

2022년도 인권영향평가 결과보고서

2022. 12

수행책임자 : 김 철 홍

제 출 문

동북아역사재단 귀중

본 보고서를 「동북아역사재단 인권영향평가」 결과보고서로
제출합니다.

2022. 12.

수행책임자 : 김 철 홍 (서명) 

- 목 차 -

I. 개 요	1
1. 필요성	1
2. 목 적	1
3. 조사방법 및 범위	1
II. 국내외 인권경영관련 동향	2
1. 인권경영관련 국제적 동향	2
2. 인권경영관련 국내적 동향	7
3. 재단의 인권경영 추진현황	17
III. 2022년도 인권영향평가 실시	25
1. 인권영향평가 절차 및 방법	25
2. 인권영향평가 지표체계	27
3. 인권영향평가 결과분석	28
IV. 인권리스크 분석 및 대응방안	36
1. 임직원 인권의식 설문조사 결과분석	36
2. 재단의 인권영향평가 종합 분석	45
3. 인권리스크에 대한 개선방안	51
<부록>	53
- 붙임1> 동북아역사재단 인권경영이행지침 및 인권정책선언문	54
- 붙임2> 동북아역사재단 인권경영이행지침 신·구조문 대비표	61
- 붙임3> 2022년도 기관운영 인권영향평가 체크리스트	67
- 붙임4> 2022년도 기관운영 인권영향평가 체크리스트 종합결과표	76
- 붙임5> 2022년도 임직원 인권의식 설문조사 질문지	79

I. 개 요

1. 필요성

- 모든 사람은 고유한 존엄성과 평등하고 양도할 수 없는 권리를 가지고 있지만, 오늘날 사회 각 영역에서 혐오범죄, 직장 갑질 및 괴롭힘, 성희롱·성폭력 등 다양한 인권침해와 차별행위가 지속적으로 발생하여 심각한 사회문제로 대두됨
- 이에 유엔 등 국제사회와 국가 및 공공기관, 그리고 개인은 자신의 영향력 범위 안에서 인권침해 및 차별을 예방하고 피해자를 보호하기 위해 노력을 다해야 함. 우선 유엔 등 국제기구를 중심으로 인권침해를 예방하고 관련 피해자를 보호하기 위해 이행지침, 가이드라인, 각종 규정 등 인권 관련 국제적·보편적 규범을 정립하는 방향으로 노력을 함.
 - 이런 국제사회 흐름에 부응하여 우리 정부는 공공부문을 중심으로 인권경영을 확산하고 제도적으로 정착시키기 위해 국가인권정책기본계획수립, 공공기관 인권경영 매뉴얼 발간, 인권경영포럼 개최 등을 통해 인권경영에 대한 공공기관의 인식변화를 위해 노력하고 있음
 - 최근 국가인권위원회는 2022. 5. 4. 공공기관·공기업을 대상으로 <공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침 적용 권고>를 함
- 이러한 권고사항을 적극이행하여 동북아역사재단(이하 “재단”이라 함)도 기관을 경영하는 과정에서 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호·증진하는 인권경영을 내재화하고 임직원 및 이해관계자의 인권에 영향을 미칠 수 있는 요소를 사전에 파악하여 개선하는 인권친화적 조직문화를 조성하여 임직원 개개인의 업무만족도와 삶의 질을 향상할 필요가 있음

2. 목 적

- 기관운영 및 주요사업 관련 인권영향, 위험여부 등을 조사하여 기관의 인권경영 이행수준을 진단·개선하고자 함.
- 기관의 경영활동 및 사업으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 사전에 파악하고 점검하여 기관의 지속 가능한 발전을 도모하면서, 특히 기관 특성을 고려한 인권리스크 대응 및 인권존중문화 확산으로 인권경영 내재화를 실현하고 인권경영 선도기관으로 위상을 확립하고자 함

3. 조사방법 및 범위

- 2022년도 인권영향평가를 위해서 기관운영평가의 경우 기존 체크리스트 지표를 보완(14개 지표 추가)하여 10개분야 총 115개 지표를 가지고 재단의 인권영향평가를 함. 단 주요사

- 업평가의 경우는 2021년과 같이 동일한 기관, 동일한 지표를 가지고 평가함
- 인권영향평가 참여부서를 2021년 1개부서에서 2022년도에는 10개 부서로 확대하여 실시 하면서 참여자 개개인과 인터뷰 조사를 실시함
 - 인권영향평가의 궁극적 목적은 잠재적 인권리스크를 발굴을 넘어서 인권영향평가를 통해 재단 임직원 개개인의 인권향상에 있기 때문에 2022년도에는 새롭게 임직원의 인권준중문화 확산을 위해 조직의 인권수준을 진단할 수 있는 임직원대상 인권의식 설문조사를 병행하여 인권이슈를 발견하고 개선방안을 마련하고자 함
 - 마지막으로 2021년 인권영향평가 개선 권고사항에 대한 조치결과를 파악을 하면서 기관운영 및 주요사업 분야 지표별 점검결과를 보완필요 등 문제점 중심으로 개선방안을 마련하고자 하고자 함. 재단의 인권영향평가 과업 범위는 <표1-1>과 같음

<표 1-1> 인권영향평가 과업 범위

과업범위	세부내용
인권경영관련 국내외 동향 파악 및 재단의 인권경영 추진 현황 점검	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전년도 대비 국가인권위원회 등 국내외 인권경영관련 정책·제도의 변화 및 시사점 파악 ■ 전년도 대비 재단의 인권경영 추진현황 점검 <ul style="list-style-type: none"> - 2021년 인권영향평가 개선 권고사항 조치결과 파악
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 작년 개발된 인권영향평가 지표 검토 및 보완 ■ 영향평가 : 개발한 인권영향평가 지표에 따라 평가 실시 ■ 평가참여자교육 : 인권영향평가 이해증진과 협력을 위해 평가 참여자 대상 체크리스트 작성 및 실무교육 ■ 설문조사 등 : 주요 지표별 이행수준과 진단을 위해 이해관계자 대상 설문조사와 인터뷰 진행 ■ 최종평가 : 조사 결과를 토대를 전문가 및 실무자 참여 간담회를 통한 최종 검증
기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실시	<ul style="list-style-type: none"> ■ 결과보고서 작성 : 기관운영 및 주요사업 분야 지표별 점검결과 분석 및 전년 대비 미흡 및 개선지표 비교분석 ■ 개선방안 제언 : 주요 인권경영 과제 도출 및 개선방안 제언
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 결과보고서 작성 : 기관운영 및 주요사업 분야 지표별 점검결과 분석 및 전년 대비 미흡 및 개선지표 비교분석 ■ 개선방안 제언 : 주요 인권경영 과제 도출 및 개선방안 제언
인권영향평가 종합보고서 작성 및 결과보고	<ul style="list-style-type: none"> ■ 결과보고서 작성 : 기관운영 및 주요사업 분야 지표별 점검결과 분석 및 전년 대비 미흡 및 개선지표 비교분석 ■ 개선방안 제언 : 주요 인권경영 과제 도출 및 개선방안 제언

II. 국내외 인권경영관련 동향

1. 인권경영관련 국제적 동향

- 인권경영(Business and Human Rights)은 기업이 경영하는 과정에서 이윤극대화에만 몰두할 것이 아니라, 사람을 중시하는 경영, 즉 인간의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영을 해야 한다는 것임. 기업에 소속된 근로자 뿐만 아니라 협력업체 및 하청업체 근로자, 나아가 소비자 및 지역주민 등 기업활동과 관련한 이해 관계자 모두의 인권을 존중하는 경영을 펼쳐 나가야 한다는 것임

- 인권을 보호하고 증진하는 1차적 의무는 국가에 있지만, 기업도 사회조직이 일원으로서 동일한 의무를 갖는다는 것임.

○ 1970년대부터 국제사회는 기업의 인권존중 책임을 구체적으로 논의하기 시작함. <표 2-1>과 같이 대표적으로 「OECD 다국적기업 가이드라인」(1976), 「ILO 다국적 기업과 사회정책 원칙에 관한 3자선언」(1977)이 제정되었음.

<표 2-1> 인권경영관련 국제적 기준

구 분	내 용
OECD 다국적기업 가이드라인(1976년)	- '인권' 조항에서 국가의 인권보호 의무에 대하여 국제적 인권의 프레임워크, 국제적 인권의무 및 관련법, 기업 내에서 권고해야 할 사항 등 6가지를 제시(1984, 9111, 2000, 2011년 개정)
다국적기업과 사회정책에 관한 ILO 3자선언(1977년)	- 다국적 기업의 사회경제발전에 긍정적 기여를 목적으로 일반정책, 고용, 훈련, 노동조건·생활조건, 노사관계 등 5개 분야에서 68개조항으로 노동인권 에 관한 상세한 지침 제공(2000, 2006, 2017년 개정)
SA 8000(1997년)	- SA(Social Accountability)8000은 사회적 책임에 대한 국제기구의 핵심적 규범으로 아동노동, 강제노동, 건강·안전, 결사의 자유, 차별, 징계, 근로시간, 보수, 관리 등 인권보호 관련 가이드라인 제공(2001년 개정)
노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언 (1998년)	- 세계 어느 노동자라도 기본적인 노동권을 보장받아야 한다는 보편적 국제규범 - ILO가 결사의 자유 및 단체교섭권, 강제제노동의 금지, 아동노동의 실효적 폐지, 작업장 차별금지 등 8개 핵심협약에 대한 존중·실현 의무 명시
UN 글로벌 콤팩트 10대 원칙(1999년)	- 세계인권선언, 노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언, 환경과 개발에 대한 리우 선언, UN 부패방지협약 등을 기초로 하여 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 분야 10대 원칙 제시
GRI 지속가능성 보고 가이드라인(2000년)	- 투자, 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유, 아동노동, 강제노동, 보안 정책, 지역주민 인권 평가, 공급자 인권영향평가, 인권고충처리 메커니즘 등에 관한 보고 요구(2013년 개정)
ISO 26000(2010년)	- 환경, 인권, 노동관행, 지배구조, 지역사회 참여 및 개발, 공정거래, 소비자 이슈로 구분하여 각각에 대한 구체적 기준 제시
UN 기업과 인권 이행지침 (2011년)	- 보호(인권침해로부터 보호할 국가의 의무), 존중(인권존중에 관한 기업의 책임), 구제(실효성 있는 구제책 마련) 프레임워크

○ <OECD 다국적기업 가이드라인>은 다국적기업이 여러 가지 다양한 활동을 통하여 개발도상국의 경제·사회 발전에 기여하는데 그 목적을 두고 있는데, 제정 이후 급격한 국제환경의 변화와 국제경제활동 증가, 금융위기, 환경파괴 등의 변화로 인하여 네 차례(1984년, 1991년, 2000년, 2011년)에 걸쳐 개정되면서 일반정책, 정보공개, 인권, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물 제공, 소비자 보호, 과학 및 기술, 경쟁, 조세 등 광범위한 기업윤리 분야를 포괄하고 있음.

- <OECD 다국적기업 가이드라인>에서 인권문제는 2011년 개정에서 별도의 장으로 포함되었음. 그 내용을 보면 다음과 같음

<p>국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권에 관한 의무, 관련 국내 법규의 틀 안에서 다음을 이행해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인권을 존중해야 한다. 즉, 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다. 2. 기업 활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다.
--

3. 부정적 영향에 기여를 하지 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. 인권존중을 위한 정책적 의지를 가져야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영 상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권 실사를 실시한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하였음을 알게 된 경우, 부정적 인권 영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

- 1997년 제정한 SA(사회적책임)8000(Social Accountability 8000)은 사회적 책임에 대한 국제기구의 가장 중요하고 핵심적인 규범으로, 감사적 기능을 수행하는 것으로는 최초의 사회적 인증 규범으로서, 세계인권선언과 국제노동기구협약, 유엔아동권리협약에 설명된 국제인권 규범의 원칙에 기반을 두고 개별 기업의 사회적 성과를 측정하기 위한 공통 기업 규범을 만든 것임.
- 이에 가입한 기관들은 6개월 간격으로 관리 및 심사를 받아 이 규범 준수가 지속적으로 준수되고 있는지 검토를 받아야 하며, 노동자 인권을 보호하는 기본적인 절차와 정책도 수립해야 함.
- 이 기준은 2001년 개정되면서 아동노동, 보상, 강제노동의 금지, 노동시간과 보건 및 안전, 단결권과 단체교섭권 및 노동과 관련한 경영시스템 등이 추가로 포함되었는데, 그 내용을 보면 다음과 같음.

1. 아동노동 : 15세 이하의 아동노동은 금지한다. 실직할 아동을 위한 교육비가 별도로 책정되어 있어야 한다.
2. 강제노동 : 강제노동은 금지한다. 근로조건으로 근로자에게 신분증·여권이나 계약금 예치를 요구해서는 안 된다.
3. 건강·안전 : 회사는 작업환경의 안전성과 종업원의 건강을 위한 기본적 표준을 충족시켜야 하는데, 그중에는 음료수·화장실·안전장비 및 사용법 교육이 포함되어야 한다.
4. 결사의 자유 : 종업원이 두려움 없이 노동조합을 결성하고 단체교섭의 권리를 보호해야 한다.
5. 차 별 : 인종, 출신성분, 출생지, 종교, 신체장애, 성, 조합원, 정치적 소속에 대해서 차별해서는 안 된다.
6. 징 계 : 근로자에게 체벌, 정신적 및 육체적 압력 또는 구두로 욕을 해서는 안 된다.
7. 근로시간 : 주당 최고 48시간에 최소 1일의 휴일을 주고, 특수한 짧은 기간을 제외하고는 초과근로는 주당 12시간을 초과할 수 없으며, 이때에는 특별급여를 지급해야 한다.
8. 보 수 : 임금은 법적 최저수준 이상이라야 하며, 인간생활의 기본적 필요를 충족시키고 이밖에 약간의 여유가 있는 수준이라야 한다.
9. 관 리 : SA 8000 기준을 준수하기 위하여 회사는 담당책임자를 임명하고, 관심을 표시하고, 필요하면 수정·개선조치를 취하도록 하는 SA 8000 기준의 효과적인 관리·집행 및 평가를 위한 제도를 마련해야 한다.

- ILO는 1998년 제86차 ILO 총회에서 각국의 노사정이 모여 ‘노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 ILO선언(ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work)’을 발표함. 이에 따라 ILO 가맹국은 노동의 기본원칙과 권리를 존중하고 실천하기 위한 4개 분야(결사의 자유, 강제노동의 금지, 차별금지, 아동노동 금지)와 8개 핵심협약을 명시함
- 8개 핵심협약 : 결사의 자유와 단결권의 보장 협약(1948), 단결권과 단체교섭권 협약(1949), 강제노동 협약(1930), 강제노동철폐협약(1957), 동등보수협약(1951), 차별(고용과 작업)협약(1958), 최저연령협약(1973), 가혹한 형태의 아동노동협약(1999)

- UN도 인권경영문제에 적극적으로 대처하기 시작하였는데, 1999년 코피아난 유엔 사무총장은 유엔이 추구하는 이념을 실현하기 위한 노력의 일환으로 「UN 글로벌 콤팩트(Global

Compact, UNGC)을 주창하고, 2000년 「UN 글로벌 콤팩트」을 창설하였음. UN 글로벌 콤팩트는 국가 단계를 거치지 않고, UN과 개별 기업과의 직접적인 연결을 매개로 하는 플랫폼의 역할을 하는데, 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 분야 10대 원칙을 기업의 경영에 결합시킬 수 있는 기본 틀을 제공함. 그 내용을 보면 다음과 같음

<표 2 - 2 > 「UN 글로벌 콤팩트(Global Compact, UNGC)」의 10원칙

① 인권분야 : <원칙 1> 기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 하고, <원칙 2> 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
② 노동분야 : <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.
③ 환경분야 : <원칙 7> 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, <원칙 8> 환경적책임을 증진하는 조치를 수행하며, <원칙 9> 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
④ 반부패분야 : <원칙 10> 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

○ 유엔은 2008년 및 2011년에 각각 「UN ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크」(이하 「프레임워크」)와 그 이행을 위한 「UN 기업과 인권 이행지침」(이하 「이행지침」UN Guiding Principles, UNGP)을 발표했다.

- 특히, 「프레임워크」 실행을 위해 2011년 6월 발표된 유엔의 「이행지침」은 인권경영에 대한 가장 권위 있는 문서로서 보호, 존중, 구제의 3대 축으로 31개 기본원칙을 구성되어 있음. 유엔 「이행지침」 제4조는 국가는 국가가 소유·통제하는 기업 과 기관에게 인권을 보호할 수 있도록 인권경영에 관한 실사의 실행을 요구해야 하며, 이들이 인권을 보호하는 추가적인 조치를 취해야 할 것을 규정하고 있음.
- 「이행지침」은 인권존중 책임을 다하기 위한 수단으로써 기업의 인권정책선언과 실천점검 의무(Due Diligence)를 그 핵심으로 하고 있음. 그 내용을 보면 다음과 같음

<표 2-3> UN 기업과 인권 이행지침 프레임워크

구 분	내 용
① 국가의 보호 의무 (원칙 1 ~ 10)	적절한 정책·규제 및 심사를 통해 기업을 포함한 제3자에 의한 인권침해로부터 보호할 국가의 의무
② 기업의 인권존중 책임 (원칙 11 ~ 24)	타인의 권리를 침해하는 것을 피하고 인권에 부정적 영향을 주는 문제들을 해결하는 등의 인권존중에 관한 기업의 책임
③ 구제에 대한 접근성 (원칙 25 ~ 31)	사법적·비사법적 매커니즘을 포함하여 피해자의 접근성이 확대된 실효성 있는 구제책 마련

- 이에 의거 UN, ILO, OECD, EU, 세계은행 등 국가 간 기구뿐만 아니라, ISO, GRI, IFC(International Finance Corporation) 등 다양한 국제기구들이 「이행지침」이 정의한 인권 경영을 실천하기 위해 노력하고 있음.

○ 국제 NGO도 인권경영과 관련하여 많은 성과를 보이고 있는데, GRI(Global Reporting

Initiative)¹⁾는 2000년 기업의 사회적 책임 활동의 공시를 위한 표준화된 양식으로 <GRI 지속가능성보고가이드 라인>을 제공하였음. 2013년 개정된 <GRI 지속가능성 보고가이드 라인>은 투자, 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유, 아동노동, 강제노동, 보안정책, 지역사회, 인권평가, 공급업체 인권평가, 인권고충처리제도 등 10개 분야 12개 지표를 제시함

- 2010년 11월 국제표준화기구가 발표한 ISO(International Organization for Standardization)는 기업뿐만 아니라 정부, 소비자, 노동계, NGO 및 서비스 등의 6대 이해관계자의 새로운 사회적 책임표준(Guidance on Social Responsibility):ISO 26000)을 환경, 인권, 노동관행, 지배구조, 지역사회 참여 및 개발, 공정거래, 소비자 이슈로 구분하여 각각에 대한 구체적인 기준을 제시하였음. ISO 26000의 7대 핵심주제 내용을 보면 다음과 같음

<표 2- 4> SO 26000의 7대 핵심주제

<ul style="list-style-type: none"> ① 조직거버넌스 : 사회적책임 원칙을 존중하고 이를 기존의 사업관행에 통합하는 활동 ② 인권 : 조직 내와 조직의 영향권 내의 인권을 존중하고 보호하며 준수하며 실현하는 활동 ③ 노동관행 : 조직 내와 협력업체를 대상으로 근로자의 노동환경에 영향을 미치는 정책과 관행 ④ 환경 : 환경에 미치는 조직의 영향을 줄이기 위해 조직의 결정과 활동의 의미를 고려하여 통합적으로 접근하는 활동 ⑤ 공정 운영관행 : 조직과 파트너, 공급자 등 조직과 타 조직간 거래의 윤리적 행동에 관심을 두는 활동 ⑥ 소비자 이슈 : 소비자교육, 공정하고 투명한 마케팅정보와 계약, 지속가능소비촉진 등 소비자권리 보호 활동 ⑦ 지역사회 참여 및 발전 : 지역사회의 권리를 인식하고 존중하며 그 자원과 기회를 극대화 하려고 노력하는 활동

○ 유럽연합에서도 유엔과 OECD가 제정한 기준이 기업의 사회적 책임과 인권존중을 통한 고용안정과 생산성 향상을 가져올 수 있다고 파악하여 환경구축에 노력함.

- 유럽연합은 기업의 인권존중 경영활동의 목적으로 사업장에서 안전과 근로자의 복지증진을 통해 궁극적으로 기업의 경쟁력 향상, 그리고 기업의 인권존중 경영은 일자리 창출, 사회적 약자 배려, 공정무역 강화 등을 통해 사회적 복지 확대 등을 언급함
- 기업의 인권존중을 위한 구체적인 정책영역으로 ① 사업장에서 근로자의 인권과 보건증진을 위한 정책, ② 대외적으로는 사회적 책임을 고려한 기업의 공급망 관리 정책, ③ 특별히 중소기업의 경쟁력 강화를 위한 사회적 책임을 고려한 공공조달 정책, ④ 소비자와 사회적 약자를 보호하기 위한 소비자 정책 등을 제시함.²⁾

○ 2000년대 들어 유럽연합차원에서 ‘기업의 사회적책임 촉진을 위한 기본계획’을 발간(2001년)하고 ‘EU기업의 사회적 책임전략 2011~14보고서’를 제출(2011년)하여 유럽차원의 기업의 사회적 책임을 추진함.

- 최근에는 유럽연합이 2021. 3. 31. 기업의 공급망 실사 의무화 지침 제정을 결의함에 따라 2022년 2월 23일 유럽연합 집행위원회가 “기업 지속가능성 실사 법안(Directive)”을 채택하고 발표함³⁾

1) GRI는 유엔환경계획(UNEP)과 국제적 환경단체인 환경책임경제연합(CERES) 등이 중심이 되어 1997년에 설립된 지속가능경영 연구기관으로 세부 사항은 GRI 홈페이지(<https://www.globalreporting.org>)를 통해 확인할 수 있다.

2) 기업책임시민센터, 『기업과 인권관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구』, 국가인권위원회, 2012, 3쪽

3) 국가인권위원회, “공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영보고 및 평가 지침 적용 권고 결정

2. 인권경영관련 국내적 동향

1) 국가인권위원회 활동

- 인권경영과 관련된 국제흐름과 함께 최근 국제사회에서는 유엔 인권이사회(HRC) 출범(2006년) 및 국가인권기구 국제조정위원회(ICC) 등 국제인권기구의 활동과 역할 강화, 장애인권리협약, 이주노동자권리협약 채택 등으로 인권의 보편화가 빠르게 진행되고 있음.
 - 특히, 유엔 인권이사회는 모든 국가(universal)의 인권상황을 정기적(periodic)으로 공동검토 (Peer Review)한다는 취지에서 새롭게 국가별 <보편적 정례인권검토(Universal Periodic Review - 일명 UPR)제도>⁴⁾를 도입하여 실시하고 있음. 이제 어떤 나라도 국제사회의 인권 규범을 무시하고 인권유린을 자행하기 어려운 상황이 되었음.
- 이런 국제적 흐름에 부응하여 우리나라도 국가차원에서 인권의 보편화를 위해 노력함. 국가적 차원에서의 인권의 보편화에는 국가기구(입법부, 사법부, 행정부), 언론, 기업, 종교, 민간 인권단체 등 다양한 사회집단과 행위자의 역할이 중요함.
 - 인권보호와 향상을 위한 대표적인 사항은 2001년 국가인권위원회법 제정과 국가인권위원회 출범(2001.11.25.)이라고 할 수 있음. 우리 사회의 인권향상 노력을 종합적으로 조정하고 이끌어 나가는 국가인권위원회 설립은 한국사회에서 인권의 보호와 증진을 체계적으로 보장하는 중요한 계기가 되었음
- 국가인권위원회는 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서 확립에 이바지함을 목적으로 설립됨. 이런 목적 실현을 위해 우리의 법령, 제도, 정책, 관행 등에 남겨진 인권문제에 대한 개선 권고를 하고, 각종 인권 침해와 차별행위로부터 국민을 보호하며, 교육과 홍보를 통해 인권의식과 인권문화를 확산시키는 기능을 수행하고 있음
- 국가인권위원회에서는 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급학교, 구금⁵⁾보호시설⁶⁾의 업무수행과 관련된 헌법 제10조 내지 제22조⁷⁾에 규정된 헌법상의 평등권 및 자유권적 기본권 침해 전반 및 차별행위와 사인간의 평등권침해의 차별행위⁸⁾를 조사하여 구제함
 - 국가인권위원회는 성희롱 행위도 차별행위로 규정하고 있다. 성희롱이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말함

문”,(2022. 5. 4.) 2쪽.

