동북아역사재단
NORTHEAST ASIAN HISTORY FOUNDATION

2021년 인권영향평가 결과보고서

2021. 12.

사회책임윤리경영연구소
Institute for Social Responsibility & Business Ethics

제 출 문

동북아역사재단 귀중

본 보고서를 「동북아역사재단 인권영향평가」 결과보고서로 제출합니다.

2021. 12.

수행기관명 : ㈜사회책임윤리경영연구소

총괄책임자 : 정운용

공동연구원 : 김현주

성경은

목 차

Ⅰ. 용역 개요 ····· 1

1. 용역 배경 및 목적 ····· 1
2. 용역 수행내용 ····· 1

Ⅱ. 대내외 인권경영 환경분석 ····· 2

1. 국외 인권 관련 동향 ····· 2
2. 국내 인권 관련 동향 ····· 9
3. 재단 인권경영 추진현황 ····· 16

Ⅲ. 인권영향평가 실시 ····· 20

1. 인권영향평가 개요 ····· 20
2. 인권영향평가 지표체계 ····· 22
3. 인권영향평가 결과 ····· 24

Ⅳ. 인권리스크 분석 및 대응방안 제시 ····· 30

1. 인권영향평가 결과 종합 분석의견 ····· 30
2. 인권리스크 대응을 위한 조치방안 ····· 32

[붙임1] 2021년 기관운영 인권영향평가 종합결과표 ····· 36
[붙임2] 2021년 기관운영 인권영향평가 세부지표별 결과 ····· 37
[붙임3] 2021년 주요사업 인권영향평가 세부지표별 결과 ····· 44

Ⅰ 용역 개요

1. 용역 배경 및 목적

- 오늘날, 국내외를 불문하고 기업 활동으로 인한 인권침해 문제가 다양한 모습으로 나타나며 심각한 수준으로 증가하고 있음. 혐오범죄, 스포츠 분야 폭력 지도, 하청·비정규직 근로자 차별 등 사회적으로 관심이 큰 인권침해 문제가 지속적으로 발생하고 있으며, 갑질, 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 사건 등이 심각한 사회적 문제로 대두됨
- 이에 국제기구를 중심으로 인권침해를 예방하고 관련 피해자를 보호하기 위해 이행지침, 가이드라인, 각종 규정 등 인권 관련 국제적·보편적 규범을 정립하는 방향으로 노력하여 왔으며, 우리 정부는 공공부문을 중심으로 인권경영을 확산하고 제도적으로 정착시키기 위해 국가인권정책기본계획 수립, 공공기관 인권경영 매뉴얼 발간, 인권경영 포럼 개최 등을 통해 인권경영에 대한 공공기관의 인식 변화에 노력을 기울이고 있음
- 이러한 시대적 상황에서 동북아역사재단(이하 “재단”이라 함)의 경우도 예외가 될 수 없으며, 인류의 생존과 공동발전을 위한 국가의 의무에 대한 국제적 요구에 부응하고, 정부 정책 방향과 부합하는 인권경영 체계를 수립할 필요가 있음
- 이를 위해 기관 경영활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 사전에 파악하고 평가하여 기관의 지속가능한 발전을 도모하고자 함. 특히 기관 특성을 고려한 인권리스크 대응 및 인권존중문화 확산으로 인권경영 내재화를 실현하고 인권경영 선도기관으로의 위상을 확립하고자 함

2. 용역 수행내용

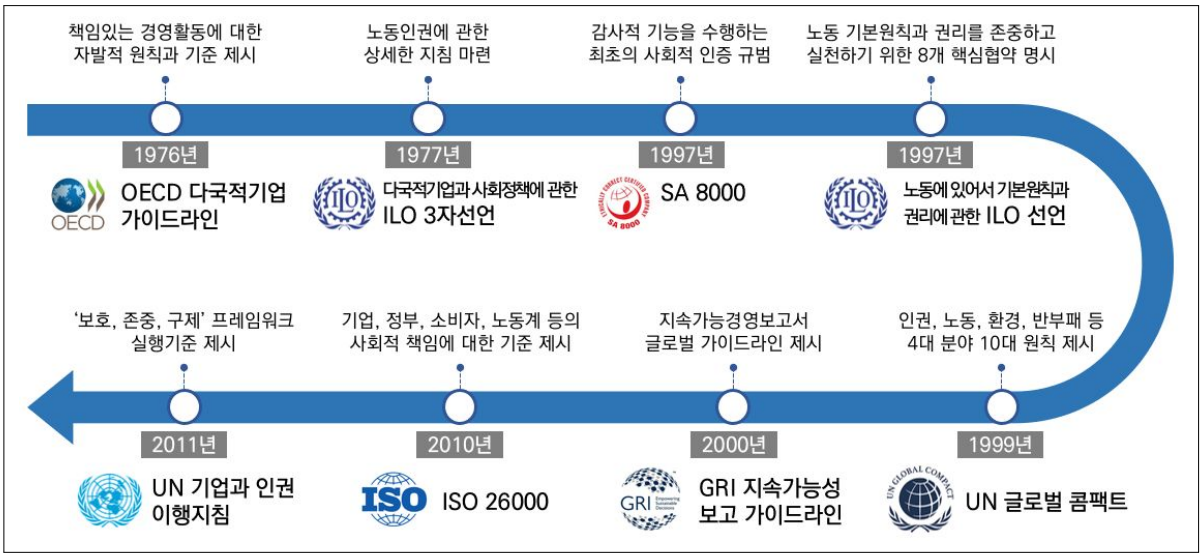
<표 1-1> 동북아역사재단 인권영향평가 과업 범위

용역 범위	세부 내용
가. 인권경영 관련 정책 및 동향에 대한 기초 조사	• 인권경영 관련 정책·제도 및 동향 관련 자료 파악 – 인권 관련 국제적 기준·제도 등 인권이슈·동향 파악 – 국내 정부 인권경영 관련 정책·제도 등 파악 – 재단 인권경영 추진현황 점검 및 타 기관 우수사례 벤치마킹
나. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실시	• 기관운영 인권영향평가 지표 개발 • 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정 및 지표 개발 • 인권영향평가 실시(평가교육, 자체평가, 전문가 검증)
다. 인권영향평가 종합보고서 작성 및 결과보고	• 인권영향평가 결과보고서 작성 – 평가 결과에 따른 영향분석 및 개선방안 등 포함

II 대내외 인권경영 환경분석

1. 국외 인권 관련 동향

<그림 2-1> 인권경영 관련 국제적 기준의 제정 현황



<표 2-1> 인권경영 관련 국제적 기준

구분	내용
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(2011년 개정)
다국적기업과 사회정책에 관한 ILO 3자선언(1977년)	일반정책, 고용, 훈련, 노동조건·생활조건, 노사관계 등 5개 분야에서 노동인권에 관한 상세한 지침 제공
SA 8000(1997년)	아동노동, 강제노동, 건강·안전, 결사의 자유, 차별, 징계, 근로시간, 보수, 관리 등 인권보호 관련 가이드라인 제공
노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언(1998년)	결사의 자유 및 단체교섭권, 강제노동의 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, 인권 고충처리 메커니즘 등에 관한 보고 요구
ISO 26000(2010년)	환경, 인권, 노동관행, 지배구조, 지역사회 참여 및 개발, 공정 거래, 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

가. OECD 다국적기업 가이드라인

- OECD 다국적기업 가이드라인은 1976년 제정되었는데 “국제투자 및 다국적기업 선언”의 일부로서 책임있는 경영활동에 대한 자발적 원칙과 기준을 제시함[1]. 가이드라인은 일반정책, 정보공개, 인권, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물제공, 소비자 보호, 과학 및 기술, 경쟁, 조세 등 광범위한 기업윤리 분야를 포괄하고 있음

- OECD 다국적기업 가이드라인은 개방된 시장경제와 다원적 민주주의라는 가치관을 공유하는 국가간 경제사회 정책협의체로서, 다국적기업이 여러 가지 다양한 활동을 통하여 개발도상국의 경제·사회 발전에 기여하는데 그 목적을 두고 있음[2]. 이후 급격한 국제환경의 변화와 국제경제활동 증가, 금융위기, 환경파괴 등의 변화로 인하여 개정의 필요성이 높아지면서 1984년, 1991년, 2000년, 2011년 네 차례에 걸쳐 개정되었고, 우리나라는 1996년 12월 가입하였음

- 지금까지 우리나라 등 35개 OECD 회원국과 비회원국 13개국을 포함하여 48개국이 가이드라인을 수락하였으며[3], 이 선언에 가입한 국가는 자국에 본사나 지사를 두고 있는 다국적기업이 국제사회로 진출할 때 해당 기준을 준수하여야 함

- OECD 다국적기업 가이드라인의 원래 취지는 인권문제를 일반적인 정책의 하나로 제시하고자 하였으나 점차적으로 인권문제가 중요한 문제로 부각되면서, 2011년 개정을 통해 별도의 장을 마련함

<표 2-2> OECD 다국적기업 가이드라인-Ⅳ. 인권

국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권에 관한 의무, 관련 국내 법규의 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. 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 사업 운영, 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.

1) 국가인권위원회, “인권의 해설”, 2011.12, 53면
2) 이장원·노한균·고동수·황상규, “사회적 책임(CSR) 정책대응 방안과 표준개발 연구”, 한국노동연구원, 2008.12, 10면.
3) 산업통상자원부 홈페이지(www.motie.go.kr), 정책·정보, 통계정보, ‘OECD다국적기업’, 2021.11.24. 방문

나. 다국적기업과 사회정책에 관한 ILO 3자선언

- 다국적기업과 사회정책에 관한 ILO 3자선언(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)은 다국적기업이 사회경제적 발전에 긍정적 기여를 하고 부정적 영향을 최소화하도록 하기 위한 목적으로 1977년에 채택되었고, 이후 2000년, 2006년, 2017년에 각각 개정됨

- ILO 3자선언은 일반정책, 고용, 훈련, 노동조건 및 생활조건, 노사관계 등 5개 분야에서 기업에게 권고하는 내용을 담고 있는데, 전체 68개 조항으로 이루어져 있어 노동인권에 관한 상세한 지침을 제공함[4)]

<표 2-3> ILO 3자선언 분야별 주요 내용

분야	주요 내용
일반정책	국제적인 노동기준의 준수, 사업을 수행하는 국가의 개발목표 등과의 조화
고용	고용촉진과 안정, 기회와 대우의 균등
훈련	모든 수준의 노동자에 대한 적절한 기술훈련과 승진기회의 증진
노동조건·생활조건	노동조건과 임금의 개선, 높은 수준의 노동안전위생의 확보
노사관계	건전한 노사관계의 촉진

다. SA(Social Accountability) 8000

- 사회적 책임에 대한 국제기구(Social Accountability International, SAI)는 여러 이해관계자들이 참여하는 국제적인 비정부기관으로, 사회적 책임 규범들을 개발하고 시행함으로써 개별 사업장과 공동체 문제 증진에 기여할 목적으로 설립됨

- 1997년 제정한 사회책임 8000(SA 8000)은 사회적 책임에 대한 국제기구의 가장 중요하고 핵심적인 규범으로, 감사적 기능을 수행하는 것으로는 최초의 사회적 인증 규범임. 즉 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, 인증 지속기간은 최대 3년임. 또한, 노동자 인권을 보호하는 기본적인 절차와 정책도 수립해야 함[5)]

- 이 기준은 2001년 개정되었으며, 이 개정에서 아동노동, 보상, 강제노동의 금지, 노동시간과 보건 및 안전, 단결권과 단체교섭권 및 노동과 관련한 경영시스템 등이 추가로 포함됨[6)]

4) 이 선언의 가장 최근 개정판인 2017년 판(http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386)을 기준으로 하였으며, 아래 주요 내용 요약은 법무부, “기업과 인권 관련 국내외 동향 및 국내 기업법제에의 시사점”, 2018.03, 53면 참조

5) SAI 홈페이지(www.sa-intl.org) 참조

6) 국가인권위원회, “행복한 일터를 위한 인권경영입문”, 2008.11, 86~88면

<표 2-4> SA 8000 Guidelines

구분	내용
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. 차별	인종, 출신성분, 출생지, 종교, 신체장애, 성, 조합원, 정치적 소속에 대해서 차별해서는 안 된다.
6. 징계	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. 보수	임금은 법적 최저수준 이상이라야 하며, 인간생활의 기본적 필요를 충족시키고 이밖에 약간의 여유가 있는 수준이라야 한다.
9. 관리	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.

