

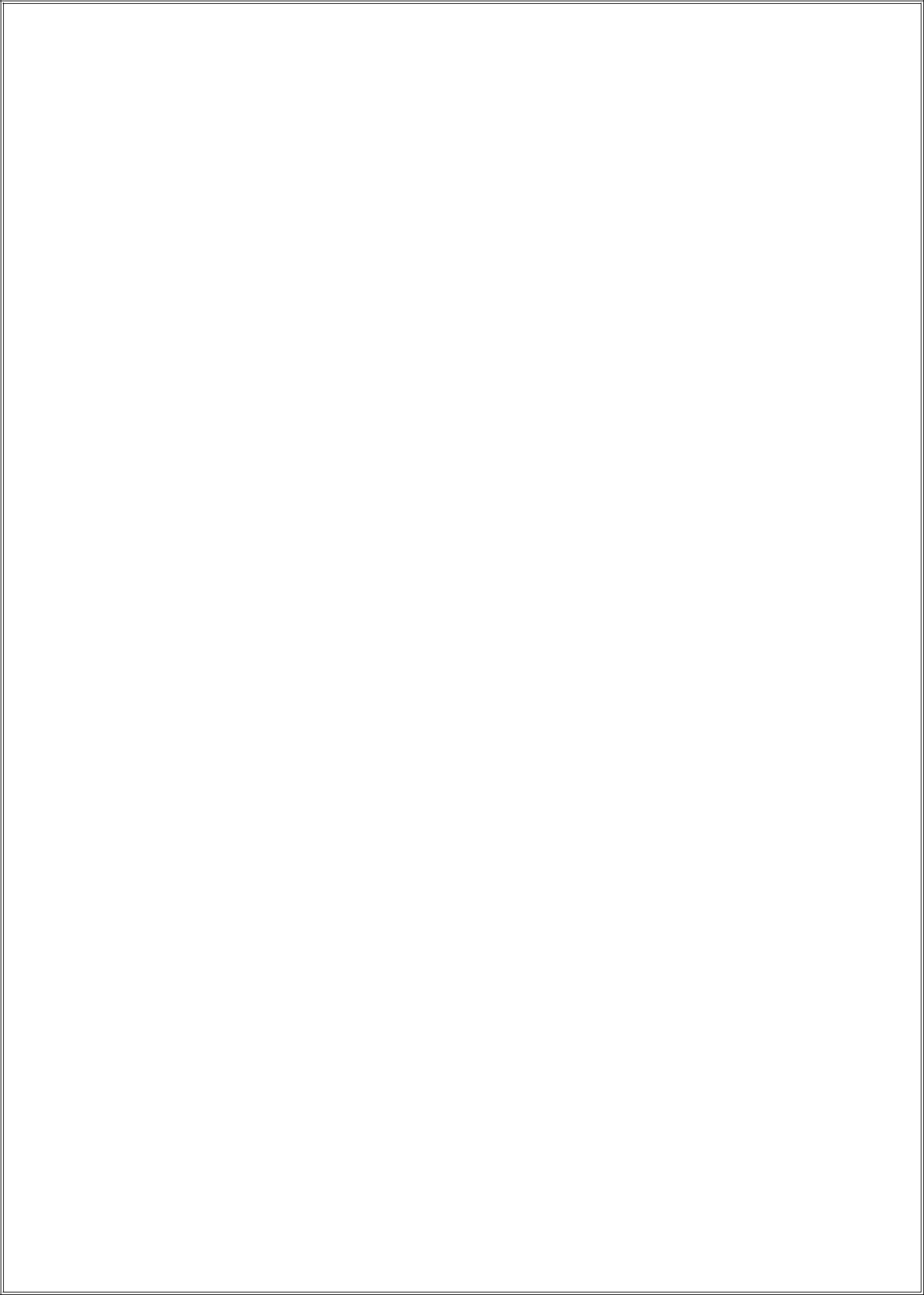
제주특별자치도개발공사 인권영향평가

결과 보고서



2019.12





< 목 차 >

Ⅰ. 과업수행 개요 ····1

1. 과업수행 범위 ····2
2. 과업수행 주요내용 ····3

Ⅱ. 환경분석 ·····4

1. 해외 인권정책 분석 ····5
2. 국내 인권경영 동향 분석 ···14

Ⅲ. 인권영향평가 ····20

1. 인권영향평가 개요 ····21
2. 기관운영 인권영향평가 ···23
3. 주요사업 인권영향평가 ···24
4. 인권영향평가 결과 및 개선과제 ··27

Appendix ·····32

1. 기관운영 인권영향평가 결과 ···33
2. 주요사업 인권영향평가 결과 ···45

Ⅰ. 과업수행 개요



|  |  |
| --- | --- |
| 1. 과업수행 범위 | 2 |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 2. 과업수행 주요내용 | 3 |
|  |  |

- 1 -

1. 과업수행 개요
   1. 과업수행 범위
2. 환경분석
   * 해외 인권정책 분석 : UN의 기업과 인권 이행원칙, UNGPs 분석
   * 국내 인권동향 분석 : 제 3차 국가인권정책기본계획, 공공기관 인권 경영 도입 관련 제도·가이드라인 분석
3. 인권영향평가

① 인권영향평가 지표 개발

가. 기관운영 인권영향평가 지표 확정

* 국가인권위원회의 공공기관 인권경영 매뉴얼 상의 10개 분야, 158개 지표

나. 주요사업 인권영향평가 지표 개발

* + 기관 주요사업 관련자료 분석
  + 삼다수 생산공장 현장실사
  + 사업 부서별 대면 인터뷰 실시
* 인권영향평가 기획

가. 기관 특성을 고려하여 인권영향평가 프레임워크 마련 나. 인권영향평가를 위한 평가단 구성

③ 인권영향평가 실시

가. 인권영향평가 지표별 근거자료 수집

나. 인권영향평가 실시(KMAC 인권영향평가 전문 위원단)

다. 인권영향평가 결과에 따른 개선과제 도출

3) 인권경영 교육

가. 기관 전체 임직원 대상으로 인권경영 도입 취지 및 인권감수성 향상을 위한 교육 실시

나. 인권영향평가 지표별 근거자료 수집을 위한 사전교육 실시

- 2 -

2. 과업수행 주요내용

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 과 업 | 주요내용 |  |
|  |  |  |
| Kick – off | • 일정 : 2019. 11. 26 |  |
|  | • 대상 : 제주특별자치도개발공사 담당자 |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 기관운영 인권영향평가 | • 일정 : 2019. 11. 26 |  |
| 체크리스트 교육 | • 대상 : 공사 전부서 담당자 |  |
|  |  |  |
| 주요사업 인권영향평가 | • 주요사업 인권영향평가를 위한 기관 주요사업 선정 |  |
| 대상사업 선정 | → 먹는샘물 사업(삼다수) |  |
|  |  |  |
|  | • 일정 : 2019. 12. 3 |  |
| 현장실사 | • 내용 : 주요사업 인권영향평가 지표 개발을 위한 |  |
|  | 삼다수 생산공정 현장실사(L4, L5) |  |
|  |  |  |
|  | • 일정 : 2019. 12. 3 |  |
|  | • 대상 : 사업본부별 실무 담당자 |  |
| 주요사업 담당자 인터뷰 | (생산기획, 생산지원TFT, 생산, 안전환경기획, |  |
|  | 안전환경관리, 품질관리, 설비자재, 마켓기획, |  |
|  |  |  |
|  | 영업, 물류관리, 품질보증) |  |
|  | • 목적 : 주요사업 인권영향평가 지표개발 |  |
|  |  |  |
| 기관운영/주요사업 | • 기관운영 인권영향평가 지표 확정(158개 지표) |  |
|  |  |  |
| 인권영향평가 | • 주요사업 인권영향평가 지표 확정(50개 지표) |  |
| 지표 확정 및 개발 |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 인권영향평가 실시 및 | • 일정 : 2020. 01. 27 ~ 30 |  |
|  | • 내용 : 인권영향평가 실시 및 지표별 결과에 따른 기관 |  |
| 개선과제 도출 |  |  |
|  | 개선과제 도출 |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

- 3 -

Ⅱ. 환경분석



|  |  |
| --- | --- |
| 1. 해외 인권정책 분석 | 5 |
|  |  |

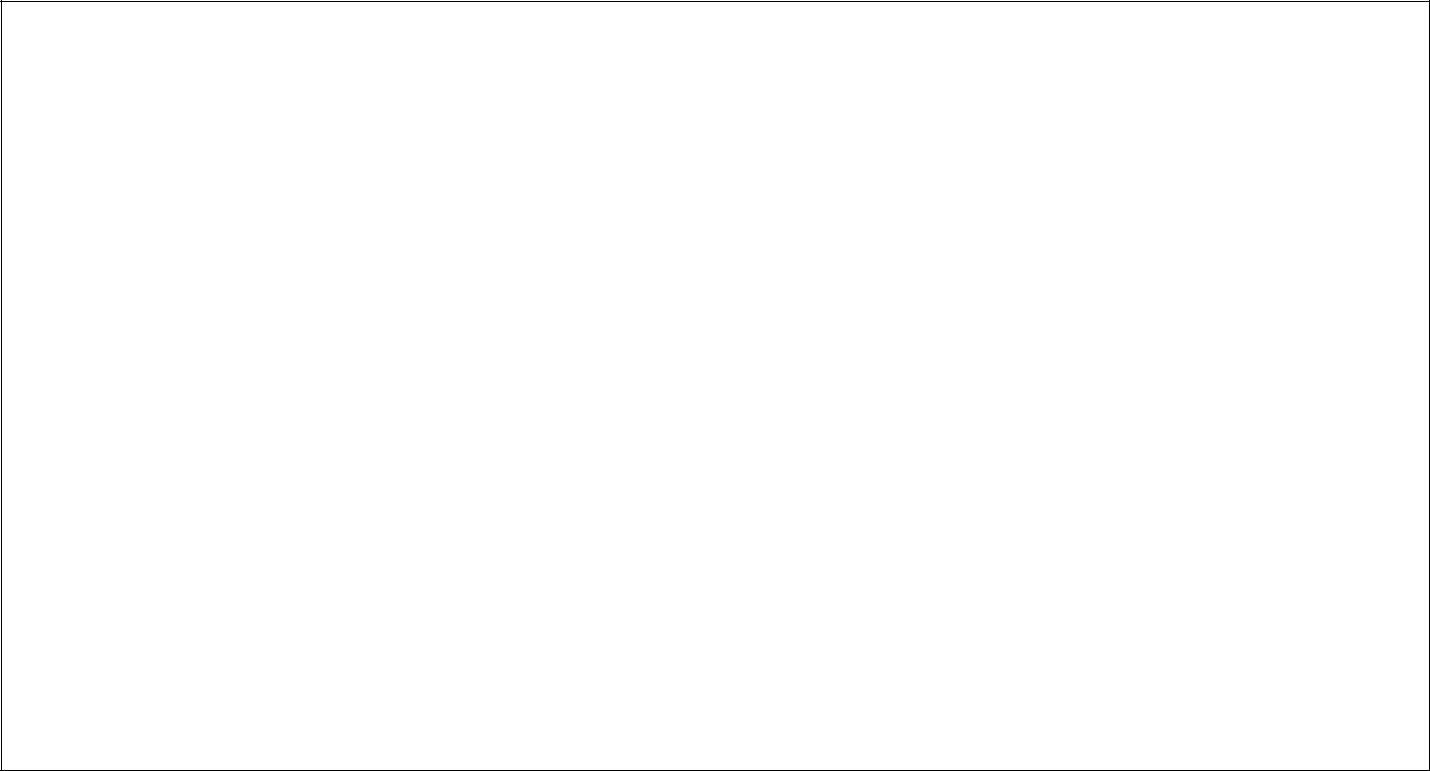
|  |  |
| --- | --- |
| 2. 국내 인권경영 동향 분석 | 14 |
|  |  |

- 4 -

1. 환경분석
   1. 해외 인권정책 분석
      1. OECD 다국적 기업 가이드라인
         * 기업이 국내법을 준수해야 한다는 것은 당연한 것임. 그러나 20세기 중반에 이르면 기업이 단순히 국내법만 준수하는 것으로는 부족하 다는 인식이 대두됨. 기업의 규모가 엄청나게 커지고 특히 기업이 해외진출을 하게 되면서 국내법을 준수하는 것만으로는 해결되지 않는 새로운 문제가 발생했기 때문임. 그래서 1970년대 중반부터 기 업을 규제하기 위한 새로운 시도가 국제사회를 중심으로 시작됨. 이 를 잘 보여주는 것이 1976년에 제정된 ‘OECD 다국적기업 가이드 라인’(OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 이하 ‘가이 드라인’)임.

* 1976년의 가이드라인은 다국적기업과 주재국의 정책 사이에서 발생 하는 갈등을 조정하기 위한 것으로서, 정보공개, 경쟁, 금융, 세금, 고용 및 노사관계, 과학 및 기술과 관련하여 다국적기업의 긍정적 기여를 극대화하고 투자과정에서 발생하는 문제를 해결하는 것을 목적으로 하는 것임.
* 가이드라인은 이후 수차례 개정되면서 발달함. 1990년대에 환경에 관한 장이 추가됐고, 20 중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구 2000년부터는 다국적기업에 의한 인권침해에 관한 내용이 또한 추가됨으로써, 가이드라인은 점차 다국적기업의 인권규 범으로 성장함. 이러한 변화가 생긴 것은 1990년대 이후 다국적기업 에 의한 환경 및 인권침해가 점차 중요한 문제로 부각됐으며, 아울 러 많은 국제 NGO가 이를 지적하고 나섰기 때문임.
* 가이드라인과 관련하여 특히 중요한 변화는 2011년에 생김. 이 때 OECD 이사회는 가이드라인을 개정하여 인권에 관한 독립된 장을 추가함.
  + 5 -

<OECD 다국적기업 가이드라인 제4장>



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

1. 인권을 존중해야 한다. 즉, 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인 권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
2. 기업활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다.
3. 부정적 영향에 기여하지 않았다 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업운영, 제품 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화
   * 방법을 모색해야 한다.
4. 인권을 존중하겠다는 정책서약을 해야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권 실사를 해야 한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여했음을 알게 된 경우, 부정적 인권영향
   * + 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.
       - 가이드라인은 이처럼 다국적기업의 인권책임을 정식화했을 뿐만 아 니라, 그 이행을 위한 절차적 규정을 별도로 가지고 있음. 즉 가이드 라인 제2부는 국내연락사무소(National Contact Points, 이하 NCP)의

설치에 관한 내용과 투자위원회에 관한 내용을 가지고 있어서, 이해 관계자가 다국적기업에 의한 인권침해 및 기타 가이드라인 위반에 대해서 이의를 제기할 수 있도록 했고, NCP는 가이드라인 위반 여부 에 대해서 성명을 발표할 수 있도록 함. NCP의 성명은 그 자체로서 법률적 효력을 갖는 것은 아니지만 다국적기업에게 사실상의 영향 력을 행사한다고 봄. 기업의 명망이 점점 중요해지는 지구화시대에 다국적기업으로서는 이를 완전히 무시하는 것은 쉽지 않기 때문임.

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

* 하지만 가이드라인의 적용대상은 ‘OECD 국제투자 및 다국적기업 선언’에 가입한 국가 내에 설립되었거나 활동 중인 다국적기업에 한정된다는 점에서, 보편적 기업인권규범으로 볼 수는 없음. 다시 말 해 ‘특정 관할 내’의 다국적기업에게만 적용되고 또 ‘다국적기 업’ 에 한정됨. 그러나 그렇다고 해서 이것이 보편적 기업인권규범 에 대해서 아무런 함의도 없다는 것은 아님. 적어도 기업인권규범의 가장 중요한 축인 선진국 소속의 다국적기업을 규제하려는 규범이 라는 점에서 그 중요성이 있음.
  + 중소기업의 인권경영과 관련하여 가이드라인이 갖는 의미라고 한다 면, 가이드라인이 하나의 보편성 있는 인권경영의 기준을 제시한다 는 점, 중소기업도 다국적기업으로서의 성격을 갖는 한에서 가이드 라인의 직접적인 적용대상이 된다는 점, 중소기업이 다국적기업의 공급사슬에 위치하는 경우 다국적기업을 통해서 간접적으로 가이드 라인의 적용을 받는다는 점 등을 들 수 있음. 그리고 무엇보다 가이 드라인이 제시하는 인권경영의 개념은 중소기업의 인권경영의 개념 에서도 중대한 함의를 갖는다는 점이 중요함.

1. ILO 삼자선언 및 국제 노동기준

* ILO는 OECD 가이드라인이 제정된 것과 거의 같은 시기인 1977년에

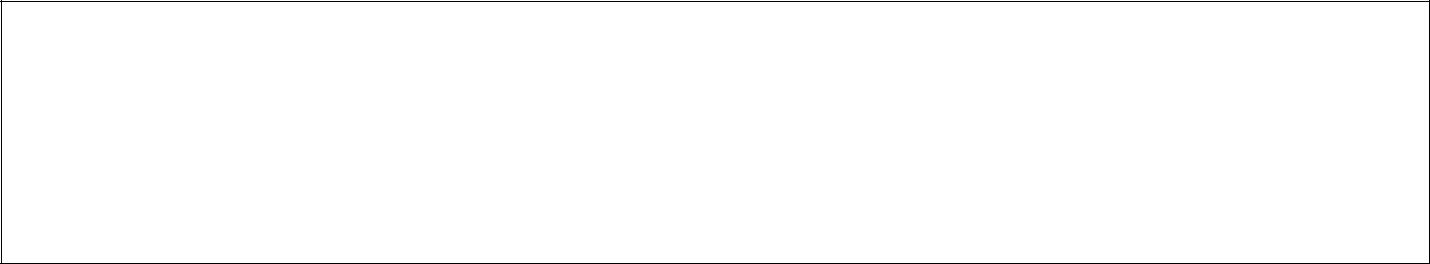
‘다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자선언’(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy,

이하 ‘삼자선언’)을 발표함. 명칭에서 드러나듯이 삼자선언은 정 부, 고용자, 노동자라는 3자간 합의를 통해서 다국적기업에 적용할 노동기준으로서 제정됨. 내용은 일반정책, 고용, 훈련, 작업장 및 생 활조건, 노사관계 등 5개 분야에서 59개의 조항으로써 기업에게 상 세하게 권고하는 것임. 하지만 삼자선언은 그것의 이행에 관한 내용 을 갖추지 못함으로써 그 실효성에 대해서 많은 의문이 제기됨.

