현재 인권 교육 사업 하고 있는 게 총 한 8개 꼭지 정도가 되는데. 그중에 한 반 정도가 공무원 대상 인권교육입니다. 지방의원 포함해서요. 지금 현재로서는 총 8개 프로그램 중에 한 다섯 개는 공무원인 것 같은데, 저희가 경찰, 그다음에 학교 교장, 교감 선생님들, 그 다음에 유치원 교원 선생님들, 지자체 공무원, 지방의원 분야, 이렇게 있으니까요. (인권사무소 4)

✓ **인권담당자 교육은 내부 협력자를 양성하는 경로**

'직원 일반을 대상으로 했을 때 왜 모이지 않을까?'라고 했을 때, 저희는 여전히 인권에 대한 관심이 없기 때문이라고 생각을 해요. 그런 의미에서도 저는 아까 제시한 방식을 좀 시도해 보면 어떨까라는 생각도 있는 거예요. 인권담당자 지원을 통해 내부협력자를 만들고, 그렇게 되면 프로그램을 같이 논의도 할 수 있잖아요. (인권사무소 5)

인권사무소에서 광역지자체의 공무원 인권교육과 분배하고 있는 파트는 기초자치단체의 공무원 교육이다. 기초지자체의 경우 인권조례가 없는 경우도 많아서 공무원 인권교육이 없는 경우가 많다. 현황자료에서는 광역지자체가 기초자치단체의 인권업무담당자의 인권교육을 실시하는 경우가 나타나기 시작했는데 인권사무소에서는 기초자치단체의 일반 공무원을 대상으로 하거나 지방의회 의원들을 대상으로 인권교육 프로그램을 시행하고 있는 것으로 확인되었다.

하지만 광역지자체와 인권사무소의 교육대상이 서로 겹치는 부분도 있다. 광역지자체가 도민인권교육으로 공공기관의 직원, 사회복지시설의 직원을 대상으로 인권교육을 실시하기도 한다. 또한 공무원 인권교육 프로그램 중에서 최근 공무원 교육원(인재 개발원)의 교육과정으로 개설되고 있는데 광역지자체에서도 이를 추진하기도 한다.

이러한 인권교육은 광역지자체와 교육청, 기초자치단체, 시민단체, 인권위와 인권사무소까지 다양한 주체들과 함께 네트워킹을 통해 함께 협업하는 것이 필요하다. 지역의 여건을 감안하여 역할분담이 이루어진다면 분담한 교육 대상에 더욱 집중하여 인권교육을 안정적으로 확대운영할 수 있을 것이다.

✓ **기초지자체 공무원과 지방의원 대상 인권교육 실시**

저희 도에는 18개 시군이 있는데. 이 중에 이제 한 7군데 정도에서 교육생들 모집을 해서 오늘 대면으로 진행하고 있습니다. 자치행정과, 기획감사실 이제 이런 데 소속되어 있으신 분들인데, 도를 제외하고 인권조례가 있는 기초는 4곳에 불과합니다. 그래서 18개 시·군 중에 개인이 어떤 적극성을 가지거나 조금 의지가 있지 않는 이상은 참여를 안 하는 경우가 많은데 이번에는 7곳에서 참여하신다고 해서, 7명밖에 안 되지만 진행을 하는 것으로 결정했습니다. 그리고 올해 저희 사업 계획 중에 하나는 지자체 지방의원들 대상으로 인권 교육 진행을 하는 게 있어가지고요. 사실 작년부터 계획은 했는데 작년에 선거랑 코로나가 좀 맞물리면서 작년에 좀 못한 부분을 올해는 진행을 해서 6월달에 지방 의원분들 하고, 9월달에 지자체 공무원분들 대상으로 교육했어요. 저희가 이제 공공기관도 하는데 공공기관도 이제 도 산하의 출자 출연 기관들이 좀 많이 있거든요. (인권사무소 4)

✓ **도 공무원 인재개발원에 신규과정 중 인권교육 포함**

도 인재개발원에 교육 과정을 만들어놓기는 했는데 폐강이 됐어요. 참여자가 없어서요. 그래서 지금은 신규 임용자 대상으로는 전체적인 교육 과정 중에 한 파트로 포함되어 진행 하고 있습니다. 인권 교육이 독립적으로 개설되어 있지는 않습니다. 새로 들어오시는 신규 임용자, 다른 관리자 교육을 받을 때, 교육 과정 중에 한 파트로 2~ 3시간 인권 교육의 프로그램이 진행되고 있습니다. 저

희가 개설 협조만을 구해서 실제로 본인들이 그 강의 구성을 어떻게 하고 계시는지까지는 저희가 확인한 건 아닌데 그렇게 운영을 하고 계시는 걸로만 알고 있습니다. (인권사무소 4)

2) 광역지자체와의 협업과 네트워크

〈표 75〉 분석결과 2 _ 광역지자체와의 협업과 네트워크

광역지자체와의 협업과 네트워크	개방코딩 결과
1) 광역지자체와의 협업과 확장된 네트워크	광역지자체에 강사풀, 커리큘럼, 콘텐츠를 지원하는 역할 기초단위 지자체 인권교육 참여자 독려 광역지자체가 지방인권사무소에 인력파견 인권센터, 교육청과의 혐오차별 대응프로그램 협업 교육청과 스포츠 인권교육 협업 지역 단체들의 연합체와 민간 네트워크 구성 지자체간 인권담당자 네트워크 구성
2) 협업 네트워크 수준과 격차	협업 수준은 담당자의 의지에 좌우됨 인권부서의 조직화 수준에 따라 인권교육의 구체적인 내용이나 성과를 알지 못함 소통이 잘 되지 않아 서로 알고 있는 상황이 다름 지속적이고 깊이있는 협력관계는 어려움 적극적이고 협업하는 지자체와는 함께 참여함 협조를 주고받는 동등한 관계

(1) 광역지자체의 협업과 확장된 네트워크

인권사무소의 중요한 과업은 광역지자체와의 협업을 통해 공무원 인권교육을 양적으로 확대하고 질적으로 발전하도록 지원하는 것이다. 광역지자체의 협업의 주요한 내용은 광역지자체 교육담당자가 인권교육의 기획과 운영과정에서 주요한 어려움으로 꼽았던 '강사 풀의 제공과 커리큘럼 구성, 인권교육 콘텐츠 지원'으로 나타났다.

또한 인권사무소가 주관하는 기초지자체의 공무원과 지방의원 대상 인권교육의 참여자 독려를 광역지자체에서 맡아 지원하며, 지자체 인권교육에서 협업을 강화하기 위해 인권사무소에 인력을 파견하는 광역지자체도 있었다. 파견 인력과 함께 인권교육에서 어떻게 협업하고 시너지 효과를 발휘해 나가는지 타 지자체에서도 벤치마킹 할 수 있도록 이 파견프로그램을 종합적으로 평가할 필요도 있다.

인권사무소의 협업 네트워크는 광역지자체를 포함하여 교육청, 지역사회의 시민단체 등으로 널리 확장되며, 다양한 지역의 인권교육 주체가 참여하는 민관 협력체계를 구축하여 지역의 현안을 반영한 인권교육을 계획하고 실시하는 것으로 나타났다.

✓ **광역지자체에 강사풀, 커리큘럼, 콘텐츠를 지원하는 역할**

우리가 하는 것은 이제 제일 큰 것은 강사 지원이죠. 지금 “찾아가는 도민 인권 학교”를 하는데, 각 일선의 주민자치위원회 위원들이나 통반장, 일반 시민 다 포함해서 신청하고, 강사가 직접 가서 인권교육을 해요. 이걸 광역지자체와 공동 주최 하거든요. 업무 분장은 지자체에서 예산하고 신청받고, 장소 마련을 하고, 우리는 특강 형식이니까 원하는 주제에 맞게 강사를 섭외하죠. 주제에 대해서 강의안 만들어서 인권 강의 내용을 구성하고 강사 풀을 제공하는 것은 대부분 우리가 다 맡거든요.(인권사무소 1)

현재로는 광역지자체에서 직접 인권교육 강사 양성 과정을 하거나 공무원 대상 의무교육을 하고 있는데, 그럴 경우 우리는 커리큘럼이나 콘텐츠, 아니면 강사에 대해서 지원하고 있습니다. 지금 현재로는 약간 지원하는 개념으로 인권사무소가 역할 하고 있어요. 그리고 필요 할 시에는 같이 이제 프로그램도 만들 수 있습니다. 인권사무소가 경험이 있기 때문에 커리큘럼을 짜거나 이런 데 조언이라든가 이런 부분들을 지원을 하고 있죠. (인권사무소 2)

실무 단계에서는 이야기를 나누었을 때, 지자체에서는 강사도 솔직 모르겠고 프로그램을 뭘 해야 될지도 모르겠다고 해서, 간략하게 내용을 좀 보내드립니다. “인권교육 프로그램을 이렇게 구성하셔야 됩니다” 이렇게 할 건 아니니까, 강사 풀이라든지 정보를 제공을 해드리고 있고요. 단순 참여 협조만 구했다 하더라도 저희 쪽에서 수행했었던 내용들이나 결과를 함께 공유를 해드리고 있습니다. (인권사무소 4)

✓ **기초단위 지자체 인권교육 참여자 독려**

저희들도 (공문을) 날리기는 하는데 도 인권센터 인권증진팀을 통해서 인권사무소에서 이런 교육을 하니까 참여를 좀 해달라라는 식의 협조 요청 공문들을 보내서 안내를 해 주시기도 하고, 기초의원들 모집할 때도 그런 식으로 하고요. 물론 이제 의회 사무국에다가도 뿌리기는 하는데. 강원도 같은 경우에는 참여 인원 모집하는 데 되게 협조를 많이 해주고 계십니다. 저희 교육 차원에서는. (인권사무소 4)

✓ **광역지자체가 인권사무소에 인력을 파견함 .**

그래서 사실 저희가 그 부분은 저희 사무소만의 좀 특수한 부분이긴 한데 그래서 지자체 담당 공무원은 저희가 도에서 파견 인력을 한 명 받고 있어요. 도에서 나오신 파견 인력이 도의 조직 문화에 대한 이해도가 있기 때문에 이 분이 그래서 지금 지자체 공무원 관련해서 교육사업 담당을 해서 진행을 하고 있습니다. 도에서도 그런 정도로 이렇게 파견 인력까지 보내주시는 걸 보면 인권교육에 대한 의지는 있으신 것 같아요.. (인권사무소 4)

✓ **인권센터(도), 교육청과의 혐오차별 대응 프로그램 협업**

저희가 이제 도하고만 하는 게 아니라, 도 교육청하고도 같이 하고 있어요. 도와 인권센터 담당 주무관님, 저희하고 도 교육청 장학사님하고 모여서 내년도 사업계획에 대해 얘기를 한번 나눴어요. 10월 달에도 한 번 더 얘기 나누기로 했는데, 저희가 혐오 차별 대응 프로그램이라는 꼭지를 잡아가지고, 도와 도 교육청이랑 저희랑 3개 기관이 공동으로 진행을 한 사업도 있기는 합니다. 저희 쪽에서는 전체적인 사업 운영을 하면서 강사 섭외라든지, 예산 분담 부분을 맡고, 도교육청에서 학교 섭외, 도에서도 예산 분담해 주시면서 3자가 하는 형태가 있습니다. 이것을 내년에 조금 더 확장을 해보려고 합니다. (인권사무소 4)

✓ **교육청과 스포츠 인권교육 협업**

우리 지역에서 스포츠와 학술 분야에서 인권 침해 사건들이 여러 발생했어요. 그리고 교육청과의 협의를 통해 올해 스포츠 인권 교육을 시범적으로 시작해서 내년에는 더 확대하기로 했어요. 올해는 학생선수 대상으로 초중고 30회 정도로 하기로 했고 내년에는 확장을 시킬 거예요. 근데 여기서 문제는 마땅한 강사가 없는 거예요. 새로운 인권 아젠다가 나오면 이를 흡수해서 다룰 필요가 있으니, 강사분들한테 설문해서 이 주제를 하겠다는 사람들을 모집을 했어요. 자기 분야를 가지게 되죠. 인권 위촉강사에 플러스 스포츠 인권강사 식으로 해서 올해는 시범적으로 좀 하고 내년부터는 조금 확장하려 합니다. (인권사무소 5)

✓ **지역 단체들의 연합체와 민관 네트워크 구성**

지역마다 각각의 네트워크, 명칭은 좀 다르지만 각 지역의 단체들의 어떤 연합체들이 구성이 되고 있습니다. 지역에서 활동하시는 대표 활동을 많이 하시는 기관들 한 13개 정도를 모아가지고 소통협력위원회를 만들어 분기별로 정기적으로 만나고 있습니다. 저희쪽에서 진행하는 사업 현안이라든지 단체분들한테 협조받을 사항을 논의하거나 건의사항 주신 것에 대한 대응, 단체가 가져오는 지역 현안에 대한 자료와 공동 대응 등을 논의하고 함께 진행하고 있습니다. (인권사무소 4)

시민사회 단체측하고는 개별적으로 저희가 시민사회단체하고 간담회라든가 공식적으로 모임도 하고 있고 개별적으로도 이렇게 연락은 하고 있고 있습니다. 시민사회단체하고 연합 단체하고 인권센터, 시, 지방인권사무소 등 민관이 다 모여서 '인권(정책)협의체'를 구성해서 정례적으로 서로 의제를 논의하고 사안에 대해서 공유하고 있습니다. (인권사무소 2)

✓ **지자체간 인권담당자 네트워크 형성**

지자체마다 다른데, 인권행정 네트워크들이 많아서 저희가 주축이 돼서 광역지자체 인권 담당 공무원들하고 같이 네트워크를 구성하고 있어요. 하지만 강제성을 가지는 것은 아니고요 그냥 네트워크 수준이고. 연초에 사업 계획을 같이 고민하고 연말에 평가를 하는데, 이것은 인권사무소의 편의에 의해서 4권역이 뭉친 거죠. (인권사무소 2)

(2) 협업 네트워크 수준과 격차

인권사무소가 지역을 중심으로 다양한 인권교육 주체와 만나 만드는 협업 네트워크의 수준은 광역지자체마다 차이가 있다. 면접 참여자는 거의 연락이 없는 지자체도 있고, 또 평소에 자주 연락하여 자료나 정보를 요청하거나 협업을 하고자 노력하는 지자체도 있는데, 이러한 협업 네트워크 수준을 좌우는 것은 우선은 광역지자체의 교육담당자의 의지라고 밝혔다.

그러면서 이렇게 담당자의 의지를 영향을 주는 것은 인군부서의 조직화 수준이라고 분석하였다. 인권담당부서가 없고 행정(자치)과에 소속되어 있는 하나의 팀으로 조직되어 있을 경우는 인권교육 업무 자체가 비중이 낮은 업무 중의 하나이기 때문에 관행대로 반복해서 시행하기 때문에 더 나은 인권교육을 위해 협업할 필요성을 크게 느끼지 않게 되기 때문이라고 보았다.

이렇게 형식적이고 빈약한 네트워크이면 인권교육을 시행한다는 사실만 알고 있을 뿐 자세하게 파악하기 어려우며, 의사소통이 원활하지 않아 오해하는 부분도 일정 발생하며, 상시적인 협력 관계가 유지가 되더라도 지자체 교육담당자가 자주 바뀌는 문제로 지속적이거나 깊이 있는 단계로 나아가기는 조금 힘들다고 지적하였다.

이와는 달리 적극적인 협업 수준을 만들어가고 있는 경우는 서로 공부해가며 다양한 인권교육 프로그램을 함께 기획하거나 참여하며 서로의 지원을 아까지 않는다. 협조를 구하기도 하고 협조를 받기도 하는 동등한 관계를 맺고 있었다.

✓ **협업 수준은 담당자의 의지에 좌우됨**

담당자의 의지라고 봐요. 그러니까 어차피 다 기본 계획이 있고, 관련 근거와 예산은 정해져 있잖아요. 장담할 수는 없지만, 일단 우리하고 협력이 잘 되는 거는 담당자로부터 일단 연락도 많이 와요. 이렇게 하려고 하는데, 우리가 무엇을 도와줄 수 있는지 이런 연락이 자주 오거든요. 그런데 어떤 지자체에서는 연락이 거의 없어요. 연락 자체가 없어요. 사업추진을 자신감으로 할 수 있겠지만, 일단 우리하고 그런 평상시에 연락 자체가 좀 이제 없는 거 보면, 저는 개인의 의지 이런 게 조금 차이가 나지 않나 생각해요. (인권사무소 1)

✓ **인권부서의 조직화 수준에 따라**

지금은 어차피 모든 지자체가 인권조례가 다 있고 인권 기본 계획이 다 있고 하는 거여서 그런 상황에 대부분 비슷한 사업이 다 돼 있어요. 교육이든 뭐든. 거기에서 차이가 있는 것은 담당자 아니면 팀장, 과장에 따라 조금씩 달라질 수가 있고... 아무래도 의지가 낮은 지자체의 경우 담당부서가 행정쪽이예요. 광역지자체이지만 인권을 담당하는 부서가 따로 있는게 아니고 그냥 행정과 안에 인권 담당하는 팀장이랑 인권담당하는 담당 공무원 이렇게만 있거든요. 그렇게 행정과 내에서 하나의 업무로만 인권을 하다 보니까, 그게 솔직히 10가지 업무 중에 하나밖에 안 되잖아요? 그러니까 태생적으로 조금 신경을 못 쓸 수밖에 없는 구조인 거죠. (인권사무소 1)

✓ **인권교육의 구체적인 내용이나 성과를 알지 못함**

자체적으로 '감수성 교육이나 이렇게 한다'라고 얘기를 하기는 하는데, 그런 것을 실질적으로 어떻게 진행이 되고 이런 거는 저희들이 지금 알 수는 없거든요. 그래서 지금 어떤 성과가 있고 이런 것까지는 저희들이 파악하는 것은 없어요. (인권사무소 1)

✓ **소통이 잘 되지 않아 서로 알고 있는 상황이 다름**

(광역지자체에서는 프로그램 아이디어가 없어서 예산 신청 못한다고 하시더라고요.) 저희들한테 연락이 들어오거나 협조를 요청하신 적은 없었어요. 저희는 열려 있습니다. 들어오시기만 하면 저희도 내용 들을 수 있는데, 그 정도까지 고민을 하고 있는지는 몰랐고... 국민신문고 올리려고 그랬다니까요. 인권센터 설립해 놓고 왜 예산을 안 주는 거냐고요. 저희들끼리 그런 얘기도 했어요. 그래서 돈 없어서 아무것도 못하는구나... 돈이 예산이 없다고 하니까 뭘 하자는 얘기를 못하는 거예요. (인권사무소 4)

✓ **지속적이고 깊이 있는 협력 관계는 어려움**

협력사항은 상시적으로... 협력 관계는 좀 유지가 되고 있어요. 지자체에 인권 교육을 담당하시는 분들이 별도로 있는 곳도 있고 또 없는 곳도 있고, 여러 가지 일을 또 한꺼번에 하시는 곳들도 있더라고요. 그래서 또 지자체는 담당자들이 자주 또 바뀌기도 하고. 그래서 협력이 좀 지속적으로 계속 조금 더 깊이 있게 단계별로 진행되기는 상당히 조금 어려운 것 같아요. (인권사무소 2)

✓ **적극적으로 협업하는 지자체와는 함께 참여함**

이것저것 할 게 있으면, 사전에 우리한테 얘기해서 같이 참여할 수 있냐고 해요. 그 지자체 담당자와 함께 기업과 인권 컨퍼런스도 했고, 인권센터에서 인권정책 라운드테이블이라고 공부하는 것도 하고....담당자도 좀 의욕이 있고 그래서 저희들하고 협력 지점이 다른 지자체보다 제일 많죠. (인권사무소 1)

✓ **협조를 주고 받는 동등한 관계**

지금 제가 생각했을 때는 광역지자체와 인권사무소는 둘이 그냥 패러럴(평행) 한 것 같아요. 저희 쪽에서 추구하는 이 사업이나 이런 것들에 있어서 지역에 대한 협조 받을 사항이 있으면 이제 도에다가 4개 받고 도에서도 본인들이 이제 진행할 사항에 대해서 이렇게 저희 쪽으로 협조 받고. (인권사무소 4)

3) 지자체의 공무원 인권교육에 대한 평가

〈표 76〉 분석결과 3 _ 지자체 공무원 인권교육에 대한 평가

지자체 공무원 인권교육에 대한 평가	개방코딩 결과
1) 지자체마다 속도가 다름	지자체마다 활동의 속도가 다름 관할 소속 지자체마다 사정과 인식이 다 다름
2) 일회성의 형식적이고 수동적인 교육을 하는 지자체	인권담당도 지정이 안되어 있는 지자체가 많은 현실 최근에 조직이 만들어져 평가할 내용이 없음 1~2년 맡고 지나가는 업무라고 생각해서 장기적 전망이 없음 2시간짜리 일회성의 특강 방식 수백명의 대집단으로 형식적으로 짧게 실시하는 지자체도 많음 지자체장의 마인들에 따라 좌우되는 수동성
3) 독자적 모델개발로 추진력을 갖춘 지자체	10년 전에 시작하여 앞서 있음 자체적인 추진력을 가짐 독자적 모델개발과 검증단계의 수준

(1) 지자체마다 속도가 다름

지역마다 격차가 있지만 인권교육의 주요한 파트너인 광역지자체의 인권교육을 어떻게 평가하고 있는지 분석한 결과, 인권사무소 담당자가 우선 전제하는 것은 지자체마다 교육환경과 사회문화적 맥락이 다르고 공무원 인권교육의 중요성에 대한 인식도 달라서 인권교육 사업을 전개하는

속도 역시 각기 다르다는 것이었다.

인권교육을 포함해서 여러 가지 인권정책의 시작점도 각기 달라서 편차가 있으며, 지역사회내 인권단체의 분위기도 달라서 각각 다른 지자체마다 입장을 어떻게 취해할 지 어려움이 많다고 토로하기도 하였다.

✓ **지자체마다 활동의 속도가 다름**

지자체에서 인권센터가 개소를 했어요. 그쪽은 지금 되게 의욕적으로 하고 있어서 뭐든 같이 하려고 하고, 다른 곳은 그냥 알아서 하려는데 기본만 좀 떼우려고 하는 것 같고, 또 다른 지자체는 정말 잘 몰라서 지금 잘 안 되는 것 같아요. 제로베이스에서 출발하기 때문에 조금 더딘거죠. 그래도 뭐를 해야 될지 모르니까, 우리한테 연락이 자주 와서 같이 하자고 이렇게 하고 있고... (인권사무소 1)

✓ **관할 지자체마다 사정과 인식이 다 다름**

4개의 광역 지자체가 담당 관할 지역이에요. 각각의 사정이 다르고 진행방도 다르고 또 인권조례로 공무원 대상 인권 교육을 실시하는 중요성에 대해서도 인식하는 부분들이 조금 달라요. 아예 의무적으로 해서 어떻게든지 하려고 하지만, 다른 곳은 그렇지 않은 상황이예요. 정말 지자체마다 분위기가 다른데, 인권단체도 완전히 달라서 포지션을 어떻게 잡아야 될지. 너무 힘들더라고요. (인권사무소 2)

지리적으로도 어렵고 반경도 넓은 지역적인 상황이 하나 있고요. 인권교육뿐만 아니라 인권과 관련해서 여러 가지 시발점이 늦은 곳이에요. 지역적으로. 인권에 대한 마인드, 확산 이런 것이 이제 막 시작하는 곳이어서 좀 큰 편차가 좀 난다고 봐야 될 것 같고요. (인권사무소 3)

(2) 일회성의 형식적이고 수동적인 교육을 하는 지자체

지역마다 격차가 있는 상황을 짚어보면, 아직 인권담당자나 인권부서가 없거나, 최근에 조직되어 인권교육을 아직 제대로 시작하지 못한 지자체도 있으며, 인권교육업무를 시작하였더라도 그 중요성이 충분히 인식하지 못하고 더구나 구조적으로 순환보직에 의해 1~2년 담당하고 지나가는 업무가 되기 때문에 장기적인 전망을 갖고 있지 않은 교육담당자가 다수라고 지적하였다. 인권교육 계획과 시행에서의 전문성을 쌓기 어려운 현실인 것이다.

따라서 일회성의 특강 형태로 행사처럼 형식적으로 실시하는 지자체가 여전히 많다고 평가하였다. 수백명을 한꺼번에 모아놓고 2시간 짜리 일회성의 특강을 실시하거나 그보다 더 짧게 형식적으로 진행한다는 것이다. 조례가 인권교육의 충실성을 그저 담보하지는 않는다. 다만 지자체장의 관심도에 따라 좌우되기도 하기 때문에 지역의 시민사회단체가 적극적으로 인권교육을 강조하고 지자체장이 책무를 다하도록 촉진하는 역할을 수행해야 한다고 보았다.