라. 노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언

- 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 4개의 분야와 8개 핵심협약을 명시함[7)]

- 이 선언은 세계 어느 노동자라도 기본적인 노동권을 보장받아야 한다는 보편적 국제규범으로, ILO가 제시한 결사의 자유와 단체교섭권, 강제노동의 폐지, 아동노동의 철폐, 작업장 차별의 금지 등 8개 핵심협약을 존중하고 실현할 의무를 명확히 함

- 현재 ILO 187개 회원국 중 약 76%가 8개 협약을 모두 비준했고, 85%가 7개 또는 8개 협약을 비준한 상황임. 우리나라는 1991년 12월 ILO에 가입한 뒤, 차별 금지, 아동노동 금지 2개 분야의 4개 협약에만 비준한 상태였으나(1997~2001년), 최근 2021년 4월 20일, 결사의 자유 및 강제노동 금지 2개 분야의 3개 협약을 비준하여 총 7개 핵심협약을 비준하게 됨[8)]

7) 국가인권위원회, “인권의 해설”, 2011.12, 34면
8) 대한민국 정책브리핑(http://korea.kr), 기획&특집, 정책위키, ‘ILO 핵심협약’, 2021.11.25. 방문

<표 2-5> ILO 4가지 분야 8개 핵심협약

분야	협약	연도	비준(년도)
결사의 자유	제87호 결사의 자유와 단결권의 보장 협약	1948	○(2021.04.)
	제98호 단결권과 단체교섭권 협약	1949	○(2021.04.)
강제노동 금지	제29호 강제노동 협약	1930	○(2021.04.)
	제105호 강제노동철폐 협약	1957	X
차별 금지	제100호 동등보수 협약	1951	○(1997.12.)
	제111호 차별(고용과 작업) 협약	1958	○(1998.12.)
아동노동 금지	제138호 최저연령 협약	1973	○(1999.01.)
	제182호 가혹한 형태의 아동노동 협약	1999	○(2001.03.)

마. UN 글로벌 콤팩트 10대 원칙

- 1999년 코피아난 UN 사무총장이 주창하여 인권, 노동, 환경, 반부패 등 4대 분야로 나누어 UN이 추구하는 이념을 달성하기 위한 노력의 일환으로 UN 글로벌 콤팩트(UN Global Compact, UNGC)가 창설됨. UN 글로벌 콤팩트는 국가 단계를 거치지 않고, UN과 개별 기업과의 직접적인 연결을 매개로 하는 플랫폼의 역할을 하는데, 세계인권선언(1948), 국제노동기구의 노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언(1998), 환경과 개발에 대한 리우 선언(1992), UN 부패방지협약(2003) 등을 기초로 하여 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 분야 10대 원칙을 기업의 경영에 결합시킬 수 있는 기본 틀을 제공함

<표 2-6> UN Global Compact 10대 원칙

분야	원칙	
인권	원칙 1	기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고,
	원칙 2	기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
노동	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	원칙 7	기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,
	원칙 8	환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,
	원칙 9	환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
반부패	원칙 10	기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

바. GRI 지속가능성 보고 가이드라인

- GRI(Global Reporting Initiative)는 포괄적인 지속가능성 보고의 틀을 제공하는 네트워크 조직임. GRI는 기존의 보고서 틀이 갖는 모호성과 환경에 대한 과도한 치우침을 극복하기 위해 더욱 정교하고 포괄적이며 표준화된 보고서의 틀을 제공함으로써 보고서의 준비와 평가를 간소화할 뿐만 아니라 보고서의 신뢰성, 관성, 비교가능성을 확보하고자 했고, 환경, 사회, 지배구조에 관해 보고하는 것을 주류화함[9)]

- 2013년 개정된 G4는 GRI 인권지표의 새로운 버전으로, 이전의 GRI 버전보다 '인권' 관련 지표를 3개 추가해 인권 관련 지표를 총 12개로 늘림[10)]

<표 2-7> G4 인권 관련 지표

측면	보고 내용
투자	▪ 인권조항을 포함하거나 인권심사를 거친 중요한 투자 약정 및 계약의 수와 비율 ▪ 사업 관련 인권정책 및 절차에 관한 근로자 훈련 시간 및 훈련받은 근로자의 비율
차별금지	▪ 차별 사건의 수와 이에 대한 시정조치
결사 및 단체 교섭의 자유	▪ 결사 및 단체교섭의 자유를 침해하였거나 침해될 현저한 위험성이 있는 것으로 파악된 사업장 및 공급업체와 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하기 위해 취한 조치
아동노동	▪ 아동노동 발생 위험이 높다고 파악되는 사업장 및 공급업체와 아동노동을 효과적으로 폐지하기 위해 취한 조치
강제노동	▪ 강제노동 발생 위험이 높다고 파악되는 사업장 및 공급업체와 모든 형태의 강제노동을 폐지하기 위해 취한 조치
보안 정책	▪ 사업과 관련된 인권 정책 및 절차에 관한 훈련을 받은 보안요원의 비율
지역사회	▪ 지역사회 권리 침해 사건의 수와 이에 대한 조치
인권 평가	▪ 인권검토 또는 인권영향평가 대상인 사업장의 수와 비율
공급업체 인권 평가	▪ 인권기준에 의해 심사를 거친 신규 공급업체 비율 ▪ 공급망 내 실질적이거나 잠재적으로 중대한 부정적 인권영향과 이에 대한 조치
인권 고충처리제도	▪ 공식 고충처리제도에 의해 접수, 발견, 해결된 인권고충 건수

사. ISO 26000

- ISO 26000은 2010년 11월 1일 국제표준화기구가 발표한 '사회책임에 대한 지침(Guidance on Social Responsibility)'으로서, 기업뿐만 아니라 정부, 소비자, 노동계, NGO 및 서비스 등의 6대 이해관계자의 사회적 책임에 대한 기준을 제시함. 이 기준은 각국의 기업, 정부, 정부간 조직, 근로자, 소비자, 비정부 조직을 포함한 다양한 이해관계자들에 의해 만들어졌으며, 그러한 점에서 전 세계적으로 권위 있는 표준의 하

9) 법무부, "기업의 인권책임과 법무부의 역할", 2011.12, 33면
10) GRI 홈페이지(https://www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/Korean-G4-Part-Two.pdf), "G4 지속가능성 보고 가이드라인", 166~190면

나로 인정받고 있음. 구체적으로 환경, 인권, 노동관행, 지배구조, 지역사회 참여 및 개발, 공정거래, 소비자 이슈로 구분하여 각각에 대한 구체적인 기준을 제시함[11)]

<표 2-8> ISO 26000 7대 핵심주제

핵심주제	내용
조직 거버넌스	사회적책임 원칙을 존중하고 이를 기존의 사업관행에 통합하는 활동
인권	조직 내와 조직의 영향권 내의 인권을 존중하고 보호하며 준수하며 실현하는 활동
노동관행	조직 내와 협력업체를 대상으로 근로자의 노동환경에 영향을 미치는 정책과 관행
환경	환경에 미치는 조직의 영향을 줄이기 위해 조직의 결정과 활동의 의미를 고려하여 통합적으로 접근하는 활동
공정 운영관행	조직과 파트너, 공급자 등 조직과 타 조직간 거래의 윤리적 행동에 관심을 두는 활동
소비자 이슈	소비자교육, 공정하고 투명한 마케팅정보와 계약, 지속가능소비촉진 등 소비자권리 보호 활동
지역사회 참여 및 발전	지역사회의 권리를 인식하고 존중하며 그 자원과 기회를 극대화 하려고 노력하는 활동

아. UN 기업과 인권 이행지침

- 유엔인권이사회는 ‘기업과 인권을 위한 보호·존중·구제 프레임워크’를 2008년 채택함. 이후 2011년 6월, 이 프레임워크의 실행을 위한 ‘UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles, UNGP)’을 만장일치로 통과시킴[12)]

- UNGP는 보호, 존중, 구제의 3대 축으로 구성되며, 총 31개의 기본지침과 운영지침의 형태로 구성됨. 주요 내용[13)]은 다음과 같음

<표 2-9> UN 기업과 인권을 위한 프레임워크

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

11) ISO 홈페이지(http://www.iso.org), ‘ISO 26000 Guidance on social responsibility’, 2010.
12) 국가인권위원회, “인권 친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사”, 2011.10, 17면
13) 국가인권위원회, “기업과 인권 이행지침-유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행”, 2011

2. 국내 인권 관련 동향

<표 2-10> 인권경영 관련 국내 정부 동향

구분	내용
국가인권위원회	-「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」 발간(2014.09.) · 기업이 인권경영을 도입하고 이를 실천하기 위해 필요한 일반원칙과 운영원칙을 제시하고, 이를 실질적으로 활용하기 위한 점검 항목과 사례를 상세히 소개 -「공공기관 인권경영 매뉴얼」 발간(2018.08.) · 기업이 내부 시스템을 수립·개발하고 인권경영 문화를 확산하는 프로그램을 추진함에 있어 각 기업의 상황에 맞게 적용할 수 있도록 가이드 역할 수행 -「인권증진행동계획(2021~2025년)」 전략목표 수립(2021) · 급변하는 인권환경과 지구적 재난·위기상황에 선제적 대응 · 국제인권규범 국내 이행 강화 · 국가인권기구로서의 책임성과 역량 제고
법무부	-「기업 인권경영 표준지침」 발간 추진 -「제3차 국가인권정책 기본계획(NAP)(2018~2022)」 수립(2018) · 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회 · 모든 사람이 평등한 사회 · 모든 사람이 기본적 자유를 누리는 사회 · 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회 · 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회 · 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회 · 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회 · 인권 친화적 기업 활동을 위해 함께 노력하는 사회
고용노동부	- 인권 보호 및 존중을 위한 다양한 정책 수립 노력 · 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
여성가족부	- '국민 모두가 평등하고, 안전하며 상호 돌보는 포용 사회 구현'을 위하여 인권보호 관련 다양한 정책 추진 · 폭력예방교육 점검 및 지원 · 여성긴급전화 1366 운영 지원 · 성폭력 방지 및 피해자 지원 · 가정폭력 방지 및 피해자 지원 · 성매매 방지 및 피해자 지원
기획재정부	-「사회적 가치 실현을 위한 공공부문의 추진전략」 발표(2020.01.) -「공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인」 마련(2019.02.) -「공공기관 경영평가」 윤리경영 평가지표에 인권경영 관련 평가기준 마련

가. 국가인권위원회

- 국가인권위원회는 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서 확립에 이바지함을 목적으로 설립됨

- 2014년 9월 25일, 국가인권위원회는 인권경영의 국제규범을 국내 기업들이 자발적으로 이행하도록 하고자 '인권경영 가이드라인 및 체크리스트'를 발간함. 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 함

<표 2-11> 인권경영 가이드라인 운영원칙

인권경영 가이드라인 운영원칙	
① 인권경영체제의 구축	⑥ 산업안전 보장
② 고용상의 비차별	⑦ 책임 있는 공급망 관리
③ 결사 및 단체교섭의 자유	⑧ 현지주민의 인권 보호
④ 강제노동의 금지	⑨ 환경권 보장
⑤ 아동노동의 금지	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 포함하며, 인권경영 체계 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 제공의 4단계로 구성됨[14)]

<표 2-12> 인권경영 추진체계도

[1단계] 인권경영 체계 구축	▶	[2단계] 인권영향평가의 실시	▶	[3단계] 인권경영(사업) 실행, 공개	▶	[4단계] 구제절차의 제공
· 인권경영 추진 시스템 구축 · 인권경영 선언 및 공포 · 기관(기업) 내 각 부서 확산 · 기관(기업)의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산		· 평가 실시 계획 수립 · 체크리스트 지표 마련 · 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 · 인권경영위원회 평가 자료 제출 · 인권경영위원회 평가 및 결과 보고서 작성 · 최고경영진에 보고 및 공개		· 인권경영(사업) 실행 · 인권경영 전 과정 공개		· 구제절차 연구와 준비 · 구제절차 수립 · 구제절차 시행 · 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

14) 국가인권위원회, "공공기관 인권경영 매뉴얼", 2018.08.30.