* 하지만 ILO는 삼자선언과 별도로 협약(conventions)으로써 노동기준
  + 제정하여 그것을 집행하는 방식으로 노동기준의 이행을 도모하
    - 7 -

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

<ILO 핵심규약>

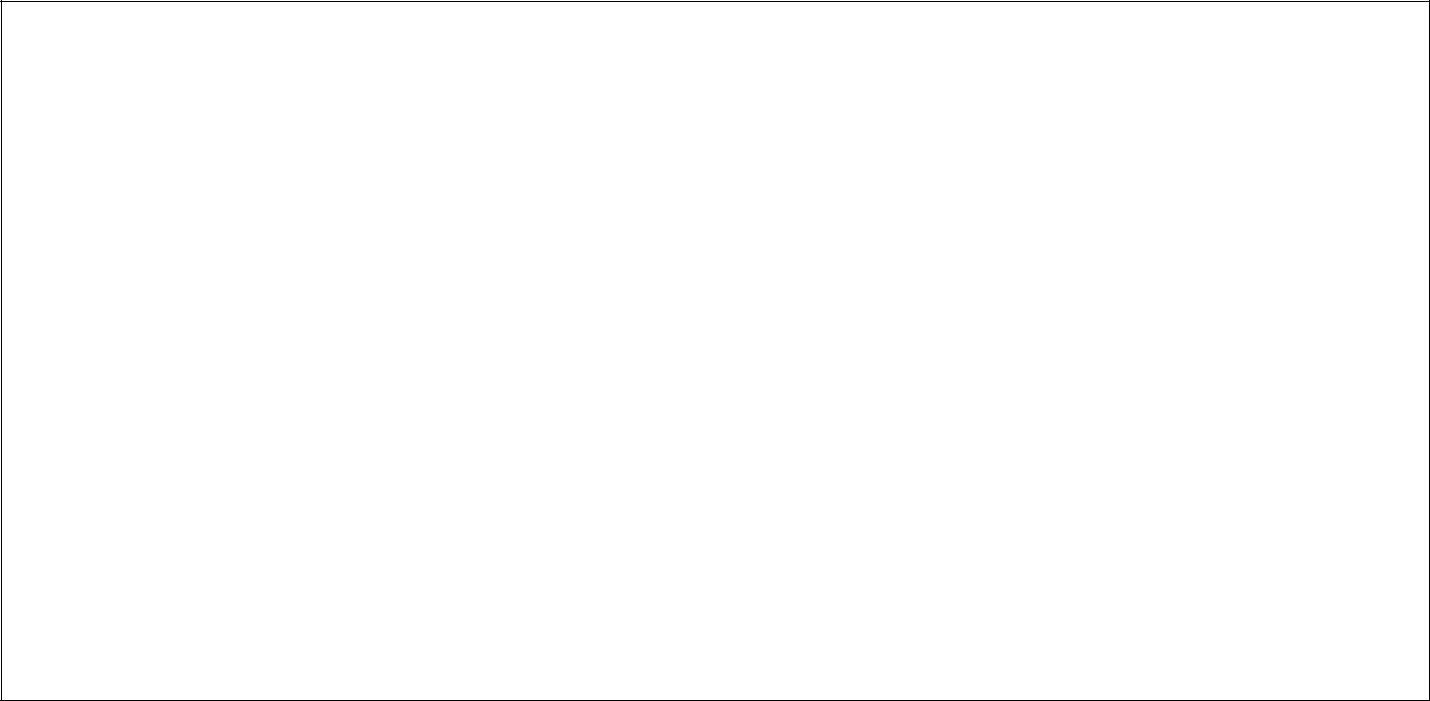


1. 차별금지: 남녀 동등보수 협약(제100호), 고용･직업상 차별금지 협약(제111호)
2. 아동노동금지: 취업상 최저연령 협약(제138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)
3. 강제노동금지: 강제노동에 관한 협약(제29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)
4. 결사의 자유: 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)
   * 이들 핵심규약은 기업이 반드시 준수해야 하는 최소한이라고 간주 되는 것임. 하지만 모든 국가가 이들 핵심규약 모두를 비준한 것은 아님. 그리고 이들 핵심규약이 기업에게 직접 적용되는 것도 아님. 다시 말해 기업이 핵심규약을 준수하지 않는다고 하더라도 ILO가 직 접 기업을 제재하거나 규제하는 것은 아니고 비준국가를 통해서 협 약의 집행을 촉구할 수 있을 뿐임. 결국 기업에게는 간접적으로 적 용되는 것임.
   * 기업인권과 관련해서 ILO의 활동을 간단히 평가해 본다면, ILO가 제 기하는 내용은 비록 인권이라는 표현을 사용하지 않고 있지만, 이것 이 인권의 내용을 구성한다는 데에 대해서 이론의 여지가 없음. 더 구나 기업인권을 말하는 경우 근로자의 인권이 무엇보다 중요하므 로, 이들 기준은 기업인권의 내용을 논함에 있어서 반드시 참조되어 야 함. 다만 삼자선언은 다국적기업을 염두에 둔 것이고 핵심규약은 간접적으로 기업에게 적용된다는 한계는 있음. 중소기업의 인권문제 를 다룸에 있어서, ILO규범이 갖는 함의는 그것이 노동인권에 관한 한 가장 권위있는 실체적 규범을 제공한다는 점이라고 할 것임.
5. 유엔 글로벌콤팩트

* 유엔 글로벌콤팩트는 전 유엔사무총장이었던 코피 아난의 제안으로 2000년에 출범한 자발적 기업책임활동임. 글로벌콤팩트는 세계인권 선언(Universal Declaration of Human Rights), 국제노동기구(ILO)의
  + 8 -

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

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



· 인권 Human Rights

원칙 1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다. 원칙 2 : 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

· 노동 Labour Standards

원칙 3 : 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, 원칙 4 : 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 원칙 5 : 아동노동을 효율적으로 철폐하고, 원칙 6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

· 환경 Environment

원칙 7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, 원칙 8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,

원칙 9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다. ·반부패 Anti-Corruption 원칙 10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

* 위에서 보듯이 글로벌콤팩트는 인권, 노동, 환경, 반부패의 4개 분야 를 중심으로 다소 추상적인 원칙을 제시하고 있음. 기업은 유엔과 이러한 원칙의 이행을 약속하고 (compact) 이를 이행하도록 기대됨. 기업이 이 약속을 실제로 이행하는지에 대해서 유엔이 직접 감시하 지는 않음. 다만 기업은 글로벌콤팩트 10대 원칙의 이행상황에 대해 서 매년 보고서(communication on progress, COP)를 제출해야 할 의 무가 있음. 유엔의 전략은 기업들에게 국제기준에 합당한 원칙을 제 공하고 그 실행을 장려하는 것임.
* 글로벌콤팩트는 인권에만 특화된 이니셔티브는 아님. 하지만 노동기
  + 9 -

준이 인권에 속하는 것은 명백하고, 환경이나 반부패도 인권과 밀접 한 연관이 있는 것이 사실임. 따라서 기업은 글로벌콤팩트의 원칙을 지지하고 수용하고 실천함으로써 기업의 인권책임을 도모할 수 있 음. 기업인권이슈와 관련하여 글로벌콤팩트가 갖는 특이성은 국제사 회, 특히 유엔이 직접 기업의 인권문제에 대해서 일응의 원칙을 제 공했다는 점임. 여기서 유엔은 개별 정부의 매개 없이 기업에게 직 접 인권존중을 호소하고 있음. 글로벌콤팩트가 직접 기업에게 구속 력을 갖지 않지만, 적어도 국제사회가 직접 기업에게 인권존중을 요 청한 것은 새로운 접근법임에 틀림없음. 그리고 글로벌콤팩트가 다 국적기업을 주로 염두에 둔 것은 부인할 수 없지만 그렇지 않은 기 업, 특히 중소기업도 글로벌콤팩트에 가입할 수 있다는 점에서 글로 벌콤팩트는 중소기업과 무관한 이니셔티브는 아님.

1. ISO 26000
   * ISO 26000의 명칭은 ‘사회책임에 대한 지침 (Guidance on Social Responsibility)’임. 즉 ISO 26000은 국제표준화기구(International Organization for Standardization, 이하 ISO)가 모든 형태의 조직을 위한 사회책임의 표준으로서 제정한 것임. 이 문서 자체는 법적 효 력이 있는 것은 아니지만, 그간 여러 분야에서 국제표준화를 주도해 온 국제표준화기구(ISO)가 주도했으며 근 10년간의 장기간에 걸쳐서 각국의 기업, 정부, 정부간 조직, 근로자, 소비자, 비정부 조직을 포 함한 다양한 이해관계자 대표들에 의해서 만들어졌기 때문에 하나 의 권위 있는 표준으로서 인정받고 있음.

* 주요내용은 사회적 책임에 관한 표준에 걸맞게 포괄적·체계적으로 구성되어 있다. 앞부분에 이론적 검토와 용어의 정리가 있으며, 사회 책임과 관련한 핵심주제(core subjects)를 7가지로 제시하고, 각각의 핵심주제별로 상세한 설명을 추가함. 사회책임의 핵심주제는 조직 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 공정거래관행, 소비자 이슈, 지역사 회의 참여와 발전으로 구성되어 있음. 이처럼 인권은 여러 핵심주제 중의 하나로 편입되어 있음. 하지만 노동관행, 소비자이슈도 인권에
  + 10 -

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

이 또한 유용한 지침이 될 수 있음.

* 인권주제는 8개의 하부 이슈로 나누어져 있음. 여기에는 실사(due diligence), 인권리스크상황, 연루회피, 고충처리, 차별 및 취약집단, 시민권 및 정치적 권리, 경제적 사회적 및 문화적 권리, 근로에서의 근본원칙 및 권리 등임. 실사란 조직의 활동이 미치는 실재적 잠재 적 인권영향을 식별하고 예방하고 대처하기 위한 활동을 의미함. 기 업은 인권위험이 높은 경우에(예컨대, 분쟁, 자연재해, 채굴 등)는 각 별히 높은 수준의 주의를 해야 함. 기업은 스스로 인권을 침해해서 도 안 되지만, 인권침해에 연루되어서도 안 됨. 연루는 직접 인권침 해에 기여하는 경우뿐만 아니라, 타인의 인권침해로부터 이득을 누 리는 경우도 포함하고 심지어 인권침해에 대해서 단순히 침묵하는 것도 연루에 포함될 수 있음. 이처럼 기업의 인권책임에서 연루개념 은 법적인 연루개념과 달리 훨씬 넓은 범위에서 기업이 책임을 지도 록 요구함. 기업은 고충처리 장치를 제공해야 하고 합법적인 고충처 리장치의 작동에 협조해야 함. 취약집단에는 별도의 배려를 하도록 기대됨. 마지막 3개의 이슈, 즉 시민권 및 정치적 권리, 경제적 사회 적 및 문화적 권리, 근로에서의 근본원칙 및 권리는 기업이 존중해 야 할 인권목록을 제공함. 요컨대 기업은 국제사회에 일반적으로 인 정된 시민적 및 정치적 권리 그리고 경제적 사회적 및 문화적 권리, 그리고 ILO 핵심규약에서 말하는 모든 권리를 존중해야 한다는 것 임.
* ISO 26000은 기업의 인권책임에 대해서 포괄적인 내용을 체계적으로 제시하고 있어서 기업의 인권책임에 관한 일응의 표준을 제공한다
  + 할 만함. 하지만 전체적으로 보면 기업의 인권책임은 다른 다양 한 사회적 책임과 병렬적으로 제시되고 있고 그 효력에서 법적 성격
    - 11 -

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

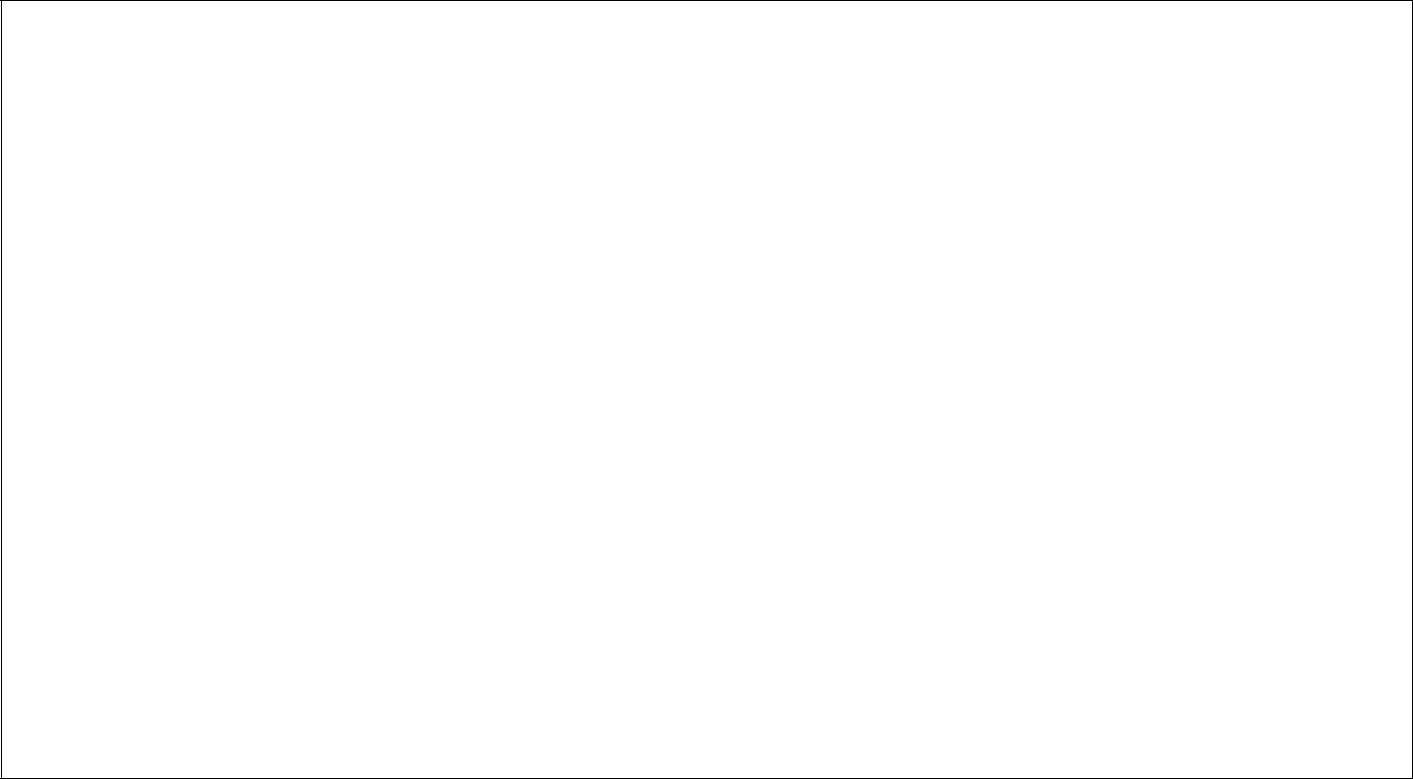
1. 유엔 기업인권 프레임워크(2008) 및 이행원칙(2011)
   * 유엔 인권위원회 소위원회는 1990년대 후반부터 다국적기업의 인권 책임을 국제법적 차원에서 정립하려는 시도를 함. 그 초안은 2003년 에 제출되었는데 그것이 소위 유엔 기업인권 규범(Norms on the Responsibilities of Transnational and other Business enterprises with regard to Human Rights)임. 하지만 이 문서는 인권위원회에서 채택 되지 못함. 이후 다국적기업의 인권문제는 유엔 사무총장의 특별대 표에 의해서 재검토됨. 그 결과로서 나온 보고서가 유엔 기업인권 프레임워크(2008) 및 이행원칙(2011)임. 이 두 문서는 모두 유엔 인권 이사회의 만장일치의 승인을 받음으로써, 기업인권 문제에 관한 유 엔의 공식입장이 됨. 뿐만 아니라 이 문서는 많은 국제기구와 산업 계, NGO에 의해서 지지되고 수용됨으로써 기업인권에 관한 기본 문 서로서의 지위를 갖게 됨. 앞서본 ISO 26000이나 OECD 가이드라인 의 인권관련 내용이 매우 유사한 것을 알 수 있는데, 그 이유는 이 두 문서가 모두 유엔 기업인권 프레임워크의 내용을 그대로 수용했 기 때문임. 현재로서는 프레임워크와 이행원칙의 내용을 여하히 잘 소화하여 실천에 옮길 것인지가 국제사회의 과제로 대두됐다고 해 도 과언이 아님.

* 체계 차원에서 보면, 이행원칙은 국가의 인권보호의무, 기업의 인권 존중책임, 그리고 구제책에의 접근이라는 세 개의 축으로 구성되어 있음.
* 국가의 인권보호의무란 국가가 자신의 영토나 관할권 내에서 제3자
  + 의한 인권침해로부터 개인을 보호해야 하는 의무를 말함(원칙 1). 여기에서 말하는 제3자에는 기업이 포함됨. 말하자면 국가는 기업이 개인의 인권을 침해하지 못하도록 조치할 국제법상의 의무를 진다 는 것임. 이는 기업인권과 관련하여 국가의 책무를 국제법적 차원에
    - 12 -

서 다룬다는 의미가 있음.

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

<유엔 기업인권 이행원칙 중 기업의 인권존중책임>



1. 기업은 국제적으로 승인된 모든 인권을 존중해야 한다(원칙 12)
2. 기업은 직접 인권침해를 해서는 안 될 뿐만 아니라, 자신이 직접 인권침해를 하지 않더라 도 사업관계를 통해서 부정적 인권영향을 미치지 않도록 해야 한다(원칙 13). 예컨대, 자신 의 제품이나 협력사업자 등이 부정적 인권영향을 미치지 않도록 조치해야 한다는 것이다.
3. 기업의 인권존중책임은 기업의 규모나 사업부문을 불문하고 모든 기업에게 적용된다(원칙

14)

1. 기업은 인권을 존중하겠다는 정책서약을 해야 한다(원칙 15, 원칙 16).
2. 기업은 인권실사(human rights due diligence)를 해야 한다(원칙 15). 인권실사란 인권영향 을 식별하고 방지하고 완화하며, 그에 어떻게 대처할지를 설명하는 것이다. 이 절차에는 실제적 또는 잠재적 인권영향을 평가하는 것, 그 결과를 경영에 통합하고 실행하는 것, 반 응을 추적하는 것, 영향에 어떻게 대처했는지에 대해서 소통하는 것을 포함한다(원칙 17

및 원칙 18-21).

1. 기업은 부정적 인권영향이 이미 발생한 경우에 정당한 절차를 통해서 구제를 제공하거나 구제절차에 협력해야 한다(원칙 19).

* 구제책에의 접근과 관련하여 이행원칙은 사법적, 비사법적 구제절차 가 모두 이용될 필요가 있다는 점을 지적하고, 특히 후자와 관련하 여 구제절차의 효과성 기준을 정리하여 제시하고 있음.
* 기업의 인권존중책임의 내용 중에는 기존부터 논의되던 것을 정리 하여 논쟁을 사실상 종식시킨 것도 있고 새롭게 제기된 것도 있음. 이행원칙은 기업의 인권존중책임의 존재여부와 그 내용을 확고한 반석 위에 올려놓았다고 할 수 있음. 따라서 우리나라에서 기업인권
  + 논의하는 경우에도 이와 같이 국제적 차원에서 보편성을 획득한 문서에 의거하거나 적어도 이를 중요한 준거로 삼는 것은 당연하다 고 보임. 이 점은 우리가 공공기관의 인권경영을 다룰 때도 마찬가 지이다.
    - 13 -

2. 국내 인권경영 동향 분석

1. 우리나라의 주요 조약 가입 현황
   * 현재 우리나라는 시민적·정치적 권리에 관한 규약, 경제적·사회 적·문화적 권리에 관한 규약, 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협 약, 고문방지협약, 아동권리협약, 장애인권리협약에 가입한 상태이 며, 이주노동자권리협약과 강제실종협약은 비준하지 않은 상태임.

* 또한 각 규약 및 협약의 이행 강화를 위한 절차적 성격을 규정하는 선택의정서의 비준에 있어서도, 우리나라는 시민적·정치적 권리규 약에 대한 선택의정서 중 제2선택의정서에는 미가입된 상태이며, 경 제적·사회적·문화적 권리규약에 대한 선택의정서에도 미가입된 상태임. 또한 아동권리협약에 대한 선택의정서 중 개인진정에 관한 제3선택의정서도 미가입된 상태임.
* 아동의 권리에 관한 협약에 대하여, 대한민국은 1990년 9월 25일 아 동의 권리에 관한 협약에 서명하고, 1991년 11월 20일 비준하여 조 약 당사국이 됨. 대한민국 정부는 비준 당시, 이 협약의 9조3항(부모 로부터 분리된 아동의 면접교섭권 보장), 21조a항(공인된 기관에 의 한 아동입양 허가 절차), 40조2-b-v항(아동의 항고권 보장)의 규정을 유보하였으며, 2008년 10월 16일 UN에 제9조 제3항의 유보를 철회 한 바 있음.
* ILO 8개 핵심협약에 대해서는 대한민국은 제87호 결사의 자유, 제98 호 단체교섭권 보장, 제29호 강제 노동, 제105호 강제 노동 폐지 등 가장 기초가 되는 협약 4개에 대해서는 비준하지 않은 상태이며, 이 를 제외한 남녀 동등보수 협약(제100호), 고용·직업상 차별금지 협 약(제111호), 취업상 최저연령 협약(제138호), 가혹한 형태의 아동노 동 철폐 협약(제182호) 4개 협약만을 비준한 상태임.
* ILO가 채택한 협약은 189개 중 한국 정부가 비준한 협약은 28개로 비준 비율 12.7%에 불과하며, 185개 ILO회원국 중 비준 비율이 120
  + 14 -

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

<NAP 지침에 따른 주요 조약의 가입 현황>

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

1. 제3차 국가 인권정책 기본계획 주요 내용
   * 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회

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

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

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

라. 주요 신규 과제

- 15 -



․ 노동권: 청년 맞춤형 근로 지원, 여성과학기술인 경력단절 방지, 직장 내 성희롱･성폭력 근절을 위한 범부처 종합 과제, 일･생활 균형을 위한 근로문화 확산, 근로자의 안전하고 건강하게 일할 권리 증진 방안, 사내하도급 근로자의 산업안전보건기 준 강화 및 원청사업주의 책임강화, 근로자의 고용안정 및 고용촉진 대책, 상‧ 지속업무 정규직화 비정규직 대책 등

* 적절한 생활수준에 관한 권리: 부양의무자 기준 단계적 폐지, 수질관리 개선, 주거권에 대한 인식 정립을 위한 교육과 홍보, 저소득층의 주거 안정을 위한 주거 급여지속 확 대, 노인을 위한 공공임대주택 공급 확대 등
* 건강권 및 보건‧환경에 대한 권리: 공공보건의료 지원기반 확충 및 서비스 제고, 진료비 정보 공개 확대, 필수‧고가 의약품 접근 가능성 제고, 미세먼지 걱정 없는 쾌적
  + 대기환경 조성, 지속 가능한 국토이용 등
* 교육을 받을 권리: 학습부진 학생을 위한 맞춤형 지원 체제 구축 및 운영, 특목고‧자사고‧ 일반고의 균형적 발전 추진, 학교 밖 청소년에 대한 정규학교 외 다양한 교육 기회 부여, 성별 고정관념 없는 진로교육, 석박사 학생연구원 처우 개선 등
* 문화‧예술 및 과학의 진보를 향유할 권리: 문화의 다양성이 존중될 수 있는 정책 실시, 문 화의 지역 간 격차 해소를 완화하기 위한 조치
* 가족 생활에 관한 권리: 양육수당 지원, 결혼･출산 친화적 세제 개선 과제 등 신설