✓ **인권담당도 지정이 안되어 있는 지자체가 많은 현실**

지자체 인권 담당도 사실 지정이 안 돼 있는 데들이 많아요. 인권 관련해서 문서가 들어오면, 여기 언저리인 것 같다 해가지고 그냥 민원이나 감사 업무를 하는 쪽에 그냥 배부해버리는 경우가 많습니다. (인권사무소 4)

✓ **최근에 조직이 만들어져 평가할 내용이 아직 없음.**

솔직히 말씀드리면 아직 뭐 없죠. 본인들의 어떤 주요 업무가 아니니까 그리고 해보지 않았던 업무니까. 지자체장의 의지나 내부적인 어떤 그런 적극성이 있어야 되는 부분인데, 그런 게 없다 보니까...어찌 됐건 조직이 설립이 됐으니까 이제 뭐라도 하기는 해야 되는데, 이전에 했었던 DB나 학습된 자료들이 없으니까 어렵조. 아직까지는 특별히 구체적으로 평가할 만한 내용은 없는 것 같아요. 작년에 도 예산이 다 반영되고 난 이후에 이제 올해 조직이 신설되다 보니까 사업비 구성하는 것도 만만치 않은 것 같더라고요. (인권사무소 4)

✓ **1~2년 맡고 지나가는 업무라고 생각해서 장기적 전망이 없음**

90% 이상은 이거 1년 2년 하다가 간다라고 생각을 하시는 분들이기 때문에 그런 장기적인 인권 교육에 대한 계획을 고민하시는 분은 저는 없을 것 같아요. 당장 지금 올해 주요 업무 계획에서 하라는 거 이거 하나씩, 하는 것도 힘들어하시는 분들인데, 더 장기적인 계획을 막 고민하시는 분은 잘 없습니다. (인권사무소 1)

✓ **2시간짜리 일회성의 특강 방식**

인권증진 팀하고 인권센터 이렇게 이제 설립이 되면서, 인권증진팀에 새로 오시다 보니까 초기에는 저희들한테 좀 커리큘럼이나 프로그램 강사 소개 이런 것들을 많이 요구를 하시더라고요. 그래서 일부 저희가 안내도 해드리고 연계도 해드리고 하기는 했는데 보니까 아직까지는 그냥 일회성, 단발, 특강 형태 뭐 2시간짜리로 이렇게 그냥 진행을 하고 끝내시는 것 같아요.(인권사무소 4)

✓ **수백명의 대집단으로 형식적으로 짧게 실시하는 지자체도 많음**

지자체도 조례에 의해서 인권교육을 실시를 하고 있는데, 물론 조례를 그냥 무시하는 지자체도 있지만 그래도 조례를 지키고자 하는 지자체들은, 특히 강행 규정으로 공무원 대상 인권교육이 들어간 경우에는 해야 되니까, 그 공무원들을 대상으로 해야 되니까 인권교육이 나아갈 방향하고는 조금 다르게 집단으로 100명 200명 이렇게 해서 아주 짧은 시간에 이렇게 교육을 형식적으로 하는 경우들도 조금 많아요. (인권사무소 2)

✓ **자치단체장의 마인드에 따라 좌우되는 수동성**

조례가 있다 하더라도 지자체는 단체장의 관심도에 따라서 많이 좌지우지되는 거 같고 현재는. 단체장이 어떤 마인드를 가지고 있느냐에 따라서 많이 다른 것 같고, 이제 담당자 별도로 진행하는 기구가 없다보니 이 담당자의 역량에 따라서도 많이 좀 달라지는 부분이 있는 것 같아요. 그리고 지자체는 늘 수동적이기 때문에 조례가 만들어졌다고 해서... 안 해요. 시민들이라든가 시민사회단체에서 계속 푸시하는 역할이 필요합니다. (인권사무소 2)

(3) 독자적 모델개발로 추진력을 갖춘 지자체

그러나 1회성의 형식적인 인권교육을 하는 지자체도 있지만, 공무원 인권교육을 시작한 지 10년이 넘어가면서 안정적인 구조로 인권교육이 잘 진행되는 지자체도 있었다. 인권사무소는 이 지자체가 다른 곳에 비해 훨씬 앞서 있으며, 자체적인 역량강화교육을 추진해나가며 예산을 계속 투여하며 인권교육 사업에서 눈에 띄는 의미있는 실적을 내고 있는 단계라고 평가하였다.

인큐베이팅, 사전 점검, 협력 네트워크 등 독자적 모델을 개발하고자 하며, 인권교육 정책 시행에 대한 총괄적인 검증단계에 와 있다는 점에서 다른 지자체와는 목표치가 다른 경우라고 평가하였다.

✓ **앞서 시작함**

다른 지역에 비해서 훨씬 더 빠르게 좀 앞서 나간다고 하는 게 더 맞을 것 같아요. 국제기구에 있는 사람들까지 해서 약 3천 명이 참석하는 큰 인권 국제회의를 이 지자체에서 진행하고 있어요. 이걸 10년 이상 한 곳도 없고, 3기 인권증진 기본 계획을 세우는 시기인데, 인권교육이 오래전부터 계속해서 지속되어 왔다는 거죠. (인권사무소 3)

✓ **자체적인 추진력을 가짐**

지자체 공무원들의 인권교육이 누구나 들어야 되는 교육 중에 하나로서 보편화되어 있는 그런 형태가 되고 있어요. 이제는 자기들의 자체 역량 강화 교육도 하고, 활동가 교육도 하고, 예산을 계속해서 투여하면서 실적을 내고 있는 그런 단계입니다. (인권사무소 3)

✓ **독자적 모델 개발과 검증 단계의 수준**

지금은 독자적 모델을 개발하려고 하는 것이 있어서 거기에 대한 인큐베이팅과 사전 점검, 이런 것에 협력 네트워크가 가고 있는 상황이에요. 그러니까 다른 지역에 있는 지자체 같은 경우에는 “이제 막 인권이 이런 거예요? 이런 교육도 한번 해 주세요”라는 요청을 하고 있는 거라면, 지금은 이미 한바퀴 다 돌아가서 그것을 한 번쯤 검증하는 단계에 와 있다고 볼 수 있죠. 목표치가 좀 다른 거죠. (인권사무소 3)

4) 공무원 인권교육의 성과와 한계

〈표 77〉 분석결과 4 _ 공무원 인권교육의 성과와 한계

공무원 인권교육의 성과와 한계	개방코딩 결과
1) 공무원 인권교육의 성과	지자체가 인권에 관심을 두는 것 자체가 발전적인 것 인권에 대해 공무원의 관심도와 참석율이 높아짐 인권 단어가 보편적인 용어로 자리잡음 집중화된 인권교육이 더 많은 생각의 변화를 가져옴
2) 공무원 인권교육의 문제점	① 의례적인 사업이 되어버림 보수적인 지역문화로 인권교육 참여가 저조함 확산은 되었으나 의례적인 사업이 된 인권교육 단체장의 관심이 사라지면 네트워크 관계가 잘 안됨 인권교육은 가시적인성과를 낼 수 없음
	② 형식화되는 의무교육 의무교육의 딜레마 형식적인 인권교육에 대한 걱정 매년 반복되는 인권감수성 교육의 문제
	③ 전문성 갖춘 역량있는 인권교육 강사 확보의 어려움 역량있는 인권교육 강사 확보의 문제 공무원 인권교육을 잘하는 강사가 없음 관련 경험이 있는 동료 인권강사 확보 어려움

(1) 공무원 인권교육의 성과

공무원 인권교육의 시행방식과 내용은 지자체마다 각기 다르고 큰 편차가 있다. 수십, 수백회의 인권교육을 실시하여 모든 공무원이 1년에 한번은 꼭 이수하도록 하는 지자체도 있고, 연례행사처럼 1년에 한번 일회성으로 진행하고 있는 지자체도 있다.

이렇게 지역마다 다양한 방식과 내용으로 진행되어 온 공무원 인권교육이 어떤 성과가 있다고 생각하는지를 분석한 결과, 면접참여자들은 지자체와 공무원이 인권에 관심을 두는 것 자체가 발전적이며, 인권이 중요하다는 생각이 광범위하게 확산된 것이 큰 의의를 가진다고 평가하였다. 인권교육에 대한 관심과 참여율이 높아졌으며, 인권의 단어가 보편적인 용어로 자리잡은 것을 중요한 변화이자 성과라고 보았다.

또한 1~2시간 짜리의 의무교육보다는 1~2일, 일주일 더 오랜 시간 집중적으로 이루어지는 교육이 더 많은 생각의 변화를 가져오기 때문에 이러한 집중교육을 시행하는 방안이 모색되어야 한다고 강조하였다. 인권교육의 성과를 가시적으로 규명하기는 어렵지만, 그럼에도 불구하고 정책적으로 오랜 시간동안 시행되어온 공무원 인권교육의 성과가 단지 공무원이 인권에 관심을 두

게 된 것이라면 부족한 느낌을 준다. 앞으로 인권교육이 어떤 변화를 가져오는지 개인적인 차원과 지자체 차원에서 모두 구체적으로 말할 수 있도록 성과확인에 관한 방안이 필요하다.

✓ **지자체가 인권에 관심을 두는 것 자체가 발전적인 것**

그냥 인권의 전반적인 태도? 아니면 하여튼 지자체가 그걸 바라보는 것은 분명히 저는 발전은 되고 있다라고는 봐요. 옛날에 신경도 안 쓰던 걸 이제는 신경은 쓰니까. 나름대로 인권에 대해서 이렇게 생각하고 업무를 하는 게, 한 10년 전보다는 확실하게 많이 변화는 됐다. 그게 뭐 결과가 어떻게 됐든지 간에 일단은 '관심을 그만큼 둔다'라는 것 자체는 좀 좋게 평가를 해야 된다는 생각을 합니다. (인권사무소 1)

✓ **인권에 대한 공무원의 관심도와 참석율이 높아짐**

인권에 대한 관심은 확실하게 많아진 거죠. 늘어났고. 그렇게 될 수밖에 없여요. (인권관련) 제도나 규정들이 계속해서 생겨나다 보니까 어쩔 수 없는 것 같아요. 그런 것들은. 그러니까 싫어서 올 수도 있잖아요. 그러니까 정말 듣기 싫은데도 "어쩔 수 없이 가라, 어차피 업무라서 담당자가 모르면 어떻게 하냐, 갔다 와라" 이렇게 해서 오실 수도 있겠지만 일단은 많이 참석합니다. (인권사무소 1)

✓ **인권 단어가 보편적인 용어로 자리잡음**

성과라고 하면 공무원들 마인드에서 인권이라고 하는 단어가 자리 잡고 있는 그거에 대한...'인권, 그래. 인권, 해야지. 그래 인권 중요하지' 이런 것에 대한 보편적인 인식의 확산은다른 지역에 비해서 굉장히 큰 것 같아요. 변화되어지는 것은 있죠. 있어요. 분명히 있습니다. 왜냐하면 인권이 보편화 되있는 용어로 사용된다는 것은 사실상 자기가 자기 제어를 해야 되는 상황도 벌어지는 것을 값에 포함하는 거예요. 인권 교육을 통해서 인권단어가 확산된 것, 갈수록 변화될 것이 많도록 그런 접점 지점을 만들어 주는 것이 결국에는 교육의 확산으로 본다면 효과성이 없다고 할 수는 없어요. (인권사무소 3)

✓ **집중화된 인권교육이 더 많은 생각의 변화를 가져옴**

1시간짜리 의무 교육 이런 거 말고 집중화된 교육을 받으면 받을 수록 생각이 달라지는 경향을 굉장히 크게 보이더라고요. 일주일 정도로 집합 교육을 받게 되면 바뀌어요. 거기에서 역량이 뛰어나서 인권쪽으로 직무를 업데이트하시는 분들이 꽤 있어요. 1시간짜리 의무 교육은 '그냥 인권 그런 건가 보다' 라고 하는 정도이지만, 집중화된 교육을 받는 사람들의 경향 변화는 굉장히 크다는 생각이에요. 집중적 교육을 트레이닝을 계속해서 연간 돌려서 업무에 반영시킨다고 노력한다거나 이렇게 하지 않는 이상, 교육의 효과성이 그렇게 크지는 않겠다는 생각이 듭니다. (인권사무소 3)

(2) 공무원 인권교육의 문제점

① 의례적인 사업이 되어버림

인권사무소 교육담당자가 밝히는 공무원 인권교육의 문제점은 무엇보다도 인권교육이 조례를 통해 제도화되면서 확산은 되었지만 업무담당자가 매년 시행하는 의례적인 사업처럼 느껴진다는 점이었다.

의례적인 것이 되어버렸을 뿐만 아니라, 지역의 보수적인 문화와 기존 관행에 있어 인권에 대한 문제의식이 낮아 인권교육 참여가 저조하며, 구조적으로도 부서의 역량, 인권교육 계획과 시행에 필요한 역량은 전혀 확보하지 못하고 담당자가 바뀔 때마다 똑같은 되돌이표의 질문과 요구를 받게 된다고 지적하였다. 이런 상황은 인권교육이 공무원의 인권감수성을 향상시키고 있는 것인지 회의적인 고민을 하게 한다.

특히 지자체장의 관심에 따라 광역지자체의 인권정책과 인권교육, 인권네트워크의 수준이 달라지는 한계점이 있음을 지적하였다. 이는 인권의 단어가 행정영역에 들어오면서 갖는 한계점이기도 하다. 특히 광역지자체의 시정 영역에 들어간 것이기 때문에 실적과 성과로부터 자유롭기 어렵다. 그런데 인권정책과 사업은 다른 정책과 달리 그 성과를 가시화하기 어렵다는 특성이 있는데, 이 특성은 인권에 대해 공무원들이 투입하고자 하는 의지를 꺾는다고 우려하였다.

✓ **확산은 되었으나 의례적인 사업이 된 인권교육**

실효성이 있는 것인가?라고 하는 것은 좀 달라요. 의례적으로 사업화되는 성격의 교육인 느낌이라고 할까? 꼭 해야 하고, 기본 계획에 들어가 있고, 하라고 하니까 사업으로 돌리기는 해야 되겠고, 자체적인 교육 역량은 개발이 안 되면서 부서에 사람이 바뀔 때마다 강사 섭외나 교육을 요청하는, 똑같이 반복되는 되돌이표의 느낌이라고 할까? 전반적인 공무원들의 인권 감수성이 향상이 된 건지, 다른 지자체하고 또 다른 효과성을 가지고 있는 것인지, 의문이 좀 들어요. 공무원들이 업무를 추진하는 과정 속에서 인권의 그것을 좀 더 고민하면서 정책을 추진하고 있는 것이냐? 거기에는 약간 의문표가 붙는 것이죠. (인권사무소 3)

✓ **보수적인 지역문화로 인권교육 참여가 저조함**

시군단위의 작은 지역들이 많이 있고, 지연? 작은 마을 단위의 지역 문화가 있다 보니까, 규정보다는 인맥이나 사람 관계로 그냥 '좋게 좋게 하자' 는 게 있는 거죠. 그러니까 누구 하나 이의를 제기하거나, "인권적으로 좀 문제가 있어"라고 했을 때 지극히 소수가 되니까 그런 상황을 감당하기 힘든 분위기가 있죠. 공무원분들도 굉장히 보수적이기도 하지만 예외적인 상황에 대한 경험이나 문제의식이 없기 때문에 참여가 더 쉽지 않은 부분이 있다고 합니다. 하루 이틀 시간 내서 인권 교육을 참여하는 것은 쉽지 않으니까 의무화가 되어야 할 것같습니다. 단계에서는. (인권사무소 4)

✓ **단체장의 관심이 사라지면 네트워크 관계가 잘 안됨**

지자체의 장이 중간에 한 번 바뀌었단 말이죠. 현 지자체장이 인권을 계속해서 강조하지만 강조하는 인권의 횟수 정도가 좀 달라요. 관점이 다르고. 지금은 AI에 꽂혀 있거든요. 이제 지자체장이 관심이 달라졌잖아요. 사업 자체는 해야 하고 하는 거니까 시행되고 있는데, 협력적인 네트워크 관계는 사람이 바뀌고 추진하는 부서의 관심 동력이 좀 사라지면, 잘 안 이루어지는 거죠. (인권사무소 3)

✓ **인권교육은 가시적인 성과를 낼 수 없음**

성과에 반영이 되지 않죠. 인권 교육의 인권 정책은 많은 부분에서 가시화가 벌어지지 않아요. 그 지자체장의 입장에서는 자기도 선거를 치러야 되고 뭔가가 가시적으로 보여져야 되는 것에 인권 교

육이나 인권은 가시적이지 않다는 것에 굉장히 큰 문제를 가지고 있어요. 예를 들면, 인권마을 만들기, 마을에 인권을 더 붙였어요. 마을 만들기가 어떻게 변질되어졌냐면 사업화되면서 돈은 계속 투여가 되니까 사업으로 성과를 내야 되잖아요. 성과를 보여줘야 되니까 담장 허물기, 벽화 칠하기, 타일붙이기 이렇게 보여지는 걸로, 말 그대로 제2의 새마을 운동의 지붕 개량 사업하고 거의 비슷해졌어요. 그런데 인권은...어떻게 사진으로 찍을 수도 없고, 인권 타일을 붙일 수도 없고 이런 거예요. 성과가 나지 않죠. 독립적이지도 않고, 지자체 장이 계속해서 바뀌는데 사업의 성과에는 인권이 못 들어가니까, 공무원들은 그것을 만들어 낼 이유가 없죠. (인권사무소 3)

② 형식화되는 의무교육의 문제

공무원 인권교육에서 주요하게 제기되는 문제가 형식화되는 의무교육의 문제이다. 인권교육의 의무화는 공무원 인권교육을 개선시키는 개선방안으로 제시되기도 한다. 무원 모두가 반드시 인권교육을 받아야 하는 것은 인권교육이 갖는 규범적 측면에서 마땅한 것이고, 특히 국가의 대리자로서 공무원에게는 인권교육의 필요성이 더욱 강력하게 요청된다.

현재는 모든 광역지자체에서 제정한 인권기본조례에서 공무원 인권교육을 제도적으로 규정하고 있는데, 그러나 의무교육 방식은 교육대상의 자발적인 교육 참여 동기를 촉진하기 어렵기 때문에 형식적인 교육이 되기 쉽다. 면접참여자가 문제제기한 것처럼 소위 '의무교육 딜레마'가 발생한다. 모두를 교육에 참여하도록 만들수는 있지만, 반드시 참석해야 한다는 전제는 교육의 효과를 반감시키기 때문이다.

또한 매년 이수해야 하는 의무교육이기 때문에 교육연한이 쌓일수록 교육주제와 교육내용은 중첩될 가능성이 높아 매번 유사한 교육을 반복적으로 받는다는 불만이 제기된다. 또한 교육담당자 역시 형식적으로 행사치루기식으로 인권교육을 시행하게 될까봐 우려하기도하였다.

따라서 의무교육으로 시행될 때에는 교육참여자의 선택권을 최대한 보장할 수 있는 방식으로 계획되어야 한다. 교육주제와 교육일정을 다양하게 하여 확정된 프로그램을 사전 공지하여 교육참여자가 원하는 주제와 일정을 선택하도록 해야 하는데, 이는 상당한 계획력과 행정력이 뒷받침되어야 가능하다.

✓ **의무교육의 딜레마**

정신병원의 종사자들은 이제 법에 의무적으로 교육을 받도록 돼 있거든요. 그거를 2~3년 전까지만 하더라도 그 법에 우리 인권위가 교육기관으로 돼 있었기 때문에 계속해서 했어요. 주구장창 그분들 매년 4시간씩 계속 교육을 했었거든요. 이분들 그냥 교육장에 들어오시면요 그냥 얼굴 자체가 그냥 찌그러져서 들어오세요. 들어와서도 그냥 아예 안 듣는 분도 계시고, 예비 범죄자로 간주하는 거 아니냐... 그런 이야기도 듣고... 그래서 '의무 교육의 효과가 있을까?' 그런데 또 이걸 의무를 안 해버리면 누가 듣겠나 싶은 생각도 합니다.(인권사무소 1)

✓ **형식적인 인권교육에 대한 걱정**

말 우려가 되는 거는 아마도 이제 의무 교육이 된다면...형식적으로 가버릴까 봐... 그게 제일 가장 걱정이에요. 그냥 행사 치루기 식으로 강사 한 명, 재미있게 이야기하시는 분 초빙해서 그렇게 할까 봐 걱정이예요. (인권사무소 2)

✓ **매년 반복되는 인권감수성 교육의 문제**

이쪽에서는 다양하게 안 하고 그냥 일반 지자체 공무원들의 인권 감수성 쪽만 쭉 이제 하다 보니까. 그게 그냥 제일 처음 딱 한 번 들으면 모르겠지만 그거를 매년 강사가 바뀌더라도 유사한 그런 내용으로 매년 들으려고 하면 저 같아도 짜증날 것 같아요. (인권사무소 1)

③ 전문성을 갖춘 역량있는 인권교육 강사 확보의 어려움

광역지자체 교육 담당자들이 인권교육의 시행과 운영에 있어서 상당한 어려움으로 제기되었던 점은 수준있는 인권교육 강사를 확보하는 일이었다. 좋은 인권교육의 관건은 계획한 인권교육의 내용을 수강생에게 잘 전달하여 교육적 효과를 기대할 수 있는 전문적인 교육강사를 섭외할 수 있느냐의 여부이다.

인권사무소 역시 인권교육을 직접 시행하기도 하고, 광역지자체와의 협업에서 강사 풀을 역할 분담하고 있어서 강사확보의 어려움을 많이 겪는 것으로 나타났다. 특히 인권의 일반적인 이해뿐만 아니라 직무 기반 인권역량을 키울 수 있어야 하는데, 이 지점을 잘해줄 수 있는 강사는 찾기 어렵다고 토로하였다. 그래서 직무기반 인권교육을 해내기 위해서는 무엇보다 역량 있는 내부의 동료강사를 양성하는 것이 필요하다고 강조하였다.

✓ **역량있는 인권교육 강사 확보의 문제**

저희가 이제 교육 업무 담당을 하다 보니까 각 분야별로 강사들을 섭외를 해야 되잖아요. 인권위원회가 강사 프리 리스트가 쫙 있는 것도 아니거든요. 얼마 전에 서로 공유를 하자라고 했는데 그게 또 개인 정보라든가 이런 게 있어서 서로 공유도 못하고... 그래서 그게 특히 강의 강사를 섭외할 때 내가 들어보지 않은 경우에는 진짜 불안하거든요. (인권사무소 2)

✓ **공무원 인권교육을 잘하는 강사가 없음**

인권 교육에서 저는 제일 중요한 게 일단은 진짜 우리가 원하는 인권 교육을 할 수 있는 강사를 어떻게 지금 확보를 할 것인지가 저는 제일 좀 중요한 것 같아요. 그게 되지 않는 상황에서 그게 인권교육이 될까? 진짜 올바른 인권교육을 할 수 있는 강사진을 인권위 가 추천할 수 있는가? 저는 인권위도 없다고 봐요. 인권 강사라는 이름을 갖고 있는 분이 많으심에도 불구하고 선뜻 이렇게 전화를 드릴 만한 사람이 별로 없어요. (인권사무소 1)

✓ **관련 경험이 있는 동료 인권강사 확보 어려움**

직무와 연관된 사례를 강의할 때에는 업무의 경험이 있는 동료강사? 그런 분들이 조금 하는 게 하는 게 낫지 않겠나? 싶어요. 옛날에 나도 이런 일을 했는데, 그냥 막 이래이래 했더니 이렇게 됐더

국가인권위원회
humanrights.go.kr

라. 근데 다시 내게 업무가 주어진다면, 인권관점에서 생각해보고 그렇게 안 할거라, 정말로 현장에서 그분들이 끄덕끄덕할 수 있는 내용으로 막 이렇게 얘기해 줄 수 있잖아요. 동료 강사들은. 그런 게 참 플러스 요인인 것 같아요. (인권사무소 1)

5) 공무원 인권교육의 개선방안

〈표 78〉 분석결과 5 _ 공무원 인권교육 개선방안

공무원 인권교육 개선방안	개방코딩 결과
1) 공무원 인권교육의 제도화	인권교육 강행규정이 있어야 함 지자체 인권영향평가 제도화 필요 인권정책기본법, 평등법 제정 등 법률로 의무화 인권위가 공무원 인권교육방안을 구체적으로 권고 직무이수과정에 포함시키는 방안 공무원 기본교육에 포함 공무원 교육원 내 집중과정으로 개설
2) 인권교육 기획과 운영의 전문성 제고	인권 전담부서와 전담인력 배치 지자체에 인권교육 전담기구 필요 전문관 임명 교육담당자를 위한 쉬운 매뉴얼 필요 공무원 인권교육을 전문기관 위탁 시행 공무원 전담 인권교육센터 설립 방안
3) 인권감수성과 인권행정역량을 높이는 교육	행정의 인권감수성을 끌어올리도록 깊이있는 내용 내부 동료 강사에 의한 감수성 교육 인권감수성 교육을 통한 내부 강사 발굴 인권감수성 교육은 초기에 이후는 직무역량강화 교육으로

(1) 공무원 인권교육의 제도화

면접 참여자들은 개선방안으로 제도화 방안을 우선으로 제시하였다. 현재 광역지자체의 경우는 인권기본조례가 제정되어 공무원 인권교육의 근거 규정이 되고 있지만, 조례규정만으로는 인권교육을 안정적으로 제도화하는데 한계가 있다. 해석상의 여지로 인해 여전히 의무교육, 강행규정이 아닌 지자체가 많기 때문이다.