- 국가인권위원회는 2006년 중장기적 업무 방향을 설정할 필요성을 인식하고 ‘인권증진행동계획’이라는 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 수립함[15)]

- 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 수립함

<표 2-13> 인권증진행동전략(2021~2025) 3대 전략목표와 21대 성과목표

Ⅰ. 급변하는 인권환경과 지구적 재난·위기상황에 선제적 대응
1. 재난상황에서 인간의 존엄과 권리 보장 2. 빈곤과 양극화 해소를 위한 사회보장 강화 3. 4차 산업혁명시대 정보인권 보호 4. 초고령사회 노인의 권리 강화 5. 새로운 노동인권 사각지대 해소와 인권경영 강화 6. 스포츠인권환경의 패러다임 전환과 스포츠인권 강화 7. 북한인권 개선 강화
Ⅱ. 국제인권규범 국내 이행 강화
1. 평등과 차별금지를 위한 법·제도화 및 혐오표현 대응 2. 인종차별 대응과 이주민·난민 인권보호 3. 성차별 해소와 성평등 기반 구축 4. 장애인 인권 강화를 위한 사회참여 증진 5. 아동·청소년 인권에 대한 인식 정립 및 법·제도 개선 6. 형사사법절차의 인권친화적 개선 7. 미가입 국제인권조약 대응과 국제협력 강화
Ⅲ. 국가인권기구로서의 책임성과 역량 제고
1. 조사구제 활동의 신속성, 실효성, 전문성 강화 2. 생애주기별 인권교육 확대와 인권문화 확산 3. 교류협력 내실화와 인권거버넌스 강화 4. 지역인권보장체계 및 인권사무소역량 강화 5 군 인권 보호·증진 체계 강화 6. 체계적 인권진단과 평가제도 마련 7. 위원회 전문성 제고와 독립성 강화

15) 국가인권위원회, “인권증진행동계획(2021~2025)”, 2021, 3면

나. 법무부

- 법무부는 인권보호와 제도적 실천을 목표로 하는 범국가적 종합계획을 제1차 기본계획(2007~2011), 제2차 기본계획(2012~2016)에 이어 2018년 8월 7일에는 제3차 기본계획(2018~2022)을 수립·공표함. 우리나라 정부의 인권과 관련한 정책의 청사진을 담은 제3차 국가인권정책기본계획은 26개 정부부처 및 관련 기관이 2년여의 협의를 거쳐 수립하였으며, 국가인권정책협의회(의장:법무부장관)에서 의결한 후 국무회의에 보고함[16)]

- 제3차 국가인권정책기본계획은 헌법과 국제인권규범에서 승인된 권리의 분류를 따라 8개 목표를 중심으로 전략적 과제를 구성하였고 주요 내용은 다음과 같음

<표 2-14> 제3차 국가인권정책기본계획 정책과제

정책과제	인권 구분
1. 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회	• 생명권 • 신체의 자유 • 안전권
2. 모든 사람이 평등한 사회	• 차별금지
3. 모든 사람이 기본적 자유를 누리는 사회	• 사상·양심 및 종교의 자유 • 표현의 자유 • 결사·집회의 자유 • 사생활의 자유 • 거주·이전의 자유 • 인격권
4. 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회	• 권익피해 구제를 위한 권리 • 참정권
5. 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회	• 노동권 • 적절한 생활수준에 관한 권리 • 건강권 및 보건·환경에 대한 권리 • 교육을 받을 권리 • 문화·예술 및 과학의 진보를 향유할 권리 • 가족생활에 관한 권리
6. 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회	• 여성분야 • 아동·청소년 분야 • 장애인 분야 • 노인 분야 • 이주민 지원과 사회 통합
7. 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회	• 국제 인권규범의 수용 촉진 • 인권 교육 및 인식 개선
8. 인권 친화적 기업 활동을 위해 함께 노력하는 사회	• 기업과 인권

16) 법무부 홈페이지(http://www.moj.go.kr), 보도자료, “법무부, 2018-2022 제3차 국가인권정책기본계획 수립”, 2018.08.07.

다. 고용노동부

- 최근 3년간 고용노동부의 인권 보호 및 존중을 위하여 실시하고 있는 정책 중 노동시장의 불합리한 관행 및 제도 개선과 관련하여, 직장 내 불합리한 관행을 근절하여 '일터 인권'을 확립하고, 비정규직 문제 해결, 노동기본권 신장 등을 위한 법과 제도 개선을 추진하고, 사회적 대화 복원을 통해 노사가 모두 공감하는 정책 수립을 위한 노력은 다음과 같음

<표 2-15> 고용노동부 인권보호·존중 관련 정책

구분	내용
① 성희롱 예방 및 피해자 보호 강화	– 매년 1회 성희롱 예방교육을 의무 실시(미실시 사업주에게 부과되는 과태료 상향) – 피해자 2차 피해 방지를 위해 성희롱 사건이 발생한 경우 사업주에게 조사 의무를 부과하고, 유급휴가 명령 등을 통해 의무적으로 피해자를 보호하는 조치 신설 – 특히, '갑질 고객' 문제를 해결하기 위해 고객에 의한 성희롱 사건이 발생한 경우 사업주가 취해야 하는 보호조치 강화 – 모든 근로감독에 직장 내 성희롱 문제를 필수적으로 포함하여 점검 강화
② 직장 내 괴롭힘 방지	– 직장 내 괴롭힘 방지·예방을 위하여 기업 내 관련 시스템이 구축될 수 있도록 제도적 및 행정적 지원방안 검토 – 2019년 1월 15일 '직장 내 괴롭힘 금지' 근로기준법 개정안 공포 → 2019년 7월 16일부터 직장 내 괴롭힘 금지 실시 – '직장 내 폭언 및 따돌림 근절'에 집중하여 노·사 공동 캠페인 진행하며 우수사례를 발굴·확산. 시정명령 미이행 사업장은 특별근로감독 실시 – 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 대한 예방 교육 확대 및 피해 근로자 지원을 위한 상담센터 확충('20년 직장 내 괴롭힘 상담센터 8개소 신설)
③ 부당노동행위 근절	– 부당노동행위 근절을 위한 감독 및 이에 대한 조사 강화 – 부당노동행위에 대한 처벌 기준 상향 – 누구나 익명으로 이러한 사실을 신고할 수 있는 '사이버 부당노동행위 신고센터(고용노동부 홈페이지)' 확대·개편
④ 사업장의 안전한 일터 조성	– 원청의 관리책임을 강화하고 유해·위험 작업 도급을 제한하는 개정 산업안전보건법의 현장 안착 지원 – CEO가 안전은 투자라는 인식·문화를 확산하는 한편, 추락, 끼임 등 위험요인을 중심으로 한 순찰 점검 등 현장 중심 관리·감독 강화 – CEO 안전계획 이사회 보고 의무 부과, CEO 교육 강화 등
⑤ 채용·보상·처우 등 노동시장 전반에 공정한 일터 조성 강화	– 원·하청 근로자 간 격차 완화를 위한 장단기 실행 로드맵 마련(관계부처) – 공정한 채용 관행 정착을 위하여 공공부문은 블라인드 채용 성과 확산 및 적용기준 명확화, 민간부문은 분야·규모별 확산유도 – 직무·능력중심 임금체계 확산 지원, 사회적 대화 통한 공감대 확산 – 비정규직에 대한 불합리한 차별 해소를 위하여 공공부문은 정규직 전환 계획 차질없이 이행하고, 전환자 처우개선 및 인사·노무관리 지원 – 민간부문은 개정 파견지침(파견·도급 구별기준 마련, 새로운 불법파견 형태 대응) 현장안착, 기간제·사내하도급 가이드라인 개정 등 비정규직 활용의 공정한 질서 마련

라. 여성가족부

- 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 설립됨[17)]

- 여성가족부는 ‘국민 모두가 평등하고, 안전하며 상호 돌보는 포용 사회 구현’을 위하여 인권 보호와 관련한 다음과 같은 정책을 추진함

<표 2-16> 여성가족부 인권보호·존중 관련 정책

구분	내용
① 폭력예방교육 점검 및 지원	- 공공기관 등에서 성희롱방지조치, 성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 이행점검 - 일반국민 대상 ‘찾아가는 폭력예방교육’을 통해 지역사회 인식 개선 도모 - 아동·청소년 대상 성교육 및 통합 성인권교육 실시 - 아동·청소년의 건전한 성가치관 조성과 성범죄 예방을 위해 지역 아동·청소년 성교육 전문기관(청소년성문화센터) 운영 - 의무대상기관 : 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급 학교, 어린이집·유치원(성폭력예방교육만 해당)
② 여성긴급전화 1366 운영 지원	- 가정폭력·성폭력·성매매 등으로 긴급한 구조·보호 또는 상담을 필요로 하는 여성들이 언제라도 전화를 통해 피해 상담을 받을 수 있도록 전국적으로 통일된 국번 없는 특수전화 「1366」을 운영하여 여성인권 보호 - 지원내용 : 광역자치단체 단위로 1개소씩 전국 16개 시·도에 설치(단, 서울·경기는 2개소), 24시간 Hot-Line 운영, 365일 24시간 긴급상담 및 안내·보호조치를 취할 수 있도록 8시간 3교대 근무체계로 전화상담원 배치 - 긴급피난처 운영 : 가정폭력 등 피해자 및 동반자녀에 대한 365일 24시간 임시보호(최대 7일) 및 숙식제공, 심리상담, 의료지원, 보호시설, 상담소 등 유관기관 연계(데이트폭력, 스토킹 피해자 등 보호시설로의 연계가 어려운 경우 30일까지 연장 보호 가능)
③ 성폭력 방지 및 피해자 지원	- 심리, 정서, 신체적으로 위기상태에 있는 성폭력 피해자 상담, 의료, 법률, 보호 등 서비스 제공을 통해 건강한 사회인으로 복귀하도록 지원 - 성폭력 피해에 대한 상담 및 무료법률지원, 피해자 치료, 보호시설 제공
④ 가정폭력 방지 및 피해자 지원	- 가정폭력 피해자에게 상담, 의료, 법률, 보호, 숙식 등 지원서비스 제공을 통한 건강한 사회인으로 복귀 및 자립 지원 - 지원내용 : 가정폭력에 대한 상담, 가정폭력 피해자 보호시설, 피해자 치료, 주거지원시설, 피해회복 및 재발방지, 무료법률지원 등
⑤ 성매매 방지 및 피해자 지원	- 성매매 피해자에 대한 구조에서 자활에 이르는 과정을 지원하여 사회복귀를 촉진하고 성매매로의 재유입을 방지 - 지원내용 : 성매매 피해자 보호 및 상담, 의료·법률지원, 치료회복프로그램 지원, 진학교육 및 직업훈련, 일자리제공사업 등을 통한 자활 지원