② 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회

가. 의의: 사회적 약자의 취약성을 파악하고 인권정책의 우선순위로 삼아 인권의 보편적 실현을 보장

나. 구성: 여성 분야, 아동·청소년 분야, 장애인 분야, 노인 분야, 이주민

다. 지속추진과제: 가정폭력·성폭력 방지 및 피해자 보호, 학교폭력으로부 터 아동·청소년의 인권 보호, 장애인 활동지원제도 확대 및 급여 내실 화, 노인 학대 예방 및 상담·치유 프로그램 개발, 이민자 사회통합프로 그램 확대, 난민 심사 인력 확충 등

라. 주요 신규 과제

- 16 -

* 여성 분야: 직장 내 성희롱‧성폭력 근절, 여성폭력 예방 및 범죄 통계 생산, 디지털 성범죄

피해방지 종합대책, 학교 내 여성폭력 피해조사 및 피해자 지원강화, 여성 건 강 증진, 모‧부성권 강화, 미혼모·부자 가족 및 한부모가족에 대한 차별 해소

등

* 아동․청소년 분야: 지식 위주 경쟁적 교육 개선을 통한 학생존중 교육풍토 조성, 교육적

차원의 학교폭력 해결 및 실태조사, 학생 자살 예방 및 정신건강 증진, 아동학대 예방을 위한 범부처 합동 대책 마련, 아동 유기‧불법입양(아동매매) 등 대책 마 련, 아르바이트 청소년 등 사각 지대 아동보호대책 마련, 아동양육과 보호에 대한 국가의 개입과 책임 강화, 공보육과 공교육 강화, 가출 청소년 인권보호를 위한 대책 마련 등

* 장애인 분야: 정신병원 강제입원 및 장기입원제도 개선, 장애여성에 대한 지원 강화, 장애 인 교육권 보장, 장애인 접근권 보장, 장애인 사회통합 강화, 시설장애인의 인권 보호, 장애인의 자기결정권 보장, 장애특성을 고려한 장애인 재난 대책 마련, 장 애인 건강권 보장, 장애인연금 기초급여액 인상 및 장애로 인한 추가 비용 보전 급여 현실화 등 장애인의 안정적 소득보장 대책 마련, 장애인 노동권 보장, 문화 권 증진, 학대와 폭력으로부터의 보호 등
* 노인 분야: 노인 질병예방 및 관리강화, 저소득 노인대상 의료비 지원 확대 과제 신설, 다양한 단체‧문화 활동 참여, 사회공헌 활동 접근성 강화 등
* 이주민 지원과 사화통합: 국내‧외 재외동포의 인권상황 파악 및 개선, 국외입양인에 대한 인권 개선과 지원, 방문 취업 해외동포 자녀에 대한 교육권 보장, 북한인권 증 진 방안 등 신설



③ 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회

가. 의의: 인권 보호와 증진의 저변 확장을 통해 인권의식을 향상시키고 인 권 친화적 문화를 조성

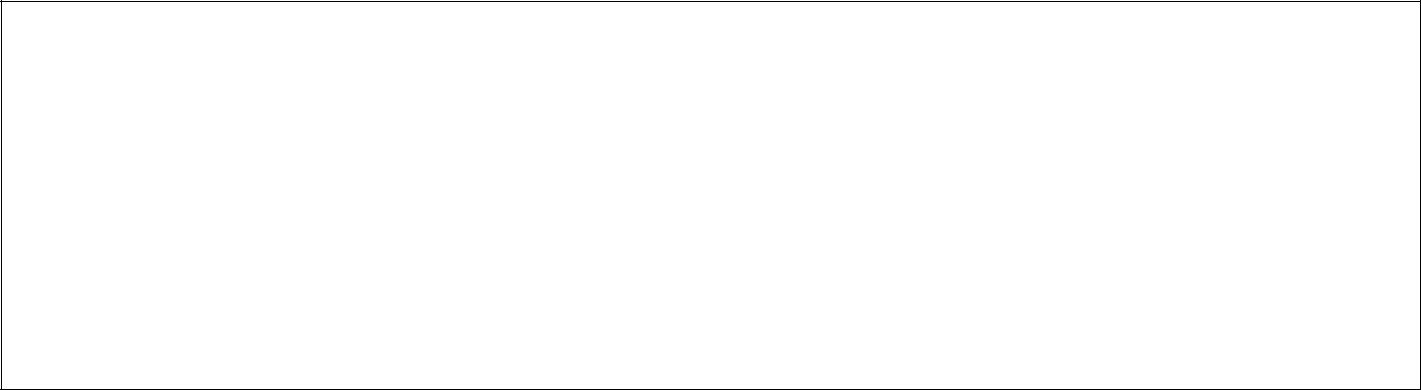
나. 구성: 국제인권규범의 수용 촉진, 인권교육 및 인식 개선

다. 지속추진과제: 공무원 및 인권 관련 종사자에 대한 인권교육, 개인진정 에 대한 국내 이행방안 검토, 북한인권 관련 남북 간 인도적 문제의 해 결, 통일에 대비한 인권정책 수립 등

라. 주요 신규 과제

- 17 -

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



④ 인권 친화적 기업 활동을 위해 함께 노력하는 사회

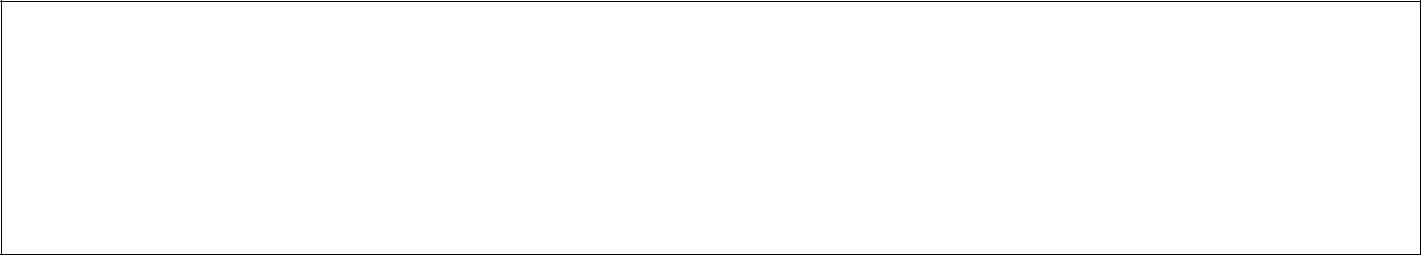
가. 의의: 기업이 인권을 존중하도록 함으로써 기업의 인권 침해를 예방하 고 인권 친화적 기업 활동 수행으로 우리 사회의 인권 신장에 기여할 수 있도록 함

나. 구성: 기업과 인권

다. 지속추진과제: OECD초국적기업의 사회적 책임에 관한 지침 상의 국내 구제기구(NCP) 운영 규정 개정 추진 등

라. 주요 신규 과제

* 기업과 인권: 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대 표명 및 교육‧홍보, 사회적 책임
  + - 고려한 공공조달, 생활제품 소비자안전 확보, 기업의 양성평등 경영 지원, 해 외진출기업 현지노동자 인권침해 방지 및 예방 노력, 가습기 살균제 피해구제 및 재발방지, 소비자 친화적 리콜제도 운영 등 신설
  1. 공공기관 인권경영 도입환경



① 인권경영 환경변화

가. 인권경영에 대한 세계적 합의 추세에 맞춰 국내에서도 인권경영에 대한 지속적인 연구를 진행해 왔으며

나. 2018년 8월, 국가인권위원회의 공공기관 인권경영 매뉴얼 적용 권고를 통해 공공기관의 인권경영 도입을 본격적으로 추진하고 있음

② 인권경영 추진현황

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

- 18 -

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

나. 공공기관은 국가의 인권 보호 의무와 기업의 인권 존중 책임을 실현하 는 가교역할을 요구받고 있으며, 인권경영의 선제적 도입을 통해 인권 존중 책임을 선도해야 함

다. 인권경영의 구체적 실행을 위해 국가인권위원회는 인권경영 과제를 지 속적으로 수행해왔으며, 공공기관의 인권경영 추진을 촉구하기 위해 인 권경영 체계 구축을 권고함

라. UNGPs의 반영을 위해 국가인권위원회에서 두차례의 연구를 통하여 한 국적 체크리스트 개발을 진행하였으며, 국가인권위원회에서 공공기관 인권경영 매뉴얼 도입을 권고함

마. 공공기관 인권경영 매뉴얼 도입 Framework는 인권경영 체계 구축과 그 이후의 인권영향평가, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 제공으로 이루 어져 있음

- 19 -

Ⅲ. 인권영향평가



|  |  |
| --- | --- |
| 1. 인권영향평가 개요 | 21 |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 2. 기관운영 인권영향평가 | 23 |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 3. 주요사업 인권영향평가 | 24 |
|  |  |

- 20 -

1. 인권영향평가
   1. 인권영향평가 개요
      1. 인권영향평가 추진 배경

* 인권영향평가는 공공기관의 인권실천ž점검의무의 핵심기제로 인권경영 의 주요내용임
* 제주특별자치도개발공사의 인권영향평가는 기관의 경영과 사업 활동에 서 발생할 수 있는 실제적ž잠재적 인권리스크를 파악하기 위해 수행함
* 본 평가는 제주특별자치도개발공사의 기관운영 및 주요사업 체크리스 트를 통한 최초의 인권영향평가임
* 본 인권영향평가 결과를 토대로 향후 기관 내 인권경영 체제가 정착될 수 있도록 결과에 대한 지속적 모니터링과 제주특별자치도개발공사의 기관운영, 법규, 정책과 사업 전반에 대하여 체계적인 적용이 필요함

2) 인권영향평가 실시 개요

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

① 인권영향평가 실시계획 수립

가. 인권경영 상 인권영향평가의 목적과 원칙을 기반으로 기관분석, 지표설 계 및 개발 계획을 수립함

나. 인권영향평가 대상/평가 주체 등의 평가 실행계획 수립, 교육계획 등을 수립함

- 21 -

② 인권영향평가 지표별 근거자료 수집 교육

가. 인권영향평가 지표별 증빙자료 제출을 위한 실무교육 실시

③ 인권영향평가 평가자료 제출

가. 인권경영 담당부서는 인권영향평가 지표별관련 자료를 각 부서에 요청

나. 담당부서는 인권영향평가 지표별 근거자료를 작성하여 인권경영 담당 부서에 제출

④ 인권영향평가 실시 및 결과보고서 작성

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

⑤ 인권경영위원회 보고

가. 인권영향평가 결과에 대한 심의·의결 실시

⑥ 최고경영진 보고 및 공개

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

3) 인권영향평가 지표의 구성

* 기관운영 인권영향평가 지표는‘공공기관 인권경영 매뉴얼’ 인권영 향평가 체크리스트 항목을 기반으로 함
* 주요사업 인권영향평가 지표는 외부전문가 주도하에 진행 된 담당자 인 터뷰, 기관분석, 현장실사 등을 통해 개발함

4) 인권영향평가 방법

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | <인권영향평가 실시 단계> | | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1단계 |  | 2단계 |  | 3단계 |  | 4단계 |  | 5단계 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 인권영향평가 |  | 체크리스트별 |  | 인권경영 |  | 인권영향평가 |  | 인권경영 |
| 체크리스트 |  | 근거자료 |  | 주관부서 |  | 실시 |  | 위원회 |
| 확정 |  | 수집 |  | 검토 |  | (KMAC) |  | 심의·의결 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

- 22 -

* 1. 기관운영 인권영향평가

1. 기관운영 인권영향평가 지표별 담당부서

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 구분 | 평가지표 | 담당부서 |
|  |  |  |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 전략기획팀 |
|  |  |  |
| 2 | 고용상의 비차별 | 인사교육팀 |
|  |  |  |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 인사교육팀 |
|  |  |  |
| 4 | 강제노동의 금지 | 인사교육팀 |
|  |  |  |
| 5 | 아동 노동의 금지 | (해당없음) |
|  |  |  |
| 6 | 산업안전 보장 | 안전환경기획팀 |
|  |  |  |
| 7 | 책임 있는 공급망 관리 | 구매팀, 총무팀 |
|  |  |  |
| 8 | 지역주민의 인권 보호 | 개발기획팀, 사회가치팀 |
|  |  |  |
| 9 | 환경권 보장 | 친환경TF팀, 개발기획팀, 안전환경기획팀 |
|  |  |  |
| 10 | 고객인권 보호 | 마케팅팀, 정보혁신팀 |
|  |  |  |

2) 기관운영 인권영향평가 체크리스트

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

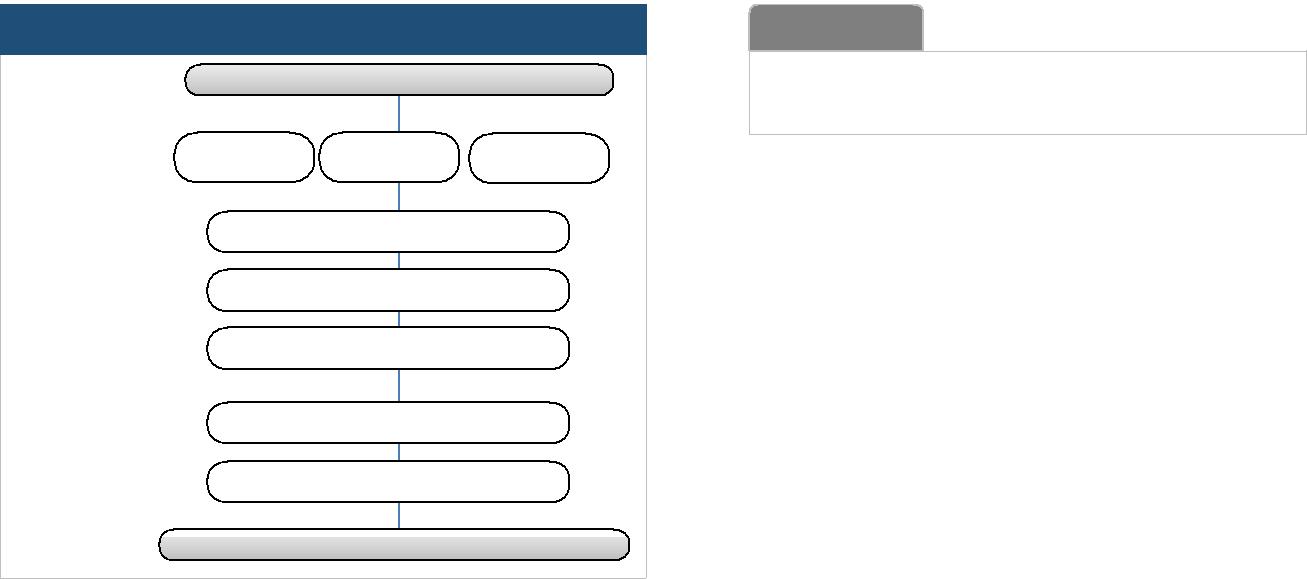
- 23 -

3. 주요사업 인권영향평가

1) 주요사업 인권영향평가 지표개발 Framework

Ÿ 주요사업과 관련한 자료 분석, 현장실사 및 담당자 심층 인터뷰를 통

해 인권영향평가 체크리스트를 개발함



**주요사업 영향평가 체크리스트 개발**

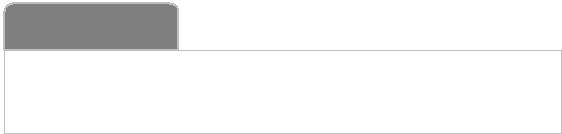
**인권영향평가 대상 사업 선정**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| **평가 대상** |  | **주요** |  | **주요** |  |
|  | **사업 목적** |  |  |
| **사업 분석** | **사업기능** | | **이해관계자** |  |
|  |  |
|  |  | | | |  |
|  |  | | | |  |
|  | **평가 대상 사업 가치 사슬 분석** | | | |  |
| **인권 리스크** |  | **가치 사슬 단계별 업무 분석** | |  |  |
| **항목 도출** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | **업무별 인권리스크(항목) 선정** | | | |  |
|  |  | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |
| **인권리스크** | **인권리스크(항목)별 주요 이해관계자** | | | |  |
| **측정지표** |  |  |  |  |  |
| **개발** | **이해관계자 관점의 인권리스크 지표 개발** | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**체크리스트 작성**

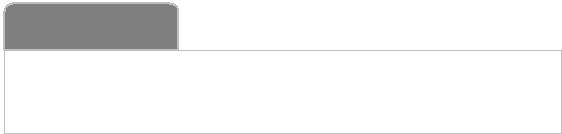
**Key Issue①**

주요사업 가치사슬중에 현재 인권리스크가 높은 가치사슬은 무엇인가? 또는 잠재적 인권리스크가 높을 것으로 예상되는 업무프로세스는 무엇인가?



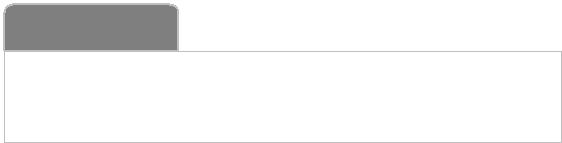
**Key Issue②**

인권영향평가 대상 사업의 주요 이해관계자가 요구하는 인권 리스크는 무엇인가?



**Key Issue③**

주요 사업 추진 과정 상에 발생할 수 있는 인권리스크 요인은 무엇인가?



