

---

# 한국도자재단 인권경영 체계구축 및 인권영향평가 최종보고서

---

2020. 12. 4

## < 목 차 >

I. 과업수행 개요 .....	1
1. 과업수행 범위 .....	2
2. 과업수행 주요내용 .....	4
II. 환경분석 .....	5
1. 해외 인권정책 분석 .....	6
2. 국내 인권경영 동향 분석 .....	15
III. 인권경영 체계구축 .....	21
1. 인권경영위원회 구성 .....	22
2. 인권경영 현장 검토 .....	25
IV. 인권영향평가 .....	28
1. 인권영향평가 개요 .....	29
2. 기관운영 인권영향평가 .....	31
3. 주요사업 인권영향평가 .....	32
4. 인권영향평가 결과 및 개선과제 .....	34
V. 구제절차 .....	40
1. 구제절차 연구 및 제도 마련 .....	41
2. 구제절차 운영 프로세스 .....	42
3. 구제절차 세부 운영방안 .....	44
Appendix .....	46
1. 기관운영 인권영향평가 결과 .....	47
2. 주요사업 인권영향평가 결과 .....	59
3. 인권경영 현장 개정(안) .....	62

# I . 과업수행 개요

---

1. 과업수행 범위 2

---

2. 과업수행 주요내용 4

---

# I. 과업수행 개요

## 1. 과업수행 범위

### 1) 인권경영 관련 정책 동향 분석

- ① 해외 인권정책 분석 : UN의 기업과 인권 이행원칙, UNGPs 분석
- ② 국내 인권동향 분석 : 제 3차 국가인권정책기본계획, 공공기관 인권 경영 도입 관련 제도·가이드라인 분석

### 2) 인권경영 시스템 구축 자문

- ① 인권경영 이행지침 및 선언문 개선안 제시
- ② 인권경영위원회 구성을 위한 가이드라인 제언

### 3) 인권영향평가 지표개발

#### ① 기관운영 인권영향평가 지표 확정

가. 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼 상의 10개 분야, 158개 지표를 활용한 기관운영 인권영향평가 지표 확정

#### ② 주요사업 인권영향평가 지표 개발

가. 기관 주요사업 관련자료 분석

나. 주요사업 인권영향평가 지표 개발(2개 분야, 20개 지표)

### 4) 인권영향평가 실시

#### ① 기관 특성을 고려하여 인권영향평가 프레임워크 마련

#### ② 인권영향평가 실시

가. 인권영향평가 지표별 근거자료 수집

나. 인권영향평가 실시(INSIGHT 인권경영 전문위원)

## 5) 구제절차

- ① 기존 구제제도 분석 및 기관 현황에 부합하는 구제제도 구축
- ② 구제절차 제공에 대한 세부적인 운영방안 제시

## 2. 과업수행 주요내용

과업	주요내용
Kick - off	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일시 : 2020. 10. 16</li> <li>• 인권경영 체계구축 방향성 설정</li> <li>• 내·외부 환경분석 착수</li> </ul>
인권경영 체계수립	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 내용 : 인권경영 운영 매뉴얼 개정(안) 제시 (인권경영위원회, 인권의 구제, 인권영향평가 등)</li> </ul>
주요사업 인권영향평가 대상사업 선정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주요사업 인권영향평가를 위한 기관 주요사업 선정 → 경기공예창작지원센터 추진사업 2개 선정 (일반인 공예 프로그램, 창업지원 프로그램)</li> </ul>
주요사업 인권영향평가 지표 개발을 위한 인터뷰	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일시 : 2020. 10. 28</li> <li>• 대상 : 주요사업 담당자</li> <li>• 목적 : 주요사업 인권영향평가 지표개발 근거자료 수집 및 주요사업 인권영향평가 실시를 위한 지표별 근거자료 수집 교육</li> </ul>
기관운영 인권영향평가 지표설명회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일시 : 2020. 11. 10</li> <li>• 대상 : 기관운영 인권영향평가 지표별 담당자</li> <li>• 목적 : 기관운영 인권영향평가 실시를 위한 지표별 근거자료 수집 교육</li> </ul>
인권영향평가 실시 및 개선과제 도출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일시 : 2020. 11. 23 ~ 27</li> <li>• 내용 : 인권영향평가 실시 및 지표별 결과에 따른 기관 개선과제 도출</li> </ul>
인권경영현장 개선(안) 제시	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일시 : 2020. 11. 30</li> <li>• 내용 : 기존 인권경영 현장 분석을 바탕으로 기관 특성에 맞는 현장 개선안 제시</li> </ul>

## II . 환경분석

---

1. 해외 인권정책 분석	6
2. 국내 인권경영 동향 분석	15

---

## II. 환경분석

### 1. 해외 인권정책 분석

#### 1) OECD 다국적 기업 가이드라인

- ① 기업이 국내법을 준수해야 한다는 것은 당연한 것임. 그러나 20세기 중반에 이르면 기업이 단순히 국내법만 준수하는 것으로는 부족하다는 인식이 대두됨. 기업의 규모가 엄청나게 커지고 특히 기업이 해외진출을 하게 되면서 국내법을 준수하는 것만으로는 해결되지 않는 새로운 문제가 발생했기 때문임. 그래서 1970년대 중반부터 기업을 규제하기 위한 새로운 시도가 국제사회를 중심으로 시작됨. 이를 잘 보여주는 것이 1976년에 제정된 ‘OECD 다국적기업 가이드라인’ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 이하 ‘가이드라인’)임.
- ② 1976년의 가이드라인은 다국적기업과 주재국의 정책 사이에서 발생하는 갈등을 조정하기 위한 것으로서, 정보공개, 경쟁, 금융, 세금, 고용 및 노사관계, 과학 및 기술과 관련하여 다국적기업의 긍정적 기여를 극대화하고 투자과정에서 발생하는 문제를 해결하는 것을 목적으로 하는 것임.
- ③ 가이드라인은 이후 수차례 개정되면서 발달함. 1990년대에 환경에 관한 장이 추가됐고, 중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구 2000년부터는 다국적기업에 의한 인권침해에 관한 내용이 또한 추가됨으로써, 가이드라인은 점차 다국적기업의 인권규범으로 성장함. 이러한 변화가 생긴 것은 1990년대 이후 다국적기업에 의한 환경 및 인권침해가 점차 중요한 문제로 부각됐으며, 아울러 많은 국제 NGO가 이를 지적하고 나섰기 때문임.
- ④ 가이드라인과 관련하여 특히 중요한 변화는 2011년에 생김. 이 때 OECD 이사회는 가이드라인을 개정하여 인권에 관한 독립된 장을 추가함.

〈OECD 다국적기업 가이드라인 제4장〉

국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권의무에 관한 의무, 관련 국내법규의 틀 안에서 다음을 이행해야 한다.

1. 인권을 존중해야 한다. 즉, 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
2. 기업활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다.
3. 부정적 영향에 기여하지 않았다 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업운영, 제품 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.
4. 인권을 존중하겠다는 정책서약을 해야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권 실사를 해야 한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여했음을 알게 된 경우, 부정적 인권영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

⑤ 가이드라인은 이처럼 다국적기업의 인권책임을 정식화했을 뿐만 아니라, 그 이행을 위한 절차적 규정을 별도로 가지고 있음. 즉 가이드라인 제2부는 국내연락사무소(National Contact Points, 이하 NCP)의 설치에 관한 내용과 투자위원회에 관한 내용을 가지고 있어서, 이해관계자가 다국적기업에 의한 인권침해 및 기타 가이드라인 위반에 대해서 이의를 제기할 수 있도록 했고, NCP는 가이드라인 위반 여부에 대해서 성명을 발표할 수 있도록 함. NCP의 성명은 그 자체로서 법률적 효력을 갖는 것은 아니지만 다국적기업에게 사실상의 영향력을 행사한다고 봄. 기업의 명망이 점점 중요해지는 지구화시대에 다국적기업으로서는 이를 완전히 무시하는 것은 쉽지 않기 때문임.

⑥ 가이드라인은 인권이슈에만 집중하는 것이 아니고, 정보공개, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물방지, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세 등 다양한 이슈에서, 준법을 포함하지만, 준법을 넘어선 규범을 제공한다는 점에서, 다국적기업의 사회적 책임에 관한 것을 그 내용으로 하고 있다고 할 수 있음. 하지만 인권책임을 그 속에 내장하고 있기 때문에 다국적기업의 인권규범으로서의 성격도 지니고 있는 것임.

- ⑦ 하지만 가이드라인의 적용대상은 ‘OECD 국제투자 및 다국적기업 선언’에 가입한 국가 내에 설립되었거나 활동 중인 다국적기업에 한정된다는 점에서, 보편적 기업인권규범으로 볼 수는 없음. 다시 말해 ‘특정 관할 내’의 다국적기업에게만 적용되고 또 ‘다국적기업’에 한정됨. 그러나 그렇다고 해서 이것이 보편적 기업인권규범에 대해서 아무런 함의도 없다는 것은 아님. 적어도 기업인권규범의 가장 중요한 축인 선진국 소속의 다국적기업을 규제하려는 규범이라는 점에서 그 중요성이 있음.
- ⑧ 중소기업의 인권경영과 관련하여 가이드라인이 갖는 의미라고 한다면, 가이드라인이 하나의 보편성 있는 인권경영의 기준을 제시한다는 점, 중소기업도 다국적기업으로서의 성격을 갖는 한에서 가이드라인의 직접적인 적용대상이 된다는 점, 중소기업이 다국적기업의 공급사슬에 위치하는 경우 다국적기업을 통해서 간접적으로 가이드라인의 적용을 받는다는 점 등을 들 수 있음. 그리고 무엇보다 가이드라인이 제시하는 인권경영의 개념은 중소기업의 인권경영의 개념에서도 중대한 함의를 갖는다는 점이 중요함.

## 2) ILO 삼자선언 및 국제 노동기준

- ① ILO는 OECD 가이드라인이 제정된 것과 거의 같은 시기인 1977년에 ‘다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자선언’ (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 이하 ‘삼자선언’)을 발표함. 명칭에서 드러나듯이 삼자선언은 정부, 고용자, 노동자라는 3자간 합의를 통해서 다국적기업에 적용할 노동기준으로서 제정됨. 내용은 일반정책, 고용, 훈련, 작업장 및 생활조건, 노사관계 등 5개 분야에서 59개의 조항으로써 기업에게 상세하게 권고하는 것임. 하지만 삼자선언은 그것의 이행에 관한 내용을 갖추지 못함으로써 그 실효성에 대해서 많은 의문이 제기됨.
- ② 하지만 ILO는 삼자선언과 별도 협약(conventions)으로써 노동기준을 제정하여 그것을 집행하는 방식으로 노동기준의 이행을 도모하고

있음. 그중에 특히 중요한 것을 ILO 핵심규약으로 불리우며, 4개 분야 8개 협약으로 구성되어 있음.

<ILO 핵심규약>

1. 차별금지: 남녀 동등보수 협약(제100호), 고용·직업상 차별금지 협약(제111호)
2. 아동노동금지: 취업상 최저연령 협약(제138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)
3. 강제노동금지: 강제노동에 관한 협약(제29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)
4. 결사의 자유: 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)

③ 이들 핵심규약은 기업이 반드시 준수해야 하는 최소한이라고 간주되는 것임. 하지만 모든 국가가 이들 핵심규약 모두를 비준한 것은 아님. 그리고 이들 핵심규약이 기업에게 직접 적용되는 것도 아님. 다시 말해 기업이 핵심규약을 준수하지 않는다고 하더라도 ILO가 직접 기업을 제재하거나 규제하는 것은 아니고 비준국가를 통해서 협약의 집행을 촉구할 수 있을 뿐임. 결국 기업에게는 간접적으로 적용되는 것임.