17) 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr), 기관소개, ‘설립목적 및 주요업무’, 2021.11.25. 방문

마. 기획재정부

- 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 마련하였음[18)]

- 한편, 기획재정부는 2018년부터 공공기관 경영평가의 윤리경영 평가지표에 인권존중을 위한 기관의 노력과 활동인 인권침해 구제절차, 인권교육, 인권홍보활동 등이 세부평가내용에 포함되어 경영실적이 평가될 수 있도록 평가기준을 마련함. 재단은 교육부 소관 기타공공기관 경영평가 대상에 포함되며, 세부 평가내용 중 인권경영 관련 평가항목은 기획재정부 공공기관 경영평가 지표와 동일함

<표 2-17> 2021년 공공기관 경영평가 윤리경영 지표

평가지표	세부평가내용	
윤리경영	지표정의	• 경영활동 시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상(배점)	• 공기업 및 준정부기관 : 비계량 5점
	세부평가내용	① 준법·윤리경영체계의 구축·운영 및 준법·윤리경영 실현을 위한 노력과 성과 * 윤리경영 관련 전담조직과 지침(윤리헌장, 윤리강령, 행동강령, 임원 직무청렴계약 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 내부견제시스템 구축 및 운영성과 * 자율준수체계, 윤리·준법 상담, 내부감사 결과 및 사후관리 등 내부견제활동 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

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

3. 재단 인권경영 추진현황

가. 인권경영위원회 구성·운영

- 재단은 2021년 11월, 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회를 구성함. 인권경영위원회는 인권경영과 관련한 기본 정책이나 방침을 결정하는 최고의사결정기구로 볼 수 있음. 인권경영 이행지침을 통해 파악한 인권경영위원회 기능은 다음과 같음

<표 2-18> 동북아역사재단 인권경영위원회 근거 및 기능

○ **(근거) 인권경영 이행지침 제14조**

제14조(인권경영위원회 설치 및 구성) ① 인권침해 사안의 조사 및 처리, 인권경영의 원활한 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

○ **(역할) 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.**

1. 인권증진 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권증진 계획에 따른 이행에 관한 사항
3. 인권 관련 사항에 대한 개선 권고
4. 인권영향평가 실시 및 결과에 관한 사항
5. 그 밖에 이사장 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

○ **(구성) 위원회는 사무총장이 위원장이 되며, 위원은 재단 인사규정 제10조에서 규정한 인사위원이 겸직하되 필요시 외부위원을 둘 수 있다. 다만, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우 인권경영담당관이 그 직무를 대행한다.**

- 위원장 : 사무총장 부재로 인권경영담당관이 직무대행
- 위원 : 인사위원 겸직(부서장급 직원과 무보직 직원을 포함하여 12인 이내 구성)

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

- 재단 인권경영위원회는 구성을 완료한 지 얼마 되지 않아 2021년 11월, 인권경영위원회 구성 및 인권영향평가 용역 실시 의결의 건으로 1회 회의를 진행한 것이 전부임. 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 필수적임

- 현재 위원장은 사무총장으로 규정하고 있으나 최고의사결정기구로서의 위상을 확립할 수 있도록 이사장이 그 역할을 수행할 것을 권고함. 또한, 외부위원 구성에 대한 내용을 확인하지 못하였는데, 의사결정의 투명성과 전문성을 충분히 확보할 수 있도록 인권 관련 전문가 등을 외부위원으로 구성할 것을 권고함

- 향후 인권경영위원회의 정기적 운영을 통해 인권경영 관련 추진경과 공유, 인권영향평가 계획 및 결과 심의, 인권경영 이행지침 개정 심의 등 인권경영 이행에 관한 고위직의 적극적인 참여가 이루어질 필요가 있음. 회의 이후 회의록을 재단 홈페이지에 공개한다면 대내외에 인권경영 실천노력을 전파할 수 있을 것으로 기대됨

나. 인권경영 규정 제정

- 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

- 인권경영선언문은 인권존중 책임을 실천하는 토대가 되며 조직이 서약하는 기본적인 정책 성명임. 크게 전문과 본문으로 구성되며, 전문에서는 선언의 주체, 기관의 미션과 비전, 선언문의 배경과 목적을 소개하고 마지막에 이를 실천하고 다짐한다는 문장으로 마무리함. 본문에서는 아래의 9가지 선언 내용을 포함함

① 기관의 인권존중 선언 및 국제·국내 규범 지지
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 고객인권 보호

- 인권경영 이행지침은 인권경영선언문의 하위 개념의 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

① 규정의 목적, 정의, 적용범위 등이 포함된 총칙
② 고용상의 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제노동 및 아동노동 금지, 안전 및 보건, 이해관계자 인권보호 등 인권경영 핵심 이슈의 구체적 실현 방안
③ 인권경영선언문, 주관부서, 인권교육 등 인권경영 체계 구축
④ 인권경영위원회 구성 및 운영에 관한 규정
⑤ 인권영향평가 실시에 관한 규정
⑥ 인권침해 사건이 발생하였을 경우 조사와 구제에 관한 규정

- 향후 지속적인 규정의 제·개정을 통해 인권경영 이행력을 강화하는 것이 바람직함

다. 인권영향평가 실시

- 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 대상으로 실시함. 주요사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 목적으로 실시하는 평가를 의미함

<표 2-19> 동북아역사재단 2021년 인권영향평가 개요

구분	내용
기관운영 인권영향평가	- 기관운영 활동을 통해 발생할 수 있는 인권리스크에 대하여 평가 - 인권경영 체제, 고용, 결사 및 단체교섭, 노동권, 산업안전, 환경권 등 포괄적 분야를 대상으로 평가 - 국가인권위원회 인권경영 매뉴얼을 기준으로 기관 실정에 맞게 보완한 체크리스트를 통한 평가
주요사업 인권영향평가	- 재단 주요사업 과정에서 발생할 수 있는 이해관계자별 인권침해 위험요소에 대하여 평가 - 2021년 주요사업 인권영향평가 대상사업은 '독도체험관'으로 선정

<표 2-20> 인권영향평가 프로세스

1단계	→	2단계	→	3단계	→	4단계	→	5단계
인권영향평가 계획 수립 (대상 및 일정)		인권영향평가 체크리스트 개발		담당부서 대상 체크리스트 교육		인권영향평가 실시		평가결과 분석·보고

- 향후에도 인권경영 이행 수준에 따라 지속적으로 인권영향평가 지표를 고도화하여 인권 관련 위험요소를 파악할 필요가 있으며, 보완이 필요한 항목에 대하여 단계적 개선방안을 마련할 것을 권고함. 또한, 인권영향평가 결과를 홈페이지에 공개하여 개선노력을 대내외에 전파할 필요가 있음

- 한편, 현재 인권영향평가 외 별도의 다른 인권경영 평가체계는 없는 것으로 확인됨. 인권영향평가를 통해 잠재적 인권리스크를 발굴하는 것으로 그치는 것이 아니라, 내·외부 이해관계자의 인권침해 상황을 정기적으로 모니터링하는 등 인권실태조사를 병행하는 것이 바람직할 것으로 판단됨. 또한, 추후 매년 인권경영 이행성과를 점검할 수 있는 평가지표 또는 임직원의 인권수준을 파악할 수 있는 의식진단 등을 실시할 것을 권고함

라. 인권침해 구제절차

- 기관 내 인권경영 정책과 절차를 갖추고 있다고 하더라도 조직 활동 과정에서 인권에 부정적 영향을 받는 사람이 발생할 수 있음. 이때 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

- 재단은 인권경영 이행지침을 통해 인권침해 행위에 대한 구제절차를 제도화하고 있으나, 실질적인 운영에 대한 내용은 파악하지 못함

<표 2-19> 동북아역사재단 인권침해 구제제도

구분	내용
인권침해행위 신고 및 접수	- 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 서식에 따라 인권경영담당관(인사부서 장)에게 신고
인권침해행위 처리	- 신고받은 사건에 대하여 조사 실시 - 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 - 인권침해 행위를 한 임직원에 대하여 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요조치

- 현재 재단 홈페이지에 인권침해 구제제도에 대한 안내 내용이 전혀 없어 사업 추진 과정에서 인권 관련 피해를 당한 경우 외부 이해관계자가 인권 고충을 해소할 수 있는 창구가 없는 것으로 파악되므로 개선이 필요할 것으로 판단됨

- 인권침해 구제제도에 대한 홍보도 필요할 것으로 판단됨. 리플릿, 포스터 등을 통해 내부 임직원에게 처리절차를 안내할 수 있고, 홈페이지 내 ‘참여마당’ 페이지에 ‘인권침해 구제절차’를 추가하여 구제제도 프로세스를 나타냄으로써 재단의 인권침해 구제 노력을 대내외에 표명할 수 있음

Ⅲ 인권영향평가 실시

1. 인권영향평가 개요

가. 인권영향평가 의의

- 인권영향평가는 기관이 사업 수행의 결과 또는 그 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미함
- 인권영향평가는 UN「기업과 인권 이행지침」에서 제시하는 인권 실천·점검의무의 핵심 도구로, 평가 과정을 통해 기관 활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 측정하고, 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결하기 위한 방안을 제시함으로써 기관 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도움
- 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

나. 인권영향평가 종류

- 인권영향평가는 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가로 구분됨
- 기관운영 인권영향평가는 기관 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 협력업체, 지역주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 실시하는 평가를 의미함
- 주요사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 의미함

다. 인권영향평가 절차

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

<표 3-1> 2021년 인권영향평가 절차 및 방법

단계		내용
1단계	계획 수립	- 대내외 인권경영 동향 및 이슈 분석 - 재단 인권경영 추진현황 점검 - 재단 기관운영 및 주요사업 내용 파악
2단계	체크리스트 설계	**- 주요사업 선정** · 선정기준 수립 및 우선순위 부여 · 내부 회의를 통한 최종 사업 선정 **- 기관운영 평가지표 개발** **- 주요사업 평가지표 개발**
3단계	체크리스트 교육	- 지표별 담당부서 대상 인권영향평가 관련 실무교육 실시
4단계	인권영향평가 실시	**- 지표별 담당부서 자체평가** · 지표별 담당자 체크리스트 작성(1차 서면평가) · 지표별 답변 내용에 대한 증빙자료 제출 **- 전문가 검증** · 지표별 담당자 대상 인터뷰를 통한 최종 평가(2차 평가) · 취합한 증빙자료 적절성 검토
5단계	평가결과 분석	- 평가 결과 종합 분석 - 분야별·사업별 인권리스크 도출 - 시사점 및 개선방향 제시

라. 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

- 주요사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시함. 이에 기관 사업 중 평가 대상사업을 선정하는 과정이 필요함. 이에 공개된 사업 관련 자료를 참고하여 사업 내용, 이해관계자, 사업 인력 규모, 배정예산 등을 파악함

- 이해관계자가 다수인 사업, 사업 수요자 및 업무 종사자의 인권침해 발생 가능성과 심각성이 높은 사업, 사업 수요자 대상 영향력 정도 등을 종합적으로 고려하여 2021년 주요사업 인권영향평가 대상사업으로 ‘독도체험관’ 사업을 선정함

<표 3-2> 평가 대상 주요사업 선정 결과

주요사업	선정기준					주요사업 선정 우선순위
	인권침해 발생가능성	인권침해 심각성	업무 대표성	이해관계자 다양성	사회적 확산성	
연구사업	△	△	○	X	○	3순위
국제 네트워크	△	△	△	○	○	4순위
교육 연수	○	○	○	○	○	2순위
독도체험관	○	○	○	○	○	1순위
역사 콘텐츠	X	X	△	△	○	5순위