따라서 인권교육이 강제성을 가질 수 있도록 강행규정이 만드는 방안, 지자체 인권영향평가를 제도화하여 인권교육을 의무적으로 활성화하는 방안, 인권정책기본법과 평등법 등의 제정하여 인권교육을 의무화하는 방안, 인권위가 공무원 인권교육 방안을 구체적으로 권고하는 방안 등을 제시하였다.

면접참여자들은 법적 근거를 마련하는 것 외에 인권교육을 공무원 교육과정안에 편성하는 방안도 함께 제시하였다. 직무이수과정에 포함하고, 공무원 기본교육 안에 넣고, 공무원 교육원 내 집중과정으로 인권교육을 개설하는 방안 등은 현재 연 1회의 2시간 형식화된 인권교육의 한계를 넘어설 수 있는 방안이기도 하다.

✓ **인권교육 강행규정이 있어야함**

공무원은 약간의 강행 규정이 있어야 들을 실 것 같다는 생각합니다. 의무가 좀 됐으면 하는 바람이 있습니다. 도는 인권 조례가 있어서 그걸로 어떻게 좀 해보려고 하는데, 그런 조례조차도 없는 조직에서 “인권 교육? 그 왜 바빠죽겠는데 안 들어도 그만인데 그걸 왜 들어?”라고 할 때, “이거 들으셔야 됩니다”라고 할 수 있으니까요. 참여의 유인이 없으면 아무래도 개인의 어떤 적극성만 갖고는 힘든 문제라고 생각합니다. (인권사무소 4)

✓ **지자체 인권영향평가 제도화의 필요**

이제 수많은 공기업들이 “우리 인권 역향평가 어떻게 받아야 돼요? 인권 관련해서 보고서를 어떻게 작성을 해야 할까요? 우리가 어떤 교육을 할까요. 어떻게 하면 좋을까요?” 이런 것들을 끊임없이 물어보게 되는 것이거든요. 이렇게 제도화가 되어 인권교육이 강제성을 띄게 되어질 때 가장 크게 바뀔 수는 있겠다 생각해요. 만약에 총리실에서 지자체별로 국가인권위원회에 권고받은 횟수를 정량 평가해서 지방 교부금을 달리 주겠다고 하면 그 영향이 클 거예요. (인권사무소 3)

✓ **인권정책기본법, 평등법 제정 등 법률로 의무화**

다만 현재 우리가 인권정책 기본법이라든가 이런 게 통과되면,구체적으로 공무원 대상으로 인권교육이 의무화될 수 있을 것 같아요. 그렇게 될 것 같은데 좀 대비를 해서 형식적이지 않게 어떻게 하면 효과적으로 공무원 대상 인권 교육을 실시할 수 있을 것인가는 인권위 차원에서 고민이 필요한 부분인 것 같아요. (인권사무소 2)

법령들이 제정이 돼서 지자체장의 어떤 인권 정책나 인권교육에 대한 의무 규정이나 내용들이 들어가면 조금 더 지자체에서 좀 더 움직이지 않을까라는 생각과 기대는 좀 하고 있습니다. 물론 법률로 무언가를 의무화해서 당사자들의 적극적 자발성이 아닌 그런 부분에 있어서 효과성에 대해서는 좀 우려를 합니다만. (인권사무소 4)

✓ **인권위가 공무원 인권교육 방안을 구체적으로 권고**

“공무원 대상 인권교육은 의무이고 그리고 인권 교육이 필요하다. 그래서 각 지자체 공무원 연수원에서는 적어도 각 해당 직급별 6급 이하 4급 이상 이런 식으로 직급별로 연 몇 회 이상의 인권 교육 과정을 포함을 시켜야 한다” 라고 권고 할 수 있을 것 같아요. 각 조례에 의해서 교육이 의무화돼 있는데. 지키지 않는 데도 많으니까요. (인권사무소 2)

✓ **직무 이수과정에 포함**

교육 공무원 경우에도 본인들의 직무 이수 시간들이 있으시더라고요. 교육청 협조를 받아서 이번에 “국가인권위원회에서 진행하는 이 교육 과정은 직무 이수 과정에 시간이 반영되는 교육 과정입니다” 라고 하면 참여도가 확연히 차이가 나요. 그런데 그런 부분들까지도 전혀 반영이 되지 않고 그

냥 본인이 그냥 뜻이 있어서 교육에 참여를 하라고 할 때는 사실상 참여를 이끌어내기가 쉽지 않은 부분이 있습니다. (인권사무소 4)

✓ **공무원 기본교육에 포함**

청렴 교육이 의무화되면서, 공무원 기본 교육에 청렴 관련한 세션이 되어서 공부를 한단 말이에요. 인권교육과 관련한 그 부분이 일단은 없어요. 인권을 처음부터 공무원에 입직하는 사람들이 인권이라고 하는 것을 단어를 들으면서 들어오는 것과 그렇지 않은 경우는 좀 굉장히 다른 것 같다 라는 생각이 들어요. 그래서 인권 교육의 의무화 과정이 필요한 부분이 좀 있겠다라는 생각이 조금 들고요. (인권사무소 3)

✓ **공무원 교육원내 집중과정으로 개설**

저는 초창기에 같이 프로그램을 짜주고 가서 모니터링하고 강사까지 다 짰어요. 강사까지 다 배치를 해줬어요. 공무원 연수원에 3일 과정을 협의하고 프로그램 다 짜주고 강사도 배치했고, 모니터링도 갔어요. 강사로 교수님들을 원하셨는데 제가 활동가들을 강사로 다 배치를 했었거든요. 많이. "각 분야별로 이러한 활동들을 시민사회 하고 있고 **에는 이러한 인권 문제들이 있다. 공무원들은 행정을 할 때 이런 분야에 대해서 이걸 고민을 하시고 만약에 필요하면 이분들하고 이 협력을 하셔라" 라는 취지에서 프로그램을 짰었는데 되게 반발이 많았어요. (인권사무소 2)

(2) 인권교육 기획과 운영의 전문성 제고

공무원 인권교육을 개선하기 위해서는 인권교육의 기획과 운영의 전문성을 확보하는 것이 무엇보다 중요하다. 광역지자체 인권교육 담당자 설문조사에서도 확인되었듯이 해당 업무를 맡은 지 1년이 채 되지 않은 사람이 절반이 넘었고, 2년이 넘는 공무원은 아무도 없었다. 1~2년 주기로 순환보직되는 현실에서 교육기획와 운영의 전문성을 담보하기란 불가능하다.

인권교육의 전문성을 제고하기 위해서는 기본적인 조건으로 인권전담부서와 인권전담인력을 배치하여 인권조직이 안정적으로 구축되어야 한다. 광역지자체에서 현재 행정(자치)과의 한 팀으로 인권부서가 있는 경우도 많기 때문에 인권전담부서를 조직하고 전담인력을 배치해야 한다고 강조하였다.

인권교육의 의무화가 되더라도 교육기획과 운영을 전문적으로 하지 못한다면 형식적인 일회성의 교육을 반복하게 되므로 전문성 확보를 위해서는 인권교육 전담기구가 필요하며, 전문관 임명 방안이 활성화 되어야 한다고 제시하였다.

공무원 인권교육은 인권감수성만을 목표로 하는 것이 아니라 국가의 책무성과 직무를 인권의 관점에서 수행할 수 있는 지식과 태도, 기술을 갖추어야 하기 때문에 다층적인 목표를 체계화하는 것이 필요하다. 이러한 중층적인 목표와 복합적인 대상을 고려하여 인권교육의 계획에서부터 시행, 그리고 모니터링과 평가의 과정까지 연속적으로 진행되어야 하며, 장기적인 전망을 가지고

인권교육이 달성해야 할 목표를 수립하고 달성하도록 해야 하므로 체계적인 인권교육 추진에 관한 구체적인 가이드라인이 필요하다고 강조하였다.

그러나 가이드라인으로 인권교육계획과 운영의 전문성이 직접적으로 강화되기는 쉽지 않다. 인권교육역량이 풍부한 전문기관에 위탁하여 시행하는 방안, 공무원 전담 인권교육 센터를 설립하는 방안 등도 함께 제안하였다.

✓ **인권전담부서와 전담인력 배치**

인권이 지방 행정에서 없어질 수는 없잖아요. 확대가 되면 됐지, 그러면 적어도 인권 전담 부서는 좀 만들었으면 좋겠어요. 솔직히 제 업무 아니면 신경 안 쓰거든요. 맡고 있는 비인권 업무가 8이고, 인권업무는 2라고 보면, 이 8이 더 중요하지, 2는 대충 해도 별로 뭐라 하지도 않거든요. 누가 이걸 신경을 쓰겠어요? 지금은 조직 자체 규정 자체가 기초까지는 그게 아예 없다라고 하니 그냥 그렇다 치더라도 적어도 광역 지자체에서 진짜 인권 전담 부서라도 좀 만들어야 그분들은 이제 하루 종일 인권만 생각할 수 있잖아요. 광역에서만은 전담 인력이 있었으면 좋겠어요. (인권사무소 1)

✓ **지자체는 인권교육 전담기구가 필요**

지자체 같은 경우에는 전담 기구가 필요해요. 인권센터가 인권사무소 2도 있고 충남도 있고 충북 같은 경우에는 센터하고 보호관하고 조금 겸임을 하고 있고, 또 교육 담당자는 또 별도로 있고. (인권사무소 2)

✓ **전문관 임명 방안**

역량 강화를 통해 내부 강사로 나갔을 때 전문관으로 임명하는 방안이 가능해요. 전문관이니까 수당과 인센티브가 있으면 감사 부서에서 가장 상위 클래스가 되겠죠. 전문관을 제도로 임명하면 책임감이 더 생기잖아요. (인권사무소 3)

✓ **교육담당자를 위한 쉬운 메뉴얼 필요**

조금 얇게라도 쉽게 메뉴얼을 만들면 좋겠어요. 지자체 공무원들이 누가 담당을 했더라도 진행을 할 수 있게요. “인권 교육의 개념을 잠깐 이렇게 넣고. 조례에 확인한다. 우리 조례에는 어떻게 됐는지 확인을 한다. 그 조례에 맞게 프로그램을 짠다. 예산을 짠다. 그리고 나서 언제 예산을 요청한다, 해당 1개년도 이렇게 한다. 2개년도 이렇게 한다. 3개년은 이렇게 한다” 이렇게 3개년 계획을 짜고, 인권교육에 주로 주요 내용들을 알수 있게 해주고, 무슨 내용이 있는지 리스트를 쫙~. 이렇게 매뉴얼화 해주면 좋을 것 같아요. 이분들은 강의 제목도 못 짜요. “그냥 인권교육 해 주세요” “어떤 주제로 해드릴까요?” “그냥 해주세요. 쉽고 재미있게 해 주세요” “인권 교육이 재미있지만은 않을 텐데요?” 라고 하면 “그래도 쉽고 재미있게 해주세요” 라고 해요. 사실 지자체는 진짜 매뉴얼을 잘 만들어요. 딱 보면 실무자가 그게 처음이라 할지라도 그 순서대로 구체적으로 실무에 필요한 매뉴얼화가 되어 있는 그런 것들을 원하는 건데.... (인권사무소 2)

✓ **공무원 인권교육 전문기관 위탁 시행**

여건만 된다면 전문기관에 위탁을 주는 것이 바람직하다고 생각해요. 왜냐하면 역량이 안 되는 그

공무원이 머리를 짜고 그래서 형식적으로 이렇게 하는 것보다는 전문 교육기관에 의뢰를 해서 이쪽 프로그램을 진행하는 것도 굉장히 좋은 방법 중에 하나라는 생각은 좀 들어요. (인권사무소 2)

✓ **공무원 전담 인권교육센터 설립**

지자체가 의지만 있으면 지자체 내 인권교육센터 만들 수도 있다라고 생각을 해요. **인권센터가 지금 주로 교육 사업을 하고 있지만, **시만 해도 공무원들이 몇 천 명이잖아요? 공무원 대상 인권 교육을 전문적으로 하는 공무원 인권교육센터를 설립하면 좋겠어요. (인권사무소 2)

(3) 인권감수성과 인권행정역량을 높이는 교육

공무원 인권교육의 목표를 간략히 하면 크게 공무원의 인권감수성 향상과 인권행정역량 제고인데, 사실 이 2가지는 분리되어 있지 않고 연결되어 있다. 가치와 태도를 변화시킬 수 있도록 깊이있는 교육이 필요하며 깊은 인권감수성은 직무를 인권의 관점에서 검토할 수 있는 동력이 된다. 하지만 '인권 의식'대신에 '인권감수성'한국 사회에서 인권교육의 목표로 자리잡았는데, '의식'의 과격함보다는 '감수성'의 말랑함이 더 호소력있게 받아진 것으로 보인다.

면접 참여자들은 인권감수성 교육을 통해 내부 강사를 발굴하여 이 내부 동료강사로 하여금 인권감수성교육을 할 수 있도록 하는 방안을 제시했다. 인권감수성 교육에 내부 강사를 논의하는 이유는 인권사무소의 교육담당자들이 생각하는 인권감수성은 행정의 영역에서 연결되어 있는 것이기 때문이다.

특히 참여자3(인권사무소 3)은 인권감수성 교육은 초기에 이후는 직무역량강화 교육으로 전화되어야 함을 강조했는데, 분명하게 직무 기반 인권교육으로 전환되어야 한다고 인식하고 있었다. 인권감수성 조차도 없다면, 감수성을 높이는 교육을 하지만 곧 한두번 들으면 인권교육에 대한 수요가 감수성을 넘어 인권 관점에서의 직무 역량을 요청하게 된다고 설명하였다.

그래서 그는 인권감수성 교육을 통해 내부역량강화, 즉 직무역량강화교육을 담보할 수 있는 인적 자원을 발굴하고 확보해야 한다고 보았다. 참여자 3이 지적한 바대로, 직무와 관련된 역량 강화는 시민단체 활동가들로 가능하지 않기 때문이다. 또 다른 참여자가 언급한 "경찰청과 비슷한 동료강사"란 바로 인권감수성 교육을 통해 발굴된 내부 인적 자원으로서 이후 강사로서의 역량을 갖추는 양성 과정을 거쳐 직무를 기반하여 인권교육을 시행하는 강사를 의미한다.

면접참여자는 깊이있는 내용의 인권교육이 필요하다고 했고, 또 행정의 영역에서 내가 인권의 관점에서 마인드를 가지고 다르게 할 수 있도록 감수성을 끌어올릴 수 있는 교육이어야 한다고 했다. 이들은 인권감수성의 단어를 쓰고 있지만 행정에서의 인권 의식이란 뜻이다. 직무 수행에서의 인권감수성에 대해 강조하고 있고, 이는 곧 직무에 대해 잘 알고 있는 내부 강사를 통해 향

상시키고자 하는 인권행정역량과 의미한다고 할 수 있다.

✓ **내부 동료 강사에 의한 인권감수성 교육**

지자체 내에서 강사들을 양성을 해서 그분들을 감수성 과정 인권교육에 활용하는 거, 찬성입니다. 경찰청에서도 그렇게 하고 있어요. 동료 강사라고 부르는데, 이 동료 강사를 좀 더 확대해서 그분들을 위주로 감수성 교육을 진행하기로 했어요. 그런데 지자체는 그런 게 없거든요. 경찰청하고 비슷하게 동료 강사, 그런 이름으로 강의 진행하는 거는 되게 좋을 것 같습니다. (인권사무소 1)

✓ **인권감수성 교육을 통한 내부 강사 발굴**

인권 감수성을 가르칠 수 있는 단체들과 활동가들이 갈수록 많아져요. 근데 직무 역량 강화 교육에 인권을 담보하는 것은 굉장히 특수해요. 인권 감수성 교육을 통해서 내부 역량 강화 교육을 잘할 수 있는 사람을 자체적으로 만들어 내야지, 그런 교육을 할 수 있는 사람들이 많지 않아요. 그 업무를 굉장히 열심히 할 수 있는 사람들을 잘 발굴해서 그 사람들을 계속 트레이닝 시켜서 보내는 것이 가장 효과적이지 않을까라는 생각이 듭니다. (인권사무소 3).

✓ **인권감수성 교육은 초기에, 이후는 직무 역량 강화 교육으로**

지자체 공무원들의 대부분은 “우리 업무랑 무엇이 연관돼야 되는데?” 직무 역량 강화와 인권이 결합된 교육이 아니고서는 관심을 갖지 않아요. 인권 감수성 향상 교육은 입사 초기에 효과성이 있지만, 업무에는 감수성 교육을 집중하더라도 그렇게 크게 와 닿아 하지도 않아요. 그래서 그런 분들은 인권 범위 내에서 하는 직무 역량 강화 교육을 훨씬 더 빠르게 흡수하는 경향이 있는거죠. 직무 관련 교육은 인권교육을 보편화하고 있는 곳에서 잘 이루어질 수 있어요. 인권교육이 제대로 이루어지지 않는 곳은 인권감수성 조차도 없기 때문에 감수성을 높이는 교육이 우선되어야 겠죠. 그런데 감수성 교육은 한두 번 들으면 ‘인권 알아, 근데 뭐 어쩌라고?’. 이렇게 되는 경향이 짙어서..(인권사무소 3)

✓ **깊이있는 내용**

지자체가 너무나 바쁘기도 하지만 모든 시간을 다 인권 교육에 투자할 수는 할애할 수는 없어요. 다른 의무 교육들도 너무 많기도 하고, 그런 조건에서도 조금씩은 또 내용적으로 깊이 있게 할 수 있는 방법들은 많이 연구해야 하지 않을까라는 생각이 들어요. (인권사무소 2 34)

✓ **행정의 인권감수성을 끌어올리는 교육.**

솔직히 진짜 말 그대로 감수성을 끌어올릴 수 있는 이런 교육이 정말 중요하지 않을까요. 예산서에는 딱 정해져 있을 거예요. 독거노인 얼마... 솔직히 정해진대로 해도 되긴 되잖아요. 규정된대로 할 것 같으면 감수성도 필요 없죠. 하지만 일률적으로 그냥 나누기, n분의 1 하면 안 되듯이, 장애인이라면 내 재량 범위 내에서 약간의 계획을 수정을 해서 더 해 드릴 수 있는 마인드를 갖추도록 해주는 게 좋다고 생각해요. (인권사무소 1)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

6) 인권교육 주체간의 역할분담

〈표 79〉 분석결과 6 _ 인권교육 주체간의 역할분담

인권교육 주체간의 역할분담	개방코딩 결과
1) 인권사무소의 브릿지 역할	프로그램은 인권사무소, 참여자 모집은 광역지자체 여러 주체간의 가교 역할 인권교육가의 발굴과 교육, 네트워킹 지역사회에서 필요한 인권교육 개발
2) 인권위의 인권교육 콘텐츠 주도 역할	인권부서 간부급 교육 전문적인 인권강사 풀 구축 구체적인 교육안의 구성과 배포 새로운 주제의 인권교육 개발

(1) 인권사무소의 브릿지 역할

공무원 인권교육을 개선하고 발전시키기 위해서는 인권교육의 다양한 주체들의 긴밀한 네트워크과 협업관계가 중요하며, 서로 잘하는 역량을 충분히 발휘하면서도 협업 네트워크에서 시너지 효과가 나도록 긴밀한 논의속에 역할분담이 이루어져야 한다.

역할분담에 관한 간략한 질문에 대해서 참여자들은 인권사무소가 인권위와 광역지자체간의 가교역할을 해야 한다고 응답하였다. 네트워킹을 토태로 인권위의 새로운 내용들을 광역지자체에 잘 전달하여 확산시키고 지역의 인권교육가를 발굴하고 교육하는 역할이다.

인권위와 인권사무소는 인권교육프로그램을 개발하고 광역지자체는 참여자 모집은 분담하여 진행하는 협력방식이다. 특히 인권사무소는 인권위와는 다른 역할로서 각 지역사회에서 요구하는 인권교육을 설계하고 시행하는 역할을 담당해야 한다고 보았다.

✓ **프로그램은 인권사무소, 참여자 모집은 광역지자체**

우리가 교육 프로그램 짜갖고 보여줄 테니까. 이게 마음에 든다 하면 다 한번 같이 해보자. 그래서 참여자 모집은 그쪽에서 조금 분담을 해 주시면 좋겠다. 예 그런 정도의 협의를 해서 공무원 교육을 진행을 해볼 수는 있겠죠. (인권사무소 4)

✓ **여러 주체간의 가교 역할**

인권사무소는 국가인권위하고 광역지자체하고의 가교 역할을 해줘야 된다고 생각하고요. 새로운 주제의 인권 분야 생겨났을 때 인권위 교육 담당자들이 국가인권위가서 교육을 듣고, 그것을 다시 광역에 뿌려줄 수 있는 그런 역량 강화 교육들을 해줘야 된다라는 생각이 들고요. (인권사무소 3)

✓ **인권교육가의 발굴과 교육, 네트워킹**

저희가 잘 해야 되지 않겠습니까. 그래야 된다고 생각합니다. 인권위가 모든 걸 다 할 수는 없다고 생각은 해요. 근데 많은 역할을 담당하기는 해야 되겠지만. 그리고 인권 교육가들이 지금 활동을 또 많이 왕성하게 하고 계시는 분들도 계시잖아요. 고민도 많이 하고 계시고. 그래서 계속적으로 그런 것들을 개발하고 서로 네트워킹하고 프로그램을 만들고 이렇게 훈련하고 이런 과정들은 지속적으로 있으면 좋겠다는 생각이 조금 들어요. (인권사무소 2)

✓ **지역사회에서 필요한 인권교육 개발**

각 자치단체별로 지역사회에서 요구하는 수요가 발생하는 교육이 있어요. 그래서 갑자기 우리 지역에서는 이런 인권들이 막 수요가 당겨지는 것들이 있거든요. 이런 거 해주면 안 돼요? 하는 그런 교육들이 생겨요. 그런 것들은 사실상 지역사무소에서 밖에 할 수가 없다. 지역에서 많은 수요가 발생하는 그런 교육은 그것을 교육 프로그램을 설계하기가 대단히 어렵기 때문에 그런 지역 수요에 맞는 인권 교육의 창출은 지역사무소가 해야 한다. 그런 생각이 듭니다.(인권사무소 3)

(2) 인권위의 인권교육 콘텐츠 주도 역할

인권위의 역할에 대해서 인권사무소의 담당자는 공무원 교육에서 간부급 교육을 분담하여 맡아 진행하는 것, 강사섭외의 어려움을 해결하기 위해 전문적인 강사 풀을 확보하는 것, 구체적인 교육안을 구성하여 배포하는 것, 새로운 주제의 인권교육을 개시해나가는 것 등을 언급하였다.

인권사무소는 인권위가 새로운 주제뿐만 아니라 공무원 인권교육에서 요청되는 인권교육 내용을 광역지자체가 활용할 수 있도록 다양한 교육방식과 교육 일정을 감안하여 구체적으로 작성하여 배포하는 것이 큰 도움이 될 것이라고 전망했다.

✓ **인권부서 간부급 교육**

팀장, 담당자를 지역에서 맡는 거는 충분히 가능하고요. 인권사무소에서 간부급을 하기는 조금 힘들 수는 있어요. 숫자에 있어서. 그거는 본부에서 아마 제가 알고 있기로는 올해 업무 계획에 있는 걸로 알고 있거든요. 그래서 그런 거는 본부에서 아마 조금 추진을 하는 게 더 낫지 않을까. 과장이나 위에 국장이나 아마 이쪽은 본부에서 하는 게 나은 것 같아요. (인권사무소 1)

✓ **전문적인 인권강사 풀 구축**

(3) 인권 교육의 주무 기관은 인권위니까 인권위가 좀 어느 정도 데이터화를 해서 좀 이렇게 만들든지, 아니면 정 그런 강사가 부족하면 진짜 그런 외부 전문가들을 한 번 더 우리가 인권적인 측면에서 좀 보수 교육을 하든지 뭐를 하든지... 지역에서도 안심하고 강의를 요청할 수 있도록 ..어느 주제는 누구, 이렇게 탁탁탁 할 수 있도록 그런 진짜 전문적인 인권 강사 풀을 만들어줬으면 좋겠어요. (인권사무소 1)

✓ **구체적인 교육안 구성과 배포**

광역지자체는 지금 다 조례가 지금 만들어져 있는 상황이기 때문에 그리고 공무원 대상 인권교육은

많은 지자체들이 강행 규정으로 하고 있어요. 거기에 공무원 교육연수원에서 2일이나 3일짜리 집중교육을 6급 이하 대상 아니면 4급 이하 대상, 과장급 이상 대상 이렇게 만들라고 하고, 그리고 모든 공무원이 1년에 4시간 교육을 진행할 때도 그 교육을 1차 년도, 2차 년도, 3차 년도에 이런 내용으로 이렇게 프로그램을 구성하고, 사회적 소수자를 담당하는 부서에 분기별로 어떤 식으로 교육안을 짜라고 만들어서 배포를 해주면 지자체에서 많이 도움이 되지 않을까라는 생각이 좀 들어요. (인권사무소 2)

✓ **새로운 주제의 인권교육 개발**

새로운 영역에 인권교육들이 계속해서 발생하죠. 스포츠, 기업, 기후와 인권, 이런 새로운 주제가 나오는 인권교육은 인권위에서 밖에 할 수 없어요. 적절한 커리큘럼으로 국가인권위 직원 교육도 필요하고, 그것을 광역자치단체에 뿌려주는 역할도 해야 하고, 교육을 통해서 확산하는 역할을 해야죠. 새로운 주제에 대한 인권 교육은 국가인권위원회 인권교육원이 주도를 해야 된다라는 생각을 해요.(인권사무소 3).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제6장

결론 및 제언

제6장 결론 및 제언

1. 주요 결과 요약

1) 광역지자체 인권교육 제도와 환경 분석결과

첫째, 2021년 기준 전국 광역지자체는 모두 인권조례를 제정 완료하였다. 최근에 충남에서 인권조례가 폐기되었다가 2018년에 다시 제정되고 인천시가 가장 최근 2019년에 인권조례를 제정함으로써 17개 광역지자체가 인권교육의 근거를 조례에 두고 있다. 인권조례에 따른 인권기본계획의 수립은 다소 지체되어 2012년부터 2021년 최근까지 1차 인권기본계획 수립이 진행되어 인권조례가 실효성 있는 인권정책으로 수립되기까지는 상당한 시간이 걸린 것으로 나타났다.