④ 기업인권과 관련해서 ILO의 활동을 간단히 평가해 본다면, ILO가 제기하는 내용은 비록 인권이라는 표현을 사용하지 않고 있지만, 이것이 인권의 내용을 구성한다는 점에 대해서 이론의 여지가 없음. 더구나 기업인권을 말하는 경우 근로자의 인권이 무엇보다 중요하므로, 이들 기준은 기업인권의 내용을 논함에 있어서 반드시 참조되어야 함. 다만 삼자선언은 다국적기업을 염두에 둔 것이고 핵심규약은 간접적으로 기업에게 적용된다는 한계는 있음. 중소기업의 인권문제를 다룸에 있어서, ILO규범이 갖는 함의는 그것이 노동인권과 관련한 가장 권위있는 실체적 규범을 제공한다는 점이라고 할 것임.

### 3) 유엔 글로벌콤팩트

① 유엔 글로벌콤팩트는 전 유엔사무총장이었던 코피 아난의 제안으로 2000년에 출범한 자발적 기업책임활동임. 글로벌콤팩트는 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), 국제노동기구(ILO)의

노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work), 환경과 개발에 대한 리우 선언(The Rio Declaration on Environment and Development), UN 부패방지협약(United Nations Convention against Corruption) 등 기존의 국제사회에서 명백히 타당한 것으로 인정된 기존의 규범으로부터 기업이 준수해야 할 10가지 원칙을 도출하여 이의 준수를 권장하는 방식으로 접근함. 글로벌콤팩트는 4개 분야에서 10대 원칙으로 구성되어 있음.

<UNGCC(United Nations Global Compact) 10대 원칙>

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

② 위에서 보듯이 글로벌콤팩트는 인권, 노동, 환경, 반부패의 4개 분야를 중심으로 다소 추상적인 원칙을 제시하고 있음. 기업은 유엔과 이러한 원칙의 이행을 약속하고 (compact) 이를 이행하도록 기대됨. 기업이 이 약속을 실제로 이행하는지에 대해서 유엔이 직접 감시하지는 않음. 다만 기업은 글로벌콤팩트 10대 원칙의 이행상황에 대해서 매년 보고서(communication on progress, COP)를 제출해야 할 의무가 있음. 유엔의 전략은 기업들에게 국제기준에 합당한 원칙을 제공하고 그 실행을 장려하는 것임.

③ 글로벌콤팩트는 인권에만 특화된 이니셔티브는 아님. 하지만 노동기

준이 인권에 속하는 것은 명백하고, 환경이나 반부패도 인권과 밀접한 연관이 있는 것이 사실임. 따라서 기업은 글로벌콤팩트의 원칙을 지지하고 수용하고 실천함으로써 기업의 인권책임을 도모할 수 있음. 기업인권이슈와 관련하여 글로벌콤팩트가 갖는 특이성은 국제사회, 특히 유엔이 직접 기업의 인권문제에 대해서 일응의 원칙을 제공했다는 점임. 여기서 유엔은 개별 정부의 매개 없이 기업에게 직접 인권존중을 호소하고 있음. 글로벌콤팩트가 직접 기업에게 구속력을 갖지 않지만, 적어도 국제사회가 직접 기업에게 인권존중을 요청한 것은 새로운 접근법임에 틀림없음. 그리고 글로벌콤팩트가 다국적기업을 주로 염두에 둔 것은 부인할 수 없지만 그렇지 않은 기업, 특히 중소기업도 글로벌콤팩트에 가입할 수 있다는 점에서 글로벌콤팩트는 중소기업과 무관한 이니셔티브는 아님.

#### 4) ISO 26000

- ① ISO 26000의 명칭은 ‘사회책임에 대한 지침 (Guidance on Social Responsibility)’ 임. 즉 ISO 26000은 국제표준화기구(International Organization for Standardization, 이하 ISO)가 모든 형태의 조직을 위한 사회책임의 표준으로서 제정한 것임. 이 문서 자체는 법적 효력이 있는 것은 아니지만, 그간 여러 분야에서 국제표준화를 주도해 온 국제표준화기구(ISO)가 주도했으며 근 10년간의 장기간에 걸쳐서 각국의 기업, 정부, 정부간 조직, 근로자, 소비자, 비정부 조직을 포함한 다양한 이해관계자 대표들에 의해서 만들어졌기 때문에 하나의 권위 있는 표준으로서 인정받고 있음.
- ② 주요내용은 사회적 책임에 관한 표준에 걸맞게 포괄적·체계적으로 구성되어 있다. 앞부분에 이론적 검토와 용어의 정리가 있으며, 사회책임과 관련한 핵심주제(core subjects)를 7가지로 제시하고, 각각의 핵심주제별로 상세한 설명을 추가함. 사회책임의 핵심주제는 조직 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 공정거래관행, 소비자 이슈, 지역사회의 참여와 발전으로 구성되어 있음. 이처럼 인권은 여러 핵심주제 중의 하나로 편입되어 있음. 하지만 노동관행, 소비자이슈도 인권에

관한 사항이라고 볼 수 있고, 조직거버넌스, 환경, 지역사회 등도 인권과 밀접한 관련이 있기 때문에 ISO 26000이 기업인권에 관한 주요 문서라는데 대해서 이론이 있을 수 없음. 뿐만 아니라 후반부에는 사회책임을 실천하는 방식에 대해서 상세히 서술하고 있기 때문에 이 또한 유용한 지침이 될 수 있음.

- ③ 인권주제는 8개의 하부 이슈로 나누어져 있음. 여기에는 실사(due diligence), 인권리스크상황, 연루회피, 고충처리, 차별 및 취약집단, 시민권 및 정치적 권리, 경제적 사회적 및 문화적 권리, 근로에서의 근본원칙 및 권리 등임. 실사란 조직의 활동이 미치는 실제적 잠재적 인권영향을 식별하고 예방하고 대처하기 위한 활동을 의미함. 기업은 인권위험이 높은 경우에(예컨대, 분쟁, 자연재해, 채굴 등)는 각 별히 높은 수준의 주의를 해야 함. 기업은 스스로 인권을 침해해서도 안 되지만, 인권침해에 연루되어서도 안 됨. 연루는 직접 인권침해에 기여하는 경우뿐만 아니라, 타인의 인권침해로부터 이득을 누리는 경우도 포함하고 심지어 인권침해에 대해서 단순히 침묵하는 것도 연루에 포함될 수 있음. 이처럼 기업의 인권책임에서 연루개념은 법적인 연루개념과 달리 훨씬 넓은 범위에서 기업이 책임을 지도록 요구함. 기업은 고충처리 장치를 제공해야 하고 합법적인 고충처리장치의 작동에 협조해야 함. 취약집단에는 별도의 배려를 하도록 기대됨. 마지막 3개의 이슈, 즉 시민권 및 정치적 권리, 경제적 사회적 및 문화적 권리, 근로에서의 근본원칙 및 권리는 기업이 존중해야 할 인권목록을 제공함. 요컨대 기업은 국제사회에 일반적으로 인정된 시민적 및 정치적 권리 그리고 경제적 사회적 및 문화적 권리, 그리고 ILO 핵심규약에서 말하는 모든 권리를 존중해야 한다는 것임.
- ④ ISO 26000은 기업의 인권책임에 대해서 포괄적인 내용을 체계적으로 제시하고 있어서 기업의 인권책임에 관한 일응의 표준을 제공한다고 할 만함. 하지만 전체적으로 보면 기업의 인권책임은 다른 다양한 사회적 책임과 병렬적으로 제시되고 있고 그 효력에서 법적 성격

이 부재하다는 한계를 갖음. 이 기준은 모든 조직에 적용되는 바, 공공기관도 이 기준을 준수해야 한다는 점이 특징임.

## 5) 유엔 기업인권 프레임워크(2008) 및 이행원칙(2011)

- ① 유엔 인권위원회 소위원회는 1990년대 후반부터 다국적기업의 인권 책임을 국제법적 차원에서 정립하려는 시도를 함. 그 초안은 2003년에 제출되었는데 그것이 소위 유엔 기업인권 규범(Norms on the Responsibilities of Transnational and other Business enterprises with regard to Human Rights)임. 하지만 이 문서는 인권위원회에서 채택되지 못함. 이후 다국적기업의 인권문제는 유엔 사무총장의 특별대표에 의해서 재검토됨. 그 결과로서 나온 보고서가 유엔 기업인권 프레임워크(2008) 및 이행원칙(2011)임. 이 두 문서는 모두 유엔 인권 이사회의 만장일치의 승인을 받음으로써, 기업인권 문제에 관한 유엔의 공식입장이 됨. 뿐만 아니라 이 문서는 많은 국제기구와 산업계, NGO에 의해서 지지되고 수용됨으로써 기업인권에 관한 기본 문서로서의 지위를 갖게 됨. 앞서본 ISO 26000이나 OECD 가이드라인의 인권관련 내용이 매우 유사한 것을 알 수 있는데, 그 이유는 이 두 문서가 모두 유엔 기업인권 프레임워크의 내용을 그대로 수용했기 때문임. 현재로서는 프레임워크와 이행원칙의 내용을 여하히 잘 소화하여 실천에 옮길 것인가가 국제사회의 과제로 대두됐다고 해도 과언이 아님.
- ② 체계 차원에서 보면, 이행원칙은 국가의 인권보호의무, 기업의 인권 존중책임, 그리고 구제책에의 접근이라는 세 개의 축으로 구성되어 있음.
- ③ 국가의 인권보호의무란 국가가 자신의 영토나 관할권 내에서 제3자에 의한 인권침해로부터 개인을 보호해야 하는 의무를 말함(원칙 1). 여기에서 말하는 제3자에는 기업이 포함됨. 말하자면 국가는 기업이 개인의 인권을 침해하지 못하도록 조치할 국제법상의 의무를 진다는 것임. 이는 기업인권과 관련하여 국가의 책무를 국제법적 차원에

서 다룬다는 의미가 있음.

- ④ 기업의 인권존중책임이란 기업이 다른 사람의 인권을 침해하지 말아야 하며, 자신이 개입된 부정적 인권영향에 대처해야 한다는 것을 의미함(원칙 11). 이러한 책임의 구체적인 내용 중 특히 주목할 만한 부분은 다음과 같음.

〈유엔 기업인권 이행원칙 중 기업의 인권존중책임〉

- (1) 기업은 국제적으로 승인된 모든 인권을 존중해야 한다(원칙 12)
- (2) 기업은 직접 인권침해를 해서는 안 될 뿐만 아니라, 자신이 직접 인권침해를 하지 않더라도 사업관계를 통해서 부정적 인권영향을 미치지 않도록 해야 한다(원칙 13). 예컨대, 자신의 제품이나 협력사업자 등이 부정적 인권영향을 미치지 않도록 조치해야 한다는 것이다.
- (3) 기업의 인권존중책임은 기업의 규모나 사업부문을 불문하고 모든 기업에게 적용된다(원칙 14)
- (4) 기업은 인권을 존중하겠다는 정책서약을 해야 한다(원칙 15, 원칙 16).
- (5) 기업은 인권실사(human rights due diligence)를 해야 한다(원칙 15). 인권실사란 인권영향을 식별하고 방지하고 완화하며, 그에 어떻게 대처할지를 설명하는 것이다. 이 절차에는 실제적 또는 잠재적 인권영향을 평가하는 것, 그 결과를 경영에 통합하고 실행하는 것, 반응을 추적하는 것, 영향에 어떻게 대처했는지에 대해서 소통하는 것을 포함한다(원칙 17 및 원칙 18-21).
- (6) 기업은 부정적 인권영향이 이미 발생한 경우에 정당한 절차를 통해서 구제를 제공하거나 구제절차에 협력해야 한다(원칙 19).

- ⑤ 구제책에의 접근과 관련하여 이행원칙은 사법적, 비사법적 구제절차가 모두 이용될 필요가 있다는 점을 지적하고, 특히 후자와 관련하여 구제절차의 효과성 기준을 정리하여 제시하고 있음.