2. 인권영향평가 지표체계

가. 기관운영 인권영향평가

- 기관운영 인권영향평가 지표는 기관운영 활동 전반에서 나타날 수 있는 인권리스크에 대한 10개 분야로 구성되어 있으며, 각 분야별 지표는 개별 기관이 준수해야 할 분야별 규범을 압축적으로 나타낸 것임

- 2021년 기관운영 인권영향평가 지표는 10개 분야, 27개 항목, 101개 세부지표로 구성됨. 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 '기관운영 인권영향평가 체크리스트' 체계를 기반으로 하되, 재단 특성을 고려한 지표 개선(추가, 삭제, 문구 수정 등) 및 사회적 이슈 반영 등을 통해 평가지표를 개발하였음

<표 3-3> 기관운영 인권영향평가 지표체계

분야	항목	지표 총계
1 인권경영 체제의 구축	[1] 인권존중 정책선언	4
	[2] 인권영향평가 정기적 실시	5
	[3] 인권경영 제도화를 위한 필요조치	6
	[4] 인권경영 성과	3
	[5] 구제절차 마련	5
2 고용상의 비차별	[6] 고용상 비차별	5
	[7] 고용상 남녀비차별	6
	[8] 비정규직 근로자 비차별	3
3 결사 및 단체교섭의 자유 보장	[9] 결사·단체교섭의 자유	4
	[10] 노동조합 활동 불이익 처우 금지	4
	[11] 단체교섭 보장 및 성실한 이행	4
4 강제 노동의 금지	[12] 강제노동 금지	6
	[13] 협력회사에 의한 강제노동 예방	2
5 아동노동의 금지	[14] 연소자 고용 금지	2
6 산업안전 보장	[15] 작업장 안전	4
	[16] 임산부 및 장애인 등 보호	4
	[17] 필수장비 제공 및 교육 실시 등	5
	[18] 산업재해 피해근로자 지원	2
7 책임 있는 공급망 관리	[19] 협력회사 등의 인권침해 예방	2
	[20] 모니터링 실시	2
8 지역주민의 인권보호	[21] 지역주민 인권의 존중·보호	3
	[22] 지역주민의 지적재산권 보호	3

분야	항목	지표 총계
[9] 환경권 보장	[23] 환경정보의 공개	1
	[24] 환경보호 노력	2
	[25] 비상계획 수립	4
[10] 고객인권 보호	[26] 고객 보호를 위한 제도 준수	4
	[27] 고객 정보 보호	6
합계		**101**

나. 주요사업 인권영향평가(독도체험관)

- 2021년 주요사업 인권영향평가 지표는 사업자료 분석을 통해 업무를 파악하여 개발함. 각 분야별 지표는 이해관계자별로 사업 과정에서 인권침해에 연루될 가능성을 고려하여 제시한 것임

- 2021년 주요사업(독도체험관) 인권영향평가 지표는 2개 분야, 7개 항목, 28개 세부지표로 구성됨

<표 3-4> 주요사업(독도체험관) 인권영향평가 지표체계

분야	항목	지표 총계
[1] 관람객의 인권보호	[1] 안내를 통한 알권리 보장	6
	[2] 안전 보장	6
	[3] 보건·위생 관리	4
	[4] 고충처리제도	2
[2] 독도체험관 업무 종사자의 인권보호	[5] 자원봉사자 인권 보호	3
	[6] 근무환경	4
	[7] 고충처리제도	3
합계		**28**

3. 인권영향평가 결과

가. 기관운영 인권영향평가

- 2021년 기관운영 인권영향평가 결과, 전체 101개 지표 중 89개 지표에서 긍정적인 것으로 평가됨. 인권침해 예방을 위한 각종 제도적 기반이 적절히 마련되어 있어 임직원 및 이해관계자 인권보호에 긍정적 영향을 미치고 있는 것으로 확인됨
- 101개 지표 중 5개 지표에서 '보완필요', 6개 지표에서 '아니요', 1개 지표에서 '해당없음'으로 평가됨

<표 3-5> 2021년 기관운영 인권영향평가 점검 결과 요약

평가분야	총계	점검결과				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1 인권경영 체제의 구축	23	20	1	4	0	0
2 고용상의 비차별	14	14	0	0	0	0
3 결사 및 단체교섭의 자유 보장	12	12	0	0	0	0
4 강제 노동의 금지	8	6	2	0	0	0
5 아동노동의 금지	2	2	0	0	0	0
6 산업안전 보장	15	14	1	0	0	0
7 책임 있는 공급망 관리	4	1	1	2	0	0
8 지역주민의 인권보호	6	6	0	0	0	0
9 환경권 보장	7	6	0	0	0	1
10 고객인권 보호	10	10	0	0	0	0
합계	**101**	**89**	**5**	**6**	**0**	**1**

* 세부지표별 평가 결과는 붙임자료 참고

<표 3-6> 2021년 기관운영 인권영향평가 세부지표 내용(보완필요/아니요)

분야	평가지표	점검결과
1 인권경영 체제의 구축	· 재단의 인권정책선언은 회사내부와 외부전문가의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	보완필요
	· 재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	아니요
	· 재단의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	아니요
	· 재단의 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	아니요
	· 재단은 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	아니요
4 강제 노동의	· 재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록	보완필요

분야	평가지표	점검결과
금지	명시적으로 요구한다.	
	· 재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 관리한다.	보완필요
6 산업안전 보장	· 임산부, 장애인, 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	보완필요
7 책임 있는 공급망 관리	· 재단은 협력회사와 계약 시 모든 업무 과정에서 인권보호·존중에 동참한다는 약속에 동의할 것을 서면으로 요구한다.	보완필요
	· 재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.	아니요
	· 재단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구한다.	아니요

1 인권경영 체제의 구축

- 재단은 인권경영선언문 제정, 인권경영위원회 구성·운영, 구제절차 마련 등 인권경영을 체계적으로 이행하기 위한 제도적 기반을 적절히 구축한 것으로 확인됨
- 인권경영 체계는 현재 적절히 마련되어 있다 하더라도 지속적으로 검토·개선할 필요가 있으므로 규정, 평가, 교육 등 제도적 기반에 대하여 내·외부 이해관계자 및 전문가 의견을 수렴하여 정기적으로 개선하는 것이 바람직할 것으로 판단됨
- 인권경영 성과를 파악할 수 있는 인권영향평가를 정기적으로 실시하여 홈페이지에 평가 결과를 투명하게 공개할 것을 권고함
- 한편, 현재 재단 구제절차는 제도화되어 있으나 실질적인 운영은 다소 미흡한 것으로 파악됨. 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 것이 바람직할 것으로 판단됨. 홍보 방식으로는 홈페이지 내 인권침해 구제절차 안내, 구제절차 홍보 리플렛 제작·배포 등의 방식이 있음. 또한, 구제절차 마련 자체로만 끝내는 것이 아니라 운영의 실효성을 지속적으로 모니터링할 필요가 있음

[점검결과 '보완필요']
· 재단의 인권정책선언은 회사내부와 외부전문가의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.

[점검결과 '아니요']
· 재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.
· 재단의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.
· 재단의 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.
· 재단은 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.

② 고용상의 비차별

- 재단은 고용 관련 법률을 준수하며, 고용상 발생할 수 있는 다양한 형태의 차별을 예방하기 위해 필요한 제도적 조치를 취하고 있는 것으로 확인됨
- 채용, 임금, 승진, 퇴직 등 고용 전반에 있어 차별 없이 동일한 규정을 적용하고 있음을 확인함. 또한, 인권경영선언문, 인권경영 이행지침을 통해 차별금지 원칙을 표명하고 있음

③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 재단은 관련 법률에 따라 노동조합을 운영하고 있으며, 세부 규정을 마련하여 근로자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 있는 것으로 확인됨

④ 강제 노동의 금지

- 재단은 인권경영선언문, 인권경영 이행지침을 통해 모든 종류의 강제노동 금지를 명시하고 있으며, 각종 규정을 통해 실제 강제노동이 일어나지 않도록 관리하고 있는 것으로 확인됨
- 다만, 국내 공공기관의 현실을 고려했을 때, 협력회사와 관련된 강제노동에 대한 관리·감독까지 강제할 수 있는 상황은 아니므로 추후 외부 이해관계자 대상 인권경영 리플렛 배포, 서약서 징구(공정계약서약서 및 청렴서약서 보완), 사업 매뉴얼 보완 등을 통해 강제노동, 아동노동 등 인권침해 노동에 대한 경각심을 제고할 수 있도록 지원할 것을 권고함

[점검결과 '보완필요']
· 재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 명시적으로 요구한다.
· 재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 관리한다.

⑤ 아동노동의 금지

- 재단은 15세 미만의 아동을 고용하는 경우가 없고, 입사 시 제출서류 검토를 통해 신분의 확실성을 검토함으로써 아동노동으로 인한 인권 위험을 방지함. 또한, 인권경영선언문, 인권경영 이행지침을 통해 아동노동 금지를 명시하고 있음

⑥ 산업안전 보장

- 재단은 관련 법령에 따라 모든 직원이 안전하게 근무할 수 있도록 근무환경을 관리하고 있는 것으로 확인됨. 관련 규정을 바탕으로 안전·보건 환경을 점검하고 있으며, 교육, 건강진단, 재해보상 등 근로자의 산업안전 보장을 위해 다양한 노력을 기울이고 있음

- 다만, 취약 근로자(임산부, 장애인 등)에 대한 보호조치가 강화될 필요가 있음. 현재 재단 건물 내 장애인 주차구역, 장애인 화장실, 경사로 등 장애인을 위한 안전조치는 마련되어 있으나, 임산부에 대한 배려 조치는 없는 것으로 확인되므로 향후 임산부에 대한 안전·위생조치를 마련할 것을 권고함

[점검결과 '보완필요']
· 임산부, 장애인, 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.

⑦ 책임 있는 공급망 관리

- 재단은 인권경영 이행지침을 통해 사업파트너의 인권경영 실천을 지원할 것임을 표명하고 있으나, 규정으로만 명시하고 있어 적극적인 인권경영 실천 지원으로 보기에는 어려움이 있음

- 현재 계약 관계를 맺고 있는 협력업체 등에 대하여 공정계약 서약서 및 청렴서약서를 징구함으로써 계약상대자의 산업안전보건 예방대책을 마련하고 있으나, 그 외 인권보호·존중을 위한 관리방안은 별도로 마련되어 있지 않은 것으로 확인됨

- 협력회사의 인권보호 준수여부를 감시하는 것은 경영권 침해로 간주될 수 있어 국내 인권경영 확산 상황을 고려하여 점차적으로 개선해 나가는 것이 바람직할 것으로 판단됨. 협력회사에 대한 인권침해 예방 조치는 국가계약법 등 관계법령에서 허용하는 범위 내에서 인권경영 확산을 위한 방안을 모색하여 추진할 것을 권고함. 인권경영 매뉴얼 배포와 함께 인권경영 체크리스트 자가진단 등을 통해 협력회사의 인권보호 현황에 대해 점검하는 절차를 마련하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.

[점검결과 '보완필요']
· 재단은 협력회사와 계약 시 모든 업무 과정에서 인권보호· 존중에 동참한다는 약속에 동의할 것을 서면으로 요구한다.

[점검결과 '아니요']
· 재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.
· 재단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구한다.