둘째, 인권정책과 다양한 인권문화사업을 기획하고 추진할 인권전담부서가 '과'로 구성되어 있는 광역지자체는 5곳에 불과하였으며, 나머지 12곳은 팀으로 구성되었는데, 이 경우는 대부분 자치행정과에 속했다. 부서장이 일반직 4급인 지자체가 4곳, 임기제 4급인 지자체가 2곳으로 광주시와 전북만이 인권행정의 전문성을 담보하기 위해 인권전문가를 영입하여 배치하였다. 그 외 10개의 지자체의 인권전담부서장은 일반직 5급이 맡았다. 가장 규모가 큰 인권전담부서는 4개의 팀으로 구성된 서울시이며, 경기, 전북이 3개의 팀, 광주가 2개의 팀으로 구성되었다. 팀 구성이 많으면 인력도 11~18명까지 배치되지만 자치행정과의 한 팀으로 구성될 경우는 5명 정도로 5명 이하의 인원으로 구성된 지자체가 12곳으로 2/3 비율을 차지한다.

셋째, 인권전담부서에서 인권교육을 담당하는 인원은 더욱 소수이며, 서울을 제외한 대부분의 지자체에서는 1명이 담당하고 있고, 이 1인 중에 인권교육 업무만을 전담하는 곳은 광주시, 경기도, 충남, 전북 4곳에 불과하고 나머지 인원은 다른 업무 비중이 50% 이상이었다. 또한 순환보직으로 1~2년마다 부서를 이동하고 있어 인권교육 기획과 운영에 전문성을 축적하기에는 매우 열악한 상황이 확인되었다.

넷째, 국가인권위 표준조례안에 따라 대동소이한 문장으로 조례 내 규정으로 공무원 인권교육을 의무화하고 있는데, "도지사/시장"이 "소속 공무원을 포함하여 지도감독받는 법인과 단체의 모든 직원"을 대상으로 "연 1회 이상" 인권교육을 실시하도록 정하고 있다. 문제는 "연 1회 이상"의 해석에 따라 인권교육이 의무교육이 되기도 하고 임의적인 교육이 되기도 한 상황이 야기되었다.

다섯째, 2021년 지방자치인재개발원에서는 사이버 교육에서 5개의 인권과정(차별예방, 사회복지와 인권, 세계인권선언, 인권의 이해, 행정과 인권)이 개설되었고, 광역지자체별 교육 훈련기관에서는 대면교육으로 총 5개의 과정(성인지와 인권감수성, 인권사랑방, 인권이해하기와 국민권익신장, 공무원 인권감수성향상)이 2~3일의 집중과정으로 개설되고, 직무를 기반한 인권교육이 장애, 도시디자인, 노동 등 6개 과정으로 개설되었다. 광역지자체별 교육훈련기관에서 사이버교육은 국가인원위의 콘텐츠를 중심으로 개설되어 있고, 서울시와 경기도에서는 인권교육 콘텐츠를 자체 개발하고 있었다. 공무원 교육에서의 인권교육은 집중 프로그램 5개를 제외하면 대부분 사이버교육으로 개설되어 매우 제한적으로 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다.

2) 광역지자체 2019~2021인권교육 계획 및 시행 현황 분석결과

첫째, 2019년부터 2021년까지 인권교육 계획과 이행 현황을 파악한 결과 2021년 기준 공무원 교육원에 인권교육을 이관한 대전광역시를 제외하고 16개 모든 광역지자체가 인권조례에 근거하여 공무원 인권교육을 직접 실시하고 있었다. 인권교육의 근거가 되는 인권조례 조항은 비슷한 단어로 서술되었지만 실제로 시행되고 있는 인권교육 현황은 각 지자체마다 격차가 크게 나타났다. 이러한 격차는 인권조례의 근거 규정 내용을 적극적으로 해석하는지, 소극적으로 해석하는지에 따라 벌어지는데, 모든 공무원에게 연 1회의 인권교육을 의무화하여 수십 혹은 수백회의 인권교육을 시행하는 지자체가 있었고, 이와는 달리 모든 공무원을 대상으로 연례행사처럼 대규모 집합 교육을 1년에 1회 대강당에서 개최하여 사전에 교육을 신청한 일부 소수의 공무원만 참석하는 지자체, 아직 인권교육을 시행하지 않은 지자체도 있어서 “확장과 격차”로 대비되는 현황을 보였다.

둘째, 2019년은 시기적으로는 가장 이전의 자료이지만 코로나19의 영향을 받지 않은 해로, 인권교육의 현황을 큰 사회적 변동요인 없이 파악할 수 있다. 2019년은 인권이 광역지자체의 행정에서 시/도정의 가치를 드러내는 핵심 단어가 되고, 전국적으로 인권기본계획이 활발히 수립·시행되었기 때문에 인권교육 역시 교육대상 범위가 확대되고 인권업무 담당자에 대한 집중교육이 이루어졌으며, 인권교육 출발이 늦었던 지자체에서도 교육을 시작하는 등 전반적으로 공무원 인권교육이 확장되던 시기였다. 이러한 확장 흐름 속에 앞서 선도적으로 인권교육을 시행했던 지자체와 뒤늦게 시작하는 지자체 간에 큰 격차가 존재하고 있음을 확인할 수 있었다.

셋째, 2020년의 인권교육은 코로나19의 범유행과 사회적 거리두기 정책으로 인해 2019년의 확장 흐름을 이어가지 못하고 상당 부분 축소되었다. 2019년 인권교육 횟수를 유지할 수 있었던 지자체는 4곳에 불과했고, 특히 집합교육 방식으로 인권교육을 활발히 시행했던 지자체의 경우는 더 많이 감소했다. 대면 교육이 어려워지면서 다수의 지자체에서 동영상 교육으로 대체하거나

비대면 화상회의방식으로 시도하거나, 방역이 가능하도록 인원수를 아주 적게 하여 부서로 찾아가는 교육으로 시행함으로써 예기치 않았던 코로나 비상 상황에 “축소와 동영상 교육”으로 대응할 수 밖에 없는 상황이었다. 이 시기 전체 공무원을 대상으로 하는 인권이해교육은 축소되더라도 유지되었는데 인권업무나 사회복지업무 등의 담당자를 대상으로 설계되었던 집중교육은 특히 2019년에 확대되었던 직무기반 인권교육은 아예 시행되지 않아 전반적인 후퇴 경향을 보였다.

넷째, 2021년 역시 여전히 코로나19의 범유행 속에 있고, 거리두기 정책도 3~4단계를 유지하고 있어서 대면교육방식으로 인권교육을 계획하고 시행하는 일은 여전히 쉽지 않은 상태이다. 2021년 인권교육계획을 살펴본 결과 올해 사회적 거리두기가 완화될 것이라는 기대 속에 방역이 가능한 소집단을 대상으로 집합 교육을 계획한 지자체가 제일 많았다. 그러나 2020년 교육에서 축소와 변경으로 대응해야 했던 경험을 바탕으로 비대면 교육을 대면 교육을 백업하는 대안으로 예비하거나, 처음부터 비대면 교육으로 설계한 교육이 많았다. 또한 보완적인 역할로만 간주되었던 온라인 교육이 인권교육의 한 방법으로 더 공식화되었으며, 현장감 있는 강의실 강의 동영상을 제작하여 유튜브로 송출하는 등 다양한 방식들을 시도하여 “비대면 교육과 위드 코로나의 모색”의 현황을 확인할 수 있었다.

다섯째, 광역지자체 인권교육의 목표는 공무원의 인권감수성 향상과 인권행정 역량의 강화인데, 이 두 가지가 뚜렷하게 구분되어 인권교육에 반영되는 것은 아니었다. 인권교육의 목표나 내용의 심화 수준에 따라 중층적으로 구성되어 있는 경우는 거의 없었던 반면에 직급의 반영은 상대적으로 많았다. 인권교육 대상을 간부급/ 실무자급으로 나누어 간부급 교육에는 인권친화적 조직문화 조성을 위한 리더 교육으로 진행하고, 실무자급 교육에는 인권에 대한 이해도와 민감도를 제고하는 것을 우선적인 목표로 삼았다. 2019년 직급별 인권교육은 총 5개의 지자체에서 시행했지만 2021년에는 총 8개의 지자체에서 계획하고 있는 것으로 나타났다.

여섯째, 인권관점에서 업무를 이해하고 수행할 수 있는 인권행정역량을 목표로 하는 직무기반 인권교육은 주로 인권업무담당자를 대상으로 한 교육이 많았다. 2019년에 8개의 지자체에서 인권교육 담당자 교육을 비롯하여 인권업무담당자, 인권시책 담당자, 사회적 취약계층과 사회복지업무 담당자를 대상으로 집합교육과 워크숍, 집중교육 등을 실시하였다. 2020년에는 2개의 지자체가 시행하여 감소했다가 2021년에는 다시 9개 지자체가 계획하는 것으로 증가하였다. 그러나 주로 인권업무와 사회복지업무에서만 직무기반 인권교육이 계획되고 시행되는 한계점이 있다.

일곱째, 인권교육 시간을 중심으로 살펴본 결과, 대부분의 강의는 1~2시간 단시간이지만, 지방 공무원교육원에서 개설되는 인권교육과정은 2~3일간 긴 시간 동안 이루어진다. 시·도청이 아닌 외부의 장소에서 개최되는 교육으로, 전체 공무원 중 관심이 있는 경우 참여 가능한 경우도

있지만, 인권업무담당자로 표적화하여 진행하는 경우가 많았다. 2019년 집중교육 프로그램은 총 4개였지만, 코로나19로 2020년에 2개로 줄었다가 2021년에는 3개의 프로그램이 계획 중인 것으로 나타났다.

전체 공무원을 대상으로 하는 2시간 인권교육은 기본적으로 인권에 대한 이해와 다양한 인권 이슈에 관심을 가지며 인권 가치를 내재화하는 인권교육의 방식이며, 특정한 직무를 중심으로 인권의 관점에서 이해하고 인권 행정의 기획과 수행, 평가 등의 과정에 필요한 지식과 기술을 습득하는 직무기반 인권교육은 단시간의 일회적 교육보다는 2~3일간의 집중교육을 통해 강의와 토론, 워크숍이 통합되는 방식으로 시행하는 것이 교육의 목표를 더 잘 달성할 수 있다. 따라서 일반 인권이해교육과 직무기반 인권교육으로 중층적인 인권교육을 구성하는 것이 필요하다.

3) 광역지자체 공무원 인권교육 참여자 온라인 설문조사 분석결과

첫째, 설문에 참여한 공무원은 총 1,617명으로 본청 소속 1,077명(67%), 산하기관 540명(33%)이었다. 참여자들을 지자체의 공무원 인권교육 및 운영형태를 반영하여 A(경기도, 광주시, 서울시, 전북, 충남), B(강원도, 인천시, 전남, 충북), C(경남, 경북, 대구시, 대전시, 부산시, 세종시, 울산시)그룹으로 나누었는데, 인권교육을 막 시작한 C그룹의 경우는 설문 참여율이 저조한 편이다.

둘째, 응답자 81%가 인권교육을 받았으며, 교육방식은 대면 교육 26%, 비대면 교육 18%, 온라인 동영상 교육 52%였다. 인권교육이 적은 지자체 그룹(C)일수록 동영상 교육 비율이 높았다. 이는 연 1회의 집합 교육을 실시하고 그 외는 모두 온라인 동영상 교육을 이수하는 방식으로 인권교육을 하고 있는 지자체가 다수임을 확인할 수 있었다.

셋째, 응답자 93%가 인권교육의 필요성에 긍정 답변하였으며, 필요하지 않다고 답한 응답자 113명에게 그 이유를 별도로 질문한 결과 '인권관련 교육을 받기 때문에'가 44명, '필수로 이수해야 할 과목이 많아서'가 34명으로 기존 교육과의 중복에 대한 부담이 큰 것으로 나타났다.

넷째, 응답자 70%가 인권이 자신의 업무과 관련이 있다고 했으며 인권교육 운영경험이 높은 그룹(A)일수록 '관련있다'고 답했다. 인권교육이 필요한 직무에 대해서는 보건/복지(56%), 감사/인사(48%), 경제/노동(42%), 소방/안전(25%), 기획/재정(20%), 문화교육(15%), 주택건설(15%)을 선택한 것으로 나타났다.

다섯째, 인권교육이 필요한 직급으로 과장급 이상을 많이 꼽아 상위 직급에게 인권교육이 더 필요하다고 답하였고, 인권교육방식에 대한 의견에서는 전 대상 의무교육 51%, 신청자 대상 교

육 18%, 신입 대상 기본교육 16%, 승진자 대상 기본교육 15%로 나타나, 모든 공무원이 의무교육을 받아야 한다고 답한 경우가 절반이 넘었다. 또한 신입 대상과 승진자 대상 모두 반드시 받아야 하는 교육이기 때문에 신청자만 받는 교육으로 답한 18%를 제외하면 대부분이 인권교육은 '반드시 필요하다'고 인식하는 것으로 볼 수 있다.

여섯째, 인권교육으로 달라진 점으로, '업무에서 인권을 고려하게 되었다'는 응답이 30%, '인권을 이해하게 되었다'가 28%, '인권감수성이 향상되었다'가 22%, '조직 내 인권침해를 줄이고 인권보호 실천을 한다'가 18%로 나타나, 인권의 이해나 인권감수성 뿐만 아니라, 직무수행 인권역량을 키우고 조직내 인권보호실천 강화라는 목표에서도 인권교육의 성과가 상당한 것으로 확인할 수 있었다.

일곱째, 교육참여자들의 설문조사 결과를 살펴보면 최근에 대두되고 있는 인권교육에 대한 피로도와 거부감 혹은 인권에 대한 오해와 편견 등은 극히 소수인 일부의 반응이고, 공무원 대부분이 인권교육이 필요하며 인권교육으로 인해 의미있는 변화가 있었음을 보고하고 있었다는 점은 교육담당자가 인권교육 업무를 수행할 때 힘이 되어 줄 것으로 본다.

4) 광역지자체 인권교육 담당자 이메일 설문조사 분석결과

첫째, 광역지자체 인권교육 담당자에 대한 온라인 설문조사 결과, 16곳의 광역지자체에서 응답하였는데, 여성이 11명(64.7%), 남성이 6명(35.3%)으로 더 많았다. 연령대로는 30대가 8명(47.1%)으로 가장 많고, 40대가 4명, 20대가 3명, 50대가 2명이었다. 일반직 공무원이 14명(82.4%)으로 가장 많앟고 임기제 공무원은 3명이며, 7급 공무원이 10명(58.8%), 6급 공무원이 3명, 9급 공무원이 2명, 5급과 8급이 각각 1명이었다.

둘째, 근무연한이 10년 이상 되는 응답자가 5명이나 되고 3년 이상 근무자도 절반인 것에 비해 인권교육 업무를 수행한 기간은 응답자 모두 2년 미만이며 특히 1년 미만이 9명으로 52.9%여서 인권교육업무에 대한 경력이 모두 짧은 것으로 확인되었다. 인권교육업무를 맡게 된 이유가 순환보직이라고 15명(88.2%)이 답했다. 조직 구성도 2~3명이라고 답한 경우가 9명(52.9%)으로 가장 많아, 대체적으로 전문성을 확보하기 어려운 조직과 근무연한임을 확인할 수 있었다. 순환보직이 아닌 전문관 제도를 택하여 인권교육 업무를 이어갈 의향이 있다고 답한 응답자는 단 2명에 불과하였다.

셋째, 인권교육 기획 시 우선 고려하는 사항은 '강사 및 콘텐츠 확보'로 나타났고 그 다음이 '교육참여자 수요'였다. 그 다음이 '교육실적 달성'과 '인권교육 예산'이었는데 응답 비율에서 큰 격차를 나타내지는 않았다. 인권교육 기획 시 원하는 교육 방향은 '참여자가 원하는 교육'이었고,

그 다음이 '인권친화적 조직문화교육'이었다. '강사수준이 높은 교육'이 그 뒤를 이었다. 인권교육 기획 시 어려운 점 1위는 '교육에 대한 피로감과 반발'이었고, 그 다음이 '강사풀의 부족 및 한계', '코로나19 거리두기 정책'으로 나타났다. 교육에 대해 동료로부터 받는 부정적인 피드백에 심적 부담감을 많이 느끼는 것을 알 수 있는데, 인권교육 참여자들이 응답한 수준은 매우 미비하였지만, 교육 담당자들이 느끼는 수준은 이보다 매우 강하게 느끼고 있는 점은 주목할 필요가 있다.

넷째, 지자체 공무원 인권교육에 대한 주요 관계자의 관심과 지지에서 가장 높은 긍정답변은 지자체 인권위원회로 나타났으며, 지자체장, 지자체 고위급 결정자, 중간관리자급 공무원, 인권위 등에 대한 관심과 지지도 87~88%가 긍정하는 것으로 높게 나타났다. 다만 공무원 인권교육에서 매우 중요한 협력자인데, 지역 내 인권단체의 관심도와 지지가 69%로 상대적으로 낮게 평가받아 협력 네트워크 구축에서 고려할 지점으로 보인다.

다섯째, 직무기반 인권교육이 우선 필요한 직무로 감사/인사가 1순위로 나타났는데, 그 외 제시된 직무들도 큰 차이없이 비슷한 비율을 기록하여, 대체로 교육 담당자들은 직무기반 인권교육의 필요성을 특정 업무로 쏠려 인식하지 않고 다양한 업무를 지목한 것으로 나타났다.

여섯째, 교육 담당자들도 인권교육이 모든 공무원 대상 연 1회의 의무교육으로 시행되어야 한다고 응답한 비율이 70%로 높았다. 공무원들에게 나타나는 인권교육의 효과로는 '인권이해도 향상'이라고 답한 응답자가 7명 41.2%로 가장 많은 것에 비해 '인권관점에서 업무 수행'이 2명으로 11.8%에 불과해 교육참여자 응답과는 다소 차이가 있었다. 공무원의 인권교육의 성과를 어떻게 드러내고 또 확인할 수 있는지 앞으로 추후 연구를 통해 모색할 필요가 있다.

5) 광역지자체 인권교육 정책입안자/담당자 면접조사 분석결과

첫째, 광역지자체 교육 담당자가 공무원 인권교육을 어떻게 인식하고 있는지를 분석한 결과, 공무원 인권교육은 공무원의 인권감수성과 인권관점 행정역량을 키우는 데 필요하며, 조례 규정으로는 여전히 임의적으로 인권교육을 시행할 수 있는 한계점이 많아 명확한 법 규정으로 제도화되어야 하고, 지자체장과 의회의 관심 유무가 인권교육을 확장하거나 정체시키는 데 영향을 주는데, 이러한 인권조직의 불안정성이 인권교육을 포함, 인권업무를 원활히 수행하는 데 걸림돌이 된다고 인식하는 것으로 나타났다. 교육 담당자가 역량을 발휘하기 위해서는 인권조직과 체계의 제도화가 기반이 되어야 한다는 것을 확인할 수 있었다.

둘째, 광역지자체 교육 담당자가 인권교육 기획과정에서 갖는 어려움이 무엇인지를 분석한 결과, 우선 인권교육 내용이 너무 광범위해서 기획 자체가 어렵다는 것이다. 인권 문제를 다룬다고

할 때 개인의 권리 보호와 인권 침해, 불평등한 권력관계 등 인권이라는 개념 아래 다양한 내용이 포함될 수 있으므로 교육내용을 체계적으로 구성하는데 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 인권교육 담당자는 기존 공무원 교육과 내용 중복이 되어 인권 개념의 모호함 속에 교육 방향을 잡는데 더 어려움을 느꼈다. 또한 이미 형식화되어 진행되어온 1회성의 인권교육으로 인권교육의 필요성이나 중요성에 대한 인식이 없고 교육에 대한 피로도가 쌓여 부정적인 피드백을 받게 되기 때문에 많아 기획과정에서 필요한 수요조사를 제대로 시행하기 어렵다고 토로하였다. 또한 실질적으로 인권교육 기획을 가능하게 하는 것은 예산인데, 기존의 연례행사식 인권교육을 달리 시도하려면 예산 확보는 전제조건이지만 오히려 감액되고 있으며, 지역에서 다양한 인권 주제를 다룰 수 있는 역량 있는 강사를 찾고 섭외하는 일이 주요한 어려움이라고 밝혔다.

셋째, 2020년부터 지금까지 광역지자체 교육 담당자가 인권교육의 기획과 운영에서 직면했던 가장 큰 어려움은 코로나19의 확산이라고 말해도 과언은 아니다. 코로나19의 대응에 대해 분석한 결과, 코로나19의 범유행으로 사회적 거리두기 정책이 실시되면서 2020년에 계획되었던 대규모 집합 교육이 축소되거나 변경되면서 다양한 비대면 인권교육을 모색하고 시행해야 하는 상황을 맞았고, 비대면 교육에서의 어려움과 장점이 교차하는 경험을 했다. 임시가 아니라 인권교육의 한 방식으로서 비대면 온라인 교육을 어떻게 모색해야 하는지 고민하며 인권교육 콘텐츠에 대한 인권위의 역할을 강조하였다. 코로나19로 대면 교육은 축소되었고, 온라인 교육으로 전환되면서 인권교육 담당자들은 교육 콘텐츠의 부족함을 느꼈다. 온라인 교육 방법에 적응하기 위해 고군분투하면서 국가인권위와 인권사무소와의 네트워크를 통해 자료를 수집하였지만, 접근성은 떨어져 어려움을 겪은 것으로 나타났다.

넷째, 인권교육에 대한 성과가 무엇이었는지 질문했을 때, 교육 담당자는 인권교육을 통해 공무원들이 불편함을 인식, 축적할 수 있게 되었고, 용납할 수 없는 언행의 최소 기준이 마련되었다고 평가하였다. 그리고 내부 토론이 이루어지는 창구가 마련되었으며, 인권관점에서 조직문화와 업무를 검토하는 역량이 강화되었다고 짚었다. 그러나 기획과정의 어려움이나 개선방안에 관한 이야기는 풍부했던 반면에 인권교육의 성과에 대한 이야기는 상대적으로 적었다.

다섯째, 광역지자체 교육 담당자가 제시하는 인권교육의 개선과 강화방안은 인권교육이 지역현안에 대한 이해와 실천으로 지역의 변화를 가져오는 교육이어야 하며, 체계화된 교육방식과 교육내용으로 공식적인 전달체계를 통해 이루어지는 교육으로 강화되어야 한다는 것이다. 이를 위해서 공무원 교육과정에 편제되어 통합적으로 이루어져야 한다고 강조하며, 수준높은 인권교육으로 발전하기 위해서는 인권강사의 역량강화가 우선 과제이고, 동시에 의무화된 인권교육이지만 평가와 인센티브를 통해 교육 참여 수준을 적극적으로 높일 수 있어야 한다고 제안하였다.

여섯째, 광역지자체 교육 담당자가 인권교육 네트워크를 위한 다른 단위들로 언급하는 것은 기초지자체, 인권단체, 인권사무소를 포함한 국가위권위였다. 기초지자체와의 협업방식은 인권교육을 지원하고 독려하는 방식인데 제도화가 되어 있지 않아 협업의 한계를 경험하였으며, 인권단체와의 협업방식은 그 관계의 수준에 따라 인권 거버넌스의 가능성을 타진하는 것으로 나타났다. 국가인권위와의 협업 방식은 인권교육의 제도화에 대한 책임을 수행할 것과 인권교육의 전문성을 확보해주도록 요청하는 내용이 주를 이루었다. 이러한 주체들 간의 역할분담을 통해 인권교육이 공공부문에서 체계적으로 전달할 수 있도록 해야 한다고 강조하였다.