- ⑥ 기업의 인권존중책임의 내용 중에는 기존부터 논의되던 것을 정리하여 논쟁을 사실상 종식시킨 것도 있고 새롭게 제기된 것도 있음. 이행원칙은 기업의 인권존중책임의 존재여부와 그 내용을 확고한 반석 위에 올려놓았다고 할 수 있음. 따라서 우리나라에서 기업인권을 논의하는 경우에도 이와 같이 국제적 차원에서 보편성을 획득한 문서에 의거하거나 적어도 이를 중요한 준거로 삼는 것은 당연하다고 보임. 이 점은 우리가 공공기관의 인권경영을 다룰 때도 마찬가지이다.

## 2. 국내 인권경영 동향 분석

### 1) 우리나라의 주요 조약 가입 현황

- ① 현재 우리나라는 시민적·정치적 권리에 관한 규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 규약, 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협약, 고문방지협약, 아동권리협약, 장애인권리협약에 가입한 상태이며, 이주노동자권리협약과 강제실종협약은 비준하지 않은 상태임.
- ② 또한 각 규약 및 협약의 이행 강화를 위한 절차적 성격을 규정하는 선택의정서의 비준에 있어서도, 우리나라는 시민적·정치적 권리규약에 대한 선택의정서 중 제2선택의정서에는 미가입된 상태이며, 경제적·사회적·문화적 권리규약에 대한 선택의정서에도 미가입된 상태임. 또한 아동권리협약에 대한 선택의정서 중 개인진정에 관한 제3선택의정서도 미가입된 상태임.
- ③ 아동의 권리에 관한 협약에 대하여, 대한민국은 1990년 9월 25일 아동의 권리에 관한 협약에 서명하고, 1991년 11월 20일 비준하여 조약 당사국이 됨. 대한민국 정부는 비준 당시, 이 협약의 9조3항(부모로부터 분리된 아동의 면접교섭권 보장), 21조a항(공인된 기관에 의한 아동입양 허가 절차), 40조2-b-v항(아동의 항고권 보장)의 규정을 유보하였으며, 2008년 10월 16일 UN에 제9조 제3항의 유보를 철회한 바 있음.
- ④ ILO 8개 핵심협약에 대해서는 대한민국은 제87호 결사의 자유, 제98호 단체교섭권 보장, 제29호 강제 노동, 제105호 강제 노동 폐지 등 가장 기초가 되는 협약 4개에 대해서는 비준하지 않은 상태이며, 이를 제외한 남녀 동등보수 협약(제100호), 고용·직업상 차별금지 협약(제111호), 취업상 최저연령 협약(제138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호) 4개 협약만을 비준한 상태임.
- ⑤ ILO가 채택한 협약은 189개 중 한국 정부가 비준한 협약은 28개로 비준 비율 12.7%에 불과하며, 185개 ILO회원국 중 비준 비율이 120

위에 머물러 있는 수준임. 특히 8개 핵심협약에 관하여 4개를 비준하고 있지 않은 것과 관련하여, 이들 4개 협약을 비준하지 않은 국가는 한국을 비롯해 중국·브루나이·피지·몰디브·마셜제도·투발루 등 7개 나라에 불과함.

〈NAP 지침에 따른 주요 조약의 가입 현황〉

인권에 대한 조약 및 국제법	제정년도	국제적 이행 현황	우리나라 이행 현황
시민적 정치적 권리에 관한 규약	1966	168개 국가 참여. 74개 국가가 비준.	규약에는 가입했으나 선택의정서 미가입
경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 규약	1966	164개 국가 참여.	규약에는 가입했으나 선택의정서 미가입
인종차별철폐협약	1969	177개 국가 참여.	가입
여성차별철폐협약	1979	168개 국가 참여.	가입
고문방지협약	1987	188개 국가 참여.	가입
아동권리협약	1989	194개 국가 비준.	가입
이주노동자권리협약	1990	30개 국가 서명.	미가입
강제실종협약	2006	91개 국가 서명.	미가입
장애인권리협약	2006	126개 국가 비준.	가입
ILO 8개 핵심협약	-		4개에만 가입

## 2) 제3차 국가 인권정책 기본계획 주요 내용

### ① 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회

가. 의의: 인간다운 생활과 더 나은 삶을 추구할 수 있는 최소한의 사회적 기준을 보장

나. 구성: 노동권, 적절한 생활수준에 관한 권리, 건강권 및 보건·환경에 대한 권리, 교육을 받을 권리, 문화·예술 및 과학의 진보를 향유할 권리, 가족생활에 관한 권리

다. 지속추진과제: 경기변동 대비 고용안정 노력 및 지원 강화, 무상교육의 단계적 확대, 건강보험의 보장성 강화, 예술인 창작기반 강화 등

라. 주요 신규 과제

- **노동권**: 청년 맞춤형 근로 지원, 여성과학기술인 경력단절 방지, 직장 내 성희롱·성폭력 근절을 위한 범부처 종합 과제, 일·생활 균형을 위한 근로문화 확산, 근로자의 안전하고 건강하게 일할 권리 증진 방안, 사내하도급 근로자의 산업안전보건기준 강화 및 원청사업주의 책임강화, 근로자의 고용안정 및 고용촉진 대책, 상·지속업무 정규직화 비정규직 대책 등
- **적절한 생활수준에 관한 권리**: 부양의무자 기준 단계적 폐지, 수질관리 개선, 주거권에 대한 인식 정립을 위한 교육과 홍보, 저소득층의 주거 안정을 위한 주거 급여지속 확대, 노인을 위한 공공임대주택 공급 확대 등
- **건강권 및 보건·환경에 대한 권리**: 공공보건의료 지원기반 확충 및 서비스 제고, 진료비 정보 공개 확대, 필수·고가 의약품 접근 가능성 제고, 미세먼지 걱정 없는 쾌적한 대기환경 조성, 지속 가능한 국토이용 등
- **교육을 받을 권리**: 학습부진 학생을 위한 맞춤형 지원 체제 구축 및 운영, 특목고·자사고·일반고의 균형적 발전 추진, 학교 밖 청소년에 대한 정규학교 외 다양한 교육 기회 부여, 성별 고정관념 없는 진로교육, 석박사 학생연구원 처우 개선 등
- **문화예술 및 과학의 진보를 향유할 권리**: 문화의 다양성이 존중될 수 있는 정책 실시, 문화의 지역 간 격차 해소를 완화하기 위한 조치
- **가족 생활에 관한 권리**: 양육수당 지원, 결혼·출산 친화적 세제 개선 과제 등 신설

## ② 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회

- 가. 의의: 사회적 약자의 취약성을 파악하고 인권정책의 우선순위로 삼아 인권의 보편적 실현을 보장
- 나. 구성: 여성 분야, 아동·청소년 분야, 장애인 분야, 노인 분야, 이주민
- 다. 지속추진과제: 가정폭력·성폭력 방지 및 피해자 보호, 학교폭력으로부터 아동·청소년의 인권 보호, 장애인 활동지원제도 확대 및 급여 내실화, 노인 학대 예방 및 상담·치유 프로그램 개발, 이민자 사회통합프로그램 확대, 난민 심사 인력 확충 등
- 라. 주요 신규 과제

- **여성 분야:** 직장 내 성희롱·성폭력 근절, 여성폭력 예방 및 범죄 통계 생산, 디지털 성범죄 피해방지 종합대책, 학교 내 여성폭력 피해조사 및 피해자 지원강화, 여성 건강 증진, 모·부성권 강화, 미혼모·부자 가족 및 한부모가족에 대한 차별 해소 등
- **아동·청소년 분야:** 지식 위주 경쟁적 교육 개선을 통한 학생존중 교육풍토 조성, 교육적 차원의 학교폭력 해결 및 실태조사, 학생 자살 예방 및 정신건강 증진, 아동학대 예방을 위한 범부처 합동 대책 마련, 아동 유기·불법입양(아동매매) 등 대책 마련, 아르바이트 청소년 등 사각 지대 아동보호대책 마련, 아동양육과 보호에 대한 국가의 개입과 책임 강화, 공보육과 공교육 강화, 가출 청소년 인권보호를 위한 대책 마련 등
- **장애인 분야:** 정신병원 강제입원 및 장기입원제도 개선, 장애여성에 대한 지원 강화, 장애인 교육권 보장, 장애인 접근권 보장, 장애인 사회통합 강화, 시설장애인의 인권 보호, 장애인의 자기결정권 보장, 장애특성을 고려한 장애인 재난 대책 마련, 장애인 건강권 보장, 장애인연금 기초급여액 인상 및 장애로 인한 추가 비용 보전 급여 현실화 등 장애인의 안정적 소득보장 대책 마련, 장애인 노동권 보장, 문화권 증진, 학대와 폭력으로부터의 보호 등
- **노인 분야:** 노인 질병예방 및 관리강화, 저소득 노인대상 의료비 지원 확대 과제 신설, 다양한 단체·문화 활동 참여, 사회공헌 활동 접근성 강화 등
- **이주민 지원과 사회통합:** 국내외 재외동포의 인권상황 파악 및 개선, 국외입양인에 대한 인권 개선과 지원, 방문 취업 해외동포 자녀에 대한 교육권 보장, 북한인권 증진 방안 등 신설

### ③ 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회

- 가. 의의: 인권 보호와 증진의 저변 확장을 통해 인권의식을 향상시키고 인권 친화적 문화를 조성
- 나. 구성: 국제인권규범의 수용 촉진, 인권교육 및 인식 개선
- 다. 지속추진과제: 공무원 및 인권 관련 종사자에 대한 인권교육, 개인진정에 대한 국내 이행방안 검토, 북한인권 관련 남북 간 인도적 문제의 해결, 통일에 대비한 인권정책 수립 등
- 라. 주요 신규 과제

- **국제인권규범의 수용 촉진:** ILO 핵심협약(결사의 자유, 강제노동)은 국내법 제도와 협약 간 상충부분을 검토하여 정비하고 국민적 공감대 형성을 바탕으로 비준 추진, 국제인권규범 교육 강화, 인권에 기반한 공적개발협력 추진
- **인권교육 및 인식 개선:** 인권친화적 학교문화 조성 과 유관기관 간 협조체제 마련, 사회적 약자·소수자 당사자 및 관련 종사자에 대한 인권교육과 맞춤형 교육콘텐츠 개발·보급 등 신설

#### ④ 인권 친화적 기업 활동을 위해 함께 노력하는 사회

- 가. 의의: 기업이 인권을 존중하도록 함으로써 기업의 인권 침해를 예방하고 인권 친화적 기업 활동 수행으로 우리 사회의 인권 신장에 기여할 수 있도록 함
- 나. 구성: 기업과 인권
- 다. 지속추진과제: OECD초국적기업의 사회적 책임에 관한 지침 상의 국내 국제기구(NCP) 운영 규정 개정 추진 등
- 라. 주요 신규 과제

- **기업과 인권:** 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대 표명 및 교육·홍보, 사회적 책임을 고려한 공공조달, 생활제품 소비자안전 확보, 기업의 양성평등 경영 지원, 해외진출기업 현지노동자 인권침해 방지 및 예방 노력, 가습기 살균제 피해구제 및 재발방지, 소비자 친화적 리콜제도 운영 등 신설

### 3) 공공기관 인권경영 도입환경

#### ① 인권경영 환경변화

- 가. 인권경영에 대한 세계적 합의 추세에 맞춰 국내에서도 인권경영에 대한 지속적인 연구를 진행해 왔으며
- 나. 2018년 8월, 국가인권위원회의 공공기관 인권경영 매뉴얼 적용 권고를 통해 공공기관의 인권경영 도입을 본격적으로 추진하고 있음