⑧ 지역주민의 인권보호

- 재단은 공공기관으로서 관련 상위법령을 준수하여 지역주민의 토지 또는 재산권에 대한 인권침해가 발생하지 않도록 정당한 계약을 통해 필요한 조치를 취하고 있는 것으로 확인됨

⑨ 환경권 보장

- 재단은 사업 특성상 환경에 직접적으로 영향을 미치는 사업은 없어 환경과 관련하여 발생할 수 있는 부정적 인권영향 가능성은 낮은 것으로 파악되나, 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙을 전지하여 온실가스 관리, 에너지 절약 등을 실천하고 있는 것으로 확인됨. 또한, 환경정보공개시스템, 국가온실가스종합관리시스템 등을 통해 재단의 환경정보를 투명하게 공개하고 있는 것으로 확인됨

- 안전·보건 관련 비상계획도 적절히 수립하고 있는 것으로 확인됨

⑩ 고객인권 보호

- 재단은 고객의 알권리 보호를 위해 명확한 정보를 제공하고 있으며, 수집·이용하는 개인정보에 대하여 관련 법령에 의거하여 보호조치를 이행하고 있는 것으로 확인됨

나. 주요사업 인권영향평가

- 2021년 주요사업 인권영향평가 결과, 전체 28개 지표 중 24개 지표에서 긍정적인 것으로 평가됨. 2개 지표에서 ‘보완필요’, 2개 지표에서 ‘아니요’로 평가됨

<표 3-5> 2021년 주요사업 인권영향평가 점검 결과 요약

평가분야	총계	점검결과				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
① 관람객의 인권보호	18	14	2	2	0	0
② 독도체험관 업무 종사자의 인권보호	10	10	0	0	0	0
합계	**28**	**24**	**2**	**2**	**0**	**0**

* 세부지표별 평가 결과는 붙임자료 참고

<표 3-6> 2021년 주요사업 인권영향평가 세부지표 내용(보완필요/아니요)

분야	평가지표	점검결과
① 관람객의 인권보호	· 재단은 체험관 내에서 안전사고 발생 가능성이 있는 자전거, 킥보드 등 바퀴를 이용한 이동수단의 출입을 제한한다.	보완필요
	· 재단은 임산부, 장애인, 노약자, 거동불편자 등 사회적 약자에 대하여 관람에 불편이 없도록 물품 및 서비스를 지원한다.	보완필요
	· 재단은 관람객이 체험관 운영에 대해 불만을 제기하거나 문의를 할 수 있도록 서비스를 제공하고 있으명, 접근이 용이하도록 운영한다.	아니요
	· 재단은 관람객이 체험관 관람 과정에서 불친절한 태도, 잘못된 서비스 등으로 인해 인권침해 행위를 경험했을 경우, 구제받을 수 있는 절차를 마련하고 있다.	아니요

1 관람객의 인권보호

- 재단은 독도체험관 관람객에 대한 인권침해 행위가 발생하지 않도록 충분한 안내를 제공하고 보건·안전대책을 마련하는 등 사업주체로서의 역할을 성실히 이행하는 것으로 확인됨

- 다만, 안전상 위험요소 사전 방지, 사회적 약자의 관람 편의성 제고 등 안전 보호 방안이 강화될 필요가 있음. 예를 들어, 체험관 입구에 위치한 관람 안내 사항에 바퀴를 이용한 이동수단의 출입을 금지함을 추가로 명시할 것을 권고함. 또한, 휠체어·유모차 대여, 수유실 운영 등 임산부 및 장애인 등 사회적 약자를 위한 추가적인 지원이 필요할 것으로 판단됨

- 한편, 현재 체험관의 자체적인 고충처리제도는 없는 것으로 확인됨. 관람객이 인권침해 행위에 대해 구제를 요청하거나 기타 민원을 제기하고자 할 경우, 이용할 수 있는 제도가 충분하지 않고, 그에 대한 안내·홍보가 부족한 것으로 판단됨. 특히 독도체험관 홈페이지 내에서는 민원을 신청할 수 있는 창구가 없고, 재단 홈페이지 내 '민원신청(국민신문고)' 으로 연동되는 배너 등 안내정보가 제공되지 않아 개선 필요성이 시급함

[점검결과 '보완필요']
- 재단은 체험관 내에서 안전사고 발생 가능성이 있는 자전거, 킥보드 등 바퀴를 이용한 이동수단의 출입을 제한한다.
- 재단은 임산부, 장애인, 노약자, 거동불편자 등 사회적 약자에 대하여 관람에 불편이 없도록 물품 및 서비스를 지원한다.

[점검결과 '아니요']
- 재단은 관람객이 체험관 운영에 대해 불만을 제기하거나 문의를 할 수 있도록 서비스를 제공하고 있으며, 접근이 용이하도록 운영한다.
- 재단은 관람객이 체험관 관람 과정에서 불친절한 태도, 잘못된 서비스 등으로 인해 인권침해 행위를 경험했을 경우, 구제받을 수 있는 절차를 마련하고 있다.

2 독도체험관 업무 종사자의 인권보호

- 재단은 독도체험관 운영 과정에서 업무 종사자의 인권침해가 발생하지 않도록 다양한 제도적 기반을 마련하고 있음. 자원봉사자 선발의 투명성·공정성 확보 방안, 업무 전문성 보호 방안, 보건·안전상 위험 대책, 인권침해 행위에 대한 고충처리제도 등을 적절히 마련하고 있는 것으로 확인됨

Ⅳ 인권리스크 분석 및 대응방안 제시

1. 인권영향평가 결과 종합 분석의견

- 재단은 실제적·잠재적 인권리스크를 발굴하고 개선방향을 수립하기 위해 인권경영 도입 이후 처음으로 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 실시함
- 2021년 인권영향평가 결과, 기관운영 및 주요사업(독도체험관) 과정에서 인권침해 예방을 위한 각종 제도적 기반이 적절히 마련되어 있어 임직원 및 이해관계자 인권보호에 긍정적 영향을 미치고 있는 것으로 확인됨
- 기관운영 인권영향평가 결과, 총 10개 분야 중 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 아동노동의 금지, 지역주민의 인권보호, 환경권 보장, 고객인권 보호 등 6개 분야에서는 모두 긍정적으로 평가됨. 반면, 인권경영 체제의 구축, 강제 노동의 금지, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리 등 4개 분야에서는 일부 보완이 필요한 부분이 있는 것으로 평가됨. 101개 지표 중 11개의 인권리스크가 도출됨
- 인권영향평가 결과를 바탕으로 향후 실질적인 정책 운영 및 실천 확산을 위한 개선노력이 지속적으로 필요할 것으로 판단됨. 특히 '보완필요' 및 '아니요'로 평가된 지표에 대한 개선노력뿐만 아니라 '예'로 평가된 지표에 대해서도 제도적 보완과 실천적 노력을 병행하는 등 적극적인 인권경영을 시행함으로써 공공기관으로서의 수준 높은 인권존중·보호 의무를 완수할 필요가 있음
- 향후 인권위험요소를 발굴하는 인권영향평가와 함께 실제 인권침해 발생 여부를 조사하는 인권실태조사를 병행한다면 재단 내 인권취약분야에 대한 보다 집중적인 관리가 가능할 것으로 판단됨

가. 기관운영 세부 권고의견

- **'1 인권경영 체제의 구축'** 분야에서는 인권경영 성과 확인 및 대외 공개가 보다 적극적으로 이행될 필요가 있으며, 구제제도에 대한 접근 편의성 제고 등 구제절차의 보완이도 필요함. 인권경영 체제는 인권경영 이행을 위해 필수적으로 마련되어야 하는 사항이므로 지속적인 점검 및 개선이 필요함
- **'4 강제 노동의 금지'**와 **'7 책임 있는 공급망 관리'** 분야에서는 협력회사 인권경영 실천 지원 및 관리·감독에 대한 보완이 필요한 것으로 평가됨. 공정계약서 또는 청렴서약서 내 협력회사 인권경영 관련 사항을 명시·요구하는 등의 개선방안을 제안하는 바이며, 향후 민간기업으로의 인권경영 확산을 위해 보다 적극적인 실천 노력이 필요할 것으로 판단됨. 현재 법적·제도적 권한의 부재로 협력회사에서의 인권침해 예방 관련 의무화는 어려움이 있으나, 국가계약법 등 관계 법령에서 허용하는 범위 내에

서 대외 인권경영 확산을 위한 방안을 모색하여 추진할 것을 권고하는 바임

- **‘6 산업안전 보장’** 분야의 경우, 안전·보건·위생에 대한 점검과 취약근로자 보호조치 마련 등 근로자의 안전을 보장하기 위해 다양한 노력을 기울이고 있는 것으로 평가됨. 다만, 임산부 보호 정책에 대하여는 현행보다 강화할 필요가 있을 것으로 판단됨

나. 주요사업 세부 권고의견

- 2021년 주요사업 인권영향평가는 ‘독도체험관’ 사업을 대상으로 실시하였음. 관람객 및 업무 종사자에 대한 인권침해를 예방하기 위한 제도적 장치가 적절히 마련되어 있는 것으로 확인되었으나, ‘관람객의 인권보호’ 분야에서 일부 보완이 필요한 것으로 평가됨
- 독도체험관 관람객의 안전·보건상 위험을 예방하기 위하여 관련 안내를 강화할 필요가 있으며, 특히 임산부, 장애인, 노약자 등에 대한 지원 방안을 충분히 마련하는 것이 바람직할 것으로 판단됨. 또한, 독도체험관 관람객을 대상으로 한 고충처리제도를 마련·홍보함으로써 관람객에 대한 인권침해 행위를 즉각 대응할 수 있도록 할 것을 권고함

2. 인권리스크 대응을 위한 조치방안

- 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 결과 나타난 주요 보완지표를 그 중요도와 시급도에 따라 제시하고자 함

- 첫째, 중요도는 인권경영 논의의 발생 배경과 개념 및 취지를 고려하여, 인간으로서의 최소한의 기본적 권리와 행복추구권의 차원에서 직접성의 관계로 판단하였음. 예를 들면 이해관계자로부터의 인격침해적 언행 등은 직접성이 매우 높으므로 중요도가 큰 것으로 판단하였음

- 둘째, 시급도는 기관에서 의지만 있다면 비교적 쉽게 실현할 수 있다고 판단되는 과제는 시급도가 높은 것으로, 인권경영에 관한 사회적 성숙의 정도에 따라 실현되어야 할 것은 중·장기 과제로서 시급도가 낮은 것으로 설정하였음. 예를 들면 직원 인권침해 발생 시 기관 차원에서의 지원은 시급성이 높은 것으로, 협력회사 등에 대하여 인권경영 실천을 요구하거나 모니터링하는 것은 시급성이 떨어지는 것으로 판단하였음

- 이러한 취지에서 개선과제는 중요도와 시급도가 높은 항목을 중심으로 우선과제로 선정하여 실천하는 것이 바람직할 것으로 판단됨

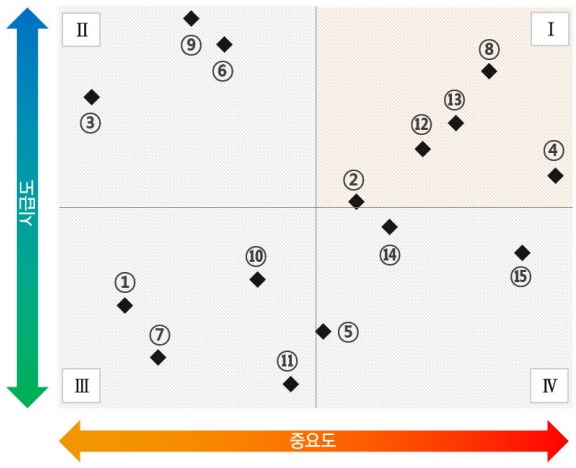
<표 4-1> 2021년 인권영향평가 지표별 중요도와 시급도

분야		세부지표	중요도	시급도
기관운영	1 인권경영 체제의 구축	· 재단의 인권정책선언은 회사내부와 외부전문가의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	14순위	12순위
		· 재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	7순위	8순위
		· 재단의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	15순위	4순위
		· 재단의 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	1순위	7순위
		· 재단은 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	8순위	13순위
	4 강제 노동의 금지	· 재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 명시적으로 요구한다.	11순위	2순위
		· 재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 관리한다.	13순위	14순위
	6 산업안전 보장	· 임산부, 장애인, 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	3순위	3순위
	7 책임 있는 공급망 관리	· 재단은 협력회사와 계약 시 모든 업무 과정에서 인권보호·존중에 동참한다는 약속에 동의할 것을 서면으로 요구한다.	12순위	1순위
		· 재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.	10순위	11순위
		· 재단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구한다.	9순위	15순위