4) UPR 제도는 인권이사회가 192개 유엔 회원국 인권상황을 유엔 헌장, 세계인권선언, 각종 인권협약 등에 비추어 정례(4년 주기)검토하는 활동으로 매년 2주의 기간동안 검토회의를 3회 개최하여 총 48개국씩 검토를 함. 인권이사회가 각국 정부, 국가인권기구, 인권 비정부기구(NGO)그룹 등에 보고서 제출을 요구하면, 이에 따라 해당 기관이 보고서를 작성·제출한다. 우리나라는 2008년 5월에 처음으로 평가를 받았다.

5) 구금시설의 종류 : ① 교도소, ② 소년교도소, ③ 구치소, ④ 보호감호소, ⑤ 치료감호소, ⑥ 소년원, ⑦ 소년분류심사원, ⑧ 유치장, ⑨ 군교도소(헌병대영창 포함), ⑩ 외국인보호소

6) 다수인보호시설의 종류

<표 2- 5> 국가인권위원회의 조사대상

조사대상	인권침해 관련 사항	조 건
○ 국가기관 ○ 지방자치단체 ○ 구급·보호시설 ○ 사립 초·중·고 및 대학 등 ○ 공직유관단체	- 헌법 제10내지 제22조에 보장된 인권	- 업무수행 관련
○ 법인, 단체, 사인	- 평등권침해의 차별 행위 (19가지 유형)	- 고용 관계 - 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거 시설 등의 공급·이용 관계 - 교육시설, 직업훈련기관 등 이용 관계

- 이와 함께 국가인권위원회는 유엔의 국제인권규범에 입각하여 국내의 인권 관련 법령, 제도, 정책, 관행을 실태 조사하여 우리의 법령, 제도, 정책, 관행 등에 남겨진 인권문제에 대한 개선 권고를 하여 우리 사회에서 인권이 주요한 가치기준이 되도록 하는데 커다란 기여를 하였음
- 기업의 사회적 영향력이 확대되고 그 과정에서 발생하는 인권침해 문제를 해결하고 기업의 인권보호 및 증진책임을 제고하기 위해 국가인권위원회는 기업인 대상 인권교육 교재를 개발하고 2008년부터 한국의 기업과 인권환경에 대한 다양한 실태조사와 연구를 실시함.
 - 우선 기업대상 인권교육을 위해 ‘기업대상 차별예방 교재개발을 위한 연구’(2004), ‘기업인권교육 교재 개발 연구’(2013), 인권경영길라잡이(2014)를 발간하였고, 한국 기업에서 인권실태를

구 분	시설의 종류
아동시설	아동양육시설, 아동일시보호시설, 아동보호치료시설, 자립지원시설(아동복지법제52조제1항 제1호~3호)
노인시설	- 노인주거복지시설: 양로시설, 실비양로시설(노인복지법 제32조 제1항 제~2호) - 노인의료복지시설: 노인요양시설, 실비노인요양시설(노인복지법 제34조 제1항~2호)
장애인시설	장애인생활시설(장애인복지법 제58조 제1항 제1호)
여성시설	모자보호시설, 모자자립시설, 미혼모시설, 일시보호시설, 여성복지관, 모자가정상담소
정신보건시설	정신의료기관, 정신질환자사회복지시설, 정신요양시설(정신보건법제3조제3호~5호)
부랑인복지시설	부랑인보호시설(노숙인복지시설 : 일시보호시설, 자활시설, 재활시설, 요양시설, 급식시설, 진료시설 등)
요보호자를 위한 복지시설	윤란행위방지법에 의한 일시보호소, 선도보호시설 및 자립자활시설
갱생보호시설	보호관찰등에관한법률에 의한 수용시설

- 7) 인간의 존엄과 가치/ 행복을 추구할 권리/ 법원의 영장에 의하지 않고는 체포·구속·압수·수색 또는 심문을 받지 아니할 권리/ 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌·보안처분 또는 강제노역을 받지 않을 신체의 자유/ 행위시의 법률에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 행위로 소추되지 아니할 권리/ 동일한 범죄에 대하여 거듭 처벌받지 않을 권리/ 소급입법에 의하여 참정권의 제한을 받거나 재산권을 박탈당하지 않을 권리/ 친족의 행위로 인하여 불이익한 처우를 받지 않을 권리/ 거주·이전의 자유/ 직업선택의 자유/ 주거의 자유/ 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 않을 권리/ 통신의 비밀을 침해받지 않을 권리/ 양심의 자유/ 종교의 자유/ 언론·출판의 자유/ 집회·결사의 자유/ 학문과 예술의 자유
- 8) 평등권침해의 차별행위라 함은 합리적인 이유없이 ① 성별 ② 종교 ③ 장애 ④ 나이 ⑤ 사회적 신분 ⑥ 출신지역 ⑦ 출신국가 ⑧ 출신민족 ⑨ 용모 등 신체조건 ⑩ 혼인여부 ⑪ 임신 또는 출산 ⑫ 가족상황 ⑬ 인종 ⑭ 피부색 ⑮ 사상 또는 정치적 의견 ⑯ 형의 효력이 실효된 전과 ⑰ 성적(性的) 지향 ⑱ 병력(病歷) 19) 학력 등을 이유로 고용관계 (모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함), 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용관계, 또는 교육시설이나 직업훈련기관의 이용관계에서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 (제30조 제2항)를 말한다.

파악하고 인권친화적 환경을 조성하기 위해 매년 연구를 진행하고 관련된 토론회를 개최하여 기업의 인권문제를 사회적 이슈화 함. 2000년대 초반에 기업과 인권에 관한 기초연구가 활성화되기 시작하였는데, 그 연구 결과를 보면 <표 2-5>와 같음

<표 2- 5> 연도별 국가인권위원회의 기업과 인권관련 연구현황(2008 - 2020)

년 도	연 구 현 황
2008년	· 주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구 · 기업활동과 인권에 관한 시민의식 실태조사
2009년	· 기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발
2011년	· 인권친화적 기업문화 확산을 위한 사례연구 및 선진모델 구축방안 · 기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구
2012년	· 기업과 인권관련 법령, 정책, 제도, 관행 개선연구 · 인권경영가이드라인 및 체크리스트안 개발
2013년	· 해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사
2014년	· 인권경영우수사례 평가기준 수립연구 · 해외 인권영향평가 사례 연구 · 중소기업 인권경영실태조사연구
2017년	· 인권경영 표준 매뉴얼 제작을 위한 연구
2020년	· 공공기관·공기업 인권영향평가 현황 실태조사 및 개선방안 연구

- 유엔 「기업과 인권 이행원칙」 제4조는 국가는 국가가 소유·통제하는 기업과 기관에게 인권을 보호할 수 있도록 인권경영에 관한 실사의 실행을 요구해야 하며, 이들이 인권을 보호하는 추가적인 조치를 취해야 할 것을 규정하고 있고, 공공기관·공기업은 민간보다 높은 수준의 인권보호 의무 및 존중의 책임이 요구되므로, 공공기관의 인권경영 추진을 통해 인권경영을 선도하고, 공공기관의 공급망을 통해 인권경영을 민간기업까지 확대하여 인권경영을 보편화 하기 위해 기업과 인권관련 축적된 연구성과를 바탕으로 <표2-6>과 같이 다양한 정책권고를 실시함

<표 2- 6> 연도별 국가인권위원회의 기업과 인권관련 정책권고 현황(2011 - 2022)

년 도	기업과 인권관련 권고 현황
2011년	① 'OECD 다국적기업 가이드라인 상의 국내연락사무소 구성 및 운영에 관한 개선 권고'(2011. 10.6)
2012년	② '산업재해 보상보험제도에 대한 개선권고'(2012. 5.17)
2013년	③ '해외진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률안에 대한 의견표명'(2013.6.13.)
2014년	④ '공공기관의 인권경영 실천, 확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고'(2014. 9.25)
2016년	⑤ '공공기관 경영실적 평가제도 개선 권고'(2016), ⑥ '기업과 인권 국가인권정책기본계획 수립 권고'(2016)
2018년	⑦ '공공기관 인권경영 매뉴얼 도입 권고'(2018.3.)
2022년	⑧ 공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침 적용권고(2022. 5.4)

- 특히 기업이 인권친화적 활동으로 지속가능한 발전과 글로벌 경쟁력을 강화하고, 기업과 인권에 관한 국가정책의 일관성과 효과성을 제고하기 위하여 2016년에 <기업과 인권 국가인권정책기본계획(National Action Plans on Business and Human Rights)>을 마련하여 정부에 권고하는 등 기업과 인권, 즉 인권경영에 대한 방향과 틀을 정립하는데 노력함
- <기업과 인권 NAP>는 기업으로 하여금 인권경영을 하도록 하는 것을 지향함. UN 이행지침에 따르면, 인권경영이란 기업이 인권정책선언을 하고, 실천·점검의무(Due Diligence)를 이행하며, 인권피해자에 대한 구제 절차를 제공하는 것을 의미함. 궁극적으로 기업과 인권 NAP는 기업이 스스로 인권경영 체제를 구축하도록 하는 것을 목표로 함.

- 인권경영체제를 구축하기 위해

첫째, 기업은 인권정책선언을 해야 한다. 즉, 기업은 스스로 인권존중경영을 하겠다고 공개적으로 약속해야 한다.

둘째, 기업은 실천·점검의무를 이행해야 한다. 실천·점검의무란 기업 활동에 수반되거나 수반될 가능성이 있는 인권 침해적 요소를 확인하여 사전예방조치를 취할 뿐 아니라 발생한 인권 침해적 요소에 대해 사후교정을 하고, 그 과정을 여러 이해관계인과 소통하는 것을 의미한다.

셋째, 기업은 인권피해자를 위한 구제 절차를 제공해야 한다.

- 기업이 현실에 부합하는 적절한 인권경영 체제를 구축하기 위한 정부의 핵심추진과제로서 ① 공공기관의 인권경영 제도화, ② 대기업의 인권경영 권장, ③ 중소기업의 준법경영 정착 ④ 인권피해자를 위한 효과적인 구제절차 제공 등을 제시함⁹⁾
- 2022년 국가인권위원회는 공공기관 및 공기업이 실시하고 있는 인권경영이 한계에 봉착하거나 정체되어 있고, 인권영향평가의 문제점을 개선하기 위해 <공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침 적용권고>¹⁰⁾를 함.
 - 국가인권위원회는 인권경영이 각 부처의 명확하지 않은 평가체계나 기관장의 개별적 의지에 따라 그 추진 여부가 결정되거나 후퇴하지 않도록, 공공기관의 인권경영 운영·평가를 위한 ‘보고지침’을 구체적으로 제시하고, 국제인권기준 등에 맞는 ‘평가지침’을 함께 제시¹¹⁾하여, 이를 기준으로 한 공시와 경영평가를 통해 공공기관의 인권경영을 내실 있게 정착시키고자 권고를 함
 - 권고한 “인권경영 보고 및 평가 지침”에는 인권정책선언, 인권영향평가의 실시, 피해자에 대한 구제절차의 제공 및 인권경영 교육 등을 포함하며, 기업이 주체가 되는 실사 절차에서 이해관계자가 참여하도록 하는 등 인권경영의 핵심적인 보고의 항목과 이에 대한 평가의 방식이 담겨 있음

○ 기업과 인권관련 연구 정책권고 이외에도 국가인권위원회는 기업의 인권 문제를 사회적으로

9) 자세한 내은 국가인권위원회, “기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고”, 2016, 1-27쪽 참조.
 10) 국가인권위원회, “공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침 적용권고”, 2022.1-6쪽 참조
 11) 국가인권위원회는 2022년 5월 4일 “공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침 적용권고”를 하면서 결정문 붙임자료로 <인권경영 보고 및 평가지침>(1-25쪽)을 마련하여 제시하고 있음

이슈화 하기 위해 2011년에 유엔 글로벌콤팩트 한국협회, 한국생산성본부과 공동으로 <기업과 인권: 유엔 정책프레임워크 및 ISO26000분석>에 관한 토론회를 개최하였으며, 2013년 5월 1회 <인권경영포럼> 개최하기 시작하여 지금까지 매년 2회 개최하여 우리사회 인권경영관련 다양한 이슈에 대한 논의의 장을 제공하였음.

- 국가인권위원회는 인권경영의 국제규범을 국내 기업들이 자발적으로 이행하도록 하고자 ‘인권경영의 이해 : 기업과 인권포럼보고서 발간(2010), 기업과 인권에 관한 보고서 발간(2013), OECD 다국적 기업 가이드 라인:분쟁사례집발간(2014) 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 발간(2014), , 공공기관 인권경영 매뉴얼 발간(2018)하여 관련기관에 배포함.

○ 또한 국가인권위원회는 2006년 중장기적 업무 방향을 설정할 필요성을 인식하고 ‘인권증진 행동계획이라는 명칭의 3개년 중기 계획을 처음으로 수립한 이래, 5차례 인권증진행동계획을 수립하였음. 2021년, 인권증진행동계획의 장점을 계승하면서 유연성, 전략성, 업무 균형성, 유사계획과의 연계성 등을 고려한 목표설정체계인 ‘인권증진행동전략(2021~2025년)’을 수립함¹²⁾

- 인권증진행동전략(2021~2025)은 ‘사람이 사람답게 사는 세상’을 비전으로, ‘모든 사람의 존엄, 평등, 자유가 보장되는 인권사회 실현’을 사명으로 하고 있으며, 3대 전략목표와 21대 성과목표를 설정하여 체계적인 이행계획을 수립

○ 인권영향평가에 관한 자세한 내용은 2014년 9월 25일에 발간한 <인권경영 가이드라인 및 체크리스트> 책자에 소개됨. 이 책자에서는 기업이 인권경영을 도입하고 이를 실천하기 위해 필요한 일반원칙과 운영원칙을 제시하고 이를 실질적으로 활용하기 위한 점검 항목과 사례를 상세히 소개하고 있음. 또한, 체크리스트를 제공해 기업들이 자신들의 인권과 관련된 위험 상황을 파악하고 대응할 수 있도록 하는데, <인권경영 가이드라인 운영원칙>을 다음과 같이 제시함

<표 2-7> 인권경영가이드라인 운영원칙

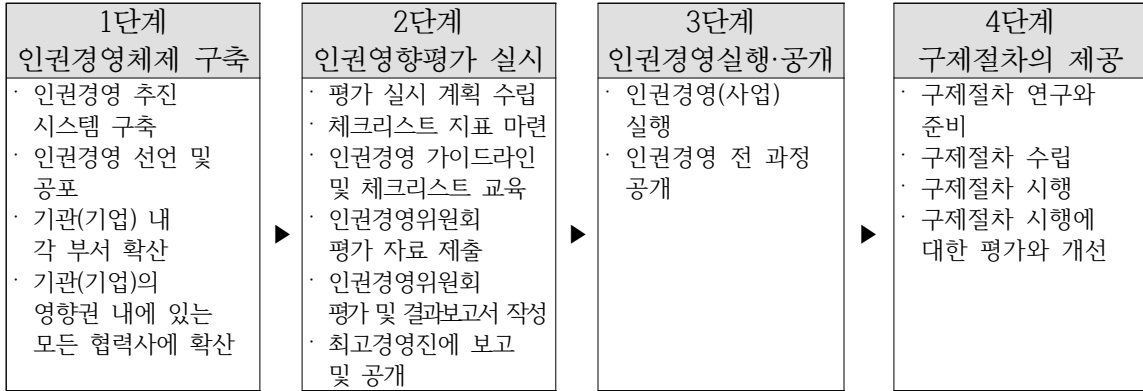
① 인권경영체계의 구축	② 고용상의 비차별	③ 결사 및 단체교섭의 자유
④ 강제노동의 금지	⑤ 아동노동의 금지	⑥ 산업안전 보장
⑦ 책임 있는 공급망 관리	⑧ 현지주민의 인권 보호	⑨ 환경권 보장
⑩ 소비자인권 보호		

○ 한편, 국가인권위원회는 2017년 ‘인권경영 표준 매뉴얼’을 연구·제작하였는데, 이는 개별 기업이 내부 시스템을 수립·개발하고 인권경영 문화를 확산하는 교육 등 프로그램을 추진함에 있어 각 기업의 상황에 맞게 적용할 수 있도록 가이드를 해주는 역할을 돕도록 개발됨. 매뉴얼은 인권경영 전 단계를 포함하여 인권경영 체계 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 제공의 4단계로 인권경영 추진체계를 <표 2-8>과 같이 제시함.¹³⁾

12) 국가인권위원회, “인권증진행동계획(2021~2025)”. 2021, 1-57쪽 참조

13) 국가인권위원회, 『공공기관 인권경영 매뉴얼』, 2018, 7-30쪽 내용을 정리함

<표 2 - 8> 인권경영 추진체계도



○ 2022년 국가인권위원회가 권고한 인권경영 보고 및 평가 지침의 보고사항을 보면 ① 인권경영 추진 체계 및 인권정책선언 관련 보고, ② 인권영향평가 관련 보고, ③ 구제절차 관련 보고, ④ 인권경영 교육관련 보고, ⑤ 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통 보고 등임. 각 보고사항의 세부내용¹⁴⁾을 보면 <표 2-9>와 같음

<표 2 - 9> 인권경영 보고지침의 보고사항

보고사항	세 부 보 고 사 항
1-1. 인권경영 추진 체계 보고	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 관련 규정의 전체 목록과 주요 내용 서술 - 기관(기업)내에서 인권경영 책임자에 관한 사항 - 인권경영관련 위원회 구성, 역할, 구성원칙 등에 관한 사항 - 전년도 인권경영체제와 달라진 점 서술
1-2. 인권정책선언 관련 보고	<ul style="list-style-type: none"> - 국제인권기준에 대한 준수 및 지지의 의지 서술 - 자회사, 하청업체, 협력회사(business partner)를 포함한 공급망에 대한 인권정책 서술 - 구제절차 및 고충처리에 관한 정책에 대해서 서술 - 인권정책을 선언한 주체에 대해서 서술 - 인권정책선언을 대내외적으로 공개한 방식 서술 - 인권정책선언을 확산하기 위한 교육 및 홍보 활동 서술
2. 인권영향평가 관련 보고	<ul style="list-style-type: none"> - 해당연도 인권영향평가의 실시과정에 대해서 보고 <ul style="list-style-type: none"> · 해당연도 인권영향평가 실시계획에 대하여 서술 · 직전년도 인권경영에 대한 평가가 어떻게 반영되어 있는지 서술 · 해당연도에 활용한 인권영향평가 체크리스트에 대해서 서술 · 인권영향평가의 실제 실시과정에 대해서 서술 · 중대성 평가를 통해 우선적으로 해결해야 할 인권이슈 선정 - 해당연도 인권영향평가의 결과로서 식별된 주요 인권이슈 보고 <ul style="list-style-type: none"> · 특정 인권이슈를 해당연도 주요 이슈로 선정한 이유 서술 - 해당연도 주요 인권이슈에 대한 대응계획 보고 <ul style="list-style-type: none"> · 주요 인권이슈를 해결하기 위해 기관(기업)이 마련한 대응계획 서술 (예: 내부규정의 제정 혹은 개정, 인권경영 교육 실시 등) · 계획의 수립과정에서 이사회, 최고경영진, 법무팀, 감사팀 및 해당사업 부서 등과의 내부 논의 서술 - 주요 인권이슈의 대응계획 성과에 대해 보고

14) 국가인권위원회, “인권경영 보고 및 평가지침”, 2022. 7. 12. 1-25. 요약 정리함.

	· 주요 인권이슈에 대한 실행성과를 보여주는 구체적인 사례가 있으면 서술
3. 구제절차 관련 보고	<ul style="list-style-type: none"> - 인권침해피해에 대한 구제절차에 대해서 서술 · 구제절차에 대한 안내(홍보)가 어떻게 이루어지고 있는지 서술 · 진정인(또는 피해자)에 대한 보호제도에 대해 서술 · 구제절차에서 전년도에 비교하여 개선 등 변경된 것이 있으면 서술 - 해당년도 구제절차의 운영성과에 대한 보고 · 기관(기업)의 구제절차를 통해서 접수된 사건의 건수와 내역 서술 · 접수 사건별로 기관(기업)이 실제로 제공한 고충처리 절차와 결과 서술
4. 인권경영교육 관련 보고	<ul style="list-style-type: none"> - 기관(기업) 내 인권경영 교육 체계에 대해서 서술 · 기관(기업)내 인권경영 교육을 위한 규정, 전담부서, 담당자, 전산시스템 구축여부 등 관련 절차 서술 · 인권경영 교육실시와 관련한 주제 선정과정 설명 - 해당년도 인권경영 교육 운영성과에 대해서 보고 · 기관(기업) 내 인권경영 교육 실적과 만족도 평가 등 기술
5. 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통 보고	<ul style="list-style-type: none"> - 해당년도 인권경영 성과에 대한 종합적 평가 보고 · 해당년도 인권경영의 전체과정과 성과에 대한 종합적 평가 서술 - 인권경영의 보고방식에 대해서 보고 · 인권경영 보고의 내용에 대한 구체적인 공개 방법 서술 - 보고에 대한 소통 결과 서술

- 최근 2022년 8월 3일 국가인권위원회는 ‘제4차 국가인권정책기본계획(2023~2027)’을 마련하여 대통령(소관: 법무부장관)에게 권고함. 제4차 인권NAP 권고에서는 향후 5년간(2023~2027년) 시급히 해결하거나 집중적으로 개선해야 할 100개의 핵심 인권과제를 선정하고, 이를 총 6개의 장으로 분류하여 <표 2-10>과 같이 제시함.
- 특히 제5장에서 기업의 인권 존중 의무 강화를 별도 정책과제로 제시함

<표 2 - 10> 국가인권위원회 제4차(2023~2027)국가인권정책기본계획 권고내용

정 책 과 제	세 부 내 용
제1장 모든 사람의 기본적 자유 보장	생명권·안전권, 차별금지·평등권, 형사사법절차에서 적법절차 준수 및 강화, 개인정보자기결정권 및 정보접근권, 사상·양심의 자유, 표현의 자유, 집회·시위의 자유, 구금·보호시설에서의 인권 등 자유권 관련 인권 현안을 선정하여 개선방향을 제시함
제2장 다양한 사회구성원의 차별금지과 존중받는 삶 실현	성소수자, 군인, 난민, 이주민, 장애인, 노인, 아동·청소년, 여성 등 권리 주체별 인권 현안과 권고사항을 제시함
제3장 일하는 모든 사람의 인권 보장	노동법령 개선을 통한 인권 보장, 사각지대 종사자 보호체계 강화, 간접고용노동자 노동인권 증진 등 급변하는 노동환경을 반영한 과제들과 노동 관련 주요 인권 현안 포함
제4장 인권친화적 사회를 위한 변화 선도	인공지능(AI) 기술 발전과 인권 보호, 국제인권기준의 국내 이행 강화, 인권교육 제도화 및 체계 구축, 인권제도기반 강화 및 지역 인권 내실화, 의료체계의 공공성 강화 등 새롭게 떠오르는 인권 현안을 선정하고 개선방향 권고
제5장 기업의 인권 존중 의무 강화	기업활동 중에 발생하는 직·간접적 인권침해에 대응하도록 인권경영의 제도화, 기업 인권침해 대응체계 구축 등을 담음
제6장 북한 인권 개선을 위한 실질적 노력	북한 인권 증진을 위한 협력 및 법·제도 정비, 이산가족·납북자·국군포로 등 남북 주민의 인권, 북한이탈주민의 인권보호 등 국제인권기준에 입각하여 보편적 인권 원칙으로 접근한 북한 인권과제를 제시