**Key Issue④**

이해관계자별 인권리스크를 측정할 수 있는 자료는 무엇이며 인권리스크별로 어떤 방식이 적절한가?(인터뷰, 실사 등)

2) 주요사업 분석

Ÿ 주요사업 가치사슬 및 업무 프로세스를 고려하여 분석

3) 인권리스크 도출

① 사업 추진 시 가치사슬에 따라 발생할 수 있는 인권리스크를 도출

② 도출된 가치사슬별 인권리스크에따라 업무별 인권리스크파악

③ 인권리스크수준 파악 및 이해관계자와의 관계성 매칭

* + 이해관계자 유형의 다양성과 집단의 크기를 검토하여 이해관계자 민감도 파악

1. 현장실사

* 삼다수 생산공장 현장실사를 통한 생산공정, 작업장 안전, 환경 등의 다양한 부문에서 인권리스크 도출
  + 24 -

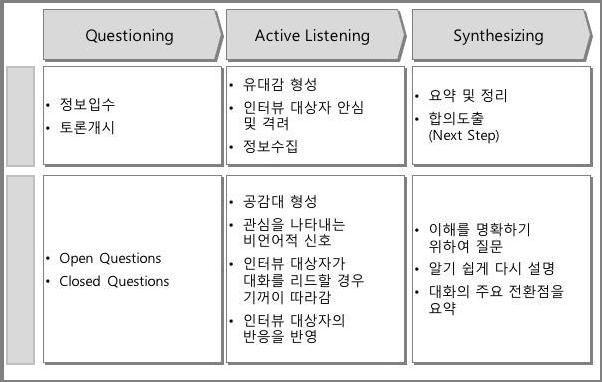
1. 인터뷰
   * 인터뷰 진행

가. 사업의 담당자를 대상으로 인터뷰 실시 나. 대상별 인터뷰 내용 차별화

다. 주제의 폭이 넓은 질문부터 시작하여 세부적인 영역의 질문으로 인터뷰 를 진행

라. 상세한 사례나 반대되는 증거/자료 등을 찾는 방법 고려

② 인터뷰 질의응답 방법론



제

안

순

서

③ 인터뷰 실시

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 시간 | 부서 | 내용 |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 13:00 ~ 14:00 | 생산기획팀, 생산지원TFT, | 안전보건, 위생, 생산근로자 |  |  |
|  | 생산 1~4팀 | 근로환경 등 |  |  |
| 14:00 ~ 15:00 | 안전환경기획팀, | 공장의 안전, |  |  |
|  | 안전환경관리팀 | 폐수·대기·소음·진동 등 |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 15:00 ~ 15:30 | 품질관리팀 | 제품품질 관리 등 |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 15:30 ~ 16:00 | 설비자재팀 | 원부자재 구매, 입·출고, 보관 등 |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 16:00 ~ 17:00 | 마켓기획팀, 영업1~3팀 | 거래처 관리, 고객불만사항 등 |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 17:00 ~ 17:30 | 물류관리팀 | 물류운송사 관리 등 |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 17:30 ~ 18:00 | 품질보증팀 | 제품생산 전과정의 품질관리, |  |  |
|  |  | 제품클레임 처리 및 개선 등 |  |  |
|  |  |  |  |  |

- 25 -

6) 주요사업 인권영향평가 체크리스트

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | 진단 결과 | | |  |  |  |
| 구분 | 가치사슬 | 지표수 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 예 | 보완 |  | 아니요 |  | 정보 | 해당 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 필요 |  |  |  | 없음 | 없음 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 취수 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 제조(안전환경) | 14 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 생산 | 제조(근로환경) | 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 품질관리 | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 유통 | 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 협력업체 관리 | 7 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 지원 | 고용 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 사후관리 | 9 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 합계 | 50 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

- 26 -

1. 인권영향평가 결과 및 개선과제
   1. 인권영향평가 결과 종합1)

① 기관운영 인권영향평가 결과

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | 진단결과 |  |  |  |  |
| 번호 | 이 슈 |  |  |  |  |  |  |  |
| 예 | 보완 | 아니요 | 정보 | 해당 |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  | 필요 | 없음 | 없음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 26 | 1 | 2 | 1 | - |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | 고용상의 비차별 | 11 | - | - | - | 6 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유보장 | 14 | - | - | - | 2 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | 강제 노동의 금지 | 11 | - | - | - | - |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | 아동노동의 금지 | - | - | - | - | 14 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | 산업안전 보장 | 16 | - | - | 1 | - |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | 책임 있는 공급망 관리 | 6 | - | - | 2 | 2 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | 현지주민의 인권 보호 | 6 | - | - | 4 | - |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | 환경권 보장 | 17 | - | - | 1 | - |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | 소비자인권 보호 | 15 | - | - | - | - |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 합 계 | 122 | 1 | 2 | 9 | 24 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |



1) 기관운영/주요사업 인권영향평가 세부 지표별 결과 별첨

- 27 -

② 주요사업 인권영향평가 결과

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | 진단결과 |  |  |  |
| 구분 |  | 가치사슬 | 예 | 보완 | 아니요 | 정보 | 해당 |  |
|  |  |  | 필요 | 없음 | 없음 |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | 취수 | 2 | - | - | - | - |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 제조 | 13 | 1 | - | - | - |  |
|  |  | (안전환경) |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 생산 |  | 제조 | 3 | 2 | - | - | - |  |
|  | (근로환경) |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 품질관리 | 3 | - | - | - | - |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 유통 | 8 | - | - | - | - |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 협력업체 | 6 | - | 1 | - | - |  |
|  |  | 관리 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 지원 |  | 고용 | 2 | - | - | - | - |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 사후관리 | 9 | - | - | - | - |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 합 계 | | 46 | 3 | 1 | - | - |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. 인권영향평가 결과에 따른 개선과제(안)
   * 기관운영 인권영향평가

가. 종합 의견

(가) 금번 실시한 JPDC의 기관운영 인권영향평가는 기관의 인권경영 실행에 대 하여 진단할 수 있도록 규범적·제도적 기반을 마련하였다고 볼 수 있음

(나) 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고 되어 있는 진단 항목과 분야를 준수하고 있음

(다) 다만, 당해 연도에 인권경영 체제의 성공적인 구축 후, 차년도 기관운영 인 권영향평가 시에는 공사의 특성에 맞는 지표개발 및 보완이 필요함

(라) 인권경영 체제의 구축 분야에 있어, 기관의 인권정책 선언은 기관의 특색 및 본 용역의 인권영향평가 결과를 반영하여 헌장을 개정할 필요성이 있음

(마) 또한, 인권경영 운영지침은 인권영향평가의 정기적 실시근거를 마련하기 위하여 개정의 필요성이 있음

- 28 -

(바) 인권경영 구제제도 제공을 위하여 향후 인권경영 이행지침 개정과 함께 실 질적인 구제절차 마련이 필요하며 기관 내부 이외의 사법적, 비사법적 기 타 외부 구제수단 안내 등의 기관차원에서의 조력 행위가 필요함

(사) 산업안전 보장은 전반적으로 준수한 편이나, 기관이 사용하고 있는 건물에 대하여 장애인들이 이동하는데 어려운 부분이 일부 발견되었으며 이를 해 소하기 위한 조치가 필요함

(아) 책임있는 공급망 관리에 있어, 협력회사 등의 인권침해 예방을 위하여 인 권보호등에 대한 이행서약서를 받거나 주기적인 모니터링을 실시고 인권침 해에 대한 후속조치를 실시하는 등의 인권경영 확산 노력이 필요함

(자) 현지주민의 인권보호 분야에서 기관의 개발행위에서 토지구매시 토지 및 물건에 대한 소유자와 권리자를 확인할 수 있는 관련 규정 마련이 필요한 것으로 진단됨

(차) 지적재산권 보호를 위하여 기관활동에서 발생할 수 있는 저작권 취득과 행 사에 대하여 저작권 보호에 관한 기본원칙을 세우고 이를 준수해야 함

나. 기관운영 인권영향평가 항목별 개선 의견

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 분야 | 항목 | 지표번호2) | 항목별 개선 의견 |  |  |
|  | 인권존중 |  | Ÿ 인권정책선언은 정기적인 재검토를 |  |  |
|  |  | 1-6 | 실시해야 하며, 2020년에 재검토가 필 |  |  |
|  | 정책선언 |  |  |  |  |
|  |  |  | 요함 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | 인권영향평가 |  | Ÿ 인권영향평가의 정기적 실시근거를 |  |  |
| 인권경영 |  | 1-7, 1-12 | 위하여 인권경영 운영지침 개정이 필 |  |  |
|  | 정기적 실시 |  | 요함 |  |  |
| 체제의 구축 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Ÿ 기관 내부 구제절차 이외의 구제절차 |  |  |
|  |  |  | (사법적, 비사법적 기타 외부 구제수 |  |  |
|  | 구제절차 마련 | 1-29 | 단)를 이용하려는 경우 해당 구제절 |  |  |
|  |  |  | 차 안내 등의 기관의 조력 행위가 필 |  |  |
|  |  |  | 요함 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 산업안전 | 임산부 및 |  | Ÿ 기관 건물에 대하여 장애인들이 이동 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | 장애인 등 | 6-9 | 하는데 어려움이 없도록 BF인증을 받 |  |  |
| 보장 |  |  |  |  |  |
|  | 보호 |  | 거나 그에 준하는 조치가 필요함 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Ÿ 공급,하청,협력회사의 인권보호 준수 |  |  |
| 책임 있는 |  |  | 여부를 모니터링 하고, 인권침해에 대 |  |  |
|  | 모니터링 실시 | 7-5, 7-6 | 한 후속 조치를 실시하는 등, 인권침 |  |  |
| 공급망 관리 |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 해가 발생하지 않도록 관리감독 해야 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 함 |  |  |

- 29 -

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 지역주민의 |  | Ÿ 기관 사업추진을 위한 토지구매 시, |  |
|  | 인권의 | 8-3 | 토지 및 물건에 대하여 소유자와 권 |  |
|  | 리자에 대한 확인할 수 있는 관련 규 |  |
|  | 존중·보호 |  |  |
| 현지주민의 |  | 정을 마련해야 함 |  |
| 인권보호 |  |  |  |  |
| 주민의 | 8-8, 8-9, | Ÿ 저작권 취득과 행사에 대한 기본원칙 |  |
|  |  |
|  | 지적재산권 |  |
|  | 8-10 | 을 세우고 이를 준수해야 함 |  |
|  | 보호 |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

② 주요사업 인권영향평가

가. 종합 의견

(가) JPDC가 추진하고 있는 다양한 사업 중, ‘먹는샘물사업’을 대상으로 주요 사업 인권영향평가를 실시하였음

(나) 먹는샘물사업의 인권영향평가 결과, 생산과정의 취수, 품질관리, 유통 단계 및 지원과정의 고용, 사후관리 단계에서는 인권리스크 관리가 적절하게 준 수되고 있다고 판단됨

(다) 다만, 제조(안전환경) 단계에서 제조공정에서 발생하는 폐수처리 방식은 법 적 규정을 준수하고 있으나, 먹는샘물 사업을 추진하고 있는 기관의 특성 상 최소한의 규정을 충족시키기 보다는 고도화된 폐수처리 방식을 도입하 여 환경보호를 위한 선제적 개선활동이 필요하다고 볼 수 있음

(라) 제조(근로환경) 단계에서 근로자의 휴게시설 관련하여 미흡한 부분이 진단 되었으며, 휴게공간은 근로자 인원을 고려한다면 적정한 수준이라고 보기 어려우며 근로자가 휴식을 취하거나 음식물 섭취가 가능하도록 의자, 테이 블, 정수기 등의 집기를 넉넉하게 제공할 필요성이 있음

(마) 협력업체(원부자재 공급업체, 물류운영사 등) 관리에 있어, 협력업체에게 인권경영 확산 차원에서 인권보호 및 존중을 요구하고 이를 준수할 수 있 도록 지원할 필요성이 있음



2) 별첨-기관운영 인권영향평가 참조

- 30 -

나. 주요사업 인권영향평가 항목별 개선 의견

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 구분 | 가치사슬 |  |  | 지표 |  |  | 지표별 개선 의견 |  |
|  |  |  |  |  |  | | |  |  |
|  |  | 제조 | 먹는샘물 |  | 제조공정에서 | | | Ÿ 기존의 회분식 폐수처리 |  |
|  |  |  | 발생하는 | 폐수처리는 고도화된 | | | | 방식을 고도화 하여 연 |  |
|  |  | (안전환경) | 방식을 | 적용하여 | | 환경오염을 | | 속식, 오존산화 방식등의 |  |
|  |  |  | 최소화 한다. | |  |  |  | 폐수처리가 필요함 |  |
|  |  |  |  | | | | |  |  |
|  |  |  | 공사는 먹는샘물 생산공장 내 | | | | | Ÿ 근로자 인원을 고려하여 |  |
|  |  |  | 근로자 | 인원을 | | 고려하여 | |  |  |
|  |  |  | 적절한 | 공간을 | |  | 확보한 | 적정 수준의 공간확보가 |  |
|  | 생산 |  |  |  | |  |  | 필요함 |  |
|  |  |  | 휴게시설을 제공한다. | | | |  |  |  |
|  |  |  |  | | | |  |  |  |
|  |  | 제조 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 먹는샘물 |  | 생산공장 | | 내 |  |  |
|  |  | (근로환경) |  |  |  | |  | Ÿ 근로자 인원을 고려하여 |  |
|  |  |  | 휴게시설은 근로자들이 휴식을 | | | | |  |  |
|  |  |  | 취할 수 | | 있으며, | | 음식물 | 의자, 테이블 등의 집기 |  |
|  |  |  |  | |  | |  | 보완이 필요함(공간확보 |  |
|  |  |  | 섭취가 | 가능하도록 | | | 정수기, |  |  |
|  |  |  |  |  | | |  | 가 선제적으로 이루어 |  |
|  |  |  | 테이블 | 등의 | | 필요시설이 | | 져야 함) |  |
|  |  |  | 구비되어 있다. | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 협력업체 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | (원부자재 | 공사는 | 협력업체와 | | | 계약시, | Ÿ 협력업체에게 인권보호 |  |
|  | 지원 | 공급업체, | 협력업체에게 | | 인권보호 및 | | | 및 존중을 요구하고 이 |  |
|  |  |  | 존중에 관한 내용을 고지하고 | | | | | 를 준수하도록 요구해야 |  |
|  |  | 물류운영사 | 서약서를 징구한다. | | |  |  | 함 |  |
|  |  | 등) |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

- 31 -

A ppendix



|  |  |
| --- | --- |
| 1. 기관운영 인권영향평가 결과 | 33 |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 2. 주요사업 인권영향평가 결과 | 45 |
|  |  |

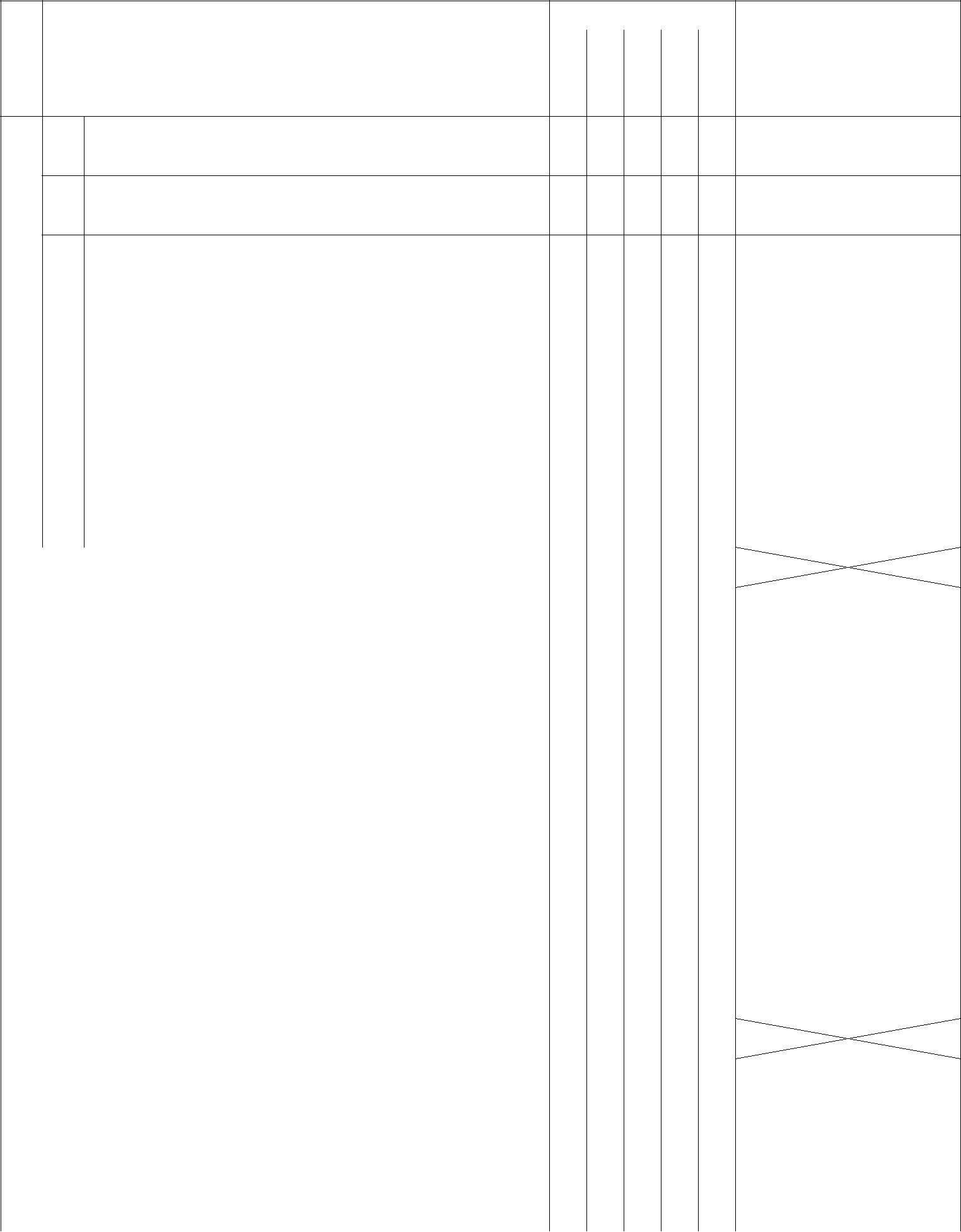
- 32 -

기관운영 인권영향평가 결과



- 33 -

▶ 분야 1. 인권경영 체계의 구축



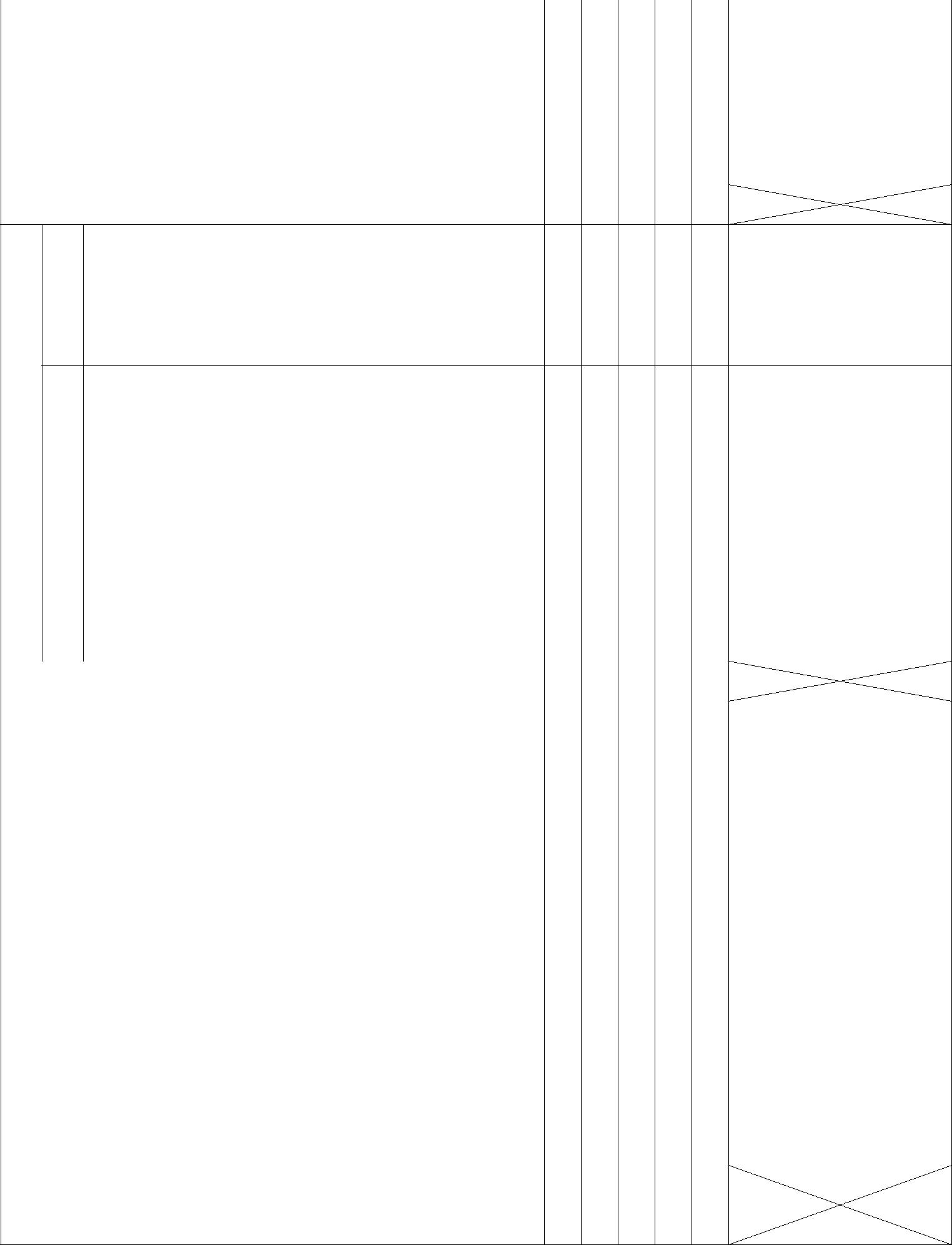
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
| 항목 | 지표 |  |  | 보 | 아 | 정 | 해 | 비고 |  |
|  | 완 | 보 | 당 |  |
|  |  |  | 예 | 니 |  |  |
|  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

* 1. 기관은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 V 정책선언을 했다.
  2. 인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 V 것이다.
  3. 기관의 인권정책선언은 기관내부와 외부전문가 및 V
* 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.

