
대구환경공단 인권영향평가 용역 최 종 보 고 서

2021. 06.



한국윤리인권연구원
The Korea Ethics Human Rights Institute

목 차

제1장. 사업수행의 개요

1. 사업의 명칭 및 목적	2
가. 사업의 명칭	2
나. 사업의 목적	2
2. 사업의 범위 및 원칙	2
가. 사업의 범위	2
나. 사업의 원칙	3

제2장. 인권 친화적 경영체계 구축

1. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도	6
가. 인권의 의미, 변화와 인권경영의 배경	6
나. 기업과 인권에 관한 국제적 기준	10
다. 국내 정부 기관의 규정 및 제도	13
라. 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)	17
마. 대내외 환경분석에 따른 시사점	21
2. 인권경영 시스템 구축 자문	22
가. 인권경영 체계 구축(1단계)	22
나. 인권영향평가 실시(2단계)	25
다. 인권경영 실행, 공개(3단계)	39

제1장 사업수행의 개요

1. 사업의 명칭 및 목적
2. 사업의 범위 및 원칙

제1장 사업수행의 개요

1. 사업의 명칭 및 목적

가. 사업의 명칭

- 대구환경공단 인권영향평가 용역

나. 사업의 목적

- ☐ 사회적 가치 창출 일환으로 기업의 인권존중 책임을 경영과정에 실행하기 위해 인권경영체제 구축
 - 공공부문의 사회적 가치 실현이 국정운영의 핵심가치로 전환됨에 따라 지방공기업의 인권경영의 체계적 추진 요구
 - 행정안전부 지방공기업 경영평가에서의 인권경영 중요성 확대에 따른 공단의 인권경영 수준 측정 및 전반적 활동에 대한 진단 실시
- ☐ 지속성장 기반마련을 위한 인권경영기반 구축
 - 인권영향평가를 통해 현재의 수준 및 잠재적인 인권 리스크 등을 파악하고 성과지향적 인권경영 활동의 전개가 가능하도록 경영기반 구축

2. 사업의 범위 및 원칙

가. 사업의 범위

- ☐ 인권경영 대내외 환경 분석 및 대구환경공단 현 수준 진단
 - 정부정책, 경영전략 및 이해관계자 니즈 분석 등으로 시사점 도출
 - 정부 경영평가 방향 분석 및 대응 방안 수립
 - 인권경영 관련 제도, 규정, 조직문화 등 현 수준진단을 통한 취약분야 발굴 및 개선방안 도출(설문조사, 인터뷰 등 활용)
- ☐ 인권영향평가 지표 설정 및 평가 수행
 - 대구환경공단의 특성을 반영한 기관운영·주요사업 인권영향평가 체크리스트 작성
 - 주요사업 정의 및 인권리스크 파악
 - 인권영향평가를 위한 체크리스트 개발

- 인권영향평가 체크리스트 작성 방법 등 용역수행 관련 전사 교육 시행(부서별 인권담당자 필수)
- 인권영향평가 체크리스트에 대한 전체 평가자료 집계
- 취합된 자료를 통한 주요 인권 리스크 분석 및 개선사항 발굴

나. 사업의 원칙

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

제2장 인권 친화적 경영체제 구축

1. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도
2. 인권경영 시스템 구축 자문

제2장 인권 친화적 경영체계 구축

1. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도

가. 인권의 의미, 변화와 인권경영의 배경

1) 인권의 의미

□ 인권의 개념

- 인권은 사람 ‘인(人)’ 과 권리 ‘권(權)’ 의 합성어(영어로는 human rights)이며, ‘사람이기 때문에 누려야 하는 권리’ 로 정의¹⁾함. 또한, 권리의 사전적 의미는 ‘인간이 인간답게 살기 위해 요구할 수 있는 자유와 서비스’ 임
- 인권은 누구나 요구할 수 있는 권리가 아니라 도덕적 정당성을 갖는 권리이기 때문에 인권은 ‘옳고 정당한 것’ 에 대한 가치판단의 문제와 관계가 있음. 프랑스 철학자 알랭 바디우(Alain Badiou)는 인권을 ‘악이 아닌 것에 대한 권리’ 라 규정하고, 조효제 교수는 인권을 의권(義權)이라 칭하기도 함
- 인권은 존엄한 인간성을 유지하는 데 필요한 권리이자, 인간의 존엄성을 지키는 데 필요한 정치적·사회적 보장책이기도 함
- 인권은 어디에서나 동일하게 차별 없이 적용되어야 한다는 보편적 원칙을 갖고 있으며, 인권의 실현을 통해 모든 인간은 자유, 평등, 인간 존중이 보장되는 가운데 자신의 삶을 자율적으로 결정할 수 있는 주체적 인간으로 성장할 수 있음
- 1948년 12월 10일 제3회 유엔총회에서 만장일치로 채택된 세계인권선언문은 인간 모두의 존엄성과 권리를 인정하고 있으며, 이를 모체로 국제인권규약들이 만들어졌고, 국제인권규약의 성실한 이행은 국제법적 의무이며, 우리 헌법상 국내법적 의무이기도 함
 - 우리나라가 가입한 7개 인권조약은 ‘경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)’, ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)’, ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(ICERD)’, ‘여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 국제협약(CEDAW)’, ‘고문과 그 밖의 잔혹한·비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약(CAT)’, ‘아동권리에 관한 협약(CRC)’, ‘장애인권리협약(CRPD)’ 임
- 헌법상 기본권 조항은 국민의 인권을 보장하고 있으며, 국가인권위원회법 제2조는 “인권이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.” 라고 정의하고 있음

1) 최현, 2008.

□ 유사개념 비교 : 인권, 기본권, 시민권

- 인권은 기본권, 시민권 등과 비교함으로써 그 의미를 명확하게 이해할 수 있음
- 기본권은 헌법으로 보장된 국민의 기본적인 권리를 의미하지만, 인권은 헌법상 기본권으로 설정된 권리보다 넓으며 시원적 권리로 볼 수 있음
 - 기본권이 인권을 드러내는 방식이지만 기본권이 인권 전부를 드러내는 건 아님
 - 인권 일부가 기본권으로 설정되기 때문에 논리상으로 인권이 기본권보다 그 범위가 넓다고 볼 수 있음
- 시민권(citizenship)은 특정 정치체제 시민으로서 자격과 자질을 가진 사람들에게만 부여되는 권리를 의미하나, 인권은 인종이나 종교·성·언어에 상관없이 인간이라는 사실 때문에 모든 사람에게 부여되는 권리임
 - 인권이라는 용어는 프랑스혁명 이후 프랑스 국회가 1789년 헌법 서문으로 채택한 <인간과 시민의 권리선언>에서 처음 등장했으며, 여기서 인권은 시민권과 함께 거론되었음
 - 시민권은 일종의 자격과 지위에 기초한 권리로서 시민의 자격을 갖춘 사람만이 가질 수 있는 권리이며, 모든 시민이 인간답게 살기 위해 서로에게 또는 공동체와 정부에 요구할 수 있는 서비스와 지위로서, 국가라는 정치 기구 및 제도 속에서 구체적으로 실현된 인권이라 할 수 있음

(표 2-1) 인권, 기본권, 시민권의 의미 체계

인권	기본권	시민권
○ 모든 인간에게 부여된 권리 - 초역사성, 초실정성, 초국가성, 보편성, 절대성 등 - 모든 사람의 존엄성 인정	○ 헌법에 따라 보장된 국민의 기본적인 권리 - 특정한 시·공간에 한정 - 절차를 거쳐 정해진 실정법적 권리	○ 시민권은 특정 정치체제의 시민으로서 자격과 자질을 가진 사람들에게 부여되는 권리 - '우리'와 '그들'을 구별 - 시민으로서 자격과 자질, 권리와 의무 관계가 형성됨

□ 인권의 분류

- 프랑스 인권학자이자 유네스코의 인권부장이던 카렐 바삭(Karel Vasak)은 인권을 인권의 생성단계에 따라 제1세대, 제2세대, 제3세대 인권으로 분류함
- 제1세대 인권은 자유권을 중심으로 시민적·정치적 권리를 강조하는 개념으로서 인간생활에 국가의 개입을 금지하고 국가의 권력으로부터 개인을 보호하는 자연권 사상을 근간으로 한 소극적 성격을 갖는 권리임
- 제2세대 인권은 사회적 평등에 기초하여 분배적 정의의 기준에 따라 자원 배분에 대한 국가의 개입을 요구하는 권리이며, 적극적 성격을 갖는 권리임
- 제3세대 인권은 개인보다는 집단의 권리를 강조하는 연대의 권리, 공동체의 권리로서 제1세대와 제2세대 인권이 한 국가 내에서의 권리였다면 제3세대 인권은 전(全) 지구적 차원의 권리이며, 인간의 존엄과 인권의 의미를 새롭게 정립하고 개별국가의 권한을 넘어서는

문제들을 해결하려는 시도로써 주목받고 있음

- 평화적 생존권, 발전의 권리, 환경에 대한 권리들이 포함됨

(표 2-2) 인권의 세대별 구분과 인권목록

구 분	특 징	강조점	핵심내용	주요권리 목록
제1세대 인권 자유권	- 자유주의적 인권관 - 18세기 시민혁명	자 유	- 시민적·정치적 권리 - ~부터 자유강조 (소극적 권리)	- 신체의 자유, 사상 표현 의 자유, 생명권, 재산권, 참정권 등 구성
제2세대 인권 사회권	- 사회주의적 인권관 - 사회혁명과 세계대전 거치면서 확립	평 등	- 경제적·사회적 권리 - ~대한 권리 강조 (적극적)	- 노동권, 사회 보장권, 교육권, 문화권, 건강권 등 구성
제3세대 인권 연대권	- 문화주의적 인권관 - 개발도상국 인권관 - 19세기 말 등장 이후 현재 확립 과정	연 대 (우 애)	- 공동체적 유대, 민족적 연대, 집단적 권리 강조	- 평화권, 발전권, 환경권, 인류공동 유산에 대한 권리 등 구성

2) 인권의 의미 변화

□ 인권개념의 확장

- 인권은 역사 발전과 환경변화 과정에서 내용과 항목이 수정·확장되며, 추상적인 권리에 머무르지 않고 실행력을 담보할 수 있는 법적 권리로 발전하고 있으며, 시대적·공간적·사회적 조건 속에서 인간의 존재 상황에 대한 질문을 통해 그 의미가 변화되고 있음
- 민주주의 발전과 신자유주의 시장경제가 확대되면서, 인권문제는 국가권력에 의한 자유권 침해에서 경제·사회적 불평등 및 차별에 의한 인권침해로 확대 전환됨
- 신자유주의 경제화, 노동환경 유연화, 사회적 양극화로 인한 경제적 불평등과 사회적 약자에 대한 차별은 인권의 주요과제로 등장
- 유엔 2030 지속가능발전목표와 더불어 현대사회는 정치적, 사회·경제적 문제 외에 환경적 이슈가 인권문제로 중요하게 부각되고 있으며 자연과 공존하는 쾌적한 생활환경에 대한 시민 요구가 증대함