6) 인권사무소 공공부문 인권교육 담당자 면접조사 분석결과

첫째, 인권사무소의 공무원 인권교육 담당자가 광역지자체 공무원 인권교육에 대한 필요성을 어떻게 인식하고 있는지 분석한 결과, 공무원에 의해서 국가의 권력이 집행되는 과정에 시민의 인권이 침해될 수 있어 공무원의 인권교육이 필요하다고 보았다. 인권교육의 일차 목표는 인권침해 방지이며, 사건 피해 진정이 되지 않게 인권친화적인 업무를 할 수 하도록 인권교육이 필요하다고 강조하였다.

둘째, 인권사무소에서 직접 시행하고 있는 공무원 인권교육은 각 지역의 여건에 따라 다르지만 인터뷰에서는 크게 3가지로 나타났다. 지자체 인권업무 담당자 교육, 기초지자체 공무원 교육, 그리고 공무원 교육원 인권교육 과목 개설이었다.

셋째, 인권사무소의 중요한 과업은 광역지자체와의 협업을 통해 공무원 인권교육을 양적으로 확대하고 질적으로 발전하도록 지원하는 것이다. 광역지자체의 협업의 주요한 내용은 광역지자체 교육 담당자가 인권교육의 기획과 운영과정에서 주요한 어려움으로 꼽았던 '강사 풀의 제공과 커리큘럼 구성, 인권교육 콘텐츠 지원'으로 나타났다. 인권사무소의 협업 네트워크는 광역지자체를 포함하여 교육청, 지역사회의 시민단체 등으로 널리 확장 인권사무소가 지역을 중심으로 다양한 인권교육 주체와 만나 만드는 협업 네트워크의 수준은 광역지자체마다 차이가 있다. 협업 네트워크 수준을 좌우하는 것은 우선은 광역지자체의 교육담당자의 의지라고 밝혔다.

넷째, 광역지자체마다 교육환경과 사회문화적 맥락이 다르고 공무원 인권교육의 중요성에 대한 인식도 달라서 인권교육 사업을 전개하는 속도 역시 각기 다르다고 전제하면서 인권조직이 제대로 갖추어져 있지 않은 곳도 많으며 수백명을 모아놓고 1년에 1번 2시간 짜리의 일회성의 형식적이고 수동적인 교육을 하는 지자체도 많고, 이와는 반면에 오랫동안 인권교육을 해오면서 독자적인 인권교육 모델을 개발하고 자체적인 추진력을 갖춘 지자체도 있다고 평가하였다.

다섯째, 지역마다 다양한 방식과 내용으로 진행되어온 공무원 인권교육이 어떤 성과가 있다고

생각하는지를 분석한 결과, 면접참여자들은 지자체와 공무원이 인권에 관심을 두는 것 자체가 발전적이며, 인권이 중요하다는 생각이 광범위하게 확산된 것이 큰 의의를 가진다고 평가하였다. 인권교육에 대한 관심과 참여율이 높아졌으며, 인권의 단어가 보편적인 용어로 자리잡은 것을 중요한 변화이자 성과라고 보았다. 광역지자체 인권교육의 문제점은 의례적인 사업이 되었고 의무화되면서 참여동기가 낮은 형식화된 인권교육이 되었으며 역량있고 전문성 가진 인권교육 강사를 섭외하기 어렵다는 것이었다 .

여섯째, 공무원 인권교육의 개선방안으로 제도화 방안을 우선으로 제시하였다. 현재 광역지자체의 경우는 인권기본조례가 제정되어 공무원 인권교육의 근거 규정이 되고 있지만, 조례규정만으로는 인권교육을 안정적으로 제도화하는데 한계가 있다. 해석상의 여지로 인해 여전히 의무교육, 강행규정이 아닌 지자체가 많기 때문이다. 따라서 인권교육이 강제성을 가질 수 있도록 강행규정이 만드는 방안, 지자체 인권영향평가를 제도화하여 인권교육을 의무적으로 활성화하는 방안, 인권정책기본법과 평등법 등의 제정하여 인권교육을 의무화하는 방안, 인권위가 공무원 인권교육 방안을 구체적으로 권고하는 방안 등을 제시하였다.

일곱째, 공무원 인권교육의 기획과 운영의 전문성을 높이는 방안을 개선방안으로 제시하였다. 인권교육의 전문성을 제고하기 위해서는 기본적인 조건으로 인권전담부서와 인권전담인력을 배치하여 인권조직이 안정적으로 구축되어야 한다고 보았다. 광역지자체에서 현재 행정(자치)과의 한 팀으로 인권부서가 있는 경우도 많기때문에 인권전담부서를 조직하고 전담인력을 배치해야 한다고 강조하였다. 인권교육의 의무화가 되더라도 교육기획과 운영을 전문적으로 하지 못한다면 형식적인 일회성의 교육을 반복하게 되므로 전문성 확보를 위해서는 인권교육 전담 기구가 필요하며, 전문관 임명방안이 활성화 되어야 한다고 제시하였다.

여덟째, 인권교육의 개선방안으로 초기에는 인권감수성 교육을 하지만 점차 인권관점에서 직무역량강화 교육으로 전화되어야 함을 강조하였다. 우선 인권감수성 교육을 통해 내부역량강화을 강화하여 직무에 기반한 인권역량강화교육을 담보할 수 있는 인적 자원으로서 동료강사를 발굴하고 확보해야 한다고 보았다. 또한 깊이있는 내용의 인권교육과 또 행정의 영역에서 다르게 할 수 있도록 인권감수성을 끌어올릴 수 있는 교육이어야 한다고 했다.

아홉째, 공무원 인권교육을 개선하고 발전시키기 위해서는 인권교육의 다양한 주체들의 긴밀한 네트워크와 협업관계가 중요하며, 서로 잘하는 역량을 충분히 발휘하면서도 협업 네트워크에서 시너지 효과가 나도록 긴밀한 논의 속에 역할분담이 이루어져야 한다고 밝혔다. 인권사무소가 인권위와 광역지자체 간의 가교역할을 해야 하며, 네트워킹을 토대로 인권위의 새로운 내용들을 광역지자체에 잘 전달하여 확산시키고 지역의 인권교육가를 발굴하고 교육하는 역할을 맡아야

한다고 생각했다. 인권위는 교육콘텐츠를 주도하는 역할로 인권교육의 전문성을 담보할 수 있도록 전문적인 강사 풀을 확보하는 것, 구체적인 교육안을 구성하여 배포하는 것, 새로운 주제의 인권교육을 개시해나가는 것 등을 언급하였다. 인권사무소는 인권위가 새로운 주제뿐만 아니라 공무원 인권교육에서 요청되는 인권교육 내용을 광역지자체가 활용할 수 있도록 다양한 교육방식과 교육 일정을 감안하여 구체적으로 작성하여 배포하는 역할을 담당하도록 요청하였다.

2. 광역지자체 공무원 인권교육 강화를 위한 제언

1) 광역지자체 공무원 인권교육 활성화를 위한 법적 근거 마련

조사 결과, 2021년 기준 전국 광역지자체는 모두 인권조례를 제정 완료하고, 이에 근거하여 공무원 인권교육을 실시하고 있다. 그러나 “연 1회 이상 개최한다”의 문구가 다양하게 해석되어 모든 공무원이 연 1회 이수해야할 의무교육으로 실시하는 지자체도 있고 전체 공무원 대상으로 연 1회의 인권교육만을 실시하는 지자체도 있는 상황이 초래되었다.

면접조사에서도 인권조례만으로는 인권교육을 제도화하고 활성화하는데 한계가 있다고 강조되었으며, 공무원 교육참여자와 인권교육 담당자 모두 설문조사에서 인권교육이 전체 공무원들에게 의무교육으로 실시되어야 한다는 항목의 응답률이 높았다.

따라서 조례를 개정하여 인권교육에 대한 강행규정을 명확히 하는 방안도 필요하지만, 인권조례가 제정되어 있지 않은 기초지자체 공무원의 인권교육도 시급히 시행해야하는 과제이므로 조례 차원이 아닌 인권법과 인권교육법 제정으로 공무원 인권교육에 대한 근거를 확립해야 한다.

인권교육의 단단한 토대를 구축하여 인권교육의 지속적 전개와 확산, 모든 국민의 인권학습권을 보장하기 위해 2012년부터 인권교육법 제정에 관한 논의를 시작하였으나 아직 제정에 이르지 못했다. 현재 법무부와 인권위가 공동 발의한 ‘인권정책기본법’안이 공무원 인권교육의 제도화가 진전될 것으로 기대된다. 이 법이 지자체의 인권행정을 중요하게 다루고 있기 때문이다.

이 법은 인권보호기능을 위해 제2장 제8조에는 지방자치단체별 인권기구의 설치를 제시하고, 광역지자체가 인권행정을 총괄하고 조직적으로 펼칠 수 있도록 제9조에서 시·도지사가 인권정책책임관을 지정하도록 규정하고 있다. 또한 인권교육은 별도로 제5장에서 다루고 있으며, 제24조에서 지방자치단체의 인권교육실시와 제25조에서 인권교육 활동을 위한 지원을 규정하고 있다. 이러한 ‘인권정책기본법’이 제정되고 실시되는 경우, 전국의 광역 및 기초 단위 지자체들은 인권보호를 위한 인권기구의 설치와 인권교육을 본격화할 것으로 예상한다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

현재 17개 광역지자체 모두 인권조례가 제정되었지만 이 중에서 인권헌장도 제정되어 있는 지자체는 광주시와 서울시, 충남 3곳이다. 구체적인 인권행동강령과 인권가이드라인을 만드는 것이 필요하다. 법적 근거 외에도 인권교육의 필요성을 지역사회가 인식하고 적극적으로 지지하는 인권규범을 강화하는 것이 인권교육을 포함하여 인권정책을 추진하는데 중요한 동력이 되기 때문에 지역사회의 중요한 규범으로 구성하는 작업도 중요하다.

2) 광역지자체 공무원 인권전담부서의 위상 제고와 권한 강화

인권교육의 활성화 수준을 가늠할 수 있는 척도는 인권조직의 구조화이다. 면접조사의 결과에서도 같이 광역지자체의 인권전담부서의 위상과 조직규모, 예산 등의 격차가 인권교육의 격차로 이어진다는 것을 확인할 수 있었다.

현재 모든 광역지자체에서 인권전담부서가 설치되어 있고, 인권위원회가 구성되고, 인권침해조사 및 구제 업무와 인권센터 운영하고 있지만, 지자체별로 조직의 독립성과 위상, 역할과 권한, 조직규모 등에서 큰 차이가 있다. 인권전담부서가 독립적 기구로 정립되어야 하며, 최소한 '자치행정과'의 한 팀으로 구성되어 있어 2~3명의 규모를 가지고 있는 현재의 위상은 시급히 달라져야 한다.

인권전담부서가 독립적 기구로서 권한과 인력, 예산을 확보해서 인권기본계획수립, 인권지표 및 인권지수, 인권영향평가, 인권실태조사, 인권교육 등 인권정책과 인권교육 및 인권문화사업을 안정적으로 시행할 수 있어야 한다. 이러한 안정적인 조직체계가 인권교육의 체계화도 이끌어낼 수 있다.

안정적인 인권조직 체계안에서 인권교육은 공무원들이 인권 관점의 직무수행 역량을 강화하여 지자체가 목표로 하는 인권행정이 실현될 수 있도록 중장기적 추진 계획을 수립하고, 모니터링과 평가의 과정이 모두 포함된 체계적인 인권교육 시스템을 구축할 수 있다. 이러한 인권교육의 체계화가 안정적으로 지속될 수 있게 인권교육 대상과 교육추진 방안, 전문인력의 확보 등을 제도화하도록 조례와 시행규칙의 개정도 함께 이루어져야 한다.

3) 광역지자체 공무원 인권교육의 목표의 명확화

광역지자체의 공무원 인권교육을 체계적으로 추진하기 위해서는 인권교육의 목표를 명확하게 수립하는 것이 필요하다. 현재 공무원 인권교육의 목표는 현황자료와 면접조사 등에서도 나타난 바와 같이 크게 2개의 단어로 설정된다. 인권감수성과 인권행정역량이다. 인권감수성과 인권행정역량은 당연히 서로 연결되어 있는데, 현재의 문제는 대부분의 인권교육이 인권감수성을 목표

로 하고 있다는 점이고, 이 '인권감수성'에 대한 오해가 계속 현장에서 나타나고 있다.

교육담당자 면접조사에서도 확인되었듯이, '인권의식'이 아닌 인권감수성은 개인의 감성과 감정에 주목하여 인권교육을 인성교육과 상호배려와 공감, 소통을 강조하는 교육과 구분하기 어렵게 만든다. 특히 인권침해사안을 개인 간의 권리 충돌이나 개인의 비행으로 접근하는 관점이 우세해져서 인권교육이 조직 생활을 원만하게 할 수 있도록 '조심'하게 하고 문제를 만들지 않도록 개인을 규제하는 내용으로 좁혀지고 격하되는 양상을 보이고 있다.

그러나 인권교육은 차별과 억압, 사회적 불평등의 문제를 전체 사회의 차원에서, 조직의 차원에서, 그리고 개인의 차원에서 복합적으로 다루어야 하며, 권력의 불평등한 관계를 비판적으로 인식할 수 있는 인권의식을 갖도록 하는 것을 일차적인 목표로 삼는다. 따라서 현재의 '인권감수성'으로 설정되는 인권교육의 목표를 '공무원의 인권의식'으로 명확하게 지시할 필요가 있다.

공무원 인권교육에서 요청되는 목표는 크게 세 가지로 요약될 수 있다. 인권교육의 기본적인 목표는 인권의식의 함양이므로 첫 번째 목표는 공무원의 인권의식 함양이다. 인권의 가치를 이해하고 태도로 내면화하여 인권의 관점에서 차별과 억압, 불평등한 권력관계를 비판적으로 인식하고 일상의 삶에서 인권행동을 실천하며 인권이 존중되는 공동체를 지향하는 시민이자 직업인인 공무원을 양성하는 것을 목표로 한다.

인권교육의 두 번째 목표는 공무원의 인권 책무성 함양이다. 공무원의 인권 책무성은 기본적으로 인권보장에 대한 국가의 책무성에서 출발한다. 따라서 국가의 인권 책무성은 인권이 국가와 시민의 관계에서 부당한 국가의 침해로부터 자신을 보호하고 부당한 압력에 저항하는 것으로부터 인권이 등장하게 되었고, 시민이 요구하는 존엄한 사회적 삶을 국가가 보장하는 것이 국가 권력의 정당성을 확보하는 것임을 이해할 수 있어야 한다. 국가권력을 위임받는 공무원으로서 국가가 시민의 인권을 보장해야 하는 책임을 자신의 역할과 직무를 수행할 때 견지해야 하는 것으로 인식하는 공직자로서의 공무원을 양성하는 것을 목표로 한다.

인권교육의 세 번째 목표는 공무원의 인권 기반 직무 수행 역량의 함양이다. '인권행정역량'이라고 표현되기도 하는데, 즉 인권관점에서 직무를 수행하는 역량으로, 공무원의 직무수행 행위가 시민의 인권을 보호하고 보장하는 역할을 한다는 것을 인식하고, 인권을 직무에 적용하여 직무내용을 재구성하고, 시민의 인권을 증진하는 데 기여하도록 직무를 수행하는 공무원을 양성하는 것으로 목표로 한다. 이를 정리하면 다음과 같다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(1) 공무원의 인권 의식을 높인다.

- 인권 의식이 높은 공무원이란? 인권의 가치를 이해하고 태도로 체현하는 수준이 높으며, 일상의 삶에서 차별과 혐오에 반대하고 평등하고 정의롭고 민주적인 공동체를 지향하며 살아가는 공무원

(2) 국가공무원의 인권 책무성을 높인다.

- 인권 책무성이 높은 공무원이란? 시민의 인권보장에 대한 국가 책무성을 인식하고, 공무원으로서 국가의 책무성에 대한 책임감을 견지하며 역할과 직무를 수행하는 공무원

(3) 공무원의 인권기반 직무 수행 역량을 높인다.

- 인권기반 직무수행 역량이 높은 공무원이란? 인권의 가치를 이해하고 태도로 체현하는 수준이 높고, 국가의 책무성에 대한 책임감을 함께 견지하면서 직무와 관련한 인권이해 수준이 높아 직무 내용을 인권의 관점에서 재구성하여 직무를 수행하면서 시민의 인권을 보호하고 실현하는 공무원

이러한 세 가지의 목표는 단일한 차원이 아니므로 이를 성취하기 위해서는 다각적인 인권교육 방안이 필요하다. 특히 세 번째 목표인 인권기반 직무수행 역량을 높이기 위한 인권교육은 인권의식과 책무성을 토대로 직무를 인권관점에서 분석하고 수행 방안을 모색하는 것이기 때문에 더 집중적이고 심화된 차원에서 다루어져야 한다. 이러한 목표를 성취하기 위해서는 다각적인 교육내용과 교육 방법을 포함하는 교육체계 추진이 필요하다.

인권교육이 확산되어 초중고등학교 교육과정을 통해 인권의식이 있는 시민으로 성장하는 사회가 된다면 공무원 인권교육의 목표는 이 인권의식을 바탕으로 시민 인권보장의 책무성을 견지하는 것을 목표로 삼을 수 있다. 또한 이 책무성을 기반으로 구체적인 직무를 인권관점에서 수행하는 것으로 목표로 삼는 직무기반 인권교육을 확대해나갈 수 있다. 이러한 목표는 언제나 연결되어 서로를 지지하고 촉진한다.

4) 인권교육을 전담하는 인권교육 전문가 영입과 배치

공무원의 인권교육은 모든 공무원의 인권의식을 높이고 책무성을 견지하여 인권관점에서 직무를 수행하는 역량을 강화해서 현재 광역지자체가 지향하는 인권도시, 인권행정을 실현하는데 핵심 동력을 제공해주어야 한다. 면접조사에서 어려움으로 토로된 것과 같이 인권의 개념은 고정되어 있지 않으며 정치사회적 조건과 맥락에 따라 계속 변화하고 움직이기 때문에 인권교육을 기

획하고 운영하는 것은 결코 쉬운 일이 아니다.

다층적인 목표와 다층적이면서도 역동적인 교육대상을 고려하고 다양한 교육방식을 검토하여 중장기적인 교육계획을 수립하고, 이에 따라 매년 계획안을 수립하고 운영하며, 이를 모니터링하고 평가하여 개선방향을 도출해야 한다. 이 전 과정을 지역사회의 여러 기관과 단체들과 함께 네트워크를 구성하여 협업하며 진행해야 하는데, 고도의 전문성을 요하는 일들이다.

인권교육의 현장에서는 광역지자체마다 상당히 다양한 스펙트럼 안에서 인권교육이 이루어지고 있는데, 횟수와 방식에서도 큰 격차가 확인될 뿐만 아니라, 교육대상 범위와 분류에서도 일관성이 상당히 부족하여 혼돈스러운 측면이 많았다. 교육계획을 세우고 시행한 뒤 결과보고서를 작성하는 작업도 수행하지 않는 지자체도 있었다. 계획서 혹은 결과보고서가 없는 경우가 종종 있었으며, 계획서보다 결과보고서가 더 구조적인 형식을 갖추지 못했으며, 모니터링과 평가의 내용이 없는 지자체가 더 많았다.

2년마다 담당업무가 순환되는 시스템으로 인해 조사에서도 교육담당자들은 인권교육 업무를 맡은 지 2년도 채 되지 않았을 뿐만 아니라 1년 이하인 경우도 많았다. 전문성을 반드시 필요한 업무이지만 대부분의 교육 담당자가 관련 업무의 경력을 가지고 있지 않았고, 더 문제는 경험을 통해 전문성을 축적해나가는 것이 가능하지 않은 조직구조라는 점이다.

따라서 광역지자체 인권교육 기획와 운영의 전문성을 담보하기 위한 방안으로 공무원 인권교육 담당자를 외부의 인권전문가로 영입할 필요가 있다. 공무원 인권교육의 수준과 방법 등이 일관성있게 체계적으로 구조화되기 위해서는 인권을 잘 알고 인권교육 경험이 있는 전문인력이 공무원 인권교육을 전담하는 것이 무엇보다 필요하다.

외부의 전문가를 영입하는 경우가 많지는 않지만 영입하더라도 대부분 인권전담부서의 장으로서 인권보호관, 인권정책관의 임용되는 경우이다. 인권교육의 기획과 운영의 업무는 인권전담부서의 업무 중 하나로, 1~2년마다 순환보직하는 일반직이 대부분 맡고 있다. 최근에 인권교육의 방법과 과정에 대한 이해와 경험을 갖추고 있는 인권교육 전문가가 배치되어 공무원 인권교육을 전담하고 있는 지자체는 전북과 인천 2곳이다. 임기제 공무원으로 채용된 이들은 모두 시민단체에서 인권활동가로서 경험이 있으며, 인권교육의 체계적인 시행과 함께 인권교육 네트워크를 구축하고 인권단체를 비롯하여 지역사회의 다양한 인권교육 주체 간의 협업을 진전시키는데 핵심적인 역할을 전개하고 있다.

광역지자체 간의 교육 격차를 줄이고, 전문적인 교육의 기획과 시행, 평가를 위해서는 공무원 인권교육 업무에 전문성을 가진 외부 인력이 전면적으로 배치되어야 한다. 인권교육이 단순히 한

부서에서 매년 정기적으로 진행하는 하나의 사업으로만 인식되어서는 안된다. 형식적 인권교육은 가치와 문화를 변화시키지 못하며 인권 행정의 정당성과 중요성, 추진력을 확보하는 데도 한계를 갖는다. 인권교육이 공무원의 일상적 삶과 함께 직무수행에 대하여 기존 관행과는 달리 생각하고 행위할 수 있도록 성찰적 질문을 제기하는 학습 과정이 되기 위해서는 무엇보다 인권에 대한 이해도와 민감도, 인권교육에 대한 지향과 의지, 인권업무의 경험 등을 고루 충분히 갖춘 인권(교육) 전문가가 필요하다.

5) '기획-수행-평가-기획'의 시행체계 확립과 모니터링의 강화

현재 인권교육의 큰 문제점은 교육의 기획, 시행, 모니터링과 평가의 작업들이 연결된 과정으로 완료되지 않는다는 점이다. 대부분의 지자체에서 모니터링과 평가를 진행하고 있지 않고 있기 때문에 과정과 결과를 검토한 것을 반영하여 좀 더 개선된 방향으로 차후의 인권교육을 기획하지 않고 관행에 따라 기존의 시행내용을 단순하게 반복하는 경우가 많다. 따라서 1년 단위로 혹은 인권교육 프로그램별로 계획안을 작성하고 있는 지자체가 다수이지만 세부적인 내용에서 이전 계획안과 큰 차이를 찾아보기 어렵다.

인권교육이 지속성을 가지고 안정적으로 운영되어야 하는 점을 감안할 때, 계획안의 유사성 자체를 큰 문제라고 보기는 어렵지만, 시행 결과에 대하여 검토하고 논의하는 과정이 인권역량을 높이는 과정이기 때문에 반드시 필요하고, 그 논의의 결과로 제시하는 개선방안이 그 다음 해의 인권교육 안에 반영되어야 좀 더 나은 인권교육으로 진전할 수 있다.

인권교육 기획과 운영이 고정되지 않고 새롭게 개정되기 위해서는 인권교육 시행의 전 과정을 모니터링하여 계획했던 바 대로 교육이 잘 집행되고 있는지, 학습자의 반응과 변화는 무엇인지, 교육이 목표한 대로 의미있는 성과를 성취하고 있는지, 한계점은 무엇인지, 어떻게 한계점을 넘어설 수 있을지를 인권교육의 장에 관련된 사람들과 함께 논의하고 피드백 과정이 매우 중요하다.

인권교육 모니터링은 교육에 대한 평가(Evaluation)이기보다는 과정에 대한 점검(Assessment)의 방식이다. 모니터링의 결과를 교육 담당자나 교육 참여자 및 부서의 평가로 사용하지 않아야 하는데, 이러한 모니터링의 특성과 목적을 명시할 필요가 있다. 모니터링의 목적은 교육기획과 시행의 담당자, 교육참여자, 교육 강사 그리고 외부 전문가의 의견을 충분히 나누고 종합해서 다음 인권교육이 발전하도록 반영하기 위해서이다.

즉, 교육 모니터링의 목적은 교육의 질적 성장에 집중하며 교육의 장면에 관련된 사람들의 역량을 증진시키는 데 있다. 인권교육의 현장에서 교육자와 참여자가 어떻게 서로를 촉진하고 참여하고 함께 성장하는지를 생생한 과정에서 확인하고, 인권교육이 더 좋은 배움의 기회가 되도록

변화해야 할 점을 검토하여 이 검토의 내용이 다음 인권교육에 바로 반영될 수 있도록 하는데 목표가 있기 때문이다.