2) 법무부 등 정부의 활동

○ 법무부의 인권정책관련 활동

- 법무부 등의 정부의 대표적 인권관련 활동은 국가인권정책기본계획 수립 추진이다. 국가인권정책기본계획(National Action Plans for the Promotion and Protection of Human Rights; 이하 '인권NAP'라 함)은 국가 인권정책의 청사진으로 인권과 관련된 법·제도·관행의 개선하여 인권관련 법·제도·관행을 개선하여 인권보호 및 증진에 기여하는 것을 목적으로 하는 5개년 범국가적 인권정책 종합 계획임.
 - 이는 1993년 오스트리아 비엔나에서 유엔주최 세계인권회의에서 만장일치로 채택된 '비엔나 선언 및 행동계획' 제71조의 권고에 따라 탄생하였으며, 우리나라는 2003년 정부기관 합의에 따라 국가인권위원회가 권고안을 작성하고 정부가 이에 기초해 인권NAP를 수립하도록 하고 있음.
- 국가인권위원회는 종합적인 인권정책 수립과 집행을 통해 한국사회의 인권을 개선하기 위해 권 2006년 '제1차 인권NAP', 2011년 '제2차 인권NAP', 2017년 '제3차 인권NAP'를 정부에 권고하였음.
- 제1차 인권NAP권고안은 사회적 소수자 및 취약계층, 제2차 인권NAP권고안은 인권보장을 위한 인프라 구축에 초점을 맞추었다면, 이번 제3차 인권NAP 권고안은 정부가 수립한 제1차 및 제2차 인권NAP와 그 이행에 대한 평가, 인권상황실태, 국내·외 인권 기준과 해외 사례 등을 분석하였음
 - 제3차 인권NAP 권고안은 총 3부로 구성되며, 제1부 인권NAP의 개요, 제2부 사회적 약자·소수자 인권보호를 위한 15개 대상별 핵심추진과제(향후 5년간 집중 및 긴급히 구제가 필요한 분야), 제3부 자유권, 사회권 등 중심으로 인권증진을 위한 제도 개선, 인권교육, 국내·외 인권관련 협력체제 구축 분야 등이 포함됨. 또한 최근 우리사회가 겪고 있는 저출산·고령화 사회 속에서 인간의 삶의 질 향상을 위하여 생애주기를 고려한 아동, 여성, 노인 등의 인권증진 문제를 중점적으로 강조함. 특히, 우리 사회가 고령화 사회로 가는 상황에서 노인의 빈곤, 건강권에 대한 사회적 안전망의 체계적 구축을 위하여 △노인의 건강(의료)보호 및 연령차별 근절 대책 마련, △소득보장을 위한 공적연금 개선, △사회공헌 활동 접근성 강화, △노인학대 예방 대책, △독거노인 인권보호 대책 마련 등을 강조하였음
- 이에 따른 후속조치로서 정부(소관 법무부)는 2007년 '제1차(2007-2011)국가인권정책기본계획', 2012년 '제2차(2012-2016)국가인권정책기본계획', 2018년 '제3차(2018-2022) 국가인권정책기본계획'을 수립하여 시행하고 있음.
- 제3차 국가인권정책기본계획은 헌법과 국제인권규범에서 인정되는 권리 분류를 따라 8개 목표를 중심으로 과제를 구성하였고, 주요 내용은 <표 2-11>과 같음¹⁵⁾. 특히 '인권친화적 기업 활동을 위해 함께 노력하는 사회'를 별도 정책과제로 제시하면서 관련한 기업이 인권을 존중하고 기업의 인권침해를 예방하는 정책 10개 과제를 추진함

15) 법무부, “보도자료:법무부, 2018-2022 제3차 국가인권정책기본계획 수립”, 2018. 8.7. 1-12쪽 참조.

<표 2 - 11> 법무부 제3차 국가인권정책기본계획의 주요 내용

정 책 과 제	세 부 정 책 과 제(272개 과제)
① 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회	인신구속제도 개선 및 피고인·피의자의 권리 보호, 범죄피해자 보호, 안전사고 예방 및 재난 관리의 국가책임 구축 등 <25개 과제>
② 모든 사람이 평등한 사회	차별금지 법제 정비, 성별 임금차별 해소, 장애인 고용개선 및 차별·비하 정보 모니터링 등 <12개 과제>
③ 모든 사람이 기본적인 자유를 누리는 사회	양심적 병역거부자를 위한 대체복무제 검토, 인터넷상 표현의 자유 보장, 평화적 집회시위 보장 강화, 정보통신기술 사회에서의 사생활·개인정보 보호 등 <23개 과제>
④ 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회	군장병의 인권보호와 공직 내 여성 대표성 강화, 장애인·저소득층·지역인재의 공직 진출 기회 보장 등 <8개 과제>
⑤ 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회	비정규직 차별철폐 및 일·생활 균형 근로 문화 확산 등 노동권과 식수·농축수산물 안전관리, 저소득층 주거지원 등 적절한 생활수준에 관한 권리, 치매 대응 및 국가지원 강화, 생활소음 및 미세먼지 대응 등 주거권과 보건·환경권, 무상교육의 점진적 확대와 교육환경 개선 등 교육권 등에 관한 정책 추진 등 <93개 과제>
⑥ 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회	폭력이나 학대로부터의 여성, 아동, 장애인, 노인 등의 보호 및 지원, 이주민의 사회통합 지원제도 활성화, 북한이탈 주민에 대한 정착 지원 강화 등 <69개 과제>
⑦ 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회	국제인권규범의 이행과 인권교육 확대 등 <32개 과제>
⑧ 인권친화적 기업 활동을 위해 함께 노력하는 사회	기업이 인권을 존중하도록 함으로써 기업의 인권침해를 예방하는 정책 추진 등 <10개 과제>

- 법무부의 제3차 국가인권정책기본계획의 주요 특징은 ① 세월호 참사 및 가습기살균제 사건 등에서 제기되었던 인권에 관한 요구를 반영하여 ‘안전권’을 신설하였고, 범죄피해자에 대한 보호도 강화함, ② 기본적인 생활수준을 보장하기 위한 사회보장제도를 강화하는 추세에 맞추어 ‘적절한 생활수준을 누릴 권리’를 별도 목차로 편성함 ③ 나날이 영향력이 커지고 있는 기업의 인권존중에 대한 책임을 확인하기 위하여 ‘기업과 인권’에 관한 별도의 장으로 신설, ④ 처음으로 모든 인권정책 과제를 관통하는 기본원칙으로 ‘인권존중, 평등과 차별금지, 민주적 참여’의 원칙 천명 등을 포함하고 있는 점임

○ 기획재정부의 인권정책관련 활동

- 기획재정부는 2018년 7월 국정현안점검조정회의를 통해 발표한 공공분야 갑질 근절 종합대책의 후속 조치 중 하나로 ‘공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인’을 2019년 2월 전 공공기관에 배포함. 해당 가이드라인에는 갑질 주요 유형별 판단기준, 조치와 대응방안, 실제사례, 갑질 위험도 진단 체크리스트 등의 내용을 담아 공공분야 종사자들의 갑질에 대한 인식이 개선되고, 상호 존중하는 사회 풍토조성에 도움이 되도록 마련하였음¹⁶⁾
- 특히, 기획재정부는 2018년부터 공공기관 경영평가의 윤리경영 평가지표에 인권존중을 위한 기관의 노력과 활동인 인권침해 구제절차, 인권교육, 인권홍보활동 등을 세부평가내용에 포함하여 인권경영실적이 평가될 수 있도록 평가기준을 마련함. 이에 의거 재단은 교육부 소관

16) 국무조정실, 「공공분야 갑질근절 가이드라인」, 2019.02.18.

기타공공기관 경영평가 대상에 포함되며, 세부 평가내용 중 인권경영 관련 평가항목은 기획재정부 공공기관 경영평가 지표와 동일함

<표 2-12> 2021년 공공기관 경영평가 윤리경영 지표

평가지표	세 부 평 가 내 용	
윤리경영	지표정의	▪ 경영활동 시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상 (배점)	▪ 공기업 및 준정부기관 : 비계량 5점
	세부 평가내용	① 준법·윤리경영체계의 구축·운영 및 준법·윤리경영 실현을 위한 노력과 성과 - 윤리경영 관련 전담조직과 지침(윤리헌장, 윤리강령, 행동강령, 임원 직무 청렴계약 규정 등) 마련·운영 여부, 갑질근절방안 마련·이행, 비윤리적 행위 신고, 교육 실적, 회계신뢰성 제고 등 ② 사업추진, 조직·인사관리 등 기관 운영 전반의 투명성 제고 노력 - 중요 기록물 분류체계 마련 등 관리 체계 구축 및 운영 ③ 윤리경영 지원을 위한 내부건제시스템 구축 및 운영성과 - 자율준수체계, 윤리·준법 상담, 내부감사 결과 및 사후관리 등 내부건제활동 실적 및 성과 ④ 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 노력과 활동 - 고충처리제도 운영 등 근로자 및 대내외 이해관계자 인권보호 ⑤ 이해충돌방지법 제2조 제4호에 따른 이해충돌 방지를 위한 노력과 성과 - 위 평가내용에도 불구하고, 중대한 사회적 기본책무 위반행위 및 위반행위가 발생한 경우에는 0점 부여 가능

○ 고용노동부와 여성가족부의 인권정책관련 활동

- 고용노동부는 최근 3년간 고용노동부의 인권 보호 및 존중을 위하여 노동시장의 불합리한 관행 및 제도 개선하여 '일터 인권'을 확립하고, 비정규직 문제 해결, 노동기본권 신장 등을 위한 법과 제함. 또한 사회적 대화 복원을 통해 노사가 모두 공감하는 정책 수립을 위해 노력함
- 고용노동부는 인권 보호 및 존중을 위한 노력으로 성희롱 예방 및 피해자 보호 강화, 직장 내 괴롭힘 방지, 부당노동행위 근절, 사업장의 안전한 일터 조성, 채용·보상·처우 등 노동시장 전반에 공정한 일터 조성 강화 등을 추진함
- 여성가족부는 '여성정책의 기획·종합 및 여성의 권익증진', '청소년의 육성·복지 및 보호', '가족과 다문화 가족정책의 수립·조정·지원', '여성·아동·청소년에 대한 폭력피해 예방 및 보호'를 목적으로 설립되어 '국민 모두가 평등하고, 안전하며 상호 돌보는 포용 사회 구현'을 위하여 인권 보호와 관련한 다양한 정책을 추진함
- 여성가족부는 '국민 모두가 평등하고, 안전하며 상호 돌보는 포용 사회 구현'을 위하여 인권 보호 관련 다양한 정책 추진하였는데, 폭력예방교육 점검 및 지원, 여성긴급전화 1366 운영 지원, 성폭력 방지 및 피해자 지원, 가정폭력 방지 및 피해자 지원, 성매매 방지 및 피해자 지원 등을 추진함

3. 재단의 인권경영 추진현황

1) 인권영향평가와 2021년 개선 권고사항에 대한 조치현황

- 인권영향평가는 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 목적으로 실시하는 것으로 재단은 인권리스크 파악을 위해 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 2021년 처음 시행함.
- 기관운영 인권영향평가는 기관 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전, 협력업체, 현지주민 등 포괄적인 분야를 10개로 나누어 실시하였고, 주요사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업, 즉 독도체험관 운영을 주요사업 대상으로 선정하여 관람객의 인권보호, 독도체험관 업무종사자의 인권보호 분야로 나누어 실시함.
- 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가의 평가분야와 지표를 수를 보면 <표 2-13>와 같음

<표 2-13> 2021년 동북아역사재단 인권영향평가 분야와 지표수

구 분	평가분야	평가항목	지표수
기관운영 인권영향 평가 (101개 지표)	1. 인권경영체제의 구축	인권존중 정책선언, 인권영향평가 정기적 실시, 인권경영제도화를 위한 필요조치, 인권경영 성과, 구제절차 마련(5항목)	23개
	2. 고용상의 비차별	고용상 비차별, 고용상 남녀비차별, 비정규직 근로자 비차별(3항목)	14개
	3. 결사 및 단체교섭의 자유	결사·단체교섭의 자유, 노동조합 활동 불이익 처우 금지, 단체교섭 보장 및 성실한 이행(3항목)	12개
	4. 강제 노동의 금지	강제노동 금지, 협력회사에 의한 강제노동예방(2항목)	8개
	5. 아동 노동의 금지	연소자 고용금지(1항목)	2개
	6. 산업안전 보장	작업장 안전, 임산부 및 장애인 등 보호, 필수장비 제공 및 교육실시 등, 산업재해 피해근로자 지원(4항목)	15개
	7. 책임있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방, 모니터링 실시(2항목)	4개
	8. 지역주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중·보호, 지역주민의 지적재산권 보호(2항목)	6개
	9. 환경권 보장	환경정보의 공개, 환경보호 노력, 비상계획 수립(3항목)	7개
	10. 고객 인권보호	고객보호를 위한 제도수준, 고객정보보호(2항목)	10개
주요사업 인권영향 평가 (28개지표)	1. 관람객 인권보호	안내를 통한 알권리 보장, 안전보장, 보건·위생관리 고충처리제도	18개
	2. 독도체험관 업무종사자 인권보호	자원봉사자 인권보호, 근무환경, 고충처리제도	10개

- 우선 2021년도 기관운영 인권영향평가 결과를 보면 10개 분야 전체 101개 지표 중 89개 지표에서 긍정적으로 평가되었지만 12개 지표에서 ‘보완필요’(5개지표), ‘아니요’(6개 지표), 해당없음(1개지표)등 부정적으로 평가되어 이에 대한 개선조치 필요성을 인식하게 됨.
- 2021년도 주요사업으로서 독도체험관 대상 인권영향평가 결과를 보면 2개분야 전체 28개 지표 중 24개 지표에서 긍정적인 것으로 평가됨. 2개 지표에서 ‘보완필요’, 2개 지표에서 ‘아니요’로 평가됨

- 이에 재단은 우선적으로 2021년 인권영향평가 개선 권고사항에 대한 조치를 하면서 '2021년 인권영향평가 개선 권고사항 조치계획'을 수립하여 추진함. 기관운영 인권영향평가에 관한 사항은 인사총무팀·회계팀(홍보팀 협력)이 담당을 하였고, 주요사업 인권영향평가에 관한 사항은 독도체험관에서 담당을 하여 추진함.
- 우선 추진단계별(우선과제, 차기과제, 장기과제) 2021년 인권영향평가 후 개선 권고사항을 보면 다음과 같음

① 2021년 인권영향평가 <우선 과제>로서 개선 권고사항

세부지표	개선 권고사항
② 인권영향평가 정기적 실시	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현재 인권경영 이행지침 상 인권영향평가를 정기적으로 실시하도록 규정하고 있지 않음. 2021년 1회차 인권영향평가를 시작으로, 향후 정기적으로 인권영향평가를 실시할 수 있도록 제도화할 필요가 있음
④ 구제절차 접근·이용 용이성	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현재 재단의 인권침해 구제절차는 인권경영 이행지침 별첨으로 제시되어있는 신고서를 작성하여 제출하는 형태로만 접수 가능함. 홈페이지 내 인권침해 구제절차 게시·홍보가 필요하며, 온라인 인권침해 신고·상담 채널구축이 필요함
⑧ 취약근로자 안전·위생조치	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 재단 내 장애인 근로자에 대한 보호조치는 마련되어 있는 반면, 임산부에 대한 안전·위생조치는 부족한 상황임. 임산부 휴게실, 화장실 내 안전장치 설치 등의 조치를 강화할 필요가 있음
⑫ 독도체험관 내 이동수단 제한	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 독도체험관 입구에 바퀴를 이용한 이동수단(자전거, 키포드 등)의 출입을 제한함을 안내할 필요가 있음
⑬ 독도체험관 취약 관람객 불편 예방	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 독도체험관 내 임산부, 장애인, 노약자 등의 관람객이 방문할 경우, 불편을 최소화하기 위하여 휠체어 대여, 유모차 대여, 지원 가능 서비스 안내 등을 실시할 필요가 있음

② 2021년 인권영향평가 <차기 과제>로서 개선 권고사항

세부지표	개선 권고사항
③ 인권경영 성과 보고 공개	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 홈페이지에 재단 인권경영 활동 세부자료를 게시할 필요가 있음(인권경영위원회 개최 결과, 인권영향평가 결과 등)
⑤ 구제절차 결과 제공 신속성	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권침해 행위에 대하여 구제절차 결과를 신고자, 피해자 등 관련 이해관계자에게 신속하게 제공할 수 있도록 인권경영 이행지침 및 구제절차 안내에 반영할 필요가 있음
⑥ 협력회사 강제노동 금지 요구	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 협력회사와 계약 시 공정계약서 또는 청렴서약서 등에 강제노동 등을 금지하는 내용을 포함하여 징구하고, 장기적으로는 협력회사 대상 인권경영 교육을 실시하여 인권의식 제고할 필요가 있음
⑨ 협력회사 인권보호·존중 동참 요구	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 협력회사와 계약 시 공정계약서, 청렴서약서 외에 인권보호 이행서약서를 징구할 필요가 있음
⑭ 독도체험관 민원 서비스 접근 용이성	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 독도체험관 관람객이 체험관 운영과 관련한 민원을 신청할 수 있도록 체험관 홈페이지 내 민원신청 서비스 추가
⑮ 독도체험관 구제절차 마련	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 독도체험관 관람객이 관람 과정에서 불친절한 태도, 잘못된 서비스 등으로 인해 인권침해 행위를 경험했을 경우, 구제받을 수 있도록 구제절차 마련

③ 2021년 인권영향평가 <장기 과제>로서 개선 권고사항

세부지표	개선 권고사항
① 인권정책선언 내외부 전문가 자문	▪ 인권정책선언문 재검토 시 내·외부 전문가의 적절한 자문을 통해 재단 맞춤형 인권정책선언이 마련될 수 있도록 할 필요가 있음
⑦ 협력회사 강제노동 예방 관리	▪ 현재 협력회사의 강제노동 행위를 감독·예방할 수 있는 제도적 장치는 없음. 협력회사 대상 인권경영 매뉴얼 또는 리플렛 배포 등을 통해 강제노동, 아동노동 등 인권침해 노동에 대한 경각심을 제고할 필요가 있음
⑩ 협력회사 인권보호 준수여부 모니터링	▪ 협력회사 대상 인권경영 체크리스트를 마련하여 인권경영 준수 여부를 확인하는 절차를 연구·마련할 필요가 있음
⑪ 협력회사 인권침해 발생 시 시정 요구	▪ 현재 협력회사의 인권침해 행위에 대하여 시정을 요구할 수 있는 제도적 장치가 없어 인권침해 행위에 대한 시정 요구를 위한 다양한 조치방안 연구가 필요함. 규정을 마련하거나 계약 또는 협약서를 활용하여 협력회사의 인권침해 행위 발생 시 재단에서 시정을 요구할 수 있음을 명시할 필요가 있음

○ 이런 권고사항에 하여 재단은 적극적으로 수용하여 개선 조치를 추진함. 2022년 추진한 2021년 인권영향평가 세부지표별 개선권고사항에 대한 조치 결과를 보면 <표 2- 14>과 같음

<표 2- 14> 2021년 인권영향평가 개선 권고사항에 대한 2022년 조치 결과

구분	세부 지표	개선 권고 사항	담당부서 (협조부서)	2022년 조치현황
우선과제	②인권영향평가 장기적 실시	<인권경영 이행지침>에 인권영향평가 정기 실시 근거 조항 신설하고 매년 정례 실시 등 제도화 필요	인사총무팀	<ul style="list-style-type: none"> • <인권경영이행지침> 개정(12..7) 반영 완료 • 재단 법률고문을 인권경영위원회 위원으로 위촉 (11월) • '22년 인권영향평가 실시(10월~12월)
	구제절차 접근과 이용의 용이성	홈페이지 내 인권침해 구제절차 게시·홍보가 필요하며, 온라인 인권침해 신고·상담채널 구축 필요	인사총무팀 (홍보팀)	<ul style="list-style-type: none"> • 구축 중인 재단 홈페이지에 인권경영 매뉴 신설 (완료), 그곳에 종합신고센터코너(인권, 청렴, 고충 처리 등 통합) 설치하여 인권침해 신고·상담·구제 서비스를 제공할 예정임
	취약근로자 안전과 위생조치	임산부의 안전·위생조치 부족. 임산부 휴게실, 화장실 내 안전장치 설치 등 조치 강화 필요	인사총무팀	<ul style="list-style-type: none"> • 12층 여직원 휴게실에 냉장고, 수유용 다리 받침대 비치 완료(8월) ※ 사무실 임차 중으로 안전장치 설치에 한계
	독도체험관 내 이동수단 제한	독도체험관 입구에 바퀴를 이용한 이동수단(자전거, 킥보드 등)의 출입을 제한하는 안내문 비치	독도체험관	<ul style="list-style-type: none"> • 10월 이전한 영등포 타임스퀘어는 해당 이동수단으로 출입이 불가능한 시설 • 다만, 미취학 아동이 킥보드 소지하고 출입할 수 있으므로 입구에서 사용 제한 안내하고 보관공간 설정
	독도체험관 취약 관람객 불편 예방	임산부, 장애인, 노약자 등의 관람객이 방문할 경우, 불편을 최소화하기 위하여 휠체어 대여, 유모차 대여, 지원 가능 서비스 안내 등을 실시할 필요	독도체험관	<ul style="list-style-type: none"> • 체험관 업무 매뉴얼에 해당 사항 포함하여 근무자가 영등포 타임스퀘어 내 독도체험관 입구에서 해당 서비스 이용 안내실시 중(장애인, 노약자, 임산부 등 접근성 이 양호한 공간환경임)
차기과제	인권경영 성과 보고 공개	홈페이지에 재단 인권경영 활동 세부자료를 게시할 필요가 있음(인권경영위원회 개최 결과, 인권영향평가 결과 등)	인사총무팀 (홍보팀)	<ul style="list-style-type: none"> • 재단 홈페이지에 인권경영 메뉴를 신설(완료)하여 인권정책선언문 등 공개중 • 인권영향평가결과 재단홈페이지 공개 의무화하는 <인권경영이행지침> 조항 신설(12.7) - 추후 인권영향평가결과 등 관련 자료 공개예정
	구제절차 결과 제공 신속성	구제절차 결과를 신고자, 피해자 등 관련 이해관계자에게 신속하게 제공할 수 있도록 인권경영 이행지침 및 구제절차 안내에 반영	인사총무팀	<ul style="list-style-type: none"> • <인권경영이행지침> 개정(12.7)시 관련 내용 제20조 제5항을 신설하여 반영 완료
	협력회사	협력회사와 계약 시 공정계약서 또는	회계팀	<ul style="list-style-type: none"> • 「청렴계약, 인권보호 이행서약서」 제7조,

강제노동 금지 요구	청렴서약서 등에 강제노동 등을 금지하는 내용 포함		제8조에 강제노동 금지 등 내용 포함 완료
협력회사 인권보호·존중 동참 요구	협력회사와 계약 시 공정계약서, 청렴서약서 외에 인권보호 이행서약서를 징구할 필요	회계팀	•계약 체결 시 「청렴계약, 인권보호 이행서약서」 징구(계약상대자 ⇒ 재단) 포함 완료
독도체험관 민원서비스 접근 용이성	관람객이 민원을 신청할 수 있도록 체험관 홈페이지 내 민원신청 서비스 추가	독도체험관 홍보팀	•독도체험관 웹페이지에 참여마당 메뉴에 민원신청코너를 설치하여 재단 홈페이지 참여마당(민원신청)으로 연결하여 민원 신청하도록 조치완료
독도체험관 구제절차 마련	관람 과정에서 불친절한 태도, 잘못된 서비스 등으로 인권침해 피해를 경험한 때, 구제받을 수 있도록 구제절차 마련	독도체험관	•독도체험관 웹페이지에 참여마당 메뉴에 민원신청코너를 설치하여 재단 홈페이지 참여마당(민원신청)으로 연결하여 민원 신청하도록 조치완료 - 추가적으로 ‘소리함(안)’ 마련할 예정
인권정책선언 내외부전문가 자문	인권정책선언문 재검토 시 내·외부 전문가의 적절한 자문을 통해 재단 맞춤형 인권정책선언이 마련될 수 있도록 할 필요가 있음	인사총무팀	•외부 전문가(재단 법률고문) 자문(10월) 후 인권경영 선언문 개선 완료(11월)

- 개선 권고사항에 대해 재단은 적극적 조치를 하였지만, 온라인 인권침해 신고·상담채널 구축하여 인권침해 신고·상담·구제 서비스 제공사항과 인권영향평가결과 등 관련 자료 공개예정 등은 아직 조치 중에 있는 상황임

2) 인권경영선언문과 인권경영이행지침 개정

- 인권경영 관련 규정은 그 조직의 인권경영 수준을 파악하고, 인권경영을 성공적으로 이끌기 위한 가장 중요한 제도적 요소 중 하나임. 따라서 인권경영 규정 확립은 인권경영 제도적 환경을 구축하는 데 있어 근간이 된다고 할 수 있음. 재단의 인권경영 규정으로는 인권경영선언문과 인권경영 이행지침이 있음. 재단은 2021년 인권영향평가 개선권고사항을 반영하여 2022년에는 인권경영선언문과 인권경영이행지침을 개정함

□ 인권경영선언문 개정

- 재단은 우선 ‘인권경영선언문’ 명칭을 2022년 국가인권위원회 <공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영보고 및 평가지침 적용 권고>에 의거 ‘인권정책선언문’으로 개정하였음
- 인권정책선언문은 인권존중 책임을 실천하는 토대가 되며 조직이 서약하는 기본적인 정책 성명임. 크게 전문과 본문으로 구성되며, 전문에서는 선언의 주제, 기관의 미션과 비전, 선언문의 배경과 목적을 소개하고 마지막에 이를 실천하고 다짐한다는 문장으로 마무리함.
 - 2021년 인권경영선언문 전문은 큰 변화가 없었지만 마지막 문장에서 ‘이를 위해 우리는 “구성원, 협력업체와 이해관계자, 지역사회”에서 재단이 준수해야 할...(중간생략)... 인권정책선언문을 선포한다’에서 “구성원, 협력업체와 이해관계자, 지역사회”를 삽입하는 개정을 함
 - 2021년 인권경영선언문 본문에서는 ① 기관의 인권존중 선언 및 국제·국내 규범지침, ② 고용상의 비차별, ③ 결사 및 단체교섭 자유 보장, ④ 강제노동 및 아동노동 금지, ⑤ 산업안전 보장, ⑥ 사업파트너 인권 보호 및 인권경영 실천 지원, ⑦ 현지주민 인권 보호, ⑧ 환경권 보장, ⑨ 개인정보 보호 등 9가지 선언 내용이 포함되었는데,

- 2022년 인권정책선언문으로 개정하면서 ⑩ 직장내 괴롭힘 등 근절, ⑪ 신속한 구제와 재발 방지 내용 등 2개 사항이 추가되면서 총 11가지 내용으로 구성됨.