□ 삶의 질(well-being) 관심증가

- 인권은 최소한의 권리를 규정하고 보호하기 위한 보호막의 역할과 동시에 인간이 누릴 수 있는 높은 수준의 삶의 권리를 포함하는 개념이며, ‘삶의 질(well-being)’에 대한 관심과 욕구가 높아지면서 연관된 다양한 사안들이 인권 차원에서 접근되고 있음
- 인권은 인간의 삶을 종합적으로 담고 있으므로 인간의 총체적 삶의 증진이라는 측면에서 총체적 관점으로 접근하고, 광범위하게 이해하려는 경향이 대두되고 있음

- 인권은 행복을 추구하는 인간 모두에게 보장되어야 할 권리들의 가치를 정당화하고 있으므로, 인권이 잘 지켜지고 인권의 항목이 지속적으로 증가하는 도시는 ‘좋은 도시’를 상징함
- 기존의 인권은 국가의 폭력에 의한 시민권의 침해나 생존에 필요한 조건에 초점을 두었지만 ‘삶의 질’에 대한 담론이 확산되고 인권이 다양하게 변화하면서, 인권이 기초적인 삶의 조건에 대한 최소한의 권리보장이 아니라 가능한 한 높은 수준의 권리보장으로 확대되고 있다는 점에서 인권은 ‘최소 주의적 관점’에서 ‘최대주의적 관점’으로 변화함²⁾
- 오늘날 인권의 목표는 ‘모든 인간은 평등하다.’, ‘모든 의제 설정 영역에서 민주적 원칙을 준수하라’ 등과 같은 민주주의의 원칙에 가까워지고 있다는 점에서 점점 더 민주주의 사상 자체와 비슷한 내용을 담고 있음³⁾ 또한, 인권은 개별적 인간의 존재 상황에 대한 질문으로 시작되었지만, 점차 인간과 인간의 관계적 측면을 강조하고 있음
- 사람과 사람 사이의 공감을 통해서 서로 호혜적인 존중과 좋은 인간관계가 삶의 질을 높이는 주요한 요건이 되고 있음
 - 개인의 권리를 넘어서 사람과의 관계 형성이 인권이 지향하는 또 다른 목적이라는 점에서 인권은 공동체적 지향의 성격을 갖고 있음
- 이러한 점에서 인권은 ‘공평하고 좋은 세상의 상징적 등가물’로 이해되고 있으며, ‘인권공동체’는 이러한 맥락을 종합한 표현임⁴⁾
- 인권과 관련된 최근 인식과 실천 지형을 종합해 보면, 인권은 더욱 근본적이고 포괄적인 가치로 간주하며, 바람직한 어떤 목적, 행복한 어떤 상태, 인도적 가치, 공동체 지향의 삶의 관계 등을 대변하는 상징이 되고 있음

3) 인권경영의 배경

□ 인권경영에 대한 역사적 배경

- 근대적 인권개념은 국가에 의한 인권침해를 염두에 둔 것이었지만, 사적 영역의 모든 주체가 인권침해자가 될 수 있다는 인식이 꾸준히 확산되었음. 국제인권법상의 비국가행위자(Non-state Actors)의 영향력이 커지면서 개별 국가가 비국가 행위자들의 인권침해를 통제하기가 점점 힘들어졌음. 특히 20세기 후반, 기업에 대한 국제사회의 관심은 세계화로 팽창된 다국적기업에 의한 비윤리적이고 인권 침해적 활동에 대한 국제사회의 각성을 촉발하였음
- 유엔인권위원회는 기업과 인권에 대한 개선을 요구하며 2005년 7월 코피 아난 당시 유엔 사무총장은 존 러기(John Ruggie) 하버드대 교수를 기업과 인권에 관한 유엔사무총장특별대표(Special Representative of the UN Secretary-General for business and Human

2) 김왕배·김종우, “인권으로서의 건강권에 대한 탐색과 전망”, 2012.

3) 조효제, “시장과 인권-생존과 존엄 사이”, 2008.

4) 조효제, 2008.

Rights)에 임명하고, 유엔인권위원회는 그를 특별대표로 지명하는 결의를 채택하고, 존 러기 교수에게 인권에 관한 다국적기업 및 기타 사업체와 기업책임기준을 확인하고 규정하는 임무를 부여하였음

- 2008년 6월 유엔 인권이사회는 유엔사무총장 특별대표가 제출한 “보호, 존중 그리고 구제 : 기업과 인권을 위한 프레임워크”를 채택하였고, 2011년 6월 다시 “기업과 인권 이행지침”을 실천기준으로 채택하였음
- 이로써 비로소 기업에 ‘인권경영 책임’이 있다는 점이 국제적으로 승인되었으며 국가는 ‘기업의 인권경영책임’을 실현하도록 제도적 기반을 마련하고 인권경영을 장려해야 한다는 것이 유엔 차원에서 결의로 확인된 것임. 국가는 기업이 인권을 존중하도록 법과 제도를 구축할 의무를 지니고, 기업은 인권존중 책임을 지며, 사법적·비사법적 인권침해 구제수단을 마련해야 한다는 것이 기업과 인권을 위한 프레임워크의 핵심임. “국가의 인권보호 의무, 기업의 인권존중 책임, 구제책 마련”이라는 기업과 인권을 위한 프레임워크는 세계 각국의 정부, NGO 등의 “기업과 인권”에 관한 공통의 용어로 자리매김하게 되었음

나. 기업과 인권에 관한 국제적 기준

□ 다국적기업 및 사회 정책에 관한 원칙의 3자 선언

- ILO 다국적기업 삼자선언(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)은 다국적기업이 사회경제적 발전에 긍정적 기여를 하고 부정적 영향을 최소화하도록 하기 위한 목적으로 1977년에 채택되었고, 이후 2000년, 2009년에 각각 개정되었음
- ILO 삼자 선언은 정부, 고용자, 노조 간의 합의를 대변한다는 규범으로서 법률적 구속력은 없지만, 기업 활동에 관하여 권위적이고 보편적으로 적용이 가능하다는 일련의 기대를 담고 있음. 기업은 이를 이행함으로써 사회책임에 대한 약속을 증명할 수 있고, 노조는 기업이 책임 있는 주체가 되도록 하는 데에서 이 선언을 이용할 수 있으며 정부에게 노동인권 증진을 위한 활동을 촉구할 때 이 선언을 근거로 삼을 수 있다. ILO 삼자 선언은 일반정책, 고용, 훈련, 작업장 및 생활조건, 노사관계 등 5개 분야에서 기업에 권고하는 내용을 담고 있음. 전체 59개 조항으로 이루어져 있어 노동인권에 관한 아주 상세한 지침을 제공하고 있음

□ 노동에 대한 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언

- ILO는 1998년 제86회 ILO 총회에서 ‘노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 선언’을 발표하였다. 동 선언의 경우 인권에 대한 명시적 언급은 없지만, 기본적으로 기업의 인권존중 필요성을 제시하고 있다는 점에서 중요한 의미가 있음. 이 선언은 ILO가 제시한 4가지 핵심적 노동기준을 존중, 촉진하고 또한 실현할 의무를 부담한다는 점을 명확히 밝히고 있음

(표2-3) ILO 4가지 분야 핵심적 노동기준⁵⁾

분야	ILO 조약
결사의 자유 및 단체교섭권	<ul style="list-style-type: none"> ■ 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 조약(87호, 1948년) ■ 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 조약(98호, 1949년)
강제노동의 금지	<ul style="list-style-type: none"> ■ 강제노동에 관한 조약(29호, 1930년) ■ 강제노동의 폐지에 관한 조약(105호, 1957년)
아동노동의 실효적 폐지	<ul style="list-style-type: none"> ■ 취업의 최저연령에 관한 조약(138호, 1973년) ■ 가혹한 형태의 아동노동 금지 및 철폐에 관한 조약
고용 및 직업에 있어서 차별금지	<ul style="list-style-type: none"> ■ 동일가치 노동에 대한 남녀노동자에 대한 동일보수에 관한 조약(100호, 1951년) ■ 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 조약(111호, 1958년)

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

□ UN 글로벌 콤팩트

- 1999년 코피아난 유엔사무총장이 주창하여 인권, 노동, 환경, 반부패 등 4대 분야로 나누어 UN이 추구하는 이념을 달성하기 위한 노력의 일환으로 UN 글로벌 콤팩트가 창설됨. UNG C⁶⁾는 국가 단계를 거치지 않고, 유엔과 기업과의 직접적인 연결을 매개로 하는 플랫폼의 역할을 하는데, 세계인권선언, 국제노동기구의 노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언, 환경과 개발에 대한 리우 선언, UN 부패방지협약 등을 기초로 하여 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 분야 10대 원칙을 기업의 경영에 결합시킬 수 있는 기본 틀을 제공하고 있음
- 전 세계적으로 10,000여 개 이상의 기업과 단체들이 가입하였으며, 국내에서는 2020년 12월 현재 263개 단체가 가입되어 있음⁷⁾

□ ISO 26000(사회적 책임에 관한 국제표준 인증)

- ISO 26000은 2010년 11월 1일 국제표준화기구가 발표한 ‘사회책임에 대한 지침(Guidance on Social Responsibility)’으로서 기업뿐만 아니라 정부, 소비자, 노동계, NGO 및 서비스 등의 6대 이해관계자의 사회적 책임에 대한 기준을 제시하고 있음. 이 기준은 각국의 기업, 정부, 정부 간 조직, 노동자, 소비자, 비정부 조직을 포함한 다양한 이해관계자들에 의해 만들어졌으며, 그러한 점에서 전 세계적으로 권위 있는 표준의 하나로 인정받고 있음. 구체적으로 환경, 인권, 노동 관행, 지배구조, 지역사회, 참여 및 개발, 공정거래, 소비자 이슈로 구분하여 각각에 대한 구체적인 기준을 제시하고 있음

5) 박관훈, ‘인권경영의 법적 의미와 기업규제 패러다임의 전환’, 기업법사업 제29권 제1호(통권 제60호) 2015.3. 209P

6) UN Global Compact의 약자

7) <http://www.unglobalcompact.kr/>, 2020년 12월 21일 홈페이지 방문한 자료

□ OECD 다국적기업 가이드라인

- OECD의 탄생배경은 제2차 세계대전 뒤 유럽이 미국의 유럽부흥용역을 수용하기 위해 1948년 4월, 16개 서유럽 국가를 회원으로 유럽경제협력기구(OEEC)를 발족하고, 1950년에는 미국·캐나다를 준 회원국으로 받아들이고 1960년 12월 OEEC의 18개 회원국등 20개국 각료와 당시 유럽공동체(EEC:유럽경제공동체) 유럽석탄철강공동체(ECSC), 유럽원자력공동체(EURATOM)의 대표가 모여 경제협력개발기구조약(OECD 다국적 가이드라인)에 서명함으로써 OECD가 탄생됨⁸⁾
- OECD 다국적기업 가이드라인은 개발된 시장경제와 다원적 민주주의라는 가치관을 공유하는 국가 간 경제사회 정책협의체로서, 다국적기업이 여러 가지 다양한 활동을 통하여 개발도상국의 경제사회 발전에 기여하고 또한 세계화 과정에서 청렴성을 확보하는데 그 목적을 두었음
- 비록 이 지침 자체가 강제성을 가지고 있는 것은 아니나 다국적기업의 활동원칙을 천명한 것으로 매우 중요한 의미를 지니고 있으며 한국은 1996년 12월에 가입했음