교육을 시행하면 평가를 하게 되는데, 인권교육 역시 교육이 완료되면 교육참여자에게 강의 평가지를 배포하고 회수하여 강의 만족도를 통해 평가한다. 그러나 강의 만족도가 인권교육이 어떻게 진행되었고, 어떤 변화를 가져왔는지를 구체적으로 맥락적으로 말해주지 않는다. 강의 만족도가 인권교육의 과정과 그 과정에 대한 경험을 말해주지 않으며, 또한 인권교육의 효과나 성과를 나타내는 것이 아니어서 인권교육 현장에서 인권교육의 성과, 효과를 어떻게 측정할 것인가가 주요한 쟁점이 되어왔다.

참여자 인원수, 실적이 되는 수치만으로는 교육의 성과를 말할 수 없다. 인권교육이 목표한 인권의식의 변화, 태도와 가치의 변화, 나아가 행동과 직무수행의 변화, 행동하는 힘의 변화, 조직과 문화의 변화를 어떻게 포착하고 가시화할 것인지는 여전히 어려운 문제이다. 연 1회의 교육을 통해 이러한 변화를 확인한다는 것이 현실적이지 않을뿐더러 타당하지도 않다. 인권교육의 평가를 어떻게 할 것인가는 현장에서는 여전히 중요한 사안인데, 실적 중심의 성과 측정이 현실인 상황에서 벗어나 과정중심의 질적 평가로의 상상과 전환이 필요하다.

인권교육의 효과는 눈에 잘 보이지 않으면서도 오랜 시간을 필요로 하기도 한다. 인권교육의 효과를 확인하기 위해서는 정기적으로 조직 내 인권의식조사를 실시하는 방안이 있다. 그러나 인권의식조사 역시 특정한 질문으로 답하여 수치로 분석하는 양적 연구 방법보다는 교육 참여자를 직접 만나 인권교육에 참여한 경험을 말하게 하면서 참여자 스스로 인권교육의 의미를 생각해보고 의미를 부여해가는 과정이 될 수 있는 질적 연구 방법으로 하는 것이 인권교육으로 인한 변화와 성과를 잘 도출할 수 있을 것이다.

따라서 현재 인권교육 현장에서 이루어지고 있는 강의 만족도와 같은 형식적인 평가가 아니라 인권교육에 관련된 사람들이 모여 과정을 검토하고 과정에서 나타나는 변화와 한계를 논의하고 이후 계획의 방향을 함께 설정해나는 과정으로서 모니터링이 적극적으로 시행되어야 한다.

인권교육 시행과정을 체계적으로 모니터링하는 지자체는 극소수이다. 2021년 현재 모니터링단을 운영하고 있는 지자체는 서울과 충남 2곳에 불과했다. 서울시와 충남의 운영방식은 상이한데, 서울시는 외부의 전문가 집단과 전문기관에 의뢰하여 진행하고 충남의 경우는 지역의 인권활동가를 모니터 요원으로 역량을 강화한 후 공무원 교육을 비롯하여 시민 대상 인권교육까지 모니터링하도록 한다.

서울시의 경우 전문기관의 모니터링 보고서까지 작성되기 때문에 일련의 과정이 기록으로 차

곡차곡 쌓여 좋은 선례가 되며, 충남의 경우는 지역 사회의 인권역량을 강화하는 선순환의 작용을 함께 하기 때문에 인권교육의 장에 관련한 사람들이 모두 성장하는 것을 목표로 하는 모니터링의 목적에 더 잘 부합한다. 서울시와 충남의 모니터링에서 중요한 쟁점은 모니터링단의 전문성을 확보하는 것이고, 실제 인권교육의 개선에 어떻게 이 모니터링을 활용하는지이다. 모니터링단의 전문성 확보와 역량강화는 또 하나의 중요한 인권교육 사업이 되어야 한다.

모니터링이 평가가 아님에도 불구하고 전문가 주의에 경도되면 오히려 인권교육의 장면에 있는 많은 사람들을 좌절시킬 수 있으며, 이 과정 자체를 하나의 인권교육으로 인식하지 않는다면 성장의 기회를 가지 못하며 인권교육 네트워크로 서로 연결되지도 못할 것이다.

결과보고서에 자체적인 평가나 수강자 강의 만족도 결과를 간단하게 첨부한 지자체는 경기, 경남, 세종, 인천, 전북이었다. 인천은 조사 기간 2019년부터 2021년까지 모두 계획서에 강의 만족도 설문지를 첨부했고, 결과보고서에 설문지 응답 결과를 제시하여 형식상으로는 일종의 '계획과 시행, 평가'의 순환 과정을 안정적으로 구조화하는 측면을 보이고 있다.

그러나 다른 지자체와 마찬가지로, 단지 강의만족도 항목의 비율을 알려주었을 뿐, 인권교육의 과정을 전반적으로 검토하거나 교육참여자에게 어떤 교육 경험이었는지, 어떤 인권 이슈를 어떻게 제기하였는지, 교육의 성과로 기대할 수 있는 것은 무엇인지, 교육 과정과 교육방식에서 적절했던 점과 부족했던 점 등을 모니터링하거나 평가하는 내용은 없었다.

대부분의 지자체에서는 간단한 실적 보고가 전부였고, 결과보고서도 작성되어 있지 않은 경우가 많았다. 가시적인 성과가 강조되는 행정 분야에서 인권교육의 결과는'실적주의'와 맞물리면서 총 몇 회를 실시하고 총 몇 명이 참여했는지를 기록하는 실적 보고로 갈음되고 있는 현실이다.

인권교육에서 상대적으로 많은 연구가 이루어지고 관심을 받았던 것은 "어떤 것을 교육할 것인가?"라는 내용이었다. 즉 인권교육의 커리큘럼을 구성하고 구체적인 표준 강의안을 만들고 배포하는 것에 사회적 관심이 많이 투입된 반면, 인권교육 과정과 결과를 모니터링하고 평가하는 것에 관한 연구는 이루어지지 않았다. 교육 과정의 모니터링과 평가 작업은 인권교육을 시행하는 전체 과정에 포함되지 않는 것으로 간주되거나, 포함되더라도 간단한 설문지 조사를 통한 교육참여자의 강의 만족도를 제시하는 것이 주된 방법이었다. 교육 평가를 더 면밀하게 한다고 하더라도 강사의 전문성을 평가하거나 인권 의식의 변화로 측정되는 효과성에 주목할 뿐이다.

인권교육이 개선되고 발전하려면 인권교육의 결과에 초점을 맞추기보다는 인권교육의 과정에 초점이 맞춰져야 한다. 즉, 인권교육이 무엇을 어떤 과정으로 달성해야 하는지, 교육참여자에게 어떤 경험을 촉진해야 하는지, '인권교육의 지속적 전개'라는 사회적 맥락에서 '과정'으로서의 인

권교육을 인식하고, 이것이 가능하도록 체계화하고 구조화하는 작업이 필요하다. 현재 제대로 이루어지고 있지 않은 모니터링과 평가 작업을 강화하고, 그 내용을 인권교육의 기획에 다시 반영하는 순환적인 나선형 구조를 갖추어야 한다. 그렇게 된다면 그동안 포착하기 어려웠던 인권교육의 의미와 변화의 양상들이 보다 선명하게 드러날 것이다.

'기획-수행-평가-기획'의 나선형 구조로 인권교육이 전개할 수 있도록 '과정'으로서의 인권교육을 체계화하고, 이를 구체적인 실무에서 작업할 수 있도록 가이드라인을 제시하여 공무원 인권교육 현장을 지원할 수 있어야 한다. 지금처럼 순환보직하는 방식으로는 '기획-수행-평가-기획'의 나선형 구조의 인권교육을 전문적으로 이행하기 어렵다. 인권교육의 전문성을 가진 외부의 전문인력을 임기제 공무원으로 발탁하여 인권교육을 전문적으로 기획하고 시행하며 평가하는 업무를 맡도록 해야 한다. 한 업무 집중하여 경험과 경력을 쌓고 전문성을 키울 수 있는 전문관 제도를 활용하여 인권교육 전문관(혹은 인권전문관)을 통해 공무원 내부 조직에서 인권교육 역량을 키우는 방안을 현실화하는 것도 중요하다.

6) 공통의 인권교육과 직무기반 인권교육의 이중적 체계 구성

공무원 인권교육을 전개하는 체계는 전체 공무원을 대상으로 하는 공통의 인권교육을 수행하는 체계와 직무를 기반으로 특정된 인권교육을 수행하는 체계로 이중적으로 구성될 필요가 있다.

광역지자체의 공무원 인권교육의 목표는 공무원의 인권의식을 높이고, 인권행정역량을 강화하는데 있다. 이 목표는 서로 긴밀하게 연결되어 있으면서 서로 겹쳐 있는데, 이 두 가지 목표를 높은 수준으로 달성하기 위해서는 공무원 인권교육 전달체계를 이중으로 특성화하여 구성할 필요가 있다.

인권의식 함양 인권교육은 연 1회(이상) 시행방식으로 진행하는 공통의 인권교육 방안의 목표가 될 수 있다. 그러나 직무별로 인권행정 역량을 양성하고자 하는 목표는 공통의 교육토대에서 더 나아가 직무를 중심으로 교육대상별로 교육내용을 구성하고 집중교육하는 방식이 필요하다. 연 1회 1~2시간의 단발적인 교육으로 인권의식을 넘어 인권을 직접 보호하고 실현하는 직무수행 역량의 향상까지 기대하는 것은 무리이기 때문이다. 연 1회 교육이 매년 시행하는 교육이지만 교육 이력을 체계적으로 관리하지 못하는 현실이므로 교육내용을 단계별로 심화하거나 직무에 관련한 교육주제를 내용과 연관하여 연속적으로 이어가기 어렵다.

현황에 따르면 인권교육업무를 이전한 대전광역시를 제외한 모든 지자체에서 전체 공무원을 대상으로 하는 인권교육을 연 1회 이상 실시하고 있으며, 또한 특정하게 직무를 중심으로 대상군을 표적화하여 인권교육을 시행하는 지자체도 9곳이다. 특정한 직무를 대상으로 표적화된 인권

교육은 때때로 2~3일간의 집중 교육방식으로 본청이 아닌 외부에서 즉 지방 공무원교육원, 인재개발원에서 시행되거나 주관하며, 인권사무소와의 협업으로 진행되고 있다.

이러한 이중적 체계를 광역지자체와 국가인권위, 인권사무소, 공무원교육원과의 네트워크와 적극적인 역할분담과 협업을 통해 명확하게 확립하고, 이 체계 안에서 직무기반 인권교육을 보다 다각적으로 확장해가는 것이 필요하다. 현재 이루어지고 있는 직무기반 인권교육은 인권업무담당자와 사회복지업무 영역에 한정되어 있는데, 감사 업무, 인사업무, 조달 업무, 건설 업무 등으로 확대하여 업무에서 필요한 인권행정 역량을 규명하면서 집중교육뿐만 아니라 간담회, 토론회, 포럼, 워크숍 등 다양한 교육방식을 모색할 필요가 있다. 또한 직무기반 인권교육을 강화하는데 가장 필수적인 방안은 공무원의 직무교육체계 안에 교육을 상시적으로 제도화하여 명확한 교과과정 안에서 인권교육이 이루어지도록 추진해야 한다.

7) 교육참여자의 특성을 반영한 중층적인 전개방식 체계화

전체 공무원을 대상으로 하는 공통의 인권교육에서도 내부적으로는 교육참여자의 특성을 반영하여 다층적으로 구성하여 전개되어야 한다.

직무가 공무원을 서로 다르게 특징짓는 주요한 요소이듯이 직급 역시 그렇다. 하지만 직무가 수평적으로 공무원의 다차원성을 구성한다면 직급은 수직적으로 공무원의 비균일성을 구성한다. 직무의 특성을 반영하여 인권교육안을 구성하는 것은 쉬운 일이 아니어서, 좀 더 손쉽게 대상의 특성을 반영하는 방안은 직급별로 구분하는 것이다.

직급별로 구분하여 인권교육을 진행하는 지자체들은 간부급 공무원에 대한 인권교육의 중요성과 필요성에 특히 주목하였다. 조직에서 간부급의 공무원은 실무진의 업무수행 방향과 방법을 조정하고 전체적인 기획과 책임을 담당하기 때문에 인권행정의 본격적인 추진에 있어서 영향력이 큰 이들에 대한 인권교육 우선순위가 앞서 있으며, 또한 조직의 위계에서 우세한 위치에 있는 간부가 실무진과의 관계에서 부당한 권력과 압력을 행사하거나 폭력적인 언동으로 일터에서 인권을 침해하지 않도록 인권 의식을 갖는 것이 중요한 것으로 인식하고 있기 때문이다. 공무원을 대상으로 한 온라인 조사 결과에서도 간부급에 대한 인권교육의 필요성은 상대적으로 제일 높았다.

직급별로 대상을 구분하여 인권교육을 시행하고 있는 지자체는 2021년 총 8개인데, 4급 혹은 5급 이상 간부급 공무원과 6급 이하의 공무원을 구분하여 간부급 공무원을 대상으로 1~2회의 대규모 집합 교육을 실시하며, 상대적으로 인원이 많은 5급 이하 공무원을 대상으로 하는 교육은 여러 회차로 소규모 집합 교육이나, 주제별 교육, 부서로 찾아가는 교육 등 다양한 방식인 것으로 나타났다.

간부급 공무원의 인권교육이 중요하게 인식되는 만큼 그 방식도 1~2회의 대규모 집합 교육의 방식에서 탈피하는 것이 필요하다. 소규모로 진행하고, 적극적인 토론과 활동을 통해 인권에 대한 가치와 지식을 형식적인 수준이 아니라 관점, 태도, 언행이 실질적으로 변화하도록 내면화의 수준을 높일 수 있어야 하며, 자신이 책임지고 있는 부서의 업무를 인권의 관점에서 이해하고 인권행정으로의 방향을 제시하고 부서원들을 고취시킬 수 있는 리더로서의 인권역량을 갖출 수 있도록 집중적인 교육이 필요하다.

직급과 함께 공무원 인권교육 체계에서 함께 고려되어야 할 것은 소속 기관별 구분으로, 현재 다수의 지자체에서 소방서와 사업소 등의 직속 기관과 공사, 공기업 등의 출자·출연기관에 소속되어 있는 직원들이다. 직속 기관에 소속되어 있는 경우는 '소속 공무원'으로 공무원 인권교육에 포함되어 있고, 출자·출연기관에 소속되어 있는 경우는 공무원 인권교육으로 포함되기도 하고 도민 인권교육으로 포함되는 등 중첩되었다.

직접 인권교육을 시행하는 방식, 강사비를 지원하는 방식, 자체교육을 촉진하는 방식 등 지자체마다 다른 접근 방식을 보여주고 있는데, 공무원 인권교육의 대상에 관한 논의를 통해 '공무원', '공직자', '소속 공무원', '직원', '공공분야', '민간단체' 등 대상을 규정할 때 혼돈을 야기하는 용어를 일관성있게 정리하고, 다양한 층위의 공무원 교육을 어떻게 기획하고 시행하고 평가할 것인지 공무원 인권교육 수행 체계를 명확히 구조화할 필요가 있다.

이 논의는 지방자치시대에 지역 사회의 민주적 역량, 인권행정 역량을 양성하고 강화하기 위해서는 '공무원 인권교육'보다 확장된 범위로서의 '공공부문 인권교육'에 대한 광역지자체의 역할을 모색하는 것과 연결되어 있다. 물론 '공공과 민간'의 구분도 쉽지 않은 현실이기 때문에 이 경계의 검토는 '민간부문 인권교육', '시민인권교육'에 대한 광역지자체의 책무를 확인하고 확장하는 것이기도 하다.

8) 공무원교육원 신입교육과 승급교육으로 인권교육 실시

공무원 인권교육이 활성화되고 확산되기 위해서는 공무원의 직무교육 안으로 들어가야 한다. 기본적인 방안으로, 공무원 교육체계 안에서 정규 강좌인 신입교육, 승급교육의 과정 중에 인권과목을 포함하여 시행하는 것이다.

모든 공무원에게 의무교육으로 인권교육을 강행하고 있는 지자체가 소수이고, 의무교육이라고 하더라도 실제 교육 이수율은 100%에 미치지 못할 뿐만 아니라, 동영상 교육비중도 상당히 포함되어 있음을 감안하면, "공무원 인권교육의 제도화"라는 말이 무색한 현실이 드러난다. 전국적 범위에서 인권교육을 받지 않은 공무원 규모는 상당하며, 받았다하더라도 수백명이 듣는 대규모

의 집합 교육, 동영상 교육이라는 한계점이 크다.

따라서 이러한 공무원 인권교육의 활성화하는 방법 중의 하나는 현재 공무원을 대상으로 하는 교육체계 안에 인권교육을 편성하는 것이다. 연 1회의 법정 의무교육 방식과는 별도로 공무원 인권교육은 반드시 공무원 교육체계 안으로 편성되어 직무교육으로서 안정적이고 지속적으로 시행되어야 한다. 공무원 교육은 역량을 기반으로 하는 교육으로 시행되고 있으므로, 인권교육 역시 구체적인 인권역량을 규명하여 역량기반 공무원 교육체계에 적합하게 편성되는 방안이 필요하다.

즉, 공무원 교육체계 안에서 인권교육이 신입 기본교육, 승급 기본교육의 과정으로 편재하여 시행하는 방안이 우선 도입되어야 한다. 기본교육은 새로 임용되거나 각 직급에 진입할 때 반드시 거치는 과정으로 여러 가지 교육프로그램에 의한 집중교육이 이루어진다. 인권교육 역시 이러한 기본교육의 각 과정에 반드시 포함되어야 할 필요가 있다. 모든 공무원이 새로운 출발점에서 집중교육 받게 되는 '신입 공무원 기본교육'과 승진을 하는 많은 공무원을 대상으로 하는 '승급 공무원 기본교육' 인권교육이 시행된다면 많은 공무원에게 안정적으로 인권교육을 기본적으로 시행할 수 있게 된다.

신입 기본교육과 승급 기본교육에서 이루어지는 인권교육은 직무기반 인권교육으로서 모든 공무원들을 대상으로 인권의식 향상을 목표로 하는 공통의 인권교육과는 구별된다. 새로운 직무를 시작하기 위한 기본교육이므로 공무원으로서 국가의 인권 책무성을 이해하는 것으로부터 출발하고 인권행정 역량을 직접적으로 목표로 하기 때문이다.

9) 공무원교육원 정규강좌로서 직무기반 인권교육 개설

인권 관점에서 업무를 수행하기 위해 필요한 역량을 규명하여 이 역량을 키우는데 필요한 교육내용과 적합한 교육방식으로 직무기반 인권교육안을 개발해야 하며, 이 교육은 공무원 직무교육 과정으로 편제되어야 한다.

현재 공무원의 교육체계 안에서 이루어지고 있는 직무교육으로서의 인권교육은 집중교육 방식인데, 지방공무원 교육원(인재교육원)에서 '인권업무와 사회복지업무' 담당자를 대상으로 하는 교육이 2019년부터 현재까지 강원, 전북, 제주 3곳의 지자체에서 시행되고 있다. 인재개발원에서 이러한 과정이 개설되어 있지 않은 지자체에서는 인권 및 사회복지업무 담당자에 대한 인권교육을 인권사무소와 협력하거나 함께 시행하거나 자체적으로 직접 실시하는 지자체도 2019년에는 6곳이었다가 2021년 계획으로는 8개로 확대되었다. 인재교육원에서 개설된 직무형 인권교육은 2~3일간의 집중교육방식인데 비하여 지자체에서 시행하는 직무형 인권교육은 주로 워크숍 방식으로 진행되고 있다.

직무에 기반한 인권교육이 대부분 인권업무 담당자를 대상으로 하거나 인권과 관련이 크다고 생각해서 인권업무로 간주되는 사회복지업무 담당자를 대상으로 시행되고 있는 제한점이 있다. 더 많은 다른 직무를 인권관점에서 분석하고 해당업무를 수행하기 위해 필요한 역량을 규명하여 이 역량을 키우는데 필요한 교육내용과 적합한 교육방식으로 직무기반 인권교육안을 개발해야 한다.

직무기반 인권교육을 공무원교육원에서 시행할 것인지, 광역지자체가 직접 시행할 것인지, 그 과정에서 인권사무소를 포함하여 여러 기관과의 협업을 어떻게 할 것인지 논의해야 하지만, 현재와 같이 단시간 교육 과정이 아니라 더 많은 교육 시간이 확보된 방식으로, 일방적인 강연이 아니라 서로 토의하고 각자의 직무수행 경험을 나누며 네트워크를 확보할 수 있는 워크숍 방식으로 시행되는 것이 필요하다. 보다 집중적인 학습에 적합한 장소는 업무와 분리하기 힘든 본청이기보다는 인재개발원이 더 적합할 것으로 판단된다.

우선은 현재 8개의 지자체가 실시하고 있는 것을 전국적으로 확대해 모든 지자체가 시행하도록 확장하는 것이 목표이며, 지역의 전 공무원을 대상으로 안정적으로 직무형 인권교육 체계를 확보하기 위해 인재개발원에서 시행하고 있는 교육 과정 안에 직무의 특성에 맞게 인권역량을 표적화하여 다양한 주제로 인권교육을 개설하는 방안이 필요하다.

이렇게 공무원 교육체계 안에서 특정 직무 집중교육과 신입/승급 기본교육으로 중층적으로 인권교육을 체계화하고, 광역지자체가 매년 사회적 변동과 함께 제기되는 새로운 인권 이슈와 행정분야에서 쟁점이 되는 직무 관련 인권 문제를 지속적인 인권교육으로 실시한다면 공무원의 인권의식과 인권행정 역량을 충실하게 확보할 수 있을 것으로 기대된다.

이렇게 직무기반 인권교육이 이루어지면 교육을 받고 역량을 키운 공무원이 자신의 직무와 인권 행정을 어떻게 연결시켰는지, 인권행정역량 강화의 사례발표 행사를 기획할 필요가 있다. 면접조사에서 내부 동료 강사 양성의 필요성이 강조된 이유는 직무를 기반으로 자신의 생생한 경험과 함께 인권에 대한 고민을 담고 전달할 수 있기 때문이다. 직무의 전문성을 가진 당사자가 인권의 관점으로 실천한 경험들을 사례로 지속적으로 발굴하는 작업이 무엇보다 중요하다. 복지업무뿐만 아니라 다양한 업무, 실태조사에서 우선 필요하다고 제시된 업무들을 중심으로 사례를 발굴하고 확산시킬 필요가 있다. 이 작업을 광역지자체를 중심으로 인권사무소와 국가인권위가 협력하여 정기적인 인권교육사업으로 정착시킨다면 공무원 인권교육의 한 단계 더 진전시킬수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3. 지역단위 인권교육 협력네트워크 구축 및 역할 분담 방안

본 조사 결과에 따르면, 대부분의 광역지자체는 소속 공무원 외에도 산하기관 종사자, 기초단위 지자체 공무원 및 시민까지 포함하여 교육을 전개하고 있다. 지방자치단체 인권교육에 관계되는 이해관계자도 아주 다양하며, 국가인권위 및 인권사무소, 지방자치 인재개발원, 광역지자체 및 산하 교육훈련기관, 산하 공공기관, 기초지자체 및 산하 교육훈련기관, 산하 공공기관 등이 있다. 그리고 무엇보다 해당 지역의 시민과 시민사회단체 및 활동가가 있다.

그리고 광역단위 교육청에서 실시하는 학교 구성원 대상 인권교육의 확대와 2021년 3월에 개정된 고등교육법에 따른 대학 내 인권센터의 설치 및 인권교육의 전개가 본격적으로 진행되고 있다. 이처럼 인권교육에 대한 수요가 대폭 확대되고 있으나, 실태조사에 보듯이 (1) 교육대상자의 참여에 기반하고, (2) 인권적 변화를 일으키는 실효성이 있고, (3) 이를 확인할 수 있는 인권교육의 준비는 너무도 미흡한 상황이다. 또한 지역에 따라 인권교육을 위한 자원, 지역의 인권역량은 차이가 크다는 점을 고려하여 장기적, 안정으로 인권교육의 목적에 부합하는 교육 전개방안이 필요하다.

이처럼 질적 수준이 갖춰진 인권교육을 확대하기 위해서는 지역단위에서의 인권교육에 관련된 이들의 협력이 기반되어야 하며, 자기 장점과 역량에 기반한 역할 분담이 필요하다. 즉 지역단위의 인권교육 협력네트워크가 필요하며, 이러한 지역단위의 인권교육 협력네트워크의 활성화와 역량교류를 위해 국가적 지원도 함께 결합되어야 한다. 지역단위 역량으로는 앞서 제시한 국가인권위, 지자체와 산하 교육훈련기관, 그리고 교육청 및 학교, 지역 내 대학, 그리고 인권단체 및 활동가 들을 포함하여 구축하여야 한다. 이처럼 지역단위로 단단한 교육협력체를 구축하지 않으면, 인권교육의 일회성을 벗어나기 어렵고, 인권교육의 궁극적 목적인 지역 내 인권문화의 구축과 인권공동체 조성은 어렵기 때문이다.