① 기관의 인권존중 선언 및 국제·국내 규범지지	② 고용상의 비차별
③ 결사 및 단체교섭 자유 보장	④ 강제노동 및 아동노동 금지
⑤ 산업안전 보장,	⑥ 사업파트너 인권 보호 및 인권경영 실천 지원
⑦ 현지주민 인권 보호	⑧ 환경권 보장
⑩ 직장내 괴롭힘 등 근절	⑨ 개인정보 보호
	⑪ 신속한 구제와 재발 방지

- 이외에도 선언의 ② 고용상의 비차별 조항에 ‘고용, 승진, 전보, 교육’ 문구 삽입, ⑤ 산업안전 보장의 조항에 ‘임직원과 이해관계자에게’, ‘근무 및 업무’ 문구 삽입 등으로 좀더 구체화 하는 방식으로 개정함.

□ 인권경영이행지침 개정

- 인권경영 이행지침은 인권경영선언문의 가치와 내용을 구체적 실현하는 성격을 가진 규정으로, 임직원의 인권의식을 고취시키고, 업무 활동에서 인권경영을 구체적으로 실현하기 위한 목적으로 2020년 12월 16일 제정됨. 인권경영위원회, 인권영향평가, 인권침해행위 구제절차 등에 대한 규정을 제정함으로써 인권경영 이행을 위한 근거를 마련함
- 2021년 인권경영 이행지침은 ① 규정의 목적, 정의, 적용범위 등이 포함된 총칙, ② 인권경영체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제노동 및 아동노동 금지, 산업안전의 보장, 사업파트너 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권보장, 고객인권보호, 인권경영선언문 등이 포함된 인권경영 일반원칙, ③ 인권경영위원회 설치 및 구성, 주관부서, 인권교육, 인권경영위원회 운영, 인권영향평가실시 등이 포함된 인권경영체제, ④ 인권침해 행위의 신고 및 접수, 인권침해행위의 처리, 신고인의 신분보장, 인권침해여부에 대한 상담, 시정과 조치가 포함된 인권침해구제 등 총 23개 조항으로 구성됨
- 재단은 2021년 인권경영 이행지침 구성을 제1장 총칙(제1조 ~ 제3조), 제2장 인권경영 일반원칙(제4조 ~ 제13조), 제3장 인권경영체제(제14조 ~ 제18조), 제4장 인권침해구제(제19조~제23조)로 구분하여 체계화하는 개정을 함. 또한 재단은 인권영향평가 개선권고사항을 반영하기 위해 제5조 제3항(재단은 근로자가 자율적이며 평등한 분위기에서 근무할 수 있도록 직장 내 성희롱, 괴롭힘을 근절하고 인권을 존중하는 직장문화를 조성한다) 등 9개 항목을 신설하는 개정¹⁷⁾을 함.
- 재단은 제12조, 제13조, 제20조 조항의 제목을 변경하기도 함(제12조 ‘고객인권보호’ -> ‘개인정보보호’, 제13조 ‘인권경영선언’ -> ‘인권정책선언’, 제20조 인권침해행위 처리 -> 인권침해행위의 조사와 처리)
- 제9조(사업파트너관리) 제2항(재단은 사업 활동이 일어나는 지역에서 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다)을 삭제하고 제1항(‘재단은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고

17) 자세한 사항은 본 보고서의 부록 <붙임 4> 참조

공정한 거래를 한다’)을 ‘재단은 업무상 협력 하고 있는 외부 업체 등 이해관계자에게 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다’로 개정함

- 향후 인권경영이행지침은 인권영향평가결과 반영 등 지속적인 규정의 제·개정을 통해 인권경영 이행력을 강화하는 것이 바람직함

3) 인권경영위원회 구성·운영개선

- 재단은 2021년 11월, 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 사항을 심의 하기 위하여 인권경영위원회를 구성함. 인권경영위원회는 인권경영과 관련한 기본정책이나 방침을 결정하는 최고의사결정기구로 볼 수 있음.

- 인권경영 이행지침 제14조에 의거 인권침해 사안의 조사 및 처리, 인권경영의 원활한 추진을 위하여 인권경영위원회를 두고 있으며, 인권경영위원회는 직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각호 사항을 심의한다.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 인권증진 계획의 수립에 관한 사항2. 인권증진 계획에 따른 이행에 관한 사항3. 인권 관련 사항에 대한 개선 권고4. 인권영향평가 실시 및 결과에 관한 사항5. 그 밖에 이사장 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 사항 |
|---|

- (구성) 인권경영위원회는 제14조 제2항 ‘사무총장이 위원장이 되며, 위원은 재단 인사규정 제 10조에서 규정한 인사위원이 겸직하되 필요시 외부위원을 둘 수 있다’에 의거 구성하였는데,

- 2022년도 인권경영지침개정을 통해 ‘위원회는 위원장인 사무총장 1인과 외부위원 1명 등을 포함하여 12명 이내로 구성할 수 있다. 이때 외부위원을 제외한 위원은 재단 인사규정 제10 조에서 정한 인사위원이 겸직할 수 있으며’로 개정하여 외부위원 1명을 필수화하고 구성인원 수를 12명이내로 명확히 함.
- 인권경영위원회의 외부위원의 자격을 제14조 4항 ‘위원회의 외부위원은 법조, 노무, 언론, 인권 단체 등 분야의 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 이사장이 선임하며, 임기는 2년으로 하되 1 회에 한해 연임할 수 있다’을 신설하여 외부위원 자격을 인권 관련 전문가 등으로 명확히 함

- (운영) 인권경영위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적 위원 1/3 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집할 수 있다.

- 2022년 개정시 의결정족수에 대한 규정(위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수 찬성으로 의결하며 가부동수일 때는 부결된 것으로 본다)을 제17조 제1항 후단에 포함시켜 의사결정의 투명성을 확대하였고, 제17조 제5항을 신설¹⁸⁾하여 ‘온라인 회의’ 등 인권경영위원회 회의개최의 다양화 추진 근거를 마련함.

18) 동북아역사재단 인권경영지침 제17조 ⑤항 “위원장은 회의 안건의 내용이 경미하거나 긴급하지 않다고 판단할 경우, 전자 우편 등으로 의결할 수 있고, 부득이한 경우에는 비대면 회의 방식으로 진행할 수 있다”

- 재단 인권경영위원회는 2021년에 ‘인권경영위원회 구성 및 인권영향평가 용역 실시 의결의 건으로 1회 회의(11월)를 진행하였으며, 2022년에도 동일한 실정임
- 인권경영위원회는 구성으로 그치는 것이 아니라 실질적인 운영이 더욱 중요함. 특히 인권경영 이행 초기에는 고위직의 참여와 관심이 필요하며, 인권경영의 제도적 구축에 힘쓸 필요가 있음. 따라서 인권경영 최고의사결정기구인 인권경영위원회의 적극적인 운영이 필수적이며, 현재 위원장은 사무총장으로 규정하고 있는데 최고의사결정기구로서의 위상을 확립할 수 있도록 이 사장이 그 역할을 수행할 수 있도록 관련 인권영향평가지침 개정을 검토할 필요가 있음
- 향후 인권경영위원회 정기회의를 년 1회에서 상하반기 년 2회로 확대하여 인권경영 관련 추진현황, 인권영향평가 계획 및 결과, 인권경영 이행지침 개정 등에 인권경영위원회가 관심을 갖고 기여할 수 있도록 해야 함. 인권경영위원회 회의개최 등에 대해 보도자료를 만들어 언론에 공개하거나 재단 홈페이지에 공개하여 재단의 인권경영 실천노력을 대내외에 홍보하여 인권경영의 위상을 더욱 제고할 필요가 있음

4) 인권침해 구제절차 개선

- 기관 내 인권경영 정책과 절차를 갖추고 있다고 하더라도 조직 활동 과정에서 인권에 부정적 영향을 받는 사람이 발생할 수 있기 때문에 기관은 인권침해 피해자에게 적절한 구제장치를 제공할 수 있어야 함. 구제절차는 법적으로 보장된 권리를 침해당하고 이와 관련하여 분쟁이 발생한 경우 피해자의 진정을 접수, 조사하여 분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차를 말함. 인권침해 당사자 또는 제3자가 신청 또는 진정을 제기했을 때 그 사안에 대하여 상담·조사 및 구제조치를 취해야 하는데 이러한 구제조치는 신속하고 체계적으로 운용되는 것이 특히 중요함

○ 인권침해 신고대상

- 인권침해는 인간으로서 존엄과 가치를 지키기 위해 반드시 보장되어야 하는 다음의 권리를 침해하는 행위를 말함

<표 2-15> 인권침해 신고대상

유형	대표 사례
평등권 침해	<ul style="list-style-type: none"> • 성별, 연령, 성정체성, 결혼여부, 신체조건, 출신지역 등을 이유로 한 차별행위 • 종교, 사상 또는 정치적 의견 등을 이유로 한 차별행위 • 사회적 신분, 학력, 장애, 가족상황, 병력 등을 이유로 한 차별행위
자유권 침해	<ul style="list-style-type: none"> • 사생활과 통신, 개인정보를 함부로 간섭하는 행위 • 종교, 신념, 양심에 따라 행동하고 의견을 자유롭게 표명할 권리를 제한하는 행위 • 집회·결사의 자유, 선거권과 피선거권을 함부로 제한하는 행위 • 징계 등에서 절차적 권리를 무시하는 행위
폭 력	<ul style="list-style-type: none"> • 기합, 체벌, 가혹행위, 구타 등의 신체적 폭력을 가하는 행위 • 폭언, 욕설, 모욕 등의 언어폭력을 가하는 행위 • 술자리에서 억지로 술을 마시게 하거나 집에 가지 못하도록 강요하는 행위
노 동	<ul style="list-style-type: none"> • 강제노동 행위 • 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하지 않는 행위

○ 인권침해 구제제도

- 재단은 인권경영 이행지침을 통해 인권침해 행위에 대한 구제절차를 인권경영지침 제19조 ~ 제23조에 규정하여 <표 2-16>과 같이 제도화하고 있음.

<표 2-16> 동북아역사재단의 인권침해 구제제도

구 분	내 용
인권침해행위 신고 및 접수	- 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 서식에 따라 인권경영담당관, 인권경영담당부서(운영관리실)에게 신고(방문, 전화, 전자우편, 홈페이지 등) - 신고자 : 임직원 및 이해관계자 중 피해자, 인권침해를 인지한 제3자
인권침해행위 처리	- 신고받은 사건에 대하여 조사 실시(인권경영담당부서) - 인권침해 여부 확인 후 근거자료 첨부하여 이사장 보고 - 인권경영위원회 심의
신고인의 신분보장	- 신고인과 신고 내용에 대하여 비밀 보장 - 신고인 불이익 처분 금지 조치
시정과 조치	- 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정 및 종결처리 통보 - 인권침해 행위를 한 임직원에 대하여 인사조치(행정처분, 징계, 수사의뢰 등) 및 재발방지 교육, 제도개선 등 필요조치

- 재단은 인권영향평가 개선권고사항을 반영하여 2022년 인권경영이행지침 제19조 제1항을 개정하여 신고의 주체를 임직원 뿐만 아니라 이해관계자까지 확대하여 이해관계자가 사업 추진과정에서 인권 관련 피해를 당한 경우 이해관계자의 인권 고충을 해소할 수 있는 기반을 마련하고, 신고방법도 방문, 전화, 전자우편, 홈페이지 등으로 다양화 함.
- 또한 법률고문의 자문의견을 반영하여 신고가 허위이거나 다른 사람을 포함하려 하거나 익명 등으로 신고하여 조사가 어려운 경우 조사 없이 처리할 수 있도록 제19조 제2항을 신설하여 근거 조항을 마련함. 조사없이 각하 처리할 수 있는 7개 사유는 다음과 같음

<ol style="list-style-type: none"> 1. 신고 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우 2. 익명 또는 가명으로 신고한 경우 3. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 않는다는 명백한 의사를 확인한 경우 4. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 5. 신고의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사 기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리 구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우 6. 신고인이 신고를 취하한 경우 7. 이미 처리를 완료한 동일 사안을 다시 신고한 경우
--

- 재단은 인권경영이행지침 제20조에 인권침해 행위의 조사와 처리를 규정하고 있는데, 조사기간을 20일로 한정하고 부득이한 경우에 한하여 20일 연장한다는 조사기한을 정하였고 접수된 사건을 조사하는 방법을 구체화 하는 조항(제20조 제3항)을 신설하는 등 인권침해 행위의 조사와 처리절차를 크게 개선함. 인권경영이행지침에서 규정한 조사방법은 다음과 같음.

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 신고인, 피해자, 피신고인(이하 “당사자”라 한다)의 진술 청취 또는 진술서 제출 요구 2. 당사자, 관계인 또는 관계기관에게 신고 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료의 제출 요구 3. 신고 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장 조사 4. 신고 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회 |
|--|

- 또한 재단은 인권침해조사에 대한 관련부서장의 협조 의무(제20조 제4항¹⁹)와 인권침해여부 결정시 신고인에게 통보하는 의무(제20조 제5항²⁰)를 신설하여 인권침해 구제제도의 실효성을 높이기 위해 노력함
- 그런데 이런 인권침해 구제제도의 개선에도 불구하고 인권침해 구제제도에 대한 홍보는 아직 더욱 관심을 기울일 필요가 있다고 판단됨. 빠른 시간안에 홈페이지 개편이 완료되어 홈페이지 내 ‘참여마당’ 또는 ‘인권경영마당’ 페이지에 ‘인권침해 구제절차’를 추가하여 구제제도 프로세스를 나타냄으로써 재단의 인권침해 구제 노력을 대내외에 표명할 수 있음. 이와 함께 리플릿, 포스터 등을 통해 내부 임직원에게 인권침해 구제 처리절차를 적극적으로 안내할 필요가 있음.

III. 2022년도 인권영향평가 실시

1. 인권영향평가 절차 및 방법

1) 인권영향평가의 의의

- 인권영향평가는 기관이 사업 수행의 결과 또는 그 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미하는 것으로, 기관 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하여 개선방안을 마련함으로써 인권침해를 사전에 예방하는데 목적이 있음. 따라서 인권영향평가는 다른 기관과 비교하거나 대외적으로 과시할 목적으로 하는 것이 아닌, 기관 자체의 인권경영 취약지점을 발견하고, 인권침해 문제가 발생하기 전에 사전 예방함으로써 인권침해를 방지하거나 완화하기 위한 목적으로 시행함

2) 인권영향평가의 절차

- 인권영향평가는 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가로 구분되어 실시되는데, 재단은 2022년도에도 2021년도와 같이 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가를 함께 실시함
 - 기관운영 인권영향평가의 내용은 인권경영 체제, 고용상비차별, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제노동금지, 아동노동금지, 산업안전보장, 책임있는공급망관리, 지역주민 인권보호, 환경권보장, 고객인권보호 등 10개 분야 115개 세부지표를 가지고 기관 운영 활동을 통해 발생할 수

19) ④ 제1항에 따른 조사를 결정할 경우 인권경영담당관은 관련 부서장 및 업무담당자에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 관련부서장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.
 20) ⑤ 인권경영담당관의 조사와 인권경영위원회의 심의를 통해 인권침해 여부가 결정되면, 이사장은 즉시 그 사실을 신고인에게 통보하고 제23조에 따라 조치하여야 한다.

있는 인권리스크에 대한 평가 실시

- 주요사업 인권영향평가의 내용은 관람객의 인권보호, 독도체험관 업무 종사자의 인권보호 등 2개분야 28개 지표를 가지고 인권리스크에 대한 평가 실시

- 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼(2018.08.)」을 기준으로 계획 수립 단계부터 재단 인권경영 담당부서와 전문가 협업으로 평가기준 및 지표를 개발·보완하고, 자료수집 및 점검, 전문가 검증 등을 통해 인권에 미치는 실제적·잠재적 리스크를 점검하고 평가하고자 함

① 재단 인권영향평가 지표 검토 및 보완

- 재단이 2021년에 개발한 지표를 바탕으로 국가인권위원회가 2022. 5. 4. 공공기관·공기업 대상으로 <공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침 적용 권고>를 하였는데 그 권고사항을 반영하여 평가지표 14개를 보완하여 실시함.
- 단 주요사업 인권영향평가는 연속성과 권고사항 이행성 담보를 위해 2021년도와 같이 독도 체험관으로 하면서 동일한 평가지표를 적용함

② 평가참여자에 대한 교육 실시

- 인권영향평가 이해증진·협력과 인권감수성 향상을 위해 평가참여자 대상 체크리스트 작성방법 등 실무교육과 함께 인권감수성 향상 인권교육 실시함

<인권영향평가 체크리스트 작성 방법>

1. 답변결과 체크

- 평가지표에 대한 현황을 바탕으로 '예/보완필요/아니요/정보없음/해당없음' 중 표기
 - 예 : 질문의 진술에 합치할 경우
 - 보완필요 : 현재의 상태로는 '예'라고 대답하기에 미흡하지만, 약간의 보완을 거치면 '예'라고 판단이 될 경우
 - 아 니 요 : 질문의 진술에 합치하지 않을 경우
 - 정보없음 : 질문에 답할 만한 정보가 없을 경우
 - 해당없음 : 질문 자체가 기관/부서와 상관없는 경우

2. 증빙자료 제출 및 명시

- 지표별 답변 내용에 대한 근거자료 제출 및 체크리스트에 명시
- 지표별 '예/보완필요/아니요/정보없음/해당없음' 중 해당 사항에 체크하고, '예/보완필요'에 체크될 경우 그와 관련된 실적사항, 관련규정 등 증빙자료를 작성하고, 첨부파일로 각 지표별 증빙자료를 첨부
- 증빙자료로는 관련규정, 매뉴얼, 결과보고 자료, 회의록 등을 포함할 수 있음
 - ※ 특별히 전년도와 비교하여 새롭게 개선된 실적이 있으면 이와 관련 실적 작성하고 증빙자료 첨부

③ 담당부서 지표별 자체평가 실시

- 개발한 인권영향평가 지표에 따라 부서별(인사총무팀 등 10개 부서) 담당자(총 15명) 자체평가 작성(1차 서면평가, 11.7 ~ 11.11.) 및 응답관련 부서별·지표별 증빙자료 제출 취함

④ 전문가 검증

- 주요 지표별 이행수준과 진단을 위해 지표별 담당자 대상 인터뷰(11.24./11.30. 2회)를 통한 2차 평가 실시
- 취합한 증빙자료 적절성 검토하여 필요시 증빙자료 보완요청

⑤ 임직원 인권의식 설문조사

- 인권존중 조직문화 확산을 위해 조직의 인권수준을 진단할 수 있는 임직원대상 인권의식 설문조사를 실시(12. 5 ~ 12.14)

⑥ 평가결과 분석

- 기관운영·주요사업 인권영향평가 실시에 대한 체크리스트 답변내용, 근거자료 마련 여부, 인터뷰 내용, 인권의식 설문조사 결과분석 등을 종합 정리하여 인권리스크 도출하고 이에 대한 시사점 및 개선방향을 도출함

2. 2022년도 인권영향평가 지표체계

- 재단은 2021년도 신규 개발 인권영향평가 지표체계를 존중하되, 국가인권위원회가 2022년 권고한 <공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침 적용권고>사항을 반영하여 '인권경영 교육'을 새로운 항목으로 신설하고 기존 구제절차 마련, 인권경영성과 항목 등 6개 항목에서 총 14개 지표를 추가함.
- 기관운영 평가지표는 10개분야 115개 지표, 주요사업 평가지표는 2개분야 28개 지표로서 기관운영 인권영향평가 지표를 21년도와 비교하면 <표 3-1>과 같이 1개 항목(5-2. 인권경영교육) 14개 지표가 추가됨.