□ GRI 가이드라인

- GRI(Global Reporting Initiative)는 포괄적인 지속가능성 보고의 틀을 제공하는 네트워크 조직이다. GRI는 NGO인 CERES와 유엔기구인 UNEP(유엔환경용역)의 주도로 1997년에 지구적으로 표준화된 환경보고서의 틀을 제공할 목적으로 보스턴에서 출발했다가, 1998년 경제, 사회를 포함한 보고서의 틀을 제공하기로 방향을 선회했고 2002년 4월 상설기관으로 발족함
- GRI는 기존의 보고서 틀이 갖는 모호성과 환경에 대한 과도한 치우침을 극복하기 위해 보다 정교하고 포괄적이며 표준화된 보고서의 틀을 제공함으로써 보고서의 준비와 평가를 간소화할 뿐만 아니라 보고서의 신뢰성, 관성, 비교 가능성을 확보하고자 했고, 환경, 사회, 지배구조에 관해 보고하는 것을 주류화 하고자 함⁹⁾

□ SA(Social Accountability 8000¹⁰⁾ (사회적 인증 규범)

- 사회적 책임 국제기구(Social Accountability International, SAI)는 미국 노동부 산하 노동문제 사업기관으로, 국제적인 비정부 기관이자 여러 이해관계자가 참여하는 기관이다. 사회적으로 책임 있는 규범들을 개발하고 시행함으로써 작업장과 공동체 증진에 헌신하고 있음. 이 중 1997년에 제정된 사회적 책임 8000(SA 8000)은 SAI의 핵심적인 규범으로 감사 기능을 수행하는 최초의 사회적 인증 규범이다. 세계인권선언과 국제노동기구협약, 유엔아동권리협약에 설명된 국제인권 규범의 원칙에 기반을 두고 사회적 성과를 측정하기 위한 공동 기업 규범을 만든 것임. 가입 기관들은 6개월 간격의 관리심사를 받아 규범 준수가

8) 정운용, '기업의 사회적 책임 제고를 위한 형법정책', 고려대학교 박사학위 논문, 2010, 26P

9) 국가인권위원회 앞의 보고서 10P~12P

10) 1997년 미국 노동부 산하 근로문제 사업기관인 SAI(Social Accountability International, 전 CEPAA)의 기술위원회에 의해 제정된 노동자들의 노동환경에 대한 인증시스템 규격

지속적으로 되는지 검토받아야 하며, 인증 지속기간은 최대 3년임. 또한, 기본적인 노동자 인권을 보호하는 절차와 정책도 채택해야 함.¹¹⁾ 이 기준은 2001년 개정되었는데 아동노동, 보상, 차별, 강제노동금지, 노동시간, 보건 및 안전, 단결권 및 단체교섭권 및 노동 경영시스템 등이 추가로 포함됨¹²⁾

다. 국내 정부 기관의 규정 및 제도 검토

- 최근 우리나라는 경제·사회적 양극화의 심화, 혐오 표현과 혐오 증가, 양 OO의 폭행 사건, 사립 어린이집(유치원) 폐업 등 사회적으로 관심이 큰 인권문제가 지속적으로 발생하고 있는 실정임. 특히 모 항공단 신입직원에 대한 선정적인 춤 강요 등 사회적으로 공분을 불러일으킨 직장 내 성희롱·성폭력 사건이 크게 논란이 되었음
- 2017년 ‘헌법’ 개정에도 관해서도 활발한 논의가 있었고, 국무조정실에서 주관하는 정부 업무평가에 ‘인권개선’ 항목이 신설되어 중앙부처의 위원회 권고 수용 노력 등에 대한 제도적 평가 틀 마련 등 새 정부의 출범으로 정부와 지방자치단체의 인권에 대한 관심도가 한층 높아졌음
- 2017년 7월 발표된 ‘문재인 정부 국정운영 5개년 용역’에서는 국가인권위원회의 조직 확대, 인권기본권 제정, 군 인권 보호관 신설 등이 국정 목표로 제시되기도 함¹³⁾
- 또한, 기업과 인권 NAP 수립 촉구, 2017 인권경영포럼 개최, 2017 대한민국 공공혁신위원회 최고경영자 세션 참가 등을 통해 인권경영에 대한 공공기관의 인식 변화에 노력을 기울임
- 기업과 인권 분야와 관계가 있는 정부 부처로는 노동, 국제 및 국내 규범, 경제 등의 주제를 다루는 고용노동부, 법무부, 기획재정부 등이 있음. 그밖에도 국민권익위원회, 공정거래위원회, 중소벤처기업부, 코트라 등도 관련 정부 기관에 포함됨

□ 국가인권위원회

- 국가인권위원회(이하 위원회)는 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서 확립에 이바지함을 목적으로 설립됨
- 위원회는 헌법에 보장된 국민의 권리를 적극적으로 옹호하고, 국가인권위원회법에서 정한 인권의 보호와 향상을 위한 업무를 수행하는 종합 인권 전담 국가기관이자, 그 활동의 방향을 국제인권 규범에서 찾는 이중적이고도 특수한 성격을 지니고 있으며 이를 정리하면 다음과 같음
 - 사회적 약자와 소수자의 권리를 보호하고 증진하기 위해 설립된 종합 인권 전담국가기구임
 - 입법, 사법, 행정 3부 어디에도 속하지 않고 인권문제를 중립적으로 해결할 수 있는 독립

11) 자세한 내용은 SAI 웹사이트, www.sa-intl.org 참고.

12) 국가인권위원회, 행복한 일터를 위한 인권경영 입문. 2008, P86~P88.

13) 정책브리핑 홈페이지(www.korea.kr), 기획&특집, 정책 초점, ‘문재인 정부 국정 운영 5개년 용역’, 2017.07.19.

기구임

- 개별적인 인권침해나 차별행위에 대한 조사·고발 및 진정에 대한 청문·심리를 할 수 있으며, 인권침해 피해자를 구제하고 인권침해 가능성이 있는 법령·제도·관행 등의 개선을 권고하는 업무를 수행하는 준사법기구임
- 국내법에 따라 국가기관의 일부로 구성되어 활동한다는 점에서 국내법상의 기구라는 형태와 정체성을 가지고 있지만, 국제인권법을 토대로 성립되고 그 이행을 담당하는 준국제기구
- 2014년 9월 25일 국가인권위원회는 인권경영의 국제규범을 국내 기업들이 자발적으로 이행하도록 하고자 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발간함. 또한, 공공기관이 인권경영에 대한 사회적 인식확산과 인권경영을 실천할 수 있는 제도적 여건이 마련될 수 있도록 30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장을 대상으로 권고함
- 이것은 기업이 인권경영을 도입하고 이를 실천하는 데 필요한 일반원칙과 운영원칙을 제시하고 이를 실질적으로 활용하기 위한 점검 항목과 사례를 상세히 소개하고 있으며, 또한 체크리스트를 제공해 기업들이 자신들의 인권과 관련된 위험 상황을 파악하고 대응할 수 있도록 하기 위한 것임
- 인권경영 가이드라인 운영원칙(주요 내용)¹⁴⁾
 - 인권경영체계의 구축
 - 고용상의 비차별
 - 결사 및 단체교섭의 자유 보장
 - 강제노동의 금지
 - 아동노동의 금지
 - 산업 안전 보장
 - 책임 있는 공급망 관리
 - 현지 주민의 인권 보호
 - 환경권 보장
 - 소비자 인권 보호

□ 법무부

- 법무부는 인권 보호와 제도적 실천을 목표로 하는 범국가적 종합용역을 제1차 기본용역(2007~2011), 제2차 기본용역(2012~2016)에 이어 2018년 8월 7일 제3차 기본용역(2018~2022)을 수립·공표함. 우리 정부의 인권정책 청사진을 담은 ‘제3차 국가인권정책 기본용역’은 지난 2017년 7월 국가인권정책협의회(의장: 법무부 장관)에서 의결한 후 국무회의에 보고함

14) 국가인권위원회, ‘2014년 국가인권위원회 결정례집’ 제7집(최종), 2014, 193P

□ 고용노동부

- 고용노동부는 ‘국민 누구나 원하는 일자리에서 마음껏 역량을 발휘하는 나라’를 업무혁신 비전으로, ‘노동자존중사회 실현과 차별 없는 일터 조성으로 노동자 권익 보호’ 등 5대 전략목표 및 ‘소통과 협력을 바탕으로 노동존중사회실현의 기틀 마련’ 등 17개 성과목표를 정책추진 방향으로 다음과 같이 수립·공표하였음
- 고용노동부 정책추진 방향(주요 내용)
 - 노동자존중사회 실현과 차별 없는 일터 조성으로 노동자 권익 보호
 - 양질의 일자리 창출과 일자리 안전망 강화를 위한 기반 마련
 - 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화
 - 미래 노동시장에 대비하는 직업능력개발 체제 구축
 - 안전하고 건강한 일터 조성

□ 여성가족부

- 여성가족부는 ‘여성·가족·청소년이 함께 만드는 성평등한 민주사회’를 비전으로 ‘일터와 삶터에서의 성차별 해소’, ‘여성폭력 예방 및 대응력 강화’ 등 4대 정책목표 및 ‘소통과 거버넌스로 양성평등 문화 확산’, ‘공공·민간·지역에서의 여성 의사결정 권한 강화’, ‘신속하고 강력한 여성폭력 대응체계 마련’ 등 20개 실천과제를 2018년 중점추진과제로 수립함¹⁵⁾
- 최근 성폭력 피해사실을 공개하는 ‘미투(Me too) 운동’ 확산을 계기로 우리 사회의 성희롱·성폭력 범죄를 완전히 뿌리 뽑기 위해 범정부 차원의 총괄·조정 기능을 강화하고 더욱 적극적이고 실효성 있는 대응을 위해 여성가족부 장관이 위원장인 범정부협의체를 구성·운영하고 있음

□ 기획재정부

- 2017년 6월 28일 기획재정부 장관은 헤럴드경제신문 氣UP포럼 축사에서 “사람중심 투자는 사람 중심의 기업 경영이 정착·확산돼야 성공할 수 있다”라며 “기업이 직원들을 인재로 대우하고 키울 때 직원들은 기업의 가치와 경쟁력을 높이는 역할을 하게 될 것”이라고 말했다. 이어 “공정 경제는 기업과 기업인들이 공정한 시장질서 확립의 모범이 되는가에 크게 좌우될 것”이라며 “기업과 기업인들이 먼저 공정의 잣대를 스스로 엄격하게 대줄 것”을 당부한 바 있음¹⁶⁾
- 공공기관의 입장에서 특히 주목할 사실은, 2018년 공공기관 경영평가의 윤리경영 평가지표에 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 활동이 세부평가내용에 포함되어 경영실적이 평가될 수 있도록 평가 기준을 마련했다는 사실임