이러한 지역단위 인권교육 협력네트워크의 구축 및 역할 분담, 그리고 이러한 협력을 위한 방안을 제언하고자 한다.

1) 서로의 강점을 중심으로 협력체계 구성

인권교육 이해관계자들의 협력이 충분히 일어나기 위해서는, 서로의 강점을 중심으로 역할을 하도록 협력체계를 구성할 필요가 있다. 그러므로 지역별 차이가 있지만 대략적인 강점을 정리해 보고자 한다.

국가인권위원회와 인권사무소는 1) 무엇보다 [권위]를 가지고 있다. 그리고 2) 인권교육 콘텐

츠를 가지고 있다. 특히 다양한 인권상담 및 보호 활동의 사례를 가지고 있다는 점이 중요하다. 일부 광역지자체 및 교육청도 이러한 교육 콘텐츠를 가지고 있다. 무엇보다 인권위는 지역단위 협력네트워크를 시작하는 데 중요한 시작점을 제공할 수 있다. 특히 인권사무소에서는 지역 내 다양한 주체별 인권 협력망을 만들어가고 있다는 점에서, 이러한 시작점을 만드는데 중요한 요소가 된다.

또한 국가인권위와 인권사무소는 인권행정 전문가과정이나 인권보호관과정과 같은 장기적이면서 인권행정에 특화된 전문가양성을 위한 과정을 운영할 필요가 있다. 특히 이를 전문관제도와 결합하여, 인권행정 담당자들의 순환 근무기간을 충분히 확보할 필요가 있으며, 새로 유입된 인권행정 담당자들의 역량을 구축할 필요가 있다.

공무원 인권교육은 크게 두 가지 축으로 전개될 필요가 있는데, 하나는 전체 공무원 대상으로 한 인권교육과정이며, 다른 하나는 직무에 따른 직무별 인권교육과정이다. 여기서 광역지자체 및 산하 교육훈련기관은 직무별 인권과정을 중점적으로 맡아 진행할 필요가 있다. 왜냐하면 기초단위 지방자치단체에서는 해당 교육의 수요가 충분하지 않기 때문이다. 단 광역지자체에서 해당 교육 콘텐츠를 확보하기 어려울 경우, 인권사무소의 협력을 통해 진행할 수 있다.

또한 광역지자체는 신규자 및 승진대상자가 받아야 하는 기본교육과정으로 인권교육을 도입할 수 있다. 이를 통해 인권행정의 기본적 체계와 중요 인권행정절차 및 인권보호구제에 대한 이해가 제시될 수 있다. 또한 관리자에게 인권적 조직문화의 구축을 위한 지침과 행동 가이드라인 등을 제시할 수 있다.

그리고 관내 지자체 및 공공기관 종사자 대상의 인권교육 전반을 광역지자체가 운영하는 것도 고려할 필요가 있다. 현재 기초지자체의 경우, 극히 일부를 제외하면 인권행정을 담당하는 부서가 별도로 없을 뿐 아니라 인권교육 담당자가 없기 때문이다. 인권교육이 일회성이 아닌 하나의 커리큘럼으로 구성되어 인권역량을 축적하는 과정이라는 점에서 기초를 포함한 관내 공공영역 종사자를 대상으로 한 인권교육을 광역단위 지방자치단체에서 운영할 필요에 대해 고려해야 한다.

기초지자체에서 가장 중요한 강점은 시민과의 관계성에 있다. 그러므로 기초지자체에서의 인권교육은 시민들 대상으로 한 교육을 중심으로 할 필요가 있다. 이는 앞서 제기한 바와 같이 대부분의 기초지자체는 인권부서나 인권교육 담당자가 없기 때문이다.

2) 지역 단위 인권교육협력체의 구성

위에서 교육 상에 따른 인권교육의 역할을 분담하자는 제안이었다면, 이번에는 지역 내 인권교

국가인권위원회
humanrights.go.kr

육역량을 확보하는 방안에 관한 제안이다.

지역 내 인권교육역량을 확보하기 위해서는 무엇보다 지역단위 협력네트워크가 구축될 필요가 있다. 필요한 인권교육역량은 (1) 교육 기획, (2) 교육 콘텐츠, (3) 교육활동가(강사, 촉진자) (4) 모니터링 역량이 필요하다. 그리고 (5) 이러한 역량들이 서로 협력하는 관계 역량이 요구된다.

지역단위의 인권교육에서 위의 역량들이 충분하지 않고, 이제부터 이러한 역량들을 확보하고 성장시키도록 해야 한다. 그런 점에서 지역단위를 어떻게 잡는 것이 좋은지에 대한 고민이 필요하다. 본 연구에서는 인권사무소 단위로 지역단위를 구성하는 것을 기준으로 잡고 있는데, 가장 중요한 이유는 대부분 광역지자체 인권교육 담당자의 평균 근무 기간이 채 1년이 되지 않는다는 점에서 광역지자체가 축이 되기는 쉽지 않기 때문이다. 또한 인권사무소에서도 가능한 인권교육 담당자의 안정적 근무 기간을 확보하도록 해야 한다. 그러나 일부 광역지자체에서 인권교육 외부 전문가를 채택하거나 인권전문관제도 도입 등을 통해 인권교육 담당자의 안정적 운영을 확보한다면, 광역지자체가 주도하는 인권교육협력체가 더 효과적일 것이다. 왜냐하면 시도 단위에서 행정 및 시민사회를 연결하는 기존의 관계망이 중요하기 때문이다.

지역단위 인권교육협력체에서는 위에서 제시한 인권교육역량의 현 상황을 파악하고, 이를 기준으로 성장을 위한 계획을 구성하여 실천하여야 한다. 지역에 따라서는 내부적 관계 역량이나 인권교육 기획력 등이 부족하기 때문인데, 관계 역량과 같은 것은 지역단위에서 해결해야만 하는 역량이지만 인권교육 기획력은 외부의 지원을 통해 향상시킬 수 있으므로, 지역 상황에 따른 계획이 필요하다.

지역단위 인권교육 협력체는 인권사무소를 중심으로 운영하며, 지역 내 광역 및 기초 지방자치단체와 주요 산하기관, 시민사회단체 및 활동가가 참여하여야 한다. 그리고 지역 내 인권교육의 역량이 공공영역 교육으로만 한정되지 않는다는 점에서 지역 내 학교 (교육청), 교육전문가 등이 함께 할 수 있어야 한다. 지역에 따라서는 서로 간의 신뢰 구축이 필요하며, 이는 관계 역량의 기초이자 지역단위 인권교육협력체의 출발점이 된다. 그러므로 지역단위로 협력체를 구성하면서 지역 현안에 대한 다른 입장이 드러날 수 있는데, 이러한 점을 나누면서 서로의 관점 차이를 이해하는 것으로 시작할 수 있다. 또한 구체적인 과제를 통해 이러한 협력체가 성장할 수 있다.

협력체는 정기적 회의를 하면서, 지역 내 인권교육의 기획 단위에서부터 운영, 평가에 적극 참여하도록 해야 한다. 이를 통해 지역 내 역량을 확보하기도 하며, 지역 내 인권교육의 질을 유지하고 향상시킬 수 있다.

또한 이러한 지역단위 인권교육협력체가 국가 단위에서 경험이나 고민을 함께 나누는 공간이

나 활동이 필요하다. 기존의 대규모 인권행사에 포함하여 진행하는 것도 방법이다. 특히 이번 조사에서 나타난 지역 간 격차를 줄여가는 역할을 기대할 수 있으며, 교육 사례 및 콘텐츠의 공유에 힘을 받을 수 있다.

3) 인권교육 네트워크의 역할 분담

(1) 국가인권위원회와 인권사무소 : 인권 기획, 인권콘텐츠, 인권행정/교육전문가

국가인권위 및 인권사무소에서 인권교육, 인권조사/상담과 같은 인권행정 담당자를 대상으로 한 직무기반 인권교육이 실시되고 있다. 이처럼 직무에 기반한 인권지침 및 교육 등은 국가인권위에서 보다 체계적이고 집중적인 교육 과정으로 확대할 필요가 있다. 그리고 지역에서 요구되는 인권행정 직무의 발굴 및 해당 직무담당자에 대한 교육 콘텐츠의 구축, 교육 운영을 진행하도록 한다.

또한 관련 법률이나 정책의 전개에 따른 인권직무가 제시되는 경우에도 해당 직무에 대한 교육과정을 구성하여 지원하는 것을 국가인권위가 맡아야 될 부분이다. 예를 들면, 일부 광역지자체에서 이미 실시하고 있는 특별사법경찰 직무교육이나 인권영향평가제도의 이해와 같은 것이 있다. 특별사법경찰의 업무 범위에 맞는 법 집행과정에서 인권지침을 구성하는 것과 자신과 시민의 인권보호를 위한 점검 사항을 교육내용으로 구성하여 보완해주거나, 실시할 수 있을 것이다. 또 다른 예로는 경기도에서 실시하는 전체 공무원 대상 인권영향평가제도 교육이 있다. 이러한 교육 중 상당 부분은 지역단위 교육으로 진행될 필요가 있는데, 해당 정책 담당자 및 교육담당자를 대상으로 한 토론 및 실습형 교육은 국가인권위에서 실시할 필요가 있다. 이를 통해 인권관련 정책의 정착을 촉진할 수 있기 때문이다.

그리고, 이러한 과정을 보다 체계화하여 하나의 특별과정이나 학위과정으로 확대할 필요가 있다. 이러한 사례로는 국내에서는 KOICA와 서울대학교가 협력하여 동남아 사회활동가를 대상으로 한 양성평등 석사학위과정이 있다(서울대학교 국제이주와 포용사회센터). 학위과정이 아닌 사례로는 성공회대학교와 한국사회적기업진흥원이 협력하여 진행하고 있는 사회적경제 리더과정(AMP과정)이 있다. 국외 사례로는 유럽의 많은 대학내 인권, 평화를 주제로 한 학위과정이 많이 개설되어 있으며, 스웨덴 룬드(Lund)대학에서는 인권연구 석사과정, 국제인권법 석사과정이 개설되어 있다.[12] 이처럼 국가인권위원회가 국내 대학과의 협력을 통해 인권리더과정이나 인권학 학위과정으로 구성할 수 있다.

12) 대학에서의 인권 전문교육: 아시아에서의 인권 학위 모델 탐색 (2016), 서울대 인권센터

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 광역지자체 : 전체 공무원(+ 기초단위 지자체 소속 공무원) 대상 인권교육

전체 공무원 대상 인권교육은 광역지자체에서 맡아서 진행할 필요가 있다. 여기에는 기초단위 지방자치단체 소속 공무원도 포함하도록 한다.

효과적인 인권교육을 위해서는 1) 사례기반, 2) 소통과 참여를 기반한 교육, 3) 교육 역량의 확보가 필요한데, 현재 일부 지역을 제외하면 안정적 인권교육 운영은 기초단위 지방자치단체에 부담이 되는 상황이다.

그런데 이러한 전개를 위해서는 크게 두 가지 점을 확인할 필요가 있다. 첫 번째는 재원의 확보이다. 광역단위 지방자치단체의 예산을 기초단위 교육에 사용하는 것이 쉽지 않고, 별도의 재원확보나 분담이 없을 경우 대규모 집합 교육 등 무리한 운영으로 이어질 수 있기 때문이다. 둘째는 인권교육 계획이 없는 기초단위 지방자치단체의 협력방안이 필요하다는 점이다. 인권교육 MOU를 체결하는 등의 방안을 구성할 필요가 있다.

지역 내 공공기관 소속 종사원을 대상으로 한 인권교육에 대해서는 종사자 대상 교육 프로그램 내 인권교육이 포함되도록 하되, 교육 담당자를 대상으로 한 직무형 교육을 광역단위 지방자치단체에서 실시할 필요가 있다. 인권교육 운영 방안 및 교재, 강사진을 연계하는 등 인권교육을 실행하기 위한 지원이 필요하다.

해당 교육의 전체적 전개에서 지역 인권교육협력체와 함께 할 필요가 있는데, 특히 인권교육 평가 및 피드백을 강화해야 한다.

(3) 기초지자체 : 시민 대상 인권교육

시민 대상 인권교육 및 캠페인 등은 기초단위 지방자치단체에서 중점적으로 할 필요가 있다.

기초단위 지방자치단체는 시민과의 접점이라는 중요한 장점을 가지고 있기 때문이다. 일반 시민 대상 인권교육 및 캠페인과 함께, 인권지킴이과정이 전개되도록 해야 한다.

예를 들면, 경기도 광명시의 경우, 장애인 인권지킴이과정 등을 통해 시민참여형 교육을 실시하고 있으며, 해당 분야의 지역 내 인권모니터링 활동으로 이어지고 있다. 그리고 인권위원회에도 참여하는 등 일반 시민들의 인권참여가 적극적으로 이루어지고 있다. 노인 인권지킴이단, 이주노동자 인권 모니터링단과 같이 지역내 인권과제를 시민들이 참여하여 풀어가는 '시민참여형 인권활동'을 구성하는데, 인권교육이 중요한 시작점을 만들 수 있다.

참고문헌

국가인권위원회(2018), 유엔 세계인권교육프로그램 행동계획

국제앰내스티(1998), 우수 공무원 인권교육훈련을 위한 12개 가이드라인

김형완(2015), "한국에서 지역인권의 제도화 : 지역 인권제도화의 현황과 주요 쟁점" 세계인권선언공표67주년 기념 토론회 자료집

나달숙 (2011), "세계인권교육프로그램 행동계획에 비추어 본 일반 공무원 인권교육의 현황과 과제" 법과인권교육연구, 08/30/2011, Vol. 4, Issue 2, p. 1-17

나달숙(2011), "인권교육의 현황과 과제에대한 토론문" 한국법과인권교육학회 학술대회, 10/22/2011, p.39-42

덴마크 인권위원회(2017), 인권교육의 전략적 접근에 대한 가이드라인

박근덕 외(2017),「공무원 인권교육 길라잡이 연구」

박근덕·성정숙·김기민·유수연(2020), "2020년 행정분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사"국가인권위원회 연구보고서

법무부(2011), "인권교육 활성화를 위한 법·제도적 개선 방안"

법무부(2015), "인권교육의 실태와 질적 발전을 위한 제도적 개선방안

법무부(2018), 제3차 '국가인권정책기본계획(2018 ~2022)'

성공회대학교 사회복지연구소(2007),"국내외 공공분야 인권실태조사" 국가인권위원회 연구보고서

성정숙·이은주·이미진(2020), "2020년 서울시 인권교육 모니터링 연구 결과보고서"

성정숙·이현주·이미진(2019), "2019년 서울시 인권교육 모니터링 연구 결과보고서"

양천수(2011), "인권교육의 현황과 과제" 한국법과인권교육학회 학술대회, 10/22/2011, p. 17-38

양천수(2012), "공무원 인권교육의 현황과 과제-교육법학의 관점에서" 동아법학. 2012-2 (54):149-180

유엔인권최고대표사무소&Equitas(2018), 인권교육가를 위한 인권교육 활동평가 길라잡이 (국가인권위원회 역)

은우근(2015), "한국에서 지역인권의 제도화: 한국에서 지역 인권레짐 만들기에 대한 반성" 세계인권선언공표67주년 기념 토론회 자료집

인권교육센터 들 (2020), 인권교육의 알파와 오메가 – 기획.운영.평가를 위한 지표 (국가인권위원회 발간)

평화인권교육센터(2020), 행정분야 공무원 인권교육 실태조사 (국가인권위원회)

한국매니페스토정책연구소(2019), 공무원 인권교육 모니터링 (국가인권위원회)

한국인권재단(2016), 지자체 인권제도 현황과 개선과제 연구 (국가인권위원회)

Equitas(국제인권교육센터)(2007), "국제 인권교육 평가 심포지엄, - 사회변화를 위한 인권교육 :평가 접근법과 방법론"

UN인권이사회(2018), 인권과 환경에 관한 16 기본 원칙

Felisa Tibbits(2017), Evolution of Human Rights Education Models. In Monisha Bajaj(Eds.). Human Rights Education: Theory, Research, Praxis(ch. 4). University of Pennsylvania Press.

OSCE/ODIHR(2013) "Guidelines on Human Rights Education"

국가인권위원회
humanrights.go.kr

부록 1

설문지

부 록

설문지1. 광역지방자치단체 공무원 인권교육 현황자료 요청

2021년 광역지방자치단체 공무원 인권교육 현황자료 요청

안녕하십니까.

국가인권위원회는 공직 사회에 인권 의식을 확산함으로써 인권 행정을 구축하기 위하여 17개 광역지방자치단체를 중심으로 공무원 인권교육 현황을 조사합니다.

이번 조사의 목적은 광역지방자치단체 공무원 인권교육 현황을 파악하고 인권교육이 공무원의 인권 역량 제고에 도움이 될 수 있도록 인권교육을 설계하고 가이드라인을 제시하기 위함입니다.

이에 귀 기관에서 실시한 **2019년과 2020년 교육,** 그리고 **2021년 계획**을 대상으로 아래에 해당하는 자료 (및 관련 자료)를 이메일로 제출하여 주실 것을 요청드립니다.

귀하의 건승과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

2021년 06월

국가인권위원회

▣ 조사수행기관: 평화인권교육센터

▣ 조사 책임자: 성정숙(phrcenter@daum.net/02-2069-1210)

Ⅰ. 제출자 사항

※ 이 정보는 자료수집 확인을 위한 것으로, 보고서 작성에는 제출자 명단은 사용되지 않습니다.

기관명			부서명	
제출자	직급		이름	
이메일			업무 전화번호	

Ⅱ. 제출자료 목록

구분	자료명	제출 여부		
		2019	2020	2021
(1)	인권(교육) 부서/팀 주요업무계획			
(2)	공무원 인권교육 예산서			
(3)	공무원 인권교육 계획서			
(4)	공무원 인권교육 결과보고서/ 실적 보고서			
(5)	공무원 인권교육 관련 자료			
(6)	기타 ( )			

* 인권교육 예시: 인권의 이해, 인권과 행정, 여성과 인권, 아동 권리의 이해, 장애인 인권 등 단, 4대 폭력 예방 의무교육
(성희롱예방교육, 성매매예방교육, 성폭력예방교육, 가정폭력예방교육)은 제외함.

* 관련 자료 예시: 인권아카데미 운영 용역 제안서, 인권교육 홍보물, 인권강사 요청서, 인권교육관련 외부단체와의 협력 사업내용 등

설문지2. 광역지방자치단체 인권교육 정책입안자/담당자 면담조사

2021년 광역지방자치단체 공무원 인권교육 실태조사
광역지자체 인권교육 정책입안자 면담지

안녕하십니까.

본 연구는 17개 광역지방자치단체에서 시행하고 있는 공무원 인권교육에 대한 현황을 파악하고자 합니다. 여기에는 (1) 교육 방식, 참여율, 내용 등 인권교육 현황 (2) 코로나19로 시작된 온라인 교육의 가능성과 한계 (3) 목표 – 실행 – 평가- 피드백의 공무원 인권교육의 전개 과정 (4) 교육참여자의 교육 평가 및 수요 파악 등의 분석이 포함됩니다.

그리고 이러한 현황을 기반으로 광역지자체 인권교육정책입안자와 국가인권위원회 인권사무소 공무원 인권교육 담당자와의 면접조사를 진행하여 광역지자체 공무원 인권교육의 현황과 발전방안을 보다 심층적으로 모색하고자 합니다. (1) 인권교육 목적에 기반한 인권교육 전개방안 (2) 시급한 인권 관련 직무의 구분과 해당 직무에서 요구되는 인권역량의 파악 (3) 공무원 인권교육의 경험에서 파악한 인권교육의 질적/양적 성장에 필요한 사항 등을 알아보고자 합니다.

본 면담은 광역지자체의 인권교육을 계획하고 시행하고 있는 귀하의 소중한 경험과 의견을 듣고자 합니다.

아래에 제시된 질문은 위의 내용을 정리하기 위한 시작점으로 구성해 본 것입니다. 해당 질문에 대한 답변을 시작으로 자유롭게 이야기해주시면 됩니다.

본 조사와 관련한 문의는 아래로 연락해주시기 바랍니다.

2021년 6월

국가인권위원회 교육기획팀 노영희/ 권혁장
평화인권교육센터 성정숙/ 박근덕/ 이은주/ 유수연
phrcenter@daum.net / 02-2069-1210

Ⅰ. 면담자 기본 정보

: 아래 내용은 본 연구의 공유 및 피드백만을 위해 사용됩니다. 면접조사 내용의 보고서 인용은 익명처리되어 제시됩니다. (별도 연구동의서 참조)

소 속		면담자	
이메일		전화번호	
기제출 자료목록	인권(교육) 부서/팀 주요업무계획 ( ) 공무원 인권교육 결과보고서/실적보고서 ( ) 공무원 인권교육 예산서 ( ) 공무원 인권교육 계획서 ( ) 기타 ( )		

Ⅱ. 광역지자체 인권교육 제도 및 사회문화적 환경

1. 귀 시/도의 공무원 인권교육의 구체적 목적을 어떻게 구성하고 있습니까?

2. 공무원 인권교육을 추진하는 데 있어 필요한 법과 제도는 잘 마련되어 있는지요?

3. 공무원 인권교육을 계획하고 시행하는 데 있어 자원(예산 포함)은 교육 대상 및 규모에 충분합니까? 부족한 부분이 있다면 어떤 점이 보완되어야 합니까?

4. 공무원 인권교육에 대한 지자체 내부 및 지역사회의 충분한 이해와 지지가 마련되어 있습니까?
   - 단체장을 포함하여, 주요 정책결정권자의 관심과 입장은 어떠하며, 인권교육 진행에 어떻게 영향을 미치고 있나요?
   - 지방 의회 의원은 인권(교육)에 관심을 가지고 지지(예산 포함)나 의견을 제시하고 있나요? 의원들을 대상으로 한 인권(교육)활동은 어떠한가요?
   - 공무원 구성원들의 인권교육에 대한 관심이나 지지는 어느 정도인가요? (조직 내부 환경, 조직 문화적 환경)

Ⅲ. 광역지자체 인권교육 현황과 주요 성과

1. 해마다 공무원 인권교육이 어떻게 전개되거나 변화하여 왔다고 생각하시는지요?
   - 매년 인권교육 방향이나 전개에 있어 크게 영향을 준 요인이 있습니까? 혹은 염두해두는 점이 있는지요?
   - 공무원 인권교육 계획 구성은 어떻게 하고 있습니까? 인권교육은 관련 계획(3년이상)과 함께 진행되나요? 매년 계획되는지요?

2. 현재 시행하고 있는 공무원 인권교육의 주요한 특징은 무엇입니까?
   - 주요 교육과정의 목표와 성과에 대해 말씀해주세요.[교육명/교육대상/교육목표/성과]
   - 주요한 성과, 변화한 지점에서 특별히 주목하는 사항이 있다면?
   - 성공적인 인권교육 사례가 있다면 말씀해주세요. 성공요소는 어디에 있다고 생각하시는지요? 어떻게 확인하시나요?
   - 기대한 조직의 변화는 무엇이었나요?

Ⅳ. 인권교육 개선방안

1. 현재 인권교육이 목표나 조직의 변화를 이루어내고 있지 못하는 부분이 있다면, 이러한 답보상태에 머물게 되는 원인은 무엇일까요? 어떤 점이 개선되어야 할까요?

2. 교육 계획과정에서 힘든 점은 무엇이며, 이를 해소하는데 필요한 것은 무엇인가요?

3. 교육 실시과정에서 힘든 점은 무엇이며, 이를 해소하는데 필요한 것은 무엇인가요?
   - 주제나 콘텐츠, 내용 등 개선되어야 할 공무원 인권교육 내용이 있다면?
   - 대상 구성, 공간, 시간, 환경 등 개선되어야 할 공무원 인권교육 방식이 있다면?

4. 인권교육강사/촉진자는 어떻게 확보하고 있습니까? 주로 누구인가요?(예: 내부 강사, 지역 활동가, 지역 전문가/학자, 타지역 전문가 등)
   - '인권의 지역화'라는 측면에서 인권교육 강사/촉진자 선발시 중요하게 검토하는 사항이 있다면?
   - 인권교육 강사/촉진자에게 더 필요한 역량이 있다면?

5. 교육참여자의 참여도와 집중도는 어떤가요? 이를 높이기 위해 어떤 것이 필요하다고 생각하시나요?

6. 현재 지자체 공무원 인권교육에서 주요한 한계는 무엇이라고 생각하시나요? 이 한계를 해결하기 위해 내부적/외부적으로 어떤 것이 필요한지요?

Ⅴ. 주요 시책/현안 관련 인권교육 방안

1. 지자체의 현 정책/시책이나 현안에서 제기되는 인권 과제가 있는지요? 이와 관련하여 필요하다고 요청되는 인권교육은 어떤 것인가요?
   - 실제 시책과 현안 관련 인권교육을 수행했거나 받아본 경험이 있는지요?

2. 현재 지자체 내부 구성원(공무원)내에서 중요하게 제기되는 인권 현안이 있는지요? 이와 관련하여 필요하다고 요청되는 인권교육은 어떤 것인가요?
   - 실제 내부 현안 관련 인권교육을 수행했거나 받아본 경험이 있는지요?