권

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 존 |  | 기관의 | 인권정책선언은 | | | 해당 | 기관에서 | | 특별히 |  |  |  |  |
| 중 |  |  |  | | |  |  | |  |  |  |  |  |
|  | 4 | 문제될 | 가능성이 | | 큰 | 중요한 | | 인권 | 현안이 V | |  |  |  |
| 정 |  |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |
| 책 |  | 무엇인지가 표명되었다. | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 선 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5 | 인권정책선언은 | | 공개적이며, | | |  | 모든 | 직원과 | V |  |  |  |
| 언 |  |  | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 이해관계자들에게 전달되었다. | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 인권정책선언은 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 정기적인 재검토를 |  |
|  | 6 | 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다. | | | | | | | | V |  | 실시해야 하며, |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2020년에 재검토가 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 필요함 |  |
|  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 소 계 | |  |  |  |  | 5 1 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 인권영향평가의 정기적 |  |
|  | 7 | 기관은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다. | | | | | | | |  | V | 실시근거를 위하여 |  |
|  |  |  | | | | | | | |  |  | 인권경영 운영지침 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 개정이 필요함 |  |
|  |  |  | | | | | | | |  |  |  |  |
| 인 | 8 | 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 | | | | | | | | V |  |  |  |
| 권 |  | 인권규범을 준거로 한다. | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 영 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 인권영향평가 실행 시 기관 내 외부의 전문가를 | | | | | | | |  |  |  |  |
| 향 | 9 |  | | | | | | | | V |  |  |  |
| 평 |  | 참여시킨다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 가 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 정 | 10 | 기관 활동으로 | | 인해 | | 부정적 | 인권영향을 | | 받을 | V |  |  |  |
| 기 |  | 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다. | | | | | | | |  |  |  |  |
| 적 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 실 | 11 | 자회사나 | 협력회사의 | | | 활동도 |  | 인권영향평가의 | | V |  |  |  |
| 시 |  | 범위에 포함시킨다. | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 인권영향평가의 정기적 |  |
|  | 12 | 인권영향평가는 정기적으로 실시한다. | | | | | | |  |  | V | 실시근거를 위하여 |  |
|  |  |  | | | | | | |  |  |  | 인권경영 운영지침 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 개정이 필요함 |  |
|  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 소 계 | |  |  |  |  | 4 | 2 |  |  |
|  |  |  |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 인 | 13 | 기관은 | 인권경영을 | | 제도화하기 | |  | 위하여 | 필요한 | V |  |  |  |
| 권 |  | 조치를 이행하였다. | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 경 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 영 | 14 | 기관은 | 인권경영 | | 문제를 다루는 전담부서를 | | | | | V |  |  |  |
| 제 |  | 설치한다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 도 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 화 | 15 | 기관은 인권준수 감시 장치를 마련했다. | | | | | | |  | V |  |  |  |
| 를 |  |  | | | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

- 34 -



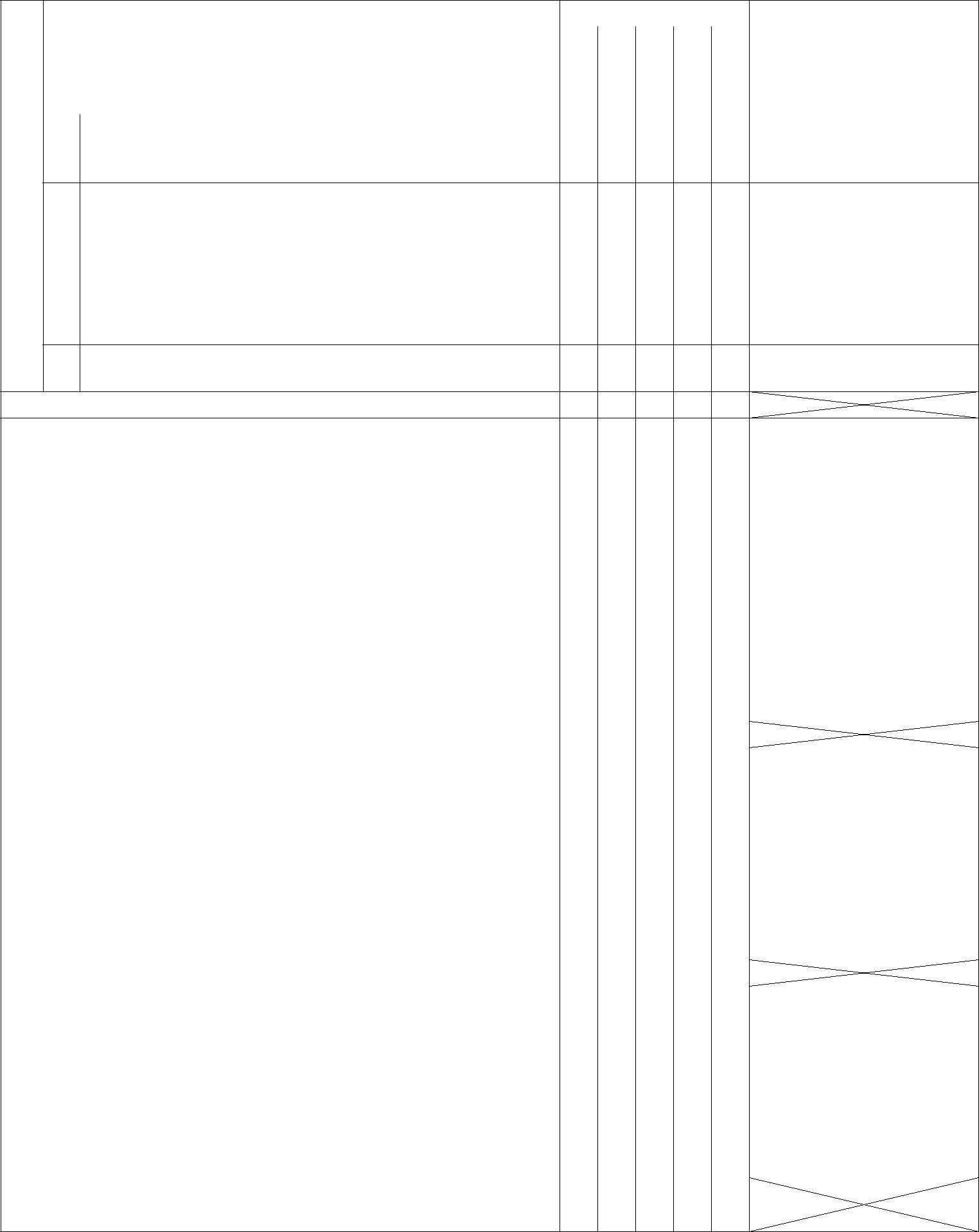
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 위 | 16 | 기관은 | 인권에 부정적 | 영향을 미치거나 | 그럴 | V |  |
| 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다. | | | |  |
| 한 |  |  |  |  |  |  |  |
| 필 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 요 |  |  |  |  |  |  |  |
| 조 | 17 | 자회사나 | 협력회사에 | 의한 인권침해가 | 발견될 | V |  |
| 치 | 경우, 기관 차원에서 대응한다. | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 소 계 |  |  | 5 |  |

1. 기관은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 V 평가를 통해서 확인한다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 인 | 19 | 인권경영 성과 확인 시 내⋅외부 전문가와 이해 | | | V |  |  |  |
| 권 |  | 관계자로부터 의견을 수렴한다. | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 경 | 20 | 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다. | | | V |  |  |  |
| 영 |  |  | | |  |  |  |  |
| 성 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 21 | 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다. | | | V |  |  |  |
| 과 |  |  | | |  |  |  |  |
|  |  |  | | |  |  |  |  |
|  | 22 | 보고는 기관의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 | | | V |  |  |  |
|  |  | 담고 있다. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | |  |  |  |  |
|  | 23 | 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 | | | V |  |  |  |
|  |  | 만큼 객관적이고 일관적이다. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |
|  | 24 | 보고내용에 대한 검증을 거친다. | |  | V |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 소 계 |  |  | 7 |  |  |  |
|  |  |  | | |  |  |  |  |
|  | 25 | 기관의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 | | | V |  |  |  |
|  |  | 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다. | | |  |  |  |  |
|  |  |  | | |  |  |  |  |
|  | 26 | 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 | | | V |  |  |  |
|  |  | 기반을 두었다. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | |  |  |  |  |
|  | 27 | 구제절차는 접근과 이용이 용이하다. | | | V |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 구 | 28 | 구제절차에 따른 결과를 | 관련 | 이해관계자에게 | V |  |  |  |
| 제 |  | 신속하게 제공한다. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 절 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 기관 내부 구제절차 |  |
| 차 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 이외의 구제절차 |  |
| 마 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | (사법적, 비사법적 기타 |  |
| 련 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 피해자가 기관 구제절차 | 이외 | 다른 절차를 |  |  | 외부 구제수단)를 |  |
|  | 29 |  |  |  |  | V |  |  |
|  |  | 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다. | | |  |  | 이용하려는 경우 해당 |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 구제절차 안내 등의 |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 기관의 조력 행위가 |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 필요함 |  |
|  |  |  | | |  |  |  |  |
|  |  | 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, | | |  |  |  |  |
|  | 30 | 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 | | | V |  |  |  |
|  |  | 포함한다. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 소 계 |  |  | 5 | 1 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 합 계 |  |  | 26 1 2 | 1 |  |  |

- 35 -

▶ 분야 2. 고용상의 비차별



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
|  | 항목 | |  |  |  | 지표 |  |  |  |  | 보 | 아 | 정 | 해 | 비고 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 완 | 보 | 당 |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 예 | 니 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 기관은 고용과 관련하여 성별, | | | 종교, 장애, | | 나이, | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 1 | 사회적 | 신분, | 출신지역 등을 | 이유로 | 차별하지 V | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 않는다. |  | 모집⋅채용 시 직무의 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 고 | | 2 | 기관은 | 근로자 |  | 수행에 V | |  |  |  |  |  |  |
|  | 용 |  |  | 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다. | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 근로자를 V | | |  |  |  |  |  |  |
|  | 상 | | 3 | 기관은 | 임금 | 외에 복리후생제도에서 | |  |  |  |  |  |  |
|  | 비 | |  | 차별하지 않는다. | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 차 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

* 4 기관은 근로자의 교육⋅배치 및 승진에서 근로자를 V 차별하지 않는다.

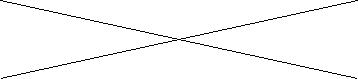
1. 기관은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 V 차별하지 않는다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 소 계 | |  |  |  | 5 |  |  |  |
|  |  | 기관은 여성근로자를 모집⋅채용할 때 그 직무의 | | | | | |  |  |  |  |
|  |  |  | | | | | |  |  |  |  |
|  | 6 | 수행에 필요하지 않은 용모⋅키⋅체중 등의 신체적 V | | | | | | |  |  |  |
|  |  | 조건, 미혼조건 등을 요구하지 | | | | 않는다. |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 고 | 7 | 기관은 | 동일한 | 사업 내의 | | 동일가치 | 노동에 | V |  |  |  |
| 용 |  | 대하여는 동일한 임금을 제공한다. | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 기관은 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 | | | | | |  |  |  |  |
| 상 | 8 |  | | | | | | V |  |  |  |
| 남 |  | 차별하지 않는다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 녀 | 9 | 기관은 근로자의 교육⋅배치 및 승진에서 남녀를 | | | | | | V |  |  |  |
| 차 |  |  | | | | | |  |  |  |  |
|  |  | 차별하지 않는다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 별 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 10 | 기관은 | 근로자의 | 정년, | 퇴직 및 | | 해고에서 | V |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |
|  |  | 여성근로자를 차별하지 않는다. | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |
|  | 11 | 기관은 | 여성근로자의 혼인, | | | 임신 또는 | 출산을 | V |  |  |  |
|  |  | 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다. | | | | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 소 계 | |  |  |  | 6 |  |  |  |
|  |  |  | | | | | |  |  |  |  |
| 비 |  | 기관은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 | | | | | |  |  |  |  |
| 정 | 12 | 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 | | | | | |  | V | |  |
| 규 |  | 차별적 처우를 하지 않는다. | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 직 |  | 기관은 비정규직임을 이유로 기관 내에서의 업무와 | | | | | |  |  |  |  |
| 근 |  |  | | | | | |  |  |  |  |
|  | 13 | 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 | | | | | |  | V | |  |
| 로 |  | 않는다. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 자 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 비 | 14 | 기관은 | 동일한 | 사업 내의 | | 동일가치 | 노동에 |  | V | |  |
| 차 |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |
| 별 |  | 대하여는 동일한 임금을 지불한다. | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 소 계 | |  |  |  |  | 3 |  |  |
|  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 외 | 15 | 기관은 | 외국인 | 근로자라는 | | 이유로 | 부당하게 |  | V | |  |
| 국 |  | 차별하여 처우하지 않는다. | | |  |  |  |  |  | |  |
| 인 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 근 |  | 기관은 | 외국인 근로자가 | | 자신이 가진 | | 종교적, |  |  |  |  |
| 로 | 16 |  |  | |  | |  |  | V | |  |
|  |  | 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다. | | | | |  |  |  | |  |
| 자 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 비 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 해외에서 활동하는 기업(자회사, 지사 등)은 현지 | | | | | |  |  |  |  |
| 차 | 17 |  | | | | | |  | V | |  |
| 별 |  | 문화와 제도를 존중한다. | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 소 계 | |  |  |  |  | 3 |  |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 합 계 | |  |  |  | 11 | 6 |  |  |

- 36 -

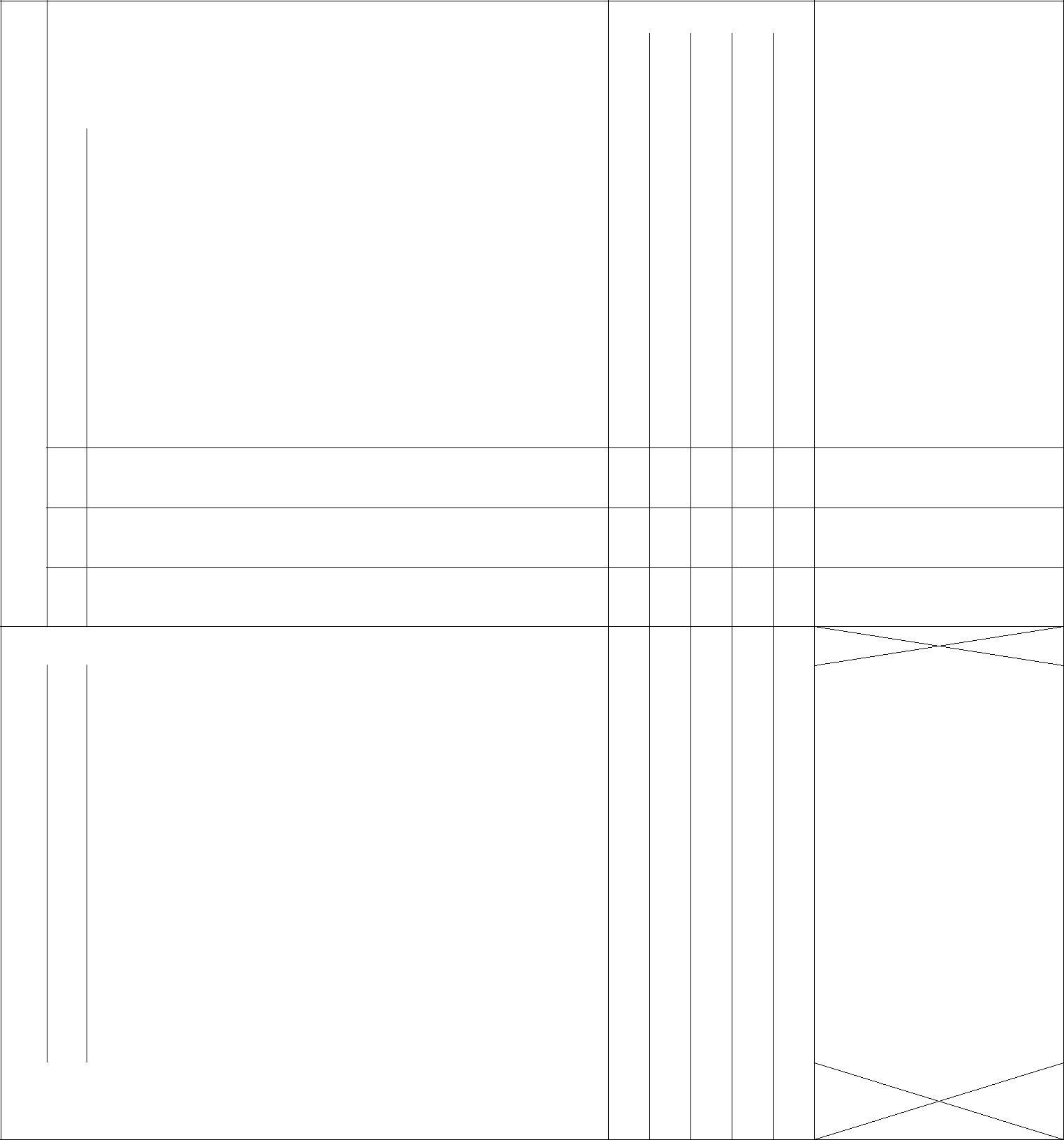
▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 보 | 아 | 정 | 해 |  |  |
| 항목 |  |  |  | 지표 | |  |  |  |  | 완 | 보 | 당 | 비고 |  |
|  |  |  |  |  |  | 예 | 니 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 결 | 1 | 기관은 노동조합의 설립을 허용한다. | | | | |  |  | V |  |  |  |  |  |  |
| 사 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| · |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 기관은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 단 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
| 체 |  | 있도록 허용한다. | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 교 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | 기관은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
| 섭 |  |  |  |  |  |  |
| 의 |  | 위해 회의실 등 편의를 제공한다. | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 자 | 4 | 기관은 | 정기적으로 | | 근로자의 | |  | 대표와 | V |  |  |  |  |  |  |
| 유 | 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다. | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 소 계 |  |  |  |  | 4 |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 근로자가 | 노동조합에 | | 가입 | 또는 | 가입하려고 | |  |  |  |  |  |  |  |
| 노 | 5 | 하였거나 | 노동조합 활동을 | | | 하였다는 | | 이유로 | V |  |  |  |  |  |  |
| 동 |  | 근로자를 | 해고하거나 | | 불이익한 처우를 | | | 하지 |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 않는다. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 조 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
| 합 |  |  |  |  |  |  |
| 활 |  | 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다. | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 동 | 7 | 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
| 불 |  | 고용조건으로 하지 않는다. | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 이 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 익 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
| 처 |  |  |  |  |  |  |
| 우 |  | 하지 않는다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 근로자가 |  | 정당한 | 단체행위에 | | 참가하거나 | |  |  |  |  |  |  |  |
| 금 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | 노동위원회에 | | 사업주의 | 위법행위를 | | 신고하거나 | | V |  |  |  |  |  |  |
| 지 |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다. | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 소 계 |  |  |  |  | 5 |  |  |  |  |  |  |
| 단 | 10 | 기관은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
| 체 |  | 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다. | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 교 | 11 | 기관은 | 근로자 대표에게 | | | 근로자 | 대표로서의 | | V |  |  |  |  |  |  |
| 섭 | 활동수행에 필요한 정보를 제공한다. | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 보 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 기관은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 장 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
| 및 |  |  |  |  |  |  |
| 성 |  | 협의한다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 기관은 | 근로자 대표가 | | 단체협상을 | | 요구할 때 | |  |  |  |  |  |  |  |
| 실 | 13 | V |  |  |  |  |  |  |
| 한 |  | 의사결정권이 있는 기관대표가 참여하여 협상한다. | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 이 | 14 | 기관은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
| 행 | 위해 지속적으로 노력한다. | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 소 계 |  |  |  |  | 5 |  |  |  |  |  |  |
| 노 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 동 |  | 기관에 노동조합이 없는 경우 기관은 직원들이 | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 조 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 | | | | | | |  |  |  |  | V |  |  |
| 합 |  | 하는 대안적인 조치를 제공한다. | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 부 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 재 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 시 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 대 |  | 노동조합이 | | 없더라도 | 근로자들이 | | 노동조건에 | |  |  |  |  |  |  |  |
| 안 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 | | | | | | |  |  |  |  | V |  |  |
| 적 |  |  |  |  |  |  |
| 조 |  | 제공한다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 치 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 소 계 |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |  |  |
|  |  |  |  | 합 계 |  |  |  |  | 14 |  |  |  | 2 |  |  |



- 37 -

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
|  | 항목 | |  |  |  | 지표 |  |  |  |  |  | 보 | 아 | 정 | 해 | 비고 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | 완 | 보 | 당 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 예 | 니 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 1 | 기관은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다. | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 기관은 | 공정하고 | 투명한 | 고용 | 계약을 | 위해 | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 2 | 노력하며, | 근로자가 | 이를 | 이해할 | 수 | 있도록 V | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 배려한다. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 기관은 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 3 | 신분증⋅여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다. | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
|  | 강 | | 4 | 기관은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
|  | 제 | | 실시하지 않는다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 노 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

* 기관은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상

금 5 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 V

* 강제노동을 강요하지 않는다.