15) 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr), 여성가족부 소개, 2018년 중점추진과제

16) 기획재정부 홈페이지(www.mosf.go.kr), 뉴스소식, '부총리 헤럴드경제신문 氣UP 포럼 축사' 2017.06.28

□ 인권경영 개념 정립

- 기업의 사회적 영향력이 확대되면서 기업 활동과 관련한 인권침해 문제는 국내외를 불문하고 사회적 문제로 대두되고 있으며, UN, OECD 등 국제기구를 비롯한 국제사회에서는 기업의 인권존중책임을 강화하는 동시에 기업 활동으로 인해 발생하는 인권침해를 예방하며, 인권침해 발생 시 이를 신속히 구제할 수 있도록 하기 위한 국제규범을 정립해 가고 있음
- 이윤의 추구를 설립 목적으로 수익성만을 고려한 기업 경영정책은 저임금, 강제노동, 아동노동, 열악한 근로 환경 등과 같은 인권문제를 발생시킴에 따라 인권경영을 종래 CSR의 한 부분으로서 취급되는 경향이 있음. 기존 ILO 기준이나 ISO26000 등의 경우도 기업의 사회적 책임의 요소 중 하나로서 인권적 측면을 강조함. 그러나 UN 인권이사회가 2011년 6월 채택한 ‘UN 기업과 인권 이행지침’은 인권경영의 표준화된 국제규범으로 자리잡아가고 있으며, 인권경영의 중요성이 전 세계적으로 인식되기 시작함. 최근 우리나라 국가인권위원회에서도 기업의 인권경영을 위해 다양한 사업 및 정책을 시행하고 있음
- 국가인권위원회에서는 인권경영을 “기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영”이라고 정의¹⁷⁾함. 기업은 이제 이윤 극대화에만 몰두할 것이 아니라, 기업의 사회적 영향력을 고려한 영리활동을 하여야 한다는 것을 강조하며, 기업에 소속된 노동자뿐 아니라 협력업체 및 하청업체 노동자, 나아가 소비자와 지역주민 등 기업 활동과 관련한 이해관계자 모두의 인권을 존중하는, 사람 존중의 인권경영(Business and Human Rights)을 펼쳐나가기 위해 다양한 방법을 모색하고 있음
- 한편 CSR(Corporate Social Responsibility 기업의 사회적 책임) 전문가들이 주장하는 인권경영은 기업이 인권침해 상황에 공모·가담하지 않고 오히려 인권 상황을 개선하기 위해 인권침해 상황을 예방하고, 인권준수를 보장하기 위한 수단을 마련하는 동시에, 인권 수준과 관련된 이해로 증진하는 노력을 기울여야 한다는 것을 의미. 구체적으로는 기업의 핵심가치에 인권존중의 이념을 선언하도록 하여 기업의 중요한 의사결정과정에 인권문제가 항상 고려되도록 통합하는 작업이 중요하며 그 밖에 시민단체를 비롯한 이해관계자가 참여하는 옴부즈만이나 내부신고 제도의 설치, 주기적인 진단 평가 실시 등의 활동을 통해 인권존중의 취지가 경영에 내재화되는 작업을 의미함¹⁸⁾
- 국가인권위원회는 2017년 ‘인권경영 표준 매뉴얼’ 제작사업을 하였고, 이는 기업의 내부시스템을 수립하고 절차를 개발하고 문화를 확산하는 등 인권경영을 추진함에 있어 각자의 상황에 맞게 적용할 수 있도록 가이드역할을 돕도록 개발함. 그 과정에서 2018년 4개 시범기관을 대상으로 인권경영 매뉴얼 시범이 적용되었고, 최종 ‘인권경영 표준 매뉴얼’은 2018년 9월 4일 발표됨

17) 국가인권위원회, ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’, 2014, 7P

18) 정운용, ‘기업의 사회적 책임 제고를 위한 형법정책’, 고려대학교 박사학위 논문, 2010, 58P

라. 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)

□ 해외사례(유니레버)

다국적 소비재기업으로 생활용품과 식품 등을 주요사업으로 하고 있어 원재료 납품 과정에서 저개발국 협력사들에 대한 영향력을 토대로 인권경영을 활발히 전개하고 있음

1) 공급망 내 인권 보호

- 인권 범위를 외부로 확대, 협력사를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리
- 가장 인권 리스크에 취약한 협력사의 경우 자체 진단(질의지), 실사, 3자 검증, 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크 최소화
- 협력사 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 협력사는 반드시 기한 내에 조치 취해야 함
- Follow-up 실사를 통해 인권 리스크 발생 여부 재차 확인

2) UNGPERF 적용보고서 발간

- Unilever는 UNGPRF를 적용하여 인권정보 공개하고 있으며 UNGPRF에서 요구하는 모든 사항에 응답
- ※ UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF)는 기업 활동에 있어 인권강화를 위해 만들어진 지침으로 유니레버, M&S, ABNARMO 등의 글로벌 기업이 인권보고를 위해 활용

3) UN SDGs 세부 목표와 연계

- 차별, 공정한 보상, 강제노동, 근무시간 등으로 이루어진 8개의 자체 중요 인권 이슈 식별
- 자체 중요 인권이슈를 단순히 UN SDGs 연계에서 끝내지 않고 세부 목표와 연결
- UN SDGs 세부 목표 이행을 위한 기업 활동을 공개하며 이에 따른 영향 및 결과도 자세히 공유

□ 민간기업 사례(LG화학)

LG화학은 DJSI 및 EcoVadis 평가를 받고 있어 글로벌 수준의 인권경영체계를 구축, 관리하고 있음

1) 인권취약그룹 파악 및 리스크 완화

- 사업 내 3개 핵심 인권 취약 그룹을 선정하여 별도로 관리 : 생산기술직 노동자, 임산부, 아동 및 미성년 노동자
- 해당 그룹별 리스크를 관리하여 매년 목표화하고 리스크 완화에 집중

2) 인권의 범위를 공급망으로 확대

- 제3자 기관을 동반한 실사, 국제협약체 가입 등을 통해 강제노동, 아동노동 등 인권침해를 유발하는 광물이 원재료로 사용되는 것을 사전에 차단 (코발트 등)
- 협력사 평가 시 인권을 포함한 CSR 평가를 실시하여 공급망 내 협력사의 인권 수준 및 인식 향상

3) 체계적 인권관리 프로세스

- 개선계획 수립, 모니터링, 자가진단, 현장점검, 개선과제 도출의 순서로 인권 리스크 관리 프로세스 구축
- 자가진단시 CSR 자가진단 Tool을 활용하여 국내외 전 생산사업장의 근로여건 및 인권 관련 리스크를 파악
- 자가진단 후에는 사업장을 선별하여 제3자기관 현장점검 실시

4) 글로벌 인권노동 방침 준수

- 국내사업장뿐만 아니라 해외에서도 인권경영을 실천하기 위해 글로벌 인권노동 방침수립
- 인도적 대우, 강제노동, 아동노동, 결사의 개선계획 현장 자유 등 총 7개로 구분
- 글로벌 인권노동 방침은 전 세계 모든 사업장에 적용, 해외 임직원뿐만 아니라 고객 및 협력사 등 모든 이해관계자에게 적용되는 방침
- 폴란드 등 해외 자회사는 성 평등 이슈에 따라 임직원 관리기준에서 성별, 나이, 국가등 제외

□ 공공기관 사례(KOTRA)

전 세계에서 비즈니스를 하고 있어 인권경영이 중요한 이슈로 부각, 국내 공공기관 중 가장 처음으로 인권조직, 인권체계를 글로벌 수준으로 구축하여 체계적으로 추진 중

1) 인권경영 거버넌스 강화

- 인권경영의 경영 영향력을 높이기 위해 위원회, 운영사무국, 전담관 등 지정
 - 인권윤리경영위원회 : 사장을 위원장으로 하는 최고 의사결정 기구
 - 인권윤리경영 실무위원회 : 실질적인 업무 추진 영역별 협의기구
 - 인권윤리경영 사무국 : 전담조직
 - 인권윤리경영 전담관
 - 클린신고센터 : 기존 반부패 기능에 인권 분야 기능 강화

2) 지역본부별 인권 리스크 식별 및 관리

- 여러 국가 진출해 있어 각기 다른 인권 이슈가 발생, 국가별 인권 이슈에 대응하고 있음
 - ※ 중국은 소수민족 차별, 판시(인맥) 관행, 그리스는 노동 관행 이슈, 중동국가는 외국인과 여성 차별 이슈, 환경 법규 미흡 등을 고려
- 각국에 진출한 무역관에서 각기 다른 해외지역본부별 인권 리스크를 조기에 발굴하여 관리 (UNGC 10대 원칙 적용)

3) UNGPRE 활용 보고서 발간

- 기업의 인권보고를 위한 지침인 UN Guiding Principles Reporting Framework를 활용하여 지속가능경영 보고서 내 인권 내용 작성
- 인권존중 의지 대외 공개 여부, 피해자를 위한 사후지원 활동, 주요 인권 이슈 선정방법 등 12개의 지침으로 구성

4) 인권영향 평가 시행

- 사업 계획 및 추진단계에서 인권을 침해할 소지가 있다고 판단되는 경우 인권영향평가 실시
- 인권영향평가 시 직원 인권뿐만 아니라 모든 이해관계자의 인권 고려
- 해외 조직망에 대한 인권영향평가를 실시하여 인권에 부정적인 영향을 미치는 요인 발굴
- 인권영향평가의 결과를 분석하여 인권 및 노동환경 개선 활동에 활용

□ 공공기관 사례(한국가스공사)

인권경영 체계구축과 함께 실질적인 인권경영의 확산을 위해 구제 활동에 집중 및 벨류체인에 맞춘 인권영향평가 실시

1) 인권경영 의사결정 강화

○ 인권경영위원회

- 역할: 인권경영 관련 계획 심의, 인권영향평가 포함 인권 실천 점검의무
- 구성: 내부위원 4인 외부기관 3인
- 내부위원을 사장 포함 공단 최고위층 구성으로 실질적인 의사결정 가능

○ 진정심의위원회

- 역할: 공사 인권침해 사건 진정심의 및 피해자 구제
- 구성 : 내부위원 2인 / 외부기관 3인
- 인권경영위원회와 분리하고, 외부기관을 과반수 이상 두어 인권침해 구제의 독립성 확보 및 신속성 제고

2) 실질적인 구제 규정 및 체계

○ 인권경영규정 시행세칙 ('18.9 제정)

- 목적 : 인권침해 진정에 대한 접수, 조사 및 구제 업무에 필요한 세부 사항
- 외부 구제기관 이용 가능, 진정인의 보호, 불이익 금지, 인권피해자의 신분보장을 명시