#### ② 인권경영 추진현황

- 가. 국제적 인권경영의 공감대 확산 및 필요성 강조로 정책을 바탕으로 인

권 문화의 확산이 지속되고 있으며, 기관은 인권경영 실현 및 확산을 위한 체계의 구축이 필요함

- 나. 공공기관은 국가의 인권 보호 의무와 기업의 인권 존중 책임을 실현하는 가교역할을 요구받고 있으며, 인권경영의 선제적 도입을 통해 인권 존중 책임을 선도해야 함
- 다. 인권경영의 구체적 실행을 위해 국가인권위원회는 인권경영 과제를 지속적으로 수행해왔으며, 공공기관의 인권경영 추진을 촉구하기 위해 인권경영 체계 구축을 권고함
- 라. UNGPs의 반영을 위해 국가인권위원회에서 두차례의 연구를 통하여 한국적 체크리스트 개발을 진행하였으며, 국가인권위원회에서 공공기관 인권경영 매뉴얼 도입을 권고함
- 마. 공공기관 인권경영 매뉴얼 도입 Framework는 인권경영 체계 구축과 그 이후의 인권영향평가, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 제공으로 이루어져 있음

### Ⅲ. 인권경영 체계구축

---

1. 인권경영위원회 구성	22
2. 인권경영 현장 검토	25

---

### Ⅲ. 인권경영 체계구축

#### 1. 인권경영위원회 구성

##### 1) 인권경영 위원회 구성 벤치마킹

① 인권경영위원회는 기구 특성 상 기관과 이해관계자를 대표할 수 있는 다양한 위원으로 구성하고 있으며, 기구의 독립성, 객관성, 전문성을 확보할 수 있도록 구성해야 함

##### ② 타기관 인권경영위원회 구성 현황

	한국원자력연구원			한국표준과학연구원			KIAT			한국산업단지공단			건강보험심사평가원		
인원 구성	위원장 1명	내·외부위원 7명	간사 1명	위원장 1명	내·외부위원 7명 이내	간사 1명	위원장 1명	내·외부위원 5~7명	간사 1명	위원장 1명	내·외부위원 5~9명	간사 1명	위원장 1명	내·외부위원 5~9명	간사 1명
위원장 선출	• 외부위원 중 호선			• 내·외부위원 중 호선			• 내·외부위원 중 호선			• 내·외부위원 중 호선			• 내·외부위원 중 호선		
내부 위원	• 부이사장 • 감사실장 • 노동조합 총무부장(여성근로자)			• 노동조합위원장 • 청렴감사실장			• 감사실장 • 기획관리본부장 • 노동조합 위원장 또는 노동조합 추천자			• 본부장 • 혁신감사부장 • 어울림협의회(근로자)대표			• 본부장 • 혁신감사부장 • 어울림협의회(근로자)대표		
외부 위원	• 산단개발 시행사 • 산학연 관계사 대표 • 사회단체대표(여성대표) • 노무사(안전사고 전문가)			• 인권증진 분야의 학식과 경험이 풍부한 자 • 시민 또는 지역주민 대표 • 사회적 취약계층 대표자			• KIAT 사업과 직·간접적으로 연관된 기관 또는 기업의 대표자			• 대학 교수(청렴/반부패) • 지역주민 • 충남발달장애인 센터장 • 천안NGO 센터장 • 한국전산유통대표 (협력업체)			• 대학 교수(청렴/반부패) • 지역주민 • 충남발달장애인 센터장 • 천안NGO 센터장 • 한국전산유통대표 (협력업체)		
간사	• 인권경영 담당자			• 인권경영 담당 부서장			• 인권경영 담당 부서장			• 인권경영 담당자			• 인권경영 담당자		

##### 2) 한국도자재단 인권경영위원회 구성 및 운영계획 검토

###### ① 개요

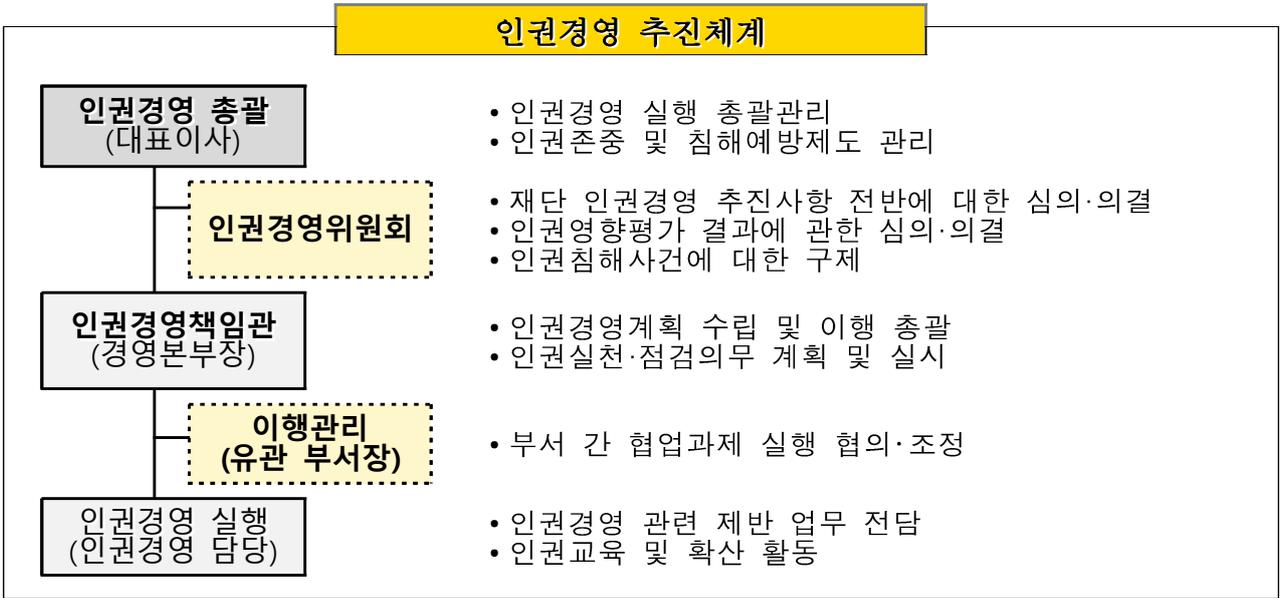
가. 인권경영위원회는 인권경영 추진의 핵심이 되는 기구이며 인권경영의 전반적인 사항에 대한 심의·의결 기구로 구성하는 것이 바람직함

###### ② 인권경영 추진체계

(가) 경영본부장을 인권경영책임관으로 지정하여, 인권경영 계획 수립 및 이행 총괄, 인권실천·점검의무 계획 및 실시 등의 역할을 부여함

(나) 인권경영책임관은 인권침해 사건을 총괄하여 관리하는 역할도 수행할 수 있음

(다) 인권경영의 추진체계



③ 인권경영위원회 체계 및 세부기능

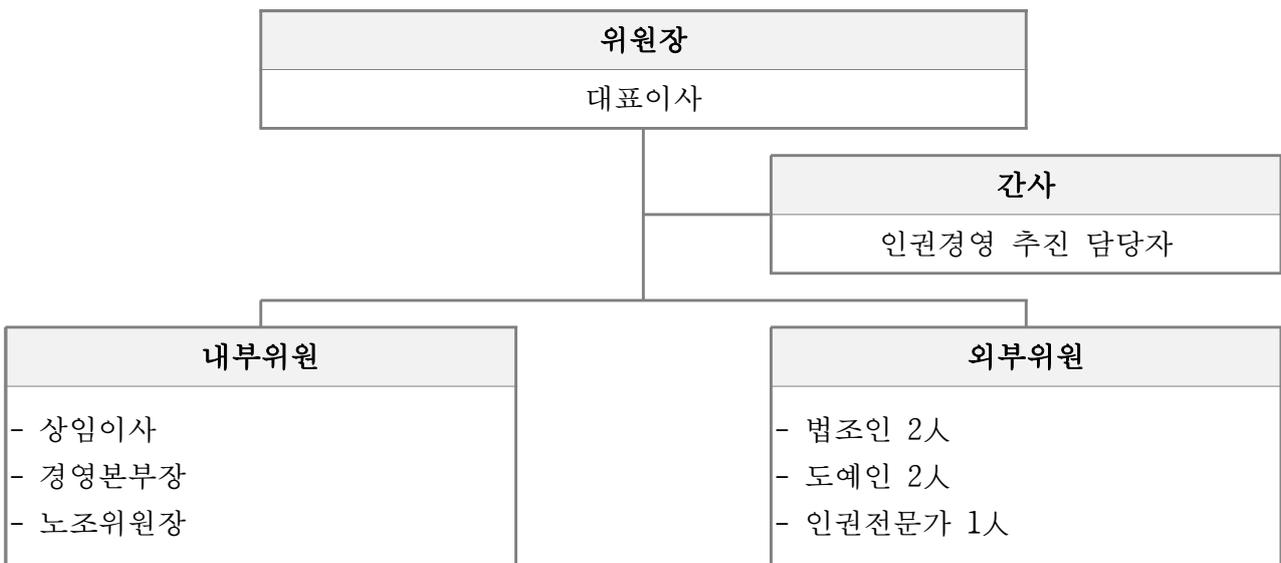
가. 구성

(가) 위원장 1인을 포함한 5인 이상, 9인 이내의 위원으로 구성

※ 위원회의 객관성과 독립성, 전문성 확보를 위하여 외부 외부위원을 과반수 이상으로 구성하는 것이 바람직함

(나) 위원장은 대표이사로 하며, 내부위원은 상임이사, 경영본부장, 노조위원장으로 구성하고 외부위원은 대표이사가 위촉함

(다) 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임 가능



## 나. 심의사항

- (가) 인권경영 추진에 관한 중요정책 결정
- (나) 인권 개선을 위한 권고에 관한 사항
- (다) 인권영향평가 및 인권실태조사에 관한 사항
- (라) 기타 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

## 다. 회의소집 및 의결

- (가) 인권경영위원회의 회의는 연 1회의 정기회의와 임시회의로 구분함
- (나) 연 1회의 정기회의는 기관의 인권경영 추진상황 점검 및 인권영향평가 결과에 대한 심의·의결을 위하여 소집함
- (다) 임시회의는 인권경영위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집함
- (라) 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 가부동수인 경우에는 인권경영위원장이 결정권을 갖음
- (마) 인권경영위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있음

## 라. 결과조치

- (가) 회의결과는 대표이사의 내부결재를 받아 처리함

## ④ 인권경영위원회 기능·역할

- 가. (인권경영관련 자문) 재단 인권경영관련 계획 및 세부추진사항, 정책·제도, 인권경영 주관부서 업무에 대한 전문적 자문
- 나. (인권경영 실천·점검) 기관운영 인권영향평가, 주요사업 인권영향평가 결과에 대한 심의·의결 등 재단의 인권경영 실천 및 실행에 관해 주기적 모니터링
- 다. (인권침해 구제제도 참여) 인권침해 사례, 고충처리위원회 등에 접수된 사례에 대한 자문 및 인권침해 구제사건에 대한 심의·의결

## 2. 인권경영 현장 검토

### 1) 인권경영 현장 구성

- 인권경영 현장의 전문에 인권경영 추진목적과 기관의 핵심가치 및 기관 특성을 반영하고 항목에는 정부기조, 인권항목, 기관특성을 반영한 항목 등으로 구성하는 것이 일반적임

#### ① 전문의 구성

활동	내용	비고
기관의 미션 및 비전분석	기관의 경영활동 및 주요사업과 관련한 주요 이해관계자를 분석하여 인권관련 내용으로 연계하여 구성	전문의 전반부
기관 핵심가치 분석	기관의 비전/미션/핵심가치/경영이념/인재상 등을 분석하여 실천을 다짐하는 내용으로 구성	전문의 후반부

#### ② 항목의 구성

가. 정부기조, 기관이 지지하는 인권

나. 인권항목 : 차별금지, 산업안전/환경보호, 노동권, 반부패/투명경영, 이해관계자 인권존중, 피해자 구제

다. 업종에 따른 기관의 특정인권

### 2) 現인권경영 현장 분석

#### ① 전문

- 우리는 「차별과 배제 없는 건강한 사회 조성」에 기여하고, 인간의 존엄과 가치를 최우선으로 지향 한다. 이를 위해 우리는 모든 경영활동 과정에서 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치판단 기준으로서 「한국도자재단 인권경영현장」을 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.