1. 기관은 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 V 강제근로는 실시하지 않는다.
2. 근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 V 작업장을 떠날 수 있다.
3. 근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 V 기관을 그만둘 수 있다.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 소 계 | 8 |  |
|  |  |  |  |  |
| 자 |  |  |  |  |
| 회 | 9 | 기관은 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 | V |  |
| 사 | 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다. |  |
| ⋅ |  |  |  |  |
| 협 |  |  |  |  |
| 력 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 회 |  |  |  |  |

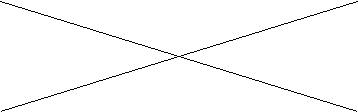
* 자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나
* 10 그에 연루될 가능성이 높은 경우, 이를 지속적으로 V

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 의 | 감시한다. |  |  |  |  |  |  |
| 한 |  |  |  |  |  |  |  |
| 강 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 제 |  |  |  |  |  |  |  |
| 노 | 인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 | | | | | |  |
| 동 |  | | | | | |  |
|  | 11 공급받지 않으며 | 이들에 | 의해 | 생산된 | 물건을 V | |  |
| 예 |  |  |  |  |  | |  |
| 방 | 구매하지 않는다. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 소 계 |  |  | 3 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 합 계 |  |  | 11 |  |  |

- 38 -

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
| 항목 |  |  | 지표 |  |  |  |  | 보 | 아 | 정 | 해 | 비고 |  |
|  |  |  |  |  |  | 완 | 보 | 당 |  |
|  |  |  |  |  | 예 | 니 |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1 | 기관은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다. | | | | |  |  |  |  | V |  |  |
|  |  |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2 | 기관은 해외에서 활동하는 경우에도 | | | 15세 미만의 | |  |  |  |  | V |  |  |
|  | 자를 고용하지 않는다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 연 |  |  | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | 기관은 중학교에 재학 중인 | | 18세 미만의 자를 | | |  |  |  |  | V |  |  |
| 소 | 고용하지 않는다. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 자 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 기관은 교육프로그램을 빙자하여 고용이 금지된 | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 고 | 4 |  |  |  |  | V |  |  |
| 용 |  | 연소자를 고용하는 일이 없다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 금 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 기관은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 지 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 | | | | |  |  |  |  | V |  |  |
|  |  | 확실성을 검토한다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 6 | 출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 | | | | 경우, |  |  |  |  | V |  |  |
|  | 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다. | | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 소 계 |  |  |  |  |  |  |  | 6 |  |  |
|  |  |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, | | | 즉시 고용을 | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 7 | 중지시키기보다는 | 교육기회를 | 제공하거나 | | 다른 |  |  |  |  | V |  |  |
|  |  | 구제조치를 취한다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 8 | 15세 이상 18세 | 미만인 자를 고용하는 | | | 경우, |  |  |  |  | V |  |  |
| 연 | 근로조건이 명시한 근로계약서를 작성한다. | | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 소 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 15세 이상 18세 | 미만인 자를 고용하는 | | | 경우, |  |  |  |  |  |  |  |
| 자 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | 근로시간은 1일 | 7시간, 1주 | 40시간을 초과하지 | | |  |  |  |  | V |  |  |
| 고 |  |  |  |  |  |  |
| 용 |  | 않는다. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 을 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | 15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 | | | | |  |  |  |  | V |  |  |
| 알 |  |  |  |  |  |  |
| 게 |  | 후견인의 동의를 받는다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 된 | 11 | 의무교육 대상자를 고용하는 경우, | | | 그 고용으로 | |  |  |  |  | V |  |  |
| 경 |  |  |  |  |  |  |
| 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다. | | | |  |  |  |  |  |  |  |
| 우 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 의 | 12 | 기관은 아동들의 건강, 안전. | | 도덕의식에 해로운 | | |  |  |  |  | V |  |  |
| 조 |  |  |  |  |  |  |
| 치 |  | 작업을 규정한 정책을 수립하였다. | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | 기관은 장시간 | 노동, 야간 | 노동에 | 18세 | 미만 |  |  |  |  | V |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | 근로자를 고용하지 않는다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 14 | 연소자들이 노동에 적합한 | | 체력을 | 갖추었는지 | |  |  |  |  | V |  |  |
|  |  | 확인하기 위해 건강진단을 실시한다. | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 소 계 |  |  |  |  |  |  |  | 8 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 합 계 |  |  |  |  |  |  |  | 14 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



- 39 -

▶ 분야 6. 산업안전 보장

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
|  |  |  |  |  | 보 | 아 | 정 | 해 |  |  |
|  | 항목 | 지표 | |  | 완 | 보 | 당 | 비고 |  |
|  | 예 | 니 |  |
|  |  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

* 1. 기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 V 위생적이도록 유지한다.
  2. 기관의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, V 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.
* 기관 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대,

업 3 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 V

* 적절하게 관리되고 있다.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 안 |  |  |
| 기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 |  |

* 4 위생적으로 유지되도록 모니터링 하는 절차를 V 가지고 있다.

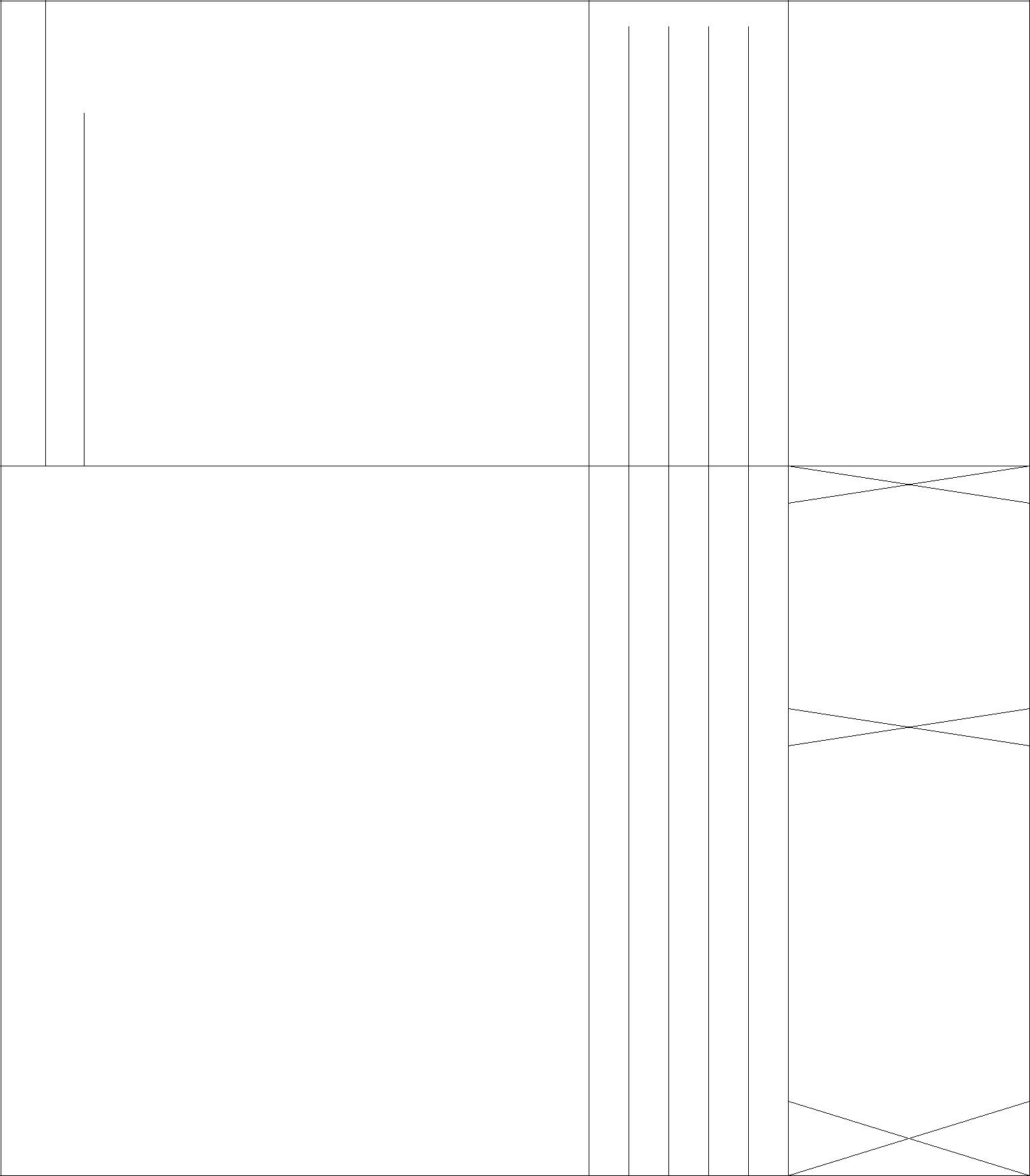
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 기관은 | 유해물질로부터 | 근로자의 건강을 | 보호하고 |  |  |
|  | 5 | 쾌적한 | 작업환경을 | 조성하기 | 위해서 | V |  |
|  |  | 작업환경측정을 실시한다. | | |  |  |  |
|  |  |  | 소 계 |  |  | 5 |  |
|  | 6 | 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 | | | | V |  |
| 임 | 안전 및 위생조치가 실시되고 있다. | | |  |  |
|  | 기관은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 | | | |  |  |
| 산 |  |  |  |
| 부 | 7 | 여성, | 18세 미만자를 | 도덕상⋅보건상 | 위험한 | V |  |
| 및 |  | 사업에 근로시키지 않는다. | | |  |  |  |

* 임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당
* 8 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 V
* 취한다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 등 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 기관 건물에 대하여 |  |
| 보 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 9 | 장애인들이 | | 기관 내에서 | | | 이동하는데 | | 어려움이 |  | V | 장애인들이 이동하는데 |  |
| 호 |  |  | |  | | |  | |  |  |  | 어려움이 없도록 |  |
|  |  | 없도록 조치하고 있다. | | | |  |  |  |  |  |  | BF인증을 받거나 그에 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 준하는 조치가 필요함 |  |
|  |  |  |  |  | 소 계 | |  |  |  | 3 | 1 |  |  |
|  |  | 기관은 |  | 근로자들이 | |  | 직무수행에 | | 필수적인 |  |  |  |  |
| 필 | 10 | 보호장비를 | | 제공하며 | | 산업안전에 관한 | | | 교육을 V | |  |  |  |
| 수 |  | 정기적으로 실시한다. | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, | | | | | | | 위험성에 |  |  |  |  |
| 장 |  |  | | | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | 관한 | 정보가 | | 근로자에게 제공되고, | | | | 근로자가 |  |  |  |  |
| 비 |  |  |  | |  | | | |  |  |  |  |  |
|  | 11 | 원하는 | 경우 | | 추가적인 | | 정보에 대한 | | 접근을 V | |  |  |  |
| 제 |  |  |  | |  | |  | |  | |  |  |  |
|  |  | 보장한다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 공 |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 및 | 12 | 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 | | | | | | | | V |  |  |  |
| 교 |  | 관련 전문가에 의해서 이루어진다. | | | | | |  |  |  |  |  |  |
| 육 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 기관은 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 | | | | | | | |  |  |  |  |
| 실 |  |  | | | | | | | |  |  |  |  |
|  | 13 | 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 V | | | | | | | | |  |  |  |
| 시 |  | 분류하고 관리한다. | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 등 |  |  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 14 | 기관은 근로자의 건강을 보호⋅유지하기 위하여 V | | | | | | | | |  |  |  |
|  |  |  | | | | | | | | |  |  |  |
|  |  | 근로자에 대한 건강진단을 실시한다. | | | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 소 계 | |  |  |  | 5 |  |  |  |
| 산 | 15 | 기관은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 | | | | | | | | V |  |  |  |
| 업 |  | 걸리면 요양비 등을 지원한다. | | | | | |  |  |  |  |  |  |
| 재 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 요양보상비 | |  | 등을 | 지급하는 | | 경우 | 지체없이 |  |  |  |  |
| 해 | 16 |  | |  |  |  | |  |  | V |  |  |  |
| 피 |  | 지급한다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 해 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 근 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 로 | 17 | 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 | | | | | | | | V |  |  |  |
| 자 |  | 위한 정책을 수립, 운영한다. | | | | | |  |  |  |  |  |  |
| 지 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 원 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 소 계 | |  |  |  | 3 |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 합 계 | |  |  |  | 16 | 1 |  |  |

- 40 -

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리



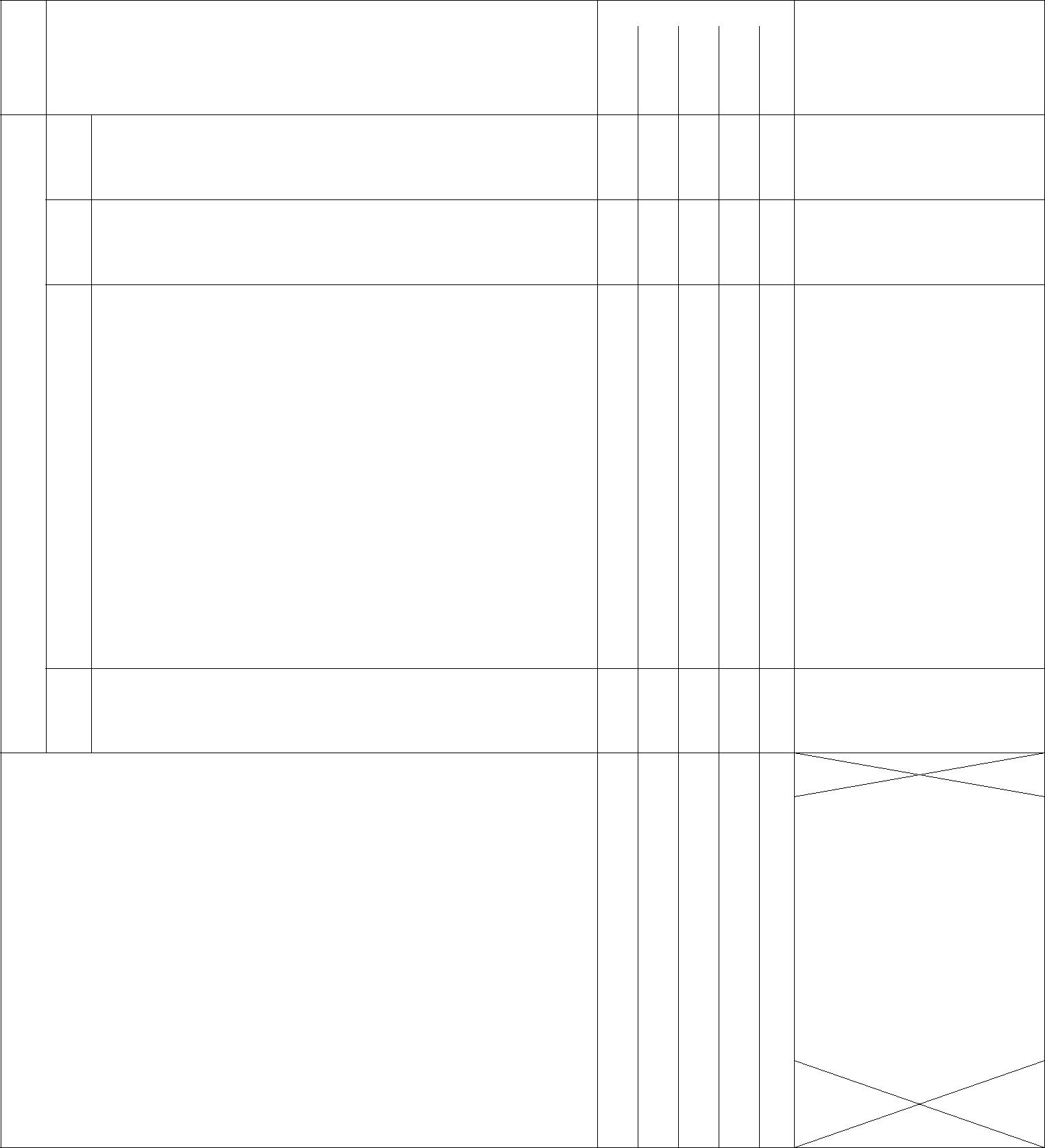
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
|  | 항목 | |  | 지표 |  |  |  | 보 | 아 | 정 | 해 | 비고 |  |
|  |  |  |  |  | 완 | 보 | 당 |  |
|  |  |  |  | 예 | 니 |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 1 | 기관은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 | 주요 | | V |  |  |  |  |  |  |
|  | 협 | |  | 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다. | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 력 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 회 | |  | 기관은 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 사 | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2 | 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 V | | | |  |  |  |  |  |  |
|  | 등 | |  |  |  |  |  |  |
|  | 의 | |  | 있다. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 인 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 권 |  |  | 기관은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 침 | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 3 | 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 | 것을 V | | |  |  |  |  |  |  |
|  | 해 | |  | 기대한다는 내용을 포함시킨다. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 예 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 방 | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. 기관은 협력회사와 계약 시 인권보호⋅존중에 관한 V 내용을 서면으로 요구한다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 소 계 | 4 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 기관은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 |  |  |  | 공급,하청,협력회사의 |  |
| 모 | 5 | 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 |  | V |  | 인권보호 준수여부를 |  |
| 니 |  | 인권보호 준수여부를 모니터링 한다. |  |  |  | 모니터링 해야 함 |  |
| 터 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 공급,하청,협력회사의 |  |
| 링 |  |  |  |  |  |  |  |
| 실 |  | 기관은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 |  |  |  | 인권보호 준수여부를 |  |
| 시 | 6 | 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 |  | V |  | 모니터링 하고, |  |
|  |  | 관계의 단절을 고려한다. |  |  |  | 인권침해에 대한 후속 |  |
|  |  |  |  |  |  | 조치를 실시해야 함 |  |
|  |  | 소 계 |  | 2 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 보 | 7 | 기관은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 | V |  |  |  |  |
| 안 |  |  |  |  |  |  |  |
| 담 |  | 않도록 각별히 유의한다. |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 당 |  |  |  |  |  |  |  |
| 직 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 원 |  |  |  |  |  |  |  |
| 에 | 8 | 기관의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 | V |  |  |  |  |
| 의 |  | 교육을 받는다. |  |  |  |  |  |
| 한 |  |  |  |  |  |  |  |
| 인 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 권 | 9 | 기관이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 |  |  | V | |  |
| 침 |  | 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다. |  |  |  | |  |
| 해 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 방 | 10 | 기관이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호 |  |  | V | |  |
| 지 |  | 준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다. |  |  |  | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 소 계 | 2 |  | 2 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 합 계 | 6 | 2 | 2 |  |  |

- 41 -

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
| 항목 | 지표 | |  | 보 | 아 | 정 | 해 | 비고 |  |
|  | 완 | 보 | 당 |  |
| 예 | 니 |  |
|  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

1. 기관은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 V 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.
2. 관련 법령에서 기관 활동과 관련하여 지역민과의 V 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | 기관 사업추진을 위한 |  |
| 지 |  | 기관은 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 |  | 토지구매 시, 토지 및 |  |
| 역 |  |  | 물건에 대하여 소유자와 |  |
| 3 | 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 | V |  |
| 주 |  | 있는지 확인한다. |  | 권리자에 대한 확인할 |  |
| 민 |  |  | 수 있는 관련 규정을 |  |
|  |  |  |  |
| 인 |  |  |  | 마련해야 함 |  |
| 권 |  |  |  |  |  |
| 의 | 4 | 기관은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 | V |  |  |
| 존 | 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다. |  |  |
| 중 |  |  |  |  |  |
| ⋅ |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 보 | 5 | 기관은 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 | V |  |  |
| 호 | 피해를 입는 당사자나 제 3자들과 협의를 한다. |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | 기관은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 |  |  |  |
|  | 6 | 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 V | |  |  |
|  |  | 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다. |  |  |  |

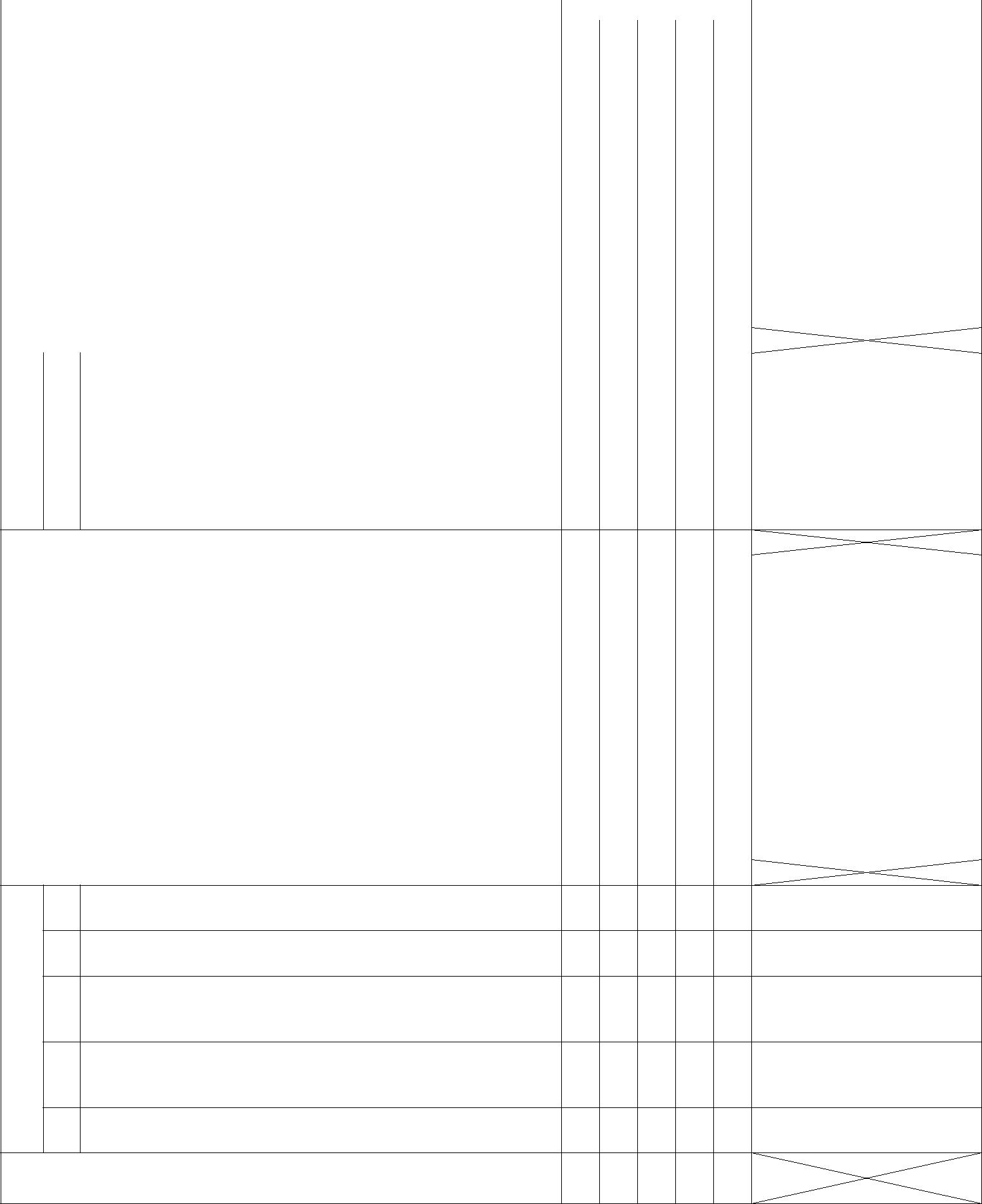
법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우