○ 인권상담센터 설치

- 신고 접수와 더불어 피해자 구제 및 사고 재발 방지 활동 전개를 위한 상담센터 설치
- 세부 신고 및 처리 절차는 홈페이지 공개

3) 벨류체인에 맞춘 인권영향평가

○ 인권영향평가

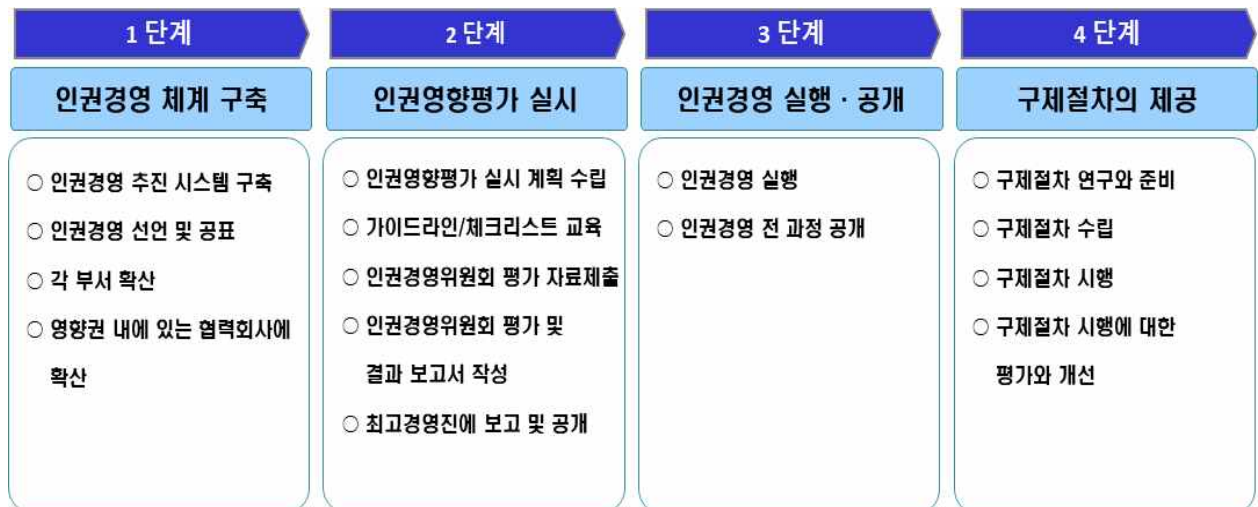
- 목적: 공사 기관운영 및 사업과정에서 발생할 수 있는 실제적 잠재적 인권리스크 파악 및 평가
- 기관 인권영향평가 : 인권위 체크리스트에 공단 특성을 담은 지표 추가(정보인권 보호, 여성권리 모성 보호, 직원 인권 보호)
- 주요사업 인권영향평가: 벨류체인별 인권영향도 평가(이해관계자 범위 분석) 경영진 논의를 통한 주요사업 선정 → 생산 운영 담당자 인터뷰를 통한 체크리스트 작성, 주요사업 인권영향평가 체크리스트 확정
- 기업 활동 전반과 공사 생산 운영 분야에 대한 모니터링 및 개선과제 도출 기반

마. 대내외 환경분석에 따른 시사점

□ 환경분석 및 조직의 인권경영 수준 진단의 시사점

- 전 세계적으로 「기업의 인권 보호 및 존중에 대한 요구」가 증가하고 있으며, UN 등 국제기구에서 기업과 인권경영규정 제정 등 인권경영을 구체화하고 있음
- 국가인권위원회는 공공기관이 인권경영을 실행하고, 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적인 평가가 가능하도록 「공공기관 인권경영 매뉴얼」¹⁹⁾을 마련함
- 「공공기관 인권경영 매뉴얼」은 인권경영 체계구축을 위한 전(全) 단계를 포괄하며, 인권경영 체제 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구체절차의 제공 등 총 4단계로 구성되는데, 이를 통해 공공기관은 인권경영 전(全) 과정에 대해 이해하고, 인권경영 체계를 구축하는 도움이 될 것으로 기대하고 있음

(그림2-2) 대구환경공단 인권경영 추진체계도 (공공기관 인권경영 매뉴얼. 참조)



- 대구환경공단은 다양화된 이해관계자를 존중하는 인권경영을 실천하기 위해서 인권경영을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 계획을 수립(' 18.10.)추진 중이며, 인권경영 이행지침의 제정(' 18.11.), 인권경영헌장 공표(' 18.11), 인권경영위원회(' 18.08.) 설치와 위원 위촉, 인권경영 담당 부서(경영지원팀) 및 담당자 지정(' 18.11) 등을 통해 인권경영체계를 성공적으로 구축하고, 인권영향평가(' 20.12) 실시를 통한 공단 인권실태점검 등 정부 정책에 부합하는 인권경영을 추진하고 있음. 또한, 국내외 인권경영 우수사례 벤치마킹을 통해 공단 특성에 맞는 인권과제를 발굴하고 개선하는 한편, 인권 감수성 향상 인권교육 및 훈련 실시, 내부 조직문화 확산 캠페인 등을 통해 전사적 참여 환경을 조성함으로써 인권경영 추진체계를 강화해 가고 있음

19) 공공기관 인권경영 매뉴얼 2018. 국가인권위원회

2. 인권경영 시스템 구축 자문

가. 인권경영 체계 구축(1단계)

- ◎ 인권경영 기본계획 수립, 인권경영헌장 및 인권경영 시행내규 제정, 인권경영 실행지침 제정 및 서약식, 인권경영 파트너기관 지정, 인권경영 위원회, 및 인권보고 담당관 지정 인권경영 이행 동참을 위한 확산계획 수립 및 시행 그리고 인권경영위원회 위촉시 및 워크숍을 개최하는 등 적극적으로 인권경영을 수행하고 있음

① 인권경영 실행지침 제정(제정일 : ' 18.11. / 최근 개정일:' 21.02.)

- ☑ 임·직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 인권경영실행지침을 제·개정하여 인권경영 활동 전반에 대한 체계화 추진

- 총칙, 인권경영 일반원칙, 인권경영 체계, 인권경영위원회, 인권영향평가 실시 및 인권침해구제와 부칙 등 인권경영 시행 기본사항을 6장 27조로 제·개정
 - (총칙 및 일반원칙 1~2장) 총칙에는 목적, 적용범위, 용어의 정의와 일반원칙 등
 - (인권경영 체계 3장) 인권경영헌장, 인권경영계획 수립, 인권경영 주관부서, 인권교육, 이해관계자 인권존중 책무 이행 등
 - (인권경영위원회 4장) 설치 및 기능, 구성, 소집 및 회의, 수당 등 및 의견청취, 비밀누설 금지 및 위원의 위촉 해제 등
 - (인권영향평가 실시 5장) 인권영향평가, 인권영향평가 실시 및 보고 등
 - (인권침해 구제 6장) 인권침해구제 절차 등으로 구성

② 인권경영 규범화, 조직화 및 인권경영 확산을 위한 교육 및 활동

- ☑ 임직원, 협력회사, 고객 등 이해관계자와 지역사회에 대한 인권존중의 책무를 정의하고, 인권경영을 이행하기 위하여 인권경영 헌장을 제정·선포하고, 인권경영계획 수립, 주관부서를 지정하여 인권교육 및 이해관계자 인권존중 책무를 이행

- (인권경영헌장) 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선포하여, 임·직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼아 실천함
- (인권경영 계획수립) 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립
- (인권경영 주관부서) 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 담당하는 주관부서(이하 “주관부서”)를 두고, 주관부서의 장에게 인권경영 관련 업무를 총괄
- (인권교육) 인권경영 워크숍 및 포럼에 참여하고, 임·직원을 대상으로 인권경영 조기 정착 및 인권경영확산을 위한 대내외 각종 교육 실시
- (인권경영 확산을 위한 활동) 인권경영확산 계획 수립, 공단 거래업체 기업 인권경영 이행 참여 서약 및 물 산업 클러스터 입주기업 등 인권경영 공동이행 선언식 개최

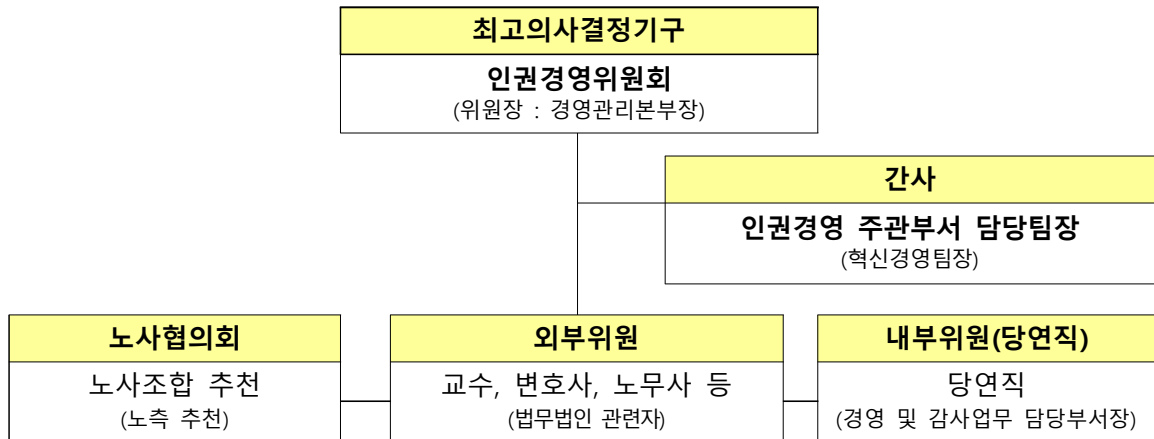
③ 인권경영위원회 등 설치 및 구성·운영

☒ 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영위원회 설치

☐ 인권경영위원회 설치, 기능 및 구성

- (심의) 임·직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영 관련 계획수립에 관한 사항, 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항, 인권경영 주관부서 업무에 관한 사항 및 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항 등을 심의·의결
- (구성) 위원회는 위원장 1인을 포함한 9인 이내의 위원으로 구성하며, 위원회의 위원장은 본부장이 위원은 내부위원 4명 이내, 외부위원 5명 이내로 하고, 외부위원의 수는 전체위원의 과반이상이 되도록 구성한다. 외부위원은 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 대학교수, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가, 이해관계자들을 대표할 수 있는 자, 지역주민을 대표할 수 있는 자, 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자 중에서 위원장이 임명
- (소집 및 회의) 위원회는 정기회의와 임시회의로 구분, 위원장은 매년 1회 정기회의를 소집하며, 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집

(그림2-3) 인권경영위원회 구성



인권경영
위원회

- (기능) 임·직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진
- (구성) 내부 : 인권 업무 소관 부서장, 노사협의회 노측추천 2인
외부 : 대학교수, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가, 이해관계자들을 대표할 수 있는 자, 지역주민을 대표할 수 있는 자, 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자

나. 2020년 인권영향평가 실시(2단계)

① 인권영향평가의 개요

- 유엔 [기업과 인권 이행지침]에서 제시하는 인권 실천·점검의무(Due Diligence)²⁰⁾의 핵심 도구로, 평가과정을 통해 기관 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명, 측정하고 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결을 위한 방안을 제시함으로써 기업 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도와줌
- 인권경영 현황 점검 및 부정적 영향을 주는 잠재적 인권리스크 사전방지와 인권 취약점에 대한 선제적 조치를 통해 대구환경공단의 지속가능한 발전 도모