<표 3-1> 2022년도 동북아역사재단 기관운영 인권영향평가 지표(10개분야 115개지표)

분 야	항 목	지표총계		
		2021	추가	2022
1. 인권경영 체제의 구축 (35개 지표)	1. 인권존중 정책선언	4	1	5
	2. 인권영향평가 정기적 실시	5	1	6
	3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	6	-	6
	4. 인권경영 성과	3	3	6
	5-1. 구제절차 마련	5	3	8
	5-2. 인권경영 교육	-	4	4
2. 고용상의 비차별 (14개 지표)	6. 고용상 비차별	5	-	5
	7. 고용상 남녀비차별	6	-	6
	8. 비정규직 근로자 비차별	3	-	3
3. 결사 및 단체교섭의 자유보장 (14개 지표)	9. 결사·단체교섭의 자유	4	-	4
	10. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	4	1	5
	11. 단체교섭 보장 및 성실한 이행	4	1	5
4. 강제 노동의 금지 (8개 지표)	12. 강제노동 금지	6	-	6
	13. 협력회사에 의한 강제노동예방	2	-	2
5. 아동노동의 금지 (2개 지표)	14. 연소자 고용 금지	2	-	2
6. 산업안전 보장 (15개 지표)	15. 작업장 안전	4	-	4
	16. 임산부 및 장애인 등 보호	4	-	4
	17. 필수장비 제공 및 교육실시 등	5	-	5
	18. 산업재해 피해근로자 지원	2	-	2
7. 책임있는 공급망 관리 (4개 지표)	19. 협력회사 등의 인권침해 예방	2	-	2
	20. 모니터링 실시	2	-	2
8. 지역주민의 인권보호 (6개 지표)	21. 지역주민 인권의 존중·보호	3	-	3
	22. 지역주민의 지적·지적재산권 보호	3	-	3

9. 환경권 보장 (7개 지표)	23. 환경정보의 공개	1	-	1
	24. 환경보호 노력	2	-	2
	25. 비상계획 수립	4	-	4
10. 고객인권 보호 (10개 지표)	26. 고객보호를 위한 제도 준수	4	-	4
	27. 고객 정보 보호	6	-	6
합 계		101	14	115

- ‘인권경영 교육’이 새롭게 신설된 항목으로서 4개 지표가 추가되었고, 기존 ‘인권존중정책 선언’ 및 ‘인권영향평가 정기적 실시’ 항목에서 각 1개 지표가 추가되었음, 또한 ‘인권경영 성과 항목’과 ‘구제절차 마련 항목’에서 각 3개 지표가 추가되었고, ‘노동조합활동 불이익 처우 금지’, ‘단체교섭 보장 및 성실한 이행’ 항목에서 각 1개 지표가 추가됨.
- 재단은 2022년도 주요사업 인권영향평가의 대상으로 2021년과 동일한 독도체험관으로 하고 평가분야와 지표도 관람객의 인권보호, 독도체험관 업무 종사자의 인권보호 등 2021년과 동일하게 2개 분야 28개 지표를 가지고 인권리스크에 대한 평가 실시함.
- 재단의 2022년도 주요사업 인권영향평가 지표는 <표 3-2>와 같음

<표 3-2> 2022년도 동북아역사재단 주요사업 인권영향평가 지표(2개분야 8개지표)

분 야	항 목	지표총계		
		2021	추가	2022
1. 관람객의 인권보호 (18개지표)	1. 안내를 통한 알권리 보장	6	-	6
	2. 안전보장	6	-	6
	3. 보건·위생 관리	4	-	4
	4. 고충처리제도	2	-	2
2. 독도체험관 업무종사자의 인권보호(10개 지표)	5. 자원봉사자 인권보호	3	-	3
	6. 근무환경	4	-	4
	7. 고충처리제도	3	-	3
합 계		28	-	28

3. 2022년도 인권영향평가 결과분석

1) 총괄 평가

- 2022년 기관운영 인권영향평가는 10개부서가 담당 분야를 정해 참여하여 115개 지표에 대해 응답을 하였음. 2022년 기관운영 인권영향평가를 보면 전체 115개 지표에 대해 10개부서가 응답한 총합지표수는 649개이고 그 가운데 530개(81.7%)가 ‘예’라고 긍정적으로 평가함. 인권침해 예방을 위한 각종 제도적 기반이 적절히 마련되어 있고, 2021년 인권영향평가를 받은 후 개선권고사항에 대해 적극적으로 조치하여 임직원 및 이해관계자 인권보호에 긍정적 영향을 미치고 있는 것으로 확인됨. <표 3-3>에 나타났듯이 ‘보완필요’ 16개(2.5%), ‘아니요’ 5개(0.7%), 정보없음 15개(2.3%), 해당없음 83개(12.8%)으로 평가함

<표 3-3> 2022년도 기관운영 인권영향평가 점검결과 요약

평가분야	년도	총계	점검결과				
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1. 인권경영 체제의 구축	2021	23	20	1	4	0	0
	2022	156	122	7	7	10	0
2. 고용상의 비차별	2021	14	14	0	0	0	0
	2022	70	68	0	0	1	1
3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	2021	12	12	0	0	0	0
	2022	70	68	2	0	0	0
4. 강제 노동의 금지	2021	8	6	2	0	0	0
	2022	21	16	2	0	0	3
5. 아동노동의 금지	2021	2	2	0	0	0	0
	2022	19	13	0	0	0	6
6. 산업안전 보장	2021	15	14	1	0	0	0
	2022	56	54	0	0	0	2
7. 책임 있는 공급망 관리	2021	4	1	1	2	0	0
	2022	34	14	3	3	4	10
8. 지역주민의 인권보호	2021	6	6	0	0	0	0
	2022	51	25	0	0	0	26
9. 환경권 보장	2021	7	6	0	0	0	1
	2022	34	18	0	0	0	16
10. 고객인권 보호	2021	10	10	0	0	0	0
	2022	102	82	1	0	0	18
합 계	2021	101	89	5	6	0	1
	2022	649	530	16	5	15	83
		(100%)	(88.1%)	(5.0%)	(5.9%)		(1.0%)
		(100%)	(81.7%)	(2.5%)	(0.7%)	(2.3%)	(12.8%)

- 2021년 기관운영 인권영향평가 결과와 비교를 해보면 2021년에는 전체 101개 지표 중 89개 (88.1%)에서 긍정적으로 평가하여 2022년도 81.7%보다 긍정적 평가가 6.4%가 높게 나타남.
 - 2021년 ‘보완필요’, ‘아니요’에 대한 평가결과는 ‘보완필요’ 5개(5.0%), ‘아니요’ 6개(5.9%)로서 합계 10.9%로서 2022년도 3.2%에 비해 부정적 평가 응답도 높았음. 2022년도에 부정적 평가 낮게 나오게 된 것은 2021년 개선권고사항에 대한 재단의 적극적 조치가 평가에 반영된 것으로 보임.

- 2022년도 인권영향평가 결과에 나타난 특징은 각 지표에 대해 ‘해당없음’ 83개(12.8%), ‘정보없음’ 15개(2.3%)에 대해 응답비율이 높다는 것임. 재단의 여러 부서가 참여하여 응답한 결과이며, 또한 지금의 인권영향평가 지표가 동북아 역사재단의 연구기관으로서 특성을 반영하지 못하여 나타난 것으로 추후 관련 항목 및 지표에 대한 수정보완이 필요함
 - 3개 부서 이상이 ‘해당없음’으로 응답한 항목을 보면 <21>지역주민의 인권존중·보호 지표 1·2·3,(6개 부서 응답) <22>지역주민의 지적 재산권보호 지표 1·2·3, <20>(협력회사관련)모니터링실시 지표 1·2, <26>고객보호를 위한 제도 준수 지표 1·2·3·4, <14>연소자 고용금지 지표 1,2 가 해당함
 - 2개 부서가 ‘해당없음’으로 응답한 항목을 보면 <19>협력회사 등의 인권침해 예방 지표1·2

<23>환경정보의 공개 지표 1, <24>환경보호 노력 지표 1·2, <25>비상계획수립 지표 2·3·4 임

- 2022년도 인권영향평가 결과에서 ‘보완필요’ 16개(2.5%), ‘아니오’ 5개(0.7%)로 나타난 응답지표의 내용을 보면 <표 3-4>와 같음. ‘보완필요’ 지표를 보면 <분야 1>인권경영체제의 구축의 구성항목인 인권존중정책 선언, 인권영향평가 정기적 실시, 인권경영 제도화를 위한 필요조치, 인권경영성과, 구제절차, 인권경영관련교육 등 6개 항목의 각 지표들에 대한 보완 필요가 응답이 많이 나옴. 이는 재단이 새롭게 추진하는 인권경영체제 구축이 초기 상태이기 때문에 이에 대한 적극적 희망의 반영이라고 생각됨. 가장 시급하게 보완되어야 할 점은 인권준수 감시장치 설치 등과 같은 인권침해에 대한 상담·조사·구제제도를 독립적 기구로서 위상을 정립하고 실질적 기능을 할 수 있도록 그에 필요한 조직과 인력을 배치하는 것이 필요함

<표 3-4> 2022년도 기관운영 인권영향평가 점검결과 <보완필요/아니오>응답지표

분야	항목	평가지표	점검 결과
1 분야	1. 인권존중정책 선언	4.재단의 인권정책선언은 공개적이며, 내·외부 이해관계자들에게 전달되었다.	보완필요
		5.재단의 인권정책선언은 재단에서 특별히 문제가 될 가능성이 큰 중요한 인권현안이 무엇인지가 표명되었다.	보완필요
	2. 인권영향평가 정기적 실시	3.재단은 인권영향평가 실행시 재단내 전문가를 참여시킨다.	보완필요
		5.재단은 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	아니오
	3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	6.재단은 기관활동으로 인해 인권에 영향을 받을 것으로 예상되는 주요 이해관계자(집단 및 개인)와 협의를 한다.	아니오
		4.재단은 인권준수 감시장치를 마련했다.	보완필요
	4. 인권경영성과	5.재단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다	보완필요
		3. 재단의 인권경영성과 보고는 공객적으로 이루어진다	아니오
	5-1. 구제절차 마련	4. 재단은 인권경영성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	아니오
		1.재단의 활동으로 인해 인권침해 및 차별 등을 받은 모든 사람(임직원, 공급망, 지역주민, 고객 등 모든 이해관계자)에 대해 구제절차를 제공한다.	보완필요
5-2. 인권경영관련교육	8.재단의 인권침해에 대한 조사·구제 절차는 업무수행의 독립성이 보장되었다.	보완필요	
	4.인권경영관련 교육주제는 재단의 주요 인권이슈 및 현안을 반영하여 선정한다.	보완필요	
3 분야	11. 단체교섭보장 및 성실한 이행	2.재단은 단체협상을 위해 근로자 대표의 자료 요청이 있는 경우,재단의 영업비밀이나 기밀유출 등의 사유가 없는 한 요청받은 자료를 성실히 제공한다.	보완필요
		5.재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	보완필요
4 분야	13. 협력회사에 의한 강제노동예방	1.재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 명시적으로 요구한다.	보완필요
		2.재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 관리한다.	보완필요
7 분야	19. 협력회사 등의 인권침해 예방	2.재단은 협력회사와 계약 시 모든 업무과정에서 인권보호·존중에 동참한다는 약속에 동의할 것을 서면으로 요구한다.	보완필요
		1.재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 주요협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.	아니오
	20. 모니터링 실시	2.재단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구한다.	보완필요
10 분야	26. 고객보호를 위한 제도준수	2.재단은 사업의 내용 및 성과를 제공함에 있어 고객의 피해가 발생하지 않도록 사전 점검을 실시한다.	보완필요

- 2021년도 ‘보완필요’ 및 ‘아니오’를 답변한 11개 지표중에서 2022년도에 5개 지표는 개선 조치를 완료하였고 6개 지표는 여전히 2022년도 평가에서도 ‘보완필요’ 및 ‘아니오’ 상태에 있는 것으로 평가 결과가 나옴. 우선적으로 보완필요’, ‘아니오’로 응답한 지표(6개)에

대한 개선방안을 강구하는 것이 필요함. 2021년도에 ‘보완필요’, ‘아니오’로 응답한 지표중 2022년도 인권영향평가에서는 ‘예’로 응답한 지표(5개), 그리고 여전히 ‘보완필요’, ‘아니오’로 응답한 지표(6개)의 내용을 보면 다음과 같음

<p><‘예’로 변화 응답한 지표></p> <p>1-3. 재단의 인권정책선언은 회사내부와 외부전문가의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.</p> <p>2-1. 재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.</p> <p>5-3. 재단의 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.</p> <p>5-4. 재단은 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.</p> <p>16-1. 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.</p> <p><‘보완필요’“아니오’로 계속 응답한 지표></p> <p>4-3. 재단의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.</p> <p>13-1. 재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 명시적으로 요구한다.</p> <p>13-2. 재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 관리한다.</p> <p>19-2. 재단은 협력회사와 계약 시 모든 업무과정에서 인권보호·존중에 동참한다는 약속에 동의할 것을 서면으로 요구한다.</p> <p>20-1. 재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.</p> <p>20-2. 재단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구한다.</p>
--

2) 분야별 평가결과 분석

○ 2022년 기관운영 인권영향평가 10개분야 중 점검결과에서 ‘보완필요’, ‘아니오’ 라고 응답한 지표가 있는 1분야, 3분야, 4분야, 7분야, 10분야 등 5개분야를 중심으로 분석함

① 인권경영 체제의 구축

○ 재단은 2022년도에 인권경영선언문 제·개정, 인권경영이행지침 제·개정, 인권경영위원회 구성·운영, 구제절차 제·개정 등을 통해 인권경영을 체계적으로 이행하기 위한 제도적 기반을 2021년 보다 더 2022년도에 발전적으로 구축한 것으로 확인됨. 그렇지만 인권경영위원회는 독립성을 갖고 있지 못하고 있고, 사업을 수행하는 부서에서 인권문제를 모니터링 하는 모순이 내재되어 있음. 내·외부 이해관계자 및 전문가 의견을 수렴하여 독립적으로 재단내 인권문제를 실효성 있게 모니터링 할 수 있도록 담당부서를 인사부서에서 감사부서로 옮기는 것을 검토할 필요가 있음.

- 작년에 이어 올해도 인권영향평가를 하고 인권경영이행지침에 정기적으로 인권이행평가를 하고 공개하도록 규정은 하고 있지만 아직까지 실현되지 못하고 있는 실정인데, 재단의 인권경영 성과를 파악할 수 있도록 인권영향평가의 결과를 투명하게 적극적으로 공개할 필요가 있음

○ 또한 현재 재단 구제절차는 많이 보완되고 제도화되어 있으나 실질적인 운영은 다소 미흡한 것으로 파악됨. 구제절차 마련 자체로만 끝내는 것이 아니라 실효성이 있는 상담·조사·구제절차가 되기 위해서는 그 업무만을 전담할 수 있는 인권옴브즈만 등 전담인력을 배치하고 운영의 실효성을 지속적으로 모니터링할 필요가 있음. 기관 경영활동 및 사업 활동으로 인해 인권에 부정적 영향을 받는 피해자가 발생할 경우, 구제절차를 적극 이용할 수 있도록 제도에 대한 홍보와 안내를 통해 접근성을 높이는 것도 바람직할 것으로 판단됨.

- 홍보 방식으로는 홈페이지 내 인권침해 구제절차 안내, 구제절차 홍보 리플렛 제작·배포 등의 방식이 있는데, 홈페이지가 빠른 시간안에 개편되어 홈페이지를 적극 활용하는 홍보가 이루어지기를 희망함
- 재단은 상시적으로 협력이 필요한 기관·단체, 재단의 활동으로 인해 영향을 받을 수 있는 이해관계 기관·단체 등과 ‘협의회의체’를 만들어 정례적 협의회의를 활성화할 필요가 있음
- 인권경영 체계는 실질적으로 임직원 개개인의 인권보호·증진에 기여하고 인권친화적 조직문화를 조성하기 위해서는 규정의 제·개정을 넘어서 조직·인력을 편성·배치하고 인권경영 체계를 지속적으로 관심을 갖고 검토·개선할 필요가 있음.
- 재단은 2022년도 처음으로 임직원의 인권의식 수준을 정량적 지표로 파악할 수 있는 인권의식 설문조사를 실시하였는데, 재단의 새로운 인권이슈를 반영한 설문내용으로 개선하면서 매년 정례화 되기를 희망함
- 인권경영체제구축과 관련된 마지막 ‘보완필요’ 지표는 인권경영관련교육에 관한 지표이다. 인권경영관련교육 항목은 이번 2022년도 기관운영 인권영향평가지표로 처음 포함되었는데, 인권의 가치 및 인권경영에 대한 인식 수준을 향상하기 위해 인권경영관련 교육이 포함된 것임. 재단은 독립적인 인권교육은 없고 법정 교육내에서 형식적으로 실시하고 있다 보니 인권교육담당자도 없는 상태임. 그러다 보니 교육시 재단의 주요인권이슈나 현안을 반영하여 선정하고 있지 않는 실정임. 인권경영관련 교육을 내실화 하기 위해서는 담당자를 지정하여 인권영향평가 점검결과나 인권의식 설문조사 내용을 반영하여 교육을 주제를 선정하고 주제와 관련된 인권교육 전문강사를 국가인권위원회 협조를 받아 선정하는 것이 필요함

【점검결과 ‘보완필요’】

- 1-4. 재단의 인권정책선언은 공개적이며, 내·외부 이해관계자들에게 전달되었다.
- 1-5. 재단의 인권정책선언은 재단에서 특별히 문제가 될 가능성이 큰 중요한 인권현안이 무엇인지가 표명되었다.
- 2-3. 재단은 인권영향평가 실행시 재단내 전문가를 참여시킨다.
- 3-4. 재단은 인권준수 감시장치를 마련했다.
- 3-5. 재단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다
- 5-1-1. 재단의 활동으로 인해 인권침해 및 차별 등을 받은 모든 사람(임직원, 공급망, 지역주민, 고객 등 모든 이해관계자)에 대해 구제절차를 제공한다.
- 5-1-8. 재단의 인권침해에 대한 조사 구제 절차는 업무수행의 독립성이 보장되었다.
- 5-2-4. 인권경영관련 교육주제는 재단의 주요 인권이슈 및 현안을 반영하여 선정한다.

【점검결과 ‘아니요’】

- 2-5. 재단은 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.
- 2-6. 재단은 기관활동으로 인해 인권에 영향을 받을 것으로 예상되는 주요 이해관계자(집단 및 개인)와 협의를 한다.
- 4-3. 재단의 인권경영성과 보고는 공개적으로 이루어진다
- 4-4. 재단은 인권경영성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.

③ 결사 및 단체교섭의 자유보장

- 재단은 관련 법률에 따라 노동조합을 운영하고 있으며, 세부 규정을 마련하여 근로자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 있는 것으로 확인됨. 재단의 노조는 직원 과반수가 가입하여 1년에 4회 노사협의를 하는 등 활발히 활동하고 있음. 재단의 노조 탈퇴와 가입이 자유롭고, 그로 인한 불이익은 없는 것으로 확인됨.

- 노조가 과반 노조가 되면서 힘이 생겨 노조에서 현실적인 건의를 많이 하지만 예산문제를 이유로 실질적으로 반영되는 것은 많이 없는 상태함. 재단이 노사협의회의 형식화를 방지하고 직원들의 권리보장을 위해 좀더 적극적으로 노조의 건의사항을 검토할 필요가 있음

【점검결과 '보완필요'】

- 11-2. 재단은 단체협상을 위해 근로자 대표의 자료 요청이 있는 경우, 재단의 영업비밀이나 기밀유출 등의 사유가 없는 한 요청받은 자료를 성실히 제공한다.
- 11-5. 재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.

④ 강제노동의 금지

- 재단은 인권경영선언문, 인권경영 이행지침을 통해 모든 종류의 강제노동 금지를 명시하고 있으며, 각종 규정을 통해 실제 강제노동이 일어나지 않도록 관리하고 있는 것으로 확인됨. 특히 2022년도에 협력회사와 계약 체결시 <청렴계약, 인권보호 서약서> 제7조, 제8조에 강제노동금지 등을 포함하였고 계약체결할 때 상시적으로 <청렴계약, 인권보호 서약서>를 징구하여 협력회사의 강제노동 금지에 대한 관심을 촉구하고 있음.
- 더 나아가서 외부 이해관계자 대상 인권경영 리플렛 배포, 사업 매뉴얼 보완 등을 통해 강제노동, 아동노동 등 인권침해 노동에 대한 경각심을 제고할 수 있도록 지원할 필요가 있음

【점검결과 '보완필요'】

- 13-1. 재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 명시적으로 요구한다.
- 13-2. 재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 관리한다.

⑦ 책임있는 공급망 관리

- 재단은 인권경영 이행지침 제9조 사업파트너관리 조항에 업무상협력 하고 있는 외부업체 등 이해관계자에게 평등한 기회를 보장하며, 사업파트너의 인권경영 실천을 지원하고 협력할 것임을 표명하고 있음. 또한 현재 계약 관계를 맺고 있는 협력업체 등에 대하여 <청렴계약, 인권보호 서약서>를 징구하여 업무과정에서 인권보호·존중에 대한 관심을 촉구하고 있음.
- 그런데 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링하는 것은 또다른 경영권 침해 문제를 야기할 수가 있기 때문에 점차적으로 개선해 나가는 것이 필요하다고 생각됨. 우선적으로 인권경영 매뉴얼 배포와 함께 인권경영 체크리스트 자가진단 등을 통해 협력회사의 인권보호 현황에 대해 점검하는 절차를 마련하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.

【점검결과 '보완필요'】

- 19-2. 재단은 협력회사와 계약 시 모든 업무과정에서 인권보호·존중에 동참한다는 약속에 동의할 것을 서면으로 요구한다.
- 20-1. 재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 주요협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.
- 20-2. 재단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구한다.

【점검결과 '아니요'】

- 19-2. 재단은 협력회사와 계약 시 모든 업무과정에서 인권보호·존중에 동참한다는 약속에 동의할 것을 서면으로 요구한다.

⑩ 고객보호를 위한 제도준수

- 재단은 2022년도에 제12조 개인정보보호 조항을 개정하여 수집·이용하는 개인정보에 대하여 관련 법령에 의거하여 보호조치를 이행하고 있는 것으로 확인되고 있으며, 개인정보보호를 위해 노력하면서 고객의 알권리 보호를 위해 명확한 정보를 제공하고 있음. 그렇지

만 개인정보관리에 관리 업무를 별도 업무로 분류하여 업무분장을 하고 있지 않는 사항이
기 때문에 업무담당부서와 담당자를 명확히 할 필요가 있음

【점검결과 ‘보완필요’】

26-2.재단은 사업의 내용 및 성과물을 제공함에 있어 고객의 피해가 발생하지 않도록 사전 점검을 실시한다.

3) 부서별 평가결과 분석

○ 2022년도 기관운영 인권영향평가에서는 작년과 다르게 인사총무팀, 교육홍보실, 기획팀, 연구정책지원팀, 출판팀, 회계팀, 독도연구소, 한국고중세사연구소, 국제관계와 역사대화연구소, 노조 등 10개 부서가 참여함. 각 부서의 담당분야를 보면 다음과 같음.