## [전문에 대한 검토의견]

- ✓ 인권경영 추진에 대한 기관 전사적 노력을 기관의 설립목적, 미션·비전 등에 기반하여 재구성 필요

## ② 항목

- 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.
- 우리는 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.
- 우리는 성별, 직종, 학력, 연령, 종교, 장애 등의 ‘다름’을 이유로 직원의 고용 및 대우에 차별하지 않는다.
- 우리는 직원의 결사의 자유를 보장한다.
- 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 금지하며, 이로 인한 영업적 이득도 얻지 않는다.
- 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 환경을 제공한다.
- 우리는 우리를 둘러싼 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.
- 우리는 인간의 존엄과 가치에 대한 존중 결여, 인권 침해적 경영활동을 행하는 기관·단체·개인과는 어떠한 거래나 협력도 하지 않는다.
- 우리는 환경훼손, 환경재해를 일으키지 않는다.
- 우리는 서비스를 제공함에 있어 고객중심의 서비스를 제공하며 고객가치를 중시한다.

## [항목에 대한 검토의견]

- ✓ 단체교섭 자유 및 노동 기본권을 보장하는 내용으로 범위를 확대하여 적용 필요
- ✓ 근로자의 안전하고 위생적인 환경 제공에서 ‘환경’을 ‘근로조건’으로 문구수정
- ✓ 환경훼손, 환경재해 등 환경권 침해 금지에 대하여 기관이 추진하고 있는 사업 활동으로 범위 명시
- ✓ 재단의 서비스 제공 과정에서 발생 가능한 인권침해 금지에 대하여 정교화된 문구로 수정 필요
- ✓ 인권침해에 대한 구제절차 제공 항목 추가

### 3) 인권경영 헌장(개선 안)

우리는 도자문화 생활화, 도자공예 세계화, 도자산업 혁신화를 위해 노력하는 한국도자공예 선도기관으로서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 경영을 적극 실천하고, 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구해 나간다.

이를 위해 우리는 기관의 모든 경영활동 과정에서 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치판단의 기준으로 「한국도자재단 인권경영헌장」을 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.

- 하나, 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.
- 하나, 우리는 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.
- 하나, 우리는 성별, 직종, 학력, 연령, 종교, 장애 등의 ‘다름’을 이유로 직원의 고용 및 대우에 차별하지 않는다.
- 하나, 우리는 직원의 결사 및 단체 교섭의 자유와 노동기본권을 보장한다.
- 하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 금지하며, 이로 인한 영업적 이득도 얻지 않는다.
- 하나, 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 양질의 근로조건을 제공한다.
- 하나, 우리는 재단을 둘러싼 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.
- 하나, 우리는 인간의 존엄과 가치에 대한 존중 결여, 인권 침해적 경영활동을 행하는 기관·단체·개인과는 어떠한 거래나 협력도 하지 않는다.
- 하나, 우리는 재단이 추진하는 모든 사업에서 환경훼손, 환경재해를 일으키지 않는다.
- 하나, 우리는 도자문화 발전을 위한 다양한 서비스를 제공하여 국민생활 환경개선과 지역경제 발전을 중시한다.
- 하나, 우리는 재단의 기관활동 및 사업추진 과정에서 발생하는 인권 침해에 대하여 신속하고 적절한 구제조치를 시행한다.

2020년 00월 00일

한국도자재단 임직원 일동

## IV. 인권영향평가

---

1. 인권영향평가 개요	29
2. 기관운영 인권영향평가	31
3. 주요사업 인권영향평가	32
4. 인권영향평가 결과 및 개선과제(안)	34

## IV. 인권영향평가

### 1. 인권영향평가 개요

#### 1) 인권영향평가 추진 배경

- 인권영향평가는 공공기관의 인권실천·점검의무의 핵심기제로 인권경영의 주요내용임
- 한국도자재단의 인권영향평가는 기관의 경영과 사업 활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하기 위해 수행함
- 본 평가는 한국도자재단의 기관운영 및 주요사업 체크리스트를 통한 최초의 인권영향평가임
- 본 인권영향평가 결과를 토대로 향후 기관 내 인권경영 체제가 정착될 수 있도록 결과에 대한 지속적 모니터링과 한국도자재단의 기관운영, 법규, 정책과 사업 전반에 대하여 체계적인 적용이 필요함

#### 2) 인권영향평가 실시 개요

- 평가범위 : 기관운영 인권영향평가는 기관활동 전반을 보며, 주요사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 주요사업을 대상으로 함
- 평가대상 : 기관운영 인권영향평가는 인권경영 체제, 고용, 노동권 등 포괄적 기업활동을 대상으로 하며, 주요사업 인권영향평가는 이해관계자에게 영향력이 큰 기관의 대표 사업을 평가 대상으로 함
- 수행 프로세스

##### ① 인권영향평가 실시계획 수립

- 가. 인권경영 상 인권영향평가의 목적과 원칙을 기반으로 기관분석, 지표설계 및 개발 계획을 수립함
- 나. 인권영향평가 대상/평가 주체 등의 평가 실행계획 수립, 교육계획 등을 수립함

② 인권영향평가 지표별 근거자료 수집 교육

가. 인권영향평가 지표별 증빙자료 제출을 위한 교육 실시

③ 인권영향평가 평가자료 제출

가. 인권경영 담당부서는 인권영향평가 지표별관련 자료를 각 부서에 요청  
나. 담당부서는 인권영향평가 지표별 근거자료를 작성하여 인권경영 담당 부서에 제출

④ 인권영향평가 실시 및 결과보고서 작성

가. 인권영향평가를 위한 인권영향평가 위원단 구성  
나. 취합된 자료를 바탕으로 평가단에서 평가 실시

⑤ 인권경영위원회 보고

가. 인권영향평가 결과에 대한 심의·의결 실시

⑥ 최고경영진 보고 및 공개

가. 인권경영 담당부서는 최고경영진에게 인권영향평가 결과를 보고  
나. 인권침해 방지조치를 수립하여 시행

3) 인권영향평가 지표의 구성

- 기관운영 인권영향평가 지표는 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’ 인권영향평가 체크리스트 항목을 기반으로 함
- 주요사업 인권영향평가 지표는 외부전문가 주도하에 진행 된 담당자 인터뷰, 기관분석, 현장실사 등을 통해 개발함

4) 인권영향평가 방법

<인권영향평가 실시 단계>

1단계	2단계	3단계	4단계	5단계
인권영향평가 체크리스트 확정	체크리스트별 근거자료 수집	인권경영 주관부서 검토	인권영향평가 실시 (INSIGHT)	인권경영 위원회 심의·의결

## 2. 기관운영 인권영향평가

### 1) 기관운영 인권영향평가 지표별 담당부서

구분	평가지표	담당부서
1	인권경영 체제의 구축	정책기획팀
2	고용상의 비차별	정책기획팀
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	정책기획팀
4	강제노동의 금지	정책기획팀
5	아동 노동의 금지	정책기획팀
6	산업안전 보장	도자센터운영팀
7	책임 있는 공급망 관리	경영지원팀
8	지역주민의 인권 보호	경영지원팀
9	환경권 보장	정책기획팀
10	고객인권 보호	정책기획팀

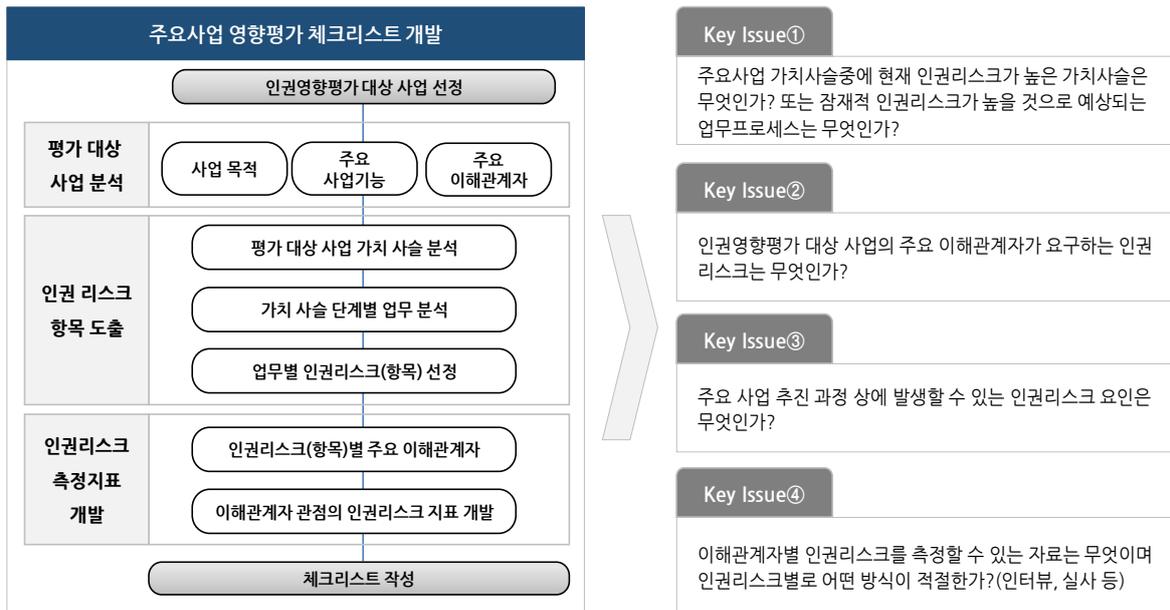
### 2) 기관운영 인권영향평가 체크리스트

이슈	분야 (지표수)	진단 결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	5개(30)				
2	고용상의 비차별	4개(17)				
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	4개(16)				
4	강제 노동의 금지	2개(11)				
5	아동 노동의 금지	2개(14)				
6	산업안전 보장	4개(17)				
7	책임 있는 공급망 관리	3개(10)				
8	지역주민의 인권 보호	2개(10)				
9	환경권 보장	4개(18)				
10	소비자인권 보호	3개(15)				
<b>합계</b>		<b>29개(158)</b>				

### 3. 주요사업 인권영향평가

#### 1) 주요사업 인권영향평가 지표개발 Framework

- 주요사업과 관련한 규정, 규칙, 지침, 경영평가실적보고서, 사업 관련 프로세스 및 가이드라인 등을 분석하여 인권영향평가 체크리스트를 개발함



#### 2) 주요사업 분석

- 주요사업 가치사슬 및 업무 프로세스를 고려하여 분석

#### 3) 인권리스크 도출

- ① 사업 추진 시 가치사슬에 따라 발생할 수 있는 인권리스크를 도출
- ② 도출된 가치사슬별 인권리스크에 따라 업무별 인권리스크 파악
- ③ 인권리스크수준 파악 및 이해관계자와의 관계성 매칭
- ④ 이해관계자 유형의 다양성과 집단의 크기를 검토하여 이해관계자 민감도 파악

4) 주요사업 인권영향평가 분야별 담당부서

번호	분야	담당부서
1	일반인 공예 프로그램	공예창작지원센터
2	창업지원 프로그램	공예창작지원센터

5) 주요사업 인권영향평가 체크리스트

번호	분야	가치사슬 (지표수)	진단결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	일반인 공예 프로그램	지원자 선정 (3)					
		교육 (3)					
		운영 (3)					
2	창업지원 프로그램	지원자 선정 (4)					
		교육 (2)					
		운영 (3)					
		평가 (2)					
합 계							