② 평가의 목적

- 공단의 인권경영 현황 점검 및 잠재적 인권리스크 사전방지
- 인권 취약점에 대한 선제적 조치를 통해 공단의 지속가능한 발전 도모

③ 관련 근거

- 국가인권위원회 사회인권과-307(2018.08.31.) 「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정문 송부」
- 공단 인권경영 실행지침 제25조 ~26조 「인권영향평가」
- 경영평가 비중 확대 : 신설된 윤리경영(3점) 지표 중, 세부평가항목

④ 인권영향평가의 실시방법 및 지표의 구성

□ 인권영향평가 실시방법

- 평가 기간: ‘21. 05. 10.(월) ~ 06. 04.(금) 기간 내
- 평가 범위: 기관운영 및 주요사업 부문(전기차관제팀 3개 분야)
- 평가 주체: [1차] 관련 부서업무 담당자, [2차] 외부 전문기관
- 평가 방법: ① 기관운영, 주요사업 인권영향평가 체크리스트 신규 개발
② 공단 자체점검, 관계자 인터뷰 실시 및 증빙자료 제출
③ 외부기관 최종 평가 및 보고서 작성
- 평가 기준: 지표별 추진실적이 평가 기준을 어느 정도 충족하는지를 평가
- 평가체계: 분야별 백 점 점수로 산출, 종합점수는 분야별 점수의 평균으로 산출

20) 유엔 기업과 인권에 관한 이행지침 유엔 “보호, 존중, 구제”프레임워크의 실행, 일반원칙 18

□ 인권영향평가 지표의 구성

- 기관운영 지표는 국가인권위원회의 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’ 체크리스트 항목을 기반으로 대구환경공단에 맞게 조정하여 인권경영 체제 구축 등 13개 분야 개발하여 활용
- 주요사업 지표는 주요사업으로 선정된 전기차관제팀 3개 분야를 중심으로 체크리스트 항목을 개발하여 활용

평가 대상	평가 분야	평가 지표
기관운영 인권영향평가	인권경영 체제의 구축 등 13개 분야	202 지표
주요사업 인권영향평가	전기차관제팀 3개 분야	40 지표

-세부지표별 점수 부여기준

구분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
점수	2	1	0	평가제외	평가제외

$$100\text{점 단위 환산방법} = \Sigma(\text{해당항목 지표점수}) / (2 \times \text{해당항목 지표수}) \times 100$$

- 평가등급체계 : 평균달성률 기준 등급(1~9등급 부여)

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
점수	100점 ~ 90점	90점미만 ~ 80점	80점미만 ~ 70점	70점미만 ~ 60점	60점미만 ~ 50점	50점미만 ~ 40점	40점미만 ~ 30점	30점미만 ~ 20점	20점미만 ~ 0점

□ 평가절차 및 기간

연번	구분	주요내용	기간
1	인권영향평가 체크리스트 설계	○ 인권영향평가 체크리스트 지표 구성 - 주요부서 체크리스트 설계 - 체크리스트 내용(적절성 등)에 대한 관련 부서 의견 수렴 및 컨설팅 용역회사 자문	21년 05월 1주 (~05.07.)
2	인권영향평가 담당자 구성	○ 기관운영 및 주요부서 인권영향평가 담당자 구성 - 부서별 평가지표별 담당자 확정 및 메일 송부 * 주요부서 : 전기차관제팀 3개 분야 부서업무 담당자	21년 5월 2주 (~05.10.)
3	인권영향평가 체크리스트 교육	○ 체크리스트 평가지표 이해를 위한 교육 및 설명(비대면) - 평가 방법·절차·대상 등 설명을 통한 평가 지표 이해도 제고	20년 5월 2주 (05.21~05.28)
4	인권영향평가 증빙자료 제출	○ 인권영향평가(기관운영, 주요사업) 평가 실시 및 자료제출 - 체크리스트 평가에 따른 관련 증빙자료 제출 (경영혁신팀)	21년 5월 3주 (~5.28)
5	외부 전문기관 평가	○ 제출 자료를 기반으로 외부 전문기관 평가 - 평가 방법 : 서면평가 및 제출	21년 5월 3주 (~6/4)

□ 인권영향평가 총평

- 대구환경공단의 인권영향평가는 기관운영과 주요사업 중 전기차관제팀을 대상으로 실시하였으며, 인권리스크 발생 가능성, 외부 사례 등을 고려하여 국가인권위원회의 인권경영매뉴얼에서 제시한 표준 체크리스트를 기본으로 하여 개인정보 보호 및 정보 인권보장, 직원 인권보호, 그리고 코로나 19로부터의 보호 이슈를 추가하여 인권영향평가를 실시하였음
- 기관운영 평가의 경우, **평균 종합점수는 92.8점(내부 95.0점, 외부 90.5점)으로 평균달성을 기준 1등급을 달성함**. 다만, 13개 분야 중 「인권경영 체제의 구축」, 「책임 있는 공급망 관리」, 「현지 주민의 인권 보호」, 「환경권 보장」, 「개인정보 보호 및 정보인권 보장」 및 「직원 인권 보호」의 일부항목에 대한 개선·보완을 권고드림
- 주요부서 평가의 경우, **평균 종합점수는 98.8점으로 평균달성을 기준 1등급을 달성함**. 다만, 「전기차 관제센터 노동자 인권보호」는 일부항목에 대한 개선·보완을 권고드림

□ 인권영향평가 기관운영 평가(내부) 비교(2019년:2021년)

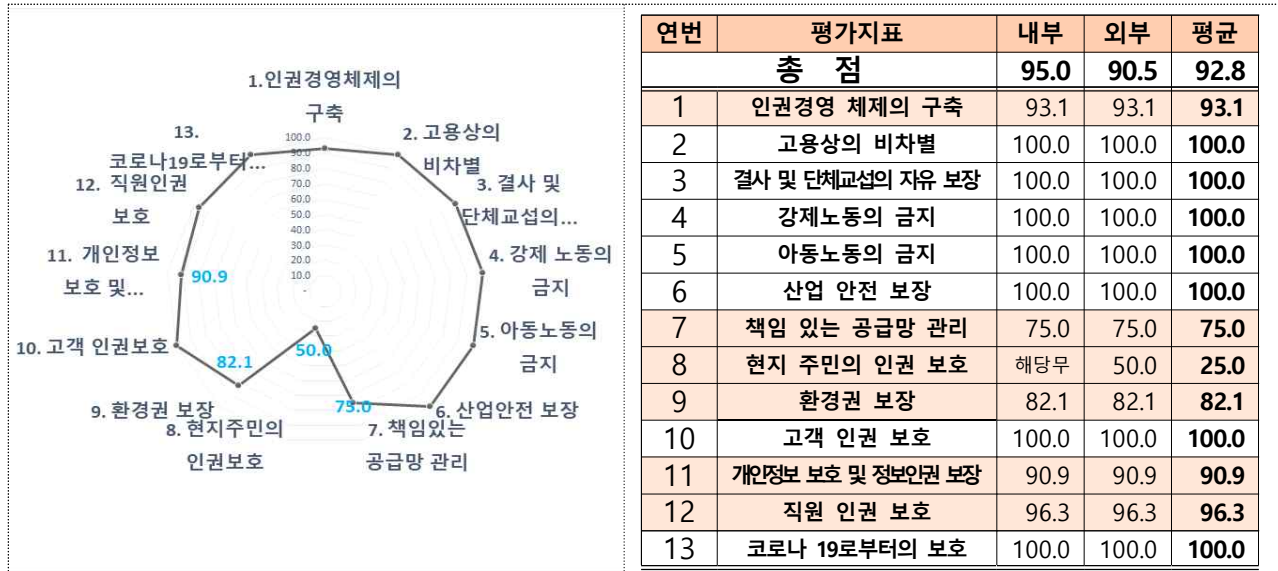
- 금년에 실시한 기관운영 평가의 내부 임직원이 평가한 환산점수는 **95.0점**으로 2019년에 실시한 **평가점수 92.3**와 비교하여 **2.7점 상승**하였음
- 금년에 실시한 내부 임직원의 평가 점수가 「책임 있는 공급망 관리」와 「환경권 보장」부분의 일부항목을 제외하고 대부분 상승함

분야	2019년(내부)	2021년(내부)	차이	비고
인권경영 체제의 구축	92.6	93.1	+0.5	
고용상의 비차별	92.3	100.0	+7.5	
결사 및 단체교섭의 자유 보장	90.0	100.0	+10.0	
강제 노동의 금지	83.3	100.0	+16.7	
아동노동의 금지	100.0	100.0	0	
산업안전 보장	94.1	100.0	+5.1	
책임 있는 공급망 관리	80.0	75.0	-5.0	
현지주민의 인권 보호	100.0	-	-	
환경권 보장	89.3	82.1	-7.2	
고객인권보호	100.0	100.0	-	
개인정보 보호 및 정보인권 보장	-	90.9	-	2021년 추가
직원인권 보호	-	96.3	-	2021년 추가
코로나 19로부터의 보호	-	100.0	-	2021년 추가
합계	92.3	95.0	+2.7	

* 2019년도는 내부 임직원이 평가한 기관운영 점수를 2021년과 같은 방식으로 환산점수화하여 비교

□ 종합결과

○ 기관운영 인권영향평가 : 내부 95.0점 / 외부 90.5점 / 92.8점



기관운영 평균 종합점수는 92.8점으로, 13개 분야 중 「인권경영 체제의 구축」, 「책임 있는 공급망 관리」, 「현지 주민의 인권 보호」, 「환경권 보장」, 「개인정보 보호 및 정보인권 보장」 및 「직원 인권 보호」의 일부항목은 개선·보완을 권고드립니다

○ 주요 권고의견

- 인권경영 체제의 구축

- 인권영향평가의 정기적인 실시, 협력회사 등의 활동에 포함 등
 - 인권경영 현장에 최근의 인권 이슈를 추가 반영하여 개정 권고
 - 협력회사의 인권침해가 발견될 경우 대응할 수 있는 대응체계의 마련
 - 인권경영 성과에 대한 보고서는 매년 정기적으로 실시하고 시계열로 정리

- 책임 있는 공급망 관리

- 협력회사의 인권보호 내용을 선정절차 반영, 준수여부 모니터링, 문제시 거래 단절 등
 - 계약 시 인권보호·준수에 관한 내용을 서면(「인권보호서약서」 등)으로 요구할 수 있는 인권경영 실행지침의 개정
 - 모니터링후에 인권침해 사실이 드러나면 관계의 단절 등의 조치를 취할 수 있는 제도 보완

○ 주요 권고의견(계속)

- 현지주민의 인권보호

- 공단활동과 관련하여 지역주민과의 협의, 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토 및 적절한 보상
 - 관련법령 등을 면밀히 검토하고, 지역주민과의 협의를 요구하는 경우 준수
 - 법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수
 - 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사하는 프로세스 개발