분야 1 인권경영체제 구축 : 인사총무팀·연구소	분야 2 고용상의 비차별: 인사총무팀·노조·연구소
분야 3 결사 및 단체교섭의 자유보장 : 인사총무팀·노조·연구소	
분야 4 강제노동의 금지 : 전부서·노조·연구소	분야 5 아동노동의 금지 : 전부서·노조·연구소
분야 6 산업안전 보장 : 인사총무팀·연구소	분야 7 책임있는 공급망 관리 : 전부서
분야 8 지역주민 인권보호 : 전부서	분야 9 환경권보장 : 인사총무팀·연구소
분야 10 고객인권 보호 : 전부서	

- 독도연구소 등 3개연구소는 115개 지표에 대해 점검을 하였고 인사총무팀은 <분야 7>책임 있는 공급망, <분야 8> 지역주민 인권보호 10개 지표를 제외한 100개 지표에 대해 점검을 함. <분야 1> 인권경영체제구축을 공통적으로 제외하고 노조 65가지표, 연구정책지원팀 31가지표, 교육홍보실·기획팀·회계팀 각 30가지표, 출판팀은 16개 지표에 대해서만 응답함

○ 2022년도 기관운영 인권영향평가 부서별 점검결과를 보면 <표3-5>와 같이 ‘예’라고 응답한 평균비율(81.7%)보다 높은 부서는 출판팀(100%), 한국고중세사연구소(99.1%), 국제관계와 역사대화연구소(87.8%), 독도연구소(84.3%)이고

- 평균보다 낮은 부서는 인사총무팀(80.0%), 회계팀(80.0%), 교육홍보실(76.7%), 연구정책지원팀(67.7%), 노조(58.5%), 기획팀(40.0%) 임

<표 3-5> 2022년도 부서별 기관운영 인권영향평가 점검결과

지표수	응답 결과	부서별 응답 현황										계
		인사총무팀	노조	교육홍보실	기획팀	연구정책지원팀	출판팀	회계팀	독도연구소	고중세연구소	국제관계연구소	
115	예	84 (80.0%)	38 (58.5%)	23 (76.7%)	12 (40.0%)	21 (67.7%)	16 (100%)	24 (80.0%)	97 (84.3%)	114 (99.1%)	101 (87.8%)	530 (81.7%)
	보완필요	8 (7.6%)	-	-	-	6 (19.4%)	-	-	-	1 (0.9%)	1 (0.9%)	16 (2.5%)
	아니요	4 (3.8%)	-	-	1 (3.3%)	-	-	-	-	-	-	5 (0.7%)
	정보없음	2 (1.9%)	-	-	-	-	-	-	-	-	13 (11.3%)	15 (2.3%)
	해당없음	7 (6.7%)	27 (41.5%)	7 (23.3%)	17 (56.7%)	4 (12.9%)	-	6 (20.0%)	18 (15.7%)	-	-	83 (12.8%)
	계	105	65	30	30	31	16	30	115	115	115	649

- ‘보완필요’라고 응답한 부서는 인사총무팀 8개지표(7.6%), 연구정책지원팀 6개지표(19.4%), 한국고중세사연구소 1개지표(0.9%), 국제관계와역사대화연구소 1개지표(0.9%)이고, ‘아니오’라고 응답한 부서는 인사총무팀 4개지표(3.8%), 기획팀 1개지표(3.3%)임
- 각 부서의 인권영향평가 참여자들을 대상으로 3회(11.24./11.30./12.5) 인터뷰를 하여 인권영향평가 및 관련 재단 내부현실에 대한 의견을 청취함. 그 내용을 정리하면 다음과 같음

<표 3-6> 인권영향평가에 대한 부서별 의견 - 인터뷰 내용

부서	주요 내용
연구정책지원팀 2022.11.24.	<ul style="list-style-type: none"> • 부서 이동으로 업무 파악이 되지 않으면 인권영향평가에 제대로 응답할 수 없음 • 개인정보관리에 대한 책임 소재가 불확실해 인원 간 반목이 생길 수 있음 • 전반적으로 인권과 관련없는 업무를 하고 있다고 생각함
노조 2022.11.24.	<ul style="list-style-type: none"> • 노조의 경우 인권영향평가와 관계가 없다고 생각
기획팀 2022.11.24.	<ul style="list-style-type: none"> • 인권과 관련된 사항에 대해서 철저함을 유지하고 있음 • 독립적인 감사와 인권 문제를 모니터링을 할 수 있는 체계 구축 필요
인사총무팀 2022.11.24.	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영위원회가 별도로 존재하지만 독립성이 없음 • 독립적인 인권교육을 하고 있지 않으며 법정 교육만 진행하고 있음 • 행정 인력과 연구 인력의 근무 환경의 차이가 큼
회계팀 2022.11.24.	<ul style="list-style-type: none"> • 기존의 인권영향평가가 재단의 특성이 맞지 않음 • 규정과 법률에 근거해 업무를 진행하지만 그것에 대한 이해가 부족한 타 부서 인원의 경우 불만을 표함
출판팀 2022.11.24.	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 내용 중 재단의 특성에 맞는 내용 변화를 요구
독도체험관 2022.11.30.	<ul style="list-style-type: none"> • 체험관 외부 인원의 경우 탁장행정식으로 체험관 운영에 대해서 이해함 • 인력 충원을 통해 구성원의 인권 문제를 해결할 수 있을 것으로 기대 (기피보직)
독도연구소 2022.12.05.	<ul style="list-style-type: none"> • 근무환경에 대한 개선이 필요 • 인원부족으로 인해 관리 직종에서 대다수의 업무를 부담함
교육홍보실 2022.12.05.	<ul style="list-style-type: none"> • 행정직원 간의 불필요한 위계 질서 문제가 있는 것으로 보고 있음

- 2021년과 비교한 특이한 점은 ‘해당없음’ 이라고 응답한 비율이 83개 지표(12.8%)로서 높다는 것임. 노조 27개, 독도연구소 18개, 기획팀 17개, 인사총무팀·교육홍보실 각 7개, 회계팀 6, 연구정책지원팀 4개 등이다. ‘해당없음’이나 ‘정보없음’으로 응답한 비율이 높은 분야는 제7분야 책임있는 공급망 관리, 제8분야 지역주민의 인권보호에서 집중적으로 나타남.
 - 이는 연구기관이라는 동북아역사재단의 업무특성과 관련성이 부족하기 때문에 나타난 결과로 보이기 때문에 이에 대한 개선이 필요함. 2년간의 인권영향평가 점검결과와 동북아역사재단의 업무특성을 반영한 인권영향평가지표의 개선 보완이 필요함
- 향후 인권경영 이행 수준과 인권영향평가 점검 결과에 따라 지속적으로 인권영향평가 지표를 재단의 특성과 현실 적합성을 높이는 고도화를 하는데, 보완이 필요한 항목에 대하여 단계적 개선방안을 마련할 것이 필요함. 이러한 인권영향평가 결과를 홈페이지에 공개하여 개선 노력을 대내외에 전파할 필요가 있음. 인권영향평가를 통해 잠재적 인권리스크를 발굴하

는 것으로 그치는 것이 아니라, 내·외부 이해관계자의 인권침해 상황을 정기적으로 모니터링하는 등 인권실태조사를 병행하는 것도 바람직할 것으로 판단됨.

IV. 인권리스크 분석 및 대응방안

1. 임직원 인권의식 설문조사 결과 분석

1) 응답자 특성

- 동북아역사재단은 인권영향 평가와 관련한 설문조사를 12월 5일부터 12월 14일까지 구글 폼을 이용하여 실시함.
- 2022년 12월 5일 기준, 동북아역사재단에 근무하는 인원은 남성 55명과 여성 58명으로 총 인원 113명으로 확인됨. 본 설문조사의 응답인원은 남성 33명, 여성 31명으로 총 64명(56.6%)이 본 설문에 참여함.

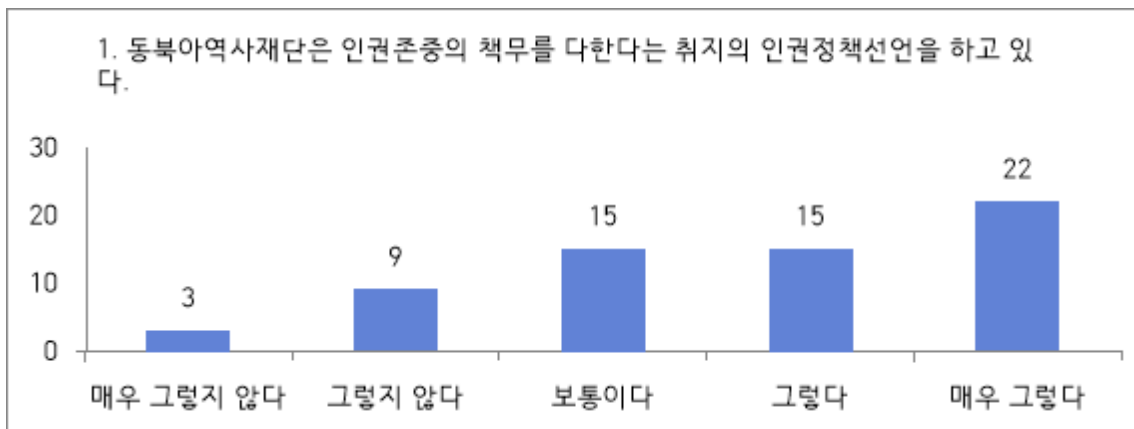
<표 4-1> 응답자 연령 및 성별

		응답자 연령					전체
		20대	30대	40대	50대	60대	
응답자 성별	남성	0	3	14	16	0	33
	여성	0	11	12	8	0	31
전체		0	14	26	24	0	64

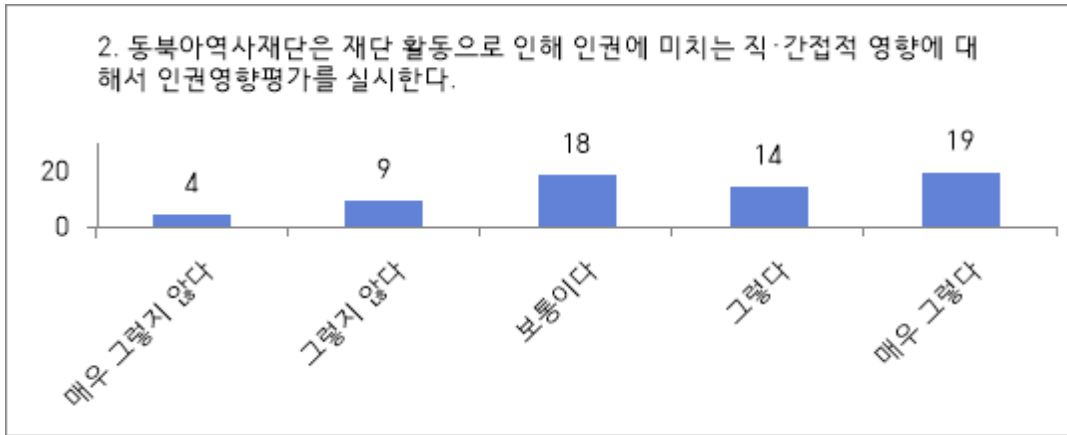
- 응답자의 연령대를 보면 30대 14명(22%), 40대 26명(41%), 50대 24명(37%)으로 40대가 가장 많음

2) 인권경영체제에 대한 인식

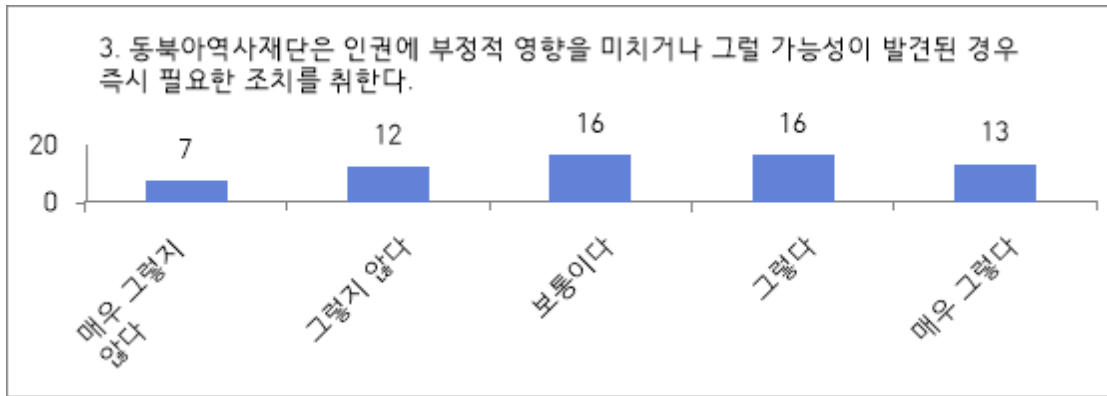
- 질문 1> ‘동북아역사재단은 인권존중의 책무를 다한다는 인권정책선언을 하고 있다’에 대한 응답 결과를 보면 ‘매우 그렇다’ 22명(34.4%), ‘그렇다’ 15명(23.4%), ‘보통이다’ 15명(23.4%), ‘그렇지 않다’ 9명(14.1%), ‘매우 그렇지 않다’ 3명(4.6%)으로 긍정적인 평가가 37명(57.8%)가 부정적 평가 12명(18.7%)보다 높다.



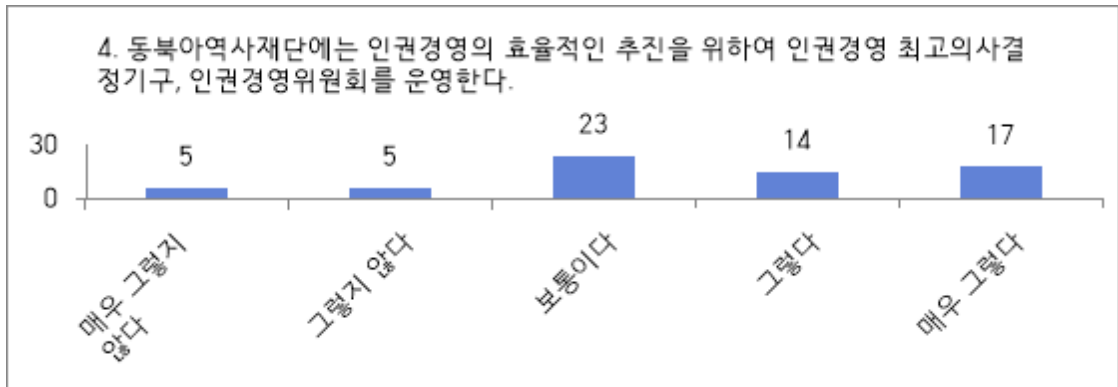
- 질문 2> ‘재단은 재단 활동으로 인해 인권에 미치는 직·간접적 영향에 대해서 인권영향평가를 실시한다’에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇다’ 19명(29.7%), ‘그렇다’ 14명(21.9%), ‘보통이다’ 18명(28.1%), ‘그렇지 않다’ 9명(14.1%), ‘매우 그렇지 않다’ 4명(6.2%)으로 긍정적인 평가가 33명(51.6%)가 부정적 평가 13명(20.3%)보다 높다.



- 질문 3> ‘재단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다’에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇다’ 13명(20.3%), ‘그렇다’ 16명(25.0%), ‘보통이다’ 16명(25.0%), ‘그렇지 않다’ 12명(18.8%), ‘매우 그렇지 않다’ 7명(10.9%)으로 긍정적인 평가 29명(45.3%)가 부정적 평가 19명(29.7%)보다 높지만 매우 긍정적 평가는 아님

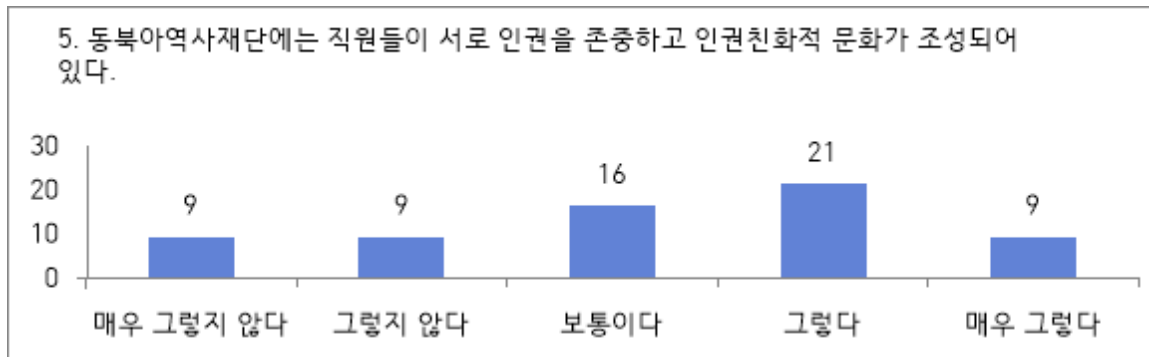


- 질문 4> ‘재단은 인권경영의 효율적인 추진을 위하여 인권경영 최고의사결정기구, 인권경영위원회를 운영한다.’에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇다’ 17명(26.6%), ‘그렇다’ 14명(21.9%), ‘보통이다’ 23명(35.9%), ‘그렇지 않다’ 5명(7.8%), ‘매우 그렇지 않다’ 5명(7.8%)으로 긍정적인 평가가 31명(48.5%)가 부정적 평가 10명(15.6%)보다 높지만, 보통수준으로 보는 인식이 가장 높음.



2) 재단 조직문화에 대한 인식

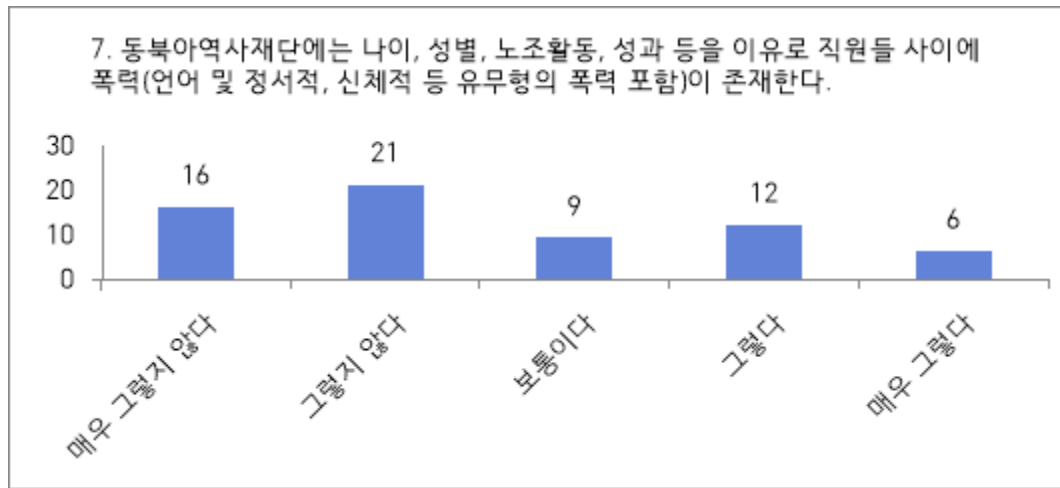
- 질문 5> ‘재단은 직원들이 서로 인권을 존중하고 인권친화적 문화가 조성되어 있다.’에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇다’ 9명(14.1%), ‘그렇다’ 21명(32.8%), ‘보통이다’ 16명(25.0%), ‘그렇지않다’ 9명(14.1%), ‘매우 그렇지 않다’ 9명(14.1%)으로 긍정적인 평가가 30명(46.9%)가 부정적 평가 18명(28.2%)보다 높지만 50%를 넘지 못함



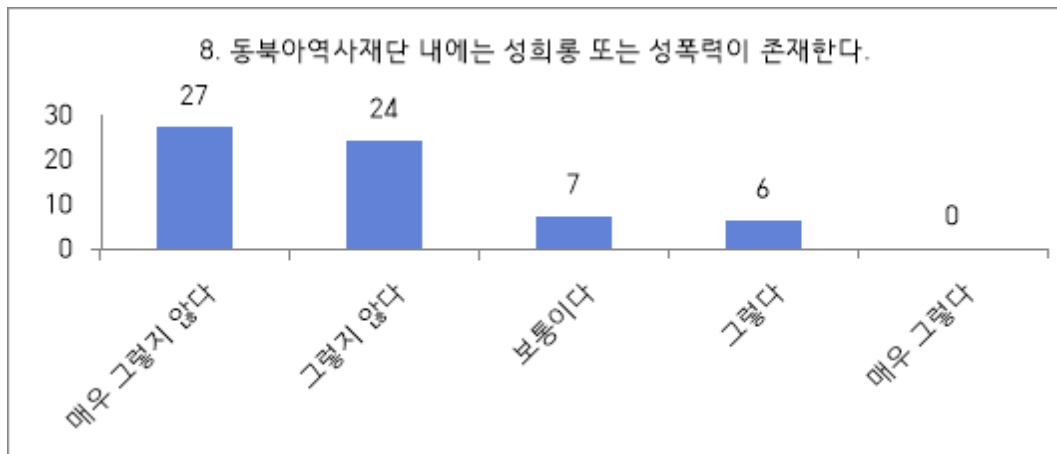
- 질문 6> ‘귀하는 재단에서 직장생활을 하면서 인권침해 및 차별을 당한 경험이 있다’ 라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘예’ 28명(44%), ‘아니오’ 36명(56%) 으로서 인권침해 및 차별을 당한 경험자보다 비경험자가 12%가 높은 것으로 나타났지만 44%가 인권침해 및 차별을 당한 경험을 한 사람에 대한 적극적 구제방안을 강구할 필요가 있음



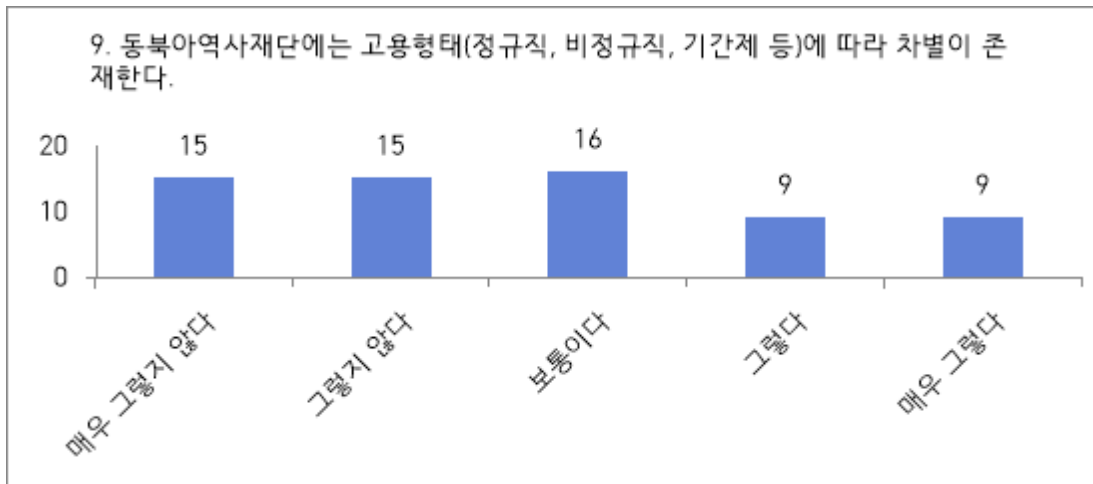
- 질문 7> ‘재단은 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 직원들 사이에 폭력(언어 및 정서적, 신체적 등 유무형의 폭력 포함)이 존재한다’ 라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇지 않다’ 16명(25.0%), ‘그렇지 않다’ 21명(32.8%), ‘보통이다’ 9명(14.1%), ‘그렇다’ 12명(18.8%), ‘매우그렇다’ 6명(9.4%)으로서 나이·성별·노조활동·성과 등을 이유로 언어적·정서적·신체적 폭력을 당하지 않는 사람이 57.8%로서 폭력을 당한 사람 28.2%보다 높은 것으로 높지만 아직도 폭력이 잔존하고 있다는 것에 대해 관심을 갖고 해소방안을 강구할 필요가 있음



- 질문 8> ‘재단은 재단내에 성희롱 또는 성폭력이 존재한다’ 라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇지 않다’ 27명(42.2%), ‘그렇지 않다’ 24명(37.5%), ‘보통이다’ 7명(10.9%), ‘그렇다’ 6명(9.4%), ‘매우그렇다’ 0명(0.0%)으로서 성희롱 또는 성폭력을 당하지 않는 사람이 51명(79.7%)로서 당한 사람 6명(9.4%)보다 매우 높음. 우리사회에서 성희롱이나 성폭력이 거의 사라지고 있지만 아직도 여전히 9.4%가 잔존하고 있기 때문에 관련 예방교육을 지속적으로 실시할 필요가 있음