1. 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, V 제공한다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 소 계 | |  |  |  | 6 | 1 |  |  |
|  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |
| 주 |  | 기관은 | 타인의 | 지식을 | 이용할 때 | | 그것이 |  |  | 저작권 취득과 행사에 |  |
|  | 8 | 지적재산권에 의해서 보호되는 | | | | 대상이 | 아닌지 |  | V | 대한 기본원칙을 세우고 |  |
| 민 |  | 사전에 조사한다. | |  |  |  |  |  |  | 이를 준수해야 함 |  |
| 의 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 지 |  | 기관은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 | | | | | |  |  | 저작권 취득과 행사에 |  |
| 적 |  |  | | | | | |  |  |  |  |
|  | 9 | 때는 | 관습적으로 | 보호되는 | | 지적재산권인지를 | |  | V | 대한 기본원칙을 세우고 |  |
| 재 |  |  |  |  | |  | |  |  |  |  |
| 산 |  | 검토한다. | |  |  |  |  |  |  | 이를 준수해야 함 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 권 |  | 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 | | | | | |  |  | 저작권 취득과 행사에 |  |
| 보 |  |  | | | | | |  |  |  |  |
|  | 10 | 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 | | | | | |  | V | 대한 기본원칙을 세우고 |  |
| 호 |  |  | | | | | |  |  |  |  |
|  |  | 제공한다. | |  |  |  |  |  |  | 이를 준수해야 함 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 소 계 | |  |  |  |  | 3 |  |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 합 계 | |  |  |  | 6 | 4 |  |  |

- 42 -

▶ 분야 9. 환경권 보장



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
|  | 항목 |  |  | 지표 |  |  |  |  |  |  |  | 보 | 아 | 정 | 해 | 비고 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 완 | 보 | 당 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | 예 | 니 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 환 | 1 | 기관은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다. | | | | | |  |  | V |  |  |  |  |  |  |
|  | 경 | 2 | 기관은 환경관련 정보를 | | 체계적으로 | | | 수집하고 | | | V |  |  |  |  |  |  |
|  | 경 | 평가한다. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 영 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 3 | 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 | | | | | | | | V |  |  |  |  |  |  |
|  | 체 |  |  |  |  |  |  |
|  | 정기적으로 목표가 적절한지 점검한다. | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 제 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 수 |  | 기관은 기관 활동뿐만 아니라, | | | 제품과 서비스의 | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 립 | 4 | 개발과 제공에서 환경 | | 성과를 | 개선하기 | | | 위한 V | | |  |  |  |  |  |  |
|  | 및 |  | 노력을 지속적으로 수행한다. | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 유 | 5 | 기관은 환경과 관련하여 | | 정기적으로 | | | 근로자를 | | | V |  |  |  |  |  |  |
|  | 지 | 교육하고 훈련한다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 소 계 |  |  |  |  |  |  | 5 |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | |  | |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 환 | 6 | 기관은 환경과 관련한 | | 정보를 | | 일반 | 대중과 | | | V |  |  |  |  |  |  |
|  | 근로자에게 제공한다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 경 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 환경정보는 | 정기적으로 | 공개하며, | | 환경사고가 | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 정 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 7 | 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 V | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |
|  | 보 |  | 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다. | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 의 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 환경정책을 | 개발할 때, | 근로자, 고객, | | | 공급자, | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 공 |  |  |  |  |  |  |  |  |

* 8 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 V 공개하고 이들과 협의한다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | 소 계 |  |  | 3 |  |  |
|  |  |  | | | | |  |  |  |
| 환 | 9 | 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다. | | | | | V |  |  |
| 경 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 문 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 새로운 개발사업을 추진할 경우, | | | 이것이 환경에 | |  |  |  |
| 제 |  |  |  |  |
| 10 | 미치는 | 영향을 | 고려하며, | 필요한 | 경우 | V |  |  |
| 에 |  | 환경영향평가를 실시한다. | | |  |  |  |  |  |
| 대 |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 | | | | |  |  |  |
| 한 |  |  |  |  |
| 예 | 11 | 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 | | | | | V |  |  |
| 방 |  | 조치를 취한다. | |  |  |  |  |  |  |
| 적 |  | 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, | | | | |  |  |  |
| 접 | 12 | 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 | | | | | V |  |  |
| 근 |  | 최소화하기 위한 노력을 한다. | | |  |  |  |  |  |
| 의 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임 보험에 | | | | |  |  |  |
| 원 | 13 |  | V |  |
| 칙 |  | 가입하였다 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 소 계 |  |  | 4 | 1 |  |

14 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 V 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.

* 1. 기관은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 V
* 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.
* 기관은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과

계 16 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 V

* 비상시 대응방법을 알고 있다.

수 기관은 비상사태가 발생한 경우 지역사회,

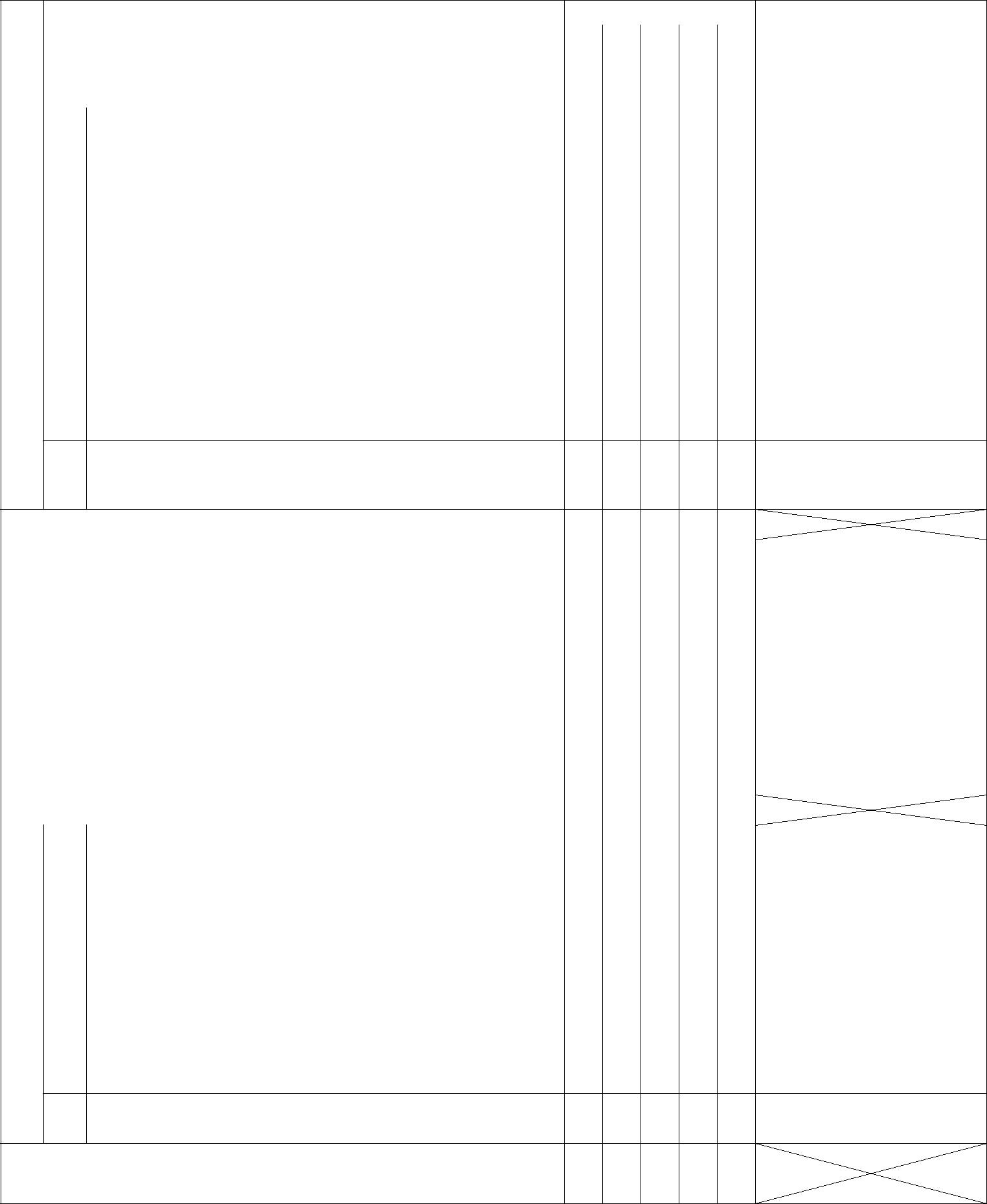
* 17 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 V
  + 있는 경보장치를 마련해 두었다.

1. 기관과 병원 간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 V 시설과 의료진을 확보하고 있다.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 소 | 계 | 5 |  |
|  |  |  |  |
| 합 | 계 | 17 | 1 |

- 43 -

▶ 분야 10. 소비자인권 보호



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
|  | 항목 | |  | 지표 |  |  |  | 보 | 아 | 정 | 해 | 비고 |  |
|  |  |  |  |  | 완 | 보 | 당 |  |
|  |  |  |  | 예 | 니 |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 기관은 추진사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 1 | 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 기관 내 서비스 | | | V |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 기획 및 운영 단계를 안내함에 | 있어서 법령의 | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다. | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 고 | | 2 | 기관은 사업을 추진함에 있어 | 고객 서비스에 | | V |  |  |  |  |  |  |
|  | 객 | | 이상이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다. | | |  |  |  |  |  |  |
|  | 보 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 고객의 알권리 보호를 위해 기관의 고객 서비스의 | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 호 | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 를 | | 3 | 가격정보, 기능, 사용방법 등에 | 관해 정확하고 V | | |  |  |  |  |  |  |

* 명확한 정보를 제공한다.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 한 |  |  |  |  |
|  | 기관의 사업추진 및 고객서비스의 홍보시 허위나 |  |  |
|  |  |  |  |
| 법 | 4 | 과장, 부당한 표시⋅광고를 하지 않는다. | V |  |
| 령 |  |  |  |  |
|  | 기관은 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, |  |  |
| 준 |  |  |  |

* 5 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 V 중요한 정보를 제공 한다.

기관의 상품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기

1. 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 V 정보를 제공한다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 소 계 |  |  |  | 6 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 기 | 7 | 기관은 | 사업추진 시 | 위험이 | 발생한 | 경우 | V |  |
| 관 |  |
| 의 |  | 고객들에게 그 위험성을 알리고 조속히 보완한다. | | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 사 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 업 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 추 | 8 | 기관의 사업추진 후 결함이 발견되면 고객에게 | | | | | V |  |
| 진 |  | 통보한다. |  |  |  |  |  |  |
| 이 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 상 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 시 | 9 | 기관의 사업추진으로 인하여 고객이 손실을 당한 | | | | | V |  |
| 조 |  |
| 치 |  | 경우 그 손실을 보상한다. | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 소 계 |  |  |  | 3 |  |
|  |  |  | | |  | |  |  |
|  |  | 기관은 고객의 사생활을 존중하고, | | | 기관이 수집, | |  |  |
|  | 10 | 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 V | | | | | |  |
|  |  | 취한다. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  |  | |  |  |
| 고 | 11 | 고객정보의 수집 및 | | 관리지침이 | 마련되었으며, | | V |  |
| 공개되어 있다. | |  |  |  |  |
| 객 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 사 | 12 | 고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어있고, | | | | | V |  |
| 생 |  | 책임자의 이름이 공개되어 있다. | | |  |  |  |  |
| 활 | 13 | 고객정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 | | | | | V |  |
| 존 |  |
| 중 |  | 알리며, 자발적 동의를 구한다. | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 고객 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 | | | | |  |  |
|  |  |  |  |

1. 사용하지 않는다.
2. 고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 V 특별한 주의를 기울인다. V

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 소 | 계 | 6 |
|  |  |  |
| 합 | 계 | 15 |

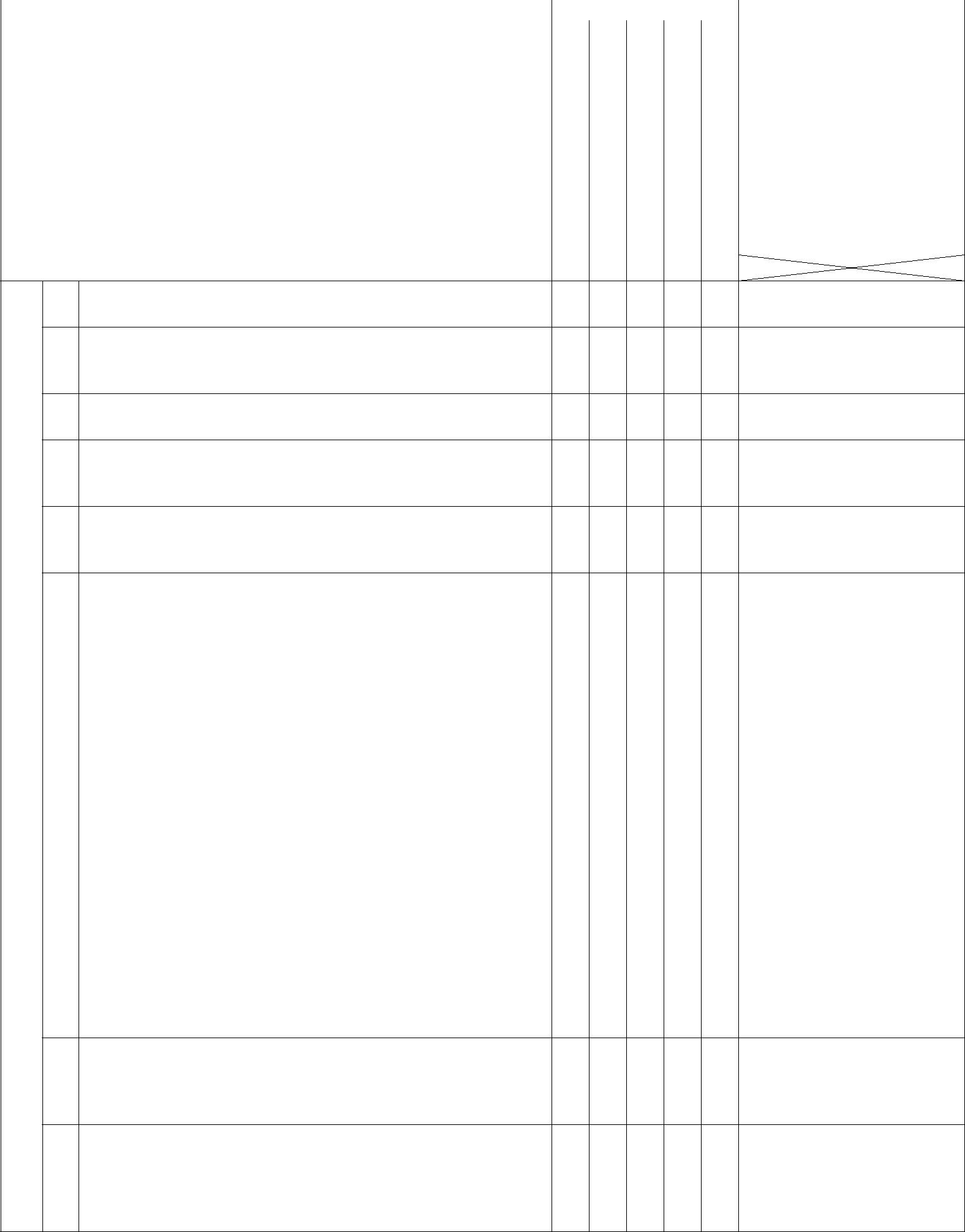
- 44 -

주요사업 인권영향평가 결과



- 45 -

▶ 생산



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
|  | 항목 |  |  |  |  | 지표 |  |  |  |  |  | 보 | 아 | 정 | 해 | 비고 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 완 | 보 | 당 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | 예 | 니 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 공사는 | 먹는샘물 사업에 | | | 있어, | 취수정을 | 통한 | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 1 | 지하수 | 오염방지를 | | 위하여 | | 상부보호공 및 | | | V |  |  |  |  |  |  |
|  | 취 |  | 지표하부보호벽 등을 설치하거나 건축물을 세워 | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 오염물질 유입을 방지한다. | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 수 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 공사는 | 주기적으로 | | 취수정의 | | 오염물질 | 유입 | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 2 | 방지조치를 | | 지속적으로 | | 모니터링하고 | | 이를 | | V |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 관리한다. | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 소 계 | |  |  |  |  | 2 |  |  |  |  |  |  |

1. 공사는 먹는샘물 사업에 있어, 안전예산 기준을 V 정립하고 예산을 충분하게 확보하고 있다.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 공사는 | 먹는샘물 | 생산공장 내 | 근로자간의 |  |
| 4 커뮤니케이션을 위한 적절한 방음환경을 갖추고 | | | | V |
| 있는 방음부스를 마련하고 있다. | | |  |  |

1. 먹는샘물 생산공장의 공장별, 생산라인별 재난안전 V 대응 매뉴얼을 구축하고 있다.

공사는 먹는샘물 생산공장 내 응급환자 발생에

1. 대비하여 자동제세동기(AED) 및 상비약 등을 V 구비하고 있다.

공사는 먹는샘물 생산공장 내 응급상황에 대응하기

1. 위하여 인근 소방서 또는 병원과 업무협약 등을 V 체결하여 비상대응체계를 갖추고 있다.