- 환경권 보장

- 환경정책을 개발할 때, 관련 이해관계자들에게 정보를 공개·협의
 - 환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의하는 프로세스 개발

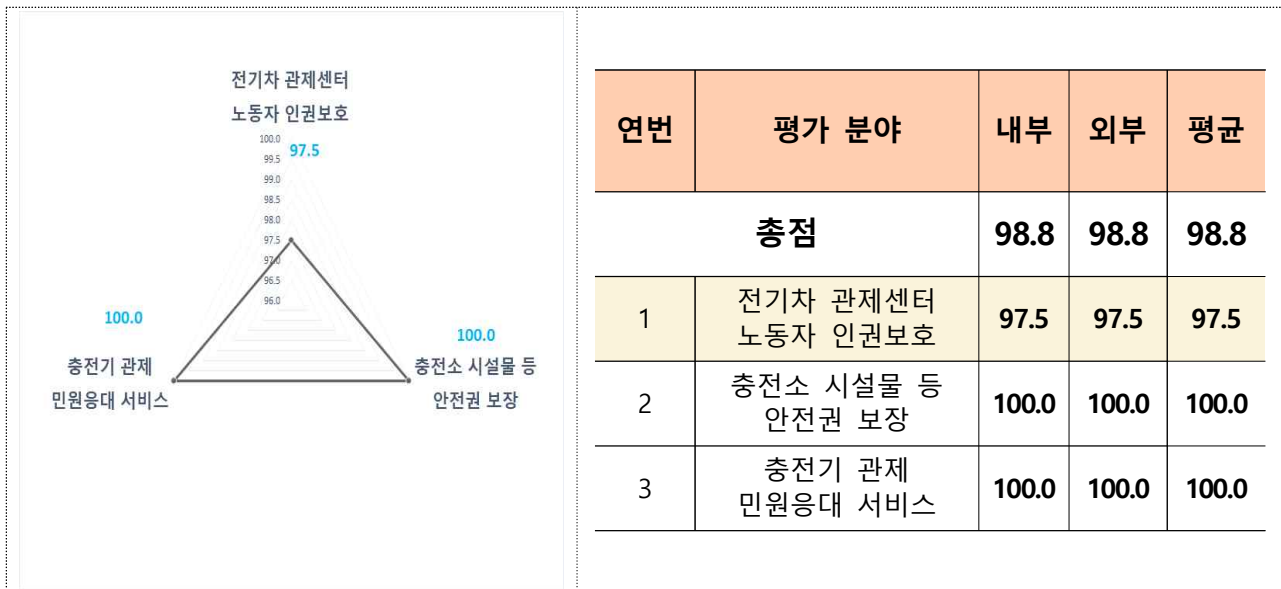
- 개인정보 보호 및 정보인권 보장

- 불법시설물로부터 안전할 수 있도록 시설 점검·보완 및 정보약자 인권정책 수행
 - 화장실 등의 공공시설은 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전시설 점검 및 보완필요
 - 정보약자를 배려한 인권정책을 수행할 수 있는 프로세스의 보완이 필요

- 직원 인권 보호

- 갑질 행위 예방을 위해 정기적인 실태조사 시행
 - 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책
 - 고객의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하기 위한 프로세스 개발

○ 주요사업 인권영향평가 : 내부 98.8점 / 외부 98.8점 / 평균 98.8점



주요부서 전체 평균 종합점수는 98.8점으로, 「전기차 관제센터 노동자 인권보호」 부문의 일부항목에 대한 리스크에 대한 대응 권고드림

○ 주요 권고의견

- 전기차 관제센터 노동자 인권보호

- 노동자의 위치정보를 수집하지 아니하는 등 사생활 보호가 가능하도록 조치
→ 위치추적으로 부터의 노동자의 개인 사생활 보호가 가능하도록 조치

□ 지표별 내부평가 상세결과

○ 기관운영 인권영향평가

- 분야 1. 인권경영 체제의 구축: 내부 93.1점 / 외부 93.1점 / 평균 93.1점

인권경영 체제의 구축	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
	합계(지표점수의 평균)	93.1		93.1		93.1
	인권존중 정책선언	91.7		91.7		91.7
	인권영향평가 정기적 실시	90.0		90.0		90.0
	인권경영 제도화를 위한 필요조치	90.0		90.0		90.0
	인권경영성과	92.9		92.9		92.9
	구제절차 마련	100.0		100.0		100.0

▶ 인권경영 체제의 구축 평가결과: **93.1점**

- ▶ 공단의 인권경영 기본계획(안) 수립, 인권경영헌장 및 인권경영시행내규 제정, 인권경영 실행지침 제정 및 서약, 인권경영 파트너기관 지정, 인권경영위원회, 및 인권보고 담당관 지정 인권경영 이행 동참을 위한 확산계획 수립 및 시행 그리고 인권경영위원회 위촉시 및 워크숍을 개최하는 등 인권을 체계를 구축하여 적극적으로 인권경영을 수행하고 있음
- ▶ 공단은 인권존중의 책무를 다하려는 취지의 정책선언을 수행하고 공개적으로 모든 직원 및 이해관계자들에게 전달하고 있으나 인권정책 선언을 정기적으로 재검토하고 개선할 것을 권장함
- ▶ 공단은 국내법뿐만 아니라 국제적인 차원의 인권규범을 근거로 인권영향평가를 정기적으로 실시하고, 협력사의 활동도 범위에 포함시키는 등 다각적으로 노력하고 있음
- ▶ 공단은 인권경영을 제도화하기 위한 필요조치를 이행하고 전담부서를 설치하여 인권준수 감시장치 마련하여 운영하는 등 인권경영을 선도화 하고 있으나, 기 도입된 선진 제도화 내용을 협력회사 등에 전파하고 인권침해가 발견된 경우 공단차원의 대응책 마련을 권장함
- ▶ 공단은 인권경영 성과에 대한 보고를 정기적으로 공개적으로 이루어 지고 있으나, 보고 내용을 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 정도로 객관적으로 수행하기를 권장함

- 분야 2. 고용상의 비차별: 내부 100.0점 / 외부 100.0점 / 평균 100.0점

고용상의 비차별	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
	합계(지표점수의 평균)	100.0		100.0		100.0
	고용상 비차별	100.0		100.0		100.0
	고용상 남녀 비차별	100.0		100.0		100.0
	비정규직 노동자 비차별	100.0		100.0		100.0
	외국인 노동자 비차별	해당없음		해당없음		해당없음

▶ 고용상의 비차별 평가결과: **100.0점**

- ▶ 고용상 비차별, 고용상 남녀 비차별 및 비정규직노동자 비차별 등 모든 부분에서 노력하고 있음

- 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장: 내부 100.0점 / 외부 100.0점 / 평균 100.0점

	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
결사 및 단체교섭의 자유 보장	합계(지표점수의 평균)	100.0		100.0		100.0
	결사·단체교섭의 자유	100.0		100.0		100.0
	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100.0		100.0		100.0
	결사 교섭 보장 및 성실한 이행	100.0		100.0		100.0
	노동조합 부재 시 대안적 조치	해당없음		해당없음		해당없음

▶ 결사·단체교섭·단체행동의 자유 보장 평가결과: 100.0점

▶ 공동단체협약서에 모든 내용 규정되어 있으며, 노·사간의 화합하고 결사 및 단체교섭의 자유가 보장되어 잘 운영되고 있음

- 분야 4. 강제노동의 금지: 내부 100.0점 / 외부 100.0점 / 평균 100.0점

	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
강제노동의 금지	합계(지표점수의 평균)	100.0		100.0		100.0
	강제노동금지	100.0		100.0		100.0
	자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	해당없음		해당없음		해당없음

▶ 강제노동의 금지 평가결과: 100점

▶ 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려하고, 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 하지 않는 등 강제노동을 금지하고 있음

- 분야 5. 아동노동의 금지: 내부 100.0점 / 외부 100.0점 / 평균 100.0점

	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
아동노동의 금지	합계(지표점수의 평균)	100.0		100.0		100.0
	연소자 고용 금지	100.0		100.0		100.0
	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	해당없음		해당없음		해당없음

▶ 아동노동의 금지 평가결과: 100점

▶ 공단은 연소자를 고용하지 않으며, 서류를 통해 나이를 확인 후 고용하는 등 조치를 취하고 있음

- 분야 6. 산업 안전 보장: 내부 100.0점 / 외부 100.0점 / 평균 100.0점

산업 안전 보장	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
	합계(지표점수의 평균)	100.0		100.0		100.0
	사업장 안전	100.0		100.0		100.0
	임산부 및 장애인 등 보호	해당없음		해당없음		해당없음
	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0		100.0		100.0
	산업재해 피해노동자 지원	100.0		100.0		100.0

▶ 산업 안전 보장 평가결과: **100.0점**

- ▶ 작업장의 안전 장구와 시설이 늘 안전하도록 정기적으로 관리하고 있으며, 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 노력하고 있음

- 분야 7. 책임 있는 공급망 관리: 내부 75.0점 / 외부 75.0점 / 평균 75.0점

책임 있는 공급망 관리	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
	합계(지표점수의 평균)	75.0		75.0		75.0
	협력회사 등의 인권침해 예방	87.5		87.5		87.5
	모니터링 실시	50.0		50.0		50.0
	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	해당없음		해당없음		해당없음

▶ 책임 있는 공급망 관리 평가결과: **75.0점**

- ▶ 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권 보호에 대한 의무이행 등의 인권침해 예방을 위해서는 계약 시 인권 보호·준중에 관한 내용을 서면('인권보호서약서' 등)으로 요구할 수 있는 인권경영 이행지침의 개정에 맞춰 실행하고 있으나, 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 수행할 것을 권장함
- ▶ 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권 보호 준수 여부를 모니터링하고, 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않으면 관계의 단절 등의 조치를 취할 수 있는 제도 보완을 권장함

- 분야 8. 현지 주민의 인권 보호: 내부 해당없음 / 외부 50.0점 / 평균 25.0점

	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
현지주민의 인권 보호	합계(지표점수의 평균)	해당없음		50.0		25.0
	지역주민 인권의 존중·보호	해당없음		50.0		25.0
	지역주민 지적재산권 보호	해당없음		50.0		25.0

- ▶ 현지 주민의 인권 보호 평가결과: **25.0점**
- ▶ 관련 법령에서 공단활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수하고, 법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 법률 취지에 맞는 대책을 수립할 것을 권장함
- ▶ 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사하고, 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토하여 필요한 경우 적절한 보상을 제공하는 프로세스 보완 필요

- 분야 9. 환경권 보장: 내부 82.1점 / 외부 82.1점 / 평균 82.1점

	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
환경권 보장	합계(지표점수의 평균)	82.1		82.1		82.1
	환경경영체제 수립 및 유지	100.0		100.0		100.0
	환경정보의 공개	83.3		83.3		83.3
	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	50.0		50.0		50.0
	비상계획 수립	80.0		80.0		80.0