분야		세부지표	중요도	시급도
주요사업	[독도체험관] 1 관람객의 인권보호	· 재단은 체험관 내에서 안전사고 발생 가능성이 있는 자전거, 킥보드 등 바퀴를 이용한 이동수단의 출입을 제한한다.	5순위	6순위
		· 재단은 임산부, 장애인, 노약자, 거동불편자 등 사회적 약자에 대하여 관람에 불편이 없도록 물품 및 서비스를 지원한다.	4순위	5순위
		· 재단은 관람객이 체험관 운영에 대해 불만을 제기하거나 문의를 할 수 있도록 서비스를 제공하고 있으며, 접근이 용이하도록 운영한다.	6순위	9순위
		· 재단은 관람객이 체험관 관람 과정에서 불친절한 태도, 잘못된 서비스 등으로 인해 인권침해 행위를 경험했을 경우, 구제받을 수 있는 절차를 마련하고 있다.	2순위	10순위

- 지표별 중요도와 시급도에 따른 매트릭스 분석을 실시한 결과는 아래와 같음. Ⅰ영역은 우선적으로 개선해야 할 우선과제, Ⅱ, Ⅳ영역은 우선과제를 개선한 뒤 추진해야 할 차기과제, Ⅲ영역은 향후 중장기적으로 개선해야 할 장기과제로 구분할 수 있음

<표 4-4> 기관운영 인권영향평가 중요도/시급도 매트릭스 분석 결과



Ⅰ영역	Ⅱ영역	Ⅲ영역	Ⅳ영역
중요도↑ 시급도↑	중요도↓ 시급도↑	중요도↓ 시급도↓	중요도↑ 시급도↓
우선과제	차기과제	장기과제	차기과제

①	인권정책선언 내외부 전문가 자문
②	인권영향평가 정기적 실시
③	인권경영 성과 보고 공개
④	구제절차 접근·이용 용이성
⑤	구제절차 결과 제공 신속성
⑥	협력회사 강제노동 금지 요구
⑦	협력회사 강제노동 예방 관리
⑧	취약근로자 안전·위생조치
⑨	협력회사 인권보호·존중 동참 요구
⑩	협력회사 인권보호 준수여부 모니터링
⑪	협력회사 인권침해 발생 시 시정 요구
⑫	독도체험관 내 이동수단 제한
⑬	독도체험관 취약 관람객 불편 예방
⑭	독도체험관 민원서비스 접근 용이성
⑮	독도체험관 구제절차 마련

<표 3-9> 인권영향평가 지표별 개선 조치사항

단계	세부지표	개선 조치사항
우선과제 (Ⅰ영역)	② 인권영향평가 정기적 실시	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	현재 재단의 인권침해 구제절차는 인권경영 이행지침 별첨으로 제시되어있는 신고서를 작성하여 제출하는 형태로만 접수 가능함. 홈페이지 내 인권침해 구제절차 게시·홍보가 필요하며, 온라인 인권침해 신고·상담채널 구축이 필요함
	⑧ 취약근로자 안전·위생조치	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	독도체험관 입구에 바퀴를 이용한 이동수단(자전거, 킥보드 등)의 출입을 제한함을 안내할 필요가 있음
	⑬ 독도체험관 취약 관람객 불편 예방	독도체험관 내 임산부, 장애인, 노약자 등의 관람객이 방문할 경우, 불편을 최소화하기 위하여 휠체어 대여, 유모차 대여, 지원 가능 서비스 안내 등을 실시할 필요가 있음
차기과제 (Ⅱ,Ⅳ영역)	③ 인권경영 성과 보고 공개	홈페이지에 재단 인권경영 활동 세부자료를 게시할 필요가 있음(인권경영위원회 개최 결과, 인권영향평가 결과 등)
	⑤ 구제절차 결과 제공 신속성	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	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	협력회사와 계약 시 공정계약서, 청렴서약서 외에 인권보호 이행서약서를 징구할 필요가 있음
	⑭ 독도체험관 민원서비스 접근 용이성	독도체험관 관람객이 체험관 운영과 관련한 민원을 신청할 수 있도록 체험관 홈페이지 내 민원신청 서비스 추가
	⑮ 독도체험관 구제절차 마련	독도체험관 관람객이 관람 과정에서 불친절한 태도, 잘못된 서비스 등으로 인해 인권침해 행위를 경험했을 경우, 구제받을 수 있도록 구제절차 마련
장기과제 (Ⅲ영역)	① 인권정책선언 내외부 전문가 자문	인권정책선언문 재검토 시 내·외부 전문가의 적절한 자문을 통해 재단 맞춤형 인권정책선언이 마련될 수 있도록 할 필요가 있음

단계	세부지표	개선 조치사항
	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

[붙임1] 2021년 기관운영 인권영향평가 종합결과표

2021년 기관운영 인권영향평가 결과

분야	항목	총계	평가결과					담당부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1 인권경영 체제의 구축	[1] 인권존중 정책선언	4	3	1	0	0	0	인사총무팀
	[2] 인권영향평가 정기적 실시	5	4	0	1	0	0	인사총무팀
	[3] 인권경영 제도화를 위한 필요조치	6	6	0	0	0	0	인사총무팀
	[4] 인권경영 성과	3	2	0	1	0	0	인사총무팀
	[5] 구제절차 마련	5	3	0	2	0	0	인사총무팀
2 고용상의 비차별	[6] 고용상 비차별	5	5	0	0	0	0	인사총무팀
	[7] 고용상 남녀비차별	6	6	0	0	0	0	인사총무팀
	[8] 비정규직 근로자 비차별	3	3	0	0	0	0	인사총무팀
3 결사 및 단체교섭의 자유 보장	[9] 결사·단체교섭의 자유	4	4	0	0	0	0	인사총무팀
	[10] 노동조합 활동 불이익 처우 금지	4	4	0	0	0	0	인사총무팀
	[11] 단체교섭 보장 및 성실한 이행	4	4	0	0	0	0	인사총무팀
4 강제 노동의 금지	[12] 강제노동 금지	6	6	0	0	0	0	인사총무팀
	[13] 협력회사에 의한 강제노동 예방	2	0	2	0	0	0	인사총무팀
5 아동노동의 금지	[14] 연소자 고용 금지	2	2	0	0	0	0	인사총무팀
6 산업안전 보장	[15] 작업장 안전	4	4	0	0	0	0	인사총무팀
	[16] 임산부 및 장애인 등 보호	4	3	1	0	0	0	인사총무팀
	[17] 필수장비 제공 및 교육실시 등	5	5	0	0	0	0	인사총무팀
	[18] 산업재해 피해근로자 지원	2	2	0	0	0	0	인사총무팀
7 책임 있는 공급망 관리	[19] 협력회사 등의 인권침해 예방	2	1	1	0	0	0	회계팀
	[20] 모니터링 실시	2	0	0	2	0	0	회계팀
8 지역주민의 인권보호	[21] 지역주민 인권의 존중·보호	3	3	0	0	0	0	인사총무팀
	[22] 지역주민의 지적재산권 보호	3	3	0	0	0	0	인사총무팀
9 환경권 보장	[23] 환경정보의 공개	1	1	0	0	0	0	인사총무팀
	[24] 환경보호 노력	2	2	0	0	0	0	인사총무팀
	[25] 비상계획 수립	4	3	0	0	0	1	인사총무팀
10 고객인권 보호	[26] 고객 보호를 위한 제도 준수	4	4	0	0	0	0	인사총무팀
	[27] 고객 정보 보호	6	6	0	0	0	0	인사총무팀
합계		101	89	5	6	0	1	

[붙임2] 2021년 기관운영 인권영향평가 세부지표별 결과

2021년 기관운영 인권영향평가 세부지표별 결과

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[1] 인권존중 정책선언							
1	재단은 인권존중의 책무를 다한다는 취지의 정책선언을 한다.	√					인사총무팀
2	인권정책선언은 회사의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	√					인사총무팀
3	재단의 인권정책선언은 회사내부와 외부전문가의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.		√				인사총무팀
4	재단의 인권정책선언은 공개적이며, 내·외부 이해관계자들에게 전달되었다.	√					인사총무팀
소계		3	1	0	0	0	
[2] 인권영향평가 정기적 실시							
1	재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.			√			인사총무팀
2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	√					인사총무팀
3	재단은 인권영향평가 실행 시 재단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	√					인사총무팀
4	재단 활동으로 인해 인권에 미치는 직·간접적 영향에 대해서 인권영향평가를 실시한다.	√					인사총무팀
5	재단은 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	√					인사총무팀
소계		4	0	1	0	0	
[3] 인권경영 제도화를 위한 필요조치							
1	재단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 규정을 마련하였다.	√					인사총무팀
2	재단은 인권경영의 효율적인 추진을 위하여 인권경영 최고의사결정기구를 운영한다.	√					인사총무팀
3	재단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치 한다.	√					인사총무팀
4	재단은 인권준수 감시장치를 마련했다.	√					인사총무팀
5	재단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	√					인사총무팀
6	협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 재단 차원에서 대응한다.	√					인사총무팀
소계		6	0	0	0	0	
[4] 인권경영 성과							
1	재단은 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	√					인사총무팀
2	재단은 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	√					인사총무팀
3	재단의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.			√			인사총무팀
소계		2	0	1	0	0	
[5] 구제절차 마련							
1	재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	√					인사총무팀
2	재단의 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	√					인사총무팀
3	재단의 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.			√			인사총무팀
4	재단은 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.			√			인사총무팀
5	재단은 피해자가 재단 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	√					인사총무팀
소계		3	0	2	0	0	
합계		18	1	4	0	0	

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[6] 고용상 비차별							
1	재단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	√					인사총무팀
2	재단은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	√					인사총무팀
3	재단은 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	√					인사총무팀
4	재단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	√					인사총무팀
5	재단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	√					인사총무팀
소계		5	0	0	0	0	
[7] 고용상 남녀비차별							
1	재단은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	√					인사총무팀
2	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 성별에 관계없이 동일한 임금을 제공한다.	√					인사총무팀
3	재단은 임금 외에 복리후생제도에서 남녀를 차별하지 않는다.	√					인사총무팀
4	재단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	√					인사총무팀
5	재단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.	√					인사총무팀
6	재단은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	√					인사총무팀
소계		6	0	0	0	0	
[8] 비정규직 근로자 비차별							
1	재단은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	√					인사총무팀
2	재단은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	√					인사총무팀
3	재단은 업무의 숙련도·난이도가 아닌 비정규직임을 이유로 임금 제공에 있어 차별하지 않는다.	√					인사총무팀
소계		3	0	0	0	0	
합계		14	0	0	0	0	