Ⅵ. 직무 기반 인권교육(인권행정역량 강화) 방안

1. 공무원 조직 체계에서 인권교육이 가장 우선적으로 필요하다고 생각하는 부서나 직무가 있다면?
   - 해당 부서나 직무에 대해 인권교육이 우선 필요하다고 생각하는 이유는 무엇인가요?
   - 해당 부서나 직무에서 필요한 인권역량은 구체적으로 무엇이라고 생각하시나요?
   - 부서나 직무 관련 인권교육 사례나 인권교육에서 참고할 만한 사례가 있나요?

2. 시민의 인권보호 및 증진을 도모하는 지방행정 구현을 위해 광역지자체 공무원에게 공통적으로 필요한 역량은 어떤 것이라고 생각하시나요?
   - 직무 관련 인권행정역량 증진이라는 목표를 달성하기 위해 인권교육 전개에 필요한 요소는 무엇일까요?
   - 해당 역량을 높이기 위해서 인권교육이 어떤 주제, 어떤 내용, 어떤 방식으로 다루어야 할까요?
   - 인권행정역량 증진에 기여한 인권교육을 수행했거나 받아본 경험이 있는지요?

3. 지자체 자체 및 관내 인권보호 및 인권 증진을 위해, 인권교육을 포함하여 어떠한 정책, 사업, 활동 등이 필요하다고 생각하십니까?

Ⅶ. 포스트 코로나 시대의 인권교육 방안

1. 코로나19로 인해 인권교육이 직접적으로 어떤 영향을 받았는지요? 그 결과는 어떻게 나타났나요?

2. 코로나19로 인권교육 환경이 많이 변화하였는데, 이러한 변화의 핵심은 무엇이라고 생각하시는지요?
   - 인권의 지역화에 긍정적으로 기여한 측면이 있다면 무엇일까요? 한계로 작동한 점은?

3. 포스트 코로나 시대, 인권교육은 어떠한 점이 반영되어 앞으로 어떻게 나아가야 한다고 생각하시는지요?

Ⅷ. 인권위와의 협력네트워크

1. 광역지자체 공무원 인권교육과 관련하여 현재 인권위 인권사무소와의 협력은 어떻게 하고 계신가요? 더 필요한 협력의 지점이나 요청사항이 있다면 무엇인가요?

2. 광역지자체 공무원 인권교육의 발전을 위해서 국가인권위원회에서 해야 할 핵심 역할은 무엇이라고 생각하시나요?

※ 면담에 참여해 주셔서 감사합니다.

설문지3. 광역지방자치단체 인권교육 참여자 설문조사

통계법 33조(비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.

ID			

2021 광역지방자치단체 공무원 인권교육 참여자 설문조사

안녕하세요. 국가인권위원회입니다.

본 설문조사는 『17개 광역지방자치단체 공무원 인권교육 현황조사 연구』의 한 과정으로 인권교육의 개선과 발전을 위해 여러분의 의견을 알아보기 위한 것입니다.

응답하신 내용은 익명으로 처리되며, 통계자료로만 활용됩니다. 중간에 답변을 중단하시면 분석 자료로 포함되지 않으니, 끝까지 설문을 완료하여 주시기를 부탁드립니다.

소중한 시간을 내어주셔서 깊이 감사드립니다.

본 조사와 관련한 문의는 아래로 연락해주시기 바랍니다.

2021년 8월

국가인권위원회 교육기획팀 노영희

평화인권교육센터 성정숙/ 유수연

phrcenter@daum.net / 02-2069-1210

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 귀하는 공무원 대상 인권교육에 대해서 어떻게 생각하십니까?

1) 전혀 필요 없다
2) 필요 없는 편이다
3) 필요한 편이다
4) 매우 필요하다

1-1. 공무원 대상 인권교육이 필요없다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

1) 폭력예방교육 등 이미 인권관련 교육을 받고 있어서
2) 필수로 이수해야 하는 교육들이 많아서
3) 인권교육과 업무의 관련성이 적어서
4) 교육 효과가 크게 없기 때문에
5) 기타( )

2. 귀하는 현재의 업무가 인권과 관련이 있다고 생각하십니까?

1) 전혀 관련이 없다
2) 관련이 없는 편이다
3) 관련이 있는 편이다
4) 매우 관련이 있다

3. 귀하는 아래 보기 중 직무형 인권교육이 우선 필요하다고 생각하는 업무는 무엇입니까? 3가지를 선택해 주세요.(직무형 인권교육 예: 인권영향평가, 인권경영, 특별사법경찰과 인권 등)

구분	답변	구분	답변
기획, 재정, 조달	1	감사, 인사, 인재개발	2
주택, 건설, 건축	3	소방, 안전, 방호	4
상하수도, 교통, 사회기반 시설	5	경제, 노동	6
농축산, 식품	7	보건, 사회복지	8
문화, 역사, 교육	9	환경, 산림, 녹지	10
기타( )	11	-	-

4. 다음 중 인권교육이 시급한 공무원은 누구라고 생각하십니까?

1) 과장급 이상
2) 팀장급
3) 실무자
4) 신입
5) 기타(　　)

5. 전체 공무원의 인권 의식 함양을 위한 인권교육은 어떤 방식이 바람직하다고 생각하십니까?

1) 모든 공무원 대상 연 1회 의무교육으로 이수
2) 신청 공무원 대상 연 1회 이상 자율교육으로 이수
3) 신입 공무원 대상 기본교육으로 이수
4) 승진 대상자 교육으로 이수

6. 귀하께서 지금까지 인권교육에 참여하면서 가장 달라진 점은 무엇입니까?

1) 인권에 대해 좀 더 알게 된 점
2) 사회적 약자에 대한 인권감수성을 갖게 된 점
3) 업무에서 인권을 한 번 더 생각하게 된 점
4) 조직 내 인권침해를 줄이고자 노력하게 된 점
5) 기타(구체적으로　　)

〈응답자 일반사항〉

1. 귀하의 소속은 어디입니까?

구 분	답변	구 분	답변	구 분	답변
강원도	1	경기도	2	경상남도	3
경상북도	4	광주광역시	5	대구광역시	6
대전광역시	7	부산광역시	8	서울특별시	9
세종특별시	10	울산광역시	11	인천광역시	12
전라남도	13	전라북도	14	제주도	15
충청남도	16	충청북도	17	-	-

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 귀하의 소속은 어디입니까?

본청	1	산하기관	2

3. 귀하의 성별을 기재해주세요 (직접기입:)

4. 귀하의 직책은 무엇입니까?
1) 과장급 이상 2) 팀장급 3) 실무자 4) 공무직

5. 현재 귀하의 업무는 다음 중 어디에 속합니까?

구분	답변	구분	답변
기획, 재정, 조달	1	감사, 인사, 인재개발	2
주택, 건설, 건축	3	소방, 안전, 방호	4
상하수도, 교통, 사회기반 시설	5	경제, 노동	6
농축산, 식품	7	보건, 사회복지	8
문화, 역사, 교육	9	환경, 산림, 녹지	10
기타( )	11	-	-

6. 귀하가 작년까지 받았던 인권교육 중 다음 중 1시간 이상 받았던 교육을 모두 표시해주세요(복수답변 가능)
(성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 등 4대폭력 예방교육, 장애인식교육, 아동학대예방교육, 다문화교육 제외)

교육 유형	있음	없음
1) 강의형 교육		
2) 문화형 교육 (영화, 연극 등)		
3) 비대면 교육 (줌 등)		
4) 동영상 강의		

※ 응답해 주셔서 감사합니다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

부록 2

공무원 인권교육 훈련에서의 성공적 실천을 위한 가이드

국가인권위원회
humanrights.go.kr

부록 2. 공무원 인권교육 훈련에서의 성공적 실천을 위한 가이드

(국제 앰네스티, 1998)
번역: 평화인권교육센터

안내

이 자료의 목적은 효과적인 인권훈련 프로그램을 실행하는데 기본적인 요소를 개략적으로 보여주는 것이다. 공무원 대상 인권교육훈련 프로그램을 모니터링하고 평가하기 위한 기반과 모범사례에 대한 청사진을 제공한다.

정부 기관 및 정부간기구(IGO)를 포함하여 점차 증가하는 기관들이 인권훈련 프로그램을 구성하고 있다. 국제앰네스티는 이 프로그램 중 일부에서 몇 가지 점을 관측했는데, 상황에 대한 사전 분석의 심각한 부족, 뒤떨어진 훈련 방법론의 사용, 개혁을 위한 노력과의 단단한 결합이 부족하거나, 인권 상황에서의 실질적 개선을 보장하는 장기적 후속 조치가 거의 없는 경우이다.

국제앰네스티는 경찰과 군인을 포함한 공무원의 인권교육훈련에서의 모범사례에 대해 사용자친화적인 안내서를 제공함으로써 정부와 정부간기구의 인권훈련 활동에 도움을 주고자 한다.

또한 이 안내서는 공유된 모범사례의 요소를 모든 수준에서 적용되고 지속적으로 향상될 수 있도록 함으로써, 비정부기구(NGO)와 학자들을 지원하기 위한 것이기도 하다.

국제앰네스티는 '공무원 인권교육훈련에서의 성공적 실현을 위한 12지점'을 구성하는데 있어 다양한 계층의 많은 인권옹호자들의 도움과 지지를 밝히고자 하며, 추가적인 피드백을 환영한다.

인권교육/훈련의 정의

훈련 또는 교육프로그램이 인권원칙에 부합하기 위해서는, 인권에 대한 지식과 정보를 제공하며 또한 이러한 권리를 존중하는 태도와 행동을 키워야 한다.

교육프로그램이 의미 있는 효과를 얻기 위해서는, 일정기간동안 지속되어야 하고, 훈련가와 참여자들 간의 직접적이고 지속적인 상호작용이 포함되고, 학습에서 실질적이고 손에 잡혀야 한다.

인권 문제가 포함된 직무교육에 대한 명확한 의지가 있어야 하며, 인권 기준에 따른 현장평가가 이루어져야 한다. 다시 말해 직업적 목표와 윤리가 인권 원칙과 이론에 부합하여 적용되도록 해야 한다.

또한 인권원칙에 맞춰진 훈련 프로그램은 인권 기준의 효과적인 실행에 있어 필수적인 비판적 사고, 의사소통 기술, 문제 해결, 협상과 같은 기본 능력의 개발을 포함해야 한다.

이러한 문제를 다루는 이전 훈련과정이 없었던 경우에는 별도의 인권과정이 필요할 수 있지만, 이상적으로는 인권 개념과 가치는 모든 교육 활동과 과정에서 통합적인 부분이 되어야 한다.

공무원 인권교육훈련에서의 성공적 실천을 위한 가이드 (12개)

1) 인권 상황에 대한 사전 평가는 절대적으로 필수적이다.

인권훈련 프로그램을 시작하기 전에, 특정 국가의 인권 상황에 비추어 적절한지를 판단하는 것이 중요하다.

또한 수요 평가는 우선적 목표를 알아보고 프로그램이 다룰 범위와 접근 방식을 결정하기 위해 수행되어야 만 한다. 시민사회가 직면하고 있는 인권 문제들은 제공할 훈련의 종류 및 관여해야 하는 정부 기관을 결정하는 요소가 되어야 한다

경우에 따라 발생하는 인권 침해의 심각성과 성질에 따라 초기 단계로 훈련이 실행하지 않는다는 결론이 날 수도 있는데, -- 예를 들어 정형화된 처벌이 있거나, 훈련이 미치지 못하는 군대나 준군사조직에 의해 인권 침해가 자행되거나, 해당 부처가 혼돈 상황이어서 효과적으로 인권 문제를 커리큘럼 내에 도입하기 전에 다른 조치가 필요한 경우이다.

최소의 국제 및 지역 기준을 충족하지 못하는 법률을 개정하거나 폐지될 때까지, 교도소 환경이 개선되거나 특정 유형의 보안부대(예: 준군사조직)가 폐지될 때까지, 이러한경우에는 공무원에게 훈련을 제공하는 것은 부적절하게 간주될 수 있다.

법률 개정을 위한 방법에 대한 훈련을 포함한 로비는 우선 인권 문제에 대한 일반적 훈련보다 더 건설적일 수 있다 – 상황이 적절하지 않은 경우, 훈련이 역효과를 낳을 수도 있다.

앞서 언급된 사항을 포함하여 최악의 상황에서도 인권 인식 증진 캠페인을 실행할 필요성을 배제하지 않아야 한다. 예를 들어, 인권 발전의 필요성과 인권 규범과의 일관성을 지적하는 대중 세미나나 라운드테이블 등이 포함된다.

2) 인권교육은 책무감을 높이기 위한 한 걸음이 되어야 한다.

인권훈련은 당국이 인권 기준을 유지하는데 힘쓰고 정부 당국자들이 검증을 수용할 경우에 가장 효과적일 것이다.

인권 침해가 시스템으로 일어나는 나라에서는, 장부가 인권과 관련한 전체 정책을 바꾸지 않는 한, 훈련은 바다에 떨어지는 한 방울의 물방울 같은 처지가 될 위험이 있다. 여러 정부들이 자신의 훈련 프로그램들을 자랑하고 있지만, 이러한 프로그램이 그 나라의 전반적인 인권 상황을 개선하는 것으로 이어지지 않는 것 같다. 정부는 양질의 프로그램, 지원, 적절한 자원 및 후속 조치를 제공할 책임을 져야 한다.

인권훈련은 단독으로 개발되는 경우는 효과적이지 않으며, 대신 보다 높은 책무성을 가지도록 하는 단계로 한 발 더 나아가야 한다. 정부 공무원들은 초기 훈련 프로그램에 동의함으로써 자신의 행위에 대

한 검증을 피할 수 없다는 점을 인식하여야 한다.

또한 정부는 인권에 대한 공헌을 가시적으로 보여주어야 한다. 예를 들면, 법률 개정 지원, 표현과 결사의 자유 허용, 자체의 인권행사 및 사회적 그룹들이 조직한 인권행사 후원, 인권에 대한 전국적인 공교육 캠페인 실시 등이 있다.

어떤 경우에는 인권훈련 컨퍼런스와 세미나가 신중하게 목표한 집단을 자극하여 개혁을 하도록 하는데 중요한 역할을 하기도 한다. 예를 들면 법학자들과 정치인들은 상당히 대중에게 잘 드러나면서도 인권 기준의 적용에 영향을 미치는 의사결정에 참여한다.

훈련과 교육은 통합적인 인권 전략의 일부가 되어야 하며, 인권 개혁이라는 광위의 틀에 맞추어져야 한다.

3) 공무원은 자기 직무의 핵심적 부분으로서 훈련 프로그램 실천에 전념해야 한다.

훈련 프로그램의 적절성과 인권 사항을 커리큘럼에 통합하는 것은 정부의 전적인 책임이다. 인권 기준의 실천은 승진과 인사 결정에 중요한 요소가 되어야 한다.

교육 담당 공무원을 배정하고 전반적인 인권 프로그램 운영에 대한 책임을 맡도록하며 가능한 높은 수준으로 지원받아야 한다. 정부 당국의 공약과 인권교육 프로그램의 장기적 지속가능성을 보장하기 위해 먼저 법률을 개정하는 것이 바람직하다.

4) 훈련 프로그램은 정부 기관 및 지역사회의 다른 인권 활동들과 맞추어져야 한다.

인권훈련 프로그램은 선발된 공무원들을 위한 일회성 별도 교육 과정으로 제공되는 것이 아니라 정상적인 국가 훈련 기구를 구축하여 인권을 존중하는 국가 문화 조성에 기여하도록 하여야 한다. 여기에는 해당 부서와 해당 부문에서 활동하는 사회 부문 모두를 포함하도록 한다. 예를 들면, 거리에서 살아가는 아동이 있는 나라에서는 경찰뿐만 아니라 사회복지사들도 아이들이 직면하고 있는 어려움과 니즈에 대해 더 잘 이해할 수 있도록 아이들과의 대황 참여하도록 장려해야 하며, 동시에 폭력적 대응의 근원이 되는 편견과 맞서야 한다.

5) 비정부기구(NGO)가 교육프로그램의 모든 단계에서 핵심적인 역할을 해야 한다.

국가별 인권훈련의 적합성을 결정한 때, 프로그램의 목적과 설계, 운영과 후속 활동, 평가에 이르는 전반적 영역에서 지역 NGO와 협의하는 것이 매우 중요하다. NGO 트레이너들을 참여시키는 것이 매우 가치있는 일이어서 정부와의 대화가 구축될 수 있는 것이 매우 필요하다. 이러한 방식으로 지금까지 공격과 불신의 관계였을 수도 있는 관계를 새롭고 다른 방식의 협력관계를 구축할 수 있다.

NGO가 훈련과정을 운용할 수 없거나 하지 않는 경우에는, 훈련과정에 초대하여, 개방성을 보장하고 개선을 위한 건설적인 의견을 제시하고 훈련이 공무원들의 일상 업무 실행과 그들이 봉사하는 지역사회의 삶에 영향을 줄 수 있도록 보장하는 책임을 정부에 상기시킬 수 있도록 한다.

동시에 관련 NGO들의 공정성과 전문성을 보장하고 해당 분야에서 그들 자신의 기술을 향상시킬 기회를 제공하는 것이 중요하다.

6) 훈련 대상 그룹과 코스의 목표를 신중하게 파악할 필요가 있다.

서로 다른 접근법이 있을 수 있으며, 채택된 접근법은 훈련이 개발된 맥락 (침해의 중대성, 특정 국가 및 기타 주요 요인)에 따라 달라진다.

예:

* 전체 국실을 대상으로 한 훈련을 보장하는 접근 방법은, 참여자 각각이 훈련을 진지하게 받아들이도록 하고, 참여자들이 자기 부서로 돌아갔을 때 부정적인 동료들의 압력을 피할 수 잇도록 하는 것이다. 부서 훈련은 쉽게 후속 과정을 만들 수 있고, 부서와 기관장이나 부서장이 보다 쉽게 성과를 평가하고 하며, 승진과 인사에 고려하기 쉽도록 한다.

* 또 다른 접근 방법으로는 트레이너(즉, 사관학교나 경찰학교의 트레이너나 법학 교수 등)를 대상으로 한 훈련으로 시작하여, 이 후 이 트레이너들이 부서별 구성원들 훈련에 참여하도록 하는 것이다. 이 두 가지 경우에서, 인권훈련이 특정 부대나 부서의 훈련 커리큘럼으로 구성되며 (필요한 입법을 통해) 지속적이고 통합적인 부분이 되는 것이 중요하다.

* 세 번째 접근 방법은 전체 구성원 대상 훈련과 임원이나 트레이너 대상 부문 훈련을 균형있게 진행하는 것이다. 이러한 혼합형 훈련 이유로는 부문 훈련받은 이들이 다른 구성원들과의 연대를 위해 확장하기 때문이다. 이 접근법에 따른 하나의 가능한 혁신은 국가 및 지역단위 워크숍을 결합하는 것이다.

또한 훈련에 참여한 그룹이 관여된 특정 인권 침해를 다루기 위해, 과정에서 특정 이슈를 목표로 구성할 필요가 있다.

7) 훈련가들은 대상 그룹과 일정한 관계를 가지고 있어야 한다.

훈련 대상 그룹과 관련 있는 트레이너를 활용하는 것은 말이 되는데, 예를 들어, 경찰 훈련에서는 경찰 부서에서의 경험이 있는 트레이너를 채용하거나, 공무원 훈련에서 공무원으로 직접 일한 경험이 있는 트레이너를 초대한다. 이는 트레이너가 필요한 존중을 받을 뿐만 아니라 현장에서 교육생들이 겪는 어려움을 이해하는 데 도움을 준다.

트레이너는 아주 신중하게 골라야 한다. 그들은 권한을 가지고 공정해야 한다. 트레이너가 필수적 교육학적 기술과 일정한 인권 지식을 갖추고 있지 못하다면, 해당 트레이너를 선택해야 하는지에 대해 고민해야 한다. 잘못된 트레이너의 선택은 전체 훈련 프로그램의 신뢰를 위태롭게 할 수 있으며, 프로그램의 신뢰회복을 위해 전체 의견을 반영하도록 한다.

대상 부문 뿐만 아니라 관련 NGO의 트레이너의 훈련은 더 많고 전문적인 트레이너 풀을 가능하도록 한다는 점에서 중요하다. 이들의 훈련 기술과 인권지식의 개발과 더불어 이들의 참여를 북돋기 위한 사전 작업이 필요할 수 있다.

8) 사용되는 교육 방법은 훈련의 인권 목표뿐만 아니라 지역 문화와 종교적 현실을 반영해야 한다.

교육 방법은 특정 국가, 훈련 집단, 해당 국가에서 발생했거나 발생할 위험에 처한 인권 침해에 맞추어 조정되어야 한다. 교육 방법은 인권 기준을 포기하지 않는 선에서 문화와 종교적 관행을 고려해야하며, 효과적인 교육이 되기 위한 참여자들의 접근권이 필요하다.

9) 훈련은 실천지향적이어야 하며 참여형 학습 기법을 포함하도록 한다.

판사들에게는 적절한 가상의 사건을 모의재판이나 항소심에서의 판결로 요청될 수 있다. 경찰은 군중 통제 훈련, 힘든 "대상"에 관련된 모의 체포 및 심문, 또래 학생 시위에서의 가혹행위나 다른 침해 행위를 발견했을 때의 대응을 요청받아야 한다.

트레이너는 고문에 대해 가르칠 때, 전세계에서 사용되는 고문 기술에 대한 예를 들고 이러한 방법은 잘못되었다고 말하는 것과 같은 방법은 **피해야**만 한다. 인권 침해가 국제적, 지역적, 국가적 처벌대상 범죄라는 점을 논의하는 것이 **바람직하다**.

10) 교재는 실천 지향적이어야 한다.

가능하면 교육 진행 전에 참여자들에게 자료를 제공하도록 한다. 각 자료 세트에는 적절한 언어로 된 (대상 그룹에 따라 조정된) 관련 국제, 지역 및 국가 기준에 대한 전체 텍스트가 포함되어야 한다. 그러나 많은 국가에서는 군대와 경찰을 포함하여 대다수 국민들이 문맹(문해력 포함)이며, 원칙의 본질이 전달될 수 있는 다른 자료들을 개발해야 한다.

관련하여, 문해력 프로그램이 모든 직무 훈련 프로그램의 장기적 목표가 되어야 하며, 이를 통해 인권 훈련 요소를 위한 단단한 틀을 제공하게 된다.

11) 후속 과정은 처음부터 훈련 프로그램에 통합되어 있어야 한다.

효과적인 후속 과정이 없이는 어떠한 프로그램도 수행되어서는 안된다. 후속 프로그램은 지역 트레이너와 교육훈련 정책입안자에게 필요한 지원과 자문을 제공하여, 지속적이며 높은 수준을 보장하도록 한다.

가능한 후속 과정 기법으로는 기 훈련생들의 만남, (경험 공유를 위한) 훈련 프로그램의 실행 관련 소식지, 활동 보고서나 평가 보고서, 교육이수 후 참여자들의 학습 내용 이행에 대한 점검 등이 포함된다.

12) 단점과 새로운 가능성의 관점에서 프로그램의 영향을 평가하고 개정하기 위한 지속적인 평가가 있어야 한다.

프로그램에 대한 평가 기준 뿐만 아니라 누구를 평가할 것인지가 처음부터 프로그램에서 구성되어 있는 것이 중요하다.

그러한 평가는 트레이너, 교육생, 정부 부서장뿐만 아니라 독립기관 (NGO나 학술 기관)에 위해 프로

그램의 효과에 대한 객관적 평가와 적절한 권고사항을 제공하도록 한다. 또한 이 같은 권고에 대한 실행은 국제기구뿐만 아니라 해당 부처와 시민사회에서 모니터링할 필요가 있다.

각 참여자는 자신이 배운 바를 실천 단계로 나아가는 것에 대해 약속하여야 한다. 예를 들어 검사는 고문이나 가혹행위에 대한 각각의 고소장이나 보고서를 조사하는 데에 어떤 조치를 취했는지를 보고하고 훈련 프로그램과 어떻게 맞추려했는지 설명하도록 한다. 이러한 것들은 인권 상황을 개선하고 인권 문화의 구축과 발전을 향한 영구적인 발걸음을 내딛는 데 중요한 역할을 할 것이다.

정부는 대상자들이 인권 기준을 준수하고 있는지에 판단하여 관련 업무평가를 하고, 이에 따라 상벌을 주어야 한다. 인권훈련은 겉치레가 되어서는 안된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

광역지방자치단체 공무원 인권교육 실태조사

|인 쇄 일| 2021년 10월 18일
|발 행 일| 2021년 10월 18일
|발 행 처| 국가인권위원회
|주 소| 04551 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩
http://www.humanrights.go.kr
|문의전화| 인권교육기획과 02)2125-9853
|F A X| 02)2125-0917
|제 작| (주)두루행복한세상(사회적 · 장애인기업)
|전 화| (070) 4659-0803

ISBN : 978-89-6114-849-8 93350 비매품