#### 4. 인권영향평가 결과 및 개선과제(안)

##### 1) 인권영향평가 결과<sup>1)</sup>

###### ① 기관운영 인권영향평가 결과

번호	이슈	진단결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	14	4	12	-	-
2	고용상의 비차별	11	3	-	-	3
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	14	-	-	-	2
4	강제 노동의 금지	8	-	-	-	3
5	아동노동의 금지	-	-	-	-	14
6	산업안전 보장	14	3	-	-	-
7	책임 있는 공급망 관리	1	1	1	-	7
8	현지주민의 인권 보호	4	-	-	-	6
9	환경권 보장	9	-	-	1	8
10	소비자인권 보호	15	-	-	-	-
합 계		90	11	13	1	43

###### ② 주요사업 인권영향평가 결과

번호	분야	가치사슬	진단결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	일반인 공예 프로그램	지원자 선정	3	-	-	-	-
		교육	2	1	-	-	-
		운영	-	-	2	1	-
2	창업지원 프로그램	지원자 선정	4	-	-	-	-
		교육	1	-	1	-	-
		운영	1	-	1	1	-
		평가	2	-	-	-	-
합 계			13	1	4	2	-

1) 기관운영/주요사업 인권영향평가 세부 지표별 결과 별첨

## 2) 인권영향평가 결과에 따른 개선과제(안)

### ① 기관운영 인권영향평가

#### 가. 종합 의견

- (가) 한국도자재단의 기관운영 인권영향평가는 기관의 인권경영 실행에 대하여 진단할 수 있도록 규범적·제도적 기반을 마련하였다고 볼 수 있음
- (나) 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 「2018 공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 권고하고 있는 10개 분야, 158개 지표를 준수하고 있음
- (다) 다만, 당해 연도에 인권경영 체제의 성공적인 구축 후, 차년도 기관운영 인권영향평가 시에는 재단의 특성에 맞는 지표개발 및 보완이 필요함
- (라) 인권경영 체계의 구축 분야에서 인권존중정책선언, 인권영향평가의 정기적 실시, 인권경영제도화를 위해 필요한 조치, 인권경영 성과 및 구제절차마련의 전반적인 항목에서 개선점이 도출되었음
- 인권정책선언은 재단의 인권경영현장으로 표현되며, 기존 인권경영 현장의 개선사항을 도출하고 이를 개선하는 개선안을 본 연구용역 결과물로 제시하였으며, 개선된 인권경영 현장을 새롭게 공표하고 정기적인 검토를 실시할 필요가 있음
  - 인권영향평가의 정기적인 실시를 기획하여 향후에도 재단의 인권리스크의 정기적 관리가 필요한 것으로 나타남
  - 인권경영을 추진하기 위한 재단의 규범적 체계에서, 현재 매뉴얼로 제시하고 있는 한국도자재단 인권경영 운영 매뉴얼을 규정이나 지침 수준으로 지정할 필요가 있음
  - 인권영향평가 이외에 기관의 인권준수 감시장치를 위한 옴부즈만 운영, 정기적인 인권 실태조사 실시 등이 필요한 것으로 진단됨
  - 인권경영 성과를 정기적으로 보고하고 기관 홈페이지에 공지하는 등의 방식으로 공개가 필요함
  - 재단이 현재 운영하고 있는 다양한 구제절차의 효율적 운영을 위한 고도화가 필요하며, 인권침해 사건 발생 시 작동할 수 있는 실질적인 구제절차가 마련되어야 함
- (마) 고용상의 비차별 분야에서는 성별, 비정규직에 대한 차별금지 항목에서 개선사항이 도출되었음. 다만, 실질적인 차별 행위가 진단되지는 않았으며, 동일가치 노동에 대한 동일 임금 지급과 차별적 처우 금지에 대한 내부 규정이 미비하므로 이에 대한 보완이 필요한 것으로 나타남

- (바) 산업안전 보장 분야에서는 작업장 안전, 필수장비 제공 및 교육실시 등의 분야에서 개선사항이 도출됨
- 재단의 작업장 안전장구와 시설이 안전하고 위생적으로 유지될 수 있도록 작업장 모니터링 또는 정기적인 점검에 대한 제도가 마련되어야 함
  - 위험한 설비나 장소에는 근로자에 대한 경고나 안내가 제공되어야 하며 MSDS관리 등을 통해 유해 화학물질 및 물리적 인자 관리가 필요함
- (사) 책임 있는 공급망 관리 분야에서는 재단과 거래관계에 있는 협력회사에게 인권보호 및 종중에 관한 내용을 서약서 형태로 징구하는 방식을 고려할 필요가 있음
- (아) 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 보안수칙을 제정하여 관련 조치를 시행해야 함

나. 인권영향평가 항목별 개선 의견

분야	항목	지표번호 <sup>2)</sup>	항목별 개선 의견
인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	1-2, 1-3, 1-4, 1-5, 1-6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권정책선언은 기관장 결재 또는 이사회 의결이 필요함</li> <li>• 기관내외부 전문가의 자문을 통한 헌장 검토 및 수정이 필요함</li> <li>• 기관내외부 전문가의 자문을 통한 헌장 검토 및 수정이 필요함</li> <li>• 인권경영 헌장을 홈페이지에 공개하고 있으나, 임직원들을 대상으로 선포식 진행이나 유관기관, 협력업체에게 공유해야 함</li> <li>• 향후 인권경영헌장에 기관의 업 특성을 반영 할 수 있는 항목을 추가하여 정기적으로 재검토하고 개선해야 함</li> </ul>
	인권영향평가 정기적실시	1-7, 1-12	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 본 인권영향평가가 처음 이며, 향후 인권영향평가의 정기적 실시를 기획하여 수행해야 함</li> </ul>
	인권경영 제도화를 위한 필요조치	1-13, 1-15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 이행 제도화를 위한 현 인권경영 운영 매뉴얼의 지침 또는 규정으로 정함이 바람직함</li> <li>• 인권준수를 위한 ombudsman 운영, 정기적인 실태조사 등이 필요함</li> </ul>
	인권경영 성과	1-20, 1-21	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 성과의 정기적인 보고가 필요함</li> <li>• 추진체계, 지침, 구체절차 등을 홈페이지, 언론보도 등을 통해 공개할 필요가 있음</li> </ul>

	구제절차 마련	1-25, 1-27, 1-28, 1-29, 1-30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매뉴얼상으로는 있지만 실질적인 구제창구 운영, 담당자 지정 등이 필요함</li> <li>• 현재 비위, 고충 신고 창구인 ‘헬프라인’을 향후 인권침해 사례에 대한 신청창구로 확대</li> <li>• 운영하고 구제절차에 대한 전반적인 운영을 점검하여 실질적으로 작동할 수 있는 구제절차를 마련해야 함</li> </ul>
고용상의 비차별	고용상 남녀차별	2-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동일가치 노동에 대한 동일 임금 지급을 하는 관련 규정이나 지침등을 마련해야 함</li> </ul>
	비정규직 근로자 비차별	2-12, 2-14	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 차별적 처우는 하고 있지 아니하나 관련 규정이나 지침등을 마련해야 함</li> <li>• 동일가치 노동에 대한 동일 임금 지급을 하는 관련 규정이나 지침등을 마련해야 함</li> </ul>
산업안전 보장	작업상 안전	6-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정기적 점검을 위한 제도 마련 필요</li> </ul>
	필수장비 제공 및 교육실시 등	6-11, 6-13	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위험장소의 적절한 표지 부착, 근로자가 언제든지 열람할 수 있도록 관련 자료를 공개해야 함</li> <li>• MSDS관리 등, 유해 화학물질 및 물리적 인자 관리가 필요함</li> </ul>
책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	7-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권존중에 관한 서약서를 징구해야 함</li> </ul>
	보안담당직원 에 의한 인권침해 방지	7-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 보안수칙 제정, 안내자료 배포 등을 실시해야 함</li> </ul>

## ② 주요사업 인권영향평가

### 가. 종합 의견

- (가) 한국도자재단이 추진하고 있는 다양한 사업 중, 경기공예창작지원센터에서 추진하고 있는 ‘일반인 공예 프로그램’ 과 ‘창업지원 프로그램’ 사업에 대하여 주요사업 인권영향평가를 실시하였음
- (나) 일반인 공예 프로그램에서는 교육과 운영 분야에서 개선사항이 도출되었음
- 교육 분야에서는 사업과 관련된 일반인의 교육권 보장 차원에서 강사의 역량을 정기적으로 관리할 필요성이 있으며, 현재 재단에 등록되어 있는 강사정보의 정기적인 업데이트를 실시하고 향후에는 강사 역량을 점검하여 강사풀의 품질관리가 필요함
  - 운영에서는 안전과 관련한 항목에 있어, 생명권, 건강권 등을 보호할 필요성이 있으며 이를 위해 상시적인 안전관리 및 정기적 안전점검과 응급환자 발생에 대한 대비 등의 체계적인 조치가 필요한 것으로 나타남
- (다) 창업지원 프로그램에서도 교육과 운영상 개선사항이 도출되었음
- 교육 분야에서는 재단의 인권경영 확산 노력이 필요한 것으로 나타났으며, 프로그램 지원 대상자에게 인권경영 확산 노력을 추진해야 함
  - 운영 분야에서는 사업에서 제공하는 다양한 인프라가 공정하게 배분될 수 있도록 관련 체계가 필요한 것으로 나타남
  - 사업 추진 과정에서 발생할 수 있는 지원 대상자의 불만사항이나 건의사항을 처리할 수 있는 1:1 문의 커뮤니케이션 채널을 운영하고 있으나 이에 대한 구체적인 운영사항에 대한 부분은 마련되어 있지 않으므로 보완이 필요함

### 나. 인권영향평가 항목별 개선 의견

분야	지표	지표별 개선 의견
일반인 공예 프로그램	재단은 일반인 공예 프로그램의 강사풀에 등록된 강사의 역량을 일정수준 이상으로 유지하기 위하여 정기적인 점검을 통해 관리한다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 강사풀에 등록된 강사 정보의 정기적인 업데이트, 강사 역량을 주기적으로 점검할 필요성이 있음</li> </ul>
	재단은 일반인 공예 프로그램 운영시 안전관리를 위하여 사전에 안전점검을 실시한다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공예 프로그램 장소에 대한 안전점검 및 프로그램 운영 과정 시 발생할 수 있는 안전사고에 대한 사전 점검 등의 예방적 조치가 필요함</li> </ul>

	<p>재단은 일반인 공예 프로그램 운영시 응급환자 발생에 대비하여 자동제세동기(AED) 및 상비약 등을 구비하고 있다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>공예 프로그램 운영시 응급환자에 대비한 자동제세동기 및 상비약 등을 구비해야 함</li> </ul>
	<p>재단은 일반인 공예 프로그램 운영시 응급상황에 대비하여 강사진을 포함한 고객 응대 1차 접근근무자를 대상으로 안전교육을 실시한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고객 응대 1차 접근근무자는 안전 교육을 이수해야 함</li> </ul>
창업지원 프로그램	<p>재단은 공예창업지원 프로그램 지원 대상자에게 성희롱·성폭력, 직장내괴롭힘 및 갑질 등 인권경영준수 안내자료를 배포하여 인권경영 확산에 노력한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>창업지원 프로그램 지원 대상자에게 인권경영 관련 안내자료를 배포, 교육 등의 방식으로 인권경영 확산 노력을 해야 함</li> </ul>
	<p>재단은 공예창업지원 프로그램에 있어, 지원 장비 및 시설 등의 인프라가 특정인에게 혜택이 집중되지 않고 공정하게 배분될 수 있도록 관리감독한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>장비사용을 특정인이 독점적으로 사용하는 것을 방지하기 위한 조치가 필요함</li> </ul>
	<p>재단은 공예창업지원 프로그램 지원 대상자의 불만사항이나 건의사항의 처리과정 및 조치결과를 당사자에게 상세하게 공개한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1:1 문의 내용에 대한 처리 과정 및 결과에 대한 내용 증빙 자료가 필요함</li> </ul>