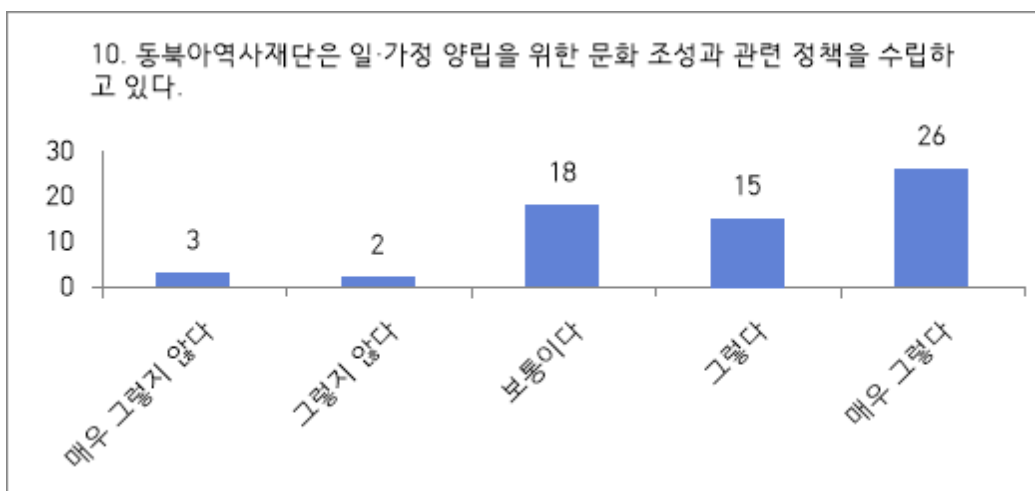


- 질문 9> ‘재단은 고용형태(정규직, 비정규직, 기간제 등)에 따라 차별이 존재한다’ 라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇지 않다’ 15명(23.4%), ‘그렇지 않다’ 15명(23.4%), ‘보통이다’ 16명(25.0%), ‘그렇다’ 9명(14.1%), ‘매우그렇다’ 9명(14.1%)으로서 고용형태에 따라 차별을 당하지 않는 사람이 30명(46.8%)로서 차별을 당한 사람 18명(28.1%)보다 높지만, 자유권관련 인권침해보다 평등권을 침해하는 차별행위는 여전히 우리사회에 팽배하고 있기 때문에 평등의식을 제고하는 인권교육을 내실있게 지속적으로 실시할 필요가 있음

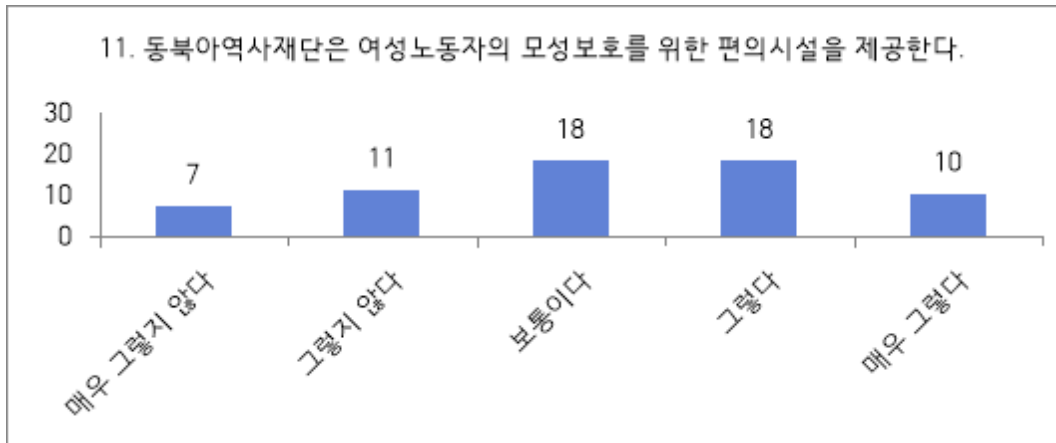


3) 인권보호·향상을 위한 재단의 활동에 대한 인식

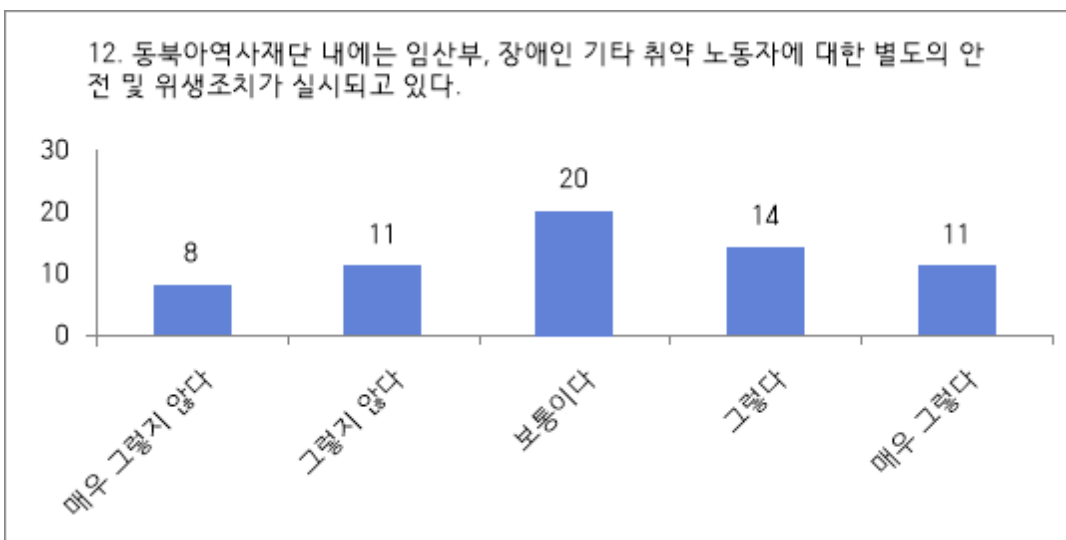
- 질문 10> ‘재단은 일·가정 양립을 위한 문화 조성과 관련 정책을 수립한다’라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇지 않다’ 3명(4.7%), ‘그렇지 않다’ 2명(3.1%), ‘보통이다’ 18명(28.1%), ‘그렇다’ 15명(23.4%), ‘매우그렇다’ 26명(40.6%)으로서 긍정적 응답자가 41명(64.0%)로서 부정적 응답자 5명(7.8%)보다 높은 것으로 볼 때 일·가정 양립을 위한 직장문화가 보편화 되고 있지만 부정적으로 평가하는 사람들의 의견을 수렴하여 새로운 정책을 수립하여 재단이 일·가정 양립을 위한 공공기관의 문화를 선도할 필요가 있음



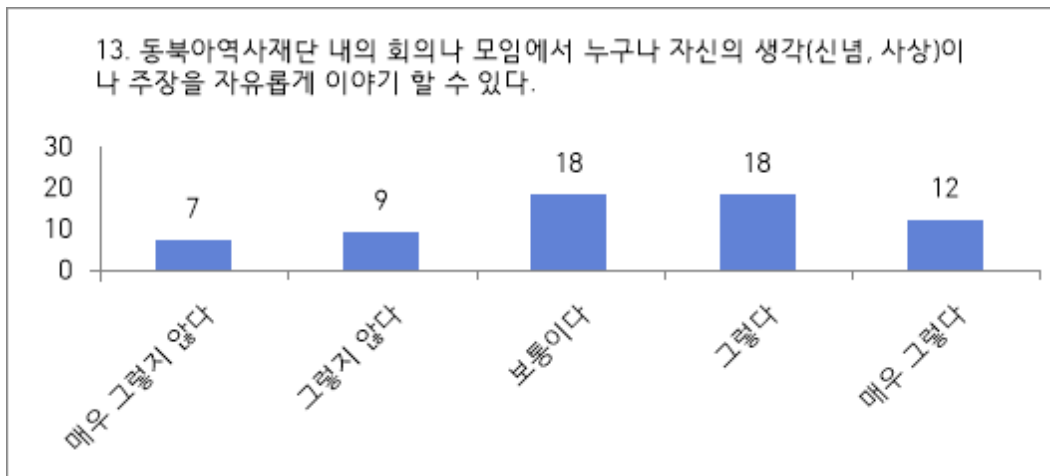
- 질문 11> ‘재단은 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다.’라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇지 않다’ 7명(10.9%), ‘그렇지 않다’ 11명(17.2%), ‘보통이다’ 18명(28.1%), ‘그렇다’ 18명(28.1%), ‘매우그렇다’ 10명(15.6%)으로서 긍정적 응답자가 28명(43.7%)로서 부정적 응답자 18명(28.1%)보다 높지만 부정적 응답이 30%가량 되는 점으로 볼 때 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설관련 정책을 더욱 다양하게 적극적으로 검토할 필요가 있음



- 질문 12> ‘재단은 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.’라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇지 않다’ 8명(12.5%), ‘그렇지 않다’ 11명(17.2%), ‘보통이다’ 20명(31.3%), ‘그렇다’ 14명(21.9%), ‘매우그렇다’ 11명(17.2%)으로서 긍정적 응답자가 25명(39.1%)로서 부정적 응답자 19명(29.7%)보다 높지만 부정적 응답이 30%가량 되는 점으로 볼 때 임산부, 장애인 기타 사회적 약자 노동자의 안전과 위생을 향상하기 위해 다른 우수기관을 벤치마킹하여 더욱 다양한 정책을 추진할 필요가 있음



○ 질문 13> ‘재단의 회의나 모임에서 누구나 자신의 생각(신념, 사상)이나 주장을 자유롭게 이야기 할 수 있다.’라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇지 않다’ 7명(10.9%), ‘그렇지 않다’ 9명(14.1%), ‘보통이다’ 18명(28.1%), ‘그렇다’ 18명(28.1%), ‘매우그렇다’ 12명(18.8%)으로서 긍정적 응답자가 30명(46.9%)로서 부정적 응답자 16명(25.0%)보다 높지만 긍정적 응답자가 50%를 넘지 못하고 임직원 1/4가 부정적 평가를 하고 있는 점으로 볼 때 자유로운 분위기라고 인정하기에는 어려운 점이 있음. 직급과 직렬과 관계없이 조직문화를 좀 더 자유롭고 수평적인 문화를 고양하는 조치를 취할 필요가 있음



4) 재단의 인권침해 조사·구제 제도에 대한 인식

○ 질문 14> ‘재단은 재단의 활동으로 인해 인권침해 및 차별 등을 받은 모든 사람(임직원, 공급망, 지역주민, 고객 등 모든 이해관계자)에 대해 구제절차(신고 접수, 심의의결, 결정통보, 시정조치)를 제공한다. 이에 대해 알고 계십니까?’라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘예’ 응답자 44명(69.0%), ‘아니오’ 응답자 20명(31.0%)로서 알고 있는 사람이 많지만, 그럼에도 여전히 31% 임직원이 인권침해구제절차 서비스를 제공하는 것에 대해 모르고 있기 때문에 이에 대한 적극적 안내 및 홍보 정책을 추진할 필요가 있음



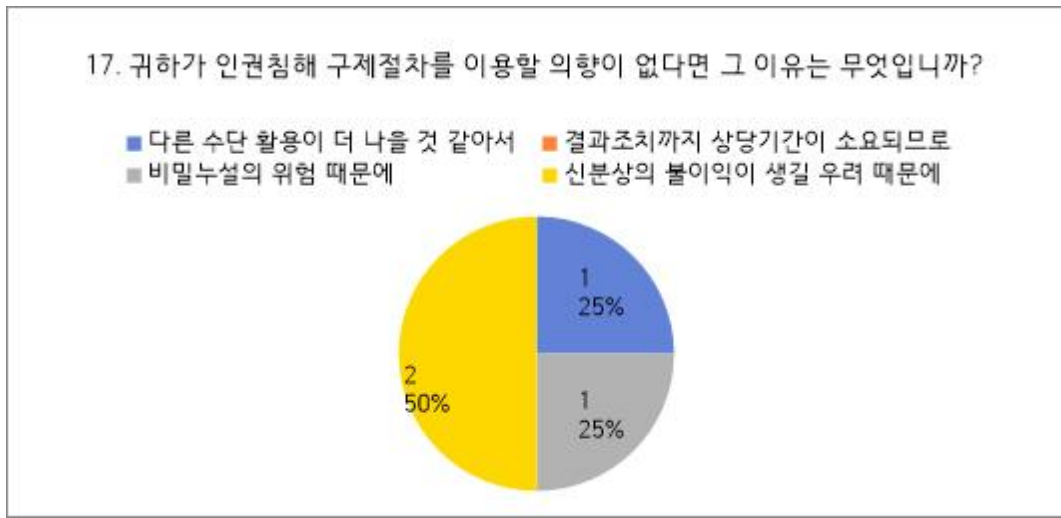
- 질문 15> ‘귀하가 인권침해 구제절차에 대해 알게 된 경로는 무엇입니까?’라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘알림공문’ 21명(48%), 홈페이지 2명(4%), 직장동료 10명(23%), 인권경영이행지침 11명(25%)으로서 대부분의 사람(73%)이 ‘알림공문과 인권경영이행지침’ 등을 통해서 인권침해 구제절차를 인지하고 있음. 지금은 홈페이지를 통해 알게 된 사람은 2명(4%)밖에 안되기 때문에 홈페이지에 인권침해 구제절차를 소개하고 신고·접수하는 메뉴를 개설할 필요가 있음



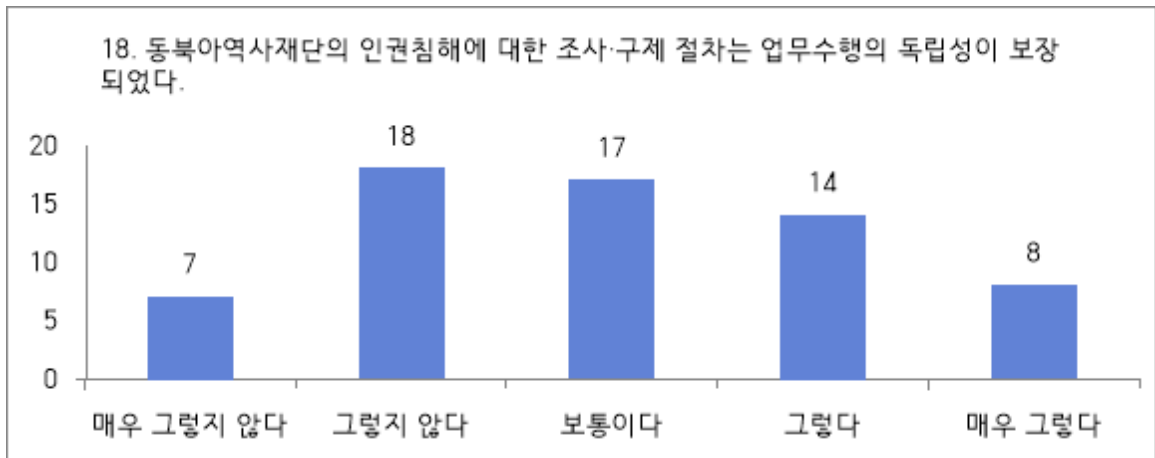
- 질문 16> ‘귀하가 업무수행과정에서 인권침해를 당했을 경우 인권침해 신고를 이용할 의향이 있으십니까?’라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘있다’ 43명(67%), ‘없다’ 6명(9%), ‘잘모르겠다’ 15명(24%)으로서 67%가 신고를 할 의향이 있는 것으로 나타나지만, 없거나 잘모르겠다 하는 사람이 33%이기 때문에 임직원을 대상으로 인권침해를 당했을 경우 어떻게 해야할지 대응방안 및 인권침해사례 등에 대한 인권교육을 매년 정례적으로 실시할 필요가 있음.



- 질문 17> ‘귀하가 인권침해 구제절차를 이용할 의향이 없다면 그 이유는 무엇입니까?’라는 질문에 대한 응답결과를 보면 구제절차를 이용할 의향이 없다고 응답한 6명 중 4명이 응답을 하였는데, ‘다른 수단 활용이 더 나을 것 같아서’ 1명(25%), ‘비밀누설의 위험 때문에’ 1명(25%), ‘신분상의 불이익이 생길 우려 때문에’ 2명(50%) 재단의 인권침해 구제절차를 이용할 의향이 없다고 함. 이를 해소하기 위해서는 인권침해 구제절차가 독립성을 갖도록 하는 체계를 구축해야 함. 우선 인권침해 피해를 상담·조사 할 수 있는 전담인력, 즉 인권옴브즈만을 배치할 필요가 있음.

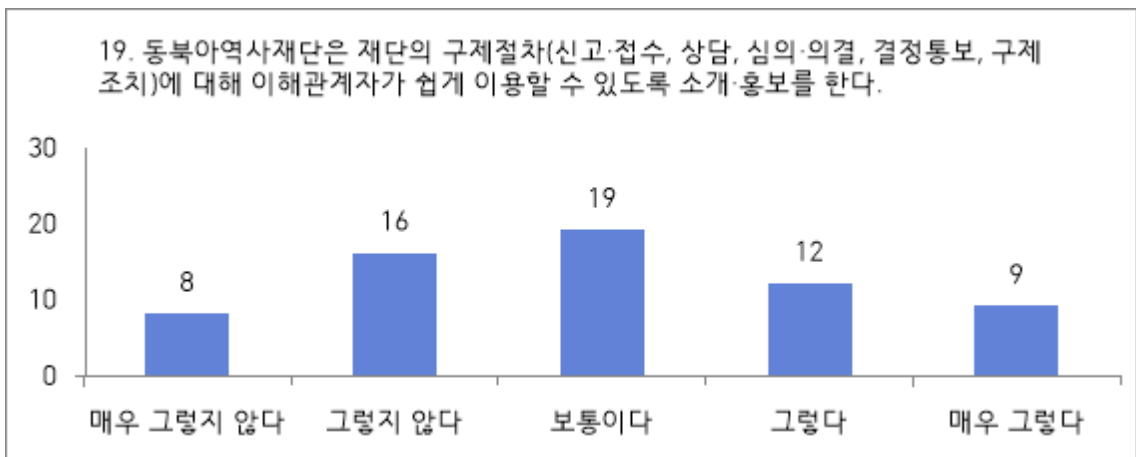


- 질문 18> ‘동북아역사재단은 재단의 인권침해에 대한 조사·구제 절차는 업무수행의 독립성이 보장되었다.’라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇지 않다’ 7명(10.9%), ‘그렇지 않다’ 18명(28.1%), ‘보통이다’ 17명(26.6%), ‘그렇다’ 14명(21.9%), ‘매우 그렇다’ 8명(12.5%)로서 독립성을 부정적으로 보는 응답자가 25명(39%)으로 긍정적 보는 응답자 22명(34.4%)보다 많다.
- 재단내에서 인권침해에 대한 조사·구제 업무수행의 독립성을 높이기 위해서는 우선 담당부서는 업무실행기능이 많은 부서보다는 감사같은 업무를 수행하는 부서에서 담당하는 것이 좀더 적절하다고 생각하며, 앞서 언급했듯이 인권옴브즈만 제도 도입을 검토할 필요가 있음.

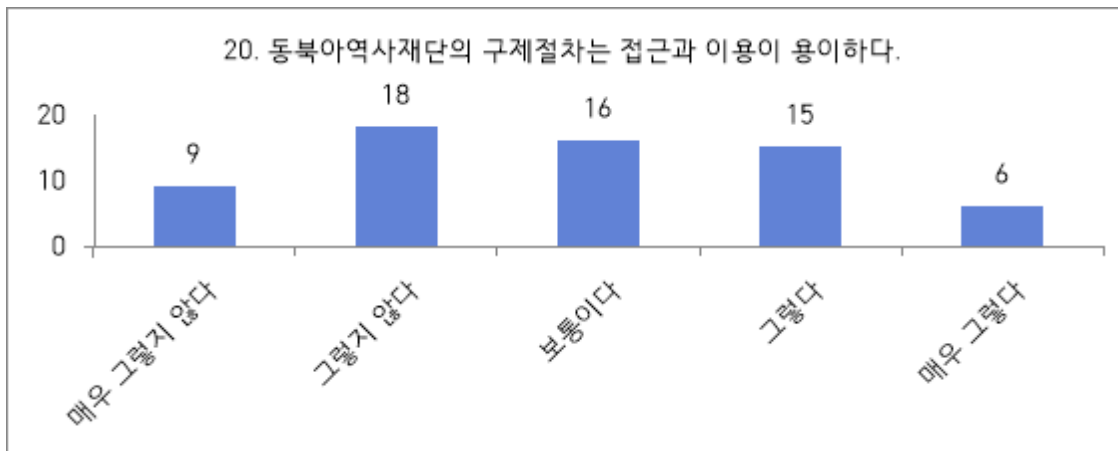


○ 질문 19> ‘동북아역사재단은 재단의 구제절차(신고·접수, 상담, 심의·의결, 결정통보, 구제조치)에 대해 이해관계자가 쉽게 이용할 수 있도록 소개·홍보를 한다.’라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇지 않다’ 8명(12.5%), ‘그렇지 않다’ 16명(25.0%), ‘보통이다’ 19명(29.7%), ‘그렇다’ 12명(18.8%), ‘매우 그렇다’ 9명(14.1%)로서 부정적으로 평가하는 응답자가 24명(37.5%)으로서 긍정적 응답자 21명(32.9%)보다 많음.