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[9] 결사·단체교섭의 자유							
1	재단은 노동조합의 설립을 보장한다.	√					인사총무팀
2	재단은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.	√					인사총무팀
3	재단은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	√					인사총무팀
4	재단은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	√					인사총무팀
소계		4	0	0	0	0	
[10] 노동조합 활동 불이익 처우 금지							
1	재단은 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	√					인사총무팀
2	재단은 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	√					인사총무팀
3	재단은 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	√					인사총무팀
4	재단은 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	√					인사총무팀
소계		4	0	0	0	0	
[11] 단체교섭 보장 및 성실한 이행							
1	재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	√					인사총무팀
2	재단은 단체협상을 위해 근로자 대표의 자료 요청이 있는 경우, 재단의 영업비밀이나 기밀유출 등의 사유가 없는 한 요청받은 자료를 성실히 제공한다.	√					인사총무팀
3	재단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	√					인사총무팀
4	재단은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 자가 참여하여 협상한다.	√					인사총무팀
소계		4	0	0	0	0	
합계		12	0	0	0	0	

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[12] 강제 노동 금지							
1	재단은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	√					인사총무팀
2	재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	√					인사총무팀
3	재단은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과근로을 실시하지 않는다.	√					인사총무팀
4	재단은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다.	√					인사총무팀
5	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	√					인사총무팀
6	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다.	√					
소계		6	0	0	0	0	
[13] 협력회사에 의한 강제노동 예방							
1	재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 명시적으로 요구한다.		√				인사총무팀
2	재단은 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 관리한다.		√				인사총무팀
소계		0	2	0	0	0	
합계		6	2	0	0	0	

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[14] 연소자 고용 금지							
1	재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	√					인사총무팀
2	재단은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	√					인사총무팀
소계		2	0	0	0	0	
합계		2	0	0	0	0	

▶ 분야 6. 산업안전 보장

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[15] 작업장 안전							
1	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	√					인사총무팀
2	재단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	√					인사총무팀
3	재단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	√					인사총무팀
4	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	√					인사총무팀
소계		4	0	0	0	0	

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[16] 임산부 및 장애인 등 보호							
1	임산부, 장애인, 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.		√				인사총무팀
2	재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	√					인사총무팀
3	재단은 임신을 한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 업무를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	√					인사총무팀
4	재단은 장애인들이 재단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	√					인사총무팀
소계		3	1	0	0	0	
[17] 필수장비 제공 및 교육실시 등							
1	재단은 근로자들에게 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공한다.	√					인사총무팀
2	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	√					인사총무팀
3	재단은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	√					인사총무팀
4	재단은 근로자의 감염병 예방을 위하여 방역물품을 배포한다.	√					인사총무팀
5	재단은 감염병 확산을 방지하기 위하여 방역체계를 구축하고 안내를 제공한다.	√					인사총무팀
소계		5	0	0	0	0	
[18] 산업재해 피해근로자 지원							
1	재단은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 관련법이 정하는 바에 따라 보상받을 수 있도록 협조한다.	√					인사총무팀
2	재단은 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	√					인사총무팀
소계		2	0	0	0	0	
합계		14	1	0	0	0	

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[19] 협력회사 등의 인권침해 예방							
1	재단은 주요 협력회사가 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하고 장려한다.	√					회계팀
2	재단은 협력회사와 계약 시 모든 업무 과정에서 인권보호·존중에 동참한다는 약속에 동의할 것을 서면으로 요구한다.		√				회계팀
소계		1	1	0	0	0	
[20] 모니터링 실시							
1	재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.			√			회계팀
2	재단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구한다.			√			회계팀
소계		0	0	2	0	0	
합계		1	1	2	0	0	

▶ 분야 8. 지역주민의 인권 보호

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[21] 지역주민 인권의 존중·보호							
1	재단은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.	√					인사총무팀
2	재단은 관련 법령에서 회사활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	√					인사총무팀
3	재단은 토지 구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.	√					인사총무팀
소계		3	0	0	0	0	
[22] 지역주민의 지적재산권 보호							
1	재단은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	√					인사총무팀
2	재단은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	√					인사총무팀
3	재단은 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	√					인사총무팀
소계		3	0	0	0	0	
합계		6	0	0	0	0	

▶ 분야 9. 환경권 보장

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[23] 환경정보의 공개							
1	재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	√					인사총무팀
소계		1	0	0	0	0	
[24] 환경보호 노력							
1	재단은 온실가스 및 에너지 사용현황 등을 관리하여 기후변화에 대응한다.	√					인사총무팀
2	재단은 자원의 절약 및 재활용을 통하여 지속가능성을 보전하고 환경리스크에 대응한다.	√					인사총무팀
소계		2	0	0	0	0	
[25] 비상계획 수립							
1	재단은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	√					인사총무팀
2	재단은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민에게도 대피를 포함한 비상시 대응방법을 알린다.					√	인사총무팀
3	재단은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	√					인사총무팀
4	재단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	√					인사총무팀
소계		3	0	0	0	1	
합계		6	0	0	0	1	

▶ 분야 10. 고객인권 보호

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[26] 고객 보호를 위한 제도 준수							
1	재단은 재단 사업 활동으로 인해 고객의 인권을 침해하지 않도록 하기 위해 사업 기획 및 운영에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	√					인사총무팀
2	재단은 사업의 내용 및 성과물을 제공함에 있어 고객의 피해가 발생하지 않도록 사전 점검을 실시한다.	√					인사총무팀
3	재단은 고객의 알권리 보호를 위해 사업에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	√					인사총무팀
4	재단의 사업 내용 및 성과물에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 필요에 따라 외국어로 된 정보를 제공한다.	√					인사총무팀
소계		4	0	0	0	0	
[27] 고객 정보 보호							
1	재단은 고객의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	√					인사총무팀
2	개인정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	√					인사총무팀
3	개인정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	√					인사총무팀
4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	√					인사총무팀
5	고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	√					인사총무팀
6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	√					인사총무팀
소계		6	0	0	0	0	
합계		10	0	0	0	0	

[붙임3] 2021년 주요사업 인권영향평가 세부지표별 결과

2021년 주요사업(독도체험관) 인권영향평가 세부지표별 결과

▶ 분야 1. 관람객의 인권보호

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[1] 안내를 통한 알권리 보장							
1	재단은 체험관 관람 정보를 다양한 방법을 통해 안내한다.	√					독도체험관
2	재단은 체험관 운영 프로그램에 참가하는 관람객에게 프로그램 과정과 내용, 일정 등 알아야 할 정보를 제공한다.	√					독도체험관
3	재단은 체험관 온라인 사전 예약 시 예약 가능 일자 및 인원, 진행 프로그램 등 관람에 관한 전반적인 안내를 제공한다.	√					독도체험관
4	재단은 체험관 운영에 차질이 생기거나 갑작스러운 상황이 발생하여 관람이 불가하게 될 경우, 이에 대하여 안내한다.	√					독도체험관
5	재단은 관람객이 체험관을 효율적으로 이용할 수 있도록 다양한 언어로 제작된 안내물 등을 비치하고 있다.	√					독도체험관
6	재단은 외국인 관람객이 방문한 경우, 음성안내기기 대여, 외국어 전시해설 등 관람에 불편이 없도록 지원한다.	√					독도체험관
소계		6	0	0	0	0	
[2] 안전 보장							
1	재단은 관람객의 안전을 위해 음주자, 위험물 소지자 등의 관람을 금지하고, 체험관 내 흡연, 취식, 고성방가 등 다른 관람객의 관람에 지장을 주는 행위에 대해 적절한 조치를 취한다.	√					독도체험관
2	재단은 체험관 내에서 안전사고 발생 가능성이 있는 자전거, 킥보드 등 바퀴를 이용한 이동수단의 출입을 제한한다.		√				독도체험관
3	재단은 화재, 지진 등 자연재해 등으로 인해 안전에 위험이 되는 상황에 대비하여 비상시 대응계획을 마련하고 있다.	√					독도체험관
4	재단은 화재, 지진 등 비상상황이 발생했을 경우, 관람객에게 대응방안을 알리고 대피로로 안전하게 이동할 수 있도록 안내한다.	√					독도체험관
5	재단은 임산부, 장애인, 노약자, 거동불편자 등 사회적 약자에 대하여 관람에 불편이 없도록 물품 및 서비스를 지원한다.		√				독도체험관
6	재단은 전시해설사, 안내데스크 운영인력 등으로부터의 폭언, 폭행 등의 인권침해 행위가 발생되지 않도록 예방한다.	√					독도체험관
소계		4	2	0	0	0	
[3] 보건·위생 관리							
1	재단은 체험관의 환기, 실내온도, 조명, 방음 등 환경을 적절히 관리하고, 문제가 발생할 경우 신속하게 조치를 취한다.	√					독도체험관
2	재단은 관람객의 마스크 착용을 의무화하고, 손 소독제를 비치하는 등 관람객의 건강·위생을 위해 필요한 조치를 취한다.	√					독도체험관
3	재단은 비상약 및 비상용품을 비치하고, 필요로 하는 관람객에게 제공한다.	√					독도체험관
4	재단은 관람객에게 상해가 발생하는 등 응급상황이 발생할 경우, 이에 대처할 수 있는 대응방안을 마련하고 있다.	√					독도체험관
소계		4	0	0	0	0	
[4] 고충처리제도							
1	재단은 관람객이 체험관 운영에 대해 불만을 제기하거나 문의를 할 수 있도록 서비스를 제공하고 있으며, 접근이 용이하도록 운영한다.			√			독도체험관
2	재단은 관람객이 체험관 관람 과정에서 불친절한 태도, 잘못된 서비스 등으로 인해 인권침해 행위를 경험했을 경우, 구제받을 수 있는 절차를 마련하고 있다.			√			독도체험관
소계		0	0	2	0	0	
합계		14	2	2	0	0	

▶ 분야 2. 독도체험관 업무 종사자의 인권보호

지표		평가결과					담당부서
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
[5] 자원봉사자 인권 보호							
1	재단은 자원봉사자 모집·선발 시, 업무, 기간, 절차, 장소 등 필요한 사항에 대해 사전에 정확하게 안내한다.	√					독도체험관
2	재단은 자원봉사자를 선발함에 있어 관련 규정과 절차에 따라 공정한 과정을 통해 진행한다.	√					독도체험관
3	재단은 자원봉사자 활동에 대하여 식비·교통비 지급, 봉사시간 인정 등 규정에 따른 보상을 제공한다.	√					독도체험관
소계		3	0	0	0	0	
[6] 근무환경							
1	재단은 독도체험관 업무 종사자의 식사, 휴식시간 등을 규정에 따라 충분히 보장한다.	√					독도체험관
2	재단은 독도체험관 업무 종사자의 업무 수행에 필요한 도서, 물품 등을 적절하게 제공한다.	√					독도체험관
3	재단은 독도체험관 업무 종사자의 원활한 업무 수행을 위해 업무와 관련한 교육 및 훈련을 실시한다.	√					독도체험관
4	재단은 독도체험관 내에서 발생할 수 있는 위생·안전·보건상 위험에 대한 안전대책을 마련하고 있다.	√					독도체험관
소계		4	0	0	0	0	
[7] 고충처리제도							
1	재단은 독도체험관 업무 종사자에게 고충이나 애로사항이 발생했을 경우, 이를 해소할 수 있는 고충처리제도를 마련하고 있다.	√					독도체험관
2	재단은 교육 또는 매뉴얼 등을 통해 관람객 등으로부터의 인격침해적 언행(폭언, 폭행, 성희롱, 협박 등)에 대한 대처요령 및 재단의 방침 등에 대해 숙지시킨다.	√					독도체험관
3	재단은 독도체험관 업무 종사자가 관람객 등으로부터 인격침해적 언행(폭언, 폭행, 성희롱, 협박 등)에 의하여 피해를 입었을 경우, 이에 대한 사법적·비사법적 지원을 제공한다.	√					독도체험관
소계		3	0	0	0	0	
합계		10	0	0	0	0	