## V . 구제절차

---

1. 구제절차 연구 및 제도 마련	41
2. 구제절차 운영 프로세스	42
3. 구제절차 세부 운영방안	44

---

## V. 구제절차

### 1. 구제절차 연구 및 제도 마련

1) 구제절차 연구목적 : 국내외 사례 및 유관기관 구제절차 등을 참고하여 합리적인 인권침해 구제절차 마련을 목적으로 함

#### 2) 구제절차 기구 및 역할

##### ① 주관부서

가. 기구 : 정책기획팀

나. 구성원 : 인권경영책임관, 인권경영 담당자

다. 역할 : 구제절차 안내, 인권침해 접수창구 운영, 진정 접수, 진정사항에 대한 유형별 분류

##### ② 협력기구

가. 기구 : 공정평가팀

나. 역할 : 진정사항 조사 수행, 조사결과서 작성 및 주관부서 전달

##### ③ 인권경영 구제위원회

가. 구성원 : 인권경영위원회 위원 중임 가능

나. 역할 : 진정 사건에 대한 조사 내용을 심의하여 권고, 기각, 합의, 이송 등의 결정

(가) 조정: 당사자간의 합의에 의한 조정 결정

(나) 권고: 비사법적 구제수단(내부), 사법적 구제수단(외부)

(다) 기각: 조사결과 기각사유에 해당하는 경우

#### 3) 구제제도 공개 및 신고접수창구 마련

① 내부직원 및 외부 이해관계자 등을 대상으로 인권침해 유형에 따른 구제제도 홍보

② 외부망 내에 신고 접수창구 마련으로 구제제도의 공정성 확보 및 상시 구제신청 시스템 운영

## 2. 구제절차 운영 프로세스

### 1) 신고 접수

- 방문, 홈페이지, 우편, 이메일을 통한 신청서 제출을 통해 신고내용을 접수
- 인권경영책임관의 각하 또는 조사여부 판단

### 2) 사건조사 및 조정

- 인권보호센터의 인권구제책임관이 신고된 내용을 파악하기 위해 당사자에게 인권침해 사실 조사 및 진술서, 자료제출 등을 요구가능 (필요시 현장조사 진행)
- 당사자간의 합의 권고를 할 수 있음(강제적인 합의 권고가 아님)

### 3) 구제절차

- 신고내용을 토대로 인권경영책임관이 감사실로부터 인권침해 조사 결과서를 수신받아 구제위원회에 상정
- 구제위원회에서 심의·의결 진행

<구제위원회 심의·의결 프로세스>

- |   |
|---|
| <p>① 구제위원회 개최 : 인권침해 조사 결과서를 토대로 사건조사 결과 당사자 또는 관계인의 진술서 제출을 요구하거나 출석을 요구할 수 있음</p> <p>② 구제위원회 심의 : 사실관계와의 증거 등을 토대로 심의, 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성(심의 결정)</p> <p>③ 구제위원회 의결 : 신고된 사건에 대한 조사 내용을 심의하여 권고, 기각, 합의, 이송 등을 결정</p> <p>㉠ 조정 : 당사자 간의 합의에 의한 조정 결정</p> <p>㉡ 권고 : 비사법적 구제수단으로 기관 내부 징계, 제도개선 권고, 사법적 구제수단으로 기관 외부의 신고, 진정, 고소, 고발, 법률구조요청안내, 국가인권위원회 진정 등의 안내</p> <p>㉢ 기각 : 인권침해 사실이 없는 경우</p> |
|---|

→ 최종 결정문에 대한 이의제기 후 7일 이내에 구제위원회를 개최할 수 있음

④ **처리결과 통보** : 의결이 있는 날로부터 3일 이내 처리결과를 양 당사자에게 송달, 통보를 받은 기관/기업은 10일 이내에 그 처리결과를 위원회로 통보하고, 처리결과 통보 10일 이내에 이의제기를 받은 경우, 위원회는 당해 사안을 재심의

#### 4) 기관/기업/당사자 통보

- 인사위원회, 징계위원회, 감사실 등 관련부서 및 관련 위원회에 의결사항을 통보하고 대표이사에게 구제위원회 의결사항을 통보
- 당사자(피신고인, 신고인)에게 구제위원회 의결사항을 통보하고 결과에 불복 시 별도의 외부 구제절차 연계 및 안내

### 3. 구제절차 세부 운영방안

#### 1) 신고의 각하

- 구제위원회는 인권침해 신고에 대하여 그 내용에 심각한 흠결이 있거나, 피해자의 의사, 기한의 경과 등의 중대한 이유로 신고를 각하할 수 있음

#### < 신고의 각하가 가능한 경우 >

- ① 신고의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우
- ② 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
- ③ 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 경우
- ④ 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 신고한 경우  
\* 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니함
- ⑤ 신고가 제기될 당시 신고의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 「형법」 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 신고가 접수된 경우에는 아니함
- ⑥ 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
- ⑦ 신고가 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
- ⑧ 신고인이 신고를 취하한 경우
- ⑨ 위원회가 기각한 신고와 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
- ⑩ 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정 판결이나 헌법 재판소의 결정에 반하는 경우

#### 2) 조정

- 구제위원회는 비사법적 구제수단으로 당사자간 조정절차 실시 가능

### 3) 권고

- 구제위원회는 신고인의 신고에 따라 고발 및 고소와 같은 사법적 구제수단을 강구하는 권고를 행할 수 있으며 비사법적 구제수단으로는 징계, 제도개선 등의 권고를 할 수 있음.

### 4) 기각

- 구제위원회는 신고내용을 조사한 결과가 아래의 사항에 해당되는 경우 기각 가능 (당사자에게 그 결과와 이유를 3일 이내 통지)

#### < 사건의 기각이 가능한 경우 >

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>① 신고접수된 내용이 사실이 아니거나 객관적 증거가 없는 경우</li><li>② 인권침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우</li><li>③ 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 아니한 경우</li></ul> |
|--|

### 5) 타기관 연계 구제절차의 제공

- 신고인이 구제위원회의 의사결정에 불복 시 구제위원회는 조사, 증거 확보, 피해자의 권리구제를 위하여 필요시 타 기관의 구제절차와 연계
- 대한법률구조공단이나 그 밖의 타기관의 구제절차와 연계하여 신고인의 인권침해 사실의 구제에 최선을 다해야 함

# Appendix

---

기관운영 인권영향평가 결과	47
주요사업 인권영향평가 결과	59

# 기관운영 인권영향평가 결과

---

▶ 분야 1. 인권경영 체계의 구축

항목	지표	답변결과				비고
		예	보완필요	아니오	정보없음/미	
인권준중정책선언	1	기관은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	V			
	2	인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것이다.			V	인권정책선언은 기관장 결재 또는 이사회 의결이 필요함
	3	기관의 인권정책선언은 기관내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.			V	기관내외부 전문가의 자문을 통한 현장 검토 및 수정이 필요함
	4	기관의 인권정책선언은 해당 기관에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.			V	기관내외부 전문가의 자문을 통한 현장 검토 및 수정이 필요함
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.		V		인권경영 현장을 홈페이지에 공개하고 있으나, 임직원들을 대상으로 선포식 진행이나 유관기관, 협력업체에게 공유해야 함
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.			V	향후 인권경영현장에 기관의 업 특성을 반영할 수 있는 항목을 추가하여 정기적으로 재검토하고 개선해야 함
<b>소 계</b>		1	1	4		
인권영향평가정기적실시	7	기관은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.			V	본 인권영향평가가 처음이며, 향후 인권영향평가의 정기적 실시를 기획하여 수행해야 함
	8	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	V			
	9	인권영향평가 실행 시 기관 내 외부의 전문가를 참여시킨다.	V			
	10	기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	V			
	11	자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	V			
	12	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.			V	본 인권영향평가가 처음이며, 향후 인권영향평가의 정기적 실시를 기획하여 수행해야 함
<b>소 계</b>		4		2		
인권경영제도화를위한필	13	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.		V		인권경영 이행 제도화를 위한 현 인권경영 운영 매뉴얼의 지침 또는 규정으로 정함이 바람직함
	14	기관은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	V			
	15	기관은 인권준수 감시 장치를 마련했다.		V		인권준수를 위한

요 조 치	16	기관은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	V					음부즈만 운영, 정기적인 실태조사 등이 필요함
	17	자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 기관 차원에서 대응한다.	V					
	<b>소 계</b>			3	2			
인 권 경 영 성 과	18	기관은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	V					
	19	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	V					
	20	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.			V			인권경영 성과의 정기적인 보고가 필요함
	21	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.			V			추진체계, 지침, 구제절차 등을 홈페이지, 언론보도 등을 통해 공개할 필요가 있음
	22	보고는 기관의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	V					
	23	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	V					
	24	보고내용에 대한 검증을 거친다.	V					
<b>소 계</b>			5		2			
구 제 절 차 마 련	25	기관의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.		V				매뉴얼상으로는 있지만 실질적인 구제창구 운영, 담당자 지정 등이 필요함
	26	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	V					
	27	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.			V			
	28	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.			V			현재 비위, 고충 신고 창구인 '헬프라인'을 향후 인권침해 사례에 대한 신청창구로 확대 운영하고 구제절차에 대한 전반적인 운영을 점검하여 실질적으로 작동할 수 있는 구제절차를 마련해야 함
	29	피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.			V			
	30	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.			V			
<b>소 계</b>			1	1	4			
<b>합 계</b>			14	4	12			

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표	답변결과				비고
		예	보완필요	아니오	정보없음/미응답	
고용상비차별	1	기관은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	V			
	2	기관은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	V			
	3	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	V			
	4	기관은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	V			
	5	기관은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	V			
<b>소 계</b>		5				
고용상남녀차별	6	기관은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	V			
	7	기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.		V		동일가치 노동에 대한 동일 임금 지급을 하는 관련 규정이나 지침등을 마련해야 함
	8	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	V			
	9	기관은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	V			
	10	기관은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	V			
	11	기관은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	V			
<b>소 계</b>		5	1			
비정규직근로자비차별	12	기관은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.		V		차별적 처우는 하고 있지 아니하나 관련 규정이나 지침등을 마련해야 함
	13	기관은 비정규직임을 이유로 기관 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	V			
	14	기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지불한다.		V		동일가치 노동에 대한 동일 임금 지급을 하는 관련 규정이나 지침등을 마련해야 함
<b>소 계</b>		1	2			
외국인근로자비차별	15	기관은 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.				V
	16	기관은 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.				V
	17	해외에서 활동하는 기업(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.				V
<b>소 계</b>						3
<b>합 계</b>		11	3			3

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표	답변결과				비고
		예	보완필요	아니오	정보없음	
결사·단체교섭의 자유	1	기관은 노동조합의 설립을 허용한다.	V			
	2	기관은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	V			
	3	기관은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	V			
	4	기관은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	V			
소 계		4				
노동조합활동불이익처우금지	5	근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	V			
	6	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	V			
	7	근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	V			
	8	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	V			
	9	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	V			
소 계		5				
단체교섭보장및성실이행	10	기관은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	V			
	11	기관은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	V			
	12	기관은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	V			
	13	기관은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 기관대표가 참여하여 협상한다.	V			
	14	기관은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	V			
소 계		5				
노동조합부재시대안적조치	15	기관에 노동조합이 없는 경우 기관은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.				V
	16	노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.				V
소 계					2	
합 계		14			2	

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목	지표	답변결과				비고	
		예	보완필요	아니오	정보없음		
강제노동금지	1	기관은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	V				
	2	기관은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	V				
	3	기관은 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	V				
	4	기관은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	V				
	5	기관은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	V				
	6	기관은 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로는 실시하지 않는다.	V				
	7	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	V				
	8	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 기관을 그만둘 수 있다.	V				
<b>소 계</b>		8					
자회사·협력회사에의한강제노동예방	9	기관은 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.				V	
	10	자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높은 경우, 이를 지속적으로 감시한다.				V	
	11	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.				V	
<b>소 계</b>						3	
<b>합 계</b>		8				3	