- 이런 결과를 볼 때 재단의 구제절차(신고·접수, 상담, 심의·의결, 결정통보, 구제조치)에 대해 이해관계자가 쉽게 이용할 수 있도록 소개·홍보하는 책자나 팜플렛을 제작하여 배포하고 홈페이지에 인권침해 신고·상담·조사·심의의결, 결정통보 등의 절차를 메뉴로 만들어 제공하는 등 적극적 홍보방안을 마련할 필요가 있음. 이와 함께 전직원을 대상으로 동북아역사재단의 구제절차를 인권교육을 할 필요가 있음



○ 질문 20> ‘동북아역사재단의 구제절차는 접근과 이용이 용이하다’라는 질문에 대한 응답결과를 보면 ‘매우 그렇지 않다’ 9명(14.1%), ‘그렇지 않다’ 18명(28.1%), ‘보통이다’ 16명(25.0%), ‘그렇다’ 15명(23.4%), ‘매우 그렇다’ 6명(9.4%)로서 부정적으로 평가하는 응답자가 27명(42.2%)으로서 긍정적 응답자 21명(32.8%)보다 많음. 동북아역사재단의 인권침해 구제절차의 실효성을 향상하고 신뢰성을 얻기 위해서는 인권침해 구제제도를 더욱 체계화 하고 혁신할 필요가 있음



2. 재단의 인권영향평가 종합분석

- 재단은 실제적·잠재적 인권리스크를 발굴하고 개선방향을 수립하기 위해 2021년 처음으로 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 실시한 이후 2022년도에도 인권영향평가를 실시하였는데, 2022년도 인권영향평가 결과, 기관운영 과정에서 인권침해 예방을 위한 각종 제도적 기반을 더욱 확대 개선하여 임직원 및 이해관계자 인권보호에 긍정적 영향을 미치고 있는 것으로 확인됨
- 2022년도 기관운영평가 결과를 보면 총 10개 분야 중 고용상의 비차별, 아동노동 금지, 산업안전 보장, 지역주민 인권보호, 환경권보장 등 5개분야에서는 부정적 평가 없이 긍정적으로 평가를 함. 반면 인권경영체제구축, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제노동의 금지, 책임있는 공급망 관리, 고객인권 보호 등 5개 분야에서는 19개 지표에 대해 보완필요 또는 아니오 라는 부정적 평가를 하고 있음
 - 재단의 10개 부서가 평가한 115개 지표에 대해 81.7%가 '예'라고 긍정적으로 평가하고 있으며, '보완필요' 2.5%, '아니오' 0.7%라는 부정적 평가는 3.2%에 불과함. 이는 재단이 2021년 인권영향평가를 받은 후 개선 권고사항을 적극적으로 조치하여 인권침해 예방을 위한 각종 제도적 기반이 더욱 확대·강화되고 임직원 및 이해관계자 인권보호에 긍정적 영향을 미친 결과로 간주 됨.
 - 그렇지만 재단은 19개의 인권리스크 지표를 개선하기 위한 실질적인 인권정책 수립·집행과 지속적으로 적극적인 인권경영을 실천하는 노력이 필요함. 이런 노력을 바탕으로 공공기관으로서 수준 높은 인권존중·보호·향상 의무를 완수할 필요가 있음
- 또한 재단은 2022년도에 새롭게 임직원의 인권존중의식 향상을 위해 임직원 인권의식 설문 조사를 실시함. 인권경영체제에 대한 인식, 재단의 조직문화에 대한 인식, 인권보호·향상을 위한 재단의 활동에 대한 인식, 인권침해 조사구제 제도에 대한 인식 등 4개분야 20개 문항으로 실시함. '인권을 존중하고 인권친화적 문화가 조성되었는가'라는 질문에 대해 보통 이상 긍정적으로 평가가 71.8%, 부정적 평가 28.2%로 나타남. 그리고 '직장생활에서 인권침해 및 차별을 당한 경험이 있는가'라는 질문에 대해 44%가 당한 경험이 있는 것으로 나타남. 따라서 직장생활을 하면서 인권침해가 발생하지 않도록 인권을 존중하는 인권친화적 문화를 조성하는 다양한 노력이 필요함. 이와 관련하여 개선의견을 제시함

1) 인권경영 체제 분야 개선의견

- 재단은 인권경영선언문 제·개정, 인권경영이행지침 제·개정, 인권경영위원회 구성·운영, 구제절차 제·개정 등을 통해 인권경영을 체계적으로 이행하기 위한 제도적 기반을 2021년 보다 더 2022년도에 발전적으로 구축한 것으로 확인됨.
 - 우선적으로 인권경영 체계가 실질적으로 임직원 개개인의 인권보호·증진에 기여하고 인권친화적 조직문화를 조성하기 위해서는 규정의 제·개정을 넘어서 조직·인력을 편성·배치하고 인권경영체제를 지속적으로 관심을 갖고 검토·개선할 필요가 있음. 인권경영위원회 구

성 등 몇가지 문제점이 발견되어 이에 대한 개선의견을 제시함

① 인권경영위원회 개선

- 정기회의 회수 확대 : 인권경영위원회는 구성으로 그치는 것이 아니라 실질적인 운영이 더욱 중요하기 때문에 권경영위원회 정기회의를 년 1회에서 상·하반기 년 2회로 확대하여 인권경영 관련 추진현황, 인권영향평가 계획 및 결과, 인권경영 이행지침 개정 등에 인권경영위원회가 관심을 갖고 기여할 수 있도록 해야 함.
- 인권경영위원장 변경 : 최고이사결정기구로서의 위상을 확립하고 인권경영 이행 초기에 고위직의 참여와 관심을 유도하기 위해 인권경영위원장을 사무총장에서 이사장으로 변경하고 관련 인권영향평가지침 조항을 개정함
- 인권경영위원회 회의 홍보 활성화 : 인권경영위원회 회의개최 등에 대해 보도자료를 만들어 언론에 공개하거나 재단 홈페이지에 공개하여 재단의 인권경영 실천노력에 대해 대내외에 적극적 홍보

② 인권경영 담당부서 변경 권고

- 사업을 수행하는 부서에서 인권문제를 모니터링하는 업무를 담당하기 때문에 독립성 등의 문제 발생 가능성이 높기 때문에 인권경영 담당부서를 변경하는 것이 필요함
- 독립적으로 재단내 인권문제를 실효성 있게 모니터링 할 수 있도록 인권경영 담당부서를 인사부서에서 감사업무를 담당하는 부서로 변경하는 것이 필요함

③ 인권영향평가에 대한 적극적 홍보·공개

- 인권경영이행지침에 정기적으로 인권이행평가를 하고 공개하도록 규정은 하고 있지만 아직까지 실현되지 못하고 있는 실정임.
- 재단의 인권경영 성과를 파악할 수 있도록 인권영향평가의 결과를 홈페이지 및 보도자료를 통한 적극적 홍보·공개 필요

④ 재단업무 관련성 부족한 인권영향평가 지표 개선 및 인권실태조사 실시

- 향후 인권경영 이행 수준과 인권영향평가 점검 결과에 따라 보완이 필요하고 재단의 특성과 현실 적합성이 부족한 인권영향평가 지표를 찾아 단계적 개선방안 마련
- 인권영향평가 및 인권의식 설문조사 등과 함께 5년 주기로 재단의 내외부 이해관계자의 인권상상황을 모니터링하는 인권실태조사 추진 필요

⑤ 인권교육 업무담당자 지정 및 교육추진 방식 개선

- 인권경영관련 교육 항목은 2022년도 기관운영 인권영향평가지표로 처음 포함되었는데, 재단은 인권교육담당자도 없이 법정 교육내에서 형식적으로 실시함
- 개선의견
 - 인권경영관련 교육을 내실화 하기 위해서 담당자를 지정하고 인권영향평가 점검결과나 인권의식 설문조사결과 등 재단의 주요인권이슈나 현안을 반영한 교육주제 선정
 - 선정된 주제와 관련된 전문가를 국가인권위원회 등 관련 기관 협조를 받아 인권경영관련 교육 전문강사로 초빙할 필요가 있음

⑥ 인권영향평가에 대한 사전 교육 및 안내 개선 필요

- 인터뷰를 통해 인권영향평가 및 관련 체크리스트 작성을 위한 내용 숙지가 사전에 이뤄지지 않을 것을 확인할 수 있었음. 이는 단순히 인권영향평가 뿐만 아니라 전반적으로 동북아역사재단 내에서의 인권과 관련한 내용에 대한 인식의 정도가 높지 않음을 보여줌. 인권영향평가를 업무로 인해 바쁜 마무리 단계에 일시적으로 해야하는 일종의 추가 업무 정도로만 인식하는 경향을 파악할 수 있음.
- 개선의견
 - 연말의 행사로서 인권영향평가를 하는 것이 아니라 월 단위의 인권 조사를 할 필요가 있어 보임. 또한, 인권에 대한 전반적인 교육을 통해 인권영향평가라는 것에 대한 막연함을 없앨 필요가 있어 보임.

⑦ 인권영향평가 점검조사 대상자의 범위 확대

- 인권영향평가에 대한 응답은 주로 부서의 관리자급을 통해 이뤄짐. 조직을 관리하는 관리자급에서 이에 대한 응답을 하는 것은 효과적일 수 있으나 부서원들의 다양한 의견을 수렴하기 어려움. 관리자를 통해 인권영향평가의 내용을 작성하는 것은 효과적일 수 있으나 동북아역사재단의 구성원 전체의 인권 사항에 대한 내용을 파악하는데는 어려움이 있을 것으로 판단됨. 또한, 관리자급의 경우 주요 행정 직군의 주요 구성원들의 세대, 성별을 대변할 수 없으므로 동북아역사재단 구성원들이 인식하는 인권에 대한 전반적인 문제인식을 정확하게 전달하는데 어려움이 있을 것으로 판단됨.
- 개선의견 : 인권영향평가의 점검 대상자를 관리자급에서 다양한 직군, 성별, 세대 등으로 확대할 필요가 있어 보임.

⑧ 인권 관련 설문조사 정례화 및 참여 독려

- 동북아역사재단의 경우, 조직의 규모가 약 120명 안팎으로 온라인 설문조사 양식을 통한 인권과 관련한 의견 수렴 당시 응답률이 과반을 살짝 넘기는 수준으로 기록됨.
- 개선의견 : 인권영향평가와 더불어 자체적인 설문 양식과 재단의 새로운 인권이슈를 반영한 설문내용을 만들어 매년 주기적으로 설문조사 실시가 필요하고 더 많은 임직원이 참여할 수 있도록 독려 필요.

2) 인권침해 구제절차(신고·접수, 상담, 심의·의결, 결정통보, 구제조치)에 대한 개선

- 재단은 인권침해조사에 대한 관련부서장의 협조 의무(제20조 제4항)와 인권침해여부 결정시 신고인에게 통보하는 의무(제20조 제5항)를 신설하는 등 인권침해 구제제도의 실효성을 높이기 위해 제도개선을 위해 노력하고 있지만 독립성, 홍보 등이 미흡함. 이에 대한 개선의견을 다음과 같이 제시함

① 인권침해 구제절차의 독립성 향상을 위한 조직적 조치 필요

- 재단 인권침해 구제제도의 독립성에 대해 부정적으로 보는 응답자가 긍정적 보는 응답자

보다 많고 비밀누설의 위험 때문에, 신분상의 불이익이 생길 우려 때문에 재단의 인권 침해 구제절차를 이용할 의향이 없다는 현실을 극복하기 위해서는 우선적으로 인권침해에 대한 조사·구제 업무수행의 독립성을 높이는 것이 필요함

- 개선의견 1 : 인권침해 구제절차의 독립성을 높이기 위해 인권침해 피해를 상담·조사할 수 있는 전담인력, 즉 인권옴브즈만을 배치할 필요가 있음.
- 개선의견 2 : 담당부서는 업무실행기능이 많은 부서보다는 감사같은 업무를 수행하는 부서에서 담당하도록 하는 조직개편 필요

② 인권침해 구제제도에 대한 교육·홍보 활성화 필요

- 임직원 31%가 아직도 인권침해구제절차 서비스를 제공하는 것에 대해 모르고 있기 때문에 이에 대한 적극적 안내 및 홍보 정책을 추진할 필요가 있음
- 개선의견 1 : 재단의 구제절차(신고·접수, 상담, 심의·의결, 결정통보, 구제조치)에 대해 내부 임직원 및 이해관계자가 쉽게 이용할 수 있도록 소개·홍보하는 책자나 팜플렛을 제작하여 배포
- 개선의견 2 : 홈페이지 내 ‘참여마당’ 또는 ‘인권경영마당’ 페이지에 ‘인권침해 구제절차’를 추가하여 소개하고, 신고·접수하는 메뉴를 개설하여 임직원 및 이해관계자가 쉽게 접근 가능하도록 함.
- 개선의견 3 : 인권침해 구제 처리절차 및 인권침해 상담·신고·구제사례를 재단의 전 임직원을 대상으로 매년 인권교육을 실시해야 함

3) 결사 및 단체교섭의 자유보장 분야와 고객보호를 위한 제도 준수 분야 개선

① 결사 및 단체교섭의 자유보장 개선

- 재단은 관련 법률에 따라 노동조합을 운영하고 있으며, 근로자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 있어 재단의 노조는 직원 과반수가 가입하여 1년에 4회 노사협의를 하는 등 활발히 활동하고 있음. 재단의 노조 탈퇴와 가입이 자유롭고, 그로 인한 불이익은 없는 것으로 확인됨.
- ‘재단은 고용형태(정규직, 비정규직, 기간제 등)에 따라 차별이 존재한다’ 라는 질문에 고용형태에 따라 차별을 당하지 않는 사람이 46.8%로서 차별을 당한 사람 28.1%보다 높지만, 여전히 평등권을 침해하는 차별행위가 존속하고 있기 때문에 이에 대한 개선이 필요함. 다음과 같이 개선의견을 제시함
- 개선 1 : 고용형태에 따른 평등권을 침해하는 차별행위가 여전히 존속하고 있기 때문에 신입직원이나 승급직원, 간부 교육시 평등의식을 제고하는 인권교육을 내실있게 지속적으로 실시할 필요가 있음
- 개선 2 : 노조에서 현실적인 건의를 많이 하지만 예산문제를 이유로 실질적으로 반영되지 않고 있기 때문에 노사협회의 형식화를 방지하고 직원들의 권리보장을 위해 좀더 적극적으로 노조의 건의사항을 검토하여 반영할 필요가 있음

② 고객보호를 위한 제도 준수

- 재단은 2022년도에 제12조 개인정보보호 조항을 개정하여 수집·이용하는 개인정보에 대하여 관련 법령에 의거하여 보호조치를 이행하고 있는 것으로 확인되고 있으며, 개인정보보호를 위해 노력하면서 고객의 알권리 보호를 위해 명확한 정보를 제공하고 있지만 개인정보관리 업무를 별도 업무로 분류하여 업무분장을 하고 있지 않는 상황이기 때문에 다음과 같이 개선의견을 제시함
- 개선 1 : 개인정보관리 업무를 별도 업무로 분류하여 업무를 분장하여 업무담당부서와 담당자를 명확히 지정해야 함

4) 강제노동 금지 분야와 책임있는 공급망 관리 분야 개선

① 강제노동 금지 분야 개선

- 재단은 인권경영선언문, 인권경영 이행지침을 통해 모든 종류의 강제노동 금지를 명시하고 있으며, 각종 규정을 통해 실제 강제노동이 일어나지 않도록 관리하고 있는 것으로 확인됨. 특히 2022년도에 협력회사와 계약 체결시 <청렴계약, 인권보호 서약서> 제7조, 제8조에 강제노동금지 등을 포함하였고 계약체결할 때 상시적으로 <청렴계약, 인권보호 서약서>를 징구하여 협력회사의 강제노동 금지에 대한 관심을 촉구하고 있는데 더 효과적이면서 지속적으로 추진하기 위해서는 다음과 같은 개선이 이루어져야 함
- 개선 1 : 외부 이해관계자 대상 인권경영 리플렛을 제작·배포하고, 사업 매뉴얼 보완 등을 통해 강제노동, 아동노동 등 인권침해 노동에 대한 경각심을 제고할 수 있도록 지원함

② 협력회사 등의 인권침해 예방을 위한 촉진 및 모니터링 정책

- 재단은 인권경영 이행지침 제9조 사업파트너관리 조항에 업무상 협력하고 있는 외부업체 등 이해관계자에게 평등한 기회를 보장하며, 사업파트너의 인권경영 실천을 지원하고 협력할 것임을 표명하고 있음. 또한 현재 계약 관계를 맺고 있는 협력업체 등에 대하여 <청렴계약, 인권보호 서약서>를 징구하여 업무과정에서 인권보호·존중에 대한 관심을 촉구하고 있음. 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링하는 것은 또다른 경영권 침해 문제를 야기할 수가 있기 때문에 점차적으로 개선해 나가는 것이 필요함
- 제7분야 책임있는 공급망 관리(제8분야 지역주민의 인권보호 포함)에서 ‘해당없음’이나 ‘정보없음’으로 응답한 비율이 집중적으로 나타나고 있는데, 이는 연구기관이라는 동북아역사재단의 업무특성과 관련성이 부족하기 때문에 나타난 결과로 보임
- 개선 1 : 우선적으로 인권경영 매뉴얼 배포와 함께 인권경영 체크리스트 자가진단 등을 통해 협력회사의 인권보호 현황에 대해 점검하는 절차를 마련하는 것이 필요함
- 개선 2 : 재단은 상시적으로 협력이 필요한 기관·단체, 재단의 활동으로 인해 영향을 받을 수 있는 이해관계 기관·단체 등과 ‘협의회의체’를 만들어 정례적 협의회의를 활성화할 필요가 있음
- 개선 3 : 재단은 2년간의 인권영평가 점검결과와 동북아역사재단의 업무특성을 반영한 인권영향평가지표의 개선 보완이 필요함

5) 인권친화적 조직문화 조성

- 재단의 조직문화에 대한 설문조사 결과 인권친화적 문화가 조성되었는가라는 질문에 긍정적으로 응답한 사람은 50%가 되지 못하고 44%가 인권침해 및 차별을 당한 경험이 있고, 28.2%가 다양한 폭력을 경험하였음. 또한 고용형태(정규직, 비정규직, 기간제 등)에 의한 차별 경험자도 28.1% 이고 사상표현의 자유에 대해 25%가 부족하다고 응답하고 있으며 순환보직제 미적용 부서 존재, 행정직원들의 위계문화 등이 언급되고 있기때문에 인권친화적 조직문화 조성을 위한 개선방안이 마련되어야 함
- 개선 1 : 인권침해 피해자를 구제하고 치유할 수 있는 프로그램을 개발하고 평등의식 등 인권감수성을 향상하기 위해 교육생 개개인의 인권을 존중하는 교수-학습방법을 적용하는 인권교육이 활성화 될 필요가 있음
- 개선 2 : 순환보직제가 적절하게 운용이 되어 모든 부서, 모든 구성원에게 적용될 수 있도록 함
- 개선 3 : 임직원간의 위계문화 실태를 인권영향평가 및 인권의식 조사를 통해 확인하고 개선조치를 마련함

3. 인권리스크에 대한 개선방안

- 재단의 인권영향평가 결과와 임직원 인권의식 설문조사 결과를 종합적으로 분석하여 나타난 개선권고 사항은 <표 4-2>와 같음

<표 4-2> 2022년도 기관운영 인권영향평가 점검결과 개선권고 사항 1

항목	개선 권 고 사 항
1. 인권경영위원회 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 정기회의 회수 확대 : 인권경영위원회는 구성으로 그치는 것이 아니라 실질적인 운영이 더욱 중요하기 때문에 인권경영위원회 정기회의를 년 1회에서 상·하반기 년 2회로 확대하여 인권경영 관련 추진현황, 인권영향평가 계획 및 결과, 인권경영 이행지침 개정 등에 인권경영위원회가 관심을 갖고 기여할 수 있도록 함 - 인권경영위원장 변경 : 최고의사결정기구로서의 위상을 확립하고 인권경영 이행 초기에 고위직의 참여와 관심을 유도하기 위해 인권경영위원장을 사무총장에서 이사장으로 변경하고 관련 인권영향평가지침 조항을 개정함 - 인권경영위원회 회의 홍보 활성화 : 인권경영위원회 회의개최 등에 대해 보도자료를 만들어 언론에 공개하거나 재단 홈페이지에 공개하여 재단의 인권경영 실천노력에 대해 대내외에 적극적 홍보
2. 인권경영 담당 부서 변경	<ul style="list-style-type: none"> - 사업을 수행하는 부서에서 인권문제를 모니터링하는 업무를 담당하기 때문에 독립성 등의 문제 발생 가능성이 높기 때문에 인권경영 담당부서를 변경하는 것이 필요함 - 독립적으로 재단내 인권문제를 실효성 있게 모니터링 할 수 있도록 인권경영 담당부서를 인사부서에서 감사업무를 담당하는 부서로 변경하는 것이 필요함
3. 인권영향평가 적극 홍보	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영이행지침에 정기적으로 인권이행평가를 하고 공개하도록 규정은 하고 있지만 아직까지 실현되지 못하고 있는 실정임. - 재단의 인권경영 성과를 파악할 수 있도록 인권영향평가의 결과를 홈페이지 및 보도자료를 통한 적극적 홍보·공개 필요

<표 4-2> 2022년도 기관운영 인권영향평가 점검결과 개선권고 사항 2

항목	개선 권 고 사 항
4. 인권영향평가 지표개선 및 인권실태조사 도입	<ul style="list-style-type: none"> - 향후 인권경영 이행 수준과 인권영향평가 점검 결과에 따라 보완이 필요하고 재단의 특성과 현실 적합성이 부족한 인권영향평가 지표를 찾아 단계적 개선방안 마련 - 인권영향평가 및 인권의식 설문조사 등과 함께 5년 주기로 재단의 내외부 이해관계자의 인권상상향을 모니터링하는 인권실태조사 추진 필요
5. 인권교육 업무담당자 지정 등	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영관련 교육을 내실화 하기 위해서 담당자를 지정하고 인권영향평가 점검결과나 인권의식 설문조사결과 등 재단의 주요인권이슈나 현안을 반영한 교육주제 선정 - 선정된 주제와 관련된 전문가를 국가인권위원회 등 관련 기관 협조를 받아 인권경영관련 교육 전문가사로 초빙할 필요가 있음
6. 인권영향평가 사전교육 및 안내	<ul style="list-style-type: none"> - 연말의 행사로서 인권영향평가를 하는 것이 아니라 월 단위의 인권 조사를 할 필요가 있어 보임. 또한, 인권에 대한 전반적인 교육을 통해 인권영향평가라는 것에 대한 막연함을 없앨 필요가 있어 보임
7. 인권영향평가 점검조사 대상자의 범위 확대	<ul style="list-style-type: none"> - 인권영향평가의 점검 대상자를 관리자급에서 다양한 직군, 성별, 세대 등으로 확대할 필요가 있어 보임.
8. 인권관련 설문조사 정례화 및 참여 독려	<ul style="list-style-type: none"> - 인권영향평가와 더불어 자체적인 설문 양식과 재단의 새로운 인권이슈를 반영한 설문내용을 만들어 매년 주기적으로 설문조사 실시가 필요하고 더 많은 임직원이 참여할 수 있도록 독려 필요
9. 인권침해 구제절차의 독립성 향상	<ul style="list-style-type: none"> - 인권침해 구제절차의 독립성을 높이기 위해 인권침해 피해를 상담 조사할 수 있는 전담인력, 즉 인권옴브즈만을 배치할 필요가 있음. - 담당부서는 업무실행기능이 많은 부서보다는 감사같은 업무를 수행하는 부서에서 담당하도록 하는 조직개편 필요
10. 인권침해 구제제도에 대한 교육 홍보 활성화	<ul style="list-style-type: none"> - 재단의 구제절차(신고·접수, 상담, 심의의결, 결정통보, 구제조치)에 대해 내부 임직원 및 이해관계자가 쉽게 이용할 수 있도록 소개·홍보하는 책자나 팸플릿을 제작하여 배포 - 홈페이지 내 ‘참여마당’ 또는 ‘인권경영마당’ 페이지에 ‘인권침해 구제절차’를 추가하여 소개하고, 신고·접수하는 메뉴를 개설하여 임직원 및 이해관계자가 쉽게 접근 가능하도록 함. - 인권침해 구제 처리절차 및 인권침해 상담·신고·구제사례를 재단의 전 임직원을 대상으로 매년 인권교육을 실시해야 함
11. 결사 및 단체교섭의 자유보장	<ul style="list-style-type: none"> - 고용형태에 따른 평등권을 침해하는 차별행위가 여전히 존속하고 있기 때문에 신입직원이나 승급직원, 간부 교육시 평등의식을 제고하는 인권교육을 내실있게 지속적으로 실시할 필요가 있음 - 노조에서 현실적인 건의를 많이 하지만 예산문제를 이유로 실질적으로 반영되지 않고 있기 때문에 노사협의회의 형식화를 방지하고 직원들의 권리보장을 위해 좀더 적극적으로 노조의 건의사항을 검토하여 반영할 필요가 있음
12. 협력회사에 의한 강제노동 예방	<ul style="list-style-type: none"> - 외부 이해관계자 대상 인권경영 리플렛을 제작·배포하고, 사업 매뉴얼 보완 등을 통해 강제노동, 아동노동 등 인권침해 노동에 대한 경각심을 제고할 수 있도록 지원함
13. 협력회사 등의 인권침해 예방 및 모니터링 실시	<ul style="list-style-type: none"> - 우선적으로 인권경영 매뉴얼 배포와 함께 인권경영 체크리스트 자가진단 등을 통해 협력회사의 인권보호 현황에 대해 점검하는 절차를 마련하는 것이 필요함 - 재단은 상시적으로 협력이 필요한 기관·단체, 재단의 활동으로 인해 영향을 받을 수 있는 이해관계 기관·단체 등과 ‘협의회의체’를 만들어 정례적 협의회의를 활성화할 필요가 있음 - 재단은 2년간의 인권영향평가 점검결과와 동북아역사재단의 업무특성을 반영한 인권영향평가지표의 개선 보완이 필요함
14. 고객보호를 위한 제도준수	<ul style="list-style-type: none"> - 개인정보관리 업무를 별도 업무로 분류하여 업무를 분장하여 업무담당부서와 담당자를 명확히 지정해야 함
15. 인권친화적 조직문화 조성	<ul style="list-style-type: none"> - 인권침해 피해를 구제하고 치유할 수 있는 프로그램을 개발하고 평등의식 등 인권감수성을 향상하기 위해 교육생 개개인의 인권을 존중하는 교수·학습방법을 적용하는 인권교육이 활성화 될 필요가 있음 - 순환보직제가 적절하게 운용이 되어 모든 부서, 모든 구성원에게 적용될 수 있도록 함 - 임직원간의 위계문화 실태를 인권영향평가 및 인권의식 조사를 통해 확인하고 개선 조치를 마련함