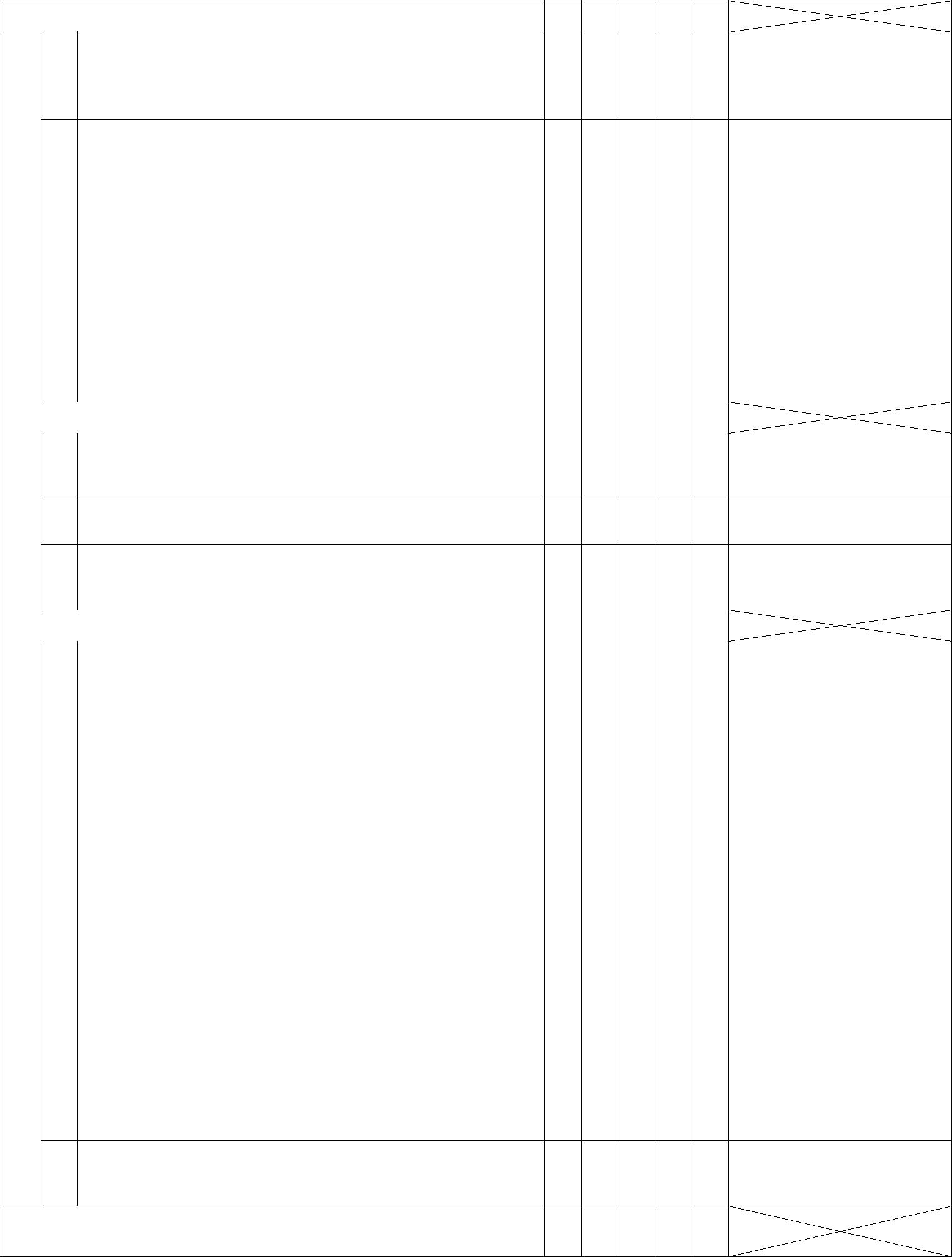
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 공사는 | 먹는샘물 |  | 생산공정상 | | 특수건강진단 | |  |  |
|  | 8 | 대상유해인자에 | | 노출되는 | | 업무에 | | 종사하는 | V |  |
|  | 근로자에게 주기적으로 특수건강진단을 실시하고 | | | | | | |  |
|  |  | 있다. |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | | | | | |  |  |
|  |  | 공사는 먹는샘물 생산공장의 소음공해가 발생하는 | | | | | | |  |  |
| 제 | 9 | 공정에서 근무하는 근로자에게 맞춤형 귀마개 등의 | | | | | | | V |  |
| 조 |  | 청력보호구를 지급한다. | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - | 10 | 공사는 먹는샘물 사업에 있어, | | | | | 근로자가 작업에 | | V |  |
| 안 | 필요한 보호구를 요구하면 이를 지급한다. | | | | | |  |  |
| 전 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 공사는 먹는샘물 생산공장 내 회전체 취급 작업을 | | | | | | |  |  |
| 환 |  |  |  |
| 11 | 담당하는 근로자가 회전체에 끼지 않도록 잠금장치, | | | | | | | V |  |
| 경 |  |
|  |  | 안전펜스설치 등의 조치를 취하고 있다. | | | | | |  |  |  |
|  |  |  | | | | | | |  |  |
|  |  | 먹는샘물 생산공장에서 지게차 작업 시, 지게차 | | | | | | |  |  |
|  | 12 | 경고음∙경광등∙라인빔 | | | 장착 | | 또는 | 신호수의 | V |  |
|  |  | 유도작업 등을 통하여 지게차 주변을 이동하는 | | | | | | |  |  |
|  |  | 근로자의 안전을 보호한다. | | | |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | | | | | |  |  |
|  |  | 먹는샘물 생산공장에서 지게차 작업 시, 지게차 | | | | | | |  |  |
|  | 13 | 모델별 | 회전반경 | 등을 | | 고려한 운행경로 및 V | | | |  |
|  |  | 작업반경을 확보하여 작업을 실시한다. | | | | | |  |  |  |
|  |  |  | | | | | | |  |  |
|  |  | 공사는 먹는샘물 생산공장에서 발생할 수 있는 | | | | | | |  |  |
|  | 14 | 재해∙재난에 대비하여 정기적인 훈련을 실시한다. | | | | | | | V |  |

공사는 먹는샘물 생산공장에서 취급하고 있는 모든

1. 유해∙위험성이 표함된 물질안전보건자료(MSDS)를 V 작성하여 비치하고 있으며, 불출대장을 작성하여 사용량을 관리하고 있다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | 기존의 회분식 |  |
|  | 먹는샘물 | 제조공정에서 | 발생하는 | 폐수처리는 |  | 폐수처리 방식을 |  |
| 16 |  |  |  |  | V | 고도화 하여 연속식, |  |
|  | 고도화된 방식을 적용하여 환경오염을 최소화 한다. | | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 오존산화 방식등의 |  |
|  |  |  |  |  |  | 폐수처리가 필요함 |  |

- 46 -



|  |  |
| --- | --- |
| 소 계 | 13 1 |

공사는 먹는샘물 생산공장 근로자의 작업환경

1. 개선을 위하여 생산관리시스템(MES)을 지속적으로 V 고도화하여 발전시킨다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 제 18 | | 공사는 | 먹는샘물 | 생산공장 | | 내 | 근로자 | | 인원을 |  | 근로자 인원을 |  |
| 고려하여 | 적절한 | 공간을 | | 확보한 | | 휴게시설을 | | V | 고려하여 적정 수준의 |  |
| 조 |  | 제공한다. | |  |  |  |  |  |  |  | 공간확보가 필요함 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 근로자 인원을 |  |
| 근 |  | 먹는샘물 | 생산공장 | 내 | 휴게시설은 | | | 근로자들이 | |  | 고려하여 의자, 테이블 |  |
| 로 |  |  | 등의 집기 보완이 |  |
| 19 | 휴식을 취할 수 있으며, | | | 음식물 섭취가 가능하도록 | | | | | V |  |
| 환 | 필요함(공간확보가 |  |
| 경 |  | 정수기, 테이블 등의 필요시설이 구비되어 있다. | | | | | | | |  | 선제적으로 이루어 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 져야 함) |  |
|  |  |  |  |  | |  |  | |  |  |  |  |
|  | 20 | 공사는 | 먹는샘물 | 생산공장 | | 내 | 근로자 | | 인원을 | V |  |  |
|  | 고려하여 적절한 탈의실 및 샤워시설을 제공한다. | | | | | | | |  |  |
|  |  |  | | | | | | | |  |  |  |
|  | 21 | 먹는샘물 생산공장의 미세먼지와 실내온도, 조명 | | | | | | | | V |  |  |
|  | 등의 작업 환경은 적절하게 관리되고 있다. | | | | | | |  |  |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 소 계 | |  |  |  |  |  | 3 2 |  |  |
|  |  |  |  |  | |  |  | |  |  |  |  |
|  |  | 공사는 | 먹는샘물 | 원수 | | 및 | 제품에 | | 대하여 |  |  |  |
|  | 22 | 관련법에서 규정하고 | | | 있는 | 품질기준보다 | | | 높은 | V |  |  |

* 수준의 품질점검을 실시한다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 질 | 23 | 공사는 | 먹는샘물 | 원수 및 | 제품에 | 대하여 V |  |
| 관 | 주기적으로 품질을 점검하고 있다. | | |  |
|  |  |  |  |

* 공사는 먹는샘물 생산공정 중 제품의 불량이

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 24 | | 발생하는 경우 원인파악을 통해 재발방지 대책을 | | | | | | | V |
|  |  | 수립하여 시행한다. | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 소 계 | |  |  |  |  | 3 |
|  |  |  | | | | | | |  |
|  |  | 공사는 먹는샘물 사업의 물류운영사와의 작업환경, | | | | | | |  |
| 25 | | 고충∙건의사항 및 물류운영 등을 협의하기 위한 | | | | | | | V |
|  |  | 공동 협의체를 구성하고 운영한다. | | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | |  | |  |  |
|  |  | 먹는샘물 | 사업의 | 물류운영사와 | | 구성한 | | 공동 |  |
| 26 | | 협의체는 | 먹는샘물 | 물류와 | | 관련된 | | 다양한 | V |
|  |  | 이해관계자로 구성되어 있다. | | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | |  | |  |  |
|  |  | 공사는 | 먹는샘물 | 물류운영사를 | | 거치지 | | 않고 |  |
| 27 | | 물류운송 | 작업자에게 직접적인 | | | 업무요청∙지시를 V | | | |
|  |  | 하지 않는다. | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | | |  | |  |
|  |  | 공사는 | 먹는샘물 | 물류운영사에게 | | | 물류운송 | |  |
| 28 | | 작업자의 안전을 위하여 안전장치 및 보호구를 V | | | | | | | |
|  |  | 구입하여 운영하도록 요구한다. | | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | |  |  | |  |
| 유 | | 공사는 | 먹는샘물의 | 운송 및 | | 보관 | 과정에서 | |  |
| 통 | | 비위생적인 이물질에 노출되지 않도록 하며, 햇빛에 | | | | | | |  |
| 29 | | 노출되지 않도록 제품 포장시 자외선 차단 필름 | | | | | | | V |
|  |  | 사용, 야적시 차광시설 마련 등의 조치를 취하고 | | | | | | |  |
|  |  | 있다. |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | |  | |  |
|  |  | 공사는 | 먹는샘물의 | 납품 | 과정에서 | | 제외품 및 | |  |
| 30 | | 불용품 선별에 있어, | | 협력회사와 협의된 객관적이고 | | | | | V |
|  |  | 투명한 분류 기준을 마련하고 있다. | | | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | |  | |  |
|  |  | 공사는 | 먹는샘물의 | 납품 | 과정에서 | | 협력회사와 | |  |
| 31 | | 제외품 | 선별 과정에서 | | 부당하게 제외품으로의 V | | | | |
|  |  | 분류를 저지하지 않는다. | | |  |  |  |  |  |

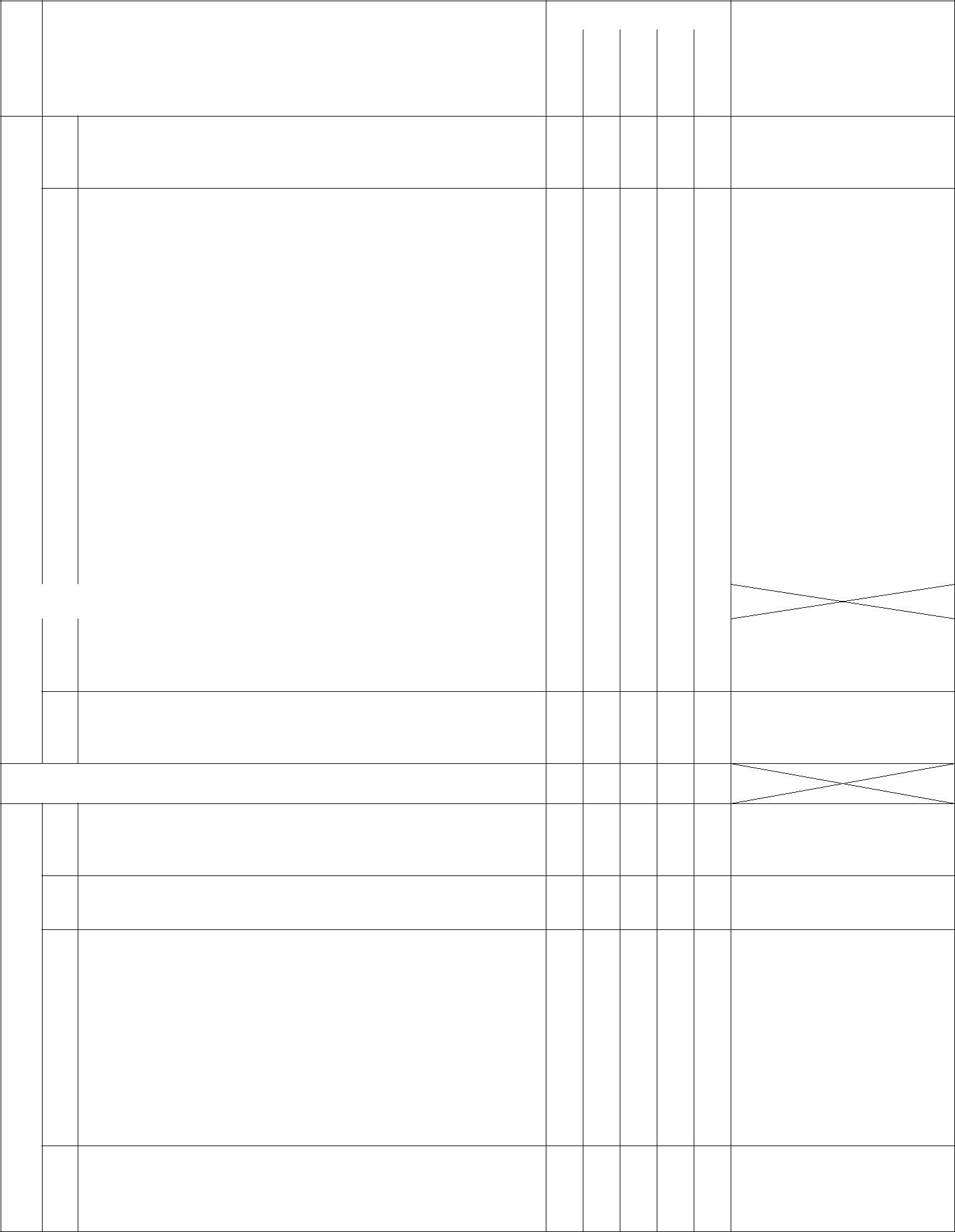
공사는 먹는샘물의 납품 과정에서 공사의

1. 귀책사유로 발생한 불용품에 대하여 적절한 보상을 V 실시한다.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 소 | 계 | 8 |
|  |  |  |
| 합 | 계 | 29 3 |

- 47 -

▶ 지원



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | 답변결과 | | | |  |  |
| 항목 | 지표 |  |  | 보 | 아 | 정 | 해 | 비고 |  |
|  | 완 | 보 | 당 |  |
|  |  |  | 예 | 니 |  |  |
|  |  |  | 필 | 없 | 없 |  |  |
|  |  |  |  | 오 |  |  |
|  |  |  |  | 요 | 음 | 음 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

공사는 먹는샘물 사업의 협력업체 선정 입찰공고문

* 1. 작성시, 협력업체의 입찰참가조건 또는 제한요건을 V
* 공평하게 제시하고 공개한다.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 력 | 34 | 공사는 먹는샘물 사업의 용역, 물품 등의 가격은 | V |  |
| 업 |  |
| 체 |  | 공정하고 객관적인 근거를 토대로 산정한다. |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| - | 35 | 공사는 먹는샘물 사업의 협력업체 선정 과정은 | V |  |
| 원 | 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다. |  |
| 부 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |

* 공사는 먹는샘물 사업의 협력업체 선정과정 및

재 36 선정결과에 이의가 있는 업체의 이의제기를 V

* 확인하고 처리한다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 급 |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 공사는 먹는샘물 협력업체와 계약시, 계약조건을 | |  |  |  |  |
| 업 |  |  |  |  |  |
| 체, | 37 | 공정하게 제시하고 계약문구 협의를 통해 계약을 | | V |  |  |  |
| 물 |  | 체결한다. |  |  |  |  |  |
| 류 |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 공사는 협력업체와의 계약 체결 이후에 특별한 | | V |  |  |  |
| 운 38 | |  |  |  |
| 영 |  | 사유 없이 대금 지급을 지연하지 않는다. | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 사 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 협력업체에게 인권보호 |  |
| 등 |  | 공사는 협력업체와 계약시, | 협력업체에게 인권보호 |  |  |  |
|  |  |  | 및 존중을 요구하고 |  |
|  | 39 | 및 존중에 관한 내용을 | 고지하고 서약서를 |  | V |  |
|  |  | 이를 준수하도록 |  |
|  |  | 징구한다. |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 요구해야 함 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 소 계 |  | 6 | 1 |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |
|  |  | 공사는 먹는샘물 생산공장의 노동자 임금에 있어, | |  |  |  |  |
|  | 40 | 동일한 가치의 노동을 제공하는 경우 동일한 | | V |  |  |  |

* 임금을 제공한다.
* 공사는 먹는샘물 생산공장 근로자가 원하는 과목과

41 일정을 선택하여 신청하면 이를 확인하여 교육을 V 받을 수 있도록 한다.

|  |  |
| --- | --- |
| 소 계 | 2 |

공사는 먹는샘물 제품의 문제 및 기타 사유로

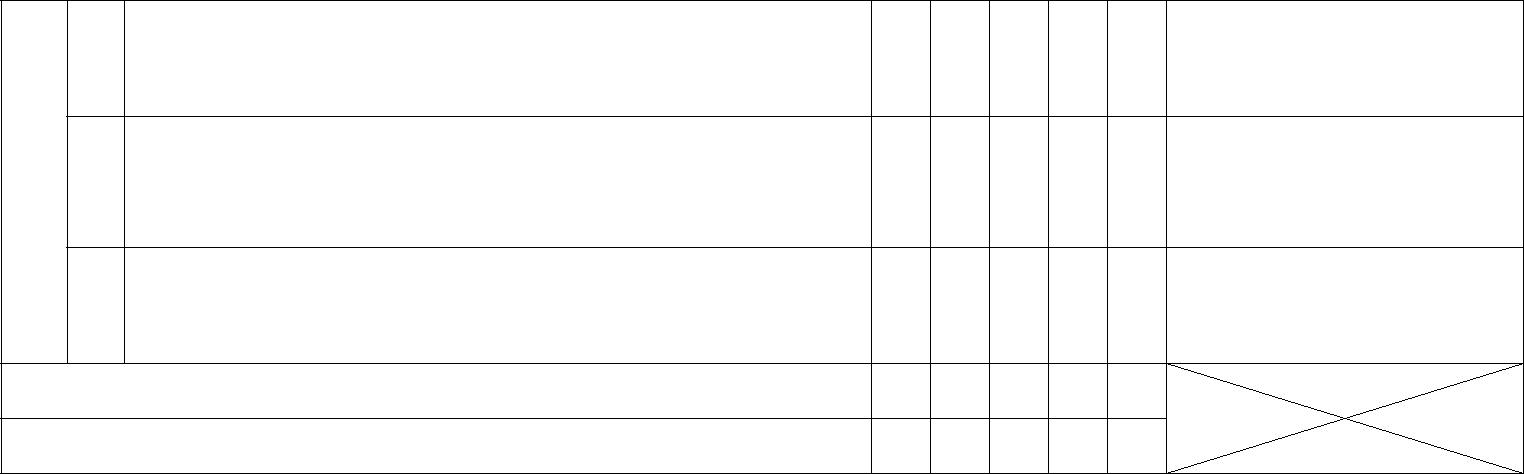
1. 인하여 제품을 수거해야 하는 경우, 리콜 계획 등의 V 대응체계를 마련하고 있다.
2. 공사는 먹는샘물 사업에 있어, 고객 불만 처리를 V 위해 협력업체와 협업 시스템을 운영한다.
3. 공사는 먹는샘물 사업의 고객 불만 처리에 대한 V 주기적인 고객 만족도 조사를 실시한다.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 사 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 공사는 먹는샘물 사업에 있어, | | | 제품에 대한 고객 | |  |  |
| 후 |  |  |  |
| 45 | 불만이나 피해를 신속∙공정하게 처리하기 위하여 | | | | | V |  |
| 관 |  |
| 리 |  | 전담부서를 마련하거나 담당자를 지정하고 있다. | | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 공사는 먹는샘물 사업에 있어, | | | 제품에 대한 고객 | |  |  |
|  | 46 | 불만사항이나 | 건의사항을 | 접수할 | | 수 있는 | V |  |
|  |  | 공개적이고 | 접근이 용이한 |  | 상시 | 소통채널을 |  |  |
|  |  | 운영한다. |  |  |  |  |  |  |

공사는 먹는샘물 사업에 있어, 기관 내부 이외의

1. 외부기관(1372 소비자상담센터, 한국소비자원 등)에 V 접수된 고객불만을 처리하는 내부 프로세스를 마련하고 있다.

- 48 -



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 공사는 먹는샘물 사업에 있어, 고객응대와 관련하여 | | |  |  |
| 48 | 고객유형별∙민원유형별∙고객응대상황별 | | 등의 | V |  |
|  | 다양한 대응 매뉴얼을 갖추고 있다. | |  |  |  |
|  | 공사는 먹는샘물 제품에 대한 고객불만에 대하여 | | |  |  |
| 49 | 불만원인을 규명하여 신속하게 처리하고 고객에게 | | | V |  |
|  | 결과를 통보한다. |  |  |  |  |
|  | 공사는 먹는샘물 사업에 있어, | 고객응대 결과를 | |  |  |
| 50 | 수집하고 피드백을 실시하여 | 재발방지를 | 위한 V | |  |
|  | 개선활동을 실시한다. |  |  |  |  |
|  | 소 계 |  |  | 9 |  |
|  | 합 계 |  |  | 17 | 1 |

- 49 -