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항목	지표	답변결과				비고	
		예	보안필요	아니아	정보필요		해안필요
연소자고용금지	1	기관은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.				V	
	2	기관은 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.				V	
	3	기관은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.				V	
	4	기관은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.				V	
	5	기관은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.				V	
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.				V	
<b>소 계</b>					6		
연소자고용을알게된경우의조치	7	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.				V	
	8	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건이 명시한 근로계약을 작성한다.				V	
	9	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주 40시간을 초과하지 않는다.				V	
	10	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.				V	
	11	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.				V	
	12	기관은 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.				V	
	13	기관은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 근로자를 고용하지 않는다.				V	
14	연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.				V		
<b>소 계</b>					8		
<b>합 계</b>					14		

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목	지표	답변결과				비고
		예	보완필요	아니오	정보없음/미응답	
작업상안전	1	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	V			
	2	기관의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	V			
	3	기관 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	V			
	4	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링 하는 절차를 가지고 있다.	V			정기적인 점검을 위한 제도 마련 필요
	5	기관은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	V			
<b>소 계</b>		4	1			
임산부및장애인등보호	6	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	V			
	7	기관은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	V			
	8	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	V			
	9	장애인들이 기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	V			
<b>소 계</b>		4				
필수장비제공및교육실시등	10	기관은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	V			
	11	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	V			위험장소의 적절한 표지 부착, 근로자가 언제든지 열람할 수 있도록 관련 자료를 공개해야 함
	12	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	V			
	13	기관은 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	V			MSDS관리 등, 유해 화학물질 및 물리적 인자 관리가 필요함
	14	기관은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	V			
<b>소 계</b>		3	2			
산업재해피해근로자지원	15	기관은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	V			
	16	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	V			
	17	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	V			
<b>소 계</b>		3				
<b>합 계</b>		14	3			

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표	답변결과				비고
		예	보완필요	아니오	정보없음	
협력회사등의인권침해예방	1				V	
	2				V	
	3				V	
	4		V			인권존중에 관한 서약서를 징구해야 함
소 계		1			3	
모니터링실시	5				V	
	6				V	
소 계					2	
보안담당직원에의한인권침해방지	7			V		보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 보안수칙 제정, 안내자료 배포 등을 실시해야함
	8	V				
	9				V	
	10				V	
소 계		1		1	2	
합 계		1	1	1	7	

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항목	지표		답변결과				비고
			예	보완필요	아니오	정보없음	
지역주민인권의 존중·보호	1	기관은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.				V	
	2	관련 법령에서 기관 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	V				
	3	기관은 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.				V	
	4	기관은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.				V	
	5	기관은 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제 3자들과 협의를 한다.				V	
	6	기관은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.				V	
	7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.				V	
소 계			1			6	
주민의 지적재산권 보호	8	기관은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	V				
	9	기관은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	V				
	10	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	V				
소 계			3				
합 계			4			6	

▶ 분야 9. 환경권 보장

항목	지표	답변결과				비고
		예	보완필요	아니오	정보영양부족	
환경경영체제 수립 및 유지	1	기관은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	V			
	2	기관은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	V			
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지 점검한다.				V
	4	기관은 기관 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.				V
	5	기관은 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	V			
소 계		3			2	
환경정보의 공개	6	기관은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	V			
	7	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	V			
	8	환경정책을 개발할 때, 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.				V
소 계		2			1	
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	9	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.				V
	10	새로운 개발사업을 추진할 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.				V
	11	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.				V
	12	환경훼손에 대한 과학적 입증은 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.				V
	13	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임 보험에 가입하였다	V			
소 계		1			4	
비상계획 수립	14	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.			V	화재 및 기타 재해 발생에 대비할 수 있는 비상계획을 수립해야 함
	15	기관은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	V			
	16	기관은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	V			
	17	기관은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	V			
	18	기관과 병원 간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.				V
소 계		3		1	1	
합 계		9		1	8	

▶ 분야 10. 소비자인권 보호

항목	지표	답변결과					비고
		예	보완필요	아니어	정답이 미정	해 답없음	
소비자보호를위한법령준수	1	기관은 제품의 결함으로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	V				
	2	기관은 제품을 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.	V				
	3	고객의 알권리 보호를 위해 가격정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	V				
	4	기관은 상품 또는 용역에 관한 표시·광고를 할 때 소비자를 속이거나 소비자 로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.	V				
	5	기관은 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공 한다.	V				
	6	상품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	V				
<b>소 계</b>		6					
기관의사업추진이상시조치	7	기관은 제품의 결함으로 인하여 소비자에게 피해가 발생한 경우 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜)한다	V				
	8	제품이 시장으로 출하된 이후 제품의 결함이 발견되면 이를 소비자에게 알린다.	V				
	9	제품의 결함으로 인하여 소비자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	V				
<b>소 계</b>		3					
소비자사생활준중	10	기관은 소비자의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안 을 위해 필요한 조치를 취한다.	V				
	11	소비자정보의 수집 및 관리지침이 마련 되었으며, 공개되어 있다.	V				
	12	소비자정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	V				
	13	소비자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	V				
	14	소비자 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	V				
	15	소비자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	V				
<b>소 계</b>		6					
<b>합 계</b>		15					

# 주요사업 인권영향평가 결과

---

▶ 분야 1. 일반인 공예 프로그램

가치사슬	지표	답변결과				비고
		예	보완필요	아니오	정보없음/미	
지원사선정	1	재단은 일반인 공예 프로그램의 사업 시행계획 공고문 작성 시 지원자의 참가제한 또는 계약조건을 공정하게 제시하고 공개한다.	V			
	2	재단은 일반인 공예 프로그램의 지원 대상자는 공정하고 객관적인 방식으로 선정한다.	V			
	3	재단은 일반인 공예 프로그램 신청자의 개인정보 유출 방지를 위한 조치를 실시한다.	V			
<b>소 계</b>		3				
교육	4	재단은 일반인 공예 프로그램의 강사풀 등록은 투명하고 공정하게 실시한다.	V			
	5	재단은 일반인 공예 프로그램의 강사풀에 등록된 강사의 역량을 일정수준 이상으로 유지하기 위하여 정기적인 점검을 통해 관리한다.		V		강사풀에 등록된 강사 정보의 정기적인 업데이트, 강사 역량을 주기적으로 점검할 필요성이 있음
	6	재단은 일반인 공예 프로그램 운영을 위한 강사 선정은 공정하고 객관적으로 실시한다.	V			
<b>소 계</b>		2	1			
운영	7	재단은 일반인 공예 프로그램 운영시 안전관리를 위하여 사전에 안전점검을 실시한다.			V	공예 프로그램 장소에 대한 안전점검 및 프로그램 운영 과정시 발생할 수 있는 안전사고에 대한 사전 점검 등의 예방적 조치가 필요함
	8	재단은 일반인 공예 프로그램 운영시 응급환자 발생에 대비하여 자동제세동기(AED) 및 상비약 등을 구비하고 있다.			V	공예 프로그램 운영시 응급환자에 대비한 자동제세동기 및 상비약 등을 구비해야 함
	9	재단은 일반인 공예 프로그램 운영시 응급상황에 대비하여 강사진을 포함한 고객 응대 1차 접점근무자를 대상으로 안전교육을 실시한다.			V	고객 응대 1차 접점근무자는 안전 교육을 이수해야 함
<b>소 계</b>				2	1	
<b>합 계</b>		5	1	2	1	

▶ 분야 2. 창업지원 프로그램

가치사슬	지표		답변결과				비고
			예	보완필요	아니오	정보없음/미	
지원사선택	1	재단은 공예창업지원 프로그램의 사업 시행계획 공고문 작성 시 지원자의 참가제한 또는 계약조건을 공정하게 제시하고 공개한다.	V				
	2	재단은 공예창업지원 프로그램의 지원 대상자를 선정하기 위한 평가위원 풀을 공정하고 투명하게 관리한다.	V				
	3	재단은 공예창업지원 프로그램의 지원 대상자를 선정하기 위한 평가위원은 공정하고 객관적인 방식으로 선발한다.	V				
	4	재단은 공예창업지원 프로그램 지원 대상자 선정 심사결과 공개 이후 심사 및 선정과정에 이의가 있는 신청자의 이의사항을 확인하고 처리한다.	V				
소 계			4				
교육	5	재단은 공예창업지원 프로그램 지원 대상자에게 성희롱·성폭력, 직장내괴롭힘 및 갑질 등 인권경영준수 안내자료를 배포하여 인권경영 확산에 노력한다.			V		창업지원 프로그램 지원 대상자에게 인권경영 관련 안내자료를 배포, 교육 등의 방식으로 인권경영 확산 노력을 해야 함
	6	재단은 공예창업지원 프로그램 지원 대상자에게 지원 프로그램에 대한 내용을 공개적으로 고지하고 알기쉽게 안내한다.	V				
소 계			1	1			
운영	7	재단은 공예창업지원 프로그램에 있어, 지원 장비 및 시설 등의 인프라가 특정인에게 혜택이 집중되지 않고 공정하게 배분될 수 있도록 관리감독 한다.			V		장비사용을 특정인이 독점적으로 사용하는 것을 방지하기 위한 조치가 필요함
	8	재단은 공예창업지원 프로그램 지원 대상자의 불만사항이나 건의사항을 접수할 수 있는 공개적이고 접근성이 용이한 상시소통채널을 제공하고 있다.	V				
	9	재단은 공예창업지원 프로그램 지원 대상자의 불만사항이나 건의사항의 처리과정 및 조치결과를 당사자에게 상세하게 공개한다.				V	1:1 문의 내용에 대한 처리 과정 및 결과에 대한 내용 증빙자료가 필요함
소 계			1	1	1		
평가	10	재단은 공예창업지원 프로그램 지원 대상자의 성과평가를 위한 평가는 공정하고 객관적인 방식으로 실시한다.	V				(현재 창업지원 프로그램 1기 진행 중이며, 대상자에 대한 성과평가는 결과보고로 같은 예정)
	11	재단은 공예창업지원 프로그램 지원 대상자의 성과평가결과 공개 이후 평가결과 및 평가과정에 이의가 있는자의 이의사항을 확인하고 처리한다.	V				(이의가 있는 자에 대해서는 평가 내용 공개 예정)
소 계			2				
합 계			8	2	1		

# 인권경영 헌장 개정(안)

---

## 한국도자재단 인권경영헌장

우리는 도자문화 생활화, 도자공예 세계화, 도자산업 혁신화를 위해 노력하는 한국도자공예 선도기관으로서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 경영을 적극 실천하고, 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구해 나간다.

이를 위해 우리는 기관의 모든 경영활동 과정에서 임직원이 준수해야 할 행동 규범과 가치판단의 기준으로 「한국도자재단 인권경영헌장」을 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.

- 
- 하나, 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.
- 하나, 우리는 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.
- 하나, 우리는 성별, 직종, 학력, 연령, 종교, 장애 등의 ‘다름’을 이유로 직원의 고용 및 대우에 차별하지 않는다.
- 하나, 우리는 직원의 결사 및 단체 교섭의 자유와 노동기본권을 보장한다.
- 하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 금지하며, 이로 인한 영업적 이득도 얻지 않는다.
- 하나, 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 양질의 근로조건을 제공한다.
- 하나, 우리는 재단을 둘러싼 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.
- 하나, 우리는 인간의 존엄과 가치에 대한 존중 결여, 인권 침해적 경영활동을 행하는 기관·단체·개인과는 어떠한 거래나 협력도 하지 않는다.
- 하나, 우리는 재단이 추진하는 모든 사업에서 환경훼손, 환경재해를 일으키지 않는다.
- 하나, 우리는 도자문화 발전을 위한 다양한 서비스를 제공하여 국민생활 환경 개선과 지역경제 발전을 중시한다.
- 하나, 우리는 재단의 기관활동 및 사업추진 과정에서 발생하는 인권 침해에 대하여 신속하고 적절한 구제조치를 시행한다.

2020년 00월 00일

한국도자재단 임직원 일동