- ▶ 환경권 보장 평가결과: **82.1점**
- ▶ 환경경영체제를 수립 및 유지하고, 환경 관련 정보를 체계적으로 평가하는 등 환경권 보장에 대해서 잘 관리하고 있음.
- ▶ 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공하고, 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개하고 있으나, 환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 협의하는 프로세스 개발을 권장함
- ▶ 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력하고 있음

- 분야 10. 고객의 인권 보호: 내부 100.0점 / 외부 100.0점 / 평균 100.0점

고객의 인권 보호	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
	합계(지표점수의 평균)	100		100		100
	고객 사생활 보호	100		100		100

▶ 고객의 인권 보호 평가결과: **100.0점**

- ▶ 고객의 사생활을 존중하고, 공단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취하고 있으며, 고객 정보의 수집 및 관리지침이 마련되어, 이를 공개하는 등을 통해 사생활 보호를 위해 노력하고 있음

- 분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장: 내부 90.9점 / 외부 90.9점 / 평균 90.9점

개인정보 보호 및 정보인권 보장	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
	합계(지표점수의 평균)	90.9		90.9		90.9
	개인 정보 보호	92.9		92.9		92.9
	개인 인권 보호	87.5		87.5		87.5

▶ 개인정보 보호 및 정보인권 보장 평가결과: **90.9점**

- ▶ 공단은 직원의 위치 정보수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 공단시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않고 있으며, 개인정보 보호 정책의 운영을 통하여 개인정보 보호를 위해 노력하고 있음. 다만, 화장실 등의 공공시설에 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전하도록 정기적인 모니터링 체계를 구축하여 실행할 것을 권장함
- ▶ 공단은 내부시스템을 통해 사업별 추진계획 공지, 이해관계자에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공하는 등 개인 인권 보호를 위해 노력하고 있으나, 정보 약자를 배려한 인권 정책을 수행할 수 있는 프로세스의 보완이 필요함

- 분야 12. 직원의 인권 보호: 내부 96.3점 / 외부 96.3점 / 평균 96.3점

직원의 인권 보호	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
	합계(지표점수의 평균)	96.3		96.3		96.3
	갑질 폭력 예방 및 괴롭힘 금지	90.9		90.9		90.9
	성희롱·성폭력 예방과 구제조치	100.0		100.0		100.0
	일·생활 균형	100.0		100.0		100.0
	휴식권	100.0		100.0		100.0

▶ 직원의 인권 보호 평가결과: **96.3점**

- ▶ 공단은 갑질 관련 근절을 위한 근거 규정 및 계획 수립, 갑질 피해 신고센터를 설치하여 운영하는 등 갑질 폭력 예방 및 괴롭힘 금지를 위해 노력하고 있음
- ▶ 2차 피해 예방을 위한 활동(보복금지, 신분보장, 익명성 보장)으로 정기적으로 모니터링, 직장 내 괴롭힘 행위의 실태파악을 위한 실태조사 및 고객의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하는 사항이 반영되도록 보완이 필요함
- ▶ 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 예방지침 및 규정상 가해자에 대한 재제조치를 통해 임직원의 성희롱·성폭력 예방과 구제조치를 위해 노력하고 있음
- ▶ 일·가정 양립을 위한 문화 조성 관련 정책을 수립하고, 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영 등 노력하고 있음

- 분야 13. 코로나 19로부터의 보호: 내부 100.0점 / 외부 100.0점 / 평균 100.0점

코로나 19로부터의 보호	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
	합계(지표점수의 평균)	100.0		100.0		100.0
	건강 및 안전	100.0		100.0		100.0
	노동자 권리 보호	100.0		100.0		100.0
	개인정보 보호 및 차별금지	100.0		100.0		100.0

▶ 코로나 19로부터의 보호 평가결과: **100.0점**

- ▶ 직원과 고객의 건강을 위해 모든 업무 공간 및 환경(공용 공간 및 화장실, 기숙사, 구내식당 등)을 정기적으로 청소 및 소독하는 등 코로나 19로부터의 건강 및 안전을 위해 노력하고 있음
- ▶ 임직원의 인지도 없이 코로나 19 또는 관련 질병의 검사 및 치료를 이유로 감봉하지 않고, 아이가 있는 부모 혹은 다른 직원들의 사회적 거리 두기와 안전을 위해 유연한 재택근무제를 시행하는 등 노동자 권리 보호를 위해 노력하고 있음
- ▶ 대응계획, 정부 지침에 따라 확진자, 밀접접촉자 등 관련 정보공유는 최소 범위에서 실시하고, 정보 누설 시 감염병예방법 등 관련법에 따라 처리 방침을 마련하고, 밀접접촉, 능동감시 직원 대상 차별적 취급이나 사회적 편견에 노출되지 않도록 관련 정보를 최소 범위에서 공유하는 등 개인정보 보호 및 차별금지를 위해 노력하고 있음

○ 주요사업 인권영향평가

- 분야 1. 전기차 관제센터 노동자 인권보호 : 내부 97.5점 / 외부 97.5점 / 평균 97.5점

전기차 관제센터 노동자 인권보호	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
	합계(지표점수의 평균)	97.5		97.5		97.5
	폭력 예방	100.0		100.0		100.0
	성희롱등 성폭력예방과 구제	100.0		100.0		100.0
	일·가정양립 친화 정책	100.0		100.0		100.0
	휴식권	100.0		100.0		100.0
	모성 보호	100.0		100.0		100.0
	갑질 예방	100.0		100.0		100.0
	개인정보 보호	75.0		75.0		75.0

- ▶ 전기차 관제센터 노동자 인권보호 : 85.7점
- ▶ 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 전기차 관제센터 노동자에게 언어 및 신체적 폭력 행사를 예방하는 지침이 마련되어 있고, 욕설 등 언어폭력을 당하는 전기차 관제센터 노동자에게 노동자를 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원제도가 있으며, 민원인 등에게 욕설 등 언어폭력을 당하는 관제센터 노동자에게 노동자를 위한 민원 대응 매뉴얼이 마련되어 있으며, 정기적으로 교육을 실시하는 등 폭력예방을 위해 노력하고 있음
- ▶ 성희롱 등 성폭력에 관한 인권 침해를 다루는 구제절차를 마련하여 제대로 운영하고 있으며, 노동자에게 성희롱 등 성폭력에 관한 예방 교육을 정기적으로 실시하는 등 노력하고 있음
- ▶ 전기차 관제센터 노동자에게 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 제도가 마련하고, 전기차 관제센터 노동자를 위한 휴게시설을 마련하여 제공하는 휴식권을 보장하고 있음
- ▶ 공단은 노동자의 위치정보를 수집하여 개인정보 보호에 관한 법을 위반하지 않도록 보완이 필요함

- 분야 2. 충전소 시설물 등 안전권 보장 : 내부 100.0점 / 외부 100.0점 / 평균 100.0점

	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
충전소 시설물 등 안전권 보장	합계(지표점수의 평균)	100.0		100.0		100.0
	전기차 충전기 이용 민원 매뉴얼	100.0		100.0		100.0
	필수장비 제공	100.0		100.0		100.0
	안전권 보장	100.0		100.0		100.0

- ▶ 충전소 시설물 등 안전권 보장: 100.0점
- ▶ 전기차 충전기 이용자를 위한 민원업무 응대 매뉴얼을 필요시에 열람이 가능하도록 비치하고, 정기적으로 보완하는등 노력하고 있음
- ▶ 충전소 시설물 관리 노동자가 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며, 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시하고, 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장하는 등 필수장비 제공에 최선을 다함
- ▶ 충전소 시설물 관리 및 운영으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 법령의 기준에 따라 필요한 조치 취하는 등 안전권 보장을 위해 노력함

- 분야 3. 충전기 관제 민원응대 서비스 : 내부 100.0점 / 외부 100.0점 / 평균 100.0점

	내용	내부 자체평가		외부기관		평균
충전기 관제 민원응대 서비스	합계(지표점수의 평균)	100.0		100.0		100.0
	체육시설서비스노동자 교육	100.0		100.0		100.0
	체육시설 서비스 매뉴얼	100.0		100.0		100.0
	체계적인 모니터링 및 피드백	100.0		100.0		100.0

- ▶ 충전기 관제 민원응대 서비스: 100.0점
- ▶ 충전소 시설물 관리 및 운영으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 법령의 기준에 따라 필요한 조치를 취함
- ▶ 언제, 어디서, 누구라도 고객에게 서비스를 제공할 때 실천해야 할 기준을 마련하는등 표준화된 서비스를 실천하고 그 결과를 측정/피드백하여 지속적인 개선을 통해 서비스 경쟁에 우위에 있도록 노력하고 있음
- ▶ 충전소 및 충전기 관제 민원 등의 업무 특성을 사전 확인하는 체크리스트에 의해서 모니터링을 정기적으로 수립하여 실시하고, 충전소 및 충전기 관제 민원 등의 서비스 수행 등 실적관리를 위해서 실적분석 및 피드백을 정기적으로 잘 수행하고 있음

다. 인권경영 실행, 공개(3단계)

- 인권영향평가, 인권과제 발굴 및 추진, 임직원 인권역량 강화 등을 통해 체계적 인권경영 이행 및 인권문화 정착 노력

1 인권경영 추진

- ☑ 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영 활동을 활발하게 추진

□ 인권침해 구제절차 지침 제정

- (인권침해행위 처리 절차) 인권경영 이행지침 내 인권침해행위의 신고 및 조치에 관한 사항을 명시 및 제도화하고, 인권침해행위 처리 절차 마련

□ 인권경영 실행지침 개정

- (강제노동의 금지등 개정) 2019년 경영평가 지적사항 「강제노동의 금지」에 대한 대책 마련 필요

□ 「인권경영시스템 인증」 획득 추진 추진

- (인권경영시스템 인증획득 추진) 조직의 인권경영을 체계적으로 관리하기 위해 방침 및 목표를 정하고, 외부검증기관 심사를 통해 인증 획득 추진

붙임1 인권영향평가 후속 조치계획(안)

□ 기관운영 사업

분야	외부평가기관 주요 권고내용
인권경영 체제의 구축	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권정책선언은 정기적으로 재검토 ○ 자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 공단 차원 대응 ○ 인권경영 성과에 대한 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적 수행
책임 있는 공급망 관리	<ul style="list-style-type: none"> ○ 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정절차 보완 ○ 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부 모니터링 수행 ○ 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절
현지 주민의 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공 ○ 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전 조사 ○ 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권 인지를 검토 ○ 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상 제공
환경권 보장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 협의
개인정보 보호 및 정보인권 보장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 화장실 등의 공공시설은 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전할 수 있도록 시설 점검 및 보완 필요 ○ 정보약자를 배려한 인권정책 추진
직원인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2차 피해 예방을 위한 활동(보복금지, 신분보장, 익명성 보장) 정기적으로 모니터링 실시 ○ 고객의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하는 사항 반영

□ 기관운영 사업(전기차관제팀)

분야	외부평가기관 주요 권고내용
전기차 관제센터 노동자 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노동자의 위치정보를 수집

대구환경공단 인권영향평가 용역 최종보고서

발행처 : 대구환경공단

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

발행일 : 2021.06.
